

平成 24 年 3 月 29 日

NTT 東日本におけるダイバーシティの取り組みについて

～かがやきをちからに。モチベーションをイノベーションに。～

「女性活躍推進強化と女性マネージャー数倍増計画

およびICTを活用した事業所内保育所の設置について」

- NTT 東日本は、市場環境の変化やお客様ニーズの多様化等を背景に、身近な総合 ICT 企業としての今後の成長のため、ダイバーシティ・マネジメントを重要な経営戦略として位置づけ、ビジョンおよびコミットメントを策定し推進します。
- 具体的には、①社員のキャリア開発、②生産性向上（ワーク・ライフ・バランスの推進）、③ダイバーシティ・ポジティブアクションの「3つのポリシー」を掲げ、様々な施策を展開してまいります。
- 当面の取り組みとして、特に女性社員の活躍をより強力に推進することとし、5年後（平成 28 年度）に女性マネージャー数倍増を目標とします。
- また、仕事と育児の両立支援を目的とし、平成 24 年 7 月（予定）に事業所内保育所「DAI★^{ダイ}KIDS^{キッズ}初台」を新宿本社ビル内に設置いたします。「DAI★KIDS初台」は、「ICTを活用した保育所」として検討・検証を行ったのち、本保育所の取組みを基に、保育園経営者、保育士、利用者（保護者）にとって魅力のあるビジネスモデルを構築し展開する予定です。

1. 背景と目的

NTT 東日本は、平成 20 年 4 月にダイバーシティ推進室を発足、翌 21 年 7 月には「ダイバーシティ推進小委員会」、「ダイバーシティ推進ワーキンググループ」および女性マネージャーによる「女性コミッティ」を設立する等、組織横断的な検討を経て、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性社員育成、全社的ダイバーシティ文化の醸成等、さまざまな施策の展開や制度の充実を図り、ダイバーシティを推進してまいりました。

現在、市場環境は厳しく、お客様のニーズも多様化し、また変化のスピードは加速し続けています。多様な人材を受容し活用することで新たなイノベーションを起こし、企業力の強化を図るダイバーシティ・マネジメントは、NTT 東日本が「身近な総合 ICT 企業」として成長し続けるために、必須の経営戦略であると考えます。

お客様や地域社会への貢献を実現するために、社員一人ひとりがいきいきと自らの力を遺憾なく発揮し、お客様のニーズを柔軟に受けとめ、サービスやプロセスのイノベーションをもたらすこと、それが、今まさに私たちのあるべき姿なのです。

2. ダイバーシティビジョンとコミットメントについて

ダイバーシティの更なる推進に向け、平成 24 年度よりビジョンを明確にするとともに、その目標についてコミットメントいたします。

(1) ダイバーシティビジョン

「かがやきをちからに。モチベーションをイノベーションに。」

というダイバーシティビジョンを新たに策定いたします。これは、多様な社員一人ひとりの輝きが企業のパワーになり、高いモチベーションが新たな革新や創造を起こす源泉となることを表しています。

(2) ダイバーシティコミットメント

コミットメントとして、ダイバーシティ・マネジメントの考え方をわかりやすく示すこととし、社員全員がそのコミットメント達成のために、誇りと自信をもって輝き続け、豊かな社会の実現に貢献していきます。

<ダイバーシティコミットメント>

NTT東日本グループは、「つなぐ」使命感をもって、お客さまのコミュニケーションを創造し続けます。

そのミッション達成のために、

- ・ 一人ひとりの、多様性を尊重します。
- ・ 一人ひとりに、高い志を求めます。
- ・ 一人ひとりが、響きあい高めあうことで、イノベーションを起こします。

そして、全員が誇りと自信を持って輝き続け、企業力を高めることで、企業人として、一市民として豊かな社会の実現に貢献します。

これらのビジョンとコミットメントに則り、ライフステージ上の変化があってもキャリアアップを諦めない仕組み作り、生産性を向上させワーク・ライフ・バランスを実現する仕組み作りなど3つのポリシーを掲げ、ポジティブアクションによって強力にダイバーシティを推進していきます。

※ダイバーシティビジョン・コミットメント、3つのポリシーに関する詳細は【別紙】のとおり

3. 強化する取り組み

(1)5年後(平成28年度末)女性マネージャー数倍増

女性の活躍推進は、ダイバーシティ推進の試金石となることから、これまでも、女性社員が高い意欲を持ち、能力を存分に発揮できる環境作りとして研修機会の提供や、出産・育児等に関わる社員に対する制度面の見直し、充実を図ってまいりましたが、今後さらなる女性の活躍を推進するため、育成プログラムを体系化し強化を図ります。

具体的には、女性マネージャーによる「きらきらサポーターズカフェ*」の展開を加速するとともに、キャリア開発研修や育児中社員研修、さらに女性部下を持つ上司向け研修の充実等を行ってまいります。

取り組みの結果として、まずは、現在約140名の女性管理者を、5年後の平成28年度末までに約300人に倍増することをめざすこととします。

これにより、ライフステージの変化があっても、さまざまな分野で女性社員の感性や視点を活かすこと、さらに女性リーダーやマネージャーが増え意思決定プロセスを担うことが、結果として性別や年齢、社員形態や採用形態の異なる、多様な社員の真のダイバーシティの実現につながると考えています。

*きらきらサポーターズカフェ

：仕事でもプライベートでも経験豊富な女性マネージャーが各職場に出向き、キャリアアップやワーク・ライフ・バランスのアドバイスを行うサポート・プログラム。

(2)ICTを活用した事業所内保育所「^{ダイ}★^{キッズ}KIDS初台」の設置について

育児休職や短時間勤務等の取得が定着するなか、社員が早期に復帰し活躍できる環境を整え、育児と仕事との両立を図ることを目的に、新宿本社ビルに事業所内保育所を設置いたします。

事業所内保育所「DAI★KIDS初台」は、社員向けの環境整備という側面だけでなく、フレックツ光を活用した保育プログラムの充実や、保育事業者の業務効率化等、さまざまな光のアプリケーションにより実現する「ICTを活用した保育所」として設置します。本保育所の取組みを基に、サービスの検討・検証を行ったのち、保育所経営者、保育士、利用者(保護者)にとって魅力のあるビジネスモデルを構築し展開する予定です

<事業内保育所の概要>

名称	「DAI★KIDS初台」
場所	東京都新宿区西新宿 3-19-2
開所時期	平成 24 年 7 月(予定)
定員	15 人 (0 歳～未就学児)

<名称の由来>

名称「DAI★KIDS初台」は、「大事な」子供たちの「大好き」な保育所、子供たちが健やかに元気に「大きく」なれる場所、「毎日(Daily)安心して預けられる拠り所」という意味を込めています。これは、社員からの公募により、決定いたしました。

(別紙) NTT東日本のダイバーシティの取組み

ダイバーシティビジョン

かがやきをちからに。
モチベーションをイノベーションに。

ダイバーシティコミットメント

NTT東日本グループは、「つなぐ」使命感をもって、お客さまのコミュニケーションを創造し続けます。

そのミッション達成のために、

- ・一人ひとりの、多様性を尊重します。
- ・一人ひとりに、高い志を求めます。
- ・一人ひとりが、響きあい高めあうことで、イノベーションを起こします。

そして、全員が誇りと自信を持って輝き続け、企業力を高めることで、企業人として、一市民として豊かな社会の実現に貢献します。

3つのポリシー

1. 社員のキャリア開発

ライフステージ上の変化があっても、キャリアアップを諦めない仕組み作り
(女性キャリア育成プログラム強化と体系化)

2. 生産性向上(ワーク・ライフ・バランスの推進)

生産性を向上させ、ワーク・ライフ・バランスを実現する仕組み作り
(保育所開設、育児、介護との両立支援 等)

3. ダイバーシティポジティブアクション

意識醸成だけでなく、一人ひとりのアクションにつなげる取組みの推進
(自発的なダイバーシティ推進体制の促進等)
(ビジョン等を活用し、社内外へ積極的PR・コミット)