

NTT東日本、「多様な人材の更なる活躍推進に向けた サービス制度の見直しについて」提示

11月13日、NTT東日本はN関労東に、「多様な人材の更なる活躍推進に向けたサービス制度の見直しについて」提示した。①「場所や時間にとらわれない、柔軟でメリハリのある働き方」を基に、勤務時間制度等を見直す、②育児に専念するために退職した社員の再採用について、退職した社員が離職期間中に安心して子育てができ、且つ再採用後も仕事と生活を両立しながら働くことが可能となる環境を更に整備する、③病気休暇・休職に関わる制度等を見直す、というもの。具体的には明らかにされていない。

介護により離転職した雇用者数は、平成19年10月～24年9月までに家族の介護・看護のために前職を離転職した雇用者は、総計439,300人（前回502,100人）で、男性85,500人、女性353,800人となっている。（年間約10万人）

NTTでも例外なく、介護により離転職が行われているのだろう。今回の提示は、こうした現状が背景にあるが、「一億総活躍」は、安倍内閣の2020年GDP600兆円達成のために、女性や高齢者や介護すべき親がいる人にも、もっと働け、とっているようなものだが、NTTの提示も「利益重視の経営への転換」を目指し、「多様な人材の活躍の推進」するための施策だといい、「一億総活躍」NTT版と言えなくもない。

いずれにしても、介護休業法26条を遵守し、介護と仕事の両立できるようにすることは、NTTの社会的責任である。

テレワーク

テレワークとは、ICT（情報通信技術）を活用とした、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方です。①少子高齢化対策の推進化、②ワーク・ライフ・バランスの実現にむけ、取り組まれています。（総務省HPから）



在宅勤務

自宅を就業場所とすること

モバイルワーク

施設に依存せず、いつでもどこでも仕事が可能な状態なもの



施設利用型勤務

サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィス等を就業場所とするもの

