

平成27年11月13日
東日本電信電話株式会社

多様な人材の更なる活躍推進に向けた服務制度の見直しについて

I. 背景

情報通信市場は、通信サービス事業者のみならず、OTTプレーヤーを含め様々なプレーヤーの参入により市場構造や競争状況が大きく変化しており、その環境変化に対応するためには、新たなビジネスモデルの創出が不可欠となりつつある。こうした中、NTT東日本グループが中期的な経営方針として掲げた、①利益重視の経営への転換、②事業構造の転換、③NTTグループ連結利益への貢献を早期且つ着実に成し遂げるためには、市場のニーズや価値観の多様性に対応しつつ、競争事業者との差別化要因となるイノベーションや付加価値を継続的に生み出していく必要があり、その実現に向けては様々な価値観を有する多様な人材の活躍の推進が極めて重要である。

一方、スマートフォン、タブレット端末、クラウドコンピューティングの急速な復旧などICT技術の進化やビジネスのグローバル化等に伴い、ビジネスの態様やワークスタイルにも大きな変化が生じている。また、少子高齢化が一層進む中で、少子化対策としての育児支援の充実が求められるとともに、要介護者及び介護従事者の増加への対応が重要な社会的課題の一つとなっている。

更には、少子高齢化に伴う労働力人口の減少により、今後、人材の確保が困難となることが想定されるなど、「働き方」に関わる様々な環境変化が生じている状況にある。

II. 見直しに向けた基本的な考え方

前述した状況の中、NTT東日本グループにおいては、ネットワーク事業の顧客基盤拡大、コスト効率化・生産性向上を図りつつ、高付加価値ビジネスの早期立ち上げにより、安定的に利益を確保する「サステナブルな経営」の実現が不可欠であり、そのためには、これまで以上にスピーディー且つ柔軟な事業運営が求められることから、全ての社員が生産性を高め、付加価値の高い働き方を推進していく必要がある。

このような認識のもと、多様な人材が、心身の健康の維持・増進を図りつつ、意欲と活力を高めながら継続的に活躍できる環境を更に整備する観点から、社員のワーク・ライフ・バランスに対する意識の高まりや働き方に関わるニーズの多様性等も意識しつつ、ワークスタイルやライフスタイルに応じた働き方がこれまで以上に可能となるよう、職務に関する制度・運用をトータルで見直すことにより、「働き方改革(Value Working)」の推進を更に加速していく。

Ⅲ. 具体的事項

1. 勤務時間制度等の見直し

従来型の働き方からの脱却による総労働時間の縮減及び健康の維持・増進、ならびに社会環境の変化等に対応した「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」の拡充による生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの充実等に資する観点から、勤務時間に関する制度・運用について、より柔軟かつ多様な働き方が可能となるよう見直すこととし、具体的には別途明らかにする。

2. ワーク・ライフ・バランス関連制度等の見直し

ワーク・ライフ・バランス関連制度については、これまでも職場実態や社員ニーズ等を踏まえつつ、継続的に充実を図ってきたところであるが、前述した育児・介護等の社会的課題の対応に加え、近年、ライフスタイルや家庭における育児・介護への参画などに対する意識・ニーズが大きく変化しつつあることから、育児・介護など様々なライフイベントを迎える社員が、仕事と生活とを両立しながら意欲と活力を高め継続的に活躍できる環境を整備することにより、短時間勤務や各種休暇・休職から全日制勤務への早期復帰を促進するなど、業務運営上の必要性和社員の活用ニーズの双方に資する観点から見直しを行う。

なお、具体的には、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と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ことを目的として、以下のとおり見直すこととし、その他、ワーク・ライフ・バランス関連制度等の見直しについては別途明らかにする。

(1) 離職期間中の要件

現行の「離職期間中に他の会社等に就労していないものとする」との要件を撤廃する。

(2) 再採用時の勤務

再採用時から「育児のための短時間勤務」または「介護のための短時間勤務」の取得を可能とする。

(3) 実施日

平成28年4月1日

3. 服務に関わる諸制度の見直し

勤務時間制度及びワーク・ライフ・バランス関連制度等の見直しにあわせ、服務に関する諸制度等の見直しとして、世の中の状況等を踏まえた病気休暇・休職に関わる制度等を見直しすることとし、具体的には別途明らかにする。