

# 働き方改革アクションプラン

会社名	日本電信電話株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
-----	------------	------	----------------

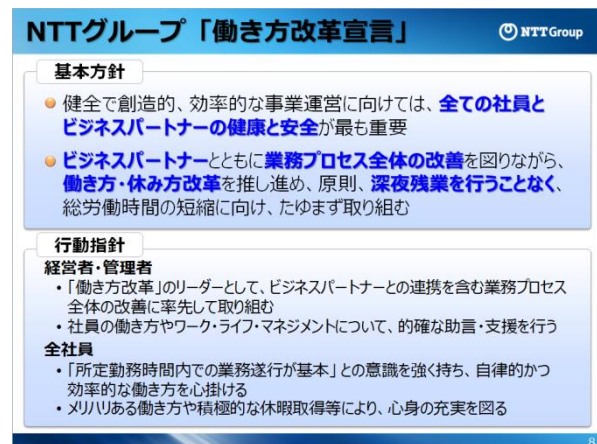
## ① 長時間労働の是正（KPI）

- 2022年度末（5年後）までに総実労働時間 1,800 時間実現を目標に取り組む。  
【推移】2010年度末（実績）：2,002 時間 ⇒ 2017年度末（見込）：1,910 時間

## ① 長時間労働の是正（行動計画）

### ○経営トップからのメッセージ発信【グループ共通】

- ・2017年6月にNTTグループとして「働き方改革宣言」を発出し、ビジネスパートナーとともに業務プロセス全体の改善を図りながら、心身の健康確保・個々人の変革に向けた取り組みを実施中。



NTTグループ「働き方改革宣言」

基本方針

- 健全で創造的、効率的な事業運営に向けては、**全ての社員とビジネスパートナーの健康と安全**が最も重要
- ビジネスパートナーとともに**業務プロセス全体の改善**を図りながら、**働き方・休み方改革**を推し進め、原則、**深夜残業を行うことなく**、総労働時間の短縮に向け、たゆまず取り組む

行動指針

経営者・管理者

- 「働き方改革」のリーダーとして、ビジネスパートナーとの連携を含む業務プロセス全体の改善に率先して取り組む
- 社員の働き方やワーク・ライフ・マネジメントについて、的確な助言・支援を行う

全社員

- 「所定勤務時間内での業務遂行が基本」との意識を強く持ち、自律的かつ効率的な働き方を心掛ける
- ムリハリある働き方や積極的な休暇取得等により、心身の充実を図る

- ・NTTグループの全体会議等を通じた経営トップからのグループ会社経営幹部に対する定期的なメッセージ発信

### ○適正な勤務時間管理

- ・ノー残業デーの設定（毎週水曜日・金曜日・賃金支給日（特別手当支給日含む））

- ・PCのログオン/ログオフ時間と連動した勤務時間管理の徹底

- ・管理職を含め、すべての従業員について、勤務時間を日々適切に勤務票に記録
- ・管理者が、各社員の日々のPCログと始業時刻との乖離を確認することで、勤務時間を適切に管理

- ・深夜勤務の原則禁止等について通達化

- ・定時退社を基本とし、深夜勤務は原則禁止。やむを得ず深夜勤務を実施する場合は、組織長の承認を得る 等

# 働き方改革アクションプラン

会社名	日本電信電話株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
-----	------------	------	----------------

## ② 年休の取得促進（KPI）

○管理者を含む全従業員の完全年休取得推進及びライフプラン休暇\*の更なる活用

\*ライフプラン休暇:失効となる年休を積み立て、「リフレッシュ」、「育児」、「介護」、「不妊治療」等のため、原則1週間以上の休暇を取得できる制度（有給）

## ② 年休の取得促進（行動計画）

○管理者による4週に1回（月1回）の金曜日の半日年休取得

・管理者が職場単位でローテーションを組み、『4週に1回（月1回）金曜日に半日年休を取得』することで、社員も含めた年休が取得しやすい職場環境づくり、と週末に仕事を持ち越さない計画的な業務の進め方に取り組む

○長期休暇の取得推奨

・ゴールデンウィーク、夏季休暇、年末・年始休等と年休・ライフプラン休暇等を組み合わせた長期休暇取得推奨

○育児・介護と仕事の両立に向けたライフプラン休暇の見直し

・ライフプラン休暇の取得事由に「配偶者の出産」「子の学校行事等への参加」を追加するとともに、「育児」「介護」「不妊治療」の場合は日・時間単位での取得を可能とする

○「早帰りデー」の設定

・毎月末の金曜日には管理者、一般社員も含め早帰りを推奨

○意識啓発

・年休取得に関し、労使間で継続的な意識合わせを実施  
・組織を横断したワーキングにて、年休取得状況について、定期的に共有

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	日本電信電話株式会社	<b>従業員数</b>	②1,000人～4,999人
------------	------------	-------------	----------------

## ③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

○在宅勤務を含むテレワーク等の柔軟な働き方の促進

2018年度末までに在宅勤務実施率※80%

※年間において在宅勤務を1回以上、実施した社員の比率

## ③ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

○柔軟な働き方を実現するための環境整備

- ・ 時間や場所にとらわれない、より効率的な働き方に向けた、各種勤務時間制度等を設定  
(フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制、裁量労働制、分断勤務、在宅勤務等)
- ・ テレワークの実施にあたり、N T Tグループでセキュリティ基盤を統合。プライベートクラウドサービスでのテレワーク環境を構築し、セキュリティリスクを低減【グループ共通】
- ・ 2017年7月24日「テレ・ワークデイ」にも積極的に参画し、主なグループ会社にて約4,000名がテレワーク等を実施【グループ共通】

○働き方改革の推進

- ・ 組織を横断したワーキングの開催  
(各組織の働き方改革に関する優良事例等の共有、「働き方改革ニュース」発信等)

○育児や介護の両立に向けた支援

- ・ セミナーやホームページ等を通して、社員個人や職場へ理解の醸成・定着を促進



介護セミナー





制度勉強会



コミュニケーションハンドブック

(ライフイベント別の

上司・当事者対応例記載)

仕事との両立体験談 (育児)	職種 職種 職種	性別 (比率)	育児 体験 (育児)	両立 体験 (育児)
 <p>株式会社NTTドコモ ライフサポートビジネス推進部 異文化事業 フードテックビジネス推進主管 所属 異文化 育児体験を経験して、仕事の成果を最大化するためのコミュニケーションや役割分担の重要性をより意識するようになりました。→読書はコミュニケーション</p>			○	
 <p>株式会社 NTTフロンティアーズ 総合エンジニアリング部 建築設計部門 主査 一級建築士 認定ホスピタルエンジニア 所属 異文化 読書を利用したことで、周りの多くの人にサポートされていることを知り、個人の満足感ではなく、チームでの成功を高く意識するようになりました。</p>			○	○

育児・介護両立体験者へのインタビュー