

第9回人口減少対策専門部会



9月28日(木)広島市において、第9回人口減少対策専門部会を開催しました(参加者13名)。広島のオフィスに通勤せず兵庫県の自宅からのフルリモート勤務を実践されている、西日本電信電話株式会社中国支店の大成担当課長から講演いただいたのち、部会員との情報・意見交換を行いました。ここでは、講演の概要を紹介します。

「NTT西日本グループが取り組むリモートワークを基本とする新たな働き方について」

西日本電信電話株式会社
中国支店 事業推進室
担当課長 大成 亜也加氏



■はじめに

私は、オフィスは広島だが、兵庫県の自宅からフルリモート勤務している。子育て中であるため、リモートワークを中心としながらも、子の夏季休暇は一緒に広島に滞在し、広島の実家に子を預けて入社ウィークを作ったり、子の予定に合わせて近くのサテライトオフィスを利用したりと、ライフに合わせた働き方を実践している。

私のような働き方を可能とした「NTT西日本グループが取り組むリモートワークを基本とする新たな働き方」について紹介させていただく。

■NTT西日本グループについて

私が勤務する西日本電信電話(株)(以下、NTT西日本)は、NTTグループの西日本エリアの地域通信事業を担う位置付けで、大阪本社以下、西日本(+北陸地方)の各府県に30支店を構え、フレッツ光や固定電話などの通信事業を主軸に様々なサービスを展開している。

NTT西日本グループは2021年、経営環境や社員の価値観等の変化を踏まえた新たな事業運営体制への移行を契機に、グループの企業理念を再定義した。『「つなぐ」その先に「ひらく」あたらしい世界のトビラを』という

メッセージに、地域社会の一員としてあらゆる人々が幸せで豊かな未来の姿を追求している。

■NTT西日本グループのダイバーシティ推進ビジョン

当グループのダイバーシティ推進は、『「ちがいがい」を価値として一人ひとりが“自分らしく”チャレンジできる会社づくり』をテーマに掲げ、以下の3つのビジョンをもとに取り組んでいる。

1. 多様な人材活躍
2. 多様な働き方の実現
3. 組織風土づくり

この3つのビジョンは相互に作用し合い成り立つものだと考えている。本日の講演テーマであるリモートワークはダイバーシティ推進ビジョン「2. 多様な働き方の実現」の1つの要素である。

■リモートワークを基本とする新しいスタイルへの変革

NTT西日本グループは2022年7月、社員の「住む場所」の自由度を高め、ワークインライフ*をより一層推進していく観点から、リモートワークを基本とする新たな働き方を導入した。導入にあたって、リモートワークの回数制限撤廃、リモートワーク手当の新設、サテライトオフィスの設置、Web会議やビジネスチャットの活用など、各種制度や環境を整備した。

※社員一人ひとりが仕事(ワーク)を人生(ライフ)の一部と捉えて、自身の働き方を自由に選択するという考え方



NTT西日本ダイバーシティ推進ビジョン

<https://www.ntt-west.co.jp/diversity/president/>

新しいスタイルへの変革は、社員のウェルビーイングの向上を促進するだけではなく、柔軟な働き方の推進による多様な社員の活躍機会の創出やイノベティブな業務運営の後押しにもなっている。

例えば、遠隔地リモートワーク型勤務が導入されたことで、自宅と勤務先の通勤距離の壁が取り除かれ、社員は転勤や移動を気にすることなく、やりたい業務に従事することが可能となった。

また、2019年から導入された、社員の自律的なチャレンジを促す「社内ダブルワーク」は、現業を継続しながら、就業時間の20%以内（週1日目安）で、社内の新たなフィールドでチャレンジできる制度だが、リモートワークを基本とする働き方が定着することで、地方支社に所属しながら自分の強みを活かせる本社のプロジェクトに挑戦したり、本社所属社員が自身の地元に貢献するため、地方活性化ビジネスに参画するなどの広がりを見せている。本取り組みは、社員個人だけでなく組織の成長の機会になると期待している。

■ リモートマネジメントでチーム活性化

リモートワークは「非対面」、「コミュニケーション不足」、「仕事の進捗把握が困難」など様々なハードルがあるが、リモートマネジメント※において私が預かるチームの運営で心掛けていることを2点紹介させていただく。

※リモートワークに伴って必要とされるマネジメント手法

まず、リモートワークは物理的に離れているからこそ、心はより近くに感じる・感じてもらうことが大事と考える。管理方法を強

化するのではなく、メンバーを信頼し仕事振りでプラス面を注目するようにしている。メールで報告や資料提出があった際は、メールやチャットで直ぐに感謝を伝えるなど、細やかなコミュニケーションを意識したり、メンバーからの共感を得るため、まずは相手の気持ちを汲んで寄り添う対応（自分とは違う意見でも、一意見として尊重するなど）を心掛けている。

次に、自走するチームづくりである。近年、管理者（特に課長層）はプレイングマネージャー化が著しく、自身の業務量が増えても、部下に任せることができない管理者も多いと聞く。リモートワークでは特に、仕事途中での進捗確認が難しいことから、一旦部下に任せたら最後まで任せきりにしている。そのため、目的の出来上りを正しく伝えられるよう、取り組む前の意識合わせはより丁寧に実施したり、曖昧なワードは使わず、電話だけではなくテキストベースでも伝える工夫をしている。自分の力で最後までやりきった部下は、やりがいを感じられると同時に、自信や経験値を得ることが出来る。

■ 最後に

リモートワークにおいて新しくすべきことはない。これまでリアルな職場で行っていた普段のコミュニケーションを、より丁寧に、より意識することで対応可能となる。また、リモートワークを含め多様な働き方の選択肢を増やすことは、社員のワークインライフの実現、ひいては、誰もが活躍できる社会の創出に繋がると考える。

（担当：八谷）