

## NTTレゾナント(株)

### e-workの導入で多様な働き方を進めていく

ポータルサイト「goo」やオンラインストア「NTT-X Store」など  
NTTコミュニケーションズグループのコンシューマー向けサービスを担うNTTレゾナント(株)は  
在宅・遠隔勤務制度「e-work」を導入するとともに  
働き方改革推進プロジェクトチームを立ち上げて  
「NTTレゾナントらしい働き方」をめざす取り組みを続けています。

#### 担当者インタビュー

#### NTTレゾナント(株)の取り組み

企画部 総務部門 担当課長

今村 和彦さん



#### 新しいサービスを創造するために 社員の「働き方」を考えています

当社では、現在在籍している障がい者社員に対して特別な制度等は設けていませんが、社員同士が気遣いながら良い職場環境が築けていると思っています。しかし今後は、障がい者雇用を着実に推進するためにも、また、いつ誰かが障がい者になるかもしれない、そういう場合を想定しても、障がい者を含む全社員が働きやすい環境を作ることに力を入れていかなければならないと考えています。

更なる「誰もが働きやすい」環境整備に向けて、当

社は2017年6月に在宅・遠隔勤務制度「e-work」をスタートさせました。また、7月には働き方改革推進プロジェクト(以下PT)も立ち上げています。実は、2012年にもe-workの導入を検討したのですが、当時はあまりニーズがありませんでした。この数年で、社会全体の働き方に対する意識も変わってきたのだと思います。e-workの制度化にあたっては、社員による検討会での意見も取り入れながら進めてきました。

PTのミッションは2つです。一つは、e-workの利用推進とブラッシュアップ、もう一つは「NTTレゾナントらしい働き方」の検討です。当社は、本年3月のgoo

誕生20周年に際してgooブランドを再定義し、これからの20年に向けたサービス展開を進めようとしています。そうした新しいサービスを創造するためにも、改めて社員の「働き方」を考えることが不可欠なのです。これらの取り組みが障がい者雇用を推進する上でも、好影響になっていくと信じています。



## 担当者インタビュー

企画部 総務部門 主査

三浦 章弘さん

### e-workを導入できない職種はない 多様な働き方を認めることが大切です

e-workの制度は、現場の社員を中心とする検討会を作り、1年かけて作り上げたものです。当社の属するNTTコミュニケーションズグループには、もともと育児・介護が必要な社員を対象としたe-work制度がありました。当社ではグループの先陣を切る形で、全社員を対象とした制度としました。その点で、PTがめざす「NTTレゾナントらしい働き方」に向けた制度になったといえるでしょう。多様な働き方を認めることは、今後に向けた雇用の確保にもつながっていくと思います。

検討会の議論では、e-workを導入できない職種はない、という結論に達しました。例えば、私のように社員と接する機会が多い担当であっても、自宅で実施する方が効率の上がる業務もあるからです。準備段階では全社員にアンケートを採り、トライアルも2度実施して、そのつど課題を解決していきました。働き方に対する社員のニーズが満たされることで、生産性が向上します。今後は、この取り組みをPTに引き継ぎ、当社を一層働きやすい会社に成長させていきたいと考えています。

## 仕事も生活も充実するe-workの活用を紹介

### 社員インタビュー

左から

來山 剛さん

大川 恵子さん

浅井 拓海さん



#### ビジネスプラットフォーム事業部

法人営業部門 担当課長

#### 來山 剛さん

提案書や報告書の作成など、e-workの方が集中してできる業務も多く、また、e-workの日は自宅から直接お客様のところへ出向くこともできるので、営業部門でも問題なく活用できる制度だと思います。7月にマネージャー職になり、部下の勤怠管理が加わりました。e-workの日でも、実際にはチャットやメール等で何かしら連絡を取り合うので、リモートでも十分マネジメントは可能です。ただし、部下の業務は把握しておく必要がありますから、今後は、e-work以外の日のコミュニケーションが一層大切になっていくでしょうね。

#### スマートナビゲーション事業部

サービスイノベーション部門

#### 浅井 拓海さん

技術開発が中心の仕事で、例えば、検索・コーディングや設計書の作成・レビューなど、集中力を要求される業務をするときは、一人で作業の方が能率アップします。実際に行動管理ソフトを使って作業効率を

調べたところ、生産性が1.3～1.4倍に上がったという結果が出ました。現在、だいたい週2回はe-workを使っていて、制度の上限近くまで活用しています。同時に、社内での直のコミュニケーションはこれまで以上に重要と考えていますので、e-workと出社する日とのバランスをうまく保ちながら、今後も制度を活用して仕事全体の効率を上げていきたいと考えています。

#### メディア事業部

ソーシャルサービス部門

#### 大川 恵子さん

小学生の子どもの学校行事などに合わせて月1回程度e-workを使っています。データ分析など一人で集中した方が能率の上がる業務をe-workで、口頭でのやり取りが重視される業務は出社して行います。職場でのコミュニケーションはいい刺激になり、育児とのバランス調整に役立っています。周囲の理解や協力が不可欠ですが、最近ではe-workを使う人も徐々に増えてきて、「お互いさま」という雰囲気広がっています。e-workの制度があることは仕事を続けていく上での大きな安心感につながっています。

(注記：掲載の内容は、取材時時点のものです。)