

NTTファイナンス(株)

NTTグループの中の障がい者雇用のリーディングカンパニー

NTTファイナンス(株)は現在、NTTグループの中で
障がい者雇用を積極的に推進している企業です。

2018年のいわゆる精神障がい者雇用義務化も視野に入れ
従来からの取り組みに加え、昨年度からは特に精神・知的障がい者の
雇用拡大に向けた新たな取り組みを加速させています。



担当者インタビュー

NTTファイナンス(株)の取り組み

総務人事部 人事部門
ダイバーシティ推進室長
中島 香織さん

法定雇用率よりも 社員の定着率を大切に やりがいを持って長く働ける環境作りを

当社は以前から障がい者雇用を進めてきましたが、昨年度からは精神・知的障がい者も含め、改めて力を入れて取り組んでいるところです。現在、114名の障がい者が働いており、精神・知的障がい者の方も多くいらっしゃいます。今年度は当社単独で法定雇用率を達成しましたが、それよりも定着率が高いのが当社の特長です。

当社では採用前に必ず業務実習を実施しています

が、NTTクラリティ(株)の協力も得て、実習前から面談し、実習される方の特性を良く知るようにしています。また配属先となる職場では、周囲が障がい者に対して気遣いや配慮ができるよう環境を整えてくれている点が大きいと考えています。特に、各センターはもともと社員構成も多様なので、上司であるセンター長をはじめ、マネージャーやリーダーも各人の個性を生かすことに長けているのだと思います。

今後も「雇用率よりも定着率」を念頭に置きつつ、障がい者自身がステップアップできる施策も考えながら、やりがいを持って長く働ける環境作りにも努めていきたいですね。

障がい者雇用を積極的に推進する各組織の取り組みを紹介

担当者インタビュー

北関東・信越総合料金センター 第二サービス部
埼玉料金サービスセンター 所長

志村 康樹さん



特別扱いする必要はない。 ただし、本人の個性と 障がい特性への配慮は必要 専任の課長を含む7名でサポート

埼玉料金サービスセンターは、NTT東日本の料金関連業務を受託しているセンターです。全従業員185名中現在18名の障がい者(精神・知的障がい者が中心)が勤務しており、本年度中に10名が加わる予定です。彼ら彼女らは「ビリングサポートグループ」に所属し、業務量に応じて多岐にわたるセンター内の業務に加わっていきます。

センターでは顧客の個人情報を扱うだけに、セキュリティには特に神経を使いますが、障がい者だからと

いって特別な教育は必要ありません。漏えいやミスをしない「気持ち」をしっかり持ってもらうこと、その教育だけで十分です。ただし、本人の個性と障がい特性の配慮は必要なので、グループ内に専任の課長を含む7名のサポート役を配し障がい特性や健康面の配慮はもとより個々人にあった業務の差配・指導及び健常者との懸け橋を担っています。サポート役は専門家ではありませんが、中には障害者職業生活相談員の資格を取得した人もいます。最近ではプライベートな相談を受けることさえあります。

おかげさまで現在、障がい者の定着率は極めて高い数字を保っています。今後は、より難しい仕事へのチャレンジ、よりモチベーションが上がるような、新たな仕組みも考えていきたいですね。



らっています。新規契約書の電子化は、ほぼ全てを2人でこなしてくれるので、センター全体から見ても大きな戦力になっています。

職場では、他の社員と接する機会をなるべく多く持てるよう配慮しています。研修や社内イベントに一緒に参加することを通じて、普段顔を合わせない人たちにも存在を知ってもらうことが大切だからです。

業務サポート担当のメンバーに「仕事で役に立ててうれしい」と言われると、こちらもうれしくなります。センターには、現在の仕事以外にも任せたい業務がたく

さんあります。今後も、メンバーに力を発揮してもらい、センター業務を通じて全社的な業務効率化に貢献したいと考えています。



担当者インタビュー

カードセンター 所長
中野 寛史さん

センター内で障がい者にあう仕事を抽出 周囲も含め誰もが働きやすい 職場をめざす

カードセンターは現在5名の障がい者の方が働いており、クレジットカードの発行審査や情報メンテナンスなどの業務を担当しています。例えば発行審査の業務では、PCのスキルを生かして自動審査システムのオペレーションを担当するなど、その人にあった仕事を割り振るよう配慮しています。もともとカードセンターでは業務ごとに難易度に応じてランク付けをして、細分化しています。その中から、障がい者の特性に適した業務をマニュアル化して本人の強みを生かせ

るようにしています。

職場の理解については、障がい者の採用当初、全員に障がい理解研修を実施しました。転入者にも私自身が漏れなく研修を行っています。ただ、みな頭では分かっている、いざとなると「自分でサポートが務まるだろうか」と不安になることもあるようです。それを解消する上で、数名の社員に障害者職業生活相談員の資格認定講習(2日間、計12時間)を受けてもらいました。今年度も数名の受講を計画しています。今後は、障がい者をサポートする周囲の人たちに対しても、上司を含めたフォロー体制をより強固にし、誰もがより働きやすい職場環境を作っていけたらと考えています。

(注記：掲載の内容は、取材時時点のものです。)