

## NTTアドバンステクノロジー(株)

### ダイバーシティの視点をもとに 障がい者も健常者も活躍できる企業をめざす

NTTアドバンステクノロジー(株)は、  
ダイバーシティ推進とキャリア開発支援をはかるための組織、  
タレントマネジメント推進室を設置しています。  
障がい者雇用は、2019年度の法定雇用率2.2%を達成。  
社員それぞれが特性を活かして活躍できる企業をめざしています。

## INTERVIEW



### 「担当者インタビュー」

人事部 タレントマネジメント推進室

室長 本川 史生さん

担当課長 佐々木 智恵美さん



## ダイバーシティ推進とキャリア開発支援を担う タレントマネジメント推進室

タレントマネジメント推進室の役割は、障がい者を含む多種多様な人材が活躍できる環境を創造するダイバーシティ推進と、一人ひとりが自ら考えてキャリアアップできるようバックアップするキャリア開発支援です。

具体的には、ワーク／ライフの両面からキャリア形成をはかるため、キャリアコンサルタントの国家資格を持つ社員によるカウンセリングを行っています。カウンセリングには定期カウンセリングと

オープンカウンセリングがあり、およそ5年間で全社員を一巡する計画です。上長との面談では、業務の話題に偏りがちですが、このカウンセリングは、ワークとライフを合わせた日常生活や人生を考え、キャリア形成していくことに主眼を置いています。有資格者のカウンセラーは、社内事情にも精通した社員が担当しており、適切で効果的な施策となっています。

### 障がい者、女性、外国人など それぞれの働き方ができる企業をめざす

カウンセリングを通じて、それまで自分の中で漠然としていたことに「気づき」を得て、目的・目標を持ってチャレンジする前向きな気持ちが生まれまします。それにより、キャリア選択の幅が広がります。例えば、家庭や育児と仕事との両立に悩んで管理職に登用されることをちゅうちょしていた女性社員を支援することもできるわけです。

カウンセリングは全社員が対象です。カウンセリングを受ける社員に障がいがありサポートが必要な場合は、例えば聴覚障がい者のカウンセリン

グの際には、本人に手話通訳の有無を確認して、サポートしてもらうなどの配慮をしています。

当社は、障がい者はもちろん、女性や外国人など誰もが活躍できる会社にすることをめざしています。障がいのある人、介護や育児で時間に制約のある人、人種、国籍、性的指向や性自認などにかかわらず、ダイバーシティの視点をもとに、全ての人がそれぞれの特性を仕事に活かして活躍できるようになれば、企業としての生産性も価値も上がっていくと思います。



## 担当者インタビュー

人事部

担当課長 島貫 靖さん

### 障がい者が働きやすい風土づくりを 全社一丸となって進める

当社には現在、27名の障がい者が健常者と同じ制度・研修環境のもと、実際に勤務しています。法定雇用率の2.2%は満たしていますが、雇用率をさらに引き上げていけるよう、働きやすい企業風土づくりを全社一丸となって進めています。その実現のために、昇任・昇格時には多様性を活かしたマネジメント手法などを学び、ワークライフバランスに関する「仕事と育児／介護の両立研修」

などで、社員同士の相互理解をはかっています。また、社員や周囲に対し定期的にヒアリングを行い、職場環境や仕事、コミュニケーションなどで困りごとがあれば対応するようにしています。こうした取り組みを通じて、当社で働くことの励みにつながっていると考えます。また、勤務時間が選択できる等の制度はありますが、さらに、働きやすい制度の充実や職場環境づくりに取り組んでいきます。

### 障がい者自らが講師として研修に参加 自分の言葉で語ることが理解につながる

社内の環境整備では、まず、障がい者が日常でどんなことに不便さを感じているのかを社員一人ひとりが知ることが大切です。そのために、NTTクラリティ(株)の協力を得て、視覚障がい・聴覚障がい・車いすなどを実際に体験できる「障がいを理解する研修(心のバリアフリー研修)」を行っています。その中で、当社の障がい当事者社員が講師を務めるパートも行っています。社員に実状を知って

もらうために、障がい当事者社員が職場で使っているツールやシステムなどを操作しながら、不便な点や困っている点などを話すようにしています。このように障がい者と健常者が自分の言葉で伝合う“機会と場”があることが、お互いの理解につながっていると思います。今後もいろいろな施策を通して交流を進めていきます。

(注記:掲載の内容は、取材時時点のものです。)