

住 所：東京都港区港南 2-16-2

ホームページ：http://www.ntts.co.jp/

従業員数：1,380 人（内訳：男性 1,229 人 女性 151 人）

業 種：サービスインテグレータ

1. 具体的な取組み・支援の主な内容

ライフイベントに影響を受けやすい女性社員を対象にしたメンター施策を導入している。「日々の職場環境では相談しにくい／相談する機会がとれない」といったメンティの悩みに対して、業務に直接関係のない女性先輩社員（メンター）が、メンティの話を聴く／状況や価値観の整理を手伝う／経験談を話す等を行う。

“メンティ自身が悩む”ことを手伝うことで、メンティが悩みながらも「働き続ける」ことを支援する。

主として「仕事と育児の両立」に焦点を当てて施策を推進している。メンターは、各組織から選出された「仕事と育児を両立しながら職場で活躍している女性社員」が担当する。メンティは、全女性社員を対象に年 2 回募集し、申込者全員を受付ける。特に、休職からの復帰者や、妊婦になった人は、不安を感じやすいので、随時申し込みができるようにし、また、積極的に応募を呼びかけている。

事前にメンティに「相談事項」や「希望するメンター」を聞き、勤務ロケーションを参考にして、メンターとメンティの組み合わせを人事部が決定する。メンティ 1 名に対してメンター 1~2 名で担当する。メンターとメンティは、月 1 回を目安に対面でのメンタリングを行う。メンタリングは主に昼食時間を利用して行われるが、補助的に勤務時間内にメールや電話での相談も実施している。一期（5 ヶ月）の途中で、メンティの希望により、メンターを変更できる。

本施策の検討および運営は、ワーキンググループ（WG：事務局人事部＋メンター全員）で実施している。メンターには、事前に基礎スキル習得の研修を受講してもらう。毎月のWGでは、メンター側の戸惑いや不安等をフォローしている。また、効果的なメンタリングに必要な費用（喫茶代、昼食代等）は会社より補助される。

2. 取組み・支援に至る経緯・理由

「優秀な女性社員が出産・育児を理由に退職するのは会社にとって残念なことである」という幹部の発言をきっかけに、当社は平成 18 年に IT 業界で活躍する社外講師を招いて、女性社員を対象に講演会および意見交換会を実施した。

意見交換やアンケートで「仕事と家庭の両立」「自己のキャリア」「周囲の理解、周囲との関わり」「ライフイベントに対する不安」に関する具体的な悩みが明らかになった。女性社員が悩みを抱え、解消しにくいのには、女性社員が会社全体の 1 割しかいないことや、職場が

散在しているため相談相手になる同性社員が身近にいないこと、また社内のロールモデルを見つけにくいことが影響していると考えた。

これを解決するために、平成 19 年度から、育児休職・短時間フレックス勤務等の各種制度の仕組みを充実させるとともに、支援施策に取り組むことになった。女性が活躍できる環境を整えることをねらいとした「女性社員の能力発揮施策」WGが発足した。このWGで実施している施策の一つが「メンター施策」である。これに加えて、「女性社員の経験談の発表会」と「社内講演会（WLBについて）」を企画している。

3. 取組み・支援による具体的効果

メンティを対象に実施したアンケートでは以下の結果が出た。

- ・メンタリング前には、多くのメンティが業務に影響を与えるほどの悩みを持っていたが、メンタリングにより、悩みの軽減／解決法の習得につながる効果がみられた。
- ・業務に直結しない先輩社員のメンターとしての関わりが有効であった。

具体的なコメントとして「会社に対する愛着が強くなった」「自己の価値観について考えることができ、仕事・プライベート共にずっと充実するようになった」「見通しがたったので安心して休職に入れる」「メンター施策がなければうつ寸前になっていたかもしれない」「やってみようという気持ちになれた」「工夫・改善点がわかった」等がある。

メンティの期待に応え、「働き続ける」ことを支援できていると考えている。

平成 19 年度は、メンティ 12 名（育児中 7 名、妊婦 2 名、新婚子供なし 1 名、未婚 2 名）で始まり、上述の効果もみられたため平成 20 年度以降も社内で継続する施策となった。施策を通して、全社的にWLBの意識が高まるという効果もあった。