



## 全社員が能力を 発揮できる環境へ ダイバーシティ経営の実践

### 株式会社ドコモ CS 北陸

#### 女性による女性のための キャリアアップ支援

ドコモCS北陸はNTTドコモの地域子会社で、北陸3県の通信ネットワークの構築や保守、販売代理店へのコンサルティング、自社ショップとコールセンターの運営など、地域の基幹業務を担っている。

同社で女性の働きやすさのさらに先、能力を最大限発揮するための環境整備がスタートしたのは、親会社のNTTドコモが女性社員のキャリアアップ支援として2006年に始めた「Win-d活動（women's innovative network in docomo）」が契機だった。当初は、この親会社のプログラムに女性社員を数名送り込むだけだったが、後に自社の女性社員で運営するWin-d北陸に切り替え、プログラムの対象を大幅に拡大した。そのWin-d北陸では、同社の女性社員のうち課長・主査の社員で構成され、キャリア形成研修や女性管理職とのディスカッションなどを提供し、キャリアアップ意識の醸成を促した。

Win-d北陸の活動もあって、同社ではキャリアアップを前向きに捉える女性社員が顕著に増えている。とはいえ、田川崇史人事育成担当課長は「社内アンケートで女性社員の意識向上を確認できる一方、キャリアデザインに関す

る男女の意識差も明確で、長期的な取り組みが必要」と、現状を説明する。

#### 女性限定ではなく あらゆる属性を対象に

2018年からは、Win-d北陸を発展解消する形で、ダイバーシティワーキンググループをNTTドコモ北陸支社と共同でスタートさせた。女性の能力を最大限発揮させるため女性社員が主となって女性社員に働きかける制度を、あらゆる人間が最大限能力を発揮できるよう、全社員を巻き込む体制に進化させたのだ。

同ワーキンググループでは主に多様性理解、働き方改革、付加価値の3要素を推進している。多様性理解では、LGBTを理解するための講演会や無意識の偏見を自認するアンコンシャスバイアス勉強会などの開催。働き方改革では、テレワークの当たり前化やシステムの操作を自動化するRPA化のノウハウ共有。付加価値では、付加価値を考えるディスカッションや付加価値に関する組織長へのインタビューを実施した。このほか、両立支援を推進するための介護セミナーも開催している。

これらの取り組みのほとんどは、すぐに成果が

現れるものではないが、中谷淳機人事育成担当主査は「五輪開催に合わせて2017年からリモートワークを進めていたおかげで、コロナ禍にあっても100%近いリモートワークを達成し、滞りなく業務にあたることができた」と振り返る。NTTグループとして実現をめざすリモートワールド（分散型社会）に向けて、少額ではあるがリモートワーク手当を設けた。

このように、ダイバーシティの実践で多様な人材の力を最大化し、さらなる価値を提供する体制を構築していくことが同社の経営方針なのである。



ダイバーシティの推進はいかに多くの社員を巻き込めるかが鍵と話す田川担当課長（左）と中谷主査

#### DATA

■所在地/金沢市西都 1-5 ■代表者/佐藤 隆明 ■設立/2014年 ■従業員数/588名（男性：302名/女性：286名）  
■事業内容/NTTドコモの通信ネットワーク構築保守、ドコモショップの支援、カスタマーサポート