

誰もが働きやすく、能力を最大限に発揮できる職場づくりを推進しています。



- 2016年度の主な成果・進展**
- 女性の活躍を支援する会社として「えるぼし」を取得
 - 事故件数の減少
 - 着実に人材育成を推進
 - 企業倫理意識アンケートの調査拡大(対象を拡大)
 - 植樹支援で仙台市と覚書を締結

- 2017年度における新たな取り組み**
- より視野の広いダイバーシティ活動の推進
 - 事故防止に向けた作業改善
 - 新事業領域に関連する資格取得の推進
 - 企業倫理意識の組織への浸透
 - 社会・地域貢献活動の継続

多様性の尊重

●誰もが働きやすい職場環境づくり

テルウェル東日本グループの業務では、女性、シニア、外国籍、あるいは障がいを持った社員も、それぞれが重要な役割を担っています。

テルウェル東日本の総務人事部内に設けたダイバーシティ推進室を中心に、誰もが働きやすい職場環境の構築を進めています。ワーク・ライフ・バランスや育児・介護を支援する制度(休暇、短時間勤務など)の整備をはじめ、意識啓発や勤務環境上の配慮など、幅広い視点から取り組んでいます。

●ワーキングママを支え励ます

テルウェル東日本グループでは、ワーキングママを支え励ます環境づくりに向け、「ワーキングママ活躍推進セミナー」やダイバーシティ研修といった多角的な取り組みを行っています。

2017年3月には、女性の活躍を積極

的に支援する企業としての認定マーク「えるぼし」を取得しました。



ダイバーシティ研修

健康・安全の確保と暮らしの支援

●社員の心身の健康のために

社員が心身ともに健康でいられるよう、テルウェル東日本グループでは定期健康診断に加え、産業医によるメンタルヘルスクアも実施。メンタルヘルスについては、セルフチェックを促すとともに、管理者への教育も実施し、早期の

発見と対処に努めています。2016年度には法定のストレスチェックも実施しています。

●安全のための地道な努力

各事業の現場における安全確保には、地道にコツコツと取り組んでいます。業務遂行上のリスクを定期的に見直ししながら、朝礼・ミーティング、講習会、訓練といった機会を通じて基本動作を徹底するほか、安全管理ツールの共有、各作業員の体調確認など、各職場で有効と判断される対策を講じています。また、事故発生時の上司への報告を徹底し、迅速な対応と業務改善に努めています。体系的なBRM(ビジネスリスクマネジメント)の一環として、確実な作業改善に努めています。

さらに、危険予知のスキルを習得するよう、トレーニングや、安全衛生意識を全ての現場に浸透させるための「安全衛生大会」も定期的に行っています。

2016年度の事故(軽微なものも含む)の件数は231件で、前年度から14

件減少しました。影響が大きい事故とその要因に焦点を置きながら、さらなる防止に取り組みます。

●利用しやすい福利厚生制度

社員とその家族の暮らしに安心をもたらす福利厚生制度の整備に努めています。各社員のニーズは異なるため、テルウェル東日本グループでは社員自身が福利厚生サービスを選択できる「カフェテリアプラン」を運用。健康増進、育児・介護、生活支援、レクリエーションといったメニューを利用できるようにしています。

人材育成・キャリア支援

●一人ひとりがポテンシャルを発揮できるように

社員が品質と競争力の源だと考え

るテルウェル東日本グループでは、多角的な教育・研修を通じ、社員のポテンシャルの発揮を支援しています。役職や役割に応じたキャリア別研修では、基本的な事柄については社員が担当し、より専門的な内容についてはオンライン講座も含めた社外プログラムを活用しています。また、知識・技能取得のための事業別研修や、人権啓発や環境保全といった共通テーマの研修も行っています。

各事業では、関連資格の取得支援のほか、業務を支える新規人材の採用と育成にも注力しています。

なお、新卒総合職社員がクリーンサービス(清掃)をはじめとする現場の業務を体験し、理解を深める「ジョブローテーション研修」も継続的に実施しています。

有資格者数(のべ、2017年4月1日現在)

カテゴリ	取得者数
不動産・建築	546
安全管理・危険物取扱	556
電気・通信	109
清掃・理美容	235
医療・福祉	1,122
衛生・フード	116
教育・技術	300
情報セキュリティ	8
環境	98
経営・労務管理・法務	38
財務・金融・オフィススキル	650
IT	153
合計	3,931

★ Telwel in Action

ワーキングママの体験を共有

テルウェル東日本グループ社内報に、仕事と子育ての両立に奮闘する社員が語るコーナー「ダイバーシティ通信」を設け、毎号で体験やアドバイスを共有しています。



働き続けることが大事

テルウェル東日本グループは制度も充実していますし、働きやすい環境だと思います。仕事をすることで社会との接点ができ、気持ちの切り替えやリフレッシュにつながることも。100%をめざさず、プランクなく働き続けることが大事だと思います。



東関東支店 営業部 営業担当

大學 有希

不安を超えて両立の実現へ

休職期間中に、会社側からコミュニケーションをとってくださるなどのフォローがあり、復職しやすい環境でした。また上司・同僚の皆さんが温かく迎えてくださり、スムーズに復帰できました。その後短時間勤務を経て、現在は2人目の育児休職を頂いております。核家族であるため仕事と子育てに不安なことも多々ありますが、家族や同僚の皆さんの協力を頂き、忙しくも充実した日々を過ごしていきたいと思っています。



営業企画部 オフィス営業推進室

内田 絵里

区切りと段取りを大切に

仕事も家事も今日できることは後回しにせず、今日やるようにしています。全部できないときは「何時まで」とか「どこまで」と、終わりを決めるようにしています。仕事に関しては、急に休んだり、早退したりしなければいけない場合を想定して、日頃から進捗状況の報告や状況共有を心掛けています。



営業本部 武蔵野センタ 営業担当

西田 あづさ



誰もが誇りを持って働ける職場であり続けるよう、
道徳や社会規範にかなう行動を常に促しています。

高い意識を持った行動を求める

法規を順守し、道徳や社会規範にもかなう行動を取ることが、テルウェル東日本グループの事業活動の基本です。社員一人ひとりに高い意識で行動することを求めるとともに、社員が誇りを持って働ける職場環境づくりに取り組んでいます。

各職場に意識を浸透させる

●**現場への浸透を図る**
企業倫理と人権啓発の推進にあたっては、テルウェル東日本の社長を最高責任者、常務取締役を委員長とする企業倫理委員会・人権啓発推進委員会を定期開催し、現状の課題や対策などを審議し、活動計画を決定しています。テルウェル東日本アイピーエスも出席し、グループ全体での活動計画としています。
また、活動計画の実施は、企業倫理全般は管理者が、人権啓発は各職場の人権啓発担当者が、それぞれ担っており、CSR推進室と定期的に情報共有や協議を行い、各職場への浸透を図っています。

●**社員の意識や行動を把握する**
NTTグループ全体で取り組む企業倫理意識アンケートを毎年実施。NTTグループ企業倫理憲章の認知、経営者の発言やコミュニケーションへの姿勢、上長への相談の状況、職場の風通し、相談窓口の認知といった側面をモニタリングしています。2016年度は、従来のオンライ

ンアンケートに加えて紙の調査票も使用し、パソコンへのアクセスができない現場社員の状況も把握しました(対象者数6,420名、前年度から4,437名の増加)。その結果、各現場への浸透にはまだ課題が多いことが判明。今後の啓発活動に活かしていきます。

●**アンテナとしての相談窓口**
企業倫理と人権啓発に関する社内相談窓口を設け、何かあれば気軽に相談するようテルウェル東日本グループ全社員に呼びかけています。社内規程により、相談者と相談内容の秘密を守り、相談者への不利益を発生させないことを徹底。相談内容は、課題発見の材料として受け止め、企業倫理委員会でも適宜審議し、防止や早期対処に活用しています。

人権を“自分自身の問題”とするために

●**人権啓発の推進**
テルウェル東日本グループでは、人権と企業倫理への意識と知識を常に新鮮に保つため、社内研修を定期的実施。例年、世界人権宣言の採択日(1948年12月10

日)にちなみ、職場づくりの鍵を握る管理者を中心に、「知る」「考える」「行動の起点とする」機会としています。

●**社員へのメッセージの発信**
2016年度は、ハラスメント行為に対する防止措置を義務化する法改正を受けて、ハラスメント防止に関するメッセージの改正と周知徹底を実施。全管理者へのハラスメント対応マニュアル(改訂版)の配付や、全社員へのハラスメント防止を含めたコンプライアンス徹底ツール(クリアホルダー)の配付も行いました。

●**人権ポスター・標語づくり**
テルウェル東日本グループは、NTT東日本グループが毎夏に募集する「人権啓発に関わる『ポスター・標語、メッセージ』」への参加を社員に呼びかけ、人権を“自分自身の問題”として受け止める姿勢を育てています。

3,154点
テルウェル東日本グループからの応募数
(社員および家族、2017年度)

ポスターの部(NTT東日本への推薦作品)



社会そして地域にしっかりと根ざした存在であるために、
自らの特長を活かした継続的な取り組みを行っています。

良き企業市民として

テルウェル東日本グループは、良き企業市民として、社会そして地域にしっかりと根ざした存在であり続けるために、私たちが持つスキルやネットワーク、そして一人ひとりのモチベーションの高さを活かした、継続性のある社会・地域貢献活動を行っています。

社会福祉活動

●**福祉活動への物品寄贈**
テルウェル東日本の支店(北海道、東北、栃木、東関東)は、ドナルド・マクドナルド財団が難病の子どもたちを支援するために運営する各地の宿泊施設に、社員から寄せられた物品の寄贈を行っています。テルウェル東日本アイピーエスの社員も参加しています。



ドナルド・マクドナルド・ハウス せたがやへの物品寄贈



ドナルド・マクドナルド・ハウス せんだいへの物品寄贈
3,416点(約50箱)を贈呈

●**障がいを持つ方々への支援**

テルウェル東日本は、エイブル・アート(障がいや多様な生きにくさを持つ人による芸術)を支援する活動

に取り組んでいます。その一環として、社会福祉法人日本肢体不自由児協会が主催するデジタル写真展に協賛し、優秀作品に「テルウェル東日本賞」を贈呈しています。



第35回デジタル写真展「テルウェル東日本賞」受賞作品

寄付活動

テルウェル東日本は2017年3月、電報サービスを通じた寄附についての仙台市との覚書を締結しました。これは、電報台紙の売上の一部を、仙台市が実施する「ふるさと杜再生プロジェクト」に寄附し、海外防災林をはじめとした東部沿岸地域のみどりの再生に役立てていただくものです。対象となる新たな電報台紙「メロディDENPO『ブルーミングフォレスト』」は、2017年4月から提供が開始されました。



メロディDENPO「ブルーミングフォレスト」

地域貢献・スポーツ振興活動

地域に根ざした企業として、祭事などの地元を盛り上げる活動には社

員が呼びかけ合い、積極的に参加しています。また、地域発のスポーツ活動・文化の振興への貢献にも努めています。社会人野球はかねてから支援しており、都市対抗野球大会に出場する選手も輩出しています。第88回都市対抗野球大会において、NTT東日本野球部に所属する社員が大いに活躍し、めでたく優勝をおさめました。また、近年はサッカークラブの活動にも参画しています。



「第57回 水戸黄門まつり」での支援活動の様子



コーチ梶岡千晃(左)とキャプテン越前一樹

社員のボランティア活動への支援

テルウェル東日本では、次のような社内制度を設け、社員のボランティア活動を支援しています。

支援プログラム	概要
ボランティアギフトプログラム	長期にわたりボランティア活動を継続している社員を対象に、その活動先の施設などに物品などを寄贈。
マッチングギフトプログラム	社員の募金、寄付活動に対して会社からも同額の寄付を行う。
ボランティア活動助成プログラム	社員によるボランティア活動のうち、基準を満たしたものを資金援助。