

地域課題の解決・価値創造を実現するソリューション

基本的な考え方

NTT東日本グループは設立以来、光ブロードバンドサービスの提供・拡大を通じて、地域の人口減少・少子高齢化・地域経済の衰退に代表される課題の解決に努めてきました。光ブロードバンドサービスの世帯カバー率が99%を超えた今、当社グループは通信事業者という枠を超えた地域の未来を支えるソーシャルイノベーション企業への転換を図り、地域課題の解決価値創造の実現に取り組んでいます。

推進体制

NTT東日本グループでは、地域課題の解決および価値創造を全社一体となって行っていくために、各種取り組みを行っています。

さらに取り組みを加速するために、2023年には「地域循環型ミライ研究所」を新たに設立しました。「地域循環型ミライ研究所」は、地域の未来を支える人々と手を取り合い、地域資源の調査・研究を通じて、地域の魅力を再発見し、地域政策とともに検討・立案するだけでなく、地域社会へ実装されるまで向き合い続けます。

地域の未来を支える価値創造パートナーをめざして、地域とのリレーションを活かし、地域の魅力や人を“つなぐ”という新たな使命にチャレンジしていきます。

▶ 地域循環型ミライ研究所 □

安心安全な地域社会を支えるインフラ設備のメンテナンス技術の開発

■ スマートメンテナンス技術の研究開発

NTT東日本は、全国のお客さまにくまなくサービスを提供するため、電柱約565万本、電話線と光ケーブル約130万kmを保有しています。お客さまに安心してご利用いただける品質の高い通信サービスを提供するため、これらのインフラ設備を効率的かつ正確に点検を行うスマートメンテナンスに取り組んでいます。

以前はスキルを有する社員が目視で電柱を確認していたため、多くの手間を要していました。

そこで、高精細カメラや3Dレーザスキャナを搭載したスマートメンテナンスカーを走行させ、設備データを取得、集約センタにて設備のデータ分析・劣化診断を一元的に実施するように抜本的な改革をおこない、さらにAIを活用することで点検の効率化と品質の均一化を実現しました。

スマートメンテナンスカーでは自社設備の他に、道路周辺のあらゆる構造物の情報が取得可能です。取得した画像データによる他社インフラ設備、路面や街路灯、標識などといった道路構造物の点検や、3Dレーザスキャナによる点群データを活用した地図整備・道路工事の際に実施する測量への適用等、さまざまな場面で地域の皆様と連携して取り組んでいます。

これからもNTT東日本では、安心して住み続けられる街づくりを目指して、自社設備のみならず他社インフラ設備も含めたトータルメンテナンスが実現できるよう、地域の皆さまと連携して取り組んでいきます。

電柱点検で使用するMMS車両イメージ

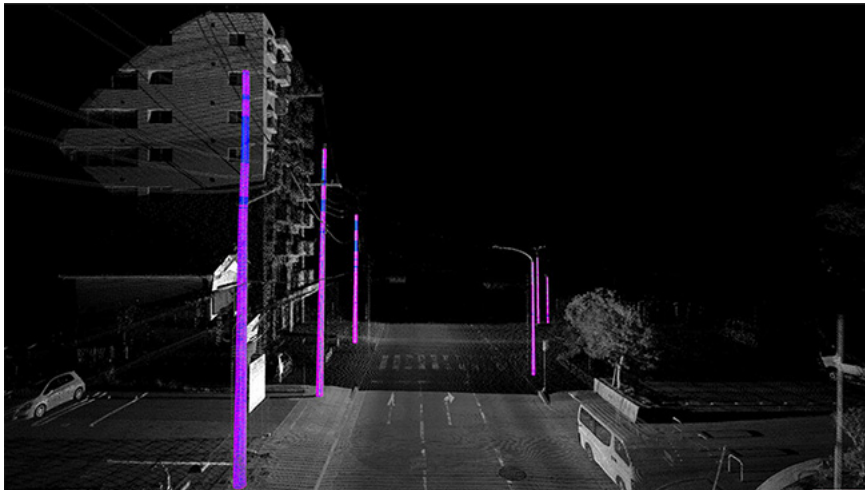


N電柱の傾き・たわみ測定車



4K画像撮影車

3Dレーザスキャナで取得した点群データ例（ピンク色箇所：電柱抽出（NTT持株技術））



3Dレーザスキャナで取得した点群データ例（鳥瞰図、カラー処理版）



「スマート陸上養殖」での地域循環型社会の実現

■ 水産業を取り巻く現状・社会課題

昨今、地球温暖化による海水温上昇等の海洋環境の変化、魚介類の世界的需要の増加などの要因により、生産拡大余地のある漁場資源の割合は7%程度※1とされており、水産資源の枯渇が危ぶまれています。

また、世界的需要の増加に伴い、水産物市場における購買競争の中で魚価は高騰し、燃料費や輸送費の高騰なども相まって、国際的にも日本の購買力は弱まってきています。国内における水産物の安定供給や安定した価格による消費者への提供は、喫緊の課題となっており、安定した水産物の供給を実現するには、天然水産資源のみに頼らず、養殖による国内生産によって国内自給率を高めていくことが不可欠です。

※1 引元：令和4年度 水産白書 第4章 水産業をめぐる国際情勢

▶ 令和4年度 水産白書 第4章 水産業をめぐる国際情勢  [3,917KB]

■ 水産業のサステナビリティ確保に向けた取り組み

1. 完全閉鎖循環型陸上養殖

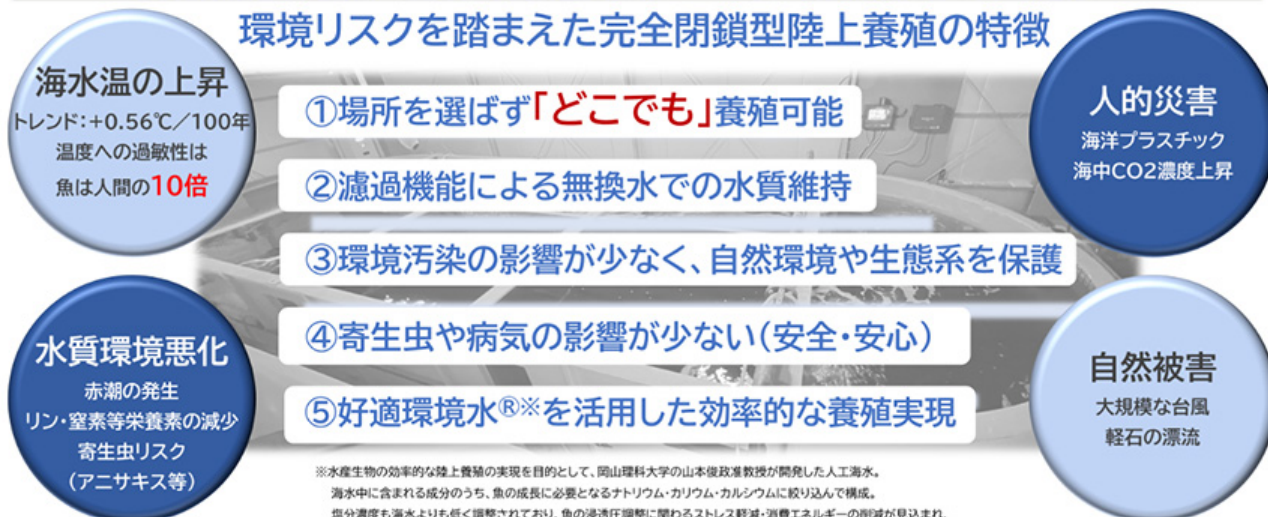
NTT東日本グループでは、沿岸部や山間部等の立地を問わず、飼育水の排水による環境汚染影響が少なく、また寄生虫・病気の発生・混入リスクが最小であることによる安全・安心な養殖環境の構築が可能な「完全閉鎖循環型」の陸上養殖の産業化を志向しています。

飼育環境コントロールが可能な「完全閉鎖循環型」の陸上養殖を日本各地へ普及・展開することで、魚介類の安定供給の実現をめざします。

「魚を獲る」から「魚を作る」仕組み作りへ

▶ 陸上養殖×ICTの技術で新たな陸上養殖産業の組成をめざす
⇒「環境負荷低減」「安全・安心」「安定供給」⇒ 完全閉鎖循環型陸上養殖

環境リスクを踏まえた完全閉鎖型陸上養殖の特徴

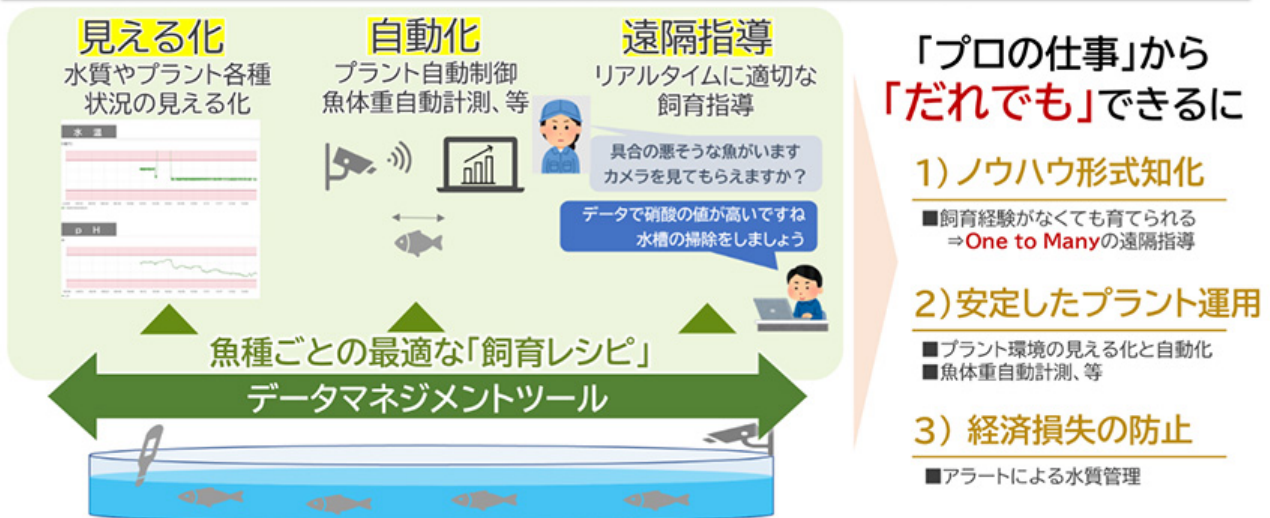


2. データ駆動型の陸上養殖プラント

NTT東日本グループとして開発するデータマネジメントツールを活用した、日々のプラント環境データの自動取得・一元管理(見える化)、最適な養殖環境維持に向けた自動制御、専門家からのリアルタイムな遠隔飼育指導を受けることが可能な、データ駆動型スマート陸上養殖プラントをご提供することにより、養殖の知識・経験がない方でも日々のプラント安定運用可能な体制を構築します。

データ駆動型の陸上養殖プラント

➤ 魚種ごとに培った「飼育レシピ」を用いて、データマネジメントツールによるデータの一元管理(見える化)・データ駆動型(自動化)・遠隔指導で安定運用



■ 陸上養殖産業化に向けた取り組み：ベニザケ養殖プロジェクト

2022年1月より、魚屋創業で東日本大震災以降の風評被害に負けない安全安心な魚を地域の皆様にお届けしたいという思いをお持ちの株式会社いちい様と連携したベニザケ養殖プロジェクトを組成しています。

本プロジェクトでは、内陸部に位置する福島市において、魚の知識や海面養殖の経験のない飼育員の方が生産に従事した中でも、ビジネスベースで世界初のベニザケ養殖に成功しました。

今後はこの成果を元に、地域アセットである廃校利活用等の地域連携を通じて、地域に根差した新産業としての拡大に取り組んでいく予定です。

福島ベニザケプロジェクトの成果と今後の展望

- **ビジネスベースで世界初*** 通常4年かかるところを1年半**でベニザケの大型化に成功
⇒いちい社:2023年7月21日に自社店舗で販売
⇒福島県川俣町との連携協定に基づき**廃校を利活用**した事業規模拡大を図る

*株式会社いちい・岡山理科大学・NTT東日本の三者調べで世界初 **稚魚から出荷サイズまでを好適環境水下で飼育



■ 今後の展望

NTT東日本グループは、地域の課題・特性に合わせ、養殖経験のない方でも安定生産可能な完全閉鎖循環型陸上養殖の産業化を通じて、水産資源の安定供給の実現をめざします。この仕組みをきっかけとしながら、地産地消の推進(地域経済循環の促進やフードマイレージ削減による脱炭素への貢献)や、新たな産業創出(廃校等の地域アセット活用や再生可能エネルギーを活用した6次産業化等)に取り組むことで、日本各地で持続可能な地域循環型社会を実現することに取り組んでいきます。

「陸上養殖」による地域の活性化(循環型社会の実現)

- 「陸上養殖」により**街の新たな可能性と価値**を見出し、**持続可能で豊かな社会**を創る



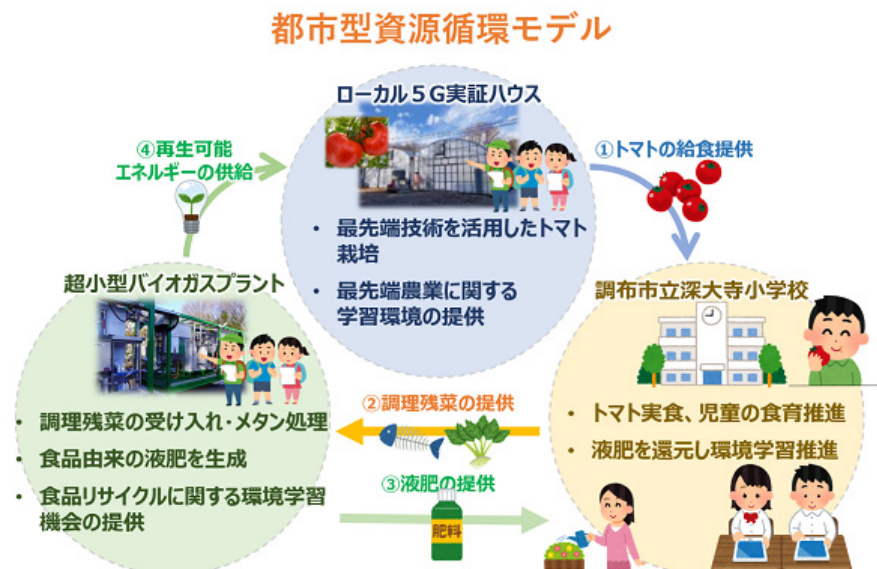
地域連携による資源循環モデル実証と食育の推進

脱炭素社会の実現に向け、エネルギーの地産地消や、地域内資源の有効活用などの取り組みが必要となっています。また、食を取り巻く環境においては、食品ロスの増加や、食品残さの処理コストの削減および有効利用が課題となっています。これらの課題解決の一環として、環境への配慮や食に関する理解の重要性が高まっており、そのきっかけとなる「食育」の推進が重要になっています。

■ 学校給食における「デジタル化に対応した食育」の推進

調布市では、市内の企業・大学等と共同でスマートシティの実現をめざす「調布スマートシティ協議会」を2021年6月に設立しました。「都市型資源循環モデル」の実証実験として、「超小型バイオガスプラント」による給食調理残菜を活かした再生可能エネルギーおよび液体肥料の生産や、「ローカル5G実証ハウス」による最先端技術を活用したトマト栽培を進めており、NTT東日本とNTTアグリテクノロジーも参画しています。

調布市立学校では、市内農産物を活用した給食の提供を通じて地産地消を進める「S & A（スクール&アグリカルチャー）」に取り組んでおり、循環型社会について生徒の理解を深めるため、ハウス内の栽培動画をタブレット等で視聴し、新しい農業技術を学ぶ「デジタル化に対応した食育」、収穫された新鮮なトマトの給食への提供、実際の実証環境を見学する郊外学習を実施しています。これらの学習環境の提供を通じて、先端技術や地産地消の大切さを学ぶ場を創出していきます。

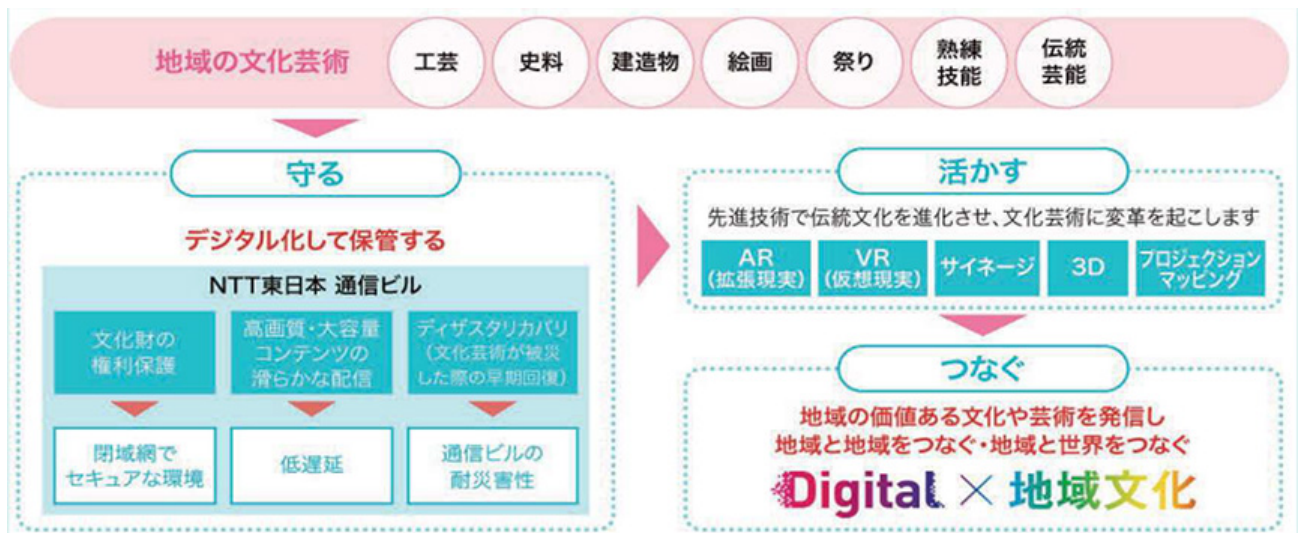


文化芸術のデジタル化と活用を通じた地域活性化の実現

災害や経年劣化による文化財の消失等のリスク、文化伝承の担い手不足などの要因により、有形無形を問わず地域の文化芸術を守るニーズが高まっています。また、先進技術を活用した新たな芸術鑑賞の楽しみ方も広がっています。

■ 高精細なデジタル化による保存・継承と鑑賞体験の拡大

NTT東日本は、2020年に「株式会社NTT ArtTechnology」を設立し、ICTを活用した文化芸術の保存や新しい鑑賞方法の開発を通じた社会貢献を推進しています。絵画や工芸品などの有形文化財に対しては、協業パートナーのアルステクネが有する三次元質感画像処理技術(DTIP)の活用により、高精細なデジタルデータ（所蔵元認定）として保管。また、8Kカメラなど活用した無形文化財のデジタル化にも取り組みます。これらのデジタル化した文化財データをA R・V R・サイネージ・3 D・プロジェクションマッピングなどの先進技術を活用し、これまで文化芸術の鑑賞が難しかった場所での鑑賞や新しい鑑賞体験を実現。地域の価値ある文化や芸術の発信を通して、地域と地域、地域と世界をつなぐことで、地域の活性化に貢献します。



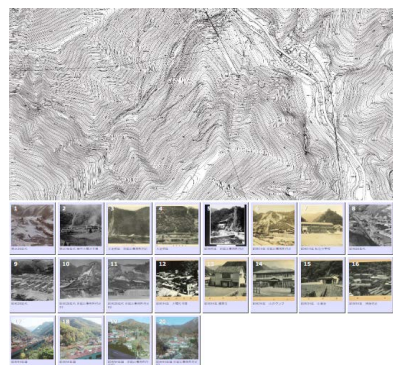
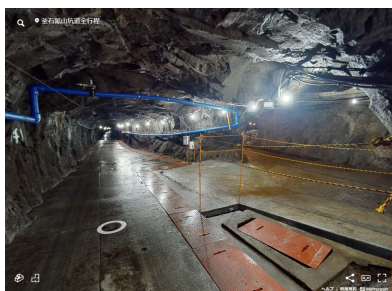
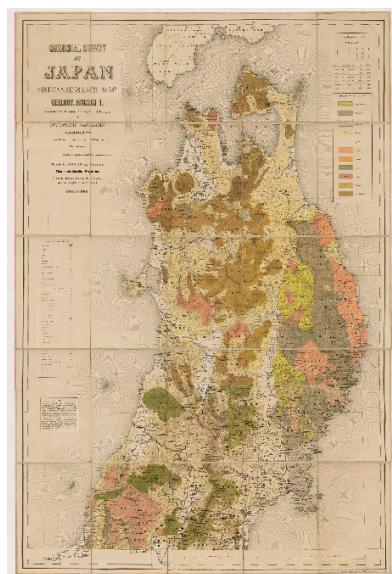
■ 文化芸術のデジタル化の取り組み事例

NTT ArtTechnologyは、岩手県釜石市の「旧釜石鉱山事務所国登録有形文化財登録10周年記念事業」に参画し、釜石鉱山に関わる文化財のデジタル化およびその魅力を発信するサイト「釜石鉱山デジタルアーカイブ」の構築を行いました。

釜石市は鉄鋼業で栄えたまちで、2015年には橋野鉄鉱山が世界遺産に登録されるなど、鉄に関する多くの遺産がある一方で認知が不足しているという課題がありました。そこで遺産を保護するとともに認知を向上させるために以下の施策を実施しました。

- (1)釜石鉱山発展の黎明期にナウマンが作成した「予察東北部地質図」をアルステクネとともにデジタル化して高精細データとして保存するとともに、高精細レプリカを制作しました。
- (2)一般公開されていない釜石鉱山坑道の内部や、現在は釜石鉱山展示室Tesonとして公開されている旧釜石鉱山事務所を360度カメラで撮影しバーチャルツアーとして体験できるようにしました。
- (3)かつて釜石鉱山の従業員で賑わった大橋社宅街の写真をデジタル化すると共に、当時の街並みを撮影した写真を募り、デジタルアーカイブとして構築するプラットフォームを制作しました。
- (4)上記のデジタル化した文化財を広くご利用いただけるよう「釜石鉱山デジタルアーカイブ」を構築しました。オンラインで公開することで、釜石鉱山の歴史を釜石市外に発信するとともに、多くの方々が参加する場を提供することで、地域資源を活用した新たな価値創造に貢献していきます。

▶ 釜石鉱山デジタルアーカイブ 



その他の取り組み

- ▶ 「IoTセンサーを活用したCO₂濃度と豚飼育状況の相関に関する実証実験を開始します
- ▶ 立教大学とNTT東日本によるリアルとバーチャルが融合したバーチャルキャンパスの実現に向けた取り組みについて
- ▶ 水田の小鮒養殖における IoT センシングの活用について  [156KB]
- ▶ 労働力不足などの農業現場の課題解決に向けたナシ栽培スマート農業の実証を開始
- ▶ AI問診を活用した医療現場の働き方改革支援と、地域医療連携の推進 
- ▶ 「林業における労働災害抑止」および「獣害対策」～地域活性化にIoTを活用した“Smart Village”をめざして～ 
- ▶ 松前町「ワーケーション推進」に向けた環境検証等を行います  [127KB]
- ▶ 須賀川市の地域活性化と、持続的に発展するスマートなまちづくりをめざすICT環境を備えた「シェアスペースSTEPS」のオープンについて  [493KB]
- ▶ 人口減少社会の到来を見据えた「スマートストア」の実証実験を開始 
- ▶ 信用金庫さまとお取引先さまをつなぐコミュニケーションアプリ「しんきんdirect」 

高品質で安定した通信サービスの提供

基本的な考え方

地震や豪雨をはじめとした大規模自然災害が相次ぐなか、社会インフラである通信というコミュニケーション手段は、その重要性を一層高めつつあります。常に高品質で安定した通信サービスを提供するために、信頼性の高いネットワーク構築に向けた不断の取り組みを行うとともに、非常時にも迅速かつ確な対処によって通信を確保できるよう、さまざまな施策を推進しています。

高品質で安定した通信サービスの確保

■ サービス提供エリアと通信インフラ

NTT東日本グループは、1道1都15県で通信インフラを整備し、サービスを提供しています。

光ケーブルや電柱などのアクセス系設備は、NTT東日本の通信ビルからお客さま宅やオフィスまでを“つなげる”役割を担っています。都市部か住宅部か、また積雪や凍結、雷などの気候特性はあるかなど、エリアに合わせて構築されています。

▶ 情報セキュリティ

■ 24時間365日、通信ネットワークのリアルタイム監視

あらゆる人々がいつでも、どこでも安心してインターネットや電話といった通信サービスが利用できる環境を提供するために、信頼性の高い通信ネットワークの構築に取り組んでいます。また、ネットワークが常に安定して機能するように、24時間365日、リアルタイムでネットワーク運行状況を一元的に監視・制御するとともに、トラブルが発生した場合には、迅速かつ確な回復措置と、サービスの状況をいち早くお客さまへお届け出来るよう、オペレーションツールの高度化やオペレータの訓練を日々実施しています。



電柱

565 万本



水底ケーブル

800 km



電話線や
光ケーブル等

130 万km



管路

29 万km

とう道

406 km

(2022年4月1日時点)

■ 重大事故発生および再発防止の取り組み

2023年4月3日のフレッツ光の大規模障害では、多数の設備アラームが同時発生したことで、回復まで時間を要し、多くのお客さまにご迷惑をおかけしました。本事象を踏まえて、定期的実施していた設備アラームの集約・分析をリアルタイムに変更することで、影響の常時可視化と即時把握を可能とする等、お客さまへの影響を最小限にするようオペレーションを進化させています。

並行してゼロタッチオペレーションに向けた取り組みも行っており、故障発生頻度が多いIP系装置から自動化(警報検知から遠隔回復措置まで)を進めており、順次対象を拡大しています。また、現地作業員とオペレータの連携や、故障原因の追究等の自動化が困難な作業においてはAIの導入により効率化することを検討しています。

これらの取り組みによりオペレータは、高度なトラブル対応や、それを解決するための技術力向上に注力し、通信サービスのさらなる高品質化に努めています。

今後も、このような“高品質な通信サービスを提供し続ける取り組み”を継続的に実施し、どのような時においても通信を「つなぎ続ける」ことができるよう、高い使命感をもって取り組みを継続していきます。

▶ 2023年4月3日に発生した通信サービスへの影響について □

■ 設備の予防保全の実施

通信サービスの安心、安全、信頼の確保に向け、指定公共機関として防災に関して取るべき措置を定め、円滑かつ適切な災害対策を遂行するために「防災業務計画」を定めています。また、通信設備や建物、鉄塔などは、地震・風水害・火災・停電などさまざまな災害を想定した設計基準を定め、耐災性を確保しています。

2023年度も通信設備の点検・改修を定期的実施し、予防保全に努めてきました。併せて地域の通信設備の異常や劣化・損傷等については、チームNTTのみだけでなく、周辺にお住まいのお客さまからも情報提供いただけるよう、web113（HP）や113番（電話）により不良設備の申告受付を行っています。

引き続き、事故の未然防止に向けて、不安全設備の早期発見・解消の取り組みを強化していきます。

■ お客さま満足度向上に向けた品質の充実・強化

■ 故障時の対応

お客さまの通信サービスが安定的にご利用いただけるよう、日々通信設備の保全に努めていますが、万が一故障等が発生してしまった場合に備え、故障受付窓口におけるお客さまサポート体制を整備しています。オペレータによるお客さま対応に加え、Web受付サポートのコンテンツを充実させており、故障受付窓口のマルチチャネル化で、お客さまの多様なライフスタイルに対応できるように取り組んでいます。

今後もお客さまに安心してサービスをご利用いただけるよう、一層のサポート体制の充実と強化に取り組んでいきます。

災害時の通信障害の対応

台風や豪雨等の自然災害は時と場所を選ばず発生し、通信サービスに支障をきたす場合があります。例えば大雨による河川氾濫や強風等で通信ビルの浸水や屋外の通信設備へ甚大な被害が発生した場合、東日本全域からの復旧班の派遣を行い、早急なサービス復旧に取り組みます。加えて、西日本との円滑な連携体制により、広域支援班の受け入れを行うなど、NTTグループ一丸となって修理対応を行うことで、通信サービス等への影響を最小限にとどめる体制を整えています。

過去の災害発生時には地域のお客さまの困りごととは何か、地域の声を聴き、解決に向けて避難所や役場等に「お困りごと受付窓口」を設置することで、多くのお客さまにご活用いただいています。今後もお客さまへ安定的に通信サービスをご利用いただけるよう、継続して自然災害へ迅速に対応できる体制づくりに取り組んでいきます。

「現場力向上フォーラム」の開催

現場力向上フォーラムは、現場で働く社員の「スキル継承」や「ノウハウの水平展開」「新技術のスキル習得促進」を目的に毎年開催されているもので、NTT東日本グループの社内イベントとしては、最大級の規模を誇ります。

イベントは、「技能競技会」「ワークショップ」「展示」の3つの要素で構成されています。2024年1月開催の「第17回現場力向上フォーラム」では、ライブ配信や双方向コミュニケーションといったデジタルを駆使したオンラインコンテンツの配信に加え、一部の技能競技会と展示をNTT中央研修センターにて集合形式で実施。オンライン形式と集合形式をミックスしたハイブリッド形式での開催となりました。

集合形式で実施された技能競技会の模様は、低遅延配信技術を活用し、オンラインでライブ配信され、現地に行くことができなかった社員も競技の観覧、参加選手の応援が可能となるなど、より多くの社員が参加できるイベントとなりました。また、社員だけでなく、多くの社外の方々にもご覧になっていただき、NTT東日本グループの技術力や新たな取り組みをアピールしました。今後もフォーラムの開催を通じ、社員の現場力の向上・発信に取り組んでいきます。



技能競技会の成績発表授与式の模様

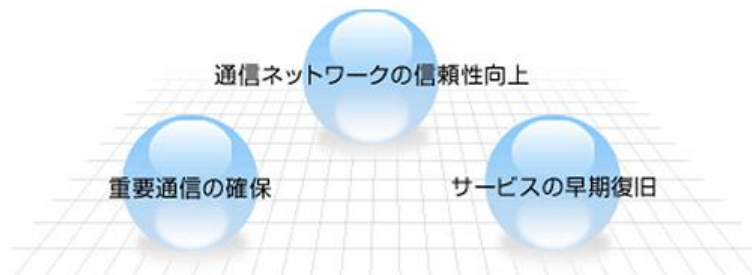


専用ホームページでのライブ配信模様

災害時における重要通信の確保と安否確認

■ 災害対策の基本方針

NTT東日本グループでは、地震、火災、豪雪、風水害等、予期せぬ災害に備え、「通信ネットワークの信頼性向上」「サービスの早期復旧」「重要通信の確保」の3つを災害対策の基本方針として、さまざまな対策に取り組んでいます。



NTT東日本 災害対策の基本方針

■ 通信ネットワークの信頼性向上

地震・火災・風水害等に強い設備づくり、通信伝送路の複数ルート化や24時間365日のネットワーク監視および制御等を行い、災害等の不測の事態が発生しても通信サービスが途絶えないように備えています。昨今の災害状況を踏まえ、停電耐力の強化や水防対策による信頼性向上を実施しています。

■ サービスの早期復旧

災害により設備が被災したときには、災害対策機器等の活用や全国からの復旧用資機材の調達、復旧要員の確保により、サービスの早期回復に努めます。災害対策機器としては、長期の広域停電に備える移動電源車や、衛星を経由して電話サービス等を提供する衛星通信車両、NTT局舎の設備が被災した場合に臨時のNTT局舎として電話サービス等を提供するための非常用可搬型加入者収容装置などを導入しています。また、通信設備の故障が社会に及ぼす甚大な影響を鑑み、当社が故障発生の実態および影響範囲を的確に把握し迅速に対処を行うしくみとして、気象予測データと過去の被災状況のAI学習による高度な被災予測や、現地で目視が困難な場所へのドローンによる上空調査など、技術革新を取り入れながら、日々、早期復旧に努めています。

■ 重要通信の確保

地震や台風等の大規模な災害時に、被災地周辺への安否を気遣う通話等が増加し、交換機の処理能力を越えてシステムダウンとなる恐れやネットワーク全体に影響を及ぼす恐れがある場合、一般の通話を制御することで、緊急通報（110、118、119番等）、防災機関等の緊急通信や重要通信を確保します。

■ 公衆電話・災害時用公衆電話

災害時の通話制御を受けない電話として公衆電話があります。また、公衆電話には避難所等に設置される災害時用公衆電話（特設公衆電話）があり、市町村と連携して事前配備を進めることで、通信の確保に努めています。被災者の方は、災害時用公衆電話（特設公衆電話）を利用することで、災害用伝言ダイヤル（171）の利用や知人への連絡を無料で行うことができます。

▶ 公衆電話の設置場所 

▶ 災害時用公衆電話（特設公衆電話）の設置場所 

※ 施設管理者から許諾が得られたものを掲載しています。

■ 災害用伝言サービス

ご家族や知人等の安否を円滑・確実に確認する手段として、「災害用伝言ダイヤル（171）」「災害用伝言板（web171）」を提供しています。災害等発生時に、被災地周辺への安否を気遣う通話等が増加し被災地への通話がつながりにくい状況（ふくそう）となった場合、「災害用伝言ダイヤル（171）」および「災害用伝言板（web171）」を迅速に提供開始します。また、いざというときに一人でも多くの方に、これらのサービスをスムーズにご利用いただくために、体験利用等を通じた利用定着に取り組んでいます。

2019年からは、モバイル会社各位の災害用伝言板（携帯電話）との連携を開始し、携帯会社が提供する災害用伝言板（携帯電話）および災害用伝言板（web171）で登録された伝言内容を、災害用伝言ダイヤル（171）にて確認することが可能となっています。

▶ 災害用伝言板（web171）体験利用のご案内 

人権の尊重

基本的な考え方

NTT東日本グループでは、人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であるとの認識に基づき、各国・各地域における法令や、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努め、社員一人ひとりが高い人権意識を持って事業活動を行っていくことが大切であると考えています。

そのため、「NTTグループ人権方針」に基づき、あらゆる差別を許さない人権尊重の企業体質を確立し、すべての社員による人権啓発を推進しています。

▶ NTTグループ人権方針  [782KB]

人権デューデリジェンス

NTTグループでは安全・安心なサプライチェーンの構築により持続可能な社会を実現するため、「人権・労働」「安全衛生」「環境」「公正取引・倫理」「品質・安全性」「情報セキュリティ」「事業継続計画」のサステナビリティに対する7分野についての具体的な要請事項を示した「NTTグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を2022年に制定し、サプライヤに対し本ガイドラインの遵守のための働きかけを行っています。

安心・安全なサプライチェーンの構築・維持に向けた社会的責任を果たしていくため、以下の取り組みを実施しています。

- サプライヤに対し海外基準での自主評価質問表（SAQ）を活用し、人権課題への対応方針／状況をモニタリング
- サプライヤの自主評価質問表（SAQ）結果に基づくリスクへのモニタリング状況について直接対話を実施
- 物品、および役務の調達契約書にNTTグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドラインを遵守する旨を記載

相談窓口の設置

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等すべてのハラスメントは未然の防止が重要であることから、NTT東日本グループで働くすべての社員を対象に、ハラスメントの被害を受けていると思う場合（ハラスメントに該当するか微妙なものを含め）や、その発生のおそれがある場合等、一人で悩まず相談できるよう、各職場に人権相談窓口を設置しています。

人権意識の浸透に向けた取り組み

人権意識の浸透については年間を通して、以下の4つのフェーズで取り組んでいます。

- フェーズ①：社員への知識付与
- フェーズ②：主体的に人権について考える機会
- フェーズ③：取り組みへの賞賛とさらに考える反復
- フェーズ④：知識の定着を確認

フェーズ①：人権週間における啓発サイトの公開

毎年12月の人権週間にあわせて、社内で啓発サイトを開設し、人権に関するさまざまなトピックスを紹介しました。ハラスメントやアンコンシャス・バイアスなど、身近な事例を4コマ漫画で表現し、みんなで気づき、考え、行動を変えていく、そんなサイクルを生み出しています。



第1話 ①なんで男が育休とるの？



第2話 ②保育園のお迎えはママ？

フェーズ②③：人権標語・ポスターの募集

NTT東日本グループの全社員およびその家族等に対し、人権啓発ポスター、標語の募集を行い、優れたものを優秀作品として選定しています。2023年度は「多様性」「ジェンダー・LGBTQ」をテーマにした作品が多くみられました。

また社員のより一層の人権意識向上を目的に、社内ホームページにて、その時々ニュースになった人権に関する話題などをテーマにし、毎月「人権コラム」の掲載をしています。



2024年人権啓発カレンダーの表紙

フェーズ④：eラーニング等を利用した階層別研修

グループ各社・組織ごとに実施する研修の他、ダイバーシティ推進室において全社員等を対象に、eラーニング研修にも取り組んでいます。2023年度はNTT東日本グループ全社員を対象に、人権・D&Iをテーマにしたeラーニング研修を実施し、受講率100%を達成しています。また、新入社員向け、新任のマネージャー向け、人権担当者・採用担当者向けといったように、事業活動に関わるさまざまな人権課題に関する研修を実施しています。

▶ データ集 人権に関する研修受講率



■ カスタマーハラスメントに対する取り組み

NTTグループでは、経営戦略の柱の1つである「新たな価値の創造とグローバルサステナブル社会を支えるNTTへ」を支えるための2つの柱として、「お客さま体験（CX）の高度化」ならびに「従業員体験（EX）の高度化」を掲げており、その推進にあたっては、従業員のエンゲージメントを高めるための環境整備にも積極的に取り組んでいます。

一方で、NTTグループの一部のお客さまから、カスタマーハラスメントに該当する迷惑行為が発生している実情も踏まえ、これらの行為から従業員一人ひとりを守り、安全で働きやすい環境をつくること、お客さま体験（CX）を重視した質の高いサービスの提供につながるという考えのもと、「NTTグループ カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定しました。

[▶ NTTグループカスタマーハラスメント基本方針](#) 

ダイバーシティ&インクルージョン

■ 基本的な考え方

社会の変化に伴い、多様化するお客さまのニーズにお応えしていくためには、わたしたちNTT東日本グループ全体で同様の多様性形成とその受容、そして活躍の機会が不可欠です。

年齢や性別、人種、国籍、宗教、障がいの有無、性的指向や性自認にかかわらず、社員一人ひとりがチームに対して自らの貢献度を高め、それが全体の成果、品質、新たな価値創造につながっていくとの共通の想いで、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

2012年にはダイバーシティビジョンおよびダイバーシティコミットメントを策定し、それらに基づいた各種施策に取り組んでいます。

NTT東日本は、2016年度に「新・ダイバーシティ経営企業100選」を受賞しています。



■ ダイバーシティビジョン

多様な社員一人ひとりの輝きが企業のパワーになり、高いモチベーションが新たな革新や創造を起こす源泉となることを表しています。

ダイバーシティビジョン

「かがやきをちからに。モチベーションをイノベーションに。」

■ ダイバーシティコミットメント

ダイバーシティ・マネジメントの考え方をわかりやすく示し、社員全員がそのコミットメント達成のために、誇りと自信をもって輝き続け、豊かな社会の実現に貢献していきます。

ダイバーシティコミットメント

NTT東日本グループは、「つなぐ」使命感をもって、お客さまのコミュニケーションを創造し続けます。

そのミッション達成のために、

- 一人ひとりの、多様性を尊重します。
- 一人ひとりに、高い志を求めます。
- 一人ひとりが、響きあい高めあうことで、イノベーションを起こします。

そして、全員が誇りと自信を持って輝き続け、企業力を高めることで、企業人として、一市民として豊かな社会の実現に貢献します。

推進体制

NTT東日本グループは、2012年よりダイバーシティ推進を「重要な経営戦略」として位置づけ、地域の未来を支えるソーシャルイノベーション企業としてのさらなる成長と発展のため、2008年4月に設置したダイバーシティ推進室を中心に、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進しています。

女性活躍推進

NTT東日本グループには32,000人以上の社員がおり、そのうちの約30%が女性社員です。マテリアリティに基づくKPI・目標のほか、女性社員のキャリア形成やワークインライフの推進をめざした、女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を定めました。女性社員をはじめ、すべての社員が個性と能力を十分に発揮できるフィールドを実現するため、働きやすい職場づくりやキャリア開発支援プログラムなど、さまざまな施策に取り組んでいます。

▶ 次世代育成支援・女性活躍の行動計画

女性活躍推進

NTT東日本グループには32,000人以上の社員がおり、そのうちの約30%が女性社員です。マテリアリティに基づくKPI・目標のほか、女性社員のキャリア形成やワークインライフの推進をめざした、女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を定めました。女性社員をはじめ、すべての社員が個性と能力を十分に発揮できるフィールドを実現するため、働きやすい職場づくりやキャリア開発支援プログラムなど、さまざまな施策に取り組んでいます。

▶ 次世代育成支援・女性活躍の行動計画

■ キャリア開発支援

NTT東日本グループでは、あらゆる活動において、多様な価値観を尊重し、新たに挑戦することを可能な環境を提供することは重要と考えており、女性社員が個性や能力を十分に発揮できるよう個々人のキャリア形成を支援する取り組みを実施しています。

■ キャリア開発研修

NTTグループ横断の「女性キャリア開発研修」に参画し、幹部講話や他社交流を通して、リーダーとして必要なスキルや視座を高めるプログラムを実施しています。また、NTTグループ以外の方と交流が可能な社外研修についても積極的に派遣をしています。

■ メンタリング施策

2022年よりメンタリング施策に取り組んでいます。

開始当初は主に育児期社員に対し、育児経験有の管理職が定期的な面談を通じて育児と仕事の両立について悩みを解消しながら自律的なキャリア形成を支援してきました。

年々、対象者を拡大するとともに、面談のみでなく座談会なども開催することで、多くのロールモデルと触れ合う機会を創出し、個々人に合ったキャリア形成を支援しています。

■ キャリア志向調査

女性社員の「ライフ面の状況」と、「管理職任用に対するモチベーション」を年に1度調査し、結果を分析し、フォローすべき層に対しタイミングを見極めた各種研修・施策を展開。また、個人の意向を踏まえた育成プランを策定することで、管理職への挑戦及び、新たな領域へのチャレンジを促す取り組みを実施しています。

なお、KPIである女性マネージャー比率、女性の新任管理者登用率を達成するため、女性採用比率を向上させる取り組みも並行して行っています。

▶ データ集 女性の新任管理者登用率・女性の管理者比率

■ ライフイベントによるキャリア分断をサポート

出産・育児によりキャリアが分断されやすいとされる女性社員に向けた取組を充実させ、女性が活躍しやすく、自律したキャリアを形成することで活躍しやすい環境づくりに努めています。

出産・育児がキャリア形成の不安にならないよう、育児休職取得者に向けた取組みを充実させています。これらの取組みは、女性社員のみならず男性社員向けの取組みも増やしており、男性社員の育児事由休暇取得を促進させることで、女性が活躍しやすい環境づくりに努めています。

女性社員の育児休職後復職率（NTT東日本グループ）

	2021年度	2022年度	2023年度
女性社員の育児休職後復職率	100%	100%	100%

育児休職取得に関する各種取組み

	取組み	内容
育児休職取得推進	育児休職取得前 三者面談の実施	性別を問わず、育児休職取得前の社員に対して、本人、上長、ダイバーシティ推進室の三者で面談を実施し、本人のキャリアへの思いや両立の不安解消、上長からの復帰への期待、復職後のキャリアに関する動機づけを行っています。
	育児休職復職者研修 （管理者参加型）	育児休職から復職した社員を対象に、「育児休職復職者研修」を開催し、育児と仕事を両立している先輩社員とのパネルディスカッションや対話を通じて、育児と仕事の両立に関するノウハウを知ることに加え、社員間のネットワーキングを促進するカリキュラムを構成。2024年からは育児と仕事の両立をしながら、自律したキャリアを形成するためには上長の日常的な支援が必要なことから、上長が育児期社員とのコミュニケーションを学ぶ場として、上長も参加する研修を開催しています。
	育児期社員のコミュ ニティ Co-Charge+	2023年より、育児休職中の社員や育児と仕事の両立をしている育児期中の社員同士がつながり、子育てや両立に関する悩みや不安を解消することが可能なコミュニティを月に1度開催しています。普段接することがあまりない社員同士の交流を深めるとともに多様な価値観を共有することで、自分らしい両立を支援しています。
	事業所内保育所 「DAI★KIDS」の設 置	産後休暇・育児休職からの早期復職支援を目的とし、2012年7月に本社ビル内に「事業所内保育所 DAI★KIDS初台」を開設しました。2020年には規模と設備を拡充し、NTT関東病院内へ拡大移転しました。男性社員が送迎する姿や、社員が育児に関わる様子を通じて、会社風土の変化や社員のワーク・ライフ・バランスの意識醸成につながっています。
	仕事と育児の 両立セミナー	NTTグループ横断で、ダイバーシティに関するセミナーを開催しています。2023年度は、育児・介護・ライフイベント前の3つのテーマごとに、外部講師による講話や先輩社員によるパネルトーク等を通じて、社員の仕事と育児・介護の両立に関する理解醸成を進めています。



■ 各職場・社員による自律的な活動

ダイバーシティ推進室はNTT東日本グループの社員一人ひとりが働きやすい職場をつくるため、各組織および社員の自律的な活動を支援しています。

女性社員異業種交流会の開催：NTT東日本×オルビス

NTT東日本デジタル革新本部の女性幹部の発案のもと、「環境の異なる他社の女性社員と、日頃の仕事や生活に関する悩みや不安を対話することで、新たな気づきを得られる場を設けたい」という思いから、オルビス株式会社の女性社員との交流会を開催しました。

テーマは『ここちよい人生の過ごし方』

交流会には両社計15名の女性社員が参加しました。働く環境は異なるものの共感できる悩みも多く、「自分だけじゃないんだ」と勇気づけられ、「少し見方を変えてみようかな」と新たな気づきを得て、また一步踏み出すことのできる貴重な機会となりました。

＜参加者の声＞

- 異なる会社に勤めている中でも、同世代の方が同じような悩みやモヤモヤを抱えていることを体感できた。問題を解決しようとするのではなく、なんとなく思っていることをぶつけ合う時間が重要な時間だと認識することができた。
- 普段から広い視点を心がけようと思いつつも、どうしても知らず知らずのうちに偏ったり狭まったりしてしまう。社外の方との交流は、そのような状態をリセットし、新たな気づきを与えてくれる貴重な機会だと再認識した。



現場環境の改善：オンサイト未来プロジェクト

NTT東日本グループにおける現場作業は、元々男性社員が多く、男性社員の目線を中心に整備されてきた職場環境でした。一方で、現場作業に従事する女性社員の数は年々増加しています。より働きやすく、やりがいを高めていく観点から、女性目線を活かした現場環境の改善を行い、作業員全員が最大限パフォーマンスを発揮することを目的に、2017年にオンサイト未来プロジェクトが発足しました。2023年は25名の女性社員を中心としたメンバーが現場で使用するツールの開発や市販品の検証等、さまざまな改善に取り組み、2023年度は新たに作業用ポーチの改良や、他社との意見交換会等を行いました。



オンサイト未来プロジェクトのロゴ



作業用ポーチ



装着イメージ

オンサイト未来プロジェクトによる主な改善事例

改善事例	主な内容
盛夏ワイシャツ	「スダレ織り」生地を採用し、糸と糸の間に空間が広く、優れた通気性・速乾性を実現
女性用作業着	作業着がつっぱらない「立体裁断構造」の採用やボタンをチャックに変更するなど、動きやすさや身体への負担軽減を実現
女性用ヘルメット	小さな頭部に合わせた設計と後部のスペースを上げた形状で作業中のズレを防止するとともにロングヘアでもすっきりと着用が可能
バケットtent	バケット部の雨雪よけビニールを簡易tentのようなワンタッチで骨組みを組み立てられるように改良し、作業性と簡易性を両立
軽量光リール 【特許取得済】	リール本体だけで5.6 kgあった従来品を約50%軽量化し、作業性と安全性を向上

育児期社員のコミュニティ「Co-Charge+」

2023年より、育児休職中の社員や育児と仕事の両立をしている育児期中の社員同士がつながり、子育てや両立に関する悩みや不安を解消することが可能なオンラインコミュニティを月に1度開催しています。普段接することがあまりない社員同士の交流を深めるとともに多様な価値観を共有することで、自分らしい両立を支援しています。

＜過去の開催テーマ＞

- どうする保活～みんなの保活の状況をシェアしよう～
- 講師から学ぶ子供の観察方法
- 復職セミナー～復職に向けて面談シートを書いてみよう～等



Co-Charge+の様子

■ 社外からの評価

NTT東日本は、社員それぞれのライフスタイルに応じて能力を最大限発揮できるよう、仕事と家庭生活の両立支援のため各種制度の充実、環境整備に積極的に取り組んでいます。これらの取り組みが厚生労働省に認められ、2019年に「次世代育成支援認定マーク(愛称：プラチナくるみん)」、2017年に女性活躍に関する優良企業認定マーク「えるぼし」の最高位を取得しています。



プラチナくるみんマーク



認定マーク「えるぼし」

障がいのある社員の活躍推進

NTT東日本グループでは、障がいのある社員が個人の能力を発揮し、さまざまなフィールドで活躍しています。2008年3月よりNTTグループの特例子会社であるNTTクラリティと雇用連結を行っており、各種受託業務を通じ、障がい特性を活かして活躍できる場を継続的に創出しています。

障がい者雇用者数

約 900名

(2024年6月時点)

障がい者雇用率

2.85%

法定雇用率：2.5%

(2024年6月時点)

※ 上記数値は特例連結グループ単位です。

■ 相互理解研修・定着支援等の実施

障がいのある社員がグループの一員として働くことへの理解を深めることを目的に、2017年度より「D&I研修」・「心のバリアフリー研修」をはじめとする障がい理解研修を継続的に実施することで、当事者と協働する社員がフォロ一体制を築きやすい環境・風土づくりをしています。

2020年度からは障がいのある社員の日々の業務における困りごとはもちろん、上長から社員に対する配慮や接し方に関するお悩みについても相談できる場として「障がい者雇用・定着支援サービス」を開始しました。精神保健福祉士（PSW）をはじめとする定着支援メンバーが障がいのある社員およびその上長と直接面談を実施し、誰もが安心して自分らしく働けるようサポートを行っています。

東京都「心のバリアフリー」サポート企業に登録

NTT東日本は、心のバリアフリーに対する社会的気運の醸成を図るため、従業員等の意識啓発等に取り組む企業として東京都「心のバリアフリー」サポート企業に登録されています。



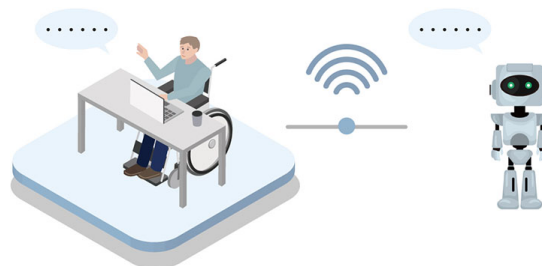
■ 特例子会社（NTTクラリティ）との協業

■ 分身ロボットOriHime®※によるショールーム受付

初台本社のショールームでは、障がいのある社員が分身ロボット「OriHime」を活用し、遠隔操作で受付業務を実施しています。「OriHime」は身体が不自由であるなど外出困難な方の分身として、遠隔地であってもあたたかみのあるコミュニケーションを可能にするロボットです。

リモート社会に対応しながら、障がい者の方の社会参画促進に貢献しています。

※ 「OriHime」は、オリィ研究所の登録商標です。



■ 塩山ファクトリー製品の活用

山梨県甲州市にある「塩山ファクトリー」では、障がいのある社員が手すき紙製品やミシン製品等を手作業で製作しており、これをNTT東日本グループ各社のカレンダーやノベルティセットとして活用することで、障がい者の安定的な雇用を支えています。



塩山ファクトリーのロゴ



NTT東日本グループ各社のノベルティ

LGBTQ等の理解促進

NTT東日本グループでは、性的指向や性自認にかかわらず、だれもが自分らしく生き、働ける組織、社会の実現をめざして、LGBTQ等 性的マイノリティ（以下、LGBTQ）についての取り組みを推進しています。全社員を対象としたeラーニングや研修等を継続的に実施しています。また、採用活動においては、当事者への自然な対応をはじめ、公正採用選考の観点を重視し優秀な人材が採用できるよう、採用担当者向け研修を行っています。

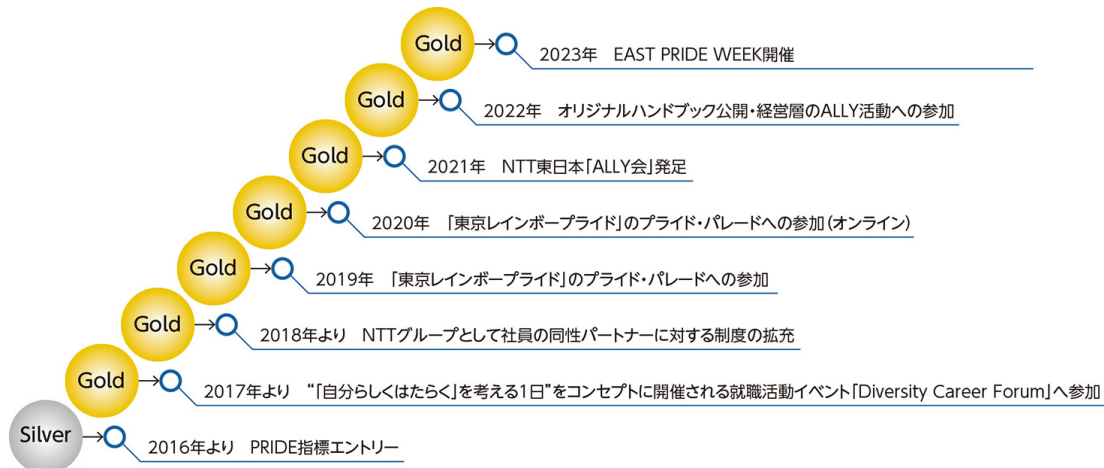
PRIDE指標2024 ゴールド受賞

NTT東日本グループは、一般社団法人work with Prideが主催し、職場におけるLGBTQ+に関する取り組みを評価する「PRIDE指標2024」において、認定基準の5つの指標すべてを達成したことを示すゴールドを受賞しました。なお、ゴールドの受賞は2017年から8年連続受賞となります。

work with Pride



PRIDE指標ゴールド認定ロゴ



人権の尊重に関する取り組み

- ※ 「PRIDE 指標」は、LGBTQ+など性的マイノリティが働きやすい職場づくりを日本で実現するために一般社団法人work with Pride が2016年に策定した日本で初めてとなるLGBTQ+に関する企業・団体等の取り組みの評価指標です。Policy（行動宣言）、Representation（当事者コミュニティ）、Inspiration（啓発活動）、Development（人事制度・プログラム）Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）の5つの指標で構成されており、各指標内で指定の要件を満たしていれば点数が付与され、点数により、ゴールド、シルバー、ブロンズとして企業・団体が認定されます。
- ※ 一般社団法人work with Pride は、企業などの団体におけるLGBTQ+など性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する団体です。年に1回、主に企業・団体の人事・人権・ダイバーシティ担当者を対象に、LGBTQ+に関するカンファレンスの開催や、『PRIDE 指標』『レインボー認定』の運用等を行っています。

▶ 一般社団法人work with Pride

■ LGBTQ等への理解醸成に向けた取り組み

■ 全社員向け・属性別研修の実施

全社員を対象としたeラーニングや研修等を継続的に実施しているほか、NTT東日本グループオリジナル「LGBTQハンドブック」を全社員向けに公開し、LGBTQへの理解促進を進めています。また、採用活動においても当事者への自然な対応ができるよう、採用担当者向け研修のほか、D&I推進担当者や管理職を対象としたロールプレイ型研修を実施し、理解醸成に努めています。

■ 持続可能なALLY活動の推進

ALLY（アライ）とはLGBTQの方々を理解し、支援する人のことです。自身がALLYであることを表明することで、LGBTQの方々が心理的安全性を感じられることが期待できるといわれています。

NTT東日本グループでは、社員の自発的活動を職場の風土醸成につなげるため、2022年6月にグループ初となる「NTT東日本グループALLY会」を発足しました。当事者・ALLY間のヒューマンネットワーク構築はもとより、講演会や相互理解に向けたイベント企画などさまざまな活動を実施しています。これらの活動は社内ホームページにて社員等に幅広く紹介し、誰もが安心して働ける職場風土醸成をめざしています。

また、ALLYの意思表示をしたいけれど何から始めたらいいかわからないという社員に向け、知っていてほしいことなどをまとめた「ALLY HANDBOOK」や、ALLYであることの意味表示を見える化できるオリジナルグッズ（ステッカー・缶バッジ・リモートワーク時に活用できるアイコンフレームとバーチャル背景等）を作成しました。理解がある人が同じ組織・企業にいる、自分は独りではない、仲間がいるんだ、という安心感につなげていきます。



LGBTQ & ALLY マーク



オリジナルALLYグッズ



ALLY HAND BOOK 表紙

■ 同性パートナーへの制度適用

配偶者及び婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者は、異性・同性問わず「パートナー」と定義し、配偶者・事実婚に関連する制度全般※（休暇・手当・福利厚生等）を2018年4月から同性パートナーに適用しています。

※ 法令で配偶者のみに認められる内容を除く。

■ だれでもトイレの設置

ハード面での環境づくりのひとつとして、拠点となるビルを中心に、障がいの有無や性別等に関係なくだれもが自由に利用できる「だれでもトイレ」の整備を進めています。



経験者採用※

NTT東日本は、多様な専門性やバックグラウンドを融合することで新たなシナジーや変化をうみだすため、経験者採用にも積極的に取り組んでいます。

2022年度の採用数は215名、2023年度の採用数は190名と近年拡大しており、新規採用数のうち経験者採用比率は39%でした。

オンボーディングも強化しており、eラーニング等の各種研修、メンター制度、フォロー面談、組織横断でのmeetupなど経験者採用社員の方々が安心してご活躍いただける環境を整えています。

これらの活動を通じ、今後も積極的に経験者採用に取り組み、さらに強くしなやかな組織をめざしていきます。

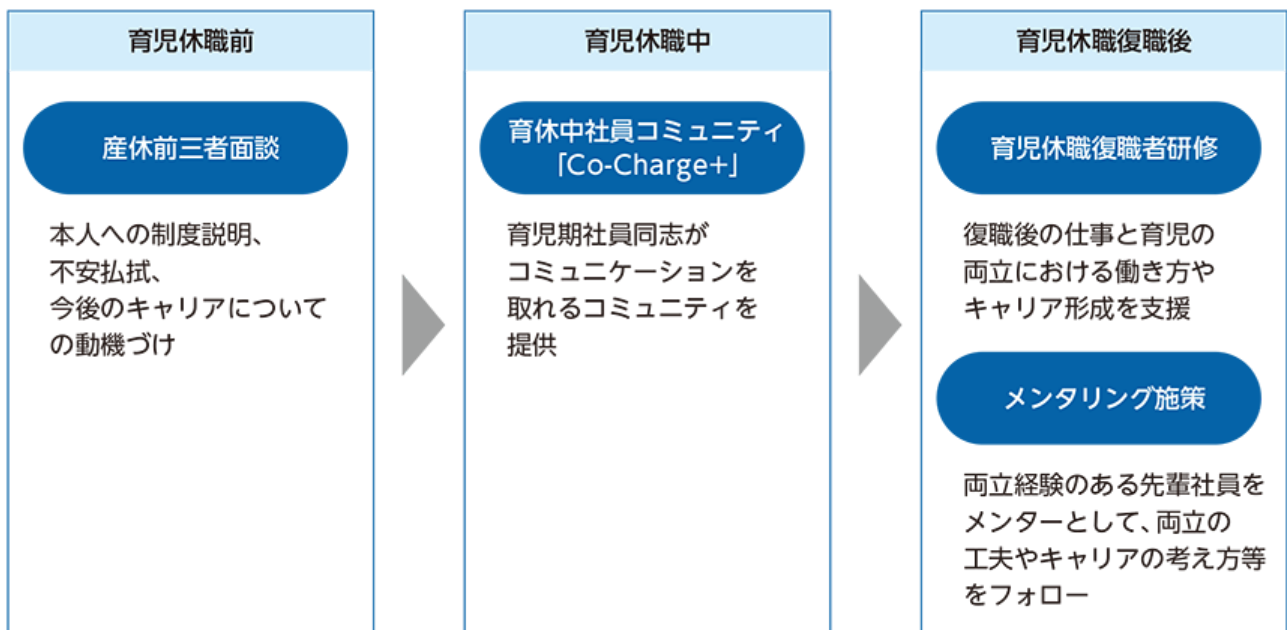
※ 経験者採用は、外部採用に加え、内部登用による正社員化を含む。

仕事と育児・介護の両立支援

育児や介護を担う社員が仕事と両立し、仕事を続けられ、また、活躍できる職場環境の構築・風土醸成をめざし、ダイバーシティ＆インクルージョン推進の一つとして、仕事と育児・介護の両立支援に取り組んでいます。

■ 育児休職から復職、仕事と育児の両立まで切れ目なくサポート

社員の仕事と育児の両立に向けて、産休前面談、育休中社員同士の情報交換の場の提供、育休から復職した社員への両立に向けた研修の実施、両立経験のある先輩社員とのメンタリング施策、と育休前から復職後の両立まで切れ目なくサポートしています。



■ 男性社員の育休取得推進

トップメッセージの発信をはじめ（イクボス宣言）、幹部と男性育休取得者との対話会を実施しました。その模様を社内HPで紹介し、男性育児参画が当たり前の職場風土醸成をめざしています。

また、男性育児休業取得体験談の発信なども実施しています。

▶ データ集 男性育休取得率

■ 仕事と介護の両立

全社員向けに社内HPで介護体験談の発信や、介護に関する情報を提供するポータルサイト「安心介護」の紹介を行っています。

また社員が介護に直面した際に、悩みをひとりで抱え込まず、少しでも仕事と介護の両立ができることを目的としたハンドブック「仕事と介護の両立支援Handbook」を用意しています。



■ 再採用制度

育児、介護または配偶者の転勤などで退職した社員のなかには、将来再びNTT東日本グループで働きたいとの希望を持つ社員も少なくありません。そうした要望に応えるとともに、在職中に蓄積した経験やスキルの有効活用を図るために、退職した社員の再採用制度を設けています。

この制度の対象となるのは、小学校3年生以下の子の育児や、家族の介護を行うため、またはパートナーの転勤、転職および結婚による転居にともない通勤が不可能となったため、やむを得ず退職した勤続年数3年以上の社員です。社員から再採用の申し出があった場合は面談や健康診断などを実施の上、再採用を決定します。

■ 各種制度

NTT東日本グループの育児に関わる制度

ライフステージ（例）	各種制度
妊娠前	- ライフプラン休暇※ - 不妊治療サポート休暇
妊娠	- 妊娠中および出産後の健康診査 - 病気休暇（つわり） - 通勤緩和
出産	特別休暇（出産）

ライフステージ（例）	各種制度
育児・復職	• 育児休職（3歳まで） • 育児時間 • 育児のための短時間勤務（小学校3年生まで） • 看護休暇 • 時間外勤務の免除・制限、深夜勤務の制限 • 再採用（退職後3年以内） • ライフプラン休暇※（パートナーの出産、育児、学校行事への参加 等） • 育児支援サービス、家事代行サービスに関する割引 など

※ 目的を問わずに利用できる積立休暇

NTT東日本グループの介護に関わる制度

区分	各種制度
介護と仕事の両立支援	• 介護のための短時間勤務 • 時間外勤務の免除・制限、深夜勤務の制限
休暇・休職関連	• 介護のための短期休暇 • 介護休職 • ライフプラン休暇※（介護） • 個人単位のシフト勤務（介護） • 看護休暇
退職関連	• 再採用（退職後3年以内）
その他	• 介護相談、介護サービスに関する割引 など

※ 目的を問わずに利用できる積立休暇

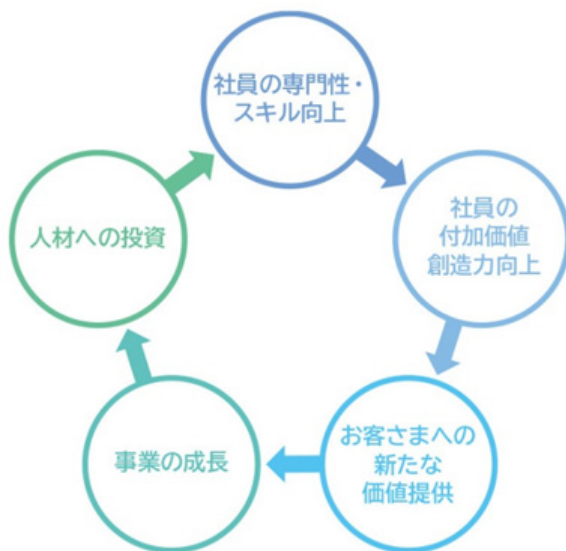
人的資本経営の取り組み

基本的な考え方

NTT東日本グループは、多様性に富んだ社員一人ひとりが、主体的に自身のキャリアを考え専門性を高め、挑戦し続けることによって働きがいを実感しながら「個」を成長させることや社員自身がワクワク感をもって働くことが、お客様への新たな価値提供、ひいては企業価値の向上や会社の持続的な成長・発展につながると考えており、人事給与制度の見直しや、専門性・スキルを磨く機会の提供等の環境整備を進めています。

具体的には、

- ①ジョブ型人事制度の導入（管理職）・専門性を軸とした人事給与制度への見直し（一般社員）
- ②社員のワークインライフの実現に向けた時間と場所にとらわれない柔軟な働き方の推進
- ③社内外副業の推進や次世代リーダー・デジタル人材育成に向けた自律的なキャリア形成・成長支援



基本的な考え方

推進体制

サステナビリティ推進委員会（四半期毎に開催）にて活動方針の策定、議論、KPIモニタリングを実施しています。

▶ NTT東日本グループのサステナビリティ 推進体制

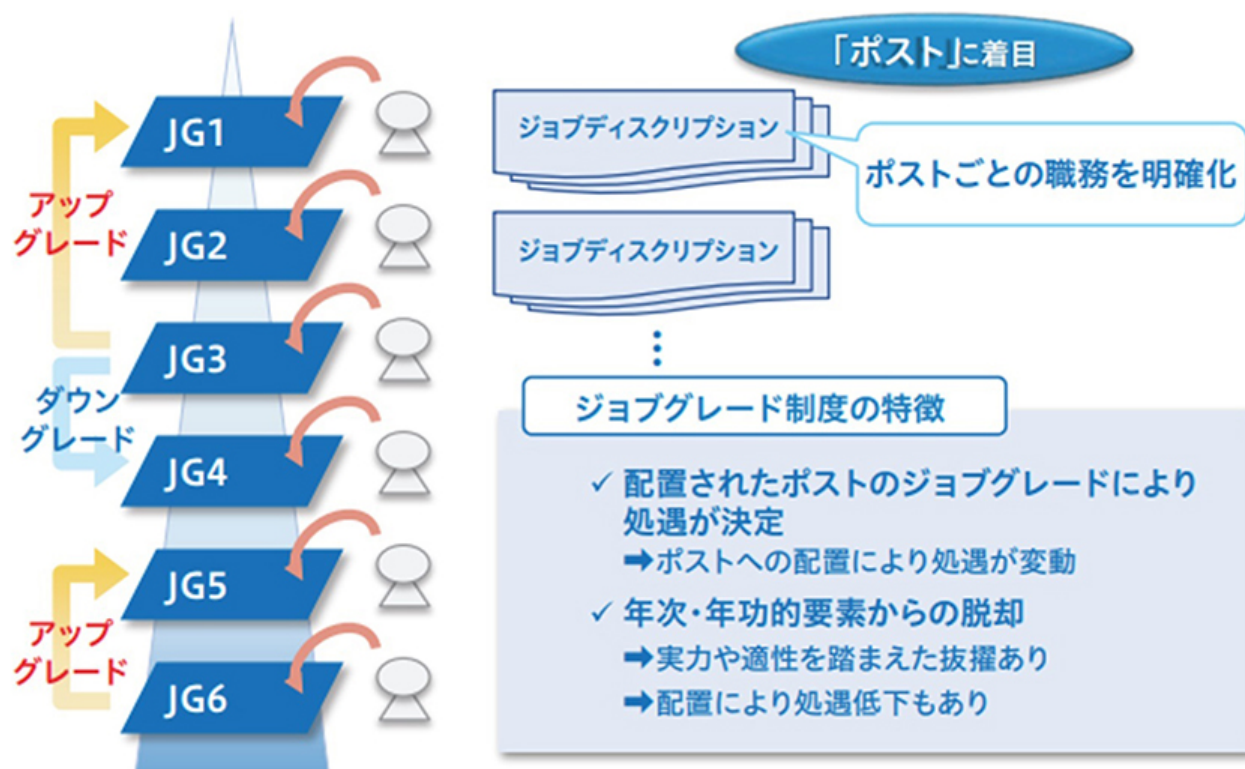
社員のEX向上の実現

■ 人事制度見直し

事業構造を転換し、新たな価値創造が求められる中、経営戦略と人事の連動性をこれまで以上に高めていく必要があります。

2021年10月から全管理職に導入しているジョブ型の人事給与制度は、年次・年功から脱却し、従来の適材適所から適所適材へと転換を図り、会社業績や個人の業績と報酬がより連動する仕組みとしました。これにより、戦略実現に必要な役割・仕事（ポスト）に見合う人材の配置を可能とし、社員のチャレンジ機会の創出・拡大を図っています。

ジョブグレード制度



一般社員については、高い専門性やスキルを発揮し、自らのキャリアを切り拓き、真に実力あるプロフェッショナル人材へと成長していくことを目的として、本年4月に新たな人事給与制度を導入しました。

具体的には、営業（セールス・SE等）、開発（サービス・プロダクト開発等）、IT（ITアーキテクト、ITスペシャリスト等）、インフラエンジニア、コーポレート（総務・人事、財務等）、不動産・建築、スマートエネルギー、研究開発等、外部市場を意識した18の専門分野を設け、分野ごとに求められる専門性や行動レベルを明確化した“グレード基準”を設定しました。また、これら“グレード基準”に基づき、高い成果を上げた社員が適正な評価を受けることが可能な絶対評価の導入や、昇格における最短在級年数廃止等を行い、専門性の獲得・発揮度に応じて昇格・昇給していく仕組みとしました。

今後は、採用・育成・配置すべてのフェーズにおいて、専門性を意識した運用へ転換を図り、社員の自律的なキャリア形成を支援していきます。

また、一般社員における専門性を軸とした人事給与制度の導入にあわせて、特に市場価値の高いスキル、高い業績を発揮する社員をより高く処遇するスペシャリストグレードを創設しました。

マネージャーにならなくても、高い専門性を背景に管理職と同等の処遇を受けられる仕組みを設けることで、社員のキャリアの選択肢を広げ、更なるモチベーションの向上やパフォーマンスの発揮につなげていきます。

■ 社員のワークインライフの実現に向けた時間と場所にとらわれない柔軟な働き方の推進

NTT東日本グループではこれまで、時短勤務や分断勤務、スーパーフレックス制度等、社員が自律的に働く時間を選択できる制度を整備してきましたが、2022年7月、日本全国どこでも自由に居住して勤務できる「リモートスタンダード」を導入し、より自身のライフスタイルに合わせた働き方を選択可能にしました。

オフィスワーカー中心の本社組織では96%がリモートスタンダードの対象となっており、リモートワーク実施率は70%を超えています。

また、リモートスタンダードの活用により、東京の本社に勤務しながら地元へ移住し、本業と並行して社外の副業を行うことで地元に貢献したいという夢を実現したり、パートナーの転勤に伴い遠方に移住し、家族と共に育児を楽しみながら仕事と両立したりするなど、社員個々人のキャリア・ライフステージに合わせた働き方を可能にしています。

また、社員の勤務時間に加え、クラウドワークプレイスのデータ（会議参加、メール送信数、資料作成等）を可視化することで、マネージャーは社員の日々の作業内訳の把握が可能となり、体調を確認するパルスサーベイの結果と合わせて、社員の状況を知ることによりリモートワーク下においてもより精度の高いマネジメントにつなげています。

さらに、リモートワーク下における働きやすさの向上にも注力しており、サテライトオフィス等の「座席予約アプリ」を内製し、場所・時間問わず手軽に座席予約ができることに加え、心理的安全性向上に向けて、「感謝・称賛し合えるアプリ」も内製し、社員の活躍の見える化や活発なコミュニケーションを推進しています。

リモートワーク実施率推移

	2022年度	2023年度
リモートワーク実施率※	72%	71%

※ オフィスワーカーのみ

▶ リモートスタンダード利用によるライフスタイルに合わせた働き方の選択

■ 人材育成・キャリア支援戦略

基本的な考え方

NTT東日本グループでは、「つなぐ、を、つよく」の精神で変革を成し遂げるため、人材育成理念「つなぐDNA」を旗印に掲げ、主体的な能力開発を促す施策の積極的展開に加え、多様な人材開発プログラムによる個々のキャリア開発支援等、事業活動を支える高い実務遂行能力を有する人材の育成に取り組んでいます。

人材育成理念「つなぐDNA」という言葉には、物理的に通信回線をつなぐ、人や社会を通信ネットワークでつなぐ意味合いに加え、先輩から受け継いだ技術・ノウハウに磨きをかけ、その時代に相応しいサービスとしてさらに発展させ、後輩へと「つなぐ」ということにこだわり、今後も全力をあげてつなぎ続ける気概を持った人材を育成していく、という思いも込められています。

また、人材戦略の基本コンセプトとして「個の成長」「組織・チームの成長」の連動を掲げ、社員の専門性の向上や能力開発を通じて、新たな価値創造をめざしています。

NTT東日本の人材育成戦略

人材育成理念

「つなぐDNA」

人材育成理念「つなぐDNA」を掲げ、主体的な能力開発を促す施策の積極的展開に加え、多様な人材開発プログラムによる個々のキャリア開発・能力開発支援を実施しています。

「つなぐDNA」には、ネットワークをつなぐ、人と社会をつなぐ、技術・ノウハウを次代へつなぐ、という想いを込めています。

つなぐ
DNA

人材戦略の基本コンセプト

個の成長、組織・チームの成長

NTTグループサステナビリティ憲章「Self as We」(利他的共存)の考え方をもとに、個の成長と組織成長を運動させ、新たな価値創造をめざします。

- **リデザインワーク**
ムリ・ムダ削減、チームビルディング強化 等
- **人事変革、人材育成強化**
専門性・スキルに応じた処遇、年次/年功廃止、自律的キャリア形成促進、経営・リーダー人材育成 等
- **マネジメント変革**
支援するマネジメントへ、職場実践と定着 等

経営・リーダー育成

次世代の経営・ビジネス
リーダー創出

NTT University
将来の経営・役員人材
の創出
*NTTグループ全体で実施

NTT East College

Next Generation
Executive

次世代リーダー(経営幹部
候補人材)の
戦略的創り込み、発掘・育成

能力開発

マネジメント強化、
「個」の磨き上げ

マネジメント
スキル向上

マネー
ジャー研修

チームリーダー研修

NTT East College

Fundamental
「個」の能力の磨き上げ

新入社員、若手研修

専門性

プロフェッショナル人材創出
専門性×デジタルスキル

社内ダブルワーク・社外チャレンジワーク(社外副業)

マイクロラーニング、社内外研修 等

デジタル人材育成

社外派遣プログラム
(国内外の大学院・企業)

実践機会を通じた
スキル強化、
資格取得支援

マネージャー

一般社員

■ ソーシャルイノベーション企業の実現に向けた多様な人材の育成

NTT東日本グループでは地域の未来を支えるソーシャルイノベーション企業の実現に向けて、「個」の成長と「組織」の成長を連動させ、新たな価値創造をめざしています。

個の成長においては社員の主体性・挑戦性を最大限に引き出すために、役職に応じた階層別研修や、社内外研修・資格取得へのチャレンジを推奨・支援しています。具体的には社内研修では約90のコースを揃えており、ビジネス営業力を強化するための提案営業研修、設備をつなぐ知識を習得するための開通業務知識研修など、2023年度に延べ約9,400名の社員が自ら受講しました。さらに通信教育講座約300講座、社外研修約180のコースをラインナップし、2023年度は約12,800名が受講しました。そして、社員に対して専門性を高めるために社内外資格の取得を推進し、NTT東日本の独自資格である社内資格には2023年度に延べ約13,200名がチャレンジしました。

階層に応じた社員向けの研修では、個々人の強みを伸ばし組織力・チーム力の最大化へつなげるためのさまざまな研修を実施しています。

具体的には、役割認識や能力開発の習得を目的として、各階層に応じた新入社員研修・リーダー層研修・マネジメント層研修等を実施しています。

また、昨年度より経験者採用社員オンボーディング研修（管理者向け）を新しく設け、経験者採用社員の早期立ち上がり支援方法、より良いチームへの再構築方法なども取り組んでいます。

ソーシャルイノベーション企業の実現に向けては従事する業務の専門性に加えてデジタルスキルが重要となることから、独自のデジタル認定制度を発足し、社員一人ひとりの基礎的なデジタルスキルから、各専門分野の事業推進に必要な高度デジタルスキルの習得を強化しています。

具体的にはデジタル技術のスキルレベル等に応じて4段階の人材を定義するとともに、専門スキルごとに11のジョブタイプに分け、現在までにデジタル人材約5,000名を創出しています。

研修実績（NTT東日本グループ）

	2022年度	2023年度
研修時間	111万時間	111万時間
一人当たりの研修時間	36時間	37時間
研修費用	23.7億円	26.9億円
一人当たりの研修費用	146,487円	168,470円
資格取得者	18,452人	15,904人

自律的なキャリア形成・成長支援（リスクリング）

NTT東日本グループでは、多様な人材が主体的にキャリアを考え、実現に向けて行動することが、社員一人ひとりの人生の充実につながると捉え、社員のキャリア自律や成長を支援しております。社員が自らキャリアを切り拓き、高い専門性を有する人材へと成長することで、組織・チームの成果の最大化を図り、事業の成長を目指してまいります。

社内ダブルワーク、社外チャレンジワーク（社外副業）、キャリアコンサルタント面談の推進

2022年10月、就業時間の20%および6ヶ月を目安として、NTT東日本グループ内の本業以外の業務に従事することが可能なダブルワーク制度を開始するとともに、2023年5月より、平易に副業案件を探索・応募することが可能な社外副業プラットフォームの運用を始めています。

社内ダブルワークは、これまでに800名以上の社員が組織の枠組みを超えて取り組んでおり、社員のスキルアップだけでなく、組織理解や新たな人脈形成など社員のキャリア形成支援を図っています。また、社外チャレンジワークは、300名を超える社員が社外にも活躍の場を広げており、社内外での高度かつ実践的なスキルの磨き上げや、習得した知識・スキル等の本業への還元をめざしています。

さらに、2022年10月より、社内外の国家資格キャリアコンサルタント保有者と1対1で面談をおこなう企業内キャリアコンサルタント施策を展開し、社員のキャリアに関する悩みの解消を通じて、社員一人ひとりが自分らしく働くことができる環境をめざしています。

公募型人材育成プログラムの展開

NTT東日本グループでは、中核人材として将来の経営環境の変化や事業フィールドの拡大に即応して自ら事業変革を牽引できるリーダー人材を育成することを目的に、NTT East College、社外派遣施策などの公募型人材育成プログラムを導入しています。

次世代リーダーの育成に向けて2023年7月より公募型育成プログラムとして、NTT East Collegeを開校し、経営・次世代リーダー人材の創出をめざすNext Generation Executiveおよび、個人特性に応じた多様な学びとともに、視野拡大をめざすFundamentalの2つのコースを創設しました。2023年度はNext Generation Executiveコースに約20名、Fundamentalコースに約100名が参加し、他企業との交流プログラムを通じて、社外に通用するためのスキルの習得、経営観の醸成に取り組んでいます。

また、社外派遣施策では経営全般に関する体系的なビジネススキルや理論、あるいは専門性の高いスキル・理論の習得・実践を目指す海外・国内の大学院への派遣コース、および、各分野の専門的かつ先端的な知識を他企業への派遣によって伸長・拡大させ、さらに異文化での経験によるリーダーシップやバイタリティの醸成を目指す海外・国内企業への派遣の2コースを設けています。

このコースでは1年～2年間の社外経験を通じて、将来の経営環境の変化や事業フィールドの拡大に即応して、自ら次号変革を牽引できる人材を多く輩出し、NTT東日本グループへの還元を目指しています。

NTTグループの学び舎「NTT中央研修センタ」

育成施策の基盤となる「NTT中央研修センタ」では、ICTを支える企業の研修環境の提供に加え、NTTe-City Laboをオープンし、スマート農業、ドローン、eスポーツ等、さまざまな分野の最新技術やソリューションを実証・体験できる施設としても展開しています。

NTT中央研修センタでは、現役の社員だけでなくOBの方々に施設を見学いただく他、お花見の時期には地域の方々に桜並木を開放する等、多くの皆さまに愛される施設として活用しています。



NTT中央研修センタ

〈学是の由来〉

昭和41年に社員の精神的支柱となるべきサービス精神の自主的高揚・浸透を図るための2本柱として「反省・協調」を学是として制定しました。その後、昭和47年に情報革新と時代の進展に呼応し、社員に最も要請されるのは創造性の開発であるとの理念から「創造」を加え、新たな学是としました。



NTT中央研修センタに引き継がれてきた「学是」

男女の賃金差異

男女の賃金の差異（単体）

	区分	男女の賃金の差異
2023年度	全労働者	76.6%※

※ 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

※ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）に基づき算出

■ 人的資本に関するその他の取り組み

■ 健康経営の推進

社員本人はもとより、社員を支える家族の健康保持・増進にも配慮することが、社員一人ひとりの働く意欲や活力の向上、ひいてはグループの成長と発展につながるものと考え、健康保持・増進、メンタルヘルスケア、福利厚生の実施等に取り組んでいます。

▶ 健康経営の推進

■ ダイバーシティ＆インクルージョン（女性活躍推進等）

市場環境の変化やお客さまニーズの多様化等を背景に、身近な総合ICT企業としての今後の成長のため、ダイバーシティ・マネジメントを重要な経営戦略として位置づけ、ダイバーシティビジョンおよびダイバーシティコミットメントを策定し、それらに基づいた各種施策に取り組んでいます。

▶ ダイバーシティ＆インクルージョン

■ 労働安全衛生水準の向上

社員の安全・健康が、健全な事業活動の基盤であるとの認識の下、グループ内はもとより、パートナー企業とも一体となって安全・健康の取り組みを推進しています。

▶ 労働安全衛生の水準向上

■ コンプライアンスの徹底

すべての役員および社員についての企業倫理に関する具体的行動指針である「NTTグループ企業倫理規範」に基づき、NTT東日本グループ全体で企業倫理の確立に向けた取り組みを推進しています。

▶ コンプライアンスの推進

ワークインライフ

基本的な考え方

NTT東日本グループは、「家族や友人、趣味、休みなどと同じように仕事も自分の人生の中の1つとして捉える」という考え方の下、ワークインライフを実現していく観点から、「リモートワーク」を基本に働く時間や場所の自由度を高める取り組みを推進しています。

推進体制

サステナビリティ推進委員会（四半期毎に開催）にて活動方針の策定、議論、KPIモニタリングを実施しています。

▶ NTT東日本グループのサステナビリティ 推進体制

ワークインライフ実現への取り組み

社員の自律的な働き方とワークインライフの実現に向けて、制度・意識・環境の3つの観点で取り組みを行ってきました。

取り組みの進展

	導入期 (-2019)	拡大期 (2020-2021)	定着期 (2022-)
制度	2008年度 在宅勤務制度の創設 2016年度 勤務時間・休暇関連制度の見直し 2017年度 在宅勤務の実施日数の上限撤廃	2020年度 ・リモートワーク制度の創設 (全雇用形態が利用可能、リモートワーク手当の創設) ・フレックスタイム制の見直し (コアタイムなしスーパーフレックス制の新設)	2022年度 リモートワークを基本とする「リモートスタンダード」導入
意識	2014年度 夜型から朝型へのシフトによるメリハリのある働き方の推進 2017年度 「仕事のやり方・やらせ方の変革」に関するインナープロモーション展開	2020年度 ・オフィスワーカー・エッセンシャルワーカーを設定し、オフィスワーカーのリモートワーク率目標を設定(50%) ・各種制度(フレックス・リモートワーク)サテライトオフィス利用の促進	2023年度 出社とリモートのハイブリッドワークの推進
環境	2017年度 東日本サテライトオフィス本格展開	2021年度 ・東日本サテライトオフィス全領域へ展開 ・NTTグループサテライトオフィス開設 (グループ間でのオフィス相互利用) ・民間シェアオフィスの全社的な活用 ・クラウドワークプレイスの構築・移行	2022年度 東日本サテライトオフィスの拠点拡大 2023年度 出社時位置情報可視化用内製システム(名称:ココバト)導入



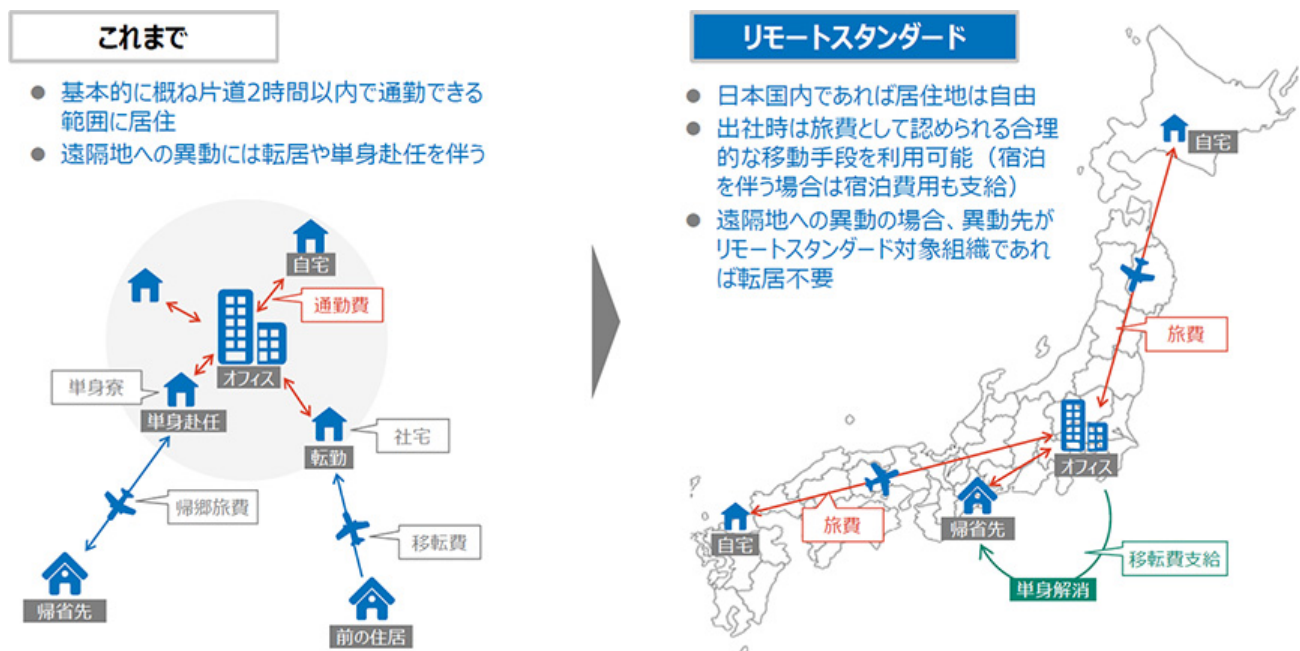
本社ビルのサテライトオフィス

リモートスタンダード利用によるライフスタイルに合わせた働き方の選択

NTT東日本グループではこれまで、時短勤務や分断勤務、スーパーフレックス制度等、社員が自律的に働く時間を選択できる制度を整備してきましたが、2022年7月、居住地を国内なら原則自由とする「リモートスタンダード」を導入し、より自身のライフスタイルに合わせた働き方が選択可能になりました。導入後は、リモートワーク実施率、育児・介護休職取得社員のフルタイム復職率が大幅に伸びています。

引き続き、リモートワークを基本としつつ、出社による「直接対面」と「リモート」のそれぞれの良さを組み合わせた働き方「ハイブリッドワーク」を推進し、人事異動による単身赴任の積極解消に取り組むとともに、社員のWell-Being推進および組織としての生産性や創造性の向上をめざします。

リモートスタンダード概要



リモートワーク実施率・フルタイムでの復職率の推移

	2020年度 (リモートスタンダード導入前)	2022年度 (リモートスタンダード導入後)	2023年度 (リモートスタンダード導入後)
リモートワーク実施率※1	47%	72%	71%
フルタイムでの復職率※2	34%	61%	54%

※1 オフィスワーカーのみ

※2 育児休職・介護休職取得社員のうち、フルタイムで復職した割合

▶ 社員のワークインライフの実現に向けた時間と場所にとらわれない柔軟な働き方の推進

次世代育成支援・女性活躍の行動計画

NTT東日本は、次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づき、2023年4月1日～2026年3月31日の行動計画を策定し、実践しています。

めざす方向性

性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認を問わず、また一人ひとりが抱える様々な制約の有無に関わらず、多様な人材が活躍できる職場づくりをめざし、ワークライフマネジメントの実現がイノベーションの創出や生産性の向上につながることへの理解を深め、効率的で柔軟な働き方を推進していく

目標

1. 社員のキャリアステージにあわせた育成・キャリアアップ支援 女性活躍
 - 2025年度末までに女性管理者比率15%以上をめざす
 - 新卒採用女性比率30%以上めざす
 - 女性学生向け説明会、イベント等の実施
 - 育児休職復帰者研修や女性キャリア研修などライフイベントや、各人のキャリアアップのタイミングにあわせた研修・施策の実施
2. ワークライフマネジメントの推進に向けた取り組みの実施 次世代育成 女性活躍
 - 年間時間外労働650時間超社員ゼロ⇒36協定
 - テレワーク推進
3. 育児・介護との両立をする社員に対する職場理解の推進 次世代育成 女性活躍
 - 男性社員の育休、ライフプラン休暇（育児）の取得率100%
 - 産休前三者面談の実施による社員本人の仕事と育児の両立への意識啓発と職場上長を巻き込んだ職場理解の醸成
 - 男性社員向けの育児休職に関する座談会等の実施
4. 多様な人材が活躍できる職場作り・意識醸成 次世代育成 女性活躍
 - eラーニングや研修を活用した、社員の制度利用に関する知識の向上と利用促進
 - 社内ホームページ内の充実、コミュニケーションハンドブック等ツールの活用

女性活躍推進

紙使用量

NTTグループは、新たな経営スタイル変革の一環として、2025年度までにグループ全体の紙使用を原則ゼロ化することをめざしています。

NTT東日本グループでも、2025年度紙使用原則ゼロ化のためのKPIを設定し、目標達成に向けた各種取り組み（リモートワークを基本とする働き方の推進、業務のDX化 等）に取り組んでいます。

紙使用量と削減率の推移（NTT東日本グループ）

	2021年度	2022年度	2023年度
紙使用量※（事務用紙）	380t （対前年削減率▲22%）	260t （対前年削減率▲32%）	85t （対前年削減率▲67%）

※ お客様要望に基づく紙利用・官公庁への提出書類・電報・電話帳、請求書を除く

自律的な働き方の推進

制度改革・意識醸成や環境整備の取り組みをとおり、NTT東日本グループでは自律的な働き方を実践する社員が増えています。

全社員へ実施したアンケートでは、「自律的な働き方を選択できているか」という設問に対し、63%の社員が肯定的な回答をしています。

全社員アンケート結果（NTT東日本グループ）

	2022年度	2023年度
「自律的な働き方※ができています」と回答した社員割合	53%	63%

※ 自律的な働き方：自律的にリモートまたは出社を選択できる、フレックスを活用できる

健康経営の推進

基本的な考え方

社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの方針の下、「健康経営」を経営戦略の一環として取り組んでいます。

NTT東日本グループでは、社員本人はもとより、社員を支える家族の健康保持・増進にも配慮することが、社員一人ひとりの働く意欲や活力の向上、ひいてはグループの成長と発展につながるものと考えています。

推進体制

NTT東日本グループでは、健康経営を推進するための体制として、会社とNTT健康保険組合がコラボレーションした「健康経営推進会議」を設置し、統一した方針やヘルスデータを活用した健康目標（KPI）として中期目標項目および単年度目標項目を設定するとともに、その達成に向けた健康意識の向上と推進活動を促進するための各種施策を検討・展開しています。

社員の健康の保持・増進

■ 定期健康診断・保健指導

社員の健康の保持・増進に向け、定期健康診断の充実と、診断結果を踏まえた保健指導体制の強化を図っています。

さらに、生活習慣病対策として、ICTを活用した特定保健指導の実施や、健康保険組合と連携したウェアラブル端末活用による日々の歩数等のバイタルデータを記録・確認できるアプリ「dヘルスケア」の活用等、社員の健康行動のサポートを実施しています。

今後もこれらの施策に取り組むと同時に、メンタルヘルス・生活習慣病に着眼した施策を展開し、社員の健康づくりに寄り添い、さらなる健康経営の推進に取り組んでいきます。

参考数値

	2021年度	2022年度	2023年度	備考	
ストレスチェック受検率	95.7%	96.1%	96.7%	$\frac{\text{ストレスチェック受検者数}}{\text{ストレスチェック対象者数}}$	
定期健康診断受診率	96.0%	98.6%	98.6%	$\frac{\text{定期健康診断受診者数}}{\text{定期健康診断対象者数}}$	
特定健診受診率	91.3%	92.1%	93.2%	$\frac{\text{特定健診受診者数}}{\text{特定健診対象者数}}$	
特定保健指導完了率	25.8%	26.7%	26.8%	特定保健指導完了者数 特定保健指導対象者数	
適正体重維持者率	61.4%	61.4%	60.7%	$\frac{\text{適正体重維持者数}}{\text{定期健康診断受診者数}}$	
血糖リスク保有者割合	6.6%	8.6%	9.5%	$\frac{\text{血圧・血糖・脂質異常者数}}{\text{定期健康診断者数}}$	空腹時血糖 126mg/dl以上 または HbA1c 6.5%以上
血圧リスク保有者割合	18.5%	19.1%	17.8%		血圧：収縮期 140mmHg以上 または 拡張期 90mmHg以上
脂質リスク保有者割合	3.8%	3.7%	3.7%		中性脂肪 300mg/dl以上 または HDL 34mg/dl以下
運動習慣者比率	20.6%	21.6%	21.9%	$\frac{\text{運動習慣者数}}{\text{定期健康診断者数}}$	
十分睡眠者率	67.0%	67.3%	64.0%	$\frac{\text{睡眠により十分な休養が取れている人数}}{\text{定期健康診断受診者数}}$	
非喫煙率	75.5%	76.3%	76.9%	$\frac{\text{非喫煙者数}}{\text{定期健康診断受診者数}}$	
アブセンティーズム	+5.4%	+3.7%	+4.7%	12月31日時点における病気休職者数の前年比	

	2021年度	2022年度	2023年度	備考
プレゼンティーズム	—	3.57%	1.87%	パルスサーベイ回答結果において、 以下設問のいずれかに対して、最も悪い回答をした社員の割合 ・睡眠食事 ※2回連続 ・健康状態 ＜算出方法＞ 単位：人 $\frac{\text{プレゼンティーズム数}}{\text{総回答数}}$ ＜回答率＞ ・22年度：51.8% ・23年度：52.7% ＜測定数※回答者数＞ ・22年度：17,675人 ・23年度：17,524人

■ メンタルヘルスケア

新たなワークスタイル（デジタル・リモート・オンライン）を推進していく中においては、これまで以上に社員の変調等を見落とすことなく把握し、必要なサポートをしていくことが重要であることから、社員自身による変調の把握（セルフケア）および、上長とのコミュニケーション（ラインケア）を促すパルスサーベイを導入する等のメンタルヘルス対策を実施しています。

■ 相談窓口の設置

メンタルヘルスに関して社内外に相談窓口を設けており、メンタルヘルスカウンセリングサービスやセカンドオピニオンサービス、がん治療と仕事と両立支援サービス等を提供しています。

例）社外相談窓口「なんでも相談ダイヤル」

相談方法：電話

受付時間：24時間・年中無休

相談内容：健康相談、介護・育児相談

対象者：派遣社員を含む全社員

相談者：医師および専門スタッフ

■ メンタルヘルス研修

年に1回、派遣社員を含めた全社員を対象にオンラインによる研修（ビジネスナレッジ）を実施し、社員のセルフケア・ラインケアの意識啓発を行っています。

■ 健康経営優良法人2024

当社の健康に関する取り組みが評価されの結果、7年連続で健康経営優良法人2024（大規模法人部門）にて、上位法人のホワイト500に認定されました。



■ 充実した福利厚生

選択型福利厚生制度（カフェテリアプラン）を導入しています。社員各自にポイントが付与され、健康機器の取得支援等の健康増進に加え、財産形成等も含めた幅広いカフェテリアメニューの他、フィットネスクラブの利用補助等の運動促進をメニューとして盛り込んだ「NTTベネフィット・パッケージ」等、魅力ある福利厚生サービスを提供しています。

労働安全衛生の水準向上

基本的な考え方

社員の安全・健康が、健全な事業活動の基盤であるとの認識の下、グループ内はもとより、パートナー企業とも一体となって安全・健康の取り組みを推進していきます。

推進体制

労働安全衛生の確保については、「安全管理規程」および「健康管理規程」を規定し、労働基準法および労働安全衛生法等の関係法令等の遵守はもとより、各事業場において安全衛生管理体制を定め、総括安全衛生管理者を選任し、その下に安全管理者、衛生管理者（小規模事業場では安全衛生推進者）を配置しています。

また常時従事する社員等が50人以上の事務所に安全衛生委員会を設置する他健康管理医（産業医）を選任しており、各事業場の個別業務に関連する措置の具体的な内容は厚生労働省令に沿った対応を確実に実施し、東日本グループ全社員の健康診断の実施義務を確実にするとともに、長時間労働の把握・管理や低減に向けた施策を展開しています。

労働災害発生頻度（度数率、強度率）

NTT東グループでは、業務災害ゼロのKPIを掲げていますが、2023年度の業務災害発生件数は46件と前年度より45件増加してしまいました。

大幅な増加となった原因は前年度までと比較して、出社・外出頻度の増加であると考えています。なお、発生した業務災害は、外出先での転倒、虫刺され等で主に不休災害となっており、重篤な災害はありませんでした。

業務災害発生件数・度数率・強度率（NTT東日本グループ）

	2021年度	2022年度	2023年度
業務災害発生件数	2件	1件	46件
度数率	0.7582	0.7616	0.7843
強度率	0.0044	0.0023	0.0006

度数率: 100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で災害発生の頻度を表す。

〈算出方法〉（労働災害による死傷者数/延実労働時間数）×1,000,000

強度率: 1,000延実労働時間当たりの労働損失日数で災害の重さを表す。

〈算出方法〉（延労働損失日数/延実労働時間数）×1,000

安全意識の向上

安全の日活動や小集団活動※等、これまで取り組んできた安全風土の醸成に向けた活動を実施しつつ、“作業者を孤独にさせない”“仲間の命も自分が守る”「新たな安全文化の創造」をめざし、安全で働きやすい魅力ある職場環境の構築に取り組んできました。

※ 小集団を結成し、安全に関する議論、討議から提言までを行うことにより、職場の従事者一人ひとりに能動的な安全意識を醸成すると同時に職場内連帯感を持たせ不安全作業を許さない風土づくりを行うこと

2023年度の取り組み事例

1. 安全の日活動や小集団活動等、安全風土の醸成に向けた活動の実施
2. リアルタイム作業映像を活用した「安全の見える化」を全エリアに展開し、現場第一線の作業従事者を孤独にさせない運用を開始

小集団活動リーダ研修

小集団活動にあたり、「小集団活動リーダ研修」を各現場リーダ向けに実施しています。自己分析により自身のリーダー像を考えることから始め、“チームワークの活性化”、“リーダーシップの向上”を目的にゲーム等を交えながら、コミュニケーションの難しさや重要性を学習します。なお、研修はオンライン化し、自宅でも受講可能としています。



小集団活動リーダ研修

サステナブル調達の取り組み

基本的考え方

NTT東日本グループは、持続可能な社会の実現にサプライチェーン全体で主体的・積極的に取り組みを推進するサステナブル調達をめざし、従業員のみならず、サプライチェーンを構成するすべてのサプライヤの皆さまと相互理解を深めて信頼関係を築き、皆さまとともに高い倫理観のもと、人権尊重や地球環境保全などに配慮したサプライチェーンの構築・維持に努力し続けます。

持続可能な社会の実現に向けた調達方針

NTT東日本は、グローバルICT企業グループとして、お客さまにとって価値あるサービスを提供するために、NTTグループで定める「NTTグループ 調達基本方針」に基づく調達活動を推進しています。

さらに、お取引先とともに持続可能な社会の実現に向けた調達活動を推進していくための指針である「NTTグループ サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」、環境に関する内容について補足している「NTTグループグリーン調達基準」の主旨と当社グループの取り組みにご理解とご協力をいただくことで責任ある調達活動実現し、社会の一員として、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

■ NTTグループ調達基本方針

1. 広く国内外のサプライヤの皆様に對し、公正に競争機会を提供するとともに、相互理解と信頼関係の構築に努めます。
2. 品質・価格・納期・安定供給を総合的に判断し、ビジネスニーズに即した競争力ある製品・サービスを、経済合理性に基づき調達します。
3. 法令や社会規範を遵守するとともに、社会への貢献のための環境・人権等に配慮した調達を実施します。

▶ NTTグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン  [1,584KB]

▶ NTTグループグリーン調達基準  [1,316KB]

サプライヤとの取引条件

NTT東日本の主要な調達物品に関しては、物品単価や納入までの所要日数等の取引条件をサプライヤの皆さまと協議のうえ、決定しています。

一部分野の物品に関しては、当社から年間の調達予定数量と月ごとの変動量をお示しする一方、サプライヤからは、調達予定数量のうちで希望する取引量とその価格をご提示いただいた上で、協議を行っています。

これにより、サプライヤの生産設備の状況や生産計画等に応じた最適な取引条件を設定しています。市場環境の変化等で物品の製造が困難となったケース等においては、サプライヤとの協議のうえ、購入の停止、取引条件の変更、代替物品への切り替え等の対応を随時行っています。

サプライヤから納入される物品の品質管理

NTT東日本は、おもにサプライヤの主体性を活かした品質管理方式（有効性監査方式）に基づき、経済的かつ高品質な物品の調達に努めています。

有効性監査方式はサプライヤの物品の品質実態と品質マネジメントシステムの有効性をあわせて確認し、サプライヤの品質保証に基づき物品等を受け入れる品質管理方式です。

品質マネジメントシステムの有効性は必要に応じてサプライヤが出荷する物品の直接試験により確認する場合もありますが、サプライヤの品質実態の調査を計画的に実施することで確認しています。

調査は基本的にNTT東日本がサプライヤの工場へ直接伺い、直接コミュニケーションを取って相互の認識をあわせてうえて、既知の事例を基に改善の取り組みにつなげている等、サプライヤとのコミュニケーションに基づき、品質を確保しています。

調達部門の従業員の教育

NTT東日本では、事業計画説明等を通してサステナビリティの重要性および取り組みについて研修を実施しており、調達部門の社員も対象としています。

サプライヤとの対話を通じた購入物品の改善

サプライヤとのコミュニケーション等を通じて、当社が購入する物品への改善提案をお願いしています。物品コストや工事コストの削減に向けたご提案が中心ですが、「環境への貢献」や「作業の安全性向上」に関わるご提案もいただく等、幅広い視点で数多くのご提案をいただいています。

改善提案の内容としては、物品コストや工事コストの削減に向けたご提案が中心ではありますが、「環境への貢献」や「作業の安全性向上」に関わるご提案もいただく等、幅広い視点で、数多くのご提案をいただいています。

なお、サプライヤからいただいた改善のご提案に対しては、すべてのご提案に対し当社の考えをサプライヤにフィードバックさせていただいている他、採用させていただく場合は、必要に応じて物品仕様を見直す等して、そのご提案の実現を促進しています。

物品購入における有害物質等の管理

NTT東日本は、サプライヤからさまざまな物品を購入する際、それらが環境にどの程度配慮されているのかを確認するために、「NTTグループグリーン調達基準」の詳細編に「サプライヤ評価ガイドライン」を制定しています。

これにより、サプライヤの環境への取り組み体制と、購入する物品における有害物質の含有情報等をサプライヤから提出いただいております。また当社からは、ガイドラインに沿った確認結果と、その結果に対するNTT東日本としての考えを加えてフィードバックしています。

紛争鉱物への対応

NTT東日本グループは、NTTグループの一員として紛争鉱物の不使用に向けた取り組みを推進していきます。

コンゴ民主共和国等の紛争の存在する地域で産出される鉱物の一部は、非人道的行為を行う武装勢力の資金源となつて紛争を助長する、あるいは人権侵害を引き起こす等の可能性があると言われています。

そうした中、2010年7月に米国で成立した「金融規制改革法」（ドッド・フランク法）において、米国上場企業は、コンゴ民主共和国またはその隣接国で産出される「紛争鉱物」の製品への使用状況等について、開示することを義務づけられました。（同法において、「紛争鉱物」とは、タンタル、スズ、金、タングステン、その他米国国務長官が指定する鉱物のことを言います。）

NTTグループは、調達活動における社会的責任を果たすため、サプライヤの皆さまと連携し、サプライチェーンの透明性を確保するとともに、同法の趣旨に鑑み、武装勢力の資金源となる紛争鉱物の不使用に向けた取り組みを推進していきます。なお、紛争の存在する地域においても武装勢力の資金源となっていない鉱物もあるため、それらの使用を妨げることをないよう取り組んでいます。