

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、地域課題の解決と価値創造の実現に取り組んでいます。

■ KPI・目標と実績

		SMB※1層のNPS※2： -22.9以上 顧客内NPI※3： 80.5%以上	SMB層のNPS： -22.9 顧客内NPI： 80.5%	SMB層のNPS： -33.3 顧客内NPI： 74.8%	
顧客エンゲージメント率	NTT東日本				

※1 SMB : Small and Medium Business の略で、中堅中小企業のこと。

※2 NPS : ネット・プロモーター・スコアの略で、顧客ロイヤルティ（商品やサービスに対する信頼・愛着）を測る指標。

※3 顧客内NPI : User Next Purchase Intention の略で、顧客が次もそのサービスを購入したいかを測る指標。

■ 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。

それら取り組みをさらに加速するために、2023年には「地域循環型ミライ研究所」、2025年には「NTT東日本 防災研究所」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、地域政策をともに検討・立案するだけではなく、地域社会へ実装されるまで向き合い続けます。一方、「NTT東日本 防災研究所」は、深刻化する地域の防災という地域が直面しているもう一つの課題に対して、自治体の災害対応を総合的に支援する仕組みを構築することを目的に、地域防災モデルの研究や地域実装に取り組んでいます。

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
- NTT東日本 防災研究所

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133万kmを設置しています。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行い、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は、自社設備の他に、道路周辺のあらゆる構造物の情報の取得を可能にします。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東日本は、安心して住み続けられる街づくりをめざして、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 引用元：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の影響が少なく、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「サステナブルに作る」仕組みづくりへ

▶ 完全閉鎖循環式陸上養殖システムによりサスティナブルな水産業の形を実現
⇒ 「環境負荷低減」「安全・安心」「安定供給」



社会的要請に応える陸上養殖の仕組み

- ①排水しないため周囲の自然環境や生態系を保護
- ②寄生虫や病気リスクが少なく、安心・安全な魚の生産が可能
- ③飼育ノウハウがない方でも一定品質での安定生産が可能
- ④立地や魚種の制約がないため、需要に応じてどこでも最適な生産が可能

基盤技術

- 人工飼育水 (产学連携)
DX/GX RASプラント 魚生産レシピ
・魚種を問わない ・場所を問わず生成可能 ・水質が安定 ・高成長



自然被害

大規模な台風
軽石の漂流

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が受け可能で、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の運用を安定的に行える体制の構築をサポートします。



■ 陸上養殖産業化に向けた取り組み：タマカイ養殖プロジェクト

2022年12月より、地域漁業の活性化を見据え、漁業経営の安定と向上をめざす宮崎県都農町様と連携したタマカイ養殖プロジェクトを組成しています。

都農町様との本プロジェクト(「都農町水産業夢未来プロジェクト」)では、完全閉鎖循環式陸上養殖でのタマカイ養殖の実証実験を行い、2024年2月完全閉鎖循環式陸上養殖でのタマカイの養殖に成功しました。

2024年10月には、ふるさと納税返礼品の受付を開始しており、今後はこの成果を土台に、都農町様とともに地域に根差した持続可能な新たな水産業として事業拡大に取り組んでいく予定です。



■ 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の実現めざします。



| 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性を増しています。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。これらの課題の解決を見据えた取り組みの一環として、環境への配慮や食に関する理解の重要性とともに学べる「食育」の推進が求められています。

■ 学校給食における「デジタル化に対応した食育」の推進

2021年6月、調布市にて、市や市内の企業・大学等、産学官民が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」を設立されました。

同協議会は「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。

活動の一環として、調布市立学校にて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の生徒の理解深化を視野に、ハウス内の栽培動画をタブレット等で視聴して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校外学習を実施しています。NTT東日本は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くます。

都市型資源循環モデル

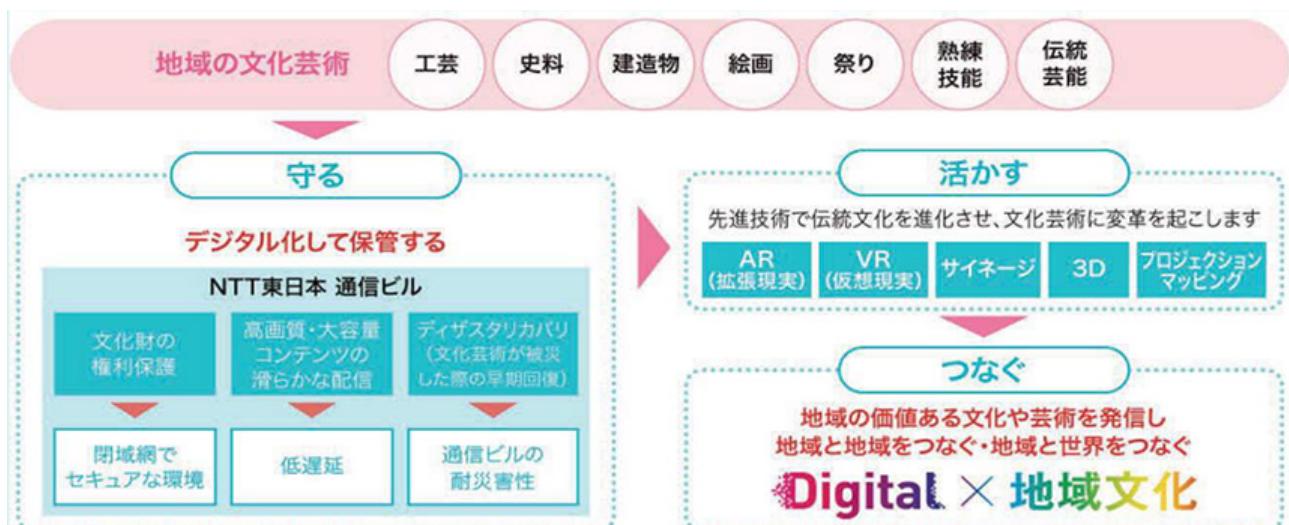


文化芸術のデジタル化と活用を通じた地域活性化の実現

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ついては、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)として保管しています。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AR・VR・サイネージ・3D・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します。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ていきます。



■ 文化芸術のデジタル化の取り組み事例

三陸地方では東日本大震災で博物館資料をはじめとする多数の文化財が失われた経験から、郷土の文化財の確実な保全と活用に課題を感じていました。そこで、岩手県立博物館を中心となり、6施設が連携し、各地の博物館に散在する、東日本大震災被災地の自然及び文化の豊かさを象徴し、特徴づける資料群の情報を一元的に管理・発信可能とする「三陸希望遺産デジタル・アーカイブ構築プロジェクト」がはじめました。

株式会社NTT ArtTechnologyは各施設が所蔵する化石等地質標本の3Dデジタルデータ化、およびレプリカの製作を担当しました。

(1) 化石等地質標本の3Dデジタル化

6館の施設が所蔵する化石等の地質標本、計178点をフォトグラメトリ手法により3Dデジタルデータ化しました。対象となる標本は、最大1辺あたり500~600mm、最小10mmとサイズの幅が大きかったため、深度合成撮影など様々な技術を使い、各サイズや素材に対応した3Dデータを作成しました。

(2) デジタルアーカイブ活動の自走支援

2023年4月に施工された「博物館法の一部を改正する法律」において努力義務化された「他の博物館との連携、地域の多様な主体との連携・協力による文化観光など地域の活力の向上へ寄与」を背景として、「三陸希望遺産デジタルアーカイブ構築プロジェクト」では、各施設においてデジタルデータを自ら積極的に活用できるように、レクチャープログラムを実施しました。株式会社NTT ArtTechnologyは同プロジェクト構成機関の職員の皆さまを対象に、フォトグラメトリ手法による化石等地質標本の撮影～閲覧用の3Dデータ作成～データを使ったレプリカ造形製作の一連のプロセスをご説明いたしました。今後の活用用途の拡大が期待されます。

(3) デジタルアーカイブの公開

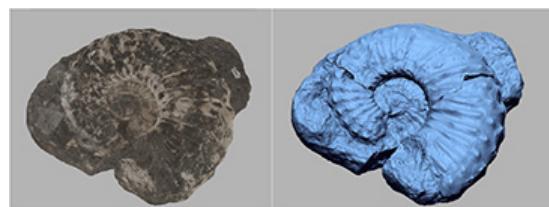
株式会社NTT ArtTechnologyが納品したデータを含め、本プロジェクトの成果は「三陸希望遺産デジタルアーカイブ」WEBサイトで広く公開されています。

また株式会社NTT ArtTechnologyが運営するNTT東日本の文化施設「NTTインターミュニケーション・センター[ICC]」では岩手県立博物館所蔵「大型アンモナイト」を展示しています。フルカラーの3Dデータは3Dビューワーで自由に操作し、様々な角度から立体的に鑑賞することができます。また単色とフルカラーの2種類の3Dプリント造形によるアンモナイト化石のレプリカを展示しており、単色のレプリカは自由に手にとってご鑑賞いただけます。

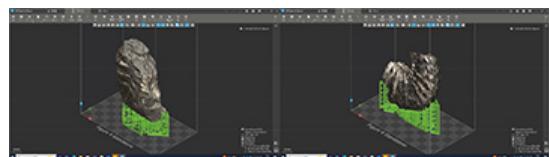
※ NTTインターミュニケーション・センター[ICC]の場所・開館日についてはHPをご確認ください。

<https://www.ntticc.or.jp/>

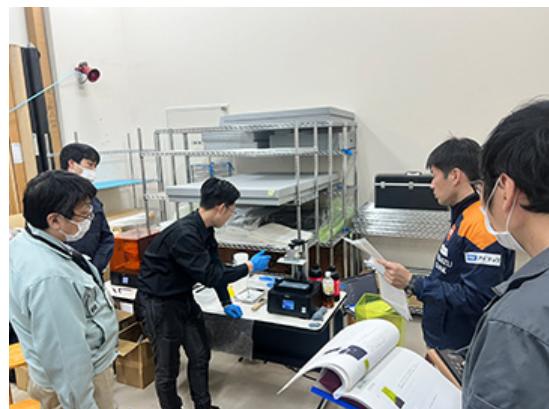
➤ 三陸希望遺産デジタルアーカイブ □



高精細3Dデータ（左：カラーテクスチャあり・右：カラーテクスチャなし）



3Dプリントデータ



3Dプリントによるレプリカ作成レクチャー

協力：株式会社ケイズデザインラボ

| 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 [PDF](#) [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 [PDF](#) [2,038KB]
- › 「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～ [PDF](#) [426KB]
- › 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 [PDF](#) [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「シェアースペースSTEPS」のオープンについて [PDF](#) [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、その重要性を一層増しつつあります。常に高品質で安定した通信サービスを提供するために、重大事故発生件数ゼロを目標に掲げ、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的確な対応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。

■ KPI・目標と実績

KPI	対象範囲	2024年度目標	実績	
			2023年度	2024年度
重大事故発生件数	NTT東日本（単体）	ゼロ	1件	0件

■ 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しています。

› 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、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、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、迅速かつ的確な回復措置を講じているほか、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、サービス影響の常時可視化やゼロタッチオペレーション、AIの導入等、日々、オペレーションの進化を続けています。



電柱
565万本



水底ケーブル
800km



電話線や
光ケーブル等
133万km



管路
29万km とう道
406km

(2025年4月1日時点)

■ 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。

2024年度も通信設備の点検・改修を定期的に実施し、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していただけるよう、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

お客さまに通信サービスを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、2025年9月から不安全設備に関する受付窓口においてAI技術を活用した自動受付も開始しました。

故障受付窓口のマルチチャネル化により、お客さまをお待たせすることなく、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、サポート体制の一層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、東日本全域から復旧班を派遣し、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。

災害発生時には地域のお客さまの困りごとは何か、地域の声を聴いて、解決に向けて避難所や役場等に「お困りごと受付窓口」を設置し、多くのお客さまにご活用いただいている。今後もお客様が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」を目的に毎年開催しているもので、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つの要素で構成しています。2025年1月開催の「第18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開催しました。

集合形式で実施した技能競技会の模様は、低遅延配信技術を活用してオンラインでライブ配信し、現地に行かれなかつた社員の競技の観覧、参加選手の応援を可能にするなど、より多くの社員が参加できるイベントにしました。また、社員だけではなく、多くの社外の方々にもご覧いただき、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

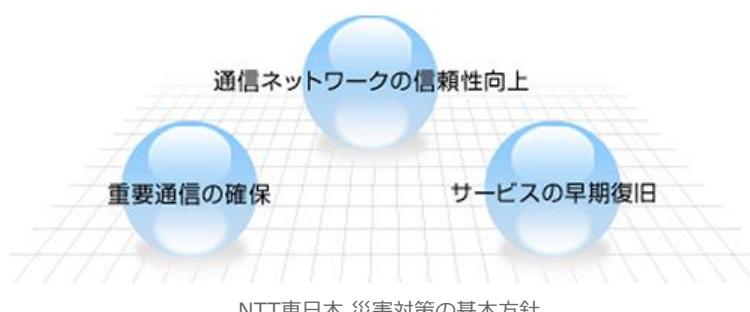


専用ホームページでのライブ配信模様

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、当社が故障発生の事実および影響範囲を的確に把握し迅速に対処するしくみとして、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す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

NTTグループ人権方針

NTT東日本グループは、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・価値観などの正しい理解・認識に努め、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（前文）

私たちNTTグループは、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立ち、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、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな持続可能な社会の実現をめざします。

そのために、あらゆる企業活動を通じて、世界人権宣言をはじめ国際的に認められた人権を尊重し、自らが差別をはじめ人権侵害に直接的に関与しない、また間接的にも加担しないように努めます。万が一、人権への負の影響が生じた場合には、適切に対応します。

また、ビジネスパートナーによる人権への負の影響がNTTグループの商品やサービスに直接関係している場合には、これらの関係者に対して人権を尊重し、侵害しないよう求めていきます。

その責任を果たすため、経営幹部自ら率先して全てのステークホルダーの人権を尊重し、人権尊重の観点から必要な都度、業務内容等について見直しと改善を行い、事業活動に反映することにより、人権を尊重する企業体質の確立をめざします。

第一章 国際規範への対応

第二章 特に重要と考える人権課題への対応

- 「Diversity & Inclusion」の推進
- 「高い倫理観に基づくテクノロジー」の推進
- 「Work in Life（健康経営）」の推進
- 「適切な表現・言論・表示」の推進

第三章 適用の範囲

第四章 デューデリジェンス

第五章 告発・救済

➤ NTTグループ人権方針  [782KB]

KPI・目標と実績

KPI	対象範囲	2024年度目標	実績	
			2023年度	2024年度
確認された人権に関する違反件数	NTT東日本グループ [¶]	ゼロ	10件	18件
改善要請が必要なサプライヤとの直接対話率	NTT東日本グループ [¶]	100%	100%	100%

推進体制

NTT東日本では、代表取締役副社長を推進委員長とした、推進体制を構築しています。また、各組織に配備している人権啓発担当が中心となり、職場内の現状の課題等に即した啓発を行うなど、一体となって社員の人権意識の浸透、定着に取り組んでいます。

2024年度の注力事項

- 多様化するハラスメントに対応すべく、部下や同僚によるハラスメント等にも啓発のテーマを拡大
- サプライヤのマネジメント強化に向けて、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に基づく、人権デューデリジェンスを実施

人権デューデリジェンス

NTT東日本グループは、自らが人権侵害をしないよう社内教育を徹底するとともに、ビジネスと人権に関する指導原則をもとに、人権デューデリジェンスプロセスを用いて、グループ全体で人権課題の特定・防止・軽減・是正を行い、人権意識の醸成および人権マネジメントの向上に取り組んでいます。

また、間接的にも人権侵害に関与しないよう、通信建設会社を含むお取引先をはじめ、バリューチェーン全体で人権デューデリジェンスを行い、人権侵害の根絶に努めています。

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関する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。

おもな取り組み

- 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

■ 重要なサプライヤとの直接対話の実施

NTTグループは重要なサプライヤに対し、サステナビリティに関する7分野で構成する自主評価質問表（SAQ）結果に基づいて、サプライヤの皆さまとの直接対話を実施し、サプライヤエンゲージメント活動を推進し、多様なリスクに対するマネジメントに努めています。重要なサプライヤは、一定の取引額以上、または重要な物品を取り扱うサプライヤ等と定義づけています。

NTTグループのグループ会社で共通したサプライヤが多いことから、グループで連携して進めるために、調達戦略検討会（月1回実施）において、サステナビリティ推進に関する全般、GHGネットゼロ、経済安全保障等重要なテーマについて意見交換を行い、サプライヤの直接対話につなげています。各グループ会社は対話の結果をグループ内で共有する手順となっています。

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ため、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。

当社グループでハラスメントなどの人権侵害発生の可能性が生じた場合、人権・ハラスメント等相談窓口の担当者が、事象について調査を行い、事実確認の結果を踏まえた対応策を講じます。これらの対応状況は、対応策の実施状況や対応策の効果等をモニタリングしています。

2024年度に確認された人権に関する違反（18件）はハラスメントに関する内容が多く、調査やヒアリング等を通じ、それぞれ事実確認のうえ、適切に対応しました。

また、サプライヤからも人権侵害に関する通報を受け付ける相談窓口を設置し、連絡方法をNTTグループサプライチャーンサステナビリティ推進ガイドラインに明記することで周知しています。

これらの窓口では、寄せられた相談に対して迅速に調査および改善の対応をする等、より一層の相談者保護を含めたハラスメント防止に努めています。

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、といったサイクルを生み出しています。



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、標語を募集し、優れたものを優秀作品として選定しています。2024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、その時々のニュースになった人権に関する話題などをテーマに、毎月「人権コラム」を掲載しています。



2025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。2024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が、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方のもと、「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、そして活躍できる機会の提供が不可欠です。

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、お客様と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、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。

グループ会社による進捗状況の把握や情報共有のため、ダイバーライン連絡会を年2回開催し連携を図っています。

また年4回のサステナビリティ委員会を開催し取締役会への報告を実施しています。

KPI・目標と実績

NTT東日本グループには32,000人以上の社員があり、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。

KPI	対象範囲	2024年度目標	実績	
			2023年度	2024年度
女性の新任管理者登用率※1	NTT東日本（単体）	30%	30.0%	30.4%
女性の管理者比率※1	NTT東日本（単体）	13.5%	12.5%	13.7%
男性育休取得率	NTT東日本+地域子会社4社+グループ会社2社	100%以上	103%	149%
障がい者雇用率※2	NTTグループ連結	法定雇用率 2.5%	2.79%	2.79%
PRIDE指標(LGBTQ浸透指標) 獲得維持	NTT東日本+地域子会社4社+グループ会社2社	GOLD認定	GOLD認定	GOLD認定
経験者採用率※3	NTT東日本（単体）	30%	39%	45%

※1 出向者含む

※2 各年度の6月1日時点の数値

※3 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

女性活躍推進

NTTグループでは、より多くの女性社員が指導的立場や経営の意思決定の場に参画できるよう、女性社員の育成の取り組みを強化しています。

NTTグループの考えに基づき、NTT東日本グループでは、女性社員が個性や能力を十分に発揮し個々人のキャリア形成ができるよう「キャリア開発研修」を実施しているほか、メンタル面をフォローする「メンタリング施策」、自身のキャリアを考える機会にする「キャリア志向調査」を行うなど、さまざまな施策を実施しています。

■ キャリア開発支援

■ 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運用しています。

NTT東日本グループ内で、2024年度に女性キャリア開発研修に参加したのは5名、社外研修に参加したのは5名でした。

■ 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、育児経験のある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。

※ 2024年度は、育児休職復職後および管理者手前層の女性社員120名が参加。

キャリア志向調査

NTT東日本グループの女性社員を対象にキャリア志向に関する意向や、キャリア形成における課題を年に1度調査し、結果を分析し各階層にあった施策を検討しています。フォローすべき層に対しては、タイミングを見極めた各種研修・施策を展開しています。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、管理職への挑戦および、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。2024年度の実績は、女性の新任管理者登用率30.4%、女性管理者比率13.7%でした。2025年度の目標は、それぞれ30.0%、15.0%としています。

- データ集 女性の新任管理者登用率・女性の管理者比率

■ ライフィベントによるキャリア分断をサポート

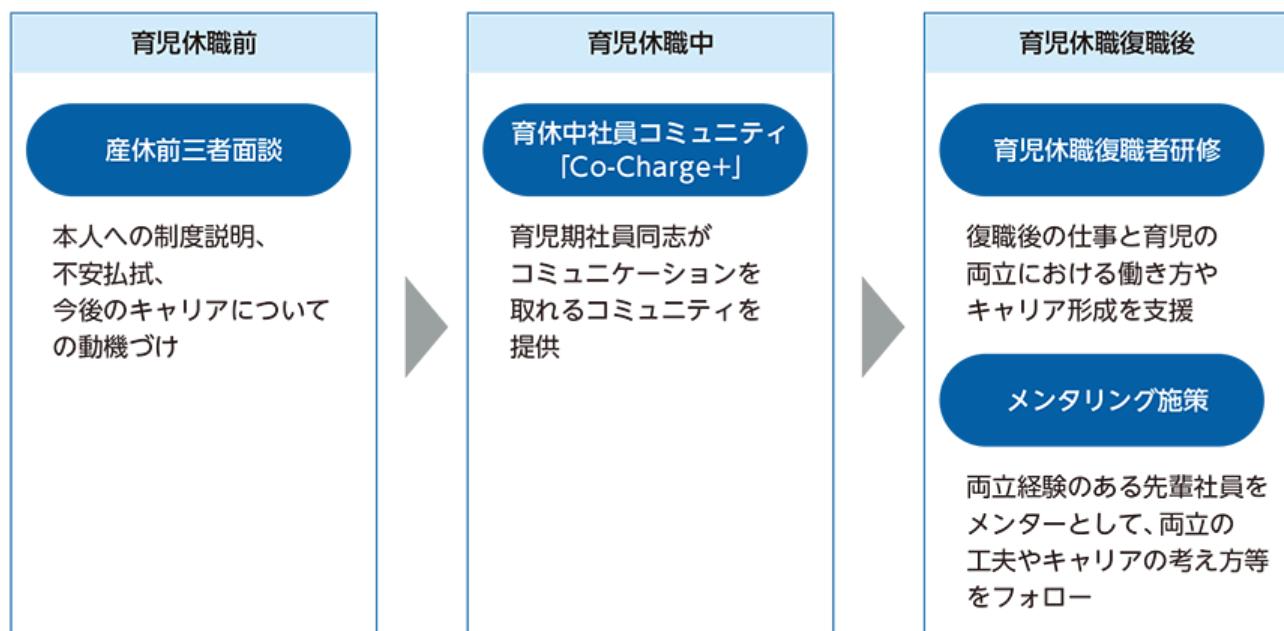
NTT東日本グループでは、出産・育児によりキャリアが分断されやすいとされる女性社員に向けた取り組みを充実させ、女性が自律したキャリアを形成し、活躍しやすい職場環境づくりに努めています。

出産・育児がキャリア形成の不安要素にならないよう、育児休職取得者に向けた取り組みを充実させています。これらの施策は、女性社員のみならず男性社員向けの取り組みも増やしており、男性社員の育休取得を促進させることで、女性が活躍しやすい職場環境づくりを推進しています。

■ 仕事と育児の両立を切れ目なくサポート

社員が仕事と育児を両立できるよう、育休前から復職後まで切れ目なくサポートしています。具体的には、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などを運用しています。

育児休職前から復職までのサポート



女性社員の育児休職後復職率

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性社員の育児休職後復職率	100%	100%	100%	100%

* 対象範囲：NTT東日本グループ

■ 男性社員の育休取得促進

NTTグループは、男性育休取得促進取り組みの一環として、NTT東日本を含むNTTグループ9社は、2025年9月に「男性育休プロジェクト（IKUKYU.PJT）※」の取り組みに賛同しました。

各種取り組みを継続的に実施し、2024年度の男性育休取得率は149%でした。

※ 積水ハウス株式会社が、「男性が当たり前に育休を取得できる世の中にしていきたい」というビジョンのもと実施しているプロジェクト
<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/>

➤ データ集 男性育休取得率

| オンラインダイバーシティセミナーの開催

2023年度からNTTグループ横断による育児編のダイバーシティセミナーを開催しています。2024年度は、男性育休をテーマにしたセミナーが開催され、上司目線・取得者目線・同僚目線での体験談などのパネルディスカッションなどを行いました。

■ メッセージリレーによる社内浸透

NTT東日本グループでは「イクボス宣言」をスローガンに掲げ、「男性育休取得推進リレーメッセージ」と題して幹部と育児休職を取得した男性社員との対話会を実施しています。イントラサイトにも掲載し、会社としてのスタンスの明示、および男性育児参画が当たり前の職場風土を醸成する取り組みを展開しています。

育児休職取得に関する各種取り組み

	取り組み	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を両立しながら、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を両立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。普段接することができ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。2024年度は、育児・介護・病気・健康など多くのテーマを用意し、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、社員のダイバーシティ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ながらも、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：オンライン未来プロジェクト

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、職場環境は男性社員の目線を中心に整備されてきました。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という観点から、女性目線を踏まえた現場環境の改善を行い、作業者全員が最大限パフォーマンスを発揮できるようにすることを目的に、2017年にオンライン未来プロジェクトを発足しました。2024年は30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むとともに、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。



オンライン未来プロジェクトのロゴ



作業用ポーチ



装着イメージ

オンライン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拡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
バケットテント	バケット部の雨雪よけビニールを簡易テント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5.6kg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。また、2024年度からは育児中の社員（復職済み）の方へも対象を広げ、仕事と育児の両立の工夫についても不安の解消・ノウハウ共有が可能なコミュニティとなり、260名が参加しています。



Co-Charge+の様子

<過去の開催テーマ（育休中社員向け）>

- 育休中の過ごし方
- 復職に向けた心の準備/ToDoやスケジュール
- 小1の壁
- 男性育休取得予定者向けパネルトーク

■ 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を支援する各種制度の充実、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「えるばし」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「えるばし」

■ 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時間超え社員ゼロ⇒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

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クラルティと雇用連絡を行っており、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。



※ 上記数値の対象範囲はNTTグループ連結です。

■ 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しています。2024年度は、NTT東日本グループで「メンタルヘルス研修」を6回、「心のバリアフリー研修」を11回、「職場のD&I研修」を6回開催し、延べ782名が参加しました。研修を通じて、当事者と協働する社員がフォローアップ体制を築きやすい環境・風土づくりに努めています。

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を、上長も部下に対する配慮や接し方に関する悩みについて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しています。

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に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クラルティ）との協業

| 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、働く組織、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や、公正採用選考の観点を重視し優秀な人材の採用ができるよう、採用担当者向け研修を行っています。

PRIDE指標2025 ゴールド授賞

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2025」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9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

NTT東日本グループ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、当社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、年1回実施する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ホールプレイ型研修を隨時実施し、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。自分が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、誰もが安心して働く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であることの意思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

NTT東日本グループは、配偶者およ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、2018年4月から配偶者・事実婚に関する制度全般※（休暇・手当・福利厚生等）を適用しています。

※ 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

NTT東日本グループは、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東日本グループは、多様な専門性やバックグラ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。

2023年度の採用数は190名、2024年度の採用数は230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45%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、フォローフォローアップ、組織横断でのmeetupなど経験者採用社員の方々が安心して活躍でき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。

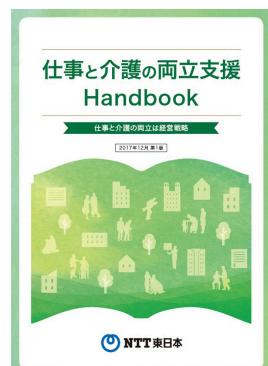
| 仕事と介護の両立支援

NTT東日本グループは、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環として、仕事と介護の両立支援に取り組んでいます。

■ 仕事と介護の両立

NTT東日本グループは、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。こ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、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	<ul style="list-style-type: none">・ ライフプラン休暇※・ 不妊治療サポート休暇
妊娠	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 特別休暇（出産）
育児・復職	<ul style="list-style-type: none">・ 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）・ 看護等休暇・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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）・ 看護等休暇
退職関連	<ul style="list-style-type: none">・ 再採用（退職後3年以内）
その他	<ul style="list-style-type: none">・ 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います。

この実現に向け、次の3つの取り組みを軸に人的資本経営を推進していきます。

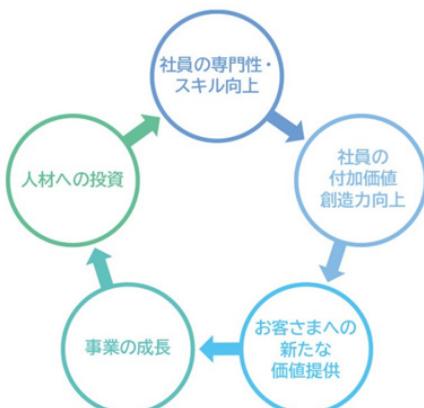
①ジョブ型人事制度の導入（管理職）・専門性を軸とした人事給与制度への見直し（一般社員）

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

➤ ワークインライフ

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

➤ 人材育成・キャリア支援戦略、人材配置戦略



基本的な考え方

■ 人材戦略

■ 求める人材像

当社グループは、パーソンズである「地域循環型社会の共創」の実現に向け、多様な能力と価値観を備え、日々進化する技術や変化する事業環境に柔軟に対応できる人材が必要と考えています。このような人材が、新たなシナジーを生み出し、社会課題解決と持続的成長を牽引する力となるよう、社員が主体的に活躍できる環境づくりを進めています。

■ 人的資本経営の基盤

採用戦略

採用戦略として、新たな技術領域やビジネス領域に精通した即戦力となる経験者採用を強化し、多様なバックグラウンドを持つ人材が新たなシナジーを生むと考えています。また、将来の事業運営の中核を担う新卒人材の獲得も重視しており、優秀な人材確保のため初任給を見直すなど、早期からの魅力訴求に努めます。進化する技術や変化する事業環境に対応し、自社の提供価値を常にアップデートできる、基礎的資質や成長意欲・変化への対応力が強い人材を求めています。

➤ 経験者採用

➤ 採用情報

人材配置戦略

社員が主体的にキャリアを考え行動できる環境づくりとして、手上げ制人事の拡大や社内・社外副業の推進をすでに進めています。また、基盤事業の効率化で創出された人材を成長事業へ移行させるためのリスクリング支援も実施しています。

今後は、事業別・機能別・職種別の人材タイプやスキルセットを明確化し、目指す人材ポートフォリオの策定を進めるとともに、専門分野に軸足を置いたキャリア開発プラン（CDP）と戦略的な配置を強化し、各事業分野の中核人材の育成・確保を図ります。さらに、人材の可視化に向けたデータ分析基盤（HR-tech）を構築し、最適な人材活用をめざしていきます。

➤ 人材育成・キャリア支援戦略、人材配置戦略

人材育成・キャリア支援戦略

「つなぐDNA」を人材育成理念に掲げ、社員一人ひとりの主体的な能力開発を促す施策を積極展開しています。NTTグループサステナビリティ憲章「Self as We」の考え方に基づき、「個の成長」「組織・チームの成長」の連動を人材育成の基本コンセプトとし、多様な人材開発プログラムによる個々のキャリア開発・能力開発を通じて、新たな価値創造をめざしています。

➤ 人材育成・キャリア支援戦略、人材配置戦略

➤ NTTグループサステナビリティ憲章 □

評価・報酬戦略

事業構造を転換して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ると当社は考えています。

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。

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

KPI・実績

社員の働きがいや働きやすさの状況把握及び向上させるための改善策を講じることを目的として年1回「エンゲージメント調査」を実施しています。その中でも特にエンゲージメントに関する4つの設問のスコアをKPIとし、結果に応じて人的資本に関する取り組みの強化・見直しを図っています。

エンゲージメントに関する4つの設問

- 私は、当社で働くことを誇りに思う
- 私は当社を素晴らしい職場として、知人に勧めると思う
- 私は、仕事を通して個人として達成感を得ている
- 当社では、仕事を成し遂げるために求められる以上の貢献をしようという気持ちになる

社員エンゲージメント率※実績

KPI	対象範囲	実績	
		2023年度	2024年度
社員エンゲージメント率	NTT東日本+地域子会社4社+グループ会社2社	49%	57%

※ エンゲージメントに関する4つの設問（当社への誇り・職場の知人推奨・仕事のやりがい・貢献意欲）の肯定回答率

評価・報酬戦略

■ 人材戦略に連動した人事制度

■ ジョブグレード制度の導入

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よう、2023年4月に新たな人事給与制度を導入しました。

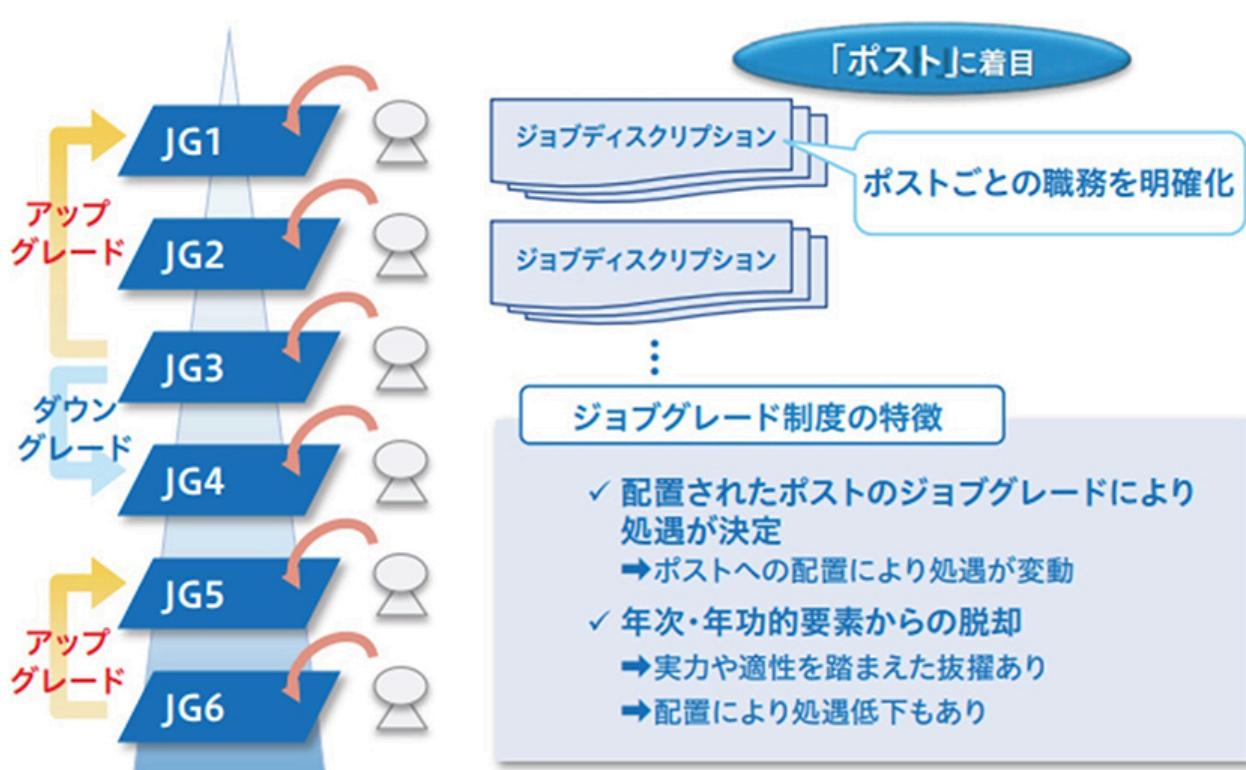
営業（セールス・SE等）、開発（サービス・プロダクト開発等）、IT（ITアーキテクト、ITスペシャリスト等）、インフラエンジニア、コーポレート（総務・人事、財務等）、不動産・建築、スマートエネルギー、研究開発等、外部市場を意識した18の専門分野を設け、分野ごとに求められる専門性や行動レベルを明確化した“グレード基準”を設定しました。これら“グレード基準”に基づき、高い成果を上げた社員が適正な評価を受けられる絶対評価の導入や、昇格における最短在級年数廃止等を行い、専門性の獲得・発揮度に応じて昇格・昇給していく仕組みとしました。これによりマネージャーにならずとも、高い専門性を背景に管理職と同等の待遇を受けられるようになり、社員のキャリアの選択肢を広げ、さら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られます。

また、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。

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。

なお、ジョブグレード制度の導入により、デジタル・AI・グローバル人材の確保や、社員の成長機会の拡充、エンゲージメントの向上といった課題が明確になりました。これらの課題を踏まえ、目指す人材像とのギャップを解消するための取り組みを着実に進めていきます。

ジョブグレード制度



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と考え、健康保持・増進、メンタルヘルスケア、福利厚生の充実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、そして身近な総合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](#)

人材育成・キャリア支援戦略、人材配置戦略

■ 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、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。主体的な能力開発を促す施策の積極的展開や、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がその代表的な取り組みです。

「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といった意味合いに加え、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。

人材配置戦略は、自律的なキャリア形成と接続が不可欠と考えています。最適かつ精緻にキャリア形成と人材配置が接続できるよう、今後は人材ポートフォリオの策定を進めるとともに、専門分野に軸足を置いたキャリア開発プラン（CDP）と戦略的な配置の強化、人材の可視化に向けたデータ分析基盤（HR-tech）を構築し、最適な人材活用を目指していきます。

NTT東日本の人材育成戦略

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。

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」(利他的共生)の考え方をもとに、個の成長と組織成長を連動させ、新たな価値創造をめざします。

- リザイソワーク
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

NTT East College
Fundamental

「個」の能力の磨き上げ

新入社員、若手研修

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

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・社外副業等
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

人材育成・キャリア支援戦略

■ 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を実施し、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77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、2024年度に延べ約7,600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200のコースをラインナップし、2024年度は約12,800名が受講しました。また、社員に対して専門性の向上を視野に入れた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2024年度に延べ約18,600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、2023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設け、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な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9,000名を輩出しています。

研修実績

	対象範囲	2022年度	2023年度	2024年度
研修時間	NTT東日本+地域子会社4社 +グループ会社2社	111万時間	111万時間	129万時間
一人当たりの研修時間		36時間	37時間	44時間
研修投資額		23.7億円	26.9億円	24.4億円
一人当たりの研修投資額		146,487円	168,470円	159,087円
資格取得者		18,452人	15,904人	12,541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います。自らキャリアを切り拓き、高い専門性を有する人材へと社員を育成していくことで、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いきます。

■ 社内ダブルワーク、社外チャレンジワーク（社外副業）

2022年10月に、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できる社内ダブルワーク制度を開始し、2023年5月より、平易に副業案件を探索・応募できる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、これまでに約1,600名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（社外副業）については、約500名の社員が社外にも活躍の場を広げており、社内外で自身のありたい姿に向けたスキルアップや経験値の獲得に取り組んでいます。なぞ、習得した知識・スキル等は本業にも還元され、組織全体の成長につながっています。

■ キャリアコンサルタント面談の推進

キャリアを考える機会として、上司のキャリア支援力の強化や多様な経験・価値観を持つ社員とのパネルディスカッション形式による情報の発信(ウェビナー)、ロールモデルや組織情報の発信などを行っています。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で面談を行う企業内キャリアコンサルタント施策を展開しています。キャリアコンサルタント面談はこれまで約2,300名の社員が利用し、社員のキャリアに関する悩みの解消から、自身の強み・弱みを棚卸して今後のアクションの具体化を進めるなど、有効に活用されています。

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を提供しているだけでなく、NTT Te-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していただいている他、お花見の時季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。

〈学是の由来〉

昭和41年（1966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・浸透を図るために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（1972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



NTT中央研修センタに引き継がれてきた「学是」

■ 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%を超えていました。

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で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、います。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ようにしたほか、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。

	対象範囲	2022年度	2023年度	2024年度
リモートワーク実施率※	NTT東日本+地域子会社4社 +グループ会社2社	72%	71%	69%

※ オフィスワーカーのみ

➤ 「自律的な働き方」を推進するための制度改革や環境整備の取り組み

人材配置戦略

■ 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。2024年度までにNext Generation Executiveコースに約50名、Fundamentalコースに約200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みました。

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・拡大させつつ、異文化での経験を通じて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2コースでは、1年～2年間の社外経験を糧に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、自ら事業変革を牽引できる人材の輩出、ひいてはNTT東日本グループへの還元を目指しています。

■ 「NTT Group Job Board」

NTTグループでは、自律的なキャリア形成を支援することに加え、事業戦略上必要な人的リソースを確保する制度として、「NTT Group Job Board」を実施しています。本制度は、NTTグループ内で特定のスキルが必要な事業や新規分野の事業などのポストへ自発的に応募できます。募集は常時行われており、タイムリーに応募が可能です。これまで東日本グループ内から110名が異動し、東日本グループ内外から81名が異動しています。

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、働く時間や場所に捉われない「自律的な働き方」を推進するため、制度改革や環境整備に取り組んでいます。

「自律的な働き方」を推進するための制度改革や環境整備の取り組み

■ リモートスタンダード制度

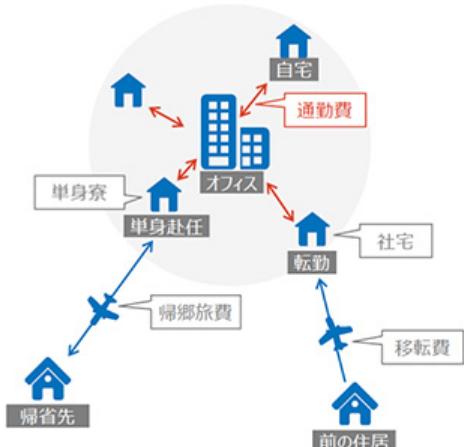
NTT東日本グループでは居住地を国内なら原則自由とする「リモートスタンダード」を導入しており、より自身のライフスタイルにあわせた働き方を選択可能です。

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、居住地に縛られない人事異動の実現、および社員のWell-Being推進、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

これまで

- 基本的に概ね片道2時間以内で通勤できる範囲に居住
- 遠隔地への異動には転居や単身赴任を伴う



➤ 人材育成・キャリア支援戦略

リモートスタンダード

- 日本国内であれば居住地は自由
- 出社時は旅費として認められる合理的な移動手段を利用可能（宿泊を伴う場合は宿泊費用も支給）
- 遠隔地への異動の場合、異動先がリモートスタンダード対象組織であれば転居不要



■ リモートワーク手当

自宅等でリモートワークを実施した場合に発生する費用負担を考慮し、NTT東日本グループでは、1日あたり3時間以上自宅等でリモートワークを行った場合、リモートワーク手当を支給しています。

■ フレックスタイム制

働く時間を自由に設定できる制度で、自己研鑽の時間を確保やプライベートのさまざまなイベントに対応する事が可能になります。NTT東日本グループでは、5:00から22:00までをフレキシブルタイムとして設定し、コアタイムを設けずに勤務できる「スーパーフレックス制」（最低勤務時間は1日3時間）と、標準的なコアタイム（10:00～15:00、具体的な時間帯は組織ごとに設定可能）とフレキシブルタイムの中で勤務できる「フレックスタイム制」の2つを導入しています。

■ サテライトオフィス・シェアオフィス

社員の働く場所の選択肢拡大を目的としたサテライトオフィスの設置を推進。出張時や外出時の「スキマ時間」の有効活用など、自律的に働く場所や時間をコントロールし、付加価値を生む働き方の実現をめざしています。民間シェアオフィスの利用も進めており、サテライトオフィス・民間シェアオフィスあわせて全国約400拠点の利用が可能です。

■ 有給休暇取得推進

社員が健康を保ちながらモチベーション高く活躍し続けることができるよう有給休暇の取得を推進しています。部署単位での年休取得奨励日の設定や時間単位年休取得制度、5年に1度、連続した5日以上のリフレッシュのための休暇取得の奨励、100%の取得に向けた個人別管理の実施を行っています。

2024年度実績

制度改革や環境整備の取り組みをとおし、NTT東日本グループではワークインライフを実践する社員が増えています。

項目	2024年度
リモートワーク利用者数	19,538人
フレックスタイム制利用者数	21,649人
有給休暇取得率※1	92%
育児女性社員の育児休職後復職率	100%
育休後フルタイム復帰率※2	63%
「自律的な働き方※3ができる」と回答した社員割合※4	81%

※1 年間発給数（20日）に対する平均取得日数

※2 男女合計で算出

※3 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

※4 NTT東日本グループ全社員アンケート結果

次世代育成支援・女性活躍の行動計画

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さまざま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観点から、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。

➤ [女性活躍推進](#)

健康経営の推進

■ 基本的な考え方

NTT東日本グループは、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考え方の下、経営戦略の一環として「健康経営」に取り組んでいます。

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、NTTグループ各社とNTT健康保険組合が連携した「健康管理委員研修会」「健康管理事業推進委員会」を設置しています。構成メンバーは、各社の健康推進担当課長等であり、年1回開催する各委員会では、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の促進を図るため、各種施策を検討・展開しています。

健康経営推進に関する事項や安全衛生に関わる法令改正の情報共有などは、NTT東日本グループの労働安全衛生課長等が参加する会議を月1回程度開催し、確認・対応しています。

また、労働組合と会社が協議する経営協議会の中で、労働安全に関する協議も行い、労働組合にも理解や協力を得て取り組みを進めています。

NTT東日本においては、産業医と保健師で組織される健康管理センタを設置しています。産業医・保健師は担当エリアを持ち、職場巡回など法令に基づく活動の他、各エリアの社員がいつでも健康に関する相談ができる体制にしています。また、健康経営加速のため、健康管理センタと健康経営を推進する労務厚生部門が一体となって健康に関する活動を展開するとともに、各エリアにおいても安全衛生委員会等を通じて地域性などを加味した安全や健康に関する活動を実施しています。

■ KPI・目標と実績

KPI	対象範囲	2024年度目標	実績	
			2023年度	2024年度
プレゼンティーズム損失率 ^{※1}		6.00%	6.10%	6.00%
メンタルヘルス休職者数 (前年度実績に対する増減割合) ^{※2}	NTT東日本グループ	対前年▲3%	+4.7%	+3.6%

※1 欠勤には至っておらず勤怠管理上は表に出てこないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態であるプレゼンティーズムによって失われた生産性の損失割合

※2 各年度12月時点

KPI・目標と実績

KPI	対象範囲	2024年度目標	実績	
			2023年度	2024年度
プレゼンティーム損失率 ^{※1}		6.00%	6.10%	6.00%
メンタルヘルス休職者数 (前年度実績に対する増減割合) ^{※2}	NTT東日本グループ	対前年▲3%	+4.7%	+3.6%

※1 欠勤には至っておらず勤怠管理上は表に出てこないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態であるプレゼンティームによって失われた生産性の損失割合

※2 各年度12月時点

社員の健康の保持・増進

■ 定期健康診断・保健指導

NTT東日本グループは、メンタル不調社員の健康の保持・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エアラブル端末活用による日々の歩数をはじめとした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。

NTT東日本グループ参考数値

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	備考
ストレスチェック受検率 ^{*1}	95.7%	96.1%	96.7%	97.6%	$\frac{\text{ストレスチェック受検者数}}{\text{ストレスチェック対象者数}}$
定期健康診断受診率 ^{*1}	96.0%	98.6%	98.6%	97.1%	$\frac{\text{定期健康診断受診者数}}{\text{定期健康診断対象者数}}$
特定健診受診率 ^{*1}	91.3%	92.1%	93.2%	89.6%	$\frac{\text{特定健診受診者数}}{\text{特定健診対象者数}}$
特定保健指導完了率 ^{*1}	25.8%	26.7%	26.8%	32.3%	$\frac{\text{特定保健指導完了者数}}{\text{特定保健指導対象者数}}$
適正体重維持者率 ^{*1}	61.4%	61.4%	60.7%	60.3%	$\frac{\text{適正体重維持者数}}{\text{定期健康診断受診者数}}$
血糖リスク保有者割合 ^{*1}	6.6%	8.6%	9.5%	9.1%	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 ^{*1}	18.5%	19.1%	17.8%	17.3%	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 ^{*1}	3.8%	3.7%	3.7%	3.5%	中性脂肪 300mg/dl以上 または HDL 34mg/dl以下
運動習慣者比率 ^{*1}	20.6%	21.6%	21.9%	24.1%	$\frac{\text{運動習慣者数}}{\text{定期健康診断者数}}$
十分睡眠者率 ^{*1}	67.0%	67.3%	64.0%	63.6%	$\frac{\text{睡眠により十分な休養が取れている人数}}{\text{定期健康診断受診者数}}$
非喫煙率 ^{*1}	75.5%	76.3%	76.9%	77.7%	$\frac{\text{非喫煙者数}}{\text{定期健康診断受診者数}}$
アブセンティーズム ^{*1}	+5.4%	+3.7%	+4.7%	+3.6%	12月31日時点における病気休職者数の前年比
プレゼンティーズム ^{*2}	—	—	6.10%	6.00%	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 <ul style="list-style-type: none"> ・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> <測定数※回答者数> <ul style="list-style-type: none"> ・2022年度：51.8% ・2023年度：52.7% ・2024年度：55.3% ・2022年度：17,675人 ・2023年度：17,524人 ・2024年度：17,738人

*1 対象範囲：NTT東日本+地域子会社4社+グループ会社2社

*2 対象範囲：NTT東日本グループ

■ 健康管理センタとの連携

NTT東日本は、社員の心身の健康づくりを支援するため、NTT東日本グループ独自の中期健康経営計画を展開しており、健康管理センタと労務厚生部門が連携し、当社グループの健康に関する課題の改善に努めています。

例えば、2024年度は喫煙率削減をテーマに、NTT東日本本社社員に対して、喫煙に関する正しい健康知識を展開するセミナをはじめとした各種施策を展開しました。2025年度は、NTT東日本グループに展開して社員の健康を戦略的に支援し、健康保持・増進につなげていきます。

そのほか、特定保健指導の利用率を向上させるため、2024年度にオンラインツールを利用して健康管理センタの産業医・保健師が指導を行う仕組みを一部グループ会社に展開し、特定保健指導の利用率向上につながりました。2025年度にも導入会社を拡大し、社員の特定保健指導完了率の向上につなげていきます。今後は東北と関信越にも拡大し、全社での運用をめざしていきます。

■ メンタルヘルスケア

NTT東日本グループは、新たなワークスタイル（デジタル・リモート・オンライン）を推進していくうえで、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と考えています。

社員がいきいきと働ける環境を整えることが組織全体の生産性等につながることから、メンタルヘルス休職者数をKPIに設定し、目標を掲げました。メンタルヘルス休職者を削減するため、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）を促すパレスサーベイを実施する等のメンタルヘルス対策に取り組んでいます。

パレスサーベイの活用

NTT東日本グループは、全社員を対象に2週間に1度パレスサーベイを実施しています。回答率は平均60%程度となっており、回答結果はメンタルヘルス対策立案の検討材料として有効に活用しています。

2024年度は、これまでメンタルヘルスで休職した社員のパレスサーベイの回答結果を分析し、休職に至るまでの回答の傾向を明らかにしました。分析結果を参考に回答を注視し、メンタル不調を早期に察知し、上司との情報共有や健康相談につなげるなどの対応を行っています。

今後は、変調がある社員をより多く把握するためにさらなる回答率向上をめざすとともに、不調傾向にある社員のセルフケア、マネージャのラインケアのスキル強化に向けた取り組みを展開してまいります。

復職者支援

NTT東日本グループは、メンタルヘルスを含め、病気で一定期間休職していた社員が復職する際に、復職の可否などを協議する復職審査委員会を設置しています。復職審査委員会は、精神科の医師も委員として参加しており、専門的な視点で復職のタイミングや勤務時間・業務量などを検討し、問題なく勤務できているか見極める最長3か月の「適応観察期間」を必要に応じて設けて、復職する仕組みを構築しています。復職後も健康管理センタ、職場や厚生担当が連携してきめ細かくサポートする体制を整えています。

| 相談窓口の設置

NTT東日本グループは、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、がん治療と仕事の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・カウンセリング

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、法律相談

対象者：派遣社員を含む全社員とその家族

相談員：医師および専門スタッフ

| メンタルヘルス研修

NTT東日本グループは、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2025

当社の健康に関する取り組みが評価された結果、8年連続で健康経営優良法人2025（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

NTT東日本グループは、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。社員各自に年間40ポイントが付与されます。そのポイントは、健康機器の取得支援等の健康増進に関するサービスに加え、財産形成等も含めた幅広いカフェテリアメニューから選択できます。その他、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

NTT東日本グループは、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。

■ KPI・目標と実績

KPI	対象範囲	2024年度目標	実績	
			2023年度	2024年度
業務災害発生件数※	NTT東日本グループ	ゼロ	113件	142件

※ 医療職を含む。集計範囲をNTT東日本グループへ拡大したため過年度分も含め数値の遡及修正を実施。

■ 推進体制

NTT東日本グループは、労働安全衛生の確保について「安全管理規程」および「健康管理規程」で規定しています。これら規定に則り、労働基準法および労働安全衛生法等の関係法令等を遵守するのはもとより、通信ネットワークの構築・保守といったインフラを担うNTT-MEにおいては、より高い安全性が求められる建設業の規定に沿って、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）等を配置しています。

また常時50人以上の社員等が従事する事務所に安全衛生委員会を設置する他、全職場に健康管理医（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として、厚生労働省令に沿った対応、義務としているNTT東日本グループ全社員への健康診断を確実に実施するとともに、健康経営推進に向けた施策を展開しています。

▶ 健康経営の推進

■ 労働災害の発生状況と発生防止の取り組み

NTT東日本グループは、業務災害ゼロのKPIを掲げています。

2024年度の業務災害発生件数は142件と前年度より29件増加しました。

増加した原因是前年度までと比較し、出社・外出頻度が増加したためと考えています。なお、発生した業務災害は、外出先での転倒、虫刺され等、主に不休災害で、重篤な災害はありませんでした。

なお、重篤な業務災害が発生した際は、専用の報告システムを活用して関係各所へ報告し、迅速かつ適切な対応を行っています。

▶ リスクマネジメント インシデント発生時の緊急対応体制

業務災害発生件数・度数率・強度率（NTT東日本グループ）

	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
業務災害発生件数※1		121件	128件	113件	142件
不休災害		102件	118件	99件	135件
医療分野		6件	44件	23件	58件
医療分野以外		96件	74件	76件	77件
休業災害	NTT東日本グループ	19件	10件	14件	17件
医療分野		0件	1件	0件	1件
医療分野以外		19件	9件	14件	16件
度数率※2		1.3488	1.4998	1.3408	1.6643
強度率※3		0.0095	0.0054	0.0057	0.0155

※1 集計範囲を大幅に拡大したため過年度分も含め数値の遡及修正を実施

※2 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

※3 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

■ 保護具着用の徹底

NTT東日本グループは、電気通信設備の保守業務等での高所作業にあたり、ヘルメットの着用はもとより、フルハーネス型墜落制止用器具、グローブの着用を安全作業マニュアルで定めています。

高所作業は作業床を備えるバケット型高所作業車で行う作業と、作業床を備えないはしごや電柱を昇降する作業に大別されますが、後者については過去に社員が転落する重大な労働災害が発生したことを踏まえ、その作業に従事できるのは社内資格「高所作業者認定」合格者のみとし、作業者がその作業に必要な知識と技術を有することを体系化しています。また、当該認定は有効期間を3年とし、期限満了前に改めて知識と技術の保有状況を試験することにより、社員の労働災害防止に努めています。

すべての高所作業は必ずネットワークカメラを用いて事務所、現場での2WAY確認を実施しています。2WAY確認では、作業前に作業環境・保護具の装着状況・安全作業マニュアルの手順履行状況等を相互に確認するとともに、作業にあたっての注意事項を現場社員へ伝え、労働災害防止につなげています。

■ 職場巡回の取り組み

NTT東日本グループは、常時50人以上の社員等が従事するすべての事業所において、衛生管理者が週1回以上、産業医が2カ月に1回以上の職場巡回を行っています。衛生管理者による職場巡回においては、巡回結果を各事業所の安全衛生委員会に報告し、業務災害リスクに関する指摘事項や課題、是正対応状況をモニタリングするしくみとしています。

安全意識の向上

NTT東日本グループは、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継続的に実施しています。“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います。

※ 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に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

■ 2024年度の取り組み事例

NTT東日本グループは、年度ごとに注力テーマを定め、テーマに基づいた取り組みを実施しています。2024年度は、以下2つのテーマに取り組みました。

1. 危険と知りながら先輩社員へ注意することができない若手社員へ安全第一のマインドセット

- 新入社員導入研修において安全センタが、過去に発生した忘れてはならない事故および直近の事故事例をもとに、若手社員であっても不安全行動には一切の妥協を許さないマインドセットを実施。

2. 労働災害防止に向けトップに求められる安全に関する姿勢の強化に向けたトップ層セミナの実施

- NTT-MEの執行役員（ブロック統括本部長、エリア統括部長）および各エリア部門長に対し、安全のプロフェッショナル集団である安全センタがセミナを企画し完全内製で実施。

■ トップ層セミナ

NTT東日本グループは、労働災害防止において経営層の役割と責任が極めて重要と位置づけ、経営層に求められる安全に関する姿勢の強化を図るとともに、安全衛生管理活動に必要な知識や経験を付与するトップ層セミナを実施しています。

トップ層セミナは安全センタ担当者が講師となり、受講者は過去の忘れてはならない重大事故を振り返ることから始め、安全基礎知識の再習得、KYT基礎4R法の理解度向上および高所作業体験を通じ、最新安全装備品の理解に加え現場社員の苦労共感によるコミュニケーションの重要性を学習します。



高所作業体験



KYTグループワーク

協力会社に対する安全対策

NTT東日本グループは、通信設備工事や保守業務を行うにあたり、協力会社、通信建設会社7社に業務を委託しています。協力会社の安全を確保するため、当社グループは各種取り組みを通じて安全管理を徹底しています。

■ 業務災害防止の取り組み

| 共通のマニュアルの運用

安全レベルを均一化し、安定した品質を確保するため、各協力会社は一般社団法人情報通信エンジニアリング協会(ITEA)が取りまとめた安全作業手順書を用いて施工を行っています。

| 現場等のパトロールの実施

NTT東日本と各協力会社との間で、各作業班で毎月最低1回、パトロールを実施することをルール化しています。また、通信設備の品質管理を行っているNTT-MEによる抜き打ちの現場パトロールも合わせて実施し、ルールの徹底や安全意識向上につなげています。

さらに、協力会社の各事業所を対象に3年1巡で安全監査を実施し、安全活動の実効性を確認しています。

| 現場作業の見守り

当社および協力会社が実施するすべての屋外作業において、ネットワークカメラを用いた見守り活動を実施し、現場作業者を一人にさせない体制を整えています。

| 安全大会などを含む安全意識の啓発

NTT東日本と各協力会社の本社にて、ゼロ災害に向けた意識啓発活動を年2回実施しています。また、NTT-ME各エリアと各協力会社地域間では、より実践的なゼロ災害に向けた意識啓発活動も年2回実施しています。

| 年度末ゼロ災運動

年度末は、業界問わず労働災害が発生しやすい時期であるため、毎年2月1日～3月31日を「年度末ゼロ災運動」の活動期間に設定しています。期間中は経営幹部が協力会社、直営サービスセンタ拠点へ訪問し、安全講話や作業者の現場送り出しを行った後、現場巡回を実施し安全意識の啓発に努めています。

■ 事故発生時の報告

万一事故が発生した場合は、事故発生会社から安全システムを通じて、事故の状況、要因、対策等をNTTグループ各社および協力会社へ発信・共有し、同様な事故の再発防止を図っています。重篤事故につながりやすい事故型6ケースに對しては、NTT東日本と協力会社が真因究明から再発防止策を検討することに加え、所定期間経過後の履行確認を行い、同様の事故防止に努めています。

■ 各支店の取り組み

NTT東日本は、全社的な労働安全衛生に関する取り組みを展開しているほか、各社が気候などの地域性にあわせた安全に関する取り組みを実施しています。

例えば、降雪量の多い地域の支店では、冬季の交通安全を確保するため、業務上運転する機会がある社員を対象とした雪道運転講習を開催しています。滑りやすい路面での運転技術や緊急時の対応力を高め、安全運転への意識向上を図っています。

サステナブル調達の取り組み

■ 基本的な考え方

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実践していくために、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、サプライヤ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を実現し、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。

当該ガイドラインの遵守を徹底してもらえるように、当社とサプライヤとの物品購入基本契約に条項を盛り込むほか、NTT西日本との合同で実施するサプライヤ連絡会での周知、当社のWebサイトでの公開を行っています。

これらの活動は、サプライチェーンに関する、人権・労働、環境、セキュリティ等について議論を行い、NTTグループ全体の方向性を定めるなどNTTグループで横断的に推進しています。

また、サプライチェーン上の違反が疑われる行為等を通報できる窓口として、NTTが運用する窓口を取引先向けの「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」に明記しています。当該窓口は、匿名性を担保し通報者が通報したことを理由に当社から不当な扱いを受けることから保護されるようになっています。

■ NTTグループ調達基本方針

- 広く国内外のサプライヤの皆様に対し、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。
- 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。
- 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  [1,602KB]

› NTTグループグリーン調達基準  [1,290KB]

サプライヤのリスク分析

当社は、NTTグループのサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドラインに基づき、物品を調達しているサプライヤに関するリスクについて、物品ごとに人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティなどのカテゴリを想定したうえで、分析等を行っています。

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、取引前に与信調査を実施し、問題ないことを確認した先と取引を行っており、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うえで、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。市場環境の変化等により物品の製造が困難となった際には、サプライヤと協議のうえ、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隨時行っています。

サプライヤエンゲージメントの取組み

NTTグループ全体で第三者評価機関（Ecovadis）によるサステナビリティに関する自己評価アンケート（SAQ）を利用しておらず、2024年度からはKDDI株式会社とソフトバンク株式会社ともEcovadisによるサステナビリティ評価を共通施策として進めています。それらの調査結果等を踏まえ、サプライヤの皆さまとの直接対話を実施するなど、サプライヤエンゲージメントの強化に向けた活動を実施しています。2024年度は、サプライヤへ直接対話を実施し、現状確認の上で、改善要請を行いました。

また、NTTは2022年7月に、グローバルにICTサプライヤへのCSR監査を実施する電気通信事業者によるアライアンス（JAC: Joint Alliance for CSR）にアジアの電気通信事業者として初めて加盟し、2023年度からはJACの監査基準に基づき、NTTグループのサプライヤへのCSR監査を開始しています。

調達部門の従業員の教育

NTT東日本では、サプライヤや取引先（下請先を含む）との取引について、NTT東日本の全社員が関わる可能性が高いことから、東日本全社員を対象にサプライチェーンにおける人権・環境・調達プロセス等に関するeラーニングを毎年実施しています。

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、原則的に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すりあわせたうえで、既知の事例を基に改善の取り組みにつなげる等、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。

サプライヤとの対話を通じた購入物品の改善

サプライヤに対し、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を必要に応じてお願いしています。内容は物品コストや工事コストの削減に向けた提案が中心です。一方で、「環境への貢献」や「作業の安全性向上」に関わるご提案をいただく等、幅広い視点で数多くのご提案もいただいています。サプライヤから改善のご提案をいただいた際は、そのすべてに対し当社の考えを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。

当ガイドラインに則り、サプライヤから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提出していただいています。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方を加えてフィードバックしています。

サプライヤの表彰制度

NTT東日本にコストや稼働、品質、環境等の面で貢献いただいたサプライヤに対する表彰制度を運用しています。2025年は環境に関する取り組みレベルが高いサプライヤを表彰しました。

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が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。

2010年7月には、米国で「金融規制改革法」（ドッド・フランク法）が成立し、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を指します。）

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、サプライヤの皆さんと連携し、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、紛争が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のないよう取り組んでいきます。