

NTT東日本のワークインライフ 実現に向けた取り組み ～活動成果と課題～

2023.3.9

東日本電信電話株式会社
サステナビリティ推進室

1. NTT東日本のダイバーシティ&インクルージョン
2. 取り組み事例のご紹介
3. 課題と今後の取り組み

01

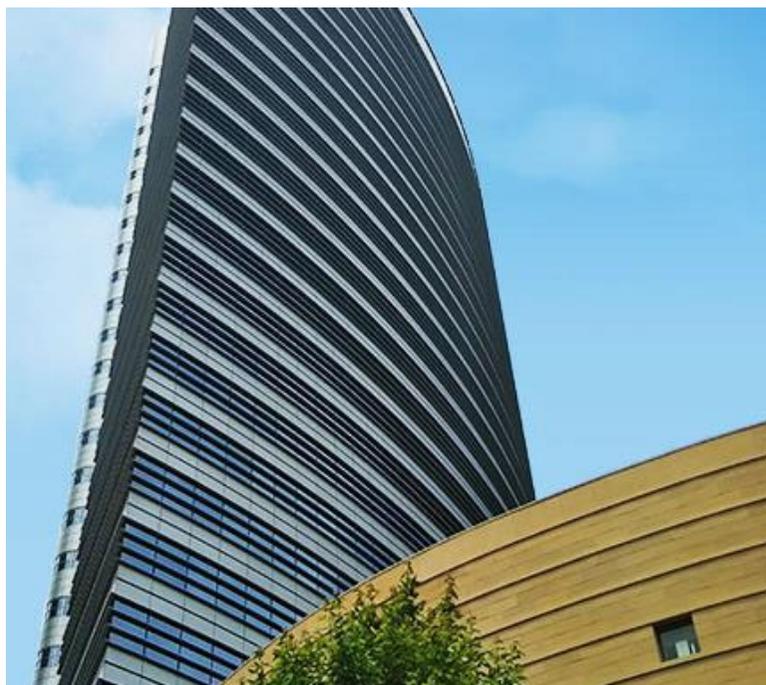
NTT東日本の ダイバーシティ&インクルージョン

NTTグループの構成



注) 各セグメントの営業収益および営業利益は、セグメント間取引を含む2021年度の金額。従業員数、子会社数は2022年3月末時点。

NTT東日本について



事業内容

東日本地域における地域電気通信業務及びこれに附帯する業務、目的達成業務、活用業務

社員数

4,900名(2022.3.31時点)

本社所在地

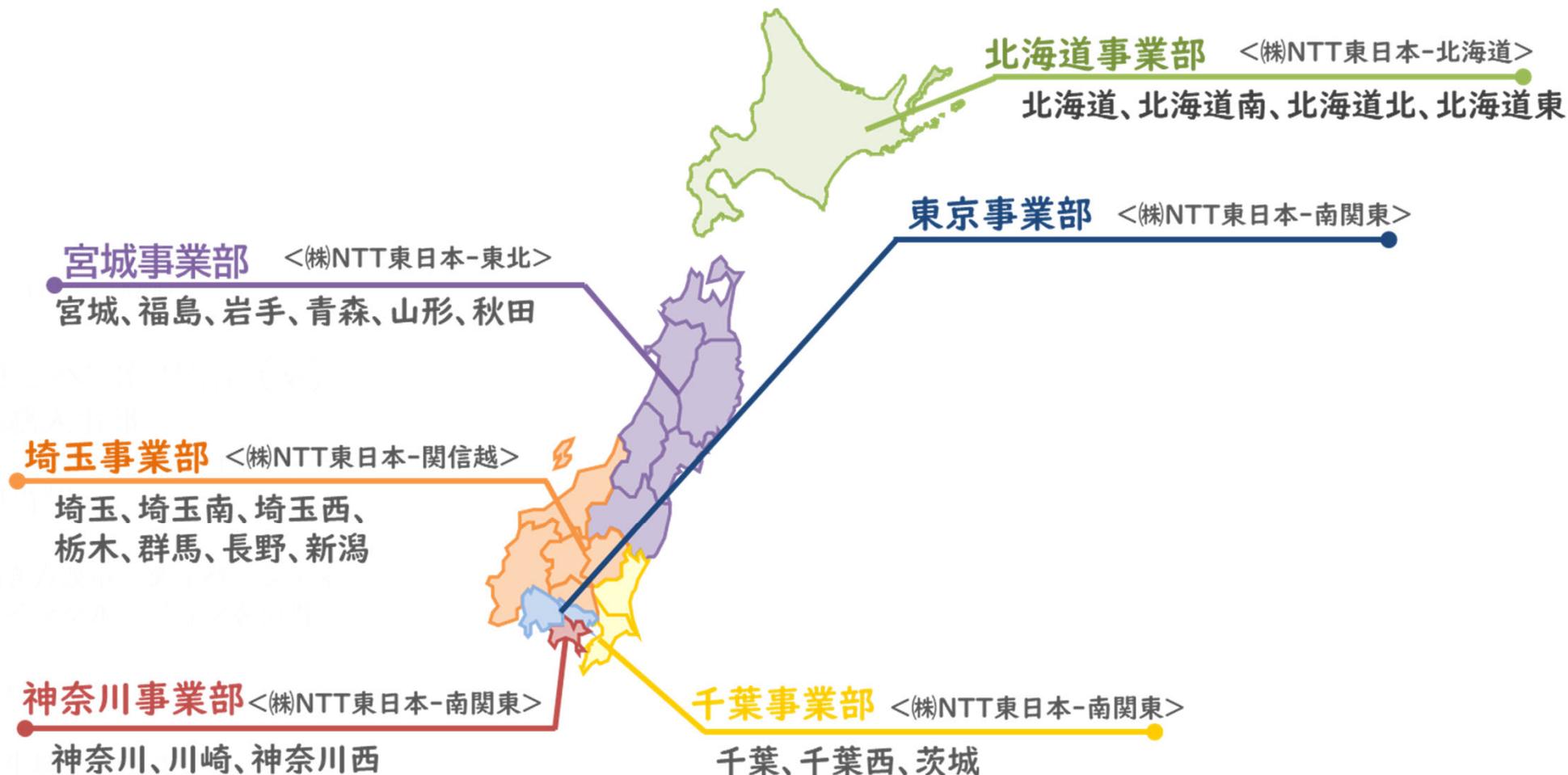
東京都新宿区

設立年月日、営業開始日

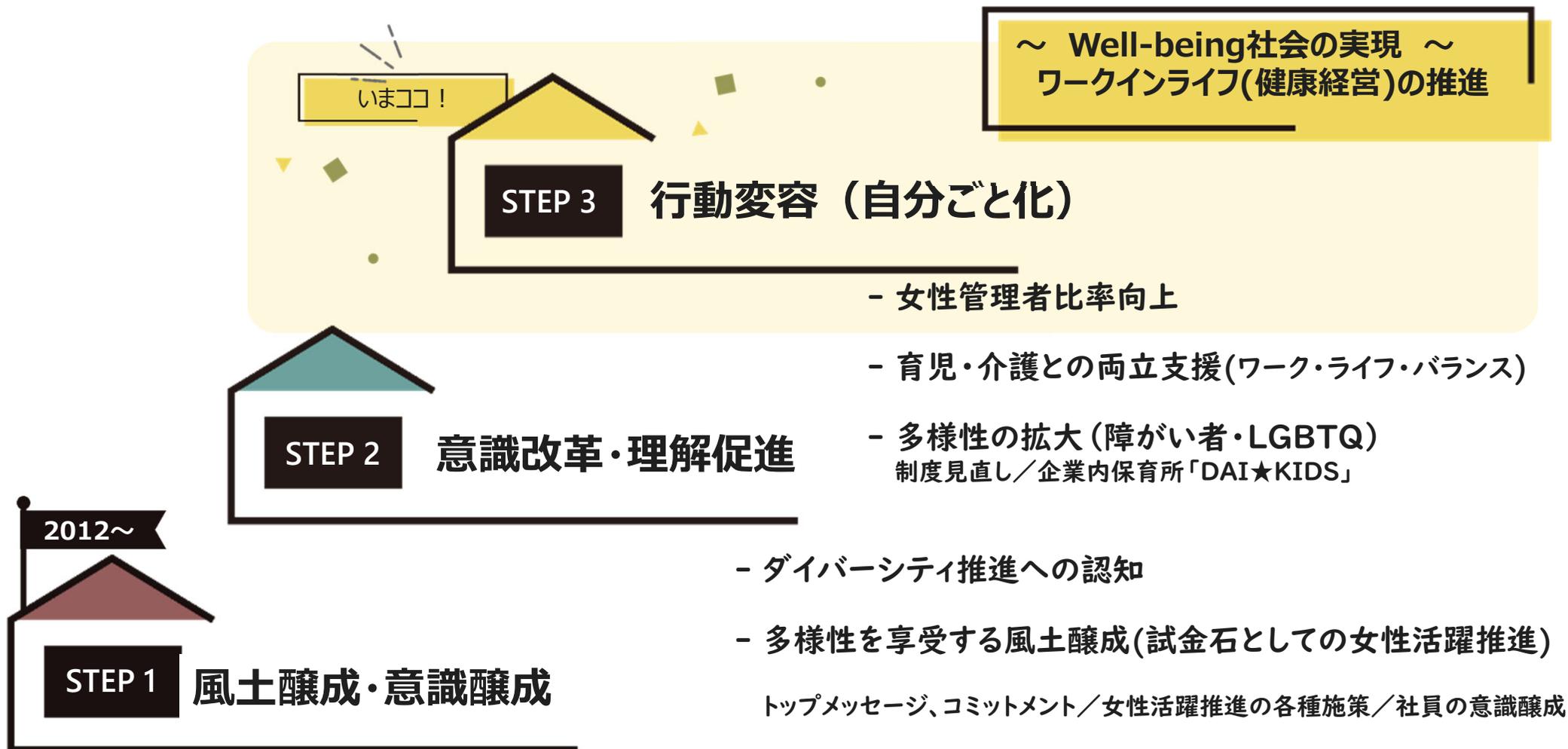
1999年7月1日

NTT東日本の業務運営体制

- 17都道県を「6事業部」「29支店」でマネジメント



NTT東日本のダイバーシティ&インクルージョン



02

ワークインライフの実現に向けた 取り組み事例のご紹介

ワークインライフの実現に向けて

①「住む場所」と「働く場所」の自由度向上

②「働く時間」の自由度向上

③「働く内容」の自由度向上

①「住む場所」と「働く場所」の自由度向上

- 日本全国どこからでもリモートワークで働ける制度(リモートスタンダード)
- 「住む場所」の自由度向上 → 転勤や単身赴任を伴わない働き方を拡大

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



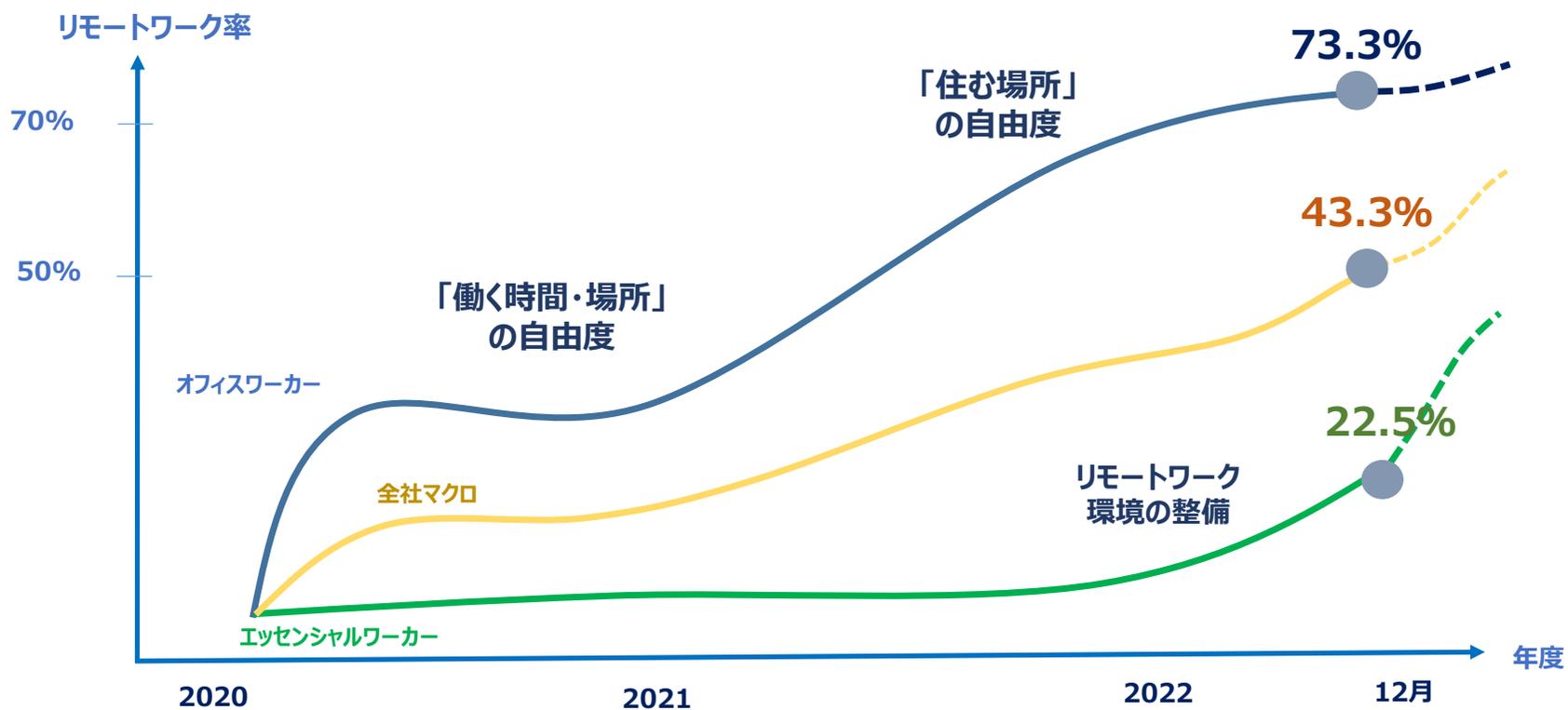
リモートスタンダード

- 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



取り組み効果

- 「働く時間・場所」+「住む場所」の自由度向上と、必要な制度・環境を整備
- 「リモートスタンダード」の実践により、リモートワーク率が向上



②「働く時間」の自由度向上

● 特別休暇（出産）

出産予定日6週間前(双生児などの場合は14週間前)にあたる日から出産後8数目にあたる日まで休暇が取得できる(有給)

● 特別休暇（育児）

生後1年未満の子どもを育てるために要する時間として、1回45分以内(双生児などの場合は1時間以内)で、1日2回の休暇が取得できる(有給)

● 育児休職

生後3年未満の子どもを持つ社員が、一定期間育児に専念するとき、性別を問わず休職を取得することができる(無給)

● 育児により退職した社員の再採用

育児を行うために退職した社員が、退職後3年以内に再就職を申し出た場合に、会社の選考に基づき再採用を行う

● ライフプラン休暇

リフレッシュ、介護、ボランティア活動、スキルアップ、不妊治療、配偶者の出産、子供の学校行事への参加など、様々な用途に応じて、積み立て日数の範囲内で休暇が取得できる(有給)

● リモートワーク制度

自宅において、社員が所有するパソコン等を使用し、業務を実施できる。また、Web会議システムを利用し、ミーティングを実施することも可能

● フレックスタイム制度

1か月の基準労働時間の範囲で、個々のライフスタイルに応じて、日々の勤務時間や始業時刻を設定することができる

● 育児短時間勤務

小学校3年生以下の子どもを持つ社員が、一定期間育児と仕事を両立するために、性別を問わず短時間勤務を行うことができる

自ら能動的に働く時間を決定

● フレックスタイム制度

個々のライフスタイルに応じ、
日々の働く時間や始・終業
時刻を設定できる

● 育児短時間勤務制度

性別を問わず、短時間勤務
ができる
※4・5・6時間から選択
※小3まで取得可能

三位一体!

業務上の必要に応じて、1日の
所定勤務時間の分断ができる

● 分断勤務

制度活用事例

 自分の働く時間

 パートナーの育児時間

● 分断勤務を併用し、自分とパートナーが家族としてベストな役割分担

Time		To Do (自分)	To Do (パートナー)	Point
6:30		起床		
7:00		朝食	起床・子どもの朝食の世話・片付け	朝食は家族みんなで準備はパートナーが実施
8:00			家を出発	保育園のお送り
9:00	勤務	在宅にて勤務開始 <勤務時間>9:00~16:30 育児短時間・スーパーフレックス	出勤	
15:00	分断			保育園のお迎え、夕食の買い出し ボランティアなどに参加
18:30		夕食		
19:30		子どもの宿題確認・読書 等	帰宅	自分の時間や子どもとの時間
20:00	勤務	自分の作業時間として活用	夕食	
21:00			入浴	子供との入浴はパートナー
21:30		入浴		パートナーの時間と子どもとの時間
22:00		就寝	就寝	睡眠が何よりの基本

社員に伝えていること①

- 必要なのはライフステージごとの「パートナーとの話し合い」
- 必ず「自分の意志」を伝え、お互いが「尊重しあえる関係」をつくる

1

結婚前



自分がどうしたいかを伝える

- ・継続して働く意思があるか
- ・どんな働き方をしたいか

2

結婚後



お互いの思いを話し合う

- ・家事などの分担
- ・子どもを授かった場合
お互い協力しあえるか

3

出産前



具体的なイメージを話し合う

- ・育児の分担
- ・家事の分担（再度確認）
- ・乳幼児期のお互いの働き方について

社員に伝えていること②

- 1 育児は女性だけがするものではない**
パートナーとあらかじめ意識合わせをしておく
パートナーはもちろんのこと、家族皆で協力する体制をつくる
- 2 あらゆる選択を自分の意志で**
そのためには生きる力を身につけること
「健康」「教育」「経済力」「参画(政治・社会)」の4つの力
- 3 タイムマネジメントが全て**
24時間の自分の時間を予約するという発想
自分のスケジュールを見える化する

③「働く内容」の自由度向上

- 今年度、社内ダブルワークを開始、自己スキルの研鑽とキャリア形成を支援
- 所定就業時間の最大20%の範囲で自ら希望する業務に従事することが可能

	社内ダブルワーク制度
対象社員	NTT東日本グループ全社員（管理者含む）
実施期間	原則、最大6ヵ月
実施時間	原則、所定就業時間の最大20%
業務形態	オンラインを推奨 ※対象業務により必要な場合は、出社・出張も可
応募条件	事前に上長承認(異動後半年以上・入社1年以上を推奨)
募集ポスト	派遣先組織にて業務内容・募集人数等を提示
応募方法	ダブルワークHPに募集ポストを掲載し、社員がサイト上で応募
評価	ダブルワーク期間の活動を派遣先組織が評価し、派遣元上長へ通知
サービス管理等	派遣元組織の直属上長

社内ダブルワーク 1st事例

- D&Iに関する国内最大級のオンラインイベント
ダブルワークメンバーで「ダイバーシティ・キャリアフォーラム2022」へ参画

Forum

内容：
採用に関する取組み
紹介

形式：
NTT東日本グループ
の紹介・2分動画

社員の参画：
シナリオ、撮影、出演、動画編集等を
すべてダブルワークメンバーで実施



Booth

内容：
D&I 推進に関する
取組み紹介

形式：
インタビュー形式で収録
した内容を記事として掲載

社員の参画：
社員の体験談を持ち寄り、より多様性を実感
できる2名(介護、障がい)を選出、シナリオ、
インタビュー、校正等をすべてメンバーで実施



03

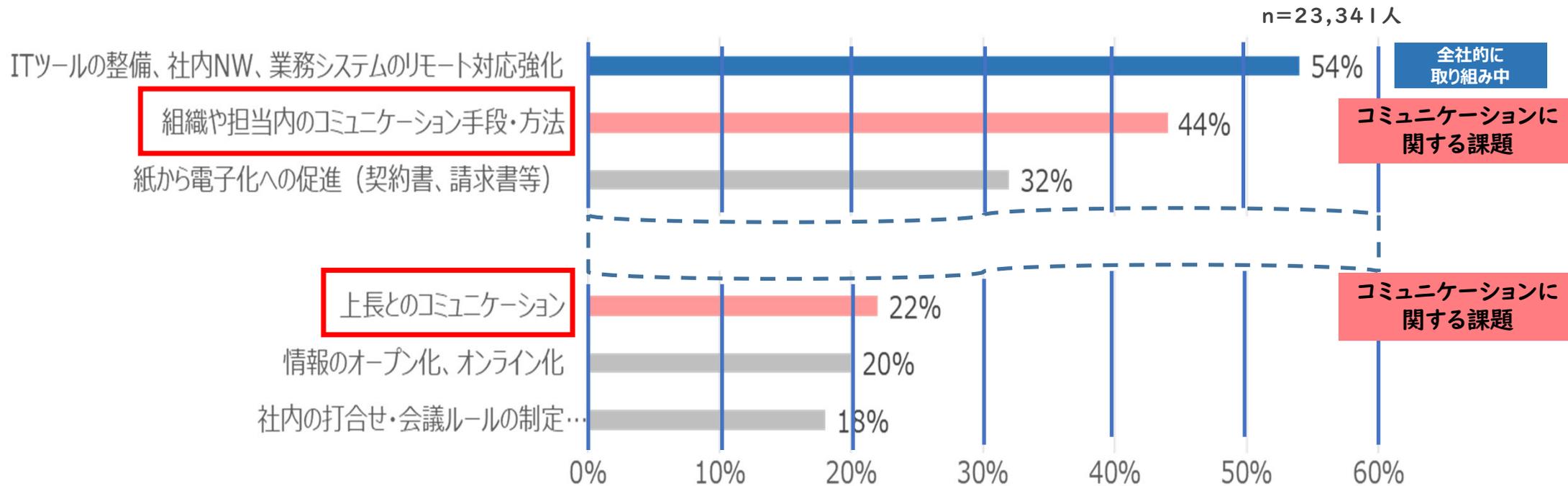
課題と今後の取り組み

①「住む場所」と「働く場所」

課題と対応

●「22年度 リモート型の働き方アンケート調査」結果

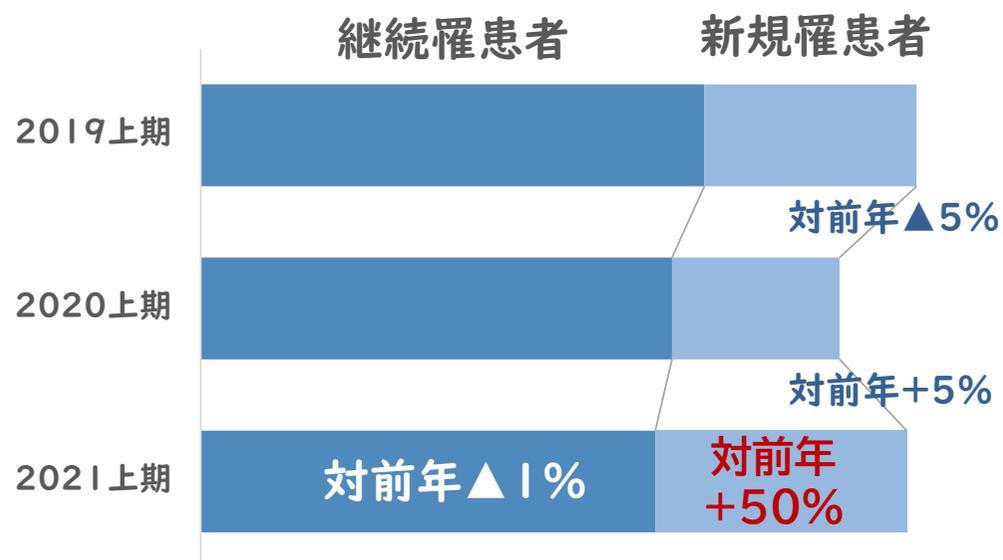
問. リモート型の働き方を推進するうえで課題、または改善してほしい要望は何ですか？



メンタルヘルス不調の抑制・未然防止

- 若手層、新規任用者(課長・主査)のメンタル不調新規罹患者が増加
- アンケートに基づくプッシュ型のフォローや、孤独感を解消する取り組みを実施

メンタル不調の変化

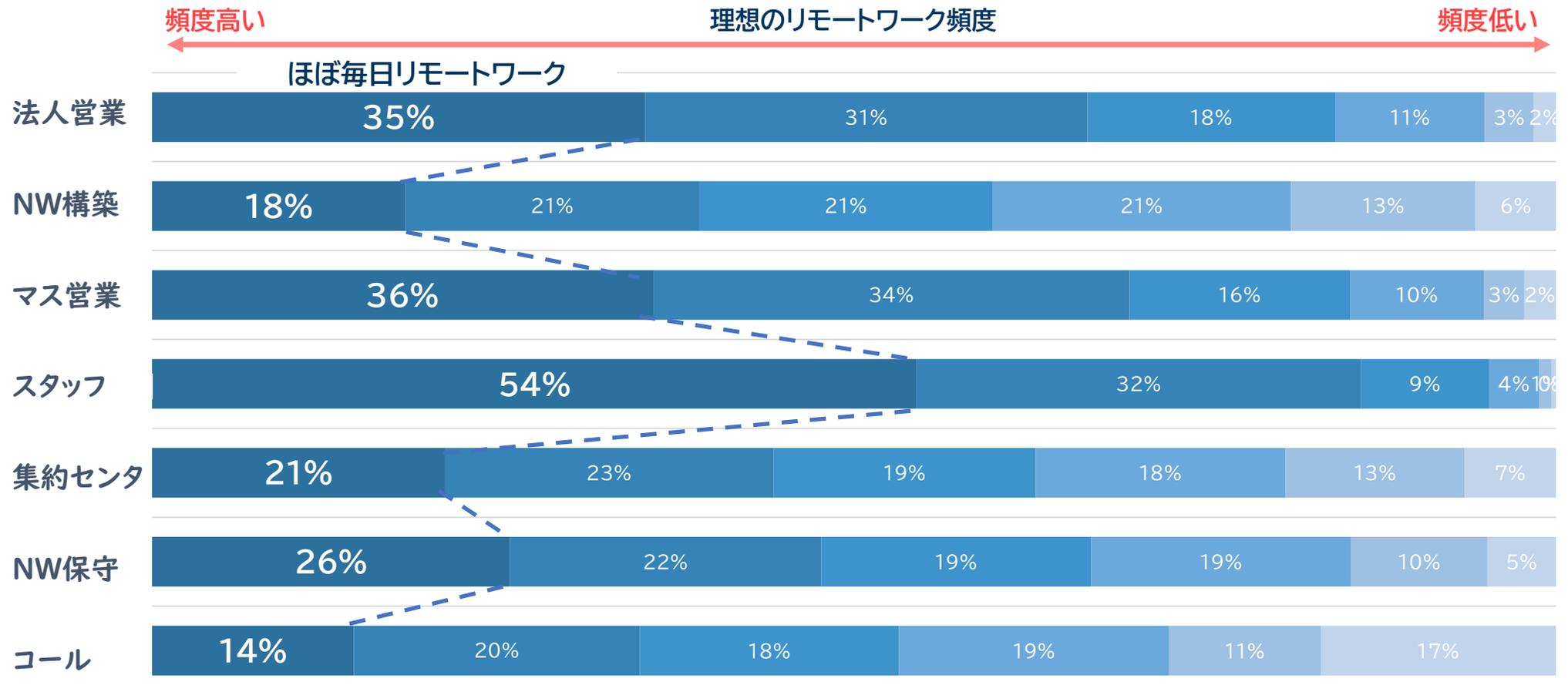


取り組み

- 若手層、新規任用者(課長・主査)層フォロー
＜全体＞
 - ・四半期単位の簡易版ストレスチェック
 - ・プッシュ型フォロー面談
- ＜若手層＞
 - ・リモート/対面のハイブリッド型OJT
 - ・先輩社員(メンター)フォロー
- パルスサーベイによる組織単位の変調把握

理想のリモートワークの頻度

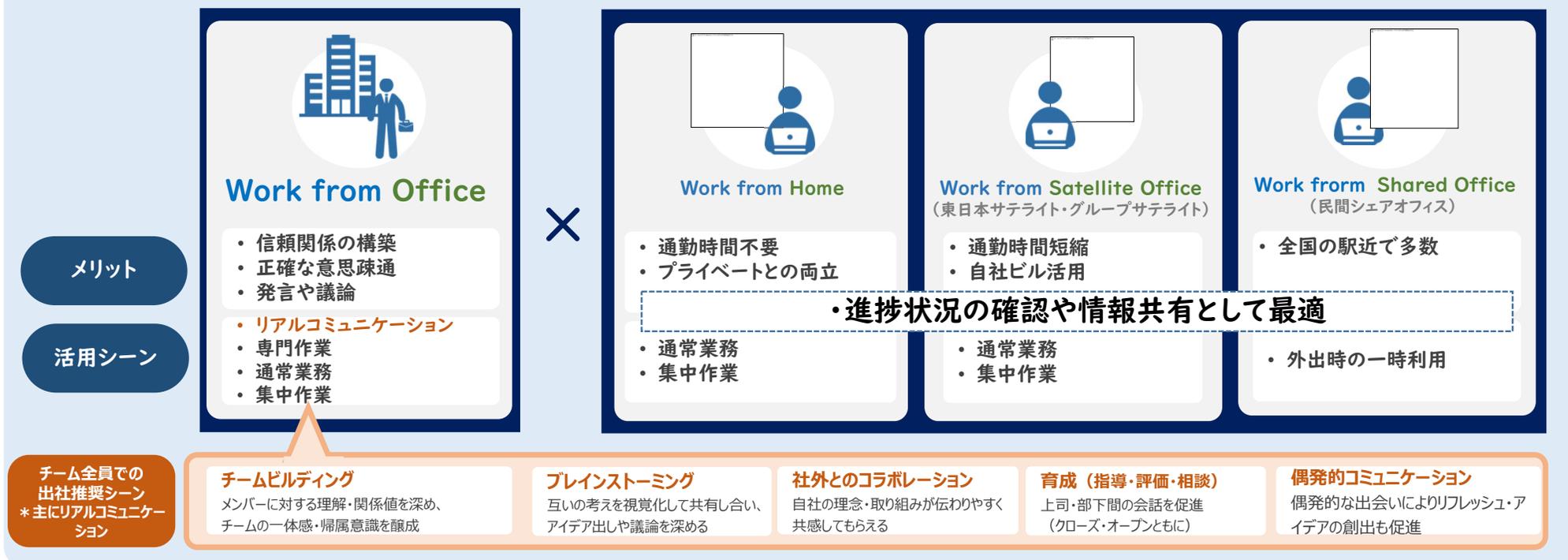
●「22年度 リモート型の働き方アンケート調査」結果



ハイブリッドワークへの挑戦

- ワークプレイスを、それぞれの特徴・活用シーンに合わせて使い分け、「ハイブリッドワーク」を推進していく

New Work Style「ハイブリッドワーク」



【参考】ハイブリッドワーク

- ハイブリッドワークとは、リモートワークとオフィスワークを融合させた働き方
週3日は自宅やサテライトオフィスで勤務、残りの2日はオフィスに出社するなど、自由度の高い働き方が実現可能

メリット

社員満足度向上	働く場所・時間・方法を柔軟に選択することで、社員の満足度・生産性の向上が期待できる
人財確保	多様な働き方ができることで、社員のワークライフバランスが実現しやすく、自社の将来に必要な人財を惹きつけ、確保することができる
企業成長	多様な働き方を維持するために、業務プロセスの改善やテクノロジーへの投資、風土・文化の改革が促進され、企業の成長につながる

デメリット

コミュニケーション不足	対面でのコミュニケーション頻度が減ることや、リアル×リモート会議時の意思疎通不足につながる可能性あり
セキュリティリスク	働く場所の多様化により、情報漏洩・端末紛失等のリスクが増す
人事評価	働く姿が目に見えず、顔を合わせて話し合う機会が少ないリモートワークの部下は評価が難しく、社員から不満が出る可能性あり

引用元: ヒトバデザイン「ハイブリッドワークに関する調査(2022年8月)」 <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000013.000027426.html>

②「働く時間」 課題と対応

- 男性のより能動的な育児参画が社会のD&I推進のキーファクタ
- 育休のナッジ化へのチャレンジ

産前産後休暇のように、男性にも自動的に休暇が取得できる制度を！

	育児休暇（有給）			育児休職（無給）
	休暇事由無し	休暇事由あり （積立年休）	休暇事由あり （自動付与）	
取得期間	<p>年次休暇 最大40日</p>	<p>ライフプラン休暇 最大40日</p>	<p>【チャレンジ】 育児特別休暇</p>	<p>パパ育休 出生後8週まで</p> <p>育児休職 最大満3歳まで</p>

③「働く内容」 課題と対応

●エンゲージメント向上

動機付け
要因



衛生
要因

<レベル3>

チャレンジを推奨するカルチャー
評価の納得感・働きがいの向上

<レベル2>

生産性の向上

<レベル1>

コンプライアンス

透明性の高いHRM運用
キャリアの自律化

主体性を尊重する配置運用

学びの場の提供拡大

納得感の高い評価運用

ワークインライフ推進/ワークスタイル変革

心理的安全性の確保

職場の協力関係(コミュニケーション)強化