

ワークスタイル変革 ～NTTの取り組み～

日本電信電話株式会社

代表取締役社長 島田 明

NTTグループの体制



日本電信電話株式会社 (持株会社)

グループ全体の経営戦略の策定
基盤的研究開発の推進

総合ICT事業



地域通信事業

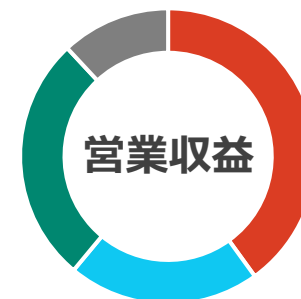


グローバル・ソリューション事業



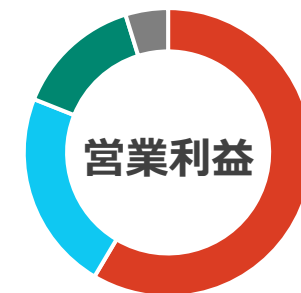
NTTデータ (国内事業)
NTT DATA, Inc. (海外事業)

その他 (不動産、エネルギー等)



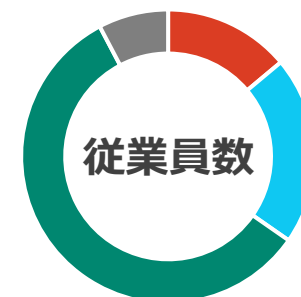
13兆1,362億円

- 40.0% (6兆590億円)
- 21.0% (3兆1,776億円)
- 27.0% (4兆917億円)
- 11.9% (1兆8,070億円)



1兆8,290億円

- 59.2% (1兆939億円)
- 22.8% (4,205億円)
- 14.4% (2,656億円)
- 3.6% (672億円)



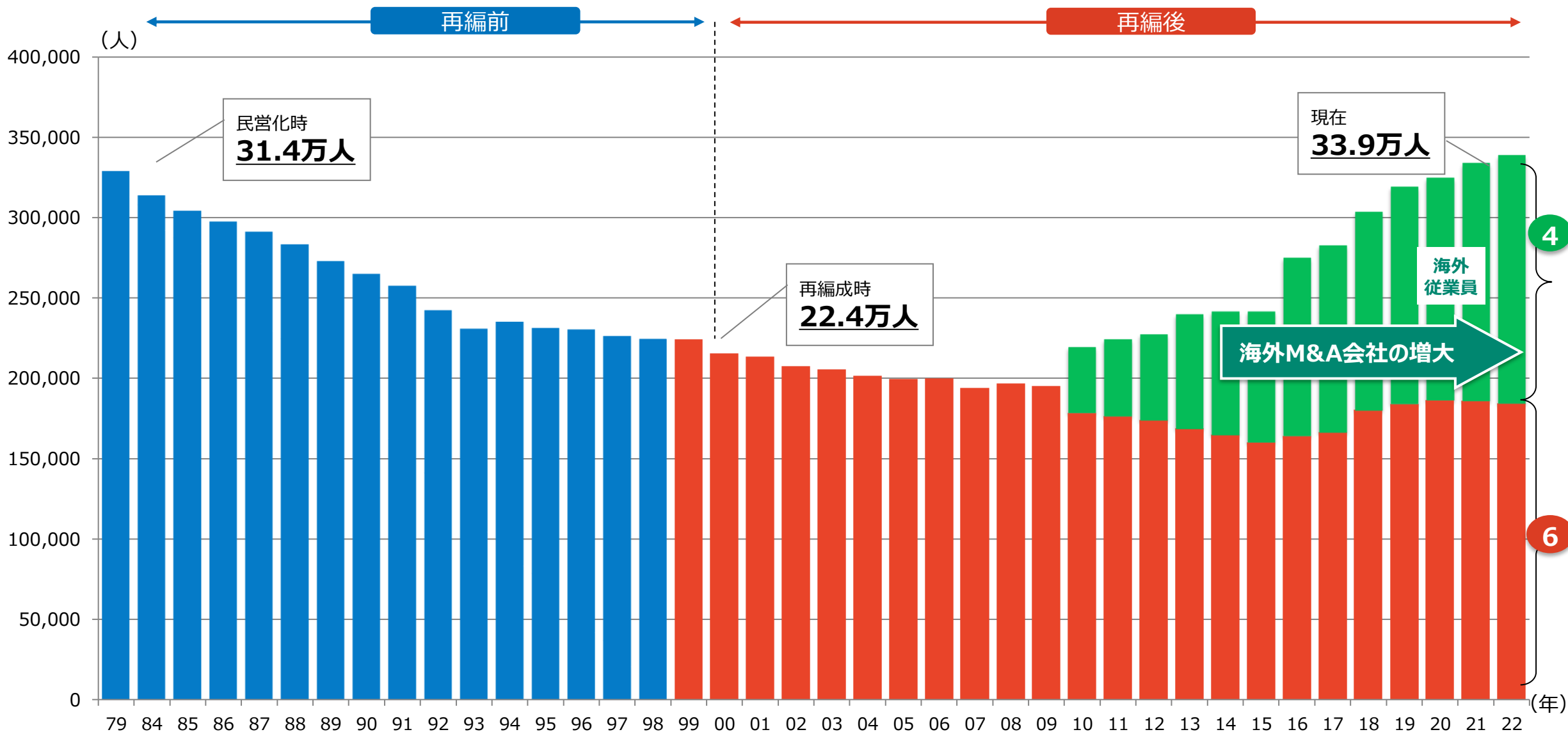
338,650人

- 13.9% (47,150人)
- 20.8% (70,300人)
- 57.6% (195,100人)
- 7.7% (26,100人)

(内、海外従業員数：154,460人)

(注)
数値は2023年3月末時点。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んでいます。

NTTの社員数推移



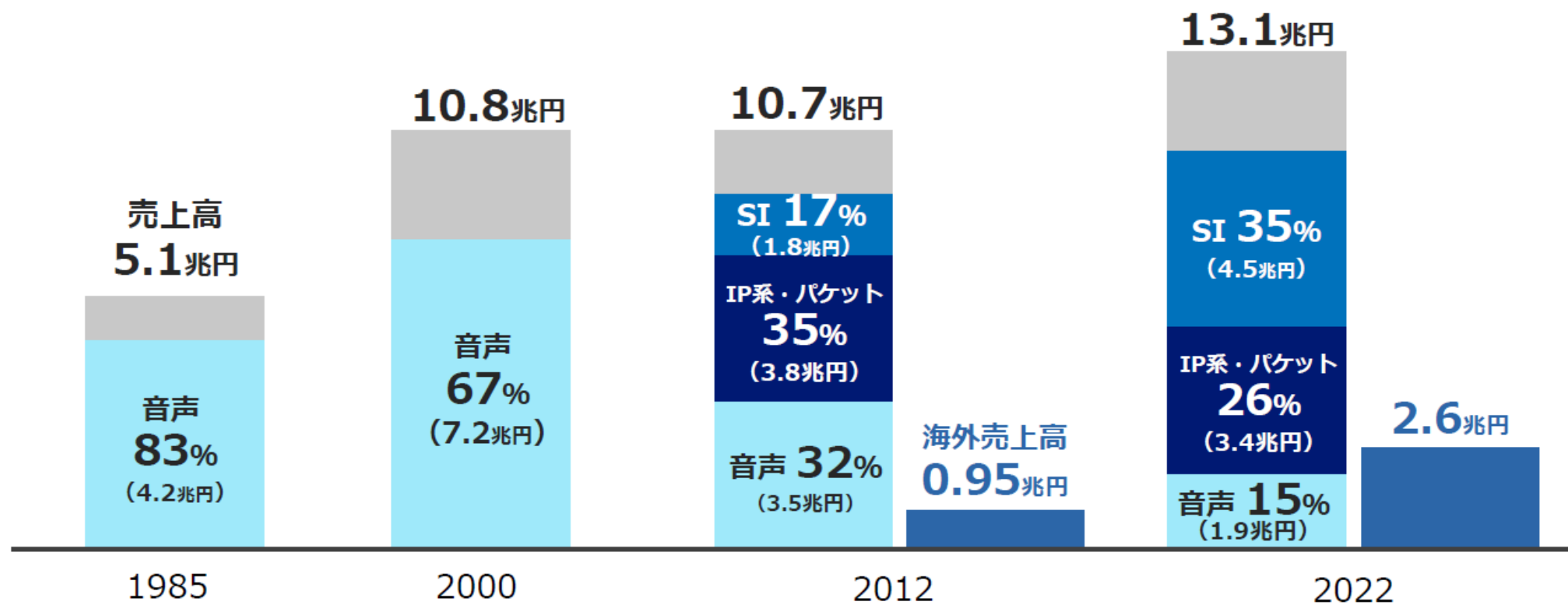
NTTグループの事業構造の転換



電話サービスの展開

ブロードバンドへの移行
グローバル事業の拡大

新たな
構造転換



1. ワークスタイルの変革の歩み

ワークスタイル変革の歩み



| | | | | |
|---------|--|--|---------------------------------------|--|
| リモートワーク | △2004 在宅勤務導入 (研究職) △2010 在宅勤務・対象拡大 (スタッフ) | △2017/10 在宅勤務・事由撤廃 (8回/月の上限あり) | ▲2020/10 リモートワーク (回数・場所の制限なし) | ▲2022/7 リモートスタンダード (居住地の制限なし) |
| フレックス | △1991 フレックスタイム導入 (研究職) | △2016/4 フレックスタイム ・対象社員拡大 (スタッフ) | ▲2020/10 スーパーフレックスタイム (コアタイムなし) | |
| オフィス | | | ▲2021/4 サテライトオフィス(局舎活用) | △2022/1-2 オフィス移転・見直し (NTT西日本、日本情報通信) |

新たな経営スタイルへの変革（2021年）



2021年9月、リモートワークを基本とする新しいスタイルへの変革を宣言

新たな経営スタイルへの変革（1/4）

リモートワークを基本とする新しいスタイルへの変革



ワークインライフ（健康経営）の推進
オープン、グローバル、イノベティブな業務運営



| | |
|------------|-------------|
| お客さまのDXを支援 | 地域創生の促進 |
| レジリエンスの向上 | 分散型社会への貢献 等 |

⑧ 職住近接によるワークインライフ（健康経営）の推進

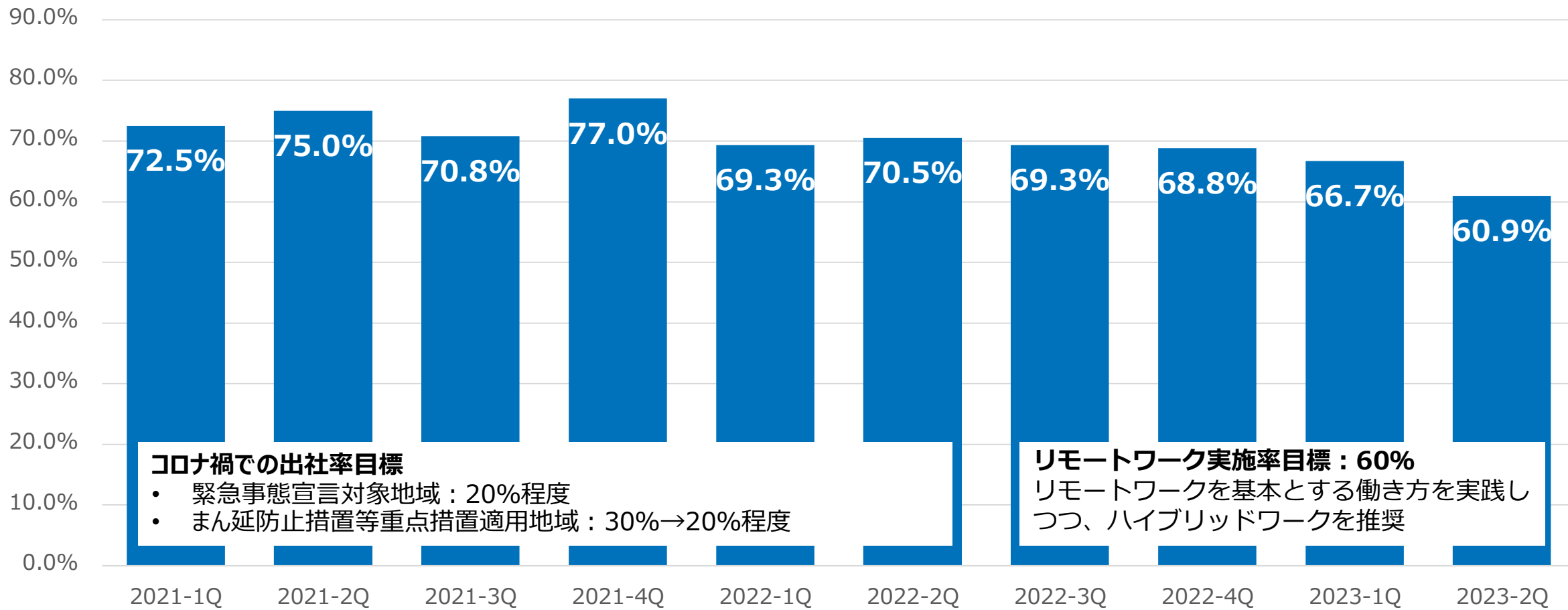
社員の働き方はリモートワークを基本とし、自ら働く場所を選択可能（転勤・単身赴任不要、リモート前提社員の採用、サテライトオフィスの拡大 等）

リモートワーク実施率

オフィスワーカーの平均リモートワーク実施率は60%

⑧ 職住近接によるワークインライフ（健康経営）の推進

社員の働き方はリモートワークを基本とし、自ら働く場所を選択可能
(転勤・単身赴任不要、リモート前提社員の採用、サテライトオフィスの拡大 等)



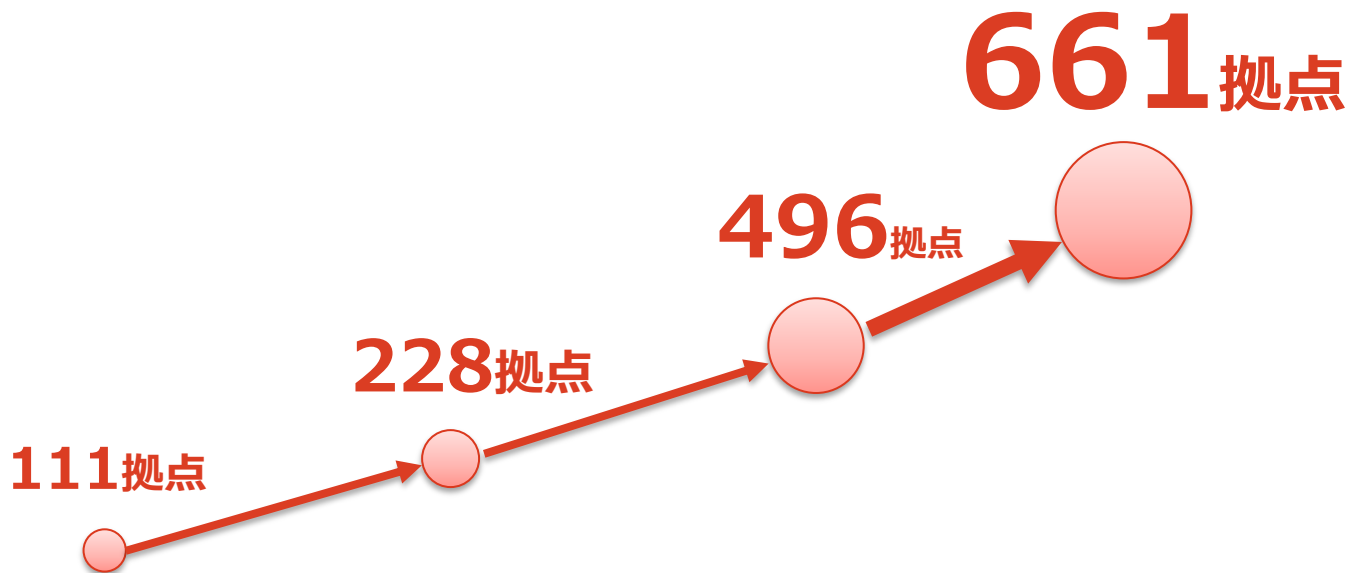
- ・ 主要6社（持株、東日本、西日本、ドコモ、コミュニケーションズ、データ）
- ・ エッセンシャルワーカーを除く（約3万人）

サテライトオフィス等の整備

⑧ 職住近接によるワークインライフ（健康経営）の推進

社員の働き方はリモートワークを基本とし、自ら働く場所を選択可能（転勤・単身赴任不要、リモート前提社員の採用、**サテライトオフィスの拡大**等）

自宅・オフィス以外でも働ける環境を確保するため、グループ社員が使えるサテライトオフィス等を整備



| | 2020/3 | 2021/3 | 2022/3 | 2023/3 |
|---------|--------|--------|--------|--------|
| NTT(局舎) | 0 拠点 | 10 拠点 | 60 拠点 | 64 拠点 |
| 他社サービス | 111 拠点 | 218 拠点 | 436 拠点 | 597 拠点 |

(参考) オフィスの見直し

オフィスそのものも、共創スペースや、一人ひとりに合わせたハイブリッドワークスタイルを実現する場へと変化

NTT西日本 共創スペース
QUINTBRIDGE

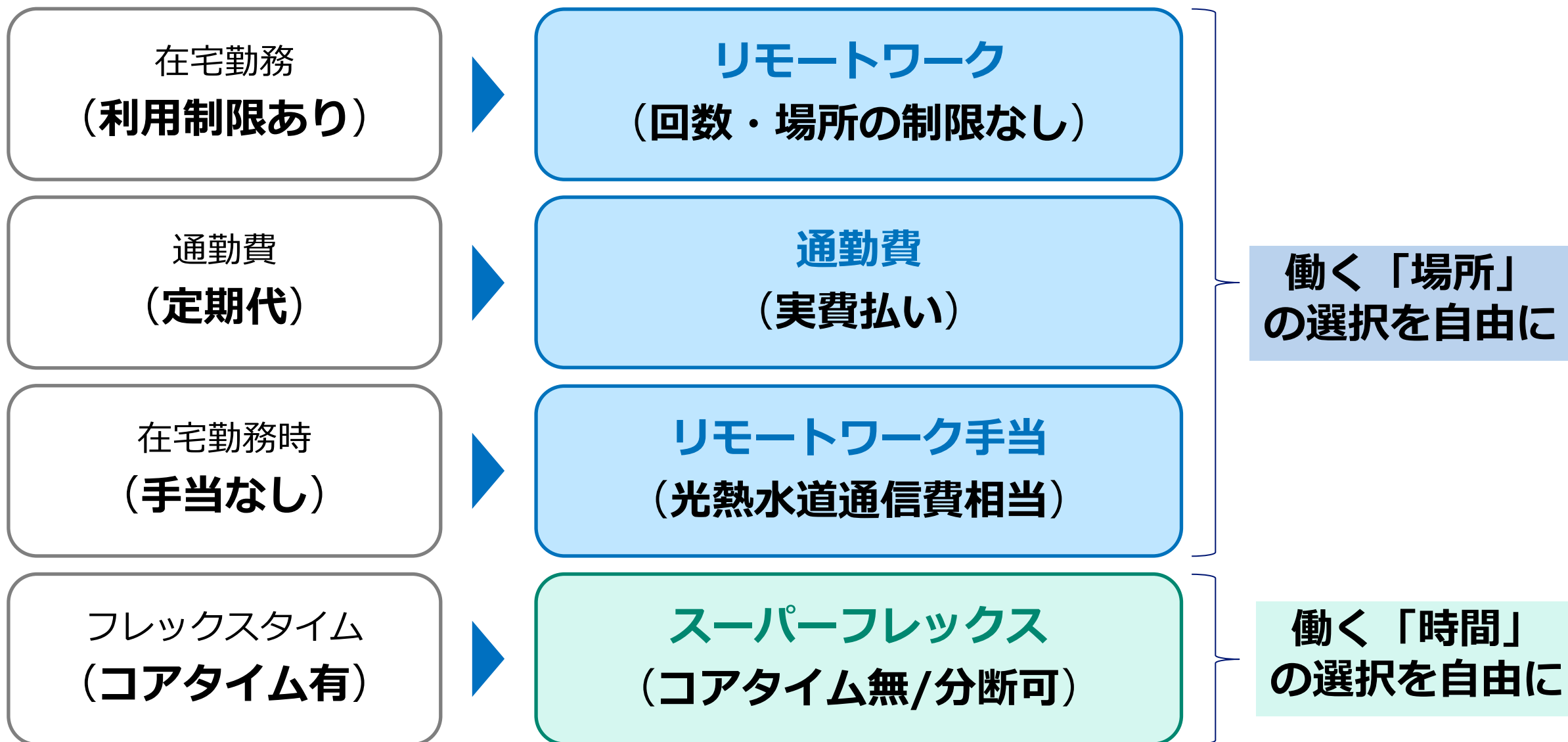


NTTコミュニケーションズ
共創スペース
OPEN HUB



日本情報通信
NI+C Garden

コロナ禍での制度見直し（2020年）

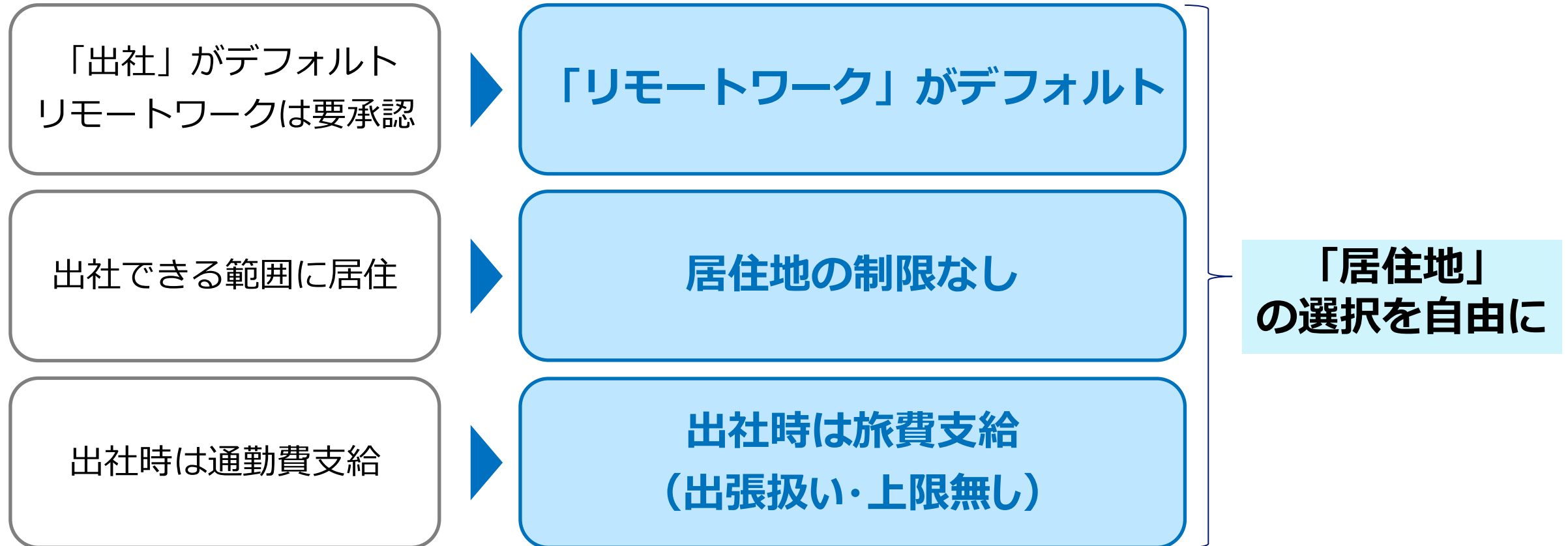


リモートスタンダード (2022)

⑧ 職住近接によるワークインライフ（健康経営）の推進

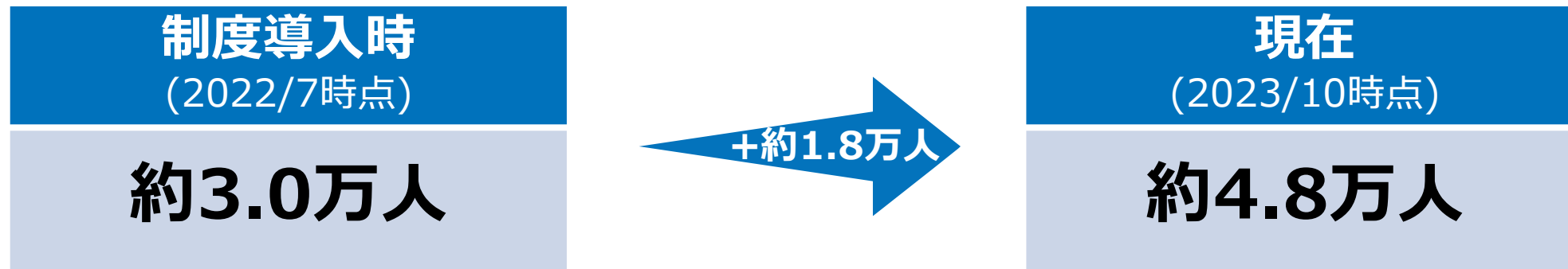
社員の働き方はリモートワークを基本とし、自ら働く場所を選択可能
(転勤・単身赴任不要、リモート前提社員の採用、サテライトオフィスの拡大等)

「住む場所」の自由度を高め、ワークインライフ（健康経営）をより一層推進していく観点から、リモートワークを基本とする新たな働き方を可能とする制度を導入

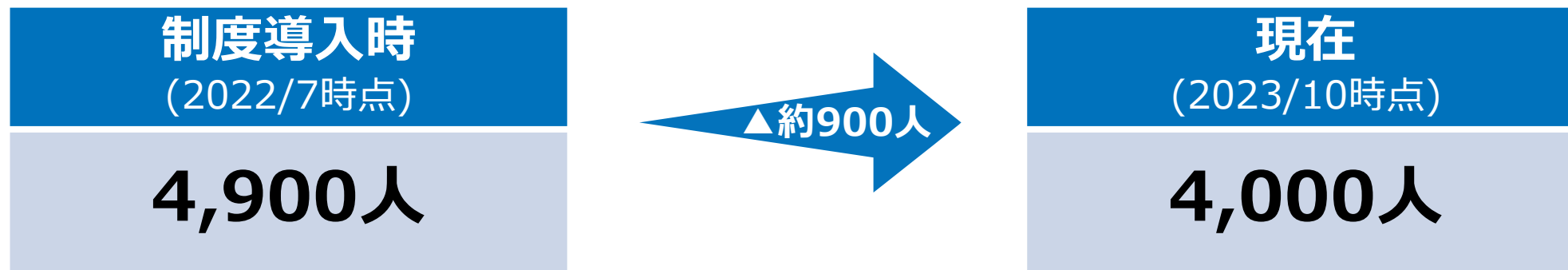


(参考) リモートスタンダードの活用状況

✓ 対象者数の変化 (対象社員 = 対象組織が拡大)



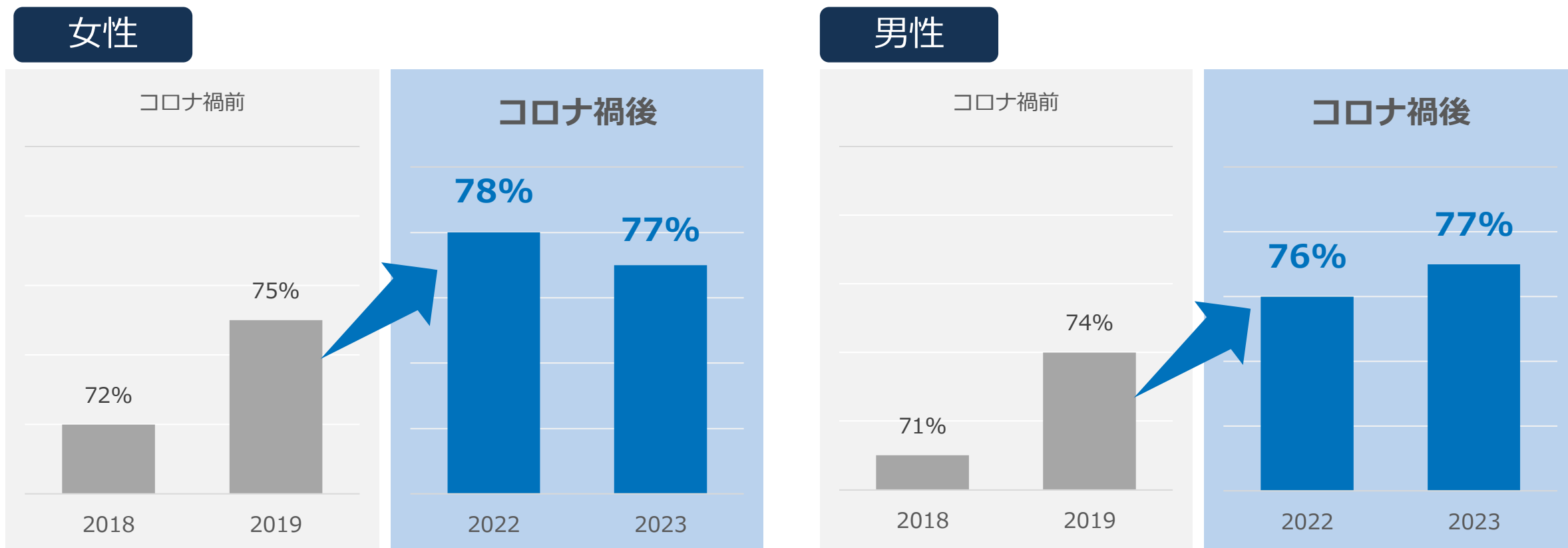
✓ 単身赴任社員数の変化 (単身赴任解消が進展 = 効果)



2. リモートワークを通じて見えてきたこと

リモートワークによる意識の変化

- “働きやすい職場環境を醸成している（肯定的回答率）”に見るコロナ禍前との比較
- 性別にかかわらず、ポイントが上昇しており、働き方の変化を肯定的にとらえている



従業員満足度調査結果（NTT単体、2018年度、2019年度）、従業員エンゲージメント調査（NTT単体、2022年度、2023年度（速報値））

(参考) 育休後のフルタイム復職率の増加

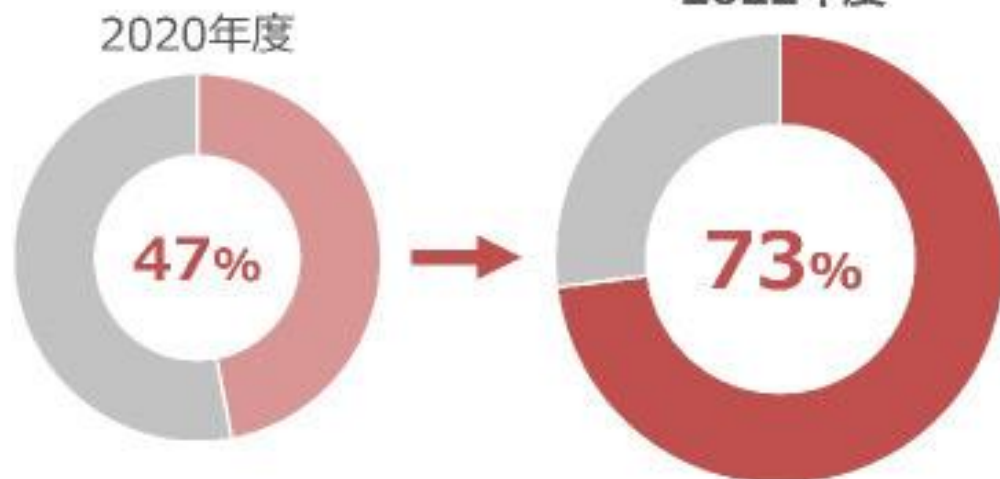
➤ 働きやすい環境は、育休からの復職率にも影響している (NTT東日本)

リモートワークを基本とする新たな働き方



Well-Beingの推進・専門性・スキルの向上

リモートワーク率 (オフィスワーカーのみ)



休職後のフルタイム復職率※

+27%
(対2020年)

研修費用

+5.2億円
(対2020年)

社外副業実施者

+279%
(対2020年)

研修時間

+156%
(対2020年)

資格取得者数

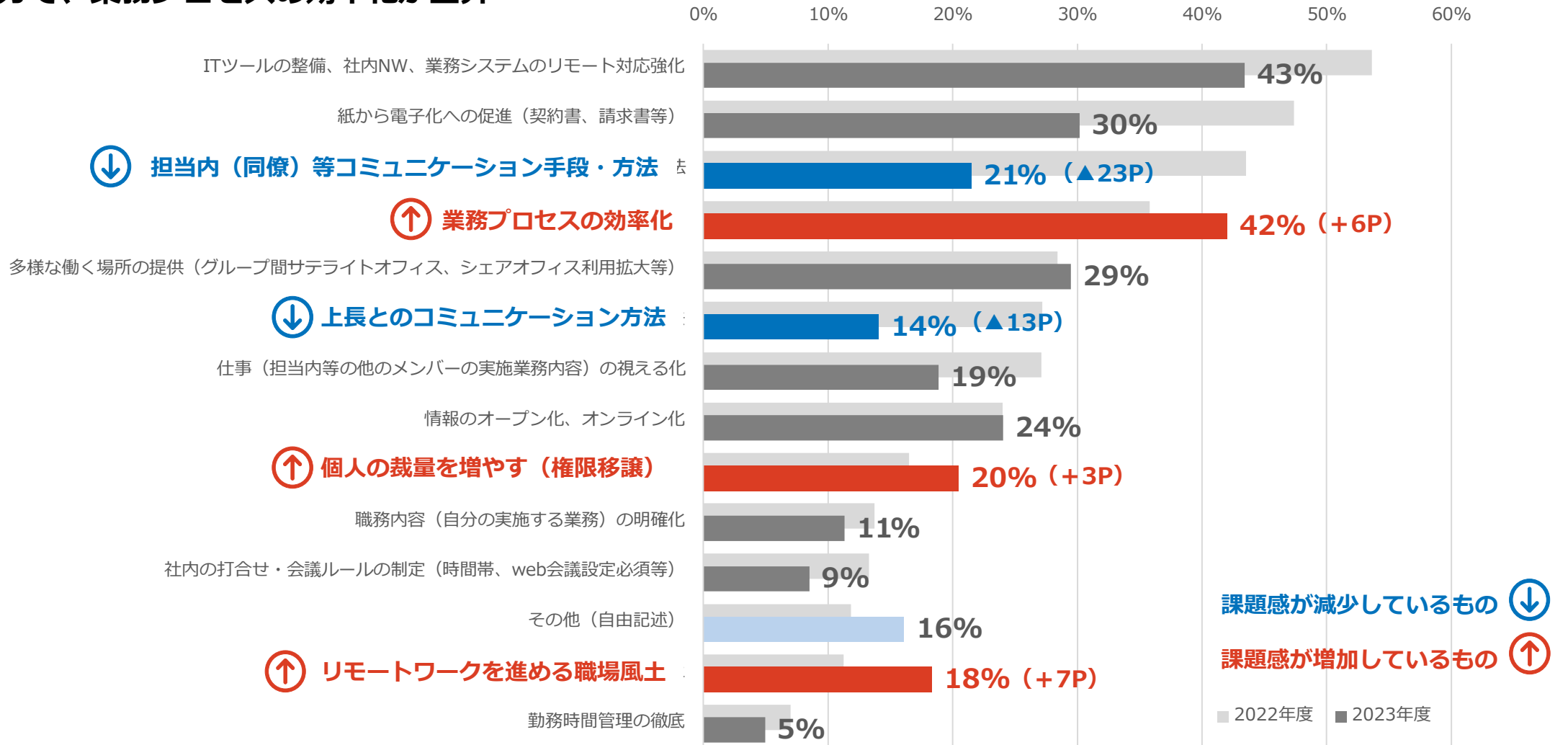
+137%
(対2020年)

※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

社員意識調査結果から見えてきたこと

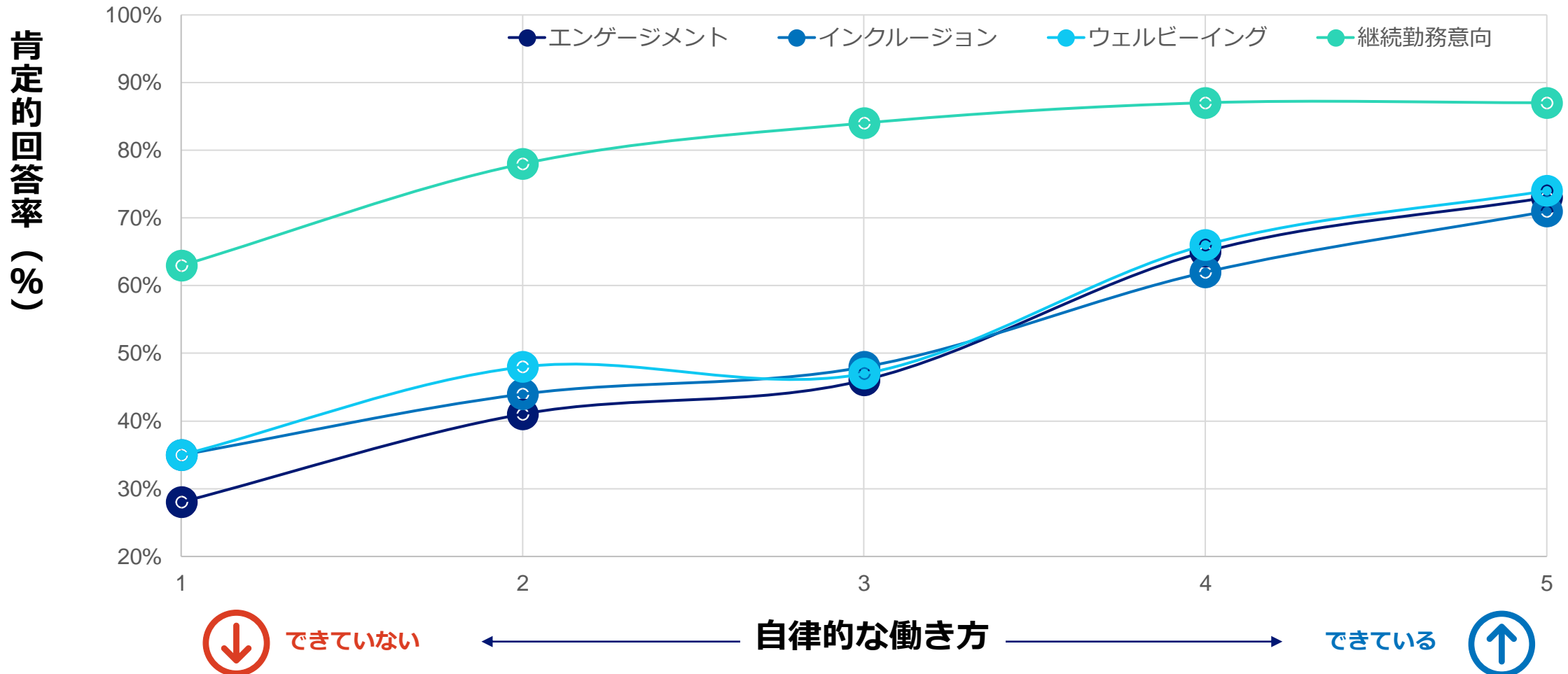
リモートワークの課題の変化

- 2022年度との比較において、コミュニケーションの課題は解消傾向
- 一方で、業務プロセスの効率化が上昇



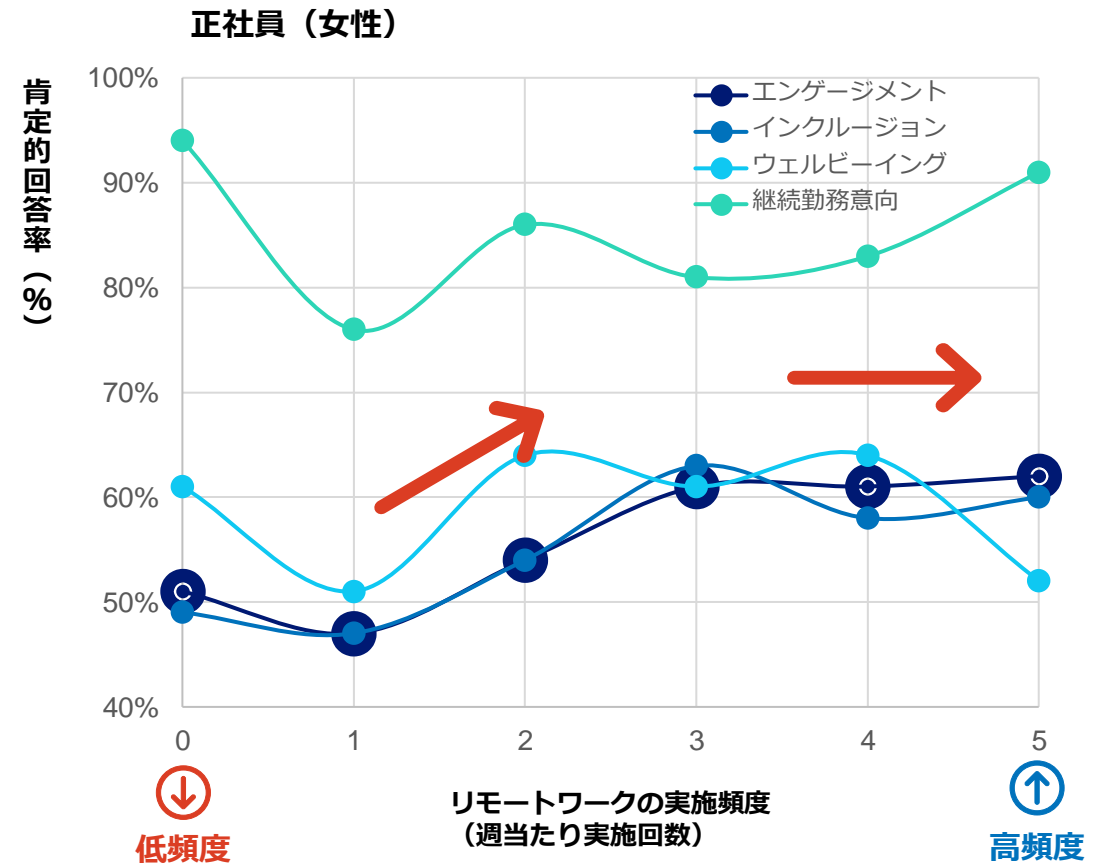
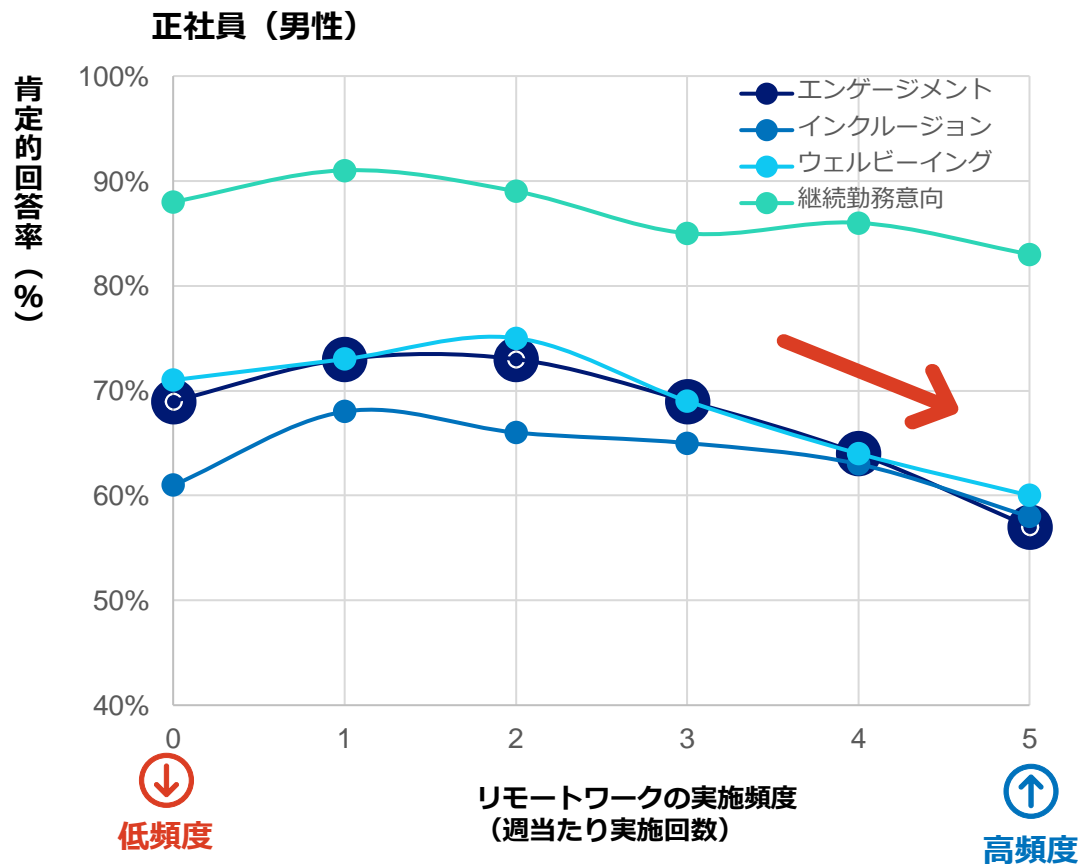
自律的な働き方とエンゲージメントの関係

- 自律的な働き方が高い（自律的な働き方ができているを肯定的に回答）社員ほど、エンゲージメントやwell-being、インクルージョン、継続勤務意向などEX指標において高い数値になっている



リモートワーク頻度とエンゲージメントの関係

- 男性は、リモートワークの実施頻度が週4-5日になると、エンゲージメントやwell-being、インクルージョン、継続勤務意向などEX指標は低下する傾向にある
- 一方、女性は、リモートワークの実施頻度が上がると上昇し、3-5日が高い傾向にある



チーム全員での出社は効果あり



「不定期で出社日を揃えている（案件、アイデア出し）」場合が、生産性・満足度等の肯定的回答（上がった/やや上がった）が高い

チーム全員で出社日を揃えているか × リモートワーク満足度等（肯定的回答率）

| | 生産性の変化 （上がった） | リモートワーク の満足度 | 自律的な働き方が 選択できているか |
|------------------------------------|------------------|-----------------|----------------------|
| 揃えていない （63%） | 33% | 66% | 68% |
| 定期的に揃えている （15%） | 35% | 67% | 61% |
| 不定期で揃えている （案件/アイデア出し等） （14%） | 44% | 77% | 81% |

() 内の%は、回答人数比率
ただし、その他を回答した7%を除いた数値

働き方に関するアンケート調査結果2022
（NTT国内グループ各社 84,307名（社員））

- 「自律的な働き方ができている」と感じている人ほど、エンゲージメントが高い
- リモートワークの頻度とエンゲージメントとの関係は、ジェンダーで異なる
- 目的をもってチームで対面で集まると、生産性や満足度が上昇する

リモートワークの適切な実施頻度は、個人やチームの状況、業務内容によって異なる（一律の目標設定は適さない）。

自律的に場所・時間などを選択できることが重要である。

ハイブリッドワーク

- 組織/チームの状況や、仕事のフェーズによっても働き方は変化する
 - 個人や家族の状況によっても働き方は変化する
- ⇒ 多様な働き方を促進し、リモートワークとオンサイトを組み合わせたハイブリッドワークを推進していく

リモートワーク

<集中の場>

自分に都合の良い場所で行うことで
効率的な仕事

- 一般的な打合せ
- 資料作成 等

オンサイト

<現場>

遠隔ではできないオンサイト業務

- 実機操作による業務
- 現場訪問
- 現場トレーニング 等

<共創の場>

集まって行うことに意味がある業務

- アイディア創出
- チームビルディング・関係構築
- 共創・協働 等

自律・集中・分散ワーク

現地・現物に触れる

共に知恵を創出する

組織/チームとしての生産性・創造性の向上と
多様な個人のWell-beingの両立

***Innovating a Sustainable Future
for People and Planet***

