



リモートワークを基本とする 新たな働き方への変革

2023年1月 日本電信電話株式会社

NTTグループについて

NTTグループ概要



- 連結営業収益 : 12兆1,564億円
- 連結営業利益 : 1兆7,686億円
- 従業員数 : 33万3,850名

100%

100%



営業収益	58,702億円	32,076億円	36,152億円	13,960億円
営業利益	10,725億円	4,400億円	2,105億円	725億円
従業員数	47,750名	72,950名	188,300名	26,100名

(注) 数値は2022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のめざす方向性

NTTグループの変革の方向性



社会・経済の方向性

with/afterコロナ社会へ

NTTグループの方向性

分散型ネットワーク社会に
対応した新たな経営スタイル

Well-being社会の実現

ESGへの取組みによる
企業価値の向上

サステイナブルな社会実現への貢献

新たな経営スタイルへの変革



リモートワークを基本とする新しいスタイルへの変革

2021.9.28発表

業務変革・DX

リモートワークの推進

制度見直し・
環境整備

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



お客さまのDXを支援

レジリエンスの向上

地域創生の促進

分散型社会への貢献

等

変革に向けた取り組み（抜粋）



女性および外国人／外部人材の活躍推進

女性の管理者・役員登用の推進
各種サポート・トレーニングプログラムの拡充

外国人と外部人材の積極的な採用、
グローバル経営人材の育成（海外育成プログラム拡大）

新任管理者：毎年30%を継続

管理者：2025年度 15%

役員：2025年度 25~30%

中途採用率※：2023年度30%

2025年度累計：200名

※外部人材

ジョブ型人事制度の導入（入社年次による配置からの脱却）

全管理職へのジョブ型人事制度拡大

2021年10月

自律型キャリア形成の推進（自己選択型の人事）

2022年度

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）

2022年度
260拠点以上※

「一極集中型組織」から、自律分散した「ネットワーク型組織」へ改革

2022年度～

※サテライトオフィス

リモートワークを基本とする働き方

NTTグループのリモートワーク実施率



グループ主要各社の2021年度のリモートワーク実施率（エッセンシャルワーカーを除くベース：母数約3万人）

	1Q	2Q	3Q	4Q
合 計	72.7%	75.3%	70.8%	77.3%
持株	71.7%	74.4%	70.8%	76.1%
東日本	61.5%	63.9%	58.6%	71.1%
西日本	59.6%	46.3%	45.1%	56.8%
ドコモ	69.3%	71.3%	66.3%	72.8%
コミュニケーションズ	86.2%	86.4%	81.3%	86.9%
データ	73.8%	77.9%	73.7%	78.9%

※ https://group.ntt.jp/topics/remotework_rate/index.html にて公表中

リモートワークの成否を分けるもの



- **IT環境** : クラウドベース、ゼロトラスト
- **コミュニケーション** : オープンなコミュニケーション
 - 誰もが発信者に
 - 同期（Web会議等）・非同期コミュニケーション（グループチャット、メール等）の効果的な使い分け
 - チームビルディングや新メンバーのオンボーディングに時間とコストをかける
- **マネジメント** : 対話型のマネジメント（1 on 1で対話の質と量を上げる）
- **情報とプロセス** : 見える化（形式知化）・共有化（オープン化）

IT環境整備の重要性

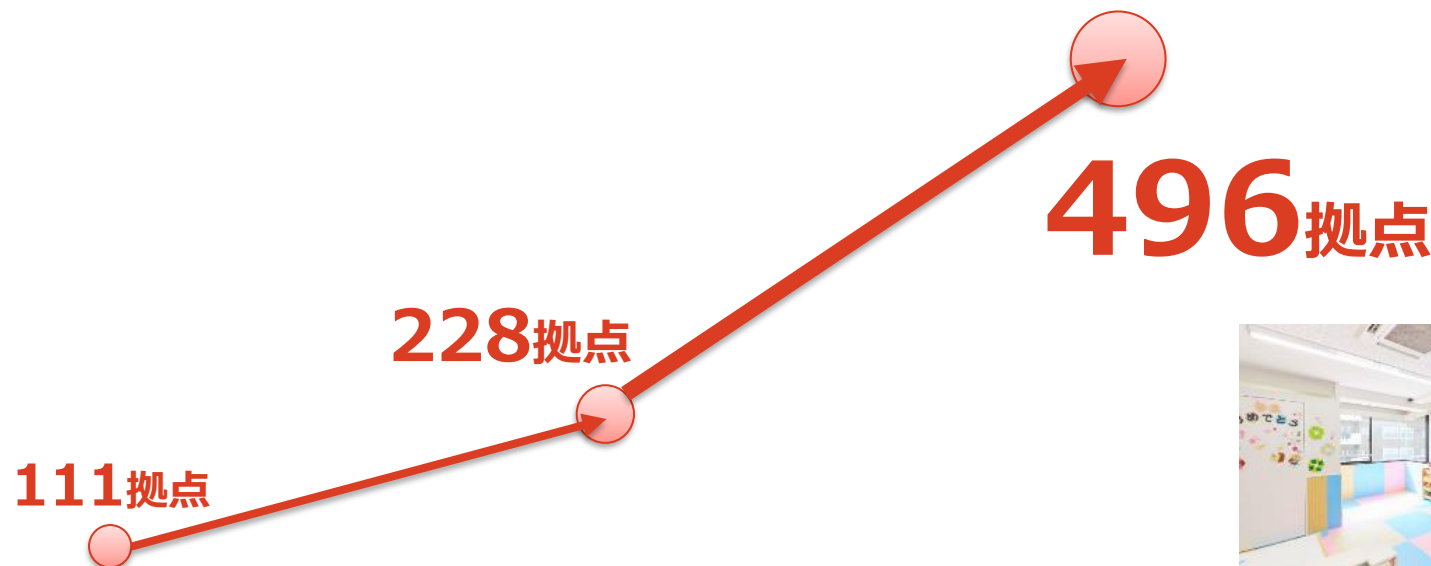


- 生産性向上を伴う真の「ワークスタイル改革」を実現するためには、**セキュリティと使い勝手を両立するIT環境が必須**
- NTTコムで先行導入したこのゼロトラストベースのセキュアドPC端末はグループ事業会社全体に拡大中

分類		今まで	課題	施策
 デバイス	モバイル	セキュアブラウザ型	ブラウザ型の使い勝手が悪い	 セキュアドPC& セキュアドモバイルの 全社員導入
	PC	シンクライアント/ 通常FAT-PC	シンクラの使い勝手が悪い	
	セキュリティ	社内NW内の通信のみを 信頼する考え方	Work From Anywhereが実現できない 混雑する・遅い・クラウドサービスが使えない	 ゼロトラスト・セキュリティの 考え方への転換
 コミュニケーション	電話/チャット	Cisco Jabber	利用するアプリがバラバラ 各アプリ間の情報連携が不足	 Microsoft Teams (Office365) に統一
	映像会議	WebEX		
	コミュニティ	Bizグループワーク		
	共同作業	共有フォルダ活用		
	メール	Exchange	メール保存領域が不足	

サテライトオフィスの整備

- 自宅外でも働ける環境を確保するため、会社経費でグループ社員が使えるサテライトオフィスを整備
- 託児所付きシェアオフィス（15拠点）を無料で利用可能



	2020/3	2021/3	2022/3
 NTT 自社局舎)	0 拠点	10 拠点	60 拠点
 ZY ジサイ (他社)	79 拠点	134 拠点	221 拠点
 H1T (他社)	32 拠点	84 拠点	215 拠点

リモートワークに関する制度



これまでの 制度見直し (2020年)

コロナ禍での制度見直し

在宅勤務（上限あり）	➡	リモートワーク（回数・場所の制限なし）
通勤費（固定払い）	➡	通勤費（通勤実績に応じて支払い）
在宅勤務時の手当無し	➡	リモートワーク手当（光熱水道通信費相当）
フレックス（コアタイム有）	➡	スーパーフレックス（コアタイム無・分断可）

「時間」「場所」にとらわれない働き方は実現。更に「居住地」にとらわれないために…

新たな制度 「リモートスタンダード」 (2022年7月)

これまでの働き方

- 「出社」がデフォルト
- オフィスに通える範囲に居住
- リモートワークは要承認
- 出社時は通勤費支給

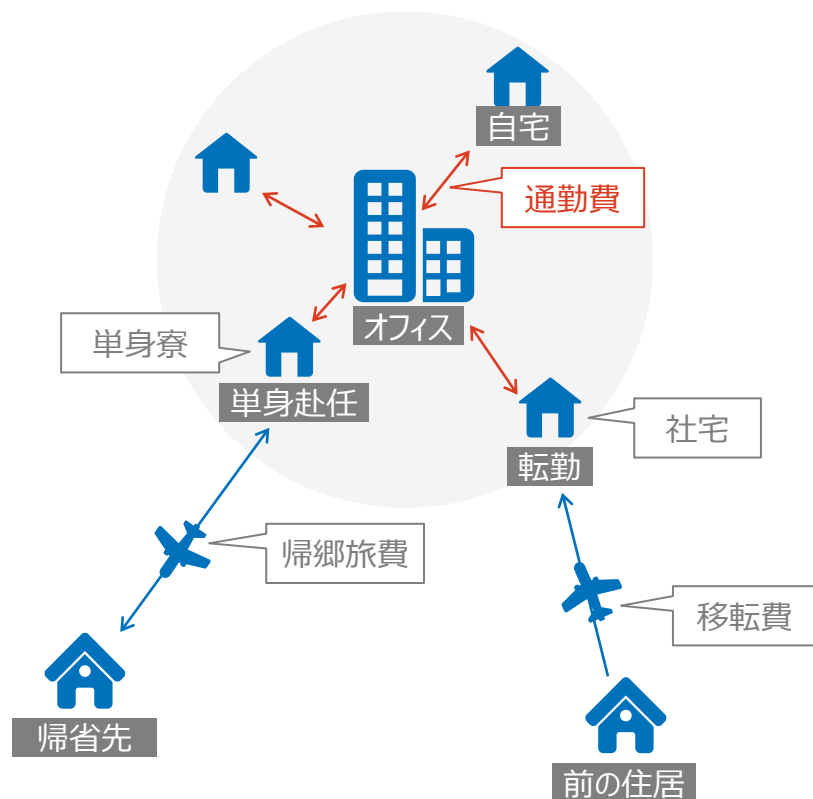
新たな働き方（リモートスタンダード）

- 「リモートワーク」がデフォルト（リモートワークと出社のハイブリッドワーク）
- 居住地の制限無し
- 出社時は旅費支給（出張扱い・上限無し）
- 当初はオフィスワーカー中心に約3万人を対象

居住地自由のイメージ

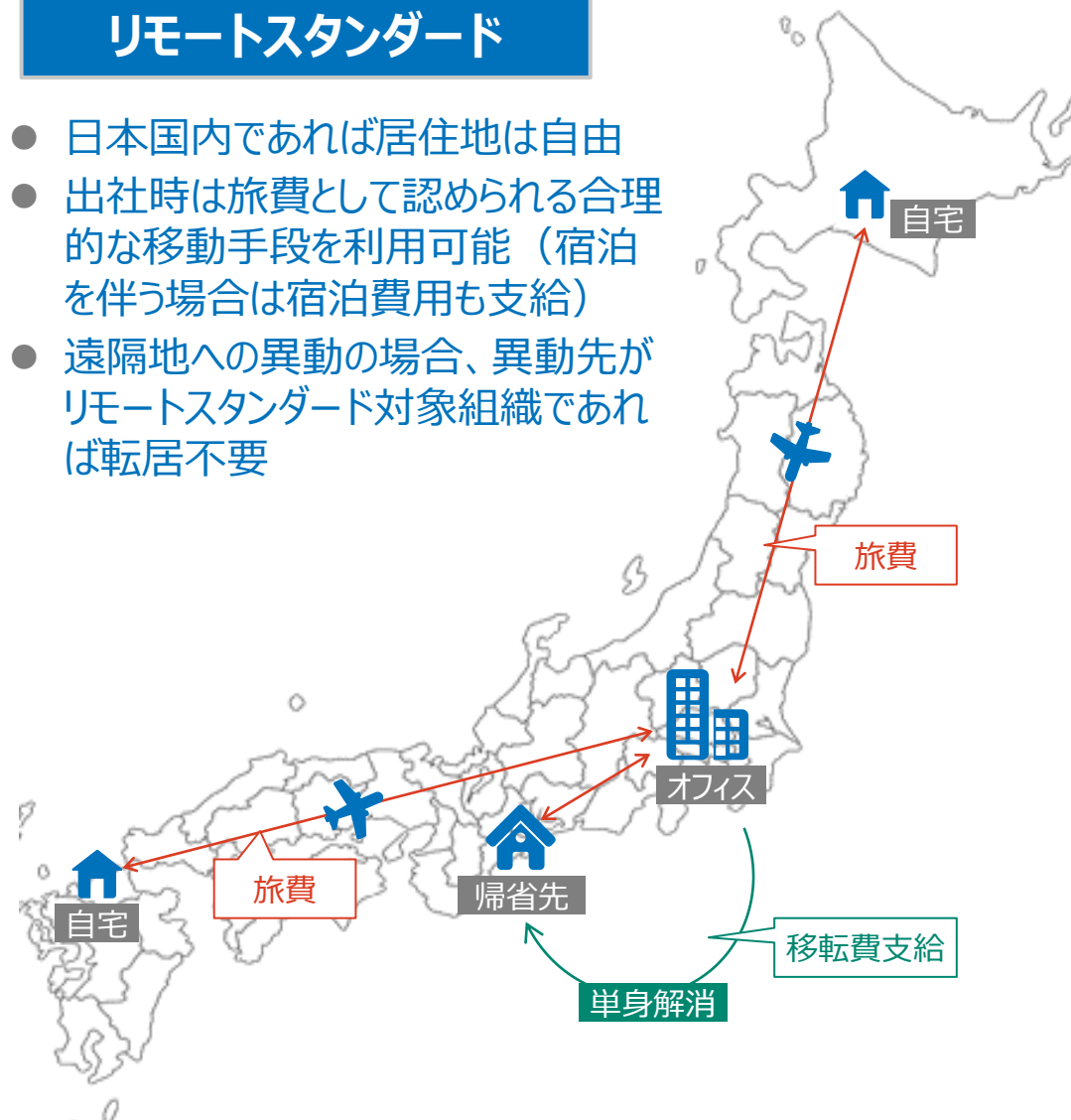
これまで

- 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

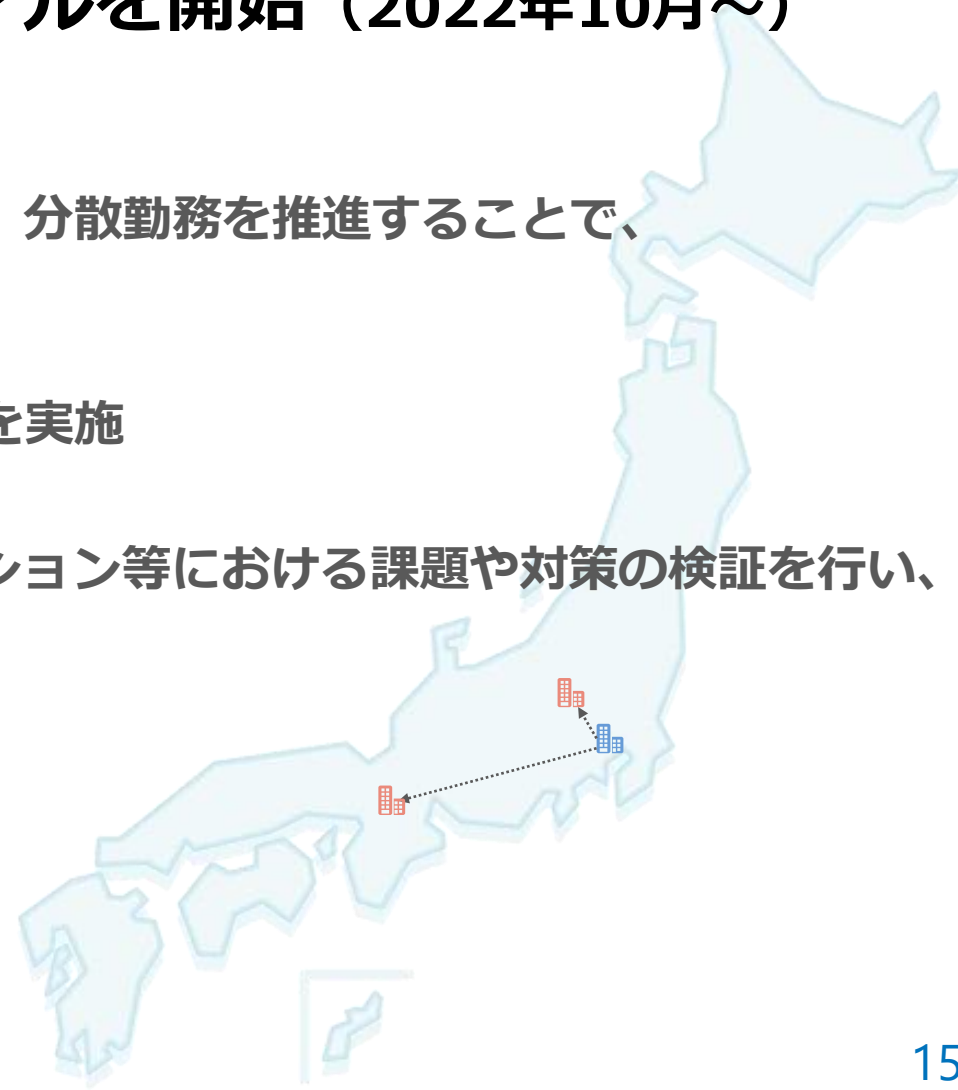


会社組織の地域分散トライアル



持株会社において、地域への組織分散トライアルを開始（2022年10月～）

- レジリエンスの観点から、高崎市、京都市にオフィスを開設し、分散勤務を推進することで、サステナブルな事業運営の実現をめざす
- まずは、持株会社の一部組織（約200名規模）でのトライアルを実施
- トライアルを通じ、分散勤務における業務遂行・コミュニケーション等における課題や対策の検証を行い、本格実施に向け検討を深めていく

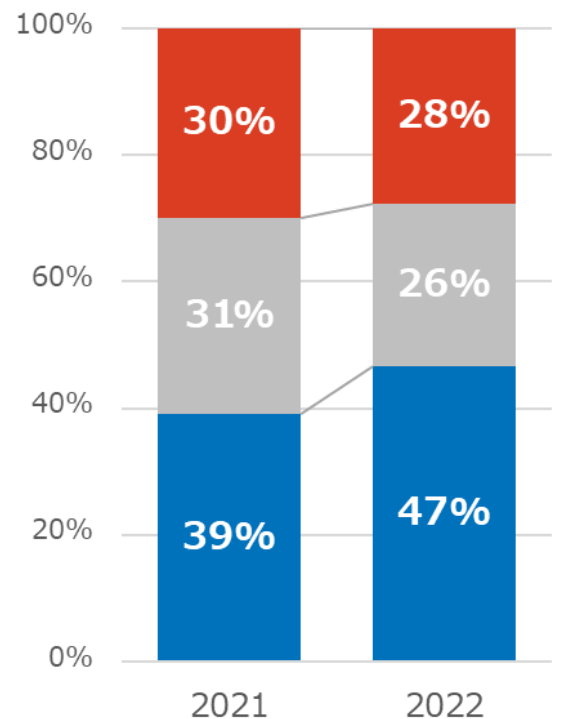


リモートワークの効果と課題

リモートワークに関する社員意識調査結果 NTT

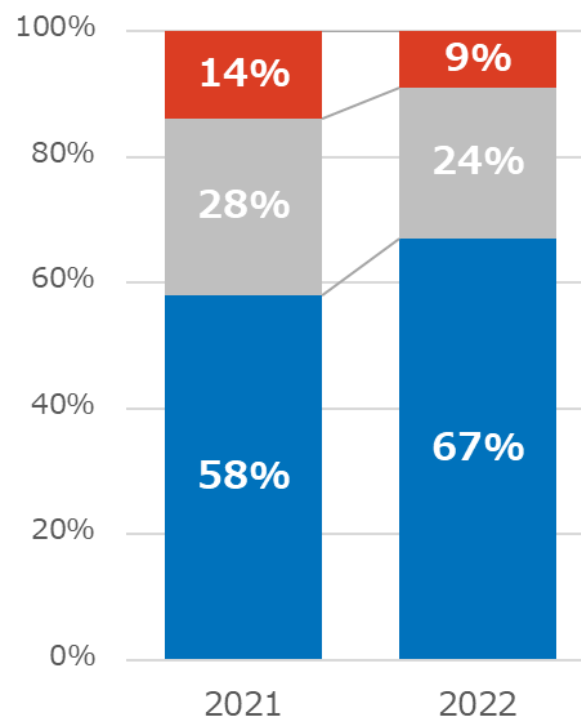
- 国内主要会社の社員に対する意識調査を実施。回答者12万人の内、リモートワーク可能と回答した社員は約7.5万人
- リモートワーク可能と回答した社員の中では、実施頻度、満足度ともに上昇
- 生産性に対する社員本人の認識は、「生産性が上がっている」または「変化なし」の回答が約9割
- 居住地自由の働き方に対して、社員の約8割が肯定的に回答

リモートワークの実施状況



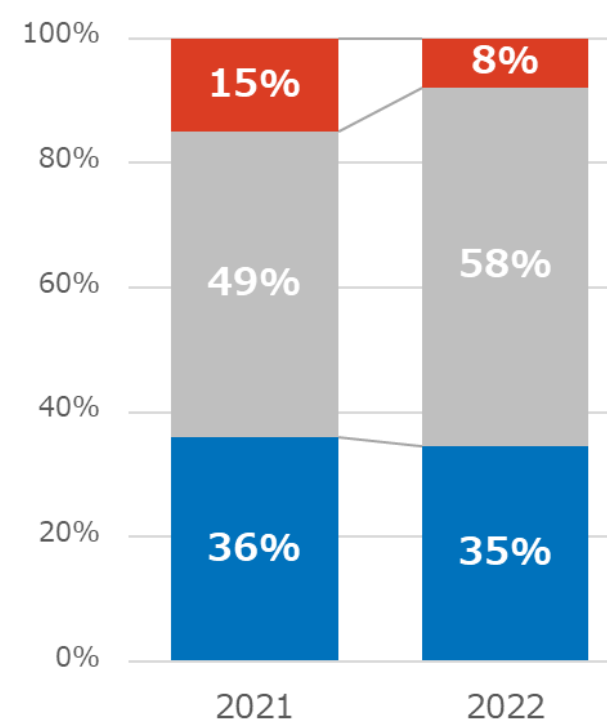
■ 週1日以下 ■ 週2～3日 ■ 週4日以上

リモートワークの満足度



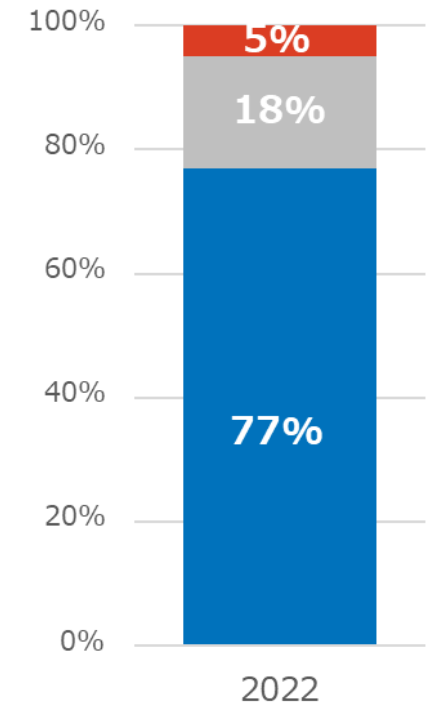
■ 肯定的 ■ 中立的 ■ 否定的

リモートワークによる生産性の変化



■ 肯定的 ■ 中立的 ■ 否定的

異動に伴う転居や単身赴任を廃止していく働き方

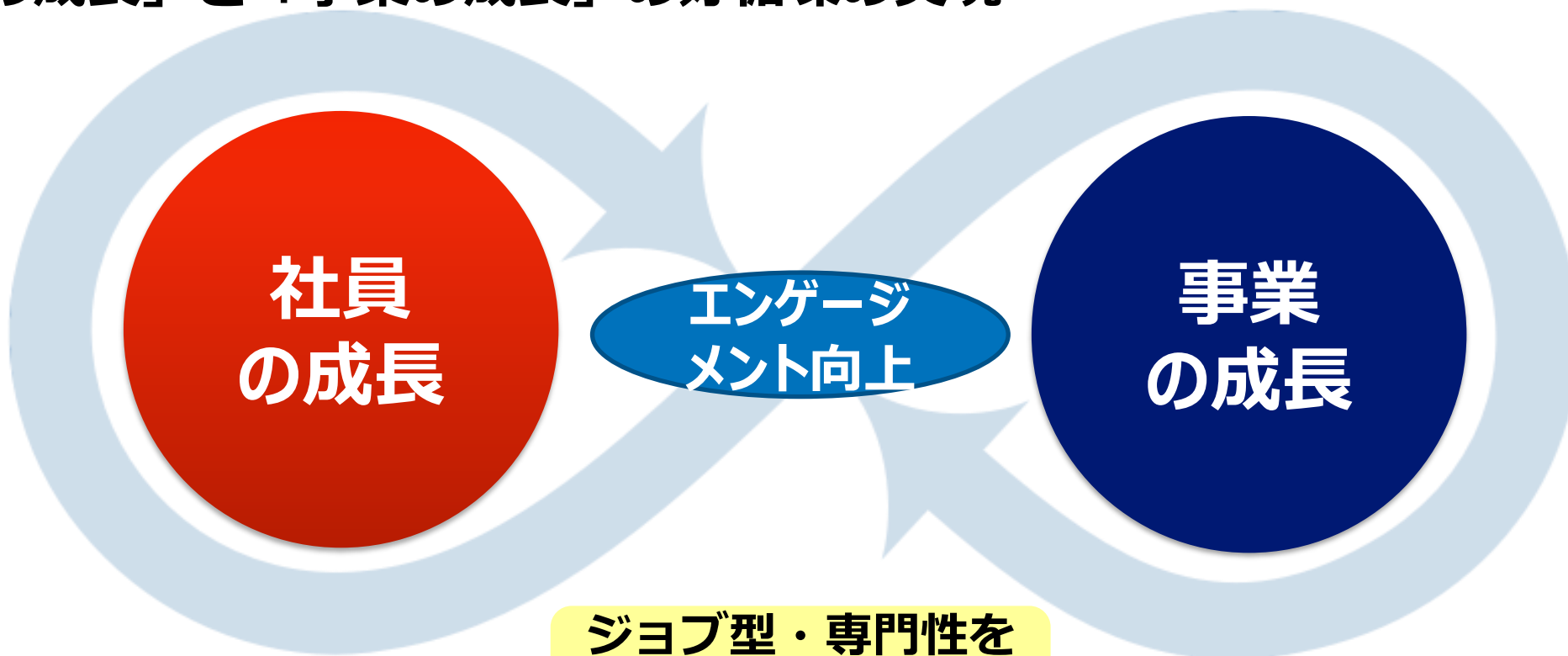


■ 肯定的 ■ 中立的 ■ 否定的

最後に

人事としてめざす姿

「社員の成長」と「事業の成長」の好循環の実現



- ✓ 脱年功によるチャレンジ機会の拡大
- ✓ 成長実感・働き甲斐の向上
- ✓ 人生全体の充実

**ジョブ型・専門性を
高める人事制度**

多様性の確保

**リモートワークを
基本とする働き方**

- ✓ 適所適材、人材力アップによる戦略実行力の向上
- ✓ VUCAの時代への対応・新たな価値創造
- ✓ 人材確保

Your Value Partner