

トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員 <span style="background-color: #0070C0; color: white;">の安全・健康・福祉の推進</span>		魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進	

## 従業員の安全・健康・福祉の推進

### 重点活動項目

#### 関連するGRIスタンダード

- 103-1,2
- 403-2,3,4

#### 関連するSDGs



## 方針・考え方

多様な人材がその能力を十分に発揮するには、従業員が健康かつ安全に仕事ができる職場環境の整備が必要不可欠です。NTTグループの事業の中には、電気通信設備などの工事や保守業務など高所作業等の危険をとまなうものもあるため、事故を防ぐための各種対策や安全意識の向上に継続的に取り組むことは当社の社会的な責任であると考えています。

また、2015年12月に施行された改正労働安全衛生法により、「ストレスチェック」が義務化され、過重労働の削減など、メンタルヘルスに関する規制も強化されつつあることを受け、NTTグループでは、これまで以上に従業員の心身の健康を支える「健康経営」を重要な経営戦略のひとつとして推進しています。

## 推進体制

労働安全衛生の確保については、労働基準法および労働安全衛生法等の関係法令などの遵守はもとより、安全管理および健康管理を目的に「安全管理規程」「健康管理規程」などを定めています。

これらの規程をもとに、各事業場における安全衛生管理体制を構築し、総括安全衛生管理者や安全管理担当者などを配置しています。また、定期健康診断や産業医などによる職場巡回を実施するなど、安全で働きやすい職場をめざした各種施策を整備しています。



トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	<b>チームNTTのコミュニケーション</b>	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	<b>従業員の安全・健康・福祉の推進</b>	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

## 主な取り組み

### 健康・安全な職場環境の実現

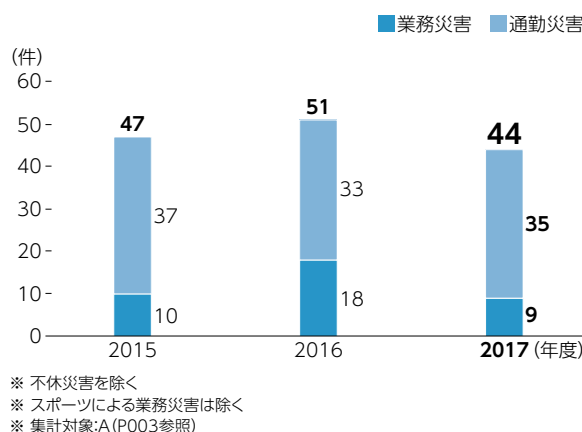
NTTグループでは、職場環境を整備するため2ヶ月に1回、午前・午後の2回で職場の空気環境調査を実施するとともに、リニューアル工事などがあった場合には、ホルムアルデヒドの調査を実施し、ビル衛生管理法に定められた空気環境基準を上回った場合は原因調査・改善に取り組んでいます。

また、労働安全衛生法に準拠し、健康管理規程と取扱細則を定めるとともに、産業医による職場巡回や、月に1回安全衛生委員会を開催しています。さらに、各職場では避難経路に荷物が置かれていないか、消火器などが設置・認識されているかなどを定期的に確認しています。

### 労働災害の発生状況

NTTグループでは社員が安心して働ける職場づくりを促進するため、労働災害の発生状況を把握しています。

労働災害事故発生件数



### 人身事故ゼロ化に向けた取り組み

2017年度、電気通信設備・建物設備の構築・維持に関して、NTTグループ各社が発注した工事および故障修理(直営または協力会社実施)において重篤人身事故\*1が3件\*2発生しました。事故内容は、高所作業時の転落事故、建物解体時の重機による事故など、いずれも決められたルール・手順の不徹底に起因しています。こうした事故を未然に防ぐため、基本動作の再確認・再徹底や作業員一人ひとりの安全意識向上に向けてグループ一体となって継続的に取り組んでいます。例えば、NTTグループ共通の「安全の日」には過去に起こった事故の再現VTRを活用した注意ポイントの確認や全作業員宛ての一斉メールを送付し、注意喚起しています。

また、NTTグループ安全推進強化期間(6月1日~7月7日、12月1日~翌年1月15日)において、過去に定めた再発防止ルールの再確認やNTTグループ統一の安全ポスター掲示など、安全ルールの定着を図っています。さらに、センシング・AI等の先進技術を活用した安全な労働環境の実現に向け、グループ一体となって検討するなど、人身事故ゼロ化に向けた活動を継続的に取り組んでいます。

\*1 重篤人身事故:「死亡」もしくは「永久労働不能」となった事故  
 \*2 事故件数内訳:直営 0件、協力会社 3件(国内)



トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員 <span style="background-color: #0070C0; color: white;">の安全・健康・福祉の推進</span>		魅力ある職場の実現	人材育成	グループ丸となった社会貢献活動の推進	

## NTTグループ全体に「健康経営」を浸透・定着

2015年12月に施行された改正労働安全衛生法により、「ストレスチェック」が義務化され、過重労働の削減とともにメンタルヘルスに関する規制も強化される中で、従業員の心身の健康を支える健康経営を経営戦略の柱と位置づけ、さまざまな取り組みを推進しています。

従業員の健康増進を支援する社内制度として、EAP(Employee Assistance Program)の整備、健康管理センターの設置、ライフプラン休暇の活用、個人別のシフト勤務等、さまざまな仕組みを整え、従業員がこれらの制度を有効に活用できるよう制度の周知や研修を適宜実施しています。

また、2017年度からは特定保健指導完了率を重点活動項目に設定し、健康保険組合とのコラボヘルスによる生活習慣病の改善に努めています。

## 従業員の健康の保持・増進

NTTグループでは、従業員の健康の保持・増進に向け、全社員に対し定期健康診断を実施するとともに、希望者に対して人間ドックの受診機会を提供しています。さらに、生活習慣病対策として、40歳時に人間ドックの受診を必須とするとともに、スポーツジムの利用者への利用料金補助も実施しています。

また、健康保険組合と連携した健康増進策として、IT歩数計を活用した健康ポイント制度や健康レシピの紹介を実施しています。加えて、食堂が設置されている事業所では栄養士の管理による昼食を提供しているほか、一部の事業所においては、従業員がオフィスで疲れを感じた際に休憩時間などを活用して気軽に利用できるマッサージサービスも提供しています。

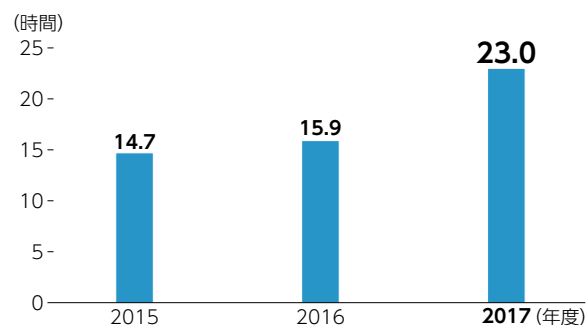
このような取り組みの結果、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む「健康経営優良法人2017～ホワイト500～」に認定されました。

## 過重労働の防止

NTTグループは、従業員の過重労働防止と健康管理の観点から、従業員一人ひとりの時間外労働の実績を把握して情報共有を行い、必要に応じて長時間労働者との面談も実施しています。またフレックスタイム制度や在宅勤務等の活用状況を把握して見直しを行うなど、多様な人材が心身に過度の負荷を感じることなく、生き活きと働ける職場環境の整備を進めています。

具体的には、グループ全体で毎週水曜日を時間外労働自粛日に設定しており、それに加えてグループ各社がそれぞれの業種業態に応じた過重労働の防止に積極的に取り組んでいます。例えば、パソコンのログオン・ログオフ時刻を記録するログ管理機能などを活用して実際の勤務時間を把握するなど、労働時間の適正化や過重労働の防止に取り組んでいます。

■ 年間平均時間外労働時間



※ 集計対象:NTT単体



トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員 <span style="background-color: #0070C0; color: white;">の安全・健康・福祉の推進</span>		魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進	

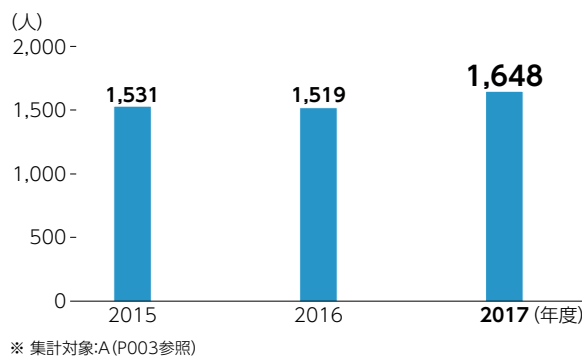
## メンタルヘルスケア

NTTグループは、メンタルヘルスに関する日常管理を強化するため、社内外に相談窓口を設けているほか、メンタルヘルス問診、過重労働面談などを実施しています。また、ラインマネージャーを対象としたラインケア研修の実施や入社時と入社10年時にフィジカルとメンタル両方をカバーした研修を実施するなど、全従業員に対して定期的な研修を実施し、メンタルヘルスの啓発に努めています。

2017年度は前年度に引き続き、全従業員に対して「ストレスチェック」を実施しました。

アンケートの結果は各部署と従業員にフィードバックし、部署ごとのストレス蓄積状況や各個人のストレス蓄積状況を分析することで、メンタルヘルスの向上に役立てています。

### メンタルヘルスにともなう休職者数



## 充実した福利厚生

NTTグループトータルで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、財産形成、育児などのライフプランに合わせた支援や、宿泊施設、アミューズメント施設、フィットネスプログラムなどの利用権まで、幅広い福利厚生メニューを提供しています。NTTグループ92社の約12.5万人(2018年4月現在)の社員が利用できます。

また、世の中の環境変化やライフスタイルの多様化にともなって健康や育児・介護などに関わる社員のニーズは変化していることから、2018年5月に福利厚生を見直しました。これは健康施策に重点を置き、働き甲斐の向上や高いパフォーマンスの発揮、安定的な人材確保に資する魅力ある福利厚生として、「NTTベネフィット・パッケージ」をコアメニューとして新たに導入したものです。

### 健康・安全とウェルビーイングに関する取り組み

取り組み	内容
ストレス管理の情報	全社員に対し、ストレスチェックを実施しその結果を組織と従業員にフィードバックし、組織分析、個人分析を行いメンタル管理の向上に用いている。また、時間外労働の実績も組織と従業員に情報共有を行い、必要により、長時間労働者との面談を実施している。また、EAP業者からの情報誌の回覧、フレックスタイム、在宅勤務の活用状況の共有など、多様な人材が、心身の健康の維持・増進を図っている。意欲と活力を高め継続的に活躍できる環境を整備する観点から、ワークスタイルやライフスタイルに応じた働き方がこれまで以上に可能となるようサービス制度等を見直している。
ストレス管理の研修	全従業員に対し、メンタルヘルス研修を実施している。また、ラインマネージャーにはラインケア研修を実施している。 新入社員や入社10年社員等に対し、フィジカル、メンタル双方の研修を行っている。 また健康に資する社内制度である、EAP、健康管理センターの設置、ライフプラン休暇、個人別シフト勤務等についても適宜周知、研修を行っている。



トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
----------	------------	-------------	----------------	----------------	-----------------	------------------	-------	--------------

ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進
------------	-------	--------------------	-----------------	-----------	------	---------------------

取り組み	内容	
健康的な職場環境	人間工学に配慮した職場環境	執務室は個室や座席周りのパーティションを廃止し、徹底的なオープン化を図ることにより、開放感が得られ執務者間のコミュニケーションを活性化され、執務者の孤独感や疲労感を和らげている。Community(オープンな打合せ卓)や業務支援・生活支援機能(軽飲食・文具・複合機・新聞・雑誌等)を集約したマグネットスペースを設置することにより、お客さまや社員の間交流を活性化し、コラボレーションが促進されることにより、執務者の達成感や満足感が増加している。
	照明	NTTはタスク&アンビエント照明の方式を採用し照明による眩しさや明暗ムラを排除して執務者の目の疲れを軽減している。アンビエント照明は事務机2席分(3200mm×800mm)の執務空間をグレア(眩しさ)を感じさせず、自動調光機能のある2灯式LED照明器具(40W相当)1ヶ所で照らし、日常の事務作業が可能な机上500lxの照度を確保している。 また、執務者が自席で執務空間ごとにON/OFF制御できる照明システムを採用しており、屋外照度等の変化により照度ムラが生じる場合には、執務者の好みに状況に応じて自ら照度の調節が可能である。 さらに、精密な作業や夜間のVDT作業などでは、席ごとに設置したタスクLED照明器具により、個別に照度を高くし、作業環境を整えることができる。
	騒音	建築作業騒音の対策として、指定建設作業(条例)の基準80デシベルを超える作業については、休日・または夜間の作業としている。
	室内空気質	2ヶ月に1回、午前・午後の2回で空気環境測定(二酸化炭素や一酸化炭素の濃度等の計測)を実施している。また基準を上回った場合は原因調査・改善に取り組んでいる。 また、リニューアル工事にともなうホルムアルデヒドの調査についても竣工後最初に訪れる6月～9月に実施している。
	湿度	2ヶ月に1回、午前・午後の2回で空気環境測定を実施して湿度を計測している。また基準を上回った場合は原因調査・改善に取り組んでいる。
	温度	2ヶ月に1回、午前・午後の2回で空気環境測定を実施、温度を計測している。また基準を上回った場合は原因調査・改善に取り組んでいる。
フィットネス関連施設、あるいは外部施設利用手当	全従業員に対し選択型福利厚生制度を提供し、そのメニューの中に、外部フィットネスジムの利用を希望する従業員が安価で利用できるサービスを用意している。	
健康・栄養	全社員に対し定期健康診断、希望者による人間ドックの実施を行っている。生活習慣病対策として、40歳時に人間ドックの実施。 ・従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組み、健康経営優良法人2017～ホワイト500～を取得 ・健康保険組合と連絡した健康増進策としてIT歩数計を支援 また、健康保険組合より健康レシピの紹介を行っている。 全従業員を対象に、食堂設置事業所においては、栄養士の管理による昼食の提供を行っている。 ・オフィスで従業員が疲れを感じたときに、休憩時間等を活用し気軽に利用できるマッサージサービスの提供	
フレックスタイム制度	(働く時間を柔軟にする)フレックスタイム制	
在宅勤務制度	(場所を選ばない働き方を可能とする)在宅勤務、モバイルワーク	
育児施設や手当	・扶養手当の支給 ・ベビーシッター補助等のライフサポート ・事業所内託児所の設置	
母親を対象とした法定以上の有給の出産・育児休暇	育児休職制度、育児短時間勤務制度(法定以上)、育児のための個人単位のシフト勤務、育児のために退職した社員の再採用制度、失効する年休を積み立てて利用可能な「ライフプラン休暇」等	
父親を対象とした法定以上の有給の出産・育児休暇	育児休職制度、育児短時間勤務制度(法定以上)、育児のための個人単位のシフト勤務、育児のために退職した社員の再採用制度、失効する年休を積み立てて利用可能な「ライフプラン休暇」等	
その他	NTTグループトータルで選択型福利厚生制度(カフェテリアプラン)を導入し、1年に一度付与されるポイントを人間ドック受診や歩数計取得に充てることことができる。 また、非喫煙率や特定健診受診率等の指標をもとに、健康経営を推進するグループ会社に対して表彰制度を設けている。	