

「Well-being（幸せ）」の最大化



CASE

企業のDX推進と障がい者の雇用促進を見据えたトライアル

多くの企業が人手不足に悩まされる一方、障がい者は十分な就労機会を得られていないのが実情です。NTT西日本はそうした状況を鑑み、企業から切り出したDXを後押しする業務を障がい者が担い、その効果を検証するトライアルをスタートしました。企業の業務効率化と障がい者雇用の促進につながる本取組みを通して企業課題の解決に寄与し、働く人、働きたいと望む人のWell-beingの向上をめざします。

NTT西日本グループがめざすSDGsへの貢献

NTT西日本グループは「ソーシャルICTパイオニア」として、さまざまな社会課題の解決を通じて、SDGsの達成に貢献しつづけます。

社会課題解決

8 働きがいと経済成長
デジタルの力で障がい者の雇用を促進

解決から生み出される社会的効果

3 気候変動に起因する健康と福祉
業務効率化による働くすべての人のWell-Beingの向上

10 人や地域間の公平な開発
障がいの有無によらない就労機会の充実

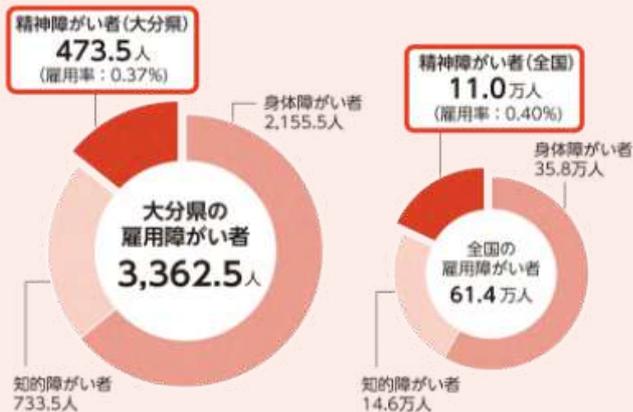


Social Issue

人材不足に悩む企業と就労機会充実を望む障がい者の雇用におけるギャップ

少子高齢化の進行とそれに伴う生産年齢人口の減少を背景に、さまざまな業種で慢性的な人手不足が課題となっています。企業や自治体にとってDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進による業務効率化は急務と言える状況で、早期の対応を迫られています。一方で、自立した日常生活や社会生活を望む障がい者が十分な就労機会を与えられているとまでは言い難く、地域によっても事情は異なります。障がい者雇用の先駆けである「太陽の家」発祥地であり、障がい者雇用率日本一をめざす大分県では、身体障がい者の雇用率が高水準を維持している反面、全国的に上昇傾向にある精神障がい者のそれは伸び悩んでいます。企業や自治体には、働きたいと願う障がい者が担う業務を創出し、雇用促進と就労定着を後押しする取組みが求められています。

大分県における雇用障がい者数



（参照：令和4年6月1日現在の民間企業における障害者雇用状況集計結果（厚生労働省/大分労働局）<https://jsite.mhlw.go.jp/oita-roudoukyoku/content/contents/001333272.pdf>）



パートナーの声

大分県の精神障がい者雇用率は全国平均を下回っています。今後予定されている法定雇用率引上げに向け、精神障がい者の雇用拡大と定着が課題となっています。特に中小企業の多い地方都市においては企業毎の取組みには限界があり、NTT西日本グループや地域の企業の皆さまと新たな仕組みづくりを推進していきたいと考えています。

（本トライアルパートナー企業・元大分市障害福祉課職員）
スターアイテム株式会社
代表取締役社長

藤井 智宏





Solution

企業の業務効率化と障がい者の雇用を同時に促進

地域企業のDX推進と障がい者雇用促進に向け、かねてからICTを用いて課題解決に取り組んできたNTT西日本 大分支店は、県内企業2社と、企業から切り出した業務を障がい者が担う業務トライアルを進めていくことに合意し、2022年12月から実施しました。

NTT西日本 大分支店がICTツールを活用した障がい者の業務環境の整備、成果物の評価検証の支援を担当した本トライアルでは、IT分野における人材不足の解消等を目的に障がい者雇用を促進してきたA型就労支援事業所「カムラックおおいた」および株式会社elseifの協力の下、大分日産自動車株式会社、株式会社大分放送にて業務効率化に向けた業務の切り出し、障がい者による業務実施トライアルを実施しました。トライアル参加者は、大分日産自動車、大分放送が保管する紙媒体の契約書類等のスキャニング、クラウド上へのアップと付加情報のタグ付けを担い、後日、そのクラウド上の書類を閲覧することで業務効率化が図れたかを検証しました。その結果、十分な効果が立証されました。



お客様の声

社内で紙で保管していた契約書類のデジタル化業務を実施いただきました。単なるスキャニングにとどまらず契約書名や契約年月日等の情報を付加していただいたことで、検索や管理がしやすくなり課題であった業務DXが一步進みました。D&I推進の社内意識の向上にもつながり、今後も持続可能な取組みとなることを期待しています。

株式会社大分放送
総務局担当局長 兼 人事部長

岡野 友昭





Effective Frame

地域共同での事業体を通じた、障がい者雇用の拡大と就労定着

今回のトライアルで得られた知見を基に、障がい者で担うIT系業務をサービスラインナップし障がい者雇用と地域企業からの切り出し業務を請け負う、事業協同組合の設立を進めています。地域企業のDXによる業務効率化を後押しするとともに、障がい者が実施可能な業務の事例を積み上げて就労の機会、幅を広げ、一人ひとりのスキルアップ、就労定着を図ります。そして、多くの企業で喫緊の課題となっている人材不足の解消と、そこで働く人々、就労を望む障がい者のWell-beingの向上に寄与していきます。

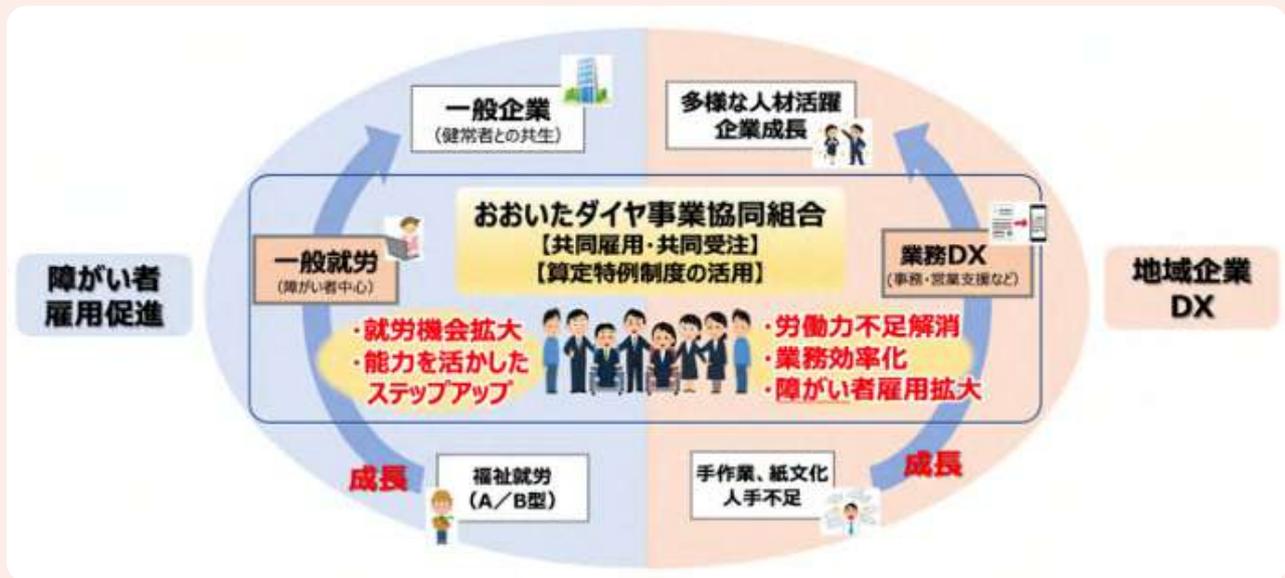


担当者の声

NTT西日本グループの障がい者就労定着ノウハウを活かした地域共同での雇用・マネジメント体制を備えた事業協同組合を、障がい者雇用先進県の大分で立ち上げ発展させることで、企業DXの推進と地域における障がい者雇用の拡大、就労定着の新たな可能性を全国に展開していきます。

NTTビジネスソリューションズ
大分ビジネス営業部

竹宮 優花



「Well-being（幸せ）」の最大化 人権尊重

人権意識に基づく企業活動

基本的な考え方

NTT西日本グループは、「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。

見える化指標 人権の尊重に向けた取組み

	2022年度目標	2022年度実績	2023年度目標	関連するおもなSDGs
確認された人権に関する違反件数	0件	7件	0件	 
重要なサプライヤとの直接対話実施率	100%	100%	100%	 



NTTグループは、「NTTグループ人権憲章（2014年制定）」に基づき人権の尊重に取り組んできましたが、昨今の国内外の人権に対する問題意識の高まりと企業の社会的責任を踏まえ、2022年に現行のNTTグループ人権憲章の理念や方針を踏襲しつつ、グローバルに通じる「NTTグループ人権方針」を新たに制定しました。

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の都度、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

[詳しくはこちら](#)

▶ [NTTグループ人権方針（全文）](#)

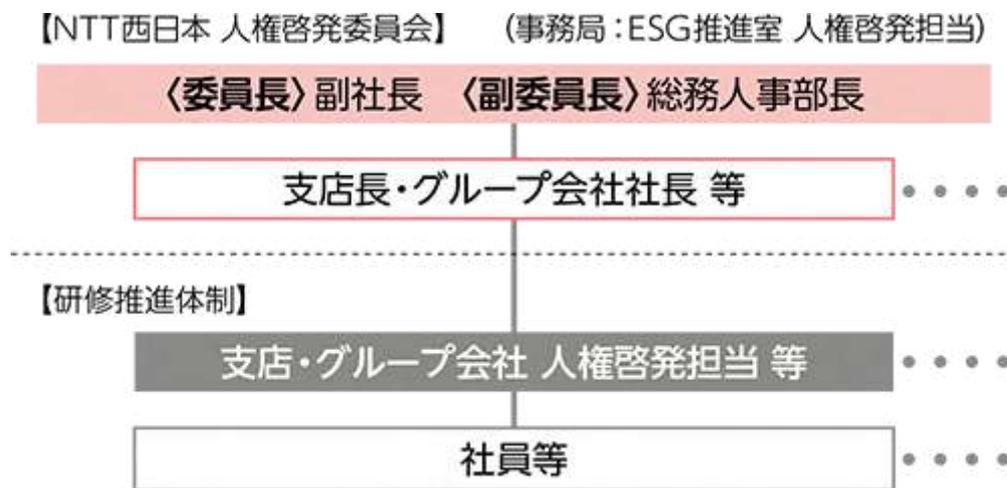




NTT西日本グループは、NTTグループが新たに制定した「NTTグループ人権方針」に基づき、あらゆる差別やハラスメントを許さない人権尊重の企業体質の確立をめざし、安心・安全で豊かかつ持続可能な社会の実現に向け取り組んでいます。

また、NTT西日本グループ各社のトップにより構成される「人権啓発委員会」を設置し、毎年、具体的な取組み方針を決定しています。そして、社員アンケート等で抽出した現状の課題等に即した啓発を行い、グループ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。

● 人権啓発推進体制





NTT西日本グループは、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、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対する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、以下の取組みを実施しています。

- ・ 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対する7分野（「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」）における自主評価質問表（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。



NTT西日本グループは、人権啓発委員会を中心に、あらゆる差別を許さない人権尊重の企業体質を確立するための取組みを行っており、社員一人一人が人権課題の理解を深め、人権意識醸成と社内浸透に努めるとともに、人権に対するマネジメント体制を構築しています。

人権啓発のおもな取組み

- 人権啓発委員会の開催
- 全社員・階層別研修、人権・ハラスメント相談担当者研修等
- 人権に関わるポスター・標語の募集、表彰
- 人権週間トップメッセージの配信

● 人権に関する研修

NTT西日本グループの社員一人ひとりの人権意識を高めるため、毎年全社員を対象とした研修を実施しています。2023年度は、「職場のハラスメント」、「同和問題」、「人権尊重に配慮した表現」をテーマに研修を実施しました。また、経営トップ層を対象とした「人権・同和問題経営トップ層セミナー」をはじめとした社員階層別研修、各組織のハラスメント相談窓口担当者への育成研修等を体系的・継続的に実施しています。

● 人権に関わるポスター・標語の募集

NTT西日本グループは、社員とその家族を対象に「人権」をテーマにしたポスター・フォト・標語の募集を行っています。2023年度は、ポスターの部は89点、フォトの部は89点、標語の部は32,716点の応募がありました。例年優秀作品を掲載した動画やカレンダーを制作し、社内ホームページに掲出する等、人権意識の定着に努めています。



2022年度最優秀作品

ハラスメント防止への取組み



職場のあらゆるハラスメント防止に向け、人権啓発委員長からのトップメッセージ発信や全社員研修をとおして、ハラスメント防止に関する社員一人ひとりの理解促進に向けた啓発を推進しています。ハラスメント防止研修では、ハラスメントにつながる可能性があるハラスメントグレーの段階に着目し、アンガーマネジメントやコミュニケーション上の留意点などの理解を通して、ハラスメントの根絶に取り組んでいます。

人権・ハラスメント等相談窓口の設置

各組織に人権・ハラスメント等相談窓口を設置しており、連絡先の社員周知や相談窓口担当者研修を実施する等、相談しやすい職場環境整備に取り組んでいます。

また、公益通報者保護法の改正に伴い、人権・ハラスメント等相談窓口運用規程を制定し、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。2022年度に確認された人権に関する違反（7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。さまざまな人権への気づき、事業活動を通じた人権の尊重は、安心・安全で持続可能な社会の実現の一助となりえます。人権への配慮が行き届き、安心して働ける職場づくりを加速させていきます。

ダイバーシティ & インクルージョンの推進

基本的な考え方

「ちがい」を価値としてとらえ、多様な人材が「自分らしく」チャレンジできる組織風土づくりに取り組んでいます。

見える化指標 女性活躍に向けた取組み

	目標	2022年度実績	関連するおもなSDGs
女性管理者比率	2025年度までに15%	9.1%	5 ジェンダー平等を実現しよう 

	2022年度目標	2022年度実績	2023年度目標	関連するおもなSDGs
女性の新任管理者登用率	30%	30%	30%	5 ジェンダー平等を実現しよう 

見える化指標 障がい者雇用促進に向けた取組み

	2022年度目標	2022年度実績	2023年度目標※	関連するおもなSDGs
障がい者雇用率 (翌年6月1日時点)	2.43%以上	2.83%	2.30%以上 (法定雇用率)	8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう  

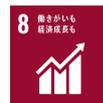
※今後法定雇用率の引き上げがあるため、2023年度目標から見直し

見える化指標 外部人材の採用

	2022年度目標	2022年度実績	2023年度目標	関連するおもなSDGs
外部人材採用数	100人	113人	125人	 

見える化指標 男性育休取得

	2022年度目標	2022年度実績	2023年度目標	関連するおもなSDGs
男性育休取得率 (2023年度新目標)	—	—	100%以上	



お客さまや地域の多種多様なニーズにお応えしていくためには社員一人ひとりの能力や価値観を活かすダイバーシティ&インクルージョンが必要不可欠です。女性や障がい者の活躍推進はもとより、全社員が主役となって内面的な「ちがい」を価値としてとらえ、経営や業務に活かすことで、すべての人々の「Well-being（幸せ）」に貢献することをめざしています。

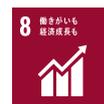
NTT西日本グループにおけるダイバーシティ推進ビジョンとして、多様な人材の活躍、多様な働き方の実現、組織風土づくりを柱とし、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

NTT西日本ダイバーシティ推進ビジョン



[詳しくはこちら](#)

ダイバーシティ推進の取組み ▶ [ダイバーシティの取組み](#)



立ち上げ・理解醸成
2008年4月～

浸透
2015年7月～

行動改革・チャレンジ
2017年7月～

ESG経営の推進
2021年7月～

「いきいき共生推進室」発足

- ▶ 女性活躍の推進・障がい者雇用
- ▶ ワークライフバランス
 - 休職中の社員に対する円滑な職場復帰に向けた支援
 - 障がいがある社員の活躍分野の拡大
 - 諸制度の利用に対する社員本人および職場の理解の醸成等

「ダイバーシティ推進室」へ名称変更

- ▶ すべての社員の活躍（特定層から全社員を対象に）
- ▶ 多様性を活かす組織風土づくり
 - 社員の多様な能力やアイデア、価値観等を活かした業務運営
 - LGBTQ等性的マイノリティに関する取組み
 - 在宅勤務制度の利用促進等

「ダイバーシティ推進室」の体制強化＜働き方改革を専任化＞

- ▶ 多様な働き方の実現
 - 現場改革チームを設置（本社、支店、グループ会社）
 - 業務効率化に向けた仕事の進め方の見直し
 - 働く場所と時間にとらわれない多様な働き方と、社員の能力や希望を活かした業務にチャレンジできる機会の推進等
 - 男性社員の育児参画推進等の両立支援

「ESG推進室 ダイバーシティ推進担当」へ組織変更

- ▶ サステナビリティな社会の実現に向け、ESG経営を推進
- ▶ ダイバーシティ & インクルージョンのさらなる推進に向けたさまざまな施策を展開

女性管理者比率（2023年3月現在）

9.1%

—前年度比1.6ポイント↑—



より多くの女性社員がリーダーシップを発揮し、経営の意思決定の場に参画できるよう、女性のライフイベントを踏まえた中長期的な視野でのキャリア意識の醸成と、その実現を支える職場環境、風土づくりに取り組んでいます。

● 「女性活躍推進法」「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画

政府が推進する「女性活躍推進法」について「一般事業主行動計画」を定め、社員一人ひとりが「自分らしいキャリアの実現」ができる環境づくりに積極的に取り組んでいます。

2021年度から2022年度を期間とした一般事業主行動計画では、女性管理者比率7.5%以上、男性育児の休暇取得率100%以上を掲げ、女性活躍に向けた社員の意識改革と環境整備、ワークライフマネジメントを果たせる環境づくりに取り組み、目標を達成しました。

2023年度からは2026年度末をターゲットに据えた新たな一般事業主行動を策定し、計画達成に向けた各種取り組みを展開しています。

● 一般事業主行動計画

内容	概要
数値目標	2025年度末までに女性管理者比率15%達成 2025年度末までに男性社員の育児事由休暇取得率100%以上
実施期間	2023年4月1日から2026年3月31日まで
取組み内容	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 女性をはじめ、誰もが積極的なキャリア形成に向け、チャレンジできるよう、上司の意識改革や環境整備（男性社員の積極的な制度活用や、管理者の働き方見直し等）を実施 ▶ だれもが、ワークライフマネジメントを果たせる環境、風土づくり <ul style="list-style-type: none"> ● 女性社員のキャリア意識改革・スキル習得のための研修実施 ● 上司から部下へのサポート力強化研修の実施 ● 多様な働き方の実現に向けたリモートワークの推進 ● 男性社員の育児休暇等の取得推進

※ 対象は、NTT西日本、NTTビジネスソリューションズ、NTTフィールドテクノ、NTTマーケティングアクトProCX、NTTビジネスアソシエ西日本、NTT西日本ビジネスフロント、NTT西日本アセット・プランニング

● キャリア形成に向けた取組み

出産・育児といったライフイベントとキャリアの両立への不安を払拭し、キャリア形成意識を醸成する各種セミナーや、女性社員と管理者との対話会等を毎年継続的に実施しています。

● キャリア形成のための研修や支援制度

内容	概要
女性社員のキャリアとライフの両立を促進するセミナー	家庭と仕事の両立を支援する制度の講義に加え、育児休職や復職に伴う不安や疑問に応える先輩社員とのパネルディスカッションを実施
マネジメント力向上のための研修	中堅女性社員を対象としたマネジメント力向上を目的とする研修
キャリアディベロップメント研修	女性社員を対象に、自分の「ありたい姿（自分スタイルのリーダー像）」になるためのスキル習得・意識改革等を目的とする研修
ライフキャリア相談支援	社員の仕事とプライベートを含めたキャリアオーナーシップ（自立的にありたい姿を考え、行動する力）の醸成を目的に、ライフキャリアの個別相談を行い、幅広い視野でのキャリア形成を自ら考え、実現できるよう支援

● 男女の報酬格差解消の取組み

NTT西日本グループでは、性別に関係なく社員一人ひとりの役職や成果に応じ、男女同一の公正な給与体系に基づき報酬額を決定します。一方での男女の報酬について格差が生じており、これは女性管理者比率が低いことに起因しています。こうした格差を解消するために、2021年度より女性の新任管理者登用率の目標を設定し、さらなる女性活躍に向けた取組みを推進しています。

● 男女の報酬格差（2022年度）

	全労働者	うち正規雇用労働者 (無期雇用含む)	うち非正規雇用労働者
NTT西日本 (%)	79.6	79.5	112.5

● 「ダイバーシティ推進WG」の取組み

2021年度から、NTT西日本グループの取組みとして、性別・地域・年齢・役職を問わず、社員自ら手をあげて参加する「ダイバーシティ推進WG」を立ち上げ、女性活躍を含むダイバーシティ&インクルージョンの推進に努めています。

メンバーが多様な考えや発想を持ちより、さまざまな課題に対して“自分ゴト”として主体的に取り組む、まさに社員発のダイバーシティ&インクルージョンを実践しています。

2022年度は、5チームで4テーマ（①女性活躍推進②障がい者活躍③インクルージョン推進④キャリア形成支援）について取り組み、総勢27名が参加し、各チーム1施策以上を実施するとともに、会社に対する提言を行うなど、NTT西日本グループのダイバーシティ&インクルージョンの推進に寄与しました。



ダイバーシティ推進ワーキングのキックオフの様子

● 女性視点の業務改善活動「SHINING活動」

～現場女性社員の声により生まれた新ユニフォームを導入

NTTフィールドテクノは、通信設備工事において、よりスタイリッシュで快適な作業環境をめざし、女性社員の意見から生まれた新ユニフォームを2023年度夏季から導入を開始しました。

NTTフィールドテクノは、NTT西日本グループの通信・ICTサービスソリューション事業の主たる業務である設備の構築・維持・故障修理の工事等を担っています。これらの業務にて活躍する女性社員は年々増加していますが、着用するユニフォームは男性用として作られており、ダイバーシティ推進に取り組むにあたり、体格が異なる女性が着用した際の動きやすさやシルエット、細部の仕様等に課題がありました。

新ユニフォームは、本業務に従事する女性社員を中心としたNTTフィールドテクノの社内プロジェクト「SHINING活動※」において、女性だけでなくユニフォームを着用する社員全員に満足してもらえるよう、社員への意見のヒアリング、試作、アンケート調査を行い、約1年かけて検討を重ね、制作しました。主な改良点としては、インナーが透けにくく、汗や汚れが目立ちにくい濃い色合いの生地を採用しました。男性社員からも「汗ジミが目立ちにくくなり濃い色の方が嬉しい」といった声があがっています。

NTT西日本グループは、性別にかかわらず、多様な人材が活躍できる企業をめざし、取組みを続けていきます。

※女性活躍推進活動を目的の1つとした通信設備工事等の現場における改善活動。2022年度は、社内公募した女性社員25名で活動



● 優良企業認定マーク「えるぼし」最高位に認定

NTT西日本は、女性の活躍に関する取組みの実施状況が優良な企業として、2017年1月に厚生労働大臣から女性活躍推進法に基づく認定「えるぼし」の最高位を取得しました。



● 「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証

大阪市では、女性が働きやすい環境の整備に積極的に取り組む企業等を女性活躍リーディングカンパニーとして認証し、特に優れた取組みを実践する企業に市長表彰を行っています。NTT西日本は、認証制度がスタートした2014年度から2020年度まで継続的に認証を受けています。2019年度には、「女性の積極的な採用、戦略的な配置・研修による育成」「育児休職を取得しやすい職場環境づくり、早期復職に向けた育児環境整備」「男性社員による育児を推奨する取組み」が評価され、市長表彰にて優秀賞を受賞しました。



[詳しくはこちら](#)

ダイバーシティ推進の取組み ▶ [女性活躍推進・両立支援](#) 



NTT西日本グループは、LGBTQ等性的マイノリティを多様性の1つととらえ、性的指向や性自認に関わらず、だれもが自分らしく生き、働ける組織、社会の実現をめざして、多様性の受容と、各人の能力の最大化が可能となる環境づくりを推進しています。

● LGBTQ等性的マイノリティへの理解醸成

NTT西日本グループは、社員一人ひとりが持つ内面的な「ちがいを」「価値」としてとらえ、多様な人材が活躍できる環境づくりに向け、LGBTQ等性的マイノリティへの理解醸成に注力しています。

●グループの全社員

LGBTQ等性的マイノリティに関する基礎知識、職場等で留意すべき言動等について、eラーニング等各種研修を実施

●グループの管理者

当事者から相談を受けた際、より適切な対応を取るための実践的な研修や当事者の感情理解を目的とする研修を実施

また社内だけではなく、社会における理解醸成の促進を目的に、企業関係者や学生等が集まる各種イベントへの参加や講演等も実施しています。

● LGBTQ等性的マイノリティに配慮した制度の拡大

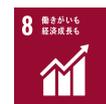
だれもが安心して働ける環境づくりをさらに推進するため、各種手当、福利厚生等、配偶者およびその家族に関わる制度全般を同性のパートナーにも適用しています。また、社内外相談窓口を設置し、当事者の悩みや困りごとに寄り添った対応ができるよう取り組んでいます。

● 「PRIDE指標2022」においてゴールドを受賞

NTT西日本グループは、多様な人材が個々の能力を最大限発揮し、活躍できる職場づくりへの取組みが評価され、2022年11月に「work with Pride」より、職場でのLGBTQ等性的マイノリティに関する取組みの評価指標「PRIDE指標2021」において、最高レベルのゴールドを受賞しました。「work with Pride」は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任意団体で、NTT西日本グループは2017年から6年連続でゴールドを受賞しています。



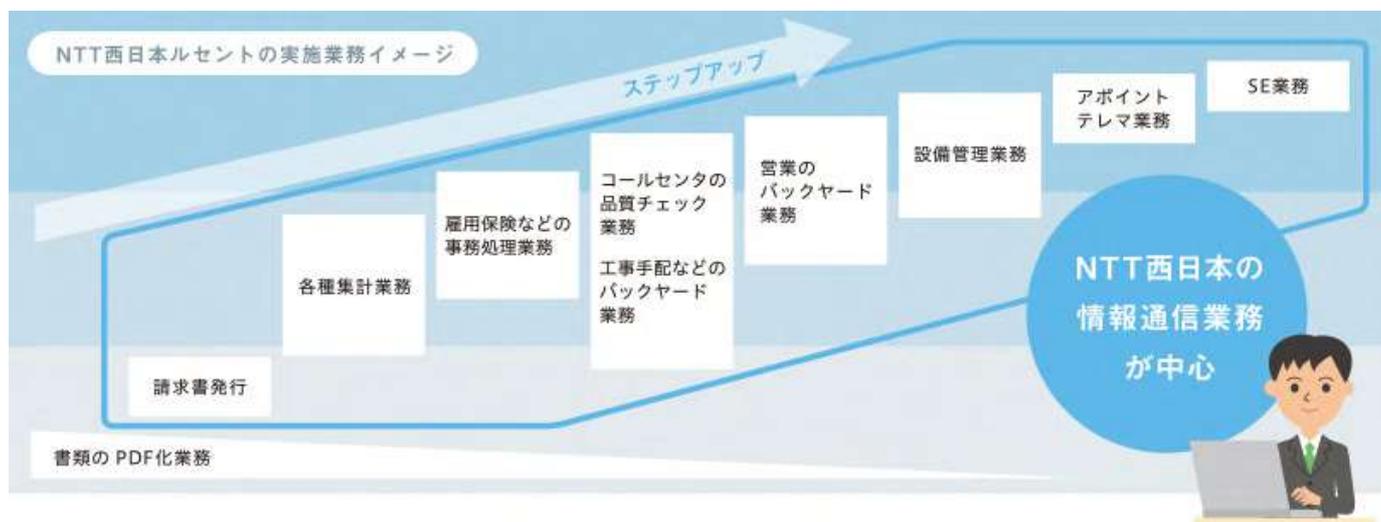
障がい者雇用率（2023年6月1日時点） **2.83%**
 (法定雇用率：2.3%)



NTT西日本グループは、障がいのある方が職業を通じ、誇りを持って自立した生活を送ることができるよう、多様な活躍フィールドを活かした雇用機会の創出、拡大を図っています。現在約1,000人の障がいのある社員が、さまざまな職場でNTT西日本グループの通信業務を支えるとともに、キャリアアップを果たしながら活躍しています。

● 障がいのある社員のやりがいを高める取組み

特例子会社のNTT西日本ルセントでは、紙資料の電子化やデータ投入・集計、テレマーケティングのみならず、プログラム開発に至るまで、障がいのある社員が幅広い業務でそれぞれのスキルを活かし、業務に取り組んでいます。それぞれの特性を活かして力を発揮できるよう、支援メンバーもきめ細やかなサポートを実施しています。障がいのある社員の自律的成長に向けたさまざまな取組みにより、自らのキャリアアップとチームワークの成熟に向けて行動し、成果を出す社員が増えています。



アウトバウンドテレマーケティングによるお客さまへの提案

[詳しくはこちら](#) [ダイバーシティ推進の取組み ▶ 障がい者雇用](#)

[詳しくはこちら](#) [ダイバーシティ推進の取組み ▶ 制度・ダイバーシティデータ](#)

故障からの復帰レース「かすみがうらマラソン」で堀越選手が優勝

2023年4月16日に行われた「かすみがうらマラソン兼国際ブラインドマラソン2023」で、NTT西日本陸上競技部の堀越信司（ほりこしただし）選手が優勝しました。

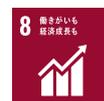
堀越選手は今回のレースが半年間の怪我の治療を乗り越えての復帰レースとなりました。

大会終了後、堀越選手からは「復帰レースで無事にスタートラインに立って走り切ることができ、また優勝することができて本当によかった。引き続きパラリンピックへ向けてしっかりとトレーニングを積み、さらに強くなっていきます」とコメントがありました。

NTT西日本グループはこれからもすべての社員の「Well-being（幸せ）」を最大化できるよう取り組むとともに、障がい者雇用の推進や障がい者スポーツの支援を積極的に進めていきます。



外部人材採用の取組み



8 働きがいも
経済成長も



9 産業と技術革新の
基盤をつくろう

NTT西日本グループは、多角的な視点を事業運営に活かすことができるように、外部人材の採用（経験者採用）に注力しています。2022年度は113名の正社員を採用しました。

2023度には西日本各府圏域エリアにおいても採用募集ポストをオープンし、採用者の知識や経験を十分に活かすことができるような配置環境を整備しています。今後も外部人材採用を積極的に行えるような施策の取組みに努めていきます。

デジタル人材育成

基本的な考え方

事業を支える根幹は、「人」であるとの考えのもと、社員一人ひとりが高い専門性や能力を発揮し、事業を通じて高い付加価値を提供できる人材の育成に努めています。

見える化指標 デジタルデータ活用・強化に向けた取組み

	2022年度目標 (累計)	2022年度実績 (累計)	目標 (累計)	関連するおもなSDGs
デジタル人材	SA認定： 40認定 A認定： 2,000認定	SA認定： 56認定 A認定： 4,032認定	(2025年度末 まで) SA認定： 400認定 A認定： 8,000認定	 

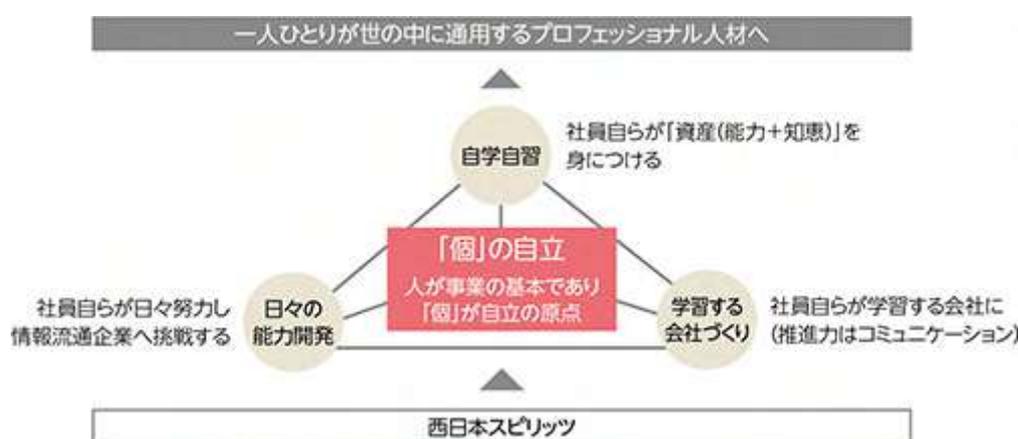
※SA認定…データサイエンティスト協会のスキルレベル定義におけるAssociate Data Scientistレベル

※A認定…データサイエンティスト協会のスキルレベル定義におけるAssistant Data Scientistレベル



社員一人ひとりがプロフェッショナル人材へと成長していけるよう、“「個」の自立”に向けた能力開発を推進し、社員が自らのキャリアデザインを描き主体的に学ぶ姿勢をサポートする環境等を提供しています。具体的には、チャレンジ意欲・モチベーション向上に応えるさまざまな育成プログラムとして、各事業分野に適応した研修、eラーニング、通信教育、社内スキル認定制度、資格取得に向けた支援制度等の整備・充実を図っています。2022年度の研修プログラム数は3,377に上り、約8,000名の社員が受講しました。今後もスキル・ノウハウの向上を後押ししていきます。

人材開発ビジョン



● デジタル人材の育成

2022年度
デジタル人材
A認定累計 **4,032認定**
SA認定累計 **56認定**

近年、さまざまな分野・業務でデジタル化が進展しています。「ソーシャルICTパイオニア」をめざすNTT西日本グループにとって、デジタルデータの活用は重要かつ不可欠な要素であり、デジタル人材育成に注力しています。

2020年度末時点でNTT西日本グループに在籍する9割以上の社員が、データ活用に必要なベーススキルに関する認定（デジタル人材B認定）を受けています。2021年度からは、データ活用によって業務の高度化につなげる「実践的なスキル」を有した人材として、デジタル人材A認定の認定制度を開始し、2022年度末時点で4,032[※]のデジタル人材A認定を創出しています。また2021年度から、より高度なデータ活用を実践し、データ分析によってさらなるビジネスの創出等を実現できる人材を認定するデジタル人材SA認定を開始し、2022年度末時点で56認定のデジタル人材SA認定を創出しています。

今後は、デジタル人材A認定の継続的な推進をするとともに、より高度な技術を有してデータ活用で成果を創出するデジタル人材SA認定の拡大に注力し、データ活用スキルの向上に資する講座の推奨やこれまで実践したデータ活用事例を社内で水平展開する等、さらなるデジタル人材の育成を進めていきます。

※ 複数認定取得者含む

「Well-being（幸せ）」の最大化 新しい働き方・職場づくり

働きがいのある職場の実現

基本的な考え方

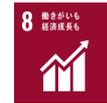
社員個々のライフステージや価値観等を尊重しつつ、社員のワークインライフのさらなる充実に向けた取組みを展開しています。

見える化指標 柔軟な働き方の実現

	2022年度目標	2022年度実績	2023年度目安	関連するおもなSDGs
リモートワーク実施率 (オフィスワーカー) (2022年度新目標)	70%	57%	60%	 

見える化指標 働きがいのある職場の実現

	2022年度目標	2022年度実績	2023年度目標	関連するおもなSDGs
社員エンゲージメント率 [※]	対前年度比増	55%	対前年度比増	



お客さまや地域を輝かせるため、社員自身が“ワクワク”していることが重要と捉え、業務効率化だけではなく、ワクワクしながらチャレンジできる環境づくりをめざしています。また、「NTT西日本ダイバーシティ推進ビジョン」として、多様な働き方の実現を掲げることで、働き方改革にも取り組んでいます。

NTT西日本ダイバーシティ推進ビジョン



[詳しくはこちら](#)

ダイバーシティ推進の取り組み ▶ [ダイバーシティの取り組み](#)

リモートワーク実施率（オフィスワーカー）（2023年度） **57%**



「働き方改革」とは「業務効率化」や「時間外労働削減」自体を目的とした取組みではなく、“社員のWell-being向上や新たな価値創造・イノベーション創出に向けたプロセス”です。NTT西日本グループは、社員一人ひとりが持てる能力や考えを活かして自律的なチャレンジを続けることが重要との考えの下、そうした多様な働き方を実現し得る働き方改革に取り組んでいます。

社員の声を起点とした業務改善や、時間と場所にとらわれないテレワークに関する制度・環境整備（フレックスタイム制の見直し、リモートワーク制度および手当の創設、サテライトオフィス設置等）はその一環です。

これまででない経験を通して新たなノウハウや多角的な視野・視点を身につけ、成長を実感することは、働きがいの向上につながります。同時に、個々の能力開発は企業としての総合力を押しあげ、新たなサービスの開発やイノベーションの創出、新領域ビジネスの推進等の原動力にもなり得ます。

NTT西日本グループは、社員の主体的・自律的なチャレンジを組織全体でサポートし、Well-beingの最大化と社会課題の解決を実現していきます。

この取組みは、NTTグループとして推進している「新たな経営スタイルへの変革」にもつながるものであり、リモートワークの推進により、ワークインライフ（健康経営）を推進するとともに、オープン、グローバル、イノベティブな業務運営の実現することを通じ、お客さまのDX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に寄与していきます。

[詳しくはこちら](#)

▶ [NTTグループ「新たな経営スタイルへの変革」](#)

● 働き方改革の施策

施策	2022年度の主な取組み
リモートワーク	正社員のみならず契約社員および派遣社員 ^{※1} も実施可能。2022年度の実施率 ^{※2} は57%
「社内ダブルワーク」制度	社員の自己研鑽と既存業務における付加価値の創出を目的とした現業を継続しながら新たなフィールドでチャレンジできる制度。2021年9月には、制度のさらなる充実化を視野に、2つの新スキームを設け、多数の社員が活用 <ul style="list-style-type: none"> • 地元やゆかり・興味のある地域の業務にトライしつつその地域の活性化に貢献する「ふるさとダブルワーク」 • 社員が挑戦したいポスト（業務）に自ら手をあげてアプローチする「ポスト提案型ダブルワーク」

※1 派遣社員については派遣会社の子承を必要とする。

※2 NTT西日本(グループ会社を除く)単体の実施率。エッセンシャルワーカーは含まない。

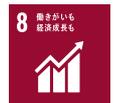


グループ共用サテライトオフィス



[詳しくはこちら](#) ダイバーシティ推進の取組み ▶ [働き方改革](#) 

次世代育成支援



NTT西日本は「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」に基づき、性別・年代を問わず、ワークライフマネジメント推進に対する理解促進および社員個人の多様な働き方を受容する組織風土づくりに向けた「行動計画」を立て、実践に移しています。その取組み成果が認められ、同法に基づく認定（くるみん認定）を取得しています。

今後は、これまでの取組みの継続、定着に加え、男性社員の育児参画推進や、ライフキャリアに関する個別相談支援を通じて、全社員を対象としたワークライフマネジメントの実現に取り組んでいきます。



[詳しくはこちら](#) ダイバーシティ推進の取組み ▶ [女性活躍推進・両立支援](#) 

● 企業内保育所等の環境整備

料金補助等が受けられる
育児施設数（西日本エリア）

約**700**カ所

NTT西日本グループは、多様な人材の活躍に向けた取組みの一環である「子育て支援」として、2017年に企業内保育所「ゆめみいよ保育園」を愛媛県松山市に開設しました。同保育園は当社社員以外も利用できる施設で、地域の子育て支援に貢献しています。さらに、福利厚生の一環として、西日本エリアにある約700の育児施設を利用した社員に料金補助等を支給する等、仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境の構築を図っています。



愛媛支店ビル敷地内の「ゆめみいよ保育園」



「ゆめみいよ保育園」室内



詳しくはこちら

ダイバーシティ推進の取組み ▶ [女性活躍推進・両立支援](#) 

● 男性社員の育児参画に向けた取組み

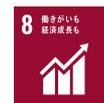
男性社員の育児事由等休暇取得率（2023年度） **169%**

育児などのライフイベントを抱える男性社員からの仕事と家庭の両立ニーズが高まっている一方で、主体的な参画は容易ではないのが実情です。NTT西日本は、男性社員も積極的に育児参画できるよう、育児休職等をはじめとする各種制度の利活用を推進しています。男性社員の育児事由休暇取得率100%以上を目標に、関連制度の理解促進と制度を利用しやすい職場環境の整備に努めています。2022年度は男性育児関連休暇取得促進セミナー等の施策展開等により、男性社員の育児事由等休暇取得率は167%となりました。今後もNTT西日本の社員とそのパートナーが互いに働きながら家事や育児に関わる“ベストな共働きスタイル”を実践できる企業の実現をめざしていきます。

育児制度を取得しやすい職場環境づくりのための具体的な取組み

- 子供が生まれた男性社員に対して、連続5日以上 of 休暇取得を推奨
- 未就学児の子どもを持つ男性社員に対して、1日以上 of 休暇取得を推奨
 - ・ 制度を紹介するパンフレットの配布
 - ・ 育児参画を奨励するメールの個別送付
 - ・ 幹部および管理者のイクボス宣言の推進
- 職場環境づくりのキーマンとなる管理者向けの男性育児セミナーや研修などの実施

新たな人事制度の導入



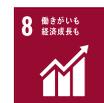
NTT西日本グループがお客さまに提供する新たな価値を生み出すのは社員です。社員一人ひとりが高い専門性やスキルを獲得・発揮できさまざまな分野で付加価値を創出することができる環境を整備するために、2021年10月にジョブ型人事制度の全管理職への導入、2023年4月に専門性を軸とした人事給与制度への見直しを行いました。

社員エンゲージメントの向上

社員エンゲージメント率（2023年度）

55%

—前年度比2ポイント↑—



NTT西日本グループは、いきいきとした職場づくりに向け、風土改革の取組みを進めています。その1つとして、毎年、職場風土状況の視える化を目的とした職場診断として、「エンゲージメント調査」を実施しています。

特に2021年度は、多様な働き方が推進され、働きやすさのスコアが上昇するとともに、コロナ禍において通信業務の重要性をあらためて実感した等の声もあり、仕事に対するやりがいのスコアも上昇しました。

エンゲージメント調査のKPI

～自発的な貢献意欲～

① 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

～自社に対する愛着・誇り～

③ 私は、当社を素晴らしい職場として、知人に勧めると思う

～仕事のやりがい～

④ 私は、仕事を通して個人として達成感を得ている

[詳しくはこちら](#)

ダイバーシティ推進の取組み ▶ [制度・ダイバーシティデータ・認定等](#)



株式会社NTT西日本ルセントは、2009年7月に障がい者の就労環境整備・雇用機会創出の推進を目的に設立されたNTT西日本グループの特例子会社です。

英語で「光輝く」を意味する社名の「ルセント」には、社員も会社も光輝くようにという思いが込められており、実際に、障がいのある社員や多様な経歴を持つ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。

現在は300人以上の障がいのある社員が、おもにNTT西日本グループが委託した、紙資料の電子化やデータ投入・集計、テレマーケティングをはじめとした約360種類の多岐にわたる業務に従事し、それぞれの特性に合った業務を担当しています。

また、近年では、VBAを使ったExcelやAccessデータの加工・集計を自動的に行うRPAツールの開発により業務の幅が広がった他、PHPやJavaScriptによるWebアプリケーション開発等のプログラム開発業務も増加傾向にあり、活躍の機会が増まっています。

今後、データ分析やビッグデータ解析といった新たな領域の業務へのチャレンジも促しつつ、社員一人ひとりがさらに輝けるよう、育成にも注力していきます。

社員一人ひとりが充実した人生を送ることができるよう、引き続き多様な価値観を受け入れる風土の醸成を図り、働きがいを感じられる職場づくりに努めていきます。



システム開発の業務に従事するNTT西日本ルセントの社員

「Well-being（幸せ）」の最大化 新しい働き方・職場づくり

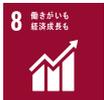
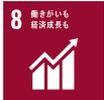
健康経営の推進

基本的な考え方

社員およびその家族が心身ともに健康で、一人ひとりが意欲と活力を高めながら働き続けられる職場環境づくりに向けて、NTT西日本グループは「健康経営[※]」を推進しています。

[※]「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標

見える化指標 社員の健康維持に向けた取組み

	2022年度目標	2022年度実績	2023年度目標	関連するおもなSDGs
特定保健指導対象者率	16.7%以下	19.3%	14.5%以下	 
特定保健指導完了率	49.0%以上	15.9% (速報値)	55.0%以上	 



NTT西日本グループは、社員が心身ともに健康で、かつ安心して働き続けられる環境をつくり、社員の生産性・モチベーションが向上するようグループ一体で戦略的に取り組んでいます。推進にあたっては本社総務人事部が推進責任者となり、健康管理センタと連携し、情報の発信や優良施策の展開、健康管理の指導等を実施しています。また、2018年度より「健康目標」を定め、視える化を図ったうえで健康経営を推進しています。

健康経営の推進体制



社員の健康維持に向けた取組み

社員一人ひとりの健康を維持するために、NTT西日本グループは特定保健指導対象者率16.7%以下、特定保健指導完了率49.0%以上を目標に掲げ、多岐にわたる取組みを推進しています。

2022年度は特定保健指導対象者率が19.3%、特定保健指導完了率は15.9%といずれも目標を達成できませんでした。今後は健康管理センタ・各エリア・各グループ会社で連携を取り特定保健指導対象者への勧奨・実施徹底を行っていきます。

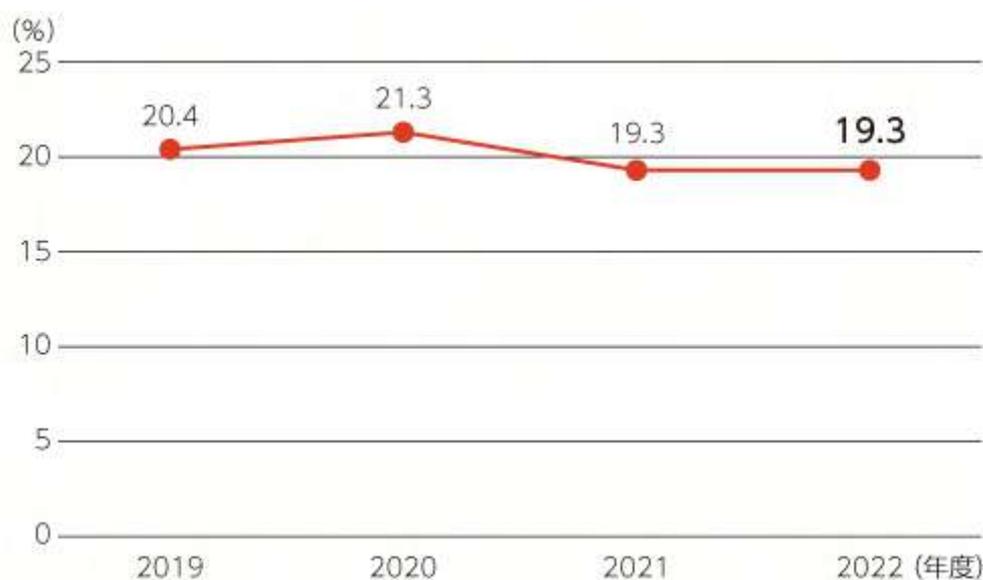
これまでのおもな取組み

- 定期健康診断はもとより、希望者には人間ドックの受診機会を提供
- 生活習慣病やメタボリックシンドローム対策として健康管理センタと連携した特定保健指導の実施
- 社員とその家族が健康リテラシーを高め、健康保持・増進に向けた行動変容を促すことを目的として「NTT健康ポータルナビ」を導入
- 社員の健康意識の醸成に向けて、健康経営社内ポータルサイトを開設
- 運動機会を創出すべくグループ内の社員・家族を対象としたウォーキングイベントを実施
- 簡易な問診を定期的に行うことで社員の変調を把握・管理（セルフケア）するとともに、上長とのコミュニケーション（ラインケア）を促すしくみとして「パルスサーベイ」を導入
- ICTを活用し、24時間365日、専門医への健康相談や質問が可能となる「MyPatient Support Program」を導入
- 新型コロナウイルス感染症拡大防止の取組みとして、従来対面で実施していた健康相談や保健指導のリモート化を推進
- 節目年齢の人間ドック受検者を対象とする「遺伝子検査」を導入
- 社員の健康リテラシー向上に資する「WEB配信型の健康セミナー」を実施
- メンタルヘルス対策として、社員のセルフケア、上長のラインケア強化のための「ポケットカード」を配布
- 全社員を対象にしたアルコール障がい識別テスト（AUDIT）の実施
- NTT PARAVITA社と連携した睡眠計測トライアルの実施

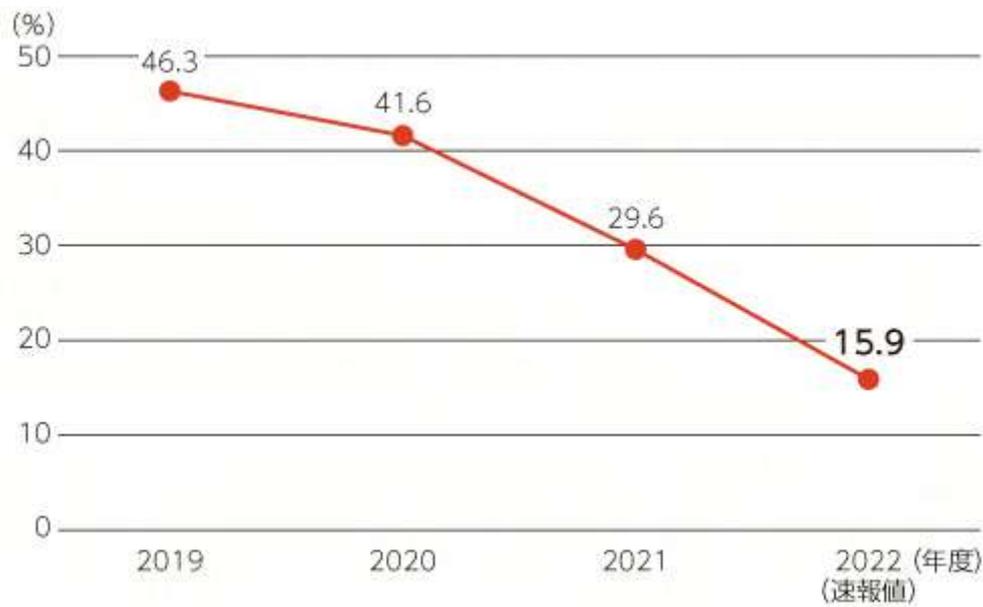
2023年度の取組み

- これまでの取組みに加え、社員一人ひとりが、自らの健康状態を正しく理解し、健康目標を立てるなど、目的意識を持って行動することで心身の健康につながるよう、「健康診断の理解促進動画」の配信や「選択型健康セミナー」の実施より、社員一人ひとりの健康課題に対応した健康経営施策を推進
- また社員個々人の悩みにきめ細かく対応するため健康から法律相談まで複合的な相談ができる「あなたの健康コンシェルジュ」を提供し、社外相談窓口の充実を実施

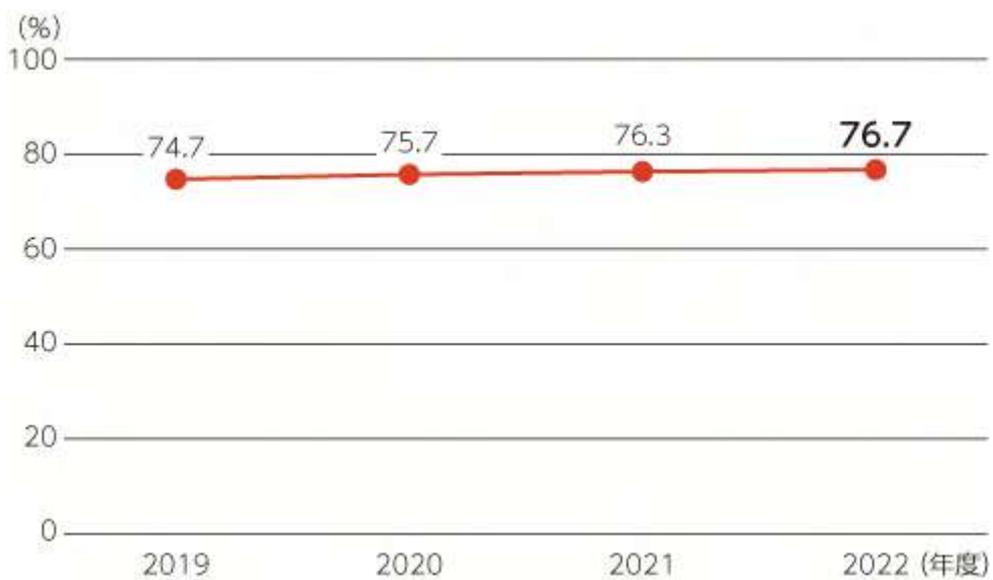
特定保健指導対象者率



特定保健指導完了率



非喫煙率



● 健康経営ホワイト500を取得

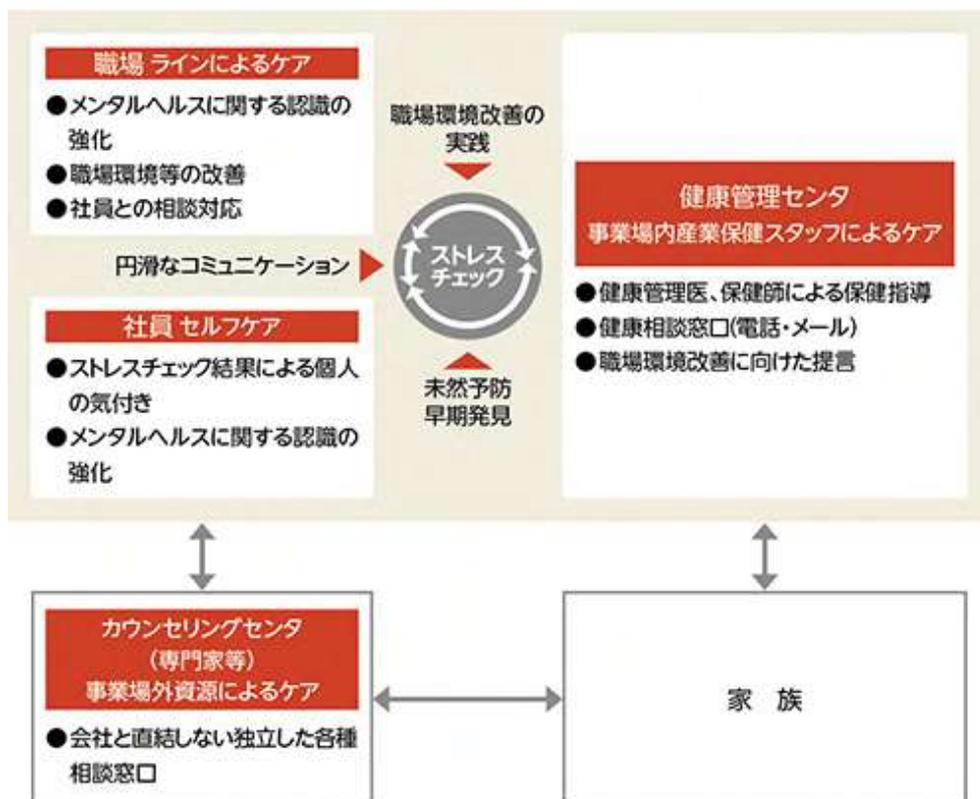
NTT西日本は、経済産業省・日本健康会議が主催し、特に優良な健康経営を実践している法人を選定する「健康経営優良法人2023」大規模法人部門（ホワイト500）に認定されました。



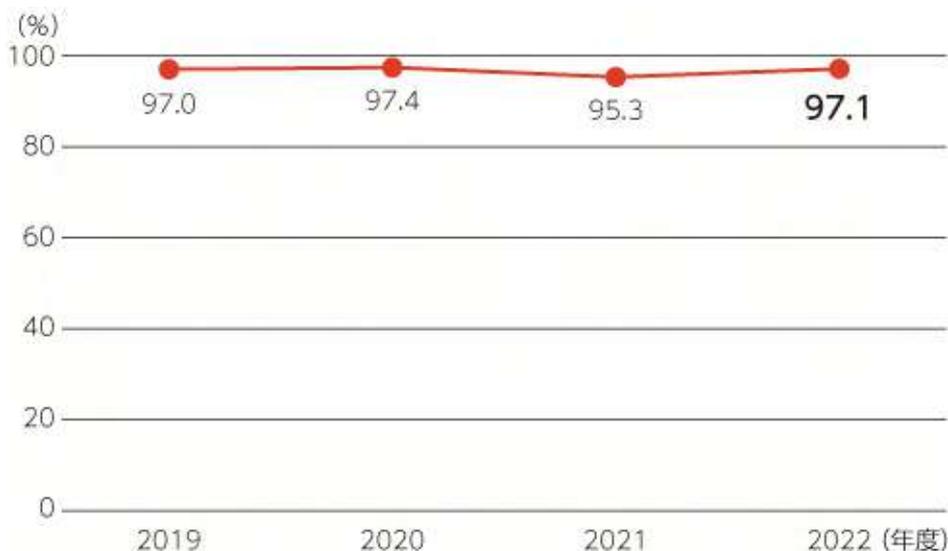
厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえ、メンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいます。推進する「4つのケア」に基づくセルフケアとしてストレスチェックを実施するとともに、ラインケア研修を含めた各種研修に取り組んでいる他、社内外の医療スタッフによる健康相談窓口を設け、社内外で相談しやすい環境づくりに努めています。

2022年度に相談窓口寄せられた相談件数は、約1,500件でした。

メンタルヘルス対策推進体制イメージ



ストレスチェック受検率



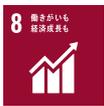
「Well-being（幸せ）」の最大化 新しい働き方・職場づくり

安全労働の推進

基本的な考え方

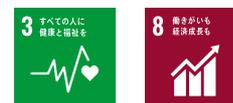
すべての社員の職場での安全を確保するとともに、快適な職場環境の促進をめざしています。

見える化指標 労働災害の根絶

	2022年度目標	2022年度実績	2023年度目標	関連するおもなSDGs
労災事故の発生件数 (社員の労災、設備工事中の事故)	0件	0件※	0件	 

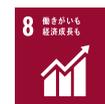
※自責：NTT西日本単体での件数

推進体制



労働安全衛生の確保を確実なものとするために、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しています。そのうえで、「安全管理規程」および「健康管理規程」を規定し、各事業場において整備している安全衛生管理体制の下、総括安全衛生管理者を選任し、その配下に安全管理者、衛生管理者（小規模事業場では安全衛生推進者）を配置しています。

また、常時従事する社員等が50以上の事務所では、安全衛生委員会を設置し、さらに健康管理医（産業医）を選任しています。各事業場の具体的な個別業務に応じた措置は厚生労働省令に沿った対応とし、NTT西日本グループ全社員の健康診断の実施義務を徹底するとともに、長時間労働の把握・管理や低減に向けた施策を展開しています。

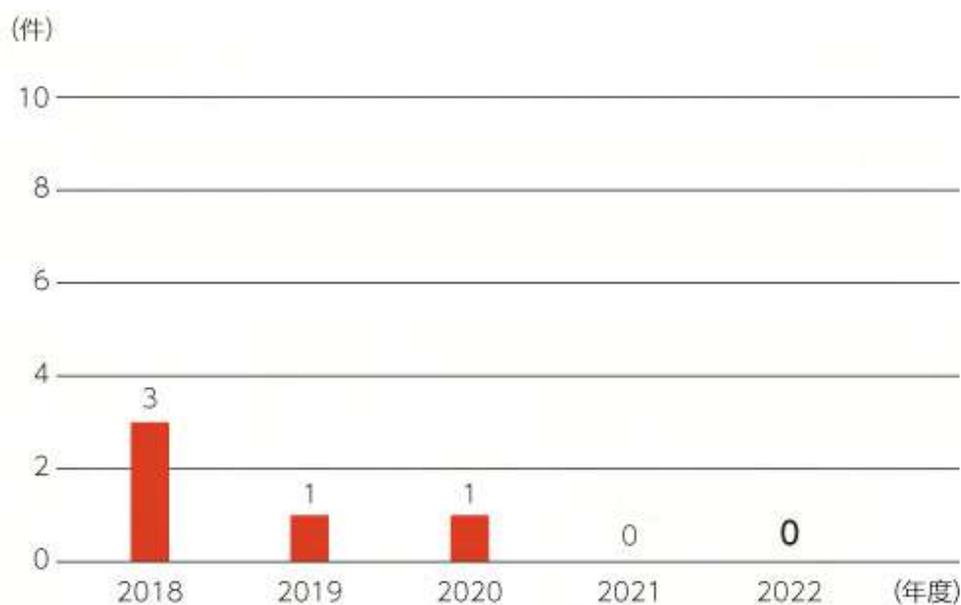


NTT西日本における2022年度の労災事故は0件でした。

NTT西日本グループ全体においても、労働災害ゼロをめざし、安全労働を第一に作業現場の安全パトロール、安全点検、安全講習会、各地域単位での安全大会開催や作業環境の改善等、各種安全対策を積極的に実施するとともに、安全意識の醸成、基本動作の徹底にも取組み、事故の未然防止に努めています。

また、連携する通信建設会社を含めたNTT西日本グループ全体での取組みとして、労働災害の事例を踏まえた情報共有、再発防止に向けた注意喚起や協議を継続的に実施しています。

● 労災事故の発生件数[※]の推移



※自責：NTT西日本単体での件数

● 休業労働災害発生日数率の推移



安全意識の向上、安全確保に向けた取組み



NTT西日本グループは、過去に発生したような重篤事故を二度と起こさないために、年2回の安全推進強化期間を設定し、協力会社を含む全社員を対象に、正しいルールと手順の再確認、バーチャルリアリティを通じた疑似危険体験、トップマネジメントによる安全パトロールを実施する等、労働災害根絶に向けた取組みを強化しています。

2022年度は、NWカメラを活用した「安全の見える化」の導入拡大や活用徹底等に取り組むとともに、新たに人間の行動科学に着目した取組みを開始しました。

長時間労働の適正化



NTT西日本グループは、フレックスタイム制やリモートワーク制度・サテライトオフィスの導入により、社員が自身の環境に合わせた柔軟な働き方を実現する等、自律的に、メリハリをつけた働き方を実践できる環境を整備しています。

さらに、パソコンのログオン・ログオフ時刻をシステム上に記録し、労働時間を適正に管理している他、フレックス制度も活用することで、過重労働の防止に努めています。長時間労働者に対しては産業医による面談を実施し、健康管理に向けた適切な助言・指導を行っています。

労働者の一月当たり平均残業時間

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働者の一月当たり平均残業時間 (時間)	10.9	11.1	12.6	14.9	15.1

「Well-being（幸せ）」の最大化 新しい働き方・職場づくり

社会貢献活動の推進

基本的な考え方

NTT西日本グループは“企業は社会の一員である”と考えています。このスローガンのもと、単なる金銭援助ではなく、積極的・継続的に社会貢献活動に参加し、「良き企業市民」として社会と共生することで地域と一体となっても感動し、成長しながらより良い未来を創造していきます。

見える化指標 イベント・ボランティア活動等への参加

	2022年度目標	2022年度実績	目標	関連するおもなSDGs
社会貢献、ボランティア活動等への参加率	対前年度比増	159.8%	対前年度比増	 

地域社会



NTT西日本グループは、社会と共生する「良き企業市民」として祭りや伝統行事等の地域に根ざした活動に積極的・継続的に参加し、地域社会との絆をつなぎます。

スポーツ・文化



NTT西日本はシンボルチームである硬式野球部、陸上競技部、ソフトテニス部を通じて、スポーツ振興を促進するとともに、地域に密着した愛される企業づくりを推進します。

国際協力活動



NTT西日本グループでは開発途上国の情報通信分野の発展に寄与するため、技術の提供や社員の派遣、研修生の受け入れ等を通じ、継続的な国際交流に取り組んでいます。

社員の社会貢献への支援



ボランティア活動を継続的・効果的なものとするため、「社会貢献活動表彰」や「ボランティアギフトプログラム」等の実施で、社員による社会貢献活動を支援しています。

各種福祉サービス



福祉機器の提供／ファクスのできる便利なサービス／福祉サービス／点字サービス／電話お願い手帳／新聞代読サービス のご紹介



[詳しくはこちら](#)

▶ [支店の活動紹介](#)

「Well-being（幸せ）」の最大化 新しい働き方・職場づくり

社会貢献活動の推進

地域社会



NTT西日本グループは、社会と共生する「良き企業市民」として祭りや伝統行事等の地域に根ざした活動に積極的・継続的に参加し、地域社会との絆をつなぎます。

NTT西日本グループ一斉清掃活動



2023年5～6月、NTT西日本グループが一体となり、各地域の清掃活動を実施しました。清掃活動は、各エリア単位で企画し、西日本エリア全体で約4,500名の社員とその家族が参加しました。実施した各エリアからは、合計で45リットルのごみ袋約800袋分のごみを収集しました。NTT西日本グループは、今後も社会の持続的発展と豊かな地球環境を守っていくため、清掃活動をはじめとした社会貢献活動を実施・推進していきます。



支店ビル周辺の清掃（兵庫支店）



支店ビル周辺の清掃（四国支店）



野母崎町水仙の里海水浴場の清掃（長崎支店）



支店ビル周辺の清掃（奈良支店）



クリーンビーチいしかわの清掃（北陸支店）



支店ビル周辺の清掃（和歌山支店）

NTT西日本グループのフードドライブ活動



NTT西日本グループでは、各支店において、会社にある備蓄品をフードバンク等へ寄贈する支援をしています。さらに、社員が家庭にある食品等を持ち寄り、NPO等へ寄贈する「フードドライブ」についても、社員とその家族の支援により活動の幅を拡げています。

2023年度は、10月16日の世界食糧デー、10月30日の食品ロス削減の日を含む10月の「食品ロス削減月間」を機会に、7～10月の4カ月間を「フードドライブ強化期間」として定め、各地域の実状にあわせ、各NPO等への寄贈を行いました（一部支店は異なる期間で寄贈を実施）。

NTT西日本グループは、今後も食品ロス削減や貧困問題等の社会的課題解決に向け、フードドライブをはじめとする食品等の寄贈運動を実施していきます。



集めてきた食品を仕分けする様子（滋賀支店）



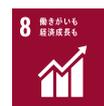
チャリティグッズ仕分け作業の様子（東海支店）



社員から提供いただいた食材や文房具（富山支店）



社員の皆さまから提供いただいた食品等を寄贈（徳島支店）



近年、多くの地方自治体が人口減少に悩まされています。その要因の1つが若者世代の人口流出であり、転出阻止につながる地域社会の魅力の再発見が各自治体で大きなテーマとなっています。静岡市、浜松市という2つの政令指定都市を抱える静岡県も例外ではなく、若者の東京や名古屋等の大都市圏への流出が懸念されています。社会の萎縮を招きかねないこの地域課題の解決へ、NTT西日本 静岡支店は、人財育成と地方創生を掲げる一般社団法人シヅクリが主催する「シヅクリプロジェクト」に参画し、地域の課題解決にともに取り組んでいます。

約10カ月をかけて実施している同プロジェクトでは、県内の企業と学校、地域をつなぎ、「静岡の豊かな未来の創造」と「静岡から日本の未来を担う人材の輩出」をめざしています。具体的には、地元の企業、中学校・高校の協力のもと、企業が教室を訪問して直接生徒と行う自社紹介および社員インタビュー、それらをもとに生徒が地域に秘められた可能性を探究し作成した地域をより良くするイノベーションプランを教員、社員が寄り添いながらブラッシュアップし、校内発表会とその審査を経て選出されたイノベーションプランの活用之道を探ります。企業と地域のリソースを掛け合わせた一連のプロセスの中で、企業ならびに地域の魅力や可能性が再発見され、若者世代の故郷への愛着や誇りが深まることで、若者の定住やUターンの促進にもつながります。おのずと地域の活性化、それに伴う税収増も見込め、結果として行政サービスの向上をはじめとした好循環が生まれます。サステナブルな地域社会の実現を見据えたこれら取組みを後押ししつつ、地域のWell-beingの向上に寄与していきます。



2022年度はNTT西日本がサポートした常葉中学校がグランプリを受賞



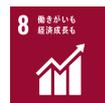
年々手口が巧妙化し、被害も拡大傾向にある特殊詐欺を巡る実情を踏まえ、NTT西日本 福井支店は、2022年2月に福井県警本部との間で締結した「地域の安全・安心に関する協定」に基づき、特殊詐欺をはじめとする犯罪の防止に向けた取組みを強化しています。

2023年4月には、福井市で開催された防犯フェアに参加し、特殊詐欺対策サービスに使用しているアダプタの実機を展示しました。当サービスは、録音した通話データを通話中に解析し詐欺の疑いがある場合は事前登録した親族等に通知して注意喚起する等、特殊詐欺対策として運用しているサービスで、来場者にそのアダプタを実際に見たり触ったりしてもらいながら、機能やサービス概要について、福井県警本部と連携して作成したチラシと動画を用いて解説し、特殊詐欺に対する備えの重要性を理解してもらいました。さらに6月には、同様に県警との連携のもと「特殊詐欺被害防止開始式」を実施し、メディアに固定電話の被害防止機能を紹介してその浸透を図りました。

他にも、防犯連絡所協議会と連携して公的年金支給日に特殊詐欺の被害防止に向け高齢者の方に啓発チラシを配布したり、2024年春に予定されている北陸新幹線・福井～敦賀間の開業により懸念される、詐欺グループの受け子が都市部から来て駅や新幹線内で犯行に及ぶといった事態に備えて各自治体に特殊詐欺対策サービスを継続して提案したりと、対策を講じています。特殊詐欺被害ゼロへ、県警等と協力しながら引き続き各取組みを推進し、住民が安心して暮らせる地域社会の実現に寄与していきます。



特殊詐欺対策サービスに使用するアダプタの説明風景



全国各地で人口減少に歯止めがかからず、地域経済の減退が懸念されています。一方で、都市部、地方を問わず、多くの企業で「イノベーションを創出できる人材」の育成の必要性が叫ばれています。NTT西日本は、そうした地域課題と企業課題の双方の解決を見据えた取組みを推進しており、2022年にはNTT西日本 三重支店主導のもと、人口減少の著しい同県尾鷲市と連携協定を締結し、以降、市内の活力創出と経済振興に取り組んでいます。

活動の一環として、尾鷲市、特定非営利活動法人おわせ暮らしサポートセンター、地域創生Coデザイン研究所とともに、地域と連携しながら進める企業向けの「人材育成プログラム」の構築に取り組みました。その軸に据えているのが、地域の課題解決をテーマに企業の社員が通常業務では触れることのない幅広い分野の課題の探索や解決策について多様なメンバーと検討しながら学ぶプログラムで、2022年11～12月には、人材育成型ワーケーションプログラムのフィールドトライアルを開催しました。当実証では、尾鷲ヒノキで有名な同市の林業を中心テーマに、参加した市外企業の社員らが現場体験や現地の事業者との対話会等を通じて見聞した内容を基にチームで課題を設定し、それを解決するためのアイデアを地域の皆さまに提案するといったプログラムを実施しました。また、2023年3月には、農業をテーマとしたプログラムも実施し、参加者の皆さまで甘夏みかん畑耕作放棄地の再生について考えていただくことにも挑戦していただきました。

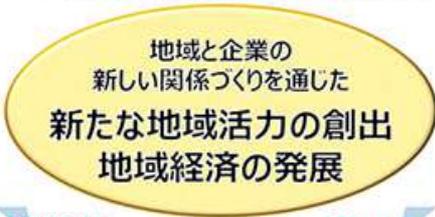
一連の取組みを通して、参加者の成長や地域社会への共感、地域と企業の共創への意識や次世代リーダーを担うるマインドの醸成・向上等を促し、実際に「自分が変わる大きなきっかけになった」といった声が挙がりました。地域の方からも「産業の発展につなげていける」等と好意的に受け止められています。今回のトライアルで構築した地域と企業の関係性を継続しつつ、アイデアの具現化と実装に向け、関係人口の増加と地域産業の振興に貢献していきます。

連携協定イメージ



特定非営利活動法人
おわせ暮らしサポートセンター

- ・尾鷲の魅力ある空き家資源の利活用
- ・移住/多拠点居住の推進と関係人口創出
- ・暮らしの魅力を伝えるワーケーションの推進



- ・地域の魅力の発掘と発信
- ・新しいひとの流れの創出と加速
- ・地域活性化の促進

- ・ICT・DXに関するノウハウ・情報提供
- ・新たな働き方の推進
- ・都市部の企業等との交流促進



甘夏を収穫する様子





鹿児島県では、65歳以上の人口のうち、5人に1人以上が単身世帯であり、一人暮らしを含むシニア世代の皆さまが常に健康で幸せに暮らせる街づくりが大きな課題の1つとなっています。そこで、NTT西日本 鹿児島支店では、シニア世代を中心に親しまれているグラウンド・ゴルフに着目し、新たな価値を生み出そうと「グラウンド・ゴルフDX」に取り組んでいます。

グラウンド・ゴルフは、ルールが簡単で、特別なテクニックも必要ありません。鹿児島県では住宅街の近くに競技専用の運動場が多く、健康志向の高いシニア世代を中心に人気を集め、結果的に日本で最もグラウンド・ゴルフの競技人口が多い県となっています。

地域課題の解決に向け、まずはグラウンド・ゴルフの大会運営のデジタル化に取り組んでいます。従来のスコア集計は、競技中にプレイヤーがスコアを手書きしたシートをプレイ後に集め、手集計していたため、時間と手間がかかっていました。そこで、鹿児島県内のソフトウェア開発ベンダーの株式会社フォーエバーと連携し、スマホ端末やタブレット端末上で簡単にスコア投入と集計ができるアプリを開発しました。チーム毎に1台端末を用意し、各メンバーのスコアを順に入力すると、プレイ終了後に自動で集計結果が出るため、手集計に費やしていた時間が大幅に削減でき、集計ミスリスク低下にもつながります。

アプリ開発では、端末の操作や文字の大きさなど、さまざまな懸念点がありましたが、実際にシニア世代の皆さまに開発途中のアプリを試していただき、一緒に使い勝手を確認しながら開発を進めることでより良いアプリをつくり上げることができました。

また、スコア集計アプリをきっかけに、シニア世代の皆さまのデジタル化へのハードルを下げることも目標の1つです。そのうえで、自治体や地元企業の皆さまと連携し、シニア世代の健康促進や見守り等のさまざまな課題をICTで解決する取組みへと広がっていきます。



プレイ中にスマートフォンでスコアを入力する様子



スコア投入画面イメージ



競技後に順位を確認する様子

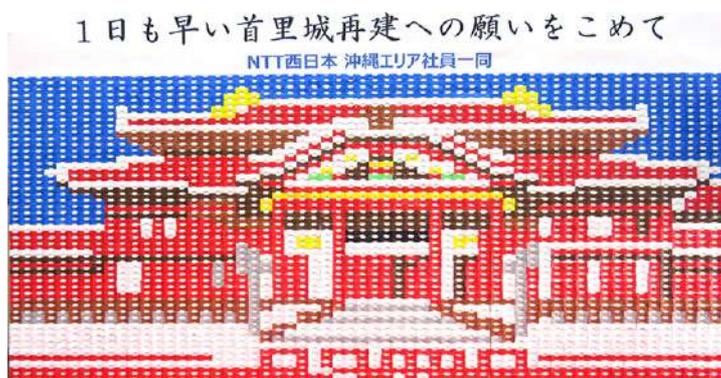
打順	氏名	1ラウンド / ホールポスト								集計			
		4	5	6	7	8	1	2	3	計	合計	減点	総計
1	A	3	1	2	3	5	2	2	5	23	23	-3	20
2	B	2	3	1	2	3	3	3	4	21	21	-3	18
3	C	2	2	5	6	5	3	2	2	27	27	0	27
4	D	5	4	1	2	3	5	5	2	27	27	-3	24
5	E	5	5	5	4	2	6	5	5	37	37	0	37
6	F	5	5	5	1	3	2	5	5	31	31	-3	28

スコア集計画面イメージ

リボンの折り紙による「首里城ウォールアート」を作成



NTT西日本 沖縄支店は、沖縄本土復帰50年の節目に行われる首里城正殿着工に合わせ、リボンの折り紙による「首里城ウォールアート」を作成しました。ウォールアートは、首里城の1日も早い復興を祈願しようと企画しました。モチーフとなった「リボン」は、人と人を結びつける絆の象徴であり、「結」の精神の大切さ、力を合わせることの大切さを表現しています。9色のリボンの折り紙約3,000枚で構成されるウォールアートは、沖縄支店の全社員約900人によって3か月かけて制作しました。また、ウォールアートは、2022年10月に「折り紙で作ったリボン／蝶ネクタイの最多展示数」の世界記録に認定されました。



「Well-being（幸せ）」の最大化 新しい働き方・職場づくり

社会貢献活動の推進

スポーツ・文化



NTT西日本はシンボルチームである硬式野球部、陸上競技部、ソフトテニス部を通じて、スポーツ振興を促進するとともに、地域に密着した愛される企業づくりを推進します。

スポーツ振興イベントへの参画



NTT西日本はシンボルチームである硬式野球部、陸上競技部、ソフトテニス部を通じて、スポーツ振興を促進するとともに、地域に密着した愛される企業づくりを推進します。

[詳しくはこちら](#)

▶ [NTT西日本シンボルチーム ホームページ](#) 

NTTトライアスロンジャパンランキングの開催



NTT西日本は、スポーツの普及と発展にも力を注ぐとともに、トライアスロンを通じて地域と密着した関係を築いていきます。

[詳しくはこちら](#)

▶ [NTTトライアスロンジャパンランキング ホームページ](#)

キャッチボール体験会の開催



2023年8月に開催された「Warai Mirai Fes2023」のキャッチボール体験会に、NTT西日本の硬式野球部が参加しました。このイベントは小学生以上であれば誰でも参加できるイベントで、親子連れの参加者が多く集まり、キャッチボールを楽しみました。イベントに参加したNTT西日本硬式野球部の吉元一彦選手は、最初はできなかった子がボールを捕ったり投げたりできるようになっていく姿を見て「今日をきっかけに野球を始めてくれる子どもたちが増えてくれたら」と期待を寄せました。また、中村篤人選手は「参加してくれた子どもたちが野球って楽しいと思ってくれるイベントになったのではないかと振り返りました。

NTT西日本グループは引き続き、シンボルチームである硬式野球部、陸上競技部、ソフトテニス部を通じ、スポーツ振興を促進するとともに、地域活性化等に取り組んでいきます。



イベントに参加した吉元選手と中村選手



キャッチボールに参加する社員とその家族

「Well-being（幸せ）」の最大化 新しい働き方・職場づくり

社会貢献活動の推進

国際協力活動



NTT西日本グループでは、開発途上国の情報通信分野における発展に寄与することを目的として、技術協力専門家の派遣、日本政府等からの要請に基づく研修生の受け入れ等を通じた国際協力活動を実施しています。

アジア太平洋地域等の電気通信事業者に向けた研修を実施



2020年11月に、アジア・太平洋電気通信共同体（APT）に加盟する電気通信事業者向けの研修を実施しました。ブータン、マレーシア、モルディブ、ミャンマー、タイの技術者やICTを所管する政府関係者、大学教授ら9名が、通信ネットワークインフラ設備業務やICTを活用したビジネスの取組みについて、オンラインでの講義を受講しました。質疑応答では設備の浸水対策について多くの質問が寄せられるとともに、各国の通信インフラの状況やAI・IoTを活用して解決すべき社会課題についての意見交換も行われました。

NTT西日本グループは、これらの取組みを通じて、グローバルな電気通信事業の発展と社会課題解決に貢献しています。

使用済み切手の収集



NTT西日本グループでは、身近で簡単に取り組める社会貢献活動として職場や家庭にある『使用済み切手の収集』を実施し、地域の福祉団体へ寄贈しています。

年間を通じて収集された使用済み切手は、郵趣家や切手商の方々に換金していただき、アジア諸国へ医師や看護師・保健士を派遣する海外医療協力の費用として役立てられます。

「Well-being（幸せ）」の最大化 新しい働き方・職場づくり

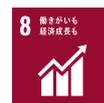
社会貢献活動の推進

社員の社会貢献への支援



ボランティア活動を継続的・効果的なものとするため、「社会貢献活動表彰」や「ボランティアギフトプログラム」等の実施で、社員による社会貢献活動を支援しています。

社会貢献活動表彰



社会貢献活動に対する評価を明確にするとともに、社員の士気を高揚し社会貢献活動をより一層推進するために、社会貢献活動表彰を実施しています。表彰内容は、「個人ボランティア活動の部」と「企業社会貢献の部」とに分れ、各支店などから推薦されたものの中から、社会貢献推進委員会が審査を行い、表彰をします。

ボランティアギフトプログラム



社員のボランティア活動を支援するという企業姿勢を明確にし、その活動の推進を図るとともに、社員のボランティア活動を継続的・効果的なものとするため、社会福祉の分野で、長期にわたってボランティア活動に取り組んでいる社員を対象に、その活動先の施設等に物品を寄贈するプログラムです。

マッチングギフトプログラム



社会貢献活動を目的とした社内の募金活動者又は団体が、社員から募った募金をその目的のために寄附を行うにあたり、会社もその寄附先に限度額の範囲内において寄附を行うプログラムです。