



Theme 04

チームNTTのコミュニケーション

社員を活かし、社員と共に歩む

NTTファシリティーズは、年齢や性別、文化など、全ての人の多様性が尊重される社会の実現に向け、企業の一層の貢献が求められていることを強く意識し、多くの人々が共に働くチームとして、また、企業市民の一員として、多様性を尊重し、活かす企業風土を徹底します。

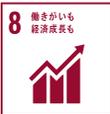
CSR活動の柱

- 人権啓発の推進と企業倫理の確保
- 多様性の尊重と働きやすい職場づくり
- CS(お客さま満足)の継続的向上
- 社会貢献活動の推進



全ての人を尊重し、 生き活きと活躍する私たちを

性別や身体的特徴、文化といった多様性を尊重しあい、才能を活かす社会づくり、そして、全ての人が公正に遇される社会づくり、SDG5とSDG8がめざす「ダイバーシティ」「ディーセント」の考え方は、今や世界共通の規範意識となっています。特に企業には、その実現に向け、サプライチェーンも視野にいたした価値観の醸成と施策の整備が強く求められており、その確かな実現に向け、社員一人ひとりの行動もまた重要度を増しています。



2019年度、活動のハイライト

共に働く人々が、生き活きと、健康に働けるため。新型コロナウイルス感染症によるパンデミックが続く現在、私たちは、一人ひとりを尊重し、かつ健康を重視した職場づくりを強化しています。

Highlight2020 Case05

- ▶ 多様性を尊重し、活かす。
多面的に展開した、2019年度のダイバーシティ活動

Highlight2020 Case06

- ▶ より健康に、生き活きと。
重要度を増す健康経営の推進、その成果

多様性を尊重し、活かす。 多面的に展開した、2019年度のダイバーシティ活動



NTTファシリティーズでは、ダイバーシティ推進を重要な経営戦略と位置づけ、ワーク・ライフ・マネジメントの推進と多様性の尊重に取り組んできました。今や社員の一人ひとりに深く浸透した活動は多岐にわたっており、2019年度もさまざまな取り組みにより大きな成果を上げることができました。

育児と仕事の両立を支援する職場づくりの全社展開と、くるみん認定

働く女性が生き活きと活躍できる就業環境の実現に向け、支援施策を整備することは、政府が事業主に強く求めてきたものであり、その優良企業は厚生労働大臣より「くるみん認定」を受けることができます。

NTTファシリティーズは、社員の育児に関する休暇や休業の取得推進を、長時間労働解消と並ぶ職場改善施策と位置づけ、積極的に取り組んできました。この結果、2011年から連続し4回目の「くるみん認定」となった2019年は、これまでの中でもさらに高い水準の取り組みを行っているという「プラチナくるみん認定」を取得することができました。



NTTグループとして、テレワーク・デイズに参加

ダイバーシティ推進を一層推進する上で、より多様な働き方の仕組みを模索することは重要です。テレワークを推進するための一つの取り組みとして2019年7月から9月の3ヵ月間、総務省や内閣府などの6省庁が、在宅勤務などを大規模に実施する国民運動「テレワーク・

デイズ」を実施し、これに当社も参加しました。

NTTグループからは121社12万人が参加し、NTTファシリティーズはテレワーク・休暇取得を組み合わせた多様な働き方を推奨する取り組みを実施しました。

LGBT等性的マイノリティに関する取り組み指標 「PRIDE指標」の「ゴールド」を受賞

NTTファシリティーズでは、性的指向や性自認に関わらず、多様な人材が活躍できる職場づくりに、グループを挙げて努めています。この結果、任意団体work with Prideが策定した、企業・団体等におけるLGBT等性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標2019」において、最高位「ゴールド」を受賞しました。ゴールドは、「PRIDE指標2016」から4年連続しての受賞となります。



今後に向けて

これらダイバーシティ推進施策の重要性は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響により社会が大きく変化しつつある中で、より重要度を増していくものと考えます。引き続き、NTTファシリティーズグループとしては各施策を推進し、多様な人材が生き活きと働ける職場づくりに努めます。

より健康に、生き活きと。 重要度を増す健康経営の推進、その成果



NTTファシリティーズは、かねてより健康経営を推進してきた企業として、2019年度、その取り組みを加速・徹底しました。

「健康経営優良法人2020(大規模法人部門)ホワイト500」に 3年連続で認定

健康経営優良法人認定制度とは、健康経営に熱心な企業を顕彰する、経済産業省主催による制度です。健康経営という考え方を広め、また、「健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業」としての姿勢を社会的評価を通じて「見える化」し、社員や取引先といったステークホルダーに示すことを目的としています。

NTTファシリティーズは、特に優良な健康経営を実践している企業を顕彰する「健康経営優良法人2020(大規模法人部門)ホワイト500」に、3年連続で認定されました。

「従業員の活力向上」や「生産性の向上」を経営課題として重視し、メンタルヘルス対策の充実や生活習慣病改善支援などに積極的に取り組んだことが評価されたものと考えており、活力ある会社への成長の実現に向け、引き続き、従業員の健康維持施策の強化を続けています。



2020年以降の重要テーマ。

職場における新型コロナウイルスの感染抑止の取り組み

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)は、2020年1月に国内初の感染事例が確認されて以来、企業の健康・衛生管理の最重要課題として各社の取り組みが進んでいます。NTTファシリティーズも、NTTアーバンソリューションズグループ横断の対策方針に即し緊急対応を実施する一方、「アフターコロナ」の職場の衛生施策及び社員の健康管理施策の強化を、積極的に実施しています。

まず、職場での感染予防は、社員に留まらず、取引先、地域社会への基礎的な責任といえます。この観点に立ち、NTTファシリティーズでは、2020年初頭より、全社員に向けて感染予防対策に関する注意喚起を速やかに発信するとともに、全職場でのマスク着用、消毒液の配備等の衛生管理などを各職場で徹底してきました。また、全社員対象に健康チェック一斉メールを毎朝発信し、各職場において社員の体調の変化に速やかに対応する体制を整えました。

次に、新型コロナウイルス感染症への対策を講じつつ、経済・社会活動を平常レベルに戻していく、いわゆるアフターコロナの働き方として、在宅勤務も交えた勤務体制が続中、一人ひとりの健康管理は今まで以上に注意が必要になっています。これまで実施してきた感染予防対策を継続するとともに新たな働き方を模索しています。なお、取り組みの詳細は後続記事(P52)にて紹介します。併せてご覧ください。

チームNTTのコミュニケーション

■ 人権啓発の推進

NTTファシリティーズグループは、国籍・民族・性別・年齢・宗教・信条・社会的身分・性的指向・性自認・障がいの有無など多様性を尊重するとともに、そこに働く一人ひとりが自身の力を最大限発揮できる職場づくりを行うことで、誠実で公正な事業の推進、社会と共に新しい価値観を創造する取り組みにつながると考えています。NTTファシリティーズグループでは人権意識の定着・浸透は事業運営の基盤と位置づけ、その啓発を継続的に推進しています。

人権啓発の仕組み

基本方針

NTTファシリティーズグループでは、「NTTファシリティーズグループ人権に関する基本方針」を定め取り組んでいます。

NTTファシリティーズグループ 人権に関する基本方針

NTTファシリティーズグループは、人間性を尊重した企業経営を実践するため、同和問題をはじめ、人権問題の解決を最重要課題と位置づけ、あらゆる差別を許さない企業体質の確立をめざし、事業活動を通じて人権問題の解決に努めます。

- 人権問題の解決に向け、正しい理解と認識を深めるなど、全社・全部門による人権啓発活動の推進を図ります。
- 各組織などのトップは、人権尊重の重要性を認識し、自ら人権啓発の推進責任者として取り組みます。
- 具体的な取り組みにあたっては、各組織などにおいて人権啓発推進体制を確立し、人権啓発推進担当者を中心とした啓発研修などにより、業務に関わる者全員の人権意識の定着、浸透を図ります。
- 研修は、体系的・計画的に実施することとし、実施にあたっては人権啓発推進担当者などを中心として、地域その他の業務実態にあった取り組みをします。
- 啓発研修などの取り組みを通じて深めた人権意識を、日々の事業活動の場で実践していきます。

なお、NTTグループ全体では、「NTTグループ人権憲章」*を制定し、グループ全体としての人権に関する考え方を明確にしています。

*「NTTグループ人権憲章」：<http://www.ntt.co.jp/csr/communication/team-ntt/02.html>

| 人権啓発推進体制

NTTファシリティーズグループでは、人権に関する正しい理解と認識を深め、差別のない明るく働きやすい職場環境と企業風土を確立するため、代表取締役副社長を委員長とした企業倫理・人権啓発推進委員会を設置しています。また、人権問題の未然防止、発生時の迅速かつ確かな対応を行うため、各組織に人権啓発推進責任者などを配置し、あらゆる差別を「しない」「させない」「許さない」という強い信念のもと、人権意識の定着と浸透を図っています。

| 人権相談受付体制の充実

NTTファシリティーズグループでは、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメントをはじめ、あらゆる人権問題について、社内相談窓口と社外相談窓口「職場の悩み110番」を設置し、職場で働く社員などの相談体制の充実を図っています。また、相談窓口の連絡先は、社内報や社内イントラネットなどに掲載するほか、連絡先を記載した携帯カードを配布し社員がいつでもどこからでも相談できる体制をとっています。相談などへの対応に当たっては、プライバシーの保護に十分留意し、迅速かつ公平な対応を行っています。

2019年度の相談窓口への相談件数は、27件です。

人権啓発の浸透に向けた取り組み

人権意識の向上施策

NTTファシリティーズグループでは、CSRマネジメントの4本柱と位置づける「人権啓発」「情報セキュリティ」「企業倫理」「環境保護」についての意識向上を図る一環として、グループ各社に勤務する社員などとその家族からCSR推進作品の募集を行っています。

2019年度は標語、ポスターなど11,172件の応募があり、優秀作品については12月の人権週間にあわせ表彰を行うとともに社内報や社内イントラネットで公開し、CSR意識の向上につなげています。

社内外研修の充実

NTTファシリティーズグループでは、人権意識の醸成・向上に向け新入社員から経営幹部まで役割に応じた階層別研修と毎年実施する全社員研修を中心に人権啓発を行っています。

加えて社外講師を招いての講話や、行政機関などが主催する講習会への積極的な参加、人権啓発推進者向けのフィールドワークなど積極的に実施しています。

<2019年度の主な研修>

- 新入社員研修(4月 東京 202名)
- 全国人権啓発推進者向け学習会(5月 福島 17名)
- フィールドワーク(11月 浅草 14名)
- 社外講習会などへの参加(延べ76名)



人権啓発研修(盲導犬実習)



産業教育資料室きねがわでのフィールドワーク

働きやすい職場づくり

NTTファシリティーズグループは、社員一人ひとりが持ち得ている能力を最大限発揮できるよう、雇用、教育、人権保護、健康管理など、さまざまな面から各種制度などを整備し、社員をサポートしています。

ダイバーシティ&インクルージョン

方針

お客さまの多様化するニーズに対応するためには、社員の多様な価値観や個性を尊重し、一人ひとりの能力が発揮できる環境が不可欠です。多様性の確保と一人ひとりを尊重できる職場づくりは、これまで世の中になかった画期的なイノベーションにつながります。

NTTファシリティーズグループではそうした考えから、性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認などにかかわらず、多様な人材が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

推進体制

NTTファシリティーズグループでは、ダイバーシティ推進を重要な経営戦略と位置づけ、ダイバーシティ&インクルージョンに向けた取り組みを全グループ会社において推進しています。一人ひとりが自身の能力を最大限に発揮できる職場環境の構築を目的に、NTTファシリティーズに2015年、「ダイバーシティ推進室」を設置し、その後、全てのグループ会社にダイバーシティ推進担当・窓口を設け組織横断的な体制を構築しました。この体制のもと、ダイバーシティ&インクルージョンを推進するとともに、社員のワーク・ライフ・マネジメントやキャリア開発の支援、企業文化・風土の改革に向けた啓発活動を進めています。

| 主な取り組み

ダイバーシティを尊重する企業文化・風土の醸成

NTTファシリティーズグループでは、ダイバーシティ推進の意義や必要性に対する社員の理解を促し、多様な意見を尊重する企業文化を醸成することで、イノベーションが実現しやすい風土を醸成することを目的にさまざまな啓発活動、及び施策を実施しています。

例えば、社内イントラネットや社内報を通じて、ダイバーシティに関するさまざまな情報を発信しています。社内イントラネットでは、経営トップのダイバーシティ&インクルージョンに対する考え・熱意をインタビュー形式で公開し、全体の意識醸成を図っています。

また、全社員に対するeラーニング研修やマネジメント層ごとに合わせたダイバーシティ研修を継続的に実施しています。

多様な人材の活躍促進

性別にかかわらず活躍できる職場づくりに向け、次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく2019～2020年度における行動計画を策定し、女性社員が生き生きと活躍できる環境整備を推進しています。

女性社員を対象とした社外研修への派遣を通じて、キャリアアップに関するマインドの醸成や人脈形成のサポートなどを積極的に行っています。

- 新卒採用者に占める女性の割合：27.2%
(NTTファシリティーズ本社及び地域会社7社2019年度入社)

LGBT等性的マイノリティへの理解促進

NTTファシリティーズグループでは、性的指向や性自認にかかわらず、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、LGBT等性的マイノリティ(以下、LGBT)についての取り組みを推進しています。2018年4月には、NTTグループとして社員の同性

パートナーに対する制度の拡充を行い、各種手当や福利厚生など、配偶者及びその家族に関わる制度全般を同性パートナーにも適用しました。

こうした取り組みなどが認められ、LGBTに関する企業の取り組みの評価指標である「PRIDE指標」において、NTTファシリティーズは4年連続最高位のゴールドに認定されました。

障がいのある社員の活躍促進

NTTファシリティーズグループでは、現在多数の障がいのある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。今後も、採用活動を強化するとともに、長期就業できる職場環境づくりに取り組んでいきます。

- 障がい者雇用率：2.13%
(NTTファシリティーズ単体2019年6月)

| ワーク・ライフ・マネジメント

ワーク・ライフ・マネジメントの推進

リモート型社会(リモートワールド)が進展していく中で、NTTファシリティーズグループがイノベーションを通じて新たな価値を創造していくためには、グループで働く社員一人ひとりが、従来型の働き方から脱却し、時間や場所にとらわれない、より効率的な働き方へとシフトすることにより、これまで以上に主体性や創造性を発揮していくことが強く求められます。また、これを支える土台として、職場全体でワーク・ライフ・マネジメントに対する理解を深めるとともに、一人ひとりの多様な働き方を受容する風土をつくっていくことが極めて重要と認識しています。

さらに、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響により、社会がリモート型(リモートワールド)へ変容していくことを視野に取り組みを実行していくことが重要とも認識しています。

在宅勤務制度などの活用

NTTファシリティーズグループでは、在宅勤務や勤務時間シフトを積極的に活用し、効率的かつ柔軟な働き方をめざしています。テレワークについては、2017年度から「テレワーク・デイズ」の趣旨に賛同するとともに社員の要望に柔軟に応えるため、いつでも利用申請を可能にするなど制度の緩和も行い、社員の柔軟な働き方をサポートしています。

今後も、コアタイムなしのフレックスタイム制度の導入や全雇用形態への在宅勤務制度適用など、さらなる柔軟な働き方への改革に努めていきます。

- 2019年度 在宅勤務制度利用者数：1,329名

各種休暇の取得推進

NTTファシリティーズグループでは、社員一人ひとりのさらなるワーク・ライフ・マネジメントの推進に向けて、「働き方改革」に加え、「休み方改革」にも積極的に取り組んでいます。年次有給休暇の完全取得に加え、ゴールデンウィーク、シルバーウィーク、年末年始や夏季休暇に合わせて長期休暇の取得を奨励するなど、各種休暇を取得しやすい環境整備に努めています。

- 2019年度 年次有給休暇取得日数及び取得率：17.6日 / 88%

仕事と育児・介護の両立に向けた支援

NTTファシリティーズグループでは、社員の育児・介護を支援するために、さまざまな制度を男女問わず利用できるよう整備しています。これらの制度については、社員のニーズや社会的要請などを踏まえるとともに、多様な人材の活躍を推進する観点から、柔軟な取得を可能とするなど、随時、充実を図っています。2020年4月には有期雇用契約社員等についても育児・介護を支援するために、休暇・休職などの制度を拡充しました。

健康や育児・介護などに関わる社員ニーズは変化していることから、これまで以上に働きやすい環境を整備していくために、従来の福利厚生メニューを2018年に大幅に見直し、「NTT ベネフィット・パッケージ」として、育児・介護に関わる各種支援メニューを充実させました。

社員に提供されている育児・介護制度

制度名称		概要
育児	育児休職	子どもが満3歳になるまで取得できます。
	短時間勤務	子どもが小学校3年生の年度末までの本人が申請した期間について、1日の勤務時間を4・5・6時間から選択できます。
	再採用制度	育児に専念するために退職した場合、一定の要件を満たせば選考により再採用されます。
介護	介護休職	最長1年6ヵ月まで取得できます。
	短時間勤務	最長3年間、1日の勤務時間を4・5・6時間から選択できます。
	再採用制度	家族の介護を目的に退職した場合、一定の要件を満たせば再採用されます。
	介護のための短期の休暇	家族の介護を目的に、日、半日または1時間を単位とし1年度につき5日取得できます。
育児・介護	シフト勤務	育児を目的に子どもが小学校3年生を終了するまで、介護を目的に最大3年間の期間で取得できます。
	ライフプラン休暇	子どもの養育・家族の介護等を目的に取得できます。
	看護休暇	家族などの看護、子の予防接種・健康診断などを目的に日、半日または1時間を単位とし1年度につき5日取得できます。 (子が2人以上の場合はさらに5日取得できます。)

※ 勤続年数5年ごとに5日間の休暇が発効され、失効した年次有給休暇の一部についても積立可能な休暇

また、次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく2019～2020年度における行動計画を実行し、働き方改革の推進、ワーク・ライフ・マネジメントに関する研修など、ワーク・ライフ・マネジメントに関わる諸制度の利用に対する、社員本人及び職場の理解の醸成・定着、育児・介護など時間制約のある社員や、休職前後の社員に対する支援の実施などに取り組んでいます。

2019年度の主な支援制度の利用状況

- 育児休職制度利用者：78名
- 介護休職制度利用者：1名

健康経営の推進

グループで推進する、健康経営の考え方と方針

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響により、社会が大きく変化しつつある中で、感染防止策を含めて職場での健康・衛生管理に対する社員の意識はかつてなく高まっていると考えています。NTTファシリティーズグループでは、このようなことも含めて、社員一人ひとりが意欲と活力を高めながら健康で生き活きと働くことがグループの成長と発展の基盤であると考え、その実現に向けて社員が自らと、家族の健康の保持・増進を通じて、働きがいを持ち、創造性を発揮できるよう「健康経営」を推進していきます。

健康経営の推進体制

NTTファシリティーズグループでは、グループ会社が一体となって健康経営に取り組むため、健康推進機能の明確化に向けて、健康推進責任者を筆頭とした健康推進体制を構築しています。健康推進責任者は、NTTグループの健康推進責任者で構成される「健康経営推進会議」に参画しています。また、NTT健康保険組合と連携し、社員本人及び家族の健康意識の向上・健康活動に積極的に関与しています。今後は、PDCAサイクル(「健康経営計画の策定+健康目標の設定」→「健康施策の策定・実施」→「健康実績の把握・確認」→「健康施策の効果検証」)を回すことで、効果ある取り組みとしていきます。

従業員の健康保持・増進

NTTファシリティーズグループでは、従業員の健康の保持・増進に向けて、定期健康診断の充実と診断結果を踏まえた健康指導を実施するとともに、生活習慣病対策を踏まえ、特定健康診査・特定保健指導を実施しています。また、40歳の間人ドックを必須とし、対象外の年齢時の人間ドックは別に受検できる仕組みを整備しています。

また、ウェアラブル端末を活用することで、日々の歩数や睡眠時間など、バイタルデータを記録・確認できるポータルサイトを提供し、健康行動のサポートを実施しています。加えて、スポーツジムなどの利用支援も実施しています。

「アフターコロナ」を踏まえた働き方と職場改革

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)によるパンデミックをうけ、内外の企業は「アフターコロナ」の働き方、職場環境の改善施策の策定を急速に進めています。当社もホワイト500認定をうける健康経営のリーディング企業として、その対応を積極的に進めています。

先に述べた通り、職場の衛生管理環境の強化としては、2020年4月の緊急事態宣言の発令以降、マスク着用の徹底、消毒液の配備、座席間のパーテーション設置などを実施し、社員や取引先の皆さまの職場を介した感染拡大の抑制に努めてきました。

一方、「アフターコロナ」の働き方として、現在、在宅勤務やリモートオフィスの活用、時差出勤の活用などが各社で積極化しています。当社も緊急事態宣言発出と同時に在宅勤務をグループ全体で実施するとともに、Web会議の利用拡大などリモート環境の整備を行いました。また、緊急事態宣言の解除後も引き続き在宅勤務を推奨するとともにコアタイムのないフレックス勤務制度の導入による柔軟な働き方の推進を実施しています。

新型コロナウイルス感染症による健康被害は現在も収束しておらず、NTTグループもその対応に細心の注意を払いつつ、社会・経済情勢の動向を踏まえた対応策ならびに健康経営の在り方を模索しています。当社も引き続き状況に応じた新たな施策の実施を検討していきます。

| 過重労働の防止

NTTファシリティーズグループでは、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するなど、長時間労働の抑制に努めています。また、経営幹部に対して、産業医から、過重労働の実態、過重労働が及ぼす社員への影響などについて、専門的な見地から講演を行い、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、毎週水曜日、賃金支払日を時間外労働自粛日に設定するとともに、原則20時までに業務を終了すること、22時を超える深夜勤務の禁止などに取り組んでいます。

- 2019年度 年間時間外労働実績(一人当たり平均): 290.4時間

| メンタルヘルスケアの向上

NTTファシリティーズグループでは、メンタルヘルスに関して社内外に相談窓口を設けているほか、会社に直結しない独立したカウンセリングセンタを開設しています。また、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。「ストレスチェック」については、2015年の法制化以前からNTTグループ独自の「メンタルヘルス問診」として実施しており、その結果を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の分析や蓄積状況を自身が把握することで、メンタルヘルスの向上に役立てています。

| 福利厚生の充実

NTTファシリティーズグループでは、さまざまな角度から社員の生活をバックアップできるよう福利厚生の充実に取り組んでいます。NTTグループ全体で選択型福利厚生制度(カフェテリアプラン)を導入し、社員各自にポイントが付与され、財産形成、健康増進、住宅関係など幅広い福利厚生メニューを提供しています。また、世の中の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が変化していることから、働きがい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、育児・介護支援サービスやレクリエーション施設の利用サービスをはじめとした「NTTベネフィット・パッケージ」を提供しています。具体的には、自己研鑽の機会の提供、リフレッシュや家族との充実した時間を過ごすためのサポートなど、入社から退職までのライフイベントに応じた多様な支援を行う福利厚生の総合的基盤サービスに加え、運動促進による疾病予防を中心とした健康保持・増進の取り組み支援や育児・介護に係わる各種支援サービスの利用補助などを実施しています。

なお、本メニューは、心身の健康・保持増進を図りつつ、活躍を促進していく観点から、全ての従業員を対象としています。

主な福利厚生の内容

- 社会保険 健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険など
- 財産形成 財形貯蓄、NTT社員持株会、企業年金など
- 健康管理 定期健康診断、健康診断、人間ドック、主要都市にNTT病院あり
- 各種支援策 社宅・寮、住宅補助、育児介護支援など



NTTベネフィット・パッケージ(NTT専用のプレミアムサービス)

労働安全衛生

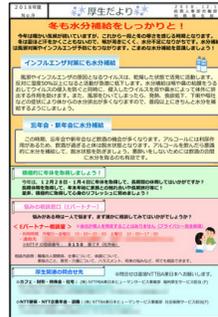
| 安全・健康の日の設定

毎月10日を「安全・健康の日」として設定し、食中毒・熱中症・交通事故防止など、時節をとらえた「厚生だより」(社内報)をホームページに掲載し、社員への注意喚起及び安全・健康に関する各種情報を発信しています。

また、各職場での安全・健康ミーティングなどでは、社員の講話による一層の安全・健康意識の高揚に努めているほか、「安全第一」の考え方を基本に、安全パトロールの実施による安全な職場環境の維持・改善にも努めています。

今後も、安全衛生委員会などにおいて各種安全衛生施策の検討・推進を図っていきます。

安全・健康に関する
オンライン月刊紙「厚生だより」

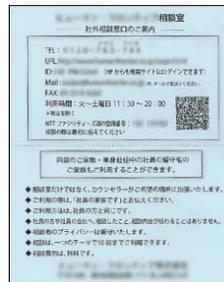


| カウンSELINGセンターの開設

社員及びその家族の悩み事(仕事、人間関係、家庭問題など)の相談窓口として、会社に直結しない(本人の了承なしに相談内容を会社に報告しない)独立したカウンセリングセンターを開設しています。

相談機能としては、電話やメールなどによる対応は勿論のこと、専門カウンセラーによる面談を中心とした質の高いサービスを提供しています。

社員に配布されている
相談窓口の案内



また、人事異動、任用などによる環境変化により、悩み事相談が増加する時期については、カウンセリングセンターから当該社員に対して、メンタルヘルスフォロー及び相談窓口紹介メールの送信を行うなど、変化に応じた取り組みを推進するとともに、毎月発行する「厚生だより」においても、相談窓口を紹介するなど、いつでも社員が活用できるよう、環境整備を進めています。

| 生活習慣病予防対策の励行

NTTファシリティーズグループとしては、生活習慣病の基礎知識や生活習慣の改善方法を習得するとともに、健康への意識醸成を図ることを目的とした特定保健指導の実施率向上に向けて、社内で保健師による指導をうける機会を提供するなどの取り組みを実施しています。また、運動機会の提供による社員の心身の健康増進に寄与する観点から、公認職場サークルの認定制度を制定し、積極的な活動を推奨しています。

また、特定健診の対象となる年齢(40歳)を迎える前の社員に対し、「生活習慣病予防のための取り組み方法」などの知識の習得を目的として、35歳の社員に対する生活習慣病セミナーを実施しています。

■ CS(お客さま満足)向上に向けた、技能開発

社会インフラを支える事業に携わるものにとって、お客さま満足の向上と、社会に貢献する製品・サービスの提供は、密接な関係にあります。NTTファシリティーズグループは、お客さまの満足を第一に考え最良のソリューションの提供をめざしています。

CS向上の指針

| CS向上に向けた行動理念

NTTファシリティーズでは、企業ビジョンのめざす姿「地球環境を考えた統合ファシリティサービスでお客さまから最も信頼されるパートナーとなる」ことを第一に、お客さまの期待に応えられるよう、CS行動理念に基づき、高い信頼性、安全性、迅速性、多様性、柔軟性を追求し、行動しています。

CS行動理念

行動理念

- ① 私たちは、「**お客様の声**」に耳を傾けます。
お客様の信頼と感動のため、すべての声を真摯に受け止めます。
- ② 私たちは、「**お客様の立場**」で考えます。
お客様の立場に立ち、お客様の期待に応える新たな価値を創造します。
- ③ 私たちは、「**お客様の満足**」を第一に行動します。
お客様へ「誠実・迅速・わかりやすさ」を原則に、「お客様満足」を第一に行動します。

グループ社員による実践

| CSのさらなる推進に向けて

NTTファシリティーズは、CS(お客さま満足)向上をグループ全員で徹底するため、グループ間の経営会議から職場単位の日常的なCS活動までさまざまな単位で実施し、事業を通じた価値創造を推進しています。2018年度からはこれらをさらに確かなものとするため「次の25年も選ばれ続ける会社となるため」を合言葉に各種データの可視化と業務品質向上をトップ率先の下で実施しています。同取り組みは営業本部が中心となり実施。その経過及び成果は経営会議へと随時報告することで、確実な実践ならびに経営施策への速やかな反映を図りました。

| 技術オリンピックの実施

技術オリンピックは、NTTファシリティーズが継続的に実施している、各部門の技術向上及びノウハウ共有を目的とした年度行事です。2019年度は2020年1月22日～23日の2日間にわたり実施され、全国各地域・各組織の代表者が参加し日頃の業務で培った成果を発揮しました。競技はエンジニアリング設計、電力工事やファシリティマネジメント、O&M(太陽光発電施設の運転管理及び保守)、といったNTTファシリティーズのグループ事業内容に沿った多彩な分野で競技が行われると同時に、安全管理やデジタルトランスフォーメーションといった関心の高いテーマに沿ったセミナーも開催され、延べ700人が参加しました。



競技会、表彰式の様子

社会貢献活動

NTTファシリティーズグループでは、企業市民として社会と歩む姿勢を重んじ、メガソーラーや植物工場など自社事業をきっかけとした環境教育の場を積極的に提供するとともに、地域コミュニティの一員としての貢献活動を多彩に展開しています。それら活動の原動力は働く全ての社員とその家族、退職した方々であり、皆が「チームNTT」として一丸となり、積極的に取り組みを継続しています。

2018年度も2018年6月に社員有志40名による下草刈りを実施し、森林環境を整えました。続いて11月には総勢23名で補植作業を行いました。2019年度は残念ながら荒天により社員の下草刈り作業を中止しましたが、2019年11月8日には継続的な森林整備活動に対し東京都が行う「とうきょう森づくり貢献認証制度」により「森林整備サポート認定」を受領しました。10年にわたる同施策の協賛期間を通じ、NTTファシリティーズは森林整備費用を負担し、人手不足が問題となっている里山地域における森林保全活動に貢献していくとともに、生物多様性の重要性などの啓発の場としていきます。

社会貢献活動

「企業の森」への賛同

NTTファシリティーズは2017年3月23日、公益財団法人東京都農林水産振興財団が東京都と共に進める「花粉の少ない森づくり運動」の一環である「企業の森」の主旨に賛同し、協定を締結しました。

企業の森とは、企業(団体)の協賛により「花粉の少ない森づくり」を進めていく事業です。企業は対象となる森林の所有者、振興財団の三者で10年間の森林管理に関する協定を締結し、その間は森林の命名権を得るとともに社会貢献活動及び研修の場として利用することができます。

NTTファシリティーズは同運動に即して東京都青梅市黒沢の1.9haの森林を「エコロじいの森」と命名し、2017年4月22日に植樹式を行い社員や家族と共に約300本の苗木を植え、同年11月26日にはNPO法人青梅林業研究グループの方を講師に迎え成長観察会を行い、青梅地域の林業の歴史などを学びました。



2018年度の下草刈りの様子



2018年度の補植の様子

シンボル社員制度を導入し、文化貢献活動を推進

NTTファシリティーズでは、ダイバーシティ施策の推進やスポーツ振興を通じた社会貢献、社員の士気高揚を目的に、将来有望なスポーツ選手を採用する「シンボル社員」規程を制定しています。現在、女子ラグビーの選手6名をシンボル社員として採用しています。また、2017年4月から、公益財団法人日本ラグビーフットボール協会がめざす「ラグビー日本代表の強化」及び「日本におけるラグビースポーツの普及拡大」という目標に賛同し、ラグビー女子日本代表(15人制・7人制)のオフィシャルスポンサー契約を締結しています。

女子ラグビーは、15人制、7人制共に、ワールドカップが4年に一度開催されています。そのうち7人制ラグビーはリオデジャネイロ2016大会からオリンピック競技となっており、日本代表チームは「サクラセブンズ」の愛称で親しまれ、活躍が期待されています。女子ラグビー選手を積極的に採用し、仕事と競技が両立できる職場環境の提供を推進しているNTTファシリティーズでは、さらなるダイバーシティ推進やスポーツ振興を目的に、世界の舞台上で活躍するラグビー女子日本代表(サクラフィフティーン、サクラセブンズ)を全社一丸となって応援、サポートしていきます。



名倉 ひなの

(2019年5月入社)

所属チーム	横河武蔵野 Artemi-stars (アルテミスターズ)
ポジション	WTB(ウイング)



櫻井 綾乃

(2019年5月入社)

所属チーム	横河武蔵野 Artemi-stars (アルテミスターズ)
ポジション	LO(ロック)



鈴木 実沙紀

(2015年10月入社)

所属チーム	東京山九フェニックス
ポジション	7人制: FW(フォワード) / 15人制: FL(フランカー)、HO(フッカー)



古田 真菜

(2020年4月入社)

所属チーム	ARUKAS QUEEN KUMAGAYA
ポジション	SO(スタンドオフ)、CTB(センター)



中丸 彩衣

(2016年4月入社)

所属チーム	ARUKAS QUEEN KUMAGAYA
ポジション	7人制: FW(フォワード)



阪本 結花

(2020年4月入社)

所属チーム	YOKOHAMA TKM
ポジション	7人制 HO(フッカー)、PR(プロップ)、SO(スタンドオフ) 15人制 SO(スタンドオフ)、CTB(センター)

環境教育の実施継続的な実施

NTTファシリティーズでは、環境ソリューションを提供する会社として地球環境保護の重要性をわかりやすく伝えるため、環境教育を実施しています。

2019年度に実施した主な環境教育活動の事例

実施期間	イベント名	実施場所	内容	参加者
2019年7月	ソーラーカーキット 実験教室	山梨県甲府市	山梨県立図書館 環境教室	親子25組
2019年8月	SUNてらす常滑 環境工作教室	愛知県常滑市	環境学習とソーラー モーターカー工作	親子25組
2019年10月	行方ふれあいまつり	茨城県行方市	環境学習とソーラー モーターカー工作	約160名
2019年11月	サイエンス フィールドワーク	山梨県北杜市	高校生への太陽光発電 実習	約60名

GTN (Green with Team NTT)での自然環境保護活動

NTTファシリティーズグループでは、NTTグループがCSR憲章に定める「チームNTTのコミュニケーション」の考えに則り、「自然環境保護」「社会福祉」「教育・文化振興」「地域振興・交流」「国際交流」「スポーツ振興」を6つの柱とした社会貢献活動を推進しています。なかでも「自然環境保護」の分野では、2009年度から「Green with Team NTT」というスローガンを打ち出して、社員参加型の環境貢献・社会貢献活動を推進しています。

GTNでの活動状況

主な取り組み項目	内容	活動状況			
		2016年	2017年	2018年	2019年
自然環境保護活動、 地域清掃活動	オフィス周辺や 自治体など主催 の清掃活動への 参加	延べ1,743名 参加	延べ1,776名 参加	延べ1,567名 参加	延べ1,193名 参加
地域交流活動	お祭りや自治体 イベント参加	延べ177名参加	延べ89名参加	延べ996名参加	延べ1,005名 参加
不法投棄対策	廃棄物の不法投 棄に関する自治 体への情報提供	北海道、宮城県、 山形県、茨城県、 三重県、熊本県 で実施	同左	同左	同左