

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※1」を推進しています。（※2）

- （※1）「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標
（※2） NTT西日本フィールドテクノはNTT西日本グループの方針に則り健康経営を推進しています

見える化指標

社員の健康維持に向けた取り組み

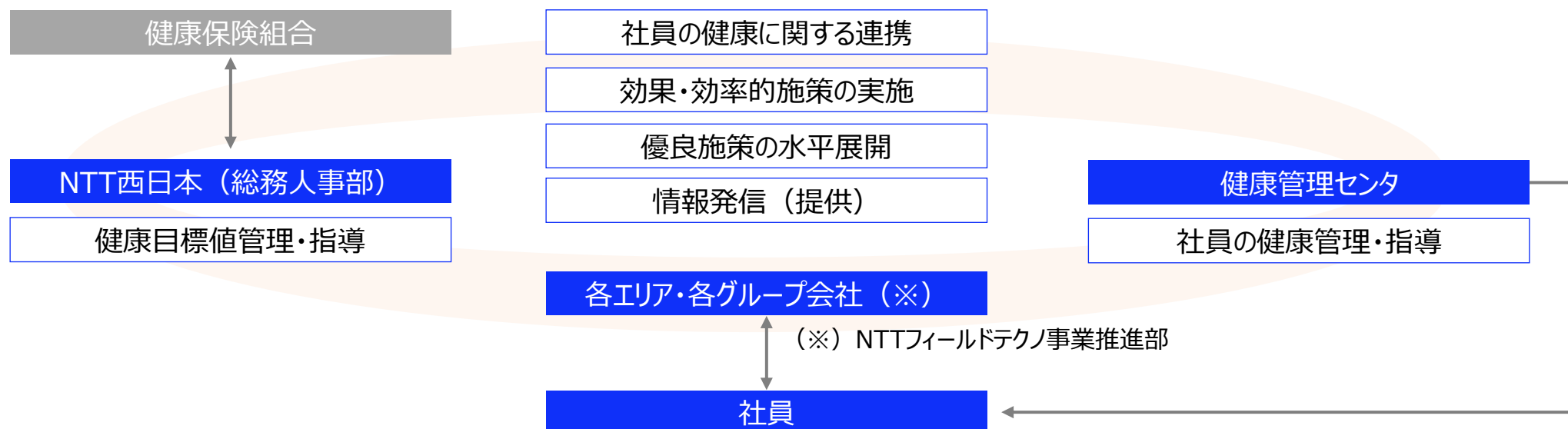
※記載の数値はNTTフィールドテクノ単体の実績

	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	関連するおもなSDGs
特定保健指導対象者率	14.5%以下	19.6%	18.2%以下	 
	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	関連するおもなSDGs
特定保健指導完了率	55.0%以上	19.5%	45.0%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、見える化を図ったうえで健康経営を推進しています。（※）

（※）NTTフィールドテクノは事業推進部が推進責任者となります。

健康経営の推進体制



社員の健康維持に向けた取り組み

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2023年度において特定保健指導対象者率14.5%以下、特定保健指導完了率55.0%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。

2023年度においてNTTフィールドテクノは特定保健指導対象者率が19.6%、特定保健指導完了率は19.5%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。

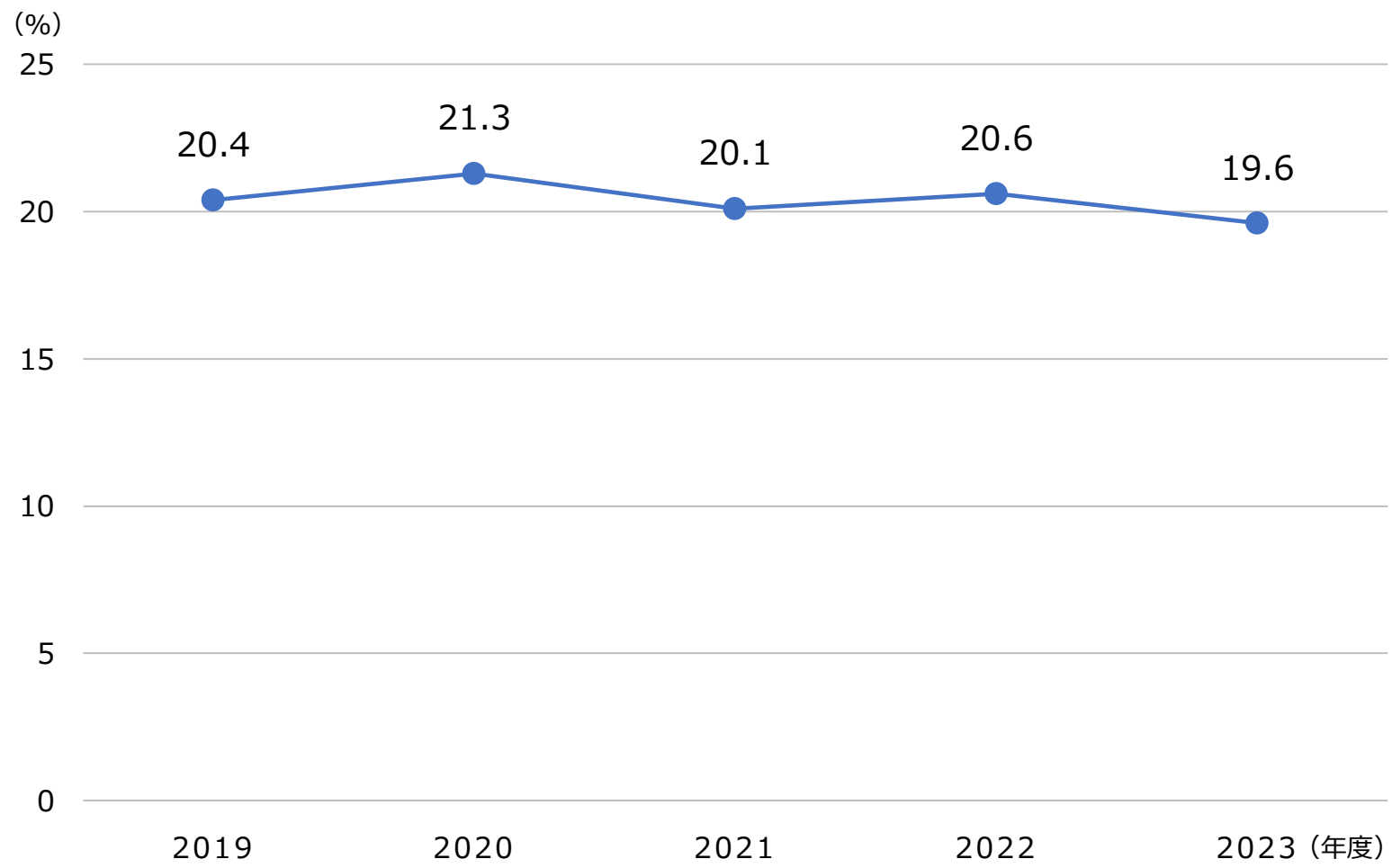
これまでのおもな取り組み

- 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り組みとして、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、メンタルヘルスリテラシー向上に資する「WEB配信型の健康／メンタルセミナー」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

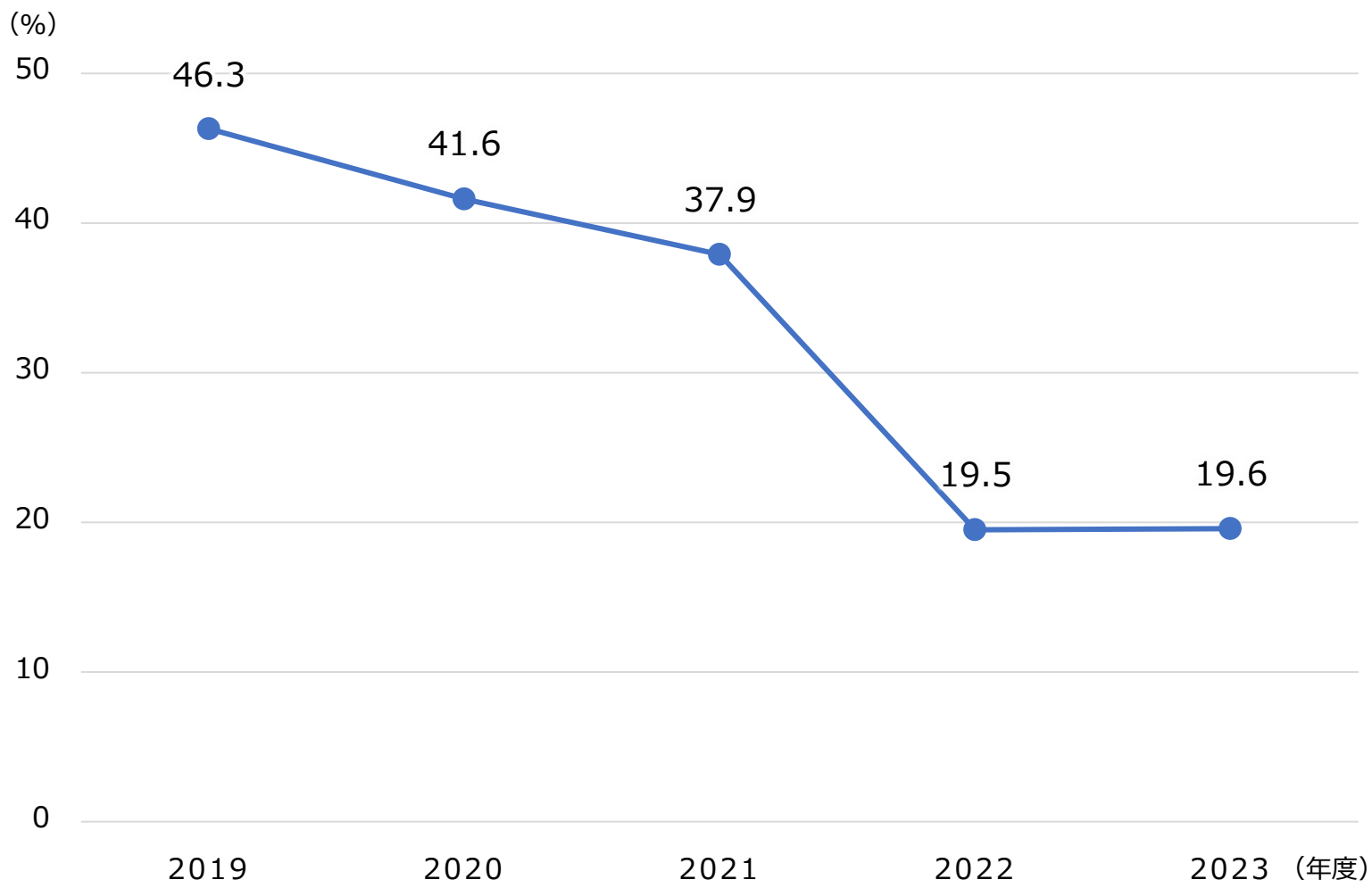
2024年度の取組み

- 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「メンタルレジリエンスセミナー」、体験型適正飲酒セミナー等の実施より、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。さらには窓口の普及促進に向けた社内メッセージ発信、ステッカーの配布等を実施

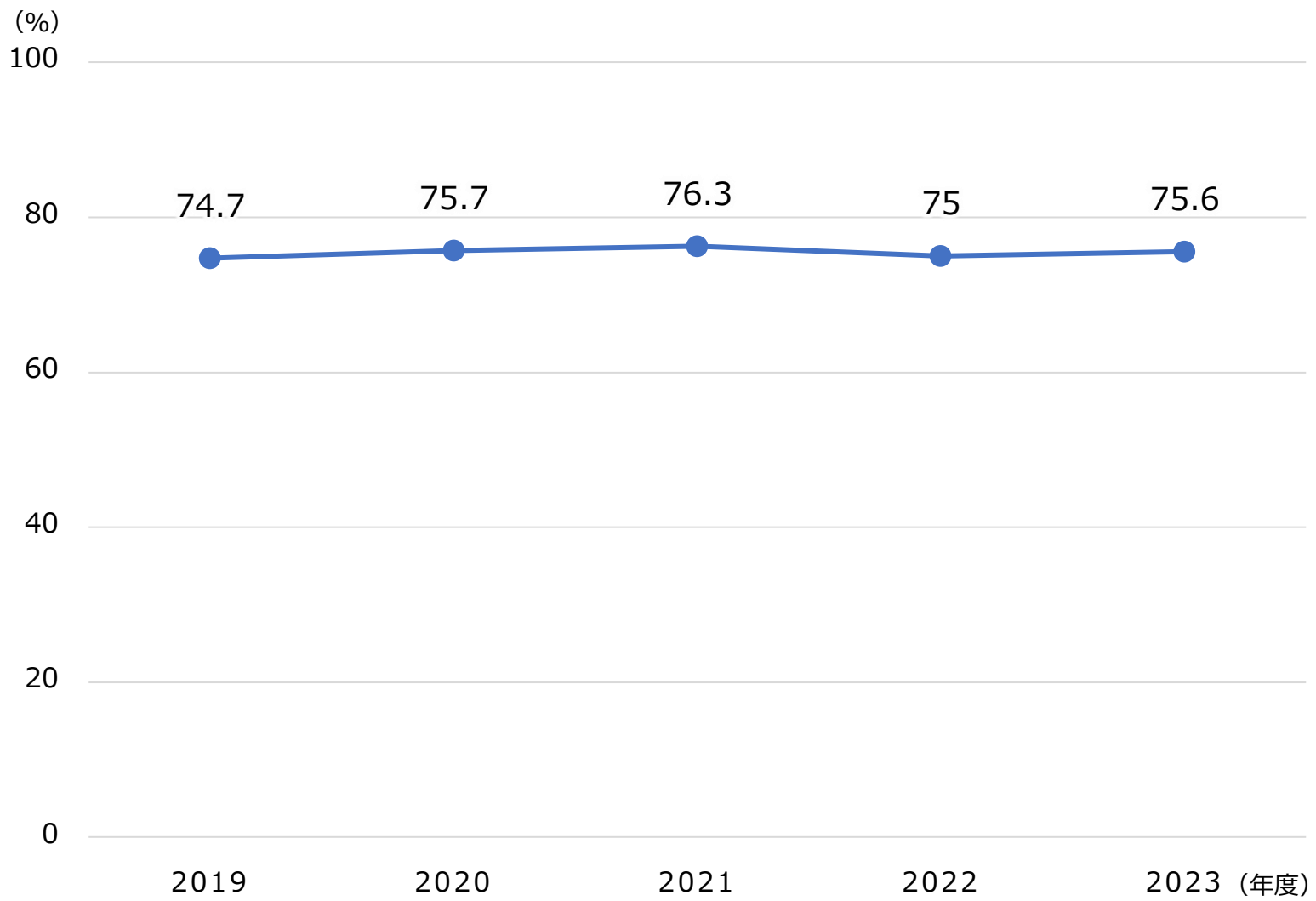
特定保健指導対象者率



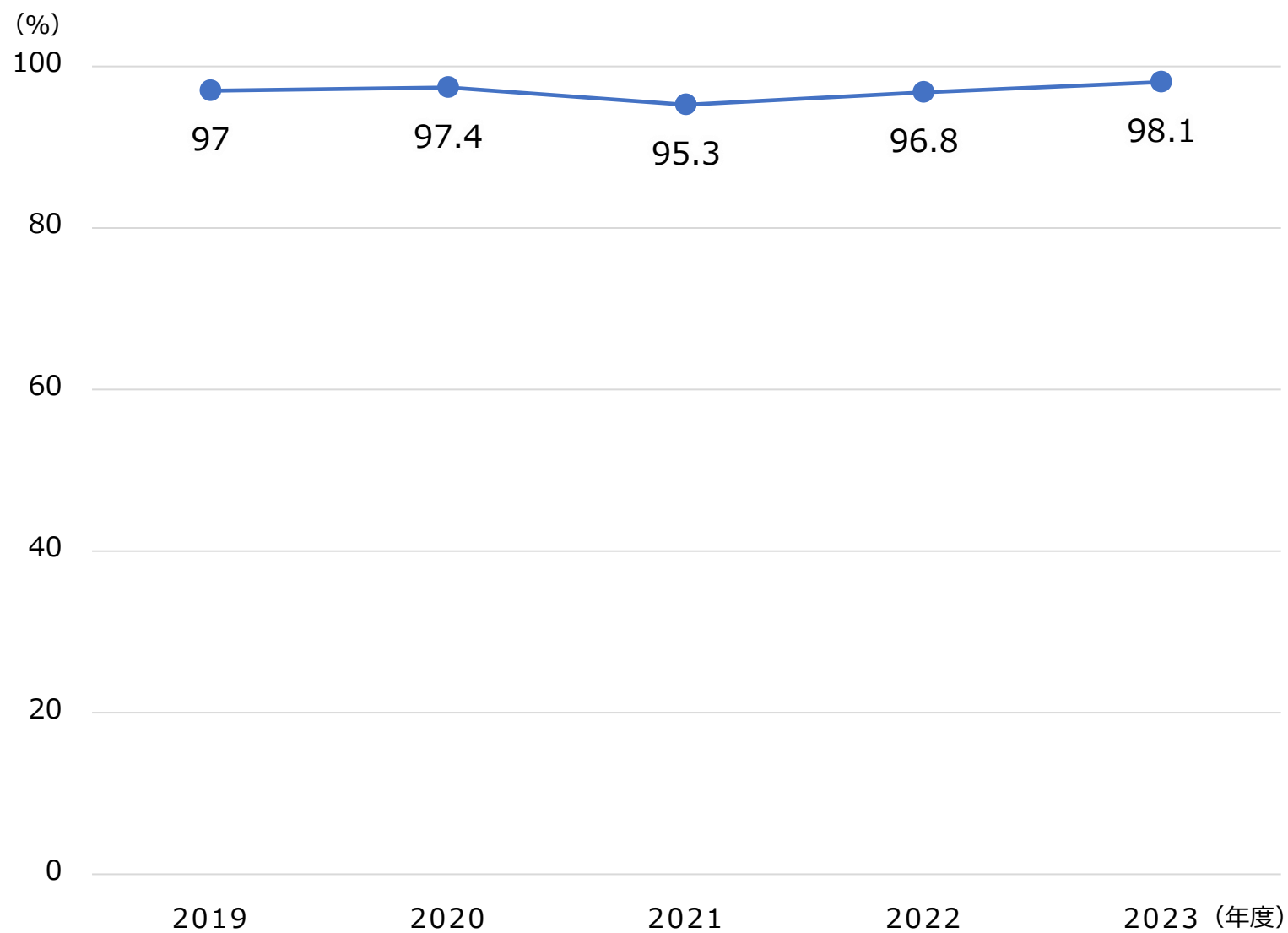
特定保健指導完了率



非喫煙率



ストレスチェック受検率



● 健康経営ホワイト500を取得

NTTフィールドテクノは、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2024」大規模法人部門（ホワイト500）に認定されました。

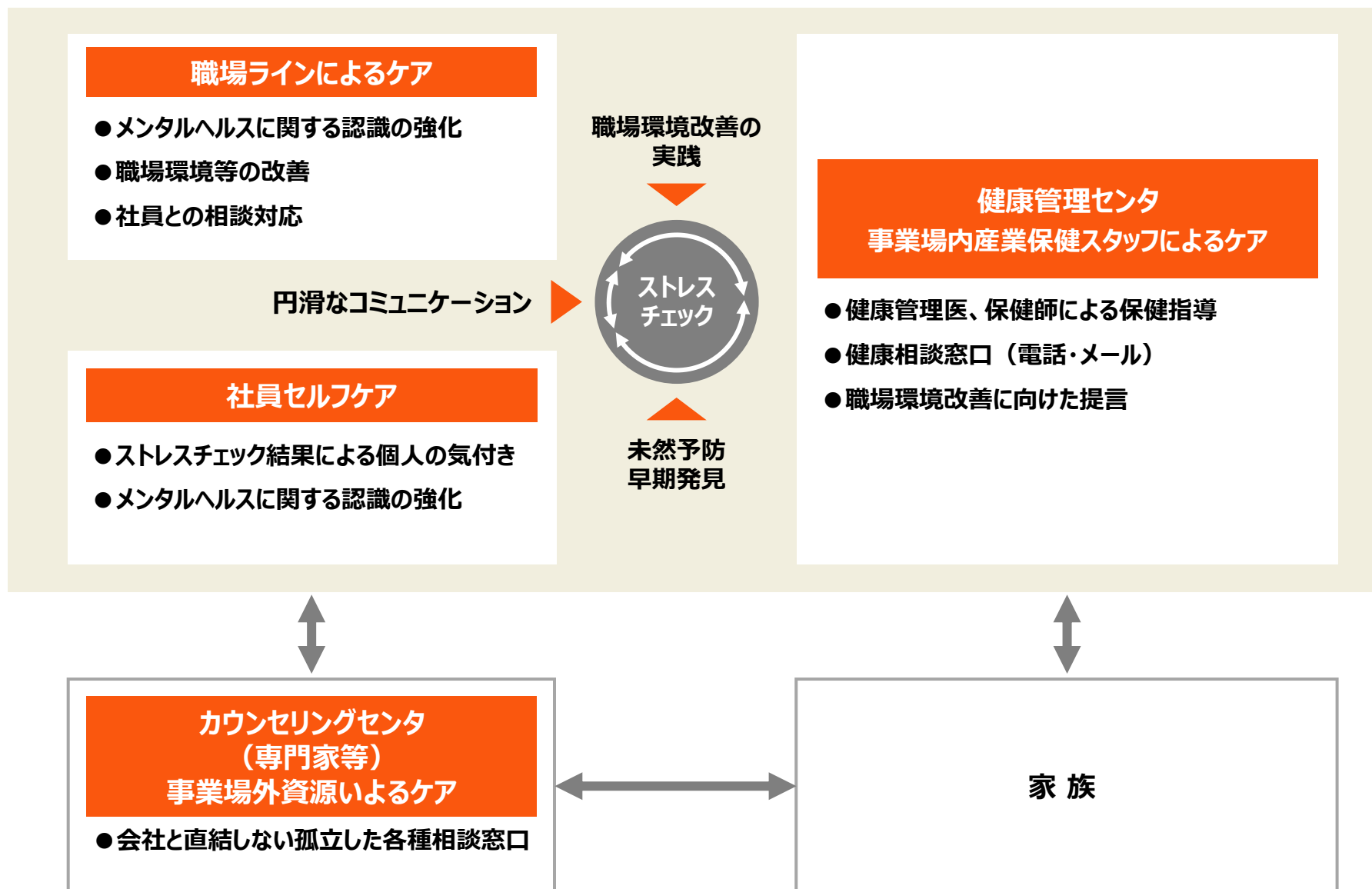


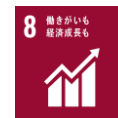


厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえ、メンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいます。推進する「4つのケア」に基づくセルフケアとしてストレスチェックを実施するとともに、ラインケア研修を含めた各種研修に取り組んでいる他、社内外の医療スタッフによる健康相談窓口を設け、社内外で相談しやすい環境づくりに努めています。

2023年度に相談窓口に寄せられた相談件数は、約1,600件でした。

メンタルヘルス対策推進体制イメージ





NTT西日本グループは、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や「安全管理規程」および「健康管理規程」に則り、各事業場において安全衛生管理体制を整備し、総括安全衛生管理者を選任、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。

くわえて、常時従事する社員等が50人以上の事務所では、総括安全衛生管理者などで構成する安全衛生委員会を設置し、定期的に労働災害の発生状況や安全衛生に関する取組み状況等について審議を行っています。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て対応を行うこととしており、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。

労働時間の適正化



NTT西日本グループは、フレックスタイム制、リモートワーク制度・サテライトオフィスの導入やセキュアFAT等のIT環境整備により、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、フレックスタイム制等を活用し、生産性向上を促進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。

※記載の数値はNTTフィールドテクノ単体の実績

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働者の1カ月あたり 平均残業時間（時間）	25.4	28.8	20.8	21	20

社員エンゲージメントの向上

※記載の数値はNTTフィールドテクノ単体の実績

社員エンゲージメント率	2023年度実績	関連するおもなSDGs
	87%	 

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、職場風土状況の見える化を目的とした職場診断として、NTTグループ共通システムエクスペリエンスPFによる「エンゲージメント調査」を実施しています。

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