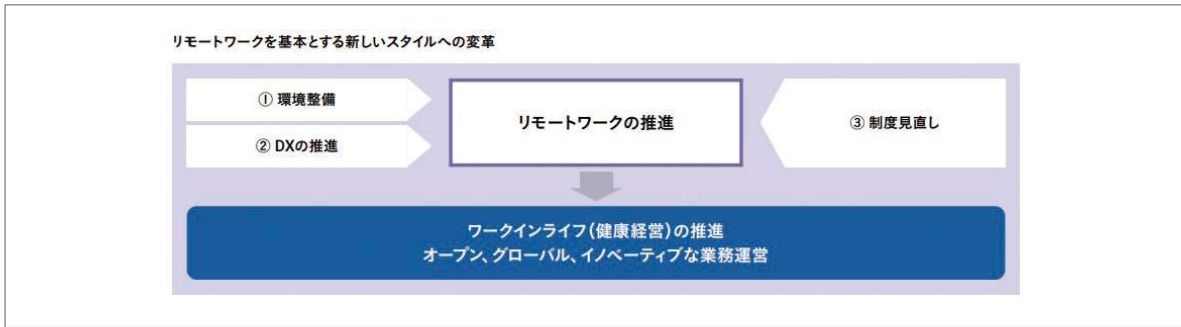
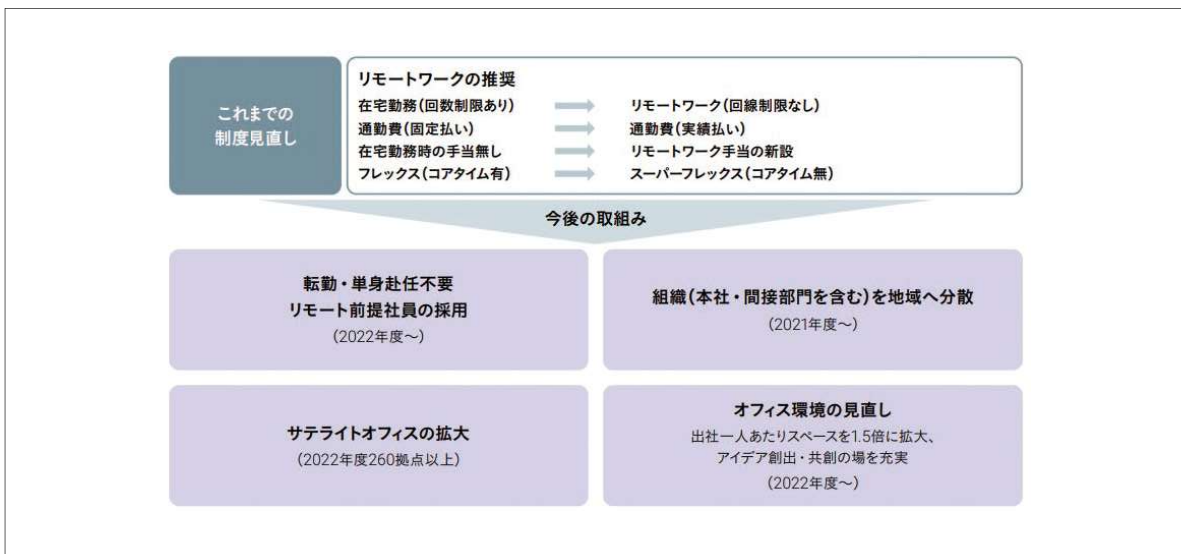


図表4-4-22 ▶リモートワークを基本とする新しいスタイルへの変革①



出所：NTT『アニュアルレポート2021』

図表4-4-23 ▶リモートワークを基本とする新しいスタイルへの変革②



出所：NTT『アニュアルレポート2021』

○全社員

- ・「所定勤務時間内での業務遂行が基本」との意識を強く持ち、自律的かつ効率的な働き方を心がける
- ・メリハリある働き方や積極的な休暇取得等により、心身の充実を図る

(2) ワークスタイル変革の取り組み

① リモートワーク・フレックスタイム

NTTグループのワークスタイル変革の歴史は長い。現在では当たり前になっているリモートワーク(テレワーク)については、20年以上前の2002年にNTTコミュニケーションズで「eワーク」という名称で取り組みが開始されている。

在宅勤務制度は2004年に研究職に導入され、2010年にはスタッフにも適用が拡大されている。また、2017年には月間の回数上限(8回)はあったものの、事由に関係なく在宅勤務ができるようになった。勤務時間についても、社員が個々の事情に応じてより柔軟に働けるよう、1991年にフレックスタイム制がまず研究職に導入された。

2016年にはスタッフにも適用が拡大され、2020年にはコアタイムなしのスーパーフレックス制が導入されるなど、社員のより柔軟な働き方を可能とする制度へと見直されてきた。

このようにワークスタイル変革に向けたさまざまな取り組みが進められていたものの、コロナ禍前はオフィスに毎日出勤する従前からの働き方をする社員が多数を占めており、リモートワークなどの柔軟なワークスタイルが広く普及・定着している状況ではなかった。

これを一変させ、想像もできないほどの劇的な変化をもたらしたのが2020年春から始まった新型コロナウイルス感染症によるパンデミックだ。これにより人々の暮らしのみならず働き方も劇的な変容を迫られ、ワークスタイル変革も一気に進んだ。

NTTグループはリモート型社会を先導するリーディングカンパニーとして、また、情報通信の責任ある担い手として、スタッフ部門などを中心に出勤率の上限を設けるなどしながらリモートワークに徹底的に取り組み、グループ全体で感染拡大の抑止と事業継続の両立に取り組んだ。