

### 新しい経営スタイルへの変革宣言（ワークインライフ）

2020年度にはコロナ禍においてリモートワークをさらに推進するため、リモートワークの回数・場所の制限をなくし、自宅等でリモートワークを実施した場合の手当（リモートワーク手当）を創設した。また、通勤定期代の支給を廃止して実費払いとし、前述したコアタイムがなく分断勤務も可能なスーパーフレックス制も導入された。

コロナ禍が続く中、2021年9月、リモートワークを基本とする新しいワークスタイルへの変革を宣言した（図表4-4-22、23）。これは、コロナ禍後も見据え、ICTのリーディングカンパニーとしてシステム環境の整備やさまざまな制度見直しを進めることにより、オフィスへの出勤ではなくリモートワークを基本とする新たなワークスタイルを推進し、職住近接によるワークインライフ（健康経営）や、オープン、グローバル、イノベティブな業務運営の実現をめざすものだ。これにより、社員は働く場所をより自律的に選択することが可能となった。

さらに、2024年7月からは朝5時からの早朝勤務も可能となった。育児中の社員を中心に活用されており、ワークインライフの充実につながっている。

こうしたさまざまな取り組みによりめざしたのは、場所と時間の制約をなくし、誰もが、いつでも、あらゆる場所をワークプレイス化して仕事ができる Work from anywhere だ（図表4-4-24）。

### リモートスタンダード制度の導入

ワークスタイル変革の取り組みはさらに進化を遂げた。

2022年7月に導入したリモートスタンダード制度はこれまでの取り組みを発展させたものである。これは居住地の選択の自由度を高め、ワークインライフ（健康経営）をさらに推進する観点からリモートワークを働き方の基本とする画期的な制度だ。主なポイントは（図表4-4-25）のとおりである。

2024年4月現在、約4.9万人がこの制度の対象となっているが、転勤・単身赴任が不要となったことから、単身赴任者数は制度導入時の約4,900人から約3,430人へと3割減少した。また、育児休職取得者がフルタイムで復職する率が増加し、リモート前提の社員の採用が可能となるなど、グループ各社の採用活動なども含め、さまざまな直接的・副次的効果が出ている。（図表4-4-26）

### (3) ライフイベント支援

NTTグループでは、ライフステージの変化にかかわらず社員が働き続けられるようにするため、一人ひとりの「仕

図表4-4-24 ▶ Work from anywhereイメージ



図表4-4-25 ▶ リモートスタンダードイメージ

## リモートスタンダードとは（2022年7月～）

**リモートワークを基本に「居住地」の選択を自由に**

新たな働き方（リモートスタンダード）

- 「リモートワーク」がデフォルト（リモートワークと出社のハイブリッドワーク）
- 居住地の制限無し
- 出社時は旅費支給（出張扱い・上限無し）

**居住地自由のイメージ**

- 日本国内であれば居住地は自由
- 出社時は旅費支給（宿泊を伴う場合は宿泊費用も支給）
- 遠隔地への異動の場合、異動先がリモートスタンダード対象組織であれば転居不要
- 制度適用者：開始当初2.9万人 → 4.9万人（2024年4月）

リモートワーク率

65.6%

2023年度

単身赴任解消

4,900名 ⇒ 3,430名

▲1,470名

2024年4月

サテライトオフィス数

660拠点

2023年度（全国）

The map shows Japan with icons for '自宅' (Home), '旅費' (Travel cost), 'オフィス' (Office), '帰省先' (Homecoming destination), and '移転費支給' (Relocation cost support). A green arrow points to '単身解消' (Single person relief).

NTT

9

Copyright 2024 NTT CORPORATION

出所：柳梨江子「社員が自律的に働き方を選択する時代へ＜NTTグループにおけるハイブリッドワークの取り組み＞」NTT総務部門ダイバーシティ推進室（2024年12月10日）