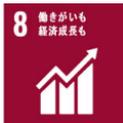


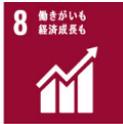
## ◆基本的な考え方

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、「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です

### 見える化指標 社員の健康維持に向けた取組み

	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	22.2%	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	7.3%	45.0%以上	 



## ◆健康経営の推進体制

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。グループでの推進にあたっては、NTT西日本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、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、40歳以上の生活習慣病がある社員に対しては、特定保健指導を実施しています。2018年度より「健康目標」を定め、「健康の見える化」を図り、健康経営を推進しています。当社においては、経営企画部長を健康推進責任者、経営企画部人事育成担当を健康推進担当とし、日々健康経営を推進しています。



## ◆社員の健康維持に向けた取組み

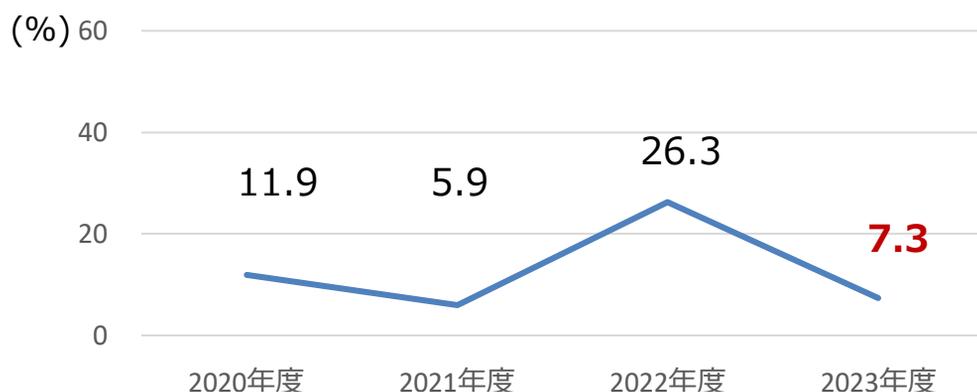
社員一人ひとりの健康を維持するために、NTT西日本グループは2023年度において特定保健指導対象者率14.5%以下、特定保健指導完了率55.0%以上を目標に掲げ、多岐にわたる取組みを推進してまいりました。

2023年度は当社において特定保健指導対象者率22.2%（グループ平均18.9%）、特定保健指導完了率7.3%（グループ平均20.2%）といずれも目標を下回る結果となりました。今後は、健康管理センタ・各拠点と連携を取り、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。

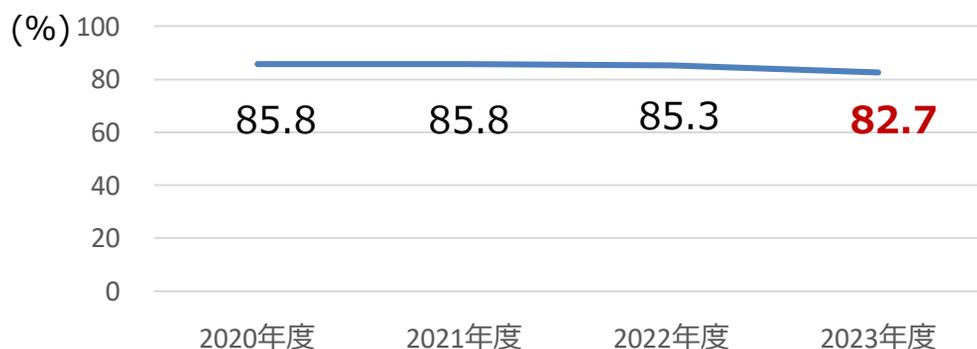
### 特定保健指導対象者率



### 特定保健指導完了率

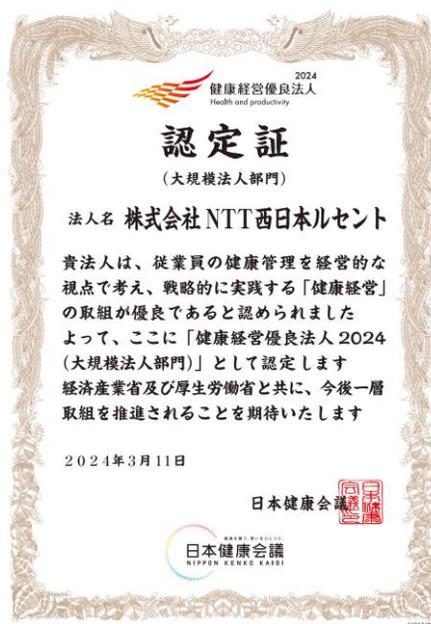


### 非喫煙率



# ●健康経営優良法人2024（大規模法人部門）に認定されました

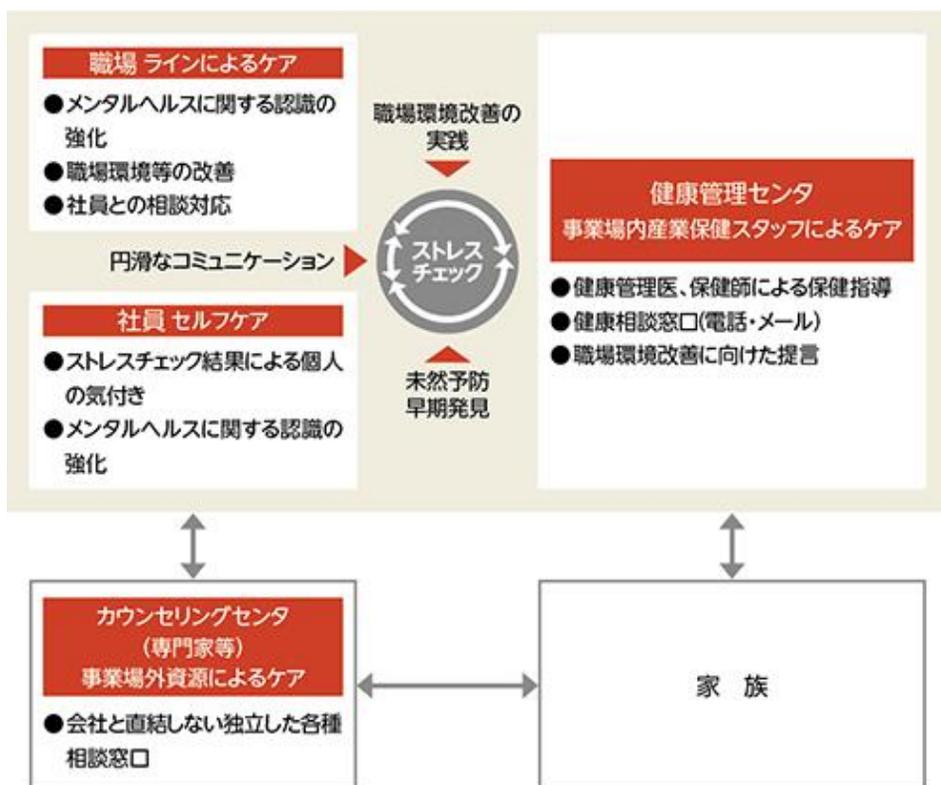
当社は、経済産業省と日本健康会議が主催し、  
優良な健康経営を実践する法人を選定する  
「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」  
に認定されました。  
(3年連続での認定)



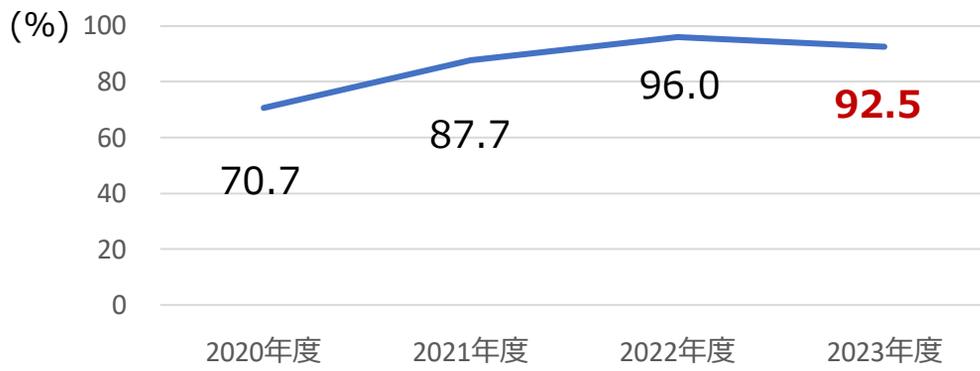
## ◆メンタルヘルスケア

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年度ストレスチェック受検率92.5%)

### ●メンタルヘルス推進体制イメージ



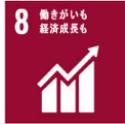
## ストレスチェック受検率



## ◆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。

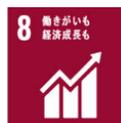
### 見える化指標 働きがいのある職場の実現

	2023年度目安	2023年度実績	2024年度目安	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	65.0%	対前年度比増	 8 働きがいも経済成長も

### 見える化指標 柔軟な働き方の実現

	2023年度目安	2023年度実績	2024年度目安	関連するおもなSDGs
リモートワーク率 (本社組織)	60.0%	72.5%	60.0%	 9 産業と技術革新の基盤をつくろう  11 住み続けられるまちづくりを

## ◆社員エンゲージメントの向上



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～

- ②私は当社を素晴らしい職場として知人に勧めらると思う

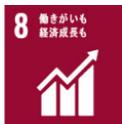
～仕事のやりがい～

- ③私は仕事を通して個人として達成感を得ている

## ●エンゲージメント調査の測定方法

各KPIの設問の回答（1=非常にそう思う、2=そう思う、3=どちらともいえない、4=そう思わない、5=全くそう思わない）のうち肯定的な回答（1または2）をした割合で測定。

## ◆「働き方改革」の推進



「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。

これまでに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を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。