



CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループの  
サステナビリティ



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報



# 人材

## すべての人が尊敬され 自分らしく活躍できるビジネスを

NTTコミュニケーションズの競争力の源泉は、「人」の力にあります。社員は企業の業務を担う存在であると同時に、自分の幸せと成長を自立的に目指しながら企業とともに成長するパートナーでもあります。

近年、多様性を活かす経営に世界的な関心が集まる中、私たちNTTコミュニケーションズグループは社員とともに成長するため、社員のWell-being実現のための先進的な施策に取り組んでいます。

多様性を競争力へと変えるための取り組みを重視し、人材の育成や働き方改革の促進、多様な雇用形態の拡充など多面的な施策に挑戦し、その過程で得た知見やノウハウを積極的に社会に還元することで、サステナブルな未来の創造を目指します。

見据えるSDGs



重点活動  
項目

▶ 079 人的資本

▶ 083 人材の育成

▶ 091 ダイバーシティ&インクルージョンの推進

▶ 102 人権の尊重





社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報



## 人的資本

世の中に対して価値あるものを生み出し、サステナブル社会を作る原動力となるのは「人」です。NTTコミュニケーションズグループの人的資本に関連する考え方、取り組みをご紹介します。

### ガバナンス

持続的な事業成長と企業価値向上に向け、中長期にわたり競争優位のあるビジネスを創造するため、競争力の源泉である人的資本に関わる統合的な戦略策定・実行、人的資本への戦略的な投資は必要不可欠です。このような観点から、私たちは経営戦略と連動した人事戦略・人材育成方針の策定・遂行に関する議論・検討・推進を目的とした人事戦略委員会を設置しています。委員会を通じて、人材ポートフォリオ・マネジメントや事業強化に向けた人材の戦略的配置、労働生産性指標などによるリソースマネジメント方針などの主要なHRマネジメント・テーマに関し、中長期の戦略策定とKPI指標にもとづく実行マネジメントを含む経営ガバナンス体制を構築しています。

また、重要な人材課題については、サステナビリティ推進委員会と連携・審議を行い、定期的に取り締り会への報告を行います。

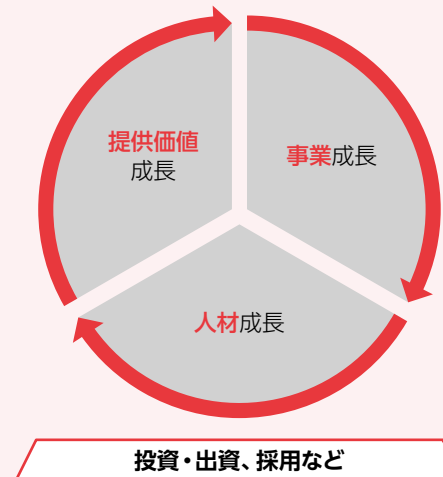
**P019** サステナビリティマネジメント推進体制図

#### 【人事戦略委員会の概要】

	内容
設置目的	経営戦略と連動した人事戦略・人材育成方針の策定・遂行に関する議論・検討・推進
構成	委員長：副社長(コーポレート担当) 委員：副社長、本部長、経営企画部長、ヒューマンリソース部長
開催	討議議題に応じ随時開催、四半期1回程度の開催予定
討議内容	(1)経営戦略と連動した人事戦略・方針 (2)ビジネス拡大・事業課題解決に向けた人員政策・方針
事務局	ヒューマンリソース部

また、人材成長・提供価値成長・事業成長を組み合わせたSustainable Growth Cycle (SGC) と、Sustainable Growth Metrics (SGM) を定め、定期的かつ定量的なモニタリングによる変革のための可視化を行い、持続的な事業成長に向けたマネジメントを推進しています。

#### 【Sustainable Growth Cycle (SGC)】



人材成長におけるSGMには、事業推進カテゴリーごとに必要となる注力人材の充足率や、多様性指標、リソースシフト状況やエンゲージメントスコアなど、成長のためのドライバーとなる重要な項目を設定し、項目ごとに変化量を考慮したモニタリングサイクルを設けて、結果について人事戦略委員会などに報告を行うとともに、課題と解決策について議論を行います。

### リスク管理

私たちは、事業の内外に存在するリスクの発生を予想・予防し、リスクが顕在化した場合でも損失を最小限に抑さえ、持続的な事業成長に資することを目的として「リスクマネジメント規程」を制定し、代表取締役副社長を委員長とする「ビジネスリスクマネジメント推進委員会」によるリスクマネジメントを行っており、人的リスクについても全社リスクと捉えています。「人材」に関しては以下を主なリスク項目として想定し、リスクシナリオや影響範囲について検討するとともに、リスクのモニタリング方法を定めて定期的なリスクマネジメントを実施しています。

#### 地政学的に関するリスク

- 地理的な位置関係において、政治的、社会的、軍事的な緊張が高まり、社員の安全確保が困難になる

#### 災害などの発生によるレジリエンスリスク

- 台風、水害、地震および火山噴火などの自然災害の発生により、社員の人的被害が発生する

CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報

人材

人的資本



感染症 (パンデミック) によるリスク

- 感染症によるパンデミックの発生による社員の感染

人権問題への対応に関するリスク

- ハラスメントの発生、それに対する会社の不適切な対応
- 社員の男女差別・障がい者差別・宗教や人種を考慮しない発言・行為の発生による職場環境の悪化およびレピュテーションリスク

コーポレートガバナンスに関するリスク

- グループ会社への統制・連携の不徹底

人材 (確保・育成・働き方) に関するリスク

- 必要な人材の採用・育成ができない
- 社員のモチベーションダウン・退職
- 昇格・異動・評価・成長機会に関する不満増加
- 人事配属の停滞・社員の高齢化／退職増加
- 人材育成プログラムの陳腐化
- 社員の心身不調の発生

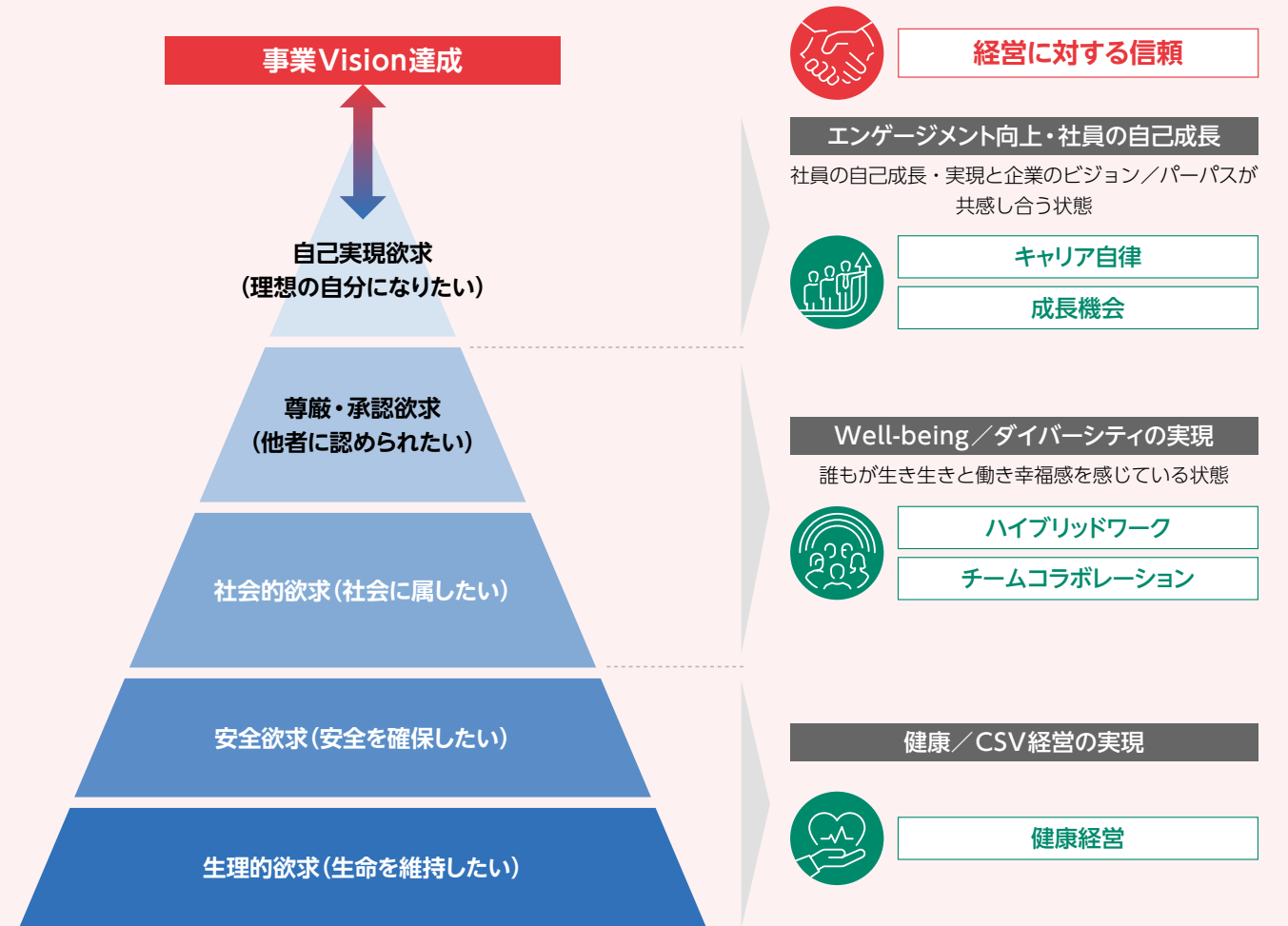
ステークホルダーに対するコンダクトリスク

- 多様性を認めず少数派の社員への不当な待遇や不採用・不登用
- 特定の社員への業務稼働の集中、業務効率化が進まないなどによる長時間労働や心身への負担の蓄積と、当該社員とのコミュニケーション不足による把握遅延・不適切な対応

これらリスクに対する対応をリスクオーナーを中心に着実に実行することで、社員の安心・安全を確保し、モチベーションの向上・自己成長につなげていきます。

戦略

私たちは事業ビジョンの達成に向け、社員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮して自己実現・自己成長を叶えることを目指し、誰しもが当然持っている内発的な動機づけを満たせるよう、さまざまな取り組みを行っています。



CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



第三者保証

企業情報

人材

人的資本



経営に対する信頼

透明で正直な情報公開と社員対話の機会を設け、継続的な人材投資を実現することで、社員が経営に対して信頼を持つ状態を目指します。

エンゲージメント向上・社員の自己成長

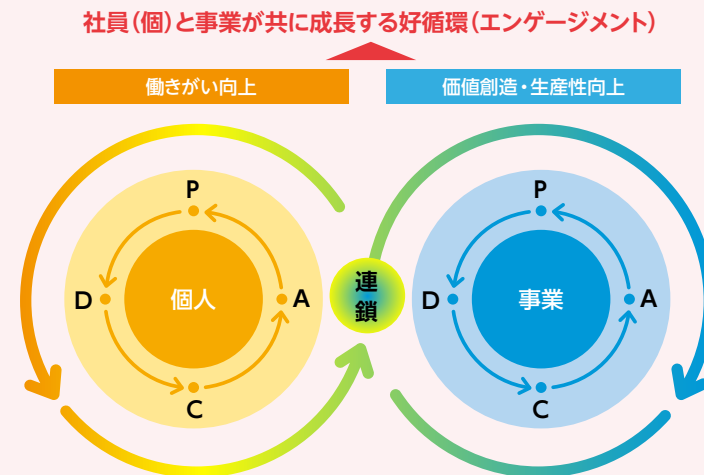
社員の自己成長・自己実現と企業のビジョン／パーパスが共感しあう状態を目指します。

キャリア自律

自己実現のための生涯にわたるキャリア形成を支えるというビジョンを掲げ、社員がキャリア自律のために自律的に学び成長できる環境・仕組みを整えます。また、2020年よりキャリアデザイン室を設置し、キャリアコンサルティングに関する専門組織として社員をサポートする他、キャリアデザイン室に蓄積された知恵とノウハウをまとめた「発奮・スタンスセオリー」を全管理者向けに公開し、上司のキャリア支援力・面談力向上にも取り組んでいます。

社員が自ら考え、判断し、行動していくことで、働きがいの向上が実現するとともに、価値創造や生産性向上を事業成長につなげ、社員と事業がともに成長するサイクルによるエンゲージメント向上を目指します。

[人材開発のアプローチ]



成長機会

DXリーディングカンパニーとして、社員全員がDXに資する新たな知識やスキルを習得し意思決定や業務へ活用していくため、全社員がデータ利活用・ビジネス／デザイン・エンジニアリング領域における社内学習や学習コンテンツを選択し受講することを目指し、社員の自律的なアップスキリングの支援を行います。社員個々が自律的に学習し、オープンに学びあい、ともに高めあう風土醸成を行っています。

また、学びや仕事に関する選択肢や情報をオンラインプラットフォーム上で提供し、組織が必要とする業務ポストに対し社員自らが応募する社内公募制度や、エントリーした社員に対し組織がオファーする社内スカウト制度、加えて本務業務とは異なる業務を兼任し参画するダブルワークなど、業務を通じたキャリア実現の環境を整え、スキル・経験の多様性に富んだ成長を後押ししています。

Well-being／ダイバーシティの実現

社員の誰もが生き生きと、幸福感を感じて働くことができる環境を目指し、さまざまな取り組みを行っています。

多様な人材の雇用・育成・登用

さまざまなバックグラウンドを持つメンバーがお互いを尊重する環境をつくり、一人ひとりのWell-Being実現と新たなイノベーション創出を目指します。具体

CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報



的には、女性のマネジメント層創出につながるキャリア形成サポート、ライブイベントを迎える社員を支援する取り組み、一人ひとりの能力を最大限に発揮できるよう適性を考慮した障がい者雇用などを継続的に実施しています。

ハイブリッドワーク

業務特性に応じて対面・リモートを組み合わせた柔軟性の高いワークスタイルやワークプレイスを選択できるよう、業務環境を整備するとともに、対面コミュニケーションも重視した協働機会の創出につながる活動を増やし、強固なチーム作りに取り組んでいます。また、2022年7月には働く場所に加え、住む場所の自由度を高める制度を導入し、転勤や単身赴任を伴わない働き方を選択できるようになりました(2023年9月末までの制度利用者は約170名)。社員一人ひとりが働き方を自由にデザインできるフレキシブルな環境作りにより、ワークインライフをさらに推進していきます。

チームコラボレーション

メンバーの成長支援を目的とした対話型コミュニケーションとしての1on1の浸透・質の向上や称賛・承認しあう文化の醸成などに加え、対話から協働・共創を推進する「組織開発」の取り組みも開始しました。オープンに発信し組織やチームを超えてコラボレーションできる環境作りなどを行うことにより得られる社員の心理的安全性の確保を前提とし、多様な個性が尊重され認め合

い、トライを重ねて実践から学び、新たな価値を生み出せる職場づくりを目指します。

健康／CSV経営の実現

健康経営

社員と家族の心身の健康の維持・増進を目指す健康経営を事業運営の最も基本的な取り組みとして推進しています。

CSV経営

日常生活を通じてどの程度の二酸化炭素を排出しているかを理解し、エコアクションを行ってその削減に取り組むことに全社員でチャレンジすることや、里山保全活動などを通じて環境配慮の取り組みを進めています。また、業務を通じて培った技術やスキルをボランティアとして提供するプロボノ活動や、各種募金活動など、幅広い社会貢献活動機会を社員に提供するとともに、そのことを社員が誇りに思える企業風土を目指し取り組んでいます。

指標と目標

私たちはサステナビリティ基本方針に則り、「人材」分野における重点活動項目ごとに、主要推進事項とそれに関連する指標を定め、人材マネジメントを行っています。

重点活動項目 (マテリアリティ)	主要推進事項	指標
人材の育成	社員がキャリア実現のために自律的に学び成長できる施策の推進(社員と事業が共に成長する成長循環)	一人当たり研修費用 22万円/年
		DX人材2023年度末 100%
ダイバーシティ & インクルージョンの推進	多様な人材の雇用・育成・登用と機会均等の推進	女性管理者比率 2025年15%
		女性の新任管理者登用率 30%
		男性育休取得率 100%
		障がい者雇用率 2.3%
ワークライフバランスの推進	ワークライフバランスの推進	外部人材の採用 30%
		エンゲージメントスコア 対前年改善(中期目標 65%)
		リモートワーク実施率 リモートスタンダード組織 60% オフィスベース組織 40%
人権の尊重	労働安全衛生・健康管理の徹底	業務災害ゼロ
		プロアクティブな人権啓発活動の推進
		人権研修受講率 100%
人権の尊重	プロアクティブな人権啓発活動の推進	人権デューデリジェンスの実施1回以上/年
		人権に関する違法件数 0件

※ 2023年度の主要推進事項と指標

CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



第三者保証

企業情報



重点活動項目

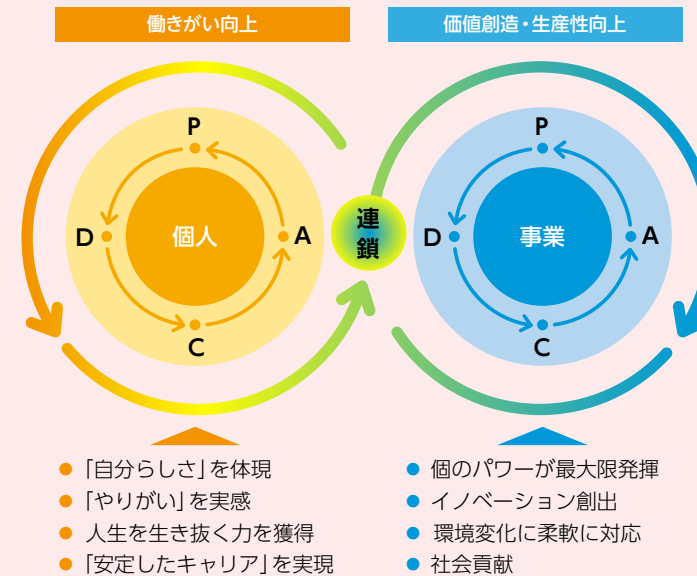
人材の育成

私たちのアプローチ

私たちは「社員の成長」と「事業の成長」の両方の観点から人材の育成施策を推進し、社員と事業が相互に好影響を及ぼし共に成長する成長循環を創り出すということを基本方針としています。特にデジタルトランスフォーメーション(DX)の加速による企業競争の激化に備え、社員が積極的に自己投資できる自律的学習環境の整備を掲げ、人材育成プログラム「ODYSSEY」をはじめ「DXを推進できる人材づくり」を重視した施策を推進し、社員とのサステナブルな共栄関係の強化を図ります。

[人材開発のアプローチ]

社員(個)と事業が共に成長する好循環(エンゲージメント)



社員目線の期待効果

生涯にわたる自律的なキャリア形成と社員一人ひとりのエンプロイアビリティの維持向上

会社目線の期待効果

事業環境の変化とそのスピードに対応し、事業に貢献する人材の育成

3つのコンセプト

① Talent	共通指標(タレントプロフィールとスキル)で社員のスキルと事業分野に応じた必要な人材像に見える化することで、社員にスキル向上の目標を明確にし、会社は不足するリソースに対する効率的な打ち手を実現させる
② Open	社員(個人)のスキルや過去の経験を公開することで、自身の目指すロールモデルなど仲間を見つけたり、学びの見える化/見える化によって学び合う風土を醸成する
③ Active	自己実現への道筋を見つけるさまざまな情報や選択肢を施策やシステムを通じて提供することで、社員の自発的な成長(内省)を促すとともに、その成果によってチャレンジ機会と成長機会を獲得する

CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報



2022年度の主な成果と今後

グループの持続的な成長には社員一人ひとりが高い意識を持って成長できる職場が不可欠と考え、社員一人ひとりの生涯にわたる自律的なキャリア形成やエンプロイアビリティの維持・向上を目的とした取り組みを行っています。

人材育成プログラム「ODYSSEY」では事業環境の変化を踏まえた事業戦略上必要な人材を「タレントプロファイル」と再定義。スキルごとに基準を設定し個々のレベルアップを支援します。また、キャリア開発プラン(CDP)にもとづき各自の専門性を高める施策を充実させています。全社員のスキルチェックを適宜実施しつつ、それぞれに合った研修を選択できる仕組みを整備しています。内部/外部環境の変化を受け事業戦略/ビジネスモデルが再構築される中、特に人材ギャップが大きい領域を「強化領域」と位置づけ、中長期視点で育成(スキルシフト)を通じて人材ギャップを戦略的に充足していくための全社強化領域の人材育成計画にもとづいた、CoE (Center of Excellence) 組織における専門領域の育成施策も拡充しました。

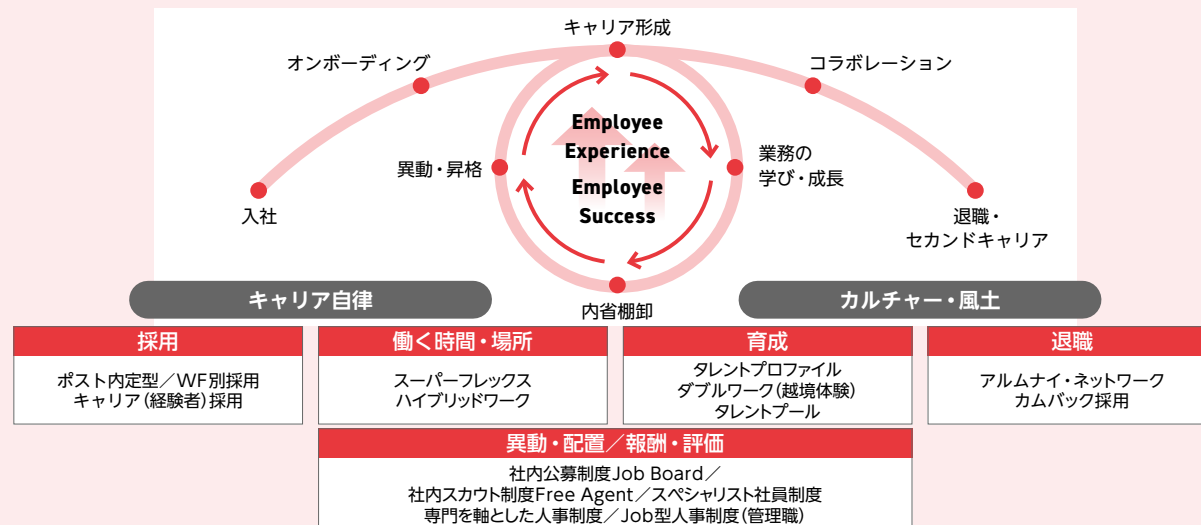
一人ひとりの創造性がますます問われる現代においては、かつての大量生産・消費時代の画一的な管理から、「社員主体のHRM\*」へとパラダイムシフトが必要になっています。変化と多様性の時代において、私たちは、「個」の力にフォーカスしたHRMとして、Employee Journeyごとに選択肢を増やす取り組みを進めています。

社員一人ひとりが、個人のライフスタイル、キャリアプランに合った働き方が選択でき、自己実現に向けて自ら考え、判断し、行動していくこと、同時に社員がチャレンジできる環境づくりと、そのトライを後押しする組織カルチャーを醸成することで、働きがいの向上とともに価値創造や生産性向上が事業成長につながり、「社員(個)の成長」と「事業の成長」の連鎖によるエンゲージメント向上が可能と考えています。

デジタルな時代だからこそ人材のチカラで未来を変えることができる。私たちは、「社員主体のHRM」を通じ社員の働く価値観や自己成長・自己実現と企業の理念・パーパスが共感し合う状態へと社員と事業がともに成長するサイクルを作っていきます。

\* Human Resource Managementの略

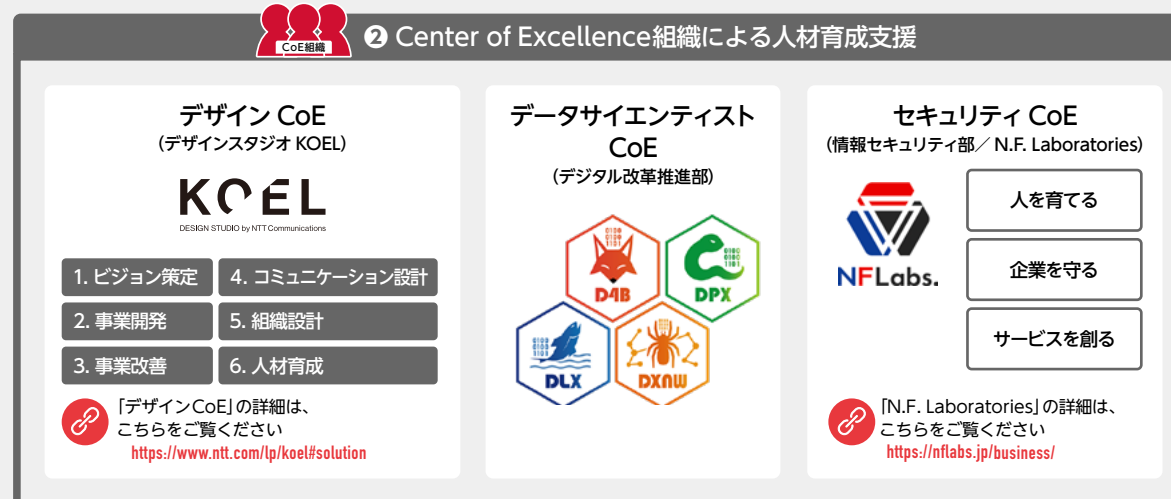
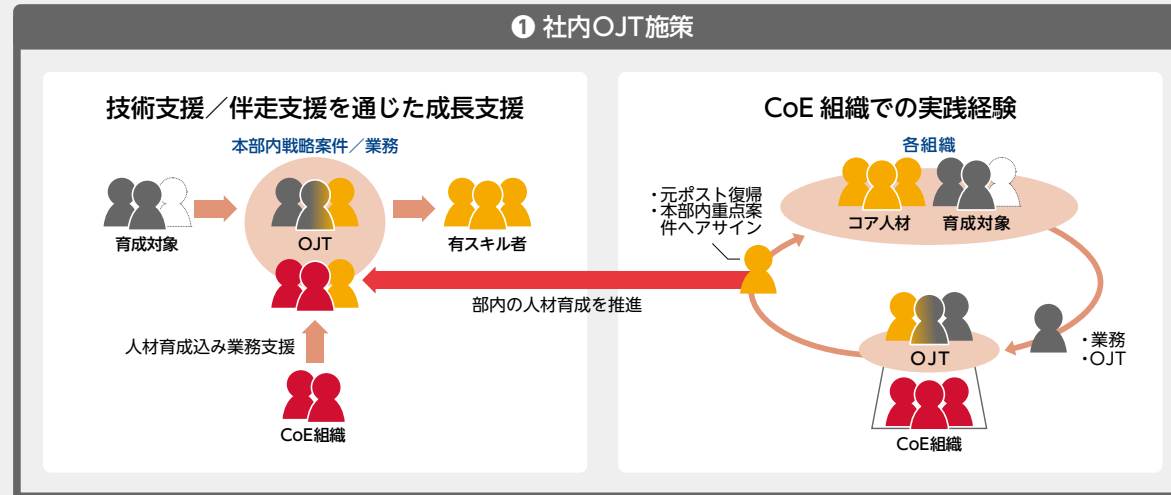
【“個”にフォーカスしたHRMの取り組み】





2022年度の主な成果と今後

[ 全社強化領域における主要な育成施策 ]



強化人材カテゴリ

- インキュベーション／デザイン
- コンサルティング
- エンジニア (Agile/Software)
- データ活用
- セキュリティ





社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報



## 人材育成・評価の仕組み

### 教育・研修制度

NTTコミュニケーションズでは、社員のスキルアップを図り、適切なキャリア形成を促すために、多様な研修プログラムを用意しています。

新入社員研修では、NTTコミュニケーションズグループの戦略や制度を理解するとともに、ビジネスの前提となる「基本動作・心構え」を学び、お客さま視点を持って業務に取り組むことの大切さ、重要性の理解を深めます。また、ラーニングマネジメントシステムを用いて、セルフマネジメントが上達する経験学習サイクル実践施策も行っており、社会人基礎力の向上・自律的キャリアの土台を形成しています。

加えて、全社員が各自のCDPを作成して実践経験を積みつつ、上長と相談し研修コースを選択・決定しています。日々の業務を通じたPDCAをまわすことに加え、スキル公開や協働(互いに学び合う)を通じ、社員が自身のエンプロイアビリティを意識し、高められる仕組みを作っています。ソフトウェア開発力のさらなる強化やモダンなプロダクト開発手法の定着などを目的に、2019年秋より3名の社外技術顧問を招へいし、定期的な社内勉強会の開催から個別プロジェクトチームへの技術支援、組織の変革支援まで、多岐にわたるサポートを受けながら、スキル向上に取り組んでいます。各顧問の卓越した技術指導や豊富な知識・経験にもとづくアドバ

イスは、社員にとって貴重かつ有益なインプットになっています。

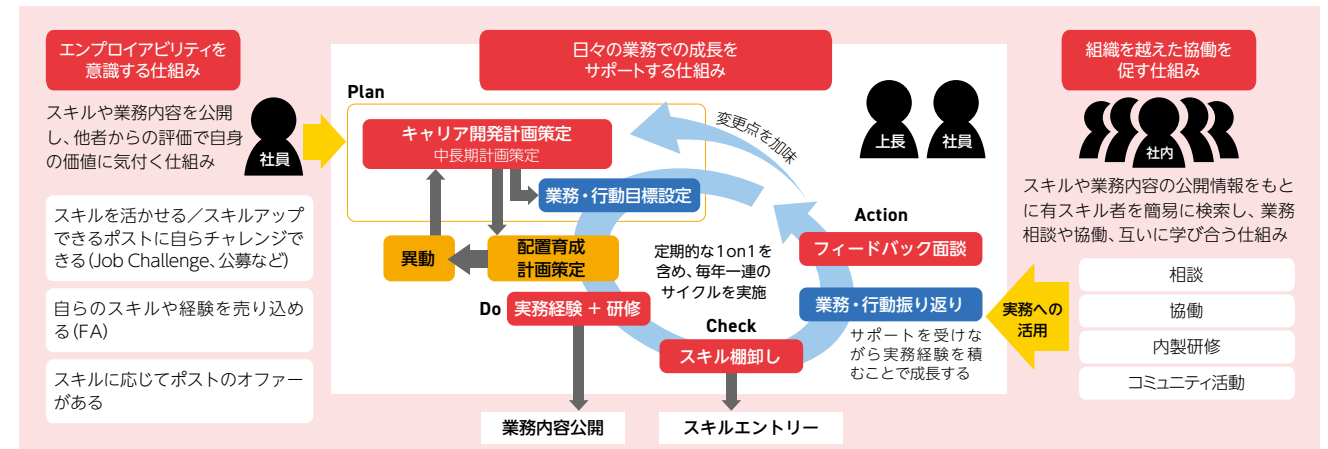
また、DXリーディングカンパニーを目指すNTTコミュニケーションズとして、よりよい顧客体験価値(Customer Experience, CX)の創造を追求し、社員自身のキャリア自律を促進するためにも、社員全員がDX(顧客/社会/産業DX・サービス開発DX・社内業務DX)に資する新たな知識やスキルをアドオンして、意思決定や業務へ活用できる状態を目指すために、「DX人材100」という施策を2022年度から開始しました。幹部を含む社員全員が、自律的に学習し、社員同士がオープンに学び合いともに高め合っている風土の醸成に取り組んでいます。

社員には会社の名札ではなく自身の価値で社会から選

ばれる存在、社内ではなく世の中で通用する尖った個性のある人材になって欲しいと考えています。そのためには、社員にとってキャリアを考えてもらう道標としても、全社員がDX人材、DXコア人材は全社の半数という目標設定を行い、今後も人材投資を進めていきます。

なお、2022年度における一人当たりの平均研修費は20.5万円、平均研修時間は22時間でした。VUCA(先行きが不透明で予測が難しい)と呼ばれる時代、激しい環境変化の中で、求められる技術や専門スキルが多様化・深化・短寿命化する中、またリモート中心の働き方の中で非連続な変化に対応していくためには、会社主導の育成や人事異動よりも、より自律的な社員起点の学習やキャリア形成を重視していく必要があると私たちは考えています。社員の業務遂行またはキャリア形成に

【人材開発・キャリア開発の全体像】



CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報



必要となる研修に加え、各組織のニーズが高いコースの充実、コロナ禍の影響を受けたオンラインメニューの拡充、さらに、2022年度は、社員の自律的な学び合いを支援する施策として「みんなの学びシェア(書籍学習支援)」の提供開始も行いました。

今後は、社員の自律的なキャリア形成を後押しするためのオンラインプラットフォームや社員同士のオープンな学び合いの促進に資する施策をさらに強化する予定です。

キャリアデザイン支援

社員が、自ら自分のキャリアを考え、モチベーションを維持して働き続けるためには、社員一人ひとりがキャリア自律を果たすことが求められます。

私たちは、2020年にキャリアデザイン室を設置し、社員のキャリア自律支援の専門組織として、これまでに約3,000名の社員との面談を実施してきました。一方で、キャリア自律を果たすためには、専門のキャリア支援スタッフだけでなく、日々部下と向き合う上司のキャリア面談スキル向上が急務でした。「発奮・スタンスセオリー」は、日々部下と向き合う上司のキャリア面談スキル向上のため、NTTコミュニケーションズのキャリアデザイン室に蓄積された知恵とノウハウを500ページにわたってまとめたハンドブックです。この「発奮・スタンスセオリー」を全管理者向けに公開するとともに、各組織に向け個別の勉強会などを開催し、管理者のキャリア面談スキル向上に取り組んでいます。

また、キャリア自律の目指すべき姿として、社員一人ひとりの思いややりたいことと、会社のビジョンやミッションとの重なりを最大限にしていくことが大切だと考えています。社員がキャリア自律して成長していくことで、会社も成長していく、そしてそれが社員の新たな成長機会につながる好循環サイクルを、作り出していくことを目指しています。

2023年度は、社員が今後のキャリアを自律的に考える機会や環境の提供をさらに充実し、上司のキャリアサ

ポート力支援など社員の成長支援のさらなる強化に取り組んでいきます。

[発奮・スタンスセオリーにてW受賞]

ハンドブック「発奮・スタンスセオリー」が「HRアワード」と「グッドキャリア企業アワード」の2つの賞を受賞しました。同年度でのW受賞は初めてです。

「HRアワード」

「HRアワード」は、全国24万人のHRパーソンの投票により人と組織の成長を促す取り組みに送られる賞です。2022年度は、388件のエントリーのうち、受賞企業は13件で、NTTコミュニケーションズは企画人事部門 優秀賞を受賞しました。



[HRアワード]受賞者インタビュー <https://jinjibu.jp/article/detl/tonari/3031/>

「グッドキャリア企業アワード」

「グッドキャリア企業アワード」は、厚生労働省主催の社員の自律的なキャリア形成に取り組む企業に送られる賞です。2022年度は、89企業のエントリーのうち、受賞企業は16件で、NTTコミュニケーションズはイノベーション賞を受賞しました。



[グッドキャリア企業アワード2022]受賞企業 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_30058.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30058.html)

CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報



## グローバル人材育成プログラム

NTTコミュニケーションズは、社会構造や技術動向の急激な変化により、市場やユーザーニーズが多様化・複雑化する中で、コミュニケーションスキルや国際標準で通用する専門スキルをベースに、多様性の高い環境下でもリーダーシップを発揮し、パフォーマンスを出せるグローバル人材の育成にも力を入れています。グローバル人材育成のエントリー施策として位置付けている、Global Challenging Program (GCP) では、公募形式で募集を行い、2022年度も新たに24名の海外拠点への派遣を行いました。

## 社内公募制度

社員起点に異動機会を拡充し、社員がより幅広いフィールドで活躍できるチャンスを提供するために、「社内公募制度」を設けています。年齢を問わず広く社員に利用されており、NTTコミュニケーションズグループ内およびNTTグループ内にて公募を実施しています。

NTTグループ全体の社内公募施策と並行し、「JobBoard」ならびに「FreeAgent」というNTTコミュニケーションズグループ内独自の社員起点となる人事施策を展開しています。

「JobBoard」は組織が必要とするポストに対して、社員が手を挙げて応募する社内制度(社員から組織方向のアプローチ)で、「FreeAgent」は施策にエントリー

した社員に対して組織がオファーする社内スカウト制度(組織から社員方向のアプローチ)となっています。この双方向のアプローチによって、より多くの社員に社員起点の異動のチャンスを提供できるような施策を展開しています。

2022年度は約90名の社員がNTTコミュニケーションズグループ内およびNTTグループ内の希望先の部署へ配属されました。今後も、社員のキャリア形成支援と組織活性化を目的に積極的に社員起点の人事異動制度を運用しつつ、事業ビジョンの達成に向けて強化領域での募集ポストを設定していく予定です。

### 注力したポスト

- ・中堅中小企業向け事業の充実・強化に向けた人材
- ・グローバル事業の充実・強化に向けた人材
- ・セキュリティ系サービスの充実・強化に向けた人材
- ・上位レイヤ系サービスの充実・強化に向けた人材
- ・デザイン、データサイエンス、ビジネス創出等の新領域強化に向けた人材
- ・グループトータルパワーの最大限発揮に向けた、グループ会社の充実・強化に資する人材

## 人事評価

NTTグループは、社員一人ひとりが今まで以上に高い専門性とスキルを獲得・発揮し、さまざまな分野で多様な人材が多様なキャリアを自律的に構築しながら、高い付加価値を創出できる仕組みを整備するため、2023年4月より専門性を軸とした新たな人事給与制度を導入しました。

NTTコミュニケーションズグループを取り巻く環境として、デジタル化の加速や急速な技術変革の進展により、幅広い事業分野で新たな価値の創造・提供が可能となる一方、業界などの垣根を超えたさまざまなプレイヤーによる市場競争は激化しています。このような中、新生NTTコミュニケーションズグループとしてモバイル・クラウドファーストでの先進ソリューションを通じ、あらゆる社会・産業のDXを支援するリーディングカンパニーを目指していますが、持続的な成長・発展に向けては一層の事業変革と新事業領域の拡大による新たな価値創造が必要です。そのため、社員が高い専門性の獲得に意欲を持ち続けながら、キャリアビジョンの実現ができるよう、年次・年齢や在級年数ではなく、「専門性」を重視し、評価や給与・人事異動などが決まる仕組みへと見直しを行いました。

具体的には、新たに創設する18の専門分野ごとに求められる専門性や行動レベルを明確化した「グレード基準」を設定し、専門性の獲得・発揮度に応じて昇格・昇給していく仕組みとしました。また、専門性を高められる人材配置への転換や、研修充実など社員の自律的なキャリア形成の支援を強化していきます。

こうした取り組みにより、多様な社員が、多様な働き方を実現しながら自律的に多様なキャリアを構築・成長できる仕組みを実現し、EX (Employee Experience) を向上させ、お客さまへの新たな付加価値の創出につなげていきます。

CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報



[ 従業員データ ]

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
従業員数(名) <sup>※1</sup>	単体	6,142	5,523	5,533	6,760	8,723	
	男性	5,122	4,590	4,552	5,550	6,974	
	女性	1,020	933	981	1,210	1,749	
	連結	23,337	11,494	11,602	11,846	16,851	
従業員一人あたりの基本給と報酬額の男女比 <sup>※2</sup>	管理職	基本給	—	—	1:1.02	1:1.01	1:1.01
		報酬総額	—	—	1:1.03	1:1.01	1:1.02
	一般職	基本給	—	—	1:1.17	1:1.16	1:1.18
		報酬総額	—	—	1:1.17	1:1.17	1:1.17
女性管理者比率(%) <sup>※3</sup>		6.1	6.7	7.2	8.3	9.5	
離職率(%) <sup>※4</sup>		4.1	3.6	2.4	2.6	2.6	
新卒採用者数(うち外国籍)(名) <sup>※5</sup>		237(10)	203(7)	203(5)	257(8)	221(9)	
	男性	163(7)	137(4)	137(2)	176(4)	149(4)	
	女性	74(3)	66(3)	66(3)	81(4)	72(5)	
	女性比率(%)	31.2	32.5	32.5	31.5	34.1	
経験者採用実績(名)		60	50	76	79	103	
新規採用数における経験者採用の割合(%)		20.2	19.8	27.2	23.5	31.0	
再雇用者数(名) <sup>※5</sup>		57	57	47	113	127	
障がい者雇用率(%) <sup>※6</sup>	単体	2.19	2.39	2.41	2.38	4.54	
	単体および国内グループ会社 <sup>※7</sup>	2.11	2.27	2.23	2.34	2.66	

※1 各年度3月31日現在

※2 給与体系は、男女で同一の体系を適用。差は年齢構成、等級構成などによる(比率は女性:男性)

※3 各年度3月31日現在 集計範囲: NTTコミュニケーションズ単体および出向者

※4 各年度3月31日現在 集計範囲: NTTコミュニケーションズ単体(出向者除く)

※5 各年度4月1日現在 集計範囲: NTTコミュニケーションズ単体

※6 各年度の翌年6月1日現在

※7 NTTコミュニケーションズ単体および国内会社9社

モチベーションの維持・向上

社員満足度の継続的調査

2011年度から社員満足度調査を行い、調査結果を踏まえた課題設定と施策を実施することで社員の働きがいの向上や生産性の向上を目指しています。2021年度よりNTTグループ共通設問かつグローバルや日本平均など、外部との比較ができるよう「社員エンゲージメント調査」として調査を見直しました。2年目となる2022年度調査結果としてはすべての項目で前回結果を上回り、特に「顧客志向」「多様性の受容」「業績管理」「企業倫理」「チェンジマネジメント」の5項目は対前年から+3pt改善がみられました。しかしながら、「戦略の浸透」「カルチャー・風土」「キャリア」などはエンゲージメントとの相関が高いにもかかわらず、ポジティブ率は低く、まだ取り組みの余地がある状況です。

また、2023年度より社員のエンゲージメントに関する4つの設問に対する肯定的に回答した割合の平均値(エンゲージメント4KPI)については、NTTグループとしてポジティブ率65%を目指すため、役員報酬のKPIとしても設定を行い、各組織での改善推進に向けて、組織ごとの計画に盛り込むなどの取り組みも推進しています(2022年度エンゲージメント4KPI:61%)。

[ 調査概要 ]

実施時期: 2022年12月

調査対象: 国内NTTコミュニケーションズグループの社員・契約社員など

回答者: 18,555名(回答率85%)



[ 2022年度エンゲージメント4KPI指標 算出条件 ]

対象会社：NTTコミュニケーションズ(株)、NTTコムエンジニアリング(株)、エヌ・ティ・ティ・コム チェオ(株)、(株)ドコモビジネスソリューションズ

調査対象：上記対象会社の社員・契約社員など

[ NTTグループの4つの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、当社で働くことを誇りに思う

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



エンゲージメント  
4KPI

61% (2022年度)

## チャレンジする文化醸成と新たな価値創造 「新規事業創出プログラム (docomo STARTUP)」

ドコモグループの未来を広げる取り組みとして、新しいアイデアを社員から広く募集し、新規事業・サービス開発につなげるための多彩な施策を展開しています。この一環として、会社の次の柱となる事業を新たに開発することを目的にNTTコミュニケーションズグループでは2016年から新規事業創出コンテスト「DigiCom」を実施しており、2022年度からはドコモグループ各社の新規事業創出系施策と統合し、2023年度から

「docomo STARTUP」と新たな名称でスタートしました。「docomo STARTUP」では、新規事業のスキル・マインドを学ぶ「COLLEGE」、新規事業アイデアを応募するコンテスト「CHALLENGE」、事業化の可能性のあるアイデアを育てていく「GROWTH」で構成され、不確実性の高い領域で、リーンスタートアップの手法を用いて社員のアイデアから事業を創出します。これまでの取り組みから、自治体・パートナー企業との実証実験や、お客さま向けサービス提供開始まで進んだ案件も複数あります。

「docomo STARTUP」は、社員が通常業務の枠を超え、自らのアイデアから新しい事業を創出する、ドコモグループ行動原則「問い続けよう。踏み出そう。かけ合わせよう。」を体現する取り組みです。ドコモグループに参加範囲が広がったことで、会社を超えたチーム編成などがあり、多彩なアイデアが生まれています。新規事業創出という大きな目標に自ら手を挙げ行動することで、チャレンジする文化醸成、人材発掘・育成などの機会創出にもつながっています。これからも新規事業創出を通じて新たな価値を提供し続け、社会を変える事業創出をめざして取り組んでいきます。

[ docomo STARTUP ]



## 労使関係

NTTコミュニケーションズでは、労使対等を基本とし、主体性と責任ある労使関係のもとに話し合いを重視し、雇用、労働条件のほか、事業運営上の諸課題に関わる事案の労使間協議により相互理解を図り、実施に移しています。



重点活動項目

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

私たちのアプローチ

私たちはダイバーシティ推進基本方針のもと、性別や性的指向・性自認、年齢、人種、国籍、障がいの有無などに関わらず、多様な人材が活躍できる職場づくりや採用活動に取り組んでいます。新たなイノベーションを創出し多様化するお客さまのニーズに応えるため、また社員一人ひとりのWell-Being実現のため、さまざまなバックグラウンドを持つメンバーがお互いを尊重しながら働き、持てる力を自分らしく最大限発揮できるような環境づくりを進めています。

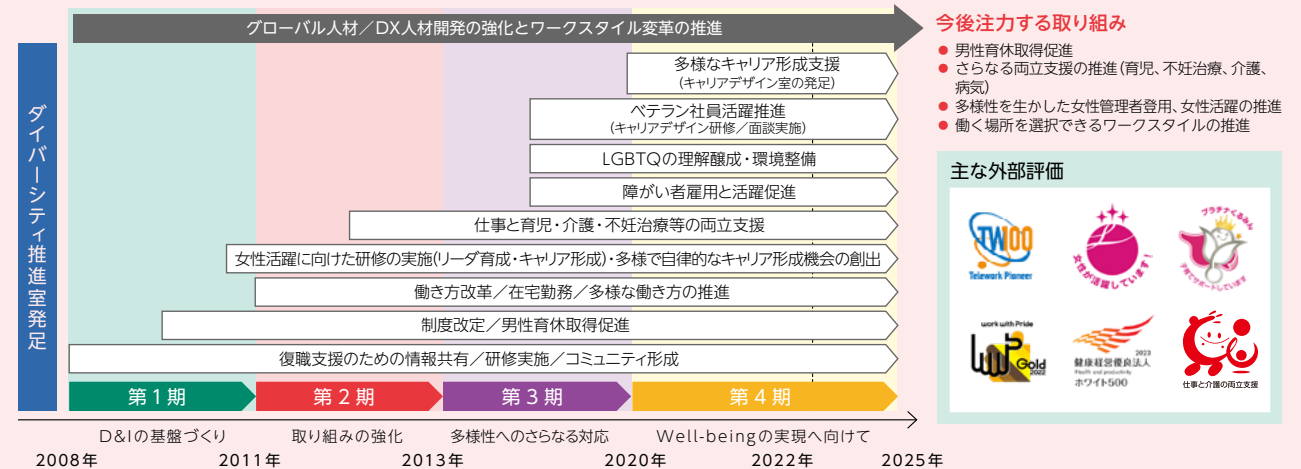
また、ダイバーシティの推進は事業の持続的発展に必要不可欠であるという考えのもと、中期ビジョンとして社員がライフデザインをしやすい環境づくり、男女ともに育児休暇を取得しやすい風土の醸成、社員一人ひとりが働く場所にとられずに、意欲と活力を高めながら生き活きと働くことができる環境の整備、社員の労働安全衛生・健康管理の徹底などを掲げ、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

ダイバーシティ推進 基本方針

- ・経営戦略で掲げる目標を達成するため、社員の多様性を活かし、多様な働き方を尊重した企業風土を醸成する。
- ・多様な価値観を認め合うことで一人ひとりが自分らしさを最大限発揮できる環境をつくり、社員のWell-Being実現と社会課題の解決をリードする。

働きがいのある職場づくりや社員のワークインライフの向上を目指し、会社と社員の代表者で構成される「WORK-LIFE委員会」が中核組織となり、「より効率的で生産性の高い働き方の実現」や「適正なサービスの徹底」に向けて継続的にグループ全体でさまざまな施策を展開しています。2020年10月にはフレックスタイム制度におけるコアタイム(午前10時から午後3時)を廃止し、勤務時間の制限を緩和しました。加えて2022年7月にはリモートワーク制度を見直し、社員は日本国内任意

[ダイバーシティ&インクルージョン施策の推移]



CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報



の場所に住めるようになり、地元など移住先からのリモート勤務も増加しました。転勤や単身赴任は原則撤廃となり、住む場所の自由度も高まりました。

今後は、業務特性やチーム状態に応じて、社員が自律的に対面とリモートのコミュニケーションを組み合わせる柔軟性の高いワークスタイル「ハイブリッドワーク」を推進していきます。

[リモートワーク制度の見直し]

	従来	2022年7月
定義	勤務事業所での勤務を基本とする業務遂行	リモートワークを基本とする業務遂行
勤務場所	勤務事業所	自宅
リモートワーク実施時の手続き	社員申出・上長承認	社員申出等不要 ※ 自宅以外で実施する場合は申請・承認が必要

2022年度の主な成果と今後

2022年度は、多様な人材が自分らしく活躍できる環境を整えるために働く場所や時間に捉われないハイブリッドワークのさらなる推進や、ライフとワークを両立しながら活躍する多様なマネージャー育成のための機会提供や風土醸成などを推進してきました。このような取り組みにより、2022年度の女性管理者比率は9.5%、男性育児事由休暇取得率は目標値100%を達成しました。今後も、NTTグループのサステナビリティ憲章の中でも重要指標としている「女性の新任管理者登用率」や、社会的な課題である男性育休取得率の目標値達成に向け、施策や個別フォローなど、さまざまな取り組みを推進していきます。

また、総労働時間の短縮に向けた取り組みを進めています。2021年度の社員1人当たりの総労働時間は1,956時間と対前年度で縮減し、2022年度は1,948時間とさらに縮減しました。しかし、総労働時間はなお長時間の状況にあるため、あるべき働き方の検討を深め、さらなる縮減に向けて取り組みます。

さらに、「労働安全衛生の徹底」の施策として、労働災害発生件数の抑制を重点課題と位置付け、啓

発・励行を推進した結果、労働災害は0件となりました。健康診断受診率(99.0%)と併せ、期初の目標をほぼ達成しました。引き続き、社員の健康維持・増進に向け、すべての職場を通じた取り組みを徹底します。

[総労働時間]

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総労働時間(時間)	1,904	1,885	1,980	1,956	1,948

CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



第三者保証

企業情報



多様な人材の雇用・育成・登用

女性活躍推進

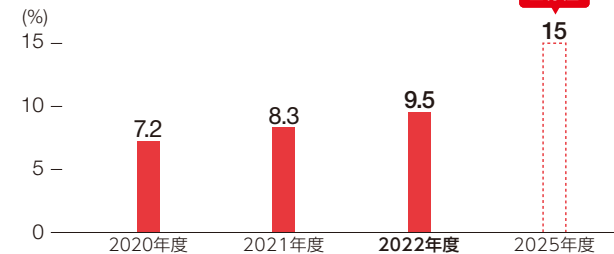
NTTグループにおける「女性管理者比率倍増計画」宣言に合わせ、NTTコミュニケーションズグループでは多様な人材が生き生きと働く機会を実現するためにさまざまなステージにおけるキャリア開発支援などを行っています。2016年には女性活躍推進法<sup>※</sup>にもとづく厚生労働大臣認定「えるぼし」の最上位認定を取得し、その後も女性のマネジメント層創出につながるキャリア形成のためのサポート、ライフイベントを迎える社員を支援する取り組みをニーズに合わせ継続的に実施しています。女性活躍推進法にもとづく2025年度までの行動計画を策定し、2022年度には女性管理者比率9.5%を達成することができました(女性役員比率は7.1%)。その背景として、多様なマネージャー像や働き方の提示、リーダー層向けの研修実施、社員自身が希望し新たなキャリアにチャレンジできる機会を設けることで、性別にかかわらず多くの社員が自律的なキャリアを歩み始めていることが挙げられます。

また、早期にマネージャーとしてのキャリアの選択肢をイメージできるよう、ヒューマンリソース部長による社内外での情報発信、社内報やダイバーシティサイトでのロールモデルの提示、社内キャリアコンサルタントによるプレリーダー層向け面談・課題ヒアリングなどにより、社員の意識変革・マインド醸成に取り組んでい

ます。今後も2025年の管理者比率15%の目標に向け、さらに女性活躍を推進していきます。

<sup>※</sup> 今後急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、女性の活躍の推進が重要である状況を踏まえ、職業生活において女性がその希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するため制定されました。2022年4月1日から101人以上の労働者を雇用する事業主は「一般事業主行動計画」を策定するよう求められています

【女性管理者比率】



(集計範囲：NTTコミュニケーションズ社員(出向社員含む))

カムバック採用

一度、NTTコミュニケーションズを退職し、さまざまな業種・業界で経験を積んだ方が再度当社に戻る「カムバック採用」に積極的に取り組んでいます。

カムバック採用により、当社の業務に理解が深く、さらに当社グループ外の視点を持った社員を採用でき、ビジネスの幅を拡大することが期待できます。

障がい者雇用

NTTコミュニケーションズでは、障がい者の採用に際して、ノーマライゼーションの考えにもとづき、各人の能力を最大限に発揮できるよう、職種・環境に対する希望を確認し、適性を考慮したうえで、仕事内容を決定しています。

営業、エンジニアなど、職種を問わず幅広い分野で障がいがある社員が活躍し、2023年6月1日現在、障がい者雇用率は4.54% (ドコモグループでは2.49%) となっています。



CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



第三者保証

企業情報



多様なキャリアデザイン

NTTコミュニケーションズでは幅広い分野で活躍したい、特化したスキルを活かしたいなど、社員それぞれのキャリア志向に応じた雇用形態を備え、多様な社員の活躍の場を用意しています。

幅広い事業領域や職種で業務経験を積み専門性を高めたい社員向けの雇用形態で、いわゆる終身雇用をベースとした従来・日本型の一般的な雇用形態に加え、「スペシャリスト社員制度」として、特定分野の専門性を高めることに主眼を置いた雇用形態を設けています。スペシャリスト社員の採用について、2023年度は前年比で約2倍を計画しており、積極的な採用活動を実施しています。

60歳の定年退職後も希望者全員が最長65歳まで働きがいを持って働き続けられる継続雇用制度を導入しています。定年退職前に培ったスキルを活かしてこれまで同様にハイパフォーマンスが発揮可能な勤務形態や、隔日勤務・ショートタイム勤務など、それぞれの働き方ニーズに対応した雇用形態を備えています。

また、会社として必要とする業務に限り、65歳を超えて最長70歳まで継続雇用を可能とする制度も導入しました。現役世代のキャリア志向に応じることができるとともに、ベテラン社員にも活躍の場を設けることでチャレンジ意欲の向上や高パフォーマンスの継続的な発揮が期待できます。年齢に関わらず、モチベーションを維持できるようなキャリアデザインの構築に向けた取り組みを推進しています。

LGBTQに関する取り組み

LGBTQなどの性的マイノリティの人々(以下、LGBTQ)に対する理解促進や制度づくりに取り組んでいます。

LGBTQを周囲が正しく理解し、働きやすい職場環境としていくために、すべての社員および派遣社員を対象とした人権啓発研修や新入社員向けのスタートアップ研修へカリキュラムを組み込みました。また、LGBTQを含むダイバーシティに関するキャリアフォーラム「RAINBOW CROSSING TOKYO」への参加やNTTグループ全体でALLY(アライ=LGBTQを理解し、支援する人)の交流会を実施しました。

コロナ禍において対面による社員の交流が減少する中で、アライ表明者にリモート会議で使用するバーチャル背景を配布し、社内にアライがいることを示すことで当事者が安心して業務活動に取り組める環境整備を進めています。性的指向または性自認に関連した困りごとを抱える社員に対しては、さまざまな相談をすることができる相談窓口を設けているだけでなく、ライフイベントに関わる制度(特別休暇や慶弔金など)の多くを同性パートナーへも適用しています。

これらの取り組みにより、任意団体「work with Pride」が認定する企業の取り組み評価指標「PRIDE指標」において、2016年度からは最上位となるゴールドに認定されており、2022年度もゴールドに認定されました。

[アライに配布しているバーチャル背景]



[PRIDE指標]



CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



第三者保証

企業情報



ワークインライフ

NTTコミュニケーションズでは、育児や介護、病気などそれぞれが抱えるライフイベントと仕事を両立させるため、時間や場所に捉われない柔軟で多様な働き方の推進や、社員への情報提供やキャリア面談の実施だけでなく、周囲(上長やチームメンバー)の理解が進むような取り組みも行っています。社員が生き生きと働くことでワークインライフが実現する環境づくりを推進していきます。

仕事と育児・介護の両立支援  
～産前から復職までのトータルサポートの実施～

次世代育成支援対策推進法<sup>\*1</sup>にもとづいた第五次行動計画の策定を行い、積極的に取り組みを推進したことにより、厚生労働省より2017年に「プラチナくるみん」認定を受けています。産前、復職、また育児休職者向けセミナーでは各種情報提供や経験者による座談会やキャリア形成プログラムをカリキュラムに入れ、出産者だけでなくパートナーなど性別や立場に捉われない参加者を対象としたことで、両立を応援する風土作りにもつながりました。また、2022年には特に男性社員の育児参画を推奨するため、HR部長からの社内メッセージの発信や「イクパパ休(男性育休のパターン)」を提示することで、本人が取得しやすく上司もサポートしやすい環境づくりを推進し、男性育児事由休暇取得率132.8%<sup>\*2</sup>を達成しています。育休中のコミュニティ形成にも着手し、産前～育休～復職後までトータルケアができる体制を整えています。

<sup>\*1</sup> 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため制定されました。国や地方公共団体による取り組みだけでなく、101人以上の労働者を雇用する事業主は、「一般事業主行動計画」を策定するよう求められています

<sup>\*2</sup> 分母：年度中にパートナーが出産した男性社員、分子：年度中に育児休職など(企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む)を取得した小学校就学前の子どもがいる男性社員

仕事と不妊治療／介護の両立支援

仕事と不妊治療との両立には、早期に知識を持つておくことや周囲の理解やサポートが欠かせません。そこで、仕事と不妊治療の両立理解セミナーを実施し、正しい情報提供や経験者パネルディスカッションを行いました。当事者への知識のインプットだけでなく、周囲の理解も深めサポートの在り方を考えるセミナーとなりました。また、介護に関わる社員が今後さらに多くなると想定し、仕事と介護の両立施策を展開し情報提供や当事者同士のつながり醸成を行いました。早期に介護との両立を視野に入れ準備することで、介護による長期休職や離職の防止に取り組んでいます。今後も社内HPへの情報発信や相談窓口でのフォローなどにより継続的にサポートを行い、誰もが自分らしく働き続けられる風土を醸成します。

【「プラチナくるみん」マーク】



【「えるぼし」マーク】



【「トモニ」シンボルマーク】





NTT Communications Corporation Sustainability Report 2023

CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報

[ 2022年度の出産・育児・介護による休暇・休職制度利用者数推移 ]

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
出産休暇(名)	63	55	54	34	67	
育児休職(名)	173	121	98	84	187	
女性	161	111	92	46	138	
男性	12	11	6	38	49	
男性育児事由休職取得率 <sup>※1</sup>	-	-	-	67.8	132.8	
育児休職から復職した従業員数(名)	82	70	77	76	114	
女性	72	61	60	48	71	
男性	10	9	17	28	43	
育児休職から復職した後、12カ月経過時点で在籍している従業員数(名)	78	67	74	70 <sup>※2</sup>	71 <sup>※2</sup>	
女性	68	59	58	54	43	
男性	10	8	16	16	28	
育児休職後の従業員の復職率(%)および定着率(%)						
復職率	女性	96.0	96.8	96.8	100.0 <sup>※3</sup>	97.3 <sup>※3</sup>
	男性	90.9	100.0	100.0	100.0 <sup>※3</sup>	100.0 <sup>※3</sup>
定着率	女性	94.4	96.7	96.7	90.0 <sup>※4</sup>	89.6 <sup>※4</sup>
	男性	100.0	88.9	94.1	94.1 <sup>※4</sup>	100.0 <sup>※4</sup>
育児を理由とする短時間勤務制度利用者数(名)	-	-	-	111	222	
介護休職(名)	4	8	8	5	7	
女性	3	5	4	3	5	
男性	1	3	4	2	2	
育児・転勤・介護事由による再採用登録者数(再採用者数)(名) <sup>※5</sup>	-	-	-	22(1)	27(2)	
平均有給休暇取得日数(日)	17.7	16.2	14.0	16.4	17.9	
平均有給休暇取得率(%)	89	81	70	82	90	
復職せず退職(名)	4	2	2	0	3	
女性	3	2	2	0	3	
男性	1	0	0	0	0	

※1 分母：年度中にパートナーが出産した男性社員、分子：年度中に育児休職など(企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む)を取得した小学校就学前の子どもがいる男性社員

※2 各前年度に育児休職から復職し、その後12カ月経過時点で在籍している社員数

※3 (各年度復職者 ÷ (各年度復職者 + 各年度中に育児休職から復職せず退職した社員数)) で算出

※4 (各前年度に育児休職から復職した後12カ月経過時点で在籍している社員数 ÷ 各前年度に育児休職から復職した社員数) で算出

※5 再採用登録者数は各年度3月31日時点

CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



第三者保証

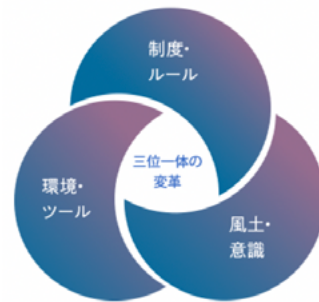
企業情報



働き方改革の推進

NTTコミュニケーションズは、私たちの信条、「自ら始める」「共に高める」「社会に応える」の想いをもって、「制度・ルール」・「環境・ツール」・「風土・意識」の三位一体での変革を全社の働き方の基盤として整備・推進してきました。

[ 変革の3つのポイント ]



2002年にリモートワークをトライアル導入し、2018～2019年の「テレワーク・デイズ」には社員6,350名が参加するなど、ICTやデータを活用した変革を進めてきました。新型コロナウイルス感染症の感染拡大が本格化しはじめた2020年2月以降、いち早く全社リモートワークへの移行を決断しました。同年から現在まで70%以上のリモートワーク率で推移しています。



リモートワークへの移行を通じて、改めて「一人ひとりがパフォーマンスを発揮できる働き方を選択できること」がゴールであることを再確認し、加速度的な変化の中で新たに顕在化した課題や事象に対し、変革を継続してきました。

● 制度・ルール

仕事と家庭の両立支援を目的とした在宅勤務や時間を有効に活用できるリモートワークの制限事由撤廃などを推進するとともに、フレックスタイム勤務制度も含めた社員の活用事例を共有するなど、個人の事情や業務実態に即した働き方を実現する柔軟な勤務制度の導入に取り組んでいます。

これらの取り組みによって育児や介護などのさまざまな状況におかれている社員が活躍できる環境が整ったことで、短時間勤務社員の割合が2019年度の2.4%から、2020年度は1.7%、2021年度は1.3%、2022年度は1.2%で引き続き低い割合となり、フルタイム勤務へ復帰した社員も大きく増加しています。

今後もリモートワークによる通勤時間の減少や制度の上手な活用により育児と仕事の両立という問題を抱える社員の活躍を後押ししていきます。

[ 短時間勤務社員の割合 ]

(単位：%)

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
2.4	1.7	1.3	1.2

● 環境・ツール

コロナ禍においては原則在宅勤務でしたが、紙による申請書や押印が必要な契約書、郵便物の確認などがあるために、出社して対応せざるをえない状況が新たな働き方を推進する上で課題となっていました。ハイブリッドワークに対応した働き方の実現に向けて、電子化・オンライン化など、業務プロセス全体を見直しました。

また、これまで導入していたシンクライアント<sup>\*1</sup>から、ネットワーク環境に左右されないファット端末であるセキュアドPCを全社展開し、時間と場所から解放され、誰もが、いつでも、あらゆる場所をワークプレイスにできるオフィスICTを実現しています。故障時の交換では自宅配送回収やインターネット環境下での自動セットアップ、オンプレミス環境の極小化と境界型防御の見直し、ゼロトラスト型のセキュリティの推進をしています。セキュアドPCについては、毎年の社内IT環境満足度調査では8割の社員からポジティブな意見を受けています。クラウドから得られる日々のコミュニケーションデータから、組織の働き方を可視化しています。エンゲージメントスコアとコミュニケーションデータを掛け合わせたグラフから、組織の状態や自身の働き方への気付きを提供など、データ利活用など新しい挑戦をしています。今後も継続的にDXを活用した自動化・効率化を通じて新しい働き方をより一層進めていきます。

<sup>\*1</sup> 仮想デスクトップ環境下において記憶媒体を省いて利用に特化した端末

CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

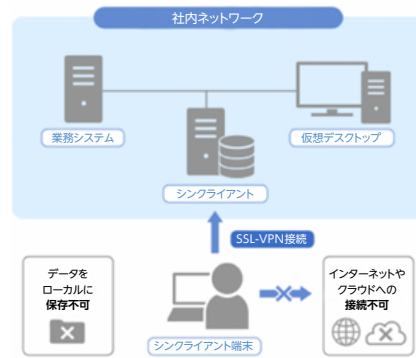
第三者保証

企業情報

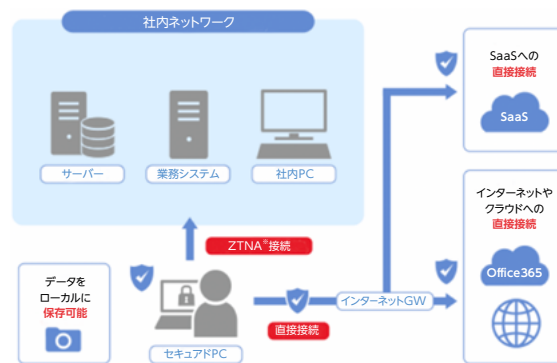


[新しい作業環境イメージ]

**Before** これまでのオフィスICT環境



**After** セキュアドPCを利用したオフィスICT環境



※ ゼロトラスト・ネットワーク・アクセス (Zero Trust Network Access) の略。ゼロトラストにもとづいたセキュリティの考え方で、許可されたアクセスのみ通信可能とすること

● 風土・意識

ドコモグループになり、社員間の働き方を含めた考えの融合を図る観点から一定の対面コミュニケーション

を実施するハイブリッドワークを会社として推奨し、対面でコミュニケーションを実施するチームも増えてきました。

また、ハイブリッドワーク環境下において、チーム内で情報共有やコミュニケーションの偏りがでないように、上司、部下間で「1 on 1」を実施して、認識や方向性を合わせるとともに、メンバーが力を発揮するための成長支援や体調面・精神面のケアを行い、社員との信頼感を醸成しました。さらに、「感謝をオープンに共有することによる、社員間のコミュニケーション活性化、モチベーション向上、信頼関係の構築、組織/会社の一体感醸成など」を目的として、Thanksツールを全社導入し、感謝・称賛を行う風土を醸成する取り組みも行っています。

加えてドコモビジネス・ブランドのもと、新生NTTコミュニケーションズグループとして一体感をもってスタートしようということで、一体感醸成～Go Together～プロジェクトを立ち上げました。会社の次なる成長に向けて一人ひとりの挑戦“やってみよう”を言語化・発信し、共有し合うことで、サポートし合える風土を醸成しました。

こうした取り組みの結果、一般的にリモートワーク環境下で仕事をする際、疎外感や不安を感じる傾向があるなかで、2022年度の社員エンゲージメント調査では「協力体制」および「コミュニケーション」のカテゴリはポジティブ回答率が7割以上かつ、前年度より1ポイント以上の改善が見られました。これからも取り組みのさらなる浸透に注力していきます。



カフェテリアプラン制度

NTTコミュニケーションズでは、社員が入社してから退職するまでの間、それぞれのライフスタイルやニーズに応じて公平に利用できるさまざまな福利厚生メニューを用意しています。具体的には、社員自らのライフスタイルに合わせ、豊富な18種類のメニューの中からあらかじめ付与されたポイント範囲内で自由に選択できる「カフェテリアプラン」制度を導入しています。ポイントに関係なく利用可能なメニューが23種類あり、その中には社員の家族も利用できる健康・育児・介護などの総合福利厚生パッケージも含まれており、500円/回(税抜)で大手フィットネスクラブ4社の施設を利用することができるなど、多様なラインナップを用意しています。

また、ここ数年は健康保持・増進などに重点を置いたメニューへ見直しを行うとともに、スマートフォンアプリ (dヘルスケア) を活用した健康活動促進メニューなども提供しており、いつでも自由に利用することができます。

今後も社員にとって利用しやすい制度やメニューを充実させていきます。



人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



第三者保証

企業情報



### 各種休暇の計画的な取得を推進

ワーク・ライフ・バランスの向上に向け、休暇取得を推進しています。具体的にはゴールデンウィークや年末年始など、大型連休に合わせた休暇取得促進に向け周知などを行い、取得しやすい職場づくりに努めています。2022年度の有給休暇取得平均日数は17.9日でした。

また、社員がライフサイクルにおけるリフレッシュ、家族の介護、ボランティア活動、リカレント学習、育児などのために、一定期間の休暇を取得することができる各種制度もあり、積極的な利用を推進しています。

#### 〔休暇における支援〕

	主な支援
出産・育児支援	<p>出産・育児中の社員に対し、以下の制度・施策を通じて仕事との両立を支援しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出産休暇(出産日の前6週間・後8週間)</li> <li>・ 育児休職(子が3歳になるまで)</li> <li>・ 育児のための短時間勤務制度(4・5・6時間/日から選択。子が小学校3年生に達するまで)</li> <li>・ 時間外勤務や深夜勤務の制限</li> <li>・ 育児サービスの割引券などの交付</li> </ul>
介護支援	<p>介護中の社員に対し、以下の制度・施策を通じて仕事との両立を支援しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護のための短期の休暇取得制度</li> <li>・ 介護休職(最長1年6カ月)</li> <li>・ 介護のための短時間勤務制度(4・5・6時間/日から選択)</li> <li>・ 時間外勤務や深夜勤務の制限</li> <li>・ 介護サービスの割引券などの交付</li> </ul>
継続雇用支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ パートナーの転勤や育児・介護に専念するために退職を余儀なくされる社員に対して、退職から6年以内(育児・介護理由の場合は3年)であれば、一定要件のもとで再採用が可能な仕組みを整備しています。</li> <li>・ また、60歳定年退職を迎えた後も、希望者は最長65歳まで(必要に応じて70歳まで)働きがいを持って働き続けられるよう継続雇用制度を導入しています。</li> </ul>
病気になったときの両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社員の負傷、または病気にかかったときには、一定期間の休暇が与えられます。</li> <li>・ また、病気休暇の期間を経過してもその状態に応じて、健康管理医の認定にもとづき病気休職を取得できます(病気休職期間最大3年)。</li> </ul>
LGBTQなどの性的マイノリティ社員のための支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ライフイベントに関わる制度の一部(特別休暇や慶弔金など)を同性パートナーに適用しています。</li> </ul>
その他	<p>ボランティア活動・リカレント学習など、さまざまなニーズに対応できる休暇制度があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ライフプラン休暇(勤続5年ごとに5日付与、年次休暇の一部積み立て可)</li> </ul>

CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



第三者保証

企業情報



労働安全衛生の徹底

NTTコミュニケーションズでは、各事業所において安全衛生管理体制を確立しています。常時50名以上の労働者を使用する事業所には衛生管理者、安全管理者、産業医を、常時100名以上の労働者を使用する事業所にはさらに総括安全衛生管理者を配置しています。

常時50名以上の労働者を使用する事業所では安全衛生委員会を設置し、健康診断実施率100%への働きかけや職場の衛生環境の改善、労働災害の防止、長時間労働抑止に向けた施策の実施などを行っています。ストレスチェックは各事業所の担当者と連携し、毎年秋に実施しています(2022年度回答率:91.2%)。

また、ネットワーク設備工事などを行う社員が安全に業務に従事できるよう、人身事故撲滅を目標に、安全施策の推進・展開を行っています。定期的に安全対策について議論する安全会議の開催やケース別の注意ポイントの共有、安全映像コンテンツの配信などを行い、委託先も含めた工事従事者の安全管理・安全意識の向上を図っています。

[労働災害(業務災害)発生件数] (単位:件)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
業務災害	5	2	1	1	—
通勤災害	—	—	—	—	1

集計範囲:NTTコミュニケーションズ単体(シンボルチーム活動(ラグビー)を除く)

健康管理

社員の健康増進

NTTコミュニケーションズでは、社員の労働安全の確保を図るとともに、健全で快適に働くことのできる職場環境づくりを目指して、各種施策を展開しています。

近年は特にフィジカルヘルス対策に力を入れており、2022年度は昨年度に引き続き全社員を対象にした「歩こうキャンペーン(do Com-Walk)」を春・秋の2回開催しました。春は体重を計測・記録し自身の健康について理解を深めてもらうキャンペーン(Com-Record)を加え、秋は新ドコモグループとしてドコモと合同の運動イベント「健康トレジャーハント」を開催するほか、コロナ禍で外でのウォーキングが困難な時にも室内で運動を行えるよう運動コンテンツを配信するアプリを使用したキャンペーン(do Com-Fitness)を開催しました。また、生活習慣病予備群である特定保健指導対象者がスマートフォンのアプリで特定保健指導を受けられるプログラムを提供し、社員の健康意識醸成・生活習慣改善につなげています(特定保健指導対象者率:2021年度、2022年度ともに20.5%)。これらの取り組みの結果、週に2回以上の運動をする社員の割合は2022年度で30.3%(前年度比0.7%増)となりました。また、2022年度の特定保健指導の受診率および完了率はNTTグループの中でも高い水準を維持しています。引き続き受診を奨励し、受診率および完了率の向上を目指します。

[「do Com-Walk」と「Com-Record」、 「do Com-Fitness」を連動した「健康チャレンジ2022」]



また、入社1~3年目社員に対する個別面談(2022年度:528名実施)などの各種施策を継続するとともに、セルフケアとラインケアを目的とした月一回のパルスサーベイ、社内外における相談窓口の設置、カウンセリング環境の整備などサポート体制を整えています。

これらの健康管理に関する各種施策の推進などによって2023年3月、経済産業省と日本健康会議が共同で認定する「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定されました。今後も健全で快適に働くことのできる職場づくりに向けて、国内グループ会社も含め各種施策を継続するとともに、さらなるラインケアの強化などに取り組んでいきます。

[「健康経営優良法人」マーク]



CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



第三者保証

企業情報



NTTグループとしては、NTT健康保険組合において、疾病の早期発見・治療や健康管理に役立てるよう、被扶養配偶者の方・任意継続被保険者の方を対象に通院ドックを実施しています。

NTT健康保険組合における「通院ドック」の詳細はこちらをご覧ください  
<https://www.nttkenpo.jp/member/health/dock.html>

### メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策においては社員のさまざまな悩みに対応できるよう、社内外に複数の相談窓口を設けています。心身の健康に関する相談は所属組織専属の医師・保健師に、育児や介護などプライベートなことも含めて幅広く相談したい場合には臨床心理士などの専門家を有する「メンタルコンディションサポート窓口」に相談が可能です。

また、年に1度実施するストレスチェックの結果については職場ごとに集団分析を行い、課題点や今後の対策について、労(組合)使(会社)健(健康管理センタ)の三者で議論を行い、職場環境の改善に活用しています。

2022年度は職場のラインケアを一層充実させるため、メンタルキーパー養成講座を200名(資格取得者総数:3,447名)に、精神疾患を発症している社員の上長向けに、チームメンバーを巻き込みながら支援体制・環境を整え、当該社員をサポートするとともに再び心身不調者を発生させない方法を学ぶチームマネジメント研修を151名(NTTCom:72名・Affiliates:79名)に実施しました。また、セルフケアの強化を目的にメンタルヘルス不調に対する潜在的リスクが高いとされる人事異動などの環境変化のあった社員を対象としたセミナーを730名に実施しています。本セミナーは普段のセルフケアに役立つ内容を盛り込んでおり、セミナー実施後のアンケートの結果、「とても良かった」「良かった」と回答した社員が97.9%に上りました。

同時にリモートワーク環境においても社員の変調シグナルを見落とすことなく、上長と部下の円滑なコミュニケーションを図れるよう毎月パルスサーベイを実施し、適切なラインケアなどの支援につなげています。

【相談窓口の種類】

	業務上の悩み・上長・同僚とのコミュニケーションなど	プライベートの悩み・健康問題、結婚、出産、育児、教育、セカンドキャリア、介護など	人権・ハラスメント
ラインケア：上長(課長・部長)／トレーナー・組織総括	○	○	○
保健スタッフケア	○	○	—
メンタルコンディションサポート窓口(EAP)	○	○	○
専門カウンセラーによる対面カウンセリング	○	○	○
M3PSP <sup>※</sup> (AskDoctorsメニュー)	—	○	—
人権啓発室	—	—	○
ハラスメント・ホットライン	—	—	○

※ 日本最大級の医師相談サイト「AskDoctors」を利用した社員への情報提供サービス



CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報



重点活動項目

人権の尊重

私たちのアプローチ

私たちは、人権を尊重した豊かな人権文化を創造していくため、「人権啓発推進基本方針」を定め人権啓発の推進に取り組んでいます。

近年、バリューチェーンで発生する人権リスクへの対応の重要性が認識され、企業に対して事業の特徴に即したきめ細かい人権尊重の仕組みづくりやさまざまな人権リスクへの対応を求める声が高まっており、人権問題へ適切に対応できない、または対応が遅れることにより企業への信頼や社会的評価が低下したり、さらには取引だけでなくリスクも発生します。これに対しNTTコミュニケーションズでは、人権啓発推進基本方針にもとづき「ハラスメント防止規定」を制定し、すべての社員および派遣社員を対象とした研修を実施し、事例公開、人権啓発に関するトップメッセージの掲載や社員へのメール配信などにより人権啓発意識を醸成するとともに、社内外に設置した人権に関する相談窓口を広く周知しています。また、NTTグループではバリューチェーン上の人権リスクへの対応として、人権デューデリジェンスなどを実施しています。これらのプロアクティブな人権啓発活動や人権デューデリジェンスの取

り組みなどによる人権マネジメントの向上を推進し、あらゆる差別を許さない企業体質を確立し、「明るく活力のある職場づくり」と人権を尊重するバリューチェーンの実現を目指しています。

2022年度の主な成果と今後

私たちはプロアクティブな人権啓発活動を推進するべく、人権研修の受講率増加や人権デューデリジェンスの実施に向けた取り組みを進めています。2022年度は、人権研修受講者が25,233名(受講率：96.1%)と前年度比で0.2ポイント減と、ほぼ同等とすることができました。2023年度は受講率100%を目指し、取り組んでいきます。また、NTTコミュニケーションズの新入社員を対象に、あらゆる差別やハラスメントの防止、「ビジネスと人権」と「SDGs」の関連、LGBTQについて、社員自身で考える機会となるような「スタートアップ研修」などを実施しました。

各種研修に加え、社員一人ひとりが人権について考える機会として、毎年、人権とコンプライアンスに関する標語を募集しています。2022年度はグループ会社全社員、派遣社員およびその家族から3,611名・6,161点の応募がありました。

一方、人権に関する違反件数0件を目標としましたが、達成することができませんでした。さらなる人権意識の向上に向け、今後も啓発の取り組みを強化していきます。

CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



- 人的資本
- 人材の育成
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 人権の尊重



第三者保証

企業情報



人権啓発の推進

NTTグループでは、人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であるとの認識に立ち、各国・各地域における法令や、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努め、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな持続可能な社会の実現を目指します。そのため、従来のNTTグループ人権憲章をNTTグループサステナビリティ憲章の一部に包摂し、NTTグループ人権方針を制定しました。

この方針にもとづき、あらゆる企業活動を通じて、世界人権宣言をはじめ国際的に認められた人権を尊重し、自らが差別をはじめ人権侵害に直接的に関与しない、また間接的にも加担しないように努めます。万が一、人権への負の影響が生じた場合には、適切に対応します。

また、ビジネスパートナーによる人権への負の影響がNTTグループの商品やサービスに直接関係している場合には、これらの関係者に対して人権を尊重し、侵害しないよう求めていきます。そしてその責任を果たすため、すべてのステークホルダーの人権を尊重し、人権尊重の観点から必要に応じて、業務内容などについて見直しと改善を行い、事業活動に反映することにより、人権を尊重する企業体質の確立を目指します。

NTTコミュニケーションズは、この方針の考え方を踏まえた「人権啓発推進基本方針」を別に定め、人権を尊重した豊かな人権文化を創造し、さまざまな人権問題の解決に向けて人権啓発の推進に取り組んでいます。

NTTグループ人権方針

(1) 国際規範への対応

グローバルに事業を展開する企業として、国際規約・条約\*を支持すると共に、NTTグループがグローバル水準の人権方針を社内外に開示します。  
\* 国際規約・条約：「世界人権宣言」をはじめ、グローバルな視点で議論・採択された国際規約・条約

(2) 特に重要と考える人権課題への対応

4つの切り口から人権を考え、注力する重要な人権を特定し、取り組みます。  
① 多様な文化、価値観を認め合う「多様性と包摂性(Diversity & Inclusion)」の推進(差別の禁止、自由と権利の尊重、職場における公平性、格差と貧困)  
② 高い倫理観とテクノロジーを両立する「高い倫理観に基づくテクノロジー」の推進(テクノロジー、データバイアス、プライバシー、個人情報保護、セキュリティ)  
③ 活き活きと働きやすい環境整備に向けた「Work in Life(健康経営)」の推進(多様な働き方、職場の安全、結社の自由と団結権、生活賃金、福利厚生)の充実)  
④ 人権に配慮した「適切な表現・言論・表示」の推進(広告や表示における表現、表現の自由、アクセシビリティ)

(3) 適用の範囲

本方針は、NTTグループの全ての従業員と役員に適用し、また、サプライヤーやビジネスパートナーに対しても、本方針の支持と人権の尊重に努めるよう求めます。

(4) デューデリジェンス

ビジネスと人権に関する指導原則をもとに、人権デューデリジェンスプロセスを用いて、人権課題の特定、防止、軽減、是正をグローバル規模で進め、グループ一体となった人権意識の向上、人権マネジメントの向上に努めます。デューデリジェンスはバリューチェーン全体を対象に実施し、特に重要なサプライヤーとは直接対話を基本に取り組みます。取り組み状況はウェブサイトやサステナビリティレポート、人権報告書等にて開示し、評価・改善を継続的に進める仕組みとします。

(5) 告発・救済

人権侵害の防止に努めるため、グループ各社において内部通報のための社内/社外受付窓口を設けます。これら窓口への通報者に対して、通報したことで、不当な人事(解雇、降格など)その他不利益が生じないよう保護することを約束します。また、窓口寄せられた相談や通報は適宜、取締役会にも報告し透明性を担保および、問題解決に真摯に対応します。



「NTTグループ人権方針」の詳細は、こちらをご覧ください  
<https://group.ntt.jp/newsrelease/2021/11/10/211110c.html>

CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報

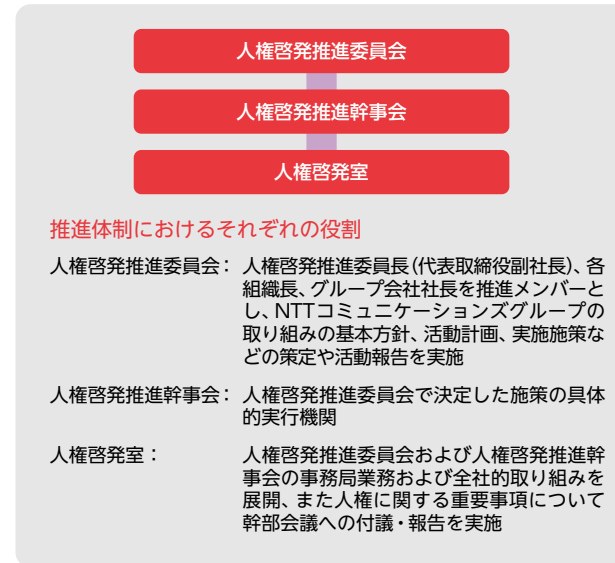


### 人権を尊重する企業体質の確立

私たちは、人権問題を重要な課題として位置づけ、あらゆる差別を許さない企業体質を確立し、「明るく活力のある職場づくり」の実現を目指しています。

具体的には、「人権啓発推進委員会」を設置し、人権啓発活動報告や人権啓発の推進に向けた施策の検討などを行っています。これらに加え、2020年5月にはNTTコミュニケーションズグループ人権啓発推進基本方針のもと、[ハラスメント防止規程]を制定し、職場でのハラスメントを防止する対策にも注力しています。

[NTTコミュニケーションズグループの人権啓発推進体制]



### 人権デューデリジェンスの実施

近年、バリューチェーンで発生する人権リスクへの対応の重要性が認識され、企業に対して対応を求める声が高まっており、こうした点に対応していない、または対応が遅れると、企業イメージが低下したり、企業への信頼や社会的評価の低下につながります。さらに、そのような状況を的確に改善できない場合、お客さまに取引いただけなくなり、中長期はもとより、短期的にも経営成績や財政状態に影響が生じる可能性があります。

このようなリスクへの対応として、私たちは、これまで述べたような取り組みとともに、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」をもとに、人権デューデリジェンスプロセスを用いて、人権課題の特定、防止、軽減、是正をグローバル規模で進め、グループ一体となった人権意識の向上、人権マネジメントの向上に努めます。2022年度は、個別事案において人権課題が懸念される場合についてのアセスメントを実施しました。また、デューデリジェンスにおいてはNTTグループの一員として、バリューチェーン全体を対象に実施し、別途定められている「NTTグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」の遵守に努めるようにも求め、特に重要なサプライヤーとは直接対話を基本に取り組んでいます。私たちはこうした取り組みを通じて、人権を尊重した豊かな人権文化構築、そして、事業機会の維持・拡大の前提となる、常に信頼され、選び続けられる企業グループを目指していきます。

### 人権啓発に向けた施策

#### 人権啓発研修

近年、企業に対し、事業の特長に即したきめ細かい人権尊重の仕組みづくりを求める声が高まっています。

NTTコミュニケーションズでは多様な社員および派遣社員が共通するプロジェクト業務に参画する実態を踏まえ、多様性を考慮した人権への配慮を推進しています。毎年グループの社員および派遣社員に対し、あらゆる差別の防止に向けた社員一人ひとりの人権意識を醸成するため「人権啓発研修」を実施しており、2022年度は広くハラスメントやさまざまな人権、企業活動と人権などの理解浸透を図りました。また、2021年11月に制定された「NTTグループ人権方針」やNTTコミュニケーションズグループ人権啓発推進基本方針を改めて読み込むほか、複数ある相談窓口の周知徹底を図ることで人権に関する社員などの意識を高め、理解を深めることに取り組んでいます。

また、研修の中で理解度の測定を行うとともに、「職場での人権問題の発生の有無」「発生する問題の種類」「相談窓口の利用」ならびに「自由記述コメント」などのアンケートを実施し、人権啓発推進委員会への報告および職場の改善など人権啓発推進施策の検討・実施・評価に活用しています。

CONTENTS

トップコミットメント

事業戦略

私たちが目指す社会

特集

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ



人的資本

人材の育成

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



第三者保証

企業情報



[ 2022年度の人権啓発研修の概要 ]

	概要
主な内容	<b>(ビジネスと人権)</b> ・人権の定義 ・昨今の企業活動をめぐる人権トピックス ・経産省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」 <b>(さまざまな人権)</b> ・職場に関する法規制の流れ ・パワーハラスメント ・社内での相談事例の紹介 ・心理的安全性 ・障がい者 ・LGBTQ等性的マイノリティ ・同和問題 ・インターネットと人権 <b>(人権啓発推進基本方針)</b> ・NTTグループの人権方針の制定 ・NTTコミュニケーションズグループ人権啓発推進基本方針
	<b>対象</b> NTTコミュニケーションズグループの社員および派遣社員 <b>受講者</b> 25,233名

[ 人権啓発研修受講率の推移 ] (単位：%)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
受講率	88	89	87	96	96

※ 対象：NTTコミュニケーションズグループ

人権啓発に向けた各種研修の実施

NTTコミュニケーションズの新入社員を対象とした「スタートアップ研修」では、例年実施している全社員研修の内容をもとにあらゆる差別やハラスメントの防止、「ビジネスと人権」と「SDGs」の関連、LGBTQ

について社員自身が考える機会の提供など、働きやすい職場環境の創造についての研修を実施しました。2022年度は221名が受講しました。

人権・コンプライアンスに関する標語

各種研修に加え、社員の一人ひとりが、人権について考える取り組みとして、人権とコンプライアンスに関する標語の募集を毎年実施しています。2022年度はグループ会社全社員、派遣社員およびその家族から3,691名・6,161点の応募がありました。優秀作品は全社から参加可能なWeb投票で決定し、最優秀賞や人権啓発推進委員長特別賞などの表彰を実施、結果は全社ポータルサイトで発表しています。

2022年度優秀作品例

人権の部：

最優秀賞	なにごとも、ものは言い方 つたえかた
人権啓発推進委員長特別賞	意見の差 認め合えば 意見の和

コンプライアンスの部：

最優秀賞	信頼は 真摯な対応の 積み重ね
コンプライアンス委員長特別賞	続けると 広がり続ける 誠実さの輪

今後も多様性を尊重し、違いを受容するダイバーシティの醸成を図り、さらなる「明るく活力ある職場づくり」を推進していきます。

人権に関する相談窓口

NTTコミュニケーションズは相談内容に関する守秘と相談者の権利の保全徹底を大前提とし、派遣社員を含むすべての社員およびビジネスパートナーの社員などが人権・ハラスメントに関する問題や悩みを相談できる窓口を社内(人権啓発室・職場の悩み相談)ならびに社外(弁護士事務所・ホットライン)に設置しています。

窓口では相談者のプライバシーや通報者の保護に十分配慮した上で、問題や悩みの解決に向けて適切に対応しています。特に社外相談窓口では、外部専門機関のカウンセラーによる対応も可能です。