

NTT Communications Corporation Sustainability Report 2022

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律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

▶ 071 人材の育成

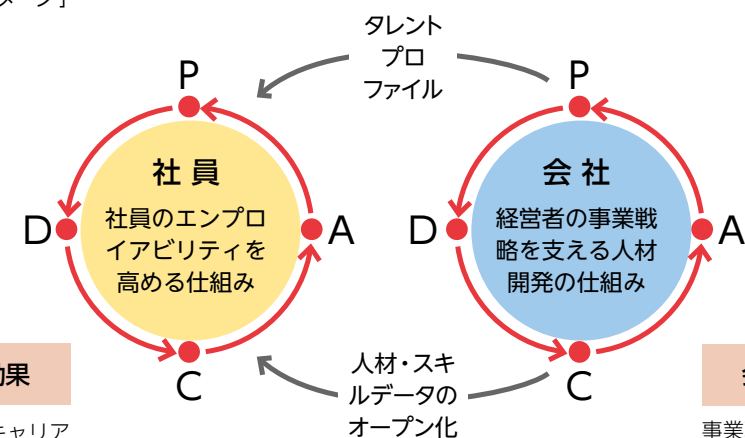
▶ 078 ダイバーシティ&インクルージョンの推進

▶ 089 人権の尊重

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、人材育成オープンプラットフォーム「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ています。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、社員とのサステナブルな共栄関係の強化を図ります。

私たちの
アプローチ

〔人材開発プログラムのイメージ〕



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

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が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、他者からの刺激や学びを得たり、協働やコミュニティ形成による成長の機会を得る
③ Active	業務アサインやJob Offering、社内公募などに共通指標を用い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

社会

環境

人材

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

2021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ploy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「タレントプロフィール」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。

[目指す人材像「タレントプロフィール」]

タレントプロフィール		
セールス・コンサルタント系	01	コンサルティングセールス
	02	インサイドセールス
	03	セールスイネープラー
	04	CIO補佐官
	05	カスタマーマネジャー
	06	ソリューションコンサルタント
事業開発・マーケティング系	07	マーケティングリサーチャー
	08	ビジネスプロデューサー
	09	ビジネスプランナー
	10	プロダクトマネージャー
デザイン系	11	ビジネスデザイナー
	12	UXデザイナー
	13	UIデザイナー
	14	デザインリサーチャー
エンジニア・プロジェクトマネジメント系	15	ソリューションアーキテクト
	16	ITアーキテクト
	21	デリバリーマネジャー
	22	プロジェクトマネージャー
	23	サービスマネージャー
	24	フロントエンドエンジニア
	25	サーバサイドエンジニア
	26	ITインフラエンジニア
	27	IoTエンジニア
	28	ネットワークインフラエンジニア
	29	ファシリティエンジニア

タレントプロフィール		
エンジニア・プロジェクトマネジメント系	47	施工管理エンジニア
	48	AIリサーチャー
	49	映像コミュニケーションエンジニア
	50	BBX・DXプロジェクトマネージャー
データ活用系	17	ビジネストランスレーター
	18	データエンジニア
	19	データアナリスト
セキュリティ系	20	データサイエンティスト
	30	セキュリティマネジメント
	31	セキュリティオペレーション
	32	セキュリティエンジニア
サービスオペレーション系	33	クオリティマネージャー
	34	オペレーションマネージャー
	35	サービスフロントエンジニア
	36	データセンターオペレータ
スタッフ系	37	ビルディングマネージャー
	38	知財スペシャリスト
	46	リスク・クライシスマネージャー
	39	調達
	40	法務
	41	監査
	42	財務
	43	総務人事
	44	広報
	45	経営企画

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

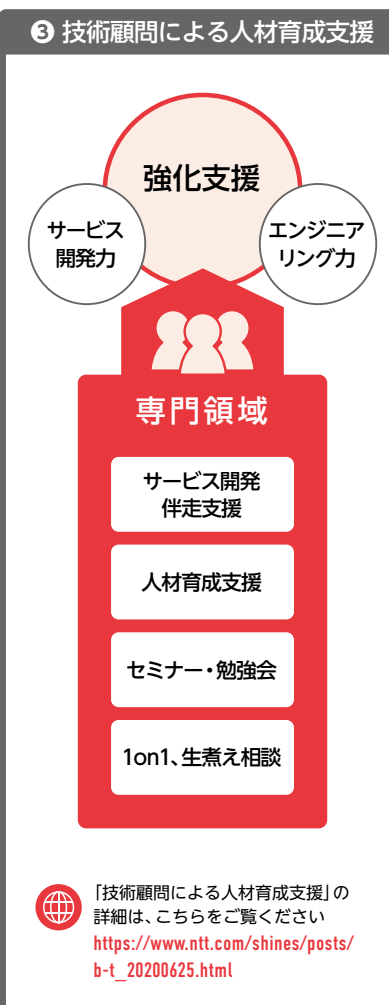
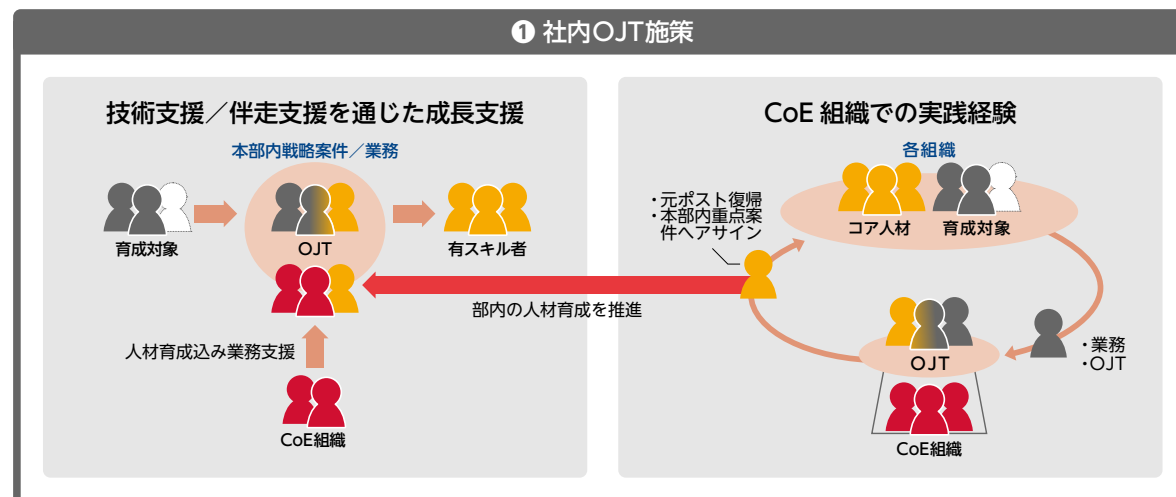
ガバナンス

第三者保証

企業情報

▶ 2021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

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。「ODYSSEY」により、CDPから始まる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人の社外技術顧問を招へいしました。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。

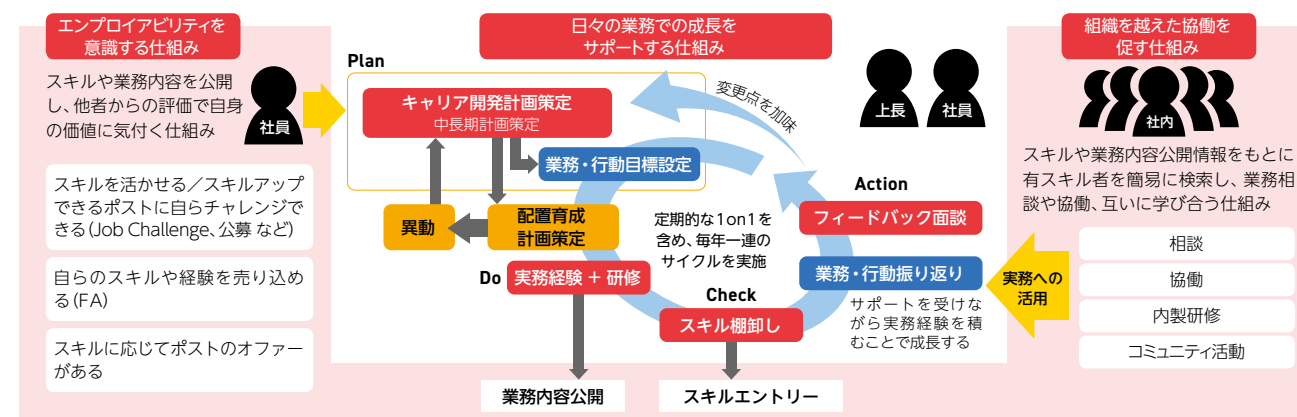
なお、2021年度における一人当たりの平均研修費は20.2万円、平均研修時間は22時間でした。オンライン型の研修メニューの拡充等の効果もあり、コロナ禍の影響を受けた前年度に比べて約2.3倍、コロナ禍前の2019年比較でも約1.5倍と、人材育成に対する投資は増えています。ただし、組織など会社主導の企画型研修に比べて、社員起点の研修は、全体の約10%と、停滞傾向にあります。VUCA（先行きが不透明で予測が難しい）と呼ばれる時代、激しい環境変化の中で、求められ

る技術や専門スキルの多様化・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我々は考えています。今後は、社員の自律的な学習を支援するためのスキ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。

「社外技術顧問」の詳細は、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/shines/posts/b-t_20200625.html

「自律的学習支援新施策“みんなの学びシェア”」の詳細は、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/shines/posts/p-c_2021107.html

〔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、グローバルに活躍できる人材の育成を目指した海外派遣プログラムを実施しており、2011年度からは対象を若手社員にも広げています。このプログラムでは、社員が海外で1年間のOJTを通じて、実践的かつグローバルに通用するスキルを身につけます。2020年度はコロナの影響で一時派遣見送りしていましたが、2021年度には応募を再開し、22名を海外へ派遣しました。また、2022年度も新たに24名の派遣に向けて手続きを開始しています。

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。

2021年度は約60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コミュニケーションズは、社員のチャレンジ意欲の向上と高いパフォーマンスの発揮を促すことを目的に、公正性・透明性を重視しつつ、成果・業績を重視した人事・給与制度を導入しています。こうした処遇体系のもとでは、リスクを恐れずお客さま第一の視点でスピードと勇気を持って変革する姿勢や、チャレンジした

目標に対する成果を的確に把握・評価していくことが重要であることから、社員による主体的な目標設定と振り返りを促すとともに、少なくとも半期ごとに上長との面談の機会を設けるなど、納得性の高い適切な制度運用に努めています。また、より公正な評価のために、管理者に対して、上司・同僚・部下が多面的な評価を行う360度評価ならびに第三者機関によるヒューマンアセスメントを実施しています。

NTT Communications Corporation Sustainability Report 2022

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

076

人材

人材育成

[従業員データ]

			2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員数(人) ※1	単体		6,261	6,142	5,523	5,533	6,760
		男性	5,256	5,122	4,590	4,552	5,550
		女性	1,005	1,020	933	981	1,210
	連結		22,055	23,337	11,494	11,602	11,846
従業員一人あたりの 基本給と報酬額の 男女比 ※2	管理職	基本給	—	—	—	1:1.02	1:1.01
		報酬総額	—	—	—	1:1.03	1:1.01
	一般職	基本給	—	—	—	1:1.17	1:1.16
		報酬総額	—	—	—	1:1.17	1:1.17
女性管理者比率(%) ※3			5.4	6.1	6.7	7.2	8.3
離職率(%) ※4			3.2	4.1	3.6	2.4	2.6
新卒採用者数(人) ※5			203(16)	237(10)	203(7)	203(5)	257(8)
	男性		136(9)	163(7)	137(4)	137(2)	176(4)
	女性		67(7)	74(3)	66(3)	66(3)	81(4)
	女性比率(%)		33.0	31.2	32.5	32.5	31.5
経験者採用実績(人)			19	60	50	76	79
新規採用数における経験者採用の割合(%)			8.6	20.2	19.8	27.2	23.5
再雇用者数(人) ※5			45	57	57	47	113
障がい者雇用率(%) ※6	単体		2.21	2.19	2.39	2.41	2.38
	単体および 国内グループ会社 ※7		2.17	2.11	2.27	2.23	2.34

※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年度からは「社員エンゲージメント調査」として設問を見直し、働く社員のエンゲージメント、会社や職場に対する期待、社員の心情などを定量的データとして把握することで、各種施策立案・実行へフィードバックし、アクションを推進するサイクルの確立に取り組んでいます。また、外部とのベンチマーク比較や、社員のエンゲージメントに寄与する要因の把握も可能となり、結果については社内ヘダッシュボードを公開することで、調査結果を自由に活用できる環境を整備しました。

[調査概要]

実施時期：2022年2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：14,596人(回答率89.5%)

NTT Communications Corporation Sustainability Report 2022

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

社員のモチベーション向上施策「新規事業創出コンテスト(ZERO ONE DRIVE)」

NTTコミュニケーションズ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2016年に初めて開催した新規事業創出コンテスト「DigiCom」が、2022年度からドコモグループに範囲を拡大し、「ZERO ONE DRIVE(ゼロワンドライブ)」として名前も新たにスタートしました。NTTドコモ、NTTコミュニケーションズ、NTTコムウェアの3社合同で企画運営し、ドコモグループ全体から参加者を募ったところ、アイデアの応募総数は427件(アイデアに関わったのは総勢522人)という規模での開催となりました。2022年11月に開催した「Demoday」では上位5チームの事業アイデアを発表しました。

コンテスト終了後も事業化に向けた取り組みを継続しており、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。

「ZERO ONE DRIVE」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、新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ました。また、

コンテストを通じてチャレンジするマインドや会社風土の醸成、人材発掘・育成などの機会にもなっていることから、今後も新たな事業・サービスの開発だけに留まらず、社員のモチベーション維持・向上に向けた取り組みを推進していきます。

〔ZERO ONE DRIVE〕



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。

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

ダイバーシティ推進 基本方針

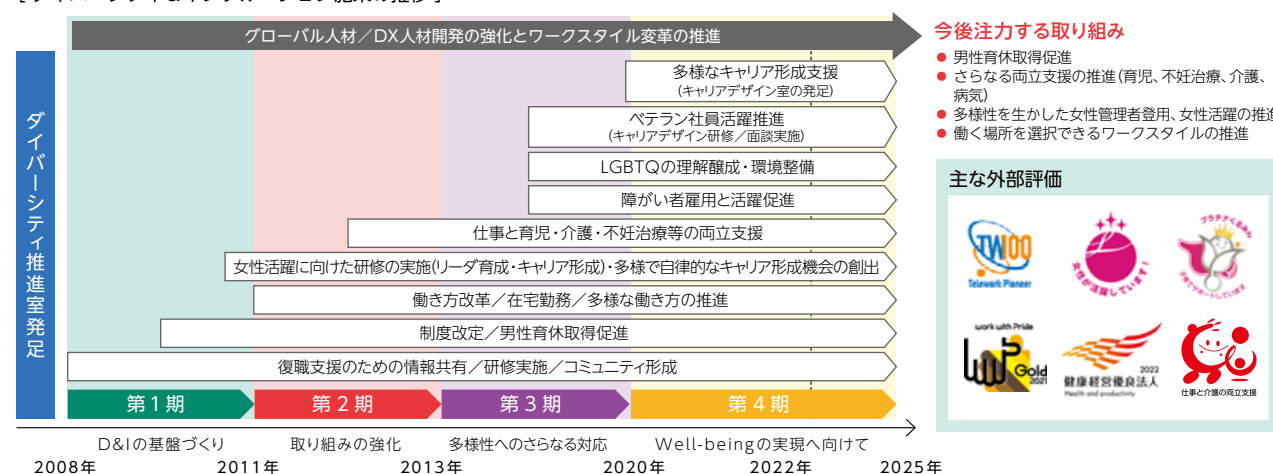
- ・経営戦略で掲げる目標を達成するため、社員の多様性を活かし、多様な働き方を尊重した企業風土を醸成する。
- ・多様な価値観を認め合うことで一人ひとりが自分らしさを最大限発揮できる環境をつくり、社員のWell-Being実現と社会課題の解決をリードする

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われずに、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。

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

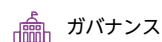


人材

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

▶ 私たちのアプローチ

の場所に住めるようになりました。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

2021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、2021年度の女性管理者比率は8.3%、男性育休取得率は目標値25%を達成しました。今後は、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。2020年度の社員1人当たりの総労働時間は1,980時間と対前年度で増加しましたが、2021年度は1,956時間と縮減しました。しかし、引き続き総労働時間は長時間化しているため、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1件とな

2021年度の
主な成果と
今後

り、前年度と同様になりました。健康診断受診率(99.9%)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]

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
総労働時間 (時間)	1,895	1,904	1,885	1,980	1,956

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

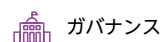


人材

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

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いきい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や女性社員の積極的な採用を行っています。2016年には女性活躍推進法*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や、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、2021年度には女性管理者比率8.3%を達成することができました(女性役員比率は8.7%)。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HP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。

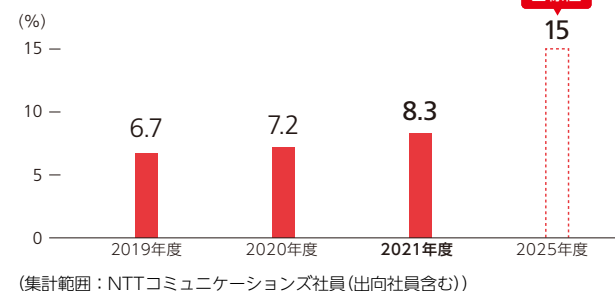
※ 女性活躍推進法：今後急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、女性の活躍の推進が重要である状況を踏まえ、職業生活において女性がその希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するため制定されました。2022年4月1日から101人以上の労働者を雇用する事業主は「一般事業主行動計画」を策定するよう求められています



「ヒューマンリソース(前)部長による情報発信」の詳細は、
こちらをご覧ください
Webメディア「News Picks」

<https://newspicks.com/movie-series/84?movieId=1336>

〔女性管理者比率〕



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。

2022年6月1日現在、NTTコミュニケーションズの障がい者雇用率は2.38%となっています。新卒採用活動、人材紹介会社を活用した経験者採用活動、定着支援

施策を実施し、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ています。

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。

「メンバーシップ型雇用」は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です。一方で、「ジョブ型雇用」は特定分野の専門性を高めることに主眼を置いた雇用であり、原則、業務内容の変更(人事異動)のない雇用形態で、社内では「スペシャリスト」と呼んでいます。

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、2021年4月には、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

NTT Communications Corporation Sustainability Report 2022

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

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。

全国の人材に就業機会を提供する 在宅型コンタクトセンター業務、 訪問サポート業務

NTTコム チェオは2002年に設立され、当時より在宅スタッフを活用したテレワークモデルを国内で先駆けて導入しており、新たな就業機会の創出と多様な働き方を実現する有力な手段として社会から高い評価を受けています。

現在は「企業の“働く”を変える」(Changing The Way You Work)をスローガンに、引き続きテレワークモデルの普及と発展を推進し社会と共生する一方、テクニカルサポートで培ってきた人材とノウハウを活かし、商品やサービスに関するお問い合わせに対応する「コンタクトセンター事業」、技術スタッフが指定の拠点で作業を行う「フィールドサービス事業」など、テクニカルサポート以外にも幅広く事業を展開・拡大しています。

サービスや顧客満足度についても高い基準を維持しており、コンタクトセンター業務の国際規格「COPC®カスタマーエクスペリエンス規格」認証審査に合格し、在宅型コンタクトセンターとしてアジア太平洋地域初となる「在宅型コール」認証を取得しました。このほか、弊社は、コールセンター事業のプロフェッショナル集団として、人材育成の観点から多くの社員が同規格「CSP

版 推進リーダー」の資格を取得しています。

また、積極的にDXを推進したことで採用から研修育成や業務管理プロセスも自宅で行えるようになったため、転居や出産・育児・介護などの事情からフルタイムで働くことが難しい方にも柔軟な就業機会の提供が可能となっており、コロナ禍においても業務効率やサービス品質を維持したまま事業を継続できました。

NTTコム チェオは、2022年11月に創業20周年を迎える今期を未来へスタートを切る節目と捉え、創業精神の「“働く”を変える」を一層加速するとともに社会に貢献していきたいと考えています。

 NTTコム チェオの「テレワークへの取り組み」の詳細は、
こちらをご覧ください
<https://www.nttcheo.com/corporate/telework/>

LGBTQに関する取り組み

LGBTQ等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ヘ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、社内には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、2021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



社会



環境



人材

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

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。両立社員がいきい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*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。産前セミナーや復職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や上司、若手社員など性別や立場に捉われず参加対象としたことで、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、本人は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ました。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。

* 次世代育成支援対策推進法：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。

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、仕事と介護の両立セミナーを展開し情報提供を行いました。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 2022

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

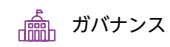


人材

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

〔2021年度の出産・育児・介護による休暇・休職制度利用者数推移〕

			2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
出産休暇(名)			84	63	55	54	34
育児休職(名)			89	173	121	98	84
	女性		84	161	111	92	46
	男性		5	12	11	6	38
育児休職から復職した従業員数(名)			64	82	70	77	76
	女性		58	72	61	60	48
	男性		6	10	9	17	28
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)			64	78	67	74	70 ^{*1}
	女性		58	68	59	58	54
	男性		6	10	8	16	16
育児休職後の従業員の復職率(%)および定着率(%)							
復職率	女性		100.0	96.0	96.8	96.8	100.0 ^{*2}
	男性		100.0	90.9	100.0	100.0	100.0 ^{*2}
定着率	女性		100.0	94.4	96.7	96.7	90.0 ^{*3}
	男性		100.0	100.0	88.9	94.1	94.1 ^{*3}
育児を理由とする短時間勤務制度利用者数(名)			—	—	—	—	111
介護休職(名)			4	4	8	8	5
	女性		2	3	5	4	3
	男性		2	1	3	4	2
育児・転勤・介護事由による再採用者数(名) ^{*4}			—	—	—	—	23
平均有給休暇取得日数(日)			17.4	17.7	16.2	14.0	16.4
平均有給休暇取得率(%)			87	89	81	70	82
復職せず退職(名)			0	4	2	2	0
	女性		0	3	2	2	0
	男性		0	1	0	0	0

※1 2020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

※2 (2021年度復職者÷(2021年度復職者+2021年度中に育児休職から復職せず退職した社員数))で算出

※3 (2020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÷2020年度に育児休職から復職した社員数)で算出

※4 再採用登録者数、2021年度は2022年10月時点

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人が参加するなど、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。同年から現在までのリモートワーク率は80%を維持しています。



リモートワーク率

86% (2021年度平均)

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年度には1.7%、2021年度は1.3%となり、フルタイム勤務へ復帰した社員が大きく増加しています。

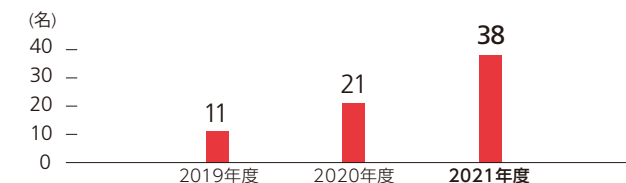
今後もリモートワークによる通勤時間の減少や制度の上手な活用により育児と仕事の両立という問題を抱える社員の活躍を後押ししていきます。

〔短時間勤務社員の割合〕

(単位：%)

2019年度	2020年度	2021年度
2.4	1.7	1.3

〔フルタイム復帰数〕



■ 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。ニューノーマル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。

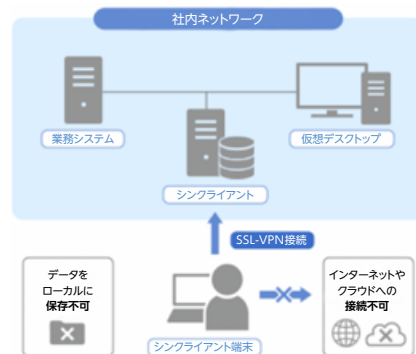
また、これまで導入していたシンクライアント※1やBYOD※2に加え、セキュアドPCを全社展開し、ネットワーク環境に左右されないファット端末を用いた迅速な起動や作業環境を実現しています。全社共通のアプリケーションソフトを導入することで組織ごとのサーバー工事などが不要になり、情報システム部門の稼働減少につながりました。セキュアドPCについては約98%の社員からポジティブな意見を受け、情報システム部門もデータ利活用など新しい挑戦を始めています。今後も継続的にDXを活用した自動化・効率化を通じて新しい働き方をより一層進めていきます。

※1 シンクライアント：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

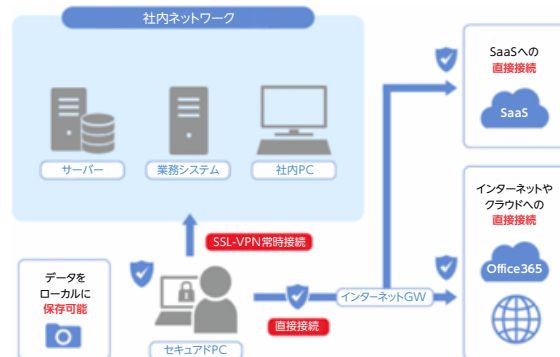
※2 BYOD：Bring Your Own Deviceの略。社員個人が所有するモバイル端末を業務に活用すること

〔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



■ 風土・意識

リモートワークネイティブな環境が整った一方、お互いの状況が見えない状況だからこそ社員が疎外感や不安を感じない風土・雰囲気づくりが不可欠との考えに立ち、トップダウンとボトムアップの両側面からアプローチを行いました。

幹部会議のリモート開催など幹部から在宅勤務を率先して行い、経営トップ自らが働き方改革を推進しました。また、ヒューマンリソース (HR) 部長がHRの取り組みや人事制度などについて、動画で全社員に直接説明する「5 Minute HR」を配信するなど、オープンなコミュニケーションを実施しました。

また、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。

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、2021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」のカテゴリでポジティブ回答率が7割となりました。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。

「協力体制」
「コミュニケーション」の
ポジティブ回答

70%

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。

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。2021年度の有給休暇取得平均日数は16.4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	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。 ・出産休暇(出産日の前6週間・後8週間) ・育児休職(子が3歳になるまで) ・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) ・時間外勤務や深夜勤務の制限 ・育児サービスの割引券などの交付
介護支援	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。 ・介護のための短期の休暇取得制度 ・介護休職(最長1年6カ月) ・介護のための短時間勤務制度(4・5・6時間/日から選択) ・時間外勤務や深夜勤務の制限 ・介護サービスの割引券などの交付
継続雇用支援	・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。 ・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。
病気になったときの両立支援	・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。 ・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)。
LGBTQなどの性的マイノリティ社員のための支援	・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。
その他	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。 ・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)

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

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。2021年度はリモートワーク環境下における健康課題を中心に協議を行い、ビルごとに展開しました。

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)

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
4	5	2	1	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、2021年度は昨年度まで秋に開催していた全社員を対象にした「歩こうキャンペーン(Com-Walk)」を春・秋の2回に増やし開催しました。春はウォーキング中に撮った写真を共有してコミュニケーションを楽しむキャンペーン(Com-Photo)を加え、秋は日常生活の中で体を動かす機会が損なわれていることを解消することを目的に毎日同時刻にラジオ体操を行うキャンペーン(Com-Taiso)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に加え、Rizap社と連携したフォローアッププログラムを展開するなど、社員の健康意識醸成・生活習慣改善につなげています。これらの取り組みの結果、2021年度の特定保健指導の受診率は8割を維持し、完了率は4割から7割弱にまで拡大しました。引き続き受診を勧奨し、100%を目指します。

[「Com-Walk」と「Com-Photo」、 「Com-Taiso」を運動した「健康チャレンジ2021」]



また、入社1〜3年目社員に対する個別面談(2021年度: 555名実施)などの各種施策を継続するとともに、社内外における相談窓口の設置、海外出向者を対象とした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2022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

 社会

 環境

 **人材**
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

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。

2021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131名（資格取得者総数：3,332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144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324名に実施しています。

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等	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 [※] （AskDoctorsメニュー）	—	○	—
人権啓発室	—	—	○
ハラスメント・ホットライン	—	—	○

※ M3PSP：日本最大級の医師相談サイト「AskDoctors」を利用した従業員への情報提供サービス

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います。NTTコミュニケーションズでは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に対し研修を実施している他、人権に関する相談窓口の設置、人権デューデリジェンスの実施をし、人権の尊重に関する取り組みなどを進めています。これらのプロアクティブな人権啓発活動を推進し、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」の実現を目指しています。

2021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。2021年度は、人権研修受講者が18,155人(受講率：96.3%)と前年度比で増加することができました。2022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。2021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3,562名・6,544点の応募がありました。

一方、人権に関する違反件数0件を目標としていましたが、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。

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 Communications Corporation Sustainability Report 2022

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

090

人材 人権の尊重

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 生き生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・改善を継続的に行える仕組みとします。

(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。

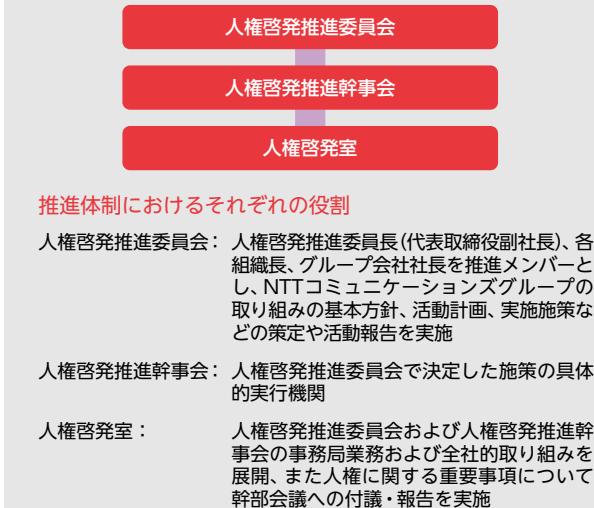
 「NTTグループ人権方針」の詳細は、こちらをご覧ください
<https://group.ntt.jp/newsrelease/2021/11/10/211110c.html>

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にもとづき、「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

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。デューデリジェンスにおいては、バリューチェーン全体を対象に実施し、別途定めている「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、2021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。

〔2021年度の人権啓発研修の概要〕

	概要
主な内容	(ビジネスと人権) ・人権の定義 ・国連「ビジネスと人権に関する指導原則」 ・人権デューデリジェンスのグローバルな進展 ・日本政府による「ビジネスと人権に関する行動計画」 (さまざまな人権) ・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 ・同和問題 ・障がい者 ・LGBTQ等性的マイノリティ (人権啓発推進基本方針) ・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
対象	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
受講者	18,155名

〔人権啓発研修受講率の推移〕 (単位：%)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
受講率	90	88	89	87	96

※ 対象：NTTコミュニケーションズグループ

人権啓発に向けた施策各種研修の実施

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。2021年度は259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。2021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3,562名・6,544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。

2021年度優秀作品例	
人権の部：	
最優秀賞	テレワーク 心をつなぐ 「ありがとう」
人権啓発推進委員長特別賞	未来あすの子を 想う心が創り出す 持続可能な 地域と社会
コンプライアンスの部：	
最優秀賞	思い込み 慣れぬミスより 慣れのミス
コンプライアンス委員長特別賞	違和感は 「放置」しないで すぐ「報知」

NTT Communications Corporation Sustainability Report 2022

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

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。