



# 人材

**目指す未来** 多様性に富み、誰もが尊重され共に高め合い、社会に応じて自分らしく活躍できる未来

2022年度				
主要推進事項	指標 (KPI)	振り返り	評価	今後に向けて

## 重点活動項目 | 人材の育成

社員個々の自律的な学習行動や、社員同士のオープンな学び合いの促進に資する施策を強化	<b>定量</b> 一人当たり研修費用： 22.8万円/年	20.5万円	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>スキルアップ支援スキームをドコモグループ共通施策と法人セグメント特化施策に分け、法人セグメントで必要な研修などは継続提供し、「DX人材100施策」や支社支店向け勉強会施策などを強化</li> <li>人事・人材育成などの制度見直しや専門性を軸としたスキルアップや資格取得の挑戦を後押しする支援施策をドコモグループ共通施策として統合・強化</li> </ul>

## 重点活動項目 | 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	<b>定量</b> 女性管理者比率：2025年 15%	女性の新任管理者登用率：30.2%	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>ドコモグループ連携によるさらなる女性活躍推進活動の実施</li> <li>メンタリングによるキャリア支援</li> <li>社内外ダイバー交流（異業種交流会など）</li> <li>若手社員の意識醸成</li> </ul>
	<b>定量</b> 女性の新任管理者登用率：30%			
	<b>定量</b> 男性育休取得率：100%	男性育休取得率：132.8% ※分母：当該年度にパートナーが出産した人数、分子：育児休職+6歳以下の子供がいる社員のLP休暇	○	

2023年度	
主要推進事項	指標 (KPI)

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)	<b>定量</b> 一人当たり研修費用： 22万円/年	<b>定量 新</b> DX人材：2030年度末100%

多様な人材の雇用・育成・登用と機会均等の推進	<b>定量</b> 女性管理者比率：2025年 15%	女性の新任管理者登用率：30%
	<b>定量</b> 女性の新任管理者登用率：30%	
	<b>定量</b> 男性育休取得率：100%	

自己評価による達成レベル ○：達成 △：一部達成 ×：未達成



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

サステナブルな未来を創造する企業グループを目指して

サステナビリティ基本方針と「まだ見ぬコミュニケーションの創造」

サステナビリティマネジメント

- サステナビリティ推進体制とガバナンス、リスク管理、戦略、指標・目標
- 指標・目標と活動の成果
- NTTコミュニケーションズグループのバリューチェーンを通じたサステナブルな未来実現に向けた取り組み
- NTTグループとの関係／外部との関係



社会



環境



人材



ガバナンス

第三者保証

企業情報

2022年度				
主要推進事項	指標 (KPI)	振り返り	評価	今後に向けて
多様な人材の雇用・育成・登用と機会均等の推進	<b>定量</b> 障がい者雇用率：2.3%	2.38% ※2022年6月1日時点	○	新たな法定雇用率(2024年度より2.5%)に向け、ドコモグループ一体で雇用促進/定着支援の実施
	—	—	—	—
ワークライフバランスの推進	<b>定量</b> エンゲージメントスコア (エンゲージメントカテゴリのポジティブ率) 対前年度比増	NTTコミュニケーションズグループ：61% NTTコミュニケーションズ単体：63%	△	優先的に取り組む課題「戦略の浸透」「カルチャー・風土」「ダイバー/CSR」「キャリア」「報酬・業績管理」に対し、HRM戦略にもとづきキャリア自律、組織開発の推進などに取り組む
	<b>定量</b> 電子印影利用率：80% 電子契約率：50%	● 共通業務プロセスの電子化：87.5% ● 電子印影：55% ● 電子契約：22% ● 電子化意識の定着化	△	新しい働き方を支える仕組みづくり(紙を介するアナログなプロセスの電子化)において、一定以上の役割は完遂
	<b>定量</b> リモートワーク実施率：70%	70%超	○	対面コミュニケーションも取り入れたリアルとリモートの両立(ハイブリッドワーク)の推進
労働安全衛生・健康管理の徹底	<b>定量</b> 特定保健指導対象者率： 2022年度18.8%、2023年度14.5%	20.5%	×	社員一人ひとりが健康であり続けられるようフィジカルヘルス・メンタルヘルスそれぞれで目標値を定めながら、各種取り組みを実行し、労使間で相互協力しながらウェルネス推進委員会で議論する
	<b>定量</b> 特定保健指導完了率： 2022年度目標70%、2023年度目標75%	31.7%	×	

2023年度	
主要推進事項	指標 (KPI)
多様な人材の雇用・育成・登用と機会均等の推進	<b>定量</b> 障がい者雇用率：2.3%
	<b>定量 新</b> 外部人材の採用：30%
ワークライフバランスの推進	<b>定量</b> エンゲージメントスコア対前年度改善 (中期目標：65%)
	—
労働安全衛生・健康管理の徹底	<b>定量</b> 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% ※ 自宅以外(サテライトオフィスなど)からの勤務も対象予定
	<b>定量 新</b> 業務災害ゼロ

自己評価による達成レベル ○：達成 △：一部達成 ×：未達成

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

サステナブルな未来を創造する企業グループを目指して

サステナビリティ基本方針と「まだ見ぬコミュニケーションの創造」

サステナビリティマネジメント

- サステナビリティ推進体制とガバナンス、リスク管理、戦略、指標・目標
- 指標・目標と活動の成果
- NTTコミュニケーションズグループのバリューチェーンを通じたサステナブルな未来実現に向けた取り組み
- NTTグループとの関係／外部との関係



社会



環境



人材



ガバナンス

第三者保証

企業情報



2022年度

主要推進事項	指標 (KPI)	振り返り	評価	今後に向けて
重点活動項目   人権の尊重	<b>定量</b> 人権研修受講率：100%	NTTコミュニケーションズグループ：96.1% NTTコミュニケーションズ単体：97.1%	△	人権研修の強化と社内向け人権デューデリジェンスの具体化を中心に、人権関連の各種対面型イベント・研修への参加を拡充する
	<b>定量</b> 人権デューデリジェンスの実施：1回以上/年	1回実施 カントリーリスクの高いエリアでのプロジェクト案件について、社外機関によるアセスメントを実施	○	
	<b>定量</b> 人権に関する違反件数：0件	1件	△	

2023年度

主要推進事項	指標 (KPI)
重点活動項目   人権の尊重	<b>定量</b> 人権研修受講率：100%
	<b>定量</b> 人権デューデリジェンスの実施：1回以上/年
	<b>定量</b> 人権に関する違反件数：0件

自己評価による達成レベル ○：達成 △：一部達成 ×：未達成