



People

# 人材の尊重

## 重点活動項目

- 人材の育成
- 多様性の尊重と機会均等
- 社員の健康維持・増進

SDGs



## 私たちがめざすもの：「プロ意識の高い職場」と「多様性を尊重しあう公正な職場」



私たちは、「CSR基本方針」に則り、社員一人ひとりの多様性を尊重し、自己実現可能な職場環境づくりに取り組んでいます。

「プロ意識の高い職場」と「多様性を尊重しあう公正な職場」を実現するためには、社員の自主性の啓発はもちろん、それを可能とする仕組みづくりが重要です。この考えにもとづき、公正な人材の処遇および育成制度の整備、多様性を尊重する職場づくり、社員の健康維持・増進を図る施策の充実などを、グループ全体で取り組むべき施策の中心と位置づけ、継続的な改善を推進しています。

近年、経済のボーダレス化を受け、お客さまひいては私たちの事業もグローバルシームレス化を続けています。グローバルなサービスを提供できる情報通信のプロフェッショナルとして、高い倫理観の企業活動で社会的責任を果たします。

### 人事データ

#### 従業員数および新規採用数の男女別内訳

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
従業員数		6,850人	6,850人	6,500人	6,450人	6,350人
	男性	5,900人	5,900人	5,550人	5,500人	5,350人
	女性	950人	950人	950人	950人	1,000人
新規採用数 (うち外国籍)		212人 (36人)	223人 (29人)	219人 (36人)	195人 (22人)	201人 (34人)
	男性	148人 (23人)	167人 (18人)	149人 (19人)	148人 (8人)	128人 (14人)
	女性	64人 (13人)	56人 (11人)	70人 (17人)	47人 (14人)	73人 (20人)

(集計範囲：NTTコミュニケーションズ単体、出向者除く)



## CSR指標に即した活動の成果



2015年度から2016年度にかけ外部を交え実施した重要性(マテリアリティ)再検証を受け、重点領域「人材の尊重」を遂行するための重点活動領域の拡充を実施しました。特に近年、国連SDGsやGRIガイドラインなどのグローバルなイニシアチブを契機に、人材との共栄関係の構築やディーセントワーク(働き甲斐のある人間らしい仕事)の徹底など、社会の期待が高まっているテーマを踏まえ、同領域の重点活動項目を拡充。「人材の育成」「社員の健康維持・増進」を新たに加えることで、より多面的な中期目標を設定しました。

新たな重点活動項目に即した活動の初年度となった2016年度は、設定した目標に対し、おおむね「達成」または「ほぼ達成」することができました。2017年度は、それぞれの活動成果を踏まえ、さらに多様性が尊重され、かつ人材が生きる企業グループへと、より踏み込んだ取り組みを図ります。

### 2016年度の活動実績および2017年度目標

重点活動項目	取り組み施策	中期目標 (5年後になりたい姿)	2016年度目標	2016年度取り組み結果			2017年度目標	バウンダリー	
				具体的な取り組み内容(定性的な結果)	定量的な結果	自己評価		活動範囲 (組織内、外)	集計範囲
人材の育成	モチベーションの維持向上	NTT Comグループの社員のモチベーション維持向上	・管理者による社員のモチベーション維持向上を目的とした施策の実施 ・海外グループ会社を含めたグループ横断での社員意識調査の実施拡大	・組織主体による管理者と部下間のコミュニケーション活性化・チームビルディング等の研修を実施 ・海外Affiliates会社を含めたグループ横断での社員意識調査の実施にむけたトライアル検討実施	全社員アンケートにおける「上司とキャリアゴールについて話し合っている」の評価が改善(ポジティブな回答割合61.4%→65.5%、+4.1P)	★★☆	・全社員アンケートを通じた継続的な社員のモチベーション維持向上の実施 ・海外Affiliates会社を含めたグループ横断での社員意識調査の実施拡大	組織内	国内外グループ
	キャリア開発プログラムの構築	新規事業分野における全社的なスキルの向上を行う環境の整備	1人あたりの研修時間15時間	新たな専門分野(サブカテゴリ)としてデータサイエンス、知的財産を追加し、全社的なスキルの向上を図る	1人あたりの研修時間:19時間	★★★★	1人あたりの研修時間:19時間以上	組織内	国内グループ
多様性の尊重と機会均等	多様な人材の雇用・登用	・女性社員の育成・支援策の推進による女性管理者比率の向上 ・障がい者雇用のさらなる促進を実施	・2020年度女性管理者比率8.9%達成に向けた施策の継続実施 ・NTT Comグループ横断での障がい者雇用の促進	NTT Comに限らず、ダイバーシティ推進に向けて独自の施策(女性管理者との対話会等)に取り組む国内Affiliates会社が増え、NTT Comグループ全体での活動へ拡大	・年間のべ300名の社員が各組織の施策へ参加 ・女性活躍推進法「えるぼし」の最上位(3段階目)認定を取得 ・NTT Com単体で2016年雇用率(6/1時点)2.0%達成し、行政(国)より障がい者雇用調整金受給予定(2年連続)	★★★★	女性管理者との対話等を通じた組織・国内グループ会社主体の活動を継続実施し、引き続き社員のキャリア意向の向上を図る	組織内	国内グループ
	グローバル人材の育成	あらゆる階層・国において、事業要請にもとづき柔軟な活躍の場の提供	NTT Comから海外へのトレイニー派遣70人、海外からの受け入れ20人規模で実施	派遣先として今後の事業に不可欠なソフトウェア開発力・技術力アップにつながるポストを拡大。また、設立現地法人だけでなく、M&A会社からも広く受け入れ(22名中6名)を実施	派遣者は68名派遣を実現。受入については22名実施。	★★★★	新規の会社への派遣および受け入れを実施するとともに、派遣者50名、受入者20名を目標とする	組織内	国内外グループ

達成レベル 自己評価を3段階とし ★★★★★:目標を達成できた ★★★★:目標をほぼ達成できた ★★★:目標はあまり達成できなかった



人材の尊重

重点活動項目	取り組み施策	中期目標 (5年後になりたい姿)	2016年度目標	2016年度取り組み結果			2017年度目標	パフォーマンス	
				具体的な取り組み内容(定性的な結果)	定量的な結果	自己評価		活動範囲 (組織内・外)	集計範囲
社員の健康維持・増進	ワーク・ライフ・バランスの尊重	働きがいのある職場づくりや社員のワーク・ライフ・バランスの向上	全社WORK-LIFE委員会として、「年間総労働時間の削減」の実現と「社員のワーク・ライフ・バランス」の向上を図る ・定時退社推進月間の実施(8月・11月) ・終業時間を意識した業務遂行に向けた施策の実施 ・生産性向上・コミュニケーションの活性化等を目的とした社内ニュースの配信 ・ブリッジ休暇やプラス1休暇推進等、休暇取得しやすい環境づくり ・過重労働者(時間外労働の多い社員・年休取得日数の少ない社員)の削減	・各職場毎での「自粛日追加設定」「時間外上限時間の設定」 ・個人別の労働時間(時間外や年休)の見える化 ・シンククライアントアンマッチリストの作成による、適正な勤務管理 ・適正な服務を啓発するハンドブックの作成 ・全賃金支給日(12カ月)のWLニュースの配信 ・定時退社推進月間(8月、11月)	・年間総労働時間(1,909h▲16h)、時間外(268h▲18h)ともに対前年比削減 ・定時退社推進月間(対前年)8月:▲0.2h、11月:▲5.1h ・ES調査結果より「休暇を取得しやすい職場環境」のネガティブ回答の減少(7.4%⇒4.5%)	★★★★	働き方改革の加速 ・全社員20時退社推進(深夜勤務の原則禁止) ・定時退社推進月間の実施(8月・11月) ・リモートワークの推進(在宅勤務の全社員拡大、セキュアなワークスペースの提供) ・フレックス/シフト勤務/変形労働制の検討・導入 ・マネジメント層からの改革(業務の棚卸、断捨離)	組織内	国内グループ
	労働安全衛生の徹底	安全で快適な職場環境を維持	・健康診断受診率100% ・職場点検の実施	・各組織と連携した未受診者への受診勧奨	・99.82%	★★★☆☆	・健康診断実施率100%	組織内	国内グループ

達成レベル 自己評価を3段階とし ★★★★★:目標を達成できた ★★★☆☆:目標をほぼ達成できた ★☆☆☆☆:目標はあまり達成できなかった



## 人材の育成

### 私たちのアプローチ

企業が人材育成を後押しし、社員とのサステナブルな共栄関係を築くことは、国連SDGsの目標8「働きがいも、経済成長も」実現に向けた基盤ともいえ、国内外企業において重要な経営課題としてクローズアップされています。NTTコミュニケーションズグループは、社員自身が現場力を持って事業運営する会社を目指して、「プロフェッショナル人材育成プログラム」を人材育成方針の柱と定め、グループ全体での実施を推進しています。同プログラムでは、まず目指す人材像を定義して求められるスキルを可視化し、次に各個人のスキル診断を実施し現状とのギャップを把握し、ギャップを埋めるための効果的な配置、育成施策を検討するというサイクルで継続的改善を図っています。同プログラムの実施率は、2010年度にほぼ100%になり、定着しています。社員のスキルについても底上げ、トップ層拡大ともに一定の成果が得られたと考えています。

現在は、グローバル化の加速による企業競争力の強化を目指し、「グローバルな人材づくり」を重視した施策を推進しています。実務経験が最も効果があるという考え方は継続しつつ、中期的な成長戦略にそった人づくりを視野に、特に専門性の強化につながる人材育成に取り組んでいきます。

### 施策、指針、推進体制

#### プロフェッショナル人材育成プログラム

NTTコミュニケーションズは、お客さまニーズの多様化・高度化・複雑化、新たなビジネス・消費モデル遷移のスピード化、グローバル化の加速など、事業環境と顧客ニーズの変化を踏まえ、世の中に通用し活躍できる現場のプロフェッショナル人材の育成を強化しています。具体的には、目指すべきプロフェッショナル人材像を9の専門分野に分類し、それぞれのカテゴリごとに、実践型の知識・経験・スキル、社員共通に求められる現場力・専門性など、社内／社外両方の視点から専門分野ごとに必要とされるスキル基準を設定しています。これをもとに、一人ひとりが、各専門分野でのプロフェッショナルになるよう能力開発の支援に取り組んでいます。引き続き、専門分野やスキル基準については市場の変化や事業戦略に合わせ柔軟に見直しを図っていきます。

### 2016年度の主な成果と今後

私たちは、プロフェッショナル人材育成プログラムに即したキャリア開発プラン(CDP)にもとづき、専門性を高める施策を充実させています。具体的には、全社員のスキルチェックを毎年実施しつつ公的資格の取得も促進しているほか、社員一人ひとりに見合った研修を豊富なメニューの中から選択できるよう、育成プラットフォームを整備しています。

2016年4月現在、NTTコミュニケーションズではスキルアップ研修736コース、スキルアップ支援講座(通信教育など)192コース、自己啓発支援講座101コースを揃えています。今後は事業のグローバル化を踏まえたキャリア開発メニューのさらなる拡充を行う予定です。

### ■ 9つの『目指すべき人材像』

[メインカテゴリ] 本人の CDP を管理する単位	[サブカテゴリ] 本人のスキルを把握する単位
①セールス	・コーポレートセールス ・パートナーセールス ・コンシューマ&SMEセールス
②サービス企画 / マーケティング	・ロケーション ・アプリケーション ・マネージドICT ・ネットワーク ・ボイス ・クラウド ・セキュリティ
③オペレーション企画	・料金 ・デリバリ・SO ・保守
④エンジニアリング	・データセンター ・ソフトウェア開発 ・知的財産 ・インフラネットワーク ・アプリケーション ・データサイエンス ・IPネットワーク ・ボイス ・サーバー & ストレージ ・セキュリティ
⑤サービスマネジメント / プロジェクトマネジメント	
⑥ICTコンサルティング	
⑦財務	
⑧法務	
⑨スタッフ	・経営戦略 ・労務更生 ・広報 ・調達 ・事業計画 ・人事 ・総務



## 人材育成・評価の仕組み

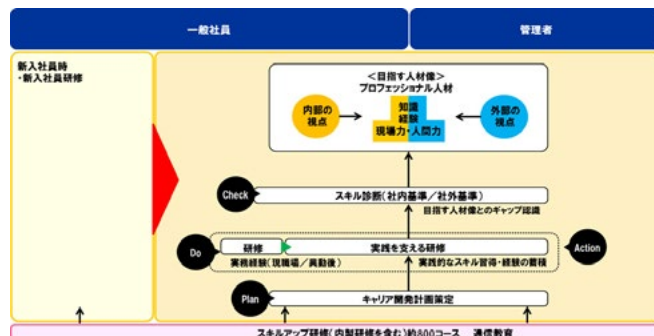
### 教育・研修制度

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。

すべての社員は各自のキャリア開発プラン(CDP)を作成し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。研修メニューは、社員アンケートの結果などを参考に、より実践的で適切な内容に見直すとともに、プログラムとしての体系化も常に図っています。

### ■ 人材育成施策の体系



### 若手育成プログラムの拡充

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へと広げました。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。2016年度は68人を海外へ派遣しました。

### 社内公募制度

意欲のある人材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。

### ■ 注力したポスト

- ・グローバル事業の充実・強化に向けた人材
- ・クラウド系サービスの充実・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
- ・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

2016年度は約70人の社員が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

目的に積極的に社内公募制度を運用しつつ、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。

### 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、これまでとおり公正性・透明性を重視しつつ、これまでよりも成果・業績を重視した人事・給与制度への見直しを図りました。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。



## 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。2014年度からは新たに、働きがいに関する調査・分析を行っているGreat Place To Work®の働きがいを示す数値指標もベンチマークとして活用し、自社の強み弱みを客観的に把握することでさらなる社員満足度の向上に努めています。

\* 働きがいに関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を有力なメディアで発表する活動を世界40カ国以上で実施している専門機関

#### 【調査内容】

- ・実施時期：2016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：12,819人

### 社員の声を活かす仕組み

NTTコミュニケーションズは、社員がやりがいや喜びを感じられる企業風土づくりを推進するため、社員とのコミュニケーションを重視しています。社員からの自由な提案をダイレクトに、そして迅速に、経営や事業に反映する風通しの良い環境づくりを目指しています。

具体的には、2006年7月に「カイゼン推進室(現 デジタル・カイゼン・デザイン室)」を立ち上げ、組織の壁や上司の壁を超えて社員から建設的な提案を吸い上げる仕組みを「ダイレクトライン」として制度化しました。2011年5月に、それまで「プロセス上の課題」と「改善策」両方の提案が必要だったものを「プロセス上の課題」だけでも提案可能にするなど、

より提案しやすいものにして名称を「カイゼンサポートライン」に変更しました。

提案内容と対応状況についてはイントラネットに「カイゼンポータル」を設けることで見える化し、活動のさらなる活性化を目指して提案者と対応者を表彰する制度を2008年度より実施するなどの取り組みにより、さまざまなプロセス効率化の成果があがっています。

これまでの提案数は1,079件(2016年8月31日時点)となっています。今後も社員の気づきの機会が増え、さまざまなアイデアがタイムリーに反映される環境づくりを継続していきます。

### 社員のモチベーション向上施策「IoTコンテスト」

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、私たちはかねてより、新しいアイデアを広く募集し、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、2016年度から新たに、IoTを主体においた「IoTコンテスト」を実施しています。2017年2月、デジタル化の推進へと組織横断で「Fun to Workする」ことを目的に行われた同コンテストには37チームが参加。2日間で約900人にのぼった来訪者と共にIoTの活用へと楽しみながら挑戦する契機となりました。今回のコンテストではNTTコム エンジニアリングがキャプテンを務める「脳ログ(Know Log)」が最優秀賞を受賞しました。これは脳波を計測することで、現在の感情を読み取ることができ、さまざまな分野で応用が可能です。

今後も、社員のモチベーション向上だけでなく、新たなサービス発見に向けた取り組みを推進していきます。

### IoTコンテスト



### 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。



## 多様性の尊重と機会均等

### 私たちのアプローチ

NTTコミュニケーションズグループでは、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に取り組んでいます。多様な人材を活かし、経営戦略で掲げる目標を達成するため、2008年4月に「ダイバーシティ推進室」を設置し、女性キャリア開発支援、障がい者雇用の促進、ICTを活用した環境整備と生産性向上を目的とした「働き方改革」、ダイバーシティの定着などを中心に活動を実施しています。中でも女性活躍の推進は、国内では女性活躍推進法による官民連携での施策推進が進み、また世界的にも国連SDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」に即しグローバル企業による率先垂範が求められるなど、社会からの期待が一層高まっていることを踏まえ、私たちもさらに先進的で踏み込んだ活動を推進しています。また近年は事業活動のグローバル化を受け、国籍の多様性も進んでいます。それに対応するため、2010年よりグローバル人材マネジメント(GHRM)施策の拡大にもヒューマンリソース部を中心に取り組んでいます。

こうしたことからダイバーシティの推進は、多様性を活かした新たな価値創造による事業の持続的発展に必要不可欠であると位置づけ、社内外に経営層のトップメッセージを発信、浸透させています。

### 施策、指針、推進体制

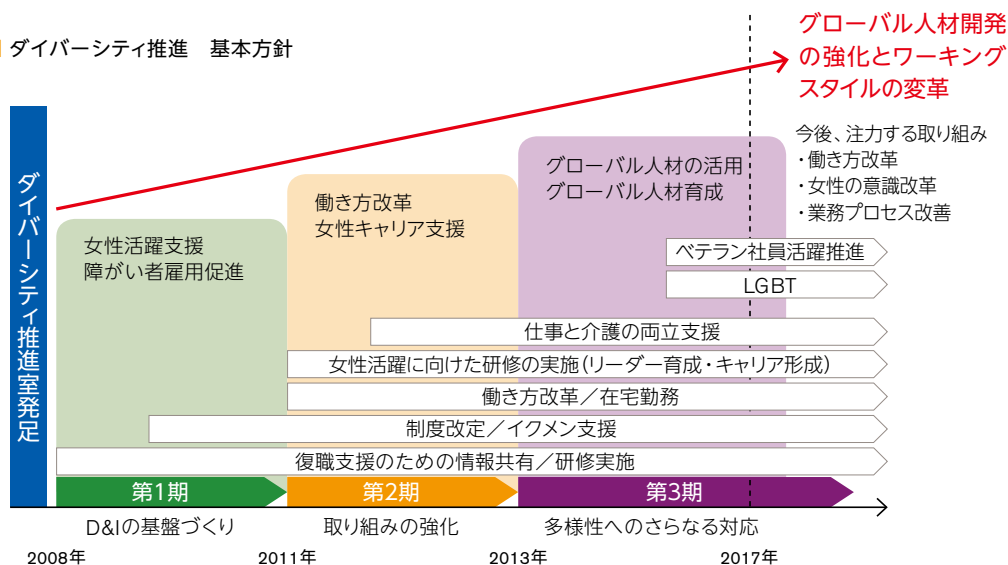
#### ダイバーシティ推進

NTTコミュニケーションズグループでは、多様化するお客さまのニーズにこたえるため、さまざまな個性や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、多様な価値観をぶつけ合い、それぞれが持てる力を十分に発揮し、新たなアイデアやビジネスを生み出す環境づくりを進め、ダイバーシティの定着に取り組んでいます。

#### ■ 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す企業風土を醸成する。
- 自ら変革・創造を推進する人材を創るため、社員の才能や能力を最大限に発揮できる環境を作り続ける。

#### ■ ダイバーシティ推進 基本方針



主な外部評価

2015年度

- しるみで
- GOOD ACTION
- DIVERSITY MANAGEMENT SELECTION 100 2015

2016年度

- TWOO Telework Pioneer
- WORK WITH PEOPLE
- WORK WITH PEOPLE



組みの結果、新たに創設された総務省選定「テレワーク先駆者百選」に認定(2016年4月)されました。生産性を向上させることにより、「人材」である社員それぞれのワーク・ライフ・バランスを確立し、一人ひとりが健康で生き活きと能力を発揮できる風土の醸成を推進することを目標として、プロジェクトを継続進行しています。加えて、グローバルな人材の多様化促進については、引き続き外国人学生の採用や海外グループ企業との人材交流プログラムなどを実施しています。

## 多様な人材の雇用・育成・登用

### 女性活躍推進

NTTコミュニケーションズでは、多様な人材が生き活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を行っています。2016年度は、NTTグループにおける「女性管理者倍増計画」宣言に合わせた、女性管理者比率目標に向け、女性のマネジメント層創出につながるキャリア形成を継続して支援するとともに、女性社員の採用にも積極的に取り組みました。これらの取り組みの結果、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(2016年5月)しています。

### 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。

2017年3月1日現在、NTTコミュニケーションズグループ全体で191人の障がい者の方が、営業、エンジニアなど、職種を問わず幅広い分野で活躍しています。新卒採用活動、人材

紹介会社を活用した中途採用活動、定着支援施策を実施し、障がい者雇用率2.05%を実現しています。

### 多様なキャリアデザイン

NTTコミュニケーションズでは、60歳の定年を迎えた後も、希望者は最長65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。

今後、既存事業の改革と新たな成長分野へチャレンジしていく必要があるという認識のもと、定年再雇用後の働き方も見すえつつ、チャレンジ意欲の向上と高いパフォーマンスの継続的な発揮、さらにモチベーションを持って働き続けられるよう50歳代の社員にキャリアデザインの構築に向けた取り組みを推進してきました。

#### ■ 再雇用者数

2014年度	2015年度	2016年度
54人	50人	43人

(集計範囲:NTTコミュニケーションズ単体、出向者除く)

### 全国の人材に就業機会を提供する在宅コールセンター業務、訪問サポート業務

NTTコム チェオでは、各企業に提供しているコンタクトセンター業務や訪問サポート業務に、在宅スタッフを個人事業主として契約し活用しており、全国に居住する在宅スタッフが自宅を拠点に業務を行っています。全国の人材を対象に就業機会を提供するために、研修育成と業務管理のプロセスにおいて積極的にデジタルイノベーションを推進し、在宅スタッフの申し込みから選考、研修、業務開始までの全プロセスをインターネット経由で完結できるシステムや業務フローを構築

しています。また、業務を行う日時も自分の都合に合わせて決めことができ、「通勤圏内居住でフルタイム勤務」という条件がないため、転居や出産、育児、介護など、ライフスタイルの変化に合わせて柔軟な働き方が可能となっています。

こうした長年にわたる実績と、女性活躍、地方創生、就業支援などへの寄与が評価され、2016年度は、公益社団法人企業情報化協会(略称:IT協会)が主催する「第3回サービス・ホスピタリティ・アワード」にて最優秀賞を受賞しました(2016年9月)。

また、2017年度は、政府(総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣官房、内閣府)が、東京都および経済界と連携して展開する働き方改革運動の中で、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会開会式にあたる7月24日に実施された「テレワーク・デイ」に、100人以上の大規模テレワークを実施する「特別協力団体」として参画し、当日は303人の在宅スタッフが自宅にてコンタクトセンター業務を行いました。

今後も、多様な人材の多様な働き方を実現するテレワークのさらなる普及および浸透に向けた取り組みを推進していきます。

→NTTコム チェオの「在宅ワーク」の詳細は、こちらをご覧ください

→「CAVA」の詳細は、こちらをご覧ください





## グローバル人材の登用・育成

### グローバル人材マネジメント(GHRM)の取り組み

多様な人材のさまざまな価値観を企業経営に活かす、ダイバーシティマネジメントが注目されています。「Global One Team」をキーマッセージとして、私たちはグループ各社が一体となってGHRMに取り組むことで、グローバルな人材の活躍を推進しています。

2009年度より開始した長期出向プログラムでは、延べ22人の海外現地採用社員が本社へ出向し、日本におけるグローバルビジネスを推進しています。また2004年度より現地法人の中堅社員層を対象として、半年間本社に出向するプログラムを実施しています。これらのプログラムを通じ、現地法人社員のスキルやノウハウを本社で活用し、交流していくことで「Global One Team」の醸成を推進しています。

2016年度は、NTTコミュニケーションズと現地法人との双方向の人材交流を拡大しつつ、前年度から引き続き、グローバルコミュニケーション研修、赴任前研修などを開催しました。また、2011年7月より、海外派遣プログラムを若手社員まで対象を広げました。これは、入社5年目未満の社員を海外の実際の現場に派遣することにより、少しでも早くグローバルに活躍できる社員を育成するためです。

今後も、グループ全体のグローバルビジネスをリードする、現地法人幹部社員の育成や配置、グローバルな人材交流の促進などを実施することにより、さらなるグローバル人材マネジメント(GHRM)施策の拡大を目指します。

### グローバル人材の採用

私たちは、急速かつダイナミックに変化していく事業環境を踏まえ、さらなる事業の加速を目指した中期的事業方針「ビジョン2020」を定めています。人事面でも、同ビジョンの達成に向けたグループ人材基盤の強化に向け、競争力強化とグローバル化に資する多様な人材の採用に取り組んでいます。具体的な取り組みとしては、国内採用市場に限らず世界中から多様で優秀な人材を発掘・採用するため、海外現地での採用活動を展開し、特に優秀なエンジニア人材などの確保を図っています。現在、外国人留学生・海外大学卒日本人などの採用に加え、海外で開催されるジョブフェアや海外現地大学での採用活動を実施しています。2016年度はインド・シンガポールなどで現地採用を実施しました。

### LGBTに関する取り組み

LGBTなどの性的マイノリティ(以下、LGBT)に関する取り組みとして、ライフイベントにかかわる制度の一部(特別休暇や慶弔金等)の同性パートナーへの適用をはじめ、2016年11月以降、順次開催した人権啓発研修などを通じLGBTに対する理解促進に努めました。LGBT当事者の多くがもつ悩みを周囲が正しく理解するための職場環境づくりを推進した結果、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、最上位となるゴールドに認定されました(2016年10月)。

#### ■ PRIDE指標





## 社員の健康維持・増進

### 私たちのアプローチ

「働きがいのある、人間らしい仕事を浸透させる。」国際労働機関(ILO)が1999年総会で提唱したディーセントワークの考え方は、多くのグローバル企業の人事および労働安全衛生施策の基礎的概念として尊重されてきました。また近年、国連SDGsが目標8「働きがいも、経済成長も」を設定したことなどを契機に、すべての人が、健康かつ生き生きと働ける仕組みをグローバルに実現することの重要性に、社会の期待が集まっています。

私たちはかねてより、労働安全衛生の徹底はもちろん、すべての職場において、社員が健康かつ生き生きと業務に従事できる環境を維持・向上することは、プロフェッショナルな人材が十二分に能力を発揮できる職場づくりの基礎ともいえます。このような観点から、私たちは、「ワーク・ライフ・バランスの尊重」と「労働安全衛生の徹底」を両輪とし、社員の健康維持・増進に向けた各種施策を推進しています。

### 施策、指針、推進体制

#### WORK-LIFE委員会

NTTコミュニケーションズでは、働きがいのある職場づくりや社員のワーク・ライフ・バランスの向上を目指し、WORK-LIFE委員会を設置。これを中核組織としてグループ全体での取り組みを推進しています。これは会社と社員の代表者で構成されており、「より効率的で生産性の高い働き方の実現」、「適正なサービスの徹底」に向けたさまざまな施策の展開など、継続的に取り組んでいます。

2016年度は、終業時間の意識の醸成(定時退社推進月間の設定等)や計画的な年休取得の促進を図るとともに、業務効率向上やコミュニケーション活性化につながる職場の取り組みを全社員向けにメールマガジンで定期配信するなど、啓発活動を強化しました。また、新たな勤務制度の導入(分断勤務)や制度の柔軟化、ログを活用した勤務実績の見える化など、勤務時間の適正化に努めました。

#### 労働安全衛生の徹底

労働安全衛生の徹底は各ビルで組織される安全衛生委員会が中核組織となり、グループ全体での取り組みを継続的に実施してきました。その主な協議テーマは、職場の衛生環境の改善や労働災害の防止、長時間労働抑止に向けた施策の実施など、多岐にわたります。

2016年度も、引き続きこれらテーマに即し、職場点検の実施や健康診断受診率100%への働きかけなどをビルごとに展開しました。

### 2016年度の主な成果と今後

2016年度、施策「ワーク・ライフ・バランスの尊重」は「より効率的で生産性の高い働き方の実現」を目指した活動を展開しました。この結果、年間総労働時間や時間外労働定量目標において、いずれも前年度比で改善するなど、期初の目標を「達成」することができました。

また施策「労働安全衛生の徹底」では労災発生件数の抑制を重点課題と位置づけ啓発・励行を推進した結果実績は9件となり、前年度(13件)対比で改善。健康診断受診率(99.82%)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。

#### ■ 労働災害(業務災害/通勤災害)発生件数

2014年度	2015年度	2016年度
11件 (業務労災2件/ 通勤労災9件)	13件 (業務災害6件/ 通勤災害7件)	9件 (業務災害3件/ 通勤災害6件)

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

#### ■ 2016年度の育児・介護による休暇・退職者数

	女性	男性
育児休暇	141人	11人
介護休暇	2人	1人
出産休暇	74人	—



## ワーク・ライフ・バランス

### 仕事と育児・介護の両立支援

NTTコミュニケーションズでは、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、社員の仕事と子育ての両立を図るための環境の整備や、子育てをしていない社員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたり、「一般事業主行動計画」を策定し、目標達成のために継続して取り組みを進めています。

次世代育成支援対策推進法<sup>\*1</sup>にもとづいた行動計画にも積極的に取り組み、厚生労働省東京労働局より「2008年・2011年・2015年度認定事業主」として認定されました。現在、第五次行動計画(2017年4月1日～2022年3月31日)を策定し、社員一人ひとりが活き活きと働くことができ、多様な働き方を互いが受容し理解し合える職場環境づくりを継続して進めています。

さらに2016年5月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、女性活躍推進法<sup>\*2</sup>)」にもとづく厚生労働大臣認定のうち、最上位(3段階目)の認定を取得しました。これは、女性の活躍推進に関する取り組み状況が優良な企業を認定するもので、女性の継続就業にかかわる制度の整備、女性のワーク・ライフ・バランスやキャリア形成支援施策の推進に加え、女性採用比率や多様なキャリア実現、さらには女性管理者への積極登用の成果などが評価され、認定に至りました。認定された企業は、認定マークである「えるぼし」を利用することができます。

<sup>\*1</sup> 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。

<sup>\*2</sup> 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。301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。

#### ■ 新「くるみん」マーク



#### ■ 「えるぼし」マーク



### 働き方改革の推進

個人の「価値観」や「生活(ライフ)」の多様性を尊重し、「ライフ」の充実が「ワーク」の充実にもつながるとの考えのもと、社員の幸せ・成長と会社としての生産性・創造性の向上、お客さまに提供する価値の増大を実現していくために「制度・ルール」「環境・ツール」「意識・風土」の三位一体で働き方改革の各種取り組みを展開しています。

「制度・ルール」では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を推進。個々人の事情や業務実態に合わせ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。

「環境・ツール」では、シンクライアントやBYODを導入するとともに、デジタルイノベーションを活用した自動化・効率化等を行っています。

「意識・風土」では休暇促進や優良事例を紹介する全社員向けの情報発信、社員が自ら提言する「社員参加型の施策」の実施を推進しています。

また、マネジメント層から率先して「既存業務の棚卸し、改善、断捨離」を行うことでプロセス等の見直しを行っております。

### 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、豊富なメニュー(2016年度メニュー数:44種類)の中から自由に選択できる「カフェテリアプラン」制度を導入しています。また、社員のライフデザインを支援することを目的に、ライフデザイン相談室を設置しています(2016年度利用者:99人)。合わせて30歳の社員に対してライフデザイン研修を実施するとともに、59歳の社員を対象としたセカンドライフセミナーも実施しています(2016年度参加者数:ライフデザイン研修162人、セカンドライフセミナー137人)。

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。



### 各種休暇制度の計画的な取得を推進

NTTコミュニケーションズではワーク・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。2016年度の有給休暇取得平均日数は17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ライフプラン休暇制度があります。2016年度は847人が本制度を利用しました。

### 労働安全衛生と健康管理

#### メンタルヘルスケア

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。

メンタルヘルス対策においては、職場のラインケアをいっそう充実させるため、メンタルキーパー養成講座を2016年度は164人(資格取得者総数:2,829人)に実施しました。

また、厚生労働省報告にもとづくメンタル不調リスクの高い属性の社員に対し、カウンセリングの実施(2016年度実施者:588人)などの各種施策を継続的に実施するとともに、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。

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。