

NTT Communications Corporation CSR Report 2019

詳細版

CONTENTS

トップコミットメント

企業情報

NTTコミュニケーションズのCSR



社会への貢献



地球環境への貢献



人材の尊重

2018年度の活動実績および2019年度目標
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



経営統治の継続的強化



People

人材の尊重

重点活動項目

人材の育成

P.62

多様性の尊重と
機会均等

P.66

社員の健康維持・増進

P.69

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。

Our Ambition

すべての人が、認めあい、
高めあう社会

- ◆ 個性と属性、信条の多様さを尊重する社会
- ◆ 人材の能力が十二分に発揮できる社会

見据える
SDGs





NTT Communications Corporation
CSR Report 2019

詳細版

CONTENTS

トップコミットメント

企業情報

NTTコミュニケーションズのCSR

社会への貢献

地球環境への貢献

人材の尊重

2018年度の活動実績および2019年度目標
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

経営統治の継続的強化

2018年度の活動実績および2019年度目標

CSR指標に即した活動の成果

設定した目標に対し2018年度は、「達成」または「ほぼ達成」することができました。2019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、かつ人材が活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。

◆ 2018年度の活動実績および2019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)	2018年度目標	2018年度取り組み結果			2019年度目標	バウンダリー 活動範囲 (組織内・外)	SDGs
				具体的な取り組み状況	定量的な結果	自己 評価			
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が、常に高いレベルで維持向上	社員満足度調査実施による課題分析・把握と、継続的な社員のモチベーション維持向上施策の実施	・社員満足度調査を通じた継続的な課題把握・分析の実施 ・「会社と共に成長し、自らがなりたいキャリアを形成しながら活躍し続ける」をテーマとし、4人の組織長が自らの想いを伝え、社員の質問に直接答える組織長オープントークを開催 ・「クラウドサービスを使ったビジネスプロセス変革と新たなビジネスモデルの創出」を競う、NTT Comグループ横断のコンテスト「デジコン」を開催し、デジタルトランスフォーメーション(DX)およびイノベーション創出に向けたさらなる挑戦意欲を醸成	・重点課題である「生産性」の領域における社員満足度調査結果が0.6pt改善 ・組織長オープントークの全編を公開した社内サイトには200件を超えるコメントが寄せられ、社員同士の自由なディスカッションに発展 ・NTT Comグループ横断のコンテスト「デジコン」には、NTT Comグループ7社から計96チーム653人が参加	★★★★	・多様な社員が今まで以上にモチベーション向上するため、これまでより短期のサイクルで課題把握・分析する仕組みの構築 ・組織活性化施策を展開	組織内	58
	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人当たりの研修時間：19時間以上	高いスキルで会社に貢献する社員の増加につながるコミュニティの形成や業界トップエンジニアによる講演会やワークショップの開催をさらに強化するとともに、高スキル者育成に向けた社外派遣によるOJTを実施	1人当たりの研修時間：22時間	★★★★	1人当たりの研修時間：19時間以上	組織内	

自己評価による達成レベル ★★★★：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



NTT Communications Corporation
CSR Report 2019

詳細版

CONTENTS	
トップコミットメント	
企業情報	
NTTコミュニケーションズのCSR	
	社会への貢献
	地球環境への貢献
	人材の尊重
2018年度の活動実績および2019年度目標 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	
	経営統治の継続的強化

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)	2018年度目標	2018年度取り組み結果			2019年度目標	バウンダリー 活動範囲 (組織内・外)	SDGs
				具体的な取り組み状況	定量的な結果	自己 評価			
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	・女性管理者との対話などを通 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 ・多様な人材の活躍に向けた障 がい者雇用の促進、障がい者 雇用率2.2%の維持・向上	・女性先輩社員のパネルディスカッション、グルー プディスカッションを通じて女性新入社員に ロールモデルを提示する「Open Café」を開催 ・女性社員と上長が参加する「女性社員キャリア デザイン支援研修」を実施し、キャリアデザイン 手法のインプットおよび上長とのコミュニケー ション活性化を支援 ・産休前社員、育休明け社員向けの両立支援セミ ナーの開催 ・介護中の社員向けの両立支援セミナーの開催 ・精神障がい者に対する臨床心理士と連携した相 談窓口の新設 ・障がい者雇用前の実習機会の提供	・社員満足度調査の女性社員回答 において、「個々の価値観(生活 スタイルや働き方など)」が尊重 されている」「社員は性別に関係 なく正當に扱われている」と回 答した割合が2pt以上増加 ・女性社員向けキャリア向上施 策を通し、女性管理職比率は 5.4%から6.1%に増加 ・両立支援セミナーに参加した 社員の90%以上が「参考になっ た」「役に立った」と回答 ・精神障がい者雇用は直近2年 で23名採用し、NTT Com単 体の法定雇用率は2.2%から 2.2%と維持	★★★★	・女性社員同士のネットワーク 構築支援、キャリア開発支援、 育児および介護と仕事の両立 支援などを通し、引き続き多 様な社員のキャリア形成向上 を図る ・多様な人材の活躍、2020年 度末の法定雇用率2.3%に向 けた障がい者雇用の促進、障 がい者雇用率の維持・向上	組織内	5 8
	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	新規の会社への派遣および受入 を実施するとともに、派遣者30 名、受入者15名を目標とする。	派遣先として今後の事業に不可欠なマネージド サービスやセキュリティ分野の人材育成に寄与 するポストの拡大を図った。受け入れについてはグローバル事業のさらなる成長に向けたNTT Comグループの再編成の状況を踏まえ、継続検 討とする。	30名派遣(NTT Com単体)を 実現	★★	派遣者30名を目標とする。また、 受入については、グローバル事 業の再編成の状況を踏まえ、あり 方を継続検討する。	組織内	
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	働き方改革の加速 ・リモートワーク、フレック スタイム制など現行制度の さらなる浸透 ・社員が働きやすく生産性を 高める環境・ツールの整備 ・定時退社推進月間の実施(8 月・11月)をはじめとする 働き方改革に関する意識・ 風土の定着	・リモートワークやフレックスタイム制を活用し た社員の働き方を記事化し社内イントラサイ トで周知するとともに、さまざまなツールを活用 した働き方改革事例をお客さま向けのパンフレ ットとしても展開することで、制度やツールの浸 透を加速 ・業務の即時開始、オフライン作業、リモート会議、 チャットによるコラボレーションなどがセキュ アな環境で実現可能な業務端末「セキュアドPC」を 開発し、全社員に配布することで生産性を向上 ・定時退社推進月間の実施(8月・11月)	・リモートワークの浸透によ り、全社員の在宅勤務実施数 は28%から42.1%に増加 ・社員満足度調査結果における 「社員の働き方改革を推進す るための制度・ツールが整備 されている」と回答した割合 が2pt以上増加 ・フレックスタイム制について 社員の95%が「継続したい」 と利用者アンケートにて回答 ・日本テレワーク協会主催の第 19回テレワーク推進賞優秀賞 受賞(2019年2月)	★★	制度・ツール・意識風土の三位一 体で働き方改革を加速し、デジ タルトランスフォーメーション (DX)推進を含めさらなる生産性 向上を図る	組織内	
	労働安全衛生の 徹底	安全で快適な 職場環境を維持	健康診断実施率：100%	社員への義務化および受診勧奨の徹底	健康診断実施率：99.9%	★★	健康診断実施率：100%	組織内	

自己評価による達成レベル ★★★★：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



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SDGsの目標8「働きがいも経済成長も」実現の基盤であり、重要な経営課題です。私たちは、社員自身が現場力を持って事業運営する会社を目指し、「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に、グループ全体で実施を推進しています。プログラムでは、目指す人材像を定義して求められるスキルを可視化し、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ます。その後、ギャップ解消の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。プログラムの実施率は、2010年度にほぼ100%となり、社員のスキルの底上げ、トップ層拡大ともに一定の成果が得られました。

現在は、デジタルトランスフォーメーション化の加速による企業競争力の強化を目指し、「デジタルトランスフォーメーション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。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。

基本的な考え方

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。

2018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。

2018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784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DX化を踏まえた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 ・コンシューマ&SMEセールス	・パートナーセールス
② サービス企画／マーケティング	・コロケーション ・クラウド ・ボイス ・マネージドICT	・ネットワーク ・アプリケーション ・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 ・IPネットワーク ・ソフトウェア開発 ・ボイス ・知的財産	・インフラネットワーク ・サーバー&ストレージ ・アプリケーション ・セキュリティ ・データサイエンス
⑤ サービスマネジメント／プロジェクトマネジメント		
⑥ ICT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 ・総務 ・人事

NTT Communications Corporation CSR Report 2019

詳細版

CONTENTS

トップコミットメント

企業情報

NTTコミュニケーションズのCSR



社会への貢献



地球環境への貢献



人材の尊重

2018年度の活動実績および2019年度目標

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



経営統治の継続的強化

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。

なお、一人あたりの平均研修費は6.3万円、平均研修時間は22時間でした。

＞ 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。2018年度は30人を海外へ派遣しました。

＞ 社内公募制度

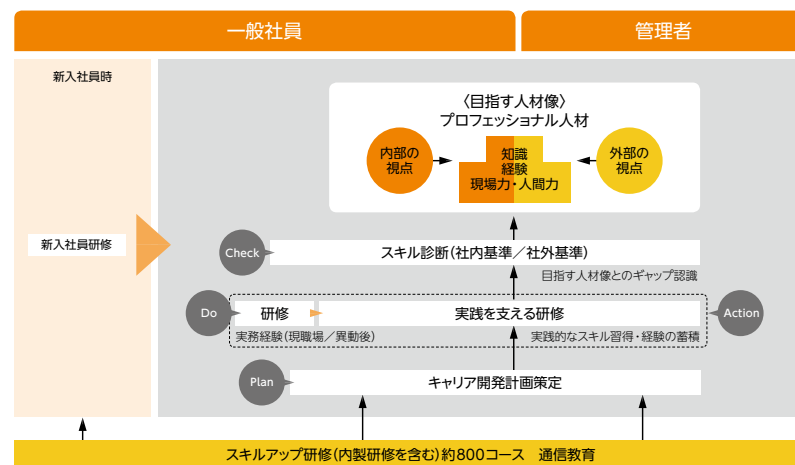
意欲のある人材がより幅広いフィールドで活躍できるチャンスを提供するために、「社内公募制度」を設けています。年齢を問わず広く社員に利用されており、NTTコミュニケーションズグループ内およびNTTグループ内にて公募を実施しています。特に近年は、IoTやAI関連の人材公募に力を入れています。

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

2018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。

◆ 人材育成施策の体系図



NTT Communications Corporation
CSR Report 2019

詳細版	
CONTENTS	
トップコミットメント	
企業情報	
NTTコミュニケーションズのCSR	
	社会への貢献
	地球環境への貢献
	人材の尊重
2018年度の活動実績および2019年度目標 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	
	経営統治の継続的強化

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度評価を実施しています。

従業員データ

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
従業員数(人) ^{※1}	単体	6,500	6,450	6,350	6,250	6,150
	男性	5,550	5,500	5,350	5,250	5,150
	女性	950	950	1,000	1,000	1,000
	連結	21,500	21,650	21,550	22,050	23,300
女性管理職者比率(%) ^{※2}		4.3	4.7	4.8	5.4	6.1
離職率(%) ^{※3}		2.4	2.7	3.4	3.2	4.1
新規採用数(うち外国籍)(人) ^{※4}	男性	149(19)	148(8)	128(14)	136(9)	163(7)
	女性	70(17)	47(14)	73(20)	67(7)	74(6)
再雇用者数(人) ^{※4}		43	50	43	45	57
障がい者雇用率(%) ^{※5}	単体	2.1	2.0	2.1	2.2	2.2
	単体および国内グループ会社 ^{※6}	2.0	1.9	2.0	2.2	2.1

※1 各年度3月31日現在
※2 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
※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(出向者除く)
※4 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
※5 各年度の翌年6月1日現在
※6 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。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。

※ Great Place To Work[®]：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60カ国以上で実施している専門機関

調査内容

実施時期：2018年11～12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：12,655人(回答率84.2%)

NTT Communications Corporation CSR Report 2019

詳細版

CONTENTS

トップコミットメント

企業情報

NTTコミュニケーションズのCSR



社会への貢献



地球環境への貢献



人材の尊重

2018年度の活動実績および2019年度目標

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



経営統治の継続的強化

＞ 社員のモチベーション向上施策 「デジタルトランスフォーメーションコンテスト (DigiCom)」

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年に初めて開催したDigiComは、2018年8月で4回目の開催となりました。デジタルトランスフォーメーション(DX)やイノベーション推進による働き方改革や新規事業創出に加え、チャレンジするマインドや会社風土の醸成、Fun to Workを目的とし、予選会と決勝戦の合計4日間で96チーム、653人が出場し、楽しみながらアイデアの披露やデモを行いました。

デジタルトランスフォーメーション部門では、NTTレゾナントの「悪い人見つケール」、イノベーション部門では、NTTPCコミュニケーションズの「“自宅”で結果にコミットする！パーソナルホームトレーナー」が

◆ DigiCom



それぞれ最優秀賞を受賞しました。「悪い人見つケール」は、OCNモバイルONEにおける偽造の本人確認書類をクラウドの顔認識技術を使って検知し、申し込みをお断りする機能です。また、「パーソナルホームトレーナー」は、自宅において“正しい”トレーニングフォームに“その場で”改善できるサービスです。

今後も、新たな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。

＞ 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。

NTT Communications Corporation CSR Report 2019

詳細版

CONTENTS

トップコミットメント

企業情報

NTTコミュニケーションズのCSR

社会への貢献

地球環境への貢献

人材の尊重

2018年度の活動実績および2019年度目標
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

経営統治の継続的強化

重点活動 項目

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。2008年4月には「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、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の活用は、国内では女性活躍推進法による官民連携での施策が進み、世界的にも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の率先垂範が求められるなど、社会の期待は一層高まっており、私たちもさらに踏み込んだ活動を推進しています。近年は事業活動のグローバル化による国籍の多様性も進んでいるため、2010年よりグローバル人材マネジメント (GHRM) 施策の拡大に着手し、2016年にはヒューマンリソース部に専担のGHRM担当を置き、現地法人社員とも連携しながら、施策を推進しています。

ダイバーシティの推進は事業の持続的発展に必要な不可欠だと位置づけ、経営層のトップメッセージを社内外に発信、浸透させています。

基本的な考え方

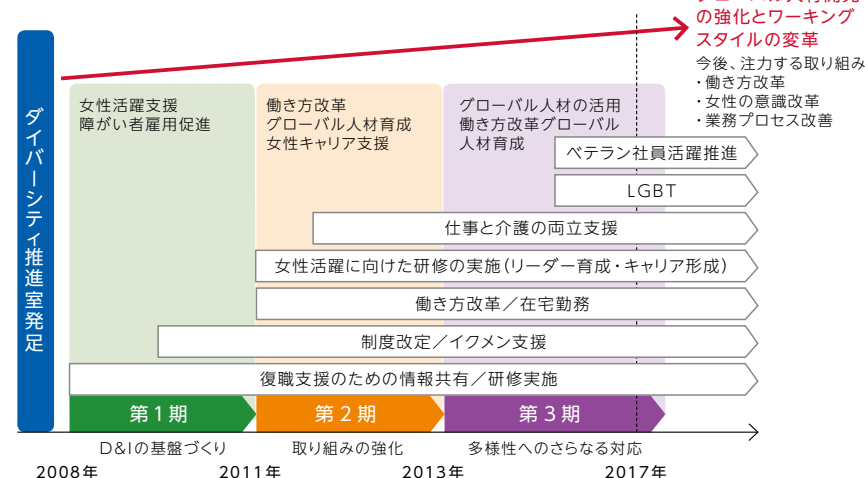
NTTコミュニケーションズグループでは、多様化するお客さまのニーズにこたえるため、さまざまな個性やバックグラウンドを持つメンバーがお互いを尊重しながら、多様な価値観をぶつけ合い、それぞれが持てる力を十分に発揮し、新たなアイデアやビジネスを生み出す環境づくりを進め、ダイバーシティの定着に取り組んでいます。

> ダイバーシティ推進

◆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&インクルージョン施策の推移



2018年度の主な成果と今後

2018年度は、年々向上する女性管理者比率の引き上げを継続推進するだけでなく、数年後にはベテラン社員層のウェイトが高まっていく中で、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据えつつ、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、さらには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。

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。

主な外部評価



NTT Communications Corporation CSR Report 2019

詳細版

CONTENTS

トップコミットメント

企業情報

NTTコミュニケーションズのCSR



社会への貢献



地球環境への貢献



人材の尊重

2018年度の活動実績および2019年度目標
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



経営統治の継続的強化

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、2020年度的女性管理者比率7.0%（2018年度末実績は6.1%）という目標に向け、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。女性のマネジメント層創出につながるキャリア形成を支援し、育児中の女性社員を支援する制度や取り組みを継続した結果、女性活躍推進法^{*1}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）や、次世代育成支援対策推進法^{*2}にもとづく「プラチナくるみん」の認定（2017年10月）を受けています。

2018年度は、女性社員によりチャレンジングな業務に挑戦してもらえるように、また上司に女性社員に対しより一層の理解を深めてもらうために女性社員を対象とした上司部下セット研修を開催しました。

^{*1} 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。

^{*2} 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。

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。また、障がい者トライアル雇用制度を活用した精神障がい者の採用にも取り組んでいます。

2019年6月1日現在、NTTコミュニケーションズグループ全体の障がい者雇用率は2.11%となっています。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、営業、エンジニアなど、職種を問わず幅広い分野で障がいを持つ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、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据えつつ、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。

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おいて、個人事業主として契約する全国の在宅スタッフが自宅を拠点にテレワーク環境で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トランスフォーメーション（DX）を推進し、在宅スタッフの応募から選考、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。自宅を拠点に業務を行えることにより、転居や出産、育児、介護などさまざまな事情によりフルタイムで働くことが難しい方にも、柔軟な働き方を通じて就業機会を提供しています。

NTTコム チェオの在宅型コンタクトセンターは、サービス・クオリティ・顧客満足度においても高い基準を達成しており、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はアジア太平洋地域で初となる認証を取得しました。

今後も、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、働く意欲と能力を持つより多くの方が活躍できる社会の実現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/>

NTT Communications Corporation CSR Report 2019

詳細版

CONTENTS

トップコミットメント

企業情報

NTTコミュニケーションズのCSR



社会への貢献



地球環境への貢献



人材の尊重

2018年度の活動実績および2019年度目標
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



経営統治の継続的強化

グローバル人材の登用・育成

＞ 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业方針「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、世界中から多様で優秀な人材を発掘・採用するため、外国籍留学生・海外大学卒日本人の採用活動を実施しています。

＞ 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」をキーメッセージとして、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。

2018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、アジア、ヨーロッパ、北米、南米の各エリアへ派遣する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を促進することにより、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。

LGBTに関する取り組み

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

LGBTを周囲が正しく理解するために、全社員対象の人権啓発研修へカリキュラムを組み込むとともに、2018年度は「LGBTセミナー (ALLYカフェ)」を開催し、LGBTに対する理解醸成とともに、ALLY (アライ) を募集するセミナーを開催しました。アライシールを作成し、アライ表明者に配布、PCなどに貼付し、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よう、啓発とともに環境整備を進めています。また、社員が性的指向または性自認に関連した困りごとなど、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ます。

2016年11月より、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) 同性パートナーへの適用も開始しています。

これらの取り組みの結果、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、 ◆ PRIDE指標

2016・2017年度に引き続き、2018年度も最上位となるゴールドに認定されました。





NTT Communications Corporation CSR Report 2019

詳細版

CONTENTS

トップコミットメント

企業情報

NTTコミュニケーションズのCSR



社会への貢献



地球環境への貢献



人材の尊重

2018年度の活動実績および2019年度目標
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



経営統治の継続的強化

重点活動 項目

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、健康かついきい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活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であると考えてきました。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。

基本的な考え方

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設置された、WORK-LIFE委員会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。会社と社員の代表者で構成されている本委員会では、「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へ、継続的に取り組んでいます。

2018年度は、前年度に全社導入したフレックスタイム制や在宅勤務を含むリモートワークの利用促進を図りました。特にリモートワークについては総務省などが働き方改革の国民運動として展開しているテレワークの取り組みである「テレワーク・デイズ」に積極的に参加するなど社員の制度利用を加速させました。また、終業時間の意識の醸成 (定時退社推進月間の設定など) 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、啓発活動にも取り組みました。

2018年度の主な成果と今後

2018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、8月と11月に設定した定時退社推進月間において昨年度より時間外労働が減少する等一定の効果を得ました。

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は5件となり、前年度 (4件) とほぼ同様となりました。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。

NTT Communications Corporation CSR Report 2019

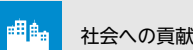
詳細版

CONTENTS

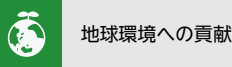
トップコミットメント

企業情報

NTTコミュニケーションズのCSR



社会への貢献

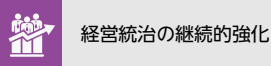


地球環境への貢献



人材の尊重

2018年度の活動実績および2019年度目標
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



経営統治の継続的強化

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、次世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当たり、「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^{*1}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・2017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、社員一人ひとりがいきい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。これらの取り組みが評価された結果、2017年10月には「プラチナくるみん」の認定を受けました。

また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^{*2}）」にもとづく厚生労働大臣認定のうち、3段階目（2019年5月の法改正までの最上位）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、女性の継続就業に関わる制度の整

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。

※1 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。認定された企業は、認定マークである「くるみん」「プラチナくるみん」を利用することができます。

※2 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。101人以上（令和元年5月法改正）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。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。

◆ 新「くるみん」マーク



◆ 「えるぼし」マーク



◆ 2018年度の出産・育児・介護による休暇・休職制度利用者数推移

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
出産休暇（人）	83	76	74	84	63
育児休職（人）	104	154	152	89	173
	女性 101	150	141	84	161
	男性 3	4	11	5	12
介護休職（人）	5	5	3	4	4
	女性 1	2	2	2	3
	男性 4	3	1	2	1

集計範囲：NTTコミュニケーションズ単体

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の事由制限を撤廃する等推進するとともに、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、個々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おります。

「環境・ツール」では、これまで導入していたシンククライアントやBYOD^{*}に加え、2018年度にセキュアド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おります。今後も継続的にデジタルトランスフォーメーション(DX)を活用した自動化・効率化などを行っています。

「意識・風土」では、長期休暇(GW・年末年始)やブリッジ休暇の促進や優良事例を紹介する全社員向けの情報発信を実施しています。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」を行うことで意識・風土の改革を図っています。

※ 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。

NTT Communications Corporation CSR Report 2019

詳細版

CONTENTS

トップコミットメント

企業情報

NTTコミュニケーションズのCSR



社会への貢献



地球環境への貢献



人材の尊重

2018年度の活動実績および2019年度目標
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



経営統治の継続的強化

多様な働き方の推進と生産性の向上

「働き方改革」に2011年度から継続して取り組んでいます。時間や場所にとらわれず、効率的・自律的に生産性の高い働き方を実現するためのスマートデバイス環境が整い、それらを使って業務の効率化を実現する働き方の実践やペーパーレス会議の実施促進を行ってきました。これらの取り組みの結果、2016年4月に創設された総務省選定「テレワーク先駆者百選」に認定されました。2017年には育児および介護関連のみとしていた在宅勤務の事由制限を撤廃し全社員を対象としたことによって在宅勤務の実施者数が大幅に増加し、柔軟な働き方が広がっています。また、在宅勤務事由の撤廃や社外のリモートオフィス利用促進が総労働時間の削減という実績に結びついていると総合的な活動が評価された結果、2019年2月のテレワーク推進賞の実践部門で優秀賞を獲得しました。

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いきい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。

2018年7月に厚生労働省、国土交通省、内閣府などの政府と経済界が連携し実施された「テレワーク・デイ」（交通機関混雑解消の実現に向けた働き方改革の国

民運動）に特別協力団体として参加し、当社は約4,300人（5日間のべ人数）が参加しました。

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（2018年度メニュー数：39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、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い、具体的には①定期健康診断項目の充実、②福利厚生パッケージサービスの創設、③相談窓口の創設（社内制度、健康、育児、介護など）を実施しています。

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。2018年度の有給休暇取得平均日数は17.2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もあり、積極的な利用を推進しています。

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。

2018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。

労働災害（業務災害）発生件数

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
2件	6件	3件	4件	5件

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）

NTT Communications Corporation CSR Report 2019

詳細版

CONTENTS

トップコミットメント

企業情報

NTTコミュニケーションズのCSR

社会への貢献

地球環境への貢献

人材の尊重

2018年度の活動実績および2019年度目標
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

経営統治の継続的強化

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。

社員の意識啓発のための健康増進セミナーを実施しているほか、これまでは正社員と非正社員の間で待遇差があった福利厚生制度について、2018年5月にNTTグループ全体で正社員の制度に一本化したことに合わせ、健康経営推進のためのメッセージを全従業員向けに発信しました。また、健康診断受診率向上のため、未受診者リストを管理担当に通知し、早期の受診勧奨を実施しています。

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2018年度は141人（資格取得者総数：3,076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（2018年度実施者：492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、海外外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。このほか、新たに従業員支援プログラム（EAP）や中途採用者のフォローも行っています。

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、2018年度に引き続き2019年2月に経済産業省と日本健康会議が共同で認定する2019年度の「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

