

## CONTENTS

企業理念

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

2019年度の活動実績および2020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

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

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。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、グローバル化する事業を見据えた先進的な人材育成施策を行っています。

近年、多様性を活かす経営に世界的な関心が集まる中、社員の健康維持はもちろん、多様性を競争力へと変えるための取り組みを重視し、女性の積極活用や働き方改革の促進、グローバルな人事交流など多面的な施策に挑戦しています。

## 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

見据える  
SDGs5 ジェンダー平等を  
実現しよう8 働きがいも  
経済成長も

重点活動項目

人材の育成

P.59

多様性の尊重と  
機会均等

P.63

社員の健康維持・増進

P.66

# NTT Communications Corporation CSR Report 2020

詳細版

CONTENTS

企業理念

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

2019年度の活動実績および2020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

## 2019年度の活動実績および2020年度目標

### CSR指標に即した活動の成果

2019年度は、「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」の柱に即し、設定した目標に対し、概ね「達成」することができました。特に、社員のキャリア形成の維持向上、施策展開による社員満足度調査評価の改善、女性キャリア開発支援や各種支援セミナーの実施など、多様性を意識し、先進性のある取り組みを行ったことで、よい評価結果を得ることができました。

2020年度は、ニューノーマルな世界を意識した働き方を創造するとともに、多様性が尊重され、かつ、新たな人材育成プログラムの始動により、社員と企業がともに成長できる企業グループへ挑戦していきたいと考えます。

### ◆ 2019年度の活動実績および2020年度目標

取り組み施策	中期目標 (5年後になりたい姿)	2019年度				2020年度目標	活動範囲 (バウンダリー)	
		目標	具体的な取り組み状況	定量的な結果	評価		組織内	組織外

### 重点活動項目 | 人材の育成 関連するSDGs ▶ **5** **8**

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>組織活性化施策を展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NTTコミュニケーションズグループの社員、契約社員などを対象とした社員満足度調査の実施</li> <li>社員満足度調査結果を受けてモチベーション維持向上施策の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施策展開の結果、社員満足度調査評価の数値改善(ポジティブな回答割合60.0%、対前年+1.4Pt)</li> </ul>	★★★	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	●
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技術顧問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：18時間	★★	1人当たりの研修時間：18時間以上	●

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 2020

## 詳細版

CONTENTS

企業理念

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

2019年度の活動実績および2020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

取り組み施策	中期目標 (5年後になりたい姿)	2019年度				2020年度目標	活動範囲 (パウンダリー)	
		目標	具体的な取り組み状況	定量的な結果	評価		組織内	組織外
<b>重点活動項目   多様性の尊重と機会均等</b> 関連するSDGs ▶ <b>5 8</b>								
多様な人材の雇用・登用	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>障がい者雇用のさらなる促進を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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じ、引き続き多様な社員のキャリア形成向上を図る</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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などの自主的セミナーが各組織にて開催</li> <li>女性管理職比率の向上を目的に、求められるリーダー像、スキルなどについて管理職一歩手前の女性社員に研修を実施</li> <li>他社人事部長とNTT Com ヒューマンリソース部長との対談を行い、管理職を目指す社員、育児休暇明けの社員に対するキャリアデザイン&amp;上長とのコミュニケーションについてメッセージ発信</li> <li>ダイバーシティ採用イベントにおいて、女性活躍を始め、障がい者採用、LGBT関連についてのNTT Comの取り組みを紹介[RAINBOW CROSSING]</li> <li>育休明け社員向けの両立支援セミナーの開催</li> <li>介護中の社員向けの両立支援セミナーの開催</li> <li>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</li> <li>障がい者雇用前の実習機会の提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各組織において、女性活躍支援のセミナーを実施実績や他社との合流研修が実施された</li> <li>女性社員向けキャリア向上施策を通じて女性管理者比率が6.1%から6.7%に増加</li> <li>人事部長対談を掲載した社内サイトには、女性社員のみならず男性社員からも「責任ある仕事を任せてもらえるのはモチベーションにつながる」「部下とのコミュニケーションを考えるよいきっかけとなった」「育児休暇明け社員の思いに気付いてくれることが嬉しい」というコメントが寄せられた</li> <li>[RAINBOW CROSSING] に出展したところ、説明を聞きに来た学生らの出席者が前年度比2倍増だった。うち1名から入社希望あり</li> <li>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</li> <li>精神障がい者雇用は直近3年で28名採用し、NTT Com単体で法定雇用数を達成</li> </ul>	★★★	<ul style="list-style-type: none"> <li>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じ、引き続き多様な社員のキャリア形成向上</li> <li>組織・国内グループ会社の活動も継続的に実施しながら、社外とも交流を広げ女性活躍のみならずダイバーシティ全般の取り組みを拡大</li> <li>多様な人材の活躍、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</li> </ul>	●	
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	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	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	派遣者は32名派遣(NTT Com単体)を実現	★★★	派遣者30名以上を目標とする。グローバル事業再編を踏まえて施策やプロセスの再定義を実施。また、派遣時期については、新型コロナウイルス感染症の状況をみながら検討	●	
<b>重点活動項目   社員の健康維持・増進</b> 関連するSDGs ▶ <b>5 8</b>								
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	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	<b>【制度・ルール】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ニューノーマルに対応した新たな働き方の制度創設</li> <li>法律の遵守(年休取得5日義務化への対応)</li> </ul> <b>【環境・ツール】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>DX連絡会の継続開催</li> <li>スマートデバイスやチャットBotの活用拡大</li> </ul> <b>【意識/風土】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務を中心とした働き方の推進</li> <li>パルスサーベイ・DX Summitなどの開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間総労働時間縮減(対前年:▲19時間)</li> <li>新型コロナウイルス予防対策もあり、2020年3月時点では社員の80%以上が毎日リモートワークを実施。リモート会議の件数は従来の10倍に増加(1.5万回/月⇒15万回/月)</li> </ul>	★★★	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度・ツール・意識風土の三位一体で働き方改革を継続し、DX推進を含め、さらなる生産性向上を図る</li> <li>新型コロナウイルス感染症対応の経験を踏まえ、アフターコロナの新しい働き方を模索</li> </ul>	●	
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99.7%	★★★	健康診断実施率100%	●	

# NTT Communications Corporation CSR Report 2020

## 詳細版

### CONTENTS

#### 企業理念

#### 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

2019年度の活動実績および2020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

## 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(DX)化の加速による企業競争力の強化を目指し、「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。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事業環境と顧客ニーズの急速な変化を踏まえ「お客さまを支えているという自負心と経験に基づく実践型の技術力とスキルに裏打ちされた各々の現場のプロフェッショナル、かつチームの一員として主体的に判断・行動し、チームプレーで付加価値を最大化できる人材」を求める人材像としています。専門分野に関する深い知識や経験に加え、仕事力・人間力などを兼ね備えた「プロフェッショナル人材」の育成を積極的に推進する観点から、「プロフェッショナル人材育成スキーム」を導入しました。見直しを重ねながら実効性を高めた結果、約7割の社員がマイルストーン以上の認定を取得するなど、一定の成果を上げました。

しかしながら激変する事業環境や市場においては、①専門分野の分類や定義が会社の事業戦略や市場に適合し続ける仕組みが必要となっていること、②知識付与に加えて、よりアウトプットに直結した業務と連動した育成施策の実施が必要になってきていること、といった課題が顕在化しています。このような課題に対応し、事業戦略の実現に必要な人材を輩出し続ける育成スキームへ変革していくため、より業務と連動し、明確化された育成責任のもと、会社と社員がともに成長し続けられる仕組みへと見直しを図ります。

### 2019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。

2020年4月に本格始動した新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。2019年4月現在、計約1,300のスキルアップ研修・スキルアップ支援講座・自己啓発支援講座が受講可能です。今後は事業のDX化を踏まえメニューを拡充予定です。

#### ◆ 目指す人材像「タレントプロフィール」

ソリューション/ サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 知財スペシャリスト</li> <li>・ ファシリティエンジニア</li> <li>・ ITインフラエンジニア・SRE</li> <li>・ フロントエンドエンジニア</li> <li>・ サービスフロントエンジニア</li> <li>・ サービスマネージャー</li> <li>・ デリバリティマネージャー</li> <li>・ データアナリスト</li> <li>・ ビジネストランスレーター</li> <li>・ ITアーキテクト</li> <li>・ ビルディングマネージャー</li> <li>・ ビジネスプランナー</li> <li>・ マーケティングリサーチャー</li> <li>・ セールスイネーブラー</li> <li>・ コンサルティングセールス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報セキュリティ</li> <li>・ ネットワークインフラエンジニア</li> <li>・ サーバサイドエンジニア</li> <li>・ オペレーションマネージャー</li> <li>・ クオリティマネージャー</li> <li>・ プロジェクトマネージャー</li> <li>・ データサイエンティスト</li> <li>・ データエンジニア</li> <li>・ CXデザイナー</li> <li>・ ソリューションアーキテクト</li> <li>・ サービスプランナー</li> <li>・ ビジネスプロデューサー</li> <li>・ CIDO補佐官</li> <li>・ インサイドセールス</li> <li>・ IoTエンジニア</li> </ul>
コーポレート	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営企画</li> <li>・ 監査</li> <li>・ 広報</li> <li>・ 調達</li> <li>・ 財務</li> </ul>	

# NTT Communications Corporation CSR Report 2020

## 詳細版

### CONTENTS

企業理念

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**

2019年度の活動実績および2020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。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。

また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・経験に基づくアドバイスは、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、2019年度における一人当たりの平均研修費は12万円、平均研修時間は18時間でした。

### > 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対象

を広げています。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。2019年度は32名を海外へ派遣しました。

### > 社内公募制度

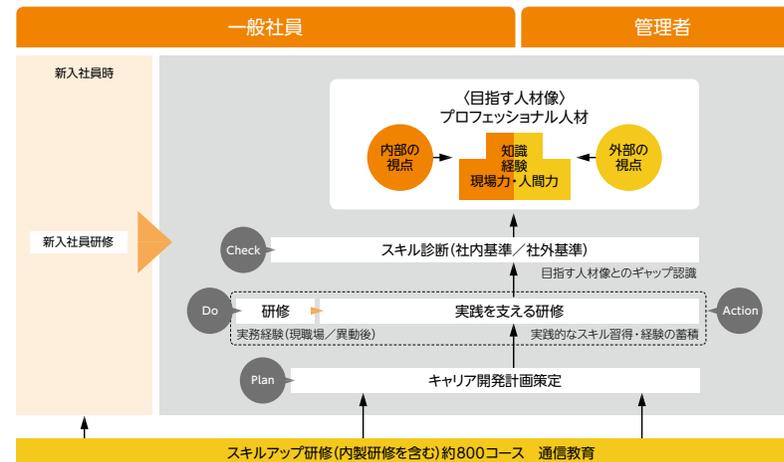
社員起点に異動機会を拡充し、社員がより幅広いフィールドで活躍できるチャンスを提供するために、「社内公募制度」を設けています。年齢を問わず広く社員に利用されており、NTTコミュニケーションズグループ内およびNTTグループ内にて公募を実施しています。

#### 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

2019年度は約125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 2020

## 詳細版

CONTENTS

企業理念

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

2019年度の活動実績および2020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

		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
従業員数(人) <sup>*1</sup>	単体	6,450	6,350	6,250	6,150	5,500
	男性	5,500	5,350	5,250	5,150	4,600
	女性	950	1,000	1,000	1,000	900
	連結	21,650	21,550	22,050	23,300	11,500
女性管理職者比率(%) <sup>*2</sup>		4.7	4.8	5.4	6.1	6.7
離職率(%) <sup>*3</sup>		2.7	3.4	3.2	4.1	3.6
新規採用数(うち外国籍)(人) <sup>*4</sup>		195(22)	201(34)	203(16)	237(10)	203(7)
	男性	148(8)	128(14)	136(9)	163(7)	137(4)
	女性	47(14)	73(20)	67(7)	74(3)	66(3)
再雇用者数(人) <sup>*4</sup>		50	43	45	57	57
障がい者雇用率(%) <sup>*5</sup>	単体	2.0	2.1	2.2	2.2	2.4
	単体および国内グループ会社 <sup>*6</sup>	1.9	2.0	2.2	2.1	2.3

※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<sup>®</sup>」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<sup>®</sup>：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：2019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：14,206人(回答率83%)

# NTT Communications Corporation CSR Report 2020

## 詳細版

### CONTENTS

#### 企業理念

#### 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

2019年度の活動実績および2020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 「新規事業創出コンテスト(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、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」も、2020年で6回目の開催となりました。

2020年度は80チーム、383名がエントリーし、7月の予選会では3日間にわたり72チームがオンラインで新規事業アイデアを発表しました。予選を通過した13チームの発表は、迷子のネコを探すビジネスから衛星データを活用する宇宙ビジネスまで、幅広い内容となりました。今後はユーザーインタビューを実施しながらアイデアをブラッシュアップし、事業化を目指します。

### ◆ DigiCom



2020年度は新型コロナウイルス感染症対策のためDigiComに関わる教育プログラムやイベントはすべてオンライン開催となりましたが、オンライン会議やチャットなどのツールを活用した活発な交流が生まれました。

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。

## ＞ 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 2020

## 詳細版

### CONTENTS

#### 企業理念

#### 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

2019年度の活動実績および2020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。

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

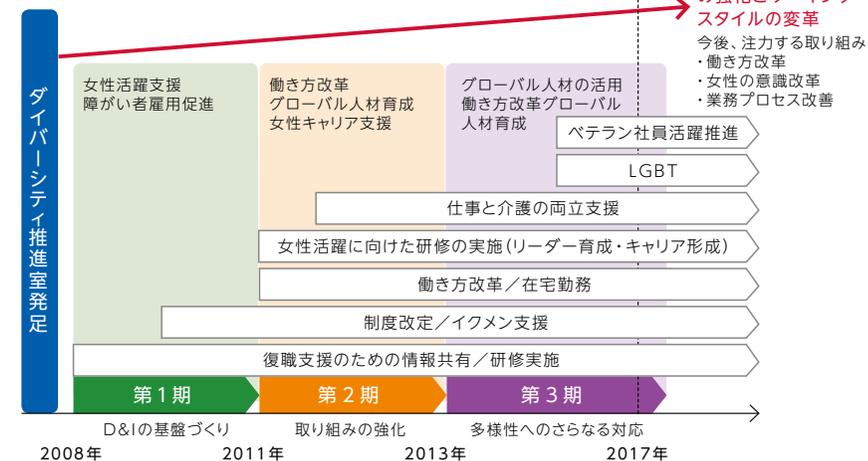
- ・経営戦略で掲げる目標を達成するため、社員の多様性を活かす企業風土を醸成する。
- ・自ら変革・創造を推進する人材を創るため、社員の才能や能力を最大限に発揮できる環境を作り続ける。

### 2019年度の主な成果と今後

2019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、ベテラン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。

#### ◆ ダイバーシティ&インクルージョン施策の推移



#### 主な外部評価



# NTT Communications Corporation CSR Report 2020

## 詳細版

### CONTENTS

#### 企業理念

#### 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

2019年度の活動実績および2020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年度の女性管理者比率7.0%（2019年度末実績は6.7%）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<sup>\*1</sup>にもとづく厚生労働大臣認定「えるぼし」の最上位認定（2016年5月）や、次世代育成支援対策推進法<sup>\*2</sup>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。

2019年度は女性活躍支援におけるセミナーや研修の継続的实施とヒューマンリソース部長と他社人事部長との対談を通じた社内外への情報発信による女性キャリア開発を実施しました。

<sup>\*1</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。

<sup>\*2</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。

### 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、精神障がい者の採用にも取り組んでいます。

2020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2.27%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、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ベテラン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<sup>®</sup>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 2020

## 詳細版

### CONTENTS

#### 企業理念

#### 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

2019年度の活動実績および2020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

## LGBTに関する取り組み

LGBT等の性的マイノリティの人々(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へカリキュラムを組み込むとともに、2019年度はNTTグループの一員としてLGBTの人権をはじめとする権利擁護と地位向上などの社会啓発を目的とした「東京レインボープライド2019」に参加しました。また、LGBT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=LGBTを理解し、支援する人)の交流会を実施しました。

2018年度からアライ表明者にシールを配布するなど、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)の一部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おり、2019年度もゴールドに認定されました。

### ◆ PRIDE指標



# NTT Communications Corporation CSR Report 2020

## 詳細版

### CONTENTS

#### 企業理念

#### 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

2019年度の活動実績および2020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、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、社員が健康かついきい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。

2019年度は、2017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・定着を図りました。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。

### 2019年度の主な成果と今後

WORK-LIFE委員会の活動を中心として、2018年度の社員1人当たり年間総労働時間1,904時間であったものが、2019年度には1,885時間に縮減するなどの一定の効果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」では労働災害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4件となり、前年度(5件)とほぼ同様となりました。健康診断受診率(99.7%)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 2020

## 詳細版

### CONTENTS

#### 企業理念

#### 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

2019年度の活動実績および2020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・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<sup>\*2</sup>）」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



#### ◆ 2019年度の出産・育児・介護による 休暇・休職制度利用者数推移(単位:名)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	
出産休暇	76	74	84	63	55	
育児休職	154	152	89	173	122	
	女性	150	141	84	161	111
	男性	4	11	5	12	11
介護休職	5	3	4	4	8	
	女性	2	2	2	3	5
	男性	3	1	2	1	3

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います。

「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<sup>\*</sup>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います。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 2020

## 詳細版

### CONTENTS

#### 企業理念

#### 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

2019年度の活動実績および2020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。

2019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・デイズ」(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6,350人が参加しました。

## 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15種類のメニューの中から予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」制度を導入しており、その他にもポイントに関係なく利用可能なメニューが21種類も用意されています。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、例えば1回当たり500円(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っており、2019年度は人間ドックが受けられるコアドック年齢の拡大(40歳のみから30,35,40,45,50,55,60歳へ)およびシニアドックの新設(62,64歳)や、人間ドックオプション検査(脳ドックなど)補助メニューの創設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。2019年度の有給休暇取得平均日数は16.3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。

2019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(単位:件)

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
6	3	4	5	4

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 2020

## 詳細版

### CONTENTS

企業理念

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**

2019年度の活動実績および2020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。

近年は特にフィジカルヘルス対策に力を入れており、2019年度は全社員を対象にした歩こうキャンペーン(Com-Walk)や、パーソナルジムトレーナーによる減量メソッドセミナーなどを開催し、社員の健康意識醸成・生活習慣改善につなげています。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2019年度は95名(資格取得者総数：3,129名)に実施しました。

また、入社1～3年目社員に対する個別面談の実施(2019年度実施者：403名)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。

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2020年3月、前年に引き続き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」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

