

CONTENTS

トップコミットメント

私たちが目指す社会

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



社会への貢献



地球環境への貢献



人材の尊重

2020年度の活動実績

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

企業情報



## 人材の尊重

People



ヒューマンリソース部長  
山本 恭子

## 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、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。

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、多様な雇用形態の拡充など多面的な施策に挑戦しています。

- |        |                 |
|--------|-----------------|
| 重点活動項目 | 071 人材の育成       |
|        | 076 多様性の尊重と機会均等 |
|        | 079 社員の健康維持・増進  |

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。私たちは、優秀な人材が継続的に働きたいと思える魅力的な環境づくりに向けて「ライフの充実があつてのワークの充実」を掲げ、①制度・ルール ②環境・ツール ③意識・風土が「三位一体」となった働き方改革に取り組んできました。これは、社会・産業DXのリーディングカンパニーを目指す私たちが世の中に先駆けて実現すべきものと考えています。

今般の新型コロナウイルス感染症の拡大は、これまで私たちが推し進めてきた働き方改革を、一気に加速させることとなりました。新型コロナウイルスの感染拡大が懸念され始めた当初より、派遣社員を含めたすべての社員のリモートワークに必要な環境・ツールを整え、最初の緊急事態宣言以降、現在に至るまで社員の80%以上がリモートワークを継続してまいりました。特筆すべきは、リモートワークやコアタイムのないフレックスタイム制などの組み合わせによって働き方の柔軟性が格段に高まり、社員の満足度が過去5年で最高を記録したことです。また、働く場所と時間の柔軟性が高まったことで育児との両立がしやすくなり、フルタイム勤務に復帰する女性社員が増加するなど、社員の多様性が尊重され、活躍機会が広がることにつながりました。

私どもが培ってきたリモートワークのノウハウを、今後さらにフレキシブル&ハイブリッドワーク<sup>\*</sup>に進化させ、職住近接のワークインライフの実現も含め、一人ひとりの社員のWell-being実現に向け引き続きチャレンジしてまいります。私たちのチャレンジが世の中を変える力となり、サステナブルな未来につながることを期待しています。

<sup>\*</sup> 働く場所と時間を自由に選択できるフレキシブルワークと、リアルとデジタルを組み合わせたハイブリッドワークによる柔軟な働き方のこと

## 2020年度の活動実績

### CSR指標に即した活動の成果

2020年度は、ニューノーマルな世界を意識した働き方の創造をテーマに、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の挑戦という目標に対し、概ね「達成」することができました。特にリモート環境下でのオンボーディングや、1on1の実施推進などを通し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。

2021年度も、継続してニューノーマルな世界を意識した働き方(フレキシブル&ハイブリッドワーク)、多様性を尊重し、さらに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。

### ◆ 2020年度の活動実績

取り組み施策	中期目標 (5年後になりたい姿)	2020年度			評価	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		組織内	組織外	集計範囲

### 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	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020年12月、NTT Comグループを対象に「2020年度NTT Comグループ社員の働き方に関する意識調査」を実施。環境変化に伴う社員エンゲージメントへの影響を考慮し、働き方改革に関する制度やコロナ禍におけるコミュニケーションに関する設問を追加</li> <li>調査結果はこれまでの幹部報告および各組織窓口共有に加え、オンラインジャーナルに掲載し、全社公開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体のポジティブ回答率64.9%(前年度比+5.0pt)をはじめ、全7カテゴリにおいて対前年度および過去4年間の最高値を上回る</li> <li>7カテゴリの中で、前年度から最も上昇幅が大きいのは「連帯感」</li> <li>これまでポジティブ回答率50%未満だった「生産性」が今回50%超となる</li> <li>全体ポジティブ回答率でこれまでの男性&gt;女性の傾向にあったが、今回初めて同値となる</li> <li>強み/改善された点として、「働き方改革の推進(制度/ツールの整備)」「生産的な働き方の実現」「社員の働きやすい職場環境の醸成」「働きがいのある会社」の上昇率が高い</li> </ul>	★★★	●	国内グループ
新たな人材育成プログラムの構築	社員一人ひとりが目標を持って仕事に取り組み、個人はもちろん、各組織がチームとして成長し続けることができる状態	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員と会社の成長循環を創ることを目指した新たな人材育成プログラムの推進</li> <li>1人あたりの研修時間：18時間以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまでのプロフェッショナル人材育成プログラムの認定制度を廃止し、育成プログラムの目的を自己成長へフォーカスし、スキルやキャリアの内省・棚卸しによる成長の振り返りを促進</li> <li>データ活用やデザインなど新規事業分野を牽引するCoE (Center of Excellence) 組織を立ち上げ、全社の人材育成に資する研修プログラムの展開や技術支援を開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>共通指標(独自のタレントプロフィールやスキル定義)を事業動向の変化に合わせて、柔軟に改廃することができた</li> <li>事業領域が広範にわたり多様な人材カテゴリの強化が必要な中、職務スキル開発の育成主体をCoE組織や事業部へ移し、事業動向に応じたきめ細やかな育成を実施することができた</li> <li>1人あたり研修時間：13時間*</li> <li>1人あたりの育成費用：11.4万円/年</li> </ul>	★★★	●	国内グループ

※ 新型コロナウイルス感染拡大の影響により集合型研修の開催中止が相次いだため(オンライン型の研修メニューの拡充にて対応中)

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

CONTENTS
トップコミットメント
私たちが目指す社会
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
社会への貢献
地球環境への貢献
人材の尊重
2020年度の活動実績 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
企業情報

取り組み施策	中期目標 (5年後になりたい姿)	2020年度			評価	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		組織内	組織外	集計範囲
<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</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組みを広げていく</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>	<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若手女性社員にロールモデルを提示するなどのセミナーを開催</li> <li>女性管理職比率の向上を目的に、管理職一歩手前の女性社員対象としたリーダーに必要なスキル習得、マネージャーとしての必要なマインド・キャリアビジョンを具体的に描く研修を実施</li> <li>ダイバーシティ採用イベント(RAINBOW CROSSING)の開催ではNTT Comのダイバーシティ全般や女性活躍、LGBTQへの取り組みを紹介</li> <li>これから産休に入る女性社員・パートナー・多様な働き方に興味がある社員全員を対象とした(プレママ・プレパパ)育児セミナーを開催</li> <li>リモートワークを活かした身体障がい者の積極的雇用を推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>若手女性社員向けのパネルディスカッションを実施。ライフイベントを通じた多様な働き方・キャリア形成など、先輩ロールモデル社員との会話を通じたネットワーク形成を行い参加者アンケートでは全員(100%)が有意義だったと回答</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6.7%から7.2%に増加</li> <li>コロナ禍によりオンラインで開催されたRAINBOW CROSSING MEET UPにおいて、NTT Comブースに集まった参加者が前年度比1.6倍増となり、多様な働き方に関心が集まった</li> <li>(プレママ・プレパパ)育児セミナーに参加した社員全員が先輩社員の経験談や休職中制度、評価の仕組みの理解が深まったことを有意義と感じた(アンケートポジティブ回答100%)</li> <li>障がい者雇用においては法定雇用率2.3%を上回る2.41%を達成</li> </ul>	★★★	●	●	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	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。派遣時期については、コロナウイルスの状況をみながら検討	海外トレイニー施策を企画し、公募・1次選考を終えたものの、新型コロナウイルス感染拡大の影響により施策を中断	新型コロナウイルス感染拡大の影響により、海外トレイニーの新規派遣者は0名。2021年度派遣に向けて2021年1月から応募を再開、約20名の新規派遣に向けて手続きを再開	★	●	●	国内グループ
<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	<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推進を含め更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、Afterコロナの新しい働き方を模索</li> </ul>	<b>【意識風土】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>WL(ワーク・ライフ)ニュースの毎月配信</li> <li>リモートワークハンドブックの作成・活用</li> <li>Remote Work Native Challengeの実施</li> </ul> <b>【制度】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>フレックス制のコアタイムの撤廃</li> <li>リモートワーク制度の実施回数制限の撤廃</li> </ul> <b>【ツール】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ペーパーレス・ハンコレス化の推進</li> <li>勤務票登録の効率化・簡略化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リモートワーク率が年間を通じて70%以上を実現</li> <li>ES調査や各種アンケート結果はおおむね良好(ライフ充実など)</li> <li>1人あたりの平均総労働時間が増加(2019年度:1,885時間⇒2020年度:1,980時間)</li> <li>1人あたりの平均年休取得数の減少(2019年度:17.2日⇒2020年度:14.6日)</li> </ul>	★★	●	●	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	健康診断受診率:99.5%	★★	●	●	国内グループ

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

CONTENTS

トップコミットメント

私たちが目指す社会

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

社会への貢献

地球環境への貢献

人材の尊重

2020年度の活動実績

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

企業情報

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。社員と事業が共に成長する成長循環が回ることが、エンゲージメントを高めることにつながると考えているためです。

また、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、「人が競争力の源泉」であり、「一人ひとりが力を最大限発揮し、この会社で働きたいと思える会社であり続ける」というビジョンに基づき、全社ヒューマンリソース部に加えて、事業組織ごとに育成担当を配置し、人材育成に注力しています。

私たちは、社員の能力を発掘しパフォーマンスを最大化させることで会社全体の力を高める目的と、一人ひとりの市場価値向上を目的に、共通指標となるタレントプロフィールとスキルを触媒として、「個人と組織、双方が連鎖しながら発展し続ける」成長の好循環を実現する、「ODYSSEY」という新入材育成プログラムを推進しています。変化とスピードが激しいビジネス環境の中で、私たち自身も変化に対応し、スキルや能力を磨き続け、自身のエンプロイアビリティに責任を持ち、常に高め続けていく必要があります。ODYSSEYでは、市場動向も踏まえながら、事業にとって本当に必要な人材像(タレントプロフィール)を定義しています。

これらのタレントを目指し、必要なスキルを身に付けていくことで、事業にとっても、そして市場から見ても価値の高い人材になっていけると考えています。

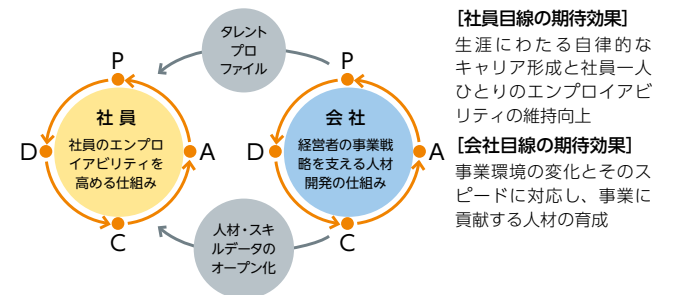
また、プロジェクトが一区切りついた時、異動のタイミング、1on1面談時など、定期的に自分のスキルを振り返り、棚卸しをすることで、日々の成長実感につながり、さらなるスキルアップを目指すモチベーションにも

なっていくと考えています。

ODYSSEYのプラットフォームは常にオープンになっており、お互いがどんなスキルや強み、経験を持っているか共有することで、互いに刺激や学びを得られたり、キャリアに関するヒントを得ることができます。社員同士がつながることで、新たなコミュニティや協働も生まれやすくなっていきます。

このような組織や会社を超えたヨコやナナメのつながりで互いに学び合い・共に高め合う取り組みも推進しています。

◆ 人材開発プログラムのイメージ



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を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

私たちが目指す社会

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

社会への貢献

地球環境への貢献

人材の尊重

2020年度の活動実績  
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

企業情報

2020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。2021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、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メニューも拡充予定です。

◆ 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	セールスイネーブラー
	04	CIDO補佐官
	05	カスタマーマネージャー
	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
デザイン系	10	プロダクトマネージャー(旧サービスプランナー)
	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	デリバリーマネージャー
	22	プロジェクトマネージャー
	47	施工管理エンジニア
	23	サービスマネージャー
	24	フロントエンドエンジニア
	22	プロジェクトマネージャー
	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
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	

	タレントプロフィール	
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
	20	データサイエンティスト
セキュリティ系	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
サービスオペレーション系	32	セキュリティエンジニア
	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
スタッフ系	36	データセンターオペレータ
	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
	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

私たちが目指す社会

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

社会への貢献

地球環境への貢献

人材の尊重

2020年度の活動実績  
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

企業情報

人材育成・評価の仕組み

教育・研修制度

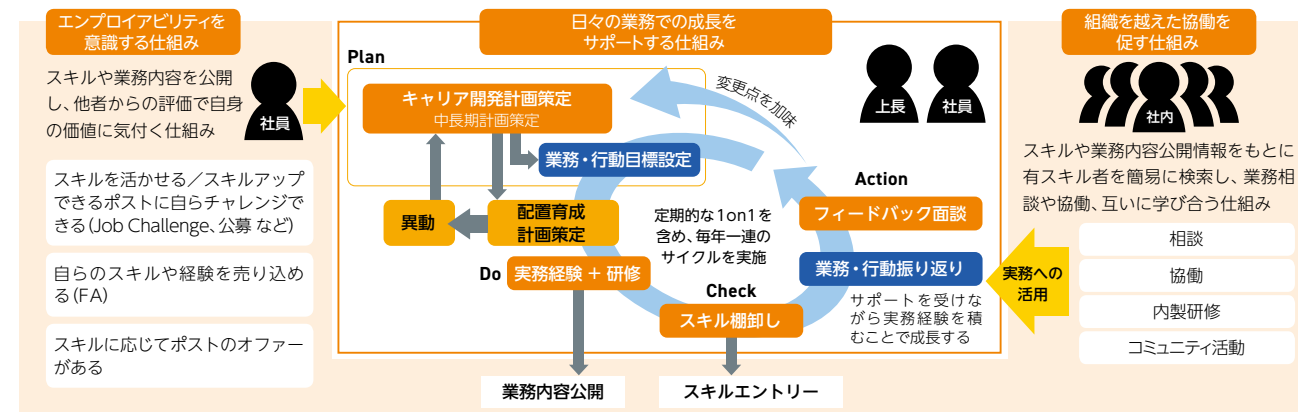
NTTコミュニケーションズでは、社員のスキルアップを図り、適切なキャリア形成を促すために、多様な研修プログラムを用意しています。

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。「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、2020年度における一人当たりの平均研修費は8万円、平均研修時間は13時間でした。コロナ禍の影響により前年度に比べて研修受講状況は低迷したものの、今後はオンライン型の研修メニューを拡充するなど、受講機会の拡大に努めていく予定です。

◆ 人材開発・キャリア開発の全体像



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派遣できずでしたが、2021年1月から応募を再開し、約20名の新規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」というNTTコミュニケーションズグループ内の独自公募制度も展開しており、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も展開しています。

2020年度は約22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

CONTENTS

トップコミットメント

私たちが目指す社会

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

社会への貢献

地球環境への貢献

人材の尊重

2020年度の活動実績

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

企業情報

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。

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

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

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員数(人) <sup>*1</sup>	単体	6,363	6,261	6,142	5,523	5,533
	男性	5,363	5,256	5,122	4,590	4,552
	女性	1,000	1,005	1,020	933	981
	連結	21,574	22,055	23,337	11,494	11,602
従業員一人あたりの基本給と報酬額の男女比 <sup>*2</sup>	管理職	基本給	-	-	-	1:1.02
		報酬総額	-	-	-	1:1.03
	一般職	基本給	-	-	-	1:1.17
		報酬総額	-	-	-	1:1.17
女性管理職者比率(%) <sup>*3</sup>		4.8	5.4	6.1	6.7	7.2
離職率(%) <sup>*4</sup>		3.4	3.2	4.1	3.6	2.4
新規採用数(うち外国籍)(人) <sup>*5</sup>	男性	201(34)	203(16)	237(10)	203(7)	203(5)
	女性	73(20)	67(7)	74(3)	66(3)	66(3)
中途採用実績(人)		34	19	60	50	76
新入社員における中途採用者の割合(%)		17	9	24	17	27
再雇用者数(人) <sup>*5</sup>		43	45	57	57	47
障がい者雇用率(%) <sup>*6</sup>	単体	2.1	2.2	2.2	2.4	2.4
	単体および国内グループ会社 <sup>*7</sup>	2.0	2.2	2.1	2.3	2.3

※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


CONTENTS


トップコミットメント

私たちが目指す社会

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

 社会への貢献

 地球環境への貢献

 人材の尊重

2020年度の活動実績  
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

企業情報

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®：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

◆ 調査概要

実施時期：2020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：13,461人(回答率89%)

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、2021年で7回目の開催となりました。

2021年度は64チーム・220名がエントリーし、ユーザーインタビューを通じて集めたファクトをもとにしながら、自身で立案した事業アイデアの仮説を検証していきます。11月の予選会を突破したチームは、2022年1月に開催される「Demoday」で社内に向けて事業アイデアを発表する予定です。

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、2020年度のDigiCom予選会通過チームの中で、音楽業界のライブ配信における課題に着目したチームがライブ映像配信基盤の事業を提案しました。アプリケーションサービス部が開発した低遅延ライブ配信プラットフォームサービス「Smart vLive™」と連携し、2021年7月に2,000名を招待した音楽ライブ配信の実証イベントを実施することで、サービス提供開始まで進めることができました。

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。

◆ DigiCom



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。



CONTENTS

トップコミットメント

私たちが目指す社会

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

社会への貢献

地球環境への貢献

人材の尊重

2020年度の活動実績

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

企業情報

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や採用活動に取り組んでいます。加えて、さまざまなバックグラウンドを持つメンバーが互いを尊重し、多様な価値観をぶつけあう風土を大切にしています。こうした取り組みは、SDGsの目標5「ジェンダー・平等を実現しよう」、SDGsの目標8「働きがいも・経済成長も」に沿う私たちの重点活動項目です。

近年ではICTを活用した働き方を推進することにより、多様なワークスタイルで活躍できる環境づくりにも取り組んでいます。ダイバーシティの推進は事業の持続的発展に必要不可欠であり、個人のライフとワークを充実させていきます。

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

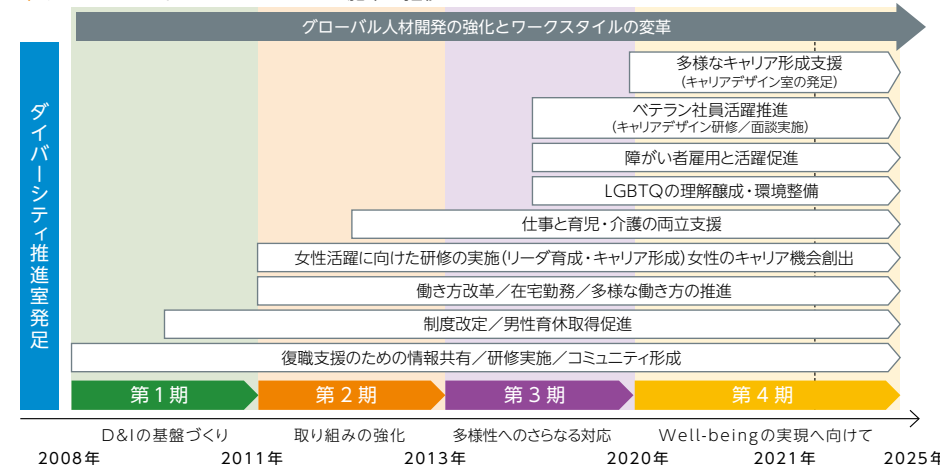
ダイバーシティ推進 基本方針

- ・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し、多様な働き方を尊重した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。

2020年度の主な成果と今後

2020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。今後もこうした取り組みを推進していきます。

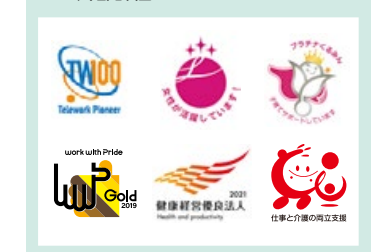
ダイバーシティ&インクルージョン施策の推移



今後注力する取り組み

- 男性育休取得促進
- さらなる女性活躍の推進
- 働く場所を選択できるワークスタイルの検討
- 多様性を生かした女性管理職登用

主な外部評価



CONTENTS

トップコミットメント

私たちが目指す社会

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

社会への貢献

地球環境への貢献

人材の尊重

2020年度の活動実績  
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

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「女性管理職比率倍増計画」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。女性のマネジメント層創出につながるキャリア形成や活躍を支援し、ライフイベントを迎える女性社員を支援する取り組みや育児中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>に基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。

2020年度は女性管理者比率目標7.0%を達成することができました(実績7.2%)。2021年3月には2025年までの女性活躍推進法の行動計画を策定し、今後は2025年の管理職比率15%の目標を掲げ、さらなる活躍機会を拡大し多様なロールモデルの提示をすることで女性活躍推進を実施していきます。

2020年度は若手～リーダー層向けのセミナーや研修を継続的に実施しました。また、ヒューマンリソース部長によるリモートワークネイティブな新しい働き方によるさらなる女性活躍の可能性についてNews Picksや

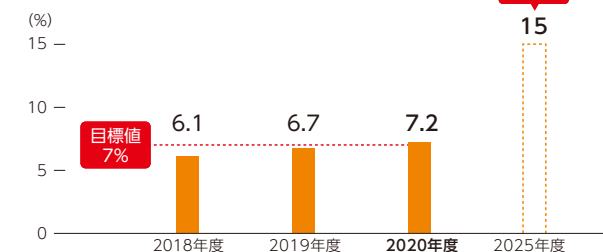
外部講演の機会を通じ対外発信を行うなど、社員の意識変革・醸成につなげました。

※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。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。

※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。

「News Picks」の詳細は、こちらをご覧ください  
<https://newspicks.com/movie-series/84?movieId=1336>

女性管理職比率



(集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびNTTグループ15社への出向社員)

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のもとで、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。

2021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2.41%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形態で、社内では「スペシャリスト」と呼んでいます。

また、60歳の定年退職後も希望者全員が最長65歳まで働きがいをもち働き続けられる継続雇用制度を導入済みです。隔日勤務やショートタイム勤務だけでなく、定年退職前に培ったスキルを活かしてこれまでと同様にハイパフォーマンスが発揮可能な雇用形態など、それぞれの働き方ニーズに対応可能な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


CONTENTS

トップコミットメント

私たちが目指す社会

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

 社会への貢献

 地球環境への貢献

 人材の尊重

2020年度の活動実績  
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

企業情報

に限って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制度とともに、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を向上させるとともに、高パフォーマンスを継続的に発揮し、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 チェオのコンタクトセンターや訪問サポート業務は個人事業主として契約する全国のスタッフが自宅を拠点に業務を行っています。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、2018年にはアジア太平洋地域で初の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」認証審査に合格しました。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スムーズに移行できました。

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/>

**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へ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、2020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

私たちが目指す社会

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

 社会への貢献

 地球環境への貢献

 人材の尊重

2020年度の活動実績  
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

企業情報

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

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、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、勤務時間の制限をさらに緩和しました。加えて在宅勤務を含むリモートワークの利用促進・定着を図ることを目的とした「リモートワーク手当制度」を導入し、全社平均約80%のリモートワークを実現することで、社員の通勤に関する心身の負担を大幅に軽減しています。

また、適正な勤務管理に向けてプライベート充実強化月間を設け、勤務時間(残業時間)削減や計画的な有給休暇取得促進を図るとともに、業務効率化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メールマガジンで定期配信するなどしています。

#### ◆ 主な職場環境の変化

	従来	2021年10月時点
リモートワーク制度	1カ月のうち8日まで	日数制限なし
フレックスタイム制度	コアタイム(午前10時から午後3時)あり	コアタイムなし
リモートワーク手当	なし	新設(200円×リモートワーク実施日数)
通勤費制度	定期支給	実績支給(経路に基づく片道の交通費×通勤実績の回数)
1日の最低勤務時間	4時間	3時間(午前7時から午後10時までの間で、連続でなくても可)
分断勤務制度	あり	あり

### 2020年度の主な成果と今後

総労働時間については、2019年度は社員1人当たり1,885時間であったものが、2020年度には1,980時間に増加してしまいました。出社主体の働き方からリモートワーク主体の働き方に切り替わったこともあって単純比較はできませんが、総労働時間が増加してしまったことは課題と受け止めています。リモートワーク主体の働き方のあるべき姿の検討を深め、縮減に向けて取り組みます。

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1件となり、前年度(4件)を下回りました。健康診断受診率(99.5%)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。

CONTENTS


トップコミットメント

私たちが目指す社会

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

 社会への貢献

 地球環境への貢献

 人材の尊重

2020年度の活動実績  
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

企業情報

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。

また、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。

これまで実施してきたプレママ・プレパパセミナーを2020年度も実施し、参加者アンケートでは全員から有益だったという回答が得られました。2021度も引き続き復職セミナーや休職者向けコミュニティの形成も実施していきます。これらの各種セミナーでは、希望する全

社員に多様な働き方の紹介やロールモデル提示などを行い、ライフイベントを通じたキャリア形成を支援しました。

※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。

◆「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



◆ 2020年度の出産・育児・介護による休暇・休職制度利用者数推移

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
出産休暇(名)	74	84	63	55	54	
育児休職(名)	152	89	173	121	98	
女性	141	84	161	111	92	
男性	11	5	12	11	6	
育児休職から復職した従業員(名)	77	64	82	70	77	
女性	67	58	72	61	60	
男性	10	6	10	9	17	
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総数 <sup>※1</sup> (名)	74	64	78	67	74	
女性	65	58	68	59	58	
男性	9	6	10	8	16	
育児休職後の従業員の復職率 <sup>※2</sup> (%)および定着率 <sup>※3</sup> (%)						
復職率	女性	100.0	100.0	96.0	96.8	96.8
男性	100.0	100.0	90.9	100.0	100.0	
定着率	女性	97.0	100.0	94.4	96.7	96.7
男性	90.0	100.0	100.0	88.9	94.1	
介護休職(名)	3	4	4	8	8	
女性	2	2	3	5	4	
男性	1	2	1	3	4	
平均有給休暇取得日数(日)	17.5	17.4	17.7	16.2	14.0	
平均有給休暇取得率(%)	88	87	89	81	70	
復職せず退職(名)	0	0	4	2	2	
女性	0	0	3	2	2	
男性	0	0	1	0	0	

※1 2019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 (2020年度復職者 ÷ (2020年度復職者 + 2020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 (2019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 ÷ 2019年度に育児休職から復職した社員数) で算出

CONTENTS

トップコミットメント

私たちが目指す社会

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

社会への貢献

地球環境への貢献

人材の尊重

2020年度の活動実績  
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

企業情報

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

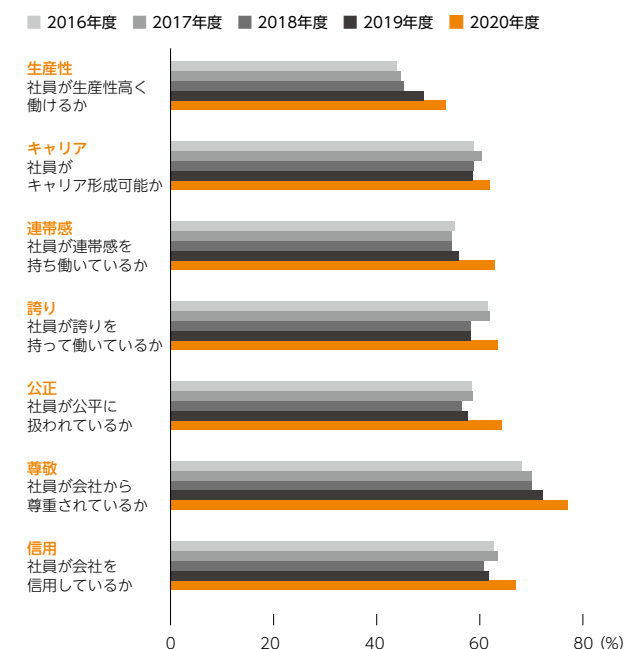


2002年にリモートワークをトライアル導入し、2018～2019年の「テレワーク・デイズ」には社員6,350人が参加するなど、ICTやデータを活用した変革を進めてきました。新型コロナウイルス感染症の感染拡大が本格化しはじめた2020年2月以降、いち早く全社リモートワークへの移行を決断しました。同年から現在までのリモートワーク率は80%を維持しています。



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。その結果として、2020年度、過去最高の従業員満足度を記録しました。

◆ ES調査結果

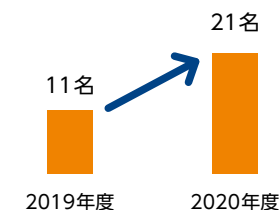


■ 制度・ルール

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環境におかれている社員が活躍できる環境が整ったことで、時短勤務からフルタイムへの復帰者数が約2倍に増加しました。2020年度の従業員満足度 (ES) 調査では、女性のポジティブ回答率が男性と同水準になりました。また、「リモートワークとフレックスタイム制度の活用で育児休職または時短勤務からフルタイムへの復帰がしやすかった」といった回答もありました。

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。



CONTENTS

トップコミットメント

私たちが目指す社会

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

社会への貢献

地球環境への貢献

人材の尊重

2020年度の活動実績  
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

企業情報

■ 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。

会議以外の時間でチームメンバーとコミュニケーションを取る機会が減ったことから、簡単な相談や雑談ができるコミュニケーションツールである「NeWork」をリリースしました。これにより、リモート環境下でもコミュニケーションが活性化しました。加えてリモートワークにおけるTips<sup>\*1</sup>やマナーをまとめた「リモートワークハンドブック」や、新規着任あるいは長期の休暇から復帰したメンバーが早期に組織・チームの一員として定着し、戦力化するまでの一連の受け入れプロセスにおけるTipsをまとめた「オンボーディングハンドブック」を制作し、社外にも公開しました。

また、これまで導入していたシンクライアント<sup>\*2</sup>やBYOD<sup>\*3</sup>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

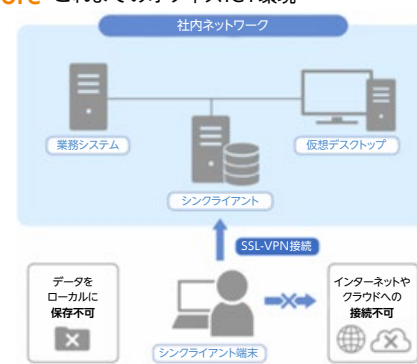
タ利活用など新しい挑戦を始めています。

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。

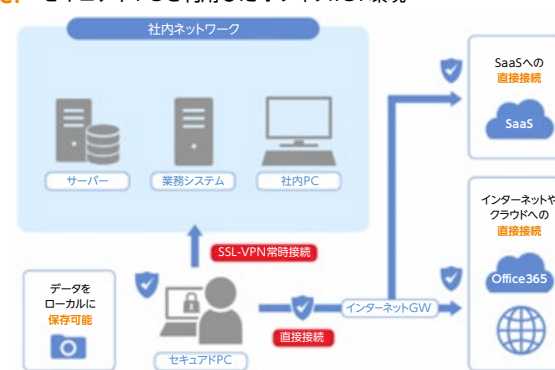
※1 Tips：コンピュータやソフトウェアの操作法などに関する工夫やテクニック  
 ※2 シンクライアント：仮想デスクトップ環境下において記憶媒体を省いて利用に特化した端末  
 ※3 BYOD：Bring Your Own Deviceの略。社員個人が所有するモバイル端末を業務に活用すること

◆ 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



■ 意識・風土

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。

トップダウン施策では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簡潔に全社に説明する「5mins HR」を行うなど、オープンなコミュニケーションを工夫しました。

ボトムアップ施策では、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「1 on 1」を通じて認識や方向性を合わせました。メンバーが力を発揮するための成長支援や体調面・精神面のケアを実施し、会社と社員の信頼感を醸成しました。

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、2020年度のES調査では社員が「連帯感」を持ち働いているかのポジティブ回答率が前年度との比較で7ポイント上昇(63.2%)し、調査内で最大の上げ幅となりました。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。




CONTENTS


トップコミットメント

私たちが目指す社会

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

 社会への貢献

 地球環境への貢献

 人材の尊重

2020年度の活動実績  
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

企業情報

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います。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メニューは8割以上の社員が登録しています。

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っており、2020年度は疾病の早期治療および早期回復に関する支援を一層充実するなど観点から、社員やその家族に最適な医療などを提案する「ベストドクター紹介・医療方針提案(M3PSP\*)」を新設しました。

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。

\* 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

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。2020年度の有給休暇取得平均日数は14.6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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出産休暇(出産日の前6週間・後8週間)</li> <li>・ 育児休業(子が3歳になるまで)</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 時間外勤務や深夜勤務の制限</li> <li>・ 育児サービスの割引券などの交付</li> </ul>
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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護のための短期の休暇取得制度</li> <li>・ 介護休業(最長1年6カ月)</li> <li>・ 介護のための短時間勤務制度(4・5・6時間/日から選択)</li> <li>・ 時間外勤務や深夜勤務の制限</li> <li>・ 介護サービスの割引券などの交付</li> </ul>
継続雇用支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
病気になったときの両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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業を取得できます(病気休業期間 最大3年)。</li> </ul>
LGBTQなどの性的マイノリティ社員のための支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>
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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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)</li> </ul>



CONTENTS

トップコミットメント

私たちが目指す社会

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

社会への貢献

地球環境への貢献

人材の尊重

2020年度の活動実績  
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

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。2020年度は特に新型コロナウイルス感染症の防疫対策、リモートワーク環境における新たな課題への対応などについて協議を行い、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)

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
3	4	5	4	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、2020年度は前年度に大いに盛り上がった全社員を対象にした歩こうキャンペーン(Com-Walk)に、食事アプリを使って食習慣の改善を促すキャンペーン(Com-Meal)を加えた「健康チャレンジ」の開催や、生活習慣病予備群である特定保健指導対象者がWeb上で特定保健指導を受けられる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、2019年度約5割だった特定保健指導の受診率が2020年度は8割程度まで伸びました。引き続き受診を奨励し、100%を目指します。

◆ 「Com-Walk」と「Com-Meal」を連動した「健康チャレンジ2020」



また、入社1~3年目社員に対する個別面談(2020年度:427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2021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



CONTENTS


トップコミットメント

私たちが目指す社会

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

 社会への貢献

 地球環境への貢献

 人材の尊重

2020年度の活動実績  
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

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、職場の改善に活用しています。

2020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139名（資格取得者総数：3,235名）に実施しました。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ました。

### ◆ 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