

## CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重

ガバナンス

第三者保証

企業情報



# 人材

## 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

NTTドコモビジネスの競争力の源泉は、「人」の力にあります。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めざ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。

近年、多様性を活かす経営に世界的な関心が集まる中、私たちNTTドコモビジネス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を取り組んでいます。

多様性を競争力へと変えるための取り組みを重視し、人材の育成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、その過程で得た知見やノウハウを積極的に社会に還元することで、サステナブルな未来の創造をめざします。

### 見据えるSDGs



#### ▶ 081 人的資本

#### 重点活動項目

#### ▶ 085 人材の育成

#### ▶ 095 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

#### ▶ 106 人権の尊重





# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重

ガバナンス

第三者保証

企業情報

## 人的資本

世の中に対して価値あるものを生み出し、サステナブルな未来を作る原動力となるのは「人」です。NTTドコモビジネスグループの人的資本に関する考え方、取り組みをご紹介します。

### ガバナンス

持続的な事業成長と企業価値向上に向け、中長期にわたり競争優位のあるビジネスを創造するため、競争力の源泉である人的資本に関わる統合的な戦略策定・実行、戦略的な投資は必要不可欠です。このような観点から、私たちは経営戦略と連動した人事戦略・人材育成方針の策定・遂行に関する議論・検討・推進を目的とした人事戦略委員会を設置しています。委員会を通じて、人材ポートフォリオ・マネジメントや事業強化に向けた人材の戦略的配置、労働生産性指標などによるリソースマネジメント方針などの主要なHRマネジメント・テーマに関し、中長期の戦略策定とKPI指標に基づく実行マネジメントを含む経営ガバナンス体制を構築しています。

また、重要な人材課題については、サステナビリティ推進委員会と連携・審議を行い、定期的に取締役会への報告を行います。

P.012 レポート内「サステナビリティ推進体制図」もご覧ください

### 【人事戦略委員会の概要】

	内容
設置目的	経営戦略と連動した人事戦略・人材育成方針の策定・遂行に関する議論・検討・推進
構成	委員長：副社長(コーポレート担当) 委員：副社長、本部長、経営企画部長、ヒューマンリソース部長
開催	討議議題に応じ随時開催、四半期1回程度の開催予定
討議内容	(1)経営戦略と連動した人事戦略・方針 (2)ビジネス拡大・事業課題解決に向けた人員政策・方針
事務局	ヒューマンリソース部

また、人材成長・提供価値成長・事業成長を組み合わせたSustainable Growth Cycle (SGC) と、Sustainable Growth Metrics (SGM) を定め、定期的かつ定量的なモニタリングによる変革のための可視化を行い、持続的な事業成長に向けたマネジメントを推進しています。

### 【Sustainable Growth Cycle (SGC)】



人材成長におけるSGMには、事業推進カテゴリーごとに必要となる注力人材の充足率や、多様性指標、リソースシフト状況やエンゲージメントスコアなど、成長のためのドライバーとなる重要な項目を設定し、項目ごとに変化量を考慮したモニタリングサイクルを設けて、結果について人事戦略委員会などに報告を行うとともに、課題と解決策について議論を行います。

### リスク管理

私たちは、事業の内外に存在するリスクの発生を予想・予防し、リスクが顕在化した場合でも損失を最小限に押さえ、持続的な事業成長に資することを目的として「リスクマネジメント規程」を制定し、代表取締役副社長を委員長とする「ビジネスリスクマネジメント推進委員会」によるリスクマネジメントを行っており、人的リスクについても全社リスクと捉えています。「人材」に関しては以下を主なリスク項目として想定し、リスクシナリオや影響範囲について検討するとともに、リスクのモニタリング方法を定めて定期的なリスクマネジメントを実施しています。

### 地政学的に関するリスク

- 地理的な位置関係において、政治的、社会的、軍事的な緊張が高まり、社員の安全確保が困難になる

### 災害などの発生によるレジリエンスリスク

- 台風、水害、地震および火山噴火などの自然災害の発生により、社員の人的被害が発生する



# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報

## 感染症(パンデミック)によるリスク

- 感染症によるパンデミックの発生による社員の感染

## 人権問題への対応に関するリスク

- ハラスマントの発生、それに対する会社の不適切な対応
- 社員の男女差別・障がい者差別・宗教や人種を考慮しない発言・行為の発生による職場環境の悪化およびレピュテーションリスク

## コーポレートガバナンスに関するリスク

- グループ会社への統制・連携の不徹底

## 人材(確保・育成・働き方)に関するリスク

- 必要な人材の採用・育成ができない
- 社員のモチベーションダウン・退職
- 昇格・異動・評価・成長機会に関する不満増加
- 人事配属の停滞・社員の高齢化／退職増加
- 人材育成プログラムの陳腐化
- 社員の心身不調の発生

## ステークホルダーに対するコンダクトリスク

- 多様性を認めず少数派の社員への不当な待遇や不採用・不登用
- 特定の社員への業務稼働の集中、業務効率化が進まないなどによる長時間労働や心身への負担の蓄積と、当該社員とのコミュニケーション不足による把握遅延・不適切な対応

これらリスクに対する対応をリスクオーナーを中心に着実に実行することで、社員の安心・安全を確保し、モチベーションの向上・自己成長につなげていきます。

## 戦略

私たちは事業ビジョンの達成に向か、社員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮して自己実現・自己成長を叶えることをめざし、誰しもが当然持っている内発的な動機づけを満たせるよう、さまざまな取り組みを行っています。

### 事業Vision達成

自己実現欲求  
(理想の自分になりたい)

尊厳・承認欲求  
(他者に認められたい)

社会的欲求(社会に属したい)

安全欲求(安全を確保したい)

生理的欲求(生命を維持したい)



### 経営に対する信頼

#### エンゲージメント向上・社員の自己成長

社員の自己成長・実現と企業のビジョン／パーソナリティが共感し合う状態



#### キャリア自律

#### 成長機会

#### Well-Being／ダイバーシティの実現

誰もが生き生きと働き幸福感を感じている状態



#### ハイブリッドワーク

#### チームコラボレーション

#### 健康／CSV経営の実現



#### 健康経営



# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報

## 経営に対する信頼

透明で正直な情報公開と社員対話の機会を設け、継続的な人材投資を実現することで、社員が経営に対して信頼を持つ状態をめざします。

## エンゲージメント向上・社員の自己成長

社員の自己成長・自己実現と企業のビジョン／パスが共感しあう状態をめざします。

### ▶ キャリア自律

自己実現のための生涯にわたるキャリア形成を支えるというビジョンを掲げ、社員がキャリア自律のために自律的に学び成長できる環境・仕組みを整えます。また、2020年よりキャリアデザイン室を設置し、キャリアコンサルティングに関する専門組織として社員をサポートする他、キャリアデザイン室に蓄積された知恵とノウハウをまとめた「発奮・スタンスセオリー」を全管理者向けに公開し、上司のキャリア支援力・面談力向上にも取り組んでいます。キャリアを想起する機会を増やす仕掛けとしては、ジョブ情報(JobBoard／タレントマネジメント内のポスト情報)、学び情報(研修開催情報)、人情報(キャリアの参考情報)をデータとして活用できるキャリア自律支援システム「BoostPark」も導入し、活用しています。

社員が自ら考え、判断し、行動していくことで、働きがいの向上が実現するとともに、価値創造や生産性向上

を事業成長につなげ、社員と事業がともに成長するサイクルによるエンゲージメント向上をめざします。

### ▶ 成長機会

DXリーディングカンパニーとして、社員全員がDXに資する新たな知識やスキルを習得し意思決定や業務へ活用していくため、全社員がデータ利活用・ビジネス／デザイン・エンジニアリング領域における社内学習や学習コンテンツを選択し受講することをめざし、社員の自律的なアップスкиリングの支援を行います。社員個々が自律的に学習し、オープンに学びあい、ともに高めあう風土醸成を行っています。

また、学びや仕事に関する選択肢や情報をオンラインプラットフォーム上で提供し、組織が必要とする業務ポストに対し社員自らが応募する社内公募制度や、エントリーした社員に対し組織がオファーする社内スカウト制度、加えて本務業務とは異なる業務を兼任し参画するダブルワークなど、業務を通じたキャリア実現の環境を整え、スキル・経験の多様性に富んだ成長を後押ししています。

## Well-being／ダイバーシティの実現

社員の誰もが生き生きと、幸福感を感じて働くことができる環境をめざし、さまざまな取り組みを行っています。

### ▶ 多様な人材の雇用・育成・登用

さまざまなバックグラウンドを持つメンバーがお互い

を尊重する環境をつくり、一人ひとりのWell-Being実現と新たなイノベーション創出をめざします。具体的には、女性のマネジメント層創出につながるキャリア形成サポート、ライフイベントを迎える社員を支援する取り組み、一人ひとりの能力を最大限に発揮できるよう適性を考慮した障がい者雇用などを継続的に実施しています。

### ▶ ハイブリッドワーク

業務特性に応じて対面・リモートを組み合わせた柔軟性の高いワークスタイルやワークプレイスを選択できるよう、業務環境を整備するとともに、対面コミュニケーションも重視した協働機会の創出につながる活動を増やし、強固なチーム作りに取り組んでいます。また、2022年7月には働く場所に加え、住む場所の自由度を高める制度を導入し、転勤や単身赴任を伴わない働き方を選択できるようになりました(2025年7月末までの制度利用者は約312名)。社員一人ひとりが働き方を自由にデザインできるフレキシブルな環境作りにより、ワーキングライフをさらに推進していきます。

### ▶ チームコラボレーション

メンバーの成長支援を目的とした対話型コミュニケーションとしての1on1の浸透・質の向上や称賛・承認しあう文化の醸成などに加え、対話から協働・共創を推進する「組織開発」の取り組みも開始しました。オープンに発信し組織やチームを超えてコラボレーションできる環境作りなどを行うことにより得られる社員の心理的安



# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報

全性の確保を前提とし、多様な個性が尊重され認め合い、トライを重ねて実践から学び、新たな価値を生み出せる職場づくりをめざします。

## 健康／CSV経営の実現

### ▶ 健康経営

NTTドコモビジネスでは、社員が安心・安全・健康に働き続けるための環境づくりを通じて、社員が生き生きと働く「人的資本経営」、社員と家族の心身の健康の維持・増進をめざす「健康経営」を事業運営の最も基本的な取り組みとして推進しています。具体的には、労働安全衛生の徹底に加え、社員の健康増進を目的としたフィジカルヘルス施策(ウォーキングイベントや睡眠施策、特定保健指導など)、メンタルヘルス施策(毎月のパルスサーベイによる定点チェック、および、若手社員・異動者・マネージャー向けセルフケア・ラインケア研修など)を実施しています。

### ▶ CSV経営

日常生活を通じてどの程度の二酸化炭素を排出しているかを理解し、エコアクションを行ってその削減に取り組むことに全社員でチャレンジすることや、里山保全活動などを通じて環境配慮の取り組みを進めています。また、業務を通じて培った技術やスキルをボランティアとして提供するプロボノ活動や、各種募金活動など、幅広い社会貢献活動機会を社員に提供するとともに、そのこ

とを社員が誇りに思える企業風土をめざし取り組んでいます。

## 指標と目標

私たちはサステナビリティ基本方針に則り、「人材」分野における重点活動項目「人材の育成」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進」「人権の尊重」のそれぞれに、主要推進事項と関連するKPIを定め、人材マネジメントを行っています。

P.020 KPIについては、レポート内「指標・目標と活動の成果」をご覧ください



## CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報

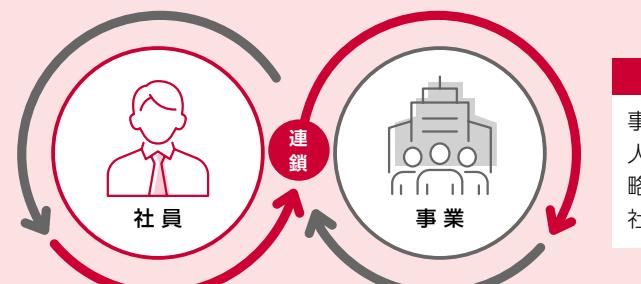
重点活動項目

## 人材の育成

### 私たちのアプローチ

私たちは、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ことを基本方針とし、「社員(個)の成長」と「事業の成長」の両方の観点をふまえた人材育成プログラム「ODYSSEY」など、多彩な人材育成施策を推進しています。「社員(個)の成長」に向けては、働きがい・成長実感を得られるような支援を行うことで、先が読めないVUCAの時代において求められる「自ら挑戦し、自律自走する姿勢」を持てるよう関わりながら Well-being の実現に向けて取り組んでいます。「事業の成長」に向けては、事業のなかで定める重点領域における高度人材の育成や、多くのビジネス領域で求められるDXスキルを全社共通で高める取り組みを行っています。また、これらを両輪として推進するために、社員の成長意欲を事業の中で発揮できる仕掛けづくりを行っています。

#### [ 社員と事業がともに成長するサイクル ]



#### 社員の(個)の成長

Well-being 実現のため、  
社員一人ひとりにとっての  
働きやすい環境づくりや働きがい・成長実感の支援

#### 事業の成長

事業の目標達成に必要な  
人材基盤づくりや事業戦略に連動した人事戦略・  
社会課題解決等への対応

#### 「ODYSSEY」の3つのコンセプト

##### ① Talent

共通指標(タレントプロファイルとスキル)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、自身のめざすロールモデルなど仲間を見つけ、学びの見せる化／見える化によって学び合う風土を醸成する

##### ③ Active

自己実現への道筋を見つけるさまざまな情報や選択肢を施策やシステムを通じて提供することで、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

「ODYSSEY」では「Talent」「Open」「Active」の3つのコンセプトで、「個」が自己実現への道筋を見つけるための選択肢や情報を提供しています。3つのコンセプトはそれぞれが共通的な指標の導入、開かれた風土の醸成、自ら選択して動ける環境の整備を意味し、社員の成長の方向性を示しています。また、「DXを推進できる人材づくり」や「専門性を高めること」を重視した取り組みについても推進します。会社が提供する自律的に挑戦できる機会を活かしながら事業貢献に必要なスキルを高められる施策を整備しており、社員とのサステナブルな共栄関係を継続して図っていきます。



# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重

ガバナンス

第三者保証

企業情報

## 2024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。2024年度は、事業を通して自律的にキャリアを描くための支援施策を強化し、社内ロールモデル“コムパス”的公開や、越境プログラム\*の増設を実現しました。社員が社内でのキャリアを具体化するためのサポートとして、キャリアステップの先駆者となる約70名のキャリアを公開しました。越境プログラムでは、これまで取り組んでいた社内でのダブルワーク施策に加え、社外でのダブルワークや1年間フルコミットで社外活動に取り組む施策を開始し、これまで以上に現業とは異なるフィールドでの行動を通じてキャリアを考え直せる機会を提供しました。

また、2023年度から取り組んでいる事業戦略上必要な人材を定義した「タレントプロファイル」と「スキルレベル」を用いた人材情報の把握・管理方法も運用にのせることができました。デジタルトランスフォーメーションを加速させるために必要なスキルレベルを持つ人材をDXコア人材と定義し、全社の半数程度の人材数に到達するよう育成計画を

実行し、2024年に目標人材数に到達しました。CoE (Center of Excellence) 組織における専門領域の育成施策や、技術顧問による研修など、高度スキルを身に着け、事業に役立てるようなメニューを提供しています。

今後は、キャリア自律の思想をさらに根付かせながら、ミドルシニア層などキャリアの悩みが大きい層へのアプローチを深めていく予定です。また、育成(スキルシフト)を通じた人材ギャップを戦略的に充足していくための人材育成計画をさらに具体化し、事業状況にあわせた人材数を確保できるよう、人材ポートフォリオの精度を高めながら育成施策を実行していきます。加えて、AI・データ活用・セキュリティ・ビジネスリレーションの4つのテーマをすべての分野で共通する要素と位置づけ、全社員が初級レベル程度のスキルを持った状態としていくような取り組みも強化していきます。

\* 現業と異なる社内外での活動(ダブルワーク・出向・勉強・ボランティアなど)を指す

P.087 人材育成施策については、レポート内「人材ポートフォリオの取り組みイメージ」をご覧ください

[ Center of Excellece組織による人材育支援 ]



デザイン CoE (デザインスタジオ KOEL)

**KOEL**

DESIGN STUDIO by NTT Communications

- |           |                |
|-----------|----------------|
| 1. ビジョン策定 | 4. コミュニケーション設計 |
| 2. 事業開発   | 5. 組織設計        |
| 3. 事業改善   | 6. 人材育成        |

「デザインCoE」の詳細は、こちらをご覧ください  
<https://www.ntt.com/lp/koel#solution>

データサイエンティスト CoE (デジタル改革推進部)



セキュリティ CoE

(情報セキュリティ部 / N.F. Laboratories)



- |         |
|---------|
| 人を育てる   |
| 企業を守る   |
| サービスを創る |

「N.F. Laboratories」の詳細は、こちらをご覧ください  
<https://nflabs.jp/business/>

# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

 社会

 環境

 人材

人的資本

**人材の育成**

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

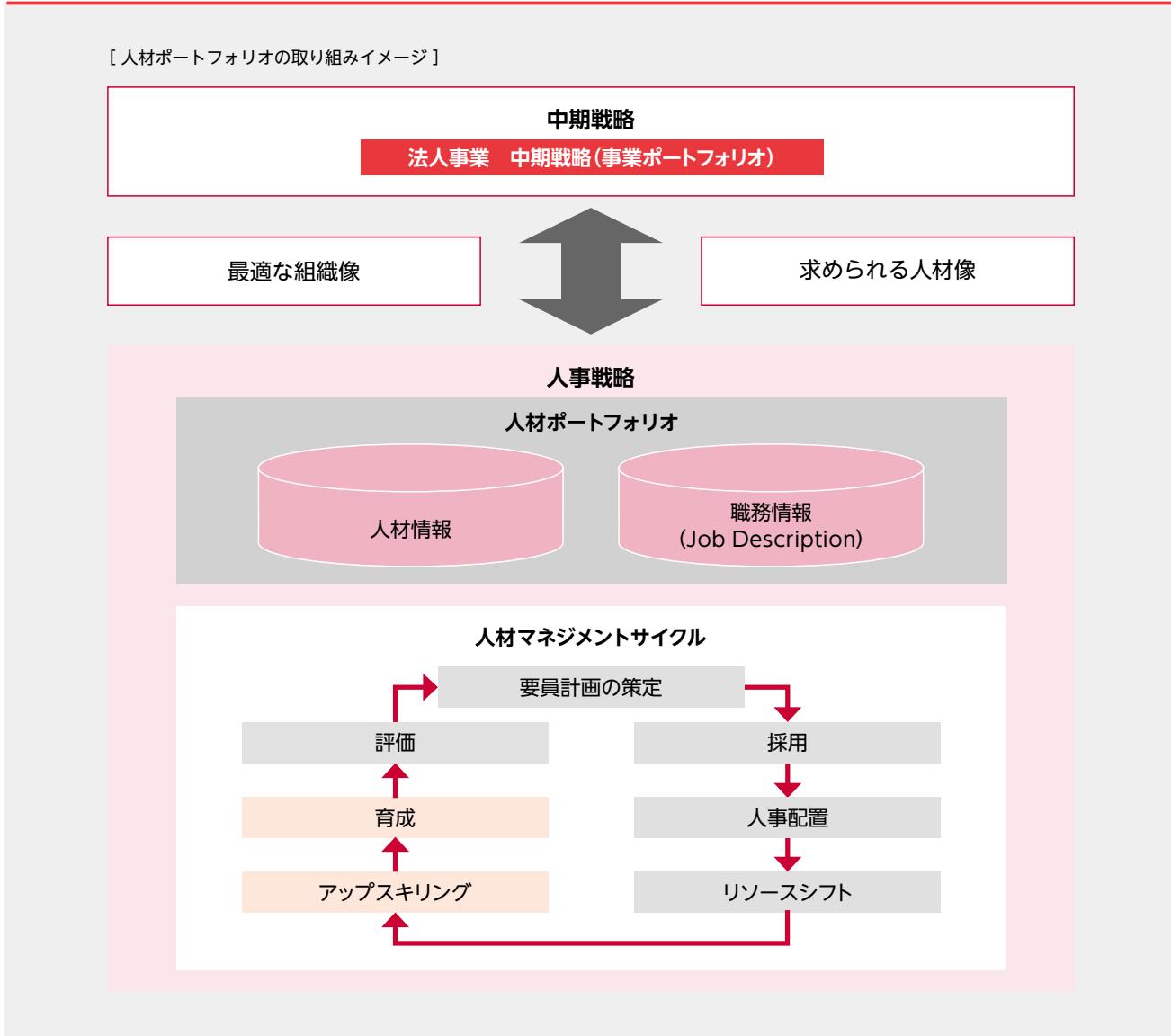
人権の尊重

 ガバナンス

第三者保証

企業情報

[人材ポートフォリオの取り組みイメージ]



## リスクと機会

人材育成におけるリスクとして、多様な人材一人ひとりが活躍するための育成、モチベーション維持、成長機会、人材配置、評価などが不十分であった場合、社員の活力低下や人材の流出が懸念されます。特に、人材育成プログラムの陳腐化は、将来的に重要なスキルを持つ社員の育成の遅れや社員のモチベーションダウンにつながりやすく、会社に対する不満の増大のほか、中長期的には人材充足に支障をきたす可能性があります。

また、機会としては、人材ギャップを戦略的に充足していくための人材育成計画の策定や人材育成プログラムの年度単位での見直しにより、都度必要な形にアップデートされた人材育成を行うことで社員のモチベーションアップが期待できます。さらに、積極的な手挙げ制度の活用などにより、成長機会の増加と人材配置への不満の解消が見込まれます。

## 人材育成・評価の仕組み

### 教育・研修制度

NTTドコモビジネスでは、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ドコモビジネス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

# CONTENTS

## トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

## 人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重

ガバナンス

第三者保証

企業情報

「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。また、ラーニングマネジメントシステムを用いて、セルフマネジメントが上達する経験学習サイクル実践施策を行っており、社会人基礎力の向上・自律的キャリアの土台を形成しています。

加えて、全社員が各自のキャリア開発プラン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。階層別研修では、特定の階層単位での研修を実施し、階層ごとに必要となる素養を強化しています。エントリー層向けの若手研修をはじめ、ミドル層向けの30歳社員研修、マネジメント層向けの課長研修、上位層向けの次世代リーダー育成プログラムなど、階層単位での取り組みを行っています。また、社員

が受講できる一般的な研修(Off-JT)として、約1,300のさまざまな研修コースがラインアップされている公開講座や、CoE組織主催の研修・技術顧問による研修などを提供しています。そのほか、自律的な学びを促進するための通信教育講座の利用や、資格の取得支援などの育成施策をとりそろえています。なお、社員マネジメントのなかで重要な役割を担うミドルマネージャーに向けては、新任／既任課長研修の実施やキャリアサポート力強化研修を実施することで、複雑化する社員からの相談に対する支援を強化しています。

事業視点では、社会に変化をもたらす新しい価値をお客さまと共に生み出していくためにソフトウェア開発力の強化やモダンなプロダクト開発手法の定着が求められています。こういった強化すべき領域に向けては、卓越

した知識や豊富な経験を持つ3名の方を技術顧問として招へいし、社員にとって貴重かつ有益なインプットの機会を作っています。例えば、定期的な社内勉強会の開催、個別プロジェクトチームへの伴走支援、組織の変革支援まで、多岐にわたるサポートを行っています。

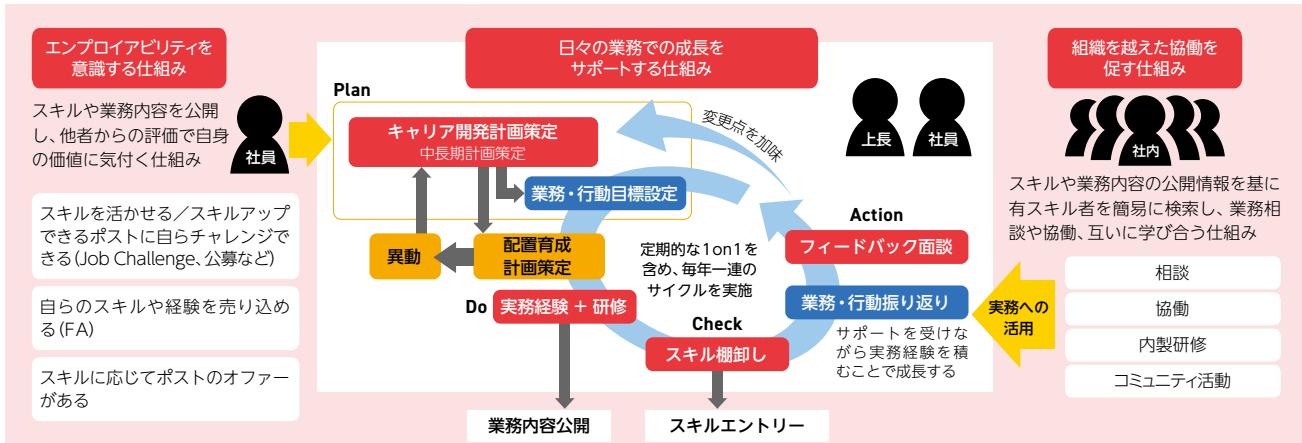
なお、2024年度における一人当たりの平均研修費は26.4万円、平均研修時間は16時間でした。リモート中心の働き方の中で非連続な変化に対応していくためには、より自律的な社員起点の学習やキャリア形成を重視していく必要があると考え、社員の業務遂行またはキャリア形成に必要となる研修に加え、各組織のニーズが高いコースの充実化を図ります。

[階層別研修の受講者数と受講率]

種別	受講対象者数(名)	実受講者数(名)	受講率(%)
30歳社員研修	227	217	95.6
新任課長研修 (任用時)	120	120	100
既任課長研修 (任用3年目)	120	116	96.7
次世代リーダー 育成プログラム	100	100	100

(対象：NTTドコモビジネス単体)

[人材開発・キャリア開発の全体像]





# CONTENTS

## トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集



社会



環境



人材

人的資本

## 人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報

## [職位別研修体系]

管理職	専門グレード	階層別研修		研修(Off-JT)				全社育成施策(自己啓発支援)
		幹部育成研修 新任・既任課長研修	30歳社員研修 新入社員 若手社員向け研修	公開講座 コンピテンシー研修 例) クリティカルシンキング研修など	専門分野スキル研修 例) AIリテラシー教育研修など	法人事業対応研修 例) RFPの作成と留意点に関する研修など	CoE組織主催研修 例) データアナリティクス強化研修など	
リーダー層								
ミドル層								
エントリー層								
ねらい		各階層に求められる能力を研修でインプット(共通スキル)	コンピテンシーの強化	専門分野別のスキル向上	法人事業で求めるドメインスキル向上	強化領域における人事育成	アジャイル・プロダクトマネジメント	自律的な学びを促進できる複数の角度からの応援施策の提供

## キャリアデザイン支援

社員が、自らのキャリアを考え、モチベーションを維持して働き続けるためには、社員一人ひとりがキャリア自律を果たすことが求められることから、キャリアデザイン支援として、キャリアデザイン研修をはじめとするさまざまな施策を展開しています。例えば、上長による定期的なキャリア面談、社員が利用可能なキャリアコンサルタントへのキャリア相談、越境経験を積むことができる施策、キャリア形成を間接的に支援するツールの提供など、複数のアプローチでキャリアデザインの支援を行っています。

今後は、提供している施策群の効果を見ながら継続の見極めと投資効果を最大化できるような精査を実施し、重点領域に関わる社員のスキルを向上するための研修メニュー強化といった事業成長をより意識した施策の強化を行う予定です。

## [キャリア支援施策群]

	キャリアデザイン研修	キャリア形成支援	越境機会	キャリア自律風土醸成
ベテラン (マネージャー含む)	48歳節目研修			
	40-50代向け研修 (希望者)	キャリアサポート力強化研修		
			キャリア相談	
	20-30代向け研修 (希望者)			社内ダブルワーク/社外ダブルワーク
中堅				キャリアデザインフェスタ、ドコモアカデミー
	1,2年目向け研修			コムパス、BoostPark、キャリア自律ポータル、発奮・スタンスセオリー
若手				
	年代ごとの課題に応じてキャリアをデザインするためのヒントを提供する	本人および部下へのキャリア支援ができる体制を構築	行動・実践の場の提供	自然な形でキャリアを考えたり動いたりしやすい環境づくり
ねらい				

# CONTENTS

## トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

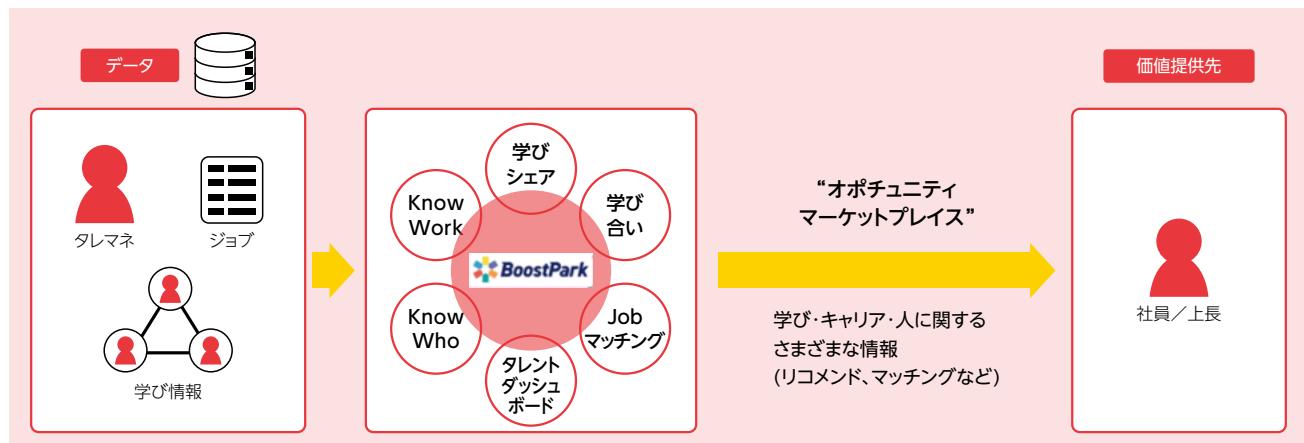
第三者保証

企業情報

## ▶ キャリア自律支援システム

NTTドコモビジネスでは、キャリアを想起する機会を増やす仕掛けとして、キャリア自律支援システム「BoostPark」を導入しています。BoostParkでは、タレマネデータ(タレントマネジメントシステムの中にあるポスト情報・人材情報)・ジョブデータ(JobBoardの記載情報、ダブルワークのポスト情報)、学びデータ(開催されている研修の情報)を活用できるようにしています。すべての部署の情報をポジション情報として公開しており、社内のKnowWorkのための仕組みとしても機能しています。社員同士がお互いや仕事を知ること、学び合いシェアすることなど、オポチュニティマーケットプレイス(さまざまな機会に出会うための場)としての利用拡大をめざしています。社員は、自分のめざすキャリアを「BoostPark」に入力し、目標設定することで、社内にある学び・仕事の機会がレコメンドされ、キャリア形成につながりやすいようにしています。

### [ BoostPark ]



## ▶ キャリアフェスの開催

2024年度も前年度に引き続き、キャリアセミナーや相互交流の場を提供する社内イベント「みんなのキャリアフェス」を開催しました。1カ月にわたる期間中に3,000名を超える社員がキャリアに関するコンテンツを閲覧し、セミナー等のオンラインイベントの参加者は1,325名に上りました。このようなイベントなどを通して、心理的安全性を高めながらキャリアについて考える機会を増やしています。

## ▶ キャリア面談スキルの向上

2020年にキャリアデザイン室を設置し、社員のキャリア自律支援の専門組織として、これまでに6,000名を超える社員(グループ会社を含む)との面談を実施してきました。一方で、キャリア自律を果たすためには、専門のキャリア支援スタッフだけでなく、日々部下と向き合う上司のキャリア面談スキル向上が急務でした。「発奮・スタンスセオリー」は、キャリア面談スキル向上のため、NTTドコモビジネスのキャリアデザイン室に蓄積された知恵とノウハウを約500ページのマニュアル、10本の映像教材、700問のQ&Aにわたってまとめたハンドブックです。この「発奮・スタンスセオリー」を全管理者向けに公開するとともに、各組織に向け個別の勉強会などを開催し、管理者のキャリア面談スキル向上に取り組んでいます。なお「発奮・スタンスセオリー」は、2022年に「HRアワード\*1」と「グッドキャリア企業アワード\*2」の2つの賞をW受賞しました(同一年度でのW授賞は史上初)。

このほか、アスリート人材に対し、キャリアデザイン室の熟練されたキャリアコンサルタントがキャリア研修と面談を定期的に行うことで、ビジネスパーソンとしての専門性や市場価値を高め、選手たちのキャリア自律を図っています。また、この取り組みをスポーツチームを持つ企業に紹介していく「アスリート社員のキャリア強化」や、さまざまなスキルと経験を有するNTTドコモビジネスグループの管理職の採用を希望するNTTグループおよび関連事業会社へのセカンドキャリアを控

# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報

えた管理職とのマッチングを図る「管理職のセカンドキャリア支援」も行っています。

2025年度は、社員が今後のキャリアを自律的に考える機会や環境の提供をさらに充実させ、上司のキャリアサポート力支援など社員の成長支援のさらなる強化に取り組んでいきます。

\*1 全国24万人のHRパーソンの投票により人と組織の成長を促す取り組みに送られる賞。2022年度は、388件のエントリーのうち、受賞企業は13件で、NTTドコモビジネスは企画人事部門 優秀賞を受賞しました



「HRアワード」受賞者インタビュー  
<https://jinjibu.jp/article/detl/tonari/3031/>

\*2 厚生労働省主催の社員の自律的なキャリア形成に取り組む企業に送られる賞。2022年度は、89企業のエントリーのうち、受賞企業は16件で、NTTドコモビジネスはイノベーション賞を受賞しました



「グッドキャリア企業アワード 2022」受賞企業  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_30058.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30058.html)

## グローバル人材育成プログラム

NTTドコモビジネスは、社会構造や技術動向の急激

な変化により、市場やユーザーニーズが多様化・複雑化する中で、コミュニケーションスキルや国際標準で通用する専門スキルをベースに、多様性の高い環境下でもリーダーシップを発揮し、パフォーマンスを出せるグローバル人材の育成にも力を入れています。グローバル人材育成のエントリー施策として位置付けている、Global Challenging Program (GCP) では、公募形式で募集を行い、2025年度は前年度と比べて倍増となる38名の海外拠点への派遣を行い、さらなるグローバルビジネスの成長を牽引する人材育成を進めています。

## グローバル次世代リーダー育成 “One Young World”への社員派遣

One Young World (OYW) は次世代リーダーの育成とグローバル交流を目的とした世界最大級のグローバルプラットフォームです。毎年開催されるOYWサミットには、190カ国以上から2,000人以上の若者が集まり、世界が直面している社会課題を解決するための行動について議論を行います。サミットを通じて得た学びや気づきを生かし、社会課題解決やグローバル人材育成、事業創出などの施策につなげていくことを目的として2023年Belfast、2024年モントリオールの世界大会にNTTドコモビジネスグループから社員を派遣しました。2025年度も継続して派遣する予定です。

One Young World Montrealサミット報告  
熱意と行動が生む好循環～個人と企業が共に生み出す社会貢献のカタチ～  
[https://www.ntt.com/shines/posts/p-c\\_20241205.html](https://www.ntt.com/shines/posts/p-c_20241205.html)

## 社内公募制度

NTTグループでは、社員一人ひとりがキャリアのオーナーシップを持ち、自律的にキャリアを形成することを重要と考え、その支援策の一つとして、「NTT Group Job Board」を導入しています。

この施策により、社員はNTTグループ内のポストにタイムリーに応募できるため、公募による人事異動に自発的にチャレンジすることが可能です。

NTTドコモビジネスでは、2024年度に約150名の社員が、「NTT Group Job Board」を通じてNTTドコモビジネスグループ内およびNTTグループ内の希望するポストへ異動しており、幅広いキャリアパスの構築が進んでいます。

今後も、社員のキャリア形成における選択肢の一つとして本施策が活用されるよう、認知度の向上を図るとともに、人的資本経営の推進に向けて、質的な観点からのさらなる活性化にも取り組んでいく予定です。

### 注力したポスト

- ・中堅中小企業向け事業の充実・強化に向けた人材
- ・生成AIビジネス強化に向けた人材
- ・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
- ・デザイン、データサイエンス、ビジネス創出等の新領域強化に向けた人材
- ・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



# CONTENTS

## トップコミットメント

### 私たちがめざす社会

### 事業戦略

### 私たちの事業を通じた社会課題の解決

### NTTドコモビジネスグループの サステナビリティ

### 特集

### 社会

### 環境

### 人材

### 人的資本

### 人材の育成

#### ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

#### 人権の尊重

### ガバナンス

### 第三者保証

### 企業情報

## 人事評価

NTTグループは、社員一人ひとりが今まで以上に高い専門性とスキルを獲得・発揮し、さまざまな分野で多様な人材が多様なキャリアを自律的に構築しながら、高い付加価値を創出できる仕組みを整備するため、2023年4月より専門性を軸とした新たな人事給与制度を導入しました。社員が高い専門性の獲得に意欲を持ち続けながら、キャリアビジョンの実現ができるよう、年次・年齢や在籍年数ではなく、専門性により評価や給与・人事異動などが決まる仕組みへと見直しを行いました。具体的には、新たに創設する18の専門分野ごとに求められる専門性や行動レベルを明確化した「グレード基準」を設定し、専門性の獲得・発揮度に応じて昇格・昇給していく仕組みとしました。また、専門性を高められる人材配置への転換や、研修充実など社員の自律的なキャリア形成の支援を強化していきます。

こうした取り組みにより、多様な社員が、多様な働き方を実現しながら自律的に多様なキャリアを構築・成長できる仕組みを実現し、EX (Employee Experience) を向上させ、お客さまへの新たな付加価値の創出につなげていきます。

[ 従業員データ ]

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数(名) <sup>*1</sup>	単体	5,533	6,760	8,723	9,065	9,353
	男性	4,552	5,550	6,974	7,147	7,275
	女性	981	1,210	1,749	1,918	2,078
連結		11,602	11,846	16,851	17,175	19,188
女性管理者比率(%) <sup>*2</sup>		7.2	8.3	9.5	10.5 <sup>*3</sup>	12.4 <sup>*3</sup>
離職率(%) <sup>*4</sup>		2.4	2.6	2.6	2.2	1.78
新卒採用者数(うち外国籍)(名) <sup>*5</sup>	203(5)	257(8)	221(9)	229(3)	271(3)	
	男性	137(2)	176(4)	149(4)	147(2)	193(2)
	女性	66(3)	81(4)	72(5)	82(1)	78(1)
女性比率(%)		32.5	31.5	34.1	35.8	28.8
経験者採用実績(名)		76	79	103	217	289
障がい者雇用率(%) <sup>*6</sup>	単体	2.41	2.38	4.54	4.90	4.76
	単体および国内グループ会社 <sup>*7</sup>	2.23	2.34	2.66	2.75	2.95

\*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ドコモビジネス単体および出向者

\*3 各年度4月1日現在 集計範囲：NTTドコモビジネス単体および出向受け入れ含む

\*4 各年度3月31日現在 集計範囲：NTTドコモビジネス単体(出向者除く)

\*5 各年度4月1日現在 集計範囲：NTTドコモビジネス単体

\*6 各年度の翌年6月1日現在

\*7 NTTドコモビジネス単体および国内会社9社



# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

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めざしています。2021年度よりNTTグループ共通設問かつグローバルや日本平均など、外部との比較ができるよう「社員エンゲージメント調査」として調査を見直しました。また、2023年度より社員のエンゲージメントに関する4つの設問に対する肯定的に回答した割合の平均値(エンゲージメント4KPI)については、NTTグループとしてポジティブ率65%をめざすため、役員報酬のKPIとしても設定を行い、各組織での改善推進に向けて、組織ごとの計画に盛り込むなどの取り組みも推進しています(2024年度エンゲージメント4KPI:61%以上)。

4年目となる2024年度調査結果としてはNTTドコモビジネスグループ64%（対前年度比5ポイント増）、NTTドコモビジネス68%（対前年度比6ポイント増）と向上しました。

対前年で、「権限とエンパワーメント」「コラボレーション」「心理的な安心」「認知」「ワークライフバランス」「Self as We(チームの取り組み)」のカテゴリが良好な状態(ポジティブ率75%以上)に好転しました。一方で「アンケートのフォローアップ」は改善したものの注意を要する状態(ポジティブ率50%未満)となりまし

た。特に、エンゲージメントとの相関が高いにもかかわらず、ポジティブ率が低い、「カルチャー・風土」「戦略の浸透」「キャリア」は優先的に取り組むべきテーマとなります。

#### [ 調査概要 ]

実施時期：2024年11月

調査対象：国内NTTドコモビジネスグループの社員・契約社員など

回答者：22,400名(回答率93%)

#### [ 2024年度エンゲージメント4KPI指標 算出条件 ]

対象会社：NTTドコモビジネス(株)、NTTドコモビジネスエンジニアリング(株)、NTTドコモビジネスシェオ(株)、NTTドコモビジネスソリューションズ(株)など

調査対象：上記対象会社の社員・契約社員など

#### [ NTTグループの4つのKPI ]

##### 一 自発的な貢献意欲一

① 当社では、仕事を成し遂げるために求められる以上の貢献をしようという気持ちになる

##### 一 自社に対する愛着・誇り一

② 私は、当社で働くことを誇りに思う

③ 私は、当社を素晴らしい職場として、知人に勧めると思う

##### 一 仕事のやりがい一

④ 私は、仕事を通じて個人として達成感を得ている



エンゲージメント4KPI



61%以上(2024年度)

### 「心理的安全性AWARD2024」でSLIVER RING受賞

「心理的安全性AWARD」(主催：株式会社ZENTech)は、心理的安全性を中心としたチーム作りに取り組むチーム・組織を表彰し、讃える祭典です。NTTドコモビジネスは「心理的安全性AWARD2024」にエントリーし、経営統合後の“組織づくり”的課題の本質にアプローチし続け、心理的安全性の醸成や変革の輪を社内に広げていった点が評価され、SLIVER RINGを受賞しました。



「心理的安全性AWARD2024」受賞企業  
<https://psychological-safety.jp/archive#d>

### チャレンジする文化醸成と新たな価値創造 「新規事業創出プログラム(docomo STARTUP)」

NTTドコモグループは、よりスピード感を持って社会課題に貢献するサービスを創出するため、リーンスタートアップによるイノベーションの推進に取り組んでいます。近年、社会やお客さまの課題が多様化・複雑化し、競争も激しさを増す中で、現場起点での潜在課題の発掘や、迅速なソリューション化・収益化の重要性が高まっています。リーンスタートアップ手法を導入することで、従来よりも早期に商用テストを実施でき、社会課題に迅速に対応した事業展開が可能となります。

# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報

NTTドコモビジネスグループでは、2016年から新規事業創出コンテスト「DigiCom」を実施しており、2022年度にはNTTドコモグループ各社の関連施策と統合し、2023年度からは「docomo STARTUP」と新たな名称で新規事業創出に挑む社員を支援するプログラムをスタートしました。

「docomo STARTUP」では、「学ぶ」「挑む」「育てる」の3ステップを通じて、アイデアの創出から事業化検討までを一貫して支援します。優れた事業案は、社員が事業オーナーとなりスピナウトする、またはNTTドコモグループ内で新規事業として実現をめざすことが可能です。

NTTドコモグループ全体に参加範囲が広がったことで、会社の枠を超えたチーム編成も進み、多様な視点からのアイデアが生まれています。社員自らが手を挙げて挑戦することで、新たな事業創出にとどまらず、チャレンジする文化の醸成や人材育成の機会にもつながっています。今後も新規事業創出を通じて、社会に新たな価値を提供し続けます。

[ docomo STARTUP ]



## その他の取り組み

### ▶ ワクワクプロジェクト

NTTドコモグループ内の再編成を、人と組織の融合を前向きな変化の契機と捉え、ビジネスソリューション本部では「誰もがワクワクする職場」の創出をめざす『ワクワクプロジェクト』を継続的に展開しています。

社長自らがコーヒーを振る舞うイベント「コジー珈琲」や物産展など、役員も参加するインタラクティブな企画を定期的に開催。また、ダーツ大会や高尾山登山といった社内交流イベントに加え、放送業界のお客さまを訪問しての施設見学会など、社外との交流も積極的に推進しています。

社員の主体的な参加を促すこれらの取り組みにより、部署や役職の垣根を越えた自然な対話が生まれるとともに、職場に新たな気づきと一体感が育まれています。

さらに、若手社員に密着した動画コンテンツや、社員同士による対談形式の社内ラジオ番組の制作・発信にも力を注いでいます。

こうした社内外への情報発信により、プロジェクトの認知度が高まり、エンゲージメントの醸成と定着に大きく貢献した一年となりました。

今後もより多くの社員が参加できる仕組みづくりを進めるとともに、本部の枠を超えた活動の拡大を図っていきます。社員一人ひとりが主体的に関わり、「働きがい」に満ちた職場を築くことで、組織としての価値創造をさらに加速させていきます。

## 労使関係

NTTドコモビジネスグループでは、結社の自由と団体交渉権を保障し、労使双方で協力しながら、よりよい職場づくりに向け取り組むとともに、さまざまな課題を論議する各種委員会を設置し、経営幹部などと労働組合の間で対話の機会を年間複数回設けています。労使関係は「労使対等を基本とし、労使自治の原則に立って主体性と責任ある労使信頼関係の確立をめざす」「話し合いを重視し、相互理解と納得のもと事案の解決を図るよう努力するとともに、労使間で結論を得た事項については双方これを遵守する」としています。なお、NTTドコモビジネスグループにおける組合加入率はほぼ100%となっています。



# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報

重点活動項目

## ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

私たちのアプローチ

私たちはダイバーシティ推進基本方針のもと、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。新たなイノベーションを創出し多様化するお客様のニーズに応えるため、また社員一人ひとりのWell-Being実現のため、さまざまな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働き、持てる力を自分らしく最大限発揮できるような環境づくりを進めています。

また、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るという考えのもと、中期ビジョンとして社員がライフデザインをしやすい環境づくり、男女ともに育児休暇を取得しやすい風土の醸成、社員一人ひとりが働く場所にとらわれずに、意欲と活力を高めながら生き活きと働くことができる環境の整備、社員の労働安全衛生・健康管理の徹底などを掲げ、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進しています。

### 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し、多様な働き方を尊重した企業風土を醸成する。
- ・多様な価値観を認め合うことで一人ひとりが自分らしさを最大限発揮できる環境をつくり、社員のWell-Being実現と社会課題の解決をリードする。

働きがいのある職場づくりや社員のワークインライフの向上をめざし、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、勤務時間の制限を緩和しました。加えて2022年7月にはリモートワーク制度を見直し、社員は日本国内任意の場所に住める

### [ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン施策の推移]





# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重

ガバナンス

第三者保証

企業情報

ようになり、地元など移住先からのリモート勤務も増加しました。転勤や単身赴任は原則撤廃となり、住む場所の自由度も高まりました。

今後は、業務特性やチーム状態に応じて、社員が自律的に対面とリモートのコミュニケーションを組み合わせる柔軟性の高いワークスタイル「ハイブリッドワーク」を推進していきます。

## [リモートワーク制度の見直し]

	従来	2022年7月
定義	勤務事業所での勤務を基本とする業務遂行	リモートワークを基本とする業務遂行
勤務場所	勤務事業所	自宅
リモートワーク実施時の手続き	社員申出・上長承認	社員申出等不要 ※自宅以外で実施する場合は申請・承認が必要

## 2024年度の主な成果と今後

2024年度は、多様な人材が自分らしく活躍できる環境を整えるために働く場所や時間に捉われないハイブリッドワークのさらなる推進や、ライフワークを両立しながら活躍する多様なマネージャー育成のための機会提供や風土醸成などを推進してきました。このような取り組みにより、2024年度の女性管理者比率は12.4%、男性育休取得率<sup>\*1</sup>は105%となり目標を達成しました。あわせて男性育児事由休暇取得率<sup>\*2</sup>についても100%を達成しました。今後も、NTTグループのサステナビリティ憲章の中でも重要指標としている「女性の新任管理者登用率」や、社会的な課題である男性育休取得率の目標値達成に向け、施策や個別フォローなど、さまざまな取り組みを推進していきます。

また、総労働時間の短縮に向けた取り組みを進めています。社員1人当たりの総労働時間は、2023年度は1,956時間に対して、2024年度は1,954時間となりました。総労働時間はなお長時間の状況にあるため、あるべき働き方の検討を深め、さらなる縮減に向けて取り組みます。

さらに、「労働安全衛生の徹底」の施策として、労働災害発生件数の抑制を重点課題と位置付け、啓

発・励行を推進した結果、労働災害は0件となりました。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。

※1 1年度中にパートナーが出産した男性社員のうち、育児休職等を取得した割合

※2 育児事由による休暇取得を希望した男性社員のうち、希望通りに取得した男性社員割合

## [社員1人当たりの総労働時間]

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総労働時間(時間)	1,980	1,956	1,948	1,956	1,954



# CONTENTS

## トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

人材の育成

**ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進**

人権の尊重

ガバナンス

第三者保証

企業情報

## 多様な人材の雇用・育成・登用

NTTドコモビジネスでは、経営・事業戦略と連動した人的資本経営を推進しており、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成と能力発揮を支援する制度設計を進めています。HRM戦略の実行を通じて、適所適材の配置、能力開発の強化、透明性のある人事評価を実現し、社員の成長と事業の成長の好循環を生み出すことをめざしています。

採用・昇進・報酬・研修などの機会提供においては、性別、年齢、国籍、障がいの有無などの合理的でない要素による差別を排除し、機会均等と待遇の公平性を確保しています。この考え方は、社外に向けてもメッセージとして発信しており、社員尊重の姿勢を明確にしています。

また、社員に対してはインターネットを通じて給与体系や昇給制度などの情報を開示し、納得感のある待遇を支えています。法定最低賃金の遵守にとどまらず、社員とその家族が安定した生活を営むための生活賃金の支払いを重視しています。

### 女性活躍推進

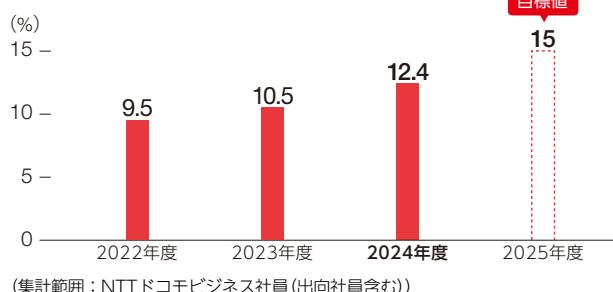
NTTグループにおける「女性管理者比率倍増計画」宣言に合わせ、NTTドコモビジネスグループでは多様な人材が生き生きと働く機会を実現するためにさまざまなステージにおけるキャリア開発支援などを行っています。

2016年には女性活躍推進法<sup>\*</sup>に基づく厚生労働大臣認定「えるぼし」の最上位認定を取得し、その後も女性のマネジメント層創出につながるキャリア形成のためのサポート、ライフイベントを迎える社員を支援する取り組みをニーズに合わせ継続的に実施しています。女性活躍推進法に基づく2025年度までの行動計画を策定し、2024年度には女性管理者比率12.4%を達成することができました(女性役員比率は2025年7月1日現在23.5%)。その背景として、多様なマネージャー像や働き方の提示、リーダー層向けの研修実施、社員自身が希望し新たなキャリアにチャレンジできる機会を設けることで、性別にかかわらず多くの社員が自律的なキャリアを歩み始めていることが挙げられます。

また、早期にマネージャーとしてのキャリアの選択肢をイメージできるよう、社内報やダイバーシティサイトでのロールモデルの提示、社内キャリアコンサルタントによるプレリーダー層向け面談・課題ヒアリングなどにより、社員の意識変革・マインド醸成に取り組んでいます。今後も2025年度の管理者比率15%の目標に向かって、さらに女性活躍を推進していきます。

\* 今后急速な人口減少局面を迎える、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

### 〔女性管理者比率〕



### カムバック採用

一度、NTTドコモビジネスを退職し、さまざまな業種・業界で経験を積んだ方が再度弊社に戻る「カムバック採用」に積極的に取り組んでいます。

カムバック採用により、弊社の業務に理解が深く、さらに弊社グループ外の視点を持った社員を採用でき、ビジネスの幅を拡大することが期待できます。

### 障がい者雇用

NTTドコモビジネスでは、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。障がいの有無にかかわらず、一人ひとりが持つ違いを互いに尊重しあう環境で、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



# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

人材の育成

**ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進**

人権の尊重

ガバナンス

第三者保証

企業情報

ます。また、対面とリモートのコミュニケーションを組み合わせる柔軟性の高いハイブリッドワークをベースとし、本人希望に合わせたりモート中心のワークスタイルも選択可能ということで、個々の能力を発揮しています。2025年6月1日現在、障がい者雇用率は4.76%（NTTドコモグループでは2.69%）となっています。

## 多様なキャリアデザイン

NTTドコモビジネス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。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として、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に加え、「スペシャリスト社員制度」として、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を設けています。

また、60歳の定年退職後も希望者全員が最長65歳まで働きがいを持って働き続けられる継続雇用制度を導入しています。定年退職前に培ったスキルを活かしてこれまで同様にハイパフォーマンスが発揮可能な勤務形態や、隔日勤務・ショートタイム勤務など、それぞれの働き方ニーズに対応した雇用形態を備えています。

さらに、会社として必要とする業務に限り、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の向上や高パフォーマンスの継続的な発揮が期待できます。年齢に関わらず、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。

## LGBTQに関する取り組み

LGBTQなど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グループ全体でアライ（ALLY=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。

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、2024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

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

人材の育成

**ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進**

人権の尊重

ガバナンス

第三者保証

企業情報

## ワークインライフ

NTTドコモビジネスでは、育児や介護、病気などそれぞれが抱えるライフイベントと仕事を両立させるため、時間や場所に捉われない柔軟で多様な働き方の推進や、社員への情報提供やキャリア面談の実施だけでなく、周囲（上長やチームメンバー）の理解が進むような取り組みも行っています。社員がいきいきと働くことでワークインライフが実現する環境づくりを推進しています。

### 仕事と育児・介護の両立支援

#### —産前から復職までのトータルサポートの実施—

次世代育成支援対策推進法<sup>\*1</sup>にもとづいた第五次行動計画の策定を行い、積極的に取り組みを推進したことにより、厚生労働省より2017年に「プラチナくるみん」認定を受けています。産前、復職、また育児休職者向けセミナーでは各種情報提供や経験者による座談会やキャリア形成プログラムをカリキュラムに入れ、出産者だけでなくパートナーなど性別や立場に捉われない参加者を対象としたことで、両立を応援する風土作りにもつながりました。

2023年度からは育児介護休業法の改正に伴い、本人もしくはパートナーに妊娠の申し出があった社員に対し、育休取得に関する制度情報提供および育休取得意向確認を原則面談にて実施しています。

また、男性社員の育児参画を推奨するため、「イクパ

パ休(男性育休のパターン)」を提示し、本人が取得しやすく上司もサポートしやすい環境づくりを推進し、男性育休取得率は105%<sup>\*2</sup>となり、目標を達成しました。育休中のコミュニティ形成にも着手し、産前～育休～復職後までトータルケアができる体制を整えています。

※1 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

※2 分母：年度中にパートナーが出産した男性社員、分子：年度中に育児休職など(企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む)を取得した小学校就学前の子どもがいる男性社員

### 仕事と治療／介護の両立支援

仕事と治療との両立には、早期に知識を持っておくことや周囲の理解やサポートが欠かせません。そこで、更年期・PMS・不妊治療・乳がんなど、女性の健康をテーマに講演を実施し、正しい情報提供や経験者パネルディスカッションを行いました。当事者への知識のインプットだけでなく、周囲の理解も深めサポートの在り方を考えるセミナーとなりました。また、介護に関わる社員が今後さらに多くなると想定し、仕事と介護の両立施策を展開し情報提供や当事者同士のつながり醸成を行いました。早期に介護との両立を視野に入れ準備することで、介護による長期休職や離職の防止に取り組んでいます。今後も社内HPへの情報発信や相談窓口でのフォローなどにより継続的にサポートを行い、誰もが自分らしく働き続けられる風土を醸成します。

[「プラチナくるみん」マーク]



[「えるぼし」マーク]



[「トモニン」シンボルマーク]





# CONTENTS

## トップコミットメント

### 私たちがめざす社会

### 事業戦略

### 私たちの事業を通じた社会課題の解決

### NTTドコモビジネスグループの サステナビリティ

### 特集

### 社会

### 環境

### 人材

### 人的資本

### 人材の育成

### ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

### 人権の尊重

### ガバナンス

### 第三者保証

### 企業情報

[ 2024年度の出産・育児・介護による休暇・休職制度利用者数推移 ]

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
男性育休取得率(%)*1*2	—	67.8	132.8	116	105
介護休職(名)	8	5	7	9	14
女性	4	3	5	5	9
男性	4	2	2	4	5
平均有給休暇取得日数(日)	14.0	16.4	17.9	16.3	15.7
平均有給休暇取得率(%)	70	82	90	82	78
復職せず退職(名)	2	0	3	4	0
女性	2	0	3	3	0
男性	0	0	0	1	0

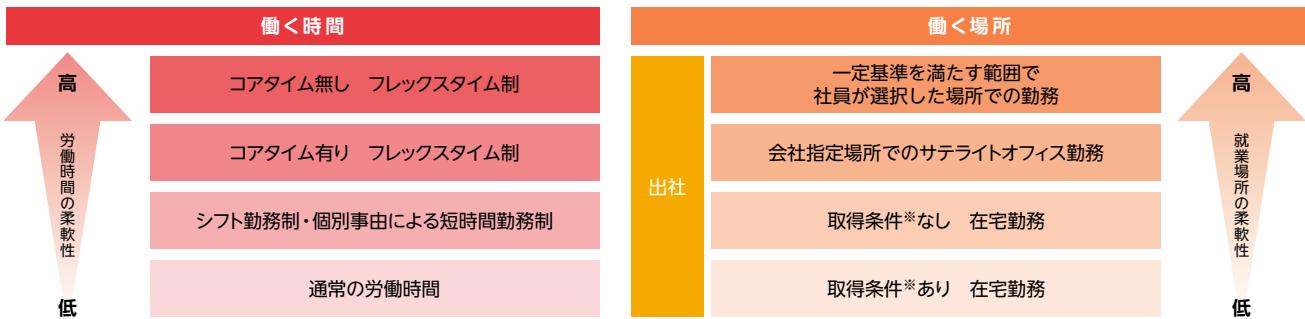
\*1 分母：年度中にパートナーが出産した男性社員、分子：年度中に育児休職など（企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む）を取得した小学校就学前の子どもがいる男性社員

\*2 集計範囲：NTTドコモビジネス単体および出向受け入れ含む

## 働き方改革の推進

NTTドコモビジネスは、新たな経営スタイルへの変革として、社員の価値創造や信頼醸成を目的に柔軟な働き方を推進し、「働く時間」と「働く場所」の自由度を高めてきました。

### [ 働き方の進化 ]



\* 育児・介護などの理由がある場合

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が本格化しました。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70%以上のリモートワーク率で推移しています。



リモートワーク率

74% (2024年度平均)

社員一人ひとりが仕事を生活の一部として捉え、働き方を自由に選択、設計可能とするワークインライフを推進していくためには、「働く時間」と「働く場所」の柔軟性に加え、社員が勤務事業所にこだわらず「住む場所」の自由度を高めることが重要であると認識し、2022年以降、リモートワークを基本とする新たな働き方のス

イルとして、リモートスタンダード組織を導入しました。

リモートスタンダード組織では、業務の特性や状況に応じて、社員が自律的にリモートワークを基本としながらも働く場所（自宅やオフィス、サテライトオフィス、社員が選択した実家等）を組み合わせて対面のコミュニケーションも効果的に取り入れることで、柔軟性の高いワークスタイルをめざしています。

リモートワークの見直しを通じて、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、これからも対応していきます。



# CONTENTS

## トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

人材の育成

**ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進**

人権の尊重

ガバナンス

第三者保証

企業情報

## ▶ 制度・ルール

仕事と生活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状況におかれている社員が活躍できる環境が整ったことで、短時間勤務社員の割合は、2020年度の1.7%から1%前後で推移しています。

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。

[ 短時間勤務社員の割合 ] (単位：%)

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
1.7	1.3	1.2	0.9	1.4

## ▶ 環境・ツール

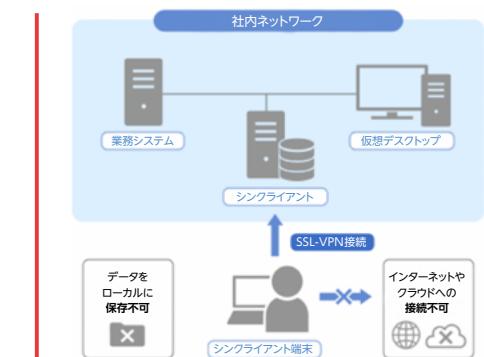
コロナ禍においては原則在宅勤務でしたが、紙による申請書や押印が必要な契約書、郵便物の確認などがあるために、出社して対応せざるを得ない状況が新たな働き方を推進する上で課題となっていました。ハイブリッドワークに対応した働き方の実現に向けて、電子化・オンライン化など、業務プロセス全体を見直しました。

また、これまで導入していたシンクライアント<sup>\*1</sup>から、ネットワーク環境に左右されないファット端末であるセキュアドPCを全社展開し、時間と場所から解放され、誰もが、いつでも、あらゆる場所をワークプレイスにできるオフィスICTを実現しています。故障時の交換では自宅配達回収やインターネット環境下での自動セットアップ、オンプレミス環境の極小化と境界型防御の見直し、ゼロトラスト型のセキュリティの推進をしています。セキュアドPCについては、毎年の社内IT環境満足度調査では8割の社員からポジティブな意見を受けています。クラウドから得られる日々のコミュニケーションデータから、組織の働き方を可視化しています。エンゲージメントスコアとコミュニケーションデータを掛け合わせたグラフから、組織の状態や自身の働き方への気付きを提供するなど、データ利活用やAI活用など新しい挑戦をしています。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ます。

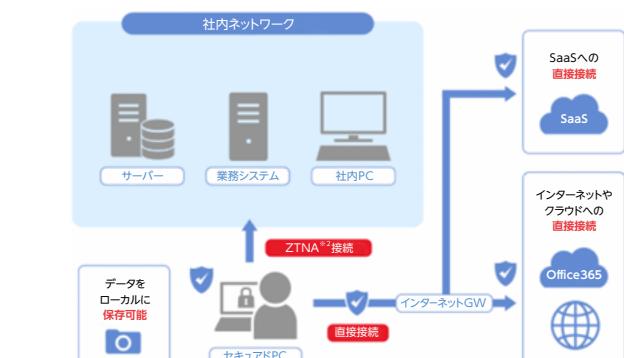
\*1 仮想デスクトップ環境下において記憶媒体を省いて利用に特化した端末

## [ 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



\*2 ゼロトラスト・ネットワーク・アクセス (Zero Trust Network Access) の略。  
ゼロトラストにもとづいたセキュリティの考え方で、許可されたアクセスのみ通信可能とすること



# CONTENTS

## トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

人材の育成

**ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進**

人権の尊重

ガバナンス

第三者保証

企業情報

## ▶ カルチャー・風土

2024年度調査結果で優先的に取り組む課題となったカルチャー・風土や戦略の浸透に対して、心理的安全性をベースとした組織づくりを全社横断で推進しています。5つのテーマ（「透明性の高い発信・対話による戦略の浸透」「多様な個性や異なる意見の発信・受容」「価値観・行動基準の理解・共有」「つながり協力し合う」「失敗を恐れずトライを重ね結果から学ぶ」）ごとに各組織の取り組み事例やチーム／個人のチェックシート、具体的な行動例をまとめたオリジナルの「組織づくりハンドブック」を作成し、全社展開・活用を行っています。また、社員と幹部、管理職同士の対話の機会づくりも継続的に行ってています。

キャリアの課題に対しては、ロールモデル・キャリアイメージ情報を社員に発信することでキャリア選択肢をわかりやすくしたり、キャリアの悩みが顕在化しやすい30歳に向けた研修を提供したりするなどキャリアテーマの満足度向上のための仕掛けを強化しました。

また、ハイブリッドワーク環境下においても、チーム内の情報共有やコミュニケーションの偏りがないように、上司、部下間で「1on1ミーティング」を実施して、認識や方向性を合わせるとともに、メンバーが力を発揮するための成長支援や体調面・精神面のケアを行い、社員との信頼感を醸成し、調査結果においてもマネージャーに対する信頼は8割と高水準となっています。

さらに、「感謝をオープンに共有することによる、社員間のコミュニケーション活性化、モチベーション向

上、信頼関係の構築、組織／会社の一体感醸成など」を目的として、Thanksツール\*を全社導入し、感謝・称賛を行う風土を醸成する取り組みも行っています。

\* 日本最大級の医師相談サイト「AskDoctors」を利用した社員への情報提供サービス

## カフェテリアプラン制度

NTTドコモビジネスでは、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19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おり、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など、多様なラインアップを用意しています。

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うとともに、スマートフォンアプリ(dヘルスケア)を活用した健康活動促進メニューなども提供しており、いつでも自由に利用することができます。2024年度にはカフェテリアメニューに団体給料補償保険(GLTD)を追加することで治療長期化による社員の就業不能などのリスクに対し、社員が安心できる環境を整えました。また、在宅勤務の増加などにより、長

時間のイヤホン使用による外耳炎をはじめとする健康障害の対策として、イヤースピーカーを健康機器取得支援へ追加しました。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。

## 各種休暇の計画的な取得を推進

ワークインライフの実現に向け、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た周知などを行い、取得しやすい職場づくりに努めています。2024年度の有給休暇取得平均日数は15.7日でした。また、社員のライフイベントに応じて、一定期間の休暇等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。

2024年度以降、これまで以上に顕在化しつつある多様な働き方のニーズに対して、より一層の環境整備を図っていく観点から、フレックス制度におけるフレキシブルタイムの拡大、看護等休暇の取得事由追加、不妊治療サポート休暇、帯同休職の創設など、ライフイベントにおける支援のさらなる充実に向けた環境整備を行いました。



# CONTENTS

## トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

人材の育成

**ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進**

人権の尊重

ガバナンス

第三者保証

企業情報

## 【社員のライフイベントにおける主な支援】

ライフイベント	制度(休暇・休職など)
出産・育児	<p>出産・育児中の社員に対し、以下の制度を通じて仕事との両立を支援しています。</p> <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>・不妊治療サポート休暇(1人につき1度、1年間まで)</li><li>・育児休職(子が3歳になるまで)</li><li>・育児のための短時間勤務(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>・看護等休暇(パートナーの出産、子の予防接種・健康診断、学級閉鎖、卒業式等の式典)</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><li>・勤務時間の調整(通勤緩和措置、妊娠等健康検査、育児時間)</li></ul>
介護	<p>介護中の社員に対し、以下の制度を通じて仕事との両立を支援しています。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・介護のための短期の休暇</li><li>・介護休職(最長1年6ヶ月)</li><li>・介護のための短時間勤務(4・5・6時間／日から選択)</li><li>・看護等休暇(同居している親族、別居している被扶養者等の傷病)</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>
病気	<p>社員の傷病に対し、以下の制度を通じて仕事との両立を支援しています。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・病気休暇</li><li>・病気休職(病気休暇の期間を経過した場合、健康管理医の認定にもとづき取得)</li></ul>
キャリア継続	<ul style="list-style-type: none"><li>・再採用(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、一定要件のもとで選考)</li><li>・帯同休職(パートナーの海外転勤に帯同するため、国内の事業所での勤務が困難となった場合に付与)</li><li>・定年再雇用(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)</li></ul>
その他	<p>ワークインライフの実現に向け、理由を問わずに取得できる休暇制度があります。</p> <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ても可)</li></ul> <p>LGBTQなどの性的マイノリティ社員のための支援があります。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ライフイベントに関する制度の一部(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>

## 労働安全衛生の徹底

NTTドコモビジネスでは、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。ストレスチェックは各事業所の担当者と連携し、毎年秋に実施しています(2024年度回答率: 96.6%)。

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)

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
業務災害	1	1	0	1	0
通勤災害	0	0	1	4	0

(集計範囲: NTTドコモビジネス単体)



# CONTENTS

## トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重

ガバナンス

第三者保証

企業情報

## 健康管理

### 社員の健康増進

NTTドコモビジネスでは、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めざして、各種施策を展開しています。

フィジカルヘルス対策として、2024年度はNTTドコモグループ合同のウォーキングイベントを秋に開催しました。社員の健康増進を目的としたウォーキング強化に加え、対面でのコミュニケーションを促進し組織の一体感醸成を目的としたイベントを実施し、NTTドコモビジネスグループ9,738名が参加しました。また、生活習慣病予備群である特定保健指導対象者がスマートフォンのアプリで特定保健指導を受けられるプログラムを提供し、社員の健康意識醸成・生活習慣改善につなげています(特定保健指導対象者率：2024年度は21.1%(前年度比1.9ポイント増))。これらの取り組みの結果、健康診断で運動習慣があると回答した社員の割合は2024年度で31.7%(前年度比0.6ポイント増)となりました。また、2024年度の特定保健指導の受診率および完了率はNTTグループの中でも高い水準を維持しています。引き続き受診を勧奨し、受診率および完了率の向上をめざします。

#### [ 健康診断関連 ]

(単位：%)

定期健康診断受診率	99.9
適正体重維持者	66.0
血糖リスク保有者	5.3
血圧リスク保有者	13.3
脂質リスク保有者	3.8
特定保健指導対象者	21.1

(集計範囲：NTTドコモビジネス単体)

#### [ 健康診断問診票結果 ]

(単位：%)

非喫煙者	83.6
運動習慣者比率	31.7
睡眠十分者	74.0

(集計範囲：NTTドコモビジネス単体)

[ 運動習慣見直しだけでなく会社・組織の一体感醸成につながるきっかけづくりをめざした「健康チャレンジ2024」 ]



また、入社1～2年目社員に対する個別面談(2024年度：494名実施)などの各種施策を継続するとともに、セルフケアとラインケアを目的とした月1回のパル

スサーバイ、社内外における相談窓口の設置、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。パルスサーバイで不調と思われる回答をした社員には、毎月厚生担当が作成したメッセージを送り、保健師や外部相談窓口につないでいます。

睡眠とストレスの関係性にも着目し、睡眠施策にも取り組んでいます。環境が変化した新入社員や、ストレスチェックで高ストレス認定された社員の希望者(151名)には、NTT PARAVITA社の「ねむりの応援団」を利用してもらい、睡眠の質改善の切り口から心身の健康支援も実施しました。施策の前後で実施した利用者アンケートの結果では、睡眠の質の改善にとどまらず、ストレスの軽減や労働生産性の向上もみられたため、今後も睡眠施策を継続していきます。

NTTドコモビジネスでは数値根拠を持った健康経営の推進に向けて、NTTグループ横断で実施している「働き方アンケート」における「プレゼンティーアズム(従業員が心身の不調を抱えながら仕事をしている状態)」調査設問(調査手法：QQ Method、設問数：6問)の回答結果を基に、プレゼンティーアズム損失率\*などを計測しています。

2024年度のプレゼンティーアズム損失率は3.7%であり、前年度比1.0ポイント減となりました。今後も、調査結果を基に、改善施策の立案・検討に活用していきます。

\* 日本最大級の医師相談サイト「AskDoctors」を利用した社員への情報提供サービス



# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重

ガバナンス

第三者保証

企業情報

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、2025年3月、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]



また、NTTグループとしては、NTT健康保険組合において、疾病の早期発見・治療や健康管理に役立てるよう、被扶養配偶者の方・任意継続被保険者の方を対象に通院ドックを実施しています。

NTT健康保険組合における「通院ドック」の詳細はこちらをご覧ください  
<https://www.nttkenpo.jp/member/health/dock.html>

## 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、職場環境の改善に活用しています。

2024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開催し、203名(NTTドコモビジネス106名、グループ会社97名)が参加しました。また、精神疾患を発症している社員の上長向けに、チームメンバーを巻き込みながら支援体制・環境を整え、当該社員をサポートするとともに再び心身不調者を発生させない方法を学ぶチームマネジメント研修を183名(NTTドコモビジネス94名、グループ会社89名)に実施しました。さらに、セルフケアの強化を目的にメンタルヘルス不調に対する潜在的リスクが高いとされる人事異動などの環境変化のあった社員を対象としたセミナーを1,436名に実施しています。本セミナーは普段のセルフケアに役立つ内容を盛り込んでおり、セミナー実施後のアンケートの結果、「とても良かった」「良かった」と回答した社員が96.0%に上りました。

このほか、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ています。

[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など	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	—	—	○

\* 日本最大級の医師相談サイト「AskDoctors」を利用した社員への情報提供サービス



## CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重

ガバナンス

第三者保証

企業情報

重点活動項目

## 人権の尊重

私たちのアプローチ

私たちは、人権を尊重した豊かな人権文化を創造していくため、「人権啓発推進基本方針」を定め人権啓発の推進に取り組んでいます。

近年、バリューチェーンで発生する人権リスクへの対応の重要性が認識され、企業に対して事業の特徴に即したきめ細かい人権尊重の仕組みづくりやさまざまな人権リスクへの対応を求める声が高まっており、人権問題へ適切に対応できない、または対応が遅れることにより企業への信頼や社会的評価の低下、さらには取引いただけなくなるリスクも発生します。これに対しNTTドコモビジネスでは、人権啓発推進基本方針にもとづき「ハラスメント防止規定」を制定し、すべての社員および派遣社員を対象とした研修を実施し、事例公開、人権啓発に関するトップメッセージの掲載や社員へのメール配信などにより人権啓発意識を醸成するとともに、社内外に設置した人権に関する相談窓口を広く周知しています。また、NTTグループではバリューチェーン上の人権リスクへの対応として、人権デューデリジェンスなどを実施しています。これらのプロアクティブな人権啓発活動や人権デューデリジェンスの取り組みなどに

より人権マネジメントの向上を推進し、あらゆる差別を許さない企業体質を確立し、「明るく活力のある職場づくり」と人権を尊重するバリューチェーンの実現をめざしています。



「人権啓発推進基本方針」の詳細は、こちらをご覧ください  
<https://www.ntt.com/about-us/cs/principle.html>

2024年度の主な成果と今後

私たちはプロアクティブな人権啓発活動を推進するべく、人権研修の受講率増加や人権デューデリジェンスの実施に向けた取り組みを進めています。2024年度は、人権研修受講者が27,273名（受講率：98.1%）と前年度比で0.8ポイント増とすることができました。また、NTTドコモビジネスの新入社員を対象に、あらゆる差別やハラスメントの防止、「ビジネスと人権」と「SDGs」の関連、LGBTQについて、社員自身で考える機会となるような「スタートアップ研修」などを実施しました。

各種研修に加え、社員一人ひとりが人権について考える機会として、毎年、人権とコンプライアンスに関する標語を募集しています。2024年度はNTTドコモビジネスグループ会社全社員、派遣社員およびその家族から3,667名・6,402点の応募がありました。

一方、人権に関する違反件数0件を目標としていましたが、達成することができませんでした。さらなる人権意識の向上に向け、今後も啓発の取り組みを強化していきます。



# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報

## ガバナンス

私たちは、人権問題を重要な課題として位置づけ、あらゆる差別を許さない企業体質を確立し、「明るく活力のある職場づくり」の実現をめざしています。

具体的には、「人権啓発推進委員会」を設置し、人権啓発活動報告や人権啓発の推進に向けた施策の検討などを行っていますが、これらに加え、2020年5月にはNTTコミュニケーションズグループ(現NTTドコモビジネスグループ)人権啓発推進基本方針にもとづき、「ハラスメント防止規程」を制定し、職場でのハラスメントを防止する対策にも注力しています。

[NTTドコモビジネスグループの人権啓発推進体制]



### ▶ 推進体制におけるそれぞれの役割

#### 人権啓発推進委員会：

人権啓発推進委員長(代表取締役副社長)、各組織長、グループ会社社長を推進メンバーとし、NTTドコモビジネスグループの取り組みの基本方針、活動計画、実施施策などの策定や活動報告を実施

#### 人権啓発推進幹事会：

人権啓発推進委員会で決定した施策の具体的実行機関

#### 人権啓発室：

人権啓発推進委員会および人権啓発推進幹事会の事務局業務および全社的取り組みを展開、また人権に関する重要事項について幹部会議への付議・報告を実施

## リスクと機会

NTTドコモビジネスグループおよびサプライチェーンにおいて強制労働や児童労働など的人権侵害行為が発生した場合には、NTTグループの信頼性や企業イメージが低下、ひいては経営成績や財政状態に影響を与える可能性があります。これに対し、NTTグループとともに実施している人権デューデリジェンスにおいて、改善要請が必要なサプライヤやすべてのNTTグループ事業会社と直接対話をし、それらのプロセスや結果を情報開示することにより、ステークホルダーの皆さまから信頼される企業として、ブランドイメージの向上につながると考えています。

## リスク管理

NTTグループ全体での人権デューデリジェンスを通じて、人権リスクの把握・予防に努めています。特定したリスクのうち特に重要と考えられるリスクについて

は、適切な対策の策定・実施を行っています。

## 指標と目標

NTTドコモビジネスグループでは、人権啓発活動のさらなる推進に向けて、人権研修の受講率や人権デューデリジェンスの定期的な実施などをKPIとして設定しています。

P.021 KPIについては、レポート内「指標・目標と活動の成果」をご覧ください

## 人権啓発の推進

NTTグループでは、人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であるという認識に立って、各国・各地域における法令や、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努め、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな持続可能な社会の実現をめざします。そのため、従来のNTTグループ人権憲章をNTTグループサステナビリティ憲章の一部に包摂し、NTTグループ人権方針を制定しました。

この方針にもとづき、あらゆる企業活動を通じて、世界人権宣言をはじめ国際的に認められた人権を尊重し、自らが差別をはじめ人権侵害に直接的に関与しない、また間接的にも加担しないように努めます。万が一、人権への負の影響が生じた場合には、適切に対応します。

また、ビジネスパートナーによる人権への負の影響



# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報

がNTTグループの商品やサービスに直接関係している場合には、これらの関係者に対して人権を尊重し、侵害しないよう求めています。そしてその責任を果たすため、すべてのステークホルダーの人権を尊重し、人権尊重の観点から必要に応じて、業務内容などについて見直しと改善を行い、事業活動に反映することにより、人権を尊重する企業体質の確立をめざします。

NTTドコモビジネスは、この方針の考え方を踏まえた「人権啓発推進基本方針」を別に定め、人権を尊重した豊かな人権文化を創造し、さまざまな人権問題の解決に向けて人権啓発の推進に取り組んでいます。

## NTTグループ人権方針

### (1) 國際規範への対応

グローバルに事業を展開する企業として、国際規約・条約※を支持すると共に、NTTグループがグローバル水準の人権方針を社内外に開示します。  
※ 国際規約・条約：「世界人権宣言」をはじめ、グローバルな視点で議論・採択された国際規約・条約

### (2) 特に重要と考える人権課題への対応

4つの切り口から人権を考え、注力する重要な人権を特定し、取り組みます。

- ① 多様な文化、価値観を認め合う「多様性と包摂性(Diversity & Inclusion)」の推進(差別の禁止、自由と権利の尊重、職場における公平性、格差と貧困)
- ② 高い倫理観とテクノロジーを両立する「高い倫理観に基づくテクノロジー」の推進(テクノロジー、データバイアス、プライバシー、個人情報保護、セキュリティ)
- ③ 活き活きと働きやすい環境整備に向けた「Work in Life(健康経営)」の推進(多様な働き方、職場の安全、結社の自由と団結権、生活賃金、福利厚生の充実)
- ④ 人権に配慮した「適切な表現・言論・表示」の推進(広告や表示における表現、表現の自由、アクセシビリティ)

### (3) 適用の範囲

本方針は、NTTグループの全ての従業員と役員に適用し、また、サプライヤーやビジネスパートナーに対しても、本方針の支持と人権の尊重に努めるよう求めます。

### (4) デューデリジェンス

ビジネスと人権に関する指導原則をもとに、人権デューデリジェンスプロセスを用いて、人権課題の特定、防止、軽減、是正をグローバル規模で進め、グループ一体となった人権意識の向上、人権マネジメントの向上に努めます。デューデリジェンスはバリューチェーン全体を対象に実施し、特に重要なサプライヤーとは直接対話を基本に取り組みます。取り組み状況はウェブサイトやサステナビリティレポート、人権報告書等にて開示し、評価・改善を継続的に行える仕組みとします。

### (5) 告発・救済

人権侵害の防止に努めるため、グループ各社において内部通報のための社内／社外受付窓口を設けます。これら窓口への通報者に対して、通報したことでの不利益が生じないよう保護することを約束します。また、窓口に寄せられた相談や通報は適宜、取締役会にも報告し透明性を担保および、問題解決に真摯に対応します。



「NTTグループ人権方針」の詳細は、こちらをご覧ください

<https://group.ntt.jp/newsrelease/2021/11/10/211110c.html>



# CONTENTS

## トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集

社会

環境

人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

**人権の尊重**

ガバナンス

第三者保証

企業情報

## 人権デューデリジェンスの実施

近年、バリューチェーンにおける人権リスクへの対応の重要性が高まっており、企業に対して適切な対応を求める動きが強まっています。これらの課題に十分に対応できていない場合、企業イメージの低下や、信頼・社会的評価の損失につながるおそれがあります。さらに、お客さまとの取引停止など、中長期はもとより、短期的にも経営成績や財政状態に影響が生じる可能性があります。

このようなリスクへの対応として、私たちは、これまで述べたような取り組みとともに、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を基に、人権デューデリジェンスプロセスを用いて、人権課題の特定、防止、軽減、是正をグローバル規模で進め、グループ一体となった人権意識の向上、人権マネジメントの向上に努めます。2024年度は、改めて自社の人権課題の特定をするべく、社外の専門的知見を活用する検討体制を構築しました。また、人権デューデリジェンスにおいてはNTTグループの一員として、バリューチェーン全体を対象に実施し、別途定めている「NTTグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」の遵守に努めるようにも求め、特に重要なサプライヤとは直接対話を基本に取り組んでいます。私たちはこうした取り組みを通じて、人権を尊重した豊かな人権文化構築、そして、事業機会の維持・拡大の前提となる、常に信頼され、選び続けられる企業グループをめざしていきます。

## 人権啓発に向けた施策

### 人権啓発研修

近年、企業に対し、事業の特長に即したきめ細かい人権尊重の仕組みづくりを求める声が高まっています。

NTTドコモビジネスでは多様な社員および派遣社員が共通するプロジェクト業務に参画する実態を踏まえ、多様性を考慮した人権への配慮を推進しています。毎年グループの社員および派遣社員に対し、あらゆる差別の防止に向けた社員一人ひとりの人権意識を醸成するため「人権啓発研修」を実施しており、2024年度はこれまでの研修内容に加え、東京都カスハラ防止条例(2024年10月制定)や、フリーランス・事業者間取引適正化等法(2024年11月施行)など社会の動きを受けて、新たにカスハラやフリーランス・事業者間取引適正化等法に関する研修内容を追加しました。また、2021年11月に制定された「NTTグループ人権方針」やNTTドコモビジネスグループ人権啓発推進基本方針を改めて読み込むほか、複数ある相談窓口の周知徹底を図ることで人権に関する社員などの意識を高め、理解を深めることに取り組んでいます。

また、研修の中で理解度の測定を行うとともに、「職場での人権問題の発生の有無」「発生する問題の種類」「相談窓口の利用」ならびに「自由記述コメント」などのアンケートを実施し、人権啓発推進委員会への報告および職場の改善など人権啓発推進施策の検討・実施・評価に活用しています。

### [ 2024年度の人権啓発研修の概要 ]

	概要
(ビジネスと人権)	<ul style="list-style-type: none"><li>・人権の定義</li><li>・昨今の企業と人権</li><li>・職場に関する法規制の流れ</li><li>・カスタマーハラスメント</li><li>・フリーランス・事業者間取引適正化等法</li></ul>
(さまざまな人権)	<ul style="list-style-type: none"><li>・最近の申告・相談事例</li><li>・パワーハラスメント</li><li>・セクシャルハラスメント</li><li>・LGBTQ+等性的マイノリティ</li><li>・国籍、ルーツによる差別</li><li>・障がいの方に対する合理的配慮</li><li>・同和(部落差別)問題</li><li>・インターネットと人権(情プラ法)</li><li>・心理的安全性</li></ul>
主な内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・人権啓発推進基本方針</li><li>・NTTグループの人権方針</li><li>・NTTドコモビジネスグループ人権啓発推進基本方針</li><li>・相談窓口</li></ul>
対象	NTTドコモビジネスグループの社員および派遣社員
受講者	27,273名

### [ 人権啓発研修受講率の推移 ]

(単位：%)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受講率	87	96	96	97	98

※ 対象：NTTドコモビジネスグループ



# CONTENTS

トップコミットメント

私たちがめざす社会

事業戦略

私たちの事業を通じた社会課題の解決

NTTドコモビジネスグループの  
サステナビリティ

特集



社会



環境



人材

人的資本

人材の育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

人権の尊重



ガバナンス

第三者保証

企業情報

## 人権啓発に向けた各種研修の実施

NTTドコモビジネスの新入社員を対象とした「ComALL研修(旧称: スタートアップ研修)」では、例年実施している全社員研修の内容を基にあらゆる差別やハラスメントの防止、「ビジネスと人権」と「SDGs」の関連、LGBTQについて社員自身が考える機会の提供など、働きやすい職場環境の創造についての研修を実施しました。2024年度は505名が受講しました。

## 人権・コンプライアンスに関する標語

各種研修に加え、社員の一人ひとりが人権について考える取り組みとして、人権とコンプライアンスに関する標語の募集を毎年実施しています。2024年度はグループ会社全社員、派遣社員およびその家族から3,667名・6,402点の応募がありました。優秀作品は全社から参加可能なWeb投票で決定し、最優秀賞や人権啓発推進委員長特別賞などの表彰を実施、結果は全社ポータルサイトで発表しています。

### 2024年度優秀作品例

#### 人権の部

##### 最優秀賞

心地よい 心の距離で よい職場

##### 人権啓発推進委員長特別賞

あの人も 誰かの大変な たからもの

#### コンプライアンスの部

##### 最優秀賞

「やばいかも」 その直感を 信じよう

##### コンプライアンス委員長特別賞

考えよう そのルールが できた理由(ワケ)

ています。また、社外相談窓口としては、この他にも外部専門機関のカウンセラーによる対応も可能です。

なお通報を理由に不利益を与える行為は一切禁止しており、相談者および通報者に保護に努めています。

今後も多様性を尊重し、違いを受容するダイバーシティの醸成を図り、さらなる「明るく活力ある職場づくり」を推進していきます。

## 人権に関する相談窓口

NTTドコモビジネスは相談内容に関する守秘と相談者の権利の保全徹底を大前提とし、派遣社員を含むすべての社員およびビジネスパートナーの社員などが人権・ハラスメントに関する問題や悩みを相談できる窓口を社内(人権啓発室・職場の悩み相談)ならびに社外(弁護士事務所・ホットライン)に設置しています。

窓口では相談者のプライバシーや通報者の保護に十分配慮した上で、問題や悩みの解決に向けて適切に対応し