



チームNTTのコミュニケーション

多様性が尊重され、皆が生き生きと暮らす社会へ

私たちのアプローチ

NTTコムウェアは、持続可能な事業活動を通じてお客さまや社会の皆さまに信頼され続けるため、調和のとれた事業運営に取り組んでいます。法令遵守はもちろんのこと、ともに働く人びとへの公正な処遇や多様性の尊重、地域社会への貢献等を柱に据え、さまざまな活動を推進しています。これらの活動は「チームNTT」としてNTTグループ横断で取り組んでいる活動であり、NTTコムウェアのCSR志向経営の基盤ともなっています。

● 2015年度の主な成果

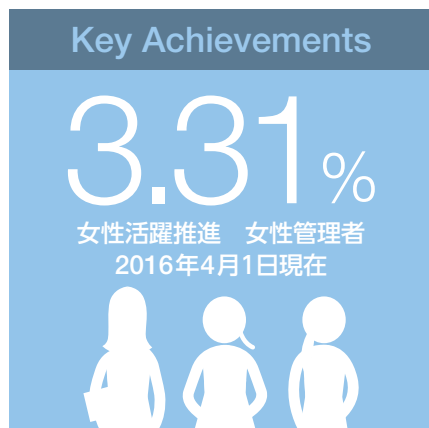
重点活動項目	主な取り組み	2015年度の実績	自己評価	2016年度の施策
企業倫理の推進*1	倫理観の高揚と不正・不祥事の回避	▶ 階層別コンプライアンス研修の実施（経営層、部長、課長、新任SP・主査） ▶ CSR標語の募集・表彰・掲示など ▶ WBT*2による企業倫理研修（全社員）の実施 ▶ 社員意識アンケート調査の実施	○	▶ 階層別コンプライアンス研修の実施（経営層、部長、課長、SP・主査） ▶ CSR標語の募集・表彰・掲示など ▶ WBT*2による企業倫理研修（全社員）の実施 ▶ 社員意識アンケート調査の実施
	人権啓発活動の実施	▶ 階層別研修（6～9月）およびWBT*2による全社員研修の実施 ▶ 人権標語の募集（10月）と表彰 ▶ 人権職場学習会の実施（11月）（本社、支店） ▶ WBT*2による研修（12月）、社員意識アンケート調査（1月）	○	▶ 階層別研修およびWBT*2による全社員研修の実施 ▶ 人権標語の募集および社内掲示による啓発活動の実施 ▶ 人権啓発推進者研修と人権職場学習会の実施 ▶ WBT*2による研修（12月）、社員意識アンケート調査（1月）
多様性の尊重と機会均等に向けた取り組み	多様な働き方の支援	▶ 女性管理者比率 3.31%（2016年4月1日現在） ▶ 女性リーダー層ワーキング／男女マネージャ会活動の実施 ▶ ダイバーシティ推進セミナー（介護） ▶ 育児休職取得者・復職者への各種支援の実施（セミナー、面談など）	○	▶ ダイバーシティ・マネジメント研修（全既任課長）の実施 ▶ 女性リーダー層ワーキング／男女マネージャ会活動の実施 ▶ 介護と仕事の両立に関するハンドブックの配布 ▶ 育児休職取得者・復職者への各種支援の実施（セミナー、面談など）
	障がい者の受け入れ・支援の充実	▶ 障がい者雇用率 2.07%（2016年3月31日現在）	○	▶ 障がい者雇用率の維持・向上
健康に、安心して働ける職場づくり*1	メンタルヘルス教育の実施	▶ 新入社員・新任管理者の面談 100%実施 ▶ 管理者メンタルヘルス研修 92.4%受講 ▶ メンタルチェック実施率 98.2%	○	▶ 健康診断受診 100% ▶ 特定保健指導実施率 60% ▶ 全社員対象を対象としたストレスチェックの実施
社会貢献活動	社員参加型による取り組み	★ エコキャップ推進運動への参加（NTTコムウェアグループ） ▶ 各種清掃活動への参加（NTTコムウェアグループ） ▶ ミニバレーボール大会の開催（北海道支店） ▶ ボランティアギフト・プログラム（NTTコムウェアグループ） ▶ TABLE FOR TWOへの参加（NTTコムウェア）	○	▶ 「社員参加型」、「事業特性」、「地球環境保護」の3つの視点から活動テーマを設定し、自主的な取り組みによる社会貢献活動を積極的に推進 ▶ 『★』のエコキャップ運動、各種清掃活動への参加は、NTTグループ共通の活動テーマでもあり、引き続き積極的に取り組み
	事業特性にマッチした取り組み	▶ 全国のNPO法人へ137台のPCを寄贈（NTTコムウェア） ▶ 非常用備蓄食料の寄贈（東日本支店）	○	
	地球環境保護に対する取り組み	▶ いなげ海岸清掃活動（千葉県） ▶ 屋上緑化の取り組み（西日本支店） ▶ 不要携帯電話機の回収（西日本支店） ▶ プルタブの収集（東日本支店） ▶ 「東村山中央公園森林整備作業」への参加（NTTインターネット）	○	

*1 NTTコムウェアグループとしてのCSR重点活動項目

*2 Web Based Training（インターネットを利用した教育学習システム）

● 取り組みの柱

- ▶ 企業倫理・コンプライアンス意識の向上
- ▶ 多様性の尊重と機会均等に向けた取り組み
- ▶ 心身の健康増進
- ▶ 社会貢献活動の実施



成果のハイライト

多様性の尊重は世界共通の課題であり、日本でも2015年に女性活躍推進法が成立するなど、多様な能力を十分に発揮できる社会の実現が求められています。NTTコムウェアではかねてより女性をはじめとする多様性の尊重に取り組んでおり、2015年度も着実に成果をあげています。また場所や時間の制約に柔軟に対応できる働き方改革を実現するソリューションにも関心が集まっており、これに資するべくソリューションの開発を続けています。

企業倫理・コンプライアンスに関する教育・啓発活動

「チームNTT」の理念を重んじ、一人ひとりの規範意識を徹底

多様性が尊重される職場を実現しつつ、企業市民として社会に貢献を果たす「チームNTT」の理念を実現する上で、社員一人ひとりの高い規範意識は、不可欠な基礎といえます。このような問題意識にたち、私たちはかねてより、人権尊重はもちろん、企業倫理・コンプライアンスに関する教育・啓発活動を徹底しています。

多面的な企業倫理・コンプライアンス啓発活動

NTTコムウェアグループでは、派遣社員などを含む全社員に対し、法令などの遵守はもとより、平素から高い倫理観を持った良識と節度ある行動を求めている。企業倫理に関するWBT (Web Based Training) を毎年実施しています。

『企業倫理ヘルプライン』については、社内ポスターやホームページを通じて社内周知を行うほか、WBTの際に申告窓口や申告方法など具体的な活用方法についても周知しています。

また、毎月29日の「NTTコムウェアグループCSRの日」には、各職場の管理者が不正・不祥事の事例周知による注意喚起を行っています。さらに、社長が折にふれて社員に対して企業倫理に関するメッセージを発することで、社員の倫理観の醸成を図っています。

- 企業倫理の啓発に向けた、社内ポスター



企業倫理アンケートの継続的实施

NTTコムウェアグループでは、毎年1回、企業倫理に関する社員意識調査を行い、倫理意識の浸透度などを確認して、調査結果を取り組みに役立てています。

2015年度は、とくに全社的なコンプライアンス強化に向けた取り組みを実施するにあたり、その効果測定も兼ね1月に実施しました。調査結果では、「企業倫理憲章を知っている」が99.3%、「企業倫理ヘルプラインの申告先について知っている」が99.3%と高い水準を示しており、とくに企業倫理ヘルプラインの認知度に関しては、2013年度から95%以上の水準を維持しています。また、「日頃企業倫理を意識して行動している」は99.6%、「企業倫理違反の際、会社に与える影響を知っている」は99.8%となっており、コンプライアンス強化に向けた取り組みにより、常に高い水準で倫理意識が浸透していることを確認することができました。

一方、「経営層は社員等とのコミュニケーションを大切にしているか」および「上司は部下とのコミュニケーションを大切にしているか」との問いに対して、社員・部下が「大切にしている」と回答した割合は2014年度比で、それぞれ3.9ポイント、0.5ポイントのマイナスとなりました。ポイントの低下を受けて、従来より取り組んできた階層別(役員・部長・課長)に集合研修を実施し、カリキュラムに相互コミュニケーション強化を取り入れ、また、社会貢献活動を通じたコミュニケーション強化を図るなど、経営層・社員間、上司・部下間の良好な関係、風通しの良い職場の実現に向けて取り組んでいます。

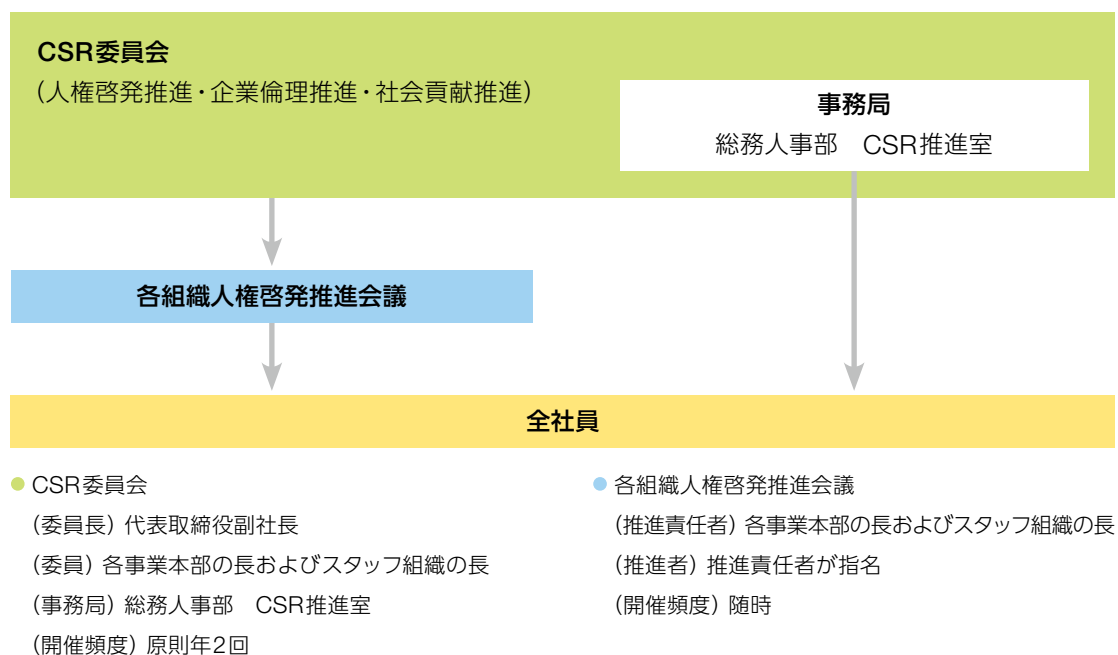
このように課題に対する柔軟な対策を行うことで、引き続きコンプライアンスの推進、企業倫理に対する社員意識の維持向上に向けた取り組みを実施していきます。

人権啓発の推進

NTTコムウェアグループでは、全社員を対象としたWBT研修をはじめ、階層別に「新入社員導入研修」や「新任課長、新任主査研修」など、人権に関するさまざまな問題に関して意識向上を目的とした人権啓発研修を実施しています。また、各職場における「コミュニケーションの向上」や「社員が社員を育てる職場風土づくり」を目的として、「人権啓発職場学習会」に取り組んでいます。また、各組織等にそれぞれ配置している人権啓発推進者の意識向上のため、社外で実施される研修にも積極的に参加しています。

その他、各組織ハラスメント相談窓口である男女相談者に対して、相談時の対処方法などの研修会を実施して、実際の相談時に備えてスキル付与を行っています。

●NTTコムウェアの人権啓発推進体制



人権週間の実施

NTTコムウェアグループでは、毎年12月の人権週間に合わせて人権標語の募集を行い、優秀作品などについて表彰するとともに、社内へ周知・提示するなど社員の人権意識の向上につなげています。

多様性の尊重と機会均等に向けた取り組み

個の成長と企業の成長を、ともに実現する

社員は企業の重要な人材であり、その成長を支援することは社員の自己実現をバックアップするだけでなく企業の発展にもつながると考えています。

基本的な考え方と方針

NTTコムウェアは、差別のない職場づくりは当然ながら、社員と企業がともに成長する「チーム」でありたいと思っています。このような考えのもと、具体的なスキル育成施策の構築にとどまらず、独自の技術者認定制度を全社規模で徹底するなど、私たちならではの人材育成の仕組みづくりに向け取り組んでいます。

入社1～2年目社員(トレーニー)育成

NTTコムウェアは、入社2年目までの社員を「トレーニー」と呼び、2年間の育成スキームの中で、社会人基礎力(ヒューマン・コンセプチュアルスキル)の習得、開発基礎スキルの習得、ビジネスプロセスの俯瞰力醸成を目的とした各種育成施策を実施しています。

OJTとして、配属された職場において実際の業務を学ぶとともに、製造・運用保守・営業・お客さま業務に関する知識・スキルを習得するためのOJTも各種実施しています。

Off-JTでは、主に論理的思考力やコミュニケーション力などの習得を目的とした集合研修を実施し、OJTへつなげています。

配属された職場では、トレーニー一人ひとりに対してメンターおよびコーディネーターと呼ばれる先輩社員を配置するメンタリング制を導入しています。コーディネーターは、主に育成計画の策定、ジョブアサイン(業務の割り振り)、スキル習得状況の確認、メンターのサポートなどを行っています。メンターは、トレーニーの良き先輩として、業務面における指導・サポートを中心に、メンタル面やモチベーションについてもケア・サポートを行っています。また、育成・指導にあたってはメンターに負担が集中しないよう職場が一体となったファミリーという形式での体制を確立しています。

プロフェッショナルの育成

NTTコムウェアでは、お客さまの事業に新たな付加価値を提供し続けるために、プロフェッショナルの育成に注力しています。社員が習得したスキルについては、NTTコムウェアが考える『7つの人材像』*に沿ったレベル認定を行い、より適切な仕事の割り振りにつなげるとともに、社員が自己育成を行うにあたって、より明確な目標設定を可能にしています。

社員研修では、基礎知識を学ぶWBTやセミナーをはじめ、開発・運用業務の遂行力や営業活動における企画力・提案力の強化を目的とした「育成塾」、技術的知識の習得・強化を目的とする「テクニカル研修」、すべてのビジネスで必要となる概念化能力や対人関係能力などの向上が目的の「コンセプチュアルスキル系研修」、役職・役割に応じた動機形成と能力開発を目的とした「階層別研修」といった幅広いプログラムを提供しています。

若手社員に対しては、NTTグループ社員としての一体感の醸成や業務知識の習得、人脈形成を目的に、NTTグループ各社のお客さま業務をOJT形式で学ぶ「業務OJT研修」を実施しています。さらに、2013年度より今後のグローバルビジネスを担う人材育成を目的に、NTTグループ海外現地法人へ派遣する「海外業務OJT研修」をスタートしました。

* 事業の発展に貢献する市場価値の高い人材で、ビジネス遂行に必要な役割として、サービスクリエイター、プロジェクトマネージャ、コンサルタント、アカウントマネージャ、アプリケーションスペシャリスト、テクニカルスペシャリスト、サービスマネージャの7つの人材像に分類

●研修の実施状況(2015年度実績)

研修	実施コース数	受講者数
基礎的知識習得を目的としたWBT	52コース	延べ1,672人
育成塾	4コース	58人
テクニカル研修	184コース	延べ963人
コンセプト系/階層別研修	15コース	延べ1,795人
「業務OJT」・グローバル人材育成	3コース	延べ8人

スキル認定制度

ICTに関する技術の進歩がめまぐるしい現在、プロフェッショナルとして顧客から期待されるスキルは多岐にわたり、社員のキャリアデザインは企業と社員がともに取り組むべき重要な課題です。NTTコムウェアでは、経済産業省が策定したITスキル標準(ITSS)をベースにした独自の社内スキル認定制度「ComCP (Comware Certified Professional)」を設定し、グループ全体で社員のキャリアアップを促進しています。具体的には、同制度はICTプロフェッショナルを7つの人材像に分類し、それぞれ7段階のグレードに規定しています。さらに、人材像ごとの必要なスキルと、グレードごとに求められるスキルの達成度も規定しています。これにより社員は、個々のスキル単位で自身の詳細な現状把握と具体的な目標設定が可能となり、スキルアップのサイクルからキャリアアップへとつなげていきます。

なお、NTTコムウェアは2015年4月に認定情報技術者(CITP)の企業認定を取得しました。この認定を受け、当社独自の認定制度「ComCP」の資格を持つ技術者は、CITPの資格保有者として認定されます。当社はこの技術力を生かし、お客さまのビジネス・パートナーとして、より付加価値の高いサービスを提供していきます。

●ComCP取得者

(名)

人材像		アカウント マネージャ	プロジェクト マネージャ	サービス マネージャ	アプリケーション スペシャリスト	テクニカル スペシャリスト	サービス クリエイター	合計
グレード	ITSS*担当レベル							
Executive	L7	1	2	0	0	0	1	4
Professional	L6	36	45	15	10	11	4	121
Expert	L5,L4	197	258	60	505	417	38	1,475
Associate	L3,L2,L1	156	236	0	1,082	1,312	68	2,854
合計		390	541	75	1,597	1,740	111	4,454

(2016年4月時点)

* ITSS:ITスキル標準。経済産業省の定めた個人のIT関連能力を職種や専門分野ごとに明確化・体系化した指標

さまざまな施策で人材育成に取り組む

データセンターは建物、電力、ICTシステム、セキュリティ、内部統制やグリーンなどさまざまなノウハウにより支えられています。NTTコムウェアでは、それぞれのスペシャリストを集めたワーキンググループにより知識の向上・他領域への知識拡大に努めています。

中でも「ICTシステム運用のベストプラクティス(優良事例)」といわれている資格である「ITIL®*」 Manager は、データセンターでお預かりしているシステムの運用を対象としたITサービスマネジメントの規格「ISO/IEC20000」の認証取得につながりました。今後のシステム運用の品質と効率を一層高める資格であることから、社内で取得促進を行っています。

また、データセンターやサーバー室、ICT機器のエネルギー消費効率を高めることを目的に2007年に設立された、非営利団体「グリーン・グリッド(The Green Grid)」に参画し、データセンターにおける効率向上に向けた知識の習得などに積極的に取り組んでいます。

今後も日本の通信技術の発展を支えていくためにもスペシャリストの育成に積極的に取り組んでまいります。

*「ITIL®」はAXELOS Limitedの登録商標です。

多様な社員が活躍できる職場風土づくりの推進

NTTコムウェアは、ダイバーシティ推進と社員のキャリア支援を目的として、2008年4月に「キャリアアップ支援室」を設置し、各種施策に取り組んできました。2015年7月に「ダイバーシティ推進室」と名称変更し、ダイバーシティ・マネジメントを重要な経営戦略と位置づけ「多様性を促進し、最大限活用することにより、企業パフォーマンスを向上させる」ことを目的に、さらなる推進に取り組んでいます。

ダイバーシティ推進室の取り組み

ダイバーシティ推進室では、多様な社員が活躍できる職場風土づくりを推進し、上司・部下それぞれの思いの実現につながる支援をしています。また、NTTグループの「女性管理者倍増計画」の達成に向けて、女性の積極的な採用に取り組んでおり、2016年度新卒採用の女性比率は31%でした。

●ダイバーシティ推進室の取り組み事例

研修	取り組み	実施内容
ダイバーシティ推進 ＜働きやすい職場風土改革＞	●女性リーダー層ワーキング (名称:CoLORS) ●男女マネージャ会ワーキング	女性リーダー層メンバーからなる「女性リーダー層ワーキング」および、女性リーダー層ワーキングの上長からなる「男女マネージャ会活動」の活動を通じて、男女ともに働きやすい職場風土づくりを推進
	●前任課長研修「ダイバーシティマネジメント」	前任課長を対象に、育児／介護を抱える社員の事例ディスカッションを通して、時間制約を抱えた社員のマネジメントへの理解を促進し、時間制約の有無にかかわらず社員が働きやすい職場風土づくりの推進を促す
ワーク・ライフ・マネジメント ＜時間制約社員への支援＞	●育児休職者／復職者支援セミナー等 ●介護施策等 (管理者対象/社員対象)	① 育児と仕事の両立に向けて、育児経験者との対話を実施するなど、復職後の働き方についてセミナー等により支援 ② 介護と仕事の両立支援を目的とした取り組みを実施

仕事と育児の両立支援

NTTコムウェアは2005年に施行された「次世代育成法(次世代育成支援対策推進法)」に基づいて認定マーク(愛称:くるみん)を取得しています。

これは、同法に基き策定した行動計画の活動内容をもとに、社員が安心して育児関連制度を利用できるよう、さらに利用しやすい環境を整備していることが評価され、取得したものです。(くるみんマークの☆は、認定取得の回数を表しています。)

2016年4月以降も、次世代育成支援のため、新たな行動計画を策定し、仕事と家庭の両立を図る社員が安心して働ける環境の整備を図るなど、社員が生き生きと働けるよう、積極的に取り組んでまいります。

●「くるみん」マーク



障がい者雇用

NTTコムウェアは、障がい者向け合同就職説明会への参加や、職業訓練校への訪問などを通じ、障がい者採用に取り組んでいます。

2016年10月1日現在の障がい者雇用率は2.08%でした。企画・提案・営業・開発・事務といったさまざまな分野で、障がいのある社員一人ひとりが、自身の能力を発揮し活躍しています。

今後も、NTTコムウェアは、すべての人が互いに支えあい、ともに働く社会の実現のため、障がいのある方の積極的な雇用を継続していきます。

柔軟な働き方を支援するモバイルアプリケーション「シャナイン*」

多様性を活かす社会を実現する上で、柔軟な働き方を実現するビジネスの仕組みづくりは大きな鍵となるとNTTコムウェアは考えています。法人向けモバイルアプリケーション「シャナイン」シリーズは、このような観点に立ち開発されました。

クラウド技術を積極的に活用した同サービスでは、多様な端末から社内の最新の業務情報にアクセスできるだけでなく、1対1およびグループで使えるチャット機能を持ち、オフィスと外出先・在宅勤務を結びリアルタイムな報告・連絡・相談手段として活躍します。場所や時間に柔軟な作業環境を実現するツールとして、同サービスは企業の業務効率改善へと寄与すると同時に、社会の皆さまの多様な働き方を促進します。

*「シャナイン(Shanaing)」は、NTTコムウェア株式会社の登録商標です。

社員の健康を守る

安全・健康で生き生きと働ける職場環境を提供

安全・健康で生き生きと働くことができる快適な職場環境を提供することは、企業にとって重要な社会的責任です。NTTコムウェアグループでは、社員が心身ともに健康を保てるよう、メンタルヘルス対策、疾病の予防・早期発見、健康管理体制の充実などに取り組んでいます。

メンタルヘルス対策

仕事や私生活においてストレスを感じ、うつ病になる人が急増し、企業（職場）におけるメンタルヘルス（心の健康）は社会的な問題となっています。社員が心の健康問題を抱えることは、その社員のキャリアと人生のみならず、周囲の社員や家族にとっても大きな影響を与えることに加え、企業としてのパフォーマンスの低下にもつながるおそれがあります。

NTTコムウェアでは、メンタルヘルス対策として、ストレスチェックの実施により社員自身に心の健康状態の変化に気づく機会を与えるとともに、診断結果を踏まえた施策や職場環境の改善に取り組んでいます。

また、管理者向けラインケア研修、健康管理スタッフによる新入社員、新任管理者への個別面談、悩み事を相談できる社外相談窓口の設置なども行っています。

病気の予防・早期発見

常日頃から仕事を一生懸命にしている人ほど、自分の健康について十分な管理ができずに後回しになり、病気の発症や悪化を引き起こしやすくなりがちです。NTTコムウェアでは、病気に罹患（りかん）する社員を可能な限り減らすため、病気の予防・早期発見に力を入れています。

法令に基づく定期健康診断の完全受診を徹底するとともに、健康診断後の保健指導などを行っています。長時間労働者に対してはとくに重点的なフォローとして過重労働による健康障害を防ぐために、産業医などによる面接指導を徹底しています。また、生活習慣病対策としては、特定保健指導や40歳以下の若手社員に対しても保健指導を実施するなど健康保持・増進に積極的に取り組んでいます。また、重篤なリスクのある社員に対し産業医の意見書を送付し、上長より受診を促すなど安全配慮の徹底に取り組んでいます。

●病気の予防・早期発見対策

対策	実施状況
定期健康診断、人間ドック	法令に基づく定期健康診断または人間ドック（希望者）の完全受診を実施しています。
健康管理スタッフによるフォロー	健康診断など受診後のフォローを実施しています。
過重労働による健康障害防止	長時間労働者に対して産業医などによる面接指導などを実施しています。
特定保健指導	「高齢者の医療確保に関する法律」に基づく特定保健指導を、コムウェア健康管理センタースタッフを中心に「はらすまダイエット」と個別指導により実施しています。

健康管理体制の充実

NTTコムウェアでは、主要な勤務地である品川・品川シーサイド・幕張・五反田の4ヶ所に健康管理センタ(分室を含む)を設け、産業医・保健師を配置しています。社員の健康保持・増進のための健康管理専門スタッフを配置することで社員が気軽に相談できる環境を整えるとともに、スタッフによる職場巡回、健康面談などを充実し実施しています。

●「はらすまダイエット」(特定保健指導)の様子



安全衛生活動

NTTコムウェアでは、すべての職場において「安全衛生委員会」を設置し、職場の安全点検や健康増進施策に関する意見交換など、主体的な安全衛生活動を行っています。また、年に一度NTTコムウェアグループの安全衛生委員および産業保健スタッフを対象に、講義や各職場の安全衛生施策の発表などを実施する「安全衛生セミナー」を開催し、各職場の安全衛生活動に活かしています。

NTTコムウェアグループの社会貢献活動

良き企業市民として

法令遵守はもとより、さまざまな貢献活動に積極的に参画し、企業市民としての責任を果たすという姿勢は、多様化・グローバル化する社会の中で、その重みを増しています。

多様な貢献活動を通じ、社会に根ざす

NTTコムウェアグループは、さまざまな社会貢献活動を通じて社員の社会貢献に対する意識の向上や社会の課題解決への貢献など、会社一体となった「チーム」としての活動を続けています。中でも、「企業の森・NTTコムウェア(青梅)」では森林保全の取り組みに企業として積極的に取り組んでいます。

NTTコムウェアグループの社会貢献活動

NTTコムウェアグループは、「人びとの相互理解と社会の進化発展を支える」との企業理念に基づき、良き企業市民として、社会貢献活動を全社的に展開しています。

全社的な活動テーマは、①社員参加型を中心としたテーマ、②事業特性にマッチしたテーマ、③地球環境保護に対するテーマ、という3つの視点から設定し、より意義のある取り組みを実施するよう努めています。



里山の整備にチームで貢献する

「コムウェアの森」継続的な取り組みとその成果

日本各地に存在する里山の整備は、自然災害の防止や希少動植物の保護、スギ花粉の抑制、水源地のかん養など、地元地域のみならず日本全体に大きな意味を持つ課題です。

NTTコムウェアは、東京都農林水産振興財団が推進する「花粉の少ない森づくり」の一環として森林整備を行う「企業の森」に協賛し、「企業の森・NTTコムウェア(青梅)」(愛称:コムウェアの森)において、森林保全活動を2009年から実施してきました。

3.14ヘクタールに及ぶコムウェアの森では、社員有志で結成された環境サポーターズを中心に社員・OBにより、植林・補植・下刈り・道の修復・植生調査などの森林保全活動を続けてきました。2014年度の植生調査でも、多様な植物の植生や、生物の痕跡を確認するとともに、植林した木々が順調に生育していることを確認しており、参加者たちの地道な活動が確かな実を結びつつあります。

●コムウェアの森 活動参加者たち



3つのテーマに即した社会貢献活動を、Webで発信

上記、3つのテーマ(社員参加型を中心としたテーマ、事業特性にマッチしたテーマ、地球環境保護に対するテーマ)に即した社会貢献活動は、各事業所ごとに、日々、積極的に展開しています。これらの活動を通じ、地域の皆さまはもちろん、社会の幅広い皆さまとの対話を深めてゆきたいと、私たちは考えています。

このような考えに基づき、各地で展開する社会貢献活動の様子をタイムリーに発信するために社会貢献活動紹介サイトを開設しています。

社会貢献活動サイトはこちらをご覧ください。