



人材・パートナー

多様性が尊重され、皆が生き生きと暮らす社会へ



マテリアリティ (重要課題)

多様性確保

人材育成

ビジネス
パートナー協働

社会の期待

個人の属性によらず、能力を活かす機会の提供や、すべての人の権利が尊重され活躍できる仕組みの整備など、ダイバーシティおよびディーセントワークの実現は、世界共通の価値観です。日本政府も人的資本可視化指針など各種制度の策定も交え、強く推進しており、その実現には企業の率先が不可欠となっています。

社員・パートナーと 共栄する企業風土を、 一層強化する

NTTコムウェアグループは、創業当初より、人材を活かし、共栄する事業運営に取り組んでいます。社員はもちろんのことパートナー企業とも連携し、ともに働く人の安全と健康や多様性の尊重、地域社会への貢献など、さまざまな活動を推進しています。これらの活動はNTTグループがサステナビリティ憲章に定めるテーマ「Well-beingの最大化」に大いに資するものであり、これからもさらなる貢献を模索します。

AI・データサイエンス人材の育成

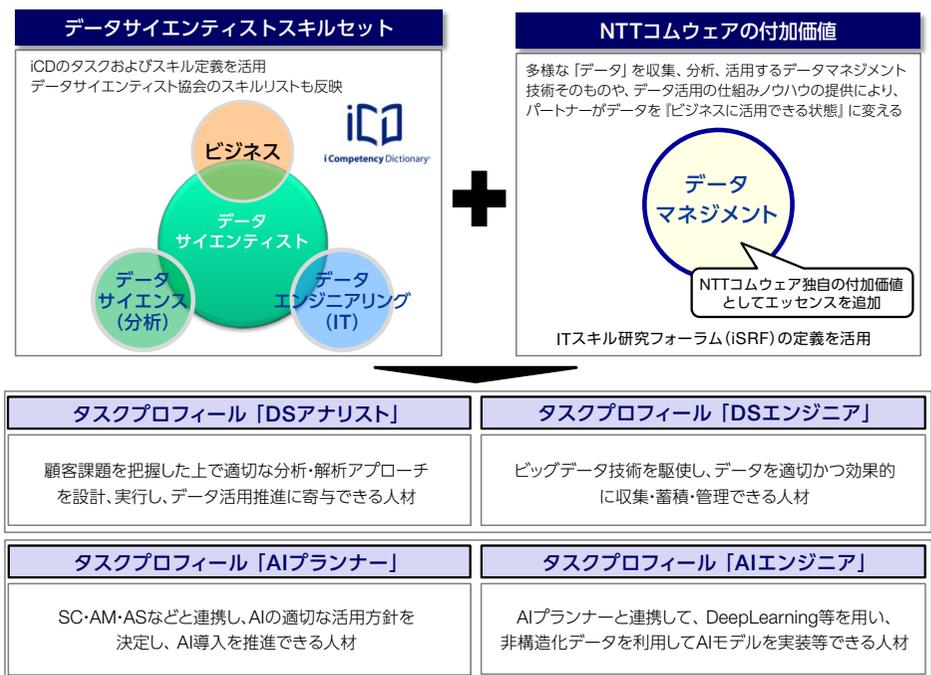
サービス提供型ビジネスの拡大に向けては、ビジネス協創を実践しDXを推進できる人材が求められており、必要なスキルのひとつとして「AI・データサイエンス」を注力分野として育成を強化しています。AI・データサイエンスの基礎知識・スキルは、AI・データサイエンティストをめざす人のみならず、ビジネス共通の基礎知識として幅広い業務で活用が可能です。

NTTコムウェアでは、社内認定制度「ComCP+」に「データサイエンティスト」人材を創設し、社員のスキル状況を把握するとともに、基礎から実践までレベルに応じた研修プログラムを提供し人材育成を推進しています。2022年度からは同人材の認定タスクプロフィールに「AIプランナー」「AIエンジニア」を加え、AIモデルを用いたデータ活用人材の推進を行っています。

AI・データサイエンスのプロフェッショナルスキルを認定する社内認定制度や研修プログラムの活用を通じて、現在はドコモグループ全体としてのデータ活用人材増強施策に即して人材育成を進めており、2023年度の累計は3,562人となっています。なおドコモグループ全体としてもアジャイル開発人材の2025年目標

(5,000人)を2023年度に前倒しで到達しました。これを受け、現在、開発人材に関する新たな育成目標の検討を開始しています。

● NTTコムウェアの社内認定制度における AI・データサイエンティストの人材定義イメージ



インパクト

3,562人

NTTコムウェアの
データ活用人材数

主に貢献する
SDGs

3 すべての人に健康と福祉を

5 ジェンダー平等を実現しよう

8 働きがいも経済成長も

何故重要か

社員は、企業が日々最も密接に関わりを持つ重要なステークホルダーであり、社員を公正かつ正当に遇し良好な関係を構築することは、企業が持続的に成長する上で必須となる経営課題です。また規範意識の高い企業風土の醸成は、企業が地域の一員としての貢献を積極的に果たす上でも重要です。

NTTコムウェアグループは、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、地域社会への貢献などを重視し、さまざまな活動を推進しています。これらの活動はビジネスパートナーとの協働を基本とし、バリューチェーン全体で推進しています。

発揮をめざす社会・環境インパクトの例

- 自社における女性活躍の促進、働き方改革
- 女性活躍・柔軟な働き方に貢献するICTソリューションなどの提供
- 健康経営の推進
- ビジネスパートナーとも連携した、お客さま・社会への貢献

2023年度 総括

NTTコムウェアではかねてより、多様性の尊重を重要な経営戦略と位置づけ、性別、性的指向、性自認、性表現、年齢、障がいの有無などにかかわらず、多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組んでおり、2022年度から、サステナビリティテーマ「人材・パートナー」は、「多様性確保」「人材育成」「ビジネスパートナー協働」をマテリアリティに掲げています。

「多様性確保」では、女性活躍の推進や多様な人材の積極的な採用、柔軟な働き方の提供などに取り組むと同時に、社員満足度（従業員エンゲージメント）を高めるための施策にも力を入れています。いずれもドコモグループとしても近年力を入れている施策であり、意欲的な目標を掲げています。

● 2023年度の主な実績

マテリアリティ	サステナビリティ定量指標 (KPI)	2023年度目標	2023年度実績
● 多様性確保	「働き方自由度×チームパフォーマンス最大化」の評価方法を検討	評価方法の確立	評価方法を確立
	女性の採用率(経験者採用含む)	30%	28.3%
	女性の新任管理者登用率	15.6%	20.3%
	女性の管理者比率	11.2% (2025年度14%)	12.4%
	女性の役員比率	実績把握 (2025年25-30%)	14.8%
	男性育休取得率	100%	120.2%
	外部人材の採用	30%	27.7%
	業務災害発生件数	0件	0件
	リモートワーク実施率	60%	67.6%
	従業員エンゲージメント率	対前年度改善 (65%)	54%
● 人材育成	アジャイル人材の確保	2,410人以上	2,719人
	データサイエンス/AI人材の確保	3,470人以上	3,562人
● ビジネスパートナー協働	認定パートナーの当社のサステナビリティ活動への賛同状況(覚書等締結率)	100%	100%
	重要なサプライヤーとの直接対話実施率	100%	100%

「人材育成」では、NTTグループのシステムインテグレーターとして、時代のニーズに応え続ける人的資本の蓄積をめざし、研修メニューや各種資格制度の継続的な刷新・強化を続けています。また「ビジネスパートナー協働」では、重要なサプライヤーとの対話を徹底するため、対話率100%を掲げ、これを達成。CS（顧客満足）にとどまらず、さまざまなテーマでの対話を強化しています。

多様性確保

多様性を尊重できる企業風土の醸成は、社員個々人が力を十分に発揮できる職場環境を実現する上で必須であり、一人ひとりが考え、行動できる仕組みづくりに取り組んでいます。

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、多様性の尊重を重要な経営戦略と位置づけ「多様性を促進し、社員個々人が力を最大限発揮し、活躍することにより、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。

働き方自由度×チームパフォーマンス最大化に向けた、取り組みの開始

すべての社員が自分らしく働き、かつ、社または部署としてチームパフォーマンスを上げていくことができる仕組みの整備、ならびに社員相互の意識醸成は、業種を問わない経営課題として、重要度を増しています。NTTコムウェアでは、「働き方自由度×チームパフォーマンスへの社員の賛同率」をKPIに掲げ、2023年度はその最大化に向けた評価方法を模索しました。

具体的にはエンゲージメント調査を利用し、全社員に対し「自らの職場はチームパフォーマンスの向上につながる『働き方の自由度』があると思うか」の聞き取りを開始しました。今後、各種施策を実効性あるものとするために活用するとともに、2030年度まで継続的に聞き取りを実施することでさらなる改善を図っていきます。

女性活躍推進に向けた新たな目標

NTTグループは、男女を問わず適正な処遇を実施し、女性の活躍促進をグループ全体で進めるべく、「2025年度までに役員女性比率25～30%」「女性の新任管理者比率30%」などの目標を設定しました。これに即しNTTコムウェアグループも、女性管理者比率について、これまでの目標を見直し、「2025年度までに14%」へと上方修正しています。なお積極的な女性社員の採用については、2013年度に新卒採用女性比率30%以上を目標に設定しています。2023年度は40.5%でした。

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グループ女性管理者比率目標の達成に向けて、女性の積極的な採用に取り組んでおり、2025年度女性管理者比率14%以上の目標達成に向け着実に向上しています。

●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
ダイバーシティ施策 (多様性理解・女性活躍推進の取り組み)	女性活躍推進施策 (通称: Win-d)	<ul style="list-style-type: none"> 女性社員が公平に活躍できる環境を整え、サポートすることを目的として、女性管理者のフォロー、リーダー育成や意識醸成を通じた主体的キャリア形成の支援活動を実施。
	LGBTQへの理解促進	<ul style="list-style-type: none"> LGBTQへの理解促進のため、社内イントラ上に基礎知識を掲載しているほか、トレーニー向け研修等各種研修内で取りあげている。 LGBTQ理解セミナーを実施し、LGBTQアライ(理解者)にバッジ配付。
ワーク・ライフ・マネジメント (時間制約社員への支援)	育児休職者交流会/復職者セミナー/育児中社員対話会等	<ul style="list-style-type: none"> 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。
	介護施策等	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と介護の両立について自身の状況を診断し、診断結果に基づいて自身の状態に合った動画を視聴して仕事と介護の両立に必要な知識を学ぶ「仕事と介護の両立診断」を実施
	男性育児休職・休暇取得促進	<ul style="list-style-type: none"> 全社員向けに男性育児休職に関する理解促進の研修を実施。また男性育児休職の取得者へのインタビュー動画や、体験談の記事を社内イントラに掲載。2023年度の男性社員による育児休職・休暇取得率は120%。

男女格差のない処遇制度

NTTグループは、女性の活躍促進をグループ全体で進めるとともに、男女雇用機会均等法に定められている均等報酬を適用し、男女を問わず適正な処遇を実施しています。NTTコムウェアでは、適材適所の配置、能力開発の推進、適正な人事評価などを通じて、社員一人ひとりの能力と意欲を最大限に引き出すよう努めています。

求人・雇用においては、本人の能力・適性・成果など合理的な要素以外*の理由によって、採用・昇進・報酬・研修受講などの機会や処遇に差を設けることはせず、機会均等と処遇における公平の実現に努めます。

* 差別要素：人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的指向、障がいの有無、宗教、政治的見解、組合加入の有無、パートナーの有無、健康診断や妊娠検査の機会均等または処遇における公平を損なう場合など

仕事と育児の両立支援

NTTコムウェアは、子育てと仕事の両立支援に高い水準で取り組む優良企業として、2024年2月13日に厚生労働大臣より「プラチナくるみん」の認定を受けました。

今後も、次世代育成支援のため、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、社員一人ひとりが生き生きと働くことができる職場づくりに継続して取り組んでいきます。

なお、男性社員による育児休職・休暇取得の積極的な推進もしており、「積極的な育児参加に関するガイドライン」の制定、ライフイベントごとに必要な手続きなどが網羅された「コミュニケーションハンドブック」を改訂するなど、職場の風土醸成にも取り組んでいます。社員が育児参加しやすい制度・環境づくりに努めています。

仕事と介護の両立支援

NTTコムウェアでは仕事と介護の両立支援にも積極的に取り組んでいます。

2023年度は、仕事と介護の両立について自身の状況を診断し、診断結果に基づいて自身の状態に合った動画を視聴して仕事と介護の両立に必要な知識を学ぶ「仕事と介護の両立診断」を実施しました。

●「くるみん」マーク



●「えるぼし」マーク



LGBTQへの支援

NTTコムウェアでは、2016年4月より社内イントラにLGBTQに関するページを開設し、各種研修の実施など、社員の理解促進と施策の推進を図ってきました。2018年からは各種制度の同性パートナーへの適用拡大を行い、またNTTグループが参加する社会イベント「東京レインボープライド」のパレードに参加するなど、さまざまな活動に取り組んでいます。このような活動が評価され、一般社団法人work with Pride*による評価指標「PRIDE指標」に応募し、5つの指標のうち5点満点を満たし、ゴールドを獲得しました。



* work with Pride: 企業などの団体において、LGBTQすなわちレズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーなどの性的マイノリティに関するダイバーシティマネジメントの促進と定着を支援する一般社団法人

障がい者雇用

NTTコムウェアは2023年度からNTTドコモの特例子会社であるドコモ・プラスハーティーと連結した障がい者雇用率算定のもと、ドコモグループ一体となって施策を推進する体制となりました。新たな算定ベースに即した障がい者雇用率は2024年6月1日現在で2.22%です。

入社した社員は企画・営業・開発といったさまざまな部署で、自身の能力を発揮し活躍しています。今後も、すべての人が互いに支え合い、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。

再採用制度

育児、介護またはパートナーの転勤などで退職した社員の中には、将来再び働きたいとの希望を持つ人も少なくありません。そうした要望に応えるとともに、在職中に蓄積した経験やスキルの有効活用を図るために、NTTコムウェア・NTTインターネットでは退職した社員の再採用制度を設けています。

この制度の対象となるのは、小学校3年生以下の子の育児や、家族の介護を行うため、またはパートナーの転勤、転職および結婚による転居にともない通勤が不可能となったため、やむを得ず退職した勤続年数3年以上の社員です。社員から再採用の申し出があった場合は面談や健康診断などを実施の上、再採用を決定します。

経験者採用制度

NTTコムウェアでは2016年から経験者採用に取り組んでいます。現在では新規採用者のうち約30%が経験者採用制度を利用して入社しています。

経験者採用では即戦力として活躍いただける方や今後、事業を支えるリーダーとしてのポテンシャルを持っている方を募集しています。

さまざまなバックグラウンドや志向を持った経験者の方の価値観や知見、スキルを活かすことで多様化、複雑化する事業環境においても、お客さまの課題や社会課題の解決に取り組んでいきます。

社員の健康を守り、魅力ある職場をつくる

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。

メンタルヘルス対策については、パルスサーベイの導入に加え、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同時に、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、新入社員・新任管理者へ、環境・人間関係の変化などによるメンタル疾患の早期発見・予防として健康管理スタッフによる個別面談の実施、全社員が悩み事を相談できる相談窓口を社内外に設置しています。

疾病の予防・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ます。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、疾病の予防・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、ヘルスチェックシートをもと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、特定保健指導はもとより、40歳未満の若手社員に対しても健康管理スタッフによる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むとともに、重篤なリスクのある社員に対しては、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ヘルスチェックシートをもとに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	「高齢者の医療の確保に関する法律」に基づく特定保健指導を、ICTツールを用いた個別指導で実施しています。
リモートワークにおけるメンタルヘルス	簡易な問診に定期的に回答することで、自分自身の変調を把握（セルフケア）するとともに、上長とのコミュニケーション（ラインケア）を促す健康施策として、「パルスサーベイ」を実施しています。

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させ実施しています。とくに近年、特定保健指導率の向上が官民連携のもと推進されています。同センタはNTTコムウェア独自で運営している健康管理施設で、特定保健指導を実施し、グループ社員の指導に注力していることが特徴です。

また、2022年度からは、ICTを活用した特定保健指導の充実化を図るため、NTTコムウェアが提供する「Deeptector[®]*」を活用した管理栄養士による特定保健指導サービスである「Mealthy」をNTT健康保険組合が導入し、当社も積極的に活用していくことで、特定保健指導の受診および完了に向けて取り組んでいます。

*「Deeptector[®]」は、NTTコムウェア株式会社の登録商標です。

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、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を実施するなど、各職場の安全衛生活動に活かしています。なお2023年度の業務災害は0件でした。引き続き、労働災害の再発防止に向けた取り組みを行ってまいります。

「働き方改革・健康経営」の推進

昨今、労働力人口の減少や少子高齢化を背景に、長時間労働の解消、多様な働き方の実現などが社会的課題となっています。こうした背景によりNTTコムウェアでは、「働き方改革・健康経営」を重要な経営戦略と位置づけており、経営トップが

ら社内へのメッセージ発信や働き方改革委員会を立ち上げ、各種施策を展開することで業務改革や意識改革に取り組んでいます。

具体的には「健全で創造的、効率的な事業運営に向けては、すべての社員とビジネスパートナーの健康と安全が最も重要」との基本方針のもと、社員のスキル向上やマネジメント改善、お客さま・ビジネスパートナーとともに業務プロセス全体の改善を進めるなどの「業務改革」、柔軟な働き方の実現に向けてフレックスタイム制勤務制度、リモートワーク制度などを積極的に活用できる「環境・仕組みの整備」、長時間・深夜労働縮減の意識づけ、保健指導徹底などの「意識改革」に取り組むことにより、生産性や創造性の向上を図りながら、長時間・深夜労働の解消・回避に努め、安心・活力を確保する「働き方改革・健康経営」の実現をめざしています。

さらに、2022年度から、リモートワークを基本として業務遂行を行う「リモートスタンダード」制度を導入し、2023年度には本社組織においてリモートスタンダード適用組織の拡大を行うなど、「働く時間」「働く場所」の柔軟性に加え、「住む場所」の自由度の向上にも継続的に取り組んでおり、2023年度のリモートワーク実施率は67.6%となっています。

●「健康経営優良法人」ロゴ



●「健康優良企業」ロゴ



過重労働の防止

NTTコムウェアは、従業員の過重労働防止と健康管理の観点から、従業員一人ひとりの時間外労働の実績を把握して情報共有を行い、必要に応じて長時間労働者との面談も実施しています。

またフレックスタイム制度やリモートワーク制度などのさらなる活用促進に取り組むなど、多様な人材が心身に過度の負荷を感じることなく、生き生きと働ける職場環境の整備を進めています。

具体的には、定型勤務者の時間外労働自粛日の設定や、フレックスタイム勤務者の7.5時間未満勤務日の設定推奨、それに加えて各組織がそれぞれの業種業態に応じた過重労働の防止に積極的に取り組んでいます。

例えば、PCのログオン・ログオフ時刻を記録するログ管理機能などを活用して実際の勤務時間を把握するなど、労働時間の適正化や過重労働の防止に取り組んでいます。

各種休暇の取得促進

NTTコムウェアでは、社員一人ひとりのさらなるワーク・ライフ・マネジメントの推進に向けて、夏季休暇に合わせて長期休暇の取得を奨励するなど、各種休暇を取得しやすい環境整備に努めています。

従業員エンゲージメント調査の実施

NTTコムウェアでは、かねてよりNTTグループ統一従業員満足度(ES)調査を毎年実施し、職場環境および会社の仕組みの改善に役立ててきました。

2021年度より新たに、NTTグループ共通での従業員エンゲージメント調査の開始を受け、その仕組みに参画しました。同施策では年1回、エンゲージメントに関する4つの設問に対する肯定回答率をKPIとし、それらに影響を与えるEmployee eXperience (EX)に関する設問の聴取を通して、課題把握と改善を推進しています。2023年度の結果は54%でした。2023年度からは役員報酬連動のKPIに位置づけられた同施策を通じ、従業員エンゲージメントの維持・向上に向けて取り組んでいきます。

NTTコムウェアグループ(国内)の労使関係

NTTコムウェアグループでは、労働者の権利を守るため、労働組合が組織されています。さまざまな業務運営上の課題に対し、労使が論議する場を設置するなど、経営幹部と労働組合との対話の機会が設けられており、労使双方がともに知恵を出し合い、協力しながら、事業の健全な成長・発展とともに、より良い職場環境づくりに向けて取り組んでいます。なお労使関係は、労使双方がお互いの立場を認め尊重し合える関係を基本とし、労使自治の原則に則り、話し合いを重視し、前向きな結論を導き出すとともに、労使間で出た結論は双方がこれを遵守することとしています。管理職を除く従業員の労働組合加入率は、ほぼ100%となっています。

●ワーク・ライフ・マネジメント推進に向けた各種制度

制度・施策名		内容
休暇制度	年次有給休暇	用途問わず利用できる有給休暇。勤続年数1年以上の社員に対して年間20日発効される * 勤続年数1年未満の社員については、13日発効
	特別休暇	特定の事由に該当する場合に利用可能 (事由) 結婚、忌引、夏季、出産、育児時間、生理休暇、交通遮断、自然災害による自宅消滅等
	ライフプラン休暇	休暇年度の末日において失効となる年次休暇のうち、毎年3日を限度にライフプラン休暇として積み立てることができ、目的に合わせて利用可能
	病気休暇	負傷または疾病にかかったときに利用可能
	不妊治療サポート休暇	不妊治療により長期の休暇が必要となる場合、1ヶ月～最大1年間の休暇を取得することができる制度(無給)
出産・育児支援	妊娠中の通勤緩和	1日を通じ60分を限度として勤務時間の始めまたは終わりに勤務を免除する制度(有給)
	妊娠中および出産後の健康診断	妊娠中および出産1年以内に「保健指導」または「健康診査」を受診する場合、勤務を免除する制度(有給)
	出産休暇(特別休暇)	産前6週(多胎妊娠の場合は14週)、産後8週の特別休暇制度(有給)
	育児時間休暇	生後満1年に達しない生児を育てる女性社員に、1回45分(双生児の場合は1時間)を1日2回まで育児時間が与えられる制度
	育児休職	満3歳までの子の養育のために休職ができる制度(無給)
	育児のための短時間勤務	小学校3年生以下の子を有する期間において短時間勤務ができる制度(4時間、5時間、6時間)
	育児のためのシフト勤務	小学校3年生以下の子を有する期間においてシフト勤務ができる制度
	時間外・深夜勤務の制限	小学校3年生以下の子を有する期間において時間外・深夜勤務が制限される制度
	育児施設や手当	<ul style="list-style-type: none"> 扶養手当の支給 ベネフィットパッケージによる託児サービス利用等の育児支援
介護支援	介護休職	介護を必要とする家族を有する社員が休職できる制度(無給)
	介護のための短時間勤務	介護を必要とする家族を有する社員が短時間勤務できる制度(4時間、5時間、6時間)
	介護のためのシフト勤務	介護を必要とする家族を有する社員が最長3年を限度としてシフト勤務できる制度
	時間外・深夜勤務の制限	介護を必要とする家族を有する社員の時間外・深夜勤務が制限される制度
その他	健康管理など	選択型福利厚生制度(カフェテリアプラン)により、1年に一度付与されるポイントを人間ドック受診やウェアラブル端末取得に充てることのできる制度

制度・施策名		内容
勤務関連	シフト勤務	育児・介護を理由とした個人単位の始業時刻の変更が可能
	フレックス勤務	フレックスタイム制：標準的なコアタイム(10:00～15:00、具体的な時間帯は組織により設定可)およびフレキシブルタイム(5:00～22:00)で勤務が可能 スーパーフレックスタイム制：コアタイムを設定せず、フレキシブルタイム内で勤務が可能(最低勤務時間は3時間設定)
	リモートワーク制度	全社員を対象に、実施日数の制限なく自宅などにおいて業務の実施が可能
	再採用制度	育児、介護またはパートナーの転勤等により退職した社員のうち、退職時に申し出を行った社員の再採用が可能な制度

人材育成

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おり、資格取得や公正な評価などを推進しています。

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・コンセプトual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。

配属された職場において実際の業務をOJTにて学ぶとともに、Off-JTではテクニカルスキル・知識の習得だけでなく論理的思考力やコミュニケーション力などのさらなる向上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、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「コンセプトual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、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」を実施しています。

*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、セキュリティマネジメント・コンサル、データサイエンティスト、スクラムマスターの人材像に分類

● 研修の実施状況 (2023年度実績)

研修	実施コース数	受講者延べ人数(名)
基礎的知識習得を目的としたWBT	65	125,563
テクニカル研修	514	4,741
コンセプトチュアル系/階層別研修	21	3,781

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お客さま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*1) および情報処理推進機構 (IPA) 策定のiCD*2をベースにした社内スキル認定制度「ComCP (Comware Certified Professional)」を構築し、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/キャリアアップのサイクルへとつなげていきます。

当社はこの認定に裏付けられた技術力を活かし、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。

*1 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「ITSS」は、独立行政法人情報処理推進機構の登録商標です。

*2 iCD: i コンピテンシディクショナリ。情報処理推進機構 (IPA) が公開している、イノベーションの創出を担うIT人材の役割と仕事を体系化した「辞書」。

● ComCP 認定保有数内訳 (2024年4月現在)

ー: 認定グレード設定なし

	AM	PM	SM	AS	TS	SC	SMC	DS	ScM	合計
Executive	0	0	0	0	0	0	—	—	—	0名
Professional	7	10	3	1	4	1	—	—	—	26名
Expert	62	171	30	137	193	33	8	62	12	708名
Associate	65	186	49	670	986	65	16	97	19	2,153名
合計	134	367	82	808	1,183	99	24	159	31	2,887名

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、これらのノウハウを維持し、さらなる知識の向上や拡大を行うためにITスキルスタンダードの体系に基づいた育成、および「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「ITIL®*」を参考にしたシステム運用により、品質向上と効率化の両面をめざした活動に今後も継続して取り組んでいきます。

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ため、自社データセンターにおいて高効率な空流設計や空調のAI制御、直流給電技術の導入などの施策に取り組んでいます。さらに、JDCC (日本データセンター協会) への参画と貢献を通じ、データセンター構築・運用に関わるノウハウの継続的なブラッシュアップを図っています。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いきます。

* 「ITIL」は、AXELOS Limitedの登録商標です。

B2B2XおよびDX戦略推進に向けた、アジャイル人材の育成

従来のシステム開発では、まずお客さまの求める仕様を満たすための設計を詳細・綿密に実施した上で、開発に着手する「ウォーターフォール」型のアプローチが主流となっていました。しかし近年、技術革新やお客さまの事業環境の変化のペースが加速する傾向にあり、開発途中での仕様変更を柔軟に行う必要性が高まっています。

これを実現するために、仕様や設計の変更があることを前提に開発を進めていき、徐々にすり合わせや検証を重ねていくという開発アプローチ「アジャイル」が新たな主流へと注目されています。

NTTコムウェアは、協創によるビジネス創出プロセス、とくにNTTグループが推進するB2B2X戦略には、アジャイルアプローチが不可欠であると考え、同アプローチに対応しうる人材開発を推進しています。自社の考える「必要スキル」を明示し、その習得を促す教育施策を講じる一方で、社会課題解決型ビジネスに象徴されるNTTグループで取り組む各種DXプロジェクトに同アプローチを投入。グループ横断での開発・運用連携（DevOps）体制も交えて確かなプロジェクト進行力を高めています。

アジャイル人材を2018年度末から2021年度末までに300人から約5倍の1,500人まで拡大する計画は達成し、現在はドコモグループ全体としてのアジャイル開発人材5,000人到達（2025年度目標を2023年度に前倒し達成）を追い風に、さらなる拡大と実践力向上に取り組んでおり、2023年度の累計は2,719人となりました。

●NTTコムウェアの考えるアジャイルアプローチ



アジャイルアプローチ

徹底的なUXアプローチ

継続的なインテグレーションとデリバリ

公正な評価処遇

NTTコムウェアでは、専門性を高め、自律的なキャリア形成を実現するために、必要な専門性と行動レベルを明確化した社員グレード基準と、設定した目標をもとに評価をフィードバックする一連の評価プロセスを確実に実施することで、社員の自律的・主体的な職務遂行の促進を図る人事制度を運営しています。

納得度の高い人事評価の仕組み

一般市場においても通用する専門性を軸に行動を明確化した分野ごとの社員グレード基準をベースに、社員の「適切な配置」「能力開発」「評価」「格付・給与」といったものをトータルなシステムとして運用しています。

評価にあたっては、目標設定から日々のコミュニケーション、評価の実施・フィードバック面談までの一連のプロセスを適切に実行するため、以下のようなサイクルを設けています。

上司との定期的な個別面談

NTTコムウェアでは、社員が業績目標やその達成に向けたプロセスを上司とともに認識し、改善点や成長への方向性を共有していけるよう、全社員を対象に上司との定期的な個別面談を実施しています。

上司との個別面談は、日々の業務の進捗状況の確認や業務上の課題などについて適宜共有・相談する場として、日常のプロセスマネジメントとして実施する1on1ミーティングのほか、「目標設定MTG」「中間MTG」「振り返り面談」の機会を設けています。「目標設定MTG」では、当該年度の目標などについて認識を合わせ、必要なアドバイスを行っています。「中間MTG」では上期の成果および達成度について確認するとともに、下期に向けての課題等についても意識合わせを行っています。「振り返り面談」では、達成した成果・業績と目標達成のプロセスを上司と部下が一緒に振り返り、さらなる改善と成長に向けたアドバイスと動機づけを与えています。

評価ミーティング

評価の公正性・客観性を高めるため、同じ組織の評価者が集まる「評価ミーティング」を年1回実施しており、評価者間で評価の目線・レベルを合わせることにより、主観や恣意による評価エラーを防ぐよう努めています。

評価者研修

評価の納得性・公正性のさらなる向上に向けた取り組みとして、新たに評価者となる社員に対して、評価者としての人事・評価制度の考え方、評価マネジメントの基本を学ぶとともに、部下に対する目標設定、日常フォローなどの具体的なマネジメント手法を身に付けることを目的とした「評価者研修」を実施しています。

人事・給与制度の整備

NTTコムウェアでは、社員一人ひとりが力を発揮できる環境を整備し、実力あるプロフェッショナル人材への着実な成長と、社員一人ひとりの自律的・主体的なキャリア形成に向けた施策を推進しています。

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づくりを進めています。

具体的には、「専門性により昇格していく人事給与制度」「自律的なキャリア形成を支援する人事体系」の制度へ2023年4月より見直ししたほか、それを補完し、支援する仕組みとして、キャリアコンサルティングの実施や、NTT Job Board（公募）も開始しています。

ビジネスパートナー協働

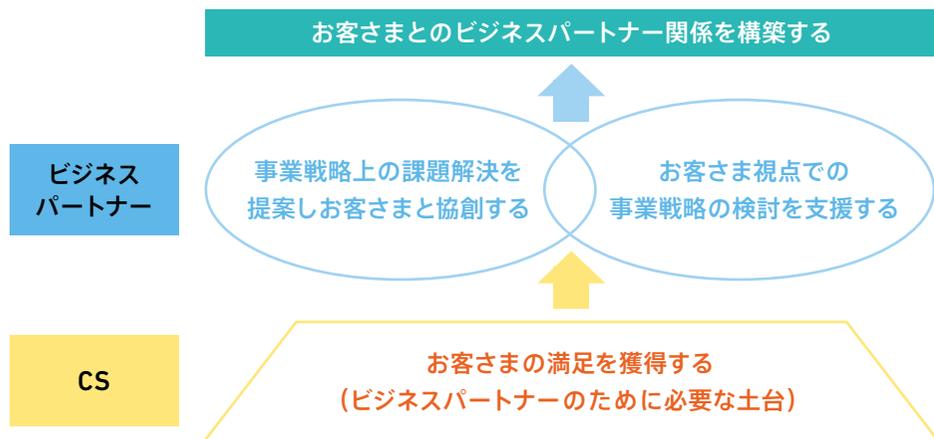
NTTコムウェアグループは、「誰もが感動・喜び・安心を感じられる豊かで持続可能な世界の実現」のため、サプライヤーの皆さまとともに、サステナビリティおよび業務改善活動を推進しています。

お客さまのビジネスパートナーとして

NTTコムウェアでは、情報通信をはじめとしたさまざまなシステム・サービスなどを通して、お客さまに提供する価値の向上に取り組んでおり、毎年、アンケート調査、インタビュー調査を実施しています。

日々の営みを通して、お客さま満足の獲得はもとより、経営課題やお客さまの事業戦略を考え、お客さまとともにビジネスを協創するビジネスパートナーをめざし取り組んでいます。

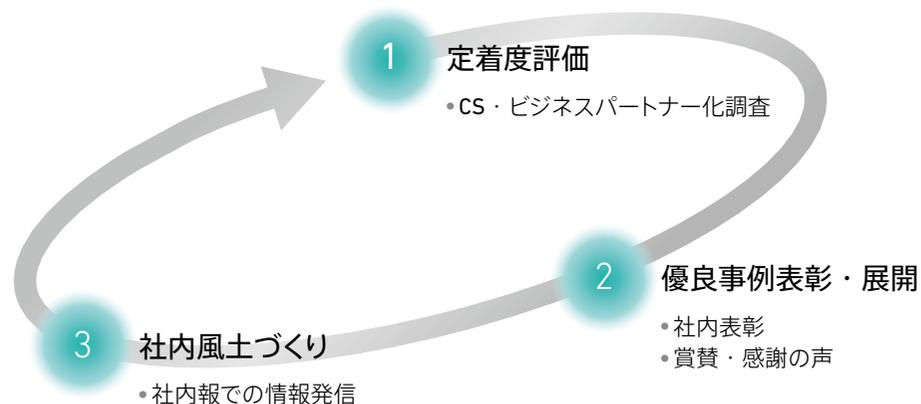
●CS・ビジネスパートナー化推進活動の基本的な考え方



社員のCS・ビジネスパートナー化マインド向上および活性化

NTTコムウェアでは、お客さまのビジネスパートナーをめざし、CS・ビジネスパートナー化推進活動のサイクルに基づき、社員の意識向上、改善活動の推進に取り組んでいます。

●CS・ビジネスパートナー化推進活動のサイクル



1. 定着度評価

NTTコムウェアではビジネスパートナーとして「お客さまが期待する価値」と「現状のNTTコムウェアの提供価値」を明らかにするために、WebアンケートとインタビューによるCS・ビジネスパートナー化調査(年1回)を実施し、調査結果に基づく改善施策を推進しています。2023年度も調査を継続実施しました。

2. 優良事例表彰・展開

お客さまから高い評価を得た案件については、社内表彰および優良事例の全社共有を行っています。

3. 社内風土づくり

社内報では、お客さまの満足度や、期待、評価といった調査結果とともに、改善行動につながる分析結果を全社員へ公開しています。これにより、CS・ビジネスパートナー化推進活動に対する社内認知度・意識の向上を図り、社内風土づくりを行っています。



バリューチェーン全体でサステナビリティ経営を強化

近年、ステークホルダーのサステナビリティ意識の高まりを受け、企業には、自社グループのみでなくサプライヤーや外注先なども含めた、バリューチェーン全体を見据えたサステナビリティ活動の徹底が期待されています。NTTコムウェアグループでは、環境・社会面を配慮したサステナビリティ調達はもちろん、取引先・外注先の法令遵守や社会規範の遵守状況に関するサプライヤーアセスメント、意識啓発の促進など、多様な施策を実施しています。

調達方針

NTTグループは「調達基本方針」を公開しサステナビリティ調達を推進しています。NTTコムウェアは、同方針を「調達手続きの基本方針」として自社Webで公開するとともに、「NTTコムウェア サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」、およびその環境に関する内容を補うものとして「NTTコムウェア グリーン調達基準」を制定し、サプライヤーの皆さまと協力して環境への影響や企業の社会的責任を踏まえた調達に向けて取り組んでいます。具体的には、児童労働などの人権・労働、および安全衛生・環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、事業継続計画の策定などに配慮されていることなどを明記し、サプライヤーの皆さまへの協力・遵守をお願いする項目を制定しています。NTTコムウェアグループでも取引先・外注先などに方針の周知と協力促進を実施しています。

調達基本方針

- 1 広く国内外のサプライヤーの皆さまに対し、公正に競争機会を提供するとともに、相互理解と信頼関係の構築に努めます。
- 2 品質・価格・納期・安定供給を総合的に判断し、ビジネスニーズに即した競争力ある製品・サービスを、経済合理性に基づき調達します。
- 3 法令や社会規範を遵守するとともに人権・環境・安全等を重視した調達を行うことで、持続可能な社会の実現に貢献します。



NTTコムウェア調達情報

<https://www.nttcom.co.jp/corporate/tenderinginfo/>

サプライチェーンに関する取り組み

現在、NTTコムウェアグループのサプライチェーンに関する取り組みは、KPIとも密接に関わらせつつ、「サプライヤー調査」「覚書締結」「直接対話」の3施策を中心に実施中です。

サプライヤー調査の継続的な実施

NTTグループでは、サプライヤー各社に対する取り組み状況について、サプライチェーンサステナビリティ調査を実施してきました。それに加え2022年度より外部評価機関によるESGリスク評価も開始し、社会・品質・環境など、多様な側面から調査を実施しています。

この調査では、7つの領域(人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、社会貢献活動)を網羅しており、サプライヤーからの回答は外部専門企業で評価され、サプライヤーのサステナビリティへの取り組み状況が芳しくない場合は改善をお願いしており、NTTコムウェアもこの活動に協力しています。

覚書の締結

NTTグループでは人権、環境、安全等の社会的課題を踏まえてサプライチェーンのあるべき・めざすべき姿を考慮し、サプライヤーに遵守を求める内容を記載した文書として、「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」を公表しています。

NTTコムウェアではこのガイドラインの遵守を求めるため各サプライヤーと「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関する特約」を締結しています。認定パートナーの当社のサステナビリティ活動への賛同状況(覚書等締結率)は2023年度対象39社に対し、締結率100%でした。

重要サプライヤーとの直接対話

重要なサプライヤーとの直接対話による人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、事業継続計画に関する意見交換、監査などを実施し、重要なサプライヤーとの直接対話実施率100%を達成しています。

NTTコムウェアグループの社会貢献活動

法令遵守はもとより、さまざまな社会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。

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。



社員の社会貢献活動を推進

「社会貢献活動ポイント制度(通称、さすPo)」による社会貢献活動の推進

社員相互間コミュニケーションの活性化および一体感を醸成するため、積極的にボランティア活動を推進しています。その一環として、社員などがボランティアに参加した際に、ポイントを自己申告し、会社は全社員の投入した年間累計ポイントに応じて非営利団体にマッチング寄附を行うボランティアポイント制を2016年度

より開始しました。本制度を運営するための仕組みとして社会貢献に参加した都度ポイントが投入可能な「ぼらPo」システムを導入しています。

2023年度はサステナビリティ推進室の発足を契機に、「ぼらPo」をサステナビリティポイント「さすPo」に改称し、「自然(地球)との共生」、「文化(集団・社会～国)の共栄」、「Well-beingの最大化」の3つのテーマに関する社員のサステナビリティな活動を推進しました。

2023年度寄附金贈呈団体については、テーマ「自然(地球)との共生」より森林保全活動を行っている団体である「東京都農林水産振興財団」を、テーマ「文化(集団・社会～国)の共栄」からはスポーツ支援を通じた社会貢献活動に加え、地域振興、自然環境保護活動を行っている団体である「日本ビーチ文化振興協会」を選考しました。

長年取り組んできた「社会貢献活動ポイント制度」の活動はこれで終了となり、新たな寄附の取り組みとして、ドコモグループ「災害復興等及びサステナ社会応援社員募金」を開始しました。



災害復興等及びサステナ社会応援社員募金

NTTコムウェアはNTTドコモが取り組んでいる施策に賛同し、参画しています。そのひとつに「災害復興等及びサステナ社会応援社員募金」があります。

社員は「災害復興等及びサステナ社会応援社員募金」を通して、全国各地で発生した自然災害などの被災地復興支援や環境問題、障がい者支援など自身が共感する分野を選択してd払いで募金ができます。会社は社員からの募金額と同額を上乗せをして、被災自治体、NPO団体などへ寄附を実施することで、社員と一体となり、さまざまな社会貢献寄附活動を行っています。

NTTコムウェアはこの仕組みを活用して、2024年1月に発生した令和6年能登半島地震に対して、石川県に災害義援金として83万円を拠出しました。

NTTグループ一体となって支援

人道的支援の実施

NTTグループ*は、ウクライナ国内で避難を強いられているなどの事情により教育を受けられない子どもたちに対する支援として、総額100万米ドルの寄附を実施しました。寄附金は、国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) と国連児童基金 (UNICEF) などを通じ、ウクライナ国内にて子どもたちや教員がオンライン教育を行うためのタブレットやラップトップパソコンの配布などの環境整備の支援に充てられます。

また、2023年2月に発生したトルコ南東部を震源とする地震の発生により深刻な被害を受けている被災者に対する支援として、総額3,000万円の寄附を実施しました。寄附金は、国連児童基金 (UNICEF) と国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) などを通じ、地震被災者への各種支援に充てられます。

今後も、企業市民の一員としての責任を意識した社会貢献活動を重視し、NTTグループ一体となって支援を実施していきます。

* 日本電信電話株式会社、東日本電信電話株式会社、西日本電信電話株式会社、ドコモグループ(株式会社NTTドコモ、NTTコミュニケーションズ株式会社、NTTコムウェア株式会社)、株式会社NTTデータ、NTTアーバンソリューションズ株式会社、NTTファイナンス株式会社

災害復興支援の実施

NTTグループ*は令和6年能登半島地震において被災された方々や被災地の復旧にお役立ていただくため、総額5,000万円を義援金として拠出しました。このうちNTTコムウェアからは500万円を義援金として拠出しています。

* 日本電信電話株式会社、東日本電信電話株式会社、西日本電信電話株式会社、ドコモグループ(株式会社NTTドコモ、NTTコミュニケーションズ株式会社、NTTコムウェア株式会社)、NTTデータグループ(株式会社NTTデータグループ、株式会社NTTデータ、株式会社NTT DATA, Inc.)、NTTアーバンソリューションズ株式会社、NTTアノードエナジー株式会社、NTTファイナンス株式会社

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、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いきたいと、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。



NTTコムウェアグループの社会貢献活動
<https://www.nttcom.co.jp/csr/social/>