



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ドコモソリューションズグループは、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。

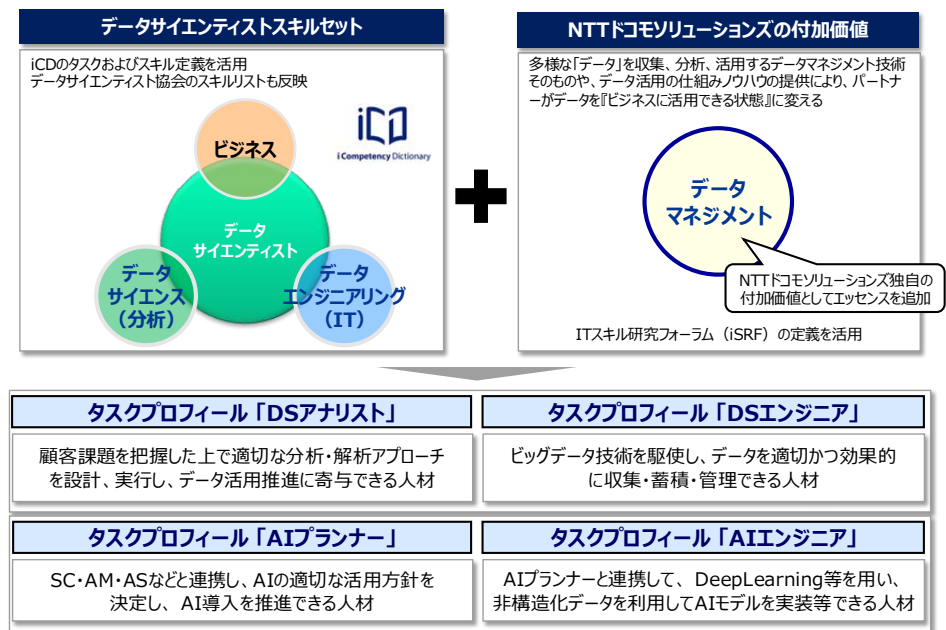
AI・データサイエンス人材の育成

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ドコモソリューションズでは、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、2024年度の累計は4,019人となっています。ドコモグループとしての総合ICT事業をさらに成長させていくため、AI／データ活用人材の育成(全社員)を2027年度目標として新設し、人材育成の継続・強化に取り組んでいます。

» NTTドコモソリューションズ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

4,019人

NTTドコモ
ソリューションズの
データ活用人材数主に貢献する
SDGs

▶ 2024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	2024年度目標	2024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への社員の賛同率	対前年度改善	70% (+2pt)
	女性の採用率(経験者採用含む)	30%	32.9%
	◇経験者採用率	30%	32.3%
	◇女性の新任管理者登用率	14%	16.7%
	◇管理者に占める女性割合	13.5%	14.2%
	◇役員に占める女性割合	15%	11%
	◇PRIDE指標(LGBTQ浸透指標)獲得維持	GOLD獲得	GOLD獲得
	◇男性育休取得率	100%	137.4%
	◇男性育児事由休暇希望取得率	100%	100%
	◇業務災害発生件数	0件	0件
	◇従業員エンゲージメント率	56%以上	57% (+3pt)
	◇プレゼンティーズム損失率	6.0%以下	5.1%
● 人材育成	リモートワーク(WFA)実施率	60%	72.8%
	アジャイル人材の確保	2,900人以上	2,969人
● ビジネスパートナー協働	データサイエンス/AI人材の確保	3,850人以上	4,019人
	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%
	◇改善要請が必要なサプライヤーとの直接対話率	100%	100%

◇: グループKPI

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、社員を公正かつ正當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ドコモソリューションズグループは、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

2024年度 総括

NTTドコモソリューションズではかねてより、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/ジェンダーアイデンティティ、性表現/ジェンダーエクスプレッション、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、サステナビリティテーマ「人材・パートナー」では、「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継続的に活動を推進しています。

「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、きめ細かく、かつ意欲的な目標を掲げています。

「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。

「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、覚書締結に加えて対話率100%も掲げ、これを達成。さまざまなテーマでの対話を強化しています。

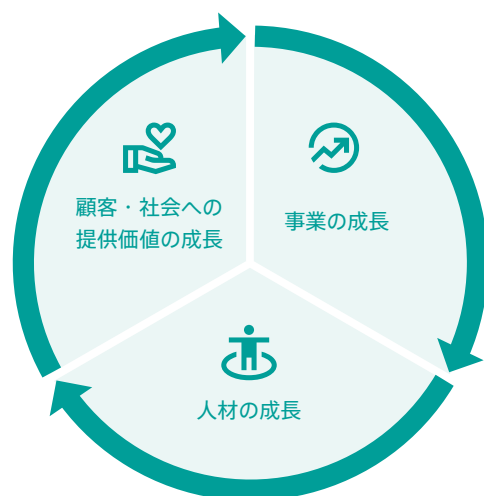
人的資本経営

ドコモグループ人的資本経営推進の取り組み

新ドコモグループ全体で「人材の持続的成長」の基盤を確立することにより、「顧客・社会への持続的な価値提供」につなげ、その結果、「事業の持続的な成長」を実現する持続的成長サイクル(Sustainable Growth Cycle)をまわす人的資本(Human Capital)経営を推進しています。

この取り組みを通じて、ドコモグループの中期戦略でめざす「社会・産業の構造変革」と「新たなライフスタイル創出」に貢献し、世界を変えていくことを目標としています。

» ドコモグループのめざすSustainable Growth Cycle



人的資本経営への3つの柱によるアプローチ

NTTドコモソリューションズは、ドコモグループで掲げる人的資本経営の柱を基盤とした事業戦略に沿って人的資本経営を推進しています。

具体的には、NTTドコモソリューションズ版「人的資本経営推進会議」を設置し、人材関連施策の取り組み状況や事業成長への貢献度合いを継続的に評価・議論する体制を全社で整備しています。この体制により、事業戦略と人材戦略の連動性を高め、継続的な改善サイクルを確実に実行しています。

3つの戦略的柱による包括的アプローチ

NTTドコモソリューションズの人的資本経営は、相互に連動する3つの柱を中心に推進しています。

取り組みの柱	1. 事業の挑戦	経営・事業戦略と連動した全社・事業別人材ポートフォリオの構築、ケイパビリティ強化・リソースシフト
	2. 個人の挑戦	社員一人ひとりの自己実現・自己成長と会社の事業成長との連動
	3. 風土・文化	多様な個人がWell-Beingを追求し活躍できる場

第1の柱：事業の挑戦

経営・事業戦略と連動した全社・事業別人材ポートフォリオの構築、ケイパビリティ強化・リソースシフト

将来の事業構造と中期経営戦略を踏まえ、全社ベースでの人材の質と量を明確に定義し、必要な人材確保の方針を策定しています。経営層、事業部、総務人事部との継続的な対話を基盤として、事業戦略と連動した人事戦略を実行し、定期的にその効果を検証しています。そのため、事業別の人材ポートフォリオの構築においては、高度スキルを保有する人材の確保・育成を進めながら、成長事業領域への人材配置転換を戦略的に実行しています。事業の成長効果については、定期的に測定することで施策のリファインメント、棚卸しの中で選択と集中を実行していきます。

第2の柱：個人の挑戦

社員一人ひとりの自己実現・自己成長と会社の事業成長との連動

社員一人ひとりが自律的にキャリア開発し、事業貢献したことを適切に評価する仕組みを構築していきます。社員に自らのキャリア選択やスキルアップの機会を提供することを目的に、公募人事制度やダブルワーク制度を設けています。これらの制度を意欲ある社員が活用し、さまざまな業務を経験することで、個人および事業の継続的な成長を実現します。さらに、事業戦略上、必要な強化人材への投資を積極的に拡大し、成果と貢献を適切に評価することで社員と事業の成長が連動するように進めていきます。

第3の柱：風土・文化

多様な個人がWell-Beingを追求し活躍できる場

DE&I（多様性・公平性・包括性）の推進に向けてオープンコミュニケーションを実践し、女性活躍推進をはじめとする多様な人材の登用と活躍支援、インクルーシブな組織文化の醸成に向けた継続的な取り組みを展開しています。

多様な働き方（ワークインライフ）を可能とする制度と環境を整備し、リモートワーク、フレックスタイム制度等の柔軟な勤務形態を提供し、ワークライフバランスの充実を図っています。さらに、従業員エンゲージメントの継続的な向上、メンタルヘルスケアをはじめとする健康経営の推進、心理的安全性の高い職場環境の構築に取り組んでいます。

サステナブル社会への貢献意識を涵養し、具体的な行動を実践できる制度と運用を整備していきます。

動的人材ポートフォリオ・マネジメント

動的人材ポートフォリオ・マネジメントの構築

人的資本経営の実現に向けて、動的人材ポートフォリオ・マネジメントの仕組みを整備し、事業成長を支える戦略的な人材マネジメント体制を構築していきます。

戦略策定・モニタリング

NTTドコモソリューションズは必要な人材の定義と計画について、社内改革の取り組みである革新タスクフォースおよび中期事業計画で実施しています。

その取り組みに紐づけて、毎年定期的にComCPや強化人材の保有レベル、人数を把握することで、人材の

量と質を可視化しています。これらの人材計画について、人材のレベルと数の実績を定期的にモニタリングすることでAs-isとTo-beのギャップを分析し、将来の事業成長に向けて事業戦略と人材戦略が連動するように経営陣で議論しながら進めています。

エンゲージメント向上に向けた人材施策の実行（GAP解消）

NTTドコモソリューションズは、中期事業計画の確実な実現に向けて包括的な人材配置・育成サイクルを確立しています。人材の採用・配置において人材育成の観点で実行・改善を繰り返すとともに、評価・昇格制度の定期的な見直しと最適化を図っています。また、健康経営の推進による働きがいのある職場環境の実現と併せて、従業員エンゲージメント向上施策を展開することで、持続的な組織力強化を実現していきます。

基盤の強化（HRBP体制の構築とデータドリブン人事）

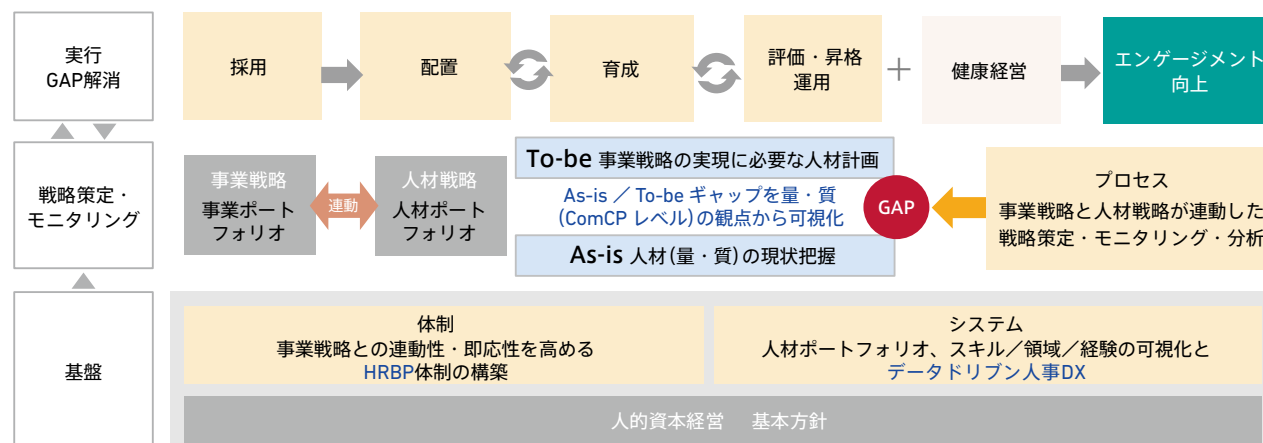
事業戦略と人事戦略の連動を高めるために、HRBP体制（Human Resource Business Partner：各事業組織責任者のパートナーとして、人事の視点から問題解決を図る機能）の構築によって、より事業環境の急速な変化に対応できるように組織体制を検討していきます。同時に、データドリブン人事を実現していくべく人材ポートフォリオについて、スキルの観点だけでなく従事業業領域や過去の経験など詳細な情報を可視化し、人材マネジメントの強化を図っていきます。

人的資本経営の加速

これらの動的人材ポートフォリオ・マネジメントの着実な実行と継続的改善により、人的資本経営の基盤強化を加速していきます。

NTTドコモソリューションズは、これら取り組みを通じて、持続可能な企業成長と社会価値創造の両立をめざしていきます。

動的人材ポートフォリオ・マネジメント



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ドコモソリューションズは、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ドコモソリューションズは、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。

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ドコモソリューションズでは、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ドコモソリューションズが考える人材像*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、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(2024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	68	148,479
テクニカル研修	498	3,213
コンセプチュアル系/階層別研修	32	3,757

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ドコモソリューションズでは、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」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、人材像ごとに必要なスキルと、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。

NTTドコモソリューションズ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 (2025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	ー	1	ー	ー	ー	ー	ー	ー	ー	1名
Professional	3	8	1	1	4	1	ー	ー	ー	18名
Expert	52	172	35	158	188	57	11	62	17	752名
Associate	62	217	43	799	1,012	92	35	132	24	2,416名
合計	117	398	79	958	1,204	150	46	194	41	3,187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ドコモソリューションズでは、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温湿度環境や消費電力の見える化、継続的な空流改善、空調のAI制御などの施策に取り組むとともにドコモグループ各社と連携し、ドコモグループにおけるデータセンターへのノウハウ展開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ドコモソリューションズは、協創によるビジネス創出プロセス、特に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、2024年度の累計は2,969人となりました。

» NTTドコモソリューションズの考えるアジャイルアプローチ

経営ビジョン	ビジネス・サービス企画	システムデザイン	構築	運用保守
経営戦略	ビジネス企画 サービス企画	仮説検証 PoC UI/UX デザイン	要件 定義 開発 試験	運用 保守

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ー

イノベーション創出に向けた取り組み

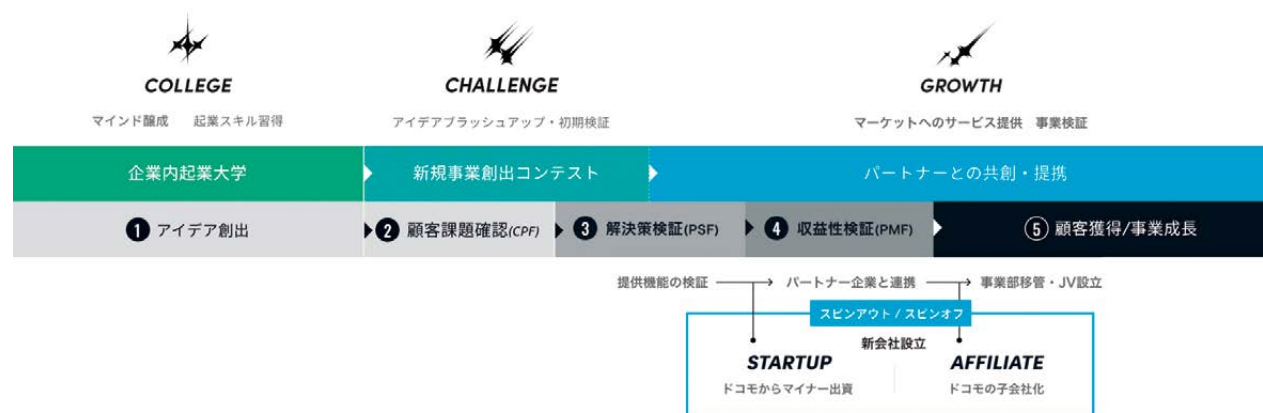
各種技術の進化・発展速度が著しい現在の社会経済環境の中、既存の組織や部門の枠組みにとらわれない柔軟かつ意欲的な知見集約の仕組みが重要であると、ドコモグループは考えています。この考えのもと、グループ各社およびパートナー企業が協働する「イノベーション創出」の取り組みを推進しており、NTTドコモソリューションズも積極的に参画しています。

新規事業創出プログラム「docomo STARTUP」

本取り組みは社員の持つ可能性を最大限に引き出し、事業創出を通じて新たな価値を提供し続け、多くのパートナーとともに社会を変える事業創出をめざしています。ドコモグループは、2023年度より社員のアイデアを事業化する新規事業創出プログラム「docomo

STARTUP」を開始しており、2024年度のNTTドコモソリューションズの参加者は55名です。

本プログラムでは、新規事業創出に係るスキルやマインドを身に着ける「COLLEGE」、事業アイデアコンテスト「CHALLENGE」、そして優秀な事業アイデアは「GROWTH」へと進み、その後、成長の可能性のある事業アイデアは、社員が事業オーナーとしてスピノフ／スピナウトできる制度も整備されており、事業創出の実践の場として確実に広がっています。



企業内大学「docomo academy」

docomo academyは、「一歩踏み出す力」を育み、新規事業に閉じずドコモグループ内外で活躍する「変革人材」を育成する、ドコモグループ全社員が参加可能な企業内大学です。

「デカイことやろう」というテーマのもとに、「変わりたい」という想いを持って、役職・年齢の垣根を越えてさまざまな人が集まります。著名な講師の講義、クラスコミュニティやメンターとの1on1等を通じて視野を広げ視座を高め、参加者の想いを形にする方法を一緒に考えます。

今の自分を成長させたい、新しいことに挑戦したい、本業以外でリスクリングしたい、一歩踏み出したいと思っている社員に必要な「スキル」と「マインド」を学べるプログラムとして提供されており、2024年度のNTTドコモソリューションズからの受講者は21名となっています。

公正な評価処遇

NTTドコモソリューションズでは、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かつ的確に実施することで、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のサイクルを設けています。

上司との定期的な個別面談

NTTドコモソリューションズでは、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と一緒に振り返り、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で、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。

プラスチャレンジ

NTTドコモソリューションズでは、社員のチャレンジ意欲の促進と挑戦する風土の醸成を目的に「プラスチャレンジ」を導入しています。業績目標の中に、単年度では成果の出にくい中長期的な取り組みや、自身の成長や事業成長につながる積極的なチャレンジ目標を20%以内のウェイトで設定できる仕組みで、成果のみに着目せず「チャレンジすること自体(チャレンジプロセス)を評価」することを行っています。

人事・給与制度の整備

NTTドコモソリューションズでは、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）も行っています。

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ドコモソリューションズは、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。

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、多様な価値観や文化を尊重し、人種、国籍、民族、出身地、階級、宗教、信条、言語、文化、性別、性的指向、性自認、性表現、年齢、障がいの有無、病気、外見等による差別を禁止し、多様な社員が活躍できる職場風土づくりの推進、上司・部下それぞれの思いが実現でき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および女性活躍推進施策（通称：Win-d）にドコモグループ全体で取り組んでいます。その他、LGBTQへの対応や育児・介護に関する施策など、ワークとライフを両立しやりがいや充実感を感じながら働き、仕事の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会の実現に向けて、さまざまな取り組みを行っています。

▶ 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および、トレーニー向け研修等各種研修内において実施 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。2024年度の男性社員による育児休職・休暇取得率は137%

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。これを受け、NTTドコモソリューションズグループも、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、現在は経験者採用を含めた女性採用率30%以上を目標に設定しています。2024年度は32.9%となり、継続して目標を達成しています。

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

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あ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ドコモソリューションズでは、「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、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」の聞き取りを行っています。2024年度は70%（対前年+2pt）の結果となりました。

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。

男女格差のない処遇制度

NTTドコモソリューションズでは、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。また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おり、NTTドコモソリューションズでも同等の対応を行っています。

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、性自認、性表現、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

両立支援

NTTドコモソリューションズでは仕事と育児、仕事と介護の両立支援に積極的に取り組んでおり、さまざまな施策を展開しています。

仕事と育児の両立支援

NTTドコモソリューションズでは、次世代育成支援および、仕事と家庭の両立を行っている社員が安心して働ける環境の整備を図るなど、性別に関係なく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ます。その結果、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」の認定を受けており、2024年度も維持・継続しています。

また、男性社員による育児休職・休暇取得の積極的な推進も行っており、「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」の改訂、「男性育休インタビュー」を公開するなど、職場の風土醸成にも取り組んでいます。その他、育児休職者支援施策として「育児休職者交流会」、復職者支援施策として「復職者セミナー」、育児中社員支援施策として「育児あれこれ対話会」などを実施し、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。

▶「くるみん」マーク



▶「えるぼし」マーク



仕事と介護の両立支援

介護は突発的に問題が発生することや、介護を行う期間・方策も多種多様であることから、仕事と介護の両立が困難になることも考えられます。NTTドコモソリューションズグループでは介護離職を防げるよう、仕事と介護の両立支援施策として、「仕事と介護の両立診断」を継続して実施しています。

この診断では、質問に回答することで自身の仕事と介護の現状を把握することができます。診断結果に基づいて自身の状態に合った動画を視聴し、自身に必要な知識の習得や情報収集を可能としています。また、「介護と仕事の両立ガイドライン」や「介護ハンドブック」を配布するなど、仕事と介護が両立できる環境づくりに努めています。

LGBTQへの支援

NTTドコモソリューションズでは、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」のパレードへの参加や、社内ALLY賛同者の促進など、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2018年より継続して獲得しています。

* 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ドコモソリューションズは2023年度からNTTドコモの特例子会社であるドコモ・プラスハート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2025年6月1日現在で2.05%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ドコモソリューションズ・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。

帯同休職制度

NTTドコモソリューションズでは、再採用制度に加え、パートナーの海外転勤などを事由として、退職することなく会社に籍を残したまま休職できる帯同休職制度を設けています。

この制度の対象となるのは、パートナーの海外転勤、転職および結婚による転居にともない、これに帯同するため国内の事業所での勤務が困難となった勤続年数3年以上の社員としています。

経験者採用制度

NTTドコモソリューションズでは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32.3%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ドコモソリューションズは、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。

「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ドコモソリューションズでは、「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、経営トップか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。

なお、2024年度に健康経営戦略マップを策定し、各種施策の目標達成をめざし、健康経営の推進に努めています。

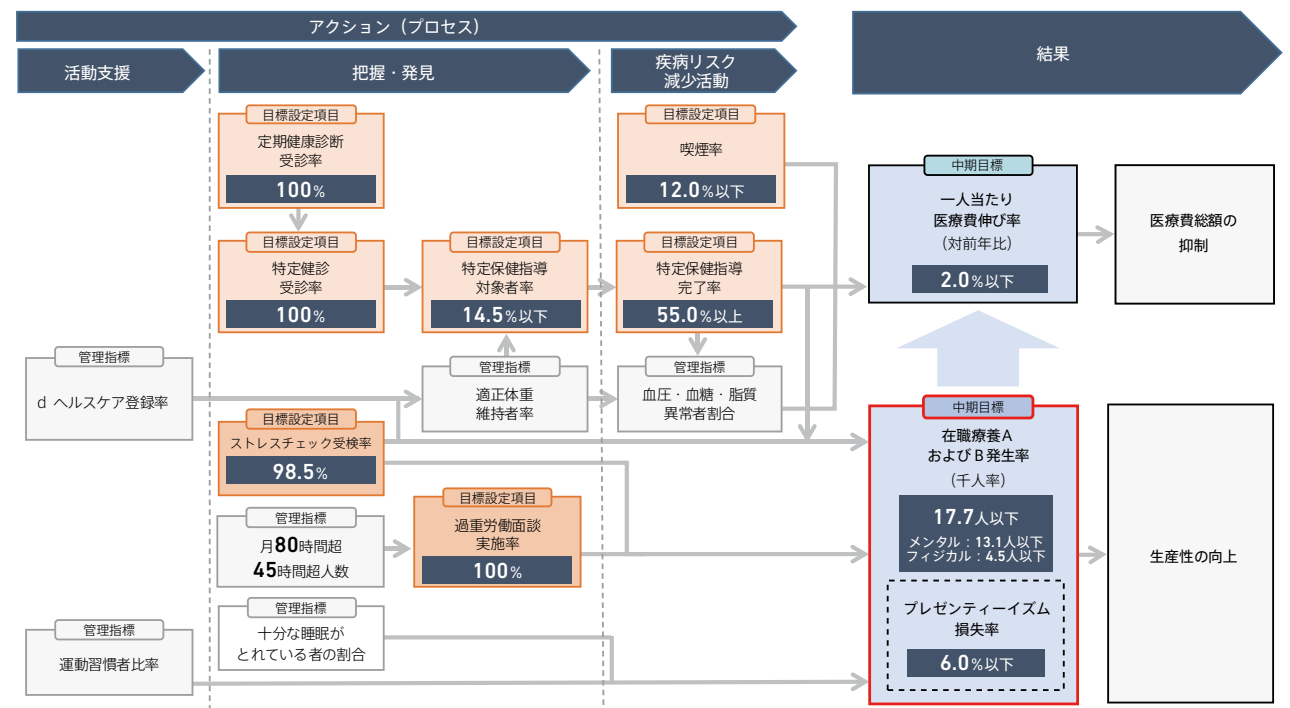
▶▶「健康経営優良法人」ロゴ



▶▶「健康優良企業」ロゴ



▶▶ 健康経営戦略マップ(2024～2026) ＊2026目標値



健康管理体制の充実

NTTドコモソリューションズでは、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。特に近年、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ドコモソリューションズ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ドコモソリューションズが提供する「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ています。NTTドコモソリューションズ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ドコモソリューションズ株式会社の登録商標です。

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。

2023年度より従業員エンゲージメント調査と合わせて、プレゼンティーイズムに関する調査も実施しており、調査結果や記述された内容を分析し、施策の検討・実施、職場環境の改善に取り組んでいます。2024年度のプレゼンティーイズム損失率は5.1%（対前年＋0.8pt）でした。

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。

▶ 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
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の実施
過重労働による健康障害防止	長時間労働者に対し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の実施
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により実施
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

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ます。

NTTドコモソリューションズでは、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特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。

安全衛生活動

NTTドコモソリューションズでは、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ドコモソリューションズ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2024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いきます。

リモートワークの推進

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」制度を導入しています。2024年度には本社に加え支店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」の柔軟性および「住む場所」の自由度の向上にも継続的に取り組んでおり、2024年度のリモートワーク実施率は72.8%となっています。

過重労働の防止

NTTドコモソリューションズは、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。

また、労働時間に関連するデータを集約・可視化する仕組みとして、働き方ダッシュボードを2024年7月にリリースし、長時間労働の抑制や特定属人への偏り解決に向けた平準化といった、働き方の行動変容を促しています。

各種休暇の取得促進

NTTドコモソリューションズでは、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。

また、労働時間に関連するデータを集約・可視化する仕組みである、働き方ダッシュボードによって、休暇未取得者については上長等にアラート通知を行うことで、計画的な休暇取得促進を図っています。

従業員エンゲージメント調査の実施

NTTドコモソリューションズでは、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、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年度からは役員報酬連動のKPIに位置づけられており、2024年度は年2回の調査(NTTグループ共通調査と簡易調査)を実施しています。

» エンゲージメント4つの設問(4KPI)

- ・貢献意欲 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
- ・誇り 私は、当社で働くことを誇りに思う
- ・知人推奨 私は、当社を素晴らしい職場として、知人に勧めと思う
- ・達成感 私は、仕事を通して個人として達成感を得ている

2024年度の4KPIの結果は57%でした。「貢献意欲」「誇り」「知人推奨」「達成感」のすべての項目で対前年度比プラスとなっています。2023年度の調査結果で肯定的回答率が低かった「改善課題」の項目について、2024年度は全体的に回復傾向にありましたが、特に「戦略の浸透」「キャリア」「調査のフォローアップ」「経営陣とのコミュニケーション」は、2023年度から継続した課題になっています。また、「安全性」「Self as We(チームの取り組み)」「倫理」「上司に対する信頼」「コラボレーション」「尊重」については高い水準の結果となりました。

2025年度に向けては、1on1実施頻度と4KPIの結果との明確な相関関係があったことから「1on1実施促進」のほかに、「優良事例の展開」「組織単位での取り組みの活性化」といったことを、エンゲージメント向上への取り組みとして検討しています。

今後は、「戦略浸透の取り組み」「キャリアに関する取り組み」「PDCAサイクルの定着」といった、会社の将来性への不安の払拭、やりがい・成長実感UPに向けた取り組みを強化・継続していくことで、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。

労使関係

NTTドコモソリューションズグループでは、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、事業の健全な成長・発展に向けて、労使双方が協力してともに知恵を出し合い、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、話し合いを重視して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
介護支援	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
その他	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
	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ができる制度

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
	帯同休職	パートナーの海外転勤等にとまない社員が休職できる制度

ビジネスパートナー協働

NTTドコモソリューションズグループは、「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。

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ドコモソリューションズグループでは、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ドコモソリューションズは、同方針を「調達手続きの基本方針」として社外HPで公開するとともに、「NTTドコモソリューションズ

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ドコモソリューションズ 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ドコモソリューションズ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。

NTTグループ 調達基本方針

- 1 広く国内外のサプライヤの皆さまに対し、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ドコモソリューションズ調達情報

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

サプライチェーンに関する取り組み

NTTドコモソリューションズ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」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ドコモソリューションズ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ドコモソリューションズ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2024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、2024年度における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ドコモソリューションズ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ドコモソリューションズグループは、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をめざし、会社一体となりさまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。各拠点においても日々積極的に活動を展開し、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、社外HPにて社会貢献活動を紹介しています。

 NTTドコモソリューションズグループの社会貢献活動
<https://www.nttcom.co.jp/csr/social/>

社員の社会貢献活動を推進

各拠点における取り組み

NTTドコモソリューションズグループでは、主要拠点において環境保護や社会貢献の活動に取り組んでいます。2024年度は、1,500名以上の社員が参加しました。今後も参加者増大を図っていきます。

〈北海道支店〉

- ▶ ドコモの森植樹活動(北海道)
- ▶ 2024北海道マラソン
給水ボランティア
- ▶ 札幌市大通公園清掃ボランティア
- ▶ 交通安全街頭啓発活動
- ▶ 不要携帯電話等回収活動
- ▶ 不要衣類回収「福×服りレー」活動

〈東日本支店(仙台拠点)〉

- ▶ 広瀬川1万人プロジェクト河川・海岸一斉清掃

〈東日本支店(長野拠点)〉

- ▶ ドコモの森保全活動(戸隠)
- ▶ 長野びんずる祭りドコモ連への参加

〈東海支店〉

- ▶ 名古屋市住宅都市局主催「三の丸クリーンアップ
(三の丸地区清掃)」への参加
- ▶ 「マラソンフェスティバル ナゴヤ・愛知2025」ボランティアへの参加

〈西日本支店(北陸拠点)〉

- ▶ ドコモの森保全活動
(こまつ、南砺)
- ▶ ドコモの森植樹活動(福井)
- ▶ 「クリーン・ビーチいしかわ inかなざわ」への参加
- ▶ 金沢百万石まつり「百万石踊り流し」への参加

〈西日本支店(弁天)〉

- ▶ 大阪市マラソンのクリーンUP作戦

〈西日本支店(中国拠点)〉

- ▶ ベルマーク寄贈

〈西日本支店(四国拠点)〉

- ▶ NTT環境クリーン作戦2024 in愛媛

〈九州支店〉

- ▶ 九州レインボープライドへの参加



2024北海道マラソン給水ボランティア
 〈北海道支店〉



広瀬川1万人プロジェクト河川・海岸一斉清掃
 〈東日本支店(仙台拠点)〉



三の丸クリーンアップ
(三の丸地区清掃)
 〈東海支店〉



ドコモの森保全活動(こまつ)
 〈西日本支店(北陸拠点)〉



クリーン・ビーチいしかわ
 inかなざわ
 〈西日本支店(北陸拠点)〉



九州レインボープライド
 〈九州支店〉

災害復興等及びサステナ社会応援社員募金

NTTドコモソリューションズでは、ドコモグループと一体となりさまざまな施策を実施しています。そのひとつが「災害復興等及びサステナ社会応援社員募金」です。

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し、被災自治体、NPO団体などへ寄付を実施することで、社員と一体となり、さまざまな社会貢献寄付活動を行っています。NTTドコモソリューションズはこの仕組みを活用して、2024年度、社会課題解決に取り組むさまざまな団体に計298,800円拠出しました。

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、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ており、2023年にはウクライナへの人道支援やトルコ・シリア大地震への寄付を行いました。今後も、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(2023年時点の社名)

災害復興支援の実施

ドコモグループは令和6年能登半島大雨災害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300万円を義援金として拠出しました。このうちNTTドコモソリューションズからは50万円を義援金として拠出しています。また、2024年11月～12月にかけては、能登半島地域にドコモグループから延べ約400名、うちNTTドコモソリューションズからは8名の社員ボランティアを派遣しました。現地では、複数の集落において、損傷した家財を廃棄物処理場へ運搬する作業や、河川から庭などへ流れ込んだ泥や土砂をかき出す作業等を行いました。