



チームNTTの コミュニケーション

私たちの
アプローチ

多様性が尊重され、皆が生き生きと
暮らす社会へ

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す。社員を貴重な財産として公正かつ正当に遇し、倫理的かつ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。さらに近年は、経済活動のグローバルシームレス化や世界的な女性活躍推進の機運、先進国の少子高齢化問題などを背景に、性別、性的指向、性自認、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仕組みの構築が、さらなる社会価値創造への機会として注目されています。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、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、CSR志向経営の基盤ともなっています。

SDGsとの関わり

性別、性的指向、性自認、年齢、障がいの有無などにかかわらず、多様な人材が尊重され、皆が生き生きと暮らす社会の実現に向け、女性の尊重と活躍促進は、基盤となる課題です。NTTコムウェアグループは、国連SDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」を踏まえつつ、女性活躍を推進する社会の実現へと、さらなる貢献を模索します。

SDG5に貢献しうる、私たちの取り組みの例

- 自社における女性活躍の促進、働き方改革
- 女性活躍に貢献するICTソリューションなどの提供

5 ジェンダー平等を
実現しよう



2020年度 成果のハイライト

●2020年度の主な成果

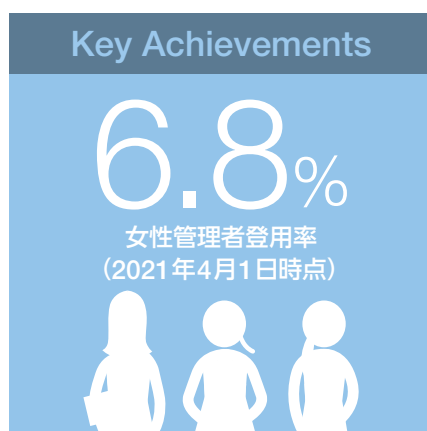
重点活動項目	CSR定量指標 (KPI)	2020年度目標	実績
ダイバーシティの推進	●女性管理者登用率*1	6.7% 10.0% (2025年)	6.8%
	●障がい者雇用率*2	2.3%	2.48% (CW) 3.05% (ITN)
	●障がい者雇用ゼロ企業	0社	0社
人権の尊重	●確認された人権に関する違反件数	0件	1件
	●人権に関する研修受講率	100%	100%
バリューチェーン・マネジメントの強化	●確認された高リスクサプライヤ件数	0件	0件
従業員の安全	●労働災害事故発生件数 (休業数)	0件	0件
健康経営の推進	●特定保健指導対象者率	17.5%以下	21.2%
	●特定保健指導完了率	37.0%	30.8%
魅力ある職場の実現	●従業員満足度 (5点満点)	前年度以上 (3.89)	4.01
グループ一丸となった社会貢献活動の推進	★社会貢献活動ポイント 「ぼらPo」参加率	40%以上	42.6%
	★社会貢献活動ポイント 「ぼらPo」延べ参加回数	4回/人以上	22回/人

●=NTTグループCSR重点活動項目と同一

★=コムウェア独自のCSR重点活動目標

*1 翌年度4月1日現在

*2 翌年度6月1日現在



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、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います。2017年度より新たに開始した新・重点活動項目でも、「ダイバーシティの推進」を、「人権の尊重」や「安全・健康・福祉の推進と評価」「魅力ある職場の実現」といった項目と並ぶ重点活動項目と位置づけ、女性管理者の登用や障がい者雇用率の向上などの目標を定め積極的に取り組んでいます。とくに社会の関心が高まり続けているLGBTQ等性的マイノリティへの理解促進や健康経営の推進については、かねてより先取的に取り組みを展開しており、2020年度も多彩な成果をあげています。これらの活動の成果は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」の開発などにも活かされています。なお2019年度から引き続き2020年度も新型コロナウイルス(COVID-19)対応の必要性を受け、職場の衛生環境の改善や健康管理の強化、リモートワークをはじめとする柔軟な働き方の推進などを積極的に実施しました。

また、バリューチェーンを見据えたCSRマネジメントの推進やグループ一丸となった社会貢献活動といったNTTグループの推進する活動にも注力しており、サプライヤーアセスメントの実施や社員の社会貢献活動促進の取り組みなど、2020年度も着実な成果をあげました。

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。

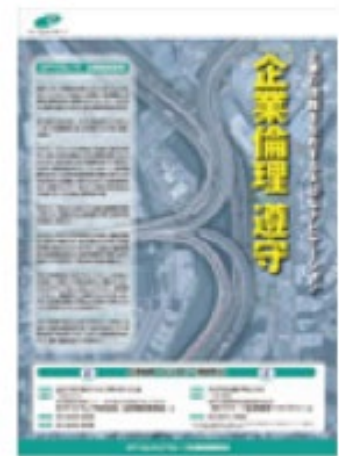
多面的な企業倫理・コンプライアンス啓発活動

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おり、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Web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



個人情報の適切な取り扱いを徹底する、教育の強化

NTTコムウェアは2019年12月、株式会社リクルートキャリアが提供する「リクナビDMPフォロー」サービスを紹介した採用活動での個人情報の取り扱いにつき、個人情報保護法および職業安定法に基づき、改善措置実施に向けた指導を受けました。

学生の皆さま・ご家族をはじめ関係の皆さまに、ご心配、ご迷惑をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。

今回の指導を厳粛に受け止め、現在、個人情報を含む情報の取り扱いについて、社内教育の強化を図っています。具体的には、個人情報の取り扱いに関する専門部門での社内審査や個人情報保護に特化した社員研修などを新たに実施し、顧客情報に限らず、個人情報、重要情報が皆さまの重要な財産であるという認識を全員に徹底する一方、情報取り扱いに関するマニュアルの周知を個人情報保護ガイドラインの策定により強化、その遵守が全員のサービス規程の重要要素であるという旨を改めて確認しています。

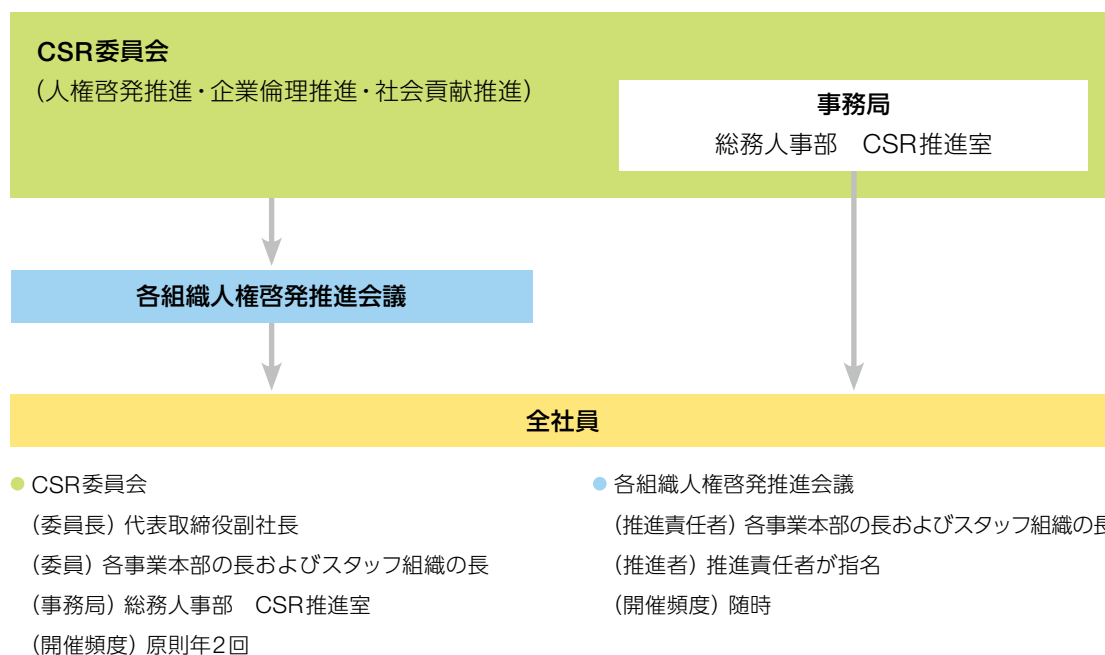
人権尊重の啓発と徹底

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の担当者に対して、相談時の対処方法などの研修を実施して、実際の相談時に備えてスキル付与を行っています。

2020年度の人権研修受講率は100%を達成していますが、同期間に1件の人権侵害違反を確認しました。侵害を受けた方の権利を保護しつつ、経緯検証などを着実に実施し、さらなる人権尊重の徹底および再発防止へと努めます。

●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。

バリューチェーン・マネジメントの強化

バリューチェーン全体で、責任を果たす姿勢を強化

近年、ステークホルダーのCSR意識の高まりを受け、企業には、自社グループのみでなく調達先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CSR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CSR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CSR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 グリーン調達ガイドライン」「NTTコムウェア サプライチェーンCSR推進ガイドライン」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、前者では、環境に関わる情報を公開できるような仕組みや有害物質など製品に関する環境負荷低減、リサイクル・廃棄方法の手順の説明を求めることなどを規定、後者では、強制的な労働や非人道的な扱い、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、情報セキュリティー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。

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、社会への貢献のため環境・人権等に配慮した調達を実施します。

サプライチェーンに関する取り組み

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、各種ガイドラインを参考に調査を通じて把握し、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。

この調査には、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、情報セキュリティー、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NTTグループで評価され、サプライヤーのCSR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。

人材育成・人事制度

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。

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へつなげていきます。

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、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の人材像に分類

●研修の実施状況(2020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	37,852
テクニカル研修	219	6,172
コンセプトチュアル系/階層別研修	11	1,130

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)をベースにした社内スキル認定制度「ComCP (Comware Certified Professional)」を構築し、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。

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*2されます。また、新しいモノづくりに対応できる人材の確保・育成により適した技術者認定制度となるよう、2019年度より情報処理推進機構(IPA)策定のiCD*3をベースとした「ComCP+」を創設しました。当社はこの技術力を活かし、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まいります。

*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 ITSSレベル4(ComCP レベル4)以上の上級技術者が対象

*3 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取得者

(名)

グレード	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
	ITSS相当レベル								
Executive	L7		0	1	0	0	0	0	1
Professional	L6		15	22	6	5	6	3	57
Expert	L5,L4		138	179	32	272	209	43	873
Associate	L3,L2,L1		153	247	4	932	1,281	77	2,694
合計			306	449	42	1,209	1,496	123	3,625

(2021年4月時点)

● ComCP+取得者

(名)

グレード	人材像		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	合計
Expert	L5,L4		11	17	28
Associate	L3,L2		5	20	25
合計			16	37	53

(2021年4月時点)

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を行っています。

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等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。

公正な評価処遇

NTTコムウェアでは、成果・業績を重視した社員資格制度において各資格等級にふさわしい行動や業績レベルを設定し、その目標設定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

社員に期待する人材像(行動と業績)のレベルを示した社員資格制度を軸に、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「期首面談」「中間面談」「期末面談」「行動・総合評価フィードバック面談」「業績評価フィードバック面談(4月・10月)」と年6回の機会を設けています。「期首面談(目標設定面談)」では、当該年度の目標などについて上司と部下が認識を合わせ、上司からアドバイスなどを行っています。「中間面談」「期末面談」「フィードバック面談」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。

評価者会議

「評価者会議」は2001年度より、春・秋の年2回実施しています。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者会議を実施しており、評価者間で評価の目線・レベルを合わせることで、評価者の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、日常フォロー等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。

採用から65歳までをトータルの就労期間と捉え、現場力・専門性を有する人材と新分野に果敢に挑戦する人材をバランス良く確保しながら、若年層から中高年齢層に至るまで全世代の社員が持てる能力をフルに発揮し、事業貢献につなげていく環境整備の一環として、2013年10月に、人事・給与制度の処遇体系を再構築しました。NTTコムウェアの事業特性を踏まえた手当の導入や、成果手当の充実など、期待される役割や成果の達成に対して、これまで以上に処遇していく仕組みとしています。

多様性の尊重と機会均等に向けた取り組み

多様性が尊重され、生き生きと活躍できる職場を実現する

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。

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、2025年度女性管理者比率10.0%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>	女性活躍推進ネットワーク (通称:WAVE)	<ul style="list-style-type: none"> 女子マネージャ会の支援のもと、リーダー層一歩手前の女性社員を主体として、女性活躍推進ネットワーク(通称:WAVE)を立ち上げ、自身の育成と男女ともに働きやすい職場風土づくりを推進。
	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/復職者支援セミナー等	<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 (管理者対象/社員対象)	<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。

仕事と育児の両立支援

NTTコムウェアは女性活躍推進の取り組みにより、5つの基準のすべてを満たし、「えるぼし」の3段階目の認定を受けました。

女性が、職業生活において、十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が制定されました。これにより、2016年度から2025年度までの10年間、労働者301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられました。

●「くるみん」マーク



●「えるぼし」マーク



NTTコムウェアも、この法の趣旨を踏まえて取り組みを行っています。認定マーク「えるぼし」は、2016年4月施行の「女性活躍推進法」に基づいて、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業であるという認定を受けたことを示すものです。

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。

2020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。

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、任意団体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。



PRIDE指標 ゴールド

*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任意団体

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などを通じ、障がい者採用に積極的に取り組んでおり、2021年6月1日現在、障がい者雇用率は2.48%となりました。

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。

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み続けます。

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、階層別メンタルヘルス研修に加え、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。

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、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、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、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、2020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も実施しています。

*「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。2020年度の業務災害は1件発生しました。引き続き、作業事故撲滅に向け安全労働の徹底を図っていきます。

「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、NTTコムウェアではさらなるテレワークの浸透・定着を図るために、2017年度から「テレワーク・デイズ*」の趣旨に賛同するとともに、積極的に同運動に参加しています。

* 日本政府と東京都および関係団体が連携し、2017年より、2020年7月24日を「テレワーク・デイ」と位置づけ、働き方改革の国民運動を展開しているもの

●「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等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、会社全体で原則、毎週水曜日、金曜日および給与支給日を時間外労働自粛日に設定しており、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。

従業員満足度の維持・向上に向けた取り組みの実施

NTTコムウェアでは、NTTグループ統一従業員満足度(ES)調査を毎年実施しており、職場環境および会社の仕組みの改善に役立てています。

2020年度のアンケート結果では前年度と比較すると、全体で0.125ポイント改善しました。前年度と比較するとすべての項目において状況は改善傾向にあり、「NTTコムウェアは、従業員が働きやすい職場環境を醸成している」「経営陣と従業員の間には強い信頼関係がある」については2019年度に比べ肯定的な回答をした社員が5%以上増加しています。今後も従業員満足度の維持・向上に向けて引き続き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
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ができる。

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終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(7:00~22:00)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

● 人事データ集

項目	(内訳)	年度		
		2018	2019	2020
社員数	計	6,249人	6,047人	5,766人
	男性	5,471人	5,237人	4,935人
	女性	778人	810人	831人
社員数(グループ)	計	6,601人	6,412人	6,156人
	男性	5,753人	5,529人	5,243人
	女性	848人	883人	913人
	女性社員比率	12.8%	13.8%	14.8%
平均年齢		46.2歳	46.4歳	46.3歳
平均勤続年数		24.6年	24.7年	24.3年
新卒採用者数 (翌年度4月1日現在)	男性	80人	97人	82人
	女性	43人	38人	69人
	女性採用者比率	35.0%	28.1%	45.7%
新卒定着率		—	—	92.0%
中途採用者数	男性	—	—	29人
	女性	—	—	3人
	女性採用者比率	—	—	9.4%
障がい者雇用率 (翌年度6月1日現在)	NTTコムウェア	2.19%	2.26%	2.48%
	NTTインターネット	2.19%	3.13%	3.05%
管理者数 (翌年度4月1日現在)	男性	934人	944人	921人
	女性	54人	63人	67人
	女性管理者登用率	5.47%	6.26%	6.78%
再採用制度	男性	0人	0人	0人
	女性	1人	2人	0人
出産休暇		59人	57人	48人
育児休職	男性	3人	6人	26人
	女性	98人	104人	102人
	復職率	100%	100%	100%
介護休職	男性	3人	5人	3人
	女性	0人	0人	0人
育児短時間	男性	4人	2人	1人
	女性	124人	136人	145人
介護短時間	男性	6人	6人	3人
	女性	2人	3人	2人
リモートワーク利用者数		581人	2,567人	6,132人
総労働時間		1,799時間	1,781時間	1,834時間
年休取得日数		19.0日	19.0日	17.0日
労働災害発生日数	業務災害	1件	1件	1件
	通勤災害	9件	7件	1件
人材育成プログラム	社内研修数	317コース	247コース	250コース
	受講者数	36,605人	35,177人	46,144人
	一人当たり平均研修時間	32時間	27時間	28時間

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、ぼら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、社員等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。

2020年度寄附金贈呈団体については、当社が取り組む社会貢献活動(環境保護活動、シンボル選手、スポーツボランティア等)と親和性のある「NPO法人日本ビーチ文化振興協会」に決定しました。



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。

社会貢献活動サイトはこちらをご覧ください。