



# P064

ダイバーシティの推進

6.3 %

女性管理者比率

# P067

人権の尊重

97.3 %

人権に関する研修受講率

# P071

バリューチェーン・マネジメントの強化

0 件

確認された高リスクサプライヤ件数

# P074

従業員の安全

7 件

労働災害事故発生件数

# P075

健康経営の推進

40.2 %

特定保健指導完了率

United NTT

グループNTTのコミュニケーション

# チーム NTT のコミュニケーション

CSR 重点活動項目	中期目標	CSR 定量指標	目標値	目標達成年度	実績（年度）		
					2017	2018	2019
ダイバーシティの推進	女性の活躍を積極的に進める	女性管理者比率	10.0%※3	2025 年度	5.1%	5.7%	6.3%
	障がい者雇用を拡大する	障がい者雇用率※4、※5	2.3%※3	—	NTT : 2.6%	NTT : 2.7%	NTT : 2.7%
					国内主要会社 : 2.5%	国内主要会社 : 2.6%	国内主要会社 : 2.6%
					グループ全体 (国内) : 2.3%	グループ全体 (国内) : 2.4%	グループ全体 (国内) : 2.4%
人権の尊重	国連ビジネスと人権に関する指導原則（ラギーフレームワーク）など国際的な原則を取り入れ、全ての事業所で人権を尊重した事業活動を行う	確認された人権に関する違反件数	0 件	—	27 件	24 件	29 件
	人権に関する研修受講率※6	前年度以上	—	93.6%	96.6%	97.3%	
バリューチェーン・マネジメントの強化	バリューチェーンまで含めた環境・社会に関するリスクを適切に管理する	確認された高リスクサプライヤ件数	0 件	—	0 件	0 件	0 件
従業員の安全	人身事故や労働災害事故の未然防止に向けた安全対策強化と、従業員の安全意識を向上させる	労働災害事故発生件数	0 件	—	9 件	8 件	7 件
		設備工事中の重篤人身事故発生件数※7	0 件	—	3 件	3 件	2 件
健康経営の推進	社員一人ひとりが意欲と活力を高めながら健康で生き生きと働き続けられる環境をつくる	特定保健指導対象率※3	17.5%以下	—	—	21.9%	20.6%
		特定保健指導完了率	37%※3	—	22.9%	33.3%	40.2%
魅力ある職場の実現	従業員が高い意欲を持って働くことのできる職場を提供する	従業員満足度	前年度以上	—	3.79 点 (5 点満点中)	3.80 点 (5 点満点中)	3.79 点 (5 点満点中)
グループ一丸となった社会貢献活動の推進	社員が積極的にボランティア活動に参加する	社会貢献活動参加者数 (延べ人数)	前年度以上	—	117,491 人	123,734 人	100,834 人
		ボランティア募集サイトを通じた活動者数 (延べ人数) ※1 [同募集サイトの登録者数]	2,000 人 [10,000 人]	— [2020 年度]	1,340 人 [5,523 人]	1,814 人 [9,288 人]	2,110 人 [9,429 人]

※1 2019 年度より新設  
 ※2 2020 年度より新設  
 ※3 2020 年度より変更  
 ※4 実績値は翌年 6 月 1 日時点  
 ※5 社員数 45.5 人以上  
 ※6 e ラーニング研修もしくは類似の研修が対象  
 ※7 直営工事または協力会社実施工事

## ダイバーシティの推進



関連する GRI スタンダード: 103-2/401-2

### 方針・考え方

NTT グループは、グローバル ICT 企業グループとして、世界各地のさまざまなニーズに対応するために、イノベーションを通じた新たな価値創造をめざしています。また、激化する市場変化や多様化するお客さまニーズに対応し、お客さまに選ばれ続ける“Your Value Partner”となるためには、社員の多様な価値観や個性を尊重し、活用していくことが不可欠です。また、多様性の確保とお互いを尊重できる職場づくりは、これまで世の中になかった画期的なイノベーションにつながります。そうした考えから、性別や年齢、人種、宗教、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認などにかかわらず、多様な人材が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。



### 推進体制

NTT グループはダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略と位置づけ、社長自ら多様な価値観を受容する重要性を社内外へ発信しており、ダイバーシティ&インクルージョンに向けた取り組みを会社全体で推進しています。

多様な人材が活躍できる環境づくりを NTT グループ全体で強化していくために、2007 年に「ダイバーシティ推進室」を NTT に設置し、2008 年 4 月までにダイバーシティ推進担当をグループ各社に配置しています。このダイバーシティ推進室と各社のダイバーシティ推進担当とが連携して、ダイバーシティ&インクルージョンを推進するとともに、社員のワーク・ライフ・マネジメントやキャリア開発の支援、企業文化・風土の改革に向けた啓発活動を進めています。

グループ各社とのダイバーシティ推進会議を毎年開催し、各社の取り組みを共有するとともに、役職ごとの女性比率や障がい者雇用状況などのダイバーシティ推進数値をもとに、NTT グループとしての今後の推進施策について議論しています。また、ダイバーシティに関する取り組みについては、取締役が出席する経営会議にて報告・議論を随時行い、全社的な推進としています。

### 主な取り組み

#### 多様な人びとが活躍する職場づくり

NTT ダイバーシティ推進室と各社のダイバーシティ推進担当とが連携して、社員のワーク・ライフ・マネジメント支援や多様化する社員のキャリア開発支援、企業文化・風土の改革に向けた啓発活動を進めています。また、グローバルから参加者が集うシニアマネージャー研修の中でもダイバーシティに関して議論するなど、グループ全体で多様な人材の活用を進めています。

#### 女性の活躍促進を積極的に展開

NTT グループは、男女を問わず適正な処遇を実施し、男女雇用機会均等法に定められている均等報酬を適用するとともに、女性の活躍促進をグループ全体で進めています。2013 年には「女性管理者倍増計画」を発表し、目標として 2012 年度時点の国内の女性管理者比率 2.9%を、2020 年度までに 6%へ倍増させることに取り組んでいましたが、2019 年度に 1 年前倒しで達成しました。今後は、新たな目標として 2025 年度までに女性管理者比率 10%以上をめざします。一例としてネットワークづくりやさらなる活躍に向けた動機づけを目的に、女性社員を対象とした NTT グループ合同での研修・フォーラムを随時開催しています。こうした場が、グループ各社の女性社員同士の意見交換や問題の共有、モチベーション向上を図る貴重な機会になっています。

また、NTT では育児休職者・職場復帰者に対してのキャリア支援研修を実施しており、参加者の上長についても、職場復帰者に対するマネジメント研修を実施しています。さらに、2019 年 3 月に策定した次世代育成支援対策推進法の第 6 次一般事業主行動計画において、男性の育児事由休暇 80%以上取得という目標を新たに設定し、男性の育児への理解促進と育児参加による視野の拡大などを目的に、男性の育児参加を推奨しております。

## 障がい者雇用機会の拡大

NTTグループは、障がいのある方々の積極的な採用と雇用機会の拡大のために、特例子会社を設立し、障がい者が働きやすい職場づくりを行っています。

特例子会社では、障がいのある社員の特性を活かした取り組みを進めています。例えば、Webサイト内にあるアクセシビリティ上の問題点を把握し、改善案を示したレポートを提示するウェブアクセシビリティ診断や、障がい当事者が講師となった障がい理解研修を行っています。特例子会社の見学会にはNTTグループだけではなく一般の方も参加し、さまざまな障がいのある社員が働き、障がいの有無にかかわらずさまざまな社員をマネジメントする体制を見ていただくことで、マネジメントや働き方に対する意識改革につながっています。特例子会社においてさまざまな障がいのある社員が働き、さまざまな社員をマネジメントする姿を見学することで、マネジメントや働き方に対する意識改革にもつながっています。

また、NTT研究所などと連携し、障がい当事者の観点から技術やサービスを検証するなど、ユニバーサルデザイン化へのモニタリングやコンサルティングに参画しているほか、NTT東日本の設備系業務など、NTTグループにおけるバリューチェーンに関わる業務についても、障がいのある社員が担っています。

2019年12月に障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアティブ「The Valuable500」に加盟しました。また、障がい者活躍の取り組みとして、2020年2月には遠隔操作型分身ロボット「OriHime-D」を活用した障がい者による受付業務トライアルを実施し、2020年7月に本格導入しました。本取り組みにより、リモート社会に対応しながら、障がい者の方の社会参画への促進を実現しました。



- [NTT クラルティ](https://www.ntt-claruty.co.jp/) <https://www.ntt-claruty.co.jp/>
- [NTT 西日本ルセント](http://nttwest-lucent.co.jp/) <http://nttwest-lucent.co.jp/>
- [NTT データだいち](http://www.nttdata-daichi.co.jp/) <http://www.nttdata-daichi.co.jp/>
- [ドコモ・プラスハートリー](http://www.docomo-plusheartly.com/) <http://www.docomo-plusheartly.com/>

## 定年退職者の継続雇用

NTTグループは、社員のニーズや社会的要請などに対応するため、60歳の定年を迎えた社員の継続雇用制度を1999年から導入しています。さらに、NTTグループの今後の事業運営において限られた人材を最大限に活用していく観点から、希望者が最長65歳までライフスタイルに応じて働き、経験を生かせる業務で能力を発揮し続けられるよう、2013年に新たな継続雇用制度を導入しました。

## 退職社員の働く意欲に応える再採用制度

育児、介護または配偶者の転勤などで退職した社員の中には、将来再びNTTグループで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、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。

## LGBT等性的マイノリティに対する配慮

NTTグループは、LGBT等性的マイノリティに対する取り組みを推進しています。性的指向や性自認にかかわらず、誰もが自分らしく生き、働ける組織、社会の実現をめざして、2016年には重要なライフイベントに関わる「結婚休暇」「忌引休暇」「慶弔金」「慶弔電報の発信」について、同性のパートナーにも適用できる旨を明確にしました。2018年には各種手当や福利厚生など、配偶者およびその家族に関わる制度全般を同性のパートナーにも適用しました。

また、新入社員や管理者に対してLGBTQの理解を促進するための研修やLGBTQのサポートを表明するALLYのイベントも適宜実施しています。2019年4月にLGBT当事者・支援者らで開催されたイベントTOKYO RAINBOW PRIDE 2019のパレードにNTTグループとして初めて参加し、NTTグループ各社より21社約200人がパレード行進を行いました。2020年には、日本で初めての常設LGBTQ総合センター「プライドハウス東京」に協賛を行いました。

こうした取り組みが評価され、任意団体「work with PRIDE」が策定した、企業のLGBT等性的マイノリティに関する取り組みを評価するPRIDE指標2019において、NTTグループ16社が最高位の「ゴールド」に認定されました。なお、NTTにおけるゴールドの受賞は2016年から4年連続となります。

- [外部からの表彰](https://www.ntt.co.jp/csr/award.html) <https://www.ntt.co.jp/csr/award.html>

## 海外での取り組み

NTT グループの事業会社を通じて、セキュリティに関する先進的な技術とサービスを組み込んだトータルソリューションをグローバルに提供している NTT Security (UK) Limited. では、2017 年より男女の賃金格差に関する報告書を開示しています。当報告書は、2017 年に英国にて施行された「平等法（男女間賃金格差情報）規制」に応えるもので、これに対し、男女別で従業員の時給やボーナスなどの格差について報告し、英国政府からの要請に対応しています。

### [Embracing Gender Pay Gap Reporting](https://www.nttsecurity.com/docs/librariesprovider3/default-document-library/uk/gender_pay_gap_report_2018_uea_v1.pdf)

[https://www.nttsecurity.com/docs/librariesprovider3/default-document-library/uk/gender\\_pay\\_gap\\_report\\_2018\\_uea\\_v1.pdf](https://www.nttsecurity.com/docs/librariesprovider3/default-document-library/uk/gender_pay_gap_report_2018_uea_v1.pdf)

## 人権の尊重



関連する GRI スタンダード : 102-16/103-2/412-1

### 方針・考え方

NTT では、グローバルに事業展開していく企業グループとして人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であると考えています。その認識のもと、NTT グループのバリューチェーンに関わる全ての人びとに対する人権への配慮と人権マネジメントの強化が必要であると考えています。その考え方を表明するものとして 2014 年に「NTT グループ人権憲章」を制定しました。この憲章では、尊重すべき人権の定義を「国際的に認められた人権」と明記し、世界人権宣言、国際人権章典、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」に記された中核的労働基準の 8 条約に記載されている内容が最低限守られるべき基準としています。また、人権尊重のマネジメント手法として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」および「ISO26000」の考え方を採り入れています。さらに、この憲章の考え方を踏まえた「人権に関する基本方針」を別に定め、さまざまな人権問題の解決に向けて取り組んでいます。

#### NTT グループ人権憲章

私たちは、人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であるとの認識に立ち、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな社会の実現をめざします。

1. 私たちは<sup>※1</sup>、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<sup>※2</sup>を尊重します。
2. 私たちは、人権への負の影響の回避・低減に努めることで、人権尊重の責任を果たしていきます。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。
3. 私たちは、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。
4. 私たちは、ビジネスパートナーによる人権への負の影響が 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きます。

※1 「私たち」とは、NTT グループおよびその役員・従業員をいいます。

※2 「国際的に認められた人権」とは、国際的に守られるべき最低限の基準とされる宣言、規約であり、具体的には次の通り。

【国際連合】〔世界人権宣言と 2 つの人権規約〕

- 世界人権宣言（1948 年国際連合総会で採決）
- 「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」（1966 年国際連合総会で採択、1977 年発効）

【国際労働機関（ILO）】〔ILO 宣言の中核 8 条約上の基本原則〕

- 労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言（1998 年第 86 回国際労働機関総会で採決）中核 8 条約：「強制労働」「結社の自由と団結権」「団結権及び団体交渉権」「同一価値の労働に対する同一報酬」「強制労働の廃止」「雇用及び職業についての差別待遇」「就業の最低年齢」「最悪の形態の児童労働」

※3 2 項～4 項の実施にあたっては、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」および ISO26000 の考え方を適用し、ここで示される手順に従います。

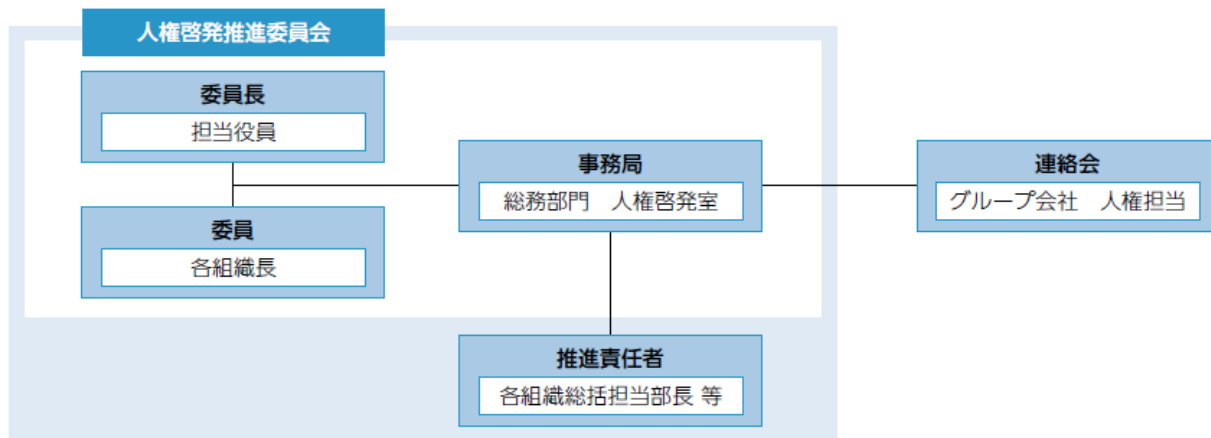
#### 人権に関する基本方針

NTT は、人権が重要な問題であることを確信しており、その尊重に向けた取り組みは、企業が果たすべき社会的責任であるとの認識に立ち、安心・安全で豊かな社会を築くため、人権を尊重する企業体質の確立をめざします。

1. 経営幹部自ら率先して、全てのステークホルダーの人権を尊重します。
2. 事業活動を通じて、同和問題をはじめとした人権問題の解決に努めます。
3. 多様性を尊重し、機会均等の推進に努めるとともに、ハラスメントのない健全な職場環境づくりを行います。
4. 人権尊重の観点から必要の都度、業務内容等について見直しと改善を行い、事業活動へ反映します。
5. 「人権啓発推進委員会」により、人権啓発活動の推進と活性化を図ります。
6. NTT グループ各社の人権啓発に関する取り組みについて、積極的に支援します。

### 推進体制

人権尊重に対する考え方や人権意識を持った事業活動への取り組みを NTT グループ全体に理解・浸透させていくことが重要であると考え、NTT は幹部会議のもとに代表取締役副社長を委員長とした「人権啓発推進委員会」を設置しています。こうした体制のもと、人権に関するデューデリジェンスの実施、人権課題に関する研修（グループ会社を含む役員向け研修、全社員研修等）、人権に関する相談窓口の設置および運営など、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強化に取り組んでいます。



## 主な取り組み

### デューデリジェンスの実施

NTTグループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「ISO26000」などの人権に関する国際的な基準に基づき、2014年に「NTTグループ人権憲章」を制定しました。この憲章の考え方に基づき、人権デューデリジェンスプロセスを段階的に導入・実施しています。

2015年度には、海外において重要な特定の事業・エリアを対象にプレアセスメントを実施し、事業にともなう人権課題を見立て、2016年度には国内外の全てのグループ会社を対象に「ビジネスと人権に関する指導原則」の考えに基づいた「人権マネジメント調査」を実施しました。この調査では、人権方針の有無や人権問題を取り扱うマネジメントシステム、取り組むべき人権課題について、確認しました。結果、258社のうち、250社において取り組むべき人権課題が特定され、248社で具体的な啓発活動が取り組まれていることを確認しました。

2017年度以降は、これまでの社内調査の結果をもとに、外部専門機関によるリスク評価を実施しています。2017年度には、潜在的な人権インパクトアセスメントを実施し、NTTグループの事業がステークホルダーの人権に負の影響を及ぼす度合いを、「国別の将来的な人権リスク」と「事業内容に応じた人権リスク」の観点で評価しました。その結果、優先的に取り組むべきエリアをアジアに設定するとともに、ICT事業に関わる人権指標を21項目に設定しました。

2018年度には、前年度の取り組みの検証として、顕在的な人権インパクトアセスメントを実施しました。アジアにおけるカントリーリスクと事業インパクトなどを勘案し、インドをアセスメント対象国に選定。現地法人および事業内容に応じた人権リスクに関わる現地NGO団体にインタビューを実施しました。その結果、現時点で、事業運営上の大きなリスクとなる深刻かつ重大な人権課題は認められませんでした。一方で、マッピングされた21の人権指標の中から、インドにおいて優先的に取り組むべき人権課題が特定されました。

2019年度は、各社人権担当窓口及びマネジメント状況の確認と当社グループの優先すべき人権課題案の特定を目的に、2016年度に続き、人権マネジメント調査の第2回目を実施。結果、5つの優先すべき人権課題案「女性の権利」「プライバシー権」「労働時間」「労働安全衛生」「結社の自由と団結権」を抽出するとともにグローバルな人権課題を捉えたマネジメントの再構築が急務という課題を認識しました。また、海外3団体（Verisk Maplecroft, World Benchmarking Alliance, Corporate Human Rights Benchmark）及び国内1社（日本総研）と、当社人権啓発推進室長以下の5名でダイアログを実施し、NTTグループの人権尊重の取り組み全般、ICT業界の人権、課題、情報開示、グループ一体となった取り組み推進に対するアドバイスを受けました。



2020年度は、前年度抽出された5つの優先すべき人権課題案について、有識者の見解による過不足の確認及びKPIの設定を検討していきます。また、法規制や社会的期待値の高い海外動向を見据えたグローバルなマネジメント体制を強化し、リスク管理に努めます。

## ステークホルダーダイアログの実施

### 人権専門家との取り組みレビュー

#### 実施概要

2019年10月、海外3団体および国内1社から計4名の人権専門家および有識者の方を招き、NTTグループの人権尊重の取り組みについて共有しました。人権専門家および有識者の方からは、NTTグループの人権尊重の取り組み全般、ICT業界の人権課題、情報開示、グループ一体となった取り組み推進に対するアドバイスを受けました。

#### ダイアログ参加者

人権専門家および有識者	
Verisk Maplecroft	ガス・マクファーレン氏 (Mr.Gus MacFarlane)
World Benchmarking Alliance	パウリーナ・マーフィ氏 (Ms.Pauliina Murphy)
Corporate Human Rights Benchmark	カミーユ・ル・ポルス氏 (Ms.Camille Le Pors)
株式会社日本総合研究所	若目田光生氏

日本電信電話株式会社 総務部 人権啓発室長 他5名  
 経済人コー円卓会議日本委員会 ディレクター 他2名



ダイアログでは、プライバシーや人権の取り扱いの必要性、苦情処理システムの設置とマネジメントシステムへの組み込み、海外グループ全体と連携した人権マネジメント体制の確立、これらの取り組みに対する情報開示の必要性等、多岐にわたるテーマについて意見交換を行いました。人権をテーマとした有識者とのダイアログは今回が初めてであり、今後の人権マネジメントにおいて、本レビューを受けた対応策の検討、並びに今後も継続的なダイアログを実施することで、人権に対する取り組みを推進することの重要性を確認しました。

### 対外発信

NTTグループは、「ビジネスと人権」取り組みの発信に努めています。2019年度は、経済人コー円卓会議日本委員会が主催する国際会議（企業/NGO/NPO/大学関係を含む54社8団体から97名が参加）において、NTTグループにおけるビジネスと人権に関する活動経緯と、2017年から2018年にかけて実施した人権デューデリジェンス・人権リスク評価の結果、グループ企業への展開状況などを説明しました。また、今後継続的にリスク評価の実施、「ビジネスと人権」に関する教育・啓発の強化、実効的なマネジメント体制の構築に取り組んでいく考えを紹介しました。

### グループ一丸となった組織的な人権研修・啓発

人権の尊重および基本的人権の考え方やグローバルな人権基準に対する意識を浸透させることを目的として、入社時、昇格時など事業活動に関わるさまざまな人権課題に関する研修を実施しています。さらに、グループ会社の経営トップや管理者などの経営層に対しては、外部専門家によるグローバルな人権の潮流などに関する講演を実施しているほか、世界人権デーに合わせた担当役員からの人権メッセージの発信や従業員・その家族を対象とした「人権啓発標語」の募集を実施し、従業員の人権意識の醸成を推進しています。

また、「NTTグループ人権憲章」の考え方を浸透させるため、2014年度以降、国内のグループ会社に対して研修用のeラーニングコンテンツを共有し、全社員研修などでの啓発・教育を継続して実施しています。研修では人権尊重の重要性とNTTグループ全体で取り組むことの意義を伝えています。

### 人権に関する相談窓口

NTTグループでは、従業員の人権に関して、あらゆる相談を受けるための相談窓口を社内外に設置しています。

そのひとつである「企業倫理ヘルプライン」では、社内への通報が困難な場合や、従業員以外の第三者の方からの相談にも対応できるよう社外弁護士が受け付けし、秘匿で相談できる社外相談窓口も設置しています。なお、相談にあたっては、メール・電話・手紙などさまざまな手段に対応し、その際の相談者のプライバシーは保護され、不利益が生じないように秘密保持を徹底しています。

相談窓口はコンプライアンスに関する受付窓口と同一としており、詳細はP097を参照ください。

## 人権違反事例の開示と是正措置

NTT グループの従業員向け企業倫理 Web サイトでは、コンテンツとして「企業倫理行動 Q&A」を設置し、代表的な事例を 9 つ挙げ、具体的な行動、企業倫理上問題がある理由、その根拠となる法律などを紹介することで周知徹底と再発防止に努めています。また、人権に関わる懲戒処分があった場合、その事例を抜粋して同サイト上で解説することで、従業員の意識向上に努めると同時に、注意喚起や研修などを実施することで、再発防止に努めています。

## 海外での取り組み

### 英国現代奴隷法への対応

英国で施行された Modern Slavery Act 2015 に基づき、NTT グループ各社では声明を公表しています。

- ・ NTT コミュニケーションズ奴隷労働および人身取引に関する声明  
<https://www.ntt.com/about-us/csr/modernslavery.html>
- ・ NTT データグループ サステナビリティレポート 2019 P95  
<https://www.nttdata.com/jp/ja/sustainability/report/>
- ・ NTT Data UK Limited Modern Slavery Act (英語のみ)  
<https://uk.nttdata.com/Modern-Slavery-Act>

### B-BBEE の導入

NTT の子会社ディメンションデータが本社を置く南アフリカでは、アパルトヘイト時代に不当な差別で不利な立場に置かれている人びとの地位向上に向けた政策「Broad-Based Black Economic Empowerment (B-BBEE)」が導入されています。この「B-BBEE」は、南アフリカ政府による評価基準として、所有権、経営支配、雇用均等、技能開発、優先調達、事業開発、社会経済発展の各項目が定められ、それに対する企業の貢献具合がスコアカードに従って評価されます。所有権、雇用均等、技能開発等における取り組みの結果、2020 年 3 月には、8 段階ある貢献度評価で 2 番目に高い「レベル 2」の認証を受けました。これは、前年よりも 2 段階高い評価となっています。



## バリューチェーン・マネジメントの強化

関連する GRI スタンダード : 102-9/103-2/412-3

### 方針・考え方

近年、企業には自社グループのみならず、原料・資材の調達から廃棄・リサイクルに至るバリューチェーン全体までを含めて、人権への配慮、環境負荷の低減などの ESG リスクや持続可能性への影響を把握することが求められています。また、2018年に制定した中期経営戦略「Your Value Partner 2025」でも、B2B2X やグローバル事業の拡大をめざしており、今後さらにバリューチェーンがグローバルに拡大していくと予想されることから、今後バリューチェーン・マネジメントを一層強化していく必要があると考えています。

NTT グループのバリューチェーン・マネジメントは、NTT が制定した「調達基本方針」に基づく各種ガイドラインをサプライヤの皆さまに遵守していただくことを基本としています。そのためには、サプライヤの皆さまと信頼のおけるパートナーシップを構築することが重要と考えています。2013年には、CSR 調達をさらに進めるため「サプライチェーン CSR 推進ガイドライン」を制定し、このガイドラインに基づいたサプライヤのリスク評価を実施しています。また、環境に関する具体的な要請事項としては「グリーン調達ガイドライン」や「省エネ性能ガイドライン」を制定し、サプライヤの皆さまに要請事項の遵守を求めています。

#### 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。

📄 [調達基本方針](https://www.ntt.co.jp/ontime/policy/index.html) <https://www.ntt.co.jp/ontime/policy/index.html>

### NTT グループサプライチェーン CSR 推進ガイドライン

近年、サプライチェーンにおいて、強制労働や児童労働などにかかわる人権侵害、廃棄物の不法廃棄、化学物質管理の厳格化への対応、賄賂をはじめとした不正行為など、さまざまな問題が露見しており、企業が調達活動においても社会規範や法令を遵守し、社会的責任を果たすことが求められています。

NTT グループは、こうした状況に対し、サプライヤの皆さまとともに、調達活動における社会的責任を果たしていくため「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」の6分野についてサプライヤへの具体的な要請を示した「サプライチェーン CSR 推進ガイドライン」を2013年に制定しました。

現在、このガイドラインを日本語、英語で公開し、NTT グループの国内外のサプライヤに広く発信するとともに、「調達基本方針」や NTT グループのグリーン調達に関する基本的な考え方を示した「グリーン調達ガイドライン」とあわせて公開し、サプライヤの皆さまへ遵守をお願いしています。

📄 [調達活動](https://www.ntt.co.jp/ontime/index.html) <https://www.ntt.co.jp/ontime/index.html>

📄 [NTT グループサプライチェーン CSR 推進ガイドライン](https://www.ntt.co.jp/ontime/img/pdf/supply_chain2.pdf) [https://www.ntt.co.jp/ontime/img/pdf/supply\\_chain2.pdf](https://www.ntt.co.jp/ontime/img/pdf/supply_chain2.pdf)

### サプライヤに対する環境・社会側面に関する要請事項

「サプライチェーン CSR 推進ガイドライン」に基づく要請事項として、以下のガイドライン等を制定し、サプライヤの皆さまに対応要請しています。また、新規および既存のサプライヤが調達に参加する際には暴力団への関与がないことや、過去の調達で不正行為をしていないことなど、「調達参加にあたっての留意点」の遵守をお願いしています。

NTT グリーン調達ガイドライン	プラスチック材料の統一／選定・有害物の使用抑制・プラスチック材料名の表示・省エネ・サプライヤ評価に関する具体的な要請事項
NTT グループ省エネ性能ガイドライン	社内で使用するルータ・サーバなどの ICT 装置の開発・調達にあたっての基本的な考え方や装置別の目標値
テクニカルリクワイアメント	品質・安全・環境などに配慮した製品を調達するため、環境負荷の低減を含む具体的な技術要件
NTT グループの紛争鉱物への対応	コンゴ民主共和国および隣接9ヶ国から産出される鉱物の一部が、非人道的行為を行う武装勢力の資金源となる懸念により、定めた紛争鉱物の不使用に向けた取り組みを定めた基本方針

■ <a href="https://www.ntt.co.jp/ontime/img/pdf/green_j.pdf">グリーン調達ガイドライン</a>	<a href="https://www.ntt.co.jp/ontime/img/pdf/green_j.pdf">https://www.ntt.co.jp/ontime/img/pdf/green_j.pdf</a>
■ <a href="https://www.ntt.co.jp/kankyo/management/guideline/energy.html">省エネ性能ガイドライン</a>	<a href="https://www.ntt.co.jp/kankyo/management/guideline/energy.html">https://www.ntt.co.jp/kankyo/management/guideline/energy.html</a>
■ <a href="https://www.ntt.co.jp/ontime/policy/tr/index.html">テクニカルリクワイヤメント</a>	<a href="https://www.ntt.co.jp/ontime/policy/tr/index.html">https://www.ntt.co.jp/ontime/policy/tr/index.html</a>
■ <a href="https://www.ntt.co.jp/ontime/policy/conflict/index.html">NTT グループ紛争鉱物への対応</a>	<a href="https://www.ntt.co.jp/ontime/policy/conflict/index.html">https://www.ntt.co.jp/ontime/policy/conflict/index.html</a>
■ <a href="https://www.ntt.co.jp/ontime/procedures/point/index.html">調達参加にあたっての留意点</a>	<a href="https://www.ntt.co.jp/ontime/procedures/point/index.html">https://www.ntt.co.jp/ontime/procedures/point/index.html</a>

## サプライチェーンに関する「リスク評価」を実施

サプライヤ各社の CSR 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、多様な側面からリスク評価しています。今後も調査対象や調査内容、分析手法を含めて精査し、フィードバックやサプライヤの皆さまとの対話を継続していくことで、NTT グループのバリューチェーン全体でリスク低減に努めています。

## 推進体制

NTT グループのサプライチェーン CSR を推進するガイドラインとして、NTT グループサプライチェーン CSR 推進ガイドラインを NTT 技術企画部門にて制定しており、NTT グループ各社調達部門と連携して、サプライヤに対して各種ガイドラインに示される要請事項を遵守することを調達の基本条件とするともにその履行状況の定期的な確認を実施し、サプライヤへのフォローアップを行っています。

## 主な取り組み

### 環境・社会側面のリスクの評価

各種ガイドラインや技術要件（テクニカルリクワイヤメント）の遵守状況を確認するために、NTT グループの調達額の上位（全調達額の 90%以上）を占めるサプライヤの皆さまを対象に「サプライチェーン CSR 推進チェックシート」を利用した「サプライチェーン CSR 調査」を実施し、環境・社会側面のリスクを評価しています。

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、社会貢献活動）を網羅する 140 の確認項目が含まれており、例えば、人権分野では結社の自由や団体交渉の権利行使の遵守、児童労働、強制労働に関してもモニタリングしています。サプライヤからの回答を評価し、低評価の項目が一定割合あるサプライヤや特定の項目で評価が低いサプライヤを「高サステナビリティリスクサプライヤ」と定義しています。これに定義されたサプライヤに対しては現地訪問などによる追加確認を実施し、是正措置が必要な場合には是正措置計画を策定し、その実行をモニタリングしています。この調査は 1 次サプライヤに対するものですが、チェック項目には 2 次サプライヤに対して社会的責任に関する啓発に取り組んでいることを確認する項目もあり、上流のリスクを評価しています。調査は対象サプライヤ全社へ依頼し、全社から回答をいただくことを目標としています。サプライチェーン CSR 調査結果については P087 記載の通りです。

### サプライチェーン CSR 調査での確認項目（全 140 項目）

- |                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| ① CSR 推進全般について（4 項目） | ⑤ 公正取引・倫理について（27 項目）   |
| ② 人権・労働について（22 項目）   | ⑥ 品質・安全性について（11 項目）    |
| ③ 安全・衛生について（25 項目）   | ⑦ 情報セキュリティについて（15 項目）  |
| ④ 環境について（23 項目）      | ⑧ その他（社会貢献活動など）（13 項目） |

### 紛争鉱物に関するリスク評価

NTT グループの紛争鉱物への対応に基づき、NTT 仕様の製造品・製造委託品のうち、お客さまに販売するものを対象に、紛争鉱物の使用状況について書面による調査や事務所および工場の訪問確認を実施しています。当該調査の結果については P087 記載の通りです。

サプライヤの皆さまへの情報管理の方法などに関するアンケートや意見交換を通じ、模範となるサプライヤや改善が必要なサプライヤの対応状況を把握し、回答率などのさらなる向上に向け取り組んでいます。

### サプライヤとのコミュニケーション

NTT グループはサプライヤの皆さまとのコミュニケーションを通じ、双方が互いに意見や提案を交わすことでより良いパートナーシップの構築に努めています。

2018 年 7 月からは、大地震などの災害発生時にサプライヤの皆さまの被災状況を、より迅速に把握できるシステムを導入しました。より速やか、かつ正確に情報を交換することで、これからもサプライヤの皆さまと一丸となって通信設備の早期復旧に取り組んでいきます。

また、NTTグループ各社においてもサプライヤの皆さまとのコミュニケーションに取り組んでいます。具体的には、各社を取り巻く事業環境をサプライヤの皆さまへ説明するとともに、引き続き、競争力があり品質に優れた製品を安定的に供給していただけるよう意見交換しています。

### 調達部門スタッフへのESGに関する教育

NTTグループは調達活動において持続的に社会規範や法令を遵守することや、環境負荷低減に取り組んでいくために、調達スタッフ部門へのESGに関する研修を実施しています。調達部門スタッフへのESGに関する研修実施率はP087記載の通りです。引き続き、ESGに関する知識および意識向上に向けた取り組みを積極的に進めていきます。

### VA提案制度とサプライヤ表彰制度

NTT東日本およびNTT西日本では、品質や安全性・施工性の向上、環境保護への寄与などの改善をサプライヤの皆さまからご提案いただき、それを仕様に反映させる活動（VA：Value Analysis）を実施しており、優良な提案をいただいたサプライヤに対しては表彰を実施しています。またサプライヤの皆さまが開催する改善発表会へ参画するなど、サプライヤの皆さまとの対話、協力による改善に取り組んでいます。

2006年度から、シンプルな受付体制をめざし窓口を一本化、また、通信建設会社とサプライヤのVE（Value Engineering）&VA提案など新たなスキームを加え、改善活動をさらに発展させるための環境を整えました。今後とも、製品やサービスの維持向上に向けた取り組みを積極的に進めていきます。

## 従業員の安全



関連する GRI スタンダード：103-2/403-1, 3, 7

### 基本的な考え方

従業員の安全については、事業運営において何よりも優先すべきものと考えています。労働安全衛生の確保については、労働基準法および労働安全衛生法等の関係法令などの遵守はもとより、安全管理および健康管理を目的に「安全管理規程」「健康管理規程」などを定めています。NTT グループの事業の中には、電気通信設備などの工事や保守業務など高所作業などの危険をとまなうものもあるため、委託先会社等の協力会社も含めた NTT グループ全体で事故を防ぐための各種対策や安全意識の向上に継続的に取り組んでいます。

### 推進体制

関係法令や社内規程等に基づく安全対策・安全管理体制の構築・整備はもとより、NTT グループ横断で事故防止に向けた委員会を設置し、NTT グループの事業を支える電気通信設備工事における事故の防止や安全な作業環境の整備に取り組んでいます。

### 主な取り組み

#### 健康・安全な職場環境の実現

NTT グループでは、関係法令や社内規程に基づく安全衛生委員会などを通じ、職場環境の現状について把握・確認するとともに、事業場毎（拠点毎）に合わせた環境の整備・改善に継続的に取り組んでいます。

#### 人身事故ゼロ化に向けた取り組み

2019 年度、電気通信設備・建物設備の構築・維持に関して、NTT グループ各社が発注した工事および故障修理（直営または協力会社実施）において重篤人身事故※1 が 2 件※2 発生しました。事故内容は、作業車両と通行車両の衝突事故、工事エリアへの通行車両の進入による事故となっています。

人身事故の防止に向けては、基本動作の再確認・再徹底や作業員一人ひとりの安全意識向上に向け、グループ一体となって継続的に取り組んでいます。例えば、NTT グループ共通の「安全の日」には過去に起こった事故の再現 VTR を活用した注意ポイントの確認や全作業員宛ての一斉メールを送付し、注意喚起しています。

また、NTT グループ安全推進強化期間（6 月 1 日～7 月 7 日、12 月 1 日～翌年 1 月 15 日）において、過去に定めた事故防止ルールの再確認や NTT グループ統一の安全ポスター掲示、安全パトロールの強化など、安全ルールの定着を図っています。さらに、通行車両の飛び込み事故防止に向けた取り組み、センシング・AI・バイタルデータ等の先進技術を活用した取り組みをグループ一体となって検討するなど、人身事故ゼロ化・安全な労働環境の提供に向けた活動を継続的に取り組んでいます。

※1 重篤人身事故：「死亡」もしくは「永久労働不能」となった事故

※2 事故件数内訳：直営 0 件、協力会社 2 件（国内）

#### 新型コロナウイルス感染症に対する取り組み

新型コロナウイルスの感染拡大にともない、社会がソーシャルディスタンスを確保した生活が定着する中、技術開発、ICT の更なる活用、作業プロセスのデジタルトランスフォーメーション（DX）等の推進を通じて、人手を介さない安全な作業環境の創出に取り組むとともに、お客さま対応など引き続き現地での対応が必要な業務については、従業員が安心して事業活動に取り組んでいます。また、お客さまへの感染防止も含め、対策に徹底して取り組んでいるところです。

新型コロナウイルス対策については、「新型コロナウイルス対策会議」を定期的開催し、NTT グループの感染者数の状況確認や防止策を決定し、感染拡大防止・予防対策に取り組んでいます。また、三密回避（ソーシャルディスタンスの確保、在宅勤務・時差出勤の推進等）を行動の原則として位置づけ、マスクの着用、手指消毒、ドアノブの非接触化、座席のジグザグ配置やアクリル板の設置などの対策のほか、テレワークを推進し、感染防止を徹底しています。

## 健康経営の推進



関連する GRI スタンダード : 103-2/403-6

### 方針・考え方

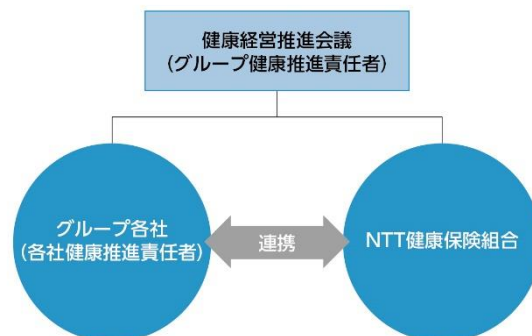
従業員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの方針のもと、「健康経営」を経営戦略の一環として取り組んでおります。

私たち NTT グループは、従業員本人はもとより、従業員を支える家族の健康保持・増進にも配慮することが、従業員一人ひとりの働く意欲や活力の向上、ひいてはグループの成長と発展に繋がるものと考えています。

### 推進体制

NTT グループでは、健康経営を推進するための体制として、会社と NTT 健康保険組合がコラボレーションした「健康経営推進会議」を設置し、グループ会社の人事部長と NTT 健康保険組合の役員を推進責任者に指定し、「健康経営計画の策定+健康目標の設定 (P)」→「健康施策の策定・実施 (D)」→「健康実績の把握・確認 (C)」→「健康施策の効果検証 (A)」と PDCA を回すことで、効果ある取り組みとしていきます。

また、ヘルスデータを活用した健康目標 (KPI) を設定し、その達成に向けた健康意識の向上と推進活動を促進するための各種施策を検討し、展開しています。



### 主な取り組み

#### 従業員の健康の保持・増進

NTT グループでは、従業員の健康の保持・増進に向け、定期健康診断の充実と、診断結果を踏まえた健康指導を行っています。さらに、生活習慣病対策として、希望者に対して人間ドックの受診機会を提供するとともに、30歳を起点として60歳まで5年ごとの人間ドックの受診を必須としています。加えて、スポーツジムの利用者への利用支援も実施しています。

また、健康保険組合と連携し、ウェアラブル端末を活用することで、日々の歩数などのバイタルデータを記録・確認できるポータルサイトや、健康診断データをもとにメタボや高血圧に関する将来の健康リスクを予測・シミュレーション機能を具備したアプリを提供し、従業員の健康行動のサポートを実施しています。加えて、食堂が設置されている事業所では栄養士の管理による昼食を提供しているほか、一部の事業所においては、仕事の合間のリフレッシュとレジリエンスを高めるために気軽に利用できるマッサージサービスも提供しています。

#### 新型コロナウイルス感染症対策における社員の健康管理

新型コロナウイルス感染症の流行の拡大に伴い、全従業員に対し安全・健康を確保するための取り組みを行っています。また、関係会社社員に対しても同様の取り扱いとしています。具体的には従業員の安全 (P074) をご覧ください。

また、アフターコロナにおけるリモート型の働き方 (場所にとらわれず自由度の高い働き方) を推進していくうえで、従業員のメンタルヘルス対策・フィジカルヘルス対策は今後一層重要になると考えており、遠隔でもセルフケア・ラインケアが行える効果的な施策を順次展開しています。

#### 過重労働の防止

NTT グループは、例えば、パソコンのログオン・ログオフ時刻をシステム上に記録し、オフィスワーク・リモートワークを問わず、従業員一人ひとりの労働時間を適正に管理することで、過重労働の防止に努めるとともに、長時間労働者に対しては、健康管理スタッフによる過重労働面談において、健康管理に向けた適切な助言・指導を行っています。

また、フレックスタイム制・スーパーフレックスタイム制・裁量労働制、リモートワーク制度などを導入し、柔軟な働き方を実現するなど、従業員が生き生きと働くことができる環境を整備しています。

#### メンタルヘルスケア

NTT グループは、メンタルヘルスに関して社内外に相談窓口を設けているほか、ストレスチェック、過重労働面談、管理

者に対するラインケア研修の実施など、メンタルヘルスの対策を実施しています。

また、リモート型の働き方を推進する中、メンタルヘルス対策として、簡易な問診を定期的に行うことで、社員の変調を把握・管理（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）を促す仕組みとして、よりリアルタイムな意識の定点観測が可能な「パルスサーベイ」を実施しています。

### 充実した福利厚生

NTT グループトータルで選択型福利厚生制度（カフェテリアプラン）を導入しています。人間ドック受診や健康 IT 機器の取得などの健康増進に加え、財産形成支援などのカフェテリアメニューを提供しており、従業員各自が付与されたポイントを使って、自由にメニューを選択することができます。

また、ポイントを使用せずに従業員が利用できるコアメニューとして、年齢とともに発生リスクが高まる「生活習慣病」や「がん」をはじめとした疾病の早期発見のため人間ドックを実施しています。さらには、フィットネスクラブの利用補助、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。

#### 「カフェテリアプラン」の主なメニュー

健康増進	人間ドック（オプション検査補助含む）、ベストドクター紹介、マルチオピニオン、ウェアラブル端末等の健康 IT 機器取得 等
財産形成	各種財形貯蓄奨励金、社員持株会 等
住宅関連	社宅・寮入居、持家取得支援 等

#### 全ての従業員が利用できるコアメニュー（ポイント申請不要）

健康増進	人間ドック（30歳時を起点に60歳までの間、5年ごと）、dヘルスケア（ベーシック） 等
生活支援	NTT ベネフィット・パッケージ（フィットネスクラブの利用補助、育児・介護支援、レクリエーション利用など） 等
財産形成	一般財形貯蓄 等
住宅関連	提携ホームローン 等
その他	保険・共済 等

#### 健康・安全とウェルビーイングに関する取り組み

フレックスタイム制度	（働く時間を柔軟にする）フレックスタイム制（コアタイム設定あり）、スーパーフレックスタイム制（コアタイム設定なし）
在宅勤務制度	（場所を選ばない働き方を可能とする）在宅勤務、モバイルワーク
育児施設や手当	・ 扶養手当の支給 ・ ベビーシッター補助等のライフサポート ・ 事業所内託児所の設置
母親を対象とした法定以上の有給の出産・育児休暇	育児休職制度、育児短時間勤務制度（法定以上）、育児のための個人単位のシフト勤務、育児のために退職した社員の再採用制度、失効する年休を積み立てて利用可能な「ライフプラン休暇」等
父親を対象とした法定以上の有給の出産・育児休暇	育児休職制度、育児短時間勤務制度（法定以上）、育児のための個人単位のシフト勤務、育児のために退職した社員の再採用制度、失効する年休を積み立てて利用可能な「ライフプラン休暇」等

## 魅力ある職場の実現



関連する GRI スタンダード : 103-2/401-2/402-1/404-3

### 方針・考え方

優秀で多様な人材の長期的な定着は、組織の強力な経営基盤となります。そのためには、公正な評価、機会均等、成長機会の提供、福利厚生などの雇用環境の整備が必須です。また、近年は就職活動中の学生も企業の福利厚生や働きやすさを考慮して志望する企業を選択しており、優秀な人材を確保する観点でも魅力ある職場を実現することが重要になっています。

NTT グループでは多様な働き方に対応した人事制度、従業員やその家族を対象とした福利厚生を充実させることで、安心して仕事ができ、能力を存分に発揮できる環境を整備しています。

また、海外事業に携わる従業員の職歴や専門知識などを登録する人事データベースの構築を進めており、グローバル人材の見える化と育成を加速し、最適な人員配置をめざしています。

### 推進体制

将来、世界を舞台に活躍できる、優秀な人材に集まってもらうために NTT グループ合同での学生向け情報サイトを立ち上げ、NTT グループ合同イベントを開催しています。また、グローバルでも採用活動を展開しており、日本のみならず全世界から優秀な人材を確保しています。

このような取り組みの結果を測定する指標として、NTT グループで働く従業員の仕事や職場に対する満足度調査を実施しています。この指標を継続的にモニタリングすることで、NTT グループにおける課題を把握し、改善に生かすことを目的としています。

### 主な取り組み

#### 従業員満足度の向上

NTT グループは、職場環境および会社の仕組みの改善を行い、働きやすい会社づくりに向けた課題の把握に努めています。その一環として、グループ会社で従業員の意識調査を定期的実施し、職場環境の改善などにつなげています。

#### 公正な評価・処遇

NTT グループでは、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

人事・人材開発に関わるさまざまな仕組みを各社個別で運用するのではなく、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（評価制度のカバー率：NTT グループ全体の 60%）。

#### 上司や人事部との定期的な個別面談

NTT グループでは、社員が業績目標やその達成に向けたプロセスを上司と共に認識し、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や人事部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」「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しています。「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。これらの個別面談については実施状況を管理しており、休暇・休職などの事由により期間中に面談を実施できなかった場合を除けば、全て 100%の実施率となっています。

## 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、同じ部門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により、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、上司（評価者）に対しては「評価者研修（eラーニング）」や「新任管理者研修」を実施するとともに「人事評価マニュアル」を提供しています。また、社員（被評価者）に対しては「被評価者研修」・「目標設定研修」等を実施し、「評価・目標設定等の解説書」「人事・給与制度理解促進に向けたWeb教材ツール」「ハイパフォーマーズ・モデル事例」を提供しています。

## 人事・給与制度の整備

NTTグループでは、社員一人ひとりがチームNTTの一員として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年に人事・給与制度の処遇体系を再構築しました。NTTグループの事業特性を踏まえた評価反映型手当の導入や、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。

## ワーク・ライフ・マネジメントの推進～働き方・休み方改革～

NTTグループが、イノベーションを通じて新たな価値を創造していくためには、NTTグループで働く社員一人ひとりが、従来型の働き方から脱却し、時間や場所にとらわれない、より効率的な働き方へとシフトすることにより、これまで以上に主体性や創造性を発揮していくことが強く求められます。また、これを支える土台として、職場全体でワーク・ライフ・マネジメントに対する理解を深めるとともに、一人ひとりの多様な働き方を受容する風土をつくっていくことが極めて重要と認識しています。

こうした観点から、2017年にNTTグループの全経営者・管理者・全社員による「働き方改革宣言」を発表し、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図りながら、心身の健康確保・個々人の変革に向けた各種取り組みを推進しています。また、NTTでは、総労働時間の短縮に向け、2022年度末までに総実労働時間1,800時間（前半）の実現を目標に掲げています。

### NTTグループ「働き方改革宣言」

#### 1. 基本方針

健全で創造的、効率的な事業運営に向けては、全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認識のもと、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図りながら、働き方・休み方改革を推し進め、原則、深夜残業を行うことなく、総労働時間の短縮に向け、たゆまず取り組む。

#### 2. 行動指針

##### (1) 経営者・管理者

「働き方改革」のリーダーとして、ビジネスパートナーとの連携を含む業務プロセス全体の改善に率先して取り組む。社員の働き方やワーク・ライフ・マネジメントについて、的確な助言・支援を行う。

##### (2) 全社員

「所定勤務時間内での業務遂行が基本」との意識を強く持ち、自律的かつ効率的な働き方を心がける。メリハリある働き方や積極的な休暇取得等により、心身の充実を図る。

## 在宅勤務制度などの活用

NTTグループで働く全ての社員が仕事の進め方を見直し、ICTカンパニーとしてリモートワーク制度、フレックスタイム制度などを積極的に活用し、効率的かつ柔軟な働き方をめざしています。テレワークについては、2017年度から「テレワーク・デイズ<sup>※1</sup>」の趣旨にNTTグループとして賛同するとともに、積極的に同運動に参加しています。2018年には21社が参加、2019年7月には、100社以上のグループ会社の実施団体・特別協力団体などとして参加しております。また、柔軟な働き方を実現するための環境整備として、NTTグループ各社の事業特性に応じた各種勤務制度（フレックスタイム制、スーパーフレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制、裁量労働制、分断勤務等）を設定しています。東京

都が推進する「スムーズBiz<sup>※2</sup>」にも首都圏のNTTグループ企業が積極的に参加し、各種勤務制度を活用して、時差出勤など柔軟な働き方を実践しております。

なお、総務省が2015年からテレワークの導入・活用を進めている企業・団体を「テレワーク先駆者」とし、その中から十分な実績を持つ企業等を「テレワーク先駆者百選」として公表する「テレワーク先駆者百選」に認定されています。  
 ※1 総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣官房、内閣府が主導している「東京オリンピック・パラリンピック競技大会」に向けた働き方改革の取り組み。毎年7月24日を「テレワーク・デイ」と位置づけ、全国一斉にテレワークの実施を呼び掛けている。  
 ※2 交通需要マネジメント（TDM）やテレワーク、時差Bizなどの取り組みを一体的に推進し、新しいワークスタイルや企業活動の東京モデルを社会に定着させ、全ての人びとがいきいきと働き、活躍できる社会の実現をめざし東京都が始めた取り組みです。

☐ **外部からの評価** <https://www.ntt.co.jp/csr/award.html>

## 各種休暇の取得促進

NTTグループは、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、「働き方改革」に加え、「休み方改革」にも積極的に取り組んでいます。ゴールデンウィークや年末年始、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、NTTでは管理者も含めた積極的な年休取得の推進の一環として、管理者は月に1回以上の金曜日において、半日以上の日を休むことを推奨する「Value up フライデー」にも取り組んでいます。

## 仕事と育児・介護との両立に向けた支援

NTTグループは、社員の育児・介護を支援するために、さまざまな制度を男女問わず利用できるよう整備しています。これらの制度については、社員のニーズや社会的要請などを踏まえるとともに、多様な人材の活躍を推進する観点から、柔軟な取得を可能とするなど、随時、充実を図っています。

健康や育児・介護などに関わる社員ニーズは変化していることから、これまで以上に働きやすい環境を整備していくために、従来の福利厚生メニューを2018年に大幅に見直し、「NTT ベネフィット・パッケージ」として、育児・介護に関わる各種支援メニューを充実させました。具体的には、居住地に合った保活支援等を実施する「育児コンシェルジュ」を導入したほか、各種育児補助金などのサービスも大きく充実させています。また、介護については、ケアマネージャーのマッチングを含め各種介護の相談に応える「介護コンシェルジュ」も新設しました。その他、厚生労働省による「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク（愛称「トモニン」）を活用し、NTTの取り組みをアピールするとともに、仕事と介護を両立できる環境づくりを進めています。

このように、NTTグループでは、育児や介護を行う社員が、当該事由により離職することなく継続して活躍できる環境整備を推進しており、今後も、育児・介護に関わる諸制度の充実をはじめ両立支援に向けた取り組みを積極的に展開していく考えです。

## 育児・介護に関するさまざまな情報を発信

NTTグループは、社員向けの「育児・介護支援 Web サイト」を設け、各種制度の内容や利用方法に加え、実際に育児と介護を両立している社員の体験談を紹介するなど、さまざまな情報を発信しています。このほか、育児支援セミナーや復職者セミナーの実施、産前産後面談の実施、事業所内託児所の設置などを行っています。

また、「大介護時代」の到来を見据えて、仕事と介護を両立できる職場環境づくりを進めていくため、グループ各社で介護勉強会などを開催しています。社員の関心が高く、参加者も多い傾向にあり、今後も開催していく予定です。

## ライフプラン研修

NTTグループでは、社員の生涯設計が多様化・個別化していくことを踏まえ、社員一人ひとりがキャリアの節目ごとに自らの職業人生を含めた生涯設計を行えるよう、Webサイトを活用したライフプラン設計に向けた支援を実施しています。

また、心身の健康保持・増進に関わるサポート、財産形成、生活に関わるトラブルや悩みに対する専門的なアドバイス、ライフプラン形成や仕事と育児・介護の両立に向けたサポートおよび社内制度などのさらなる理解促進に向けて社内制度相談窓口を設置しています。

## 良好な労使関係

管理職を除く日本国内の社員のほとんどは、日本労働組合総連合会の加盟組合であるNTT労働組合の組合員であり、労使関係は安定しています。なお、過去10年以上にわたって労働組合によるストライキは経験していません。

また、労働組合と定める労働協約の「社員の配置転換に関する協約」に基づき、業務上の変更を実施する場合は発令すべき日の10日前までに通知しています。

# 人材育成



関連する GRI スタンダード : 103-2/404-2

## 方針・考え方

NTT グループでは、選ばれ続ける”Your Value Partner”となるため、人材（社員）を中核に据え、社員一人ひとりが業務を通じて能力を発揮し、高い付加価値を提供できる人材となることができるよう、人材育成を実施しています。

個々人の能力開発に向けて、職位や経験等に応じた技量を身につけるための階層別研修や、職務にて求められる専門性を高めるための研修などを用意することで、グローバル化や技術革新などにより急速に環境が変化する社会においても活躍できる人材の育成をめざしています。

## 推進体制

NTT グループ各社では、事業特性や業務内容に応じた専門分野の設定、スキル認定の仕組みの構築など、さまざまな人材育成に関する制度を整備しています。これによって、自己啓発も含め、社員はいつでも自らに必要なスキルアップに取り組むことができる環境となっています。

また、社員の人材開発の実施状況は面談などによって定期的にフォローアップされており、社員の将来のキャリアプランに沿った育成計画が立てられるようになっています。

## 主な取り組み

### 能力開発の支援

各事業分野に必要な専門スキルを習得するための集合研修や OJT に加え、自己研鑽のための通信教育や e ラーニング、その成果を測るための社内資格制度や資格取得の支援などを通じて、社員が一層活躍できる場を提供しています。また、グループ共通のタレントマネジメントシステムを導入し、社員がより積極的に自身のキャリア形成に携わる環境を提供するとともに、目指すキャリアの形成に有効である研修の推奨等を提供していきます。

年度の初めや中間・年度末に上長と社員が計画・振り返りの面談をするとともに、ステップアップのタイミングでマネジメント研修を開催するなど、積極的に社員のキャリア形成を支援しています。とくに近年では、増大するセキュリティリスクに対処するため、セキュリティ分野のエキスパート人材を育成するカリキュラムを実施しているほか、将来の経営リーダーの育成に向け、部長・課長クラスから選抜した約 400 人程度に対して、リーダーシップ開発および人的交流を促進する研修カリキュラムを実施しています。また事業のグローバル化を見据えて、グローバル市場で活躍する社員の育成に向け、海外大学院への留学や海外企業派遣プログラムを充実させています。

### 経営リーダーおよびグローバル人材の育成

	目的	研修プログラム名	主な内容
将来の経営層となるリーダーの育成	NTT グループ全体のリーダーの育成	メンタリングプログラム	新任理事、若手幹部候補生（課長クラス）の経営幹部としての心構えの醸成を目的として、グループ内副社長・役員によるメンタリングプログラムを実施
		グループリーダー育成プログラム	今後の NTT グループ間のコラボレーションを担う若手管理者の経験・視野の拡大、グループ横断ビジネス推進のマインド醸成を目的とし、ほかグループ会社への人事異動および幹部との意見交換等を定期的実施
		MAC 経営塾	企業の枠に囚われない広い視野と高い視点を持った経営者の育成および NTT グループとしての一体感の醸成とヒューマンネットワーク強化を目的として、社外から塾長を招き 4 コースの経営塾を 7 ヶ月にわたり実施
グローバルで活躍する人材の育成	グローバルで活躍する人材の育成	GLDP (Global Leadership Development Program)	グローバルビジネスを担う次世代幹部層の視野拡大、リーダーシップ醸成、ヒューマンネットワーク形成を目的として、海外ビジネススクールにて 1 週間のカリキュラムを実施
		GLDP LEAD (Leadership Excellence and Accelerating Diversity)	国内外シニアマネージャーを対象に、NTT グループのグローバルリーダー育成を目的として、海外ビジネススクールにてリーダーシップ・ダイバーシティに関する議論など 1 週間のカリキュラムを実施

## スキルマッピング、資格取得の奨励・支援

グループ各社では、各事業特性をもとに、独自のスキルマッピングを設定し、その分類に基づいて人材を育成しています。また、マッピングに基づいて一人ひとりのレベルを測定しており、各レベルの認定人数を把握し、実施状況を測定しています。具体的には以下のように運用しています。

- ① 業務に必要な専門性に基づく専門分野の設定
- ② 専門分野でのスキルに応じたレベルの定義・認定
- ③ 自己のキャリア計画に基づく、上長・組織の支援のもとでの、PDCA サイクルを回した育成

国内主要5社については、合計93種類のスキル分類をしており、海外グループ会社においても、例えばディメンションデータにおいては、フレームワークを用いた10種類の分類で人材を育成しています。

また、NTTグループでは、ICT業界で広く活用されている、技術士、情報処理技術者など業務に関連する資格取得を奨励しており、資格保有者の増加をめざしています。

## 適材適所の人材配置

NTTグループの事業内容は多岐にわたっています。それぞれの事業を円滑に推進していくためには、社員一人ひとりが最大限に力を発揮できるよう、適材適所の人材配置を行うことが重要です。こうした観点から、個々人の能力開発の状況やキャリアプランを総合的に勘案して定期的に人事ローテーションを実施しています。

## 社内公募制度の実施

NTTグループでは、自律的なキャリア形成を求めるチャレンジ意欲あふれる一般社員に対して活躍の場を提供する「NTTグループ内ジョブチャレンジ」のほか、NTTグループ変革の推進を担う管理職のみを対象として、各事業分野の重点ポストに従来の価値観にとらわれない多様な人材を募集する「NTTグループ内ジョブオファリング」を運営しております。

これらの社内公募制度は、NTTグループ全体として新たなチャレンジを支援する風土づくりの一環として、積極的な活用を推進しております。

## 一時解雇（レイオフ）の実績

組織的変更にあたっては、全ての労働組合と協議・交渉した上で実施しています。2019年度も、一時解雇（レイオフ）にあたる実績は発生していません。



## グループ一丸となった社会貢献活動の推進

関連する GRI スタンダード：103-2

### 方針・考え方

NTT グループは、日本国内はもとより世界各地に事業所を持ち、通信ネットワークというライフラインの提供をはじめとして、ICT やデータの利活用による社会的課題を解決することにより Smart World、Society 5.0 の実現に向けた事業を展開しています。そのような中、ICT 発展に向けた各種団体への助成を行うことのほか地域住民の方々をはじめ、政府や自治体、NGO・NPO、教育機関などと連携しながら地域の課題と向き合い、さまざまな人びとと共生していくことが不可欠です。

NTT グループは、環境問題や少子高齢化、子どもたちの教育など、事業活動を展開する地域のさまざまな課題を認識し、働く全ての社員とその家族、退職した方々など、“チームNTT”の活動を通じて、豊かな地域社会づくりに貢献していくことが重要であると考えます。グループ総勢約30万人の社員一人ひとりが地域の方々との交流を持ち、地域のニーズを把握し、事業活動を通じて課題解決に向けて少しでも貢献できることが、やがて自分たちのビジネスチャンスやリスク回避としてリターンされると考え、「地域社会への投資」を目的とした活動を最も重要な活動分野と位置づけており、グローバル企業であると同時に地域に根ざした事業を展開するNTTグループの強みでもあります。

### 推進体制

“チームNTT”が一丸となって、持続可能な社会の実現に貢献していくことを「NTTグループCSR憲章」の中で定めています。この考えに則りCSR推進室が中心となって設定した方針や具体的な活動計画をもとに、グループ各社で社会貢献活動を推進しています。

例えば、「自然環境保護」の分野では、2009年度から「Green with Team NTT」というスローガンを打ち出し、社員参加型の環境保護活動をグループ一体となって推進しています。また、東日本大震災をはじめとする大規模災害で被害を受けた方々への支援活動にも取り組んでいます。

### 主な取り組み

#### 社会貢献活動分野

地域社会への投資： NTTグループおよび地域社会双方に関連のある社会的課題を解決するために、中長期的に展開する社会貢献活動

慈善活動： 1回もしくは短期で活動が収束する予定の社会貢献活動

商業的イニシアティブ： 社会貢献活動自体でNTTグループとして利益を上げている活動

#### 社員の社会貢献活動への支援

NTTグループは、社会貢献活動への参加が社員の多様な価値観や豊かな感性の醸成に役立つとの考えから、社員の社会貢献活動を支援する施策の充実に努めています。グループ各社は、社員に対して活動支援の方針を明示して、その方針に基づいて社会貢献活動表彰を実施しています。また、社員の自発的な募金活動で集まった金額と同じ額を会社が提供する「マッチングギフト・プログラム」、社員からの申請に基づいて、その社会貢献活動先の施設などへ物品を提供する「ボランティア・ギフトプログラム」など、支援施策の充実に努めています。

#### 社会貢献活動の支援施策

施策	内容
ボランティア・ギフトプログラム	社員が長期にわたって活動している施設などに会社から物品を寄贈するプログラム
マッチングギフト・プログラム	社員の募金・寄附活動に会社も賛同し、その寄附先に会社からも寄附を行うプログラム
ライフプラン休暇制度	ライフサイクルにおける社会貢献活動やリフレッシュのために取得できる休暇制度
NTTグループボランティアポータルサイト	NTTグループ横断で取り組むスポーツボランティアを中心にさまざまなボランティア活動を紹介、支援するポータルサイト

## NTT グループボランティアポータルサイトを通じたボランティア活動の推進

NTT グループボランティアサイトは国内のNTT グループ社員向けにさまざまなボランティア活動を紹介・支援するサイトとして2017年に開設。「Smile for all」を合言葉にNTT グループ、参加者、地域コミュニティがそれぞれwin-winとなり、活動に関わった全ての人が笑顔となれるようグループ横断で社会貢献活動を推進しています。

2019年度は、手話講座・パラスポーツ観戦・植樹活動など、ダイバーシティや環境をテーマにしたさまざまな分野の活動を全国各地で開催しました。今後、こうしたNTT グループの強みであるマンパワーを活用した活動が組織・分野・地域・世代・主体へと広がり、社員のサードプレイス（創造的な交流の場）として発展させながら、ボランティア文化の醸成につなげていきます。

## 退職者による社会貢献活動

“チームNTT”の一員として、NTT グループを退職した方々も、全国各地において個人あるいはグループで、社会貢献活動に積極的に参加しています。

NTT グループの退職者が参加する「電友会」は、福祉活動や環境美化活動など、多様で幅広い社会貢献活動を行っています。また、電友会では、会員による数多くの社会貢献活動の中から、長年地道に取り組みを続けてきた個人・団体に対して、年に1回会長表彰を実施し、退職した方々の社会貢献活動を支援しています。2019年度は、個人表彰36件、団体表彰3件、ボランティア活動功労賞13件を表彰しました。

## 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 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シフト勤務ができる制度 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	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

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）及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	直属上長が自宅などにおいて遂行が可能であると判断した業務について実施可能
	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・労務データ

### 雇用等の状況

			バウンダリー	単位	2017年度	2018年度	2019年度
全従業員数			C	人	284,544	307,894	319,039
地域別	国内	166,173			179,902	183,824	
	海外	118,371			127,992	135,215	
	海外従業員比率	41.6			41.6	42.4	
男女別			E	人	109,200	106,997	110,207
	男性	92,000			88,756	88,724	
	女性	17,200			18,241	21,483	
	女性社員比率	15.8			17.0	19.5	
NTT			単体	人	2,644	2,562	2,494
	男性	2,371			2,273	2,200	
	女性	273			289	294	
	臨時従業員数（再掲）	55			68	65	
管理者数 <sup>※1</sup>			E	人	26,110	25,736	25,616
	男性	24,770			24,268	23,991	
	女性	1,340			1,468	1,625	
	女性管理者比率	5.1			5.7	6.3	
平均年齢			単体	歳	41.3	41.3	41.1
	男性	41.7			41.7	41.7	
	女性	37.4			37.6	37.1	
平均勤続年数			単体	年	16.8	16.8	16.7
	男性	17.2			17.2	17.1	
	女性	13.4			13.5	13.3	
平均年間給与			単体	円	5,846,977	5,913,532	5,954,975
			A		6,390,108	6,449,078	6,520,047
従業員一人あたりの基本給と報酬額の男女比 <sup>※2</sup>	管理職	基本給	D	-	-	-	1:1.02
		報酬総額			-	-	1:1.03
	一般職	基本給			-	-	1:1.17
		報酬総額			-	-	1:1.17
新卒採用者数			A	人	1,550	1,721	1,877
	男性	1,022			1,170	1,270	
	女性	528			551	607	
	女性採用比率	34.1			32.0	32.3	
外国人採用者数			D	人	58	75	55
	男性	35			44	31	
	女性	23			31	24	
障がい者雇用率 <sup>※3</sup>			単体	%	2.6	2.7	2.7
			A		2.5	2.6	2.6
			B		2.3	2.4	2.4
再採用者数			D	人	18	16	14
	男性	1			0	2	
	女性	17			13	12	
離職率（定年退職含む）			D	%	6.4	6.1	9.9
自己都合による離職率					3.0	3.7	3.7
定年退職者の継続雇用			D	人	18,000	14,000	10,000
NTT 労働組合加入率			B	%	86.0	84.8	79.4
従業員満足度調査			B	点	3.79	3.80	3.79

※1 課長クラス以上

※2 給与体系は、男女で同一の体系を適用。差は年齢構成、等級構成などによる（比率は女性：男性）

※3 翌年6月1日時点

社内制度利用者、労働時間等の状況

		バウンダリー	単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度
特別休暇（出産）利用者数		D	人	1,147	1,081	1,164
育児関連		D	人	2,199	2,370	2,394
育児休職	男性			120	169	257
	女性			2,079	2,201	2,137
	復職率			%	97.1	98.1
育児短時間勤務	男性			27	39	36
	女性			2,391	2,491	2,006
介護関連		D	人	116	94	58
介護休職	男性			65	42	28
	女性			51	52	30
	介護短時間勤務			男性	25	36
	女性			29	50	36
休暇制度				D	日	19.7
有給休暇	男性	—	97.0			89.3
	女性	—	93.8			85.8
	取得率	%	98.4			96.4
労働時間	総実労働時間	単体	時間	1,911	1,933	1,906
	年間平均時間外労働			23.0	22.2	23.0
	月間平均時間外労働	D	時間	—	—	17.5
	月間平均時間外手当	D	円	—	—	48,180
在宅勤務制度利用者数		D	人	15,046	26,719	38,962
	男性			10,498	18,171	29,442
	女性			3,500	5,626	9,520
メンタルヘルス休職者数		A	人	1,648	1,550	1,815
	男性			1,293	1,202	1,323
	女性			355	348	492
労働災害事故発生件数		A	件	44	36	71
	業務災害			9	8	7
	通勤災害			35	28	64
	度数率			—	0.10	0.09

※ ドコモグループを含む

人権に関する取り組みの状況

		バウンダリー	単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度
確認された人権に関する違反件数		B	件	27	24	29
人権に関する研修受講率		B	%	93.6	96.6	97.3

人材育成に関する状況

		バウンダリー	単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度
教育（社員 1 人当たり）	年間平均研修時間	B	時間	34.0	28.0	26.0
	年間平均研修コスト		万円	10.4	10.9	8.6
ジョブチャレンジ	応募数	B	人	477	297	296
ジョブオファリング	異動者数			188	113	107
主要資格取得者数（延べ人数）		B	人	26,963	38,437	48,564

サプライチェーンに関する状況

		単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度
重要なサプライヤーへのサプライチェーン CSR 調査 (SAQ) 実施率および回収率	実施率	%	100	100	100
	回収率	%	99	98	100
確認された高リスクサプライヤ件数		件	0	0	0
実際にリスクが認められたサプライヤに対する是正対応の実施率		%	100	100	100
調達部門スタッフへの ESG に関する研修の実施率	実施率	%	100	100	100

社員のボランティア参加の状況

		バウンダリー	単位	2017 年度	2018 年度	2019 年度
参加率			%	70.7	69.0	54.9
社会貢献活動実績*	活動件数		件	4,204	3,977	3,713
	参加人数		人	117,491	123,734	100,834
	支出額		百万円	6,414	8,030	6,632
自然環境保護	活動件数	B	件	1,106	1,106	894
	参加人数		人	75,706	76,889	60,714
	支出額		百万円	875	796	1,408
社会福祉	活動件数		件	497	513	534
	参加人数		人	6,399	9,559	7,516
	支出額		百万円	1,079	1,860	439
教育・文化振興	活動件数		件	423	388	341
	参加人数		人	2,940	2,845	2,544
	支出額		百万円	1,841	2,423	2,656
地域振興・交流	活動件数		件	1,740	1,507	1,609
	参加人数	人	23,068	26,868	25,396	
	支出額	百万円	937	1,126	1,606	
国際交流	活動件数	件	43	55	13	
	参加人数	人	445	320	411	
	支出額	百万円	69	72	202	
スポーツ振興	活動件数	件	268	224	161	
	参加人数	人	5,853	3,752	234	
	支出額	百万円	1,499	1,579	118	
その他（分野横断など）	活動件数	件	127	184	161	
	参加人数	人	3,080	3,502	4,019	
	支出額	百万円	113	174	203	
活動分野別活動比率						
地域社会への投資		B	%	65.8	60.0	67.1
慈善活動				8.2	15.6	13.7
商業的イニシアティブ				26.0	24.5	19.2

\* 社会貢献活動に関する支出額には、以下が含まれます。金銭寄附、物品寄附、施設の無料開放時の実質負担金、社員の参加人件費、社会貢献プログラム実施の経費（作業委託費、交通費など）