



Maximizing well-being for all

Well-beingの最大化

私たちNTTグループは、「Self as We」の考えに基づき、すべての人々のWell-beingの最大化に貢献していきます。

Well-beingの最大化に向けて

NTTは2021年11月にこれまでの「NTTグループ人権憲章」を改定し、国際規範に則った国内外共通の「NTTグループ人権方針」を策定しました。国内外で人権に関するさまざまな問題意識が高まり企業の責任もこれまで以上に求められています。Well-being（幸せ）の最大化を実現していくためには、多様な文化、価値を理解し、互いに共生できるような社会を築くことが大切です。差異を理解し、許容し、排除することなく包摂する。このときにカギを握るのは、「利他」という視点だと考えています。「利他的共存（自らの幸せと他の幸せの共存）」の精神をもち、お互いの人権を尊重する。そのことが私たち全体のWell-beingに繋がると考えます。こうした観点から、32万人の社員一人ひとりが輝き続け、さらにはバリューチェーン全体で人権侵害のない世界をめざして、経営幹部自ら率先してすべてのステークホルダーの人権を尊重し、必要の都度、業務内容等について見直しと改善を行い、事業活動に反映することにより、人権を尊重する企業体質の確立をめざしてまいります。

Well-being 最大化

現在

NTTは、何をすべきか？

| | 描く未来・取組む理由 | コミットメント | アクション |
|-----------------------|---|--|--|
| 人権尊重 | Well-being（幸せ）の最大化を実現していくためには、多様な文化、価値を理解し、互いに共生できるような社会を築くことが大切です。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を尊重し、国際的に認められた人権と各国・地域の法令との間で矛盾がある場合は、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求していきます。また、間接的にもNTTグループは人権侵害に関与しないよう、取引先をはじめ、バリューチェーン全体で人権デューデリジェンスを行い、人権侵害の根絶に努めます。 | 100%人権に関する研修受講率 0 確認された人権に関する違反件数 100% 重要なサプライヤとの直接対話実施率 人権課題の根絶にむけて積極的に取組んでいくとともに多様な人材が活き活きと働ける職場環境を推進していきます。 | NTTグループ人権方針の遵守 社会全体への人権尊重の働きかけ |
| Diversity & Inclusion | お客さまをはじめとするバリューチェーン全体のダイバーシティ&インクルージョンを推進し、地域社会に働きかけを行うことで、より多様な価値観を認め合い、一人ひとりがありのまま活躍できる社会の実現に貢献します。外部環境の変化に柔軟に適応し、イノベーションを創出し続ける企業であるためには、違いや多様性を価値として捉え、力に変えていくことが重要だと考えています。 | 30% 女性の新任管理者登用率 15% 2025年までに女性の管理者比率 25-30% 2025年までに女性の役員比率（取締役+監査役+執行役員） 30% 2023年までに外部人材の採用 多様な人材がいきいきと働き、活躍できる職場をつくります。多様な人材の採用、育成、登用、LGBTQや障がい者、治療、病気を抱えて働く人、育児介護と両立する人など、理解醸成及び、インクルーシブな企業風土を醸成します。 | 多様な人材の採用・育成・教育および女性活躍の推進 LGBTQへの理解醸成、障がい者活躍の推進 仕事と育児・介護の両立支援 |
| 新しい働き方・職場づくり | 安心・安全な職場づくりと、雇用環境の整備、さまざまなライフスタイル、ライフイベントに合わせた多様な働き方を尊重していくことで社員が心身ともに健康でいきいきと働ける職場環境をつくることができると考え取組んでいます。働き方、働く場所、キャリア形成においても、社員がそれぞれのライフスタイルにあった選択を可能とし、働く意欲や活力の向上については、NTTグループの成長につなげていきます。 | 70% 2022年までにリモートワーク実施率 ゼロ 設備工事中の重篤人身事故発生件数 標社員満足度（エンゲージメント率）対前改善 ゼロ 2025年までの紙の使用量 社員や家族、パートナーの健康保持・増進にも配慮し、働き方改革を推進していきます。また一人ひとりが専門性を高め、プロフェッショナルとなり自身でキャリアを選べるように支援をします。 | リモートワークの推進 人身事故ゼロ化および社員の健康の保持・増進 自律的な能力開発の支援 紙使用の原則廃止 |

特集3：サプライヤエンゲージメントの推進



直接対話の実施

各種ガイドライン等の遵守状況を確認するために、NTTグループの調達額上位（全調達額の90%以上）を占めるサプライヤ、重要部品のサプライヤ、代替不能なサプライヤのみなさまを対象に「サプライチェーンサステナビリティ調査」を実施し、環境・社会側面のリスクを評価しています。2021年度からは、それらの調査結果等を踏まえ、サプライヤのみなさまとの「直接対話」を実施するなど、サプライヤエンゲージメント活動を開始しました。直接対話においては、環境、情報セキュリティ、BCP等に

加え、強制労働や人権リスクについて、サプライヤのみなさまと意見交換を実施するとともに、職場の労働安全衛生等への対応等についても、サプライヤのみなさまの対応状況を確認しています。また、人権の側面では、2021年11月に改定したNTTグループ人権方針を基に人権デューデリジェンスを実施し、児童労働や人権侵害の是正に取り組んでいます。今後もサプライヤのみなさまと連携し、高い倫理観をもって、国や地域に存在するさまざまな人権課題の解決に向けて取り組んでいきます。

JAC (Joint Alliance for CSR) への加盟

NTTは2022年7月に、グローバルにICTサプライヤへのCSR監査を実施する電気通信事業者によるアライアンス (JAC: Joint Alliance for CSR) に加盟しました。JACへの加盟により、グローバル通信事業者との連携を強め、サプライチェーンを構成する企業のCSRへの取り組み状況や課題の把握、あるいはベストプラクティスのJACメンバー間での共有を通じて、グローバルレベルでサプライヤデューデリジェンスを推進することが可能となります。JACへの加盟はアジアの電気通信事業者として初めてであ

り、これらの活動により、NTTグループは安心・安全なサプライチェーンの構築・維持による持続可能な社会の実現に貢献していきます。今後、NTTグループはグローバル通信事業者との情報交換会や、JACメンバーとしての共同監査等のJACの活動を通じて、サプライチェーン全体のCSR向上につなげていきます。また、NTT自身が行うJACメンバーとしてのサプライヤ監査に加え、サプライヤのみなさまとの直接対話も継続することで、サプライヤエンゲージメント活動を進めてまいります。

サプライチェーンサステナビリティ調査
毎年約130社
(全調達額の90%以上)

年間40~50社に対して
直接対話を実施

重要な
サプライヤ

サプライヤ

サプライチェーンマネジメントの強化

—あらゆる価値観の包摂に向けて—

バリューチェーン全体での人権尊重

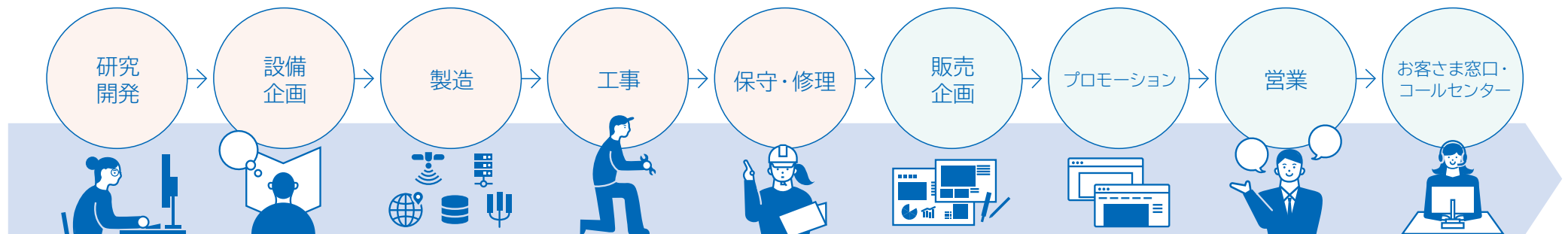
私たちの事業により影響を受ける人々の視点からより理解し適切に対応できるように、ステークホルダーとの信頼関係と協力関係構築を積極的に進めていきます。

世界中で多様なネットワーク・デジタルサービスを取り扱うNTTグループにとって、持続可能なバリューチェーンの確保は重要な課題の一つになっています。

近年、サプライチェーンにおいて、長時間労働や児童労働、化学物質の不法廃棄、賄賂をはじめとした不正行為等、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、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、バリューチェーンを構成するみなさまにも人権尊重の遵守をお願いしていきます。

NTTグループは、バリューチェーンにおいて、強制労働、非人道的な扱い、児童労働、差別、最低賃金額以下の賃金など、人権侵害の有無やリスクを確認し、人権侵害の根絶に向けて取組んでいきます。



Social Challenge

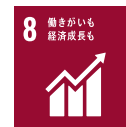
7

人権尊重

Business Activity

22.NTTグループ人権方針の遵守

23.社会全体への人権尊重の働きかけ



なぜ取り組むのか

安心・安全で豊かな持続可能社会の実現には、人権の尊重は非常に重要な基盤であり、各国・各地域における法令や、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努めることは企業としての社会的責任です。

何を成し遂げるか

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を尊重し、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。

将来的な展望・見通し

私たちNTTグループは、自らが人権侵害を侵さないよう社内教育を徹底します。また、ビジネスと人権に関する指導原則をもとに、人権デューデリジェンスプロセスを用いて、グループ全体で人権課題の特定、防止、軽減、是正を行い人権意識の向上、人権マネジメントの向上をいたします。間接的にもNTTグループは人権侵害に関与しないよう、取引先をはじめ、バリューチェーン全体で人権デューデリジェンスを行い、人権侵害の根絶に努めます。



Business Activity 22

NTTグループ
人権方針の遵守

コミットメント内容

人権課題の根絶にむけて
積極的に取り組んでいくとともに
多様な人材が活き活きと働ける
職場環境を推進していきます。

具体的目標

100%

人権に関する研修受講率

0

確認された人権に関する違反件数

方針・考え方

私たちNTTグループは、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意識に立ち、各国・各地域における法令や、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努め、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな持続可能な社会の実現をめざします。

従来のNTTグループ人権憲章をNTTグループサステナビリティ憲章の一部に包摂し、新たなNTTグループ人権方針を2021年11月に制定しました。グローバルに事業を展開する企業として、国際規約・条約を支持するとともに、NTTグループがグローバル水準の人権方針を社内外に開示します。また、本方針はNTTグループの全ての従業員と役員に適用し、サプライヤーやビジネスパートナーに対しても、本方針の支持と人権の尊重に努めるよう求めます。

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グローバル含む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、取締役会直下のサステナビリティ委員会の下部委員会として、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。

NTTグループ人権方針 前文

私たちNTTグループは、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、各国・各地域における法令や、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努め、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな持続可能な社会の実現をめざします。

そのために、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を尊重し、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。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。

また、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。

その責任を果たすため、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、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、事業活動に反映することにより、人権を尊重する企業体質の確立をめざします。

人権啓発推進委員会

委員長
代表取締役副社長

委員
各組織長

推進責任者
各組織総括担当部長等

事務局
総務部門 サステナビリティ推進

連絡会
グループ会社 人権担当

グループ丸となった 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グループ人権方針」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グループ全体で取組むことの意義を伝えています。



人権専門家との取組みレビュー ステークホルダーダイアログの実施

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組み推進に対するアドバイスを受けました。

ダイアログでは、プライバシーや人権の取扱いの必要性、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はじめてであり、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、人権に対する取組みを推進することの重要性を確認しました。

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 |

ハラスメント防止メッセージ

全従業員一人ひとりがご自身の能力を発揮できる職場環境をめざしていくにあたり、職場におけるハラスメント行為は人権にかかわる問題であり、働くひとりの個人の人格や尊厳を傷つける社会的に許されない行為です。また、会社にとっても、職場環境の悪化を招き、業務の遂行を阻害する大きな問題であると認識しています。そのような認識のもと、2021年、NTTグループ人権方針を新たに制定しました。

NTTグループでは、ハラスメント行為を発生させない、許さない企業風土づくりを心掛け、あらゆる対応を行っておりますが、昨今では、ハラスメントはその内容も対象も多様化しています。

日々、歩みを止めることなく、継続的にあらゆる対策を行ってまいります。

具体的には、全従業員に対する研修を継続的に実施することでハラスメント防止の理念を浸透させていきます。ハラスメントに関する知識を常に深め、価値観の違いから生まれるハラスメントへの対応方法を学ぶ場を提供していきます。また、社内外への相談窓口の設置や、多様化するハラスメントに対して就業規則を見直し、行為者に対する罰則の強化などの対策も行っています。

NTTグループで働くすべての人々が互いに尊重しあい、いきいきと働けるよう、ハラスメント行為は断じて許さず、すべての従業員が互いに尊重し合える、安全かつ快適な職場環境づくりに取り組んでいきます。

代表取締役社長
社長執行役員

鳥田明



社会全体への 人権尊重の 働きかけ

コミットメント内容

国や地域に存在する
さまざまな人権課題根絶に向け
取り組んでいきます。

具体的目標

100%

重要なサプライヤとの直接対話実施率

NTTグループ人権方針の再構築

国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関の宣言、ビジネスと人権に関する指導原則等をもとに、サステナブルな世界をめざし、NTTグループは各国・地域に存在するさまざまな人権テーマ、バリューチェーンにおける人権課題への姿勢を示すべく、従来のNTTグループ人権憲章をNTTグループサステナビリティ憲章の一部に包摂し、新たなNTTグループ人権方針を2021年11月に制定しました。

これに伴い、社内デューデリジェンスマニュアルを策定し有効的なデューデリジェンスを行えるように環境を整え、人権尊重の取組みを推進しています。

本人権方針は、NTTグループとかわりのある、すべてのバリューチェーンのみなさまを対象としております。NTTグループはステークホルダーである「お客さま」「株主・投資家」「社員」「地域社会」「ビジネスパートナー」「同業他社・業界団体」「国・行政機関」「NGO・NPO/有識者」といったあらゆるパートナーのみなさまに対して、主体的に働きかけ、不断の対話を行うことで、社会からの声を活かしながら、事業を通して人権尊重を遵守していきます。また、今後もNTTグループが人権侵害に加担することのないよう、毎年ステークホルダーのみなさま、海外グループ人権担当者との対話を行い、常に人権方針を見直しきちんと必要な対応をとってまいります。

NTTグループ人権方針

<https://group.ntt.jp/newsrelease/2021/11/10/pdf/211110ca.pdf>

国際規範への対応

グローバルに事業を展開する企業として、NTTグループはすべての人と国が達成すべき共通の基準として採択された「世界人権宣言」をはじめ、グローバルな視点で議論・採択された国際規約・条約を支持します。また、国際的に認められた人権と各国・地域の法令との間で矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求していきます。

世界人権宣言

経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約

市民的および政治的権利に関する国際規約

ビジネスと人権に関する指導原則

労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言

中核8条約：「強制労働」「結社の自由と団結権」

「団結権および団体交渉権」

「同一価値の労働に対する同一報酬」

「強制労働の廃止」

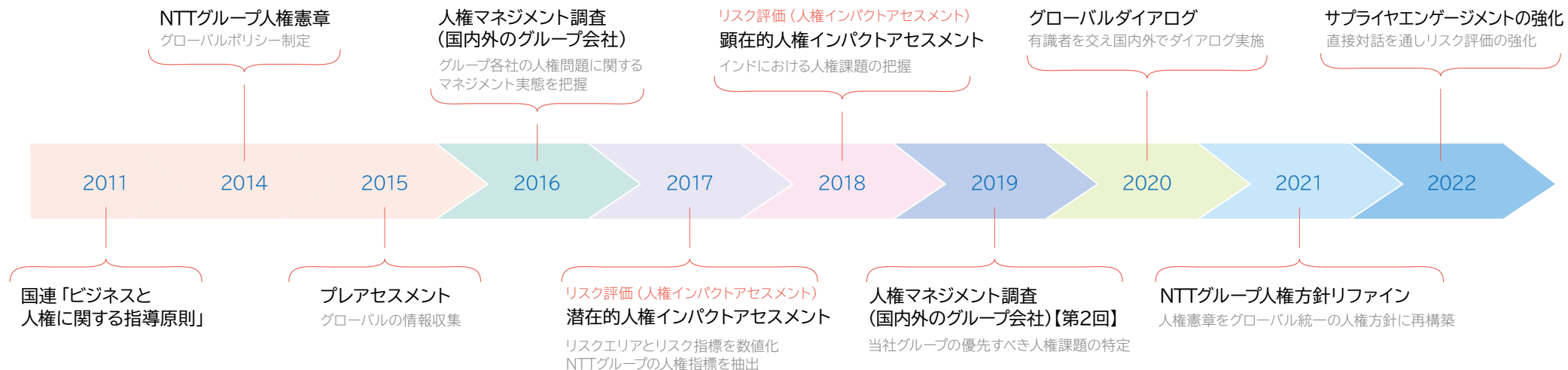
「雇用および職業についての差別待遇」

「就業の最低年齢」

「最悪の形態の児童労働」



特に重要と考える人権課題への対応



テーマ 1

多様な文化、価値観を認め合う
「多様性と包摂性 (Diversity & Inclusion)」の推進
(差別の禁止、自由と権利の尊重、職場における公平性、格差と貧困)
新たな価値創造をめざし、多様化するお客さまニーズに対応するためには、
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と考えます。



テーマ 3

働き活きと働きやすい環境整備に向けた「Work in Life (健康経営)」の推進
(多様な働き方、職場の安全、結社の自由と団結権、生活賃金、福利厚生)の充実)
社員が健康で働き活きと働ける職場をつくっていくためには、安心安全な職場づくり
と、多様な働き方を推進していくことが重要であると考えます。



テーマ 2

高い倫理観とテクノロジーを両立する「高い倫理観にもとづくテクノロジー」の推進
(テクノロジー、データバイアス、プライバシー、個人情報保護、セキュリティ)
新しいテクノロジーは、人と自然の共生が保たれる必要があると考えます。
そのためには、高い倫理観のもとで研究開発・社会実装を追求していく必要があると
考えます。



テーマ 4

人権に配慮した「適切な表現・言論・表示」の推進
(広告や表示における表現、表現の自由、アクセシビリティ)
インターネットの普及拡大により企業の発信についても、今まで以上に適切さが求め
られています。差別的な表現・言論・表示について厳に慎み、行動していきます。

リスクの特定・評価（リスクアセスメント）

NTTグループでは、国内・海外のグループ会社に人権担当を設置し、NTTとして取り組むべき人権課題を議論・選択し、毎年取り組むべき優先課題について協議を行います。

また、専門家とのダイアログを実施し、取組みに対するアドバイスを得ています。

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」の考えにもとづいた「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

およぼす度合いを、「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」の観点で評点化しました。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、前年度の取組みの検証として、顕在的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の人権指標のなかから、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、およ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。以下の項目について、NTTグループおよびサプライチェーンを対象として調査を行いました。

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）および国内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組み推進に対するアドバイスを受けました。

2020年度は優先課題に対して、グローバル含めたNTTグループ企業一体としての理解の醸成を踏まえることを目的に外部有識者BSRの協力を得て課題ごとに社内向けレクチャー

を実施するとともに、各社からの取組みを報告するダイアログを数回にわたって実施しました。グローバルICT企業として求められる人権マネジメントの分析および調査をするとともに、特に重要と考えられる課題をグローバルグループ含む人権担当者と協議をし、4つへと選定しました。

2021年度は継続して国内外各社とのダイアログを実施し、より具体的な行動を定めるとともに、国内外統一の人権方針を策定しました。

また、特に重要なサプライヤ40社と直接対話をグループ全体で行いました。直接対話を通じリスク評価に加え、是正に向けた取組みをサプライヤと協力し進めていくことを確認しました。

2022年度からはJAC (Joint Alliance for CSR) の加盟やEco Vadis等の外部評価を通じサプライヤエンゲージメントの強化にも取り組んでいます。

Diversity & Inclusionの推進

“D&I Statement”NTTグループでは、Diversity & Inclusion を推進するために、2021年度D&I Statementを策定いたしました。私たちはこの考えのもと、D&Iを推進していきます。

詳細▶P140



私たちのダイバーシティ&インクルージョン

私たちは、違いや多様性を価値と捉え、これらを包摂し、NTTグループのイノベーションに活かすことで、企業として持続的に成長し、志を共有するパートナーとともに、よりよい社会の構築に向けて取り組んでいきます。

私たちの社会は、多様性にあふれ、変化し続けています。NTTグループは、変わりゆく社会的課題を解決するために、これまで当たり前とされていた価値観や考え方、働き方を柔軟に見直し、自らを変革しながら、さまざまなステークホルダーのみなさまに多様な価値を提供し続けてまいります。私たちは、一人ひとりがありのままに能力を発揮し成長できる環境を実現し、多様性を力に変えながら、サステナブルな未来のためにD&Iを推進していきます。

NTTグループのD&Iがめざすもの

- 国際規範にもとづき、属性や価値観等※にかかわらず、一人ひとりがありのままの自分を受け入れられ、等しく機会を有し、失敗を恐れず挑戦し、高めあい成長し続けることができる組織をめざします。また、一人ひとりのウェルビーイングを高め、エンゲージメント向上とワークインライフの実現に取り組みます。

※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、年齢、障がいの有無、病気、外見、価値観、家族形態、ライフスタイル等

- 社会に対する責任と誇りを胸に、残すべき限りある資源（人・環境・文化等）を未来につなぎ、Your Value Partnerとして、サステナブルな社会の実現に貢献します。

高い倫理観とテクノロジーを両立する 「高い倫理観にもとづくテクノロジー」の推進

テクノロジーの適正な利用は、将来にわたって生命・社会・ユニバース全体の発展を支えることができる有益な技術であると考えています。

テクノロジーの発展によりコミュニケーションの多様性や緊密さを高め、人やモノの移動を効率的にすることや、快適で安全な素晴らしい都市をつくることといったよりよい未来への期待もあります。

NTTはこれまでも公益性と企業性の双方の使命のもとユニバーサルサービスとして、通信サービスや通信インフラをグローバルに展開してきました。

高い倫理観を持ちテクノロジーの利用を進めると

もに国や地域、コミュニティの規範を尊重し、公平と公正な利用および将来の世代に提供し続けることに努めなくてはなりません。

そのなかでもAIをどのように活用するかは人間が主体的に判断すべきと考えています。AIの動作結果には、用いるデータのバイアスやアルゴリズムの性質で偏りがある場合があります。そのような時でもAIを活用する人間の判断に偏見などの好ましくない影響が起きないようにそれらの特性の把握に努めるとともにAI利用の透明性を高める研究開発を推進します。将来にわたり、信頼されるテクノロジー発展のために社会のみならず常に対話し高い倫理観にもとづくテクノロジーの推進をしていきます。

活動事例紹介



itelligence AG

itelligence AGは、デンマークのNGO「Children's Welfare」が問題を抱えた子どもたちへのカウンセリングを実施する際に、子どもとカウンセラーの会話を支援するAIツールを開発し、提供しています。このツールは、会話の内容に基づいて、ガイダンスや会話中のアドバイス、参照すべき資料情報の提供など、さまざまな機能でカウンセラーをサポートするものです。さらに、会話終了後には、会話の内容を統計的洞察することも可能としています。

AIの活用と研究開発のあり方

AI（人工知能）は、ディープラーニングに代表される技術革新により、急速に社会に浸透し、人間が意識しないうちに無数のAIが大小様々な課題を日々解決しています。

一方、AIの利用が思わぬ差別や不当な行動制約や誘導をまねくことが危惧されています。また、AIの挙動と影響の大部分は未知数であり、期待と同時に不安も高まっています。この不安を払拭し、AIを社会により一層深く浸透させるためには、その活用や研究開発に関わる企業であるNTTグループおよびその社員、技術者が常に意識し、心がけておくべき基本的な方針が必要になります。

NTT研究所ではAIの活用と研究開発のあり方を以下の6つに分けて考えています。

1. 持続的発展の追求 (Enabling Sustainable Development)
2. 人間主体の活用 (Human Autonomy)
3. 公平で開かれた姿勢 (Ensuring Fairness and Openness)
4. セキュリティ (Security)
5. プライバシー (Privacy)
6. 社会との対話と共創 (Communication & Co-creation with Society)

詳細

<https://www.rd.ntt.ai/0005.html>

Work in Life (健康経営)

NTTグループは、職住近接によるワークインライフ（健康経営）の推進を行います。多様な人材が活躍するためには、多様な働き方がとても重要になります。私たちは、属性で一括りにできない多様性があります。社員の多様化が進むなかで、企業が持続的な成長を続けるためには、互いに認め合い、信頼関係を築きながら、共通の目標達成に向けて協働していくことが大切です。ワークスタイル（働き方）を変革することで、一人ひとりが持てる力を最大限に発揮し、活躍機会の拡大につながります。そのためには、安心・安全な職場づくりと、さまざまなライフスタイル、ライフイベントに合わせた

多様な働き方等を推進していくことが重要であると考えています。ワークインライフとは、仕事とそれ以外の生活を切り分けてバランスを図る「ワークライフバランス」とは異なり、社員一人ひとりが仕事を生活の一部として捉え、自身の働き方を自由に選択、設計可能とする考え方です。NTTは、Well-beingの最大化に向け、社員が心身ともに健康で生き活きと働ける職場をつくっていくことを通じて、ワークインライフ（健康経営）の実現をめざします。

詳細▶P149



人権に配慮した「適切な表現・言論・表示」の推進

インターネットの普及拡大により、青少年への有害なサイトやSNSでの誹謗中傷等による悪影響が社会問題化しています。SNSなどの通信技術では、個人々の好みや、価値観だけにたどり着くようなプラットフォームになってる一面があります。そのなかで、企業の発信についても、今まで以上に適切さが求められています。サステナビリティ推進室長がプライバシーのチーフプライバシーオフィサー（CPO）を兼務しており、社内のプライバシー侵害による告発の窓口となっています。

具体的な取組み

ドコモでは近年課題認識が深まっているICT産業特有の人権問題であるインターネットやソーシャルメディア、通信機器を介したコミュニケーションでの表現の自由とプライバシー保護についても人権の侵害がないように注意を払っています。国際的な通信事業者のネットワークであるGlobal Network Initiativeが2013年に定めた「表現の自由とプライバシーの尊重に関する原則」を参考に、行政からの要請で国家の安全保障など、特別な状況下に顧客情報を提供しなければならない場合にも、国際的に認められた表現の自由やプライバシーの保護など、人権に沿って自社の擁護責任を果たしていく姿勢を取っています。

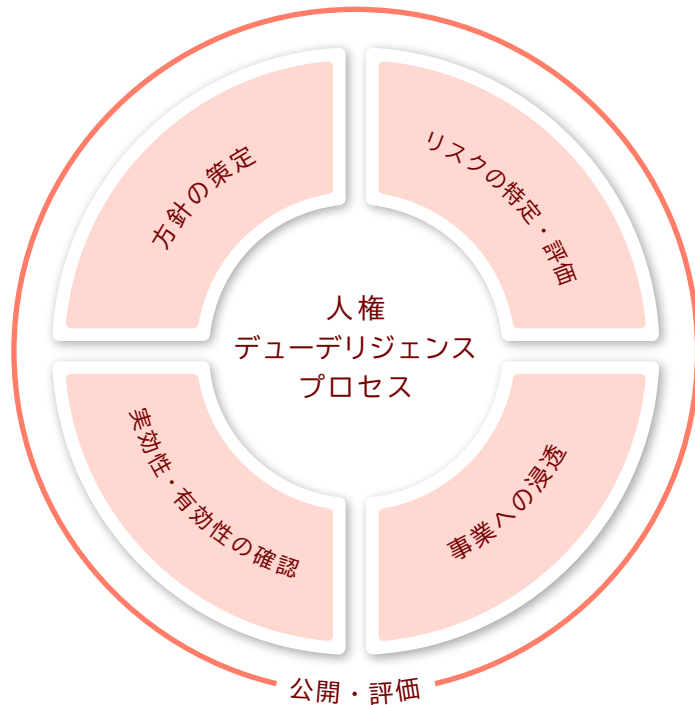
活動事例紹介



NTTコミュニケーションズ

コロナに負けるな！いつでもどこでも、子どもたちの学びを止めないために「まなびポケット」

2020年2月、当時の首相より新型コロナウイルス感染防止対策として、全国すべての学校に対し臨時休校を要請しました。こうしたなか、NTTコミュニケーションズでは、日本子どもたちの学びを止めないためにクラウド型教育プラットフォーム「まなびポケット」にコンテンツを提供している事業者と協議し、「私たちが今できること」としてまなびポケットと連携する11コンテンツの無償提供を実施しました。より多くの児童・生徒が利用可能な仕組みを作ることで、休校措置中のさらなる学習機会の提供および将来的な教育のデジタル化実現に向けて推進しています。



事業への浸透

人権に対する負の影響の停止、防止、軽減に向けた改善活動を行います。また、取り組むべき人権課題について、グローバルな共通目標を設定し、グローバル含むNTTグループ全体で事業への浸透を進めていきます。2021年度は継続して国内外のグループ会社とダイアログを実施し、リスクアセスメントをもとに当社のマネジメントの強化すべき方向性をグローバル統一目標と決めました。また、人権デューデリジェンスに関するガイドラインを社内向けに策定し、共通の理解を醸成するとともに、適切な手順を示しています。

実効性・有効性の確認

対応の実効性・有効性の確認および進捗状況の確認するために、活動目標 (KPI) を策定しており、追跡評価を実施していきます。定期的に行われる、サステナビリティ連絡会で実効性や有効性について進捗を確認をしていきます。

公開・評価

年に一度のサステナビリティ委員会、グローバルカンファレンスにより進捗や結果についてグローバルで共有していきます。

また、「人権報告書」にてデューデリジェンスの内容を開示するとともに、活動報告をしています。

NTTグループは、「ビジネスと人権」の取組みの発信にも努めています。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。

第三者機関との対話

各プロセスにおいて、リスクが発見された場合は専門家等第三者と対話を実施し、バリューチェーンのみならずとも、幅広く、公平な解決に向けた改善を実施していきます。

現在も、外部有識者等からアドバイスをもらい、人権方針や人権に関わる施策についても協議しています。

取引中止

デューデリジェンスの結果、強制労働、非人道的な扱い、児童労働、差別、最低賃金額以下の賃金などが認められた場合は取引中止も選択肢として考えつつも、バリューチェーンのみならずともまずは改善活動を実施していきます。ともに人権課題を解決しよりよ

い未来を作ることにNTTグループ一体となり取り組んでいきます。人権方針以外にも、別途定めている「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」の遵守を務めるようにも定めています。

告発・救済

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。

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P77を参照ください。

その他人権取組み事項

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。

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もとづき、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。

男女の賃金格差に関する取組み

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」に定めるもので、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://services.global.ntt/en-us/legal/-/media/ntt/global/legal/united-kingdom/ntt-gender-pay-gap-report.pdf?rev=407bf504450f4774bbe94b8183f27729&hash=44F2B16C4079E43B97C01494E0459737>

現代奴隷法声明文

NTTグループでは、英国で施行されたModern Slavery Act 2015（現代奴隷法）第54条1項にもとづき声明を毎年公表しております。本声明は、自社およびサプライチェーンにおける奴隷労働や人身取引が発生しない事を確保するために「現代奴隷法声明文」を公表しています。

Social Challenge

8

Diversity & Inclusion

Business Activity

24.多様な人材の採用・育成・教育および女性活躍の推進

25.LGBTQへの理解醸成、障がい者活躍の推進

26.仕事と育児・介護の両立支援



なぜ取り組むのか

NTTグループの持続的成長と、サステナブルな社会の実現のために、Diversity & Inclusionを推進します。外部環境の変化に柔軟に適応し、イノベーションを創出し続ける企業であるためには、同質な組織から、多様な人材が活躍する組織へと自ら変革する必要があると考えています。また、社員のWell-beingの向上、公平な機会の提供、多様な人材が活躍できる環境を実現することで、ワークインライフとサステナブルな社会の実現に貢献することができますと考えています。

何を成し遂げるか

Well-beingの向上、ワークインライフの実現、サステナブルな社会の実現のために多様な人材の一人ひとりが、ありのままに活躍できる職場づくりを実現します。そのために、多様な人材の採用・育成・登用をしていくことや、障がい者やLGBTQへの理解醸成、治療中・育児中・介護中の方などへの理解醸成とインクルーシブな企業風土の醸成、そして柔軟で自発的な働き方をより一層推進していきます。

将来的な展望・見通し

お客さまをはじめとするバリューチェーン全体のDiversity & Inclusionを推進し、地域社会に働きかけを行うことで、より多様な価値観を認め合い、一人ひとりがありのままに活躍できる社会の実現に貢献します。



Business Activity 24

多様な人材の採用・育成・教育および女性活躍の推進

コミットメント内容

多様な人材がいきいきと働き、活躍できる職場をつくります。多様な人材の活躍機会の拡大により自己成長と本人のWell-beingの実現へつなげていきます。

具体的目標

30%
女性の新任管理者登用率

15%
2025年までに女性の管理者比率

25-30%
2025年までに女性の役員比率
(取締役+監査役+執行役員)

30%
2023年までに外部人材の採用

基本的な考え方

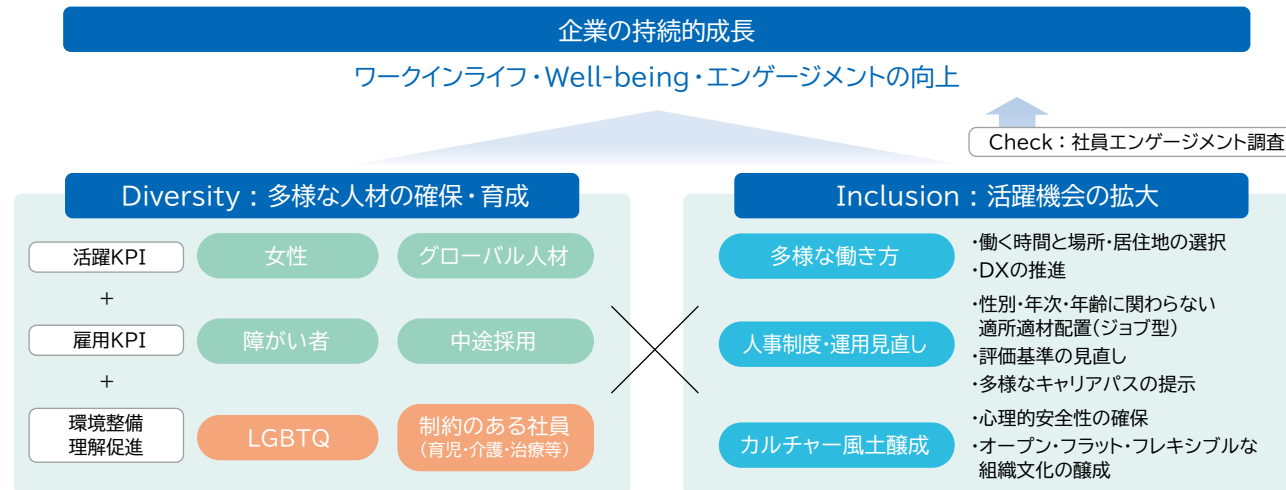
NTTグループは、グローバルICT企業グループとして、世界各地のさまざまなニーズに対応するために、イノベーションを通じた新たな価値創造をめざしています。また、激化する市場変化や多様化するお客さまニーズに対応し、お客さまに選ばれ続ける“Your Value Partner”となるためには、社員の多様な価値観や個性を尊重し、活用していくことが不可欠です。また、多様な働き方は、人材の多様性につながり、多様な人材の活躍機会の拡大により自己成長と本人のWell-beingの実現へとつながると考えています。

推進体制

NTTグループはDiversity & Inclusion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、Diversity & Inclusionに向けた取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が連携して、Diversity & Inclusion

を推進するとともに、社員のワークインライフの実現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定期的に開催し、各社の取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。

サステナブルな社会の実現に向けたNTTのD&I



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、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。

2021年、意思決定の場に多様な意見を取り入れるため、2025年度までに役員女性比率25~30%という新たな目標を設定いたしました。また、意思決定の場に多様な意見を継続的に反映させるためのパイプライン強化が必要であると考え、女性の新任管理者比率30%も同時に設定しました。これに伴い、女性管理者比率についても、これまで目標としていた10%から2025年度までに15%へと上方修正しています。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以来、毎年30%以上を達成しています。

女性活躍推進に向けた取組み

NTTグループでは、より多くの女性社員が指導的立場や経営の意思決定の場に参画できるよう、女性社員の育成の取組みを強化しています。

全 体

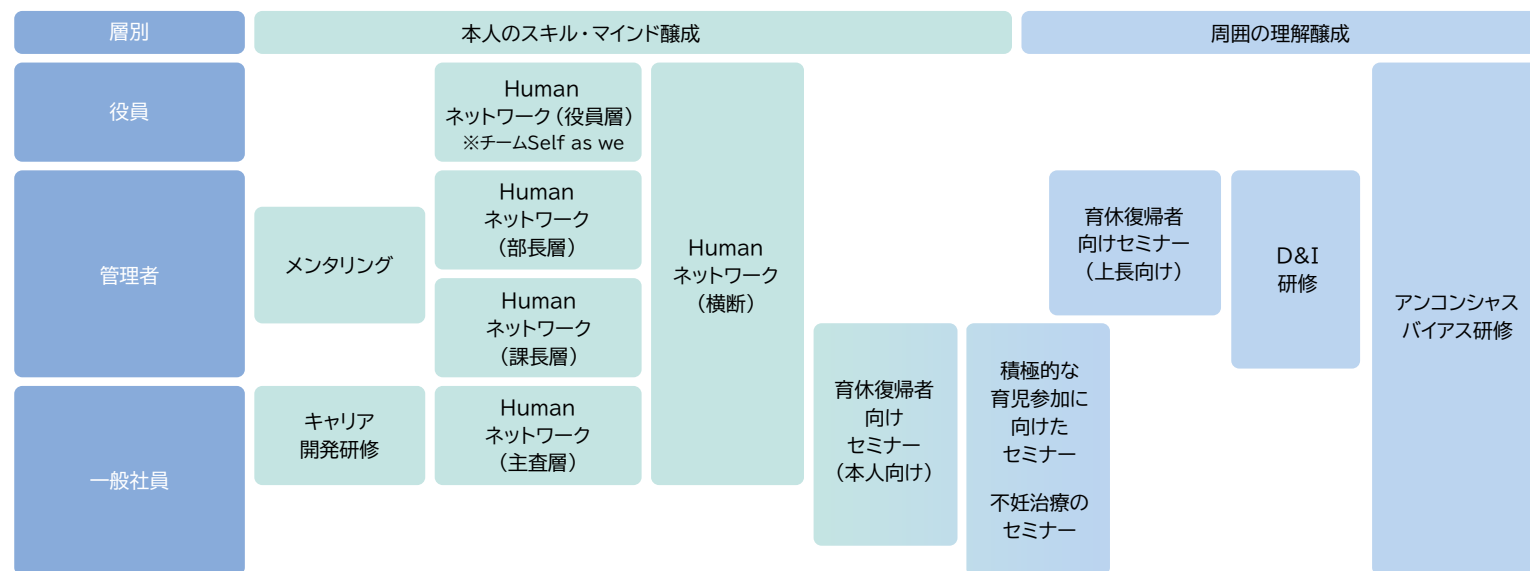
NTTグループ内の女性の縦と横のつながりを強化することを目的としたヒューマンネットワーキングプログラムを実施しています。職員層別プログラムに加え、層位横断での研修を実施しています。また、OFF-JTだけではなく、タフアサイメントを意識した人材配置などのOJTにも取組み、スキル・本人のマインド・経験の観点から女性の育成に取組んでいます。

管理者をめざす社員

NTTグループ横断の「女性キャリア開発研修」を実施し、幹部講話や他社交流を通して、リーダーとして必要なスキルや視座を高めるプログラムを実施しています。また、NTTグループ以外の方と交流が可能な社外研修についても積極的に派遣をしています。

管理者

2022年度より、NTTグループの幹部候補育成を目的としたNTT Universityを創設し、対象者の女性比率30%以上の目標を設定し、育成機会の拡大を図っています。



国際女性デーの取組み

国際女性デー（3/8）に合わせて、女性特有の病気との両立支援セミナーを開催しました。不妊治療、乳がん、PMS、更年期障害など婦人科系の症状や、治療に関する知識の習得、及び、治療と仕事を両立させる上での悩みの解消を目的として、婦人科医と産業カウンセラーの方に講演いただきました。

WEPsへの署名と30% Clubへの加盟

NTTグループは、2022年度女性の活躍推進に積極的に取組むための行動原則を示した「女性のエンパワメント原則（WEPs）」の趣旨に賛同し、同原則に基づき行動するためのステートメントに署名しました。また、企業の持続的成長を実現するために、役員に占める女性割合の向上を目的とした30% Club に加盟しました。



In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

外部人材の活躍推進

NTTグループでは、事業運営に多様な意見を反映させるため、外部人材（中途採用）の比率について、2023年度までに30%をみざす目標を設定しました。2021年度は主要6社で32.5%と目標を前倒して達成しています。

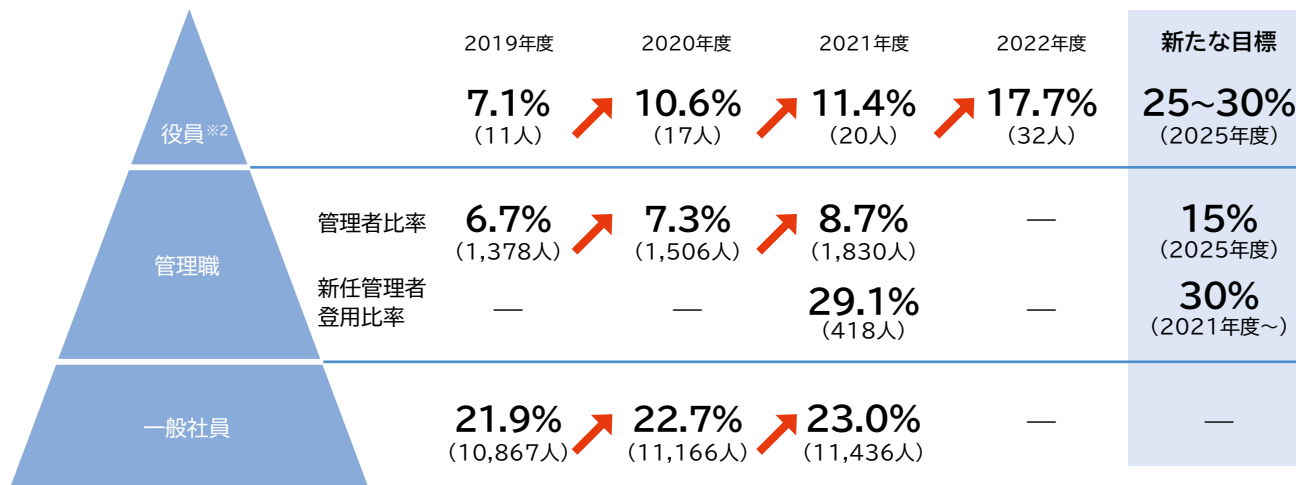
定年退職者の継続雇用

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なかには、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。

国内主要6社^{※1}の女性比率



※1 国内主要6社（NTT、NTTドコモ、NTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニケーションズ、NTTデータ） ※2 役員は、取締役、監査役、執行役員

LGBTQへの 理解醸成、 障がい者活躍の 推進

コミットメント内容

多様な価値観や個性はNTTの強みであり、一人ひとりがありのままの自分を受け入れられ、等しく機会を有し、失敗を恐れず挑戦し、高めあい成長できる職場環境をつくります。

具体的目標

2.3%

障がい者雇用

グローバルダイバーシティの推進

グローバルでの取組みとしては、NTTグループ国内外のシニアマネージャーを対象に、より上位のポジションにおいて活躍するためのリーダーシップを習得する研修であるGLDP LEAD (Global Leadership Development Program, Leadership Excellence and Accelerating Diversity) を毎年開催しています。この研修は、参加者の過半数が女性マネージャーで、組織力の最大化における「ダイバーシティかつインバーティブなカルチャー」の重要性を学びます。2021年度は、世界9か国から42名が参加し、オンラインで実施しました。

GLDP LEADの様子



社外交流・社外認定

TOKYO RAINBOW PRIDEへの参加や日本では初めての常設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。

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組みを評価するPRIDE指標2021において、NTTグループ21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6年連続となります。

LGBTQに関する取組み

制度・福利厚生充実

性的指向や性自認にかかわらず、誰もが自分らしく生き、働くことができる組織、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かかわる「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。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。

理解醸成に向けた取組み

新任管理者に対して、LGBTQの理解促進と正しい知識を習得することを目的としてLGBTQ当事者による研修を毎年実施しています。

また、LGBTQのサポートを表明するALLYのイベントも定期的で開催しており、2021年度は、LGBTQ当事者の講演会やグループディスカッションなどのALLY交流イベントを2回実施し、NTTグループ内から約130名が参加をしました。



障がい者雇用機会の拡大

NTTグループでは、障がいのある方々の積極的な採用と活躍の場の拡大に取り組んでいます。NTTグループには、約3,700名の障がいのある社員が働いており、その内約980名が特例子会社で働いています。NTTグループでは4社の特例子会社を設立しており、障がい者が働きやすい職場づくりと、障がいのある社員の特性や能力を活かした取り組みを進めています。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（心のバリアフリー研修）などを行っています。

NTTグループの特例子会社（4社）

NTTクラリティ
<https://www.ntt-claruty.co.jp/>
 NTT西日本ルセント
<https://nttwest-lucent.co.jp/>
 NTTデータだいち
<https://www.nttdata-daichi.co.jp/>
 ドコモ・プラスハートィ
<http://www.docomo-plushearti.com/>

オリイ研究所との資本業務提携

NTT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を2020年7月に本格導入しました。さらに、障がい者活躍推進、リモートワールドにおけるビジネス対応力の強化をめざし、2020年10月、オリイ研究所と資本業務提携を実施しました。資本業務提携を通じ、NTTグループが保有する研究開発力や、オリイ研究所の遠隔操作型分身ロボット「OriHime」をはじめとした高い商品開発力などの両社のリソースを組み合わせることで、体が不自由な方や、外出困難な方の雇用と活躍の場のさらなる拡大とリモートワールドに対応した取り組みを推進していきます。

遠隔操作型ロボット「OriHime」の活用

NTTグループでは、OriHimeを活用してさまざまな取組みを行っています。

Sports

ICT×スポーツ×地域の共創プロジェクト
 「E Cheer Up!」共同実証実験

Culture

狂言のDX実現のための連携協定
 （野村萬斎（万作の会）様）

Education

「OriHime」とNTT研究所による小学校におけるウェルビーイング授業の実施

Research

分身ロボットカフェDAWNIにてIOWN構想実現に向けた遠隔ロボット操作の実証実験を実施など

VR空間での障がい者活躍推進とアバターAIの活用

NTTでは、2022年2月VR空間プラットフォーム「DOOR™」においてアバターによるガイドダンス業務を開始しました。分身ロボット「OriHime-D」のアバタを、障がい者の方など外出困難な方がパイロットとして操作し、DOORを訪れた方にDOORのコンテンツや操作方法等を紹介し、DOOR バーチャルサロンにて、NTT研究所技術をベースにNTTグループが開発したAIアバターによる自動応対を開始。DOOR内のバーチャルサロンを利用される方にコンテンツの紹介等の情報提供を自動で行います。

NTTは、本取組みを通じて障がい者の方など外出困難な方の活躍の場拡充に貢献するとともに、VR空間におけるAIアバターの活用を通じた付加価値の創出に取り組めます。

グローバルコミットメント

2019年12月に障がい者の活躍推進に取組む国際イニシアティブ「The Valuable500」に加盟しました。また、翌2020年12月には、対象地域をグローバルに拡大いたしました。





インタビュー

決められた人だけでなく、より多くの人たちとつながれるのがOriHime-Dの強み。意欲と能力があれば誰もが働ける未来を願って

周囲のすべての人々への感謝を胸にパイロット業務を続けたい。

OriHime-Dパイロットとして活躍する伊藤祐子さんにお話をうかがいました。

OriHime-Dパイロット 伊藤 祐子

NTTクラリティ株式会社営業部所属。愛知県在住。2017年オリイ研究所が行った実証実験DAWNカフェパイロットの参加実績を見込まれて、2020年、NTTクラリティへ入社。現在、NTT本社の受付でOriHime-Dパイロットとして活躍中。

お客様の緊張をほぐすのがパイロットとしての使命

— OriHime-Dパイロットになった経緯をお聞かせください。

交通事故で脊髄を損傷して車いす生活になり、その後結婚、子育てを経ましたが、子供たちも高校、大学に進学したので仕事を再開したいと考えていました。そんなときOriHime-Dを知り、車いすでは難しかったカフェの配膳等が私にもできるかもしれないと思って、2017年に「分身ロボットカフェDAWN」の実証実験に応募し、パイロットとして参加したのです。

OriHime-Dで接客や配膳をし、お客様のテーブルと一緒に会話する中で、社会や人とつながることはこんなにも楽しく有意義なことだと、あらためて実感しました。その後、オリイ研究所の紹介で、OriHime-DパイロットとしてNTT本社の受付業務に就くことになり、2020年2月にトライアルを始めました。カフェと違い、ビジネスが目的のお客様なので、やはり大企業の受付は緊張感がすごい、と驚いたのを覚えています。

— 実際にパイロットになってみて、感じたことを教えてください。

パイロットの私がすべきことは、お客様の会議前の緊張を解きほぐす、いわゆるアイスブレイクの一端を担う

ことだと思いました。お客様のお仕事が最優先なのは当然ですが、お客様に笑顔になっていただくために、インフォメーション（OriHime-Dに掲示するパイロットの自己紹介）を季節ごとに作り替えたり、英文で作成したり、話術の本を読んで勉強したりしています。現在の仕事は、OriHime-Dを遠隔操作して、NTT本社に来社されたお客様を受付から会議室や応接室にご案内することが中心です。そのほかに業務報告や実績グラフ作成などの事務処理、ほかのパイロットへのフォローやサポートなど、すべて愛知県の自宅からリモートで行っています。

共に仕事をする中で親友と呼べる仲間もできた

— パイロットをしていて楽しいこと、難しいことを教えてください。

先日、チーフパイロットを拝命しました。在宅勤務でも実績を評価してもらえたということは感謝していますし、私自身の誇りでもあります。また、お客様に「商談に花が咲きそう」「ありがとう」と笑顔で声をかけていただく、私も自然に笑顔になり、やりがいのある充実した仕事だと感じます。一方、勤務中はテレビを消したり、静かにしたりと、主人や息子たち、それに私がPCを

開いている間はおとなしく、閉じた瞬間、盛大に尻尾を振り抱きついてくる愛犬たちにも何かと協力してもらっています。特に仕事に対して理解し協力してくれている母には感謝しかありません。

体制面では、NTTダイバーシティ推進室からOSC（Office Service Center）への連絡網を作っていたただき、不具合の発生時も不安なく対処できます。OSCや受付、警備のみなさんとは、ときには一緒に悩んだり笑ったり、とても楽しく働いています。このほか、体調不良時などに備え、サポートパイロットとしてNTTクラリティの同僚5名が加わってくれていて、今では親友と呼べる大切な仲間もできました。いつか直接お会いしてお話したいですね。

— OriHimeでこんなことができたらとか、叶えたい夢はありますか？

特別養護老人ホームに勤務した経験から、OriHimeは高齢者や障がい者の話し相手としても活躍できると思います。また以前、愛知県内の中学・高校、特別支援学校にOriHimeのパンフレットを持参して、けがや病気、障がい、登校拒否など事情がある生徒の授業参加への活用に向けて、先生方に説明したこともあります。最近、県内の学校で不登校の生徒にOriHimeを使った



授業参加の取組みが始まったそうです。また、私自身の経験上、一番の願いとしては子供の授業参観にOriHimeを活用できたらよかったなど。子供の学年が上がるにつれ教室が上階になり、車いすでは上がれず断念したことが多かった。いつの日かOriHimeを通して孫の授業参観もしたいです（笑）。

未来のアイデアとしては、まだ空想ですが、OriHimeドローンで空を飛びたい、OriHimeでアイドルと一緒に踊りたい、OriHime漫才でM-1に出たい……夢はどこまでも広がります。現在、漫才の相方を募集中です（笑）。

同じリモートワークでも、テレビ電話やリモート会議と違い、決められた人だけでなく、より多くの人たちとつながりを持てるのがOriHimeの強みです。また、OriHimeを通してお会いしたみなさんに直接会いたいと思ったり、実際にその場に行ってみたく思ったり、と外出意欲にもつながります。今後、OriHimeが重度障がい者や外出困難者、あるいは高齢者にとっての「生きるためのテクノロジー」として、意欲と能力さえあれば誰もが働ける未来の実現につながるよう願っています。

IOWN技術を利用した実証実験

武蔵野研究開発センタとオリイ研究所が運営する分身ロボットカフェDAWN ver.βの間に実証実験用のネットワークを構築するとともに、NTTクラリティの協力のもと、障がいのある方が分身ロボットOriHime-Dの操作を行い、カフェのサービススタッフ業務に従事する実験を行いました。

実証実験ネットワークを用いたOriHime-D（実証実験OriHime-D）では、リアルタイムにロボットの状態を把握しながら操作することが可能になることから、前進や方向転換の動作を連続して行えるため、非常にスムーズな移動が可能となりました。

走行したルート



アートコンテストの開催

障がい者の活躍推進の取組みの一環として「アート」の力で個性を照らす～障がいのある人もない人も誰もが輝ける世界をめざして～」をコンセプトに、障がいのある方などを対象とした、『「つなぐ」を描くNTTアートコンテスト』を開催（8/24～10/20）し、国内外から約200点もの応募がありました。国際障がい者デーにあたる12/3に分身ロボットカフェDAWN ver.βにて受賞式を実施しました。2022年度は、本コンテストのコンセプトにご賛同いただいた日本航空株式会社様にご協力いただき、対象作品を拡大して開催予定です。

グランプリ受賞作品 「飛行機」



インターネットを用いた OriHime-Dの動作イメージ



停止して状態を確認しながら操作する必要がある

実証実験ネットワークを用いた OriHime-Dの動作イメージ



現在のロボットの状態を把握できるので連続した操作が可能

2021/12/3 授賞式 @分身ロボットカフェ DAWN ver.β



Business Activity 26

仕事と育児・介護の
両立支援

コミットメント内容

デジタルトランス

フォーメーションを牽引し

日本における少子高齢化、教育、

健康・医療、地方活性化など

各国固有に存在する社会課題の

解決に貢献し、次世代につなぐ

新たな価値を創造してまいります。

育児・介護を支援する制度

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」）を活用し、NTTの取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。

介護との両立に向けた取組み

“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。

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インライフの実現に向けて、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。

多様な働き方の取組み

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、育児休職復職セミナーの実施、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。NTTは、「2022年度までに男性社員の育児事由休暇取得率100%」という目標を設定し、2021年度から社員の積極的な育児参画に向けたセミナーを実施し、制度説明や育児休職取得社員によるパネルディスカッションを通して、職場の風土醸成にも取り組んでいます。その他、支援ツールとして、制度説明用面談シート・マニュアル制定やライブイベン

トごとに必要な手続き等が網羅された「コミュニケーションハンドブック」を改訂、育休取得に向けたポスターの作製等の取組みを行っています。社員が育児のための休暇を取得しやすい制度・環境づくりに努めています。



事例紹介

NTT都市開発

開発本部 開発推進部 担当部長 川久保さん

NTT都市開発で初めて男性で育休を取得した川久保さん。その後も育児のために休暇を取り、トータル3回の育休と今後一回の長期休暇を取得予定。4人の子育てと管理者を両立させています。いまでも男性が育休を取得することは推奨されていますが、当時は周りからの理解や苦労も多かったようです。

川久保さんは、育休は家族のためはもちろんですが「自分はどうな働き方を目標にしたいか」「良い人生とはなにか」と、深く自身のことを考える時間にもなると話しています。

管理職として仲間とのコミュニケーション・チームビルディングを大事にされており、プラスの気持ちで接し、メンバーのやる気を盛り上げることが大切と話しています。そのためにも、心理的安全性を保ち、本音を言えるチームをめざしているそうです。子育てを通して学んだ「子どもの本音を引き出すには、視線をそらして話さないといけない」という考え方は、上司と部下でも同じで、話しやすい雰囲気づくりを職場でも大事にしていると話してくれました。



Social Challenge

9

新しい働き方・
職場づくり

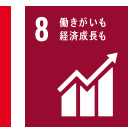
Business Activity

27. リモートワークの推進

28. 人身事故ゼロ化および社員の健康の保持・増進

29. 自律的な能力開発の支援

30. 紙使用の原則廃止



なぜ取り組むのか

安心・安全な職場づくりと、雇用環境の整備、さまざまなライフスタイル、ライフイベントに合わせた多様な働き方を尊重していくことで社員が心身ともに健康で生き活きと働ける職場環境をつくることができると考え取り組んでいます。社員はもとより、社員を支える家族、パートナーの健康保持・増進にも配慮する事が社員一人ひとりの働く意欲や活力の向上ひいては、NTTグループの成長につながるとも考えています。

何を成し遂げるか

リモートワークやスーパーフレックスの利用により多様な働き方を推進していきます。生産性の向上、効率性の向上だけでなく、今まで以上に時間の有効活用が可能となり、ワークとライフの充実がより図れるようにしていきます。また、社員一人ひとりが輝けるよう公正な評価、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もより一層進めていきます。

将来的な展望・見通し

安心して生き活きと社員が働ける職場環境・風土実現します。そして社員一人ひとりが働き方やキャリア形成の選択肢を多く持つ事でWell-beingの最大化に繋がると考えています。



Business Activity 27

リモートワークの
推進

コミットメント内容

NTTグループは、
afterコロナの時代を見据えて、
業務変革や
DXを推進するとともに、
制度見直しや
IT環境の整備を進めることで、
リモートワークを基本とする
新しいスタイルへの変革を
図っていきます。

具体的目標

70%

2022年までにリモートワーク実施率

リモートワーク制度、
スーパーフレックスタイム制、
リモートスタンダードの導入

新型コロナウイルス感染症拡大により、世の中の環境が一変し、私たちの働き方も変わりました。NTTグループにおいてもそれまでの在宅勤務制度は利用回数に制約がありましたが、リモートワーク制度を導入し回数制限を撤廃しました。また、スーパーフレックスタイム制の導入により、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方ができるようになりました。こうしたさまざまな変化により、生産性の向上、効率性の向上などだけでなく、今まで以上に時間の有効活用が可能となり、ワークとライフの充実が図れるようになりました。また、2022年7月からは「居住地」とらわれない働き方を実現するため「リモートスタンダード」を導入しました。これにより、転居を伴う転勤や単身赴任を前提とした働き方の解消をめざします。

リモートスタンダード

- ・日本国内であれば居住地は自由
- ・出社時は旅費として認められる合理的な移動手段を利用可能（宿泊費用も支給）
- ・遠隔地への異動の場合、異動先がリモートスタンダード対象組織であれば転居不要

従業員満足度から
社員エンゲージメントへ

2021年度、「働きやすさ」に関する設問を中心とした従来の「従業員満足度調査」を刷新し、「働きがい」に関する設問も加え、社員が所属する会社に対する愛着や信頼度をエンゲージメントスコアとして数値化する「エンゲージメント調査」をグループ横断で実施しました。国内グループ社員約132,000名から回答がありました。

NTTグループ社員の現在のエンゲージメントと改善すべき課題を把握し、改善のためのアクションを実施することで、会社・組織の方針や戦略に共感し、誇りを持って、自発的に仕事に取り組むエンゲージメントの高い社員が増えることを期待しています。

NTTグループのKPI 4項目

～自発的な貢献意欲～

①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

～自社に対する愛着・誇り～

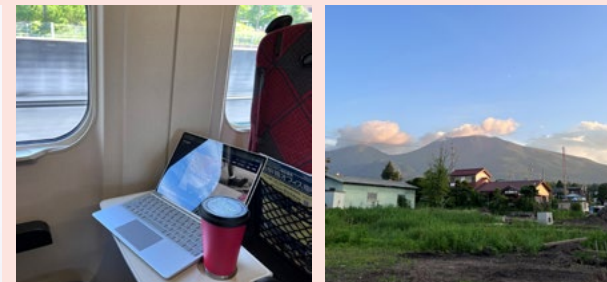
②私は、当社で働くことを誇りに思う

③私は、当社を素晴らしい職場として、知人に勧めようと思う

～仕事のやりがい～

④私は、仕事を通して個人として達成感を得ている

事例紹介



NTT DATA

グローバルマーケティング本部 広報部 課長 篠原さん

子育てと管理者を両立しながら、現在は長野県で暮らしている篠原さん。旦那さんが海外赴任となりましたが、大きなプロジェクトに取組んでいたため、ワンオペで育児を行いながら仕事を継続し管理者に昇格されました。仕事でも大きなプロジェクトに抜擢されたりと、仕事とライフで大忙しの日々。管理者としても成長をされた今は、部下の育成や管理者として組織を動かす人材を育て、それによって自分がやりたいことも実現することが、管理者の醍醐味と話してくれました。

コロナ禍に入る直前に長野に移住を決意。「やりがいのある大規模な仕事をしながら、すぐ隣には大自然があるという環境は、移住テレワーク生活の醍醐味だと思います。ジョギングが趣味なので、林道を走れるのはかなり贅沢な時間になりますし、最大のメリットは、子どもとコミュニケーションを取る時間が増えたこと。子どもたちの成長を近くで感じることができるのは、本当にありがたいです。移住に限らず、在宅勤務は子育てしながら働くには都合が良いです。子どもが急に熱を出しても、看病をしながら仕事はできます。この働き方の柔軟性は尊重すべきで、一管理者として、リモートワークは推進していきたいと感じています」と語り、篠原さんは仕事とライフの充実をリモートワークを通して実現しています。

Business Activity 28

人身事故ゼロ化 および社員の 健康の保持・増進

コミットメント内容

従業員の健康保持・増進への取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つながるものと考えています。

具体的目標

ゼロ

設備工事中の重篤人身事故発生件数

方針・考え

従業員の健康維持・増進への取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組んでおります。また、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ています。

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つながるものと考えています。

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グループの事業のなかには、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も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組んでいます。

推進体制

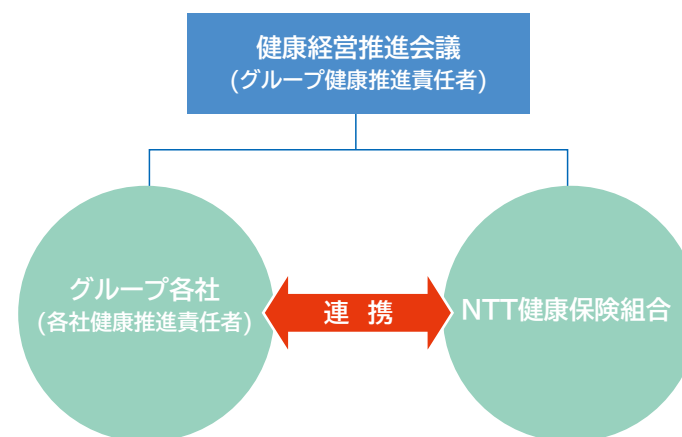
関係法令や社内規程等にもとづく安全対策・安全管理体制の構築・整備はもとより、NTTグループ横断で事故防止に向けた安全衛生委員会を設置し、NTTグループの事業を支える電気通信設備工事における事故の防止や安全な作業環境の整備に取組んでいます。またNTTグループでは、健康経営を推進するための体制として、会社とNTT健康保険組合がコラボレーションした「健康経営推進会議」を設置し、グループ会社の人事部長とNTT健康保険組合の役員を推進責任者に指定し、「健康経営計画の策定+健康目標の設定（P）」→「健康施策の策定・実施（D）」→「健康実績の把握・確認（C）」→「健康施策の効果検証（A）」とPDCAを回すことで、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。

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。

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時間以下の実現を目標に掲げています。



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 | |
| 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 | |
| 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（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 | | |

充実した福利厚生

NTTグループで導入している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。

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・増進にかかわるサポート、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。

「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 |

フィジカルヘルスケア

NTTグループはICTを活用した、フィジカルヘルス対策に取り組んでおり、具体的には、以下2つの取り組みを重点的に実施しています。

① 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

リフレッシュの仕方・食事・睡眠等に関する情報、NTTグループシンボルスポーツ選手等の「エクササイズ動画」をプッシュ型で配信

② スマートフォンを活用した特定保健指導の実施

社員の利便性を考慮し、スマートフォンアプリから、好きな時間・場所で特定保健指導を受検できるICT特定保健指導を導入

その他、定期健康診断の充実として、30歳を起点として60歳まで5年ごとに人間ドックを実施（上記年齢以外でも希望者に対して人間ドックの受診機会を提供）。また、スポーツジムの利用希望者への支援も実施しています。

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なか、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。

人身事故ゼロ化に向けた取り組み

2021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（直営または請負による実施）において重篤人身事故※1が4件※2発生しました。

事故内容は、高所作業車を使用した作業中に、バケットからの転落が2件、交通誘導員が巻き込まれる事故が2件となっています。

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。

特に、交通誘導員が巻き込まれる事故が連続したことや班長を含むベテラン社員が被災者となるケースが多く発生したことを踏まえ、作業前のミーティングにおける確認、KYT活動の徹底および班長を含むベテラン社員への再教育の実施等に取り組む、NTTグループ社員だけでなく、NTT工事に関わる全ての作業員への働きかけを継続して実施しています。

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。

活動事例紹介



NTTコムウェア

DXソリューション

「SmartMainTech®」の活用（検証実験）

インフラのサステナビリティ向上への貢献をめざして展開するDXソリューション「SmartMainTech®※3」を活用して、特定の危険作業や危険状態を検知するマルチAIを活用した電気通信設備工事の安全向上の取り組みを行っています。

特に安全対策が求められる脚立での作業を伴う工事では現場監督が工事作業員に注意喚起をするだけでなく、工事模様を録画した動画を安全監視員が目視で確認し、危険作業があった場合には事後指導を行っています。

マルチAI等の技術を用いることで目視確認作業を抜本的に削減するとともに、安全監視員の業務をより詳細な作業分析や適切な安全指導にシフトさせ、安全対策の高度化と効率化の両立を図ることを目的としています。

※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 4件（国内）

※3 「SmartMainTech®」は、NTTコムウェア株式会社の登録商標です

新型コロナウイルス感染症に対する取組み

新型コロナウイルスの感染拡大にともない、社会にソーシャルディスタンスを確保した生活が定着するなか、技術開発、ICTのさらなる活用、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、従業員が安心できるような施策をし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、NTTグループの感染者数の状況確認・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。

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希望者への支援も実施しています。また、健康保険組合と連携し、日々の歩数などのバイタルデータを記録・確認、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。

過重労働の防止

NTTグループは、たとえば、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。

良好な労使関係

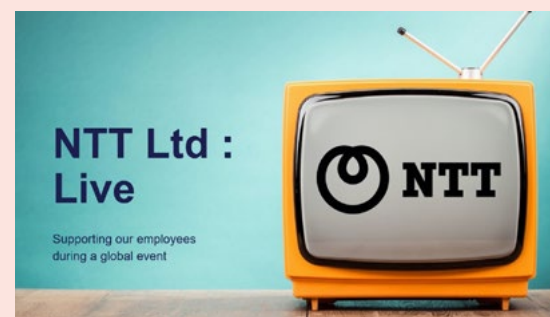
管理職を除く日本国内の社員のほとんどは、日本労働組合総連合会の加盟組合であるNTT労働組合の組合員であり、労使関係は安定しています（2020年3月現在の加入率79.4%）。なお、過去10年以上にわたって労働組合によるストライキは経験していません。

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」にもとづき、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。

一時解雇（レイオフ）の実績

組織の変更にあたっては、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。

活動事例紹介



NTT DATA United
NTT Live

ロックダウンが世界中の従業員に影響を与えたため、在宅勤務の従業員とつながるオンラインビデオストリーミングプラットフォームを構築しました。「NTTライブ」は、Microsoft Azureをベースに、NTTの社内IPを利用して、最新の技術を低コストで運用できるように設計されており、Go-To-Market、NTTバリュー・プロポジションなどのトピックや、健康、フィットネス、ウェルビーイングなどの個人生活のトピックに関するビデオのスケジュールを見ることができます。

自律的な 能力開発の支援

コミットメント内容

積極的に社員のキャリア形成を支援していきます。

一人ひとりが専門性を高め、
プロフェッショナルとなり
自分で自分のキャリアを選べる支
援をします。
また職場環境および
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。

具体的目標

社員満足度(エンゲージメント率)対前改善

方針・考え方

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、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。

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、めざ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。

年度のはじめや中間・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。特に近年では、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。

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。2023年からは、事業変革と新事業領域拡大を強力に推進し、幅広い分野で新たな価値を創造・提供していくため、社員の一人ひとりがこれまで以上に高い専門性とスキルを身に付け、様々な分野で付加価値を創出していくことが必要との考えから、これまで以上に社員が高い専門性の獲得に意欲を持ち続けながら、キャリアビジョンの実現ができるよう、年次・年齢や在級年数ではなく、「専門性」の獲得度合いなどにより処遇が決まる新たな人事制度を導入します。



活動事例紹介

NTT DATA

NTTデータ アカデミア

「IT教育の推進」に関連して、2020年度より小学生を対象としたIT教育プログラム「NTTデータ アカデミア」を立ち上げました。NTTデータならびに国内グループ会社とともにプログラミングやITの仕組みを伝える活動を展開しています。「地域の子どもたちに寄り添い」「子どもたちのITや社会に対する探求心を育て」「IT体験を通じて子どもたちが主体的に行動する力を養える」ように成長を後押ししていきます。

社員エンゲージメントの向上

NTTグループでは、2021年度「働きやすさ」に関する設問を中心とした従来の「従業員満足度調査」を刷新し、「働きがい」に関する設問も加え、社員が所属する会社に対する愛着や信頼度をエンゲージメントスコアとして数値化する「エンゲージメント調査」をグループ横断で実施しました。国内グループ社員約132,000名から回答がありました。

NTTグループ社員の現在のエンゲージメントと改善すべき課題を把握し、改善のためのアクションを実施することで、会社・組織の方針や戦略に共感し、誇りを持って、自発的に仕事に取り組むエンゲージメントの高い社員が増えることを期待しています。

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かつ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

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%)。

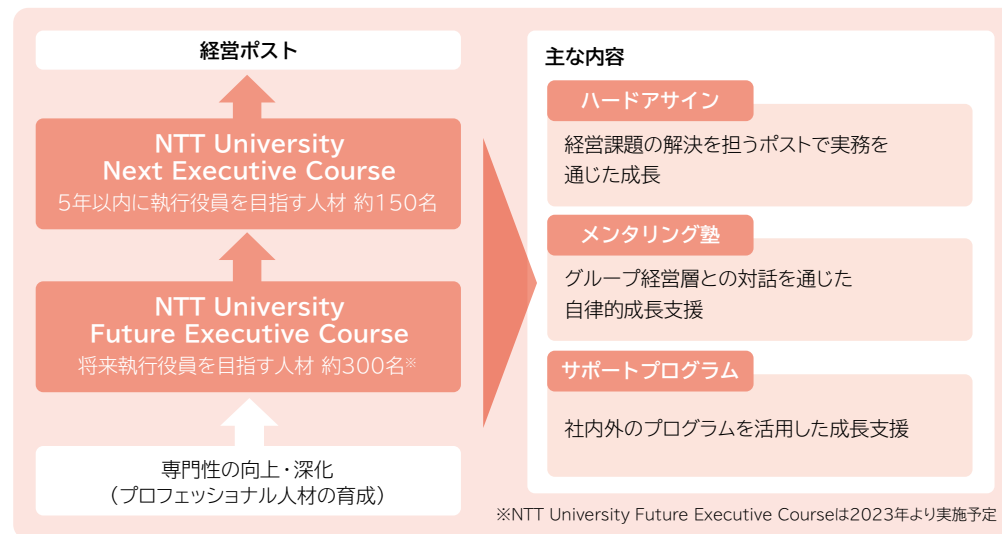
上司や人事部との定期的な個別面談

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。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、すべて100%の実施率となっています。

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 University | 実践的な取組みを主軸に、グループ内副社長・役員によるメンタリングプログラムや、成長機会としてのサポートプログラムを実施 |
| | 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 | 企業の枠にとら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 | 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カリキュラムを実施 |

NTT University



社内公募

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。

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、その分類にもとづいて人材を育成しています。また、マッピングにもと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もと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もとづく、上長・組織の支援のもとでの、PDCAサイクルを回した育成

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。

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。

活動事例紹介



NTT Ltd.

インドの少女たちの“学ぶ権利”を守る「教育プログラム」を実施

インドの貧困層にとって教育は優先順位が低く、66%の少女が適切な教育を受けられていません。そうした中、NTT Ltd.は、最貧困家庭の少女たちが通うムンバイの公立学校にコンピュータールームと科学実験室をつくるとともに、自社オフィスに招いて最新のテクノロジーに触れる機会を提供するなど、総合学習と将来の就職を支援する「教育プログラム」を2017年から実施しています。また、清潔な水が飲める設備の導入や給食、歯科検診などの保健施策のほか、職業訓練などを定期的に行っています。これらの活動をはじめて以来、同校では出席率、卒業率、大学進学率が大幅に上昇しました。こうした取組みによって少女たちは夢を持つことができ、ひいてはインドの経済成長にも貢献しています。

Business Activity 30

紙使用の原則廃止

コミットメント内容

業務変革・DXを強力的に推進し
仕事の効率化向上に
つなげていきます。

具体的目標

ゼロ

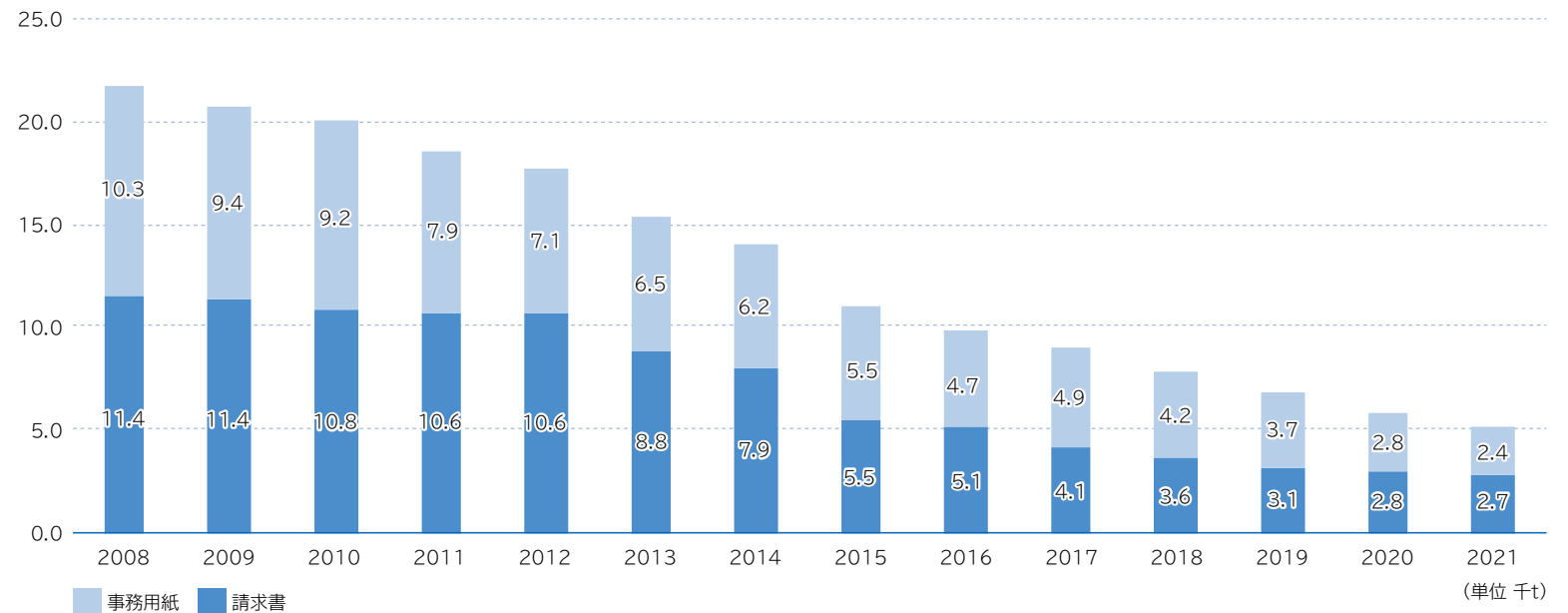
2025年までの紙の使用量

業務変革・DXの推進

業務のDX化を推進することで仕事の効率化を図るとともに、環境問題への取組みも進めていきます。NTTグループにおいて紙発行の有料化、請求書を封筒からハガキへ変更など、紙削減への取組みを実施し強化してきました。2021年には、対2008年度で約76%削減しています。2025年度までには、請求書や発注書を含む紙使用は原則ゼロ化を実現していきます。

紙の管理とリサイクル

1999年以降、回収した古い電話帳を電話帳用紙に再生して新しい電話帳に利用する等「クローズドループリサイクル」を確立しています。また、純正パルプの使用量についても数値管理を行っています。また、インターネットビリングサービス^{※1}などのICT活用によって、社会全体の紙使用量の削減にも取り組んでいます。

紙資料量（事務用紙+請求書）^{※2}

※1 ご利用料金や状況をいつでもインターネットで確認できるサービス

※2 再生紙含む紙の総使用量

社会貢献

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、Society5.0の実現に向けた事業を展開しています。そのようななか、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、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

NTTグループでは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 サステナビリティ憲章」のなかで定めています。この考えに則って、「自然環境保護」「社会福祉」「教育・文化振興」「地域振興・交流」「国際交流」「スポーツ振興」という社会貢献活動の6つの柱を設定し、NTTのサステナビリティ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。

主な取組み

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グループ社員向けに多様なボランティア活動を紹介・支援するNTTグループボランティアサイトを2017年に開設。「Smile for all」を合言葉に活動にかかわったすべ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。今後、NTTグループの強みであるマンパワーを活用した活動を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、社員や地域のWell-being（ウェルビーイング）をめざしていきます。

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、その方針にもと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」、社員からの申請にもとづいて、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。

事例紹介



分身ロボットOriHimeを活用したICT×スポーツ×地域の共創プロジェクト 非接触プロジェクト

コロナ禍において更に顕在化した社会課題である「孤食」に対して、技術や地域資産を活用し、マルチステークホルダーの共創による課題解決を目指しました。

浦安市在住の小学生の自宅とShiningArcsのラグビー選手専用施設へOriHimeを各1台導入。両拠点のOriHimeを中学生、シャイニングアークスの選手が操作し、一緒に食事をしながら対話を楽しみました。

