

トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

魅力ある職場の実現 重点活動項目

関連するGRIスタンダード

- 102-33,41
- 103-1,2
- 201-1
- 401-2,3
- 402-1
- 404-3
- 407-1

関連するSDGs



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。

推進体制

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。

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。

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。

トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

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を実施し、職場環境の改善などにつなげています。

2017年度にNTTグループで実施した意識調査の結果、従業員満足度は5点満点中3.79点でした。

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。この評価制度のカバー率は、海外を含むNTTグループ全体の60%です。

人事評価サイクル



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、全て100%の実施率となっています。



トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

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」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」「ハイパフォーマンス・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。

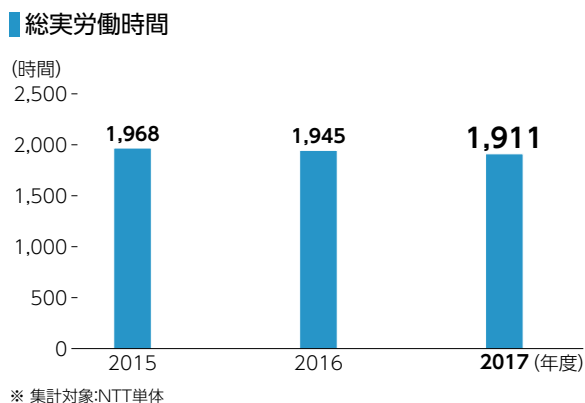
採用から65歳までをトータルの就労期間と捉え、現場力・専門性を有する人材と新分野に果敢に挑戦する人材をバランス良く確保しながら、若年層から中高年齢層に至るまで全世代の社員が持てる能力をフルに発揮し、事業貢献につなげていく環境整備の一環として、2013年10月に、人事・給与制度の処遇体系を再構築しました。NTTグループの事業特性を踏まえた評価反映型手当の導入や、成果手当の充実など、期待される役割や成果の達成に対して、これまで以上に処遇していく仕組みとしています。2017年度のNTTグループ平均報酬は6,390,108円*でした。

* 集計対象:A(P003参照)

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、時間や場所に囚われない、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6月に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共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時間の実現を目標に掲げています。





トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

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カンパニーとして在宅勤務を含むテレワーク、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。

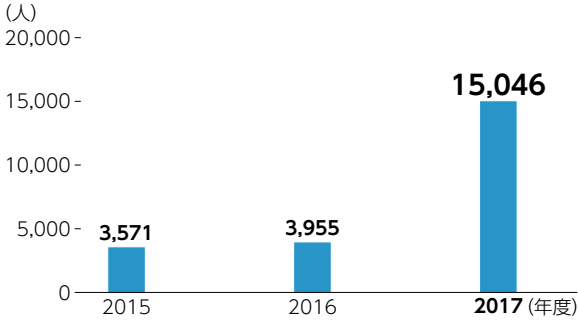
テレワークの実施にあたっては、NTTグループでセキュリティ基盤を統合することで、プライベートクラウドサービスでのテレワーク環境を構築し、セキュリティリスクを低減させています。総務省認定の「テレワーク先駆者百選」にはNTTグループ各社が選定されており、2017年は「テレワーク先駆者百選 総務大臣賞」をNTTドコモが受賞しています。

なお、NTTグループ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。

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、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。

^{*}テレワーク・デイズ
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。

■在宅勤務制度の利用状況



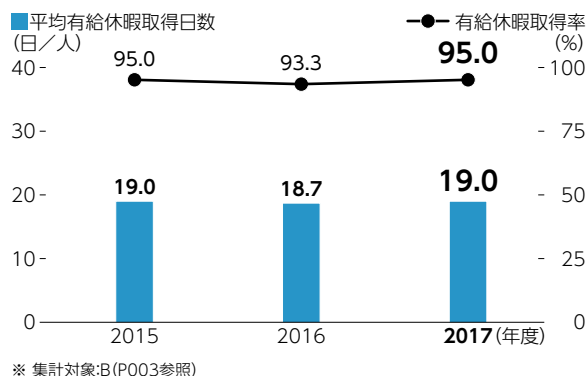
^{*} 集計対象:B(P003参照)

トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現		人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進	

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、半日以上の休暇を推奨する「Value up フライデー」にも取り組んでいます。

■ 有給休暇取得状況



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・介護等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、居住地に合った生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、各種育児補助金等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。

こうしたさまざまな取り組みの結果、厚生労働省が認定する「次世代認定マーク(愛称「くるみん」)」を2008年4月に取得するとともに、2017年以降に改正されたより高い認定基準においても、これまでの継続的な取り組みにより認定基準を満たし、くるみん認定*を取得しています。

介護支援に関しては、厚生労働省が2014年8月に作成した「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。



仕事と介護の両立支援

* くるみん認定:次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受ける。



トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ丸となった社会貢献活動の推進		

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、産前産後ケアの実施、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。

主な育児・介護支援

<育児支援>

育児休職、育児のための短時間勤務制度、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、失効する有給休暇を積み立てて利用可能なライフプラン休暇、「育児コンシェルジュ」による保活支援・病児受け入れを含む一時保育所探し等の電話相談、一時・月極・病児等補助金サービス、事業所内託児所の設置

<介護支援>

介護休職、介護のための短時間勤務制度、介護のための個人単位のシフト勤務、介護のために退職した社員の再採用制度、失効する有給休暇を積み立てて利用可能なライフプラン休暇、「介護コンシェルジュ」による介護に関する電話相談、介護補助金サービス

育児・介護の休暇・休職の取得状況

単位:人

年度	特別休暇 (出産)	育児休職			介護休職	
		男性	女性	復職率	男性	女性
2015	1,112	59	1,864	96.2%	55	37
2016	1,139	82	1,962	98.0%	42	41
2017	1,147	120	2,079	97.1%	65	51

※ 集計対象:B(P003参照)

40歳、50歳などの節目でのライフプラン研修

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、ライフプラン研修を実施しています。

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(2018年3月現在の加入率86.0%)。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。