

Future of Work

パフォーマンスと EX を高める新しい働き方を提供し、社会全体の働き方改革を推進する

当社は、高度な専門性と変化への対応力を有するプロフェッショナル人材やグローバルで活躍できる人材の育成に注力しており、社員の多様な専門性・志向に応じた育成体系及び幅広いコンテンツの整備に加え、コミュニティ学習を通じた共創や学びあうカルチャーの醸成を推進しています（Advanced Training）。

また、性別・国籍・性的指向・障がい・スキル・職歴等によらず多様な人材が活躍できるカルチャーを実現します（Promote Diversity Equity & Inclusion）。

業務プロセスと目的に応じて働く場所や時間を柔軟に設定できる環境を整備することで、一人ひとりが活躍しやすい企業へと変革していきます（Future Workplace）。

企業戦略の実行を支える人材・組織力を最大化し、Best Place to Work を実現することで将来にわたっての企業価値を高め、サステナブル社会の実現に向けてお客様とともに成長します。

【参照ページ】「DEI (Diversity, Equity and Inclusion) の推進」

多様な人材の採用強化

◆ 基本方針

中長期的なビジネスを担う人材を質と量を伴って採用・育成しており、デジタル技術やグローバルビジネス推進等の素養がある人材、即戦力となる経験者の採用を強化しています。採用にあたっては、性別・国籍・年齢・学歴を問わず、一人ひとりの適性と意欲・能力を重視しています。

◆ グローバルにおける多様な人材の獲得と定着化

国内外で採用を強化しており、2022 年度は全世界で約 40,000 人を採用しています。事業成長に必要なプロフェッショナルの高い人材を継続的に惹きつけ、獲得していくために、以下の取り組みを実施しています。

- ・各国市場に特化したキャリアサイトと、それらを束ね全世界の求人検索等ができるグローバルキャリアサイトを通じ、全世界で一貫した当社の雇用者ブランディングを強化
- ・国境を越えた IT 人材獲得競争に備えて、ソーシャル・メディア等を活用し、世界中の当社の事業やそこで活躍する人材の姿を発信
- ・日本、アメリカ、スペイン、イタリア、インド等における地元大学との継続的なアライアンスを通じた、新卒人材の安定的な採用

また、入社した社員の早期定着、社員のリテンションにも積極的に取り組んでいます。特に労働流動性の高い海外市場においては、新規採用者には都度各地におけるオンボーディングセッションの実施、Values（私たちが大切にしている価値観）について社員同士が語り合うグローバル全体での Values Week ワークショップや表彰等の取り組みを通じて、単一組織の域を超え、世界中の社員が等しく多様に交流できる機会を提供しています。

◆ 新卒・経験者問わない人材の採用強化

HQ

ND

Inc.

新卒採用では、これまで 100 校を超える教育機関からの採用実績を有しており、近年は日本のみならずグローバル市場へと事業を拡大しているなかで、海外キャリアフォーラム（東京ウィンターキャリアフォーラム等）での採用活動を通じてグローバル適性の高い人材を獲得するとともに、毎年数カ国の外国籍社員を採用しています。また、口コミ就職サイトの「楽天みんな就」で 2024 年卒 新卒就職人気企業ランキング総合第 2 位（5 年連続 TOP3 をキープ）を、IT 業界ランキングでは 14 年連続第 1 位を獲得しています。

経験者採用は、Web サイトやダイレクトリクルーティング、エージェント活用等多様な採用ルートを設けています。コンサル人材・テクノロジー人材が重要性を増す中、人材獲得競争が激化しており、高い専門性を持つ人材の獲得力を強化することを目的にジョブ型雇用制度が適用される Flexible Grade 適用社員、スペシャリストのキャリアパスを実現する Technical Grade 適用社員の採用を 2023 年より開始しました。コンサル人材、高度技術人材の獲得に向けてはイベント開催や情報発信等を通じた採用活動を実施しています。なお、管理職登用にあたっては、新卒/経験者採用者を区別せず等しく評価し、適正に処遇するよう運用しており、様々なキャリアを持った社員がビジネスの最前線で活躍しています。

多様な専門性を持つ人財の育成

HQ

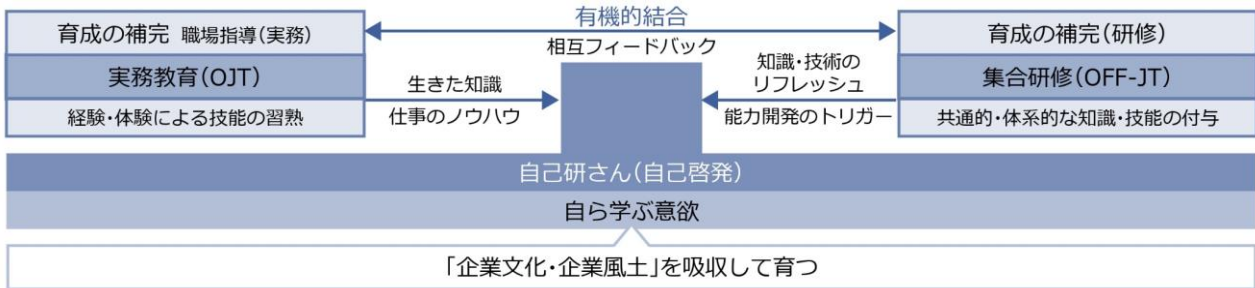
ND

Inc.

当社の教育・育成の原点は、社員が自発的に目標を持って「学び成長したい」と考えることです。人財育成の基本方針としては、実務教育（OJT）を要に、それを補完するものとして集合・オンライン研修（OFF-JT）を充実させることとしています。

各職場では、育成責任と育成指導の役割分担を明確に定め、社員が自身の年間学習計画を設定する制度を設けることで、職場・社員双方へ組織的に働きかけ、学習意欲を高めています。

➤ 教育・育成の考え方



◆ 研修体系

HQ

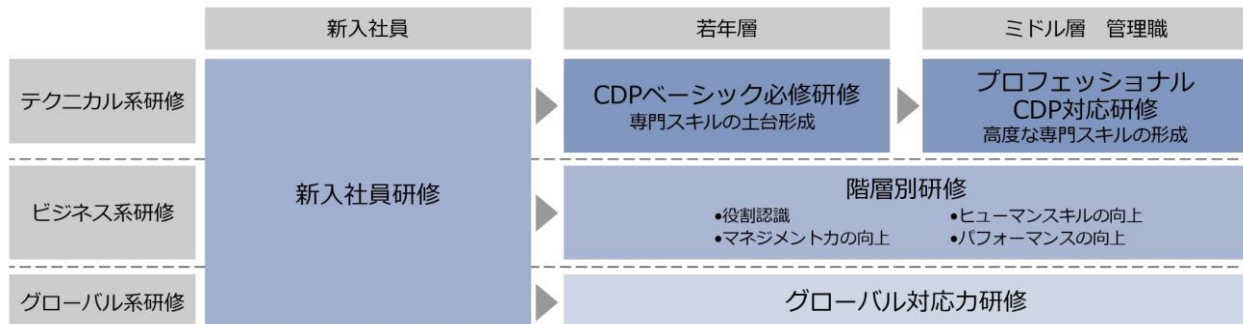
ND

Inc.

当社の研修体系は、専門性を高める「テクニカル系研修」と、ビジネスパーソンとしての能力向上を図る「ビジネス系研修」、グローバル対応力を鍛える「グローバル系研修」があり、社員の役職や業務に応じて必要な研修を適切なタイミングで受講できる環境を整えています。また、すべての社員が業務から離れて一定量の知識やスキルを習得できる体制も整備しています。

「新入社員研修」では、自律した人財に成長していくために必要なマインド・能力の基盤を形成するためのプログラムを実施しています。

➤ 研修体系



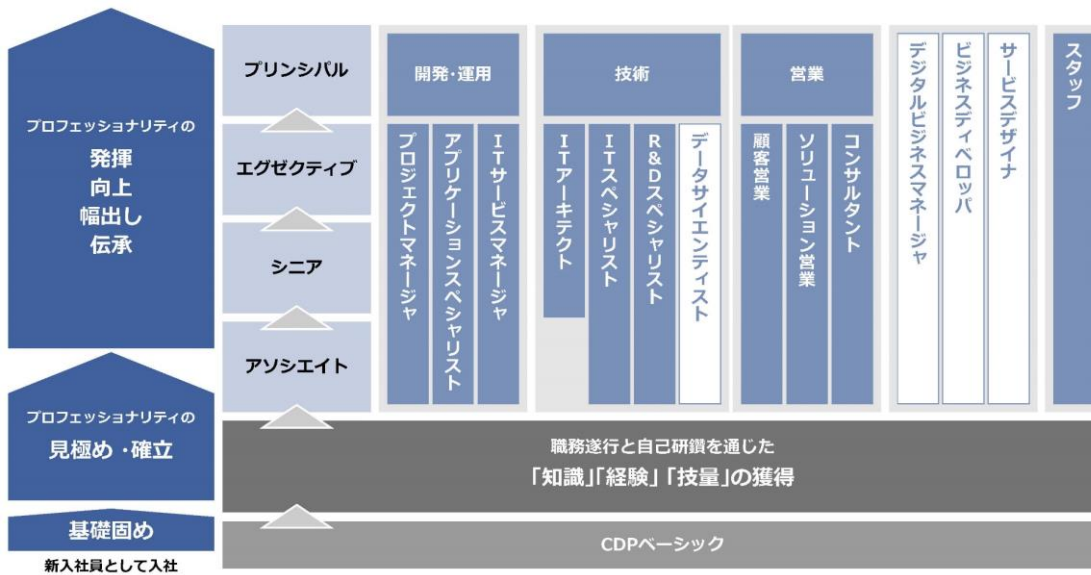
◆ プロフェッショナル CDP による人財育成の仕組み

社員が高度な専門性と変化対応力を有するプロフェッショナル人財となることを目的に、当社におけるめざすべき人財像や成長の道筋を示し、その専門性とレベルを認定する制度として「プロフェッショナル CDP (Career Development Program)」を 2003 年以降、約 20 年にわたり運用しています。「プロフェッショナル CDP」は、若手社員から役員までの一人ひとりの自律的な成長を支援するもので、「プロがプロを育てる」という思想にもとづき、所属組織のタテの関係性のみでなく、組織を越えた専門性のカテゴリーによるヨコ、ナナメで指導しあう仕組みとして機能しています。2022 年度には国内外*で 19,400 人が新規認定され、延べ 106,300 人超が当社で認定されています。

プロフェッショナル CDP は、事業環境、テクノロジーの変化に応じて進化を続けています。2019 年度には「ビジネスディベロッパ」、「データサイエンティスト」、2020 年度には IT スペシャリストの専門分野に「クラウド」を追加、2021 年度にはデジタルビジネスを牽引する人財として「デジタルビジネスマネージャ」、エンドユーザー視点で新たな価値を提案する「サービスデザイナー」、プロジェクトマネージャの新たな区分として「アジャイル」を追加、2022 年度には「IT サービスマネージャ」に顧客価値向上の観点を追加しています。

* 国内会社においては、プロフェッショナル CDP の名称で実施。海外会社においては NTT DATA Learning Certification Institute (NLCI) の名称で同等の内容で実施しており、認定者数等は合算値。

▶ プロフェッショナル CDP の人財タイプ



◆ デジタル対応力強化の取り組み

HQ

ND

国内G

Inc.

デジタルビジネスをリードする人財の育成を強化しており、約 2 カ月間の集中プログラムでデジタルスキルの習得を図る「Digital Boot Camp」、先端領域での業務経験を獲得するための「Digital Acceleration Program」等の育成プログラムを 2019 年度から開始し、技術者の育成を進めています。2021 年度は、当社を代表するトップ技術者が直接指導する「技統本塾」をグループにも展開し、グループ全体でのトップ技術者育成を進めているほか、新たな取り組みとして、注力技術領域（Cloud、D&I、Cyber Security、EAS、ADM）の最先端技術が学べるように、グローバル共通で教育プログラムを集約し、ラーニングパスの整備とプログラム提供を進めています。

加えて、デジタル化によるビジネス及びテクノロジーコンサルティングのニーズ拡大を背景に、Foresight 起点のコンサルティング力の強化を目的とした組織変更を行っています。また、2023 年 7 月以降のグループ新体制において、NTT データグループ社にも、コンサルティング&アセットビジネス変革本部を設置するなど、グローバル連携をさらに強化していきます。現在、国内グループ全体では約 2,400 人がコンサルタントとして活躍しており、このほか ERP や業務 AP 等の個別ソリューションのコンサルタントは 1,000 名以上在籍しています。今後は更に、ナレッジ共有や人財育成を進め、質を伴った量の拡大を図ります。また、AWS、Microsoft、Google Cloud 等といったパートナー企業との戦略的協業により、デジタル人財育成の連携を強化しており、教育コンテンツをグローバルで活用し、クラウド技術者 20,000 人以上の育成を実現しています。

◆ グローバルマーケットで活躍できる人財の育成

HQ

ND

Inc.

海外事業の急速な拡大に伴い、市場や競争環境の変化に応じて柔軟に活躍することのできるグローバル人財を育成するために、主として「グローバルに活躍できる幹部人財の育成」と「日本国内で採用した人財のグローバル化」を軸とした取り組みを実施しています。

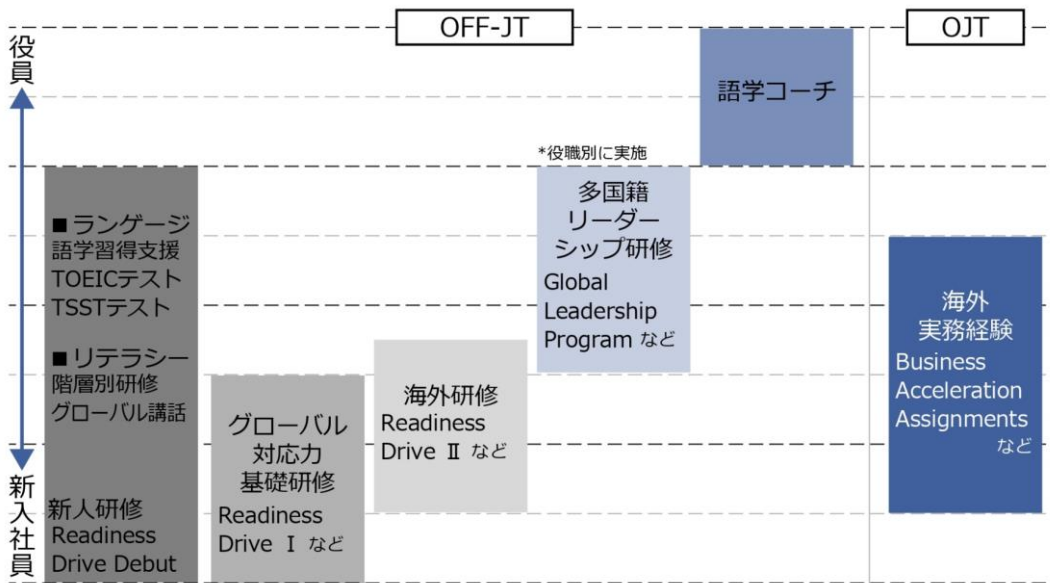
グローバルに活躍できる幹部人財の育成として、全世界のグループ会社間で、次世代を担う経営層を育成するための GLP（Global Leadership Program）を 2009 年から実施しています。GLP では、グローバル/ローカル両面の戦略に対する課題を検討し、その両面から One NTT DATA を実現するためには何が必要か、何をすべきかを自分ごととして考えることを目的としており、このようなグローバルのプログラムから輩出された卒業生は 900 人を超えました。（2022 年度の GLP 新規修了者は 31 名）。

一方、日本国内で採用した人財に向けては、グローバルビジネスで活躍できる人財の育成を目的としたプログラムを各階層に展開しています。例えば若年層向けには Readiness Drive プログラムを実施しています。このプログラムでは、演習やグループワークを通じて、異文化対応力の強化、自社のグローバルビジネスの理解、英語力の向上を図るとともに、海外企業に対しビジネス提案や、多国籍チームで働く実践トレーニングも行います。また、グローバルな実務経験を有する社員を育成するため、海外案件への派遣を支援する BAA（Business Acceleration Assignments）プログラムや、オンラインで各国の若手社員が学びを共有するコミュニティ NINGEN（NTT DATA's International Network of NextGEN）の形成を通じ、社員がグローバル対応力を強化できる多様な「場」を提供しています。

世界 50 カ国超に広がる社員の多様性と個性とを尊重し合える育成の場を実現することは、当社のダイナミズムそのものであり、より高みのあるビジネスに挑戦する原動力となっています。

【参照ページ】「社員関連データ」

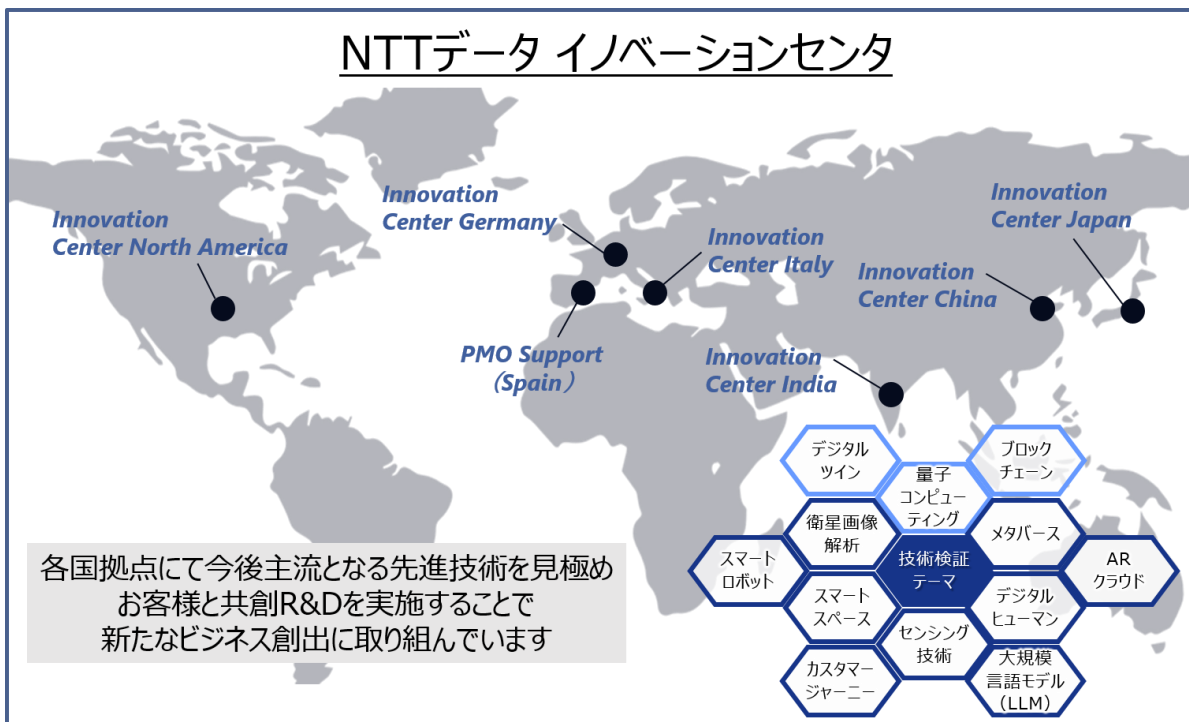
➤ グローバル人材の育成フレーム



また、世界トップクラスの先進技術活用力の獲得をめざし、2022年8月に世界6か国に立ち上げたイノベーションセンターでは、先進技術に対する感性が高いイノベーター顧客と共創 R&D を行い、世界トップクラスの先進技術の活用ノウハウを有したグローバルチームを組成しており、世界各地域でのプロジェクトへの参加・ネットワーク形成を通じて日本国内で採用した人材の育成にもつながっています。

【参照ページ】「イノベーションマネジメント」

➤ イノベーションセンター



◆ 人事マネジメント制度

HQ

ND

Inc.

当社は、社員の雇用形態にかかわらず、成果・業績・行動を重視した処遇体系を整えています。社員それぞれが期待される「ビジョンの実践」と「プロフェッショナルリティの向上」を発揮し、「成果・業績」を上げることを社員の行動スタイルとして定着させています。2022年4月には、新たな人材育成基盤 OliveOne を導入し、社員の多様な専門性・志向に応じた幅広いコンテンツの整備、学習の設計と獲得スキルに見える化、コミュニティ学習を通じた共創促進と学びあう風土の醸成を進めています。

勤務評定については、一人ひとりが上司と面談をして個人目標を定め、その成果に対する評価を行うほか、多次元的な評価も実施するなど、多様な側面から透明性のある評定が実施されるよう努めています。

また、短期的な業績向上に目標が偏ることがないように、社員持株会、退職手当、確定拠出年金制度等、中長期的なモチベーションにつながるインセンティブを導入しています。

契約社員についても業務達成度等を報酬に反映させる仕組みを導入しているほか、長期にわたり活躍できる人材と判断した場合は、正社員として採用しています。

◆ 自律的なキャリア構築を促進する専門性に応じた多様なキャリアパス

HQ

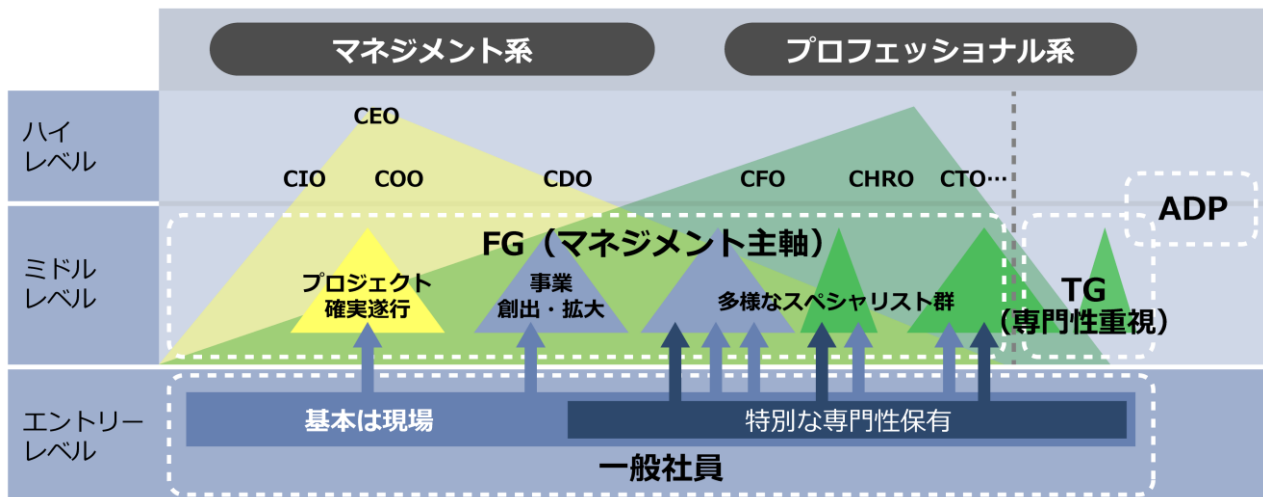
ND

Inc.

社員の有する多様なスキルの更なる発揮にあたって職務に応じて社員をマッチングさせる仕組みを取り入れることが必要と考えています。このことから、Advanced Professional (ADP) 制度を2018年12月に創設し、卓越した知見を持った旬のビジネスを牽引する即戦力人材を外部からも獲得できるようにしました。加えて、2019年10月にはスペシャリストのキャリアパスを実現する Technical Grade (TG) 制度を創設しました。また、2020年7月には社員の多様な強みの発揮による価値創出を最大限に引き出すために、その職務が生み出す価値をベースとしたジョブ型雇用制度である Flexible Grade (FG) 制度を創設し、2022年7月より管理職すべてに適用しました。

社員自身のキャリア像については、従来、直属上司とのコミュニケーションの中ですり合わせを行っていましたが、2023年度は、更なる自律的なキャリア構築を促す取り組みとして、従来の取り組みに加え、より上位の上長が社員とキャリア面談を実施し、社員が描く中長期的なキャリアビジョンを把握し、ありたい姿の実現に向けた行動の支援に繋がっていきます。初年度の取り組み目標としては、一般社員のキャリア面談実施率 75%をめざします。多様な専門性を有する人材が共存し、相互に支え、刺激し合うことで個人の成長、ビジネスの発展を実現するため、タイムリーな制度の推進・拡充に取り組み、多様なスキルやパフォーマンス発揮に対応する「プロフェッショナルリティのベストミックス」を実現していきます。

➤ キャリアパス体系



働き方変革の推進

働き方変革は、社員一人ひとりが限られた時間の中で仕事の質を高めると同時に、労働時間の削減で生まれた時間を自己実現に向けて有効に使うことで成長し、継続的に活躍し続け、その結果として強い競争力を生み出すことを目的に取り組んでいます。また、制度や労働環境の整備、開発生産性向上や顧客・取引先との協力によって長時間労働を是正し、「労働市場に『選ばれる』企業」をめざしています。

◆ 働き方変革推進の主な取り組み

HQ

ND

Inc.

- ・ 新任部長、新任課長を対象に「労働時間適正化」をテーマとした研修を継続実施
 - ・ 全社シンククライアント化、裁量労働制、リモートワーク推進、フレックスタイム制等、各組織の特性に応じて柔軟な働き方ができる環境整備
 - ・ 有給休暇の取得促進（リフレ休暇制度*1、アニバーサリー休暇制度*2、男性育児休暇取得推進*3）
 - ・ 休憩時間の確保に向けて制度運用を柔軟化
 - ・ リモートワーク推進にむけた環境整備、手当の支給等の実施
- *1 業務の節目を捉えて、休日と合わせて連続 4 日以上を取得できる休暇
 *2 自分であらかじめ記念日を決め、計画的に年次休暇を取得できる休暇
 *3 育児休暇取得と育児を目的とした休暇制度（ライフプラン休暇）の取得を推進

◆ 総労働時間の削減

HQ

ND

Inc.

IT 業界では、長時間労働が継続的な課題となっていました。当社では、適正な労働時間管理の下、総労働時間の削減を全社で推進してきました。

2019 年度までは総労働時間を削減してきましたが、2020 年度以降は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により社員 1 人当たりの総労働時間平均は増加に転じ、2022 年度は平均 1,996 時間となり、管理職の総労働時間も増加しています。コロナ禍以降、多くの社員がオフィスに出勤せずに働いており、通勤時間が無くなったことで社員が働ける時間が増え、コミュニケーションにかかる時間も増加しています。加えて、事業の拡大による業務量の増加や、人財の流動性が高まることによるリソース確保の難しさ等、様々な要素が複合的に影響しています。

恒常的な長時間労働は社員の健康に大きな影響をもたらすことから、過重労働の未然防止に向けては、BI プラットフォーム（Tableau）により労働時間関連データ等の分析結果をセキュアかつタイムリーに可視化して社内に展開することや、階層研修や社内サイト等で、労働時間の適正化と働き方変革の意識啓発を行うことで、労働時間削減の動機づけを行っています。さらに、2023 年度は、組織別の総労働時間平均目標の設定を行い、四半期ごとに予実をモニタリングし労働時間の削減に向けて取り組んでいきます。

◆ 有給休暇の取得の推奨

HQ

ND

Inc.

社員のワーク・ライフ・バランスを推進するために、リフレ休暇、アニバーサリー休暇等を設けて、有給休暇の積極活用を奨励しています。結果、2022 年度の平均有給休暇取得実績は平均 16.6 日/人となり、2020 年度以降、徐々に増加しています。総労働時間は増えているものの、有給休暇取得日も増えており、メリハリのある働き方を実現しています。

【参照ページ】「社員データ」平均有給休暇取得日数・取得率

◆ 場所にとらわれない働き方へ

HQ

ND

Inc.

安全な環境や多様で先進的な働き方を実現するため、業務プロセスや目的に応じて働く場所や時間を柔軟に設定できる環境を整備しています。

働き方変革を実現する具体的な施策として、2018 年には、働く空間・時間のフレキシビリティを高めることをめざしてテレワーク制度を見直し、実施日数上限の撤廃や、自宅以外の場所での実施を実現した結果、当社全社員が活用するようになっています。更に 2020 年 10 月には、在宅勤務率の上昇に伴い増えてきた社員の諸経費負担への対応としてリモートワーク手当を創設しました。

2022 年 11 月から多様な働き方を支援するため新たなリアルとリモートのベストミックスによるハイブリッドワークに対応する制度の適用を開始しています。全社一律ではなく、組織・プロジェクトの状況等に応じて各組織でリアルとリモートの

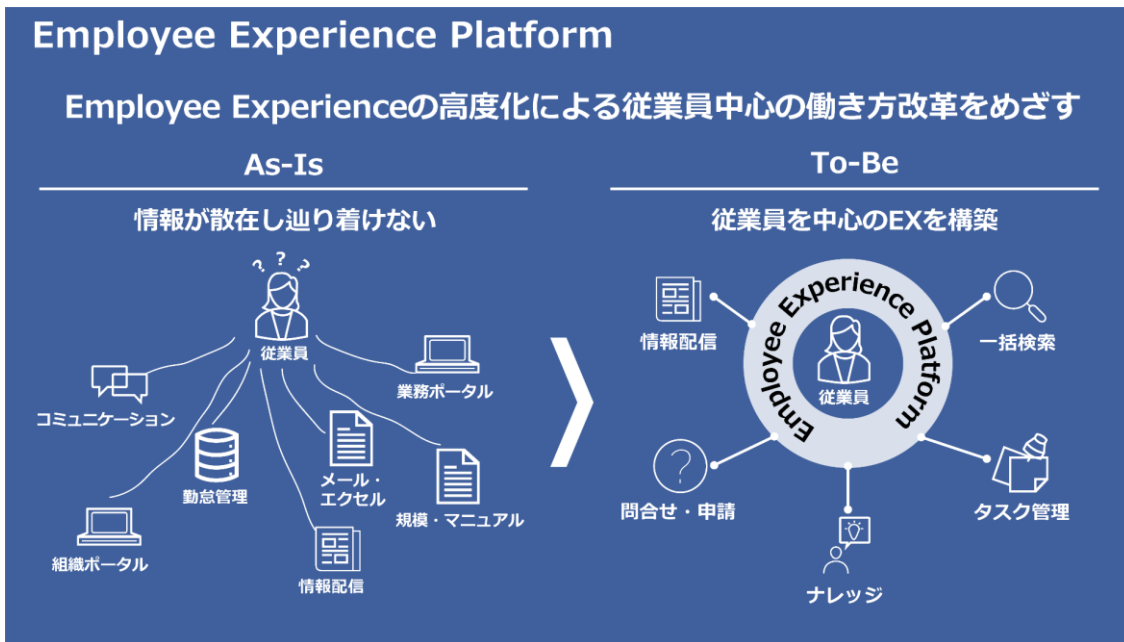
それぞれが望ましいワークシーンを議論し、業務目的に応じた制度、働き方の選択が可能となっており、2022年度のリモートワーク率は71%となっています。

また、勤務時間に関しても柔軟な働き方を推進することを目的とした、フレックスタイム制度及び裁量労働制に加えて、2020年10月にはコアタイムを撤廃したスーパーフレックス制度を導入し、よりいっそうの柔軟な働き方の実現・適用範囲の拡大を実現しました。

加えて、IT環境として Employee Centric（従業員を中心に考える）をコンセプトに、利用者である従業員の行動を中心にとらえた設計で、業務・意思決定プロセスの高度化、組織間連携強化、ナレッジ共有の加速等を実現する仕組みである Employee Experience Platform を提供することにより、社員の生産性やエンゲージメントの向上のみならず、事業成長、顧客提供価値の最大化をめざしています。

【参照ページ】「社員データ」リモートワーク実施率

➤ Employee Centric のコンセプト



健康経営の推進

当社は、経営戦略の一環として「健康経営」を掲げ、社員が健康であり、一人ひとりが意欲と活力を持って安全に働き続けられる環境づくりをめざしています。また、社員の安全を第一に考え安全な就業環境の提供に努めており、経営層、健康推進室の産業医、専門医、保健師が中心となって、健康保健組合及び各職場と協力しながら社員の健康保持・増進やメンタルヘルスクエア等に取り組んでいます。

◆ 健康目標の設定と取り組み

HQ

ND

Inc.

健康経営推進にかかわる中期目標項目及び単年度目標項目を設定し、各種施策の展開をしています。展開にあたっては「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。

【参照ページ】「社員関連データ」健康目標・実績

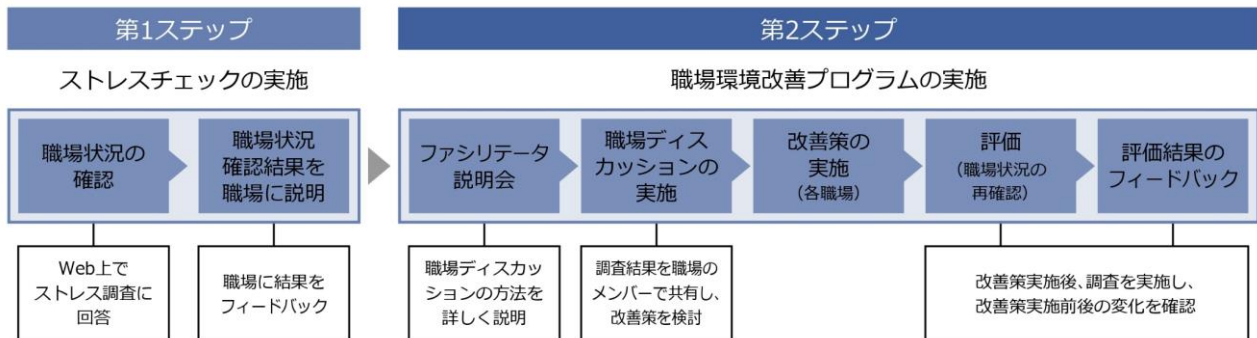
長時間労働者への面接実施

月間時間外労働が45時間を超える社員を対象に「疲労蓄積度チェック」を行っています。疲労の蓄積が確認された場合は、産業医又は保健師による面接を実施し、面接結果に基づく負担軽減措置を講じる等労働時間の適正化や過重労働の防止に取り組んでいます。

全社員を対象としたストレスチェックの実施

毎年1回全社員を対象にストレスチェックを実施し、職場単位での集団分析を実施しています。結果は職場単位でフィードバックするとともに、要改善職場との職場活性化ミーティングの実施及び社内ホームページに良好職場のグッドプラクティス事例掲載等、職場環境改善活動に活用しています。

➤ 職場環境改善活動の流れ



特定保健指導の実施強化

40歳以上の生活習慣病リスク者に対しては特定保健指導を実施しています。当保健師がオンライン指導し、指導完了率の向上及び指導対象者の減少に向けて取り組んでいます。

健康課題の把握と健康づくりに向けた意識づけ

社員のより細やかな健康管理・健康増進のために、以下の施策を推進しています。

・ コアドックの提供

法定の健康診断項目よりも手厚い人間ドックをカフェテリアプランとは別に30歳から60歳まで5歳刻みで提供しています。(2022年度健康診断受診率: 100%)

・ ストレスチェックと合わせて生活習慣に関するWeb問診の実施

・ 喫煙室の集約化、社員への呼びかけ等の実施

- ・パルスサーベイの実施
テレワークを進めるなかで本人のセルフケアと上司等によるラインケアを支援する本人と上司間のコミュニケーションツールとして「パルスサーベイ」を実施
- ・社員の多様な働き方にあわせた産業医・保健師とのオンライン等による面談・相談の実施

感染症対策に関する取り組み

社員と家族の安全・健康を第一に考えつつ、重要な社会インフラを支える企業として社会的使命を果たすため、感染症対策事務局を中心に各職場と連携し、日々の職場衛生管理・職場感染防止対策の徹底に継続して取り組んでいます。

◆ 健康教育・ヘルスリテラシーの向上

HQ

ND

Inc.

管理職及び社員の節目の研修においてセルフケア意識・周囲へのケア意識の向上を図る研修を実施するほか、社員のヘルスリテラシー向上に向けた取り組みを実施しています。

若年層向けセルフケアの健康教育の実施

当社では、法律で特定保健指導の対象となる年齢より若い年代から健康意識を醸成することを目的に、生活習慣の土台づくりの時期にある入社1・2年目の社員全員と35歳の社員全員に対して健康教育を実施しています。

また、30歳代の高リスク社員に対しては、更に追加で個別の健康教育プログラムを提供しています。

➤ 30歳代向け健康教育（2022年度実施）

30歳



メール

環境変化が多い時こそセルフケア！年代の変わり目に、当社の健康課題の現状と自分の健康は自分で守ることの大切さをお伝えするメルマガ配信をしています。

35歳

体験型
研修

忙しくて振り返る機会が少ないご自身の健康に目を向け、メタボリックシンドロームを学びながら体操やリラクソスのワーク体験をしていただきます。

31歳, 33歳
37歳, 39歳体験型
研修

血液検査に異変が…！？検診結果でメタボリックシンドロームのリスクが疑われる社員に向けて、エクササイズなども含んだ生活改善プログラムです。

育成指導者、管理職向けラインケア支援

テレワーク下において円滑なコミュニケーション、業務指導・成長支援が実施できるように、また不調のサインに気づき早期に対処できるよう、ラインケアの支援を実施しています。

全社員向けヘルスケアコンテンツの提供

テレワーク中心の働き方を推進する中、運動不足、リフレッシュ機会の喪失、生活リズムの乱れ等により体調を崩すことがないよう、健康に関する様々なトピックを「ヘルスケア通信」として毎月社内ホームページに掲載し、社員の健康意識の醸成・向上に努めています。

◆ 治療と仕事の両立支援に向けた取り組み

HQ

ND

Inc.

安心して休み、治療を受けながら生き生きと働き続けられるよう、通院のための休暇や休職制度、柔軟な勤務形態制度を設けています。社員・上司・職場・産業医保健師等が連携し、社員それぞれの体調や治療の状況に応じた適切な配慮や就業上の措置等、治療と仕事の両立に向けたきめ細やかな支援を行っています。

◆ グループ全体におけるホワイト 500 認定の拡大

HQ

ND

国内G

Inc.

経済産業省と日本健康会議より優良な健康経営を実践している法人に与えられる「ホワイト 500」の認定を、当社グループ内で計 4 社が取得しました。



【ホワイト 500 認定取得の NTT データグループ】

- ・NTT データグループ/NTT データ（6 年連続）*
- ・NTT データ SMS（3 年連続）
- ・エヌ・ティ・ティ・データ先端技術（2 年連続）

* 2023 年 6 月まではエヌ・ティ・ティ・データとして認定取得。2023 年 7 月の会社分割に伴い、上記 2 社が継続認定

◆ 労働災害防止のための取り組み

HQ

ND

Inc.

職場安全パトロールを年 2 回実施しているほか、厚生労働省や中央労働災害防止協会が実施する「全国安全週間」「全国労働衛生週間」「年末年始無災害運動」等について社内周知の徹底を図っています。2022 年度の業務災害件数は 2 件でした。

今後も「安全衛生委員会」が中心となり、業務災害ゼロをめざして社員への注意喚起に努めていきます。

【参照ページ】「社員関連データ」業務災害件数

社員との関わり

◆ 労使による対話をもとに就労環境を整備

HQ

ND

Inc.

当社には労働組合が組織されており、労働条件に関わる案件等について、その都度会社と労使協議を実施しています。労使間の対話を重視し、十分な話し合いの上、様々な課題に対処していくことを基本姿勢としています。なお、管理職は経営を担う立場のため労働組合に加入する権利がなく、管理職を除く従業員の組合加入率は、ほぼ 100%となっています。

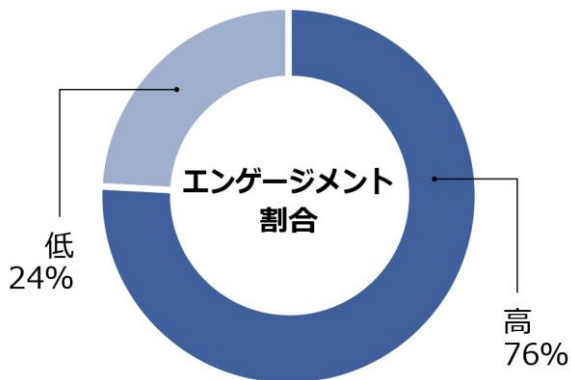
◆ 社員エンゲージメントの向上

「To be a No.1 employer, for the best talent worldwide!」を目標として、グローバル全社員を対象にエンゲージメントサーベイを2年に1度実施しており、直近の調査結果では、エンゲージメントが高い社員の割合は当該サーベイ参加企業の平均 69%を上回る 76%となっています。加えて、日本国内採用社員にはエンゲージメントサーベイを毎年実施しており、2022 年度のエンゲージメントが高い社員の割合は 73%となっています。2022 年度実施結果から抽出された「育成・キャリア成長、戦略/チェンジマネジメント、調査の活用」といった主な課題に対する取り組み等を通じ、2023 年度は日本国内の社員エンゲージメント率 73%以上、そして 2025 年度までには日本国内の社員エンゲージメントサーベイ 3 項目（成長機会、多様性の受容、カルチャー・風土）が、2022 年度実績から 10%向上することをめざしています。*

また、調査結果を踏まえて、グローバル全体でサーベイ結果を適切に読み解くワークショップを実施し、前回の結果と比べながら各社が実行してきた活動の今回結果への寄与を確認し、実行計画を検討しています。本サイクルを回しながら社員のエンゲージメントの維持・向上と、より良い職場づくりに取り組んでいます。

* NTT データグループ社、NTT データ社、NTT DATA, Inc. 3 社の目標値

➤ エンゲージメントサーベイ調査結果（2021 年度）



社員関連データ (NTT DATA)

※社員関連データは、特に記載がない限り、NTT データ単体 (3 社体制以前) の集計値を記載しています。また「単体」は、NTT データ単体 (3 社体制以前) の集計値となります。

➤ 社員関連データ (各年度 3 月 31 日現在)

	単位	2020 年度			2021 年度			2022 年度		
		単体	国内 グループ	海外 グループ	単体	国内 グループ	海外 グループ	単体	国内 グループ	海外 グループ
従業員	人	11,955	28,231	99,491	12,351	28,634	111,006	12,714	29,399	152,993
男性	人	9,293	21,121	67,549	9,520	21,153	74,135	9,703	21,491	102,687
女性	人	2,662	7,110	31,942	2,831	7,481	36,871	3,011	7,908	50,306
管理職者数	人	2,657	5,030	19,732	2,723	5,033	20,560	2,843	5,253	28,435
男性	人 (割合%)	2,465 (92.8)	4,662 (92.7)	15,205 (77.1)	2,519 (92.5)	4,665 (92.7)	15,791 (76.8)	2,588 (91.0)	4,840 (92.1)	21,418 (75.3)
女性 <input checked="" type="checkbox"/>	人 (割合%)	192 (7.2)	368 (7.3)	4,527 (22.9)	204 (7.5)	368 (7.3)	4,769 (23.2)	255 (9.0)	413 (7.9)	7,017 (24.7)

➤ 平均年齢等社員データ (各年度 3 月 31 日現在)

	単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度
平均年齢	歳	38.9	39.0	39.0
男性	歳	40.2	40.3	40.2
女性	歳	34.5	34.7	34.8
平均勤続年数	年	14.8	14.7	14.5
男性	年	15.9	15.8	15.6
女性	年	11.0	11.1	11.0
離職者数*1	人 (割合%)	455(3.8)	547(4.2)	612(4.6)
男性	人 (割合%)	381(4.1)	457(4.5)	503(4.9)
女性	人 (割合%)	74(2.8)	90(3.2)	109(3.6)
自主退職者数	人 (割合%)	265(2.2)	372(2.9)	441(3.3)
男性	人 (割合%)	204(2.2)	293(2.9)	339(3.3)
女性	人 (割合%)	61(2.3)	79(2.8)	102(3.4)
新規管理職登用人数*2	人	218	262	279
男性	人	192	202	202
女性	人	26	60	77

*1 離職者数には定年退職者を含みます。

*2 新規登用人数は、翌年度 4 月 1 日の新規管理職登用者。

➤ 年代別従業員数 (2023 年 3 月 31 日現在)

(単位：人)

	全数	男性	女性
30 歳未満	2,777	1,775	1,002
30-39 歳	4,140	2,900	1,240
40-49 歳	3,526	3,008	518
50-59 歳	2,269	2,018	251
60 歳以上	2	2	0
計	12,714	9,703	3,011

➤ 役職別管理職者数（2023年3月31日現在）

（単位：人）

	全数	男性	女性
部長相当職以上	871	826	45
課長相当者数	1,972	1,762	210

➤ ダイバーシティ指標

（単位：％）

		2021年度	2022年度
全従業員のうち女性の割合	連結	31.0%	31.1%
管理職に占める女性の割合	連結	18.9%	21.0%
初級管理職に占める女性の割合	単体	9.4%	10.6%
経営幹部に占める女性の割合	単体	23.1%	23.1%
プロフィットセンタ部門における女性管理職の割合	単体	6.1%	7.6%
STEM関連職における女性の割合	単体	22.9%	23.7%

➤ 採用社員数、再雇用制度利用者数^{*1、2}

（単位：人）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新卒採用者数	477	511	548	674
男性	312	340	355	403
女性	165	171	193	271
経験者採用数	325	314	507	—
男性	250	246	381	—
女性	75	68	126	—
経験者採用比率（割合％）	(40.5)	(38.1)	(48.1)	—
障がい者雇用数 （割合％） <input checked="" type="checkbox"/>	312 (2.41)	316 (2.37)	322 (2.34)	336 (2.32)
再雇用制度の利用者数 （利用割合％）	106 (56.7)	156 (81.3)	204 (88.2)	283 (80.7)
新規雇用	17	61	60	92
継続雇用	89	95	144	191

*1 新卒採用者数は期中の新卒採用社員も含む。再雇用制度の利用者数は、各年度4月1日現在

*2 障がい者雇用数は、各年度6月1日現在（重度障がい者は、1人当たり2人分としてカウント）

➤ 初任給

（単位：円）

	博士了	修士了	学士卒	高等卒
初任給	328,260	265,040	253,040	235,040

※2023年4月新卒入社者

➤ 従業員平均年間給与

（単位：円）

	2020年度	2021年度	2022年度
従業員全体（国内）	8,416,000	8,521,000	8,670,000

➤ 従業員 1 人当たりの基本給と報酬額の男女比*1

		2020 年度	2021 年度	2022 年度
管理	基本給	1 : 1.04	1 : 1.05	1 : 1.06
	報酬総額	1 : 1.04	1 : 1.05	1 : 1.07
一般	基本給	1 : 1.16	1 : 1.16	1 : 1.15
	報酬総額	1 : 1.17	1 : 1.16	1 : 1.16

*1 給与体系は、男女で同一の体系を適用。差は年齢構成、等級構成等による（比率は女性：男性）

➤ 社員 1 人当たりの年間学習時間と研修コスト

		単位	2021 年度	2022 年度
年間学習時間	連結	時間	49	41
	単体		96	91
年間研修コスト	連結	円	120,000	103,000
	単体		150,000	162,000

➤ 社員 1 人当たりの年間総労働時間の推移

(単位：時間)

	2020 年度	2021 年度	2022 年度
年間総労働時間	1,984	1,982	1,996

➤ 平均有給休暇取得日数・取得率

	単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度
平均有給休暇取得日数	日/人	16.2	16.5	16.6
平均有給休暇取得率	%	81.0	84.6	85.2

【参照ページ】「有給休暇の取得の推奨」

➤ リモートワーク実施率

(単位：%)

	2021 年度	2022 年度
リモートワーク実施率	75.0	71.1

【参照ページ】「場所にとらわれない働き方へ」

➤ 育児・介護制度利用者数

(単位：人)

	2020 年度		2021 年度		2022 年度	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
育児休職*	165	278	167	297	180	304
育児休職取得率* (%)	100	60.2	101.2	72.6	101.7	75.4
育児のための短時間勤務*	323	10	274	11	271	11
介護休職	2	1	3	1	6	5
介護のための短時間勤務	3	0	0	2	1	0

*男性は育児休職及び育児目的の休暇を含む人数

➤ 育児・介護休職からの復職率・定着率

(単位：%)

	2020年度		2021年度		2022年度	
	復職率	定着率	復職率	定着率	復職率	定着率
育児休職	97.2	94.6	99.2	95.1	98.4	—
介護休職	66.7	100.0	100.0	100.0	100.0	—

【参照ページ】Inclusive Society「仕事と育児・介護の両立のための環境整備」

➤ 業務災害件数

(単位：件)

	2020年度	2021年度	2022年度
業務災害件数 <input checked="" type="checkbox"/>	2	1	2

【参照ページ】「労働災害防止の取り組み」

➤ 健康目標・実績

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
定期健康診断受診率	%	100	100	100	100
特定保健指導完了率	%	47.5	57.0	54.5	55
特定保健指導対象者率	%	24.5	23.0	22.2	14.5以下
非喫煙率	%	83.7	84.5	85.2	88
ストレスチェック受検率	%	94.4	91.4	89.5	98.5
法定過重労働面談実施率	%	100	100	100	100

【参照ページ】「健康目標の設定と取り組み」