

Human Rights & DEI

多様な人々が互いの人権を尊重し、活き活きと活躍する公平な社会の実現に取り組む

人権の尊重

◆ 基本方針

当社は、NTTグループの一員として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方を取り入れた「NTTグループ人権方針」（2021年11月制定）に沿って、グループ一丸となった組織的な運営をしています。

また、世界の多くの国や地域で事業を展開し、多様な文化や商習慣が存在する事業環境にあることを踏まえるとともに、サステナビリティや人権を含む昨今の社会課題に対する当社の取り組み姿勢や、社員が事業活動において参照すべき倫理・コンプライアンスについての大切な考え方を示した「NTT DATA 行動規範」（2022年5月制定）に「人権の尊重」を明記し、社員一人ひとりが日々の事業活動の中で実践しています。

➤ NTTグループの人権方針

国際規範を支持し、4つの切り口から特に注力すべき重要な人権課題への対応方針を明記

「Diversity & Inclusion」

- ・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

「Work in Life」(健康経営)

- ・多様な働き方
- ・強制労働・児童労働の禁止
- ・職場の安全
- ・生活賃金
- ・結社の自由と団結権
- ・福利厚生の実施

「高い倫理観に基づくテクノロジー」

- ・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

「適切な表現・言論・表示」

- ・広告や表示における表現
- ・表現の自由
- ・アクセシビリティ

NTTグループ人権方針（全文）

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

➤ NTT DATA 行動規範（人権の尊重）

NTTデータグループは、すべての人々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・条約を遵守します。また、NTTグループの一員としてグループの基本方針の一つであるNTTグループ人権方針を十分に理解し、NTTグループ人権方針の実現に努めます。

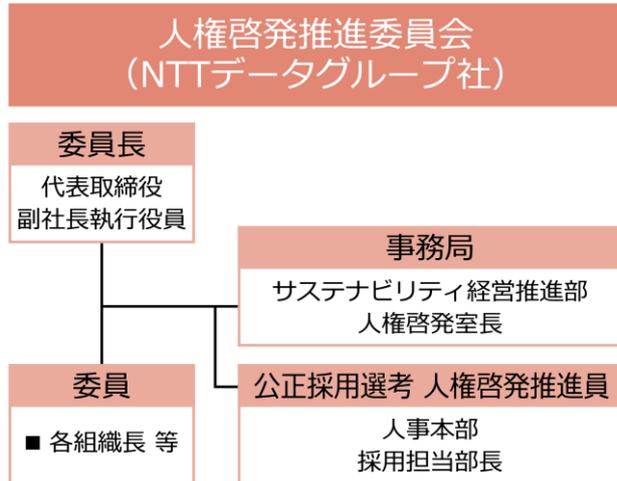
NTTデータグループは、事業活動の過程で人権への負の影響を生じさせ、または助長したりするようなことがないように努め、強制労働や児童労働を認めません。また、人権に関するリスクの把握・対処を行うため人権デューデリジェンスの導入・実施を行い、人権に関して負の影響が生じた場合には、解消に向けて真摯に行動します。

📄 [NTT DATA 行動規範](#)

◆ 推進体制

人権の尊重を全社で推進するためには、まず全社員が人権に関する理解と認識を深めることが重要です。当社では、NTT データグループ社代表取締役副社長執行役員が委員長を務め、各組織長等を委員とする「人権啓発推進委員会」を開催し、各組織やグループ会社に「人権啓発推進者」を配置しています。また、海外グループ会社とは定期的にサステナビリティコミッティを開催して人権のマネジメントについて議論し、サステナビリティ経営推進部人権啓発室と連携しながら、社員研修や施策の実施、人権に関する相談窓口の設置及び運営等、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。

➤ 人権啓発推進体制



◆ 具体的な取り組み

デューデリジェンスの構築及び活動内容

お客様にとって最適なサービス・ソリューションの提供をグローバルに展開する当社においては、各国・各地域における法令順守はもとより、国際基準に適合した適切な企業活動が必要です。2014 年度に制定された「NTT グループ人権憲章」を 2021 年度に「NTT グループ人権方針」として刷新し、その方針にしたがい、当社として人権デューデリジェンスプロセスを経て、人権課題の特定、防止、軽減、是正をグローバル規模で進め、人権意識の向上に努めています。2022 年度は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、人権デューデリジェンスとして、以下のステップで当社内の状況評価、人権侵害が起きていないかを確認しました。

ステップ	活動内容
① 調査対象スクリーニング	・ リスクの高い国に拠点がある会社、会社規模等に準じて選定
② Self-Assessment Questionnaire (SAQ) の実施・評価	・ 外部有識者の助言を踏まえた質問票/SAQ を送付、各社から回答を集約のうえ、外部有識者とともに分析
③ 往査先の決定、是正策の検討・具体化	・ SAQ の結果を分析し、人権リスク状況を確認のうえ、必要に応じた是正策を検討 ・ ベストプラクティス事例等を持つグループ会社への往査を検討
④ 直接対話	・ ベストプラクティス事例等を持つ海外主要グループ会社に対して往査を実施
⑤ 開示	・ 本サステナビリティレポートにて人権デューデリジェンスの実施プロセス及び結果を開示

SAQ の分析の結果、「早急に対応が必要な人権問題は発生していない。また、国内外ともに、新たな脅威の発生や将来の損失の可能性につながるリスクは顕在化していない。」という結論となりました。ただし、各社の認識・取り組みにばらつきがあるため、理解浸透やプロセス等の整備を進め、計画・目標レベルの合意形成を図りながら人権デューデリジェンスを継続し、リスク特定の解像度を高めていきます。

人権啓発の推進

当社では2010年度より国内グループ社員を対象に、職場単位で開催する「人権啓発職場学習会」を実施し、人権をテーマにディスカッションをすることで、人権についての意識向上と啓発を図っています。2022年度はテーマを「ビジネスと人権」に絞り、より日常業務における人権課題の理解を深める内容としました。また、よりきめ細かい啓発を目的に、2022年度も引き続き階層別研修や採用関連研修等において人権教育を実施しました。更に、海外に赴任する社員が増加していることを踏まえ、赴任国・地域の宗教・文化・習慣等を理解するための海外赴任前研修を実施し、15カ国に赴任する39人が参加しました。

2022年9月～10月に国内の当社社員・協働者及び家族を対象に「人権啓発」をテーマに標語を募って「人権標語コンテスト」を開催し、人権週間イベントで優秀作品を表彰しました。海外グループ会社でも個々に人権に関する社員教育を実施しており、Business Solutionsでは、AIの活用における人権侵害のリスクの高まりを受けて、適切なAI利用に関する教材を作成・全社員に配布し、重要な人権課題「高い倫理観に基づくテクノロジー」の啓発を強化しています。

➤ 人権啓発の主な取り組み（国内）

取り組み例	単位	2022年度実績	2021年度実績
人権啓発職場学習会	人	29,350人	28,505人
階層別集合研修<人権啓発>	人	3,298人	2,919人
採用面接員向け研修	人	438人	421人
海外赴任前研修	人	39人（15カ国）	32人（12カ国）
人権標語コンテスト<応募数>	件	579件	603件

人権関連法の遵守

当社では、人権に関する法律への遵守を徹底しています。例えば、NTT DATA UKでは、2015年3月に英国で制定された英国現代奴隷法（MSA：Modern Slavery Act 2015）に基づき、すべての活動に対してMSAを採用し調査を行い、また取引先のMSAの準拠を求めています。有力な取引先に関しては、定期的に調達調査を行ってMSAを含めて多くの事業に対する関連法令及び規則の遵守を確認し、2015年以降に実施した調査では、MSAの遵守が確認されました。その他の取引先についても調査を行い、MSAが遵守されていないものについては、即時に違反を指摘し、迅速な対応を行います。また、外部・内部通報システムを設定するとともに、必要に応じて研修を行っています。遵守状況については年に1度、取締役が調査を行っています。今後も人権デューデリジェンスのプロセスの中で、人権関連法案への遵守状況を確認していきます。

AI ガバナンス

「倫理・社会受容性」のリスクを軽減し、真に人間とAIが共生する人間中心の社会を実現するため、2019年5月に「NTTデータグループAI指針」を策定し、AIガバナンスの取り組みを進めています。

【参照ページ】Clients' Growth「AIガバナンス」

DEI (Diversity, Equity and Inclusion) の推進

◆ 基本方針と推進体制

DEI (Diversity, Equity and Inclusion) を推進し実現することは、世の中にイノベーションを起こし、社会の持続的な成長・発展につながります。このことから DEI は企業の発展に不可欠なものと考え、NTT DATA 行動規範にも明記しています。

私たちは、多様な個性、背景、考え方や価値観を持ったあらゆる人々（お客様、ビジネスパートナー及び社員等）を尊重します。また、社員一人ひとりが持つ才能を活かし、知恵を出し合い、あらゆる人々と協力しながら生き活きと活躍する公平な社会の実現に取り組んでいます。全世界共通の「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン・ステートメント - Bloom the Power of Diversity」のもとで活動を進め、「多様な人材活躍」と「働き方変革」の2軸で新たな企業価値の創出をめざしています。



2019年3月には WEPs（女性のエンパワーメント原則）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。情報収集やネットワーキングがグローバルで容易になり、知見をグローバルで共有しダイバーシティを加速させています。

◆ 具体的な取り組み

女性活躍の推進

HQ

ND

当社では女性活躍推進法の施行に伴い、女性の活躍に必要な環境の整備を目的とした行動計画を策定しました。これまでの取り組みを振り返るとともに改めて計画を策定することで、全社一丸となって継続かつ確実に、目標達成に向けて取り組んでいます。

➤ 女性活躍推進における目標（NTT データグループ社及び NTT データ社）

計画期間	2021年4月1日～2026年3月31日
当社の課題	1. 採用における男女差、男女の継続勤務の状況に大きな課題は見られないものの、女子学生の応募増加、理系女子学生の応募母集団形成は今後も必要 2. 経営層、管理職層における女性の割合がそれぞれ低く、拡大が必要 3. 女性の更なる活躍のために、男女偏りなく育児・家事分担ができ、仕事と家庭の両立ができる環境整備、風土醸成が必要
定量的目標	目標 1 2025年度末まで継続して女性採用比率 30%超をめざす ▶ 2016年から継続して 30%超（2022年度末時点新卒女性採用比率 35.2%） 目標 2 2025年度末までに女性管理職比率 10%をめざす ▶ 2022年度末時点 9.0% 目標 3 2025年度末までに女性経営幹部数（役員、組織長等）15人以上をめざす ▶ 2022年7月1日時点 12名 目標 4 2025年度末までに男性育児休職取得率 30%をめざす ▶ 2022年度末時点 40.9%

女性活躍推進の取り組み

HQ

ND

Inc.

- ・社内ホームページにおける経営幹部のメッセージ発信
- ・管理職を対象としたダイバーシティ・マネジメント研修
- ・全社員を対象としたアンコンシャス・バイアス研修
- ・女性社員の育成計画の作成、モニタリングの実施
- ・女性リーダー候補層を対象とした社外研修
- ・育児休職中・休暇中及び休暇前社員を対象としたキャリア形成支援セミナー
- ・仕事と育児の両立事例セミナー
- ・育児・介護休職等から復職した社員を対象としたキャリア形成支援のための三者面談
- ・女性上級管理職の自主活動「NTT データ Women's Initiative」
- ・女性のエンパワメント原則（WEPs）への署名
- ・Women's Initiative の推進（「NTT DATA Global Conference」等における女性活躍をテーマとしたセッションの実施等）
- ・経営層に対するマインド変革研修の実施
- ・社員有志によるワーママ・プレママコミュニティ、女性管理職コミュニティの運営及び情報交換
- ・社内での女性活躍指標の見える化（ダッシュボード化）
- ・多様な働き方の実態調査の実施

仕事と育児・介護の両立のための環境整備

HQ

ND

Inc.

社員が安心して育児・介護と仕事を両立できるよう、育児・介護相談窓口を設置し、制度相談、日常生活に伴う様々な疑問・悩みに関する情報提供・助言を行っています。育児支援については様々な施策を実施し、介護支援として、2011 年から特定非営利活動法人（海を越えるケアの手）が提供する「遠距離介護支援サービス」に加入し、社員の介護への直接支援を行っています。毎年、社員ニーズを汲み取ったテーマで仕事と介護の両立支援セミナーを開催していますが、リモートで働く社員が増加したことに伴い、オンライン形式やセミナー動画をいつでも閲覧できるよう提供形態を工夫することで活用度を高め、社員への幅広い情報提供と意識啓発を継続的に実施しています。

【参照ページ】Clients' Growth「社員データ」育児・介護制度利用者数、育児・介護休職からの復職率・定着率

各種制度一覧

主な育児制度	主な介護制度
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休職 子どもが満3歳まで取得可能 復職時の申請期限は1カ月前 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休職 最長1年6カ月まで取得可能
<ul style="list-style-type: none"> ・育児のための短時間勤務 子どもが小学校3年生の年度末まで取得可能 短時間勤務の申請期限は2週間前 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護のための短時間勤務 介護休職とは別に最長3年取得可能

＜居住地近隣保育園を選択できるサービスへ転換＞

社員が安心して出産・休職し、計画通り早期に復職できるよう、2011年より企業内託児所「エッグガーデン」を開設・運営してきましたが、場所にとられない働き方による利用状況の低下や社会情勢等を踏まえ、2023年1月からは企業主導型保育園と提携し、場所を特定せず社員の居住地近隣の保育園を選択できるサービスへ転換しました。引き続き、仕事と育児を両立できる環境を整え、キャリア継続を支えています。

キャリア継続支援

HQ

ND

Inc.

当社は、社員が安心して出産・育児・介護と仕事を両立しキャリア継続できるよう、制度の充実を図るとともに、社員の理解を促進し、利用しやすい環境整備を進めています。

＜キャリア継続支援の主な取り組み＞

- ・育児・介護休職者に会社情報を参照できる環境を提供
- ・育児・介護休職制度等を紹介し両立を支援するコミュニケーションハンドブックを提供
- ・仕事と介護の両立支援セミナー

- ・ 仕事と育児の両立支援セミナー
- ・ 育児・介護休職等から復職した社員を対象としたキャリア形成支援のための三者面談

LGBTQ+ 等性的マイノリティに関する取り組み

HQ

ND

Inc.

当社では、多様な人材が活躍できる環境整備の観点から、LGBTQ+ 等性的マイノリティに関する取り組みを推進しています。経営幹部からのメッセージ発信のほか、理解促進のための職場学習会の開催、相談窓口の設置、LGBTQ+ セミナーの毎年の実施、LGBTQ+ の支援者「アライ」に関する当社行動指針の表明等の取り組みを進め、「アライ」は 640 人を超えました。2018 年度からは配偶者及びその家族に関わる制度全般について、同性パートナー等にも適用を拡大しています。また、NTT グループの 1 社として日本最大の LGBTQ+ パレードである東京レインボープライドに 2019 年より参加しており、2023 年はブース出展やパレードに参加しました。

2021 年 6 月には、全世界共通の「LGBTQ+ ALLY (アライ) ロゴの使用に関するガイドライン」を新たに制定し、世界各国で共通の ALLY ロゴを使用し、イベント、ニュースリリース、社内利用等で積極的な取り組みを進めています。



障がい者活躍推進の取り組み

HQ

ND

ND

2022 年 6 月に「NTT データグループ障がい者活躍方針」を策定し、2008 年に設立した特例子会社「NTT データだいち」を通じて、障がいのある方の様々な就労機会の創出に努めています。

▶ NTT データグループ障がい者活躍方針

ビジョン：障がい者も、周囲も、ともに生き活きと活躍する会社へ

【障がい者雇用率】

2024 年 4 月までに 2.5%以上、2026 年 7 月までに 2.7%以上

NTT データだいちの主な活動内容

オフィス事業（代表電話受付対応や社内文書の長期保管管理、機密文書回収とシュレッド、社員 IC カードの作成、オフィス清掃、除菌拭き上げ等）と、IT サービス事業（当社及びグループ外顧客の Web サイトメンテナンスリニューアル、Web アクセシビリティ診断業務、デザイン業務、サーバ構築・保守業務、データ入力業務等）のほか、栃木県那須町における農業事業を営んでいます。

定年退職者の再雇用の促進

HQ

ND

国内G

Inc.

定年退職後の再雇用を希望する社員に対し、「マイスター制度」（職務経験、職務遂行能力及び知識・技能を活用し自律的・主体的な業務遂行や、後進への助言・サポート等を行い一定の成果・業績を上げるフルタイム勤務・月給制）、「キャリアスタッフ制度」（定型的な業務をベースに、フルタイム勤務以外にショートタイム勤務や週 3～4 日勤務等が選択可能な時給制）を導入し、65 歳まで働き続けられる環境を整備しています。

2021 年 4 月からは、66 歳以降についても、当社要件に該当し雇用延長を希望する社員に対し 70 歳まで働き続けられる「雇用継続制度」を導入しました。

<ライフプラン研修の実施>

NTT データグループ社、国内事業会社、NTT DATA, Inc. では社員の生涯設計をトータルに支援するため、社員が自身のライフイベントに応じて必要な情報を取得できるよう、Web サイトを最大限に活かした自学自習による社員のライフプラン設計に向けた支援等を実施し、動機づけを行っています。今後も引き続き、自らの職業人生を含めた生涯設計を行えるよう、研修の実施等を行ってまいります。