

## Contents

### サステナブルな社会を支える企業の成長

---

061 マテリアリティとKPI達成への取り組み

---

062 **Smart X Co-innovation**

基本方針／イノベーションマネジメント／ヒューマン・センタード・デザインの取り組み／品質マネジメント／お客様満足度向上への取り組み

---

070 **Trusted Value Chain**

強靱なリスクガバナンスの推進／情報セキュリティの徹底／データプライバシーの保護／AIガバナンス／災害リスクへの対応／責任あるサプライチェーンの推進／コンプライアンスの徹底／倫理的で責任ある活動の推進

---

087 **Future of Work**



多様な人財の採用強化／多様な専門性を持つ人財の育成／働き方変革の推進／健康経営の推進／社員との関わり／社員関連データ(NTT DATA)

---

## マテリアリティと KPI 達成への取り組み

当社は、サステナブルな社会を支える企業の成長をめざし、「Smart X Co-innovation」「Trusted Value Chain」「Future of Work」という3つのマテリアリティに取り組んでいます。

【参照ページ】 Sustainability Management 「9つのマテリアリティと KPI に関する進捗及び 2023 年度目標」

 <p><b>Smart X Co-innovation</b></p> <p>スマートでイノベティブな社会の実現に向けて、様々な企業との共創により新しい価値を創出する</p> 	<p>SDGs (持続可能な開発目標) の実現に向けては、多様な人・企業人・企業・技術・システム・データ・サービス・業界をつなげ、従来解決できなかった社会課題を解決し、新たな価値を社会に創出することに大きな期待が寄せられています。当社は、デジタル技術がもたらす社会への影響や創出価値を適切に把握・管理しながら、スマートでイノベティブな社会の実現に向けて様々な企業との共創を進めます。</p>																																										
 <p><b>Trusted Value Chain</b></p> <p>セキュリティやデータプライバシーを守り、安心安全でレジリエントな企業活動を実現する</p> 	<p>企業活動がグローバルに拡大する中、企業活動が社会や環境に与える影響をバリューチェーン全体で正しく捉え、管理することが求められています。また、情報セキュリティやプライバシー保護に適切に対応することで、信頼できるバリューチェーンを構築しなくてはなりません。当社グループはセキュリティやデータプライバシーを守り、安心安全でレジリエントな企業活動を実現します。</p>																																										
 <p><b>Future of Work</b></p> <p>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</p> 	<p>世界的に高度 IT 人材が不足する中、働く人々の多様なニーズに合わせた柔軟な働き方の促進や適切な評価の実施、魅力的な企業文化の醸成により、優秀な人材を確保・維持し続けることが必要となっています。そのためには、社員のキャリア開発を支援し、柔軟な働き方を支援する取り組みが欠かせません。当社はパフォーマンスと EX (Employee Experience) を高める新しい働き方を提供すると同時に、社会全体の働き方改革を推進します。</p>																																										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2022 年度指標</th> <th>達成状況</th> <th>具体的活動実績等</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>B2B2X 収益額</td> <td>○</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>2022 年度指標</td> <td>達成状況</td> <td>具体的活動実績等</td> </tr> <tr> <td>サイバー攻撃・サービス停止数*1</td> <td>○</td> <td>情報セキュリティ委員会等における施策の策定と、日々のモニタリングによる侵入防止の実行</td> </tr> <tr> <td>重大な個人データ流失件数*1</td> <td>△</td> <td>主管組織を中心に再発防止に向けたリスク顕在化領域への対応方針を策定</td> </tr> <tr> <td>セキュリティインシデント発生数*1</td> <td>○</td> <td>情報セキュリティ委員会等における施策の策定と、日々のモニタリングによる侵入防止の実行</td> </tr> <tr> <td>長時間故障件数</td> <td>○</td> <td>対象となる事案の発生はなし</td> </tr> <tr> <td>倫理規範研修受講率</td> <td>△</td> <td>目標達成の障害となる課題等の洗い出しと対策の検討</td> </tr> <tr> <td>反競争的・贈収賄違反件数</td> <td>○</td> <td>全社員への「NTT DATA 行動規範」及び各種法令遵守の徹底を促進</td> </tr> <tr> <td>重要なサプライヤとの直接対話実施率</td> <td>○</td> <td>当社の重要なサプライヤの幹部層と「NTT データグループ サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」に沿って各社の取り組み状況の確認を対面で実施</td> </tr> <tr> <td>2022 年度指標</td> <td>達成状況</td> <td>具体的活動実績等</td> </tr> <tr> <td>リモートワーク率</td> <td>◎</td> <td>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」に対応した制度の適用開始</td> </tr> <tr> <td>社員満足度</td> <td>◎</td> <td>日本国内採用社員対象の調査 (毎年実施)、グローバル社員を含む調査 (隔年実施) の結果を踏まえた改善活動の推進</td> </tr> <tr> <td>離職率</td> <td>○</td> <td>退職者のより詳細な退職理由を調査し、対策の一環として 2023 年度から自律的キャリア形成の支援に関する施策を検討・実施</td> </tr> </tbody> </table>	2022 年度指標	達成状況	具体的活動実績等	B2B2X 収益額	○	—	2022 年度指標	達成状況	具体的活動実績等	サイバー攻撃・サービス停止数*1	○	情報セキュリティ委員会等における施策の策定と、日々のモニタリングによる侵入防止の実行	重大な個人データ流失件数*1	△	主管組織を中心に再発防止に向けたリスク顕在化領域への対応方針を策定	セキュリティインシデント発生数*1	○	情報セキュリティ委員会等における施策の策定と、日々のモニタリングによる侵入防止の実行	長時間故障件数	○	対象となる事案の発生はなし	倫理規範研修受講率	△	目標達成の障害となる課題等の洗い出しと対策の検討	反競争的・贈収賄違反件数	○	全社員への「NTT DATA 行動規範」及び各種法令遵守の徹底を促進	重要なサプライヤとの直接対話実施率	○	当社の重要なサプライヤの幹部層と「NTT データグループ サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」に沿って各社の取り組み状況の確認を対面で実施	2022 年度指標	達成状況	具体的活動実績等	リモートワーク率	◎	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」に対応した制度の適用開始	社員満足度	◎	日本国内採用社員対象の調査 (毎年実施)、グローバル社員を含む調査 (隔年実施) の結果を踏まえた改善活動の推進	離職率	○	退職者のより詳細な退職理由を調査し、対策の一環として 2023 年度から自律的キャリア形成の支援に関する施策を検討・実施
2022 年度指標	達成状況	具体的活動実績等																																									
B2B2X 収益額	○	—																																									
2022 年度指標	達成状況	具体的活動実績等																																									
サイバー攻撃・サービス停止数*1	○	情報セキュリティ委員会等における施策の策定と、日々のモニタリングによる侵入防止の実行																																									
重大な個人データ流失件数*1	△	主管組織を中心に再発防止に向けたリスク顕在化領域への対応方針を策定																																									
セキュリティインシデント発生数*1	○	情報セキュリティ委員会等における施策の策定と、日々のモニタリングによる侵入防止の実行																																									
長時間故障件数	○	対象となる事案の発生はなし																																									
倫理規範研修受講率	△	目標達成の障害となる課題等の洗い出しと対策の検討																																									
反競争的・贈収賄違反件数	○	全社員への「NTT DATA 行動規範」及び各種法令遵守の徹底を促進																																									
重要なサプライヤとの直接対話実施率	○	当社の重要なサプライヤの幹部層と「NTT データグループ サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」に沿って各社の取り組み状況の確認を対面で実施																																									
2022 年度指標	達成状況	具体的活動実績等																																									
リモートワーク率	◎	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」に対応した制度の適用開始																																									
社員満足度	◎	日本国内採用社員対象の調査 (毎年実施)、グローバル社員を含む調査 (隔年実施) の結果を踏まえた改善活動の推進																																									
離職率	○	退職者のより詳細な退職理由を調査し、対策の一環として 2023 年度から自律的キャリア形成の支援に関する施策を検討・実施																																									

\*1 海外グループ会社含む

# Smart X Co-innovation

スマートでイノベティブな社会の実現に向けて、様々な企業との共創により新しい価値を創出する

## 基本方針

当社は、ITの技術を通じて、スマートでイノベティブな社会の実現に向けて、様々なお客様企業との共創により、新しい価値の創出を推進していきます。社会課題の解決においてITソリューションの果たす役割は多岐にわたり、人・企業・技術・システム・データ・サービス・業界等を適切につなげることで、イノベティブなソリューションの開発と提供が求められます。特定の業界や目の前のお客様にとどまらない横断的なソリューションとサービスを創出すべく、社内横断ワーキングチームを立ち上げ、ビジネスアイデアの創出や具現化に向けた検討を加速していきます。

また、安全・安心なサービスをお客様に提供することが重要な課題と捉え、組織的かつ体系的な品質マネジメント体制を構築し、高度な開発手法の確立を通じて、信頼性の高いシステムの提供を行っています。お客様満足度調査を実施し、いただいたご意見・ご要望をもとに、サービスの改善活動を行うことで、お客様の視点に立った、より良いサービスの提供に努めています。

## イノベーションマネジメント

### ◆ 世界6拠点における「イノベーションセンタ」の活動

2022年8月に世界6カ国（日本・北米・イタリア・ドイツ・中国・インド）に設立した「イノベーションセンタ」では、Emerging 領域の活動であり量子コンピュータ、メタバース等5~10年先に主流となるであろう先進技術を見極め、お客様との共創 R&D を通し新たなビジネス創出に取り組んでいます。

技術戦略を策定する戦略グループと6カ国のローカルセンタにはリサーチャー、コンサルタント、エンジニアを中心としたエキスパート 約180名が集結し、各拠点の技術戦略に基づき設定した技術テーマに沿って活動を進めています。先進的なお客様との共創 R&D を進めるほか、大学やスタートアップとの連携により、現地で先行する技術情報をいち早く収集し次の技術戦略に活かしています。2025年度末までに300名体制に増強し、お客様のビジネスを革新していきます。

#### 「Global Generative AI LAB」の設立

イノベーションセンタが中心となり、2023年6月に生成AIの活用をグローバルで推進する「Global Generative AI LAB」を設立しました。先進技術を活用したビジネス創出を目的とする生成AIのソフトウェア開発分野への適用、各国拠点の関連ソリューションの展開やラボ活動、生成AI活用のためのガイドラインの策定に取り組めます。ソースコード自動生成やチャットボット、文章検索ソリューション等の生成AI関連ソリューションをグローバルで展開し、文書読解AIと生成AIを連携した新サービスを提供します。お客様との協創では、各拠点のノウハウ共有や今後登場する新たなAIに対する調査検証、NTT研究所が開発する生成AIモデルも活用します。さらに倫理やセキュリティの観点からガイドラインを策定し、お客様ビジネスで最新のAI技術を安心安全、迅速に活用いただくことをめざします。ガイドラインはAIガバナンス室が中心となり、「AIアドバイザリーボード」による指摘を踏まえた策定を進めています。

【参照ページ】「AIガバナンス」

<https://www.nttdata.com/global/ja/news/release/2023/062901/>

#### 「バチカン図書館×Web3支援プロジェクト」の実証実験

当社は、イノベーションセンタ（イタリア）の技術を活用し、2023年2月20日から3月31日までの期間、バチカン教皇庁図書館（以下：バチカン図書館）協力の下、デジタルコンテンツとNFT（Non-Fungible Token/非代替性トークン）を組み合わせた文化活動支援「バチカン図書館×Web3支援プロジェクト」の実証実験を行いました。支援者はWebサイト上から支援の申し込みを行い、プロジェクト情報をSNSでシェアすることでバチカン図書館への支援を証明するNFTを得て、Webサ

イト上でバチカン図書館が保有する文化遺産 15 点の特別コンテンツである高精細画像と解説文を閲覧しました。当社は文化機関とその支援者のコミュニティを、ブロックチェーン技術を用いた次世代の分散型インターネットである Web3（ウェブスリー）によってオンライン上で拡張していく可能性を検証し、Web3 を活用した今後の事業の展開へとつなげます。

📄 [https://www.nttdata.com/global/ja/news/services\\_info/2023/022001/](https://www.nttdata.com/global/ja/news/services_info/2023/022001/)

#### データセンタにおけるデジタルツイン技術の活用

イノベーションセンタ（イタリア）は、デジタルツイン技術を用いてお客様が運用するデータセンタを精細な 3D 仮想レブリカで可視化し、運用やエネルギーの効率化を検証しました。デジタルツイン上で温度やデバイス状態等も含めて同期し運用シナリオや異常時の対応挙動をシミュレーションすることで、パフォーマンス管理や的確な異常時対応が可能となります。物理的な実施前に繰り返し試すことができ、特に CO<sub>2</sub> 排出等のエネルギー最適化の面でも有用です。イノベーションセンタでは積極的なデジタルツイン活用を進めていきます。

#### 「りそな・みらいキッズマネーアカデミー」の開催

りそなグループでは、従業員が講師となり「お金の役割」や「働くことの大切さ」等を楽しみながら学習できる国内最大級の子ども向け金融経済教育プログラム「りそな・みらいキッズマネーアカデミー」を開催しており、これまで 44,000 人以上が参加しています。2023 年 3 月、当社はイベント特性を考慮したメタバース空間の設計やイベントの円滑な運営、技術的制約等の検証、(株)りそなホールディングスはキッズマネーアカデミーの更なる進化を目的として、共同で「りそな・みらいキッズマネーアカデミー in メタバース」をメタバース空間上で開催しました。また、(株)NTT コノキユーが提供するメタバース空間「DOOR」上で参加者自身がアバターを操作しながらお金に関するクイズやチーム対抗ゲームを実施しました。

📄 <https://www.nttdata.com/global/ja/news/topics/2023/041400/>

### ◆ NTT グループとしての R&D を活かした活動～データ連携基盤のアーキテクチャ構想～

カーボンニュートラルの達成や資源循環社会の実現等の課題解決の際に必要なのが、企業や組織間で安全にデータを流通するための仕組みです。例えば、カーボンニュートラル達成のためにグローバルバリューチェーン全体での CO<sub>2</sub> 排出量を算出するにはデータが改ざんされることなく信頼性が保証され、組織間で相互に排出量データを流通できる仕組みが必要となります。しかし特定の国や地域のポリシーを反映したデータ流通プラットフォームを構築した場合、各国・地域の商習慣や法規制が異なり一部の国や地域での利用に限られ、相互にデータを流通させることが困難となることが想定されます。そこで、当社と NTT コミュニケーションズは様々な企業や団体と連携し、相互にデータを流通できる仕組みの検討を進めています。NTT グループが提供する技術及び、これまでの取り組みで獲得した知見をもとに、ドイツの自動車メーカー等が運営するデータ流通プラットフォームと相互接続が可能な新たなデータ流通プラットフォームの開発に取り組みます。

2022 年 5 月には、グローバルデータ連携基盤の実現に向けた課題やこれまでの取り組み、また今後の実証実験や技術開発の計画等を紹介するホワイトペーパーを公表しました。

#### 電動車向けバッテリーの業界横断エコシステムの構築

当社と(株)デンソー（以下 デンソー）は、秘匿データを保護しつつ必要なデータのみ相互流通できるセキュアなデータ連携プラットフォームの実現に向け、電動車向けバッテリーに関する業界横断エコシステムの構築に 2022 年 9 月より着手しています。2023 年 6 月に欧州委員会で承認された「欧州バッテリー規則」では、バッテリーのライフサイクル全体における CO<sub>2</sub> 排出量や資源リサイクル率の開示が求められます。2024 年から順次、日本企業も電動車をヨーロッパ市場で販売する場合には本規則への対応が必要となり、バリューチェーンを構成する様々な取引先とデータをセキュアに共有するための共通プラットフォームが不可欠となります。

当社とデンソーは、共同事業検討のための基本合意書を締結し、電動車向けバッテリーに関する業界横断エコシステムの実現に向けて、経済産業省の補助事業に共同で提案応募し、2022 年 9 月に正式に事業者として採択され、要件定義を実施しました。このエコシステムで活用されるプラットフォームは、電動車向けバッテリーにとどまらず、将来的に様々な産業における企業間でセキュアにデータを活用できる次世代の情報インフラをめざすものです。2024 年度中のサービス商用化をめざして、自動車業界・製造業向け共通プラットフォームを実現していきます。

📄 <https://www.nttdata.com/global/ja/news/release/2022/101300/>

**円滑・安全なデータ流通の実現に向けたデータ連携技術に関する研究開発を開始**

当社は、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構が公募する「ポスト 5G 情報通信システム基盤強化研究開発事業/ポスト 5G 情報通信システムの開発」において、「高機密データ流通技術の開発」を提案し、事業の実施先として 2023 年 1 月に採択されました。

本事業は、超低遅延、多数同時接続といった機能の実装が期待されるポスト 5G に対応した情報通信システムで必要となる技術を開発するものです。具体的には、データ所有者がデータを適切に管理しつつ、安心・安全なデータ流通を実現するために必要な、データ及びアルゴリズムの秘匿化実行・可搬実行に関する技術の研究開発に取り組みます。

当社は、本事業を通じて開発する先進技術を活用し、多数のステークホルダーが安心して相互にデータを提供し合い、データの利活用による新たな価値創造が可能となる世界の実現をめざします。

<https://www.nttdata.com/global/ja/news/information/2023/021700/>

**都市の道路交通の交通整流化をめざした共同検討**

自動車渋滞は社会的に大きな経済損失を引き起こすだけでなく、エネルギー効率が悪いことから CO<sub>2</sub> 排出量増にもつながります。当社は、阪神高速道路(株)や NTT グループ会社 (NTT、NTT ドコモ、NTT 西日本) と共同で、各社のデジタル技術を活用した新たな交通マネジメントの実装に向けた検討を共同で進めています。

本共同検討は、大規模工事・大規模イベントに起因する交通渋滞や日常的な交通混雑の緩和に必要な技術要素、運用手法、情報を整理・検討し、有効性の検証を通じて、都市の道路交通の整流化に貢献する交通マネジメントの実現をめざします。2025 年の大阪・関西万博等でも試行を検討していきます。

**1：人と交通のデジタルツインの実装による都市の道路交通の整流化**

現実世界 (リアル) で観測される情報、大規模会員基盤の情報をもとに、実際の交通状態をデジタルツインコンピューティングを用いてバーチャル世界に再現し、将来の交通状態を予測。バーチャル世界での様々なシミュレーションを通じて、都市高速道路を中心とした、都市の道路交通の整流化に適した施策を導出します。

**2：多様な移動ニーズに対応した移動支援サービスの提供**

大規模会員基盤等を活用し、多くの個人々の TPO (予定、現在地、移動目的) を統計的に把握して、個々の特性にあった移動支援を、都市の交通状態の予測に応じて行います。

➤ **めざす方向性**



<https://www.nttdata.com/global/ja/news/release/2023/042102/>

## ◆ NTT DATA Technology Foresight

当社では、情報技術が主導する将来変化を予測するトレンド情報 NTT DATA Technology Foresight を毎年発表しています。策定の過程では、政治・経済・社会・技術の動向を分析するほか、国内外における当社グループ、NTT 持株研究所、更に様々な分野の専門家へのインタビューを通じて、幅広い情報収集・議論を実施しています。

このような取り組みから IT が世界にもたらす変化を今一度見直しつつ将来を概観した「導入編」と最新の情報技術を整理し未来を予測する「最新動向編」それぞれのトレンドを導き出し、企業が今後進むべき道を解き明かしています。

2022 年版では3つの「導入編」と6つの「最新動向編」を発表しました。情報技術が世界にもたらす変化を今一度見直しつつ将来を概観した上で、その変化を技術要素ごとに深掘りし未来の予見とともに提示しています。企業戦略策定の情報源や議論の出発点として様々な機会でご活用いただいています。

情報技術が主導する現状を整理し、その向かう先をトレンドで示す羅針盤をつくるこの取り組みを通して、当社の先見性・技術力をお客様へ広く示し、イノベーションの共創に向けた、当社への信頼の獲得・向上をめざします。

☞ <https://www.nttdata.com/jp/ja/foresight/trend-listing/>

## ◆ 「INFORIUM 豊洲イノベーションセンター」の運営

豊洲センタービル本社内に、当社が取り組む先進的なテクノロジーを体験できる施設「INFORIUM 豊洲イノベーションセンター」を設置し運営しています。お客様とともに新たなビジネスを生み出していく場として、共創活動に適したワークショップスペースも設けており、国内・海外のお客様にご利用いただいています。

☞ <https://www.nttdata.com/global/ja/about-us/profile/inforium/>

## ◆ DATA INSIGHT

スマートでイノベティブな社会の実現に向けて、新しい価値の創出を進めている人やテクノロジーに関する情報を発信しています。

☞ <https://www.nttdata.com/jp/ja/data-insight/>

## ◆ グローバルオープンイノベーション「豊洲の港から<sup>®</sup>」

当社は、先進的なビジネスモデルや技術を持つ世界各国のベンチャー企業や、世界各地の顧客企業との Win-Win-Win の関係を維持しながら、革新的なビジネスの迅速な創発を目的としたオープンイノベーションに取り組んでいます。2013 年の活動開始以来、社内外 4,000 人を超えるコミュニティを形成しながら、FinTech、エネルギー、デジタルマーケティング、ヘルスケア等、様々な分野において複数の事業化を実現しています。

2016 年度からのグローバルオープンイノベーションコンテストの開催、2018 年度からの「SDGs スタートアッププログラム」の立ち上げ等を経て、現在では、これまで培ってきたグローバルなネットワークを通じて通年で先進的なベンチャー企業を探索する一方、欧州や南米では現地の特色に合わせた各拠点主導によるコンテストも開催しています。代表的な実績例としては、2021 年 9 月にスタートアップ企業との協業により、レジを通すことなくキャッシュレス決済が可能な「ワークスルー店舗」を豊洲にオープンしました。

☞ <https://oi.nttdata.com/>

☞ <https://www.nttdata.com/global/ja/news/release/2021/083001/>

### 2022 年度の活動

各回テーマに沿ったスタートアップ数社を招き、当社お客様、当社新規事業担当者等の当コミュニティの皆様に参加いただき、年に数回のオープンイノベーションフォーラム（定例会）を開催しています。2021 年度は社内事業部からの具体的なニーズを踏まえてメタバース、近未来、グリーン、デジタルマーケティング、ひとにやさしいまちづくり、といったテーマで開催するとともに、11 月にはイノベーションリーダーズサミットにおいて北欧のノルディックイノベーションハウスとも連携する形で会を開催しました。また、当社お客様のニーズや当社事業部課題に基づき、通年でのスタートアップとの協業を模索しながら、欧州や南米でのコンテストとも連携してオープンイノベーションを推進しています。2022 年度の協業実績としては、カナダの NuraLogix Corporation 社との協業による、スマートフォンカメラによるウェルビーイング測定アプリケーション「Face.ing™」の商用提供が挙げられます。

☞ <https://oi.nttdata.com/schedule/>

☞ <https://www.nttdata.com/global/ja/news/release/2022/012702/>

## ヒューマン・センタード・デザインの取り組み

当社は、一人ひとりのユーザーに目を向け、「ヒューマン・センタード・デザイン (HCD) \*<sup>1</sup>」の視点を核に人にやさしい情報システムの実現を推進しています。具体的には情報システムの顔であるユーザーインターフェース (UI) はもちろんのこと、お客様に提供するシステム・サービス全体のユニバーサルデザイン (UD) \*<sup>2</sup>、「利用者の視点」に立って、サービスの「使いやすさ」と言う観点から一歩踏み込んで利用者の「満足」にまでアプローチするユーザーエクスペリエンス (UX) \*<sup>3</sup>デザイン等に取り組んでいます。良い UX を実現するためには従前の技術やマーケットを起点としたアプローチに加え、利用者にフォーカスをあてたアプローチでデザインすることが重要であり、当社では 2002 年より、ICT、IoT 分野におけるシステムの開発プロセスに利用者視点の設計を適用し、人にやさしいシステム構築を進めています。

### ➤ HCD の視点



\*<sup>1</sup> 利用者のニーズに合わせて、サービスやシステムを設計するという考え方

\*<sup>2</sup> 年齢、性別、国籍、障がいの有無、個人の経験・能力に関係なく、誰もが使いやすいように配慮するという考え方

\*<sup>3</sup> UX (ユーザーエクスペリエンス) とは、ユーザーが、商品・サービスの利用を通じて得られる体験・感情をさします。UI (ユーザーインターフェース) とは、ユーザーが、商品・サービスを利用する時に触れる接点をさします。

## ◆ デザイナー集団「Tangity (タンジティ)」

当社は、新しいサービスの企画からプロトタイプング・実証実験、開発をシームレスに検討するサービスデザインを実践する場としてデザインスタジオ (17 拠点) \*を運営、各スタジオをつなぐネットワーク (NTT DATA Design Network) を構成し、これらの人財・ノウハウの共有を進めてきました。また、各国の金融機関、製造・流通業、官公庁をはじめとした幅広いお客様とともに、新規サービスの企画・開発を進めています。

2020 年、このネットワークに所属するデザイナー集団の新ブランド「Tangity (タンジティ)」を立ち上げ、スタジオ間の連携を強化することにより、UX/UI をはじめとするサービスデザイン領域のデザイナーの育成・獲得、デザイナーによるお客様・社会への提供価値の最大化を図っています。2022 年度では、国内・海外含めデザイナーは 900 名を超え、年間 600 件を超えるデザイン関連プロジェクトに対応しています。

### ➤ Tangity

#### Who We Are

Tangity part of NTT DATA Design Network

#### Global team with 900+ designers, 17 Studios

世界で17のデザインスタジオを保有するNTT DATA Design Networkの中から、日本、イタリア、イギリス、ドイツ、中国のスタジオでTangityを結成

Tokyo | Milan | Venice | Roma | London | Munich | Shanghai  
 Ciu | Madrid (2 studios) | Barcelona (2 studios) | Dallas  
 Lima | Sao Paulo (2 studios) | Santiago de Chile

🔗 <https://www.nttdata.com/global/ja/news/release/2020/061501/>

\* デザインスタジオとは、デジタルビジネスの企画やプロトタイプング等を、シームレスに実現するためのスタジオです。現在、東京、ミラノ、ローマ、ベニス、クルジュ=ナボカ、マドリード (2 拠点)、バルセロナ (2 拠点)、ロンドン、ミュンヘン、ダラス、サンパウロ (2 拠点)、サンティアゴ、リマ、上海の 17 拠点に設立しています。

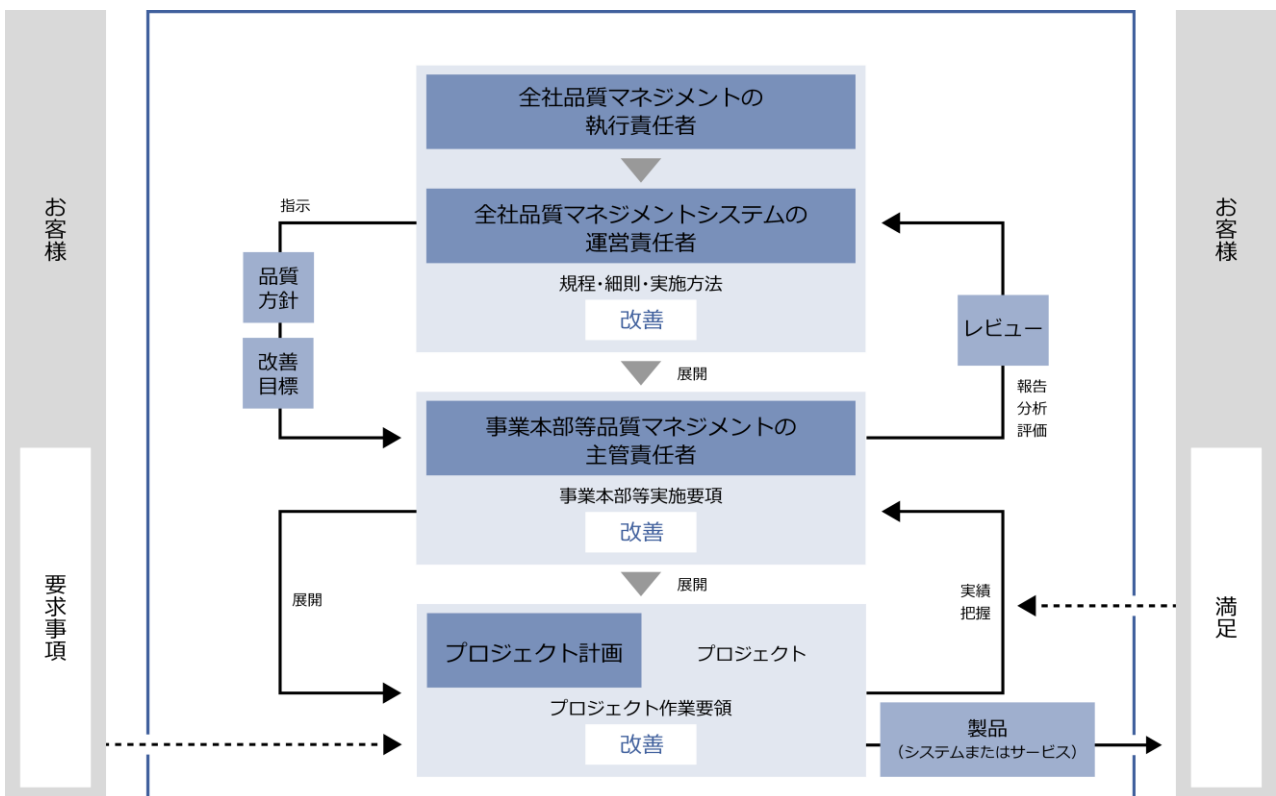
## 品質マネジメント

24時間365日安定したシステム・サービスを提供することは、お客様へのサービスの基本であり、重要な責任です。当社は、安心して利用できる社会基盤の実現に向けて、品質マネジメントの仕組み整備にグループ全体で取り組み、システムの信頼性向上を重視したサービスの提供に努めています。

### ◆ 品質向上への取り組み—ISO9001に基づく管理体系を構築し、継続的に改善活動を推進

当社では、ISO9001に基づく組織的かつ体系的な品質マネジメント体制を構築・運用し、品質・生産性向上や不採算案件の抑止に取り組んでいます。また、グループ各社を含めた品質保証能力の向上が重要と考えており、グループ各社における品質保証の仕組み構築の展開や、グループ会社品質交流会等を通じた情報交換を促進し、体制強化に力を入れています。海外グループ会社に対しても、各リージョンや個社のビジネス状況に応じた品質保証の仕組みの展開を進めるべく、Global PMO Workshop の開催等を通じたリージョン横断的な取り組みを行っています。

#### ➤ 品質マネジメントシステム (QMS)



### ◆ プロジェクトマネジメントの高度化・標準化

当社は、システム開発の品質向上や効率化を図るため、プロジェクトマネジメントの高度化・標準化に取り組んでいます。アジャイル開発手法を活用して新たなビジネス・サービスの創出に取り組む Agile の専門チームや、プロジェクト管理を含む生産技術の R&D 組織とプロジェクト支援組織を統合した革新的なプロジェクトマネジメントチームを確立しています。

#### Agile 開発のプロジェクトマネジメント整備

イノベーション創出に対する事業ニーズの拡大に対応するため、お客様とともに新たなビジネス・サービスの創出に取り組む体制を確立しています。世界各国にもアジャイル開発の拠点を設置し、Agile Professional 人材の育成、先進的な研究開発、オンデマンドでの Agile 開発体制という 3 つの機能の強化を進めています。



### 革新的なプロジェクトマネジメント手法の確立

革新的なプロジェクトマネジメント手法を研究開発し、現場と密着した実証的な手法で強化、利用しやすい形で社内に提供する体制を確立しています。システム開発の標準手順を全世界で統合した「NTT データグローバル標準」の整備や、進捗管理・品質管理等の実施効率を高める次世代のマネジメントツール開発を担っており、ソリューション選定から導入・運用定着までをワンストップで完全サポートし、研究開発成果の利用拡大によるグループ全体のケーバビリティ向上と問題プロジェクトの抑止を実現しています。

### 品質管理ポータルサイト

グループ会社を含めた開発現場で様々な品質情報を共有するため、「品質管理 WEB」を運営し、品質にかかわる業界標準への対応や社内のルールとノウハウを集約することで、全社員が活用できるよう運営しています。今後も品質保証ノウハウの活用により効果的な品質管理に向けた取り組みを推進していきます。

## ◆ システムの安定運用に向けた人材育成

当社の品質保証部では、システムの安定運用に向けて、システムの運用・保守に携わる人材育成施策として、「IT-SM コミュニティ活動」を推進しています。

IT-SM コミュニティ活動では、故障発生時の対処や故障の予防について事例で学ぶ「IT サービスマネジメント力向上研修」や、事例の発表・共有の場となる「IT-SM コミュニティセミナー」等を開催しています。また、IT サービスマネージャーを対象としたメンタリング研修「IT-SM 育成塾（メンタリング）」では、エグゼクティブ IT サービスマネージャーがメンタリングを実施し、スキルやノウハウの継承、心理的サポート（悩み相談）、人脈形成（IT サービスマネージャーの縦のつながり）のサポートを行っています。

更に、システムの安定運用のために現場で活用できる標準システム点検項目の提供や安定運用施策と IT-SM 関連情報を集めたポータルサイト「安定運用ポータル」の開設、故障回復演習の事例集の提供、開発フェーズにおいて運用品質を向上させる「サービス提供を考慮したシステム開発ガイド」の提供、ヒューマンエラーを低減するための「ヒューマンエラー低減対策解説及び事例集」の提供等、様々な形でシステムの運用・保守に携わる人材の教育・支援を行っています。

## ◆ 重大な問題発生時の対応

当社では、商用システムに重大な品質問題が発生した場合、役員及び社員は、直ちに品質保証窓口へ報告することになっています。品質保証部や対外窓口は、重大性の高い問題について経営会議で対策を協議する緊急時の連絡体制を整備しています。特に重大なインシデントが発生した場合は、経営層へ速やかに報告するとともに、各インシデントの原因究明や再発防止策を検討し、必要に応じて法令に基づいた所管官庁への報告や、Web サイト等を通じたお客様への適切な情報開示を行っています。

## お客様満足度向上への取り組み

当社は、企業が持続的に成長していくための原点は「お客様志向にある」との考えの下、活動を進めており、その結果、高いお客様満足を獲得しています。具体的にはお客様視点に立ったより良いサービスの提供と、自らを点検するための取り組みとして、当社と継続的に取引のあるお客様を対象に、毎年、インタビューとアンケートを行い、事業活動に反映させています。

2022年度は、52社・団体のお客様からインタビューによるご意見・ご要望と、193社・団体の473人のお客様からアンケートによるご意見・ご要望をいただきました。

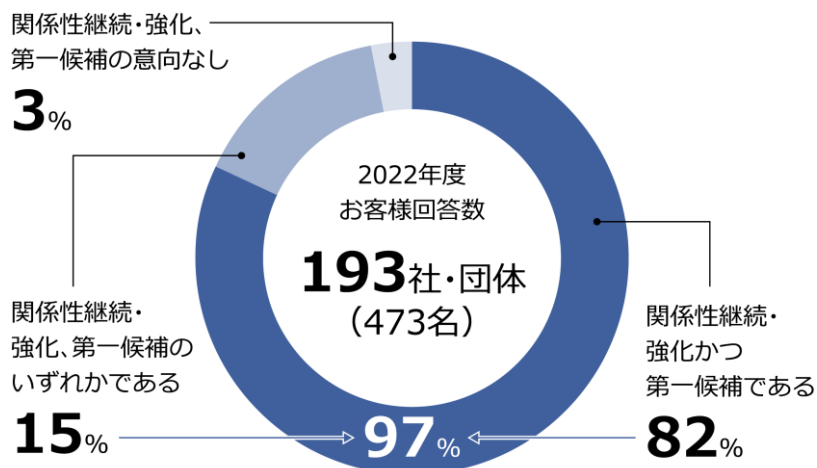
アンケートの主要な項目である総合満足度においては10点満点中8.1点という過去最高の評価をいただき、97%のお客様から「今後も関係を継続・強化したい」「相談先の第一候補である」といった前向きな回答をいただいています。

インタビューとアンケート結果を受け、さらに改善に向けての取り組みを進めます。

### ➤ 総合満足度の推移

評価項目	2020年度	2021年度	2022年度
総合満足度（10点満点）	7.7	7.8	8.1

### ➤ NTTデータの位置付け



# Trusted Value Chain

セキュリティやデータプライバシーを守り、安心安全でレジリエントな企業活動を実現する

企業活動がグローバルに拡大する中、情報セキュリティや災害、コンプライアンス等の企業活動で生じるリスクも多様化しています。当社はそうしたリスクをバリューチェーン全体で正しく捉え、管理し、適切に対応することで、信頼できるバリューチェーンを構築し、安心安全でレジリエントな企業活動を実現します。

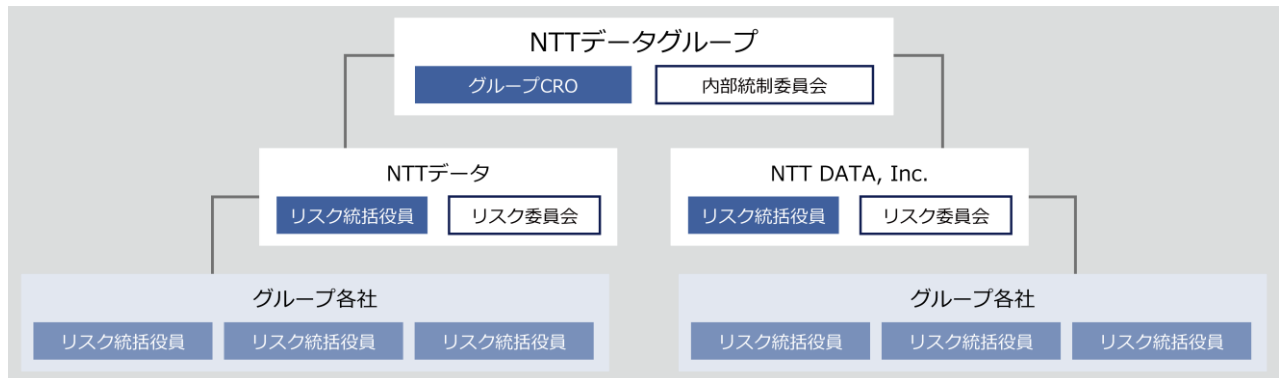
## 強靱なリスクガバナンスの推進

### ◆ 基本方針と推進体制

当社は、グループ全体の健全な成長、リスクの経営への影響の抑制・低減を図るため、グループ全体としてめざすべきリスクマネジメントのあり方を体系化し、グローバルレベルで標準的に対応すべき事項を定めたリスクマネジメントポリシーを制定しています。これに基づきグループのリスクマネジメントを統括・推進する役員及びリスクマネジメント部門を置くとともに、主要なグループ会社にリスクマネジメントを統括する役員を選任し、グループで連携してリスクマネジメント体制を整備しています。

なお、グループにおけるリスクマネジメントに係る体制として、危機発生時をはじめ、グループ経営に重大な影響を及ぼす事項についてはグループ会社から当社に迅速に報告する体制を整備し、リスク発生時の迅速な対応を行っています。

### ▶ リスクマネジメント体制



### ◆ 重要なリスクへの対応

#### 重要リスクの選定とリスク統制

当社の事業計画の達成、存立基盤に重大な影響を与える可能性のあるリスクを「重要リスク」として取締役会において選定し、更に「重要リスク」のうち、平時の統制に加え迅速な有事対応を必要とするリスクについては「特に重要なリスク」と定義しています。

各「重要リスク」については、グループ全体として重点的な統制活動を推進し、内部統制委員会において、その統制状況について定期的なモニタリングやその有効性の確認、改善事項の提言等を実施するとともに、その他リスクマネジメントの浸透・徹底に必要な事項の審議・決定を行っています。

また、グループ全体としての「重要リスク」の統制に加え、各事業会社や海外統括会社においても、それぞれの事業特性に応じた「重要リスク」を選定し、その統制やモニタリングを行っています。グループ全体としてのリスク統制活動と、各事業会社・海外統括会社でのリスク統制活動は、各社のリスクマネジメント統括役員間の連携体制の下で相互連携しながら実施しており、これらの活動全体を内部統制委員会でモニタリングすることで、グループ一体的なリスクマネジメント活動の推進を図っています。

## 2023年度 重要リスク

当社では、2023年度の重要リスクとして以下の(1)から(16)のリスクを選定しています。このうち、(1)から(8)を平時の統制に加え、迅速な有事対応を必要とするリスクである「特に重要なリスク」として定め、有事発生時の対応を含め、特に重点的に統制活動を行っています。

区分		リスク
<b>重要リスク</b> 当社グループの事業計画の達成、存立基盤に重大な影響を与えるリスク	<b>特に重要なリスク</b> 平時の統制に加え、迅速な有事対応を必要とするリスク	(1) システム開発リスク
		(2) 出資・M&A・設備投資に関するリスク
		(3) 情報セキュリティに関するリスク
		(4) コンプライアンスに関するリスク
		(5) システム・サービス運用リスク
		(6) 大規模災害や重大な伝染病等に関するリスク
		(7) 人権対応に関するリスク
		(8) 地政学に関するリスク
		(9) 気候変動に関するリスク
		(10) 人財確保に関するリスク
		(11) 技術革新に関するリスク
		(12) 知的財産権に関するリスク
		(13) 競争激化に関するリスク
		(14) 規制対応に関するリスク
		(15) 為替・金利の変動やインフレーションの進行に関するリスク
		(16) 親会社の影響力

2023年度重要リスクに関する詳細は有価証券報告書をご参照ください。

<https://www.nttdata.com/global/ja/investors/library/asr/>

## ◆ リスクマネジメント教育

当社では、グループ全体でリスクマネジメントの徹底を図るため、当社及びグループ会社の新任取締役(監査等委員を含む)、新任監査役を対象として法的役割等に関する研修を継続的に実施しています。

2022年度は、8月に国内グループ会社の新任取締役・新任監査役向けの研修を実施しました。今後も各種研修を継続的に実施することで、リスクマネジメントへの意識向上や対応能力の強化を推進していきます。

## 情報セキュリティの徹底/データプライバシーの保護

当社は、「情報の安全性の確保」と「情報の積極的な活用・共有」を適正なバランスで両立させることが重要と考え、ルール策定や情報セキュリティ教育・啓発活動等の「管理的対策」、情報漏えい対策ソリューションやゼロトラストアーキテクチャの導入といった「技術的対策」の両軸から、様々な対策を実施しています。

また、グループ全体で知識・ノウハウを共有するために、国内グループ会社とは情報セキュリティ推進者フォーラム、NTT DATA, Inc.及び海外グループ会社とは Global CISO Conference 等を通じてグループ内のナレッジの流通を促進し、グループ一体となった情報セキュリティガバナンスの確立に取り組んでいます。

### ◆ 基本方針

当社は、「NTT データグループセキュリティポリシー（GSP）」をはじめとする規程類を制定し、情報漏えいや情報の不正利用等の深刻なセキュリティ侵害から情報資産を守る行動基準、情報の積極的な活用・共有を図る行動基準を定めています。個人情報保護（データプライバシーの保護）についても各社のプライバシーポリシー（個人情報保護方針）等のガイドラインを定め、そのルールにしたがって適切に取り扱うことを求めており、当社全体で個人情報は適切に保護されます。これらの行動基準には、業務を委託するパートナー企業も範囲に含め、情報資産の適切な取り扱いを実現しています。

また、国内グループ会社には、改正個人情報保護法等に対応する「NTT データグループ日本地域個人情報保護規程（JPP）」、「NTT データグループ日本地域個人情報管理方法ガイドライン（JPG）」を制定し、適切に個人情報を取り扱うために遵守すべき項目と実践するための手順を定めています。さらに、「EU一般データ保護規則（GDPR : General Data Protection Regulation）」が適用される個人データを扱う場合には、GDPR に基づき通知が求められる事項を文書化するなど、GDPR の遵守を国内グループ会社に求めています。

### ◆ 推進体制

#### グローバルガバナンス

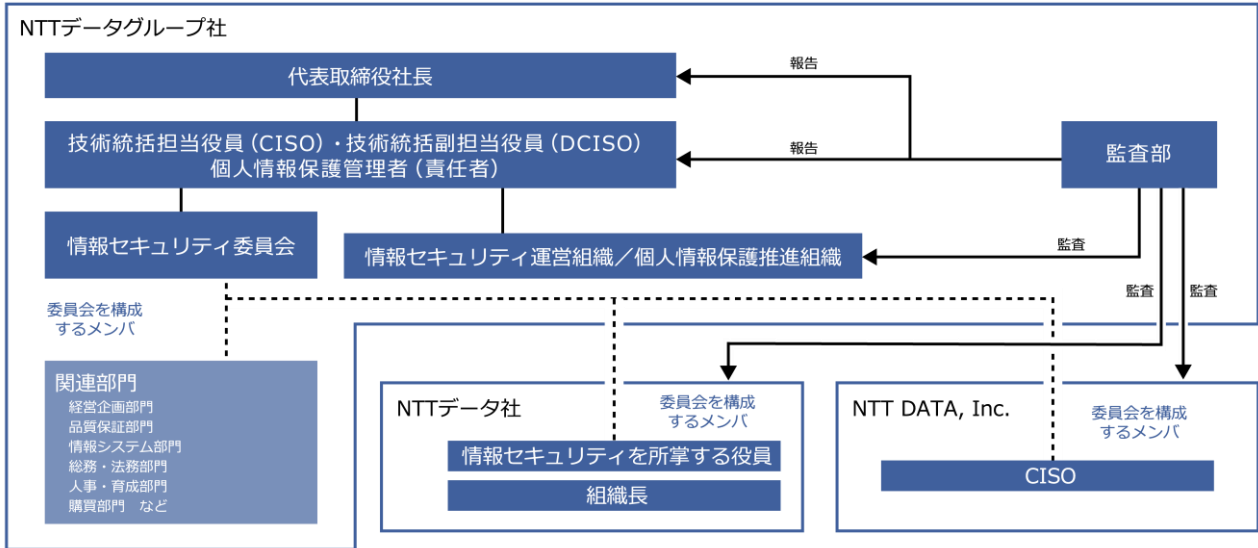
当社では、2006 年度から NTT データグループセキュリティポリシー（GSP）に基づく情報セキュリティの徹底を図っています。当社の海外拠点に対しても GSP を適用しており、2012 年度からは 5 つの地域（北米（NDS）、EMEAL 地域（EMEAL）、APAC 地域（NDAP）、Business Solutions、NTT Ltd.、2023 年度 10 月時点）の統括会社を軸とした情報セキュリティ推進体制を構築し、ベースラインの統一と地域別の柔軟性を両立した運営を行っています。

#### グローバルセキュリティを支える連携

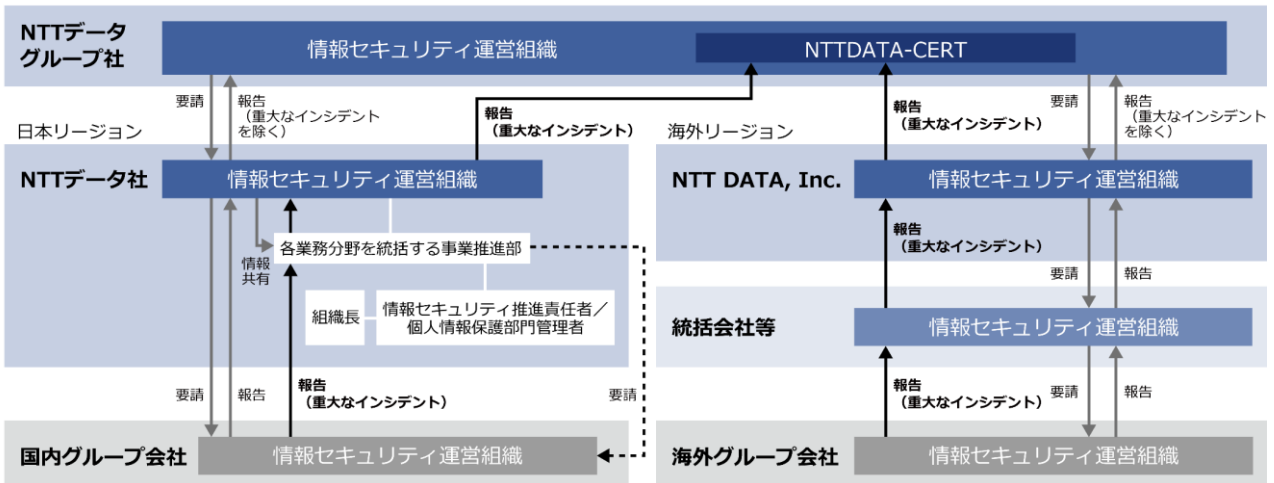
情報セキュリティのグローバルガバナンスを徹底するために、NTT データグループ社、NTT データ社、NTT DATA, Inc.、統括会社等、各グループ会社に配置される情報セキュリティ運営組織の階層からなる情報セキュリティガバナンス体制を整えています。

各層の情報セキュリティ運営組織は、情報セキュリティポリシーの維持・整備、施策のモニタリング、インシデント防止のための予防措置活動及び緊急時の司令塔の役割を担い、緊密に連携を図っています。

➤ NTT DATA グループ全体のセキュリティガバナンス体制



➤ NTT DATA グループ全体のセキュリティマネジメント体制



➤ NTT データグループ社の情報セキュリティガバナンスにおける役割

技術総括担当役員・ 技術総括副担当役員	<p>情報セキュリティマネジメントを推進する役員により、グループ全体の視点で情報セキュリティガバナンスを確立する</p> <p>※技術総括担当役員は、技術開発・研究 (CTO)、品質保証、及びセキュリティ (CISO) を総括する分掌です。</p> <p>※技術総括副担当役員は、技術開発・研究 (DCTO)、品質保証、及びセキュリティ (DCISO) を総括する分掌です。</p>
個人情報保護管理者 (責任者)	<p>個人情報保護マネジメントシステムの計画及び運用に関する責任と権限を有する役員により、グループ全体の視点で、個人情報の取り組みを指揮する</p>

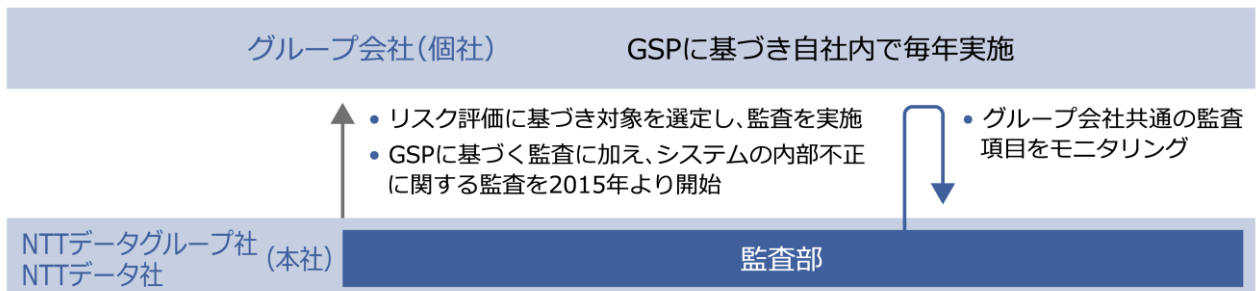
➤ NTT DATA グループ全体の情報セキュリティガバナンス・情報セキュリティマネジメントにおける主な体制と取り組み

<p>情報セキュリティガバナンスに関する会議体及び組織</p>	<p>【会議体】[評価・方向付け]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報セキュリティ委員会（NTT データグループ社） NTT データグループ社の技術総括副担当役員を委員長とし、NTT データグループ社の各関連部門長、NTT データ社の情報セキュリティを所掌する役員、NTT DATA, Inc.の CISO、NTT データ社の各事業部門の組織長で構成。当社全体の活動状況と課題点を把握・評価し、当社全体の情報セキュリティ戦略を決定</li> </ul> <p>【組織】[推進・モニタリング]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報セキュリティ運営組織（NTT データグループ社） NTT データグループ社の情報セキュリティ委員会事務局として会議体を運営 NTT データ社・NTT DATA, Inc.・各統括会社と連携し、グループ全体の情報セキュリティ方針及び施策推進計画に関する情報共有を行うとともに、NTT データ社・NTT DATA, Inc.・各統括会社の統制状況を定期的にモニタリングにて把握し、統制レベルの維持及び向上に向けた支援を実施</li> </ul>
<p>情報セキュリティマネジメント組織</p>	<p>NTT データ社・NTT DATA, Inc.・各統括会社・各グループ会社に設置される情報セキュリティ運営組織は、NTT データグループ社から展開されたグループ全体の情報セキュリティ方針及び施策推進計画をもとに、各地域の特性や事情を考慮したマネジメント体制を構築し、情報セキュリティ施策を運用する</p>
<p>グループ会社間の情報共有</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Global CISO Conference 当社が主催し、各統括会社の CISO を含むキーパーソンが参加。各統括会社及び本社間の情報共有及び連携を強化</li> <li>・情報セキュリティ推進者フォーラム 当社が主催し、国内グループ会社の CISO・情報セキュリティ推進責任者が参加。グループの情報セキュリティ戦略と施策方針を共有</li> </ul>

➤ NTT DATA の監査・モニタリング体制

<p>監査・モニタリング体制</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・NTT データグループセキュリティポリシー（GSP）に基づく情報セキュリティの徹底による国内外のグループ会社を含めた監査・モニタリングの体制の確立（2006 年度～）</li> <li>・3つの視点によるセキュリティ監査の推進。リスクベース監査により、リスクの高い領域に重点的かつ効率的な監査を実施             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 基本動作の徹底：GSP に基づく組織の安全管理状況及び個人情報扱うシステムの安全管理状況を確認</li> <li>2. 外部からの不正への対応：高度化するサイバー攻撃を踏まえ、脆弱性に対する防御、攻撃の検知/遮断等、システム的な対策の有効性を確認</li> <li>3. 内部不正による情報漏えい防止のため、アクセス制御、持出管理等のシステムの及び物理的な対策に加え、委託先管理を含めた対策の有効性を確認</li> </ol> </li> </ul>
--------------------	---

➤ 内部監査体制



## ◆ セキュリティインシデントの防止、検知、対応

当社では、平時の活動を通じて情報セキュリティインシデント\*の発生を未然に防止するとともに、インシデントを早期に検知し、緊急対応を迅速かつ正確に行うための組織内 CSIRT として「NTTDATA-CERT」を運営しています。

\* マルウェア感染や不正アクセス、情報漏えい等、情報管理やシステム運用に関してセキュリティ上の脅威となる現象

### 新たなセキュリティリスクに備えた活動

最新の攻撃手法やインシデントの発生状況等、セキュリティに関する広範な情報収集・情報分析・情報発信をはじめ、通信監視、緊急対応、研究開発、外部連携を実施しています。

### 内外と連携した幅広い活動

当社の活動にとどまらず、グローバルな CSIRT のコミュニティである「FIRST\*」に加盟し、JPCERT コーディネーションセンター（JPCERT/CC）や日本シーサート協議会（NCA）に加盟している各社の CSIRT 等、外部のセキュリティ組織と幅広く連携することにより、迅速なセキュリティ関連情報の共有を行い、情報セキュリティ事案の早期検知・早期対応を実現しています。

\* Forum of Incident Response and Security Teams の略。政府機関、教育機関、企業等の 635 の CSIRT チームから構成されるグローバルなコミュニティ（2022 年 7 月 29 日時点）

### OSINT を活用した CSIRT 運営

政府の公式発表やマスメディアによる報道、論文・技術資料等、合法的に入手できる情報を積極的に活用するオープン・ソース・インテリジェンス（OSINT）のアプローチを NTTDATA-CERT の運営に採用しています。日々収集した情報は NTTDATA-CERT の情報分析専門家がセキュリティ動向を分析、予測して、当社各社へニュースや四半期レポートとして報告されるほか、サイバー攻撃監視の強化や当社のセキュリティ戦略・対策に活用しています。

### インシデント対応ワークショップの実施

情報セキュリティインシデントが発生した場合に、組織的で速やかな対応を行い、影響を最小限に抑えてインシデントを終息できるよう、国内グループ会社に対してワークショップを実施しています。「NTT データグループ日本地域における情報セキュリティインシデント対応基準」をもとに、インシデント発生から終息までに行うべき行動の学習と、当社で過去に発生したインシデント事例を使った演習を通して、サイバー攻撃の適切な対応方法を習得しています。

## ◆ セキュリティガバナンスの取り組み強化

当社では、グローバルで直面するセキュリティリスクを把握し確実に対応するため、セキュリティガバナンスの取り組みを強化しています。

2022 年度は「グローバルガバナンス成熟度向上」に向けた取り組み、「グローバルセキュリティ基盤」の安定運用、「重大なインシデント発生時の確実なエスカレーション」への取り組みを行いました。

### グローバルガバナンス成熟度向上

当社では、各統括会社が直面するセキュリティリスクの状況を集約し、グローバルのグループ会社全体で重点的に取り組むべきセキュリティ対策を決定するプロセスを確立し、運用しています。また、各統括会社の CISO を含むキーパーソンが一堂に会する Global CISO Conference を定期的に開催し、各統括会社及び本社間の情報共有及び連携を強化しています。

### グローバルセキュリティ基盤

多様化する働き方に対応するため、また高度化するサイバー攻撃に対抗するため、当社共通の第一期グローバルセキュリティ基盤を構築・運用しています。このセキュリティ基盤によりメールやクラウドサービス利用時のセキュリティを強化、更にユーザーが使用するデバイス及びインターネット接続点を集中管理し、当社全体で高いセキュリティレベルを保っています。また、万一外部からネットワークに侵入された場合にもほかの地域への拡散を防ぐため、当社の国内及び海外拠点間の遮断も可能です。更に、高度なサイバー攻撃を検知可能とするための高度なログ分析システムで日々監視しています。

2020 年度からは第二期グローバルセキュリティ基盤として、メールセキュリティ強化とゼロトラストアーキテクチャを取り入れたユーザーの IT 環境の強化を行いました。



### 重大なインシデント発生時の早期エスカレーション

重大なインシデント発生時の早期検知と報告対応を確実に実施するため、当社の国内及び海外拠点のインシデント対応組織を階層的に整備し、現場による即応力と、高難度インシデントへの対応力を確保しています。また、グループ内のルールで役割・責任、報告基準を明確に定め、重大なインシデント発生時には、当社の国内及び海外のグループ会社から統括会社等を介し、本社へ速やかな報告が確実に行われる体制を維持しています。なお、2022年度、「(株) NTT データ お客様情報対応窓口」で受け付けた顧客プライバシーの侵害及び顧客データの紛失に関して具体化した不服申し立てはありませんでした。

### ◆ 具体的な取り組み

HQ

ND

国内G

Inc.

#### 安全・安心な商用システムのセキュリティを確保

サイバー攻撃は、対処方法が知られた「既知の攻撃」に加え、ソフトウェア開発者やシステム開発ベンダですら気づいていない脆弱性を悪用した攻撃も増加しており、このような「未知の攻撃」についても考慮したセキュリティ対策をシステム全体にわたって抜け漏れなく行うことが求められています。

当社では、最新のセキュリティ技術動向、脆弱性情報をグループ内で迅速に共有するとともに、システム構築や運用において、必要なセキュリティレベルを確保するためのプロセスを組み込み、システムが必要なセキュリティレベルを確保できる仕組みを整備しています。構築したシステムは、セキュリティ専門家によるセキュリティ診断を定期的に行い、新たに発見される脆弱性に適切に対応するなど、継続的に安全・安心なシステム・サービスの提供に努めています。

#### 総合的なセキュリティ管理により安全・安心なシステム環境を提供

当社は、豊富な経験と実績から得たセキュリティノウハウを結集し、お客様のビジネス構造の変化に合わせた最適な解決策を提案しています。

例えば、グローバル拠点も含めたセキュリティガバナンスの構築、重要な情報を取り扱うシステムに必要とされる高レベルなセキュリティ技術、新しい働き方を促進するための安全なリモートワーク環境を実現するゼロトラストセキュリティを提供します。

また、近年、日々高度化する標的型攻撃や内部不正による情報漏えい等、「防御」のセキュリティ対策をすり抜けるリスクが発生する前提での備えが重要になっています。被害を局所化するためには、攻撃の確実な「検知」と速やかな「対応・復旧」が求められます。セキュリティコンサルティングによってリスクを「特定」し、リスクを「抑止」「防御」するために必要なソリューションやサービスを提供、更には「検知」「対応・復旧」のために、UEBA<sup>\*1</sup>、EDR<sup>\*2</sup>、サンドボックス<sup>\*3</sup>、SIEM<sup>\*4</sup>、SOC<sup>\*5</sup>、CSIRT<sup>\*6</sup>等の構築サービスや運用監視サービスを提供することにより、お客様のセキュリティ対策支援サービスを強化しています。

- \*1 User and Entity Behavior Analytics の略。平常時の人やものの振る舞いを機械学習し、通常と異なる動作と判断された処理をアラートとして通知するソリューション
- \*2 Endpoint Detection and Response の略。パソコンやサーバ等エンドポイントを監視し、インシデントの検知やその後の対応プロセスを統合的に管理できるソリューション
- \*3 保護された仮想領域内でプログラムを動作させることで、マルウェアの検知を行うソリューション
- \*4 Security Information and Event Management の略。セキュリティ機器単体では発見困難な不正アクセスの痕跡や兆候を検知・分析・可視化するソリューション
- \*5 Security Operation Center IDS/IPS の略。ファイアウォール、DB ファイアウォール、WAF 等を総合的に監視・運用する拠点や体制
- \*6 Computer Security Incident Response Team の略。セキュリティ専門家から構成されるインシデント対応を行うための組織。セキュリティインシデント、セキュリティ関連技術、脆弱性等の情報を収集・分析し、有効な対策や訓練の実施等の活動を行う

#### 情報セキュリティ教育・啓発

当社では、社員やビジネスパートナー、協働者に対して、個人情報保護の方針や「NTT データグループセキュリティポリシー」に記載されたルールの理解、情報セキュリティを意識した行動の理解を促すために、e-ラーニングや座学教育等の情報セキュリティ教育を実施しています。2022年度も社員一人ひとりに情報セキュリティの基本行動を徹底させるため、各種施策を継続して実施しました。更に、NTT データグループ社、NTT データ社、NTT DATA, Inc.の全社員・協働者が標的型攻撃メールやばらまき型攻撃メールを見分け、正しい対応が取れるかを確認する訓練を、毎年実施しています。

➤ 2022年度にNTTデータ（現NTTデータグループ社・NTTデータ社・NTT DATA, Inc.）で実施した情報セキュリティ教育  
（単位：人）

対象者	実施形態	受講者数	
全社員	情報セキュリティ・個人情報保護教育 （e-ラーニング）	目標	対象者 12,788（100%修了）
		実績	対象者 12,788（100%修了）
各階層	情報セキュリティ講話（座学教育）	人事本部で実施（階層研修プログラムとして組み込み）	
	セキュリティ社内資格者向け教育（e-ラーニング）	対象者に教材をオンライン提供	
協働者	個人情報保護導入教育/ 情報セキュリティ教育（e-ラーニング）	目標	当社システム登録者 47,775（100%修了）
		実績	当社システム登録者 47,775（100%修了）
	情報セキュリティ教育ハンドブック	新規協働者にダウンロード提供	
全社員・協働者	標的型メール対応訓練	全社員・協働者（約5.3万人）に訓練メールを送付し、見分け・初動対応演習を実施	

➤ 2022年度に実施した主なグループ会社の情報セキュリティ教育

（単位：人）

対象者	実施形態	受講者数
国内グループ会社社員・協働者	GSP セキュリティ教育・個人情報保護教育（e-ラーニング）（3言語）	35,637（国内グループ会社 66社）

※上記のほか、海外リージョンのグループ会社向けには各統括会社の配下で情報セキュリティ教育を実施

➤ 認証取得状況（2022年3月31日現在）

認証取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）認証取得 日本国内でNTTデータを含め43社（71社中43社 約60%）</li> <li>ISO/IEC27001 認証取得 欧州、中国、インド等の海外の複数のグループ会社で取得</li> <li>一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）からのプライバシーマークの使用許諾 日本国内でNTTデータを含む40社（71社中43社 約56%）</li> </ul>
------	---

➤ セキュリティ人材

当社ではセキュリティ人材の育成とスキル向上に積極的に取り組み、2023年4月時点で、NTTグループが推進する「セキュリティ人材認定」を有する990名が国内外で活躍しています。

人財レベル		認定者数
セキュリティマスター	業界屈指の実績、発信力を持つ第一人者	2
セキュリティプリンシパル	経営陣にセキュリティ戦略を提言するスペシャリスト	7
セキュリティプロフェッショナル	深い経験と判断力を備えたスペシャリスト	981

人財タイプ
セキュリティマネジメント/セキュリティコンサルティング
セキュリティ運用
セキュリティ開発

## AI ガバナンス

人工知能（AI）は、今後ますます社会に浸透し、人々の行動や意思決定にも影響を与えるようになります。特に昨年から急速に普及をしている生成 AI は、人の能力に迫る精度を持ち、一般ユーザーでも気軽に利用できますが、その利用にあたっては、不正確な回答に基づく誤判断、情報漏えい、他者の権利侵害等、様々なリスクに対処する必要があります。NTT データグループ社では、AI を活用してお客様の業務改革を実現するため、推進と統制の両輪でビジネス拡大に取り組んでいます。

統制の取り組みとして、NTT データグループ社では、AI の研究、開発、運用、利活用等を推進する立場として、AI による差別・人権侵害や偽情報の発信等の問題に代表されるような、「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」を策定しました。

<https://www.nttdata.com/global/ja/news/release/2019/052900/>

その後、2020 年 7 月に「AI 開発プロセス」の策定、AI 案件への適用を開始し、2020 年 10 月には「AI 品質アセスメントサービス」を試行開始するなど、AI ガバナンスに関する取り組みを拡大・継続してきました。

<https://www.nttdata.com/global/ja/news/release/2020/063000/>

加えて、AI に関わるガバナンスの強化を目的として、2021 年 4 月より社外有識者で構成される「AI アドバイザリーボード」を設置し、2023 年度も活動を継続しています。AI 利活用に関する技術動向、法令・規制、市民社会の認識についてアドバイザリーボードメンバーと当社の AI プロジェクトに関わる現場最前線のメンバーが議論をし、その結果を AI ガバナンスの具体的な手段に取り入れています。2022 年度はアドバイザリーボードでいただいた指摘を踏まえ、AI リスクの具体化、AI プロジェクト開始前のリスクチェックの仕組化等、普及展開を進めています。また、AI の不適切な利用によって生じるリスクを実効的にマネジメントし、AI の適正活用を推進するための専門組織として、AI ガバナンス室を 2023 年 4 月 1 日に設置しました。

<https://www.nttdata.com/global/ja/news/release/2023/032301/>

これにより、多様な観点で AI プロジェクトにおける問題発生を抑制するとともに、提供する AI ソリューションの品質／信頼性を向上させることにより、社会とお客様が AI 活用によるベネフィットを最大限に享受し、サステナブルな社会を実現できる環境を整備していきます。

開催頻度	AI に関する幹部層との意見交換：年 1 回 AI に関する実務層（マネージャーレベル）との勉強会：年 2 回 AI に関する案件相談(AI ガバナンス室)：最大年 4 回
構成メンバー (敬称略／五十音順)	座長 ・森川 博之 東京大学 大学院 工学系研究科 教授 メンバー ・石川 冬樹 国立情報学研究所 アーキテクチャ科学研究系 准教授 ・梅津 光弘 梅津総合研究所(株) 代表取締役 ・奈良 由美子 放送大学 教養学部 教授、SOLVE for SDGs プログラム総括補佐 ・西村 友海 九州大学 法学研究院 准教授

※2023 年 6 月現在

## 災害リスクへの対応

### ◆ 基本方針と推進体制

当社は、社会基盤を支える情報システムやサービスを数多く提供しており、災害時にシステムダウンやサービス中断が発生すると、社会や人々の生活に甚大な影響を及ぼします。そのため「災害時 Business Continuity Plan (BCP)」や、社会インフラにかかわるシステム・サービスの「コンティンジェンシー・プラン」の整備と継続的な改善に努めています。

直近では、テレワークでの働き方が主になるなかで大規模震災等があった場合や感染症拡大防止策等の対応等を進めています。

マネジメント推進責任者	社長
マネジメント体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・執行責任者の社長は災害対策の方針及び災害対策施策を決定</li> <li>・運営責任者及び運営責任者補助者のグローバルガバナンス本部長及び災害対策室長は、災害対策に必要なプロセスの確立、実施及び維持を確実にし、本社災害対策本部における災害対策プロセスの計画、実施、評価及び継続的改善を行う</li> <li>・事業本部等においては、主管責任者である責任組織単位の長がその権限及び業務の範囲内で責任を負い、各事業本部等の災害対策本部等における災害対策プロセスの計画、実施、評価及び継続的改善を行う</li> </ul>
計画・体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「災害時 BCP」や「コンティンジェンシー・プラン」を整備</li> <li>・災害リスクの最小化に向けた各種訓練の実施：全社員向けの安否確認訓練や本社災害対策本部の設置等全社レベルの訓練にとどまらず、各組織等が業務に沿った個別訓練を実施</li> </ul>
認証取得 2021年3月末時点実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際規格 ISO22301：2019 による BCMS 認証を取得</li> <li>・データセンタの建物、電力、空調、セキュリティ等のファシリティ保全業務は情報システム運用に重要な基盤業務であることから、全自社ビルにおいて事業継続マネジメントの認証を取得し、大規模地震や広域停電発生時等のインシデントに対応できる体制を整備</li> </ul>

### ◆ 具体的な取り組み

当社は、ITIL (Information Technology Infrastructure Library)・ISO20000 等を参考にした網羅的な観点での点検や、障害発生時の対応ノウハウの展開及びそれらを通じた IT サービスマネージャーの育成等、徹底したシステム障害対策を進めています。災害時において当社及び当社グループの事業を継続させるためには、各組織ができるだけ早く業務復旧に着手し、短時間で目標レベルまで業務を回復させる必要があるため、事業継続計画を定め、教育・訓練及び災害時事業継続計画書の定期的な見直しを実施しています。

## 責任あるサプライチェーンの推進

### ◆ 基本方針

当社は、健全で透明な経営を実践しながら、新しい「しくみ」や「価値」の創造によって、お客様や社会の発展に寄与し、自ら成長するとともに豊かで調和のとれた安全・安心な社会の実現に貢献することを、企業として果たすべき使命・責任と考え、調達活動においてもその責任を全うし、社会へ貢献していくために、調達に関する基本方針を定めています。

#### 調達に関する基本方針

1. 広く国内外のサプライヤの皆様に対し、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、人権・環境・安全等を重視した調達を行うことで、持続可能な社会の実現に貢献します。

<https://www.nttdata.com/global/ja/about-us/proc/procurement/>

#### 「調達に関する基本方針」の浸透

NTT データグループ社は、購買取引に関する基本的事項を定めた「調達に関する基本方針」を Web サイト上に公開しています。また、購買取引を適正に実施する手続き方法等の社内規程や、お客様やサプライヤとの取引・契約に関して遵守すべき法令やルール、行動指針等をまとめた「公正取引規程」を設けて、公正な取引の徹底及び浸透を図っています。

### ◆ 具体的な取り組み

#### ガイドラインの策定と浸透

HQ

ND

海外G

当社は、サプライチェーン全体におけるサステナビリティ・ESG 関連の取り組みを推進するため、サプライヤの皆様にご遵守いただきたい事項を明確化したサプライヤ行動規範を 2022 年 10 月に改訂し、「NTT データグループ サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を制定しました。これは、これまでの「NTT データグループ サプライチェーン CSR 推進ガイドライン」を再構成したものです。本ガイドラインは、海外グループ会社を含めた全社へ展開しています。

本ガイドラインをもとに、サステナビリティに関する 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、事業継続計画の策定）で遵守すべき項目についてサプライヤの皆様にご周知するとともに、当社の施策への理解を促進していただくための働きかけを継続的に行ってまいります。

<https://www.nttdata.com/global/ja/about-us/proc/procurement/>

本ガイドラインについて、既存取引関係のあるサプライヤに対しては同意書の取得や取引契約書への条件追加、新規に取引を開始するサプライヤに対しては取引前提条件としての同意取得、等の対応により遵守要請をおこなっています。特にビジネスパートナー（BP）会社\*については、2022 年度末時点で全 44 社のうち 41 社から同意書を取得しています。

また取引契約書については、NTT データグループ社、NTT データ社及び国内グループ会社共通の契約書雛形に本ガイドラインの遵守要請を盛り込んだほか、海外グループ会社においても地域の特性や商慣習に合った形で、同様に取引契約書でのガイドライン遵守要請を実施しています。

\* NTT データグループ社では、お客様への品質保証活動を共同して推進するため、将来にわたり当社の事業展開への継続的な協力が期待できる日本国内の委託先をビジネスパートナーとして選定しています。

#### サプライヤに対する調査等の実施

HQ

ND

サプライヤに対し、NTT グループ共同でのアンケート調査や、フランスの評価機関である EcoVadis 社によるサステナビリティ調査等 Self-Assessment Questionnaire (SAQ) によるアセスメントを実施し、サプライヤのサステナビリティリスクを評価しています。まずは国内における調達額上位サプライヤから取り組みをはじめ、2022 年度は調達額のうち 66.1%を占めるサプライヤから回答をいただきました。調査の結果、サステナビリティに関する取り組みが不十分と判断された項目については、後述の実地調査等を通じサプライヤとともに改善策の検討を行っています。

**サステナビリティ取り組みの強化**

HQ

ND

IT業界ではサステナビリティへの取り組みが十分に成熟しておらず、評価機関による調査等への対応がすぐにはできないサプライヤも存在するため、そうしたサプライヤに対するサステナビリティリスクアセスメント支援を目的として、当社独自のSelf-Assessment Questionnaire (SAQ)を開始する予定です。2023年度はEcoVadis社によるサステナビリティ調査と合わせて約200社のサプライヤからご回答いただくことを目標としています。また、実地調査の実施対象を拡大していくとともに、サプライヤの状況に応じた課題の解消や協働についても強化していく予定です。

当社では、これらの取り組みにより、サプライチェーンにおけるリスクを可視化し、その改善を実施することで、持続可能な社会の実現に向けたサプライチェーンの構築・維持に努めていきます。

**モニタリングの実施**

HQ

ND

重要サプライヤに対するサステナビリティリスクのモニタリングとして、企業訪問等の直接対話による実地調査を実施しています。実地調査では、サプライヤとの対話を通じてサステナビリティに関するマネジメントシステムの構築を要請するとともに、Self-Assessment Questionnaire (SAQ)によって検出されたリスク項目を確認することを目的としています。2022年度はNTTグループにおける調達額上位のサプライヤ約40社に対して、NTTグループ共同で実地調査を実施した結果、人権をはじめとした顕著なサステナビリティリスクは発見されませんでした。

また実地調査では、同時に各サプライヤの取り組み状況の確認や課題としている事項の把握、ガイドラインの浸透を図っています。

**サプライヤとのコミュニケーション**

HQ

ND

国内G

2023年度はBP会社を中心とした重要なサプライヤを対象に、サステナビリティの取り組みに関する交流会を開催し、環境や人権をはじめとしたサプライチェーン全体におけるサステナビリティに対する意識向上と、取り組みの推進を図る予定です。

また、サプライヤからの相談・申告を受ける、NTTデータグループ社、NTTデータ社及び国内グループ会社共通の内部通報制度を設置しており、当窓口に通報したことを理由とした不利益な取り扱いを行わないことを「グループ内部通報ポリシー」に定めています。

【参照ページ】「内部通報制度」

## コンプライアンスの徹底

### ◆ 基本方針と推進体制

当社では、法令違反等のコンプライアンスリスクの低減・未然防止のため、コンプライアンスリスクをグローバル全体で見えていく重要リスクとして設定し、全社的な対策の実施とモニタリングを実施しています。また、コンプライアンスリスクについて、抑止し、探知し、対応するためのコンプライアンスプログラムをグローバルで構築し、同プログラムを継続的に評価・改善することにより、コンプライアンス強化に努めています。具体的には、リスク抑止の仕組みとしてグループの役員及び社員が遵守すべき「NTT DATA 行動規範」を制定して日々の活動における規範を明確化し、行動規範に沿って、必要な規程類を整備し、研修等の教育啓発を行っています。また、リスク探知の仕組みとして内部通報制度を導入して社員からの通報を促す仕組み等をグローバルで整備しています。リスクが顕在化した際には、影響最小化に向けた対応、再発防止に向けたプログラムの改善等の対応を行っています。

### ◆ 具体的な取り組み

#### NTT DATA 行動規範

当社は、企業倫理・コンプライアンス意識の醸成及び昨今の経営環境の変化に対応することを目的とし、当社社員一人ひとりの日々の活動における基本的な規範として「NTT DATA 行動規範」を制定しています。

[NTT DATA 行動規範](#)

#### コンプライアンスリスクアセスメントの実施

当社は、コンプライアンス体制の定着状況の検証や意識向上を目的に、コンプライアンス・アセスメントを全海外グループ会社に実施しています。

このコンプライアンス・アセスメントは、贈収賄等に関する設問に回答する形式で実施され、そのうち、リスクが高いと見込まれるグループ会社に対しては個別インタビューを実施し、より詳細な統制状況を把握し、次年度のコンプライアンスプログラム強化へとつなげています。

#### 役員・社員を対象にした理解浸透の取り組み

当社は、国内グループ会社社員約 43,000 人・海外グループ会社社員約 159,000 人を対象としたコンプライアンス研修（e-ラーニング等）を実施しているほか、昇格の節目に受講する階層別研修のプログラムとして企業倫理の講義を組み込むなど、組織やグループ会社のビジネス特性に応じたコンプライアンス関連の研修を実施し、社員のコンプライアンス意識の着実な向上に努めています。

また、事業活動のグローバル化を踏まえ、国際社会における汚職・贈賄の規制強化に対する意識の向上や、競争法法規等の法改正を踏まえた委託契約の注意喚起等も加え、教育の充実を図っています。更に、「NTT DATA 行動規範」の更なる理解浸透を目的に、日常の業務における判断に迷いや事例等を解説した「身近なケースに学ぶコンプライアンス NTT データグループ 倫理ガイド」も作成し、社員へ周知するとともに、社内ホームページに掲載し、いつでも参照・活用できるようにしています。

#### ➤ 2022 年度の主なコンプライアンス関連研修

(単位：人 (%) )

研修名	受講者数
コンプライアンス研修	国内社員 約 42,000 (99.7)
コンプライアンス研修	海外社員 約 159,000 (98.7)
階層別集合研修（講話：企業倫理とリスクマネジメント）	約 3,300 (96.6)

### 内部通報制度

当社では、法令・企業倫理等の違反行為を早期に発見し、速やかに是正することで健全な経営を維持するため、社員・協働者等、当社グループで働くすべての人や取引先から相談・申告を受ける内部通報制度を設け、下記のとおり運用しています。当窓口に通報したことを理由に通報者に対して不利益な取り扱いを行わないことを「NTT データグループ内部通報ポリシー」において規定しています。

### 内部通報制度の運用

- ・ 本社及びすべての海外統括会社ごとに、「NTT データグループ内部通報ポリシー」に準拠した内部通報窓口・制度を整備・運用
- ・ 通報者は、各統括会社単位に設置された窓口、もしくは本社の通報窓口に通報することが可能
- ・ 内部通報への対応は各社 CRO（Chief Risk Officer）の責任の下で行われ、法令や「NTT DATA 行動規範」及び各種規定への違反が認められた場合は、グループ各社が定める懲戒規程等に基づき減給や出勤停止等の懲戒処分の他、状況に応じて査定（評価）や人事異動に反映



➤ 本社通報窓口への通報件数とその内訳

2022年度の通報件数は147件であり、2件の懲戒処分を行いました。

(単位：件)

	2020年度			2021年度			2022年度		
	通報件数	懲戒 処分 件数		通報件数	懲戒 処分 件数		通報件数	懲戒 処分 件数	
		厳重 注意 件数	懲戒 処分 件数		厳重 注意 件数	懲戒 処分 件数		厳重 注意 件数	
全体通報件数	78	2	34	100	1	42	147	2	35
ハラスメント通報件数	54	1	22	78	0	36	109	2	35
コンプライアンス違反	23	1	22	36	0	36	37	2	35
社内ルール違反	23	1	22	36	0	36	37	2	35
法令違反 【人権侵害等】	0	0	0	0	0	0	0	0	0
違反なし	31	-	-	42	-	-	72	-	-
不適切な業務処理通報件数	17	1	7	14	1	5	22	0	0
コンプライアンス違反	8	1	7	6	1	5	0	0	0
社内ルール違反	8	1	7	6	1	5	0	0	0
法令違反【贈収賄、不正会計、偽装請負等】	0	0	0	0	0	0	0	0	0
違反なし	9	-	-	8	-	-	22	-	-
会社経費の私的使用通報件数	2	0	1	2	0	0	8	0	0
コンプライアンス違反	1	0	1	0	0	0	0	0	0
社内ルール違反	1	0	1	0	0	0	0	0	0
法令違反	0	0	0	0	0	0	0	0	0
違反なし	1	-	-	2	-	-	8	-	-
その他 通報件数	5	0	4	6	0	1	8	0	0
コンプライアンス違反	4	0	4	1	0	1	0	0	0
社内ルール違反	1	0	1	1	0	1	0	0	0
法令違反	3	0	3	0	0	0	0	0	0
違反なし	1	-	-	5	-	-	8	-	-

## 倫理的で責任ある活動の推進

当社は、「NTT DATA 行動規範」に基づき、事業において参照すべき倫理やコンプライアンスについての考え方を示しています。

### ◆ 税の透明性

#### 税務に関する基本方針

当社では、海外グループ会社も含めたグループ全体で税務に関連する法規制等を遵守し、グループ会社の多国籍化や国際取引の増加によるグローバルな観点での税務リスクへの適切な対応及び管理の重要性の高まりに応じていくため、税務実務に関する基本指針を定めています。基本指針は地域統括会社等を含む国内外グループ会社への展開を図ることにより、グループ全体への税務コンプライアンスの維持向上や税負担の適正化をめざしています。

#### 社員への浸透

実務においては、社内規程を整備し社員に対して適切な税務処理に関する指導を行っています。当社（連結子会社）に対しては税務に関する基本指針を定め、社員の教育、指導及び業務改善により、法令遵守の徹底と税務リスクの低減に努めています。

#### 税務当局との関係

適時適切な情報提供や財務処理に関する照会等を通じて、税務当局との信頼関係を築いています。問題点の指摘等を受けた場合には、税務当局の措置・見解に対する異議申し立て・訴訟等を行う場合を除き、直ちに問題点の原因を解明し、適切な是正及び改善措置を講じて再発を防止しています。

#### ➤ 収益額（2021年度）

(単位：億円)

収益額	約33,712	
	日本	20,310
	アメリカ	4,832
	スペイン	2,042
	ドイツ	1,224
	イタリア	761
	インド	715
	イギリス	655
	その他の国	3,191

#### ➤ 税引前利益額（2021年度）

(単位：億円)

税引前利益額	約3,081	
	日本	2,742
	アメリカ	54
	その他の国	285

➤ 発生税額（2021年度）

（単位：億円）

発生税額	約1,288	
	日本	1,138
	インド	31
	その他の国	119

➤ 納付税額（2021年度）

（単位：億円）

納付税額	約1,141	
	日本	1,007
	インド	25
	その他の国	109

上記金額については、日本税務当局へ提出した「国別報告事項」に基づくものであり、連結財務諸表との直接的な関連はありません。

◆ 贈収賄・腐敗防止の禁止

当社では、腐敗防止に関して「NTT DATA 行動規範」に基づき対応するとともに、各国法令の遵守を徹底しています。2022年度における汚職と贈賄の事例や係争案件は確認されていません。

◆ 政治政策への対応

国内では政治献金に関して「NTT DATA 行動規範」に基づき対応するとともに、政治資金規正法の遵守を徹底しています。2022年度の国内の政治献金額は、750万円でした。

◆ 不正競争防止への対応

当社では、反トラスト/反競争的慣行に関して「NTT DATA 行動規範」に基づき対応するとともに、各国法令の遵守を徹底しています。国内においては社内規程として「公正取引規程」を制定し社内への浸透を図るとともに、海外においても現地法令に基づく取り組みを行っており、2022年度は国内、海外いずれも違反事例や係争案件は確認されていません。

◆ 適切なコーポレートブランディングへの対応

当社では、グローバルな事業展開にあたり、各国・各地域における適切なコーポレートブランドの認知をめざして活動を進め、各国・各地域の法令を遵守した宣伝・広告活動を進めています。2022年度において、違反事例や係争案件は確認されていません。

## 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

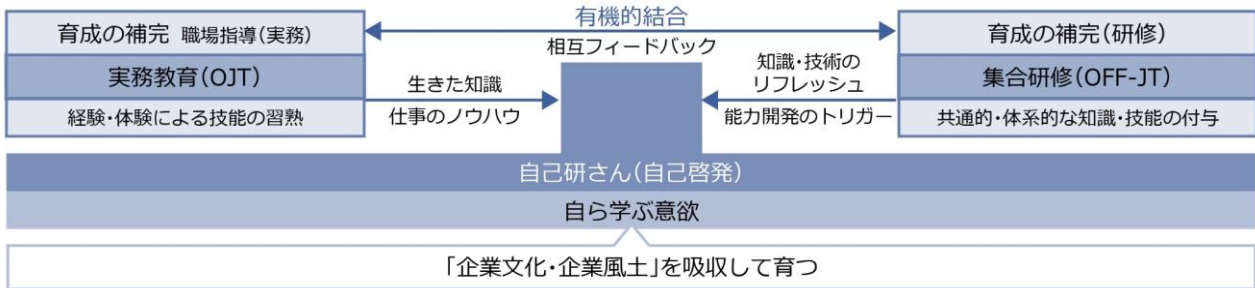
ND

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

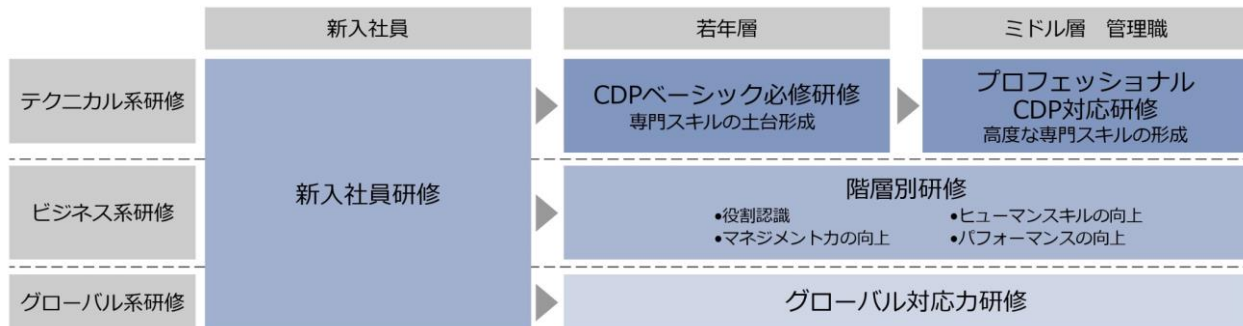
ND

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



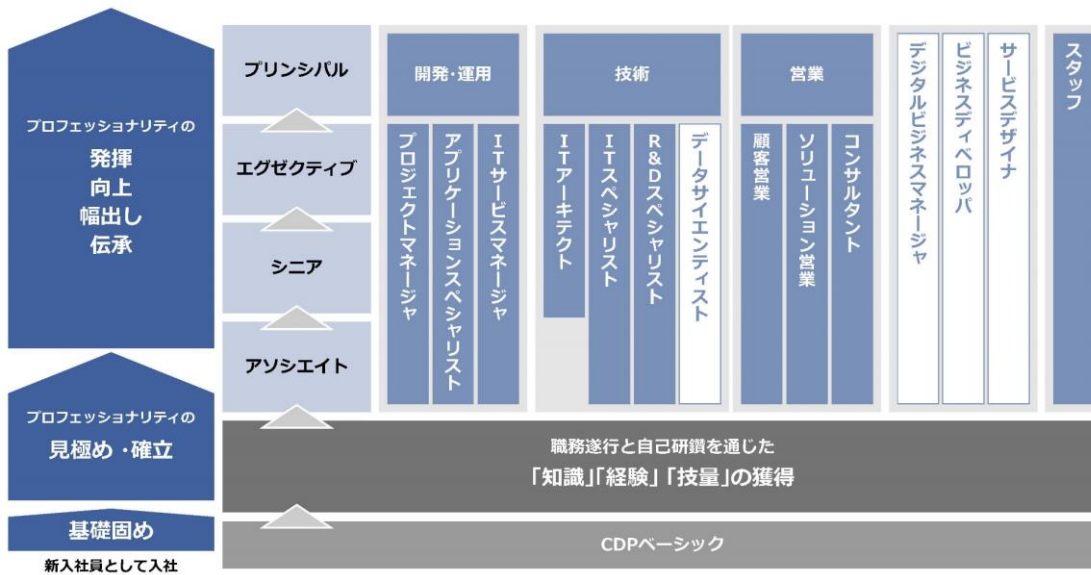
◆ プロフェッショナル CDP による人財育成の仕組み

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。

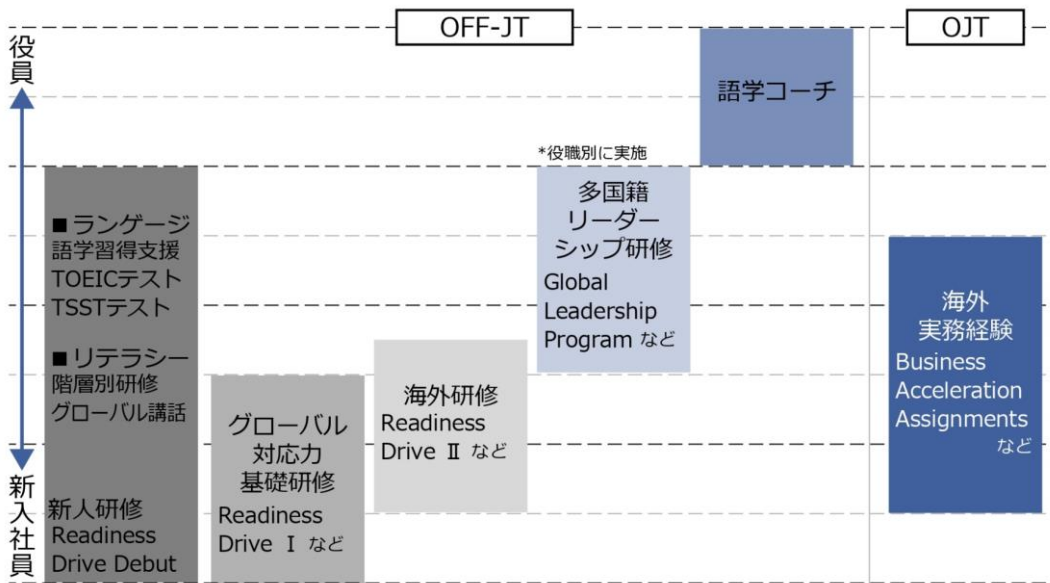
グローバルに活躍できる幹部人財の育成として、全世界のグループ会社間で、次世代を担う経営層を育成するための GLP（Global Leadership Program）を 2009 年から実施しています。GLP では、グローバル/ローカル両面の戦略に対する課題を検討し、その両面から One NTT DATA を実現するためには何が必要か、何をすべきかを自分ごととして考えることを目的としており、このようなグローバルのプログラムから輩出された卒業生は 900 人を超えました。（2022 年度の GLP 新規修了者は 31 名）。

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」

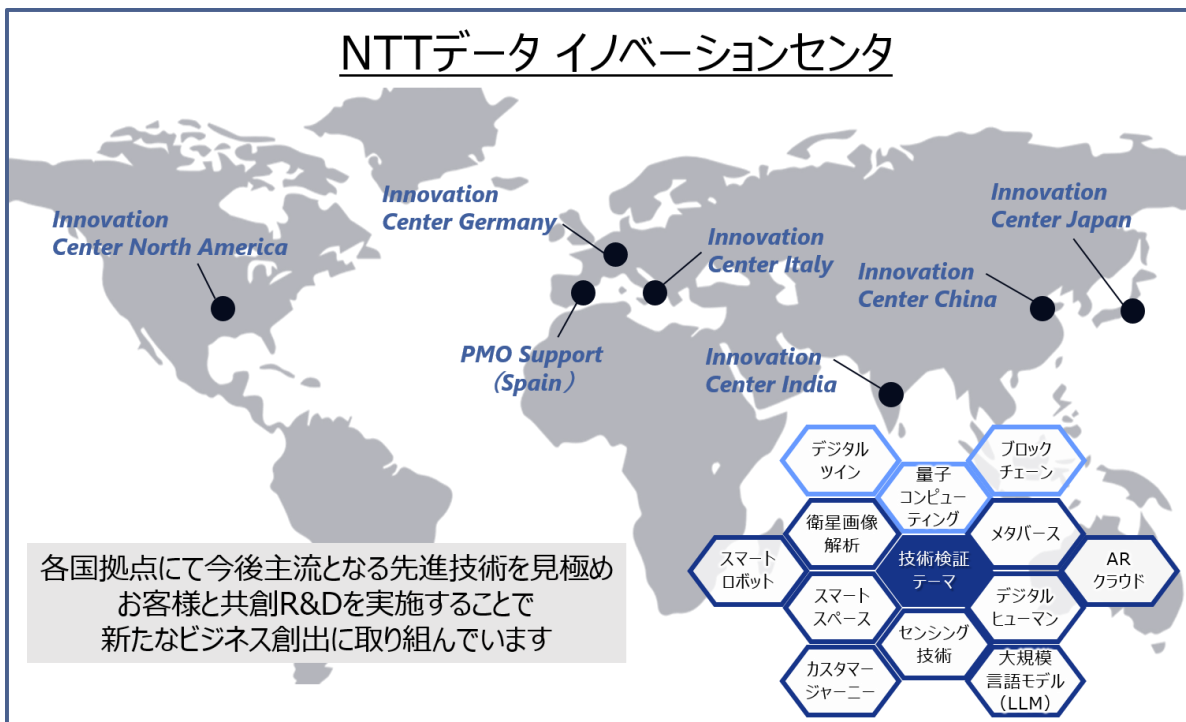
➤ グローバル人材の育成フレーム



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

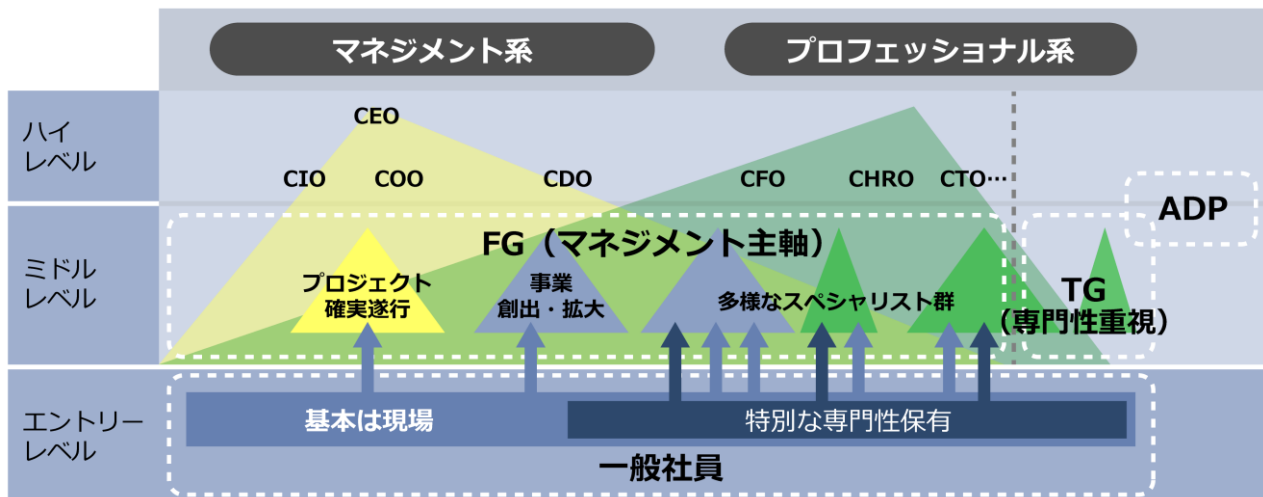
ND

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

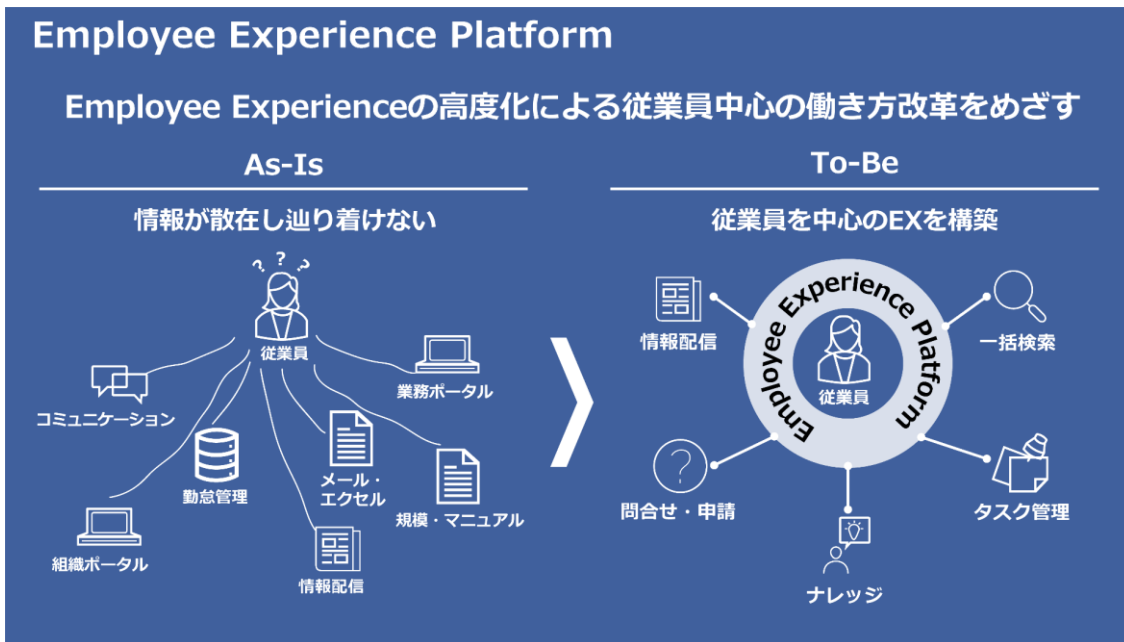
それぞれが望ましいワークシーンを議論し、業務目的に応じた制度、働き方の選択が可能となっており、2022年度のリモートワーク率は71%となっています。

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

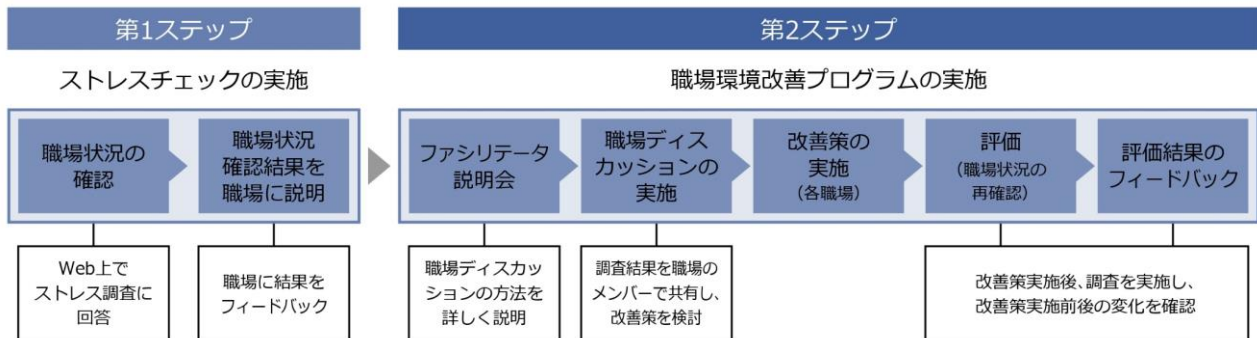
### 長時間労働者への面接実施

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。

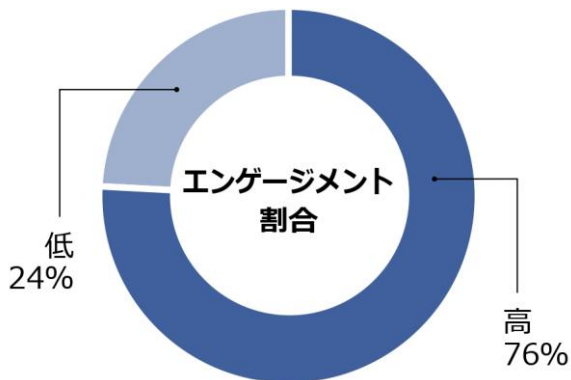
### ◆ 社員エンゲージメントの向上

「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」