

Contents

071 労働慣行(人財マネジメント)

075 ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ESG重要課題

079 働き方変革の推進 ESG重要課題

082 労働安全衛生(健康経営の推進)

085 人財開発

087 IT人財の確保・育成 ESG重要課題

088 人権の尊重

091 イノベーションマネジメント

097 社会貢献活動

098 IT教育の推進 ESG重要課題

social

労働慣行（人財マネジメント）

NTTデータグループは、多様な人財の活躍を推進するとともに、社員が安心して力を発揮できる労働環境や、成長を実感できる組織風土づくりを通じ、グローバルでの競争力を高めています。

◆ 基本方針と推進体制

◆ 基本方針

NTTデータグループは、多様化する社会ニーズに対応し持続的に成長するために「ダイバーシティ＆インクルージョン」をグローバル競争に勝ち抜くための経営戦略のひとつとして捉え、「多様な人財活躍」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。能力に応じた待遇体系や透明性のある人事評価等、各種制度の充実のみならず、社員一人ひとりがいきいきと働き、個々の能力を最大限発揮するために、ワーク・ライフ・バランスを推進することで、高い価値を生み出す組織づくりをグループ一体で推進しています。

また、NTTデータ全社員とグループ会社社員を対象にした「エンゲージメントサーベイ“One Voice”」を行い、その分析結果を研修や職場で共有・課題解決案の検討をすることで、働きがいのある職場づくりや、社員一人ひとりの持続的成長を促す組織風土の醸成に活かしています。

◆ 推進体制

事業フィールドのグローバル化や新しいITサービスへの要求が高まっている事業環境の中、NTTデータグループでは、より多様な視点・能力をグループ内に確保することが重要と考え、多様性を尊重した公平・公正な採用・雇用活動に努めています。新卒採用や経験者採用、障がい者雇用や定年退職者の再雇用等を引き続き推進し、多様な価値観を持つ社員がともに働き、時代に変化に対応した、NTTデータならではの価値を生み出すことをめざしています。

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。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、また経験者採用等の新たな人財の雇用については、Webサイト等も活用しながら多様な採用ルートを設けています。また、近年特に、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中で、NTTデータ本社では、毎年数カ国の外国籍社員を採用することで、海外事業の強化を図っています。

今後も、NTTデータではグループビジョンである「Trusted Global Innovator」の実現のため幅広い採用活動を展開していきます。

◆ 活動実績

◆ 卓越した専門性を有した人財の採用強化

先進技術を活用して、コスト削減、業務の効率化や新しいビジネスの創造を図る、デジタルトランスフォーメーションへの取り組みが進んでいます。NTTデータグループとして、お客様のデジタルトランスフォーメーションをより早く確実に実現するために、先進技術領域等で卓越した専門性を有する「突出した人財」を、市場価値に応じた報酬でタイムリーに必要に応じて採用するAdvanced Professional制度（ADP制度）を2018年12月に導入しました。

◆ 多様なスペシャリスト人財の成長支援

お客様のデジタルトランスフォーメーションの早期の実現に向けては、社員一人ひとりが自己変革を行い、チームとしての成果につなげるマネジメント人財と高い専門性を持つスペシャリスト人財の双方が活躍することにより、組織力を向上させ、顧客への価値創造の最大化に継続的に努めていくことが重要となります。このため、多様なスペシャリスト人財の成長支援を行うとともに適正に待遇することで、そのパフォーマンスを最大限に発揮させることを目的としてTechnical Grade制度（TG制度）を2019年10月に導入しました。

◆ 人事マネジメント制度

NTT データは、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。社員それが期待される「ビジョンの実践」と「プロフェッショナリティの向上」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。

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財と判断した場合は、正社員として採用しています。

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、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。

◆ グローバルにおける多様な人財の獲得と定着化

NTT データでは人財こそが事業の貴重な資産であると考えています。

特に労働流動性の高い海外市場においては、経験者採用や M&A による人財獲得時の早期定着、社員のリテンションに積極的に取り組んでいます。

経験者採用者には都度各地でオンボーディングセッションを実施、Values Week ワークショップや NTT DATA Award 等の取り組みを通じて、単一組織の域を超えて、世界中の全社員が等しく多様に交流できる機会を提供しています。

また、M&A 時には幹部が必ず主要事務所へ訪問しタウンホールミーティングを開催、早い段階で社員の不安を解消し、より良い職場づくりを推進しています。

昨今のような見通しが立たない社会環境下において、メンタルチェックを行い適宜オンラインでの研修や相談対応を行うなどの働きかけも行っています。

➤ 社員関連データ（各年度 3 月 31 日現在）

(単位：人)

	2017 年度		2018 年度			2019 年度		
	単体	国内 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	11,263	25,381	11,310	26,420	86,154	11,515	27,257	94,424
男性	9,017	19,459	8,935	20,467	59,341	9,032	20,843	64,219
	2,246	5,922	2,375	5,953	26,813	2,483	6,414	30,205
管理職者数	2,477	4,550	2,539	4,626	17,643	2,581	4,782	18,930
男性 (割合 %)	2,331 (94.1)	4,272 (93.9)	2,375 (93.5)	4,324 (93.5)	13,675 (77.5)	2,406 (93.2)	4,450 (93.1)	14,518 (76.7)
	146 (5.9)	278 (6.1)	164 (6.5)	302 (6.5)	3,968 (22.5)	175 (6.8)	332 (6.9)	4,412 (23.3)

➤ 平均年齢等社員データ：単体（各年度3月31日現在）

	2017年度	2018年度	2019年度
平均年齢（歳）	38.4	38.7	38.9
男性（歳）	39.5	39.9	40.1
女性（歳）	33.8	34.1	34.3
平均勤続年数（年）	14.7	14.9	15.0
男性（年）	15.7	15.9	16.1
女性（年）	10.7	10.9	11.0
離職者数（人）	342	417	452
男性離職者数（人）（割合%）	286(3.1)	367(4.0)	377(4.1)
女性離職者数（人）（割合%）	56(2.5)	50(2.1)	75(3.0)
新規管理職登用人数（人）	188	195	205
男性	167	172	184
女性	21	23	21

*離職者数には定年退職者を含みます。

➤ 年代別従業員数：単体（2019年3月31日現在）

	(単位：人)		
	全数	男性	女性
30歳未満	2,141	1,338	803
30-39歳	4,094	2,998	1,096
40-49歳	3,371	2,981	390
50-59歳	1,908	1,714	194
60歳以上	1	1	0
計	11,515	9,032	2,483

➤ 役職別管理職者数：単体（2019年3月31日現在）

	(単位：人)		
	全数	男性	女性
部長相当職以上	587	561	26
課長相当者数	1,994	1,845	194

➤ ダイバーシティ指標

	(単位：%)	
		2019年度
全従業員のうち女性の割合	連結	29.4
管理職に占める女性の割合	連結	17.3
初級管理職に占める女性の割合	単体	12.9
経営幹部に占める女性の割合	単体	13.3
全女性管理職に占めるプロフィットセンター部門の女性管理職の割合 (スタッフ部門は除く)	単体	87.3

➤ 採用社員数、再雇用制度利用者数：単体

(単位：人)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
新卒採用者数	378	385	418	435	471
男性	247	245	266	278	309
女性	131	140	152	157	162
経験者採用数	15	26	96	199	—
男性	12	20	77	160	—
女性	3	6	19	39	—
障がい者雇用数 <input checked="" type="checkbox"/>	280	287	314	318	312
(割合%)	(2.27)	(2.32)	(2.51)	(2.49)	(2.41)
再雇用制度の利用者数	105	102	95	110	106
(利用割合%)	(78.26)	(77.42)	(64.71)	(80.3)	(56.7)
新規雇用	18	24	22	49	17
継続雇用	87	78	73	61	89

*1 新卒採用者数、再雇用制度の利用者数は、各年度 4 月 1 日現在（ただし、2019 年度は期中の新卒採用社員も含む）

*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	300,070	251,520	222,020	192,220

➤ 従業員平均年間給与

(単位：円)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
従業員全体	8,124,000	8,207,000	8,280,000	8,338,000

ダイバーシティ & インクルージョンの推進

基本方針と推進体制

NTT データグループでは、グループビジョンである「Trusted Global Innovator」の3本柱のひとつとして、“働く一人ひとりの多様性を尊重することにより創造力を高めていくこと”を掲げ、「ダイバーシティ & インクルージョン」を推進しています。

活動実績

2008年より人事統括役員をトップとしたダイバーシティ推進室を設立し、「ダイバーシティ & インクルージョン」を推進しています。2012年度からは、特に「女性活躍推進」と「働き方変革による総労働時間の適正化」に注力し、社員一人ひとりが活躍できる職場環境の実現をめざしています。

また、世界各国のリーダーが集結する「NTT DATA Global Conference」においては、定期的に女性活躍等のダイバーシティ & インクルージョンをテーマとしたセッションを開催しています。

◆ 女性のエンパワーメント原則（WEPS）と CATALYST の取り組み

2019年3月に「女性のエンパワーメント原則（WEPS）」に署名し、加えて女性のキャリア推進とビジネスの発展をグローバルにリードする CATALYST のグローバルサポーターに加盟しました。このため情報収集やネットワーキングがグローバル及び各国で容易となることから、その知見をグループ全体で活用することにより、グローバル全体でさらにダイバーシティ推進を行うことが可能となりました。

◆ 外部評価

様々な取り組みが第三者から評価され、2017年9月より継続して厚生労働省から女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業認定において最上位である3段階目に認定されているほか、優良な子育てサポート企業として2019年11月に「プラチナくるみん」の認定を受けています。経済産業省・東京証券取引所から、女性活躍推進に優れた上場企業として経済産業省から評価され、2020年3月に令和元年度「なでしこ銘柄」に選定されています。また全社的かつ継続的にダイバーシティ経営に取り組んでいる企業として評価され、2018年3月に「100選プライム」を受賞しています。そして（株）日本経済新聞社が働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する「第3回日経スマートワーク経営」調査において、2019年11月に5つ星を獲得しています。さらに、2019年10月、LGBT等の性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体 work with Pride が策定した「PRIDE 指標 2019」において、LGBT等の性的マイノリティが働きやすい職場づくり等の取り組みが評価され、2017年から3年連続ゴールドを受賞しています。



多様な人財活躍

NTT データでは、性別・国籍・年齢・障がいの有無・雇用形態・文化や慣習・ライフスタイル・価値観・性的指向・性自認等を問わず、多様な人財がその能力を最大限に発揮し、活躍し続ける環境づくりに積極的に取り組んでいます。

◆ 女性活躍推進における目標

NTT データ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的かつ確実に、目標達成に向けて取り組み、2020 年にすべての目標を達成しました。

▶ 女性活躍推進における目標（単体）

計画期間	2016 年 4 月 1 日～2021 年 3 月 31 日
当社の課題	<ol style="list-style-type: none"> 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 総労働時間の適正化 経営層、管理職層、管理職候補の母集団となる課長代理層における女性の割合がそれぞれ低い
定量的目標	<p>目標 1 女性採用比率 30%超を 2020 年度末まで継続してめざす ▶ 直近約 10 年間は 30%超を維持し、目標達成。</p> <p>目標 2 2018 年度末までに総労働時間社員一人当たり平均 1,890 時間/年をめざす ▶ 2013 年から取り組み、2018 年度平均 1,889.6 時間/年まで削減し目標達成。2019 年度は 1876 時間。</p> <p>目標 3 2020 年度末までに女性管理職数 200 人以上をめざす ▶ 2020 年 4 月 1 日現在 200 人（在籍管理職のうち目標 4 の社員は除く）となり、目標達成。</p> <p>目標 4 2020 年度末までに女性経営幹部数（役員、組織長等）10 人以上をめざす ▶ 2020 年 7 月 1 日現在 12 人となり、目標達成。</p>

◆ 女性活躍推進に関する取り組み

ダイバーシティ & インクルージョンの推進では、大きな施策の 1 つとして「女性活躍推進」に取り組んでいます。女性社員の採用比率や女性管理職者数の目標達成に向けてキャリア形成支援研修や管理職に対するダイバーシティ・マネジメント研修等、様々な取り組みを実施しています。

■女性活躍推進の主な取り組み

- ・社内ホームページにおける経営幹部のメッセージ発信
- ・経営幹部がダイバーシティに関する自身の考えを語るフォーラム開催
- ・管理職を対象としたダイバーシティ・マネジメント研修
- ・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
- ・女性管理職の自主活動「NTT データ Women's Initiative」
- ・「女性活躍推進サイト」での多様な女性管理職のプロファイルやキャリアの紹介
- ・女性のエンパワーメント原則（WEPS）と CATALYST の取り組み

■Women's Initiative

各国のリーダーが集結する「NTT DATA Global Conference」等で女性活躍をテーマとしたセッション等を通じ、グループ全体でダイバーシティ & インクルージョンを推進しています。

◆ LGBTQ 等性的マイノリティに関する取り組み

NTT データでは、多様な人財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 300 人を超えるました。2018 年度からは配偶者及びその家族にかかる制度全般で、同性パートナー等にも適用を拡大しています。また、2019 年 4 月には、NTT グループの一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 2019」にも参加しました。

◆ 障がい者雇用の促進

NTT データは、障がいのある社員が能力を存分に発揮できるよう、2008 年 7 月に設立した特例子会社「NTT データだいち」を通じて、障がいのある方々の様々な就労機会の創出に努めています。

NTT データだいちでは、設立当初から手掛けてきた業務に加え、2012 年度からは Web アクセシビリティ診断業務、2015 年度からは社内における資料配達や申請書の審査・承認、2016 年度からはコンビニエンスストアのバックヤード業務、2018 年度からは豊洲センタービルに設置の飲料自動販売機の運用・管理業務等を新たに実施しています。また、それぞれの業務の拡大により、障がい者の職業能力開発校と連携した採用活動を継続的に行っています。

➤ NTT データだいちの活動内容

IT サービス事業	オフィス事業
<ul style="list-style-type: none"> ・ NTT データ及びグループ会社の社内/ 社外向け Web サイトのメンテナンス、リニューアル ・ 障がい者向けの Web 制作のベーシックスキル研修 ・ Web アクセシビリティ診断業務 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 代表電話受付対応 ・ 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 カード作成 ・ オフィス清掃、植栽メンテナンス ・ 印刷（名刺、研修テキスト等） ・ 社内の書類配達 ・ 申請書の審査・承認 ・ コンビニエンスストアのバックヤード業務 ・ ビル内設置飲料自動販売機の運用・管理業務

◆ 定年退職者の再雇用の促進

NTT データグループは、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」や「キャリアスタッフ制度」を導入し、最長 65 歳までいきいきと働き続けられる環境を整備しています。「マイスター制度」は、定年退職時までに培った職務経験、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・サポート等を行うことにより一定の成果・業績を上げることが期待されるもので、フルタイム勤務、月給制の勤務体系となっています。「キャリアスタッフ制度」は、定型的な業務をベースにしつつ、フルタイム勤務のほか、ショートタイム勤務や週 4 日・週 3 日勤務等、希望に応じて多様な働き方が選択可能な時給制の勤務体系となっています。

ライフプラン研修の実施

NTT データでは社員の生涯設計をトータルに支援するため、それぞれの年齢階層に合った研修を実施し、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いきます。

➤ 主な研修内容と 2019 年度の実績

対象	研修内容	2019 年度実績
全社員	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険制度と税金について ・財形制度と金融知識について ・人生の転換期（結婚・出産・持家取得）について ・メタボリックシンドロームとセルフケアについて ・公的年金制度と企業年金制度について ・保険・住宅費の見直しと貯蓄・資産運用について ・公的年金制度と企業年金制度について ・保険・住宅費の見直しと貯蓄・資産運用について ・介護・相続について 	2018 年度より Web 化
退職時	<ul style="list-style-type: none"> ・退職金・企業年金・公的年金の制度説明 ・退職後の働き方（社内制度）の説明 ・マネープランについて 	4 回実施、117 人参加

◆ キャリア継続支援

NTT データは、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、休職制度・短時間勤務の充実や社員の理解促進、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

◆ 育児・介護制度の充実

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、次世代育成支援対策推進法に基づき厚生労働省が認定する次世代認定マーク「くるみん」を2008年に初めて取得しました。その後も継続して認定を受けており、2019年11月により高い水準の取り組みを行った企業を評価する「プラチナくるみん」を取得しました。

また、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」に入加入し、社員の介護への直接支援を行っています。年に4回開催している介護セミナーにおいても本取り組みを紹介し、全社員を対象としたオンラインでのライフプラン研修でも仕事と介護について取り上げるなど、両立に向けた組織風土の醸成に取り組んでいるほか、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。

◆ 企業内託児所「エッグガーデン」

NTT データは、社員有志による発案をきっかけに、2011年12月、社員対象の企業内託児所「エッグガーデン」を豊洲センタービルアネックス1階に開設しました。社員が安心して出産・休職し、計画通り早期に復職できる環境を整えることで、社員のキャリア継続を支えています。

2019年度は月極保育利用者が延べ7人、一時保育登録者が累計で98人となりました。今後も「エッグガーデン」の利用促進に取り組んでいきます。

➤ 各種制度一覧（単体）

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ヶ月前 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休職 最長1年6ヶ月まで取得可能
<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

➤ 育児・介護制度利用者数（単体）

(単位:人)

	2016年度		2017年度		2018年度		2019年度	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
育児休職	160	20	172	19	173	45	152	63
育児のための短時間勤務	278	7	310	5	308	11	337	9
介護休職	4	4	5	6	6	2	3	2
介護のための短時間勤務	0	1	0	19	0	2	0	2

➤ 育児・介護休職からの復職率・定着率（単体）

(単位:%)

	2016年度		2017年度		2018年度		2019年度	
	復職率	定着率	復職率	定着率	復職率	定着率	復職率	定着率
育児休職	98.2	98.8	97.3	97.8	100.0	96.6	98.8	—
介護休職	100	100	88.9	87.5	100.0	75.0	100.0	—

働き方変革の推進

基本方針と推進体制

NTT データは、2005 年にグループビジョンとして「Global IT Innovator」を掲げ、お客様へ IT を通じて変革をもたらす企業になることをめざし、ワークスタイルイノベーションに取り組んできました。2018 年度から掲げているグループビジョン「Trusted Global Innovator」でも、引き続きお客様も含めた働き方について「変革」をキーワードに取り組んでいます。

働き方変革は、単純な労働時間の削減だけが目的ではありません。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、一人ひとりが成長し、継続的に活躍し続け、その結果として強い競争力が維持されることを目的に取り組んでいます。

また NTT データは健康経営も実践しており、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る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。

今後も社員と会社が相互に良い影響を与え合うことで、継続的な成長を図ります。

活動実績

◆ 働き方変革推進の主な取り組み

- ・新任部長、新任課長を対象に「働き方変革」をテーマとした研修を継続実施
- ・全社シンクライアント化、裁量労働制、テレワーク制、フレックスタイム制など、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、アニバーサリー休暇制度）
- ・休息時間の確保に向けて制度運用を柔軟化
- ・テレワーク制度の適用対象者・勤務場所等の拡大
- ・働き方変革の好事例を社内ホームページで紹介

◆ 全社員の Digital & Global スキル強化・働き方のイノベーションへ

2019 年度からの新しい取り組みとして、全社員が業務時間の一部をイノベーション領域にあてるセルフイノベーションタイムを全組織共通の KPI としてスタートさせています。Digital & Global に向けたスキル強化や、デジタルを活用した働き方変革、さらには全社／他組織とのナレッジ共有等のイノベーション領域にあてており、2019 年度は全社一人当たり平均 59 時間の実績となりました。2020 年度は取り組み内容の質を高め、全社でのコラボレーション創出をめざし取り組みを進めています。

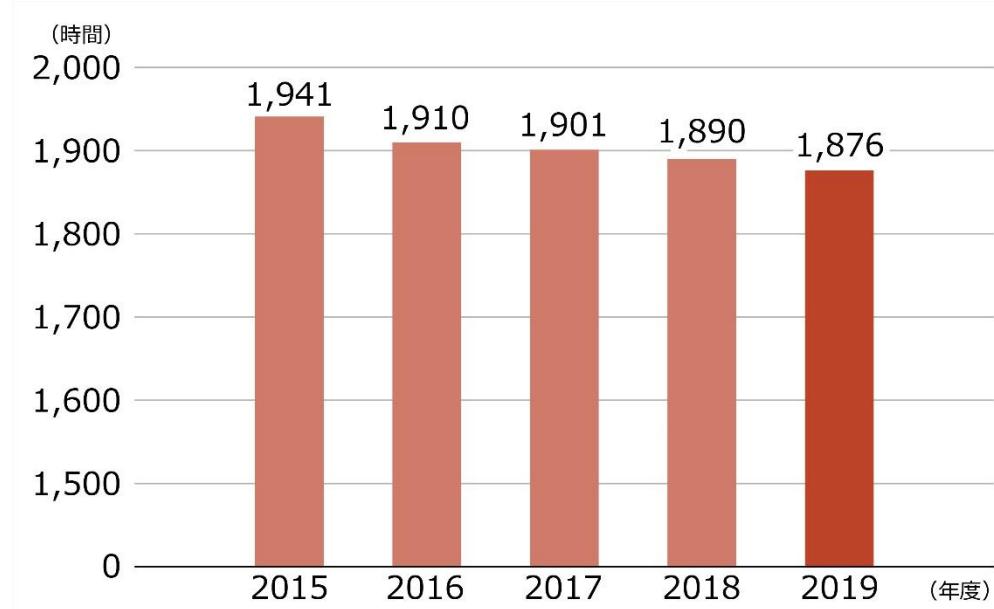
◆ 総労働時間の削減

IT 業界では、長時間労働が継続的な課題となっています。NTT データでは、適正な労働時間管理のもと、総労働時間の削減を推進しています。

これまで、パソコンのログオン・ログオフ時刻の記録やスマートフォンでの始終業時刻の打刻によって労働時間を管理しながら、各組織での設定した総労働時間の削減目標の達成に向けて施策の検討や実施を推進してきました。また各組織の達成状況は四半期ごとに経営層へ報告し、継続的に取り組みを改善していく PDCA サイクルを実行することで、2018 年度は全社目標として掲げた社員一人当たりの総労働時間平均 1,890 時間の目標を達成しました。

また、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しているほか、AI を活用して長時間労働の予兆を検知することで、過重労働の未然防止にも取り組んでいます。

▶ 社員一人当たりの年間総労働時間の推移



◆ 有給休暇の取得の推奨

NTT データでは、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*1、アニバーサリーリストリ休暇*2等を設けて、有給休暇の積極活用を奨励しています。

このような取り組みの結果、2018 年度の有給休暇取得実績は平均 17.4 日/人となりました。今後も引き続き、様々な施策と連携して有給休暇の取得推奨に努めています。

*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

▶ 平均有給休暇取得日数・取得率（単体）

	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
平均有給休暇取得日数（日／人）	18.2	17.7	17.6	17.4
平均有給休暇取得率（%）	91.0	89.0	88.1	87.1

◆ 場所にとらわれない働き方へ

NTT データでは、働き方変革を実現する具体的な施策のひとつとして、2008 年 2 月から「テレワーク（在宅勤務）」を就業制度として運用しています。

2018 年 4 月には、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、NTT データ社員の約 9 割以上が活用するようになっています。

また、場所にとらわれない働き方のほか、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に、1993 年 4 月からはフレックスタイム制度、2010 年 12 月からは裁量労働制を導入しており、両制度の利用者数は全社員の半数を超えてています。

そのほか、開発環境のクラウド化やテレビ会議等のインフラ環境も整備しており、多様な人財が活躍できる働き方変革を推進しています。

▶ テレワーク制度利用者数・割合（単体）

	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
テレワーク（モバイルワーク含む）導入者数（人）	7,673	8,807	10,215	11,907
テレワーク（モバイルワーク含む）導入者割合（%）	68.3	78.2	78.2	93%

特別協力団体として「テレワーク・デイズ」に参加

東京都と政府・関係省庁では、2017年より7月24日を「テレワーク・デイ」と位置付け、働き方改革の国民運動を展開しています。2019年は、当初2020年に開催予定であった第32回オリンピック競技会（2020/東京）及び東京2020パラリンピック競技会の本番テストとして、7月22日から9月6日までの約1カ月間を「テレワーク・デイズ2019」実施期間と設定し、NTTデータはその中で、2018年に引き、"100人以上の大規模テレワークを実施し効果測定に協力する団体"である「特別協力団体」として本取り組みに賛同しました。また、豊洲本社をはじめとしてオリンピック開催時に混雑が予想される重点取り組み地区に複数拠点を構える企業として、東京五輪の交通需要マネジメントに対応する「2020TDM推進プロジェクト」及び東京都が推進する「スマーズビズ」にも参加しています。

2019年は7月22日から8月2日の10日間をテレワークの実施期間とし、NTTデータ全社員に限らず、グループ会社及び委託会社にも協力を呼びかけることで、第32回オリンピック競技会（2020/東京）及び東京2020パラリンピック競技会開催年に向けた効果検証と課題の洗い出しを行いました。

本取り組みには、延べ86,100人のNTTデータ社員が下記のとおり実施しました。

- ・テレワーク：約39,200人
- ・裁量労働、フレックスタイム制等の時差通勤：約31,200人
- ・年次有給休暇・夏季休暇等の休暇取得：約15,700人

NTTデータでは引き続き、自ら働き方変革に関連する施策を推進するとともに、企業の働き方改革を支援するITサービスを広く展開していくことで、日本における働き方改革の推進に貢献していきます。

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

NTTデータには労働組合が組織されており、労働条件にかかる案件等について、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。

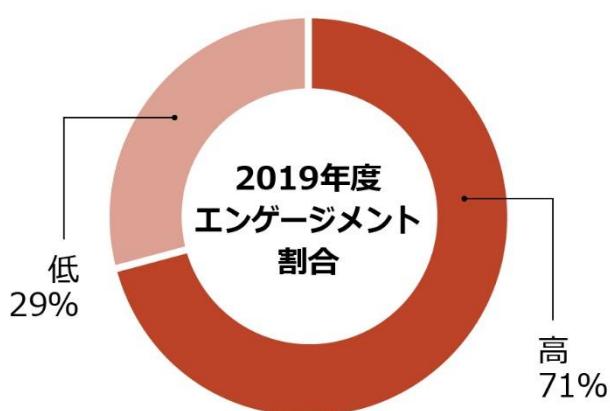
◆ 社員エンゲージメントの向上

「To be a No.1 employer, for the best talent worldwide!」を目標として、海外グループ会社社員を含めた全社員を対象にエンゲージメントサーベイ“One Voice”を実施し、全社一丸となって働きがいのある職場づくりに努めています。

2019年度調査の結果、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68%を上回る71%となっています。

サーベイより得られた社員の現状を各組織単位で結果レポートから正確に把握、アクションプランを検討し、今後改善に向けて取り組みを実行することで、エンゲージメントの維持・向上に、ひいてはより良い職場づくりに取り組んでいきます。

➤ 2019年度エンゲージメントサーベイ“One Voice”調査結果



労働安全衛生（健康経営の推進）

基本方針と推進体制

社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながるという考え方のもと、従来の職場の安全衛生対策に加え、健康管理を経営的な視点から考え、PDCAサイクルを戦略的にまわす「健康経営」の推進に取り組んでいます。社員一人ひとりが意欲と活力を高めながら、社員・家族が心身ともに健康で安全に働き続けられる環境づくりをめざします。

NTTデータでは、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増進やメンタルヘルスケア、新型コロナウィルス感染防止に取り組んでいます。

活動実績

◆ 健康経営の推進

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、テレワークのさらなる推進や育児・介護との両立をはじめとする多様な働き方を認める各種制度の柔軟活用等、環境整備をスピーディに進めるとともに、感染症対策本部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。

また、テレワーク主体となることによる健康課題に対し、テレワークで起こりやすいメンタル不安や運動不足等注意点の啓発を行うことに加え、産業医・保健師への面談・健康相談のオンライン実施を積極的に進めるなど、Withコロナ時代に対応した健康経営を推進しています。

健康管理（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課題の把握のために、福利厚生の一環としてカフェテリアプランを利用した人間ドックを提供しています。2019年度からは、若年層から健康状態の変容を定期的に確認し疾病の早期発見につなげることを目的に、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。（2019年度健康診断受診率：100%）

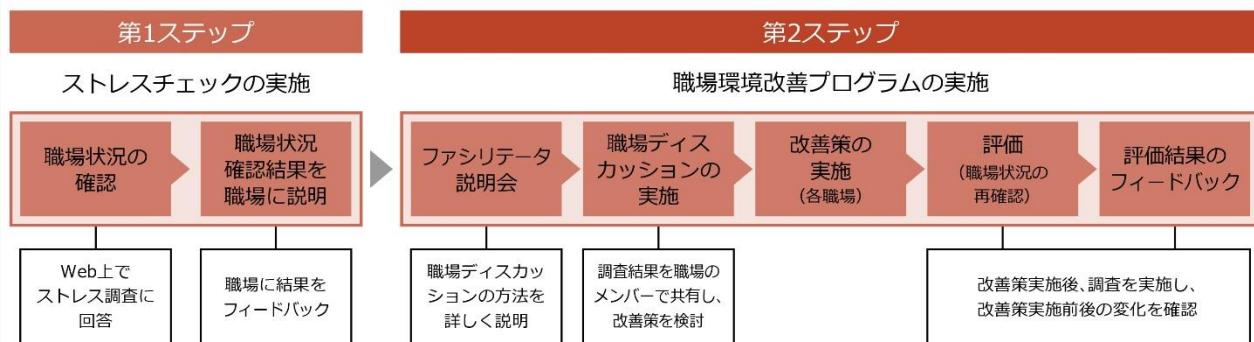
ストレスチェックと合わせて生活習慣に関するWeb問診を実施し、身体・メンタルの自覚症状や職場生活の状況等を確認し、社員自身によるセルフケアへの意識づけにつなげています。

また、健康増進法改正に伴い、喫煙室の集約化、社員への呼びかけ等を実施することにより、受動喫煙の防止及び喫煙率の低減に向けて取り組んでいます。

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、要改善職場への個別フォローアップ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



◆ 健康教育・ヘルスリテラシーの向上

社員一人ひとりが健康であることが会社の財産、会社の発展という会社メッセージのもと、社員のヘルスリテラシー向上に向けた健康教育の取り組みを実施しています。

◆ セルフケア、ラインケアを目的とした教育の実施

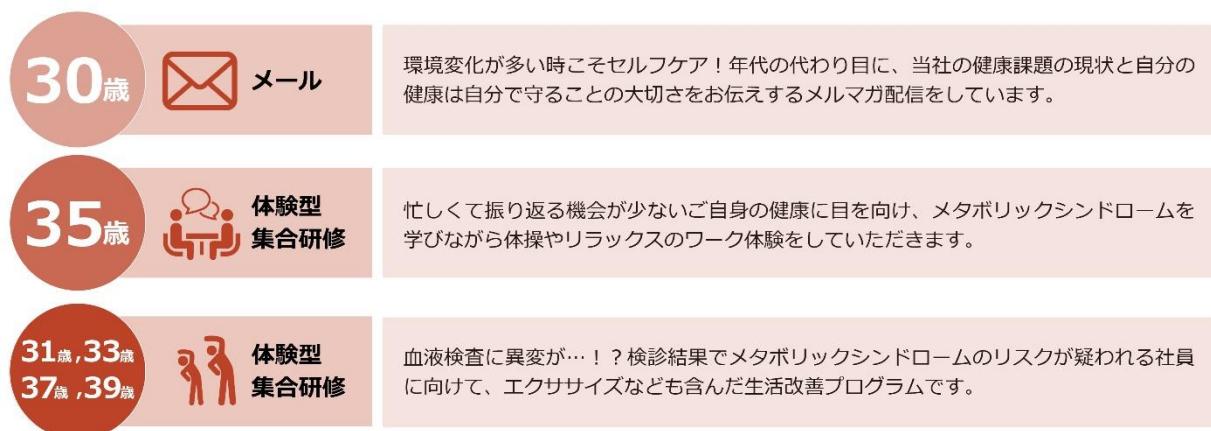
NTTデータでは、管理職及び社員の節目の研修においてセルフケア意識、周囲へのケア意識の向上を図る研修を実施しています。

若年層向け健康教育の実施

NTTデータでは、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、さら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（2019年度実施）



*2020年度の健康教育は、オンライン研修で実施しています。

長時間労働者への面接実施

2011年度より月間時間外労働が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、産業医また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。

◆ グループ全体におけるホワイト 500 認定の拡大

NTT データグループでは、グループ全体で健康経営に取り組んできた結果、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、NTT データグループ内で計 6 社が取得しました。引き続き NTT データグループ全体で健康経営を推進していきます。



【ホワイト 500 認定取得の NTT データグループ】

- ・エヌ・ティ・ティ・データ（3 年連続）
- ・NTTデータ・ビジネス・システムズ（2 年連続）
- ・NTTデータMSE（2 年連続）
- ・エヌ・ティ・ティ・データ関西
- ・NTTデータ・フィナンシャルコア
- ・エヌ・ティ・ティ・データ・マネジメント・サービス

◆ 労働災害防止のための取り組み

労働災害防止については、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。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ます。

➤ 業務災害件数

(単位: 件)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
業務災害件数 <input checked="" type="checkbox"/>	4	6	5	3

基本方針と推進体制

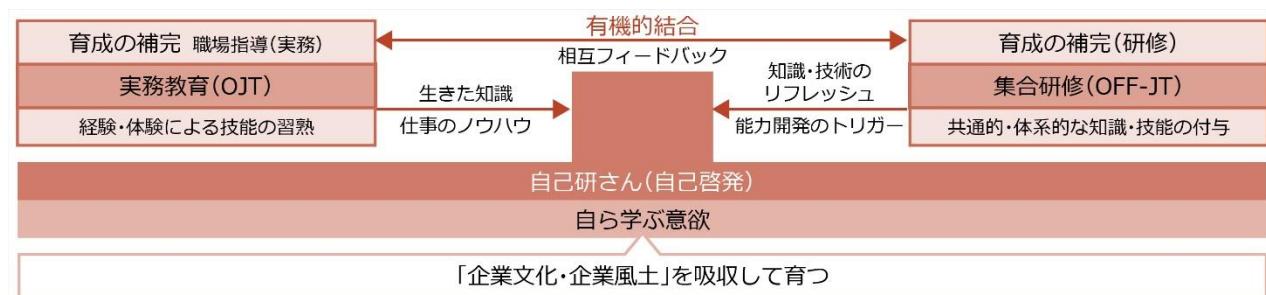
◆ 基本方針

NTTデータの教育・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。

また、目まぐるしく変化する事業環境に対応するため、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財の育成やグローバルマーケットで活躍できる人財の育成にも注力しています。

▶ 教育・育成の考え方



◆ 推進体制

NTTデータでの研修体系は、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。

◆ 研修体系の整備



➤ 2019 年度の研修ごとの参加者数及び費用

	参加者数（人）	一人当たり年間学習時間（時間）	一人当たり研修費用（万円）
新入社員研修（CDP ベーシック必修研修含む）	約 430	586（78 日）	390
プロフェッショナル CDP 対応研修	—		
階層別研修（対象年次・役職等にて受講）	—	80（約 11 日）	57
グローバル対応力研修	約 1,780		
プロフェッショナル CDP 認定	認定者数：約 1,000 累計認定者数：約 11,000		

活動実績

◆ グローバルマーケットで活躍できる人財育成

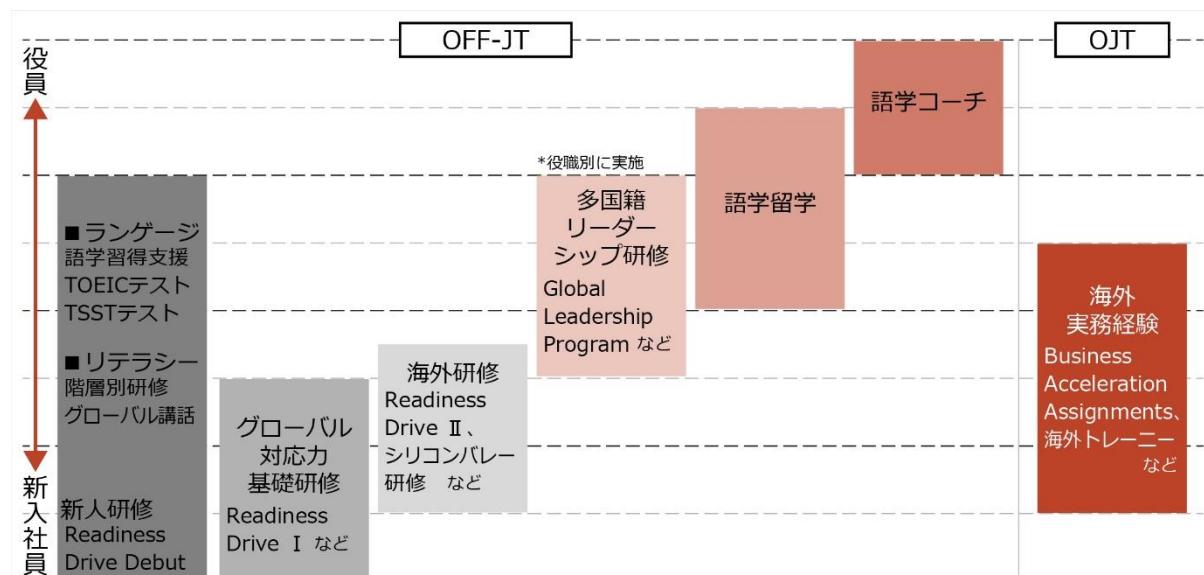
NTT データでは、海外事業の急速な拡大に伴い、市場や競争環境の変化に応じて柔軟に活躍することのできるグローバル人財を育成するために、主として「グローバルに活躍できる幹部人財の育成」と「日本国内で採用した人財のグローバル化」を軸に取り組んでいます。

全世界のグループ会社が合同で実施するプログラムでは、様々な国から参加するメンバーの考え方や文化の多様性を認め合い、その違いを乗り越えて協業を図ることを学ぶ GW-LIT(Global Workshop Leading an Intercultural Team) や、次世代を担う経営層を育成するための GLP(Global Leadership Program) を実施しています。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られるようになることを目的としています。この 2 つのプログラムから輩出された卒業生は 650 人を超えており、今後もグローバルに活躍できる幹部人財の継続的な育成に取り組んでいきます。

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。例えば若年層向けの 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、海外でビジネス提案を行ったり、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社員が学びを共有するコミュニティの形成等、研修に留まらない多様な「場」を提供しています。

世界 53 力国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、NTT データ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。

➤ グローバル人財の育成フレーム



IT 人財の確保・育成

基本方針と推進体制

◆ プロフェッショナル CDP による人財育成の仕組み

日々、ビジネス環境が変化し、お客様の IT ニーズも多様化する中、柔軟かつ適切に対応できる人財づくりが重要です。NTT データでは、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な人財となることを目的に「プロフェッショナル CDP (Career Development Program)」を導入しています。「プロフェッショナル CDP」は、社員の現在の到達レベルの認定や能力開発の方法をわかりやすく社員に提示し、入社から退職までの社員一人ひとりの自律的な成長を支援するもので、国内グループ会社へも展開を図っています。

プロフェッショナル CDP では事業の必要性に応じて段階的に人財タイプを創設します。テクノロジー、ビジネスの変化に対応すべく、2019 年度に「ビジネスディベロッパ」、「データサイエンティスト」が新たに人財タイプとして追加され、現在では 12 の人財タイプから構成されています。

NTT データグループでは、新規ソリューションの創出や事業領域の拡大の重要性が高まる中、引き続き、変化に柔軟なプロフェッショナル人財の育成を推進しています。

活動実績

◆ デジタル対応力強化の取り組み

デジタル化が加速する中、NTT データでは、お客様への提供価値を最大化するために、デジタルトランスフォーメーションを推進しています。そのために、「全社員のデジタル対応力強化」に取り組んでおり、2017 年度からは、従来とは異なる思考方法や視点を身につけることを目的とした、デザイン思考やアイディア発想法に関する研修、セミナーを実施しています。

人権の尊重

基本方針

◆ 基本方針

NTT データグループは、NTT グループとして、社会的責任に関する国際規格である ISO26000 や「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 グループ人権憲章」（2014 年 6 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、人権の尊重を「グローバル・コンプライアンス・ポリシー」に明記し、あらゆる人々が差別のない働きやすい職場づくりを実践するため、差別を「しない」「させない」「許さない」ことを基本方針に、人権問題の解決を重要課題として位置付け、人権啓発の全社的、組織的な推進を図っています。

◆ NTT グループの人権憲章

私たちは、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、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな社会の実現をめざします。

1. 私たちは*1、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*2を尊重します。
2. 私たちは、人権への負の影響の回避・低減に努めることで、人権尊重の責任を果たしていきます。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。
3. 私たちは、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。
4. 私たちは、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。

*1 「私たち」とは、NTT グループ及びその役員・従業員をいいます

*2 「国際的に認められた人権」とは、国際的に守られるべき最低限の基準とされる宣言、規約であり、具体的には次のとおり。

【国際連合】

〔世界人権宣言と 2 つの人権規約〕世界人権宣言（1948 年国際連合総会で採決）

「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」（1966 年国際連合総会で採択、1977 年発効）

【国際労働機関（ILO）】

〔ILO 宣言の中核 8 条約上の基本原則〕

労働の基本原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言（1998 年第 86 回国際労働総会で採決）中核 8 条約：「強制労働」

「結社の自由と団結権」「団結権及び団体交渉権」「同一価値の労働に対する同一報酬」「強制労働の廃止」「雇用及び職業についての差別待遇」

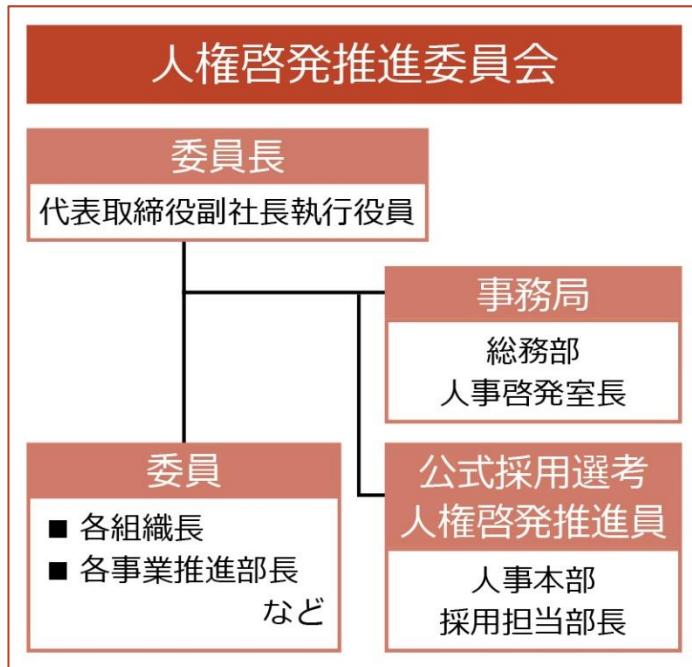
「就業の最低年齢」「最悪の形態の児童労働」

*3 2 項～4 項の実施にあたっては、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」及び ISO26000 の考え方を適用し、ここで示される手順にしたがいます。

推進体制

NTTデータでは、人権に関する理解と認識を深め、明るく働きやすい職場づくりを実践することを目的とし、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」を年度当初に開催しています。NTTデータの各組織やグループ会社に「人権啓発推進者」を配置し、総務部人権啓発室と連携しながら、社員研修や施策の実施、組織内における人権問題への対応に取り組んでいます。さらに、人権啓発推進者を社内外の研修に参加させることで、人権啓発のエキスパートを養成しています。

➤ 人權啓發推進体制



◆ 人権啓発の推進

人権意識の徹底には、全社員に向けた啓発活動が重要です。この考えに基づき、2010 年度より国内の NTT データ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、人権についての意識向上と啓発を図っています。

さらに、よりきめ細かい啓発を目的に、2019 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。また、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、13 力国に赴任する 41 人が参加しました。そのほか、2019 年 10 月には NTT データグループ社員・協働者及び家族を対象に「人権啓発」をテーマに標語を募集し、「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。

▶ 人権啓発の主な取り組み

取り組み例	2019 年度実績
人権啓発職場学習会（人）	28,518
階層別集合研修＜人権啓発＞（人）	2,500
採用面接員向け研修（人）	500
エキスパートの育成＜人権啓発推進者及び総務人事部門＞（人）	10（6講座）
海外赴任前研修（人）	41（13カ国）
人権標語コンテスト＜応募数＞（件）	202

活動実績

◆ 人権デューデリジェンスの構築及び活動内容

2014 年度に制定された「NTT グループ人権憲章」の方針にしたがい、NTT グループとして人権デューデリジェンスプロセスを段階的に実施しています。具体的には、第 1 期（2014 年～2016 年）に、人権マネジメント体制の構築を、第 2 期（2017 年～2018 年）に人権マネジメントの強化を実施しました。

2019 年度は、改めて潜在的な人権課題の確認を目的に、2016 年度に続き、12 月から 1 月にかけて人権マネジメント調査の第 2 回目を実施しました。

◆ 人権マネジメント体制の強化

2017 年度には、これまでに社内調査で得られた結果の検証として、外部専門機関によるアドバイスや他企業のグッドプラクティス等を参考に、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及ぼす度合いについて、「国における将来的な人権リスクの起こりやすさ」と「事業において発生する人権リスクの重大性」の観点から、NTT グループとして取り組むべき人権課題を特定しました。

2018 年度には、潜在的人権リスクアセスメントの結果等から、テストケースとして、アジアエリアで顕在的人権インパクトアセスメントを実施しました。

2019 年度は、NTT グループ全体で優先的に取り組む人権課題について整理しました。今後は、NTT グループの優先すべき課題を評価・分析するとともに、デューデリジェンスプロセスの機能を高めるためのガバナンス体制の強化に努めます。

◆ 英国現代奴隸法の対応

NTT DATA UK では、2015 年 3 月に英国で制定された英国現代奴隸法（MSA : Modern Slavery Act 2015）に基づき、以下の内容を含めたコンプライアンス方針を定めています。

- ・すべての活動に対して MSA を採用し、調査を実施します。
- ・NTT データの購買条件には、すべての取引先の MSA への準拠を必要とします。
- ・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ます。
- ・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。そのほかの取引先については、実施されたデューデリジェンスとリスクアセスメントにしたがって調査を行っています。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。
- ・違反を登録するための外部・内部通報システムを設定しています。
- ・必要に基づいて、研修を実施します。
- ・NTT DATA UK における MSA に対する義務は、定期的に社員へ伝えられ、遵守状況については年に 1 度、取締役が調査を行います。

イノベーションマネジメント

基本方針と推進体制

NTTデータグループは、安全・安心なサービスをお客様に提供し、お客様のニーズを常に把握することで、サービスの向上に努めています。

NTTデータグループは、常に先進的なIT技術を革新し、お客様とともに社会の課題を新たなアプローチで解決していきます。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。お客様の多様化するニーズに応えるために、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

NTTデータグループでは、ITの技術を通じたイノベーションの創出を軸にイノベーションマネジメントを展開することで、社会課題の解決及び持続可能な社会の構築に取り組んでいます。お客様と中長期的な課題を共有し、様々な新規ビジネスを促進しています。

NTTデータのデジタルの考え方

NTTデータでは、お客様のデジタル化を、「ビジネスプロセスの変革」「ステークホルダーをつなぐエコシステムの再構築」「エンドユーザーの新たな体験の創造」「新たなデジタルサービス及びソリューションの提供」「既成概念を覆す新規ビジネスモデルの創出」の5つのDigital Driversとして定義しました。そしてこれらのDigital Driversを実現するために不可欠となる先進的な技術を、Digital Focus Areasとして、6つの領域にカテゴライズしました。NTTデータでは、これらのDigital DriversとDigital Focus Areasを掛け合わせることで、お客様に最適なソリューションを提供し、お客様のデジタル化を成功へと導きます。

活動実績

◆ 重点技術領域：「Digital Focus Areas」

NTTデータは、2017年7月、グローバルマーケットでのブランド向上を横断的に取り扱う組織としてグローバルマーケティング本部を設置しました。グローバル顧客企業のサポートやオファリング・デリバリーといったリソースのグローバル化に向けて整備を行い、グローバルレベルでの円滑な地域間連携の強化に貢献しています。

お客様のデジタル変革を加速するための次の一手を実現するデジタル戦略を、お客様とともに進めていくために、NTTデータでは、必要となるデジタル注力分野を明確に定義し、強化していくことが求められます。そして、グローバルでお客様のデジタル戦略を推進していくパートナーとなるべく、お客様との共同プロジェクトやソリューション投資等を進めるなど、グローバル顧客企業へのアプローチ体制の再構築を図っていきます。

◆ 革新的技術の発信：NTT DATA Technology Foresight

NTTデータでは、中長期的にお客様のビジネスに大きなインパクトを与えるであろう「情報社会トレンド(近未来の展望)」と、それを裏打ちする「技術トレンド」の調査分析を行い、毎年「NTT DATA Technology Foresight」として公表しています。

具体的には、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NTTデータグループ、NTT持株研究所、さら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、社会・ビジネス領域において特に着目されている重要課題や進歩・浸透が目覚ましい革新技術を抽出し、さらに収れんすること

で、3つの「情報社会トレンド」と8つの「技術トレンド」を策定して関連する情報を発信しています。

この「NTT DATA Technology Foresight」を用いて、お客様とともに未来像を描き、その未来を実現するために必要となる技術やサービスを開発することで、新しいビジネスの創出や社会全体の発展をめざしています。また、開発した技術やサービスの実現性や有効性を確認するため、世界中のお客様と共同で実証実験に取り組んでいます。

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

◆ AI 指針の策定

AI により生じる差別や事故を軽減し、AI を社会の発展に活用するため、NTT データグループの取り組み姿勢をまとめた「NTT データグループ AI 指針」を策定しました。NTT データグループは本指針に基づき、AI 技術の開発やビジネスへの適用を推進していきます。

AI 指針の骨子

1. 持続可能な幸福社会の実現
2. 共創による新しい AI 値の創出
3. 公正で信頼できる説明可能な AI
4. 安心安全なデータの流通
5. AI を健全に普及させる活動の推進

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

◆ グローバルオープンイノベーション「豊洲の港から[®]」

インターネットをはじめとする様々な技術の普及やサービスの低廉化により、世界中で先進的なベンチャー企業が増大しています。そこで NTT データは、先進的なビジネスモデルや技術を持つベンチャー企業や顧客である大手企業と 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。4,000 人を超えるコミュニティを形成し、月 1 回の定例会と世界中のオープンイノベーションコンテストを通じて、NTT データの事業部門とベンチャー企業や大手顧客企業を交えて、次世代の社会インフラになり得る革新的なビジネス創発を行っています。2013 年の活動開始以来、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、ベンチャー企業と協業し、これまでに 20 件超の事業化を実現しています。

2016 年度からはグローバルコンテストを開催し、各国の多様な課題解決に取り組むベンチャー企業と世界各国のお客様、そしてグローバルネットワークを有する NTT データグループの事業部門とのクロスボーダーでの連携を図り、真のオープンイノベーションによるビジネス創発と、世界中の NTT データグループ全体の総合力向上に貢献しています。さらに 2018 年度からは「SDGs スタートアッププログラム」を立ち上げ、国連の掲げた 17 の SDGs 達成に向けて、直面する社会課題をオープンイノベーションを通じて解決することをめざしています。

■ <http://oi.nttdata.com/>

2019 年度の活動

「豊洲の港から[®] presents グローバルオープンイノベーションコンテスト」の開催

2019 年度には「豊洲の港から[®] presents グローバルオープンイノベーションコンテスト」の第 10 回を世界 16 都市で開催し非接触型バイタルデータ取得技術を有する Binah.ai 社が最優秀賞を受賞しました。コンテスト終了後には各優勝企業と主幹となる協業検討チームを立ち上げ、事業化に向けた POC（実証実験）活動等を行っています。

また 2018 年度のコンテスト受賞企業である cloudpick 社とレジ無しデジタル店舗における協業等、オープンイノベーションビジネスコンテスト出場企業との協業を進めています。

■ <https://www.nttdata.com/jp/ja/news/information/2020/012900/>

■ https://www.nttdata.com/jp/ja/news/services_info/2020/080300/

■ <https://www.nttdata.com/jp/ja/news/release/2019/090200/>

◆ イノベーション成果の共有

NTT データグループでは、様々な形で先進的な取り組みを共有し、持続可能な社会の構築に貢献しています。

「INFORIUM 豊洲イノベーションセンター」の運営

2015 年、豊洲センタービル本社内に、NTT データグループ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る。

□ <https://www.nttdata.com/jp/ja/inforium/>

DATA INSIGHT

最前線で活躍する「人」や、最先端の「テクノロジー」動向を情報発信しています。

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

デザインスタジオ「AQUAIR (アクエア) ®」

AQUAIR®は、お客様が、UX-UI*1デザイナーや様々な専門家とともに、新しいサービスの企画からプロトotyping・実証実験までをシームレスに検討し、アイディアを形にするための場です。例えば、UX-UI デザイナーがユーザのニーズ・課題を洗い出し、コンサルタントが市場動向や事業性を評価し、エンジニアがアイディアを形にするといったように、様々な専門家がチームとなって、お客様の活動を一貫してサポートしています。

□ <https://www.nttdata.com/jp/ja/news/release/2018/052500.html>

*1 UX (ユーザエクスペリエンス) とは、ユーザが、商品・サービスの利用を通じて得られる体験・感情を指します。UI (ユーザインターフェース) とは、ユーザが、商品・サービスを利用するときに触れる接点を指します。

ヒューマン・センタード・デザインの取り組み

◆ 人にやさしいシステムの実現

NTT データグループは、一人ひとりのユーザに目を向け、それぞれを「イノベーションを生み出すユーザ」と捉え、「ヒューマン・センタード・デザイン (HCD) *1」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、お客様に提供するシステム・サービスのユニバーサルデザイン (UD) *2、さらにサービスの「使いやすさ」という観点から一步踏み込み、「利用者の視点」に立って、より深く「満足」までアプローチする「ユーザエクスペリエンス (UX) デザイン」、及びその社内教育・啓発等、幅広い取り組みを行っています。

UX デザインとは、サービスの利用者の体験をより良いものにする、例えば利用者が求めるものを楽しく・心地良く・快適に実現する、といったモノやコトをデザインする「方法論」を示すもので、良い UX を実現するためには従来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になります。NTT データでは 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の開発に努めています。

➤ HCD の視点



*1 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

*2 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

品質マネジメント

◆ 安全・安心なシステムづくり

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。

NTTデータグループは、安心して利用できる社会基盤の実現に向けて、品質マネジメント規格の認証や開発・管理手法の統一化等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

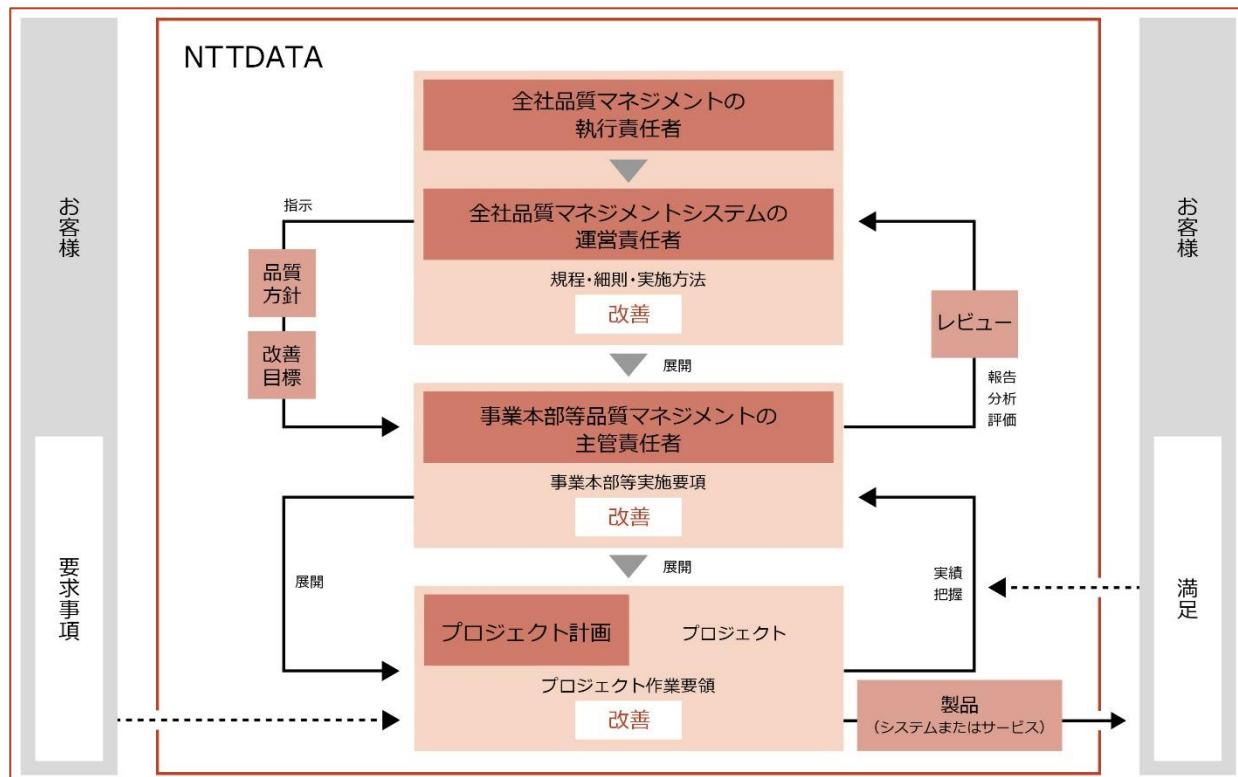
NTTデータは、1998年に品質マネジメントの国際規格 ISO9001認証を全社で取得し、組織的かつ体系的な品質マネジメント体制を構築・運用しています。さらにグループレベルでの体制強化に力を入れており、2007年度からはシステム開発・管理手法の全社統一ルールの作成や、実行手順の明確化を進めています。また、2010年3月より統一ルールを反映した実施方法を策定の上、全社に展開し、品質・生産性の向上に取り組んでいます。

NTTデータは、プロセス改善やシステム開発の透明化にいち早く注目し、CMMI^{*1}を取り入れた開発・運用基準の策定等に取り組んでいます。グループ会社を含めた開発現場における品質管理能力の向上が重要との考え方から、CMMIのグループ展開や品質情報の共有化等を推進しています。

海外グループ会社に対しては、品質保証の仕組みを展開し、ルーマニアでは日本から支援を行い、CMMI成熟度レベル2を達成しました。中国のオフショア拠点に対してはCMMIをベースとしたプロセス改善支援を継続し、アジア地域でも定期的な意見交換を行うなど、海外グループ会社の品質向上に取り組んでいます。

*1 Capability Maturity Model Integration の略。米国の CMMI Institute で管理されている「システム開発を行う組織の成熟度」を5段階で表現するモデル

➤ NTTデータ QMS（品質マネジメントシステム）



◆ プロジェクトマネジメントの高度化・標準化

NTT データは、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 プロフェッショナルセンタ」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「プロジェクトマネジメント・ソリューションセンタ」を運用しています。

Agile プロフェッショナルセンタ

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組織として「Agile プロフェッショナルセンタ」を設置しています。世界各国にもアジャイル開発の拠点を設置し、Agile Professional 人財の育成、先進的な研究開発、オンデマンドな Agile 開発体制という 3 つの機能の強化を進めています。

プロジェクトマネジメント・ソリューションセンタ

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ための組織として「プロジェクトマネジメント・ソリューションセンタ」を設置しています。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パ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、2010 年度より「品質管理 WEB」を運営しています。

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し、全社員に活用してもらえ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。

◆ 重大な問題発生時の対応

NTT データグループでは、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。

◆ システムの安定運用に向けた人財育成

NTT データの品質保証部では、システムの安定運用に向けて、システムの運用・保守に携わる人財育成施策として、「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、2 人のエグゼクティブ 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。

さらに、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・保守に携わる人財の教育・支援を行っています。

お客様との関わり

◆ お客様満足の向上

お客様の声に耳を傾け、その満足度向上をめざす取り組みは、事業を通じた社会課題の解決への貢献を考える上で重要です。NTT データグループは、Clients First のアプローチでお客様の成功に向けて支援することで、高いお客様満足を獲得しています。

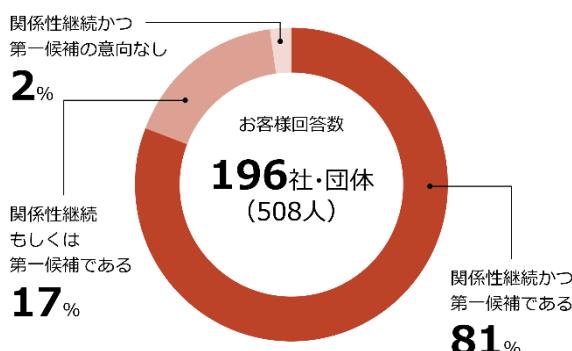
◆ インタビューとアンケートを実施し改善活動を推進

NTT データは、「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」と考えています。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、NTT データと継続的にお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実施しています。

2019 年度は、57 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、196 社・団体の 508 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。アンケート項目に含まれる、当社との関係継続の意向や相談先の第一候補の意向の有無については、81%のお客様から、「今後も関係を継続したい」かつ「相談先の第一候補である」との回答をいただいている。また、インタビューとアンケート結果を受け、「結果の分析」「課題の抽出」「改善アクションプランの策定」「アクションプランの実施」という改善活動に全社を挙げて取り組んでいます。

今後も、お客様満足度のさらなる向上をめざして、継続的かつ組織的に取り組んでいきます。

➤ NTT データの位置付け



社会貢献活動

基本方針と推進体制

NTT データグループは、グローバル／ローカルな社会課題に対して、IT や先進技術等を活用した社会インフラ、業態別ソリューション等を提供することで、社会全体の発展に貢献します。「IT 教育」を軸に、環境、ヘルス、貧困、ジェンダー等、幅広い社会課題の解決にインパクトを創出できるプログラムに対して、寄付や社員ボランティア活動を進めます。活動の実施にあたっては、SDGs 等の国際的なイニシアチブやガイドラインを参考にしながら、良き企業市民としての責任を果たしていきます。

NTT データグループは、NTT データ総務部を中心に、国内外のグループ会社や NTT グループ各社と連携し、ESG 重要課題のひとつである「IT 教育の推進」を中心に社会貢献活動を実施しています。活動にあたっては、NGO/NPO や地域社会とのコミュニケーションを通じ、社会課題の把握に努め、実施計画に反映させています。

活動実績

◆ 社会貢献活動の実績

NTT データグループはグローバルな企業グループとして、世界各地においてより良い社会の実現に貢献するため、多彩な活動を展開しています。



➤ 社会貢献活動支出額（単体＋国内グループ）

(単位：百万円)

	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
社会貢献活動支出額 <input checked="" type="checkbox"/>	299.36	320.15	273.78	204.54
寄付金総額（マッチング・ギフト資金支援を含む）	138.40	37.27	200.28	197.42
その他社会貢献を目的とした各種事業への支出	160.96	282.88	73.50	7.12

➤ 社会貢献活動支出額

	2017 年度		2018 年度		2019 年度	
	活動支出額 (万円)	活動参加人数 (人)	活動支出額 (万円)	活動参加人数 (人)	活動支出額 (万円)	活動参加人数 (人)
北米	12,610	7,165	22,018	6,000	15,066	5,000
EMEA・中南米	4,009	1,012	2,507	3,500	8,205	15,346
日本・中国・APAC	32,015	9,380	27,879	7,681	20,932	12,434

*活動参加人数は、社会貢献活動に参加した NTT データグループ社員のみを計上。

IT 教育の推進

NTTデータグループは、グローバルに取り組むべき社会貢献活動の中心的なテーマを「IT教育の推進」に定めています。社員の専門性を活かしたボランティア活動や当社の強みであるIT分野における金銭的・技術的支援を通じて、子どもたちやNPO/NGOのITスキルやITリテラシーの向上を支援していきます。

支援を通じて社会課題に日々向き合うNPOとの協働経験を持った社員は、課題の背後にある具体的な事象や関係するステークホルダーの存在を知ることで、社会課題解決のためのデザイン力と、どの部分でITが役立つかといった目利き力を高めることができます。当社グループ自身の社会課題に対する感度や理解力を組織的に高めることで、社会課題解決型事業を創出していきます。

活動実績

NTTデータグループでは、本業の強みを活かし、子どもたち、一般市民、NPO/NGO等に対して、ITのリテラシーやスキルを提供しています。

■ <https://www.nttdata.com/jp/ja/sustainability/community/>