

# 人的資本

## 人材戦略

著しい環境変化に柔軟に対応するためには、事業を支える根幹である「人」の力を最大化し、“全社員総活躍”で取り組むことが必要不可欠との考えのもと、経営戦略に連動した人材戦略を策定しました。多様な人材が高い専門性や能力を発揮し、新しい価値・イノベーションの創出にチャレンジできる環境を作ることを目的としたさまざまな取組みをグループ全体に展開していきます。

### 経営戦略と人的資本

生産年齢人口の減少に伴う収益力や生産性の低迷、情報リテラシー格差等、世の中ではさまざまな問題が深刻化しており、行政、民間どちらにおいても、デジタル技術を活用して対応を進めています。このように世の中のニーズが「ITツールの導入」から「ITを活用し社会課題や経営課題を解決」と、高度化・複雑化する中でNTT西日本グループが今後も持続的に成長していくためには、高度化・複雑化するニーズに迅速かつ柔軟に応え、ITの専門家として時代の一步先を行く企業グループであり続ける必要があります。人口減少に伴いグループ従業員数が今後減少していくことが想定されるため、業務の抜本的なDX、シンプル化による徹底的な省力化をはじめとする働き方の改善と並行して、一人ひとりのスキル向上にも注力していきます。

### 人材戦略の主な取組み

取組み	概要
専門性を高める人事制度	<ul style="list-style-type: none"><li>2023年度より一般社員の人事給与制度を変更し、年次・年齢ではなく専門力の発揮によって昇給・昇格する制度へ見直し</li><li>マネージャーとして高い付加価値を発揮するマネジメントキャリアと、さらに高度な専門性を発揮するスペシャリストキャリアを複線で設定することで、社員が自らキャリアを選択できる環境を提供</li></ul>
自律的なキャリア開発支援	<ul style="list-style-type: none"><li>社員が自らキャリアを描き、主体的に学び続けられるよう、学習環境や支援制度等の環境を整備</li></ul>
グループ全社員のスキル伸長と高度スキル人材の育成	<ul style="list-style-type: none"><li>今後強化すべき7つの重点領域を設定</li><li>各領域で高度スキルを発揮し、「新たなビジネスを開拓する人材」、それぞれの専門分野で重点領域も含めたスキルを高め、幅を広げることで「開拓されたビジネスの拡大、ならびに業務プロセス変革を推進する人材」を育成するため、重点領域ごとに必要なスキルを定め、計画的かつ持続的に育成するしくみを整備</li><li>デジタル人材の育成</li></ul>

それぞれの詳細はウェブサイトをご覧ください。

詳しくはこちら [人材戦略](#) 

### ● 自律的キャリア開発の4本柱

NTT西日本グループでは、「知る」「相談する」「学ぶ」「挑戦する」の4つを柱とした自律的キャリア開発支援を展開しています。

#### 自律的キャリア開発支援の取組み

知る	相談する
<ul style="list-style-type: none"><li>キャリアデザインポータルサイト</li><li>経営層からのメッセージ</li><li>社員向けセミナー</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>キャリア相談窓口</li></ul>
学ぶ	挑戦する
<ul style="list-style-type: none"><li>多様な学ぶ機会 〔オンデマンド型学習(Udemy business) 社内外講座・通信教育等 公募型研修〕</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>自律的な実践機会の創出 〔手上げ人事、社内ダブルワーク、QB〕</li><li>挑戦する風土・文化醸成 〔評価制度、E-1グランプリ〕</li></ul>

### E-1グランプリの開催

社員が自らの可能性を広げる「挑戦する」取組みの一環として、NTT西日本グループでは越境活動（自部署以外での自発的な挑戦）の推進に注力しています。2024年度には、越境活動に取り組む社員と、その活動を支援した上司を表彰する「E-1グランプリ」を初開催しました。社員からは51名、エピソードは60件にのぼる応募があり、社内外での挑戦を称える場となりました。この表彰制度は、「越境している人たちを認め、ほめることで、『こんなことをやっていいんだよ』というメッセージを広めたい」という思いから始まりました。また、表彰対象に上司を含めたのは、部下の兼業・副業申請に対して「応援したい気持ちはあるが、本業への影響が心配」という葛藤を抱えるケースが多いことを踏まえたものです。社内からは「施策を行っても浸透させるのが難しい」という声もありますが、E-1グランプリはその浸透を後押しする取組みとなりました。



### ● 人材成長を加速する環境整備

NTT西日本グループでは、社員のスキル向上を支援するため、さまざまな制度やプログラムを整備し、社員の成長につながる環境づくりを進めています。

- ・社員が自ら手を挙げて人事異動を実現できる公募人事制度
- ・社内ダブルワーク
- ・海外派遣
- ・他企業出向
- ・社外副業

## 働きがいのある職場の実現

社員個々のライフステージや価値観等を尊重しつつ、社員のワークインライフのさらなる充実に向けた取組みを展開しています。

### 「働き方改革」の推進

「働き方改革」とは「業務効率化」や「時間外労働削減」自体を目的とした取組みではなく、社員のWell-being向上や新たな価値創造・イノベーション創出に向けたプロセスです。NTT西日本グループは、社員一人ひとりが持てる能力や考えを活かして自律的なチャレンジを続けることが重要との考えの下、そうした多様な働き方を実現し得る働き方改革に取り組んでいます。

社員の声を起点とした業務改善や、時間と場所にとらわれないテレワークに関する制度・環境整備（フレックスタイム制の見直し、リモートワーク制度および手当の創設、サテライトオフィス設置等）はその一環です。

これまでにない経験をととして新たなノウハウや多角的な視野・視点を身につけ、成長を実感することは、働きがいの向上につながります。同時に、個々の能力開発は企業としての総合力を押しあげ、新たなサービスの開発やイノベーションの創出、新領域ビジネスの推進等の原動力にもなり得ます。「社内ダブルワーク」制度をはじめ、社員のスキル研鑽に寄与するさまざまなしくみを活用しながら、NTT西日本グループは、社員の主体的・自律的なチャレンジを組織全体でサポートし、Well-beingの最大化と社会課題の解決を実現していきます。

この取組みは、NTTグループとして推進している「新たな経営スタイルへの変革」にもつながるものであり、リモートワークの推進により、ワークインライフ（健康経営）を推進するとともに、オープン、グローバル、イノベティブな業務運営を通じ、お客さまのDX支援、地域創生の促進、レジリエンスの向上、分散型社会への貢献等に寄与していきます。

詳しくはこちら [NTTグループ「新たな経営スタイルへの変革」](#) 

### 働き方改革の施策

リモートワーク	正社員のみならず契約社員および派遣社員 <sup>*1</sup> も実施可能。2024年度の実施率 <sup>*2</sup> は50.2%
フレックスタイム	正社員のみならず契約社員および派遣社員 <sup>*1</sup> も実施可能。コアタイムのないスーパーフレックスタイム制度も利用可能。

※1 派遣社員については派遣会社の上承を必要とする。

※2 NTT西日本グループ全体の実施率。エッセンシャルワーカーは含まない。

### 労働時間の適正化および年次有給休暇取得の推進

フレックスタイム制・リモートワーク制度等の活用やセキュアFAT端末等のIT環境整備により、生産性向上を促進することで長時間労働の防止に努めています。また、NTT西日本グループ全体で有給休暇の計画的な取得促進を実施し、年末年始等の長期休暇やブリッジホリデー（飛び石休日の橋渡しとしての休暇取得）等を捉えた休暇推奨日の設定や、休暇取得計画のすりあわせ・計画実現のための業務効率化のディスカッション等を通して、休暇を取得しやすくなる工夫を各職場で実践しています。

### 労働時間および有給休暇取得の状況

	2022年度	2023年度	2024年度
所定外労働時間 <sup>*1</sup>	15.1時間	15.5時間	14.7時間
有給休暇取得率 <sup>*2</sup>	94.5%	95.6%	90.3%

※1 NTT西日本グループの社員一人あたりの実績

※2 年間発効数20日に対する平均取得日数。対象範囲：NTT西日本グループ

詳しくはこちら [ダイバーシティ推進の取組み>働き方改革](#) 

### 社員エンゲージメントの向上

NTT西日本グループは、全社員が活躍できる組織・集団をめざし、社員の働きがい向上につながる取組みを進めています。働きがい向上に向け、毎年「従業員エンゲージメント調査」を実施し、課題を把握して改善活動に取り組んでいます。

特に2024年度の従業員エンゲージメントスコアは、昨年度から7%アップし、58%になりました。スコアアップの背景として、①調査結果のさらなる活用 ②会社戦略の発信・浸透 ③社員の声を活かした経営 ④自律的なキャリア開発支援 ⑤業務プロセス改革へ取り組んだことがあげられます。

さらに、社長からエンゲージメント調査結果と改善取組みを全社員に情報発信することに加え、各組織においても、自組織の調査結果を確認し、改善に向けた職場ディスカッション、アクションプラン策定・実行をしています。

#### 年代別の肯定的回答の比率

～29歳	65%
30～39歳	56%
40～49歳	57%
50～59歳	58%
60歳以上	55%

対象範囲：NTT西日本グループ（派遣社員を除く）

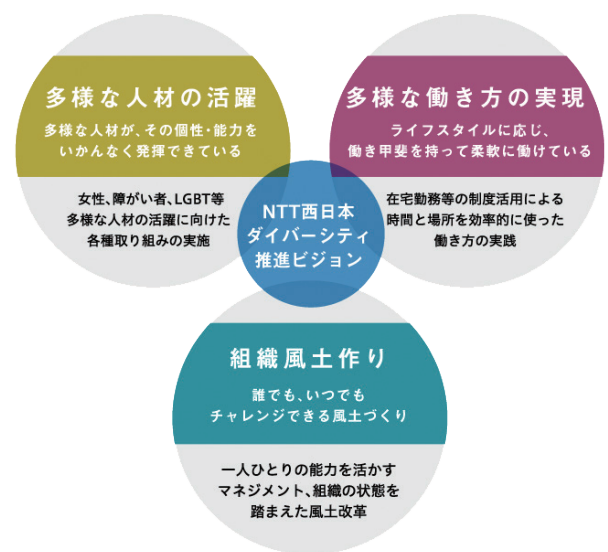
## ダイバーシティ&インクルージョンの推進

「ちがい」を価値としてとらえ、一人ひとりが「自分らしく」チャレンジできる組織風土づくりに取り組んでいます。

### NTT西日本ダイバーシティ推進ビジョン

お客さまや地域の多種多様なニーズにお応えしていくためには社員一人ひとりの能力や価値観を活かすダイバーシティ&インクルージョンが必要不可欠です。女性や障がい者の活躍推進はもとより、全社員が主役となって内面的な「ちがい」を価値としてとらえ、経営や業務に活かすことで、すべての人々の「Well-being(幸せ)」に貢献することをめざしています。

NTT西日本グループにおけるダイバーシティ推進ビジョンとして、多様な人材の活躍、多様な働き方の実現、組織風土づくりを柱とし、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。



詳しくはこちら [ダイバーシティ推進の取組み>ダイバーシティの取組み](#)

### 女性社員の活躍推進

NTT西日本グループは、より多くの女性社員がリーダーシップを発揮し、経営の意思決定の場に参画できるよう、女性のライフイベントを踏まえた中長期的な視野でのキャリア意識の醸成と、その実現を支える職場環境、風土づくりに取り組んでいます。

- 女性をはじめ、誰もが積極的なキャリア形成に向け、チャレンジできるよう、上司の意識改革や環境整備(男性社員の積極的な制度活用や、管理者の働き方見直し等)を実施
- だれもが、ワークライフマネジメントを果たせる環境、風土づくり
  - ・女性社員のキャリア意識改革・スキル習得のための研修実施
  - ・上司から部下へのサポート力強化研修の実施
  - ・多様な働き方の実現に向けたリモートワークの推進
  - ・男性社員の育児休暇等の取得推進

詳しくはこちら [ダイバーシティ推進の取組み女性活躍推進・両立支援](#)

### ● 男女の賃金差異解消の取組み

NTT西日本グループでは、性別に関係なく社員一人ひとりの役職や成果に応じ、男女同一の公正な給与体系に基づき賃金を決定します。一方で男女の賃金について差異が生じており、これは女性管理者比率が低いことに起因しています。こうした差異を解消するために、2021年度より女性の新任管理者登用率の目標を設定し、さらなる女性活躍に向けた取組みを推進しています。

#### 男女の賃金差異(2024年度)

	全労働者	うち正規雇用労働者 (無期雇用含む)	うち非正規雇用労働者
NTT西日本	81.4%	81.0%	149.6%

### ● 「D&I組織風土醸成」に向けた取組み

NTT西日本グループは、D&I組織風土の醸成に向けて、『トップダウン』と『ボトムアップ』双方の施策を実施しています。『トップダウン』の施策として、2024年8月に「D&Iトークイベント」を開催しました。「言うは易し、行うは難しインクルーシブな職場づくり」に向け、社長や女性幹部も含めた会社のトップ層が社員からの生の質問にダイレクトに応える、まさに付でないイベントを実現しました。『ボトムアップ』の施策としては、「D&Iワーキング」を2021年度から開催しています。性別・地域・年齢・役職を問わず、自ら参加を希望した社員が、テーマごとに分かれたチームで企画立案から実現・幹部への提言までを半年の期間にわたり実施しています。2024年度は2チームが各々のテーマ(①育児参画の推進②トライ&エラーでチャ

レンジできる風土の醸成)について取り組み、総勢15名が参加し各チーム1施策以上を実施するとともに、会社に対する提言を行う等、NTT西日本グループのダイバーシティ&インクルージョンの推進に寄与しました。

2025年度も、2テーマ(①介護と仕事の両立推進②サードプレイス促進)について取組みを継続予定です。

また、全社員向けにD&I理解醸成/インプット拡大に向けて、D&Iに関連したテーマを扱ったセミナー(D&Iセミナー)をほぼ毎月実施しているほか、管理者向けには生成AIを活用したアンコンシャスバイアスチェックツールを用いた研修も実施しています。

### 男性育休取得の推進

育児等のライフイベントを抱える男性社員について、仕事と家庭の両立ニーズは高まっているものの、実現できていない社員が多くいることが現状です。そこでNTT西日本グループでは、男性社員も積極的に育児参画できるよう、育児休暇等をはじめとする各種制度の取得を推進しています。

また休暇・休暇取得者の業務を引き継ぐ社員の貢献を評価するしくみ「My Work +」を2025年度から新たに導入し、育休取得等に伴う引継ぎ業務を担うこと自体を評価に反映することで、チーム全体で支え合う文化の醸成につなげています。また定期的にセミナーを開催し、育児参画への理解促進を図っています。

### 障がい者雇用の推進

NTT西日本グループは、障がいのある方が職業を通じ、誇りを持って自立した生活を送ることができるよう、多様な活躍フィールドを活かした雇用機会の創出、拡大を図っています。現在約900人の障がいのある社員が、さまざまな職場でNTT西日本グループの通信業務を支えるとともに、キャリアアップを果たしながら活躍しています。2025年6月1日時点で、障がい者雇用率は2.71%となっています。特例子会社のNTT西日本ルセントでは、紙資料の電子化やデータ投入・集計、テレマーケティングのみならず、プログラム開発に至るまで、障がいのある社員が幅広い業務でそれぞれのスキルを活かし、業務に取り組んでいます。

### LGBTQ等性的マイノリティの考え方

NTT西日本グループは性的指向や性自認に関わらず、だれもが自分らしく生き、働ける組織、社会の実現をめざ

して、多様性の受容と、各人の能力の最大化が可能となる環境づくりを推進しています。

### LGBTQ等性的マイノリティへの理解醸成

研修	LGBTQ等性的マイノリティに関する基礎知識、職場等で留意すべき言動等について、セミナーを実施。約650名の社員が参加。
社外イベントへの参加	日本各地で実施のレインボーパレードにも参加。2024年度は東京、愛知、静岡、石川で開催のパレードに参加

### ● LGBTQ等性的マイノリティに配慮した制度の拡大

これまで配偶者および配偶者の親族に適用されていた「手当関連」や「福利厚生関連」等の各種諸制度について、パートナー\*およびパートナー\*の親族に適用範囲を拡大しています。

また、社内外相談窓口を設置し、当事者の悩みや困りごとに寄り添った対応ができるよう取り組んでいます。

※ 配偶者および婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者(同性・異性問わず)。

### ● 「PRIDE指標2025」においてゴールドを受賞

NTT西日本グループは、2025年10月に「一般社団法人work with Pride」より、職場でのLGBTQ等性的マイノリティに関する取組みの評価指標「PRIDE指標2025」において、最高レベルのゴールドを受賞しました。NTT西日本グループは2017年から9年連続でゴールドを受賞しています。



詳しくはこちら [ダイバーシティ推進の取組みLGBTQ等性的マイノリティ](#)

### 経験者採用の取組み

NTT西日本グループは、多角的な視点を事業運営に活かすことができるように、外部人材の採用(経験者採用)に注力しています。

2024年度は65名の正社員を採用しました。2024年度には西日本各府圏域エリアにおいても採用募集ポストをオープンし、採用者の知識や経験を十分に活かすことができるような配置環境を整備しています。今後も外部人材採用を積極的に行えるような施策の取組みに努めていきます。



健康経営の推進

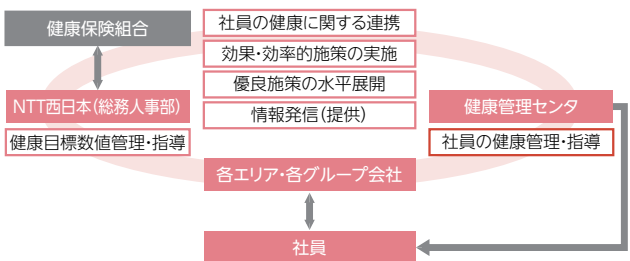
社員およびその家族が心身ともに健康で、一人ひとりが意欲と活力を高めながら働き続けられる職場環境づくりに向けて、NTT西日本グループは「健康経営<sup>※</sup>」を推進しています。

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標

健康経営の推進体制

NTT西日本グループは、社員が心身ともに健康で、かつ安心して働き続けられる環境をつくり、社員の生産性・モチベーションが向上するようグループ一体で戦略的に取り組んでいます。推進にあたっては本社総務人事部が推進責任者となり、健康管理センタと連携し、情報の発信や優良施策の展開、健康管理の指導等を実施しています。また、2018年度より「健康目標」を定め、見える化を図ったうえで健康経営を推進しています。

健康経営の推進体制



社員の健康維持に向けた取組み

社員一人ひとりの健康を維持するために、NTT西日本グループは2024年度において特定保健指導対象者率18.2%以下、特定保健指導完了率45.0%以上を目標に掲げ、ICTを活用した健康相談や運動イベント等多岐にわたる取組みを推進しています。

2024年度はNTT西日本グループにおいて特定保健指導対象者率が20.2%、特定保健指導完了率は27.1%といずれも目標を達成できませんでした。今後は健康管理センタ・各エリア・各グループ会社で連携を取り特定保健指導対象者への勧奨・実施徹底を行っていきます。

これまでのおもな取組みは [こちら](#)

● 健康経営優良法人に認定

NTT西日本は、経済産業省・日本健康会議が主催し、特に優良な健康経営を実践している法人を選定する「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に認定されました。



2025年度の取組み

- 「健康診断の理解促進動画」の配信や「メンタルヘルスセミナー」、「パルスサーベイの実施促進」、体験型適正飲酒セミナー等の実施により、社員一人ひとりの健康課題に対応した健康経営施策を推進
- 健康から法律相談まで複合的な相談ができる「あなたの健康コンシェルジュ」を提供。窓口の利用促進に向けた社内メッセージ発信、LINEアカウントの開設等を実施

メンタルヘルスケア

厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえ、メンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいます。推進する「4つのケア」に基づくセルフケアとしてストレスチェックを実施するとともに、ラインケア研修を含めた各種研修に取り組んでいる他、社内外の医療スタッフによる健康相談窓口を設け、社内外で相談しやすい環境づくりに努めています。2024年度は社外相談窓口の認知度を向上させ、社員やその家族にも身近な相談先として積極的に活用いただくために、連絡先の番号や相談例等が掲載された「ポケットカード」および「あなたの健康コンシェルジュ(社外相談窓口)」ステッカーの配布を行っており、実際に2024年度に窓口に寄せられた相談件数は、717件でした。

ストレスチェック受検率

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ストレスチェック受検率	97.4%	95.3%	97.1%	97.9%	98.2%

対象範囲：NTT西日本グループ

安全労働の推進

NTT西日本グループは、すべての社員の職場における安全を確保することは、事業運営において何よりも優先すべきものと考えています。安全かつ快適な職場環境の整備をめざし、労働基準法および労働安全衛生法等の関係法令等の遵守はもとより、社内においても安全に関する規程を定めています。

また、電気通信設備等の工事や保守業務等高所作業等の危険を伴う作業を行っている委託先会社等の協力会社も含めて、事故を防ぐための各種対策や安全意識の向上に継続的に取り組んでいます。

推進体制

NTT西日本グループは、労働安全衛生の確保を確実なものとするために、労働基準法および労働安全衛生法等の関係法令等や「安全管理規程」および「健康管理規程」に則り、各事業場において安全衛生管理体制を整備し、総括安全衛生管理者を選任、その配下に安全管理者、衛生管理者(小規模事業場では安全衛生推進者)を配置しています。

くわえて、常時従事する社員等が50人以上の事務所では、総括安全衛生管理者等で構成する安全衛生委員会を設置し、定期的に労働災害の発生状況や安全衛生に関する取組み状況等について審議を行っています。各事業場の具体的な個別業務に応じた措置は、厚生労働省令に沿って対応を行うこととしており、NTT西日本グループ全社員の健康診断の実施義務を徹底するとともに、長時間労働の把握・管理や減減に向けた施策を展開しています。

安全意識の向上、安全確保に向けた取組み

NTT西日本グループ全体においても、労働災害ゼロをめざし、安全労働を第一に各種安全対策を積極的に実施するとともに、安全意識の醸成、基本動作の徹底にも取り組み、事故の未然防止に努めています。

また、連携する通信建設会社を含めたNTT西日本グループ全体での取組みとして、労働災害の事例を踏まえた情報共有、再発防止に向けた注意喚起や協議を継続的に実施しています。

● 安全推進強化期間の設定

NTT西日本グループは、過去に発生したような重篤事故を二度と起こさないために、年2回の安全推進強化期間を設定し、協力会社を含む全社員を対象に、正しいルールと手順の再確認、バーチャルリアリティを通じた疑似危険体験、トップマネジメントによる安全パトロールを実施する等、労働災害根絶に向けた取組みを強化しています。

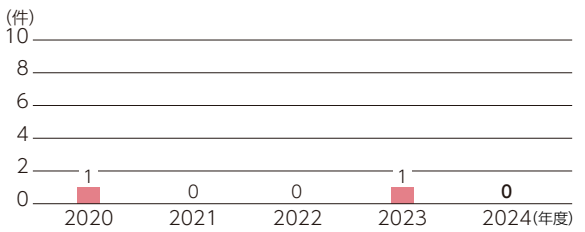
労働災害ゼロに向けたおもな取組み

取組みの内容	概要
安全点検	NTT西日本や協力会社の各職場において安全の取組みが適切に実施されているか、事前に研修を受けた安全点検者が定期的に立ち入り、各職場の実態を把握、指導する
安全研修・訓練	安全知識の習得、事故防止対策の確実な実施に向け、新たに班長になる者や新規入場者向けに研修を実施する。また、定期的な実技訓練の実施により、安全技能の定着を図る
安全大会	各地域において、NTT西日本や協力会社の支店長から現場最前線の作業者までが一堂に会し、幹部メッセージの発信や有識者の講演会等を通じて、安全最優先の業務運営の徹底に向けた意識統一を図る。また、実技訓練では培えない危険感を高める取組みとして、模擬環境等を用いた危険体感訓練を実施する
作業環境の改善	類似事故の防止や法令改正に伴う安全対策強化の観点から、新たな安全装備品を導入する

● 労働災害ゼロに向けたおもな取組み

NTT西日本において、2024年度の業務災害は0件でした。引き続き安全意識の向上や安全確保に向けたさまざまな取組みの継続により、労働災害ゼロをめざします。

業務災害発生件数<sup>※</sup>の推移



※ 対象範囲：NTT西日本単体、2023年度までは通勤災害も含みます。

休業災害度数率

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
休業労働災害発生度数率 <sup>※1</sup>	0.19	0	0	0	0
情報通信業平均 <sup>※2</sup>	0.22	0.17	0.27	0.29	0.62

※1 対象範囲：NTT西日本単体

※2 厚生労働省発表資料

## 人権意識に基づく企業活動

NTT西日本グループは、「NTTグループ人権方針」に基づき、あらゆる差別を許さない人権尊重の企業体質を確立し、すべての社員による人権啓発を推進しています。

詳しくはこちら [NTTグループ人権方針](#) 

### 人権啓発推進体制

NTT西日本グループは、NTTグループが新たに制定した「NTTグループ人権方針」に基づき、あらゆる差別やハラスメントを許さない人権尊重の企業体質の確立をめざし、安心・安全で豊かかつ持続可能な社会の実現に向け取り組んでいます。

また、委員長をNTT西日本の副社長、メンバーをNTT西日本グループ各社のトップで構成する「人権啓発委員会」を設置し、年に1回の頻度で実施しています。委員会では、毎年具体的な取組み方針を決定するほか、人権啓発施策の進捗や人権・ハラスメント相談窓口における相談件数の情報共有、トップメッセージの発信等を実施しています。

また、NTT西日本のグループ会社および府県に配備している人権啓発担当が中心となり、企業倫理アンケートや、各研修・セミナーの受講社員を対象としたアンケート等で抽出した現状の課題等に即した啓発を行う等、グループ一体となって社員の人権意識の浸透、定着に取り組んでいます。

### 人権デューデリジェンスに関する取組み

NTT西日本グループは、自らが人権侵害をしないよう社内教育を徹底するとともに、ビジネスと人権に関する指導原則をもとに、人権デューデリジェンスプロセスおよび第三者評価機関による社内デューデリジェンス状況調査・課題の見える化を通して、グループ全体で人権課題の特定、防止、軽減、是正を行い、人権意識の醸成および人権マネジメントの向上に取り組んでいます。

また、間接的にも人権侵害に関与しないよう、通信建設会社を含む取引先をはじめ、バリューチェーン全体で人権デューデリジェンスを行い、人権侵害の根絶に努めています。

#### ● 重要なサプライヤとの直接対話の実施

NTTグループは重要なサプライヤに対し、サステナビリティに対する7分野（「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」）における自主評価質問表（SAQ）ならびにEcoVadis

結果に基づいてサプライヤの皆さまと改善依頼を含めた直接対話を実施し、サプライヤエンゲージメント活動を推進し、多様なリスクに対するマネジメントに努めています

※ 2024年度は、NTTグループ全体の重要なサプライヤ（一定の取引額以上、または重要な物品を取り扱うサプライヤ等）を対象とし、グループ内で連携して対話を実施。各グループ会社は対話の結果をグループ内で共有する手順となっています。

### 人権尊重に向けた取組み

NTT西日本グループは、人権啓発委員会を中心に、あらゆる差別を許さない人権尊重の企業体質を確立するための取組みを行っており、社員一人ひとりが人権課題の理解を深め、人権意識醸成と社内浸透に努めるとともに、人権に対するマネジメント体制を構築しています。

#### 人権啓発のおもな取組み

- ・全社員・階層別研修、人権・ハラスメント相談担当者研修等
- ・人権に配慮した公正な採用について採用担当者への情報展開
- ・人権に関わる作品（ポスター・フォト）の募集、表彰、展覧会の開催、作品を活用した人権啓発ムービーの制作
- ・人権週間トップメッセージの配信
- ・人権に関する社内記事の配信（月1回）

詳しくはこちら [人権意識に基づく企業活動](#) 

### 人権・ハラスメント等相談窓口の設置

各組織に人権・ハラスメント等相談窓口を設置し、連絡先の社員周知や相談しやすい職場環境整備に取り組むことに加え、当社グループ社員と取引先の社員等を対象とした人権侵害に関する通報を受け付ける相談窓口を設置しています。連絡方法は「人権・ハラスメント等相談」社内受付窓口運用規程」や社内ホームページに明記することで周知しています。また、公益通報者保護法の改正に伴い、人権・ハラスメント等相談窓口運用規程を制定し、寄せられた相談に対して迅速に調査および改善の対応をする等、より一層の相談者保護を含めたハラスメント防止に努めています。

## サプライチェーンマネジメント

近年、サプライチェーンのグローバル化と複雑化が一層進展し、企業には災害・パンデミック、環境、人権、セキュリティ等の世界的規模な問題への適切な対応が求められています。NTT西日本は、社会の持続可能な成長への要請に応えるため、取引先との相互発展を通じ、基本方針に沿ったオープンで公正な調達に取り組んでいます。

詳しくはこちら [調達の基本方針](#) 

### 「NTT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」に基づくサステナビリティ調達の推進

持続可能な社会の実現に向けて、NTTグループは「NTT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」（以下、ガイドライン）、およびその環境面を補足する「NTTグループグリーン調達基準」（以下、グリーン調達基準）等の基本方針に沿ったオープンで公正な調達に取り組んでいます。また、これらガイドラインは、当社ウェブサイトに掲載し、サプライヤの皆さまに周知し、新規のサプライヤは、同ガイドラインの遵守を前提に取引を開始することとしています。

サプライチェーン上の違反が疑われる行為については、NTTが運用する窓口を通じて報告できる体制を整備しており、その情報はガイドラインに明記しています。当該窓口は、匿名性を担保し通報者が通報したことを理由に当社から不当な扱いを受けないよう、保護されるようになっています。

さらに、NTT西日本グループは、サプライチェーン全体でサステナビリティの取組みを強化するために、ガイドラインおよびグリーン調達基準の遵守を盛り込んだ基本契約書をサプライヤや業務委託先と締結しています。

詳しくはこちら [NTT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\(PDF\)](#) 

#### ● グリーン調達の推進

NTTグループは環境エネルギービジョン等で公表した環境活動の一環として、製品・サービスを対象に環境への影響を考慮した調達活動（グリーン調達）を積極的に推進しており、グリーン調達基準では調達活動における環境配慮の方針を明確化するとともに、サプライヤの皆さまにも地球環境の保全に向けてNTTグループの環境活動に協力していただくことをお願いする旨を記載しています。また、サプライヤの皆さまに対して、温室効果ガスの削減、資源循環、生物多様性保全等の環境負荷削減の取組みを要請事項として明記しています。

また当社グループの製品調達時にはインターナルカーボンプライシングを用いて、排出量の削減を積極的に実施いただいているサプライヤを評価できる制度を導入しています。

詳しくはこちら [NTTグループグリーン調達基準\(PDF\)](#) 

詳しくはこちら [脱炭素社会の推進](#) 

### 紛争鉱物への対応

米国の「金融規制改革法」（ドッド・フランク法）や「EU紛争鉱物規則」の趣旨を鑑み、コンゴ民主共和国やその隣接国において武装勢力の資金源となり紛争助長や人権侵害を引き起こす可能性がある「紛争鉱物」の不使用に向けて、サプライヤの皆さまと連携した取組みを推進しています。一方で、紛争の存在する地域でも武装勢力の資金源となっていない鉱物については、使用を妨げることをないよう取り組んでいきます。

### 調達部門の社員に向けた研修

NTT西日本グループは、サプライチェーン全体でサステナビリティ推進に取り組んでいくためには、自社の調達部門の社員の理解が重要と認識しています。そのため、調達部門の社員に対して、「NTT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」や「NTTグループグリーン調達基準」を周知するとともに、サステナビリティに関連するサプライヤへの要請についての理解促進を目的とした研修を定期的実施しています。2024年度は、共同調達に関する規律等についての研修を実施し、受講率は100%でした。

調達活動において持続的に社会規範や法令を遵守し、環境負荷低減に取り組んでいくために、今後も調達部門の社員への意識啓発に努めていきます。