

06

▶ 労働慣行

人材戦略	059
人材の雇用・処遇	059
基本方針・考え方	059
労使関係	062
人材育成	063
基本方針・考え方	063
さまざまな能力開発の支援プログラム	064

ダイバーシティの推進	068
基本方針・考え方	068
ダイバーシティマネジメントの推進	068
ダイバーシティ推進体制	068
ダイバーシティ意識醸成と働き方改革	070
女性の活躍推進	070
両立推進	072
制度の多様化	073
有期雇用から無期雇用への転換	075
退職社員の働く意欲に応える再採用制度を用意	075
定年退職者が活躍できるよう再雇用制度を用意	075
LGBTなど性的マイノリティに関する取組み	075
障がい者の雇用拡大に注力	076
安全で健康に働ける職場	077
基本方針・考え方	077
安全で健康に働ける職場への取組み	077

性別、年齢、国籍など属性が異なる多様な人材を企業の成長に活かすダイバーシティを推進しており、社員一人ひとりが属性に関わらず個人の能力を存分に発揮できる企業風土づくりに取り組んでいます。

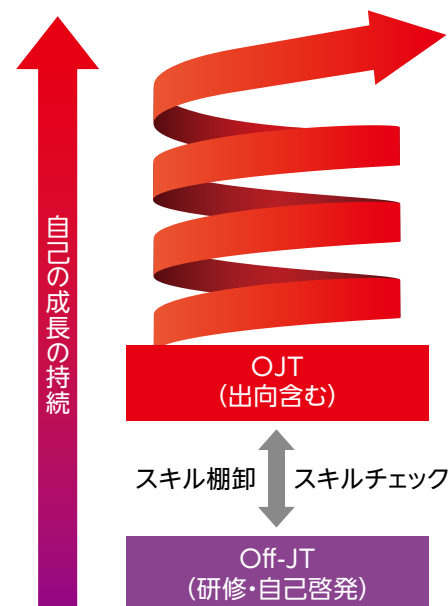
人材戦略

「スマートイノベーションへの挑戦」という2020年ビジョンに向けて、環境変化の激しい通信事業における発展や、スマートライフ領域の強化、特に「+d」におけるパートナー企業との協創によって新たな価値を生み出すことが重要となります。そのためには、多様性を持った一人ひとりの社員が成長し、活躍する環境を整備することが求められます。ドコモでは、

人材育成制度を充実し、人事育成一体化を推進することにより、個人の能力を活かします。

また、当社は社員が一人ひとり活躍できる環境を提供するために安全で健康に働ける職場づくりにも注力しています。

● 個の成長が「+d」のさらなる広がりへ



人材の雇用・処遇

基本方針・考え方

ドコモの人材戦略を各種の人事制度にも反映させ、適材適所の配置、能力開発の推進、適正な人事評価などを通じて、社員一人ひとりの能力と意欲を最大限に引き出すよう努めています。

求人・雇用においては差別をなくし、機会均等と処遇における公平の実現に努めます。差別とは本人の能力・適性・成果など合理的な要素以外により、採用・昇進・報酬・研修受講などの機会や処遇に差を設けることを言います。差別の要素としては、例えば、人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的指向、障がいの有無、宗教、政治的見解、組合加入の有無、配偶者の有無などがあります。また健康診断や妊娠検査が機会均等または処遇における公平を損なう場合には差別的行為とみなされます。

また、児童労働や強制労働の禁止、最低賃金の順守については法律に基づき取り組んでいます。

●社員関連データ(ドコモ)

	2013年度			2014年度			2015年度		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
正社員数 (出向者を除く) ^{※1}	8,874名	2,099名	10,973名	5,897名	1,447名	7,344名	6,046名	1,570名	7,616名
うち外国籍 正社員者数 ^{※1}	57名	30名	87名	59名	36名	95名	65名	44名	109名
障がい者雇用数 ^{※2}	—	—	201名	—	—	210名	—	—	283名
障がい者雇用率 ^{※3}	—	—	2.10%	—	—	2.10%	—	—	2.16%
正社員									
平均年齢 ^{※1}	40.9歳	36.7歳	40.1歳	40.2歳	36.1歳	39.4歳	40.5歳	36.6歳	39.7歳
平均勤続年数 (出向受入者除く) ^{※1}	18.0年	14.0年	17.2年	17.3年	13.7年	16.6年	17.5年	14.0年	16.8年
平均給与額	—	—	8,289,000 円	—	—	8,479,000 円	—	—	8,648,000 円
平均年間労働時間	—	—	1,830 時間	1,856.6 時間	1,792.5 時間	1,832.7 時間	1,839.9 時間	1,787.9 時間	1,820.1 時間
平均年間所定外 労働時間	—	—	182.3 時間	206.0 時間	127.8 時間	176.5 時間	194.9 時間	130.2 時間	170.2 時間
採用									
採用者数	210名	77名	287名	179名	90名	269名	161名	76名	237名
うち新卒採用者数	185名	72名	257名	159名	84名	243名	156名	76名	232名
うち外国籍者数	10名	7名	17名	9名	7名	16名	9名	9名	18名
中途採用者数	25名	5名	30名	20名	6名	26名	5名	0名	5名
うち再採用者数	—	—	—	0名	1名	1名	—	—	—
離職									
離職者数 (自己都合退職のみ)	81名	30名	111名	139名	37名	176名	117名	31名	148名
離職率 (自己都合退職のみ)	—	—	0.78%	—	—	1.2%	—	—	1.05%

※1 各年度末時点

※2 各年度末時点であり出向者を含む。また、2015年度についてはドコモCS、ドコモ・プラスハーティ含む。

※3 障がい者雇用率は厚生労働省指定の算出方法で計算。

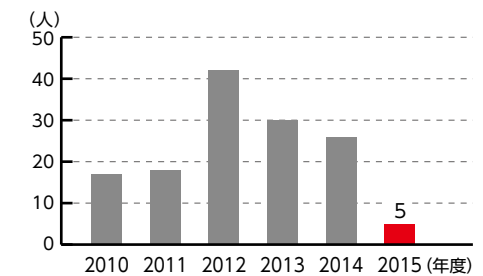
●初任給(ドコモ)

	月給	最低賃金 [※] との比率
短大	180,710円	123.1%
高専卒	183,260円	124.8%
大卒	209,480円	142.7%
修士了	234,490円	159.7%
博士了	283,450円	193.0%

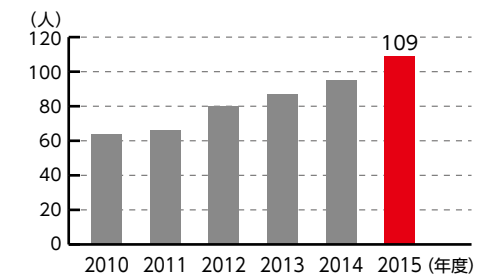
(2016年4月1日現在)

※ 東京都の最低賃金(932円/時間)より14万6,790円と算出(21日×932円×7.5時間)。なお、ドコモは資格等級制度を採用しているため、給与や賞与水準は異なるものの、同一資格等級での男女別・地域別格差はありません。

●中途採用人数(ドコモ)



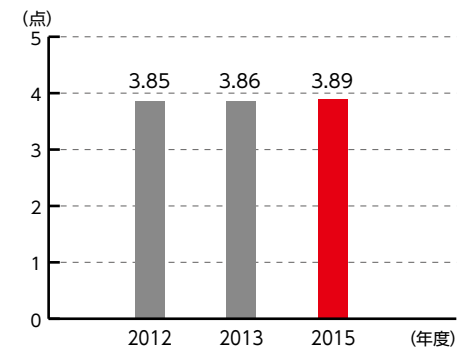
●日本国籍以外の社員数(ドコモ)



●従業員満足度

ドコモでは、グループ全体で「明るく元気で活力のある職場」となるよう、社員の意識を把握し、職場の活性化につなげるため、毎年社員意識調査を実施しています。ドコモおよび機能分担会社12社と、その他グループ会社6社の全従業員（有期社員、その他派遣社員含む）を対象に原則ウェブサイトによるアンケート方式で行っており、2015年度調査は計33,973名が回答しました。意識調査は、「働きがい」「個人の考え方や働き方」「個人を取り巻く組織との関係」「組織と社会との関係」の4つの要素からなる59項目で構成されており、毎年調査結果を踏まえて改善に向けた取組みを行なっています。

●従業員満足度（ドコモグループ平均）



※2014年度は実施していません。
点数は調査回答を数値化したもので、5点満点となります。

●人材マネジメント体制

個々の能力を尊重し、多様な国籍の社員を採用

国籍に関わらず個々の能力を尊重する人材雇用を進めています。2015年度は、外国籍の新卒者18名を採用し、国際部門をはじめ、研究開発部門や法人営業部門など、国内外のさまざまな部門で活躍しています。また、ドコモの新卒採用の女性比率は30%を超えています。

適正な人事評価

人事評価の目的は評価を通じて社員の能力開発、モチベーション向上を図ることで業績を向上させることです。ドコモでは、全社員が業績とキャリア開発について、年に2回評価を受けています。評価は複数で行い、一次評価者、二次評価者、調整者の3段階で行うことで、公正に評価されます。具体的には、各組織目標から個人目標へブレイクダウンした個々の目標をもとに、目標設定から進捗確認、フィードバック、成果・反省のそれぞれの面談を実施することにより、業績とともに総合的な評価を行っています。万が一、評価に不満がある場合は、各組織の相談窓口を通じて人事部へ申し立てる制度があります。

管理者育成の一環として「気づき」を促す多面評価を実施

部長、室長、支店長、課長などの管理者を対象に、本人、上司、同僚、部下による「360度多面評価」を年1回実施しています。

この評価制度では、ビジョニング、コーチング、リーダーシップなど、管理者に求められる要素を多面的な視点で評価し、その結果を本人や上司に伝えます。評価点による定量的な評価に加え、定性的な評価として「伸ばすべき良い点」と「改善すべき点」に関するアドバイスも必須とすることで、自己評価と他者による評価のギャップを認識するとともに、管理者に期待される姿勢や行動について本人に明確な「気づき」を促し、意識・行動の改善を図っています。評価を継続することで各管理者がマネジメント行動のさらなる向上をめざしてしっかりと目標を定め、行動するようになっており、今後も社員が周囲の評価や意見を謙虚に聞く姿勢を持てる風土づくりを進めていきます。

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

●年金制度

企業独自の年金制度としてNTT企業年金基金および確定拠出企業年金の2制度があります。

NTT企業年金基金については確定給付企業年金であり、労使拠出した掛金を原資としている終身年金となっています。

確定拠出企業年金については、公的年金の支給開始年齢の引き上げなど退職後所得の柱である公的年金を取り巻く環境が大きく変化しつつあり、社員個々のライフスタイルが多様化している中で、退職後所得水準ニーズに柔軟に対応できる年金制度が求められていること、また、長期安定的な企業年金制度とするためには、年金資産の運用結果による年金財政への影響を極力回避する必要があることから2014年4月より導入しました。確定拠出企業年金の導入に伴い、従来の確定給付企業年金である規約型企業年金については2014年4月以降の将来分を確定拠出企業年金へ移行しました。

労使関係

●ドコモグループ(国内)の労使関係

労使間では、「労使関係に関する基本方針」「団体交渉方式に関する方針」に基づき、労使双方で協力しながらより良い職場づくりに向け取組んでいます。

双方のコミュニケーションを促進するため、さまざまな課題を論議する各種委員会を設置しています。

「安全衛生委員会」では、過重労働、メンタルヘルス、健康管理などといった、社員の安全対策や健康の維持・増進などについて、「交渉委員会」では労働条件など、「経営協議会」では経営の基本施策など、「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」では時間外労働の適正化や労働時間の削減やダイバーシティの推進など、定期的に意見交換を行っています。

企業再編などによって生じる解雇などを行う場合には、労働組合と締結している協定に基づき労働組合の同意が必ず必要であるとしています。同意事項については、「話し合いを重視し、相互理解と納得のもと事案の解決を図るよう努力する」としており、それに則り対応することとしています。また、「社員の配置転換に関する協約」に基づき、発令すべき日の10日前までに通知することを労働協約に定めています。なお、組合加入率はほぼ100%となっています。

なお、労働慣行において、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものはありませんでした。

●NTT労働組合 ドコモ本部



<http://www.docomohonbu.org/>

人材育成

基本方針・考え方

中期目標に向けた確かな取組み、およびパートナーのみなさまとの「協創」の実現に向けて、“高い志とともに日々成長する姿勢を持ち、相手に興味関心と謙虚さをもって関係を築き、果敢にチャレンジする人材”を「求める人材像」として掲げ、社員一人ひとりの成長とスキルアップを図っています。

● 求める人材像

高い志を持って、自ら深く考え、自ら行動をする人

組織の成長に個人の成長は不可欠であり、そのためには成し遂げたいものをもって、一人ひとりが常に自己研さんしながら、会社の課題を自分事として捉える姿勢が重要。

好奇心と謙虚さを持ち、他者と共に新たな価値を生み出せる人

「+d」パートナー企業との協業により新たな社会価値を生み出すには、まず相手に興味関心と謙虚さを持って接することが重要。

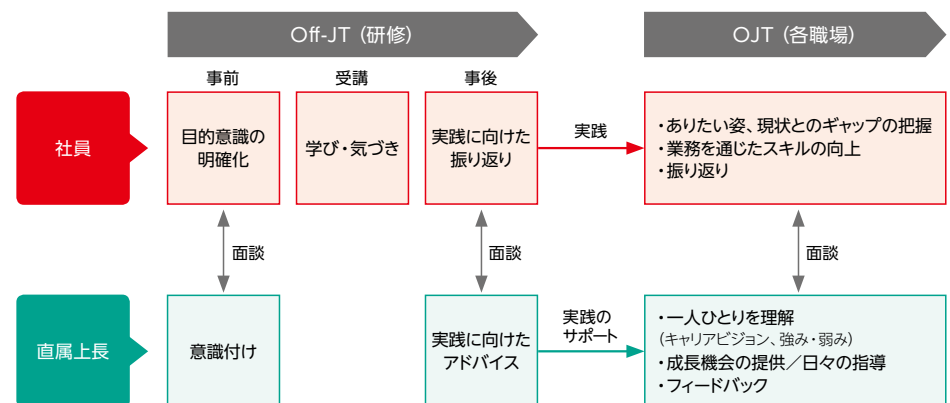
変革志向を持ち、失敗を恐れず困難なことにも果敢にチャレンジする人

通信事業の競争力強化とスマートライフ領域のさらなる拡大に会社の成長がかかっている今だからこそ、変えることのできる人材、新しいことにチャレンジできる人材が必要。

これらの「求める人材像」を軸に、「モバイル領域」「スマートライフ領域」「グローバル領域」の各領域で求められる能力を強化すべく育成プログラムを提供しています。

● 人材育成マネジメント

社員育成施策においては、研修をきっかけとした学び・気づき～実践～振り返りのPDCAの推進を重視しています。すべての研修において、上司による研修前の意識付けや研修後の面談（実践に向けたアドバイス）など研修前後のフォローアップを行うことで、研修（Off-JT）・自己啓発と、各職場での育成（OJT）を連動させることにより、研修効果を高めるとともに研修からの学び・気づきを職場で実践できる環境を構築しています。



現状とありたい姿のギャップを把握し、自身の強みや弱みを分析する、「各階層に求められる能力の棚卸研修」のさらなる充実を図り、研修後フィードバックレポートを用いて上司と面談を行い業務の振り返りを徹底して行っています。

このような各職場におけるOJTの強化を実施することで、社員の意欲や行動を適切に評価するとともに、業務プロセスにおける質の向上や社員のめざす姿の実現を支援し、社員のさらなる成長につなげています。

さまざまな能力開発の支援プログラム

能力開発の支援プログラムについては、個々人の適性に配慮しながらキャリアマップに則ったプログラムを実施することにより、中長期的な育成計画を推進しています。具体的には、多様化・高度化するお客さまのニーズにお応えするため、「階層別研修」「エキスパート研修」「選択型研修」など目的に応じたきめ細かな研修体系を整備し、随時その内容の充実を図っています。なお、2015年度より、ドコモグループ一体となった育成を実施すべく、ドコモ社員、ドコモグループ総合職社員の研修の枠組みを統合し、効率的な研修運営体制を実現しています。

2016年度は、「+d」人材の育成をさらに強化すべく、人事部主管の選択型研修の枠内で新たに「「+d」研修」という枠組みで研修ラインアップを一新しました。また多様な人材の活躍から会社の成長へとつなげるべく、グループ会社社員向けに研修の受講枠をさらに増設しています。

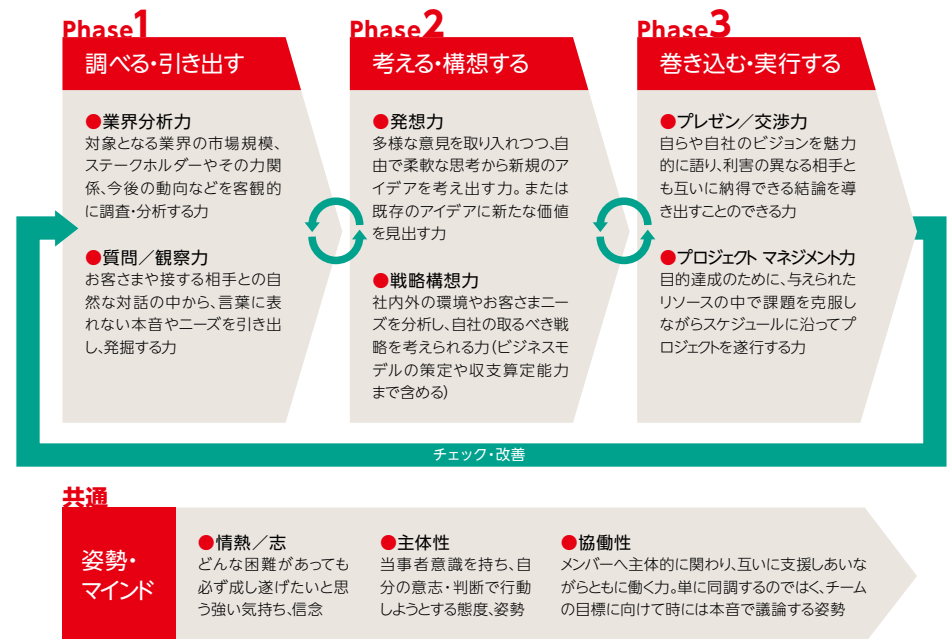
また、自己啓発支援として、個人の学ぶ意欲を尊重した各種プログラムも提供しています。約690コースの通信教育メニューを設けているほか、約120の資格取得を支援しており、2015年度は、ドコモで約480名が民間および公的資格を取得しました。

●ドコモグループとして自己啓発支援制度の統一

2014年7月よりドコモグループ各社で、自己啓発の支援条件、メニューを統一し、一体的な運用にしました。制度改訂に伴い、グループ会社のモバイル事業を充実させることを企図し、通信教育、資格取得のメニュー数を拡大しました。ドコモグループとして、グループ間の制度の格差を解消し、社員が進んで自己啓発活動に取組むことができる環境を整え、個人の能力の向上に努めています。

●「+d」人材として求められるスキル・能力

新たな事業・サービスなどを外部パートナーとの協創により創り出すことのできる「+d」人材の育成に向けて、特に必要となるスキルを、事業創出の3つのフェーズに沿って以下に定義しました。

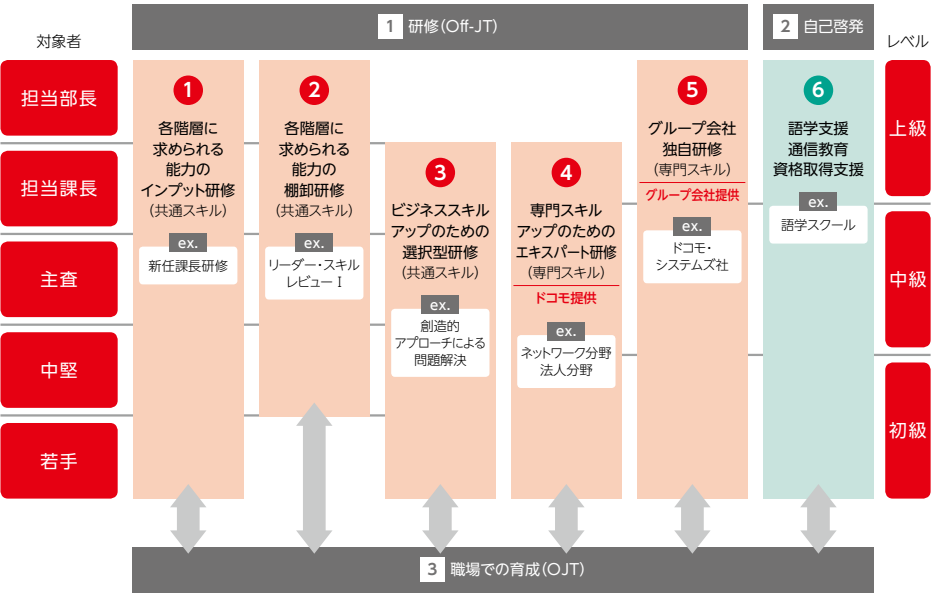


まずはパートナーやパートナーを取り巻く環境を自分のことのように徹底的に知り、相手の本音を引き出し (Phase1)、ともに新たな価値を創り出すための課題に向かってどんな仮説をたててどう打ち手を講じていくかを考え抜いた (Phase2) うえで、自ら行動に移す (Phase3) ことを繰り返します。この流れを支えるものとして、ひとつとではなく自分ごととしてとらえ、熱意を持ってやり抜く姿勢やマインドも重要なものとして位置付けています。

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

●能力開発プログラム

研修および自己啓発支援は、対象者の階層およびレベルに応じて6分類のプログラムを提供しています。



●研修費用(ドコモ)

区分	2013年度	2014年度	2015年度
研修プログラム	—	940	1,040
一人あたりの研修費用(万円/人)*	12.3	9.65	7.42
一人あたりの研修時間(時間/人)*	約58時間	約51時間	約50時間

※ 出向者を含む

●主な能力開発プログラムの実施状況

研修内容	概要・目的	受講人数
①各階層に求められる能力のインプット研修	新入社員、新任の主査／担当課長／担当部長向けに必要なスキル習得のための研修。	約1,100名
②各階層に求められる能力の棚卸研修	各階層に必要な能力がどの程度身についているか棚卸を行うための研修。	約1,800名
③ビジネススキルアップのための選択型研修	社員一人ひとりの伸ばしたいスキルや各階層の期待役割にあわせて多彩な研修コースを用意。各自希望する研修を選択し受講可能。	約2,600名
④専門スキルアップのためのエキスパート研修	各業務分野に求められる専門的なスキル習得のための研修。	約2,000名
⑤グループ会社独自研修	グループ会社独自の専門スキル習得のための研修。	—
⑥語学支援、通信教育、資格取得支援	自己啓発意欲の増進と個々人の主体的能力開発のための支援制度。	約1,000名

●「社内公募制度」による、社員のチャレンジ意欲を支援

チャレンジ精神旺盛な人材を発掘・登用するために、「社内公募制度」を実施しています。社員はこの制度を通じて、特定のスキルが必要な事業や新規分野の事業などのポストに自発的に応募することができます。2015年度までに1,531名が応募し、このうち260名が応募先の部署で活躍しています。

●異業種企業へ社員を派遣し、新たな価値創造に向けた人材を育成

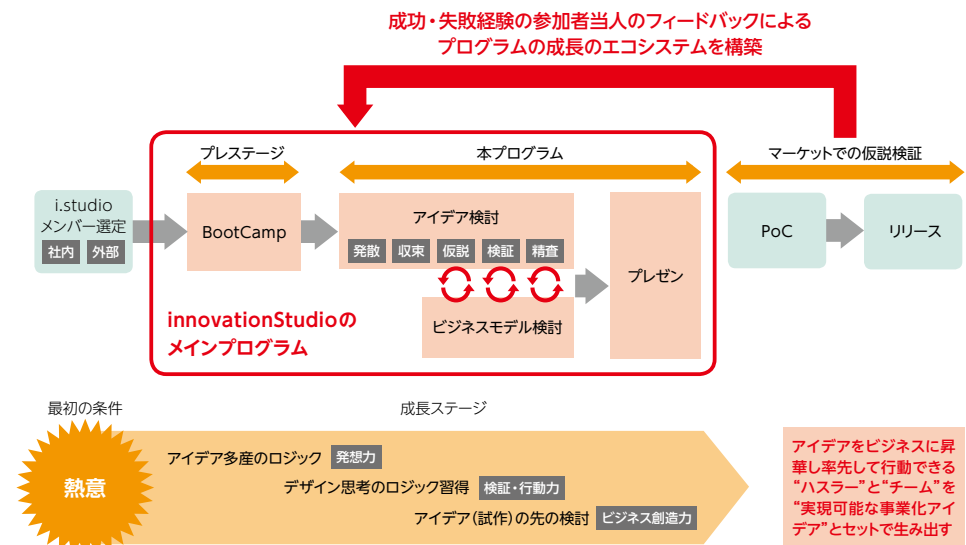
2016年4月、パートナー企業との「協創」による新たな価値創造をめざし、「+d」を推進する人材の育成を目的とした「ドコモ出稽古プロジェクト(異業種OJT)」を開始しました。このプロジェクトは、社員を異業種企業に原則1年間派遣し、異なる環境下で新たな業務に挑戦する場を提供することで、ドコモにはない新たな視点やスキルを取得する人材育成プロジェクトです。第1期は全国から100名を超える社員が派遣の選考にエントリーし、選考の結果7名が派遣され、派遣中の取組み状況や新たな気づきを社内イントラネットや活動報告会で発信しています。今後、この出稽古の機会を拡大し、さらなる人材育成を図ります。

●イノベーションの創出を促進する育成プログラム

ドコモでは、新しい製品やサービスの基となる斬新なアイデアの創出を後押しするために2015年よりR&Dイノベーション本部内で継続的育成プログラムの実践を実施しています。

プログラム構成は、まずサービスの創出に携わりたい社員を募集し、学生など社外の人材とチームビルド、プログラム概要を把握するためのBootcampを実施します。その後チームに対し、外部からの講師を迎え、サービス創造に必要な手法や基礎知識を学び、ターゲットユーザーへのインタビューを行うなど、より実践的なプログラムを実施します。本プログラムでは各チームの進捗状況に応じて、個別に顧問として開発の実践をサポートしていきます。

ドコモは、常にスピード感をもって社会へ新しい価値を提供し続けていく企業であり続けるため、継続的にイノベーションを創出する人材育成に注力していきます。



●グローバル人材育成

海外ベンダーとの製品開発やOTTプレーヤーとの協業・交渉など、国内業務のグローバル化に対応するため、従来型のTOEIC中心の自己啓発による語学習得から、より実践的なプログラムとして施策を強化しました。社員同士で語学力向上に取り組む「グループ学習支援」や、留学、グローバルOJT経験者や海外拠点の社員との交流の場を設け、社員のモチベーションを向上させる交流会など、施策を新設しました。

●グローバル人材育成施策

グローバル施策の一覧は以下の通りです。

施策	概要
実践力を 高める	留学 トップスクールへのMBA／LLM留学 (1～2年間)
	グローバルOJT 子会社や現地法人での実務経験 (半年～1年間)
	スキルチェック (TOEIC SW、Versant、TOEFL) TOEICでは測れないスピーキングやライティングスキルの 測定を推奨し、より高度で実践的な英語力を強化
語学力を 高める	語学スクール支援 リスニング、スピーキングといった会話力等の習得を支援
	スキルチェック (TOEIC) リスニングおよびリーディングスキルの測定を推奨し、 基礎力を習得
	語学通信教育 リスニング力、ビジネス英語、TOEIC試験対策等で、 自ら学ぶ機会を支援
	資格取得奨励金 TOEICの点数に応じた奨励金の授与
マインドを 高める	学習法の紹介 語学の継続学習の後押しのために、おすすめの学習方法、 書籍やアプリをイントラにて紹介
	語学力チェック (階層別研修) 節目の研修時の受験を通じ、語学力の重要性の意識向上
	Global Fielders グローバル業務の最前線で活躍する社員をイントラにて紹介
	交流会 留学、グローバルOJT経験者や海外拠点の社員との交流の場を設け、 グローバル志向のある社員のモチベーションを向上

●留学

ドコモは、グローバル分野で活躍できる人材の育成を図るため、入社4年目以上の社員を対象に1～2年間トップスクール(MBA/LLM)へ派遣する「留学」を実施しています。2015年度は、社員9名を1～2年間派遣しました。今後も事業環境・動向を踏まえながら継続的に実施していきます。

●グローバルOJT

ドコモは、グローバル分野で活躍できる人材の育成を図るため、入社4年目以上の社員を対象に海外の現地法人・子会社・出資先企業・提携先企業などへ派遣する「グローバルOJT」を実施しています。

このOJTは、実務を通じて語学力だけでなく国際感覚・商慣習などのビジネススキルの醸成を図ることを目的としています。2015年度は社員12名を、複数の海外企業に派遣しました。研修プログラムは、派遣する社員個々の経歴を踏まえて営業・サービス企画・開発など多岐にわたり、いずれも国内では得難い貴重な経験を積む機会となっています。今後も事業環境・動向を踏まえ、派遣先を見直しながら継続的に実施していきます。

ダイバーシティの推進

基本方針・考え方

ドコモは、多様な社員のさまざまな力、アイデアを結集して組織として新たな力にすることでさらなる価値が生み出される「ダイバーシティ経営」を推進することを重視しています。さまざまな思考やスタイルを束縛なく発展させ、社員の知恵や才能を発揮して、異質な意見を包容して前向きに発展させていくことで、企業の持続的発展をめざします。

ダイバーシティマネジメントの推進

ドコモでは、多様化する市場ニーズ、変化の激しいモバイル通信市場に対応し、お客さまに魅力的な価値を提供していくために、性別、年齢、国籍など属性が異なる多様な人材を内包し、企業の強みに変えていく、ダイバーシティマネジメントを追求し続けています。

ダイバーシティ推進体制

2006年に専任組織である「ダイバーシティ推進室」を設置し、ダイバーシティの定着や女性活躍、両立推進等の制度の充実などに継続的に取り組み、2016年度もさらなる企業風土の醸成をめざして、「ダイバーシティ意識醸成と働き方改革」「女性の活躍推進」「両立推進」「制度の多様化」を4つの重点項目として取り組んでいます。

また、2014年7月の構造改革よりさらにグループ一体となって、ダイバーシティ推進に取り組めるよう体制を整えました。各支社、グループ会社の総務・人事ラインにダイバーシティ推進責任者を配置し、各社、地域ならではの課題に特化した取り組みも精力的に実施しています。

●ダイバーシティ推進の取組み(重点項目4つの柱)

	取組みの柱	行動キーワード	具体的活動
意識醸成	ダイバーシティ意識醸成と働き方改革	相互理解と創造力発揮	●トップコミットメント発信(メッセージ発信) ●docomo EVERYDAY(組織長メッセージ、社員の活躍見える化) ●全社員ダイバーシティ意識調査・eラーニング ●全国ダイバーシティ推進責任者会議 ●本社・支社におけるダイバーシティ推進WG活動 ●ダイバーシティTOP層セミナー ●階層別(2年目、新任主査・課長・担当部長任用時)、ダイバーシティ研修
女性の活躍推進	女性活躍推進	キャリア形成の意識向上	●女性役職者の目標値設定および公表、進捗管理 ●Win-d活動(Woman's innovative network in docomo) ①Win-d First(若手社員層) ②Win-d Start(中堅社員層) ③Win-d Next(管理職層) ●ダイバーシティ・フォーラム(管理者、若手、学生向け) ●育児休職中の職場つながりサポート(ドコモ・スマイルリレー) ①情報端末貸出、SNS、社内誌送付、育休前・復職前面談 ②育児休職者フォーラム ●仕事と育児の両立支援セミナー(復職後社員と上長) ●各種キャリア開発研修 EX2、EX3
両立推進	両立推進	不安解消と男女参画推進	●ファミリーデー ●仕事と介護の両立支援セミナー ●介護に関する情報配信 ●男性育児参画推進(パパママ育児セミナー、dパパプロジェクトなど)
制度多様化	制度の多様化	効果的なオペレーション	●柔軟な働き方(マルチワーク)検討 ●テレワーク・在宅勤務の利用促進 ●障がい者雇用の促進 ●LGBT、外国籍、他、受容促進 ●最適な人事配置理解促進

●女性社員へのエンパワメントを促進

ドコモは、女性が出産や育児などの家庭での責任と会社での職務を全うできる企業風土や職場環境の実現に取り組んでいます。

その一環として、2011年11月、女性の参画拡大などに取り組むUN Women(国連女性機関)が提唱するガイドライン「女性のエンパワメントのための7つの指針〜平等はビジネス向上のカギ〜」への支持を表明し、署名しました。この指針は、女性があらゆるレベル・分野で経済活動に参加できるように、企業が既存の方針や事業を整備、または新たに制定する上での手引きとして、UN Womenと国連グローバル・コンパクトが2010年に共同で策定したもので、世界各国の企業・団体に署名を呼び掛けています。

ドコモは、この指針を支持し署名したことを契機に、さらなるダイバーシティ推進を実行しています。

女性のエンパワメントのための7つの指針

1. ジェンダー平等に向けた企業経営者のリーダーシップの構築
2. 職場でのすべての女性・男性の公平な待遇 —— 人権尊重と差別撤廃への理解と支持
3. すべての女性・男性従業員の健康、安全、福祉の保障
4. 女性のための教育、研修、職業能力開発の促進
5. 女性のエンパワメントにつながる事業開発、流通、マーケティングの実践
6. 地域社会の取組みと啓発による平等の推進
7. ジェンダー平等達成への進捗状況の測定と公表

ダイバーシティ意識醸成と働き方改革

ダイバーシティ理解推進のため、ドコモはこれまでトップコミットメント発信、WEPS（女性のエンパワーメント原則）への署名やくるみん取得、またLGBTなど性的マイノリティに関する取組み、時間外労働の縮減に向けた取組みなどを推進してきました。ダイバーシティを「共有する価値」とする企業風土をしっかりと根付かせるため、組織的活動の強化を図っていきます。「ダイバーシティの更なる理解」と「質の高い働き方」をキーワードに、さらなるダイバーシティの理解をグループ全体の活動として推進するとともに、業績へも反映される活動への進化につなげていきます。

女性の活躍推進

ダイバーシティの中でも、「女性の活躍推進」の取組みは特に強化を図っており、2018年度までには、女性管理者比率を2012年度の倍増となる5.0%到達、女性役員の登用10人以上（グループ会社含む）をめざしていきます。

●課長以上に占める女性の割合

	2013年度		2014年度		2015年度	
男性	3,816名	97.3%	4,017名	97.0%	3,939名	96.4%
女性	105名	2.7%	125名	3.0%	149名	3.6%

●年間の新規管理職登用人数とその内の女性の人数

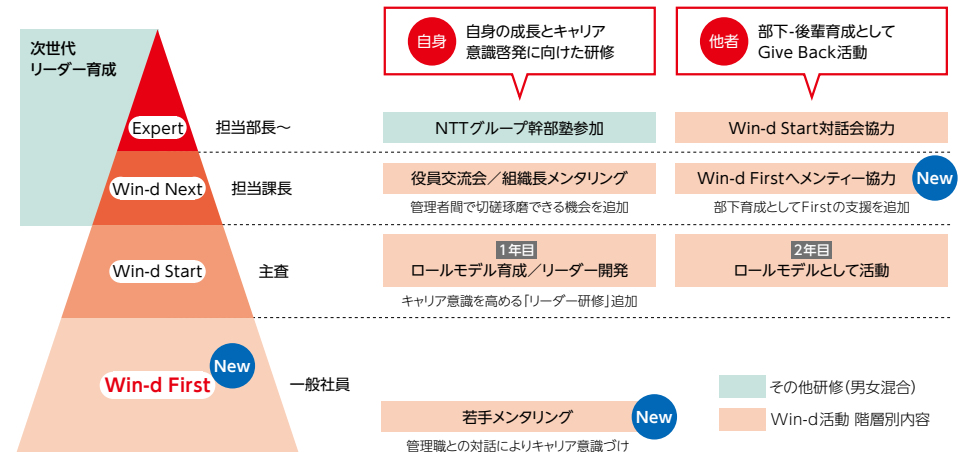
	2013年度		2014年度		2015年度	
男性	249名	92.2%	226名	91.9%	242名	90.0%
女性	21名	7.8%	20名	8.1%	27名	10.0%

●女性のキャリア開発支援（活躍推進）

ドコモでは、女性の活躍推進の取組みを加速させ、女性のキャリア意識向上を図り、能力を最大限発揮できる環境づくりを進めています。具体的な活動としては、階層別に適正なキャリア開発支援を行えるように女性活躍のトータルサポートの仕組みWin-d*を2006年に創設。中期的な「キャリア開発研修」や「異業種交流」、「ダイバーシティフォーラム」などの取組みを行ってきました。2015年度からは女性担当課長層である「Win-d Next」を新設し、「組織長メンタリング」や「役員交流会」を実施しています。2016年度にはキャリア意識啓発強化を軸に、若手層の「Win-d First」を新設し、ロールモデルとなる女性管理者との「メンタリング」に取組むなど、縦のパイプライン強化構築を図っています。

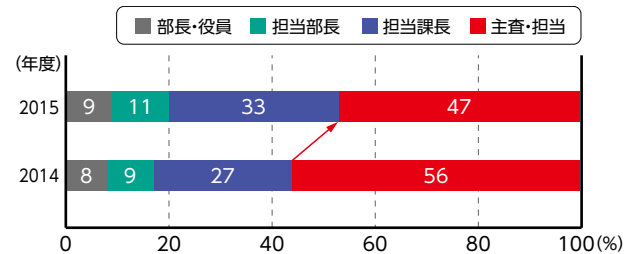
※ Win-d : Women's innovative network in docomo (女性役職者のキャリアアッププログラム)

●Win-d活動 階層別内容



● 2015年度 社員意識調査より

Q. 将来めざす役職は？（女性社員の回答 前年度比較）



● Win-dメンバーの活動(活動の様子)



キャリア開発



ダイバーシティフォーラム



入社5年目女性社員メンタリング中間報告会



役員交流会

「新・ダイバーシティ経営企業100選」受賞

ドコモは2006年に「ダイバーシティ推進室」を発足し、ダイバーシティを「共有する価値」とする企業文化・組織風土づくりに取り組んできました。

その結果として、経済産業省が主催する平成27年度「新・ダイバーシティ経営企業100選」を受賞しました。



〈評価されたドコモの取組み〉

- ・ 女性活躍推進の取組み（女性役職者のキャリアアッププログラム等）
- ・ マネジメントの役割強化と男性の意識改革（男性育児参画推進等）
- ・ 柔軟な働き方とキャリアの中長期的な継続支援（スライド・ワーク等）

「日本女性技術者フォーラム」における奨励賞受賞

経済産業省を後援とするJWEF（日本女性技術者フォーラム）は、女性技術者の活躍が社会発展に寄与することを奨励するために、毎年若手女性技術者を表彰しています。IEEE Women In Engineering主催の国際会議に日本人唯一のパネリストとして登壇するなどの功績が認められ、2016年10月当社の社員が「2016年度JWEF女性技術者に送る奨励賞」を受賞しました。

両立推進

● 仕事と育児の両立

育児中の社員が活躍し続けるには、働き方・休み方の改革や両立して仕事を続けられるための制度や組織風土の改革が必要となります。ダイバーシティ推進の主な取組みの一つとして、仕事と育児の両立推進の施策に取り組んでいます。

育児休職から復職する社員の活躍推進を目的に、育児休職中の職場とのつながりとキャリアの継続をサポートする仕組みを実施しています(ドコモ・スマイルリレー)。例えば、出産休暇取得前に制度の説明や復職後の働き方について、本人、直属上長、ダイバーシティ推進室による三者面談を実施しています。また、育児休職期間中には、社内情報共有と上司との連絡のため、モバイル端末の貸与、社内コミュニティ(SNS)の活用やフォーラムなどにより職場とのつながりをサポートしています。復職後も仕事と子育ての両立に関する不安の払拭やキャリア形成の意識づけなどを目的として、再度三者面談を実施しています。

● ファミリーデーの開催

ドコモでは、社員と社員を支える家族、職場の同僚が互いに日頃の感謝の気持ちを再確認し、職場のつながりを推進する取組みとして、2010年よりファミリーデー(家族参観日)を開催しています。毎年夏休みシーズンにドコモグループ社員の家族を対象に行われ、職場訪問をはじめ、ドコモのサービスや仕事の体験コーナー、スマホ・ケータイ安全教室、ショールーム・移動基地局車・研究開発施設等の見学等を企画しています。このイベントは、家族の仕事への理解促進や育児との両立推進のほか、上司・同僚と家族の直接コミュニケーションによる働きやすい職場環境づくりにも大きく寄与しています。2016年度の参加者は、全国で3,741名(1,279家族)、年々増加傾向にあります。

● 男性の育児参画

男女役割分担意識の払拭、男性の育児参画や両立推進の取組み加速化のため、具体的な目

標として男性の育児休職・ライフプラン休暇(育児)の取得率30%、育児のための休暇取得80%をめざしています。

また、入社後直ちに結婚・家族計画・キャリアを含めた「ライフプラン」を意識させることを目的とした若手社員ダイバーシティ研修、家事・育児啓発ABCクッキングレッスン(特に男性社員向け)、ランチ会や講演会の開催などの活動を行っています。

● 仕事と介護の両立

仕事と介護の両立推進の取組みとして、介護に関するセミナーを継続的に実施しています。また、社内イントラで「介護情報コンテンツ」の配信を行っています。定期的に介護に関する情報提供を行うことで、介護に対する知識の取得と職場の理解が深まり、介護をしている社員の負担低減にもつなげていきます。

● 福利厚生の充実を図るとともに社員の生涯設計をサポート

健康増進、住宅関連、レクリエーションなどの福利厚生制度の充実に努めています。福利厚生制度は、社員が自分のライフスタイルや必要性に応じてメニューを選択し、会社の補助を活用するカフェテリアプラン方式を導入しています。2016年度には福利厚生制度に「育児支援サービス」として、ベビーシッター利用における料金割引を追加しました。

また、さまざまな社員を対象に、生涯設計などをサポートするセミナーや研修を実施しています。

● 2015年度の実績

	内容	実績
ライフプランセミナー	新入社員や退職する社員を対象に各種福利厚生制度などの説明や退職後における生活設計に関する情報を提供	4回開催 参加者431名
ライフデザイン研修	28歳前後の社員を対象に資産運用・年金などの基礎知識を提供するとともに、生涯設計についての動機づけを実施	4回開催 参加者184名
ライフデザイン相談室	社員を対象にライフプランに関するアドバイスや情報提供を実施	利用者250名

制度の多様化

ダイバーシティ経営のポイントの1つである「多様な働き方への対応」として、働き方の選択肢を広げる取り組みを行っています。勤務時間の個人シフト(スライドワーク)、朝型勤務(プライオリティワーク)、在宅勤務などの仕組みを取入れ、社員に広く活用できる環境を整えています。

●ワークライフバランス

社員が多様な働き方ができるよう、ワークライフバランスを重視しています。

2008年から次世代育成支援対策推進法に基づく厚生労働大臣認定マーク「くるみん」も取得し、ワークライフバランスをさらに推進し、働き方の見直しによって限りある時間を有効に活用するためにさまざまな施策に取り組んでいます。

●時間外労働などの適正化

ドコモでは、仕事以外の活動時間(ライフ)を拡大し、家族と過ごす時間の充実や、地域社会・社外人材との交流など、ワーク&ライフ両方のプライオリティを向上させることを目的として2015年度から定時出社・定時退社を基本とし、やむを得ず、時間外労働を行う場合は朝の時間などを有効に活用する働き方である、「プライオリティワーク」を実践しています。生活スタイルを変え、休息時間を十分に確保することによって、過重労働や業務の偏りなどを防止し、疾患リスクを回避します。直面する業務へのプライオリティ意識を高め、時間制約のある中で、どうすればやり遂げることができるかを考え、実行するために、日々の業務を「効率化」するだけでなく、「生産性」を高めることを意識する働き方の定着に向けて取り組んでいます。その他にも、時間外自粛日を設定するなどして時間外労働等の適正化に取り組んでいます。これらの取り組みの結果、2015年度は時間外労働時間が大幅に減少しました。

●各種制度

項目	制度	内容
出産	妊娠中の通勤緩和措置	妊娠中の女性社員について、1日60分を限度とし、勤務の始めまたは終わりに勤務を免除する制度(有給)
	妊娠中、出産後の健康診査等にかかる措置	妊娠中または出産後1年以内に「保健指導」または「健康診査」を受診する場合、勤務を免除する制度(有給)
	特別休暇(出産)	産前6週間(多胎妊娠の場合14週)、産後8週間の特別休暇制度(有給)
育児	育児時間	満1歳に達しない子を有する女性社員に対し、子を養育のための時間として、1日2回、それぞれ45分以内の育児時間が与えられる制度(有給)
	ライフプラン休暇(育児)	高校3年生以下の子の養育等を目的に休暇を取得できる制度(有給)
	育児休職	満3歳までの子の養育のために休職できる制度(無給)
	育児のための短時間勤務	小学校3年生以下の子を有する社員が短時間勤務を行える制度(4時間/5時間/6時間勤務の3パターン)
	スライドワーク(育児)	小学校就学期間が終了するまでの子の託児所等への送迎に従事する時間の確保を理由とした個人単位での勤務時間シフト(始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ)を可能とする制度
	時間外勤務・深夜勤務の制限	小学校3年生までの子の養育のために時間外勤務等が制限される制度
	育児により退職した社員の再採用	育児に専念するために退職した社員を、退職後一定期間以内に社員として再採用する制度
介護・看護	ライフプラン休暇(家族の介護)	家族の介護を目的に1週間以上の休暇を取得できる制度(有給)
	看護休暇	家族の看護(子の病気や配偶者の出産等)の場合に、年度5日を限度に与えられる休暇制度(無給)
	介護休職	介護を必要とする家族を有する社員が休職できる制度(無給)
	介護のための短時間勤務	介護を必要とする家族を有する社員が短時間勤務を行える制度(4時間/5時間/6時間勤務の3パターン)
	スライドワーク(介護)	家族の介護に従事する時間の確保を理由とした個人単位での勤務時間シフト(始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ)を可能とする制度
	時間外勤務・深夜勤務の制限	家族の介護のために時間外勤務等が制限される制度
在宅勤務		社員のワークライフバランスの向上や主体性・創造性の発揮および生産性向上の観点から、一時的に勤務事業所以外を勤務場所とする制度

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



●2015年度 各種制度の利用状況(ドコモグループ)

	男性	女性	全体
年次有給休暇			
取得日数(平均)	18.7日	17.0日	18.0日
取得率(平均)	93.3%	84.9%	90.1%
出産・育児			
出産休暇	—	285名	285名
育児休職	18名	542名	560名
育児のための短時間勤務	1名	709名	710名
介護			
介護休職	5名	8名	13名
介護のための短期の休暇	9名	3名	12名
介護のための短時間勤務	2名	4名	6名
ライフプラン休暇			
育児	160名	79名	239名
介護	307名	47名	354名
ボランティア	322名	51名	373名
再採用制度利用者数			
育児再採用	0名	3名	3名
転勤再採用	0名	2名	2名
介護再採用	1名	1名	2名
在宅勤務制度			
利用対象者数	5,542名	1,356名	6,898名

●柔軟な制度の活用状況(ドコモ)

	利用数
スライドワーク	90名
フレックスタイム	412名
短時間勤務 (育児)	278名
在宅勤務	171名

[illegible]

有期雇用から無期雇用への転換

全国の機能分担子会社において2014年4月より、居住エリアで活躍するエリア限定正社員制度を導入しました。

2014年度から2016年度の3年間で、約2700名をエリア限定正社員へ登用しています。

退職社員の働く意欲に応える再採用制度を用意

配偶者の転勤や育児に専念することなどを理由に退職した社員の中には、将来再びドコモで働きたいとの希望を持つ人も少なくありません。そうした要望に応えるとともに、在職中に蓄積した経験やスキルの有効活用を図るために、退職社員の再採用制度を設けています。

この制度の対象となるのは、2010年3月31日以降に退職した勤続年数3年以上の社員で、配偶者の転勤・転職や結婚による転居、および育児に専念することを理由に退職した場合です。2013年度は2名、2014年度は1名の再採用がありました。

定年退職者が活躍できるよう再雇用制度を用意

社員が定年退職時まで培ったスキルとチャレンジ意欲を就労終了まで維持しつつ、持続的なパフォーマンスの発揮を可能とする仕組みとして、定年退職者を対象とした60歳超継続雇用スキームを設けています。

定年退職時に再雇用を希望する社員については、65歳まで働くことができる制度です。2015年度は44名の定年退職者のうち40名の採用がありました。

LGBTなど性的マイノリティに関する取組み

NTTグループは、ダイバーシティ・マネジメントについて、2007年から順次、グループの主要各社に専任組織（ダイバーシティ推進室など）を設けて、女性活躍推進や障がい者雇用促進などに取組んできましたが、昨今の社会的な課題認識の拡大を背景に、グループ内におけるLGBT*など 性的マイノリティに対する取組みも積極的に推進しています。NTTは、グループとして、性的指向や性自認に関わらず、誰もが自分らしく生き、働ける組織、社会の実現をめざして、多様性受容、能力の最大化に対する意欲の向上と効率的な働き方を可能とする環境づくりを推進していく旨を2016年4月に宣言しました。制度についても整備が進んでおり、重要なライフイベントに関わる「結婚休暇」「忌引休暇」「慶弔金」「慶弔電報の発信」などは、同性のパートナーにも適用されるようになっています。

ドコモでは、NTTグループのLGBT勉強会に参加する他、LGBTに関する職場やお客さま対応上の正しい知識と理解の促進を図るとともに、当事者が職場で自分らしく生き活きと働ける環境づくりを目的とした管理職層向けの研修や全社員向けのeラーニングを実施しています。また、2016年12月には人権に関わる問題を経営の最重要課題ととらえ、経営トップ層（役員、支社長、組織長等）に求められる人権意識を再認識するとともに、人権啓発活動を推進し、人権に根ざした企業風土を確立することを目的とし開催する「人権トップ層セミナー」にてLGBTをテーマとして取り上げます。

※ LGBT(エル・ジー・ピー・ティー)とは、女性同性愛者(レズビアン[Lesbian])、男性同性愛者(ゲイ [Gay])、両性愛者(バイセクシュアル[Bisexual])、性同一性障がいを含む性別越境者など(トランスジェンダー [Transgender])の人々を意味する頭字語



さらに、お客さまへのサービスとしては、同性パートナーへの「ファミリー割引」などの適用も行っており、今後も性的マイノリティへの理解促進に努めていきます。

PRIDE指標ゴールドの認定

日本ではじめてとなる、企業のLGBTなどの性的マイノリティに関する取組みの評価指標「PRIDE指標」のゴールドにドコモは下記の取組みを評価されて2016年10月に認定されました。



〈ドコモが評価されたポイント〉

全社員向けに実施した研修による啓発活動、および性的マイノリティに言及した広告を発信していること。

指標3 Inspiration

2015年以降、人事、人材開発、採用担当者を対象としたLGBT研修をNTTグループ全体で実施(25社が参加)したほか、NTTドコモ内管理者向けに集合研修を実施しました。また、NTTドコモ内イントラネットにLGBTに関する資料を掲載(基礎編、接客編、職場におけるトランスジェンダー対応Q&A)。ドコモグループ全社向けにLGBT理解のためのeラーニング研修も実施しています。

指標5 Engagement/Empowerment

ウェブサイトやテレビCMで性的マイノリティにも言及したCSR広告「For ONEs」を放映しています。(2016年11月時点)

障がい者の雇用拡大に注力

ドコモは、障がいのある方の自立を支えることも企業としての社会的責任の一つであると考えており、障がいのある方を積極的に雇用しています。2015年度の障がい者雇用数は283名、障がい者雇用率は2.16%(それぞれドコモCS、ドコモ・プラスハーティ含む、出向者含む)であり、それぞれが業務に従事しています。また、さまざまな社員を対象に、生涯設計などをサポートするセミナーや研修を実施しています。

障がい者雇用促進のための新会社「株式会社ドコモ・プラスハーティ」を設立

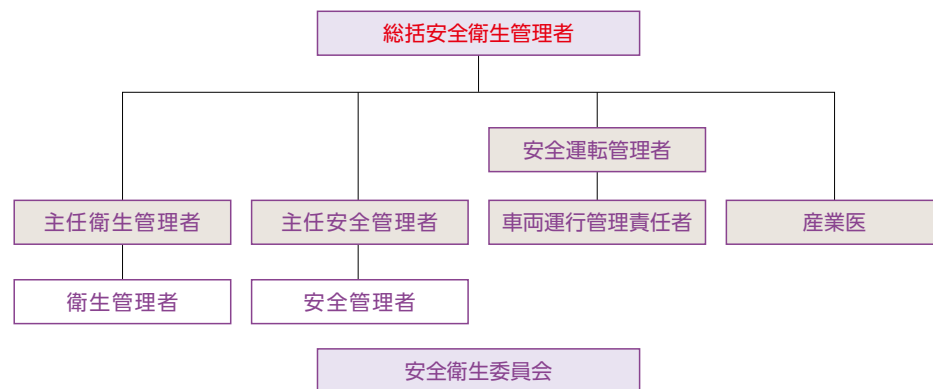
ドコモは、障がいのある方の雇用促進を目的とする新会社「株式会社ドコモ・プラスハーティ」を、2015年10月1日に設立しました。同社は2016年2月にドコモの特例子会社として認定され、重度の障がいのある方を積極的に雇用し、当社の自社ビルを中心とするビル清掃等を行っています。ドコモ・プラスハーティでは、障がいのある社員の定着を大切にしています。そのため、自社で障がいのある方の雇用を進めるだけでなく、ドコモグループ全体で、障がいのある社員が生き活きとその能力を発揮して長期就労できるようにサポートすることをもう一つの事業の柱に据えています。能力開発の一環として、公文式学習を導入し、障がいのある社員の社会的能力の向上をめざした取組みなども行っています。2016年9月時点で45名の障がい者を雇用しており、今後も雇用の拡大を図っていきます。

安全で健康に働ける職場

基本方針・考え方

ドコモでは社員などの安全を確保するとともに、業務の円滑な運営をはかることを目的とし、「安全管理規程」を定めています。本規程では人身事故を防ぐような職場環境を整備するとともに、業務が安全に行われるように社員を指導し、点検整備に努めることなどが定められています。

●安全衛生管理体制



●安全衛生マネジメント

日本法の労働基準法および労働安全衛生法に則って職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とし、健康管理規程を定め、ドコモグループ全体で労働安全衛生に取り組んでいます。

各事業場において「職場における労働者の安全と健康を確保」という目的を果たすために安全衛生管理体制を定め、総括安全衛生管理者を選任し、その下に安全管理者、衛生管理者（小規模事業場では安全衛生推進者）を配置し、常時100人以上の労働者を使用する事業場では安全委員会を、常時50人以上の労働者を使用する事業場では衛生委員会を設置し、常時50人以上の労働者を使用する事業場では産業医を選任しています。

各事業場の個別業務に関連する措置の具体的な内容は厚生労働省令に沿った対応を確実に実施し、ドコモグループ全社員の健康診断の実施義務を確実にするとともに、長時間労働の把握・管理や低減に向けた施策を行っています。

安全で健康に働ける職場への取り組み

●労働安全衛生の推進

ドコモグループは、社員が一人ひとり活躍できる環境を提供するために安全で健康に働ける職場づくりにも注力しています。

ドコモグループは、ネットワーク設備のメンテナンス作業時に工事や高所作業を行います。そのため、安全に関する各種法令を順守し業務を行うのはもちろんのこと、工事の現場においては「ドコモ工事安全マニュアル」に基づき、お取引先を含めて安全対策を行っています。足場の組み立てや解体作業、鉄柱や鉄塔、屋上作業での注意を徹底するとともに、ヒヤリ・ハットの事象を議題として議論・対策・記録を行い、危険箇所・行動について社員に注意喚起を図っています。モニタリングの仕組みとしてチェックシートを使った抜き打ちを含む監査を行っています。

グループの安全衛生管理体制は、総括安全衛生管理者として安全を所掌する組織の長を

トップに、グループ全体の労災データを労災管理システムにて一元的に管理・把握できる体制をとっています。

また、「安全は何よりも優先させる最重要課題」であるとの認識のもと、各事業所に「安全衛生委員会」を設けるとともに、ドコモ本社に「ドコモ安全対策協議会」「ドコモ安全対策連絡会」を設置し、労働災害や作業事故の防止に取り組んでいます。

「安全衛生委員会」は、会社側・労働者側双方のメンバーで構成され、主に社員の危険と健康障がいを防止するための基本対策について調査・審議し、社員の安全衛生の維持・向上を推進しています。委員会は毎月1回開催し、安全・衛生管理の成果分析・対策・記録を行い、その情報を社員に提供し安全・衛生に配慮しています。また、「ドコモ安全対策協議会」「ドコモ安全対策連絡会」は、会社側と通信建設会社を含む労働者側のメンバーで構成され、作業事故の防止に向けた情報共有などを図っています。

● 工事に伴う事故の状況

通信エリア拡大に伴い、都市部、地下鉄、過疎地、遠隔地等、どこでもつながる状態をめざし、基地局の整備等を精力的に行っています。

ドコモグループは通信建設業者に対する工事の発注者として、安全管理スキルの向上を目的とし、全国のドコモグループ社員に対して、KYT(危険予知訓練) 演習や各種法令、高所作業演習、車両の特性などを習得する「ドコモ安全研修」を実施しています。また、過去の特殊車両や高所での事故事例を踏まえ、通信建設業者と合同で「技能向上研修」を実施し、現場対応力の向上に努めています。

ドコモおよびドコモグループ各社による安全パトロールを強化し、現場作業員の安全意識の向上を図るとともに、現場KY(危険予知)や各種安全対策の履行を徹底しています。具体的には安全総点検として、チェックリストに基づく全現場・全作業班の安全施策、事故防止状況、作業手順および基本動作などの確認を実施しています。また、現場作業員に過去の事故事例の認識などをヒアリングし、各現場での安全措置等の状況を再確認することで、安全意識調査を継続的に実施しています。

● 過去3年間の工事に伴う事故件数の推移

	2013年度	2014年度	2015年度
人身事故件数(重傷)	1件	2件	2件

● メンタルヘルスケア

社員等を対象に「厚生労働省の指針4つのケア^{*}」を基本に発症予防に重点を置いた各種施策を展開しています。主な施策として、セルフケアではストレスチェック、ラインケアでは管理者向けの各種研修、事業所内産業保健スタッフによるケアでは職場巡視や健康診断結果に基づいたフォロー・面談、長時間労働者に対する面談・指導、そして事業所外資源(EAPサービス)によるケアとして社外カウンセリング窓口の設置を行っています。2013年4月には、これまで支社やグループ会社ごとに異なっていたEAPサービスを全社一本化することにより、人事異動等に関係なく全国で同一サービスを受けることが可能となりました。

ストレスチェックはセルフケアのための利用に加え、実施結果に基づく各組織のストレス状況や原因を組織にフィードバックし、必要な研修や対策の実施による職場改善に向けた取組みにも役立てています。ストレスチェックにおいて回答した内容や結果については厳格に取扱われプライバシーは保護されています。

また、メンタルヘルスに伴う休業者の人数を把握しており、推移をモニタリングしています。

※事業場における労働者の心の健康づくりのための指針

http://www2.mhlw.go.jp/kisya/kijun/20000809_02_k/20000809_02_k_shishin.html

● 過去3年間のメンタル休業者数の推移

	2013年度	2014年度	2015年度
メンタル休業者数	71名	59名	71名

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

● 社員の健康促進

労働安全衛生法に基づき年1回全社員に対し健康診断を実施しています。特定の年齢に達する社員に対しては、節目健康診断として法廷項目を上回る検査項目での健康診断や脳ドックを実施しています。また、健康診断以上の検査を希望する社員は、会社からの補助を受けての人間ドックの受検も可能となっています。定期健康診断や人間ドック等の結果により、産業保健スタッフによる保健指導や健康保険組合と連携した特定保健指導を実施しています。

また、ドコモグループ社員やドコモショップスタッフの健康促進の取組みとして「ドコモみんなで歩こう！キャンペーン」を実施しています。本キャンペーンは、ドコモが提供しているヘルスケアサービスを活用し、自社サービスの理解を深めながら、歩数などを競い合い、楽しみながら参加できるキャンペーンです。このキャンペーンの上位者は賞品としてdポイントを獲得でき、個人部門やチーム部門での参加が可能なため、職場内の健康増進のコミュニケーションを促しながらインセンティブも獲得できるような施策になっています。