



多様な人材・社員の働きがい

Diversity and Job Satisfaction



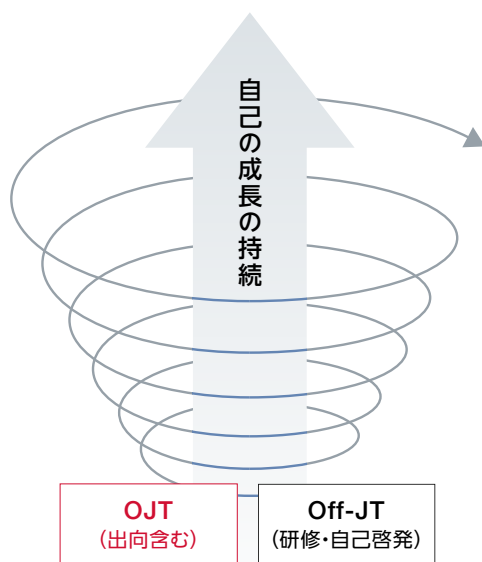
性別、年齢、国籍など属性が異なる多様な人材を企業の成長に活かすダイバーシティ経営を推進しており、社員一人ひとりが属性にかかわらず個人の能力を存分に発揮できる企業風土づくりに取組んでいます。

94	人材戦略	104	ワークスタイルの選択
94	人材の雇用・処遇	108	健康経営
97	人材育成	109	労働安全衛生
101	ドコモの「働き方改革」	111	労使関係
102	ダイバーシティ経営の推進	112	人事データ

人材戦略

「新ドコモグループ中期戦略」では、パートナーのみならずともイノベーションを起こし、社会に大きな変化をもたらすことを掲げ、「社会・産業の構造変革」と「新たなライフスタイル創出」を通じて、あらゆる「あなた」と世界を変えていくことをめざします。その確実な実行に向けては、多様性を持つ一人ひとりの社員の成長とその活躍環境の整備が不可欠です。ドコモでは、人材育成制度を充実させ、適時適切な人材配置を通じて、個人の能力を活かします。

個の成長で「あなたと世界を変えていく。」



人材の雇用・処遇

基本的な考え方

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、本人の能力・適性・成果など合理的な要素以外*の理由によって、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はせず、機会均等と処遇における公平の実現に努めます。また、社員尊重および採用選考の考え方について、ホームページにてメッセージを発信しています。なお、社員に対して法定最低賃金の順守にとどまらず、社員およびその家族が人並みの生活を営むのに十分な生活賃金を支払うことの重要性について認識しています。現在、当社の平均給与は地域別最低賃金に対し436%となっています。

* 差別要素: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、パートナーの有無、健康診断や妊娠検査の機会均等または処遇における公平を損なう場合など

社員尊重

人材マネジメント体制

・個々の能力を尊重し、多様な社員を採用

性別や国籍、人種などにかかわらず個々の能力を尊重する人材雇用を進めています。2022年度は、外国籍の新卒者8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、新卒採用の女性比率は30%以上を維持しています。

▶ 2022年度新卒採用の女性比率 **35.3%**

・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り、業績を向上させることです。ドコモでは、全社員に対し業績とキャリア開発について、年1回の評価を実施しています。評価は一次評価者、二次評価者、調整者の3段階で行うことで、公正さを確保しています。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、成果・反省、フィードバック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総務人事部へ申し立てを行える制度があります。

・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「伸ばすべきよい点」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してもらうとともに、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・行動の改善につなげています。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した目標を定め、行動できるよう、後押ししています。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。

戦略的な人材採用と登用

2019年4月より、シニア・プロフェッショナル制度を創設しました。新たな事業創造に向け、スマートライフ領域、R&D分野のAIやデジタルマーケティングなど特定の職種において、卓越した専門性を有する人材および成長領域を先導する人材を、外部人材市場を中心に、市場価値に応じた報酬で採用しています。なお、卓越した専門性を有した人材には、個別の処遇条件を提示し、シニア・プロフェッショナルとして社内からも認定しています。また、特定のポストやフィールドで活躍したい新卒者向けの採用枠として「ポスト確約型WILLコース」も設けています。

さらに、2023年度よりスペシャリストグレードを創設し、社内外に通用する高度な専門性を有する社員を認定していきます。認定された社員はスペシャリストとしてのキャリア形成を図るとともに、市場価値の高いスキル、業績を有する社員として適正に処遇していきます。

専門人材の採用・認定

▶シニア・プロフェッショナル **5**名(2023年4月現在)

▶ジュニア・プロフェッショナル **117**名(2023年3月末現在*)

* 2023年4月以降はスペシャリストグレード制度へ移行

シニア・プロフェッショナル制度

新たな事業創造に向けて必要な人材

シニア・プロフェッショナル(SP)コース

〈職種別〉

AIスペシャリスト ビッグデータアナリスト
スーパークリエーター マーケター データ分析
UXデザイナー Web/アプリエンジニア
戦略的アライアンス セキュリティスペシャリスト
クラウドスペシャリスト グローバルアーキテクト

〈分野別〉

エンターテインメント
医療・健康
金融・決済
ライフスタイル

社員エンゲージメント調査

ドコモでは、従来働きがい、働きやすさを把握するための社員満足度調査を実施してきましたが、2022年度より新たに「社員エンゲージメント調査」を開始しました。

これは、「人生100年時代」の到来により、個人が自らのキャリアを設計する機運が高まっていることに加え、「リモートワークの定着」により、社員と会社との関係性が見直されつつあるといった背景を踏まえた変更です。

社員と会社の結びつきを強化し、社員エンゲージメントを最大化することで、事業成長・社会への価値提供へとつなげていきます。

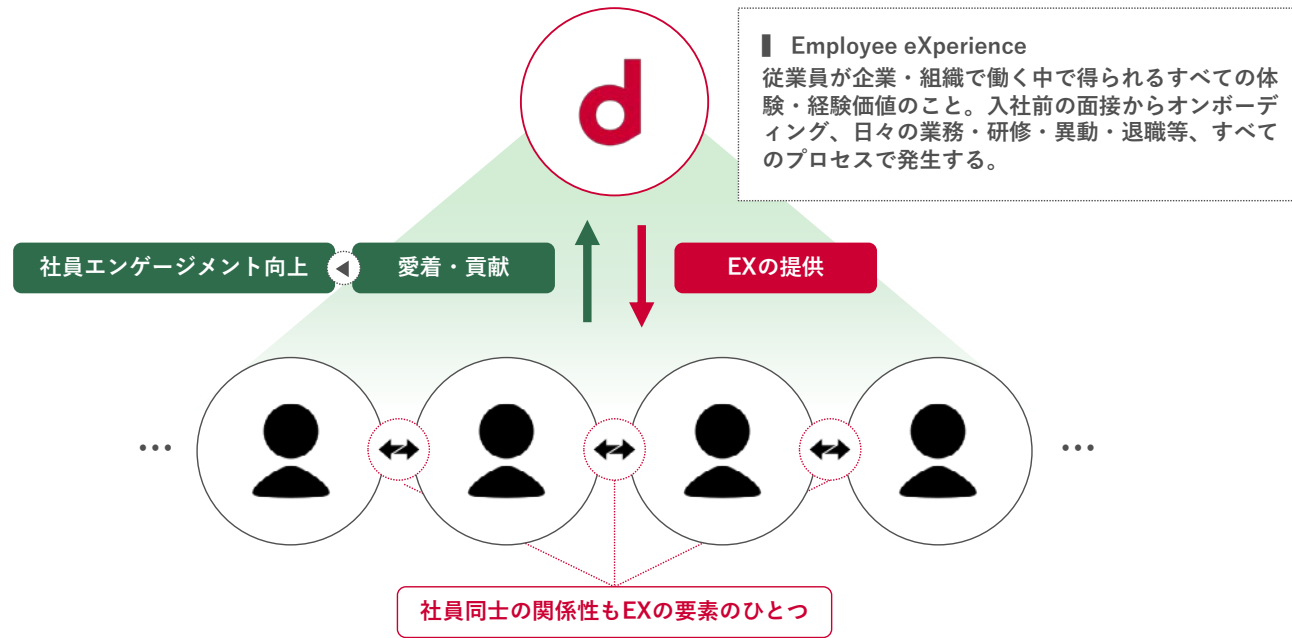
調査フレームとしては、エンゲージメントに関する4つの設問に対する肯定回答率をKPIとし、それらに影響を与えるEmployee eXperience (EX) に関する設問の聴取を通して、課題把握と改善を推進しています。

エンゲージメントに関する4つの設問

- ・当社では、仕事を成し遂げるために求められる以上の貢献をしようという気持ちになる
- ・私は、当社で働くことを誇りに思う
- ・私は、当社を素晴らしい職場として、知人に勧めると思う
- ・私は、仕事を通して個人として達成感を得ている

• Employee eXperience (EX) と社員エンゲージメントの関係

社員エンゲージメントの向上は、「Employee eXperienceの向上」の結果生み出されるものであると考え、EX向上に取り組んでいます。



• 調査結果

2022年度の調査結果は、安全性、コミュニケーション、協力体制、多様性の受容などの「働きやすさ」に関する設問については、社員満足度調査時から高水準を維持しています。

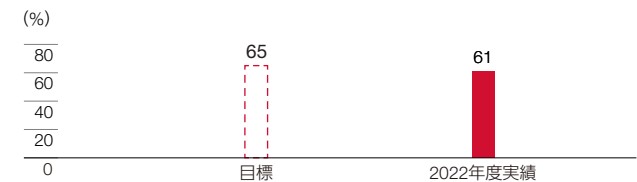
一方で、達成感などの「働きがい」に関連する設問については、まだ取組みの余地がある状況です。

2023年度よりエンゲージメント調査結果については、役員報酬のKPIとし、経営における位置付けを新たにするとともに、各組織での改善の推進に向けて組織目標への設定などの取組みを推進しています。

社員エンゲージメント調査の概要(2022年度)

頻度	年間調査1回(別途四半期調査を実施)
対象会社	ドコモ、ドコモ機能分担子会社11社、NTTコミュニケーションズ・NTTコミュニケーションズグループ会社3社・NTTコムウェア ※ その他のグループ会社は任意取得
手法	原則Webサイトによるアンケート方式(5段階評価)

4KPI平均肯定的回答の結果(貢献意欲、誇り、知人推奨、達成感)



人材育成

基本的な考え方

2021年10月策定の「新ドコモグループ中期戦略」を推進する人材の育成をさらに強化すべく、ドコモの事業方針や中期戦略にあわせて社員に必要な能力と育成計画を定義しています。

顧客基盤をさらに強化し、お客さまに新たな価値を創出する「変革」の実現に向けて、ドコモグループには多様な人材が不可欠です。事業領域が広がる中で、業務や役割によって必要となる能力が異なることから、社員一人ひとりの「個」を重視した育成を実現するために4つの取組みを行っています。

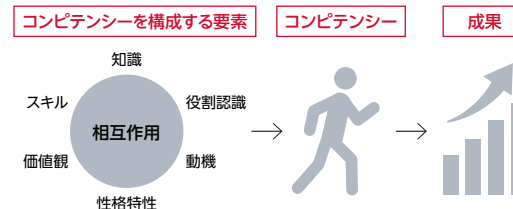
1. タレントマネジメントの導入

タレントマネジメントとは、社員一人ひとりの能力や経験などの人材情報を管理し、その情報を活用して戦略的な人事施策や人材開発を行うことです。本取組み推進のため2020年4月にタレントマネジメントのシステムを導入し運用を開始しています。

2. コンピテンシーを軸とした育成体系の確立

2021年10月策定の「新ドコモグループ中期戦略」を推進する人材の育成をさらに強化すべく、2017年度より、ドコモの事業方針や中期戦略の実現へ向けて社員に求められるコンピテンシーを定義しています。

スキル・知識や役割認識などの構成要素が相互に作用しあって、「感じる」「考える」「言う」「行う」などの行動として現れたものがコンピテンシーです。コンピテンシーにはレベルがあり、より高いレベルのコンピテンシーを発揮することで、より高い成果を上げることが可能です。高いコンピテンシーを発揮するという事は、高いレベルに相当する行動が、日々の業務の中で安定的に発揮されているということになります。より高いコンピテンシーを発揮できるようになるためには、コンピテンシーの構成要素(スキル・知識・役割認識・価値観・性格特性・動機)にアプローチする能力開発が必要となります。ドコモでは、コンピテンシーに沿って育成体系を整備することで、社員一人ひとりの成長を促しています。



3. 専門スキルの効果的な育成

各職場に存在する専門スキルを見える化する(=定義する)ことで、より効率的かつ効果的に育成を行うことができます。各職場での専門スキルの見える化と、それに基づいた育成体系の確立を図っていきます。

4. 管理者の育成力強化

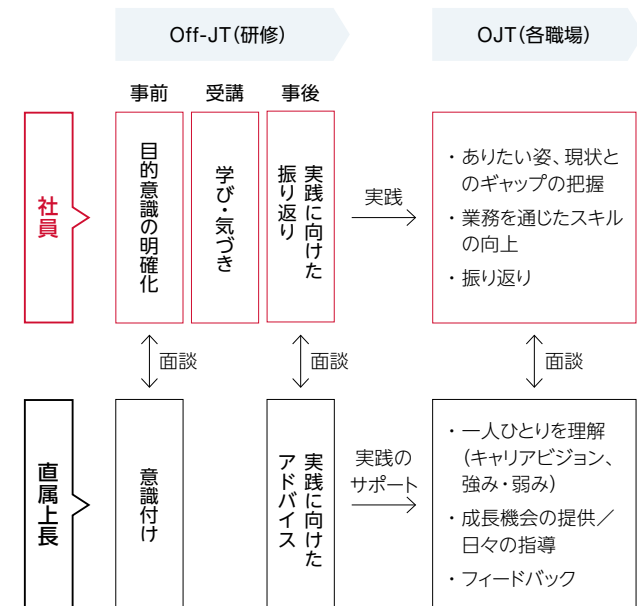
社員が成長するためには、“実業務の中で能力開発を意識する”ことが重要です。従って、管理者による部下へのサポート・フィードバックがカギとなります。各職場での能力開発をサポートしていきます。

人材育成マネジメント

社員育成施策として、研修をきっかけとした学び・気づき～実践～振り返りというPDCAサイクルを重視しています。すべての研修で前後にフォローアップを実施し、効果の最大化を図るとともに、学び・気づきを職場に還元できる環境を構築しています。同時に、集合研修とOJTの連動を強化することで、社員の意欲や行動を適切に評価しつつ、個々のパフォーマンスの向上やめざす姿の実現を支援し、さらなる成長を促しています。

特に若手育成に関しては、入社3年目まで年次ごとの研修を行い、モチベーション向上と新しい価値を提供し続けられる人材の育成を推進しています。

Off-JTとOJTの連動



さまざまな能力開発の支援プログラム

個々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し、中長期的な育成計画を推進しています。多様化・高度化するお客さまのニーズにお応えするため、目的に応じたきめ細かな研修体系（「階層別研修」「エキスパート研修」「選択型研修」など）を整備し、随時内容を見直して整備・充実化を図ってきました。

主な能力開発支援プログラム見直し

- ▶ 2015年度 研修の枠組みを統合し、効率的な研修運営体制を構築
- ▶ 2017年度 育成プログラム・カリキュラムの強化として社員に必要な行動能力（コンピテンシー）に沿う内容に変更
- ▶ 2020年度 ニューノーマルな生活様式に追従したリモート型の研修に移行・追加
- ▶ 2021年度 若手社員向けに、OJTとのバランスを考慮した新プログラムを導入

自己啓発支援制度

社員一人ひとりが自分で能力開発に取り組むための自己啓発支援として、ドコモグループ統一メニューによる各種プログラムを提供してきました。いずれも自ら進んで取組める環境を整え、個人のスキルアップを促進しています。

2022年度には資格取得支援を利用した約2,000名が民間および公的資格を取得しました。

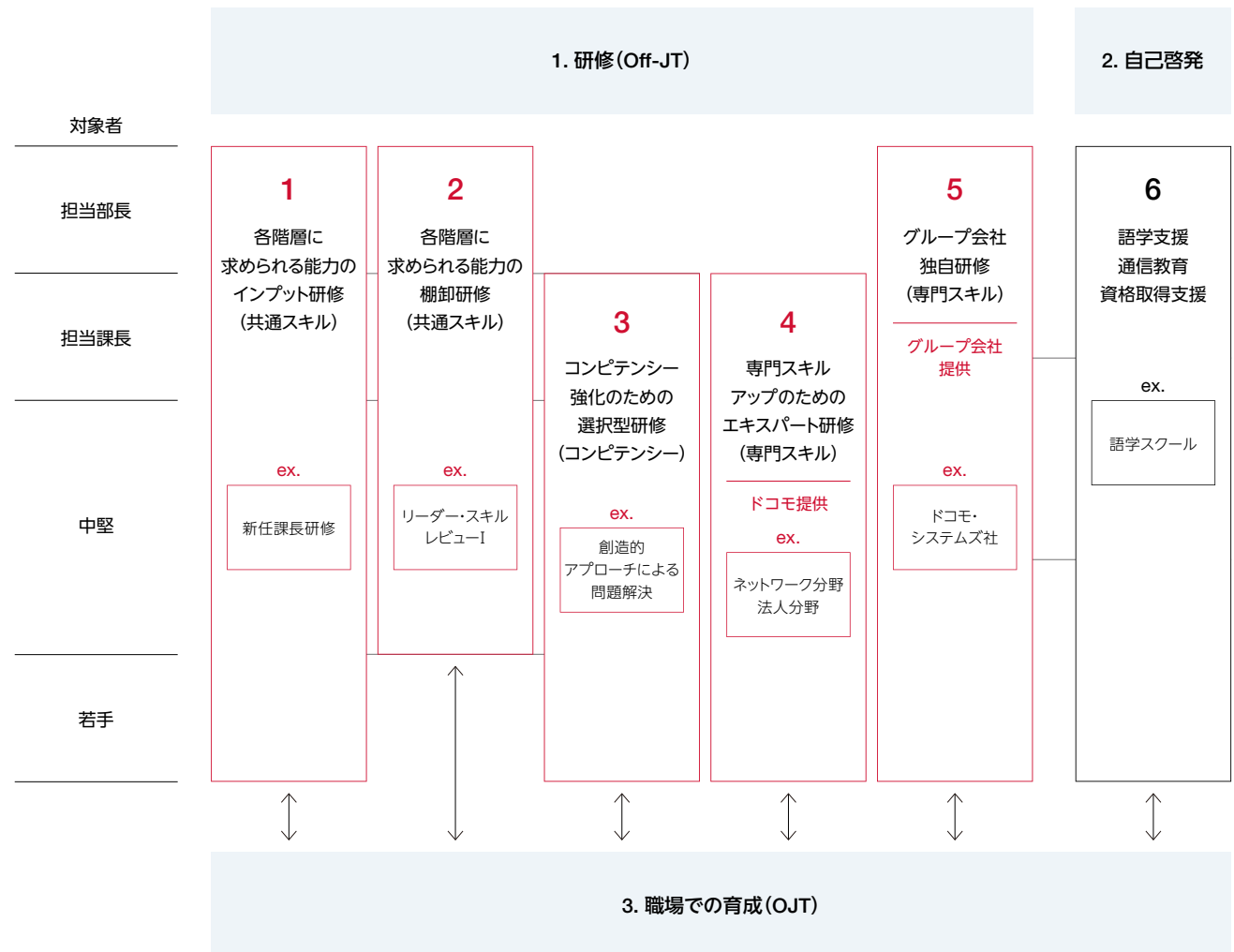
また2022年10月からは資格挑戦支援制度を開始し、支援対象資格が大幅に増加しました。

▶ 支援プログラム一例

取得支援（約170の資格）、通信教育（約1,400コース）、語学スキルチェック支援、半期ごとの語学スクール支援、資格挑戦支援（約630の資格）

能力開発プログラム

研修および自己啓発支援は、ドコモグループ統一メニューにより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。



2022年度の主な能力開発プログラムの実施状況

取組み内容	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／新任課長／既任課長(任用3年目)／登用1年目のエリア限定正社員向けに必要な意識・スキル習得のための研修	約2,800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1,600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1,600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1,200名
⑤ 自己啓発支援(語学支援・通信教育・資格取得支援)	語学支援、資格取得支援、通信教育など、個々人の主体的能力開発のための支援制度	約3,400名

対象範囲：ドコモ

研修実施状況

区分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
研修プログラム(研修プログラム数)	1,175	988	1,192	1,797
一人あたりの研修費用(万円/人)	12.7	9.9	6.9	7.8
一人あたりの研修時間(時間/人)	約40	約29	約34	約45

対象範囲：ドコモ

「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できます。2022年度には166のポストを用意するなど、同制度のさらなる活性化を目的とした選考期間延伸、公開ポスト拡大の取組みを行っています。

「NTTグループ内ジョブチャレンジ」による、
社員のチャレンジ意欲を支援

NTTグループでは、グループ内の人材交流の促進と意欲ある社員に対するキャリア選択機会の提供を目的として、「NTTグループ内ジョブチャレンジ」を実施しています。2022年度は合計13名が合格し、その後ドコモに転籍しています。

社内ダブルワーク制度

所定労働時間の最大20%内で半年間、別部署にて副業を行うことが可能な社内ダブルワーク制度を導入しています。個々のスキルの活用や新たなスキルを磨く機会として、2022年度は89名が制度を利用しました。

異業種企業への社員派遣と異業種合同研修への参加

2016年4月に開始した「ドコモ出稽古プロジェクト(異業種OJT)」では、パートナー企業との「共創」による新たな価値創造を主要テーマに、社員を異業種企業に原則1年間派遣し、ビッグデータ・IoTの活用をはじめ将来を見据えた最先端のスキルを習得する機会を提供します。

これまでに派遣された45名は、社内システムや活動報告会にて新たな視点やスキルをフィードバックしています。こうした機会を今後さらに拡大し、人材育成の強化を図ります。

イノベーションの創出を促進する育成プログラム

新しい製品やサービスのもととなる斬新なアイデアの創出を後押しするために、2014年より実践的な新規事業創出プログラムを実施しています。2017年からは、R&Dイノベーション本部内だけでなく、全社的なプログラムとして展開しています。さらに2020年から、社内起業家育成も実施しています。ドコモは、今後も常にスピード感を持って社会へ新しい価値を提供し続けるために、継続的にイノベーションを創出できる人材の育成に注力していきます。

プログラムの主な構成

- ▶ サービス創出に携わりたい社員を募集
- ▶ チームを構成
- ▶ 外部から講師を招きサービス創造に必要なマインドセットや基礎知識、手法を習得
- ▶ 新規事業創出に向けた社外起業家によるメンタリング
- ▶ ターゲットユーザーへのインタビュー など

※ 各チームの進捗状況に応じて、個別に開発をサポートします

AI、IoT、ドローンなどの専門人材の育成

ドコモは1999年にAI関連の研究を開始し、これまで多くの人材を育成してきました。事業領域の拡大、事業創造に向け、AI、データ分析、デジタルマーケティングなどの人材確保が事業課題であり、以下の取組みを進めています。

プログラムの主な構成

- ▶ 新卒採用数の拡大と早期育成、中途採用の強化
- ▶ 社内育成の強化(研修、各部門でのOJT)
 - ・組織・階層別(新入社員、若手社員、管理者層など)データ活用マインド育成研修
 - ・各組織におけるデータ活用実践力を強化する人材育成プログラム「docomo DATA X Camp」を実施。2022年度までに累計1,000名以上の修了者を輩出
 - ・BI*ツールを用いたデータ分析と、人材育成が可能な中核人材を養成するdocomo × Tableau Ambassador Academy
- ▶ 高度専門人材の確保、専門分野でのキャリア形成のための人事制度を設定([P. 95](#))
- ▶ 当社のビッグデータとパートナー企業のビッグデータを相互活用し、実践の中でリアルな課題を解決する経験

* BI: ビジネスインテリジェンスの略で、企業内に蓄積された膨大なデータを収集・分析して、企業意思決定に活用する手法

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、より実践的なプログラムを展開しています。あわせて社員同士交流会などを実施し、モチベーション向上につなげています。

・留学

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。今後も事業環境や社会の状況などを見極めて継続的に実施していきます。

・グローバルOJT

入社4年目以上の社員を海外に派遣する「グローバルOJT」を実施しています。このOJTは、語学力に加え国際感覚・商慣習などのビジネススキルの醸成も目的としています。研修プログラムは、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。

国外への社員派遣実績(2022年度) (単位:名)

区分	人数
留学	4
グローバルOJT	0*

* グローバルOJTはコロナ禍により、2022年度は派遣を中止

・語学教育

グローバル人材の育成に向けて、語学教育にも取り組んでいます。ビジネス英会話のスキル習得を支援する「語学スクール支援」、リスニング力、ビジネス英語、TOEIC試験対策など自己学習の機会を提供する「語学通信教育」、英語4技能のスキル測定を推奨し、基礎から実践的な習得を支援する「スキルチェック支援」などのさまざまなプログラムの提供に加え、TOEICの点数に応じた奨励金を授与する資格取得奨励金制度などを通じて、社員の実践的な英語力の向上につなげています。

キャリア開発の支援

ドコモグループでは、社員が個人の強みを活かしていきたいと働くことと、会社の成長の両方の観点で、社員の自律的なキャリア開発を推進するための施策を強化しています。社員が主体的にキャリアを描くことを学ぶキャリアデザイン研修や、キャリア開発についての情報を得る機会、他者と相談ができる機会などを増やすことで、ありがたい姿の実現へ向けて行動するための支援をしています。

プラチナキャリア・アワードの受賞

ドコモは、株式会社三菱総合研究所が主催する第5回「プラチナキャリア・アワード」において、「優秀賞」である「自己啓発と社員絆の強化」賞を2023年6月に受賞しました。



「プラチナキャリア」とは、長期的視点、自律的学び、社会課題解決の3つを特徴としたキャリア像であり、ドコモは先

進的なプラチナキャリアの形成に取り組んでいる企業のひとつとして表彰されました。

2022年度の主なキャリア支援施策の実施状況

取組み内容	概要・目的
① キャリア面談	2021年度より、年に一度、上長・部下の間でキャリアに関する対話を行う「キャリア面談」を全社員(管理職を除く)対象に実施。社員がめざしたい姿や能力開発について考え上長に伝えることで、キャリア開発を推進。
② キャリアデザイン研修	キャリアデザインの考え方を学びながら、自身のキャリアの振り返りを行い価値観やありたい姿に対する自己理解を深め、キャリアプランを作成する研修を実施。年代別コースと管理職向けに部下のキャリア支援のスキル向上コースも提供。
③ キャリア相談	社内外のキャリアコンサルタント(国家資格保有者)がキャリアの相談に応じる。
④ キャリア座談会	さまざまな分野の社員が登壇者となり自身の仕事について語るオンライン座談会を開催。参加者は各分野の社員のスキルの磨き方や仕事への向き合い方を知ることでキャリア形成へのモチベーションを高め、登壇者は自身のキャリアを見つめ直すきっかけを得るなど、キャリアについて学び合う場となっている。

ドコモの「働き方改革」

ドコモでは、すべての社員がいいきと仕事に臨めるように、2017年度より3つの柱に基づいたドコモの「働き方改革」を推進し、職場でのさまざまな課題の解決を図っています。

基本的な考え方

生産性の向上や新しい価値提供を見据え、社員一人ひとりが自律し、チャレンジできる働き方の実現に向けて、「ダイバーシティ経営」「ワークスタイルの選択」「健康経営」の3つを柱に取り組んでいます。

働き方改革の具体的な取組み(重点項目)

取組みの柱	テーマ	行動キーワード	具体的活動
ダイバーシティ経営	ダイバーシティ意識醸成	相互理解と創造力発揮	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、社員の活躍の見える化) ・ 全社員意識調査 ・ ダイバーシティ推進WG活動 ・ リモートコミュニケーション活性化・男性育児休職などの促進・グローバル市場競争力の強化 ・ 階層別(新任課長任用時)ダイバーシティ研修 ・ 障がい者雇用の促進 ・ 障がいのある方、LGBTQ、外国籍などの多様性理解促進(Web研修など) ・ アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)セミナー・研修の実施
	女性活躍推進	キャリア形成の意識向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性役職者の目標値設定および公表、進捗管理 ・ Win-d活動(女性社員へのロールモデル活動)(Woman's innovative network in docomo group) ① Win-d First(若手社員層)、② Win-d Start(中堅社員層)、③ Win-d Next(管理職層) ・ 女性社員キャリア開発研修 ・ ダイバーシティ・フォーラム(管理者・若手) ・ 前任課長マネジメント強化研修
ワークスタイルの選択	両立推進	不安解消と男女参画推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 産休・育休前面談、制度説明面談、職場復帰前面談、職場復帰後面談、② 育児休職者フォーラム、③ 仕事と育児の両立支援Web研修(復帰後社員と上長) ・ 仕事と介護の両立支援セミナー ・ 仕事と介護の両立支援ツールの提供 ・ 男性育児参画推進(男性の育児休職取得促進)
	制度の活用	効果的なオペレーション	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産性と効率性を高める多様な働き方検討 ① リモートスタンダード組織の導入によるリモートワークの利用促進、② フレックスタイム制の適用組織拡大、③ スライドワーク(育児・介護中の社員の始業時刻の繰上げ・繰下げ)の導入、④ ライフプラン休暇(育児・介護)取得促進 ・ 育児・パートナー転勤などによる退職者の再雇用
健康経営	健康の保持・増進	健康意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福利厚生制度の充実 ・ メンタルヘルスケア ① 全管理者向けラインケア研修、② 全社員向けセルフケア研修、③ ストレスチェック結果に基づく職場環境改善 ・ フィジカルヘルスケア ① フィットネスアプリを用いたアプリ内運動イベント、② ICTを活用した特定保健指導、③ 健康白書の作成と公開 ・ 感染症対策 ① 新型コロナウイルスワクチン接種、② ドコモショップ、コールセンターなどスタッフ向けPCR検査 ・ 女性の健康セミナー

働き方改革への取組み

ドコモでは自律とチャレンジを推進する働き方をめざし、3つの柱に則った働き方改革に取り組んでいます。

ダイバーシティ経営の推進

基本的な考え方

人種、国籍、性別（性自認・性的指向を含む）、時間制約の有無、障がいの有無、多様な職業能力、価値観などを受け入れ、それぞれの人材の能力を最大化するために、「ダイバーシティ経営」を推進しています。良質な異質性を尊重し、そこから生まれる新たな価値を提供し続け、企業の持続的成長をめざします。

ダイバーシティ推進体制

2006年に専任組織「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推進、育児・介護の両立推進、多様性理解などに継続的に取り組んでいます。

多様な価値観や個性に寄り添う組織風土が当たり前となり、イノベーションを起こし、社会を変えていく原動力を作ることをめざし、全国の各支社・グループ会社一体の取り組みで、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に努めています。

ダイバーシティ意識醸成

ダイバーシティ理解促進のため、これまで女性活躍推進をはじめ、さまざまな取り組みを推進してきました。今後も「ダイバーシティのさらなる理解」と「質の高い働き方」をキーワードに、多様な人材の力で社会に新たな価値を提供し続ける企業をめざしていきます。

—— LGBTQ*など性的マイノリティ理解に関する取り組み

NTTグループは、2016年4月に以下のことを宣言しました。「性的指向や性自認にかかわらず、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」

また、ライフイベントにかかわる制度（例：扶養手当や介護／育児休職など）について、社会的に夫婦と同等と認められる同性パートナーを持つ社員に適用する、トランスジェンダーの方が社内で通称を使用できるようにするなど制度・運用の整備にも取り組んでいます。

ドコモにおいても、当事者が職場で自分らしくいきいきと働ける環境づくりを目的とした管理職向けの研修や全社員向けのWeb研修を毎年実施しています。さらに、お客さまへのサービスとして、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。



* LGBTQとは、Lesbian(レズビアン、女性同性愛者)、Gay(ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual(バイセクシュアル、両性愛者)、Transgender(トランスジェンダー、性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人)、Questioning(クエスチョニング)の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティ(性的少数者)を表す総称の1つとしても使われることがある

—— 主な能力開発支援プログラム見直し

PRIDE指標ゴールドの認定

ドコモは、LGBTQなどの性的マイノリティに関する企業の取り組みを評価する「PRIDE指標」において、2022年11月に最高レベルの「ゴールド」に7年連続で認定されました。2017年には、PRIDE指標運営委員会が特筆すべき(特に

優れている、あるいはユニークである)と判断した事柄について、指標E(Engagement/Empowerment: 社会貢献・渉外活動)の「ベストプラクティス」として選定されました。



—— DIVERSITY CAREER FORUM 2022

ジェンダー・性的指向・性自認・性表現、国籍・文化、障がい特性など一人ひとりの「ちがいを大切にし、ともに「自分らしく働く」を考えるイベントに参加し、トークセッションにてLGBTQの理解促進の取り組みや多様な働き方を支援する制度を紹介しました。



—— 障がいのある方の雇用拡大に注力

新たな価値を創造するために、人材の多様化を視野に障がいのある方も積極的に雇用しています。

特例子会社である株式会社ドコモ・プラスハーティではオフィスビルの清掃業務などを実施しており、学習支援や身体機能改善指導などに取り組むことで高い定着率を維持しています。

▶ 障がい者雇用率(2023年6月時点) **2.49%**

対象範囲：親会社「ドコモ」、特例子会社「ドコモ・プラスハーティ」、その他の関係会社「コミュニケーションズ」「コムウェア」「ドコモCS」「ドコモCS北海道」「ドコモCS東北」「ドコモCS東海」「ドコモCS北陸」「ドコモCS関西」「ドコモCS中国」「ドコモCS四国」「ドコモCS九州」「ドコモ・サポート」「ドコモ・テクノロジー」「マガシーク」「DearOne」「ドコモビジネスソリューションズ」「NTTPCコミュニケーションズ」「NTTコムオンラインマーケティングソリューションズ」「ドコモ・データコム」「ミナカラ」勤務者および出向者を含む

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」は特に強化しており、2025年度末までに女性管理者比率15%到達を目標としています。

女性のキャリア開発支援(活躍推進)

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、能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めています。階層別のキャリア開発支援・サポートの仕組みとして創設(2006年)したWin-d*活動をはじめ、これまでさまざまな取組みを行ってきました。

2015年度には「Win-d Next(女性担当課長層)」、2016年度には「Win-d First(入社5年目など若手層)」を新設し、キャリア意識啓発と縦のパイプの強化を図っています。

また、女性社員のキャリア開発のため、その上司となる管理者に対して、キャリアデザインの支援方法・育成スキルの学習、実践をめざした研修プログラムを実施し、管理者の「個を見て育成する」意識の向上を図りました。

* Win-d: Women's innovative network in docomo group(女性社員のキャリアアッププログラム)

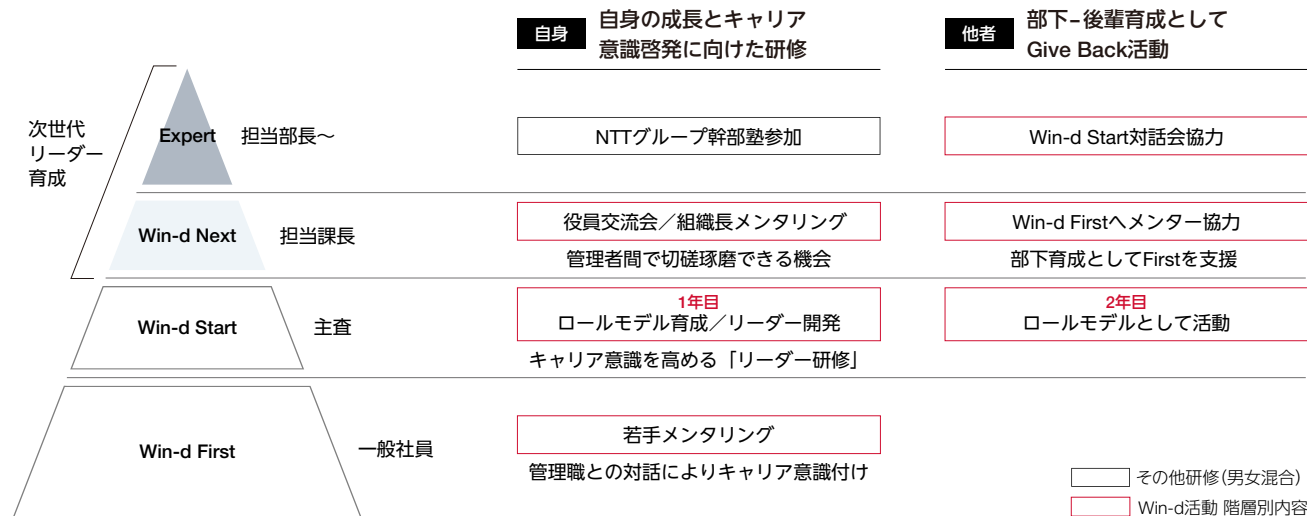
管理職以上に占める女性の割合(ドコモ)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
男性	(名)	3,851	3,819	3,715	3,650
	(%)	93.1	92.0	89.3	87.5
女性	(名)	287	332	443	523
	(%)	6.9	8.0	10.7	12.5

年間の新規管理職登用人数とそのうちの女性の人数(ドコモ)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
男性	(名)	256	290	259	305
	(%)	84.8	85.0	69.3	69.5
女性	(名)	46	51	115	93
	(%)	15.2	15.0	30.7	30.5

Win-d活動 階層別内容



えるぼし認定の取得

女性活躍推進活動を一定の基準で評価する「えるぼし認定」にて、当社の取組みが認められ、えるぼし認定段階3を2019年2月に取得しています。



ワークスタイルの選択

基本的な考え方

ドコモでは仕事と育児の両立推進・多様なワークスタイルの推進を軸として、生産性向上を趣旨とした働き方の選択肢拡大を順次進めています。

両立推進

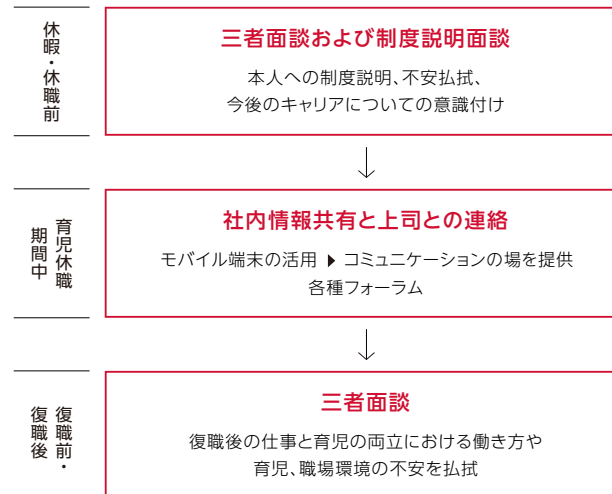
仕事と育児の両立

育児中の社員が限られた時間の中で最大限のパフォーマンスを発揮し、いきいきと働き続けることができる会社・職場であるため、多様な働き方が可能となる制度や仕組みづくりを進めているほか、最も重要となる働き方や休み方に対する意識改革に取り組んでいます。

施策の一つである「ドコモ・スマイルリレー」は、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です。本人・上司・所属組織の総括担当による三者面談および制度説明面談の実施や、休職期間中の社内情報共有による職場と

のつながりサポートなど、出産休暇取得前から、育児休職期間中、復職前・復職後のすべての段階における取組みを通じて、復職後の働き方とキャリア形成を支援しています。

ドコモ・スマイルリレー



・男性の育児参画

ドコモは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育児事由休暇（企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む）取得率100%を掲げて取組んだ結果、2022年度実績で取得率が137%となりました。

また、座談会や講演会などの活動をオンラインで開催し、男性の育児参画へのさらなる促進を図っています。

福利厚生充実の両立を図るとともに 社員の生涯設計をサポート

仕事と家庭の両立に役立つ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。

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。

2018年4月から出産・育児からの早期職場復帰を支援するために、企業主導型保育所と連携し、仕事の成長機会を損なうことなく、やりがいを持って働き続けられる職場づくりにも努めています。

福利厚生制度

	内容	2022年度実績
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	3回開催
ライフデザインWeb学習	社員を対象にライフプランに関するさまざまな基礎知識を動画などにて提供するとともに、生涯設計やキャリアビジョンについての動機付けを実施	全社員を対象
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	556件*

* 相談窓口対応、個別問い合わせ含む

「プラチナくるみん」の認定

ドコモは、2008年から次世代育成支援対策推進法に基づいて厚生労働大臣が認定する「子育てサポート企業」マーク「くるみん」を取得しています。2018年5月には「くるみん」認定をすでに受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組みを行っている企業を評価する「プラチナくるみん」の認定を受けました。



社外からの評価

当社の働き方改革における多様なワークスタイルや制度の取組みは社外からも評価されています。2017年11月、「テレワーク先駆者百選 総務大臣賞」を受賞し、2022年11月には日経「スマートワーク経営」調査にて、最上位グループである5つ星を獲得しました。



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支社・グループ会社の各拠点で定期的実施しています。また、社内システムでの「介護情報コンテンツ」の掲載や「介護支援冊子」の配布により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ともに職場全体の理解を深め、介護をしている社員の充実した働き方にもつなげていきます。

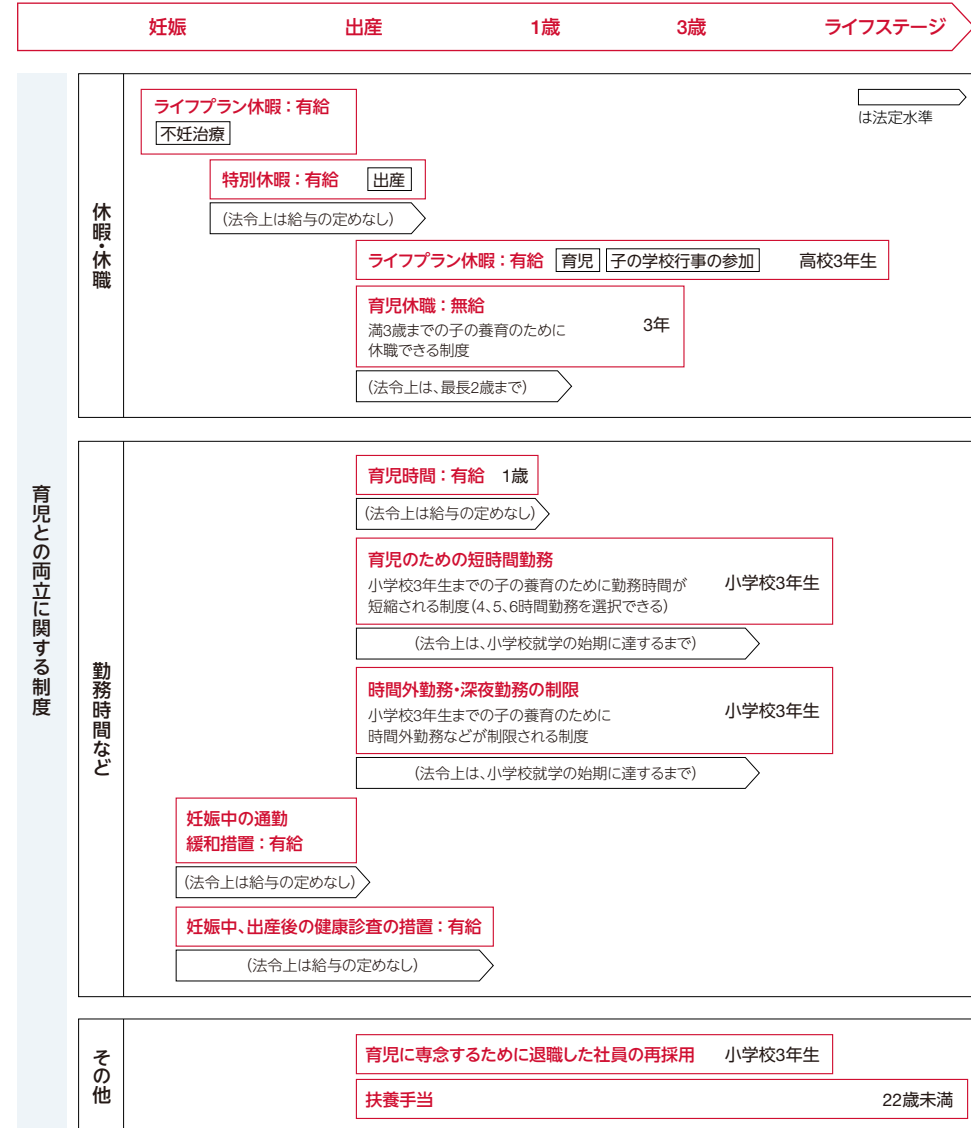
多様な働き方を支援する制度

ダイバーシティ経営のポイントの一つである「多様な働き方への対応」として、ワークスタイルの選択肢を広げる取組みを行っています。具体的には、フレックスタイム制、リモートワーク、個人シフト(スライドワーク)などの仕組みを取り入れ、社員が広く活用できる環境を整えています。2020年度以降は柔軟な働き方を一層推進するために、コアタイムを設定しないスーパーフレックスタイム制の導入および対象組織の拡大を図り、リモートワークの実施日数制限を撤廃しました。

働き方を自由に選択・設計可能とすることでワークインライフ(健康経営)を推進し、引き続きさらなるリモートワーク環境の整備、サテライトオフィス・シェアオフィスの拡大などに努め、社員それぞれのライフスタイルに応じた、場所に捉われない、より柔軟な働き方を実現し、生産性・効率性の向上、イノベーションの創出につなげていきます。

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、勤務の初めまたは終わりに勤務を免除する制度(有給)
	妊娠中、出産後の健康診査などにかかる措置	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、子の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など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など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などが制限される制度
	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(子の病気やパートナーの出産など)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などが制限される制度
リモートワーク		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



2022年度各種制度の利用状況

(単位:名)

	男性	女性	全体
出産・育児			
出産休暇	—	269	269
育児休職	218	566	784
育児のための短時間勤務	13	724	737
育児のためのスライドワーク	4	31	35
介護			
介護休職	7	7	14
介護のための短期の休暇	7	5	12
介護のための短時間勤務	4	3	7
介護のためのスライドワーク	3	2	5
ライフプラン休暇			
育児	847	413	1,260
介護	361	98	459
ボランティア	42	11	53
再採用			
育児	0	0	0
転勤	0	2	2
介護	0	0	0

対象範囲:ドコモ、機能分担子会社11社

※「ライフプラン休暇」に年間3日までを上限に有給休暇を積み立てる制度があり、それを行った社員を加えるとほぼ100%の取得率となる

柔軟な制度の活用状況

	利用数
フレックスタイム制	延べ約17,000名
短時間勤務(育児)	約700名
リモートワーク	延べ約22,000名

対象範囲:ドコモ、機能分担子会社11社

※ 2023年3月31日時点

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ています。2022年度は450名の登用を行いました。

途中で退職した社員の再採用制度

パートナー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、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、パートナーの転勤・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。

また、パートナーの転勤や育児などのやむを得ない事情以外で退職した社員を対象としたカムバック採用制度も設けています。

定年退職者の再雇用制度

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、60歳以上の定年退職者を対象とした再雇用制度を設けています。

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。2022年度は定年退職者1,262名のうち1,037名が制度を利用しました。

対象範囲:ドコモ、コミュニケーションズ、コムウェア、機能分担子会社、連結子会社

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です。確定拠出企業年金は、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として、2014年4月より導入しました。これに伴い、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。

健康経営

基本的な考え方

ドコモでは「個人の能力を生かす」企業理念のもと、社員とその家族の健康維持・増進が、社員一人ひとりのモチベーションを高め生産性を最大化させ、さらに企業価値の向上につながるの考えから、「健康経営」の推進に取り組んでいます。

65歳雇用延長などの環境変化を踏まえ、入社から退職まで健康で生産性高く働ける環境の充実が必要であるとの考えから、疾病の早期発見・早期治療だけでなく、「予防」にまでカバー範囲を広げた健康保持・増進の取組みを進めています。取組みにあたっては、健康意識の醸成・健康リテラシーの向上およびメンタルヘルス対策を含めた予防に重点を置いています。

健康経営推進体制

健康課題に対してより実効的な対策の検討、実践にあたり組織横断の体制は不可欠です。

当社はサステナビリティ推進委員会の配下に健康経営とダイバーシティの取組みを行う多様性推進部会を設け、同部会で健康経営推進PTを構築し、社員の身体と心の健康保持・増進に向けた取組みを推進しています。

社員の健康意識のさらなる向上促進、「健康白書」の作成、健康経営における目標の策定（各種KPI策定など）および達成状況進捗管理を通じ、社員の心身両面の健康の確保、活力・生産性の向上につなげています。

メンタルヘルスへの取組み

社員などを対象に、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく4つのケアを基本とし、発症予防に重点を置いた各種施策を展開しています。

ドコモの「4つのケア」

ケアの内訳	主な施策
セルフケア	ストレスチェック
ラインケア	管理者向け各種研修
産業保健スタッフによるケア	<ul style="list-style-type: none"> 職場巡視 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
事業所外資源(EAP*サービス)によるケア	社外カウンセリング窓口の設置

* EAP：従業員支援プログラム(Employee Assistance Program)。2013年にEAPサービスをドコモグループで一本化し、全国で同じサービスを展開

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、2022年度のドコモ・機能分担子会社11社の休業者数は379名でした。

メンタルヘルス研修

全社員に対し、Webを利用したメンタルヘルスセルフケア研修を実施するとともに、全管理者に対しメンタルヘルスラインケア研修(Web)を継続して実施しています。2022年度の研修は、リモートワークでのメンタルヘルスケアに重点を置いた内容で実施しました。

また、新任課長にはラインケア研修、新入社員に対してはフィジカル・メンタル双方の研修など階層別の研修を実施しています。

メンタルヘルスケア

全社員に対してストレスチェックを実施し、社員自身がストレス状況の把握、セルフケアにつなげるとともに、実施結果の集団分析に基づいて各組織にストレス状況や原因をフィードバックすることで職場環境改善につなげています。ストレスチェックにおいて回答した内容は、結果については厳格に取扱うことでプライバシーを保護しています。

時間外労働の実績についても組織および社員に情報共有した上で、必要に応じて長時間労働者との面談を実施しています。その他、産業医・保健師などによる健康相談の実施、EAPによるカウンセリングサービスなどのフォローも行っています。また、2020年度よりリモート型の働き方を推進する中、簡易な問診を定期的に行うことで、社員の体調を自身で把握・管理(セルフケア)するとともに、上長とのコミュニケーション(ラインケア)を促す仕組みとして、「パルスサーベイ」を実施しています。

健康・安全とウェルビーイングに関する取組み

社員の健康促進

労働安全衛生法に基づき年1回全社員に対し定期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定項目を上回る検査項目で健康診断を実施しています。健康診断以上の検査を希望する社員については、会社からの補助を受けて人間ドックを受診することも可能です。受診結果によって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。

会社による健康管理への取組み状況や社員の就業環境・健康状態の見える化を目的に、2017年度から毎年作成している「健康白書」において各種の改善施策を検討しています。

2019年からはdヘルスケアとAIを活用し、社員の健康状態にあわせた健康行動支援に取り組んでいるほか、喫煙率低下に向けて毎月1回禁煙デーを設定しています。

ドコモグループ一体での健康増進施策

リモートワーク中心の働き方の浸透に伴い、社員の運動不足、リフレッシュ機会の喪失、生活リズムの変化などが課題となっており、屋内外での運動機会創出を目的にアプリを活用した社員の運動促進を継続実施しています。あわせて、ドコモグループ丸となったオンラインでの運動イベントを開催し、健康増進に取り組んでいます。

今後も社内アスリートとのコラボ施策や組織で取り組む企画などを実施することで、個人の健康増進に加えて社内コミュニケーションの活性化にも取り組んでいきます。

社内の運動イベントイメージ



健康経営優良法人2023

当社の社員の健康に対する取り組みが評価され、「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」において上位法人に選出されホワイト500を認定されました。



労働安全衛生

基本的な考え方

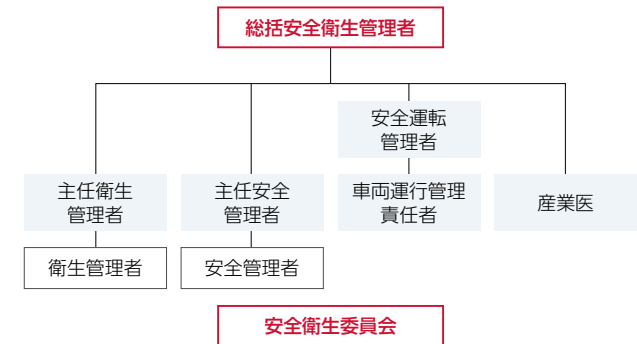
ドコモでは社員などの安全確保および、業務の円滑な運営を目的に、「安全管理規程」を定めています。本規程では、人身事故を防ぐための職場環境整備をするとともに、業務が安全に行われるように社員を指導し、点検整備に努めることなどを定めています。また、社員の健康管理を適正に実施し、業務の円滑な運営に資することを目的に「健康管理規程」を定め、社員の健康管理に配慮しています。

安全衛生マネジメント

各事業場において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)を配置しています。常時100名以上の労働者が業務にあたる事業場では安全委員会を、常時50名以上の労働者が作業する事業場では衛生委員会を設置するとともに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果たすとともに、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。

安全衛生管理体制(例:本社事業所)



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、社員一人ひとりに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注力しており、「人身事故ゼロ」を目標として活動を実施しています。

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講じています。

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。

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・把握できる体制を構築しています。

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、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」の概要

- ▶ 会社側・労働者側双方のメンバーで構成され、毎月1回開催
- ▶ 主に社員の危険と健康障がい防止のための基本対策について調査・審議
- ▶ 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

「ドコモ安全対策協議会」「ドコモ安全対策連絡会」の概要

- ▶ 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
- ▶ 作業事故の防止に向けた情報を共有

労働災害発生件数

	2022年度
業務災害件数*1	3件
通勤災害件数*1	26件
休業度数率*2	0.03

*1 対象範囲：ドコモ、コミュニケーションズ、コムウェア、機能分担子会社11社

*2 対象範囲：ドコモ、機能分担子会社11社

労働時間の適正化

ドコモでは、「年間総労働時間1,800時間台」を労使目標に掲げています。総労働時間縮減に向け、DXを通じた業務効率化、組織横断的な業務運営体制や業務プロセスの見直しなどに取組んでおり、労使間における定期的な話し合いの場も設けています。また、個々人の労働時間状況が数値だけでなくグラフなどでタイムリーに可視化できるシステム（労務管理ダッシュボード）を導入し、各管理者が閲覧できる環境を構築するなど、「年間総労働時間1,800時間台」に向け、継続的に意識の醸成に努めています。

新規事業時における社員の健康リスク

新規事業立ち上げ時の人員配置については、業務内容や人員数が妥当なものかを判断するために労使間で話し合いの場を設け、社員が健康を害することがないように配慮しています。

また、過重労働があった場合は、産業スタッフによる面談を必ず実施し、心身の状態を確認し職場に面談結果をフィードバックしています。

基地局整備工事などにおける安全管理

基地局の建設や保守においては、高所作業による転落のリスクや感電リスクが伴うため、当社グループは、基地局建設工事の発注者として、現場全体の安全を確保する責任を果たしています。

2022年度は重傷・重篤人身事故が6件発生しました。各種安全の取組みを実施していますが、事故要因を分析すると現場作業者の安全に対する思い込みや過信による事故も多く発生しています。そのため、今までの安全施策の棚卸や作業者のマインドに依存しない安全対策に取り組んでいきます。

グループ内の安全管理

- ▶ 経験の少ない業務における安全意識向上と安全管理スキル向上を目的として、VRを活用した疑似作業および過去事故事例体験訓練の実施
 - ― KYT(危険予知訓練)演習
 - ― 過去の事故事例を疑似体験(高所転落事故、車両事故など)
- ▶ 通信建設会社との合同による「技能向上研修」の実施
 - ― 過去の特殊車両や高所での事故事例を踏まえた現場対応力の向上を図る

外部の通信建設会社の安全管理

- ▶ 高所作業など危険な工程のドコモおよびグループ各社による安全パトロール実施
- ▶ 現場KY(危険予知)や安全総点検などの各種安全対策の履行を徹底
- ▶ 安全器具の使い方や使用ルールの共通化
- ▶ 現場作業員への過去の事故事例の認識に対するヒアリングなど安全意識調査

過去4年間の工事に伴う事故件数の推移

(単位：件)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
人身事故件数 (重傷・重篤)	4	0	7	(3) 6

※ 2022年度の()内は、ドコモ、機能分担子会社11社

※ 協力会社を含む

労使関係

ドコモグループの労使関係

ドコモグループでは、結社の自由と団体交渉権を保障し、労使双方で協力しながら、よりよい職場づくりに向け取り組むとともに、さまざまな課題を論議する各種委員会を設置し、経営幹部などと労働組合の間で対話の機会を年間複数回設けています。労使関係は「労使対等を基本とし、労使自治の原則に立って主体性と責任ある労使信頼関係の確立をめざす」「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ともに、労使間で結論を得た事項については双方これを遵守する」としています。なお、ドコモグループにおける組合加入率はほぼ100%となっています。

委員会の種類とテーマ

- ▶ 交渉委員会(労働条件など)
- ▶ 経営協議会(経営の基本施策など)
- ▶ ワークライフバランス推進委員会(時間外労働の適正化やダイバーシティの推進)

人事データ

社員関連データ(ドコモ)

	2020年度			2021年度			2022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	6,386名	2,047名	8,433名	6,597名	2,250名	8,847名	5,740名	2,163名	7,903名
うち外国籍正社員者数*1	55名	40名	95名	48名	39名	87名	37名	40名	77名
正社員									
平均年齢*1	40.7歳	37.5歳	39.9歳	40.5歳	37.4歳	39.7歳	40.2歳	37.6歳	39.5歳
平均勤続年数(出向受入者除く)*1	17.1年	14.2年	16.4年	16.7年	14.0年	16.0年	15.1年	13.3年	14.6年
平均給与額*2	—	—	8,743,000円	—	—	8,915,000円	9,295,000円	7,208,000円	8,828,000円
平均年間労働時間	1,920.5時間	1,833.5時間	1,886.0時間	1925.4時間	1845.4時間	1900.5時間	1944.6時間	1905.9時間	1934.0時間
平均年間所定外労働時間	267.7時間	217.4時間	250.0時間	294.0時間	247.0時間	277.4時間	304.9時間	263.0時間	293.4時間
採用									
採用者数	444名	185名	629名	456名	231名	687名	583名	254名	837名
新卒採用者数	275名	134名	409名	257名	166名	423名	310名	168名	478名
うち外国籍者数	3名	2名	5名	2名	6名	8名	5名	3名	8名
中途採用者数	169名	51名	220名	199名	65名	264名	273名	86名	359名
うち再採用者数	0名	5名	5名	0名	3名	3名	1名	0名	1名
離職									
離職者数(自己都合退職のみ)	156名	37名	193名	191名	44名	235名	229名	57名	286名
離職率(自己都合退職のみ)	—	—	1.39%	—	—	1.76%	—	—	2.14%

*1 各年度末時点

*2 当社の平均給与と地域別最低賃金(2022年10月)に対する比率は4.36:1。地域別最低賃金(2022年10月):東京都の最低賃金(1,072円/時間)より2,026,080円と算出(21日×1,072円×7.5時間×12か月)。また、給与体系は、男女で同一の体系を適用。なお、2022年度より平均給与額の算出方法を変更しています

初任給(ドコモ)

	月給	最低賃金*2との差
短大卒	235,040円	139.2%
高専卒	235,040円	139.2%
大卒	253,040円	149.9%
修士了	265,040円	157.0%
博士了	340,130円	201.5%

(2023年4月1日現在)

社員関連データ(ドコモグループ)

	2022年度		
	男性	女性	全体
正社員数(出向者を除く)*1*2	33,530名	13,036名	47,151名
うち外国籍正社員者数*2	533名	325名	858名
正社員			
平均年齢*2	43.7歳	39.5歳	42.5歳
平均勤続年数(出向受入者除く)*2	16.1年	10.9年	14.6年
平均年間労働時間	1956.7時間	1986.4時間	1958.4時間
平均年間所定外労働時間	289.2時間	319.0時間	290.9時間
採用			
採用者数	1,260名	544名	1,804名
新卒採用者数	789名	419名	1,208名
うち外国籍者数	10名	8名	18名
中途採用者数	471名	125名	596名
うち再採用者数	4名	1名	5名
離職			
離職者数(自己都合退職のみ)	1,075名	401名	1,476名
離職率(自己都合退職のみ)	—	—	3.17%

従業員の年齢構成(ドコモグループ)*1*2

(単位:名)

	2022年度		
	男性	女性	全体
20代	4,463	2,641	7,104
30代	6,741	3,539	10,280
40代	10,941	4,780	15,721
50代	11,284	2,090	13,374
60代	84	3	87
合計			47,151

*1 海外会社においては男女別社員数の管理を行っておらず、合計値にのみ加算していることから、男女別の合算値とは一致しません

*2 各年度末時点