



The Human Capital Report 2022

日本情報通信株式会社
2023年04月24日

1. Company Profile
2. 代表者メッセージ
3. Mission・Vision・Values
4. 人的資本経営(ハピネス経営)のビジネスモデル
5. NI+Cのサステナビリティ・マネジメント
6. NI+Cの人財に対する考え方
～4つの重点テーマとマテリアリティ～
 - ①新しい働き方の推進
 - ②人材育成
 - ◆ベーススキルアップ&リスキリング
 - ◆CDP(キャリア開発プログラム)
 - ◆研修制度
 - ③健康経営の推進
 - ◆NI+Cグループ 健康経営宣言
 - ◆ハピネス経営に向けて
 - ④Diversity & Inclusion
 - ◆ライフイベントと関連制度イメージ
 - ◆女性活躍推進法
 - ◆次世代育成支援対策推進法
 - ◆LGBTQ+への取り組み
7. NI+C人的資本メトリクス

1. Company Profile

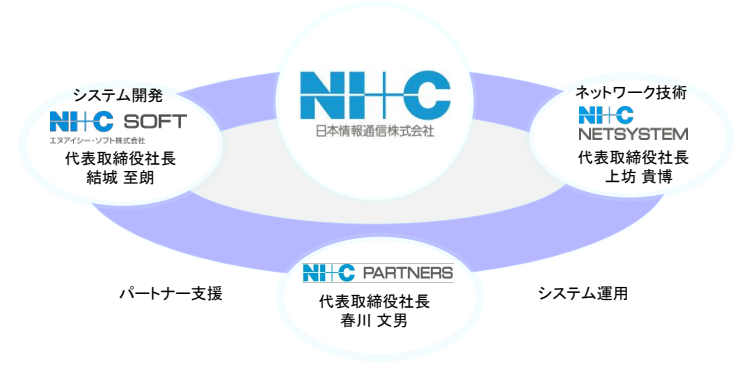
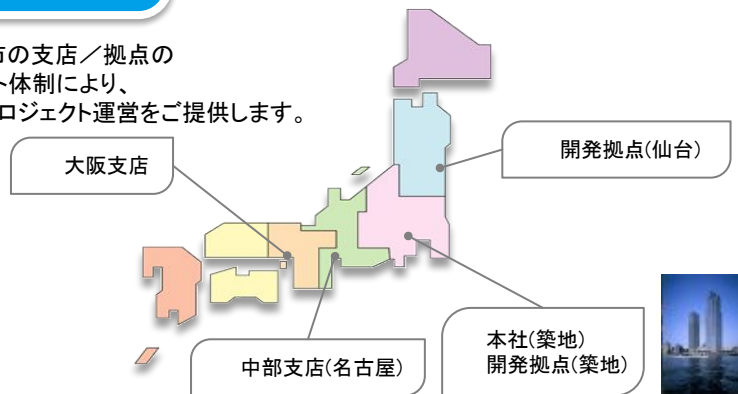
| | |
|-------|---|
| 設立 | 1985年12月18日 |
| 資本金 | 40億円 |
| 株主 | 日本電信電話株式会社(65%) 日本アイ・ビー・エム株式会社(35%) |
| 売上高 | 421億円(2021年度 連結ベース) |
| 社員数 | 1234名(2022年4月1日時点 グループ全体) |
| 代表取締役 | 代表取締役社長 桜井 伝治 代表取締役副社長 須崎 吾一 |
| 事業内容 | ・システムインテグレーションサービス ・ハードウェア機器、ソフトウェア製品の販売 |
| お取引先 | 約2,400社 |

主な会社資格

- 国際規格 ISO/IEC27001
情報セキュリティマネジメントシステム
 - 国際規格 ISO14001
環境マネジメントシステム
 - 本社・大阪支店
 - エヌアイシー・ソフト株式会社/本社
 - エヌアイシー・ネットシステム株式会社/本社
 - エヌアイシー・パートナーズ株式会社/本社
 - 国際規格 ISO9001
品質マネジメントシステム
 - システムサービス部門
 - JNX 認定サービス・プロバイダー
 - NTTコミュニケーションズ・ビジネスパートナー
 - IBMプレミア・ビジネス・パートナー
 - IIJグローバルソリューションズ パートナー
- NTTコムウェア Premium Excellent Partner
 - JPNIC正規会員
インターネット・サービス・プロバイダー
IPアドレス管理指定業者
VMware ソリューション
プロバイダ エンタープライズ
VMware サービス プロバイダ
プロフェッショナル
 - Redhat Enterprise Linux アドバンスド・
ビジネス・パートナー
 - Citrix Solution Advisor
(Silver Solution Advisor)
 - 届出電気通信事業者(総務省)
 - 一般建設業(電気通信工事業)
 - 労働者派遣事業(派13-307734)

サポート体制

全国主要都市の支店/拠点の
営業・サポート体制により、
きめ細かなプロジェクト運営をご提供します。





Realizing a Sustainable Future

未来に向けた価値をつくり、様々な人々をテクノロジーでつなぐことでお客様とともにサステイナブルな社会の実現に貢献します。

弊社は、お客様・ビジネスパートナー様と共に、30年以上に渡り、培ってきたITや業務の知見と最新技術を駆使し、「お客様の思ひ、私たちの思ひをITでかたちに」を合言葉に、より良い社会、より良い未来を創造し、持続可能な社会実現に貢献いたします。

世界では、気候変動、温暖化への懸念、格差拡大、人種やジェンダーに関する問題などわれわれを取り巻く課題はよりグローバル化し、昨今の混沌とした世界情勢は、経済活動や人々の生活、地球環境へも大きな影響を及ぼしています。

また、企業は事業の推進と同時に、さまざまな社会課題の解決や地球環境への貢献が求められています。環境について、NTTグループは2040年にカーボンニュートラルの達成目標に向け、IOWNの推進による電力消費の大幅な削減や、再生可能エネルギーの開発と利用拡大といった取り組みを進めております。弊社は、NTTグループはもちろんのこと、お客様の脱炭素活動にITを通じて貢献します。具体的には、アナリティクス技術によるフードロス、渋滞緩和の事例など、あらゆる方面で取り組んでおります。社会への取り組みについては、お客様のビジネス環境の複雑・高度化、働き方の多様化に向けたDXに対し、弊社が保有するITのノウハウの可能性を追求しお客様とともに社会のさまざまなニーズに応え、新しい価値を創造してまいります。

代表取締役社長執行役員

桐井 伝治

人財の考え方としては、Well-beingの最大化に向けて「社員を幸せに、お客様を幸せに、そして社会を幸せにする」ために、働きやすさと働き甲斐のある環境の提供を積極的に進めています。社内においては、人格、個性およびその多様性を尊重し、一人ひとりが気持ちよくのびのびと自らの成長し能力を発揮するために、サンクスポイントを奨励し、スキルアップ・リスキングプログラムを積極的に進めています。

また、女性活躍推進をはじめとしたDiversity & Inclusion施策、働き方改革および健康経営に取り組んでおります。

弊社はこれからも、皆さまと共に歩み、「お客様の思ひ、私たちの思ひをITでかたちに」、社会に必要とされる価値や事業を創出し、未来を幸せにすべく持続的な成長を目指してまいります。

今後とも、引き続きご支援賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

企業理念

NI+Cは

ネットワーク・システム・インテグレータとして
情報と通信の先進技術により社会の発展に貢献します



NI+Cビジョン

NI+Cは

今までにないモノでも、
お客様のおもひ、私たちのおもひをITでカタチにします

私たちは考えます
何が大切なのかを、お客様の立場になって

私たちは創造します
新しいビジネス価値を、経験と新しい風をフットワークよく取り入れて

私たちは歩み続けます
「まかせて良かった」と言ってもらえるサービスと共に、未来へ向かって



3. Mission・Vision・Values

幸せ行動規範：Happiness Principles



● 挑戦



お客様の期待を超えよう



失敗を賞賛し、チャレンジを促そう



まず、やってみよう！



シンプルイズベスト！ 常にやり方を見直そう

● 成長



壁を乗り越え、輝く存在になろう



自由な発想、自分の強みを育てていこう

● 感謝の思ひ



「ありがとう」を言葉でしっかり伝えよう



いいね 👍 を広めよう

● 思いやり・チームワーク



相手の立場に立って考えてみよう



人を支援することを喜びとしよう



自分からにこやかに笑いかけよう

● 多様性を大切に



多様性を大切にし、創造性を発揮しよう



ありのままの自分や他人を受け入れ、尊重しよう



「あら」探しでなく「いいところ」探し


● ウェルビーイングの基礎

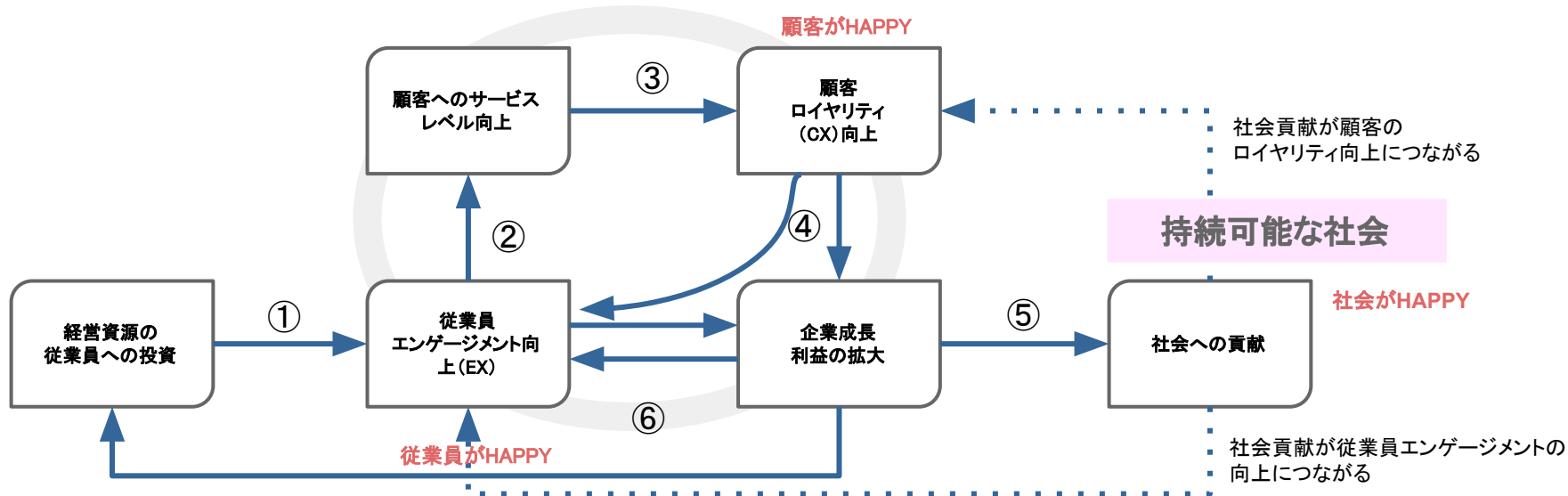


健康な生活習慣、睡眠、食事、運動

4. 人的資本経営(ハピネス経営)のビジネスモデル

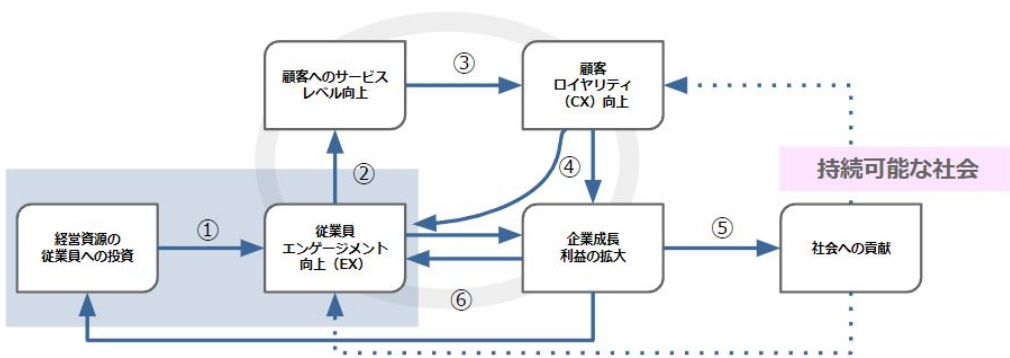
社員を幸せに、お客様を幸せに、社会を幸せに！

- 
- ①経営資源を従業員に投資(働きやすさ&働き甲斐)することで、従業員エンゲージメント(EX)向上につながる
 - ②従業員エンゲージメントが上がると、顧客へのサービスレベル向上につながる
 - ③サービスレベルが向上すると、顧客ロイヤリティ(CX)の向上につながる
 - ④ロイヤル顧客の増加は企業成長・利益の拡大につながる。また、従業員の働きがいの向上につながる
 - ⑤企業成長、利益を社会貢献に向けてすることで、顧客や従業員の会社に対する信頼、評価につながる
 - ⑥企業成長や利益は従業員の会社に対する安心・信頼を高め、また従業員の報酬や人事制度や施策の充足に再投資される



4. 人的資本経営(ハピネス経営)のビジネスモデル

①「経営資源の従業員への投資」により②「従業員エンゲージメント(EX)が向上する」



企業が従業員へ提供(社内投資)

- ・職場のデザイン(働きやすい職場)
- ・仕事のデザイン(働きがいのある仕事)
- ・従業員の採用と育成(高スキル人材の採用/育成/選抜)
- ・従業員への報酬と表彰(モチベーション向上)

従業員エンゲージメント(EX)向上

<KPI>

●職場のデザイン

- ・多様な就労形態(多様な勤務制度フレックス、時短、どこでもOffice、etc)
- ・従業員の離職率/定着率
- ・従業員の生産性(労働時間管理)
- ・健康経営 健康経営優良法人認定
- ・アブゼンティーズム(欠勤、遅刻、早退、休職者数)
- ・良好な人間関係(1on1、チームの心理的安全性に対するサーベイ調査)

●仕事のデザイン

- ・主体性・自主性の尊重(社内公募、ジョブチャレンジ制度利用者数)
- ・能力を発揮させる役割の付与(ボードユニット、分科会)
- ・従業員エンゲージメント調査
- ・目標評価管理制度
- ・CDP(Career Development Program)

●従業員の採用と育成

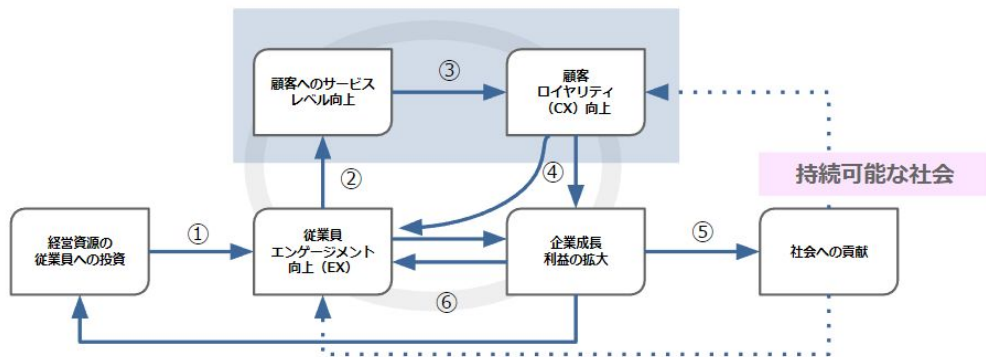
- ・企業の成長に必要なスキルを持つ人材(専門人材、コグニティブ人材の採用数)
- ・スキルズインベントリーの定期的な実施(As is - To beのGapを埋める)
- ・効果的な社内研修(研修参加率)
- ・外部セミナーへの参加の支援(外部研修参加率)

●従業員の報酬と表彰

- ・金銭的な報酬(総労働力コスト)
- ・非金銭的な報酬(福利厚生、表彰、研修、サンクスポイント制度等)

4. 人的資本経営(ハピネス経営)のビジネスモデル

①「従業員エンゲージメント(EX)向上」により、②「顧客へのサービス・品質向上」に前向きに取り組むようになり、その先の③「顧客ロイヤリティ(CX)向上」につながる



<KPI>

●顧客へのサービス品質の向上

- ・対象業界、顧客への的確なソリューションの提供(提案件数/受注件数)
- ・最新技術(AI)やイノベティブな提案(提案件数/受注件数)

●顧客ロイヤリティ(CX)の向上

- ・RNPS調査
 - 課題件数・解決策立案・実施件数

従業員エンゲージメント(EX)向上

顧客へのサービス・品質向上

サービスコンセプトで
付加価値をつける

「誰のため」「どのような価値が得られるか」を明確化/見直し

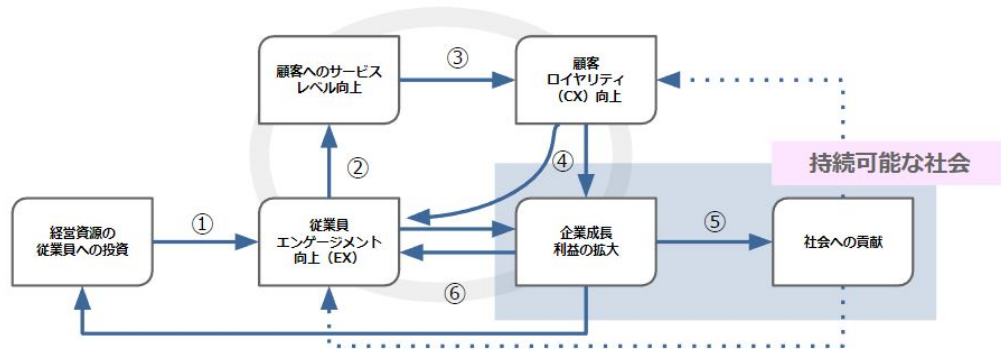
ニーズにあわせて
サービスを設計

顧客ニーズの調査、
サービスの見直し/改善

顧客ロイヤリティ(CX)向上

4. 人的資本経営(ハピネス経営)のビジネスモデル

①「従業員エンゲージメント向上」と③「顧客のロイヤリティ(CX)向上」の結果、④「企業成長・利益の拡大」につながり、⑤「社会への貢献」をすることで持続可能な社会を実現し、⑥「経営資源の従業員への再投資」に繋げる。



<KPI>

●企業成長・利益の拡大

- ・見込み客の増加件数、新規顧客の獲得件数
- ・継続(リピート)受注件数、既存顧客継続率
- ・企業認知度UP
- ・従業員1人当たりのEBIT/売上/利益
- ・人的資本ROI

顧客ロイヤリティ(CX)向上

企業成長・利益の拡大

顧客の確保
顧客の維持

- ・認知度UP
- ・見込み客の獲得
- ・再利用/継続利用の促進

リピート率向上

- ・サービス品質の向上
- ・サービスコンセプトの明確化/見直し
- ・利用停止者の行き先と原因を追求

新規顧客の獲得

- ・認知度向上
- ・新規顧客獲得
- ・さらなるリピート等追加

社会への貢献

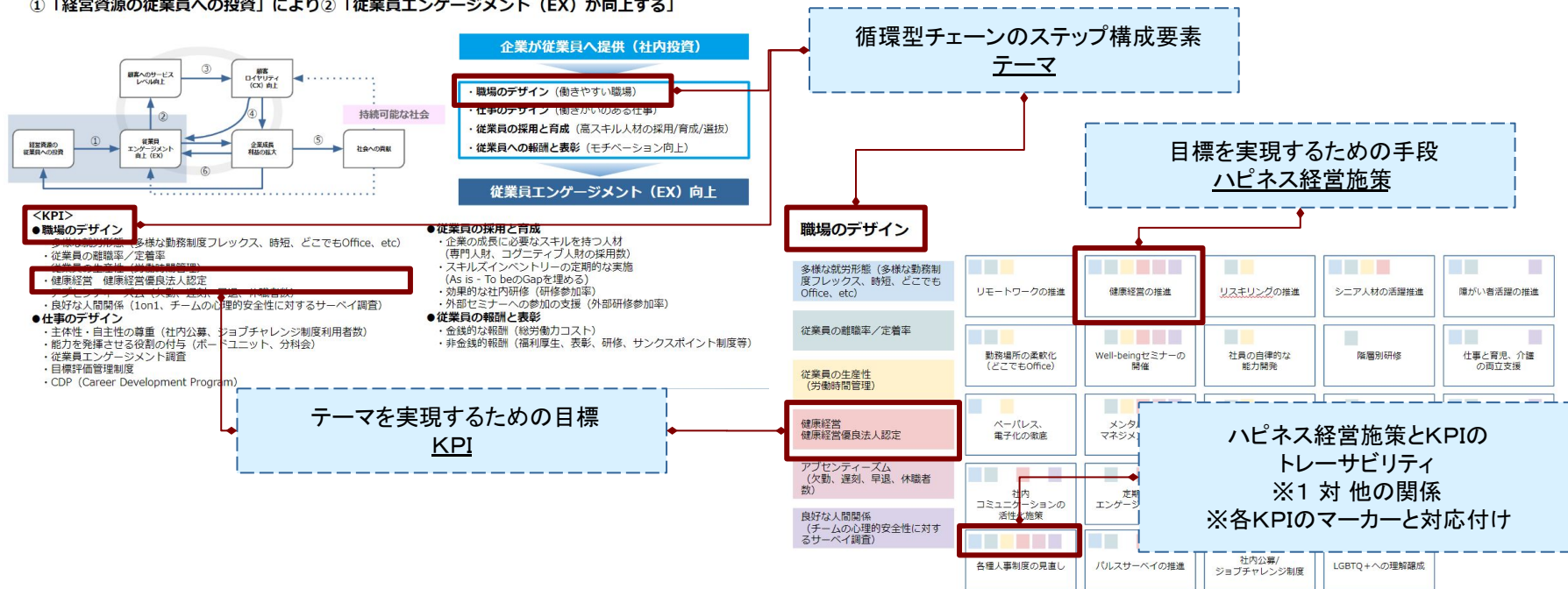
持続可能な社会

4. 人的資本経営(ハピネス経営)のビジネスモデル

「人的資本経営(ハピネス経営)のビジネスモデル」の循環型チェーンの各ステップにおけるテーマと目標(KPI)およびハピネス経営施策の関係を説明します。

テーマや目標、ハピネス経営施策は、サステナビリティ推進委員会で決定された『人的資本の重要テーマとマテリアリティ』にトレースしてプロセスを管理・運用している。

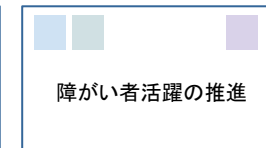
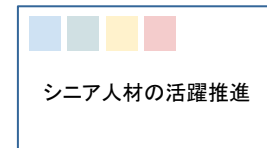
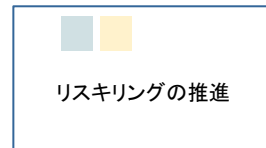
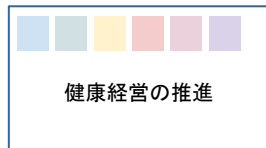
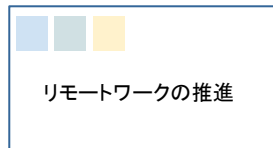
①「経営資源の従業員への投資」により②「従業員エンゲージメント(EX)が向上する」



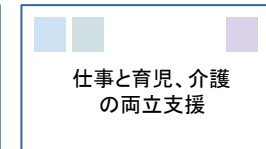
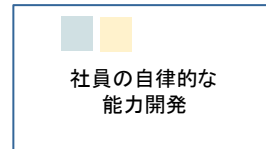
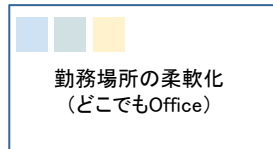
4. 人的資本経営(ハピネス経営)のビジネスモデル

職場のデザイン

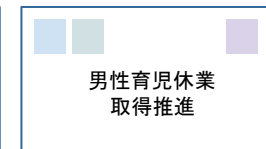
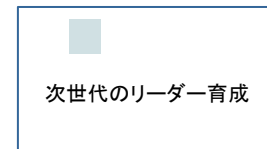
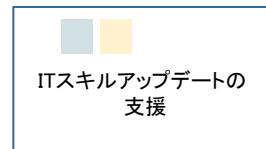
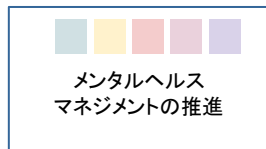
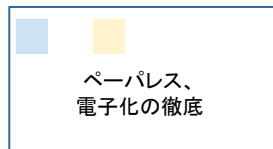
多様な就労形態(多様な勤務制度
フレックス、時短、どこでもOffice、
etc)



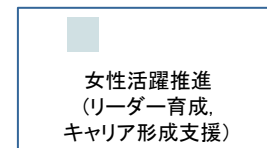
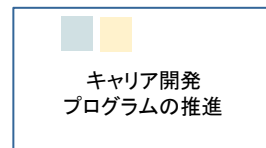
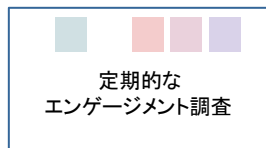
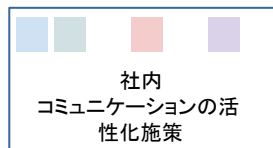
従業員の離職率/定着率



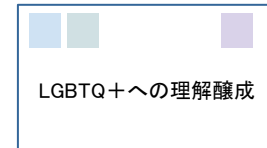
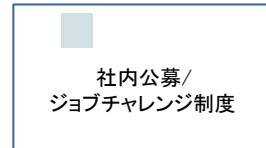
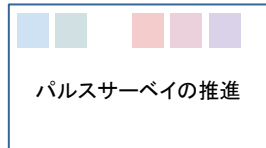
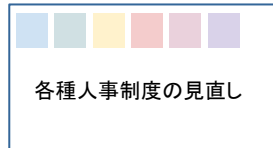
従業員の生産性
(労働時間管理)



健康経営
健康経営優良法人認定



良好な人間関係
(チームの心理的安全性に対する
サーベイ調査)



4. 人的資本経営(ハピネス経営)のビジネスモデル

仕事のデザイン

主体性・自主性の尊重
(社内公募、ジョブチャレンジ制度
利用者数)

能力を発揮させる役割の付与
(ボードユニット、分科会)

従業員エンゲージメント調査

目標評価管理制度

CDP (Career Development
Program)

| | | | | |
|---------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------------|-------------------|
| リモートワークの推進 | 健康経営の推進 | リスクリングの推進 | シニア人材の活躍推進 | 障がい者活躍の推進 |
| 勤務場所の柔軟化 (どこでもOffice) | Well-beingセミナーの開催 | 社員の自律的な 能力開発 | 階層別研修 | 仕事と育児、介護 の両立支援 |
| ペーパーレス、 電子化の徹底 | メンタルヘルス マネジメントの推進 | ITスキルアップデートの 支援 | 次世代のリーダー育成 | 男性育児休業 取得推進 |
| 社内 コミュニケーションの活 性化施策 | 定期的な エンゲージメント調査 | キャリア開発 プログラムの推進 | 女性活躍推進 (リーダー育成、 キャリア形成支援) | |
| 各種人事制度の見直し | パルスサーベイの推進 | 社内公募/ ジョブチャレンジ制度 | LGBTQ+への理解醸成 | |

4. 人的資本経営(ハピネス経営)のビジネスモデル

従業員の採用と育成

企業の成長に必要なスキルを持つ人材(専門人財、コグニティブ人財の採用数)

スキルズインベントリーの定期的な実施(As is - To beのGapを埋める)

効果的な社内研修(研修参加率)

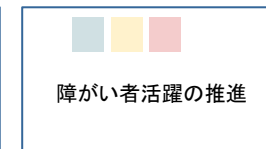
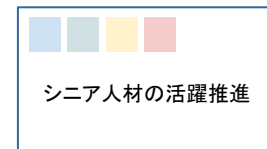
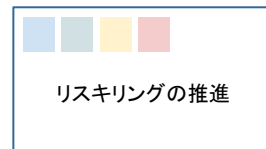
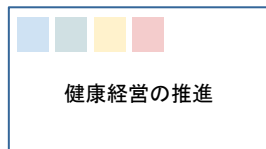
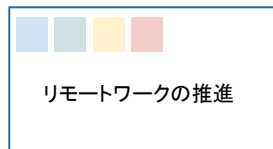
外部セミナーへの参加の支援(外部研修参加率)



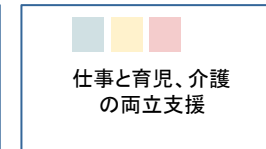
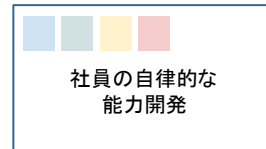
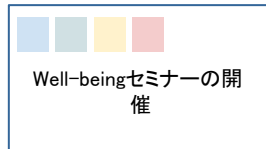
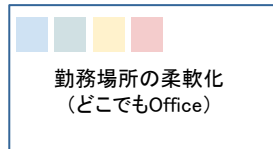
4. 人的資本経営(ハピネス経営)のビジネスモデル

従業員の報酬と表彰、顧客へのサービス品質の向上、顧客ロイヤリティ(CX)の向上

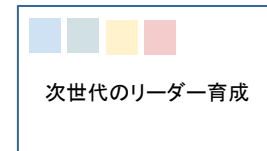
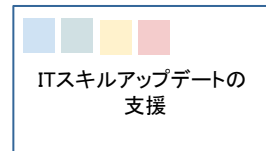
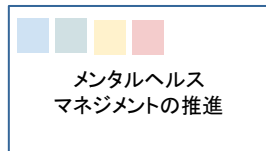
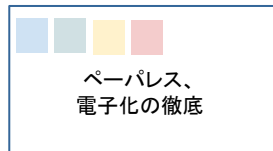
金銭的な報酬
(総労働力コスト)



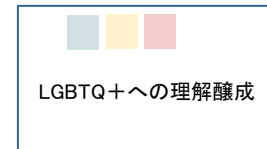
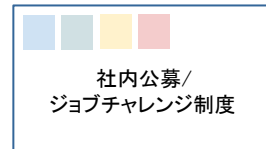
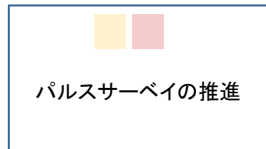
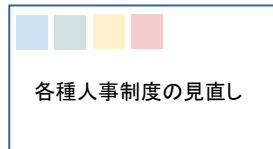
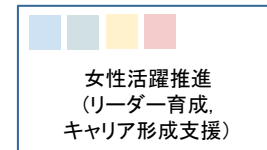
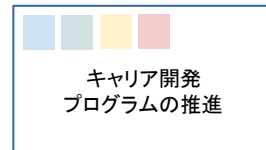
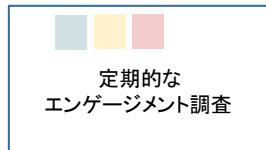
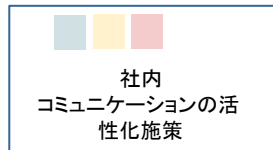
非金銭的報酬
(福利厚生、表彰、研修、サンクス
ポイント制度等)



顧客へのサービス品質の向上



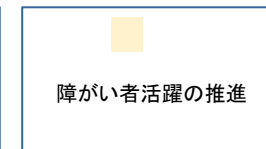
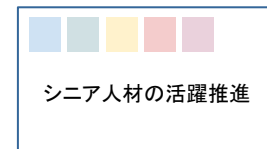
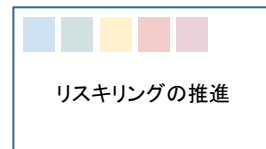
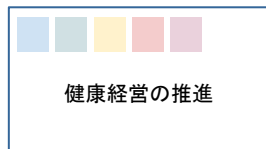
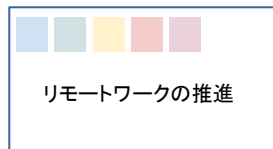
顧客ロイヤリティ(CX)の向上



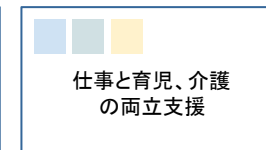
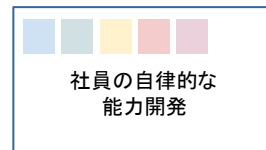
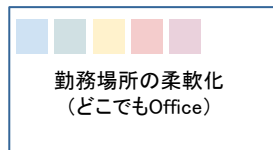
4. 人的資本経営(ハピネス経営)のビジネスモデル

企業成長・利益の拡大

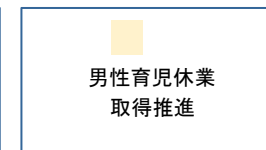
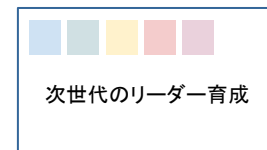
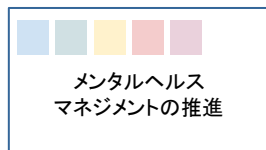
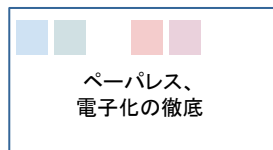
見込み客の増加件数、新規顧客の獲得件数



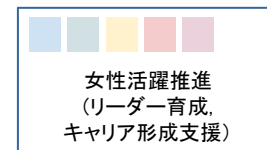
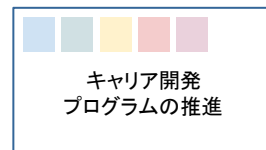
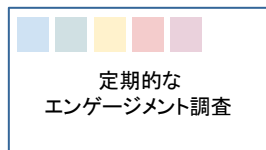
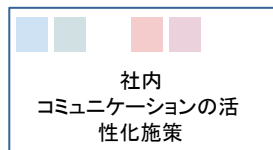
継続(リピート)受注件数、既存顧客継続率



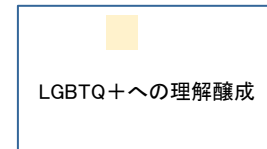
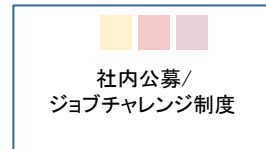
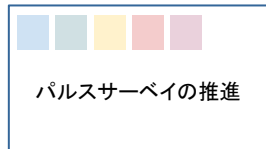
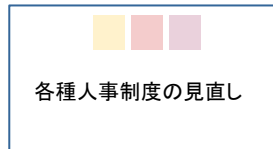
企業認知度UP



従業員1人当たりのEBIT/売上/
利益



人的資本ROI



サステナビリティ・マネジメントの方針

SDGsをはじめとする社会課題への取り組みや地球環境への貢献は、IT産業においてもその責任は更に大きくなりつつあり、企業は事業の推進と同時に、取り組みの強化を図らなければなりません。

弊社は、あらゆる人々の幸せの最大化に貢献するという考えのもと、人権尊重とDiversity & Inclusionを推進し、あらゆる人々の幸せの最大化に貢献します。

「従業員エンゲージメント」「顧客ロイヤリティ」「企業の成長・利益」の3要素におけるビジネスモデルを循環させ、社会に必要とされる価値や事業を主体的に創出していくことにより、サステナブルな社会の推進に貢献します。また、効果的で明確なプロセスを保有し、ステークホルダーを活動の軸におき、社会的課題の解決に向け、効果的に活動を継続していくことに責任をもって取り組んでいきます。

5. NI+Cのサステナビリティ・マネジメント

サステナビリティへの考え方



サステナビリティへの考え方



People



あらゆる人々の幸せの最大化に貢献します。



Planet



環境問題の解決と経済発展に向けて、お客様の支援と自社の立場の両面で貢献します。



Prosperity



民主的で多様な文化を認め合いながら発展する社会と価値創造に貢献します。

People

あらゆる人々の幸せの最大化に貢献します

Planet

環境問題の解決と経済発展に向けて、お客様の支援と自社の立場の両面で貢献します

Prosperity

民主的で多様な文化を認め合いながら発展する社会と価値創造に貢献します



私たちは、人権尊重とDiversity & Inclusionの推進によりあらゆる人々の幸せの最大化に貢献します

私たちは、お客様の真のビジネスパートナーとなり、お客様のビジネスの発展とお客様及びお客様の家族の幸せの最大化に貢献します。また、社員の働きやすさと社員が働き甲斐を持って仕事ができる環境を提供し、社員と社員の家族の幸せの最大化に貢献します。

◎人権尊重の責任

人権尊重 各国・各地域における法令や、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努め、企業としての人権尊重の責任を果たすとともに、お客さまをはじめバリューチェーン全体の人権を尊重していきます。

具体的な活動

- ・NTTグループ人権方針の遵守
- ・社会全体への人権尊重の働きかけ

◎Diversity & Inclusion

多様な価値観を認め合い、多様な人材が活躍できる環境を構築し、イノベーションを促進していきます。お客さまをはじめバリューチェーン全体のDiversity & Inclusion を推進していきます。

具体的な活動

- ・女性活躍、多様な人材の採用・育成・教育の推進
- ・LGBTQ+への理解醸成、障がい者活躍の推進
- ・健康経営の推進
- ・仕事と育児・介護の両立支援

◎新しい働き方・職場づくり

リモートワークの推進により多様な働き方を充実させ、社員の満足度の高いワークインライフ(健康経営)を推進していきます。

具体的な活動

- ・社員のリモートワークの推進
- ・社員の自律的な能力開発及びITスキルアップデート支援
- ・ペーパーレス、電子化の徹底
- ・働き甲斐のある職場づくりの推進

環境問題の解決と経済発展に向けて、お客様の支援と自社の立場の両面で貢献します

私たちは、ありのままの自然を未来に繋ぎ、人と自然が共生した新しい豊かさの創造に貢献していきます。
そのために、事業活動による環境負荷の削減と技術・イノベーションの創出により、環境問題の解決と経済発展の両立をお客様の支援と自社の立場の両面で貢献します。

◎環境負荷軽減による新しい豊かさの創造

事業活動及び社会における脱炭素活動や消費型から循環型経済への転換に向け、製品・システムの調達から利用・廃棄に至るまでのライフサイクル全体を通じて、資源を有効利用する取り組みなどをITによって、お客様の支援と自社の立場の両面で貢献します。

具体的な活動

自社での低減活動

- ・省エネルギーの推進
- ・PC・携帯端末等のリユース・リサイクルの推進
- ・プラスチックの利用削減、循環利用の推進
- ・廃棄物の適正な処理、保管・管理徹底
- ・水資源の適切な管理
- ・リモートワーク推進におけるオフィス電力削減等によるCO2削減
- ・レンタルバイク活用によるCO2削減

環境負荷低減のために提供しているICTサービス

- ・カーボンニュートラルに貢献するサービスの積極的活用
- ・フードロスに向けた取り組み
- ・生産管理の最適化による製造業における消費電力の平準化
- ・観光地での渋滞予測システムによる渋滞緩和 等



Prosperity

民主的で多様な文化を認め合いながら発展する社会と価値創造に貢献します

私たちは、民主的で多様な文化を認め合いながら発展する社会と価値創造に貢献します。そのために、あらゆる人・モノ・文化(集団・社会・国)を高い倫理観とデジタルの力で繋ぎ社会課題の解決に貢献していきます。

◎倫理規範の確立と共有

自ら倫理観を高め、ビジネスパートナーと高い倫理観を共有します。

具体的な活動

- ・自らの倫理規範の確立と遵守徹底
- ・コンダクトリスクへの適切な対応
- ・コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底
- ・ビジネスパートナーとの高い倫理観の共有

◎デジタルの力で新たな未来を

デジタルトランスフォーメーションを牽引し、お客様の社会課題の解決を支援するとともに弊社が可能な社会課題解決に貢献し、次世代に繋ぐ新たな価値を創造していきます。

具体的な活動

- ・B2B2Xモデルの推進
- ・知的財産の保護と尊重
- ・地方社会・経済の活性化への貢献
- ・サービスの安定性と信頼性の確保
- ・情報セキュリティ・個人情報保護の強化
- ・リモートワークを基本とする分散型社会の推進

8 働きがいの
経済成長も



9 産業と技術革新の
基盤をつくらう

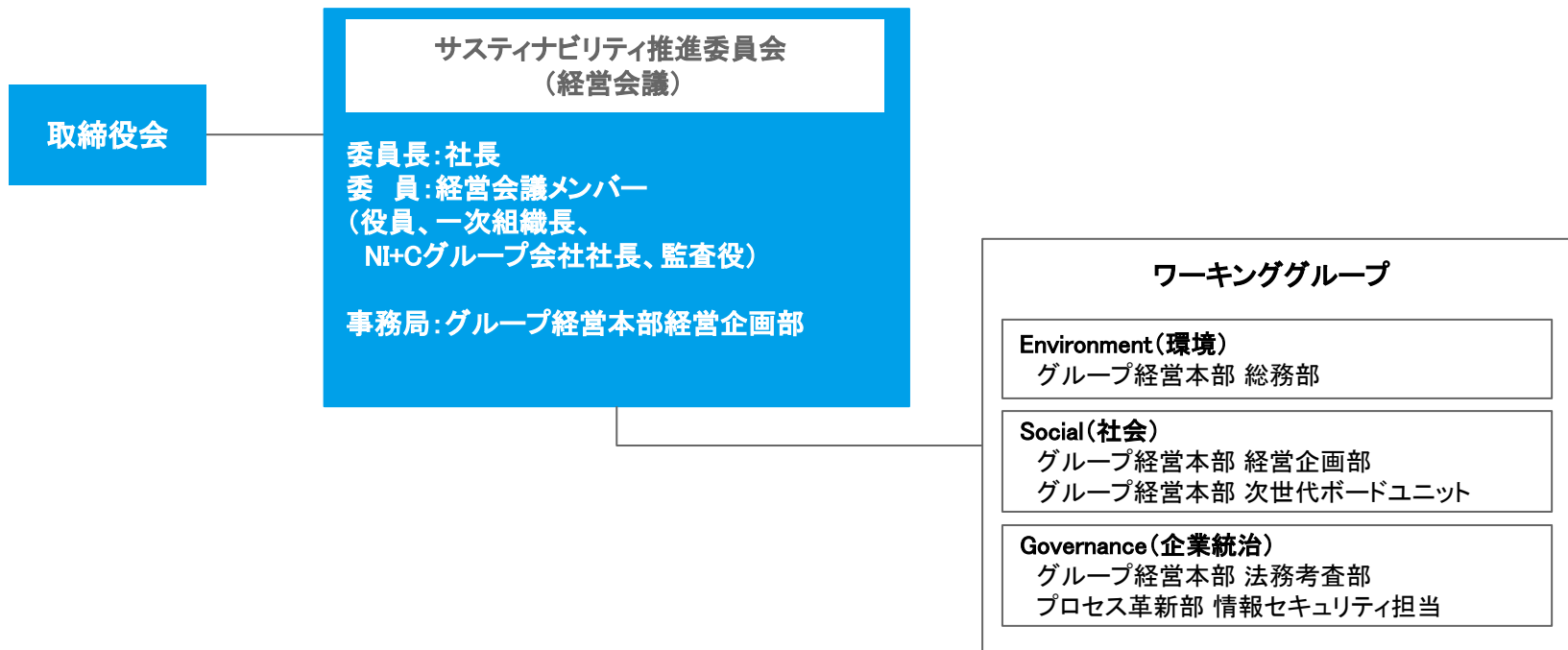


11 住み続けられる
まちづくりを



サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進については代表取締役社長執行役員が委員長となり、各ワーキンググループから提言等を参考に、四半期に1回サステナビリティ推進委員会で討議し、方針を決定した上で各部門が密に協力し推進する体制となっています。



人的資本マネジメント

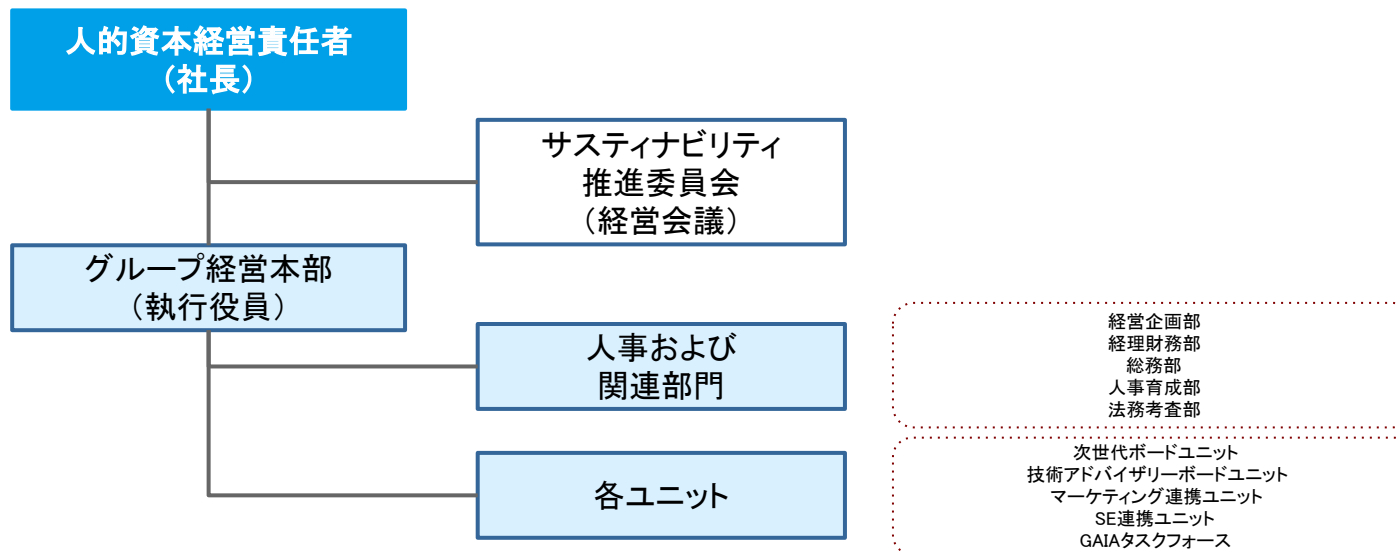
- ① 人的資本マネジメントの体制・責任
- ② ステークホルダーとのコミュニケーション
- ③ 人的資本の重要テーマとマテリアリティ

①人的資本マネジメントの体制・責任

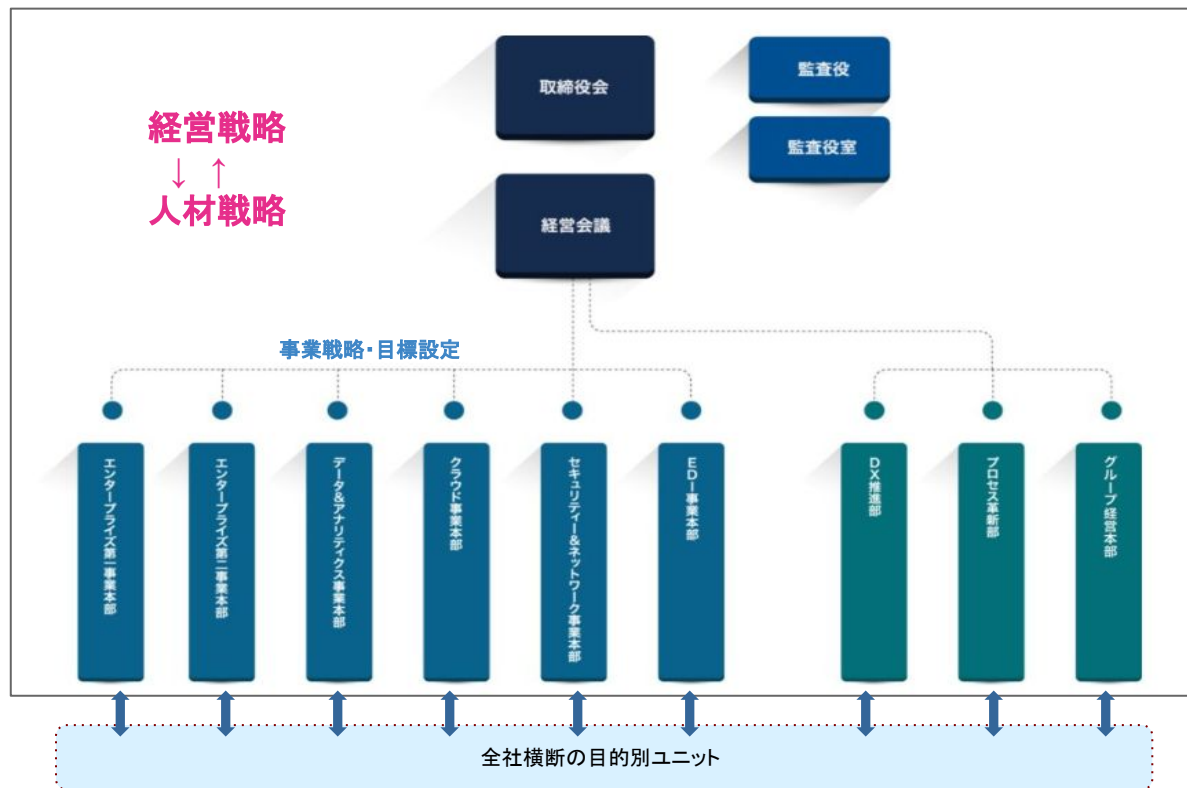
経営会議で経営戦略を基に人事戦略を定め、各部門へ戦略の落とし込みを行っています。

人的資本マネジメントの責任者は代表取締役社長執行役員が務め、人的資本に関する遂行管理は経営陣、各部門が密に協力して、企業の人的資本を最大限に引き出すことを担っています。

人的資本経営に関する体制・責任



②組織体制図



全社横断の目的別ユニット

次世代ボードユニット
(経営幹部候補育成・全社課題への取り組み)

技術アドバイザリーボードユニット
(最先端技術に関するFES※)

SE連携ユニット
(各部門横断でのSEリソース管理)

マーケティング連携ユニット
(顧客向けセールスプロモーション等)

GAIAタスクフォース
(Generative AIのFES※、サービス開発)

※FES:
Find(新しい技術の探索)、Evaluate(評価)、
Share(共有)の頭文字

③ステークホルダーとのコミュニケーション

現在のビジネスにおけるステークホルダーは下記のとおりです。今後のビジネス環境の変化により新たなステークホルダーやコミュニケーション方法などの見直しも継続的に実施していく。

主要なステークホルダー

- (1) 従業員
- (2) お客様
- (3) お取引先(サプライヤ)
- (4) 地域社会
- (5) 産官学界
- (6) 株主(NTT、日本IBM)



③ステークホルダーとのコミュニケーション

(1) 従業員

人格、個性およびその多様性を尊重し、一人ひとりが気持ちよくのびのびと自ら成長し、能力を発揮する様々な施策を実行に移しています。Well-beingの最大化を目指していきます。

| 主要な内容 | コミュニケーションの方法 | 備考 |
|---|---|---|
| 職場のデザイン(働きやすい職場) 仕事のデザイン(働きがいのある仕事) 従業員の採用と育成(高スキル人材の採用/育成/選抜) 従業員への報酬と表彰(モチベーション向上) | 社内ポータルサイト、チャットサービス Well-beingセミナー、各種研修、 定期的なエンゲージメント調査、 パルスサーベイ、ストレスチェック、 労使協議 月次メッセージ、キックオフ等での経営方針、進捗状況、 トピクス等を発信 タウンミーティングを実施、社員との対話会 障がい者サポータ制度、社内Ally | <ul style="list-style-type: none"> ・人権尊重の責任 ・D&I ・更なる働き方改革の推進へ ・ハピネス経営に向けて ・健康経営 https://www.niandc.co.jp/sustainability/approach/ |

(2) お客様

常に技術やサービス品質の向上に努め、最適なソリューションを提供していきます。お客様の信頼に応え、ロイヤリティを高めていけるよう努めています。

| 主要な内容 | コミュニケーションの方法 | 備考 |
|---|--|--|
| お客様の期待・課題に応える製品やサービスの創出 ・お客様からの苦情・相談への対応 ・適切な製品・サービス情報の開示 | <ul style="list-style-type: none"> ・お客様アンケート ・メールマガジン ・当社WEBサイト ・社員とのコミュニケーション ・ニュースリリース ・各種セミナー | https://www.niandc.co.jp/news/ https://www.niandc.co.jp/seminar/ |

5. NI+Cのサステナビリティ・マネジメント

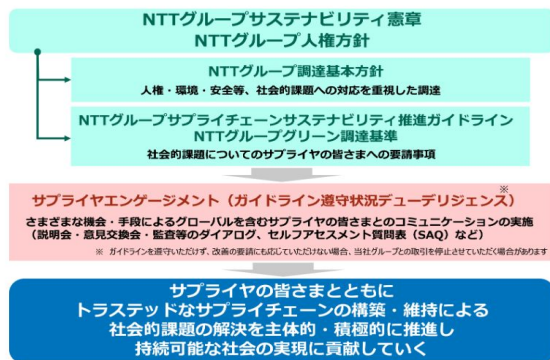
③ステークホルダーとのコミュニケーション

(3)お取引先(パートナー、サプライヤ)

NI+CはNTTグループの一員として、NTTグループが関わるあらゆる事業活動において、高い倫理観のもと、人権保護や地球環境保全などを始めとした安全・安心なサプライチェーンを構築・維持する責任を自ら果たすとともに、サプライヤの皆さまにも責任ある企業行動を要請します。

【NTTグループのサプライヤエンゲージメント活動】

NTTグループは、「NTTグループサステナビリティ憲章」および「NTTグループ人権方針」を制定し、「企業としての成長」と「社会課題の解決」を図り、持続可能な社会を実現するための人権問題をはじめとした各種取り組みを推進しています。ガイドライン等について、サプライチェーンを構成する各サプライヤの皆さまに遵守いただくために、NTTグループはサプライヤエンゲージメント活動を行っています。



<https://group.ntt.jp/procurement/supplier/index.html>

主要な内容

- ・人権保護や地球環境保全などを始めとした安全・安心なサプライチェーンを構築・維持する責任
- ・パートナーとの相互に対等な信頼関係に基づく、強固なパートナーシップの構築

コミュニケーションの方法

NI+Cパートナー様との意見交換会の実施
プロジェクトマネージャーとBP責任者との連携
購買部門によるパートナー様との連携

参照

- ・「NTTグループサステナビリティ憲章」および「NTTグループ人権方針」
- ・「NI+Cパートナー憲章」

<https://www.niandc.co.jp/company/partner/>

③ステークホルダーとのコミュニケーション

(4) 地域社会

会社説明会、ホームページを通じて、幅広い情報の提供を行っています。

| 主要な内容 | コミュニケーションの方法 | 備考 |
|--|--|--|
| 企業市民としての責任の遂行 ・地域社会への参画 ・各種地域スポーツ支援 ・障がい者による芸術活動(Art)支援 ・地域社会に対する人口減抑制 ・地域経済への活性化 | 学生に対して働く意義について講演 スポーツ、芸術振興のための協賛 社員の地域社会でのスポーツ指導 パラリンアート オフィシャルパートナー締結 リモートワーク(UIJターン)による地域貢献活動 ワークーションを通じた地域経済貢献 | ・各種講演活動 https://www.niandc.co.jp/news/20230328_30538/ ・スポンサーシップ https://www.niandc.co.jp/sustainability/sponsorship ・パラリンアート https://www.niandc.co.jp/news/20221101_22852/ ・ワーケーション実証実験 https://www.niandc.co.jp/news/20230228_29287/ |



5. NI+Cのサステナビリティ・マネジメント

③ステークホルダーとのコミュニケーション

(5) 産官学界

産官学プロジェクトへの参画を通してデジタル専門人材の派遣を行い、IT人材育成の課題に寄与しています。

| 主要な内容 | コミュニケーションの方法 | 参照 |
|---|---|---|
| <p>産官学プロジェクトへの参画 デジタル社会の推進(脱炭素社会)</p> <p>経済同友会 学校と経営者の交流推進、地域協創、新しい経済社会、働き方改革、企業経営委員会への参加</p> | <p>地方自治体への派遣 ※内閣官房地方創生人材支援制度を活用 地方創生SDGs官民連携プラットフォーム DX認定 経済同友会幹事、委員として活動</p> | <p>https://www.niandc.co.jp</p> <p>https://www.niandc.co.jp/news/20220810_22860/</p> |



地方創生SDGs
官民連携
プラットフォーム



私たちは持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。



③ステークホルダーとのコミュニケーション

(6)株主

株主総会、決算発表会等及びウェブサイトを通して、公正で透明性の高い情報共有及び説明責任を果たしています。頂いた意見については、経営に反映させ企業価値の向上に活かしています。

| 主要な内容 | コミュニケーションの方法 | 参照 |
|---|--|--|
| 適時適切な情報開示 株主視点の経営への反映 取締役会での決議・報告 | ・四半期決算報告、決算発表 ・株主総会 ・取締役会 ・決算公告 | 取締役会や株主総会で頂いたご要望については、関係部署にフィードバックし、経営に反映しています。 https://www.niandc.co.jp/company/finance/ |

④人的資本の重要テーマとマテリアリティ

弊社では、ステークホルダーの期待及びサステナブルな社会への貢献および経営環境の変化を捉え、重要テーマを決定するプロセスを確立しています。このプロセスを実施することで、戦略的かつ継続的に重要テーマに取り組むことが可能になります。

2022年は、取り組む重点項目を「新しい働き方の推進」、「人材育成」、「健康経営の推進」、「Diversity & Inclusion」に定め、具体的に実行に向けて活動しています。

(内容の詳細は、「NI+Cの人財に対する考え方」以降を参照ください)

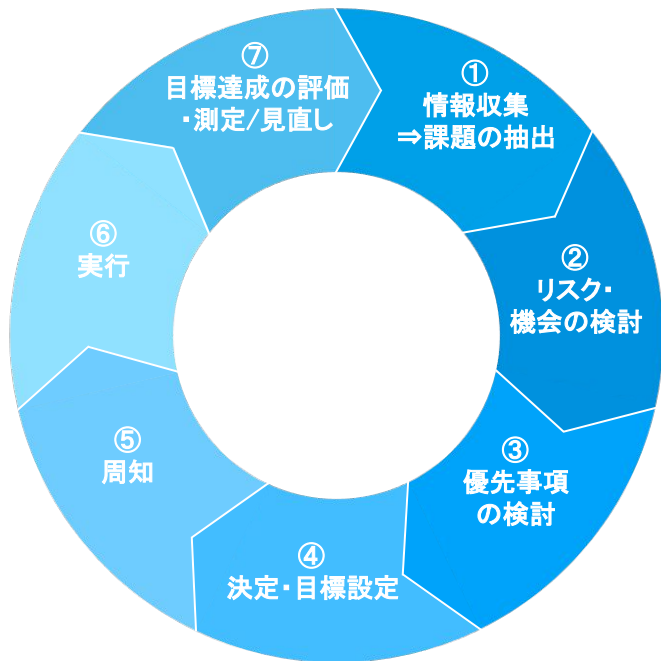
(1) 重点テーマ特定のプロセス

(2) リスク・機会の検討

5. NI+Cのサステナビリティ・マネジメント

④ 人的資本の重要テーマとマテリアリティ

(1) 重点テーマ特定のプロセス



| | |
|---|--|
| ① | <ul style="list-style-type: none"> ●担当:各部門の責任者、グループ経営本部 ●情報源:社会課題、経営課題、ステークホルダーの期待 |
| ② | |
| ③ | <ul style="list-style-type: none"> ●サステナビリティ推進委員会(経営会議) |
| ④ | |
| ⑤ | <ul style="list-style-type: none"> ●担当:グループ経営本部 ●周知方法:「②ステークホルダーとのコミュニケーション」参照 |
| ⑥ | |
| ⑦ | <ul style="list-style-type: none"> ●グループ経営本部 |

5. NI+Cのサステナビリティ・マネジメント

④人的資本の重要テーマとマテリアリティ

(2)リスク・機会の検討

各部門の人的資本に関するリスク・機会を検討し、グループ経営本部に情報を報告します。
 サステナビリティ推進委員会にて、持続可能な社会を実現するための社会的課題および集約された情報を重点テーマを定める際の判断材料となるよう、短・中長期課題に分け検討し、重要テーマを決定します。

■ 2022年リスク・機会の検討

| 課題(社会的/NI+C) | NI+Cのリスクと機会 |
|---|---|
| 多様性のある社会の実現 Diversity & Inclusion、新しい働き方の推進 | <ul style="list-style-type: none"> 多様な就労形態の促進(①) テクノロジーで新しい働き方の提案(①) |
| 少子高齢化 労働環境の整備、健康経営の推進 | <ul style="list-style-type: none"> 労働環境の整備、健康経営の推進(①、②) |
| 労働人口の減少 高齢者、女性、障害者の雇用促進 | <ul style="list-style-type: none"> 高齢者、女性、障害者の雇用促進(①、②、③、④) 生産性向上(①) |
| 企業文化 エンゲージメント向上 | <ul style="list-style-type: none"> 定期的なエンゲージメント調査、パルスサーベイ(①、②) 個人属性の把握(③、④) |
| IT人材育成 人材育成、採用 | <ul style="list-style-type: none"> IT環境の整備、人材育成⇒社会貢献(③) スキルズインベントリーの実施と目標管理制度の連携(③) |
| グローバル化 グローバル人材の育成、採用への展開 | <ul style="list-style-type: none"> 役員クラスの後継者育成(③) グローバル人材の人材育成、採用(③、④) |

●2022年 人的資本 重要テーマとマテリアリティ

①「新しい働き方の推進」

②「健康経営の推進」

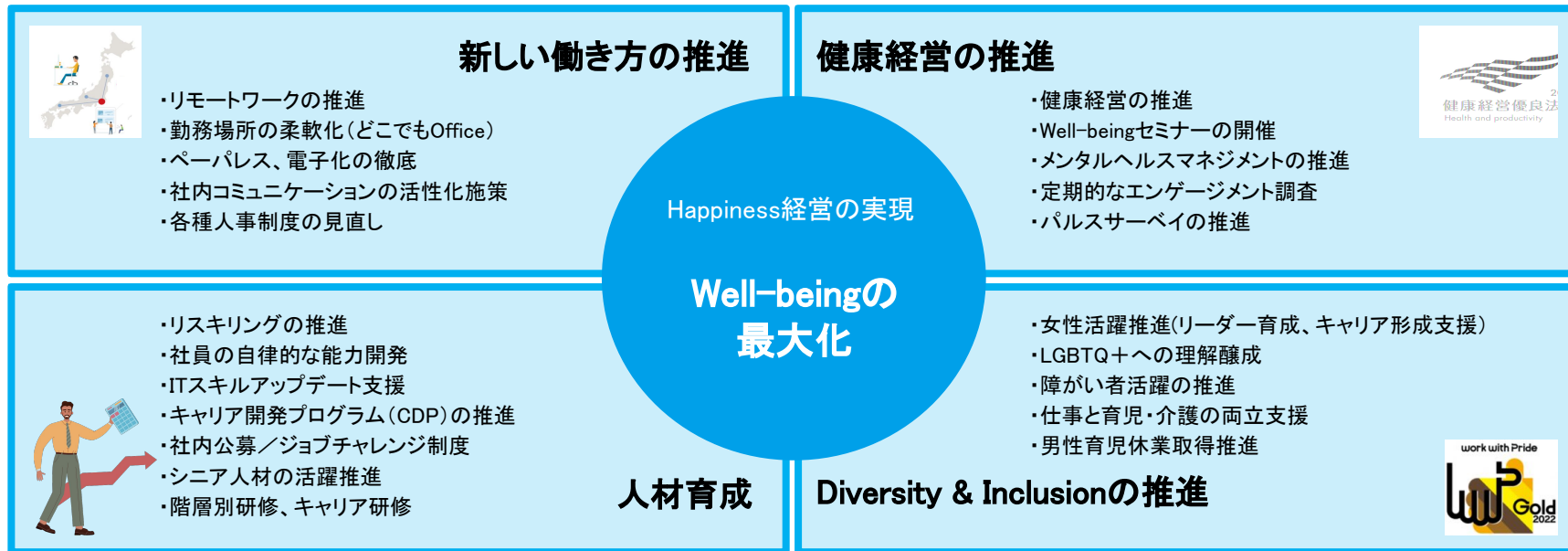
③「人材の育成」

④「Diversity & Inclusionの推進」

6. NI+Cの人財に対する考え方

NI+Cのビジネスマネジメントモデルは、「企業内の環境整備」「従業員エンゲージメントの向上」「サービス品質の向上」「顧客エクスペリエンスの向上」そして「企業の成長」へとつながるモデルです。このプロセスを実践するうえでのコアとなる人財戦略、施策、KPIを整理すると、「新しい働き方の推進」、「健康経営の推進」、「人材の育成」、「Diversity & Inclusionの推進」という4つの重点テーマとマテリアリティに分類することができます。これによりハピネス経営の実現に向け、社員のWell-beingの最大化を目的とし、社員一人ひとりが、いきいきと働き、能力を最大限発揮できる環境作りに取り組んでいます。

4つの重点テーマとマテリアリティ



①新しい働き方の推進

NI+Cではハピネス経営の実現に向け、社員のWell-beingの最大化を目的とし、新しい働き方の推進、健康経営の推進、人材の育成、Diversity & Inclusionの推進を行い、社員一人ひとりが、いきいきと働き、能力を最大限発揮できる環境作りに取り組んでいます。また社員のWell-beingの最大化は定期的にエンゲージメント調査で数値を測定するとともに、PDCAサイクルを実施しています。

● リモートワークの推進

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 年間 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2021年度 | 81.4% | 83.4% | 83.2% | 83.3% | 84.5% | 84.5% | 84.2% | 80.7% | 80.7% | 85.4% | 87.1% | 85.5% | 83.6% |
| 2022年度 | 81.5% | 80.9% | 78.9% | 80.2% | 83.3% | 82.1% | 79.5% | 80.4% | 80.5% | 82.5% | 82.3% | 80.6% | 81.0% |

○リモートワーク実施率算出方法

・リモートワーク実施率 = 各月 [社員のリモートワーク補助手当[※]支給日] ÷ 各月 [社員が勤務すべき日数 (年次休暇等は除く)]

※リモートワーク補助手当：1日の3時間以上リモートワークを実施した場合に支給



・ 勤務場所の柔軟化

・どこでもOffice制度 Zutto(ずっと)Chotto(ちょっと)
日本全国でどこでも社員自らが指定した場所・空間を勤務場所として定め、働くことが可能

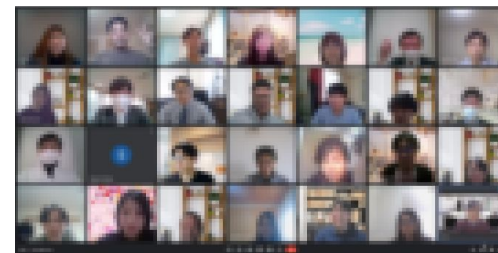
・NI+C Garden
Webブースを利用してリモートと変わらぬ業務継続のほか、オープンセミナースペースを利用した共創スペースおよびコミュニケーションを深める場として活用



・ 交通費精算簡素化 通勤定期廃止、経費精算システムへの自動連携

・ 社内コミュニケーション活性化施策

・NI+C Night
誕生月にNI+C Gardenに集まり部門を超えた交流会を実施
・月1回全社横断型コミュニケーションの場である「テレトーーク！」開催



NI+Cの最大の強みは人材です。お客様からの信用・信頼があってこそビジネスは成り立つという考えのもと、積極的に人材開発に取り組んでいます。広範囲な分野における各種資格保有者が、それぞれの視点からお客様の業務内容・現状・課題を把握し、お客様に満足いただける最適なサービスをご提供します。現状のスキル・資格と将来必要となるスキルや資格取得に向け、日々研鑽しています。

● 社外向けHPで資格者数を開示

計 **606** 名 情報処理技術者資格

- 高度情報処理技術者
- 応用情報技術者
- 基本情報処理技術者
- その他、情報処理技術者資格

計 **1,238** 名 ベンダー資格

- IBM 認定資格
- 上記以外 (VMware・ORACLE 認定資格・Cisco 認定資格・Microsoft 認定資格・その他、ベンダー資格)

計 **997** 名 公的機関およびそれに準ずる認定機関資格

- PMP (Project Management Professional)
- ITIL® 認定資格
- ITコーディネーター
- ITプランニング・セールス (ITPS)
- ISMS審査員補・その他、公的機関資格・認定機関資格

※2022年12月末時点のデータであり、数字は全て延べ人数です。

● 社内ポータル(スキルビルディングサイト)にて、保有資格、SEスキル、人材検索方法を開示



TRUEに登録しているスキル/資格者一覧を定期的に更新しております。
TRUEの人材検索機能を活用した検索も可能となっており、正確な情報を把握するためにもスキル登録や保有資格についてタイムリーに登録頂きますようお願い致します。

- 保有資格**
TRUEシステムへの保有資格の登録方法は[こちら](#)
- SKILL**
TRUEシステムへのSEスキルの登録方法は[こちら](#)
- 有資格者一覧表**
TRUEシステムにて登録されている資格情報を抽出した一覧表になります。
[こちら](#)
(2023/04/01時点)
- WE WANT YOU**
TRUEシステムを活用した人材検索方法は[こちら](#)

※SuccessFactorsを利用して保有資格やスキルデータの登録、検索、レポート出力が可能です。

◆ベーススキルアップ&リスキリング

今日の技術変化の激しい状況において、社員一人ひとりがクラウド、AI、データアナリティクス、情報セキュリティ、アジャイル開発などDX推進に必要な新たな技術に対応していけるようリスキリングにも積極的に取り組んでおります。

リスキリングを進めるに当たっては、まず社内の有スキル者中心に、①今後の技術動向を議論し、②必要なスキル、資格を明確にし、③カリキュラムを作成した上で、④コーチ役となり、他の社員の資格取得をサポートしています。

今後もお客様のビジネス変革のパートナーとしてお役に立てるようプロフェッショナルとして継続的なスキル向上に努めています。

| 分類 | 項目 | 目標とする資格 |
|----------------|-----------------|--|
| 1.方法論 | ①Waterfall(PMP) | PMP®(Project Management Professional) |
| | ②Agile(SCRUM) | Licensed Scrum Master(LSM) LicensedScrumProductOwner(LSPO) 認定コース |
| | ③ITIL | ITIL®4 Foundation |
| 2.開発言語 | ①Java | Java SE Bronze |
| | ②Python | Python 3 エンジニア認定基礎試験 Python 3 エンジニア認定データ分析試験 |
| | ③SQL | OSS-DB Silver |
| 3.環境 | ①Cloud(AWS) | クラウドプラクティショナー ソリューションアーキテクト(アソシエイト) |
| | ②Cloud(GCP) | GCP Certification - Digital Leader GCP Certification - Associate Cloud Engineer |
| | ③Cloud(Azure) | Azure Fundamentals Azure Administrator Associate |
| | ④Linux | Linux Essentials LPIC Level.1 |
| 4.AI/Security系 | ①AI(DS) | データサイエンティスト検定™ リテラシーレベル |
| | ②AI(JDLA) | G検定 |
| | ③Security | 情報セキュリティマネジメント CompTIA Security+ |
| | ④統計 | 統計検定3級 |

◆CDP(キャリア開発プログラム)

キャリアを「4つの職種・18の職務能力」に分け、知識・経験・能力の指標を定義しています。高い専門性と共に、幅広い見識と能力を持った多様な人財の育成を推進しています。

自らも自身の適性を判断しながら、年に1度、希望職種への異動申請もでき、自分に合った職務能力を伸ばすことも可能です。

| セールス | マーケティング | テクノロジー | スタッフ |
|-----------|----------|----------|-----------|
| 顧客営業 | 事業開発 | PM | プロセス管理/購買 |
| ソリューション営業 | コンサルティング | ITA | 経理/財務 |
| パートナー営業 | マーケティング | ITS | 事業計画/経営企画 |
| インサイドセールス | | APS(SWD) | 総務/人事/労働 |
| | | ITSM | 法務/監査 |
| | | 品質管理 | |

NI+C CDPは、会社の持続的な発展を支えるNI+C社員の育成と輩出を目的とし、目指すべき職種と職務能力や成長の道筋を示すことによって社員の自律的なキャリア開発を支援する仕組みである。



キャリア開発を支援することで、社員の意欲や働き甲斐を向上させ、1人ひとりがよりよいキャリアとなる組織、会社にする。

企業戦略(事業目標)達成の為に、

- ・個人を尊重し、一人ひとりの自律性(キャリア自律)を高め、自発的な貢献意欲を引き出す。(エンゲージメントを高める)
- ・部下が働き甲斐を感じ、会社に貢献できるよう環境や仕組みを整える。

会社の事業計画達成に向けた人材の最適配置に努め、経営戦略と人事戦略を一致させることを目標とし、企業競争力の維持・強化を図る。

◆研修制度

● きめ細やかな研修制度

社員一人ひとりの個性や能力を尊重し、入社したての若手社員からシニアエキスパートとなったベテラン社員に対しても、幅広い研修制度や資格習得制度をサポートしています。社内研修に加えて、他社との人脈形成やステップアップを目指すべく社外研修にも参加しています。リモートワーク環境下でのスキル習得のため、e-Learnigを積極的に活用しています。

| | | 若手社員 (1年～3年目) | 一般社員 | エキスパート | シニアエキスパート |
|----------------------|-----|---|----------------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| ビジネススキル研修 | 人間力 | 若手フォロー | ヒューマンスキル (個人力/対人力/観察力) | リーダーシップ/チーム力強化 (コーチング、問題解決力) | マネジメントスキル (評価者スキル) |
| | 技術力 | ITSS Level 1 | ITSS Level 2～3 | ITSS Level 4～5 | ITSS Level 6～7 |
| | 営業力 | セールス初級 (ソリューション営業活動 基礎・実践) | セールス中級 (アカウントフラッシュアップ、顧客課題分析) | セールス上級 (インサイトセールス実践、セールスリーダー育成) | |
| | | プロジェクトマネジメント研修 | | | |
| | | 交渉力強化 (アサーティブコミュニケーション) | | | |
| | | 情報セキュリティ・企業倫理・環境等 | | | |
| 全社共通研修 | | キャリアデザイン/ライフプラン研修 | | | |
| | | ベーススキルアップ | | | |
| 資格取得/ 自己啓発 MBA | | 各種資格取得援助・自己啓発援助 (国家資格・IBM認定資格・各種ベンダー資格・e-Learning等) | | | |
| | | 国内留学 (MBA) 制度 | | | エグゼクティブコース |

<社内向け>スキルビルディングサイトにて、
社内の研修/諸制度を紹介



社内の研修/諸制度

社員のみならずの自己啓発を支援する研修/制度等として、「階層別研修の実施」「社外講座費利用(外部研修等への参加)」「自己啓発援助制度」「資格取得祝い金制度」がございます。

研修/諸制度

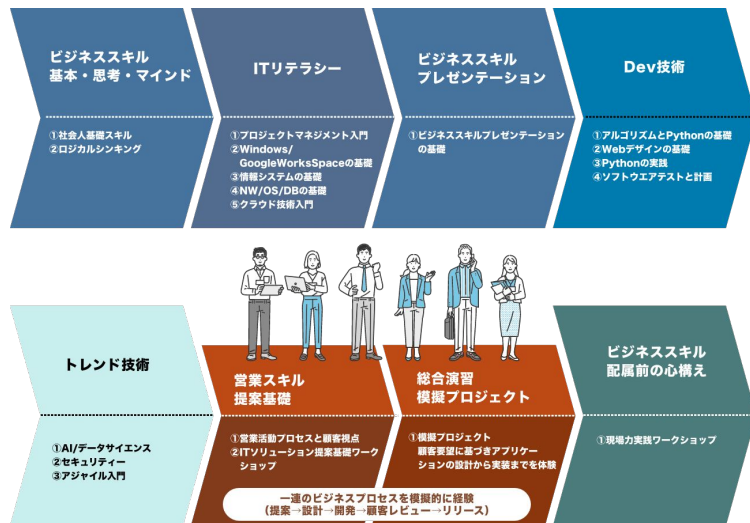
- 階層別研修
- 社外講座費
- 自己啓発援助制度
- 資格取得祝い金制度

- ・階層別研修(人材開発体系図、ロードマップ)
- ・社外講座費申請制度
- ・自己啓発援助制度
- ・資格取得祝い金制度

◆研修制度

● 新入社員研修

新人研修においては、ITスキルはもちろんのこと、IT基礎研修を進めながら社会人基礎スキルの習得を行うことにより、社会人としての視点、行動を身に着けるような研修を用意しております。
また、入社後、ベーススキルアップ対象資格等の取得を目指し、取り組みます。



● キャリア採用者へのオンボーディング

キャリア採用者に対しては、6か月間の育成計画書を作成するとともに、1か月目、4か月目に面談を行う等、早期活躍に向けたオンボーディング施策を行っています。

③健康経営の推進

「社員のハピネス」増大への取り組みと健康経営の実践

お客様の幸せ、社会の幸せの原点は、社員の幸せです。それにはまず第一に、『健康であること』が大切であると考えています。NI+Cグループでは、健康増進につながる取り組みを、社員のみならず、家族においても実施し、身体、心の健康はもとより、安心して業務に取り組める環境を整え、より生産性高く、心豊かに業務に従事できるよう、健康経営に取り組んでいきます。

- ・ NI+Cは、社員の健康を重要な経営課題と考え、健康や心の安全を優先し、今後も健康に関連する施策を展開していきます。
- ・ NI+Cは、社員が心身ともに健康でいきいきと働ける社員にとって幸せな職場環境を整えていきます。
- ・ NI+Cは、健康保険組合と協力し、社員と家族一人ひとりの健康づくりを支援していきます。

健康促進策とモニタリング

カウンセリング、セミナーなど、
健康づくり・メンタルヘルス対策



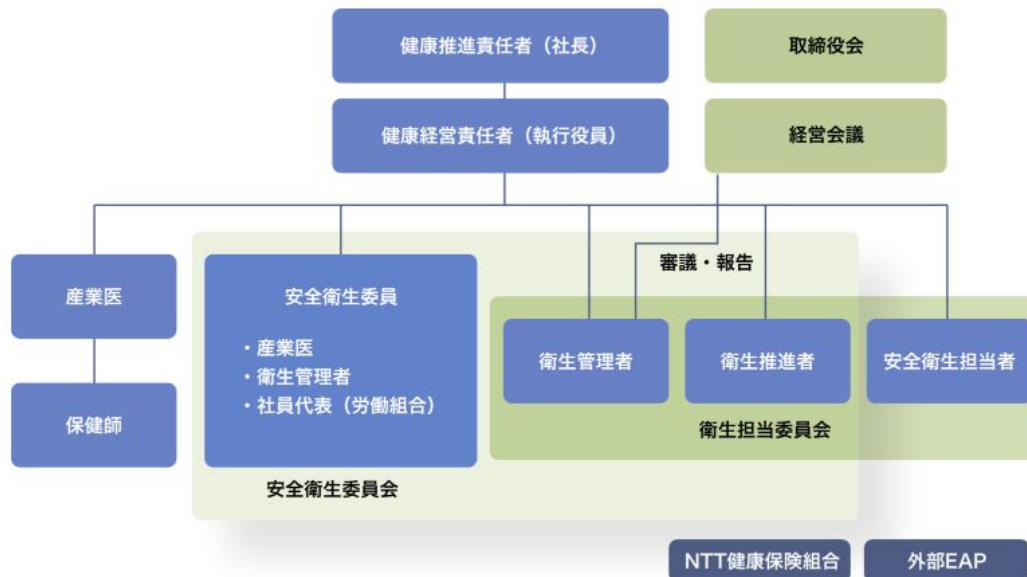
健康維持への新規投資
保険費用の抑制
売上・利益の向上

業務の生産性向上
幸福度、ワークライフバランスの向上
離職率の低下

・ 本宣言の背景・目的

社員の健康保持・増進に向けて取り組むことで社員の幸福度が向上し、いきいきと働けることで生産性の向上や組織の活性化をもたらし、将来的には企業の収益性等を高められると考え、戦略的に健康経営、施策を実践していきます。

・ 健康経営推進体制



◆ハピネス経営に向けて

- ・ **健康促進策とモニタリング**

アンケート調査・分析ツールを導入し、定期的なストレスチェック、週次パルスサーベイ、エンゲージメントサーベイを実施し、社員の体調・メンタル状況をモニタリングおよびフォローを実施しています。

- ・ **カウンセリング、セミナーなど、健康づくり・メンタルヘルス対策**

健康保険組合からの各種データを用いた社員・その家族の健康状況の傾向把握や会社のリスクを特定し、生活習慣の改善指導、精密検査の勧奨等を行うとともに、個別テーマごとのセミナーを実施しています。身体の不調のみならず、様々なカウンセリングも可能な外部相談窓口を設け、社員の心身の安定をサポートしています。

- ・ **業務の生産性向上、幸福度、ワークライフバランスの向上、離職率の低下**

タレントマネジメントシステムを導入し、健康管理、人事給与、勤務管理等のデータやエンゲージメント調査結果を分析し、施策を立案・実施し、社員のハピネス向上に寄与しています。

2020年度以降、エンゲージメント調査結果をもとに、テレワーク環境整備(物品貸与等)を実施し、テレワーク率平均80%以上となっています。タレントマネジメントシステムを活用することで、離職率低下や業績向上、リモートワールド実現に向けた制度見直しにつなげています。社長と社員の対話会、社長と管理職の1on1ミーティングを実施し、全従業員の声を聞いています。

- ・ **健康維持への新規投資、保険費用の抑制、売上・利益の向上**

全管理職の「メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅱ種(ラインケアコース)」取得を推進し、メンタル疾患発生社員減少につなげています。週次オンラインワークアウトや定期的なWell-beingセミナー等、社員の健康リテラシー向上に努めた結果、年間を通じて1人あたりの医療費の削減を実現しました。

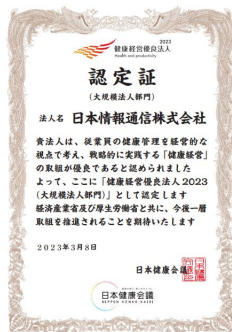
またコロナワクチンの職域接種等を実施するとともに、オフィス内感染予防対策を講じています。



一人ひとりの社員が幸せに働くために、 働きやすい職場づくり・健康経営に取り組んでいます。

健康経営優良法人2023 認定

2023年3月8日に経済産業省と日本健康会議が実施する健康経営優良法人認定制度において「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されました。



エンゲージメント調査
パルスサーベイ

運動習慣
定着イベント

全管理職対象
メンタルヘルス・マネジメント
検定Ⅱ種

ストレスチェック

メンター制度
(3年目まで)

コミュニケーション
活性化施策

Well-being
セミナー

生活習慣病対策

NI+Cは、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。すべての従業員がそのアイデンティティに関係なく受け入れられ、尊重され、参画の機会が与えられ、組織の活動に参加できるようにし、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。

私たちは、人権尊重とDiversity & Inclusionの推進によりあらゆる人々の幸せの最大化に貢献します。

私たちは、お客様の真のビジネスパートナーとなり、お客様のビジネスの発展とお客様及びお客様の家族の幸せの最大化に貢献します。

また、社員の働きやすさと社員が働き甲斐を持って仕事ができる環境を提供し、社員と社員の家族の幸せの最大化に貢献します。

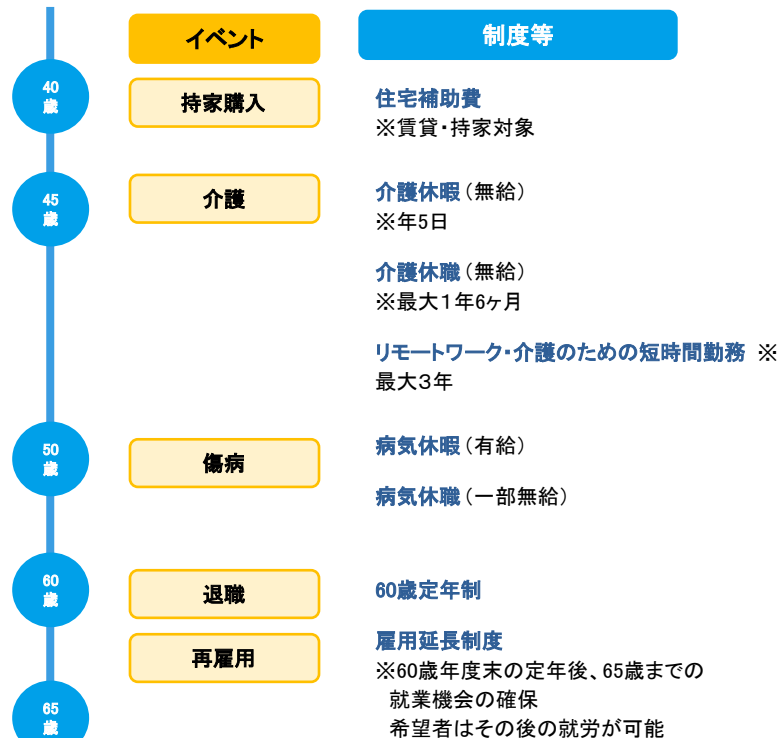
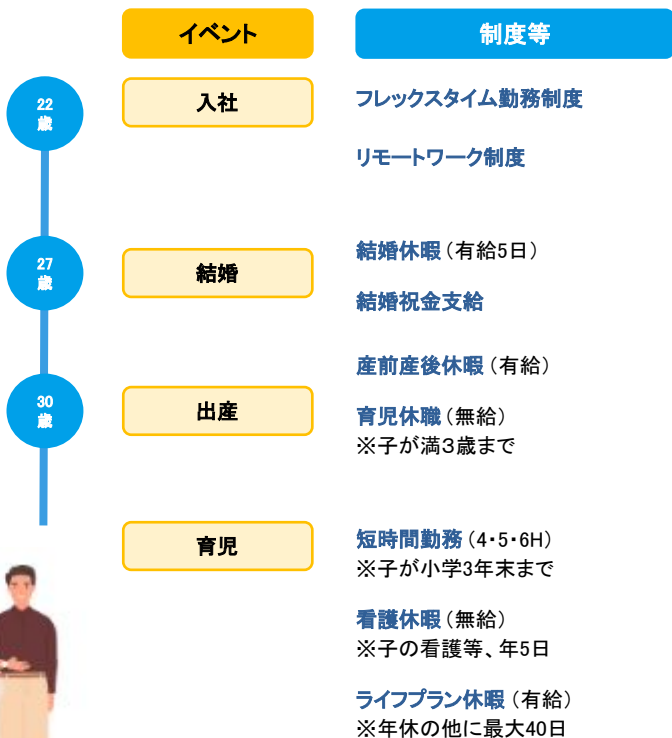
◎人権尊重の責任

人権尊重 各国・各地域における法令や、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努め、企業としての人権尊重の責任を果たすとともに、お客様をはじめバリューチェーン全体の人権を尊重していきます。

具体的な活動

- ・ NTTグループ人権方針の遵守
- ・ 社会全体への人権尊重の働きかけ

◆ライフイベントと関連制度イメージ



※産前産後休暇、育児休職：希望者100%活用
 ※短時間勤務：希望者100%活用
 ※ライフプラン休暇：リフレッシュ等の長期休暇にも利用

◆女性活躍推進法

(1) 計画期間

2021年4月1日～2023年3月31日までの2年間

(2) 数値目標と取り組み内容

目標1 : 新卒採用において、2ヶ年平均して30.0%以上の女性採用比率

取り組み : 採用時において女性社員の活躍状況やワークライフバランスの実例を会社説明で提示(継続)

目標2 : 管理職に占める女性の割合を2022年度末に8.0%以上(現7.3%)

取り組み : 多様な人材の活躍に向けたDiversity & Inclusionに関する意識醸成
 職業及び家庭生活の円滑かつ継続的な両立を目的とした評価／昇格制度の運用
 育児や介護等のライフイベントに対する職場理解の醸成

目標3 : テレワークを中心とした拠点を問わない働き方の促進(テレワーク実施率50%以上)

取り組み : ”ワーケーション”と”UIJ Turn”の推進に向けた制度検討及び見直しなどの柔軟な働き方の実現

| | 目標 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|--------------|-------|--------|--------|--------|
| 女性採用比率 | 30.0% | 24.0% | 36.7% | 33.3% |
| 管理職に占める女性の割合 | 8.0% | 7.3% | 7.4% | 11.7% |

(1) 計画期間

2021年4月1日～2023年3月31日までの2年間

(2) 数値目標と取り組み内容

目標1 : 総労働時間の削減に向けた取り組み

取り組み : フレックスタイム制におけるコアタイム解除(日単位)や分断勤務の推進

目標2 : 諸制度の利用に対する社員本人及び職場の理解の醸成・定着

取り組み : 社内ポータルを活用し、ライフ・ステージに合わせた社内制度・福利厚生制度の周知を実施(継続)

目標3 : 男性社員の育児事由休暇等取得率80%以上

取り組み : 社内ポータルを活用し育児休職の徹底周知及びライフプラン休暇取得制度の周知

目標4 : テレワークを中心とした拠点を問わない働き方の促進(テレワーク実施率50%以上)

取り組み : ”ワーケーション”と”UIJ Turn”の推進に向けた制度検討及び見直しなどの柔軟な働き方の実現

◆LGBTQ+への取り組み

NI+CIは、グローバル・クラウド時代において効率的で競争力のある事業運営と健康経営を実現するために、性別、年代を問わず、ワーク・ライフ・マネジメントの実現に対する理解を深め、職場全体が社員個人の多様な働き方を受容する風土作りをめざし、「諸制度の利用に対する社員本人及び職場の理解の深化」や「個人及び組織における働き方改革や生産性向上の促進」に取り組むとともに、育児や介護等のライフイベントによる離脱や負担軽減を踏まえた上で必要な対応を実施する等、更なる活躍推進の機会を創出します。

LGBTQ+における制度 -同性パートナー等の取扱いについて-

平成30年4月に 同性パートナーに関する規程を制定。社員就業規則に定める配偶者について、社員との関係上夫婦と同等と認められる同性パートナーを配偶者と同様に扱うものとしています。ダイバーシティ推進の一環として、性的指向及び性自認に関わらず多様な人材が活躍できる環境を整備しました。パートナーの取扱いについては、配偶者及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については、異性・同性問わず「パートナー」と定義し、各就業規則等においては配偶者と同様に扱うものとしています。

<同性パートナー等に対する制度適用拡大>

| | |
|------|------------------------|
| 給与 | 扶養手当 |
| | 単身赴任手当、帰郷実費 |
| | 赴任旅費(家族移転費) |
| サービス | 特別休暇(結婚、忌引)※2018年から適用 |
| | ライフプラン休暇 |
| | 看護休暇、介護のための短期の休暇 |
| | 育児・介護関連諸制度(休職含む) |
| | パートナーの転勤等により退職した社員の再採用 |

◆PRIDE指標2022:ゴールド認定

あらゆる多様性を持つ一人ひとりが、自分らしくいきいきと働き、持てる能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めています。

・社内Ally
 全社員が受講する人権啓発研修において、LGBTQ+性的マイノリティをテーマに取り上げ、理解浸透を促すとともに、社内におけるAlly(アライ)※ 表明の促進を図っています。

・相談窓口の設置
 社員が職場における困りごとについて相談できる窓口を設けています。

※ LGBTQ+などの性的マイノリティを理解し支援する人。

1. 倫理とコンプライアンス

- ①苦情の件数及び種類：ハラスメントや差別等
- ②懲戒処分の件数及び種類：社内法規に違反した職務関連の不正行為
- ③コンプライアンス及び倫理研修を修了した従業員の割合
- ④外部に付託された紛争：第三者に委ねられた労働争議の件数
- ⑤外部の監査結果及び処置の件数、種類、情報源や発生源

2. コスト

- ①総労働力コスト(内部+外部)
- ②外部労働力(臨時的：請負、委託等)コスト
- ③総給与に対する特定職の報酬割合
- ④総雇用コスト(雇用のために会社が負担した全コスト)
- ⑤一人当たりの採用コスト
- ⑥採用コスト
- ⑦離職に伴うコスト

3. 多様性(ダイバーシティ)

- ①多様性：年齢区分
- ②多様性：性別多様性
- ③多様性：障害をもつ従業員
- ④その他の多様性に関する指標：国籍グループ、職務ファミリー、在籍期間
- ⑤経営層の多様性：性別、年齢、障害、その他の要因に関するリーダーシップ/管理チーム

4. リーダーシップ

- ①リーダーシップの信頼：測定基準及び調査結果
- ②リーダーシップの管理の範囲：リーダー一人当たりの部下の数
- ③リーダーシップの育成：リーダーシップ育成、研修への参加

5. 組織文化

- ①エンゲージメント/従業員満足度/コミットメント
- ②従業員の定着率

6. 健康・安全・幸福(Well-being)

- ①労働災害によるロスタイム：業務関連の傷害、事故及び疾病に関するロスタイム
- ②労働災害の件数：労働災害に関する報告
- ③仕事中の死亡者数：労働災害で死亡した人の数
- ④研修に参加した従業員の割合：健康及び安全に関する研修に参加した従業員の割合

7. 生産性

- ①従業員一人当たりのEBIT
- ②人的資本ROI：従業員一人当たりのROI比率(FTE)

8. 採用・異動・離職

- ①採用：ポジション毎の候補者数
- ②採用：採用前の期待値と比較した採用後の従業員のパフォーマンスの測定
- ③採用：平均の期間：求人ポジションの採用充足に必要な期間
- ④採用：平均の期間：重要なポジションの採用充足に必要な期間
- ⑤採用：従業員の能力評価及び将来の可能性(タレントプール)
- ⑥内部人材流動性：内部人材で充足できたポジションの割合
- ⑦内部人材流動性：重要な事業のポジションにおける内部充足の割合
- ⑧内部人材流動性：重要な事業の求人ポジションの割合
- ⑨内部人材流動性：求人ポジション全体に対する重要な事業の求人ポジションの割合
- ⑩内部人材流動性：内部異動率
- ⑪内部人材流動性：従業員の交代要員に関する力(準備度合)
- ⑫離職：離職率
- ⑬離職：希望退職率(定年退職を除く)
- ⑭離職：重要な希望退職の割合
- ⑮離職：退職/離職の理由

9. スキルと能力

- ①人材開発及び研修にかかるコスト
- ②学習及び成長：研修参加率
- ③学習及び成長：一人当たりの研修時間
- ④学習及び成長：参加した従業員の割合(研修カテゴリー別)
- ⑤従業員のコンピテンシーレート：人事評価、アセスメント結果

10. サクセッションプラン

- ①サクセッションの有効率：内部継承率
- ②サクセッションのカバレッジ：リーダーのポジション数に対する、後継者候補のプール数の割合
- ③サクセッション(後継者)の準備度：重要ポジション数に対する、後継者の継承準備度合を、承継までにかかる時間に応じて算出した割合

11. 労働力

- ①総従業員数(直接雇用契約者)
- ②総従業員数(フル/パート)
- ③フルタイム当量(FTE)※従業員のみ対象
- ④臨時的労働力(独立事業主)
- ⑤臨時的労働力(派遣労働者)
- ⑥欠勤

7. NI+C人的資本メトリクス

1. 倫理とコンプライアンス

①苦情の件数及び種類:ハラスメントや差別等

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|--------|--------|----|--------|----|--------|----|
| | 件数 | 種類 | 件数 | 種類 | 件数 | 種類 |
| 相談 | 1 | 件 | 1 | 件 | 1 | 件 |
| ハラスメント | 3 | 件 | 0 | 件 | 2 | 件 |
| 合計 | 4 | 件 | 1 | 件 | 3 | 件 |

◆種別と定義

相談(プロセス違反、不正行為、過重労働などの申告・相談)
 ハラスメント(パワハラ、セクハラ等のハラスメントの申告・相談)

◆対策

発生事案に応じて、企業倫理研修(年1回)の改善を継続し、新入社員研修、新任管理職研修、個別テーマ研修(不定期)などの研修を通じて再発防止を強化している。
 過去の企業倫理に関する研修資料を社内公開し、不正防止の意識向上に取り組んでいる。

7. NI+C人的資本メトリクス

1. 倫理とコンプライアンス

②懲戒処分の件数及び種類: 社内法規に違反した職務関連の不正行為

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 懲戒解雇 | 0 | 件 | 0 | 件 | 0 | 件 |
| 諭旨解雇 | 0 | 件 | 0 | 件 | 0 | 件 |
| 出勤停止 | 0 | 件 | 1 | 件 | 0 | 件 |
| 減給 | 0 | 件 | 0 | 件 | 1 | 件 |
| 譴責 | 0 | 件 | 0 | 件 | 2 | 件 |
| 合計 | 0 | 件 | 1 | 件 | 3 | 件 |

◆種別と定義

懲戒解雇(予告期間を設けず、即時解雇する。また、退職手当は、支給しない。)

諭旨解雇(予告期間を設けず、即時解雇する。また、退職手当は、減額して支給する。)

出勤停止(30日以内出勤を停止し、将来を戒める。また、出勤停止中の給与は出勤停止10日までは無給とし、10日を超える日数については、基本給等の3分の1を支給する。)

減給(1回について平均賃金の1日分の半額以内を減額し、将来を戒める。ただし、1賃金支払期における減給の総額は、賃金総額の10分の1以内とする。)

譴責(嚴重に注意し、将来を戒める。)

◆対策 ハラスメントに対する定義の明確化や、物品やサービス、そしてセキュリティに対する管理の徹底や処分量定を厳罰化を図るとともに、社員の声を拾える環境整備等、全社員の意識向上に努めた結果、数値上では懲戒処分案件が増加したものとります。対策については、適格な企業倫理研修や新入社員研修、新任管理職研修の他、個別テーマ研修(不定期)等を通じて再発防止を強化しています。また、過去の企業倫理に関する研修資料を社内公開し、不正防止の意識向上に取り組んでいます。

7. NI+C人的資本メトリクス

1. 倫理とコンプライアンス

③コンプライアンス及び倫理研修を修了した従業員の割合

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|----------------------|--------|---|--------|---|--------|---|
| | 割合 | % | 割合 | % | 割合 | % |
| 企業倫理研修 | 100 | % | 100 | % | 100 | % |
| 環境研修 | 100 | % | 100 | % | 100 | % |
| 情報セキュリティ研修 | 100 | % | 100 | % | 100 | % |
| NTTグループセキュリティ全社員向け研修 | 100 | % | 100 | % | 100 | % |

原則、全従業員（役員、派遣社員含む、退職者は除く）が受講対象
 必要に応じて不定期で個別テーマの研修を実施（アンガーマネジメント研修など）

7. NI+C人的資本メトリクス

2. コスト

①総労働力コスト(内部+外部)

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|-----------------------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| 内部労働力 | 6,729 | 百万円 | 7,164 | 百万円 | 7,649 | 百万円 |
| ※支払給与総額 | 5,790 | 百万円 | 6,150 | 百万円 | 6,549 | 百万円 |
| ※諸手当総額(法定福利費、法定外福利費)、直接支払われたその他支出 | 939 | 百万円 | 1,014 | 百万円 | 1,100 | 百万円 |
| 外部労働力 | 640 | 百万円 | 793 | 百万円 | 589 | 百万円 |
| 合計 | 7,369 | 百万円 | 7,957 | 百万円 | 8,237 | 百万円 |

◆計算方法 総労働力コスト = 支払給与総額 + 諸手当総額 + 直接支払われたその他支出 + 外部労働力コスト
 諸手当には、法定福利費(各種保険)や法定外福利費(組織独自の福利厚生:退職金や教育訓練費等)が含まれる

3. 多様性(ダイバーシティ)

①多様性:年齢区分

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|--------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 0-19歳 | 0 | % | 0 | % | 0 | % |
| 20-29歳 | 15.5 | % | 17.2 | % | 17.6 | % |
| 30-39歳 | 17 | % | 16.8 | % | 17.4 | % |
| 40-49歳 | 35.2 | % | 30.5 | % | 26.3 | % |
| 50-59歳 | 29.2 | % | 31.1 | % | 32.4 | % |
| 60-69歳 | 2.8 | % | 4.3 | % | 6.1 | % |
| 70-79歳 | 0.2 | % | 0.1 | % | 0.2 | % |
| 80-89歳 | 0 | % | 0 | % | 0 | % |
| 総従業員数 | 857 | 人 | 891 | 人 | 923 | 人 |

3. 多様性(ダイバーシティ)

②多様性:性別多様性

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|---------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 男性 | 79.3 | % | 78.6 | % | 77.6 | % |
| 女性 | 20.7 | % | 21.4 | % | 22.4 | % |
| どちらでもない | 0 | % | 0 | % | 0 | % |
| 総従業員数 | 857 | 人 | 891 | 人 | 923 | 人 |

7. NI+C人的資本メトリクス

3. 多様性(ダイバーシティ)

③多様性:障害をもつ従業員

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|-------|--------|----|--------|----|--------|----|
| | 数値 | 単位 | 数値 | 単位 | 数値 | 単位 |
| 法定雇用率 | 2.16 | % | 2.47 | % | 2.38 | % |
| 総従業員数 | 857 | 人 | 891 | 人 | 923 | 人 |

7. NI+C人的資本メトリクス

3. 多様性(ダイバーシティ)

④その他の多様性に関する指標:国籍グループ、職務ファミリー、在籍期間

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|------------------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 人物タイプ | | | | | | |
| ビジネス創出・起業家タイプ | 8.4 | % | 8.9 | % | 8.8 | % |
| スペシャリストタイプ | 25.1 | % | 25.8 | % | 27.3 | % |
| 組織マネジメント・リーダータイプ | 30.5 | % | 30.0 | % | 30.0 | % |
| 業務推進・実務家タイプ | 22.8 | % | 22.7 | % | 24.3 | % |
| 職務能力 | | | | | | |
| 顧客営業 | 8.8 | % | 11.0 | % | 8.5 | % |
| ソリューション営業 | 4.1 | % | 4.3 | % | 5.9 | % |
| パートナー営業 | 1.6 | % | 1.6 | % | 1.0 | % |

コグニティブ・ダイバーシティの観点で掲載した人物タイプと職務能力については、自律的なキャリア開発を支援する「NI+C ODP(キャリア開発プログラム)」として、自己申告表で『目指す人物像』として人物タイプとその理由を記載している。『キャリアプラン』として現在・1年後・3年後・5年後の職務能力と5段階のレベルを記載している。各年度における現在の状態を掲載している。

対策 人物タイプが“ビジネス創出・起業家タイプ”の割合が低いため、イノベーター人材創出の育成としてデザイン思考などの研修を22年度より重点的に実施

3. 多様性(ダイバーシティ)

④その他の多様性に関する指標:国籍グループ、職務ファミリー、在籍期間

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|-----------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 職務能力(続き) | | | | | | |
| インサイドセールス | 1.9 | % | 1.5 | % | 1.7 | % |
| 事業開発 | 0.8 | % | 0.3 | % | 0.5 | % |
| コンサル | 0.2 | % | 0.4 | % | 0.8 | % |
| マーケティング | 0.8 | % | 1.0 | % | 1.0 | % |
| PM | 17.3 | % | 16.5 | % | 16.1 | % |
| ITA | 6.5 | % | 6.6 | % | 6.3 | % |
| ITS | 16.0 | % | 15.6 | % | 17.3 | % |
| APS(SWD) | 9.3 | % | 9.4 | % | 9.3 | % |

3. 多様性(ダイバーシティ)

④その他の多様性に関する指標:国籍グループ、職務ファミリー、在籍期間

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|-----------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 職務能力(続き) | | | | | | |
| ITSM | 4.6 | % | 4.2 | % | 4.8 | % |
| 品質管理 | 0.2 | % | 0.6 | % | 0.8 | % |
| プロセス管理/購買 | 7.6 | % | 6.3 | % | 6.5 | % |
| 経理/財務 | 1.2 | % | 1.2 | % | 1.5 | % |
| 事業計画/経営企画 | 2.1 | % | 2.8 | % | 4.2 | % |
| 総務/人事/労働 | 3.0 | % | 3.1 | % | 3.3 | % |
| 法務/監査 | 0.7 | % | 0.9 | % | 1.0 | % |
| 総従業員数 | 857 | 人 | 891 | 人 | 923 | 人 |

7. NI+C人的資本メトリクス

3. 多様性(ダイバーシティ)

⑤経営層の多様性: 性別、年齢、障害、その他の要因に関するリーダーシップ/管理チーム

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| 職種 | | | | | | |
| | 営業系 | 43.8 % | 44.4 % | 41.2 % | | |
| | 技術系 | 31.3 % | 38.9 % | 29.4 % | | |
| | 管理系 | 25.0 % | 16.7 % | 29.4 % | | |
| 性別 | | | | | | |
| | 男性 | 100 % | 94 % | 88 % | | |
| | 女性 | 0 % | 6 % | 12 % | | |
| 経営層の総数 | 16 | 人 | 18 | 人 | 17 | 人 |

◆種別と定義

経営層の定義: 取締役、執行役員、監査役、社外取締役、社外監査役

4. リーダシップ

①リーダシップの信頼：測定基準及び調査結果

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|---|--------|---|--------|---|--------|---|
| 私は、直属上司を信頼している | 69 | % | 77 | % | 82 | % |
| 直属上司は、約束を守る(言行一致) | - | % | - | % | 83 | % |
| 直属上司は、安全性の確保に責任を持っていることを行動で示している | - | % | - | % | 79 | % |
| 直属上司は、自分の考えと違っていても、私の考えを大切にしてくれる | - | % | - | % | 73 | % |
| 直属上司の行動は、会社の価値観と一致している | - | % | - | % | 75 | % |
| 直属上司は、イノベーションを推進するためにリスクをいとわない姿勢を評価してくれる | - | % | - | % | 56 | % |
| 私は、直属上司とキャリア開発について有意義な議論をしている | 48 | % | 58 | % | 59 | % |
| 私の上司は、必要な情報を常に知らせてくれる | 65 | % | 75 | % | - | % |
| 私の上司は、会社の重要な変更の理由や背景情報について、分かりやすく私に伝えてくれる | 66 | % | 76 | % | - | % |

◆種別と定義

「リーダシップに対する信頼」の測定は、年1回実施のエンゲージメントサーベイ全体の中からリーダシップ領域を掲載エンゲージメントサーベイにおけるリーダとは、上司を基準としている
エンゲージメントサーベイの設問は、必要に応じて改善しており変更・見直しが発生する場合があります

7. NI+C人的資本メトリクス

4. リーダシップ

①リーダシップの信頼:測定基準及び調査結果

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|---|--------|---|--------|---|--------|---|
| 私の上司は、仕事と私生活のバランスを取るための私の取り組みについて、支援してくれる | 60 | % | 69 | % | - | % |
| 当社ではオープンで率直なコミュニケーションがなされている | - | % | - | % | 54 | % |
| 当社は、仕事と家庭を両立できるように私をサポートしてくれる | - | % | - | % | 70 | % |

◆種別と定義

「リーダシップに対する信頼」の測定は、年1回実施のエンゲージメントサーベイ全体の中からリーダシップ領域を掲載
 エンゲージメントサーベイにおけるリーダとは、上司を基準としている
 エンゲージメントサーベイの設問は、必要に応じて改善しており変更・見直しが発生する場合がある

7. NI+C人的資本メトリクス

6. 健康・安全・幸福 (Well-being)

①労働災害によるロスタイム:業務関連の傷害、事故及び疾病に関するロスタイム

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|--------------|---------|---|---------|---|---------|---|
| 労働災害による時間の損失 | 0 | 日 | 0 | 日 | 0 | 日 |
| 従業員の総労働時間 | 210,822 | 日 | 212,949 | 日 | 224,289 | 日 |
| 失われた労働時間の割合 | 0 | % | 0 | % | 0 | % |

◆計算方法 失われた労働時間の割合 = 労働災害による時間の損失 ÷ 従業員の総労働時間 × 100
 従業員の総労働時間は、年度別の所定労働日数 × 総従業員数

7. NI+C人的資本メトリクス

6. 健康・安全・幸福 (Well-being)

②労働災害の件数:労働災害に関する報告

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|-------------|---------|---|---------|---|---------|---|
| | 数 | 日 | 数 | 日 | 数 | 日 |
| けが、事故、病気の件数 | 0 | 日 | 0 | 日 | 0 | 日 |
| 従業員の総労働時間 | 210,822 | 日 | 212,949 | 日 | 224,289 | 日 |
| 失われた労働時間の割合 | 0 | % | 0 | % | 0 | % |

◆計算方法 失われた労働時間の割合 = $\frac{\text{けが、事故、病気の件数}}{\text{従業員の総労働時間}} \times 100$
 従業員の総労働時間は、年度別の所定労働日数 × 総従業員数

6. 健康・安全・幸福 (Well-being)

③ 仕事中の死亡者数: 労働災害で死亡した人の数

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|-------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 自社従業員 | 0 | 人 | 0 | 人 | 0 | 人 |
| 外部労働者 | 0 | 人 | 0 | 人 | 0 | 人 |

7. NI+C人的資本メトリクス

7. 生産性

①従業員一人当たりのEBIT

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|---------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| 従業員一人当たりのEBIT | 1.51 | 百万円 | 1.69 | 百万円 | 2.07 | 百万円 |
| 収益 | 35,176 | 百万円 | 32,145 | 百万円 | 32,973 | 百万円 |
| 売上原価 | 28,337 | 百万円 | 24,600 | 百万円 | 25,191 | 百万円 |
| 販売費および一般管理費 | 5,547 | 百万円 | 6,036 | 百万円 | 5,867 | 百万円 |
| 総従業員数 | 857 | 人 | 891 | 人 | 923 | 人 |

◆ 計算方法 従業員一人当たりのEBIT = (収益 - (売上原価 + 販売費および一般管理費)) ÷ 総従業員数

7. NI+C人的資本メトリクス

7. 生産性

②人的資本ROI:従業員一人当たりのROI比率(FTE)

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|-------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| 人的資本ROI | 19.2 | % | 21.1 | % | 25.0 | % |
| 収益 | 35,176 | 百万円 | 32,145 | 百万円 | 32,973 | 百万円 |
| 売上原価 | 28,337 | 百万円 | 24,600 | 百万円 | 25,191 | 百万円 |
| 販売費および一般管理費 | 5,547 | 百万円 | 6,036 | 百万円 | 5,867 | 百万円 |
| 給与 | 5,790 | 百万円 | 6,150 | 百万円 | 6,549 | 百万円 |
| 福利厚生 | 939 | 百万円 | 1,014 | 百万円 | 1,100 | 百万円 |

◆計算方法 人的資本ROI = {収益 - [コスト※ - (給与 + 福利厚生)] / (給与 + 福利厚生)} - 1
 ※(コストとは、売上原価、販売費および一般管理費)

7. NI+C人的資本メトリクス

8. 採用・異動・離職

③採用:平均の期間:求人ポジションの採用充足に必要な期間

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|-------------------|--------|---|--------|---|--------|---|
| オファーを受け入れた日までの総日数 | 1222 | 日 | 770 | 日 | 949 | 日 |
| 採用ポジション数 | 16 | 人 | 19 | 人 | 13 | 人 |
| 平均期間 | 76 | 日 | 41 | 日 | 73 | 日 |

◆計算方法 平均期間 = 募集要件の開示から志願者がオファーを受け入れた日までの総日数 ÷ 採用ポジション数
採用ポジションについて
・当社ホームページからの直接募集と有期契約社員は集計の対象外
・退職再雇用・グループ関連会社からの転籍者は集計の対象外

7. NI+C人的資本メトリクス

8. 採用・異動・離職

④採用:平均の期間:重要な求人事業ポジションの採用充足に必要な期間

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|-------------------------------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 志願者がオファーを受け入れた日までの重要ポジションの総日数 | 0 | 日 | 0 | 日 | 0 | 日 |
| 募集ポジション数(一次組織長) | 0 | 件 | 0 | 件 | 0 | 件 |
| 募集ポジション数(二次組織長) | 0 | 件 | 0 | 件 | 2 | 件 |
| 募集ポジション数(三次組織長)※参考 | 0 | 件 | 1 | 件 | 2 | 件 |
| 平均期間 | 0 | 日 | 0 | 日 | 0 | 日 |

◆ 計算方法 平均期間 = 募集要件の開示から志願者がオファーを受け入れた日までの重要ポジションの総日数 ÷ (募集ポジション数(一次組織長) + 募集ポジション数(二次組織長))

◆ 種別と定義

重要ポジションの定義: 一次組織長、二次組織長

重要ポジションの募集ポジション数は、当年度の期中で重要ポジション社員が離職した件数

重要ポジション社員が定年退職する場合は、後継者計画により補充されるため募集ポジション数の対象外とする

重要ポジションに空席が発生する場合は、上位管理職による兼務等に対応するため、ポジション空席は発生せず、事業継続性の観点で問題がない体制がとられている

兼務解除して、後任者を確定するまでの期間は最大でも1か月程度である

後任者は、サクセッション(後継者)の後継者候補プールより選出されるように内部継承の準備がされている

7. NI+C人的資本メトリクス

8. 採用・異動・離職

⑥内部人材流動性: 内部人材で充足できたポジションの割合

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|-------------------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 内部の候補者が登用されたポジション | 39 | 件 | 56 | 件 | 86 | 件 |
| 埋まった募集ポジションの数 | 40 | 件 | 56 | 件 | 88 | 件 |
| 内部流動率 | 97.5 | % | 100 | % | 97.7 | % |

★計算方法 内部流動率 = 内部の候補者が登用されたポジションの数 ÷ 埋まった募集ポジションの数 × 100

◆種別と定義

募集ポジション: 三次組織長の数

募集ポジションに対する内部候補者以外の候補者は、三次組織長のうち、勤続年数が1年超の中途社員や親会社からの転籍社員のため内部登用率は実質的に100%である

7. NI+C人的資本メトリクス

8. 採用・異動・離職

⑦内部人材流動性: 重要な事業のポジションにおける内部充足の割合

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|-----------------------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 内部の候補者が登用された重要ポジションの数 | 61 | 件 | 55 | 件 | 64 | 件 |
| 埋まった重要募集ポジションの数 | 64 | 件 | 61 | 件 | 68 | 件 |
| 重要ポジション内部流動率 | 95.3 | % | 90.2 | % | 94.1 | % |

◆ 計算方法 重要ポジション内部流動率 = 内部の候補者が登用された重要ポジションの数 ÷ 埋まった重要募集ポジションの数 × 100

◆ 種別と定義

募集ポジション: 一次組織長、二次組織長の数

募集ポジションに対する内部候補者以外の候補者は、一次組織長・二次組織長のうち、勤続年数が1年超の中途社員や親会社からの転籍社員のため内部登用率は実質的に100%である

8. 採用・異動・離職

⑫離職：離職率

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|------------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 期間中の総離職者数 | 35 | 件 | 34 | 件 | 39 | 件 |
| 期間中の平均従業員数 | 857 | 件 | 891 | 件 | 923 | 件 |
| 離職率 | 4.1 | % | 3.8 | % | 4.2 | % |

- ◆ 計算方法 離職率 = (期間中の総離職者数 ÷ 期間中の平均従業員数) × 100
- ◆ 種別と定義
離職者は、解雇・人員削減・転職・定年等、理由を問わない
- ◆ 対策
 - ① 定期的なエンゲージメント/ストレス調査に基づく組織別対策の実施
 - ② エンゲージメント調査/健康バルスサーベイ結果等における個人分析とリテンションマネジメント
 - ③ 退職実績と人事保有データの相関/回帰分析とリテンションマネジメント
 - ④ 新入社員キャリア開発計画と積極的な人事異動/フォロー

7. NI+C人的資本メトリクス

9. スキルと能力

①人材開発及び研修にかかるコスト

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|-------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| 研修コスト | 104.8 | 百万円 | 89.5 | 百万円 | 131.9 | 百万円 |
| 1人当たり | 0.12 | 百万円 | 0.10 | 百万円 | 0.14 | 百万円 |
| 総従業員数 | 857 | 人 | 891 | 人 | 923 | 人 |

◆研修コストへの投資特性

2020年度は、コロナ禍で在宅リモートワークが中心となり、e-Learning(32百万円)の投資を実施
 2021年度は、ベーススキルアップ支援プログラムを開始して、DX人材育成の投資を実施
 2022年度は、ベーススキルアップ支援プログラムを継続して、資格取得を目指す社員増加のため投資を実施

11. 労働力

①総従業員数(直接雇用契約者)

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|----------------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 役員 | | | | | | |
| 経営層 | 11 | 人 | 16 | 人 | 15 | 人 |
| 管理部門 | | | | | | |
| プロセス革新部 | 73 | 人 | 67 | 人 | 60 | 人 |
| コーポレート企画部 | 69 | 人 | 75 | 人 | 64 | 人 |
| DX推進部 | - | 人 | - | 人 | 29 | 人 |
| 事業部門 | | | | | | |
| コーポレート企画部(出向) | 31 | 人 | 26 | 人 | 33 | 人 |
| エンタープライズ第一事業本部 | - | 人 | - | 人 | 189 | 人 |

2022年4月の組織改編により集計組織が変更

※管理部門: プロセス革新部・コーポレート企画部・DX推進部

※事業部門: コーポレート企画部(出向)・エンタープライズ第一事業本部・エンタープライズ第二事業本部・データ&アナリティクス事業本部・クラウド事業本部・セキュリティ&ネットワーク事業本部
 ・EDI事業本部・営業統括第一本部・営業統括第二本部・バリューインテグレーション本部・バリュークリエーション本部・バリューオペレーション本部・バリューオペレーション本部(ネットシステム)
 ・ソリューション革新部

11. 労働力

①総従業員数(直接雇用契約者)

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|-------------------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 事業部門(続き) | | | | | | |
| エンタープライズ第二事業本部 | - | 人 | - | 人 | 124 | 人 |
| データ&アナリティクス事業本部 | - | 人 | - | 人 | 151 | 人 |
| クラウド事業本部 | - | 人 | - | 人 | 124 | 人 |
| セキュリティ&ネットワーク事業本部 | - | 人 | - | 人 | 70 | 人 |
| EDI事業本部 | - | 人 | - | 人 | 64 | 人 |
| 営業統括第一本部 | 48 | 人 | 53 | 人 | - | 人 |
| 営業統括第二本部 | 58 | 人 | 69 | 人 | - | 人 |
| バリューインテグレーション本部 | 146 | 人 | 193 | 人 | - | 人 |

2022年4月の組織改編により集計組織が変更

※管理部門: プロセス革新部・コーポレート企画部・DX推進部

※事業部門: コーポレート企画部(出向)・エンタープライズ第一事業本部・エンタープライズ第二事業本部・データ&アナリティクス事業本部・クラウド事業本部・セキュリティ&ネットワーク事業本部

・EDI事業本部・営業統括第一本部・営業統括第二本部・バリューインテグレーション本部・バリュークリエーション本部・バリューオペレーション本部・バリューオペレーション本部(ネットシステム)

・ソリューション革新部

7. NI+C人的資本メトリクス

11. 労働力

①総従業員数(直接雇用契約者)

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|------------------------|----------|---|----------|---|----------|---|
| 事業部門(続き) | | | | | | |
| バリュークリエーション本部 | 258 | 人 | 217 | 人 | - | 人 |
| バリューオペレーション本部 | 108 | 人 | 124 | 人 | - | 人 |
| バリューオペレーション本部(ネットシステム) | 50 | 人 | 44 | 人 | - | 人 |
| ソリューション革新部 | 5 | 人 | 7 | 人 | - | 人 |
| 管理部門計 | 142(17%) | 人 | 142(16%) | 人 | 153(17%) | 人 |
| 事業部門計 | 704(82%) | 人 | 733(82%) | 人 | 755(82%) | 人 |
| 合計 | 857 | 人 | 891 | 人 | 923 | 人 |

2022年4月の組織改編により集計組織が変更

※管理部門: プロセス革新部・コーポレート企画部・DX推進部

※事業部門: コーポレート企画部(出向)・エンタープライズ第一事業本部・エンタープライズ第二事業本部・データ&アナリティクス事業本部・クラウド事業本部・セキュリティ&ネットワーク事業本部

・EDI事業本部・営業統括第一本部・営業統括第二本部・バリューインテグレーション本部・バリュークリエーション本部・バリューオペレーション本部・バリューオペレーション本部(ネットシステム)

・ソリューション革新部

11. 労働力

②総従業員数(フル/パート)

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 経営層 | 11 | 人 | 16 | 人 | 15 | 人 |
| 管理部門 | 142 | 人 | 142 | 人 | 124 | 人 |
| 事業部門 | 704 | 人 | 733 | 人 | 784 | 人 |
| 合計 | 857 | 人 | 891 | 人 | 923 | 人 |

従業員は、フルタイムのみ(時短社員含む)でパートタイムなし

11. 労働力

③フルタイム当量(FTE) ※従業員のみ対象

| 項目 | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | |
|------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 事業部門 | 0.90 | 人 | 0.92 | 人 | 0.91 | 人 |
| 管理部門 | 0.97 | 人 | 0.96 | 人 | 0.97 | 人 |

◆計算方法 フルタイム当量(FTE) = フルタイムとパートタイムの総従業員数の総勤務時間 ÷ フルタイムの所定労働時間
※40時間/週をフルタイムの所定労働時間として算定

