

日本情報通信株式会社

社員の幸せを社会全体の幸せにつなげる！
NTTグループのネットワーク・システム・インテグレータ



日本情報通信ってこんな会社！

日本情報通信（NTT）は、通信ネットワーク分野を牽引してきたNTTと、コンピュータのバイオニアである日本IBMの出資によって1985年に創立。両社のDNAを受け継ぎ、多彩なITソリューションを提供することでお客様の課題解決に尽力してきました。

同社では、**技術を扱うのは「人」であり、社員の成長こそが会社の付加価値を高め、さらなる発展を牽引していくという考えのもと、社員教育に力を入れています。入社後半年間の研修をはじめ、配属後も教育制度が充実しており、チャレンジ意欲を支援する仕組みが整っています。**

新卒入社者の約半数は「IT未経験者ですが、技術を学ぶ意欲があれば、ハングリーになることはありません。」

一人ひとりのパフォーマンスを十分に引き出せるよう、リモートワーク主体の就業環境の導入や健康経営の施策に注力し、社員が幸せに働ける環境整備に努めています。

グループ経営本部長に聞く！

サステナブルな社会を実現する ハピネス経営

日本情報通信では、「社員の幸せが社会全体の幸せにつながる」という考えのもと、「ハピネス経営」を推進しています。その狙いについて、グループ経営本部長の鎌田晃治さんにうかがいました。

次世代ボードユニットを結成 幸せ行動規範を策定する

私たちは、「社員を幸せに、お客様を幸せに、そして社会を幸せに」を掲げ、「ハピネス経営」に取り組んでいます。経営資源を社員に投資し、社員のエンゲージメントを高めることで顧客サービスや顧客ロイヤリティ（CX）が向上し、会社の持続的な成長、社会全体の幸せにつながると考えています。

ハピネス経営を推進するためには、会社としてビジョンを示し、大切にすべき価値観や行動を社員に知ってもらうことが大切です。そこで、次世代リーダーを育成するために結成した「次世代ボードユニット」のメンバーと社長でディスカッションを行

い、「**幸せ行動規範**」を策定しました。これは、「挑戦」「思いやりチームワーク」「多様性を大切に」など15のキーワードごとに設けられており、毎月、重点項目をアナウンスして社員に浸透を図っています。

何に働きがいを感じるかは人それぞれだからこそ、試行錯誤を続ける

ハピネス経営の具体的な施策としては、働く場所を選択できる「どこでもOffice制度」や社内コミュニケーション活性化のための「テレワーク！」、働きがい向上のためのスキルアップ支援のほか、さまざまな取り組みを行っています。

2023年には **人的資本に関する情報開示の国際的なガイドラインである「ISO30414」の保証を取得**。今回の保証は、「Sustainability Reporting Assurance（持続可能性報告保証）準則（AA1000）」に基づく保証であり、グローバルで初の快挙となりました。

何に「働きがい」を見出すかは人それぞれ違います。今後も社員からヒアリングする機会を設けながら働きがい向上に資する施策を試行錯誤していきたいと思います。DX推進などを通じて業務効率化を図り、生産性とサービス品質の向上を目指しつつ、NTTグループ内でのベストプラクティスを共有して、成長し続けていきたいと考えています。

NTTグループで
最も働きやすい会社を
目指します！

執行役員
グループ経営本部長
次世代ボードユニット長
鎌田晃治さん

多様な社員の活躍を推進！

全社有給休暇取得
日数平均（年・人）

18.8日

2022年度の17.7日から増加しました。管理職や各部門のリーダーが部下の有給休暇取得状況を把握し、取得が少ない部下に対して取得を促すようにしています。

会社平均
残業時間（月・人）

21.1時間

年々、減少傾向にあります。残業が30時間を超える社員は管理職や労務に報告するようにして、残業時間の見える化とDX推進による業務効率化に取り組んでいます。



社員離職率

2.23%

（新卒3年以内離職率2.2%）

社員のメンタル不全対策を実施し、離職防止につなげています。具体的には、社員の心の健康度を把握するためのパルスサーベイを定期的に行い、上司が状況に応じて必要な対策をとれるようにしました。

新卒3年以内離職率が低い理由としては、「メンター・メンティー制度」が考えられます。入社後3年間は他部署の先輩社員と月に1度面談する機会を設け、業務や人間関係などの悩みを聞いたり、スキル習得へのアドバイスをしたりしています。このほか、定期的な研修や配属希望の考慮など、手厚いサポートも個々の社員がパフォーマンスを発揮しやすい環境につながっています。

メンタルヘルス・マネジメント
検定試験Ⅱ種

有資格
管理職割合 91.8%

社員が幸せに働くためには、管理職のラインケアが大切となるという考えのもと、管理職には「メンタルヘルス・マネジメント検定試験Ⅱ種（ラインケアコース）」合格を必須とし、ひと通りのラインケアについて学んでいます。日頃から「1on1」などで管理職と部下の信頼関係を構築し、部下の不調にいち早く気づき、早め早めの対応をとるよう努めています。

数字で見るNI+Cの働き方

リモートワーク主体の就業環境や多様な社員の活躍を推進する施策など、常に社員が幸せに働ける環境整備に努めているNI+C。さまざまな施策の効果は、「有給休暇取得日数平均」「平均残業時間」「社員離職率」などの数字にも表れています。グループ経営本部の丹野紗菜さんに、社員がいきいきと働ける秘訣を教えてくださいました。



グループ経営本部
人事育成部 採用育成グループ
丹野 紗菜さん

リモートワーク実施率

80%

リモートワークを推進するにあたり、社員へリモートワーク備品貸与、リモートワーク補助手当の創設や、シェアオフィス（無料利用）の導入などを実施し、リモートワーク環境でも不便なく業務に従事できます。

LGBTQ+支援表明者（Ally）

55人（6%）

PRIDE 2年連続ゴールド認定

多様性を認め合う環境づくりを推進し、企業や団体のLGBTQ+などのセクシュアルマイノリティに関する取り組みを評価する「PRIDE指標」において、2年連続、最高評価である「ゴールド」を受賞しています。社内Allyも増え、夫婦と同等と認められる同性パートナーを配偶者と同等に扱うような各種制度も整っています。

どこでもOffice制度
利用実績

延べ500人以上

「どこでもOffice制度」では、日本全国どこでも、社員自らが指定した場所（会社や自宅以外）で働くことができます。NTTグループが掲げるリモートワールド実現に向けて、より柔軟な働き方を選択できるようにするために、2021年11月に導入しました。出張や旅行先でワーケーションをする場合などを想定した「Chott（ちょっと）」、親の介護などで転居する必要がある場合などを想定した「Zutto（ずっと）」の2種類があり、これまで500人以上の社員が利用しています。

制度導入により、介護離職の減少、地方在住者の採用増につながりました。部署によっては出社が必要なこともあるので、無条件で希望が通るわけではありませんが、上司と相談して認められれば利用できます。

※AllyとはLGBTQ+を支援する異性愛者

新オフィス
「NI+C Garden」
を開設!

「ワークインライフ」を実現



「NI+C Night」で記念撮影。2列目左から4番目が桜井伝治社長、最後列右端が須崎吾一副社長



全社横断型オンラインイベント「テレワーク!」

社員同士のカジュアルなコミュニケーションを誘発させる工夫を盛り込んでいます。

さらに、ビールサーバーが常設されており、毎日17時半以降であれば利用できます。夜になると、出社した社員同士で一杯楽しむ姿や、お客さまとお酒を飲みながら親睦を深める姿が見られます。

多彩なイベントを開催し社員同士の交流を図る

セミナースペースでは、オンライン・オフラインによる社内外のイベントを行っています。また、カフェテリアカウンタエリアでは「NI+C Night」という社員の誕生日会を月1回開催。**当社社長が誕生日月の社員一**

人ひとりに直筆サイン入りの招待状を送り、当日は飲食を楽しみながら、部門の垣根を超えた交流ができます。

リモートワークのリフレッシュ施策としては、毎月第1金曜日に全社横断型オンラインイベント「テレワーク!」を開催。「やってみたいサークル活動は?」「最近感動したこと、嬉しかったこと」などのテーマに沿って社内コミュニケーションの活性化を図っています。ほかにも、ChatGPTを活用した自社サービスである「NICMA」の活用アイデアを募るコンテストを実施して、AIリレーションに役立てています。

短時間で
疲労回復できる
酸素ルームも
あります!



するオフィス&リモート環境

リモートワーク主体の働き方が浸透する中、本社オフィスのあり方を検討してきた同社は、2022年2月にセンターオフィス「NI+C Garden」を開設。全日本サーフィン選手権大会で複数回の優勝経験を持つアスリート社員の石川拳大さんが案内してくれました。

グループ経営本部
総務部 労務グループ
石川 拳大さん



従来の本社オフィススペースを半減して完成した「NI+C Garden」

NI+Cでは、リモートワークを推進するために、**社内会議はほぼすべてオンラインで行い、固定席をフリーアドレスへ全面移行**。どこでもOffice制度の導入やシェアオフィスの活用など改革を進めてきました。PCモニターやPCスタンド、iPad、チャットなど、リモートワークに必要な機器を貸与し、出社しなくても出社時と同じように働ける環境を整えています。そうした状況の中、2022年2月には、社員一人ひとりに合わせたハイブリッドワークスタイルを実現するために、「NI+C Garden」を開設。オンラインミーティング用の個別ブース20席をはじめ、対面ディスカッション用や一人で集中して仕事に取り組めるスペースなど、その日の業務や気分に合わせて働く場所を選べるようにしました。**オープンなセミナースペースやカフェコーナーなども設置して**

**約8割がリモートだからこそ
快適に働けるセンターオフィスを**

リスキングと資格取得を支援 成長を実感できる人材育成の仕組み

IT企業という性質上、技術革新への対応が必須だというNI+C。
人材育成の特徴とスキルアップを支援する仕組みを
人事育成部の阿部隆広さんと木川暁彦さんが紹介します。

リスキング制度を活用し 1,000名以上が推奨資格を取得

人材育成においては各事業本部が必要な研修をタイムリーに実施するほか、階層別研修などを通じて「リーダーシップ」「コミュニケーション力」といったヒューマンスキルの底上げを図っています。

2021年12月からはリスキング制度も導入。**会社として推奨している資格は23個あり、受験費用やテキスト代を会社が負担し、合格した場合は資格取得祝い金を授与しています。**また、社内の一線級の技術者たちが「技術アドバイザーボードユニット」を結成し、各資格に必要なテキストを設定したり、講座を開講したりすることで、資格取得をバックアップしています。この制度を利用して、これまでに1,068名の社員が推奨資格を取得してきました。

新入社員向けの研修としては、入社後3か月はプレゼンなどのビジネススキルやIT

リテラシーを身につける集合研修、その後3か月はOJTや資格取得支援などを行っています。2023年度は、新入社員研修期間中に1人平均3.6個の資格を取得しています。入社後すぐに「学び癖」をつけてもらえるといいなと思っています。

社内外のコンサルタントに キャリアの相談ができる

2023年9月より、社員からのキャリアに関する相談に応じるため、キャリアコンサルティングサービスを導入。**特徴は相談者が社内のキャリアコンサルタントに相談するのか社外のコンサルタントに相談するのかを選べる点で、相談内容に合わせて選択してもらっています。**

社内公募しているポストに応募できる社内公募制度や、社員が新たに挑戦したい業務に手を挙げることができる社内FA制度もあり、中長期的な視野で、柔軟にキャリアを築いていくことが可能です。

グループ経営本部
採用育成グループ長
木川 暁彦さん

私も総務→営業→
人事とキャリアを
選択してきました

継続的に
スキルアップできる
環境があります

グループ経営本部
人事育成部長
阿部 隆広さん

健康経営推進担当者に聞く！ NI+Cの健康経営はココがすごい

NI+Cでは2022年10月、グループ経営本部人事育成部内にウェルビーインググループを発足。さまざまな健康経営施策を実施してきました。
同グループの北原恵さんにイチオシ施策を聞きました！

シン・サンクスポイント制度で 感謝を伝え合う風土を醸成

当社では、社員が心身ともに健康な状態でいきいきと仕事に取り組めるように、さまざまな健康経営施策を行っています。健康経営優良法人の認定を受けており、「ホワイト500」までもう一歩です。

「シン・サンクスポイント制度」では、**パソコンやスマートフォンなどから気軽に、イラストとともに感謝や応援などのメッセージを送ることができます。**「社内イベントを手伝ってもらった」「チャットで質問に答えてもらった」ときなどにメッセージを送ると、送信されたメッセージは全社で

社員の幸福度を
高める施策を
私が紹介します！

グループ経営本部 人事育成部
ウェルビーインググループ
北原 恵さん

共有され、社員間で感謝を伝え合う風土が醸成されています。本施策を活用し感謝した回数や感謝された回数に応じて半期ごとにポイントを付与。貯まったポイントは物品・サービスと交換可能です。

毎週水曜日にアスリート社員による ワークアウト講座を実施

フィジカル面では、運動不足解消や運動習慣の定着を目的に、**春と秋にウォーキングイベント、毎週水曜日15時にオンライン・ワークアウト講座を実施しています。**

ウォーキングイベントは、歩数アプリを活用し、イベント期間中の歩数を個人とチームで競います。ワークアウト講座は、オンライン上のバーチャル空間に社員が集まり、アスリート社員の石川拳大さんによるストレッチ・筋トレを行います。

ほかにも、社員から興味のあるテーマを募り、年5回ほどウェルビーイングセミナーを開催。2023年は「オーラルケア」「マインドフルネス瞑想」の回が人気でした。



社内ウォーキングイベントで交流を深める



アーカイブ配信もあるワークアウト講座

エンタープライズ第一事業本部
第一プロジェクト部 第一グループ **長倉 大貴**さん

いつでも出社でき、安心して働けます

コロナ禍での入社となり、はじめからリモートワークという環境に不安な気持ちがありました。しかし、いつでも出社できる「NI+C Garden」やウォーキングなどのリアルイベントもあり、寂しさを感じることなくマイペースに仕事に取り組むことができています。現在入社3年目で後輩に教える立場となり、業務に対する知識と経験がより一層深くなったと感じています。今後はお客さまに主体的に提案ができるSEを目指して精進します。



エンタープライズ第二事業本部
第二プロジェクト部 第二グループ **米本 翔馬**さん

地元勤務がよい気分転換になっています

「どこでもOffice制度」を利用することで、帰省時に家族や地元の友人と過ごす時間を増やすことができました。普段は東京で一人暮らしをしているので、地元での勤務はよい気分転換になり、フレッシュな気持ちで業務に取り組むことができます。このようにワークライフバランスを重視した制度が充実しており、資格取得などの勉強に充てる時間を確保できるため、興味のある分野に関する知識を伸ばすことができます。



データ&アナリティクス事業本部
カスタマーエクスペリエンス部 第四グループ **朝井 裕香**さん

オンオフ充実、成長できる環境があります

「どこでもOffice制度」を活用して、地元帰省中に友人たちとアマチュアオーケストラを立ち上げて趣味を楽しむなど、入社前に想像していた以上にオンオフ充実した生活を送っています。制度だけでなく、快く送り出してくれる上司や先輩には日々感謝しています。また、私は文系出身ですが、さまざまなプロジェクトや施策に参画するチャンスがあることにも驚きました。成長を見込んでアサインしてくれる環境だと感じます。



データ&アナリティクス事業本部
カスタマーエクスペリエンス部 第三グループ **杉山 聖乃**さん

年の半分は実家のある関西でテレワーク

2週間に1回の上長との「1on1」では、悩み事や今後の目標設定について相談できるため、モチベーションを維持しながら仕事に取り組むことができます。文系出身の未経験で入社しましたが、いまではデリバリーSEとして提案から開発まで携わることができるようになり、スキル面で成長できたと思います。「どこでもOffice制度」を利用して年の半分程度は実家のある関西でテレワークをしており、働きやすさを感じます。



NI+Cで活躍する若手社員に聞いた!

社内で評判の施策 いきいきと働ける秘訣

ハビネス経営の実現に向けて、さまざまな施策を行っているNI+C。
実際に働いてみてどんなところに魅力を感じるのか？
若手社員の皆さんに聞きました！

データ&アナリティクス事業本部
クラウドインテグレーション部 第二グループ **河野 大悟**さん
グループ経営本部 GAIAタスクフォース

私の場合、出社は多くても週1回です

入社してよかった点は、ワークライフバランスがとりやすいところ。私の場合、出社は多くても週に1回。自分の時間がとりやすく、リラックスした状態で仕事に臨めます。「どこでもOffice制度」があるため、日本全国どこでも働けるのも魅力です。リモートワークはコミュニケーションがとりにくいのではと思われるかもしれませんが、「NI+C Garden」を活用したイベントなどもあり、孤独感を感じることなく充実した毎日を過ごしています。



エンタープライズ第二事業本部
第三営業部 第二グループ **青木 実子**さん

上司が心の変化に寄り添ってくれました

上京し、ワンルームで一人業務を行うことに寂しさを感じていました。そんなとき、「1on1」で上長が私の状況に気づいてくれて、「どこでもOffice制度」を利用するよう提案してくれました。制度を利用し、実家で業務を行うことができ、夜には家族と囲む食卓でその日の仕事について話す時間が増え、仕事に対する気持ちを高めてくれました。今後も、社内の人と交流できるイベントに積極的に参加し、上長が私にしてくれたように、メンバーの心の変化に寄り添える先輩になりたいです。



DX推進部 情報システム担当
基幹系グループ **宮武 尚也**さん

社長自ら男性育休の取得を推奨しています

育休をとる男性が増えてきたとはいえ、まだまだ世間一般的には多くはないかと思っています。しかし、当社の場合、男性も育休がとりやすい雰囲気があり、働きやすさを感じます。社長自ら全社ミーティングで育休取得を勧めてくれたため、全社員の意識が変化しました。健康維持という観点では、ウォーキングアプリを活用した社内ウォーキングイベントが素敵です。ゲーム感覚で健康維持に取り組める仕組みが優れていると感じます。

