



多様な人材・ 社員の働きがい

Diversity and Job Satisfaction

人的資本経営	109	自律的キャリア開発	115	労働安全衛生	128
人材戦略	109	ダイバーシティ経営の推進	120	労使関係	130
動的人材マネジメントの実現	112	働き方改革・ワークスタイルの選択	123	外部からの評価	131
人材の雇用・採用	113	健康経営	127	人事データ	132

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り組んでいます。





マテリアリティ

多様な人材の育成・活用／社員の働きがい向上

めざすゴール 「人材の成長」が新たな提供価値につながり、多くのお客さまに喜ばれることで企業が成長していく「サステナブル・グロース・サイクル」を実現します。

▶ サステナビリティ課題

- ダイバーシティ&インクルージョン
- 安全・健康・人材育成・働き方改革

▶ 戦略

NTTドコモグループは、急速に進む情報化社会の中で、社員一人ひとりの自己成長、自己実現によりお客さま価値、社会価値を生み出して世の中に貢献し、企業の持続的成長を実現します。

▶ リスク

新たな働き方・ダイバーシティ推進の遅れなどによる社員エンゲージメント低下は、生産性の悪化や人材の流出・確保の困難につながります。またメンタルヘルスなどの健康、ネットワーク設備工事などに関する安全を十分に確保できない場合、社員の健康と安全に大きな影響があります。

▶ 機会

NTTドコモグループ社員のEX (Employee eXperience) が高まることで、サービスを利用するお客さまの新たな体験・感動の創造とCX (Customer eXperience) 向上につなげていきます。

▶ 2024年度の取組み

- 社員エンゲージメントは「貢献意欲」「達成感」「誇り」「知人推奨」の4KPIを軸に調査しています。タウンホールMTGなどを通じた経営層と社員の交流を強化し、肯定回答率の目標を達成しました。
- 動的人材マネジメント推進のため、人材情報とポスト情報をAIによりマッチングさせるレコメンド基盤「Job-Voyage」を導入しました。本取組みは複数の社外表彰を受賞しました。
- 自律的キャリア開発支援を強化し、社員自らキャリアを描き挑戦できる環境づくりとして、キャリア面談、キャリアデザイン研修、キャリアフェス、ふらっと1on1など、多様な施策を実施しました。Job Board (公募人事制度) や社内外のダブルワークを推進し、前年度と比べJob Board応募者数は約1.4倍、ダブルワーク参加者数は約1.6倍に増加するなどキャリア形成や成長の機会を広げました。
- NTTドコモと特例子会社であるドコモ・プラスハーティは、障がい者を含む多様な人材の能力開発と雇用安定を図る「キャリアプラスプログラム®」を2024年10月に開始しました。研修と業務経験を通じ、活躍の場を広げる雇用を行っていきます。
- 「人身事故ゼロ」を目標に、安全で健康に働ける職場づくりを推進しました。ネットワーク設備の高所作業での法令順守と安全対策を徹底し、危険予知訓練やVR体験研修などを通じて、安全意識向上と事故防止に取組みました。

▶ 主な2024年度実績 □ P. 24 指標と目標

社員
エンゲージメント率



65%

女性の新任管理者
登用率



31.6%

男性育休
取得率



133%

業務災害



0件



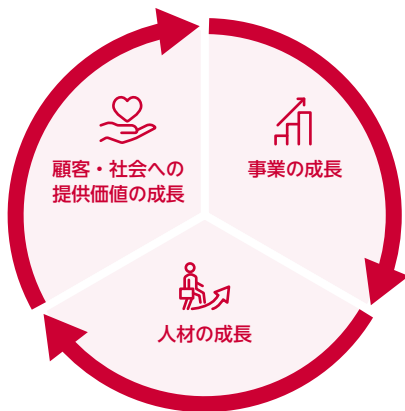
人的資本経営

基本的な考え方

NTTドコモグループは、「新ドコモグループ中期戦略」にて、お客さまやパートナーのみなさまとともに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、世界を変えていくことをめざしています。

その実現に向けて、「人材の成長」を促し、新たな「顧客・社会への持続的な価値提供」を可能とし、その結果、「事業の持続的成長」を実現する“Sustainable Growth Cycle”をまわす「人的資本経営」を推進していきます。

▶ ドコモのめざす「Sustainable Growth Cycle」



推進体制

NTTドコモグループの中期経営戦略を実現するための人的資本経営の推進を目的として、人的資本委員会を設置しています。委員会はNTTドコモ、NTTドコモビジネス、NTTドコモソリューションズ、NTTドコモ・グローバル各社のコーポレート副社長・総務人事部長を中心に年4回実施しており、各社の経営企画部長と各事業領域の責任者も参加しています。

人的資本委員会では、事業・組織・会社をまたがった人材戦略の検討や、その具体的な実行計画と実践を議論しています。また、2024年度から新たに、各事業ごとに事業戦略と人事戦略を結び付け、策定・実行を担うHRBP体制を構築しました。

人材戦略

人的資本経営の3つの柱

NTTドコモグループは、人的資本経営として事業戦略と人材戦略の連動を強化することが、「人材の成長」と「事業の成長」につながると考えています。具体的には、「“事業”の挑戦／動的人材マネジメントの実現」、「“個人”の挑戦／個人の挑戦と成長」、「風土・文化／“個”をいかす風土・文化の醸成」の3つを人的資本経営の柱に据えています。

第一に、「“事業”の挑戦／動的人材マネジメントの実現」では、タレントプロフィールに基づく人材ポートフォリオを構築したうえで、事業戦略の実現に向けて即効性のある人材配置を進めます。[□ P. 112](#) また、経験者採用など人材獲得のための多様な採用手段を駆使することで、事業要請に即応可能な「動的人材マネジメント」を実現します。

第二に、「“個人”の挑戦／個人の挑戦と成長」として、社員が自ら目標を定め、専門性や経験、人的ネットワークなどを広げられるようにする、いわゆる自律的キャリア開発を推進します。その一環として、社員の挑戦を評価する施策のプラスチャレンジ [□ P. 118](#) や、AIやセキュリティなど専門性の高い人材の育成プログラムの推進、社内にとどまることなく、社外での積極的な活動を推奨する施策を展開していきます。各種施策を通じて成長した“個”を起点に、自らの能

▶ 人的資本経営の3つの柱

3つの柱	方向性	関連する取組み
事業の挑戦 動的人材マネジメントの実現	事業戦略・人材戦略の連動をかなえる動的人材マネジメントの実現	- 動的人材マネジメントの実現 □ P. 112 - 人材の雇用・採用 □ P. 113
個人の挑戦 個人の挑戦と成長	自律的キャリア開発を通じた“個”の「挑戦」と「活躍」を通じた事業の成長	- 自律的キャリア開発 □ P. 115 - 人材育成プログラム □ P. 117 - 挑戦を支援する制度 □ P. 118
風土・文化 “個”をいかす風土・文化の醸成	多様な個人がWell-Beingを追求し活躍できる場	- ダイバーシティ経営の推進 □ P. 120 - 働き方改革・ワークスタイルの選択 □ P. 123 - 健康経営 □ P. 127 - 労働安全衛生 □ P. 128 - 労使関係 □ P. 130



力を活かすことができるJob Boardやダブルワークの拡大、社員自らの事業案で起業までを叶える新規事業創出プログラムdocomo STARTUPなど、個人の挑戦と活躍を通じた事業の成長を実現します。

第三に、「風土・文化／“個”をいかす風土・文化の醸成」では、多様性を認め合うダイバーシティ経営、多様な働き方を可能とする制度・環境の整備、健康経営を進め、“個”がWell-beingを追求し活躍できる場づくりを実現します。

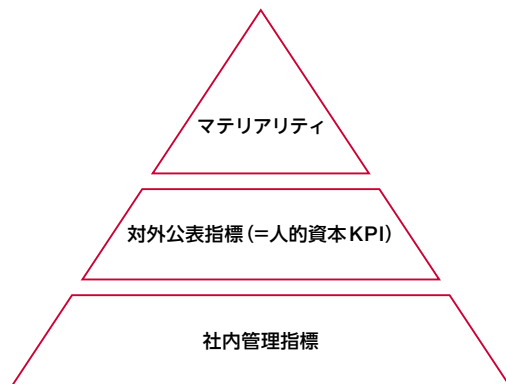
以上の考え方にに基づき、人事・人材育成施策を実行していくことで、「人的資本経営」を推進していきます。

人的資本KPI

事業戦略実現に向けた人的資本KPIの設定

NTTドコモグループは、人材の成長を企業の成長と新たな価値提供につなげ、結果として多くのお客さまに喜んでいただくために、「動的人材マネジメントの実現」「個人の挑戦と成長」「“個”を生かす風土・文化の醸成」を柱にしました。この3つの柱で人的資本経営を推進するにあたり、人的資本KPIを設定しています。

▶ 人的資本KPIの位置付け



マテリアリティ

サステナビリティ方針に基づき管理・公表される最重要指標

管理職に占める女性割合・女性の新任管理者登用率・役員に占める女性割合・男性育休取得率など

対外公表指標 (=人的資本KPI)

自社の人的資本経営を推進するにあたり、目標水準とともにその進捗を社外へ公表する指標

社内管理指標

重要性は高いが、目標は社内管理とする指標

▶ ドコモグループが掲げる人的資本KPI

		2022年度目標	2023年度実績	2024年度実績
結果指標	① 顧客エンゲージメント率	対前年度改善	NPI 63.3% NPS -25.8	NPI 65.8% NPS -28.6
		↑		
プロセス指標	② 越境経験社員比率	30.0%	21.7%	24.7%
	③ 挑戦行動発揮度 (プラスチャレンジ設定社員比率)	100%	—	45%
		↑		
ベース	④ 社員エンゲージメント4KPI肯定回答率	65%	60%	65%

※ ②③④はドコモ、ドコモビジネス、ドコモソリューションズ、機能分担子会社11社の無期雇用社員が対象

① 顧客エンゲージメント率

顧客との関係性の強さを示すNPI*1／NPS*2の両指標として、対前年度改善をめざす

*1 NPI(Next Purchase Intention)：継続利用意向 *2 NPS(Net Promoter Score)：顧客ロイヤルティを測る指標

② 越境経験社員比率

主となる会社や職場を離れ、異なる環境に身を置くことで、新たな視点を得て、個人として学習・成長習慣を獲得

③ 挑戦行動発揮度(プラスチャレンジ設定社員比率)

単年度では成果の出にくい中長期的な取組みや、自己成長や事業成長を目的とした積極的なチャレンジ目標を全社員設定

④ 社員エンゲージメント4KPI肯定回答率

働きがい、働きやすさの社員満足度調査結果の主要4KPI 65%を達成

社員エンゲージメントの向上

NTTドコモでは、従来より実施してきた働きがい・働きやすさを把握するための社員満足度調査を改め、2022年度より「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。社員と会社の結び付きを強化し、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。

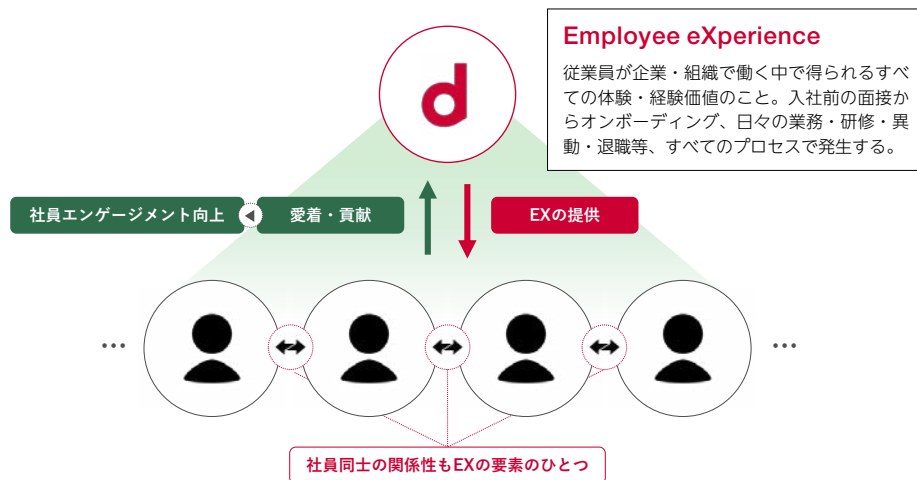
調査フレームは、エンゲージメントに関する4つの設問に対する肯定回答率をKPIとし、それらに影響を与えるEmployee eXperience (EX) に関する設問の聴取を通して、課題把握と改善を推進しています。

エンゲージメントに関する4つの設問 (4KPI)

- **貢献意欲** 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
- **達成感** 私は、仕事を通して個人として達成感を得ている
- **誇り** 私は、当社で働くことを誇りに思う
- **知人推奨** 私は、当社を素晴らしい職場として、知人に勧めと思う

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」の結果として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。

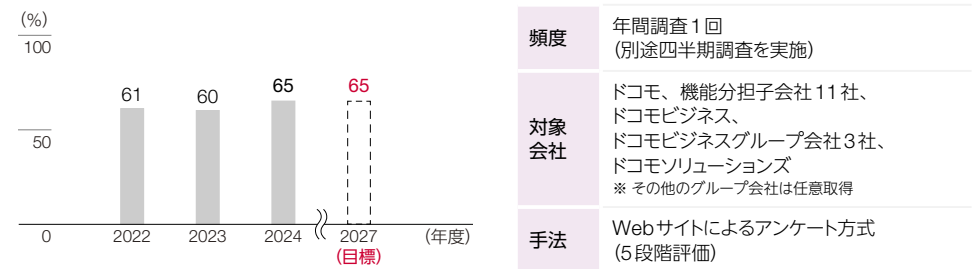


調査結果

2024年度の調査結果は、「貢献意欲、知人推奨」については1on1を中心とした対話の機会の向上により高い水準を維持しています。「誇り」については、経営層からの発信・対話頻度向上により会社の方向性や、経営戦略の背景の理解が浸透したことで前年度から改善しました。「達成感」については改善をしているものの、他の設問と比較しスコアが低い傾向があります。社員個人が活動に没頭し、最適なパフォーマンスを発揮する状態を創出し働きがいの強化を図ります。

社員エンゲージメント調査結果は、2023年度より役員報酬のKPIに設定し、経営における位置付けを新たにしました。また、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り組みを推進しています。

▶ 4KPI平均肯定的回答の結果(貢献意欲、達成感、誇り、知人推奨)



タウンホールミーティングの実施

NTTドコモグループでは、社員と経営陣との対話としてタウンホールミーティングを開催し、社員が現場視点で意見提起できる仕組みを設けています。2024年度は計15回開催し、ミーティング会場とオンラインの合計で約3万名のグループ社員が参加しました。寄せられた意見は速やかに検討し、例えばフロントスタッフが安全で働きやすい環境づくりのため、「NTTドコモグループ カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定するなど業務の改善につなげています。





動的人材マネジメントの実現

基本的な考え方

NTTドコモグループは、「経営戦略・事業戦略」と「人材戦略」を連動させ、競争力のある“事業”の挑戦をかなえていくために、基盤となるのが動的人材マネジメントの実現になります。タレントプロフィールに基づく人材ポートフォリオを構築し、情報を拡充することにより、事業戦略の実現に必要な人材とNTTドコモの人材におけるギャップの可視化や適所適材での人材配置が可能となります。さらに、事業環境の変化への即応性が求められ、多様な採用の手段を備え、これに添えていくことで、「動的人材マネジメント」の基盤をつくりあげていきます。

人材ポートフォリオの構築

経営戦略や事業環境の変化に即応可能な「動的人材マネジメント」の実現に向けて、現在のタレントプロフィールに基づく人材ポートフォリオを構築しています。NTTグループ共通の18専門分野 [P.117](#) に加え、NTTドコモグループは約130種の職種を定義しました。さらに、生成AIを活用し、職種と約400種の必要スキルを紐づけ、コアスキルツリーの策定を行いました。このようにしてAs-isの人材ポートフォリオを明確化しました。そのうえで、事業戦略に基づき将来必要となるTo-beの人材ポートフォリオを定義

し、このギャップの解消に向けて、採用、育成、配置転換など連動させて人材マネジメントを進めています。

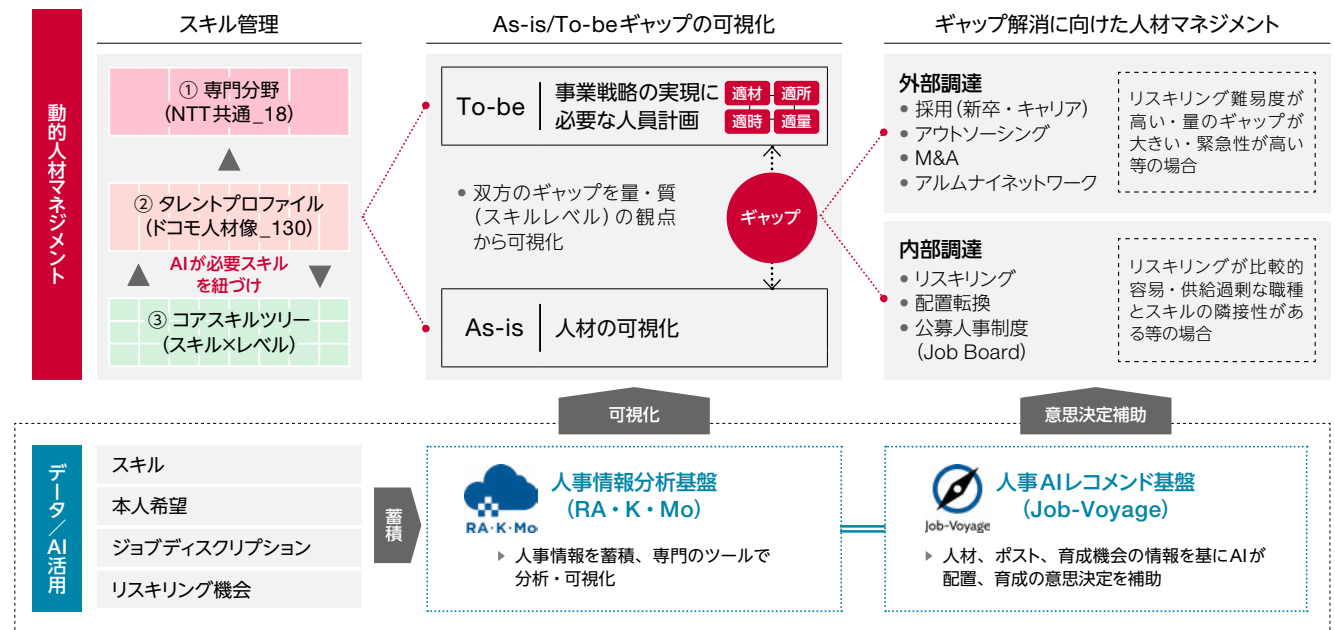
さらに、事業変化への即応性を強化すべく、事業主体での人材マネジメントへ移行し、事業責任者の近くで事業戦略達成に向けた人材マネジメントを担う機能を確立し、人材マネジメントを事業主導で実施できるように体制、スキームについても変革を行います。

また、これらの人材ポートフォリオのデータをデータベースに蓄積することで、従来の人事業務のデジタル化も進められるようになります。LLMを活用した最適人材配置やフ

リーワード検索による人材提案、キャリア開発プランのレコメンドなど、基盤システムの機能の強化も図ります。

人事AIレコメンド基盤(Job-Voyage)

NTTドコモは、2024年度から新たに人事AIレコメンド基盤を導入しました。人材情報、ポスト情報を用いてAIによるレコメンドを行うことで、配置・育成・採用における意思決定をサポートし、動的人材マネジメントに活用しています。





人材の雇用・採用

基本的な考え方

NTTドコモの人材戦略を各種の人事制度にも反映させ、適所適材の配置、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。

雇用・採用においては、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、NTTドコモのホームページにてメッセージを発信しています。

社員に対しては、イントラネットを通じて給与体系や昇給方法などを開示しています。なお、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安定的な生活を営むため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。2024年度、当社の平均給与は地域別最低賃金に対し425%となっています。

* 合理的な要素以外：差別要素のこと。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

□ 採用情報

新卒採用のWILLコース／ジョブ型採用

新卒採用においては、幅広いワークフィールドに興味がある方向けのオープンコースに加え、学生時代に培った専門性を活かせるような選考コースとして、WF確約型WILLコースに加えてポスト確約型WILLコースを拡充し、ジョブ型の採用を推進しています。また、社員グレードごとに求められる行動レベルや専門性の獲得・発揮度に応じて昇格・昇給していく仕組みに見直すことに伴い、採用時点でも同様に獲得・発揮度に応じた入社時点の社員グレード判定も2024年度より新たに実施しました。

▶ 2025年卒業 新卒採用実績

WILLコース比率	33.9%
WF確約型WILLコース採用	224名
ポスト確約型WILLコース採用	43名

対象範囲：ドコモ・ドコモビジネス（合同採用）



瀧川 マリア

2025年度 ポスト確約型WILLコース
6G・IOWNエンジニアにて入社

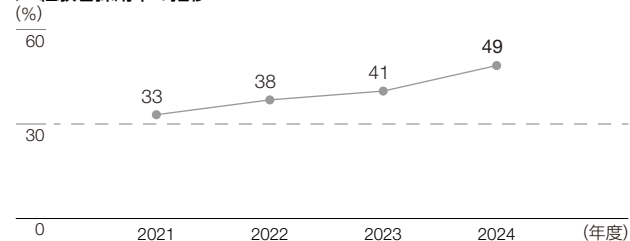
私は大学時代に無線通信の研究をしており、無線に関わる仕事をしたいと考えていました。現場受け入れ型インターンシップを通じてポスト確約型WILLコースの存在を知り、具体的な業務内容を理解したうえで入社ができる点に魅力を感じ、応募しました。内定後は内定者アルバイトとして配属予定のポストで業務に必要な知識の習得や、無線信号の解析業務に取り組みました。その経験のおかげで、現在の本配属後もスムーズに業務を進められています。

即戦力としての経験者採用の拡大

NTTグループは、各事業で求められる経験・専門性を持った人材の経験者採用を積極的に行っており、2025年度の経験者採用率の目標を30%に設定して取り組んでいます。NTTドコモグループにおいては2024年度に49%とこれを大幅に上回りました。

また、NTTドコモグループは、入社後の活躍支援についても意欲的に取り組んでいます。入社時のガイダンスをはじめ、経験者採用者の集合研修やドコモショップ視察研修、上司のみならず総務人事部との1on1を通して社内でのキャリアアップのイメージを醸成する施策など、さまざまなオンボーディング施策を実施しています。

▶ 経験者採用率の推移



対象範囲：ドコモ、ドコモビジネス、ドコモソリューションズ



アルムナイネットワークの創設

NTTドコモは、かつて一緒に働いた仲間との継続的なつながりを通じたビジネス創出や相互のさらなる発展をめざして、新たなフィールドで多岐にわたり活躍するアルムナイ（退職者）のみなさまとの交流・情報提供を支援する取り組みとして、アルムナイネットワークを2024年4月に創設しました。

社外で経験を積み、再びNTTドコモで働きたいと思ってくれる人材も増えており、年々カムバック採用も拡大しています。

さまざまな形でNTTドコモとアルムナイがつながる機会を提供し、将来に向けた選択肢の幅を広げていきます。

戦略的な人材採用と育成

NTTドコモグループは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発揮して、組織全体に貢献している社員を認定しています。従来のマネジメントキャリアだけでなく、「スペシャリストキャリア」を志向することが可能となり、これまで以上に社員のキャリア形成の幅が拡大しています。

さらに新たな事業創造に向け、2025年4月よりアドバンスト・プロフェッショナル制度を導入しました。通信領域に留まらず、多くの事業領域に拡大するNTTドコモグループにおいて、その成長の基盤を築くため、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により、採用強化を図っています。



山添 隆文

スペシャリストグレード社員
(データサイエンティスト)

ドコモグループの強みと自身の専門性を掛け合わせ、今後もさまざまな領域で付加価値を創出していくとともに、ドコモグループの認知向上に向けて対外的な活動にもチャレンジしてまいります。

社内外に通用する高度な専門性を有する社員が増えていくことで、会社の価値が向上し、持続的な成長につながっていると思っています。

- 業界横断のIoTコンソーシアム立ち上げ(デバイスWebAPIコンソーシアム)
- エンジニア育成事業の立案(国立高専機構連携IoTカリキュラム、42Tokyo連携 X-Tech Bridgeなど)、各種ハッカソン支援・アプリコンテスト審査員等
- 2008年度IPA未踏スーパークリエータ認定
- 2025年度経済産業省AKATSUKIプロジェクト プロジェクトマネージャ



自律的キャリア開発

基本的な考え方

NTTドコモグループは、社員個人の自律的キャリア開発の実現に向け、充実したキャリア開発支援のもとで、「個人の挑戦」と「修得したスキルの発揮」の両輪が必要と認識しています。そして、個人がスキルを発揮することで、会社の

持続的な成長にもつながります。事業環境の変化が激しく、未来予測の難しい時代だからこそ、社員個人の成長は、変化に即応できる強い会社の実現に寄与します。この考え方に基づき、「Ⅰ目標を定めるためのキャリア開発支援」「Ⅱ自分を磨くためのさまざまな能力開発支援プログラム」「Ⅲキャリアに挑戦」の3つのフェーズに沿って、社員が自律的にキャリアを開発できる環境を整備しています。3つのフェーズでフィードバックループを回し、社員の自律的キャリア開発も支援します。

キャリア開発の支援

NTTドコモグループでは、社員が個人の強みを活かしていきいきと働くことと、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促進させ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。

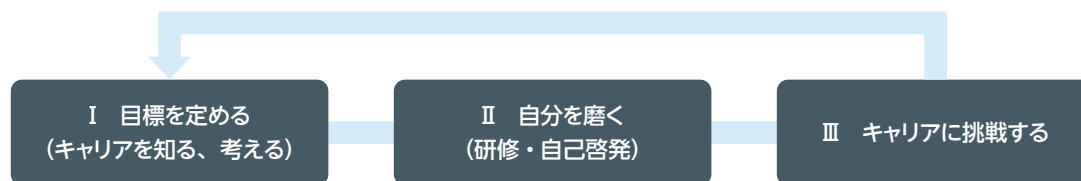
適正な人事評価

NTTドコモは、人事評価の目的を、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と考えています。この考えに基づき、全社員を対象に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、各組織目標からカスケードダウンした個人目標をもとに、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おり、2024年度評価を実施した社員の割合は100%（休職中など事情がある社員を除く）となります。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。

▶ 自律的キャリア開発の効果



▶ 自律的キャリア開発の3つのフェーズ





▶ 主なキャリア開発の支援施策(2024年度)

取組み内容	概要・目的
キャリア面談	年に一度、上長・部下の間でキャリアに関する対話として「キャリア面談」を全社員(管理職を除く)対象に実施しています。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機会を設けることで、自律的なキャリア開発をサポートしています。
キャリアデザイン研修	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しています。年代別コースと管理職向けの部下のキャリア支援スキル向上コースも提供し、年間約750名が受講しています。
48歳キャリアデザイン研修／キャリア相談	ドコモグループの48歳全社員を対象として、キャリア研修とキャリアコンサルタントとのキャリア相談を実施しています。キャリアに関する情報提供と自身のキャリアについて考える機会を提供することで、ミドル世代のさらなるキャリア開発を支援しています。
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)にオンラインでキャリアの相談ができる環境を提供しています。プロフィールを見て自身に合ったコンサルタントの指名が可能です。提供開始以来、延べ2,500名以上が利用しています。
キャリアフェス	全社員が気軽にキャリアに関するさまざまな情報に触れられるイベントです。キャリア開発有識者によるオンラインセミナーや、各業務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など、キャリアを考えるヒントになる情報を得る機会を提供し、社員がより視野を広げてキャリアを考えられるよう支援しています。
ふらっと1on1	組織・役職・世代を問わず、仕事やプライベートを含めたキャリアにおける悩みを、ふらっと(flat=上下なく対等に、ふらっと=いつでも気軽に)社員間で気軽に尋ね相談できる仕組みです。ユーザーは、パートナーリストから相談したい社員を選んで依頼し、1on1を実施しています。

対象範囲：ドコモ、ドコモビジネス、ドコモソリューションズ

さまざまな能力開発の支援プログラム

NTTドコモグループは、個々の適性に配慮しながら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応えるため、目的に応じたきめ細かな研修体系(階層別研修、選択型研修など)や社員一人ひとりが自分で能力開発に取組むための自己啓発支援を整備し、随時内容を見直して整備・充実化を図ってきました。

資格取得の支援も積極的に行っており、2024年度には約5,700名に対し、民間および公的資格の取得更新に関する支援を行いました。2024年度NTTドコモグループでは、一人あたり15.6万円の研修を実施しました。

能力開発の支援プログラム

- 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930の資格)

▶ 主な能力開発の支援プログラム(2024年度)

取組み内容	概要・目的	受講人数
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の、各階層で必要な意識・スキル習得のための研修	約3,500名
各階層に求められる能力の棚卸プログラム	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プログラム	約2,200名
ビジネススキルアップや専門性磨き上げのための選択型研修	ドコモグループの社員に求められる15のコンピテンシーや専門性の開発に有用な、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3,500名

対象範囲：ドコモ、ドコモビジネス、ドコモソリューションズ

▶ 研修実施状況

取組み内容	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
研修プログラム	回	1,192	1,797	817	755
一人あたりの研修費用	万円	6.9	7.8	7.9	10.1
一人あたりの研修時間	時間	約34	約45	約45	約45

対象範囲：ドコモ

「一歩踏み出す」を支えるドコモアカデミー

ドコモアカデミーの創設時から続くテーマは「デカイコトやろう」。自身の殻を破り、一歩踏み出すことを支えるプログラムで、今の自分を成長させたい、新しいことに挑戦したい、本業以外でリスクリングしたい、一歩踏み出したいと思っている社員へスキルとマインドを学べる場を提供しています。

2020年に開始したドコモアカデミーも2024年で5期目の開催となり、卒業生は950名にのぼります。豪華ゲスト講師陣の講義や3rdプレイスとしてのクラスコミュニティ、個性豊かなメンターとの1on1を通じて、視野を広げ視座を高めています。また、5期からはプログラムを外部へも開放し多様な価値観に触れる機会を増やし、人脈の形成にも寄与しています。これからもドコモアカデミーは社員の「一歩踏み出す」を支援していきます。



人材育成プログラム

社外企業への「越境経験」を通じたキャリア開発

NTTドコモグループは、自律的なキャリア開発の促進や挑戦機会の創出などを目的として、さまざまな越境機会を社員に提供しています。2016年度に開始した「社外OJT」では、社員を異業種企業に1年間派遣し、社外でのタフアサインメントを通じたリーダーシップの獲得や、データ活用をはじめとする将来を見据えた専門スキルの強化・習得の機会を提供しており、これまでに社員65名を社外に派遣しました。



**NTTドコモグループ×越境
＝熱狂(できるチャレンジ)
～自分磨きのための運動論～**

より多くの社員が越境施策を経験できるよう、各越境施策を「NEKKYO」として統合し体系化、各種施策の拡充(派遣先拡大など)も行うことで、社員の認知向上および利用促進の両面で強化を図っています。

ダブルワーク(DW)



社外OJT



グローバルOJT



* 社外DWは2025年度より正式運用開始

DX-ICT人材の育成

全社人材育成として、NTTドコモグループのDX推進・IT活用を強化するためのDX-ICT人材育成プログラムを実行することで、全社員がAI・データ・ITの力を活用し、価値創出に資する体制の実現をめざしています。

目的①：全社員のDX-ICTレベルの底上げ、共通スキルによる相互理解・コミュニケーションの円滑化

目的②：事業成長に向けたスキル人材の効率的な育成

DX-ICT人材育成の達成イメージ(例)

● AI(生成AI含む)を既存ツールと同様に自然体で業務活用できる状態に到達。さらには、AIの活用により社員一人ひとりが業務プロセスの改革を実現。現業務に係る作業時間が価値創出時間に転換

▶ 全社共通 DX-ICT人材とNTTグループ18専門分野

		NTTグループ共通 18専門分野																	
DX-ICT人材	データ活用人材	セールス・SE	マーケティング	サービス・プロダクト開発	開発エンジニア	WEB/UI/UX/デザイナー	コンサルティング	プロジェクトマネジメント	データサイエンティスト	ITアーキテクト	ITスペシャリスト	セキュリティエンジニア	インフラエンジニア	財務	総務・人事	法務	研究開発	不動産・建築	スマートエネルギー
	ビジネスリレーションシップ人材																		
	セキュリティ人材																		
	AI人材																		

- データドリブンに解決すべき課題を特定でき、また課題解決のために利用すべきツール、必要なスキルを判断できる状態に到達。加えて、社員一人ひとりがデータを活用することで、現在の業務プロセス改革が実現。あらゆる業務がデータドリブンに推進
- 処々のセキュリティ脅威への対策対応において、セキュリティ専門組織に依存している状態から脱却し、基本的な対処を各事業部で迅速に完結できる状態へ進化
- 業務プロセスの棚卸・可視化、デジタルツールを活用した高品質・高効率化を実施できる状態に到達。さらには、社員一人ひとりが所属部署・専門性の垣根を越えて、お客さまニーズの変化を敏感に感じ取り、テクノロジーを活用した高度なソリューションの提案や、EX向上を目的としたビジネスとITの橋渡しができるようになる



グローバル人材育成

グループ横断での事業拡大に取組み、中期戦略で掲げる新たなライフスタイルの創出をグローバルに展開するために必要な実践的なプログラムを展開しています。あわせて社員同士の交流会などを実施し、モチベーション向上につなげていきます。

グローバルOJT

入社後数年の業務経験を積んだ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(2024年度)

区分	人数
留学	4
グローバルOJT	5

対象範囲：ドコモ

挑戦を支援する制度

プラスチャレンジ

プラスチャレンジは、NTTドコモグループ社員のチャレンジ意欲の促進と挑戦する風土の醸成を目的とした施策です。

中長期の観点で従事業務へプラスとなる取組みや、自身の成長や事業成長につながる積極的なチャレンジを個人の目標に設定可能とし、チャレンジの成果のみに着目せず、チャレンジすること自体も評価しています。

施策初年度である2024年度は、45%の社員が目標内にプラスチャレンジを設定し、数多くのチャレンジが生まれました。

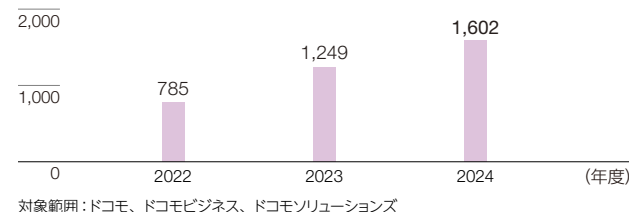
今後も、チャレンジの「量」と「質」の両立を基本方針としながら、社員一人ひとりのチャレンジを社員自身の成長、および事業の発展につなげていくことをめざします。

Job Board(公募人事制度)

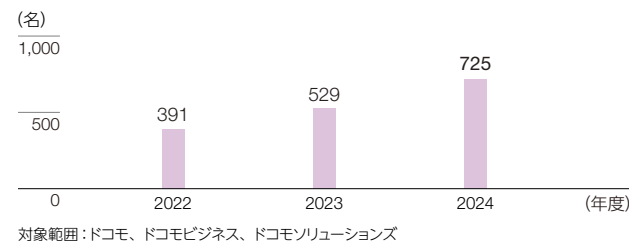
NTTグループでは、グループ内の人材交流の促進と意欲ある社員に対するキャリア選択機会の提供を目的として、「NTT Group Job Board」を実施しています。社員はこの制度を通じて、特定のスキルが必要な事業や新規分野の事業などのNTTグループ内のポストへ自発的に応募できます。

NTTドコモグループでは、本制度の活用を拡大しており、2024年度は公開ポスト、応募数、合格者数ともに過去最多となり、1,602ポストを用意、725名が応募、354名が合格し希望のポストへ異動しています。同制度のさらなる活性化を目的として、公開ポスト数の拡大、社員の認知度向上施策などを行っています。

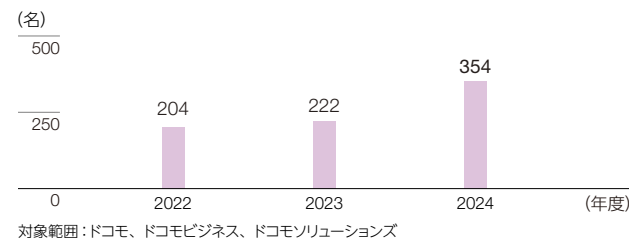
▶ 公開ポスト数



▶ 応募数



▶ 合格者数





人的資本経営

人材戦略

動的人材マネジメントの実現

人材の雇用・採用

自律的キャリア開発

ダイバーシティ経営の推進

働き方改革・ワークスタイルの選択

健康経営

労働安全衛生

労使関係

外部からの評価

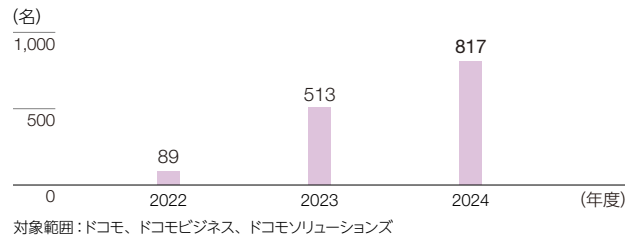
人事データ

ダブルワーク制度

NTTドコモグループは、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習得の機会として、2024年度は817名が制度を利用しました。

2023年度に新設した「社外ダブルワーク制度」では、所定労働時間の最大20%内で社外のベンチャー企業などに約3か月間勤務してもらうことで、社員の気軽な越境経験によるキャリア開発意識の醸成を後押ししています。このほかにも、社員の兼業や副業を推進するなど、社内外での成長を促す施策を積極的に活用し、人材育成強化を図ります。

▶ 社内ダブルワーク参加者



伊藤 拓海

【所属先】

首都圏支社 コンシューマサービス営業部 事業戦略担当

【社内ダブルワーク先】

R&Dイノベーション本部 サービスイノベーション部

事業共創担当

私は普段は首都圏エリアのコンシューマサービスのマーケティング業務を主に行っています。お客さまを取り巻く市場環境は常日頃変化しており、状況把握や改善策の検討のための高度なデータ分析を、今まで以上のスピード感で行う必要性を感じていました。

そこで、社内ダブルワーク制度を活用しました。サービスイノベーション部でも業務をし、LLMを活用したデータ分析AIエージェントの開発にチャレンジしています。AIを開発する経験を通じて、データ活用における上流工程の知識習熟やUI/UXを考える力の成長も実感できています。

docomo STARTUP(新規事業創出プログラム)

NTTドコモは、社内ベンチャー制度として、2001年3月より提案者自らが新会社の設立・経営などに参画する制度を運用していました。また、新規事業創出プログラムとして39worksを2014年7月から運営し、2023年までに1,300件の事業案を生み出してきました。これらの制度を2023年7月に新NTTドコモグループの新規事業創出プログラムとして、学びから起業までを実践できるdocomo STARTUPへと刷新しました。本制度の特徴は、社員自らの事業案に対して社外のリードインバスターとNTTドコモがマイナー出資を行ってスピナウトし、発案者自身が経営者となって事業にフルコミットできるコースを追加した点です。2024年度は約530名のNTTドコモグループ社員が参加し、社内コミュニティ形成や社員の自律的なキャリア形成に取り組んでいます。

▶ docomo STARTUPを通じてスピナウトした6社(2024年度末現在)



SUPERNOVA

生成AIを用いた大人向け学習マンガ



RePlayce

次世代のオンラインキャリア探究

coordinate

試着体験をDX化するファッション相談

CrossVision

web3技術を活用したデジタルコンテンツ制作・販売支援

Re:Cute

ヘアアイロンのシェアリングサービス

Comunii

保護者が納得し、楽しんで参加できる
PTA運営をサポートする情報発信サービス

株式会社 Comunii CEO

上田 真実子

働きながら子どもの学校生活のサポートをする中で、「もっとPTAが地域の仲間づくりの場として楽しく参加できるコミュニティになると良いのに」と感じた経験から本事業が生まれました。志を同じくする仲間との出会いから、リーンスタートアップに基づく事業検証やスピナウトまで強力に伴走してもらえる仕組みに助けられ、2025年2月に事業開始することができました。ドコモで働き始めた頃は、まさか自分が起業するとは夢にも思っておらず、スピナウトという形で事業化に至った展開に、誰よりも自分が驚いております。予備知識がなくても個人の想いを事業という形へ帰結できる、素晴らしいプログラムだと感じており、社員起点で多くの新規事業が生まれることを願っています。



ダイバーシティ経営の推進

基本的な考え方

NTTドコモグループは、人種、国籍、性別（性自認・性的指向を含む）、時間制約、障がい、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。また、すべての社員がいきいきと仕事に臨めるように、NTTドコモの「働き方改革」を推進します。そして、良質な異質性を尊重し、社員がいきいきと働ける環境、そこから生まれる新たな価値を提供し続け、企業の持続的成長につなげます。

ダイバーシティ推進体制

NTTドコモでは、キャリアデザイン室（旧ダイバーシティ推進室）が中心となり、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・エクイティ&インクルージョンの推進に努めています。また、2024年度よりNTTドコモコーポレートサイト内に「人的資本経営」を開設しました。人的資本経営の柱を支える取り組みとしてダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン活動（ハーモニープログラム）を展開

し、NTTドコモのさまざまな制度・施策をわかりやすく情報発信することで、社内外に向けた推進を強化しています。



▶ ダイバーシティ経営の推進に関する具体的な取組み(重点項目)

テーマ	行動キーワード	具体的活動
ダイバーシティ意識醸成	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) • ダイバーシティ講演(経営幹部および全社員向け) • 社員エンゲージメント調査 • 障がい者雇用の促進 • 育児・介護に関する両立支援、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)
女性活躍推進	キャリア形成の意識向上	• 女性管理者活動内容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) 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) • 役員交流会／組織長とのメンタリング(管理職層) • リーダーシップ醸成研修(中堅社員層) • 担当課長・主査とのメンタリング(若手社員層) • キャリアデザイン研修(若手社員層)

* 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

ダイバーシティ意識醸成

NTTドコモは、ダイバーシティへの理解促進のため、これまで女性活躍推進をはじめ、さまざまな取組みを推進してきました。経営幹部や全社員を対象としたダイバーシティ講演の実施など、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。



女性の活躍推進

NTTドコモは、ダイバーシティ施策のなかでも、「女性の活躍推進」は特に強化しており、2025年度末までに管理職に占める女性割合15%到達を目標としています。そのため、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めざしています。

階層別のキャリア開発支援・サポートの仕組みとしてWin-d活動を実施し、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。

多様な社員の採用

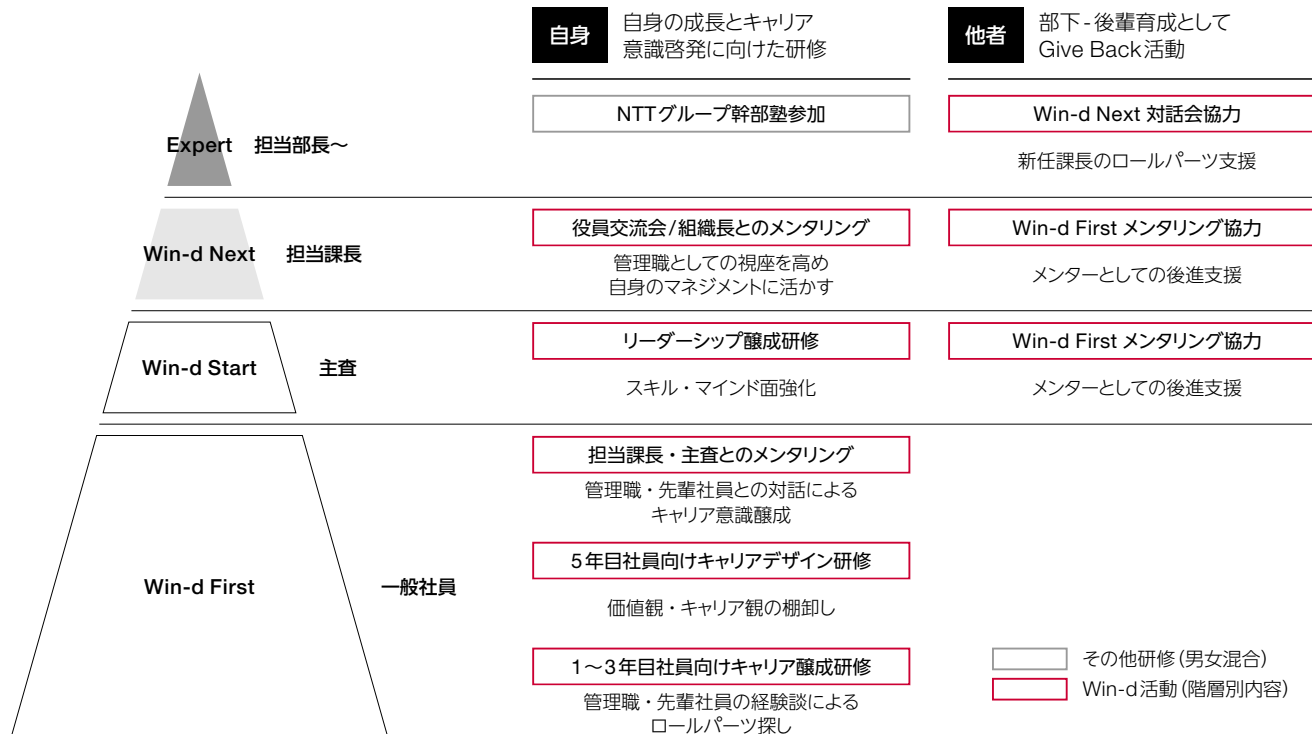
NTTドコモは、性別や国籍、人種などにかかわらず個々の能力を尊重する人材雇用を進めています。2024年度は、外国籍の新卒者16名を採用し、国際部門をはじめ、研究開発部門や法人営業部門など、みな国内外のさまざまな部門で活躍しています。

2024年度新卒採用の女性比率
(2024年4月1日時点)

27.3%

対象範囲：ドコモ・ドコモビジネス(合同採用)

▶ Win-d活動 階層別内容



▶ 管理職以上に占める男女別の割合

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性	名	3,715	3,650	2,862	2,797
	%	89.3	87.5	87.0	85.1
女性	名	443	523	428	490
	%	10.7	12.5	13.0	14.9
合計	名	4,158	4,173	3,290	3,287

対象範囲：ドコモ
※各年度4月1日時点

▶ 年間の新任管理者登用人数とそのうちの男女別の割合

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性	名	259	212	167	164
	%	69.3	69.5	69.0	66.9
女性	名	115	93	75	81
	%	30.7	30.5	31.0	33.1
合計	名	374	305	242	245

対象範囲：ドコモ
※各年度2月1日時点



LGBTQ*など 性的マイノリティ理解に関する取組み

NTTグループは、2016年4月にLGBTQに関する考えを次のように示しました。

「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」。この考えに基づき、ライフイベントにかかわる制度（例：子育て・介護手当や介護／育児休暇など）については、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。

NTT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。また、社内設備（トイレなど）の職場環境に関する配慮も実施しています。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：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



Tokyo Pride 2025

NTTドコモは、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」を考えるにあたり、LGBTQイベントである「Tokyo Pride 2025」にNTTグループとして参加しました。



Tokyo Pride 2025イベントの様子

障がいのある方の雇用拡大に注力

NTTドコモは、新たな価値を創造するため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。雇用のみならず、定着・活躍に関するマニュアルの整備や在宅雇用等勤務地や勤務時間の柔軟化などを実施しています。

特例子会社であるドコモ・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。

キャリアプラスプログラム®

NTTドコモとNTTドコモグループの特例子会社であるドコモ・プラスハーティは、キャリアプラスプログラムを2024年10月から開始しました。同プログラムでは、多様な人材の能力開発や雇用の安定に関するノウハウ・ナレッジをNTTドコモグループに展開し、ダイバーシティ&インクルージョンの強化、および将来的にNTTドコモグループの職場へ活躍の場を広げることを前提としたキャリアデベロップ型の雇用をめざします。同プログラムを通じて、ビジネススキル・ライフスキルを研鑽しながら、NTTドコモの業務を通じてトレーニングを行い、マッチングを経て、2026年度NTTドコモグループ各社への配属につなげます。これまで取組んできた障がいのある方の採用を、さらに多様な人材雇用に向け拡大していきます。

障がい者雇用率
(2025年6月1日時点)

2.69%

対象範囲：【親会社】NTT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】NTTドコモビジネス、NTTドコモソリューションズ、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、DearOne、NTT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、ミナカラの勤務者および出向者を含む



働き方改革・ ワークスタイルの選択

基本的な考え方

NTTドコモは、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。

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」に取り組んでいます。

▶ 働き方改革・ワークスタイルの選択に関する具体的な取組み(重点項目)

テーマ	行動キーワード	具体的活動
両立推進	不安解消と男女参画推進	- 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) - 男性育児参画推進(男性の育児休職取得促進) - 仕事と育児・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
制度の活用	効果的なオペレーション	- 生産性と効率性を高める多様な働き方検討 - リモートスタンダード制度*の導入によるリモートワークの定着、居住地に縛られない人事異動の実現 - フレックスタイトムのフレキシブルタイムの拡大 - スライドワーク(育児・介護中の社員の始業時刻の繰り上げ・繰り下げ)の導入 - 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 - 不妊治療サポート休暇の創設、企業主導型保育

* リモートスタンダード制度：リモートワークを基本とし、日本全国どこからでもリモートワークにより働くことを可能とする制度

両立推進

男性の育児参画

NTT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休(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、2024年度実績で取得率が133%となりました。また、座談会や講演会などの活動や出産・育児からの早期職場復帰を支援する企業主導型保育を展開し、男性の育児参画へのさらなる促進を図っています。

仕事と育児の両立

NTTドコモは、育児中の社員が限られた時間のなか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、セミナーなどを通じて、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。

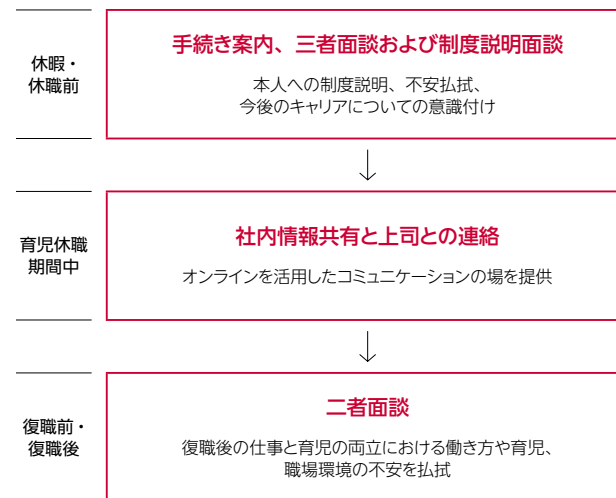
施策の一つである「ドコモ・スマイルリレー」は、育児休職から復職する社員の活躍推進を目的に、育児休職中の職場とのつながりとキャリアの継続をサポートする仕組みです。妊娠がわかり、育休制度について詳しく知りたいタイミングで「パパママ報告」を行い、本人・上司・所属組織の総括担当に今後の手続き・流れを案内します。

育児休職前は、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を実施します。

休職期間中は、オンラインを活用した育児休職者イベントなどを実施し、社員に育児と仕事の両立に関する情報と社員間ネットワークづくりの場を提供しています。

復職前・復職後には本人・上司による面談を実施しており、育児休職取得前、育児休職期間中、復職前・復職後の段階にあわせた取組みを行い、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





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に行っています。また、介護における個々人の状況・備えを可視化し、エイジングリテラシー向上をめざした介護リスク診断ツールの提供を行っています。さらに、介護に関するメルマガ発行や社内システムでの「介護情報コンテンツ」の掲載など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を促す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。

仕事とライフイベントをサポート

すべてのキャリアステージにおいてライフイベントと仕事を調和させ、仕事を継続しながら、力を発揮していくための環境整備を推進することを目的に、社内プロジェクトを立ち上げ、①ライフイベントに関するさまざまな情報の一元化と情報発信、②育児・介護・病気などのセミナー・研修などの実施、③アンケートなどによる社員の声を吸い上げと仕組化／制度化、に向けた取組みを推進しています。

福利厚生の充実

社員一人ひとりが意欲と活力を高めながら、健康でいきいきと働くことができる環境を築き、生産性の維持・向上などを図ることを目的に、健康経営を推進し、健康維持・増進メニューの整備・充実を図っています。一方で、病気などにより治療が長期化し、深刻な就業不能などのリスクが発生した際のセーフティネットとして、2024年4月より新たに「団体給料補償保険 (GLTD)」をカフェテリアプランに追加し、社員がより一層安心して働き続けられる環境を整えています。

また出産・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努めています。

制度の活用

多様な働き方を支援する制度

NTTドコモは、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。



人的資本経営

人材戦略

動的人材マネジメントの実現

人材の雇用・採用

自律的キャリア開発

ダイバーシティ経営の推進

働き方改革・ワークスタイルの選択

健康経営

労働安全衛生

労使関係

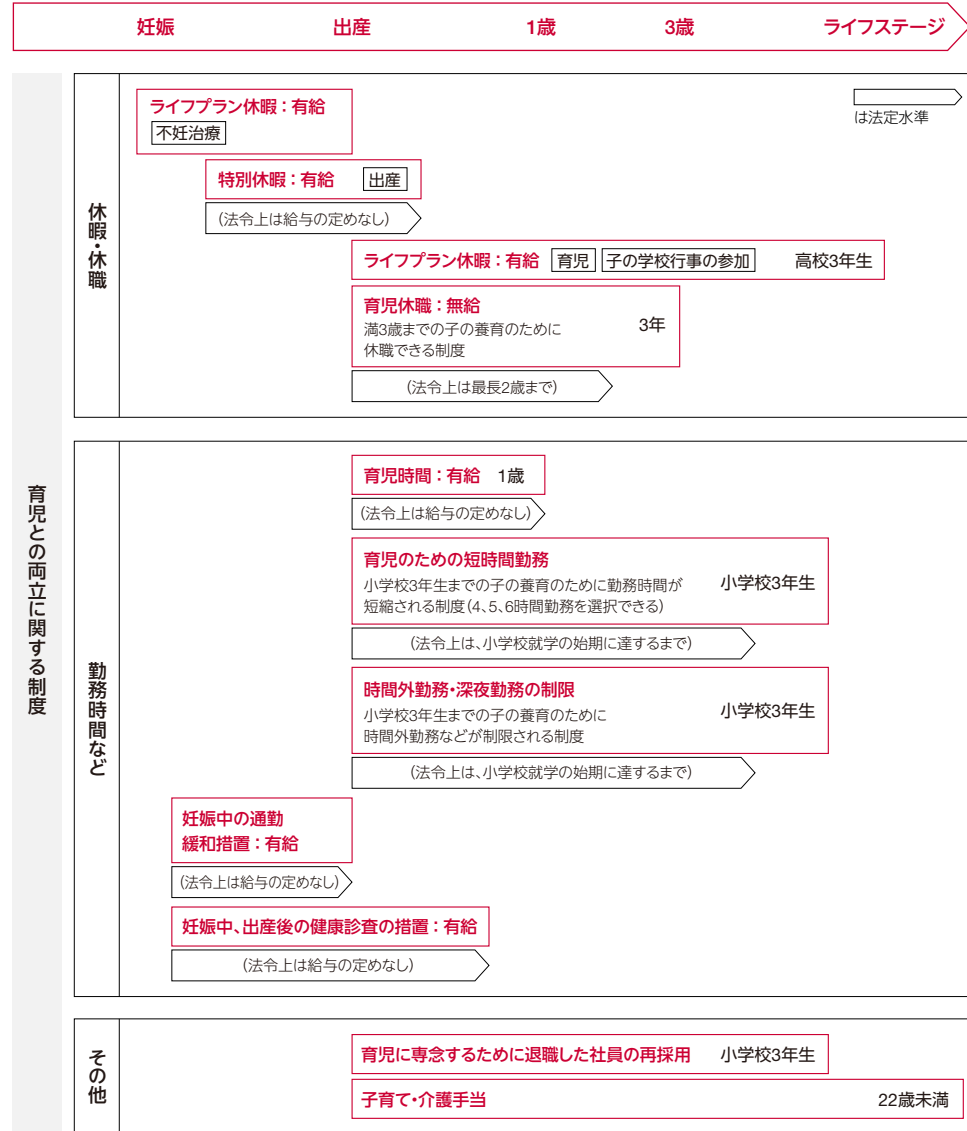
外部からの評価

人事データ

▶ 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)
	看護等休暇	家族の看護(子の病気やパートナーの出産、感染症に伴う学級閉鎖など)の場合に、年度5日を限度に与えられる休暇制度(無給)
	介護等休職	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
フレックスタイム		働く時間を自由に設定可能とすることで自己研鑽の時間の確保や、プライベートのさまざまなイベントに個人単位で勤務時間の設定を可能とする制度
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、勤務事業所以外を勤務場所とする制度

対象範囲：ドコモ、機能分担子会社11社





▶ 各種制度の利用状況

(名)

	2024年度		
	男性	女性	全体
出産・育児			
出産休暇	—	280	280
育児休暇	301	613	914
育児のための短時間勤務	15	548	563
スライドワーク(育児)	1	11	12
介護			
介護休暇	8	6	14
介護のための短期の休暇	5	7	12
介護のための短時間勤務	5	8	13
スライドワーク(介護)	0	0	0
ライフプラン休暇			
育児	647	440	1,087
介護	313	122	435
ボランティア	69	28	97
再採用			
育児	0	1	1
パートナー転勤	0	5	5
介護	0	1	1

対象範囲：ドコモ、機能分担子会社11社

▶ 柔軟な制度の活用状況

	2024年度
フレックスタイム制	約15,000名
短時間勤務(育児)	563名
リモートワーク利用率	64%

対象範囲：ドコモ、機能分担子会社11社

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は、2014年4月より有期雇用社員から正社員への登用制度を導入しています。2024年度は173名を登用しました。

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なかには、将来再びNTT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。NTTドコモは、このような再雇用の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。

なお、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。

* 再採用制度：2010年3月31日以降に退職した勤続年数3年以上の社員を対象に、パートナーの転勤・転職や結婚による転居、介護および育児に専念することを理由に退職した方向けの採用制度

定年退職者の再雇用制度

NTTドコモグループは、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、持続的にパフォーマンスを発揮できるようにする仕組みとして、60歳以上の定年退職者を対象に希望者は65歳まで働くことができる再雇用制度を設けています。

2024年度は、定年退職者の約8割(約1,300名)が再雇用制度を利用しました。

対象範囲：ドコモグループ

年金制度

NTTドコモグループは、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制度を設けています。

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なかで、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。

社員持株会制度

NTTドコモグループは、社員の財産形成を目的として、会社の株式を定期的に(給与天引きで)積み立て購入する社員持株会制度を設けています。

社員持株会のメリットとして、カフェテリアポイントを活用すれば、拠出金額に対して8%の奨励金を上乗せして株式を購入することができます。



健康経営

基本的な考え方

NTTドコモは、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との基本的考え方のもと、人的資本経営の基盤として「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・増進の取り組みを進めています。取り組みにあたっては、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。

▶ 健康経営の具体的な取り組み(重点項目)

テーマ	行動 キーワード	具体的活動
健康の 保持・ 増進	健康意識 の向上	- メンタルヘルスケア ①異動者向けセルフケア・コミュニケーションセミナー、②簡易な質問に継続回答し、変調を把握するパルスサーベイの実施と結果に基づく上長とのコミュニケーション、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、②ICTを活用した特定保健指導、③60歳超社員の健康診断項目の充実によるさらなる活躍の促進 - 女性の健康を考えるセミナー

メンタルヘルスへの取り組み

NTTドコモは、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た発症予防に重点を置いた各種施策を展開しています。

2024年度のメンタルヘルスに伴う休業者の人数は、NTTドコモ・機能分担子会社11社で383名でした。

▶ 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	- 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 (Employee Assistance Program) : 従業員支援プログラム

メンタルヘルスケア

NTTドコモは、全社員に対して年1回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、各組織長と産業医との個別ディスカッションを開催してストレス状況や原因をフィードバックし、アクションプランを策定することで職場環境改善につなげています。2024年度は中途入社向け社員向けオンボーディング施策を実施した組織などの事例を全国優良事例として展開し会社全体の改善促進を実施しま

した。ストレスチェックの回答内容と分析結果は、プライバシー保護のため厳格に取扱っています。

長時間労働が招くメンタル不調の早期発見のため、時間外労働の実績は組織および社員に情報共有した上で、必要に応じて産業医が長時間労働者と面談を実施しています。そのほか、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。2020年度からはリモート型の働き方を推進するなか、簡易な問診を定期的に行うことで、変調を社員自身で把握・管理(セルフケア)ができるようになりました。また、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」を毎月第2週に実施しています。2024年度はパルスサーベイ強化月間(5月・10月)を設定し、上長とのコミュニケーションの促進強化を図りました。強化月間後の11月は回答率が125%アップする効果もありました。

メンタルヘルス研修

2024年度は、メンタルヘルス不調に対する潜在的リスクが高いと想定される、人事異動(社内の大きな環境変化)を過去1年間に経験したNTTドコモグループ社員8,200名を対象に「セルフケア&コミュニケーション」研修を実施、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を実施し、社員が継続的に健康でいきいきと働けるようサポートしています。

健康に関するセミナーの実施

NTTドコモのWin-d First(若手社員)対象女性社員およびその上司となる管理者に対して、女性特有の健康に関する研修を実施し、女性の健康支援を行うことで、女性活躍および働きやすい職場づくりに取り組んでいます。



フィジカルケア

社員の健康促進

NTTドコモグループは、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の機会を設けているほか、健康保険組合と連携し、スマートフォンやタブレットなどICT機器を利用した特定保健指導を実施しています。

なお、2024年度より61～65歳の全社員（一部社員を除く）を対象に、胃部検査や肺機能検査などを含む人間ドックを実施し、さらなる活躍を後押ししています。

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。

NTTドコモグループ一体での健康増進施策

NTTドコモグループは、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います。これらの課題を改善するため、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、NTTドコモグループ一丸となったオンラインでの運動イベントをコロナ禍以前より毎年開催し、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

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。なお、非正規社員含め、リモートワーク時の安全衛生に適した作業環境確保についてマニュアルにて広く周知を行い、社員の安全意識向上に努めています。

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

NTTドコモグループは、全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。労働者が常時100名以上の場合は安全委員会を、常時50名以上の場合は衛生委員会を設置するとともに産業医を選任し、各事業場の状況に合った管理を網羅的に実施しています。

また、「安全管理規程」にて15グループ会社各事業場において、年2回の安全点検実施を義務付け、周知徹底を行うとともに、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、社員の安全を確保するために必要な対応を行っています。NTT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。

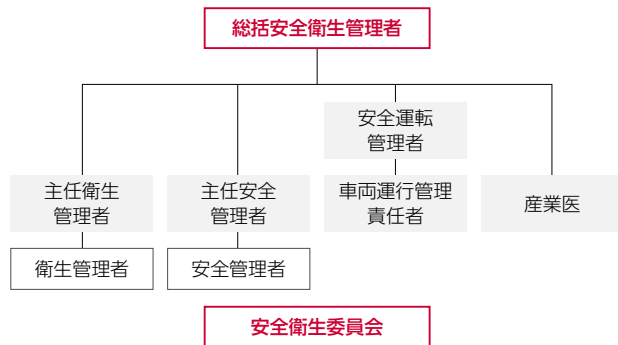
労働安全衛生

基本的な考え方

NTTドコモは、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



▶ 安全衛生管理体制(例：ドコモ本社事業所)



安全で健康に働ける職場づくり

労働安全衛生の推進

NTT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。

NTT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行っています。

NTTドコモ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を防止する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	2023年度	2024年度
業務災害件数*1	3件	1件	0件
通勤災害件数*1	26件	29件	38件
休業度数率*2	0.03	0.00	0.00

*1 対象範囲：ドコモ、ドコモビジネス、ドコモソリューションズ、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

NTTドコモは、「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、“職場健康カルテ”による組織ごとの総労働時間実績および管理職の過重労働時間の見える化、過重労働が発生している個別ヒアリングなどの取組みにより、安心・安全な職場づくりを推進しています。あわせて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や有給休暇取得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、各組織総括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。

2024年度平均年間労働時間

1816.7時間

対象範囲：ドコモ、機能分担子会社11社

新規事業時における社員の健康リスク

NTTドコモは、新規事業立ち上げの際、業務内容に対する人員数の妥当性など人員配置に関する判断のため、労使間で話し合いの場を設けて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、産業保健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

NTTドコモは、基地局の建設や保守における高所作業や電力作業のような特に危険な作業では、作業の手順書作成と内容に対する精査・立ち止まりポイントのチェックを行うというルールを定めており、事前に作業内容の危険性把握・リスクの低減措置に努めることで、現場全体の安全を確保しています。また、作業現場では作業前のミーティングや危険予知訓練を通じて現場環境に応じたリスクの特定と対策を講じるとともに、その内容を現場と事務所とで相互チェックをすることを通じて、危険行動の可能性を排除する安全対策にも取り組んでいます。

2024年度は重傷・重篤人身事故が6件発生しました。そのほかの事故も含めて要因を分析すると、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発生しています。そのため研修や教育などの作業者の安全意識向上の施策に加え、今までの安全施策の棚卸や二重チェックなどの作業者のマインドに依存しない安全対策にも取り組んでいます。

プログラムの主な構成

- 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
 - 過去の特種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NTT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

► 工事に伴う事故状況

(件)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
人身事故件数 (重傷・重篤)	(7) 8	(3) 6	(1) 2	(3) 6

対象範囲：ドコモ、ドコモビジネス、ドコモソリューションズ、機能分担子会社 11 社、協力会社。
() 内は、ドコモ、機能分担子会社 11 社、協力会社

労使関係

NTTドコモグループの労使関係

NTTグループ人権方針において、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」を支持し、結社の自由と団結権を尊重することを明確に示しています。NTT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、NTTドコモグループにおける2024年度の組合加入率はほぼ100%となっています。

経営幹部と労働組合の対話（2024年度）

- 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）
- 安全衛生委員会（安全で健康に働ける職場づくりの推進）



人的資本経営

人材戦略

動的人材マネジメントの実現

人材の雇用・採用

自律的キャリア開発

ダイバーシティ経営の推進

働き方改革・ワークスタイルの選択

健康経営

労働安全衛生

労使関係

外部からの評価

人事データ

外部からの評価

キャリア開発支援

キャリアオーナーシップ経営AWARD人事/HRの変革部門 最優秀優秀賞の受賞

社員の希望・スキル・職歴を分析し、AIによるキャリア/配置のレコメンドを行う人事AIレコメンド基盤「Job-Voyage」を自社開発しました。人材の最適活用と自律的な成長支援へのAI活用といった先進的な取り組みとして評価されました。



HRテクノロジー大賞 イノベーション賞の受賞

前述の「Job-Voyage」が個人のキャリア探索時間を大幅に短縮しつつ、組織全体の人材活用を最適化する画期的な取り組みで仕事と自身の理解を深め、公募等の挑戦促進など自律的キャリア形成へ寄与しているとして評価されました。



多様性

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

NTT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、2024年11月に最高レベルの「ゴールド」に9年連続で認定されました。



「働き方改革」

「プラチナくるみん」の認定

NTTドコモは、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2008年から取得しています。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、高い水準の取り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。



日経「スマートワーク経営」上位グループ 4.5星を獲得

NTTドコモ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り組みは社外からも評価されています。2024年には日経「スマートワーク経営」調査にて、上位グループである4.5星を獲得しました。



健康経営

健康経営優良法人2024

NTTドコモ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2024（大規模法人部門）」に認定されました。





人的資本経営

人材戦略

動的人材マネジメントの実現

人材の雇用・採用

自律的キャリア開発

ダイバーシティ経営の推進

働き方改革・ワークスタイルの選択

健康経営

労働安全衛生

労使関係

外部からの評価

人事データ

人事データ

▶ 社員関連データ(ドコモ)

	単位	2022年度			2023年度			2024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	名	5,740	2,163	7,903	6,367	2,552	8,919	6,690	2,743	9,433
うち外国籍正社員者数*1	名	37	40	77	38	43	81	40	41	81
正社員										
平均年齢*1	歳	40.2	37.6	39.5	40.4	37.5	39.6	40.3	37.6	39.5
平均勤続年数(出向受入者除く)*1	年	15.1	13.3	14.6	15.2	12.8	14.5	14.9	12.8	14.3
平均給与額*2	千円	9,295	7,208	8,828	9,470	7,477	9,042	9,782	7,857	9,345
男女の賃金差異*3	%	—	—	77.5	—	—	79.0	—	—	80.3
平均年間労働時間	時間	1,982.8	1,916.8	1,967.3	1,981.5	1,923.8	1,967.1	1,975.9	1,884.5	1,950.6
平均年間所定外労働時間	時間	330.4	271.0	316.5	330.4	279.4	317.7	324.1	266.8	308.2
有給休暇取得率*4	%	80.5	83.7	81.3	81.1	84.0	81.8	78.2	83.7	79.7
採用										
採用者数	名	583	254	837	581	306	887	774	269	1,043
新卒採用者数*5	名	310	168	478	395	212	607	467	175	642
うち外国籍者数	名	5	3	8	5	4	9	11	5	16
中途採用者数*1	名	273	86	359	186	94	280	307	94	401
うち再採用者数	名	1	0	1	2	3	5	0	3	3
離職										
離職者数(自己都合退職のみ)	名	229	57	286	341	100	441	323	80	403
離職率(自己都合退職のみ)	%	—	—	2.14	—	—	1.99	—	—	1.84

*1 各年度末時点

*2 当社の平均給与と地域別最低賃金(2024年10月)に対する比率は4.25:1。地域別最低賃金(2024年10月):東京都の最低賃金(1,163円/時間)より2,198,070円と算出(21日×1,163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

*3 男性の賃金に対する女性の賃金の割合。対象は正規雇用労働者(無期雇用含む)。給与体系は、男女で同一の体系を適用。差は年齢構成、等級構成などによる

*4 年間で20日付与され、期限は2年間。「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、制度を利用した社員を加えるとほぼ100%の取得率となる

*5 各年度4月1日時点。2024年度はドコモ・ドコモビジネス合同採用

▶ 初任給(ドコモ)

	月給*1 (円)	最低賃金*2との比較 (%)
短大	298,040	162.7
高専卒	298,040	162.7
大卒	316,040	172.5
修士了	328,040	179.1
博士了	403,430	220.2

(2025年4月1日現在)

*1 独身・首都圏の場合の住宅補助費(社員自ら居住するために住宅を借り受け、家賃などを支払う場合に支給)、41,500円を含みます

*2 当社の平均給与と地域別最低賃金(2024年10月)に対する比率は4.25:1。地域別最低賃金(2024年10月):東京都の最低賃金(1,163円/時間)より2,198,070円と算出(21日×1,163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



人的資本経営

人材戦略

動的人材マネジメントの実現

人材の雇用・採用

自律的キャリア開発

ダイバーシティ経営の推進

働き方改革・ワークスタイルの選択

健康経営

労働安全衛生

労使関係

外部からの評価

人事データ

▶ 社員関連データ(ドコモグループ)

	単位	2022年度			2023年度			2024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*2	名	33,530	13,036	47,151	35,886	14,651	51,061	35,793	15,367	51,698
うち外国籍正社員者数*2	名	533	325	858	544	340	884	593	386	979
正社員										
平均年齢*2	歳	43.7	39.5	42.5	43.5	39.9	42.4	43.1	39.8	42.1
平均勤続年数(出向受入者除く)*2	年	16.1	10.9	14.6	16.1	11.1	14.7	15.8	11.3	14.4
平均給与額*3	千円	—	—	—	9,084	7,254	8,711	9,588	7,687	9,177
平均年間労働時間	時間	1,956.7	1,986.4	1,958.4	1,915.4	1,847.4	1,898.2	1,931.7	1,814.3	1,888.4
平均年間所定外労働時間	時間	289.2	319.0	290.9	260.3	206.4	246.7	265.5	184.2	235.6
採用										
採用者数	名	1,260	544	1,804	1,664	881	2,545	1,974	897	2,871
新卒採用者数	名	789	419	1,208	842	496	1,338	939	528	1,467
うち外国籍者数	名	10	8	18	14	11	25	12	16	28
中途採用者数	名	471	125	596	822	385	1,207	1,035	369	1,404
うち再採用者数	名	4	1	5	2	3	5	0	8	8
離職										
離職者数(自己都合退職のみ)	名	1,075	401	1,476	905	409	1,314	813	327	1,140
離職率(自己都合退職のみ)	%	—	—	3.17	—	—	2.89	—	—	2.20

*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

*3 給与体系は、男女で同一の体系を適用。対象範囲：ドコモ、ドコモビジネス、ドコモソリューションズ

▶ 社員の年齢構成(ドコモグループ)*1*2 (名)

	2024年度		
	男性	女性	全体
20代	5,482	3,228	8,710
30代	7,707	4,051	11,758
40代	10,502	4,991	15,493
50代	11,922	3,073	14,995
60代	180	24	204
合計			51,698

*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