

テーマ4

チームNTTのコミュニケーション

なぜ重要か

ともに働く人々が尊重され、いきいきと働けること、そして、地域の一員としてコミュニティに笑顔を届け続けること、これらに共通するのは、事業で日々接するステークホルダーを尊重し、連帯するという企業の姿勢です。チームとともに成長し、またチームとして地域に貢献することで、幅広いステークホルダーの賛同と共感を得る存在で有り続けるという思いが、CSRテーマ「チームNTTのコミュニケーション」に込められています。

NTT都市開発のアプローチ

個が尊重され、また全員が規範意識を高める職場をつくるため、ダイバーシティ&インクルージョンの推進およびディーセント・ワーク(尊重され、安全に従事できる職場)の徹底に取り組んでいます。また、企業市民としての活動に社員が積極的に参画することを推奨し、拠点やプロジェクトでの取り組みを実践しています。2020年1月以降は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止への対処も速やかに実施しました。

活動の柱

- ダイバーシティ・マネジメントの推進
- 企業倫理・コンプライアンス教育の徹底
- 社会貢献・企業市民活動の各地での展開

関連するSDGs



活動のハイライト

ともに働く全員が、健康で安全に働ける環境をつくる。新型コロナウイルス感染症の脅威が続く現在、感染予防・健康と生産性向上を両立する、柔軟で新しい働き方を自ら実践することが、お客さまの立場に立った新たな価値の提供につながっています。

Highlight2020 Case04

＞ ウィズコロナの先を見据えた挑戦

ウィズコロナの先を見据えた挑戦 ～「リモートワーク」を中心とする働き方の推進～

「リモートワールド」の実現に向けて

新型コロナウイルス感染症の影響により社会が大きく変化しつつある中、NTTグループは「リモートワールド(分散型社会)」の実現に取り組んでいます。社員の働き方に関しても、これまでの働き方や業務を、DX(デジタルトランスフォーメーション)を通じて大胆に見直し変革に挑戦することで、リモート型の働き方(場所にとらわれず自由度の高い働き方)を推進し、社員一人ひとりの健康維持・増進と、生産性向上・イノベーション創出の両立をめざします。

「リモートワーク」中心の働き方における環境の整備

NTTアーバンソリューションズでは、NTTグループ全体の新しい働き方の推進に向け、シェアオフィス事業の経験と旧電話局などの資産を活用した、NTTグループ共通サテライトオフィスを構築し、各社のリモートワークを支援します。また、そのノウハウを再び事業にフィードバックし循環させることで、さらなる社会・地域への貢献につなげていきたいと考えています。

NTT都市開発も、NTTアーバンソリューションズグループの一員として、リモートワーク中心の働き方に、より相応しい環境を整備するため2020年10月にはリモートワーク手当・スーパーフレックスタイム制の導入、通勤費の実費化などの制度変更を実施しました。さらに、リモートワークを前提としたマネジメント、人材育成の検討など、新たな働き方の定着に向けた取り組みを進めています。

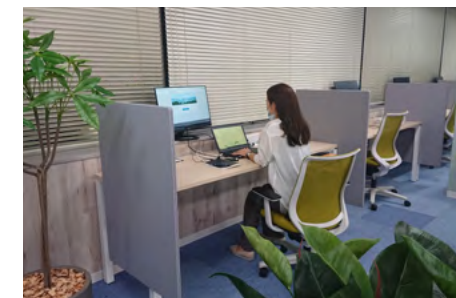
社員自らの多様な働き方の実践と、お客さまへの価値提供

現在、NTT都市開発は、各種シェアオフィスを活用したリモートワークを自ら実践することで、より良い働き方の実現と、お客さまへのさらなる価値の提供へと、積極的に取り組んでいます。

具体的には、NTTアーバンソリューションズが開発・運営するNTTグループ社員向けのサテライトオフィスや、LIFORKブランドのシェアスペースなどを活用し、在宅勤務が難しい社員でも生産性の向上を図ることができる就業環境を提供しています。また、このように多様な環境を用意することで、本社オフィスなどへの一極集中を避け、新型コロナウイルス感染症の感染予防策の実効性向上にもつなげています。

社員自らが、さまざまな環境で働くことで得た経験を活かし、当社グループが提供するサテライトオフィス・シェアオフィスを安心・安全にお客さまにご利用いただけるよう、設備・運用面に反映することをめざすとともに、今後のニューノーマルへも、きめ細かく対応していきます。

これからも社員がより健康にいきいきと働ける環境を整備しながら、お客さまが真に必要なニューノーマルにおけるオフィスから住宅、サードプレイスのあり方を、お客さまの立場に立って考え・実現していく、活力と創造性に富んだ企業風土を実現していきます。



NTT局舎を活用した登戸サテライトオフィス

NTTアーバンソリューションズグループの新型コロナウイルス感染症への対応について

新型コロナウイルス感染症は、ビジネスや生活に大きな影響を及ぼし続けています。NTTアーバンソリューションズグループは、社員やその家族、社会の皆さまの健康を守るため、適時、適切な対応を続けていきます。

国内での感染確認から緊急事態宣言発令時にかけての対応

海外での感染状況が深刻化し、国内初の感染者が確認された2020年1月より、全社員への予防対策の徹底や室内の衛生管理強化、マスク着用といった初動対応を速やかに実施しました。その上で2月に対策本部を設置し、「基本対応方針」および「行動計画」を制定しました。この方針・計画に基づき、リモートワークを前提とした出社・出張体制の見直しや感染疑い発生時の対応、現場第一線での「3密」抑制、各種イベントの中止などにグループ一丸となって取り組みました。

コロナ禍以前から、テレワーク・デイズの取り組みなどを通じ、多くの社員が在宅勤務やサテライトオフィスでの業務を経験していたことから、早い段階で、リモートワーク中心の体制に円滑に移行することができました。

また、災害・有事の際に利用していた社員安否確認システムを活用し、日々の社員の出社状況・健康状態確認をタイムリーに実施し、出社状況の把握・コントロールや、感染疑い社員への対応の迅速化に努めました。

これらの施策は、政府による緊急事態宣言期間を通じ、徹底・強化してきました。

現在の事業運営対応、職場の衛生管理、社員の健康管理など

5月下旬の緊急事態宣言解除以降も、現状を「ウィズコロナ期間」とし、対策を継続・改善しています。事業運営における対応としては、緊急事態宣言期間に準ずる感染予防施策を継続実施する一方で、自社および管理物件での衛生管理設備・備品の強化を図っています。また、コロナ禍での不安と、前例のない働き方が長期化することによる心身両面での社員の不調予防に向け、

啓発やカウンセリングなどを推進しています。例えば、メンタルヘルス対策として短期間に繰り返し社員が心身のコンディションを自己診断し、結果を上長と共有したり、必要に応じてアクションをとる「パルスサーベイシステム」を導入し、変調の早期把握・上長とのコミュニケーションの促進を図っています。

事業においては、多くのお客さまにご利用いただく施設を持つNTT都市開発を中心に、各種イベント・サービスなどをリモート型へ見直すほか、感染対策を取りつつ安心・安全に過ごすことのできる環境を提供しています。

例えば、大手町プレイス(東京都千代田区)では、夏季に公開空地にテラス席を設置し、食事やリモートワークにご利用いただくなどの対策を実施しました。品川シーズンテラス(東京都港区)では、3密対策を徹底した野外シネマイイベントを実施するなど、新たな生活様式に対応しながら楽しめる施策を企画・実施しました。

感染予防用品の入手が難しい時期には、社員やその家族が在宅勤務の合間に手づくりのフェイスシールドを製作、NTT都市開発が運営するサービス付き高齢者向け住宅8物件のスタッフに合計850枚を送付し、入居者さまの感染防止徹底に社員一丸となって努めました。また、お客さまに安心してご来場いただけるよう、東京都港区のウエリスギャラリー(マンション販売センター)では、「SAFEGUARDラベル」(認証機関ビューローベリタスが定めた国際的基準を満たす施設に発行)を、国内マンション販売センターで初めて取得したり、抗菌コーティングを首都圏のマンション販売センターに施すなど、お客さまと従業員・スタッフの「安心・安全な環境づくり」を実践しています。

また、お客さまに在宅勤務やオンライン学習を快適に行う環境を提供するため、(株)ユナイトボードとコラボレーションし、自宅内に独立した空間をつくりだす一畳書斎空間「ウエリスカスタムOTONA基地」を企画・販売するなど、ウィズコロナ時代における多様な働き方の社会的要請に応えていきます。

引き続き、国内外での感染状況の推移を見据えつつ、これらの対応を継続・発展させていきます。

■ 個の尊重による職場づくり

ダイバーシティ・マネジメントの推進

NTT都市開発グループでは、「ダイバーシティ&インクルージョン」を経営戦略として位置付け、性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認を問わず、多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

従来よりさまざまな施策に取り組んできましたが、NTT都市開発では2014年10月に「ダイバーシティ推進室」を設置し、「ダイバーシティ&インクルージョン」の意識醸成に向け、全社員研修のほか、新任管理者、新卒・中途採用者に対してもダイバーシティ研修を実施しています。また、全社員を対象にダイバーシティ意識調査を実施し、社員の意識を把握・分析し課題を抽出することで、施策の効果測定や新たな企画の立案などに活かしています。

働き方改革、ワーク・ライフ・マネジメント支援の取り組み

NTT都市開発では、2014年度より働き方改革に取り組んできました。

働き方改革に関するセミナー開催のほか、社員一人ひとりのワーク・ライフ・マネジメントの実現に向け、より柔軟な働き方を実現するための制度を導入しています。勤務時間に関しては、フレックスタイム制度、個人単位のシフト勤務制度や半日・時間単位での年次有給休暇の取得制度、勤務場所に関しては、テレワーク制度を導入するとともに、自社運営シェアオフィス「LIFORK」をサテライトオフィスとして活用。「テレワーク・デイズ」「スムーズBiz」にも参加し、これらの制度の活用促進に取り組んでいます。

また、時間外勤務自粛日（毎週水・金曜日、給与等支給日）の設定や、連続休暇取得の推奨により年次有給休暇の取得を促進するなど、労働時間の適正化にも努めています。2019年度の一般社員における月平均残業時間は23.5時間※1、年次有給休暇の取得率は89.1%※2です。



テレワーク・デイズ2019
ポスター

スムーズBizポスター

※1 2019年度実績、当社所定労働時間(7.5時間)に対する残業時間

※2 2019年度実績、「取得した有給休暇の日数」÷「付与された有給休暇の日数」

多様な人材の活躍推進に関する取り組み

■ 女性活躍推進

NTT都市開発では、2023年度末までに、管理者に占める女性比率を10%以上とするという目標を設定しています。現在の女性管理者比率は6.9%※1です。

女性のキャリア形成に関しては、女性社員を対象とする社内研修を実施しているほか、社外のNPO法人J-Win※2における活動プログラムや「NTTグループ 女性キャリア開発研修」に派遣するなど、女性社員のキャリア意識の醸成やネットワーク形成を支援しています。

※1 2020年3月末時点

※2 特定非営利活動法人ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク。企業におけるダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援することを目的に設立された、企業メンバー制の団体。業種や業態の枠を超えた女性企業人の相互研鑽の機会を提供し、ネットワーキングの構築を支援することにより、女性リーダーの育成、能力開発を図っている

計画期間

2019年4月1日～2024年3月31日(5年間)

目標

- 2023年度末までの5年間で、管理者に占める女性比率を10%以上とする。
- 2023年度末までに、社員一人あたりの年間総労働時間を平均1,850時間以下とする。
- 年間時間外労働が700時間を超える社員数0を維持する。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

https://www.nttud.co.jp/csr/pdf/pdf_div20190328_01.pdf

■ 育児・介護等と仕事の両立支援

育児・介護と仕事の両立を支援するため、各種制度(下記参照)を導入するとともに、利用しやすい風土の醸成に取り組んでいます。

育児・介護等に関する主な制度

制度	概要
育児・出産	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
	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・5・6時間の中から選択)
	ライフプラン休暇(育児)
	高校3年生以下の子の養育等のために休暇を取得できる制度
育児・出産	ライフプラン休暇(不妊治療)
	不妊治療のために休暇を取得できる制度
	妊娠中及び出産後の健康診査等にかかる措置
育児・出産	妊娠中の通勤緩和措置
	妊娠中の社員が、交通機関の混雑を避け通勤にかかる負担を軽減する必要があると認められる場合に、1日60分まで勤務を免除される制度
	介護休職
介護	介護休職
	介護を必要とする家族を有する社員が休職できる制度
	介護のための短時間勤務
介護	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・5・6時間の中から選択)
	ライフプラン休暇(介護)
看護休暇	ライフプラン休暇(介護)
	家族の介護のために休暇を取得できる制度
	家族の看護等の場合に、年5日を限度に与えられる休暇制度
再採用制度	育児・介護を行うため、または配偶者の転勤により退職した社員が、一定期間内に再就職を申し出た場合に、会社の選考に基づき再採用を行う制度

また、これまで以上に働きやすい環境を整備していくため、2018年に従来の福利厚生メニューを大幅に見直し、育児・介護に関する各種支援メニューを充実させました。育児・介護に関するコンシェルジュを導入したほか、育児・介護に関する補助金などのサービスも拡充しました。

2018年度からは、NTT都市開発ビルサービス(株)が設置する企業主導型保育園「ワイナKids保育園」を活用し、育児中社員の早期復職に向けた支援も行っています。

併せて、育児に関しては、育児休職を取得した男性社員とその上長へインタビューを行い、その内容を社内ホームページを通じて発信するなど、性別を問わず育児と仕事の両立ができる風土の醸成に努めています。また、介護に関しても、「仕事と介護の両立セミナー」を開催するなど、介護と仕事の両立への理解促進に取り組んでいます。

| 次世代育成支援対策推進「プラチナくるみん認定」取得

NTT都市開発では、社員一人ひとりが「ダイバーシティ&インクルージョン」「ワーク・ライフ・マネジメント」の重要性を理解し、性別、年齢、人種、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認を問わず、全ての社員が活躍できる環境の実現に向けて、取り組んでいます。

なお、2020年には、優良な「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定「プラチナくるみん認定」を受けています。

次世代育成支援対策推進法に基づく

一般事業主行動計画

https://www.nttud.co.jp/csr/pdf/pdf_div20190328_02.pdf



■ 障がい理解に関する取り組み

NTT都市開発では、自社で障がい者を雇用するとともに、NTTの障がい者雇用特例子会社^{※1}であるNTTクラリティ(株)と連携し、さまざまな取り組みを行っています。

「障がい理解研修」では、それぞれの障がいの特徴や必要な配慮を学ぶとともに、「車いす」体験、「見えない」体験、「聞こえない」体験といった実体験により障がいへの理解を深めているほか、NTTクラリティ(株)による手漉き紙製品の活用^{※2}や、視覚障がいのある社員によるオフィスマッサージサービスの導入などを通して、障がいのある方の活躍の場の拡大に取り組んでいます。

※1 障がい者の雇用促進等に関する法律に基づく特例認定を受けた子会社

※2 障がいのある社員が、製紙工場などにおける規格外製品(通常廃棄)の紙パックを原料とし、薬品を使用せず、周辺環境に配慮した手漉き紙を製作しています



NTTクラリティ(株)社員によるオフィスマッサージサービス



障がい理解研修

■ LGBT等性的マイノリティに関する取り組み

NTT都市開発グループでは、LGBT等性的マイノリティに関する取り組みを推進しています。NTT都市開発においては、有識者を講師とする「LGBTセミナー」や全社員研修などを通して啓発活動を行うとともに、配偶者およびその家族に関わる福利厚生や休暇などの制度全般を同性パートナーにも適用しています。

これらの取り組みが評価され、任意団体「work with Pride」が策定した職場におけるLGBT等性的マイノリティへの取り組みの評価指標「PRIDE指標2020」において、NTT都市開発では4年連続、NTT都市開発ビルサービス(株)では2年連続となる「ゴールド」を受賞しました。



LGBTセミナー



■ 定年退職者の再採用の促進

NTT都市開発では、定年退職後の再雇用を希望する社員に対し、最長65歳まで働き続けられる制度を導入しています。この制度を利用し、16名(2020年3月末)がさまざまな職場で活躍しています。

関連データ一覧 ※対象範囲：NTT都市開発（単体）

	2017年度	2018年度	2019年度
社員数※1	408名	400名	364名
男性	325名(79.7%)	317名(79.3%)	293名(80.5%)
女性	83名(20.3%)	83名(20.7%)	71名(19.5%)
管理職数※1・※2	255名	280名	290名
男性	243名(95.3%)	264名(94.3%)	270名(93.1%)
女性	12名(4.7%)	16名(5.7%)	20名(6.9%)
役員数※1・※3	18名	17名	17名
男性	17名(94.4%)	17名(100%)	17名(100%)
女性	1名(5.6%)	0名(0%)	0名(0%)
新卒採用者数※1・※4	19名	26名	36名
男性	10名(52.6%)	18名(69.2%)	19名(52.8%)
女性	9名(47.4%)	8名(30.8%)	17名(47.2%)
新卒採用者における3年後定着状況※5	2015年度入社：11名 2018年度在籍：11名	2016年度入社：15名 2019年度在籍：15名	2017年度入社：13名 2020年度在籍：13名
障がい者雇用率※6	2.6%	2.7%	2.7%
育児休職取得者数※7	5名	8名	3名
男性	1名(6.7%)	3名(30.0%)	1名(11.1%)
女性	4名(100.0%)	5名(100.0%)	2名(100.0%)
労働災害件数／度数率	0件／0.00	0件／0.00	1件／1.30
平均残業時間※8・※9	19.2時間／月	22.0時間／月	23.5時間／月
年次有給休暇 平均取得日数※8・※10	17.9日(91.3%)	17.6日(89.6%)	17.6日(89.1%)

※1：（ ）内は構成比、※2：グループ会社等への出向者を含む、※3：翌年6月30日時点、※4：翌年4月1日入社、※5：入社・在籍ともに4月1日時点、※6：翌年6月1日時点、特例子会社を含む数値、※7：当該年度内に育児休職を開始した社員、（ ）内は取得率（男性：「育児休職取得者」÷「パートナーが当該年度内に出産した社員」、女性：「育児休職取得者」÷「当該年度内に産後休暇が終了し育児休職が取得可能になった社員」）、※8：管理監督者を除く、※9：当社所定労働時間（7.5時間）に対する残業時間、※10：（ ）内は取得率（「取得した有給休暇の日数」÷「付与された有給休暇の日数」）、ライフプラン休暇（失効年休の積立等による休暇）への積立は取得日数に含まない

健康管理

■ 健康経営

新型コロナウイルス感染症の影響により社会が大きく変化しつつある中で、感染防止策を含めて職場での健康・衛生管理に対する社員の意識はかつてなく高まっていると考えています。

NTT都市開発では、このようなことも含めて、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グループの成長と発展の基盤であると考え、その実現に向けて社員が自らと家族の健康の保持・増進を通じて、働きがいを持ち、創造性を発揮できるよう「健康経営」を推進しています。

こうした取り組みの結果、2020年も、引き続き健康経営優良法人に認定されています。



■ 社員の健康保持・増進

NTT都市開発では、社員の健康の保持・増進に向けて、定期健康診断の充実と診断結果を踏まえた健康指導を実施するとともに、生活習慣病対策を踏まえ、特定健康診査・特定保健指導を実施しています。

また、30歳から5歳毎の節目を捉え人間ドックを必須とし、対象外の年齢時にも社員の希望により人間ドックを受検できる仕組みを整備しています。

さらに、メンタルヘルス対策についてはリモートワークを中心とした新しい働き方の導入に起因する従業員の変調シグナルを把握できるよう、「パルスサーベイ」(週1回の簡易問診)を導入しており、上長・社員間のコミュニケーションを促し、セルフケア・ラインケアなどにつなげる取り組みを行っています。

今後も、健康経営優良法人として、より一層、健康経営の取り組みに尽力していきます。

安全衛生

■ 安全衛生委員会の取り組み

NTT都市開発では、「安全と健康は何よりも優先すべきもの」であるという考え方のもと、社員が健康で安心して働ける職場づくりに向け、労働安全衛生活動に取り組んでいます。

その一つとして、会社、社員の代表者、衛生管理者および産業医・保健師で構成する安全衛生委員会を設置し、職場の安全および衛生保持を目的に、毎月1回、委員会を開催し、話し合いや、情報共有を行っています。

また、産業医による健康相談の実施、保健師が常駐する健康相談室の設置、健康診断および精密検査の実施などの社員の健康管理への支援に関することや、勤務時間の適正化や計画的な休暇の取得促進に関すること、職場の安全が確保されているかなどに取り組んでいます。

■ 新型コロナウイルスの感染症予防対策

新型コロナウイルス感染症は、2020年1月に日本国内で初の感染事例が確認されて以来、企業の健康・衛生管理の最重要課題として各社の取り組みが進んでいます。NTT都市開発では、感染防止対策方針を策定しこの方針に則り適切な対応を行っています。また一方では、ウィズコロナ、アフターコロナを見据えた職場の衛生施策および従業員の健康管理施策の強化を徹底して取り組んでいます。

一例としては、職場での感染防止の取り組みとして、全職場においてマスク着用、消毒液の配備と手指消毒の徹底などはもとより、全社員に対して、災害時用の安否確認システムを活用し、日々の健康状態を把握し各職場での社員の体調の変化に速やかに対応するなどの衛生管理に努めています。

今後も、リモートワークを中心とした働き方を推進していく中、社員一人ひとりの健康管理は今まで以上の注意が必要になっています。これまで実施してきた感染予防対策を継続し、その対応に細心の注意を払いつつ、社会・経済情勢の動向を踏まえた対応など積極的に取り組んでいきます。

人材マネジメント・人材育成

NTT都市開発では、成果の創出やサービス品質の向上、メンバーの成長や人材育成を重視し、目標設定から実行、振り返り、改善という一連のサイクルを通じたコミュニケーションにより評価マネジメントを実践しています。

対象年次、役職などに応じて階層別研修を実施しているほか、2017年度からは新たな育成体制を導入し、若手社員を対象に定期的な面談を行っています。さらに若手社員へ向けた勉強会を開始するなど、「Knowledge Sharing」を重視した内製型のきめ細やかな人材育成をめざしています。

スキルアップをめざす社員を支援するため、海外・国内大学院への派遣制度や、「自己啓発支援制度」を設け、通信教育やWeb講座も提供しています。「資格取得奨励制度」においては、当社の事業に関連する約100資格を対象に、取得・更新にかかる費用や、資格取得した際の奨励金を支給しています。

2019年度における社員一人あたりの研修時間は約40時間、研修費用は約14万円です。

社員意識調査

NTT都市開発グループでは、定期的に「社員意識調査」を実施しています。当社グループの全社員を対象として、仕事や職場などに関する調査を行い、その結果を課題の把握、解決に向けた施策の検討に活かすことで、働きがいのある職場づくり、働きやすい組織風土の醸成に取り組んでいます。

社内コミュニケーション

NTT都市開発では、社内コミュニケーションを重視し、風通しのよい企業風土の維持・強化に取り組んでいます。その一環として、社内ウェブサイト「UD+（ユー・ディー・プラス）」を運営しています。社長や経営層からのメッセージ発信のほか、「特集」では、最新の事業動向などを取材し、全社で共有しています。また、各種イベントの開催模様など各部門・支店からの情報に加え、掲示板や社員個人のブログ投稿といったインタラクティブな情報交換も行っています。

NTT都市開発グループ社員の家族を招待する「ファミリーデー」を開催し、家族の皆さまに働く場を知っていただくことで、仕事への理解を深めていただくとともに、日頃の業務とは違った社員同士の交流を生み、社内コミュニケーションの促進を図っています。2019年度も「夏休みファミリーデー2019」を本社ビルにて開催し、過去最多となる140名の参加がありました。

2019年度は、毎年恒例の職場見学や名刺交換に加え、NTTグループのラグビーやサッカーチーム、当社のシンボルアスリート社員であるパラバドミントンの山崎悠麻選手、里見紗李奈選手の協力も得て、スポーツ教室を開催しました。初めての試みでしたが、参加者が、時間を忘れて体育館を走り回り、スポーツを通じて心をつなげました。

また、当社ではシンボルアスリートの「応援リーダー」を募り、社員が中心となってシンボルアスリート社員を応援しています。夢に向かって頑張っているアスリートの支援は、応援を通じた社員の一体感醸成にもつながっています。



「夏休みファミリーデー2019スポーツ教室」



パラバドミントン山崎悠麻選手(左)と里見紗李奈選手(右)

■ 企業倫理・コンプライアンス教育

企業倫理・コンプライアンスの確立に向けた取り組み

NTT都市開発グループにおける企業倫理・コンプライアンスについては、企業倫理・コンプライアンスに関するガイドラインなどを定め、社内ウェブサイトにおいて周知を実施しています。

また、企業倫理推進委員会を設置し、企業倫理・コンプライアンスに対する方針や、万一違反があった場合の対応などについて審議しています。さらに、日常的に役員や組織長が、コンプライアンス違反や汚職が行われないように指導・監督するほか、社員の意識醸成を図るため、毎年、企業倫理・コンプライアンスに関する研修を実施するとともに、研修に関するアンケートを行い、理解の徹底を図っています。

また、内部通報窓口である「企業倫理・コンプライアンス・ヘルプライン」の社内周知も継続して実施しています。同窓口への申告者には、申告したことを理由として会社から不利益な取り扱いを受けることが一切ないことを、社内規程および実際の手続きにおいて徹底しています。

これらの取り組みを継続することにより、今後も当社では、企業倫理・コンプライアンスの徹底に努めます。

人権尊重にあたっての基本的な考え方

NTT都市開発グループでは、豊かな社会の実現に貢献するため、社員一人ひとりが高い人権意識を持ち事業活動を行っていくことが大切であると考えています。

そのために「NTTグループCSR憲章」および「NTTグループ人権憲章」を踏まえ、人権の尊重にあたっての基本方針を制定しています。

基本方針においては、役員および社員一人ひとりが人権問題に対する正しい認識と理解を深めながら、「人権を尊重し、あらゆる差別をしない、させない、許さない」という企業姿勢の確立に取り組んでいます。

NTTグループ人権憲章

私たちは、人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であるとの認識に立ち、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな社会の実現をめざします。

1. 私たちは、あらゆる企業活動を通じて、世界人権宣言をはじめ国際的に認められた人権を尊重します。
2. 私たちは、人権への負の影響の回避・低減に努めることで、人権尊重の責任を果たしていきます。
万が一、人権への負の影響が生じた場合には、適切に対応します。
3. 私たちは、自らが差別をはじめ人権侵害に直接的に関与しない、また間接的にも加担しないように努めます。
4. 私たちは、ビジネスパートナーによる人権への負の影響がNTTグループの商品やサービスに直接関係している場合には、これらの関係者に対して人権を尊重し、侵害しないよう求めていきます。

※1 「私たち」とは、NTTグループおよびその役員・従業員をいいます

※2 「国際的に認められた人権」とは、国際的に守られるべき最低限の基準とされる宣言、規約であり、具体的には次のとおり

【国際連合】〔世界人権宣言と2つの人権規約〕

・世界人権宣言(1948年国際連合総会で採決)

・「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」(1966年国際連合総会で採択、1977年発効)

【国際労働機関(ILO)】〔ILO宣言の中核8条約上の基本原則〕

・労働の基本原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言(1998年第86回国際労働総会で採決)中核8条約：「強制労働」「結社の自由と団結権」「団結権及び団体交渉権」「同一価値の労働に対する同一報酬」「強制労働の廃止」「雇用及び職業についての差別待遇」「就業の最低年齢」「最悪の形態の児童労働」

※3 2項～4項の実施にあたっては、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」およびISO26000の考え方を適用し、ここで示される手順に従います

人権啓発の推進体制の整備

NTT都市開発では、人権啓発を推進するための社内体制を整備しています。人権啓発の取り組みに関する重要事項の決定は取締役会が行います。また、人権尊重意識の向上・定着を図るため、人権啓発推進委員会を設置しています。同委員会は、人権啓発の具体的な取り組みについて議論するとともに、万が一人権侵害に該当する事象が発生した場合、迅速かつ正確な原因究明に基づく適切な対処によって再発防止に取り組めます。人権啓発推進委員会の事務局は、総務部 人権啓発室に置いています。

人権啓発室では、社外の同和問題をはじめとしたさまざまな人権課題に関する研修会に積極的に参加するなど、人権啓発を推進する上で必要な学びを深め、社内での啓発活動に活かしています。

社員研修などの取り組み

NTT都市開発では、社員一人ひとりが人権問題について正しい知識と理解を深め、人権尊重意識が向上するよう、グループ会社社員も含め、集合型研修やeラーニングなどを計画的、継続的に実施しています。

研修以外にも、毎月、各種ハラスメントの事例などを掲載したメールマガジンを発行するなどして人権を尊重する職場風土の醸成に取り組んでいます。

また、東京に本社を置く企業を主体に組織され、企業の立場から同和問題をはじめさまざまな人権問題の解決に向けて取り組む東京人権啓発企業連絡会に加盟し、経営層を対象とした「トップ層研修会」をはじめとする各種研修に参加するほか、人権運動団体などが主催する社外の研修へ社員を参加させるなど、人権問題の現状・課題を広く学ぶ機会を設けています。

2018年3月には、本社のある秋葉原UDX（東京都千代田区）に「人権ライブラリ」を開設しました。そこでは、同和問題や、障がい者、LGBT等性的マイノリティ、民族、国籍、HIV感染者・ハンセン病患者・回復者などに対する差別や、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントといった、さまざまな人権問題・ハラスメントに関する書籍やDVDを社員がいつでも閲覧できるようにしています。

社員が関心を持った人権課題について、学びたい時にいつでも学ぶことができる環境をめざして、今後も蔵書などを充実させていきます。

2019年度の主な社内研修

- ・新規採用社員研修
- ・新任管理者研修
- ・全社員研修（eラーニング）
- ・人権（同和）研修
- ・人権尊重の観点で、ことばと表現を考える研修



新規採用社員研修

「人権デュー・デリジェンス勉強会」における取り組み

NTT都市開発は、建設・不動産業界の企業7社とともに、2018年9月21日「建設・不動産『人権デュー・デリジェンス勉強会』」を立ち上げました。本勉強会は、「ビジネスと人権に関する指導原則」が企業に求める「他者の人権を侵害することを回避し、関与する人権への負の影響を防止・軽減・是正する措置を講じる」責任を果たすため、人権への影響の特定や対処法などに関する調査・研究を行うものです。

国際的な人権基準や企業に期待されている人権の取り組みなど、人権の知識を深めるとともに、NGOなどの外部の協力も得ながら、具体的な取り組みについても研究を行っていきます。

ハラスメント防止に向けた取り組み

NTT都市開発では、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントをはじめとする人権問題について相談ができる窓口として「職場の悩み110番」を設けています。

窓口ではハラスメントそのものだけでなく、ハラスメントに該当するかどうか不明瞭な場合も幅広く相談を受け付けています。気軽に相談できる窓口とし、被害を未然に防止することに加え、早期に問題の顕在化を図ることに努めています。

■ 社会貢献・企業市民活動

社会貢献活動の基本的な考え方

NTT都市開発グループは、良き企業市民として、豊かな街づくりにつながる社会貢献活動を各地で行っています。当社が2008年5月に制定した「社会貢献活動方針」に基づき、「1.本業との調和」「2.コミュニティとの共生」「3.社員一人ひとりの成長」を柱に、今後も活動を展開していきます。

社会貢献活動方針（2008年5月制定）

私たちは、良き企業市民として、豊かなまちづくりにつながる活動を皆さまと共に推進し、社会の発展に貢献します。

■ 社会貢献活動プログラム策定にあたって

1. 本業との調和

総合不動産事業者としてのリソースを有効に活用し、かつその成果が事業活動と調和することにより、企業としてのトータルな社会貢献度を高めます。

2. コミュニティとの共生

コミュニティとの対話に努め、豊かなまちづくりに役立つ活動を展開します。

3. 社員一人ひとりの成長

社員一人ひとりが、良き企業市民の一員としての自覚を持って、社会貢献活動に参加できるよう、企業人としてだけでなく、社会人としても成長していくための学びの機会を提供します。

各支店で行っている活動

NTT都市開発グループは、各支店で街の美化や安全、地域振興などに貢献する各種活動を継続して行っています。

■ 新型コロナウイルス感染症拡大を踏まえた、各支店・事業部での社会貢献活動

中国支店では、新型コロナウイルス感染症対策のため最前線の現場で働く方々、私たちの生活を支えてくれる全ての皆さまに感謝の意を込めて感謝の拍手を送る「Friday Ovation」運動に参加しました。5月22日実施のオペーションでは、同支店が事務局を務める「紙屋町・基町にぎわいづくり協議会」が、基町クレドビジョンで松井一寛広島市長と広島東洋カープ・田中広輔選手からの動画メッセージを放映するとともに、リモート会場からのフライデーオペーション実施模様を放映しました。

北海道支店では、新型コロナウイルス感染症拡大防止に向け、支店受付に自動検温付・ハンドウォッシュ付のデジタルサイネージを設置しました。サイネージでは新型コロナウイルス感染症防止に向けた対策などを放映しており、支店来訪者への注意喚起、さらには入館時の衛生管理意識醸成にも配慮しています。

首都圏でも、オフィス街を往来するオフィスワーカーの方々の3密を避けるため、管理物件においてさまざまな取り組みを心がけています。大手町プレイスでは飲食店舗のランチタイムの3密を回避し、ランチタイムを安全に過ごせるよう、8月にグリーンプロムナード(公開空地)にテラス席を設置する取り組みを実施しました。

■ 各支店での清掃活動の取り組み

北海道支店では、年2回(春・秋)行われる「北1条通オフィス町内会セーフティ&クリーン大作戦」に毎年参加しています。札幌市市民まちづくり局や町内会加入各企業とともに札幌市北一条通り沿いの清掃を行うほか、清掃終了後には参加者全員が交通安全旗を持ち、ドライバーおよび歩行者へ交通安全を呼びかけています。

東海支店では、テナントの皆さまと自治体の方々とともに街の美化や安全対策として、アーバンネット名古屋ビル(愛知県名古屋市)のある久屋大通公園一帯の清掃と、違法自転車の整理および警告札をつける活動を実施しています。

関西支店およびNTT都市開発ビルサービス(株)関西エリアでは、大阪天神祭の清掃ボランティアや御堂筋一斉清掃に参加しています。また大阪市全域で実施されている清掃活動「大阪マラソン“クリーンUP”作戦」にも積極的に参加しています。

中国支店では、毎年7月の河川愛護月間に実施されている太田川流域の清掃活動「クリーン太田川」への継続的な参加、基町クレド(広島県広島市)周辺の清掃活動を毎月実施しているほか、エリアの事業者でつくる「紙屋町・基町にぎわいづくり協議会」としてエリア全体の清掃にも取り組んでいます。また、クレド岡山(岡山県岡山市)のある表町エリアにおいても商業施設と合同で清掃活動を行っています。

九州支店では、天神地区の環境美化活動として毎月開催される「天神西通り3・3クリーンアップ運動」、「天神クリーンデー」の清掃活動、「警固公園水曜 清掃活動」などで清掃ボランティアに参加しています。



北海道支店：「北1条通オフィス町内会セーフティ&クリーン大作戦」



九州支店：「天神クリーンデー」清掃活動

■ 地域振興への貢献

東海支店は、「名駅南地区まちづくり協議会」の会員として、地域振興や環境美化に取り組んでいます。2019年度に公表したまちづくりビジョンの具体化に向けて、名駅南地区のシンボルロードである三蔵通について、道路空間・沿道建物のあり方などのまちづくりガイドラインを検討しました。京都支店は、地域貢献活動の一環として、毎年7月に行われる祇園祭の4つの山鉾保存会(函谷鉾・孟宗山・鈴鹿山・役行者山)に協力しています。山鉾巡行への供奉、ちまきづくり、清掃活動などを通じて、地域や近隣の企業の皆さまとの交流を深めながら、地域の歴史文化の浸透と次世代への継承に貢献しています。

中国支店ではパセーラ(基町クレド)などで、年間を通じてさまざまなイベントを実施し、地域の皆さまとの交流を深めています。中国支店が事務局を務める「紙屋町・基町にぎわいづくり協議会」では、「ひろしまクリスマスマーケット実行委員」との協力で、「ひろしまドイツクリスマスマーケット2019」を開催しました。5回目となる2019年は3会場で開催し、広島市都心全体の賑わい・回遊性向上を図りました。

九州支店でも年間を通じ、地域と連携しながらさまざまな地域協議会活動に参画しています。とりわけ2019年5月に17社で発足した「博多駅エリア発展協議会」において、理事会社となり「博多駅エリア グランドビジョン」の策定に取り組んでいます。博多の未来の街づくりを考え、都心機能の向上をめざして地域の発展につながる活動を展開しています。

当社では今後も各支店を通じて清掃活動や振興といった、地域貢献の取り組みに尽力していきます。



京都支店：祇園祭2019「函谷鉾」



中国支店：ひろしまドイツクリスマスマーケット2019

ボランティア活動の支援

NTT都市開発では社員のボランティア活動を支援する制度を設けています。

その一つが被災者支援活動に関するものです。大規模災害地域でボランティア活動に従事する社員を支援し、勤務時間外での活動に対し、交通費および宿泊料の実費の一部を会社が負担します。

2017年度からは、NTTグループ横断的な取り組みとして、「ボランティアポータルサイト」を開設しました。スポーツボランティアを中心に、NTTグループで取り組む活動を紹介、支援します。東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会ボランティアについても、このサイトを通じて社員に情報提供や募集を行っています。



ボランティアポータルサイト
告知ポスター

災害復興支援等

NTT都市開発は災害の復興支援を、継続的に行っています。

九州支店では、きらめき通り駐車場待合室において募金を実施し、義援金として「令和2年7月豪雨災害」の被災地に届けました。

さらに、支店内で外貨・書き損じはがき・切手などを募集し、集まった15,476円分の物資をNPO法人もったいないジャパンへ発送しました。発送した物資はNPO法人もったいないジャパンで現金化され、福祉施設へと送られます。

新型コロナウイルス感染症に関しても、地域において、他のNTTグループ会社とともに医療体制支援のための基金に寄付するなどの取り組みを実施しています。

環境負荷低減と環境貢献活動を両立する取り組み

プラスチックゴミによる海洋汚染等が国際問題化し、世界的にプラスチックゴミの削減、リサイクルの推進が加速しています。

NTT都市開発も、NTTアーバンソリューションズと連携し、2020年3月より、秋葉原UDXビルにおける来客用飲料をペットボトルから紙製品(カートカン)に変更しました。

カートカンは国産の間伐材を使っている紙製容器でアルミを一切使用しないため、牛乳パックと同様のリサイクルが可能です。また森林育成過程で必要な間伐の際に発生する木材(間伐材)や木くずを積極的に活用しており、間伐材利用促進製品等に与えられる「間伐材マーク」の認定を取得しています。

災害用備蓄食糧を更改時に寄贈

NTT都市開発では災害時に備え、水・食糧を備蓄しています。

賞味期限切れに対応するため、定期的に更改を行っていますが、賞味期限が近づいているものを寄贈する取り組みを行っています。

アーバンネット大手町ビル(東京都千代田区)では、NPO法人フードバンクTAMAなど、子どもたちへの支援活動をしている施設に寄贈しています。

グランパークビル(東京都港区)では、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、各所の社会支援組織が個人からの支援物資受け入れの一時停止により厳しい運営に直面していることを踏まえ、NPO法人フードバンクTAMAや港区内の福祉施設に、ビルの非常食(約4,370食)を寄贈しました。

ブックバトンプロジェクトへの参画

「ブックバトンプロジェクト」とは、国際NGOルーム・トゥ・リードが実施している寄付活動で、読み終えた本などを寄付することで、その買い取り金額を図書館や学校の設立、現地語書籍の出版、女子教育支援などの資金とするものです。

NTT都市開発グループは、NTTグループの一員として参画し、2019年度については、1,469点、44,620円の寄付を行いました(大手町ファーストスクエアの実績を含む)。

大手町ファーストスクエア(東京都千代田区)では入居テナントの皆さま、オフィスワーカーの皆さまにご協力いただき、ビル全体のCSR活動の一環として2017年度から本活動に取り組み、2019年度も多くの皆さまのご協力により、前年度を上回る1,387点、41,486円の寄付を行いました。

当社では引き続き、世界の子どもたちへ学びの機会を開くこの取り組みに積極的に参画していきます。



大手町ファーストスクエアでの収集の様子



大手町ファーストスクエアにてご提供いただいた書籍などの物資