NTT Communications Corporation

Sustainability Report 2024

docomo business | NTT Communications

CONTENTS

003 トップコミットメント
003 社会や産業を変える“驚きと感動”のDXを通じて、サステナブルな未来をめざします

004 事業戦略
004 ドコモグループの中期取り組み
005 NTTコミュニケーションズが担うドコモビジネス

006 私たちが目指す社会
006 サステナビリティ基本方針
007 サステナブルな未来を創造する企業グループを目指して
008 サステナビリティ担当役員メッセージ

009 NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ
009 サステナビリティ推進体制とガバナンス、リスク管理、戦略、指標・目標
012 指標・目標と活動の成果
021 NTTコミュニケーションズグループサービス提供に関するバリューチェーン
022 NTTグループとの関係
022 外部との関係

023 私たちの事業を通じた社会課題の解決
023 ドコモビジネスを通じた社会への貢献

026 CASE 01 企業や地域社会との協働によるJ-クレジット創出・利活用支援
027 CASE 02 スマートビルディングにおけるロボット活用の高度化
028 CASE 03 スマートごみ箱を通じたポイ捨てごみ問題の解決

029 社会
030 重点活動項目 社会と未来をつなぐDXの推進
034 重点活動項目 限界を打破するイノベーションの推進
036 重点活動項目 ICTのトランスフォーメーション
041 重点活動項目 コーポレートシチズンシップの推進

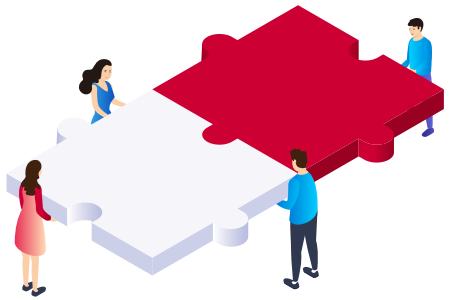
044 環境
045 環境マネジメント
053 重点活動項目 脱炭素社会の推進
069 重点活動項目 循環型社会の推進
072 自然との共生
079 環境汚染の防止

082 人材
083 人的資本
087 重点活動項目 人材の育成
097 重点活動項目 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進
108 重点活動項目 人権の尊重

113 ガバナンス
114 重点活動項目 コンプライアンス・リスクマネジメントの徹底
122 重点活動項目 バリューチェーン・パートナーシップの充実
128 重点活動項目 情報セキュリティの継続的強化

132 第三者保証

133 企業情報
133 企業概要／事業領域
134 編集方針／報告媒体について



社会や産業を変える“驚きと感動”のDXを通じて、サステナブルな未来をめざします

NTTコミュニケーションズグループは、NTTドコモグループの法人事業を担う中核会社として「ドコモビジネス」の事業ブランドのもと、社会・産業のDXに取り組んでいます。コミュニケーション基盤としてのネットワークを安心・安全につなぎ続ける役割に加えて、テクノロジーで人と人をつなぎ、コミュニティーをつなぎ、さまざまなビジネスをつなぐことで、新たな価値を生み出し、豊かな社会の実現に貢献したいと考えています。

私たちは、2021年に策定した「サステナビリティ基本方針」のもと、「社会」「環境」「人材」「ガバナンス」の4領域を重点領域とし、2030年までに自社の事業活動での温室効果ガス排出量を実質ゼロに、2040年までにサプライチェーン全体での温室効果ガス排出量を実質ゼロにすることをめざしています。「社会」に対しては、パラメータサイズが軽量ながら世界トップレベルの日本語処理性能を持つ大規模言語モデル「tsuzumi」や電気信号を光信号に置き換え省電力化を図る「IOWN®」構想を実現するAPN専用線の提供などを通じて、技術革新による社会課題の解決に取り組んでいます。また、最先端のろ過技術にICTを組み合わせた循環式陸上養殖システムを提供することで、一次産業の持続可能性向上と地域創生にも貢献してまいります。一方で「環境」の面では、生成AIの利用拡大とGPUの急速な発展に伴う消費電力の増大や高発熱に対応するため、国内初の液冷方式を採用した超省エネ型データセンター「Green Nexcenter®」の展開を進めています。このようなチャレンジを支えるのは「人材」であり、NTTコミュニケーションズグループ全体でダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンを推進することで、多様で自律的な人材を育成しています。さらに、サステナブルな事業活動を推進するためには「ガバナンス」の強化も必要です。自社のコンプライアンス・リスクマネジメントや情報セキュリティを継続的に強化すると共に、パートナーの皆さまと一緒にバリューチェーン全体でビジネスリスクへの対応を進めることで、ビジネスの持続可能性を高めていきます。

通信やデジタルの社会的重要度がますます高まる中、これらの取り組みの重要なベースとなるものは「CX」だと捉えています。お客さまのご期待を超えて「驚きと感動」を届けられる企業へと成長を続け、皆さまと共に安心・安全でサステナブルな未来をめざして挑戦してまいります。

NTTコミュニケーションズ株式会社
代表取締役社長 社長執行役員 小島克重

ドコモグループの中期取り組み

ドコモは、2021年10月に「新ドコモグループ中期戦略」として、新しいドコモグループの挑戦、中期戦略・経営目標について発表しました。

新しいドコモグループの挑戦

NTTコミュニケーションズ(以下、コミュニケーションズ)は、NTTコムウェア(以下、コムウェア)とともにドコモグループに加わり、新しいドコモグループとして、新たな世界の実現に挑戦していきます。

挑戦の実行・実現に向けて

新しいドコモグループの挑戦は、4つの柱で実行し、その実現に向けて3つのバリューを大切にしていきます。

新しいドコモグループの挑戦

- **カスタマーファースト**を追求し お客さまの期待を上回る新たな価値を提供
- 事業運営の**デジタル化**と**データ活用**を加速しCXの向上と事業構造改革を実現
- 国内で培ったサービス・ソリューション・テクノロジーを活用し、**グローバル**に事業を展開
- 事業運営とESGを一体的に推進し**サステナブル**な社会の創造に貢献

×

- **One Step Ahead**
  後追いでなく、先を予測して進み、ポジティブ思考でチャレンジ
- **Openness**
  お客さまやパートナーの皆さまとともにイノベーションを起こす
- **Trust**
  有言実行と公正な取引によりお客さま・パートナーの皆さまの信頼を得る

新しいドコモグループ

新しいドコモグループとして、モバイルからサービス・ソリューションまで事業領域を拡大し、新しい世界を創出していくため、コミュニケーションズは、コムウェアとともに、ドコモグループに加わりました。そして、ドコモグループとして3社の経営方針を統一し、機能統合と事業責任の明確化を進めることで、迅速な意思決定と機動的な事業運営を実現します。これにより、法人・スマートライフ事業のさらなる成長と通信事業の構造改革を推進し、新ドコモグループとしてイノベーションを起こし、社会に大きな変化をもたらしていきます。

新ドコモグループとして、モバイルからサービス・ソリューションまで事業領域を拡大し、新しい世界を創出

- 3社の機能統合
- 事業責任の明確化
- 通信事業の構造改革と法人・スマートライフ事業の拡大

機能統合によるシナジー

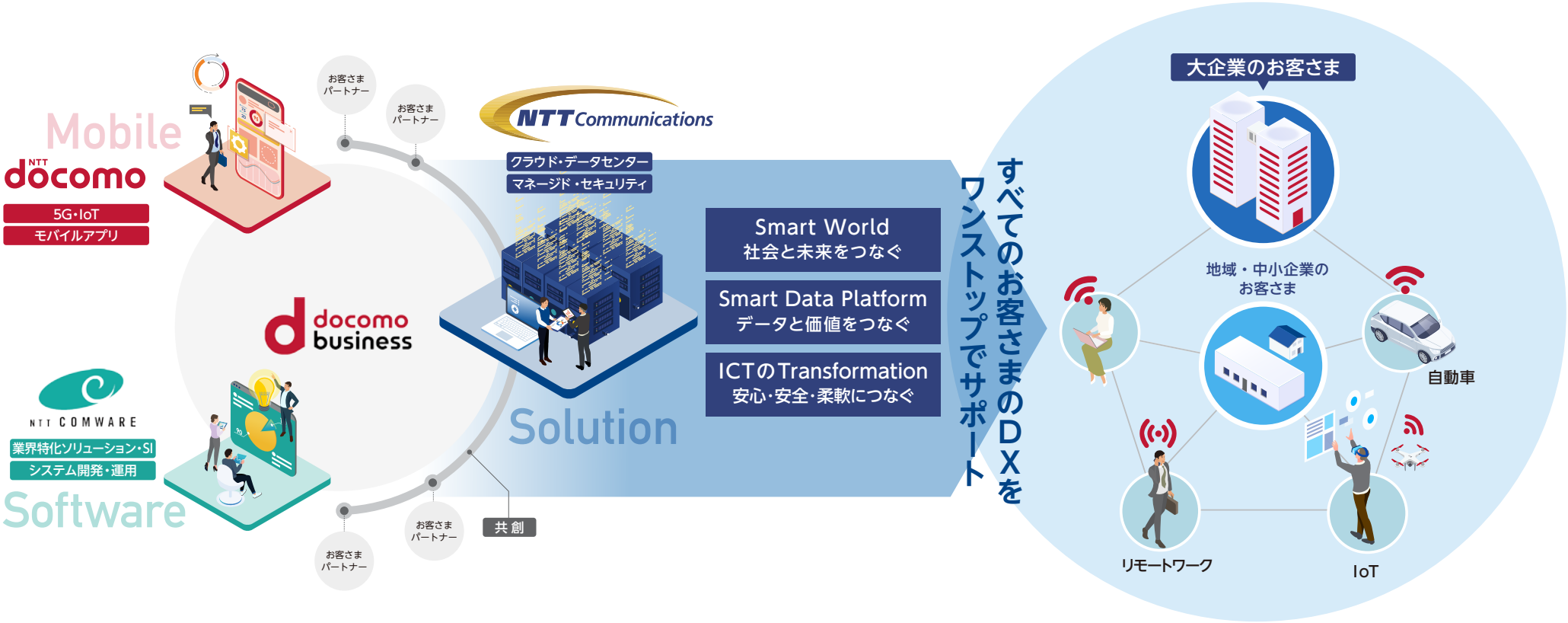
3社の機能を統合することにより、新しいドコモグループとして大きく3つのシナジーを創出していきます。

機能統合によるシナジー

法人事業の拡大	新ドコモグループとして法人事業を統合し、すべての法人のお客さまをワンストップでサポート、社会・産業のDXに貢献
ネットワークの競争力強化	移動・固定融合により高品質で経済的なネットワークを実現し、低廉で使いやすいサービスを提供、6G・IOWNへの進化を加速
サービス創出・開発力強化とDX推進	ドコモのR&D、コミュニケーションズのサービス・ソリューション、コムウェアのソフトウェア開発力を統合し革新的サービスをいち早く創出するとともに新ドコモグループのDXを推進

NTTコミュニケーションズが担うドコモビジネス

NTTコミュニケーションズは、新ドコモグループの法人事業ブランド「ドコモビジネス」のもと、法人のお客さまのDXを支えるサービスやソリューションをワンストップで提供する役割を担います。お客さまのグローバルな事業展開の支援に加え、モバイル・クラウドファーストで新たな移動固定融合型サービスや5G／IoTサービス・ソリューション、セキュアなデータ流通などを通じて地域社会のDX支援、社会・産業の構造変革を推進し、Smart Worldの実現ひいてはサステナブルな社会の実現を目指します。



サステナビリティ基本方針

私たちNTTコミュニケーションズグループは、サステナブルな未来の実現に向け、“Your Value Partner”として、人と世界の可能性をひらくまだ見ぬコミュニケーションの創造を通じて、社会課題の解決や新たな価値の創発に取り組みます。

サステナビリティ基本方針の重点領域と「目指す未来」

社会
イノベーティブで活力にみち、強靭で安心・安全、そして価値創発で持続的に発展するよりよい未来
詳細はこちら P.029

環境
カーボンニュートラルで、資源が循環し、生物多様性が保全されて自然と共生する、グリーンな未来
詳細はこちら P.044

人材
多様性に富み、誰もが尊重され共に高め合い、社会に応えて自分らしく活躍できる未来
詳細はこちら P.082

ガバナンス
高い倫理観と確固としたガバナンスのもと、常に信頼され、多彩な共創がサステナブルな社会を織りなし、紡ぐ未来
詳細はこちら P.113

NTTグループの一員としてSDGsに賛同

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

2016年度、NTTグループは国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」に賛同を表明しました。これを受け、私たちも2016年度よりNTTグループの一員としてSDGsに貢献する取り組みを推進しています。サステナビリティ研修などを行い、社内全体でSDGsの理解浸透を深め、SDGsの目標に紐づいたサステナビリティ重点活動項目などの事業活動を通じて、SDGsの目標達成に貢献していきます。

サステナブルな未来を創造する企業グループを目指して

NTTコミュニケーションズグループは、ますます深刻化する気候変動問題をはじめSDGs／ESGをめぐる内外の動向やそれらに伴う事業環境の変化、未来社会を支える先端技術の動向などを踏まえ、2021年5月、従来の「CSR基本方針」を改定し、「サステナビリティ基本方針」を策定しました。

この基本方針は、「社会」「環境」「人材」「ガバナンス」の4領域を重点領域とし、領域ごとに「目指す未来」を掲げるとともに、その実現に向けた12の重点活動項目と関連する主要推進事項、2030年カーボンニュートラル(Scope1,2)の実現といった目標、各種KPIを定めています。

私たちは、お客さま・パートナーをはじめさまざまなステークホルダーの皆さまと共創しつつ、一連の重点活動の推進とPDCAサイクルによるサステナビリティマネジメントにより、私たちの事業機会や成長機会の創出とリスクの低減に戦略的かつ的確に取り組み、自らの事業活動がもたらすバリューチェーン全体を通じた社会への「正の影響」の一層の強化と「負の影響・リスク」の最小化を図ります。そして、その積み重ねの中であらゆる壁を乗り越え、社会全体のDX、WX※、GX、SXに加え、BtoBの先を見据えたCXを推進し、企業価値の持続的向上と「SDGs達成への貢献」、その先の「サステナブルな未来」の創造に取り組んでいきます。

※ ワークスタイルトランスフォーメーション

P.011 マテリアリティ特定プロセスは、レポート内「重点活動項目(マテリアリティ)の特定・設定および主要推進事項、指標(KPI)・目標の設定プロセス」をご覧ください

P.006 サステナビリティ基本方針については、レポート内「私たちが目指す社会」をご覧ください

サステナビリティ基本方針の重点領域における重点活動項目

社会

イノベーティブで活力にみち、強靭で安心・安全、そして価値創発で持続的に発展するよりよい未来

重点活動項目

- 社会と未来をつなぐDXの推進
- 限界を打破するイノベーションの推進
- ICTのトランスフォーメーション
- コーポレートシチズンシップの推進

環境

カーボンニュートラルで、資源が循環し、生物多様性が保全されて自然と共生する、グリーンな未来

重点活動項目

- 脱炭素社会の推進
- 循環型社会の推進

人材

多様性に富み、誰もが尊重され共に高め合い、社会に応えて自分らしく活躍できる未来

重点活動項目

- 人材の育成
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進
- 人権の尊重

ガバナンス

高い倫理観と確固としたガバナンスのもと、常に信頼され、多彩な共創がサステナブルな社会を織りなし、紡ぐ未来

重点活動項目

- コンプライアンス・リスクマネジメントの徹底
- バリューチェーン・パートナーシップの充実
- 情報セキュリティの継続的強化

皆さまに驚きと感動をもたらすICT企業として、サステナブルでWell-Beingな未来社会の構築に取り組みます。

常務執行役員　佐々木 祐二

サステナビリティは、地球環境問題をはじめ、世界の中長期的なありかたに関わり、私たちのこれからの生活そのものに直結する課題です。NTTコミュニケーションズは、NTTグループ、ドコモグループの一員として、企業理念「人と世界の可能性をひらくコミュニケーションを創造する」の下、サステナビリティ基本方針で掲げる、社会、環境、人材、ガバナンスの4つの重点領域について、12の重点活動項目（マテリアリティ）を定め、その具体的な41のKPIの達成に全社一丸となって取り組んでいます。

DXとGXはこれからの日本経済の成長の柱であると言われています。NTTコミュニケーションズは、光電融合技術による低消費電力のIOWN®や小型低消費電力のAIである「tsuzumi」を活用したサービスを既に提供しているほか、AI時代に爆発的な電力消費が予想されているデータセンターについて省電力液冷式サーバー対応の「Green Nexcenter®」がまもなく始まるなど、最先端の技術分野においてもGXを進めています。

また、NTTコミュニケーションズは、お客さま、パートナーをはじめとするステークホルダーの皆さまとサステナブルなデジタル社会の共創に取り組んでおります。共創プラットフォームであるOPEN HUBを通じて、創設以来3年間で新たに総合インフラマネジメントJCLaaS、デジタルBPO、陸上養殖、森林価値を創造する森かちなど1,000件を超える共創が生まれています。先端技術を駆使して提供するSmart WorldやSmart Data PlatformなどのDXソリューションに加え、ゼロトラストでセキュアかつ柔軟に設定できるネットワークサービス「docomo business RINK®」について帯域保証型サービスが始まり、ステークホルダーの皆さまとともにサステナブルな社会の構築を進めております。

これらは、社員一人ひとりが持続的に能力を発揮し、社会の要請に応じて自分らしく活躍することを通じて実現できるものです。NTTコミュニケーションズでは、自律的なキャリア開発を重視しており、社内外の研修を充実させるとともに、AIを活用して個の人材開発を支援する「BoostPark」を展開しています。また、女性活躍を含めた多様で包摂的な人材戦略を進めるとともに、人権の尊重、高い企業倫理の企業風土づくり、ステークホルダーとの対話などを通じレジリエントでセキュアなガバナンス体制を推進しています。

2024年には、サステナブルな未来社会を一層強力に切り開いていくため、KPIをいくつか見直しました。社会領域では、デジタルソリューションを提供した顧客エンゲージメント（NPI、NPS）の向上、環境領域では、GHG排出について2040年のScope3を含めたネットゼロ、データセンターで使用する電力のグリーン化、人材領域では、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンを推進するためこれまでの女性新任管理職割合に加えて女性役員割合、ガバナンス領域では、ステークホルダーとの対話をNPOにも拡大することを新たに定めることといたしました。

4つの重点領域の活動を推進し、PDCAサイクルによるサステナビリティマネジメントを行うことにより、新たな事業機会・成長の機会の創出と事業リスクの最小化を図ってまいります。これらの活動を着実に推進するため、昨年度から、GHG排出量、顧客エンゲージメント率など特に重要なKPIについて全管理職の報酬に連動させることとしています。

私たちNTTコミュニケーションズは、ICT企業として世界の皆さまからの期待に応えるため、これからも事業活動を通じステークホルダーの皆さまと協働して、驚きと感動のあるサステナブルなWell-Beingな未来社会の構築に取り組んでまいります。

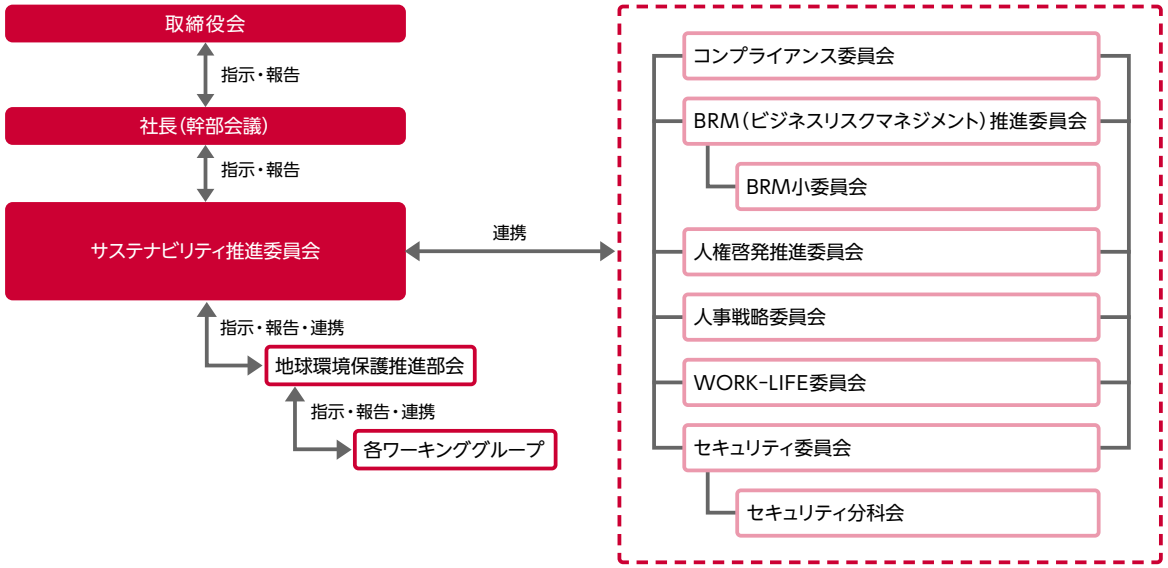
サステナビリティマネジメント

サステナビリティ推進体制とガバナンス、リスク管理、戦略、指標・目標

サステナビリティ推進体制

私たちは、ESGを巡る顕在／潜在的な社会課題に対して対応策を検討し、サステナビリティ活動を総合的・戦略的かつ的確に推進・マネジメントしていくための会議体として「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。委員会はサステナビリティ推進担当役員である常務執行役員を責任者と定め、各組織長（執行役員など）、各グループ会社社長を構成メンバーとし、委員会内部には「地球環境保護推進部会」を設けています。また、サステナビリティ活動を推進するうえで対応すべき重要テーマについては、個別に委員会などが設置されており、これらの委員会と連携しつつ適切な対応を行うべく、グループ横断で情報共有・連携し、グループ全体でサステナビリティを推進する体制を構築しています。

［ サステナビリティ推進体制図 ］



ガバナンス

このようなサステナビリティ推進体制のもと、各委員会などで報告・検討された事項については、取締役会へと共有されており、審議を経た後、課題の対応や経営戦略、事業計画の意思決定をするうえで最終決定を行っています。取締役会では、これらの取り組みとともに、監査役会からの提言などを総合し、サステナビリティ活動の戦略的かつ適確な推進に向けて、必要なガバナンスを実施しています。

サステナビリティ推進委員会メンバー・事務局

委員長：　サステナビリティ推進担当役員（常務執行役員）
委員：　各組織長（執行役員など）、各NTT Comグループ社長
事務局：　サステナビリティ推進室

リスク管理

私たちは、事業の内外に潜在するリスクの発生を予想・予防し、リスクが顕在化した場合でも損失を最小限に抑え、持続的な成長に資することを目的として、リスクマネジメントの基本的事項を定めた「リスクマネジメント規程」を制定し、重点活動項目の主幹組織などにおいて必要な取り組みを行っています。また、事業運営に影響をおよぼすような大規模なリスクなどに適切に対応するための体制および仕組みとして、代表取締役副社長を委員長とする「ビジネスリスクマネジメント推進委員会」を設置し、リスクマネジメントのPDCAサイクルを構築・運用しており、サステナビリティ関連のリスクの識別、評価、管理に関するプロセスも、この総合的なリスク管理プロセスに統合されています。

このような各主管組織の主体的な社会課題・リスク・事業機会への取り組みおよび管理の実施をベースとしつつ、NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ活動を総合的かつ適確に推進するため、ESGをめぐる国内外の最新動向や中期経営戦略・経営方針などを踏まえつつ、各主要推進事項と評価指標(KPI)・目標を総合調整のうえ、最終設定するとともに、その達成度合いを検証・評価・総括し、次年度の主要推進事項、指標の策定に反映しています。これらのプロセスは、サステナビリティ基本方針および重点課題の再検討なども含めて、サステナビリティ推進委員会を通じて実施されます。

戦略

NTTコミュニケーションズグループは、4つの重点領域(社会・環境・人材・ガバナンス)における顕在／潜在的社会課題やそれらに伴うリスクと事業機会に対応するための取り組みとして、重点活動項目の配下に、主要推進事項を定めています。私たちは、サステナビリティ基本方針のもと、これらの主要推進事項について、①バリューチェーンパートナーシップ、ステークホルダー・エンゲージメントおよび人的資本の充実を図りつつ、②お客さま、パートナーの皆さまをはじめさまざまなステークホルダーの皆さまとの幅広い協働・共創をベースに取り組み、③自らの事業活動がもたらす、バリューチェーン全体を通じた社会への「正の効果の一層の発揮」と「負の影響やリスクの最小化」を進め、その積み重ねにより、企業価値の持続的な向上を図りつつ、サステナブルな未来の実現に向けた各種取り組みを戦略的かつ的確に推進していきます。

なお、特定した重点活動項目ごとの主要推進事項とその評価指標(KPI)・目標の設定に向けたプロセスの詳細は、次ページの「重点活動項目(マテリアリティ)の特定・設定および主要推進事項、指標(KPI)・目標の設定プロセス」の通りです。

P.012 主要推進事項の詳細はレポート内「指標・目標と活動の成果」中の表をご覧ください
P.021 バリューチェーン全体を通じた取り組みについてはレポート内「NTTコミュニケーションズグループ　サービス提供に関するバリューチェーン」をご覧ください

● 全管理職を対象とした報酬連動指標の運営

重要なサステナビリティ指標(2024年度は温室効果ガス排出量、顧客エンゲージメント率、社員エンゲージメント率、および女性新任管理者登用率)については、役員報酬・全管理者の賞与の評価指標に設定し、指標の達成状況を報酬に反映させています。

重点活動項目（マテリアリティ）の特定・設定および主要推進事項、指標（KPI）・目標の設定プロセス

STEP 1

課題の洗い出し

国際的ガイドラインやイニシアチブ、外部評価指標などをもとに、社会課題の抽出を実施。

外部評価指標：DJSI、FTSE、MSCI、EcoVadisなど
国際的ガイドライン：GRIスタンダード、ISO26000
国内外イニシアチブ：UNGC、SDGsなど

STEP 2

優先順位付け

重点活動項目のうち、引き続き重要な項目や、短期、中期、長期にわたりグループの経営戦略などに影響を与える可能性のあるサステナビリティ関連のリスクと機会に対処するための取り組みを含め、本業においても重要度の高い項目を整理し、課題を統合・集約。それらの統合・集約した社会課題に対して、ステークホルダーからの期待度や要請、自社グループにとっての事業活動による経済、環境、社会へのインパクトの著しさ・重要度の2軸で優先順位付けを実施。

STEP 3

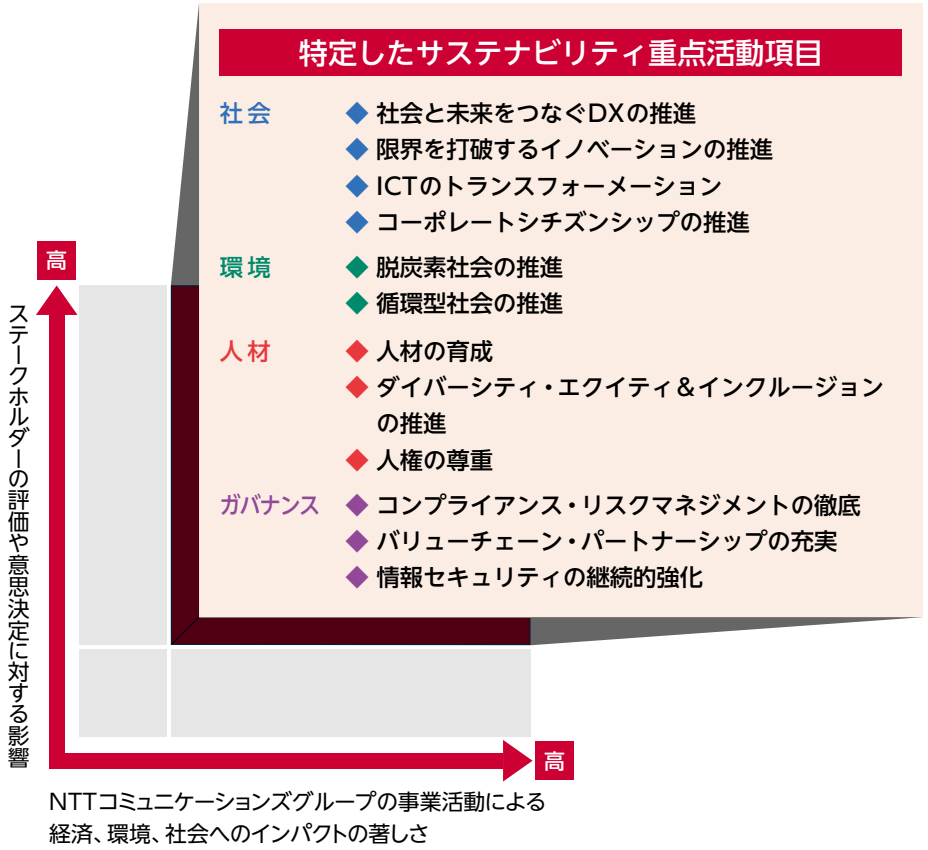
重点活動項目の設定

企業理念や事業戦略、NTTグループの取り組み、NTTドコモグループとしての取り組み、国内外のさまざまな動向を踏まえ総合的に検討。関連部門へのヒアリングも行い、重点活動項目を設定。

STEP 4

主要推進事項と指標（KPI）・目標の設定

特定した重点活動項目ごとに、関連部門を交え、関連組織とともに、社会動向、関連するリスク・機会やSDGsへの貢献、NTTグループKPIとの関連性も視野に、主要推進事項および指標（KPI）・目標を検討し、サステナビリティ推進委員会を通じて全体の妥当性確認のうえ、設定。



指標・目標と活動の成果

サステナビリティ基本方針の重点領域（社会、環境、人材、ガバナンス）、重点活動項目ごとの2023年度の主要推進事項、評価指標（KPI）・目標と活動の成果（振り返り、評価と今後に向けて）、そして、それらを受けた2024年度の主要推進事項と指標（KPI）・目標は、次の通りです。

社会

目指す未来　**イノベーティブで活力にみち、強靭で安心・安全、そして価値創発で持続的に発展するよりよい未来**

重点活動項目 | 社会と未来をつなぐDXの推進

2023年度 主要推進事項	2023年度 指標（KPI）	2023年度 振り返り	2023年度 評価	2024年度 主要推進事項	2024年度 指標（KPI）
社会・産業DXの推進 ワーク／ライフスタイルDXの推進	定性 BBX戦略に基づくSmart World推進 定性 DX推進による持続可能な地域社会の実現の推進 定量 提供サービス：5件	定性 BBX関連対外発表60件 定性 ● 地域における重点業界に対し、支社支店と一体となった顧客アプローチ・DX支援により地域・中小企業の活性化を推進 ● データ利活用ビジネスなどの各地域／業界の課題解決につながるマーケットイン型の提案モデル創出にも着手 定量 提供サービス：7件 ● モバイルと固定の融合により音声通信環境をDXするArcstar IP Voiceワイヤレスなど4件 ● リージョナルアラートダイレクトなど3件	○	社会・産業・ワーク＆ライフスタイルDXの推進	定量 新 統合ソリューション収益および収益比率 定量 新 顧客エンゲージメント（NPI、NPS） ※ 従業員1,000人以下の企業層対象
				DX推進による持続可能な地域社会の実現	定量 新 地域協創ビジネスの成長（対前年増）
グローバルビジネスDXの推進	定性 グローバルDXソリューションの展開	大手外資系製造業へのグローバルIoTプラットフォーム構築案件を受注	○	グローバルビジネスDXの推進	定性 グローバルDXソリューションの展開

自己評価による達成レベル　○：達成　△：一部達成　×：未達成

2023年度				2024年度	
主要推進事項	指標(KPI)	振り返り	評価	主要推進事項	指標(KPI)
重点活動項目 ｜ 限界を打破するイノベーションの推進					
創造的イノベーションの創出	定性 創造的でイノベーティブなSmart Xの推進	●イノベーションセンター発である風況プラットフォームサービスを推進 ●制御システムセキュリティリスクを可視化する「OsecT」のパートナー向けのサービス提供を開始	○	創造的イノベーションの創出	定量 新 イノベーティブな事業の持続を支える知財重点テーマの特許出願(テーマごとに2桁／年の特許出願) テーマ： ●Smart World ●統合型ネットワークサービス(RINK) ●生成AI ●IOWN
イノベーション・マネジメントの推進	定性 社内外と連携した創造的なイノベーションの推進	●新規事業創出コンテスト「DigiCom」(現在は「docomo STARTUP CHALLENGE」)などの新規事業創出プログラムの企画運営	○		
重点活動項目 ｜ ICTのトランスフォーメーション					
自然災害に強く、高信頼で、安心・安全なICTサービスの提供	定量 安定サービス提供率：99.99% ●音声サービス ●法人向けNWサービス ●クラウドサービス	●99.99%達成 ●音声サービス(県間・県内電話サービス、国際電話サービス)やクラウドサービス(ECL1.0)のマイグレーションが完了	○	自然災害に強く、高信頼で、安心・安全なICTサービスの提供	定量 新 重大事故発生件数ゼロ
先進的で強固な情報・サイバーセキュリティの提供	定量 先進的で強固なセキュリティサービスの開発／メニューの追加：3件	●IDセキュリティ(tenable／CrowdStrike) ●マネージドCSPM(CWPP) ●WideAngle MSSサービスサイズ(ログ容量サイズ)	○	先進的なICTサービスの提供	定量 先進的で強固なセキュリティサービスの開発／メニューの追加：3件
顧客の安心・安全なトランスフォーメーションを支援するマネージドサービスの提供	定量 安心・安全なICT社会の持続的発展を支援するマネージドサービスの開発／新メニューの提供：2件	●XmPFにおける体感品質モニタリングとの連携 ●ZABICOM利用規約型(メニュー選択型)の提供	○		定量 安心安全なICT社会の持続的発展を支援するマネージドサービスの開発／新メニューの提供：2件
					定量 新 顧客提供価値にフォーカスしたボイス・アプリケーションサービスの新規メニュー提供：3件

自己評価による達成レベル　○：達成　△：一部達成　×：未達成

2023年度			
主要推進事項	指標(KPI)	振り返り	評価
先進的で柔軟なネットワークサービスの提供	定量 提供サービス4件	提供サービス：4件 ● 「docomo business RINK®」のPhase1 ● APN専用線プラン powered by IOWN® ● IoT Connect Mobile アクティブマルチアクセスSIM ● IoT Connect Gateway 仮想コネクション機能の追加 など	○
重点活動項目 ｜ コーポレートシチズンシップの推進			
持続可能な未来に資する社会貢献活動の推進	定性 地域社会貢献活動への参加機会の拡大	新たな取り組みとして以下を実施 ● NTTコミュニケーションズグループ独自プロボノの実施 (支援NPO 3団体 社員参加10名) ● サステナビリティ社会応援募金の実施 (参加社員数延べ1,508名募金額7,908,000円)	○

2024年度	
主要推進事項	指標(KPI)
先進的なICTサービスの提供	定量 先進的で柔軟なネットワークサービスの提供：4件
持続可能な未来に資する社会貢献活動の推進	定量 新 新規社会貢献活動の実施：2件

自己評価による達成レベル ○：達成 △：一部達成 ×：未達成

環境

目指す未来

**カーボンニュートラルで、資源が循環し、
生物多様性が保全されて自然と共生する、グリーンな未来**

私たちは、以下の関連主要推進事項により、「2030年度カーボンニュートラル(NTTコミュニケーションズグループが排出するGHG：Scope1,2の実質ゼロ化)」を目指します。

重点活動項目 | 脱炭素社会の推進

2023年度 主要推進事項	指標(KPI)	振り返り	評価	2024年度 主要推進事項	指標(KPI)
GHG排出量の削減	定量 カーボンニュートラル(2030年度) ※GHGプロトコル：Scope1,2を対象 2023年度GHG排出量(Scope1,2)：11.7万t-CO_2e	9.7万t-CO_2e	○	GHG排出量の削減	定量 カーボンニュートラル(2030年度) ※GHGプロトコル：Scope1,2を対象 2024年度GHG排出量(Scope1,2)：9.5万t-CO_2e 定量 ネットゼロ(2040年度) ※GHGプロトコルScope1,2,3を対象 定量 新 データセンタ電力(Scope2の由来となる電力)再エネ化率：2030年度100%、2024年度54%
EV(電気自動車)の導入	定量 EV(電気自動車)導入率：2030年度100%、2025年度50%	41%	○	EV(電気自動車)の導入	定量 EV(電気自動車)導入率：2030年度100%、2025年度50%
エネルギー効率向上の推進	定量 通信事業の電力効率：2030年度に2013年度比10倍以上	4.7倍	○	エネルギー効率向上の推進	定量 通信事業の電力効率：2030年度に2013年度比10倍以上
GHG排出量の削減に貢献するサービス等の提供	定量 GHG排出量削減に貢献するサービスの共創等の推進：2件	●超省エネ型データセンターサービス「Green Nexcenter®」の展開 ●「水稲栽培における中干し期間延長」によるJ-クレジット創出・販売開始　など	○	GHG排出量の削減に貢献するサービス等の提供	定量 2024年度のGHG排出量削減をはじめとする地球環境に貢献するサービスの共創・拡大等の推進：5件以上

自己評価による達成レベル　○：達成　△：一部達成　×：未達成

2023年度				2024年度	
主要推進事項	指標(KPI)	振り返り	評価	主要推進事項	指標(KPI)
重点活動項目 ｜ 循環型社会の推進					
3R(削減、再使用、再資源化)の徹底 プラスチックの循環利用の推進	定量 廃棄物のリサイクル率：2030年度99%以上、2023年度98.2%以上	97.8%	△	3R(削減、再使用、再資源化)の徹底	定量 廃棄物のリサイクル率：2030年度99%以上、2024年度97.8%以上 定量 新 廃棄物処理(PCB)に関する法令違反件数：0件 定性 新 業務用紙(事務用紙・請求書)使用量の継続的削減

自己評価による達成レベル　○：達成　△：一部達成　×：未達成

P.045 2030年度カーボンニュートラル(Scope1,2)および2040年ネットゼロ(Scope1,2,3)の実現に向けた考え方については、レポート内「環境マネジメント」をご覧ください

人材

目指す未来

多様性に富み、誰もが尊重され共に高め合い、
社会に応えて自分らしく活躍できる未来

2023年度

主要推進事項	指標(KPI)	振り返り	評価
重点活動項目 ｜ 人材の育成			
社員がキャリア実現のために自律的に学び成長できる施策の推進(社員と事業が共に成長する成長循環)	定量 一人当たり研修費用：22万円/年 定量 DX人材：2023年度末100%	● 研修費用　21.7万円 ● DX人材：94.6%(実績値)	△
重点活動項目 ｜ ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの推進			
多様な人材の雇用・育成・登用と機会均等の推進	定量 女性管理者比率：2025年15%	● 女性管理者比率：10.5%(2024年4月時点) ● 女性新任管理者登用率：30%	○
	定量 女性の新任管理者登用率：30%		
	定量 男性育休取得率：100%	116%※1	○
	定量 障がい者雇用率：2.3%	4.5%(2023年6月1日時点、NTTコミュニケーションズ直接雇用者) ※ドコモグループ全体は2.5%(2023年6月1日時点)	○
	定量 外部人材の採用：30%	外部人材の採用率：43.1%※2	○

2024年度

主要推進事項	指標(KPI)
社員がキャリア実現のために自律的に学び成長できる施策の推進(社員と事業が共に成長する成長循環)	定量 一人当たり研修費用：22万円/年
多様な人材の雇用・育成・登用と機会均等の推進	定量 女性管理者比率：2025年15%
	定量 女性の新任管理者登用率：30%
	定量 新 役員に占める女性割合：2025年25～30%
	定量 男性育休取得率：100%
	定量 障がい者雇用率：2.5%
	定量 外部人材の採用：30%

※1 2024年4月1日現在　集計範囲：NTTコミュニケーションズ単体および出向受け入れ含む
※2 分母にはドコモ新卒採用かつ弊社への出向配属者を含む

自己評価による達成レベル　○：達成　△：一部達成　×：未達成

2023年度				2024年度	
主要推進事項	指標(KPI)	振り返り	評価	主要推進事項	指標(KPI)
ワークライフバランスの推進	定量 エンゲージメントスコア 対前年改善(中期目標：65%)	●NTTコミュニケーションズグループ：59%(対前年▲2ポイント) ●NTTコミュニケーションズ単体：62%(対前年▲1ポイント) ※ただし、四半期調査の平均値はNTTコミュニケーションズグループ61%、NTTコミュニケーションズ単体65%と横ばい・改善傾向	△	ワークライフバランスの推進	定量 エンゲージメントスコア対基準年改善
	定量 リモートワーク実施率 リモートスタンダード組織：60% オフィスベース組織：40%	●リモートスタンダード組織：79% ●オフィスベース組織：61% ※2023年4月～2024年3月、全社平均は76%	○		定量 新 自律的な働き方の肯定的な回答率
労働安全衛生・健康管理の徹底	定量 業務災害ゼロ	1件	△	労働安全衛生・健康管理の徹底	定量 業務災害ゼロ
					定量 新 プレゼンティーイズム損失率
重点活動項目 ｜ 人権の尊重					
プロアクティブな人権啓発活動の推進	定量 人権研修受講率：100%	●NTTコミュニケーションズグループ：97.3% ●NTTコミュニケーションズ単体：97.7%	△	プロアクティブな人権啓発活動の推進	定量 人権研修受講率：前年度以上
	定量 人権デューデリジェンスの実施：1回以上／年	カントリーリスクの高いエリアでのプロジェクト案件について、社外機関によるアセスメントを再度実施	○		定量 人権デューデリジェンスの実施：1回以上／年
	定量 人権に関する違反件数：0件	1件	△		定量 人権に関する違反件数：0件

自己評価による達成レベル　○：達成　△：一部達成　×：未達成

ガバナンス

目指す未来

**高い倫理観と確固としたガバナンスのもと、
常に信頼され、多彩な共創がサステナブルな社会を織りなし、紡ぐ未来**

重点活動項目 | コンプライアンス・リスクマネジメントの徹底

2023年度 主要推進事項	指標(KPI)	振り返り	評価	2024年度 主要推進事項	指標(KPI)
高い倫理観の共有とコンプライアンスの徹底	定量 重大なコンプライアンス違反発生件数：0件	0件	○	高い倫理観の共有とコンプライアンスの徹底	定量 重大なコンプライアンス違反発生件数：0件
企業倫理の維持向上を目指す企業風土	定量 職場がオープンな雰囲気であるとする社員の回答率：97%	関連質問の平均肯定回答率：95.9%	△	企業倫理の維持向上を目指す企業風土	定量 職場がオープンな雰囲気であるとする社員の回答率：97%
リスク管理体制の継続的充実	定性 全社リスクマネジメントの推進	● ビジネスリスクマネジメント推進委員会(2回)、小委員会(12回)開催 ● 四半期幹部会議報告(4回)	○	リスク管理体制の継続的充実	定性 全社リスクマネジメントの推進

重点活動項目 | バリューチェーン・パートナーシップの充実

2023年度 主要推進事項	指標(KPI)	振り返り	評価	2024年度 主要推進事項	指標(KPI)
サステナビリティ・グリーン調達の徹底に向けたサプライヤとの協働	定量 重要なサプライヤとの直接対話実施率：100%	● 直接対話：5社(100%) ● SAQ：14社(100%)	○	サステナビリティ・グリーン調達の徹底に向けたサプライヤとの協働	定性 改善要請が必要なサプライヤとの直接対話実施率：100%
ステークホルダー・エンゲージメントの充実	定性 ステークホルダーとの対話や要望への対応	● SAQなどを通じサステナビリティ全般について顧客との対話の実施	○	ステークホルダー・エンゲージメントの充実	定量 新 NGO／NPOや地域社会など幅広いステークホルダーとの対話機会の拡充(対前年度増)

自己評価による達成レベル　○：達成　△：一部達成　×：未達成

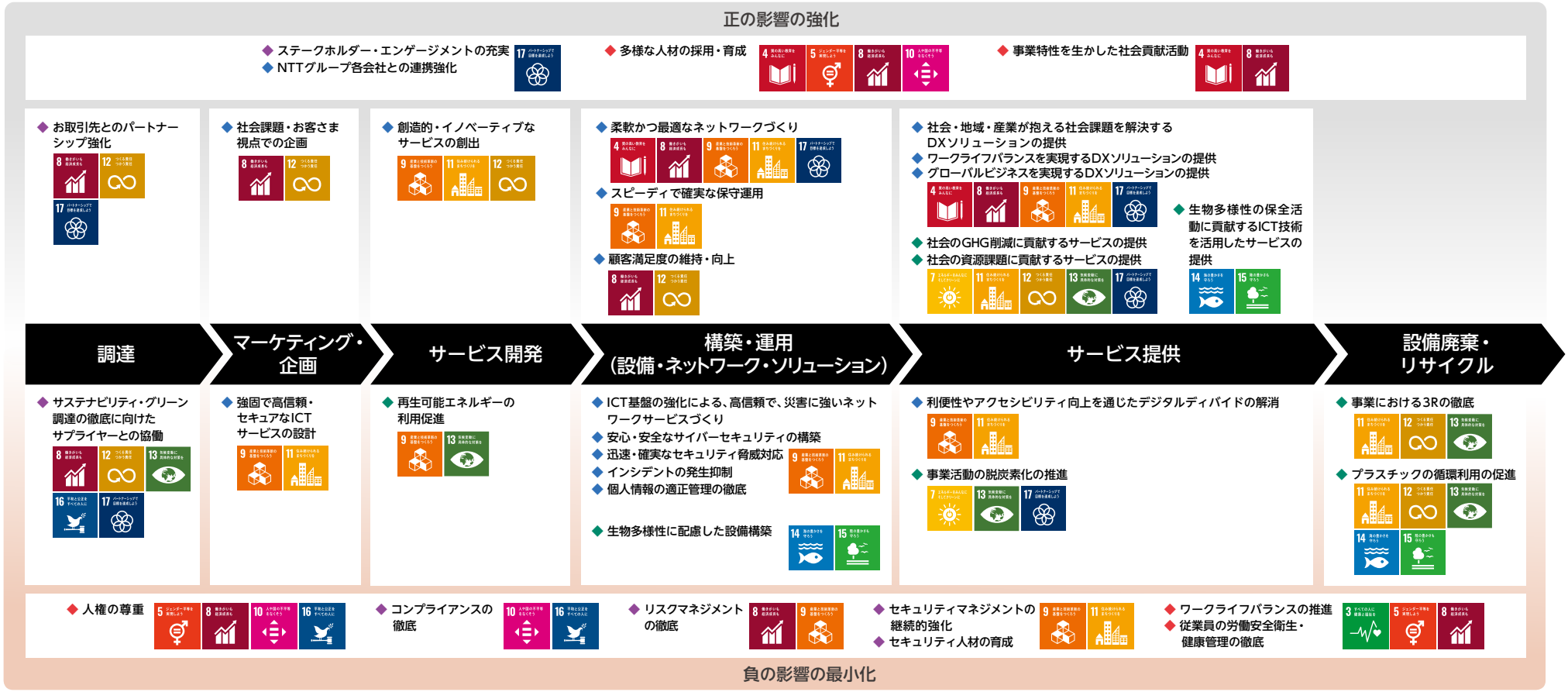
2023年度				2024年度	
主要推進事項	指標(KPI)	振り返り	評価	主要推進事項	指標(KPI)
重点活動項目 ｜ 情報セキュリティの継続的強化					
セキュリティ・マネジメントの継続的強化	定量 外部からのサイバー攻撃に伴う重大なインシデント発生件数：0件 定性 システム監査／情報セキュリティ監査やサイバーセキュリティ対策の実施、マネジメント体制の充実	● 重大なインシデント発生件数：0件 ● 社内ネットワークにおける不正アクセス対策として、EDR／NDRに加えUEBAの導入完了 ● ツール導入によるセキュリティオペレーションの自動化・効率化を推進 ● セキュリティ委員会の開催を通じ、IT／OT資産管理や内部不正対策に向けたIT／セキュリティガバナンスを強化 ● 情報セキュリティ調査を、NTTコミュニケーションズ7組織とNTTコミュニケーションズグループ会社2社を対象に実施	○	セキュリティマネジメント・個人情報保護の継続的強化	定量 新 サイバー攻撃に伴う重大なインシデント発生件数：0件 定量 新 重大な情報漏洩件数：0件

自己評価による達成レベル　○：達成　△：一部達成　×：未達成

NTTコミュニケーションズグループ　サービス提供に関するバリューチェーン

NTTコミュニケーションズグループでは、事業活動が、バリューチェーン全体で社会や環境にどのような影響をもたらすかを把握し、サステナビリティ基本方針に沿って、SDGsと照らし合わせながら、改めて対応すべき主要事項を明確にしています。SDGsの達成、そして、サステナブルな未来の実現に向けて、バリューチェーンパートナーシップの充実を図りつつ、事業活動を通じて、社会への正の影響を強化し、負のリスク・影響を最小化すべく、これらの主要事項の取り組みを進めていきます。

4つの重点領域　◆社会　◆環境　◆人材　◆ガバナンス



NTTグループとの関係

グループ一体でのサステナビリティの推進

NTTコミュニケーションズでは、NTTグループの一員として、2021年11月に「NTTグループCSR憲章」より改訂された「NTTグループサステナビリティ憲章」にもとづき、グループ一体での社会的課題の解決に取り組んでいます。NTTグループではこれに伴い、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティに関する基本戦略、活動の実施状況、情報開示について議論するなど、取り組みを推進しています。弊社グループも事業会社として参加し、委員会での決議事項については活動内容に反映していきます。

また、NTTグループでは、サステナビリティの取り組みに関する理解および促進を目的として、2013年度より「NTTグループサステナビリティカンファレンス」を開催しています。弊社グループは同カンファレンスで2016年度から連続して表彰されています。2023年度も積極的にサステナビリティの観点で貢献する施策やサービス事例を共有・報告しています。

「NTTグループサステナビリティ憲章」の詳細は
こちらをご覧ください。
https://group.ntt/jp/newsrelease/2021/11/10/211110d.html

外部との関係

外部団体への参加

NTTコミュニケーションズでは外部団体・組織への参加を積極的に行い、情報共有を行うことで社内の枠組みを超え、社会課題の解決につながる取り組みの共有を図っています。

外部団体への 参加状況（主な団体のみ掲載）

- 気候変動イニシアティブ（JCI）
- ジャパン・サーキュラー・エコノミー・パートナーシップ（J-CEP）
- グリーン購入ネットワーク（GPN）
- 一般社団法人沖縄オープンラボラトリ（理事）
- 一般社団法人高度ITアーキテクト育成協議会（理事）
- 一般社団法人インターネットコンテンツセーフティ協会（ICSA）（理事）
- 一般社団法人セキュリティ対策推進協議会（SPREAD）

社外から経営陣へのアドバイザリー

多様なステークホルダーの視点を適切に加味した経営の実現は重要な責務であると考えています。この考えに即し、各役員は、事業を通じた日常的な対話に加え、内外の会合への参加や個別面談などを積極的に行っています。特に事業戦略にサステナビリティの視点を加味するうえで内外の専門家・有識者との意見交換が重要であると考え、「経営陣と外部有識者のダイアログ」を継続的に実施しています。

「ダイアログ一覧」はこちらをご覧ください。
https://www.ntt.com/about-us/csr/dialog.html

ドコモビジネスを通じた社会への貢献

NTTコミュニケーションズは、先進的ICTを駆使した各種サービス・ソリューションを通じて、さまざまな社会課題の解決や新たな価値の創発に取り組んでいます。
DX、GXなど、私たちの多岐にわたるサポート分野でCX向上に努めており、多様な共創による1つひとつのチャレンジが世界を変えていくことにつながっています。

GX

- 液冷方式サーバー機器に対応した超省エネ型データセンターサービス「Green Nexcenter®」の展開を開始

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2023/1004_2.html

- 伊藤忠丸紅鉄鋼、NTT Comが提供する GHG排出量可視化プラットフォーム「CO2MOS(コスモス)®」とウェイストボックスが持つ環境コンサルティングの知見を活用し、鉄鋼製品を含むサプライチェーン全体のGHG排出量を算定・可視化・分析するクラウドサービス「MIeCO$_2$(ミエコ)」の提供を開始

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2023/0830.html

- ヤンマーマルシェとNTT Com、「水稲栽培における中干し期間延長の方法論」によりJ-クレジットを創出、NTT Comが販売を開始

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2024/0129.html

P.026 詳細はレポート内「CASE01 企業や地域社会との協働によるJ-クレジット創出・利活用支援」をご覧ください

ネットワーク／セキュリティ

- サイバー攻撃の脅威に迅速に自動対処しセキュリティ技術者を支援する「マネージドSOAR」にて、自動化と生成AIを活用した新機能提供開始

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2024/0903.html

- 安全なICT環境と多様な働き方を実現するクラウド型セキュリティと一体化した統合型ネットワークサービス「docomo business RINK®」を提供開始

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2023/1004.html

Smart World

Smart City

- 屋外・公道での自動走行ロボット活用のお困りごとを解決する「自動走行ロボット管制サービス『RobiCo™』」の提供を開始

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2023/1011.html

- AI搭載スマート道路灯とローカル5Gを活用した交通安全課題の解決をめざす国内自治体初の実証が、総務省令和5年度地域デジタル基盤活用推進事業に採択

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2023/1005.html

- NTT Comの「Smart Data Platform for City」が「東京ミッドタウン八重洲」にて運用開始

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2023/0310.html

P.027 詳細はレポート内「CASE02 スマートビルディングにおけるロボット活用の高度化」をご覧ください

- 市街地映像のビッグデータを利活用するためのプラットフォーム「モビスキャ®」を提供開始

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2024/0112.html

ヘルスケア

- 電話で脳の健康状態を確認できる法人サービス「脳の健康チェック」を提供開始

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2024/0403.html

- 健康経営支援サービス「あなたの健康応援団 ～Smart Data Health Supporter～」の提供開始

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2024/0131_2.html

教 育

- GIGAスクール構想 第2期をサポートする「活用の先、データで学びをアップデートするGIGAスクールパック」の提供について

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2024/0409_2.html

- 「まなびポケット」が児童・生徒の小さなSOSを早期発見しサポートするための新機能「心の健康観察」の提供を開始

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2024/0329.html

地域のスマート化

- 令和6年能登半島地震復興応援イベント「出張輪島朝市」におけるライブコマース・メタバース技術を活用した輪島朝市の復興・再建支援について

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2024/0319.html

- ～世界に誇れる国際観光都市をめざす～ 11月16日(木) くいだおれのまち「大阪・道頓堀」にスマートごみ箱登場！ 地域と企業、観光客が一体となったクリーン活動をスタート

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2023/1116.html

P.028 詳細はレポート内「CASE03 スマートごみ箱を通じたポイ捨てごみ問題の解決」をご覧ください

- 八丈島スマートアイランド化の推進 八丈町におけるスマートディスプレイの導入について

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2023/1114.html

- 群馬県長野原町　過疎高齢化が進む自治体の地域課題にプラットフォーム＆アプリで最適解を

https://www.docomobs.com/case/gunmanaganoharamachi/

- 「レンタサイクルを基軸としたしまなみ海道活性化事業」の実証実験開始

https://www.ntt.com/about-us/area-info/article/20231006.html

AI／IoT

- 「tsuzumiパートナープログラム」募集開始

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2024/0529.html

- イーデザイン損保とNTT Com、生成AIを活用した顧客接点の高度化の実証実験を実施

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2024/0603.html

- 幅広いIoT端末でキャリア冗長を実現できる「Active Multi-access SIM™」の商用提供を開始

https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2024/0131.html

CASE of docomo business

01 J-クレジット × ICT × 脱炭素推進

企業や地域社会との協働による J-クレジット創出・利活用支援

社会課題

カーボンクレジットの需要が高まる

2050年カーボンニュートラル実現に向けた対策として、企業のカーボンオフセット※の取り組みが活発化しています。日本では国の認証制度であるJ-クレジットが信頼性の高い有力な選択肢として注目されていますが、取引可能なクレジットの発行量は少なく、今後予想される需要の高まりに対し、まだまだ不足している状況です。また、カーボンクレジットを創出する際の認証手続きが煩雑なことも、普及に向けた障壁となっています。

※ CO_2など温室効果ガスの排出削減量や吸収量を主に企業間などで売買できる仕組みのこと。自社努力だけでは削減できない分を、クレジットを購入することでカーボンオフセット（埋め合わせ）することが可能になります。

［ 水田メタンガス削減によるクレジット創出 ］

ソリューション

水田からのメタンガスの発生を減らし、クレジットを創出

NTTコミュニケーションズは、社会全体の脱炭素推進に向けて、ICTソリューションの提供を通じたJ-クレジットの創出支援に力を入れています。2023年8月に発表したヤンマーマルシェ（株）との協業による水稲栽培におけるメタンガス削減を通じたクレジット創出もその1つであり、環境負荷の低減と生産者の収益向上を両立させる農業モデルの構築を目指した取り組みです。

実は国内のメタンガス排出量の約45%は稲作に由来し、その単位当たりの温室効果はCO_2の約25倍に上ります。田んぼの水を抜いて土を乾かす“中干し”は、水稲栽培において広く行われる作業ですが、これを一週間程度延長することで、メタンガス排出量を約30%抑制できることが確認され、2023年4月にJ-クレジット制度における新たな方法論として承認されました。本取り組みは、ヤンマーマルシェの契約農家がお米の栽培を行う中で、中干し期間延長の導入やICTソリューションを活用し営農サポートを行うというもの。具体的には水田の地温・水位・水温・湿度・気温データ等を取得できるIoTセンサー「MIHARAS」の設置や、そのデータを活用し、申請作業の効率化、信頼性の高いクレジットの創出を実現します。また収穫したお米のブランディングについても両社が支援することで、生産者のビジネス拡大に貢献する狙いもあります。

2023年産米の作付けのタイミングで東北・北陸などの6県12農家でスタートした本取り組みは、中干し期間延長による収穫量への悪影響も見られず、2024年1月にはJ-クレジット認証されました。今年度には約20道府県にまで拡大し、創出されるクレジット量も大幅な増加となる見込みです。今後も企業や地域社会との協働を強化し、脱炭素をはじめとする社会全体への貢献を目指します。

目指す社会

GXで100年先の未来をつくる

J-クレジット創出のニーズが高まる一方で、審査機関が限られ、登録・申請に多くの労力を要することが、創出拡大へのボトルネックとなってきました。また、見せかけの環境配慮“グリーンウォッシュ”とされないように、私たちが提供するIoTセンサー等のICTソリューションを通じて信頼性の高いクレジット創出のサポートをすることが、重要な使命であると考えています。今回の水田クレジットはもとより、バイオ炭の農地利用を通じたクレジット創出の取り組み、さらにはより直接的に脱炭素に貢献できる森林由来クレジットの分野でも、私たちのソリューションを活かす取り組みを進めています（P.66）。さまざまなパートナーとの共創を通じて「100年先の未来をつくる」というまっすぐな思いを持って、これからも脱炭素社会の実現や地方創生に寄与するGX事業に取り組んでいきます。

ビジネスソリューション本部
ソリューションサービス部
水島 大地

CASE of docomo business

02 オフィスビル × SDPF for City × 課題解決

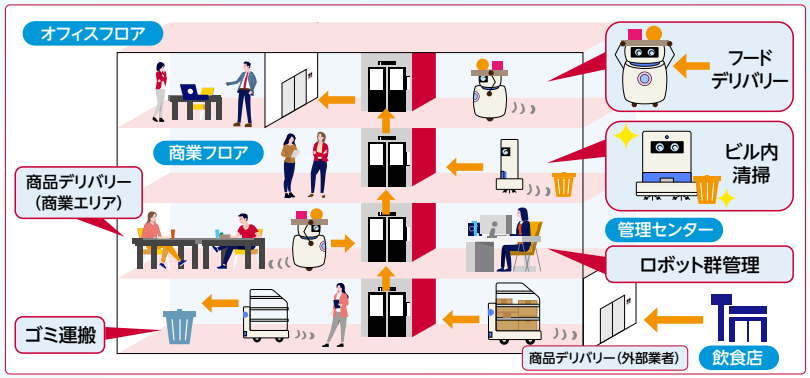
スマートビルディングにおけるロボット活用の高度化

社会課題

変わるオフィス環境

近年、労働人口の減少や、新型コロナ禍をきっかけとするリモートワークの普及などを背景に、オフィス環境のあり方や働く人々の意識に大きく変化が生じています。オフィスや商業施設では、ビル建物内の省エネや利用者の快適性・利便性の向上に注目が集まる一方、ビルメンテナンスにおいては管理業務の効率化が求められるなど、DXによってこれらを実現するスマートビルディングに向けたニーズが高まっています。中でも次世代のビルの風景を劇的に変えると期待されるのがロボットを活用したソリューションであり、さまざまな技術を連携するためのプラットフォームづくりが進んでいます。

［ 東京ミッドタウン八重洲におけるマルチロボットの活用 ］



マルチロボット対応
メーカーの異なるロボットの連携に対応

ビル設備連携
エレベーター、セキュリティドア、非常警報といったビル設備との連携

一元管理
ロボットの位置情報、バッテリー残量等ビル内での稼働状況の可視化、簡易操作

各種業務の効率化・省人化
アプリ連携によるフードデリバリー、人との協働による備品&ごみ運搬等

ソリューション

ビル管理業務の効率化・省人化に貢献

NTTコミュニケーションズが提供する「Smart Data Platform for City（以下、SDPF for City）」は、ビル内施設のさまざまなデータを連携・制御するためのスマートビルディングプラットフォームです。2023年3月、東京駅前にオープンした大規模複合施設「東京ミッドタウン八重洲」に実装され、最先端のビル内DXに貢献しています。

NTTコミュニケーションズでは、かねてよりスマートビルにおけるロボット活用の高度化に向けて、異なるメーカー、異なる機能のロボットを制御するソリューションを提供し、技術課題であった「ビル設備と複数メーカーのロボットの連携」をテーマに実証実験を進めてきました。東京ミッドタウン八重洲は、この実証の成果を試す絶好の舞台となったのです。現在、東京ミッドタウン八重洲には、「SDPF for City」と連携する形で複数メーカーのロボットが計19台導入され、清掃・配送といったビル管理業務の省人化に貢献しています。ビル内を自律走行するロボットの位置や稼働状況は常時把握され、ロボット単独でのエレベーター乗降やドアの通過などを実現。また、オフィスビルとして全国初のロボットによるオフィスワーカー向けデリバリーサービスも稼働しています。さらには顔認証データを活用した入退館の完全タッチレス化を実現したほか、館内カメラで取得した映像から商業エリアやオフィスロビーなどの混雑度を解析し、館内サイネージや施設の公式WEBサイトに混雑情報を掲示するサービスも展開しています。NTTコミュニケーションズは、「SDPF for City」を通じてデータを収集・蓄積していくことで、これからもスマートビルの可能性を広げていきます。

目指す社会

ビルから街へ、よりスマートに

（帰山）「SDPF for City」は、さまざまなデータを収集・分析し、その結果をもとに改善を重ねられるデータドリブン機能に強みがあります。これまでに携わってきた都市開発の実績や異業種との協業の経験を活かし、お客さまのニーズに合わせて最適なソリューションが提供できるマルチベンダーとしてスマートビルディングの発展と普及に努め、さらにはビルから街へとサービスのすそ野を広げていくことで、よりよい未来の創造に貢献していきます。

（井上）今後は空調管理や安全・安心に関わるサービスなどもより充実・発展させ、訪れた方々が安心して過ごせる、快適に仕事ができるスマートビルをますます増やしていくことが私たちの目標です。加えて、ロボットの活躍やまだ見ぬソリューションの提供によって、そこで働く人々にワクワクしてもらえるようなワークスペースを生み出すことで、ビルや街全体を元気にする助けとなり、少しずつ見据える未来に近づいていきたいと考えています。

スマートワールドビジネス部 スマートシティ推進室
帰山 宰

ソリューションサービス部
井上 雅士

CASE of docomo business

03 ごみ箱 × ICT × 課題解決

スマートごみ箱を通じたポイ捨てごみ問題の解決

社会課題

観光地に溢れるポイ捨てごみ

日本各地の観光地では、国内外から多くの観光客が訪れる一方、ごみのポイ捨てが問題となっています。

なかでも、「くいだおれの街」として観光客にも人気な大阪府の道頓堀商店会では、食べ歩き後のポイ捨てごみによる景観悪化や公衆衛生への対応が課題になっています。商店会の飲食店が店舗ごとにごみ箱を設置しているものの、それだけでは追いつかず、路上や施設内でポイ捨てごみが多く発生しています。また、商店会の道路は公共の場となるため、ごみ箱の設置はさまざまな許可が必要となり、設置には時間も手間もかかることが障壁の1つになってきました。

ソリューション

「クリーンな道頓堀」をめざし、スマートごみ箱を設置

NTTコミュニケーションズは、道頓堀商店会などと共同で道頓堀エリアにICTを活用したごみ箱「スマートごみ箱」の設置に取り組んでいます。この取り組みでは、ポイ捨てごみに悩んでいる同地域からの声を受け、NTTコミュニケーションズが発起人となり、地域・企業・行政による共創プロジェクト「道頓堀クリーンプロジェクト」の発足・事業コーディネートを行っています。

2023年1月には実証実験を行い、商店会に1カ所のスマートごみ箱を設置し、「ポイ捨てごみの増減」「持続的な運用の可否」の2つを検証しました。設置したスマートごみ箱は、(株)フォーステックが展開する「SmaGO」で、ごみ箱内部のIoTセンサー機能により、ごみの蓄積量をクラウド上でリアルタイムに把握できるほか、自動でごみを圧縮するため、通常のおよそ6倍の量のごみが収容可能です。また、ごみ箱が満杯になる前に関係者のスマートフォンなどに通知が届く機能を搭載しています。

実証結果として、ポイ捨てされるごみの総重量は設置前と比較して39%減少、総数は14%の減少に成功しました。また、ごみの圧縮機能により、これまで1日に何度も行っていたごみ箱のごみ回収は、日に1回の頻度で収まるようになり、検証期間中にごみ箱からごみが溢れることはありませんでした。ごみ回収頻度の減少から、ごみ箱の状態を確認する巡回や回収にかかる手間やコストの削減にもつながり、商店会をはじめとする地域による“ごみが溢れないゴミ箱”の持続運用が可能であることが確認できました。

これらの結果から、2023年11月には道頓堀エリアに計10カ所のスマートごみ箱の設置に至りました。

目指す社会

サステナブルな観光に貢献

地域の路上など、私有地ではない場所へのごみ箱設置は、行政をはじめとする各所からの許可が必要となるため、地域、企業、行政が一体となって進めていかなければなりません。そこで、私たちの強みである「課題解決力」を活かし、ICTを活用した課題解決策の立案、共創プロジェクトの立ち上げ、スマートごみ箱の設置を進めてきました。2025年には大阪・関西万博が開催されることから、スマートごみ箱のさらなる設置拡大や商店会のアナウンスによってポイ捨て防止を促すなど、今まで以上にクリーンな街へと進化し、世界に誇れる国際観光都市“道頓堀”の発展に貢献していきます。また、道頓堀エリアだけでなく、ポイ捨てごみに悩むさまざまな地域でポイ捨てごみ削減に貢献できるよう取り組んでいきます。このほか、スマートごみ箱の活用として、スマートごみ箱を起点としたスマートシティ化にも挑戦していきます。

関西支社
第一ソリューション&マーケティング
営業部門
三里 和明

イノベーティブで活力にみち、価値創発で持続的に発展するよりよい未来へ

社会

私たちNTTコミュニケーションズグループは、社会全体のDXを推進するICTリーディングカンパニーとして、社会と未来をつなぐSmart Worldの実現や、ICTのトランスフォーメーション、先進的なイノベーションの推進などを通じて多様な社会課題の解決に取り組み、その先のサステナブルな未来の実現を目指しています。さらには“Your Value Partner”として、自社グループの枠を超えてパートナーの皆さまと新たな価値の共創・創発にも積極的にチャレンジを重ねていきます。そして、ICTを活かした社会貢献活動の在り方を常に模索しながら企業市民として地域に根差した事業活動に邁進し、強靭かつ安心・安全な、よりよい未来に貢献していきます。

見据えるSDGs

重点活動項目

- 030 社会と未来をつなぐDXの推進
- 034 限界を打破するイノベーションの推進
- 036 ICTのトランスフォーメーション
- 041 コーポレートシチズンシップの推進

重点活動項目

社会と未来をつなぐDXの推進

私たちのアプローチ

私たちはお客さまの事業創造や競争力の強化を導くデジタルトランスフォーメーション（DX）や、ICTを活用して「Smart World」の実現を目指しています。多種多様なデータを蓄積し、それらを利活用して既存の方式を改善したり、新たなシステムや技術、サービスを構築したり導入したりすることで、社会が直面しているさまざまな課題を解決し、よりよい環境を作り出していきます。

グローバルに事業展開する顧客、各産業、社会が抱えるさまざまな課題に対して、グループおよびパートナーとの連携を通じてDXを推進し、社会的課題解決に貢献します。加えて、NTTコミュニケーションズグループが提供するソリューションによって、「すべての働く人が最適な働き方を選び活躍できる世界」の実現など、社会と未来をつなぐDXを推進していきます。

2023年度の主な成果と今後

ドコモビジネスは、2023年度も「Smart World」の推進に向けて、さまざまな事例・共創に取り組みました。事業共創プログラムOPEN HUB for Smart Worldでは1,000件を超える共創案件を創出し、さらにForbes JAPANと共同で立ち上げた「クロストレプレナーアワード」によって社会全体のソーシャルイノベーションに対する機運醸成に取り組みました。また、持続可能な地域社会の実現に向けて、地域・中小企業の活性化につながるDX推進にも積極的に取り組みました。働き方や生活に資するサービスとして「docomo business Rink」や「Arcstar IP Voice ワイヤレス」、「ビジネスdアプリ」などの提供を進めました。さらに、IoTやAIなどを活用したグローバルDXソリューションの提供にも注力しました。

引き続き、統合ソリューション・地域協創ビジネスなどの推進状況および顧客エンゲージメント率を指標として、社会・産業、ワーク／ライフスタイル、グローバルビジネスなど、各分野でのDXを推進していきます。

ICTの進化を実現するサービスの提供

企業理念の実践を通じた「Smart World」の実現

NTTコミュニケーションズグループは、お客さまの事業創造や競争力の強化へと導くデジタルトランスフォーメーション（DX）や、ICTを活用して社会課題を解決する「Smart World」の実現を目指しています。都市・建設・顧客体験・教育・産業・医療／ヘルスケア・モビリティ・ワークスタイルなどあらゆる領域をまたぐ社会課題の発見からデータの利活用や新技術・新システムの開発などのDXを進めることで、私たちは社会の課題解決や持続的成長、そして新たな価値の創造へとつなげていきます。

持続可能な地域社会の実現の推進

ドコモビジネスはモバイルやIoT技術を活用するなど、ドコモグループのシナジーを活かした形で全国のお客さまや自治体とともに地域活性化に向けた取り組みを行っています。地域では、高齢化や人口減少による人材不足が課題の1つであり、DXによる効率化が求められています。私たちは、農業、水産業、医療、交通、教育などの幅広い領域において、地域や業種に適したソリューションで、それぞれの課題の解決に貢献し、持続可能な地域社会の実現に貢献していきます。

社内システムへセキュアなアクセスが可能なサービスの提供

リモートワーク・ハイブリッドワークが普及した現代の社会環境においては、オンプレミス※1やパブリッククラウド※2に点在する社内システムや、SaaS※3およびWebサイトへどこからでも柔軟にアクセスする環境が求められます。しかし、これまでとは異なる働き方や新たなセキュリティ脅威に対応したICT環境を導入するために掛かるコストやリードタイム、その運用に悩む企業が少なくありません。

NTTコミュニケーションズは2023年12月から、ゼロトラスト※4の考え方にもとづいた安全なICT環境と多様な働き方を実現する新たなセキュリティー体型の統合ネットワークサービス「docomo business RINK®」の提供を開始しました。

オフィスや自宅、店舗などの利用場所に合わせて選べる多様なネットワークアクセスに加え、社員がどこからでも必要なリソースに安全に接続できるリモートアクセスや、高度なUTM機能を備えたインターネットゲートウェイなどのクラウド型セキュリティを備えています。これらさまざまな機能をニーズに応じて組み合わせていただくことで、お客さまにとって最適なICT環境をご利用いただけます。

従来の類似のネットワークサービスでは開通までに1カ月ほど納期がかかる場合もあるが、「docomo business RINK®」では専用のWebポータルからサービスの申し込み・設定変更ができるため、スピーディーに最適なICT環境をご利用可能で、モバイルアクセスであれば申し込み後最短10営業日で開通できます。現地での開通作業は電源のオンのみなので、専門知識を必要とする機器のコンフィグ設定作業なしにサービスを利用開始できます。そのため、企業はICT環境を構築するトータルコストやリードタイムの削減が可能です。さらに、グローバル市場で先端的なSoftware-Defined技術を全面的に活用し、通信帯域の増減やインターネットブレイクアウトなどの設定もWebポータルからオンデマンドで行うことができます。これらの機能により、多数の社員がオフィスの自席からWeb会議を実施するような通信負荷が高まるシーンでも快適な業務環境を実現できます。

2024年度中には、統合ID管理機能（IDaaS）の提供を予定しています。クラウドサービスや社内システムのIDを一元管理し、多要素認証やアクセス制限を実現する機能により、不正アクセスや情報漏洩への対策ができます。また、シングルサインオンによる利用者の利便性向上も期待できます。

今後は、セキュリティ対策が難しいとされるIoT機器に対するリスク対策機能も提供予定です。ネットワーク側で脅威を検知・遮断することで、早期のアクションと被害最小化に貢献します（ビジネスモデル特許取得済）。このようにサービス機能の継続的な拡充により、お客さまの事業継続性を強化するICT環境を提供し続けていきます。

※1 サーバーなどの情報システムの自社運用
※2 不特定多数の企業もしくは個人に向けてクラウドコンピューティング環境を提供しているオープンな形態
※3 Software as a Service（サービスとしてのソフトウェア）の略。クラウドで提供されるソフトウェアで、必要な機能を必要な分だけサービスとして利用できるようにしたソフトウェアや提供形態
※4「何も信頼しない」ことを前提に講じるセキュリティ対策のコンセプト

[docomo business RINK®]

ワーク／ライフスタイルDXの推進

2023年度も働き方やライフスタイルのDXに資するさまざまなサービスの提供を開始しました。多様な働き方の実現やBCP対策への関心の高まりなどを背景に柔軟性の高い音声通信環境を構築する必要性が高まるなか、これまで以上に場所の柔軟性が高い最適な音声通信環境のDXを進めるため、通信事業者と加入者間を結ぶ回線をワイヤレス化することで固定電話回線における場所の制約や工事の手間などを解消する「Arcstar IP Voiceワイヤレス」の提供を開始しました。また、中小企業の持続的な運営と発展に貢献するため、業務効率化や社員満足度の向上を実現し中小企業の課題解決につながるサービスや中小企業で働く従業員向けの特典をお手軽にご利用いただける法人向け総合ポータルアプリ「ビジネスdアプリ」や経費支払のキャッシュレス化を促進させる法人向けプリペイドカード「ビジネスdプリペイド」を提供しました。このほか、ウェルネスソリューションや防災、医療などに関連したサービスの提供を通じて、ワーク／ライフスタイルのDXの推進に取り組んでいます。

DXですべての人へ安心・安全を

ICTが必要不可欠な社会インフラとなった現在、私たちはグループ企業およびパートナー企業と連携しつつ、地球に生きる人々が抱える問題を解決するために社会産業DXの実現に取り組んでいます。ICTの恩恵を世界のすべての人々が居住地域や年齢、経済水準に制約されず享受できるようにする「デジタルディバイドの解消」もその1つです。例えば、IoTの分野では、児童の見守りや公共エリアにおける防犯活動、また高齢者や身体障がい者の移動支援などさまざまな社会課題の解決に寄与するユースケースの創出にも取り組んでいます。

また、年齢、性別、身体的な機能の違いに関係なく、すべてのお客さまにとって利用しやすい製品やサービスを実現する「ユニバーサルデザイン※」の普及に取り組んでいます。独自の意味検索エンジンで質問の意図を読み取り、高い精度での回答を実現するAIチャットボット「COTOHA（コトハ）Chat & FAQ®」はユニバーサルデザイン対応です。日本語のFAQと日本語を話すオペレーターだけで、外国語のお客さま対応が可能な「マルチリンガル」機能に多くの評価をいただいています。

※ 高齢者や子ども、障がいのある方、言語の壁がある訪日外国人の方なども利用することができる製品・サービス（機能拡充も含む）

「COTOHA（コトハ）Chat & FAQ®」の詳細は、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/cotoha-cf.html

グローバルビジネスDXの推進

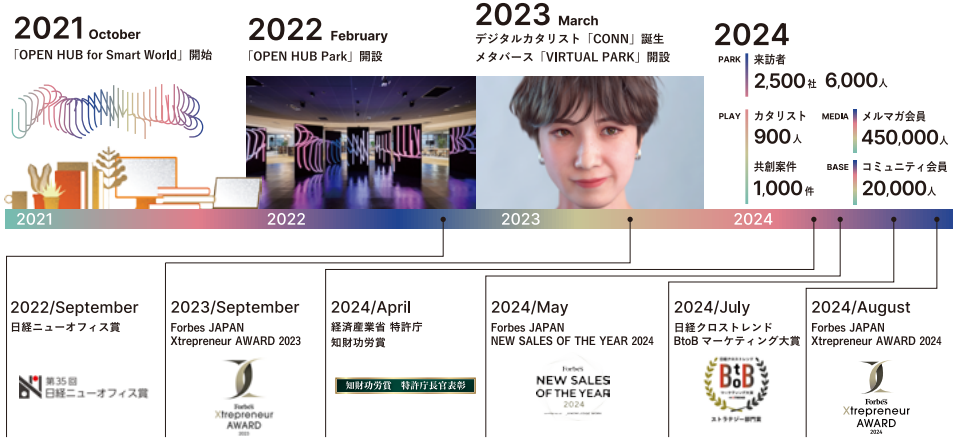
NTTグループ／NTTドコモグループにおけるグローバル事業再編を経て、現在NTTコミュニケーションズはグループ会社のNTT Com Asia Limited、恩梯梯通信系統（中国）有限公司、上海恩梯梯通信工程有限公司、Mobile Innovation Co., Ltd.（以下、Mobile Innovation）とともに、グローバルビジネスを展開しています。ドコモビジネスのグローバル展開を進めるため、タイのMobile Innovationでは5G・IoTソリューションのデモ体験ができるショールーム「Customer Experience Center」を設置して、日本国内でも展開しているソリューションの展示を行っています。関連する他のNTTグループ各社とも連携を行い、さまざまなお客さまに対してドコモビジネスの提案・導入を進めていくことで、引き続きグローバルビジネスのDXに寄与していきます。

ビジネス共創の取り組み

事業共創プログラム「OPEN HUB for Smart World」

複雑化する社会課題の解決に向けて、2021年に開設した事業共創プログラム「OPEN HUB for Smart World」では、「オウンドメディア」「コミュニティ」「共創の場」「プログラム・カタリスト」の4つの機能をお客さまやパートナーに提供しています。コミュニティ「OPEN HUB Base」の登録会員は2万人を超え、共創の場「OPEN HUB Park」には2,500社／6,000人が来訪。共創ビジネスをリードする社内外の専門家「カタリスト」は、2024年度から生成AIやスマートシティといった専門性を強化し、900名に拡大。実績として、開設3年で1,000件を超える共創案件を創出しました。また、取り組み内容や実績が評価され、日経クロストレンドBtoBマーケティング大賞ストラテジー部門賞や経済産業省知財功労賞など、各種アワードも受賞しています。

[OPEN HUBの歴史]



ソーシャルイノベーションを加速する「Xtrepreneur AWARD」

2023年に社会課題に挑む共創プロジェクトを表彰する「Xtrepreneur AWARD（クロストレプレナーアワード）」を「Forbes JAPAN」と設立。2024年には100件以上のエントリーから、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーなど6つの社会課題解決に取り組む受賞案件を日本から世界に発信しました。自社の共創事業創出に加え、社会課題に挑む他社の優れた案件を表彰し、サステナブルな未来の実現に向けた日本社会全体への情報発信や機運醸成を行っています。

社会課題に挑む、事業共創プロジェクト

CASE❶ 水稲栽培の中干し期間延長によるJ-クレジット創出

日本では温室効果ガスの一種であるメタンガスの45%が水田から発生。ヤンマーマルシェと共に、中干期間を延長することで抑制したメタンガス排出量データを可視化し、カーボンクレジットの創出を実現。

P.026 レポート内「CASE01 企業や地域社会との協働によるJ-クレジット創出・利活用支援」もご覧ください

CASE❷ すべての女性にWell-Beingな社会を!「Value Add Femtech Community」

女性の社会進出、少子化問題などの社会課題を解決するために、女性特有の健康課題に取り組む企業横断で女性個々人に適した製品、サービスの開発、提供を目指すコミュニティを運営。参画企業は開設時12社から45社（2024年11月時点）へ拡大。

CASE❸ 電話×AIでつなぐ、高齢化社会の家族の絆「脳の健康チェック」

認知症で不安になる本人・家族・企業が少なくなる社会を目指し、NTT Comの持つ電話アセットと日本テクトシステムズのAI技術を掛け合わせ、通話によりAIが脳の健康状態を確認するサービスを提供。

CASE❹ インフラマネジメントでずっと豊かに暮らせる社会を実現「JCLaaS事業」

社会インフラ施設／設備の老朽化対策や激甚化する災害対応が求められる中、鉄道をはじめとしたインフラを支えるJR西日本、金融面で産業育成を担う銀行4行と共に、地方自治体向けの総合インフラマネジメント事業を共同発足。

CASE❺ まちづくりの未来共創によって実現する「路上のデジタルハブ」

社会インフラである道路灯をAIカメラなどでスマート化し、地域交通課題を始めとした社会課題解決にスタンレー電気・加賀FEIと取り組む。総務省の令和5年度地域デジタル基盤活用推進事業にも採択。

重点活動項目

限界を打破するイノベーションの推進

私たちのアプローチ

私たちは「人と世界の可能性をひらくコミュニケーションを創造する」という企業理念のもと、先進的な技術やサービスを提供することで社会に新たな価値を創造し、世界中を「つなげてゆく」ことを目指しています。

私たちは、既存の考えに捉われないイノベーションの推進に取り組みます。新たな発想で事業を生み出し、創造的イノベーションの創出に向けて、Smart Xなどの新規事業開発や、お客さまとのビジネス共創に取り組みます。また、社内における変革や、Open Innovation Programを通じて、グループ内からイノベーションが生まれる新たな仕組みの構築に取り組みます。

2023年度の主な成果と今後

2023年度も積極的に新規事業開発／実証を推進しました。工場などのOTシステムのセキュリティリスクを可視化・検知する「OsecT」では日本発のOTプロトコルへの対応を行うなど、開発した機能／サービスの商用化を進めました。中長期を見据えた新規事業についても価値創造／実証を継続して実施しています。

社内外との連携によるイノベーションマネジメントの推進としては、社員発の新規事業創出を目的として2016年に開始した新規事業創出コンテストをドコモグループに範囲を拡大し2023年度からは「docomo STARTUP」として進めていくこととなりました。

今後は「創造的イノベーションの創出」を主要推進事項に定めSmart Worldなどイノベーティブな事業の持続を支える知財重点テーマにおける特許出願を指標としてさらなるイノベーションの推進に取り組んでいきます。

創造的イノベーションの創出

Smart Worldの実現やお客さまのDXへの貢献に向けてNTTコミュニケーションズはイノベーションセンターを設立し創造的イノベーションの創出に取り組んでいます。

創造的でイノベーティブなSmart Xの推進

● イノベーションセンター

NTTコミュニケーションズは未来の事業の柱となる新規事業・新たな常識の創出のために2020年にイノベーションセンターを設立しました。技術優位性を築く技術戦略部門、顧客志向経営を推進するデザイン部門、最先端の技術で全社をけん引するテクノロジー部門、そして新規事業をリードするプロデュース部門の４つの部門に加え、2023年４月には次世代情報基盤IOWN®の早期社会実装に向けた技術開発・検証やプロモーション戦略の立案・実行、実証実験の推進を担うIOWN推進室を設立しています。

● 新規事業の創出

イノベーションセンターではさまざまな新規事業の創出を行っています。工場の生産ラインなどを支える制御システムのセキュリティリスクを可視化・検知するWideAngleプロフェッショナルサービス「OsecT」は2022年４月に商用サービスとして提供開始後、適

用領域の拡張などを見据えて技術検証・ビジネス実証を行い、2023年度には日本発のOTプロトコルであるCC-Linkに対応しました。これまでにも多種多様なコワーキングスペースや個室BOXなどと提携し、その日の業務に最適なワークスペースの即時検索・予約機能を提供し、フレキシブルワークを実現する「Droppin」や、クロスボーダービジネスを圧倒的に加速・向上させるレート保証型外国為替プラットフォームサービス「Home Currency Anywhere」などの開発・実証に取り組んできました。遠隔操作ロボット事業や宇宙関連事業など、中長期を見据えた次の事業事案についての検討も進めています。私たちはこれからも継続的に「価値の創造」と「変革」を起こしている状態を目指し、創造的イノベーションとSmart Worldの実現に向けた新規事業の創出に取り組んでいきます。

イノベーションマネジメントの推進

社内外との連携による創造的なイノベーションの推進

社会課題解決に向けたイノベーション・新規事業創出には社内イノベーションの推進や社外との共創・連携が重要であるという考えのもと、私たちはイノベーションが生まれる仕組みの構築に取り組んでいます。

社員発のイノベーション創出およびイノベーション創出に向けた人材育成・風土醸成を目的として2016年に開始した「DigiCom」は、2023年度にはドコモグループの社員全員が参加可能なアイデアを事業化する新規事業創出プログラム「docomo STARTUP」の新規事業創出コンテスト「docomo STARTUP Challenge」として新たにスタートしています。他社との共創を推進するためのイノベーション施策としてはNTT Comが保有するサービス・技術・インフラ・データなどの豊富なリソースを活用し、新たな価値を共創するオープンイノベーションプログラム「ExTorch」も開催し、スタートアップ企業と社内の各部をつなぎ、新事業創出に向けた活動を実施しています。

重点活動項目

ICTのトランスフォーメーション

私たちのアプローチ

IoT社会の進化につれ、有事の情報通信ネットワーク停止・遮断による経済的・社会的損害も測り知れなくなりつつある中で、多くの企業のグローバル化に伴うネットワーク網や重要データの管理などをゆだねられている私たちには、ネットワークを「いかなる時もつなぎ続ける」責任が強く求められています。

私たちは、高度情報化社会を支えるネットワーク技術と保守体制で世界全域の通信サービスを提供している企業グループとして、「災害対策の基本3方針」を重視し、災害や障害の発生時にも安心してネットワークをご利用いただける環境整備に努めています。そして、ICT基盤設備の強化を通じて、災害時の通信断を未然に防止し、重要インフラとしてネットワークを支え続けていくこと、ニューノーマル時代のセキュリティアドバイザーとして、お客さまのセキュリティ課題を解決すること、ローカル5G、エッジコンピューティングといったグループの技術を融合した先進的なサービスを通じて、お客さま先で柔軟かつ最適なネットワーク環境を実現することに取り組んでいきます。

また、私たちはICT事業者として、お客さまからお預かりした情報の機密性、完全性、可用性を担保し、確実に保持・管理する責任があります。これは先進的かつ安心・安全な、サステナブルな生活環境や経済・社会活動の実現に必要なことと捉えています。

さらに、先進的で強固な情報・サイバーセキュリティの提供に向けた取り組みを進めています。NTTコミュニケーションズグループ全体で社会的な要請に応えるために必要なセキュリティ規定群を整備し、顧客から委託されたICTシステム・ネットワークの常時監視・運用にも適用し、これによって未知の脅威に対する脆弱性対応機能の強化などに取り組んでいます。

NTTコミュニケーションズ 災害対策の基本3方針

1. **ネットワークの信頼性向上**
   電気通信システムの一部の被災が他に重大な影響を及ぼさないよう信頼性の向上を図っています。
2. **重要通信の確保**
   災害時に重要通信をそ通させるための通信手段を確保しています。
3. **通信サービスの早期回復**
   災害を受けた電気通信設備、サービスを早期に復旧します。

「災害対策の基本3方針」の詳細は、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/about-us/cs/saitai.html

2023年度の主な成果と今後

2023年度はG7広島サミット開催に伴う各国要人来日に備えた、電気通信設備の適切な防備とインシデント発生時の迅速かつ的確な対応を行うための準備を徹底しました。これらの特別保守対応により、問題のない行事運営に寄与しました。

また、災害対応に従事する社員に求められる「役割・適性・スキル」などの観点で評価基準を策定し、高いノウハウを有しロールモデルとなる社員を認定する取り組みを継続しています。これにより、目指すべき方向性やスキルアップの道筋を示し、専門性の高い人材育成を引き続き促進していきます。

さらに、コロナ禍によるリモートワークが一般化したことにより発生した新たな脅威や、依然として猛威を振るうランサムウェアへの対応など、ますます巧妙化するサイバー攻撃に対抗するべくセキュリティサービスのラインナップを強化しました。加えて、サイバー攻撃被害が大企業のみならず中小企業へも被害が広がっている現状を鑑みて、安価かつ導入の容易な新たなセキュリティサービスの提供を開始しました。

具体的には、弊社が提供するセキュアかつ拡張性の高いインターネットゲートウェイサービスであるDistributed Secure Internet GateWay (DSIGW)※1への対応や、EDRログ分析※2における対応製品の拡充、中小企業向けとして企業のセキュリティリスクを可視化できる「リスクスコアリング」、セキュリティ教育とフィッシングメール訓練をセットにした「セキュリティ教育＆メール訓練」など、お客さまの安全に対する期待に応えるサービスの提供に努めました。

私たちは、2023年度も先進的で強固な情報・サイバーセキュリティサービスの推進を通じて、継続的にセキュリティの強靭化に取り組んでいくとともに、IT環境だけではなくOT環境において、また企業の大小を問わずセキュリティ事故が顕在化していることも踏まえ、あらゆるお客さまのセキュリティニーズに応えるべくサービスラインナップの拡充を進めていきます。

※1 社外へのインターネット接続を安全に行うために必要なUTMセキュリティ機能やProxy機能（インターネットを接続する際のアクセスを代理で行うシステム）を提供し、お客さまの状況やニーズに応じて、リソースサイズ（スペック）をオンデマンドで変更する事が可能なサービス

※2 組織内のネットワークに接続されているエンドポイント（PCやサーバなどのデバイス）からログ情報を取得して、不審な挙動やその痕跡がないかを分析すること

災害に強いネットワークづくり

災害時におけるネットワークの信頼性確保

NTTコミュニケーションズは、災害対策の基本3方針にもとづき、重要通信を確保するとともに、通信サービスの早期復旧に努めています。

2024年1月、石川県輪島市と羽咋郡志賀町で最大震度7を観測し甚大な被害をもたらした「令和6年能登半島地震」では、弊社通信設備に被災はなかったものの、アクセス回線への影響が広範囲かつ長期間続いたため、影響を受けたお客さま回線の早期復旧に向けて関係する通信事業者と連携して対応にあたりました。

また日ごろから、災害に対し迅速に対応できるように社員およびパートナー社員に対して、継続的に災害対応に関する意識高揚を図っています。具体的には、NTTコミュニケーションズのサービスの1つである「Biz安否／一斉通報サービス」を利用した社員安否の確認・報告訓練や、大規模災害などを想定した全社レベルでの実践的な対応演習を実施しています。

「災害に対する取り組み」については、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/about-us/cs/saitai.html

企業の事業継続を支えるサービスの提供

NTTコミュニケーションズは、大地震、パンデミックなどの危機に対応したさまざまなサービスを提供し、お客さまの事業継続を支援しています。代表的なものとして緊急地震速報配信サービスは、実際に揺れを感じる前に震度や到達時刻などの地震情報を配信するサービスです。初期被害の予防や安全確保が可能になり、地震後の事業の早期復旧が見込めるため、事業継続計画（BCP）を策定するうえで有効なサービスといえます。また、Biz安否確認/一斉通報サービスは、パンデミックや自然災害の発生時などに社員の安否状況を確認・集計するサービスです。普段から連絡網としても利用可能なため、学校の連絡網や高齢者の安否確認、派遣先社員への一斉連絡にも効果を発揮します。

このようにお客さまの身の安全を守るサービスに加え、災害時にもお客さまの事業や業務を止めない信頼性の高いICTインフラサービスは私たちの強みです。耐災害性に優れたデータセンターサービス「Nexcenter」や、通信キャリアとして高い技術力と実績を活かした企業向けのクラウドサービス「SDPF クラウド／サーバー（旧名称Enterprise Cloud）」は、いずれも拠点間を高品質・大容量ネットワークで接続しているため、遠隔地にあるバックアップを迅速に稼働させるなどBCP対策としても最適なサービスです。

さらに、2022年12月からはドコモIoTマネージドサービスにおいて、複数の通信キャリア冗長化をワンストップで実現するソリューションの提供を開始し、IoTを活用して事業を展開する企業における強固なネットワーク構築も実現しています。

最新鋭のケーブル敷設船「きずな」

災害時における通信設備の復旧に船舶の有効性が高く評価されており、船舶のさまざまな活用方法がNTTコミュニケーションズだけでなく、NTTグループとしても検討されています。

海底ケーブル敷設船「きずな」は、災害復旧資機材、20フィート型コンテナ（6個）、高所作業車、移動電源車など、NTTグループにおける災害復旧用物資・車両の輸送を可能にしています。2018年の北海道胆振東部地震および2024年の能登半島地震などの災害復旧支援では「きずな」に復旧用資機材などを積み込み、現地付近の港まで回航し、通信インフラの迅速な復旧を支えました。

定点保持機能を活用し、非常用携帯基地局を船上に設置し、災害により非通話エリアとなった地域の緊急復旧が可能です。船橋上部には通信障害が生じないよう工夫した衛星通信用のパラボラアンテナを複数設置できるスペースを設けており、災害時の通信設備の増設に対応しています。また、船という独立した生活スペースを活用して、災害地での復旧作業にあたる作業員への宿泊設備、食事の提供などの支援設備を備えつつ、船側から陸上側へ電力、水を供給できるよう配電盤、給水口を設けていることも特長です。

2024年1月に発生した「令和6年能登半島地震」では、2020年にNTTとKDDI両社で締結した「社会貢献連携協定」にもとづき、敷設船「きずな」は、ドコモ、KDDIの携帯電話基地局を搭載して輪島市沖へ急行しました。陸路が絶たれ復旧が遅れていた輪島市の携帯通信確保に向け2週間にわたり、船上基地局の運用を支援しました。また、合わせて非常用食料などの支援物資（約7トン）を敷設船「きずな」の母港である長崎県長崎市から石川県へ運搬し提供しました。

一方、船においても陸上と同じような業務・コミュニケーションツールの利用を実現するため、2021年度に「きずな」にスカパーJSATの超高速海洋ブロードバンドサービス「JSATMarine（ジェイサットマリン）」を導入しました。通信容量が大幅に増えたことにより、ケーブル工事などを行う際に、顧客との大容量ファイルのやり取りが可能となり、業務の円滑化につながりました。加えて、特殊な海外製工事機器のプログラムアップデートをする際、海外から技術者を呼ぶことなく、リモートオペレーションで対応することが可能となりました。

［「きずな」の船上設備および災害復旧支援の様子］

非常用発電装置の潤滑油交換

2024年1月に発生した「令和6年能登半島地震」により被災地が停電したことから、電話局舎および非常用電源車搭載の発電機関が連続運転されることに伴い、NTTアノードエナジー(株)より潤滑油交換の依頼を受けました。この依頼を受け、エヌ・ティ・ティ・ワールドエンジニアリングマリン(株)の電力担当(非常用発電機関メンテナンスチーム)は、約1カ月間にわたり能登半島各地にて稼働し続ける非常用発電機関の潤滑油交換作業に従事し、通信の確保に貢献しました。

● 工程

2024年

1月2日　出動要請を受領、潤滑油・機材準備
1月3日　横浜より金沢へ移動
1月4日　交換作業開始
〈作業実績〉
- 電話局舎　1カ所
  潤滑油交換回数　計5回(輪島ビル)
- 非常用電源車　8台
  潤滑油交換回数　計17回(NTT西日本7台、ドコモ1台)
- 可搬型発電機　5台
  潤滑油交換回数　計7回
- 潤滑油交換総量　約578L(途中横浜より2回追加搬入)

※ 常時2名体制にて29日間対応(6名をローテーション)

2月1日　交換作業終了
2月2日　横浜帰着

[局舎非常用発電装置]

[NTT西日本非常用電源車]

[ドコモ非常用電源車]

[潤滑油交換作業]

先進的で強固な情報・サイバーセキュリティの提供

企業ネットワークのセキュリティ監視

私たちのサイバー脅威への取り組みは約20年にわたり、特に「セキュリティオペレーションセンター(SOC)」による企業向けセキュリティ運用サービスの提供を契機にサービスを拡充、総合的なリスクマネジメントサービス「WideAngle」を展開して約10年になります。

DXは企業にとってビジネスチャンスであると同時に、ビジネス拡大とともにインターネットとICT環境が同化しサイバーリスクが増大するゼロトラスト時代の到来も意味します。そのような中、想定内または想定外のリスク、外部侵害や内部不正に起因するリスクをマネジメントし、事業継続性を確保することが主要経営課題の1つとなっています。また、サイバー攻撃の件数が増加するとともに攻撃手法が巧妙化する一方、被害の防止・復旧に対応できるセキュリティ技術者が社会的に不足しています。その課題に対応すべく、SOAR※1技術を活用した、「マネージドSOAR」を近年、提供を開始しました。SOARは、脅威を検知した際に自動的な対処・復旧を可能にする技術であり、サイバー攻撃への迅速な対応とともに、技術者のスキルによらず対応を平準化・高度化でき、セキュリティ対策を組織的に向上させることが可能です。

2023年度はデータを暗号化するランサムウェアに加え、機密情報や個人情報を窃取し暴露するランサム攻撃被害が顕著になりました。その被害は、侵害した企業のICT環境内で攻撃者が認証情報を悪用することにより拡大します。このような状況に対し認証システムの異常な振る舞いを検出する「マネージドセキュリティサービスIDセキュリティ」を開発・提供しました。クラウドシフトの進展による新しい脅威への対抗として、IaaS※2の設定ミスやコンプライアンスの準拠状況を可視化し、お客さまのクラウド環境のセキュリティを強化する「マネージドCSPM※3」の提供を2022年度より開始しましたが、

新たに脆弱性を監査する機能（CWPP※4）を追加しました。また、巧妙なサイバー攻撃を検知するために分析するログ量が増加する中、SOCによる監視サービス「マネージドセキュリティサービス」において、大容量のログ分析のためのサイズの追加を実施しました。これからも安心してデータを利活用し、新たな価値を創出するためのソリューション提供を行うことで、お客さまのDXに貢献していきます。

※1 Security Orchestration, Automation and Responseの略。さまざまな製品やプラットフォーム、外部からの情報を集約・分析し、事前に定義されたプロセスに沿った対処をすることで、セキュリティ運用業務の効率化や自動化を実現するためのソリューション
※2 Infrastructure as a Serviceの略。コンピューティング、ストレージ、ネットワークリソースなどの IT インフラストラクチャをインターネット経由で提供するビジネスモデル
※3 Cloud Security Posture Management（クラウド態勢管理）の略。クラウド環境においてセキュリティポリシーに沿って各種設定が行われているかを自動で評価し、不備がないかを監視するソリューション
※4 Cloud Workload Protection Platform の略。クラウドワークロード保護と呼ばれ、VMやコンテナの中に「脅威や脆弱性」がないかを調査するために用いられる

社会問題化するマルウェアへの対策について

2016年2月に国内インターネットサービスプロバイダ（ISP）として初めて不正アクセス先（C&Cサーバ※）への通信をブロックする「マルウェア不正通信ブロックサービス」を無料提供して以降、不正アクセス先のリストは常に最新化し、安心・安全なネットワークを提供しています。

※ Command and Control serverの略。悪意のある第三者が管理し、感染端末などに遠隔指令を出すサーバ

重点活動項目

コーポレートシチズンシップの推進

私たちのアプローチ

私たちは、活動原則に則り、「自然環境保全」「社会福祉」「教育・文化振興」「地域振興・交流」「国際交流」「スポーツ振興」を社会貢献活動の6つの柱とし、豊かな社会の実現に貢献していきます。近年、社会貢献活動には、地域や世代などで括られる多彩な共同体(コミュニティー開発)の育成を支援する役割が期待されています。私たちは、企業市民の一員として、積極的に社会における役割を果たしていくため、コミュニティー開発に取り組むことに加え、SDGsのターゲットまで見据えた地域社会貢献活動の実践に努めていきます。これらの営みを通じて、グループ内のサステナビリティマインドの浸透が大きく促進されることを目指すとともに、NTT Comグループの一員として、持続可能な社会の構築に貢献していきます。

活動原則

持続性	「細く、長く」を念頭に置き、継続できる活動を行います。
効率性	無理なく続けていくために、コストパフォーマンスが高い活動を心がけます。
適正評価	寄付をする場合、真に社会に役立つかどうかを適正に判断します。
世界観	国内だけにとどまらず、国際社会にも貢献します。
スキル	情報流通市場で培ったサービスや社員の能力を社会のために役立てます。

2023年度の主な成果と今後

私たちは、持続可能な未来に資する社会貢献活動を推進しています。2023年度は、地域社会貢献活動への参加機会の拡大を指標と定めて活動を行いました。具体的には、新規の社会貢献活動の取り組みとして、NTTコミュニケーションズグループ独自でのプロボノプロジェクトや、ドコモグループ「災害復興等及びサステナ社会応援社員募金」を実施しました。引き続き、より多くの社員が社会貢献・ボランティアに参加できる環境を整え、機会の拡大を推進していきます。

地域社会のために

NTTコミュニケーションズグループは、「自然環境保護」「社会福祉」「教育・文化振興」「地域振興・交流」「国際交流」「スポーツ振興」を社会貢献活動の6つの柱に設定して活動を推進しています。

2023年度は引き続き、新型コロナウイルス感染拡大の影響で中止・縮小した活動もありましたが、計165件の社会貢献活動に延べ3,283名の社員が参加しました。

[社会貢献活動実績]

	件数(件)	参加人数(名)	活動支出額(円)
自然環境保護	42	461	4,241,580
社会福祉	52	419	2,807,006
教育・文化振興	14	25	526,500
地域振興・交流	35	2,049	16,045,851
スポーツ振興	3	45	962,667
その他	19	284	8,603,426
合計	165	3,283	33,187,030

プロボノ活動

NTTコミュニケーションズグループでは、社員の専門性を活かした形でのプロボノ活動(自らの職能／専門性を活かして無償で行う社会貢献活動)を推進しています。

2023年度はNTTコミュニケーションズグループとしてプロボノプロジェクトを企画し、13名が参加しま

した。2024年2月から約3カ月間、3つのNPO団体に対して活動支援を行いました。具体的には、団体運営における課題整理や今後の組織運営に関しての提言、団体への助成を依頼する先となる企業・法人への活動紹介資料の作成、継続して活用出来るようアップデートマニュアルを含めた形での動画資料の制作などに取り組みました。本プロジェクトへの参加は社会課題解決への貢献と同時に、多様なNPO団体の理念や活動運営の工夫・苦労を現場で感じ、日頃の業務ではつながりを持ちにくい多様なメンバーと協働することで、スキル向上やキャリア形成における気づきを得る機会にもなりました。

また、2022年より、中央大学の「ダイバーシティマネジメント論」にて、NTTコムエンジニアリング(株)が「情報通信業界におけるダイバーシティマネジメントの取り組み」についての特別講義を行う機会をいただいています。講義後には学生の皆さまからダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンや組織／チームの運営についていくつもの質問をいただくなど、インターンシップなどとはまた違った形で学生の皆さまの熱意や探求心を感じる機会となっています。

社会貢献としてのプロボノ活動を通じて社員が自らのキャリア形成や成長を遂げ、そして事業を通じて新たな価値を生みだし社会課題解決へ貢献する、そういったプラスの連鎖が生まれることを信じて、NTTコミュニケーションズはこれからもプロボノ活動の活発化に向けて取り組んでいきます。

ドコモグループ「災害復興等及びサステナ社会応援社員募金」への参加

東日本大震災復興支援を目的に始まったドコモグループの社員募金制度をリニューアルした「災害復興等及びサステナ社会応援社員募金」が2023年度に始まり、NTTコミュニケーションズグループも本募金制度に参加しています。社員個人が共感する社会課題分野(災害復興・環境・障がい者・子ども・次世代育成・多様性など)を選択してd払いで募金ができます。また、本募金では社員と会社一体となった社会貢献寄付の取り組みを行うことを目的に、社員からの募金額と同額を会社から上乗せをして(マッチング寄付)、被災自治体やNPO団体などへ寄付を行っています。2023年度は延べ1,508名の社員が募金に参加し、能登半島地震被災自治体をはじめ、東日本大震災被災自治体・社会課題解決のための活動団体へ寄付を行いました。

その他の取り組み

NTTコミュニケーションズでは、プロボノ活動や社員募金制度のほか、さまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。

2023年度は中学生の企業訪問を受け入れました。東北地方や中部地方の中学校から修学旅行のプログラムの1つとして、会社やサステナビリティに関する取り組みを紹介したほか、オフィスやとう道設備の見学、社員との対話会などを開催しました。これからの社会を担う若い世代への教育となる社会貢献活動として、今後も継続的に実施していきたいと考えています。

環境保護の取り組みとしては、2008年から千代田区一斉清掃に参加しています。新型コロナウイルス感染拡大の影響で中止が続いていましたが、2021年11月に再開しました。本社ビルに勤務する社員・パートナー社員らが早朝の勤務前にビル周辺に捨てられた空き缶やたばこの吸い殻などを拾い集め地域の環境美化に努めています。

また、就労継続支援事業所の方々が作られたお菓子の販売会を定期的に実施しています。おいしいお菓子を購入するという無理のない活動によって障がい者の自立支援を促すとともに、社員の社会福祉に対する意識の醸成を図っています。この取り組みは2003年度より実施しており、新型コロナ拡大の中でも、障がい者就労施設と方法を検討し、注文形式での販売に切り替えることで継続して開催しています。

グループ各社での社会貢献活動

私たちは、かねてより、グループ各社の自主的な社会貢献活動を推奨しています。この結果、各社の方針にもとづき環境保全活動や寄贈・寄付など、積極的な活動を継続しています。主なものは以下のようになります。地道ながら地域に役立つ意義ある取り組みを、企業市民の一員として引き続き推進します。

[2023年度グループ各社での社会貢献活動の例]

会社名	施策名
NTTコムエンジニアリング(株)	中央大学にて「情報通信業界におけるダイバーシティマネジメントの取り組み」に関する講義を無償実施
NTTコムオンライン・マーケティング・ソリューション(株)	「お花いっぱい大崎」(花を植える地域活動)への参加
エヌ・ティ・ティ・コム　チェオ(株)	成増オフィス業務終了に伴う非常災害用備蓄食品の東京都板橋区街かどフードパントリーへの寄付
NTT Com DD(株)	ワールドビジョン・チャイルドスポンサーシップ　チャイルドへのクリスマスカード＆ギフト発送
NTTスマートトレード(株)	余剰カレンダーの千代田区施設への寄付
(株)エヌ・ティ・ティ ピー・シー コミュニケーションズ	防災食品の寄贈によるフードロス削減
コムウェア・ファイナンシャル・システムズ	図書の寄付(ブックバトンプロジェクト)
(株)ドコモビジネスソリューションズ	途上国の女子教育の支援につなげるため社員から回収した古本の販売を行い、売上金を寄付 里山保全活動(田植え、竹林伐採、稲刈り等)
(株)エヌ・エフ・ラボラトリーズ	高専や大学など学術機関へのセキュリティ講義の無償提供 セキュリティ関連イベントへの協賛
エヌ・ティ・ティ・ビズリンク(株)	自社サービスである映像配信技術を活用し、コロナ禍で合唱コンクールの会場内に参集できなかった家族、親戚、在校生向けライブ配信／コロナ禍での入場制限により参加できなかった保護者向けに運動会のライブ配信を実施
NTT Com Asia Limited	UNICEF Charity Runへの参加
(株)Phone Appli	NIPPON IT チャリティ駅伝への参加
NTTコミュニケーションズグループ	しろい環境塾への参加など、里山保全活動への参加
	社会福祉法人／NPO法人などへのPC寄贈
	千代田区一斉清掃
	障がい者就労施設によるお菓子販売会の開催
	災害復興等及びサステナ社会応援社員募金

環境

ICT企業による環境活動への期待と責任は社会的に大きくなっています。私たちは、「環境宣言」および「新環境目標」を設定・公表し、脱炭素社会の推進、循環型社会の推進に加え、自然との共生（生物多様性の保全）という3つのテーマを重視した多面的な取り組みを進めています。

従来の「環境目標2030」を2024年3月にリニューアルした「新環境目標」では、急速に変化する地球環境やそれを取り巻く社会状況に対応するべく、「2030年度カーボンニュートラル※1」「2040年度ネットゼロ※2」をはじめ、各種目標を強化。事業活動を通じた自社による環境負荷の低減に加え、サプライチェーン、さらには社会全体の環境負荷の低減に貢献し、環境問題の解決と経済発展の両立を目指します。

※1 対象はGHGプロトコル：Scope1（自らの温室効果ガスの直接排出）、およびScope2（他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出）
※2 対象はGHGプロトコル：Scope1,2に加え、Scope3（Scope1,2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出））を含む

見据えるSDGs

重点活動項目

- 045 環境マネジメント
- 053 脱炭素社会の推進
- 069 循環型社会の推進
- 072 自然との共生
- 079 環境汚染の防止

ネットゼロを実現し
グリーンでサステナブルな未来を

環境マネジメント

基本理念とビジョン

私たちの環境活動は、NTTグループの定める「サステナビリティ憲章」の理念を重んじつつ、それを私たちの事業特性に応じたNTTコミュニケーションズグループ「地球環境憲章」「環境宣言」「新環境目標」として具体化し、継続的な取り組みを実施しています。

NTTコミュニケーションズグループ 地球環境憲章

NTTグループは、「NTTグループサステナビリティ憲章」において、グループを挙げてグローバルな視点から環境を考え、活動を進めることとしています。この方針を踏まえて、NTTコミュニケーションズグループにおいても、「NTTコミュニケーションズグループ地球環境憲章」を制定し、あらゆる環境活動の指針としてグループ全従業員への浸透を図っています。

「NTTコミュニケーションズグループ地球環境憲章」は、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/about-us/csr/eco/details.html

環境宣言および新環境目標の設定

私たちは、NTTグループおよびNTTドコモグループの方針を踏まえ、「NTTコミュニケーションズグループ 環境宣言」および「新環境目標」を設定し、地球環境に関する世の中の動向を見据えつつ、環境活動を継続・強化しています。「環境宣言」では、人と地球が調和する未来のため取り組むべき3つのテーマ「社会が脱炭素化している未来」「資源が循環している未来」「自然と共生している未来」を掲げるとともに、「新環境目標」では、その3つのテーマについて取り組みの具体的目標※を定め、全従業員が一丸となって環境活動に取り組んでいきます。

NTTコミュニケーションズグループ 環境宣言

人と地球が調和する未来のため グローバル環境経営の最先端へ

時代を先駆ける技術やサービスの提供を通じて、3つのテーマに取り組んでいきます。

社会が脱炭素化している未来
世界が目指すGHG排出量の大幅削減と、気候変動リスクの適応に貢献します。

資源が循環している未来
資源の有効利用に貢献します。

自然と共生している未来
生態系の保全に貢献します。

新環境目標（2024年3月設定）

目指す未来	項目	目標年度	目標
社会が脱炭素化している未来	自社で排出するGHG削減(Scope1,2)	2030	カーボンニュートラル(Scope1,2)
	サプライチェーン全体のGHG削減(Scope1,2,3)	2040	ネットゼロ(Scope1,2,3)
	国内一般車両のEV化率	2030	100%
		2025	50%
	通信事業者の電力効率	2030	10倍以上(2013年度比)
資源が循環している未来	廃棄物のリサイクル率	2030	99%以上
自然と共生している未来	生態系を保全するための活動の推進	2030	生態系保全活動の実施

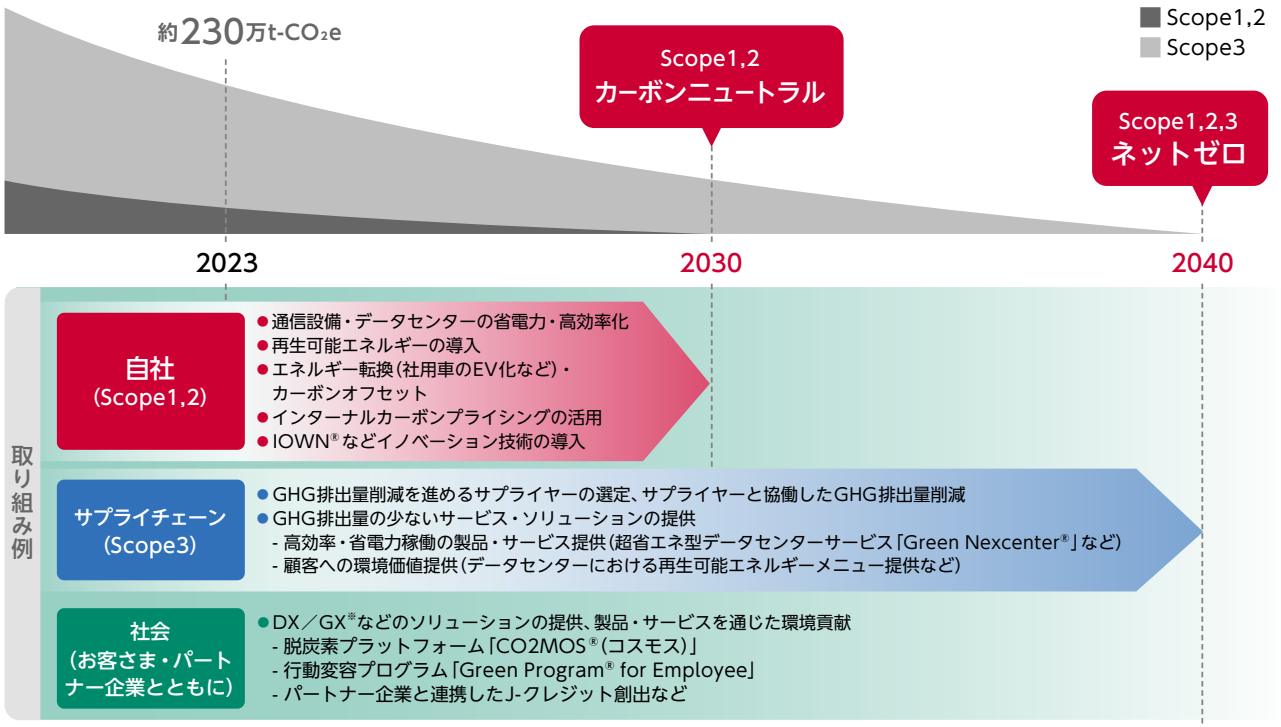
※ 目標設定時点（2024年3月）の対象範囲は、NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社

社会が脱炭素化している未来に向けて

NTTグループは、「新中期経営戦略」(2023年5月公表)において、2040年度に自社によるGHG排出(Scope1,2)に加え、サプライチェーンにおけるGHG排出(Scope3)を含めたカーボンニュートラル＝ネットゼロを目指すことを表明し、NTTドコモグループも「あなたと環境を変えていく。」のスローガンのもと、2023年11月、「2040年ネットゼロ」実現を目指す旨を発表しました。私たちNTTコミュニケーションズグループは、2024年3月に策定した「新環境目標」において、「2030年度カーボンニュートラル(Scope1,2)」に加え、「2040年度ネットゼロ(Scope1,2,3)」の実現を掲げました。

また、NTTコミュニケーションズグループは、お客さま・パートナー企業の皆さまとともに、Scope1,2,3を超えた社会全体の脱炭素に取り組んでいきます。

[「2040年度ネットゼロ」へのロードマップ]



※ DX：デジタルトランスフォーメーション、GX：グリーントランスフォーメーション

リスクと機会

私たちは、気候変動をはじめとする環境問題への企業の対応は、事業、ひいては社会、地球のリスクとなる一方、ビジネスの拡大や企業としての体制・体質強化など、新たな機会にもつながると考えます。

NTTコミュニケーションズグループの事業は、その特性上、GHGや廃棄物の排出などを伴い、少なからず地球環境へ負荷をかけています。このような中、適切なマネジメントのもと気候変動への対応・開示をはじめ環境問題へタイムリーに取り組んでいかなければ、社会からグリーンウォッシュ※との批判を招くだけでなく、企業としての社会的信用や競争力の低下といった経営の脆弱化、さらにはGHG排出による地球温暖化の加速や産業廃棄物の不法投棄など、地球のサステナビリティ棄損につながるリスクがあると考えています。

一方、社会的に環境問題への関心が急速に高まる中、GHG排出量の少ないサービス・ソリューションや社会のGHG排出量削減に資するDX／GXなどの商材を提供していくことは、ビジネスの拡大につながると考えています。NTTコミュニケーションズグループは、時代の先駆けとなる技術やサービスを提供するICT企業として、より先進的・象徴的な取り組みを推進することで環境問題を含む社会課題の解決に貢献し、企業としての価値を高めていきます。

※環境保全への配慮を実態以上に見せかける行為

環境負荷削減に向けた推進体制

私たちは、環境活動を継続的に推進していくため、サステナビリティ推進担当役員（専担）である常務執行役員を責任者とするサステナビリティ推進委員会内に地球環境保護推進部会を設置するとともに、課題別のワーキンググループ（WG）を編成し、NTTコミュニケーションズグループ一丸となって環境問題に取り組んでいます。地球環境保護推進部会では、温室効果ガスの削減や廃棄物量の削減など多岐にわたる領域の全体計画を策定するとともに、活動成果などの情報共有や水平展開の促進を図っています。

なお、TCFD・TNFDへの対応および関連するNTTドコモグループ全体としての活動については、サステナビリティ推進室において、その他の課題と併せ、サステナビリティマネジメントのもと進めています。

また、「環境問題への対応」をビジネスリスクマネジメントの対象として位置づけ、代表取締役副社長をはじめとする幹部が参画するビジネスリスクマネジメント推進委員会において、リスクの評価・対応策の確認を実施しています。

今後とも、環境を巡るさまざまな動向へ的確に対応するべく、必要に応じ推進・マネジメント体制の充実を図っていきます。

P.009 サステナビリティマネジメントについては、レポート内「サステナビリティマネジメント」をご覧ください
P.010 ビジネスリスクマネジメントの取組みについては、レポート内「リスク管理」パートをご覧ください

［ 推進体制図 ］

（2024年3月31日現在）

事業活動に伴う環境負荷

2023年度のマテリアルフロー

事業活動に伴う環境負荷

INPUT

エネルギー	電力	4.3億kWh
	うち再エネ由来電力	2.5億kWh
	熱	260万MJ
	ガス	11万m^3
	燃料	175万ℓ
水資源	水	31.3万m^3

通信設備・データセンター

OUTPUT

GHG排出量	電力由来(CO_2)	7.2万t-CO_2
	熱由来(CO_2)	0.0※2万t-CO_2
	ガス由来(CO_2)	0.0※2万t-CO_2
	燃料由来(CO_2)	0.5万t-CO_2
	CO_2以外のGHG	0.5万t-CO_2e
排水量	排水量	31.3万m^3
廃棄物排出量・リサイクル量※1	一般廃棄物(総排出量)	432t
	一般廃棄物(リサイクル量)	421t
	産業廃棄物(総排出量)	1,213t
	産業廃棄物(リサイクル量)	1,210t

INPUT

エネルギー	電力	0.3億kWh
	うち再エネ由来電力	0.1億kWh
	熱	3,393万MJ
	ガス	1万m^3
	燃料(自動車以外)	0.3万ℓ
	燃料(自動車)	20.7万ℓ
水資源	水	10.9万m^3
その他(事務用品)	事務用紙	176t
	うち再生紙・環境配慮パルプ	173t
	請求書	123t
	パンフレット	13t

オフィス

OUTPUT

GHG排出量	電力由来(CO_2)	1.2万t-CO_2
	熱由来(CO_2)	0.2万t-CO_2
	ガス由来(CO_2)	0.0※2万t-CO_2
	燃料(自動車以外)由来(CO_2)	0.0※2万t-CO_2
	燃料(自動車)由来(CO_2)	0.0※2万t-CO_2
	CO_2以外のGHG	0.0※2万t-CO_2e
排水量	排水量	10.9万m^3
廃棄物排出量・リサイクル量※1	一般廃棄物(総排出量)	315t
	うちプラスチック廃棄物排出量	19t
	一般廃棄物(リサイクル量)	303t
	産業廃棄物(総排出量)	297t
	うちプラスチック廃棄物排出量	28t
	産業廃棄物(リサイクル量)	297t

(集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社)

※1 廃棄物は可能な限り分別し、リサイクル率の向上に努めています。なお、本表の廃棄物量には建設廃棄物を含みません
※2 0.05未満

2023年度の環境会計

NTTコミュニケーションズグループは、環境省の「環境会計ガイドライン2005年版※1」およびNTTグループ「環境会計ガイドライン」にもとづき、環境保全コスト（事業活動に応じた分類）および環境保全対策に伴う経済効果（実質的効果）を集計しています。

2023年度の環境保全コストは、投資総額が約15.5億円、費用総額が約13.0億円、総額は約28.6億円（対2022年度▲7.8億円）となりました。また、環境保全対策に伴う経済効果は約548億円（対2022年度▲11.8億円）となりました。環境保全コスト・環境保全対策に伴う経済効果ともに、2022年7月に実施したNTTドコモグループ（当時）との組織再編に際して、NTTコミュニケーションズグループからNTTドコモグループへ環境会計に関連する業務と資産を移管した影響で、総額としては大幅減となりました。

一方、同組織再編による影響を除いた数値（参考値）においては、塗料に低濃度PCBが含まれていた一部鉄塔の処分のため公害防止コスト（費用額）が増となった影響などで、環境保全コスト（費用額）が対2022年度＋1.0億円となりましたが、環境保全コスト（投資額）・環境保全対策に伴う経済効果は、実質的に対2022年度でほぼ横ばいとなりました。

［ 環境保全コスト（事業活動に応じた分類）］　（単位：百万円）

分類	主な取り組みの内容		投資額		費用額※2	
			2022年度	2023年度	2022年度	2023年度
(1)事業エリア内コスト			2,234	1,344	1,250	1,194
内訳	公害防止コスト	発動発電機用給油タンク設備 PCB使用物品管理	353	148	76	200
内訳	地球環境保全コスト	電力使用によるGHG排出量削減対策	1,881	1,196	467	312
内訳	資源循環コスト	廃棄物処理および再利用費用	0	0	707	682
(2)上・下流コスト	通信機器などの回収・リサイクル・再利用対策		39	209	1	1
(3)管理活動コスト	環境保全管理活動		0	0	79	94
(4)研究開発コスト	NTTグループ環境関連研究開発費の負担分		0	0	23	8
(5)社会活動コスト	ボランティア参加支援費用		0	0	7	4
(6)環境損傷対応コスト			0	0	0	0
合計※3			2,272 (1,549)	1,553	1,360 (1,205)	1,302

※1「環境会計ガイドライン2005年版」は、こちらをご覧ください
https://www.env.go.jp/press/files/jp/6396.pdf

※2 減価償却費を含まない
※3 ()内の数値は2022年の組織再編後のバウンダリで算定した参考値
（集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社）

［ 環境保全対策に伴う経済効果（実質的効果）］　（単位：百万円）

分類	主な取り組みの内容	2022年度	2023年度
収益	売却（ケーブル・金くずなど）による収益効果	341	140
費用削減	省エネ施策による電力料金削減額	691	305
費用削減	撤去通信設備の再利用による購入費用の低減	174	103
費用削減	マイページによる郵送費および紙資源削減額	521	0
費用削減	その他	4	0
合計※		1,731 (552)	548

集計対象期間：毎年4月1日～3月31日
集計および開示の方法：
環境省の「環境会計ガイドライン2005年版」およびNTTグループ「環境会計ガイドライン」にもとづき集計。費用に人件費を含むが、減価償却費は含まない
※ ()内の数値は2022年の組織再編後のバウンダリで算定した参考値
（集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社）

環境マネジメントに関する取り組み

ISO14001認証取得

2024年3月31日現在、NTTコミュニケーションズグループでは3社がISO14001の認証を取得しています。認証を取得した部・社では、事業活動に伴う環境負荷の着実な低減に向けて環境マネジメントの適切な運用とその継続的改善を行うため、社外環境コンサルタント機関と連携し内部監査を毎年1回実施するとともに、外部審査機関による定期的な審査ならびに更新審査を実施し、課題の抽出とその速やかな対処を行っています。紙(事務用紙)使用量・電力使用量の削減、廃棄物のリサイクル推進を中心に取り組んでいるほか、環境にやさしい社会実現に向けた施策を進めています。

[ISO14001認証取得会社※1]

組織		取得年月
NTT コミュニケーションズ※2	プロキュアメント&ビリング部	1999年10月
	ビジネスソリューション本部 -ソリューションサービス部	2004年3月
NTT Com DD(株)		2012年6月
(株)エヌ・ティ・ティ ピー・シー コミュニケーションズ	テクノロジー&オペレーション開発本部 -カスタマサービス部 開発運用担当 SOデリバリチーム、システム監視・保守チーム、ISOチーム -サービス開発部 開発運用担当 サービス実用化チーム	2003年11月
	法人ビジネス推進本部 -ソリューション&サービス部 -ソリューションデザイン部 サプライヤビジネスチーム	

(2024年3月31日現在)

※1 全グループ社員に占める対象組織の社員の割合：12%
※2 全社員に占める対象組織の社員の割合：22%

グループ全体の環境マネジメントの推進

NTTコミュニケーションズグループでは、地球環境憲章のもと、サステナビリティ推進委員会の下部組織である地球環境保護推進部会において、環境活動を推進する9つのWGが、それぞれの活動内容についてPDCA報告などを実施するとともに、課題の共有や優良事例の展開などの働きかけを行い、グループ全体の環境マネジメントを推進しています。

環境法令・規則の遵守

私たちは、NTTグループ各社と連携を取りながら、環境汚染防止を目的とした環境法令や排出基準、PRTR法※などあらゆる法令等を関連部署に周知徹底するとともに、自主的に社内ガイドラインを設けて、コンプライアンス教育を充実させ、法の遵守はもとより適切なリスク管理に力を注いでいます。なお、2023年度は、環境関連の事故・違反・罰金・苦情など、これらに関わる訴訟および法令違反はありませんでした。

今後も、環境汚染の防止と法令遵守に全社的に取り組んでいきます。

※「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」の略称

グリーン調達の推進

私たちは、GHG排出量の削減について、削減目標をサプライチェーン全体に拡大し、2040年度にネットゼロを目指すことで、グリーン調達を推進しています。

調達にあたっての評価項目は「NTTドコモ グリーン調達基準」の適用により、お取引させていただくサプライヤーの選定条件に環境保全への取り組みや調達品における環境保全の要素を明記しています。

また、GHG排出量のうちScope3 カテゴリー1,2の削減には、サプライヤーと協働したサプライチェーン全体での取り組みが必要不可欠です。そのため、サプライヤーとのネットゼロに関する対話やGHG排出量可視化サービス「CO2MOS®」の提供などを通じて、調達額の80%を超えるサプライヤーの排出量可視化を完了しています。引き続き、排出量可視化の推進、排出量削減の協力要請、調達時のRFP条件にSBT※相当の取り組みの追加などによりグリーン調達を進めていきます。2030年度までに調達額の多い重要サプライヤーについては可視化を完了させ、サプライチェーン全体でのネットゼロの実現を加速していきます。

各種ガイドラインは、NTTコミュニケーションズオフィシャルサイトにて掲示し、周知に努めています。

今後も「NTTドコモ グリーン調達基準」に沿ったグリーン調達(環境への影響を考慮した製品の調達)の取り組みを通じて、サプライヤーの皆さまとともに環境活動のレベルアップに取り組み、さらなる社会貢献の実現に寄与していきたいと考えます。

※ Science Based Targetsの略。パリ協定が定める水準と整合した企業が設定する温室効果ガス排出削減目標のこと

インターナルカーボンプライシングの活用

NTTコミュニケーションズでは、2022年9月よりインターナルカーボンプライシング（以下ICP）を活用しています。GHG排出量削減効果を得られる一部の設備投資において、2023年度は社内炭素価格（6,500円/t-CO_2）を適用し、投資判断の一助としています。具体的には、ネットワーク機器などの調達時にICPを活用し、調達活動を行っています。加えて、排出量の削減の取り組みを加速化させることを目的に、2024年8月には社内炭素価格の見直しを行いました（6,500円/t-CO_2→19,000円/t-CO_2）。今後はICP制度の適用範囲を製品そのものだけではなく、サプライヤーの排出量まで範囲を拡大します。これにより、排出量の削減を積極的に実施いただいているサプライヤーを評価できる制度とし、サプライチェーン全体でのネットゼロの実現を目指します。

環境課題への取り組み意識の醸成

私たちは、環境に対する意識向上を目的として、すべての従業員を対象に、環境研修などを実施しています。また、サステナビリティ活動の一環として、環境啓発活動を積極的に実施しており、その対象は従業員にとどまらず、従業員の家族やビジネスパートナーへと範囲を広げています。

2023年度は、全従業員を対象とした「サステナビリティ研修」（受講率：95.6%）の実施に加え、ESG経営に向けた非財務情報の開示、生物多様性への取り組みなどに特化した勉強会を開催するとともに、社内向けに自社の環境目標・環境活動をテーマにしたコラムを発信し、SDGsやESG投資、脱炭素化の取り組み、グローバルリスクといった国内外・社内外の動向について理解を深めました。

● 従業員参加型の脱炭素イベントの開催

2023年7～10月には、2022年度にNTTコミュニケーションズで実施したエコアクション（CO_2排出の削減につながる行動）を促す社内キャンペーンの取り組みをもとに、企業の脱炭素活動を促進させる「従業員参加型エコアクションチャレンジ（通称：ONE TEAM CHALLENGE）」を開催しました。NTTコミュニケーションズ・NTTコムウェア共同で環境省が推奨する「デコ活（脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動）」の一環として業界を問わずに参加を募り、企業の垣根を越えた13社1,348名が参加しました。また、約3万回のエコアクションが実践され、約15トンのCO_2排出量削減を達成しました。さらに、参加した従業員の約8割から「環境意識の向上を実感した」というフィードバックを得ることができました。

本プロジェクトでは、NTTコミュニケーションズが提供する従業員の環境意識向上と行動変容を促進するアプリケーション「Green Program® for Employee」にて環境行動を可視化、そしてNTTコムウェアが提供する企業の環境行動データを集計・分析し企業間・業種間で相対評価できる「Stats™」を活用し、各社の従業員の環境行動の傾向などのフィードバックや対外発信を支援しました。

［「従業員参加型エコアクションチャレンジ（通称：ONE TEAM CHALLENGE）」参加企業配布ポスター］

［「企業の環境行動データ集計・分析」画面イメージ］

● 従業員への意識啓発

各オフィスにおける電気・紙使用量およびゴミ排出量・リサイクル率、GHG排出量を見える化し、毎月社内で配信することにより、従業員の意識啓発を図っています。

また、社会において「自然との共生」の重要性が増す中、2023年度はオフィスビル周辺で気軽に参加できる清掃活動、エコキャップ収集による寄付活動、年間を通した樹林の整備や米作り・野菜栽培などによる里山保全活動などの環境啓発を実施しました。

［千代田区一斉清掃の日］

［白井里山保全活動］

● 脱炭素に向けたGX人材の育成

NTTグループは、GX人材の育成に注力しており、グループ内の脱炭素を推進する専門的な知識を持ち、社内を牽引できる人材を育成していく方針です。

NTTドコモグループでは、社内各拠点で積極的な情報発信や自発的な行動推進を行う「カボニューアンバサダー」を全国のグループ社員から募集しており、2023年度は約800名のカボニューアンバサダーが社内浸透を進めました。2024年度は「環境分野スキル育成プログラム」を開始しており、事業とサステナビリティ推進の両立に資する専門知識・スキルを持ったGX人材を育成し、その環境スキルを活用して活躍の場を広げることで、企業価値の向上を目指しています。

このような中、NTTコミュニケーションズでは、2022年度よりGXビジネスをリードする「GXカタリスト」を選出しています。GXの基礎～業界別・最新トレンドに関する社内外の研修プログラムにより、これまで39名を育成してきました（2023年度末時点）。社内SNSを利用したGX情報の交換・発信などにより、カタリストの資質向上・社内への浸透を継続的に実施しています。「GXカタリスト」を中心に、GXソリューションの提案活動などを通じて、お客さまのGXに貢献することにより社会の脱炭素化への貢献を目指しています。

重点活動項目

脱炭素社会の推進

私たちのアプローチ

ICTの発展や普及によって豊かな社会や快適な暮らしが実現する一方、ICT関連機器の使用電力の増加は、地球環境に大きな負荷をかけています。私たちは、サステナブルな未来に向けて喫緊の課題である気候変動をはじめとした環境問題の解決に貢献することが、NTTコミュニケーションズグループの責任と捉え、温室効果ガス(GHG)削減への取り組みを続けています。

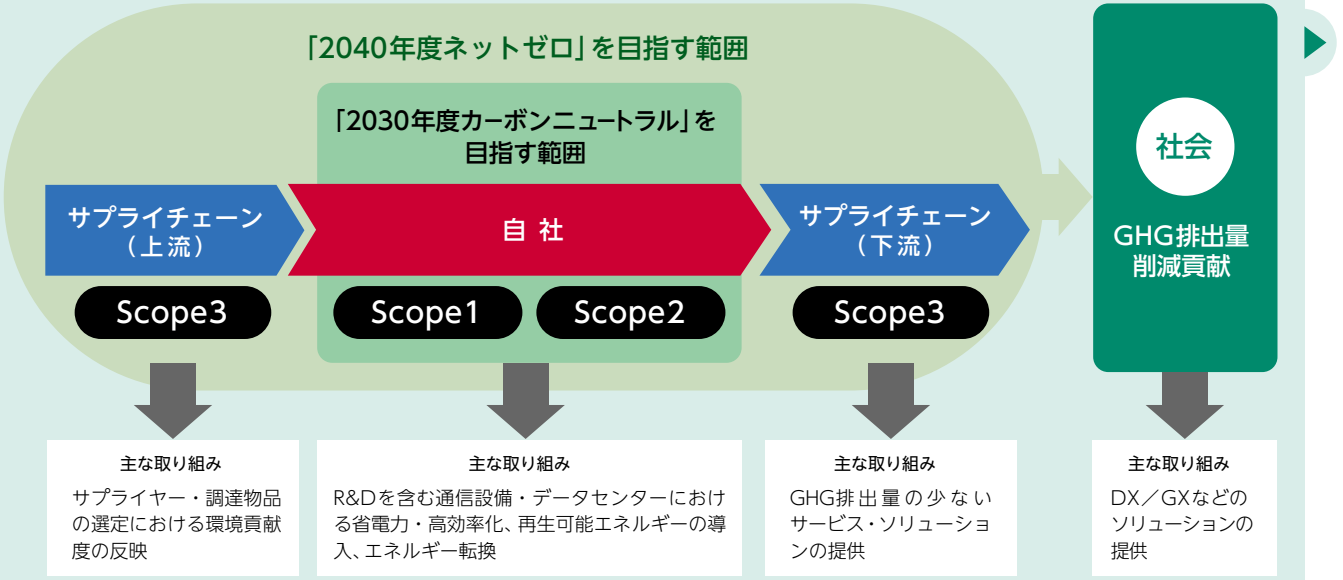
「環境宣言」では、テーマの1つに「社会が脱炭素化している未来」を掲げ、「新環境目標」を設定しました。その上で、「自社」「サプライチェーン」「社会」の各領域において、自社では研究開発(R&D)を含む通信設備・データセンターにおける省電力化・高効率化、再生可能エネルギーの導入、エネルギー転換、サプライチェーンではサプライヤー・調達物品の選定における環境貢献度の反映、GHG排出量の少ないサービス・ソリューションの提供、社会に向けては、DX／GXをはじめとするソリューションの提供など、多様なアプローチからGHG排出量削減に取り組み、2030年度カーボンニュートラル(Scope1,2)、さらには2040年度ネットゼロ(Scope1,2,3)の実現を目指します。

特に、再生可能エネルギーを使用しなかったと仮定した場合、NTTコミュニケーションズグループの事業活動におけるGHG総排出量の約95%は電力使用由来が占めており、電気通信設備の省電力・高効率化の実現は大きな効果を見込むことができるため、先進技術の導入を業界に先駆けて行うなど力を入れています。

データセンターやクラウドサービスにおいては、従来お客さま側に設置・運用されていたサーバー、空調、UPS、照明などを、電力効率が高いデータセンターに集約することで、社会の電力使用の効率化にも貢献しています。

また、経済産業省が公表した「GXリーグ基本構想」に賛同・参画するNTTグループの一員として社会的責任を発揮するべく、GXに挑戦する企業がGHG排出量削減に貢献しつつ、外部から正しく評価され成長できる社会の実現に向けた政策形成へ積極的に参画しています。

[「脱炭素社会の推進」に向けた取り組みの全体像]



2023年度の主な成果と今後

2023年度も引き続き、通信事業における通信量当たりの電力効率の向上を図りました。電力効率を上げるため、通信設備の吸排気方向の整合や温度センサー感知による気流改善、室内温度の適正化、空調制御、不要電源OFFの徹底などを継続的に実施しました。この結果、電力効率は4.7倍（2013年度比）となり、2030年度の目標である10倍の達成に向け進捗しています。

再生可能エネルギー（非化石証書活用による実質再エネを含む）の導入についても、2020年度の導入率8%から2023年度は、56%と大幅に上昇しました。その結果、2023年度のGHG排出量は、自社（Scope1,2）で9.7万t-CO_2e、自社＋サプライチェーン（Scope1,2,3）で230.9万t-CO_2eとなりました。

また、エネルギー転換として、引き続き社用車のEV化・廃車に取り組み、2023年度末の一般車両は、500台（内206台がEV車、EV化率：41%）となりました。2024年度は、「新環境目標」に掲げた中間目標「国内一般車両のEV化率2025年度50%」の前倒しでの達成を図ります。

2024年度もこれらの取り組みを推進していくとともに、脱炭素社会の実現に貢献するサービス・ソリューションの展開を強化していきます。また、再生可能エネルギーのさらなる導入や一般車両のEV化を加速させ、2030年度カーボンニュートラル（Scope1,2）、さらには2040年度ネットゼロ（Scope1,2,3）の実現を目指します。

ガバナンス

NTTコミュニケーションズでは、サステナビリティ推進担当役員である常務執行役員を責任者とするサステナビリティ推進委員会内に地球環境保護推進部会を設置し、温室効果ガスの削減や廃棄物量の削減など多岐にわたる領域の全体計画を策定するとともに、活動成果などの情報共有や水平展開の促進を図り、PDCAを意識した取り組みを行っています。地球環境保護推進部会には、課題別のワーキンググループ(WG)を編成し、そのうち温室効果ガス削減WGにおいて、通信設備／データセンター・オフィスビルの省エネルギー施策の計画と実施、再生可能エネルギーの導入計画・実績管理、国内のGHG排出にかかる法令対応など、脱炭素社会の推進につながる取り組みを実施するとともに、グループ会社WGにおいて、NTTコミュニケーションズグループ会社への展開を図っています。

地球環境保護推進部会における各種取り組みについては、サステナビリティ推進委員会にて報告・検討を行うとともに、活動状況は四半期ごとに代表取締役社長(幹部会議)・取締役会に報告しています。取締役会は、課題の対応や経営戦略、事業計画の意思決定をする上で最終決定を行うとともに、監査役会からの提言などを総合し、脱炭素社会の推進にかかる評価としてGHG排出量を役員報酬などと連動させつつ、サステナビリティ活動の戦略的かつ適確な推進に向けて、必要なガバナンスを実施しています。

P.047 レポート内「環境負荷削減に向けた推進体制」もご覧ください

リスク管理

NTTコミュニケーションズグループでは、代表取締役副社長を責任者とするビジネスリスクマネジメント推進委員会を年２回開催し、事業を取り巻く環境変化を踏まえ、対処するべきリスク項目の定義、重要リスクの選定、リスクマネジメント推進に向けた取り組みなどについて議論しています。また、ビジネスリスクマネジメント推進委員会内に「ビジネスリスクマネジメント小委員会」を設置し、月次によるリスクオブザーブを行っています。

気候変動への対応については、NTTコミュニケーションズグループの事業に大きな影響を及ぼしかねないビジネスリスクとして位置づけ、「ビジネスリスクマネジメント推進委員会」において、リスクの評価・対応策の確認などマネジメントを実施しています。

戦略

NTTコミュニケーションズグループは、「NTTコミュニケーションズグループ地球環境憲章」のもと「環境宣言」を設定し、その中で人と地球が調和する未来のため取り組むべき３つのテーマのうちの１つとして、「社会が脱炭素化している未来」を掲げています。

気候変動に関するシナリオ分析と取り組み

NTTグループでは、金融安定理事会(FSB)の気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)が公表した提言に対して、2020年5月に賛同を表明しました。2022年７月よりNTTドコモグループとして新たにスタートを切ったことから、NTTグループとしての分析に加え、改めてドコモグループとしてシナリオ分析を実施しました。その分析結果にもとづいて、NTTコミュニケーションズグループとしての取り組みや対応を検討し、2024年10月時点での最新の内容に更新しています。ドコモグループの分析では、事業活動を推進する上で想定される気候関連のリスクや影響を、急速に脱炭素社会が実現するシナリオ「2℃未満の目標(1.5℃など)が達成される未来」と、物理的影響が顕在化するシナリオ「平均気温が4℃上昇する未来」の２つを採用しています。

この度のドコモグループのシナリオ分析をあらたな１つの視座ととらえ、今後も選択するシナリオモデルを含め、さまざまな角度から脱炭素・ネットゼロに向けて取り組みを進めていきます。

※・急速に脱炭素社会が実現するシナリオ：
International Energy Agency(IEA)
World Energy Outlook 2023 Net-Zero Emissions Scenario(NZE)
IEA The Future of Cooling 2018 Efficient cooling scenario
電力中央研究所 気候変動関連リスクに係るシナリオ分析に関する調査 NZEシナリオ
・物理的影響が顕在化するシナリオ：
Intergovernmental Panelon Climate Change(IPCC)第6次評価報告書、IPCC1.5℃特別報告書
IEA The Future of Cooling 2018 Baseline scenario
電力中央研究所 気候変動関連リスクに係るシナリオ分析に関する調査 Current Policyシナリオ
国土交通省 気候変動を踏まえた治水計画に係る技術検討会 気候変動を踏まえた治水計画の在り方提言 RCP8.5シナリオ

[シナリオ分析にもとづくリスクとNTTコミュニケーションズグループとしての取り組み概要]

				事業に及ぼし得る影響	重要度（事業／財務）	時間軸	NTTコミュニケーションズグループの取り組み
2℃未満（1.5℃など）シナリオ	移行リスク	政策／規制	炭素価格・炭素税	• 2028年度から開始する化石燃料賦課金の徴収による調達コストの増加 • 炭素クレジット（排出枠）購入による運営コストの増加	大	長期	• データセンターにおける新たな技術による空調、IT機器の電力効率化や各種電力削減施策の実施 • 2030年度カーボンニュートラルに向けた再生可能エネルギー（非化石証書活用による実質再エネを含む）の積極的導入 • インターナルカーボンプライシング（ICP）の導入 • 2040年度ネットゼロ目標の推進
			製品・サービスに対する政策・規制増加	• 製品が製品効率規制／基準を満たさない場合、政府調達やお客さまに選択されず、より満たす製品・サービスに需要がシフトする可能性	中	長期	• 顧客動向・社会要請を踏まえたサービスの早期展開 – データセンターにおける再エネ由来電力メニュー提供 – クラウドサービスにおけるCO_2排出量の見える化 – 脱炭素PF・ソリューションの提供　など
		業界／市場	エネルギー価格の変動	• エネルギー価格の上昇とエネルギー効率の高い製品・サービスへの需要のシフト	大	長期	• データセンターにおける新たな技術による空調、IT機器の電力効率化や各種電力削減施策の実施による電力使用量の削減 • 電力会社との長期固定契約、専用電源（PPAなど）の開発などの安定電源の確保 • 「IOWN®構想」の推進
			顧客の評判・要求・行動変化	• 取り組みが消極とみなされた場合の顧客離れや企業イメージの低下	中	長期	• 2040年度ネットゼロ目標の公開 • 再生可能エネルギーの積極導入 • インターナルカーボンプライシング（ICP）価格の見直し
4℃シナリオ	物理リスク	慢性	平均気温の上昇・真夏日の増加	• データセンター・通信設備などの空調効率・能力が低いとお客さまに選択されない可能性	中	長期	• データセンターなどにおける新たな技術による空調、IT機器の電力効率化や各種電力削減施策の実施による電力使用量の削減。一部のデータセンターで最新の冷却技術である液冷方式を採用した超省エネ型データセンターサービス「Green Nexcenter®※」を展開 • 「IOWN®構想」の推進
		急性	異常気象の激甚化	• 洪水によるデータセンターの被災損失 • 災害へのレジリエンスの低さによる評判の低下	小	中期	• 建設地の選定における確実なリスク判断の実施 • 災害シミュレーションによる設備の二重化 • 電力供給断を想定した複数給電ルートの確保 • 製造工場における水害リスクに対応した機器調達プランの検討・実施

重要度「大」：事業継続や財務的観点より気候変動対策において重要と想定
重要度「中」：潜在的な影響を認識しているが、重要度は相対的に大きくはないと想定
重要度「小」：将来を含めて事業への影響は限定的と想定

時間軸：短期（4年未満：NTTグループ新中期経営戦略期間を想定）
時間軸：中期（4-7年未満：NTTコミュニケーションズグループ「新環境目標」2030年度カーボンニュートラル（Scope1,2）を想定）
時間軸：長期（7年以上：NTTコミュニケーションズグループ「新環境目標」2040年度ネットゼロ（Scope1,2,3）を想定）

※「Green Nexcenter®」の内容・今後の展開については、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/business/services/greennexcenter.html

その他の取り組みについては、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/about-us/csr/sustainability/policy/environment/report01.html#anc2

[シナリオ分析にもとづく機会とNTTコミュニケーションズグループとしての取り組み概要]

			機会要因	NTTコミュニケーションズグループの取り組み
機会	資源の効率性	エネルギーの効率化	• 通信設備・データセンターの空調エネルギー効率、高発熱サーバーの冷却効率改善によるコスト低減および売上拡大	• データセンターにおいて、外気条件に応じて最適な熱交換方式に切り替えが可能な「間接蒸発冷却空調機」を採用 • 超省エネ型データセンターサービス「Green Nexcenter®」の展開 • 多様な脱炭素化の要望に対応した再生可能エネルギーを選択できる電力メニューの提供
	エネルギー源	再生可能エネルギーの利用	• 再生可能エネルギーの利用、脱炭素の取り組みによる企業イメージの向上	• データセンター6拠点で太陽光発電システムを導入 • 非化石証書の購入 • 2030年度100%を目指したEV導入促進
		カーボン市場への参画	• 協業企業とのJ-クレジット創出による事業拡大	• 森林由来カーボンクレジットの創出・審査・マッチングを包括的に支援するプラットフォームの開発・提供 • 「水稲栽培による中干し期間の延長」の方法論にもとづくカーボンクレジットの創出・販売 • バイオ炭によるクレジット創出
	製品・サービス	低公害商品・サービスの開発・拡大	• GHG排出量削減に寄与するサービス・技術の開発・提供による売上拡大	• GHG排出量算定・可視化・分析サービスの提供や脱炭素に貢献するプラットフォームの提供 • SDPFクラウド／サーバーを提供している全拠点の電力使用における100%再生可能エネルギー(非化石証書活用による実質再エネを含む)導入
		ビジネス活動の多様化、消費者選好の変化	• 環境性能の高いサービスへの顧客ニーズのシフト	
	レジリエンス	レジリエンス確保に関連したサービスの需要拡大	• 災害に強いデータセンターの構築による信頼性強化	• 水害や地震などの自然災害リスクが少ない安全な場所への建設や免震構造の採用 • 電力・空調・通信設備などの冗長化などによる災害に強いデータセンターの構築 • 災害時に迅速な対応が可能な体制の確立によるデータセンター稼働停止の防止

指標と目標

NTTコミュニケーションズグループは、「環境宣言」で掲げた「社会が脱炭素化している未来」の実現に向け、「新環境目標」において、2030年度カーボンニュートラル(Scope1,2)、2040年度ネットゼロ(Scope1,2,3)、2030年度国内一般車両のEV化率100%、2030年度通信事業者の電力効率10倍以上(2013年度比)の目標を設定しました。各目標への取り組み・進捗状況などについては、サステナビリティレポートなどにおいて開示しています。

GHG排出量の算定(2023年度実績)

2023年度のGHG排出量のうちScope2の実績は、マーケット基準※1で8.6万t-CO_2となりました。なお、ロケーション基準※2では20.5万t-CO_2となりました。

Scope3については、環境省や他省庁が調査した排出原単位データベースなどを参照し、算定を行っています。

また、GHG排出量にオフセットとしては反映されませんが、農業をはじめとした地域における社会課題解決を主眼として創出された、水稲栽培における中干し期間延長の方法論によるJ-クレジットの調達などを通じて、サステナブルな社会の実現に努めています。

※1 小売電気事業者ごとの排出係数を使用：再エネ由来の電力・非化石証書の購入による企業努力が反映可能、小売電気事業者ごとの排出係数の変動によってGHG排出量が大きく増減する可能性有
※2 国・地域ごとの排出係数を使用(ほぼすべての使用電力に1つの排出係数を乗じる)：再エネ由来の電力・非化石証書の購入による企業努力の反映がほぼ難しい、小売電気事業者ごとの排出係数変動の影響が小さく省エネ努力が反映されやすい

[GHG排出量(Scope1,2、マーケット基準)※1※2]

2023年度目標	11.7万t-CO_2e
2023年度実績	9.7万t-CO_2e
2024年度目標	9.5万t-CO_2e

※1 CO_2以外の温室効果ガス(代替フロンなど)を含む
※2 電力由来の排出量は、電力会社ごとの排出係数を使用して算定
(集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社)

[GHGのScope・カテゴリ別排出量]

カテゴリ		GHG排出量(万t-CO_2e)	構成比率
総排出量		230.9	100%
Scope1(自社による温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼など))※1		1.0	0.5%
Scope2(他社から供給された電気、熱などの使用に伴う間接排出、マーケット基準)※2		8.6	3.7%
Scope3(Scope1、Scope2以外の間接排出(NTTコミュニケーションズグループの活動に関連する他社の排出))		221.2	
	カテゴリ1(購入した製品・サービス)※3	103.1	44.7%
	カテゴリ2(資本財)※3	14.6	6.3%
	カテゴリ3(Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動)	2.7	1.2%
	カテゴリ4(輸送、配送(上流))	1.2	0.5%
	カテゴリ5(事業から出る廃棄物)	0.0※10	0.0%※10
	カテゴリ6(出張)	0.9	0.4%
	カテゴリ7(雇用者の通勤)	0.0※10	0.0%※10
	カテゴリ8(リース資産(上流))※4	—	—
	カテゴリ9(輸送、配送(下流))※5	—	—
	カテゴリ10(販売した製品の加工)※6	—	—
	カテゴリ11(販売した製品の使用)※7	52.8	22.9%
	カテゴリ12(販売した製品の廃棄)※7	0.2	0.1%
	カテゴリ13(リース資産(下流))	45.7	19.8%
	カテゴリ14(フランチャイズ)※8	—	—
	カテゴリ15(投資)※9	—	—

※1 CO_2以外の温室効果ガス(代替フロンなど)を含む
※2 電力由来の排出量は、電力会社ごとの排出係数を使用して算定
※3 サプライヤーごとの取引額にサプライヤーごとの排出原単位(各社の公表値より算出)または取引内容に応じた原単位を乗じて算出。2023年度実績より精度向上の観点から、カテゴリ1,2の区分方法を見直すとともに、算定対象範囲をNTTコミュニケーションズグループ全体へ拡大
※4 算定対象として集計したが実績なし(リース資産が使用する燃料や電力はScope1または2で算定済みのため)
※5 算定対象として集計したが実績なし(委託輸送(カテゴリ4で算定)がほとんどであるため)
※6 算定対象として集計したが実績なし(主事業において、中間製品の加工を実施していないため)
※7 2022年7月に実施したNTTドコモグループ(当時)との組織再編をふまえ、2023年度実績より対象サービスを見直し
※8 算定対象として集計したが実績なし(該当がないため)
※9 算定対象として集計したが実績なし(Scope1または2で算定済みのため)
※10 0.05未満
(集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社)

GHG排出量の削減

2023年度の実績 自社 ※

GHG排出量

2023年度目標　11.7万t-CO_2e以下 ※ 2022年度実績比10%減

2023年度実績　9.7万t-CO_2e（2022年度実績：13.0万t-CO_2e） ※ CO_2以外の温室効果ガス（代替フロンなど）を含む

2023年度のNTTコミュニケーションズグループの事業活動に伴うGHG排出量（Scope1,2）は、9.7万t-CO_2eとなり、海外グループ会社における集計バウンダリ見直しを踏まえ設定した2023年度目標を達成しました。通信設備・データセンターにおいてさらなる省電力を図ったこと、リモートワークの活用などによりオフィスにおける電力使用量を継続して抑制したこと、再生可能エネルギー（非化石証書活用による実質再エネを含む）の導入を拡大したことが主な要因です。また、営業収益あたりのGHG排出原単位は、0.08t-CO_2e/百万円（2022年度実績：0.11t-CO_2e/百万円）となりました。

2024年度のGHG排出量（Scope1,2）目標は、引き続きNTTコミュニケーションズグループ一丸となって省エネ活動、研究開発（R&D）技術活用などの新規施策、再生可能エネルギーの導入拡大などに取り組むこととした上で、2023年度実績が目標を大幅に下回ったことなどを勘案し、対前年度比0.2万t-CO_2e減の9.5万t-CO_2eに設定し、「2030年度カーボンニュートラル（Scope1,2）」実現に向け着実に前進させます。

※NTTコミュニケーションズグループが脱炭素社会の推進に向けて実施した取り組みの影響範囲を明示するため、見出しに以下のタグを付けています

自社……NTTコミュニケーションズグループのScope1,2に該当する取り組み

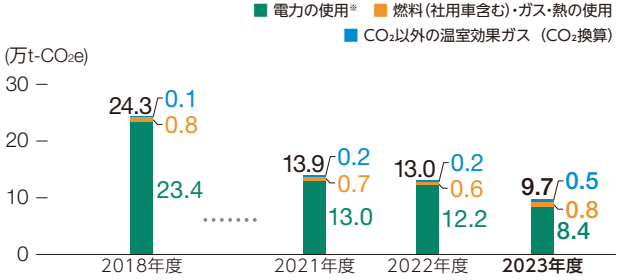
SC……NTTコミュニケーションズグループのScope3に該当する取り組み。SCはサプライチェーンの略

社会……NTTコミュニケーションズグループのScope1,2,3には直接該当しない社会におけるGHG排出量削減へ貢献する取り組み

（お客さま）……特にお客さまに該当する取り組みに記載

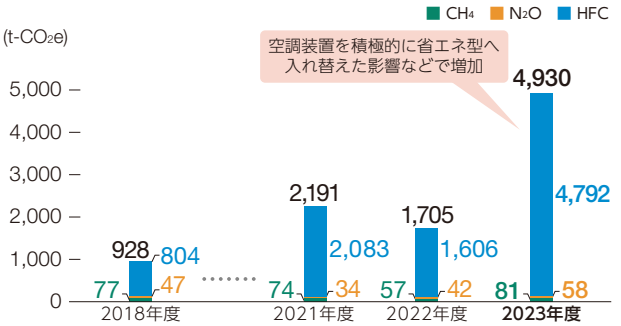
P.053 「脱炭素社会の推進に向けた取り組みの全体像」はこちらをご覧ください

［事業活動に伴うGHG排出量］



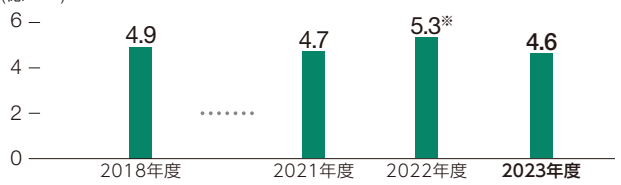
（集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社）
※ 電力由来の排出量は、電力会社ごとの排出係数を使用して算定

［CO_2以外のGHG内訳（CO_2換算）］



（集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社）

［電力使用量（事業活動に伴うGHG排出量のうちGHGプロトコル：Scope2の由来となる電力、再エネ含む）］



（集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社）
※2022年度は第3四半期から連結対象となった海外グループ会社においてNTTコミュニケーションズおよび国内グループ会社と異なる計算方法を採用した影響による一時的な増加分があり、現在の計算方法では4.8億kWh

再生可能エネルギーの利用拡大 自社

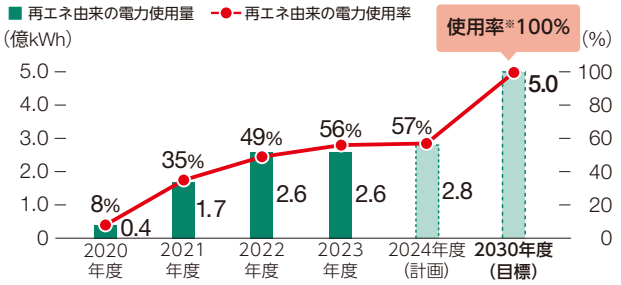
2020年4月以降、再生可能エネルギー（非化石証書活用による実質再エネを含む）の積極的な導入・拡大を進め、2023年度は電力使用量4.6億kWhのうち56%にあたる2.6億kWhを再生可能エネルギー由来としました。

この中で、東京都内の通信設備やデータセンタービルにおいては、2009年度より太陽光発電システムによる発電に取り組み、現在6基が稼働中です。太陽光発電システムによる2023年度の発電実績は、52.5万kWhとなりました。

2024年度も再生可能エネルギーの利用拡大を目指します。

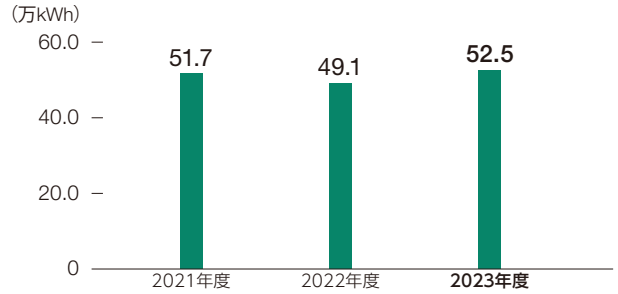
［ 埼玉第1データセンター（2022年度より再生可能エネルギー100%利用）］

［ 再生可能エネルギー（非化石証書活用による実質再エネを含む）由来の電力使用量 ］



（集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社）
※ 対象は事業活動に伴うGHG排出量のうちGHGプロトコル：Scope2の由来となる電力

［ 太陽光パネルの総発電量 ］



（集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社）

国・自治体からの評価／取り組み 自社 SC（お客さま）

NTTコミュニケーションズは、2023年度、国・自治体から以下のような評価を取得しました。

- ＜資源エネルギー庁＞：エネルギーの使用の合理化などに関する法律（省エネ法）にもとづく事業者クラス分け：Sクラス（最高評価）
- ＜東京都＞地球温暖化対策の取り組みに係る評価：SSランク（最高評価）
- ＜東京都＞特定テナントビル※地球温暖化対策計画書：S評価（最高評価）…… 大手町プレイス・グランパーク
- ＜大阪府＞おおさか気候変動対策賞（緩和分野）：府知事賞（最優秀賞に相当）…… 大阪府での温室効果ガス排出の大幅削減による気候変動対策への貢献
- ＜仙台市＞：温室効果ガス削減アクションプログラム：優良事業者（第一計画期間）

また、NTTコミュニケーションズでは、引き続き地球温暖化防止対策における法令順守に努めるとともに、NTTグループの一員としてのGXリーグへの参画や大阪府脱炭素経営宣言、横浜脱炭素イノベーション協議会への参加など、各地域における脱炭素社会の推進にも積極的に貢献していきます。

※ 特定テナントビル：年間使用電力量600万kWh以上もしくは床面積5,000m²以上を賃借している事業所の入居ビル

2023年度　SSランク

賞　状
大阪府知事賞

［ おおさか気候変動対策賞（緩和分野）授賞式の様子 ］

通信設備・データセンターにおける取り組み

2023年度の実績 自社

GHG排出量

2023年度目標　11.0万t-CO_2e以下

※ 2022年度実績比10%減

2023年度実績　8.3万t-CO_2e
(2022年度実績：12.2万t-CO_2e)

※ CO_2以外の温室効果ガス(代替フロンなど)を含む

2023年度のGHG排出量(Scope1,2)は、再生可能エネルギーの導入拡大をはじめ、機械室やサーバールームの電力使用量の見える化および温度状況の見える化による空調AI自動制御などの空調電力削減施策などの拡充・拡大、通信設備数の適正化などが奏功し、東京、大阪でのデータセンターの販売需要の拡大などがあったものの2023年度目標を達成しました。

2024年度も需要拡大傾向は継続が見込まれるものの、電力見える化を通じた施策の継続・拡大やR&D技術の活用、気流改善、通信設備数の適正化などにより、GHG排出量の目標を前年度実績以下に設定します。

NTTコミュニケーションズグループは、以下の取り組みなどを通じ、自社のみならずお客さまにおけるGHG排出量削減に貢献しています。

- データセンターにおける各種省エネ技術の導入・活用
- クラウドサービスにおけるCO_2排出量の予測・可視化、使用電力のカーボンニュートラル
- データセンターにおける再生可能エネルギー使用メニューの提供

データセンターにおける取り組み 自社 SC(お客さま)

データセンターを運用するためには、一定量の電力を継続的に必要とします。私たちはICT企業として、データセンターの脱炭素化に向け、積極的に先進の設備や技術の導入に取り組んでいます。

例えば、新たに開設したデータセンターでは、建物外気をIT装置の冷却へ利用するとともに、温度状況の細やかな自動計測と、その情報にもとづくAIを活用した動的な空調制御などにより、冷却効率の向上や空調消費電力削減などを実現しています。また、東京に建設した最新のデータセンターにおいては、業界に先駆けて間接蒸発冷却式空調システムを導入し、平均的な空調システムと比較し年間を通じたエネルギーの約60%削減を実現しています。

平均的な空調システムと比較 ▶ 年間約60%削減

このほか、太陽光発電システム・人感センサーと連動した自動消灯システムなどを導入することで、エネルギーの有効活用を図るとともに、省エネの推進により空調設備以外でも脱炭素に向けた取り組みを行っています。

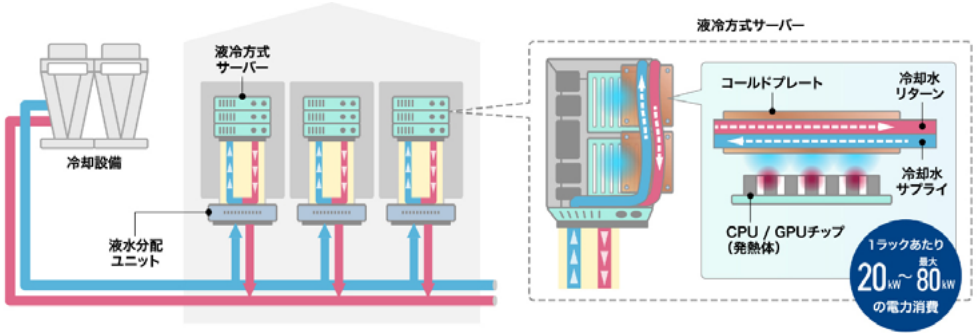
2024年度中には、生成AIの運用を始めとした多大な計算処理を行う際に求められる、非常に多くの電力を消費する高発熱サーバー機器の冷却に対応し、冷却用消費電力を従来型のデータセンターより約30%抑えた、液冷方式の超省エネ型データセンターサービス

「Green Nexcenter®」の展開を開始します。また光電融合技術などを活用した次世代のネットワーク・情報処理基盤の実現を目指すIOWN®(Innovative Optical and Wireless Network)構想の取り組みの1つであるAPN(All-Photonics Network：揺らぎの少ない超高速かつICT基盤の消費電力低減に貢献する最先端の光伝送技術)の新たな通信設備を2025年度までに東名阪間に導入する計画を進めています。APNと「Green Nexcenter®」との接続が加速することで、最新テクノロジーに必要な電力量を大幅に削減した環境を推進し、データセンターの脱炭素化を加速します。

高発熱サーバーに対応する最新の冷却技術 自社 SC(お客さま)

近年、サーバーに求められる処理能力の高まりとともに機器の超高発熱化が進んでおり、このような超高発熱サーバーを効率的に冷却する設備や体制が必要とされています。「Green Nexcenter®」では、商用コロケーションサービスとしては国内初となる「直接液冷(Direct Liquid Cooling)方式」を採用し、通常のデータセンターでは対応が困難な高発熱サーバーに対しても、これまで採用されてきた技術を大きく上回る省エネ性能にて冷却機能を提供します。直接液冷(Direct Liquid Cooling)方式とは、サーバー機器に搭載されている発熱の大きいチップに対応するため、ヒートシンク(部品からの熱を放熱するために取り付けられている部品)へ直接液体を供給することで冷却する方式です。

[直接液冷(Direct Liquid Cooling)方式]



データセンターご利用のお客さま要望に応じた再生可能エネルギーの提供 SC(お客さま)

デジタル社会の拡大によりデータセンターの電力需要は年々増加しています。データセンターのエネルギー消費効率の向上は可能ですが、電力消費自体をなくすことはできません。

NTTコミュニケーションズは、2020年度に再生可能エネルギーの使用を開始した通信ビルで展開するデータセンターに加え、2021年度に東京で新設したデータセンターにおいても、再生可能エネルギーの使用を開始しました。2022年度には、首都圏の5拠点のデータセンターで、お客さまのご要望に応じた幅広い再生可能エネルギーをご利用いただけるメニューの提供を開始しました。これにより、お客さまはRE100※をはじめとする国際的な環境イニシアティブへの報告に対応可能となるとともに、脱炭素化に向けたESG経営が促進可能となりました。

今後も上述の「Green Nexcenter®」サービスで再生可能エネルギーの提供を開始するほか、順次取り組みを拡大し、自社のみならず、お客さまへの再生可能エネルギー普及にも一層貢献していきます。

また、NTTグローバルデータセンター(株)が京都府内に建設し、2025年度下半期よりNTTコミュニケーションズがサービス提供開始予定の「京阪奈データセンター(仮称)」においても、お客さまのご要望に応じて再生可能エネルギーを使い、CO_2排出量を実質ゼロにできる体制を準備していきます。

※ 企業が事業活動で使う電力を将来的に100%再生可能エネルギーでまかなうことを目指す国際的な企業連合

クラウドサービスにおけるカーボンニュートラルの取り組み 自社 社会（お客さま）

NTTコミュニケーションズのデータセンターを活用し提供するクラウドサービス「Smart Data Platform クラウド／サーバー」（以下、「SDPFクラウド／サーバー」）においては、2023年8月よりすべての稼働拠点で100%再生可能エネルギー（非化石証書活用による実質再エネを含む）由来電力の導入を完了し、使用電力のカーボンニュートラル化を実現しました。これにより、お客さまのオンプレミス環境のクラウド化を支援するとともに、お客さまのバリューチェーンにおけるGHG排出量削減に貢献します。

クラウドサービスにおいてCO_2排出量の予測・可視化機能を提供

「SDPFクラウド／サーバー」においては、2022年度に、国内クラウド事業者として初となるCO_2排出量を予測するシミュレーション機能と、CO_2排出量を可視化するダッシュボード機能の無償提供を開始しました。これによりお客さまは、既存のオンプレミス環境から「SDPFクラウド／サーバー」へ移行したことによるCO_2排出量削減効果のシミュレーションとともに、100%再生可能エネルギー由来電力を導入したクラウドサービスのご利用で、どれだけCO_2排出量を抑えることができたかをポータル上で確認することが可能です。今後もお客さまのさらなる環境負荷の低減に向けた取り組みを進めていきます。

［CO_2排出量を予測する「カーボンフットプリントシミュレーション」画面イメージ］

［CO_2排出量を可視化する「カーボンフットプリントダッシュボード」画面イメージ］

通信設備・データセンターにおける空調電力削減に向けた継続的な取り組み

自社 SC（お客さま）

これまでの空調電力削減に向けた取り組みとして、「温度状況の見える化」により冷やしすぎ箇所を検知し、AIが自動的に「空調制御」を実施する「Smart DASH®」やラック列間の通路を壁や屋根で覆い、IT装置への吸気（低温）と排気（高温）を物理的に分離して効率的な空調環境を実現する「アイルコンテイメント」を設置してきました。

データセンターにおいては、さらなる空調電力削減に向け、ICTを活用し見える化した温度・電力量から、ルームごとの空調効率（PUE※）を算出し徹底的な気流改善・温度緩和・空調停止により空調の効率改善を図る取り組みを継続実施しました。

また、通信ビルにおいてはICT装置について旧型装置から高効率型装置へのマイグレーションに伴い、旧型装置をタイムリーに停止することで、ICT消費電力削減およびこれに連動する空調電力削減に引き続き取り組んでいきます。

※ Power Usage Effectivenessの略。（データセンター全体の消費電力量）／（データセンター内のICT機器消費電力量）。データセンターの電力利用効率を示す指標で、1に近づくほど効率が良い

オフィスにおける取り組み

2023年度の実績 自社

GHG排出量

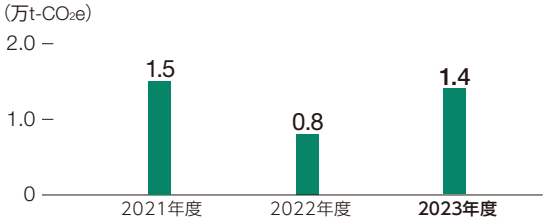
2023年度目標　0.8万t-CO_2e以下
※ 2022年度実績比5%以上減

2023年度実績　1.4万t-CO_2e
(2022年度実績：0.8万t-CO_2e)
※ CO_2以外の温室効果ガス(代替フロンなど)を含む

2023年度は、従業員のリモートワークが定着する中、引き続き従業員の出社率の上限を30%と想定した首都圏オフィスの設計や本社ビル(大手町プレイス)における全電力ゼロエミッション化(2021年9月達成)を継続するなど、オフィスにおける電力使用量、GHG排出量の抑制に努めました。その結果、2022年7月に実施したNTTドコモグループ(当時)との組織再編によるオフィス面積増の反映や、オフィスにおける再生可能エネルギーの調達方法変更などにより、一時的にGHG排出量が増となりましたが、通信設備・データセンターを含むNTTコミュニケーションズグループとしては、GHG排出量の2023年度目標を達成しました。

2024年度は、コロナ禍の収束に伴う社会的要請の変化により従業員の出社機会の増加も見込まれますが、オフィスにおける一層の節電に加え、さらなるオフィス統合などによる電力使用量削減を積極的に進めるとともに、グループ会社も含めた再生可能エネルギー導入の拡大に取り組みます。

[オフィスでのGHG排出量]



(集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社)
※ CO_2以外の温室効果ガス(代替フロンなど)を含む

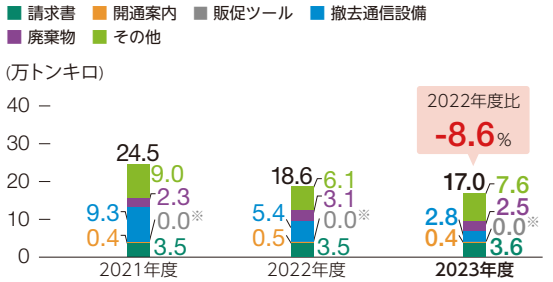
輸送・移動における取り組み

2023年度の実績 SC

NTTコミュニケーションズは、請求書や販促ツール・オフィス廃棄物などの輸送量を毎年調査し、自主的な取り組みとして「輸送そのものの削減」「輸送量の削減」「輸送距離の削減」「物流の効率化」を推進しています。

2023年度は、Web申し込みの拡大や販売ツールの電子化、リモート営業の継続により紙量の削減施策を実施するとともに、2022年7月に実施したNTTドコモグループ(当時)との組織再編の影響で、撤去通信設備の対象物品輸送量が減少したことなどにより、輸送総量は17.0万トンキロとなりました。2024年度も引き続き、Web申請や電子化の拡大を推進し、輸送量削減に努めます。

[改正省エネ法における対象物品輸送量]



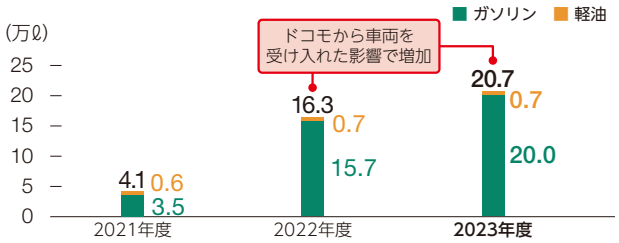
(集計範囲：NTTコミュニケーションズ単体)
※ 0.05未満

社用車の燃料使用量の削減 自社

私たちは、公害問題の解決と脱炭素社会の実現に貢献するべく、NTTが2018年10月に宣言した「EV100」の下、2030年度の社用車における一般車両100% EV化を目指すとともに、車両台数そのものの見直しやエコドライブの浸透にも取り組み、グループ全体で社用車の燃料使用量の削減を図っています。

2023年度も引き続きEV導入に取り組み、46台をEV車へ置き換えるとともに、車両の効率運用およびリモート営業の実施などにより74台を廃車としました。これにより、2022年度第2四半期にNTTドコモグループ(当時)との組織再編に伴い受け入れた車両を含む、2022年度末時点で574台(内160台がEV車)保有していた一般車両は、2023年度末時点で500台(内206台がEV車)となりました。

[社用車の使用燃料量]



(集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社)

「EV100」については、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/about-us/csr/eco/details.html

電気推進システムを採用した船舶における使用エネルギー量の削減および大気汚染防止の取り組み 自社

海底ケーブル敷設船「きずな」および「SUBARU」は電気推進システム※を採用しています。電気推進システムは海底ケーブルの工事形態や海気象の変化などによる負荷に応じて運転するエンジン台数を最適化するシステムです。近年の自然災害の多発などに伴い、海底ケーブル敷設船の出動頻度は増加傾向にあります。そうした中でも、エンジンの運転台数を制御することにより、燃料である重油の使用量を抑制し、CO_2(二酸化炭素)、NOx(窒素酸化物)、SOx(硫黄酸化物)などの排出量を削減しています。

運航に際しては、「船舶エネルギー効率マネジメントプラン(SEEMP：Ship Energy Efficiency Management Plan)」にもとづくCO_2排出量削減のために最も効率的な運航方法(船速、海流、気象を考慮した最適な航路選定など)によって、燃料消費量の最適化に努めています。

また、船舶用LED照明の導入による省エネ化を進めています(海底ケーブル敷設船「きずな」は新造時当初より全面的にLED照明を導入)。

※ エンジンにより発電機を回し、得られた電力でモーターを駆動させ、推進用プロペラとバウスラスターを回す方式の船

[海底ケーブル敷設船「きずな」
(総トン数8,598トン)]

[海底ケーブル敷設船「SUBARU」
(総トン数9,557トン)]

製品・サービスを通じた社会の脱炭素化

ビジネスを通じた社会への働きかけ　社会（お客さま）

● **森林由来のJ-クレジット創出・取引を支援するプラットフォームの提供**

近年、カーボンニュートラルの実現に向けて、GX-ETS※1の導入などで注目されているカーボンクレジットの活用を検討する自治体や企業が増加しています。その中でも森林由来のカーボンクレジットの活用は、森林・木材の循環利用を促進し、森林が持つ多面的機能の回復など、森林の適正な管理にもつながることが期待されています。

しかし、森林のデータ管理など、カーボンクレジット創出に向けた多くの課題があがっています。そこで、NTTコミュニケーションズと住友林業（株）は、カーボンクレジットが抱えるさまざまな課題に向き合って開発した、森林価値創造プラットフォーム「森かち」の提供を2024年度より開始しました。「森かち」は、森林由来のJ-クレジット※2（以下、森林クレジット）創出、審査、取引を包括的に支援するプラットフォームです。

「森かち」は、森林クレジットの創出者、審査機関、購入者のそれぞれに対して地理情報システム（GIS※3）機能を提供します。この機能により、デジタル化されたデータをわかりやすく一括管理することができるため、クレジット創出者のデータ管理負担軽減や審査機関の業務効率化が実現できます。またクレジット購入者は、GIS機能により森林の位置や関連資料を簡単に確認できるほか、購入者向け販売ページにて森林の地域やCO_2吸収以外の環境価値など、さまざまな情報を取得することが可能です。

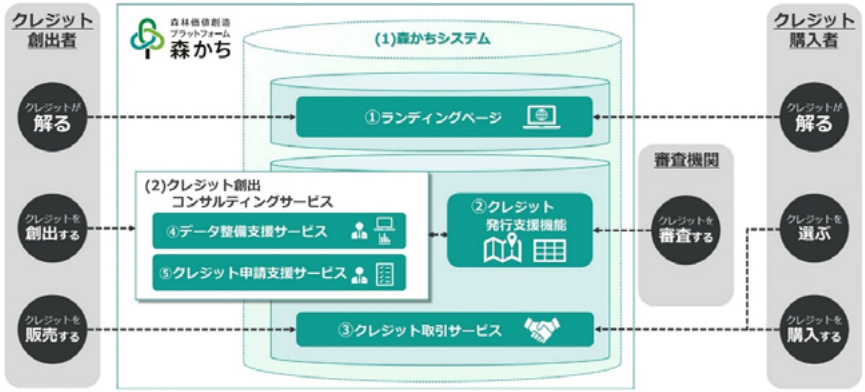
これらにより、森林クレジット発行プロセスの効率化およびクレジットの創出・流通の活性化、取引の透明性による信頼性向上、購入者・地域社会を巻き込んだ社会課題解決の実現を目指しています。

今後は、イベントなどにおいてカーボンオフセットを支援する仕組み作りや、CO_2吸収以外の機能も定量評価できるプラットフォームへの発展を目指していきます。

※1 GX-ETS：GXリーグに賛同する企業が、GX投資や温室効果ガス削減、情報開示を実践するために設けられた日本初の全国レベルの排出量取引制度
※2 森林由来J-クレジット：間伐などの森林の適切な管理を行うことによるCO_2吸収量をクレジットとして国が認証したもの（J-クレジット制度ホームページ https://japancredit.go.jp/case/scheme/02/）
※3 GIS：地理的位置を手がかりに、位置に関する情報を持ったデータ（空間データ）を総合的に管理・加工し、視覚的に表示し、高度な分析や迅速な判断を可能にする技術

P.026 レポート内「CASE1 企業や地域社会との協働によるJ-クレジット創出・利活用支援」もご覧ください

［「森かち」の概要］



［「森かち」GIS画面イメージ］

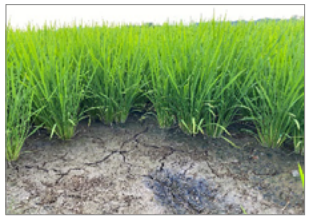
［「森かち」販売ページイメージ］

●「水稲栽培における中干し期間延長の方法論」によるJ-クレジットを創出

NTTコミュニケーションズは、農林水産省が策定した「水稲栽培における中干し期間延長の方法論※」による農法にもとづき、温室効果がCO_2の約25倍ともいわれるメタンガスの排出量削減に取り組んでいます。2024年1月には、同方法論で国内初となるJ-クレジットの認証を取得しています。生産者のJ-クレジット創出・販売に加え、環境保全の取り組みによる農作物のブランド価値向上を図り、収益源拡大に寄与するとともに、持続可能な農業モデルの構築を目指しています。

※ 稲作の栽培期間中に水田の水を抜いて田面を乾かす「中干し」の実施期間を従来よりも7日以上延長することで土壌からのメタンガスの排出量を抑制する方法

［ 中干し実施中の模様 ］



J-クレジットの認証を取得した「水田の中干し期間の延長によるメタンガスの削減プロジェクト」の詳細は、こちらをご覧ください
https://www.maff.go.jp/j/press/kanbo/b_kankyo/240126.html

P.026 レポート内「CASE1 企業や地域社会との協働によるJ-クレジット創出・利活用支援」もご覧ください

●温室効果ガス排出量の算定・可視化・分析サービス「CO2MOS®」の提供

NTTコミュニケーションズは、脱炭素社会の実現を支援するために、GHG排出量算定・可視化・分析サービス「CO2MOS®」を提供しています。本サービスは、さまざまな企業における自社のGHG排出量に加え、データ連携機能によるサプライチェーン全体の排出量算定、カーボンフットプリント算定も可能です。2024年度よりドコモグループのサプライヤーへの導入も開始することで、サプライチェーン全体でのGHG排出量削減に取り組んでいます。

また、「CO2MOS®」の機能を業界や企業のニーズに応じて柔軟に活用することで、顧客ごとの要望に応じたサービスの提供を進めています。第一弾として、2023年9月より伊藤忠丸紅鉄鋼（株）・（株）ウェイストボックスと連携し、鉄鋼業界に関する知見を取り入れた脱炭素ソリューション「MIeCO₂（ミエコ）」の提供を開始しました。引き続き上流サプライヤーや他業界への展開により、提供価値の拡大を目指していきます。

［ Scope1-3排出量分析・可視化画面イメージ（CO2MOS®） ］

［ 温室効果ガス削減シミュレーション画面イメージ（CO2MOS®） ］

●従業員の環境行動変容ソリューション「Green Program® for Employee」の提供

NTTコミュニケーションズは、2022年11月より、従業員の環境意識向上と行動変容を促進するアプリケーション「Green Program® for Employee」を提供しています。このアプリケーションは、従業員へ環境意識・環境行動を浸透させ、従業員と一体でのGX推進を実現するプログラムで、利用者は生活や業務での環境行動によるCO_2排出量の削減を体感できるほか、環境に関するクイズや記事を通じて環境知識を深めることができます。アプリケーション上では環境行動への取り組み状況を集計・可視化し、利用者の環境行動を促すとともに、企業一体となった取り組みを促進します。また、蓄積されたデータから定量的な効果を把握し、取り組みの改善や社内外への発信に活かすことが可能です。今後は、より多くの企業と協力し、提供拡大を図ることで社会全体のカーボンニュートラルの実現を支援します。

［「Green Program® for Employee」画面イメージ ］

ソリューション環境ラベルの付与

NTTグループでは、ICTソリューションサービスの環境負荷低減効果をライフサイクルアセスメントを用いて客観的に評価し、CO_2排出量削減15%以上のものを環境にやさしいソリューションとして認定する、自己宣言型の「ソリューション環境ラベル」を付与しています。このような環境負荷低減効果のあるサービスを提供することにより、NTTグループ一丸となって社会全体の環境負荷低減を目指します。

NTTコミュニケーションズグループでは、累計12件がソリューション環境ラベルに認定されており、今後も認定取得に取り組んでいきます。

(単位：%)

認定ソリューション(抜粋)	CO_2削減効果(認定時点)
docomo sky Cloud	37
LoRa® ソリューション	36
Nexcenter	43
Enterprise Cloud	74
Arcstar IP Voice	30
Arcstar Universal One モバイル	24

「ソリューション環境ラベル制度」の詳細は、こちらをご覧ください
https://group.ntt/jp/environment/protect/lowcarbon/label/

エコICTマークの取得

私たちは、ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会※が定める「ICT分野におけるエコロジーガイドライン」に沿ってGHG排出量削減の取り組みを自己評価・申請し、「エコICTマーク」を取得しています。

同協議会は電気通信事業者が省電力の観点から装置やデータセンターサービスの調達基準を示すことで、各事業者が適切にGHG排出量削減に取り組むためのガイドラインの「ICT 分野におけるエコロジーガイドライン」第10.1版を2024年2月に公表しています。

引き続き、本取り組みへの参画グループ会社とともに、ICT分野におけるエコロジーに向けた取り組みを展開していきます。

※ ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会：2009年6月26日に、一般社団法人電気通信事業者協会、一般社団法人テレコムサービス協会、一般社団法人日本インターネットプロバイダー協会、一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会および一般社団法人日本クラウド産業協会の5団体により発足した協議会

電気通信事業者による「エコICTマーク」の詳細は、
こちらをご覧ください
https://www.tca.or.jp/press_release/2010/0701_400.html

自己評価チェックリストの詳細は、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/about-us/csr/eco/ecoict.html

重点活動項目

循環型社会の推進

私たちのアプローチ

私たちは、循環型社会の実現に貢献するため、環境負荷の低いビジネスモデルの構築はもちろん、3R（リデュース：廃棄物の発生抑制、リユース：再使用、リサイクル：再生利用）に取り組んでいます。

資源の無駄づかいや廃棄物の増加は、重みを増し続けている社会課題であり、さまざまなリスクを内包しています。NTTコミュニケーションズは、これらに対する社会的責任を果たすべく、「撤去通信設備」「建設廃棄物」「オフィス廃棄物」の3つの分野別にWGを編成し、3Rの徹底やプラスチックの循環利用など資源循環の推進に、NTTグループ各社と連携しながら取り組んでいます。

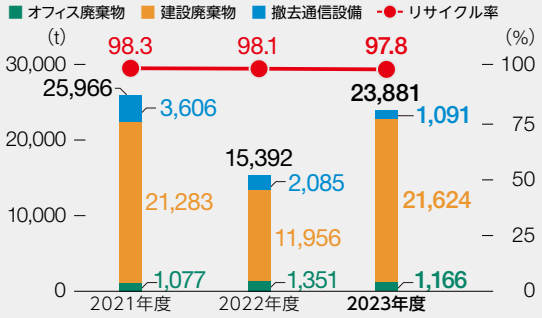
また、企業価値向上に向けた事業機会ともなる循環型社会につながるICTを活用したプラットフォームや、サービス・ソリューションの提供・共創にも取り組んでいます。こうした取り組みを含め、これからも事業活動における廃棄物の適切な管理およびリユース・リサイクルの推進の先に、資源が有効活用されているグリーンな未来を、NTTコミュニケーションズグループ一体となって目指します。

2023年度の主な成果と今後

2023年度は、撤去通信設備の総排出量が1,091トン、建設廃棄物の総排出量が21,624トン、オフィス廃棄物の総排出量が1,166トンとなりました。廃棄物の総排出量は、リサイクル困難な物品を多く含む建設廃棄物の増加などにより、前年度比8,489トン増加し23,881トンとなりました。また、総廃棄物に対するリサイクル率は建設廃棄物の増加影響により97.8%となり、前年度（98.1%）と比較して微減となりました。

引き続き循環型社会への対応としてリサイクル率を管理し、事業活動において3Rを徹底していきます。

［ 廃棄物排出量とリサイクル率 ］



（集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社）

リスクと機会

資源循環の推進に向けた取り組みが地球規模で的確に進まない場合、長期的には地球上の自然・生態系棄損、そしてさまざまな資源部材の世界的な高騰・枯渇などを誘発する可能性があります。こうした背景のもと、廃棄物問題に対する社会的関心の高まりとともに企業が順守するべき廃棄物関連法令は年々厳格化されています。ひとたび産業廃棄物の不法投棄などの法令違反が起きた場合、社外から厳しい批判を受けることとなり、事業リスクとして企業の社会的評価の失墜や、お客さまの調達基準に合致しないことによる営業収益の減少などにつながる恐れがあります。

一方、NTTコミュニケーションズグループ自身としてサーキュラーエコノミーを実現していくとともに、お客さまにおける廃棄物問題の解決・改善、サーキュラーエコノミーの実現に貢献するICTプラットフォームやサービス・ソリューションを提供していくことは、地域社会・地球環境課題の解決・改善につながり、企業価値向上やビジネス拡大に向けた大きな機会になると考えています。

環境負荷の低いビジネスモデルの構築

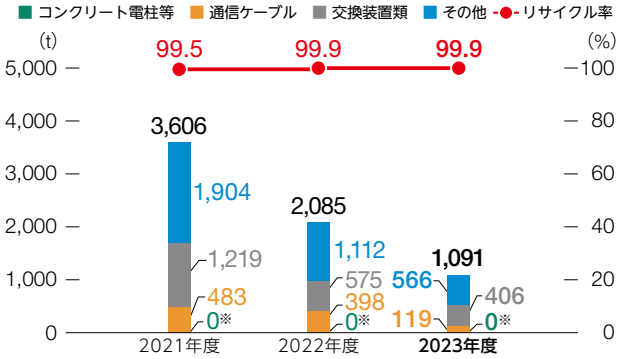
水資源の有効活用

水資源は人類を含む生物の生存に不可欠な要素ですが、世界人口の増加や経済発展を背景に水需給のひっ迫や水質汚濁が問題となっています。このような中、私たちはデータセンターにおいて空調冷却水を循環再利用するとともに、主要オフィスビルにおいて節水型トイレを採用するなど、水資源の有効活用に取り組んでいます。また、社会インフラを支えるICTの活用として、水需要予測などを行うシステムを開発し、水資源にかかる社会的課題の解決にも貢献していきます。なお、2023年度の水使用量は、42.2万m³となりました。

リサイクル率改善に向けた取り組み

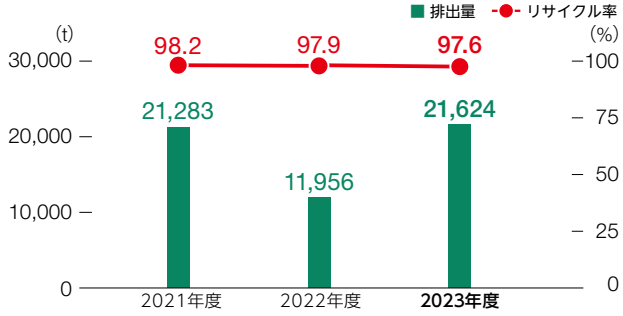
リサイクルを徹底したビジネスモデルを構築することは、ICTサービスを提供する企業として重要な責務であると私たちは考えています。この考えに即し、通信設備やデータセンター、オフィスビルでは、リサイクル率を重視した廃棄物処理業者選定を徹底しています。処理業者選定にあたっては、あらかじめ設定した評価項目での資格審査を実施し、合格した処理業者へ処理を委託することで、適正な処理の実施、リサイクル率の向上に取り組んでいます。この結果、2013年度81.5%であったオフィス廃棄物のリサイクル率が、2023年度に97.8%まで改善するなど、着実な成果を上げています。

[撤去通信設備の総排出量とリサイクル率]



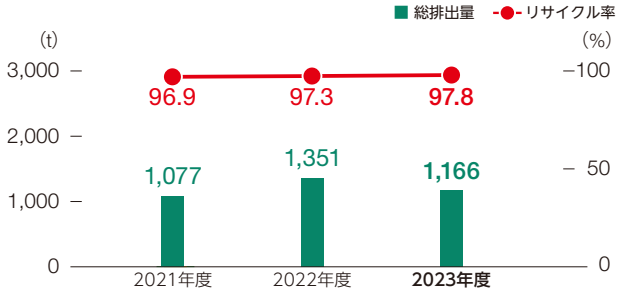
(集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社)
※ 0.5未満

[建設廃棄物の総排出量とリサイクル率]



(集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社)

[オフィス廃棄物の総排出量とリサイクル率]



(集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社)

固定資産のリユース推進

固定資産（少額資産・備品を含む）の効率的な運用とリユース推進の観点から資産を除却する組織と資産を必要としている組織のマッチングを実施しています。こうした取り組みもあり、2023年度は159品の撤去設備や594台の装置・パッケージなどを再利用しました。2024年度も引き続き、固定資産のリユースを推進し、廃棄物の排出量削減に努めます。

オフィスの3Rの徹底

業務用紙の使用量の削減

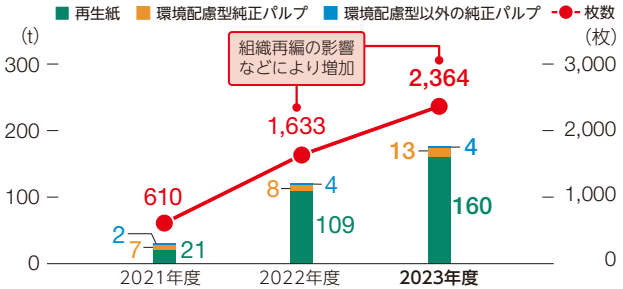
NTTコミュニケーションズグループでは、業務用のすべての紙使用量の削減に努めています。事務用紙に関しては、2007年度から社員一人当たりの紙使用量を指標化するとともに、ICカード複合機の印刷ログ情報を

活用することで、利用枚数の抑制や両面印刷率・集約印刷率の向上といった削減努力を推進し、取り組み状況について毎月社内へ展開することで意識向上を図ってきました。

また、2020年度以降は、リモートワークネイティブ、ワークライフバランス推進の取り組みとして、帳票類や契約の電子化をさらに前進させたことで、社員一人当たりの紙使用量（事務用紙A4換算）について、2019年度（3,585枚）から大幅に減少させてきましたが、2022年7月に実施したNTTドコモグループ（当時）との組織再編に伴う人員・システムの移管影響などにより、社員一人当たりの事務用紙使用量が増加しました。

2023年度は、組織再編影響の通年化および業務プロセス変更、コロナ禍収束に伴う社会環境変化などにより、社員一人当たりの事務用紙使用量は、2,364枚／人となり2022年度と比較して大幅に増加しました。2024年度は、あらためて業務プロセス・システムの改善などを通じ、事務用紙使用量の削減に取り組んでいきます。

［事務用紙の総使用量と社員一人当たりの事務用紙使用量］



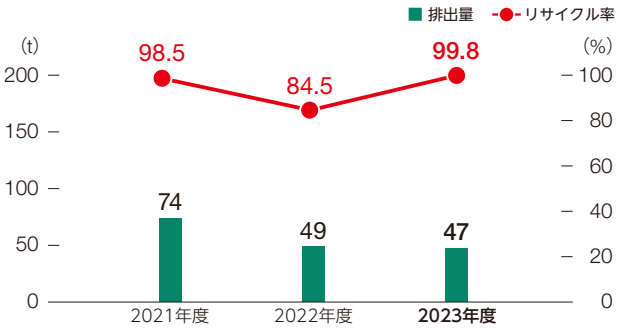
（集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社）

プラスチック問題への対応

海洋プラスチックごみによる環境汚染など、世界的に廃プラスチック問題への関心が高まっています。NTTコミュニケーションズでは「資源が循環している未来」を重点活動項目の1つとして掲げ、プラスチックの排出抑制とリサイクルの推進に取り組んでいます。

2023年度のプラスチック排出量は、オフィス移転に伴い什器の処分などを実施した2022年度と比較して減少し、リサイクル率も改善しました。今後も事業活動を通じてプラスチック問題に取り組んでいきます。

［プラスチック排出量とリサイクル率の推移（オフィス）※］



（集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社）
※ オフィスビルから排出したペットボトル・廃プラスチック類等の一般・産業廃棄物を集計

海底ケーブルのリサイクルに向けた新たなスキームの開発

日本領海内に敷設される海底ケーブルは通常、ケーブル1条当たり20～30kmですが、NTTコミュニケーションズのグループ会社であるエヌ・ティ・ティ・ワールドエンジニアリングマリン（株）が保守運用する鹿児島県と沖縄県間の海底ケーブルは、途中多くの島々を経由するため約260kmもの長さがあります。このため、2018年の運用終了時には、約850トンもの廃棄物の排出が見込まれ、環境負荷と廃棄処理費用が大きな問題に挙がっていました。

これらの問題を解決するために、世界で唯一海底ケーブルを素材レベルにまでリサイクルする技術を保有する南アフリカのMertech Marine社と契約を結び、海底ケーブルを99%リサイクルし、環境負荷と廃棄処理費用の両方を抑制する新たなスキームを構築しました。また、Mertech Marine社を通じて南アフリカのリサイクル工場では未熟練労働者を積極雇用し、リサイクルによって得られた利益の30%を、アフリカ・中東の貧困世帯の教育支援などに取り組む慈善団体への寄付に充当するなど、地域のセーフティーネットに貢献しています。

自然との共生

基本的な考え方

近年、生物多様性の保全、自然との共生が持続可能な社会実現のための重要な環境課題として論じられ、事業継続性に関わるリスクを内包した重要なテーマになっています。

私たちは「環境宣言」のテーマの1つに「自然と共生している未来」を設定し、「生物多様性の保全に関する行動指針」を制定しています。この方針のもと、NTTグループ「建物サステナビリティ設計ガイドライン」などにもとづき、設備の構築から運用、撤去などで環境に配慮した事業活動を進めるとともに、里山保全や地域緑化・植生に応じた植林など、地域の生態系保全に配慮した活動を行っています。

これからも企業の社会的責任を果たすべく、事業活動のあらゆる局面で生物多様性の保全に向けた配慮を徹底するとともに、取り組み状況の点検や課題の抽出、改善を行いながら事業活動を推進していきます。さらに、事業機会でもあるネイチャーポジティブな経済活動の推進に資するICT／DXソリューション／サービスの提供・共創や地域保全活動への参画、情報発信といった環境貢献活動も含め、多面的な取り組みを実施していきます。

NTTコミュニケーションズグループ 生物多様性の保全に関する行動指針

1. 基本方針

- **事業活動を軸とした展開**

  あらゆる活動が地球上でつながり生物多様性と関わりが深いことを認識し、事業特性に応じて関係する国内外の活動範囲とその影響を把握し、保全効果が認められる取り組みを推進します。

- **社会への貢献を軸とした展開**

  事業との関連性にとらわれず広く、生物多様性の保全に向けた取り組みをステークホルダーとともに推進し、その成果を情報公開していきます。

2. 行動方針

- 事業活動における生物多様性保全に配慮した行動を実施
- 事業活動による社会の生物多様性の保全に貢献
- 生物多様性の理解を深め、従業員やその家族、地域とともに自然保護活動を推進

2023年度の主な成果と今後

「生物多様性の保全に関する行動指針」を遵守し、NTTグループで掲げている、「建物サステナビリティ設計ガイドライン※」の考えにもとづき、設備の構築・改修・評価を行いました。また、ICT企業ならではの取り組みとして、野生トキの増加を目標とした持続可能な農業ICTソリューションの提供や、NTTドコモグループとして参画した水中ドローン活用によるサンゴ生態調査・保全支援などを通じて、ビジネスによる貢献や情報発信、啓発活動を行いました。

2024年度も引き続き、ICT企業ならではの貢献力も活かしながら取り組みを推進していきます。

※ 建物の設計における環境配慮の指針（省エネルギー・自然エネルギー利用の推進や節水型の設備機器の選定・水資源の保護、資源循環の推進等）を制定

生物多様性の保全に向けた取り組みの推進

生物多様性の保全への基本方針として、NTTコミュニケーションズグループは生物多様性と事業との関わりを把握し、生態系に与える影響をできるだけ小さくするため、生物多様性に配慮した設備の対応やICTを活用した保全活動に取り組み、自然と共生している未来の実現を目指します。また、多様な生態系を将来世代に引き継ぐための取り組みを推進します。

具体的には、独自の生態系維持や環境学習を目的とした里山保全活動や海底ケーブル敷設船における生態系保全活動、通信設備・データセンターの建設・撤去時における潜在的な環境影響評価の実施、ネイチャーポジティブに向けた取り組みの一環としての農業ICTソリューションの提供などにより、生態系への配慮を推進するとともに、ステークホルダーの皆さまと協働した取り組みにも努めます。

TNFDへの対応

NTTドコモグループでは、TNFDが提案するLEAPアプローチ※1に則り、自然関連の影響・依存、リスク・機会などについて分析※2を行いました。この分析には、NTTコミュニケーションズの事業領域およびバリューチェーンも含まれています。また、分析（重要課題候補の特定、バリューチェーンの地域性分析、重要課題の確定、対応策の検討）には環境活動の推進を担当するNTTコミュニケーションズ サステナビリティ推進室がドコモグループの一員として参加し、自社事業における生物多様性の保全をリードしています。

※1 自然との接点を発見（Locate）、依存関係と影響を診断（Evaluate）、リスクと機会を評価（Assess）、自然関連リスクと機会に対応する準備を行い投資家に報告（Prepare）といった場所に焦点を当てて、自然資本への影響や対策の優先順位を付ける方法のこと
※2 本内容は2023年3月に公表されたTNFD β v0.4にもとづくものであり、今後は2023年9月に公表されたv1.0にもとづき内容を見直し、必要な取り組みを進めていきます

NTTドコモグループ　TNFD提言にもとづく情報開示はこちらをご覧ください
https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/ecology/protection/tnfd/

TNFDへの対応（続き）

NTTドコモグループにおけるシナリオ分析の実施と分析結果（NTTコミュニケーションズの事業領域を主とする）

STEP❶ 重要課題候補の特定

NTTドコモグループにおけるLEAPアプローチに沿った分析は、NTTコミュニケーションズが担う法人事業領域も対象に含めて行っています。ステークホルダーの関心と自社事業の関係性を評価し、「保護価値の高い土地の開発」「周辺生態系への影響」「資源採掘」「廃棄物の排出」を重要課題候補として特定しました。

STEP❷ バリューチェーンの地域性分析

バリューチェーンの地域性分析は、NTTコミュニケーションズの事業に関連する通信設備などを対象に含めた形で行っています。事業内容などを考慮し、新たに「水資源の利用と排水」を重要課題候補に加え、上流・直接操業・下流のバリューチェーンの段階ごとに整理しました。その上で資源採掘や水利用、土地開発・周辺生態系などリスクテーマごとに「IBAT※1」や「Aqueduct※2」などを利用した分析を通じてバリューチェーンごとのホットスポットや認識するべき潜在的なリスクを確認しました。

例えば、NTTコミュニケーションズの通信設備などでは、全56拠点（2023年8月時点）において水ストレスの高い地域には立地していないことが確認されました。なお、NTTドコモグループにおけるバリューチェーンの地域性分析の詳細についてはNTTドコモグループのTNFD提言にもとづく情報開示をご覧ください。

※1 Integrated Biodiversity Assessment Toolの略。国連環境計画の世界自然保護モニタリングセンター（UNEP-WCMC）が開発した生物多様性統合評価ツール
※2 世界資源研究所（WRI）が開発した水リスク評価のグローバルツール

STEP❸ 重要課題の確定

STEP 1、STEP 2の結果などをもとに、リスクと機会の洗い出し・評価を行いました。

リスク

さまざまな可能性（例：「資源採掘」における供給量の減少時に事業提供に必要な通信機器価格の上昇や供給の不安定化が財務計画へ影響する可能性など）を認識しましたが、NTTコミュニケーションズにおける拠点を対象に検討した結果、自社の有する自然リスクに関して直ちに著しい悪影響を及ぼす項目はないことを確認しています。しかし、STEP1およびSTEP2での分析結果を踏まえ、NTTドコモグループとして「保護価値の高い土地の開発」「周辺生態系への影響」「資源採掘」を重要課題と位置づけ、今後も増改築を含む新たな拠点の整備時にはリスクアセスメントを実施し、生物多様性保全に向けた取り組みを推進していきます。

機会

生物多様性に対する社会的関心が高まる中、その保全の取り組みを積極的に行うことは、企業としての社会的評価の向上につながるとともに、スマート農業・漁業関連サービスや環境負荷低減に貢献するサービス・ソリューションを提供することで、収益の拡大につながると考えます。

P.009 関連するガバナンス、リスク管理の取り組みは、レポート内「サステナビリティマネジメント」をご覧ください

STEP❹ 対応策の検討

確定した重要課題を踏まえ、NTTドコモグループではGAP分析により優先対応項目を選定し、SBTNのAR3Tフレームワーク※3を活用した対応策の検討を行いました。その上で、NTTコミュニケーションズとしてもNTTドコモグループの対応策を踏まえつつ、確定した重要課題への対応策の検討や取り組み状況の確認を行いました。

※3 SBTネットワークが提唱するフレームワークであり、自然環境毀損につながる行動についてプロセスを踏んで（回避→軽減→復元・再生→変革）対応策を検討する枠組み

重要課題	対応策	NTTコミュニケーションズの取り組み
資源採掘	• 生物多様性に配慮した調達先の優先的な選定 • 資源循環の促進	• NTTコミュニケーションズ　サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン※4に則り、生物多様性の保全に配慮した活動や資材の使用を行っているサプライヤーから優先的に選定・調達 • 再生資源循環プラットフォーム（CEMPF）をベースとした金属スクラップ・建設廃材の物流DXを推進。実証実験が終了し、商用化に向けた検討を実施中（2024年10月時点）
保護価値の高い土地の開発 周辺生態系への影響	• 自然環境（森林など）を保全し、生態系への影響を低減させる取り組み	• 森林由来のクレジット創出に伴い、間伐・植林などを行うことによる森林の適切な管理・保全 • ステークホルダーとの協働による植樹を通じた健全な森林の育成を開始（2024年度は10月までに約1,000本の植樹を決定） • 社員およびその家族による里山保全活動を通じた生態系の保全

※4 「NTTコミュニケーションズ　サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」の詳細は、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/content/dam/nttcom/hq/jp/about-us/procurement/pdf/SustainabilityGuidelines_J_202211.pdf

建物の設置にあたって

生物多様性に配慮したガイドライン

データセンターなど建物の建設・管理にあたっては、NTTグループ「建物サステナビリティ設計ガイドライン」(2022年12月制定)にもとづき、建物の敷地およびその周辺地域の歴史的・社会的・地理的・生物的な環境特性の把握に努め、必要に応じ設計に反映しています。また、脱炭素化・資源循環・環境共生の推進はもとより、近年激甚化する自然災害に備えた安心・安全でレジリエントな環境づくり、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンや健康経営の推進に向けた人にやさしい環境づくりなどに幅広くつなげるべく取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

この中で、建物の施工時には低騒音・低振動、地域美化などに配慮し、運用時には空調屋外機や非常用発電機に近隣への排熱や騒音の影響を抑制するための工夫も施しています。

NTTグループ「建物サステナビリティ設計ガイドライン」の詳細は、こちらをご覧ください
https://group.ntt/jp/design/

環境アセスメントへの対応

データセンターの建設のような大規模な開発を行う場合には、事業者は周辺の環境にどのような影響を与えるかを事前に調査・予測・評価を実施して、環境アセスメント(環境影響評価)報告書を提出することが求められています。提出された「環境影響評価」の内容は公開され、国や自治体、国民からの意見を事業計画に反映させることによって、より近隣住民や周辺環境に配慮した計画へ修正を行うことができます。

NTTコミュニケーションズは、「大阪第7データセンター」第6棟増床工事において、本環境アセスメントを実施して、開発を進めています。設計時、構築時、竣工時など各タイミングで事業が環境の保全に配慮しているか「コンプライアンスチェックリスト」によって確認しており、2024年10月時点では実施設計完了時の確認を行いました。

地域の景観・緑化への配慮

地域の緑化に貢献する施設設計も、周辺への生物多様性配慮として大切であると私たちは考えています。

都内最大規模の東京第6データセンターでは、東京都公園協会の「都市緑化基金」の助成のもと、地域密着の緑化活動を推進しています。敷地内の緑地を、春夏ゾーン、秋冬ゾーンの2つに分けて植栽し、来訪者は年間を通して花を観賞できます。また、風環境シミュレーションを実施し、風の影響を受ける南西角には常緑樹を配するなど、周辺環境と調和したデータセンターを目指しています。

[春夏ゾーン]

[秋冬ゾーン]

海底ケーブル敷設にあたって

海底通信ケーブルネットワークのインフラ構築にあたっては、「海洋汚染の防止」を基本方針に掲げ、海洋汚染防止条約をはじめとした環境関連法令を遵守するとともに、海洋生物や漁業との共存を重視して取り組んでいます。

海底ケーブルの敷設・埋設工事や保守業務は、NTTコミュニケーションズのグループ会社であるエヌ・ティ・ティ・ワールドエンジニアリングマリン(株)が担っており、海洋環境保全への高い意識のもとで事業を展開しています。

海底ケーブル敷設工事による影響への配慮

海底ケーブルの敷設・埋設工事に際しては、事前に環境アセスメントを実施し、関係官庁や自治体などとも協力しながら綿密にルートを設計したうえで、工事計画を立案しています。例えば浅海部ではサンゴなどの生息エリアは基本として除外しますが、除外できない場合は敷設ルート外へ移植するなど、海洋環境保全に配慮しています。

また、敷設・埋設工事前には海底面の掃海作業を行う場合があります。なお、掃海作業で引き揚げた漁網やロープ、ワイヤーなどの海底ゴミを敷設船上に回収し、入港後に産業廃棄物として適切に処理しています。

［サンゴ礁帯を避けて砂地に敷設］

［海底から引き上げられたごみ］

ケーブル敷設船における生態系保全対策

船の安定性を保つためのバラスト水に含まれる海洋生物は、航海により他海域に排出されることで生態系を破壊する恐れがあります。バラスト水による生態系の破壊を防ぐため、海底ケーブル敷設船「きずな」および「SUBARU」では「バラスト水管理条約※」にもとづき国際海事機関（IMO）が定めたバラスト水処理装置を搭載して、海洋生物を含まない水を排水するようにしています。

さらに、両敷設船のバラスト水処理装置は化学的殺菌方式を使用せず、環境負荷が低いとされる紫外線殺菌方式を採用しており、また船体塗装については、有機スズ化合物を含む船底防汚塗料の使用を規制するAFS条約（船舶の有害な防汚方法の規制に関する国際条約）に適合した塗料を使用しています。

※ 海洋環境へ影響を与える海洋生物の越境移動を防止するためにIMOにより2004年に採択され、2017年9月8日に発効

中継所の建設・撤去にあたって

データ通信網を支える無線中継所は、丘陵地や島しょ部など自然豊かな地域に立地することがあり、その運用では生物多様性など自然リスクへの配慮を重視しています。

私たちは、全国4カ所（2023年度末時点）の無線中継所について、巡回保守のため道路の敷設が必要な場合には、徹底した法令の遵守および独自の環境アセスメント手法にもとづき建設しています。アセスメントでは建設プロセスに即し配慮すべき点を具体的に設定し、生態系への影響の回避・軽減を多面的に心がけています。

一方、撤去工事においても、建設前の状態に戻すことを基本とし、希少動植物に十分配慮し、地元環境団体・住民の方と協議を行い、地元の土を使用するなど原状の復元に努めています。

また、生態系保護の観点から施設を提供する活動も適宜行っています。例えば2012年9月から、毎年、鹿児島県奄美市にあるNTTコミュニケーションズの無線中継所敷地（当時）で、NPO法人「奄美野鳥の会」が、タカの一種「アカハラダカ」の渡り観察会を実施してきました。通常、無線中継所は立入禁止ですが、生態系の定点観察に適した立地であるとの要請を受け、社員立ち会いのもとで行ってきました。

［アカハラダカの渡り観察会模様］

ICTを活用したネイチャーポジティブ、生物多様性への貢献

持続可能な農業ICTソリューションの提供 ～トキを戻そう～

2022年4月から、世界農業遺産に指定されている新潟県佐渡市において、棚田の水稲での減農薬栽培、無農薬・無化学肥料栽培を推進するため、ドローン空撮や水田除草ロボット、ICTを活用した高度水管理システムの活用・検証などを行う実証実験を行っています。

佐渡市では、高齢化が急速に進むとともに、農業の生産性を高めるため農薬や化学肥料の使用が拡大する一方、特別天然記念物であるトキをはじめとする生き物の生態系・エコシステムとの共存が大きな課題となっていました。そこで、棚田地域で導入可能なさまざまな農業ICTソリューションを導入し、減農薬栽培、無農薬・無化学肥料栽培の推進に向けたコスト低減、労力軽減、収益向上を目指しています。さらに、減農薬栽培などを推進・拡大することで、人だけでなく、棚田地域に生息する生き物の増加にも貢献していきます。

※ 本実証は、国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構「スマート農業産地形成実証」に採択されています

［ 画像認識AIを搭載した水田除草ロボット ］

［ 佐渡市に生息するトキ ］

持続可能な漁業を目指して ～車エビ養殖の生産性向上～

2023年9月より、新松浦漁業協同組合の車エビ養殖池において、ICTブイと酸素ファイター®を活用した実証を開始し、2024年8月からは本格導入して活用いただいています。

新松浦地域では、将来の天然車エビの減少が危惧されたことから、天然資源の保護のため約40年前より車エビ養殖がスタートしました。しかし、養殖中の車エビのへい死率改善が課題となっていました。

そこで、ICTブイを用いて養殖池の酸素濃度を計測し、酸素濃度が低くなる明け方の時間帯に向け、事前に酸素ファイター®により高濃度酸素を注入しておくことで車エビの酸欠を防ぎ、生存率・生産性向上を実現しています。また、本取り組みにより、生産者の収益増加に加え、養殖池の清掃や水中の溶存酸素量が減る夜間の見回り稼働の削減に貢献するとともに、この他の水産物へも展開することで日本の水産業の持続的な発展へつなげていきます。

［ 酸素ファイター®（左）とICTブイ通信BOX（右） ］

サンゴ生態調査支援の取り組み

海水温の上昇や大量のプラスチックごみなどの影響により、沖縄の海ではサンゴの白化現象が深刻化しています。そこでNTTコミュニケーションズは、NTTドコモがスペシャルパートナーとして取り組んでいる「OISTサンゴプロジェクト※」に参画し、水中ドローンを活用したサンゴの生態調査および保全の支援に取り組んでいます。

※ 学校法人沖縄科学技術大学院大学（OIST）によるサンゴ保全プロジェクト

［ 水中ドローンを活用した調査の様子 ］

自然環境を未来へつなぐ ～市民参加型生態調査の取り組み～

長崎県五島市とNTTコミュニケーションズは、五島列島（下五島エリア）ジオパーク内の地域資源を「知って」、「守って」、「活かす」ための取り組みとして、市民参加型の生物調査を実施しています。

この取り組みでは、モバイルアプリケーション「Biome」を活用した五島市民および五島市を訪れる観光客参加型の生物調査を行うことで、ジオパークエリアの生物分布を把握することと、生き物への興味・関心を通じた生物多様性保全への意識向上を同時に実現することを目指しています。さらに、「Biome」を通じて五島市の自然を広く紹介し、持続可能な保全モデルの構築に寄与することで、地域振興と環境保全を推進しています。

［ 生物調査実施中の様子 ］

［ 「Biome」画面 ］

ステークホルダーとの共創による森林再生プロジェクトへの寄付

「Present Tree」の取り組み

NTTコミュニケーションズは、二酸化炭素の吸収・水源涵養・生物多様性の保全機能を有する森林の保全を重要な課題ととらえており、全国の森林の再生と地域振興に取り組む認定NPO法人環境リレーションズ研究所が運営する森林再生プロジェクト「Present Tree※」に賛同し、ステークホルダーの皆さまとともに森林再生プロジェクトによる植樹を行っています。

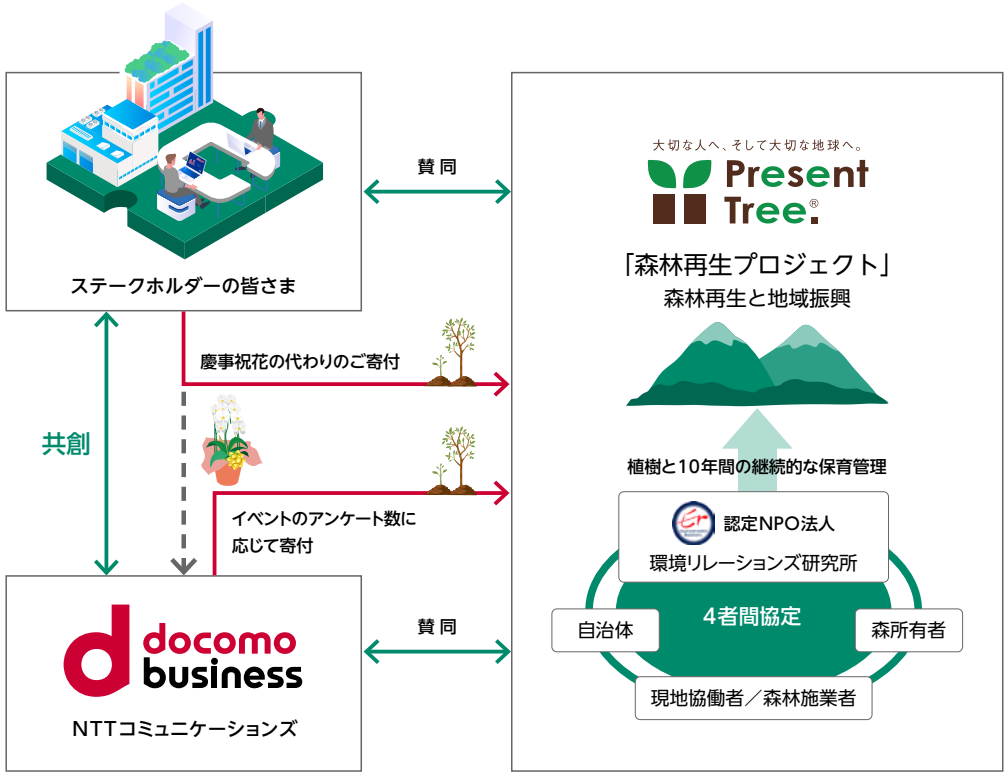
2024年度は、同プロジェクトに賛同いただいたステークホルダーの皆さまに、社長・副社長就任の際の祝花の代わりに「森林再生プロジェクトへのご寄付」をお願いする取り組みを実施し、50社以上に賛同いただき、植樹852本分のご寄付をいただきました。

ステークホルダーの皆さまからのご寄付により、2025年春に山梨県笛吹市における「Present Tree in 笛吹芦川」プロジェクトにて、カラマツの伐採跡地にブナ、ミズナラ、ヤマザクラ、キハダなど地元植生に配慮した広葉樹の植樹と以後10年間の保育管理も継続的に行うことを予定しています。引き続き、芦川源流域の長期的な水源涵養林の育成と生物多様性の保全に貢献していきます。

このほか、自社開催イベントなどの来場者アンケート回答数に応じて、森林再生プロジェクトへの寄付をするなど、取り組みを継続的に拡大しながら、森林の保全に取り組んでいきます。

※ 認定NPO法人環境リレーションズ研究所が運営する、2005年1月にスタートした森林再生と地域振興をつなげるためのプロジェクト。少子高齢化の進む全国各地の開発跡地や皆伐放棄地、被災林などに樹を植えて、首都圏の人たちがその樹の里親となり、自身の大切な記念樹を10年間、地元の人たちと交流しながらともに育てていくことで、森だけでなく地域も元気にする活動

[「Present Tree」スキーム図]



環境汚染の防止

基本的な考え方

日々の生産活動や消費活動は、さまざまな排出物や廃棄物を生み出し、結果として自然環境の汚染を進行させ、このことは以前から社会課題として挙げられています。

私たちは、事業活動により発生する排出物や廃棄物の削減や有害物質の適正管理・処理を行い、環境汚染の防止、安心・安全な社会生活の実現を推進しています。また、有害物質の漏えいをはじめ事業活動に起因する環境汚染などのさまざまな環境リスクの顕在化を防ぐために、低公害車導入の指針策定、設備とその運用方法の改善、管理体制の整備・強化、棚卸の徹底など、さまざまな施策を講じています。

社会の関心が高まる化学物質の管理体制については、かねてより廃棄物処理法、PCB特措法、電気事業法などにもとづき、統括責任者を含む各管理者を設置するなど、適正に保守部門で管理を実施しています。保管点検についても定期的に実施する一方で、地震や災害などの有事には社長を筆頭に最高経営層も含めた速やかな情報連携を実施する体制を徹底しています。また、環境関連法令については、改正内容などを常に把握したうえで、各環境WG内で情報の共有を行い、タイムリーに運用の適正化を図っています。さらに、資材調達にあたっては、「NTTドコモ グリーン調達基準」にもとづき各サプライヤーに対して有害物の使用抑制と管理徹底を要請するなど、サプライチェーンにおける環境負荷の低減にも努めています。

[事業ステージに即した環境汚染の防止に向けた仕組み]

2023年度の主な成果と今後

私たちは、NTTグループ各社と連携を取りながら汚染対策を目的とした環境法令や排出基準、PRTR法などにもとづく集計・公表を関連部署に周知徹底するとともに、コンプライアンス教育を充実させ、法の遵守はもとより適切なリスク管理に努めています。

事業活動により発生する排出物・廃棄物の削減や、有害物質の適正管理・処理を行うとともに、コンプライアンス教育の充実などを継続して実施した結果、2023年度は、環境関連の事故・違反・罰金・苦情など、これらに関わる訴訟および法令違反はありませんでした。

また、NTTコミュニケーションズグループでは「2030年度に国内一般車両のEV化率を100%とする」との目標を設定し、社用車によるGHG排出を大幅に削減する取り組みを進めています。この達成に向けて、車両台数の見直しやEV化、エコドライブの浸透に取り組み、グループ全体で大気汚染の原因となる社用車での燃料使用量の削減を図り、GHGの排出削減とともにその他の大気汚染物質の排出削減や法令順守に取り組んでいます。

引き続き、国内一般車両のEV化をはじめ、環境汚染の防止に努めるとともに、法令遵守に全社的に取り組んでいきます。

リスクと機会

廃棄物をはじめとする環境負荷になりうる排出は、私たちの事業に限らず、人類の日々の生産活動や消費活動によって発生しています。その結果、世界では自然環境の汚染が進行するとともに、深刻な社会課題となっています。企業として、事業活動に伴い発生する化学汚染物質の漏えい・流出などに対する予防対策を十分に実施せず、適正な処理・管理を行わない場合、環境負荷・生態系破壊を増大させるとともに、生活環境の汚染による住民の健康被害の原因となりかねません。また、このことが企業への社会的批判・信用の低下・それに伴う競争力の低下を引き起こし、重大な事業継続リスクになりうると考えています。

一方、化学汚染物質の有害性や対処方法、適正な管理方法など、関連法を遵守した高いコンプライアンス意識を醸成することは、継続的な汚染予防と管理・リカバリーコストの低減につながると考えています。また、関連の事故発生を抑止し有害物質への対応を社内外に発信していくことは、社会的信頼の向上およびビジネス機会の拡大にもつながると考えています。

環境汚染物質への取り組み

環境汚染物質対策

私たちは、事業活動に起因してNOxとSOxの大気汚染物質を排出しています。

海底ケーブル敷設船「きずな」および「SUBARU」は、電気推進システムの採用により海底ケーブルの工事形態や海気象の変化などの負荷に応じて運転するエンジン台数を最適化し制御することで、燃料である重油の使用量を抑制しGHGに加えNOx、SOxなどの排出量を削減しています。

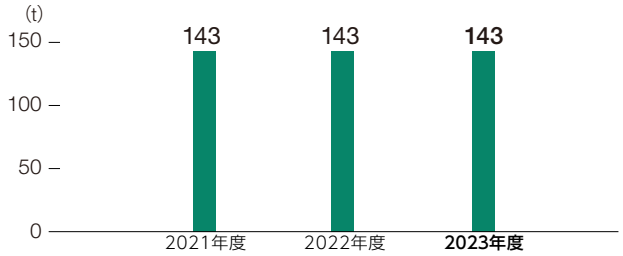
また、このほかのNOx、SOxの排出源としては、社用車でのガソリン・軽油の使用や通信設備などでの予備電源の使用などがあります。社用車でのガソリン・軽油の使用量削減に向けては、継続的な車両台数の見直し、EV化、エコドライブの浸透などを進めることで、温暖化対策と合わせ大気汚染の防止を推進します。

オゾン層破壊物質対策

私たちは、オゾン層破壊物質の適切な処理に取り組んでいます。2023年度に残存する消火設備用特定ハロンガス量は、前年度から横ばいで143トンでした。

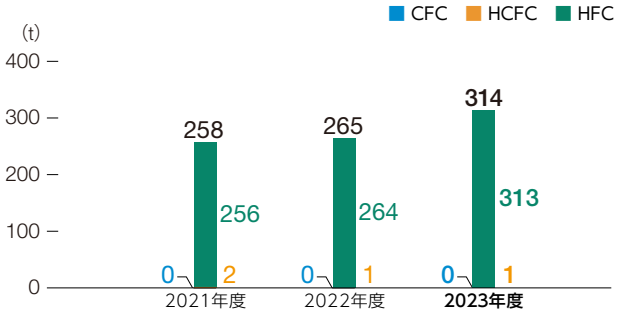
また、2023年度に排出した空調機用特定フロンガス量は、データセンターでの空調装置を積極的に省エネ型へ入れ替えた影響により一時的に増加となり、前年度より49トン増の314トンとなりました。

[消火設備用特定ハロンガス量]



(集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社)

[空調機用特定フロンガス量]



(集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社)

アスベスト対策

アスベスト対策では、建物・オフィス関連の取り組みとして、2006年9月に国で定める基準値が見直されたことから、アスベスト吹き付けがなされていた建物を対象にアスベスト浮遊量調査を実施し、基準値以下であることを確認しました。2019年度より、対象4ビルについて、毎年、浮遊量調査を実施し、基準値以下であるこ

とを確認しています。今後も引き続き、対象ビルについては、建設業労働災害防止協会や各自治体が発行しているマニュアルに従い、「除去」「封じ込め」「囲い込み（保管）」などの適切な措置を実施していきます。

また、事業活動に伴って排出される建設廃棄物のアスベスト対策については、2021年4月の大気汚染防止法の改正を受け、国が定める基準に則った調査・分析・報告はもとより、関連法を遵守した適正処理を実施するため、処分業者選定をはじめとする社内体制の整備、運用フローの構築、関連法に関する社内での定期的な勉強会の開催などを実施しています。

PCBの保管・管理

NTTコミュニケーションズグループでは、電気設備で絶縁材料として使用されていたPCB含有装置の適切な管理を実施しています。PCBの保管に対する方針として、早期の無害化処理およびPCB含有装置継続使用の状況把握・管理方法を定めたガイドラインを制定し、遵守状況や関連法令違反件数はサステナビリティ重要課題の1つとして指標を設定して管理しています。

2020年度に実施した掘り起こし調査などにより、新たに発見されたPCB含有装置について、2021年度より順次無害化処理を進めています。

高濃度PCB含有装置については、2023年度内で無害化処理を完了しています。また、低濃度PCB含有のおそれのある現用低圧コンデンサの取り外しを進めており、2026年度末の処理期限までの完了を目指し、計画的に進めています。

［トランスの保管量］　（単位：個）

	2021年度	2022年度	2023年度
トランスの保管量	0	0	4

（集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社）

［コンデンサの保管量］　（単位：個）

		2021年度	2022年度	2023年度
コンデンサの保管量	高圧コンデンサ	0	0	0
	低圧コンデンサ	12	4	16

（集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社）

［安定器の保管量］　（単位：個）

	2021年度	2022年度	2023年度
安定器の保管量	276	112	0

（集計範囲：NTTコミュニケーションズおよびグループ会社18社）

有事に備えた化学物質管理

近年、自然災害が世界規模で多発していることなどを背景に、有事を想定した環境汚染物質の管理体制について社会の関心が高まっています。私たちは、ITインフラを所有・運用する事業者としてのノウハウを活かして、かねてより「万一」を念頭においた保管・管理体制を徹底してきました。汚染物質、特にPCBの管理においては、耐震、防火、水防、避雷、耐浸透、換気、セキュリティなどに留意した管理を実施。定期的な点検を通じ、適正に管理されていることを常日頃より確認しています。さらに、大規模な地震や災害などの有事に対しては、災害発生時の損害の防止のみならず二次災害の防止の観点も踏まえ、迅速な確認体制を構築。安心・安全に向けた不断の運用を心がけています。

重大漏出事故

2023年度、NTTコミュニケーションズグループにおいて、重大な漏出事故はありませんでした。

有害廃棄物の輸送、輸入、輸出状況

PCBについては、PCB特別措置法および環境省の定める「PCB廃棄物収集・運搬ガイドライン」などにもとづき厳正に対応しています。

人材

NTTコミュニケーションズの競争力の源泉は、「人」の力にあります。社員は企業の業務を担う存在であると同時に、自分の幸せと成長を自律的に目指しながら企業とともに成長するパートナーでもあります。

近年、多様性を活かす経営に世界的な関心が集まる中、私たちNTTコミュニケーションズグループは社員とともに成長するため、社員のWell-Being実現のための先進的な施策に取り組んでいます。

多様性を競争力へと変えるための取り組みを重視し、人材の育成や働き方改革の促進、多様な雇用形態の拡充など多面的な施策に挑戦し、その過程で得た知見やノウハウを積極的に社会に還元することで、サステナブルな未来の創造を目指します。

すべての人が尊敬され
自分らしく活躍できるビジネスを

見据えるSDGs

重点活動項目

- 083　人的資本
- 087　人材の育成
- 097　ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの推進
- 108　人権の尊重

人的資本

世の中に対して価値あるものを生み出し、サステナブルな未来を作る原動力となるのは「人」です。NTTコミュニケーションズグループの人的資本に関連する考え方、取り組みをご紹介します。

ガバナンス

持続的な事業成長と企業価値向上に向け、中長期にわたり競争優位のあるビジネスを創造するため、競争力の源泉である人的資本に関わる統合的な戦略策定・実行、人的資本への戦略的な投資は必要不可欠です。このような観点から、私たちは経営戦略と連動した人事戦略・人材育成方針の策定・遂行に関する議論・検討・推進を目的とした人事戦略委員会を設置しています。委員会を通じて、人材ポートフォリオ・マネジメントや事業強化に向けた人材の戦略的配置、労働生産性指標などによるリソースマネジメント方針などの主要なHRマネジメント・テーマに関し、中長期の戦略策定とKPI指標にもとづく実行マネジメントを含む経営ガバナンス体制を構築しています。

また、重要な人材課題については、サステナビリティ推進委員会と連携・審議を行い、定期的に取締役会への報告を行います。

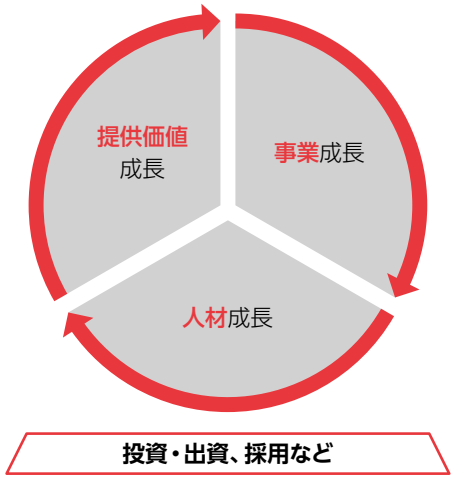
P.009 レポート内「サステナビリティ推進体制図」もご覧ください

[人事戦略委員会の概要]

	内容
設置目的	経営戦略と連動した人事戦略・人材育成方針の策定・遂行に関する議論・検討・推進
構成	委員長：副社長(コーポレート担当) 委員　：副社長、本部長、経営企画部長、ヒューマンリソース部長
開催	討議議題に応じ随時開催、四半期1回程度の開催予定
討議内容	(1)経営戦略と連動した人事戦略・方針 (2)ビジネス拡大・事業課題解決に向けた人員政策・方針
事務局	ヒューマンリソース部

また、人材成長・提供価値成長・事業成長を組み合わせたSustainable Growth Cycle(SGC)と、Sustainable Growth Metrics(SGM)を定め、定期的かつ定量的なモニタリングによる変革のための可視化を行い、持続的な事業成長に向けたマネジメントを推進しています。

[Sustainable Growth Cycle(SGC)]



人材成長におけるSGMには、事業推進カテゴリーごとに必要となる注力人材の充足率や、多様性指標、リソースシフト状況やエンゲージメントスコアなど、成長のためのドライバーとなる重要な項目を設定し、項目ごとに変化量を考慮したモニタリングサイクルを設けて、結果について人事戦略委員会などに報告を行うとともに、課題と解決策について議論を行います。

リスク管理

私たちは、事業の内外に存在するリスクの発生を予想・予防し、リスクが顕在化した場合でも損失を最小限に押さえ、持続的な事業成長に資することを目的として「リスクマネジメント規程」を制定し、代表取締役副社長を委員長とする「ビジネスリスクマネジメント推進委員会」によるリスクマネジメントを行っており、人的リスクについても全社リスクと捉えています。「人材」に関しては以下を主なリスク項目として想定し、リスクシナリオや影響範囲について検討するとともに、リスクのモニタリング方法を定めて定期的なリスクマネジメントを実施しています。

地政学的に関するリスク

- 地理的な位置関係において、政治的、社会的、軍事的な緊張が高まり、社員の安全確保が困難になる

災害などの発生によるレジリエンスリスク

- 台風、水害、地震および火山噴火などの自然災害の発生により、社員の人的被害が発生する

感染症（パンデミック）によるリスク

- 感染症によるパンデミックの発生による社員の感染

人権問題への対応に関するリスク

- ハラスメントの発生、それに対する会社の不適切な対応
- 社員の男女差別・障がい者差別・宗教や人種を考慮しない発言・行為の発生による職場環境の悪化およびレピュテーションリスク

コーポレートガバナンスに関するリスク

- グループ会社への統制・連携の不徹底人材（確保・育成・働き方）に関するリスク

人材（確保・育成・働き方）に関するリスク

- 必要な人材の採用・育成ができない
- 社員のモチベーションダウン・退職
- 昇格・異動・評価・成長機会に関する不満増加
- 人事配属の停滞・社員の高齢化／退職増加
- 人材育成プログラムの陳腐化
- 社員の心身不調の発生

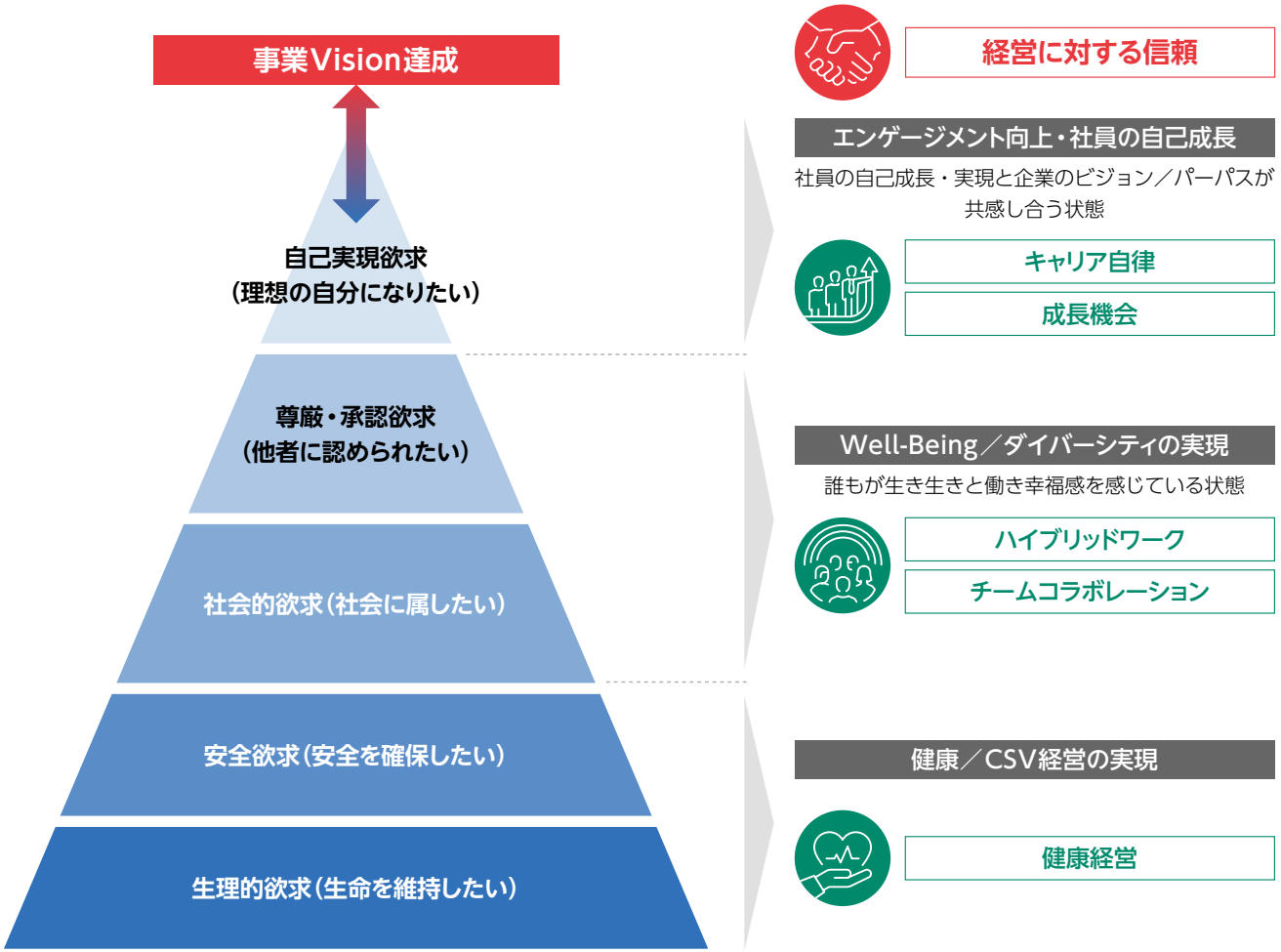
ステークホルダーに対するコンダクトリスク

- 多様性を認めず少数派の社員への不当な待遇や不採用・不登用
- 特定の社員への業務稼働の集中、業務効率化が進まないなどによる長時間労働や心身への負担の蓄積と、当該社員とのコミュニケーション不足による把握遅延・不適切な対応

これらリスクに対する対応をリスクオーナーを中心に着実に実行することで、社員の安心・安全を確保し、モチベーションの向上・自己成長につなげていきます。

戦略

私たちは事業ビジョンの達成に向け、社員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮して自己実現・自己成長を叶えることを目指し、誰しもが当然持っている内発的な動機づけを満たせるよう、さまざまな取り組みを行っています。



経営に対する信頼

透明で正直な情報公開と社員対話の機会を設け、継続的な人材投資を実現することで、社員が経営に対して信頼を持つ状態を目指します。

エンゲージメント向上・社員の自己成長

社員の自己成長・自己実現と企業のビジョン／パーパスが共感しあう状態を目指します。

● キャリア自律

自己実現のための生涯にわたるキャリア形成を支えるというビジョンを掲げ、社員がキャリア自律のために自律的に学び成長できる環境・仕組みを整えます。また、2020年よりキャリアデザイン室を設置し、キャリアコンサルティングに関する専門組織として社員をサポートする他、キャリアデザイン室に蓄積された知恵とノウハウをまとめた「発奮・スタンスセオリー」を全管理者向けに公開し、上司のキャリア支援力・面談力向上にも取り組んでいます。キャリアを想起する機会を増やす仕掛けとしては、ジョブ情報（JobBoard／タレントマネジメント内のポスト情報）、学び情報（研修開催情報）、人情報（キャリアの参考情報）をデータとして活用できるキャリア自律支援システム「BoostPark」も導入し、活用しています。

社員が自ら考え、判断し、行動していくことで、働きがいの向上が実現するとともに、価値創造や生産性向上を事業成長につなげ、社員と事業がともに成長するサイクルによるエンゲージメント向上を目指します。

● 成長機会

DXリーディングカンパニーとして、社員全員がDXに資する新たな知識やスキルを習得し意思決定や業務へ活用していくため、全社員がデータ利活用・ビジネス／デザイン・エンジニアリング領域における社内学習や学習コンテンツを選択し受講することを目指し、社員の自律的なアップスキリングの支援を行います。社員個々が自律的に学習し、オープンに学びあい、ともに高めあう風土醸成を行っています。

また、学びや仕事に関する選択肢や情報をオンラインプラットフォーム上で提供し、組織が必要とする業務ポストに対し社員自らが応募する社内公募制度や、エントリーした社員に対し組織がオファーする社内スカウト制度、加えて本務業務とは異なる業務を兼任し参画するダブルワークなど、業務を通じたキャリア実現の環境を整え、スキル・経験の多様性に富んだ成長を後押ししています。

Well-Being／ダイバーシティの実現

社員の誰もが生き生きと、幸福感を感じて働くことができる環境を目指し、さまざまな取り組みを行っています。

● 多様な人材の雇用・育成・登用

さまざまなバックグラウンドを持つメンバーがお互いを尊重する環境をつくり、一人ひとりのWell-Being実現と新たなイノベーション創出を目指します。具体的には、女性のマネジメント層創出につながるキャリア形成サポート、ライフイベントを迎える社員を支援する取り組み、一人ひとりの能力を最大限に発揮できるよう適性を考慮した障がい者雇用などを継続的に実施しています。

● ハイブリッドワーク

業務特性に応じて対面・リモートを組み合わせた柔軟性の高いワークスタイルやワークプレイスを選択できるよう、業務環境を整備するとともに、対面コミュニケーションも重視した協働機会の創出につながる活動を増やし、強固なチーム作りに取り組んでいます。また、2022年7月には働く場所に加え、住む場所の自由度を高める制度を導入し、転勤や単身赴任を伴わない働き方を選択できるようになりました（2024年7月末までの制度利用者は約337名）。社員一人ひとりが働き方を自由にデザインできるフレキシブルな環境作りにより、ワークインライフをさらに推進していきます。

● チームコラボレーション

メンバーの成長支援を目的とした対話型コミュニケーションとしての1on1の浸透・質の向上や称賛・承認しあう文化の醸成などに加え、対話から協働・共創を推進する「組織開発」の取り組みも開始しました。オープンに発信し組織やチームを超えてコラボレーションできる環境作りなどを行うことにより得られる社員の心理的安

全性の確保を前提とし、多様な個性が尊重され認め合い、トライを重ねて実践から学び、新たな価値を生み出せる職場づくりを目指します。

健康／CSV経営の実現

● 健康経営

社員と家族の心身の健康の維持・増進を目指す健康経営を事業運営の最も基本的な取り組みとして推進しています。具体的には、労働安全衛生の徹底に加え、社員の健康増進を目的としたフィジカルヘルス施策（ウォーキングイベントや睡眠施策、特定保健指導など）、メンタルヘルス施策（毎月のパルスサーベイによる定点チェック、および、若手社員・異動者・マネージャー向けセルフケア・ラインケア研修など）を実施しています。

● CSV経営

日常生活を通じてどの程度の二酸化炭素を排出しているかを理解し、エコアクションを行ってその削減に取り組むことに全社員でチャレンジすることや、里山保全活動などを通じて環境配慮の取り組みを進めています。また、業務を通じて培った技術やスキルをボランティアとして提供するプロボノ活動や、各種募金活動など、幅広い社会貢献活動機会を社員に提供するとともに、そのことを社員が誇りに思える企業風土を目指し取り組んでいます。

指標と目標

私たちはサステナビリティ基本方針に則り、「人材」分野における重点活動項目「人材の育成」「ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの推進」「人権の尊重」のそれぞれに、主要推進事項と関連するKPIを定め、人材マネジメントを行っています。

P.017 KPIについては、レポート内「指標・目標と活動の成果」をご覧ください

重点活動項目

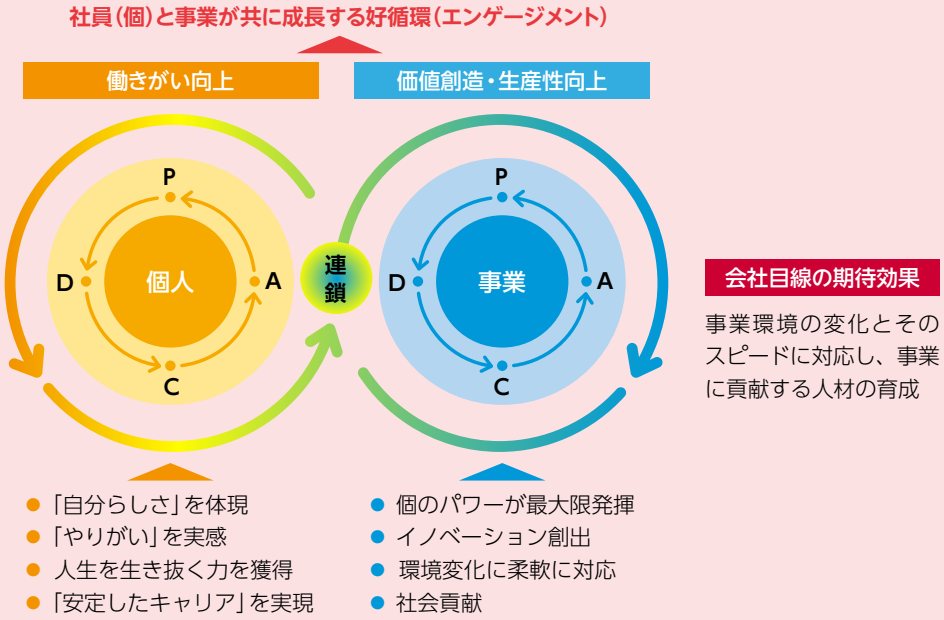
人材の育成

私たちのアプローチ

私たちは「社員（個）の成長」と「事業の成長」の両方の観点から人材の育成施策を推進し、社員と事業が相互に好影響を及ぼし共に成長する成長循環を創り出すことを基本方針としています。特にデジタルトランスフォーメーション（DX）のさらなる加速によって激化する企業競争の中で生き残っていくためにも、社員自らの意志で求める成長を支援できるよう自律的学習環境の整備を強化しています。

また、人材育成プログラム「ODYSSEY」をはじめ「DXを推進できる人材づくり」や「専門性を高めること」を重視した施策を推進し、社員とのサステナブルな共栄関係を保っていきます。「ODYSSEY」では、3つのコンセプトを掲げ、「個」が自己実現への道筋を見つけるための選択肢や情報を提供しています。3つのコンセプトとは「Talent」「Open」「Active」であり、それぞれが、共通的な指標（タレント）の導入、開かれた風土の醸成、自ら選択して動ける環境の整備を意味しています。これらを通じて、社員の成長そのものが事業の成長に連鎖していくような仕掛けづくりを行っています。

［ 人材開発のアプローチ ］



社員目線の期待効果

生涯にわたる自律的なキャリア形成と社員一人ひとりのエンプロイアビリティの維持向上

会社目線の期待効果

事業環境の変化とそのスピードに対応し、事業に貢献する人材の育成

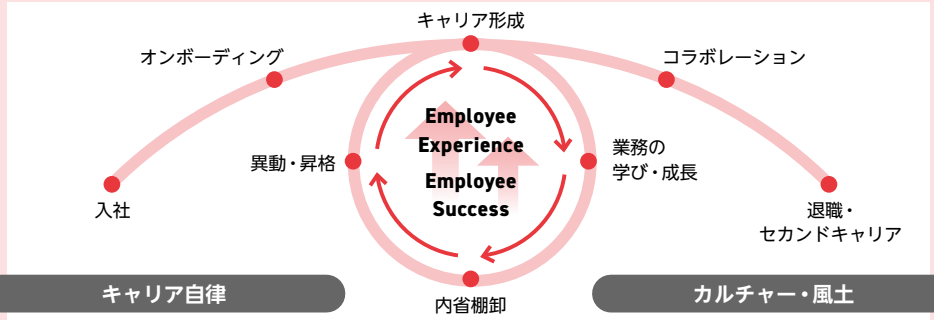
3つのコンセプト	
❶Talent	共通指標（タレントプロファイルとスキル）で社員のスキルと事業分野に応じた必要な人材像を見える化することで、社員にスキル向上の目標を明確にし、会社は不足するリソースに対する効率的な打ち手を実現させる
❷Open	社員（個人）のスキルや過去の経験を公開することで、自身の目指すロールモデルなど仲間を見つけたり、学びの見せる化／見える化によって学び合う風土を醸成する
❸Active	自己実現への道筋を見つけるさまざまな情報や選択肢を施策やシステムを通じて提供することで、社員の自発的な成長（内省）を促すとともに、その成果によってチャレンジ機会と成長機会を獲得する

私たちは、変化と多様性の時代において、「『個』の力にフォーカスしたHRM※取り組み方針」に基づいて、「Employee Journey」ごとの選択肢を増やす取り組みを継続しています。キャリアを想起する機会を増やすことで社員一人ひとりが自ら考え・行動していくキャリア自律マインドを醸成し、個人のライフスタイル、キャリアプランに合った働き方を自ら選択できるようにはたらきかけています。現在のポジション・業務を見るということだけではなく、常に社員がチャレンジできる環境づくりと、そのトライを後押しする組織カルチャーをつくり上げていくことで、働きがいの向上とともに価値創造や生産性向上が事業成長につながり、「社員（個）の成長」と「事業の成長」の連鎖によるエンゲージメント向上が可能と考えています。

デジタルな時代だからこそ人材のチカラで未来を変えることができる。私たちは、「社員主体のHRM」を通じ社員の働く価値観や自己成長・自己実現と企業の理念・パーパスが共感し合う状態へと社員と事業がともに成長するサイクルを作っていきます。

※ Human Resource Managementの略

["個"にフォーカスしたHRMの取り組み]



採用	働く時間・場所	育成	退職
ポスト内定型／WF別採用 キャリア（経験者）採用	スーパーフレックス ハイブリッドワーク	タレントプロファイル ダブルワーク（越境体験） タレントプール	アルムナイ・ネットワーク カムバック採用

異動・配置／報酬・評価

社内公募制度Job Board／
社内スカウト制度Free Agent／スペシャリスト社員制度
専門を軸とした人事制度／Job型人事制度（管理職）

2023年度の主な成果と今後

グループの持続的な成長には社員一人ひとりが高い意識を持って成長できる職場が不可欠と考え、社員一人ひとりの生涯にわたる自律的なキャリア形成やエンプロイアビリティの維持・向上を目的とした取り組みを行っています。2023年度は、自律的なキャリア形成に向けて、キャリア自律支援システム「BoostPark」を導入したほか、キャリアフェスを開催しました。また、ダブルワーク施策を拡充し、ドコモグループ内にある多様な業務を知る機会を広げました。2024年度も引き続き、キャリア自律マインドを醸成する施策を展開していきます。

一方、2023年度から事業戦略上必要な人材を定義した「タレントプロファイル」と「スキルレベル」を用いた人材情報の可視化に取り組んでいます。可視化した情報をもとに、事業戦略の中で求めたい人材要求に対してギャップが大きい領域を「強化領域」と位置づけて数値目標化しています。また、中長期視点で育成（スキルシフト）を通じた人材ギャップを戦略的に充足していくための人材育成計画も進めています。なかでも、計画における取り組みの1つであるCoE（Center of Excellence）組織における専門領域の育成施策のさらなる拡充に注力しました。今後は、事業状況にあわせて、必要となる人材を戦略的に判断できるような人材ポートフォリオの構築に向け、さらなるデータの精緻化を進めていきます。

［ Center of Excellece組織による人材育支援 ］

CoE組織

デザイン CoE（デザインスタジオ KOEL）

KOEL
DESIGN STUDIO by NTT Communications

1. ビジョン策定
2. 事業開発
3. 事業改善
4. コミュニケーション設計
5. 組織設計
6. 人材育成

「デザインCoE」の詳細は、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/lp/koel#solution

データサイエンティスト CoE（デジタル改革推進部）

D4B　DPX　DLX　DXNW

セキュリティ CoE
（情報セキュリティ部／N.F. Laboratories）

NFLabs.

人を育てる
企業を守る
サービスを創る

「N.F. Laboratories」の詳細は、こちらをご覧ください
https://nflabs.jp/business/

リスクと機会

人材育成におけるリスクとして、多様な人材一人ひとりが活躍するための育成、モチベーション維持、成長機会、人材配置、評価などが不十分であった場合、社員の活力低下や人材の流出が懸念されます。特に、人材育成プログラムの陳腐化は、将来的に重要になるスキルを持つ社員の育成の遅れや社員のモチベーションダウンにつながりやすく、会社に対する不満の増大のほか、中長期的には人材充足に支障をきたす可能性があります。

また、機会としては、人材ギャップを戦略的に充足していくための人材育成計画の策定や人材育成プログラムの年度単位での見直しにより、都度必要な形にアップデートされた人材育成を行うことで社員のモチベーションアップが期待できます。さらに、積極的な手挙げ制度の活用などにより、成長機会の増加と人材配置への不満の解消が見込まれます。

人材育成・評価の仕組み

教育・研修制度

NTTコミュニケーションズでは、社員のスキルアップを図り、適切なキャリア形成を促すために、多様な研修プログラムを用意しています。

新入社員研修では、NTTコミュニケーションズグループの戦略や制度を理解するとともに、ビジネスの前提となる「基本動作・心構え」を学び、お客さま視点を持って業務に取り組むことの大切さ、重要性の理解を深めます。また、ラーニングマネジメントシステムを用いて、セルフマネジメントが上達する経験学習サイクル実践施策も行っており、社会人基礎力の向上・自律的キャリアの土台を形成しています。

加えて、全社員が各自のキャリア開発プラン（CDP）を作成して実践経験を積みつつ、上長と相談し研修コースを選択・決定しています。階層別研修では、特定の階層単位での研修を実施し、階層ごとに必要となる素養を強化しています。エントリー層向けの若手研修をはじめ、ミドル層向けの30歳節目研修、上位層向けでの幹部研修・課長研修など、階層単位での取り組みを行っています。また、社員が受講できる一般的な研修（Off-JT）として、約1,300のさまざまな研修コースがラインナップされている公開講座や、CoE組織主催の研修・技術顧問による研修などを提供しています。そのほか、自律的な学びを促進するための通信教育講座の利用や、資格

の取得支援などの育成施策をとりそろえています。日々の業務を通じたPDCAをまわすことに加え、スキル公開や協働（互いに学び合う）を通じ、社員が自身のエンプロイアビリティを意識し、高められる仕組みを作っています。

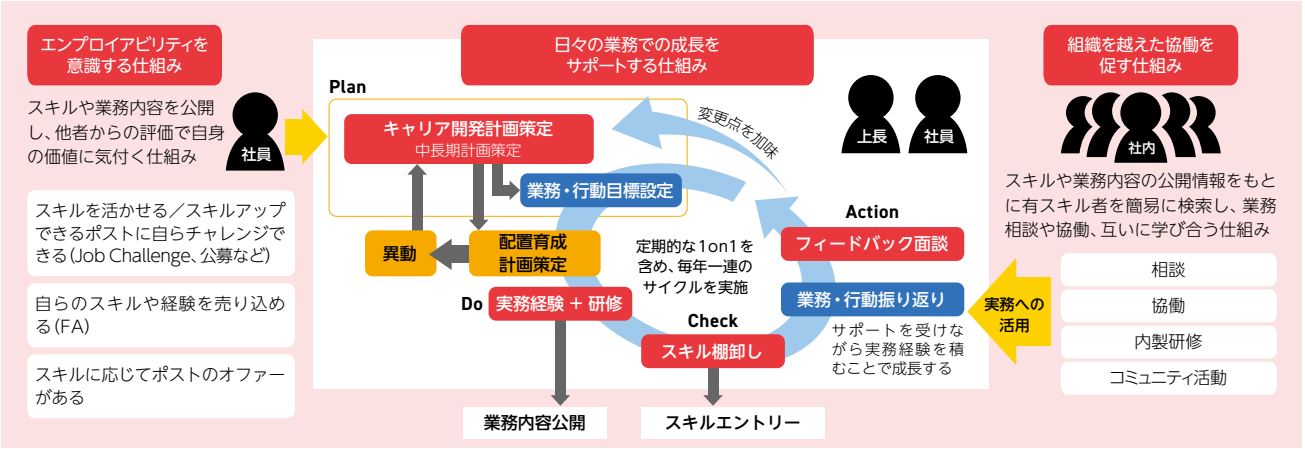
また、これらの社員をマネジメントする上長に対する研修にも取り組んでおり、新任／既任課長研修の実施やキャリアサポート力強化研修を実施することで、複雑化する社員からの相談に対する支援を強化しています。事業視点では、社会に変化をもたらす新しい価値をお客さまと共に生み出していくために、ソフトウェア開発力の強化やモダンなプロダクト開発手法の定着も求められています。こういった領域に対しても、卓越した知識や豊富な経験を持つ3名の社外技術顧問を招へいし、定期的な社内勉強会の開催、個別プロジェクトチームへの伴走支援、組織の変革支援まで、多岐にわたるサポートを実施いただき、社員にとって貴重かつ有益なインプットの機会となっています。

また、2022年度より、社員全員がDX（顧客／社会／産業DX・サービス開発DX・社内業務DX）に資する新たな知識やスキルをアドオンして、意思決定や業務へ活用できる状態を目指す施策「DX人材100」に取り組んでいます。社員同士がオープンに学び合いともに高め合っている風土の醸成を目指し、幹部を含む全社員・全組織で推進してきました。2023年度は、よりよい顧客体験価値（Customer Experience、CX）の創造を追求したレベルの高いコンテンツをラインナップし、社員自身のキャリア自律の一助となるよう対象研修の選択肢を拡大したことで、「DX人材100」は2023年度末で完遂することができました。

社員には会社の名札ではなく自身の価値で社会から選ばれる存在、社内ではなく世の中で通用する尖った個性のある人材になって欲しいと考えています。2022年度に定めた「全社員をDX人材認定、全社の半数をDXコア人材認定する」という目標に到達したのち、次のステップとして、AIやデータ活用といった重点領域でも活躍できる人材として育成を進めるべく、今後も人材投資を行っていきます。

なお、2023年度における一人当たりの平均研修費は21.7万円、平均研修時間は14時間でした。リモート中心の働き方の中で非連続な変化に対応していくためには、より自律的な社員起点の学習やキャリア形成を重視していく必要があると考え、社員の業務遂行またはキャリア形成に必要となる研修に加え、各組織のニーズが高いコースの充実化を図ります。

［ 人材開発・キャリア開発の全体像 ］



［ 職位別研修体系 ］

		階層別研修	研修(Off-JT)					全社育成施策(自己啓発支援)
管理職	専門グレード	幹部育成研修 新任・既任課長研修	公開講座			CoE組織主催研修 例) データアナリティクス強化研修　など	技術顧問による研修 例) プロダクトマネジメント研修　など	通信教育 資格取得支援 語学支援 マイクロラーニング 書籍学習支援(まなびシェア)
リーダー層		30歳節目研修	コンピテンシー研修 例) クリティカルシンキング研修　など	専門分野スキル研修 例) AIリテラシー教育研修　など	法人事業対応研修 例) RFPの作成と留意点に関する研修　など			
ミドル層								
エントリー層		新入社員 若手社員向け研修						
ねらい		各階層に求められる能力を研修でインプット(共通スキル)	コンピテンシーの強化	専門分野別のスキル向上	法人事業で求めるドメインスキル向上	強化領域における人事育成	アジャイル・プロダクトマネジメント	自律的な学びを促進できる複数の角度からの応援施策の提供

キャリアデザイン支援

社員が、自らのキャリアを考え、モチベーションを維持して働き続けるためには、社員一人ひとりがキャリア自律を果たすことが求められることから、キャリアデザイン支援として、キャリアデザイン研修をはじめとするさまざまな施策を展開しています。キャリアデザイン研修のほか、キャリア形成を間接的に支援する取り組みとして、上長向けのキャリアサポート力強化研修や、社員が利用可能なキャリア相談の機会を提供しています。

今後は、社員の自律的なキャリア形成を後押しするため、普段の職場を離れ、社外への出向や勉強、ボランティアなどにより、新たな視点や学びを得る越境※経験などの施策を追加し、キャリア自律行動を実践するための機会を強化していきます。また、重点領域に関わる社員のスキルを向上するための研修メニュー強化など、事業成長をより意識した施策を強化していく予定です。

※ 現業と異なる社内外での活動(ダブルワーク・出向・勉強・ボランティアなど)を指す

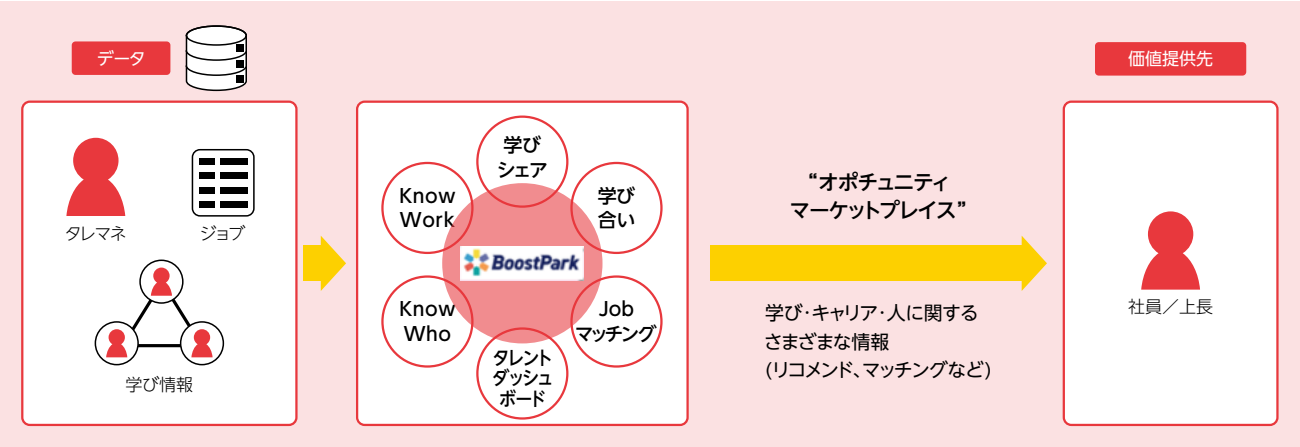
［ キャリア支援施策群 ］

	キャリアデザイン研修	キャリア形成支援		越境機会	キャリア自律風土醸成	
ベテラン(マネージャー含む)	セカンドキャリア研修 48歳節目研修		キャリア相談	社内ダブルワーク	キャリアフェス、ドコモアカデミー	ツール・システムでの支援
中堅	40-50代向け研修(希望者)	キャリアサポート力強化研修				BoostPark、キャリア自律ポータル、発奮・スタンスセオリー
若手	20-30代向け研修(希望者) 1、2年目向け研修					
ねらい	年代ごとの課題に応じてキャリアをデザインするためのヒントを提供する	本人および部下へのキャリア支援ができる体制を構築		行動・実践の場の提供	自然な形でキャリアを考えたり動いたりしやすい環境づくり	

● キャリア自律支援システム

NTTコミュニケーションズでは、キャリアを想起する機会を増やす仕掛けとして、キャリア自律支援システム「BoostPark」を導入しています。BoostParkではタレマネ情報（タレントマネジメントシステム）・ジョブ情報（JobBoard）、学び情報（研修開催情報）をデータとして活用できるようにしています。社員同士がお互いや仕事を知ること、学び合いシェアすることなど、さまざまな機会に出会うための場（＝オポチュニティマーケットプレイス）としての利用拡大を目指しています。社員は、自分の目指すキャリアを「BoostPark」に入力し、目標設定することで、社内にある学び・仕事の機会がレコメンドされ、キャリア形成につながりやすいようにしています。

［ BoostPark ］



● キャリアフェスの開催

2023年度は、キャリアセミナーや相互交流の場を提供する社内イベント「ハロー！みんなのキャリアフェス」を開催しました。期間中は3,000名を超える社員にキャリアについての関心を高めてもらう機会を提供することができました。

● キャリア面談スキルの向上

2020年にキャリアデザイン室を設置し、社員のキャリア自律支援の専門組織として、これまでに5,000名を超える社員（NTTCom以外のグループ会社を含む）との面談を実施してきました。一方で、キャリア自律を果たすためには、専門のキャリア支援スタッフだけでなく、日々部下と向き合う上司のキャリア面談スキル向上が急務でした。「発奮・スタンスセオリー」は、キャリア面談スキル向上のため、NTTコミュニケーションズのキャリアデザイン室に蓄積された知恵とノウハウを約500ページのマニュアル、10本の映像教材、700問のQ&Aにわたってまとめたハンドブックです。この「発奮・スタンスセオリー」を全管理者向けに公開するとともに、各組織に向け個別の勉強会などを開催し、管理者のキャリア面談スキル向上に取り組んでいます。

このほか、アスリート人材に対し、キャリアデザイン室の熟練されたキャリアコンサルタントがキャリア研修と面談を定期的に行うことで、ビジネスパーソンとしての専門性や市場価値を高め、選手たちのキャリア自律を図っています。また、この取り組みをスポーツチームを持つ企業に紹介していく「アスリート社員のキャリア自律強化」や、さまざまなスキルと経験を有するNTTコミュニケーションズグループの管理職の採用を希望するNTTグループおよび関連事業会社、セカンドキャリアを控えた管理職とのマッチングを図る「管理職のセカンドキャリア支援」も行っています。

2024年度は、社員が今後のキャリアを自律的に考え

る機会や環境の提供をさらに充実させ、上司のキャリアサポート力支援など社員の成長支援のさらなる強化に取り組んでいきます。

[発奮・スタンスセオリーにてW受賞]

ハンドブック「発奮・スタンスセオリー」が「HRアワード」と「グッドキャリア企業アワード」の2つの賞を受賞しました。同年度でのW受賞は初めてです。

「HRアワード」

「HRアワード」は、全国24万人のHRパーソンの投票により人と組織の成長を促す取り組みに送られる賞です。2022年度は、388件のエントリーのうち、受賞企業は13件で、NTTコミュニケーションズは企画人事部門 優秀賞を受賞しました。

「HRアワード」受賞者インタビュー
https://jinjibu.jp/article/detl/tonari/3031/

「グッドキャリア企業アワード」

「グッドキャリア企業アワード」は、厚生労働省主催の社員の自律的なキャリア形成に取り組む企業に送られる賞です。2022年度は、89企業のエントリーのうち、受賞企業は16件で、NTTコミュニケーションズはイノベーション賞を受賞しました。

「グッドキャリア企業アワード2022」受賞企業
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30058.html

グローバル人材育成プログラム

NTTコミュニケーションズは、社会構造や技術動向の急激な変化により、市場やユーザーニーズが多様化・複雑化する中で、コミュニケーションスキルや国際標準で通用する専門スキルをベースに、多様性の高い環境下でもリーダーシップを発揮し、パフォーマンスを出せるグローバル人材の育成にも力を入れています。グローバル人材育成のエントリー施策として位置付けている、Global Challenging Program（GCP）では、公募形式で募集を行い、2023年度も新たに14名の海外拠点への派遣を行いました。さらなるグローバルビジネスの成長に向け、2024年度は2倍以上の海外派遣を計画しています。

グローバル次世代リーダー育成 “One Young World”への社員派遣

One Young World（OYW）は次世代リーダーの育成とグローバル交流を目的とした世界最大級のグローバルプラットフォームです。毎年開催されるOYWサミットには、190カ国以上から2,000人以上の若者が集まり、世界が直面している社会課題を解決するための行動について議論を行います。サミットを通じて得た学びや気づきを生かし、社会課題解決やグローバル人材育成、事業創出などの施策につなげていくことを目的として2023年Belfast大会にNTTコミュニケーションズグループから4名の社員を派遣しました。2024年度も継続して派遣する予定です。

世界を変える一歩を踏み出す！
NTT Comの若手社員が世界最大級のグローバルサミット「One Young World」で得たこと
https://www.ntt.com/shines/posts/b-t_20240208.html

社内公募制度

社員起点に異動機会を拡充し、社員がより幅広いフィールドで活躍できるチャンスを提供するために、「社内公募制度」を設けています。年齢を問わず広く社員に利用されており、NTTコミュニケーションズグループ内およびNTTグループ内にて公募を実施しています。NTTグループ全体の社内公募施策と並行し、「JobBoard」ならびに「FreeAgent」というNTTコミュニケーションズグループ内独自の社員起点となる人事施策を展開しています。

「JobBoard」は組織が必要とするポストに対して、社員が手を挙げて応募する社内制度（社員から組織方向のアプローチ）で、「FreeAgent」は施策にエントリーした社員に対して組織がオファーする社内スカウト制度（組織から社員方向のアプローチ）となっています。この双方向のアプローチによって、より多くの社員に社員起点の異動のチャンスを提供できるような施策を展開しています。

2022年度は約90名の社員がNTTコミュニケーションズグループ内およびNTTグループ内の希望先の部署へ配属されました。今後も、社員のキャリア形成支援と組織活性化を目的に積極的に社員起点の人事異動制度を運用しつつ、事業ビジョンの達成に向けて強化領域での募集ポストを設定していく予定です。

注力したポスト
- 中堅中小企業向け事業の充実・強化に向けた人材
- グローバル事業の充実・強化に向けた人材
- セキュリティ系サービスの充実・強化に向けた人材
- 上位レイヤ系サービスの充実・強化に向けた人材
- デザイン、データサイエンス、ビジネス創出等の新領域強化に向けた人材
- グループトータルパワーの最大限発揮に向けた、グループ会社の充実・強化に資する人材

人事評価

NTTグループは、社員一人ひとりが今まで以上に高い専門性とスキルを獲得・発揮し、さまざまな分野で多様な人材が多様なキャリアを自律的に構築しながら、高い付加価値を創出できる仕組みを整備するため、2023年4月より専門性を軸とした新たな人事給与制度を導入しました。

NTTコミュニケーションズグループを取り巻く環境として、デジタル化の加速や急速な技術変革の進展により、幅広い事業分野で新たな価値の創造・提供が可能となる一方、業界などの垣根を超えたさまざまなプレイヤーによる市場競争は激化しています。このような中、NTTコミュニケーションズグループとしてモバイル・クラウドファーストでの先進ソリューションを通じ、あらゆる社会・産業のDXを支援するリーディングカンパニーを目指していますが、持続的な成長・発展に向けては一層の事業変革と新事業領域の拡大による新たな価値創造が必要です。そのため、社員が高い専門性の獲得に意欲を持ち続けながら、キャリアビジョンの実現ができるよう、年次・年齢や在級年数ではなく、専門性により評価や給与・人事異動などが決まる仕組みへと見直しを行いました。

具体的には、新たに創設する18の専門分野ごとに求められる専門性や行動レベルを明確化した「グレード基準」を設定し、専門性の獲得・発揮度に応じて昇格・昇給していく仕組みとしました。また、専門性を高められる人材配置への転換や、研修充実など社員の自律的なキャリア形成の支援を強化していきます。

こうした取り組みにより、多様な社員が、多様な働き方を実現しながら自律的に多様なキャリアを構築・成長できる仕組みを実現し、EX（Employee Experience）を向上させ、お客さまへの新たな付加価値の創出につなげていきます。

［ 従業員データ ］

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数（名）※1	単体		5,523	5,533	6,760	8,723	9,065
		男性	4,590	4,552	5,550	6,974	7,147
		女性	933	981	1,210	1,749	1,918
	連結		11,494	11,602	11,846※2	16,851※2	17,175※2
女性管理者比率（%）※3			6.7	7.2	8.3	9.5	10.5※4
離職率（%）※5			3.6	2.4	2.6	2.6	2.2
新卒採用者数（うち外国籍）（名）※6			203（7）	203（5）	257（8）	221（9）	229（3）
	男性		137（4）	137（2）	176（4）	149（4）	147（2）
	女性		66（3）	66（3）	81（4）	72（5）	82（1）
	女性比率（%）		32.5	32.5	31.5	34.1	35.8
経験者採用実績（名）			50	76	79	103	217
新規採用数における経験者採用の割合（%）			19.8	27.2	23.5	31.0	48.7
障がい者雇用率（%）※7	単体		2.39	2.41	2.38	4.54	4.90
	単体および国内グループ会社※8		2.27	2.23	2.34	2.66	2.75

※1 各年度3月31日現在
※2 NTTコミュニケーションズおよびグループ会社・関連会社19社
※3 各年度3月31日現在　集計範囲：NTTコミュニケーションズ単体および出向者
※4 2024年4月1日現在　集計範囲：NTTコミュニケーションズ単体および出向受け入れ含む
※5 各年度3月31日現在　集計範囲：NTTコミュニケーションズ単体（出向者除く）
※6 各年度4月1日現在　集計範囲：NTTコミュニケーションズ単体
※7 各年度の翌年6月1日現在
※8 NTTコミュニケーションズ単体および国内会社9社

モチベーションの維持・向上

社員満足度の継続的調査

2011年度から社員満足度調査を行い、調査結果を踏まえた課題設定と施策を実施することで社員の働きがいの向上や生産性の向上を目指しています。2021年度よりNTTグループ共通設問かつグローバルや日本平均など、外部との比較ができるよう「社員エンゲージメント調査」として調査を見直しました。

また、2023年度より社員のエンゲージメントに関する4つの設問に対する肯定的に回答した割合の平均値(エンゲージメント4KPI)については、NTTグループとしてポジティブ率65%を目指すため、役員報酬のKPIとしても設定を行い、各組織での改善推進に向けて、組織ごとの計画に盛り込むなどの取り組みも推進しています(2023年度エンゲージメント4KPI：61%)。

3年目となる2023年度調査結果としてはNTT Comグループ59%（対前年▲2)、NTT Com62%（対前年▲1)と微減となりました。

対前年で、「Self as We(チームの取り組み)」に加え、「報酬・福利厚生」や「業績責任」が改善し、一方で「アンケートのフォローアップ」、「コミュニケーション」「リソース」、「インクルージョン」などは悪化しました。

特に、エンゲージメントとの相関が高いにもかかわらず、ポジティブ率が低い、「カルチャー・風土」「戦略の浸透」「キャリア」は優先的に取り組むべきテーマとなります。

[調査概要]

実施時期：2023年11～12月
調査対象：国内NTTコミュニケーションズグループの社員・契約社員など
回 答 者：19,679名(回答率88%)

[2023年度エンゲージメント4KPI指標　算出条件]

対象会社：NTTコミュニケーションズ(株)、NTTコムエンジニアリング(株)、エヌ・ティ・ティ・コム　チェオ(株)、(株)ドコモビジネスソリューションズなど
調査対象：上記対象会社の社員・契約社員など

[NTTグループの4つのKPI]

ー自発的な貢献意欲ー
① 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
ー自社に対する愛着・誇りー
② 私は、当社で働くことを誇りに思う
③ 私は、当社を素晴らしい職場として、知人に勧めると思う
ー仕事のやりがいー
④ 私は、仕事を通して個人として達成感を得ている

エンゲージメント4KPI ▶ 61% (2023年度)

チャレンジする文化醸成と新たな価値創造「新規事業創出プログラム(docomo STARTUP)」

ドコモグループの未来を広げる取り組みとして、新しいアイデアを社員から広く募集し、新規事業・サービス開発につなげるための多彩な施策を展開しています。この一環として、会社の次の柱となる事業を新たに開発することを目的にNTTコミュニケーションズグループでは2016年から新規事業創出コンテスト「DigiCom」を実施しており、2022年度からはドコモグループ各社の新規事業創出系施策と統合し、2023年度から「docomo STARTUP」と新たな名称でスタートしました。「docomo STARTUP」では、新規事業のスキル・マインドを学ぶ「COLLEGE」、新規事業アイデアを応募するコンテスト「CHALLENGE」、事業化の可能性のあるアイデアを育てていく「GROWTH」で構成され、不確実性の高い領域で、リーンスタートアップの手法を用いて社員のアイデアから事業を創出します。これまでの取り組みから、自治体・パートナー企業との実証実験や、お客さま向けサービス提供開始まで進んだ案件も複数あります。

「docomo STARTUP」は、社員が通常業務の枠を超え、自らのアイデアから新しい事業を創出する取り組みです。ドコモグループに参加範囲が広がったことで、会社を超えたチーム編成などがあり、多彩なアイデアが生まれています。新規事業創出という大きな目標に自ら手を挙げ行動することで、チャレンジする文化醸成、人材発掘・育成などの機会創出にもつながっています。これ

からも新規事業創出を通じて新たな価値を提供し続け、社会を変える事業創出をめざして取り組んでいきます。

[docomo STARTUP]

その他の取り組み

● ファミリーデーの開催

2023年8月、社員エンゲージメント向上施策の1つとしてファミリーデーを開催しました。NTTコミュニケーションズとしては初の大規模開催となり、社員とそのご家族が約330名参加しました。ドコモビジネスならではのサービスや技術を活かした展示・体験を数多くの社員が協力して準備を行い、来場したご家族の皆さまに楽しんでいただききました。

同時に、各組織がご家族の職場訪問を歓迎するイベントも開催しました。参加側・準備側の社員それぞれが、ファミリーデーという仕事以外の場を通じてお互いの多様な側面に触れ、理解を深める機会にもなりました。

● ワクワクプロジェクト

ドコモグループ内での再編成を経て、人や組織が融合したことをチャンスと捉え、ビジネスソリューション本部では従業員エンゲージメント向上施策として、組織文化や業務内容の相互理解、交流などを通じて「誰もがワクワクする職場」を創り、その魅力を発信していく「ワクワクプロジェクト」を行っています。

特に、社員同士のつながり・出会いを創るためのさまざまなイベントを企画・実施しており、例えば飲食をともにしながら参加者がお互いに物々交換を行うイベントや、OPEN HUB Park、浦安Dパークなどの社内関連施設の見学会・交流会などを実施しています。

また、「働きがい」や「職場の魅力」を社内外に伝えるためのコンテンツ制作（若手社員への密着動画、社員同士の対談など）にも取り組んでおり、参加・体験した社員からは、「組織を超えた新たな交流が生まれて良かった」「今回の体験を日頃の活動にも活かすことができそう」などの声が寄せられています。

労使関係

NTTコミュニケーションズでは、労使対等を基本とし、主体性と責任ある労使関係のもとに話し合いを重視し、雇用、労働条件のほか、事業運営上の諸課題に関わる事案の労使間協議により相互理解を図り、実施に移しています。

重点活動項目

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

私たちのアプローチ

私たちはダイバーシティ推進基本方針のもと、性別や性的指向・性自認、年齢、人種、国籍、障がいの有無などに関わらず、多様な人材が活躍できる職場づくりや採用活動に取り組んでいます。新たなイノベーションを創出し多様化するお客さまのニーズに応えるため、また社員一人ひとりのWell-Being実現のため、さまざまなバックグラウンドを持つメンバーがお互いを尊重しながら働き、持てる力を自分らしく最大限発揮できるような環境づくりを進めています。

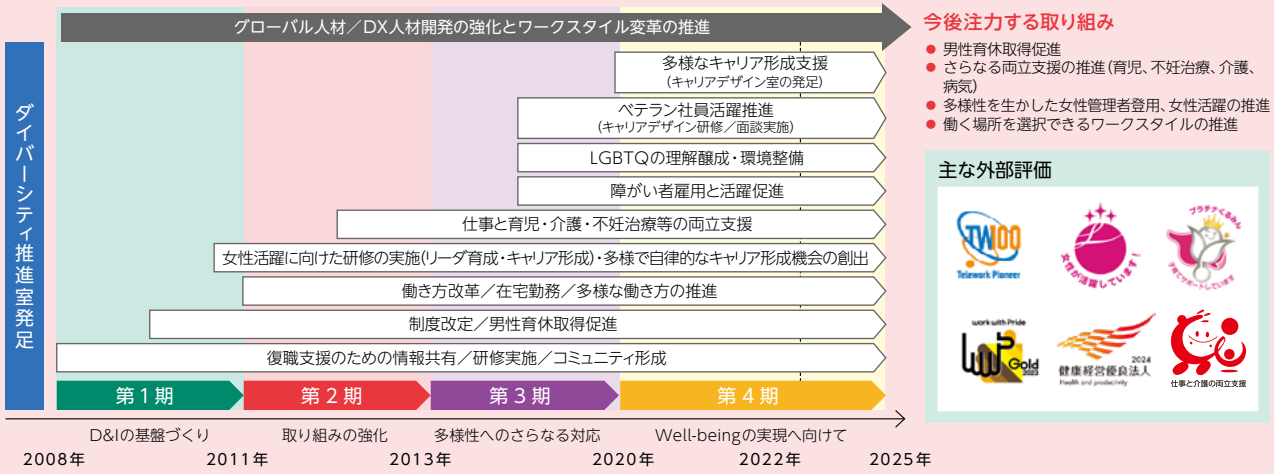
また、ダイバーシティの推進は事業の持続的発展に必要不可欠であるという考えのもと、中期ビジョンとして社員がライフデザインをしやすい環境づくり、男女ともに育児休暇を取得しやすい風土の醸成、社員一人ひとりが働く場所にとらわれずに、意欲と活力を高めながら活き活きと働くことができる環境の整備、社員の労働安全衛生・健康管理の徹底などを掲げ、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進しています。

ダイバーシティ推進　基本方針

- 経営戦略で掲げる目標を達成するため、社員の多様性を活かし、多様な働き方を尊重した企業風土を醸成する。
- 多様な価値観を認め合うことで一人ひとりが自分らしさを最大限発揮できる環境をつくり、社員のWell-Being実現と社会課題の解決をリードする。

働きがいのある職場づくりや社員のワークインライフの向上を目指し、会社と社員の代表者で構成される「WORK-LIFE委員会」が中核組織となり、「より効率的で生産性の高い働き方の実現」や「適正な服務の徹底」に向けて継続的にグループ全体でさまざまな施策を展開しています。2020年10 月にはフレックスタイム制度におけるコアタイム（午前10時から午後3時）を廃止し、勤務時間の制限を緩和しました。加えて2022年7月にはリモートワーク制度を見直し、社員は日本国内任意の場所に住める

［ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン施策の推移］



今後注力する取り組み

- 男性育休取得促進
- さらなる両立支援の推進（育児、不妊治療、介護、病気）
- 多様性を生かした女性管理者登用、女性活躍の推進
- 働く場所を選択できるワークスタイルの推進

主な外部評価

ようになり、地元など移住先からのリモート勤務も増加しました。転勤や単身赴任は原則撤廃となり、住む場所の自由度も高まりました。

今後は、業務特性やチーム状態に応じて、社員が自律的に対面とリモートのコミュニケーションを組み合わせる柔軟性の高いワークスタイル「ハイブリッドワーク」を推進していきます。

［ リモートワーク制度の見直し ］

	従来	2022年7月
定義	勤務事業所での勤務を基本とする業務遂行	リモートワークを基本とする業務遂行
勤務場所	勤務事業所	自宅
リモートワーク実施時の手続き	社員申出・上長承認	社員申出等不要 ※ 自宅以外で実施する場合は申請・承認が必要

2023年度の主な成果と今後

2023年度は、多様な人材が自分らしく活躍できる環境を整えるために働く場所や時間に捉われないハイブリッドワークのさらなる推進や、ライフとワークを両立しながら活躍する多様なマネージャー育成のための機会提供や風土醸成などを推進してきました。このような取り組みにより、2023年度の女性管理者比率は10.5%、男性育児事由休暇取得率は目標値100%を達成しました。今後も、NTTグループのサステナビリティ憲章の中でも重要指標としている「女性の新任管理者登用率」や、社会的な課題である男性育休取得率の目標値達成に向け、施策や個別フォローなど、さまざまな取り組みを推進していきます。

また、総労働時間の短縮に向けた取り組みを進めています。社員1人当たりの総労働時間は、2022年度1,948時間に対して2023年度は1,956時間となりました。総労働時間はなお長時間の状況にあるため、あるべき働き方の検討を深め、さらなる縮減に向けて取り組みます。

さらに、「労働安全衛生の徹底」の施策として、労働災害発生件数の抑制を重点課題と位置付け、啓発・励行を推進した結果、労働災害は1件となりました。健康診断受診率（99.9%）と併せ、期初の目標をほぼ達成しました。引き続き、社員の健康維持・増進に向け、すべての職場を通じた取り組みを徹底します。

［ 総労働時間 ］

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総労働時間（時間）	1,885	1,980	1,956	1,948	1,956

多様な人材の雇用・育成・登用

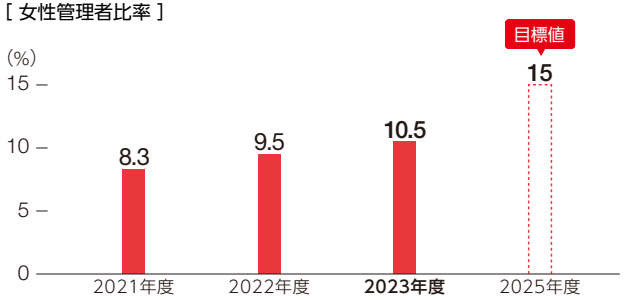
女性活躍推進

NTTグループにおける「女性管理者比率倍増計画」宣言に合わせ、NTTコミュニケーションズグループでは多様な人材が生き生きと働く機会を実現するためにさまざまなステージにおけるキャリア開発支援などを行っています。2016年には女性活躍推進法※にもとづく厚生労働大臣認定「えるぼし」の最上位認定を取得し、その後も女性のマネジメント層創出につながるキャリア形成のためのサポート、ライフイベントを迎える社員を支援する取り組みをニーズに合わせ継続的に実施しています。女性活躍推進法にもとづく2025年度までの行動計画を策定し、2023年度には女性管理者比率10.5%を達成することができました（女性役員比率は12.9%）。その背景として、多様なマネージャー像や働き方の提示、リーダー層向けの研修実施、社員自身が希望し新たなキャリアにチャレンジできる機会を設けることで、性別にかかわらず多くの社員が自律的なキャリアを歩み始めていることが挙げられます。

また、早期にマネージャーとしてのキャリアの選択肢をイメージできるよう、社内報やダイバーシティサイトでのロールモデルの提示、社内キャリアコンサルタントによるプレリーダー層向け面談・課題ヒアリングなどにより、社員の意識変革・マインド醸成に取り組んでいます。今後も2025年の管理者比率15%の目標に向け、さらに女性活躍を推進していきます。

※ 今後急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、女性の活躍の推進が重要である状況を踏まえ、職業生活において女性がその希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するため制定されました。2022年4月1日から101人以上の労働者を雇用する事業主は「一般事業主行動計画」を策定するよう求められています

［女性管理者比率］



（集計範囲：NTTコミュニケーションズ社員（出向社員含む））

カムバック採用

一度、NTTコミュニケーションズを退職し、さまざまな業種・業界で経験を積んだ方が再度弊社に戻る「カムバック採用」に積極的に取り組んでいます。

カムバック採用により、弊社の業務に理解が深く、さらに弊社グループ外の視点を持った社員を採用でき、ビジネスの幅を拡大することが期待できます。

障がい者雇用

NTTコミュニケーションズでは、障がい者の採用に際して、ノーマライゼーションの考えにもとづき、各人の能力を最大限に発揮できるよう、職種・環境に対する希望を確認し、適性を考慮したうえで、仕事内容を決定しています。

障がいの有無にかかわらず、一人ひとりが持つ違いを互いに尊重しあう環境で、営業、エンジニアなど、職種を問わず幅広い分野で障がいがある社員が活躍しています。また、対面とリモートのコミュニケーションを組み合わせる柔軟性の高いハイブリッドワークを活用し、個々の能力を発揮しています。2024年6月1日現在、障がい者雇用率は4.90%（ドコモグループでは2.59%）となっています。

多様なキャリアデザイン

NTTコミュニケーションズでは幅広い分野で活躍したい、特化したスキルを活かしたいなど、社員それぞれのキャリア志向に応じた雇用形態を備え、多様な社員の活躍の場を用意しています。

幅広い事業領域や職種で業務経験を積み専門性を高めたい社員向けの雇用形態で、いわゆる終身雇用をベースとした従来・日本型の一般的な雇用形態に加え、「スペシャリスト社員制度」として、特定分野の専門性を高めることに主眼を置いた雇用形態を設けています。

また、60歳の定年退職後も希望者全員が最長65歳まで働きがいを持って働き続けられる継続雇用制度を導入しています。定年退職前に培ったスキルを活かしてこれまで同様にハイパフォーマンスが発揮可能な勤務形態や、隔日勤務・ショートタイム勤務など、それぞれの働き方ニーズに対応した雇用形態を備えています。

さらに、会社として必要とする業務に限り、65歳を超えて最長70歳まで継続雇用を可能とする制度も導入しました。現役世代のキャリア志向に応じることができるとともに、ベテラン社員にも活躍の場を設けることでチャレンジ意欲の向上や高パフォーマンスの継続的な発揮が期待できます。年齢に関わらず、モチベーションを維持できるようなキャリアデザインの構築に向けた取り組みを推進しています。

LGBTQに関する取り組み

LGBTQなどの性的マイノリティの人々(以下、LGBTQ)に対する理解促進や制度づくりに取り組んでいます。

LGBTQを周囲が正しく理解し、働きやすい職場環境としていくために、すべての社員および派遣社員を対象とした人権啓発研修や新入社員向けのスタートアップ研修へカリキュラムを組み込みました。また、LGBTQを含むダイバーシティに関するキャリアフォーラム「RAINBOW CROSSING TOKYO」への参加やNTTグループ全体でALLY(アライ＝LGBTQを理解し、支援する人)の交流会を実施しました。

コロナ禍において対面による社員の交流が減少する中で、アライ表明者にリモート会議で使用するバーチャル背景を配布し、社内にアライがいることを示すことで当事者が安心して業務活動に取り組める環境整備を進めています。性的指向または性自認に関連した困りごとを抱える社員に対しては、さまざまな相談をすることができる相談窓口を設けているだけでなく、ライフイベントに関わる制度(特別休暇や慶弔金など)の多くを同性パートナーへも適用しています。

これらの取り組みにより、任意団体「work with Pride」が認定する企業の取り組み評価指標「PRIDE指標」において、2016年度からは最上位となるゴールドに認定されており、2023年度もゴールドに認定されました。

[アライに配布しているバーチャル背景]

[PRIDE指標]

work with Pride Gold 2023

ワークインライフ

NTTコミュニケーションズでは、育児や介護、病気などそれぞれが抱えるライフイベントと仕事を両立させるため、時間や場所に捉われない柔軟で多様な働き方の推進や、社員への情報提供やキャリア面談の実施だけでなく、周囲（上長やチームメンバー）の理解が進むような取り組みも行っています。社員が生き生きと働くことでワークインライフが実現する環境づくりを推進していきます。

仕事と育児・介護の両立支援
～産前から復職までのトータルサポートの実施～

次世代育成支援対策推進法※1にもとづいた第五次行動計画の策定を行い、積極的に取り組みを推進したことにより、厚生労働省より2017年に「プラチナくるみん」認定を受けています。産前、復職、また育児休職者向けセミナーでは各種情報提供や経験者による座談会やキャリア形成プログラムをカリキュラムに入れ、出産者だけでなくパートナーなど性別や立場に捉われない参加者を対象としたことで、両立を応援する風土作りにもつながりました。

2023年度からは育児介護休業法の改正に伴い、本人もしくはパートナーに妊娠の申し出があった社員に対し、育休取得に関する制度情報提供および育休取得意向確認を原則面談にて実施しています。

また、男性社員の育児参画を推奨するため、「イクパパ休（男性育休のパターン）」を提示し、本人が取得しやすく上司もサポートしやすい環境づくりを推進し、男性育児事由休暇取得率116％※2を達成しています。育休中のコミュニティ形成にも着手し、産前～育休～復職後までトータルケアができる体制を整えています。

※1 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため制定されました。国や地方公共団体による取り組みだけでなく、101人以上の労働者を雇用する事業主は、「一般事業主行動計画」を策定するよう求められています
※2 分母：年度中にパートナーが出産した男性社員、分子：年度中に育児休職など（企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む）を取得した小学校就学前の子どもがいる男性社員

仕事と治療／介護の両立支援

仕事と治療との両立には、早期に知識を持っておくことや周囲の理解やサポートが欠かせません。そこで、更年期・PMS・不妊治療・乳がんなど、女性の健康をテーマに講演を実施し、正しい情報提供や経験者パネルディスカッションを行いました。当事者への知識のインプットだけでなく、周囲の理解も深めサポートの在り方を考えるセミナーとなりました。また、介護に関わる社員が今後さらに多くなると想定し、仕事と介護の両立施策を展開し情報提供や当事者同士のつながり醸成を行いました。早期に介護との両立を視野に入れ準備することで、介護による長期休職や離職の防止に取り組んでいます。今後も社内HPへの情報発信や相談窓口でのフォローなどにより継続的にサポートを行い、誰もが自分らしく働き続けられる風土を醸成します。

［「プラチナくるみん」マーク］

［「えるぼし」マーク］

［「トモニン」シンボルマーク］

[2023年度の出産・育児・介護による休暇・休職制度利用者数推移]

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男性育児事由休職取得率(%)※1		–	–	67.8	132.8	116※2
介護休職(名)		8	8	5	7	9
	女性	5	4	3	5	5
	男性	3	4	2	2	4
平均有給休暇取得日数(日)		16.2	14.0	16.4	17.9	16.3
平均有給休暇取得率(%)		81	70	82	90	82
復職せず退職(名)		2	2	0	3	4
	女性	2	2	0	3	3
	男性	0	0	0	0	1

※1 分母：年度中にパートナーが出産した男性社員、分子：年度中に育児休職など(企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む)を取得した小学校就学前の子どもがいる男性社員
※2 2024年4月1日現在　集計範囲：NTTコミュニケーションズ単体および出向受け入れ含む

働き方改革の推進

NTTコミュニケーションズは、私たちの信条、「自ら始める」「共に高める」「社会に応える」の想いをもって、「制度・ルール」・「環境・ツール」・「風土・意識」の三位一体での変革を全社の働き方の基盤として整備・推進してきました。

[変革の3つのポイント]

2002年にリモートワークをトライアル導入し、2018～2019年の「テレワーク・デイズ」には社員6,350名が参加するなど、ICTやデータを活用した変革を進めてきました。新型コロナウイルス感染症の感染拡大が本格化しはじめた2020年2月以降、いち早く全社リモートワークへの移行を決断しました。同年から現在まで70%以上のリモートワーク率で推移しています。

リモートワーク率　77% (2023年度平均)

リモートワークへの移行を通じて、改めて「一人ひとりがパフォーマンスを発揮できる働き方を選択できること」がゴールであることを再確認し、加速度的な変化の中で新たに顕在化した課題や事象に対し、変革を継続してきました。

● 制度・ルール

仕事と家庭の両立支援を目的とした在宅勤務や時間を有効に活用できるリモートワークの制限事由撤廃などを推進するとともに、フレックスタイム勤務制度も含めた社員の活用事例を共有するなど、個人の事情や業務実態に即した働き方を実現する柔軟な勤務制度の導入に取り組んでいます。

これらの取り組みによって育児や介護などのさまざまな状況におかれている社員が活躍できる環境が整ったことで、短時間勤務社員の割合が2019年度の2.4%から、2020年度は1.7%、2021年度は1.3%、2022年度は1.2%で引き続き低い割合となり、2023年度は0.9%とさらにフルタイム勤務へ復帰した社員も大きく増加しました。

今後もリモートワークによる通勤時間の減少や制度の上手な活用により育児と仕事の両立という問題を抱える社員の活躍を後押ししていきます。

［短時間勤務社員の割合］　（単位：%）

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
2.4	1.7	1.3	1.2	0.9

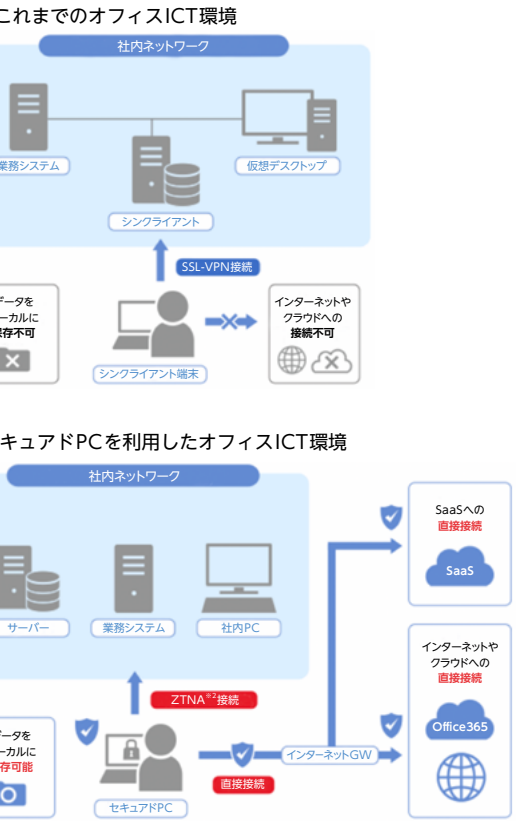
● 環境・ツール

コロナ禍においては原則在宅勤務でしたが、紙による申請書や押印が必要な契約書、郵便物の確認などがあるために、出社して対応せざるをえない状況が新たな働き方を推進する上で課題となっていました。ハイブリッドワークに対応した働き方の実現に向けて、電子化・オンライン化など、業務プロセス全体を見直しました。

また、これまで導入していたシンクライアント※1から、ネットワーク環境に左右されないファット端末であるセキュアドPCを全社展開し、時間と場所から解放され、誰もが、いつでも、あらゆる場所をワークプレイスにできるオフィスICTを実現しています。故障時の交換では自宅配送回収やインターネット環境下での自動セットアップ、オンプレミス環境の極小化と境界型防御の見直し、ゼロトラスト型のセキュリティの推進をしています。セキュアドPCについては、毎年の社内IT環境満足度調査では8割の社員からポジティブな意見を受けています。クラウドから得られる日々のコミュニケーションデータから、組織の働き方を可視化しています。エンゲージメントスコアとコミュニケーションデータを掛け合わせたグラフから、組織の状態や自身の働き方への気付きを提供するなど、データ利活用やAI活用など新しい挑戦をしています。今後も継続的にDXを活用した自動化・効率化を通じて新しい働き方をより一層進めていきます。

※1 仮想デスクトップ環境下において記憶媒体を省いて利用に特化した端末

［新しい作業環境イメージ］



※2 ゼロトラスト・ネットワーク・アクセス（Zero Trust Network Access）の略。ゼロトラストにもとづいたセキュリティの考え方で、許可されたアクセスのみ通信可能とすること

● **カルチャー・風土**

2023年度調査結果で優先的に取り組む課題となったカルチャー・風土や戦略の浸透に対して、2023年秋に全社横断の組織開発ワーキンググループ(WG)を組成し、心理的安全性をベースとした組織づくりに向けた活動をスタートしました。

組織開発WGでは、5つのテーマ(「透明性の高い発信・対話による戦略の浸透」「多様な個性や異なる意見の発信・受容」「価値観・行動基準の理解・共有」「つながり協力し合う」「失敗を恐れずトライを重ね結果から学ぶ」)のもと、社員と幹部の対話の機会づくり、幹部やWGメンバーが組織づくりに向けたアクション宣言を行い、その後の取り組み状況の発信を継続的に行っています。

また、ハイブリッドワーク環境下においても、チーム内の情報共有やコミュニケーションの偏りがでないように、上司、部下間で「1on1」を実施して、認識や方向性を合わせるとともに、メンバーが力を発揮するための成長支援や体調面・精神面のケアを行い、社員との信頼感を醸成し、調査結果においてもマネージャーに対する信頼は8割を超える高水準となっています。

さらに、「感謝をオープンに共有することによる、社員間のコミュニケーション活性化、モチベーション向上、信頼関係の構築、組織／会社の一体感醸成など」を目的として、Thanksツールを全社導入し、感謝・称賛を行う風土を醸成する取り組みも行っています。

カフェテリアプラン制度

NTTコミュニケーションズでは、社員が入社してから退職するまでの間、それぞれのライフスタイルやニーズに応じて公平に利用できるさまざまな福利厚生メニューを用意しています。具体的には、社員自らのライフスタイルに合わせ、豊富な18種類のメニューの中からあらかじめ付与されたポイント範囲内で自由に選択できる「カフェテリアプラン」制度を導入しています。ポイントに関係なく利用可能なメニューが23種類あり、その中には社員の家族も利用できる健康・育児・介護などの総合福利厚生パッケージも含まれており、500円／回(税抜)で大手フィットネスクラブ4社の施設を利用することができるなど、多様なラインナップを用意しています。

また、ここ数年は健康保持・増進などに重点を置いたメニューへ見直しを行うとともに、スマートフォンアプリ(dヘルスケア)を活用した健康活動促進メニューなども提供しており、いつでも自由に利用することができます。2024年度にはカフェテリアメニューに団体給料補償保険(GLTD)を追加することで治療長期化による社員の就業不能などのリスクに対し、社員が安心できる環境を整えました。また、在宅勤務の増加などにより、長時間のイヤホン使用による外耳炎をはじめとする健康障害の対策として、イヤースピーカーを健康機器取得支援へ追加しました。今後も社員にとって利用しやすい制度やメニューを充実させていきます。

各種休暇の計画的な取得を推進

ワーク・ライフ・バランスの向上に向け、休暇取得を推進しています。具体的にはゴールデンウィークや年末年始など、大型連休に合わせた休暇取得促進に向け周知などを行い、取得しやすい職場づくりに努めています。2023年度の有給休暇取得平均日数は14.9日でした。

また、社員がライフサイクルにおけるリフレッシュ、家族の介護、ボランティア活動、リカレント学習、育児などのために、一定期間の休暇を取得することができる各種制度もあり、積極的な利用を推進しています。

2024年7月より、これまで以上に顕在化しつつある多様な働き方のニーズに対して、より一層の環境整備を図っていく観点から、フレックス制度におけるフレキシブルタイムの拡大、不妊治療サポート休暇の創設など、ライフイベントサポートの更なる充実に向けた環境整備を行いました。 社員のWell-Beingの向上、多様な人材が活躍できる環境を実現することで、ワークインライフとサステナブルな社会の実現に貢献することができると考えています。

[休暇における支援]

	主な支援
出産・育児支援	出産・育児中の社員に対し、以下の制度・施策を通じて仕事との両立を支援しています。 • 出産休暇（出産日の前6週間・後8週間） • 育児休職（子が3歳になるまで） • 育児のための短時間勤務制度（4・5・6時間／日から選択。子が小学校3年生に達するまで） • 時間外勤務や深夜勤務の制限 • 育児サービスの割引券などの交付
介護支援	介護中の社員に対し、以下の制度・施策を通じて仕事との両立を支援しています。 • 介護のための短期の休暇取得制度 • 介護休職（最長1年6カ月） • 介護のための短時間勤務制度（4・5・6時間／日から選択） • 時間外勤務や深夜勤務の制限 • 介護サービスの割引券などの交付
継続雇用支援	• パートナーの転勤や育児・介護に専念するために退職を余儀なくされる社員に対して、退職から6年以内（育児・介護理由の場合は3年）であれば、一定要件のもとで再採用が可能な仕組みを整備しています。 • また、60歳定年退職を迎えた後も、希望者は最長65歳まで（必要に応じて70歳まで）働きがいを持って働き続けられるよう継続雇用制度を導入しています。
病気になったときの両立支援	• 社員の負傷、または病気にかかったときには、一定期間の休暇が与えられます。 • また、病気休暇の期間を経過してもその状態に応じて、健康管理医の認定にもとづき病気休職を取得できます（病気休職期間最大3年）。
LGBTQなどの性的マイノリティ社員のための支援	• ライフイベントに関わる制度の一部（特別休暇や慶弔金など）を同性パートナーに適用しています。
不妊治療サポート休暇	• 不妊治療中の社員に対し、1人につき1度まで1年間以内で休暇取得できる制度
その他	ボランティア活動・リカレント学習など、さまざまなニーズに対応できる休暇制度があります。 • ライフプラン休暇（勤続5年ごとに5日付与、年次休暇の一部積み立ても可）

労働安全衛生の徹底

NTTコミュニケーションズでは、各事業所において安全衛生管理体制を確立しています。常時50名以上の労働者を使用する事業所には衛生管理者、安全管理者、産業医を、常時100名以上の労働者を使用する事業所にはさらに総括安全衛生管理者を配置しています。

常時50名以上の労働者を使用する事業所では安全衛生委員会を設置し、健康診断実施率100%への働きかけや職場の衛生環境の改善、労働災害の防止、長時間労働抑止に向けた施策の実施などを行っています。ストレスチェックは各事業所の担当者と連携し、毎年秋に実施しています（2023年度回答率：93.6%）。

また、ネットワーク設備工事などを行う社員が安全に業務に従事できるよう、人身事故撲滅を目標に、安全施策の推進・展開を行っています。定期的に安全対策について議論する安全会議の開催やケース別の注意ポイントの共有、安全映像コンテンツの配信などを行い、委託先も含めた工事従事者の安全管理・安全意識の向上を図っています。

［労働災害（業務災害）発生件数］　（単位：件）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
業務災害	2	1	1	—	1
通勤災害	—	—	—	1	4

健康管理

社員の健康増進

NTTコミュニケーションズでは、社員の労働安全の確保を図るとともに、健全で快適に働くことのできる職場環境づくりをめざして、各種施策を展開しています。

フィジカルヘルス対策として、2023年度はドコモグループ合同のウォーキングイベントを春・秋の2回開催しました。社員の健康増進を目的としたウォーキング強化に加え、対面でのコミュニケーションを促進し組織の一体感醸成を目的としたイベント（do Com-Meet）を実施しました。さらに秋はラグビーや大阪万博にちなんだ表彰を用意し、それぞれを学びながら楽しく運動できるイベントを開催し、NTTコミュニケーションズグループ8,056名が参加しました。また、生活習慣病予備群である特定保健指導対象者がスマートフォンのアプリで特定保健指導を受けられるプログラムを提供し、社員の健康意識醸成・生活習慣改善につなげています（特定保健指導対象者率：2023年度は19.2%（前年度比1.3%減）。これらの取り組みの結果、週に2回以上の運動をする社員の割合は2023年度で30.7%（前年度比1.4%増）となりました。また、2023年度の特定保健指導の受診率および完了率はNTTグループの中でも高い水準を維持しています。引き続き受診を勧奨し、受診率および完了率の向上を目指します。

「do Com-Walk」と「do Com-Meet」を連動した「健康チャレンジ2023」

また、入社1～3年目社員に対する個別面談（2023年度：553名実施）などの各種施策を継続するとともに、セルフケアとラインケアを目的とした月一回のパルスサーベイ、社内外における相談窓口の設置、カウンセリング環境の整備などサポート体制を整えています。

NTTコミュニケーションズでは数値根拠を持った健康経営の推進に向けて、NTTグループ横断で実施している「働き方アンケート」における「プレゼンティーイズム（従業員が心身の不調を抱えながら仕事をしている状態）」調査設問（調査手法：QQ Method、設問数：6問）の回答結果をもとに、プレゼンティーイズム損失率※などを計測しています。

2023年度のプレゼンティーイズム損失率は4.7%であり、2022年度と比較して0.4%減となりました（アンケートはNTTグループ全体で約17万人を対象とし、98.5%が回答。うち、NTTコミュニケーションズグループは約2万人が回答）。今後も、調査結果をもとに、改善施策の立案・検討に活用していきます。

※ パフォーマンスの低下＝1－（（仕事の量）＋（仕事の質））÷2×1÷10として算定

これらの健康管理に関する各種施策の推進などによって2024年3月、経済産業省と日本健康会議が共同で認定する「健康経営優良法人」に認定されました。また、持株会社とNTT健康保険組合により、健康経営の推進および取り組みの活性化に向けて社員の健康維持・増進に大きく貢献したグループ会社を対象に表彰を行う「NTTグループ健康表彰」において特別賞を受賞しました。

今後も健全で快適に働くことのできる職場づくりに向けて、国内グループ会社も含め各種施策を継続するとともに、さらなるラインケアの強化などに取り組んでいきます。

[「健康経営優良法人」マーク]

2024 健康経営優良法人 Health and productivity

また、NTTグループとしては、NTT健康保険組合において、疾病の早期発見・治療や健康管理に役立てるよう、被扶養配偶者の方・任意継続被保険者の方を対象に通院ドックを実施しています。

NTT健康保険組合における「通院ドック」の詳細はこちらをご覧ください
https://www.nttkenpo.jp/member/health/dock.html

メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策においては社員のさまざまな悩みに対応できるよう、社内外に複数の相談窓口を設けています。心身の健康に関する相談は所属組織専属の医師・保健師に、育児や介護などプライベートなことも含めて幅広く相談したい場合には臨床心理士などの専門家を有する「メンタルコンディションサポート窓口」に相談が可能です。

また、年に1度実施するストレスチェックの結果については職場ごとに集団分析を行い、課題点や今後の対策について、労(組合)使(会社)健(健康管理センタ)の三者で議論を行い、職場環境の改善に活用しています。

2023年度は職場のラインケアを一層充実させるため、メンタルキーパー養成講座を開催し、286名が参加しました。また、精神疾患を発症している社員の上長向けに、チームメンバーを巻き込みながら支援体制・環境を整え、当該社員をサポートするとともに再び心身不調者を発生させない方法を学ぶチームマネジメント研修を212名(NTTCom：110名・Affiliates：102名)に実施しました。さらに、セルフケアの強化を目的にメンタルヘルス不調に対する潜在的リスクが高いとされる人事異動などの環境変化のあった社員を対象としたセミナーを924名に実施しています。本セミナーは普段のセルフケアに役立つ内容を盛り込んでおり、セミナー実施後のアンケートの結果、「とても良かった」「良かった」と回答した社員が94.0%に上りました。

2024年1月に発生した「令和6年能登半島地震」で被災した社員に対して、カウンセリングの専門家による面談を行い、従業員の心のケアを実施しました。

このほか、リモートワーク環境においても社員の変調シグナルを見落とすことなく、上長と部下の円滑なコミュニケーションを図れるよう毎月パルスサーベイを実施し、適切なラインケアなどの支援につなげています。

[相談窓口の種類]

	業務上の悩み・上長・同僚とのコミュニケーションなど	プライベートの悩み・健康問題、結婚、出産、育児、教育、セカンドキャリア、介護など	人権・ハラスメント
ラインケア：上長(課長・部長)／トレーナー・組織総括	○	○	○
保健スタッフケア	○	○	−
メンタルコンディションサポート窓口(EAP)	○	○	○
専門カウンセラーによる対面カウンセリング	○	○	○
M3PSP※(AskDoctorsメニュー)	−	○	−
人権啓発室	−	−	○
ハラスメント・ホットライン	−	−	○

※ 日本最大級の医師相談サイト「AskDoctors」を利用した社員への情報提供サービス

重点活動項目

人権の尊重

私たちのアプローチ

私たちは、人権を尊重した豊かな人権文化を創造していくため、「人権啓発推進基本方針」を定め人権啓発の推進に取り組んでいます。

近年、バリューチェーンで発生する人権リスクへの対応の重要性が認識され、企業に対して事業の特徴に即したきめ細かい人権尊重の仕組みづくりやさまざまな人権リスクへの対応を求める声が高まっており、人権問題へ適切に対応できない、または対応が遅れることにより企業への信頼や社会的評価が低下したり、さらには取引いただけなくなるリスクも発生します。これに対しNTTコミュニケーションズでは、人権啓発推進基本方針にもとづき「ハラスメント防止規定」を制定し、すべての社員および派遣社員を対象とした研修を実施し、事例公開、人権啓発に関するトップメッセージの掲載や社員へのメール配信などにより人権啓発意識を醸成するとともに、社内外に設置した人権に関する相談窓口を広く周知しています。また、NTTグループではバリューチェーン上の人権リスクへの対応として、人権デューデリジェンスなどを実施しています。これらのプロアクティブな人権啓発活動や人権デューデリジェンスの取り組みなどによる人権マネジメントの向上を推進し、あらゆる差別を許さない企業体質を確立し、「明るく活力のある職場づくり」と人権を尊重するバリューチェーンの実現を目指しています。

2023年度の主な成果と今後

私たちはプロアクティブな人権啓発活動を推進するべく、人権研修の受講率増加や人権デューデリジェンスの実施に向けた取り組みを進めています。2023年度は、人権研修受講者が26,543名（受講率：97.2%）と前年度比で1.1ポイント増とすることができました。2024年度は受講率100%を目指し、取り組んでいきます。また、NTTコミュニケーションズの新入社員を対象に、あらゆる差別やハラスメントの防止、「ビジネスと人権」と「SDGs」の関連、LGBTQについて、社員自身で考える機会となるような「スタートアップ研修」などを実施しました。

各種研修に加え、社員一人ひとりが人権について考える機会として、毎年、人権とコンプライアンスに関する標語を募集しています。2023年度はグループ会社全社員、派遣社員およびその家族から4,319名・7,056点の応募がありました。

一方、人権に関する違反件数0件を目標としていましたが、達成することができませんでした。さらなる人権意識の向上に向け、今後も啓発の取り組みを強化していきます。

ガバナンス

私たちは、人権問題を重要な課題として位置づけ、あらゆる差別を許さない企業体質を確立し、「明るく活力のある職場づくり」の実現を目指しています。

具体的には、「人権啓発推進委員会」を設置し、人権啓発活動報告や人権啓発の推進に向けた施策の検討などを行っていますが、これらに加え、2020年5月にはNTTコミュニケーションズグループ人権啓発推進基本方針にもとづき、「ハラスメント防止規程」を制定し、職場でのハラスメントを防止する対策にも注力しています。

［NTTコミュニケーションズグループの人権啓発推進体制］

推進体制におけるそれぞれの役割

人権啓発推進委員会：
人権啓発推進委員長（代表取締役副社長）、各組織長、グループ会社社長を推進メンバーとし、NTTコミュニケーションズグループの取り組みの基本方針、活動計画、実施施策などの策定や活動報告を実施

人権啓発推進幹事会：
人権啓発推進委員会で決定した施策の具体的実行機関

人権啓発室：
人権啓発推進委員会および人権啓発推進幹事会の事務局業務および全社的取り組みを展開、また人権に関する重要事項について幹部会議への付議・報告を実施

リスク管理

NTTグループ全体での人権デューデリジェンスを通じて、人権リスクの把握・予防に努めています。特定したリスクのうち特に重要と考えられるリスクについては、適切な対策の策定・実施を行っています。

指標と目標

NTTコミュニケーションズグループでは、人権研修活動のさらなる推進に向けて、人権研修の受講率や人権デューデリジェンスの定期的な実施などをKPIとして設定しています。

P.017 KPIについては、レポート内「指標・目標と活動の成果」をご覧ください

人権啓発の推進

NTTグループでは、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、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、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな持続可能な社会の実現を目指します。そのため、従来のNTTグループ人権憲章をNTTグループサステナビリティ憲章の一部に包摂し、NTTグループ人権方針を制定しました。

この方針にもとづき、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、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。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。

また、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。そしてその責任を果たすため、すべてのステークホルダーの人権を尊重し、人権尊重の観点から必要に応じて、業務内容などについて見直しと改善を行い、事業活動に反映することにより、人権を尊重する企業体質の確立を目指します。

NTTコミュニケーションズは、この方針の考え方を踏まえた「人権啓発推進基本方針」を別に定め、人権を尊重した豊かな人権文化を創造し、さまざまな人権問題の解決に向けて人権啓発の推進に取り組んでいます。

NTTグループ人権方針

(1) 国際規範への対応

グローバルに事業を展開する企業として、国際規約・条約※を支持すると共に、NTTグループがグローバル水準の人権方針を社内外に開示します。
※ 国際規約・条約：「世界人権宣言」をはじめ、グローバルな視点で議論・採択された国際規約・条約

(2) 特に重要と考える人権課題への対応

4つの切り口から人権を考え、注力する重要な人権を特定し、取り組みます。

① 多様な文化、価値観を認め合う「多様性と包摂性（Diversity ＆ Inclusion）」の推進（差別の禁止、自由と権利の尊重、職場における公平性、格差と貧困）

② 高い倫理観とテクノロジーを両立する「高い倫理観に基づくテクノロジー」の推進（テクノロジー、データバイアス、プライバシー、個人情報保護、セキュリティ）

③ 活き活きと働きやすい環境整備に向けた「Work in Life（健康経営）」の推進（多様な働き方、職場の安全、結社の自由と団結権、生活賃金、福利厚生の充実）

④ 人権に配慮した「適切な表現・言論・表示」の推進（広告や表示における表現、表現の自由、アクセシビリティ）

(3) 適用の範囲

本方針は、NTTグループの全ての従業員と役員に適用し、また、サプライヤーやビジネスパートナーに対しても、本方針の支持と人権の尊重に努めるよう求めます。

(4) デューデリジェンス

ビジネスと人権に関する指導原則をもとに、人権デューデリジェンスプロセスを用いて、人権課題の特定、防止、軽減、是正をグローバル規模で進め、グループ一体となった人権意識の向上、人権マネジメントの向上に努めます。デューデリジェンスはバリューチェーン全体を対象に実施し、特に重要なサプライヤーとは直接対話を基本に取り組みます。取り組み状況はウェブサイトやサステナビリティレポート、人権報告書等にて開示し、評価・改善を継続的に行える仕組みとします。

(5) 告発・救済

人権侵害の防止に努めるため、グループ各社において内部通報のための社内／社外受付窓口を設けます。これら窓口への通報者に対して、通報したことで、不当な人事（解雇、降格など）その他不利益が生じないよう保護することを約束します。また、窓口に寄せられた相談や通報は適宜、取締役会にも報告し透明性を担保および、問題解決に真摯に対応します。

「NTTグループ人権方針」の詳細は、こちらをご覧ください
https://group.ntt/jp/newsrelease/2021/11/10/211110c.html

人権デューデリジェンスの実施

近年、バリューチェーンで発生する人権リスクへの対応の重要性が認識され、企業に対して対応を求める声が高まっており、こうした点に対応していない、または対応が遅れると、企業イメージが低下したり、企業への信頼や社会的評価の低下につながります。さらに、そのような状況を的確に改善できない場合、お客さまに取引いただけなくなり、中長期はもとより、短期的にも経営成績や財政状態に影響が生じる可能性があります。

このようなリスクへの対応として、私たちは、これまで述べたような取り組みとともに、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」をもとに、人権デューデリジェンスプロセスを用いて、人権課題の特定、防止、軽減、是正をグローバル規模で進め、グループ一体となった人権意識の向上、人権マネジメントの向上に努めます。2023年度は、個別事案において人権課題が懸念される場合についてのアセスメントを実施しました。また、デューデリジェンスにおいてはNTTグループの一員として、バリューチェーン全体を対象に実施し、別途定めている「NTTグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」の遵守に努めるようにも求め、特に重要なサプライヤーとは直接対話を基本に取り組んでいます。私たちはこうした取り組みを通じて、人権を尊重した豊かな人権文化構築、そして、事業機会の維持・拡大の前提となる、常に信頼され、選び続けられる企業グループを目指していきます。

人権啓発に向けた施策

人権啓発研修

近年、企業に対し、事業の特長に即したきめ細かい人権尊重の仕組みづくりを求める声が高まっています。

NTTコミュニケーションズでは多様な社員および派遣社員が共通するプロジェクト業務に参画する実態を踏まえ、多様性を考慮した人権への配慮を推進しています。毎年グループの社員および派遣社員に対し、あらゆる差別の防止に向けた社員一人ひとりの人権意識を醸成するため「人権啓発研修」を実施しており、2023年度は広くハラスメントやさまざまな人権、企業活動と人権などの理解浸透を図りました。また、2021年11月に制定された「NTTグループ人権方針」やNTTコミュニケーションズグループ人権啓発推進基本方針を改めて読み込むほか、複数ある相談窓口の周知徹底を図ることで人権に関する社員などの意識を高め、理解を深めることに取り組んでいます。

また、研修の中で理解度の測定を行うとともに、「職場での人権問題の発生の有無」「発生する問題の種類」「相談窓口の利用」ならびに「自由記述コメント」などのアンケートを実施し、人権啓発推進委員会への報告および職場の改善など人権啓発推進施策の検討・実施・評価に活用しています。

［ 2023年度の人権啓発研修の概要 ］

	概要
主な内容	**（ビジネスと人権）** ・人権の定義 ・昨今の企業と人権 ・職場に関する法規制の流れ ・障がい者の方に対する合理的配慮 **（さまざまな人権）** ・パワーハラスメント ・セクシャルハラスメント ・2022-2023年度 主な申告・相談事例・LGBTQ+等性的マイノリティ ・同和（部落差別）問題 ・インターネットと人権 ・心理的安全性 **（人権啓発推進基本方針）** ・NTTグループの人権方針の制定 ・NTTコミュニケーションズグループ人権啓発推進基本方針 ・相談窓口
対象	NTTコミュニケーションズグループの社員および派遣社員
受講者	26,543名

［ 人権啓発研修受講率の推移 ］　（単位：%）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
受講率	89	87	96	96	97

※ 対象：NTTコミュニケーションズグループ

人権啓発に向けた各種研修の実施

NTTコミュニケーションズの新入社員を対象とした「スタートアップ研修」では、例年実施している全社員研修の内容をもとにあらゆる差別やハラスメントの防止、「ビジネスと人権」と「SDGs」の関連、LGBTQについて社員自身が考える機会の提供など、働きやすい職場環境の創造についての研修を実施しました。2023年度は426名が受講しました。

人権・コンプライアンスに関する標語

各種研修に加え、社員の一人ひとりが、人権について考える取り組みとして、人権とコンプライアンスに関する標語の募集を毎年実施しています。2023年度はグループ会社全社員、派遣社員およびその家族から4,319名・7,056点の応募がありました。優秀作品は全社から参加可能なWeb投票で決定し、最優秀賞や人権啓発推進委員長特別賞などの表彰を実施、結果は全社ポータルサイトで発表しています。

2023年度優秀作品例

人権の部

最優秀賞

AIで　生成できない思いやり

人権啓発推進委員長特別賞

自分発　まわりに広がれ　優しい心

コンプライアンスの部

最優秀賞

「念のため」 慣れてる処理こそ　念入りに

コンプライアンス委員長特別賞

違和感に　スルーしないでホイッスル

今後も多様性を尊重し、違いを受容するダイバーシティの醸成を図り、さらなる「明るく活力ある職場づくり」を推進していきます。

人権に関する相談窓口

NTTコミュニケーションズは相談内容に関する守秘と相談者の権利の保全徹底を大前提とし、派遣社員を含むすべての社員およびビジネスパートナーの社員などが人権・ハラスメントに関する問題や悩みを相談できる窓口を社内（人権啓発室・職場の悩み相談）ならびに社外（弁護士事務所・ホットライン）に設置しています。

窓口では相談者のプライバシーや通報者の保護に十分配慮した上で、問題や悩みの解決に向けて適切に対応しています。特に社外相談窓口では、外部専門機関のカウンセラーによる対応も可能です。

ガバナンス

常に信頼される、使命感を持った私たちを

製品・サービスを通じた新たな価値の提供から、誠実で公正な企業風土の徹底まで、社会から企業が期待される「責任」は多岐にわたります。社会から信頼される企業であり続けるため、常にコンプライアンス（企業倫理）は私たちの事業の根幹となります。

私たちは、自らも持続的に成長し、サステナブルな未来の実現に貢献し続けるため、効率的なガバナンスと確実なコンプライアンスをグループ全体で徹底しています。特に近年は、リモートワールド化の進展に伴う情報セキュリティ対策が重要な社会課題になっていることを受け、問題の抑止・対応策に意欲的に取り組んでいます。私たちは、一人ひとりが使命感を持ち行動するため、企業倫理・信条をはじめとする指針群の遵守を徹底し、効率的かつ遵法・倫理的な経営基盤を構築するため、ガバナンス・コンプライアンス体制の整備をグループ横断で推進していきます。

これからも、私たちは皆さまから信頼され続ける企業として飛躍を重ねるため、強固なガバナンスの実現と企業価値の向上に努めていきます。

見据えるSDGs

重点活動項目

- 114　コンプライアンス・リスクマネジメントの徹底
- 122　バリューチェーン・パートナーシップの充実
- 128　情報セキュリティの継続的強化

重点活動項目

コンプライアンス・リスクマネジメントの徹底

私たちのアプローチ

私たちは、「NTTグループ企業倫理規範」のもと、法令遵守はもとより、お客さま・ビジネスパートナー・株主・社会など、すべてのステークホルダーから信頼され続ける企業であることを目指し、高い倫理観を持って日々の事業を運営しています。コンプライアンス委員会を中心としたコンプライアンス推進体制の整備、経営トップからのコンプライアンスメッセージ発信、従業員啓発・教育、内部通報窓口の運用などを通じて、NTTコミュニケーションズグループ全体のコンプライアンス経営を推進しています。

また、私たちは大規模災害をはじめビジネス上起こり得るさまざまなリスクに備え、ビジネスリスクマネジメント推進委員会のもと、リスクの抽出、対応方針、対策の継続的検討・見直しを行い、会社運営におけるビジネスリスクについて、適切に対応できる体制および仕組みを整備しています。これらの営みを通じて、全社のリスク感度向上、顕在化したリスクへの対処に加え、グループ全社で一体となり、将来的かつ環境や社会リスクに対応する体制構築を図っています。

2023年度の主な成果と今後

私たちは、継続的なコンプライアンスへの取り組みとして、毎年コンプライアンス研修を行っています。2023年度のNTTコミュニケーションズグループ全体のコンプライアンス研修受講率は99.4%（2022年度は99.1%）でした。同じくグループ全体で実施の企業倫理アンケート実施率は97.2%（2022年度は95.2%）でした。このほか、管理職やプロジェクトリーダーなどに向けたハラスメント＆マネジメントの理解促進、良好なコミュニケーションおよび職場環境構築の啓発を目的とした研修なども実施しました。今後もインテグリティに満ちたコンプライアンス基盤の確立を目指し、社員間の調和・相互理解を促進していきます。

加えて、リスク管理体制の継続的な充実に向け、全社でリスクマネジメントの推進に取り組んでいます。2023年度は「地政学」「コーポレートガバナンス」「情報セキュリティ」の3項目を重要リスクとしました。「地政学」については、地政学リスクへの対応を含む経済安全保障推進体制を強化し、リスクシナリオの策定・実行に取り組みました。「コーポレートガバナンス」については、ドコモビジネスとしての成長に向けた基盤整備の実効的な取り組みを強化しました。「情報セキュリティ」については、事業環境変化を踏まえた運用面やサプライチェーンを含めた情報セキュリティ対応の継続的強化を図りました。また、経営層や実務責任者を対象として事業運営におけるリスクマネジメントをテーマとしたセミナーを開催しました。2024年度は「地政学的環境の変化」「激甚災害の発生」「ドコモビジネスの推進」「内部不正等による経営への影響」「AIの健全な事業実装」の5つを重要リスク領域と指定し、重点的に取り組んでいくとともに、引き続きリスクマネジメントの実効性を高めるための施策を推進します。

ガバナンス

コンプライアンスについては、「グローバルコンプライアンス規程」に則り、代表取締役副社長を委員長とした「コンプライアンス委員会」を設置し、その統括のもと、組織ごとおよびNTTコミュニケーションズグループ各社に推進責任者、推進担当者を配置しています。この体制にもとづき、経営トップからのコンプライアンスに関するメッセージの発信、従業員啓発、内部通報窓口の運用、内部監査を通じたNTTコミュニケーションズグループ各社の取り組み状況の確認・改善など、グループ全体でのコンプライアンス経営を推進しています。

リスクマネジメントについては、「リスクマネジメント規程」に則り、代表取締役副社長を委員長とした「ビジネスリスクマネジメント推進委員会」を設置し、リスクに適切に対応するための体制および仕組みを整備しています。重要リスクを含む各リスク項目への対応については、月次のリスクマネジメント小委員会や定期的なグループ会社との意見交換を通じて、リスク事案の発生内容および分析、対策検討など、リスクマネジメントに関する実践的なPDCAサイクルを運用しています。これらの営みを通じて、全社のリスク感度向上、顕在化したリスクへの対処に加え、グループ全社で一体となり、将来的かつ環境や社会リスクに対応する体制構築を図っています。

さらに、2024年6月にはリスクマネジメントの最高責任者であるCRO（Chief Risk Officer）を設置し、より統合的・横断的にリスク対応や危機管理に取り組んでいきます。

リスク管理

私たちは、事業を取り巻く環境変化を踏まえ、ビジネス上起こり得るさまざまなリスクに備え、ビジネスリスクマネジメント推進委員会のもと、毎年、リスクの抽出、対応方針、対策の継続的検討・見直しを行っています。社内外のリスク状況と影響度合い・影響範囲などに着目して、リスク項目を定め、リスク項目を想定発生頻度と想定影響度合いに応じて評価し、重要リスクを決定しています。

戦略

私たちは、「NTTグループ企業倫理規範」のもと、一層複雑化する国内外のコンプライアンス課題に対処するため、法令遵守はもとより、お客さま・ビジネスパートナー・株主・社会など、すべてのステークホルダーから信頼され続ける企業グループであることを目指し、高い倫理観を持って日々の事業を運営しています。「インテグリティ（誠実さ）」をNTTグループの変わらぬ価値と捉え、インテグリティに満ちたコンプライアンス基盤の確立を目指しています。

また、事業環境が変化する中で、事業ビジョンや事業目標達成を阻む不確実な要素（リスク）に適切に対処することにより、ドコモグループの持続的成長に資することを目的として、リスクマネジメントに取り組んでいます。常にリスク情勢を見きわめつつ、中期的なサイクル（重要リスクの選定・評価、対応方針の策定など）と短期的なサイクル（個々のリスクに対するタイムリーなアクション）を組み合わせることにより、潜在的なリスクへの備えおよび顕在化したリスクへの対処を行っています。

指標と目標

3つの主要推進事項に対してKPIを設定しており、「高い倫理観の共有とコンプライアンスの徹底」については「重大なコンプライアンス違反発生件数0件」、「企業倫理の維持向上を目指す企業風土」については「職場がオープンな雰囲気であるとする社員の回答率97%」、「リスク管理体制の継続的充実」については「全社リスクマネジメントの推進」をKPIとしています。

P.019 KPIについては、レポート内「指標・目標と活動の成果」をご覧ください

高い倫理観の共有とコンプライアンスの徹底

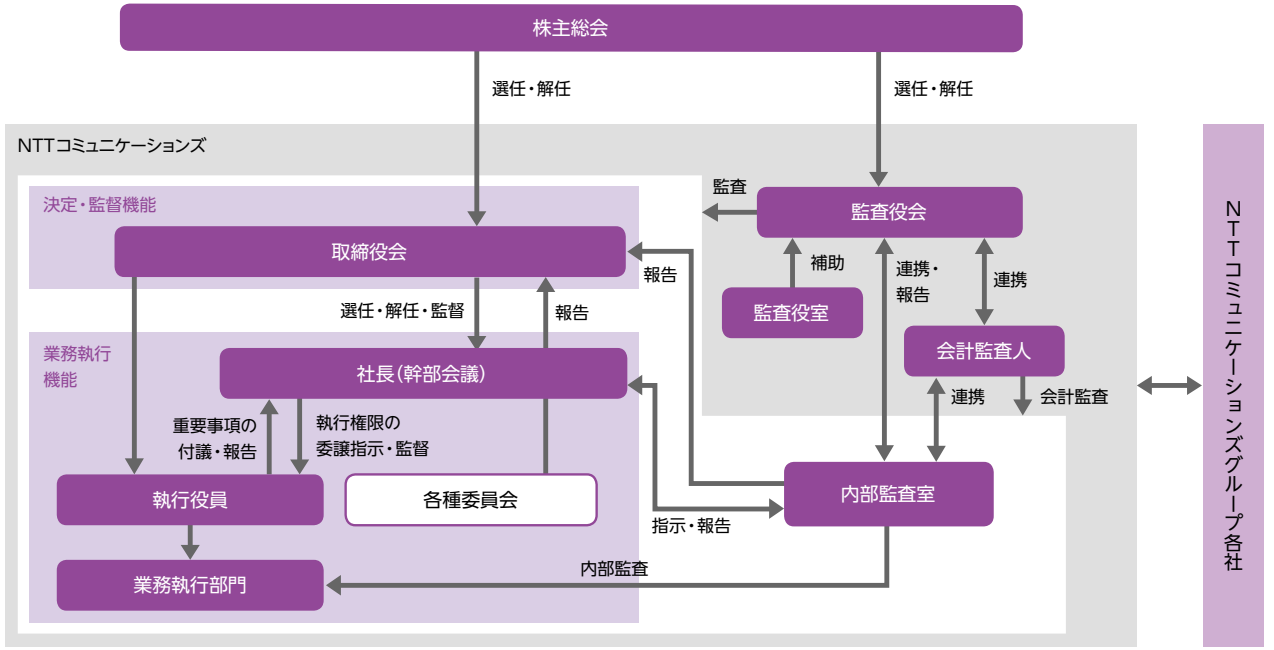
コーポレートガバナンス

● コーポレートガバナンス体制

NTTコミュニケーションズのガバナンス体制は、取締役会・監査役会制度を採用し、社外取締役を配置することでガバナンス機能の強化を図っています。取締役会は、原則月１回開催して法令・定款および取締役会規則を遵守し、経営に関する重要な事項の決定を行っています。議長は代表取締役社長が務めています。

本社内に内部監査室を設置し、毎年リスク評価にもとづき監査項目を選定の上、経営上のリスクを最小化、または防止し、企業価値を増大させるための内部監査を実施しています。各監査役は取締役会など重要な会議に出席するとともに、監査役会を開催し、経営判断の合法性、適切性を重点的に確認しつつ取締役の職務執行の監査を行っています。なお、監査業務を効率よく実施するために、専任組織・スタッフも有するとともに、会計監査人や内部監査室と定期的に監査計画および監査結果の情報を交換するなど密接に連携しつつ監査役監査を実施しています。

［ コーポレートガバナンス体制図 ］



［ コーポレートガバナンス概要一覧（2024年6月13日現在） ］

主な項目	内容
取締役会議長	代表取締役社長が兼任
取締役の人数（うち社外取締役の人数）	9名（1名）
監査役の人数（うち社外監査役の人数）	3名（2名）
執行役員の人数（うち女性人数）	23名（3名）
取締役の任期	約2年
監査役の任期	約4年

● 取締役の選任方法

取締役の選任にあたっては、各種専門分野における幅広い知識と見識を活かすことを期待し、選任しています。

[取締役・監査役の構成（2024年6月13日現在）]

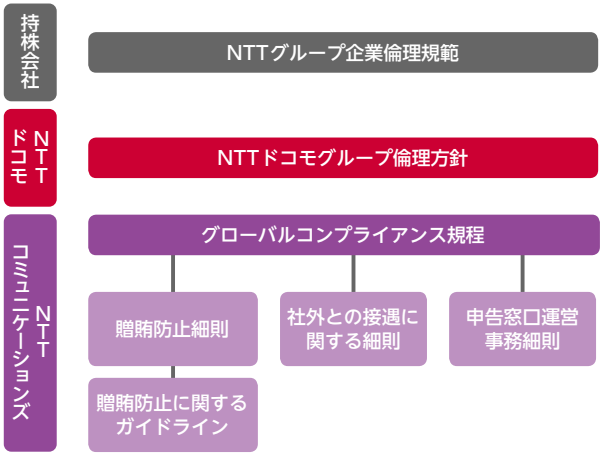
役職／委嘱・担当業務	氏名
代表取締役社長／CEO（Chief Executive Officer）	小島 克重
代表取締役副社長／プラットフォームサービス本部長	金井 俊夫
代表取締役副社長／セールス担当 CCXO（Chief Customer Experience Officer）	工藤 晶子
代表取締役副社長 ／コーポレート・グループマネジメント担当 グローバル担当 イノベーション担当 CAIO（Chief AI Officer） CTO（Chief Technology Officer） CIO（Chief Information Officer） CISO（Chief Information Security Officer） CRO（Chief Risk Officer）	大土 拓
取締役／経営企画部長	奥澤 慎哉
取締役	新宅 正明
	鈴木 郁子
	朝倉 薫
	藤田 武志
監査役	太田 修司
	小澤 正憲
	齋藤 晴加

社会に信頼され続ける企業グループとして コンプライアンスへの取り組みの継続的充実

コンプライアンス推進体制

NTTコミュニケーションズグループでは、日本電信電話株式会社が制定しNTTグループ全体に適用される「NTTグループ企業倫理規範」、および株式会社NTTドコモが制定しNTTドコモグループ全体に適用される「NTTドコモグループ倫理方針」のもと、NTTコミュニケーションズグループ共通で適用されるコンプライアンスポリシー「グローバルコンプライアンス規程」を中心として関連規程を整備しています。

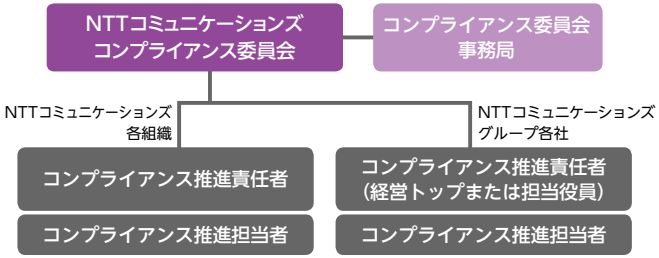
[コンプライアンス関係主要社内規程体系]



コンプライアンス推進体制として、代表取締役副社長を委員長とした「コンプライアンス委員会」を設置し、その統括のもと、組織ごとおよびNTTコミュニケーションズグループ各社に推進責任者、推進担当者を配置しています。

NTTコミュニケーションズの推進責任者（組織長）およびグループ各社の社長をメンバーとし、内部通報窓口の申告状況の共有や、企業倫理の確立に向けて講じる施策などについて議論を行う「コンプライアンス委員会」を、定期的（半期ごと）に開催するとともに、当該内容については、毎年度、NTTコミュニケーションズの幹部会議および取締役会に報告しています。

[コンプライアンス推進体制図]



今後も、国内外の法令や事業環境の変化に適切に対応し、経営トップを含むNTTコミュニケーションズグループの社員全員が高い倫理観を持って事業に従事し、グローバルレベルでのコンプライアンス推進体制を強化していきます。

「NTTグループ企業倫理規範」の詳細は、こちらをご覧ください
https://group.ntt/jp/sustainability/governance/corporate-ethics/

コンプライアンスの徹底に向けた啓発・教育

企業には、法令遵守および公正な事業活動の徹底の観点から、従業員・役員に対する啓発・教育の継続的実施が求められています。NTTコミュニケーションズグループでは、コンプライアンス研修をはじめとする各種研修のほか、企業倫理に関する社員意識調査、コンプライアンス標語の募集、社内Webを活用した定期的な情報発信などの社内啓発活動にも積極的に取り組んでいます。

コンプライアンス研修は、毎年全従業員・役員を対象に実施しています。2023年度は、公正競争の確保、贈収賄・過度な接遇の禁止、ハラスメント防止など、法令、社内規則や社会的規範の遵守に関する基本的な事項に加え、公正な営業活動の推進、適切なSNS利用、afterコロナへの調和などといったテーマを取り上げ、NTTコミュニケーションズグループ全体での受講率は99.4%でした。

2024年度においても、契約の遵守、生成AI利用時の注意点など、事業環境の変化などに対応した内容をテーマとして研修を実施しています。内容の充実と受講率向上により、グループ全体のコンプライアンス経営強化に向けて取り組んでいます。

委託先企業などにおける法令遵守など、サプライチェーンにおけるコンプライアンスについてもその重要性は高まっていることから、取引先との委託契約においてもNTTコミュニケーションズ　サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドラインなどを遵守する旨を規定するなど、サプライチェーンを含めたコンプライアンス確保についても継続的に取り組んでいます。

「調達活動」の詳細は、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/about-us/procurement.html

贈収賄防止に向けた取り組みについて

NTTコミュニケーションズは、贈賄、談合などの腐敗防止に関する国内外の関係法令などの遵守に向け、親会社である日本電信電話株式会社が制定した「贈賄防止ハンドブック」をはじめ、社内規程などを整備し、腐敗防止に向け取り組んでいます。

賄賂防止のための適正な措置を具備していることを明確にするため、「グローバルコンプライアンス規程」の細則として「贈賄防止細則」および「贈賄防止に関するガイドライン」を制定し、贈賄行為に対して厳格に対応することとしています。各国公務員などに対する便益の提供などが法令などにより許容される場合の事前承認手続き、業務遂行にあたり代理店やコンサルタントなどを起用する場合の適格性審査の実施などによってグループ全体として腐敗防止に取り組んでいます。また、コンプライアンス研修においても腐敗防止を研修項目として取り上げ、継続的な啓発を行っています。

さらに、2021年8月に制定した「社外との接遇に関する細則」について、外部環境の変化などに応じた見直しを行うなど、公正な業務運営を実現するための取り組みを継続しています。

反競争的行為

NTTコミュニケーションズは事業活動における公正な競争環境を維持するため、独占禁止法などの公正競争に関する法令を遵守しています。具体的な取り組みとしては、公的機関さまへの営業活動に従事する従業員を対象に、入札談合、入札の公正を害すべき行為、贈収賄などの公共営業における留意事項に関する研修・啓発を実施しています。今後も啓発活動を継続することでさらに競争法に関する社内意識を高め、公正で自由な市場競争の促進に貢献していきます。

適正な広告表示について

スマートフォンやインターネットをはじめとする電気通信サービスは、日常生活やビジネスに不可欠なインフラとなっている一方で、急速に技術革新が進む分野であることから、お客さまが利用されるさまざまなサービスの内容や提供主体、契約形態などは日々高度化・多様化しています。

また、NTTコミュニケーションズは法人事業ブランド「ドコモビジネス」のもと、モバイル、セキュリティ、マネージドサービスなどを含めた統合ソリューションをご提案することにより新たな価値を創造し、大企業から中小企業まであらゆるお客さまに提供します。取り扱いサービスの拡充やご利用いただくお客さまの拡大などの事業環境の変化を踏まえ、より一層お客さまに適切な情

報を提供するとともに分かりやすい広告表示に取り組むことが求められます。そのためNTTコミュニケーションズは、広告表示に関わる責任体制や広告表示に関する審査制度などの業務プロセスを構築し運営するとともに、「ドコモビジネス」を踏まえた広告審査制度の在り方・業務プロセスの見直しなどを行い、適正でわかりやすい広告表示に取り組んでいます。

AI倫理に関する取り組み

AI（人工知能）は、ChatGPTに代表される生成AIが急速に浸透したほか、自動運転における活用やロボットへの搭載など、さまざまな領域で具体的な利活用が推進されています。AIは、めざましい技術進歩に伴い、さまざまな便益をもたらす反面、差別や偏見などの倫理面、著作権などの法令面、情報漏洩などその他の問題を生み出す恐れもあります。NTTコミュニケーションズでは、AIが有する可能性とAIに内在するリスクの両面をとらえ、健全で信頼されるAIの利活用を目的として2021年4月に策定した「NTTコミュニケーションズグループ AI基本方針」のもと、サービスマネジメントやプロジェクトマネジメントのプロセスにAIの健全性を担保するためのリスクアセスメントを実装しています。また、2023年7月には、「生成AI利用ガイドライン」を策定しています。

「NTTコミュニケーションズグループ AI基本方針」の詳細は、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/about-us/cs/principle.html

ホットラインの設置

NTTグループでは、グループ共通の相談・申告窓口（法律事務所による受付）を設置しています。NTTコミュニケーションズグループにおいても、コンプライアンスに関する相談・申告窓口（NTTコミュニケーションズグループホットライン）および人権に関する相談窓口を設け、従業員が相談しやすい環境を整備するとともに、相談や申告に対して早期かつ適切に対応することで風通しの良い企業風土の醸成を図っています。

2023年度の上記の窓口に寄せられたNTTコミュニケーションズグループに関する相談・申告件数は103件※（ハラスメント関連71件、職場に関する不満24件、労働問題関連2件、その他28件）でした。これらの申告については、コンプライアンス事務局などで事実関係の調査を行い、必要に応じて外部の有識者などの意見を踏まえたうえで、コンプライアンス委員長の判断のもと適切に対応し、必要に応じて再発防止などの対策を実施しています。

なお、相談・申告窓口については、ホームページや研修等を通じて広く周知し、改正公益通報者保護法に則り「グローバルコンプライアンス規程」などの社内規程において、匿名で申告することも可能であること、申告したことを理由に申告者が不利益な取り扱いを受けることがないよう必要な措置をとること、調査の関係者は申告された情報に関し守秘義務を負うことなどを定めているほか、日本語および英語での申告・相談を可能としています。また、2024年2月には、申告窓口の運用の適正化・効率化等を図るためにグローバルコンプライアンス規程を改定するなど、申告・相談しやすいホットラインの運用の実現に向けて常に改善を図っています。

※ 一件の申告で複数の内容を含む場合があり、合計件数は一致しません

「NTTグループ企業倫理ヘルプライン」は、こちらの社外受付窓口にて受け付けています
https://www.ntt.com/about-us/disclosure/compliance.html

企業倫理の維持向上を目指す企業風土

NTTコミュニケーションズグループでは「インテグリティ（誠実さ）」について、私たち一人ひとりが個人として、そして企業として、社会やステークホルダーに“誠実に応え”信頼を築いていくための、より自発的で積極的な価値と捉え、コンプライアンス研修などの各種施策を通し、インテグリティの具現化・浸透に取り組んでいます。

2023年度の企業倫理アンケートにおいて、職場がオープンな雰囲気であるとする従業員の回答率は、95.9%（関連質問の平均肯定回答率）でした。引き続き、インテグリティに満ちたコンプライアンス基盤の確立（社会と調和した信頼され続ける企業へ）に向けて、オープンで風通しの良い“企業風土”の醸成に取り組んでいきます。

リスク管理体制の継続的充実

ビジネスリスクマネジメント体制

私たちは、事業の内外に潜在するリスクの発生を予想・予防し、リスクが顕在化した場合でも損失を最小限に抑え、持続的な成長に資することを目的として、リスクマネジメントの基本的事項を定めた「リスクマネジメント規程」を制定しています。事業運営に影響を及ぼすような大規模なリスクなどに適切に対応するための体制および仕組みとして、代表取締役副社長を委員長とする「ビジネスリスクマネジメント推進委員会」を設置し、リスクマネジメントのPDCAサイクルを構築・運用しています。

「ビジネスリスクマネジメント推進委員会」は、NTTコミュニケーションズの組織長およびグループ各社の社長をメンバーとして年２回開催し、事業を取り巻く環境変化を踏まえ、対処すべきリスク項目の定義、重要リスクの選定、リスクマネジメント推進に向けた取り組みなどについて議論しています。重要リスクを含む各リスク項目への対応については、全組織で構成する「リスクマネジメント小委員会」を月次で開催し、リスク事案の発生内容および分析、対策検討など、リスクマネジメントに関する実践的なPDCAサイクルを運用し、四半期ごとに幹部会議にその対応状況などを報告しています。各組織のリスク対策実施状況については業務監査を通じて確認し、同様の営みを主要グループ会社に対しても実施するなど、グループ全体でリスクマネジメントの推進を行っています。

クライシスマネジメント

東日本大震災以降、大規模災害などの緊急時における「企業の危機管理対応（クライシスマネジメント）」について、社会の関心が高まっています。私たちは、通信を通じ社会のインフラを担う者としての使命を再認識し、有事対応のさらなる迅速化を目指し管理体制を改善すると同時に、マニュアルの徹底、訓練の実施などを通じ全部門への意識の浸透を図っています。実際に重大リスク事案が発生した場合には、事案に応じ、社長または副社長を本部長とした「災害対策本部」などを設置し、リスクに関する正確な情報収集と適切な意思決定を行える体制を構築します。その後、災害対策本部が中心となって現場などでの対応に当たります。

2021年7月にはサプライチェーン全体で事業継続能力の強化を目指すことを目的に、サプライチェーンBCPガイドラインを制定しました。サプライヤーにご協力いただくことで、安定調達に向けて取り組んでいます。

また、2013年度以来、「新型インフルエンザ等対策特別措置法」に対応したパンデミックへの対応を想定した業務計画を定め、計画にもとづいた具体的なBCP策定を進めています。

これ以外にも、「災害対策基本法」「国民保護法」にもとづき、指定公共機関としての役割を果たすため、それぞれ「防災業務計画」「国民保護業務計画」を定め、公表しています。

「NTTコミュニケーションズの災害に対する取り組み」の詳細は、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/about-us/cs/saitai.html

地政学・経済安全保障リスクへの対応

世界的に地政学的環境が激変する中、企業活動へのさまざまな影響が想定され、政府においても経済安全保障領域の法制化が進んでいる状況を踏まえ、私たちは、グループ全体で網羅的かつ実効的に取り組みを推進する観点から、ビジネスリスクマネジメントの一環として、地政学・経済安全保障リスクへの対応を推進しています。

具体的には、社員の安全と事業の継続の両立を基本スタンスに掲げ、対処すべき課題の洗い出し、課題の対応方針の議論、各課題の主管組織・推進体制および実行スケジュールの策定・管理に取り組んでいます。

また、電気通信事業法の特定利用者情報に関する規律の改正（2023年6月施行）への対応や、経済安全保障推進法における特定社会基盤役務の安定的な提供の確保に関する制度にもとづく電気通信分野の特定社会基盤事業者の指定（2023年11月）を受けた対応を進めています。

内部統制

NTTコミュニケーションズは、2006年5月に施行された新しい会社法および2015年5月に施行された改正会社法に準じ、NTTグループ全体の内部統制システムの整備に関する基本方針などをまとめ、従っています。同時に、NTTドコモグループの一員として、同システムに必要な措置を実施することを取締役会で決議しています。2006年6月に成立した金融商品取引法で要請されている財務報告に関わる内部統制についても、強化・充実を図っています。

内部統制システムの整備に関する基本的な考え方

1. 当社は、内部統制システムの整備にあたり、法令の遵守、損失の危機管理及び適正かつ効率的な事業運営を目的に、損失の未然防止、損失最小化に向けた各種対策を講じる。
2. 当社は、上記内部統制システムの整備及び運用状況についての有効性評価をモニタリングする組織として内部監査室を設置し、監査の実施やグループとしてリスクの高い共通項目については、日本電信電話株式会社からのグループ統一監査テーマを含めた監査を実施することにより、有効性を評価した上、必要な改善を実施する。
3. 当社は、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制システムの信頼性の確保についても株式会社NTTドコモと連携し、適切に取り組みを実施する。
4. 社長は業務執行の最高責任者として、内部統制システムの整備及び運用について責任をもって実施する。
5. 株式会社NTTドコモが定める「内部統制システムの整備に関する基本方針」に従うとともに、当社として必要な措置を講じる。

内部監査

NTTコミュニケーションズは内部監査室が中心となり「経営に資する監査」を目標として、ビジネスリスクに重点を置いた内部監査を社内組織およびグループ会社を対象に実施しています。年間を通じた内部監査活動の実施により経営上のリスクの低減・予防を図るとともに、業務の改善提案を行い、NTTコミュニケーションズグループ全体の企業価値の向上に取り組んでいます。

2023年度は、ビジネスリスクマネジメント推進委員会などで認識した情報セキュリティ、地政学上のリスク、さらなる事業構造の変革に係るリスクに対応するため、従前より実施していた「基本監査」「テーマ監査」に加えて「情報セキュリティ・システム監査」「NTTグループ重点監査」の4項目を内部監査の柱として設定しました。

監査手法の高度化にも取り組んでおり、データドリブン監査の領域の拡大を目指しCAAT※による不備・不正兆候の検出の対象に情報セキュリティ分野（印刷ログの分析）を新たに追加しました。また、全国8支社およびリスクベースで選定した地域拠点ならびに2022年度にNTTコミュニケーションズグループに加わった国内外グループ会社などに対する監査を行いました。さらに、2023年度に新たにNTTコミュニケーションズグループに加わった国内グループ会社に対して、内部統制の構築に向けた指導および支援を実施しました。

2024年度は、デジタル監査の先進企業を目指し、データドリブン監査のさらなる高度化および領域の拡大、NTT コミュニケーションズグループとしての効率化の実現に向けた取り組みを推進するとともに、内部監査品質のさらなる向上を目的とした外部評価を受検し、NTTコミュニケーションズグループトータルでのさらなる内部統制の強化に貢献します。

※ Computer Assisted Audit Techniquesの略。ビッグデータ分析を中心とした監査手法。分析結果はBIツールによるビジュアライズにより、不備不正の兆候・トレンドを見える化

重点活動項目

バリューチェーン・パートナーシップの充実

私たちのアプローチ

私たちは、高い倫理観のもとNTTコミュニケーションズグループの取引先におけるサステナビリティ推進と強化を図ることで、サプライチェーン全体をマネジメントし、お客さまに信頼される調達体制を確立します。そのため、「NTTコミュニケーションズサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を定め、サプライヤーとの相互理解と信頼関係の発展を図りつつ、環境面にとどまらず人道・社会面でも配慮を徹底した「サステナビリティ調達」の考えにもとづく調達体制の構築を推進しています。また、事業活動を通じてバリューチェーンに与える影響を適切に把握・対処するために、パートナーシップの充実に努め、ステークホルダーとの対話を通じて社会からのさまざまな要望、期待へ対応することで、ステークホルダーの信頼にもとづく事業活動の実現を目指します。

[NTTコミュニケーションズサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン(要旨)]

NTTグループ調達基本方針

1. 広く国内外のサプライヤーの皆様に対し、公正に競争機会を提供するとともに、相互理解と信頼関係の構築に努めます。
2. 品質・価格・納期・安定供給を総合的に判断し、ビジネスニーズに即した競争力ある製品・サービスを、経済合理性に基づき調達します。
3. 法令や社会規範を遵守するとともに人権・環境・安全等を重視した調達を行うことで、持続可能な社会の実現に貢献します。

本ガイドラインは、従前の「サプライチェーンCSR推進ガイドライン」から基本的な考え方を継承しつつ、サプライヤーに求める要請事項(行動規範)の位置づけを明確化しています。ガイドライン全体について、一次サプライヤーによる上流サプライヤー対応の要請および各項目を達成するためのマネジメントシステムの構築の要請、また、改善がみられない場合には取引の中止も含め適切に対処するなど、従前の協力依頼からより強いかたちで要請しています。また、具体的な各項目の内容も充実化しています。

[NTTコミュニケーションズサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン]　以下の★は主な追加・充実項目

ガイドライン目次

はじめに★
サプライヤーの皆様への要請事項(行動規範)
共通事項
1. マネジメントシステムの構築 ★
2. 苦情処理メカニズムの構築
3. 本ガイドラインに関する取り組み状況の開示

Ⅰ 人権・労働
1. 強制的な労働の禁止 ★
2. 非人道的な扱いの禁止
3. 児童労働の禁止、若年労働者への配慮
4. 差別の禁止 ★
5. 適切な賃金と手当
6. 労働時間
7. 結社の自由、団体交渉権
8. サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの実施 ★
9. 高い倫理観に基づくテクノロジーの推進

Ⅱ 安全衛生
1. 労働安全
2. 機械装置の安全対策
3. 職場の衛生管理
4. 労働災害・労働疾病 ★
5. 緊急時への備えと対応
6. 身体的負荷のかかる作業への配慮
7. 施設の安全衛生
8. 従業員の健康管理
9. 安全衛生のコミュニケーション

Ⅲ 環境
1. 行政に対する環境許可と報告
2. 製品含有化学物質の管理
3. 化学物質の管理
4. 環境への影響の最小化(廃水・汚泥・排気・騒音・振動など)
5. エネルギー消費及び温室効果ガスの排出削減 ★
6. 製品アセスメントの実施による環境負荷低減
7. 資源の有効活用と廃棄物管理
8. 生物多様性保全 ★
9. サプライチェーンにおける環境調査の実施

Ⅳ 公正取引・倫理
1. 汚職や違法な政治献金の防止、不適切な利益供与及び受領の禁止
2. 優越的地位の濫用の禁止
3. 公正なビジネスの遂行
4. 知的財産の尊重
5. 適切な輸出入管理
6. 不正行為の予防
7. 責任ある鉱物調査とデューデリジェンスの実施

Ⅴ 品質・安全性
1. 製品の安全性の確保
2. 正確な製品・サービス情報の提供

Ⅵ 情報セキュリティ
1. セキュリティとプライバシーに配慮した製品またはサービスの提供 ★
2. 機密情報の漏洩防止
3. 個人情報の保護
4. 自社におけるサイバー攻撃への対策
5. セキュリティインシデントへの対応 ★

Ⅶ 事業継続計画の策定

「NTTコミュニケーションズサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」に関する詳細は、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/content/dam/nttcom/hq/jp/about-us/procurement/pdf/SustainabilityGuidelines_J_202211.pdf

2023年度の主な成果と今後

私たちは、サステナブルな調達の理念を実現するため、サプライヤー各社との協力のもと実施する製品アセスメントを通じ環境面でのマイナスインパクトの少ない製品調達の徹底を目指すとともに、紛争鉱物問題に代表されるような社会的・人道的な問題行為に加担しないサプライチェーンのグローバルな浸透を目指しています。この考えにもとづき、2016年度から引き続きサステナブルな調達推進に関する継続的なサプライヤー調査を実施していましたが、2022年度からはグローバルスタンダードな評価機関EcoVadis※も活用しています。2023年度から3社（KDDI・ソフトバンク・NTT）で連携したサステナブル調達共通SAQ（セルフリスクアセスメント調査）を導入し、NTTグループ全体では調達額90%をカバーする取引先約170社へSAQを実施しました。NTTコミュニケーションズでは、上記対象のうち14社を担当し、回答を100%回収することで多様なリスクの把握を行いました。さらに、意見交換会を実施することにより、サプライヤーとのエンゲージメント強化に向けて取り組んでいます。

2024年度もサプライヤーへの調査を継続すると同時に、サプライヤーとの意見交換の推進ならびに情報開示のさらなる向上を図ります。また、EcoVadisへの情報提供も継続して実施しています。

さらに私たちは「継続的なCS調査」を顧客満足の継続的な改善の主な施策として多面的な活動を推進しています。「お客さまの声（VOC：Voice of Customer）調査」では、調査結果に対してお客さま視点で優先すべき課題を抽出、それらをスピーディに改善するプロセスとし、継続して取り組んでいます。

2024年度においては、CCXO（Chief Customer Experience Officer）を設置し全社統一的にCX（Customer Experience：顧客体験）を向上する体制を強化し、お客さまからよりご満足いただける価値提供に努めていきます。

※ サプライチェーンにおけるサステナビリティ（持続可能性）の評価機関。企業によるサステナビリティに関連する方針、施策、実績を調査するためのプラットフォームを提供し、「環境」「労働環境」「事業活動」「サプライチェーン」の4つの観点から、世界175カ国・200業種におよぶサプライヤー企業の調査・評価を行っている

リスクと機会

私たちは、気候変動などの環境面にとどまらず、社会面における社会の変化を事業のリスクと機会の両面としてとらえ、調達における取り組みを進めています。

環境面のリスクとして、温室効果ガスの排出量増加があると認識しています。気候変動が世界的に重要な課題と認識されている中、私たちNTTコミュニケーションズグループは「2040年度ネットゼロ（Scope1,2,3）」の実現を掲げています。そのため、サプライヤーの排出量を含むサプライチェーン全体で排出される温室効果ガスの削減に向けて、契約締結前のサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン遵守の確認に加え、2022年9月よりICPの活用を推進しています。さらに、重要サプライヤーとの直接対話も実施しています。

社会面のリスクにおいては、強制労働や児童労働等の人権侵害行為の発生、新たな法令・規制の導入や強化などがなされた場合にコスト負担が増加するなど、NTTグループ全体の経営成績や財政状態に影響を与える可能性があると考えています。

また、機会としては、サプライヤーがガイドラインを遵守することによりサプライヤーの温室効果ガス排出量の削減が促進されることで自社の温室効果ガス排出量を削減することにつながり、ESG経営による企業価値を高めます。

持続可能な社会を実現するため、自社で取り組むだけではなく、サプライヤーとの連携が重要であると認識し

ています。引き続き、重要サプライヤーとの直接対話の実行およびそれらのプロセスや結果について、情報を開示していくことにより、投資家の皆さまをはじめとするステークホルダーからの評価・理解度向上を目指し、取り組みを進めていきます。

サステナビリティ・グリーン調達の徹底に向けたサプライヤーとの協働

サステナビリティ・グリーン調達の浸透

私たちは人権や環境への配慮、製品やサービスの品質・安全性の確保など、社会の要請に配慮した調達について、「NTTコミュニケーションズサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」に定めています。新規のサプライヤーの選定・契約に際しては与信審査（人権・労働取り組みなどの確認含む）に加え、弊社が設定するサステナビリティ準拠の項目を設定しています。また、各発注契約書にガイドライン遵守条文を盛り込み、利用を義務付けています。最終的に弊社が求める基準を満たさず、リスクがあると判断した場合は取引しない方針としています。

サステナブルな調達の推進にあたり、グローバルスタンダードな評価機関EcoVadisを活用したSAQを実施するとともに、詳細については、意見交換会を実施しリスクがないことを確認しています。

毎年、NTTグループ全体で40社と直接対話することを目標にしており、NTTコミュニケーションズは、2022年度に続き、2023年度に重要サプライヤー5社と直接対話を実施しました。相互理解と信頼関係の発展を図りつつ、人権・環境・情報セキュリティなどの観点で意見交換を行い、サプライチェーン全体でのさらなる取り組みを推進しています。今後もサプライヤーとともに、サステナブルな調達活動を推進していきます。

「NTTコミュニケーションズサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」の詳細は、こちらをご覧ください
https://www.ntt.com/content/dam/nttcom/hq/jp/about-us/procurement/pdf/SustainabilityGuidelines_J_202211.pdf

P.050 「グリーン調達」については、レポート内「環境」パートをご覧ください

調達分野の人材育成

NTTコミュニケーションズグループ全体で健全経営を継続していくため、弊社はサステナビリティ基本方針にもとづき、サプライヤーを含めたサステナビリティ意識の向上・徹底を図っています。購買・調達分野における専門的な知識を身につけるため、一般社団法人 日本能率協会が認定する「購買・調達プロフェッショナルスキル認定資格（＝CPP）」の取得を推進しています。2023年度の延べ取得者数（2023年度末現在員。他組織での取得は除く）は、65名（A級：27名、B級：38名）となりました。今後も各分野における人材を育成し、サステナブルで責任ある調達に取り組んでいきます。

また、プロキュアメント＆ビリング部ではISO14001を取得して環境保護活動に取り組んでおり、毎年度、中心メンバーとして活動を担う社員に対してISO14001内部監査員養成研修の受講を義務付けており、2023年度は4名の社員が研修を受講、環境に関する資格取得も推進しておりeco検定を2名が取得しました。それとともに、部内全員が環境保護活動に積極的に取り組めるよう、2023年度もISO14001の概要や組織としての環境保護活動についての動画研修を実施しました。

英国現代奴隷法声明文について

NTTコミュニケーションズグループはこれまで英国現代奴隷法にもとづき、「奴隷労働および人身取引に関する声明」を開示してきました。2021年3月31日弊社ロンドン支店の閉鎖に伴い、現代奴隷法にもとづく声明公表の対象外となりました。今後も弊社は、国内外の幅広いサプライヤーと誠実でサステナブルな関係をつくり、品質の高い役務サービス、製品などを経済的かつタイムリーに調達し、サプライヤーと協力して、奴隷労働、人身取引の防止に努め、「ビジネスと人権に関する指導原則」などにもとづいた活動を引き続き推進かつ強化していきます。

P.123 「バリューチェーン上の人権への取り組み」については、レポート内「ガバナンス」パートをご覧ください

紛争鉱物への対応

NTTコミュニケーションズグループは「NTTコミュニケーションズサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」で「紛争鉱物」の不使用に向けた取り組みを推進し、当ガイドラインに則った調達活動を行っていきます。主要なサプライヤーの紛争鉱物への対応については、「NTTコミュニケーションズサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」の運用状況を確認するアンケート調査の中で確認しています。

EcoVadis サプライヤー調査への取り組み

近年、サプライチェーンを含めたサステナビリティ活動に対する社会の期待が高まっており、企業にとってサプライヤーのサステナビリティ活動に関する状況把握または取引先への情報開示の重要性が増しています。私たちは2016年度よりEcoVadisに情報を登録し、取引先および取引を検討している企業への情報開示を推進し、2024年はブロンズメダルの評価となりました。特に環境面での取り組み姿勢については、複数の関連問題に関して定量的な目標を設けていることなどが高く評価されました。今後も「環境」「労働・人権」「倫理」「持続可能な調達」について継続的にサステナビリティパフォーマンスの改善に取り組んでいきます。

調達組織としての環境保護活動の取り組み

プロキュアメント＆ビリング部では、1999年10月よりISO14001を取得し、2022年度より全社の料金請求・回収業務を担うビリングサービス部門にも認証範囲を拡大し、プロキュアメント＆ビリング部全体で環境にやさしい社会実現を目指しています。また、環境マネジメントシステムの適切な運用を通した環境保護活動に取り組んでいます。業務に則した環境目標をKPIとして設定・管理しているほか、COOL CHOICE※への賛同を表明し、全社員から環境保護活動の施策を募集・選定し、プルタブなどのリサイクル活動をはじめ、「しろい環境塾」での里山保全活動への参加やキャンドルナイト・こどものみらい古本募金への参加など、部内全員が気軽に取り組める環境保護活動へ主体的に取り組んでいます。

※ COOL CHOICE（賢い選択）。環境省が掲げる地球温暖化対策のための国民運動

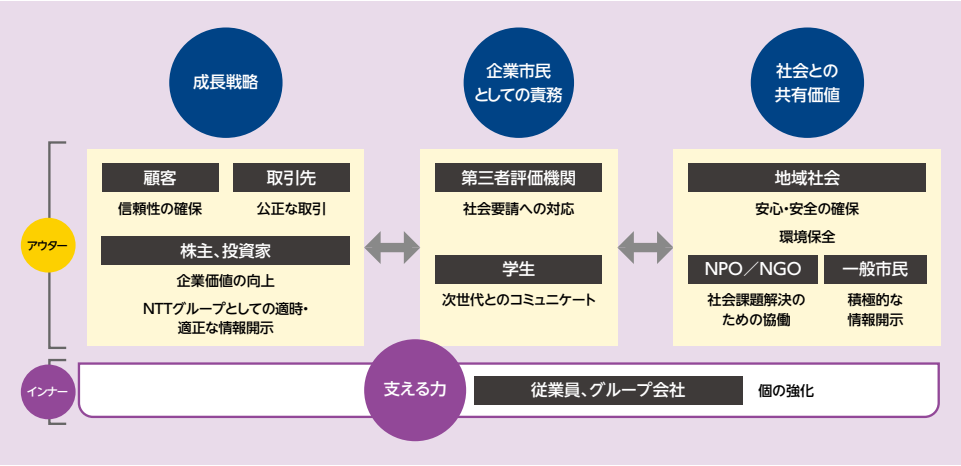
P.050 詳細は「ISO14001認証取得」パートをご覧ください

ステークホルダー・エンゲージメントの充実

ステークホルダーへの対応

NTTコミュニケーションズグループがサステナブルな未来を創造する企業グループを目指し事業を継続的に展開していくうえで、ステークホルダーの皆さまとの相互理解と信頼関係を構築し、充実させていくことは極めて重要です。そこで、改めてステークホルダー・エンゲージメントの充実に向けて、サステナビリティ情報開示のあり方について、「求められている情報」「発信するべき情報」「伝える媒体」の観点から整理しました。ステークホルダーの皆さまには本レポートのほか、Webサイトや各種イベント、調査などを通じてエンゲージメントを図っていきます。

[NTTコミュニケーションズのステークホルダー]



[ステークホルダーと対話窓口、主なテーマ]

ステークホルダー		対話窓口の例	主なテーマ
お客さま	お客さま満足度(CS)調査などから意見を収集し、満足度向上を図っています。	・Voice of Customer(VOC)など、各種CS調査 ・docomo business Forumでの意見交換 ・日常的な顧客対応を通じた意見交換	・製品、サービスの品質向上 ・新たな製品、サービスの検討 ・顧客対応の継続的改善
ビジネスパートナーの皆さま	お客さま満足度の向上、サプライチェーンのサステナビリティ浸透にむけ、意見交換を継続しています。	・サプライヤーデューデリジェンスの実施 ・日常的な意見交換、調査	・製品、サービスの品質向上 ・新たな製品・サービスの検討・共創 ・公正な取引慣行の徹底 ・サステナブルな調達の推進、人権配慮の浸透
幅広い社会の皆さま	社会の多様な皆さまとの対話機会を設け、課題認識と現状把握を図っています。	・ステークホルダーダイアログ ・NPO、NGOとの意見交換 ・社会貢献活動での対話 ・環境保護活動での対話	・持続可能な社会への貢献 ・社会貢献、コミュニティー開発参画 ・地域との調和 ・企業市民としての責任
社員	適正な雇用関係、社員のモチベーション維持に向け、常に社員の声を取り入れています。	・対話会、講演会などを通じた会社幹部からの発信 ・社内Web、ヘルプラインによる意見聴取 ・eラーニングやアンケートの実施 ・カイゼンサポートライン ・社員満足度調査の実施	・企業ビジョン、理念の浸透 ・サステナビリティ基本方針の浸透 ・顧客価値の創造と自己研さん ・働きがいの実現 ・自律的キャリア形成・成長

● CX向上に向けた取り組み

私たちは、世界中のお客さまに私たちのサービスを選んでいただけるよう、日ごろお客さまと接する営業担当者だけでなく、すべての社員が一丸となってお客さまに向き合うことを第一の姿勢として、革新的なサービスの提供や、日々の改善活動を通じたお客さま満足の向上に取り組んでいます。私たちが毎年実施している「VOC調査」もその取り組みの一環であり、いただいたさまざまな「お客さまの声」を真摯に受け止め、ひたむきに改善活動を積み重ねています。

2023年度のVOC調査では、NTTコミュニケーションズに対する総合満足度やサービス・営業活動に対する満足度に加え、生成AIについてのお客さまの導入状況／必要な支援の把握についても調査を実施しました。また、調査結果を顧客属性ごとに詳細分析を行い、注力DX領域をより詳細に把握し、サービス開発に活用することができました。

今後も「お客さまの声」を真摯に受け止め、永続的な改善活動を行うことにより、お客さまにご満足いただけるよう取り組んでいきます。

各種の事業活動に即した指針

社会課題を解決する製品・サービスの開発から環境保護の推進、公正かつ多様性を尊重した企業風土の醸成など、事業を通じて私たちが社会へと果たすべき責任は多岐にわたります。私たちは、サステナビリティ基本方針で定めた重点領域それぞれに即し社会への使命を果たし続けるため、各種の指針に則った企業活動を徹底しています。

[重点領域および重点活動項目に即した、方針・指針の例]

重点領域および重点活動項目		方針・指針など	参照ページ
社会	社会と未来をつなぐDXの推進 限界を打破するイノベーションの推進	企業理念	030 034
	ICTのトランスフォーメーション	NTTコミュニケーションズ 災害対策の基本3方針	036
	コーポレートシチズンシップの推進	活動原則	041
環境	脱炭素社会の推進 循環型社会の推進	地球環境憲章	045
		環境宣言	045
		新環境目標	045
		生物多様性の保全に関する行動指針	072
人材	ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの推進	ダイバーシティ推進基本方針	097
	人権の尊重	人権啓発推進基本方針	108
ガバナンス	コンプライアンス・リスクマネジメントの徹底	内部統制システムの整備に関する基本的な考え方	121
	バリューチェーン・パートナーシップの充実	NTTコミュニケーションズサプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン	122
	情報セキュリティの継続的強化	NTTコミュニケーションズ セキュリティ宣言	129

重点活動項目

情報セキュリティの継続的強化

私たちのアプローチ

私たちは、社会情勢の変化やデジタル化の進展、サイバー攻撃をはじめとするセキュリティ脅威の高度化・深刻化に対し、ICT基盤のサイバーレジリエンスを高め、お客さまの個人情報を含む情報セキュリティの確保に向け、セキュリティガバナンスの推進とサイバーセキュリティの対策強化を継続的に実施しています。

情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格ISO/IEC27001にもとづき、情報セキュリティ監査や各種サイバーセキュリティ対策を行うとともに、ICTプロフェッショナルとしての社員へのセキュリティ教育・高度セキュリティ人材の育成にも注力しています。

ドコモグループの法人事業を担うNTTコミュニケーションズグループは「コンプライアンスとセキュリティはドコモビジネスとして事業の生命線」と位置づけ、セキュリティリスクへの対応力を向上させていきます。

2023年度の主な成果と今後

NTTコミュニケーションズグループは、「重大なインシデント発生件数0件」を目標に掲げています。2023年度は、EDR(Endpoint Detection and Response)・NDR(Network Detection and Response)などセキュリティツールの導入推進とセキュリティオペレーションの自動化・効率化、ITOT資産管理の一元化によるITガバナンスの向上、お客さまの個人情報など重要情報を取り扱うシステムに対するセキュリティチェックなどに取り組み、目標を達成することができました。2024年度も引き続き、目標達成に向けた各種対策を強化していきます。

ガバナンス

NTTコミュニケーションズグループでは、情報セキュリティガバナンスの確実な遂行に向け、CISO(Chief Information Security Officer：最高情報セキュリティ責任者)を委員長とする「セキュリティ委員会」を設置し、情報セキュリティに関する施策の検討、関連規程の策定や見直しなどを行い、各部署やグループ全体へ活動を展開しています。

リスク管理

NTTコミュニケーションズグループでは、組織レベルのリスクマネジメントと、個々のシステムレベルのリスクマネジメントの両面でリスクマネジメントを実施しています。

組織レベルでは、CISOおよび情報セキュリティ部長が事業特性を踏まえ、組織全体の横断的なリスクを評価の上、対策の優先度にもとづく行動計画を策定し、効率的な対策を検討・実施しています。

システムレベルでは、弊社および弊社グループ会社内で利用または運用されるシステムに対し、各システム個別でリスクを評価し、情報セキュリティ対策を実施するほか、システム開発ライフサイクルに沿ったリスクマネジメントを行っています。

戦略

NTTコミュニケーションズグループは、お客さまやパートナー企業の皆さまのビジネスおよび国や社会に貢献するセキュリティに取り組んでいます。

取り組み方針

- 情報セキュリティの標準(ISO、NIST文書等)に基づく情報セキュリティ対策を基本とし、各種セキュリティポリシー・対策を策定します。
- 「セキュリティ・バイ・デザイン」として、情報セキュリティ対策は後付けでなく、システム開発の各ライフサイクルにおいて考慮するとともに、「シフトレフト」により、業務プロセスやシステムの設計段階等上流工程からセキュリティ対策を検討し織り込みます。これにより、ゼロトラストセキュリティや多層防の概念、さらには益々進行するクラウド環境に対応した基盤的な情報セキュリティ対策の活用を目指します。
- 情報セキュリティ対策においては、事業目的に応じてリスクと情報セキュリティ対策のバランスを取り、エンドユーザーや運用管理者に過度な負担を強いないユーザビリティを意識した設計とし、また昨今のリモートワーク環境に対応しモビリティを重視した設計とし、生産性や従業員のチャレンジを支え、セキュリティの推進力を高めてまいります。

取り組み例

取り組み方針にもとづき、NTTコミュニケーションズグループ各社および委託先などのサプライチェーンに対する重要情報漏えい対策に向けたIT／セキュリティ環境の構築とモニタリングを実施しています。また、その取り組みを推進する支援体制を情報セキュリティ部内に設置しました。
情報セキュリティラインの組織総合力の強化として、セキュリティオペレーションのDX(自動化／効率化／高度化)を一層進めるとともに、サイバー攻撃防御策も拡充していきます。

指標と目標

NTTグループの共通目標として「重大なインシデント発生件数0件」を設定しています。目標達成に向け、NTTコミュニケーションズの内部指標として、インシデント発生件数、外部脅威への対処状況(悪性メール遮断、OS／アプリケーションの脆弱性対処等)などのKPIを設定しモニタリングするとともに、経営層への月次での報告を実施しています。

P.020 KPIについては、レポート内「指標・目標と活動の成果」をご覧ください

セキュリティ・マネジメントの継続的強化

情報セキュリティの確保

● 基本方針

NTTコミュニケーションズは、全役員・社員・パートナー社員を含めた職場へのセキュリティ意識の啓発は、ICT企業の極めて重要な責任と位置づけています。自らに課している厳しいセキュリティ管理がお客さまのセキュリティ向上とベネフィットにつながるという考えのもと、それを実現するために「NTTコミュニケーションズ セキュリティ宣言」を策定し、業務を遂行するうえでの基本的な方針としています。

NTTコミュニケーションズ セキュリティ宣言

お客さまの大切な情報を守り、安心してご利用いただけるサービスを提供するとともに、お客さまのセキュリティ向上に貢献することこそ、私たちのもっとも大切なミッションです。

私たちはセキュリティをサービス提供上の最重点事項と位置づけ、お客さまにとって最良のセキュリティをお客さまと共に実現することをお約束します。

そのために技術開発、サービス開発から構築及び運用に至る全てのバリューチェーンにおいて、セキュリティの確保に最大限努力いたします。

また、私たち一人ひとりがICTプロフェッショナルとして、セキュリティへの対応能力を高めてまいります。

3つの決意

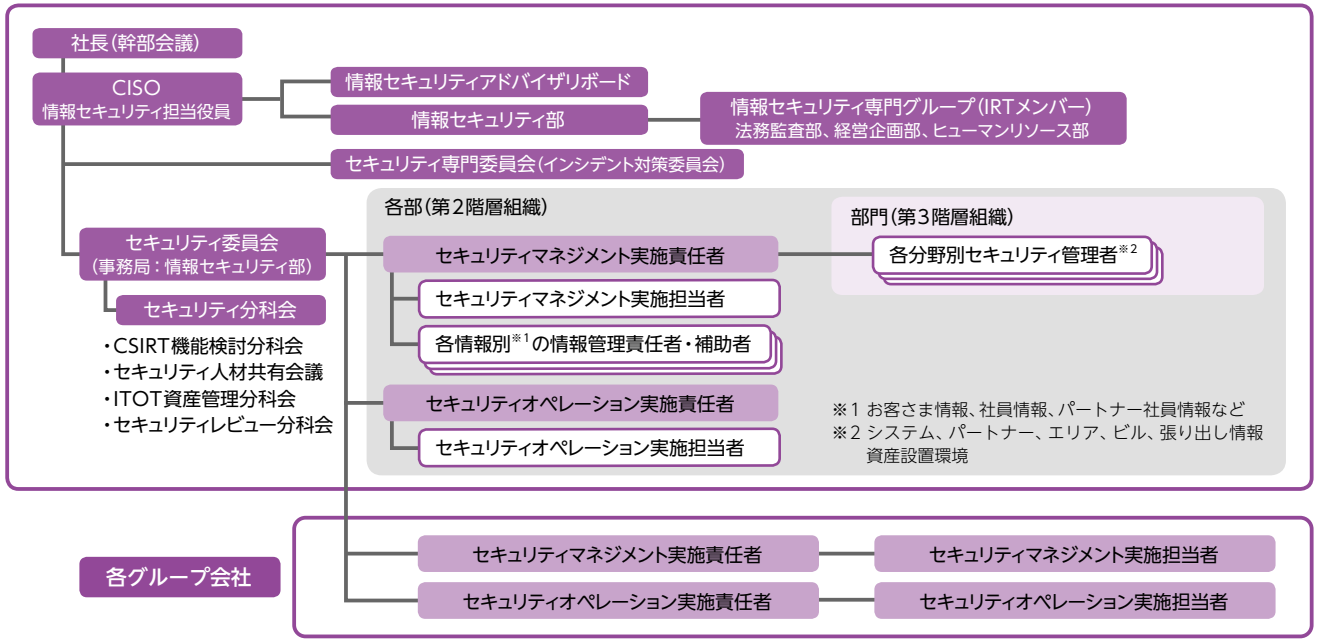
1. 私たちはセキュリティをサービス提供上の最重点事項と位置づけ、お客さまのセキュリティ向上に全力を尽くします。
2. 私たちはお客さまの大切な情報をお預かりするICTソリューションパートナーとして、お客さまのセキュリティ実現にお客さまと共に常に努めます。
3. ビジネスパートナーや契約社員もNTTコミュニケーションズを支える大切なパートナーです。私たちは全員一丸となって自らのセキュリティ確保に取り組みます。

情報セキュリティガバナンス体制

NTTコミュニケーションズグループでは、情報セキュリティガバナンスの確実な遂行に向け、CISOを任命するとともに、各社・各組織にセキュリティマネジメント責任者などを配備し、役割・責任および機能を定め、体制を確立しています。CISOのもと、「規程や標準の制定と全社員への教育啓発」「全社の情報セキュリティ対策の策定と実装」「情報セキュリティ規程の遵守状況のモニタリングと是正」「情報セキュリティ事故への一元的な対応」などを実施しています。

また「セキュリティ委員会」を設置し、規程類にもとづいたセキュリティ施策決定のための検討、サービス品質向上に向けた規程の策定・見直し、業務プロセスの見直し、不正アクセスの防止や発生時の対応のための脆弱性などの情報共有・緊急措置など、セキュリティ委員会を軸に弊社グループ全体へ活動を展開しています。

[情報セキュリティガバナンス体制]



情報セキュリティリスクの評価・管理プロセス

NTTコミュニケーションズグループでは、お客さま情報など重要かつ機密性の高い情報を取り扱うシステムを多数有することから、組織レベルのリスクマネジメントと、個々のシステムレベルのリスクマネジメントの両面でリスクマネジメントを実施しています。

組織レベルのリスクマネジメントとしては、CISOおよび情報セキュリティ部長は、事業特性を踏まえ、組織全体の横断的な情報セキュリティに関わるリスクを評価のうえ、対策の優先度にもとづく行動計画を策定し、効率的な情報セキュリティ対策を検討・実施しています。少なくとも年1回リスクアセスメントを実施し、目標に対するギャップを洗い出し、リスク対応基準を判断し、対応計画を策定・実行しています。

システムレベルのリスクマネジメントとしては、弊社および弊社グループ会社内で利用または運用されるシステムに対し、各システム個別でリスク評価し情報セキュリティ対策を実施しています。また、システム開発ライフサイクルに沿ったリスクマネジメントを行っています。

個人情報の適正管理

お客さま情報・個人情報保護の推進

私たちは、お客さま個人情報保護に関して法令・総務省ガイドラインなどに沿い、お客さま情報・個人情報保護の基本的事項を定める「個人情報等管理規程」などを整備し、実効性のある情報管理体制のもと厳格な運用を行っています。お客さま個人情報を取り扱う業務を委託する場合は、委託先企業の選定時にお客さま情報の取り扱いに関して十分な水準を満たす企業を選定しています。

2002年より法人営業部門、保守部門などを対象として、ISMS適合性評価制度※1の認証を受けるとともに、2004年よりプライバシーマーク※2を取得しています(2年ごとに更新のための認定審査を受け、現在まで継続して登録を維持)。

2024年3月時点で、ISMS適合性評価制度は国内グループ会社10社、プライバシーマークの認定については主にお客さまの個人情報を取り扱う7社が認定を受けています。

2022年4月に施行された改正個人情報保護法への対応を契機として、社内規程の改定を行い、お客さま情報のライフサイクル管理など運用強化に向けた取り組みを推進しています。また、社内啓発に関しては、毎年、全役員・社員・パートナー社員に対する研修の実施などの対応を行っています。GDPRに関しては、EU個人情報の取り扱いを定めた「EUお客様個人情報管理ガイドライン」にもとづき運用しています。さらに2022年には、弊社が新ドコモグループの一員となったことを契機に「NTTドコモ パーソナルデータ憲章」の行動原則のもと適切なパーソナルデータの利活用を実現するため、プライバシー影響評価制度(PIA制度)を導入しました。今後も安心してサービスをご利用いただけるよう、お客さまのプライバシーを保護するとともに、適切なデータ利活用を推進していきます。

※1 情報セキュリティマネジメントシステムがJIS Q 27001(ISO/IEC 27001)に適合しているか審査し認証する制度
※2 一般財団法人日本情報経済社会推進協会が、日本工業規格「JIS Q 15001個人情報保護マネジメントシステム― 要求事項」に適合して、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者として認定した事業者に付与し使用を許諾する登録

「プライバシーポリシー」の詳細は、こちらに掲載しています
https://www.ntt.com/about-us/hp/privacy.html

「NTTドコモ パーソナルデータ憲章」の詳細は、こちらに掲載しています
https://www.docomo.ne.jp/utility/personal_data/charter/

● 職場での啓発・研修の徹底

情報セキュリティに関する方針や情報の適切な取り扱いに関する正しい理解、内部不正に対するコンプライアンスおよびセキュリティの意識を高めることを目的として、全社情報セキュリティ研修、標的型攻撃メール訓練、セキュリティマネジメント責任者・担当者への研修を行うなど積極的に取り組んでいます。

2023年度は、昨今のセキュリティ動向を踏まえ、組織長クラスに対するランサムウェア攻撃演習を行うなど経営層への実践的な演習も実施しました。

今後も社内外の動向・事例を取り込んだ研修や情報発信を通じ、従業員一人ひとりのセキュリティ意識とリテラシーの向上を図っていきます。

[情報セキュリティ研修 受講者の内訳]　(単位：名)

研修の種類	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
情報セキュリティ研修(総数)	11,641	16,449	19,783	22,994	23,611
全社セキュリティ研修／理解度測定	11,527	16,291	19,588	22,819	23,611
セキュリティマネジメント実施責任者・担当者研修	114	158	195	175	—※

※2024年に合同開催

第三者保証

SUSA
Sustainability Accounting Co.,Ltd.

独立第三者の保証報告書

2024年12月5日

NTTコミュニケーションズ株式会社
代表取締役社長 社長執行役員　小島 克重　殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
代表取締役　福島隆史

1.目的

当社は、NTTコミュニケーションズ株式会社（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、女性管理者比率（2024年4月1日時点）単体所属（出向受け入れ含む）：10.5%、女性新任管理者登用率（2024年4月1日時点）単体：30%、女性役員比率（2024年3月末時点）単体：12.9%、男性育児事由休暇取得率　単体所属（出向受け入れ含む）：116%、障がい者雇用率（2024年6月1日時点）単体：4.90%、社員エンゲージメント率　グループ※：59%、温室効果ガス排出量（スコープ1）1.0万t-CO_2e、（スコープ2マーケット基準）8.6万t-CO_2、（スコープ2ロケーション基準）20.5万t-CO_2、（スコープ3カテゴリ1,2,3,4,5,6,7,11,12,13計）221万t-CO_2e、再生可能エネルギー由来の電力使用量（率）2.6億kWh（56%）、廃棄物排出量23.9千t、水使用量42.2万 m^3（以下、総称して「パフォーマンス指標」という）に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、パフォーマンス指標が、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。パフォーマンス指標は会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

※NTTコミュニケーションズ(株)、NTTコムエンジニアリング(株)、エヌ・ティ・ティ・コムチェオ(株)、(株)ドコモビジネスソリューションズ

2.保証手続

当社は、国際保証業務基準ISAE3000ならびにISAE3410に準拠して本保証業務を実施した。
当社の実施した保証手続の概要は以下のとおりである。

・算定方針について担当者への質問
・算定方針の検討
・算定方針に従ってパフォーマンス指標が算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3.結論

当社が実施した保証手続の結果、パフォーマンス指標が会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。
会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

企業概要(2024年9月末現在)

会社名	エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社 NTT Communications Corporation
本社所在地	〒100-8019 東京都千代田区大手町2-3-1 大手町プレイスウエストタワー
営業開始日	1999年7月1日
資本金	2,309億円
営業収益※1	11,197億円
営業利益※1	964億円
従業員数	9,050人(NTT Comグループ:17,200人)※2
事業内容	ICTサービス・ソリューション事業、国際通信事業、 およびそれに関する事業など

※1 2023年度実績(単体)
※2 2024年6月時点

グループ会社(2024年9月末現在)

- NTTコムエンジニアリング(株)
- NTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション(株)
- エヌ・ティ・ティ・コム　チェオ(株)
- NTT Com DD(株)
- NTTスマートトレード(株)
- (株)エヌ・ティ・ティ ピー・シー コミュニケーションズ
- エヌ・ティ・ティ・ワールドエンジニアリングマリン(株)
- コムウエア・ファイナンシャル・システムズ(株)
- (株)ドコモビジネスソリューションズ
- (株)エヌ・エフ・ラボラトリーズ
- エヌ・ティ・ティ・ビズリンク(株)
- (株)コードタクト
- (株)ドコモgacco
- (株)Phone Appli
- NTT Com Asia Limited
- 恩梯梯通信系統(中国)有限公司
- 上海恩梯梯通信工程有限公司
- Mobile Innovation Co., Ltd.

外部評価・受賞実績

- EcoVadis社(フランス)によるサステナビリティ評価において、2024年は「ブロンズ」に認定されました。

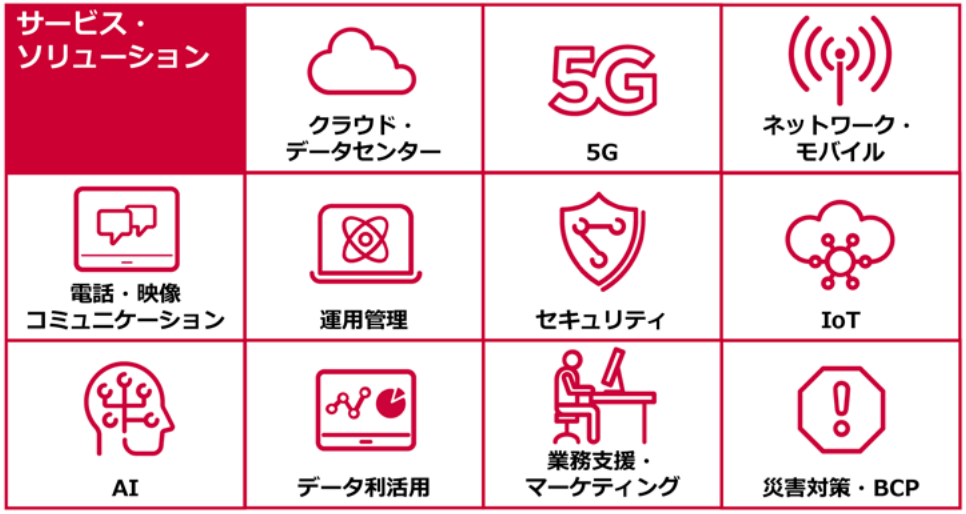
- 2023年11月の「第17回ASPIC クラウドアワード 2023」において「Nexcenter」が総合グランプリ、「BConnectionデジタルトレード」が準グランプリを獲得するなど7つの賞を受賞しました。

事業領域

NTTコミュニケーションズは通信事業者ならではの高品質なインフラと技術を活かし、ネットワーク、クラウド、データセンター、アプリケーション、セキュリティ、AIなどの多岐にわたるICTサービスを展開しています。

ドコモグループにおける法人事業の中核を担う企業として、「ドコモビジネス」ブランドのもと5G・IoTなどを活用した社会・産業のグローバルレベルでの構造変革、新たなワークスタイルの創出、地域社会のDX支援などの価値を提供しています。

[NTTコミュニケーションズの事業領域]



編集方針

編集にあたって

ステークホルダーからの期待・要請事項が多様化、複雑化してきている中で、NTTコミュニケーションズが有する未来を見据えた一連のビジョンを核に、事業を通じた社会課題の解決に向けた姿勢を具体例とともに訴求し、サステナビリティへの継続的な取り組みを紹介します。前半はNTTコミュニケーションズの未来に向けた方向性や社会課題の解決事例など、後半は4つの重点領域に沿った2023年度の活動実績を報告しています。

◆ 対象範囲
NTTコミュニケーションズおよび2023年度時点の以下のグループ会社を対象としています。ただし、対象範囲が異なる報告は、個々に対象範囲を明記しています。
※ グループ会社18社(NTTコムエンジニアリング(株)、NTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション(株)、エヌ・ティ・ティ・コム　チェオ(株)、NTT Com DD(株)、NTTスマートトレード(株)、(株)エヌ・ティ・ティ ピー・シー コミュニケーションズ、エヌ・ティ・ティ・ワールドエンジニアリングマリン(株)、コムウェア・ファイナンシャル・システムズ(株)、(株)ドコモビジネスソリューションズ、(株)エヌ・エフ・ラボラトリーズ、エヌ・ティ・ティ・ビズリンク(株)、(株)コードタクト、(株)ドコモgacco、(株)Phone Appli、NTT Com Asia Limited、恩梯梯通信系統(中国)有限公司、Mobile Innovation Co., Ltd、上海恩梯梯通信工程有限公司)

◆ 対象期間
2023年度：2023年4月1日～2024年3月31日
(同期間の前後の活動も一部掲載しています。)

◆ 発行情報
発行日：2024年12月
(前回発行：2023年11月、次回発行：2025年12月予定)

◆ 参考にしたガイドラインなど
GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016／2018／2019／2020／2021
気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)最終報告書
自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)最終提言(v1.0)
SASBスタンダード
環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
ISO26000：2010「社会的責任に関する手引」

◆ お問い合わせ先
エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社
ヒューマンリソース部 サステナビリティ推進室

◆ 商標について
「IOWN®」は、日本電信電話株式会社の商標又は登録商標です。

報告媒体について

サステナビリティサイト

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティ活動をご覧いただけます。
サステナビリティ情報のプラットフォームであると同時に、サステナビリティレポートの内容を補完する役割も果たしています。情報は随時更新します。

「サステナビリティサイト」はこちらからご覧ください
https://www.ntt.com/about-us/csr.html

サステナビリティレポート

NTTコミュニケーションズグループのサステナビリティに対する姿勢をお伝えし、体系的にご理解いただくためのツールとして2003年から年次発行しています。

「サステナビリティレポート」の
ダウンロード／バックナンバーは、こちらからご覧ください
https://www.ntt.com/about-us/csr/pdf/download.html