

## NTT DOCOMO BUSINESS, Inc.

# SUSTAINABILITY REPORT



# 2025

# NTTドコモビジネス株式会社 サステナビリティレポート 2025



つなごう。驚きを。幸せを。



2025年7月1日  
NTTコミュニケーションズは  
NTTドコモビジネスへ。



## History

### 挑戦の歴史が、未来をつくる。

1999年、NTTコミュニケーションズは誕生しました。

設立以来、国内外の通信ネットワークサービスを基盤とし、  
グローバル、ソリューション、  
データセンター、クラウド、セキュリティといった領域へ挑戦を広げ、  
時代のニーズに応じたサービスを展開。

私たちは、変化の激しい時代において、最先端のテクノロジーで社会課題に向き合い、  
企業や地域が持続的に成長できる未来のために、挑戦を続けてきました。

## Next Stage

### 創造。挑戦。 変わらぬスピリットで 新たなステージへ

2025年7月1日、私たちは新たな社名のもと、  
「創造」と「挑戦」という変わらぬスピリットで、  
これからの社会に必要とされる新たなステージに挑みます。

NTTグループの多様なアセットをワンストップで提供。  
モバイル、ソフトウェアも含めたソリューションを、  
より大きなスケールで社会の隅々へ。

DXを通じて、さまざまな制約や限界から解き放たれ  
企業や地域が持続的に成長できる未来へ。

私たちは自律分散型社会を支える  
「産業・地域DXのプラットフォーマー」として、  
新たな価値を生み出し、豊かな社会の実現をめざします。



## 新たなステージへの挑戦

— テクノロジー・イノベーションを通じ、企業と地域が持続的に成長できる  
自律分散型社会を支える「産業・地域DXのプラットフォーマー」へ —

私たちは、NTTグループにおける総合ICT事業のなかで、法人のお客さま向けビジネスを牽引する役割をより明確にするため、2025年7月に社名を「NTTドコモビジネス株式会社」に変更するとともに、NTTグループ一体となったロゴへ刷新しました。「IoT」「AI」「デジタルBPO®」「地域・中小DX」の4分野を中心に、NTTグループおよびパートナー各社のサービスをワンストップで提供し、企業と地域の皆さまが持続的に成長できる自律分散型社会を支える「産業・地域DXのプラットフォーマー」として、新たな価値を生み出し、お客さま事業の発展と豊かな社会の実現をめざしてまいります。

NTTドコモビジネスグループは、「社会」「環境」「人材」「ガバナンス」の4つを重点領域とした「サステナビリティ基本方針」のもと、サステナビリティ経営を推進しています。

「社会」に対しては、地域の皆さまと連携した取り組みとして、最先端の技術を活用し、まちづくりや人材育成を通じて北海道の地方創生に貢献する「HOKKAIDO IOWN CAMPUS」に取り組んでいます。最先端の光技術「IOWN®」を活用したプラットフォーム上で、大容量でセキュアなデータ流通や、サーバー台数の削減、消費電力の削減などを推進していきます。また、循環式陸上養殖システムの研究・開発・提供を行う「株式会社NTTアクリア」の設立

など、技術革新による地域課題の解決に取り組んでいます。社会全体のサステナビリティへの貢献という大きなテーマは、デジタルBPO®領域におけるトランスコスモス様との戦略的事業提携をはじめとして、さまざまな業界の皆さまとの共創により実現していきます。

「環境」の面では、自社の事業活動での温室効果ガス排出量を2030年までに実質ゼロに、2040年までにサプライチェーン全体で温室効果ガス排出量を実質ゼロにすることを目標としています。また、森林由来J-クレジットの創出者・審査機関・購入者の3者をDXで支援する日本初の地理情報システム活用森林価値創造プラットフォーム「森かち」の提供を開始し、すでに6自治体と森林クレジットの創出・流通活性化に取り組むなど拡大を図っています。また、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の森林再生プロジェクト「Present Tree®」に賛同し、山梨県笛吹市のプロジェクトエリア内に「ドコモビジネス共創の森」を創設し、ステークホルダーの皆さまとともに植樹を推進しています。

このようなチャレンジを支える「人材」に対しては、従業員エンゲージメントスコアの向上などを重要な指標と位置づけ、Well-beingの向上やダイバーシティ・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がい

きいきと活躍することをめざしています。

社会が目まぐるしく変化し、事業環境が多様化・複雑化する中、事業がサステナブルに成長するためには、リスクマネジメントを含む「ガバナンス」の重要性がさらに高まっています。この観点から、法務監査部を発展的に改組し、経営リスクの低減に資する監査機能強化のため、同部付けであった内部監査室を監査部として設置するとともに、リーガル＆リスクマネジメント部を設置し、法務、制度・渉外、コンプライアンスおよびリスクマネジメント機能を集約する等の機能整備を行い、戦略的かつ実効的なリスクマネジメントを推進するための体制を強化しました。また、これらの組織整備による取り組みと合わせて、「インテグリティ」を基軸に置いた経営を推進することにより、NTTドコモビジネスとしての事業の持続可能性を高めてまいります。

今後も、多様化する社会課題の解決に向けて、ネットワークにとどまらず、最先端テクノロジー・イノベーションを駆使し、企業と地域が持続的に成長できる自律分散型社会を支え、お客さまに「驚きと感動」をお届けする、NTTドコモビジネスにご期待ください。

NTTドコモビジネス株式会社  
代表取締役社長 社長執行役員

小島克重

## CONTENTS

002	トップコミットメント 新たなステージへの挑戦
004	私たちがめざす社会
004	NTTドコモグループビジョン／企業理念 ／サステナビリティ基本方針
005	サステナビリティ推進担当役員からのメッセージ
006	事業戦略
006	NTTドコモグループの中期戦略・経営目標
007	NTTドコモビジネスがめざす姿
008	私たちの事業を通じた 社会課題の解決
008	01 CASE of NTTドコモビジネス 脳の健康チェックで気軽に認知症対策
009	02 CASE of NTTドコモビジネス 「陸上養殖ICTプラットフォーム」の 開発・提供を通じた地域創生
010	03 CASE of NTTドコモビジネス 「デジタルBPO®」を通じた企業DXの加速
011	04 CASE of NTTドコモビジネス 路線バス自動運転の実現により 持続可能な公共交通を実現

012	NTTドコモビジネス グループのサステナビリティ
012	サステナビリティマネジメント
025	特集 森林価値の最大化に向け 「森かち」にできること
028	社会
029	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
052	重点 活動項目 脱炭素社会の推進
068	重点 活動項目 循環型社会の推進
071	自然との共生
077	環境汚染の防止

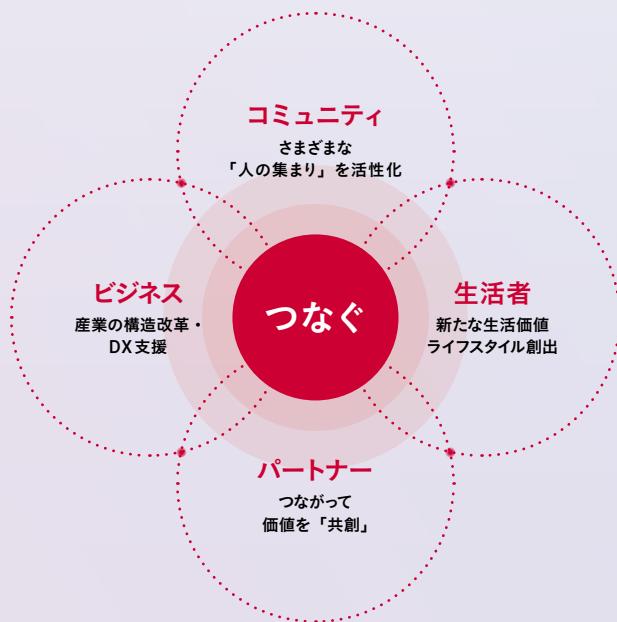
080	人材
081	人的資本
085	重点 活動項目 人材の育成
095	重点 活動項目 ダイバーシティ・エクイティ& インクルージョンの推進
106	重点 活動項目 人権の尊重
111	ガバナンス
112	重点 活動項目 コンプライアンス・ リスクマネジメントの徹底
121	重点 活動項目 バリューチェーン・ パートナーシップの充実
126	重点 活動項目 情報セキュリティの継続的強化
130	第三者保証
131	企業情報
131	企業概要／事業領域
132	編集方針／報告媒体について

## NTTドコモグループビジョン

テクノロジーと人間力で新しいつながりを生み、心躍る価値創造で、世界を豊かに、幸せに。

NTTドコモグループがどのように新しい価値を生み出していくのかを表現したのが「グループビジョン」です。

NTTドコモグループには多様な事業領域があります。私たちは「つなぐ」を価値創造の源泉として、それぞれの事業の強みをつなぎ、掛け合わせることで、パートナーのみなさまとともに新しい価値を生み出し、さまざまなお客さまやコミュニティに届けていきます。



## 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。

私たちが実現するのは、人や組織、社会に備わる力や個性が最大限に活かされ、それぞれが輝く世界。

それは、誰もが自由と幸せを謳歌し、すべてが彩り豊かに共生する未来。私たちはそのために、あらゆる情報が最適なかたちで社会をめぐり、より活用されるような、まだ見ぬコミュニケーションを創造しつづける。



## サステナビリティ基本方針

私たちNTTドコモビジネスグループは、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「めざす未来」



## 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.028



## 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.080



## 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、多形  
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.111



## サステナビリティ推進担当役員からのメッセージ

# ICT企業として社会イノベーションを推進し、驚きと感動のあるサステナブルでWell-Beingな未来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全体に関わり、私たちのこれから的生活そのものに直結する課題です。近年、グローバルに見ると欧州を中心にサステナビリティ関連の枠組みや情報開示に関して動きが活発化していましたが、わが国においてはGHG排出量について、対2013年度で2030年度に46%削減の後、2035年度には60%、2040年度には73%削減という目標を国連に提出し、その実現に向けたさまざまな政策を講じるとともに、その影響は企業にも及んでいます。NTTドコモビジネスは、NTTグループ、NTT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に掲げる社会、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36のKPIの達成に全社一丸となって取り組んでいます。

今後、DXとGXは日本経済の成長の柱になると言われています。その中で、特にAIの急速な進展による電力消費の爆発的増加への対処が大きな社会課題となっています。NTTドコモビジネスは、こうした課題への対応として、IOWN®の低遅延ネットワークを活用したワット・ビット連携に資する取り組みを推進しています。具体的には、「docomo business APN Plus powered by IOWN®」やNaaS「docomo business RINK®」など、

安心・安全でオンデマンドで回線容量を調整できる柔軟なネットワークサービスと、液冷方式サーバーに対応した「Green Nexcenter®」やプライベートAIデータセンター(コンテナ型データセンター)などを合わせて、AI時代に最適なAI-Centric ICTプラットフォームとして提供してまいります。

また、NTTドコモビジネスは、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も取り組んでおり、共創プラットフォームであるOPEN HUB PARKには約4,300社に来訪いただいております。ここから、業界特化型のGHG排出見える化システム「MieCO<sub>2</sub>」をはじめ、衛星を活用した植生管理システム、森林クレジットの創出手続きを支援する「森かち」など、新たなDXソリューションが生まれており、これらをSmart WorldやSmart Data PlatformといったNTTドコモビジネス独自のコンセプトやICTが支えています。今後も私たちはステークホルダーの皆さまとともに、脱炭素、循環型のサステナブルな社会の構築を進めていきます。

このようなイノベーションを進めるのは「人の力」です。NTTドコモビジネスでは、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自身らしく活躍できる人的資本経営を進めています。具体的には、自律的なキャリア開発を重視するとともに、女性活躍を

含めた多様で包摂的な人材戦略を進めています。また、人権の尊重、高い企業倫理の企業風土作り、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。

2025年は、NTTグループの再編に伴い、長年親しんだ社名をNTTドコモビジネスに変更いたしました。産業・地域DXのプラットフォーマーとして、社会イノベーションを推進する私たちの役割、姿勢はこれからも変わりません。しかしながら、総合ICT事業を担うNTTドコモグループの一員として、今後サステナビリティ推進についても一体的に進めていく観点から、この機会にKPIをいくつか見直しました。社会、環境、人材、ガバナンスの4つの重点領域における活動を推進し、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。加えて、これらの活動を着実に推進するため、引き続き、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。

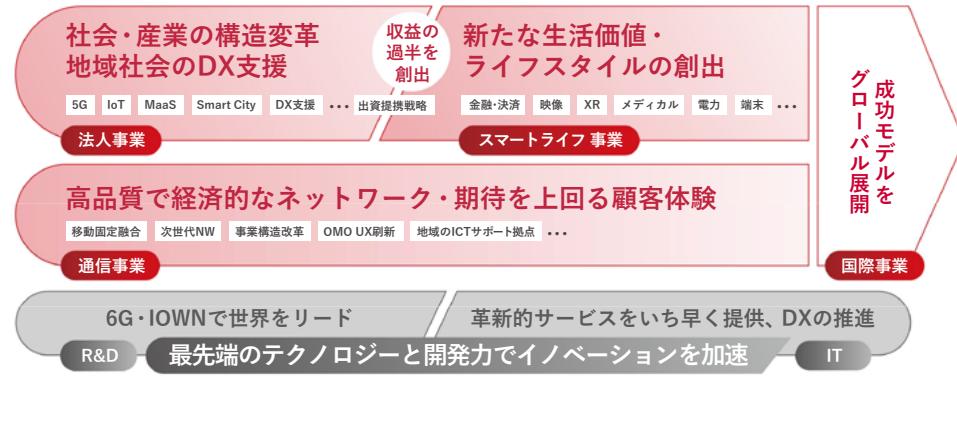
私たちNTTドコモビジネスは、ICT企業として世界の皆さまからの期待に応えるため、これからも事業活動を通じステークホルダーの皆さまと共に働いて、驚きと感動のあるサステナブルでWell-beingな未来社会の構築に取り組んでまいります。

# NTTドコモグループの中期戦略・経営目標

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NTT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。

※ 2025年7月時点の内容です。

## 中期戦略



### スマートライフ事業

- 「金融」「マーケティングソリューション」「エンタメ」など既存領域の強化と新規領域の拡大により、新たな生活価値・ライフスタイルをパートナーとともに創出
- 「金融・決済」「映像・エンタメ」など既存領域の強化と新規領域の拡大により、新ドコモグループの成長を牽引

### 通信事業

- ドコモとNTTドコモビジネスのネットワーク機能統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

### い移動・固定サービスを提供

- 多様なニーズに応える料金・サービスと販売チャネルの変革をパートナーとともに実現し、期待を上回る顧客体験を創出

### 国際事業

- ドコモとNTTドコモビジネスのケイパビリティの融合やNTTデータ・NTT Ltd.との連携により、グローバルビジネスを展開

### IT

- 革新的なサービスをいち早くお客さまに提供し、グループ全体のDXを加速するためソフトウェア開発を強化

## 法人事業

NTTドコモビジネスを中心とした法人事業を統合し、営業体制の強化と移動固定融合サービス・ソリューションの充実を図ります。2025年度には法人事業を2兆円以上に拡大し、社会・産業DXのリーディングカンパニーを目指します。法人事業の成長に向けた中期アプローチとしては、IoT/AI/デジタルBPO/地域・中小DXの4つの領域を中心にソリューション成長を加速します。

【法人事業の成長に向けた中期的アプローチ】



### R&D

- オープンイノベーションをリードし、パートナーとともに新たな価値を創出

### ESG

- 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

## NTTドコモビジネスがめざす姿

NTTドコモビジネスは、NTTグループを代表して法人のお客さまの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。お客様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、社会課題を解決する産業・地域DXのプラットフォーマーをめざします。



## 01

CASE of  docomo Business

## 脳の健康チェックで 気軽に認知症対策



## 社会課題▶

## 高齢化により認知症患者が増加

少子高齢化の進行に伴い、認知症患者の増加が懸念されています。厚生労働省によると、国内では認知症の前段階と言われる軽度認知障害を含め、高齢者の4人に1人以上が認知機能に関する症状を持ち、その割合は今後さらに増えていく見込みです。認知症は当事者に生活上の困難を生じさせ、家族にも不安や負担をもたらします。また、行政の介護・医療財政の圧迫も社会問題となっています。早期発見がQOL維持に向けての鍵となる症状のため、従業員・住民のスクリーニングなどに取り組む企業・自治体が増えてきていますが、その多くが効果的な施策に苦慮し、解決策を求める声が高まっています。

## [脳の健康チェックご利用イメージ]



## ソリューション▶

## 認知機能チェックを起点に脳の健康寿命延伸に寄与

認知症患者の増加に伴う社会課題の解決に向け、NTTドコモビジネスは、「認知症で不安になる本人・家族・企業が少なくなる社会」の実現をコンセプトに、電話で脳の健康状態をチェックし認知症予防、認知機能維持につなげられるサービスを自治体・法人向けに展開しています。本サービスは、高齢者・認知症領域の支援ツールなどを手掛ける日本テクトシステムズ株式会社の協力のもと、2022年9月から2度のトライアルを経て2024年4月にスタートしました。高齢者でも気軽に使える電話をインターフェースとしており、利用者(契約する自治体の住民・企業の顧客)は専用ダイヤルに電話して自動ガイダンスの質問に答えることで、AIによって認知機能の低下傾向が2段階、あるいは5段階で判定され、同時に結果を受け取れます。6分程度の所要時間と利用者の負担は少なく、自宅からでも利用できるため専門機関を予約・受診する手間がかからず、他者の目を気にする必要もありません。また、認知機能の低下が疑われる場合には、判別結果に沿って窓口相談をはじめ一般的に推奨されるアクションを案内するなど、予防に向けた行動変容や早期対応につなげやすい仕組みを整えています。

近年、多くの自治体が介護に関する費用・サービスの負担増に喘ぎ、金融機関をはじめ顧客の資産や情報を預かる企業も、症状が進行した顧客がそれらを適正に管理できなくなることで生じるトラブルの回避策を模索しています。本サービスを起点に人々の健康寿命延伸をサポートしつつ、認知症という病気により引き起こされる諸問題の解決に寄与していきます。

## めざす社会▶

## 認知症への不安が少ない社会へ

**(竹内)** 認知症は当事者意識を持ちにくく対応が後手に回りがちな症状です。当サービスをより気軽に利用していただけるよう改良を重ね、将来的には日本全国あまねくインフラのように使えるように整備し、認知症の発症自体を遅らせられる状況を作りたいと考えています。そして、介護期間の短縮や医療費の削減といった社会課題の解決に貢献していきます。

**(見渡)** 現在、パートナー企業と提携し、医療機関での詳細な検査まで一貫してサポートできる仕組みづくりに取り組んでいます。サポートが充実していれば認知機能チェック後の不安も軽減され、一歩目を踏み出しやすくなります。誰もが早いうちから脳の健康維持に取り組めるよう後押しし、認知症で不安になる方々が少なくなる社会の実現をめざします。



スマートワールド  
ビジネス部  
スマートヘルス  
ケア推進室  
竹内 佳子



第一ビジネス  
ソリューション部  
スマートヘルス  
ケア推進室  
デザイン部門  
見渡 健太

## CASE of 02

02 陸上養殖 × ICT × 地域創生

# 「陸上養殖ICTプラットフォーム」の開発・提供を通じた地域創生



### 社会課題▶

#### 過疎地域の産業創出が待たれる

今や国土の約6割を占める過疎地域では過疎の進行が地域の魅力を損ね、さらなる人口減少を招く可能性も顕在化しています。一方、過疎地域の多くが長らくわが国の一次産業を支えてきた事実があります。沿岸部では水産業界の高齢化や人手不足が深刻化し、魚食文化の衰退ひいては食糧自給率の低下が危惧されています。こうした課題の解決手段の一つが陸上養殖です。陸上養殖は、海面養殖より高度な技術が求められる一方、生育環境を制御しやすく安定した生産量が見込めます。漁業権も不要で、ICTの活用により未経験でも参入しやすいため、地域の新たなビジネスチャンスとして期待が高まっています。

### [陸上養殖ICTプラットフォームの提供価値]



### ソリューション▶

#### 誰でも参加できる陸上養殖を

NTTドコモビジネスは、東日本大震災の被災地支援をきっかけに海の状態を“見える化”する「ICTブイ」を開発し、全国の漁業現場における課題解決に挑んできました。その後、沖縄で先進的な過技術を持つ紅仁(株)との共同研究の機会を得て、2024年12月には循環式陸上養殖の研究・開発・提供を行うグループ会社(株)NTTアクアを立ち上げました。

両社がめざす「誰でも参加できる陸上養殖」の強みは、紅仁が保有する先進的な過技術を中心とした陸上養殖設備とICT/AIを融合したことがあります。従来の一般的な生物過槽とは異なる過方式は、メンテナンスが容易で生産効率を大幅に向上し、また生物過槽が不要のため面積効率が良く、廃校や空き施設など未利用資源の活用につながる可能性があります。一方、NTTアクアは、陸上養殖の日常を支えるICTプラットフォームの構築を担いました。「ICTブイ」のノウハウを活かし、センターで取得する水質、水温等の情報や養殖設備の状態などを把握できるダッシュボードの開発により、プラットフォーム上の情報を一元管理し、異常時には遠隔で養殖事業者をサポートします。

現在は実際に養殖して育てた高級魚であるハタ系の魚種に絞ってチューニングを施した養殖設備／ICTシステムの提供から、養殖コンサルや遠隔オペレーション支援、工事開発・販売まで一気通貫のサービスを展開しています。今後は実績を積み上げ、AI分析等を重ねることで、より生産効率が高いシステムへと進化を図り、陸上養殖の可能性を広げていきます。

### めざす社会▶

#### 全国に陸上養殖の輪を広げたい

NTTアクアは「陸上養殖を起点に“地域が元気になるストーリー”を地域と共に創る」ミッションに掲げています。まだ事業はスタートしたばかりですが、それぞれの地域のリアルな現状や要望に耳を傾けつつ展開することで、地域の再生や再発展の一端を担う可能性があると考えています。今は魚種を限定した展開ですが、今後、事業を通じてデータを蓄積し、AI分析等を進めいくことで、扱える魚種も増えていく見込みです。さらに将来的には、陸上養殖に使用した排水を活用して生態系や環境保全につなげる研究も大学と共同で進める予定です。まずは我々が提供するソリューションを通じて全国各地で陸上養殖への新規参入を増やし、そこでビジネスとしてしっかりと成功を収めてもらうことで、ひとつでも多くの地域が元気になっていくことをめざしています。



株式会社NTTアクア  
代表取締役 社長  
山本 圭一

## 03 CASE of docomo Business

BPO  ICT  業務効率化

### 「デジタルBPO®」を通じた企業DXの加速

※「デジタルBPO®」とはBPO業務と各種テクノロジーを融合したお客様業務の変革を支援するサービスの総称で、トランスクスモスの登録商標です



#### 社会課題▶

#### 自力でのDX推進は困難

少子高齢化・労働人口減少による人手不足が顕在化する中、企業活動における生産性の向上や省人化は喫緊の課題となり、多くの企業がDX推進を通じて自らの持続的な成長に向けて活路を見出そうとしています。しかしながら加速度的なICTの進化は、デジタル人材の不足もあって企業単体でのDX推進を困難なものにしており、AIなど人に代わる手段の活用やBPO\*などの社外リソースの積極的な活用が求められています。

\* BPO(Business Process Outsourcing)：企業活動における業務プロセスの一部について、業務の企画・設計から実施までを一括して専門業者に外部委託すること



#### ソリューション▶

#### 企業のDXを加速するソリューション

NTTドコモビジネスは、BPOサービスで業界トップシェアを誇るトランスクスモス(株)と締結した戦略的業務提携に基づき、2025年4月に「デジタルBPO®」ソリューションの提供を本格的にスタートしました。

本ソリューションは、弊社が提供する最新のICTインフラ・テクノロジーとトランスクスモスが有する高度な専門人材のスキルやノウハウを組み合わせ、業務領域から非競争領域まで多岐にわたるデジタルBPOサービスをワンストップで提供するというもの。より具体的には、定型化された業務プロセスをデジタル化・自動化・最適化して提供する「業務BPOサービス」をはじめ、システム構築から運用・管理までを行う「次世代コンタクトセンター」、人事・勤怠管理・経理・調達管理などの間接業務における効率化を推進する「コーポレートバックオフィス」、ITインフラの運用管理やセキュリティ対策を一元管理する「ITアウトソーシング」など、幅広いラインアップを取りそろえています。

「デジタルBPO®」を導入する企業にとって、DXを加速し、業務効率化やコスト削減を実現する大きな助けになるとともに、専門的なアウトソーサーによる業務品質の向上にもつながります。また、非中核業務を外部委託することで、主要ビジネス活動にリソースを集中させる効果も期待できます。さらには「デジタルBPO®」を通じて得られる業務データを分析・活用することで、新たな価値の創出につなげていくことも可能です。

「デジタルBPO®」はすでに多くの企業から引き合いがあり、順調なスタートを切っています。今後もNTTドコモビジネスは、本ソリューションの提供を通じてトランスクスモスとの協業の質をさらに高め、お客様のニーズに合わせた課題解決を実現することで、社会全体のDX加速を支援していきます。

#### めざす社会▶

#### 両社の強みを活かし、社会課題を解決

「デジタルBPO®」を世の中に送り出すことは、NTTドコモビジネスとトランスクスモスにとってお互いに補い合う協業の実現であり、お客様にとっては両社の強みを同時に享受できる良質なサービスであると考えています。例えば、トランスクスモスでは、以前から企業のGHG排出量データの収集・算定を自動化するサービスを提供していましたが、弊社のICTを活用することで、データを可視化・分析のうえ、今後の削減に向けたコンサルティングまでをワンストップで提供するといったことも可能になります。今後、お互いのソリューション、サービスの融合が進めば、さらに加速度的に世の中に貢献できる可能性も高まっていきます。将来的には、地域における自動運転システム自体をまるごとBPOとして請け負うなど、社会全体の課題をオペレーションすることも不可能ではないと考えています。



第五ビジネスソリューション部  
担当部長  
(2025/7 インタビュー時点)  
坂倉 俊介

## CASE of docomo Business

# 04 IOWN® × 自動運転バス × まちづくり

## 路線バス自動運転の実現により持続可能な公共交通を実現



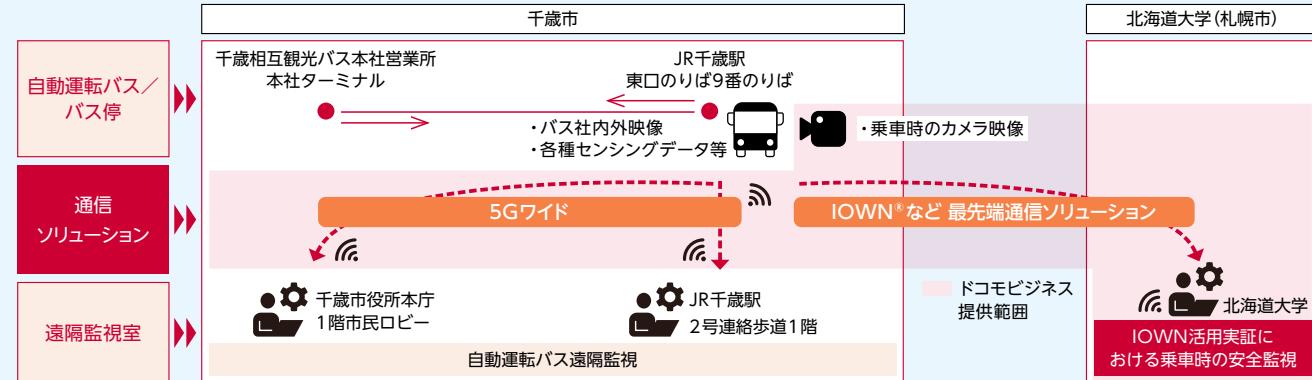
### 社会課題▶

#### 公共交通の運転手不足が深刻化

全国的に少子高齢化や人口減少が進むなか、公共交通分野では運転手の人手不足が深刻化しつつあります。路線バス減便や廃線は地方では特に顕著であり、住民生活や観光業などに大きな影響を及ぼしています。運転手の高齢化も相まって、この傾向は今後さらに加速していくと見られており、全国的な交通課題となっています。

地域の貴重な足として依然、重要な役割を担っている路線バスの運行を維持していくべく、近年、自動運転に向けた取り組みが各地で行われています。持続可能な地域公共交通の実現へ、社会実装に多大な期待が寄せられています。

### [自動運転バス実証のイメージ]



### ソリューション▶

#### 自動運転バスの早期実装により地域の交通課題を解消

NTTドコモビジネスは2024年11月、北海道千歳市にて同市ほか複数の企業とともに、路線バス自動運転の実証実験を実施しました。本実証は北海道を起点に企業、自治体、学術機関と連携して多様な産業の発展や地域課題の解決をめざす新事業「HOKKAIDO IOWN® CAMPUS」の一環として行ったものです。

トライアルでは、市中心部と高齢者が多い地区を結ぶ路線バスを対象に、運転手が必要に応じて操作を行う自動運転レベル2の実証を軸に、遠隔監視の実効性を併せて検証しました。具体的には、乗客の乗降時、走行時の映像をIOWN® APN<sup>\*1</sup>、5Gワイド<sup>\*2</sup>で遠隔管制室に伝送し、それぞれ乗降時の安全性、通勤時間帯など回線混雑環境下での伝送の安定性をテストしました。映像解析は今後、AI活用が主流となるため、乗客の転倒など自動運転中のトラブルに乗務員を介さず遠隔操作で迅速に対応するうえでも、精度の高い映像とその瞬時の伝送が求められます。今回の実証では、低遅延で高精細、安定した映像伝送の可能性・有効性が確認でき、完全自動運転に近いレベル4実現に向け前進しました。これらの成果を基に実証を重ね、千歳市の公共交通の利便性向上、全国的な運転手不足問題の解決につながる自動運転の早期の社会実装をめざします。

\*1 NTTが提唱する最先端の光技術を用いたネットワーク・情報処理基盤構想(IOWN構想)の主要技術で、高速大容量・低遅延の伝送を実現

\*2 パケット優先制御により混雑時でも安定した通信の維持、速度の向上を実現

### めざす社会▶

#### モビリティの力で住みやすい街に

(村上) 今後は有事の際にも即時対応できるよう運用精度を高め、積雪寒冷の課題解決にも挑戦しながら自動運転バスの早期実装を実現し、持続可能で住みやすい北海道の街づくりに貢献していきます。

(相川) 千歳市では、半導体産業の新たな集積地として、人の流入が期待されています。自動運転バスや交通DXが街と産業の持続的発展に向けた新たな可能性を拓けるよう尽力していきます。

(長谷川) 他地域展開やオンデマンド交通などへの転用をめざしながら自治体や交通事業者を先導しつつ、「行けるから選べる。動けるから暮らせる」。そんな世界を通信とモビリティの力で実現したいです。



北海道支社  
ソリューション  
営業部門  
村上 俊介

第三BS部北海道  
次世代産業振興・  
まちづくりPT  
相川 裕哉

ソリューション  
コンサルティング部  
地域協創推進部  
長谷川 将貴

## サステナビリティマネジメント

## ガバナンス、リスク管理、戦略、指標・目標

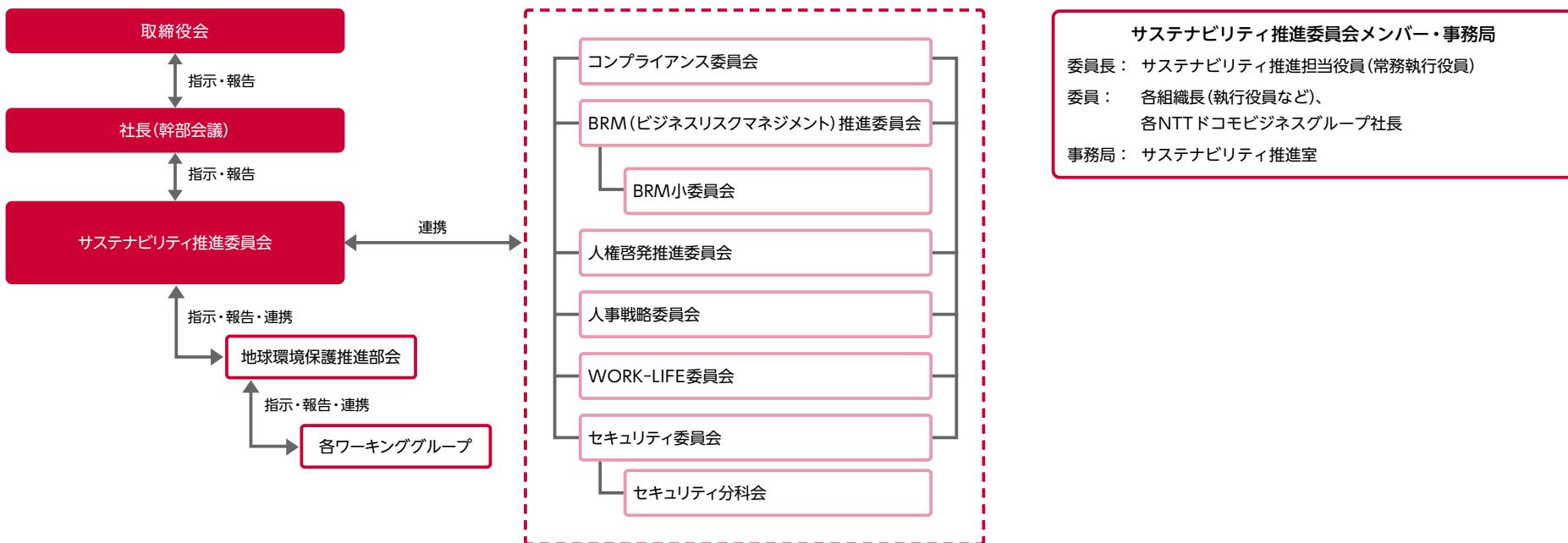
## ガバナンス(サステナビリティ推進体制)

私たちは、ESGをめぐる顕在／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  
務部長）を委員とする組織体制とします。

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。

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体制図〕



## 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ドコモビジネス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ドコモビジネスグループはサステナビリティ基本方針の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、重点活動項目の配下に主要推進事項を定め取り組んでいます。

特定した重点活動項目ごとの主要推進事項とその指標(KPI)・目標を設定することで、確実にPDCAを回し、管理しています。

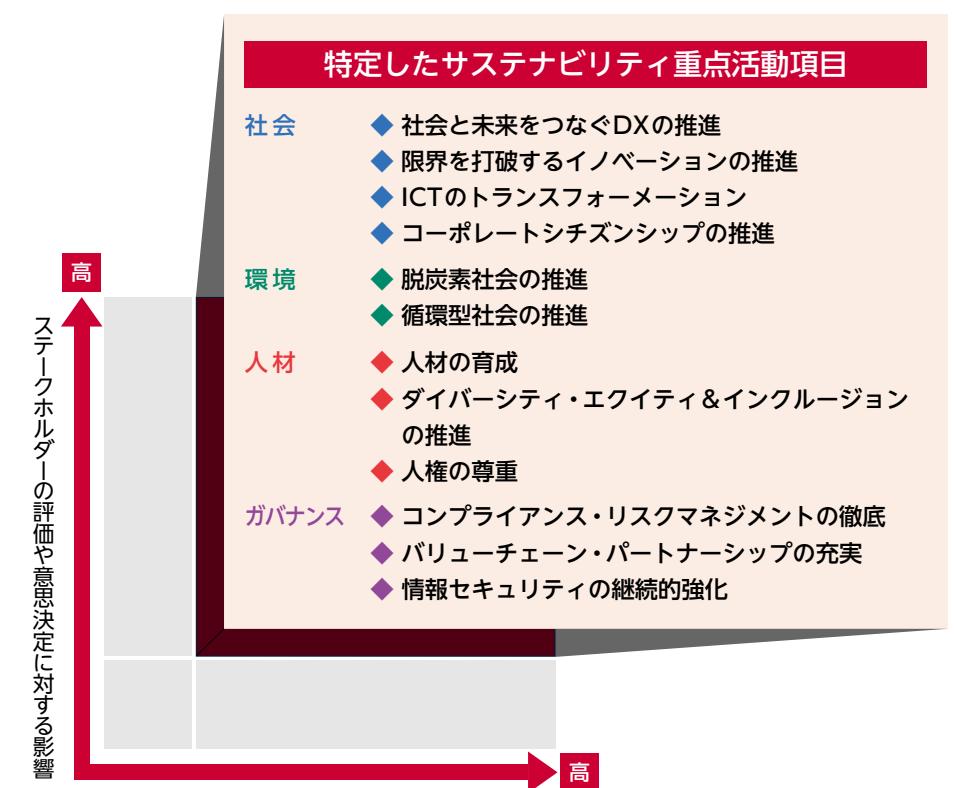
P.015  主要推進事項の詳細はレポート内「指標・目標と活動の成果」中の表をご覧ください

### ● サステナビリティ関連の報酬連動指標の運営

重要なサステナビリティ指標(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

NTTドコモビジネスグループのマテリアリティは国際的な社会の動向や事業における重要性を加味し、2021年度に見直しを実施しました。重要性の再評価は適宜実施しています。



## 指標・目標と活動の成果

2025年度のKPI設定にあたっては、NTTドコモグループ全体のサステナビリティ推進方針や、グローバルなガイドライン(GRI、ISO26000、SDGs等)、外部評価指標(DJSI、FTSE、MSCI、EcoVadis等)を踏まえ、グループとして基本的な項目の達成状況も考慮しつつ、重点領域ごとにKPIの見直し・統合を行いました\*。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2024年度の主要推進事項、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2025年度の主要推進事項と指標(KPI)・目標は、次の通りです。

\* KPI件数が減少している項目については、対象範囲の明確化や重点化によるものであり、管理の緩和を意図したものではありません。KPIから除外した項目については、グループ全体での達成や外部評価指標への統合等を理由としています



# 社会

## めざす未来

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

2024年度

主要推進事項	指標(KPI)	振り返り	評価
--------	---------	------	----

## 重点活動項目 | 社会と未来をつなぐDXの推進

社会・産業・ワーク＆ライフスタイルDXの推進	<b>定量</b> 統合ソリューション収益および収益比率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 49.3%</li> </ul> <p>※ 2025年度2兆円、50%目標に対し、2024年度、前倒しでほぼ達成</p>	△
	<b>定量</b> 顧客エンゲージメント(NPI,NPS)対前年度以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>● NTTドコモグループ全体 NPI:65.8%、NPS:-28.6</li> <li>● 法人事業 NPI:46.0%、NPS:-26.0</li> </ul>	×

\* 本文中に記載されているNet Promoter ScoreおよびNPSは、ベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サメトリックス・システムズ(現NICE Systems, Inc.)の登録商標です



2025年度

主要推進事項	指標(KPI)
--------	---------

社会・産業・ワーク＆ライフスタイルDXの推進	<b>定量</b> 顧客エンゲージメント(NPI,NPS)対前年増
	<p>※ 従業員5～1,000人の企業層対象</p> <p>※ NPSの改善およびNPIの向上の実現</p>

自己評価による達成レベル ○：達成 △：一部達成 ×：未達成

2024年度				2025年度			
主要推進項目	指標(KPI)	振り返り	評価	主要推進項目	指標(KPI)	評価	
DX推進による持続可能な地域社会の実現	定量 地域協創ビジネスの成長(対前年増)	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域協創ビジネス 対前年140%成長</li> <li>各業界の課題やニーズにマッチしたソリューションモデルを創出、全国に横展開することで堅調に拡大</li> </ul>	○	DX推進による持続可能な地域社会の実現	定量 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>製薬会社への世界170拠点のグローバルゼロトラストマネジドネットワーク提供案件を受注</li> <li>中国で日系企業初のセキュリティオペレーションセンター(SOC)を立ち上げ</li> </ul>	○				
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	定量 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件/年の特許出願)	<p>設定した知財重点テーマに対して年間2件出願を達成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Smart World: 20件</li> <li>統合型NWサービス(RINK): 58件</li> <li>生成AI: 60件</li> <li>IOWN<sup>®</sup>: 11件</li> </ul>	○	創造的イノベーションの創出	定量 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(2件/年の特許出願)	<p>テーマ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Smart World</li> <li>金融DX</li> <li>生成AI</li> <li>IOWN<sup>®</sup></li> </ul>	○
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 重大事故発生件数ゼロ	0件	○	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 重大事故発生件数ゼロ	新 生活基盤サービス等事故発生件数: 0件	○

2024年度				2025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)	振り返り	評価
先進的なICTサービスの提供	<b>定量</b> 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	提供サービス：3件 ● クラウド型WAF ● IDセキュリティサービスのサポート製品 ● マネージドSOARにおける連携製品	○	先進的なICTサービスの提供	<b>定量</b> 先進的で強固な情報・サイバーセキュリティの提供：2件 ※ グローバルを含む		
	<b>定量</b> 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	提供サービス：2件 「X Managed®」プロフェッショナルメニューの拡充（メニュー追加2件） ● クラウドセキュリティ (CNAPP)メニュー追加 ● WAFCharmメニュー追加	○		<b>定量</b> 顧客の安心・安全なトラン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：2件 ※ グローバルを含む		
	<b>定量</b> 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	提供サービス：3件 ● Arcstar IP Voice(Webex Calling) ● Arcstar IP Voice Connect NICE CXoneプラン ● ビジネスdシリーズの拡充	○		<b>定量</b> 先進的で柔軟なコミュニケーション・アプリケーションサービスの提供：2件 ※ グローバルを含む		
	<b>定量</b> 先進的で柔軟なネットワークサービスの提供：4件	提供サービス：4件 ● 「docomo business RINK®」ギャランティ接続 ● 「docomo business RINK®」vUTM2、IaaS ● docomo business 5G ● ローカル5Gサービス TypeD	○		<b>定量</b> 先進的で柔軟なネットワークサービスの提供：4件 ※ グローバルを含む		

## 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	<b>定量</b> 新規社会貢献活動の実施：2件	以下の2件を実施 ● 能登半島ボランティア派遣施策（NTTドコモグループ述べ260名、うちNTTドコモビジネス150名） ● 「ドコモビジネス共創の森」設立	○	持続可能な未来に資する社会貢献活動の推進	<b>定量</b> 社員の課題解決能力につながる社会貢献活動の実施：1件以上		
----------------------	-----------------------------	--	---	----------------------	---	--	--

自己評価による達成レベル ○：達成 △：一部達成 ×：未達成



# 環境

## めざす未来

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



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 | 脱炭素社会の推進

GHG排出量の削減	<b>定量</b> 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 <sub>2</sub> e	9.4万t-CO <sub>2</sub> e	○	GHG排出量の削減	<b>定量</b> カーボンニュートラル(2030年度) ※ GHGプロトコル: Scope1,2を対象 2025年度GHG排出量(Scope1,2): 9.2万t-CO <sub>2</sub> e
	<b>定量</b> ネットゼロ(2040年度) ※ GHGプロトコル: Scope1,2,3を対象	223.2万t-CO <sub>2</sub> e	○		<b>定量</b> ネットゼロ(2040年度) ※ GHGプロトコル: Scope1,2,3を対象
	<b>定量</b> データセンター電力 (Scope2の由来となる電力)グリーン化率: 2030年度100%、2024年度54%	48% ※ 海外データセンタにおいてScope2の由来となる電力のバウンダリを見直した影響で、海外データセンタの電力使用量(100%グリーン化済)が低下したため、全体のグリーン化率が低下。見直し後のバウンダリによる2024年度指標は48%	×		<b>定量</b> データセンター電力 (Scope2の由来となる電力)グリーン化率: 2030年度100%、2025年度57%(国内54%、海外: 100%)
EV(電気自動車)の導入	<b>定量</b> EV(電気自動車)導入率: 2030年度100%、2025年度50%	57%	○	EV(電気自動車)の導入	<b>定量</b> EV(電気自動車)導入率: 2030年度100%、2025年度64%
エネルギー効率向上の推進	<b>定量</b> 通信事業の電力効率: 2030年度に2013年度比10倍以上	5.4倍	○	(2025年度は設定せず)	
GHG排出量の削減に 貢献するサービス等の提供	<b>定量</b> 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	● 森林由来J-クレジットの創出・審査・取引を包括的に支援する 「森林価値創造プラットフォーム(森かち)」の提供 ● Webアプリケーション「Green Program* for Employee」を 活用した社内企画 など	○	(2025年度は設定せず)	

自己評価による達成レベル ○: 達成 △: 一部達成 ×: 未達成

2024年度				2025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)
<b>重点活動項目   循環型社会の推進</b>					
3R(削減、再使用、再資源化)の徹底	<b>定量</b> 廃棄物のリサイクル率：2030年度99%以上、2024年度97.8%以上	96.7% ※ 撤去通信設備：99.9%、建設廃棄物：94.7%、オフィス廃棄物：97.6%	△	3R(削減、再使用、再資源化)の徹底	<b>定量</b> 廃棄物のリサイクル率：2030年度99%以上、2025年度計画97.8%以上
	<b>定量</b> 廃棄物処理(PCB)に関する法令違反件数：0件	1件 ※ 高濃度PCB含有装置については、発見次第、速やかに必要な行政対応の上、適正な処分を実施。罰則・罰金などの支払いの発生なし	×		<b>定量</b> 廃棄物処理(PCB)に関する法令違反件数：0件
	<b>定性</b> 業務用紙(事務用紙・請求書)使用量の継続的削減	業務用紙使用量：272t(対前年▲27t)	○		(2025年度は設定せず)

自己評価による達成レベル ○：達成 △：一部達成 ×：未達成

P.025 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

めざす未来

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



2024年度

主要推進項目	指標(KPI)	振り返り	評価	主要推進項目	指標(KPI)
<strong>重点活動項目   人材の育成</strong>					
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	26.49万円／年	○	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 (モニタリング指標として設定) ● 一人当たり研修費用 ● キャリアサポート面談満足度 ● キャリアデザインフォーム登録率
<strong>重点活動項目   ダイバーシティ・エクイティ&amp;インクルージョンの推進</strong>					
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%	13.6%* <sup>1</sup>	○	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%	30%* <sup>1</sup>	○		定量 女性の新任管理者登用率：30%
	定量 役員に占める女性割合：2025年25～30%	24.2%	×		定量 役員に占める女性割合：2026年25～30%
	定量 男性育休取得率：100%	105%* <sup>2</sup>	○		定量 男性育休取得率：100%
	定量 障がい者雇用率：2.5%	4.9%(2024年6月1日時点、NTTドコモビジネス直接雇用者)	○		定量 新 男性育児事由休暇希望取得率：100%
					定量 障がい者雇用率：2.5%

\*1 2025年4月1日時点 \*2 集計範囲：NTTドコモビジネス単体および出向受け入れ含む \*3 NTTドコモグループ全体は2.59%(2024年6月1日時点)

自己評価による達成レベル ○：達成 △：一部達成 ×：未達成

2024年度				2025年度			
主要推進項目	指標(KPI)	振り返り	評価	主要推進項目	指標(KPI)	振り返り	評価
多様な人材の雇用・育成・登用と機会均等の推進	定量 外部人材の採用：30%	46.3%	○	多様な人材の雇用・育成・登用と機会均等の推進	定量 外部人材の採用 (モニタリング指標として設定)		
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	● NTTドコモビジネスグループ：64%(対基準年+5ポイント) ● NTTドコモビジネス単体：68%(対基準年+6ポイント)	○	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 自律的な働き方の肯定的な回答率 (モニタリング指標)	87%	—*		定量 自律的な働き方の肯定的な回答率 (モニタリング指標として設定)		
労働安全衛生・健康管理の徹底	定量 業務災害ゼロ	0件(設備工事中の重篤人身事故を含む)	○	労働安全衛生・健康管理の徹底	定量 業務災害ゼロ		
	定量 プレゼンティーアイズム損失率	3.7% ※NTTドコモグループ全体目標は6.0%	○		定量 設備工事中の重篤人身事故ゼロ		
					定量 プレゼンティーアイズム損失率：6.0%		
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：前年度以上	● NTTドコモビジネスグループ：98.1%(対前年度+0.8ポイント) ● NTTドコモビジネス単体：98.0%(対前年度+0.3ポイント)	○	プロアクティブな人権啓発活動の推進	定量 人権に関する違反件数：0件		
	定量 人権デューデリジェンスの実施：1回以上／年	● NTTグループ共通の人権デューデリジェンス施策であるEcoVadisの受検 ● 國際人権NPOと自社人権課題の特定に向けた準備を開始	○				
	定量 人権に関する違反件数：0件	3件	×	PRIDE指標 (LGBTQ浸透指標)	定量 新 PRIDE指標(LGBTQ浸透指標)：GOLD獲得		

※ モニタリング指標のため評価は実施せず

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

めざす未来

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



2024年度

主要推進事項	指標(KPI)	振り返り	評価
--------	---------	------	----

## 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

高い倫理観の共有とコンプライアンスの徹底	<b>定量</b> 重大なコンプライアンス違反発生件数: 0件	0件	○
企業倫理の維持向上をめざす企業風土	<b>定量</b> 職場がオープンな雰囲気であるとする社員の回答率: 97%	98.1%	○
リスク管理体制の継続的充実	<b>定性</b> 全社リスクマネジメントの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ビジネスリスクマネジメント推進委員会(2回)、小委員会(10回)開催</li> <li>● 四半期幹部会議報告(3回)</li> </ul>	○

2025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	<b>定量</b> 反競争的な違反行為・贈収賄違反件数: 0件
企業倫理の維持向上をめざす企業風土	<b>定量</b> 自分の職場は風通しのよいオープンな雰囲気であり、自分の意見を気軽に発現できるとする社員の回答率: 90%
リスク管理体制の継続的充実	<b>定性</b> 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

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	<b>定量</b> 改善要請が必要なサプライヤとの直接対話実施率: 100%	100% (6社)	○
ステークホルダー・エンゲージメントの充実	<b>定量</b> 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)	SAQなどを通じたサステナビリティ全般に関する顧客との対話の実施など全4件の対話を実施(対前年度+1件)	○

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	<b>定量</b> 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	<b>定量</b> ステークホルダーとの対話機会の拡充(3件以上)

自己評価による達成レベル ○: 達成 △: 一部達成 ×: 未達成

2024年度				2025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 サイバー攻撃に伴う重大なインシデント発生件数: 0件	1件	×	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 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 重大な情報漏洩件数: 0件	1件	×		定量 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ドコモビジネスでは、NTTドコモグループ、そしてNTTグループの一員として、「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。NTTドコモビジネス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。NTTドコモビジネス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。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・報告しており、第12回となる2024年度は「森かち～カーボンクレジットで森林の価値を創造」が最優秀賞の1つに選ばれました。



「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>



P.025 「森かち」についてはレポート内「特集」をご覧ください

## 外部との関係

### 外部団体への参加

NTTドコモビジネスでは外部団体・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て、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)

- ・社団法人電気通信協会 (TTA)
- ・(一社)ICT-ISAC
- ・経済同友会
- ・金融情報システムセンター (FISC)
- ・東京人権啓発企業連絡会
- ・一般社団法人AIガバナンス協会
- ・気候変動イニシアティブ (JCI)

### 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や勉強会を実施しています。



「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>

# 特集 森林価値の最大化に向け「森かち」にできること

森林クレジットの創出・流通を通じて森林価値を高めることができることが私たちの未来にどうつながっているのか、NTTドコモビジネスと住友林業が提供する森林価値創造プラットフォーム「森かち」に託された想いを特集します。

## 森林価値創造プラットフォーム 「森かち」ができるまで

カーボンニュートラル実現に向けて、近年、日本国内ではカーボンプライシングに関する検討が活発になってきました。日本における排出量取引は、国の認証制度J-クレジットが信頼性の高い選択肢として浸透し、2023年にスタートした日本初の本格的な排出量取引制度GX-ETSにおいても適格クレジットとして認められています。

森林資源に恵まれた日本では、大気中に存在するCO<sub>2</sub>を直接的に除去できる森林由来J-クレジットにかかる期待が大きく、気候変動対策への貢献度も高いとされてきました。しかしながら、排出量取引自体は、今後期待される需要の高まりに対して活発とは言えません。創出者側である森林・林業関係者や審査機関にとってはクレジットを創出するための制度や手続きが煩雑なこと、審査機関の数が限られていることなどが創出拡大に向けた障壁となり、一方購入者側にとってもクレジット関連情報が可視化されず、購入したいクレジットの検索が困難といった課題がありました。

こうした状況の中、2024年8月にNTTドコモビジネスと住友林業が連携してサービスの提供を開始したのが、森林由来J-クレジットの創出から審査、購入取引までを包括的にサポートする森林価値創造プラットフォーム「森かち」です。2021年頃から情報交換をきっかけにスタートした両社の協業は、カーボンニュートラルへの貢献という共通の課題意識が原動力となり、幾度も議論の場を設ける中で、事業コンセプト「クレジットで森、育む。」が生まれました。

森林クレジットの創出・流通の活性化は、国内の森林・林業への投資につながります。森林は木材を生み出すだけでなく、CO<sub>2</sub>の吸収源となるという重要な性質を持っています。今、国内の森林は担い手不足や整備資金の不足などから吸収量の低下が懸念されており、森林の整備不足は水源の涵養や土砂災害の防止、生物多様性の保存といった機能の低下につながる恐れがあります。森林の多面的な機能を守り、育していくことは、未来を見据えた日本社会全体の課題であり、住友林業とNTTドコモビジネスはこの課題の解決に向けて「森かち」で貢献していきます。

## カーボンクレジットの活用による森林・木材の循環活用

森林・木材の循環利用の起点となる  
森林整備の資金の一部に適用

水源の涵養、土砂災害防止、生物多  
様性保全などの機能が維持される

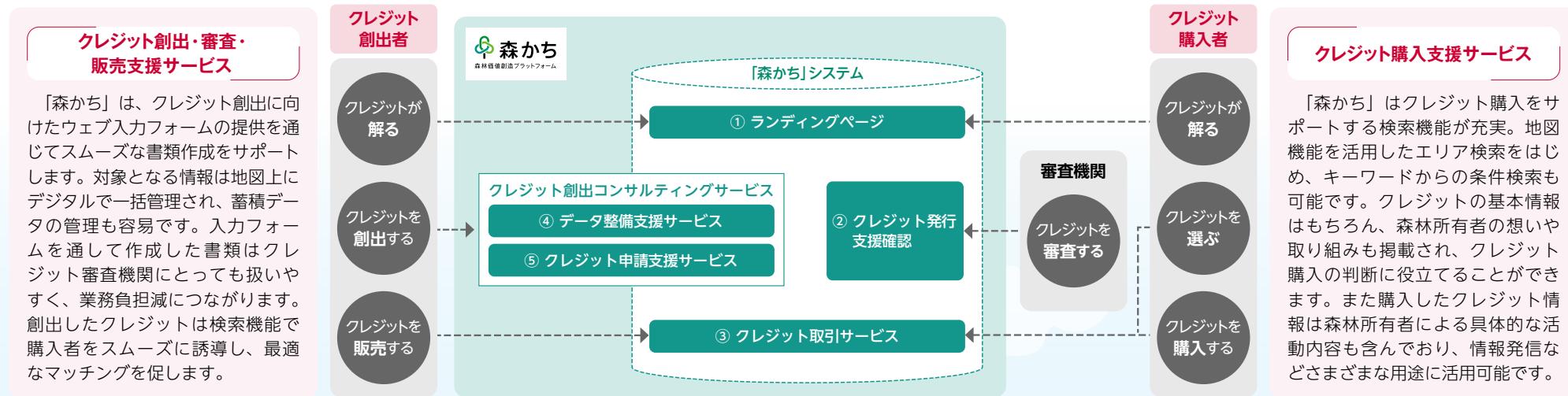


創出されたカーボン・クレジットの  
流通を通じて収益を確保

さまざまな用途に木材が使われること  
により、地域経済の循環につながる

## 森林価値創造プラットフォーム 「森かち」サービスの全体像

森林価値創造プラットフォーム「森かち」は、森林由来J-クレジットの「創出・審査・販売支援サービス」と「購入支援サービス」の2つのウェブサービスで構成されています。GIS(地理情報システム)を活用し、地図と紐づく形ですべてのデータが一括管理され、森林資源情報と位置情報の統合管理を可能にすることでクレジット創出者側と購入者側の双方をつなぐプラットフォームとしての役割を持っています。



### 「森かち」の認知度向上に向けイベントを開催

NTTドコモビジネスは、森林クレジットの活用というアクションが持つ意味や、カーボンニュートラルへの身近な貢献について多くの方々に知ってもらうために、地域と連動したさまざまなイベントを企画・実施しています。

2024年12月には、ジャパンラグビー リーグワンの浦安D-Rocksとコラボレートし、ホームゲーム開催に伴い排出されるCO<sub>2</sub>を森かちで調達した熊本県人吉産のカーボンクレジットでオフセットしました。また人吉市の田んぼラグビーに浦安D-Rocksの選手がゲスト出演し、地元との交流も深めました。2025年5月には、Jリーグのザスパ群馬および地元ガス会社とコラボレートし、ホームゲームで排出されたCO<sub>2</sub>についてカーボンオフセットを実施しました。今後も「森かち」の認知度向上、普及に向けてさまざまな取り組みを実施する予定です。

### 森かちの魅力を全国へ広めたい

北陸支社(ダブルワーク\*)



樺村 ゆい

「森かち」の先行事例であるイベントオフセットは、試合時の二酸化炭排出を相殺するだけでなく、時には試合に携わるスポーツ団体、スポンサー、自治体、観戦者などの「人」をつなぐ取り組みになります。そのつながりこそが、森かちが生み出す大きな価値だと思っています。今後は地域ならではの森かちの活用事例を作っていくたいです。

### 豊かな森や地域の循環に貢献したい

東海支社(ダブルワーク\*)



菱田 朋佳

イベントは多くの方に森かちやカーボンニュートラルを体験してもらえる貴重な機会となっています。森かちやイベントを通じ、森や地域に関わる人の想いに触れることで、関心の芽が着実に広がっています。森かちが豊かな森や地域の循環に貢献できるよう、今後も多様な取り組みを考えていければと思います。

※ ダブルワーク制度を利用し他部署から業務に一部参加しています。 P083 ダブルワーク制度についてはレポート内「人的資本内の成長機会」をご覧ください

## 住友林業 × NTTドコモビジネス 「森かち」に込めた想いが届くまで



森林価値創造プラットフォーム「森かち」の詳細は、こちらをご覧ください  
<https://www.morikati.com/>

住友林業による森林クレジットビジネス拡大と、NTTドコモビジネスの脱炭素プラットフォーム構想が合致し、お互いの強みを掛け合わせることで生まれたのが森林価値創造プラットフォーム「森かち」です。今後も本ソリューションを通じて質の高い森林由来J-クレジット創出をサポートし、透明性の高い流通を促進していきます。

## 両社の特徴・強み

## 住友林業

- 森林・林業における幅広いバリューチェーン
- 森林経営に関する豊富なノウハウ
- クレジット創出支援・取引に関する豊富な実績  
(森林由来クレジット発行民間第一号)

## NTTドコモビジネス

- AI・IoT・5GなどのICTテクノロジー技術
- 公共性と事業性の同時実現をめざすDNA
- 安定性・信頼性の高いシステムの豊富な運用実績

## 森かちにおける両社の役割

## 住友林業

- 森かちの運営
- クレジット創出コンサルティングサービス提供
- 森かちのプロモーション

## NTTドコモビジネス

- 森かちシステムの開発と運用
- 森かちのプロモーション

## MESSAGE

森林の価値を知って  
もらうキッカケに

住友林業株式会社 資源環境事業本部  
森林技術部 森林ソリューショングループ

田中 耕生様



「森かち」の強みは、NTTドコモビジネス様と住友林業の2社協業で取り組んでいることだと考えております。システム部分のみならず営業面においても、NTTドコモビジネス様の営業網を通じて成約に至ったケースがあり、さまざまな面での協業の可能性を日々感じております。また、森かちでは継続的に「森林の価値をいかに最大化するか」の議論を重ねており、お互いのシナジーを掛け合わせたサービス展開を視野に入れております。現在の森かちの特徴の一つである販売ページを充実させることで、よりたくさんの方に「森林の価値」を知ってもらうきっかけづくりをしていきたいと考えております。

## MESSAGE

互いの強みを活かし、  
シナジーを生み出す

スマートワールドビジネス部  
スマートインダストリー推進室

小笠原 正人



他の類似サービスと比べて「森かち」が優れているのは、事業パートナーである住友林業様に依るところが大きいです。住友林業様が有する森林経営や森林クレジットに関する豊富な知見とノウハウは、本サービスの利用者に向けて絶大な信頼を生み出しています。弊社は他社との協業に際してシステム等を支える立ち位置で裏方に回ることが多いのですが、「森かち」では対等なパートナーとして表舞台に立ち、お客様から森林について直接問われることもあります。当然、私たちも勉強が必要ですが、販路や顧客の発掘という意味でも、この協業が生み出すシナジーへの期待を強く感じています。

想いを一つに、  
森の価値を高めたい

スマートワールドビジネス部  
スマートインダストリー推進室

大西 樹



「森かち」の強みは、プロジェクトの立ち上げ当初から「共に森の価値を高めていく」との想いを一つにできたところにあると思っています。住友林業様とは弊社の事業共創プログラム「OPEN HUB」などを通じて、時間をかけて議論を交わしてきました。コンセプトをしっかり共有できているからこそ、この先関わる人が変わってもぶれることはできません。現在の「森かち」は、森林クレジットの創出／販売に関するプラットフォームとしての役割を通じて市場を広げていく段階にありますが、将来的には、森林や林業における「体験」の提供など、森林由来の新しいサービスの創出にも可能性を感じています。



# 社会

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

私たちNTTドコモビジネスグループは、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めざしています。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ん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

- ▶ 029 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」の実現をめざしています。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ドコモビジネス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。

## 2024年度の主な成果と今後

私たちは「Smart World」の推進に向けて、さまざまな事例・共創に取り組んでいます。事業共創プログラム「OPEN HUB for SmartWorld」ではこれまでに1,000件を超える共創案件を創出しています。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んでいます。2024年度の指標とした統合ソリューション収益および収益比率はほぼ達成、地域協創ビジネスの成長／グローバルDXソリューションの展開については達成となりましたが、顧客エンゲージメント率のうちNPIについては達成、NPSについては未達となりました。2025年度は顧客エンゲージメントの向上(特に提案の量・質の向上とアフターフォローのさらなる強化によるNPSの改善)や地域協創ビジネスなどの成長を指標として設定し、社会・産業、ワーク／ライフスタイルなど各分野でのDXを推進していきます。2025年7月、NTTコミュニケーションズ株式会社は社名をNTTドコモビジネス株式会社に変更しました。総合ICT事業を担うNTTドコモビジネスは、NTTグループを代表してすべての企業のお客さまにワンストップで価値のあるソリューションを提供していきます。そしてテクノロジー・イノベーションを駆使し企業と地域が持続的に成長できる自律分散型社会を支え「産業・地域DXのプラットフォーマー」をめざします。

## リスクと機会

NTTドコモビジネスは社会課題を解決する「産業・地域DXのプラットフォーマー」をめざしています。市場環境の変化や多様化する価値観にスピーディかつ柔軟な対応の継続が困難な状況になることで、市場競争力が低下するリスクがあります。

機会としては、パートナーの皆さまとの共創および通信・IoTが強みであるNTTグループ各社と連携することで、多様なサービス・ソリューションの提供を実現します。DXを通して、お客さま視点で社会・地域・産業が抱える課題を解決することで、企業としての成長につなげます。

その対応として、NTTドコモビジネスでは重点領域としてAIやIoT、「デジタルBPO<sup>®</sup>」、地域・中小DXなどを定め、各サービス・事業の強化を図っています。また、事業推進にあたってはVOC調査などを通じてお客さまの声を受け止めるとともに、非財務指標として顧客エンゲージメント指標を設定し、CX向上の取り組みを推進しています。

## 社会・産業・ワーク＆ライフスタイルDXの推進

### 企業理念の実践を通じた「Smart World」の実現



「Smart World」の詳細は、こちらをご覧ください <https://www.ntt.com/business/dx/smart.html>

NTTドコモビジネスグループは、DXを通じて企業や社会が抱えるさまざまな課題を解決し、持続的な成長を実現する「Smart World」の実現をめざしています。都市・モビリティ・教育など7つの領域を中心に、社会課題の発見からデータ利活用、新技術・新システムの開発までを一貫して推進。企業が積み重ねてきた価値やアセットを掛け合わせることで、1社では成し得ないインパクトを社会に生み出していく。私たちは事業共創による取り組みを新たな価値の創造へとつなげて、誰もが安心して暮らせる未来社会の実現に貢献していきます。

#### Smart City | データドリブンな街づくり

都市に関わる人やモノの情報を集積・分析し、安心・安全、サステナブルな都市の実現を支援  
ICT技術の活用により誰もが住みやすい街づくりと社会課題の解決をめざすとともに、データ連携PF(Smart Data Platform for City)や先進的なサービス(スマートサービス)の提供とデータ利活用で、居住者・来訪者・ワーカー・運営者の課題解決、利便性向上を実現します。また、学・官や業界横断で実フィールドへの実装をめざす『デジタル実装コミュニティ』や、デジタル企画・実装を一元的に支援する『MSI(Master System Integrator)』の取り組みを強化しています。

#### Smart Mobility | 新たなモビリティ社会におけるICT基盤の提供

コネクティッドカーを支えるネットワークやセキュリティ、ロボット管制PFの展開  
自動車や建機、ドローンなど、移動するIoT向けプラットフォームやコネクティッドカーに対するサイバー攻撃への対策としての車両セキュリティオペレーションセンターサービスの開発、企業のロボット導入・利活用に向けた自動走行ロボット管制サービスの提供など、ロボットを含む車両技術の進展と新たなモビリティビジネスを推進します。

#### Smart Education | 学び・教育のDX化

現在および未来の教育に関する社会課題に対応  
GIGAスクール構想の実現を通じたデータ流通ビジネス基盤確立  
個々人に合わせたテラーメイド型の教育やDX/リバーラーニングを通じたリスクリミングなど、教育におけるさまざまな課題を解決し、「誰もが自分らしく学び、自分らしく働く社会」の実現に貢献します。

#### Smart Healthcare | ヘルスケアデータPF

安心安全な新たな付加価値を提供するデータマネジメントを推進し、医療プロセスの革新を支援  
予防・治療・ケアにいたる各ステージでのデータ収集・蓄積・分析・活用を通じて新たなヘルスケアサービスを提供し、医療プロセスの革新やデータ利活用による付加価値を創造します。

#### Smart Industry | 産業界の共通課題の解決

カーボンニュートラルなど企業や業界を横断するサプライチェーンでの課題解決に貢献  
お客様の業界サプライチェーン全体でのGX実現や、サプライチェーンレジリエンス強化、AIによる製造工程のスマート化などに向けた各種ソリューションを提供し、脱炭素や資源循環といった社会課題の解決や産業力強化に貢献します。

#### Smart Worksite | 建設業界のDX化

さまざまなパートナーとの共創により、建設業界の課題解決と新たな価値創造を実現  
建設現場の効率化を起点に土木分野と建築分野でパートナーシップを結び、最新テクノロジーの連携やデータの活用を通じて業界のDX化を推進し、安全で生産性が高い現場を創造します。

#### Generative AI | 生成AIを活用した新たな提供価値を創出

生成AIを活かした、新たな「業界×顧客提供価値」の産業ソリューションの創出、展開  
通信・セキュリティ技術から最新の生成AI活用ソリューションまで幅広い実績を活かし、お客様の課題解決に最も効果を発揮するソリューションを提供し、提案～導入・運用まで支援します。

## DX/AIにとって不可欠であるクラウドサービスの利用増加と企業ICTに求められる要件の変化

働き方改革、DX推進、AI革命など、絶え間ない社会環境の変化に合わせ、企業のクラウドサービス活用は急速に増加し、事業活動に欠かせないものとなりました。クラウドサービスの利用が当たり前となった現在、企業ICTインフラにおける課題も変化しています。クラウドサービス利用で増加する通信量、セキュリティ脅威の大対策や煩雑なアカウント管理など、企業ICTの運用・管理にはこれまで以上の対応が求められています。

NTTドコモビジネスは企業の安全・快適なクラウドサービス利用を実現し、デジタル化・AI利用を支えるネットワーク・セキュリティの統合サービス「docomo business RINK®」を提供しています。

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<sup>※1</sup>機能を備えたインターネットゲートウェイ、SaaSなどのIDを統合管理するIDaaS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、お客さまごとに最適なICT環境が利用できるよう、サービスを提供しています。

「docomo business RINK®」ではSoftware-Defined技術<sup>※2</sup>を全面的に活用することで、サービスの申し込みや通信帯域の増減、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

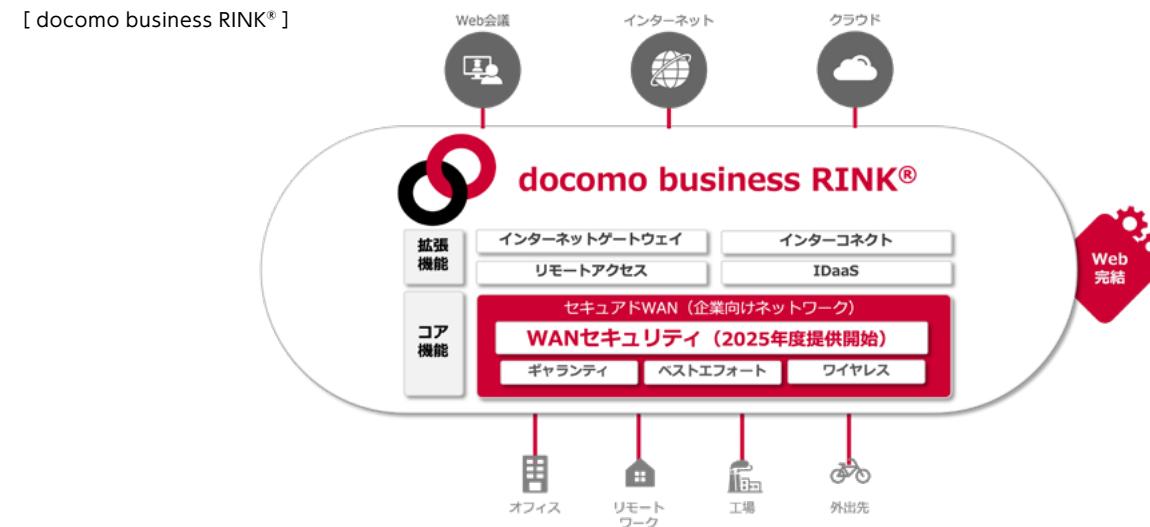
ます。そのため、従来のネットワークサービスよりスピーディーかつビジネス環境の変化に合わせて最適なICT環境をご利用可能です。現地での開通作業はルーターの電源をオンにするのみのため、専門知識を必要とする機器の設定作業なしにサービスを利用開始できます。このようなサービスの即時性、柔軟性により、企業のICT環境構築のためのトータルコストやリードタイムの削減に貢献します。

2024年、統合ID管理機能(IDaaS)の提供を開始しました。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。

2025年には、新たにネットワーク側で脅威を検知・遮断ができるセキュリティ機能(WANセキュリティ)も追加提供を開始しました。これにより、セキュリティ脅威に対する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 Unified Threat Managementの略。ファイアウォール、アンチウイルス、Webフィルタリング、IDS/IPS等さまざまなセキュリティ機能を1つに集約した統合脅威管理

※2 ネットワークを仮想化し、高度な柔軟性を実現する技術



## 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2.6万人を超え、共創の場「OPEN HUB Park」には4,500社／1万人が来訪。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、1,100名に拡大。実績として、開設4年で1,300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(クロストレプレーナーアワード)」を「Forbes JAPAN」と設立。これまで200件を超えるエントリーから、カーボンニュートラルや少子高齢化などさまざまな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

### CASE① 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。

#### CASE② 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人々に適した製品、サービスの開発、提供をめざすコミュニティを運営。

### CASE③ 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めざし、NTTドコモビジネスの持つ電話アセットと日本テクノシステムズの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。

レポート内「CASE01 脳の健康チェックで気軽に認知症対策」をご覧ください

#### CASE④ 森林価値創造プラットフォーム「森かち」

森林クレジットの活用により森林の価値を高め、国内林業の課題解決と地域経済の活性化をめざす。森林経営のエキスパートである住友林業との協業により、クレジット創出の効率化と取引活性化を実現するプラットフォームを共同開発し、提供。

P.025 レポート内「特集 森林価値の最大化に向け『森かち』にできること」もご覧ください

## DX推進による持続可能な地域社会の実現

NTTドコモビジネスグループは、NTT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取り組んでいます。高齢化や人口減少による人材不足が深刻化する中、地域ではDXによる業務効率化が求められています。こうした課題に対し、私たちは全国に展開する拠点と導入実績を基に、産業・地域DXのプラットフォーマーとして農業、水産業、医療、交通、教育など幅広い分野において地域や業種に適した支援を行い、持続可能な社会の実現をめざしていきます。そして、地域の未来を支えるパートナーとしてICTの力で地域に新たな価値を創出します。

### 「社会に応える共創ビジネス」の推進に向けた各地域における取り組み

- 所沢市・飯能市・狭山市・日高市と地域の脱炭素行動促進に関する連携協定を締結し、アプリケーション「Green Program® for Employee」を活用した地域・企業一体での取り組みを推進

詳細は、こちらをご覧ください

<https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2024/0822.html>

- 福島県昭和村にて、サーマルカメラとスポットライトを搭載した自律飛行型ドローン「Skydio X10」と低軌道衛星「Starlink Business」を活用した夜間人物探索の実証実験に成功

詳細は、こちらをご覧ください

<https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2024/1204.html>

- 石川県と締結した包括的連携協定のもと、石川県能登をフィールドにHAPSを活用したソリューションやさまざまなユースケースの創出をめざす「能登HAPSパートナープログラム」を推進

詳細は、こちらをご覧ください

<https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2025/0303.html>

<https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2024/1126.html>

- 会津若松市において「脳の健康チェック」を活用した高齢者見守りサービスの実証を開始

詳細は、こちらをご覧ください

<https://www.ntt.com/about-us/area-info/article/20241129.html>

- 熊本県荒尾市にて、教育用タブレットを活用した児童の見守りサービスの先行導入を開始

詳細は、こちらをご覧ください

<https://www.ntt.com/about-us/area-info/article/20241009.html>

- 徳島県における災害時の医療体制強化に向けて、NTTデータ経営研究所が設立したコンソーシアムによるリアルタイム映像伝送等を利用した災害医療体制の強化に関する実証に参画

詳細は、こちらをご覧ください

<https://www.ntt.com/about-us/area-info/article/20241119.html>

- 長岡地域発の持続可能な地域循環型農業モデルの構築に向け、「粉殻炭バイオ堆肥ペレット」と「J-クレジット」を通じた米生産者の収益向上・地域産業の活性化をめざす取り組みを開始

詳細は、こちらをご覧ください

<https://www.ntt.com/about-us/area-info/article/20240830.html>

- 岐阜県揖斐川町にて、林業の就業環境改善に向けて新たな通信技術やICTツールを導入する実証実験を実施し、山間部作業における安全性・安心感の向上を実現

詳細は、こちらをご覧ください

<https://www.ntt.com/about-us/area-info/article/20250221.html>

- 北海道京極町において、町民向け情報配信等を可能にするデジタルサービス「京極町公式アプリ」の提供を開始。「みんなが主役なまちづくり」実現をめざす

詳細は、こちらをご覧ください

<https://www.ntt.com/about-us/area-info/article/20250303.html>

## 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」ことをめざしています。

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。

## 2024年度の主な成果と今後

2024年度は主要推進事項として「創造的イノベーションの創出」を定め、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関連した特許出願件数を指標としてイノベーションの推進に取り組みました。その結果、いずれのテーマについても指標として設定した10件以上／年の出願数を達成しました。

- Smart World関連：20件／年
- 統合型NWサービス（「docomo business RINK®」）関連：58件／年
- 生成AI関連：60件
- IOWN® 関連：11件

さまざまな技術検証・ビジネス実証の成果として事業創出したサービスが国際的なアワードの受賞にいたっています。また、新規事業創出プログラム「docomo STARTUP」からのサービス提供事例も生まれています。

2025年度も引き続き同じ主要推進事項にて、Smart World、金融DX、生成AI、IOWN®などの知財重点テーマにおける特許出願数を指標として取り組みます。そして新規事業の創出のため社内外との連携により積極的にイノベーションを推進していきます。

## リスクと機会

私たちの社会が抱える課題は複雑化しており、柔軟かつ創造的な対応が求められています。社会や産業が急速に変化する中で従来の考え方やプロセスに固執することはイノベーションの停滞や競争力の低下といったリスクを生み出す要因となります。

機会としては、さらなる創造的イノベーションを創出することで、先進的な技術やサービスを提供し、社会に新たな価値を創造することができます。

その対応として、私たちは既存の枠組みにとらわれないイノベーションを推進していきます。イノベーティブな事業持続のため、特許出願などによる事業の優位性確保に努めることや、Smart Xなどの新規事業開発やお客さまとのビジネス共創を通じて新たな発想から事業を生み出しています。

## 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ドコモビジネス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。

## イノベーションセンター

NTTドコモビジネスは未来の事業の柱となる新規事業および新たな常識の創出と社内イノベーションの推進

支援のために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および次世代情報基盤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推進室を設置しています。

## 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年には日本発のOTプロトコルであるCC-Linkに対応しました。2024年には本サービスが米国のセキュリティ専門誌 Cyber Defense Magazine が主催する「Global InfoSec Awards 2024\*」において5部門にて受賞しています。他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」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めざし、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。

※ 情報セキュリティ分野において革新性や独自性を持つ製品・サービスを表彰する国際的なアワード。情報通信分野の専門家による厳正な審査のもと、世界中の企業の中から選出される

### 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NTTドコモグループでは新規事業創出プログラム「docomo STARTUP」を展開しています。このプログラムは「COLLEGE」(新規事業創出に特化した知識やマインドを「学ぶ」)、「CHALLENGE」(新規事業アイディアコンテストに「挑む」)、「GROWTH」(事業化・会社化のサポート支援で事業を「育てる」)の3つのプログラムで社員の挑戦を後押しし、社会に新たな価値を提供する取り組みです。

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ドコモビジネス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／パートナー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。

 docomo STARTUP発のサービス「脳の健康チェック」についてはレポート内「CASE1 脳の健康チェックで気軽に認知症対策」をご覧ください

 「docomo STARTUP」の詳細は、こちらをご覧ください  
<https://startup.ntt.com/>

 オープンイノベーションプログラム「ExTorch」の詳細は、こちらをご覧ください  
<https://www.ntt.com/business/lp/extorch.html>

## 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、「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。こうした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、自然災害に強く高信頼で安心・安全なICTサービスを提供していきます。また、柔軟かつ最適なネットワークサービスや、強固な情報セキュリティサービスなど、先進的なICTサービスの開発・提供に取り組み、サステナブルな生活環境や経済・社会活動の実現に貢献していきます。

## NTTドコモビジネス災害対策の基本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  
<http://www.ntt.com/about-us/cs/saitai.html>

## 2024年度の主な成果と今後

2024年度は翌年度に開催される大阪・関西万博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、問題のない行事開会に寄与しました。

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、めざ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。

あわせて、多岐にわたる分野でのICTサービスのメニュー開発・新規提供を進めました。ネットワークサービスでは「docomo business RINK®」のメニュー追加やローカル5Gサービス TypeDの提供開始、セキュリティサービスではマネージドSOAR対応製品の拡充などに取り組みました。ほかにもマネージド、ボイス、アプリケーションサービスなどでのサービス提供を推進し、いずれについても2024年度の指標を達成しています。

今後は自然災害に強く高信頼で安心・安全なICTサービスの提供にあたり、「重大事故発生件数ゼロ」

に加えて「生活基板サービス等事故発生件数」を指標とします。また、各サービスの開発・提供件数を引き続き指標として先進的なICTサービスの提供に取り組み、「ICTのトランスフォーメーション」を進めます。

## リスクと機会

社会の進化に伴い、情報通信ネットワークが停止・遮断された際の経済的・社会的損害は、ますます深刻なものとなりつつあります。ネットワーク網や重要データの管理を担う私たちには「いかなる時もつなぎ続ける」責任が強く求められており、通信・サービスの途絶は、企業活動の停止のみならず、社会インフラ全体に影響を及ぼし、ICT事業者としての信頼性が問われるリスクとなります。

機会としては、自然災害に強く、高信頼で安心・安全な、そして先進的なICTサービスを提供することで、お客さまが必要とするICT環境の構築を支援していきます。具体的にはネットワークサービス、IoT、情報・サイバーセキュリティ、マネージドサービス、コミュニケーション・アプリケーションサービスなどの提供にあたって、「災害対策の基本3方針」を制定し災害や障害の発生時も安心してご利用いただける環境の整備に努めます。

## 自然災害に強く高信頼で安心・安全なICTサービスの提供

### 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ドコモビジネスは、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9月、「令和6年能登半島地震」の爪痕が残る石川県奥能登地方(能登半島北部)を中心に記録的な豪雨となり甚大な被害をもたらした「令和6年9月能登半島豪雨」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ドコモビジネスのサービスの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>

### ▶ 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ドコモビジネスだけでなく、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、NTT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) <ul style="list-style-type: none"> <li>・電話局舎 1カ所</li> <li>潤滑油交換回数 計5回(輪島ビル)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非常用電源車 8台</li> <li>潤滑油交換回数 計17回(NTT西日本7台、ドコモ1台)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・可搬型発電機 5台</li> <li>潤滑油交換回数 計7回</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・潤滑油交換総量 約578L(途中横浜より2回追加搬入)</li> </ul>
※	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]



## 先進的なICTサービスの提供

### 先進的で柔軟なネットワークサービスの提供

NTTドコモビジネスはネットワークやクラウド、セキュリティなどの法人向けICTサービスを提供しています。その中核となるネットワークサービスは企業の成長と変革を支える基盤であり、VPNやインターネット、モバイルなどサービスラインアップは多岐にわたります。私たちはより先進的で柔軟なネットワークサービスを提供するために、メニューの多様化や機能の高度化を

進めています。

統合ネットワークサービス「docomo business RINK®」では、オフィスに縛られず働く場所に合わせてスピーディかつリーズナブルに最適なネットワーク環境やゼロトラストのセキュリティ対策を導入していただけます。2024年度は本サービスにおいて拠点の規模や重要度に応じて選択可能なアクセスメニューの拡充として高品質・帯域確保型の固定回線「ギャランティアクセス」の提供を開始しました。また、企業のIDパスワード管理の効率化と認証セキュリティの強化を実現するクラウドID管理サービス「docomo business RINK IDaaS」やクラウド型セキュアインターネットゲートウェイサービス「vUTM2」の提供を開始しました。また、5Gを活用したサービスとしては、お客様の用途・環境に合わせ最適な5Gネットワークの提供と閉域接続メニューで安心かつ柔軟なネットワーク提供を実現する法人向け5G総合コンサルティングサービス「docomo business プライベート5G」や、ドコモのキャリア通信設備を活用し冗長性と高い保守性を低コストで実現する「ローカル5Gサービス TypeD」の提供を開始しました。

企業のDX支援と価値創出を支える基盤の提供をめざしてNTTドコモビジネスのネットワークサービスはこれからも進化を続けていきます。

P.031 「docomo business RINK®」については、レポート内「DX/AIにとって不可欠であるクラウドサービスの利用増加と企業ICTに求められる要件の変化」をご覧ください

### 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

私たちのサイバーエンティへの取り組みは約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10余年になります。

DXは企業にとってビジネスチャンスであると同時に、グローバル規模で企業内の各事業部独自でのICT活用が進むことにより、一元的なセキュリティガバナンスが課題となっています。そのような状況に対応すべく、2024年度に「ASM」(Attack Surface Management)の提供を開始しました。企業の情報セキュリティ担当部署が把握していないICT機器がインターネットに接続されていないか、その機器に脆弱性はないかをサイバー攻撃者が悪用する観点で調査します。迅速な対応を支援することで侵害リスクの低減を図ります。

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る状況をふまえ、SOAR\*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が、より多くの企業に貢献できるよう、対応できる製品を拡充しました。さらに、データを暗号化するだけでなく、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収まらない中、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」における取り扱い製品も拡充しました。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。

※ 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

#### ▶ 社会問題化するサイバー攻撃への対策について

2025年「docomo business RINK®」の通信キャリアネットワーク設備にセキュリティ機能を組み込むことで、サイバー攻撃に対する脅威検知・遮断などがシステムインテグレーションなしに実現できる機能の提供を開始しました(ビジネスモデル特許取得済)。これまでセキュリティ対策が難しいとされてきたIoT・OT機器などに対しても、安全性の強化に貢献します。

#### ICT社会の持続的発展と 顧客提供価値の向上に向けて

NTTドコモビジネスではネットワークやセキュリティに加えて、運用や電話・映像ソリューションなど、さまざまな業種・業態のお客さまの課題やニーズに応える各種サービス・ソリューションを提供し、サービスの拡充を日々進めています。

トータルマネージドサービスの「X Managed®」は、ICT監視運用保守を24時間365日フルアウトソースが可

能なサービスです。デザイン・デリバリ・オペレーションを一気通貫で提供し、標準監視基盤「X Managed Platform®」により、IT監視・自動化・セキュリティ管理などを統合的に支援します。2024年度は本サービスの特徴であるサービスレベルに応じた選択・組み立てが可能なサービス/メニューの拡充を行いました。また、ボイス・アプリケーション関連のサービスとしては、Arcstar Universal One、OCNなどNTTドコモビジネスが提供する多彩なサービス上で利用できる高品質なIP電話サービス「Arcstar IP Voice」、クラウドPBXおよびクラウドコンタクトセンターの利用者向けのサービスとしてさまざまなSaaSと接続可能なクラウド接続型音声サービス「Arcstar IP Voice Connect」、さまざまな業務シーンのデジタル化・効率化支援サービス「ビジネスdシリーズ」などで新規メニューの提供を開始しました。

私たちはこれからもICT社会の持続的発展と顧客提供価値の向上に向けて先進的なICTサービスを提供していきます。

## 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めざすとともに、NTTドコモビジネス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。

## 2024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。

2024年度は、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、「令和6年能登半島地震」および「令和6年奥能登豪雨」発生に伴う災害ボランティア派遣の実施、生物多様性や水源環境保全につながる植樹活動のための「ドコモビジネス共創の森」を創設しました。

今後は、現在取り組み中の活動も継続しつつ、社員の社会課題解決能力育成につながる施策の実施に取り組み、NTTドコモビジネスだからこそ担うべき社会貢献活動を展開していきます。

## リスクと機会

私たちは企業市民の一員として、事業を通じてのみならず社会貢献活動でもその役割を積極的に果たすこと期待されています。こうした期待に対応しきれない場合、地域との信頼関係の希薄化や企業の社会的責任に対する評価の低下といったリスクが生じる可能性があります。

機会としては、法人・地方自治体のお客さま向けICT事業の展開という事業特性を活かし、社会貢献活動の推進やお客さま・地域社会との連携を図ることで、豊かな社会の実現に貢献していきます。

NTTドコモビジネスでは持続可能な社会の実現のため、グループ各社およびNTTドコモグループとして展開するさまざまな社会貢献活動の推進に取り組んでいます。これにより、社員一人ひとりの社会課題解決能力育成を図り、さらなる企業価値の向上をめざしていきます。

## 地域社会のために

NTTドコモビジネスグループは、「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。

2024年度は計152件の社会貢献活動に延べ2,893名の社員が参加しました。

## [ 2024年度社会貢献活動実績 ]

	件数(件)	延べ参加人数(名)	活動支出額(円)
自然環境保護	49	1,635	21,700,069
社会福祉	30	602	3,162,871
教育・文化振興	12	13	342,474
地域振興・交流	49	569	84,812,064
スポーツ振興	5	13	846,510
その他	7	61	2,546,807
合計	152	2,893	113,410,795

### 「令和6年能登半島地震」および 「令和6年奥能登豪雨」災害支援

「令和6年能登半島地震」および「令和6年奥能登豪雨」は石川県を中心に甚大な被害をもたらしました。NTTドコモビジネスグループでは、NTTドコモグループの一員として、被災地域の一日も早い復旧・復興を支援するため、全国の社員を対象にボランティアの募集を行いました。

この取り組みには2024年11月から12月にかけて合計約260名が参加、うちNTTドコモビジネスグループからの参加者は150名となりました。主な活動としては、石川県輪島市にて主に土砂が流入した建物の泥出し作業など、現地のニーズに即した支援活動を行いました。

募集時には2日程度ですべての派遣枠が埋まるなど、社員の被災地支援への高い関心と意欲が表れました。また、実際にボランティア活動に参加した社員からは、「限

りある日程でできることには限界があり、もどかしい思いも感じたが現地の方の復興に対する強い思いに触れ支援の意義を感じた」「支援への関心や意欲はあったが、個人ではなく会社としての企画が後押しになった」といった声が寄せられました。このような社員の声は、企業として今後の社会貢献活動を企画・推進していくかを考えるうえで非常に重要な示唆となりました。

NTTドコモビジネスでは、社員が地域とのつながりを深めながら社会貢献を行い、今後も被災地域の復旧・復興の一助となれるよう、取り組んでいきます。

### NTT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NTT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ドコモビジネス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。2024年度は延べ184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ドコモビジネスでは、他にもさまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。

環境保護の取り組みとしては、2008年から千代田区一斎清掃に参加しています(新型コロナウイルス感染拡大期間は休止)。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。

[ 2024年度グループ各社での社会貢献活動の例 ]

会社名	施策内容
NTTドコモビジネスエンジニアリング(株)	NPO法人Colorbath様との連携によるネパール、マラウイにおける社会課題解決への取り組み(SDGsアクションプログラム)
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
NTTドコモビジネスチェオ(株)	使い捨てカイロの回収・リサイクル(回収品リサイクルによる水質浄化・土壤改良等の地球環境保護活動に取り組まれている一般社団法人様への協力)
NTT Com DD(株)	ワールドビジョン・チャイルドスponsa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)	自社サービス ちょコムeマネーによる募金
NTTPCコミュニケーションズ(株)	団体献血の実施
NTTドコモビジネスソリューションズ(株)	定期的な地域清掃・美化活動への参加(京都、滋賀、和歌山) 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
NTT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	食品廃棄物削減ボランティア活動 クリスマスプレゼント制作チャリティワークショップの開催
NTTワールドエンジニアリングマリン(株)	エコキャップ回収
NTTドコモビジネスグループ	「令和6年能登半島地震」および「令和6年奥能登豪雨」ボランティア派遣
	しろい環境塾への参加など、里山保全活動への参加
	千代田区一斎清掃
	就労継続支援事業所の方の作った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

## ネットゼロを実現し グリーンでサステナブルな未来を

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、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<sup>\*1</sup>」「2040年度ネットゼロ<sup>\*2</sup>」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・改善と経済発展の両立をめざします。

\*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



▶ 045 環境マネジメント

#### 重点活動項目

▶ 052 脱炭素社会の推進

▶ 068 循環型社会の推進

▶ 071 自然との共生

▶ 077 環境汚染の防止



# 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ドコモビジネスグループ「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ドコモビジネスグループ 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ドコモビジネスグループにおいても、「NTTドコモビジネス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ドコモビジネス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/sustainability/policy/environment/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ドコモビジネスグループ 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ドコモビジネスグループ 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

世界がめざすGHG排出量の大削減と、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)

めざす未来	項目	目標年度	目標
社会が脱炭素化している未来	自社のGHG排出量	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排出量	2040	ネットゼロ(Scope1,2,3)
	国内一般車両のEV(電気自動車)導入率	2030	100%
		2025	50%
	通信事業の電力効率	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

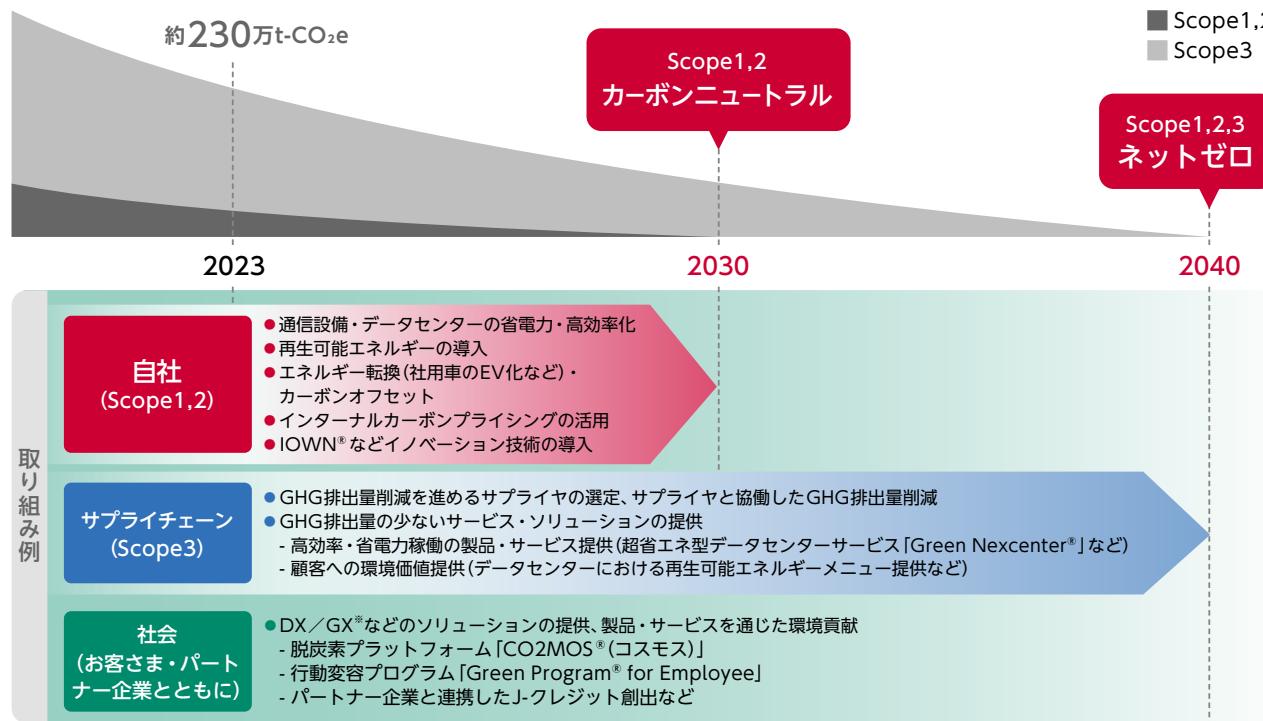
※目標設定時点(2024年3月)の対象範囲は、NTTドコモビジネスおよびグループ会社18社

## 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年度に自社による温室効果ガス(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＝ネットゼロをめざすことを表明し、NTTドコモグループも2023年11月に「2040年ネットゼロ」実現をめざす旨を発表しました。

私たちNTTドコモビジネスグループは、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ドコモビジネスグループは、DX/GXソリューションの提供などを通じてお客さま・パートナー企業の皆さんとともに、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

気候変動などの環境課題は、事業や社会、地球環境に対するリスクとなる一方、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ります。

NTTドコモビジネスグループの事業は、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ョ<sup>\*</sup>との批判を招くだけではなく、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やリニアエコノミーの加速など、持続可能な社会の実現を妨げ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考えています。NTTドコモビジネスグループは、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ドコモの環境負荷削減に向けた推進体制と連携しつつ、NTTドコモビジネス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、GHG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。

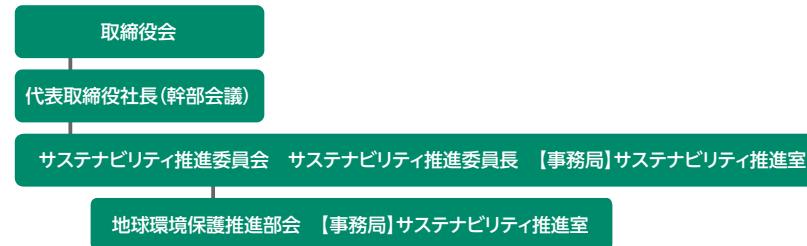
また、環境問題への対応をビジネスリスクマネジメントの対象として位置づけ、代表取締役副社長をはじめとする幹部が参画するビジネスリスクマネジメント推進委員会において、リスクの評価・対応策の確認を実施しています。

今後とも、環境をめぐるさまざまな動向への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。

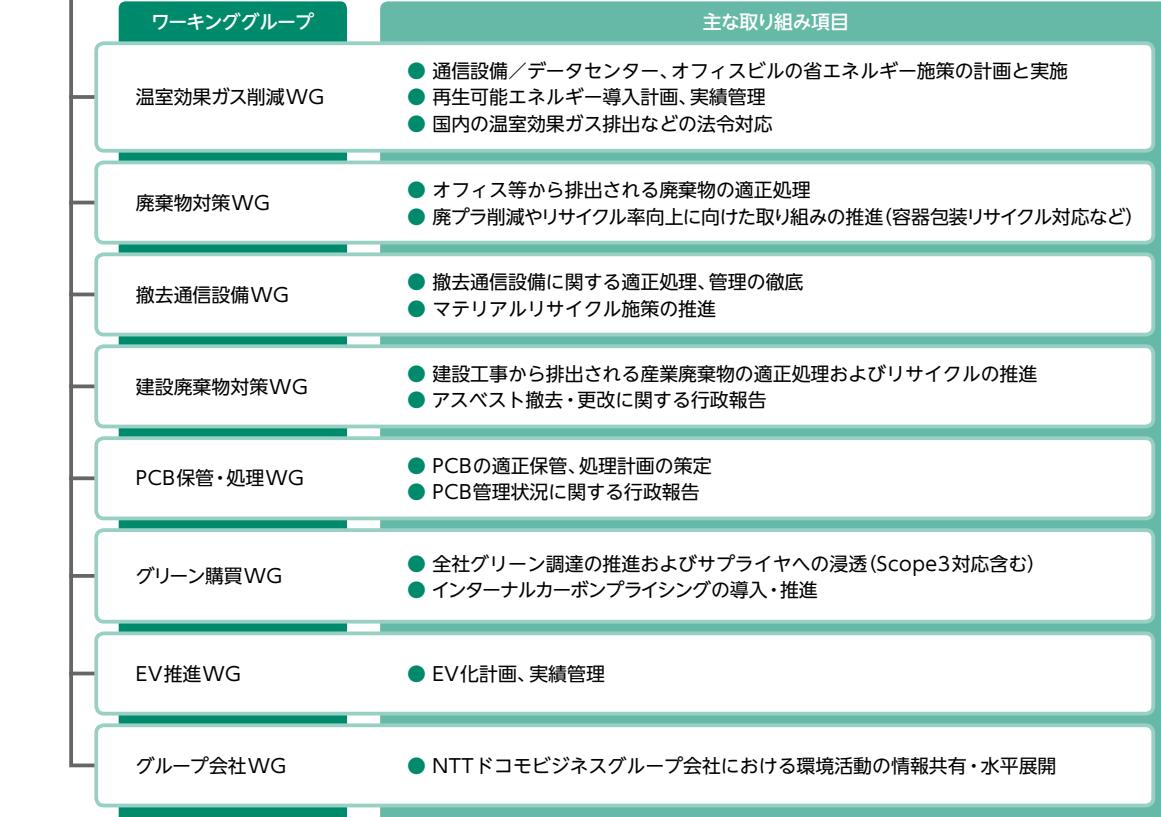
P.012  サステナビリティマネジメントについては、レポート内「サステナビリティマネジメント」をご覧ください

P.013  ビジネスリスクマネジメントの取り組みについては、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 ]



※ 活動状況は四半期ごとに取締役会へ報告



(2025年3月31日現在)

## 2024年度の事業活動に伴う環境負荷

## INPUT

エネルギー	電力	4.1 億kWh
	うち再エネ由来電力	2.3 億kWh
	熱	268 万MJ
	ガス	7 万m <sup>3</sup>
	燃料	271 万ℓ
水資源	水	70.8 万m <sup>3</sup> <sup>*1</sup>

## 通信設備・データセンター

## OUTPUT

GHG排出量	電力由来(CO <sub>2</sub> )	7.3 万t-CO <sub>2</sub>
	熱由来(CO <sub>2</sub> )	0.0 <sup>*3</sup> 万t-CO <sub>2</sub>
	ガス由来(CO <sub>2</sub> )	0.0 <sup>*3</sup> 万t-CO <sub>2</sub>
	燃料由来(CO <sub>2</sub> )	0.7 万t-CO <sub>2</sub>
	CO <sub>2</sub> 以外のGHG	0.2 万t-CO <sub>2</sub> e
排水量	排水量 <sup>*1</sup>	70.8 万m <sup>3</sup>
	一般廃棄物(総排出量)	384 t
	一般廃棄物(リサイクル量)	373 t
	産業廃棄物(総排出量)	1,244 t
	産業廃棄物(リサイクル量)	1,242 t

エネルギー	電力	0.3 億kWh
	うち再エネ由来電力	0.2 億kWh
	熱	3,192 万MJ
	ガス	2 万m <sup>3</sup>
	燃料(自動車以外)	0 <sup>*4</sup> 万ℓ
水資源	燃料(自動車)	21 万ℓ
その他(事務用品)	水	7.4 万m <sup>3</sup>
	事務用紙	162 t
	うち再生紙・環境配慮パルプ	144 t
	請求書	110 t
	パンフレット	12 t

## オフィス

GHG排出量	電力由来(CO <sub>2</sub> )	0.8 万t-CO <sub>2</sub>
	熱由来(CO <sub>2</sub> )	0.2 万t-CO <sub>2</sub>
	ガス由来(CO <sub>2</sub> )	0.0 <sup>*3</sup> 万t-CO <sub>2</sub>
	燃料(自動車以外)由来(CO <sub>2</sub> )	0.0 <sup>*3</sup> 万t-CO <sub>2</sub>
	燃料(自動車)由来(CO <sub>2</sub> )	0.0 <sup>*3</sup> 万t-CO <sub>2</sub>
排水量	CO <sub>2</sub> 以外のGHG	0.0 <sup>*3</sup> 万t-CO <sub>2</sub> e
	排水量	7.4 万m <sup>3</sup>
	一般廃棄物(総排出量)	337 t
	うちプラスチック廃棄物排出量	25 t
	一般廃棄物(リサイクル量)	321 t
廃棄物排出量・リサイクル量 <sup>*2</sup>	産業廃棄物(総排出量)	382 t
	うちプラスチック廃棄物排出量	37 t
	産業廃棄物(リサイクル量)	381 t

(集計範囲：NTTドコモビジネスおよびグループ会社19社)

※1 2024年度実績より海外データセンターにおける算定方法を精緻化したため、増加しました

※2 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

※3 0.05未満

※4 0.5未満

## 環境マネジメントに関する取り組み

### ISO14001認証取得

2025年3月31日現在、NTTドコモビジネスグループでは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。

#### [ ISO14001認証取得会社<sup>\*1</sup> ]

組織	取得年月
NTT ドコモビジネス <sup>*2</sup>	プロキュアメント&ビーリング部 2004年3月
NTT Com DD(株)	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 2012年6月
NTTPCコミュニケーションズ(株)	テクノロジー&オペレーション 開発本部 -カスタマーサービス部 開発運用担当 SOデリバリーチーム、 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 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 2003年11月

(2025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：9%

\*2 全社員に占める対象組織の社員の割合：16%

### 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<sup>\*</sup>などあらゆる法令等を関連部署に周知徹底とともに、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、2024年度は、環境関連の事故・罰金・苦情、これに関わる訴訟など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排出量について、削減目標をサプライチェーン全体に拡大し、グリーン調達(環境への影響を考慮した製品の調達)を推進することで「2040年度ネットゼロ(Scope1,2,3)」をめざしています。

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、お取引するサプライヤ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(2024年度実績で総排出量(Scope1,2,3)の50%)の削減には、サプライヤ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。NTTグループで

はGHG排出量Scope1,2,3において、2030年40%削減(2018年度比)を目標としており、NTTドコモビジネスでは、Scope3カテゴリー1,2について、さらに高い目標に向けて取り組んでいきます。取り組みの一環として、サプライヤを対象とした説明会を開催し、NTTグループの取り組みやサプライヤ選定時の評価方法について共有するとともに、サプライヤ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<sup>®</sup>」の提供などを実施しています。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条件へのSBT<sup>\*</sup>相当の取り組み追加などを通じて、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サプライヤの排出量可視化の完了をめざして、排出目標策定の働きかけや支援、クラウドサービスの提供などを実施し、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ドコモビジネスオフィシャルサイトに公開し、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の取り組みを通じて、サプライヤ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ドコモビジネスでは、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排出量削減効果が得られる一部の設備投資において、2024年度は社内炭素価格を6,500円/t-CO<sub>2</sub>から19,000円/t-CO<sub>2</sub>に見直し、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。また2025年4月には、排出量の削減の取り組みを加速させることを目的に、社内炭素価格を21,000円/t-CO<sub>2</sub>へ見直しました。加えてICP制度の適用範囲を製品そのものだけではなく、サプライヤの排出量まで範囲を拡大しています。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めざします。

## 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。

### 従業員参加型の脱炭素イベントの開催

2023年度に引き続き、2024年6月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ドコモビジネス・NTTドコモソリューションズ共同で、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、2024年度は企業の垣根を越え7社961名が参加。約3万回のエコアクション(CO<sub>2</sub>排出の削減につながる行動)実践により、参加者の約8割の環境意識が向上するとともに、約14トンのCO<sub>2</sub>排出量を削減しました。NTTドコモビジネスグループからは303名が参加し、約3トンのCO<sub>2</sub>排出量を削減。従業員の環境意識の向上につながりました。

NTTグループやビジネスパートナーとの「ONE TEAM CHALLENGE」の取り組みは、さらに範囲を広げており、2024年10月には、NTTアーバンソリューションズ・NTTドコモビジネス・NTTドコモソリューションズの3社で、品川港南エリアの魅力や価値の最大化、地域の課題解決などを図る「品川港南2050プロジェクト」の取り組みの一環として、「ONE TEAM CHALLENGE 品川港南\*」を実施しました。品川港南エリア内の21社534名が参加し、約2万回のエコアクション実践により、約9トンのCO<sub>2</sub>排出量を削減するとともに、参加者の約9割の環境意識が向上しました。

これらの取り組みでは、NTTドコモビジネス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しました。また、収集した行動データから、各社の従業員の環境行動の傾向についてフィードバックを行い、加えて参加企業による振り返り会を開催することで、各企業とエコアクションの取り組みの重要性を再認識し、参加者同士の交流を深めました。

\* 環境省「令和5年度(補正予算)環境配慮行動普及促進事業費補助金及び二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金(「デコ活」推進事業)」に採択



[「ONE TEAM CHALLENGE 品川港南」配布ポスター]

[「ONE TEAM CHALLENGE 品川港南」振り返り会の模様]



#### 一参加者同士で交わされた意見等

- ・キャンペーンをきっかけに社内で独自の取り組みを実施した
- ・意外なエコアクションを知るなど新たな発見があった
- ・これを機にマイボトルを使うようになった
- ・地域で横のつながりのある活動になり良かった
- ・他企業の積極的な取り組みに驚いた

### ▶ 従業員への意識啓発

毎年、全従業員を対象とした「サステナビリティ研修」を実施しており、2024年度は自社のサステナビリティ・脱炭素に関する目標・取り組みに関する研修を実施しました(受講率：96.4%、受講者13,168名)。また、社内向けに環境活動をテーマにしたコラムを発信し、NTTドコモビジネスグループによる取り組みについて理解を深めました。

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排出量については、毎月見える化を図り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、2024年度は例年通り、オフィスビル周辺での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、従業員の家族も参加する米作り・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、グループ内で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積極的に育成する方針です。

NTTドコモグループでは、脱炭素について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」を全国のグループ会社社員から募集し、これまで1,000名以上のカボニューアンバサダーにより社内浸透を進めてきましたが、2025年度より活動対象範囲を「サステナビリティ方針全般」にアップデートし、呼称を「サステナアンバサダー」へ変更しました。また、2024年度より「環境分野スキル育成プログラム」を開始し、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、企業価値の向上をめざしています。

このような中、NTTドコモビジネスでは、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。その上で社内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。NTTドコモビジネスでは、「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、お客様のGXに貢献することにより社会の脱炭素化への貢献をめざしています。

## 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を実現する一方、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ドコモビジネスグループの責任と捉え、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(非化石証書活用による実質再エネを含む)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・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をはじめとする脱炭素につなが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)の実現をめざします。

特に、NTTドコモビジネスグループの事業活動

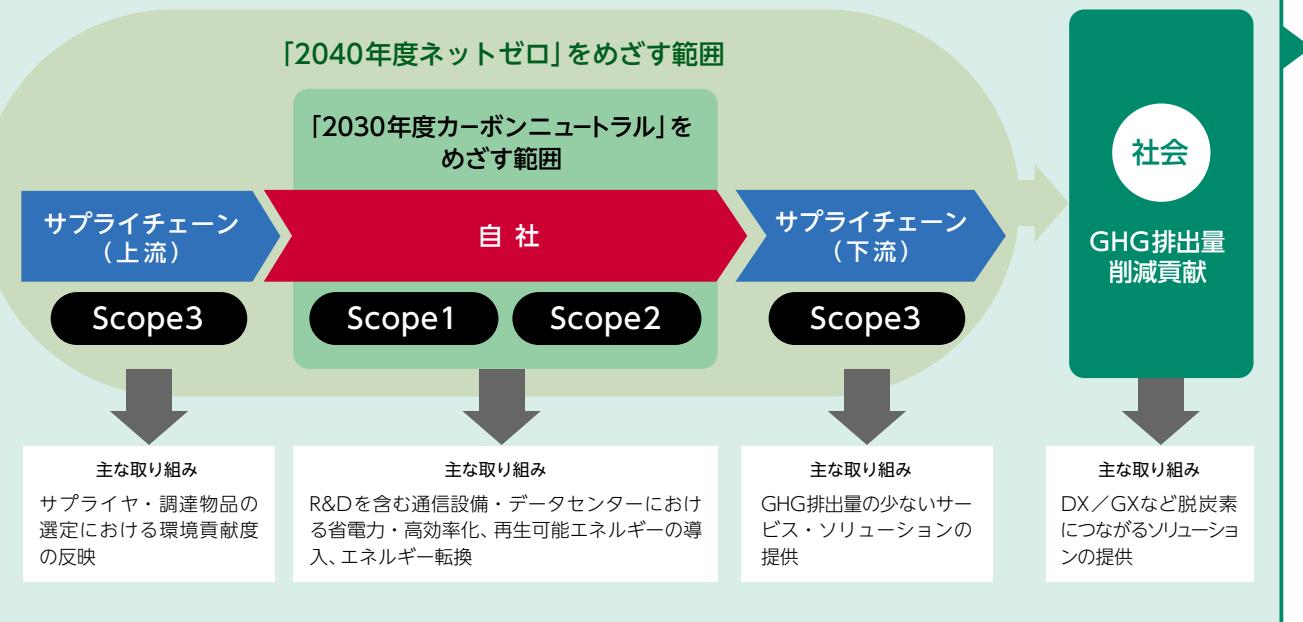
におけるGHG総排出量の約95%は電力使用由来(再生可能エネルギーを使用しなかったと仮定)が占めており、電気通信設備の省電力・高効率化の実現は大きな効果を見込むことができるため、先進技術の導入を業界に先駆けて行うなど力を入れています。

データセンターやクラウドサービスにおいては、従来お客様が個別に設置・運用していた、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

[「脱炭素社会の推進」に向けた取り組みの全体像]

に集約しサービスとして提供することで、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。



## 2024年度の主な成果と今後

2024年度も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、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。

電力における再生可能エネルギーの導入についても、2020年度の導入率8%から2024年度は56%へ大幅に増加しました。その結果、2024年度のGHG排出量は、自社(Scope1,2)で9.4万t-CO<sub>2</sub>e、自社+サプライチェーン(Scope1,2,3)で223.2万t-CO<sub>2</sub>e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、2024年度末の一般車両は、476台(内272台がEV、EV化率：57%)となりました。「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%」は2024年度に前倒しで達成したことから、2025年度も「国内一般車両EV化率：2030年度100%」の達成に向け着実に取り組みます。

2025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くことなどを通じて、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)の実現をめざします。

## ガバナンス

NTTドコモビジネスでは、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、気候変動のリスクと機会の審議、GHG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とともに、グループ会社WGにおいて、NTTドコモビジネス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必要に応じて他の委員会と連携しており、特に気候変動のリスクはビジネスリスクマネジメントの対象と捉え、ビジネスリスクマネジメント委員会へ報告しています。サステナビリティ推進委員会で審議・検討した内容は代表取締役社長(幹部会議)に報告し、加えて活動状況を四半期ごとに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。

なお、気候変動関連のガバナンスに関わる役員・組織長等の経営幹部については、NTTドコモが開催する幹部向けサステナビリティ勉強会において、気候変動対策を含む環境活動・サステナビリティ全般についてスキル向上を図るとともに、地球環境保護推進部会(WGを含む)の事務局関係者は、NTTが開催するNTTグループ環境担当者勉強会において、環境活動にかかる最新情報の習得やNTTグループ内での優良事例の共有を図るなど、各当事者が役割に応じ必要な知識・能力を有するべく取り組んでいます。

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ドコモビジネスグループでは、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。気候変動のリスクについては、NTTドコモビジネス

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ドコモビジネスグループは、「NTTドコモビジネス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2020年5月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に賛同を表明しました。NTTドコモビジネスグループは、NTTグループ、NTTドコモグループとしてシナリオ分析を実施しています。その分析結果にもとづき取り組みや対応を検討し、2024年10月に最新の内容に更新しました。NTT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。

NTTドコモグループのシナリオ分析を新たな1つの

視座ととらえ、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 Panel on Climate Change (IPCC) 第6次評価報告書  
IPCC1.5°C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

## [シナリオ分析に基づくリスクとNTTドコモビジネス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ドコモビジネスグループの取り組み
2°C未満(1.5°Cなど)シナリオ	移行リスク	政策／規制	炭素価格・炭素税	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>炭素クレジット(排出枠)購入による運営コストの増加</li> </ul>	大	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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の積極的導入</li> <li>インターナルカーボンプライシング(ICP)の導入</li> <li>2040年度ネットゼロ目標の推進</li> </ul>
			製品・サービスに対する政策・規制増加	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	中	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客動向・社会要請を踏まえたサービスの早期展開           <ul style="list-style-type: none"> <li>データセンターにおける再エネ由来電力メニュー提供</li> <li>脱炭素PF・ソリューションの提供 など</li> </ul> </li> </ul>
	業界／市場	エネルギー価格の変動		<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	大	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>「IOWN®構想」の推進</li> </ul>
		顧客の評判・要求・行動変化		<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	中	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>2040年度ネットゼロ目標の公開</li> <li>再生可能エネルギーの積極導入</li> <li>インターナルカーボンプライシング(ICP)価格の見直し</li> </ul>
4°Cシナリオ	物理リスク	慢性	平均気温の上昇・真夏日の増加	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	中	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>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における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®」の展開</li> <li>「IOWN®構想」の推進</li> </ul>
		急性	異常気象の激甚化	<ul style="list-style-type: none"> <li>洪水によるデータセンターの被災損失</li> <li>災害へのレジリエンスの低さによる評判の低下</li> </ul>	小	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設地の選定における確実なリスク判断の実施</li> <li>災害シミュレーションによる設備の二重化</li> <li>電力供給断を想定した複数給電ルートの確保</li> <li>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</li> </ul>

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年末満：NTTグループ新中期経営戦略期間を想定)

時間軸：中期(4-7年末満：NTTドコモビジネスグループ「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ドコモビジネスグループ「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>

[シナリオ分析に基づく機会とNTTドコモビジネスグループとしての取り組み概要]

			機会要因	NTTドコモビジネス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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>データセンターにおける、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」の採用</li> <li>超省エネ型データセンターサービス「Green Nexcenter®」の展開</li> <li>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</li> </ul>
		再生可能エネルギーの利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>データセンター6拠点での太陽光発電システム導入</li> <li>非化石証書の購入</li> <li>2030年度100%をめざしたEV車導入促進</li> </ul>
	エネルギー源	カーボン市場への参画	<ul style="list-style-type: none"> <li>協業企業とのJ-クレジット創出による事業拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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「森かち」の開発・提供</li> <li>「水稻栽培による中干し期間の延長」の方法論に基づくカーボンクレジットの創出・販売</li> <li>バイオ炭によるクレジット創出</li> </ul>
		低公害商品・サービスの開発・拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GHG排出量算定・可視化・分析サービス「CO2MOS®」の提供や脱炭素に貢献するプラットフォーム「森かち」の提供</li> <li>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導入</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>災害に強いデータセンターの構築による信頼性強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

## 指標と目標

NTTドコモビジネスグループは、「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%などの目標を設定しました。

## GHG排出量の算定(2024年度実績)

2024年度のGHG排出量のうちScope2の実績は、マーケット基準<sup>\*1</sup>で8.3万t-CO<sub>2</sub>(ロケーション基準<sup>\*2</sup>で19.2万t-CO<sub>2</sub>)となりました。Scope3については、213.8万t-CO<sub>2</sub>eとなりました。算定においては、GHGプロトコルや環境省・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ています。

また、GHG排出量には直接反映されませんが、2024年度は、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、水稻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181t-CO<sub>2</sub>分購入しています。

\*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)<sup>\*1\*2</sup> ]

2024年度目標	9.5万t-CO <sub>2</sub> e
2024年度実績	9.4万t-CO <sub>2</sub> e
2025年度目標	9.2万t-CO <sub>2</sub> e

\*1 GHGプロトコルの基準およびガイドラインを参照  
\*2 CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガスのCO<sub>2</sub>換算排出量を含む  
(集計範囲：NTTドコモビジネスおよびグループ会社19社)

### [ GHGのScope・カテゴリ別排出量<sup>\*1</sup> ]

カテゴリ	GHG排出量(万t-CO <sub>2</sub> e)	構成比率
総排出量	223.2	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)) <sup>*2</sup>	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)	8.3	3.7%
Scope3(Scope1、Scope2以外の間接排出(NTTドコモビジネスグループの活動に関連する他社の排出)) <sup>*2</sup>	213.8	
カテゴリ1(購入した製品・サービス) <sup>*3</sup>	94.9	42.5%
カテゴリ2(資本財) <sup>*3</sup>	16.5	7.4%
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)	2.6	1.2%
カテゴリ4(輸送、配送(上流))	0.2	0.1%
カテゴリ5(事業から出る廃棄物)	0.0 <sup>*9</sup>	0.0% <sup>*9</sup>
カテゴリ6(出張)	2.4	1.1%
カテゴリ7(雇用者の通勤)	0.1	0.0% <sup>*9</sup>
カテゴリ8(リース資産(上流)) <sup>*4</sup>	—	—
カテゴリ9(輸送、配送(下流)) <sup>*5</sup>	—	—
カテゴリ10(販売した製品の加工) <sup>*6</sup>	—	—
カテゴリ11(販売した製品の使用)	50.5	22.6%
カテゴリ12(販売した製品の廃棄)	0.2	0.1%
カテゴリ13(リース資産(下流))	46.4	20.8%
カテゴリ14(フランチャイズ) <sup>*7</sup>	—	—
カテゴリ15(投資) <sup>*8</sup>	—	—

(集計範囲：NTTドコモビジネスおよびグループ会社19社)

\*1 GHGプロトコルの基準およびガイドラインを参照

\*2 CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガスのCO<sub>2</sub>換算排出量を含む

\*3 サプライヤごとの取引額にサプライヤごとの排出原単位(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

\*4 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 委託輸送(カテゴリ4で算定)として算定済みのため

\*6 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 該当がないため

\*8 Scope1または2で算定済みのため

\*9 0.05未満

## GHG排出量の削減

## 2024年度の実績(Scope1,2)

2024年度  
目標9.5万t-CO<sub>2</sub>e以下

※ 2023年実績比2%減

2024年度  
実績9.4万t-CO<sub>2</sub>e  
(2023年度実績: 9.7万t-CO<sub>2</sub>e)※ CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス(代替フロンなど)を含む

2024年度のNTTドコモビジネスグループの事業活動に伴うGHG排出量(Scope1,2)は、9.4万t-CO<sub>2</sub>e(CO<sub>2</sub>以外のGHG排出量0.2万t-CO<sub>2</sub>eを含む)となり、2024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の導入を拡大したことなどが主な要因です。また、営業収益あたりのGHG排出原単位は、7.21t-CO<sub>2</sub>e/億円(2023年度実績:

7.68t-CO<sub>2</sub>e/億円)となりました。

2025年度のGHG排出量(Scope1,2)は、対前年度比0.2万t-CO<sub>2</sub>e減の9.2万t-CO<sub>2</sub>eを目指しています。引き続きNTTドコモビジネス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で、「2030年度カーボンニュートラル(Scope1,2)」実現に向け、着実に歩みを進めています。

NTTドコモビジネス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

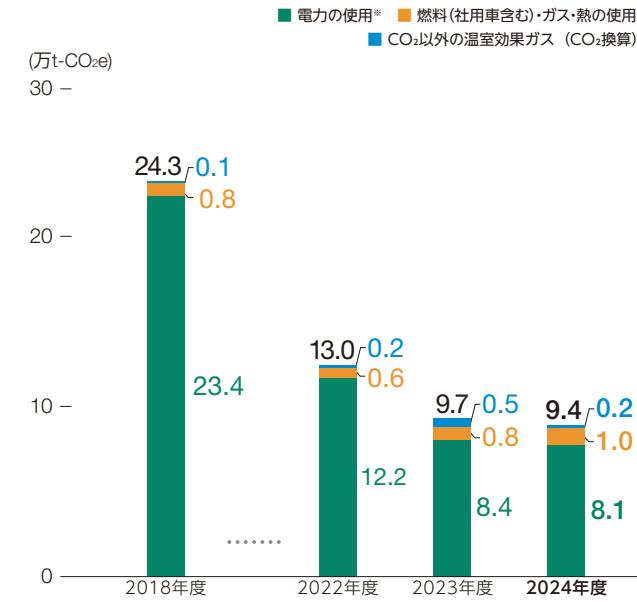
**自社** ……NTTドコモビジネスグループのScope1,2に該当する取り組み

**SC** ……NTTドコモビジネスグループのScope3に該当する取り組み。SCはサプライチェーンの略

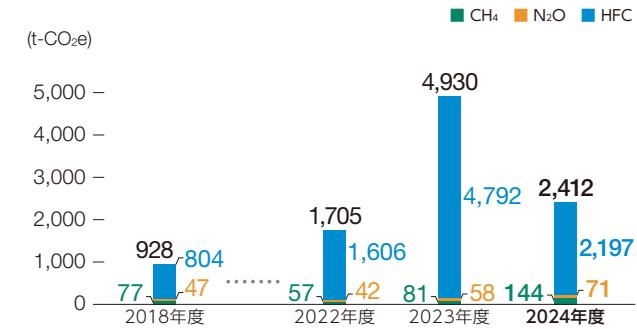
**社会** ……NTTドコモビジネスグループのScope1,2,3には直接該当しない社会におけるGHG排出量削減へ貢献する取り組み

P.052 ▶ 「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(Scope1,2) ]



(集計範囲: NTTドコモビジネスおよびグループ会社19社)  
※ 電力・熱由来の排出量は、供給会社ごとの排出係数を使用して算定

[ CO<sub>2</sub>以外のGHG内訳(CO<sub>2</sub>換算) ]

(集計範囲: NTTドコモビジネスおよびグループ会社19社)

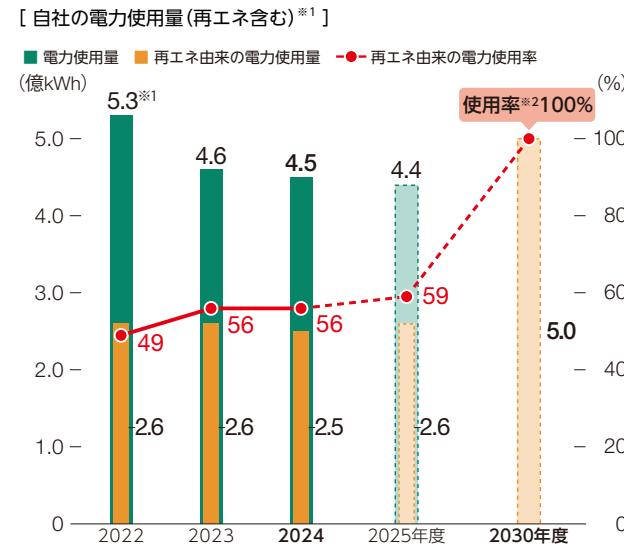
## 再生可能エネルギーの利用拡大 自社

2020年4月以降、再生可能エネルギーの積極的な導入・拡大を進め、2024年度は電力使用量4.5億kWhのうち56%にあたる2.5億kWhを再生可能エネルギー由来としました。

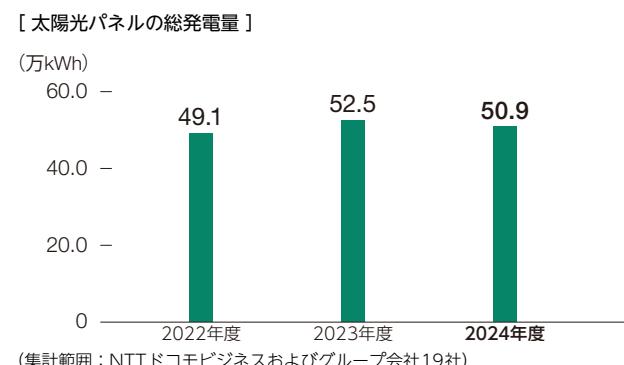
この中で、東京都内の通信設備やデータセンタービルにおいては、2009年度より太陽光発電システムによる発電に取り組み、現在6基が稼働中です。太陽光発電システムによる2024年度の発電実績は、50.9万kWhとなりました。

2025年度も再生可能エネルギーの利用拡大をめざします。

[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)]



(集計範囲：NTTドコモビジネスおよびグループ会社19社)  
 ※1 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ドコモビジネス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  
 ※2 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



## 国・自治体からの評価／取り組み 自社 SC

NTTドコモビジネスでは、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グループの一社としての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ます。2024年度は、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)に基づく事業者クラス分け：Sクラス(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

\* 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5,000m<sup>2</sup>以上を賃借している事業所の入居ビル

## 通信設備・データセンターにおける取り組み

## 2024年度の実績(Scope1,2)



GHG排出量

2024年度実績

8.3万t-CO<sub>2</sub>e (2023年度実績: 8.3万t-CO<sub>2</sub>e)※ CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス(代替フロンなど)を含む

2024年度のGHG排出量(Scope1,2)は、故障対応のための海底ケーブル敷設船での燃料使用量増などがあったものの、引き続き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に取り組み、2023年度実績からほぼ横ばいとなりました。

2025年度も需要の拡大傾向は継続が見込まれるもの、GHG排出量の削減を図るべく、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取り組みます。

NTTドコモビジネスグループは、以下の取り組みなどを通じ、自社のみならずお客様における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<sub>2</sub>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

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、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、その情報に基づく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、2020年に提供を開始した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。

2025年3月には、冷却用消費電力を従来型のデータセンターより約30%抑えた液冷方式のサーバー機器に対応の超省エネ型データセンターサービス「Green Nexcenter®」の展開を開始しました。生成AIの運用

をはじ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ます。

データセンターの効率的な運営においては、多拠点、遠距離区間を接続するネットワークとの組み合わせが重視されています。NTTドコモビジネスでは、IOWN®(Innovative Optical and Wireless Network)構想の中核技術であるAPN(All-Photonics Network)の社会実装を進めており、「docomo business APN Plus powered by IOWN®」\*として全国におけるAPNのサービス展開を図っています。

また、AI時代に求められる超大容量・低遅延・低消費電力となる通信環境を提供し、分散型・高性能なICT基盤の整備を加速させるために、順次、電力使用効率の高い通信設備の高度化を図っており、新たな通信設備を

2025年度までに東名阪エリアに導入し、以降は全国へ順次展開していく予定です。

さらに、電力需要の分散化(地方分散)や余剰再生可能エネルギーの有効活用を実現するコンテナ型データセンター「プライベートAIデータセンター」の展開も進めていきます。

APNと「Green Nexcenter®」、そしてプライベートAIデータセンター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させます。

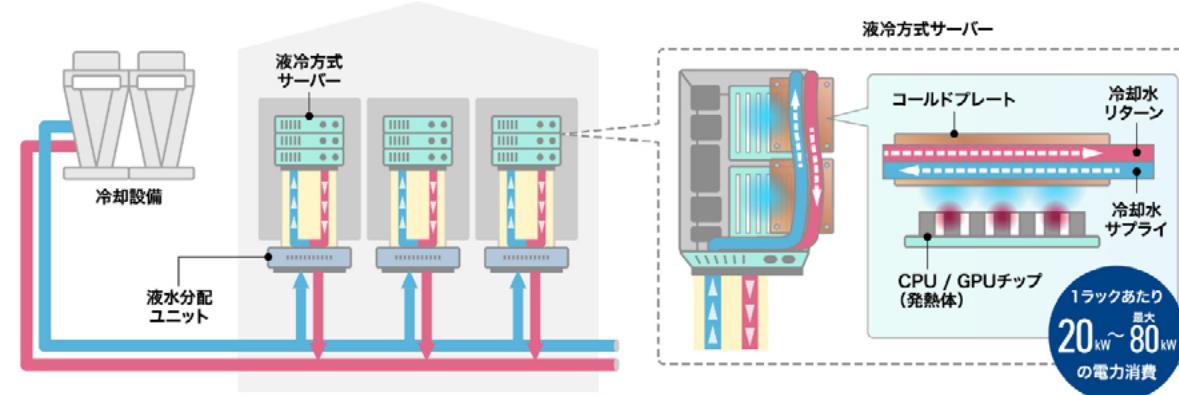
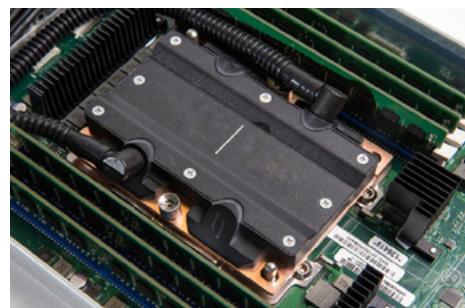
\* 既存のAPNサービス「APN専用線プラン powered by IOWN®」を統合し提供している新ブランド

## 高発熱サーバーに対応する最新の冷却技術

自社 SC

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「液冷方式(Direct Liquid Cooling)」に対応し、既存のデータセンターでは対応が困難だった高発熱サーバーに対しても、これまで採用し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。液冷方式(Direct Liquid Cooling)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(部品から熱を放熱するために取り付けられている部品)へ冷媒となる液体を循環させて熱を奪う冷却方式です。

[ 液冷方式(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

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ドコモビジネスは、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年度に首都圏の5拠点のデータセンターで開始した、お客様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提供は、現在すべてのNexcenterサービス拠点に展開しています。これにより、お客様は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。

今後も自社のみならず、お客様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。

\* 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

NTTドコモビジネス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」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、お客様のオンプレミス環境のクラウド化を支援するとともに、お客様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。

## 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

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®\*1」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\*2)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。

\*1 「Smart DASH®」は、Vigilent社の登録商標です。

\*2 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

## 2024年度の実績(Scope1,2)



2024年度実績

1.0 万t-CO<sub>2</sub>e (2023年度実績: 1.4万t-CO<sub>2</sub>e)※ CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス(代替フロンなど)を含む

2024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・集約や本社ビル(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、GHG排出量は、対2023年度比で27%減となりました。

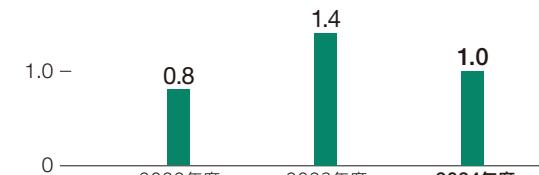
2025年度は、コロナ禍の収束に伴う社会的要請の変化により従業員の出社機会の増加も見込まれますが、オフィスにおける一層の節電に加え、さらなるオフィス統合などによる電力使用量削減を積極的

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 ]

(万t-CO<sub>2</sub>e)

2.0 –



(集計範囲: NTTドコモビジネスおよびグループ会社19社)

※ CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス(代替フロンなど)を含む社内ICTの有効活用 自社

NTTドコモビジネスグループでは、自社で使用する業務アプリケーションのクラウドサービス移行によるGHG排出量削減効果を検証し、オンプレミス環境から順次移行することでGHGの排出量削減に貢献しています。

また、社内ネットワーク構成の効率化や利用状況に基づき動的に変更となる省電力設定により、社内のネットワーク機器使用によるGHG排出量の削減を行っています。あわせて無線アクセスポイントや会議デバイスの効率運用による省電力化も実施しています。

さらに、DX化により業務効率化・時間外勤務削減を図るとともに、業務で使用するPC/モニターの所定勤務時間外における使用電力・GHG排出量を可視化し専用Webサイトで社内に公開することで、従業員一人ひとりの環境意識醸成につなげています。

## 輸送・移動における取り組み

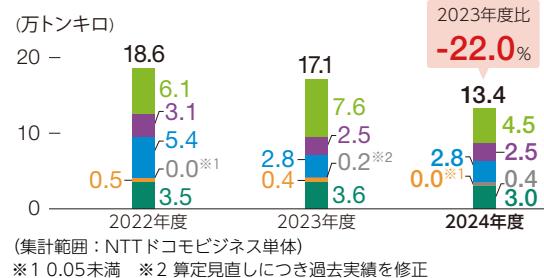
## 2024年度の実績

NTTドコモビジネスは、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。

2024年度は、Web申し込みの拡大やリモート営業の継続により紙量の削減施策を図ったことなどにより、輸送総量は13.4万トンキロとなりました。2025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]

■請求書 ■開通案内 ■販促ツール ■撤去通信設備  
■廃棄物 ■その他



#### 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」のもと、2030年度の社用車における一般車両100%EV化をめざすとともに、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。

2024年度も引き続きEV導入に取り組み、66台をEV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24台を廃車としました。これにより、2023年度末時点で500台(内206台が

EV)保有していた一般車両は、2024年度末時点で476台(内272台がEV)となりました。

#### [社用車の燃料使用量]



#### [社用車(一般車両)におけるEV数とEV化率]



「EV100」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/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」、「SUBARU」、「VEGA II」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

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<sub>2</sub>(二酸化炭素)、NO<sub>x</sub>(窒素酸化物)、SO<sub>x</sub>(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)」に基づくCO<sub>2</sub>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、推進用プロペラとパ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)]



[海底ケーブル敷設船「VEGA II」(総トン数5,545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

#### ▶ 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<sup>※1</sup>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ドコモビジネスと住友林業(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<sup>※2</sup>(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)<sup>※3</sup>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<sub>2</sub>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できます。

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めざしています。

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<sub>2</sub>吸収以外の森林が持つ多面的機能である生物多様性や水源涵養機能の定量評価ができるプラットフォームをめざします。

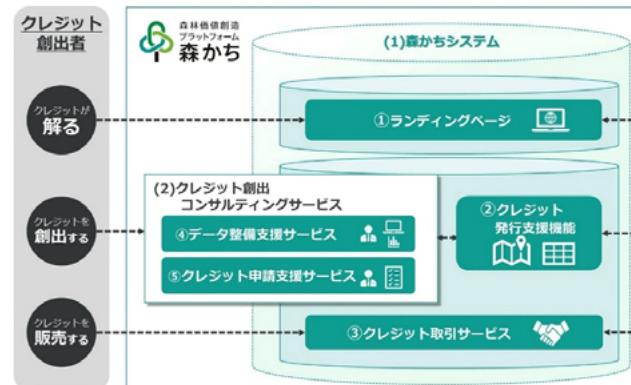
※1 GX-ETS : GXリーグに賛同する企業が、GX投資や温室効果ガス削減、情報開示を実践するために設けられた日本初の全国レベルの排出量取引制度

※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<sub>2</sub>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/> )

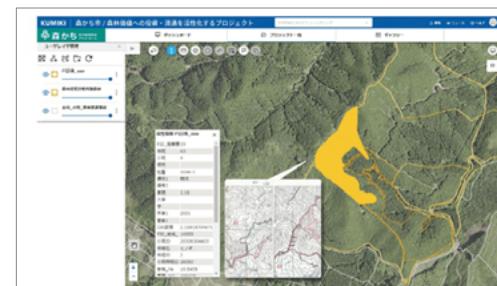
※3 GIS : 地理的位置を手がかりに、位置に関する情報を持ったデータ(空間データ)を総合的に管理・加工し、視覚的に表示し、高度な分析や迅速な判断を可能にする技術

P.025  レポート内「特集 森林価値の最大化に向け「森かち」にできること」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]



## ▶ 「水稻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ドコモビジネスは、農林水産省が策定した「水稻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、温室効果ガスCO<sub>2</sub>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めざしています。

また、山形県飯豊町にある若乃井酒造(株)による「ゼロカーボン日本酒」(製造過程でのCO<sub>2</sub>排出量が実質ゼロ)の商品化プロジェクトでは、地元の環境負荷を抑えた米づくりを実践する農事組合法人沖のカモメや、飯豊町のゼロカーボンシティを推進する地域活性化起業人・地域おこし協力隊と協働しました。この中でNTTドコモビジネスは、原料となる米づくりにおける「中干し」期間延長等の環境価値の証明やJ-クレジットの認証サポートを担い、2025年4月のゼロカーボン日本酒の発表・発売に貢献しました。



\* 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壤からのメタンガスの排出量を抑制する方法

## ▶ 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ドコモビジネスは、脱炭素社会の実現を支援するため、GHG排出量算定・可視化・分析サービス「CO2MOS®」を提供しています。本サービスでは、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年度からは、NTTドコモビジネスグループとしてのScope3排出量の可視化・削減等にもつなげるべく、「CO2MOS®」を活用して、NTTドコモビジネスグループのサプライヤにおける排出量の可視化や目標策定の働きかけおよびその支援を行う取り組みをスタートしました。

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「MieCO<sub>2</sub>(ミエコ)」の提供を開始しました。さらには、中堅・中小企業の脱炭素化支援を加速させるため、2025年7月より(株)京葉銀行・伊藤忠丸紅鉄鋼(株)と連携協定を結び脱炭素に関するトータルソリューションの提供を検討しています。CO<sub>2</sub>排出量算定ツールの導入、各種削減施策に関する総合的な支援・サステナビリティ推進による企業価値向上にむけたPR・ブランディング支援・各種セミナー等の共同

開催を通して、脱炭素推進だけではなく、取り組みを企業価値へ変える施策を実施予定です。

引き続き、サプライチェーン全体での脱炭素化促進を通して持続可能な社会の実現をめざしていきます。

[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ドコモビジネスは、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<sub>2</sub>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。

2024年10月からは、埼玉県内の4市にて、行政区域内の民間事業者とその従業員に対する脱炭素行動を促進する実証実験を行いました。市域を超えた全43社47事業所の約395名が21日間参加し、約5.9トンのCO<sub>2</sub>削減を達成したことに加え、参加した従業員の約6割の環境意識が向上し、環境に配慮した行動が増加したことを実証しました。

企業での活用に加え、今後は地域の脱炭素化に向けて官民一体での環境意識、環境行動の向上に貢献していきます。

[「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について、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<sub>2</sub>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めざします。

NTTドコモビジネスグループでは、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 <sub>2</sub> 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](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/sustainability/policy/environment/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

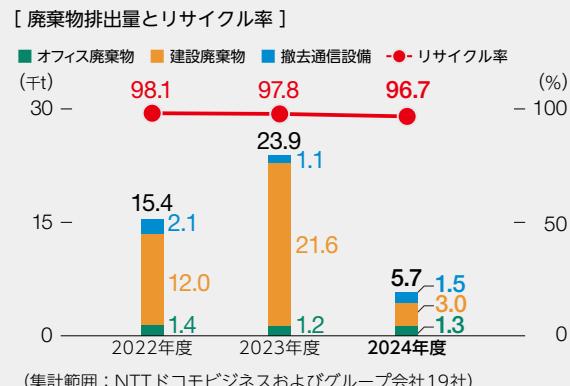
私たちには、循環型社会の実現に貢献するため、環境負荷の低いビジネスモデルの構築はもちろん、3R(リデュース：廃棄物の発生抑制、リユース：再使用、リサイクル：再生利用)に取り組んでいます。資源の無駄づかいや廃棄物の増加は、重みを増し続けている社会課題であり、さまざまなリスクを内包しています。NTTドコモビジネスは、これらに対する社会的責任を果たすべく、「撤去通信設備」「建設廃棄物」「オフィス廃棄物」の3つの分野別にWGを編成し、3Rの徹底やプラスチックの循環利用など資源循環の推進に、NTTグループ各社と連携しながら取り組んでいます。

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ドコモビジネスグループ一体となってめざします。

## 2024年度の主な成果と今後

2024年度は、撤去通信設備の総排出量が1.5千トン、建設廃棄物の総排出量が3.0千トン、オフィス廃棄物の総排出量が1.3千トンとなりました。廃棄物の総排出量はコンクリートを含む撤去工事が大幅に減少した影響で前年度比18.2千トン減少し5.7千トンとなりました。また、総廃棄物に対するリサイクル率はリサイクル率の高い上記建設廃棄物の大幅減少影響により96.7%となり、前年度(97.8%)と比較してやや低下しました。

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。



## 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遵守す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、お客様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ドコモビジネス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、お客様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

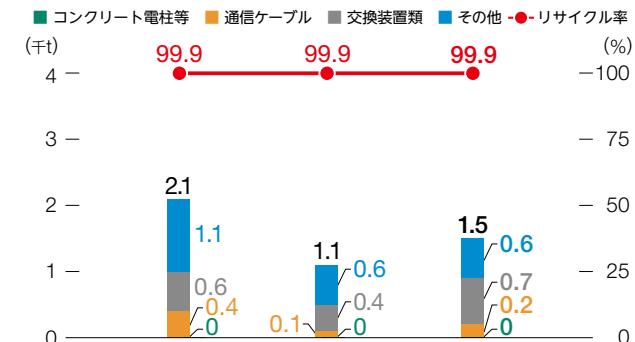
水資源は人類を含む生物の生存に不可欠な要素ですが、世界人口の増加や経済発展を背景に水需給のひっ迫や水質汚濁が問題となっています。このような中、私たちはデータセンターにおいて空調冷却水を循環再利用するとともに、主要オフィスビルにおいて節水型トイレを採用するなど、水資源の有効活用に取り組んでいます。また、社会インフラを支えるICTの活用として、水需要予測などを行うシステムを開発し、水資源にかかる社会的課題の解決にも貢献していきます。なお、2024年度の水使用量は、78.2万m<sup>3</sup>となりました。

### リサイクル率改善に向けた取り組み

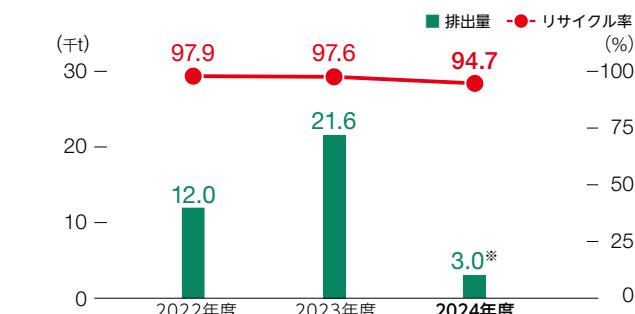
リサイクルを徹底したビジネスモデルを構築することは、ICTサービスを提供する企業として重要な責務であると私たちは考えています。この考えに即し、通信設備やデータセンター、オフィスビルでは、リサイクル率を重視した廃棄物処理業者選定を徹底しています。処理業者選定にあたっては、あらかじめ設定した評価項目での資格審査を実施し、合格した処理業者へ処理を委託することで、適正な処理の実施、リサイクル率の向上に取り組んでいます。この結果、2013年度81.5%であったオフィス廃棄物のリサイクル率が、

2024年度に97.6%まで改善するなど、着実な成果を上げています。

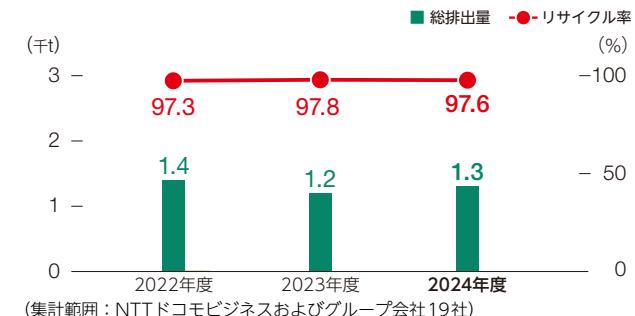
#### 【撤去通信設備の総排出量とリサイクル率\*】



#### 【建設廃棄物の総排出量とリサイクル率】



#### 【オフィス廃棄物の総排出量とリサイクル率】



### オフィスの3Rの徹底

#### 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、2024年度は133品の撤去設備や589台の装置・パッケージなどを再利用しました。2025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。

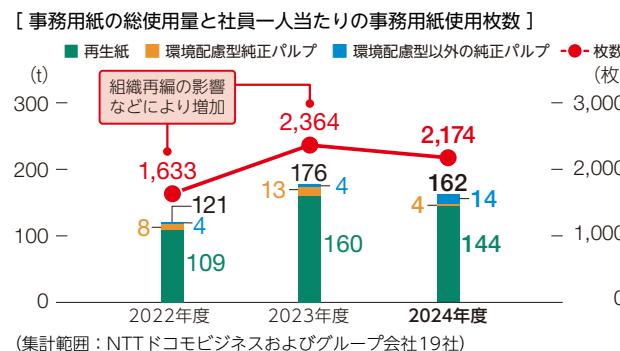
#### 業務用紙の使用量の削減

NTTドコモビジネスグループでは、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います。

また、2020年度以降は、リモートワークも選択可能な「ハイブリッドワーク」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)の削減に努めてきましたが、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。

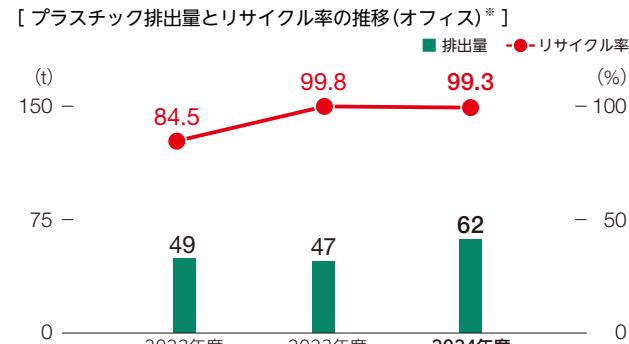
2024年度は、コロナ禍収束に伴う社会環境変化などにより従業員の出社・お客様訪問機会が増加したものの、紙使用量が多い組織における要因を分析した上で、さらなる意識啓発等に取り組んだ結果、社員一人当たりの事務用紙使用量は、2,174枚／人となり2023年度と比較して減少しました。2025年度も、引き続き業務プロセス・システムの改善などを通じ、事務用紙使用量の削減に取り組んでいきます。



## 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ドコモビジネスでは「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。

2024年度のプラスチック排出量は2023年度と比較して増加し、リサイクル率は99.3%となりました。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。



## 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ドコモビジネス

のグループ会社であるNTT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、改善を行な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ドコモビジネスグループ  
生物多様性の保全に関する  
行動指針(抜粋)

#### 1. 基本方針

- ・事業活動を軸とした展開
- ・社会への貢献を軸とした展開

#### 2. 行動指針

- ・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



「NTTドコモビジネスグループ 生物多様性の保全に関する行動指針」の詳細は、こちらをご覧ください  
<https://www.ntt.com/about-us/csr/sustainability/policy/environment/details.html>

### 2024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」を遵守しつつ、NTTグループが掲げる「建物サステナビリティ設計ガイドライン\*」の考え方にもとづき、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、漁業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。さらに、ステークホルダーの皆さまとの共創による森林再生プロジェクトへの植樹寄付を実施し、森林再生・地域振興を図るとともに、社内外の自然循環への意識啓発に貢献しました。

2025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

### 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、NTTドコモビジネスの事業領域・バリューチェーンも含め、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ドコモビジネスも参加し、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9月に公表されたTNFD v1.0にもとづきます



NTTドコモグループ TNFD提言に基づく情報開示はこちらをご覧ください  
<https://www.ntt.com/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ドコモビジネスの事業領域を主とする)

#### STEP 1 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ドコモビジネス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。

#### STEP 2 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ドコモビジネス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<sup>\*1</sup>」や「Aqueduct<sup>\*2</sup>」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ドコモビジネス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提言に基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

#### STEP 3 重要課題の確定

STEP 1、STEP 2 の結果などを基に、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ドコモビジネス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考えます。

P012 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

#### STEP 4 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<sup>\*3</sup>を活用した対応策の検討を行いました。その上で、NTTドコモビジネスとしても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。

重要課題	対応策	NTTドコモビジネスの取り組み
資源採掘	<ul style="list-style-type: none"> <li>生物多様性に配慮した調達先の優先的な選定</li> <li>資源循環の促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NTTドコモビジネスサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン<sup>*4</sup>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から優先的に選定・調達</li> <li>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)</li> </ul>
保護価値の高い土地の開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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に向け、「ドコモビジネス共創の森」<sup>*5</sup>を設立し、社員が参加して植樹活動を開始(2025年度は約1,000本の植樹を実施)</li> <li>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</li> </ul>
周辺生態系への影響		

\*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

\*4 「NTTドコモビジネス 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\\_202507\\_4.pdf](https://www.ntt.com/content/dam/nttcom/hq/jp/about-us/procurement/pdf/SustainabilityGuidelines_J_202507_4.pdf)

\*5 「ドコモビジネス共創の森」については、こちらをご覧ください  
<https://www.ntt.com/about-us/csr/presenttree.html>

## 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ドコモビジネス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めざします。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。

## 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ドコモビジネスは、「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。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めざしています。

【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ドコモビジネスのグループ会社であるNTT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」、「SUBARU」、「VEGA II」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

### 循環型造船への挑戦～VEGA II 改修プロジェクトにおけるサステナビリティ実践～

2025年4月に運用を開始した海底ケーブル敷設・修理船「VEGA II」は、旧地震探査船を本船の誕生国であるノルウェーにてケーブル敷設船に改造し誕生しました。改修にあたっては環境への影響を配慮し、資材の循環利用・再利用・持続可能なソリューションをめざしてSDGsの複数項目に貢献している造船所Green Yard Kleven ASに依頼しました。

本造船所は雇用面においてHSE(Health, Safety, Environment)重視で無事故を達成し、産業・技術革新では設計方針を安全・効率・低コスト化へ最適化しています。廃棄物削減においては資材分別、中古部品活用、取り外し部品の再販売を実施し、廃棄物管理を「予防→削減→再利用→リサイクル→エネルギー回収→廃棄」の優先順位で行い、各段階でCO<sub>2</sub>削減量を算定しています。

現時点のフットプリント算定は鉄鋼・一般廃棄物・エネルギーに限定していますが、将来的には全資材を対象に評価を拡大し、「世界で最も持続可能な造船所」をめざしており、「VEGA II」の改修においてもCO<sub>2</sub>排出を削減しています。

### 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(2024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。

### 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

#### 持続可能な漁業をめざして～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<sup>®</sup>を活用した実証実験を開始し、2024年8月からは本格導入して活用いただいているいます。

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、養殖中の車エビの高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<sup>®</sup>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<sup>®</sup> (左)とICTブイ通信BOX(右)]



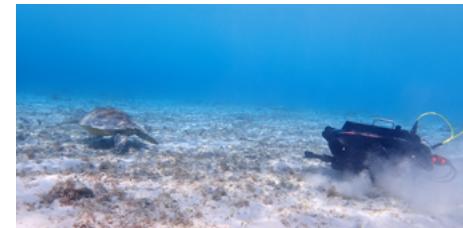
#### サンゴ生態調査支援の取り組み

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。

NTTドコモビジネスでは、NTTドコモと連携し、最新技術である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おり、次代を担う小学生向けの探究学習・環境教育として「沖縄の海やサンゴ」を楽しむ体験会も実施しています。

地域社会との共創を通じて、持続可能な海洋環境の保全と次世代育成をめざしていきます。

#### [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ドコモビジネスは、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、生物名判定等の機能を有する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めざしています。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

### 森林再生プロジェクト「ドコモビジネス共創の森」の取り組み

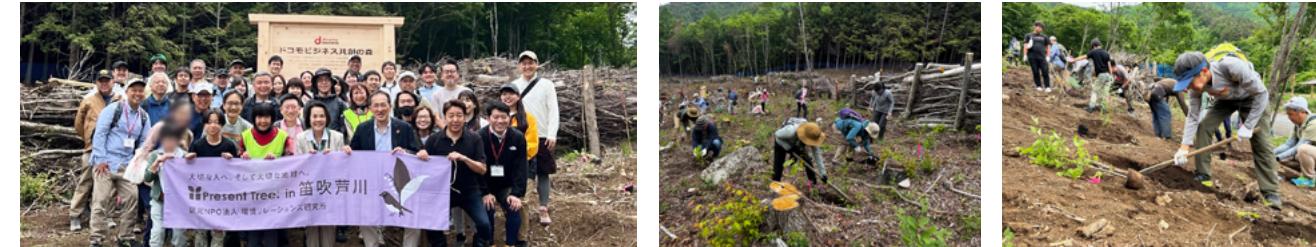
NTTドコモビジネスは、二酸化炭素の吸収・水源涵養・生物多様性の保全機能を有する森林の保全を重要な課題ととらえており、全国の森林の再生と地域振興に取り組む認定NPO法人環境リレーションズ研究所が運営する森林再生プロジェクト「Present Tree\*」に賛同し、ステークホルダーの皆さまとともに森林再生プロジェクトによる植樹を行っています。

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社以上のご賛同のもと植樹852本分のご寄付をいただきました。このほか、自社開催イベントの来場者アンケート回答数に応じて、NTTドコモビジネスとして森林再生プロジェクトへ植樹200本分の寄付をしました。

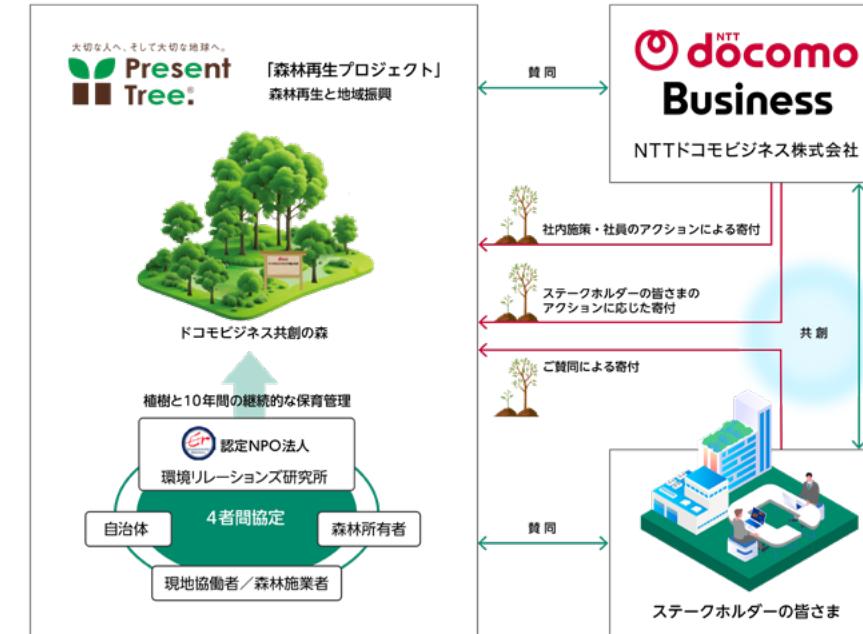
2025年度は、山梨県笛吹市における「Present Tree in 笛吹芦川」プロジェクトのエリア内(芦川源流域)に「ドコモビジネス共創の森」を創設し、役員・社員参加の植樹イベントを開催。2024年の寄付による1,052本分の植樹を実施しました。カラマツの伐採跡地にブナ、ミズナラ、ヤマザクラ、キハダなど地元植生に配慮した広葉樹を植樹するとともに、以後10年間の

継続的な保育管理を支援していくことで、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。

〔植樹イベントの様子〕



〔「ドコモビジネス共創の森」取り組みイメージ図〕



\* 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伐採放棄地、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、自身の大好きな記念樹を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なる活動

# 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・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、保守部門で適正に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、地震や災害など有事の際には、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〕



## 2024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法などに基づく集計・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、2024年度は、環境関連の事故・罰金・苦情、これに関わる訴訟などはありませんでした。

また、NTTドコモビジネスグループでは「2030年度の国内一般車両EV化率100%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遵守に取り組んでいます。

事業活動を通じた社会の環境保護、環境汚染防止への貢献も開始しています。中小企業向けDX推進支援において、産業廃棄物処理場の排水管理にAI予測を活用することにより効率的な業務運営を支援し、環境保護に貢献するモデルケースを確立しました。

## 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「きづな」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。

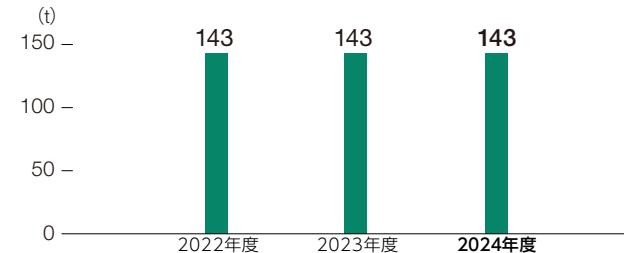
また、このほかのNOx、SOxの排出源としては、社用車でのガソリン・軽油の使用や通信設備などでの予備電源の使用などがあります。社用車でのガソリン・軽油の使用量削減に向けては、継続的な車両台数の見直し、EV化、エコドライブの浸透などを進めることで、温暖化対策と合わせて大気汚染の防止を推進します。

### オゾン層破壊物質対策

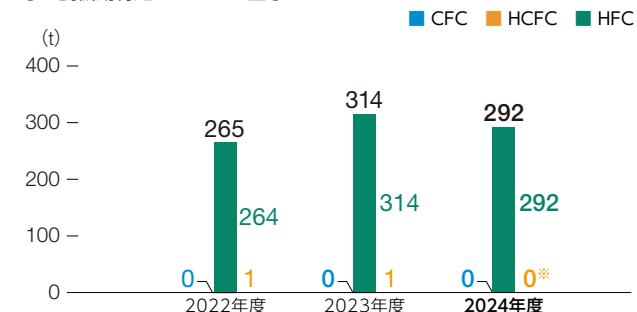
私たちは、オゾン層破壊物質の適切な処理に取り組んでいます。2024年度に残存する消火設備用特定ハロンガス量は、前年度から横ばいで143トンでした。

また、2024年度に排出した空調機用特定フロンガス量は前年度より21トン減少し292トンとなりました。

#### 〔消火設備用特定ハロンガス量〕



#### 〔空調機用特定フロンガス量〕



### 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ドコモビジネスグループでは、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含有装置継続使用的状況把握・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。

2024年度は、PCBに関する法令違反が1件(高濃度PCB含有安定器を事業所内で発見)ありました。発見後はただちに自治体および地域の地方環境事務所に連絡した上で、速やかにPCB廃棄物の処分委託を実施しています。罰則・罰金などの支払いの発生もありません。また、本事象を踏まえて調査を行い、再発防止に努めています。

低濃度PCB含有のおそれのある現用低圧コンデンサについては、2026年度末の処理期限までの完了をめざし、計画的に取り外しを進めています。

(単位：個)			
	2022年度	2023年度	2024年度
トランスの保管量	0	4	0

(集計範囲：NTTドコモビジネスおよびグループ会社19社)

## [コンデンサの保管量]

	2022年度	2023年度	2024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 4	16	0

(集計範囲：NTTドコモビジネスおよびグループ会社19社)

## [安定器の保管量]

	2022年度	2023年度	2024年度
安定器の保管量	112	0	5*

(集計範囲：NTTドコモビジネスおよびグループ会社19社)

\* 高濃度PCB含有装置については、発見次第、速やかに必要な行政対応の上、適正な処分を実施

## 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」を念頭においていた保管・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

2024年度、NTTドコモビジネスグループにおいて、重大な有害物質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。

## AIを活用した環境汚染防止への貢献

NTTドコモビジネスグループは、自身が環境汚染を発生させないことはもとより、私たちの強みであるAIを活用したDX推進支援によって、社会の環境保護にも貢献しています。産業廃棄物最終処分場のDX推進事例では、排水の水質管理にノーコードで時系列データ分析が可能な「Node-AI」を提供し、最終処分場のご担当者自らが高精度の水質予測モデルを開発することを支援しました。

この取り組みでは、水質予測結果が基準値内であれば休日等の点検業務が省略可能となり、年間約500時間の労働時間と100万円以上の人件費の削減が見込まれるなど、廃棄物最終処分場の適切で安全な維持管理による周辺環境保護と企業の持続的成長を両立するモデルケースとなりました。

私たちは、今後さらにAIやIoTを活用したお客様のDX支援を展開し、環境保護と業務効率化を同時に実現し、社会に貢献することをめざします。



# 人材

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

NTTドコモビジネスの競争力の源泉は、「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ともに、自分の幸せと成長を自律的にめざ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ドコモビジネス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めざします。

## 見据えるSDGs



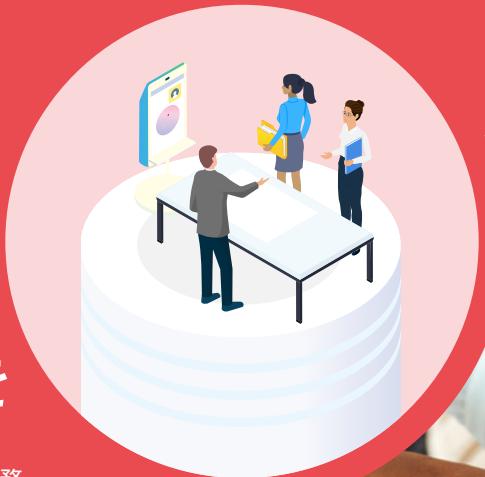
▶ 081 人的資本

## 重点活動項目

▶ 085 人材の育成

▶ 095 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

▶ 106 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ドコモビジネス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、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指標に基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。

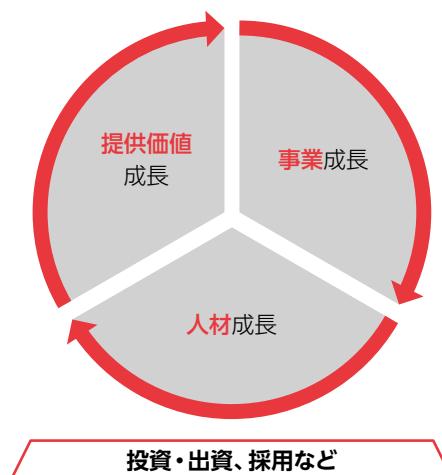
P.012 レポート内「サステナビリティ推進体制図」もご覧ください

### 【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

- 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

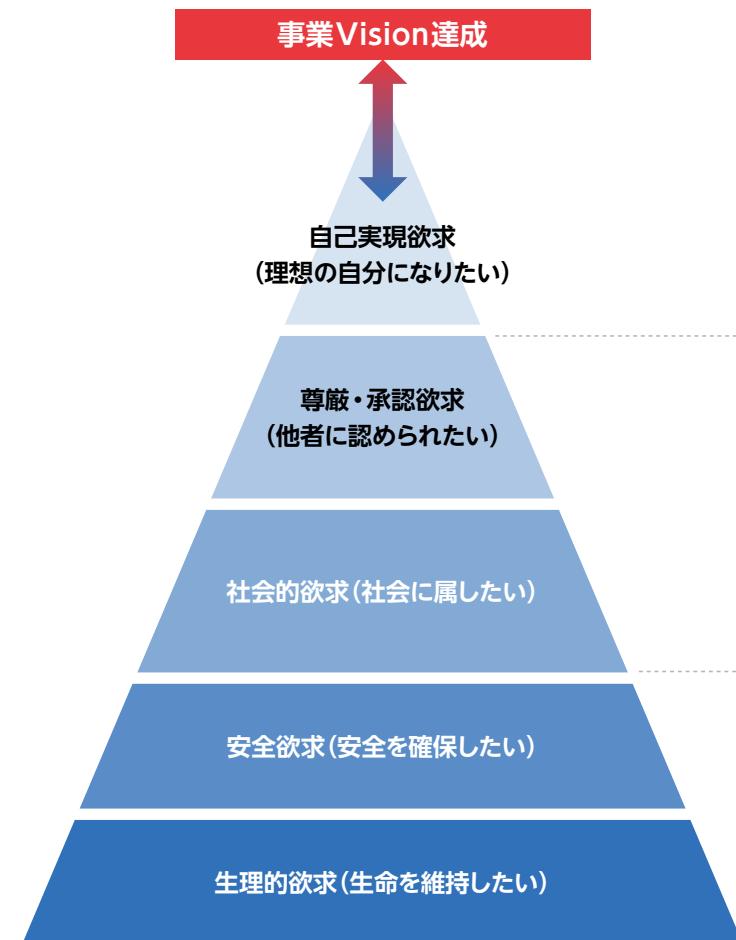
### ステークホルダーに対するコンダクトリスク

- 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めざし、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

#### エンゲージメント向上・社員の自己成長

社員の自己成長・実現と企業のビジョン／パーソナリティが共感し合う状態



- キャリア自律
- 成長機会

#### Well-Being／ダイバーシティの実現

誰もが生き生きと働き幸福感を感じている状態



- ハイブリッドワーク
- チームコラボレーション

#### 健康／CSV経営の実現



- 健康経営

## 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めざします。

## 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／ペーパースが共感しあう状態をめざします。

### ▶ 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めざします。

### ▶ 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めざし、社員の自律的なアップスケー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めざし、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めざします。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(2025年7月末までの制度利用者は約312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めざします。

## 健康／CSV経営の実現

### ▶ 健康経営

NTTドコモビジネスでは、社員が安心・安全・健康に働き続けるための環境づくりを通じて、社員が生き生きと働く「人的資本経営」、社員と家族の心身の健康の維持・増進をめざす「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めざ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.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

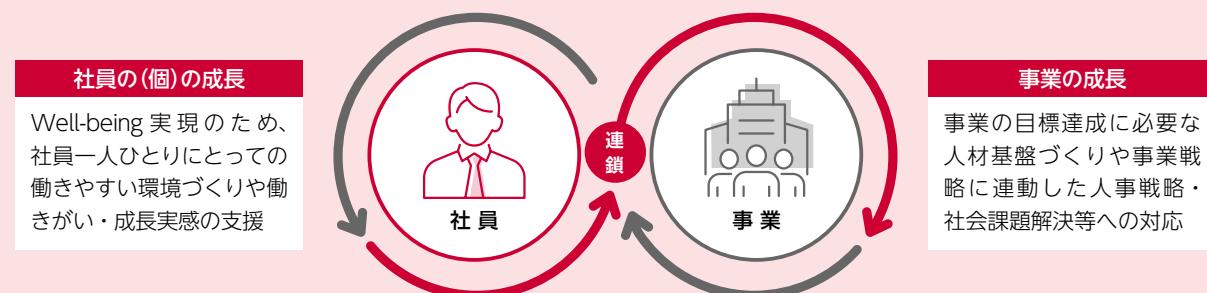
## 重点活動項目

## 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、「社員(個)の成長」と「事業の成長」の両方の観点をふまえた人材育成プログラム「ODYSSEY」など、多彩な人材育成施策を推進しています。「社員(個)の成長」に向けては、働きがい・成長実感を得られるような支援を行うことで、先が読めないVUCAの時代において求められる「自ら挑戦し、自律自走する姿勢」を持てるように関わりながらWell-beingの実現に向けて取り組んでいます。「事業の成長」に向けては、事業のなかで定める重点領域における高度人材の育成や、多くのビジネス領域で求められるDXスキルを全社共通で高める取り組みを行っています。また、これらを両輪として推進するために、社員の成長意欲を事業の中で発揮できる仕掛けづくりを行っています。

## [ 社員と事業がともに成長するサイクル ]



「ODYSSEY」では「Talent」「Open」「Active」の3つのコンセプトで、「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つのコンセプトはそれぞれが共通的な指標の導入、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、社員の成長の方向性を示しています。また、「DXを推進できる人材づくり」や「専門性を高めること」を重視した取り組みについても推進します。会社が提供する自律的に挑戦できる機会を活かしながら事業貢献に必要なスキルを高められる施策を整備しており、社員とのサステナブルな共栄関係を継続して図っていきます。

## 「ODYSSEY」の3つのコンセプト

## ① Talent

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

## ② Open

社員(個人)のスキルや過去の経験を公開することで、自身のめざすロールモデルなど仲間を見つけ、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

## ③ Active

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

## 2024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。2024年度は、事業を通して自律的にキャリアを描くための支援施策を強化し、社内ロールモデル“コムパス”的公開や、越境プログラム\*の増設を実現しました。社員が社内でのキャリアを具体化するためのサポートとして、キャリアステップの先駆者となる約70名のキャリアを公開しました。越境プログラムでは、これまで取り組んでいた社内でのダブルワーク施策に加え、社外でのダブルワークや1年間フルコミットで社外活動に取り組む施策を開始し、これまで以上に現業とは異なるフィールドでの行動を通じてキャリアを考え直せる機会を提供しました。

また、2023年度から取り組んでいる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把握・管理方法も運用にのせることができました。デジタルトランスフォーメーションを加速させるために必要なスキルレベルを持つ人材をDXコア人材と定義し、全社の半数程度の人材数に到達するよう育成計画を

実行し、2024年に目標人材数に到達しました。CoE (Center of Excellence) 組織における専門領域の育成施策や、技術顧問による研修など、高度スキルを身に着け、事業に役立てるようなメニューを提供しています。

今後は、キャリア自律の思想をさらに根付かせながら、ミドルシニア層などキャリアの悩みが大きい層へのアプローチを深めていく予定です。また、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をさらに具体化し、事業状況にあわせた人材数を確保できるよう、人材ポートフォリオの精度を高めながら育成施策を実行していきます。加えて、AI・データ活用・セキュリティ・ビジネスリレーションの4つのテーマをすべての分野で共通する要素と位置づけ、全社員が初級レベル程度のスキルを持った状態としていくけるような取り組みも強化していきます。

※ 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

P.087 人材育成施策については、レポート内「人材ポートフォリオの取り組みイメージ」をご覧ください

[ Center of Excellence組織による人材育成支援 ]

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

[DESIGN CoE] の詳細は、こちらをご覧ください  
<https://www.ntt.com/jp/koel#solution>

**データサイエンティスト CoE (デジタル改革推進部)**

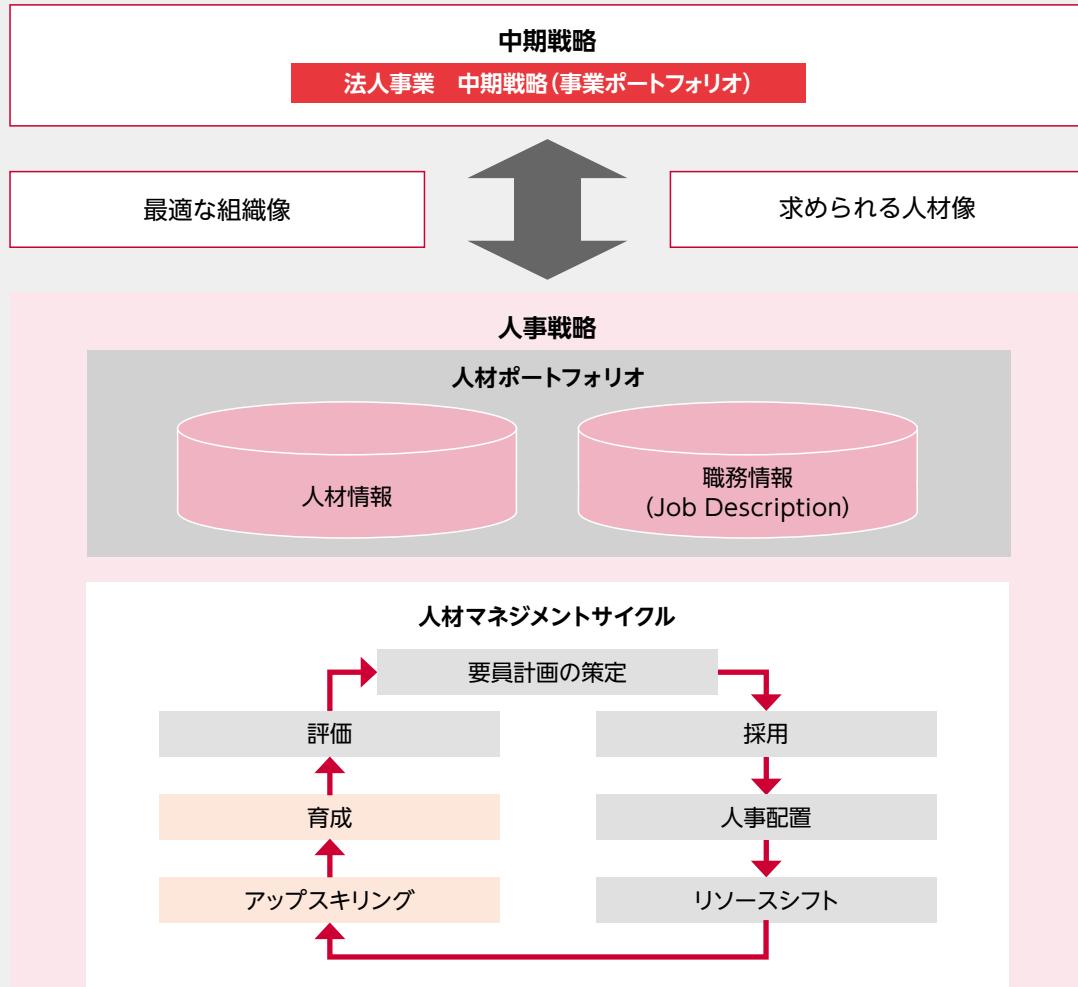
**セキュリティ CoE**  
 (情報セキュリティ部／N.F. Laboratories)

N.F. Laboratories

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/>

[人材ポートフォリオの取り組みイメージ]



## 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ドコモビジネスでは、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ドコモビジネス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を行っており、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歳社員研修、マネジメント層向けの課長研修、上位層向けの次世代リーダー育成プログラムなど、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ア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。なお、社員マネジメントのなかで重要な役割を担うミドルマネージャーに向けては、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が求められています。こういった強化すべき領域に向けては、卓越

した知識や豊富な経験を持つ3名の方を技術顧問として招へいし、社員にとって貴重かつ有益なインプットの機会を作っています。例えば、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行っています。

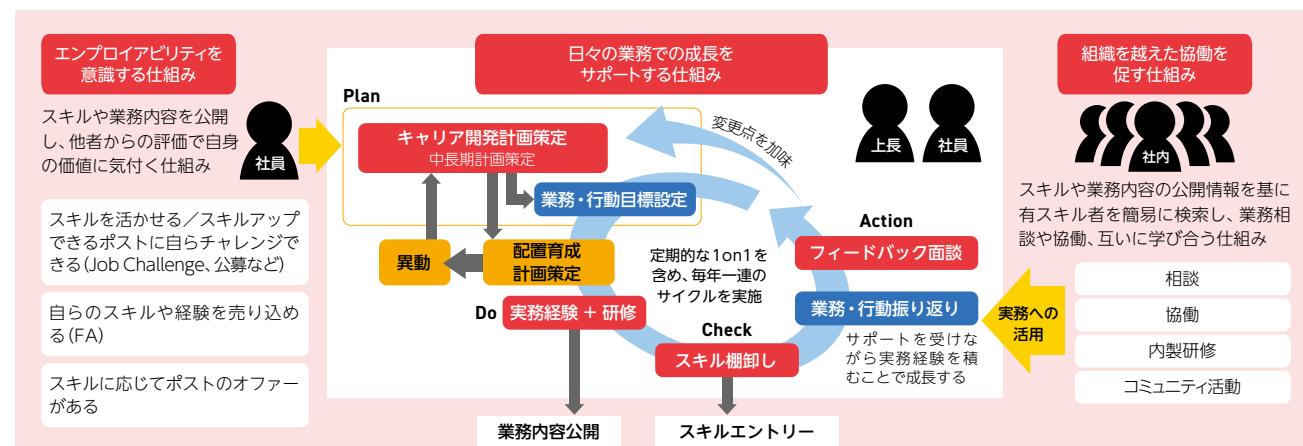
なお、2024年度における一人当たりの平均研修費は26.4万円、平均研修時間は16時間でした。リモート中心の働き方の中で非連続な変化に対応していくためには、より自律的な社員起点の学習やキャリア形成を重視していく必要があると考え、社員の業務遂行またはキャリア形成に必要となる研修に加え、各組織のニーズが高いコースの充実化を図ります。

[ 階層別研修の受講者数と受講率 ]

種別	受講対象者数(名)	実受講者数(名)	受講率(%)
30歳社員研修	227	217	95.6
新任課長研修 (任用時)	120	120	100
既任課長研修 (任用3年目)	120	116	96.7
次世代リーダー 育成プログラム	100	100	100

(対象：NTTドコモビジネス単体)

[ 人材開発・キャリア開発の全体像 ]



## [職位別研修体系]

管理職	専門グレード	階層別研修		研修(Off-JT)				全社育成施策(自己啓発支援)
		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	技術顧問による研修		
リーダー層	30歳社員研修	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	例) データアナリティクス強化研修 など	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)	
ミドル層	新入社員 若手社員向け研修							
エントリー層								
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。例えば、上長による定期的なキャリア面談、社員が利用可能なキャリアコンサルタントへのキャリア相談、越境経験を積むことができる施策、キャリア形成を間接的に支援するツールの提供など、複数のアプローチでキャリアデザインの支援を行っています。

今後は、提供している施策群の効果を見ながら継続の見極めと投資効果を最大化できるような精査を実施し、重点領域にわたる社員のスキルを向上するための研修メニュー強化といった事業成長をより意識した施策の強化を行う予定です。

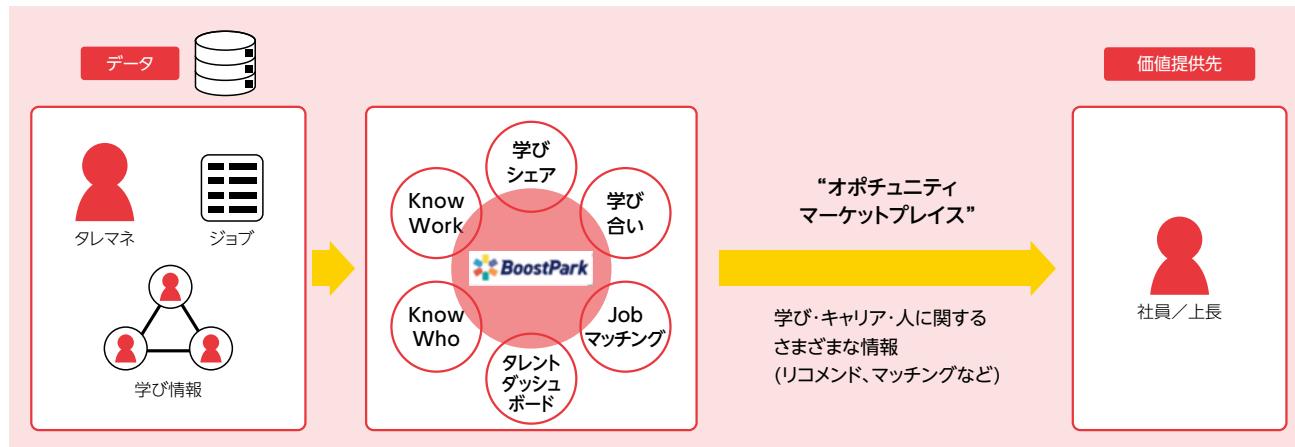
## [キャリア支援施策群]

		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)	48歳節目研修				ツール・システムでの支援
	40-50代向け研修 (希望者)	キャリアサポート力強化研修			
	20-30代向け研修 (希望者)		キャリア相談	社内ダブルワーク/社外ダブルワーク	キャリアデザインフェスタ、ドコモアカデミー
	1、2年目向け研修				コムパス、BoostPark、キャリア自律ポータル、発奮・スタンスセオリー
中堅					
若手					
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ドコモビジネスでは、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、タレマネデータ（タレントマネジメントシステムの中にあるポスト情報・人材情報）・ジョブデータ（JobBoardの記載情報、ダブルワークのポスト情報）、学びデータ（開催されている研修の情報）を活用できるようにしています。すべての部署の情報をポジション情報として公開しており、社内のKnowWorkのための仕組みとしても機能しています。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、オポチュニティマーケットプレイス（さまざまな機会に出会うための場）としての利用拡大をめざしています。社員は、自分のめざすキャリアを「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

2024年度も前年度に引き続き、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「みんなのキャリアフェス」を開催しました。1カ月にわたる期間中に3,000名を超える社員がキャリアに関するコンテンツを閲覧し、セミナー等のオンラインイベントの参加者は1,325名に上りました。このようなイベントなどを通して、心理的安全性を高めながらキャリアについて考える機会を増やしています。

### ▶ 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6,000名を超える社員（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ドコモビジネス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。なお「発奮・スタンスセオリー」は、2022年に「HRアワード<sup>\*1</sup>」と「グッドキャリア企業アワード<sup>\*2</sup>」の2つの賞をW受賞しました（同一年度でのW授賞は史上初）。

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ドコモビジネス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への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。

2025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。

※1 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。2022年度は、388件のエントリーのうち、受賞企業は13件で、NTTドコモビジネスは企画人事部門 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/>

※2 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。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ドコモビジネス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](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30058.html)

## グローバル人材育成プログラム

NTTドコモビジネスは、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、2025年度は前年度と比べて倍増となる38名の海外拠点への派遣を行い、さらなるグローバルビジネスの成長を牽引する人材育成を進めています。

### 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、2024年モントリオールの世界大会にNTTドコモビジネスグループから社員を派遣しました。2025年度も継続して派遣する予定です。

One Young World Montrealサミット報告  
 熱意と行動が生む好循環～個人と企業が共に生み出す社会貢献のカタチ～  
[https://www.ntt.com/shines/posts/p-c\\_20241205.html](https://www.ntt.com/shines/posts/p-c_20241205.html)

## 社内公募制度

NTTグループでは、社員一人ひとりがキャリアのオーナーシップを持ち、自律的にキャリアを形成することを重要と考え、その支援策の一つとして、「NTT Group Job Board」を導入しています。

この施策により、社員はNTTグループ内のポストにタイムリーに応募できるため、公募による人事異動に自発的にチャレンジすることが可能です。

NTTドコモビジネスでは、2024年度に約150名の社員が、「NTT Group Job Board」を通じてNTTドコモビジネスグループ内およびNTTグループ内の希望するポストへ異動しており、幅広いキャリアパスの構築が進んでいます。

今後も、社員のキャリア形成における選択肢の一つとして本施策が活用されるよう、認知度の向上を図るとともに、人的資本経営の推進に向けて、質的な観点からのさらなる活性化にも取り組んでいく予定です。

### 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
- ・生成AIビジネス強化に向けた人材
- ・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。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・年齢や在籍年数ではなく、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 ]

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数(名) <sup>*1</sup>	単体	5,533	6,760	8,723	9,065	9,353
	男性	4,552	5,550	6,974	7,147	7,275
	女性	981	1,210	1,749	1,918	2,078
連結		11,602	11,846	16,851	17,175	19,188
女性管理者比率(%) <sup>*2</sup>		7.2	8.3	9.5	10.5 <sup>*3</sup>	12.4 <sup>*3</sup>
離職率(%) <sup>*4</sup>		2.4	2.6	2.6	2.2	1.78
新卒採用者数(うち外国籍)(名) <sup>*5</sup>		203(5)	257(8)	221(9)	229(3)	271(3)
新卒採用者数(うち外国籍)(名) <sup>*5</sup>	男性	137(2)	176(4)	149(4)	147(2)	193(2)
	女性	66(3)	81(4)	72(5)	82(1)	78(1)
	女性比率(%)	32.5	31.5	34.1	35.8	28.8
経験者採用実績(名)		76	79	103	217	289
障がい者雇用率(%) <sup>*6</sup>	単体	2.41	2.38	4.54	4.90	4.76
	単体および国内グループ会社 <sup>*7</sup>	2.23	2.34	2.66	2.75	2.95

\*1 各年度3月31日現在

\*2 各年度3月31日現在 集計範囲：NTTドコモビジネス単体および出向者

\*3 各年度4月1日現在 集計範囲：NTTドコモビジネス単体および出向受け入れ含む

\*4 各年度3月31日現在 集計範囲：NTTドコモビジネス単体(出向者除く)

\*5 各年度4月1日現在 集計範囲：NTTドコモビジネス単体

\*6 各年度の翌年6月1日現在

\*7 NTTドコモビジネス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めざしています。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%をめざすため、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(2024年度エンゲージメント4KPI:61%以上)。

4年目となる2024年度調査結果としてはNTTドコモビジネスグループ64% (対前年度比5ポイント増)、NTTドコモビジネス68% (対前年度比6ポイント増)と向上しました。

対前年で、「権限とエンパワーメント」「コラボレーション」「心理的な安心」「認知」「ワークライフバランス」「Self as We(チームの取り組み)」のカテゴリが良好な状態(ポジティブ率75%以上)に好転しました。一方で「アンケートのフォローアップ」は改善したものの注意を要する状態(ポジティブ率50%未満)となりまし

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：2024年11月  
調査対象：国内NTTドコモビジネスグループの社員・契約社員など  
回答者：22,400名(回答率93%)

#### [2024年度エンゲージメント4KPI指標 算出条件]

対象会社：NTTドコモビジネス(株)、NTTドコモビジネスエンジニアリング(株)、NTTドコモビジネスシェオ(株)、NTTドコモビジネスソリューションズ(株)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]

##### 一自発的な貢献意欲一

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

##### 一自社に対する愛着・誇り一

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

##### 一仕事のやりがい一

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%以上(2024年度)

### 「心理的安全性AWARD2024」でSLIVER RING受賞

「心理的安全性AWARD」(主催：株式会社ZENTech)は、心理的安全性を中心としたチーム作りに取り組むチーム・組織を表彰し、讃える祭典です。NTTドコモビジネスは「心理的安全性AWARD2024」にエントリーし、経営統合後の“組織づくり”的課題の本質にアプローチし続け、心理的安全性の醸成や変革の輪を社内に広げていった点が評価され、SLIVER RINGを受賞しました。



「心理的安全性AWARD2024」受賞企業  
<https://psychological-safety.jp/archive#d>

### 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)」

NTTドコモグループは、よりスピード感を持って社会課題に貢献するサービスを創出するため、リーンスタートアップによるイノベーションの推進に取り組んでいます。近年、社会やお客さまの課題が多様化・複雑化し、競争も激しさを増す中で、現場起点での潜在課題の発掘や、迅速なソリューション化・収益化の重要性が高まっています。リーンスタートアップ手法を導入することで、従来よりも早期に商用テストを実施でき、社会課題に迅速に対応した事業展開が可能となります。

NTTドコモビジネスグループでは、2016年から新規事業創出コンテスト「DigiCom」を実施しており、2022年度にはNTTドコモグループ各社の関連施策と統合し、2023年度からは「docomo STARTUP」と新たな名称で新規事業創出に挑む社員を支援するプログラムをスタートしました。

「docomo STARTUP」では、「学ぶ」「挑む」「育てる」の3ステップを通じて、アイデアの創出から事業化検討までを一貫して支援します。優れた事業案は、社員が事業オーナーとなりスピンドアウトする、またはNTTドコモグループ内で新規事業として実現をめざすことが可能です。

NTTドコモグループ全体に参加範囲が広がったことで、会社の枠を超えたチーム編成も進み、多様な視点からのアイデアが生まれています。社員自らが手を挙げて挑戦することで、新たな事業創出にとどまらず、チャレンジする文化の醸成や人材育成の機会にもつながっています。今後も新規事業創出を通じて、社会に新たな価値を提供し続けます。

[ docomo STARTUP ]



## その他の取り組み

### ▶ ワクワクプロジェクト

NTTドコモグループ内の再編成を、人と組織の融合を前向きな変化の契機と捉え、ビジネスソリューション本部では「誰もがワクワクする職場」の創出をめざす『ワクワクプロジェクト』を継続的に展開しています。

社長自らがコーヒーを振る舞うイベント「コジーカフェ」や物産展など、役員も参加するインラクティブな企画を定期的に開催。また、ダーツ大会や高尾山登山といった社内交流イベントに加え、放送業界のお客さまを訪問しての施設見学会など、社外との交流も積極的に推進しています。

社員の主体的な参加を促すこれらの取り組みにより、部署や役職の垣根を越えた自然な対話が生まれるとともに、職場に新たな気づきと一体感が育まれています。

さらに、若手社員に密着した動画コンテンツや、社員同士による対談形式の社内ラジオ番組の制作・発信にも力を注いでいます。

こうした社内外への情報発信により、プロジェクトの認知度が高まり、エンゲージメントの醸成と定着に大きく貢献した一年となりました。

今後もより多くの社員が参加できる仕組みづくりを進めるとともに、本部の枠を超えた活動の拡大を図っていきます。社員一人ひとりが主体的に関わり、「働きがい」に満ちた職場を築くことで、組織としての価値創造をさらに加速させていきます。

## 労使関係

NTTドコモビジネスグループでは、結社の自由と団体交渉権を保障し、労使双方で協力しながら、よりよい職場づくりに向け取り組むとともに、さまざまな課題を論議する各種委員会を設置し、経営幹部などと労働組合の間で対話の機会を年間複数回設けています。労使関係は「労使対等を基本とし、労使自治の原則に立って主体性と責任ある労使信頼関係の確立をめざす」「話し合いを重視し、相互理解と納得のもと事業の解決を図るよう努力するとともに、労使間で結論を得た事項については双方これを遵守する」としています。なお、NTTドコモビジネスグループにおける組合加入率はほぼ100%となっています。

## 重点活動項目

## ダイバーシティ・エクイティ&amp;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様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生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めざし、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「適正なサービスの徹底」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&amp;インクルージョン施策の推移]



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

#### 2024年度の主な成果と今後

2024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、2024年度の女性管理者比率は12.4%、男性育休取得率<sup>\*1</sup>は105%となり目標を達成しました。あわせて男性育児事由休暇取得率<sup>\*2</sup>についても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、2023年度は1,956時間に対して、2024年度は1,954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0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。

※1 1年度中にパートナーが出産した男性社員のうち、育児休職等を取得した割合

※2 育児事由による休暇取得を希望した男性社員のうち、希望通りに取得した男性社員割合

#### [社員1人当たりの総労働時間]

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総労働時間(時間)	1,980	1,956	1,948	1,956	1,954

## 多様な人材の雇用・育成・登用

NTTドコモビジネスでは、経営・事業戦略と連動した人的資本経営を推進しており、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成と能力発揮を支援する制度設計を進めています。HRM戦略の実行を通じて、適所適材の配置、能力開発の強化、透明性のある人事評価を実現し、社員の成長と事業の成長の好循環を生み出すことをめざしています。

採用・昇進・報酬・研修などの機会提供においては、性別、年齢、国籍、障がいの有無などの合理的でない要素による差別を排除し、機会均等と待遇の公平性を確保しています。この考え方は、社外に向けてもメッセージとして発信しており、社員尊重の姿勢を明確にしています。

また、社員に対してはイントラネットを通じて給与体系や昇給制度などの情報を開示し、納得感のある待遇を支えています。法定最低賃金の遵守にとどまらず、社員とその家族が安定した生活を営むための生活賃金の支払いを重視しています。

### 女性活躍推進

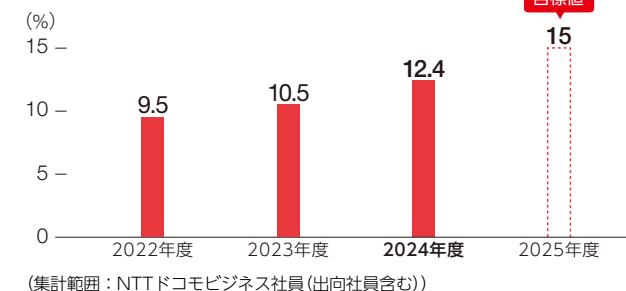
NTTグループにおける「女性管理者比率倍増計画」宣言に合わせ、NTTドコモビジネスグループでは多様な人材が生き生きと働く機会を実現するためにさまざまなステージにおけるキャリア開発支援などを行っています。

2016年には女性活躍推進法<sup>\*</sup>に基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。女性活躍推進法に基づく2025年度までの行動計画を策定し、2024年度には女性管理者比率12.4%を達成することができました(女性役員比率は2025年7月1日現在23.5%)。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年度の管理者比率15%の目標に向かって、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る、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〕



### カムバッック採用

一度、NTTドコモビジネスを退職し、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「カムバッック採用」に積極的に取り組んでいます。

カムバッック採用により、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ドコモビジネスでは、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ベースとし、本人希望に合わせたリモート中心のワークスタイルも選択可能とすることで、個々の能力を発揮しています。2025年6月1日現在、障がい者雇用率は4.76%（NTTドコモグループでは2.69%）となっています。

### 多様なキャリアデザイン

NTTドコモビジネス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として、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ます。

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グループ全体でアライ（ALLY=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、ライフイベントに關わる制度（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、2024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]



## ワークインライフ

NTTドコモビジネスでは、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。社員がいきい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<sup>\*1</sup>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、男性育休取得率は105%<sup>\*2</sup>となり、目標を達成しました。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 次世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]



## [ 2024年度の出産・育児・介護による休暇・休職制度利用者数推移 ]

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
男性育休取得率(%)*1*2	–	67.8	132.8	116	105
介護休職(名)	8	5	7	9	14
女性	4	3	5	5	9
男性	4	2	2	4	5
平均有給休暇取得日数(日)	14.0	16.4	17.9	16.3	15.7
平均有給休暇取得率(%)	70	82	90	82	78
復職せず退職(名)	2	0	3	4	0
女性	2	0	3	3	0
男性	0	0	0	1	0

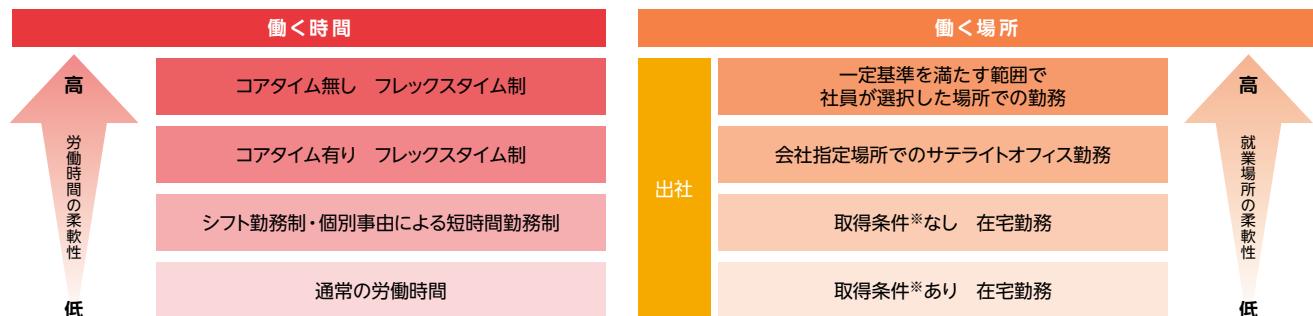
\*1 分母：年度中にパートナーが出産した男性社員、分子：年度中に育児休職など（企業独自の育児を目的とした休暇制度を含む）を取得した小学校就学前の子どもがいる男性社員

\*2 集計範囲：NTTドコモビジネス単体および出向受け入れ含む

## 働き方改革の推進

NTTドコモビジネスは、新たな経営スタイルへの変革として、社員の価値創造や信頼醸成を目的に柔軟な働き方を推進し、「働く時間」と「働く場所」の自由度を高めてきました。

## [ 働き方の進化 ]



\* 育児・介護などの理由がある場合

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が本格化し始めた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

74% (2024年度平均)

社員一人ひとりが仕事を生活の一部として捉え、働き方を自由に選択、設計可能とするワークインライフを推進していくためには、「働く時間」と「働く場所」の柔軟性に加え、社員が勤務事業所にこだわらず「住む場所」の自由度を高めることが重要であると認識し、2022年以降、リモートワークを基本とする新たな働き方のスタ

イルとして、リモートスタンダード組織を導入しました。

リモートスタンダード組織では、業務の特性や状況に応じて、社員が自律的にリモートワークを基本としながらも働く場所（自宅やオフィス、サテライトオフィス、社員が選択した実家等）を組み合わせて対面のコミュニケーションも効果的に取り入れることで、柔軟性の高いワークスタイルをめざしています。

リモートワークの見直しを通じて、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、これからも対応していきます。

## ▶ 制度・ルール

仕事と生活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は、2020年度の1.7%から1%前後で推移しています。

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: %)
2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
1.7	1.3	1.2	0.9	1.4	

## ▶ 環境・ツール

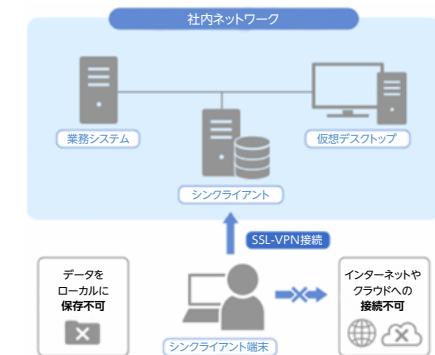
コロナ禍においては原則在宅勤務でしたが、紙による申請書や押印が必要な契約書、郵便物の確認などがあるために、出社して対応せざるをえない状況が新たな働き方を推進する上で課題となっていました。ハイブリッドワークに対応した働き方の実現に向けて、電子化・オンライン化など、業務プロセス全体を見直しました。

また、これまで導入していたシンクライアント<sup>※1</sup>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達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。

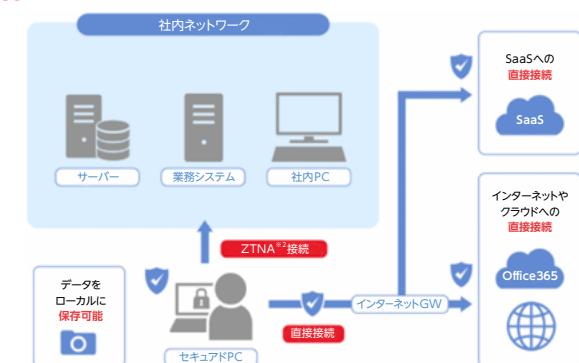
※1 仮想デスクトップ環境下において記憶媒体を省いて利用に特化した端末

### [新しい作業環境イメージ]

#### Before これまでのオフィスICT環境



#### After セキュアドPCを利用したオフィスICT環境



※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

2024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、心理的安全性をベースとした組織づくりを全社横断で推進しています。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」）ごとに各組織の取り組み事例やチーム／個人のチェックシート、具体的な行動例をまとめたオリジナルの「組織づくりハンドブック」を作成し、全社展開・活用を行っています。また、社員と幹部、管理職同士の対話の機会づくりも継続的に行ってています。

キャリアの課題に対しては、ロールモデル・キャリアイメージ情報を社員に発信することでキャリア選択肢をわかりやすくしたり、キャリアの悩みが顕在化しやすい30歳に向けた研修を提供したりするなどキャリアテーマの満足度向上のための仕掛けを強化しました。

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ないように、上司、部下間で「1on1ミーティング」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割と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。

\* 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

## ▶ カフェテリアプラン制度

NTTドコモビジネスでは、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19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、多様なラインア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

ワークインライフの実現に向け、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た周知などを行い、取得しやすい職場づくりに努めています。2024年度の有給休暇取得平均日数は15.7日でした。また、社員のライフイベントに応じて、一定期間の休暇等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年度以降、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、看護等休暇の取得事由追加、不妊治療サポート休暇、帯同休職の創設など、ライフイベントにおける支援のさらなる充実に向けた環境整備を行いました。

## [ 社員のライフイベントにおける主な支援 ]

ライフイベント	制度(休暇・休職など)
出産・育児	<p>出産・育児中の社員に対し、以下の制度を通じて仕事との両立を支援しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>出産休暇(出産日の前6週間・後8週間)</li> <li>不妊治療サポート休暇(1人につき1度、1年間まで)</li> <li>育児休職(子が3歳になるまで)</li> <li>育児のための短時間勤務(4・5・6時間／日から選択。子が小学校3年生に達するまで)</li> <li>看護等休暇(パートナーの出産、子の予防接種・健康診断、学級閉鎖、卒業式等の式典)</li> <li>時間外勤務や深夜勤務の制限</li> <li>育児サービスの割引券などの交付</li> <li>勤務時間の調整(通勤緩和措置、妊娠等健康検査、育児時間)</li> </ul>
介護	<p>介護中の社員に対し、以下の制度を通じて仕事との両立を支援しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護のための短期の休暇</li> <li>介護休職(最長1年6ヶ月)</li> <li>介護のための短時間勤務(4・5・6時間／日から選択)</li> <li>看護等休暇(同居している親族、別居している被扶養者等の傷病)</li> <li>時間外勤務や深夜勤務の制限</li> <li>介護サービスの割引券などの交付</li> </ul>
病気	<p>社員の傷病に対し、以下の制度を通じて仕事との両立を支援しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>病気休暇</li> <li>病気休職(病気休暇の期間を経過した場合、健康管理医の認定にもとづき取得)</li> </ul>
キャリア継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>再採用(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、一定要件のもとで選考)</li> <li>帯同休職(パートナーの海外転勤に帯同するため、国内の事業所での勤務が困難となった場合に付与)</li> <li>定年再雇用(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)</li> </ul>
その他	<p>ワークインライフの実現に向け、理由を問わずに取得できる休暇制度があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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ても可)</li> </ul> <p>LGBTQなどの性的マイノリティ社員のための支援があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ライフイベントに関する制度の一部(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。</li> </ul>

## 労働安全衛生の徹底

NTT ドコモビジネスでは、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(2024年度回答率: 96.6%)。

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)

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
業務災害	1	1	0	1	0
通勤災害	0	0	1	4	0

(集計範囲: NTT ドコモビジネス単体)

## 健康管理

### 社員の健康増進

NTTドコモビジネスでは、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、2024年度はNTTドコモグループ合同のウォーキングイベントを秋に開催しました。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を実施し、NTTドコモビジネスグループ9,738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: 2024年度は21.1%(前年度比1.9ポイント増))。これらの取り組みの結果、健康診断で運動習慣があると回答した社員の割合は2024年度で31.7%(前年度比0.6ポイント増)となりました。また、2024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めざします。

[ 健康診断関連 ]		(単位: %)
定期健康診断受診率		99.9
適正体重維持者		66.0
血糖リスク保有者		5.3
血圧リスク保有者		13.3
脂質リスク保有者		3.8
特定保健指導対象者		21.1

(集計範囲: NTTドコモビジネス単体)

[ 健康診断問診票結果 ]		(単位: %)
非喫煙率		83.6
運動習慣者比率		31.7
睡眠十分者		74.0

(集計範囲: NTTドコモビジネス単体)

[ 運動習慣見直しだけでなく会社・組織の一体感醸成につながるきっかけづくりをめざした「健康チャレンジ2024」 ]



また、入社1~2年目社員に対する個別面談(2024年度: 494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1回のパル

スサーバイ、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。パルスサーバイで不調と思われる回答をした社員には、毎月厚生担当が作成したメッセージを送り、保健師や外部相談窓口につないでいます。

睡眠とストレスの関係性にも着目し、睡眠施策にも取り組んでいます。環境が変化した新入社員や、ストレスチェックで高ストレス認定された社員の希望者(151名)には、NTT PARAVITA社の「ねむりの応援団」を利用してもらい、睡眠の質改善の切り口から心身の健康支援も実施しました。施策の前後で実施した利用者アンケートの結果では、睡眠の質の改善にとどまらず、ストレスの軽減や労働生産性の向上もみられたため、今後も睡眠施策を継続していきます。

NTTドコモビジネス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「プレゼンティーアズム(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)の回答結果を基に、プレゼンティーアズム損失率\*などを計測しています。

2024年度のプレゼンティーアズム損失率は3.7%であり、前年度比1.0ポイント減となりました。今後も、調査結果を基に、改善施策の立案・検討に活用していきます。

\* 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

これらの健康管理に関する各種施策の推進などによつて、2025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。

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]



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。

2024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、203名(NTTドコモビジネス106名、グループ会社97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183名(NTTドコモビジネス94名、グループ会社89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1,436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96.0%に上りました。

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の低下、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ドコモビジネスでは、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

より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めざしています。



「人権啓発推進基本方針」の詳細は、こちらをご覧ください  
<https://www.ntt.com/about-us/cs/principle.html>

## 2024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。2024年度は、人権研修受講者が27,273名（受講率：98.1%）と前年度比で0.8ポイント増とすることができました。また、NTTドコモビジネス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。2024年度はNTTドコモビジネスグループ会社全社員、派遣社員およびその家族から3,667名・6,402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」の実現をめざしています。

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(現NTTドコモビジネスグループ)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ドコモビジネス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ドコモビジネス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

## リスクと機会

NTTドコモビジネスグループおよびサプライチェーンにおいて強制労働や児童労働などの人権侵害行為が発生した場合には、NTTグループの信頼性や企業イメージが低下、ひいては経営成績や財政状態に影響を与える可能性があります。これに対し、NTTグループとともに実施している人権デューデリジェンスにおいて、改善要請が必要なサプライヤやすべてのNTTグループ事業会社と直接対話をし、それらのプロセスや結果を情報開示することにより、ステークホルダーの皆さまから信頼される企業として、ブランドイメージの向上につながると考えています。

## 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ドコモビジネスグループでは、人権啓発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.021 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いう認識に立って、各國・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めざします。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めざします。

NTTドコモビジネスは、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) 國際規範への対応

グローバルに事業を展開する企業として、国際規約・条約<sup>\*</sup>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、通報したことでの不当な人事(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、バリューチェーンにおける人権リスクへの対応の重要性が高まっており、企業に対して適切な対応を求める動きが強まっています。これらの課題に十分に対応できていない場合、企業イメージの低下や、信頼・社会的評価の損失につながるおそれがあります。さらに、お客さまとの取引停止など、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」を基に、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。2024年度は、改めて自社の人権課題の特定をするべく、社外の専門的知見を活用する検討体制を構築しました。また、人権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めざしていきます。

## 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ドコモビジネス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、2024年度はこれまでの研修内容に加え、東京都カスハラ防止条例(2024年10月制定)や、フリーランス・事業者間取引適正化等法(2024年11月施行)など社会の動きを受けて、新たにカスハラやフリーランス・事業者間取引適正化等法に関する研修内容を追加しました。また、2021年11月に制定された「NTTグループ人権方針」やNTTドコモビジネス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。

### [ 2024年度の人権啓発研修の概要 ]

概要	
主な内容	<p>(ビジネスと人権)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人権の定義</li> <li>・昨今の企業と人権</li> <li>・職場に関する法規制の流れ</li> <li>・カスタマーハラスメント</li> <li>・フリーランス・事業者間取引適正化等法</li> </ul> <p>(さまざまな人権)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・最近の申告・相談事例</li> <li>・パワーハラスメント</li> <li>・セクシャルハラスメント</li> <li>・LGBTQ+等性的マイノリティ</li> <li>・国籍、ルーツによる差別</li> <li>・障がい者の方に対する合理的配慮</li> <li>・同和(部落差別)問題</li> <li>・インターネットと人権(情プラ法)</li> <li>・心理的安全性</li> </ul> <p>(人権啓発推進基本方針)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・NTTグループの人権方針</li> <li>・NTTドコモビジネスグループ人権啓発推進基本方針</li> <li>・相談窓口</li> </ul>
対象	NTTドコモビジネスグループの社員および派遣社員
受講者	27,273名

### [ 人権啓発研修受講率の推移 ]

(単位：%)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受講率	87	96	96	97	98

※ 対象：NTTドコモビジネスグループ

## 人権啓発に向けた各種研修の実施

NTTドコモビジネスの新入社員を対象とした「ComALL研修(旧称: 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基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。2024年度は505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。2024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3,667名・6,402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。

### 2024年度優秀作品例

#### 人権の部

##### 最優秀賞

心地よい 心の距離で よい職場

##### 人権啓発推進委員長特別賞

あの人も 誰かの大変な たからもの

#### コンプライアンスの部

##### 最優秀賞

「やばいかも」 その直感を 信じよう

##### コンプライアンス委員長特別賞

考えよう そのルールが できた理由(ワケ)

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ドコモビジネス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。また、社外相談窓口としては、この他にも外部専門機関のカウンセラーによる対応も可能です。

なお通報を理由に不利益を与える行為は一切禁止しており、相談者および通報者に保護に努めています。



# 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ます。

### 見据えるSDGs



重点活動項目
▶ 112 コンプライアンス・リスクマネジメントの徹底
▶ 121 バリューチェーン・パートナーシップの充実
▶ 126 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、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めざし、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マッセージ発信、従業員啓発・教育、内部通報窓口の運用などを通じて、NTTドコモビジネスグループ全体でコンプライアンス強化に取り組んでいます。

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。

## 2024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。2024年度のNTTドコモビジネスグループ全体のコンプライアンス研修受講率は99.6%（2023年度は99.4%）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97.4%（2023年度は97.2%）でした。このほか、インテグリティについて社員一人ひとりが考えるワークショップの実施、管理者とのコンプライアンス／インテグリティについての対話会、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めざし、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。2024年度は「地政学環境の変化」「激甚災害の発生」「NTTドコモグループのシナジー最大化」「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項目を重要リスク領域としてそれぞれ以下のとおり取り組みました。「地政学的環境の変化」につ

いては経済安全保障関連法制への対応や各国の政権交代等に伴う国際情勢の変化への対応、「激甚災害の発生」については能登地震を教訓とした災害対策の強化や首都直下地震・南海トラフ地震等に備えた対策・訓練に取り組みました。「NTTドコモグループのシナジー最大化」についてはNTTドコモグループとしてのシナジーを最大化するための課題を一元管理する体制のもとで解決を進め、「内部不正等による経営への影響」については契約遵守を含むコンプライアンスの基本動作を徹底するための啓発を強化し、「AIの健全な事業実装」についてはAIガバナンス体制を整備し、基本方針・規程整備やAIリスクチェック・アセスメントの再構築を推進しました。

2025年度は地政学、サービス品質、情報セキュリティ、コンプライアンス分野における重要リスクを特定して重点的に取り組んでいくとともに、リスクの発生・再発防止の取り組みを強化していきます。

また、2024年度から、戦略リスク対応の強化、リスク管理の可視化・リアルタイム化、周辺領域との連携等の観点から一連のリスクマネジメントプロセスを抜本的に見直すとともにプラットフォーム構築に着手しており、2025年度下期のプラットフォーム導入を予定しています。

## 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ドコモビジネス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ドコモビジネスグループ各社の取り組み状況の確認・改善など、グループ全体でコンプライアンス強化の取り組みを推進しています。

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りスクに備え、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めざし、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めざして取り組んできましたが、社会が複雑化・多様化し、適合すべき基準も多様化する時代において、NTTドコモビジネスが持続的に成長するために、会社やチームとの

つながりやサポートのもと、一人ひとりの従業員が自律し(正しい心)、個人として／組織として正しい言動を追求し続け、ステークホルダーとつながり続けることが一層重要であると考え、2025年7月の社名変更・組織変更を機に、「インテグリティ経営」を、より前面に出していくこととしています。

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、NTT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めざす企業風土」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.022  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

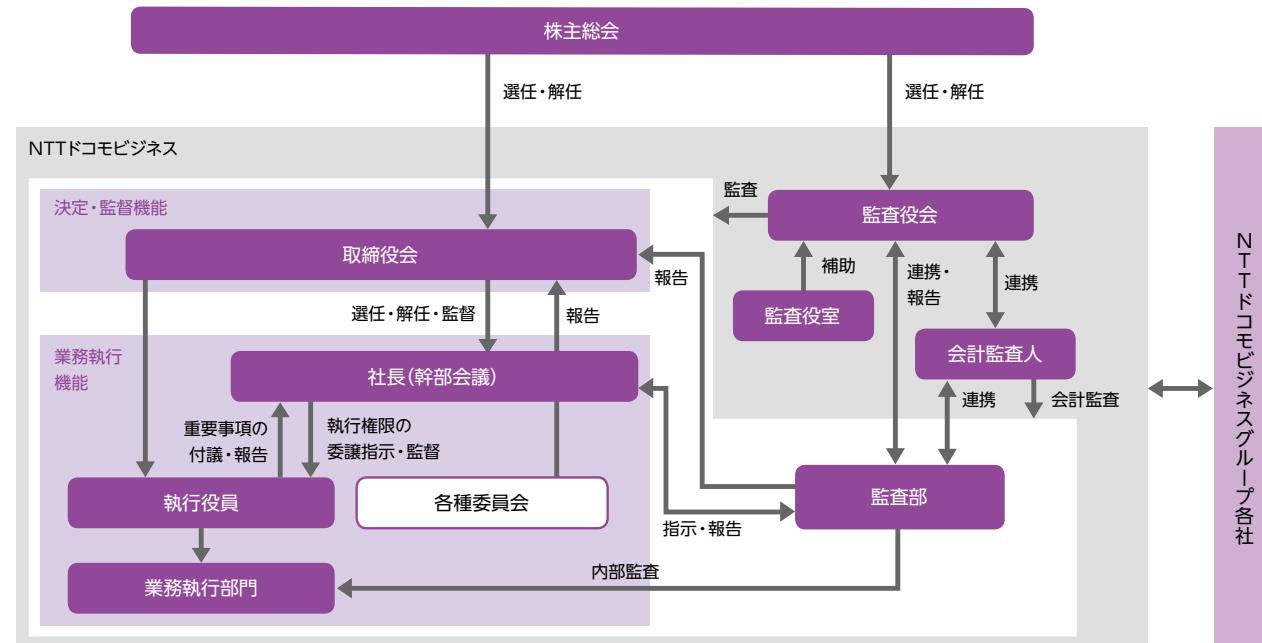
### コーポレートガバナンス

#### ▶ コーポレートガバナンス体制

NTTドコモビジネス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。

本社内に監査部を設置し、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、会計監査人や監査部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 (2025年6月11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(2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)	26名(5名)
取締役の任期	2年
監査役の任期	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 (2025年6月11日現在) ]

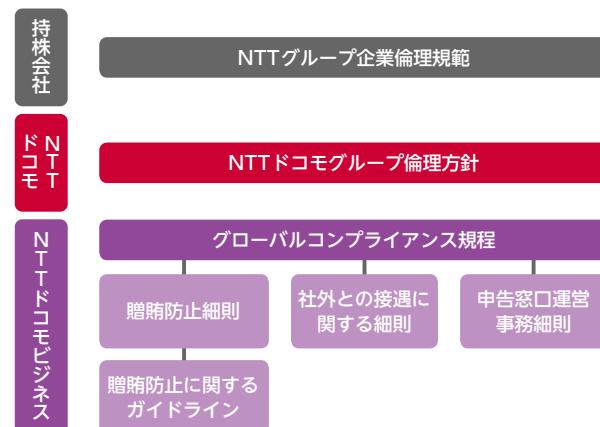
役職／委嘱・担当業務	氏名
代表取締役社長／CEO(Chief Executive Officer)	小島 克重
代表取締役副社長／コーポレート・グループマネジメント担当／プラットフォームサービス本部長CRO(Chief Risk Officer)	金井 俊夫
代表取締役副社長／セールス担当／グローバル担当CCXO(Chief Customer Experience Officer)	工藤 晶子
代表取締役副社長 ／技術・イノベーション担当／イノベーションセンター長 CTO(Chief Technology Officer) CIO(Chief Information Officer) CISO(Chief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

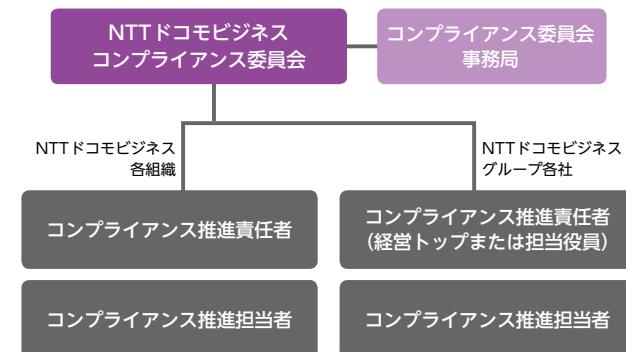


コンプライアンス推進体制として、代表取締役副社長を委員長とした「コンプライアンス委員会」を設置し、

その統括のもと、組織ごとおよびNTTドコモビジネス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ドコモビジネスの推進責任者(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ドコモビジネス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ドコモビジネス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ドコモビジネスグループでは、コンプライアンス研修をはじめとする各種研修のほか、インテグリティ推進、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。2024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、情報管理、健全なデータ利活用の推進、個人情報保護、サプライチェーンに関する管理強化など、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、契約遵守、生成AI利用時の注意点などといったテーマを取り上げ、NTTドコモビジネスグループ全体での受講率は99.6%でした。

2025年度においても、インテグリティ、契約の遵守など、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、グループ全体でコンプライアンス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ドコモビジネス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ドコモビジネスは、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NTT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く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宜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、公務員等や一般企業との接遇にあたって、業務の遂行の公正さにおいて疑念を招くような行為の防止をはかり、ステークホルダーの信頼を確保することを目的として制定した「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ドコモビジネス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。

そのような状況の中、NTTドコモビジネスは、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

提供しています。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ドコモビジネスは、広告表示に関す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、事業環境の変化に応じ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

生成AIの性能向上や自律型AIの台頭により、AI技術は多様な産業に急速に浸透しています。AIのめざましい技術進歩は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、EUをはじめとする各国でAIに関する法整備が進み、AI規制と倫理に関する議論が加速しています。

NTTドコモビジネスグループでは、2024年10月にAIガバナンス推進体制を再構築し、各社にAIリスクマネジメント責任者を配置して、社内ルールの整備・運用、AI利用時のAIリスク評価、AI倫理に関するインシデントへの対処、AIリスクマネジメントの教育・啓発、AIリスクマネジメント実施状況のモニタリングおよび報告を行う体制としました。NTTドコモビジネスでは、「NTTグループAI憲章」「NTTグループAIガバナンスポリシー」

にもとづき社内規程・ガイドラインなどを再整備するとともに、AIリスクアセスメント機能を拡充しました。具体的には、サービス開発やプロジェクトのマネジメントシステムおよびITシステム開発のガバナンスチェックプロセスにAIリスクチェックを組み込み、活用するAI技術・製品を評価したうえでリスクシナリオおよびリスクコントロール策を検討し、情報セキュリティ、個人情報・プライバシー保護、知的財産権侵害防止などの観点からリスクアセスメントを行っています。また、「生成AI利用ガイドライン」(2023年7月策定、2024年11月改定)において、AIガバナンス体系やAIリスクアセスメントプロセスを説明するとともに、モデル開発者、サービス提供者、利用者のロールごとにリスクと対策、留意点を解説し、従業員が生成AIを正しく理解し、効果的に活用できるようサポートしています。



「NTTグループAI憲章」の詳細は、こちらをご覧ください  
<https://group.ntt/jp/group/ai/charter.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ドコモビジネス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ドコモビジネス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。

2024年度に前述の窓口へ寄せられたNTTドコモビジネスグループに関する相談・申告件数は122件\*(ハラスマント関連72件、職場に関する不満26件、労働問題関連13件など)でした。これらの申告については、コンプライアンス委員会事務局、人権啓発室、該当する組織/グループ会社のコンプライアンス推進担当者などと連携し、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。

また、調査体制について、コンプライアンス、人権における相談の背景や根本原因に共通項が多いことをふまえ、2025年7月の組織見直しにおいて両機能を統合し、調査対応の迅速化・品質向上を図っていきます。なお、相談・申告窓口については、ホームページや各職場、研修など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關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、国内外の従業員からのご相談・申告を受付けています。申告・相談しやすいホットラインの運用の実現に向けて継続的な取り組みを行っています。

\* 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pline」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めざす企業風土

NTTドコモビジネスグループでは「インテグリティ」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。

2024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、98.1%（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”的な醸成に取り組んでいます。

\* NTTグループ共通調査として実施するため、設問／選択肢について2023年度より変更あり

## 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ドコモビジネス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。2025年度からは、リスクマネジメント取組方針を幹部会議および取締役会に報告し、経営レベルでのリスクマネジメント推進を強化しています。

また、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、対策検討などを実施しています。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めざ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めざすことを目的に、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。

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ドコモビジネス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

各国の政権交代等を受けて戦後秩序に基づくグローバリゼーションが転換期を迎える中、米国政策や米中関係を中心とした国際情勢による企業活動へのさまざまな影響が顕在化すると想定され、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基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)を受けた対応を継続して実施しているほか、重要経済安保情報保護活用法(2025年5月施行)に基づくいわゆるセキュリティ・クリアランス制度の導入に伴い、重要経済安保情報の取り扱いに備えた準備を進めています。

2025年度には、リーガル&リスクマネジメント部を中心に関係組織からメンバーを構成する体制を整備し、さらに地政学・経済安全保障リスクへの対応を加速していきます。

## 内部統制

NTTドコモビジネスは、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す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

- 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。
- 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監査部を設置し、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、NTT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。
- 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。
- 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。
- 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ドコモビジネスは監査部が中心となり、「経営に資する監査」をめざして社内組織およびグループ会社を対象にビジネスリスクに重点を置いた内部監査を行っています。年間を通じた内部監査活動により経営・事業リスクの低減・予防を図るとともに業務の改善提案を行い、NTTドコモビジネスグループ全体の企業価値の向上に取り組んでいます。

2024年度は「ビジネスリスクマネジメント推進委員会」などで認識したリスクに対応するための内部監査や、デジタル監査による監査の高度化・効率化、CAAT\*による不備・不正兆候の検出を通じた継続的リスクモニタリング等の取り組みを実施しました。NTTドコモビジネスでは各組織でセルフリスクマネジメント活動を行っており、継続的リスクモニタリングもその一環と位置付けられますが、自組織の主要なリスク兆候を俯瞰的に確認できるWebポータルを監査部から各組織に提供し活用することで、各組織における一元的なリスク把握や業務効率化もサポートしています。またグループガバナンスのさらなる強化に向け、リスクベースで選定した地域拠点やNTTドコモビジネスの国内外グループ会社に対する監査も行っています。

そして内部監査の品質向上の取り組みとして、監査部の組織および活動状況を対象にThe Institute of Internal Auditors (IIA: 内部監査人協会) が定める「内部監査の専門職的実施の国際基準」への適合性に関し

て、外部機関による内部監査品質評価を受検しました。前回(2018年度)受検時より評価結果は改善していたものの、さらなる品質向上に向け、NTTグループ内外のリーディング・プラクティス等を踏まえ改善の取り組みを実行していきます。

今後もNTTドコモビジネスグループにおける経営リスクの低減や経営目標の効果的な達成に資するため、あらゆるリスクへの適時・的確なアプローチと、デジタル技術やデータ等を活用し戦略的・効率的・高品質な監査を実現し、ガバナンス強化および中期的・持続的な事業成長や企業価値の最大化に貢献していきます。

※ 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ドコモビジネス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、お客様に信頼される調達体制を確立します。そのため、「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」に基づき、「NTTドコモビジネス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」の考えに基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基づく事業活動の実現をめざします。

## [NTTグループ調達基本方針]

- 広く国内外のサプライヤの皆様に対し、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。
- 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。
- 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、一次サプライヤによる上流サプライヤ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ドコモビジネス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

- |                                 |                                 |                                     |
|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| <b>はじめに★</b>                    | <b>II 安全衛生</b>                  | <b>IV 公正取引・倫理</b>                   |
| <b>サプライヤの皆様への要請事項(行動規範)</b>     | 1. 労働安全                         | 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    |
| <b>共通事項</b>                     | 2. 機械装置の安全対策                    | 2. 優越的地位の濫用の禁止                      |
| 1. マネジメントシステムの構築 ★              | 3. 職場の衛生管理                      | 3. 公正なビジネスの遂行                       |
| 2. 苦情処理メカニズムの構築                 | 4. 労働災害・労働疾患 ★                  | 4. 知的財産の尊重                          |
| 3. 本ガイドラインに関する取り組み状況の開示         | 5. 緊急時の備えと対応                    | 5. 適切な輸出入管理                         |
| <b>I 人権・労働</b>                  | 6. 身体的負荷のかかる作業への配慮              | 6. 不正行為の予防                          |
| 1. 強制的な労働の禁止 ★                  | 7. 施設の安全衛生                      | 7. 責任ある鉱物調査とデューデリジェンスの実施            |
| 2. 非人道的な扱いの禁止                   | 8. 従業員の健康管理                     |                                     |
| 3. 児童労働の禁止、若年労働者への配慮            | 9. 安全衛生のコミュニケーション               |                                     |
| 4. 差別の禁止 ★                      | <b>III 環境</b>                   | <b>V 品質・安全性</b>                     |
| 5. 適切な賃金と手当                     | 1. 行政に対する環境許可と報告                | 1. 製品の安全性の確保                        |
| 6. 労働時間                         | 2. 製品含有化学物質の管理                  | 2. 正確な製品・サービス情報の提供                  |
| 7. 結社の自由、団体交渉権                  | 3. 化学物質の管理                      | <b>VI 情報セキュリティ</b>                  |
| 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 ★ | 4. 環境への影響の最小化(廃水・汚泥・排気・騒音・振動など) | 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 ★ |
| 9. 高い倫理観に基づくテクノロジーの推進           | 5. エネルギー消費及び温室効果ガスの排出削減 ★       | 2. 機密情報の漏洩防止                        |
|                                 | 6. 製品アセスメントの実施による環境負荷低減         | 3. 個人情報の保護                          |
|                                 | 7. 資源の有効活用と廃棄物管理                | 4. 自社におけるサイバー攻撃への対策                 |
|                                 | 8. 生物多様性保全 ★                    | 5. セキュリティインシデントへの対応 ★               |
|                                 | 9. サプライチェーンにおける環境調査の実施          | <b>VII 事業継続計画の策定</b>                |



NTTドコモビジネス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\\_202507\\_4.pdf](https://www.ntt.com/content/dam/nttcom/hq/jp/about-us/procurement/pdf/SustainabilityGuidelines_J_202507_4.pdf)

## 2024年度の主な成果と今後

私たち、サステナブルな調達の理念を実現するため、サプライヤ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めざすとともに、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めざしています。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<sup>\*</sup>も活用しています。2023年度から3社(NTT・KDDI・ソフトバンク)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、リスクの把握を行っています。評価結果より改善要請が必要なサプライヤとは直接対話を実施することにより、サプライヤとのエンゲージメント強化に向けて取り組んでいます。

2025年度もサプライヤへの調査を継続すると同時に、サプライヤ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」を顧客満足改善の主な施策とし、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を継続しています。

2024年度からは、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」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」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ドコモビジネスグループは「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の活用を導入、2025年1月より適用範囲を拡大し推進しています。さらに、温室効果ガス排出量削減に向け、サプライヤ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、自社がサプライヤに対しガイドラインの遵守を要請することによりサプライヤ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、サプライヤとの連携が重要であると認識しています。引き続き、サプライヤ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・理解度向上をめざし、取り組みを進めています。

## 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ドコモビジネス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も含んでいます。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っています。

サステナブルな調達の推進にあたり、EcoVadisを活用したSAQを実施しています。

NTTドコモビジネスでは、SAQでの回答を基に改善要請が必要なサプライヤとの直接対話率100%を目標

にしており、直接対話を実施し目標を達成しました。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取り組みの改善を目的とした意見交換を行い、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ドコモビジネス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\\_202507\\_4.pdf](https://www.ntt.com/content/dam/nttcom/hq/jp/about-us/procurement/pdf/SustainabilityGuidelines_J_202507_4.pdf)



P.049 「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ドコモビジネス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、調達業務を担うプロフェッショナル＆ビーリング部では、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。

2024年度の延べ取得者数(2025年6月時点)は、88名(A級:36名、B級:52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、1999年よりISO14001認証を取得し、環境マネジメントシステムの適切な運用・維持に努めています。毎年度、中心メンバーとして活動を担う社員に対しISO14001内部監査員養成研修の受講を義務付け、環境にやさしい社会の実現をめざして、環境保護活動に取り組んでいます。



P.049 ISO14001認証の取得状況については「ISO14001認証取得」をご覧ください

### 英国現代奴隸法声明文について

NTTドコモビジネスグループはこれまで英国現代奴隸法にもとづき、「奴隸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日のロンドン支店の閉鎖に伴い、現代奴隸法に基づく声明公表の対象外となりましたが、今後もサプライヤと協力して、奴隸労働、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.122 「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ドコモビジネスグループは「NTTドコモビジネス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。主要なサプライヤの紛争鉱物への対応については、「NTTドコモビジネス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、2025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。

## 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ドコモビジネス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めざし事業を継続的に展開していく上で、ステークホルダー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。それぞれのステークホルダーとの関係性や課題などを踏まえ、本レポートのほか、Webサイトや各種イベント、調査などを通じて継続的にエンゲージメントを図っていきます。

#### [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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voice of Customer(VOC)など、各種CS調査</li> <li>• docomo business Forumでの意見交換</li> <li>• 日常的な顧客対応を通じた意見交換</li> </ul>
ビジネスパートナー	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• サプライヤ調査の実施</li> <li>• 日常的な意見交換、調査</li> </ul>
広く社会課題解決に取り組む皆さま	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ステークホルダーダイアログ</li> <li>• NPO、NGOとの意見交換</li> <li>• 社会貢献活動での対話</li> <li>• 環境保護活動での対話</li> </ul>
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 対話会、講演会などを通じた会社幹部からの発信</li> <li>• 社内Web、ヘルプラインによる意見聴取</li> <li>• eラーニングやアンケートの実施</li> <li>• 社員満足度調査の実施</li> </ul>

## ▶ 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。

2024年度のVOC調査では、NTTドコモビジネス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、お客さまの関心の高い生成AI等についての導入状況／必要な支援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、お客さまニーズをより詳細に把握し、提案活動／サービス開発に活用することができました。

今後も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	企業理念	004
	限界を打破するイノベーションの推進		034
	ICTのトランスフォーメーション	NTTドコモビジネス 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		地球環境憲章	045
	脱炭素社会の推進	NTTドコモビジネスグループ環境宣言	045
	循環型社会の推進	新環境目標	045
		生物多様性の保全に関する行動指針	071
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	095
	人権の尊重	人権啓発推進基本方針	106
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	119
	バリューチェーン・パートナーシップの充実	NTTドコモビジネスサプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン	121
	情報セキュリティの継続的強化	NTTドコモビジネス セキュリティ宣言	127

## 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。

NTTドコモグループの法人事業を担うNTTドコモビジネスグループは「コンプライアンスとセキュリティはNTTドコモビジネスの事業の生命線」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。

## 2024年度の主な成果と今後

NTTドコモビジネスグループは、「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。2024年度も、従来同様、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、IT/OT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。しかしながら、2025年3月5日付けのニュースリリースのとおり2024年度は当社設備において不正アクセス\*が発生いたしました。

2025年度はこの反省を踏まえ、目標達成に向けた各種対策をより一層強化し、インシデント防止に努めていきます。

\* 当社は2025年2月初め、当社の設備が不正アクセスを受けたことを発見し、一部の情報が外部に流出した可能性があることを確認しました。当社の社内システムである、オーダ情報流通システム(サービスの開通や変更に関する情報を管理、流通するシステム)に格納されていた法人のお客さま向けサービスの一部の情報が外部に流出した可能性があることが判明し(個人のお客さま向けサービスに関する情報は含まれておりません)、初動措置および不正アクセスを受けた装置への遮断等の措置を実施済みです。なお、本件に伴う電気通信サービスの停止は発生していません

## ガバナンス

NTTドコモビジネスグループでは、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ドコモビジネスグループでは、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、対策の優先度に基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。

個々の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ドコモビジネスグループは、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ドコモビジネス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ドコモビジネスの内部指標として、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.023  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ドコモビジネスは、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ドコモビジネス 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ドコモビジネス 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

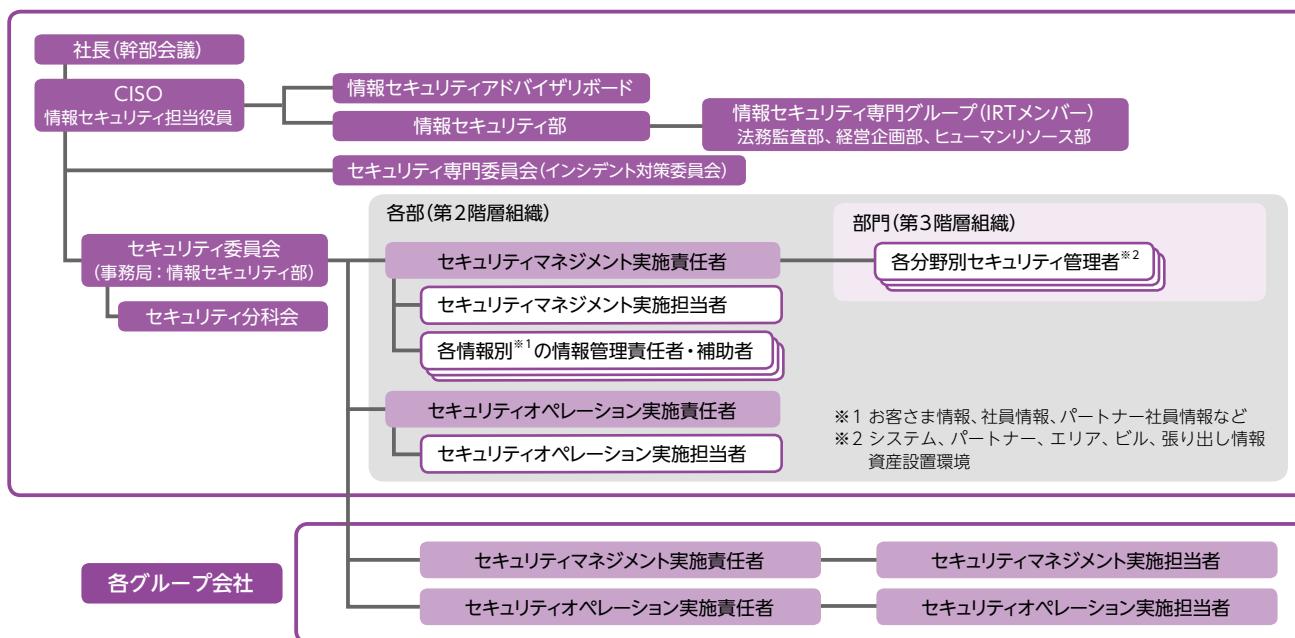
1. 私たちはセキュリティをサービス提供上の最重点事項と位置づけ、お客さまのセキュリティ向上に全力を尽くします。
2. 私たちはお客さまの大切な情報を預かりするICTソリューションパートナーとして、お客さまのセキュリティ実現にお客さまと共に常に努めます。
3. ビジネスパートナーや契約社員もNTTドコモビジネスを支える大切なパートナーです。私たちは全員一丸となって自らのセキュリティ確保に取り組みます。

## 情報セキュリティガバナンス体制

NTTドコモビジネスグループでは、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」とは正「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。なお、2024年度にはNTTドコモビジネスのグループ会社向けの支援体制を構築し、グループ会社の事業特性を踏まえたセキュリティ対策の普及、施策展開(メニュー提供等)、問合せ対応を開始しました。

## 〔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ドコモビジネスグループでは、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するリスクを評価のうえ、対策の優先度に基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。

個々の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<sup>\*1</sup>の認証を受けるとともに、2004年よりプライバシーマーク<sup>\*2</sup>を取得しており、2025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6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。EU域内の個人データ保護の規定であるGDPRに関しては、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.ntt.com/about-us/hp/privacy.html>

### ▶ 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。

2024年度は、昨今のセキュリティ動向を踏まえ、組織長および各組織のセキュリティ担当者に対するランサムウェア攻撃演習を行うなど、経営層および実務者層へ

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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
情報セキュリティ研修 (総数)	16,449	19,783	22,994	23,611	25,185
全社セキュリティ研修／理解度測定	16,291	19,588	22,819	23,611	24,899
セキュリティマネジメント実施責任者・担当者研修	158	195	175	—*	286

\*2024年度に合同開催

## 第三者保証



Sustainability Accounting Co.,Ltd.

### 独立第三者の保証報告書

2025年10月30日

NTT ドコモビジネス株式会社  
代表取締役社長 社長執行役員 CEO 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 ドコモビジネス株式会社（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2024 年度の、会社の女性管理者比率（2025 年 4 月 1 日時点、出向受け入れ含む）：12.4%、女性新任管理者登用率（2025 年 4 月 1 日時点、出向受け入れ含む）：30%、女性役員比率（2025 年 7 月 1 日時点）：23.5%、男性育児事由休暇取得率（出向受け入れ含む）：105%、障がい者雇用率（2025 年 6 月 1 日時点、直接雇用者）：4.76%；会社及び対象子会社※の社員エンゲージメント率：64%；会社グループの温室効果ガス排出量 Scope1：1.0 万 tCO2e、Scope2（マーケット基準）：8.3 万 tCO2、Scope2（ロケーション基準）：19.2 万 tCO2、Scope3（カテゴリ 1,2,3,4,5,6,7,11,12,13 計）：214 万 tCO2e、再生可能エネルギー由来の電力使用量（率）：2.5 億 kWh（56%）、廃棄物排出量：5.7 千 t、水使用量：78.2 万 m<sup>3</sup>（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 ドコモビジネスエンジニアリング株式会社、NTT ドコモビジネスシェオ株式会社、NTT ドコモビジネスソリューションズ株式会社

#### 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

# 企業情報

## 企業概要(2025年10月末現在)

**会社名** NTT ドコモビジネス株式会社  
NTT DOCOMO BUSINESS, Inc.

〒100-8019  
**本社所在地** 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<sup>\*1</sup>** 11,478億円

**営業利益<sup>\*1</sup>** 973億円

**従業員数** 9,350名(NTTドコモビジネス  
グループ: 17,550名)<sup>\*2</sup>

**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 2024年度実績(単体)

※2 2025年3月末時点

## 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、2025年は「ブロンズ」に認定されました。



● 2024年10月の「Global NaaS Event」において「NaaS Accelerator Live Best of Show」、2025年6月「Interop Tokyo 2025 Best of Show Award」において「APN専用線プラン powered by IOWN®」がグランプリを獲得するなどの実績がありました。



## 事業領域

NTT ドコモビジネス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。

NTT 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、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 ドコモビジネスの事業領域]

サービス・ソリューション	クラウド・データセンター	5G	ネットワーク・モバイル
電話・映像コミュニケーション	運用管理	セキュリティ	IoT
AI	データ利活用	業務支援・マーケティング	災害対策・BCP

## 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ドコモビジネス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ドコモビジネス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2024年度の活動実績を報告しています。

#### ● 対象範囲

NTTドコモビジネス株式会社および2024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19社((株)NTTアカ、NTTドコモビジネスエンジニアリング(株)、NTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション(株)、NTTドコモビジネスチェオ(株)、NTT Com DD(株)、NTTスマートトレード(株)、NTTPCコミュニケーションズ(株)、NTTワールドエンジニアリングマリン(株)、NTTドコモビジネスソリューションズ(株)、(株)エヌ・エフ・ラボラトリーズ、NTT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、コムウエア・ファイナンシャル・システムズ(株))

#### ● 対象期間

2024年度：2024年4月1日～2025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：2025年11月  
(前回発行：2024年12月、次回発行：2026年10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・レポート・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」

ISO26000：2010「社会的責任に関する手引」

#### ● お問い合わせ先

NTTドコモビジネス株式会社

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、NTT株式会社の商標又は登録商標です。

「デジタルBPO®」とは、BPO業務と各種テクノロジーを融合したお客様業務の変革を支援するサービスの総称で、トランスクスモスの登録商標です。

## 報告媒体について

### サステナビリティサイト



NTTドコモビジネス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ドコモビジネス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>