

サステナビリティマネジメント

サステナビリティマネジメントの KPI

NTT グループは、「NTT グループサステナビリティ憲章」を基本指針として、社会的課題の解決を通じた持続的な成長の実現に努めています。

「NTT グループサステナビリティ憲章」は、グループのあり方を表現した「サステナビリティメッセージ」と、具体的な重点取り組み項目を示した 4 つの「サステナビリティテーマ」から構成されています。またサステナビリティマネジメントの実行において重要業績評価指標（KPI）を設定し、その進捗を管理し報告しています。

	KPI	目標	目標年	実績			
				2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
ICT・データ活用による 社会への貢献	B2B2X プロジェクト収益額	6,000 億円	2023 年	-	-	44 百億円	55 百億円
環境*	温室効果ガス排出量	カーボンニュートラル	2040 年	472 万 t-CO2	461 万 t-CO2	399 万 t-CO2	309 万 t-CO2
	女性新任管理者登用率	毎年 30%を継続	-	-	-	-	29.1%
	女性管理者比率	10%以上	2025 年	5.7%	6.3%	7.0%	8.7%
	障がい者雇用率	2.3%	-	2.70%	2.70%	2.69%	2.70%
人事	従業員満足度	前年度以上	2021 年	3.80	3.79	3.90	4.26
	人権に関する研修受講率	前年度以上	-	96.6	97.3	97.2	99.4%
	確認された人権に関する違反件数	毎年、人権に関する違反件数 0 件を達成	-	24	29	33	32
情報セキュリティ	外部からのサイバー攻撃に伴う電気通信サービスのサービス停止件数	毎年、外部からのサイバー攻撃に伴う電気通信サービスのサービス停止件数 0 件を達成	2021 年	-	0 件	0 件	0 件
	外部からのサイバー攻撃に伴う個人情報流出件数	毎年、外部からのサイバー攻撃に伴う個人情報流出件数 0 件を達成	2021 年	-	1 件	1 件	1 件

*環境領域の 2021 年の実績値については速報値であり、2022 年 10 月に発行予定のサステナビリティレポート 2022 にて第三者保証を受審した確定値を報告致します。

サプライチェーンサステナビリティマネジメントの KPI

NTT グループは「調達基本方針」を公開するとともに、「サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」や「グリーン調達ガイドライン」を制定し、サプライヤの皆さまと協力して社会的責任を踏まえた調達に向けて取り組んでいます。またサプライチェーンのサステナビリティマネジメントの実行においては重要業績評価指標（KPI）を設定し、その進捗を管理し報告しています。

	KPI	目標	目標年	実績			
				2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
サプライチェーン	重要なサプライヤへのサプライチェーンサステナビリティ調査 (SAQ) 実施率及び回収率	実施率 100% 回収率 100%	2021 年	100% 98%	100% 100%	100% 100%	100% 100%
	実際にリスクが認められたサプライヤに対する是正対応の実施率	実施率 100%	2021 年	100%	100%	100%	100%
	調達部門スタッフへの ESG に関する研修の実施率	実施率 100%	2021 年	100%	100%	100%	100%

パフォーマンスデータ

環境データ

指標		単位	実績			
			2018 年	2019 年*	2020 年*	2021 年*
環 境 デ ー タ	GHG 直接排出量（スコープ 1）*1	t-CO2	250,000	245,000	238,000	184,000
	GHG 間接排出量（スコープ 2）*1	t-CO2	4,560,000	4,540,000	4,240,000	3,280,000
	総非再生可能エネルギー消費量*2	MWh	9,130,000	8,980,000	10,800,000	11,200,000
	総再生可能エネルギー消費量*2	MWh	70,000	71,000	1,270,000	2,620,000
	水総使用量	百 万 m3	12.1	11.0	9.9	12.1
	廃棄物					
	再利用／リサイクルされた総廃棄物量	メート ルトン	550,000	729,000	458,000	458,200
	総廃棄物処理量	メート ルトン	12,000	15,000	11,000	10,800
	埋め立て処理を行った廃棄物量	メート ルトン	5,000	8,000	6,000	5,900
	エネルギー回収を伴う焼却処理を行った廃棄物量	メート ルトン	6,000	6,000	4,000	3,900
	エネルギー回収を伴わない焼却処理を行った廃棄物量	メート ルトン	1,000	1,000	1,000	1,000
	その他の手法で処理された廃棄物量	メート ルトン	0	0	0	0
	データセンターにおける平均電力利用効率（PUE）*2	—	1.74	1.68	1.65	1.67
	データセンターにおけるエネルギー総使用量（MWh）*2	MWh	2,440,000	3,200,000	3,500,000	3,580,000
	データセンターにおけるエネルギーの総使用量に占める再生可能エネルギーの割合（%）*2	%	7.2	30.6	28.5	34.6

*2021 年の実績値については速報値であり、2022 年 10 月に発行予定のサステナビリティレポート 2022 にて第三者保証を受審した確定値を報告致します。

*1 海外含む

*2 国内外の一部のデータセンターの集計値

ネットワークの信頼性

通信障害などネットワークの中断については、「電気通信事故に係る電気通信事業法関係法令の適用に関するガイドライン」に基づき、監督省庁である総務省に報告するとともに、当社のホームページでお客様にお知らせしています。

	指標	実績			
		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
ネットワークの信頼性	ネットワーク中断の平均頻度*	0	0	0.01	0.01
	ネットワーク中断の平均時間*	0	0	0.06	0.01

*これらの指標については米国サステナビリティ会計基準審議会（SASB）の開示指標の定義に基づき算出しています。

情報セキュリティ

	指標	実績			
		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
IT インフラインシデント	インシデント件数	0 件	0 件	0 件	0 件
	重大事故件数	0 件	0 件	0 件	0 件

プライバシー保護

顧客プライバシーの侵害に関して受けた、事実確認された苦情の総数、及び個人情報の漏えいやデータの盗難・紛失の件数については、以下の通りでした。なお、個人情報の漏えいやデータの盗難・紛失が発生した場合には、当社のホームページでお知らせしています。

	指標	実績			
		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
プライバシー保護	外部機関による正当な根拠のある苦情の総数	0 件	2 件	0 件	0 件
	規制当局から受けた苦情の総数	0 件	2 件	0 件	0 件

差別とハラスメント

	指標	実績			
		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
差別とハラスメント	インシデント数	54 件	52 件	33 件	32 件

ダイバーシティ

	指標	実績			
		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
ダイバーシティ	全従業員のうち女性の割合	17.0%	19.5%	19.3%	19.6%
	初級 (junior)、中級 (middle)、上級 (senior) を含む管理職 (management position) における女性の割合 (全管理職に占める割合 (%))	-	-	-	8% (目標:15% 2025 年度)
	初級管理職 (junior management position、つまり実務監督者) に占める女性の割合 (全初級管理職に占める割合 (%))	-	-	-	29% (目標:毎年 30%を継続)
	経営幹部 (top management position、つまり CEO またはこれに相当する職階の下、2 つ以内の職階) (全経営幹部に占める割合)	-	-	-	30% (目標:30% 2022 年度)
	全女性管理職に占めるプロフィットセンター部門 (営業など) における管理職の女性の割合 (人事・IT・法務などの支援部門は除く)	-	-	-	39.4%
	STEM 関連職における女性の割合 (全 STEM 職に占める割合)	-	-	-	21%
	従業員比率 (30 歳未満)	-	-	-	8.8%
	従業員比率 (30 歳以上 50 歳未満)	-	-	-	65.2%
	従業員比率 (50 歳以上)	-	-	-	26.0%

従業員一人あたりの基本給と報酬額の男女比

	女性：男性	
	基本給	報酬総額
管理職	1:1.02	1:1.03
一般職	1:1.17	1:1.17

*給与体系は、男女で同一の体系を適用。差は年齢構成、等級構成などによる。第三者保証書は P12 を参照。一般職は中央値、平均値双方の比率。

労働組合加入率

	指標	実績			
		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年

労働組合加入率	労働組合加入率	84.8%	79.4%	79.6%	78.1%
---------	---------	-------	-------	-------	-------

人権に関する緩和と救済の取組み

緩和と救済の取組み	指標	2021 年度
	人権リスク緩和のプロセス	① 主要 6 社 6 拠点に責任者と窓口を設置 ② SAQ および現地ヒアリング調査の実施 ③ 今年は 4-5 拠点へ確認（海外含む）。なお、現時点では人権侵害の事例は発生していない（ゼロである）。 ④ 人権侵害の懸念があった場合はエスカレーションプロセスを実施 ⑤ 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や NTT グループ人権方針を共有し、上記を委託先やサプライヤにも遵守を要請するとともに、より人権を尊重した労働環境を整備
	緩和計画のある拠点数	263 拠点
	実施された救済の取り組みの種類	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制定、対応窓口の設置、SAQ、現地ヒアリング調査

企業倫理ヘルプライン通報件数とその内訳

		2018			2019			2020			2021		
		通報件数			通報件数			通報件数			通報件数		
			懲戒処分	厳重注意		懲戒処分	厳重注意		懲戒処分	厳重注意		懲戒処分	厳重注意
全体	通報件数	334	18(1)	77	342	35(3)	81	348	18(1)	33	314	27(2)	14
	コンプライアンス違反	95	18(1)	77	116	35(3)	81	49	18(1)	33	41	27(2)	14
	社内ルール違反	95	18(1)	77	116	35(3)	81	49	18(1)	33	41	27(2)	14
	法令違反	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	違反なし	239	-	-	226	-	-	297	-	-	273	-	-
ハラスメント	通報件数	184	10(1)	34	210	19	48	203	11(1)	11	197	15	6
	コンプライアンス違反	44	10(1)	34	67	19	48	22	11(1)	11	21	15	6
	社内ルール違反	44	10(1)	34	67	19	48	22	11(1)	11	21	15	6
	法令違反	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	違反なし	140	-	-	143	-	-	181	-	-	176	-	-
不適切な業務処理	通報件数	44	2	10	45	7(1)	14	60	2	11	48	3	2
	コンプライアンス違反	12	2	10	21	7(1)	14	13	2	11	5	3	2
	社内ルール違反	12	2	10	21	7(1)	14	13	2	11	5	3	2
	法令違反	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	違反なし（贈収賄、不正会計、偽装請負等）	32	-	-	24	-	-	47	-	-	43	-	-
就業規則違反	通報件数	39	1	16	23	2	9	21	1	6	14	2	2
	コンプライアンス違反	17	1	16	11	2	9	7	1	6	4	2	2
	社内ルール違反	17	1	16	11	2	9	7	1	6	4	2	2
	法令違反	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	違反なし	22	-	-	39	-	-	14	-	-	10	-	-
会社経費の私的使用	通報件数	28	3	5	12	6(2)	6	19	2	2	16	5(1)	2
	コンプライアンス違反	8	3	5	12	6(2)	6	4	2	2	7	5(1)	2
	社内ルール違反	8	3	5	12	6(2)	6	4	2	2	7	5(1)	2
	法令違反	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	違反なし	20	-	-	27	-	-	15	-	-	9	-	-
その他	通報件数	334	2	12	25	1	4	43	0	3	39	2(1)	2
	コンプライアンス違反	14	2	12	5	1	4	3	0	3	4	2(1)	2
	社内ルール違反	14	2	12	5	1	4	3	0	3	4	2(1)	2
	法令違反	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	違反なし	239	-	-	20	-	-	40	-	-	35	-	-

（2022 年 6 月現在値）

採用

採用	指標	2021 年度
	採用された新入社員の総数	14,593

	(社内公募などによって) 社内の候補者によって埋められた空席ポジションの割合	100%
	正規職員（フルタイム）／一人当たりの平均採用コスト	\1,922,977

従業員の離職率

	指標	実績			
		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
離職率(定年退職含む)	全社員離職率	6.1%	9.9%	7.1%	6.4%
	自己都合による離職率	3.7%	3.7%	2.8%	3.6%

教育とキャリア開発へのインプット

	指標	実績			
		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
教育とキャリア開発	正規職員（フルタイム当量（FTE））一人あたりの教育とキャリア開発の平均時間	28	26	24	34
	正規職員（フルタイム当量（FTE））一人あたりの教育とキャリア開発に費やした平均コスト（万円）	10.9	8.6	4.9	8.6

社会貢献活動費

	拠出の種類	実績
		2021 年
社会貢献活動費	現金拠出	7,390,000,000 円
	時間：従業員による勤務時間内（有給）でのボランティア活動	275,700,000 円
	現物拠出：商品またはサービスの寄付、プロジェクト／パートナーシップまたはこれらに類似するもの	500,000,000 円
	間接費	2,170,000,000 円
社会貢献活動の種別	慈善活動	67.8%
	地域社会への投資	20.6%
	商業的なイニシアティブ	11.6%

政治献金実績

	実績			
	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
政治献金	12,000,000 円	17,000,000 円	22,000,000 円	17,750,000 円

*NTT は政治献金規正法に則り、政治献金は行っておりません（サステナビリティレポート記載のとおり）

なお、一部のグループ会社においては、関係法令および各社の倫理規定などに則り、各社の判断のもとで政治献金を実施しています。
(上記は NTT ドコモ、NTT データ、NTT 都市開発の合計値になります)

労働安全衛生

健康、安全とウェルビーイングに関する取り組み

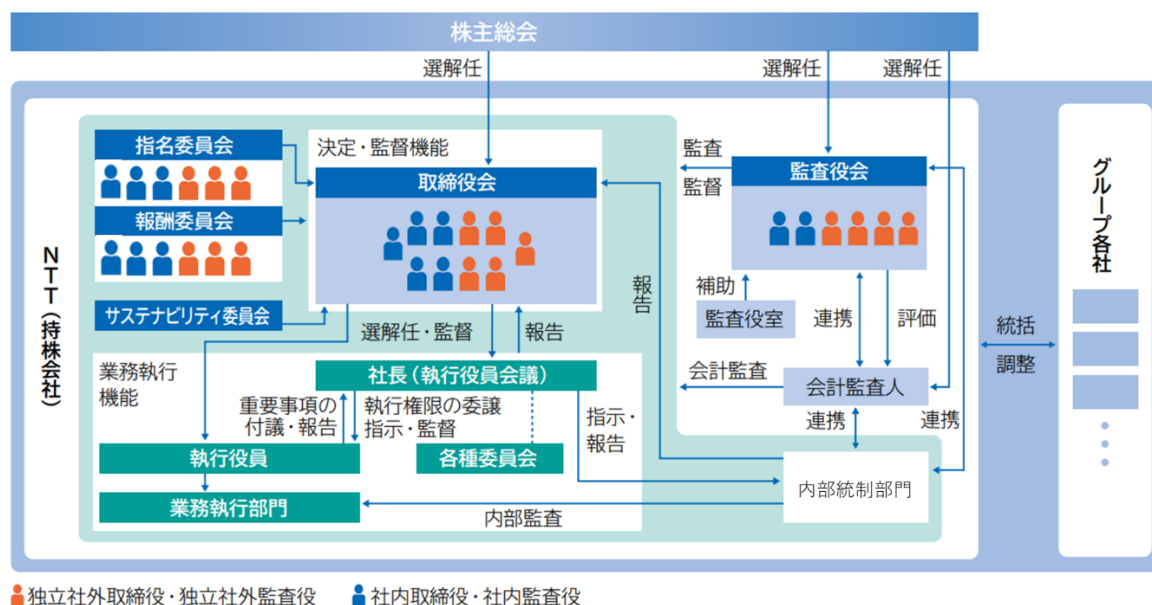
フレックスタイム制度	(働く時間を柔軟にする) フレックスタイム制
------------	------------------------

在宅勤務制度	(場所を選ばない働き方を可能とする) 在宅勤務、モバイルワーク
育児施設や手当	・ 扶養手当の支給 ・ ベビーシッター補助等のライフサポート ・ 事業所内託児所の設置
母親を対象とした法定以上の有給の出産・育児休暇	育児休職制度、育児短時間勤務制度(法定以上)、育児のための個人単位のシフト勤務、育児のために退職した社員の再採用制度、失効する年休を積み立てて利用可能な「ライフプラン休暇」等
父親を対象とした法定以上の有給の出産・育児休暇	育児休職制度、育児短時間勤務制度(法定以上)、育児のための個人単位のシフト勤務、育児のために退職した社員の再採用制度、失効する年休を積み立てて利用可能な「ライフプラン休暇」等
その他	NTT グループトータルで選択型福利厚生制度(カフェテリアプラン)を導入している。人間ドック受診や健康 IT 機器 の取得などの健康増進に加え、財産形成支援などのカフェテリアメニューを提供しており、従業員各自が付与されたポイントを使って、自由にメニューを選択することができる。また、ポイントを使用せずに従業員が利用できるコアメニューとして、年齢とともに発生リスクが高まる「生活習慣病」や「がん」をはじめとした疾病の早期発見のため人間ドックを実施している。さらには、フィットネスクラブの利用補助、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る。

CEO と従業員の賃金比率

CEO 報酬	CEO 報酬合計
CEO の合計年間報酬： 合計報酬額は、固定および変動報酬に加え、当該国の会計基準において合計額の開示に含まれるべき全ての賃金を含みます	123,000,000 円
従業員賃金の平均値	9,524,414 円
従業員賃金の平均値と CEO の年間報酬の比率	12.9:1

ガバナンス強化



ガバナンス強化の方針として以下を策定

- ①取締役を現在の 8 名から、10 名に増員し（独立取締役を 5 人にし過半数以上を占める方針とした）
- ②監査役体制の強化のため、社外常勤監査役を 1 名追加し、人数を 5 名から 6 名に増員（過半数以上の 4 名が社外監査役）
- ③取締役、監査役、執行役員ともに女性比率を 3 割以上とする方針を実践
- ④内部統制室を社長直結組織の内部監査部門へ見直し

なお、社外役員については、幅広い経営視点・専門家としての意見を期待するとともに、社内外の取締役については、ダイバーシティ（性別、人種または民族性（Ethnicity））の推進も積極的に考慮し、選任することとしております。結果として、現在役員の 3 割以上が女性となっており、ダイバーシティ促進を積極的に展開しています。

また、日本電信電話株式会社等に関する法律_第 10 条（取締役及び監査役）において、『日本の国籍を有しない人は、会社及び地域会社の取締役又は監査役となることができない。』と定められているため、国籍について方針に含めることができません。従って、当社は NTT 法により外国籍役員を招聘できませんが、中間持株会社（グローバル事業）における取締役には外国籍役員をデータ 8 名、Ltd3 名を招聘しています

新興リスク

以下の 2 点を新興リスクとして捉え、対処しています。

【リモートワークによるサイバー攻撃のリスク】

○説明

サイバー攻撃による被害や情報漏えい等の事件が社会問題となる等、情報セキュリティに関する脅威が高度化・多様化するとともに、リモートワークを前提とする IT 利用環境の導入等によって、新たな情報セキュリティ対策が必要となっています。特に、コロナ禍により、テレワークを導入する企業が増え、浸透してきている。テレワークの実践は、新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐのに有効だが、テレワークに起因するセキュリティの弱点を狙ったサイバー攻撃も増えている。実際にコロナ禍の 2021 年は非常に多くのサイバーセキュリティの事件・事故が確認されています。

また、コロナ禍だけでなく、コロナが収束したのちにおいても、既にリモートワークは新しい働き方として定着していることから、今後テレワークの実施はより拡大することが容易に想像できる。については、長期的観点でも重要な

なリスクのひとつとして考えられます。

○影響

ランサムウェア等のさまざまな攻撃への対処を実施せずに情報流出が発生した場合、株価・レピュテーション低下等、企業経営に直結するリスクとなります。

また、断続的にサイバー攻撃を受けることで、サービス停止・サービス品質の低下や情報の漏洩・改竄・喪失が発生し、自社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。

また影響は社内（社員）だけにとどまらず、サプライチェーン等への影響が生じることによって、事業運営に混乱が生じ、サービスを安定的に提供できない場合があります。

将来的にリモートワークがより普及していくことが見込まれる中、従来では見られなかった新たな攻撃手法を含む断続的なサイバー攻撃を受けることで、サービス停止・サービス品質の低下や情報の漏洩・改竄・喪失が発生した場合、国内の通信インフラを担う最大規模の通信事業者である NTT グループにとっては事業運営そのものに重大な影響を及ぼし、さらにはインフラ事業者としての市場からの信頼を喪失しかねません。

○緩和措置

「サイバーインシデントは必ず起きる、被害の最小化が大切」という考えに基づいて、グループ全体で守るべき規程整備・見直し、リモートワークを可能とするゼロトラスト型 IT システムへの移行、早期検知・迅速対応のための最新技術の導入、万一のインシデント時の対応演習、社員全員に向けた基本動作研修などの取り組みを通じて、リスクベースでの情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

具体的には、NTT グループ情報セキュリティポリシーに則り、以下の取り組みを実施しています。

1. 情報セキュリティの体系化
2. サービスセキュリティの強化
3. NTT グループにおけるグローバル連携
4. グローバルコミュニティへの参画と貢献
5. 情報セキュリティ研修
6. 研究開発の取り組み

また、本社機能を分散させ、分散型組織形成にすることを検討し、リスクの軽減に努めています。

【国際情勢問題に伴うリスク】

○説明

ロシアによるウクライナ侵攻などを端緒に国際情勢が急激に悪化しており、日本周辺を見ても台湾で有事が発生する可能性や北朝鮮のミサイル攻撃などのリスクの発生が否定できない可能性がある。エネルギーの高騰をはじめ、世界経済、サプライチェーンにおいても影響は出てきています。

今現在発生している紛争が収束したとしても石油や石炭といった資源、コバルトやパラジウムといったレアメタル（希少金属）こうしたものは、自動車や携帯電話、パソコンなど様々なものに使われており、世界の分断化により、ほかの輸入先や代替資源を見いださない限り、生産活動に限界が訪れる。実際、関連する企業だけでなく、国家を挙

げて代替供給先を探す動きが出ている。遅れば、生産活動に支障を来して景気の足かせとなるほか、国際的な競争面にも悪影響が及びかねません。

以上のことから、世界で起こる地政学的環境の変化は長期的なリスクと捉え対応する必要があります。

○影響

テロリズム、武力行為、地域紛争等の国際情勢問題により、社員等の安全が脅かされる可能性や建物や設備が破壊される可能性、また、現地ビジネス展開、サプライチェーン、資金調達等への影響が生じることによって、事業運営に混乱が生じ、サービスを安定的に提供できない等、事業継続が困難になる場合があります。状況によっては、これらの問題が当該国・地域のみに限定されず、グローバルな事業継続に影響が発生する場合も考えられます。社員が直接被害を受ける可能性や、ネットワークやシステムの復旧に長い時間を要する可能性、燃料や機器の調達が困難になることによりサービスを安定的に提供できない可能性等が考えられ、収入の減少や多額の修繕費用の支出を余儀なくされる可能性があります。状況によっては、それらに係る損害について NTT グループが責任を負う可能性も考えられます。さらに、これらが NTT グループの信頼性を損なうことが想定されます。

国内最大の通信事業者である NTT グループがサービスを安定的に提供できないということは、結果として国のインフラが安定しないことにつながり、国民の生活に多大な影響を与えることで、NTT グループの事業全体に甚大な影響を及ぼすと考えられます。

また、データセンタ等による多大なデータが失われるリスクは、世界の経済発展において大きな影響を及ぼし、NTT の企業価値にも影響します。

○緩和措置

国内外の情報管理方法の強化や社員安否確認の定期的な訓練、通信ビル等重要設備のセキュリティ確保や冗長性のある伝送ルート設計、長期停電に対する通信ビル・基地局の非常用電源の強化等を行っています。また、NTT グループは「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」を公表し、国際情勢問題等に伴う原材料の高騰、物流の混乱、原材料や部品等の入手困難化といった事業継続に大きな影響を与える事態に備えて、サプライチェーンへの影響を最小限に留めるよう、事業継続計画を策定することをサプライヤに要請するとともに、それらの事態が発生した場合の事業への影響を最小化するよう、関連するサプライヤと連携し、対応を実施します。これらのように、NTT グループは事業継続に必要なシステムやネットワークを安全かつ安定して運用できるよう様々な対策を講じています。

ハラスメント防止規定

ハラスメント防止規程を次のとおり定める。

（目的）

第1条 本規程は、NTTグループ人権方針に基づき、職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置等について定めることを目的とする。

（基本方針）

第2条 職場におけるハラスメントは、社員等（プロフェッショナル社員、シニア スタッフ、シニアスペシャリスト、キャリアスタッフ、臨時雇、常勤嘱託、フェロー、上席特別研究員、人材派遣者、取引先等の社員等、及び就職活動中の学生等の求職者等を含む）の個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、当該社員等の就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害するものである。

また、職場の勤労意欲を低下させ、円滑な業務の遂行を阻害させる等、企業の効率的運営等からも重大な問題であり、このようなハラスメントを禁止する。

(禁止事項)

第3条 職場における次のハラスメントを禁止する。

1. 職場におけるセクシュアルハラスメントの禁止

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、職場において行われる性的な言動に対する社員等の対応により当該社員等がその労働条件につき不利益を受け、又は性的な言動により社員等の就業環境が害されることをいう。

また、被害を受けた社員等の性的指向、性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当する。

具体的には、次のようなセクシュアルハラスメントを行ってはならない。

①対価型セクシュアルハラスメント

性的な誘いかけを行い、その諾否により当該社員等の雇用、給与、昇進、昇格、転勤等の人事考課及び、人事決定に対してそれを反映させてはならない。

②環境型セクシュアルハラスメント

身体的な接触、言葉、しぐさ等により当該社員等の職場環境を悪化させる 性的な言動をしてはならない。

〔セクシュアルハラスメントとみなされる言動〕

(ア)発言(性的な冗談・からかい、食事・デートへの執拗な誘い、意図的に性的な噂を流布する、個人的な性的体験等を話したり聞いたりする等)

(イ)行動(性的関係の強要、身体への不必要な接触、強制猥褻行為等)

(ウ)視覚(ヌードポスター・猥褻図書の配布、掲示等)

2. 職場における妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメントの禁止

職場における妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメントとは、職場において行われる上司・同僚等からの妊娠・出産に関する言動(不妊治療に対する否定的な言動含む)及び育児・介護関連諸制度の利用に関する言動により、社員等の就業環境が害されることをいう。

具体的には、次のようなハラスメントを行ってはならない。

①制度等の利用への嫌がらせ

(ア)妊娠・出産、育児・介護関連諸制度の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

(イ)妊娠・出産、育児・介護関連諸制度の利用等を阻害する言動

(ウ)妊娠・出産、育児・介護関連諸制度を利用したことによる嫌がらせ等

②状態への嫌がらせ

(ア)妊娠・出産等を理由に、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動

(イ)妊娠・出産等に対する嫌がらせ等

3. 職場におけるパワーハラスメントの禁止

職場におけるパワーハラスメントとは、(1)優越的な関係を背景とした言動であって、(2)業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、(3)社員等の就業環境が害されるものであり、(1)から(3)までの要素を全て満たすものをいう。

具体的には、次のようなパワーハラスメントを行ってはならない。

①身体的な攻撃(暴行・傷害)

(ア)殴打、足蹴りを行うこと

(イ)相手に物をぶつけること 等

②精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)

(ア)人格を否定するような言動、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うこと

(イ)業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる激しい叱責を繰り返し行うこと

(ウ)他の社員等の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと

(エ)相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の社員等宛てに送信すること 等

③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)

(ア)自身の意に沿わない社員等に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること

(イ)一人の社員等に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること 等

④過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)

(ア)長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること

(イ)必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること

(ウ)社員等に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる こと 等

⑤過小な要求

- (ア) 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること
- (イ) 気に入らない社員等に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと 等

⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

- (ア) 社員等を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること
- (イ) 社員等の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該社員等の了解を得ずに他の社員等に暴露すること 等

4. 職場におけるその他ハラスメントの禁止

前項1、2、3によらず、相手の尊厳や人格を傷つける言動についても、行ってはならない。

（相談・申告）

第4条 ハラスメントを受けていると思う社員等は、上司あるいは相談・申告窓口（ハラスメント・ホットライン、企業倫理ヘルプライン等）へ申し出ることができる（取引先等の社員等からハラスメントを受けていると思う場合も含む）。この申し出は、ハラスメントの直接の被害者だけではなく、他の社員等に 対するハラスメントを不快に思う社員等も行うことができる。

（相談・申告への対応等）

第5条 ハラスメントに関する相談・申告を受けた上司あるいは相談・申告窓口担当者は、その事実について迅速かつ公平に調査を行わなければならない。

なお、必要な場合には当事者のみならず、その他の関係者に対しても事情を 聴取する（行為者が他の事業主が雇用する社員等である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実確認への協力を求めることも含む）。

また、他の事業主よりハラスメントに関し、必要な協力（事実確認等）を求められた場合には、誠実に対応する。

（加害者に対する制裁）

第6条 ハラスメントの加害者とされた社員等について、公平な調査等によりその事実が確認された場合は、別に定めるところにより、懲戒されることがある。

（相談・申告者の保護等）

第7条 調査等にあたっては、プライバシーの保護には十分留意するとともに、相談・申告を行った者及び、証言等を行った社員等は、そのことを理由に不利な取扱いを受けることはない。

（再発防止）

第8条 調査等によりハラスメントの事実が確認された場合は、予防・再発防止策を 検討のうえ、必要に応じて適切な措置を講じるものとする。

NTT持株会社における内部通報窓口

NTT持株会社では内部通報窓口として2つの窓口を設置



※窓口において申告者情報を扱う者を公益通報対応従事者として定めており、従事者が故意に情報漏洩した場合には刑事罰の対象となります。
※また、申告者の不利益な取り扱い等を禁止しておりますので、安心してご申告ください。

従業員一人あたりの基本給と報酬額の男女比に関する第三者保証書



独立第三者の保証報告書

2022年7月25日

日本電信電話株式会社
代表取締役社長 島田 明 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、日本電信電話株式会社（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、「NTT Group ESG Data Book 2022」掲載の2021年度実績の各指標、従業員一人あたりの基本給と報酬総額の男女比（女性；男性）、管理職における基本給 1:1.02、報酬総額 1:1.03 ならびに一般職における基本給 1:1.17、報酬総額 1:1.17（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。

2.保証手続

当社は、国際保証業務基準 ISAE3000 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