

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			
				2019年	2020年	2021年	2022年
ICT・データ利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	82百億円
環境*	温室効果ガス排出量 (Scope1+2)	カーボンニュートラル	2040年	461万t-CO2	399万t-CO2	290万t-CO2	253万t-CO2
人事	女性新任管理者登用率	毎年30%を継続	-	-	-	29.1%	29.7%
	女性管理者比率	10%以上	2025年	6.3%	7.0%	8.7%	10.4%
	障がい者雇用率	2.3%	-	2.70%	2.69%	2.70%	
	従業員満足度	前年度以上	2021年	3.79	3.90	4.26	—
	従業員エンゲージメント率	前年度以上		-	-	57%	57%
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	1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	2件

サプライチェーンマネジメント

【推進体制】

NTTグループは、サステナブルサプライチェーンマネジメントの推進に関する取り組みについて、マネジメント層が監督の責任を負っており、取締役会のもと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」及び「グループサステナビリティ委員会（主要各社副社長等）」に付議し、グループ全体におけるサプライチェーンマネジメントに関する基本戦略、活動の実施状況、情報開示について議論し決定、取組みを推進しています。

【取引慣行や商慣行の是正】

NTTグループは、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を推進するため、NTTグループサプライチェーンサステナビリティガイドラインに記載している内容（人権の尊重、環境負荷削減、コンプライアンスの徹底など）に対して、購買慣行が潜在的にサプライヤー様のガイドラインの違反を潜在的に引き起こさないため、不適切なサプライヤー様への要求（低価格、短期的な納期など）を回避するよう、社内での必要な仕組みや手続きを徹底しています。

【サプライヤ選定】

NTTグループは、サステナブルサプライチェーンの推進に向けて、ESGパフォーマンスが優れたサプライヤー様に

対してお取引先の選定における一定の優遇措置を行っています。具体的には、グリーン調達基準に基づき、温室効果ガスの削減の取り組みを実施しているサプライヤ様からの優先的な調達を実施しています。また、グループ各社では、CO2 排出量を仮想的にコスト換算することで環境負荷の低減を促進する仕組みである「インターナルカーボンプライシング制度」を順次導入しており、調達においてはインターナルカーボンプライシングにより CO2 排出コストを算出し、製品の提案価格に加算して評価しています。

【重要サプライヤの特定】

NTT グループでは、調達額や部品の重要性、代替可能性など、以下の観点で重要サプライヤを特定しています。

調達額の多いサプライヤ	NTT グループの調達額の上位（全調達額の約 90%以上）を占めるサプライヤ
重要部品のサプライヤ	主要な事業における重要部品を扱うサプライヤ
代替不能なサプライヤ	市場に代替品のない製品を扱うサプライヤ
環境、社会、ガバナンスの側面でリスクの高いサプライヤ	リスク分析に基づく国特有、業界特有、製品特有、企業固有の高リスクサプライヤ

【サプライヤ能力開発】

NTT グループでは、「持続可能な社会」を実現する取り組みとして、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説明会を実施することでサプライヤ様への要求事項、プロセス、取り組みの説明を実施しています。また、サプライヤ様にサステナビリティに関する評価サービスである Ecovadis に回答してもらうことでサプライヤ様が同業他社等とのサステナビリティパフォーマンスと比較ができるようにしており、是正措置を実行する中で助言提供などの支援を実施しています。今後は、通信事業者 3 社による共通 SAQ も併用し、サプライヤーの皆さまの取り組みを確認し、その結果をフィードバックしながら、サプライヤーの皆さまと共にさらなる改善に向けて取り組んでいく予定です。

【サプライヤスクリーニングの KPI】

サプライヤスクリーニング	2022 年度
1.1 一次サプライヤの総数	約 4.5 万
1.2 重要な一次サプライヤの総数	126
1.3 支出総額に占める重要な一次サプライヤへの支出割合(%)	90%
1.4 重要な二次以降のサプライヤの総数	0
1.5 重要なサプライヤの総数（一次および二次以降）	126

【サプライヤ評価と開発の KPI】

■ サプライヤ評価プログラムの対象範囲と進捗状況

サプライヤ評価	2022 年度	2022 年度の目標
1.1 机上／現地訪問評価で評価したサプライヤの総数	117 社	重要なサプライヤの割合(%) 100%
1.2 評価を受けた重要なサプライヤの割合	92.9%	
1.3 重大な実際の／潜在的な負の影響があると評価されたサ	0	

プライヤの数		
1.4 重大な実際の／潜在的な負の影響があると評価されたサプライヤのうち、合意された是正措置／改善計画を講じているサプライヤの割合 (%)	100%	
1.5 重大な実際の／潜在的な負の影響があると評価されたサプライヤのうち、契約解除に至ったサプライヤの数	0	

■ 是正措置計画を策定したサプライヤの対象範囲と進捗状況

是正措置計画の支援	2022 年度	2022 年度の目標
2.1 是正措置計画の実施において支援を提供したサプライヤの総数	0	重要なサプライヤの割合 (%) 100%
2.2 重大な実際の／潜在的な負の影響があると評価されたサプライヤのうち、是正措置計画の実施において支援を提供したサプライヤの割合	100%	

■ キャパシティビルディングプログラムに参加しているサプライヤの対象範囲と進捗状況

サプライヤ評価	2022 年度	2022 年度の目標
3.1 キャパシティビルディングプログラムに参加しているサプライヤの総数	126	重要なサプライヤの割合 (%) 100%
3.2 キャパシティビルディングプログラムに参加している重要なサプライヤの割合	100%	

パフォーマンスデータ

環境データ

	指標	単位	実績				
			2019 年*	2020 年*	2021 年*	2022 年*	
環境データ	GHG 直接排出量 (スコープ 1) *1	t-CO2	245,000	238,000	140,000	170,000	
	GHG 間接排出量 (スコープ 2) *1 マーケットベース	t-CO2	4,540,000	4,240,000	2,760,000	2,370,000	
	GHG 間接排出量 (スコープ 3) *1	t-CO2	23,500,000	22,500,000	20,820,000	19,490,000	
	総非再生可能エネルギー消費量 *1	MWh	8,980,000	10,800,000	9,640,000	8,027,000	
	総再生可能エネルギー消費量*1	MWh	71,000	1,270,000	1,780,000	2,605,000	
	水総使用量	百万 m3	11.0	9.9	9.3	8.9	
	廃棄物 *2	再利用／リサイクルされた総廃棄物量	メートルトン	716,000	453,000	457,000	489,000
		総廃棄物処理量	メートルトン	28,000	16,000	19,000	20,970
		埋め立て処理を行った廃棄物量	メートルトン	8,000	6,000	10,000	8,840
		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	19,000	9,000	8,000	11,700
エネルギー回収を伴わない焼却処理を行		メートルトン	1,000	1,000	1,000	430	

	った廃棄物量					
	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) *3	-	1.68	1.65	1.67	1.87
	データセンターにおけるエネルギー総使用量 (MWh) *3	MWh	3,200,000	3,500,000	3,580,000	4,780,000
	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 (%) *3	%	30.6	28.5	34.6	34.2

*1 海外含む

*2 2022年度より「エネルギー回収を伴う焼却処理を行った廃棄物量」の算定範囲を変更した。2019年度から2021年度の「再利用/リサイクルされた総廃棄物量」「総廃棄物処理量」「エネルギー回収を伴う焼却処理を行った廃棄物量」の数値変更は、この算定範囲変更に伴うものであり、「再利用/リサイクルされた総廃棄物量」と「総廃棄物処理量」を合計した総廃棄物発生量は変更していない。

*3 国内外の一部のデータセンターの集計値

違反件数

	指標	実績
		2022年
違反件数	汚職、もしくは贈収賄	0件
	差別、もしくはハラスメント	44件
	顧客のプライバシー情報	0件
	利益相反	0件
	マネーロンダリング、もしくはインサイダー取引	1件

ダイバーシティ

	指標	実績			
		2019年	2020年	2021年	2022年
ダイバーシティ	全従業員のうち女性の割合	19.5%	19.3%	19.6%	13.5%
	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)	10.1% (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)	29.7% (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)	21% (目標:25~30% 2025年度)
	全女性管理職に占めるプロフィットセンター一部門 (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%	43.9%
	STEM 関連職における女性の割合 (全STEM職に占める割合)	-	-	21%	37.9%
	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			
		2019年	2020年	2021年	2022年
労働組合加入率	労働組合加入率	79.4%	79.6%	78.1%	76.1%

人権に関する緩和と救済の取組み

	指標	2021年度
		緩和と救済の取組み
	緩和計画のある拠点数	263拠点
	実施された救済の取組みの種類	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

採用

	指標	2021年度	2022年度
		採用	採用された新入社員の総数
	（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%	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	1,923,076

従業員の離職率

	指標	実績			
		2019年	2020年	2021年	2022年
離職率（定年退職含む）	全社員離職率	9.9%	7.1%	6.4%	5.7
	自己都合による離職率	3.7%	2.8%	3.6%	2.6

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	2022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	26	24	34	101

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）	8.6	4.9	8.6	9.6
---	-----	-----	-----	-----

寄付等の実績

		実績			
		2019年	2020年	2021年	2022年
寄付の実績	ロビイスト、利益の代表または類似の者や組織	0	0	0	0
	地方、地域、または国の政治運動、組織や候補者	17,000,000	22,000,000	17,750,000	20,000,000
	業界団体または非課税団体	898,647,909	836,636,910	838,876,137	910,969,977
	その他	0	0	0	0
	寄付およびその他の支出の総額	915,647,909	858,639,910	856,626,137	930,969,977
	データのカバー率	64%	69%	73%	100%

*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）

高額な寄付の支出先と金額

		実績
		2022年
高額な寄付の実績	電気通信事業者協会 Telecommunications Carriers Association	6,000,000
	欧州電気通信標準化機構 European Telecommunications Standards Institute	18,052,548
	マルチメディア振興センター The Foundation for MultiMedia Communications	24,000,000

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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産休・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産休・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グループで導入している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	121,000,000 円
従業員賃金の平均値	9,717,213 円
従業員賃金の平均値と CEO の年間報酬の比率	12.45:1
従業員賃金の中央値	6,881,004 円
従業員賃金の中央値と CEO の年間報酬の比率	17.58:1

役員報酬の決定方針・プロセス

当社の取締役の報酬の決定方針及び構成・水準については、客観性・透明性を確保するために、独立社外取締役3名を含む5名の取締役で構成される報酬委員会を設置し、同委員会の審議を経て取締役会にて決定することとします。また、報酬の割合、算定方法及び個人別の報酬の額については、取締役会から同委員会に委任し、決定することとしています。これらの権限を報酬委員会に委任している理由は、当該委員会が代表取締役2名と社外取締役3名で構成されており、当社全体の業績を俯瞰しつつ、社外の目線も取り入れて適切な判断が可能であると考えているためです。取締役（社外取締役を除く）の個人別の報酬については、月額報酬（基本報酬）と賞与（短期の業績連動報酬）、並びに役員持株会を通じた自社株式取得及び株式報酬（中長期の業績連動報酬）から構成することとしています。報酬構成割合は、標準的な業績の場合、おおよそ「固定報酬：短期の業績連動報酬：中長期の業績連動報酬=50%：30%：20%」です。2023年度から、管理者の賞与については、役員と同じ業績指標にて算定することとなりました。

賞与の業績指標（2023年度）※第38期有価証券報告書に記載

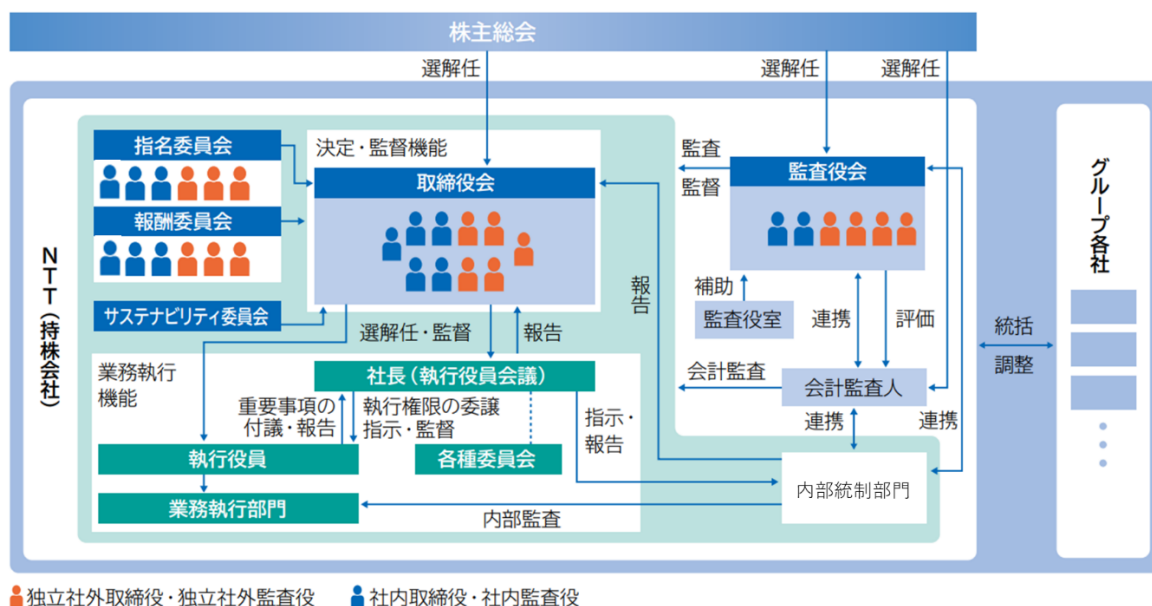
区分	業績指標	評価ウェイト	評価方法
財務指標	EBITDA	25%	対前年改善度
	EPS（1株当たり当期利益）	10%	
サステナビリティ指標	従業員エンゲージメント率	2.5%	

区分	業績指標	評価ウェイト	評価方法
財務指標	EBITDA	25%	計画達成度
	営業利益	10%	
	海外営業利益率	10%	
	既存分野ROIC（投下資本利益率）	5%	
サステナビリティ指標	温室効果ガス排出量	5%	
	女性の新任管理者登用率	5%	
	B2B2X収益額	2.5%	

(注) 1. 従業員エンゲージメント率の集計範囲は、国内グループ約100社（今後、海外グループ会社まで拡大予定）です。

2. 海外営業利益率の集計範囲は、NTTデータ連結です。また、買収に伴う無形資産の償却費等、一時的なコストを除いて算定しています。
3. 既存分野は、NTTドコモのコンシューマ通信事業、NTT東日本、NTT西日本です。
4. 温室効果ガス排出量の対象は、GHGプロトコル：Scope1+2です。
5. 女性の新任管理者登用率の集計範囲は、国内主要6社（当社、NTTドコモ、NTTコミュニケーションズ、NTT東日本、NTT西日本、NTTデータ）です。
6. B2B2X収益額の集計範囲は、総合ICT事業セグメント、地域通信事業セグメント、グローバル・ソリューション事業セグメントです。

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、5 名のうち過半数以上の 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

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。

【地政学的リスク等による、海外拠点・日本国内のビジネス展開、サプライチェーン、事業継続等への影響】

○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る。

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

NTT グループは国内外において事業を展開しているため、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。

また、それらの結果、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 グループの信頼性や企業イメージの低下につながるおそれもあります。

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、国のインフラの根幹を支えている当社のビジネスに甚大な影響を及ぼすと考えられます。また、当社のデータセンタ等における多大なデータが失われるリスクも抱えており、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

NTT グループでは、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。

【高度化・多様化するサイバー攻撃によって影響を受けるリスク】

○説明

NTT グループは国内外において事業を展開しており、通信ネットワーク・情報システムをはじめ、社会と経済活動を支え、国民生活の安全を守るライフラインとして欠かせないサービスや金融・決済等生活基盤を支えるサービスを数多く提供しています。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・多様化しています。リモートワークの推進や事業上で取り扱う情報量の増加といった内的な環境変化だけでなく、近年ランサムウェア等のさまざまな手法を用いたサイバー攻撃が発生しており、数年先の将来においては、現在よりも高度かつ多様な新たなサイバー攻撃を受ける可能性があります。また、トラフィック量や取り扱うデータ量は今後ますます増大することが見込まれており、サイバー攻撃を受けた際にもたらされる影響もより将来的に甚大化するといえます。

○影響

新興リスク 2 が事業に与える潜在的な影響について報告しています。影響の説明を以下のテキストボックスに記入してください。

システム不具合、ネットワーク故障、サービス不具合等に関するリスク

当社は国内の通信インフラの基盤を担っており、当社インフラが外部からのサイバー攻撃によってシステム不具合、ネットワーク故障、サービス不具合を受けることで、国全体としての安心・安全なインフラ提供が継続されない状況を引き起こしかねません。また、当社グループが運営するデータセンターはお客様の大量のデータを取り扱っており、新たなサイバー攻撃を受けることで、多大なデータが失われるリスクもあります。これらによって、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。

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。

シナリオ分析

NTTグループは、“Your Value Partner” をキーワードとした中期経営戦略「Your Value Partner 2025」を掲げ、事業活動を通じて、研究開発やICT基盤、人材などさまざまな経営資源や能力を活用し、パートナーのみなさまとコラボレーション(協業)しながら、デジタルトランスフォーメーションの推進により、社会的課題の解決をめざしています。TCFD提言を踏まえ、NTTグループの事業活動を推進する上での気候変動に対するリスクと機会を特定するためのシナリオとして、平均気温上昇を産業革命以前に比べて1.5℃未満に抑えるためのシナリオ(1.5℃シナリオ)と、温暖化対策が従来の延長線上にとどまることで気温が4℃近く上昇する場合のシナリオ(4℃シナリオ)の2つを採用しました。

NTTグループの重点課題選定プロセスを踏まえて、1.5℃シナリオにおいては、特に脱炭素社会への移行に向けた政策・法規制、社会的要望への対応といった移行リスクが顕在化すると分析しました。また4℃シナリオにおいては、大雨・洪水の多発や激甚化への対応、慢性的な気温上昇による電力コストの増加といった物理リスクが相対的に高くなると考えられます。一方で、脱炭素化に向けた社会全体での温室効果ガス排出抑制・再生可能エネルギーへのニーズの高まりは、当社にとってカーボンニュートラルに貢献するさまざまなICTサービスを提供する機会につながると評価しました。今回、それぞれのリスクの詳細と影響額、ならびにリスクへの対応とそれによる成長機会について、分析・評価結果を報告します。

シナリオ設定

シナリオ	概要	参考にしたメントロジー
移行シナリオ	急速に脱炭素社会が実現するシナリオ1.5℃の目標が達成される未来	IEA WORLD ENERGY Outlook 2022
物理シナリオ	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	IPCC 第6次評価報告書、気候変動 2022：自然科学的根拠政策決定者向け要約 (SPM)

移行シナリオ IEA NZE 2050 および IEA STEPS

物理シナリオ RCP 2.6 および RCP 8.5

第三者保証書