



NTTグループ
サステナビリティレポート2021

NTT Group Sustainability Report 2021

CONTENTS

002 編集方針

004 NTTグループのサステナビリティ

- CEOメッセージ
- NTTのMission, Vision, Values
- NTTグループサステナビリティ憲章
- 中期戦略を通して持続可能な社会実現へ貢献
- 推進体制
- ステークホルダー・エンゲージメント

016 自然（地球）との共生

- **特集1** 環境エネルギービジョン
- Social Challenge 1~3
- Business Activity 1~11
- TCFD

055 文化の共栄

- **特集2** 新たな経営スタイルへの変革
- Social Challenge 4~6
- Business Activity 12~21

099 Well-beingの最大化

- **特集3** 人権方針制度
- Social Challenge 7~9
- Business Activity 22~30

134 データ一覧

143 独立第三者の保証報告書

144 GRI内容索引

編集方針

本データブックは「NTTグループ サステナビリティ重点活動項目」を軸に構成し、「ESG」を重視する投資家の方をはじめとするステークホルダーの皆さまにわかりやすく、かつ包括的にご報告しています。可能な限りNTTグループ全体の状況を報告することとしていますが、一部に限定される場合にはそのデータがどの範囲をカバーしているか明記しています。

なお、NTT（以下、適宜「当社」という）の事業戦略や各セグメントの事業活動についての詳細情報は、「アニュアルレポート 2021」をご参照ください。また、NTTグループ各社のサステナビリティ/サステナビリティに関する取組み状況と実績は、各社が発行するサステナビリティレポート/サステナビリティ報告書などをご参照ください。

- **NTT IR サイト**
<https://group.ntt.jp/ir/>
- **NTTグループのサステナビリティサイト**
<https://group.ntt.jp/csr/>

バウダリー

NTTグループ全体を対象としています。一部、以下の対象範囲にて情報を開示しています。

- [A] **主要会社：8社** NTT、NTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニケーションズ、NTTドコモ、NTTデータ、NTTファシリティーズ、NTTコムウェア
- [B] **国内グループ会社：282社**
- [C] **国内外グループ会社：964社**
- [D] **主要会社+事業分担会社**
 <事業分担会社：10社> NTT東日本グループ6社
 (NTT東日本-北海道、NTT東日本-東北、NTT東日本-関信越、NTT東日本-南関東、NTT東日本サービス、NTTエムイー)
 NTT西日本グループ4社
 (NTTマーケティングアクト、NTTビジネスソリューションズ、NTTフィールドテクノ、NTTビジネスアソシエ西日本)
- [E] **NTTグループにおける「女性管理者倍増計画」の対象会社**
 <[D]+以下企業：23社> NTT都市開発、NTTファイナンス、NTTビジネスアソシエ、NTTビジネスアソシエ東日本、NTTエレクトロニクス、NTTアドバンステクノロジー、NTTロジスコ、NTTアド、NTTテクノクロス、情報通信総合研究所、NTTラーニングシステムズ、NTTトラベルサービス、NTTクラリティ

※環境パフォーマンスデータの集計範囲はとくに記載のない場合は日本国内を対象としています。

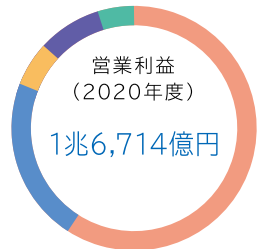
お問い合わせ

〒100-8116 東京都千代田区大手町一丁目5番1号 大手町ファーストスクエア イーストタワー
 日本電信電話株式会社 総務部門 サステナビリティ推進室
 TEL: 03-6838-5560 FAX: 0120-145579 <https://group.ntt.jp/csr/contact/>

| | |
|--------------------|---|
| 対象期間 | 2020年4月1日~2021年3月31日 ※一部内容に2021年4月以降の活動と将来の見通しを含みます。 |
| 発行時期 | 2021年12月27日(前回:2020年9月、次回:2022年9月予定) |
| 掲載内容の決定プロセス | 2021年11月に取締役会にてサステナビリティ基本方針等を審議したのち、責任規程により権限委譲されている代表取締役副社長が確認・承認した上でサステナビリティレポートの掲載内容を決定しています。 |
| 参照ガイドライン | <ul style="list-style-type: none"> • GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード 2016/2018/2019」 • 環境省「環境報告ガイドライン 2018 年版」 • ISO26000 (社会的責任に関する手引) |
| 凡例 | <ul style="list-style-type: none"> • 「日本電信電話株式会社」は「NTT」、「東日本電信電話株式会社」は「NTT東日本」、「西日本電信電話株式会社」は「NTT西日本」とそれぞれ表記します。NTTグループ各社の「NTT」は、登記上の表記は「エヌ・ティ・ティ」となる会社もありますが、原則として「NTT」を用います。NTTグループ各社の名称については株式会社の表記を原則省略します。 • 数表等における数値は、四捨五入もしくは切り捨てしているため、合計値は必ずしも一致しないことがあります。 • 記載されている会社名、製品名、サービス名は各社の登録商標または商標です。 |
| 第三者保証 | サステナビリティ重点活動項目のうち、「文化の共栄」「Well-beingの最大化」の2020年度実績の各指標ならびに、「自然との共生」2020年度実績のうちCO ₂ 排出量 (Scope1、Scope2、Scope3)、廃棄物排出量、取水量 (上水) の各指標について、株式会社サステナビリティ会計事務所による保証を実施しました (P143参照)。 |

NTTグループの「いま」

NTTグループで蓄積した経験と最先端の技術によりパラコンシステント[※]な社会を実現し、社会的課題の解決に取り組めます。(※背反する概念や事象を包摂し同時実現していくこと)



| | | 営業収益 構成比 (2020年度) | 営業利益 構成比 (2020年度) | 従業員数 構成比 (2020年度) |
|-------------------|--|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 移動通信事業 | <p>移動通信事業では、シンプルでおトクな新料金プラン「ギガホ」「ギガライト」や「ドコモ光」の販売を推進したほか、5Gサービスの提供開始、スマートライフ領域におけるさまざまな事業者とのコラボレーション推進など、新たな付加価値の提供に取り組んでいます。</p> | 34.3% (4兆7,252億円) | 54.2% (9,132億円) | 8.7% (28,100人) |
| 地域通信事業 | <p>地域通信事業では、光アクセスサービスなどをさまざまな事業者に卸提供する「光コラボレーションモデル」や、地域社会・経済の活性化に向けたソリューションビジネスの強化を図ります。</p> | 23.3% (3兆2,074億円) | 25.0% (4,202億円) | 23.2% (75,400人) |
| 長距離・国際通信事業 | <p>長距離・国際通信事業では、ネットワーク、セキュリティなどを組み合わせたICTソリューションの提供力を強化したほか、クラウドサービスやITアウトソーシングといった成長分野でのサービス提供力の強化を図りました。</p> | 15.0% (2兆0,656億円) | 8.7% (1,462億円) | 15.4% (49,950人) |
| データ通信事業 | <p>データ通信事業では、グローバルでのデジタルトランスフォーメーションなどの加速や、ニーズの多様化・高度化に対応するため、グローバル市場でビジネス拡大を図るとともに、市場の変化に対応したデジタル化の提案、システムインテグレーションなどの多様なITサービスの拡大と安定的な提供に取り組んでいます。</p> | 16.8% (2兆3,187億円) | 8.3% (1,392億円) | 43.0% (139,700人) |
| その他の事業 | <p>その他の事業では、主に不動産事業、金融事業、電力事業、システム開発事業にかかわるサービスを提供しています。</p> | 10.6% (1兆4,671億円) | 3.8% (648億円) | 9.7% (31,500人) |

※ 各セグメント単純合算値(セグメント間取引含む)に占める割合
 会員資格一覧(2021年12月1日現在) 一般社団法人日本経済団体連合会(副会長) / 一般社団法人東京経営者協会(名誉会長) / 一般社団法人電気通信事業者協会(理事)
 一般財団法人日本ITU協会(理事) / 一般社団法人電波産業会(経営諮問委員) / ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会 / 一般社団法人情報通信技術委員会(理事)

NTTグループの原点

NTTグループは
社会や産業を支えるパートナーとして
数々のソリューションを生み出し続けてきました。

今から約70年前、それまで官営だった電気通信事業が「日本電信電話公社」に引き継がれました。戦後復興から高度成長の中、私たちは「すぐにつながる電話」という社会の要望に応えるためにさまざまな施策への挑戦を開始しました。以来、NTTに名を変えた私たちは、お客さまの声や産業、社会の課題に応えることを企業活動の原点として地域通信や長距離・国際通信、移動通信、グローバルなデータ通信などに事業を拡大してきました。

これからも、日本や世界でより豊かな未来を実現していくために——
「Your Value Partner」として、私たちの挑戦は続きます。

1985年に民営化。

NTTのシンボルマーク“ダイナミックループ”

一本の曲線が表すものは、企業のダイナミズム。
NTTは想像と挑戦を繰り返し、
絶え間なく自己革新を続けていきます。



マーク上部における小さなループにより、常にお客さま・社会の声を、企業活動の原点として吸収し、広く社会の役に立っていかうとするNTTの企業姿勢を表現しています。NTTは、このマークのもと、競争と協調の中で、常に未来を考え、コミュニケーションを通じた人間味あふれる社会の実現に向け努力を続けていきます。

NTTグループの「これまで」

事業活動を通じて、人びとの暮らしを支え続けてきました。

1952年の日本電信電話公社発足以来、NTTグループはさまざまな技術やサービスを生み出し、携帯電話やインターネット、クラウドコンピューティングなど、かつては想像もできなかったインフラを提供し続けてきました。その根底には、社会や産業を支えるパートナーでありたいという私たちの想いがあります。

1952年

「日本電信電話公社」
設立



1952年、官営だった電信電話事業が「日本電信電話公社」に引き継がれた。「すぐつながる電話」という社会の要望に応えるため、さまざまな施策に取組んだ。

1980年代

通信の自由化を背景に
NTTグループが始動

1985年、日本電信電話公社は通信の自由化を背景に民営化し、「日本電信電話株式会社 (NTT)」が誕生。



1987
携帯電話サービス提供開始

1988
NTTデータ設立
世界初のISDNサービス
提供開始

1990年代

高度通信社会をめざした
電話サービスの拡大



お客さまの利用状況に応じたさまざまな電話料金割引サービスが登場。また、インターネットの拡大を視野に入れ、「オープンコンピュータネットワーク (OCN)」の提供を開始。

1991
NTTドコモ設立

1996
インターネット接続サービス
「OCN」提供開始

1998
「iモード」サービス提供開始

1999
NTTグループが持株体制に移行

2000年代

ブロードバンド・ユビキタスサービスの
本格的展開

常時接続サービス「フレッツ・ISDN」の本格的な提供を開始するとともに、光ファイバーを用いたBフレッツを開始し、高速・大容量通信サービスの提供が本格化。



2007
「ひかりTV」サービス
提供開始

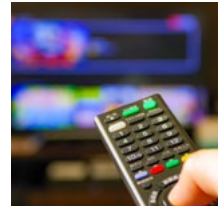
2008
クラウドサービス提供開始

2009
Android OSの
スマートフォン提供開始

2000
ISDN定額通信サービス
提供開始

2001
一般家庭への光ファイバー
提供開始

2004
おサイフケータイ発表
「ひかり電話」サービス
提供開始



2010年代

グローバルな
ICTサービス体制を確立

アジア・欧州・米国を中心に事業を展開してきたNTTグループは、Dimension DataやKeaneを買収し、豪州、南米、アフリカ、中近東など、グローバルにトータルICTサービスを提供できる体制を整えた。



2010
Dimension Data買収
LTE (Xi) サービス提供開始
Keane (現 NTT DATA, Inc) 買収

2013
iPhoneの提供を開始

2014
料金プラン「カケホーダイ&パケあえる」
提供開始
「光コラボレーションモデル」提供開始
「ドコモ光」提供開始

2016
Dell Services部門
(現 NTT DATA, Inc) 買収

2018
中期経営戦略「Your Value Partner
2025」を策定

2020年代

IOWN構想の推進

これまでのインフラの限界を超え、光を中心とした革新的技術を活用した高速大容量通信、膨大な計算リソース等を提供可能な、端末を含むネットワーク・情報処理基盤の構想です。2024年の仕様確定、2030年の実現をめざします。



2020
「5G」サービスを3月25日から開始
通信速度は、受信時最大4.1 Gbpsへ

2021
東京2020オリンピック・パラリンピック
競技大会のゴールドパートナーとして支援

2021
Green Innovation toward 2040発表
新たな経営スタイル発表



message

CEOメッセージ



代表取締役社長

澤田 純

NTTが考える持続可能な社会

大規模な自然災害や異常気象、パンデミック、インフォデミックの発生など、私たちが暮らす社会は今日、さまざまな脅威に直面しています。このような状況下でNTTグループは、多様な価値観を認め合い、二元論では捉えることのできない、相反する事象を包摂することで、持続可能な社会の実現をお手伝いしていきたいと考えています。

基本的な考えとして、今後の社会においては「Self as We」が大事になると考えています。私という存在は、決してSelf as I (利己) として存在しているだけではなく、ヒト、モノ、テクノロジーを含めたあらゆる存在とのつながりの中で支えられています。その関係性を意識すれば、自然界と同じく利他的な考えをもとに共存を図ることが望ましいと考えています。

今後はメタバースのようなサービスの中でも、サイバー空間上のヒト、モノ、テクノロジーもWeの中に入れて、Self as Weの考えで臨んでいく必要があると思われま

新しいサステナビリティ憲章のもと事業を推進

NTTグループはこの秋、中期経営戦略の見直しに併せて、サステナビリティ憲章を改定しました。この新しい憲章では次の3つのテーマを掲げています。

①「自然（地球）との共生」：

環境問題の解決と経済発展の両立をめざしていきます。

②「文化（集団・社会～国）の共栄」：

民主的で多様な文化を認め合いながら発展する社会と価値創造をめざしていきます。

③「Well-being（幸せ）の最大化」：

人権尊重とダイバーシティ・インクルージョンの推進により、人々の幸せの最大化をめざしていきます。

これら3つのテーマに対し、9つのチャレンジ、30のアクティビティを設定し、事業と連動させることにより、持続可能な社会の構築をめざしてまいります。

併せて、新しいサステナビリティ憲章を核として、環境ビジョン、経営スタイル、人権方針の3つについて体系化を行いました。

「環境エネルギービジョン」では、2040年カーボンニュートラル実現等の目標を掲げました。また「新たな経営スタイルへの変革」では、with/afterコロナ社会に対応したリモートを基本とした分散型ネットワーク社会の構築に向け、NTTグループの新しい経営スタイルの方向性を示しました。そして「NTTグループ人権方針」では、「Self as We」の考えに基づく、人権尊重とダイバーシティ・インクルージョン推進の方針について決めました。

NTTグループは、この新たなサステナビリティ憲章に基づき、持続可能な社会の実現に貢献できるよう、種々の取組みを推進してまいります。

2021年12月

日本電信電話株式会社 代表取締役社長

澤田 純



NTTのMission, Vision, Values

Our Vision

Your Value Partner

私たちのビジョンである「選ばれ続ける『Your Value Partner』」となるため One NTTとして共有価値 Valuesを持ち、Missionである事業を通じた社会課題の解決を成し遂げていきます。

VISION

MISSION

VALUES

We are NTT.

NTTは想像と挑戦を繰り返し、絶え間なく自己革新を続けていきます。常にお客さま・社会の声を、企業活動の原点として吸収し、広く社会の役に立っていかうとするNTTの企業姿勢のもと、競争と協調のなかで、常に未来を考え、コミュニケーションを通じた人間味あふれる社会の実現に向け努力を続けていきます。

Our Mission

事業を通じた社会課題の解決

NTTは、持続可能な社会を実現するために、人・組織・地域社会とのパートナーシップを通じた社会課題の解決をめざします。

Our Values

Connect Trust Integrity

NTTは、一人ひとりがあるのままで、安心して働くことができる組織の実現をめざしています。それぞれの個性を尊重しながら、One NTTとして共有価値を持ち、ビジョンを実現していきます。

持続可能な社会の実現に向けた 3つのテーマ

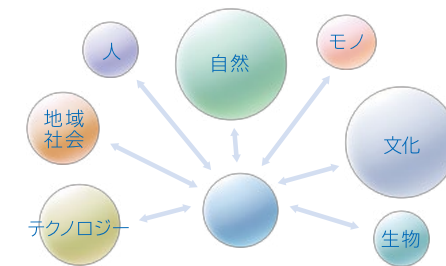
NTTが考える持続可能な社会

現代の社会では、グローバルとローカル、環境や疫病等と経済、人権問題にみられる権利と義務、デジタル化の光と影など、現在だけでなく未来にも存在するような二元論では捉えられない相反する事象が同時に存在しております。また、ひとつの事実は見る主体によって異なる現実や意味を持ち得るなかで、情報化の進展により、多様な価値観があふれております。こうしたなか、背反する概念・事象を包摂し多様な価値観を認め合うパラコンシステントな社会を実現していくことが、持続可能な社会につながると考えます。

こうした社会を実現していく上で、私たちNTTグループは、「Self as We」（「われわれ」としての「わたし」）という考えを基本に据えております。私という存在は、人、モノ、テクノロジーを含めたあらゆる存在とのつながりのなかで支えられています。そのため、利他的共存（自らの幸せと他の幸せの共存）のもと「われわれ」の「Well-beingの最大化」をめざす必要があると考えます。そして、「われわれ」を倫理の糸（守り行うべき道）で結びつけ大きな環世界にしていくことで、「文化（集団・社会～国）」の共栄が図られると考えます。また、「自然（地球）」は利他的存在であり、「われわれ」はその一部であるため、「自然との共生」を図っていく必要があると考えます。

パラコンシステント

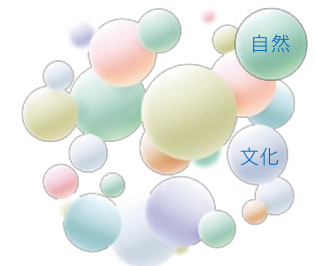
相反するものをつなぎ調和し、価値観が生まれる



現代の社会ではグローバルとローカル、環境と経済、古いものと新しいものなど、二元論では捉えられない、相反する事象が同時に存在

Self as We

私という存在は、人、モノ、テクノロジーを含めたあらゆる存在とのつながりのなかで支えられている。



Self as We の考えを基本に据え利他的共存（自らの幸せと他の幸せの共存）

実現に向けた 3つのテーマ

自然は利他的な存在
「われわれ」はその一部



自然との共生
(地球)

「われわれ」を倫理の糸で
結ぶことで文化・社会は安定



文化の共栄
(集団・社会～国)

利他的共存
(自らの幸せと他の幸せの共存)



Well-being
の最大化

3つのテーマに対して、 9つのチャレンジ、 30のアクティビティを設定

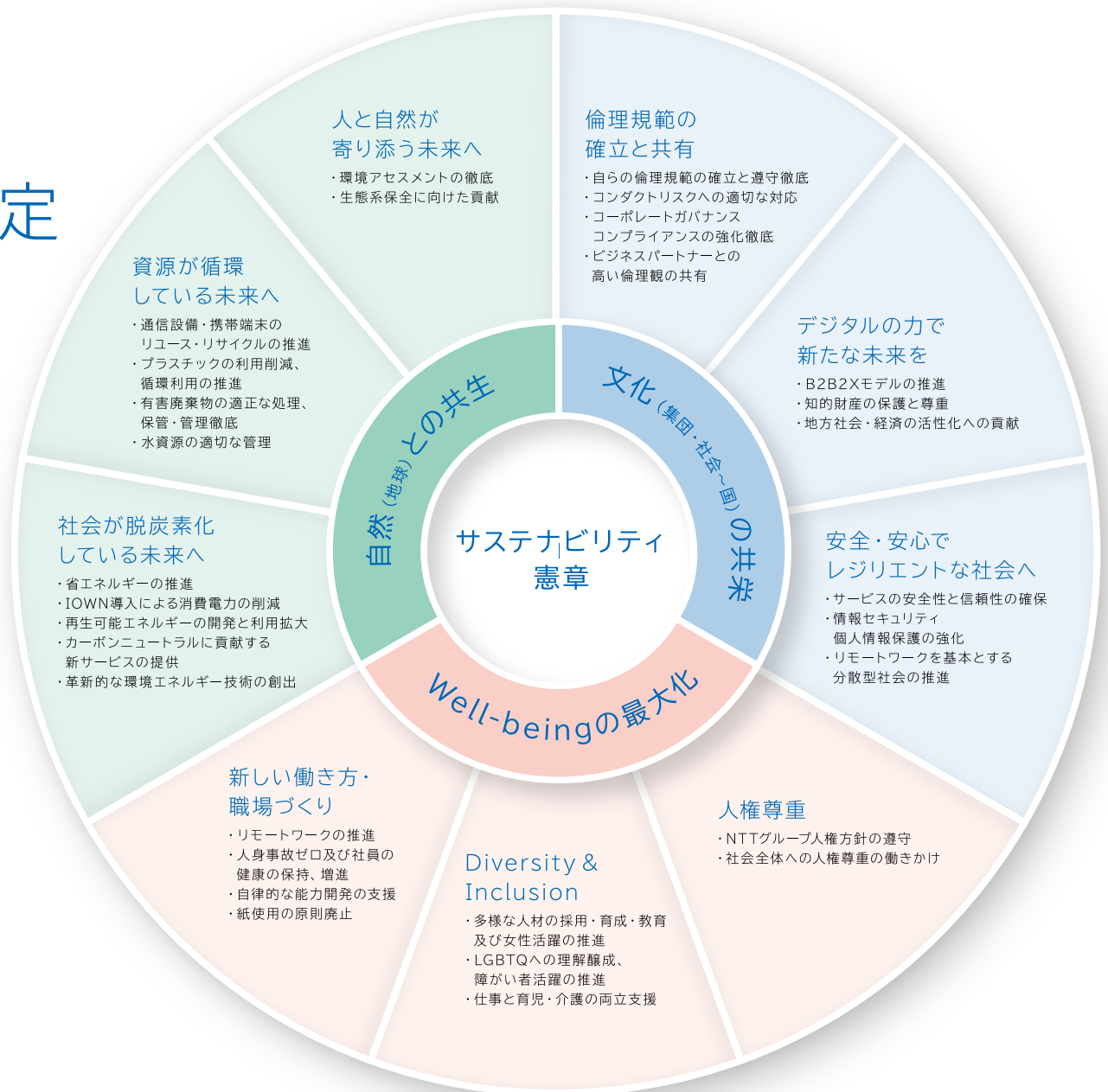
3つのテーマに対して、9つのチャレンジ、30のアクティビティを設定し、こうした取組みを積極的に推進していくことにより、持続可能な社会の実現に向け貢献してまいります。

こうした取組みに対して、さまざまなESG指標を設定してまいります。

そのうち、

- ・ 環境問題に対する指標として「カーボンニュートラル」
- ・ 社会課題の解決に対する指標として「B2B2X収益額」
- ・ 人権・ダイバーシティ&インクルージョンに対する指標として「女性の新任管理者登用率」

を重要な指標として財務指標に加えて役員報酬に反映してまいります。



中期戦略を通して持続可能な社会実現へ貢献

デジタル化／DXのさらなる進展等、今後の環境変化に対応するために、NTTは“Your Value Partner”として、事業活動を通じてパートナーのみならずとも社会的課題の解決をめざす、というビジョンのもと、オープン、グローバル、イノベティブで新たなNTTへの変革を加速するため、2018年11月に発表したNTTグループ中期経営戦略を2021年10月に見直しました。

中期経営戦略見直しの背景等と新たな戦略の枠組み 今後の環境変化

社会・経済

- ・デジタル化／DXの進展
- ・経済安全保障の重要性増大
- ・AI・ロボティクス活用の拡大
- ・デジタル化の光と影（監視資本主義社会）

with/after コロナ

- ・世界の分断の加速
- ・感染症脅威との共存
- ・リモート・分散型社会の進展
- ・多様な人材の社会進出

環境・資源、エネルギー

- ・世界規模での自然災害の巨大化
- ・2050年カーボンニュートラルの実現

テクノロジー

- ・新技術により、現状パラダイムを打破
～Beyond 5G/6G、量子、ゲノム等～

NTTグループの変革の方向性・新たな戦略の枠組み

| 社会・経済の方向性 | NTTグループの方向性 | 新たな戦略の枠組み | 戦略実現に向けた取組み |
|------------------------|-----------------------------------|-------------------|--|
| With / after コロナ社会へ | 分散型ネットワーク社会に 対応した 新たな経営スタイル | 新たな経営スタイルへの 変革 | ・リモートワークを基本とする 新しいスタイル |
| デジタル化 / DXの進展 | 国内／グローバル事業 の強化 | 国内／グローバル事業 の強化 | ・新生ドコモグループの成長・強化 ・IOWN開発・導入計画の推進 ・グローバル事業の競争力強化 ・B2B2Xモデル推進 ・新規事業の強化 |
| Well-being 社会の実現 | ESGへの取組みによる 企業価値の向上 | 企業価値の向上 | ・新たな環境エネルギービジョン ・災害対策の取組み ・株主還元の充実 |

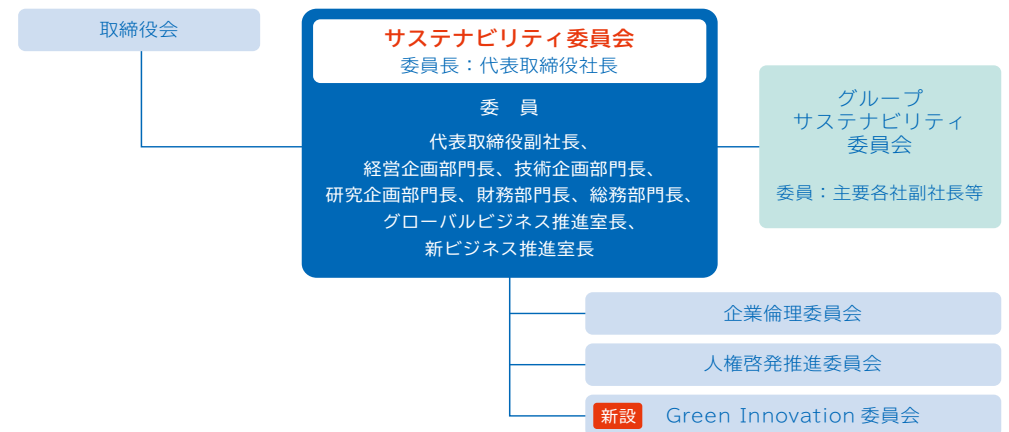
持続可能な社会の実現

推進体制

NTTグループは、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」を設置する新体制を11月に構築しました。NTTグループのサステナビリティに関わる基本戦略、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きます。サステナビリティ委員会の下部に、個別テーマを取り扱う委員会として「企業倫理委員会」「人権啓発推進委員会」「Green Innovation委員会」を設置しています。また、「グループサステナビリティ委員会（主要各社副社長等）」を開催し、グループ全体におけるサステナビリティを実施しています。グループ共通の課題や各社の優良事例を共有するとともに、サステナビリティ重点活動項目の実施状況のPDCAを相互に確認し合いながら、グループとして一体感のあるサステナビリティを推進していきます。

- (1) 評価 対応の実効性・有効性及び進捗状況の確認を毎年実施し、PDCAサイクルを回すことにより、活動テーマを随時見直し、拡大を図ります。なお、達成状況は役員の評価基準にも連動させていきます。
- (2) 開示 社内では、グローバルグループ会社を含めた、カンファレンスを実施し、取組み結果の報告や対話を実施するとともに、社外にウェブサイトやサステナビリティレポート等にて開示します。気候変動にかかわるリスクおよび収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響については、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDの枠組みにもとづく開示を進めていきます。
- (3) 第三者機関との対話 各プロセスにおいて、専門家等第三者と対話を実施し、第三者機関からの評価取得などでPDCAサイクルを回し、活動テーマを随時見直し、拡大を図ります。

新体制（2021年11月10日～）



ステークホルダー・エンゲージメント

基本的な考え方

NTTグループは、世界各地の多様なステークホルダーに製品・サービスを提供しており、そのバリューチェーンは年々グローバルに広がり複雑化しつつあります。こうした変化にともない、私たちの事業に対するステークホルダーの要望や期待も多様化していることから、ステークホルダー・エンゲージメントを通じて、それらを的確に理解し、事業活動に反映していくことが重要です。特に社会・環境問題に関しては、ステークホルダーの声にできる限り応えていくことが、社会との信頼関係を築くと同時に、企業競争力を高め、説明責任を遂行することにつながります。NTTグループのステークホルダー・エンゲージメント ステークホルダーの信頼にもとづいた事業活動と価値創造をしていくために、NTTグループではグローバルスタンダードである AA1000SES、およびAA1000APSの一部に基づくステークホルダー・エンゲージメントを行っており、NTTグループの事業活動の全てを対象としています。全てのグループ会社がこの同じ考え方に則ってステークホルダー・エンゲージメントを実行することで、ステークホルダーとともに、より有意義な価値創造をしていくことをめざしています。なお、すべてのエンゲージメントは、関連する法規制にしたがって実施しています。

ステークホルダー・エンゲージメントの効果

NTTグループが得られるプラスの効果

- 新たな社会・環境課題のトレンドを特定し、それらを戦略策定に反映する
- 潜在的なリスクを特定し、その対応策を見出す
- 適切にブランドを管理する
- 新たなビジネスの機会や、協働・イノベーションの機会を見出す
- 地域社会との関係を向上させ、ステークホルダーの期待を意思決定に考慮することによって、円滑な事業運営を実施する
- NTTグループに対するステークホルダーの意見についての理解を深める
- ステークホルダーからの意見や期待にもとづき、より持続可能なビジネスの意思決定を行う

ステークホルダーにもたらすプラスの効果

- NTTグループの戦略やプロジェクトについての理解
- ステークホルダーの要望や期待に対するNTTグループからのフィードバックの提供

ステークホルダー・エンゲージメントのプロセス

STEP1 計画

エンゲージメントのレベルと手法

| エンゲージメントのレベル | エンゲージメントの手法の例 |
|--------------|--|
| モニタリング | メディアなど、一方向のコミュニケーションの確認 |
| 情報提供 | 文書や Web サイト、講演および報告書などを通じた、会社からステークホルダーへの情報提供 |
| 対話 | 調査やフォーカスグループ、ワークショップなど会社とステークホルダー間の双方向のコミュニケーションによって、両者の関心を理解する |
| 会社の意思決定への関与 | アドバイザリーボードやステークホルダーダイアログなどによる会社とステークホルダー間の双方向コミュニケーションによって、ステークホルダーが会社の意思決定に関与する |
| コラボレーション(協働) | ジョイントベンチャーや特定のプロジェクトにおけるパートナーシップを提携し、協働でプロジェクトを実行する |

特定のステークホルダーとのエンゲージメントにおいて考えられる潜在的リスク

- エンゲージメントに消極的なステークホルダーの参画
 - 建設的でないステークホルダーの参画
 - ステークホルダー側から見て非現実的で実現不可能と思われるNTTグループへの期待
 - 社内ステークホルダー間の対立など
- これらは潜在的に会社への批判やレピュテーションき損、リソースの浪費といったリスクを含む

STEP2 実行

エンゲージメントの実行中に、エンゲージメントに関する両者の期待を議論し、決定当初のエンゲージメント計画に修正が発生する場合、ステークホルダーの要請および当初の計画におけるNTTグループの意図を加味して修正

実行時に考慮すべき事項

- 参加者の役割および寄与のレベル
- スケジュールやエンゲージメント方法を含むプロセスの詳細
- エンゲージメントの方向性や必要となる資料のタイムリーな提供
- 秘匿情報などを含む必要とされる情報開示のパウンダリー
- エンゲージメントの結果についてのコミュニケーション

マルチステークホルダーが参画するイベントなどの開催時、互いのリスクを最小化し価値を最大化するために、全てのステークホルダーにとってバランスのとれた参画ができるよう対応

STEP3 フォローアップレビュー

エンゲージメントの終了後、エンゲージメントの結果を参画者および社内に報告（必要に応じて社外にも）、エンゲージメントの成果の評価や、エンゲージメントのプロセスそのもののレビューを実施して得られた価値を評価するための指標（KPIs）を設定

報告・情報開示に含むべき事項

- エンゲージメントの目的、範囲、方法およびエンゲージメントへの参加者に関する情報
- エンゲージメントにおいて生じた問題や懸念事項を含むエンゲージメントの概要
- エンゲージメントの成果に対するNTTグループとしての対応

エンゲージメントプロセスのレビューに関しては、内部レビューに加え、参加したステークホルダーにフィードバックを要請し、その結果を今後の改善につなげる

ステークホルダーの特定

ステークホルダーとは、NTTグループの事業活動や意思決定において、何らかの利害関係を持つ組織または個人のことをさします。NTTグループにとっての主なステークホルダーとして「お客さま（法人・個人）」「株主・投資家」「社員（社員・家族・退職者）」「地域社会」「ビジネスパートナー」「同業他社・業界団体」「国・行政機関」などが挙げられます。NTTグループの事業に関わるさまざまなステークホルダーの皆さまに対する責任を果たし、期待に応えていきます。

お客さま（個人・法人）

NTTグループの提供するサービスをご利用になる個人・法人、全てのお客さま

NTTグループのアプローチ

“Your Value Partner”として選ばれるよう、社員一人ひとりがサステナビリティへの高い意識を持ち、お客さまの立場に立った質の高い便利で安心・安全なサービスを提供します。

エンゲージメント方法（例）

- お客さま問い合わせ窓口の開設
- お客さま満足度調査の実施
- Webサイト、ソーシャルメディアの活用

エンゲージメントする理由

お客さまのニーズや立場を理解し、より質の高いサービス・製品の提供を実現することで、お客さま満足度の向上をめざすとともに、NTTグループがお客さまにとっての“Your Value Partner”となるため。

株主・投資家

NTTグループの株主・債権者のみなさまをはじめとした、個人・機関投資家のみなさま

NTTグループのアプローチ

健全な財務体質を維持しつつ企業価値を高めるとともに、株主の皆さまへ利益を還元していきます。また、グループに関わる情報の適時・適切かつ公平な開示に努めます。

エンゲージメント方法（例）

- 株主総会、決算発表
- 個人投資家説明会の開催
- 機関投資家向け説明会の開催
- 年次報告書（アニュアルレポートなど）の発行

エンゲージメントする理由

株主・投資家のみなさまとのコミュニケーションを通じて投資判断に必要な情報を提供し、適切な評価をいただくとともに、みなさまのご意見をグループ経営の参考とするため。

社員（社員・家族・退職者）

NTTグループで働く社員とその家族、NTTグループのサステナビリティに賛同する退職した方々

NTTグループのアプローチ

多様な社員が安心して働ける職場をつくり、最大限の能力を発揮して、仕事も生活も充実できるようにさまざまな施策に取り組めます。退職した方々とのコミュニケーションも大切にします。

エンゲージメント方法（例）

- 従業員満足度調査の実施
- 定期的な面談
- 労使間の対話
- 企業倫理ヘルプラインの開設
- サステナビリティカンファレンスの開催

エンゲージメントする理由

社員が安心して働くことのできる職場環境を整えて生活をサポートすることで、一人ひとりが最大限の能力を発揮し、高いCSR意識を持って業務に取り組めるようにするため。

地域社会

NTTグループ各社と事業を通じた関わりがある地域社会のみなさま

NTTグループのアプローチ

事業を通じた社会貢献や災害対策に取組むなど、地域社会とともに歩みます。

エンゲージメント方法（例）

- 社会貢献活動を通じた支援・協働活動の実施
- 工事、設備構築などにおける近隣地域住民との折衝
- 寄附・スポンサーなどによる支援

エンゲージメントする理由

豊かな地域社会づくりへ貢献するとともに、地域社会の課題を理解・把握し、事業を通じて多面的に貢献するため。

ビジネスパートナー

NTTグループのサービス提供にあたり、さまざまな協力をいただいているビジネスパートナーのみなさま

NTTグループのアプローチ

さまざまな社会的課題を解決するために、サービスをともに創造・展開していくことをめざします。

エンゲージメント方法(例)

- お問合わせフォームの開設
- 調達方針・ガイドラインなどの開示
- サプライヤ向けアンケートの実施
- サプライヤ向け説明会の開催

エンゲージメントする理由

環境・人権などに配慮した製品の調達や公正なパートナーシップの構築により、企業としての社会的責任を果たし、ビジネスパートナーのみなさまとともに持続的に成長していくため。

同業他社・業界団体

NTTグループと同じくICTサービスに携わるみなさま、情報通信の発展に努めている業界団体のみなさま

NTTグループのアプローチ

グローバル市場を視野に入れた情報通信産業のあり方や方策について、ともに議論を深め、さまざまな社会的課題の解決を推進します。

エンゲージメント方法(例)

- 業界団体・イニシアティブなどへの参加
- 会議などへの参加

エンゲージメントする理由

業界全体の活性化を推進するとともに、情報通信の発展や進歩を通じて社会に貢献するため。

国・行政機関

情報通信をはじめ雇用・経済・環境などの政策を司る国、行政機関および地方自治体

NTTグループのアプローチ

国、行政機関および地方自治体の方針などを踏まえながら、情報通信産業の担い手としての責務を果たします。

エンゲージメント方法(例)

- 法令・規制への対応
- 政策への提言
- 官民共同プロジェクトへの参画

エンゲージメントする理由

国、行政機関および地方自治体の方針などに適切に対応し、適切な事業活動を実行するとともに、国民や自治体が抱える社会的課題の解決に貢献するため。

NGO・NPO／有識者

サステナビリティを含む NTTグループの活動領域に軸足を置く NGO・NPO および有識者

NTTグループのアプローチ

NGO・NPO／有識者が有する専門的知識や経験の共有を図り、それらを情報通信産業に取り込むことで、持続可能な社会作りに貢献します。

エンゲージメント方法(例)

- 各団体の研究会・活動への参画・連携
- ダイアログの実施
- 協働プロジェクトの実施

エンゲージメントする理由

NTTグループの提供するサービスは情報通信にとどまらず、広い領域に及ぶことから、NGO・NPO／有識者それぞれの専門的視点を得て、適切かつ効果的な事業活動を展開するため。

自然(地球) との共生

私たちNTTグループは、
環境問題の解決と経済発展の
同時実現に貢献していきます。



message

幹部（代表取締役副社長）メッセージ



代表取締役副社長
（副社長執行役員）

島田 明

「NTT Green Innovation toward 2040」による環境課題解決の推進

気候変動問題をはじめとした環境問題は年々深刻さを増しており、世界規模での自然災害の巨大化など社会経済へ与える影響が大きくなってきています。NTTグループは「Your Value Partner」の経営理念のもと、持続可能な社会の実現に向け、気候変動問題の解決を、重要な企業活動のひとつと捉え、取組みを推進しています。

2021年9月に、「事業活動による環境負荷の削減」と「限界打破のイノベーション創出」を通じて、「環境負荷ゼロ」と「経済成長」を同時実現する新たな環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」を策定しました。日本の長期目標である2050年カーボンニュートラルを10年前倒し、NTTグループは2040年度カーボンニュートラルをめざします。その中間マイルストーンとして、2030年度までに温室効果ガス排出量を2013年度比で80%削減することをめざし、特に、電力消費量の増加が見込まれるモバイル（NTTドコモ）とグローバルに展開するデータセンターについては2030年度カーボンニュートラル実現をめざします。

具体的には、「IOWN構想（アイオン：Innovative Optical and Wireless Network）」を推進することにより、ネットワーク等の圧倒的な低消費電力化を実現し2040年度には温室効果ガス排出量を45%削減します。併せて、省エネの取組みを強化し、排出量を10%削減します。また、利用電力を再生可能エネルギーに順次切り替えていくことにより、2040年度に温室効果ガス排出量を45%削減します。

また、資金調達の中でもグリーンを意識し、「5G関連投資」、「FTTH 関連投資」、「IOWN 構想実現に向けた研究開発」、「再生可能エネルギー投資」を対象として本年度約5,000億円のグリーンボンドの発行を行い、持続可能な社会の実現に向けた取組みを推進していきます。

社会の環境負荷削減へ

NTTは、自身の環境負荷削減と合わせ、社会全体の環境負荷削減に貢献する取組みも推進していきます。低消費電力化が見込まれるIOWNについては、通信分野のみならずコンピューター等のさまざまな産業分野に普及・拡大を進めることで、2040年度に日本全体の4%の温室効果ガス排出量削減（世界全体では2%の削減）に貢献していきます。また、2020年5月には、日本の民間企業として初めて、ITER国際核融合エネルギー機構と包括連携協定を結び、将来の夢のエネルギーである核融合炉の成功に向けて、IOWNの超低遅延な高速大容量ネットワークと、デジタルツインコンピューティングでサポートしていきます。2020年7月には「NTT宇宙環境エネルギー研究所」を設立し、地球環境の再生と持続可能な社会の実現をめざす研究を推進しています。これらに加え、NTTドコモは2022年3月より「ドコモでんき」としてグリーン電力を消費者の皆様に提供開始します。こういった取組みを通じ、社会全体の環境負荷削減に貢献していくことをめざします。

気候変動対応に関する情報開示への取組み

社会への開示と透明性の確保も重要です。NTTは、2020年5月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への賛同を表明しました。TCFDは、2015年のパリ協定で定められた「地球の平均気温を産業革命前の+2℃に抑える」ことをめざすことを目的に投資家が適切な投資判断ができるように、企業に気候関連財務情報開示を促すスキームです。NTTは、TCFDにもとづいた気候変動関連の情報開示を行いつつ、自社の持続的な成長戦略を進化させていきます。また、新たな環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward2040」の策定に合わせて、NTTグループの2030年度の温室効果ガス排出削減目標を、Science Based Targets (SBT)の「2℃未満水準」（2020年度認定）から、「1.5℃水準」に引き上げる申請を行い、2021年12月に認定を取得いたしました。NTTグループは、引き続き先進的な目標を掲げ、気候変動対応に取り組んでまいります。

社員一人ひとりへの浸透

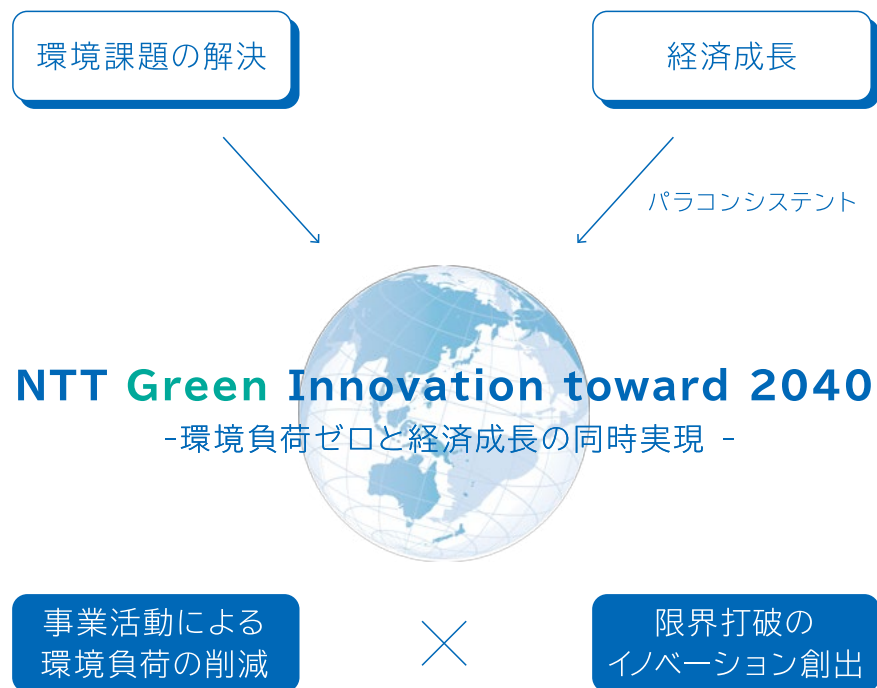
社会の環境負荷削減を実現するためには、従来の資源・エネルギー消費型の事業活動を、脱炭素型・循環型の事業活動に大きく転換していく必要があります。今回策定したビジョンの重要性を従業員と経営陣が共に理解し、従業員が自立的かつ主体的行動を発揮することで初めて、脱炭素・循環型の業務プロセスに進化していくことが可能になります。従業員と経営陣が一丸となってスクラムを組み、脱炭素・循環型社会にむけて貢献してまいります。



特集1：環境エネルギービジョン

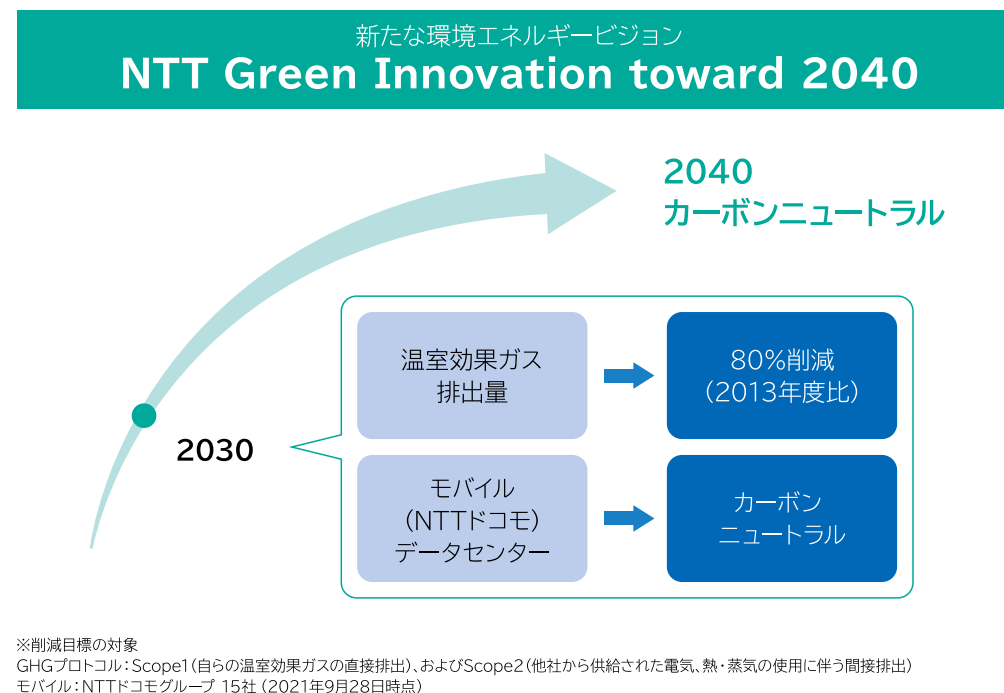
—カーボンニュートラルの実現に向けて—

NTTグループは、2021年9月に、Well-being社会の実現に向けて、ESGへの取り組みによる企業価値向上をめざし、「事業活動による環境負荷の削減」と「限界打破のイノベーション創出」を通じて環境負荷ゼロと経済成長を同時実現する、新たな環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」を発表いたしました。本ビジョンにもとづき、2040年度までにカーボンニュートラルの実現をめざします。



「NTT Green Innovation toward 2040」における目標

環境負荷ゼロに向けて、2040年度NTTグループ全体のカーボンニュートラルを目標に設定しました。2030年時点では、グループ全体に先駆けてモバイル（NTTドコモ）、データセンターのカーボンニュートラルを実現し、NTTグループ全体で、温室効果ガス排出量を2013年度比で80%削減することを目標に設定しました。なお、2021年12月に本目標はSBTより、1.5℃水準と認定されました。



※削減目標の対象
 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)
 モバイル：NTTドコモグループ 15社 (2021年9月28日時点)

特集1：環境エネルギービジョン

—カーボンニュートラルの実現に向けて—

基本方針・行動指針

基本方針

私たちNTTグループは、ありのままの自然を未来につなぎ、人と自然が共生した新しい豊かさの創造に貢献していきます。そのために、事業活動による環境負荷の削減と技術・イノベーションの創出により、環境問題の解決と経済発展の両立を図っていきます。

行動指針

1. 温室効果ガスの削減

IOWNの導入や再生可能エネルギーの開発・利用拡大、カーボンニュートラルに貢献するサービス提供等により、NTTグループの事業活動および社会における温室効果ガス削減に取り組めます。

2. 資源循環の取組み

消費型から循環型経済への転換に向け、製品・システムの調達から利用・廃棄に至るまでのライフサイクル全体を通じて、資源を有効利用する取組みを推進します。

3. 生態系保全の取組み

事業活動および社員活動を通して、自然に寄り添い、生態系保全に関する取組み（自然資本への配慮）を推進します。

4. 法規制の遵守と社会的責任の遂行

環境問題に関する世界各国・各地の法令を遵守し、高い倫理観を持って行動します。

5. 環境マネジメントシステムの確立と維持

NTTグループは、代表取締役副社長を委員長とする『Green Innovation委員会』を設置するとともに、環境問題に関する基本戦略、活動の実施状況、情報開示について、議論し、取組みを推進していきます。

6. ステークホルダー・エンゲージメント

NTTグループのバリューチェーンすべてを対象にステークホルダー・エンゲージメントを実施することにより、環境問題の解決に貢献します。

NTTグループのこれまでの環境活動

NTTグループでは、環境を含むCSR活動の基本方針である「NTTグループCSR憲章」のもとに、地球環境保護に関する基本理念と方針を明文化した「NTTグループ地球環境憲章」を1991年に制定し、その基本理念と方針を礎として、「NTTグループ環境宣言」および「環境目標2030」「環境エネルギービジョン」等を策定し、NTTグループ一体となって環境活動に取り組んでまいりました。

| | | |
|-------|-----|---|
| 1991年 | 4月 | 「環境問題対策室」を設置 |
| | 7月 | 意思決定機関として「地球環境保護推進委員会」を設置 |
| | 10月 | 環境基本理念、基本方針、推進体制などを定めた「NTT地球環境憲章」を制定 主要行動計画目標を定めた「地球環境保護対策基本プログラム」を制定 |
| 1992年 | 3月 | 各事業部などアクションプランをまとめた詳細プログラムを策定 |
| 1997年 | 11月 | 重要な6つの課題への取組みを推進する課題別委員会を設置 |
| 1999年 | 7月 | NTT再編にともない、組織名称を「環境推進室」に変更 新たに基本理念と方針を明文化した「NTTグループ地球環境憲章」を制定 環境保護推進の基本コンセプトとして「NTTグループ・エコロジー・プログラム21」を制定 |
| | 3月 | 「温暖化防止」「廃棄物削減」等の項目について、2010年度の目標を設定 |
| 2006年 | 5月 | 「NTTグループ環境貢献ビジョン」を策定 |
| 2010年 | 11月 | 「NTTグループ地球環境憲章」の基本方針に「生物多様性の保全」を追加 2020年度に向けたNTTグループの環境ビジョン「THE GREEN VISION 2020」を発表 |
| 2016年 | 9月 | 環境の未来像とNTTグループが果たたい姿として「NTTグループ環境宣言」を発表 2030年までの目標となる「環境目標2030」制定 |
| 2020年 | 10月 | 「EV100」「EP100」へ加盟 |
| | 5月 | 「環境エネルギービジョン」を策定 TCFDへの賛同を表明 |
| | 10月 | SBT WB2.0℃目標の認定取得 |
| 2021年 | 12月 | CDP気候変動において、国内通信事業者としてはじめて最高評価であるAスコアを取得 |
| | 9月 | 環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」を策定 |
| | 12月 | SBT 1.5℃目標の認定取得 |

特集1：環境エネルギービジョン

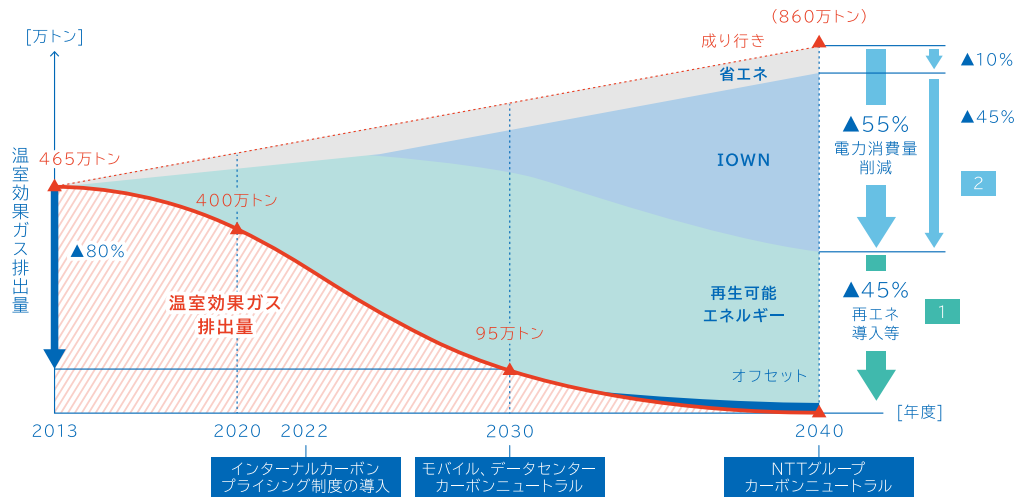
—カーボンニュートラルの実現に向けて—

カーボンニュートラル実現に向けた主な取組み

成り行きに任せると、データトラフィックの急増に伴い、使用する電力消費量が増え、温室効果ガス排出量も増えていきます。カーボンニュートラルを実現するため、IOWNの導入による電力消費量の削減、再生可能エネルギーの利用拡大を進め、温室効果ガスの排出量を削減してまいります。

NTTグループ温室効果ガス排出量^{*1}の削減イメージ

- ・再生可能エネルギー利用を拡大し、温室効果ガスを45%削減^{*2} — 1
- ・IOWN導入により電力消費量を削減し、温室効果ガスを45%削減^{*3} — 2



NTTグループ温室効果ガス排出量のイメージ (国内+国外)

※1 GHGプロトコル: Scope1, 2を対象 ※2 再生可能エネルギー (非化石証書活用による実質再生エネを含む) の導入見通し
 →2020年度: 10億kWh、2030年度~2040年度: 70億kWh程度。導入にあたっては、各国の電源構成等に基づき、最適な電源種別を決定。
 なお、国内の再生エネ利用は、NTT所有電源で半分程度をまかなう予定 (2030年度)。
 ※3 IOWN導入による電力消費量の削減見通し (対成り行き)。
 →2030年度: ▲20億kWh (▲15%)、2040年度: ▲70億kWh (▲45%)。総電力量に対するIOWN (光電融合技術等) の導入率
 →2030年度: 15%、2040年度: 45%

社会の環境負荷低減に向けた取組み

持続可能な社会を実現していく上で、私たちNTTグループは、自分だけでなく他の幸せも同時実現する「Self as We」の考え方を基本に捉え、社会全体の環境負荷削減に向けた「Green by ICT」にも積極的に取組んでまいります。また、NTTグループは、事業の性質上、自社から排出する温室効果ガス排出量 (Scope1+2) に比べ、サプライチェーンからの排出量 (Scope3) が多く、サプライチェーン全体での削減を推進してまいります。

NTTグループでの削減に合わせ、社会全体の温室効果ガス削減に貢献していきます

通信分野から様々な産業分野へIOWNを普及・拡大

- ・日本および世界の温室効果ガス削減に貢献^{*1}
- ・さらなるDXの加速^{*2} (デジタルツインコンピューティングの導入等)
- ・日本⇒削減量: ▲0.2億トン~、削減率: ▲4%~
- ・世界⇒削減量: ▲3億トン~、削減率: ▲2%~
- ・サプライチェーン全体での温室効果ガス削減を推進

カーボンニュートラルに貢献する新たなサービスの提供

NTTグループの再生可能エネルギーの開発強化・導入拡大

- ・エネルギーの地産地消を推進

※1 削減効果の試算条件
 ・対象: 2040年度~
 ・電子半導体等へのIOWN (光電融合技術等) の普及率: 50%~
 ・CO2排出係数: 日本...0.185kg-CO2/kWh、世界...0.130kg-CO2/kWh
 ※2 CO2削減ポテンシャル: 約50% (2030年時点、対象: 世界、GeSI推計・IEA推計に基づき試算)

特集1：環境エネルギービジョン

—カーボンニュートラルの実現に向けて—

具体的な取組み

IOWNの導入や再生可能エネルギーの利用拡大等、NTTグループの環境負荷を抑制する『Green of ICT』に加え、社会全体の環境負荷削減に貢献する『Green by ICT』にも取り組んでいきます。

| | 事業活動による環境負荷の削減 | 限界打破のイノベーション創出 |
|--------------------------------------|---|---|
| Green by ICT 社会の環境負荷削減に貢献 | 社会の環境負荷低減 <ul style="list-style-type: none"> ・DXのさらなる加速・リモートワールド推進 ・地方での街づくりや新しい社会インフラの開発導入推進 ・サプライチェーンにおける温室効果ガス削減を推進 ・カーボンニュートラルに貢献する新たなサービスの提供 ・蓄電所を核としたスマートグリッドによるエネルギーの地産地消へ貢献 ・グリーン電力販売の拡大 | 革新的な環境エネルギー技術の創出 <ul style="list-style-type: none"> ・4Dデジタル基盤による未来予測・都市アセット*の最適活用 ・核融合の最適運用 (ITER・QST) ・雷充電 ・グリーン化ゲノム編集応用技術 (コラボレーション) <p style="text-align: right;">*エネルギー・交通・物流等</p> |
| Green of ICT NTT自身の環境負荷を抑制 | IOWNの導入と再生可能エネルギーの拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・IOWN導入による消費電力の削減 ・再生可能エネルギーの開発・利用の拡大 ・インターナルカーボンプライシング制度の導入 ・グリーンボンドの発行 | 圧倒的な低消費電力の実現 <ul style="list-style-type: none"> ・光電融合技術 (IOWN All Photonic Network) 分散化技術の創出 <ul style="list-style-type: none"> ・光ディスクアグリゲータッドコンピューティング ・宇宙統合コンピューティングネットワーク |

インターナルカーボンプライシング制度の導入に向けて

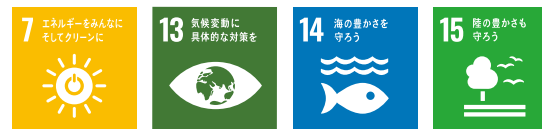
NTTグループでは、2022年度にインターナルカーボンプライシング制度を導入し、炭素価格を考慮した調達制度への見直しを行う予定です。また、本仕組みは、脱炭素社会によるリスクの低減と脱炭素の推進につながっていると考えております。

Social Challenge 1

社会が脱炭素化 している未来へ

Business Activity

1. 省エネルギーの推進
2. IOWN導入による消費電力の削減
3. 再生可能エネルギーの開発と利用拡大
4. カーボンニュートラルに貢献する新サービスの提供
5. 革新的な環境エネルギー技術の創出



なぜ取り組むのか

気候変動をはじめ、社会の環境問題の解決に貢献することは、NTTグループの役割のひとつだと考え、温室効果ガス削減への取り組みを続けています。パリ協定でも述べられていますが、環境問題の解決のためにICTを活用することの期待が高まっていることもあり、ICTサービスや最先端の技術を使って、社会の温室効果ガス排出量を減らしていくための取り組みを進めています。

何を成し遂げるか(実施目標)

IOWNの導入や再生可能エネルギーの開発・利用拡大等により、NTTグループの事業活動および社会における温室効果ガス削減に取り組んでいきます。

将来的な展望・見通し

気候変動をおさえるための研究開発を進めたり、社員による自然保護活動への参加、環境貢献の内容を社内外へ広めて意識を高めていくなど、あらゆる活動を通じて社会全体からの温室効果ガス排出の削減に貢献していきます。

message

幹部（研究企画部門長）メッセージ



常務執行役員
研究企画部門長

川添 雄彦

IOWN構想を核としたサステナビリティの推進

NTTグループは、“Self as We”の考えのもと、地球・社会・人々のWell-beingに貢献することを目的としたサステナビリティ憲章を制定しました。その核となる構想として、NTTグループは、環境にやさしい持続的な成長、多様性に寛容な個と全体の最適化を狙う未来のコミュニケーション基盤であるIOWN（Innovative Optical and Wireless Network）構想を掲げています。光を中心とした革新的技術で超大容量・超低遅延・超低消費電力を特徴とした革新的なネットワーク・情報処理基盤です。

IOWNを構成する3つの技術的レイヤー

IOWNを構成するのは、ネットワークから端末まですべてにフォトニクス（光技術）を導入する情報通信インフラ「オールフォトニクス・ネットワーク」と、それらの処理を全体最適に調和させてリソース配分を行い、必要な情報をネットワーク内に流通させる仕組みである「コグニティブ・ファウンデーション」、さらに実空間のモデルをサイバー空間に再現してリアルタイムに分析・フィードバック処理を行う「デジタルツインコンピューティング」の3つの技術的なレイヤーです。つまりIOWNは、フォトニクスベースの通信インフラと、そこを行き交うさまざまな情報のやり取りを滞りなく制御する技術基盤、さらにその上で実空間とサイバーをインタラクティブにつなぎ、コミュニケーションを支える層からなる、巨大な情報通信ネットワーク基盤というわけです。



IOWN構想による環境負荷軽減とWell-beingの実現

IOWNはサステナビリティ憲章で掲げる地球への環境負荷という課題についても大きく貢献します。NTTグループでは、すでに、光を閉じ込めてその速度を制御できるフォトニック結晶というナノサイズの構造体を使って、世界最小の消費エネルギーで動く光半導体（光非線形素子）の開発に成功し、この成果を2019年、『Nature Photonics』に発表しています。光半導体は静電容量を抑えて、わずかな電流で動作することから、光信号と電気信号を相互に変換する際のエネルギー損失を劇的に低減できるようになりました。今後はこの成果を用いて、シリコンチップ上に光送信回路や、光と電気の変換機能を実現する光受信回路を集積し、光電融合型の光送受信モジュールを開発する予定です。次のステップとしてすべてのチップを光半導体に置き換えて、CPUやGPU、ストレージ、メモリといった各機能もすべてフォトニクスベースに変えていきます。すなわち、すべてを光信号で結ぶことで、サーバーといった箱の単位を超えた新しい低消費電力のコンピュータアーキテクチャを構築していくというわけです。IOWNでは、こういった光技術を最大限利用することで、電力効率を100倍にすることを目標としています。

また、情報処理能力の増強によってデジタルツイン同士の相互作用やその長期的展望まで計算できるようになれば、より精度が高い未来予測が可能になり、さまざまな社会の課題を解決できると考えます。IOWNの超強力な情報処理能力を活用して、幸福を瞬間的なものではなく、過去から未来までの積分値として捉え、社会全体としての包括的、持続的な幸福を追求したいと思います。IOWNは社会・人々のWell-beingの実現に貢献していきます。NTTグループは、このIOWN構想の実現とともに、今後も研究テーマの多様性・継続性を大切に、NTTグループの各事業会社をはじめ、さまざまな分野の産業界の方々と一緒に、さまざまな社会的課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

Business Activity 1

省エネルギーの推進

コミットメント内容

社用車の電気自動車(EV)化を推進するとともに、事業のエネルギー効率倍増に向け取組みます。
(EP100・EV100)

具体的目標

2倍

2025年：電力効率(2017年度比)

100%

2030年：一般車両のEV化率

※1 ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会：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、特定非営利活動法人ASP・SaaS・IoTクラウドコンソーシアムの5団体が地球温暖化防止に業界を挙げて取組むために設立した協議会

ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会
<https://www.tca.or.jp/information/ecoicet/index.html>

※2 NTTグループ8社：NTT、NTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニケーションズ、NTTドコモ、NTTデータ、NTTファシリティーズ、NTTコムウェア

※3 Power Usage Effectiveness：データセンター全体の消費電力をサーバなどのICT機器の消費電力で割った値。PUEは1より大きい数字であり、1に近いほど、そのデータセンターのエネルギー使用の効率が優れていることを示す

※4 EP100：事業のエネルギー効率を倍増させること(省エネ効率を50%改善等)を目標に掲げる企業が参加する国際イニシアティブ

※5 EV100：企業による電気自動車の使用や環境整備促進をめざす国際イニシアティブ

ICT装置の省エネ化に向けて、業界横断で取組みを実施

NTTは、情報通信関連製品の省エネ性能向上を推進している団体である「ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会※1」にTCA（電気通信事業者協会）のメンバーとして参画しています。協議会では、情報通信機器の省エネ性能の評価基準に関するガイドラインを策定しており、NTTグループはその作成に技術面で貢献しています。また、NTTグループの「省エネ性能ガイドライン」は、この協議会の定めるガイドラインを参考にしています。2010年8月には、「省エネ性能ガイドライン」制定を含めたCO₂排出量削減の取組みに対する自己評価結果の届け出により、NTTグループ8社※2で「エコ ICTマーク」を取得しました。これは、ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会が定めたもので、電気通信事業者が適切にCO₂排出量削減に取り組んでいることを表示するためのシンボルマークです。NTTグループは、今後も同ガイドラインにもとづき省エネ開発・調達を強化するとともに、同協議会と協力しながら、ベンダとキャリアが連携した国内業界全体での省エネ調達の普及にも貢献していきます。このため、NTTグループにおける仕様化プロセスにおけるベンダへの要件提示を徹底するとともに、省エネ性能の情報公開など、企業姿勢も評価基準に含めたベンダ選定を進めていきます。

「TPR運動」によるグループ丸となった電力消費量削減

NTTグループの事業活動における温室効果ガス排出量の9割以上を占める電力使用に対しては、1997年10月から、「TPR（トータルパワー改革）運動」と名づけた省エネ推進活動に一丸となって取り組んでいます。保有するビルにおけるエネルギーマネジメントの推進、エネルギー効率の高い電力装置や空調装置、通信装置の導入や更改に努めた結果、2020年度も継続的な削減を実現でき、グループ全体で成り行きから約3.8億kWhの使用電力量を削減しました。

データセンターの省エネ化

NTTコミュニケーションズはPUE※3=1.2、NTTコムウェアはPUE=1.1以下という世界最高レベルのエネルギー効率を有するデータセンターを擁しており、ほかのデータセンターにおいても「省エネ性能ガイドライン」にもとづき、最も省エネ性能の高いレベル（5つ星）の装置を導入するなど、PUE向上に向けた取り組みに努めています。また、NTTファシリティーズでは、データセンターの消費電力を削減する技術開発に取り組み、電源装置と空調装置の高効率化技術の確立やデータセンター向け統合空調制御システムにより、データセンターの低消費電力化に貢献しています。

EP100・EV100の推進

EP 100
EV 100

NTTグループは、事業継続リスクの回避と気候変動の緩和のために、電力の利用効率向上を推進しています。データセンターを含めた通信事業の通信量当たりの電力効率について、2025年度の目標を2017年度比で2倍に設定しました。また、社用車保有台数の削減に取り組むとともに、社用車の電気自動車（EV）化を推進しています。グループで保有する国内一般車両について、2025年までに50%、2030年までに100%EV化をめざします。これに伴い、通信ビル敷地等を活用した電気自動車用充電器の整備を進めています。これらの取組みを対外的に発信するため、2018年10月には、The Climate Groupが運営するEP100※4とEV100※5に電気通信事業者としてはじめて加盟しました。また、2020年5月には株式会社日立製作所、株式会社リコー、東京電力ホールディングス株式会社と合同で、電動業務用車両の普及を目的とした電動車活用推進コンソーシアムを設立しました。今後、車両使用の共有化、モビリティ領域における脱炭素化の推進、災害時の活用や制度・法令に関する取組みを推進していきます。

Business Activity 2

IOWN導入による消費電力の削減

コミットメント内容

IOWN導入による消費電力の削減により、NTTグループの事業活動および社会における温室効果ガス削減に貢献していきます。

具体的目標

IOWN導入等により消費電力を削減し、NTTグループの温室効果ガス排出量^{※1}を成り行きに対して削減します。

背景・考え方

気候変動や大規模災害、パンデミックなど地球環境の変化に対応する社会の実現は急務です。次世代エネルギー技術とレジリエントな環境適応を可能にする技術の創出を通じ、地球環境への負荷を下げ自然破壊を抑制することで、これからも人間が環境と調和しながら生きてゆける持続可能な社会を実現します。

IOWNの導入や再生可能エネルギーの開発・利用拡大等により、NTTグループの事業活動および社会における消費電力の削減に取り組んでまいります。

IOWN 構想の実現に向けた取り組み

ICTの発展にともない、ネットワークを流通する通信量が飛躍的に増大してきています。これまで、エネルギー効率の高い通信装置の導入や更改などによる電力効率の向上で省エネ化を実現してきました。しかし、ムーアの法則に沿って高性能・高効率化が進んできた電子回路技術は、微細加工や集積密度の制約により速度と消費エネルギーの面で限界が近づいているとされています。NTT研究所では、光技術を信号処理に導入し、光電融合による新しいコンピューティング基盤の実現をめざした研究開発を推進し、世界最小エネルギーで動作する変調器や、光入力信号を別の光へ変換・増幅出力させる「光トランジスタ」を実現しました（2019年4月発表）。

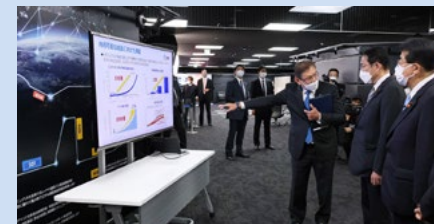
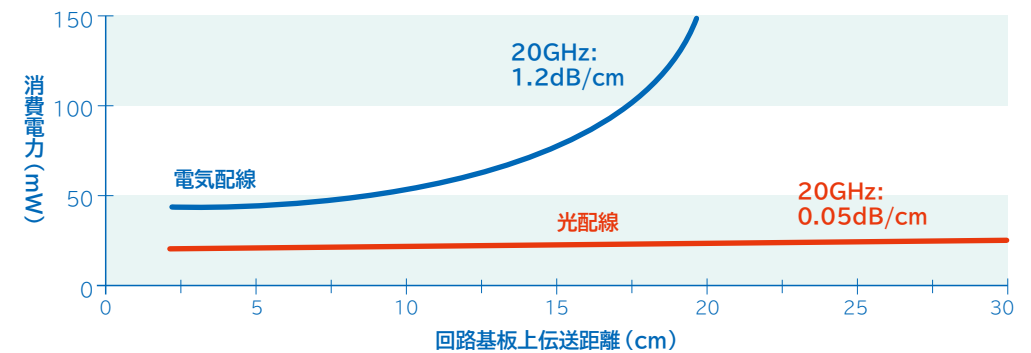
NTTグループでは、光電融合技術を発展させ、ネットワークから端末まで全てに「フォトニクスベース」の技術を導入するオールフォトニクスネットワークを柱の1つとしたIOWN構想を立ち上げました。オールフォトニクスネットワークでは、フォトニクス技術適用部分の電力効率100倍を目標としており、ネットワークの抜本的な低消費電力化が期待されます。

IOWNによる省エネルギーの推進

地球環境の保護や持続可能な社会の実現も多くの企業で経営テーマであることから、各種ICTサービスで顧客企業におけるこれらの取り組みを支援してだけでなく、NTTコミュニケーションズにおいては、NTT

グループの次世代情報通信基盤「IOWN」をデータセンターやネットワークなどの各種インフラに積極採用することで省エネ化を進め、2030年までにデータセンターとネットワークにおけるカーボンニュートラル実現に向けた取り組みを進めています。

光を通じた高効率化・低消費電力化



活動事例紹介

IOWNによる消費電力削減等の政府への紹介

これから未来に向けて、さまざまなビジネスを展開していく大きなきっかけになる可能性を持っており、最先端の通信インフラであるIOWNの最先端技術の活用について日本政府への紹介を行いました。IOWN導入による消費電力の削減とカーボンニュートラルへの貢献を通じて日本が世界をリードする大きなきっかけにしていきます。

※1 GHGプロトコル: Scope1,2を対象

未来を見据えた研究開発 “IOWN”

NTT R&Dは、究極のフェールセーフを実現するMaaSや究極の臨場感を実現するエンターテインメントサービスなど、現在のインターネットでは実現できない新しいスマート社会の到来を思い描いています。新たな世界の実現のためには、超低消費電力・高速信号処理の実現や、現実と同等以上の仮想世界と高度な予測技術の融合など、現状技術の延長では達成できないイノベーションが必要です。私たちは新たな世界を実現するIOWN (Innovative Optical and Wireless Network) 構想を提案し、その実現に向けて取組んでいます。

2020年1月、業界におけるリーダーシップおよびIOWNの軸となる技術分野で優れた専門性を有するNTT・米 Intel Corporation・ソニー株式会社の3社でIOWN Global Forumを米国で設立しました。2020年3月からは広く会員募集を開始し、多くの国内外の企業がメンバーとして加入するとともに、オンライン会議を活用しながら、具体的な技術検討に着手しました。今後、さまざまなパートナーの皆さまとIOWN構想の早期実現をめざします。

IOWNを構成する3つの技術

コグニティブ・ファウンデーション

さまざまなICTリソースを効率的に配備。私たちは、エレクトロニクスからフォトニクス（光）の世界へシフトさせ、世界中のさまざまな社会課題の解決や革新的サービスの創出に向けた技術開発を進めていきます。

IOWN 構想の実現に向けた技術開発ロードマップ
<https://group.ntt.jp/newsrelease/2020/04/16/200416a.html>
 「デジタル・ツイン・コンピューティング構想」の策定
<https://group.ntt.jp/newsrelease/2019/06/10/190610a.html>

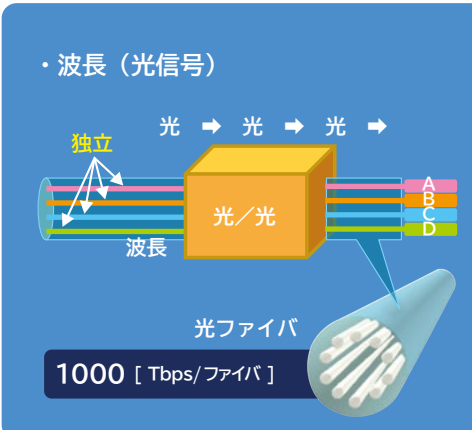
オールフォトニクス・ネットワーク

ネットワークのみならず端末処理までを光化し、これまで実現困難だった超大容量、超低消費電力化、超高速処理を達成。一本の光ファイバ上で機能ごとに波長を割り当てる運用で、社会基盤を支える複数の機能を互いの干渉なく提供。

デジタルツインコンピューティング

実世界におけるモノ・ヒト・社会に関する高精度なデジタル情報を掛け合わせ、大規模かつ高精度な未来の予測・試行や、サイバー空間上でのモノやヒト同士の高度かつリアルタイムなインタラクションを実現。

オールフォトニクス・ネットワークの利点

| 低消費電力 | 大容量・高品質 | 低遅延 |
|---|--|---|
| 電力効率 100倍 ※1 | 伝送容量 125倍 ※2 | エンドエンド遅延 1/200 ※3 |
| 伝送媒体 光ファイバケーブル 伝送装置 光（波長）スルー 情報処理基盤 光電融合素子 | ・波長（光信号）  1000 [Tbps / ファイバ] | ・波長単位で伝送 ・待ち合わせ処理不要 ・データの圧縮不要 波長 A 大容量動画（非圧縮） 処理遅延なし 波長 B 音声 |

※1 フォトニクス技術適用部分の電力効率の目標値

※2 ファイバ1本あたりの通信容量の目標値

※3 同一県内で圧縮処理が不要となる映像トラフィックでの遅延の目標値

IOWN 構想を支える研究開発

コンピューターのなかで情報を処理・演算する装置であるプロセッサ内部の信号伝送を光で行うことで、電気で処理に起因する消費電力と発熱増大の問題を解決し、超低消費電力・高性能な情報処理を実現する光電融合プロセッサの実現をめざし、ナノフォトニクス技術を用いた光トランジスタなど、超小型光電変換素子を実現しました。

現在の秒の基準である原子時計を超える精度を持つ光格子時計を複数つなぎ、時間の比較実験を行うために、国立大学法人東京大学との光周波数伝送実験をNTT東日本の光ファイバ網を使用し行いました。その結果、比較実験に必要な周波数精度を達成し、実験実施に向けて大きく前進しました。

光通信ネットワークの大容量化

基幹系の光通信ネットワークにおいてもさらなる大容量化の経済的な実現が求められています。私たちは独自のデジタル信号技術と超広帯域な電子・光デバイスを新たに開発し、1波長あたりのチャンネル容量を現在の実用システムの10倍以上高速化することで、毎秒1テラビット容量の長距離波長多重伝送実験に世界ではじめて成功しました。さらに、小型・広帯域のInP光変調器を一体集積した超高速小型光フロントエンドモジュールの開発にも成功しました。

無線の分野では、LTEやWi-Fiのおよそ10倍、5Gの5倍という大容量の伝送に2つの技術を用いて成功しました。

ひとつ目は、OAM多重という新原理とMIMO技術を組み合わせたNTT考案の方式による、毎秒100ギガビットの無線伝送です。回転度合いが異なる複数の電波を生成し、同時に送信してもお互いに干渉せず通信できる方式であり、同時に通信できる量を飛躍的に増大させ大容量の伝送が可能になります。

2つ目は、国立大学法人東京工業大学と共同で開発した、300GHz帯を利用した毎秒100ギガビットの無線伝送技術です。300GHz帯を含むテラヘルツ波は、より伝送帯域を拡大しやすい一方で、きわめて高性能なデバイスが要求されますが、無線フロントエンド向け超高速ICを開発し、300GHz帯で世界ではじめて毎秒100ギガビットの無線伝送に成功しました。

超低消費電力で高速動作可能な光トランジスタ

電子回路におけるムーアの法則が限界に近づきつつあるなかで、光技術を融合させた高速で省エネルギーの新しいコンピューティング基盤の実現が期待されています。そのためには、光-電気間の信号変換や、光領域での高速信号処理など、これまで省エネ化が困難とされてきた技術が必要になります。私たちは、以前より進めてきた、フォトニック結晶と呼ばれる半導体ナノ構造を用いたさまざまな超小型光制御素子の研究により、電気容量や消費エネルギーが極めて低いナノ光変調器（E-O変換）とナノ受光器（O-E変換）を実現しました。また、両者を集積させることでO-E-O変換型の光トランジスタも実現しています。このようなナノ光技術は、高速・省エネの光電融合型情報処理の実現への道筋となると考えています。

Business Activity 3

再生可能 エネルギーの 開発と利用拡大

コミットメント内容

再生可能エネルギーを
開発するとともに、
利用拡大を推進します。

具体的目標

再生可能エネルギー利用を拡大し、
NTTグループの温室効果ガス排出量^{※1}を
成り行きに対して削減^{※2}します。

※1 GHGプロトコル: Scope1,2を対象

※2 再生可能エネルギー(非化石証書活用による実質再生エネを含む)の導入にあたっては、各国の電源構成等に基づき、最適な電源種別を決定。なお、国内の再生エネ利用は、NTT所有電源で半分程度をまかなう予定(2030年度)。

※3 事業者が、電力消費者である企業・自治体等専用の再生可能エネルギー発電所を遠隔地に設置し、送配電網を介してその電力を長期間供給するオフサイト型コーポレートPPAは、国内初の取組みとなります。

再生可能エネルギーの開発

太陽光、風力、地熱、バイオマスなどの再生可能エネルギー(以下、再生エネ)は、発電時に温室効果ガスを排出しないため、再生可能エネルギーの開発と利用拡大は、脱炭素社会の実現に欠かせない取組みとなっています。NTTグループでは、NTTグループの保有する技術やアセットを活用したスマートエネルギー事業の推進を目的として、2019年6月にNTTアノードエナジーを設立しました。同社は、脱炭素社会の実現およびエネルギーの地産地消の推進に向けて、①お客さまへのグリーンエネルギーソリューションの展開、②NTT自身の脱炭素化の推進、③蓄電所の活用による再生エネの拡大を3本柱として事業を展開しています。

NTTアノードエナジーでは、お客さまやNTTグループ各社のグリーン電力ニーズにこたえるために、さまざまなパートナーと連携して、再生エネ発電所の開発を進めています。開発にあたっては、持続可能性を重視して、生態系や住環境に配慮した開発に取り組んでいます。

構築した発電所で発電した再生エネ電力は、お客さまのご要望に応じたメニューラインナップによりご提供しています。コーポレートPPA(Power Purchase Agreement:電力購入契約)は、お客さまの敷地内または遠隔地に専用の発電所を設置し、そこで発電する再生エネ電力をご利用いただく形態です。先進的な企業は、“追加性”(企業の選択した調達方法が再生エネへの投資を促進し、化石燃料の代替に繋がっていることを表すもの)を重視しています。NTTアノードエナジーでは、“追加性”を満たした仕組みによりお客さまにコーポレートPPAの形態で再生エネ電力をご利用いただいています。

また、NTTグループは、さまざまな通信設備を全国各地で所有し、日本の約1%の電力を消費しています。2030年度には、NTTグループの再生エネ目標のうち、半分程度の38億kWhをNTT所有電源でまかなうべく、

再生エネ電源の開発を進めてまいります。

さらに、蓄電所の設置を通じて蓄電池の充放電によるエネルギーの安定化を図り、電力の地産地消を進めていきます。NTTグループでは、日本全国に約7,300か所のNTTビルがあり、停電時の通信確保などのために約400万kWhの蓄電池を保有しています。これらの蓄電池を活用し、再生エネ拡大や電力系統安定化に資するための蓄電所事業を全国に展開します。これらの事業を通じて、NTTアノードエナジーは、グループ会社であるエネット、NTTスマイルエナジーと連携して、社会全体の脱炭素化に向けた課題解決に取り組んでいきます。

再生可能エネルギーの利用拡大

NTTグループの環境エネルギービジョンの実現に向けて、NTTグループ全体での再生エネの利用拡大を進めています。

NTT株式会社では、NTT持株本社、ならびにNTT研究所4施設などで、2020年に実質的な再生エネ電力への切り替え(グリーン電力化)を進めました。またNTT東日本グループでは、東日本エリアのオフィスビル、通信ビル、データセンター等のグリーン電力化を進めており、2021年4月時点で、初台本社ビルをはじめ東日本エリア132ビルのグリーン電力化を完了しました。また、NTT西日本グループでは、西日本エリアのオフィスビル、通信ビル、データセンター等のグリーン電力化を進めており、2021年10月時点で、西日本エリア58ビルのグリーン電力化を完了しました。

活動事例紹介



NTTアノードエナジー

セブン&アイグループの店舗運営における100%再生可能エネルギー化を支えるグリーン電力供給

セブン&アイグループとの協創により、セブン-イレブン40店舗およびアリオ電有の店舗運営に100%再生可能エネルギーを使用する取組みを開始しました。NTTアノードエナジーがオフサイト型コーポレートPPA^{※3}の仕組みで2つの太陽光発電所を設置し、送配電網を介して電力供給を行います。不足部分については、NTTグループが所有するグリーン電力発電所を活用します。

Business Activity 4

カーボン ニュートラルに 貢献する 新サービスの提供

コミットメント内容

カーボンニュートラルに
貢献するサービス等の提供を
推進します。

具体的目標

再生可能エネルギーを活用したサービス等の展開、温室効果ガス削減の「見える化」など環境に配慮した新たなサービスを提供します。

NTTグループの取組み

IOWNの導入や再生可能エネルギーの利用拡大等、NTTグループの環境負荷を抑制するGreen of ICTに加え、社会全体の環境負荷低減に貢献するGreen by ICTにも取り組んでいきます。

NTTドコモの取組み

NTTドコモは、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する「2030年カーボンニュートラル宣言」を2021年9月に発表しました。また、自社のみならず、お客さま・パートナー企業とともに社会全体のカーボンニュートラルに貢献するために、「あなたと地球を変えていく。」というスローガンを掲げ、カーボンニュートラルに向けた取組み「カボニュー™」を開始しました。

① 再生可能エネルギーを活用したサービス等の展開

ドコモの総消費電力量に占める実質再生可能エネルギー（再生可能エネルギー指定の非化石証書の利用を含む）の比率が、ドコモの総契約者数に占める5G契約者数の比率よりも上回ることで、温室効果ガスの排出をしない環境に配慮した5Gにします。2021年10月1日から、5Gを「グリーン5G™」として展開しています。また、2022年3月（予定）から提供を開始する「ドコモでんき™」において、実質再生可能エネルギー（再生可能エネルギー指定の非化石証書の利用を含む）を積極的に活用した地球にやさしいプラン「ドコモでんきGreen」を提供します。

② 環境に配慮した新たなサービスの提供

環境に配慮したサービスとして、「THEOグリーン」の提供や「ポイント投資」の投資対象テーマに「SDGs/ESG」を追加。また「d fashion®」で環境に配慮したブランド・商品の特設コーナーを設置しました。お客さまとともに社会のカーボンニュートラルをめざして、さまざまなサービスを提供していきます。

詳しくはドコモの以下のサイトからご確認ください。
[https://www.nttdocomo.co.jp/corporate/csr/ecology/ environ_management/carbon_neutral/](https://www.nttdocomo.co.jp/corporate/csr/ecology/environ_management/carbon_neutral/)

③ カボニュープラットフォームの提供

お客さまの温室効果ガス削減への貢献度を見える化するなど、誰でも楽しくカーボンニュートラルに取り組む活動に参加するためのプラットフォームを今後提供します。また、「カボニュー」の取組みに賛同いただけるパートナー企業と、プラットフォーム上で提供するコンテンツの検討を進めていきます。

NTTデータの取組み

NTTデータは社会のカーボンニュートラルの達成に向け全社で取組みを進めています。ソフトウェア開発・システム開発の観点でのCO₂排出量測定のための基準作りや、データセンターの省エネルギー化の実現に向けた冷却効率の改善・液浸冷却への取組み、金属3Dプリンタを用いた取組み、またグローバルではCO₂吸収源として森林に着目し、吸収量の正確な測定を試みる取組みを進めています。2021年10月には、グローバル社会のカーボンニュートラルに向けたグリーンイノベーションを促進するため、グリーンイノベーション推進室を新設しました。

活動事例紹介

カボニュープラットフォーム



NTTドコモ

「カボニュープラットフォーム」の提供

NTTドコモでは、誰でも楽しく温室効果ガス削減に貢献できる「カボニュープラットフォーム」の提供を予定しています。お客さまの温室効果ガス削減への貢献度を見える化するなど、誰でも楽しくカーボンニュートラルに取り組む活動に参加するためのプラットフォームを提供します。

Business Activity 5

革新的な
環境エネルギー
技術の創出

コミットメント内容

地球環境負荷削減に向けた
革新的な環境エネルギー技術
を創出します。

具体的目標

次世代エネルギー技術などによる
イノベーション創出を推進します

地球環境の再生と持続可能な社会の実現

気候変動問題をはじめとしたさまざまな環境エネルギーに関する問題に対し、革新的な技術の創出に取り組めます。2020年7月に、地球環境の再生と持続可能かつ包摂的な社会の実現を目的とした、NTT宇宙環境エネルギー研究所を設立しました。次世代エネルギーを含めたスマートエネルギー分野に革新をもたらす技術の創出と、地球環境の未来を革新させる技術の創出をめざします。

エネルギーネットワーク技術

NTTグループが得意とする屋内での直流給電技術を屋外に発展させ、NTTビルと周辺地域の需要家を直流でつなぎ、効率良く電力を融通するとともに災害時においても電力を安定的に供給する高レジリエントな自律分散協調型のエネルギーネットワークの実現をめざしています。また、サイバー空間上でエネルギーの需要と発電・蓄電情報を統合的にシミュレートし、最適解を実フィールドに戻して制御することで需給調和を実現する技術や、複数地域間で通信トラフィックや計算処理などの情報処理を空間的・時間的に再配置することで、気象で発電量が左右される再生可能エネルギーを効率的に利用する技術の実現をめざして研究を進めています。

サステナブルシステム技術

半導体技術と触媒技術を活用した人工光合成（電気化学的アプローチ）と、植物や藻類の能力を最大限に活用する技術（生物学的アプローチ）を対象に、大気や水中のCO₂を削減する技術の実用化開発に取り組んでいます。電気化学的アプローチでは、マテリアルズ・インフォマティクスを活用して、従来の経験則や既存概念では発見できなかったような材料の組み合わせについて検討しており、生物学的アプローチでは、サイバー空間上で多様な育成環境を再現し、ゲノム編集や環境制御の効果を検証したうえでリアル空間に戻して実証するようなデジタルツインを駆使した研究を進めています。

プロアクティブ環境適応技術

極端化する気象や環境に対し積極的に物理的に適応する研究テーマに取り組んでいます。気象制御のひとつの対象として、雷についての研究も実施しています。私たちは元々通信設備の雷被害対策に関する高度な技術を保有しており、この技術をさらに発展させた雷制御・雷充電技術についても研究しています。具体的には、落雷エリアを高精度に予測し、ドローンを活用してドローンに落雷させる雷制御技術と、雷エネルギーを蓄える雷充電技術について研究しており、将来的には雷エネルギーを含む自然エネルギーのみで自律動作し、雷が落ちる前にエネルギーを吸収する浮遊型雷エネルギー吸収システムの実現をめざしています。

活動事例紹介



次世代エネルギー技術

フュージョンエネルギーと宇宙太陽光発電について取り組んでいます。フュージョンエネルギーとは核融合を用いた発電技術であり、ITER国際核融合エネルギー機構（ITER機構）と包括連携を2020年5月に、ITER国内機関である国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構（量研）と連携協力協定を2020年11月に結びました。ITERの実験炉は2025年に運転開始の予定で、炉の中のプラズマの温度が1億5,000万℃となるミニ太陽を実現しようとしています。この実験炉から出てくる莫大なセンサーデータをIOWNの超低遅延な高速大容量ネットワークで伝送し、AIや機械学習を活用して瞬時にプラズマの状態予測を行いリアルタイムにフィードバック制御を行うことをめざしています。将来的には、デジタルツインコンピューティングの活用によって未来性能予測を行うとともに、オペレーションの最適化に貢献したいと考えています。

Social Challenge 2

資源が循環している 未来へ

Business Activity

6. 通信設備・携帯端末等のリユース・リサイクルの推進
7. プラスチックの利用削減、循環利用の推進
8. 有害廃棄物の適正な処理、保管・管理徹底
9. 水資源の適切な管理



なぜ取り組むのか

大量生産、大量消費、大量廃棄という「一方通行型社会」は、私たちに豊かで便利な生活をもたらしましたが、一方、膨大なごみを排出し、不法投棄や天然資源の枯渇の懸念など、さまざまな問題も生じました。その解決を図るためには、企業の事業運営や社会経済のあり方を見直し、循環型社会への転換を図ることが必要です。

何を成し遂げるか(実施目標)

資源が循環している未来の実現をめざし、NTTグループは、事業活動で消費するあらゆる資源について、使用量の削減 (Reduce)、再使用 (Reuse)、再資源化 (Recycle) の「3R」を推進しています。

将来的な展望・見通し

消費型から循環型経済への転換に向け、製品・システムの調達から利用・廃棄に至るまでのライフサイクル全体を通じて、資源を有効利用する取組みを推進していきます。

Business Activity 6

通信設備・ 携帯端末等の リユース・ リサイクルの推進

コミットメント内容

事業活動で消費するあらゆる資源について、使用量の削減(Reduce)、再使用(Reuse)、再資源化(Recycle)の「3R」を推進します。

具体的目標

99%以上

2030年度：NTTグループが排出する廃棄物のリサイクル率

目標と実績

NTTグループは、2030年度の目標として、NTTグループが排出する廃棄物のリサイクル率を99%以上とすることを設定しています。

情報通信をはじめとするさまざまなサービスを提供し、事業を継続していくためには多くの資源が不可欠です。そのため、事業継続リスクの回避と、資源の循環の両面に資する目標として設定しました。

2020年度の廃棄物のリサイクル率は98.4%でした。99%以上の目標達成をめざし、引き続き3Rの推進に努めていきます。なお、廃棄物のうち、撤去した通信設備については、2004年度以降、17年連続でゼロエミッション(廃棄物の最終処分率1%以下)を達成しています。

主な取組み

NTTグループは、情報通信サービスを提供するために、電柱、交換装置、通信ケーブル、公衆電話BOX、公衆電話機などの通信設備を保有しています。これらの設備は、耐用年数の経過や新サービスの提供などによる設備更改時に撤去しています。撤去した通信設備は、NTTグループ内でリユースやリサイクルを推進しています。

たとえば、コンクリート柱などから発生するコンクリート塊などの廃棄物は路盤材に再資源化を実施しています。また、公衆電話BOXや公衆電話機は、特定の中間処理場へ運び、公衆電話BOXは、アルミニウム、ステンレス、ガラスやプラスチックなどに、公衆電話機は基板や銅線、各種プラスチックなどに細かく分別し、その後、再生工場などに送られ、レアメタルや銅、パレットなどのリサイクル原料に生まれ変わります。中間処理場では、主に人の手によっていないかつ徹底した分別が行われており、この分別精度がリサイクル率に大きな影響を与えています。なお、不法投棄などの不適切な事象を防止するため、NTT東日本では、NTT-MEと連携し、GPSと写真を活用したシステムを構築し、排出場所から処分場に至るまでの適正な処理を確認しています。

活動事例紹介



NTTドコモ

携帯電話のリサイクルプロセス

NTTドコモでは、1998年度から、全国約2,300店舗のドコモショップや各種イベントなどで、お客さまから使用済み携帯電話の回収を実施しています。携帯電話には、金、銀、銅、パラジウムなどが含まれており、鉱物資源の少ない日本にとっては貴重なリサイクル資源といえます。

1. 2020年度は約309万台^{※1}の携帯電話を回収、累計で約1億1,832万台を突破しています。
2. 2011年度には、携帯電話に使用されるプラスチックを熱分解して燃料用油を生成するとともに、油化処理後の残渣から金、銀、銅などを回収するという、新しいリサイクルプロセスを導入しました。

※1 2015年度からはリユースを目的とした回収台数を含む

活動事例紹介

取組み

56年ぶりとなる日本開催の夏季オリンピック・パラリンピックでは、1964年に開催された東京1964オリンピック・パラリンピックの29競技を上回る55の競技が実施され、日本代表選手団のメダルラッシュにも期待が寄せられていました。東京2020組織委員会は、国民参画型の「都市鉱山からつくる！みんなのメダルプロジェクト」を、2017年4月から開始しました。使わなくなった携帯電話等の小型家電を回収し金・銀・銅を取り出してメダルを作りました。全国のドコモショップで使用済み携帯電話を回収し、既存のリサイクルプロセスを活用することで本プロジェクトに協力しました。

2017年の世帯における情報通信機器の世帯保有率はモバイル端末で94.8%。うち、スマートフォンは75.1%となり※1、パソコンの世帯保有率を上回りました。情報端末として暮らしにかかせない携帯電話の買い替えは4年強という消費動向調査結果からも、使用済み携帯電話等の小型家電がリサイクル率100%をめざしたメダルに生まれ変わる世界初のプロジェクトは、限りある資源を循環させる仕組みづくりにもつながりました。

携帯電話には、金・銀・銅・パラジウムなど、鉱物資源の少ない日本にとってはとても貴重な資源が含まれています。全国約2,300店舗のドコモショップで使用済み携帯電話の回収を行いました。さらにオリンピック、パラリンピックにかかわるさまざまなイベントでの回収や、東京2020大会パートナー企業が回収活動を行うなど、取組みの輪は大きく広がりました。2020年を契機に、このプロジェクトにより小型家電のリサイクルの定着と環境にやさしい持続可能な社会を実現させ、レガシーとすることをめざします。



みんなのメダルプロジェクト

- 回収期間
2017年4月1日～2019年3月31日
- 回収量
NTTドコモによる回収（携帯電話回収）
約621万台
（金・銀・銅メダル5,000個分相当）
全国参加自治体による回収
（携帯電話を含む小型家電回収）
約78,985トン



※1 平成30年 総務省 情報通信白書 ICTサービスの利用動向

活動事例紹介

NTTコミュニケーションズ

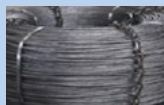
持続可能な仕組みを生んだ海底ケーブルのリサイクル

日本領海内に敷設される海底ケーブルの長さは通常ケーブル1条当たり20~30kmですが、NTTコミュニケーションズが管理する鹿児島と沖縄県間の海底ケーブルは、途中多くの島々を通過するため約260kmの長さがありました。2018年の運用終了時には、約850トンの廃棄物が排出される見込みであったことから、環境負荷と処理費用が大きな問題となりました。これらを解決するため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南アフリカのMertech Marine社と契約を結び、99%リサイクルすることで環境負荷と処理費用の双方を抑制する新たなスキームを開発しました。加えて、Mertech Marine社を通じて未熟練労働者の雇用や貧困世帯の教育支援などに取組む慈善団体に寄付するなど、地域のセーフティネットに貢献しています。

外装鉄線の上に
塗装するコールドタールも
完全分離、チップ化



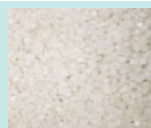
コイル巻きされた
外装鉄線



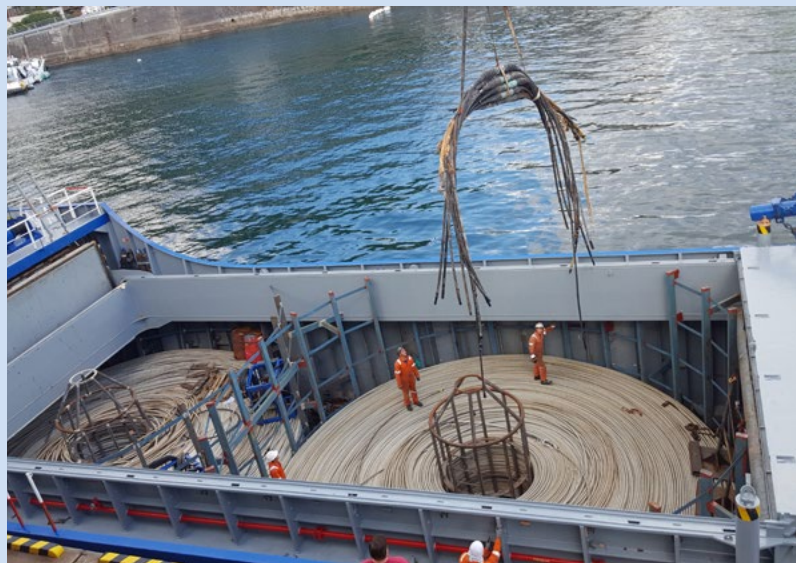
銅テープを
分別・チップ化



海底ケーブル外皮の
高純度ポリエチレンを
完全分離・チップ化
することで高値売却可能



**現状、光ファイバ以外の全素材を完全リサイクル
(体積比率で99%以上)**



Business Activity 7・8

プラスチックの 利用削減、 循環利用の推進／ 有害廃棄物の 適正な処理、 保管・管理徹底

コミットメント内容

プラスチックの利用削減、
循環利用を推進します。
有害廃棄物の適正な処理をし、
保管・管理を徹底します。

具体的目標

プラスチックの利用削減・通信設備をはじめとするプラスチックの循環利用を推進するとともに、有害廃棄物についても法令を遵守し、適正な保管・管理・処理を実施します。

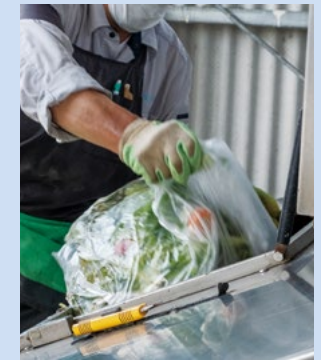
プラスチックの利用削減、 循環利用の推進

NTTグループでは、プラスチックの利用削減、循環利用の推進にも取り組んでいます。たとえば、支線カバーや接続端子函カバーなどのプラスチック製の一部の通信設備は、廃棄された同種のカバーから再生したプラスチックで新品を作る、クローズドリサイクルを実現しています。また、ONUやHGWなどの光回線の接続でお客さま宅で使用される装置の梱包用プラスチックを廃止する取組みを進めています。

有害廃棄物の取扱い

NTTグループの事業から発生する有害廃棄物は、中継局の工事などで発生する廃棄物に含まれる廃石綿、PCB含有トランス・コンデンサなどの廃棄物、鉛バッテリーが該当します。これらは廃棄物の処理および清掃に関する法律（廃掃法）などの法令を遵守し、適切に処理されており、国外への排出実績はありません。PCB使用機器やPCB汚染物についても、PCB特別措置法に則り、適正な保管・管理を徹底するとともに、安全かつ適正な処理を行っています。

活動事例紹介



NTTビジネスソリューションズ

食品ロス削減・廃棄物の減量化に向けてさまざまな実証研究を推進

日本では食品ロスの削減や廃棄物の減量化が大きな課題となっています。NTTビジネスソリューションズは、(株)ウエルクリエイトとアライアンスを組み、食品残渣を発酵分解する装置「フォースターズ」を食品関連事業者にて初期投資不要にてレンタル提供するとともに、分解した発酵物を堆肥や土壌改良材に再生し、農家に提供・販売する食品リサイクルの仕組みを開発しました。また、同装置を搭載した「移動式循環リサイクルカー」を使って、回収と処理を効率的に行う実証や外食チェーンと協力し、店舗ごとの来店客数や注文数、気象情報などのデータをもとに将来需要を予測し、食材必要量を算出する実証を通して、食品ロス削減に貢献していきます。

Business Activity 9

水資源の
適切な管理

コミットメント内容

水使用量を管理し、
限りある水資源を適切に
利用します。

具体的目標

NTTグループは、上水の使用量を削減するとともに、排水処理施設の設置や化学物質漏えい防止対策などを徹底します。

水の管理

NTTグループの事業形態として、事業で水資源を消費することはほとんどありません。日本国内で1年間に消費される水使用量^{※1}約256億 m^3 （生活用水+工業用水）に対し、NTTグループによる取水量約514.2万 m^3 は約0.02%未満で、日本全国に分散して使用しているため、取水により著しい影響を受ける水源はないと考えています。また、NTTグループは、中水や雨水を使用することで、上水の使用量を削減しています。化学物質を用いた研究活動を実施している研究機関では、個別に排水処理施設の設置や化学物質漏えい防止対策などを実施しています。たとえば、物性材料研究を行っている厚木研究開発センタにおいては、実験室から排出される薬品混入廃液を浄化処理する廃液処理施設を設置しています。また、これら処理排水が法規制値以下の水質となっていることを、定期的に水質監視して確認しています。なお、NTTグループでの重大な漏出の実績はありません。

活動事例紹介



NTT DATA Italia

清潔で安全な飲料水を世界の人々に

NTT DATA Italiaでは2016年からIoTを活かしたスマートウォーターマネジメントシステムの研究を開始。社内のさまざまなエンジニアが集まって意見やアイデアを出し合うハッカソンなどを通じて、独自の計測基盤「origAMI (original Advanced Metering Infrastructure)」を開発しました。この基盤は、配管ネットワークをリアルタイムに監視することで漏水率を低減するなど適切な運用を可能にするほか、シミュレーションや地域ごとの計測データの蓄積によって故障予知のツールとしても機能します。今後は欧州をはじめ、アジア地域での展開を行っていきます。

※1 国土交通省Webサイトによる。2017年の水使用実績（取水量ベース）は約793億 m^3 /年（生活用水約146億 m^3 、工業用水約110億 m^3 、農業用水約537億 m^3 ）

Social Challenge 3

人と自然が
寄り添う未来へ

Business Activity

10. 環境アセスメントの徹底

11. 生態系保全に向けた貢献



なぜ取り組むのか

NTTグループの事業に欠かせない通信設備、特に電柱、通信ケーブルなどは自然環境の中に設置しており、生態系に対し少なからず影響をおよぼしています。また、通信ケーブルなどがリスやカラスによってかじられ破損するなど、生態系から影響を受けることもあります。生物多様性を含む生態系からの恵み（水や食料など）は、人類を含む生物全体にとって不可欠なものであり、その保全に向け考える必要があります。

何を成し遂げるか(実施目標)

ありのままの自然を未来に引き継ぐために、事業活動および社員活動を通して、自然に寄り添い、生態系保全に関する取組み（自然資本への配慮）を推進します。

将来的な展望・見通し

NTTグループは、社会活動を支える基盤である生態系の保全について、生態系とNTTグループ間の影響について考慮しながら、生態系に配慮した事業活動をめざします。



Business Activity 10

環境アセスメント
の徹底

コミットメント内容

データセンターをはじめとした
建物設置時の環境アセスメント
の実施を徹底します。

具体的目標

NTTグループは、データセンターなどの建物
建設時に、グループのガイドラインを遵守し、
あらゆる環境特性の把握に努め、必要に応じて
設計に反映することに努めます。

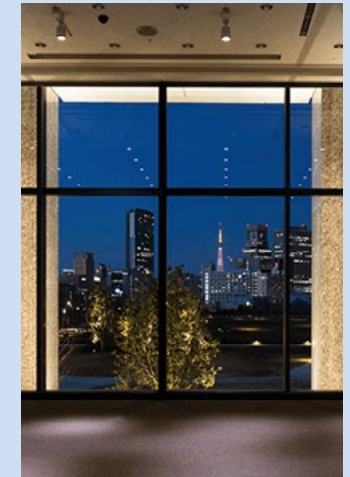
データセンターをはじめとした
建物設置時の環境アセスメント

NTTグループは、データセンターなどの建物を新た
に建設する際には、グループ独自の「建物グリーン設
計ガイドライン」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、必要に応じて設計に反映してい
ます。たとえば、近年情報通信インフラの中核となり
つつあるデータセンターでは、地域固有の植生を生
かした緑化に取り組んでいます。さらに、お客さまに新
規データセンターの構築を提案する際は、「建築環境
総合性能評価システム（CASBEE）^{※1}」で最高評価
となるSランクの取得をめざした提案に努めています。
このような環境への配慮と同時に、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。

※1 CASBEE：建築環境総合性能評価システム。環境配慮性や
室内の快適性、景観への配慮など、建物の品質を総合的に評
価する仕組み

※2 先進的な建築設計によるエネルギー負荷の抑制やパッシブ技
術の採用による自然エネルギーの積極的な活用、高効率な設
備システムの導入等により、室内環境の質を維持しつつ大幅
な省エネルギー化を実現した上で、再生可能エネルギーを導
入することにより、エネルギー自立度を極力高め、年間の一次
エネルギー消費量の収支をゼロとすることをめざした建築物

活動事例紹介



NTT都市開発

品川シーズンテラスが「ZEB Ready」認証を取得

品川シーズンテラスでは標準的な建物と比べ、年間の一次エネルギー消費量をオフィス部で51%（建物全体では43%）削減することで、主用途であるオフィス部の評価で建築物省エネルギー性能表示制度（BELS）の最高ランクである5☆および「ZEB^{※2} Ready」認証を2019年12月に取得しました。自然光や風を取り込む吹き抜け空間や涼しい外気を利用する排熱システム、下水熱エネルギーを利用した空調設備、再生水の利用など、快適性と省エネルギー性能の高い環境に配慮した設計・設備を導入するなど、国内最高水準の環境配慮型オフィスビルです。

Business Activity 11

生態系保全に向けた貢献

コミットメント内容

生態系への影響を考慮した事業活動を推進していきます。

具体的目標

NTTグループは、自らの情報発信能力を活かし、生態系保全に向けた貢献活動に取り組めます。

生態系保全に向けた貢献活動

ICTサービスを提供する企業として、その情報発信能力を活かした貢献活動にも取り組んでいます。たとえば、使うことで環境保護に貢献できるポータルサイト「緑のgoo」のように、より広く社会に生物多様性の重要性を啓発する情報発信や交流の支援に努めています。



緑のgoo

NTTレゾナントは、ユーザーが「緑のgoo」を利用することで得られた収益の一部を環境問題に取り組む環境保護団体に寄付するという仕組みを、2007年8月21日より提供しています。これまで国際環境NGO FoE Japan、財団法人 日本野鳥の会、公益社団法人 国土緑化推進機構、公益財団法人 日本自然保護協会等の46の環境保護団体に58,790,000円の寄付を行ない、その活動の支援を行なっています（2021年3月31日現在）。また、「緑のgoo」は、59社の企業および従業員のみならずにご賛同いただき、企業内でも活発的にご利用いただいています。

また、暮らしに役立つコラムとして、ナチュラルにライフスタイルを楽しむコラムや、自然体験やお出かけ情報に加え、日本の美しく豊かな自然と共生するための情報を提供しています。さらに、自然と環境を学ぶコンテンツとして、多様な自然環境の姿を紹介したり、そして環境検定の情報・環境用語なども知ることができる仕組みを作っています。



活動事例紹介



NTT Ltd.

南アフリカのサイを密猟から守る監視システム

2025年までに絶滅してしまうと危惧されるサイ。その原因である密猟を防ぐために、NTT Ltd.では、生息エリア内での人間の動きを追跡・監視するネットワークをICTインフラで実現。サイにストレスを与えることなく、安全な生息環境をつくり出しています。

NTTグループTCFD提言にもとづく開示

NTTグループでは、金融安定理事会(FSB)の気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)が公表した提言に対して、2020年5月に賛同を表明し、同年のサステナビリティレポートよりTCFD提言の開示推奨全11項目に沿った情報開示を開始しました。

気候変動が将来NTTグループに与える影響について、シナリオ分析を実施した結果、特に脱炭素社会への移行に向けた政策・法規制、社会的要望による影響が顕在化することがわかりました。

これらのリスクに対して新たな環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」を策定し、2040年カーボンニュートラル、2030年に80%削減を目標に、再生可能エネルギーの開発・利用拡大、IOWN導入による消費電力の削減に積極的に取り組むことで、リスク影響の削減に対応します。また、カーボンニュートラルに貢献するサービスの提供を通じて、自らの事業成長へとつながるレジリエンスを推進するとともに、気候変動に起因した社会課題の解決や持続可能な社会の実現へ貢献していきます。

| 項目 | 内容 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--------------|--------------|---|---|------------|---------|---------|---------|-----|-----|-----|-----|----|------------|----|------|------|------|---------|-------|-------|-------|
| <p>ガバナンス</p> <p>a. 取締役の監督体制 b. 経営陣の役割</p> | <p>NTTグループでは、気候変動に関する環境課題を重要な経営課題と捉え、グループ全体の環境目標の策定など、特に重要な事項については取締役との議論を踏まえて決定しています。たとえば、2021年9月に発表したNTT環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」は、社外取締役を含めた全取締役と今年度3回に渡り議論を行い策定されました。また、GHG排出量などの非財務KPIは、各グループ会社の事業計画に組み込むとともに、達成状況については、今後、NTTグループ執行役員の業績評価に反映していくことを2021年11月の取締役会にて決定しています。</p> <p>取締役による監督体制としては、2021年11月から取締役会直下にサステナビリティ委員会(委員長:社長)を設置し、サステナビリティ委員会の内部委員会として、Green Innovation委員会を設置しました。従来、地球環境保護推進委員会でグループ全体の環境活動方針やその進捗状況を管理・推進していた機能を、今後Green Innovation委員会に移し、サステナビリティ委員会を経てサステナビリティに関する方針(憲章および付随する方針等の制定・改廃、特に重要な指標の決定)は取締役会で決定し、それ以外の項目は執行役員会議で決定する体制としました。経営陣の役割としては、環境課題やリスクを把握するとともに、これらの状況を勘案し、事業を推進していきます。</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>戦略</p> <p>a. 特定したリスクと機会 b. 事業、戦略、財務計画への影響 c. 戦略のレジリエンス</p> | <p>NTTグループでは、自らの環境課題に関する重点課題選定プロセスのもとシナリオ分析を実施しました。その結果、特に脱炭素社会への移行に向けた政策・法規制、社会的要望による影響が顕在化するとして評価しました。これらのリスクに対して、中期経営戦略を見直し、環境への対応を重要項目として位置付けました。また、事業とのかかわりとして、「ESGへの取組強化によるブランド価値向上」、「IOWN等のイノベーションによる消費電力削減」、「再生可能エネルギーの開発・利用拡大」等を通して、持続可能社会へ貢献してまいります。</p> <div data-bbox="1301 730 2123 922" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>シナリオ分析にもとづくリスク特定</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 炭素税・再エネ賦課金のコスト増 ■ ESGへの取組希薄に対する批判 ■ 大雨・洪水などの自然災害の増加 ■ 空調電力コストの増加 など <p>対応策(環境エネルギービジョン「Green Innovation toward 2040」)</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="background-color: #0070c0; color: white;">Green of ICT</th> <th style="background-color: #0070c0; color: white;">Green by ICT</th> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> ■ IOWN導入による消費電力削減 ■ 再エネの開発・利用拡大 など </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ■ DXの加速、リモートワークの推進 ■ カーボンニュートラルに貢献する新たなサービス ■ グリーン電力販売 など </td> </tr> </table> <p style="writing-mode: vertical-rl; position: absolute; right: -20px; top: 50%; transform: translateY(-50%); font-weight: bold;">事業成長機会へ</p> </div> | Green of ICT | Green by ICT | <ul style="list-style-type: none"> ■ IOWN導入による消費電力削減 ■ 再エネの開発・利用拡大 など | <ul style="list-style-type: none"> ■ DXの加速、リモートワークの推進 ■ カーボンニュートラルに貢献する新たなサービス ■ グリーン電力販売 など | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Green of ICT | Green by ICT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ IOWN導入による消費電力削減 ■ 再エネの開発・利用拡大 など | <ul style="list-style-type: none"> ■ DXの加速、リモートワークの推進 ■ カーボンニュートラルに貢献する新たなサービス ■ グリーン電力販売 など | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>リスク管理</p> <p>a. リスクの特定、評価プロセス b. リスクマネジメントプロセス c. 全体的なリスクマネジメントへの統合</p> | <p>NTTグループでは身近に潜在するリスクの発生を予想・予防し、万一リスクが顕在化した場合でも損失を最小限に抑えること等を目的として、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。また代表取締役副社長が委員長を務めるビジネスリスクマネジメント推進委員会を設置しています。委員会では事業影響と発生頻度の2軸でリスクを分析し、最も重大な影響をおよぼす可能性のあるリスクを「重要リスク」と特定することにしています。</p> <p>気候変動に関しても、事業影響と発生頻度より影響度を分析し、温室効果ガス排出量削減等の気候変動対応を、「重要リスク」と特定しました。NTTグループの気候変動への対応や開示が不十分と評価された場合には、顧客・パートナー株主・社員・地域社会等のステークホルダーからの理解が</p> <p>十分に得られず事業運営に支障をきたす可能性があり、また、新たな法令・規制の導入や強化等がなされた場合にはコスト負担が増加するなど、経営成績や財政状態に影響を与える可能性があります。このようなリスクを踏まえ、リスクへの対策として、社外取締役を含めた全取締役と今年度3回に渡り議論を行い、環境エネルギービジョン「Green Innovation toward 2040」を策定し、環境対策へのコミットメントを2021年9月に公表しました。</p> <p>今後は、サステナビリティ委員会の下Green Innovation委員会でプロセスと進捗を管理し、ビジネスリスクマネジメント推進委員会とも連携し、全体的なリスクマネジメントへ統合しPDCAサイクルを運用してまいります。</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>指標と目標</p> <p>a. 指標 b. GHG排出量実績 c. 目標とその実績</p> | <p>NTTグループでは、2040年カーボンニュートラルを目標に掲げ、2030年までにScope 1+2で80%削減(2013年度比)を設定しました。なお、本目標は2021年12月SBTより1.5℃水準と認定されました。2020年度は、購入電力のうち、グループ全体で12億kWh超(購入電力量の約11%)を再生可能エネルギーに切り替えたことで、温室効果ガス排出量は399万tとなり、2013年度比で14%削減しました。</p> <p>また、Scope 3では、2020年度は2,223万tとなり、前年度比で5%削減しました*1。</p> <p>さらに、これらの目標に加えて、「EP100」「EV100」などさまざまな指標を各グループ会社の事業計画に組み込み、グループ一丸となって、気候変動対策に取り組んでいきます。</p> <p>*1 環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」にもとづく試算</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="1301 1220 1668 1476"> <p>温室効果ガス排出量(Scope 1,2)</p> <table border="1"> <tr><th>年度</th><td>2013</td><td>2018</td><td>2019</td><td>2020</td><td>2030 目標</td><td>2040 目標</td></tr> <tr><th>排出量(万t)</th><td>465</td><td>472</td><td>461</td><td>399</td><td>95</td><td>カーボンニュートラル</td></tr> </table> </div> <div data-bbox="1713 1220 2123 1476"> <p>温室効果ガス排出量(Scope 3)</p> <table border="1"> <tr><th>年度</th><td>2018</td><td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr><th>排出量(万t)</th><td>2,363</td><td>2,350</td><td>2,223</td></tr> </table> </div> </div> | 年度 | 2013 | 2018 | 2019 | 2020 | 2030 目標 | 2040 目標 | 排出量(万t) | 465 | 472 | 461 | 399 | 95 | カーボンニュートラル | 年度 | 2018 | 2019 | 2020 | 排出量(万t) | 2,363 | 2,350 | 2,223 |
| 年度 | 2013 | 2018 | 2019 | 2020 | 2030 目標 | 2040 目標 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 排出量(万t) | 465 | 472 | 461 | 399 | 95 | カーボンニュートラル | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 年度 | 2018 | 2019 | 2020 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 排出量(万t) | 2,363 | 2,350 | 2,223 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

NTTグループTCFD提言にもとづく開示

環境マネジメント体制

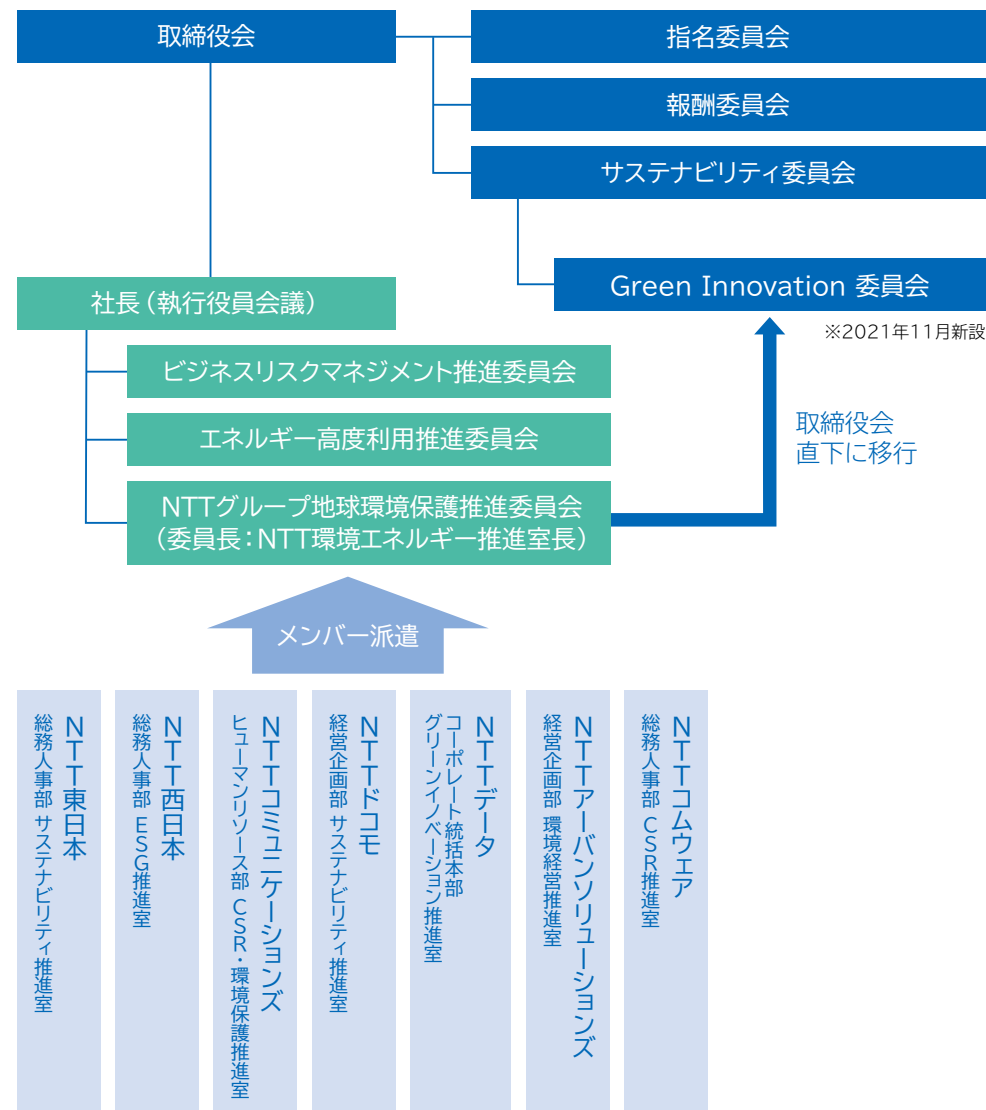
NTTグループでは、気候変動に関する環境課題を重要な経営課題と捉え、特に重要な事項については、取締役との議論を踏まえて決定しています。たとえば、2021年9月に発表した新たな環境エネルギービジョン「Green Innovation toward 2040」は、社外取締役を含めた全取締役と今年度3回に渡り議論を行い、取締役会にて決議し、策定されました。

温室効果ガス排出量については、各グループ会社の事業計画に組み込むとともに、達成状況について、今後、重要な指標として役員報酬に反映していきます。

[>> 非財務KPIの業績評価](#)

また、取締役による監督体制としては、2021年11月から取締役会直下にサステナビリティ委員会(委員長:社長)を設置し、サステナビリティ委員会の内部委員会として、Green Innovation委員会を設置しました。従来、地球環境保護推進委員会で、グループ全体の環境活動方針やその進捗状況を管理・推進していた機能を、今後、Green Innovation委員会に移していくこととしています。なお、本委員会にて決定された事項についてはサステナビリティ委員会を経て、サステナビリティに関する方針の決定(憲章および付随する方針等の制定・改廃、特に重要な指標の決定)については取締役会にて決定し、それ以外の項目のうち重要な項目については執行役員会議で決定する体制としました。経営陣の役割としては、環境課題やリスクを把握するとともに、これらの状況を勘案し、事業を推進していきます。地球環境保護推進委員会では、NTT環境エネルギー推進室長(研究企画部門長)を委員長とし、主要グループ会社の環境を所掌する執行役員等を委員として、年2回以上開催し、環境エネルギービジョン策定等環境保護に関する基本方針の立案や目標管理、課題の解決を行ってきました。

さらに、NTTグループの温室効果ガス排出要因の9割以上を占める電力に関しては、NTTグループの省エネ推進活動(TPR[トータルパワー改革]運動)を管理するエネルギー高度利用推進委員会(委員長:副社長)と連携し、電力削減に向けた計画を策定するとともに、進捗状況を管理・推進しています。



NTTグループTCFD提言にもとづく開示

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、人材など様々な経営資源や能力を活用し、パートナーの皆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2℃未満に抑えるためのシナリオ(2℃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、2℃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。

[» 重点課題選定プロセス](#)

STEP1 シナリオ設定

| シナリオ | 概要 | 参考にしたメソッドロジー |
|--------|--|--|
| 移行シナリオ | 急速に脱炭素社会が実現するシナリオ …… 2℃未満(1.5℃)の目標が達成される未来 | IEA WORLD ENERGY MODEL DOCUMENTATION 2019 |
| 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5次評価報告書、気候変動の観測・予測および影響評価統合レポート 2018 |

STEP2 シナリオ分析にもとづくリスクと機会の特定(全体像)

| 概要 | 2℃※1 シナリオ | 4℃※1 シナリオ | タイプ | 時間軸※2 | 対策 |
|-------------------------------|--------------|--------------|-------------------|-------|--|
| 炭素税・再エネ賦課金のコスト増 | Loss ▼▼▼ | — | 移行リスク(政策・法規制) | 長期 | <ul style="list-style-type: none"> IOWN構想の実現に向けた取組み 再生可能エネルギーの導入・利用拡大 省エネルギー化、高効率データセンターの推進 |
| ESGへの取組み希薄に対する社会的批判(市場シェアの減少) | ▼ | 軽微 | 移行リスク(市場・批判) | 長期 | <ul style="list-style-type: none"> 環境への取組みに関する積極的な情報開示 |
| 社会の環境負荷低減に貢献するサービスの売上拡大 | ▲▲ | Profit ▲▲ | 機会(製品・サービス、エネルギー) | 長期 | <ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラルに貢献する新サービス創出 グリーン電力販売の拡大 |
| IOWN構想の実現 | ▲▲ | ▲ | 機会(研究開発に対する投資) | 長期 | <ul style="list-style-type: none"> DXの加速、リモートワークの推進 サプライチェーンにおける温室効果ガス削減 |
| 豪雨や台風による災害 | 軽微 | ▼ | 物理リスク(急性) | 短期 | <ul style="list-style-type: none"> 災害対策・防災訓練の実施 |
| 気温上昇に伴う空調コストの増大 | 軽微 | ▼ | 物理リスク(慢性) | 長期 | <ul style="list-style-type: none"> 省エネルギー化の推進 |

※1 2030年度時点での2℃シナリオ・4℃シナリオにおける影響度

※2 時間軸短期(3年未満)、中期(3-6年未満)、長期(6年以上)を記載、影響度を3段階で記載(▲:小、▲▲:中、▲▲▲:大)

NTTグループTCFD提言にもとづく開示

戦略

STEP3 リスクへの対応および成長機会(2°Cシナリオ)



| | | |
|-------------------------------|--|--|
| <p>リスク概要</p> | <p>炭素税／再エネ賦課金によるコスト増</p> | |
| <p>タイプ</p> | <p>移行リスク(政策・法規制)</p> | |
| <p>時間軸</p> | <p>長期</p> | |
| <p>リスクの内容</p> | <p>NTTグループでは、日本国内における情報通信設備の運用などで年間80億kWh以上の電力を利用しており、今後、データ駆動型社会が進展すると、さらに電力消費量が増加すると想定されます。脱炭素化社会の到来により、再生可能エネルギー拡大に伴う再エネ賦課金や炭素税制度の導入は、NTTグループの事業に大きな影響をおよぼします。</p> <p>2012年7月に「電気事業者による再生可能エネルギー電気の調達に関する特別措置法」が施行され、「再生可能エネルギーの固定価格買取制度」に起因する再エネ賦課金の負担額が、電力価格に上乗せする形で利用者へ還元され、また、同年10月には、全ての化石燃料の利用に対する地球温暖化対策を理由とした電力価格の値上げも行われました。さらに、政府による社会全体の脱炭素化に向けた炭素税の導入は、すでに多くの国や地域で拡大しており、EUにおいては5年間で10倍の価格上昇が進む等価格の上昇も懸念されています。</p> | |
| <p>リスク対応 および 成長機会</p> | <p>NTTグループは、2021年9月に、「事業活動による環境負荷の削減」と「限界打破のイノベーション創出」を通じて、環境負荷ゼロと経済成長を同時実現する、新たな環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」を策定しました。本ビジョンにもとづき、2040年カーボンニュートラル、2030年に80%削減^{*1}を目標として、以下の取組みを行うことで、炭素税等による影響を抑えていきます。</p> <p>2040年カーボンニュートラルに向けた主な取組み</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 再生可能エネルギー利用を拡大し、温室効果ガスを45%削減 (2) IOWN導入により電力消費量を削減し、温室効果ガスを45%削減 (3) 継続的な省エネの取組みにより温室効果ガス排出量を10%削減 <p>一方、脱炭素化に向けた社会全体で再生可能エネルギーへのニーズの高まりは、当社にとって機会でもあります。環境エネルギービジョンでは、自らの環境負荷低減 (Green of ICT)に加え、カーボンニュートラルに貢献するサービスの提供により、社会の環境負荷削減 (Green by ICT)についても取り組んでいます。たとえば、NTTグループが自ら開発した再生可能エネルギー電源を活用した、自社利用のみでなく、お客さまへのグリーン電力販売を予定しています。また、各企業の温室効果ガス排出抑制に向け、オンプレ型からよりエネルギー効率の高いクラウド型のデータセンターに集約するニーズも高まることが予想され、高効率なデータセンターの普及は、当社にとって機会にもつながります。</p> | <ul style="list-style-type: none"> >> [特集1] 環境エネルギービジョン NTT Green Innovation toward 2040 >> Business Activity 3 再生可能エネルギーの開発・利用拡大 >> Business Activity 2 IOWN導入による消費電力の削減 >> Business Activity 4 カーボンニュートラルに貢献する新サービス創出 >> Business Activity 1 省エネルギーの推進 |

※1 2013年度比 (GHGプロトコル: Scope1,2を対象)

NTTグループTCFD提言にもとづく開示

戦略

STEP3 リスクへの対応および成長機会(2°Cシナリオ)

| リスク概要 | ESGへの取組み希薄に対する社会的批判(市場シェアの減少) | | | | | | | |
|----------------------|--|--|----------------------|--|-----------------|----------------------------------|-------------|------------------------|
| タイプ | 移行リスク(市場・批判) | | | | | | | |
| 時間軸 | 長期 | | | | | | | |
| リスクの内容 | <p>NTTグループでは、NWサービスやデータセンターを含めさまざまなICTサービスを提供しており、業務のDX化の加速、テレビ会議システムを含むリモートワールドの推進、あるいはエネルギーマネジメントシステムなどのICTサービスの普及を通じて、企業や社会の温室効果ガス排出抑制へ取組んでいきます。</p> <p>一方で、気候変動問題への意識の高まりにより、今後、気候変動への企業の取組み状況で選ばれるようになれば、同業他社と比べて取組み意識が低い企業として認識された場合、シェアの低下により収益や利益が損なわれるリスクがあります。また、省エネ施策による温室効果ガス削減量以上に事業拡大による温室効果ガス排出量が増加し、NTTグループは温室効果ガス排出量削減への取組みが消極的であるとステークホルダーに捉えられ企業評価が失墜することがあれば、顧客離れによる収入減少や株価下落等の財務的影響を受けるリスクがあります。</p> | | | | | | | |
| リスク対応 および 成長機会 | <p>2040年カーボンニュートラルに向け、</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 再生可能エネルギー利用を拡大 (2) IOWN導入による電力消費量の削減 (3) 継続的な省エネへの取組み <p>を推進していくことにより、持続可能な社会へ貢献していきます。</p> <p>また、環境への取組みに関する積極的な情報開示や株主総会やステークホルダーダイアログ等を通じて、ステークホルダーに対して積極的な情報開示を行っています。2020年度には、CDP気候変動において、最高評価であるAランクを獲得しました。</p> <p>さらに、2021年9月に環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」を公表し、カーボンニュートラルに向けた具体的な目標を策定しました。本目標は、2021年12月、SBTより1.5°C水準と認定を取得しました。</p> | <p>NTTグループの温室効果ガス排出削減目標がScience Based Targetsの「1.5°C水準」の認定を取得</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>日本電信電話株式会社(本社：東京都千代田区、代表取締役社長：津田 興、以下「NTT」)は、新たな環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」において、NTTグループの2030年までの温室効果ガス排出削減目標を引き上げましたが、このたび、Science Based Targets (SBT) (※1) イニシアティブから「1.5°C水準」と認定されました。</p> </div> <p>NTTグループでは2021年9月28日に環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」を策定(※2)し、2030年度までに温室効果ガス排出量の40%削減(※3)(※4)(※5)(※6)(※7)(※8)(※9)(※10)(※11)(※12)(※13)(※14)(※15)(※16)(※17)(※18)(※19)(※20)(※21)(※22)(※23)(※24)(※25)(※26)(※27)(※28)(※29)(※30)(※31)(※32)(※33)(※34)(※35)(※36)(※37)(※38)(※39)(※40)(※41)(※42)(※43)(※44)(※45)(※46)(※47)(※48)(※49)(※50)(※51)(※52)(※53)(※54)(※55)(※56)(※57)(※58)(※59)(※60)(※61)(※62)(※63)(※64)(※65)(※66)(※67)(※68)(※69)(※70)(※71)(※72)(※73)(※74)(※75)(※76)(※77)(※78)(※79)(※80)(※81)(※82)(※83)(※84)(※85)(※86)(※87)(※88)(※89)(※90)(※91)(※92)(※93)(※94)(※95)(※96)(※97)(※98)(※99)(※100)を達成することを目指しています。</p> <p>このたび、Scope1(燃料の燃焼など、事業活動による温室効果ガスの直接排出)およびScope2(電力から供給された電気、熱、蒸気の使用に伴う間接排出)について、NTTグループの2030年度の温室効果ガス排出削減目標を、2020年に認定を取得したSBT「Well below 2°C水準」の30%削減(2018年度)から、「1.5°C水準」の40%削減(2018年度)に目標を引き上げ、SBTイニシアティブから「1.5°C水準」として認定されました。</p> <div style="text-align: center;">   <p>DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION</p> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">NTTグループの温室効果ガス排出削減目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Scope1およびScope2</td> <td>2030年度までに2018年度比で40%削減 (1.5°C水準)</td> </tr> <tr> <td>Scope3 (※8)</td> <td>2030年度までに2018年度比で15%削減</td> </tr> </tbody> </table> <p>また、NTTグループでは、自らのカーボンニュートラル実現に向けた取り組みを社会へ拡大し、日本政府が掲げる2030年に2013年度比で温室効果ガス排出量を削減するという目標、および2050年までのカーボンニュートラルの実現に貢献します。</p> <p>※1 パリ協定に基づき、気候変動対策に関する国際的な目標を達成するための枠組み。国連が主催する気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が中心となり、2015年12月にパリで採択された。国連気候変動枠組条約(UNFCCC)に基づき、2015年12月にパリで採択された。国連気候変動枠組条約(UNFCCC)に基づき、2015年12月にパリで採択された。国連気候変動枠組条約(UNFCCC)に基づき、2015年12月にパリで採択された。</p> <p>※2 環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」</p> <p>※3 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※4 省エネ施策による削減</p> <p>※5 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※6 省エネ施策による削減</p> <p>※7 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※8 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※9 省エネ施策による削減</p> <p>※10 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※11 省エネ施策による削減</p> <p>※12 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※13 省エネ施策による削減</p> <p>※14 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※15 省エネ施策による削減</p> <p>※16 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※17 省エネ施策による削減</p> <p>※18 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※19 省エネ施策による削減</p> <p>※20 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※21 省エネ施策による削減</p> <p>※22 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※23 省エネ施策による削減</p> <p>※24 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※25 省エネ施策による削減</p> <p>※26 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※27 省エネ施策による削減</p> <p>※28 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※29 省エネ施策による削減</p> <p>※30 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※31 省エネ施策による削減</p> <p>※32 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※33 省エネ施策による削減</p> <p>※34 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※35 省エネ施策による削減</p> <p>※36 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※37 省エネ施策による削減</p> <p>※38 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※39 省エネ施策による削減</p> <p>※40 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※41 省エネ施策による削減</p> <p>※42 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※43 省エネ施策による削減</p> <p>※44 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※45 省エネ施策による削減</p> <p>※46 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※47 省エネ施策による削減</p> <p>※48 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※49 省エネ施策による削減</p> <p>※50 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※51 省エネ施策による削減</p> <p>※52 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※53 省エネ施策による削減</p> <p>※54 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※55 省エネ施策による削減</p> <p>※56 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※57 省エネ施策による削減</p> <p>※58 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※59 省エネ施策による削減</p> <p>※60 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※61 省エネ施策による削減</p> <p>※62 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※63 省エネ施策による削減</p> <p>※64 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※65 省エネ施策による削減</p> <p>※66 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※67 省エネ施策による削減</p> <p>※68 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※69 省エネ施策による削減</p> <p>※70 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※71 省エネ施策による削減</p> <p>※72 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※73 省エネ施策による削減</p> <p>※74 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※75 省エネ施策による削減</p> <p>※76 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※77 省エネ施策による削減</p> <p>※78 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※79 省エネ施策による削減</p> <p>※80 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※81 省エネ施策による削減</p> <p>※82 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※83 省エネ施策による削減</p> <p>※84 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※85 省エネ施策による削減</p> <p>※86 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※87 省エネ施策による削減</p> <p>※88 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※89 省エネ施策による削減</p> <p>※90 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※91 省エネ施策による削減</p> <p>※92 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※93 省エネ施策による削減</p> <p>※94 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※95 省エネ施策による削減</p> <p>※96 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※97 省エネ施策による削減</p> <p>※98 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> <p>※99 省エネ施策による削減</p> <p>※100 再生可能エネルギー(IOWN)による削減</p> | NTTグループの温室効果ガス排出削減目標 | | Scope1およびScope2 | 2030年度までに2018年度比で40%削減 (1.5°C水準) | Scope3 (※8) | 2030年度までに2018年度比で15%削減 |
| NTTグループの温室効果ガス排出削減目標 | | | | | | | | |
| Scope1およびScope2 | 2030年度までに2018年度比で40%削減 (1.5°C水準) | | | | | | | |
| Scope3 (※8) | 2030年度までに2018年度比で15%削減 | | | | | | | |

NTTグループTCFD提言にもとづく開示

戦略

STEP3 リスクへの対応および成長機会(2°Cシナリオ)

| | |
|----------------------|---|
| リスク概要 | 豪雨や台風による災害 |
| タイプ | 物理リスク(急性) |
| 時間軸 | 短期 |
| リスクの内容 | NTTグループでは、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を数多く提供しています。これらのサービス提供に関して、地震・津波・台風・洪水等の自然災害によって、事業運営に混乱が生じ、サービスを安定的に提供できなくなるリスクがあります。また、それらの損害についてNTTグループが責任を負う可能性や、NTTグループの信頼性や企業イメージが低下する恐れがあります。 |
| リスク対応 および 成長機会 | 災害対策・防災訓練の実施 自然災害によるサービス中断のリスクを低減するため、災害時の活用を想定した基地局の整備拡大や移動電源車やポータブル衛星装置などの機動性のある機器の配備や機能の高度化、各地域での防災訓練に参加するなど、設備の強靭化、通信サービスの早期復旧に努めています。また、通信設備や建物などは、自然災害を想定した設計基準を定め、耐災性を確保しています。たとえば、洪水などによる浸水を防ぐため、立地条件に合わせて水防扉などを設置し、通信設備への浸水防止を図っています。一方、自然災害やシステム障害等のリスクは、お客さまにとっても同様に対応が必要となることから、BCPサービスの需要増加が見込まれます。NTTグループでは、蓄電所を核としたスマートグリッドの構築に積極的に取り組み、エネルギーの地産地消へ貢献していきます。 |

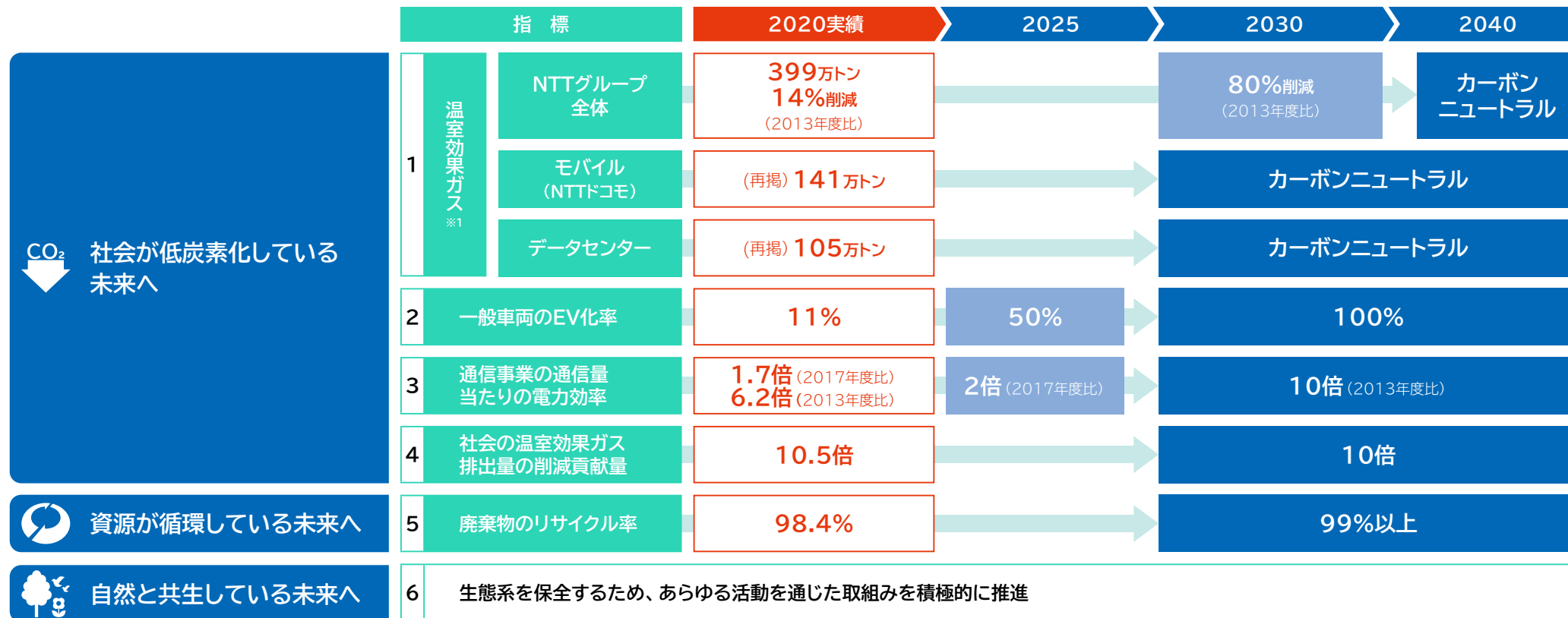
| | |
|----------------------|---|
| リスク概要 | 気温上昇に伴う空調コストの増大 |
| タイプ | 物理リスク(慢性) |
| 時間軸 | 長期 |
| リスクの内容 | NTTグループでは、国内外に多くの通信ビルやデータセンターを保有しています。通信設備やデータセンター用の機器は動作時の温度条件が設定されており、設定温度を超える状況では、機器の停止や故障などが発生する可能性があります。そのため、空調機などによって室内温度を一定に保っています。この空調機のエネルギー効率は、外気温が高い場合には下がり、消費電力が増加します。 |
| リスク対応 および 成長機会 | 省エネルギー化の推進 オペレーションコスト増加を最低限に抑えるため、空調設備関連の消費電力削減施策を継続して推進しています。 具体的には、ワイヤレス温度センサーモジュールを配置し、各センサーの温度計測値に合わせて空調機を自動制御し省エネを実現する空調最適制御システムを導入しています。また、装置の排熱を効率的に逃がすディフューザや、ブランクパネルの設置、二重床パネルの最適配置などによって空気の流れを制御することで、温度が高くなってしまいうヒートスポットを解消し、空調機の設定温度の適正化による省エネを実施しています。 » Business Activity 1 省エネルギーの推進 |

NTTグループTCFD提言にもとづく開示

指標と目標

NTTグループの重点課題選定プロセスを踏まえ、自然との共生に向けた3つのチャレンジについて、対応の実効性・有効性の確認及び進捗状況を確認するため、活動目標(KPI)を策定しました。

[» 重点課題選定プロセス](#)



集計範囲

温室効果ガス(No.1)・社会の温室効果ガス排出量の削減貢献量(No.4)は、バウンダリ[C]
 一般車両のEV化率(No.2)、資源のリサイクル率(No.5)は、バウンダリ[B]
 通信事業の通信量当たりの電力効率は、アニュアルレポート記載の「通信事業」セグメントのうち国内の事業を対象(東日本、西日本、コミュニケーションズ、ドコモ、データの5社を対象)

※1 GHGプロトコル: Scope1,2を対象

NTTグループTCFD提言にもとづく開示

温室効果ガス排出量

NTTグループの2020年度のサプライチェーン全体の排出量は2,621万tと、前年度と比較して189万t(7%)削減しました。2020年度は、再生可能エネルギーをグループ全体で12億kWh超(購入電力量の約11%)導入したことで、Scope1+2排出量について399万tとなり、前年度と比較して62万t(13%)削減しました。また、Scope3では、2020年度は2,223万tとなり、前年度比で5%削減しました(環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」にもとづく試算)

NTTグループは、事業の性質上、自社から排出する温室効果ガス排出量(Scope1+2)に比べ、サプライチェーンからの排出量(Scope3)が多く、サプライチェーン全体での削減を推進してまいります。2021年度は、NTTグループ独自で規定しているグリーン調達ガイドラインを見直し、より効果的な削減を推進しています。

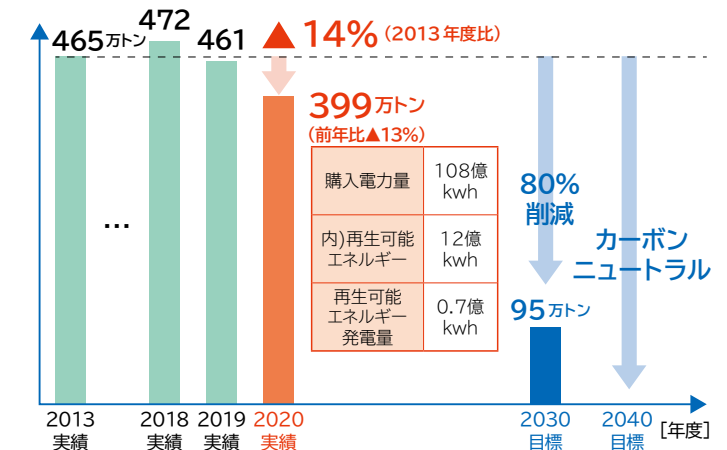
» [グリーン調達ガイドライン](#)

サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量(Scope1,2,3)

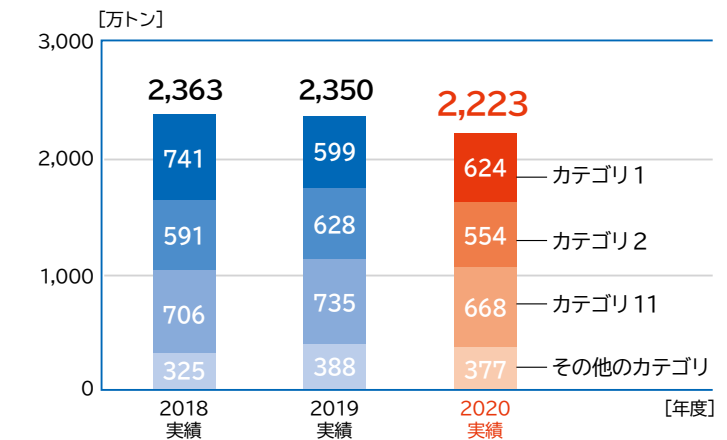
| Scope、カテゴリ | 算出の範囲と方法 | 排出量 [万t] | | |
|---------------------------------------|--|----------|--------|--------|
| | | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
| GHG 排出量 (Scope 1+2+3) | — | 2,835 | 2,811 | 2,621 |
| Scope 1 (直接排出) | — | 25 | 25 | 24 |
| Scope 2 (エネルギー利用にともなう間接排出) | — | 447 | 436 | 375 |
| Scope 3 (バリューチェーンからの間接排出) | — | 2,363 | 2,350 | 2,223 |
| カテゴリ 1 購入した製品・サービス | お客さまに販売している機器、サービスを対象に、数量・購入金額から算定 | 741 | 599 | 624 |
| カテゴリ 2 資本財 | 通信設備などの設備を対象に、設備投資費用から算定 | 591 | 628 | 554 |
| カテゴリ 3 Scope 1、2 に含まれない燃料およびエネルギー関連活動 | エネルギー種別ごとの年間消費量から算定 | 38 | 60 | 61 |
| カテゴリ 4 輸送、配送(上流) | 委託輸送、およびお客さまに販売している機器の輸送を対象に、重量・距離、または機器の数量から算定 | 8 | 5 | 8 |
| カテゴリ 5 事業から出る廃棄物 | 種別ごとの廃棄物量から算定 | 1 | 1 | 1 |
| カテゴリ 6 出張 | 出張旅費支給額から算定 | 10 | 19 | 4 |
| カテゴリ 7 雇用者の通勤 | 交通費支給額から算定 | 6 | 7 | 3 |
| カテゴリ 8 リース資産(上流)※1 | 算定対象外※1 | — | — | — |
| カテゴリ 9 輸送、配送(下流)※2 | 算定対象外※2 | — | — | — |
| カテゴリ 10 販売した製品の加工※3 | 算定対象外※3 | — | — | — |
| カテゴリ 11 販売した製品の使用 | お客さまに利用いただいている通信サービスや機器を対象に、サービス契約数、機器の数量・金額から算定 | 706 | 735 | 668 |
| カテゴリ 12 販売した製品の廃棄 | お客さまに利用いただいている通信機器を対象に、サービス契約数、機器の数量・金額から算定 | 5 | 5 | 4 |
| カテゴリ 13 リース資産(下流) | 他事業者設備などで消費される電力量から算定リース物品の平均運用量から算定 | 87 | 75 | 74 |
| カテゴリ 14 フランチャイズ | 販売代理店を対象に、代理店の延べ床面積から算定 | 11 | 9 | 8 |
| カテゴリ 15 投資 | 投資先のScope 1、2 排出量のうち、株式の保有割合に応じた排出量を算定 | 159 | 207 | 214 |

※1 カテゴリ 8 (リース資産(上流))は、リース資産が使用する燃料や電力はScope 1 または 2 で算定済みのため、算定対象外としました。
 ※2 カテゴリ 9 (輸送、配送(下流))は、自家物流や自社施設での排出(Scope 1 または 2 で算定)、委託輸送(カテゴリ 4 で算定)がほとんどであることから算定対象外としました。
 ※3 カテゴリ 10 (販売した製品の加工)については、NTT グループの主事業において、中間製品の加工を実施していないため、算定対象外としました。

温室効果ガス排出量(Scope1,2)



温室効果ガス排出量(Scope3)



算出方法の変更について
 カテゴリ1およびカテゴリ2の算出にあたり、2019年度は環境省の定める排出原単位を使用していましたが、2020年度は、各サプライヤの削減努力を反映できるよう、一部のサプライヤについて各社の排出原単位(各社の公表値より算出)を使用しています。

NTTグループTCFD提言にもとづく開示

社会からの温室効果ガス排出削減貢献量と通信事業の電力効率

社会からの温室効果ガス排出削減貢献量

NTTグループは、2030年度の目標として、私たちのサービス・技術などを提供することで削減可能な社会からの温室効果ガス排出量を、NTTグループ自身の排出量の10倍以上とする目標を設定しています。これは、私たちが事業を通じて排出する温室効果ガスを抑制するとともに、サービス・技術などの提供によって社会全体からの排出量削減に貢献していくための目標です。スマートフォンや光コラボレーションによる高速・大容量のネットワークの普及によって年々拡大している情報通信の活用は、通信のためのエネルギーを必要としています。しかし一方で、情報通信の活用は、社会の効率化やデジタル化によるモノの削減などによって、通信に必要なエネルギー消費を上回る環境負荷を低減し、社会全体の温室効果ガス排出量削減に貢献しています。

※社会からの温室効果ガス排出削減貢献量は、ICTサービスなどにより得られる省エネの効果を温室効果ガス量で数値化しています。省エネ効果の数値化には、TTC（情報通信技術委員会）の標準「ICT製品・ネットワーク・サービスの環境影響評価手法（JT-L1410）」と、LCA日本フォーラムの「ICT（情報通信技術）事業の組織のLCA」研究会の算定方法を参考にしています。

※ICTサービスなどの導入により得られる省エネの効果としては、たとえば、エネルギー管理による家庭や会社、工場などでのエネルギー消費削減、渋滞・運行情報解析による渋滞回避、交通ダイヤ効率化・最適化などによるエネルギー消費削減などがあります。

※NTTグループ自身の温室効果ガス排出量には他の通信事業者やデータセンター事業者がサービスを展開するために必要な設備の排出分も含まれます。

通信事業の電力効率

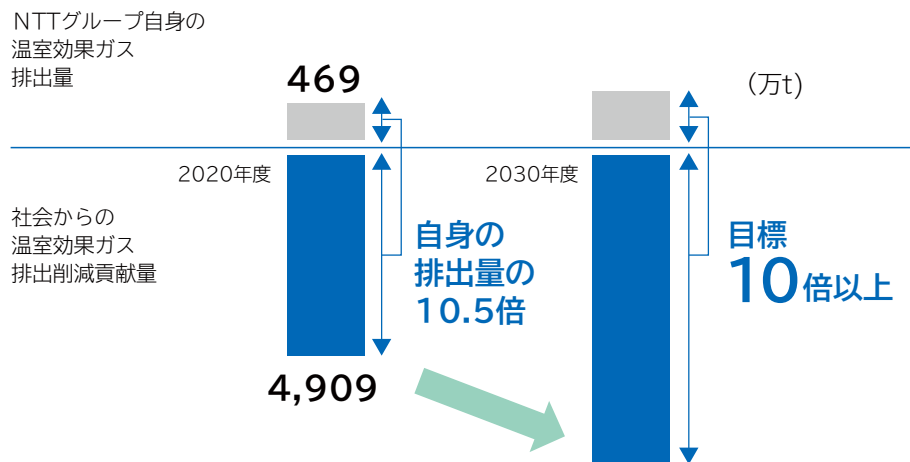
NTTグループは、2030年度の目標として、データセンターを含めた通信事業の通信量当たりの電力効率を、2013年度比で10倍以上※1に設定しています。電力は通信事業継続に不可欠であり、またNTTグループの温室効果ガス排出要因の9割以上を占めています。電力利用の効率を上げることは、事業継続リスクの回避と、気候変動の緩和の両面につながると考え、目標を設定しました。省エネ性能ガイドラインにもとづく、省エネ性能の高い機器の導入や、ネットワーク構成の効率化を進めています。

» [省エネ性能ガイドライン](#)

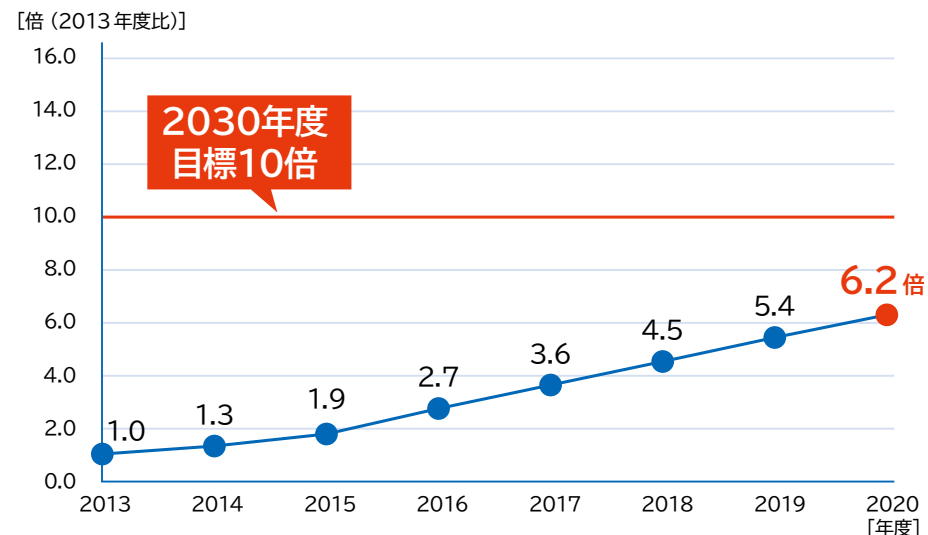
また、2018年10月には、The Climate Groupが主催するエネルギー効率に関する国際イニシアティブEP100※2に電気通信事業者としてはじめて加盟しました。このような国際イニシアティブに参画することで、NTTグループの環境への取組みを対外的に宣言し、国際的な環境問題への取組み姿勢を示していきます。

※1 電力効率の算定対象である「通信事業」は、アニュアルレポート記載の「通信事業」セグメントのうち国内の事業を対象（東日本、西日本、コミュニケーションズ、ドコモ、データの5社を対象）

※2 事業のエネルギー効率を倍増させること（省エネ効率を50%改善等）を目標に掲げる企業が参加する国際イニシアティブ



通信事業の電力効率(2013年度を1とした場合の改善率)



NTTグループTCFD提言にもとづく開示

環境パフォーマンスデータ(社会が低炭素化している未来へ)

| | | 単位 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | |
|---|-----------------------------|--------------------|--------|--------|---------------------------|----------------|----------------|---------|
| ISO14001認証取得状況(社員カバー率) | | % | 47.1 | 47.9 | 45.1 | 46.5 | 49.5 | |
| | | 単位 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | |
| 温室効果ガス直接排出量 (Scope1) | | 万t-CO ₂ | 19 | 18.5 | 16.4 | 13.8 | 13.1 | |
| 温室効果ガス間接排出量 (Scope2) ※2 | | 万t-CO ₂ | 440 | 421 | 329 (414) | 306 (379) | 287 (357) | |
| 事業活動にともなうCO ₂ 排出量※1、※2 | CO ₂ 排出量合計 | 万t-CO ₂ | 458 | 438 | 344 | 319 | 298 | |
| | 内 訳 | | | | 電気の使用に伴う排出 | (429) | (392) | (369) |
| | | | | | ガス・燃料の使用に伴う排出 | 325.9 | 303.1 | 283.9 |
| | | | | | 社用車の走行に伴う排出 | (411.5) | (376.4) | (354.4) |
| | | | | | 熱の使用に伴う排出 | 13.4 | 13.5 | 11.8 |
| 3.8 | 3.3 | 3.1 | 2.7 | 2.1 | | | | |
| 2.9 | 2.7 | 2.9 | 3 | 2.9 | | | | |
| CO ₂ 以外の温室効果ガス排出量 (CO ₂ 換算) | CO ₂ 以外の温室効果ガス合計 | 万t-CO ₂ | 1.8 | 1.6 | 1.6 | 1.1 | 1.4 | |
| | 内 訳 | | | | CH ₄ (メタン) | 0.2 | 0.2 | 0.2 |
| | | | | | N ₂ O (一酸化二窒素) | 0.3 | 0.2 | 0.2 |
| | | | | | HFC (ハイドロフルオロカーボン) | 1 | 0.7 | 0.6 |
| | | | | | PFC (パーフルオロカーボン) | 0.3 | 0.3 | 0.05 |
| | | | | | SF ₆ (六フッ化硫黄) | 0.1 | 0.1 | 0.04 |
| | | | | | NF ₃ (三フッ化窒素) | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | |
| 電力使用量 | 購入電力量※2 | 億kWh | 83.6 | 82.3 | 65.4 | 65.9 | 66.7 | |
| | 再生可能エネルギー・新エネルギー使用量 | | | | (82.4) | (82) | (82.8) | |
| 総非再生可能エネルギー消費量※2、※3 | | 億kWh | 93.6 | 92 | 74.3 (91.3) | 73.8 (89.8) | 74.1 (90.1) | |
| クリーンエネルギー発電量(太陽光、風力など) | | 万kWh | 520.4 | 582.2 | 585.8 | 676.4 | 633 | |
| クリーンエネルギー発電機設置数(太陽光、風力など) | | 台 | 258 | 336 | 360 | 332 | 392 | |
| 低公害車の保有数(ハイブリッド車、電気自動車、天然ガス自動車、メタノール車) | | 台 | 2,065 | 2,181 | 2,346 | 1,740 | 2,760 | |
| 社用車の燃料使用量 | ガソリン使用量 | kl | 12,545 | 10,631 | 10,111 | 8,767 | 6,646 | |
| | 軽油使用量 | kl | 3,347 | 2,970 | 2,701 | 1,868 | 2,224 | |
| | 石油ガス・天然ガス使用量 | m ³ | 12,937 | 30,760 | 39,320 | 52,905 | 63,058 | |

※1 事業活動にともなうCO₂排出量は、CO₂以外の温室効果ガスを除いた値です。

※2 NTTグループはほかの通信事業者やデータセンター事業者がサービスを展開するために必要な設備等を提供しており、これまでその設備等に必要燃料や電力は「地球温暖化対策の推進に関する法律」の報告方法にもとづきNTTグループの排出量・使用量として公表してきましたが、環境省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン (Ver.2.3)」にもとづいた算定方法を確立したため、上記CO₂排出量をScope3として算定することとしました。これまでと同じ算出方法での排出量は()内に記載しています。また、購入電力量と総非再生可能エネルギー消費量も同様に、2018年度からほかの通信事業者やデータセンター事業者の消費量を除いた数値を記載することとし、2019年度実績値より上記CO₂排出量をScope3として算定することとしました。

※3 総非再生可能エネルギー消費量は購入電力量に、ガソリンや都市ガスなどの燃料消費量のWh換算値を加えた値です。

* 集計範囲：パウンドリ[B]

NTTグループTCFD提言にもとづく開示

環境パフォーマンスデータ(資源が循環している未来へ)

| | | 単位 | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | | |
|----------------------------|-------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|------|------|
| 最終廃棄量と排出量 | 総排出量 | 万t | 60.8 | 53.1 | 56.2 | 74.4 | 46.9 | | |
| | リサイクル率※1 | % | 98.8 | 98.6 | 98.9 | 98.7 | 98.4 | | |
| | リサイクル量 | リサイクル量合計 | 万t | 60.1 | 52.4 | 55.6 | 73.5 | 46.2 | |
| | | 内 訳 | 撤去通信設備 | 万t | 24 | 22 | 17.6 | 14.6 | 14.0 |
| | | | 建築廃棄物 | 万t | 17.5 | 13.3 | 22.3 | 32.5 | 18.5 |
| | | | 土木廃棄物 | 万t | 14 | 12.9 | 11.5 | 22.8 | 10.6 |
| | | | オフィス廃棄物 | 万t | 3.6 | 3.3 | 3 | 2.7 | 2.4 |
| | その他 | | 万t | 1 | 0.8 | 1.2 | 0.9 | 0.7 | |
| 減量化(焼却)量 | 万t | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | | | |
| 最終廃棄(処分)量 | 万t | 0.6 | 0.6 | 0.5 | 0.8 | 0.6 | | | |
| 廃棄物の最終処分率※2 | 廃棄物全体 | % | 1.03 | 1.18 | 0.91 | 1.13 | 1.38 | | |
| | 撤去通信設備 | % | 0.07 | 0.07 | 0.05 | 0.06 | 0.19 | | |
| アスベスト排出量 | アスベスト排出量合計 | t | 18 | 19 | 6 | 52 | 73 | | |
| | 内 訳 | 建物 | t | 5 | 4 | 4 | 19 | 68 | |
| | | 橋梁 | t | 12 | 15 | 2 | 32 | 6 | |
| 水資源使用量 | 水使用量(上下水,中水,雨水合計) | 万㎡ | 1,242.20 | 1,259.10 | 1,206.60 | 1,104.40 | 993.8 | | |
| | 取水量(上水) | 万㎡ | — | — | 627.5 | 583.4 | 514.2 | | |
| | 中水+雨水 | 使用量 | 万㎡ | 52.4 | 49.2 | 48.9 | 16.7 | 35.8 | |
| | | 使用率※3 | % | 4.2 | 3.9 | 7.2 | 2.8 | 6.5 | |
| 純正パルプの使用量 | 合計 | 万t | 1.9 | 1.7 | 1.4 | 1.2 | 0.8 | | |
| | 内 訳 | 電話帳 | 万t | 1.3 | 1.2 | 0.9 | 0.7 | 0.4 | |
| | | 電報 | 万t | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.0 | |
| | | 事務用紙 | 万t | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.1 | |
| | | 請求書 | 万t | 0.4 | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0.3 | |
| インターネットビリングサービスによる紙資源の削減効果 | 契約数 | 万件 | 3,607 | 3,536 | 3,371 | 3,364 | 3,201 | | |
| | 紙削減量 | t | 3,362 | 3,216 | 3,082 | 2,981 | 2,871 | | |

※1 リサイクル率:リサイクル量/総排出量

※2 最終処分率:最終廃棄(処分)量/総排出量

※3 2017年度までは水使用量(上下水、中水、雨水合計)に対する使用率を、2018年度以降は上水、中水、雨水合計に対する使用率を示しています。

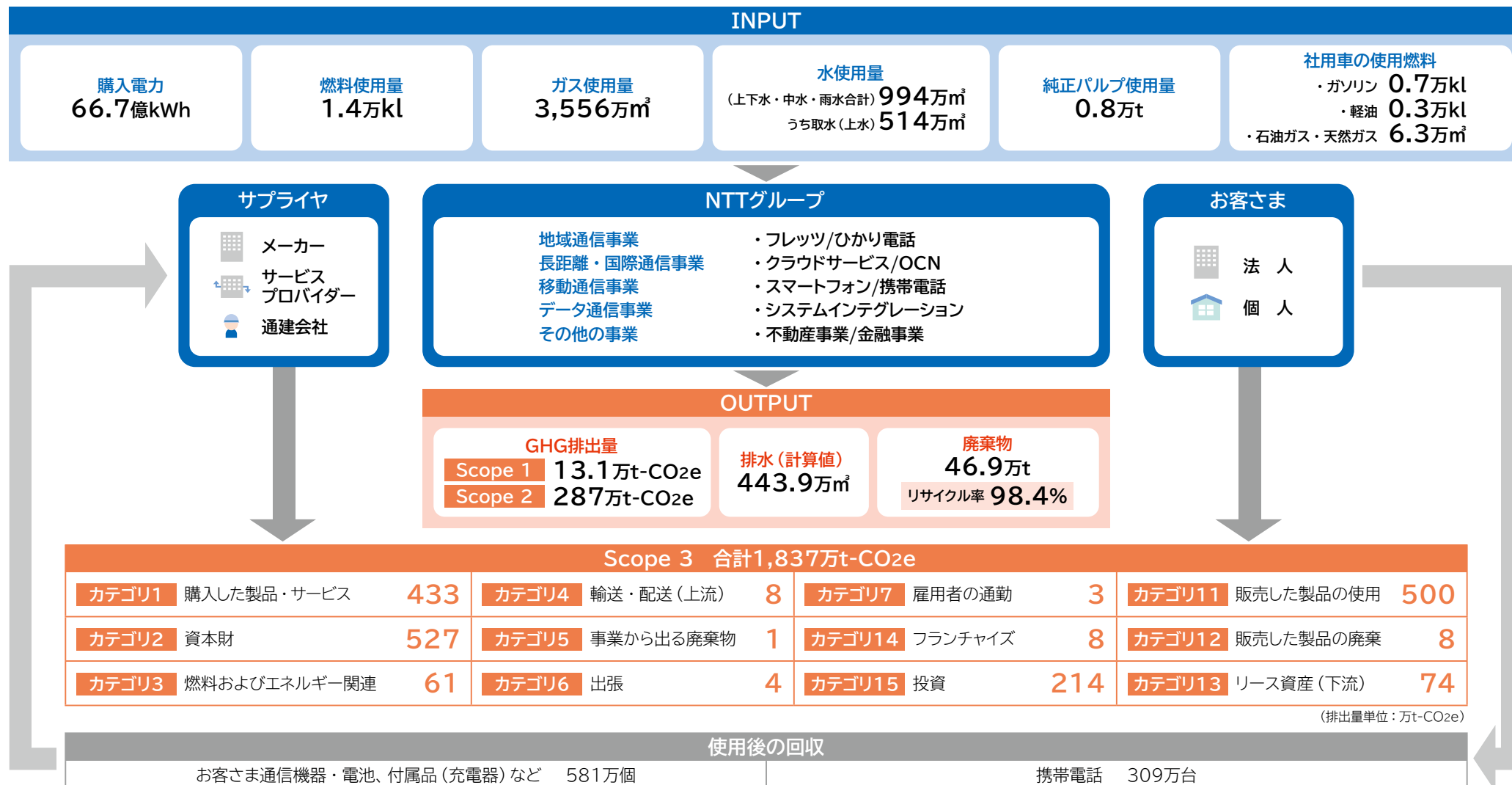
* 集計範囲:パウンダリ[B]

| | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------------------|-----|--------|--------|--------|--------|
| 生物多様性保存プロジェクトへの支出額 | 百万円 | 421.4 | 544.7 | 558.0 | 332 |

NTTグループTCFD提言にもとづく開示

NTTグループのマテリアルバランス(2020年度)

NTTグループでは、事業活動にともなって発生する環境負荷をできるだけ低減していくために、「事業活動を通じて、どのような資源・エネルギーを使用し、その結果、どのような環境負荷が発生しているか」について把握・分析に努めています。



* 集計範囲: パウンダリ[B]

NTTグループTCFD提言にもとづく開示

環境会計

NTTグループは、環境保全への取組みを効率的かつ効果的に推進するために、2000年度から環境会計を導入し、事業活動における環境保全のためのコストと、その活動によって得られた環境保全の効果（経済的効果と物量効果）の定量的な把握を行っています。環境活動の定量的な把握、分析によって、活動の効率を把握し、課題を明確化し、またそれらの共有化を行うことで、引き続き、効率的・効果的な環境経営の実施をめざします。

- 集計対象範囲
NTT、NTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニケーションズ、NTTデータ、NTTドコモおよびそれらのグループ会社の環境会計データを集計しています。
- 集計対象期間
2019年度分のデータは、2019年4月1日～2020年3月31日
2020年度分のデータは、2020年4月1日～2021年3月31日
- 集計方法
NTTグループ環境会計ガイドラインにもとづいて集計しました。このガイドラインは、環境省の「環境会計ガイドライン2005年版」に準拠しています。環境保全コストは、環境投資と環境費用に分けて集計しました。環境費用には人件費および減価償却費を含んでいます。省エネ施策によるCO₂排出削減量は、施策を行わなかった場合の予測排出値（成り行き値）との差分から算出しています。

| 区分 | 環境投資（億円） | | 環境費用（億円） | | 経済的効果（億円） | | | 物量効果（万t） | | |
|--------------|----------|--------|----------|--------|---------------------------|--------|--------|-------------------------------|--------|-------|
| | 2019年度 | 2020年度 | 2019年度 | 2020年度 | | 2019年度 | 2020年度 | 2019年度 | 2020年度 | |
| (1) 事業エリアコスト | 93.5 | 71.3 | 198.3 | 225.2 | | | | | | |
| ・ 公害防止コスト | 2.4 | 2.9 | 50.5 | 32.4 | | | | | | |
| ・ 地球環境保全コスト | 89.2 | 67.7 | 30.1 | 79.8 | 省エネによる費用削減 | 63.7 | 54.2 | 省エネ施策によるCO ₂ 排出削減量 | 11.9 | 10.2 |
| ・ 資源循環コスト | 1.9 | 0.7 | 117.7 | 113.0 | リサイクルにより得られた収入額（撤去通信設備等） | 65.1 | 59.6 | 撤去通信設備リサイクル量 | 14.6 | 14.0 |
| | | | | | リサイクルにともなう廃棄物処理費用削減額 | 1.6 | 1.9 | 建築廃棄物リサイクル量 | 32.5 | 18.5 |
| | | | | | 撤去通信設備のリユースによる費用削減 | 230.2 | 140.4 | 土木廃棄物リサイクル量 | 22.8 | 10.6 |
| | | | | | 通信機器のリユースによる費用削減 | 138.6 | 112.1 | オフィス廃棄物リサイクル量 | 2.7 | 2.4 |
| | | | | | オフィス廃棄物のリユースによる費用削減 | 0.0 | 0.0 | その他リサイクル量 | 0.9 | 0.7 |
| (2) 上・下流コスト | 0.8 | 0.5 | 97.7 | 102.0 | リサイクルにより得られた収入額（加入者通信機器等） | 4.7 | 7.1 | お客さま通信機器などの回収量（万个） | 758.1 | 581.0 |
| | | | | | 電子化にともなう郵送料削減額 | 13.7 | 119.0 | | | |
| (3) 管理活動コスト | 1.7 | 2.1 | 51.3 | 44.9 | | | | | | |
| (4) 研究開発コスト | 31.6 | 20.0 | 84.5 | 97.7 | | | | | | |
| (5) 社会活動コスト | 0.0 | 0.0 | 0.6 | 0.4 | | | | | | |
| (6) 環境損傷コスト | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | | | | | |
| 合計 | 127.6 | 94.0 | 432.4 | 470.1 | 合計 | 641.6 | 494.3 | | | |

NTTグループTCFD提言にもとづく開示

主な取り組み

環境に関する各種ガイドライン

NTTグループの事業活動には、「多数の製品を調達する」「多くの建物を保有している」「通信設備で多くの電力を使用している」「研究開発部門を保有している」という特徴があります。これら4つの特徴を踏まえて、より効果的な環境負荷低減を推進するために、それぞれについて以下のような独自の「グリーンガイドライン」を設定しています。

- ・「グリーン調達ガイドライン」
- ・「建物グリーン設計ガイドライン」
- ・「省エネ性能ガイドライン」
- ・「グリーンR&Dガイドライン」

とくに、NTTグループが排出する温室効果ガス量を効果的に削減するためには、省エネ性能の高い装置を開発・調達することが不可欠です。

そのためのガイドラインが2010年5月1日より運用している「省エネ性能ガイドライン」です。このガイドラインは「グリーン調達ガイドライン」と「グリーンR&Dガイドライン」のICT装置に関する省エネ規程を具体化したもので、NTTグループ内で使用するルータやサーバなどのICT装置の開発・調達にあたって、基本的な考え方や装置別の目標値を定めています。本ガイドラインにもとづき、NTTグループ内で使用するICT装置について、機能、性能、コストに加え、省エネ性能を考慮した装置を開発・調達しています。これらの取り組みによって、お客さまの通信にともなって消費される電力と電力消費に起因する温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。

また、2021年4月に「グリーン調達ガイドライン」を改訂し、サプライヤへの環境負荷低減の取り組みをお願いしております。

環境活動方針・施策の社員への浸透

NTTグループは、社員に対してグループ全体の方針・施策を浸透させ、環境保護推進活動について共有するために、環境教育を推進しています。2020年度も全社員を対象にしたNTTグループの環境活動に関する研修として、集合研修やeラーニングなどを実施しました。

また、NTT環境エネルギー推進室では、グループ各社の環境担当者への環境教育も推進しており、2001年度から毎年、環境担当者勉強会を開催しています。環境方針の浸透と環境課題の共有を目的として講義を行うことにあわせて、外部講師を招いての最新トピックスの講演を行っています。環境担当者勉強会は、全国に広がるNTTグループを対象としているため、TV会議システムを利用して、遠隔地での受講、双方向接続による質疑応答を行えるようにしています。ペーパーレスでの開催としていることもあわせて、会議開催にともなう温室効果ガス排出量の削減にも貢献しています。

2020年度は、環境経営やCSRの専門家を講師に招いてSDGsやESGの解説と環境経営について講演いただきました。さらに、各社の担当者から環境に関わる取り組みが紹介され、グループ各社における環境活動の推進を図りました。

環境に関する法・規制などの遵守

NTTグループは、環境に関する法・規制を遵守し、グループ一体となって環境負荷低減に取り組んでいます。法令違反が生じた場合は、NTTグループ地球環境保護推進委員会に報告し、NTTグループ全体でその状況を把握できる仕組みを構築しています。2020年度も前年度に続き、法令違反に該当する事象は発生しておりません。また罰金などの支払いの発生もありません。

またNTTグループは、環境マネジメント施策の一環として、環境影響に関する苦情件数も毎年度把握しています。2020年度は正式な苦情処理制度を通じて申し立て、対応、解決を行った環境影響に関する苦情件数は0件でした。

今後も既存の法制度への対応を継続するとともに、環境法令制度に対応するワーキンググループを立ち上げ、検討中や施行予定の法制度への対応準備の強化を図っていきます。

文化(集団・社会～国) の共栄

私たちNTTグループは、
民主的で多様な文化を認め合いながら
発展する社会と価値創造に
貢献します。

message

幹部（代表取締役副社長）メッセージ



代表取締役副社長
（副社長執行役員）

澁谷 直樹

新たな経営スタイルの発表について

昨今、格差、少子高齢化、エネルギー、インフラの劣化、人権、差別等、社会的課題を挙げますと、枚挙に暇がありません。これらの社会的課題に対して、NTTグループの変革の方向性として2021年10月に「分散型ネットワーク社会に対応した新たな経営スタイル」を発表しました。世の中が企業の経営に期待していることは、これまでのように会社の成長や利益だけではなく、事業を通じて社会的課題の解決やよりよい未来社会を築くことに貢献していくことにも広がってきています。今回の新たな経営スタイルの発表の背景には、そのような社会からの要請にしっかりと応えるNTTグループでありたいという想いがあります。具体的には、withコロナ社会において、リモートによる勤務形態あるいはオンラインでのセミナー開催やデリバリー等の仕組みが社会を支えました。NTTグループにおいても、在宅勤務を積極的に推進、どこでも働ける環境整備そして業務そのものを自動化・標準化していくDX（デジタル・トランスフォーメーション）を推進しました。NTTグループではafterコロナにおいても、リモートワークやオンライン社会の普及拡大にプロアクティブに取り組むことで、生産性が高く、セキュアに業務ができる環境を作ります。また、誰もがどこでも働ける多様な制度の積極的な活用を推進することで、社会に先駆けてインクルーシブな職場を作りあげていきたいと考えています。さらに、仕事もプライベートライフも充実させる取組みであるワークインライフの実現を目標に掲げ、オープン、グローバル、イノベティブな業務運営を実現します。そして、社会全体への貢献については、お客さまのDX支援、地方創生の促進、レジリエンスの向上、分散型社会への貢献等につなげていくことで社会全体のDXにも貢献していきたいと考えています。

ワークインライフの推進・分散型社会の貢献に向けて

～環境整備～

ワークインライフの推進に向けて、大きく3つの取組みを実施しています。ひとつ目は環境整備です。リモートワークをするにあたっては、どこからでも働ける快適で生産性も高くセキュリティも高い、ゼロトラストでのIT環境の整備が必須です。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環境を提供し、Work from Anywhereの実現をめざしていきます。たとえば、エッセンシャルワーカーとしてどうしても現地に行かないといけない電柱やケーブルの点検や保守のような設備系オンサイト業務についても、モバイルマッピングシステム車を走らせることにより、GPS情報や画像情報・点群データをデータベースに一元化し、AIでデータサイエンスすることにより設備劣化の状況を自動判定し、設備の点検業務や設計業務を遠隔拠点で実施できるように推進しています。また、無線等の鉄塔についてはドローンを飛ばし画像をデータベース化することにより、劣化診断・設計・施工・発注業務等が自動化されます。パートナーの通信建設会社も含めて2025年には現在の約半分の人材で実施できるように変革していきます。さらに、このようなスマートインフラプラットフォームの仕組みを他の電力、ガス、水道、道路等のインフラに展開し、社会全体に広げること、老朽化が深刻化するインフラ全体の効率的な維持メンテナンスを実現し、社会の課題解決に貢献していきたいと考えています。

～DXの推進～

2つ目は、IoTやデジタル技術、AI等をフルに活用した業務変革・DXという観点です。誰もが、いつでも、あらゆる場所で働けるIT環境の整備として、クラウドをベースとしたシステムを設備や営業等だけでなく、経理や総務、人事等あらゆる業務に導入します。また、DXの推進にあたっては、お客さまIDの統一やコードの標準化、業務の自動化、そして、業務プロセスをグローバルスタンダードに統一するFit to Standardを徹底します。さらには、顧客接点を人海戦術からデジタルマーケティングによる営業アプローチに変革し、お客さまの利便性の向上と業務の効率化を両立させます。これらのさらなるDXの推進や業務の見直しを通じて、2023年度コスト削減対2017年度累計約▲1兆円以上をめざします。さらにお客さまやパートナー企業に対してもデジタルマーケティングプラットフォームを提供し、オープンでトラステッドなコネクティッドサプライチェーンという、新たな価値創造にも貢献していきたいと思えます。

～制度・仕組みの整備～

3つ目は人事労働関連の制度や仕組みの変革です。こういった取組みは、クリエイティブな働き方ができる環境や制度の整備だけでは進みません。経営陣のコミットメントと社員全体の日々の意識改革が有機的につながり、新たな風土を作り上げていくことが非常に大事だと考えています。たとえば、いま、

自由に勤務形態を選択できるような制度はすでにありますが、それにもかかわらず、女性の管理職が少ないことや、介護中の方がキャリアを諦めるというような実情が実際にあります。このような実態に対し、経営幹部が率先して風土改革の舵を切っていきたいと考えています。これまでの改革で定時勤務からの解放は進んできましたが、今後はさらに、勤務地に寄らずリモートを基本とする働き方の導入で意思に反する転勤や単身赴任からの解放をめざします。また、ジョブ型を導入することで年功序列のヒエラルキーを変革し、社員が自律的に自らのキャリアを切り開き、誰もがワークもライフも充実できる職場環境をめざしています。

信頼性と革新性の両立

NTTはインフラ企業として安心安全なICTサービスを提供することで「つなぐ使命」を果たしながら、最先端のデジタル技術で「Your Value Partner」としてお客さまのデジタル変革やサステナブルな社会の実現をめざしていきます。今後も、働き方改革、リモートワーカーの推進、社会のDX化、再生可能エネルギー等を含めた幅広い分野で、ICT×デジタルによる先進的な活動を自ら率先して推進します。そして、そのノウハウや経験をサービスとして提供することで社会の変革を牽引するイノベティブな企業でありたいと考えています。



特集2：新たな経営スタイルへの変革

ーリモートを基本とする新たなスタイルへー

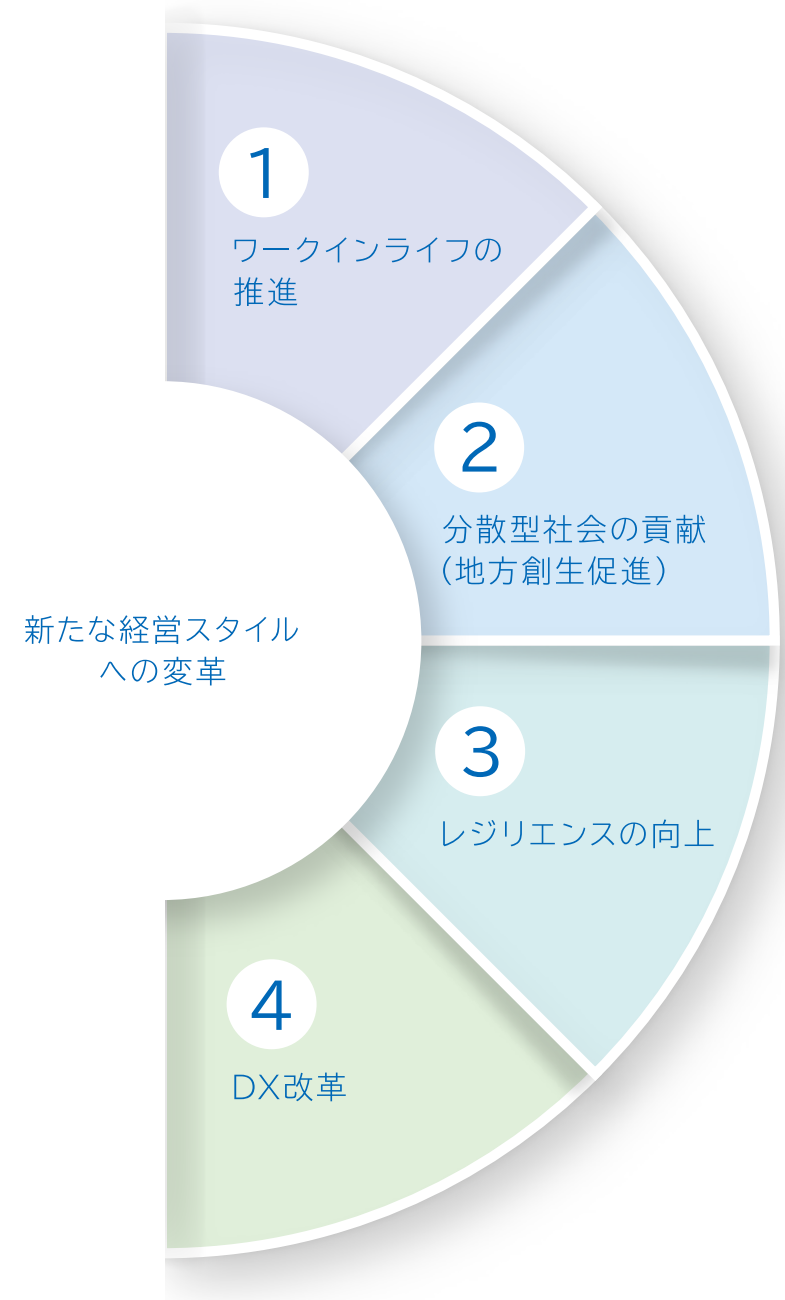
昨今、個人のライフスタイルにおいては、デジタルサービス（デリバリ・動画配信等）の普及・加速が必要とされる時代になりました。また、会社においてはリモートワークへの急激なシフトによるワークスタイルの変化が生まれており、社会基盤におけるオンライン化／デジタル化加速の必要性が高まっています。withコロナの時代となり、リモート／オンラインを活用する社会が到来しました。NTTグループは、「新たな経営スタイルへの変革」の中で、リモートワークを基本とする新しいスタイルへの変革を目指し、取組み目標を設定しました。

1. ワークインライフの推進
2. 分散型社会への貢献（地方創生促進）
3. レジリエンスの向上
4. DX改革

従来はオフィス勤務を前提とした画一的な経営スタイルであり、オフィスへの出社・転勤が前提であり、定時勤務時間が設定されており、会社主導の人事配置が中心となっていました。

今後はリモートワークを基本とする多様性に富んだ経営スタイルを実現していきます。そのために、勤務場所、居住地の選択を可能とすることにより転勤や単身赴任からの解放、勤務時間の選択を可能とすることによる定時からの解放、およびキャリアの選択を可能とすることによる年功序列からの解放を図ります。

さらに、その実現に向けては、ゼロトラストシステムの導入やリモートワークにふさわしい情報セキュリティの体系化、疫病・自然災害・サイバーテロに対するレジリエンスの向上、コンダクトリスク等を考慮したガバナンスの見直しを図ります。また、DX改革を推進するため、各種制度の見直し、業務改革を始めとし、環境整備を図り、オフィスにおけるアイデア創出・共創の場を充実していきます。また、デジタルマーケティングによるお客さまリーチの拡大や、さらには自らのDXで活用したプラットフォームをお客さまにも提供し、社会全体のDXに貢献していきます。これらの取組みにより、ワークインライフ（健康経営）の推進とオープン、グローバル、イノベティブな業務運営を実現します。NTTグループは、「文化（集団・社会~国）の共栄」の柱として、これらの取組みを推進してまいります。

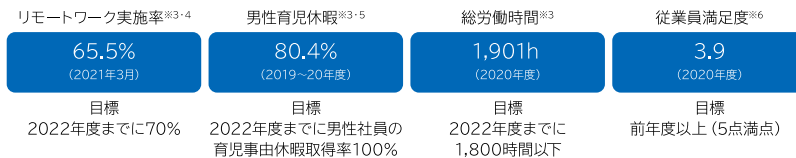
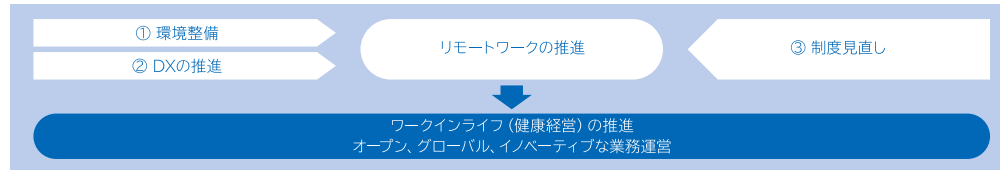


ワークインライフの推進

ワークスタイル(働き方)が変わることで、多様な働き方に合わせた業務プロセスの見直しが必要となります。また、多様な働き方は多様な人材の活躍機会の拡大につながり、働きがいや働きやすさも向上します。結果として、社員エンゲージメント向上に寄与するとともに、イノベーションの創出につながります。

NTTグループでは、働き方の多様化に向けたさまざまな取り組みを行っています。特にリモートワーク中心の働き方にふさわしい処遇・環境の整備に力点を置き、ワークスタイルの変革を進めています。ワークスタイルの変革は、事業の視点ではオープン、グローバル、そしてイノベティブな業務運営を実現するうえで重要な要素であり、また社員の視点ではワークインライフ、Well-beingを実現するためのファーストステップであると考えています。

リモートワークを基本とする新しいスタイルへの変革

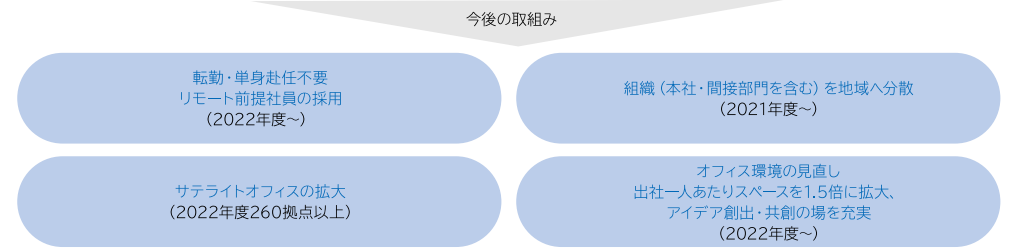
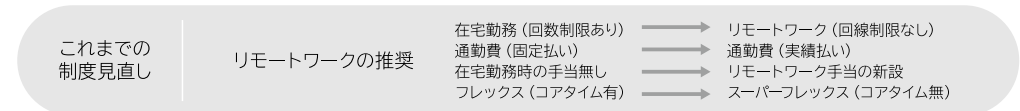


※1 国内主要6社(NTT、NTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニケーションズ、NTTデータ、NTTドコモ)
 ※2 国内グループ会社(社員数43.5名以上)
 ※3 NTT(持株会社)のみ。
 ※4 在宅でのリモートワーク実施率(エッセンシャルワーカー除く)
 ※5 育児休業等及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合(「プラチナくるみん」認定企業の公表事項)
 (2019-2020年度に小学校就学始期までの子を有する社員のうち、育児事由の休職・休暇取得者数)÷(パートナーが2019-2020年度に出生した社員数)
 ※6 国内グループ会社

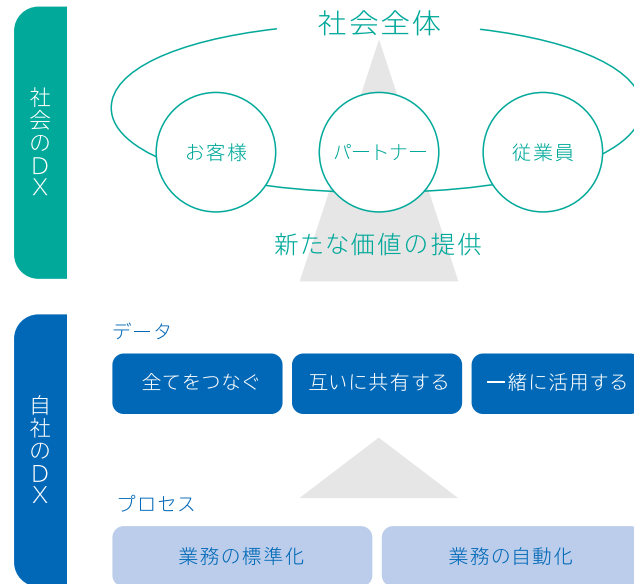
ワークスタイルの変革

NTTグループは、afterコロナの時代を見据えて、さまざまな業務変革やDXを推進するとともに、さまざまな制度見直しやIT環境の整備を進めることで、リモートワークを基本とする新しいスタイルへの変革を図っていきます。

2020年度ではリモート型の働き方を推進するための環境整備として、自宅等でリモートワークを実施した場合の手当の創設、通勤定期代の支給廃止、スーパーフレックスタイム制の導入を行いました。リモートワークをさらに推進していくため、今後も制度見直し・環境整備の強化を図り、自律分散したネットワーク型の組織へ自ら改革を推進していきます。また、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Work from anywhereの実現をめざしていきます。



DX改革の全体像



DX改革の推進

だれもが、いつでも、あらゆる場所で働けるIT環境の整備としてDX改革の推進に向けて諸制度を変えていきます。クラウドをベースとしたシステムを導入するとともに、デジタル化による業務の自動化・標準化、デジタルマーケティングによる営業アプローチの拡大等の取組みを推進していきます。また、10のDX取組みにおける約100の自動化プロセスを実行し、サービス提供業務の生産性向上1.7倍(2025年度)、2023年度コスト削減▲2,000億円以上(対2017年度 累計▲1兆円以上)を目指します。



ワークインライフ(健康経営)の推進
オープン、グローバル、インバーティブな業務運営

分散型社会の実現

リモートワークを基本とする多様性に富んだ経営スタイルにより職住近接によるワークインライフ(健康経営)を推進します。具体的には、地域居住者の本社勤務や、組織(本社・間接部門を含む)の地域分散により地方創生事業の地域拠点化、災害対策機能等、BCP関連の地域分散の強化を図ります。また、オフィス環境を見直し、アイデア創出・共創の場を充実していきます。



レジリエンスの向上

平常時から社会の通信インフラを支えることを使命とする企業グループとして、いつでもどこでもつながる信頼性の高い通信ネットワークの構築に尽力し、今世紀の三大脅威である「疫病」「自然災害」「サイバーテロ」、災害への対応に対する社会のレジリエンスへの貢献を図ります。また、さらなる通信インフラの強化、初動対応の強化(プロアクティブな災害対応)、被災した方々への情報発信力の強化にも注力します。

Social Challenge 4

倫理規範等の 確立と共有

Business Activity

- 12.自らの倫理規範の確立と遵守徹底
- 13.コンダクトリスクへの適切な対応
- 14.コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底
- 15.ビジネスパートナーとの高い倫理観の共有



なぜ取り組むのか

社会課題の解決と健全な企業活動の推進に向けては、社会を高い倫理観でつなぐこと、そしてこの高い倫理観をビジネスパートナーと共有していくことが必要不可欠であるため、倫理規範等の確立と共有に向けた各種取組みを図ってまいります。

何を成し遂げるか

自らの倫理観を高め、ビジネスパートナーと高い倫理観を共有します。

将来的な展望・見通し

私たちNTTグループは、民主的で多様な文化を認め合いながら発展する社会と価値創造に貢献するために、あらゆる人・モノ・文化(国~集团・社会)を高い倫理観とデジタルの力でつなぎ社会課題の解決に貢献してまいります。

Business Activity 12・13

自らの倫理規範の 確立と遵守徹底／ コンダクトリスクへの 適切な対応

コミットメント内容

自らの倫理観を高め、
ビジネスパートナーと
高い倫理観を共有します。

具体的目標

100%

倫理規範研修受講者率(毎年)

0件

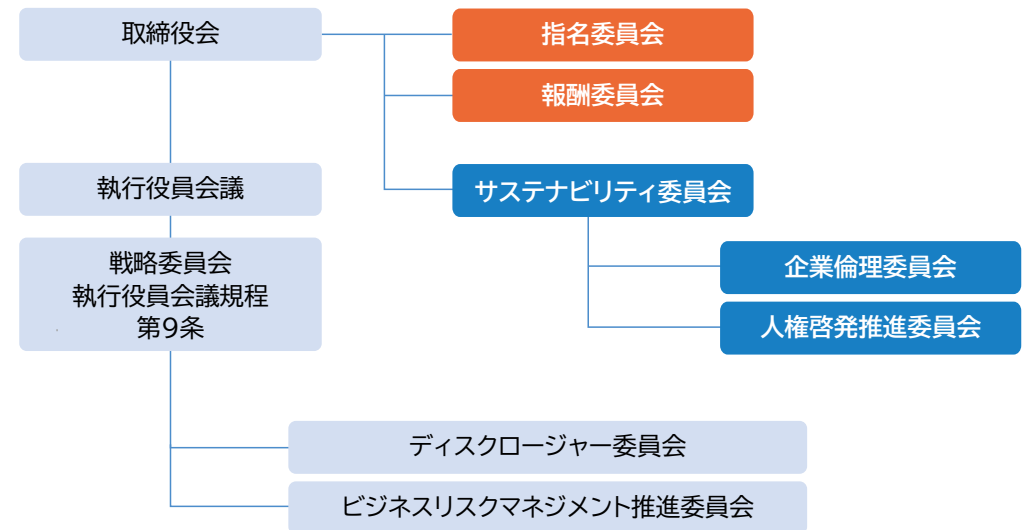
反競争的な違反行為・贈収賄違反件数

方針・考え方

健全な企業活動を推進していくためには、世界各国・各地の法令を遵守し、高い倫理観を持って事業を運営していくことが不可欠です。その認識のもと、「NTTグループ企業倫理規範」を策定しています。規範は、NTTグループに所属する全ての役員および社員を対象に、企業倫理に関する基本方針と具体的な行動指針を示しています。大きな社会的責務を担う企業グループの一員として、不正や不祥事の防止に努めること、企業内機密情報の漏えいを防止すること、お客さまや取引先との応接の際の過剰な供授をなくすことなど、公私を問わず高い倫理観を持って行動することを定めています。

推進体制

NTTは、代表取締役副社長を委員長とする「企業倫理委員会」を設置し、NTTグループの企業倫理の確立、綱紀の保持の徹底に向けて年に2回委員会を開催しています。特にヘルプライン申告状況等については年に2回取締役会に報告し、必要に応じて取締役会における議論を実施しています。また、各社に企業倫理委員会、企業倫理担当者を設置し、法令や企業倫理を遵守する企業風土の醸成や企業倫理ヘルプライン運用規程にもとづく不正・不祥事の調査を行うとともに、各社コンプライアンス担当者による定期的な会議を実施し、グループトータルでのコンプライアンス推進に向けて取組んでいます。



NTTグループ企業倫理規範

1. 経営トップは、企業倫理の確立が自らに課せられた最大のミッションのひとつであることを認識し、率先垂範して本規範の精神を社内に浸透させるとともに、万一、これに反する事態が発生したときには、自らが問題の解決にあたる。
2. 部下を持つ立場の者は、自らの行動を律することはもとより、部下が企業倫理に沿った行動をするよう常に指導・支援する。
3. NTTグループのすべての役員および社員は、国内外を問わず、法令、社会的規範および社内規則を遵守することはもとより、公私を問わず高い倫理観を持って行動する。とりわけ、情報流通企業グループの一員として、お客さま情報はじめとした企業内機密情報の漏えいは重大な不正行為であることを認識し行動するとともに、社会的責務の大きい企業グループの一員として、お客さま、取引先などの応接にあたっては過剰な供授を厳に慎む。また、公務員、政治家と応接する場合には、贈賄や相手方に国家公務員倫理法・国家公務員倫理規程または大臣規範に違反をさせる行為やその疑いを生じさせる行為は行わない。
4. NTTグループ各社は、役員および社員の倫理観の醸成に資するべく、機会をとらえ企業倫理に関する社員教育を積極的に実施する。
5. NTTグループのすべての役員および社員は、業務の専門化・高度化の進展に伴い発生が懸念される不正・不祥事の予防に努めるとともに、NTTグループ各社は、契約担当者の長期配置の是正や、お客さま情報などの保護に向けた監視ツールの充実など、予防体制の整備を徹底する。
6. 不正・不祥事を知ったNTTグループのすべての役員および社員は、上司などにその事実を速やかに報告する。また、これによることができない場合は、「企業倫理ヘルプライン(社外受付窓口)」に通報することができる。なお、不正・不祥事を通報した役員および社員は、申告したことによる不利益が生じないよう保護される。
7. 不正・不祥事が発生したときは、NTTグループ各社は、迅速かつ正確な原因究明にもとづく適切な対処によって問題の解決に取り組むとともに、社会への説明責任を果たすべく、適時・適確な開かれた対応を行う。

主な取組み

贈収賄防止

NTTグループは「国内外を問わず、法令、社会的規範および社内規則を遵守する」ことを「NTTグループ企業倫理規範」に明記しています。「贈賄防止」に関しては、理解し守るべき事項をまとめた「贈賄防止ハンドブック」を作成して国内外の全社員へメールなどで周知しています。

また、NTT、NTT東日本・西日本については「日本電信電話株式会社等に関する法律」(以下、NTT法)によって収賄が禁止されており、これに違反した場合には法的に罰せられます。各種団体への寄附・支援などについては、その内容を暴力団対策法その他各種法規制に照らし、適法かつ適正な対象にのみ実施しています。また、NTTグループでは、どのような贈賄行為への関与も決して許されるものではないという認識のもと取り組んでいます。NTTグループにおいて、2020年度に贈収賄や寄附・支援にかかわる不正は確認されていません。

政治献金

NTTは、政治資金規正法に則り、政治献金は行っていません。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程などに則り、各社の判断のもとで政治献金を実施しています。

取引先への遵守要請とリスクの評価

サプライヤのみならずに対しては「サプライチェーンCSR推進ガイドライン」のなかで公正取引・倫理の禁止事項(9項目)を明記し、とくに主要サプライヤに対しては、CSR調達実施状況の調査を実施しています。腐敗防止・違法な政治献金・反社会的勢力への対応を含むコンプライアンス全般についてチェックするとともに対応強化を要請しています。

独占禁止法遵守

NTTグループは事業活動における公正な競争環境を維持するため、独占禁止法を遵守しています。2020年度においても、独占禁止法に違反するとして行政処分を受けた事例はありません。

企業倫理規範の浸透に向けた取り組み

NTTでは「コンプライアンスの徹底について、法令を遵守し高い倫理観を持って事業を運営していくことが不可欠」というトップ自らの経営姿勢を見せるとともに、不正行為に関与するリスクを明らかにし、いかなる不正も許容しないことをグループ各社の社長が宣言しています。また、「NTTグループ企業倫理規範」を実効性のあるものとするために、社員向けの企業倫理研修などを実施するとともに、社員向けイントラサイトで上記の宣言や企業倫理上問題となる事例について詳しく解説しています。また、毎年6月と12月に社員へ向けて倫理保持の注意喚起の周知を行い、社員の理解度向上に努めています。毎年、社員への意識調査を実施してこれら施策の実効性を測り、さらなる企業倫理の浸透に向けて取組んでいます。

企業倫理研修

NTTグループは、全社員向けの企業倫理研修を継続的に実施しています。グループ各社は事業特性に応じたコンプライアンスや不正行為に関するリスクに合わせて、研修を実施しています。その他、毎年役員向けのコンプライアンス研修も実施しています。

贈賄防止ハンドブック

社員向けの贈賄防止のための浸透ツールとして、2014年度に贈賄防止ハンドブックを作成し、国内外の全グループ会社にメールなどで周知しました。同ハンドブックには、贈賄防止を徹底する社長からのメッセージをはじめ、贈賄やファシリテーションペイメントに関する基本的な情報と事例を掲載し、全員が正しい知識と理解を得られるよう促しています。

競争法ハンドブック

社員向けの競争法遵守のための浸透ツールとして、2019年度に競争法ハンドブックを作成し、国内外のグループ会社に周知しました。同ハンドブックには、営業活動の具体的な場面を例にとり、Q&A形式で競争

法を遵守するための基本的な事項を掲載しており、社員が競争法について正しい知識と理解を得て競争法を遵守できるようにしております。

企業倫理浸透のチェック体制

NTTグループでは社員へのコンプライアンス意識の浸透度合いを把握するため、NTTの企業倫理担当がグループ会社を含めたアンケートを年1回実施するとともに、グループ各社内においては業務主管部門・コンプライアンス担当部門・内部監査部門・監査役による4層のモニタリングを通じ、企業倫理・コンプライアンスの状況について、客観的かつ多面的なチェックを実施しています。

NTTでは、内部監査部門を持つグループ会社に対し、コンプライアンスに関する監査の実施状況を確認するとともに、NTT内および内部監査部門を持たないグループ会社について、コンプライアンスの取組み状況を直接確認しています。

受付窓口の設置

不正や不祥事の未然防止を図るために、グループ各社において内部通報のための社内受付窓口を設けているほか、NTTが弁護士事務所に委託して、全グループ会社を対象とした「企業倫理ヘルプライン(社外受付窓口)」を設けています。本ヘルプラインでは、人権に関する相談や通報も受け付けています。これらの窓口への通報者に対して、通報したことで不当な人事(人事異動、降格など)といった不利益が生じないよう保護することを「NTTグループ企業倫理規範」に明記しています。窓口へ寄せられた相談や通報は各主管担当が調査・対応し、グループ各社の企業倫理委員会で報告した上で、年1回以上の頻度でNTTの企業倫理委員会で全申告内容と対応状況をとりまとめ、取締役会に報告しています。

また、経営陣から独立した窓口として監査役への独立通報ルートを開設・運用しており、「企業倫理ヘルプ

ライン(社外受付窓口)」を通じた通報は、原則として監査役へも同時に直接的な送付を行うとともに、監査役に対してのみ通報することも可能としています。

企業倫理ヘルプライン
<https://group.ntt.jp/corporate/compliance.html>

企業倫理ヘルプライン(社外受付窓口)における通報受付件数

企業倫理ヘルプラインで受付けた通報件数とその内訳を把握し、サステナビリティレポートおよびNTTグループのサステナビリティのWebサイト上で公開しています。なお、「内部通報制度に関するガイドライン」(消費者庁2016年12月改正)において実施を奨励されている、中立・公正な「第三者評価」を2017年5月に実施し、「おおむね、適切に整備・運用されている」という評価を得ました。

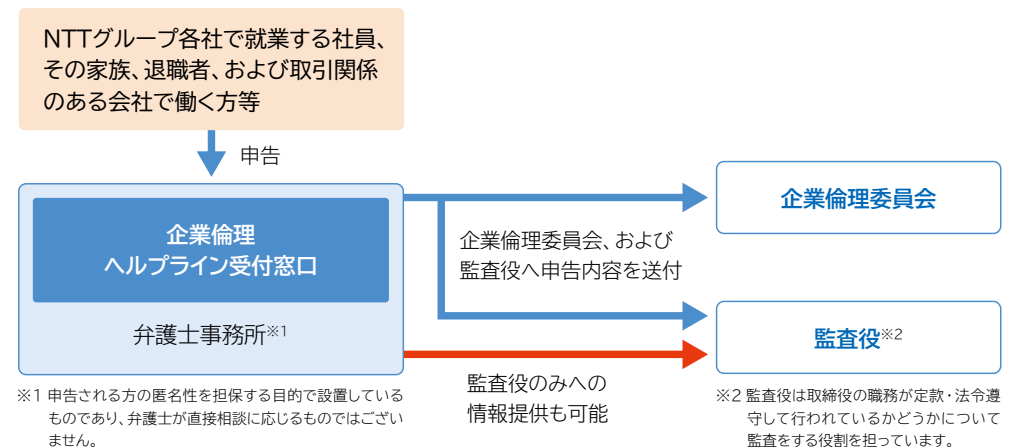
企業倫理ヘルプライン通報件数とその内訳
<https://group.ntt.jp/csr/governance/compliance.html>

第三者評価の調査内容

- ヘルプラインの活用度や信頼性といった有効性を確認するため、制度と運用実態を調査
- 規程等の制定状況、申告者への対応状況等のサンプル調査
- 「内部通報制度に関するガイドライン」の遵守状況の確認
- 運用者へのヒアリング調査と運用上の課題等に関するディスカッション

違反が認められた場合の罰則について

コンプライアンス違反や「NTTグループ企業倫理規範」への違反が認められた場合は、グループ各社で定めている懲戒規程などにもとづいて対処します。減給や出勤停止などの懲戒処分のほか、ケースに応じて査定(評価)や人事異動に反映します。



ビジネスリスクマネジメント

情報通信分野における競争の激化など、NTTグループを取り巻く経営環境が激変するなかで、グループ各社が抱えるビジネスリスクはますます増加しています。NTTグループは、身近に潜在するリスクの発生を予想・予防し、万一リスクが顕在化した場合でも損失を最小限に抑えることができるように努めています。その一環として、グループ一体となってリスクマネジメントに取組んでいくことができるよう、「NTTグループビジネスリスクマネジメントマニュアル」を策定し、各社に配布しています。これは、事業運営を取り巻く多様なリスクへの対処方針とグループ会社間の連携方法を記載したマニュアルです。加えて、グループ各社は、個々の事業内容や経営環境などに応じた独自のマニュアルなどを策定し、ビジネスリスクをコントロールしています。

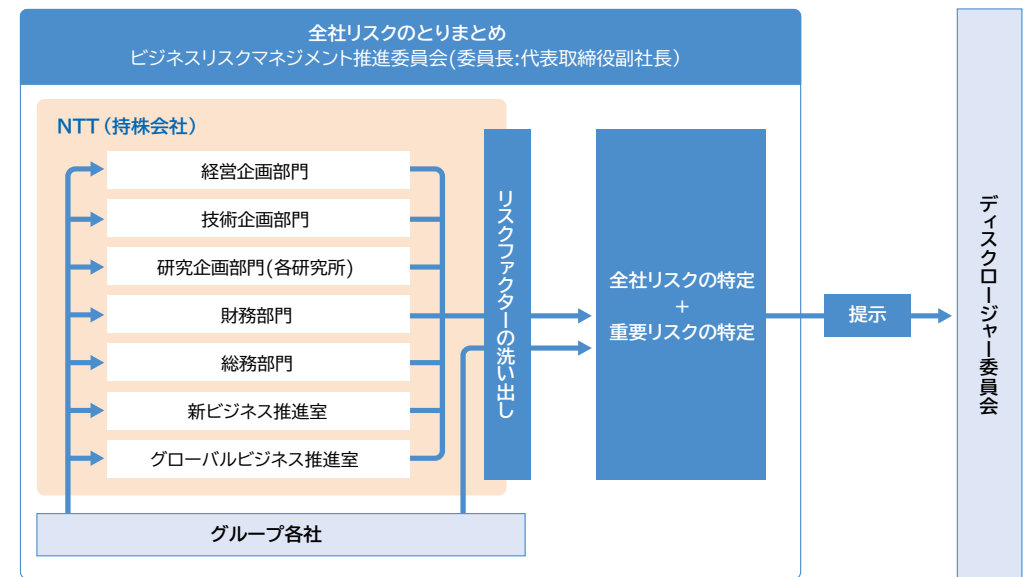
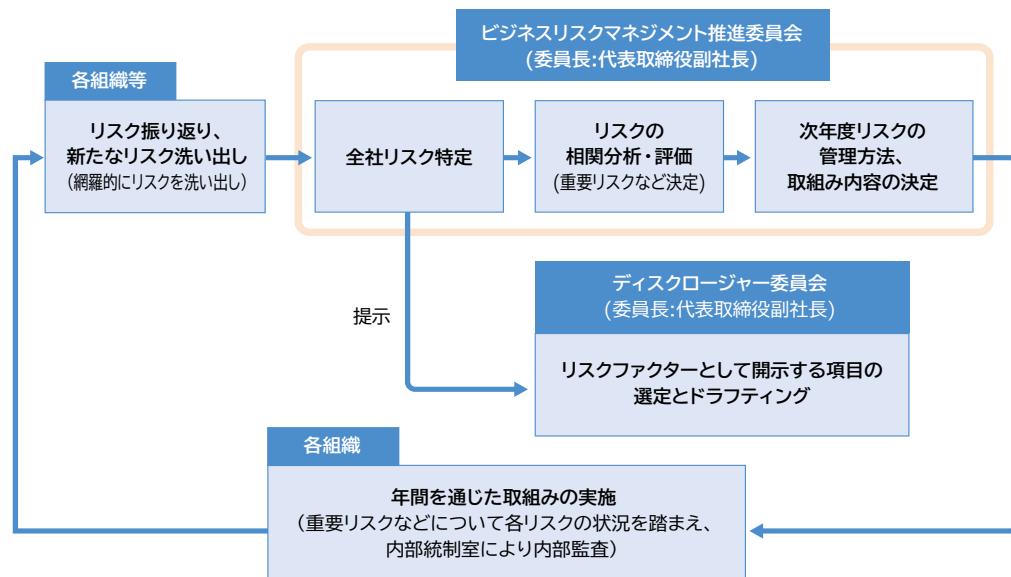
推進体制

NTTでは、適切かつ効率的な業務運営を行うために、自社における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、代表取締役副社長（リスクマネジメント担当）が委員長を務め、各室部の長を委員とする「ビジネスリスクマネジメント推進委員会」が中心となって、継続的なPDCAサイクルにもとづくリスクマネジメントを実施しています。NTTグループにおいては、代表取締役副社長がリスクマネジメントに関する最終責任を担い、また、各業務執行役員が自らの所掌する業務分野のリスク管理責任を有しています。

リスクの抽出・重要リスクの特定

NTTでは社会環境の変化などを踏まえ、想定するリスクや、その管理方針の見直しを随時行っています。リスクの抽出にあたっては、ビジネスリスクマネジメント推進委員会が中心となって、NTTグループを取り巻くリスクの分析プロセスを策定し、このプロセスに則って定期的にリスク分析を実施することで、全社リスクを特定します。さらに、それらリスクの相関分析を行い、最も重大な影響をおよぼす可能性のあるリスクを「重要リスク」と特定し、その対策を決定します。リスク管理項目については、ビジネスリスクマネジメント推進委員会において決議しています。また、各主管部門によるモニタリング状況やリスク軽減効果をビジネスリスクマネジメント推進委員会で報告するとともに、重要リスクへの取組み状況について内部統制室が個別に監査して次年度の取締役会で報告しています。

とりわけ近年では、NTTグループの行動が結果的に顧客をはじめとするステークホルダーに不利益を与えてしまうコンダクトリスクの観点も重視してリスクを選定し、対策を立てる取組みを強化しております。



Business Activity 14

コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底

コミットメント内容

自らの倫理観を高め、
ビジネスパートナーと
高い倫理観を共有します。

具体的目標

0件

反競争的な違反行為・贈収賄違反件数

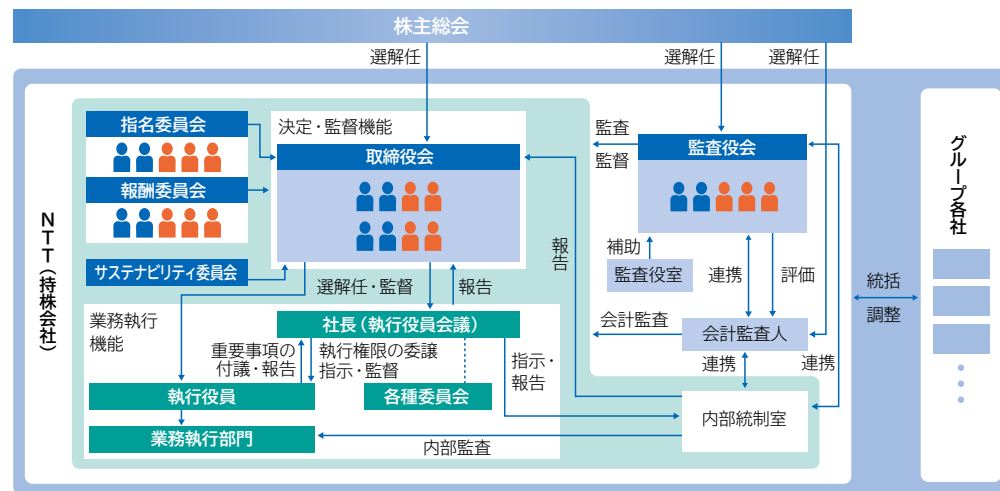
基本方針

株主や投資家のみなさまをはじめ、お客さまやお取引先、従業員などさまざまなステークホルダー（利害関係者）の期待に応えつつ、企業価値の最大化を図るためには、コーポレート・ガバナンスが有効に機能するよう「コーポレートガバナンス・コード」の各原則の趣旨を踏まえ、体制を強化していくことが重要であると考えています。中期経営戦略「Your Value Partner 2025」にもとづき、「Your Value Partner」としてパートナーの皆さまとともに社会的課題の解決をめざした活動を推進するために、経営の健全性の確保、適正な意思決定と事業遂行の実現、アカウンタビリティ（説明責任）の明確化、コンプライアンスの徹底を基本方針として取組んでいます。

NTTは、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードの各原則について、すべて実施しています。

コーポレート・ガバナンス体制の概要

業務執行を適切に監督する機能を強化するため、独立社外取締役を複数名選任するとともに、独立社外監査役が過半数を占める監査役会を設置することにより監査体制の強化を図っています。また、執行役員制度を導入することにより、取締役会が担う経営に関する決定・監督の機能と、執行役員が担う業務執行の機能を明確に分離する体制を整え、経営の機動力の向上を図っています。加えて、独立社外取締役3名を含む5名の取締役で構成される指名委員会・報酬委員会を任意に設置し、取締役の指名・報酬の決定における客観性・透明性の更なる向上を図っており、監査役会設置会社形態による統治機能が十分有効であると判断しています。また、グループ経営の推進に向けた適切な意思決定を行うため、重要な業務執行に関する各種会議、委員会を必要に応じて設置しています。



● 独立社外取締役・独立社外監査役 ● 社内取締役・社内監査役

| 各種会議名 | 概要 |
|----------|--|
| 取締役会 | 取締役会は、事業内容に応じた規模とし、専門分野等のバランスおよび多様性を考慮した構成としており、業務執行の監督機能を強化する観点から選任している独立社外取締役4名を含む取締役8名で構成されています。また、原則として毎月1回、定例取締役会を開催するとともに、必要のある都度臨時取締役会を開催し、法令で定められた事項、および会社経営・グループ経営に関する重要事項等、「取締役会規則」に定めた事項を決定するとともに、取締役および執行役員から定期的に職務執行状況の報告を受けることなどにより、取締役および執行役員の職務執行を監督しています。 |
| 監査役会 | 業務執行者とは異なる独立した立場から業務監査および会計監査を実施し、取締役の職務執行状況を監査しています。 |
| 人事・報酬委員会 | 客観性・透明性の向上を目的に、取締役会の事前審議機関として独立社外取締役2人を含む4人の取締役で構成される「人事・報酬委員会」を設置し、ガバナンスの有効性を高めています。 |
| 執行役員会議 | 会社の重要な意思決定にあたっては、原則として、執行役員等で構成する「執行役員会議」において審議した上で決定することとし、週1回程度開催することとしています。なお、意思決定の透明性を高めるため、「執行役員会議」には監査役1名も参加することとしています。 |
| 各種委員会 | 「執行役員会議」の下には、重要な業務執行に関して課題ごとに議論する委員会を設置しています。主な委員会としては、グループとしてのR&Dビジョンや技術開発戦略を審議する「技術戦略委員会」、一定規模以上の投資案件等を審議する「投資戦略委員会」、財務に関する基本方針や財務諸課題を審議する「財務戦略委員会」等があります。これらの委員会は原則として社長・副社長を委員長とし、関係する執行役員等が参加し、年間を通じて必要に応じて開催しています。 |

コーポレート・ガバナンス強化の歴史

| | | | |
|-------|-------------------------------------|------|---|
| 2020~ | 経営に関する 決定・監督の機能と 業務執行の機能の分離 | 2021 | <ul style="list-style-type: none"> 業績連動型報酬の割合拡大：3割 → 5割 指名委員会・報酬委員会における社外取締役増員：2名 → 3名 従来の人事・報酬委員会をその機能に応じて、指名委員会と報酬委員会に分離・移行 取締役・監査役の実績マトリックスの開示 |
| | | 2020 | <ul style="list-style-type: none"> 取締役会の規模適正化：15名 → 8名 社外取締役比率：27% → 50% 執行役員制度の導入 経営に関する決定・監督の機能と業務執行の機能の分離 役員報酬における業績連動の具体的なKPIの開示 |
| 2018~ | 多様性の拡充による 更なる監督機能の強化、 情報開示の深化 | 2019 | <ul style="list-style-type: none"> NTT株式会社設立(グローバル事業のグループガバナンス強化)、外国籍役員3名登用 取締役会実効性評価アンケートの実施 招集通知でのESG情報の開示開始 |
| | | 2018 | <ul style="list-style-type: none"> 初の女性取締役2名登用(社内1名・社外1名) 社外取締役増員：2名 → 4名 業績連動報酬のKPIへの反映を強化 役員報酬、政策保有株式、後継者計画、取締役会実効性評価の記載充実 |
| 2011~ | ステークホルダーとの 対話を意識した 情報開示の拡充 | 2017 | <ul style="list-style-type: none"> 招集通知のスマートフォン閲覧対応開始 |
| | | 2015 | <ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス・コードへの対応 独立役員の実効性判断基準制定 サステナビリティレポートの発行開始 招集通知の送付前開示開始(以降、総会開催日の42~45日前に開示、日英同日) |
| | | 2011 | <ul style="list-style-type: none"> 初の女性役員登用(社外監査役1名) |
| 2006~ | 監督機能の強化、 コーポレート・ガバナンス の透明性の向上 | 2006 | <ul style="list-style-type: none"> 社外監査役増員：2名 → 3名 財務専門家である監査役の選任 コーポレート・ガバナンスに関する報告書の開示開始 |
| | | 2005 | <ul style="list-style-type: none"> ディスクロージャー委員会設置・人事・報酬委員会設置 CSR報告書の発行開始 |
| | | 2003 | <ul style="list-style-type: none"> 監査役増員：4名(社内2名・社外2名) → 5名(社内3名・社外2名) |
| | コーポレート・ガバナンス 基盤の確立 | 1985 | <ul style="list-style-type: none"> 社外取締役複数名登用 |

税務方針

基本方針

NTTグループのすべての役員および社員は、国内外を問わず、法令(その立法趣旨や背景も含め)、社会的規範および社内規則を遵守することはもとより、公私を問わず高い倫理観を持って行動しています。税務実務においても指針を整備し、社員に対する啓発などを通じ、コンプライアンスの維持・向上に努めています。

ガバナンス体制

NTTは、税務を含む各種リスクに対処するため、内部統制システムの整備に関する基本方針を定め、取締役会にて決議しています。税務実務にかかわる各社の役割は右記の通りです。

1. NTT

税務実務についての基本方針・指針を定め、連結子会社と連携を図りながら、必要な対応策などを推進する。法令などの情報収集に努め、連結子会社に周知、指導を行う。

2. 連結子会社

NTTの定める基本方針・指針にしたがい、税務申告・納税、税務調査などの税務関連業務を適正に遂行するとともに、NTTに対する必要な報告、関連書類の提出などを行う。

税負担の適正化

NTTグループの株主価値最大化の観点から、税負担の軽減措置などの適切かつ効果的な利用に努めています。なお、法令等の趣旨を逸脱する解釈・適用による節税は行っていません。

税務リスク

国際取引にともなう税務リスクに対しては事前に十分な検討を行うとともに、必要に応じて税務専門家に対して助言・指導などを依頼しています。とくに、移転価格税制、タックスヘイブン対策税制については、以下の通り対応することとしています。

移転価格税制

- NTTグループの国外関連取引に適用する取引価格は、各国・地域の法令や、経済協力開発機構(OECD)が公表している移転価格ガイドラインに基づき、独立企業原則にしたがって算定する。
- 価格算定方法について、各国・地域の法令等において文書化義務のある場合や、取引規模や税務リスク等から必要な場合、適切に文書化を行う。

タックスヘイブン対策税制

- 軽課税国を租税回避に活用しない。事業上の理由から、軽課税国での投資を実施する場合には、各国・地域の法令等の定めるところにより、適正に納税する。

税務当局との関係

NTTグループは税務当局とのコミュニケーションを通じて、当局と良好な関係を維持するよう努め、誠意を持って真摯かつ事実にもとづく説明・対応を行っています。問題点の指摘などを受けた場合には、税務当局の措置・見解に対する異議申し立て・訴訟等を行う場合を除き、直ちに問題点の原因を解明し、適切な是正および改善措置を講じ、再発を防止しています。

収益額(2019年度)

| | | |
|----------------|----------|----------|
| 収益額 (単位:億円) | 約127,355 | |
| | 国内 | 約105,367 |
| | 米国 | 約7,045 |
| | ドイツ | 約2,189 |
| | オーストラリア | 約1,348 |
| | その他 | 約11,406 |

税引前利益額(2019年度)

| | | |
|-------------------|---------|---------|
| 税引前利益額 (単位:億円) | 約22,958 | |
| | 国内 | 約22,651 |
| | 海外 | 約306 |

発生税額(2019年度)

| | | |
|-----------------|--------|--------|
| 納付税額 (単位:億円) | 約4,364 | |
| | 国内 | 約4,190 |
| | 海外 | 約174 |

納付税額(2019年度)

| | | |
|-----------------|--------|--------|
| 納付税額 (単位:億円) | 約4,381 | |
| | 国内 | 約4,002 |
| | 海外 | 約379 |

上記金額については、日本税務当局へ提出した「国別報告事項」にもとづくものであり、連結財務諸表との直接的な関連はありません。

Business Activity 15

ビジネス パートナーとの 高い倫理観の共有

コミットメント内容

自らの倫理観を高め、
ビジネスパートナーと
高い倫理観を共有します。

具体的目標

0件

反競争的な違反行為・贈収賄違反件数

贈収賄防止

NTTグループは、法令を遵守することはもとより、高い倫理観を持って事業を運営していくことが不可欠との認識のもと、いかなる贈収賄や便宜供与、ファシリテーションペイメント※1等の不正を禁止しています。特に贈賄防止に関しては、「贈賄防止ハンドブック」を作成し、海外子会社も含めたグループ企業社員に周知するとともに、社内Webサイトにも公開し、理解徹底に努めています。

さらに、当社、NTT東日本・西日本については「日本電信電話株式会社等に関する法律」により贈収賄が禁止事項とされ、これに違反した場合は法的に罰せられます。

「NTTグループCSRカンファレンス」※2 の開催

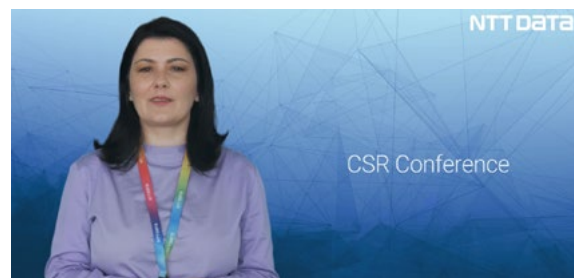
CSRに関する優良施策をNTTグループ内で横断的に共有することを目的として、2013年度から毎年「NTTグループCSRカンファレンス」を開催しています。事業会社が「CSR重点活動項目」に沿って実施したさまざまな施策とその成果などをカンファレンスの場で発表してもらうというものです。優秀な取り組みは「CSR優良施策」としてカンファレンス内で表彰するほか、最優秀の施策については、NTTグループ社長会で「CSR Award」として社長表彰しています。

2020年度CSRカンファレンスは、新型コロナウイルス感染症の世界的流行というなか、オンライン形式で実施しました。国内・外のグループ各社から69件

の応募があり、3施策に最優秀賞が贈られました。また、オンラインならではの取り組みとして一般投票賞を設け、社員が直接、各社の取組みにエールを送る仕組みを作りました。結果、一般投票による2施策に、一般投票賞が贈られました。社員自らが施策を理解し一般投票を行うことで、社員の意識を高める有意義な時間となりました。

次年度以降も継続して開催するとともに、取組み内容の改善や社員参加型の施策を充実させるなど、CSR意識のさらなる浸透をめざします。優良事例は社外にも公開し、ビジネスパートナーのみならずさまにもご覧頂いています。

NTTグループCSRカンファレンス
https://group.ntt.jp/csr/management/management_system/conferences_7th.html
 グローバルに展開するNTTグループの活動
https://group.ntt.jp/csr/sustainability_action/



社会貢献部門で最優秀賞を受賞した
NTT DATA RomaniaとNTT Ltd. Australia



CSV部門で最優秀賞を受賞したNTT東日本

※1 ファシリテーションペイメント：通常の行政サービスにかかわる手続円滑化のみを目的とした小額の支払い

※2 今後、NTTグループサステナビリティカンファレンスへ名称変更予定

Social Challenge 5

デジタルの力で
新たな未来を

Business Activity

16.B2B2Xモデルの推進

17.知的財産の保護と尊重

18.地方社会・経済の活性化への貢献



なぜ取り組むのか

近年、世界人口の急増や自然災害の巨大化をはじめ、食糧・環境問題の深刻化、日本においては少子高齢化にともなう生産年齢人口の急減、人手不足など、さまざまな社会的課題が顕在化しています。それらの課題を解決するためには、社会・経済の大きな変革が求められており、あらゆる場面で ICT（情報通信技術）を活用したデジタルトランスフォーメーションの推進が必要となっています。

何を成し遂げるか

デジタルトランスフォーメーションを牽引し日本における少子高齢化、教育、健康・医療、地方活性化など各国固有に存在する社会課題の解決に貢献し、次世代につなぐ新たな価値を創造してまいります。

将来的な展望・見通し

私たちNTTグループは、民主的で多様な文化を認め合いながら発展する社会と価値創造に貢献するために、あらゆる人・モノ・文化（国~集团・社会）を高い倫理観とデジタルの力で繋ぎ社会課題の解決に貢献してまいります。

Business Activity 16

B2B2Xモデルの
推進

コミットメント内容

デジタルトランスフォーメーションを牽引し日本における少子高齢化、教育、健康・医療、地方活性化など各国固有に存在する社会課題の解決に貢献し、次世代につなぐ新たな価値を創造してまいります。

具体的目標

2023年までにB2B2X収益額
6,000億円の創出
(B2B2Xプロジェクト数: 119(2021年9月
末時点))

方針・考え方

近年、世界人口の急増や自然災害の巨大化をはじめ、食糧・環境問題の深刻化、日本においては少子高齢化にともなう生産年齢人口の急減、人手不足など、さまざまな社会的課題が顕在化しています。それらの課題を解決するためには、社会・経済の大きな変革が求められており、あらゆる場面でICT(情報通信技術)を活用したデジタルトランスフォーメーションの推進が必要となっています。

NTTグループは、これまでも異業種の企業や自治体とコラボレーションする「Your Value Partner」として、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ながら、デジタルトランスフォーメーションを推進し、社会的課題を解決してきました。これからも、中期経営戦略の柱として掲げている「B2B2Xモデルの推進」が特に有益であるという認識のもと、さらなる社会貢献をめざします。

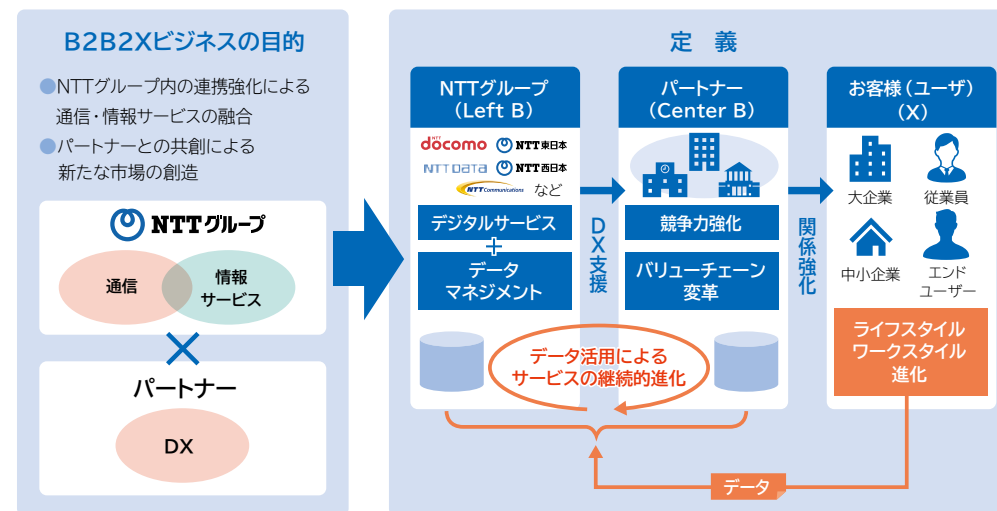
推進体制

NTTグループでは、「B2B2Xモデルの推進」を中期経営戦略の柱のひとつとして掲げるとともに、グループの連携を図りながらプロジェクトを拡大するために社長を委員長とする「B2B2X戦略委員会」を設置し運営しています。また、定期的に開催される取締役会においても今後の展開についての議論を深めており、株主総会にその進捗を報告しています。

B2B2Xモデルとは

B2B2Xは、様々なパートナーと連携して、新たな価値の創造をめざし、社会的課題の解決をめざす事業モデルです。

パートナーのみなさまが持つ、各業界の知見や顧客基盤と、NTTグループが持つ「デジタルサービス」や「データマネジメント技術」を組み合わせることで、パートナーのお客さま(ユーザ)に新しい価値を提供することをめざした事業です。



B2B2Xビジネスの展開

①産業バリューチェーンの進化、②顧客対応の進化、③モバイルデータの活用、④地域に根差したサービス・街づくり、などの分野において、オールNTTグループでの取り組みとして展開しております。

B2B2Xモデルによる価値創出例

①農林水産、製造・建設、流通等の産業バリューチェーンの進化

例1 農業の生育・栽培工程管理のデジタル化

例2 製造工程・工作機械管理のデジタル化

②流通・サービス、金融等の顧客対応の進化

例3 銀行の顧客接点のデジタル統合、オムニチャネル化

例4 デジタルパイプと購買データ等を活用した流通店舗改革

③モバイルデータ×企業保有データ(モバイルクロスデータ)の活用

例5 金融サービスと信支援等

例6 スポーツチームのデータとの掛け合わせによる集客向上

例7 オンデマンド型ライドシェア

④地域に根差したサービス・街づくり

例8 観光客の行動分析による地域産業のビジネスチャンス拡大

例9 除雪作業のデジタル化で地域の交通・輸送の円滑化予算効率化

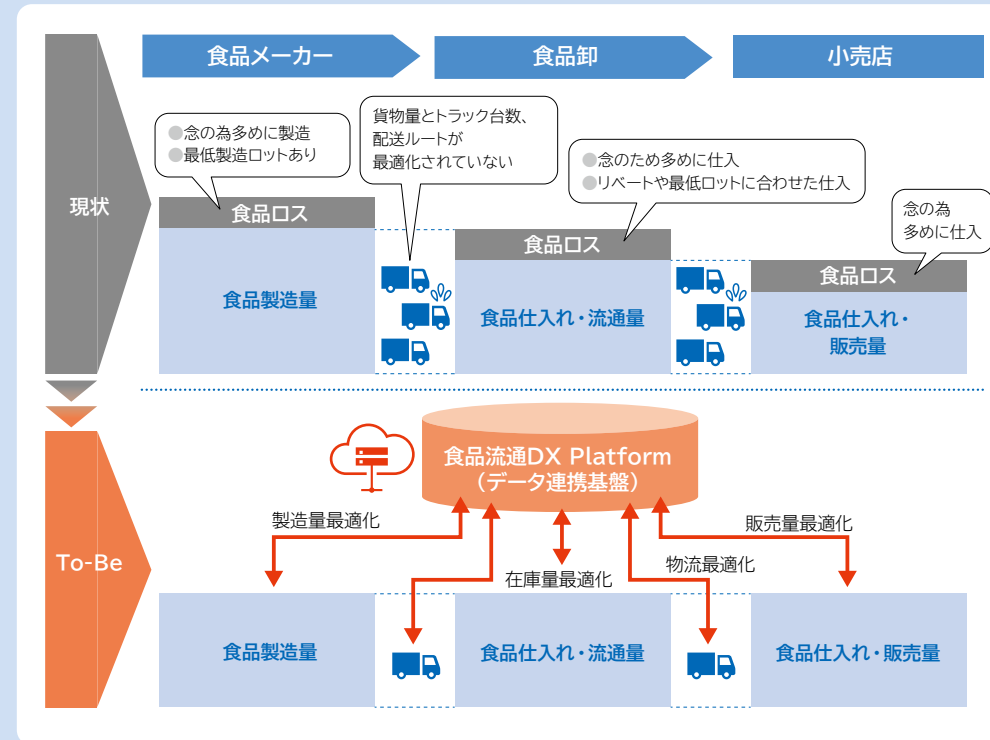
例10 センサーデータ等を活用し、事故等を迅速に検知、被害を最小化

パートナーとの連携推進

- ・2019年12月に三菱商事株式会社とデジタルトランスフォーメーション（DX）による産業バリューチェーンの変革と新たな価値創出を目的に業務提携合意し、2021年7月にDXサービスを提供する共同出資会社「株式会社インダストリー・ワン」を設立しました。
- ・2019年12月に、米国のMicrosoft Corporationとセキュアで信頼性の高いソリューションの提供を目的に、グローバル・デジタル・ファブリックの構築、企業向けデジタルソリューションの開発、次世代技術の共創を推進する複数年にわたる戦略的提携に合意しました。
- ・2020年3月、トヨタ自動車株式会社とスマートシティビジネスの事業化が可能な長期的かつ継続的な協業関係を構築することを目的に業務資本提携合意し、住民のニーズに応じて進化し続けるスマートシティの実現に取り組んでいます。
- ・札幌市とのさっぽろまちづくりパートナー協定（2015年）、福岡市との地域共働事業に関する包括連携協定（2015年）、横浜市・横浜市立大学との官民データ活用による超スマート社会の実現に関する包括連携協定（2018年）、千葉県との未来のまちづくりに向けた包括連携協定（2019年）をはじめ、全国各地の自治体と連携したスマートシティや地域創生に向けた取り組みをNTTグループ全体で推進しています。

活動事例紹介

三菱商事株式会社との業務提携協業における『食品ロスの削減をめざす食品流通DX（需要予測AIによる在庫最適化）の取り組み』



現在の食品流通分野では、国内だけで年間約1兆円規模ともいわれる食品ロスが大きな問題のひとつとなっています。在庫過剰などにより発生する食品ロスの削減に向け、三菱商事株式会社と共に設立した株式会社インダストリー・ワン^{※1}を中心に、パートナー企業と一体となって、在庫最適化ソリューションの開発を進めています。

小売、卸、メーカーの在庫、受発注、需要予測等、企業内や企業間に散在するデータと、気象予測情報等の外部データをデジタル技術でシームレスかつセキュアに連携する基盤を株式会社NTTデータと共同開発しております。また、三菱商事株式会社・エムシーデジタル株式会社の独自AIエンジンを用いた約10,000商品を対象とした実証実験において、物流センターの在庫を最大4割削減し、トレードオフの関係にある欠品率も総じて低下させることに成功しました。

今後も、食品流通産業の持続的な発展に寄与することをめざし、さらにはSDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けて、日本の産業界全体のDXを促進するあらゆるサービスを拡充していく予定です。

※1 株式会社インダストリー・ワン：三菱商事株式会社との合弁で設立された産業DX推進カンパニー

<https://industry-one.com/>

B2B2Xモデル推進に向けた研究開発

スマート社会の実現に向け、NTTグループが貢献する取組みの大きな柱が、B2B2Xモデルの推進です。B2B2Xモデルは、NTTグループがサービス提供者へAIやIoTなどのICTツールを提供し、それらにサービス提供者がさまざまな付加価値を付加してお客さまにお届けすることを支援するモデルです。NTTグループは、これまで多くのパートナー企業や自治体の皆さまとB2B2Xモデルに取り組んできました。これをさらに進化させ、デジタルサービスやデータマネジメントを活用したモデルを推進します。



取組み

・社会インフラ産業における製造技術の変革に向け、三菱重工業株式会社と共同で、通信用光ファイバ技術を用いたレーザー加工に適用し、従来数メートル程度しか伝送することができなかった高出力シングルモードレーザー光を、精密加工に適した品質を維持したまま数十～数百メートルに渡り伝送することに成功しています。本研究成果は、レーザー加工の効率化・高精度化を可能にするだけでなく、レーザー加工技術の適用領域を拡大し、ものづくりに革新をもたらす技術として期待されています。

・米 MLB (Major League Baseball) との複数年のパートナーシップ契約を締結し、スマートスポーツへの取組みとして、次世代の野球観戦体験の実現に向け、NTTの最新テクノロジーの導入を推進しています。2019年10月のMLBのポストシーズンゲームにおいて、NTTのURV (Ultra Reality Viewing) 技術を活用した実証実験を行い、12Kワイド映像の合成・伝送による高臨場感ライブビューイングに米国において初めて成功しました。



高臨場&ナチュラルな世界の実現に向けた研究開発

あたかもその場にいるかのような超高臨場な体験を、あらゆる場所でリアルタイムに感じることができる世界をめざす「Kirari!®」の処理技術をさらに進化させ、中継元の被写体の映像と3次元位置情報を処理・伝送するとともに、中継先の擬似3D表示において被写体の奥行き方向の動きを知覚させる手法を開発しました。これにより、中継先において被写体が3次元的に動いているような視聴体験を実現しました。たとえばスポーツの試合であれば、ステージへ競技者の等身大の擬似3D映像を投影しつつ、音像定位や両サイドへのマルチアングル映像表示により、あたかもその場で試合が進んでいるかのようなリアリティを瞬時に生成します。

・PSTNマイグレーションに向け、従来の電話網として使用されているメタルケーブルを継続利用したまま、変換装置を経てNTT東日本・NTT西日本のIP網(NGN)へつなげつつ、他事業者とのIPでの接続や、中継/信号交換機のIP化を可能とする基盤的技術を実現しました。引き続き完遂に向けて取組みを進めています。

競技会場

競技会場の空間・環境を中継先会場へリアルタイム中継

中継先会場



活動事例紹介

NTTグループは、東京2020大会のゴールドパートナーとしてあらゆる技術を駆使しB2B2Xモデルまたは未来のB2B2Xにつながるテクノロジーを活用した施策を実現しました。

①リアルタイムリモート応援プロジェクト「熱い声援をリアルタイムで届ける」



©2021 - IOC / Getty for NTT - All rights reserved Tokyo 2020

コロナ禍においてアスリートへの応援を直接届けたい。東京の人々の応援を、札幌の東京2020オリンピックのマラソン種目選手へリアルタイムに届ける「東京2020 リアルタイムリモート応援プロジェクト」を実施し、競技会場のアスリートが、興奮や感動、会場の一体感を感じることができる距離を超えた空間の共有を実現しました。

②セーリング「風と波を操る洋上の興奮を目の前で」



©2021 - IOC - All rights reserved Tokyo 2020

これまで双眼鏡や小さなモニターでしか観ることができなかったセーリング競技。東京2020オリンピックのセーリング競技において、洋上で熱いレースを間近で撮影した映像をリアルタイム合成し、5G通信サービスと超高臨場感通信技術 Kirari!®を用いて、観客席に設置された巨大な洋上ワイドビジョンへライブ伝送。臨場感の高い超ワイド映像の新しい観戦体験を提供しました。

③5G×マルチLIVE中継によるゴルフ競技の新観戦体験



©2021 - IOC - All rights reserved Tokyo 2020

5G通信の高速大容量と低遅延の性能を活かし、離れた場所で行われている複数の競技映像を、手元のデバイスでユーザーが選択して楽しむことを可能にしました。ゴルフ場での観戦は、競技の定点観測や好きな選手を追いかけるなど、観客それぞれの観戦スタイルがあります。本プロジェクトでは、他ホールでの複数の競技映像や、参加選手のスコアなど詳細な競技データの大容量データを5G通信で伝送することで、会場での競技観戦者が手元のデバイスでリアルタイムに自由に画面を選択しながら楽しむことができました。

④「SFのようなテクノロジーで東京2020大会を支える」



©2021 - IOC - All rights reserved Tokyo 2020

東京2020大会での運営業務支援にAR案内を実現する通信技術CUzo(クーズ)を提供し、テクノロジーにより自然で驚きのある多言語コミュニケーションを実現しました。大会期間中、会場運営スタッフを支え、選手や競技関係者の不安や困りごとに細やかに対応しました。

NTTは、東京2020ゴールド通信サービスパートナーです。



東京2020ゴールドパートナー(通信サービス)

活動事例紹介

⑤5G×ARによる水泳競技の新観戦体験



5G通信の低遅延の性能を活かし、装着するARデバイスにリアルタイムに競技データを配信しました。会場で競技観戦者がARデバイスを装着すると、目の前で行われている競技に重なるように、選手紹介やタイムなどの競技データが表示されます。従来では、通信の遅延により実現できなかった100分の1秒を競う競技データを、5G通信を活用することでリアルタイムに表示できるようにし、会場の興奮を五感で感じながらも、より詳しい競技の情報を取得し競技を楽しむ新しい水泳の観戦スタイルを提供しました。

⑥新しいスポーツ観戦「バドミントン競技×Kirari!®」



東京2020オリンピックのバドミントン競技において、NTTの超高臨場感通信技術Kirari!®を活用しネットワークでつないだ遠隔地の会場へリアルタイムに選手やシャトルを抽出した映像を伝送、立体感あるホログラフィックを描き出す新しいバドミントン観戦体験の実証実験を行いました。



NTTは、東京2020ゴールド通信サービスパートナーです。

暑さ対策テクノロジーの提供



2021年の世界的スポーツ大会に向けて、会場での安定した通信環境と強固な通信セキュリティの確保もNTTの重要な役割でした。その実現のため、2020年8月、大会会場に約2,000人の作業者を動員して大規模なネットワーク工事を敢行。しかし炎天下で行われた工事には、作業者の熱中症!リスクというハードルも存在しました。作業者により安全な労働環境を提供するために、NTTの通信テクノロジーが活用されました。

車いす利用者等の移動制約者のためのバリアフリールート案内Webアプリを提供



経済界協議会と国土交通省が収集したバリアフリー情報を活用し、エコモ財団の協力のもと、スポーツ競技場を対象としたバリアフリールート案内Webアプリ「Japan Walk Guide」を開発しました。本Webアプリは、経済界協議会からスポーツ観戦をする観客および関係者向けのサービスとして、2021年7月13日から一部の会場、関係者に限定してサービス提供を行いました。(現在は公開終了)

新事業の取組み

ロケーションビジネスへの取組み

すべてのモノ・ヒトがインターネットに接続されることで、知的な生産活動の高度化、ビジネスや生活の質向上への期待が高まり、それらを可能にするさまざまな測位技術が広がりを見せています。

HERE Technologies への出資

NTTは三菱商事と共同で構築している「産業DXプラットフォーム」の中核機能として、位置情報サービスの強化に取り組んでいきます。具体的な一例として、HERE Technologiesが有する世界最大規模の正確な位置情報データベースを活用し、車両の位置・運行状況等を適時に可視化の上、物流における最適ルートを提供するサービスの開発に取り組みます。今後需要が高まると予想される宅配（ラストマイルデリバリー）、および幹線輸送（ミッドマイルデリバリー）に携わる物流業者等との提携を進めております。

株式会社ゼンリンとの資本業務提携

資本業務提携を行ったゼンリンとともにインフラ管理、MaaS・自動運転分野、スマートシティ等の分野における両社のビジネス拡大および、NTTが構想する「4Dデジタル基盤®」に資するため、NTTグループの高精度測位技術、高精度な地図整備・インフラ維持管理のノウハウと、ゼンリンの多様な収集情報を含む地図制作ノウハウを活用し、高精度で豊富な位置情報を備えた「高度地理空間情報データベース」を2020年度より共同で構築していきます。

健康経営サポートサービスの提供

NTTライフサイエンスは2020年4月より、企業の健康経営推進や従業員の健康増進を支援するために、新たに健康経営サポートサービス「Genovision®（ゲノビジョン）」の提供を開始しました。日本では少子高齢化が進展し、医療費の増大が課題となるなか、生活習慣病の医療費に占める割合が大きくなっています。

また、企業経営において、従業員の健康維持、増進を経営的視点から捉え、戦略的に実践していく「健康経営」が求められています。こうしたニーズに応えるべく、Genovisionでは、NTTグループがこれまで培ってきたICTやセキュリティ技術をもとに、ヘルスケアデータやゲノム情報によるビッグデータ解析を行い、従業員一人ひとりに最適化された生活習慣改善のサポートを行っていきます。

Business Activity 17

知的財産の保護と尊重

コミットメント内容

デジタルトランスフォーメーションを牽引し日本における少子高齢化、教育、健康・医療、地方活性化など各国固有に存在する社会課題の解決に貢献し、次世代に繋ぐ新たな価値を創造してまいります。

具体的目標

前年度以上

特許出願件数

知的財産の保護と活用
知的財産についての考え方

NTTグループの事業活動は、積極的な研究開発活動の成果として生み出された先端技術による製品・サービスによって支えられています。こうした背景から、研究開発で創出される知的財産を適切に保護・活用していくことは、NTTグループの継続的な成長、ひいては、お客さまと社会への継続的な貢献のために重要であると考えています。事業活動のあらゆる局面で、NTTグループの知的財産の保護・活用と、他社の知的財産の尊重を意識した活動を推進しています。

知的財産管理体制

NTTは、研究開発で得た成果を知的財産権で積極的に保護し、事業の優位性を確保するとともに、産業界の発展に貢献する技術や、標準化され、社会で活用されている技術については広くライセンスを行い、成果の普及に努めています。

そのために、NTT知的財産センタを中心にNTTグループ全体にかかわる知的財産活動方針を策定するとともに、各社の知的財産部門に対し、知的財産の利用、管理に関する支援や調整、また知的財産制度に関するグループの意見集約と対外的な情報発信などを行っています。

第三者の知的財産権の尊重

NTTは、グループ各社が研究開発技術を事業で活用するにあたって第三者の知的財産権を侵害することがないように、研究開発の初期からグループ各社へ研究開発技術を提供するまでの各段階で国内外の他者権利を調査しています。また、知的財産に関する国内外の制度改正、紛争事例、裁判事例などの動向とその影響をグループ各社と共有することで、知的財産権に関する法令の遵守とビジネスリスクの低減を図っています。

NTT 知的財産センタ
<https://www.rd.ntt/chizai/index.html>

研究開発成果の外部への活用

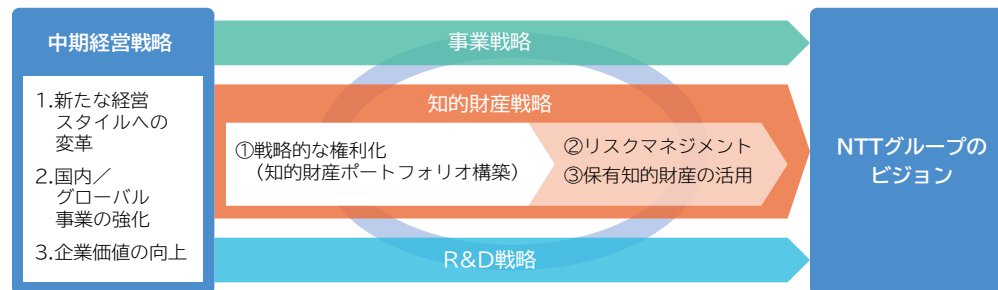
NTTは、設立以来、情報通信業界のリーディングカンパニーとして最先端の技術開発を推進しており、膨大な数の特許を保有しています。

これらのNTTが保有する技術を、みなさまにご利用いただき、電気通信市場のみならず、さまざまな市場の活性化に役立てるよう、広くライセンスを行っています。たとえば、標準化活動の取組みのひとつとして、各種特許プールを介して標準規格に関する特許を多くの企業にライセンスすることで、技術の普及を効率的に進めています。

知的財産に関する
新型コロナウイルス感染症対策支援宣言

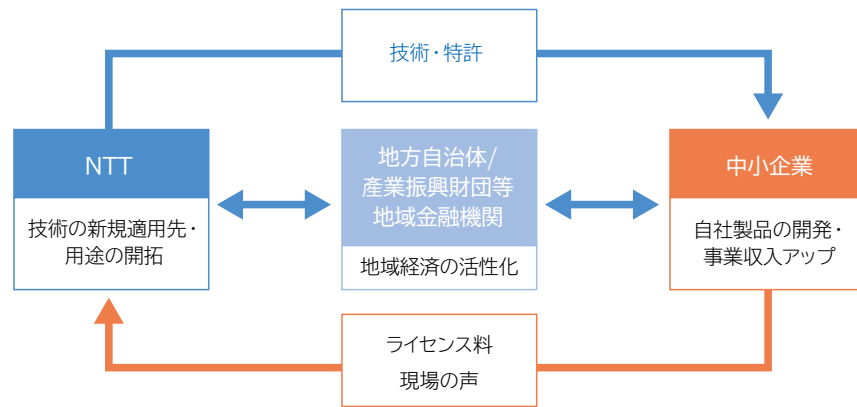
2020年5月は、新型コロナウイルス感染症まん延終結に向けた継続的な取組みが必要との認識から、「知的財産に関する新型コロナウイルス感染症対策支援宣言」の趣旨に賛同し、「すべての個人および団体に対し、この宣言の日から世界保健機関(WHO)が新型コロナウイルス感染症まん延の終結宣言を行う日までの間、新型コロナウイルス感染症の診断、予防、封じ込めおよび治療をはじめとする、新型コロナウイルス感染症のまん延終結を唯一の目的とした行為について、特許権、実用新案権、意匠権、著作権の権利行使を行わない」ことを宣言しました。なお、ライセンス方針および手続きとともにR&D活動の詳細内容や技術ライセンス活動を公開しています。

R&D アクティビティ
<https://www.rd.ntt/research/>
技術ライセンスサイト
<https://www.rd.ntt/ntt-tec/index.html>
ライセンス方針および手続き
<https://www.rd.ntt/ntt-tec/procedure/index.html>
「知的財産に関する新型コロナウイルス感染症対策支援宣言」への参加について
<https://group.ntt/jp/topics/2020/05/29/oacvd19/>



活動事例紹介

地方自治体等主催の知財マッチングイベントを活用した地域活性化モデル

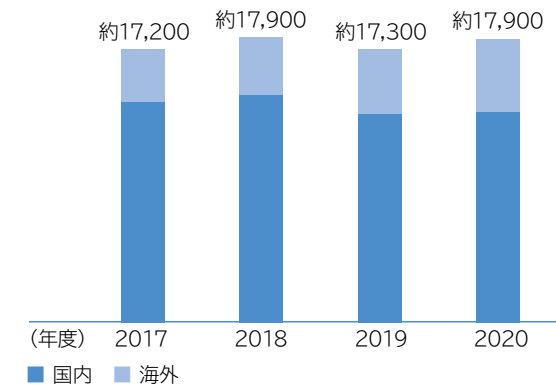


地方自治体等主催の知財マッチングイベントへの参加

地域の事業創造を活性化するため、地方自治体等が主催する知財マッチングイベントなどへの参加を通じて、NTTが保有する技術を地域の企業にライセンスし、自社製品開発に活用していただく取組みを進めています。神奈川県川崎市の企業様では川崎市様と公益財団法人川崎市産業振興財団様の連携によるマッチングイベントを通じて、NTTの保有する技術の特許ライセンスを受け、2019年より新サービスの提供を開始しています。今後もこの取組みを通して地域経済の活性化に寄与していきたいと考えています。



特許保有件数（件）



「Clarivate Top 100 グローバル・イノベーター」に10年連続で選出

NTTグループにおける知的財産創出活動の大きな割合を占める持株研究開発の成果として得た特許の保有件数は、幅広い技術分野において国内外をあわせ約17,900件となっています。NTT知的財産センターでは、NTTグループのグローバル事業強化への対応を図るべく外国出願をより一層強化しています。こういったNTTグループの活動や実績が認められ、クラリベイト・アナリティクス社が特許データをもとに知的財産動向を分析し、世界の革新企業・機関を選出する「Clarivate Top 100 グローバル・イノベーター」に10年連続で選出されています。

研究開発の強化・グローバル化方針・考え方

世界を先導するICT企業であるNTTグループにおいて、研究開発(R&D)はグループ企業の競争力の源泉たる重要課題(マテリアリティ)だと認識しています。中期経営計画の柱である「研究開発の強化」に基づき、新しい技術の研究開発に取組み、多様な領域で新たな価値を創造することで、NTTグループの各事業会社と共に、お客さまのデジタルトランスフォーメーションや、一人ひとりに応じたライフスタイルの変革を支援していく役割を担っています。NTTグループでは、R&Dを通じて生産性の向上、安全・防災などさまざまな問題を克服し、その結果として産業競争力の強化、社会的課題の解決をめざしています。ICTはさまざまな分野で活用されるため、NTTグループだけではなく、多分野にわたる産業界の方々とパートナーシップを行いつつ、R&Dに取り組んでいます。

推進体制

NTTグループの研究開発は、NTTが有する3つの総合研究所(「サービスイノベーション総合研究所」「情報ネットワーク総合研究所」「先端技術総合研究所」)において行う、サービスやネットワークに関する基礎・要素技術などの電気通信分野の基盤となる技術に関する基盤的研究開発、グループ会社における各社の事業に密着した応用的研究開発がベースとなっています。また、マーケティングやビジネスプランの策定、アライアンス形成などを行い、NTT研究所で開発した成果を早期にグループのビジネス展開につなげる「総合プロデュース活動」を進めています。この「総合プロデュース活動」では、NTTの研究開発が持つ幅広い基盤技術を社外の技術と組み合わせながらタイムリーな形で事業化していくため、グループ各社はもちろん多彩な企業とのコラボレーションから新たなサービスを創造しています。将来にわたってイノベーションがNTTグループの重要な成長ドライバーであり続けるために、多くの特許出願や対外論文の発表を行うなど、社会的課題を解決するイノベーションを推進することで持続可能な社会の実現に貢献することをめざします。

研究開発体制

| | |
|----------------------|--|
| IOWN 総合イノベーションセンタ | 光電融合技術で世界の写像を作り、サステナブルな社会を実現 |
| | ネットワークイノベーションセンタ |
| | ソフトウェアイノベーションセンタ |
| サービスイノベーション 総合研究所 | すべての“ひと”が幸福であり、安心・安全・健康に自分らしく暮らせる社会の実現 |
| | 人間情報研究所 |
| | 社会情報研究所 |
| 情報ネットワーク 総合研究所 | 2030年を見据えた革新的ネットワーク技術の創出 |
| | ネットワークサービスシステム研究所 |
| | アクセスサービスシステム研究所 |
| 先端技術総合研究所 | 世界一・世界初、驚きを創出する研究を推進 |
| | 未来ねっと研究所 |
| | 先端集積デバイス研究所 |
| | コミュニケーション科学基礎研究所 |
| | 物性化学基礎研究所 |

特定分野の研究センタ

| | |
|-----------------------|-------------------|
| 機械学習・データ科学センタ | バイオメディカル情報科学研究センタ |
| 理論量子物理研究センタ | 基礎数学研究センタ |
| デジタルツインコンピューティング研究センタ | ナノフォトニクスセンタ |
| イノベティブフォトニックネットワークセンタ | スマートデータサイエンスセンタ |

| | | |
|-------------|-----|-----------------------|
| グループ全体の研究体制 | 人数 | 約5,000人 ^{※1} |
| | 開発費 | 3,600億円 ^{※2} |

※1 2020年3月末の人数 ※2 研究開発費とサービス開発に関する設備投資・費用の合算額

研究開発の強化・グローバル化

世界に変革をもたらす革新的研究開発を推進するとともに、海外拠点での基礎研究を強化しています。具体的には、海外に設立した研究拠点を足がかりに、さまざまな研究機関との共同研究の強化、社外の最新技術の積極的な活用を行うとともに、新たな成長領域への研究投資の拡大を図ります。

また、研究開発成果のグローバル展開や研究ターゲットのグローバル化を推進します。

具体的には基礎研究の強化を目的に、2019年7月、3つの研究所を擁するNTT Research, Inc.を米国シリコンバレーに開設しました。量子計算科学、医療・健康・ヘルスケア、基礎暗号・ブロックチェーンの各分野において、米国や欧州の大学・研究機関などと共同研究を開始しています。シリコンバレーをはじめとして、今後は、世界各地に拠点を展開し、さらなる研究開発のグローバル化を進めていきます。

また、IOWNの研究開発にあたっては、インテル コーポレーション、ソニー株式会社とともに、新たな業界フォーラムであるIOWN Global Forum, Inc.を2020年1月に米国にて設立し、今では79組織が参画するまでに成長しています(2021年10月末時点)。また、IOWN構想のカギを握る光信号と電気信号を融合する光電融合技術の創造と活用を加速するため、より開発に軸足を置く「NTT IOWN総合イノベーションセンタ」を2021年7月1日に設立しました。

さらに、NTTでは各分野における著名な権威者である研究者で構成されたNTT R&Dオーソリティチームを結成しています。各研究者はIOWN構想の実現とさらにその先を見据えたNTTの研究開発に参画し、研究テーマの実施・指導・助言を通じて各研究領域を牽引する役割を担います。その一環として長期的視野に立った研究開発を一層強化するために、オーソリティチームの一員である若山正人数学研究プリンシパルが統括する基礎数学研究センタを新設しました。現代数学の基礎理論体系構築に取り組むとともに、未だ明らかになっていない量子コンピューティングの速さの根源の解明など、デジタルを超える量子技術の革新に向けた研究を加速します。また、未知の疾病の解明や新薬の発見など、IOWN構想実現に向けてNTT R&Dで取り組んでいる様々な研究課題に対し、現代数学の手法を駆使した今までにないアプローチの提案を通じた貢献をめざしています。



その他最先端研究の推進

・国立大学法人東京工業大学と、超高速に動作する全光スイッチを世界最小の消費エネルギーで実現しました。プラズモニクスと呼ばれるナノサイズの光導波路に光を閉じ込める技術と、優れた光特性を有するグラフェンを結合させることで、電気制御では到達不可能な超高速スイッチ動作を低消費エネルギーで実現することに成功しました。この技術を用いることで、将来の光情報処理集積回路における超高速制御への活用をめざします。

・シート状の炭素材料であるグラフェンを自発的に円筒状の三次元構造に変形させ、その内部で神経細胞を長期培養することで、マイクロ~ミリメートルスケールの微小な神経細胞ファイバを再構築する手法の開発に成功しました。これにより、幹細胞を用いた再生医療の基盤技術や、損傷した生体組織に埋め込むフレキシブル刺激電極の作製技術、薬剤スクリーニングのための生体組織作製技術など、新たなバイオデバイス応用につながると期待されています。

・IoT/5Gサービスの本格的な普及に向け、大容量光ネットワークのさらなる進化が期待されているなか、独自のデジタル信号処理技術と超広帯域な光デバイス技術を新たに開発し、長距離波長多重光伝送実験に世界ではじめて成功しています。また、後述する大容量の無線伝送にも2つの技術を用いて成功しました。その他、大学と共同で無線伝送が可能な超高速ICを開発するなど、最先端研究の推進を図っています。

・国立大学法人北海道大学、岩見沢市と連携し、遠隔監視による無人状態での農機完全自動走行を実現するため、最適な測位・位置情報配信方式や、最適なネットワーク技術、農業やIoT機器によるデータ収集やAIによる分析について検証を進めています。

・JAXA(国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構)と、地上と宇宙をシームレスにつなぐ超高速大容量でセキュアな光・無線通信インフラの実現をめざした協定を締結しました。両者の技術融合による社会インフラ創出に向けて、宇宙光無線通信、次世代地球観測、低軌道衛星と地上局間通信などの分野で共同研究を実施します。

・電波の届きにくい海中の通信エリア化に向け、海中の伝搬路変動を克服する超音波MIMO多重伝送技術により、現在より2桁高速な1Mbit/sの海中通信を実現しました。

NTTの研究開発
<https://www.rd.ntt/>

Business Activity 18

地方社会・経済の
活性化への貢献

コミットメント内容

デジタルトランスフォーメーションを牽引し日本における少子高齢化、教育、健康・医療、地方活性化など各国固有に存在する社会課題の解決に貢献し、次世代に繋ぐ新たな価値を創造してまいります。

具体的目標

97%

5G親局(高度特定基地局)基盤展開率
(2023年まで)

地域社会・経済の活性化への貢献

・様々な有形無形の文化芸術を守り、オンラインを中心とする新たな文化芸術鑑賞のスタイルを地域に広く浸透させることで、地域の魅力を国内外に発信する取り組みを行うため、2020年12月にNTT Art Technologyを設立。

・中小企業等に向けた簡単・セキュアなオンラインストレージサービスを提供。NASやファイルサーバと同様の利用環境を実現し、ファイル共有機能やセキュアな環境構築など、より柔軟で充実したクラウド活用を支援する「ワークストレージ」を2021年3月より提供開始。

・地域活性化を推進するため、2021年7月に地域活性化の実現に課題を抱える自治体や企業・組織、その連携体（地域住民・公民共創）の活動支援を目的にコンサルティングサービス等の提供を行う地域創生Coデザイン研究所を設立。

・電子教科書・教材配信サービスをはじめとする教育ICTプラットフォームの本格展開をめざし、高等教育の高度化に取り組むNTT EDXを2021年10月に設立。

ライフスタイル変革の支援を通じた
パーソナル化の推進

ドコモを中心に、お客さま一人ひとりに合わせたきめ細やかな「パーソナルソリューション」を実現し、多様化するお客さまのライフスタイルの変革をサポートしています。2019年6月より提供を開始したシンプルでおトクな新料金プラン「ギガホ」「ギガライト」などの契約数^{※1}は1,787万契約（2020年6月末現在）となりました。

サービス面では、電子決済やコンテンツなどの充実を図るとともに、AI・ビッグデータの活用により一人ひとりのお客さまとのコミュニケーションの充実に努めています。

デジタルトランスフォーメーションの推進

RPA^{※2}の導入による業務効率化を推進し、2020年6月末時点でのNTTグループの業務プロセス活用数は、約2,900となりました。RPAの導入についてはグループ内に限らず、お客さまにも提案を進めており、2020年6月末時点で約5,200社以上のお客さまにご利用いただいています。また、さらなるグループ経営の高度化に向け、人事・財務・調達などの業務においてグループ統一ERP^{※3}の導入を推進しました。

活動事例紹介

5Gサービスの
実現・展開に向けた取り組み

2020年3月から5G商用サービスを開始しました。「5Gギガホ」「5Gギガライト」といった料金プランと、7機種の5G端末、ゲーム・音楽・スポーツジャンルでのサービス、産業の高度化やデジタルトランスフォーメーション推進などに寄与するソリューションを提供します。2021年度末までに約500都市以上で5Gサービスの導入をめざし、新しい価値の創出や社会課題の解決に貢献し、お客さまの生活がより便利で、豊かなものになるよう取り組みを推進します。

※1 契約数は「ギガホ」「ギガライト」「5Gギガホ」「5Gギガライト」「ケータイプラン」「キッズケータイプラン」「データプラス」「5Gデータプラス」の合計

※2 従来人間が実行していた業務をルール化し、ロボットに代行させる自動化ソリューション

※3 企業の経営資源を一元に管理し、企業全体の最適化を実現するための経営手法

ユニバーサルデザイン^{※1}に向けた取組み

NTTグループでは、年齢、性別、身体的な機能の違いに関係なく、すべてのお客さまにとって利用しやすい製品やサービスを実現する「ユニバーサルデザイン」の普及に取り組んでいます。

2020年度のユニバーサルデザイン
対応製品・サービス(一例)

- ・自然対話が可能な AI 案内サービス「おしゃべり案内板」
- ・高齢者見守りサービス「スマートルームみまもり」
- ・いつでもどこでも本国通貨が使える「Home Currency Anywhere」
- ・自分の顔に他者の口の動きと表情をリアルタイムに再現する「Face Sharing」
- ・電動小型モビリティの自動運転や、次世代型電動車椅子の無料貸し出し



※イメージです。

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

NTTグループ ウェブアクセシビリティポリシーの制定

NTTグループは、高齢者や障がい者の方々を含む幅広いお客さまにWebサイトをご利用いただけるよう、アクセシビリティの確保と向上に取り組んでいます。具体的には、「NTTグループウェブアクセシビリティポリシー」を制定し、日本国内に本社機能を持つNTTグループ各社の公式サイトについて、JIS X 8341-3:2016^{※1}にしたがって方針を定め、レベル AAに「準拠^{※2}」することを目標とします。

NTTグループの「ウェブアクセシビリティ」の取組みについて
<https://group.ntt.jp/accessibility/>

ご利用しやすいサービス体系

高齢者、障がい者など、さまざまな方がICTサービスをご利用いただけるよう、各種割引サービスを展開しています。

教育施設への専用回線の特別割引 (NTT東日本・NTT西日本)

NTT東日本・NTT西日本では、学校教育におけるインターネット環境の普及・拡大に向けて、2001年よりインターネットの定額利用に適したフレッツサービスを学校向けに特別料金で提供しています。

NTT東日本
<https://business.ntt-east.co.jp/service/schoolplan/>
NTT西日本
<https://flets-w.com/limited/school/>

携帯電話の障がい者向け割引(NTTドコモ)

NTTドコモでは、障がいのある方のさらなる社会参加支援を目的にハートイ割引を提供しています。

ハートイ割引一例

- ・ドコモのギガプラン → **1,370円割引**
(2019年10月1日以降にご契約の料金プラン。spモード利用料の割引を含む)
- ・音声オプション → **700円割引**
- ・留守番電話などの
各種サービス月額使用料 → **60%割引**
- ・テレビ電話通話料 → **音声通話料と同額に設定**
- ・一部契約事務手数料 → **無料化**
- ・スマートフォンなどの
初期設定サポート → **無料化**
- ・電話番号案内(104)への
通話料および番号案内料 → **無料化**

<https://www.nttdocomo.co.jp/charge/discount/hearty/about/index.html>

※1 JIS X 8341-3:2016 は、日本工業規格「高齢者・障がい者等配慮設計指針—情報通信における機器、ソフトウェアおよびサービス—第3部：ウェブコンテンツ」です

※2 準拠とは、情報通信アクセス協議会ウェブアクセシビリティ基盤委員会「ウェブコンテンツの JIS X 8341-3:2016 対応度表記ガイドライン 2016 年 3 月版(2016 年 3 月 22 日公開)」で定められた表記によります。アクセシビリティポリシーを策定・公開し、JIS X 8341-3:2016 に基づく試験を実施して、達成基準を全て満たすことを確認したことを表します。

活動事例紹介



みえる応援電話

「電話」音声を変えて選手に届ける新たな応援スタイルを提供しました。通話相手の音声を実タイムで文字に変換できるNTTドコモの「みえる電話」の技術を活用し、日本各地からふきこまれた電話の応援メッセージを音声認識機能により文字に変換し、選手村ビレッジプラザ内のディスプレイに文字(8言語に対応)として表示されます。

本サービスはもともとは聴覚障がい者の方のコミュニケーションサポートのために開発したのですが、今回、選手村に滞在する選手への応援メッセージ送信に応用しました。これにより、非接触で、遠方ともコミュニケーションができるという通信のもつ特徴を最大限生かすことができ、アフターコロナ時代における新しい選手応援スタイルのひとつを提示することができました。



NTTは、東京2020ゴールド通信サービスパートナーです。

東京2020ゴールドパートナー(通信サービス)

お客さま満足の追求に向けた方針・考え方

NTTグループは、グループ各社において、一般消費者向けの製品・サービスから法人事業者向けのサービスまで、さまざまなお客さまに幅広い製品・サービスを提供しています。

NTTグループのビジネスフィールドである通信・ICTの世界は、活発なイノベーションが展開され、新しい製品やサービスが生まれ続けています。スマートフォンやタブレットなどモバイル機器は日々進化し、NTTグループのネットワークを活用した新たなサービスも続々と誕生しています。一方で、技術やサービスの進化に伴い、それを利用するために必要な情報量が増加し、機器の不具合や各種料金・サービスの不明点などお客さまからのさまざまなご確認やお問い合わせ、ご意見・ご要望をいただく機会も増えています。

NTTグループは、サービスを利用されるお客さまの疑問や不安を解消し、すべてのお客さまの満足度を高いレベルで維持することが、お客さまとの間に信頼関係を育み、新たなお客さまの獲得にもつながると考えています。

推進体制

NTTグループ各社は、お客さま対応における時間短縮につなぐための業務の改善、アンケート調査やお客さま相談室などに寄せられるご意見やご要望などの「声」をもとに製品・サービスの改善・開発につなげていく仕組みを構築し、お客さまの声に寄り添ったサービスの開発と提供を推進しています。具体的には「ドコモショップにおける待ち時間および応対時間の短縮」「お客さまの声を活かした改善件数」「コールセンターの応答率」などをKPIとして、毎年前年度以上の実績を上げることを目標に継続的に向上できるよう好循環を図っています。

NTTグループは、今後もグループ各社が自らの事業内容に合わせて、お客さまの求めるサービス品質や現場対応力など、お客さまの満足を継続的に高めていく独自の取組みを進めていきます。

主な取組み

お客さま相談窓口

NTTグループ各社では、お客さまからの製品・サービスに関するお問い合わせや、故障の受付、苦情などに対応するコールセンターを設けています。NTTグループの主要なコールセンターにおいては、毎日平均18万件以上のお電話をいただいており、お客さまをお待たせすることなく応答することを心がけています。また、それぞれのコールセンターでは応答率向上、応対・サポートの品質向上に向け、独自の目標を定めるとともに、電話対応コンクールや応対スキルの向上に向けた研修を実施するなど、さまざまな取組みを実施しています。

新型コロナウイルス感染症拡大におけるお客さま支援施策

2020年3月、NTTグループ各社は、サービス料金などのお支払いを期限までに行うことが困難なお客さまからお申出があった場合、お支払期限を延長させていただくことを発表し2021年11月末日まで延長対応しています。

また、NTTドコモは、外出自粛によりdポイントをご利用しにくい環境であったことを踏まえ、2020年3月～5月に失効したdポイントの再進呈を行い、有効期限の実質的な延長対応を行いました。

その他、学校で遠隔授業やオンライン学習を実施している状況を踏まえ、スマートフォンを用いたオンライン学習などの利用の支援として、データ通信の一部無償提供やテレワーク支援や教育支援、健康支援の一環として、NTTグループ各社は、相談窓口の開設やサービスの一部無償提供など、さまざまな施策を展開しております。あわせて、携帯電話がつながるしくみを活用し、新型コロナウイルス拡大に伴う政府などの対応でどのように人口が変化したかを分析し、政府、自治体、メディアなどへ提供しています。

お客さまの「声」の反映

NTTグループでは、各コールセンターや窓口でいただいたお客さまからのご意見・ご要望（「声」）をもとに、業務改善や製品・サービスの改善・開発につなげていく仕組みをグループ各社で構築し、活動を推進しています。

たとえばNTTコミュニケーションズでは、年1回のアンケート調査だけでなく、お申し込み時や各種サポートのご利用時など、さまざまなお客さまとの接点を通じてお客さまの声を収集し、サービスの充実や事業プロセスの改善につなげる取組みを強化しています。

グループ各社の取組み詳細は、各社のWebサイトやCSR報告書などをご参照ください。

NTT東日本「スマイル活動」
<http://www.ntt-east.co.jp/smile/>
 NTT西日本「ウィズ カスタマー活動」
<https://www.ntt-west.co.jp/withec/>
 NTTコミュニケーションズ「お客さまによりご満足いただくために」
<https://www.ntt.com/about-us/cs>
 NTTドコモ「お客様の声を活かした取組み」
<https://www.nttdocomo.co.jp/support/cs/case/index.html>



活動事例紹介

「モバイル空間統計®」

ドコモ契約者約8,200万台*1の運用情報を活用し、24時間365日、日本全国の人口を把握できる新たな人口統計です。新型コロナウイルス感染症拡大により密を避ける新たな生活様式へと変容するなか、ドコモ・インサイトマーケティングは2020年5月から、リアルタイムに人口をヒートマップで示す「モバイル空間統計 人口マップ」を無償で公開しました。多くのみなさまにご利用いただき、新型コロナウイルスの感染拡大防止に貢献しました。

*1 2021年3月末時点、法人契約などを除く。

Social Challenge 6

安心安全で レジリエントな社会へ

Business Activity

- 19.サービスの安定性と信頼性の確保
- 20.情報セキュリティ・個人情報保護の強化
- 21.リモートワークを基本とする分散型社会の推進



なぜ取り組むのか

デジタル化社会の重要インフラを支える企業として、今世紀の最大脅威である「自然災害」「デジタル災害(サイバー攻撃等)」「疫病」に対してテクノロジーの力を駆使して安心・安全を守ることは私たちNTTグループの責務であると考えています。

何を成し遂げるか

デジタル化社会の重要インフラを支える企業として、テクノロジーの力を駆使し、「自然災害」「デジタル災害(サイバー攻撃等)」「疫病」から安心・安全を守り、レジリエントな社会を実現してまいります。

将来的な展望・見通し

私たちNTTグループは、民主的で多様な文化を認め合いながら発展する社会と価値創造に貢献するために、あらゆる人・モノ・文化(国~集団・社会)を高い倫理観とデジタルの力で繋ぎ社会課題の解決に貢献してまいります。

Business Activity 19

サービスの安定性と信頼性の確保

コミットメント内容

デジタル化社会の重要インフラを支える企業として、テクノロジーの力を駆使し、「自然災害」「デジタル災害(サイバー攻撃等)」「疫病」から安心・安全を守り、レジリエントな社会を実現してまいります。

具体的目標

0件

重大事故発生件数

99.99%

安定サービス提供率

方針・考え方

NTTグループは、平常時から社会の通信インフラを支えることを使命とする企業グループとして、いつでもどこでもつながる信頼性の高い通信ネットワークの構築に尽力しています。災害時には通信の重要性が高まることから、災害に対する救助・復旧活動をはじめ、公共秩序の維持に必要な重要通信、110番・119番・118番といった緊急通信の確保、に努めております。とくに日本は地震や台風といった自然災害が多く、甚大な被害をもたらした東日本大震災では、通信の重要性があらためて認識されました。首都直下型地震や南海トラフ地震などの発生も想定されるなか、こうした起こりうる災害に備え、通信の安定性と信頼性を確保することがますます求められています。

NTTグループは、「重要通信の確保」「サービスの早期復旧」「ネットワークの信頼性向上」を災害対策の基本と位置づけ、東日本大震災以降はこれらをさらに強化しています。また、中期経営戦略に「災害対策の取組み」を掲げ、さらなる通信インフラの強化、初動対応の強化(プロアクティブな災害対応)、被災した方々への情報発信力の強化にも注力しています。

推進体制

NTT、NTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニケーションズ、NTTドコモの5社は災害基本法における指定公共機関として、防災に関して取るべき措置を定め、円滑かつ適切な災害対策を遂行するために、「防災業務計画」を定めています。各社は防災業務計画にもとづき、あらかじめ災害対策組織を編成し、災害発生時はその規模・状況に応じた態勢を取るとともに、関係政府機関とも緊密な連携を図り、円滑かつ適切な災害復旧と重要通信の確保に努めています。

また、日頃より通信サービスが途絶えないよう、通信伝送路の多ルート化や通信ビル・通信基地局の停電対策、通信ビルの耐震性強化などを図り、通信の信頼性向上に努めるとともに移動電源車などの災害対策機器の全国配備を充実させ、大規模災害を想定した訓練も繰り返し実施し、緊急通信や重要通信を確保できるよう、日々対策に取り組んでいます。

NTTグループ「防災業務計画」
<https://group.ntt.jp/disaster/plan/>



主な取組み

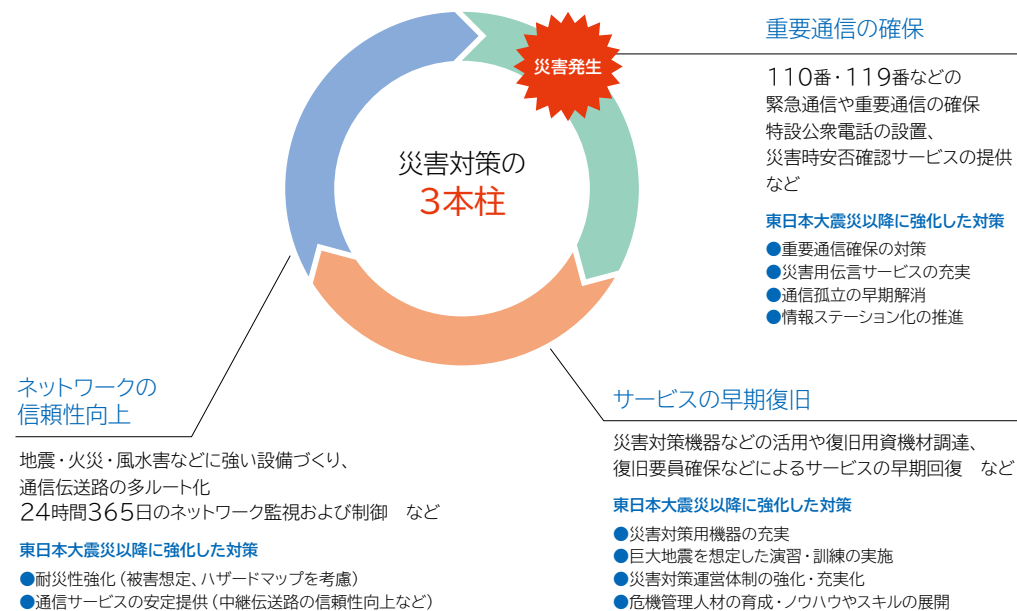
重要通信の確保

NTTグループは、災害時に必要な通信を確保するため、被災地での特設公衆電話の設置や携帯電話などの貸し出し、被災地の方の安否を確認するための手段の提供など、さまざまな取組みを実施しています。あわせて、110番・119番・118番などの緊急通報回線の被災に備え、警察本部・消防本部・海上保安本部などの指令台まで複数ルートの回線を設置するなどの対策を行っています。

さらに、大規模災害が発生した際、交通機関遮断などの社会的混乱が予想されます。その際、各通信事業者に

おける携帯電話および固定電話の通話規制状況などを総合的に勘案し、必要と判断される場合には、公衆電話から発信する際の通話料などを無料化しています。通話料を設定している事業者においては通話料を無料とし、接続料を設定している事業者においては接続料を事業者間で精算しない扱いとしています。具体的な事業者名などについては下記Webサイトをご確認ください。

NTT東日本エリアの公衆電話の無料化措置について
<https://www.ntt-east.co.jp/info-st/saigai/>
 NTT西日本エリアの公衆電話の無料化措置について
<https://www.ntt-west.co.jp/ptd/basis/disaster.html>



災害発生時の安否確認や 情報収集を容易にするサービスの提供

大規模な災害が発生し、被災地への電話が繋がりにくい状況が発生した場合などには、安否確認手段として下記のようなサービスを開設・提供しています。災害発生時などに、これらの安否確認手段を開設した場合には、速やかに報道機関やWebサイトなどを通じて、お客さまへお知らせしています。「災害用伝言板（web171）」と「災害用伝言板（iモード/spモード）」は、検索機能を連携させることで、当該サービスを提供する各社に登録された内容を、いずれの提供事業者のサービスからも参照することが可能になったほか、安否情報登録時に指定された通知先へメールや音声で通知を行う機能があります。

また、「災害用伝言板（web171）」は英語・中国語・韓国語、「災害用伝言板（iモード/spモード）」は英語に対応し、登録可能な伝言数や保存期間を拡大するなど、利便性向上を図っています。

なお、災害用伝言板（web171）は2019年8月よりおよび株式会社NTTドコモ、KDDI株式会社、ソフトバンク株式会社提供の「災害用伝言板」との連携により、それぞれで登録された伝言内容を、相互に確認が可能となりました。

主なサービス

- ・災害用伝言ダイヤル（171）
被災地との安否確認手段として、電話により音声の伝言をお預かり
- ・災害用伝言板（web171）
インターネット経由でテキストによる伝言をお預かり
- ・災害用音声お届けサービス
（iモード/spモード/mopera U）
携帯電話から音声メッセージで安否情報をお届け
- ・災害用伝言板（iモード/spモード）
携帯電話から文字による伝言をお預かり

通信サービスの安定性と信頼性確保

NTTグループは、移動電源車やポータブル衛星装置などの機動性のある機器の配備や機能の高度化、各地域での防災訓練に参加するなど、通信サービスの早期復旧に努めています。また、災害に強い通信設備の構築に取り組むとともに、通信ネットワークが常に正常に機能するよう、定期的な安全パトロールや予防保全的な装置交換など保守・運用にも万全な体制で臨むことで、災害に強い通信ネットワーク・設備づくりを努めています。

通信設備の耐災性確保

通信設備や建物、鉄塔などは、地震・風水害・火災・停電などさまざまな災害を想定した設計基準を定め、耐災性を確保しています。

主な対策例

- ・ NTTの通信ビルや鉄塔を震度7クラスの地震や風速60m/sの大型台風にも耐えられるように設計
- ・ 津波や洪水などによる通信設備への浸水防止のため立地条件に合わせて水防扉などを設置
- ・ 通信機械室への防火シャッターや防火扉を設置
- ・ 突然の停電時に電力を長時間確保できるよう通信ビルや通信基地局に予備電源を設置
- ・ 万一の際は移動電源車から配電・給電
- ・ 他通信サービスが途絶えないよう中継伝送路の多ルート化を実施
- ・ 災害時などにひとつの基地局で大きなエリアをカバーできる大ゾーン携帯基地局を設置
- ・ 非常用電源の燃料タンクの設置



さらなる設備の強靱化・復旧対応の迅速化

近年、災害エネルギーの増大により、大規模な災害影響が多発しています。通信設備やサービスへの影響の増大や復旧の長期化を踏まえ、設備の強靱化や復旧対応の迅速化等に対するさらなる取組みも推進しています。



設備の強靱化に関する主な取組み

- ・ 停電対策など、災害に対する備えを持たせた中ゾーン基地局の拡大
- ・ EVを活用した基地局の停電対策
- ・ NTTグループが保有する移動電源車（約400台）の一元管理、運用
- ・ 災害影響などを考慮したケーブルの地中化やワイヤレス固定電話などの検討

安定した通信サービスに関する主な取組み

- ・ 24時間365日リアルタイムでネットワーク運行状況を監視・制御するオペレーション体制
- ・ 正常稼働時における通信装置のパフォーマンス情報収集・分析を通じた故障の予兆把握と対処
- ・ 予期せぬトラブルが発生した際の迅速かつ確かな回復措置を可能とする体制の構築および手順の見直し
過去のトラブルから得た教訓の水平展開や重大事故につながる可能性のある事例分析による基本動作の徹底強化
- ・ ネットワークの保守・運用に携わる人材を育成するための研修・訓練の実施や仕組みの構築

復旧対応の迅速化に関する主な取組み

- ・ AIを活用した被害想定による復旧体制（全国広域支援体制など）の事前立上げ
- ・ 当社OB社員の活用などを含めた、復旧体制の増強、人員確保

被災されたお客さま支援の強化

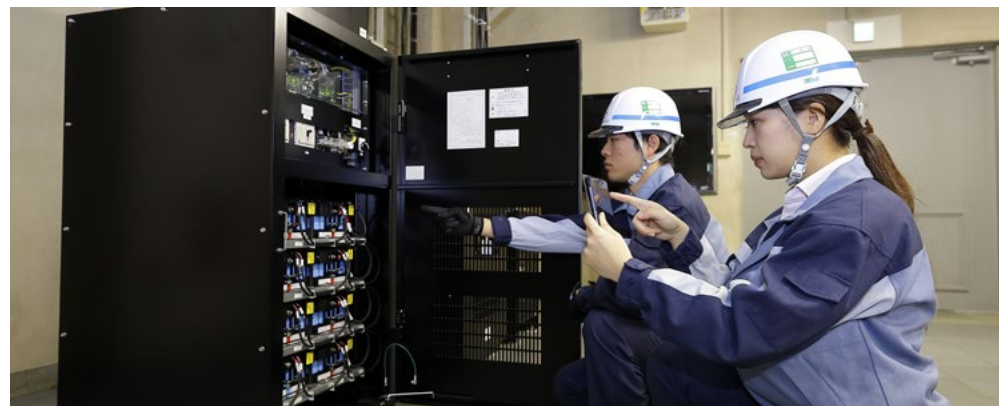
- ・ 避難等を支えるための、リアルでわかりやすい情報発信（通信被災状況、復旧状況、充電スポット、災害時公衆電話等の開設状況、訪日／在留外国人対応など）
- ・ 被災地での出張113開設などを通じた、通信にかかわるお困りごと相談の受付
- ・ 自治体等と連携した、公衆電話BOXへのWi-Fi・蓄電池設置による災害時の通信確保

平常時における安定した通信サービスの提供

常に安心して通信サービスをご利用いただくことができるよう、通信ネットワークの監視システムの運用、事故や故障の未然防止対策、ネットワークの保守・運用に携わる人材のスキル向上に取組んでいます。

新型コロナウイルス感染拡大による通信需要増加に対する安定した通信サービス提供

当社および通信事業を営む主要子会社は、指定公共機関としての責務の遂行および人命尊重の視点から感染防止に資することを目的とし、業務計画を定めています。感染症の流行拡大に伴い、インターネットの利用やテレワークの需要などが高まっているなか、主に固定通信において、特に平日昼間帯のデータトラフィック量（通信量）が大幅に増加していますが、NTTグループ各社は、これまで夜間帯のピークトラフィックを踏まえたネットワーク設計をしており、現時点では昼間帯はネットワーク容量を確保できております。今後も、通信サービスの安定的な提供のため、状況に応じて設備を強化していきます。



携帯電話基地局・端末の運用（NTTドコモ）

電波の人体への影響については、これまで60年以上にわたり世界各国で研究が行われ、日本をはじめ世界では、電波を安全に利用するための基準や制度が設けられています。

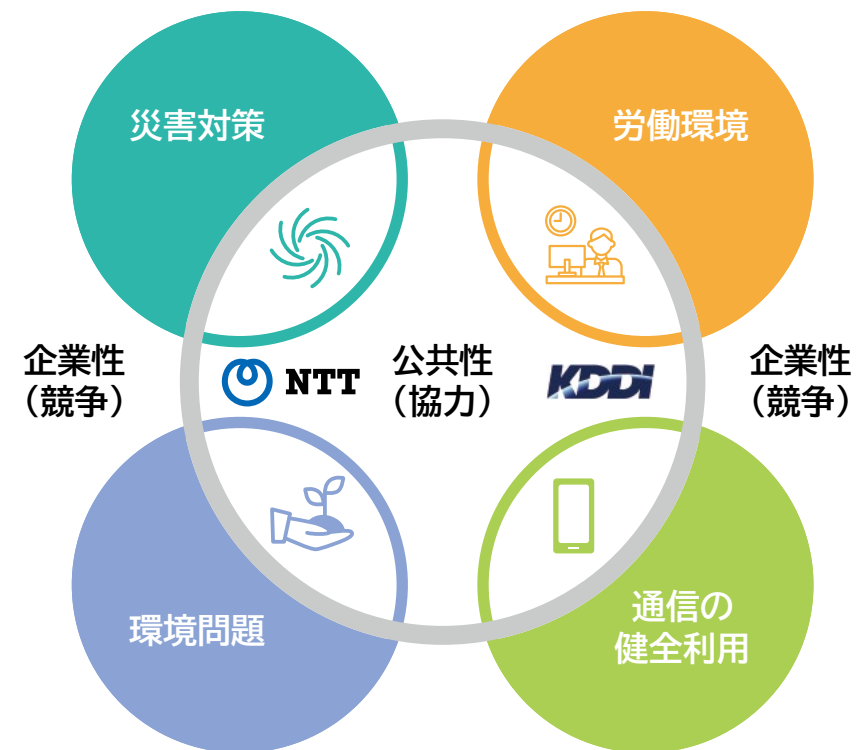
日本では1990年に郵政省（現在の総務省）が過去40年にわたる国内外の研究結果にもとづいて、電波の人体に対する安全性基準を「電波防護指針」として定めています。同指針の基準値は世界保健機関（WHO）が推奨する国際的な指針と同等で、この基準値以下の強さの電波は健康に悪影響をおよぼすおそれはないと世界的にも認識されています。

NTTドコモの携帯電話基地局ならびに端末は、同指針の基準値を下回るレベルで運用しています。電波防護指針のもとで制定された関係法令を遵守し、サービスを提供しており、安心して携帯電話をご利用いただけます。

NTTドコモ「電波の安全性について」
<https://www.nttdocomo.co.jp/corporate/csr/network/radio/safe.html>

KDDIとの社会貢献連携協定の締結

大規模災害時の船舶を相互利用した物資運搬や災害対応の訓練・啓発活動における相互協力を開始するため、2020年9月11日に「社会貢献連携協定」をKDDIと締結しました。この取組みを通じて、レジリエントな社会基盤の構築など、持続可能な社会の実現をめざします。また、今後は災害対策や就労支援に加え、スマートフォンの健全利用、気候変動への対応など、両社のアセットを活用して貢献できる分野を共同で検討していきます。



両社保有船舶の共同活用により早期復旧に向けた協力

KDDIケーブル敷設船舶KDDIオーシャンリンク



NTTケーブル敷設船舶 きずな



大規模災害を見据えた通信サービスの安定性と信頼性の確保

NTTグループでは、「通信ネットワークの信頼性向上」「重要通信の確保」「通信サービスの早期復旧」を災害対策の基本と位置づけ、東日本大震災以降はこれらをさらに強化しています。

具体的には、通信サービスが途絶えないよう、通信伝送路の多ルート化や通信ビル・通信基地局の停電対策、通信ビルの耐震性強化等を図り、通信の信頼性向上に努めています。また、移動電源車等の災害対策機器を充実させて全国に配備するとともに、大規模災害を想定した訓練も繰り返し実施しています。災害発生時には、災害対策本部等の非常態勢を速やかに構築し、災害対策基本法にもとづく指定公共機関として緊急通信や重要通信を確保できるよう、日々対策に取り組んでいます。また、近年、巨大化・広域化・長期化する災害が多発しています。通信設備やサービスへの影響の増大や復旧の長期化を踏まえ、設備の強靱化や復旧対応の迅速化を推進しています。

災害に強い通信ネットワーク・設備の構築

昨今の気候変動の影響による大雨や台風の増加等、自然災害による被害の多発に伴い、水害、雷害、停電等のリスクが高まるとともに、発生した際の被害も甚大なものとなってきています。大規模な自然災害が発生した場合でも安定的に通信サービスを提供できるよう、災害に強い通信ネットワーク・設備づくりに努めています。

通信ビルの浸水防止対策

津波や洪水等により通信ビルが浸水するのを防ぐため、ビルの扉を強度がある水防扉へ取り換え、窓などの開口部を閉鎖、津波の水圧に耐えられるよう壁をコンクリートで補強する等の対策を行っています。

これまでの取組み

1 通信ネットワークの信頼性向上

- ・伝送路の複数ルート化
- ・基地局の大ゾーン化
- ・地震・火災・水害に強い設備

2 重要通信の確保

- ・110、119等緊急通話の確保
- ・安否確認手段の提供（171）



3 早期復旧

- ・災害対策機器（移動電源車・ポータブル衛星装置等）
- ・復旧用の資源材調達、搬送
- ・ドローン等の活用

阪神淡路大震災・
東日本大震災等の教訓

さらなる取組み

設備の強靱化に関する主な取組み

- ・停電対策等、災害に対する備えを持たせた中ゾーン基地局の拡大
- ・EVを活用した基地局の停電対策
- ・NTTグループが保有する移動電源車（約400台）の一元管理、運用
- ・災害影響等を考慮したケーブルの地中化やワイヤレス固定電話等の検討

復旧対応の迅速化に関する主な取組み

- ・AIを活用した被害想定による復旧体制（全国広域支援体制等）の事前立ち上げ
- ・当社OB社員の活用等を含めた、復旧体制の増強、人員確保

被災されたお客さま支援の強化

- ・避難等を支えるための、リアルで分かりやすい情報発信（通信被災状況、復旧状況、充電スポット、災害時公衆電話等の開設状況、訪日／在留外国人対応等）
- ・被災地での出張113開設等を通じた、通信にかかわるお困りごと相談の受付
- ・自治体等と連携した、公衆電話BOXへのWi-Fi・蓄電池設置による災害時の通信確保

広域化・巨大化・長期化
（災害多発期）

通信ビル・基地局の無停電化

停電時にも電力を長時間確保できるよう、通信ビルや無線基地局にはバッテリーやエンジン等の予備電源を設置しています。NTTドコモでは、東日本大震災の教訓を活かし、自治体の災害対策本部が設置される都道府県庁や、市区町村役場等のある重要エリアにある約1,900の基地局において、エンジン発電機による無停電化、またはバッテリーの24時間化対策を実施しました。

中継伝送路の多ルート化・重要通信ビルの分散

国内の中継伝送路は、網目のように構築されており、万一、ひとつのルートが被災しても、自動的に他のルートへ切り替え、通信が確保できるよう設計されています。また、中継交換機などの重要設備を設置した通信ビル(重要通信ビル)が被災すると、このビルを経由する通信はすべて途切れてしまうことになるため、重要通信ビルを分散して設置し、複数の重要通信ビルが同時に被災する危険を回避しています。

サービスの早期復旧

被災時には、機動性のある災害対策機器の活用や、ドローンによる状況確認等により被災エリアの早期復旧に努めます。

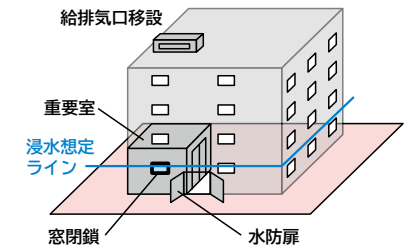
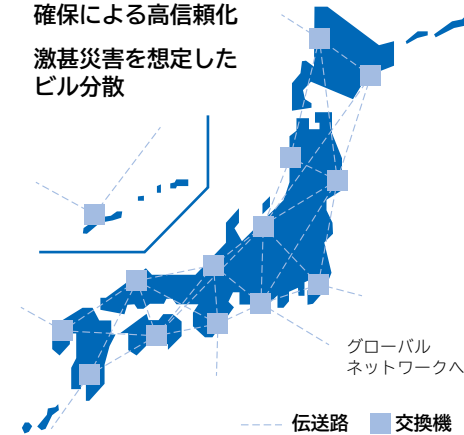
災害対策機器の活用

災害により無線基地局に被害が発生した場合に、現地で応急復旧措置を取れる移動基地局車や移動電源車を全国に配備しています。また、津波などにより沿岸部が広範囲にわたって通信不能となった場合、海上に錨泊する船舶に搭載した携帯電話基地局から、衛星エントランス回線を使用して沿岸に向けて電波を発射しサービスエリアを構築する船上基地局も導入しています。

ドローンによる現地の状況確認

道路の寸断などにより基地局などに近付けない場合、その状況確認をいち早く行い、その後速やかに復旧などができるようにドローンを活用しています。

複数の全国ルート確保による高信頼化 激甚災害を想定したビル分散



通信ビル用大型移動電源車



Business Activity 20

情報セキュリティ・ 個人情報保護の 強化

コミットメント内容

デジタル化社会の重要インフラを支える企業として、テクノロジーの力を駆使し、「自然災害」「デジタル災害（サイバー攻撃等）」「疫病」から安心・安全を守り、レジリエントな社会を実現してまいります。

具体的目標

0件

サイバー攻撃に伴うサービス停止件数(毎年)

情報セキュリティの強化

方針・考え方

社会経済のデジタル化の進展や国際情勢の変化を受け、サイバー攻撃をはじめとするセキュリティ脅威はますます高度化・深刻化しています。このようななか、ICTサービスインフラとお客さまの基本的な権利および自由、そして情報資産を守り、デジタル経済の成長に向けた健全な基盤を提供することはNTTグループの責務です。

2018年に策定した中期経営戦略を受け、セキュリティにおいても、デジタル経済のインフラを支え、自由、オープン、安全なICT基盤の構築と発展に貢献することをミッションと定義し、お客さまとNTT自身のデジタルトランスフォーメーションを実現すること、

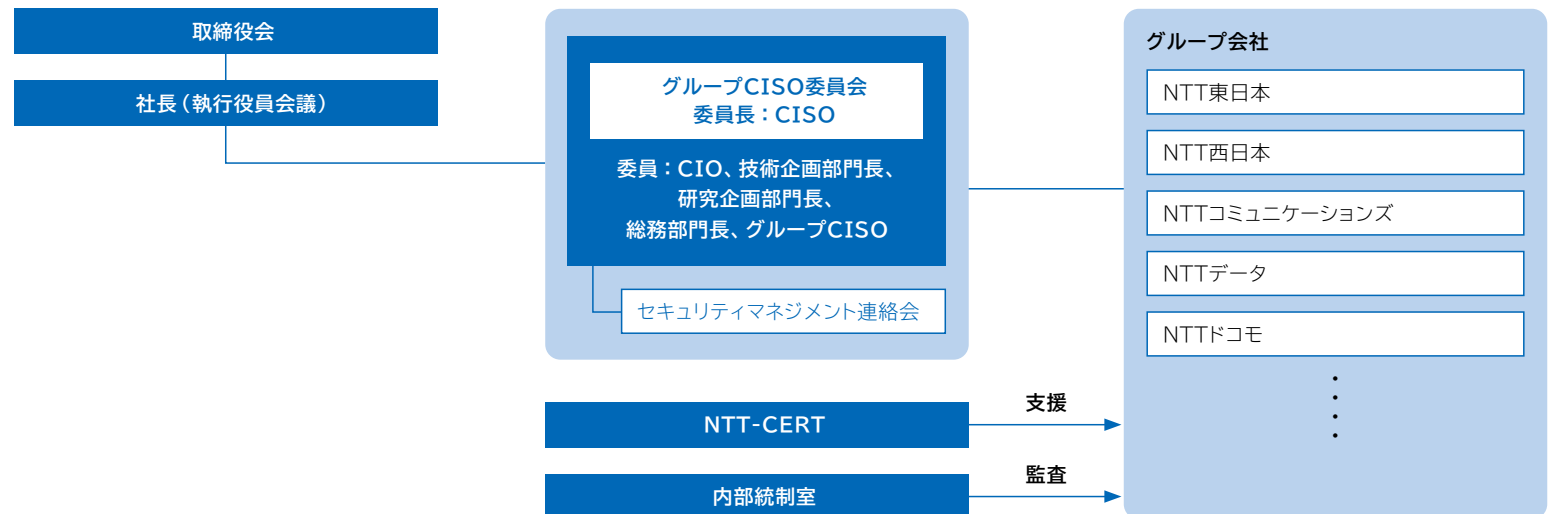
またお客さまからNTTグループを選んでいただける理由となることをビジョンとして掲げました。

これらの実現に向け、自らのスケールを活かした研究開発に取り組むこと、早期検知と迅速な対応能力に優れること、誠実さと高度な技能という価値を共有する人材群の育成に努めること、利益主義を超え社会に対して先導的な知見を発信することを柱に取り組んでいきます。

加えて、2021年10月に発表した中期経営戦略の見直しにおける新たな経営スタイルへの変革の実現に向けて、リモート型ワークスタイルへの変革に対応するために必要となるセキュリティ対策への対応も推進します。NTTグループは、デジタル社会を創造するグローバルなコミュニティの一員として、セキュリティ事業を通じて社会的課題の解決に貢献していきます。

推進体制

NTTグループは、CISO（Chief Information Security Officer）を最高責任者とする情報セキュリティマネジメント体制を整備し、情報セキュリティの管理を徹底しています。また、「グループCISO委員会」を設置し、グループにおける情報セキュリティマネジメント戦略の策定や各種対策の計画・実施、人材の育成など、グループ各社と連携しながら取り組んでいます。



中期経営戦略を支えるセキュリティ

中期経営戦略見直しには、3本の柱があるが、セキュリティは、特に「新たな経営スタイルへの変革」を支えていく、重要な要素です。

新たな経営スタイルへの変革

ゼロトラストシステムの導入

リモート型ワークスタイルへの変革に対応するために、クラウド利用を前提とするセキュリティ対策を講じたIT環境。

情報セキュリティの体系化

ゼロトラスト型のセキュリティ対策に対応するために全面的見直し。情報セキュリティ部門だけでなく全社員がセキュリティへの感度をあげるため、曖昧さを無くし可読性を高め、確実に準拠できるものへ。

主な取組み

情報セキュリティの体系化

勤務場所を限定しない自由な働き方を前提としたゼロトラスト型のセキュリティ対策に対応するため、情報セキュリティ規程の全面的な見直しに取り組んでいます。情報セキュリティ部門だけでなく全社員がセキュリティへの感度をあげるため、曖昧さを無くし可読性を高め、確実に準拠できる規程類をめざしています。

サービスセキュリティの強化

重要な社会インフラであり、社会経済のデジタル化の基盤となる、安心・安全な情報通信サービスを提供するため、電気通信設備、ITサービス環境、およびスマートシティやスマートビルディングなどのサービスの全てにおいて、セキュリティの強化に取り組んでいます。

NTTグループにおけるグローバル連携

One NTTでのグローバル事業の競争力強化に向けて、セキュリティにおいてもグローバル連携を進めています。多様な事業や地域を含むNTTグループの連携にあたっては、リスクベースマネジメントの考え方や、共通言語となるフレームワークを導入し、「特定」「防御」「検知」「対応」「復旧」の観点から、グループ共通の満たすべき基準を定めています。

グローバルコミュニティへの参画と貢献

米欧を中心に、各国政府や産業界のサイバーセキュリティ強化の取組みに参画し、セキュリティ脅威情報やベストプラクティスの共有と、互いに信頼し合える企業と組織によるコミュニティの形成に取り組んでいます。

NTTグループ情報セキュリティポリシー

私たちNTTグループは"Your Value Partner"として事業活動を通じてパートナーの皆さまとともに社会的課題の解決をめざすという考え方のもと、安心・安全なICT基盤の責任ある担い手として、以下の方針に従い、情報セキュリティの確保に努めデジタル経済・リモート社会の健全な発展に貢献してまいります。

1. デジタル経済・リモート社会における情報セキュリティの重要性を深く認識し、安心・安全で便利なICT関連サービス環境の構築に努め、情報セキュリティの確保に取り組んでまいります。
2. CISO(最高情報セキュリティ責任者)による統括のもと、統一的な情報セキュリティの管理体制を整備し、不正アクセス、情報の紛失・改ざん・漏洩の防止等と被害最小化に向けたセキュリティ対策、社員教育、監査等を継続的に向上させてまいります。また、機密情報を取り扱う委託先等のサプライヤーに対しても、適切な情報セキュリティの確保を求め、サプライチェーン全体を通じた情報の保護に努めます。
3. 情報は企業経済活動の貴重な資産であること、従って情報を保護することは、NTTグループの事業活動の基本であり、企業としての重要な社会的責任であることをNTTグループ会社の役員・従業員が十分に認識し、通信の秘密の厳守はもとより個人情報保護法等の関連法令等を遵守するとともに、情報セキュリティ規程等を整備し、これらの違反が認められた場合は、懲戒規程等に基づいて厳粛に対処してまいります。

NTTグループ情報セキュリティポリシー https://group.ntt.jp/g_policy/

情報セキュリティ研修

各グループ会社にて、全従業員および協力会社社員に対し、情報セキュリティリテラシー向上を目的とした研修を実施しています。研修はeラーニング形式で実施し、受講者は年1回の受講が義務づけられています。今後は、グループ全体で業務に必要な情報セキュリティ知識の同一水準化をめざし、研修コンテンツの統一化を検討しています。これにより、NTTグループのセキュリティケープビリティを向上させ、お客さまや社会に安全安心な事業を提供するための人材力を強化することをめざします。

研究開発の取組み

サービスセキュリティのための技術開発に加え、セキュリティ要素技術の開発にも力を入れています。新たに、世界レベルの先駆的研究者を中心として、サイバーセキュリティと暗号技術に取り組むグローバル研究所を2019年に設立しました。

活動事例紹介



情報セキュリティ研修初級

セキュリティ人材を質・量ともに充実させることを目標に、人材タイプやスキルレベルを3段階に定めたセキュリティ人材認定制度を2015年より導入しています。

特にこの数年の、セキュリティをめぐる技術の変化(ゼロトラスト、クラウドネイティブ、デジタルトランスフォーメーション(DX)、テレワーク等)は、NTTグループ総体にとっても不断のキャッチアップを必要としており、セキュリティ人材の急速かつ着実な育成をコンスタントに行うことが重要となっています。

当初は認定制度を採用していたものの、認定者の順調な増加に加え、セキュリティの重要性の浸透度合いを踏まえて、この流れをさらに促進し、海外社員も含めたグループ全社員に対するセキュリティ全社員研修をスタートさせました。

一般的にセキュリティ研修は、その内容の難易度の高さや、利便性を抑制されがちであることへの嫌気から敬遠されがち傾向があります。そこで、CISOによる芝居風の機知に富んだ冒頭メッセージを皮切りに、アニメーション動画を中心とした親しみやすいコンテンツを通じて、社員の興味を引くことを第一目標とし、全社員がセキュリティを意識することの必要性や、日々の業務のなかで具体的に役立つ「怪しいと思ったらすぐ報告」という基本動作を身につけることで、組織としての早期検知・迅速対応に一人ひとりの社員が参加・貢献できるよう意識づけています。

NTTグループにおけるCSIRTの取組み



CSIRT の運営

NTTグループは、コンピュータセキュリティにかかわるインシデントに対応する組織（CSIRT：Computer Security Incident Response Team）として、2004年に「NTT-CERT」を立ち上げ、グループに関連するセキュリティインシデント情報の受付け、対応支援、再発防止策の検討、トレーニングプログラムの開発およびセキュリティ関連情報の提供などに取り組んでいます。

さらに、NTTグループのセキュリティ分野における取組みの中核として、情報セキュリティに関する信頼で

きる相談窓口を提供し、NTTグループ内外の組織や専門家と協力して、セキュリティインシデントの検知、解決、被害極小化および発生の予防を支援することにより、NTTグループおよび情報ネットワーク社会のセキュリティ向上に貢献しています。

NTT-CERTは、US-CERT^{※1}やJPCERTコーディネーションセンター^{※2}と連携するとともに、FIRSTや日本シーサート協議会^{※3}への加盟などにより国内外のCSIRT組織と連携し、動向や対策法などの情報共有を図っています。また、内閣サイバーセキュリティ

センター（NIS）が主催する分野横断的演習にも参加し、ノウハウ共有・情報収集に努めています。加えて、NTT-CERTはグループ各社のCSIRT構築を推進し、対応能力の向上にも努めています。

今後も、NTT-CERTは脆弱性や攻撃情報などの収集範囲をDarkWebなどにまで広げ、情報分析プラットフォームの強化、サイバー脅威対応のさらなる自動化・高度化など、変化する脅威に継続的に対応してまいります。

※1 US-CERT：米国国土安全保障省（DHS）配下の情報セキュリティ対策組織

※2 JPCERTコーディネーションセンター：インターネットを介して発生する侵入やサービス妨害などのコンピュータセキュリティインシデントについて、日本国内に関する報告の受付け、対応の支援、発生状況の把握、手口の分析、再発防止のための対策の検討や助言などを、技術的な立場から行っている組織

※3 NTT-CERTは日本シーサート協議会の発起人

NTT-CERT
<https://www.ntt-cert.org/>
 日本シーサート協議会
<https://www.nca.gr.jp/>
 FIRST Forum of Incident Response and Security Teams
<https://www.first.org/>

個人情報の保護

方針・考え方

世界各国における個人情報保護や情報管理の徹底の重要性は年々高まっていますが、NTTグループでは、個人のお客さまから法人のお客さまに至るまで、多数の個人情報をお預かりしていますので、日本の個人情報保護法、EU(欧州連合)の一般データ保護規則(GDPR)をはじめとした各国の法規制などに従い適切に個人情報を取扱うこととしています。

このようななか、個人情報の漏えいは、NTTグループの企業価値のき損やお客さまの流出など、事業運営にさまざまな影響をおよぼす可能性があり、NTTグループにおける最重要事項として個人情報の管理を徹底しています。

推進体制

NTTグループは、「NTTグループ情報セキュリティポリシー」のもと、お客さまや株主のみなさまの個人情報保護に関する方針や、マイナンバー制度にともなう特定個人情報の保護に関する方針などをWebサイト上で公開しています。これらの方針では、NTTグループがお預かりしている個人情報の開示・訂正・利用停止などのお申し出に対応するための手続きについても定めています。また、セキュリティマネジメント体制としては、NTTにおいて情報セキュリティの最高責任者としてCISO(Chief Information Security Officer)を設置し、NTTグループとしての情報セキュリティを徹底しています。

NTTの個人情報保護に関する方針

個人情報保護について
<https://group.ntt.jp/protection/>
 お客様個人情報の保護に関する方針
<https://group.ntt.jp/protection/customers.html>
 株主様個人情報の保護に関する方針
<https://group.ntt.jp/protection/shareholders.html>
 お取引先等特定個人情報等の保護に関する方針
<https://group.ntt.jp/protection/partners.html>
 株主様特定個人情報等の保護に関する方針
https://group.ntt.jp/protection/specific_personal_information.html

主な取り組み

NTTでは、お客さま個人情報の取扱いにあたり、組織的安全管理措置、人的安全管理措置、物理的安全管理措置、技術的安全管理措置を講じています。

(1) 組織的安全管理措置

委員会や各組織の管理責任者などの管理体制の構築、社内規程の整備、管理台帳やプロセス管理表などのステートメントの作成、さらに継続的な改善など組織的な管理体制を構築しています。

(2) 人的安全管理措置

役員、社員、派遣社員を問わず、お客さま個人情報を取扱う全ての従業者に、お客さま個人情報保護の重要性を周知・啓発し、守秘義務契約の締結とともに必要な監査・監督を行い、その実効性を担保します。

(3) 物理的安全管理措置

お客さま個人情報を取扱う建物やフロアの入退室管理、盗難等の防止、火災・落雷等によるお客さま個人情報のき損に対する対策、システムや文書の持ち出し・移送・保管時における施錠などの諸対策を講じます。

(4) 技術的安全管理措置

個人データにアクセスする場合の認証・権限管理・制御・記録などのアクセス管理、システムへの不正ソフトウェア対策やウイルス対策、暗号化や責任の明確化などによる移送・送受信時の対策、情報システムの監視などの技術的安全管理措置を講じます。

国内グループ各社では、個人情報保護法にもとづき、それぞれの事業に合わせた個人情報保護体制を確立し、物理面、システム面での厳格なセキュリティ対策を講じ、委託先への適切な監督など、情報保護に向けた取り組みを継続的に実施しています。また、国内グループ各社において、携帯電話やインターネットアクセスなど、個人・家庭向け国内サービスに伴い取得した個人情報は、2021年5月以降、日本国内で保持かつ国内からアクセスすることを原則とし、さらなる情報管理の強化を図っています。

国内グループ各社の主な取り組み

- ・規程・規則として各種社内ルールを制定
- ・上記社内ルールの適切な運用に向けた社員研修の実施
- ・情報セキュリティ管理を推進する組織の設置
- ・情報への不正なアクセス、情報の紛失・改ざん・漏えいの防止、ウイルス対策や外部への情報持ち出しなどを管理するセキュリティ対策システムの導入

個人情報対応窓口の設置

NTTにおいて「お客さま個人情報対応窓口」を設けるとともに、NTTグループ各社において各種サービスなどの個人情報に関するお問い合わせ窓口を設けています。なお、NTTは持株会社のため電気通信サービスの提供を行っておらず、サービスの提供などにかかわる個人情報に関するお問い合わせについてはサービスを提供している各事業会社の窓口にお問い合わせいただいています。

また、法令等にもとづく個人情報に関する照会などがあった場合の対応についても、各事業会社の情報セキュリティの責任者の責任のもと実施しています。

日本電信電話株式会社 お客さま個人情報対応窓口
 電子メール: ntt_kojin@ntt.com
<https://group.ntt.jp/protection/customers.html>



活動事例紹介



通信の大会貢献

NTTは、競技会場と国際放送センター(東京ビッグサイト)を結ぶ、テレビ放送用国際映像等の放送信号の送受信を行うための放送ネットワークや、競技運営に必要なさまざまなシステム、メディアへの競技結果を配信するためのデータネットワークサービス、43の競技会場・IBC・メインプレスセンター・選手村等の会場内LANを構築し、関係者向け映像配信、固定電話等のさまざまな、大会運営に不可欠な通信サービスを提供しました。また、2020年に商用サービスの提供が開始された5Gについて、全ての競技会場でエリア化し、アスリートや大会関係者へ携帯電話サービスを提供しました。



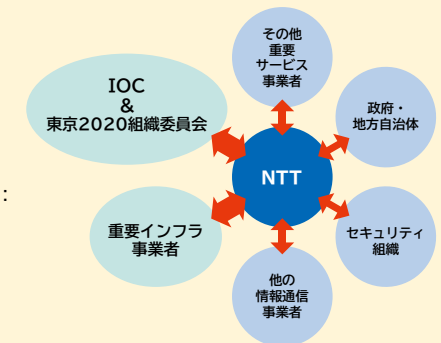
通信の大会貢献(サイバーセキュリティ)

東京2020大会におけるサイバーセキュリティについては、過去大会以上に脅威にさらされるともみなされていたなか、NTTは大会期間中、通信サービスにおけるネットワークセキュリティや、さまざまなサイバーセキュリティ対応を実施しました。大会期間中、約4.5億回におよぶさまざまなセキュリティイベントを観測しましたが、すべて適切に対処・ブロックし、大会運営・競技運営に影響のあるセキュリティインシデントを発生させませんでした。

参考

- ①大会期間中会場で従事した社員：約650人
- ②テクノロジーオペレーションセンターで従事した社員：約350人
- ③セキュリティオペレーションセンターで従事した社員：約90人
- ④大会に関係したNTT関係者(協会会社含む)：総勢約1万人(①-③を含む)

複雑なステークホルダーマネジメント



ICT環境の複雑さに対応し、ホワイトリスト(可能な通信プロトコルのみを列挙)形式による「サイバー衛生(Cyber Hygiene)環境」を維持しました。

- ・ID(個人認証：多要素認証の活用含む)
- ・通信トラフィック経時変化への対処、開会前短期での入念な会場設備確認
- ・複数事業者製品の活用による防護(多層防御の実現)
- ・自社用意端末、関係者持込端末の双方への対処
- ・R&D成果の活用(改ざんを検知する真贋判定技術等)



NTTは、東京2020ゴールド通信サービスパートナーです。

Business Activity 21

リモートワークを 基本とする 分散化社会の推進

コミットメント内容

afterコロナの時代を見据えて、
業務変革やDXを推進するとともに、
制度見直しや
IT環境の整備を進めることで、
リモートワークを基本とする
新しいスタイルへの
変革を図っていきます。

具体的目標

0件

重大な個人データ流出(毎年)

方針・考え方

NTTグループは、afterコロナの時代を見据えて、さまざまな業務変革やDXを推進するとともに、さまざまな制度見直しやIT環境の整備を進めることで、リモートワークを基本とする新しいスタイルへの変革を図っていきます。

社員の働き方はリモートワークを基本とし、自ら働く場所を選択可能とすることで、「一極集中型組織」から自律分散した「ネットワーク型組織」へ改革し、職住近接によるワークインライフを推進します。

管理部門や企画部門等のスタッフ部門では、70%~80%程度のかなり高い割合でリモートでの業務が定着しているところであり、「どこでも仕事ができる」という素地が整いつつあるところでは、こうした働き方や環境をさらに推し進め、「社員がどこでも仕事ができる」状態にまで踏み込んで検討します。

一方でDXによる業務プロセスの見直しを引き続き実施していくことによりリモートで対応が可能な業務の範囲を拡大するとともに、リモートワークにふさわしい情報セキュリティの体系化も併せて実施していきます。

リモートワークを基本として、勤務地にこだわらず住みたいエリアを自由に選択できる環境を整備していきます。

リモートワークが基本となるなか、オフィスは対面の交流などによるアイデア創出、共創の場として位置付けていきます。

具体的には、出社率を考慮し座席配置数の削減によりオフィススペース効率を高め、一人当たり面積の拡充によりソーシャルディスタンスを確保するとともに、フリーアドレス化等による自由な座席選択、リモート会議対応スペースの強化等によって、オフィスに出社する者、リモートで働いている者ともに、より働きやすいオフィスをめざします。

リモートにふさわしい情報セキュリティの体系化、オフィス環境の見直しを2022年度より実施しオフィススペースを3割削減します。

活動事例紹介



【参考】サテライトオフィス状況
<2021年度>

- ・ 自社62拠点
(うち52拠点が2021年度新規追加拠点)
- ・ 外部約200拠点

Well-beingの 最大化

私たちNTTグループは、
「Self as We」の考えに基づき、
すべての人々のWell-beingの最大化に
貢献していきます。



message

幹部（執行役員 総務部門長）メッセージ



執行役員 総務部門長

北村 亮太

国際的な人権意識の高まり

昨今、国内外で人権に関する様々な問題意識が高まり、人権尊重に向けた企業の責務がこれまで以上に求められています。海外では、欧州を中心としてビジネスと人権に関する法制定も含めた対応が進んでおります。また国内では、昨年10月に、政府が企業活動における人権尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権」に関する2025年までの国としての行動計画（NAP）を策定しています。

このような動向を踏まえ、NTTは2021年11月にこれまでの「NTTグループ人権憲章」を見直し、国際規範に則った国内外共通の「NTTグループ人権方針」を策定しました。

「NTTグループ人権方針」の概要

本方針の概要ポイントとしては大きく3つあります。

ひとつは「国際規範への対応」です。「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・条約を支持するとともに、国際的に認められた人権と各国・地域の法令との間で矛盾がある場合は、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求していくこととしています。

2つ目は、「特に重要と考える人権課題への対応」として体系化しています。昨今の人権を取り巻く課題意識を踏まえ、NTTグループとして

- 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
- ② 高い倫理観とテクノロジーを両立する「高い倫理観にもとづくテクノロジー」の推進

③ 生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

④ 人権に配慮した「適切な表現・言論・表示」の推進の4つの切り口から人権を捉え直し、切り口ごとに「特に重要と考える人権課題への対応」を整理しています。

3つ目は、本方針はNTTグループのすべての従業員と役員に適用することはもちろん、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尊重に努めることを求めています。人権デューデリジェンスにおいては、「ビジネスと人権に関する指導原則」をもとにしたプロセスを用いて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組んでまいります。

「Well-beingの最大化」体現にむけて

Well-being（幸せ）の最大化を実現していくためには、多様な文化、価値を理解し、互いに共生できるような社会を築くことが大切です。差異を理解し、許容し、排除することなく包摂する。このときに力を握るのは、「利他」という視点だと考えています。「利他的共存（自らの幸せと他の幸せの共存）」の精神をもち、お互いの人権を尊重する。そのことが私たち全体のWell-beingに繋がると考えます。

こうした観点から、32万人の社員一人ひとりが輝き続け、さらにはバリューチェーン全体で人権侵害のない世界をめざして、経営幹部自ら率先してすべてのステークホルダーの人権を尊重し、必要の都度、業務内容等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てまいります。

特集3：人権方針制定

—あらゆる価値観の包摂にむけて—

NTTグループ人権方針の再構築

国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関の宣言、ビジネスと人権に関する指導原則等をもとに、サステナブルな世界をめざし、NTTグループは各国・地域に存在するさまざまな人権テーマ、バリューチェーンにおける人権課題への姿勢を示すべく、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、新たなNTTグループ人権方針を2021年11月に制定しました。

これに伴い、社内デューデリジェンスマニュアルを策定し有効的なデューデリジェンスを行えるように環境を整え、人権尊重の取組みを推進しています。

本人権方針は、NTTグループとかわりのある、すべてのバリューチェーンのみなさまを対象としております。NTTグループはステークホルダーである「お客さま」「株主・投資家」「社員」「地域社会」「ビジネスパートナー」「同業他社・業界団体」「国・行政機関」「NGO・NPO/有識者」といったあらゆるパートナーの皆様に対して、主体的に働きかけ、不断の対話を行うことで、社会からの声を活かしながら、事業を通して人権尊重を遵守していきます。また、今後もNTTグループが人権侵害に加担することのないよう、毎年ステークホルダーのみなさま、海外グループ人権担当者との対話を行い、常に人権方針を見直しきちんと必要な対応をとっていきます。

<https://group.ntt.jp/newsrelease/2021/11/10/pdf/211110ca.pdf>

国際規範への対応

グローバルに事業を展開する企業として、NTTグループはすべての人と国が達成すべき共通の基準として採択された「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・条約を支持します。また、国際的に認められた人権と各国・地域の法令との間で矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求していきます。

世界人権宣言

経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約

市民的および政治的権利に関する国際規約

ビジネスと人権に関する指導原則

労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言

中核8条約：「強制労働」「結社の自由と団結権」

「団結権および団体交渉権」

「同一価値の労働に対する同一報酬」

「強制労働の廃止」

「雇用および職業についての差別待遇」

「就業の最低年齢」

「最悪の形態の児童労働」



特集3：人権方針制定

—あらゆる価値観の包摂にむけて—

バリューチェーン全体での人権尊重

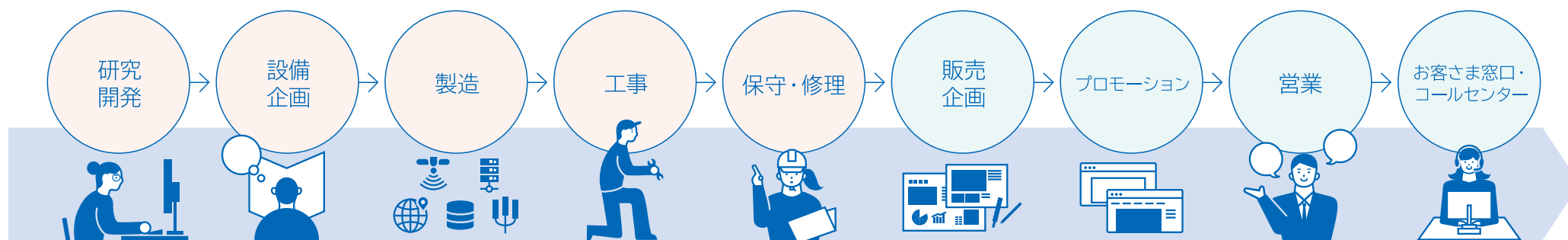
私たちの事業により影響を受ける人々の視点からより理解し適切に対応できるように、ステークホルダーとの信頼関係と協力関係構築を積極的に進めていきます。

世界中で多様なネットワーク・デジタルサービスを取り扱うNTTグループにとって、持続可能なバリューチェーンの確保は重要な課題の一つになっています。

近年、サプライチェーンにおいて、長時間労働や児童労働、化学物質の不法廃棄、賄賂をはじめとした不正行為等、さまざまな問題が露見しており、企業が調達活動においても社会規範や法令を遵守し、社会的責任を果たすことが求められています。

NTTグループは、こうした状況に対し、調達活動における社会的責任を果たしていくため、人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティの6分野について、バリューチェーンを構成する皆さまにも人権尊重の遵守をお願いしていきます。

NTTグループは、バリューチェーンにおいて、強制労働、非人道的な扱い、児童労働、差別、最低賃金額以下の賃金など、人権侵害の有無やリスクを確認し、人権侵害の根絶に向けて取組んでいきます。



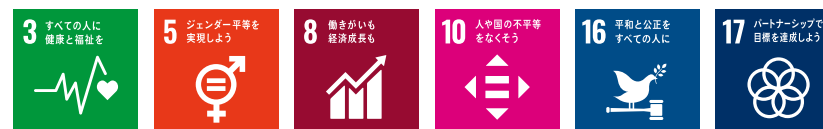
Social Challenge 7

人権尊重

Business Activity

22.NTTグループ人権方針の遵守

23.社会全体への人権尊重の働きかけ



なぜ取り組むのか

安心・安全で豊かな持続可能社会の実現には、人権の尊重は非常に重要な基盤であり、各国・各地域における法令や、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努めることは企業としての社会的責任です。

何を成し遂げるか

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。

将来的な展望・見通し

私たちNTTグループは、自らが人権侵害を侵さないよう社内教育を徹底します。また、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、グループ全体で人権課題の特定、防止、軽減、是正を行い人権意識の向上、人権マネジメントの向上をいたします。

間接的にもNTTグループは人権侵害に関与しないよう、取引先をはじめ、バリューチェーン全体で人権デューデリジェンスを行い、人権侵害の根絶に努めます。

Business Activity 22

NTTグループ
人権方針の遵守

方針・考え方

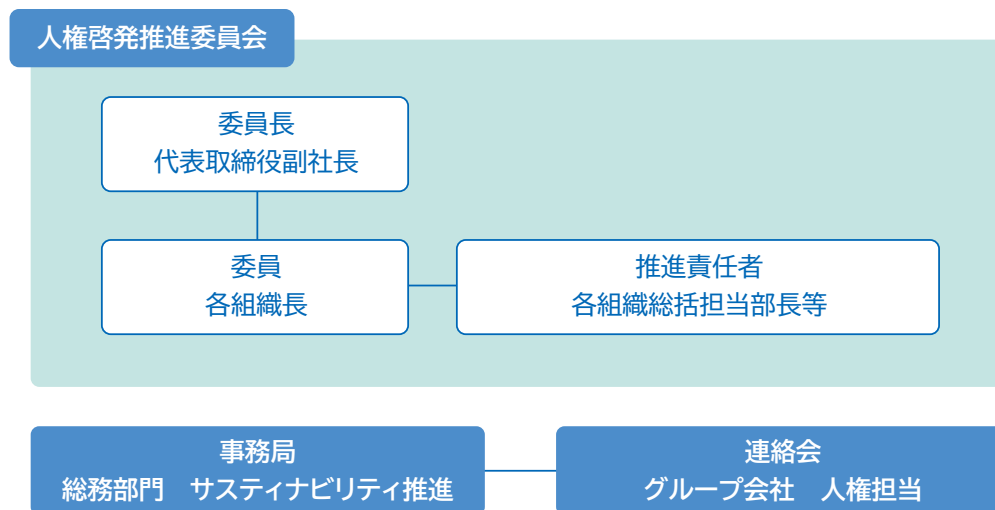
私たちNTTグループは、人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であるとの意識に立ち、各国・各地域における法令や、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努め、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな持続可能な社会の実現をめざします。

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、新たなNTTグループ人権方針を2021年11月に制定しました。グローバルに事業を展開する企業として、国際規約・条約を支持するとともに、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。また、本方針はNTTグループの全ての従業員と役員に適用し、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。

推進体制

人権尊重に対する考え方や人権意識を持った事業活動への取組みをグローバル含むNTTグループ全体に理解・浸透させていくことが重要であると考え、NTTは、取締役会直下のサステナビリティ委員会の下部委員会として、代表取締役副社長を委員長とした「人権啓発推進委員会」を設置しています。こうした体制のもと、人権に関するデューデリジェンスの実施、人権課題に関する研修（グループ会社を含む役員向け研修、全社員研修等）、人権に関する相談窓口の設置および運営など、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強化に取り組んでいます。

人権啓発推進委員会



Business Activity 23

社会全体への
人権尊重の
働きかけ

コミットメント内容

人権課題の根絶にむけて積極的に取り組んでいくとともに多様な人材が生き活きと働ける職場環境を推進していきます。

具体的目標

100%

人権に関する研修受講率

0

確認された人権に関する違反件数

100%

重要なサプライヤーとの直接対話実施率

NTTグループ人権方針 前文

私たちNTTグループは、人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であるとの認識に立ち、各国・各地域における法令や、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努め、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな持続可能な社会の実現をめざします。

そのために、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。

その責任を果たすため、経営幹部自ら率先して全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の都度、業務内容等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。

グループ一丸となった 組織的な人権研修・啓発

人権の尊重および基本的な人権の考え方やグローバルな人権基準に対する意識を浸透させることを目的として、入社時、昇格時など事業活動に関わるさまざまな人権課題に関する研修を実施しています。さらに、グループ会社の経営トップや管理者などの経営層に対しては、外部専門家によるグローバルな人権の潮流などに関する講演を実施しているほか、世界人権デーに合わせた担当役員からの人権メッセージの発信や従業員・その家族を対象とした「人権啓発標語」の募集を実施し、従業員の人権意識の醸成を推進しています。

また、「NTTグループ人権方針」の考え方を浸透させるため、2014年度以降、国内のグループ会社に対して研修用のeラーニングコンテンツを共有し、全社員研修などでの啓発・教育を継続して実施しています。研修では人権尊重の重要性とNTTグループ全体で取り組むことの意義を伝えています。

人権専門家との取組みレビュー ステークホルダーダイアログの実施

実施概要

2019年10月、海外3団体および国内1社から計4名の人権専門家および有識者の方を招き、NTTグループの人権尊重の取組みについて共有しました。人権専門家および有識者の方からは、NTTグループの人権尊重の取組み全般、ICT業界の人権課題、情報開示、グループ一体となった取組み推進に対するアドバイスを受けました。

ダイアログでは、プライバシーや人権の取扱いの必要性、苦情処理システムの設置とマネジメントシステムへの組み込み、海外グループ全体と連携した人権マネジメント体制の確立、これらの取組みに対する情報開示

の必要性等、多岐にわたるテーマについて意見交換を行いました。人権をテーマとした有識者とのダイアログは今回がはじめてであり、今後の人権マネジメントにおいて、本レビューを受けた対応策の検討、並びに今後も継続的なダイアログを実施することで、人権に対する取組みを推進することの重要性を確認しました。

人権専門家および有識者

| | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| Verisk Maplecroft | ガス・マクファーレン氏 (Mr.Gus MacFarlane) |
| World Benchmarking Alliance | パウリーナ・マーフィ氏 (Ms.Pauliina Murphy) |
| Corporate Human Rights Benchmark | カミーユ・ル・ポルス氏 (Ms.Camille Le Pors) |
| 株式会社日本総合研究所 | 若目田光生氏 |



特に重要と考える人権課題への対応

リスクの特定・評価 (リスクアセスメント)

NTTグループでは、国内・海外のグループ会社到人権担当を設置し、NTTとして取り組むべき人権課題を議論・選択し、毎年取り組むべき優先課題について協議をおこないます。

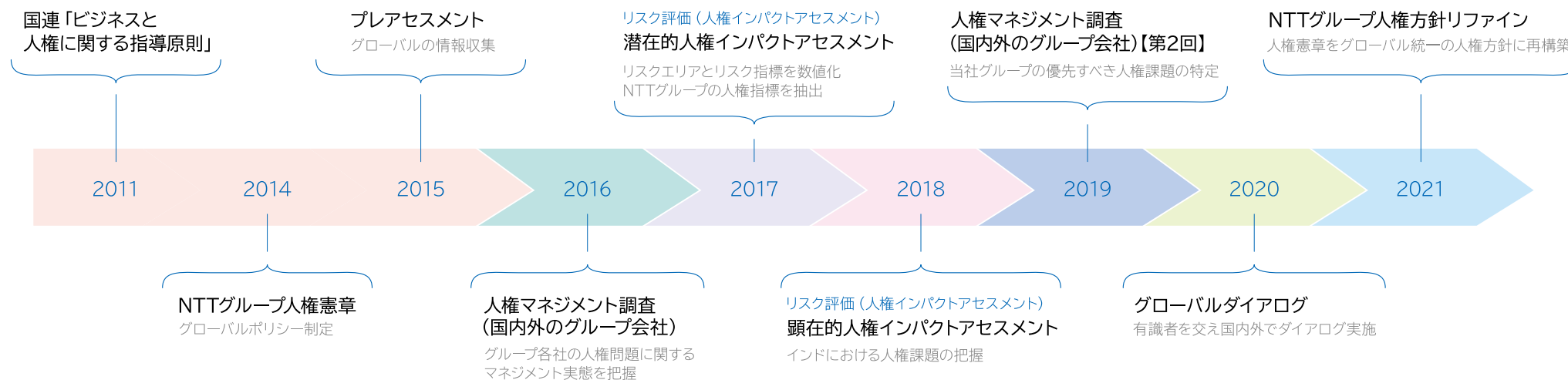
また、専門家とのダイアログを実施し、取り組みに対するアドバイスを得ています。

2016年度には国内外の全てのグループ会社を対象に「ビジネスと人権に関する指導原則」の考えのもとづいた「人権マネジメント調査」を実施しました。この調査では、人権方針の有無や人権問題を取り扱うマネジメントシステム、取り組むべき人権課題について、確認しました。結果、258社のうち、250社において取り組むべき人権課題が特定され、248社で具体的な啓発活動が取組まれていることを確認しました。

2017年度以降は、これまでの社内調査の結果をもとに、外部専門機関によるリスク評価を実施しています。2017年度には、潜在的な人権インパクトアセスメントを実施し、NTTグループの事業がステークホルダーの人権に負の影響をおよぼす度合いを、「国別の将来的な人権リスク」と「事業内容に応じた人権リスク」の観点で評点化しました。その結果、優先的に取り組むべきエリアをアジアに設定するとともに、ICT事業に関わる人権指標を21項目に設定しました。

2018年度には、前年度の取り組みの検証として、顕在的人権インパクトアセスメントを実施しました。アジアにおけるカントリーリスクと事業インパクトなどを勘案し、インドをアセスメント対象国に選定。現地法人および事業内容に応じた人権リスクに関わる現地NGO団体にインタビューを実施しました。その結果、現時点で、事業運営上の大きなリスクとなる深刻かつ重大な人権課題は認められませんでした。一方で、マッピングされた21の人権指標のなかから、インドにおいて優先的に取り組むべき人権課題が特定されました。

2019年度は、各社人権担当窓口、およびマネジメント状況の確認と当社グループの優先すべき人権課題案の特定を目的に、2016年度に続き、人権マネジメント調査の第2回目を実施。以下の項目について、NTTグループおよびサプライチェーンを対象として調査を行いました。



結果、5つの優先すべき人権課題案「女性の権利」「プライバシー権」「労働時間」「労働安全衛生」「結社の自由と団結権」を抽出するとともにグローバルな人権課題を捉えたマネジメントの再構築が急務という課題を認識しました。また、海外3団体（Verisk Maplecroft, World Benchmarking Alliance, Corporate Human Rights Benchmark）および国内1社（日本総研）と、当法人権啓発推進室長以下の5名でダイアログを実施し、NTTグループの人権尊重の取組み全般、ICT業界の人権、課題、情報開示、グループ一体となった取組み推進に対するアドバイスを受けました。

2020年度は優先課題に対して、グローバル含めたNTTグループ企業一体としての理解の醸成を踏まえることを目的に外部有識者BSRの協力を得て課題ごとに社内向けレクチャーを実施するとともに、各社からの取組みを報告するダイアログを数回にわたって実施しました。グローバルICT企業として求められる人権マネジメントの分析および調査をするとともに、特に重要と考えられる課題をグローバルグループ含む人権担当者と協議をし、4つへと選定しました。

2021年度は継続して国内外各社とのダイアログを実施し、より具体的な行動を定めるとともに、国内外統一の人権方針を策定しました。



テーマ 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
(差別的禁止、自由と権利の尊重、職場における公平性、格差と貧困)

新たな価値創造をめざし、多様化するお客さまニーズに対応するためには、社員の多様な価値観や個性を尊重し、活用していくことが不可欠と考えます。



テーマ 2

高い倫理観とテクノロジーを両立する「高い倫理観にもとづくテクノロジー」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)

新しいテクノロジーは、人と自然の共生が保たれる必要があると考えます。そのためには、高い倫理観のもとで研究開発・社会実装を追求していく必要があると考えます。



テーマ 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)

社員が健康で活き活きと働ける職場をつくっていくためには、安心安全な職場づくりと、多様な働き方を推進していくことが重要であると考えます。



テーマ 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)

インターネットの普及拡大により企業の発信についても、今まで以上に適切さが求められています。差別的な表現・言論・表示について厳に慎み、行動していきます。

Diversity & Inclusionの推進

“D&I Statement”

NTTグループでは、Diversity Equity & Inclusionを推進するために、D&I Statementを策定いたしました。

私たちはこの考えのもと、D&Iを推進していきます。

詳細▶P114



私たちのダイバーシティ&インクルージョン

私たちは、違いや多様性を価値と捉え、これらを包摂し、NTTグループのイノベーションに活かすことで、企業として持続的に成長し、志を共有するパートナーとともに、よりよい社会の構築に向けて取り組んでいきます。

私たちの社会は、多様性にあふれ、変化し続けています。NTTグループは、変わりゆく社会的課題を解決するために、これまで当たり前と思われていた価値観や考え方、働き方を柔軟に見直し、自らを変革しながら、さまざまなステークホルダーのみなさまに多様な価値を提供し続けてまいります。私たちは、一人ひとりがあるままに能力を発揮し成長できる環境を実現し、多様性を力に変えながら、サステナブルな未来のためにD&Iを推進していきます。

NTTグループのD&Iがめざすもの

- 国際規範にもとづき、属性や価値観等※にかかわらず、一人ひとりがあるままの自分を受け入れられ、等しく機会を有し、失敗を恐れず挑戦し、高めあい成長し続けることができる組織をめざします。また、一人ひとりのウェルビーイングを高め、エンゲージメント向上とワークインライフの実現に取り組みます。
 - ※人種、国籍、民族、出身地、階級、宗教、信条、言語、文化、性別、性的指向、性自認、年齢、障がいの有無、病気、外見、価値観、家族形態、ライフスタイル等
- 社会に対する責任と誇りを胸に、残すべき限りある資源（人・環境・文化等）を未来につなぎ、Your Value Partnerとして、サステナブルな社会の実現に貢献します。

高い倫理観とテクノロジーを両立する 「高い倫理観にもとづくテクノロジー」の推進

テクノロジーの適正な利用は、将来にわたって生命・社会・ユニバース全体の発展を支えることができる有益な技術であると考えています。

テクノロジーの発展によりコミュニケーションの多様性や緊密さを高め、人やモノの移動を効率的にすることや、快適で安全な素晴らしい都市をつくるといったよりよい未来への期待もあります。

NTTはこれまでも公益性と企業性の双方の使命のもとユニバーサルサービスとして、通信サービスや通信インフラをグローバルに展開してきました。

高い倫理観を持ちテクノロジーの利用を進めると

もに国や地域、コミュニティの規範を尊重し、公平と公正な利用および将来の世代に提供し続けることに努めなくてはなりません。

そのなかでもAIをどのように活用するかは人間が主体的に判断するべきと考えています。AIの動作結果には、用いるデータのバイアスやアルゴリズムの性質で偏りがある場合があります。そのような時でもAIを活用する人間の判断に偏見などの好ましくない影響が起きないようにそれらの特性の把握に努めるとともにAI利用の透明性を高める研究開発を推進します。将来にわたり、信頼されるテクノロジー発展のために社会の皆さまと常に対話し高い倫理観にもとづくテクノロジーの推進をしていきます。

活動事例紹介



itelligence AG

itelligence AGは、デンマークのNGO「Children's Welfare」が問題を抱えた子どもたちへのカウンセリングを実施する際に、子どもとカウンセラーの会話を支援するAIツールを開発し、提供しています。このツールは、会話の内容に基づいて、ガイダンスや会話中のアドバイス、参照すべき資料情報の提供など、さまざまな機能でカウンセラーをサポートするものです。さらに、会話終了後には、会話の内容を統計的洞察することも可能としています。

Work in Life (健康経営)

NTTグループは、職住近接によるワークインライフ（健康経営）の推進を行います。「ワークインライフ」とは、「ワーク」と「ライフ」を対立概念としてバランスを取るのではなく、双方を同時に充実させていくことで相互に良い影響を与え合うという「パラコンシステント」な概念です。

多様な人材が活躍するためには、多様な働き方がとても重要になります。私たちは、属性で一括りにできない多様性があります。社員の多様化が進むなかで、企業が持続的な成長を続けるためには、互いに認め合い、信頼関係を築きながら、共通の目標達成に向けて協働していくことが大切です。ワークスタイル（働き

方）を変革することで、一人ひとりが持てる力を最大限に発揮し、活躍機会の拡大につながります。そのためには、安心・安全な職場づくりと、さまざまなライフスタイル、ライフイベントに合わせた多様な働き方等を推進していくことが重要であると考えています。

NTTは、2021年9月に「新たな経営スタイルへの変革について」発表しました。そのなかで、社員の働き方はリモートワークを基本とし、自ら働く場所を選択できるように取組んでまいります。Well-beingの最大化に向け、社員が心身ともに健康で活き活きと働ける職場をつくっていくことを通じて、ワークインライフ（健康経営）の実現をめざします。

詳細▶P123



人権に配慮した「適切な表現・言論・表示」の推進

インターネットの普及拡大により、青少年への有害なサイトやSNSでの誹謗中傷等による悪影響が社会問題化しています。SNSなどの通信技術では、個人個人の好みや、価値観だけにたどり着くようなプラットフォームになってる一面があります。そのなかで、企業の発信についても、今まで以上に適切さが求められています。サステナビリティ推進室長がプライバシーのチーフプライバシーオフィサー（CPO）を兼務しており、社内のプライバシー侵害による告発の窓口となっています。

具体的な取組み

ドコモでは近年課題認識が深まっているICT産業特有の人権問題であるインターネットやソーシャルメディア、通信機器を介したコミュニケーションでの表現の自由とプライバシー保護についても人権の侵害がないように注意を払っています。国際的な通信事業者のネットワークであるGlobal Network Initiativeが2013年に定めた「表現の自由とプライバシーの尊重に関する原則」を参考に、行政からの要請で国家の安全保障など、特別な状況下に顧客情報を提供しなければならない場合にも、国際的に認められた表現の自由やプライバシーの保護など、人権に沿って自社の擁護責任を果たしていく姿勢を取っています。

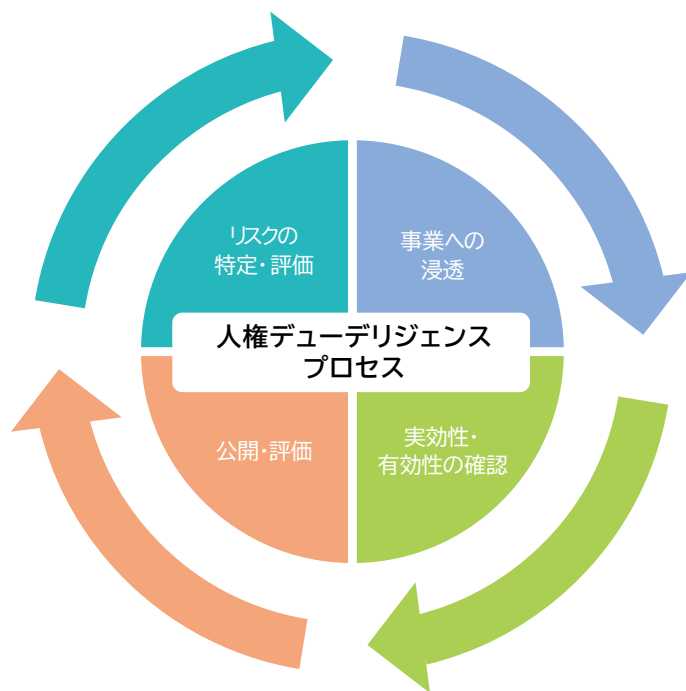
活動事例紹介



NTTコミュニケーションズ

コロナに負けるな！いつでもどこでも、子どもたちの学びを止めないために「まなびポケット」

2020年2月、当時の首相より新型コロナウイルス感染防止対策として、全国すべての学校に対し臨時休校を要請しました。こうしたなか、NTTコミュニケーションズでは、日本の子どもたちの学びを止めないためにクラウド型教育プラットフォーム「まなびポケット」にコンテンツを提供している事業者と協議し、「私たちが今できること」としてまなびポケットと連携する11コンテンツの無償提供を実施しました。より多くの児童・生徒が利用可能な仕組みを作ることで、休校措置中のさらなる学習機会の提供および将来的な教育のデジタル化実現に向けて推進しています。



事業への浸透

人権に対する負の影響の停止、防止、軽減に向けた改善活動を行います。また、取り組むべき人権課題について、グローバルな共通目標を設定し、グローバル含むNTTグループ全体で事業への浸透を進めていきます。2021年度は継続して国内外のグループ会社とダイアログを実施し、リスクアセスメントをもとに当社のマネジメントの強化すべき方向性をグローバル統一目標と決めました。また、人権デューデリジェンスに関するガイドラインを社内向けに策定し、共通の理解を醸成するとともに、適切な手順を示しています。

実効性・有効性の確認

対応の実効性・有効性の確認および進捗状況の確認するために、活動目標 (KPI) を策定しており、追跡評価を実施していきます。定期的に行われる、サステナビリティ連絡会で実効性や有効性について進捗を確認をしていきます。

公開・評価

年に一度のサステナビリティ委員会、グローバルカンファレンスにより進捗や結果についてグローバルで共有していきます。

また、「人権報告書」にてデューデリジェンスの内容を開示するとともに、活動報告をしています。

NTTグループは、「ビジネスと人権」の取組みの発信にも努めています。2019年度は、経済人コー円卓会議日本委員会が主催する国際会議（企業/NGO/NPO/大学関係を含む54社8団体から97名が参加）において、NTTグループにおけるビジネスと人権に関する活動経緯と、2017年から2018年にかけて実施した人権デューデリジェンス・人権リスク評価の結果、グループ企業への展開状況などを説明しました。また、今後継続的にリスク評価の実施、「ビジネスと人権」に関する教育・啓発の強化、実効的なマネジメント体制の構築に取り組んでいく考えを紹介しました。

第三者機関との対話

各プロセスにおいて、リスクが発見された場合は専門家等第三者と対話を実施し、バリューチェーンのみならずとも、幅広く、公平な解決に向けた改善を実施していきます。

現在も、外部有識者等からアドバイスをもらい、人権方針や人権に関わる施策についても協議しています。

取引中止

デューデリジェンスの結果、強制労働、非人道的な扱い、児童労働、差別、最低賃金額以下の賃金などが認められた場合は取引中止も選択肢として考えつつも、バリューチェーンのみならずともまずは改善活動を実施していきます。ともに人権課題を解決しよ

りよい未来を作ることにNTTグループ一体となり取り組んでいきます。人権方針以外にも、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」の遵守を務めるようにも定めています。

告発・救済

NTTグループの従業員向け企業倫理Webサイトでは、コンテンツとして「企業倫理行動Q&A」を設置し、代表的な事例を9つ挙げ、具体的な行動、企業倫理上問題がある理由、その根拠となる法律などを紹介することで周知徹底と再発防止に努めています。また、人権に関わる懲戒処分があった場合、その事例を抜粋して同サイト上で解説することで、従業員の意識向上に努めると同時に、注意喚起や研修などを実施することで、再発防止に努めています。

人権に関する相談窓口

NTTグループでは、従業員の人権に関して、あらゆる相談を受けるための相談窓口を社内外に設置しています。

そのひとつである「企業倫理ヘルプライン」では、社内への通報が困難な場合や、従業員以外の第三者の方からの相談にも対応できるよう社外弁護士が受け付けし、秘匿で相談できる社外相談窓口も設置しています。なお、相談にあたっては、メール・電話・手紙などさまざまな手段に対応し、その際の相談者のプライバシーは保護され、不利益が生じないように秘密保持を徹底しています。

相談窓口はコンプライアンスに関する受付窓口と同一としており、詳細はP64を参照ください。

バリューチェーンマネジメント

方針・考え方

近年、企業には自社グループのみならず、原料・資材の調達から廃棄・リサイクルに至るバリューチェーン全体までを含めて、人権への配慮、環境負荷の低減などのESGリスクや持続可能性への影響を把握することが求められています。また、2018年に制定した中期経営戦略「Your Value Partner 2025」でも、B2B2Xやグローバル事業の拡大をめざしており、今後さらにバリューチェーンがグローバルに拡大していくと予想されることから、今後バリューチェーン・マネジメントを一層強化していく必要があると考えています。NTTグループのバリューチェーン・マネジメントは、NTTが制定した「調達基本方針」に基づく各種ガイドラインをサプライヤのみなさまに遵守していただくことを基本としています。そのためには、サプライヤのみなさまと信頼のおけるパートナーシップを構築することが重要と考えています。

2013年には、サステナビリティ調達をさらに進めるため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を制定し、このガイドラインに基づいたサプライヤのリスク評価を実施しています。また、環境に関する具体的な要請事項としては「グリーン調達ガイドライン」や「省エネ性能ガイドライン」を制定し、サプライヤの皆さまに要請事項の遵守を求めています。

推進体制

バリューチェーンにおけるサステナビリティを推進するガイドラインとして、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をNTT技術企画部門にて制定しており、NTTグループ各社調達部門と連携して、サプライヤに対して各種ガイドラインに示される要請事項を遵守することを調達の基本条件とするとともにその履行状況の定期的な確認を実施し、サプライヤへのフォローアップを行っています。

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

近年、サプライチェーンにおいて、強制労働や児童労働などにかかわる人権侵害、廃棄物の不法廃棄、化学物質管理の厳格化への対応、賄賂をはじめとした不正行為など、さまざまな問題が露見しており、企業が調達活動においても社会規範や法令を遵守し、社会的責任を果たすことが求められています。

NTTグループは、こうした状況に対し、サプライヤのみなさまとともに、調達活動における社会的責任を果たしていくため「人権・労働」「安全衛生」「環境」「公正取引・倫理」「品質・安全性」「情報セキュリティ」の6分野についてサプライヤへの具体的な要請を示した「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2013年に制定しました。現在、このガイドラインを日本語、英語で公開し、NTTグループの国内外のサプライヤに広く発信するとともに、「調達基本方針」やNTTグループのグリーン調達に関する基本的な考え方を示した「NTTグループグリーン調達ガイドライン」とあわせて公開し、サプライヤのみなさまへ遵守をお願いしています。

調達活動
<https://group.ntt.jp/procurement/>
 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
https://group.ntt.jp/procurement/policy/supplier/pdf/supply_chain2.pdf

調達基本方針

1. 広く国内外のサプライヤのみなさまに対し、公正に競争機会を提供するとともに、相互理解と信頼関係の構築に努めます。
2. 品質・価格・納期・安定供給を総合的に判断し、ビジネスニーズに即した競争力ある製品・サービスを、経済合理性にもとづき調達します。
3. 法令や社会規範を遵守するとともに、社会への貢献のため環境・人権に配慮した調達を実施します。

取引先への遵守要請とリスクの評価

サプライヤのみなさまに対しては「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」のなかで公正取引・倫理の禁止事項（9項目）を明記し、とくに主要サプライヤに対しては、サステナビリティ調達実施状況の調査を実施しています。腐敗防止・違法な政治献金・反社会的勢力への対応を含むコンプライアンス全般についてチェックするとともに対応強化を要請しています。

調達部門スタッフへのESGに関する教育

NTTグループは調達活動において持続的に社会規範や法令を遵守することや、環境負荷低減に取り組んでいくために、調達スタッフ部門へのESGに関する研修を実施しています。

VA提案制度とサプライヤ表彰制度

NTT東日本およびNTT西日本では、品質や安全性・施工性の向上、環境保護への寄与などの改善をサプライヤのみなさまからご提案いただき、それを仕様に反映させる活動（VA: Value Analysis）を実施しており、優良な提案をいただいたサプライヤに対しては表彰を実施しています。またサプライヤのみなさまが開催する改善発表会へ参画するなど、サプライヤの皆さまとの対話、協力による改善に取り組んでいます。2006年度から、シンプルな受付体制をめざし窓口を一本化、また、通信建設会社とサプライヤのVE（Value Engineering）&VA提案など新たなスキームを加え、改善活動をさらに発展させるための環境を整えました。今後とも、製品やサービスの維持向上に向けた取組みを積極的に進めていきます。

環境・社会側面のリスクの評価

各種ガイドラインや技術要件(テクニカルリクワイヤメント)の遵守状況を確認するために、NTTグループの調達額の上位(全調達額の90%以上)を占めるサプライヤ、重要部品のサプライヤ、代替不能なサプライヤのみなさまを対象に「サプライチェーンサステナビリティ推進チェックシート」を利用した「サプライチェーンサステナビリティ調査」を実施し、環境・社会側面のリスクを評価しています。

この調査には、7つの領域(人権・労働、安全・衛生、環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、社会貢献活動)を網羅する140の確認項目が含まれており、たとえば、人権分野では結社の自由や団体交渉の権利行使の遵守、児童労働、強制労働についてもモニタリングしています。サプライヤからの回答を評価し、低評価の項目が一定割合あるサプライヤや特定の項目で評価が低いサプライヤを「高サステナビリティリスクサプライヤ」と定義しています。

これに定義されたサプライヤに対しては現地訪問などによる追加確認を実施し、是正措置が必要な場合には是正措置計画を策定し、その実行をモニタリングしています。この調査は1次サプライヤに対するものですが、チェック項目には2次サプライヤに対して社会的責任に関する啓発に取り組んでいることを確認する項目もあり、上流のリスクを評価しています。調査は対象サプライヤ全社へ依頼し、全社から回答をいただくことを目標としています。

サプライチェーンサステナビリティ調査での確認項目(全161項目)

- ① サステナビリティ推進全般について(4項目)
- ② 人権・労働について(33項目)
- ③ 安全・衛生について(25項目)
- ④ 環境について(25項目)
- ⑤ 公正取引・倫理について(27項目)
- ⑥ 品質・安全性について(10項目)
- ⑦ 情報セキュリティについて(15項目)
- ⑧ 事業継続計画(6項目)
- ⑨ その他(紛争鉱物、行動規範、デューデリジェンス、苦情処理メカニズム等)(16項目)

サプライヤに対する環境・社会側面に関する要請事項

「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」に基づく要請事項として、以下のガイドライン等を制定し、サプライヤのみなさまに対応要請しています。また、新規および既存のサプライヤが調達に参加する際には暴力団への関与がないことや、過去の調達で不正行為をしていないことなど、「調達参加にあたっての留意点」の遵守をお願いしています。

2021年4月「NTTグループグリーン調達ガイドライン」を改定し、サプライヤのみなさまに対する環境に関する要請事項を追加しました。

この改定では、NTTグループが環境エネルギービジョン等で公表した環境活動の一環として、環境への影響を考慮した調達(グリーン調達)を推進する旨を宣言すると共に、サプライヤのみなさまも地球環境の保全に向けてNTTグループの環境活動に協力を頂きたい旨を記載しています。また、従来は同ガイドラインの適用範囲をNTTグループが調達する製品としておりましたが、この改定では適用範囲をNTTグループが調達する製品・サービスに拡大しました。同時に、サプライヤのみなさまに対して、温室効果ガスの削減、資源循環の取組み、生物多様性保全の取組み等の環境負荷削減の取組みを要請事項として明記致しました。引き続き、NTTグループはサプライチェーン全体における環境負荷軽減の取組みを推進して参ります。

サプライチェーンに関する「リスク評価」を実施

サプライヤ各社のサステナビリティに対する取組み状況について、各種ガイドラインを参考に調査を通じて把握し、社会・品質・環境など、多様な側面からリスク評価しています。今後も調査対象や調査内容、分析手法を含めて精査し、フィードバックやサプライヤのみなさまとの対話を継続していくことで、NTTグループのバリューチェーン全体でリスク低減に努めていきます。

サプライヤとのコミュニケーション

NTTグループはサプライヤのみなさまとのコミュニケーションを通じ、双方が互いに意見や提案を交わすことでよりよいパートナーシップの構築に努めています。

2018年7月からは、大地震などの災害発生時にサプライヤのみなさまの被災状況を、より迅速に把握できるシステムを導入しました。より速やか、かつ正確に情報を交換することで、これからもサプライヤのみなさまと一丸となって通信設備の早期復旧に取り組んでいきます。また、NTTグループ各社においてもサプライヤのみなさまとのコミュニケーションに取り組んでいます。

具体的には、各社を取り巻く事業環境をサプライヤのみなさまへ説明するとともに、引き続き、競争力があり品質に優れた製品を安定的に供給していただけるよう意見交換しています。

| | |
|-------------------------|---|
| NTTグループ グリーン調達ガイドライン | 温室効果ガスの削減／資源循環の取組み／生物多様性保全の取組みなど、 サプライヤの環境負荷削減の取組みに関する要請事項 プラスチック材料の統一／選定・有害物の使用抑制・プラスチック材料名の表示・ 省エネ・サプライヤ評価に関する具体的な要請事項 |
| NTTグループ 省エネ性能ガイドライン | 社内で使用するルータ・サーバなどのICT装置の開発・調達にあたっての基本的な 考え方や装置別の目標値 |
| テクニカル リクワイヤメント | 品質・安全・環境などに配慮した製品を調達するため、環境負荷の低減を含む 具体的な技術要件 |
| NTTグループの 紛争鉱物への対応 | コンゴ民主共和国および隣接9ヶ国から産出される鉱物の一部が、非人道的行為を行う 武装勢力の資金源となる懸念により、定めた紛争鉱物の不使用に向けた取組みを定めた 基本方針 |

その他人権取組み事項

B-BBEEの導入

NTTの子会社ディメンションデータが本社を置く南アフリカでは、アパルトヘイト時代に不当な差別で不利な立場に置かれている人びとの地位向上に向けた政策「Broad-Based Black Economic Empowerment (B-BBEE)」が導入されています。この「B-BBEE」は、南アフリカ政府による評価基準として、所有権、経営支配、雇用均等、技能開発、優先調達、事業開発、社会経済発展の各項目が定められ、それに対する企業の貢献具合がスコアカードに従って評価されます。所有権、雇用均等、技能開発等における取組みの結果、2020年3月には、8段階ある貢献度評価で2番目に高い「レベル2」の認証を受けました。これは、前年よりも2段階高い評価となっています。

紛争鉱物に関するリスク評価

NTTグループの紛争鉱物への対応にもとづき、NTT仕様の製造品・製造委託品のうち、お客さまに販売するものを対象に、紛争鉱物の使用状況について書面による調査や事務所および工場の訪問確認を実施しています。

男女の賃金格差に関する取組み

NTTグループの事業会社を通じて、セキュリティに関する先進的な技術とサービスを組み込んだトータルソリューションをグローバルに提供しているNTT Security (UK) Limited.では、2017年より男女の賃金格差に関する報告書を開示しています。当報告書は、2017年に英国にて施行された「平等法（男女間賃金格差情報）規制」に定めるもので、これに対し、男女別で従業員の時給やボーナスなどの格差について報告し、英国政府からの要請に対応しています。

Embracing Gender Pay Gap Reporting
https://www.nttsecurity.com/docs/librariesprovider3/default-document-library/uk/gender_pay_gap_report_2018_uea_v1.pdf

現代奴隷法声明文

NTTグループでは、英国で施行されたModern Slavery Act2015（現代奴隷法）第54条1項にもとづき声明を毎年公表しております。本声明は、自社およびサプライチェーンにおける奴隷労働や人身取引が発生しない事を確保するために「現代奴隷法声明文」を公表しています。

Social Challenge 8

Diversity & Inclusion

Business Activity

- 24.多様な人材の採用・育成・教育および女性活躍の推進
- 25.LGBTQへの理解醸成、障がい者活躍の推進
- 26.仕事と育児・介護の両立支援



なぜ取り組むのか

NTTグループの持続的成長と、サステナブルな社会の実現のために、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進します。外部環境の変化に柔軟に適応し、イノベーションを創出し続ける企業であるためには、違いや多様性を価値として捉え、力に変えていくことが重要だと考えています。

何を成し遂げるか

Well-beingの向上、Work in lifeの実現、サステナブルな社会の実現のために多様な人材の一人ひとりが、ありのままに活躍できる職場づくりを実現します。そのために、多様な人材の採用・育成・登用、LGBTQや障がい者や治療や病気を抱えて働く人、育児介護を抱えて働く人の理解醸成とインクルーシブな企業風土の醸成、そして柔軟で自発的な働き方をより一層推進していきます。

将来的な展望・見通し

お客さまをはじめとするバリューチェーン全体のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進し、地域社会に働きかけを行うことで、より多様な価値観を認め合い、一人ひとりがありのままに活躍できる社会の実現に貢献します。

Business Activity 24

多様な人材の採用・育成・教育および女性活躍の推進

コミットメント内容

多様な人材がいきいきと働き、活躍できる職場をつくります。多様な人材の活躍機会の拡大により自己成長と本人のWell-beingの実現へつなげていきます。

具体的目標

30%
女性の新卒採用比率の向上

30%
女性の新任管理者登用率

15%
2025年までに女性の管理者比率

25-30%
2025年までに女性の役員比率
(取締役+監査役+執行役員)

30%
2023年までに外部人材の採用

9%
離職率

基本的な考え方

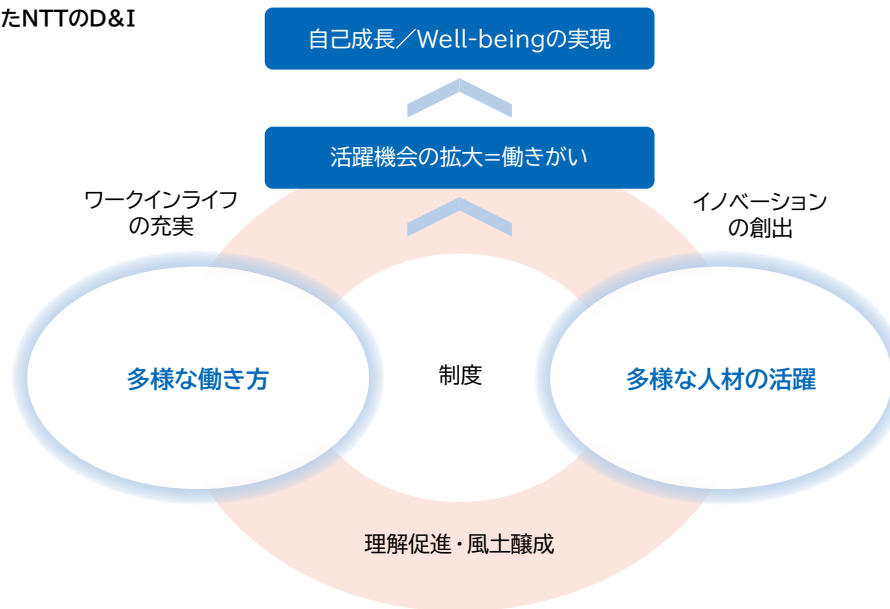
NTTグループは、グローバルICT企業グループとして、世界各地のさまざまなニーズに対応するために、イノベーションを通じた新たな価値創造をめざしています。また、激化する市場変化や多様化するお客さまニーズに対応し、お客さまに選ばれ続ける“Your Value Partner”となるためには、社員の多様な価値観や個性を尊重し、活用していくことが不可欠です。また、多様な働き方は、人材の多様性につながり、多様な人材の活躍機会の拡大により自己成長と本人のWell-beingの実現へとつながると考えています。

推進体制

NTTグループはダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略と位置づけ、社長自ら多様な価値観を受容する重要性を社内外へ発信しており、ダイバーシティ&インクルージョンに向けた取組みを会社全体で推進しています。多様な人材が活躍できる環境づくりをNTTグループ全体で強化していくために、2007年に「ダイバーシティ推進室」をNTTに設置し、2008年4月までにダイバーシティ推進担当をグループ各社に配置しています。このダイバーシティ推進室と各社のダイバーシティ

推進担当が連携して、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とともに、社員のワークインライフの実現やキャリア開発の支援、企業文化・風土の改革に向けた啓発活動を進めています。グループ各社とのダイバーシティ推進会議を定期的で開催し、各社の取組みを共有するとともに、役職ごとの女性比率や障がい者雇用状況などのダイバーシティ推進数値をもとに、NTTグループとしての今後の推進施策について議論しています。また、ダイバーシティに関する取組みについては、取締役が出席する経営会議にて報告・議論を随時行い、全社的な推進としています。

サステナブルな社会の実現に向けたNTTのD&I



女性活躍推進に向けた新たな目標

NTTグループは、男女を問わず適正な処遇を実施し、男女雇用機会均等法に定められている均等報酬を適用するとともに、女性の活躍促進をグループ全体で進めています。

2021年、意思決定の場に多様な意見を取り入れるため、2025年度までに役員女性比率25～30%という新たな目標を設定いたしました。また、意思決定の場に多様な意見を継続的に反映させるためのパイプライン強化が必要であると考え、女性の新任管理者比率30%も同時に設定しました。これに伴い、女性管理者比率についても、これまで目標としていた10%から2025年度までに15%へと上方修正しています。積極的な女性社員の採用については、2013年度に新卒採用女性比率30%以上を目標に設定して以来、毎年30%以上を達成しています。

女性活躍推進に向けた取組み

NTTグループでは、より多くの女性社員が指導的立場や経営の意思決定の場に参画できるよう、女性社員の育成の取組みを強化しています。

全 体

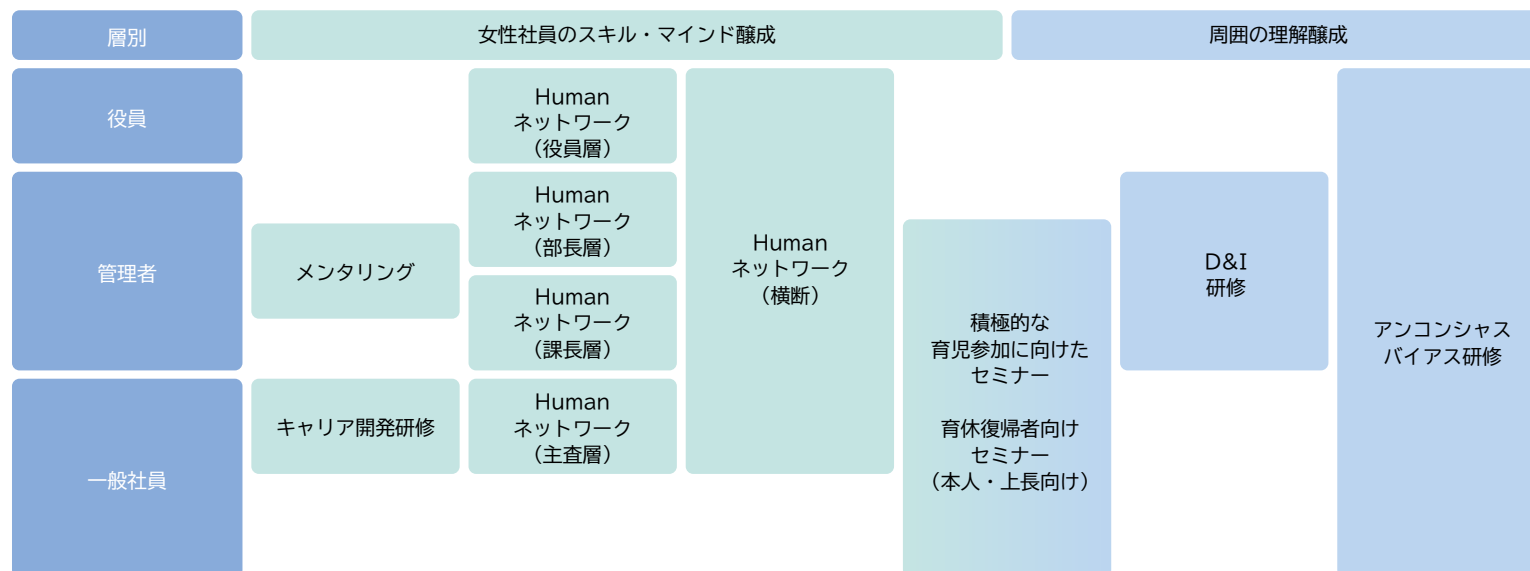
NTTグループ内の女性の縦と横のつながりを強化することを目的としたヒューマンネットワーキングプログラムを実施しています。職位層（役員層、部長層、課長層等）に加え、層位横断での研修を実施しています。また、OFF-JTだけではなく、タフアサイメントを意識した人材配置などのOJTにも取組み、スキル・本人のマインド・経験の観点から女性の育成に取り組んでいます。今後は、NTTグループの幹部候補育成を目的としたNTT Universityを創設し、対象者の女性比率については30%以上をめざします。

管理者をめざす社員

NTTグループ横断の「女性キャリア開発研修」を実施し、幹部講話や他社交流を通して、リーダーとして必要なスキルや視座を高めるプログラムを実施しています。また、NTTグループ以外の方と交流が可能な社外研修についても積極的に派遣をしています。

管理者

NTTグループは、社内外の研修プログラムへの女性派遣比率20%以上の目標を設定し、育成機会の拡大を図っています。また、新たにNTTグループの女性役員による女性管理者を対象としたメンタリングプログラムを実施しています。



国際女性デーの取組み

国際女性デー(3/8)に合わせて、NTTグループの国内外の社員に対して賛同する社員から写真を提供してもらい、モザイクポスターを作成いたしました。

社員によるモザイクポスター



外部人材の活躍推進

NTTグループでは、事業運営に多様な意見を反映させるため、外部人材(中途採用)の比率は2020年度に主要6社で28%となっています。今後も多様な人材の確保に向けて外部人材の採用に取組み、中途採用率について2023年度に30%をめざします。

定年退職者の継続雇用

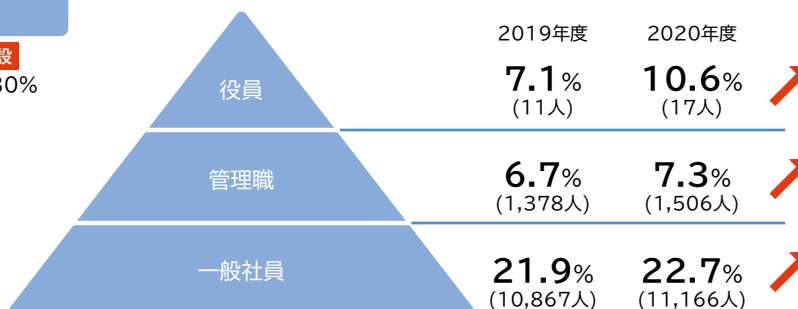
NTTグループは、社員のニーズや社会的要請などに対応するため、60歳の定年を迎えた社員の継続雇用制度を1999年から導入しています。さらに、NTTグループの今後の事業運営において限られた人材を最大限に活用していく観点から、希望者が最長65歳までライフスタイルに応じて働き、経験を生かせる業務で能力を発揮し続けられるよう、2013年に新たな継続雇用制度を導入しました。

退職社員の働く意欲に応える再採用制度

育児、介護または配偶者の転勤などで退職した社員のなかには、将来再びNTTグループで働きたいとの希望を持つ人も少なくありません。そうした要望に応えるとともに、在職中に蓄積した経験やスキルの有効活用を図るために、退職した社員の再採用制度を設けています。この制度の対象となるのは、小学校3年生以下の子の育児や、家族の介護を行うため、またはパートナーの転勤、転職および結婚による転居にともない通勤が不可能となったため、やむを得ず退職した勤続年数3年以上の社員です。社員から再採用の申し出があった場合は面談や健康診断などを実施の上、再採用を決定します。



職位ごとの女性比率



※ 国内主要6社 (NTT、NTTドコモ、NTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニケーションズ、NTTデータ)

Business Activity 25

LGBTQへの
理解醸成、
障がい者活躍の
推進

コミットメント内容

多様な価値観や個性はNTTの強みであり、一人ひとりがありのままの自分を受け入れられ、等しく機会を有し、失敗を恐れず挑戦し、高めあい成長できる職場環境をつくります。

具体的目標

2.3%

障がい者雇用

グローバルダイバーシティの推進

グローバルでの取組みとしては、NTTグループ内外のシニアマネージャーを対象に、より上位のポジションにおいて活躍するためのリーダーシップを習得する研修であるGLDP LEAD (Global Leadership Development Program, Leadership Excellence and Accelerating Diversity) を毎年開催しています。この研修は、参加者の過半数が女性マネージャーで、組織力の最大化における「ダイバーシティかつインノベティブなカルチャー」の重要性を学びます。2021年度は、世界9か国から42名が参加し、オンラインで実施しました。

GLDP LEADの様子



社外交流・社外認定

TOKYO RAINBOW PRIDEへの参加や日本では初めての常設LGBTQ総合センター「プライドハウス東京」に協賛を行いました。

任意団体「work with PRIDE」が策定した、企業のLGBT等性的マイノリティに関する取組みを評価するPRIDE指標2021において、NTTグループ21社が最高位の「ゴールド」に認定されました。なお、NTTにおけるゴールドの受賞は2016年から6年連続となります。

LGBTQに関する取り組み

制度・福利厚生充実

性的指向や性自認にかかわらず、誰もが自分らしく生き、働ける組織、社会の実現をめざして、2016年には重要なライフイベントにかかわる「結婚休暇」「忌引休暇」「慶弔金」「慶弔電報の発信」について、同性のパートナーにも適用。2018年には各種手当や福利厚生など、配偶者およびその家族に関わる制度全般を同性のパートナーにも適用しました。

理解醸成に向けた取組み

新任管理者に対して、LGBTQの理解促進と正しい知識を習得することを目的としてLGBTQ当事者による研修を毎年実施しています。

また、LGBTQのサポートを表明するALLYのイベントも定期的で開催しており、2021年度は、LGBTQ当事者の講演会やグループディスカッションなどのALLY交流イベントを2回実施し、NTTグループ内から約130名が参加をしました。



障がい者雇用機会の拡大

NTTグループでは、障がいのある方々の積極的な採用と活躍の場の拡大に取り組んでいます。NTTグループには、約3,700名の障がいのある社員が働いており、その内約980名が特例子会社に働いています。NTTグループでは4社の特例子会社を設立しており、障がい者が働きやすい職場づくりと、障がいのある社員の特性や能力を活かした取組みを進めています。特例子会社では、約900名の社員が働いており、障がいのある社員の特性を活かした取組みを進めています。

Webサイト内にあるアクセシビリティ上の問題点を把握し、改善案を示したレポートを提示するウェブアクセシビリティ診断や、障がい当事者が講師となった障がい理解研修（心のバリアフリー研修）などを行っています。

NTTグループの特例子会社（4社）

NTTクラリティ
<https://www.ntt-claruty.co.jp/>
 NTT西日本ルセント
<https://nttwest-lucent.co.jp/>
 NTTデータだいち
<https://www.nttdata-daichi.co.jp/>
 ドコモ・プラスハートイ
<http://www.docomo-plusheartly.com/>

オリィ研究所との資本業務提携

NTTは、遠隔操作型分身ロボット「OriHime-D」を活用した障がい者による受付業務を2020年7月に本格導入しました。

さらに、障がい者活躍推進、リモートワールドにおけるビジネス対応力の強化をめざし、2020年10月、オリィ研究所と資本業務提携を実施しました。

資本業務提携を通じ、NTTグループが保有する研究開発力や、オリィ研究所の遠隔操作型分身ロボット「OriHime」をはじめとした高い商品開発力などの両社のリソースを組み合わせることで、体が不自由な方や、外出困難な方の雇用と活躍の場のさらなる拡大とリモートワールドに対応した取組みを推進していきます。

遠隔操作型の分身ロボット「OriHime-D」を活用した取組みは、コロナ禍においても、フィジカルディスタンスを確保しながら障がい者の方の雇用と活躍の場を実現する取組みとして評価され、一般社団法人ACE主催2020 ACEアワードにおいて「環境づくり部門」特別賞を受賞しました。

遠隔操作型ロボット「OriHime」の活用

NTTグループでは、OriHimeを活用してさまざまな取組みを行っています。

Sports

ICT×スポーツ×地域の共創プロジェクト
 「E Cheer Up!」共同実証実験

Culture

狂言のDX実現のための連携協定
 （野村萬斎（万作の会）様）

Education

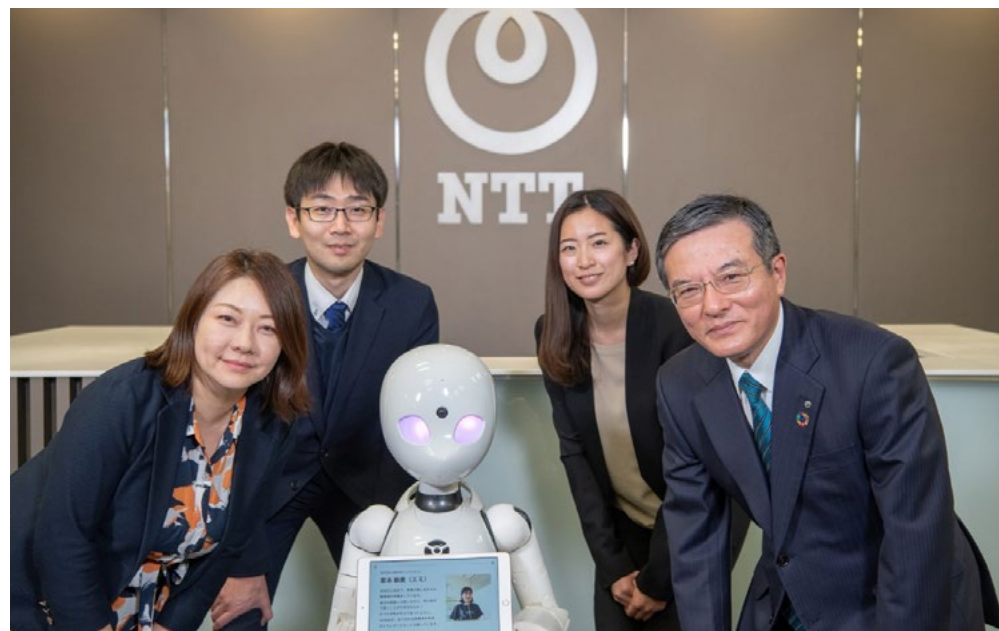
「OriHime」とNTT研究所による小学校におけるウェルビーイング授業の実施

Research

分身ロボットカフェDAWNIにてIOWN構想実現に向けた遠隔ロボット操作の実証実験を実施など

グローバルコミットメント

2019年12月に障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアティブ「The Valuable500」に加盟しました。また、翌2020年12月には、対象地域をグローバルに拡大いたしました。



IOWN技術を利用した実証実験

武蔵野研究開発センタとオリィ研究所が運営する分身ロボットカフェDAWN ver.βの間に実証実験用のネットワークを構築するとともに、NTTクラリティの協力のもと、障がいのある方が分身ロボットOriHime-Dの操作を行い、カフェのサービススタッフ業務に従事する実験を行いました。

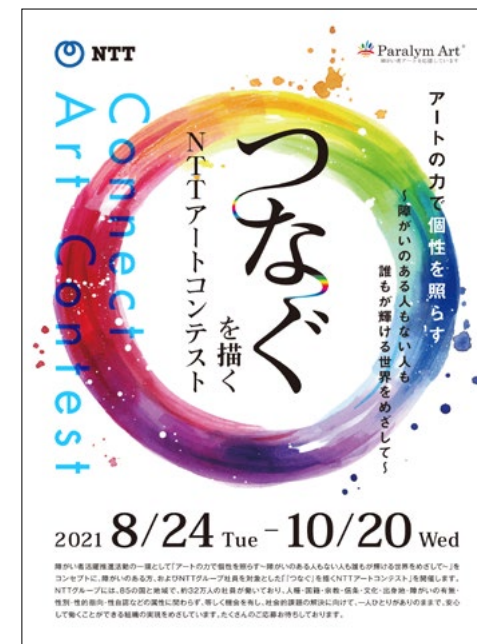
実証実験ネットワークを用いたOriHime-D（実証実験OriHime-D）では、リアルタイムにロボットの状態を把握しながら操作することが可能になることから、前進や方向転換の動作を連続して行えるため、非常にスムーズな移動が可能となりました。

走行したルート

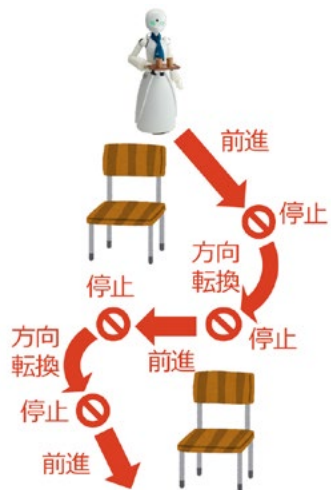


アートコンテストの開催

障がい者の活躍推進の取組みの一環として「アートの力で個性を照らす～障がいのある人もない人も誰もが輝ける世界をめざして～」をコンセプトに、障がいのある方などを対象とした、『「つなぐ」を描くNTTアートコンテスト』を開催（8/24～10/20）し、国内外から200点もの応募がありました。国際障がい者デーにあたる12/3に分身ロボットカフェDAWN ver.βにて受賞式を実施しました。

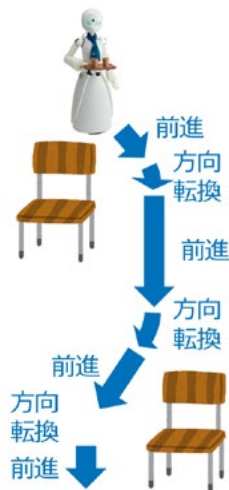


インターネットを用いた OriHime-Dの動作イメージ



停止して状態を確認しながら操作する必要がある

実証実験ネットワークを用いた OriHime-Dの動作イメージ



現在のロボットの状態を把握できるので連続した操作が可能

活動事例紹介



小学校でのWell-being授業の実施やリモート中心へと生活様式が変化するなかで、特に子どものウェルビーイングを高めることが重要と指摘されています。NTTは、子ども達に、ICTがウェルビーイングを実現する一つのツールとして活用できることを知ってもらうため、OriHimeとウェルビーイングに関する研究知見を掛け合わせた、ウェルビーイングへの感受性を高める小学生向けの授業を実施いたしました。

(参考) 生徒たちが描いたWell-beingな旅 (協力: 新渡戸文化小学校)

Business Activity 26

仕事と育児・介護の
両立支援

コミットメント内容

デジタルトランス

フォーメーションを牽引し

日本における少子高齢化、教育、

健康・医療、地方活性化など

各国固有に存在する社会課題の

解決に貢献し、次世代につなぐ

新たな価値を創造してまいります。

具体的目標

100%

男性社員の育児事由休暇取得率

育児・介護を支援する制度

健康や育児・介護などに関わる社員ニーズは変化していることから、これまで以上に働きやすい環境を整備していくために、従来の福利厚生メニューを2018年に大幅に見直し、「NTTベネフィット・パッケージ」として、育児・介護に関わる各種支援メニューを充実させました。具体的には、居住地に合った保活支援等を実施する「育児コンシェルジュ」を導入したほか、各種育児補助金などのサービスも大きく充実させています。また、介護については、ケアマネージャーのマッチングを含め各種介護の相談に応える「介護コンシェルジュ」も新設しました。

その他、厚生労働省による「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク（愛称「トモニン」）を活用し、NTTの取り組みをアピールするとともに、仕事と介護を両立できる環境づくりを進めています。

介護との両立に向けた取り組み

“大介護時代”の到来を見据えて、仕事と介護を両立できる職場環境づくりを進めていくため、グループ各社で介護勉強会などを開催しています。社員の関心が高く、参加者も多い傾向にあり、今後も開催していく予定です。

各種休暇の取得促進

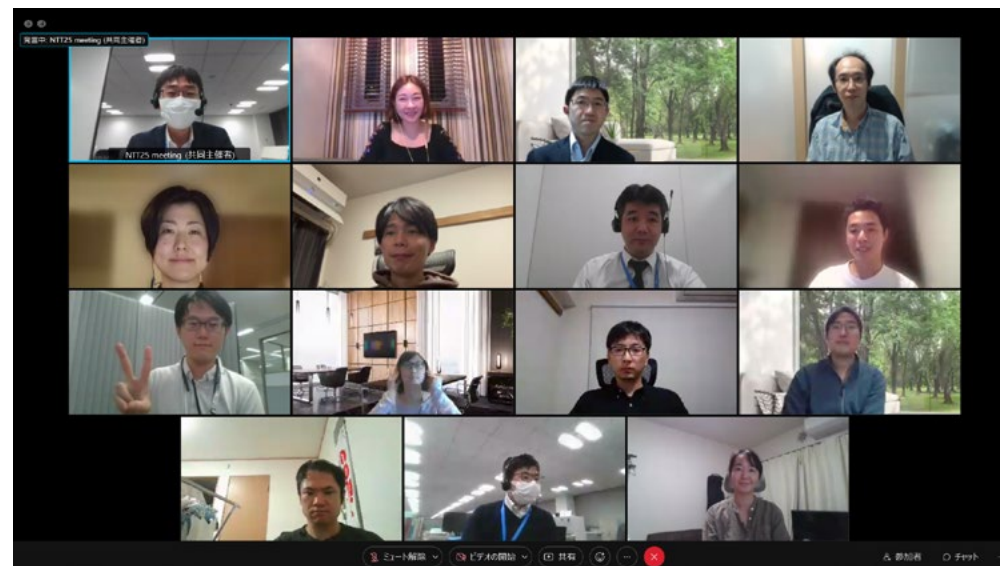
NTTグループは、社員一人ひとりのさらなるワークインライフの実現に向けて、ゴールデンウィークや年末年始、夏季休暇に合わせて長期休暇の取得を奨励するなど、各種休暇を取得しやすい環境整備に努めています。

育児との両立に向けた取り組み

NTTグループは、社員向けの「育児・介護支援Webサイト」を設け、各種制度の内容や利用方法に加え、実際に育児と介護を両立している社員の体験談を紹介するなど、さまざまな情報を発信しています。このほか、育児休職復職者セミナーの実施、産前産後面談の実施、事業所内託児所の設置などを行っています。

NTTは、「2022年度までに男性社員の育児事由休暇取得率100%」という目標を設定し、2021年度から社員の積極的な育児参画に向けたセミナーを実施し、制度説明や育児休職取得社員によるパネルディスカッションを通して、職場の風土醸成にも取り組んでいます。

社員が育児のための休暇を取得しやすい制度・環境づくりに努めています。



Social Challenge 9

新しい働き方・
職場づくり

Business Activity

27.リモートワークの推進

28.人身事故ゼロ化および社員の健康の保持・増進

29.自律的な能力開発の支援

30.紙使用の原則廃止



なぜ取り組むのか

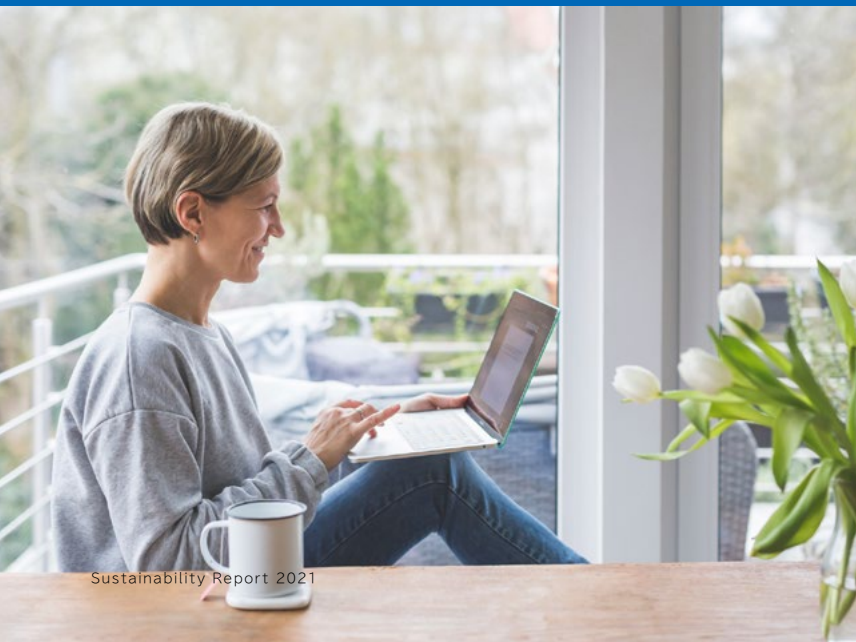
安心・安全な職場づくりと、雇用環境の整備、さまざまなライフスタイル、ライフイベントに合わせた多様な働き方を尊重していくことで社員が心身ともに健康で生き活きと働ける職場環境をつくることができると考え取り組んでいます。社員はもとより、社員を支える家族、パートナーの健康保持・増進にも配慮する事が社員一人ひとりの働く意欲や活力の向上ひいては、NTTグループの成長につながるとも考えています。

何を成し遂げるか

リモートワークやスーパーフレックスの利用により多様な働き方を推進していきます。生産性の向上、効率性の向上などだけでなく、今まで以上に時間の有効活用が可能となり、ワークとライフの充実がより図れるようにしていきます。また、社員一人ひとりが輝けるよう公正な評価、機会均等、成長機会の提供、福利厚生などの雇用環境の整備もより一層進めていきます。

将来的な展望・見通し

お客さまをはじめバリューチェーン全体のDiversity & Inclusionを推進し、多様な価値感を認め合い、みなぎ活き活きと活躍できる社会をめざします。



Business Activity 27

リモートワークの
推進

コミットメント内容

NTTグループは、
afterコロナの時代を見据えて、
業務変革や
DXを推進するとともに、
制度見直しや
IT環境の整備を進めることで、
リモートワークを基本とする
新しいスタイルへの変革を
図っていきます。

具体的目標

70%

2022年までにリモートワーク実施率

さまざまな働き方を支える
制度・環境整備
リモートワーク・スーパーフレックスタイム制
の導入

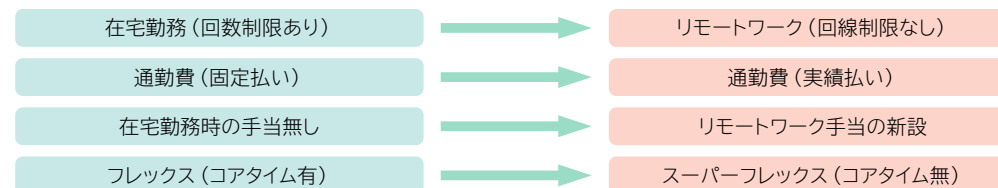
新型コロナウイルス感染症拡大により、世の中の環境が一変し、私たちの働き方も変わりました。NTTグループにおいてもそれまでの在宅勤務制度は利用回数に制約がありましたが、リモートワーク制度を導入し回数制限を撤廃しました。また、スーパーフレックスタイム制の導入により、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方ができるようになりました。

こうしたさまざまな変化により、生産性の向上、効率性の向上などだけでなく、今まで以上に時間の有効活用が可能となり、ワークとライフの充実が図れるようになりました。

従業員満足度

2020年度リモートワークを徹底した1年の従業員満足度調査結果は、すべての項目において満足度が上昇、特に、「働きやすい職場環境の醸成」「効率的な働き方」の項目が大幅に上昇し、男女でみると、女性の満足度が上昇(対前年：男性+0.14P、女性+0.20P)。女性の満足度上位3項目は「働きやすい職場環境」「育児・介護を行いながら仕事をしやすい制度がある」「会社の社会的使命」でした。リモートワークの推進は、育児や介護、治療との両立など、働く社員の満足度にもつながっています。

リモートワークの推奨



活動事例紹介



itelligence India

ABC社の部門横断的COVID対応チーム
社員の福利厚生、ビジネス継続性、コミュニティ・サービス

itelligence Indiaは、以下のことを確実にするために、リアルタイム情報を集約し、アクションプランを準備するための部門横断的な「COVID対応チーム」を結成しました。

1. 従業員の健康と安全の確保
2. ビジネスを継続させるためデジタル・プラットフォームの変化を採用
3. コミュニティ・サービスの一環として責任ある組織であること、移民労働者を支援

Business Activity 28

人身事故ゼロ化 および社員の 健康の保持・増進

コミットメント内容

従業員の健康保持・増進への取組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの方針のもと、「健康経営」を経営戦略の一環として取組んでいます。私たちNTTグループは、従業員本人はもとより、従業員を支える家族の健康保持・増進にも配慮することが、従業員一人ひとりの働く意欲や活力の向上、ひいてはグループの成長と発展につながるものと考えています。

具体的目標

1800時間以下

2022年度までに総労働時間

ゼロ

労働災害事故発生件数

ゼロ

設備工事中の重篤人身事故発生件数

3%

メンタルヘルス休職者数前年度削減率

方針・考え

従業員の健康維持・増進への取組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの方針のもと、「健康経営」を経営戦略の一環として取組んでいます。また、NTTグループでは多様な働き方に対応した人事制度、従業員やその家族を対象とした福利厚生を充実させています。

従業員本人はもとより、従業員を支える家族の健康保持・増進にも配慮することが、従業員一人ひとりの働く意欲や活力の向上、ひいてはグループの成長と発展につながるものと考えています。

従業員の安全については、事業運営において何よりも優先すべきものと考えています。労働安全衛生の確保については、労働基準法および労働安全衛生法等の関係法令などの遵守はもとより、安全管理および健康管理を目的に「安全管理規程」「健康管理規程」などを定めています。NTTグループの事業のなかには、電気通信設備などの工事や保守業務など高所作業などの危険をともなうものもあるため、委託先会社等の協力会社も含めたNTTグループ全体で事故を防ぐための各種対策や安全意識の向上に継続的に取組んでいます。

推進体制

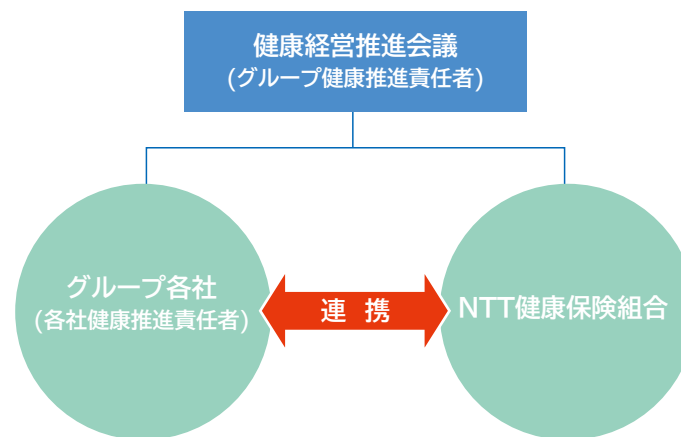
関係法令や社内規程等にもとづく安全対策・安全管理体制の構築・整備はもとより、NTTグループ横断で事故防止に向けた安全衛生委員会を設置し、NTTグループの事業を支える電気通信設備工事における事故の防止や安全な作業環境の整備に取組んでいます。またNTTグループでは、健康経営を推進するための体制として、会社とNTT健康保険組合がコラボレーションした「健康経営推進会議」を設置し、グループ会社の人事部長とNTT健康保険組合の役員を推進責任者に指定し、「健康経営計画の策定+健康目標の設定(P)」→「健康施策の策定・実施(D)」→「健康実績の把握・確認(C)」→「健康施策の効果検証(A)」とPDCAを回すことで、効果ある取組みとしていきます。

また、ヘルスデータを活用した健康目標(KPI)を設定し、その達成に向けた健康意識の向上と推進活動を促進するための各種施策を検討し、展開しています。

ワーク・ライフ・マネジメントの推進 ～働き方・休み方改革～

NTTグループが、イノベーションを通じて新たな価値を創造していくためには、NTTグループで働く社員一人ひとりが、従来型の働き方から脱却し、時間や場所にとらわれない、より効率的な働き方へとシフトすることにより、これまで以上に主体性や創造性を発揮していくことが強く求められます。また、これを支える土台として、職場全体でワーク・ライフ・マネジメントに対する理解を深めるとともに、一人ひとりの多様な働き方を受容する風土をつくっていくことが極めて重要と認識しています。

NTTでは、総労働時間の短縮に向け、2022年度末までに総実労働時間1,800時間以下の実現を目標に掲げています。



ワーク・ライフ・マネジメント推進に向けた各種制度

| 制度・施策名 | 内容 | | |
|-----------|---|---|---|
| 休暇制度 | 年次有給休暇 | 用途問わず利用できる有給休暇。 勤続年数1年以上の社員に対して年間20日発効される ※勤続年数1年未満の社員については、13日発効 | |
| | 特別休暇 | 特定の事由に該当する場合に利用可能 <事由>結婚、忌引、夏季、出産、育児時間、生理休暇、交通遮断、 自然災害による自宅消滅等 | |
| | ライフプラン休暇 | 休暇年度の末日において失効となる年次休暇のうち、 毎年3日を限度にライフプラン休暇として積み立て利用可能 | |
| | 病気休暇 | 負傷または疾病にかかったときに利用可能 | |
| 出産・育児支援 | 妊娠中の通勤緩和 | 1日を通じ60分を限度として勤務時間の始めまたは終わりに 勤務を免除する制度（有給） | |
| | 妊娠中および出産後の健康診断 | 妊娠中および出産1年以内に「保健指導」または「健康診査」を受診する場合、 勤務を免除する制度（有給） | |
| | 出産休暇（特別休暇） | 産前6週（多胎妊娠の場合は14週）、産後8週の特別休暇制度（有給） | |
| | 育児時間休暇 | 生後満1年に達しない生児を育てる女性社員に、 1回45分（双生児の場合は1時間）を1日2回まで育児時間が与えられる制度 | |
| | 育児休職 | 満3歳までの子の養育のために休職ができる制度（無給） | |
| | 育児のための短時間勤務 | 小学校3年生以下の子を有する期間において短時間勤務ができる制度 （4時間、5時間、6時間） | |
| | 育児のためのシフト勤務 | 小学校3年生以下の子を有する期間においてシフト勤務ができる制度 | |
| 介護支援 | 時間外・深夜勤務の制限 | 小学校3年生以下の子を有する期間において時間外・深夜勤務が制限される制度 | |
| | 介護休職 | 介護を必要とする家族を有する社員が休職できる制度（無給） | |
| | 介護のための短時間勤務 | 介護を必要とする家族を有する社員が短時間勤務できる制度 （4時間、5時間、6時間） | |
| | 介護のためのシフト勤務 | 介護を必要とする家族を有する社員が最長3年を限度としてシフト勤務できる制度 | |
| 勤務関連 | 時間外・深夜勤務の制限 | 介護を必要とする家族を有する社員の時間外・深夜勤務が制限される制度 | |
| | シフト勤務 | 育児・介護を理由とした個人単位の始業時刻の変更が可能 | |
| | フレックス勤務 | フレックスタイム制 | 標準的なコアタイム（10:00～15:00、具体的な時間帯は組織により 設定可）およびフレキシブルタイム（7:00～22:00）で勤務が可能 |
| | | スーパーフレックスタイム制 | コアタイムを設定せず、フレキシブルタイム内で勤務が可能 （最低勤務時間は3時間設定） |
| リモートワーク制度 | 直属上長が自宅などにおいて遂行が可能であると判断した業務について実施可能 | | |
| 再採用制度 | 育児、介護またはパートナーの転勤等により退職した社員のうち、退職時に申し出を行った 社員の再採用が可能な制度 | | |

充実した福利厚生

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）を導入しています。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ます。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ます。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ます。

「カフェテリアプラン」の主なメニュー

| | |
|------|--|
| 健康増進 | 人間ドック（オプション検査補助含む）、ベストドクター紹介、マルチオペニオン、ウェアラブル端末等の健康IT機器取得 等 |
| 財産形成 | 各種財形貯蓄奨励金、社員持株会 等 |
| 住宅関連 | 社宅・寮入居、持家取得支援 等 |

全ての従業員が利用できるコアメニュー（ポイント申請不要）

| | |
|------|--|
| 健康増進 | 人間ドック（30歳時を起点に60歳までの間、5年ごと）、dヘルスケア（ベーシック）等 |
| 生活援護 | NTTベネフィット・パッケージ（フィットネスクラブの利用補助、育児・介護支援、レクリエーション利用など） 等 |
| 財産形成 | 一般財形貯蓄 等 |
| 住宅関連 | 提携ホームローン 等 |
| その他 | 保険・共済 等 |

ライフプラン研修

NTTグループでは、社員の生涯設計が多様化・個別化していくことを踏まえ、社員一人ひとりがキャリアの節目ごとに自らの職業人生を含めた生涯設計を行えるよう、Webサイトを活用したライフプラン設計に向けた支援を実施しています。また、心身の健康保持・増進にかかわるサポート、財産形成、生活に関わるトラブルや悩みに対する専門的なアドバイス、ライフプラン形成や仕事と育児・介護の両立に向けたサポートおよび社内制度などのさらなる理解促進に向けて社内制度相談窓口を設置しています。

フィジカルヘルスケア

NTTグループはICTを活用した、フィジカルヘルス対策に取り組んでおり、具体的には、以下2つの取り組みを重点的に実施しています。

① 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

リフレッシュの仕方・食事・睡眠等に関する情報、NTTグループシンボルスポーツ選手等の「エクササイズ動画」をプッシュ型で配信・健康活動の定着

② スマートフォンを活用した特定保健指導の実施

社員の利便性を考慮し、スマートフォンアプリから、好きな時間・場所で特定保健指導を受検できるICT特定保健指導を導入

その他、定期健康診断の充実として、30歳を起点として60歳まで5年ごとに人間ドックを実施（上記年齢以外でも希望者に対して人間ドックの受診機会を提供）。また、スポーツジムの利用希望者への支援も実施しています。

メンタルヘルスケア

NTTグループは、メンタルヘルスに関して社内外に相談窓口を設けているほか、ストレスチェック、過重労働面談、管理者に対するラインケア研修の実施など、メンタルヘルスの対策を実施しています。また、リモート型の働き方を推進するなか、メンタルヘルス対策として、簡易な問診を定期的に行うことで、社員の変調を把握・管理（セルフケア）するとともに、上長とのコミュニケーション（ラインケア）を促す仕組みとして、よりリアルタイムな意識の定点観測が可能な「パルスサーベイ」を実施しています。

人身事故ゼロ化に向けた取り組み

2020年度、電気通信設備・建物設備の構築・維持に関して、NTTグループ各社が発注した工事および故障修理（直営または請負による実施）において重篤人身事故※1が1件※2発生しました。事故内容は、伐採作業中の倒木の接触による事故となっています。人身事故の防止に向けては、基本動作の再確認・再徹底や作業員一人ひとりの安全意識向上に向け、グループ体となって継続的に取り組んでいます。たとえば、NTTグループ共通の「安全の日」には過去に発生した事故の再現VTRを活用した注意ポイントの確認や全作業員宛ての一斉メールを送付し、注意喚起しています。

また、NTTグループ安全推進強化期間（6月1日～7月7日、12月1日～翌年1月15日）において、過去に定めた事故防止ルールの再確認やNTTグループ統一の安全ポスター掲示、安全パトロールの強化など、安全ルールの定着を図っています。さらに、通行車両の飛び込み事故防止に向けた取り組み、センシング・AI・バイタルデータ等の先進技術を活用した取り組みをグループ体となって検討するなど、人身事故ゼロ化・安全な労働環境の提供に向けた活動を継続的に取り組んでいます。

活動事例紹介



NTTコムウェア

DXソリューション「SmartMainTech®」の活用（検証実験）

インフラのサステナビリティ向上への貢献をめざして展開するDXソリューション「SmartMainTech®※3」を活用して、特定の危険作業や危険状態を検知するマルチAIを活用した電気通信設備工事の安全向上の取り組みを行っています。

特に安全対策が求められる脚立での作業を伴う工事では現場監督が工事作業者に注意喚起をするだけでなく、工事模様を録画した動画を安全監視員が目視で確認し、危険作業があった場合には事後指導を行っています。マルチAI等の技術を用いることで目視確認作業を抜本的に削減するとともに、安全監視員の業務をより詳細な作業分析や適切な安全指導にシフトさせ、安全対策の高度化と効率化の両立を図ることを目的としています。

※1 重篤人身事故：「死亡」もしくは「永久労働不能」となった事故

※2 事故件数内訳：直営 0件、協力会社 1件（国内）

※3 「SmartMainTech®」は、NTTコムウェア株式会社の登録商標です

新型コロナウイルス感染症に対する取組み

新型コロナウイルスの感染拡大にともない、社会にソーシャルディスタンスを確保した生活が定着するなか、技術開発、ICTのさらなる活用、作業プロセスのデジタルトランスフォーメーション（DX）等の推進を通じて、人手を介さない安全な作業環境の創出に取り組むとともに、お客さま対応など引き続き現地での対応が必要な業務については、従業員が安心できるような施策をし事業活動に取り組んでいます。また、お客さまへの感染防止も含め、対策に徹底して取り組んでいるところです。

新型コロナウイルス対策については、NTTグループの感染者数の状況確認・感染拡大防止・予防対策に取り組んでいます。また、三密回避（ソーシャルディスタンスの確保、在宅勤務・時差出勤の推進等）を行動の原則として位置づけ、マスクの着用、手指消毒、ドアノブの非接触化、座席のジグザグ配置やアクリル板の設置などの対策のほか、テレワークを推進し、感染防止を徹底しています。

従業員の健康の保持・増進

NTTグループでは、従業員の健康の保持・増進に向け、定期健康診断の充実と、診断結果を踏まえた健康指導を行っています。さらに、生活習慣病対策として、希望者に対して人間ドックの受診機会を提供するとともに、30歳を起点として60歳まで5年ごとの人間ドックの受診を必須としています。加えて、スポーツジムの利用希望者への支援も実施しています。

また、健康保険組合と連携し、ウェアラブル端末を活用することで、日々の歩数などのバイタルデータを記録・確認できるポータルサイトや、健康診断データをもとにメタボや高血圧に関する将来の健康リスクを予測・シミュレーション機能を具備したアプリを提供し、従業員の健康行動のサポートを実施しています。加えて、食堂が設置されている事業所では栄養士の管理による昼食を提供しているほか、一部の事業所においては、仕事の合間のリフレッシュとレジリエンスを高めるために気軽に利用できるマッサージサービスも提供しています。

過重労働の防止

NTTグループは、たとえば、パソコンのログオン・ログオフ時刻をシステム上に記録し、オフィスワーク・リモートワークを問わず、従業員一人ひとりの労働時間を適正に管理することで、過重労働の防止に努めるとともに、長時間労働者に対しては、健康管理スタッフによる過重労働面談において、健康管理に向けた適切な助言・指導を行っています。

また、フレックスタイム制・スーパーフレックスタイム制・裁量労働制、リモートワーク制度などを導入し、柔軟な働き方を実現するなど、従業員が生き生きと働くことができる環境を整備しています。

良好な労使関係

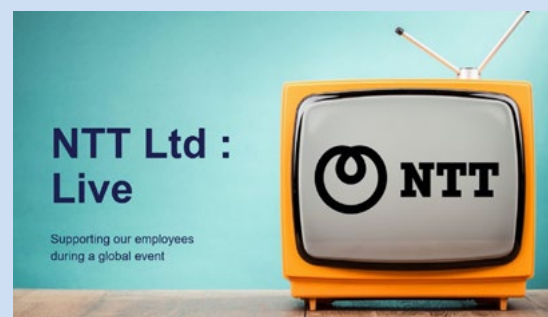
管理職を除く日本国内の社員のほとんどは、日本労働組合総連合会の加盟組合であるNTT労働組合の組合員であり、労使関係は安定しています（2020年3月現在の加入率79.4%）。なお、過去10年以上にわたって労働組合によるストライキは経験していません。

また、労働組合と定める労働協約の「社員の配置転換に関する協約」にもとづき、業務上の変更を実施する場合は発令すべき日の10日前までに通知しています。

一時解雇（レイオフ）の実績

組織の変更にあたっては、全ての労働組合と協議・交渉した上で実施しています。2019年度も、一時解雇（レイオフ）にあたる実績は発生していません。

活動事例紹介



NTT DATA United
NTT Live

ロックダウンが世界中の従業員に影響を与えたため、在宅勤務の従業員とつながるオンラインビデオストリーミングプラットフォームを構築しました。「NTTライブ」は、Microsoft Azureをベースに、NTTの社内IPを利用して、最新の技術を低コストで運用できるように設計されており、Go-To-Market、NTTパリュウ・プロポジションなどのトピックや、健康、フィットネス、ウェルビーイングなどの個人生活のトピックに関するビデオのスケジュールを見ることができます。

Business Activity 29

自律的な
能力開発の支援

コミットメント内容

積極的に社員のキャリア形成を支援していきます。

一人ひとりが専門性を高め、プロフェッショナルとなり自分で自分のキャリアを選べる支援をします。

また職場環境および会社の仕組みの改善を行い、働きやすい会社づくりに向けた課題の把握に努めています。

具体的目標

社員満足度(エンゲージメント率)対前改善

方針・考え方

多様な人材の長期的な定着は、組織の強力な経営基盤となります。そのためには、公正な評価、機会均等、成長機会の提供、福利厚生などの雇用環境の整備が必須です。また、海外事業に携わる従業員の職歴や専門知識などを登録する人事データベースの構築を進めており、グローバル人材の見える化と育成を加速し、最適な人員配置をめざしています。

能力開発の支援

各事業分野に必要な専門スキルを習得するための集合研修やOJTに加え、自己研鑽のための通信教育やeラーニング、その成果を測るための社内資格制度や資格取得の支援などを通じて、社員が一層活躍できる場を提供しています。また、グループ共通のタレントマネジメントシステムを導入し、社員がより積極的に

自身のキャリア形成に携わる環境を提供するとともに、めざすキャリアの形成に有効である研修の推奨等を提供していきます。

年度のはじめや中間・年度末に上長と社員が計画・振り返りの面談をするとともに、ステップアップのタイミングでマネジメント研修を開催するなど、積極的に社員のキャリア形成を支援しています。特に近年では、増大するセキュリティリスクに対処するため、セキュリティ分野のエキスパート人材を育成するカリキュラムを実施しているほか、将来の経営リーダーの育成に向け、部長・課長クラスから選抜した約400人程度に対して、リーダーシップ開発および人的交流を促進する研修カリキュラムを実施しています。また事業のグローバル化を見据えて、グローバル市場で活躍する社員の育成に向け、海外大学院への留学や海外企業派遣プログラムを充実させています。

人事・給与制度の整備

NTTグループでは、社員一人ひとりがチームNTTの一員として力を発揮できる環境を整備し、実力あるプロフェッショナル人材への着実な成長と、社員一人ひとりの自律的・主体的なキャリア形成に向けた施策を推進しています。採用から65歳までをトータルの就労期間と捉え、現場力・専門性を有する人材と新分野に果敢に挑戦する人材をバランス良く確保しながら、若年層から中高年齢層に至るまで全世代の社員が持てる能力をフルに発揮し、事業貢献につなげていく環境整備の一環として、2013年に人事・給与制度の処遇体系を再構築しました。NTTグループの事業特性を踏まえた評価反映型手当の導入や、成果手当の充実など、期待される役割や成果の達成に対して、これまで以上に処遇していく仕組みとしています。



活動事例紹介

NTT DATA

NTTデータ アカデミア

「IT教育の推進」に関連して、2020年度より小学生を対象としたIT教育プログラム「NTTデータ アカデミア」を立ち上げました。NTTデータならびに国内グループ会社とともにプログラミングやITの仕組みを伝える活動を展開しています。「地域の子どもたちに寄り添い」「子どもたちのITや社会に対する探求心を育て」「IT体験を通じて子どもたちが主体的に行動する力を養える」ように成長を後押ししていきます。

従業員満足度の向上

NTTグループは、職場環境および会社の仕組みの改善を行い、働きやすい会社づくりに向けた課題の把握に努めています。その一環として、グループ会社で従業員の意識調査を定期的に行い、職場環境の改善などにつなげています。

公正な評価・処遇

NTTグループでは、成果・業績を重視した社員資格制度において各資格等級にふさわしい行動や業績レベルを設定し、その目標設定をもとに評価をフィードバックする一連の評価プロセスを確実に実施することで、社員の自律的・主体的な職務遂行の促進を図る人事制度を運営しています。

経営リーダーおよびグローバル人材の育成

| 目的 | 研修プログラム名 | 主な内容 |
|------------------|--|--|
| 将来の経営層となるリーダーの育成 | メンタリングプログラム | 経営幹部としての心構えの醸成を目的として、グループ内副社長・役員によるメンタリングプログラムを実施 |
| | グループリーダー育成プログラム | 今後のNTTグループ間のコラボレーションを担う若手管理者の経験・視野の拡大、グループ横断ビジネス推進のマインド醸成を目的とし、ほかグループ会社への人事異動および幹部との意見交換等を定期的に行う |
| | MAC経営塾 | 企業の枠にとらわれない広い視野と高い視点を持った経営者の育成およびNTTグループとしての一体感の醸成とヒューマンネットワーク強化を目的として、社外から塾長を招き4コースの経営塾を7ヶ月にわたり実施 |
| グローバルで活躍する人材の育成 | GLDP (Global Leadership Development Program) | グローバルビジネスを担う次世代幹部層の視野拡大、リーダーシップ醸成、ヒューマンネットワーク形成を目的として、海外ビジネススクールにてカリキュラムを実施 |
| | GLDP LEAD (Leadership Excellence and Accelerating Diversity) | 国内外シニアマネージャーを対象に、NTTグループのグローバルリーダー育成を目的として、海外ビジネススクールにてリーダーシップ・ダイバーシティに関する議論などカリキュラムを実施 |

納得度の高い人事評価の仕組み

人事・人材開発に関わるさまざまな仕組みを各社個別で運用するのではなく、社員に期待する人材像(行動と業績)のレベルを示した社員資格制度を軸に、社員の「適切な配置」「能力開発」「評価」「格付・給与」といったものをトータルなシステムとして運用しています。

評価にあたっては、目標設定から日々のコミュニケーション、評価の実施・フィードバック面談までの一連のプロセスを適切に実行するため、以下のようなサイクルを設けています(評価制度のカバー率:NTTグループ全体の60%)。

上司や人事部との定期的な個別面談

NTTグループでは、社員が業績目標やその達成に向けたプロセスを上司と共に認識し、改善点や成長への方向性を共有していただけるよう、全社員を対象に上司や人事部との定期的な個別面談を実施しています。上司との個別面談は「期首面談」「中間面談」「期末面談」「総合評価フィードバック面談」「業績評価フィードバック面談(4月・10月)」と年6回の機会を設けています。「期首面談(目標設定面談)」では、当該年度の目標などについて上司と部下が認識を合わせ、上司からアドバイスなどを行っています。「中間面

談」「期末面談」「フィードバック面談」では、達成した成果・業績と目標達成のプロセスを上司と部下と一緒に振り返り、さらなる改善と成長に向けたアドバイスと動機づけを与えています。これらの個別面談については実施状況を管理しており、休暇・休職などの事由により期間中に面談を実施できなかった場合を除けば、すべて100%の実施率となっています。

自律的なキャリア形成と適所適材を実現する新しい人事制度・人材

NTTグループでは、2021年10月より、全管理職にジョブ型制度を導入し、年次・年齢・経験年数等にとらわれない配置を行います。また、一般社員についても、これまでの会社主導型のキャリア形成から、自律的なキャリア形成を推進していきます。これにより、一人ひとりが専門性を高め、プロフェッショナル化をめざし、自分で自分のキャリアを選択していくことになります。

ジョブ型人事給与制度

2020年7月に主要事業会社のハイランク管理職に対して、配置されたポストの職務の重さに応じて処遇が変動するジョブ型の人事給与制度を導入しました。また、2021年10月には全管理職へ拡大しています。ジョブ型の制度は、会社の事業運営方針や事業計画にもとづきポストの職務を定義し、年齢にかかわらず、よりポストに適した人材を配置する仕組みとすることで、個人のチャレンジ意欲の向上、自ポストの職務や会社業績に対する意識改革を行い、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを目的としています。

自律型キャリア形成

今後の人材配置においては、年齢によらず、よりポストや業務に適した人材を配置する仕組みとし、個人のチャレンジ意欲の向上や専門性獲得による成長を促すことによって、会社の業績向上につなげていく考えであり、その実現に向けて、さまざまな分野における業務において、その遂行に必要な専門性やスキルの内容やレベルを明確化し、社員自身が主体的に専門性向上に取り組むことによりキャリアアップを図っていくことのできる仕組みを整備していきます。

社内公募制度の実施

NTTグループでは、自律的なキャリア形成を求めるチャレンジ意欲あふれる一般社員に対して活躍の場を提供する「NTTグループ内ジョブチャレンジ」のほか、NTTグループ変革の推進を担う管理職のみを対象として、各事業分野の重点ポストに従来の価値観にとらわれない多様な人材を募集する「NTTグループ内ジョブオファリング」を運営しております。これらの社内公募制度は、NTTグループ全体として新たなチャレンジを支援する風土づくりの一環として、積極的な活用を推進しております。

スキルマッピング、 資格取得の奨励・支援

グループ各社では、各事業特性をもとに、独自のスキルマッピングを設定し、その分類にもとづいて人材を育成しています。また、マッピングにもとづいて一人ひとりのレベルを測定しており、各レベルの認定人数を把握し、実施状況を測定しています。具体的には以下のように運用しています。

- ① 業務に必要な専門性にもとづく専門分野の設定
- ② 専門分野でのスキルに応じたレベルの定義・認定
- ③ 自己のキャリア計画にもとづく、上長・組織の支援のもとでの、PDCAサイクルを回した育成

また、NTTグループでは、ICT業界で広く活用されている、技術士、情報処理技術者など業務に関連する資格取得を奨励しており、資格保有者の増加をめざしています。

適材適所の人材配置

NTTグループの事業内容は多岐にわたっています。それぞれの事業を円滑に推進していくためには、社員一人ひとりが最大限に力を発揮できるよう、適材適所の人材配置を行うことが重要です。こうした観点から、個々人の能力開発の状況やキャリアプランを総合的に勘案して定期的に人事ローテーションを実施しています。

評価者会議

「評価者会議」は2001年度より、春・秋の年2回実施しています。評価の公正性・客観性を高めるため、同じ部門の評価者が集まる評価者会議を実施しており、評価者間で評価の目線・レベルを合わせることで、評価者の主観や恣意による評価エラーを防ぐよう努めています。

評価者研修

評価の納得性・公正性のさらなる向上に向けた取組みとして、上司（評価者）に対しては「評価者研修（eラーニング）」や「新任管理者研修」を実施するとともに「人事評価マニュアル」を提供しています。また、社員（被評価者）に対しては「被評価者研修」・「目標設定研修」等を実施し、「評価・目標設定等の解説書」「人事・給与制度理解促進に向けたWeb教材ツール」「ハイパフォーマーズ・モデル事例」を提供しています。

活動事例紹介



NTT Ltd.

インドの少女たちの“学ぶ権利”を守る「教育プログラム」を実施

インドの貧困層にとって教育は優先順位が低く、66%の少女が適切な教育を受けられていません。そうした中、NTT Ltd.は、最貧困家庭の少女たちが通うムンバイの公立学校にコンピュータールームと科学実験室をつくるとともに、自社オフィスに招いて最新のテクノロジーに触れる機会を提供するなど、総合学習と将来の就職を支援する「教育プログラム」を2017年から実施しています。また、清潔な水が飲める設備の導入や給食、歯科検診などの保険施策のほか、職業訓練などを定期的に行っています。これらの活動をはじめて以来、同校では出席率、卒業率、大学進学率が大幅に上昇しました。こうした取組みによって少女たちは夢を持つことができ、ひいてはインドの経済成長にも貢献しています。

Business Activity 30

紙使用の原則廃止

コミットメント内容

業務変革・DXを強力に推進し
仕事の効率化向上に
つなげていきます。

具体的目標

ゼロ

2025年までの紙の使用量

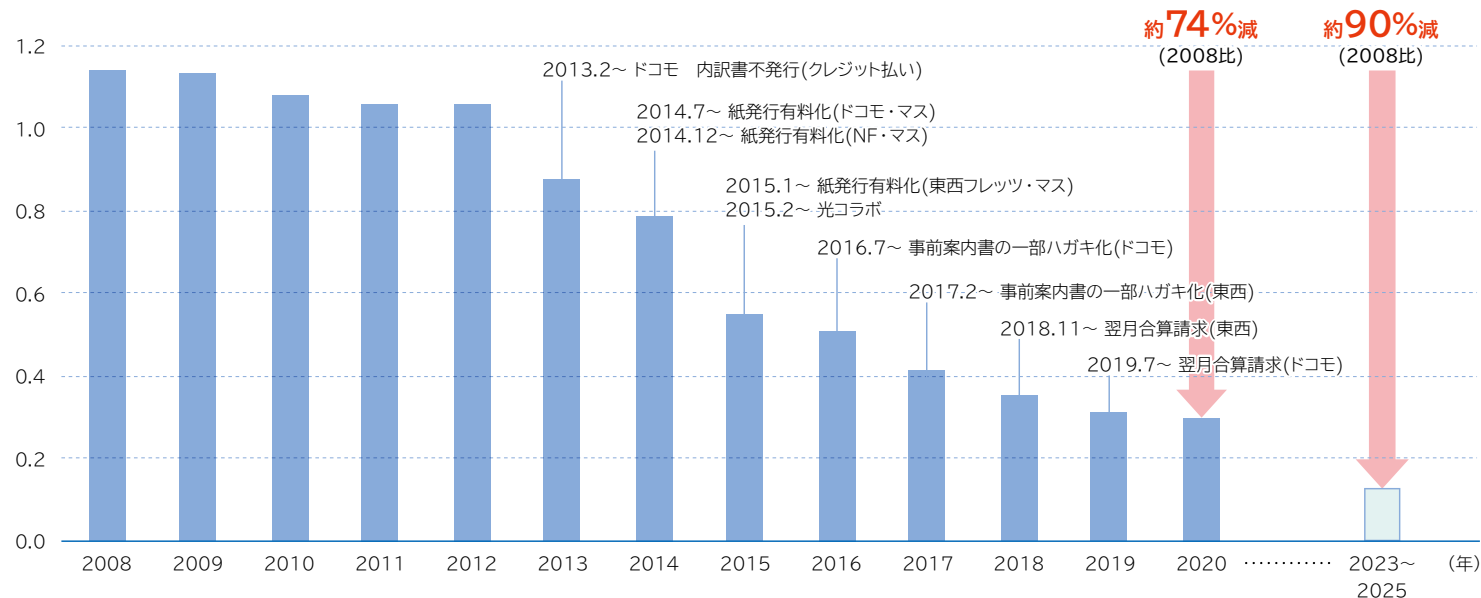
業務変革・DXの推進

業務のDX化を推進することで仕事の効率化を図るとともに、環境問題への取組みも進めていきます。NTTグループにおいて紙発行の有料化、請求書を封筒からハガキへ変更など、紙削減への取組みを実施し強化してきました。2020年には、対2008年度で約74%削減しています。2023年度にはグループ共通IT(ビリング)のリリースに合わせて、さらなる電子化に取組み、対2008年度で約90%削減を目標としています。2025年度までには、請求書や発注書を含む紙使用は原則ゼロ化を実現していきます。

紙の管理とリサイクル

NTTグループ全体での2020年度の紙の使用量は1.8万トンで、このうちの6割以上を占める電話帳については、1999年以降、回収した古い電話帳を電話帳用紙に再生して新しい電話帳に利用する「クローズドループリサイクル」を確立しています。また、純正パルプの使用量についても数値管理を行っています。また、インターネットビリングサービス※1などのICT活用によって、社会全体の紙使用量の削減にも取り組んでいます。対前年比8割削減に加えハローページを2024年度で廃止することから2025年度で約800トンの削減(消費ゼロ)を実現させます。

NTT請求書の紙削減の取組みについて



※1 ご利用料金や状況をいつでもインターネットで確認できるサービス

社会貢献

方針・考え方

NTTグループは、日本国内はもとより世界各地に事業所を持ち、通信ネットワークというライフラインの提供をはじめとして、ICTやデータの利活用による社会的課題を解決することにより Smart World、Society5.0の実現に向けた事業を展開しています。そのようななか、ICT発展に向けた各種団体への助成を行うことのほか地域住民の方々をはじめ、政府や自治体、NGO・NPO、教育機関などと連携しながら地域の課題と向き合い、さまざまな人びとと共生していくことが不可欠です。

NTTグループは、環境問題や少子高齢化、子どもたちの教育など、事業活動を展開する地域のさまざまな課題を認識し、働く全ての社員とその家族、退職した方々など、NTTの活動を通じて、豊かな地域社会づくりに貢献していくことが重要であると考えます。グループ総勢約30万人の社員一人ひとりが地域の方々との交流を持ち、地域のニーズを把握し、事業活動を通じて課題解決に向けて少しでも貢献できることが、やがて自分たちのビジネスチャンスやリスク回避としてリターンされると考え、「地域社会への投資」を目的とした活動を最も重要な活動分野と位置づけており、グローバル企業であると同時に地域に根ざした事業を展開するNTTグループの強みでもあります。

推進体制

NTTグループでは持続可能な社会の実現に貢献していくことを「NTTグループ サステナビリティ憲章」のなかで定めています。この考えに則って、「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」という社会貢献活動の6つの柱を設定し、NTTのサステナビリティ推進室が中心となって設定した方針や具体的な活動計画をもとに、グループ各社で社会貢献活動を推進しています。

主な取組み

社会貢献活動分野

地域社会への投資

NTTグループおよび地域社会双方に関連のある社会的課題を解決するために、中長期的に展開する社会貢献活動

慈善活動

1回もしくは短期で活動が収束する予定の社会貢献活動

商業的イニシアティブ

社会貢献活動自体でNTTグループとして利益を上げている活動

社会貢献活動の支援施策

| 施策 | 内容 |
|-----------------------|---|
| ボランティア・ギフトプログラム | 社員が長期にわたって活動している施設などに会社から物品を寄贈するプログラム |
| マッチングギフト・プログラム | 社員の募金・寄附活動に会社も賛同し、その寄附先に会社からも寄附を行うプログラム |
| ライフプラン休暇制度 | ライフサイクルにおける社会貢献活動やリフレッシュのために取得できる休暇制度 |
| NTT グループボランティアポータルサイト | NTTグループ横断で取組むスポーツボランティアを中心にさまざまなボランティア活動を紹介、支援するポータルサイト |

NTTグループ ボランティアポータルサイトを通じた ボランティア活動の推進

NTTグループ社員向けに多様なボランティア活動を紹介・支援するNTTグループボランティアサイト2017年に開設。「Smile for all」を合言葉に活動にかかわったすべての人が笑顔となれるようグループ横断で社会貢献活動を推進しています。2020年3月までの3年間で227回のイベントを開催、累計5,224名のグループ社員がさまざまな活動に参加しました。今後、NTTグループの強みであるマンパワーを活用した活動を社員のサードプレイス（創造的な交流の場）として発展させながら、社員や地域のWell-being（ウェルビーイング）をめざしていきます。

社員の社会貢献活動への支援

NTTグループは、社会貢献活動への参加が社員の多様な価値観や豊かな感性の醸成に役立つとの考えから、社員の社会貢献活動を支援する施策の充実に努めています。グループ各社は、社員に対して活動支援の方針を明示して、その方針にもとづいて社会貢献活動表彰を実施しています。また、社員の自発的な募金活動で集まった金額と同じ額を会社が提供する「マッチングギフト・プログラム」、社員からの申請にもとづいて、その社会貢献活動先の施設などへ物品を提供する「ボランティア・ギフトプログラム」など、支援施策の充実に努めています。

活動事例紹介



東京2020オリンピック・パラリンピックのボランティア活動

250名近い社員が、東京2020オリンピック・パラリンピックの競技場や選手村でさまざまなサポートを行う「Field Cast(フィールドキャスト)」、東京都が運営する都市ボランティア「City Cast(シティキャスト)」として、ボランティア活動に参加しました。

活動前にはキックオフイベントや研修を通じて、ボランティアに必要な知識を習得し、大会の成功を支えました。ボランティアに参加した社員からは「さまざまなフィールドの方々と交流を図ることができ、視野が広がった」「ボランティア活動をとおして自分自身の成長につながった」という肯定的な声が多く聞かれました。



NTTは、東京2020ゴールド通信サービスパートナーです。

東京2020 ゴールドパートナー(通信サービス)

取締役の紹介 2021年6月末現在



篠原 弘道

取締役会長
取締役会議長

取締役在任年数 12年
持株数 49,300株
1978年 日本電信電話公社入社
2018年 当社取締役会長
2021年 ヤマハ株式会社 取締役



澤田 純

代表取締役社長

取締役在任年数 7年
持株数 38,300株
1978年 日本電信電話公社入社
2018年 当社代表取締役社長



島田 明

代表取締役副社長

取締役在任年数 9年
持株数 24,508株
1981年 日本電信電話公社入社
2018年 当社代表取締役副社長



澁谷 直樹

代表取締役副社長

取締役在任年数 1年
持株数 11,600株
1985年 当社入社
2020年 当社代表取締役副社長



白井 克彦

独立社外取締役

取締役在任年数 9年
持株数 10,800株
2012年 当社取締役
2016年 早稲田大学名誉顧問



榊原 定征

独立社外取締役

取締役在任年数 9年
持株数 21,900株
2012年 当社取締役
2018年 一般社団法人日本経済団体連合会
名誉会長
2019年 株式会社シマノ取締役
2019年 株式会社ニトリホールディングス取締役
2019年 株式会社産業革新投資機構取締役
取締役会議長
2020年 関西電力株式会社取締役会長



坂村 健

独立社外取締役

取締役在任年数 2年
持株数 1,300株
2002年 YRPユビキタス・ネットワーク研究所
所長
2014年 一般社団法人オープン&ビッグデータ活
用・地方創生推進機構理事長
2017年 東洋大学情報連携学部教授 学部長
2017年 東京大学名誉教授
2019年 当社取締役
2019年 一般社団法人 IoTサービス連携協議会
理事長



武川 恵子

独立社外取締役

取締役在任年数 2年
持株数 1,500株
2019年 当社取締役
2019年 三井金属鉱業株式会社監査役
2021年 昭和女子大学 特命教授
グローバルビジネス学部 学部長
女性文化研究所 所長
2021年 積水ハウス株式会社 取締役
2021年 三井金属鉱業株式会社 取締役

監査役の紹介 2021年6月末現在



前澤 孝夫

常勤監査役

取締役在任年数 5年
 持株数 20,508株
 1978年 日本電信電話公社入社
 2016年 当社常勤監査役



高橋 香苗

常勤監査役

取締役在任年数 1年
 持株数 5,600株
 1987年 当社入社
 2020年 当社常勤監査役



飯田 隆

独立社外監査役

取締役在任年数 7年
 持株数 7,300株
 1974年 弁護士登録(第二東京弁護士会)
 2012年 宏和法律事務所開設
 2013年 アルプス電気株式会社
 (現 アルプスアルパイン株式会社) 取締役
 2014年 当社監査役



神田 秀樹

独立社外監査役

取締役在任年数 2年
 持株数 0株
 2016年 学習院大学大学院
 法務研究科教授
 2016年 東京大学名誉教授
 2017年 三井住友信託銀行株式会社 取締役
 2019年 当社監査役



鹿島 かおる

独立社外監査役

取締役在任年数 2年
 持株数 0株
 1985年 公認会計士登録
 2019年 当社監査役
 2020年 キリンホールディングス株式会社 監査役
 2021年 三井住友トラスト・ホールディングス
 株式会社 取締役

取締役数・監査役数の状況

2021年3月31日現在

| | | バウンダリー | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|---------|----|--------|----|--------|--------|--------|--------|
| 取締役数 | | 単体 | 人 | 12 | 12 | 15 | 8 |
| 社内 | 男性 | | | 10 | 10 | 10 | 4 |
| | 女性 | | | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | 計 | | | 10 | 10 | 11 | 4 |
| 独立社外 | 男性 | | | 2 | 2 | 3 | 3 |
| | 女性 | | | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | 計 | | | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 女性取締役比率 | | 単体 | % | 0 | 0 | 13.3 | 12.5 |
| 監査役数 | | 単体 | 人 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 社内 | 男性 | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 女性 | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 計 | | | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 独立社外 | 男性 | | | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | 女性 | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 計 | | | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 女性監査役比率 | | 単体 | % | 40 | 40 | 40 | 40 |

取締役会・監査役会・独立役員・役員報酬の状況

2021年3月31日現在

| | | バウンダリー | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------------------------|---------------|--------|-----|---------|---------|---------|---------|
| 取締役会 | 開催回数 | 単体 | 回 | 12 | 13 | 11 | 13 |
| | 出席率 | | % | 97.2 | 99.1 | 100 | 99.3 |
| | 独立社外取締役出席率 | | % | 87.5 | 100 | 100 | 100 |
| 監査役会 | 開催回数 | 単体 | 回 | 22 | 24 | 23 | 20 |
| | 出席率 | | % | 95.2 | 99.2 | 98.6 | 100 |
| | 独立社外監査役出席率 | | % | 93.7 | 96.6 | 97.6 | 100 |
| 人事・報酬委員会開催数 | | 単体 | 回 | 1 | 1 | 5 | 5 |
| 取締役および監査役の報酬総額 | 取締役(社外取締役を除く) | 単体 | 百万円 | 519(10) | 547(13) | 545(11) | 387(12) |
| (支給人数)※1~4 | 監査役(社外監査役を除く) | | 人 | 74(2) | 74(2) | 74(2) | 74(3) |
| | 社外役員 | | 人 | 75(5) | 75(5) | 97(9) | 105(7) |
| | 計 | | 人 | 668(17) | 696(20) | 719(22) | 566(22) |
| 監査報酬 | 監査証明業務に基づく報酬 | 連結 | 百万円 | 6,036 | 4,433 | 5,106 | 4,891 |
| | 非監査業務に基づく報酬 | | 百万円 | 398 | 299 | 267 | 344 |
| | 計 | | 百万円 | 6,434 | 4,732 | 5,373 | 5,235 |
| 取締役一人当たりの報酬と社員一人当たりの報酬比率 | | 単体 | — | 5.1:1 | 5.3:1 | 4.3:1 | 4.7:1 |

企業倫理ヘルプライン通報件数とその内約

| | | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
|-----------|----------------------|------|-------|------|------|-------|------|------|-------|------|
| | | 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 |
| 全体 | 通報件数 | 334 | 18(1) | 77 | 342 | 35(3) | 81 | 346 | 16(1) | 33 |
| | コンプライアンス違反 | 95 | 18(1) | 77 | 116 | 35(3) | 81 | 49 | 16(1) | 33 |
| | 社内ルール違反 | 95 | 18(1) | 77 | 116 | 35(3) | 81 | 49 | 16(1) | 33 |
| | 法令違反 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 違反なし | 239 | — | — | 226 | — | — | 297 | — | — |
| ハラスメント | 通報件数 | 184 | 10(1) | 34 | 210 | 19 | 48 | 203 | 11(1) | 11 |
| | コンプライアンス違反 | 44 | 10(1) | 34 | 67 | 19 | 48 | 22 | 11(1) | 11 |
| | 社内ルール違反 | 44 | 10(1) | 34 | 67 | 19 | 48 | 22 | 11(1) | 11 |
| | 法令違反 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 違反なし | 140 | — | — | 143 | — | — | 181 | — | — |
| 不適切な業務処理 | 通報件数 | 44 | 2 | 10 | 45 | 7(1) | 14 | 60 | 2 | 11 |
| | コンプライアンス違反 | 12 | 2 | 10 | 21 | 7(1) | 14 | 13 | 2 | 11 |
| | 社内ルール違反 | 12 | 2 | 10 | 21 | 7(1) | 14 | 13 | 2 | 11 |
| | 法令違反 | 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 | — | — |
| 就業規則違反 | 通報件数 | 39 | 1 | 16 | 23 | 2 | 9 | 21 | 1 | 6 |
| | コンプライアンス違反 | 17 | 1 | 16 | 11 | 2 | 9 | 7 | 1 | 6 |
| | 社内ルール違反 | 17 | 1 | 16 | 11 | 2 | 9 | 7 | 1 | 6 |
| | 法令違反 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 違反なし | 22 | — | — | 12 | — | — | 14 | — | — |
| 会社経費の私的使用 | 通報件数 | 28 | 3 | 5 | 39 | 6(2) | 6 | 19 | 2 | 2 |
| | コンプライアンス違反 | 8 | 3 | 5 | 12 | 6(2) | 6 | 4 | 2 | 2 |
| | 社内ルール違反 | 8 | 3 | 5 | 12 | 6(2) | 6 | 4 | 2 | 2 |
| | 法令違反 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 違反なし | 20 | — | — | 27 | — | — | 15 | — | — |
| その他 | 通報件数 | 39 | 2 | 12 | 25 | 1 | 4 | 43 | 0 | 3 |
| | コンプライアンス違反 | 14 | 2 | 12 | 5 | 1 | 4 | 3 | 0 | 3 |
| | 社内ルール違反 | 14 | 2 | 12 | 5 | 1 | 4 | 3 | 0 | 3 |
| | 法令違反 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 違反なし | 25 | — | — | 20 | — | — | 40 | — | — |

※ ()内は解雇処分となった件数

なお、「内部通報制度に関するガイドライン」(消費者庁2016年12月改正)において実施を奨励されている、中立・公正な「第三者評価」を2017年5月に実施し、「おおむね、適切に整備・運用されている」という評価を得ました。

第三者評価の調査内容 ●ヘルプラインの活用度や信頼性といった有効性を確認するため、制度と運用実態を調査 ●規程等の制定状況、申告者への対応状況等のサンプル調査 ●「内部通報制度に関するガイドライン」の遵守状況の確認 ●運用者へのヒアリング調査と運用上の課題等に関するディスカッション
違反が認められた場合の罰則について コンプライアンス違反や「NTTグループ企業倫理規範」への違反が認められた場合は、グループ各社で定めている懲戒規程などにもとづいて対処します。減給や出勤停止などの懲戒処分のほか、ケースに応じて査定(評価)や人事異動に反映します。

雇用等の状況

| | | | バウンダリー | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|------------------------|--------|------------|--------|----|------------|-----------|-----------|-----------|
| 全従業員数 | | | | | 284,544 | 307,894 | 319,039 | 324,667 |
| 地域別 | 国内 | 海外 | C | 人 | 166,173 | 179,902 | 183,824 | 186,228 |
| | | | | | 118,371 | 127,992 | 135,215 | 138,439 |
| | | | | | 海外従業員比率 | 41.6 | 41.6 | 42.4 |
| 男女別 | | | | | 109,200 | 106,997 | 110,207 | 104,281 |
| | 男性 | 女性 | E | 人 | 92,000 | 88,756 | 88,724 | 84,169 |
| | | | | | 17,200 | 18,241 | 21,483 | 20,112 |
| | | | | | 女性社員比率 | 15.8 | 17 | 19.5 |
| NTT | | | | | 2,644 | 2,562 | 2,494 | 2,496 |
| | 男性 | 女性 | 単体 | 人 | 2,371 | 2,273 | 2,200 | 2,180 |
| | | | | | 273 | 289 | 294 | 316 |
| | | | | | 臨時従業員数(再掲) | 55 | 68 | 65 |
| 管理者数※1 | | | | | 26,110 | 25,736 | 25,616 | 25,520 |
| | 男性 | 女性 | E | 人 | 24,770 | 24,268 | 23,991 | 23,730 |
| | | | | | 1,340 | 1,468 | 1,625 | 1,790 |
| | | | | | 女性管理者比率 | 5.1 | 5.7 | 6.3 |
| 平均年齢 | | | | | 41.3 | 41.3 | 41.1 | 41.8 |
| | 男性 | 女性 | 単体 | 歳 | 41.7 | 41.7 | 41.7 | 42.4 |
| | | | | | 37.4 | 37.6 | 37.1 | 37.7 |
| 平均勤続年数 | | | | | 16.8 | 16.8 | 16.7 | 16.7 |
| | 男性 | 女性 | 単体 | 年 | 17.2 | 17.2 | 17.1 | 17.3 |
| | | | | | 13.4 | 13.5 | 13.3 | 12.9 |
| 平均年間給与 | | | | | 5,846,977 | 5,913,532 | 5,954,975 | 6,022,537 |
| | A | 円 | 単体 | 円 | 6,390,108 | 6,449,078 | 6,520,047 | 6,544,513 |
| | | | | | | | | |
| 従業員一人あたりの基本給と報酬額の男女比※2 | 管理職 | 基本給 | D | — | — | — | 1:1.02 | 1:1.02 |
| | | 報酬総額 | | | — | — | 1:1.03 | 1:1.03 |
| | 一般職 | 基本給 | | | — | — | 1:1.17 | 1:1.15 |
| | | 報酬総額 | | | — | — | 1:1.17 | 1:1.15 |
| 新卒採用者数 | | | | | 1,550 | 1,721 | 1,877 | 2,025 |
| | 男性 | 女性 | A | 人 | 1,022 | 1,170 | 1,270 | 1,361 |
| | | | | | 528 | 551 | 607 | 664 |
| | | | | | 女性採用比率 | 34.1 | 32 | 32.3 |
| 外国人採用者数 | | | | | 58 | 75 | 55 | 42 |
| | 男性 | 女性 | D | 人 | 35 | 44 | 31 | 22 |
| | | | | | 23 | 31 | 24 | 20 |
| 障がい者雇用率※3 | | | | | 2.6 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| | A | % | 単体 | % | 2.5 | 2.6 | 2.6 | 2.7 |
| | | | | | 2.3 | 2.4 | 2.4 | 2.5 |
| 再採用者数 | | | | | 18 | 16 | 14 | 16 |
| | 男性 | 女性 | D | 人 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| | | | | | 17 | 13 | 12 | 16 |
| 離職率(定年退職含む) | | | | | 6.4 | 6.1 | 9.9 | 7.1 |
| | 全社員離職率 | 自己都合による離職率 | D | % | 3 | 3.7 | 3.7 | 2.8 |
| | | | | | | | | |
| 定年退職者の継続雇用 | | | | | 18,000 | 14,000 | 10,000 | 11,000 |
| NTT労働組合加入率 | | | | | 86 | 84.8 | 79.4 | 79.6 |
| 従業員満足度調査 | | | | | 3.79 | 3.8 | 3.79 | 3.9 |

※1 課長クラス以上 ※2 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(比率は女性:男性) ※3 翌年6月1日時点

社内制度利用者・労働時間等の状況

| | | バウンダリー | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-------------------|-----------|--------|----|--------|--------|--------|--------|
| 特別休暇（出産）利用者数 | | D | 人 | 1,147 | 1,081 | 1,164 | 1,169 |
| 育児休職者数 | | D | 人 | 2,199 | 2,370 | 2,394 | 2,568 |
| 男性 | 120 | | | 169 | 257 | 372 | |
| 女性 | 2,079 | | | 2,201 | 2,137 | 2,196 | |
| 復職率 | | | % | 97.1 | 98.1 | 99.2 | 99.2 |
| 育児短時間勤務者数 | | D | 人 | 2,418 | 2,530 | 2,042 | 2,687 |
| 男性 | 27 | | | 39 | 36 | 40 | |
| 女性 | 2,391 | | | 2,491 | 2,006 | 2,647 | |
| 介護休職者数 | | D | 人 | 116 | 94 | 58 | 83 |
| 男性 | 65 | | | 42 | 28 | 37 | |
| 女性 | 51 | | | 52 | 30 | 46 | |
| 介護短時間勤務数 | | D | 人 | 54 | 86 | 67 | 77 |
| 男性 | 25 | | | 36 | 31 | 34 | |
| 女性 | 29 | | | 50 | 36 | 43 | |
| 休暇制度 | | D | 日 | 19.7 | 19.3 | 17.7 | 16.6 |
| 有給休暇 | 男性 | | % | — | 97 | 89.3 | 84.1 |
| | 女性 | | | — | 93.8 | 85.8 | 78.9 |
| | 取得率 | | | 98.4 | 96.4 | 88.7 | 83 |
| 労働時間 | 総実労働時間 | 単体 | 時間 | 1,911 | 1,933 | 1,906 | 1,950 |
| | 年間平均時間外労働 | | | 23 | 22.2 | 23 | 24.7 |
| | 月間平均時間外労働 | D | 時間 | — | — | 17.5 | 18 |
| | 月間平均時間外手当 | D | 円 | — | — | 48,180 | 57,096 |
| メンタルヘルス休職者数 | | B | 人 | 1,648 | 1,550 | 1,815 | 1,738 |
| 男性 | 1,293 | | | 1,202 | 1,323 | 1,227 | |
| 女性 | 355 | | | 348 | 492 | 511 | |
| 労働災害事故発生件数 | | A | 件 | 44 | 36 | 71 | 28 |
| 業務災害 | 9 | | | 8 | 7 | 2 | |
| | 通勤災害 | | | 35 | 28 | 64 | 26 |
| | 度数率 | | | — | 0.09 | 0.11 | 0.02 |
| 設備工事中の重篤人身事故発生件数※ | | 件 | 3 | 3 | 2 | 1 | |
| 特定保健指導対象率 | | B | % | — | 21.90 | 20.60 | 21.9 |
| 特定保健指導完了率 | | B | % | 22.9 | 33.30 | 40.20 | 32.8 |

※直営工事または協力会社実施工事

人権に関する取組みの状況

| | バウンダリー | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-----------------|--------|----|--------|--------|--------|--------|
| 確認された人権に関する違反件数 | B | 件 | 27 | 24 | 29 | 33 |
| 人権に関する研修受講率 | B | % | 93.6 | 96.6 | 97.3 | 97.2 |

人材育成に関する状況

| | | バウンダリー | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|----------------|-----------|--------|----|--------|--------|--------|--------|
| 教育(社員1人当たり) | 年間平均研修時間 | B | 時間 | 34.0 | 28.0 | 26.0 | 24.0 |
| | 年間平均研修コスト | | 万円 | 10.4 | 10.9 | 8.6 | 4.9 |
| ジョブチャレンジ | 応募数 | B | 人 | 477 | 297 | 296 | 199 |
| ジョブオフアリング | 異動者数 | | | 188 | 113 | 107 | 86 |
| 主要資格取得者数(延べ人数) | | B | 人 | 26,963 | 38,437 | 48,564 | — |

サプライチェーンに関する状況

| | | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--|-----|----|--------|--------|--------|--------|
| 重要なサプライヤーへのサプライチェーンCSR調査(SAQ)実施率および回収率 | 実施率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | 回収率 | % | 99 | 98 | 100 | 100 |
| 確認された高リスクサプライヤ件数 | | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 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 | | % | 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 | 100 | 100 | 100 |

安心安全でレジリエントな社会に関する指標

| | | | 実績 | | |
|---------------------|-----------------------------------|-------------|--------|--------|--------|
| | | | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
| 情報セキュリティの強化 | 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※1 | サービス停止件数 | — | 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※1 | 個人情報流出件数 | — | 1件 | 0件 |
| 個人情報保護 | 個人情報の流出・漏えいを発生させない | 個人情報の漏えい件数 | 1件 | 1件 | 1件 |
| 通信サービスの安定性と信頼性の確保※4 | 通信サービスを安定的に提供し、重大通信災害を発生させない | 安定サービス提供率※2 | 100% | 100% | 99.99% |
| | | 重大事故発生件数※3 | 0件 | 0件 | 2件 |

※1 2020年度より新設

※2 $[1 - \text{重大事故総影響時間 (影響ご利用者様数} \times \text{重大事故対象時間)} / \text{主要サービス提供総時間 (ご利用者様数} \times \text{24時間} \times \text{365日)}] \times 100\%$

※3 電気通信役務の提供を停止または品質を低下させた、以下の条件を満たす事故の件数

- 緊急通報(110、119など)を扱う音声サービス：1時間以上かつ3万人以上
- 緊急通報を扱わない音声サービス：2時間以上かつ3万人以上、または1時間以上かつ10万人以上
- インターネット関連サービス(無料)：12時間以上かつ100万人以上、または24時間以上かつ10万人以上
- その他の役務：2時間以上かつ3万人以上、または1時間以上かつ100万人以上

※4 集計範囲：通信4社 (NTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニケーションズ、NTTドコモ)

社員ボランティアの参加状況

| | | バウンダリー | 単位 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-------------|------------|--------|-----|---------|---------|---------|--------|
| 参加率 | | B | % | 70.7 | 69 | 54.9 | 18 |
| 社会貢献活動実績※ | 活動件数 | B | 件 | 4,204 | 3,977 | 3,713 | 2,307 |
| | 参加人数 | | 人 | 117,491 | 123,734 | 100,834 | 33,545 |
| | 支出額 | | 百万円 | 6,414 | 8,030 | 6,632 | 13,359 |
| 自然環境保護 | 活動件数 | B | 件 | 1,106 | 1,106 | 894 | 351 |
| | 参加人数 | | 人 | 75,706 | 76,889 | 60,714 | 17,669 |
| | 支出額 | | 百万円 | 875 | 796 | 1,408 | 377 |
| 社会福祉 | 活動件数 | B | 件 | 497 | 513 | 534 | 502 |
| | 参加人数 | | 人 | 6,399 | 9,559 | 7,516 | 5,631 |
| | 支出額 | | 百万円 | 1,079 | 1,860 | 439 | 652 |
| 教育・文化振興 | 活動件数 | B | 件 | 423 | 388 | 341 | 292 |
| | 参加人数 | | 人 | 2,940 | 2,845 | 2,544 | 1,263 |
| | 支出額 | | 百万円 | 1,841 | 2,423 | 2,656 | 10,375 |
| 地域振興・交流 | 活動件数 | B | 件 | 1,740 | 1,507 | 1,609 | 669 |
| | 参加人数 | | 人 | 23,068 | 26,868 | 25,396 | 5,391 |
| | 支出額 | | 百万円 | 937 | 1,126 | 1,606 | 1,210 |
| 国際交流 | 活動件数 | B | 件 | 43 | 55 | 13 | 11 |
| | 参加人数 | | 人 | 445 | 320 | 411 | 6 |
| | 支出額 | | 百万円 | 69 | 72 | 202 | 205 |
| スポーツ振興 | 活動件数 | B | 件 | 268 | 224 | 161 | 72 |
| | 参加人数 | | 人 | 5,853 | 3,752 | 234 | 51 |
| | 支出額 | | 百万円 | 1,499 | 1,579 | 118 | 68 |
| その他(分野横断など) | 活動件数 | B | 件 | 127 | 184 | 161 | 410 |
| | 参加人数 | | 人 | 3,080 | 3,502 | 4,019 | 3,534 |
| | 支出額 | | 百万円 | 113 | 174 | 203 | 471 |
| 活動分野別活動比率 | 地域社会への投資 | B | % | 65.8 | 60 | 67.1 | 22.6 |
| | 慈善活動 | | | 8.2 | 15.6 | 13.7 | 66.3 |
| | 商業的イニシアティブ | | | 26 | 24.5 | 19.2 | 11.1 |

※社会貢献活動に関する支出額には、以下が含まれます。金銭寄附、物品寄附、施設の無料開放時の実質負担金、社員の参加人件費、社会貢献プログラム実施の経費(作業委託費、交通費など)

独立第三者の保証報告書

SUSA

Sustainability Accounting Co.,Ltd.

独立第三者の保証報告書

2021年12月21日

日本電信電話株式会社
代表取締役社長 澤田 純 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グループサステナビリティレポート2021」掲載の「文化の共栄」「Well-beingの最大化」におけるサステナビリティ重点活動項目2020年度実績の各指標、ならびに2020年度CO₂排出量（スコープ1）24万t-CO₂e、（スコープ2）375万t-CO₂、（スコープ3）2223万t-CO₂e、廃棄物排出量（国内）46.9万t、取水量（国内）514.2万m³（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

GRI 内容索引

NTTグループ「サステナビリティレポート2021」は、「GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード 2016/2018/2019」の中核 (Core) オプションに準拠しています。

GRI 102: 一般開示事項 2016

| 情報開示 | 内容 | 掲載ページ | |
|------------------|---|----------------------|---|
| 組織のプロフィール | | | |
| ● 102-1 | 組織の名称 a. 組織の名称 | P002 | バウンダリー |
| ● 102-2 | 活動、ブランド、製品、サービス a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める | P14-015 (A) | NTT at a glance |
| ● 102-3 | 本社の所在地 a. 組織の本社の所在地 | P002 | お問い合わせ |
| ● 102-4 | 事業所の所在地 a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない | P002 | バウンダリー (参照) NTT グループ会社一覧 https://group.ntt.jp/group/gnavi/ |
| ● 102-5 | 所有形態および法人格 a. 組織の所有形態や法人格の形態 | P002 | バウンダリー |
| ● 102-6 | 参入市場 a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類 | P14-015 (A) | NTT at a glance |
| ● 102-7 | 組織の規模 a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高 (民間組織について)、純収入 (公的組織について) iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本 (民間組織について) v. 提供する製品、サービスの量 | P002 | お問い合わせ |
| ● 102-8 | 従業員およびその他の労働者に関する情報 a. 雇用契約 (正社員と臨時雇用者) 別の、男女別総従業員数 b. 雇用契約 (正社員と臨時雇用者) 別の、地域別総従業員数 c. 雇用の種類 (常勤と非常勤) 別の、男女別総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述 e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する従業員数に著しい変動 (観光業や農業における季節変動) f. データの編集方法についての説明 (何らかの前提があればそれも含める) | P139 | データ一覧 |
| ● 102-9 | サプライチェーン a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める | P102 P106-113 | バリューチェーンマネジメントの強化 |
| ● 102-10 | 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化 a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む i. 所在地または事業所に関する変化 (施設の開設や閉鎖、拡張を含む) ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化 (民間組織の場合) iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化 (選定や解消を含む) | 該当なし | |
| ● 102-11 | 予防原則または予防的アプローチ a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方 | P041-054 P062-065 | ・NTTグループTCFD提言に基づく開示 ・ビジネスリスクマネジメント |
| ● 102-12 | 外部イニシアティブ a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト | P025 P095 | ・ICT装置の省エネルギー化に向けて、業界横断で取り組みを実施 ・CSIRTの運営、セキュリティ人材育成への貢献 |
| ● 102-13 | 団体の会員資格 a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト | P003 | 会員資格一覧 |

| 情報開示 | 内容 | 掲載ページ | |
|---------------|---|--|---|
| 戦略 | | | |
| ● 102-14 | 上級意思決定者の声明 a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明 | P006-007 | (参照) 経営者からのメッセージ https://group.ntt.jp/csr/message/ |
| 102-15 | 重要なインパクト、リスク、機会a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明 | P041-054 P062-065 | ・NTTグループTCFD提言に基づく開示 ・ビジネスリスクマネジメント |
| 倫理と誠実性 | | | |
| ● 102-16 | 価値観、理念、行動基準・規範 a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明 | P009-012 P019-022 P101-110 P062-065 | ・NTTグループサステナビリティ憲章 ・NTTグループ環境エネルギービジョン ・NTTグループ人権方針 ・NTTグループ企業倫理規範 |
| 102-17 | 倫理に関する助言および懸念のための制度 a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度 ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度 | P062-065 | 受付窓口の設置 |
| ガバナンス | | | |
| ● 102-18 | ガバナンス構造 a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会 | P012 P042 P066-067 P062-065 | ・サステナビリティ推進体制 ・環境マネジメント体制 ・コーポレートガバナンス・ガバナンス体制 ・ビジネスリスクマネジメント推進体制 |
| 102-19 | 権限移譲 a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス | P012 | サステナビリティ推進体制 |
| 102-20 | 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任 a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか | P012 | ・サステナビリティ推進体制 |
| 102-21 | 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議 a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか | P013-015 | ステークホルダーエンゲージメント |
| 102-22 | 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成 a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関における任期 iv. 構成員の他の重要な役割およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力 viii. ステークホルダーの代表 | P066-067 P134-136 | ・コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底 ・各種データ |
| 102-23 | 最高ガバナンス機関の議長 a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由 | P066-067 | コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底 |
| 102-24 | 最高ガバナンス機関の指名と選出 a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む i. ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか | P066-067 | コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底 |

| 情報開示 | 内容 | 掲載ページ | |
|--------|---|------------------------------|---|
| 102-25 | 利益相反 a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む i. 役員会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報 | P066-067 | コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底 |
| 102-26 | 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割 a. 経済、環境、社会項目に関する組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割 | P012 P066-067 | ・サステナビリティ推進体制 ・コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底 |
| 102-27 | 最高ガバナンス機関の集会的知見 a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策 | P066-067 | コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底 |
| 102-28 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価 a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む | 該当なし | |
| 102-29 | 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か | P012 P041-054 P062-065 | ・サステナビリティ推進体制 ・NTTグループTCFD提言に基づく開示 ・ビジネスリスクマネジメント |
| 102-30 | リスクマネジメント・プロセスの有効性 a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割 | P012 P062-065 | ・サステナビリティ推進体制 ・ビジネスリスクマネジメント |
| 102-31 | 経済、環境、社会項目のレビュー a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度 | P012 P062-065 | ・サステナビリティ推進体制 ・ビジネスリスクマネジメント |
| 102-32 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職 | P012 | ・サステナビリティ推進体制 |
| 102-33 | 重大な懸念事項の伝達 a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス | P013-015 P062-065 | ・ステークホルダーエンゲージメント ・受付窓口の設置 |
| 102-34 | 伝達された重大な懸念事項の性質と総数 a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム | P062-065 | 受付窓口の設置 |
| 102-35 | 報酬方針 a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む） ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック b. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） | P066-067 | コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底 |
| 102-36 | 報酬の決定プロセス a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係 | P066-067 | コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底 |
| 102-37 | 報酬に関するステークホルダーの関与 a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果 | 該当なし | |

| 情報開示 | 内容 | 掲載ページ | |
|--------------------------|---|----------------------|---|
| 102-38 | 年間報酬総額の比率 a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬額の中央値（最高給与所得者を除く）に対する比率 | P138 | データ一覧 |
| 102-39 | 年間報酬総額比率の増加率a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）の増加率に対する比率 | — | |
| ステークホルダー・エンゲージメント | | | |
| ● 102-40 | ステークホルダー・グループのリストa. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト | P013-015 | ステークホルダーエンゲージメント |
| ● 102-41 | 団体交渉協定a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合 | P138 | データ一覧 |
| ● 102-42 | ステークホルダーの特定および選定a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準 | P013-015 | ステークホルダーエンゲージメント |
| ● 102-43 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法 a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントが否かを示す | P013-015 | ステークホルダーエンゲージメント |
| ● 102-44 | 提起された重要な項目および懸念 a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。 次の事項を含む i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか（報告を行って対応したものを含む） ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ | P013-015 P062-065 | ・ステークホルダーエンゲージメント ・受付窓口の設置 |
| 報告実務 | | | |
| ● 102-45 | 連結財務諸表の対象になっている事業体 a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か | P002 | バウンダリー 基本情報 (参照) NTT グループ 各社へのご案内 https://group.ntt.jp/group/gnavi/ |
| ● 102-46 | 報告書の内容および項目の該当範囲の確定 a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明 b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明 | P011 | 重要課題選定プロセス |
| ● 102-47 | マテリアルな項目のリスト a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト | P011 | 重要課題選定プロセス |
| ● 102-48 | 情報の再記述 a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由 | 該当なし | |
| ● 102-49 | 報告における変更 a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更 | 該当なし | |
| ● 102-50 | 報告期間 a. 提供情報の報告期間 | P002 | 対象期間 |
| ● 102-51 | 前回発行した報告書の日付 a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合） | P002 | 対象期間 |
| ● 102-52 | 報告サイクル a. 報告サイクル | P002 | 対象期間 |
| ● 102-53 | 報告書に関する質問の窓口 a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口 | P002 | お問い合わせ |
| ● 102-54 | GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張 a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核 (Core) オプションに準拠して作成されている。」 ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括 (Comprehensive) オプションに準拠して作成されている。」 | GRI 内容索引 (本ページ参照) | |

● : 中核 (Core) 準拠で開示が要求される項目 / (A) : アニュアルレポート 2021

| 情報開示 | 内容 | 掲載ページ | |
|----------|--|----------------------|-------------|
| ● 102-55 | GRI内容索引 a. GRIの内容索引(使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する) b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める i. 開示事項の番号(GRIスタンダードに従って開示した項目について) ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由(該当する場合) | GRI 内容索引 (本ページ参照) | |
| ● 102-56 | 外部保証a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明 b. 報告書が外部保証を受けている場合、 i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠(サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合)。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める ii. 組織と保証提供者の関係 iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか | P143 | 独立第三者の保証報告書 |

GRI 103: マネジメント手法2016

| 情報開示 | 内容 | 掲載ページ | |
|-------|---|-----------------------------------|---|
| 103-1 | マテリアルな項目とその該当範囲の説明 a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。たとえば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか iii. 該当範囲に関する具体的な制約事項 | P011 | 重要課題選定プロセス |
| 103-2 | マネジメント手法とその要素 報告組織は、各マテリアルな項目について、次の情報を報告しなければならない。 a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど) | P016-054 P055-098 P103-P131 | <ul style="list-style-type: none"> ・省エネルギーの推進 ・IOWN導入による消費電力の削減 ・再生可能エネルギーの開発と利用拡大 ・カーボンニュートラルに貢献する新サービスの提供 ・革新的な環境エネルギー技術の創出 ・通信設備・携帯端末等のリユース・リサイクルの推進 ・プラスチックの利用削減、循環利用の推進 ・有害廃棄物の適正な処理、保管・管理徹底 ・水資源の適切な管理 ・環境アセスメントの徹底 ・生態系保全に向けた貢献 ・自らの倫理規範の確立と遵守徹底 ・コンダクトリスクへの適切な対応 ・コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底 ・ビジネスパートナーとの高い倫理観の共有 ・B2B2Xモデルの推進 ・知的財産の保護と尊重 ・地方社会・経済の活性化への貢献 ・サービスの安定性と信頼性の確保 ・情報セキュリティ・個人情報保護の強化 ・リモートワークを基本とする分散型社会の推進 ・NTTグループ人権方針の遵守 ・社会全体への人権尊重の働きかけ ・多様な人材の採用・育成・教育及び女性活躍の推進 ・LGBTQへの理解醸成、障がい者活躍の推進 ・仕事と育児・介護の両立支援 ・リモートワークの推進 ・人身事故ゼロ化及び社員の健康の保持・増進 ・自律的な能力開発の支援 ・紙使用の原則廃止 |
| 103-3 | マネジメント手法の評価 a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整 | P012 | サステナビリティ推進体制 |

200：経済

| 情報開示 | 内容 | 掲載ページ | |
|-----------------------------------|------------------------------|---|---|
| GRI 201: 経済パフォーマンス 2016 | | | |
| 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | P003 P141 | ・基本情報 ・データ一覧 |
| 201-2 | 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | P041-054 | ・NTTグループTCFD提言に基づく開示 |
| 201-3 | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | (参照) 有価証券報告書(第36期):「従業員給付」(P150~P156) | |
| 201-4 | 政府から受けた資金援助 | (参照) 有価証券報告書(第36期):「大株主の状況」(P54) https://group.ntt.jp/ir/library/yuho/2020/pdf/36yuho.pdf | |
| GRI 202: 地域経済での存在感 2016 | | | |
| 202-1 | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別) | — | |
| 202-2 | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | — | |
| GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016 | | | |
| 203-1 | インフラ投資および支援サービス | P069-097 | ・B2B2Xモデルの推進 ・知的財産の保護と尊重 ・地方社会・経済の活性化への貢献 ・サービスの安定性と信頼性の確保 |
| 203-2 | 著しい間接的な経済的インパクト | P069-097 | ・B2B2Xモデルの推進 ・知的財産の保護と尊重 ・地方社会・経済の活性化への貢献 ・CSIRTの推進 |
| GRI 204: 調達慣行 2016 | | | |
| 204-1 | 地元サプライヤーへの支出の割合 | — | |
| GRI 205: 腐敗防止 2016 | | | |
| 205-1 | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 | — | |
| 205-2 | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | P062-065 | ・自らの倫理規範の確立と遵守徹底 |
| 205-3 | 確定した腐敗事例と実施した措置 | P062-065 P068 | ・自らの倫理規範の確立と遵守徹底 ・ビジネスパートナーとの高い倫理観の共有 |
| GRI 206: 反競争的行為 2016 | | | |
| 206-1 | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 | P066-067 | ・自らの倫理規範の確立と遵守徹底 |
| GRI 207: 税 2019 | | | |
| 207-1 | 税へのアプローチ | P067 | コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底 |
| 207-2 | 税務ガバナンス、管理およびリスク管理 | P067 | コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底 |
| 207-3 | ステークホルダーの関与と税に関する懸念の管理 | P067 | コーポレートガバナンス・コンプライアンスの強化徹底 |
| 207-4 | 国別レポート | P067 | 税引前利益額(2019年度) 納付税額(2019年度) |

●: 中核(Core) 準拠で開示が要求される項目 / (A): アニュアルレポート 2021

300：環境

| 情報開示 | 内容 | 掲載ページ | |
|----------------------------------|---|------------------|--|
| GRI 301: 原材料 2016 | | | |
| 301-1 | 使用原材料の重量または体積 | P052 P131 | NTTグループのマテリアルバランス |
| 301-2 | 使用したリサイクル材料 | P131 P051 | ・紙使用の原則廃止 ・環境パフォーマンスデータ |
| 301-3 | 再生利用された製品と梱包材 | P131 | 紙使用の原則廃止 |
| GRI 302: エネルギー2016 | | | |
| 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | P050-052 | ・環境パフォーマンスデータ ・NTTグループのマテリアルバランス |
| 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | — | |
| 302-3 | エネルギー原単位 | — | |
| 302-4 | エネルギー消費量の削減 | P047-054 | 指標と目標 |
| 302-5 | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | P050-051 | ・環境パフォーマンスデータ |
| GRI 303: 水と廃水 2018 | | | |
| 303-1 | 水源別の取水量 | P037 | 水資源の適切な管理 |
| 303-2 | 取水によって著しい影響を受ける水源 | P037 | 水資源の適切な管理 |
| 303-3 | リサイクル・リユースした水 | P037 P050-052 | ・NTTグループのマテリアルバランス ・水資源の適切な管理 ・環境パフォーマンスデータ |
| GRI 304: 生物多様性 2016 304-1 | | | |
| 304-1 | 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト | — | |
| 304-2 | 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト | P040 | 生態系保全に向けた貢献 |
| 304-3 | 生息地の保護・復元 | | (参照) 生息地の保護・復元 (参照) 生態系の保全にも積極的に取り組んでいます。 https://group.ntt.jp/environment/whatdoing/nature01.html |
| 304-4 | 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 | — | |
| GRI 305: 大気への排出 2016 | | | |
| 305-1 | 直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (Scope1) | P041-054 | ・NTTグループのマテリアルバランス ・NTTグループTCFD提言に基づく開示 ・環境パフォーマンスデータ |
| 305-2 | 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (Scope2) | P041-054 | ・NTTグループのマテリアルバランス ・NTTグループTCFD提言に基づく開示 ・環境パフォーマンスデータ |
| 305-3 | その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (Scope3) | P050-052 | ・NTTグループのマテリアルバランス ・環境パフォーマンスデータ |
| 305-4 | 温室効果ガス (GHG) 排出原単位 | — | |
| 305-5 | 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減 | P041-054 | ・NTTグループTCFD提言に基づく開示 |

| 情報開示 | 内容 | 掲載ページ | |
|--|---|------------------|---------------------------------------|
| 305-6 | オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量 | — | |
| 305-7 | 窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物 | — | |
| GRI 306: 排水および廃棄物 2016 | | | |
| 306-1 | 排水の水質および排出先 | P052 | NTTグループのマテリアルバランス |
| 306-2 | 種類別および処分方法別の廃棄物 | P050-052 | ・ NTTグループのマテリアルバランス ・ 環境パフォーマンスデータ |
| 306-3 | 重大な漏出 | P037 | ・ 水資源の適切な管理 |
| 306-4 | 有害廃棄物の輸送 | P036 | 有害廃棄物の適切な処理、保管・徹底管理 |
| 306-5 | 排水や表面流水によって影響を受ける水域 | — | |
| GRI 307: 環境コンプライアンス 2016 | | | |
| 307-1 | 環境法規制の違反 | P054 | 環境に関する各種ガイドライン、環境に関する法・規制などの遵守 |
| GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016 | | | |
| 308-1 | 環境基準により選定した新規サプライヤー | — | |
| 308-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 | P113-114 P140 | バリューチェーンマネジメント データ一覧 |

400: 社会

| 情報開示 | 内容 | 掲載ページ | |
|-----------------------------|---------------------------------|----------------------|--|
| GRI 401: 雇用 2016 | | | |
| 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | P138 | データ一覧 |
| 401-2 | 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 | P118 P121 P125 | 多様な人材の採用・育成・教育及び女性活躍の推進 仕事と育児・介護の両立支援 |
| 401-3 | 育児休暇 | P121 P139 | 仕事と育児・介護の両立支援 データ一覧 |
| GRI 402: 労使関係 2016 | | | |
| 402-1 | 事業上の変更に関する最低通知期間 | P124-127 | 良好な労使関係 |
| GRI 403: 労働安全衛生 2018 | | | |
| 403-1 | 労働安全衛生マネジメントシステム | P124-P127 | 人身事故ゼロ化及び社員の健康の保持・増進 |
| 403-2 | 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査 | — | |
| 403-3 | 労働衛生サービス | P124-127 | 人身事故ゼロ化及び社員の健康の保持・増進 |
| 403-4 | 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション | — | |
| 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者研修 | — | |
| 403-6 | 労働者の健康増進 | P124-127 | 人身事故ゼロ化及び社員の健康の保持・増進 |
| 403-7 | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 | P124-127 | 人身事故ゼロ化及び社員の健康の保持・増進 |
| 403-8 | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 | — | |

●: 中核 (Core) 準拠で開示が要求される項目 / (A): アニュアルレポート 2021

| 情報開示 | 内容 | 掲載ページ | |
|-----------------------------------|--|------------------|----------------------------|
| 403-9 | 労働関連の傷害 | — | |
| 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | — | |
| GRI 404: 研修と教育 2016 | | | |
| 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | P140 | データ一覧 |
| 404-2 | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | P128-130 | 自律的な能力開発の支援 |
| 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | P128-130 | 自律的な能力開発の支援 |
| GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016 | | | |
| 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | P139 | データ一覧 |
| 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | — | |
| GRI 406: 非差別 2016 | | | |
| 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | P139 | データ一覧 |
| GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016 | | | |
| 407-1 | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | P140 | データ一覧 |
| GRI 408: 児童労働 2016 | | | |
| 408-1 | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | P140 | データ一覧 |
| GRI 409: 強制労働 2016 | | | |
| 409-1 | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | P140 | データ一覧 |
| GRI 410: 保安慣行 2016 | | | |
| 410-1 | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | — | |
| GRI 411: 先住民族の権利 2016 | | | |
| 411-1 | 先住民族の権利を侵害した事例 | — | |
| GRI 412: 人権アセスメント 2016 | | | |
| 412-1 | 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 | P101-113 | NTTグループ人権方針の遵守 |
| 412-2 | 人権方針や手順に関する従業員研修 | P101-113 | データ一覧 |
| 412-3 | 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 | P102 P111-113 | バリューチェーンマネジメント |
| GRI 413: 地域コミュニティ 2016 | | | |
| 413-1 | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | P085-091 P141 | ・サービスの安定性と信頼性の確保 ・データ一覧 |
| 413-2 | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所 | 該当なし | |

●: 中核(Core) 準拠で開示が要求される項目 / (A): アニュアルレポート 2021

| 情報開示 | 内容 | 掲載ページ | |
|--|-------------------------------------|------------------|-------------------------|
| GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016 | | | |
| 414-1 | 社会的基準により選定した新規サプライヤー | — | |
| 414-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | P101-113 P140 | NTTグループ人権方針の遵守 データ一覧 |
| GRI 415: 公共政策 2016 | | | |
| 415-1 | 政治献金 | P062-065 | 自らの倫理規範の確立と遵守徹底 |
| GRI 416: 顧客の安全衛生 2016 | | | |
| 416-1 | 製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価 | — | |
| 416-2 | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | 該当なし | |
| GRI 417: マーケティングとラベリング 2016 | | | |
| 417-1 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 | — | |
| 417-2 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 | 該当なし | |
| 417-3 | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 | 該当なし | |
| GRI 418: 顧客プライバシー 2016 | | | |
| 418-1 | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | 該当なし | |
| GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016 | | | |
| 419-1 | 社会経済分野の法規制違反 | 該当なし | |

● : 中核 (Core) 準拠で開示が要求される項目 / (A) : アニュアルレポート 2021