

9437

(株)NTTドコモ

【本社】 100-6150 東京都千代田区永田町2-11-1 山王パークタワー
【TEL】 03-5156-1111

【設立】 1991.8 【上場】 1998.10 【決算期】 3月
【特色】 携帯電話で国内最大手(シェア4割強)。NTTグループ中核。好財務。非通信事業を拡大中

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性
AAA	AAA	AAA	AAA
93.9	96.0	100.0	97.6

CSR基本評価

基本
AAA
86.7

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
B	AAA	AAA	AAA
69.7	83.3	100.0	100.0

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
 【活動のマテリアリティ設定】 有
 【CSR中期計画】において、8つの重点課題を特定している。①ICTによる社会・環境への貢献 ②情報セキュリティとデータプライバシー保護の強化 ③コーポレートガバナンスの強化 ④通信サービスの安定性と信頼性の確保 ⑤顧客満足の向上と青少年の保護 ⑥安全・健康・福祉の推進 ⑦人権と多様性の尊重 ⑧気候変動への対応と資源の有効利用
 【方針の文書化】 有
 (注)NTTドコモグループサステナビリティレポート2018

【活動の報告】 紙とWeb
 【第三者の関与】 有(機関名:サステナビリティ会計事務所)
 【英文の報告書】 有
 【統合報告書】 有
 【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている
 投資家との面談や説明会など、国内外の有識者・投資家とのコミュニケーション施策を実施。18年度は29回(国内カンファレンス5回、海外カンファレンス7回、新商品説明会・SDGs説明会2回、ESG関連2回、個人投資家向け説明会14回)

【汚職・贈収賄防止】 方針有
 NTTドコモグループ倫理方針第6条「公正・透明・自由な競争と取引」において、「政治家・公務員をはじめすべてのステークホルダーとは適正な関係を保ち、贈収賄あるいはそれに類するような疑わしい行為には、絶対に関与しません」と表明している

【ISO26000】 活用
 【CSR部署】 (専任)CSR部
 【CSR担当役員】 専任有(常務執行役員)

【同・CSR業務比率】 100%
 【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:モバイル・コミュニケーション・ファンド(MCF)、ジャパン・プラットフォーム、(公社)日本ユネスコ協会連盟、(公社)日本フィランソピー協会、(公社)国土緑化推進機構、(公社)グリーン化促進会、子どもの未来応援基金(内閣府と独立行政法人福祉医療機構)、全国子どもの貧困・教育支援団体協議会、ETIC)。
 ①モバイル・コミュニケーション・ファンド(MCF):ドコモグループで設立。情報通信技術などの研究表彰事業やアジア諸国の留学生支援、社会的養護出身者への奨学支援、子どもの健全育成に取り組むNPOなどへの支援を実施 ②子どもの未来応援基金:16年より参加。国が取り組む社会的課題「貧困の連鎖解消」を支援するため、dポイントによる寄付を実施(18年度は567万円を寄付) ③ETIC:ベンチャー企業とともにイノベーションを創出する「ドコモイノベーションビレッジ」の一環として、モバイルを活用して社会的課題解決に取り組む起業家を支援する

【CSR関連基準】 国連GC、GRI-GL、ISO26000、日本経団連:企業行動憲章、ILO中核的労働基準、国際統合報告FW、SDGs、国内業界団体基準(JEITAサプライチェーンCSR推進ガイド、気候変動イニシアティブ(JCI)、GSMA(世界のモバイル通信キャリア・メーカーなど約800社が参画する団体)
 (注)GSMAは「モバイル業界評判向上の実現に向けた目標の活動方針として、「社会貢献活動」と「お客様への約束」を取り組み分野として選定。また、国連が掲げる「持続可能な開発目標(SDGs)」に対して、モバイル業界全体での賛同を確認している。ドコモもGSMAボードメンバーとして、Industry Purposeプログラムに取り組んでいる

【CSR関連・表彰歴】
 (17年度)①グッドデザイン賞・ベスト100(主催:日本デザイン振興会。聴覚障害者向けスマホアプリ「みえる電話」) ②インターネットIR表彰・最優秀賞(主催:大和インベスター・リレーションズ。IRサイトを評価)
 (18年度)①iFデザインアワード・金賞(主催:ドイツ インターナショナル・フォーラム・デザイン。カードケータイKY-Y-01L) ②PRIDE(指標:ゴールド認定主催:work with Pride。LGBTに取り組む企業を認定・表彰)

(注)「iFデザインアワード」は世界3大デザイン賞の1つで、日本の移動通信事業者として初めて受賞

ESG・SRI・CGコード

【ESG情報の開示】 開示
 【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている
 【SRIインデックス等への組み入れ】 DJSI、FTSE4Good、Ethibel Sustainability、MSCI ESG Leaders、CDP、FTSE Blossom Japan、MSCIジャパンESGセレクトリーダーズ、MSCI日本株女性活躍指数(WIN)、ISS oekom「Prime」、STOXX Global ESG Leaders Index、Euronext Vigeo Eiris World 120 Index
 【SRI・エコファンド等】 ①日興アセット「日興エコファンド」②日興アセット「年金積立エコファンド」

【相談役・顧問制度】 有
 相談役:1人 顧問:0人
 導入目的:現経営陣へのアドバイス/対外活動
 メリット:豊富な経験と高い見識を有する者が、ドコモの地位を持ちながら活動していることは、経営にとっても有意義であると認識している

【社外取締役による経営者評価】 行っている
 【指名・報酬委員会等の設置】 検討中

CSR調達

【CSR調達の実施】 行っている
 【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示
 【CSR調達に関する調達先監査・評価】 有
 【取引全般に関する基本方針】 有
 【CSR調達の具体的な取り組み】 ①調達基本方針にて法令や社会規範の順守を宣言し、公式サイトで公開 ②「サプライチェーンCSR推進ガイドライン」を制定し、年1回「チェックシート」の提出をサプライヤーに依頼、ガイドラインに定めた項目(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)に対する取り組み状況の把握・評価・フィードバックを実施 ③開発過程において品質検査を開発拠点(海外工場含む)で実施、CSR観点で目視確認を実施
 【紛争鉱物の対応】 対応
 【紛争鉱物対応内容】 対応方針策定/一次サプライヤーに調査/二次以下のサプライヤーにも調査
 【紛争鉱物の取り組み】 対応方針を策定し、取引先の要望に応じて調査を実施した結果、100%(製品ベース)の回答を得ている。調査回答分析を実施し、デュエリジェンスの一環として、サプライヤーへ武装勢力の資金源となる「紛争鉱物」の不使用に向けた継続した調査の取り組みを依頼した
 【ルール化による影響事例】 EUのRoHS指令に代表される製品含有化学物質規制への対応にも積極的に取り組み、サプライヤーと協力し、環境負荷低減に向けた取り組みを推進している

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考している
 【SDGsの対応】 目標1/目標2/目標3/目標4/目標5/目標6/目標7/目標8/目標9/目標10/目標11/目標12/目標13/目標14/目標15/目標16/目標17
 【SDGsの達成基準】 有
 【今後のSDGs】 自社が持つ事業・サービスをSDGsに紐づけ、モバイルICTや5Gによる技術革新により、社会課題の解決を目指して取り組みを進めていく。目標として、「社会課題解決に資するソリューション収益:21年度までに1,200億円」を設定している

【CSVの取り組み】 行っている
 【BOPビジネスの取り組み】 行っている
 【CSV・BOPビジネスの位置づけ】 十分な利益を上げている
 【CSV・BOPビジネスの具体例】 モバイルICTやIoTを活用した取り組みを展開。①AI運行バス:リアルタイムな乗降リクエストから、AIが最適解を判断し「車両配車や運行指示」を行うオンデマンド交通システム。過疎地や高齢者の多い地域で活用 ②ワークスタイル・イノベーションパッケージ(働き方改革):シェアオフィスやWeb会議、仮想デスクトップなどのシステムを組み合わせた、テレワーク支援のソリューション ③棚SCAN-AI:店舗の商品棚をスマートフォンで撮影することで、陳列状況をデータ化し分析やシステム連携を可能にする。この技術を活用し、食の禁忌を持つ人々が食品を購入する際に、口にできるかを判定する「食品判定システム」を開発
 【コミュニティ投資の取り組み】 行っている
 【コミュニティ投資の具体例】 ①モバイル・コミュニケーション・ファンド(MCF)において、「子どもの健全な育成」「経済的困難な子どもの支援」に取り組むNPOへの支援を継続的に行い、豊かで健全な地域社会の形成、福祉の増進の一助としている(46団体・約3,500万円の助成) ②「スマホケータイ安全教室」を年約7,600回/受講者約135~140万人規模で開催している(インパクト評価は、サステナビリティレポートで開示)

【プロボノ支援の取り組み】 行っている
 【プロボノ支援の具体例】 ①視覚や体の障害、高齢などの理由で活字メディアによる情報入手が困難な人たちに、雑誌や書籍の音訳を配信するボランティア活動「声の花束」にコールセンタースタッフが参加 ②社員がプロボノ活動を行いやすいよう、ボランティアを理由とした「ライフプラン休暇」を取得可能
 【海外での課題解決の活動等】 ①GSM Association(GSMA)加入年会費の10%を途上国向けファンド(デジタルデバッド解消、環境対策)として、09年度より協力 ②途上国を中心に情報通信技術を活用して国際貢献活動へ寄与するBHNテレコム支援協議会の活動を支援

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 14人 【代表者数】 3人 【女性役員】 3人
 【社外取締役】 2人

監査役
【人数】 5人 **【社外監査役】** 4人

株主
【株式数】 3,335,231千株 **【株主総数】** 286,836人
【特定株比率】 73.8% **【浮動株比率】** 4.6%
【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 11.03%、金融商品取引業者 2.31%、他法人 65.17%、外国法人等 14.98%、個人他 6.51%

企業倫理
【方針の文書化・公開】 文書化・公開
【社員の行動規定】 有

法令順守
【部署】 (専任)総務部

IR
【部署】 (専任)IR部

内部通報・告発への対応
【内部通報・告発窓口】
 社内: 設置済み
 社外: 設置済み
【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み
【公益通報者保護法ガイドライン】 参考になっている
【通報・告発】 17年度 18年度
 件数 111 114
 (注)05年4月に「NTTドコモグループ倫理方針」を策定。社内規程に、不正・不祥事を通報した役員・社員は、通報したことによる不利益が生じないよう保護されることを明記。通報窓口として社内・社内に「コンプライアンス相談窓口」を設置し、取締役会へ相談件数・内容を報告している

国内・海外での法令違反等
【国内での法令等に関わる事件等】 (件数)16年度 17年度 18年度
 公取からの排除措置命令等・他 0 0 0
 不祥事などによる操業・営業停止 0 0 0
 コンプライアンスに関わる事件・事故で刑事告発 0 0 0
【海外での法令違反等】 (件数)16年度 17年度 18年度
 価格カルテルによる摘発 0 0 0
 贈賄による摘発 0 0 0
 その他の摘発 0 0 0

内部統制への取り組み
【委員会】 設置済み(2008年4月)
【内部監査部門】 有
【内部統制の評価】 有効(2019年3月)
【CIO】 有(代表取締役副社長)
【CFO】 有(取締役常務執行役員)
【情報セキュリティポリシー】 策定済み
【情報セキュリティ監査】 内部:定期的 外部:定期的
【ISMS】 認証済み
【プライバシーポリシー】 制定済み
 (注)一部組織にてISMS認証を取得

リスクマネジメント等への取り組み
【体制】 有
【基本方針】 有
【対応マニュアル】 有
【責任者】 社長など会社の代表者
【BCM構築】 有
【BCP策定】 有
【BCP想定】 地震・水害/感染症大流行/他
【取り組み状況】 全社横断的なリスク管理に関する基本的事項を定めた「リスクマネジメント規程」を07年5月に制定。リスク管理を統括する組織の長が、各組織責任者の担当所掌業務にかかるリスクを定期的に取りまとめ、代表取締役、取締役、執行役員等で構成される内部統制委員会ですべて社横断的な管理を要するリスクの特定および管理方針を決定している。また、万一自社に関する重大な事件・事故等が発生した場合に対応するため、危機管理・災害対策の規程類やマニュアルを定め、危機管理活動の強化を図っている

雇用・人材活用
基礎データ
【従業員】

	合計	男	女
従業員数(人)	17年度 7,767	6,065	1,702
平均年齢(歳)	17年度 40.2	41.1	37.3
勤続年数(年)	17年度 17.3	18.1	14.6
	18年度 17.2	17.8	14.7
平均年間給与(円)	17年度 8,737,000	18年度 8,720,000	17
臨時雇用者数(人)	17年度 27	18年度 17	—
連結従業員数(人)	17年度 27,464	18年度 26,564	—
外国人従業員数(人)	17年度 84	18年度 94	—
連結外国人従業員数(人)	17年度 —	18年度 —	—

(注)17年度・18年度(海外の連結対象子会社では、現地国籍の従業員が多数所属している)

【年齢別】 (人)

	合計	男	女
30歳未満	1,071	721	350
30～39歳	2,370	1,745	625
40～49歳	3,264	2,555	709
50～59歳	1,176	1,094	82
60歳以上	3	3	0

【新卒採用】

	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
18年4月入社	336	336	226	110	0	0
19年4月入社	421	421	275	146	0	0

【中途採用】

	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
17.4～18.3	51	46	35	11	3	2
18.4～19.3	60	57	43	14	3	0

非正規から正社員の登用事例:会社単体では仕組みがないが、グループ会社を含めると制度・実績あり
 (注)嘱託社員除く

【離職者数】

	合計	早期	自己	会社	転籍	他
男	126	0	126	0	0	0
女	40	0	40	0	0	0
男女計	166	0	166	0	0	0

2018年4月～2019年3月
【新卒入社者の定着状況】

	男女計(人)	男(人)	女(人)
2016年4月新卒入社者	201	143	58
うち2019年4月在籍者	185	133	52

多様な人材活用
【役職登用状況】

	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	247	3,926	14	5.9
うち部長職以上	22	758	4	2.8
役員	5	36	0	12.2
うち執行役員	3	27	0	10.0

2019年3月現在
【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:20年度までに7.5%
 (注)【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】:管理職の人数については出向社員を含む

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(人事部ダイバーシティ推進室/2006年7月)
 (注)自律とチャレンジを推進する働き方を実現するため、真のダイバーシティ経営を追求する

【退職した社員の再雇用制度】 有
【65歳までの雇用】 全員雇用
【LGBTへの対応】 基本方針:有
【LGBTへの取り組み】 行っている

役員向けセミナー、グループ全社員向けeラーニングとアンケート、イントラ内特設コーナー設置(基礎知識:Q&A等掲載)、社内ALLYコミュニティ創設、社外ALLYコミュニティ連携、社外イベント参画、当事者を招いたランチ会など
【推進のための基本理念】 ドコモの企業理念「新しいコミュニケーション文化の世界の創造」に向けて、個人の能力を最大限に生かし、顧客に心から満足してもらえる、よりパーソナルなコミュニケーションの確立を目指しており、実現に向けて個々の能力活用を図るとともに、環境・労働条件の向上、福利厚生の実施など、働きがいのある職場づくりを行っている

【経営方針・トップコミットメント】 多様な人材の力の最大化により、「変化への対応」「イノベーションの創出」「事業競争力の強化」を実現し、世の中に「新しい価値」を提供し続ける企業を目指す
【推進の中長期ビジョン】 ダイバーシティ推進室の発展的解消をゴールとしつつ、中期的には推進目標(20年度女性管理者比率7.5%以上・女性社員の採用採用比率30%以上・男性社員の育休取得率50%以上)の達成に取り組む
【推進の取り組み】 ①Win-d(女性カウンスル)活動の充実(メンタリング・セミナー・対話会) ②応募社員によるダイバーシティ推進WG活動(障害・LGBT・外国籍・ババママの活躍支援コミュニティ活動) ③女性キャリア開発のための管理者研修 ④テレワーク推進・サテライトオフィス整備 ⑤LGBT・障害者理解セミナー ⑥18年度より3倍認定

人権・労働問題
【人権尊重・差別禁止の方針】 有
【人権デューデリジェンス】 行っている
【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 海外子会社を含めたグループ会社の人権マネジメント調査を実施し、デューデリジェンスプロセスを開発・導入。人権啓発推進委員会を中心とした体制構築。人権・ハラスメント相談窓口の設置など。経営層を含む階層別研修やeラーニングの実施。東京人権啓発企業連絡会に加入し各種啓発活動を実施。人権標語・ポスターを全社で年1回募集など
【ILO中核的労働基準】 尊重している
 結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除

【障害者雇用】

	16年度	17年度	18年度
【障害者雇用】			
実人数(人)	449	622	676
障害者雇用率(%)	2.38	2.17	2.32

(注)ドコモグループ全体の数値(各年度6月1日時点)
【障害者雇用率の目標】 18年4月以降:2.2%
【特例子会社】 有(ドコモ・プラスハーデ)
【障害者雇用の取り組み】 ①ドコモグループ各社への採用数計画化指示および雇用数(法定雇用率)管理 ②特例子会社によるグループ会社への雇用支援・連携(専門

スタッフによる相談受け付けなど) ③特例子会社の離職者0人継続(社会的能力向上と退行防止を目的とした能力開発、身体機能改善指導など)

人事・評価制度

- 【能力・業績評価基準】 公開
- 【能力・評価結果】 従業員本人に公開
- 【1人当たり教育研修費用】 把握している
- 【従業員の満足度調査】 行っている
- 【海外等での人事・評価制度】 海外事業所などに特化した制度ではなく、社内統一制度を適用している
- 【海外での人事・評価制度例】 各地域の事情に応じた手当および各種支援(通勤・休暇教育)制度などを導入し、社員が現地で安心して力を発揮できるよう対応を行っている

ワーク・ライフ・バランス

- 【産児・育児】

産児休暇	産前6週間・産後8週間	全額支給	
配偶者の産休休暇制度	有(40日)		
育児休業(最長)	生後満3歳まで		
	16年度	17年度	18年度
産休取得者数(人)	176	106	111
育休取得者数(人)	324	119	330
育休取得率(%)	29.0	24.0	24.6
うち女取得者数(人)	308	100	304
うち女取得率(%)	96.5	98.0	99.0
うち男取得者数(人)	16	19	26
うち男取得率(%)	2.0	4.2	5.3
(1週間以内取得者数(人))	0	0	0
(1週間以内取得率(%)	0.0	0.0	0.0
育児休業復職率(%)	99.1	95.3	98.6

(注)「ライフプラン休暇」で育児を理由とする場合、日・時間単位での取得が可能(その他の理由は原則1週間単位)。男性育児参画の推進により、18年度の男性の育児休業・ライフプラン休暇(育児)取得率は49%(約5%上昇)
- 【産休・育児取得の取り組み】 「ドコモ・スマイルリレー」:復職後の不安解消、今後の働き方・キャリア形成の意識づけなどを目的とした本人・上長・ダイバーシティ推進室による三者面談(同じ社内であればパートナーの参加も推奨)、「育児休業者セミナー」:休職中の社員間ならびに職場との情報交換など、「復職者セミナー」:先輩社員や部外講師によるキャリア形成意識醸成など
- 【看護・介護】

看護休暇(最大)	法定		
介護休暇(最大)	法定		
介護休業(最長)	1年6か月		
	16年度	17年度	18年度
介護休業取得者数(人)	10	10	8

(注)看護休暇は「子」以外に、社員と同居する親族(社員と生計を同じくし、常時生活をともにしている親族)を対象とする
- 【3歳〜就学前の子を持つ社員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ/所定外労働をさせない制度/育児サービス費用を補助する制度/企業主導型保育所を2園設定
- 【特筆すべき両立支援制度】 ①育児休業は3歳まで取得可能、短時間勤務は小学3年生の年度末まで取得可能 ②高校3年生以下の子の養育に関して、1週間以上の休暇を取得可能 ③不妊治療などを目的とした休暇取得が可能 ④さまざまな目的により取得可能なライフプラン休暇(7日以上最大40日の有給休暇)の設定

賃金・休暇・諸制度

- 【30歳平均賃金】 307,360円
(注)標準評価モデル賃金(基本給および諸手当、扶養は配偶者1人、子1人と仮定)
- 【総労働時間】 1,827.9時間/年(一般社員のみで算出(管理職除く))
- 【残業時間】 18.0時間/月(一般社員のみで算出(管理職除く))
- 【残業手当】 62,932円/月
- 【残業削減の取り組み】 行っている
フレックスタイム制の導入、半日単位・時間単位の有給休暇取得や分断勤務などの柔軟な勤務形態に対応できる制度の拡充、労働時間削減に向けた労使会議の開催、残業時のPCへの注意喚起メッセージ通知など。各職場では会議運営・資料作成などの業務効率化、テレワークの推進、休暇取得の推進などにより、残業時間削減と生産性向上を意識した働き方を会社として推奨・実践している
- 【有給休暇】

	付与日数	取得日数	取得率(%)
16年度	20.0	19.2	96.0
17年度	20.0	18.3	91.5
18年度	20.0	18.3	91.4

(注)「ライフプラン休暇」に年間3日を上限に有給休暇を積み立てる制度がある。それを行った社員を加えると、ほぼ100%の取得率となる。管理職を除いた一般社員で算出している
- 【ボランティア休暇・休職】

	16年度	17年度	18年度	
ボランティア休暇	有	101	86	59
同休職	無	—	—	—
青年海外協力隊	有	0	0	0
マッチングギフト	有	—	—	—

(注)①「東北応援社員募金」:18年度は全国計約8,200人の社員有志が参加。社員募金と会社マッチング拠出により、被災地15自治体に約5,022万円、中間支援団体に約851万円の計約5,873万円を寄付 ②全国各地において、「ドコモの森」や社屋周辺清掃などの地域貢献活動に延べ31,500人の社員が参加
- 【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(コアタイムと休憩時間を組織・担当

(課)単位で選択でき、社員が日々の始業および終業時刻を自主的に選択する) / 短時間勤務制度(仕事と子育て/介護の両立を図ることを目的に、一定期間短時間の勤務を行うことができる) / 半日単位の有給休暇制度(有給休暇を半日単位で取得できる(回数制限なし)) / 時間単位の有給休暇制度(有給休暇を1時間単位で、休年度内で5日を上限として取得できる) / 在宅勤務制度(社員の自発的な働き方の促進と、就労ニーズの多様化への対応、ワーク・ライフ・バランスの向上を図るため、自宅等での勤務を可能とする。18年度は6,349人が利用(17年度比1.9倍)) / サテライトオフィス(19支社にサテライトオフィスを設置(主に出張者) ②シェアオフィスの4会社と契約(主に法人営業活動の利便性向上に活用)) / 保育設備・手当(①早期の職場復帰支援のため、18年度より企業主導型保育所を東京に2園設定 ②在宅保育サービスに対する補助金相当の利用券を支給する) / 副業・兼業許可制度(事前に審査を実施したうえで、社員の兼業を許可する) / プライオリティワーク(「定時出社・退社」を基本とし、時間外労働の必要が生じた場合は朝型勤務で対処する) / スライドワーク(育児・介護を理由とした個人単位での勤務時間シフトを可能とする) / 分断勤務(1日の所定勤務時間(7.5時間)の分断を可能とする。夜間に設備工事を行う場合などに活用)

- 【インセンティブ向上への諸制度】 資格・技能検定の取得奨励制度(今後の事業運営に資する資格に対して、自己啓発で取得した場合に奨励金および受験料を支給する制度) / 社内公募制度(意欲ある人材が、募集されている事業の推進にチャレンジできる制度) / 企業内ベンチャー制度(「新規事業への積極的な進出」「事業アイデアを有する社員の起業支援」を目的とした制度) / 国内留学制度(国内大学院に対して、公募形式によりエントリーできる制度) / 海外留学制度(海外留学に対して、公募形式によりエントリーできる制度) / 特別な成果に対する表彰・報奨制度(特別な功績のあった者への表彰) / キャリアアップ支援制度(年1回、自分の今後のキャリアを上司に申告することができる制度) / ストックオプション制度(FINTTドコモ社員持株会):社員が毎月の積み立てで自社株式を購入。積立額に対し、会社側が一定の割合を負担し株式の購入を推進する制度 / 国内・グローバルOJT(国内・海外の他企業へ社員を派遣し、中長期戦略に必要となる即戦力人材を育成する制度) / 通信教育(約700コースのビジネススキル等向上メニューを用意し、修了者を受講料を支給) / 語学支援(語学スキル向上を目的に語学スクール通学費用の支援、語学検定試験受験料を支給)

労働安全衛生

- 【生産部門等】 無
- 【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有
- 【主な取り組み】 安全管理規程および健康管理規程を定め社内周知を実施している。また、関係法令に基づく健康衛生委員会を開催することにより、従業員のメンタルヘルス対策など、心と体の健康づくりを推進している
- 【労働災害】

	16年度	17年度	18年度
労働災害発生率	0.00	0.00	0.00
- 【メンタルヘルズ】

	16年度	17年度	18年度
休職者数(人)	65	67	63
- 【メンタルヘルズの取り組み】 ストレスチェックおよび集団分析、メンタルヘルズに関する階層別研修・全社員向けeラーニング、管理者へラインケアに関する小冊子の配布、メンタルヘルスマネジメント検定の資格取得支援、EAPの導入、産業医面談
- 【労働安全衛生表彰歴】
(17年度) ①健康経営優良法人2018(ホワイト500)(主催:経済産業省。特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰) ②テレワーク先駆者百選「総務大臣賞」(主催:総務省。テレワークの普及促進を目的とし、特に優良な導入・活用の取り組みを表彰)
(18年度) 健康経営優良法人2019(ホワイト500)(主催:経済産業省。特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰)

消費者・取引先対応

- 【対応部署】 (専任)CS推進部
- 【商品等の安全性に関する部署】 (専任)サービス運営部、端末サービス部
- 【クレーム対応】 (マニュアル)有 (DB)有
- 【ISO9000S】 取得割合(%) (算出基準)
国内 28.9 (従業員数ベース)
海外 0.0 (—)
- 【その他の品質管理】 有
通信サービス・製品・コンテンツなどにおいて業界におけるスタンダードな基準を上回る社内品質基準を設定している。海外市場では、展開先の国々の企業と協力して事業展開しているが、品質管理については、ISO9000Sの取得を必須とせず、特性などに応じて品質管理を行っている

社会貢献

- 【組織と支出】
- 【担当部署】 (専任)CSR部
- 【社会貢献活動支出額】 (単位:100万円)

	16年度	17年度	18年度
総額	6,476	6,486	8,828
うち寄付金	513	384	362
マッチングギフト	36	30	29
うちその他	5,962	6,102	5,166

(注)「スマホケータイ安全教室」の開催。①18年度実績:全国で約7,600回開催、約139.7万人受講 ②18年度末累計実績(04年度から)約78,000回開催、約1,211万人受講
- 【事業事例】

- 【地球社会参加】 ①「ドコモの森」活動で環境保全を推進。森林管理組合やNPOと協働し、植樹、間伐、下草刈り等を行い地域交流の場としても活用(全国49カ所、約190ha、18年度は活動47回、延べ1,720人参加) ②モバイル・コミュニケーション・フ

ンド(MCF)において、「子ども健全育成」「経済的困難な子どもの支援」に取り組むNPO等を支援(46団体・約3,500万円助成) ③全国各地で社屋周辺の清掃活動などに延べ31,500人が参加

【教育・学術支援】 ①スマートフォンや携帯電話のルールやマナー、身近なトラブル対処法などを啓発する「スマホ・ケータイ安全教室」を全国で無償開催(「特別支援学校教員」を含む7つのコース。18年度は約7,800回・139万人が受講) ②障害者向けに携帯電話の便利な使い方をわかりやすく解説する「ドコモ・ハートイ講座」を全国で無償開催(年間約100回) ③モバイル・コミュニケーション・ファンド(MCF)にて先端技術、基礎科学、社会科学の3部門で「ドコモ・モバイル・サイエンス賞」による若手研究者への褒賞

【文化・芸術・スポーツ】 ①東京2020オリンピック・パラリンピック大会:ゴールドパートナー、自社社員で競泳のシンボル選手である山田拓朗選手(リオパラリンピック日本代表)の支援、回収した携帯電話を活用する「都市鉱山からつくる!みんなのメダルプロジェクト」推進 ②スペシャルオリンピックスや埼玉県知的障害者サッカー大会協賛など、障害者スポーツ支援 ③子どもの健全育成支援:ドコモ未来ミュージアム、大宮アルディージャサッカー教室(7回/1,104人)、ドコモレッドハリケーンズラグビー教室(48回/約7,500人)など

【国際交流参画】 ①モバイル・コミュニケーション・ファンド(MCF)を通じ、アジア諸国の留学生を支援する「ドコモ奨学金事業」を実施 ②新技術の国際的普及による魅力的なサービスの安価かつ迅速な提供を目的に、種々の国際標準化活動において主導的な役割を实践(例「3GPP」、「ITU-T/R」、「OMA」等の標準化団体や「GSM」などの業界団体において、重点分野の議長などやボードメンバーを務める) ③「グローバル人材育成コミュニティ(独立行政法人日本学生支援機構)への寄付を実施

【東日本大震災復興支援】 行っている
【復興支援の具体例】 ①「東北応援社員募金」:18年度は約8,200人の社員が参加、自治体と中間支援団体により5,876万円寄付 ②被災者の「心のケア」促進のため、被災地で料理教室を開催:18年度は全5回、被災者121人と社員ボランティア16人参加

【他復興支援の具体例】 被災地支援としてチャリティサロを開設。①平成30年大阪府北部地震支援:約1,360万円を寄付 ②平成30年7月豪雨災害支援:約6,900万円を寄付 ③平成30年北海道胆振東部地震支援:約3,200万円を寄付

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢

【納税倫理規定】 有
 (注)グローバルな観点での税務リスクに対する適切な対応を目的として「ドコモグループ税務実務指針」を制定している

政治献金・ロビー活動

【政治献金・ロビー活動等支出額】 (単位:100万円)

	16年度	17年度	18年度
総額	7	7	7

環境

組織と情報開示

【担当部署】 (専任)CSR部
【担当役員】 専任有(常務執行役員)
【同・環境業務比率】 過半
【方針の文書化】 有【HP上の公開】有
 (注)「NTTドコモグループ サステナビリティレポート2018」。19年度版は9月末発行
【環境会計】 有
【費用と効果/金額把握】 環境省ガイドラインに準拠して把握
【公開の有無】 公開【会計ベース】連結ベース
 (注)連結対象:NTTドコモおよび機能分担子会社など15社

パフォーマンス

【環境保全コスト】 (単位:100万円)

	17年度		18年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	466	14,341	826	14,412
上・下流コスト	438	557	257	409
管理活動コスト	14	1,840	15	2,348
研究開発コスト	359	1,397	342	981
社会活動コスト	0	20	0	24
環境損傷対応コスト	0	0	0	0
合計	1,278	18,156	1,440	18,174

【環境負荷量】

	17年度	18年度
総エネルギー投入量(GJ)	30,849,200	31,589,621
特定管理対象物質投入量(t)	0	0
水資源投入量(m ³)	1,508,008	1,485,826
温室効果ガス排出量(tCO ₂ e)	1,585,502	1,562,771
特定化学物質排出量・移動量(t)	0	0
廃棄物等総排出量(t)	39,441	30,006
総排水量(m ³)	1,585,502	1,562,771
NO _x (t)	688	640
SO _x (t)	0	0

【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】 (単位:100万円)

	17年度	18年度
費用削減額	38,723	29,482
収益額(リサイクル等)	1,088	1,101
合計	39,811	30,593

【スコープ3】 集計

	17年度	18年度
温室効果ガス排出量(tCO ₂ e)	2,164,436	2,214,847

管理体制

【環境監査】 定期的に実施(内部監査:年1回 外部監査:年1回)
 (注)「ドコモグループ内の環境マネジメントシステムの運用の中核となる人材の育成」および「EMS構築組織の継続的改善の支援」を目的として、ドコモグループ内のEMS構築組織による内部監査を実施中

【EMS構築】 ISO14001認証取得
 (注)08年1月にISO14001統合認証を取得。19年4月に認証更新(有効期限19年12月31日)。19年9月に更新審査を受審予定

【ISO14001】 取得割合(%) (算出基準)

	100.0	(従業員数ベース)
国内	100.0	(従業員数ベース)
海外	0.0	(—)

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】 リスクマネジメント規定に基づき、代表取締役社長を委員長とする内部統制委員会において全社のリスク機会の重要性特定を行うが、その中で気候変動関連リスク・機会についても影響度・発生頻度などによる評価・分析を行っている。これを受け、グループ全体の環境活動を担当するCSR部が取り組むべき気候変動関連リスク・機会や方針を決定。関連する4つの専門部会に共有し、各部会のアクションプランの中で実行される

【事業活動での環境汚染の危険性】 可能性無
【将来発生する可能性がある巨額費用の準備】 有

【環境影響評価(アセスメント)】 義務づけ/独自取り組み
 頻度・内容:設計段階において地球環境保護に配慮すべき方針を建物グリーン設計ガイドラインとして定め、評価シートでの運用を実施
【土壌・地下水等の把握状況】 数量等を把握・公開

【水問題の認識】 特にお水ではない

【水問題の取り組み】 WWF-DEG Water Risk Filterを用いて、地域固有の水リスクを分析している。ドコモグループは、製造業と比較して水使用量が少ないこともあり、重点項目としていないが、水使用量の目標を対前年度以下とし、水利用量の削減施策は継続的に実施している

環境関連法令

【国内】 ①省エネルギー法 ②廃棄物処理法
【海外】 英国CRC制度
【環境関連法令違反等】 (件数)

	17年度	18年度
環境関連法令違反	無	無
環境問題を引き起こす事故・汚染	無	無
環境問題に関する苦情	無	無

その他環境関連指標・取り組み

【グリーン購入】 自社独自指針にのっとり実施
 (注)グリーン調達ガイドラインを定め、環境に配慮した製品を積極的に調達・購入することを推進している

【事務用品等のグリーン購入】

	17年度	18年度
比率(%)	100.0	100.0

対象:携帯電話端末等および基地局等通信設備
 (注)主たる調達品は携帯電話端末および基地局等通信設備であり、これらはグリーン調達ガイドラインを定め、環境に配慮した製品の積極的な調達を推進している。事務用品についても環境に配慮したものを採用している(PPC用紙・FSC認証紙を採用など)

【原材料調達】
 グリーン調達:業態として必要な取引先対応:取引先等へ指導/取引先等の評価
 具体例:業態として直接原材料を調達することはないが、「グリーン調達ガイドライン」を定め、製品の環境負荷低減要求を実施。調達している製品の原材料において、環境に負荷がかかる有害物質などの使用を制限している
 (注)製品の環境負荷低減の調査・評価については、「環境関連活動調査表」「製品含有化学物質調査回答書」にて対応

【環境ラベリング】 自社独自基準による環境ラベル実施/第三者基準の自己申告
 (「ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会」が定める環境配慮のためのガイドライン「エコICTマーク」の取得)
 エコマークなど:(製品・サービス数の総量の定義が困難であるため、割合は算出していない)
 自社独自ラベル:(製品・サービス数の総量の定義が困難であるため、割合は算出していない)
 (注)NTTグループが策定した「ソリューション環境ラベル制度」に基づき、「LTEサービス」についてラベルを取得。リサイクル識別マーク、植物油インキマーク、段ボールリサイクル推進シンボルマーク、モバイル/リサイクル/ネットワークマークなどで開示している

【環境ビジネスの取り組み】 行っている
 循環型社会の実現に向け、自転車とモバイルを融合させ環境に配慮したサイクルシェアリングシステムを提供。全国30拠点・自転車約10,800台・サイクルポート1,160カ所、利用回数年間810万回まで拡大
【容器包装削減の取り組み】 有
 携帯電話等の個装箱の小型化、紙袋の簡素化に取り組んでいる

【カーボンオフセット商品等の取り組み】 検討中
【環境・表彰歴】
 (17年度)前島尚賞(主催:(公財)通信文化協会。3.5GHz帯TD-LTEサービスの実用化)
 (18年度)①電波功績賞「総務大臣表彰」(主催:(一社)電波産業会。IoT通信機

器の省電力技術「eDRX」実用化) ②前島密賞(主催:(公財)通信文化協会。複数ベンダのEPCソフトウェアが動作可能なネットワーク仮想化技術の実用化)

地球環境保全への取り組み

【気候変動対応の取り組み】 行っている

【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている

【再生可能エネルギーの導入】 行っている

①基地局の電力消費によるCO₂排出削減のため、既存基地局にソーラーパネルや大容量蓄電池を導入した「グリーン基地局」の整備に注力し、18年度末で200局の運用を行っている ②18年5月に無線中継所内の余剰敷地に太陽光パネル400枚を敷設し、太陽光発電のシステムの稼働を開始。隣接する基地局での利用と売電を行っている。19年度末には年間約400kWhの発電量を予定

【環境分野に関する中期計画】 有

【CO₂排出量等削減への中期計画】 有

【中期計画の内容】 ①ICTサービスを活用することにより、30年度までに社会全体で4,000万以上のCO₂削減に貢献する ②通信量当たりの電力量を通信原単位として、30年度までに90%削減する(13年度比) ③30年度までに廃棄物の最終処分率を1%以下とする

【COP21(パリ協定)】 参考にしている

【生物多様性保全への取り組み】 事業活動による影響について把握

①1999年から「ドコモの森」づくりを推進し、19年3月時点で全国47都道府県に49カ所(総面積190ha)を設置。定期的に森林整備活動を行い、温暖化防止や森林・生物多様性の保全に貢献。18年度は47回の開催で1,720人が参加した ②環境省や沖縄県、日本航空、日本郵便などと協力し、沖縄県に生息する希少動植物の密猟・密輸防止に向けた実証実験を実施。ドコモの画像認識AIを活用し、パトロールの現場や空港・郵便局で見つかった動物(カメ)が希少種かを判定。島外への持ち出しを未然に防ぐ ③東日本大震災の被災地の復興支援と森林保全活動の一環として、森林保全クレジット付グッズを販売。グッズの売上額の一部を森林保全に役立てている

【生物多様性保全プロジェクト】 (単位:100万円)

	17年度	18年度
支出額	22	12

2018年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 ①自社の排出量目標:対前年度以下→前年度比▲1.4%(達成) / ②ICTサービスの活用により、社会全体でのCO₂排出量:▲3,750万t以上→▲3,830万t以上(達成)

【エネルギー削減】 ①通信量当たりの電力量を通信原単位として▲70%(13年度比)→▲79%(達成) / ②オフィス領域における電力使用量:対前年度以下→前年度比▲4.2%(達成)

【リサイクル】 ①撤去通信廃棄物のリサイクル率:98.5%以上→98.5%(達成) / ②東京2020オリンピック・パラリンピック大会で使用する、5,000個のメダル製作に必要な使用済み携帯電話の回収→携帯電話回収数:621万台(2年度累計)(達成)

【廃棄物削減】 ①撤去通信廃棄物最終処分率目標:0.5%以下→0.5%(達成) / ②使用済み端末回収台数目標:452万台→回収:468万台(下取り含む)(達成)

【その他具体的な取り組み】 東京オリンピック組織委員会が主催する「みんなのメダルプロジェクト」に参画。使用済み携帯電話の回収を推進し、18年度をもってメダル製造に必要な金属量を確保できた。リサイクル情報を一元管理することでトレーサビリティを実現し、通信業界で唯一、環境省から一般産業廃棄物の広域認定を取得している