

9432

にほんでんしんでんわ 日本電信電話

(注)「CSR全般～社会貢献、企業と政治の関わり(雇用・人材活用除く)」「環境」:
国内連結対象グループ会社 「雇用・人材活用」:NTT、NTT東日本(地域子会社
含む)、NTT西日本(地域子会社含む)、NTTコミュニケーションズ、NTTデータ、
NTTドコモ、NTTフジテレビ(地域子会社含む)、NTTコムウェアの主要8社+OS会社の合計のデータまたは、国内子会社全体のデータ

【本社】 100-8116 東京都千代田区大手町1-5-1 大手町ファーストスクエア

【TEL】 03-6838-5111

【設立】 1985.4 【上場】 1987.2 【決算期】 3月

【特色】 国内通信ガリバー。地域固定電話網独占、携帯・光回線で高シェア。海外
拡大に活路見いだす

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
AAA	AAA	AAA	AAA	AAA
93.9	96.2	97.9	97.5	86.7

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
B	AAA	AAA	AAA
71.4	85.2	98.4	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

18の重点項目を設定:「ICT-データ利活用による社会への貢献」等の社会貢献
関連項目3項目、「ICTの利活用による環境への貢献」等の環境保全関連項目3項目、
「個人情報保護」等の安心・安全の関連項目3項目、「ダイバーシティの推進」等の人
材活用関連項目7項目

【方針の文書化】 有

(注)NTTグループCSR憲章

【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

Webオリジナルコンテンツを定期的に発行している

【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

①四半期ごとの決算説明会の実施(4回)、国内外のIRカンファレンスへの参加(8
回)、NTT IR DAY(機関投資家向けの説明会)の開催(1回)、国内外での個別
説明会の実施(延べ350件以上) ②個人投資家向け:会社説明会の実施(15回)、
経営層による会社説明会4回を含む)、オンライン会社説明会の実施(1回)、個人投
資家フェアへの参加(1回)

【汚職・贈収賄防止】 方針有

02年11月に策定した「NTTグループ企業倫理憲章」第3条へ規定。「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、取引先等との応接に当たっては過剰な
供授を厳に慎む」

【ISO26000】 活用

【CSR部署】 (専任)総務部門CSR推進室

(注)各グループ会社にも、同様の部署が設置されている

【CSR担当役員】 兼任有(代表取締役副社長CSR委員会委員長)

【同・CSR業務比率】 過半

【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:日本の森バイオマスネットワーク、しんりん、
TABLE FOR TWO International、フェアトレードラベル・ジャパン、BHNテレコム
支援協議会、海ざくら)

①東日本大震災の被災地における社員参加植樹活動や海洋汚染に対する清掃活
動などNTTグループ横断ボランティアを実施 ②TABLE FOR TWO International
のTABLE FOR TWOに賛同。途上国の子どもへ学校給食を提供する募金を含む食
堂メニューや弁当を販売 ③自社グループのCSR担当が一堂に集まるイベント(CSR
カンファレンス)において、フェアトレード製品の紹介や販売を実施

【CSR関連基準】 GRI-GL、ISO26000、日本経団連・企業行動憲章、ILO中核的労働
基準、SDGs、国内業界団体基準(JEITA、TCA:電気通信事業における個人
情報保護に関するガイドライン、電気通信サービスの広告表示に関する自主基準およ
びガイドライン)、国際業界団体基準(ITU-Tへの参加による「ICTと気候変動」の標
準化。参照:NTT技術ジャーナル(09年7月))、SDGsやCOP21パリ協定などを踏ま
え、16年5月にNTTグループCSR憲章の改定を実施

(注)ISO26000やGRIに即した活動について、サステナビリティレポートによる情報開
示の実施

【CSR関連・表彰歴】

(18年度)①Derwent Top100グローバル・イノベーター2018-19(旧「トムソンロイター
Top100グローバル・イノベーター」から引き続き8年連続の受賞) ②ディスクロージャー
優良企業(日本証券アナリスト協会主催。4年連続の受賞)

(19年度)①Derwent Top 100グローバル・イノベーター 2020(旧「トムソンロイター
Top100グローバル・イノベーター」から引き続き9年連続の受賞) ②PRIDE指標2019
(任意団体work with Prideより4年連続でゴールド受賞)

ESG・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

【ESGインデックス等への組み入れ】 DJSI、FTSE4Good、Ethibel Sustainability、
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)、S&P/JPXカーボン・エフィシエント

【相談役・顧問制度】 有

相談役:1人 顧問:3人

導入目的:現経営陣へのアドバイス/対外活動

メリット:自社グループの代表者として社会的課題解決に向けた取り組みに参画するなど、
主に対外的活動に従事し自社グループとしての企業の社会的責任を果たすこと
に貢献している

【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】 設置している

(注)社外取締役に対しては、主要な子会社の経営陣と各社の経営戦略について
意見交換を実施するとともに、社外取締役と経営陣、社外取締役と国内の主要
グループ会社経営陣等との間で、自社グループの経営課題について適宜意見交換を
実施。これらの意見交換会において、社外取締役から、自社経営陣に関し、十分な
情報提供と活発な議論が行われており、実効性が確保できているとの評価を得てい
る。また、取締役会の継続的な実効性向上を通じて経営ガバナンスを強化する目的
で、全取締役を対象に取締役会に関するアンケート調査を行い、取締役会としての
実効性評価を実施し、その役割・責務が果たされていることを確認した

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サプライチェーンにおけるCSR推進の指針として、
「サプライチェーンCSR推進ガイドライン」を制定し公表 ②「サプライチェーンCSR推
進ガイドライン」に基づき、サプライヤーに対しチェックシートによる調査を年1回実施 ③
CSR調達の取り組み状況について、サプライヤーヒアリングを実施し、必要に応じ改
善措置を実施

【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/二次以下のサブ
ライヤーにも調査/調査結果に基づき、個別にサプライヤーヒアリング・監査を実施

【紛争鉱物の取り組み】 ①自社グループの紛争鉱物への対応方針を制定・公表 ②
製品の紛争鉱物使用状況を確認する、サプライヤーへの原産国、コンフリクトワー
ー調査の実施 ③サプライヤーへのヒアリング・工場監査および調査結果のフィードバック
の実施

【ルール化による影響事例】 自社グループにて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】 参考に行っている

【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

【今後のSDGs】 自社が持つ事業・サービスをSDGsにひも付け、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。自社グループ
会社のNTTドコモでは、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】 「2020「地方創生」に向け、ICTを活用したプロ
ジェクトを地方自治体や企業と連携して実施。訪日外国人旅行者向けの観光情報提
供サービスやICTを活用した農業管理システムの実証実験などを通じて、社会課題
の解決と事業の両立を目指し、ほかにも、電報サービス「夢つなぐ」の売り上げの一
部を障害者スポーツ協会に寄付するビジネス(NTT東日本・NTT西日本)など、グル
ープ各社においてさまざまなCSVビジネスを展開している

【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
継続的にを行い、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(38
団体・約3,300万円の助成) ②「スマホ・ケータイ安全教室」を年約7,600回・受講者約
137万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提供するボランティア活動「声の橋」
にコアメンバースタッフが参加 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(NTTドコモ)

【ボランティア休暇等の周知】 行っている

【ボランティア休暇等の周知の具体例】 社内ホームページでの制度の紹介やグル
ープのボランティアポータルサイトでの情報連携を実施

【社員の社会課題解決】 行っている

【社員の社会課題解決の具体例】 社会課題解決を主テーマとした事業立案コンテ
ストの開催、グループのボランティアポータルサイトでの情報発信等

【海外での課題解決の活動等】 ①GSM Association(GSMA)を通じ、09年度から
途上国向けのデジタルデバイス解消、環境対策に協力(NTTドコモ) ②everis財団
を設立し、バイオテクノロジーと健康等の3分野で社会を变革する斬新なプロジェ
クトを発掘・表彰し、プロジェクトを支援(everis) ③家庭環境等の理由で将来設計が
難しい14~19歳女子へ1年間社員がメンターとして悩み相談を受けながら育成支援

(NTT Data UK)

ポストコロナ・社会課題解決／社会貢献

【コロナ課題解決への貢献】 行った(金銭寄付/自社サービス提供/各種サービスの支払期限の延長等)

【コロナ課題解決の具体例】 テレワーク関連環境構築サービスの無償提供(NTT西日本、NTTコミュニケーションズ)、モバイル空間統計による新型コロナウイルスの人流影響の分析結果を無償提供(NTTドコモ)等。その他物品寄付による支援も実施

【事業を通じた社会課題解決】 全社員

【社員が行うロボ活動支援】 行っている(情報提供)

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 8人 【代表者数】 3人 【女性役員】 3人

【社外取締役】 4人

監査役

【人数】 5人 【社外監査役】 3人

株主

【株式数】 3,900,788千株 【株主総数】 812,089人

【特定株比率】 55.4% 【浮動株比率】 11.7%

【所有者状況】 政府・地方公共団体 32.36%、金融機関 19.59%、金融商品取引業者 1.69%、他法人 1.10%、外国法人等 24.19%、個人他 21.07%

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

(注)02年11月に「NTTグループ企業倫理憲章」を策定。ハラスメント防止に関する法律の強化・改定(20年6月)に適切に対応するため、ハラスメント防止規程を20年4月13日に制定

法令順守

【部署】 (専任)総務部門法務担当

(注)各グループ会社にも、同様の部署が設置されている

IR

【部署】 (専任)財務部門IR室

(注)NTTドコモ・NTTデータ・NTT都市開発についても、同様の部署が設置されている

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】 参考している

【通報・告発】

件数	18年度	19年度
	334	359

(注)02年11月に「NTTグループ企業倫理憲章」を策定。その中で、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こと「が明記されている。窓口としては、企業倫理ヘルプラインとして公開しており、公益通報者保護法を踏まえ、匿名通報や自社と取引関係のある会社の勤務者からの通報も受け付けている。改正ガイドラインに対応し、第三者評価も実施している

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)17年度 18年度 19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)17年度 18年度 19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(2012年10月)

【内部監査部門】 有

【内部統制の評価】 有効(2020年3月)

【CIO】 有(代表取締役副社長)

【CFO】 有(代表取締役副社長)

【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)自社グループの内部統制の取り組みについては、「内部統制システムの整備に関する基本方針」を制定しており、コンプライアンス、財務報告の信頼性、適正かつ効率的な事業遂行のためのリスク管理の仕組みを構築することなどを基本的考え方として定めている

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

【取り組み状況】 ①代表取締役副社長が委員長を務め、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」を設置(02年7月)し、定期的にグループ全体のリスクを洗い出し、リスクの特定を実施 ②自社グループが一体となってリスクマネジメントに取り組むための「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(03年10月)し、各社に配付 ③適切かつ効率的な業務運営を行うため、リスクマネジメントの基本事項を定めた「リスクマネジメント規程」を制定(10年3月)

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】

	合計	合計	男	女
従業員数(人)	18年度	2,562	2,273	289
	19年度	2,494	2,200	294
平均年齢(歳)	18年度	41.3	41.7	37.6
	19年度	41.1	41.7	37.1
勤続年数(年)	18年度	16.8	17.2	13.5
	19年度	16.7	17.1	13.3
平均年間給与(円)	18年度	9,114,270	19年度	9,222,240
臨時雇用者数(人)	18年度	65	19年度	74
連結従業員数(人)	18年度	303,351	19年度	319,039
外国人従業員数(人)	18年度	53	19年度	43
連結外国人従業員数(人)	18年度	123,000	19年度	135,215

(注)18年度・19年度(日本電信電話のデータ。連結外国人従業員数はNTTグループ連結の海外会社勤務等の従業員数)

【年齢別】(人)

	合計	男	女
30歳未満	293	231	62
30～39歳	764	642	122
40～49歳	939	866	73
50～59歳	497	460	37
60歳以上	1	1	0

【新卒採用】

	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
19年4月入社	4,532	—	—	—	—	—
20年4月入社	5,017	—	—	—	—	—

(注)国内グループ会社の実績。学歴別には把握していないが、男女問わず多様な人材を採用している

【中途採用】

	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
18.4～19.3	21,494	—	—	—	—	—
19.4～20.3	11,404	—	—	—	—	—

(注)国内グループ会社の実績。非正規社員からの正社員化および無期転換を含んだ値。学歴別には把握していないが、男女問わず多様な人材を採用している

【離職者数】

	合計	早期	自己	会社	転籍	他
男	167	—	—	—	—	—
女	18	—	—	—	—	—
男女計	185	—	—	—	—	—

2019年4月～2020年3月

【新卒入社者の定着状況】

	男女計(人)	男(人)	女(人)
2017年4月新卒入社者	64	56	8
うち2020年4月在籍者	59	52	7

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	1,625	23,991	18	6.3
うち部長職以上	165	4,121	2	3.8
役員	18	182	3	9.0
うち執行役員	7	50	2	12.3

2020年3月現在

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:13年度の倍増計画のとおり、20年度までに女性管理職比率倍増を目指す(13年度末実績2.8から20年度6.0%)

(注)【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】:管理職の女性、男性人数はNTTグループ国内39社の実績(20年3月末時点)。役員の各人数については、NTTグループ主要8社の実績(20年7月時点)。外国人数については、国籍別の全体人数は把握していないため、把握できる数値を再掲して記載(役員:主要8社、管理職:NTT単体の実績)

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(ダイバーシティ推進室/2007年10月)

(注)07年に日本電信電話に設置。ダイバーシティ推進、ワークライフ・マネジメント、働き方改革等を推進

【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

NTTグループは、配偶者およびその家族にかかわる制度全般を同性パートナーにも適用。意識醸成を目的としたセミナーやオンラインを実施するとともに社外イベント(work with Pride、RAINBOW CROSSING TOKYO、TOKYO RAINBOW PRIDE)にも積極的に参画。PRIDE指標2019で最高位の「ゴールド」認定

【推進のための基本理念】 人種・国籍・宗教・信条・文化・出身地・障害の有無・性別・性的指向・性自認などの属性にかかわらず、等しく機会を有し、社会的課題の解決に向けて、1人ひとりがありのままで、安心して働くことができる組織の実現を目指す(NTTグループは、90カ国以上にわたり、約30万人の社員が働いている)

【経営方針・トップコミットメント】 NTTグループでは、人材の多様性を生かすことにより、イノベーションの創出が実現すると考え、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付け、ダイバーシティ&インクルージョンについて社長メッセージを公式ホームページで発信。また、「The Valuable500」に加盟しNTTグループとして障害

者の活躍を推進するコミットメントを取締役会にて決議し、トップコミットメントとして国内外に公表

【推進の中長期ビジョン】 女性の活躍推進では、25年度末までに10%以上達成を目指しており、さらなる推進を図るため女性社員の育成と役職登用を進めている

【推進の取り組み】 障害者の活躍推進として、「ACE」や「The Valuable500」への加盟をすくとともに、遠隔操作型分身ロボットを活用することで外出困難な障害者の雇用につなげた。テレワークサイズにNTTグループ121社が参加し、テレワーク時差通勤・休暇取得を組み合わせた、多様な働き方を実現。また、ダイバーシティ推進の一環として3月の国際女性デーに合わせて、NTTとして参加し社内外にPRを行った

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】 人権デューデリジェンスについて、18年度は自社グループで優先すべきリスクが高いと考える人権課題が明確になっていないという課題があったことから、海外含むグループ会社に調査を実施し、5つの人権課題（女性の権利、労働時間、労働安全衛生、データプライバシー権、結社の自由と団体交渉権）を特定した

【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、児童労働の効率的な廃止、雇用及び職業における差別の排除

【発生した労働問題・対応】 社内外にハラスメント相談窓口を設け、上長への相談・申告が困難なケースも想定し、適切に対処している。ハラスメントと認められる事例が発生した場合は、就業規則にのっとり厳正に対処している

障害者雇用

障害者雇用	17年度	18年度	19年度
実人数(人)	939	930	914
障害者雇用率(%)	2.62	2.67	2.70

(注)日本電信電話の特例連結会社による実績数値、該当者数、雇用率は20年6月1日時点

【障害者雇用率の目標】 障害者の社員が個性を發揮し社会に貢献できる環境を整備し、法定雇用率2.2%を確実に守り続けること

【特例子社】 有(NTTクラレ、NTT西日本ルセント、NTTデータだいち、ドコモ・プラスハーティ)

【障害者雇用の取り組み】 日本電信電話の特例子会社であるNTTクラレでは、四肢・内部・精神障害者による電話応対業務・電子化業務や知的障害者による紙ずき事業、視覚障害者によるWebアクセシビリティ、オフィスマッサージ、バリュチェーンである設備系の一部業務の受託等、障害者ならではの特性を生かした業務展開を行い、在宅勤務等柔軟な働き方を取り入れ、働きがいのある職場づくりを行っている

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】 グループ各社にて人事制度を整備

【海外での人事・評価制度例】 19年のグローバル事業再編に伴い、再編された会社ごとに異なっていた人事報酬制度の統一化(ジョブグレンジングなど)を検討中。また、ガバナンスの観点から海外グループ会社幹部の人事・報酬については持ち株会社として報告・承認プロセスを設けているほか、海外グループ会社幹部の長期インセンティブ報酬として、NTT株式を交付する制度を設けている

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 有給
配偶者の産休休暇制度 有(5日)
育児休業(最長) 子が生後満3歳になるまで

	17年度	18年度	19年度
産休取得者数(人)	912	893	946
育休取得者数(人)	1,865	2,013	1,992
育休取得率(%)	19.5	16.9	30.1
うち女取得者数(人)	1,765	1,865	1,774
うち女取得率(%)	100.0	100.0	100.0
うち男取得者数(人)	100	148	218
うち男取得率(%)	5.0	5.0	8.0
(1週間以内取得者数(人))	—	—	—
育児休業復職率(%)	96.4	98.1	99.2

(注)取得者数は主要グループ8社の実績。取得率はNTT単体の実績。NTTグループでは、育児休業に加え、ライブラン休暇も取得可能

【産休・育児取得の取り組み】 ①産休・育休中に自宅から社内のサーバーへのアクセスを可能とし、復帰しやすい環境を整備している ②休職前後における上司およびバイパスシティ推進室との面談を実施 ③育児前後中社員向けにキャリア形成研修を実施 ④事業所内託児所および法人託児所を設けている ⑤予定日より早く出産日を迎えた場合、その日数分を産後休暇として有給で取得

【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カ月

	17年度	18年度	19年度
介護休業取得者数(人)	104	91	73

(注)看護休暇・介護休業は、時間単位・半日単位・日単位で取得可能。ライブラン休暇も取得可能

【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/事業所内託児施設の運営/育児サービス費用を補助する制度/育児・介護を事由にライブラン休暇も取得可能

【特筆すべき両立支援制度】 ①育児・介護・パートナーの転勤等により退職した社員の新採用制度 ②育児のための短時間勤務制度、始終業時刻の繰り上げ・繰り下げは小学校3年生の年度末まで利用可能 ③介護のための短時間勤務制度、始終業時刻の繰り上げ・繰り下げはそれぞれ3年間利用可能

賃金・休暇・諸制度

【30歳平均賃金】 305,700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】 1,832.7時間/年(主要8社+OS会社のデータ)

【残業時間】 17.5時間/月(主要8社+OS会社のデータ)

【残業手当】 48,180円/月(主要8社+OS会社のデータ)

【残業削減の取り組み】 行っている

日本電信電話においては、働き方改革を推進するための組織横断ワーキングを運営しており、総労働時間や時間外平均などのKPIに対する実施モニタリングのほか、各組織における個別の取り組みの情報共有等を定期的に実施。その他、夏季における長期休暇の取得や在宅勤務やサテライトオフィスの積極活用を推奨するほか、RPA等を活用した業務効率化にも取り組んでいる

【有給休暇】

	付与日数	取得日数	取得率(%)
17年度	20.0	19.7	98.4
18年度	20.0	19.3	96.4
19年度	20.0	17.7	88.7

(注)主要8社+OS会社の数値

【ボランティア休暇・休職】

	17年度	18年度	19年度
ボランティア休暇	有	2,905	2,102
1,664	—	—	—
同休職	有	—	—
青年海外協力隊	有	—	—
マッチング・ギフト	有	—	—

(注)青年海外協力隊参加制度について、自社グループ会社からはこれまでに52カ国、延べ506人の派遣実績(グループ全体としての取りまとは未実施)。マッチング・ギフトの実施事例はホームページにて公開。グループ各社にて社屋周辺清掃などの地域貢献活動を実施

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(日本電信電話においては全組織を対象として導入済み。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)を設定。グループ各社においても導入済みの会社あり(NTT東日本・NTT西日本・NTTコミュニケーションズ等)/短時間勤務制度(育児のための短時間勤務制度(小学校3年生以下の子に有する社員を対象)、介護のための短時間勤務制度(2週間以上にわたり常時介護を必要とする家族を有する社員を対象))/半日単位の有給休暇制度(所定拘束時間の2分の1(2回で1日単位の休暇と見なす))/時間単位の有給休暇制度(1日の定められた勤務時間において、取得時間帯、取得時間数に制限なく取得可能(年間累計40時間まで))/勤務間インターバル制度(午前0時を超える深夜勤務を実施した場合、休息時間の確保ができるよう勤務形態に応じて、勤務時間を弾力的に運用できるよう適宜に明文化。さらに、午前0時を超える深夜勤務を実施した日の翌日または翌々日に社員が休暇の取得を申請する場合は、最大限の配慮を行う。また、原則として深夜勤務明けの日に限りライブラン休暇の取得が可能としている)/在宅勤務制度(直属上長が自宅等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)/サテライトオフィス(勤務場所の制約条件を緩和し通勤時間等の削減により、時間の有効活用や効率的な業務推進等を図る観点より設置(NTT東日本、NTTドコモ等)で実施)/保育設備・手当(事業所内託児所の設置あり(NTT東日本、NTTデータ)。本社事業所内の子どもの企業主導型保育施設を一部費用会社負担にて利用可能(NTT、NTTドコモ)。企業内保育所を設置あり(NTT西日本)。西日本エリアで約540の育児施設の利用を可能としており、利用時には料金補助などが受けられる)/裁量労働制度(日本電信電話においては、研究・開発業務に従事する社員で一定の社員資格以上の社員を対象。その他NTTデータにおいても制度導入済み)/副業・兼業許可制度(兼業については、会社に申請し、社内規程に基づき許可が下りた場合に実施可能)/ライブラン休暇(失効年休積立に加え、勤続5年ごとに5日付する休暇制度(有給休暇))/育児または介護のためのシフト勤務(育児・介護を理由とした個人単位の始終業時刻の変更(シフト勤務)を可能とする制度)

【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(自己啓発の一環として支援制度あり)/社内公募制度(グループ内人材交流の促進およびチャレンジ意欲のある社員へのキャリア選択機会の提供を目的とし、すべてのグループ会社を対象とした公募制度あり)/企業内ベンチャー制度(社員自らの提案に基づき、新規性があり成長性が見込まれるベンチャービジネスの事業化)/国内留学制度(国内大学院(社会人博士課程)派遣制度。大学院通学の学費を一部支援)/海外留学制度(海外MBAに毎年数十人の社員を派遣)/特別な成果に対する表彰・報奨制度(社長表彰制度等)/キャリアアップ支援制度(資格取得のために失効年休積立制度を活用できる制度あり)/ストックオプション制度(「NTT社員持株会」:毎月の積み立てで自社株式を購入する制度で、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)/海外ビジネス研修(海外企業へ社員を派遣し、他社での経験よりリーダーシップやバイタリティを育成する制度)/通信教育(約500コースのメニューを用意し、受講費用の一部支援を実施)/語学支援(グローバルスキル向上を目的に、語学スクール費用の支援およびTOEIC団体受験を実施)

労働安全衛生

【生産部門等】 有

【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】 ①設備事故ゼロおよび安全意識向上に向けた職場での安全・パロール・KYT等の継続実施 ②「人身事故撲滅委員会」設置による重大事故の原因究明・再発防止策のグループ統一実施の展開 ③重大事故の再現映像等のWeb配信や危険事故のバーチャル環境施設研修の実施等 ④仕事のDX化による事故発生機会の縮減 ⑤新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた在宅勤務時差出勤の

推進および社員へのマスク配付、消毒液の配備等

【労働災害】

	17年度	18年度	19年度
労働災害率	0.00	0.00	0.22

【メンタルヘルス】

	17年度	18年度	19年度
休職者数(人)	24	23	20

(注)対象範囲は日本電信電話単体

【メンタルヘルスの取り組み】 ①防止:研修等による動機づけ ②早期発見:社内外に相談窓口を設置、メンタルヘルス相談、産業保健スタッフによる面談、日常における上長のチェック ③早期職場復帰:休職制度、復職支援プログラムの提供

【労働安全衛生・表彰歴】
 (18年度)健康経営優良法人2019(ホワイト500)(経済産業省、とくに優良な健康経営を実践している法人として認定)
 (19年度)健康経営優良法人2020(ホワイト500)(経済産業省、とくに優良な健康経営を実践している法人として認定)

ポストコロナ・従業員の働き方

【複線型人事制度】 導入

【キャリアコース】 NTTグループでは、通常の人事制度体系と切り離し、高い専門性を有するプロフェッショナル人材を市場価値に応じた報酬とする制度を導入しており、社内外の優秀な人材確保に努めている

【若手社員のスキルアップ】 新規事業提案機会/子会社社長/取引先出向/ベンチャー企業出向/希望プロジェクト配置/国内留学/海外留学

【役職定年制度】 有(役職を離脱する)

【正社員の定年】 有:60歳

【定年後の就業機会】 継続雇用の上限引き上げ(65歳)/会社への再就職支援/社会貢献活動参加への資金提供/今後出てくる指針を踏まえ検討

【テレワーク(正社員)】 導入 場所:自宅/サテライト等/カフェ等/公共交通機関対象:限定無

【テレワーク(非正規)】 導入 場所:自宅/サテライト等/カフェ等/公共交通機関対象:一部対象外の雇用区分あり

【副業・兼業】 認めている 業務範囲:本業に影響しない/他 時間・役職:就業時間外

【中途採用・年齢別】

30歳未満	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上
19.4~20.3	有	有	有	有

【転職退職者の再雇用】 制度有・実績有

【キャリアパス・キャリアマップ】 提示

【キャリア研修】 実施(50歳以上:実施)

【キャリア相談】 定期的に実施(人事部担当者/上司・上長)

【部署別必要スキル】 開示

【新業務チャレンジ支援】 有(公募)

【正社員が自ら受講する研修】 できる(会社業務のいずれかに関連する内容)

【1人当たり年間教育研修費用】 86,000円

【社員の評価】 自己評価/上司評価/上司以外の社員評価/本人・上司間で設定した目標の振り返りを基に、上司が業績面・行動面の評価を実施。また、最終評価は、上司による評価後、評価者間の目線合わせを行い、調整者が決定

【ハラスメント防止】 行っている

【ハラスメント防止の取り組み】 社内外にハラスメント相談窓口を設け、上長への相談申告が困難なケースも想定した対応を実施している

【コロナ緊急事態宣言中の在宅勤務制度】 以前から導入

【コロナ緊急事態宣言中の在宅勤務率】 50~79%

【コロナ緊急事態宣言中の取り組み】 在宅勤務利用回数枠の拡大/フレックス制度の対象拡大/コアタイムの短縮・撤廃/手当・補助金等の支給/テレワーク環境整備の支援/小中学校等の臨時休校に伴い出勤できない従業員に対し、有給休暇を付与。出勤者への危険手当の実施

【緊急事態宣言終了後の在宅勤務】 全社で継続

【導入した制度・取り組み】 テレワーク関連設備の増強、ツールの充実を図ったほか、在宅勤務実施回数制限を当面の間撤廃し、在宅勤務を促進。また、人材派遣企業各社とも調整し、派遣社員の在宅勤務も可能にした

【今後の社内制度等の変更】 必要

【必要な変更】 勤務環境支援

【具体的変更点】 ①自宅等でもリモートワークを実施した場合に発生する社員等の経費負担を考慮したリモートワーク手当の創設 ②リモート型の働き方への対応の観点から、原則として会社が指定する組織に所属する社員等に対し、通勤実績に応じた回数払いの仕組みを新たに設定

消費者・取引先対応

【対応部署】 (専任)NTT東日本:営業推進本部
(注)各グループ会社に専任部署を設置している

【商品等の安全性に関する部署】 (専任)NTT東日本:ネットワーク事業推進本部
(注)各グループ会社に専任部署を設置している

【クレーム対応】 (マニュアル)有 (DB)有
(注)各グループ各社に窓口等を設置し、アンケート等を通じて商品、サービス、対応の改善を実施している

【ISO9000S】

	取得割合(%)	(算出基準)
国内	29.4	(従業員数ベース)
海外	0.0	(一)

【その他の品質管理】 有
通信サービス・製品・コンテンツ等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、特性等に応じて品質管理を行っている
(注)自社グループ(NTTドコモ)での数値を回答

社会貢献

【組織と支出】

【担当部署】 (専任)総務部門CSR推進室
(注)各グループ会社にも、同様の部署が設置されている

【社会貢献活動支出額】 (単位:100万円)

	17年度	18年度	19年度
総額	6,402	8,016	6,630
うち寄付金	589	862	822
マッチング・ギフト	3	6	5
うちその他	5,810	7,148	5,801

(注)国内NTTグループ連結の社会貢献活動費。社会貢献活動に参加した社員の活動費も含めて算出

事業事例

【地域社会参加】 ①環境クリーン作戦(自社グループ各社で、全国各地の事業所等近隣地域の環境美化・環境保護を目的に地域清掃活動を実施) ②全国各地において、地域の祭り、イベント等へのボランティア派遣および寄付・協賛の実施 ③全国各地で生物多様性の保全に向けた植樹活動や生物保護活動などを実施

【教育・学術支援】 ①総務省が主催するインターネットの安心・安全な利用に向けた啓発活動「e-ネットキャラバン」に全国の自社グループ各社より社員の登録を行い、講師を派遣 ②自社グループ各社にて、ICTの安心・安全な利用や通信の仕組みを学ぶ機会として、「ネット安全教室」「ケータイ安全教室」「NTTグループドリームキッズ ネットタウン」等を開催。子ども向けのほか、高齢者向け、障害者向け等さまざまな人を対象 ③子どもたちをはじめとした地域住民に対し、自社の仕事紹介、実機によるデモ等の実施を通じ、情報通信産業を紹介したり、研究開発を紹介する展示場の開放や、保有する設備(洞道)等の見学会を実施

【文化・芸術・スポーツ】 ①スポーツイベント(野球、サッカー、ラグビーなど)への寄付・協賛や社員ボランティア派遣の実施(自社グループ) ②地域の子どもたちを対象とした野球教室やラグビー教室、ソフトテニス教室等の開催(NTT東日本・NTT西日本・NTTコミュニケーションズ・NTTドコモ) ③NTT児童画コンクールの開催。小学生を対象に、電話やインターネットを題材とした絵画を公募。入選作品を表彰するとともに展示会も開催(NTT東日本・NTT西日本)

【国際交流参画】 ①海外研修生の受け入れ ②途上国の子どもを各種支援するNPO団体への寄付(WFP、TABLE FOR TWO International等) ③1998年よりアジア地域のテレコム事業の幹部候補生たち向け研修「BHN人材育成プログラム-将来のリーダー育成研修」の実施(NTTデータ)

【東日本大震災復興支援】 行っている

【復興支援の具体例】 東日本大震災において、壊滅的被害を受けた気仙沼大島の海岸保安林再生に向け、植樹活動ならびにその後の生長管理(下草刈り、枝払い)を社員参加型で実施。12年3月に気仙沼大島北部の海岸沿いの山肌に着樹した苗木の生長管理として、東北のグループ社員が下草刈りを実施。以降毎年7月・11月に現地を訪れ下草刈りを実施。そのほかグループ各社でも被災地各地で支援活動を継続的に実施

【他復興支援】 行っている

【他復興支援の具体例】 ①平成30年7月豪雨災害・台風第21号・北海道胆振東部地震災害への義援金拠出 ②新型コロナウイルス感染症の流行下での福祉活動の支援 ③経団連「台風19号被災地支援 企業人ボランティアプログラム」への参画(19年12月4日・5日)

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)NTTグループ企業倫理憲章で基本的な考え方を表明するとともに、税務実務における社内規程を整備

【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)

	17年度	18年度	19年度
総額	11	12	17

(注)持株会社としては、政治資金規正法にのっとり、政治献金は行っていない。NTTドコモ、NTTデータ、NTT都市開発の値

環境

【組織と情報開示】

【担当部署】 (専任)環境エネルギー推進室
(注)日本電信電話の環境エネルギー推進室はグループ全体をマネジメントしており、自社グループ各社においても環境関連を担当する部署がある

【担当役員】 兼任有(研究企画部門長)

【同・環境業務比率】 過半

【方針の文書化】 有 **【HP上の公開】** 有
(注)①地球環境保護に関する基本理念「NTTグループ地球環境憲章」(1999年制定) ②地球環境の未来像と自社グループが果たしたい姿として描いた「NTTグループ環境宣言」(16年発表) ③サステナビリティレポート(毎年発行)

【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)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を集計

【パフォーマンス】

【環境保全コスト】 (単位:100万円)

18年度		19年度		中	
投資額	費用額	投資額	費用額	18年度	19年度
事業エリア内コスト	8,597	15,925	9,348	16,913	
上・下流コスト	20	10,345	80	9,770	
管理活動コスト	123	5,273	175	5,129	
研究開発コスト	3,613	8,104	3,162	8,452	
社会活動コスト	16	255	20	560	
環境損傷対応コスト	0	0	0	0	
合計	12,370	39,902	12,785	40,824	
【環境負荷量】	18年度		19年度		
総エネルギー投入量(GJ)	68,717,000		68,534,000		
水資源投入量(m ³)	5,948,000		5,978,000		
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	3,622,000		3,186,000		
廃棄物等総排出量(t)	562,000		745,000		
総排水量(m ³)	5,447,000		5,186,000		
NO _x (t)	7		6		
【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】	(単位:100万円)				
	18年度		19年度		
費用削減額	57,800		57,717		
収益額(リサイクル等)	7,866		6,881		
合計	65,667		64,598		
(注)温室効果ガス排出量の95%以上が電力使用による。品質・サービス向上や基地局等の設備増強を実施したが、省エネ性能に優れた通信機器導入や効率的な設備構築・運用、省エネ施策実施等に努めたことにより電力使用量を低減、また、電力CO ₂ 排出係数の減少もあり、温室効果ガス排出量は減少					
【スコープ3】 集計	18年度		19年度		
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	16,660,000		19,643,000		
(注)サプライチェーン全体のCO ₂ 排出量把握に向け、年々、算定範囲の拡大や算定方法の見直しを進めている。19年度は算定方法の変更(排出係数の参照先の変更など)を実施したため排出量が増加した					
管理体制					
【環境監査】	定期的の実施(内部監査:年1回以上 外部監査:年1回以上)				
(注)「NTT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、自社グループ内のEMS構築組織による相互内部監査を実施中					
【EMS構築】	ISO14001認証取得				
(注)自社グループのEMS(環境マネジメントシステム)に関する基本方針として、ISO14000あるいはISO14001をベースにしたマネジメント(エコアクション21など)を導入している					
【ISO14001】	取得割合(%) (算出基準)				
国内	46.5 (従業員数ベース)				
海外	0.0 (—)				
(注)ISO14000あるいはISO14001をベースにしたマネジメント(エコアクション21など)の導入も行っているため、ISOに限らずEMSを構築している割合は、国内事業所では90%を超える。海外事業所における割合は、把握を進めている					
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】	自社グループの環境担当役員が委員長となっているNTTグループ地球環境保護推進委員会を設置し、本委員会にて環境リスクに対する対応を決定している。とくに事業影響が大きい環境リスクに関しては、代表取締役副社長が委員長を務める「CSR委員会」に報告を行い、重要案件については取締役会に報告される				
【事業活動での環境汚染の危険性】	可能性無				
【将来発生の可能性がある巨額費用の準備】	無				
【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	一例として、NTTコミュニケーションズでは国立公園内への無線中継所建設時に独自のガイドラインで評価を実施している				
【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】	特にリスクではない				
自社グループは事業所が日本全国に分散しており、また、水使用量も少ないため、利用者としてのリスクはとくに想定していない。研究機関では化学物質を用いているため、環境を汚染しないよう対策を施している					
【水問題の取り組み】	データセンターや通信ビルなどで、中水・雨水利用による上水の使用量削減を実施。化学物質を用いている研究機関では、法規制値の半分を目安とした自主基準値以下に排水水質の監視を実施				
(注)自社グループは日本全国の0.05%程度しか使用しておらず、製造業と比較して水使用量が少ないこともあり、重点活動項目としておらず、目標等の設定は実施していない。しかし、水利用削減施策などを実施している					
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】	①英国CRC(炭素削減コミットメント) ②英国ESOS(The Energy Savings Opportunity Scheme)				
【環境関連法令違反等】	件数	18年度	19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)NTTグループグリーン調達ガイドラインを制定し、これに基づいて環境影響を低減するように配慮された製品を優先的に購入することを目的としたグリーン調達を実施					
【事務用品等のグリーン購入】	比率(%)		100.0		
対象:通信設備					
(注)NTTグループグリーン調達ガイドラインを制定し、これに基づいて環境影響を低減するように配慮された製品の積極的調達を実施している。事務用品においては、FSC認証紙や再生ボールペン、再生紙ノートなどの環境配慮製品の購入を実施している					
【原材料調達】	グリーン調達:包括的なガイドラインを定め実施				
取引先対応:取引先等へ指導/取引先等の評価/主要なサプライヤーに対し、環境を含めたCSRに関する書面調査を実施している					
具体例:グリーン調達のガイドラインのほか、「NTTサプライチェーンCSR推進ガイドライン」を制定し、サプライヤーに対しグリーン調達を含めた責任ある調達活動の要望と指導を実施している。また、「NTTグループ省エネ性能ガイドライン」を制定し、社内で使用するルーター・サーバーなどのICT装置の開発・調達に当たっての基本的な考え方や装置別の目標値を定めている					
(注)省エネ性能ガイドラインは、ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会の「ICT分野におけるエコロジーガイドライン」と連携し、通信業界としてICT分野に關わる低消費電力化の実現に寄与している					
【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〕					
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)ICTソリューションのうち、環境負荷低減効果があるものを、環境にやさしいソリューションとして認定し、顧客にわかりやすく伝えるため、自己宣言型の環境ラベルを付与する「ソリューション環境ラベル制度」の取り組みを進めている。19年度は6件のサービスにラベル認定を実施					
【環境ビジネスの取り組み】	行っている				
NTTファシリテーズ:太陽光発電などのグリーン電力提供サービスや、太陽光発電設備の構築・運用サービスの提供。NTT東日本・西日本:家庭向けの電力見える化サービス「フレッツ・ミルエネ」「フレッツ・エコめがね」を提供					
【プラスチック削減の取り組み】	有				
屋外通信設備のプラスチック削減に向け、支線ケーブルクロージャ等のプラスチック製品のクロスリサイクルを実施している。廃棄された支線ケーブル等のプラスチックを再生し同一の設備を作ることにより、新規プラスチックの使用を削減					
【容器包装削減の取り組み】	有				
NTTロジスコ:梱包材として、段ボールの代わりに折り畳みコンテナの利用。NTT東日本・西日本・コミュニケーションズドコモ・ファイナンス等:請求書の電子化(インターネットビリングサービスの推進)					
【カーボンオフセット商品等の取り組み】	行っている				
NTTデータ:カーボンオフセットより、環境配慮型戦略商品開発と、企業の事業活動におけるCO ₂ 排出量削減を同時に実現するというコンセプトに基づくカーボンオフセット・プロダクトプロジェクト(COP)を提供					
【環境・表彰歴】					
(18年度)①第29回電波功績賞総務大臣表彰(一社)電波産業会:IoT通信機器の省電力技術eDRXの実用化が、eDRX技術の実用化と標準化による低消費電力UIMの開発と電池寿命10倍の達成などで電波の有効利用の貢献が認められた					
②建材設備大賞2018「特別賞」(日経アーキテクチャ、日経ホームビルダー:照明の消費電力を最大70%削減可能な無線個別調光照明制御システム「FIT LC」が、既存の照明設備が活用できることや他設備との接続可能性等が評価された)					
(19年度)①RobecoSAM Sustainability Award 2019 Silver Class技術賞(RobecoSAM社:NTTデータが選定された) ②文部科学大臣表彰科学技術賞(科学技術振興部門)(「携帯電話基地局データから生成される人口流動統計の振興」携帯電話ネットワークの運用データをもとにした人口流動統計について、まちづくり、交通・防災計画、環境課題解決などに貢献するとして表彰された)					
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				
①NTT-グリーンLLP(有限責任事業組合)を設立し、太陽光発電システムの導入を推進。これまでに5.1MWを導入 ②自社グループ各社のデータセンター(DC)において、太陽光発電システム導入を推進。NTT東日本の駒込DC、千葉DC、NTT西日本の大阪DC、NTTコミュニケーションズの東京第2DC、東京第4DC、東京第5DC、東京第7DC、高松第2DCに導入している					
【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】	「環境目標2030」で30年度を目標年度として、日本国内のグループ企業を対象に目標を設定。①自社グループによる社会のCO ₂ 排出の削減貢献量を、自社グループ自身の排出量の10倍以上とする ②(GHG排出要因の95%を占める電力について)通信事業の通量量当りの電力効率を、13年度比で10倍以上とする ③自社グループが排出する廃棄物の最終処分率について、ゼロエミッション(最終処分率1%)以下を達成する				
【COP21(パリ協定)】	参考にしていない				
【生物多様性保全への取り組み】	直接的影響は非常に軽微なため把握していないが、NTTグループ環境宣言で「自然共生」を掲げ、生物多様性を含む生態系の保全活動に取り組んでいる				
①ICTシステムを活用した生物多様性保護に資する社会的課題解決のICTサービスとして、高山の植生を食べ尽くすなどの鳥獣害対策ソリューションを80以上の自治体に展開 ②NTTぶららによるメディアを活用したサングの保護活動の推進や、NTTレゾナントによるユーザが環境保護団体への寄付に参加できる「緑のgoo」の運用な					

どICTを活用した取り組みの推進 ③自社グループ各社・各支店における自治体・地域住民・NPO・NGOと連携した植樹や里山保全などの参加型環境啓発活動(延べ約26,217人参加)。生物多様性保全プロジェクト支出額は、国内自社グループ連結の支出額(参加した社員の活動費も含む)

【生物多様性保全プロジェクト】(単位:100万円)

	18年度	19年度
支出額	545	558

2019年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 ①30年度においてNTTグループによる社会のCO₂排出の削減貢献量:NTTグループ自身の排出量の10倍以上(国内を対象)→12.5倍(達成) / ②30年度において通信事業の通信量当たりの電力効率:13年度比で10倍以上(国内を対象)→5.4倍

【エネルギー削減】 ①電力使用量:成り行き値から▲2.6億kWh(国内を対象)→▲2.6億kWh。通信設備の統廃合や空調機の更改・運用改善などの施策の継続による(達成) / ②NTTグループの社用車にEV車を導入:30年度までに100%EV化(EV100加盟)→121台をEV車に置き換えた

【リサイクル】 ①撤去する通信設備のリサイクル率:99%以上(国内を対象)→99.9%(達成) / ②使用済み携帯電話回収台数:1,600万台(17~20年累計)→19年度387万台、17年度から累計1,443万台

【廃棄物削減】 ①30年度において、NTTグループが排出する廃棄物の最終処分率:ゼロエミッション(1%以下、国内を対象)→1.17% / ②撤去する通信設備の最終処分率ゼロエミッション(1%以下)を継続。国内を対象→0.06%(達成)

【その他具体的な取り組み】 Total Power Revolution (TPR) 運動等によるオフィス・通信設備の電力削減施策を実施:①通信設備の統廃合や空調機の更改・運用改善 ②基地局設備の省電力化 ③太陽光発電システムの導入 ④IoT・AI技術等の最先端技術を活用したエネルギー効率化の推進(例:NTTデータによる都内データセンターにおける自然エネルギー(春・秋・冬季の外気)を活用した外気冷却方式の採用など)