

9432

にほんでんしんでんわ 日本電信電話

(注)「環境」:国内連結対象グループ会社

【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】 NTTグループ持株会社。ドコモ主力。固定電話独占、光回線高シェア。海外開拓・提携に注力

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
AAA	AAA	AAA	AAA	AAA
97.1	96.3	97.9	100.0	90.2

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
A	AAA	AAA	AAA
74.3	92.1	95.8	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
 17の重点項目を設定。「ICT・データ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8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機関投資家:決算説明会(4回)、個別トピック説明会(7回)、国内外IRカンファレンス参加(7回)、NTT IR DAY(機関投資家向け説明会)の開催(1回)、国内外投資家との個別説明会(約300件) ②個人投資家:説明会(5回、経営層説明会1回含む) ③顧客:問合せ窓口/満足度調査等 ④従業員:満足度調査・ヘルプライン等 ⑤地域社会:社会貢献活動等 ⑥ビジネスパートナー:アンケート調査、説明会等

【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条で規定。「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)総務部門サステナビリティ推進室
 (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】 専任有(執行役員・総務部門長)
 【同・CSR業務比率】 100%

(注)担当役員として所掌するすべての業務において、CSR経営視点でのマネジメントを実施(21年7月には総務部門内にサステナビリティ推進室を設置し、さらにCSR・サステナビリティ経営を推進)
 【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、海さくら)
 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自社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担当が一室に集まるイベント(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等関連基準】 GRI-GL、ISO26000、日本経団連:企業行動憲章、ILO中核的労働基準、SDGs、指導原則、TCFD、CDP、SBT、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】
 (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)
 (20年度)①グッドデザイン賞(主催:日本デザイン振興会。人が染いた物事をデザインとらえ、その質を評価・顕彰。「みまもり電話」が受賞) ②PRIDE指標・ゴールド認定(主催:work with Pride。LGBTに取り組み企業を認定・表彰)

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(対話内容:年30回程度の個別面談および機関投資家向けイベント等を通じて、自社の掲げる5つのマテリアリティ(環境負荷の低減、セキュリティの強化、災害対策の強化、多様な人材の活用、持続的成長に向けたガバナンス強化)を中心に、ESGに関する取り組み内容や事業に与えるリスクと機会、目標等について対話を実施)
 【相談役・顧問制度】 有
 相談役:1人 顧問:4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
 【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 検討中
 (注)社外取締役に対しては、主要子会社経営陣と各社の経営戦略について意見交換を実施し、自社グループの経営課題について適宜意見交換を実施。意見交換会では、社外取締役から自社経営陣へ情報提供と活発に議論し、実効性を確保。また、経営ガバナンスを強化するため、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、取締役会の実効性を評価し、その役割・責務が果たされていることを確認。役員報酬の反映は、21年度グループ全体でのESG等に係る方針等リファインに伴い今後導入予定。相談役・顧問の人数については、元代表取締役社長等である者の人数を記載

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/一社サプライヤーに調査/二次以下のサプライヤーにも調査/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、コンフリクトフリー調査の実施 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】 参考にして
 【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】 SDGsを考慮した重点項目・目標はすでに定めているが、年度内予定のESG・サステナビリティにかかる方針等改定により目標・KPI・マネジメント等もリファイン予定。①環境分野:脱炭素、サーキュラーエコノミー、生物多様性保全(SDGs6・7・11~15) ②社会分野:倫理規範整備、DX推進、災害・サイバー対策等(SDGs3・9・16・17) ③個人分野:人権尊重、D&I等(SDGs1~5・8・10)

【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】 ①ロボット技術やICT技術を活用して超省力・高品質生産を実現するスマート農業を推進。19年にはグループ初の農業会社「NTTアグリテックロジック」を設立し、IoT・AIを活用した農業生産のサービスを提供 ②グループ会社にて食品残渣を発酵分解する装置を食品関連事業者に初期投資不要でレンタル提供。その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 ③NTTドコモにてスマートフォンを使った「はなして翻訳」を開発・提供。年々増加する在留外国人との言葉の壁をなくし、災害時含むコミュニケーション支援を実施

【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「声の花東」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」の利用促進。20年度はプロボノの認知向上を目的に社員向けのオンラインセミナーを2回開催(NTTドコモ)
 【社員が行うプロボノ活動支援】 行っている(情報提供)
 【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】 グループ内イントラサイトで制度を紹介し、グループ内ボランティア有志が登録する会員サイトで個別のボランティア情報の告知・応募受付・参加後アンケートなどを実施してボランティア活動の活性化を図っている

【事業を通じた社会課題解決】 全社員
 【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】 ①業界団体GSMaを通じた途上国向けデジタル

バド解消(NTTドコモ) ②社会変革する技術的かつ斬新なプロジェクトを発掘・表彰し開発費用等を支援(Everis財団) ③無償プログラミング教育を有志従業員が小学生に毎月50時間実施(NTT Data Italia) ④貧困家庭の女子生徒の「学ぶ権利」を支援する教育プログラムで卒業率・進学率の向上に寄与(NTT Ltd. India)

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】3人 【社外】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】890,450人
 【特定株比率】55.2% 【浮動株比率】12.2%
 【所有者状況】政府・地方公共団体 32.36%、金融機関 18.23%、金融商品取引業者 2.45%、他法人 3.34%、外国法人等 21.12%、個人他 22.50%

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。21年6月に「NTTグループ企業倫理憲章」を改定するとともに、「社外との接遇に関する規定」を制定

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】 19年度 20年度
 件数 359 346
 (国内連結対象グループ会社)
 【実効性向上への取り組み】 企業倫理憲章に通報者保護を明記。通報は積極的に行うべきことを含む企業倫理研修をグループ全体で年1回実施。コンプライアンス意識の浸透度合いを把握するアンケートを年1回実施
 (注)窓口は「企業倫理ヘルプライン」として公開し、自社グループ全社従業員と家族、退職者、取引先企業などからの匿名通報や監査役のみへの通報も受け付けている。17年5月には「おおむね適切に整備・運用」との第三者評価を得ている

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)18年度	19年度	20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)18年度	19年度	20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(2021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で定めている

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	男	女
従業員数(人)	19年度	97,486	72,216	25,270
	20年度	99,278	71,810	27,468
平均年齢(歳)	19年度	43.8	44.5	41.9
	20年度	43.6	44.1	42.2
勤続年数(年)	19年度	18.7	20.9	12.3
	20年度	18.3	20.5	12.3
平均年間給与(円)	19年度	9,222,240	20年度	9,306,877
臨時雇用者数(人)	19年度	18,409	20年度	16,535
連結従業員数(人)	19年度	319,039	20年度	324,667
外国人従業員数(人)	19年度	355	20年度	364
連結外国人従業員数(人)	19年度	135,215	20年度	138,439

(注)19年度・20年度(主要8社+事業分担会社のデータ。なお、平均年間給与は日本電信電話のデータ)

【年齢別】(人)	合計	男	女
30歳未満	14,162	9,689	4,473
30～39歳	21,571	15,138	6,433
40～49歳	27,772	19,537	8,235
50～59歳	35,451	27,262	8,189
60歳以上	322	184	138

(注)主要8社+事業分担会社のデータ

【新卒採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
20年4月入社	5,159	—	—	—	—	—
21年4月入社	5,133	—	—	—	—	—

(注)国内グループ会社の実績、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
19.4～20.3	11,404	—	—	—	—	—
20.4～21.3	11,284	—	—	—	—	—

非正規から正社員の登用事例:非正規社員のモチベーションの向上や、事業を支える人材の確保等の観点から、個々人のスキル等も勘案しながらグループ全体で活用している
 (注)国内グループ会社の実績であり、非正規社員からの正社員化および無期転換を含んだ人数、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	108	0	108	0	0	0
女	11	0	11	0	0	0
男女計	119	0	119	0	0	0

2020年4月～2021年3月
 (注)対象範囲は日本電信電話単体

【新卒入社者の定着状況】	男女計(人)	男(人)	女(人)
2018年4月新卒入社者	67	54	13
うち2021年4月在籍者	61	48	13

(注)対象範囲は日本電信電話単体

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	1,790	23,730	19	7.0
うち部長職以上	172	4,146	3	4.0
役員	23	247	4	8.5
うち執行役員	14	100	3	12.3

2021年3月現在

【多様な人材の管理職比率の目標】 全体:30年までに女性役員比率30%以上(経団連が提唱する「2030年30%へのチャレンジ」への賛同) 女性:25年度までに女性管理職比率10%以上
 (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、男性人数は国内39社の実績(21年3月末時点)、役員の名人数については、主要11社の実績(21年7月時点)、外国人数について、国籍別の全人数は把握していないため、把握できる数値を記載(役員:主要11社、管理職:日本電信電話単体の実績)

【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「ダイバーシティ推進室」を設置し、08年4月までにグループ各社にも配置。経営の重点項目の1つとして、ダイバーシティ&インクルージョンを推進している

【LGBTへの対応】 基本方針:有

【LGBTへの取り組み】 行っている
 自社グループは、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。理解促進と意識醸成を目的とした研修や、社外イベント・団体(work with Pride、RAINBOW CROSSING TOKYO、TOKYO RAINBOW PRIDE、プライドハウス東京レガシー)に積極的に参画。またグループ横断のALLY会を実施。PRIDE指標ではグループ19社が最高位の「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・自己認識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、一人ひとりがありのまま、安心して働くことができる組織の実現を目指す(自社グループでは、世界85の国と地域にわたり、約32万人の社員が働いている)
 【経営方針・トップコミットメント】 自社グループでは、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、障害者の活躍推進に向け「The Valuable500」に加盟、女性活躍のさらなる推進に向け経団連「30年30%へのチャレンジ」に賛同している

【推進の中長期ビジョン】 ①女性活躍推進に向け25年度末までに女性管理職比率10%以上達成を目指している。13年度に「新卒採用女性比率30%以上」を策定し、毎年度達成を継続している(国内グループ39社) ②経団連「2030年30%へのチャレンジ」に賛同し、役員女性比率を30年までに30%以上達成を目指している(日本電信電話単体)

【推進の取り組み】 障害者の活躍推進として、「ACE」や「The Valuable500」への加盟をするとともに、遠隔操作型分身ロボットを本社受付に導入することで外出困難な障害者の雇用につなげた。リモートワークのさらなる促進に向け、リモートワーク手当やスーパーフレックスタイム制度の導入、自社グループ社員専用サテライトオフィスの設置など多様な働き方を実現。また、全社員向けに「アンコンシャスバイアス研修」を実施

【退職した社員の再雇用制度】 有

【転職退職者の再雇用】 制度有・実績有

【正社員の定年】 有・60歳

【65歳までの雇用】 全員雇用

【退職定年制度】 有(役職を離脱する)

【定年後の就業機会】 有:継続雇用の上限引き上げ(70歳) / 他社への再就職支援 / 社会貢献事業への従事 / 今後出てくる指針を踏まえ検討

【複線型人事制度】 導入

【キャリアコース】 自社グループでは、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 / 海外事業会社への派遣(GLPグローバル・海外トレーニー)

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、20年度はギャップ分析として、グローバルICT企業に求められる人権マネジメント状況を調査し、また、国内外グループ会社と人権課題毎に有識者のレクチャーを含むダイアログを実施。自社グループとして人権課題の共通理解の醸成を図った

【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、児童労働の実効的な廃止、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、適切に対応している。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】	18年度	19年度	20年度
実人数(人)	930	914	877
障害者雇用率(%)	2.67	2.70	2.69

(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21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、常時法定雇用率以上の状況であること

【特例子会社】 有(NTTクラリティ、NTT西日本ルセント、NTTデータいち、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クラリティでは、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すき事業、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、バリュージェ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・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】 公開

【能力・評価結果】 従業員本人に公開

【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に基に、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

【1人当たり年間教育研修費用】 把握している(90,000円)

【研修の自由選択】 できる(会社業務のいずれかに関連する内容)

【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)を決定(現在導入中)。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、自社株式を交付する制度を設けている

【キャリアパス・キャリアマップ】 有

【部署別必要スキル】 開示

【キャリア研修】 実施(50歳以上:実施)

【キャリア相談】 定期的実施(人事部担当者 / 上司・上長)

【新業務チャレンジ支援】 有(公募)

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】

産児休暇	産前11週間・産後13週間	有休
配偶者の出産休暇制度	有(5日)	
育児休業(最長)	子が生後満3歳になるまで	

	18年度	19年度	20年度
産休取得者数(人)	893	946	943
育休取得者数(人)	2,013	1,992	2,138
育休取得率(%)	16.9	30.1	18.9
うち女取得者数(人)	1,865	1,774	1,800
うち女取得率(%)	100.0	100.0	100.0
うち男取得者数(人)	148	218	338
うち男取得率(%)	5.0	8.0	13.3
(1週間以内取得者数(人))	—	—	—
育児休業復職率(%)	98.1	99.2	99.2

(注)取得者数は主要8社の実績。取得率は日本電信電話単体実績。育児休業取得率は20年度出産者の取得実績を元に算出。産休期間は最大期間。産前6週+積立有休最大5週、産後8週(多胎妊娠14週)+積立有休最大5週、積立有休とはライフプラン制度の適用を指す。ライフプラン休暇制度(有給)は失効年休積立に加えて勤務5年ごとに5日付与する制度で最大40日の積立ができ、出産やライフイベント等で活用できる制度

【産休・育休取得の取り組み】 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パートナー・復職室との面談を実施 ③育児前後社員向けにキャリア形成研修を実施 ④事業所内託児所や法人託児枠を設けている 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) 最大50日(看護最大10日無給+積立有休最大40日)

介護休暇(最大) 最大50日(介護最大10日無給+積立有休最大40日)

介護休業(最長) 1年6か月

	18年度	19年度	20年度
介護休業取得者数(人)	91	73	60

(注)看護休暇・介護休暇は時間単位・半日単位・日単位で取得可能。積立有休とはライフプラン休暇制度の適用を指す。ライフプラン休暇制度(有給休暇)は失効年休積立に加えて勤務5年ごとに5日付与する制度で最大40日の積立ができ、看護・介護ははじめライフイベント等で活用できる休暇制度

【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 / 事業所内託児施設等の運営 / 育児サービス費用を補助する制度 / 育児・介護を事由にライフプ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再採用制度 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。看護:最大50日(看護最大10日無給+積立有休最大40日)、介護:最大50日(介護最大10日無給+積立有休最大40日)。看護休暇・介護休暇は時間単位・半日単位・日単位で取得可能。積立有休とはライフプラン休暇制度の適用を指す。ライフプラン休暇制度(有給休暇)は失効年休積立に加えて勤務5年ごとに5日付与する制度で最大40日の積立ができ、看護・介護ははじめライフイベント等で活用できる休暇制度

賃金・休暇・諸制度

【30歳平均賃金】 306,410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】 1,862.7時間 / 年(主要8社+事業分担会社の数値)

【残業時間】 18.0時間 / 月(主要8社+事業分担会社の数値)

【残業手当】 57,096円 / 月(主要8社+事業分担会社の数値)

【残業削減の取り組み】 行っている

働き方改革を推進するための組織横断ワーキングの運営に加え、総労働時間や時間外平均などのKPIに対する定期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しているとともに、夏季における長期休暇の取得やリモートワークやサテライトオフィスの積極活用を推奨、さらには、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(%)
18年度	20.0	19.3	96.4
19年度	20.0	17.7	88.7
20年度	20.0	16.6	82.9

(注)主要8社+事業分担会社の数値

【ボランティア休暇・休職】	18年度	19年度	20年度
ボランティア休暇	有 2,102	有 1,664	有 517
同休職	無 —	無 —	無 —
青年海外協力隊 マッチング・ギフト	有 0	有 0	有 0

(注)ボランティア休暇の取得人数については、主要8社(グループ会社含む)の実績。青年海外協力隊参加制度については、自社グループ全体でこれまでに52カ国、延べ約506人を派遣

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(コアタイムを設定する従来のフレックスタイム制に加え、20年10月にはコアタイムを設定しないフレックスタイム制を導入するなど、柔軟な働き方を一層推進している) / 短時間勤務制度(育児のための短時間勤務制度(小学校3年生以下の子を有する社員を対象)、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内において、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整備を図っている。加えて、午前0時を超えて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こととしているとともに、原則として深夜勤務明けの日に限りライフプラン休暇の取得を可能としている) / 在宅勤務制度(20年10月に従来の

在宅勤務制度を見直し、リモートワーク制度(すべての雇用形態を対象、実施日数制限なし、リモートワークの実施に伴う手当の支給等)を創設するなど、リモート型の働き方を推進している)／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を削減し、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)／保育設備・手当(事業所内託児所や企業内保育所の設置、事業所ビル内の企業主導型保育施設を一部会社負担にて利用可能としている。西日本エリアでは約540の育児施設を料金補助を受けて利用可能としている)／裁量労働制度(研究・開発業務等に従事する社員で一定の社員資格以上の社員を対象に導入している)／副業・兼業許可制度(兼業については、会社に申請し、社内規程に基づく許可が下りた場合に実施可能としている)／ライフプラン休暇(失効年休積立に加え、勤続5年ごとに5日付与する休暇制度(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業時刻の変更(シフト勤務)を可能とする制度)

【テレワーク】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

【副業・兼業】認めている 業務範囲:本業に影響しない/申請・許可により認めている 時間・役職:就業時間外

【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く、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:毎月の積立立てで自社株を購入する制度で、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、他社での経験に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/ノールール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施策の展開 ③重大事故の再現映像によるWeb配信や危険事故のバーチャル環境体感研修の実施等 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、消毒剤の配備等

【労働災害】 18年度 19年度 20年度
労働災害率 0.00 0.22 0.20

【メンタルヘルス】 18年度 19年度 20年度
休職者数(人) 23 20 13
(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、メンタルヘルス問診、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、パルスサーベイによる簡易・定期質問による変動把握の仕組み化

【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

【労働安全衛生・表彰歴】(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)
(20年度)①健康経営優良法人2021(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) ②健康経営銘柄2021(経済産業省、ホワイト500認定企業の中でも、業界トップクラスの優良な健康経営を実践している企業として認定)
(注)対象範囲は日本電信電話単体

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 100.0 (事業所件数ベース)
海外 50.0 (事業所件数ベース)

【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)主要事業会社の1つであるNTTデータの数値と品質管理基準

社会貢献

組織と支出

【担当部署】(専任)総務部門サステナビリティ推進室
(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)

	18年度	19年度	20年度
総額	8,016	6,630	13,335
うち寄付金	862	822	9,441
マッチング・ギフト	6	5	6
うちその他	7,148	5,801	3,888

(注)国内自社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。20年度NTTドコモでは、「コロナ支援 U25 1GB追加オプション」とスピードモードの50GBまでの無償化提供(20年4月3日～8月31日)

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 ③国内グループ会社が事業拠点におけるお祭りなどの地域振興行事や地方創生行事などに協力・参画

【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ITリムキッズ 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、実践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を開催(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に研修「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植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月に現地を訪れて下草刈りを実施。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)

【新型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)

【新型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

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)
18年度 19年度 20年度
総額 12 17 22
(注)日本電信電話としては、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】専任有(常務執行役員兼研究企画部門長)

【同・環境業務比率】100%
(注)担当役員として担当する業務のすべてにおいて環境経営視点でのマネジメントを実施しているため

【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) ④環境エネルギービジョン

【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)日本電信電話(NTTドコモ含む)、NTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニ

ケーションズ、NTTデータ、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)

	19年度		20年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	9,348	16,913	7,134	15,310
上・下流コスト	80	9,770	51	10,145
管理活動コスト	175	5,129	214	4,442
研究開発コスト	3,162	8,452	1,998	9,476
社会活動コスト	20	560	0	37
環境損傷対応コスト	0	0	0	0
合計	12,785	40,824	9,397	39,410

【環境負荷量】

	19年度	20年度
総エネルギー投入量(GJ)	68,534,000	69,162,000
水資源投入量(m ³)	5,978,000	5,500,000
温室効果ガス排出量(tCO ₂ e)	3,186,000	2,989,000
廃棄物等総排出量(t)	745,000	470,000
総排水量(m ³)	5,186,000	4,797,000
NO _x (t)	6	5
SO _x (t)	—	0

【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】(単位:100万円)

	19年度	20年度
費用削減額	57,717	42,763
収益額(リサイクル等)	6,881	6,670
合計	64,598	49,433

(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、再生可能エネルギー由来の電力の導入や、CO₂排出係数の減少もあり、温室効果ガス排出量は減少

【スコア3】 集計

	19年度	20年度
温室効果ガス排出量(tCO ₂ e)	19,643,000	19,828,000

(注)サプライチェーン全体のCO₂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。20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】 定期的を実施(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】

自社独自のEMS構築
(注)ISO14001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)を導入することを自社グループのEMS基本方針としているため、「自社独自のEMS構築」としている

【ISO14001】

	取得割合(%)	(算出基準)
国内	61.4	(従業員数ベース)
海外	0.0	(従業員数ベース)

(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

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、水使用量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 ③東京都「総量削減義務と排出量取引制度」埼玉県「目標設定型排出量取引制度」

【海外】 ①英国ESOS(The Energy Savings Opportunity Scheme) ②EUのRoHS指令に代表される製品含有化学物質規制

【環境関連法令違反等】(件数)

	19年度	20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

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中

【事務用品等のグリーン購入】	19年度	20年度
比率(%)	100.0	100.0

対象:主要8社+事業分担会社
(注)通信設備のグリーン調達実績で算出。事務用品もグリーン購入を励行している

【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分野に関わる低消費電力化の実現に寄与している(グリーン調達ガイドラインは、改定して記載内容の最新化を図りつつ要請として生物多様性保全を明記している)

【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。20年度は5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ファシリティーズ: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「フレックスマイルエネ」「フレックエコまがね」を提供

【プラスチック削減の取り組み】 有

「NTTグループグリーン調達ガイドライン」により、顧客に提供する製品等にプラスチックを可能な限り回避、使用する場合は最小限に留め、可能な限り再生材料やバイオマスプラスチックの使用とすることを規定。屋外通信設備ではプラスチック製品のケース/リサイクルを実施、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量とプラスチックの廃棄量を削減

【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(インターネットリビングサービス)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により、環境配慮型戦略商品開発と、企業の事業活動におけるCO₂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グラム/プロジェクト(COP)を提供

【環境・表彰歴】

(19年度)①RobecoSAM Sustainability Award 2019 Silver Class (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基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)

(20年度)①CDP2020ClimateChangeにてA評価(NTTグループがAリスト企業として認定) ②かながわ地球環境賞(NTT東日本が、かながわ地球環境保全推進会議:「福島ひまわり里親プロジェクト」へ参加。「里親」の元で採れたひまわりの種を福島県に送り返すことにより、福島県内の雇用創出、エネルギー製造や復興に寄与)

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グループ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西日本の大飯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

【カーボンライティングの認識】 今後影響

【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CO₂排出の削減貢献度を、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)通信事業の通信量当たりの電力効率を、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。また、20年5月に「環境エネルギービジョン」を策定し、自社グループ全体で再生可能エネルギー利用の割合を30年までに30%以上を目指す。さらに、20年10月にSBTの認定を取得し、30年度のCO₂排出量を、18年度比でスコア

プ1、2については30%、スコープ3については15%削減を目指す

【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

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ふららによるメディアを活用したサンゴの保護活動の推進や、NTTレゾナントによるユーザー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7,530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）

	19年度	20年度
支出額	558	332

2020年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 ①30年度までに再生可能エネルギー利用30%以上の達成に向け、20年度に10%以上の再生可能エネルギー利用を目標とする（国内外を含む）→20年度単年において、日本国内で3億kWh以上の購入電力のグリーン化を実施し、海外を含めると約11%の再生エネルギー利用（達成）／②SBT目標：30年度にスコープ1・2のCO₂排出量▲30%（18年度比）に向け、20年度のCO₂排出量（スコープ1・2）324万t以下を目標とする（日本国内）→299万t（18年度比▲14%）（達成）

【エネルギー削減】 ①電力使用量を成り行き値から2.4億kWh削減する（国内を対象）→▲3.8億kWh（成り行き値からの削減量）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）／②自社グループの社用車をエネルギー効率の高いEV車を導入（30年度までに100%、20年度は8%EV化（EV100加盟））→20年度は大幅にEV車を導入し、保有する車両の内、約8%のガソリン車をEV車に置き換えた。30年度EV100の達成に向けて、計画的に導入を進めている（達成）

【リサイクル】 ①撤去する通信設備のリサイクル率を99%以上とする（国内を対象）→99.9%、着実な推進を継続するとともに、効率的なスキーム検討も実施している（達成）／②使用済み携帯電話回収台数1,600万台（17～20年累計）→309万台で、17年度から累計1,752万台（達成）

【廃棄物削減】 ①撤去通信設備のゼロエミッション（最終処分率1%以下）を継続する（国内を対象）→0.09%（達成）／②自社グループが排出する廃棄物のゼロエミッション（最終処分率1%以下）を継続する（国内を対象）→1.36%

（注）①成り行き値：省電力対策を実施しない場合の電力使用量 ②撤去する通信設備の最終処分率は04年度より16年度連続でゼロエミッションを達成

【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）