

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
95.2	100.0	100.0	100.0	95.7

## 財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
A	AAA	AA	AAA
74.1	95.7	82.0	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

「NTTグループサステナビリティ憲章」の9つのチャレンジ①社会が脱炭素化している未来へ ②資源が循環している未来へ ③人と自然が寄り添う未来へ ④倫理規範の確立と共有 ⑤デジタルの力で新たな未来を ⑥安心安全でレジリエントな社会へ ⑦人権尊重 ⑧Diversity&Inclusion ⑨新しい働き方・職場づくり)に沿って30のアクティビティを設定。外部有識者の意見も取り入れた優先度評価・見直しを定期的(年1回)に実施

【方針の文書化】 有

(注)NTTグループサステナビリティ憲章

【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顧客:問い合わせ窓口開設、満足度調査 ②株主:投資家:各種説明会 ③従業員:満足度調査、面談、労使対話 ④地域社会:支援・協働活動、地域住民との対話 ⑤ビジネスパートナー:サプライヤー説明会・アンケート ⑥同業他社:業界団体・会議への参加 ⑦国・行政機関:政策提言、官民共同Pj企画 ⑧NPO・NGO:協働Pj活動企画

【汚職・贈収賄防止】 方針有

02年11月に策定した「NTTグループ企業倫理規範」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)。また、社内で贈収賄防止ハンドブックを展開し事例とともに詳細に記載している

【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、サステナビリティ(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 ③NTT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、07年8月21日より提供

【CSR等関連基準】 国連GC、GRI-GI、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、RE100、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への参画による「ICTと気候変動」の標準化)、他(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。グローバルスタンダードに基準を合わせ、21年11月にサステナビリティ憲章を改定しグローバル会社を含むすべてのNTTへ適用

【CSR関連・表彰歴】

(20年度)①Clarivate Top 100グローバルイノベーター 2021(主催:クラリベイト・アナリティクス社。「革新的であること、知的財産権保護の順守に努めていること、また、世界に影響を及ぼすような発明をもたらした企業」として世界中から100社を選定、自社グループが受賞) 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)

(21年度)①iFデザインアワード2021(主催:ドイツiF(International Forum Design)。全世界の工業製品などを対象に優れたデザインを表彰する賞、NTTドコモ「みまもり電話～AIを活用した地域ケアシステム～」が受賞) 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)

## 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、自社の掲げるマテリアリティを中心に、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:5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】 反映している

(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、重点項目としている3つ「カーボンニュートラル」「女性の新任管理者登用率」「B2B2X収益額」を指標として財務指標に加え、役員報酬連動に反映。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

## サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている

【調達方針、労働方針、監査方針等】 開示

【サステナブル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

【サステナブル調達の具体的な取り組み】 ①サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進の指針として、「サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を制定し公表 ②「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サステナビリティ調達の取り組み状況について、重要なサプライヤーに対し直接対話(監査)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を踏まえた「NTTグループサステナビリティ憲章」の3つのテーマ・9つのチャレンジ・30のアクティビティからの貢献を進めている。例えば13.2指標「年間温室効果ガス総排出量」の削減では「1.5度水準」としてSBT認定された自社グループ目標「2030年までに2018年比80%削減」に注力していく

【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・社会課題解決ビジネスの位置づけ】 十分な利益を上げている

【CSV・社会課題解決ビジネスの具体例】 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アグリテックロジー」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剤に再生し、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

【社会課題解決型債券等の発行】 無

【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」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264件を実施しボランティア活動の活性化を図っている

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デバイス解消(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】** 10人 **【代表者数】** 4人 **【女性】** 5人 **【社外】** 5人

### 監査役

**【人数】** 6人 **【社外】** 4人

### 株主

**【株式数】** 3,622,012千株 **【株主総数】** 888,337人  
**【特定株比率】** 57.6% **【浮動株比率】** 12.8%  
**【所有者状況】** 政府・地方公共団体 34.86%、金融機関 18.83%、金融商品取引業者 2.38%、他法人 3.58%、外国法人等 22.13%、個人他 18.23%

### 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グループ企業倫理規範」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グループ企業倫理規範」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	20年度	21年度
	346	314

**【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「おおもむ適切に整備・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)19年度 20年度 21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)19年度 20年度 21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(2022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/情報セキュリティ侵害  
**【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)	20年度 99,278	71,810	27,468
	21年度 104,181	74,896	29,285
平均年齢(歳)	20年度 43.6	44.1	42.2
	21年度 43.1	44.2	43.0
勤続年数(年)	20年度 18.3	20.5	12.3
	21年度 13.9	18.0	10.9
平均年間給与(円)	20年度 9,306,877	21年度 9,524,414	
臨時雇用者数(人)	20年度 16,535	21年度 16,812	
連結従業員数(人)	20年度 324,667	21年度 333,840	
外国人従業員数(人)	20年度 364	21年度 378	
連結外国人従業員数(人)	20年度 138,439	21年度 148,062	

 (注)20年度・21年度(連結従業員数・連結外国人従業員以外の各項目は、ダイバーシティ&インクルージョン推進を統括的にマネジメントする主要8社+事業分担会社のデータ)

**【年齢別】** (人)  

	合計	男	女
30歳未満	16,251	10,075	6,176
30~39歳	23,650	17,028	6,622
40~49歳	25,340	17,738	7,602
50~59歳	30,500	22,875	7,625
60歳以上	8,440	7,180	1,260

**【新卒採用】**  

	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
21年4月入社	1,954	1,819	1,237	582	107	28
22年4月入社	3,557	3,413	2,219	1,194	114	30

 (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
20.4~21.3	2,962	2,203	1,766	437	610	149
21.4~22.3	1,920	1,427	1,145	282	396	97

 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登用している  
 (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	3,490	0	3,490	0	0	0
女	1,621	0	1,621	0	0	0
男女計	5,111	0	5,111	0	0	0

 (注)2021年4月~2022年3月  
 (注)ダイバーシティ&インクルージョンマネジメントを推進する主要8社+事業分担会社のデータ

**【新卒入社者の定着状況】**  

	男女計(人)	男(人)	女(人)
2019年4月新卒入社者	1,877	1,270	607
うち2022年4月在籍者	1,785	1,219	566

 (注)ダイバーシティ&インクルージョン推進を統括的にマネジメントする主要8社+事業分担会社のデータ

### 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	3,992	21,630	3,022	15.6
うち部長職以上	829	3,729	682	18.2
役員	32	476	34	6.3
うち執行役員	29	470	23	5.8

 2022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15%以上と女性役員25~30%達成、新任女性管理者登用率30%の毎年継続  
 (注)【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】:ダイバーシティ&インクルージョン推進を統括的にマネジメントする主要8社+事業分担会社のデータ  
**【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・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、一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(自社グループでは、世界85の国と地域にわたり、約33万人の社員が働いている)

【推進の中長期ビジョン】①女性活躍推進に向けて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%以上達成を目指す(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

【男女間賃金格差】 無

【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

【役職定年制度】 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・海外トレーナー)

## 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、21年度は取引のある国内外50社に対し、直接対話やSAQ送付を行い、人権侵害が行われていないかの確認を実施。前年度はギャップ分析として、グローバルICT企業に求められてい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ごと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】	19年度	20年度	21年度
実人数(人)	914	877	1,001
障害者雇用率(%)	2.70	2.69	2.80

(注)日本電信電話の特例連結会社4社による実績数値、該当者数、雇用率は22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発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にあること

【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アクセスナビリティ、オフィスマッサージ、ハリウエ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・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

【従業員の評価】 自己評価／上司評価／上司以外の従業員評価／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

研修費用(円) 20年度 49,524 21年度 86,115

【1人当たり年間教育研修時間】 把握している

研修時間(時間) 20年度 24.0 21年度 34.0

【研修の自由選択】 可能(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】 グローバルで統一された制度あり

【海外での人事・評価制度例】 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(ジョブグリーディングなど)を実施。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・報酬については持株会社として内部報酬委員会を設置し、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(手挙げ／公募／部門横断プロジェクト)

## 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

	19年度	20年度	21年度
産児取得者数(人)	946	943	856
育児取得者数(人)	1,992	2,138	2,926
育児取得率(%)	30.1	28.9	59.8
うち女・取得者数(人)	1,774	1,800	2,181
うち女・取得率(%)	100.0	100.0	100.0
うち男・取得者数(人)	218	338	745
うち男・取得率(%)	8.0	13.3	27.5
(1週間以内・取得者数(人))	—	—	6.2
(1週間以内・取得率(%)	—	—	23
育児休業復職率(%)	99.2	99.2	99.0

(注)21年度:主要8社の実績を元に算出。産休期間は法定期間と連続してライフプラン休暇の取得が可能。ライフプラン休暇制度(有給休暇)は失効年休積み立てに加えて勤務5年ごとに5日付与する制度で最大40日の積み立てができ、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退職前後における上司およびダイバー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) 法定

介護休暇(最大) 法定

介護休業(最長) 1年6か月

	19年度	20年度	21年度
介護休業取得者数(人)	73	60	73

(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。また、法定期間と連続してライフプラン休暇の取得が可能。ライフプラン休暇制度(有給休暇)は失効年休積み立てに加えて勤務5年ごとに5日付与する制度で最大40日の積み立てができ、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+積み立て有休最大40日)、介護:最大50日(介護最大10日無給+積み立て有休最大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。積み立て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)は失効年休積み立てに加えて勤務5年ごとに5日付与する制度で最大40日の積み立てができ、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

【総労働時間】 1,831.0時間／年

【残業時間】 19.6時間／月

【残業手当】 62,160円／月

【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の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

【30歳賃金】	平均(円)	最高(円)	最低(円)
20年度	306,410	434,694	215,000
21年度	315,902	448,161	221,700

(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)

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
19年度	20.0	17.7	88.7
20年度	20.0	16.6	82.9
21年度	20.0	18.2	91.0

(注)主要8社+事業分担当会社の数値。管理監督者を含まない全従業員の平均。取得日数には毎年3日を限度に積み立てることができる「ライフプラン休暇制度」への積み立て日数を含む。年次有給休暇とは別に夏期特別休暇3日、特別連続休暇2日、年末年始特別休暇6日があり取得率(注)100%でマネジメントしている

【ボランティア休暇・休職】	19年度	20年度	21年度
ボランティア休暇	有 1,664	517	264
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)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)/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な整備を図っている。加えて、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)/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、社内規程に基づき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(失効年休積み立てに加え、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終業時刻の変更(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  
利用率(%) 20年度 55.2 21年度 74.8  
(注)ダイバーシティ&インクルージョンマネジメントを推進する主要8社+事業分担会社のデータ

【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/万博等を踏まえ、柔軟な副業の枠組みを検討中  
【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み立て制度を活用できる制度あり)/ストックオプション制度(NTT社員持株会社: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/ノルム-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等の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症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】 19年度 20年度 21年度  
労働災害発生率 0.11 0.02 0.09  
【メンタルヘルス】 19年度 20年度 21年度  
休職者数(人) 1,815 1,738 2,335  
(注)ダイバーシティ&インクルージョン推進を統括的にマネジメントする主要8社+事業分担会社のデータ  
【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、ハ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】ハラスメント防止規定を制定。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。また、規程の内容は社外に公開  
【労働安全衛生・表彰歴】  
(20年度)①健康経営優良法人(ホワト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(経済産業省、ホワト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)(21年度)①健康経営優良法人(ホワト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(経済産業省、ホワト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

【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  
クレーム・苦情(件) 20年度 88,399 21年度 101,298  
(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。クレーム・苦情の件数は東日本・西日本・ドコモの合算数

### 消費者・取引先対応

【ISO9000】 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  
生活に不可欠なユニバーサルサービスを担う通信インフラ事業者として電話サービスをはじめICTサービスを継続的に維持・改善するための品質マネジメントシステムを構築。サービス・通信設備・保守の品質だけでなく、営業・接客やトラブル対応・苦情対応など顧客満足度を高めるすべての業務品質を改善・向上・追求している  
(注)日本電信電話は純粋持ち株会社であるため、取得事業所割合は主要事業会社の中で海外事業所を有するNTTデータにおける国内・海外でのISO9000同等以上の品質管理基準の対応割合。独自品質管理基準は主要8社を包含する自社グループの業務品質管理基準

### 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)

	19年度	20年度	21年度
総額	6,630	13,335	6,160
うち寄付金	822	9,441	1,899
マッチング・ギフト	5	6	2
うちその他	5,801	3,888	4,259

(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、情報通信の産業を紹介したり、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コム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】福島復興支援および環境貢献活動の一環として、「福島ひまわり里親プロジェクト」がある。これは参加者(里親)がチームふくしまから、ひまわりの種を購入し自宅などで育てて採種したひまわりの種を福島へ送り返している活動。また、福島県内で採取したひまわりの種からバイオエネルギーを抽出することで、福島交通のバスの燃料として活用している。21年までに延べ55万人が福島の復興を願い、ひまわりを育てている

【他復興支援】行っている  
【他復興支援の具体例】①ウクライナ情勢に関する人道支援寄付 ②人権意識の醸成、アジア、アフリカを中心に人道的支援、女性、子どもなどの最も困難な状況にある人々の支援活動 ③新型コロナウイルスの感染が拡大するインドに300ドル(約3億円)を寄付(21年5月)

【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グループ企業倫理規範」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)

	19年度	20年度	21年度
総額	17	22	20

(注)日本電信電話は、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、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持続可能な社会の実現に向けた「NTTグループサステナビリティ憲章」②環境対応についての基本理念と中長期的方向性・戦略を示すビジョンや将来的に成し遂げたい方向性を詳細に定めた「NTTグループ環境エネルギービジョン」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)日本電信電話、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)				
	20年度	21年度		
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	7,134	22,525	2,860	28,898
上・下流コスト	51	10,197	177	3,261
管理活動コスト	214	4,490	152	6,451
研究開発コスト	1,998	9,766	2,950	12,757
社会活動コスト	0	37	13	54
環境損傷対応コスト	0	0	0	0
合計	9,398	47,014	6,152	51,421

  

【環境負荷量】		
	20年度	21年度
総エネルギー投入量(GJ)	69,162,000	70,869,000
特定管理対象物質投入量(t)	1	1
水資源投入量(m <sup>3</sup> )	5,500,000	5,126,000
温室効果ガス排出量(tCO <sub>2</sub> e)	2,998,000	2,483,000
特定化学物質排出量・移動量(t)	0	0
廃棄物等総排出量(t)	470,000	480,000
総排水量(m <sup>3</sup> )	4,797,000	4,513,000
NO <sub>x</sub> (t)	5	5
SO <sub>x</sub> (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)

	20年度	21年度
費用削減額	42,763	65,305
収益増額(リサイクル等)	6,670	8,389
合計	49,433	73,693

(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、省エネ施設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、CO<sub>2</sub>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  
【サプライチェーン排出量】(単位:tCO<sub>2</sub>e)

	20年度	21年度
スコープ1	131,000	122,000
スコープ2	2,867,000	2,361,000
スコープ3	18,374,000	17,417,000

(注)サプライチェーン全体のCO<sub>2</sub>排出量を把握に向け、年々、算定範囲の拡大や算定方法の見直しを進めている

## 管理体制

【環境監査】定期的実施(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、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を構築」としている

【ISO14001】 取得割合(%) (算出基準)

	90.0	(事業所件数ベース)
国内	90.0	(事業所件数ベース)
海外	50.0	(事業所件数ベース)

(注)取得事業所割合は主要事業会社の中で海外事業所を有するNTTデータにおける国内/海外での取得・運用率(ISO14001および自社独自EMS)

## 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】Green Innovation委員会(委員長:副社長)を設置し、グループ全体の環境活動方針やその進捗状況を管理・推進している。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(委員長:社長)を経て、サステナビリティに関する方針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ている  
【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: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】経営に影響  
通信ネットワーク情報システムをはじめとしたライフラインを担う企業グループとして、自然災害による津波・台風・洪水等によりサービスの安定供給ができなくなるリスクとともに、それに伴う損害について責任を負う可能性や信頼性や企業イメージが低下するリスクを想定  
【水問題の取り組み】自然災害によるサービス中断リスクを低減するため、災害時活用を想定。①基地局の整備拡大 ②移動電源車やポータブル衛星装置等の機動性のある機器配備 ③機能の高度化 ④設備の強化等に努め、通信設備や建物は耐災性確保として浸水防止等を図っている。また、社会の渇水リスクや水質汚染リスクを少しでも低減するために中水・雨水利用による上水の使用量削減や、法規制値の半分の自主基準値での排水水質管理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】EU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)

	20年度	21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基準」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】

	20年度	21年度
比率(%)	100.0	100.0

対象:単体の主要事業所  
(注)単体の主要事業所とは武蔵野・横須賀・厚木の研究開発センターを指す。事務用品に加え通信機器のグリーン調達額から算定。事務用品・通信機器ともにグリーン調達に関するガイドライン等を策定し、それに沿った購入・調達をしている

【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、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グループグリーン調達基準」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)「NTTグループグリーン調達基準」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。「NTTグループグリーン調達基準」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、CO<sub>2</sub>排出量の削減率が15%を超えるものを、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。21年度は3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ドコモ:CO<sub>2</sub>排出量実質ゼロの電気プランを提供。NTTデータ:グリーンコンサルティングサービスを提供

【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基準」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とどめ、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クロースドサイクルを実施、廃棄されたケーブルカー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(インターネットバンキングサービス)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CO<sub>2</sub>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ジェクト(COP)を提供

【環境表彰歴】  
(20年度)①CDP気候変動アリスト(CDP。20年度の気候変動に関する調査において最高評価「アリスト」に日本電信電話が選定) ②かながわ地球環境賞(神奈川県・かながわ地球環境保全推進会議。「福島のみわり里親プロジェクト」への参加)を通じた取り組みでNTT東日本・南関東・神奈川事業部が受賞  
(21年度)①CDPゴールド認定パートナー(CDP。全世界で社会の脱炭素化を推進するゴールドパートナーとしてNTTデータが日本企業で初めて認定) ②日本オープンイノベーション大賞「総務大臣賞」(11省庁・経団連・日本学術会議。先導的または独創

的な取り組みとして「携帯電話基地局データから生成される人口流動統計」で国土交通省・法政大学・NTTドコモが共同受賞（無駄なバス走行等削減で環境負荷軽減に寄与）

## 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

①本社、ならびに研究所4施設などで、20年に実質的な再生可能エネルギー電力への切り替え（グリーン電力化）を完了している ②NTTコミュニケーションズとNTTアノードエナジーは、データセンターを利用される顧客への新たな付加価値として、多様な脱炭素化の要望に対応した再生可能エネルギーを選択できる電力メニューの提供を、22年4月に開始している

【再生可能エネルギー利用率】 把握している

	20年度	21年度
利用率(%)	3.5	20.0

(注)対象範囲は国内連結対象グループ会社。20年度は実績値。21年度は見込み値

【カーボンプライシングの認識】 今後影響

【環境分野に関する中期計画】 有

【CO<sub>2</sub>排出量等削減への中期計画】 有

【中期計画の内容】 国内外のグループ企業を対象に30年度目標を設定。①自社グループが排出するGHG排出量（スコープ1+2）を13年度比で80%削減、モバイルとデータセンターについては30年度カーボンニュートラル達成 ②自社グループによる社会のGHG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。また、日本国内のグループ企業を対象に30年度目標を設定 ③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 ④自社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

【COP21（パリ協定）】 参考にしている

脱炭素社会の実現を目指すための「NTTグループ環境目標」を設定し、SBT目標1.5度水準への引き上げを実施

【TNFD開示への対応】 行っている

【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

①自社グループ全体で森林認証紙の利用を推進 ②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 ③NTTドコモによる「ドコモの森」づくりの推進、22年3月時点で全国47都道府県に49カ所を設置。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。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）

	20年度	21年度
支出額	1,617	2,158

## 2021年度の環境目標・実績

【CO<sub>2</sub>排出量等削減】 ①SBT目標：30年度にスコープ1、2のCO<sub>2</sub>排出量▲80%（18年度比）に向け275万t以下（日本国内）→248万t（▲30%）（達成）／②社会の温室効果ガス排出量の削減貢献量を自身の排出量の10倍以上とする（国内外）→11.3倍（達成）

【エネルギー削減】 ①電力使用量を成り行き値から▲1.8億kWh（国内を対象）。成り行き値：省電力対策を実施しない場合の電力使用量→▲1.8億kWh（達成）／②自社グループの社用車（一般車両）にEV車を導入（30年度までに100%）約15%EV化（EV100加盟）→約15%（達成）

【リサイクル】 ①自社グループが排出する廃棄物のリサイクル率を99%以上（国内を対象、30年度目標）→97.8%／②使用済み携帯電話回収台数1,998万台（17～21年累計）以上→2,075万台（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）→0.12%（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、30年度目標）→2.00%

(注)撤去通信設備の最終処分率は04年度より17年連続でゼロエミッション達成

【その他具体的な取り組み】 ①新たな環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」を策定、40年度までにカーボンニュートラルの実現を目指すことを発表 ②環境を含むCSR活動の基本方針を再構築し、新たに「NTTグループサステナビリティ憲章」を制定 ③自社グループの30年度の自社排出の温室効果ガス排出削減目標を引き上げ、SBTイニシアティブから「1.5°C水準」と認定