

NTTが考える持続可能な社会

—NTTグループサステナビリティ憲章—

現代の社会ではグローバルとローカル、環境と経済、人権問題等、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います。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ます。

こうした背反する概念や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ています。

また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、Self as Weという考えを基本に据えています。

Self as Weとは、われわれとしてのわたしという概念で、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中で支えられているという考えです。自分だけでなく他の幸せも同時実現する利他的共存の精神により様々な施策を展開していきます。こうしたSelf as Weの考えに基づき、持続可能な社会に向け、①自然(地球)との共生、②文化(集団・社会～国)の共栄、そして③Well-beingの最大化を図ることが必要だと考えています。

NTTが考える持続可能な社会

二元論では捉えられない
相反することが同時に存在

事実は主体によって異なる
視点によって異なる現実や意味が存在

パラコンシステント
(同時実現)

「持続可能な社会」の実現

基本理念

「Self as We」の推進

NTTグループサステナビリティ憲章

サステナビリティ憲章

自然との共生

環境とエネルギー課題
への対応

文化の共栄

社会課題への対応

Well-beingの最大化

人権及び
Diversity & Inclusionへの対応

補完する方針等

環境エネルギービジョン

新たな経営スタイル

人権方針

重要課題選定プロセス(30のアクティビティの網羅性と優先度)

GRIの重要課題(マテリアリティ)の原則とプロセスを参考に、重点取り組みテーマを**30のアクティビティ**として以下のステップで選定。

STEP1 重要課題の特定

第三者機関・ISO26000・GRI Standards等評価機関、SDGs、世界トレンド、社内ワークショップ、他企業のマテリアリティ等を参考に、サステナビリティを取り巻く新たな課題を網羅的に考慮し、NTTグループとして取り組むべき重要課題をグローバル規模で議論・選択し特定

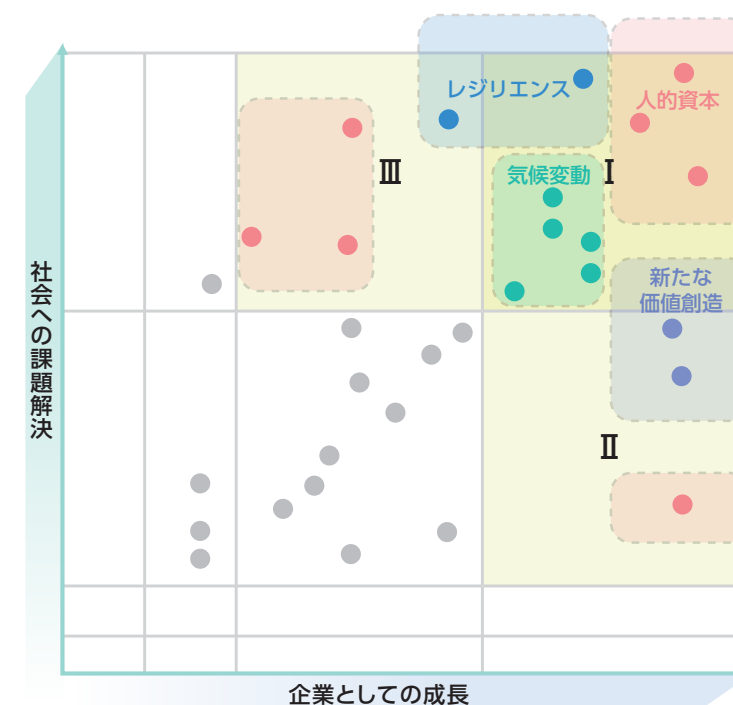
STEP2 優先度の設定

取り組むべき優先度について、“企業としての成長”と“社会への課題解決”へのインパクトの両面で評価を行い、社会課題の解決と事業の成長を同時実現するマネジメントをめざし、外部有識者の意見も取り入れ、優先度を評価

STEP3 妥当性確認・承認

グローバルな観点で外部の第三者の意見も取り入れ、サステナビリティ委員会で審議し、取締役会で承認
※定期的(年1回)にレビューし、随時見直しを行うこととする

I II IIIのエリアにプロットされた16のアクティビティを、より重要な4項目(気候変動、人的資本、新たな価値創造、レジリエンス)として分類。当社第38期有価証券報告書「サステナビリティに関する考え方及び取組」において、重要項目ごとに戦略、指標及び目標を開示しました。



推進体制

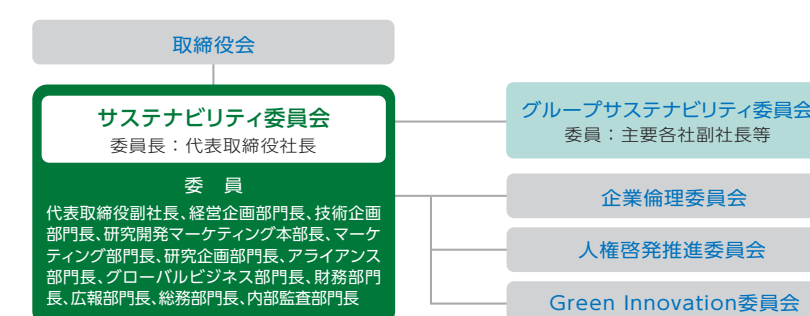
NTTグループでは、サステナビリティの推進を重要な経営課題と捉え、特に重要な事項については取締役との議論を踏まえて決定しています。取締役による監督体制としては、取締役会直下にサステナビリティ委員会(委員長:代表取締役社長)を設置し、グループ全体の活動方針やその進捗状況を管理しています。サステナビリティに関する方針(憲章及び付随する方針等の制定・改廃、特に重要な指標の決定)は、サステナビリティ委員会を経て取締役会で決定しています。ま

た、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。さらに、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ます。

● サステナビリティへの取組み

2022年度においてサステナビリティ委員会は1回、グループサステナビリティ委員会は2回開催され、ネットゼロに向けた取組み方針や、業績連動報酬(賞与)におけるサステナビリティ指標への従業員エンゲージメント率の追加等について議論し、その内容を取締役に報告しました。

● サステナビリティ推進体制



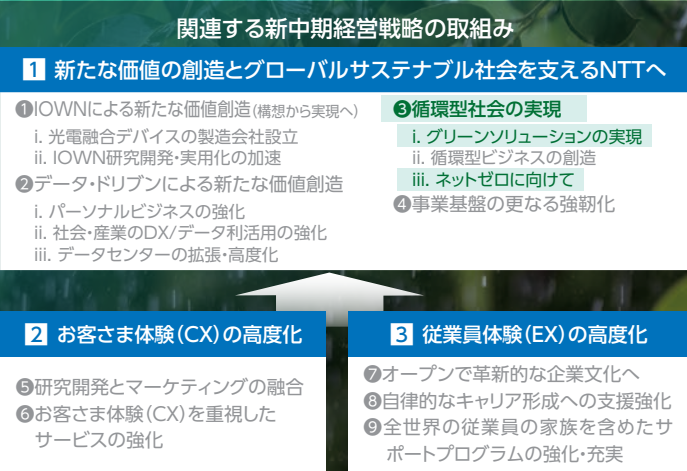
2023年度サステナビリティ重要課題・重要項目

サステナビリティ憲章で設定した30のアクティビティのうち、16項目を今年度のサステナビリティ重要課題として選定。気候変動、人的資本、新たな価値創造、レジリエンスの4項目で括り、主要な指標を設定しています。

3つのテーマ	9つのチャレンジ	30のアクティビティ
自然との共生	社会が脱炭素化している未来へ	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
	資源が循環している未来へ	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
	人と自然が寄り添う未来へ	⑩ 環境アセスメントの徹底 ⑪ 生態系保全に向けた貢献
文化の共栄	倫理規範の確立と共有	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
	デジタルの力で新たな未来を	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
	安心・安全でレジリエントな社会へ	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
Well-being の最大化	人権尊重	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
	Diversity & Inclusion	㉔ 多様な人材の採用・育成・教育及び女性活躍の推進 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
	新しい働き方・職場づくり	㉗ リモートワークの推進 ㉘ 人身事故ゼロ化及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

重要課題の選定(16項目)	重要4項目	主要指標
①省エネルギーの推進 ②IOWN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	気候変動	・温室効果ガス排出量
②NTTグループ人権方針の遵守 ③社会全体への人権尊重の働きかけ ④多様な人材の採用・育成・教育及び女性活躍の推進 ⑤LGBTQへの理解醸成、障がい者活躍の推進 ⑥仕事と育児・介護の両立支援 ⑧人身事故ゼロ化及び社員の健康の保持・増進 ⑨自律的な能力開発の支援	人的資本	・従業員エンゲージメント率 ・女性の新任管理者登用率 ・男性育児休業取得率 ・重要サプライヤとの直接対話率
⑯B2B2Xモデルの推進 ⑱地方社会・経済の活性化への貢献	新たな価値創造	・B2B2X収益額
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	レジリエンス	・重大事故発生件数 ・外部からのサイバー攻撃に伴う電気通信サービス停止件数

気候変動



気候変動に関する戦略

リスク

気候変動問題が世界的に重要なリスクとして広く認識されている中、NTTグループの気候変動や資源循環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す。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等、NTTグループの経営成績や財政状態に影響を与える可能性があります。

リスクへの対応

このようなリスクへの対応として、NTTグループでは、環境エネルギービジョンNTT Green Innovation toward 2040を策定し、2040年のカーボンニュートラル実現に向けて環境負荷低減の取組みを推進しています。自らのグリーン電力化の推進として再生可能エネルギーの活用を進めるほか、圧倒的な低消費電力をめざしたIOWNの研究開発の推進、インテナルカーボンプライシング制度の導入、グリーンボンドの活用等を進め、環境エネルギーへの取組み及び情報開示の充実を図っています。

機会

機会への対応としては、データセンターにおける再生可能エネルギーメニューの提供拡大や、温室効果ガス排出量可視化プロセスの構築支援、法人や個人のお客さまに対するグリーン電力販売の拡大等に取り組んでいます。

気候変動に関する指標及び目標

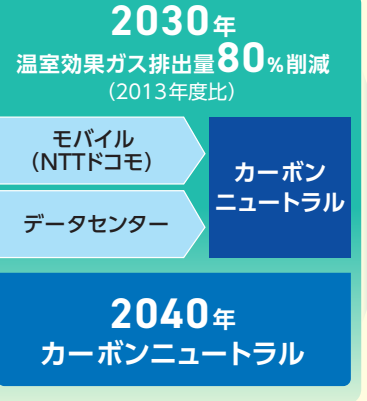
指標	目標	実績
温室効果ガス排出量	[Scope1,2] 2030年度：80%削減(2013年度比) 2040年度：カーボンニュートラル [Scope3] 2040年度：ネットゼロ	[Scope1,2] 2022年度：253万t、45%削減(2013年度比) [Scope3] 2022年度：1,949万t、18%削減(2018年度比)

(注) 1. 温室効果ガス排出量の集計範囲は、当社及び連結子会社です。
2. Scope1,2は、日本政府が掲げる地球温暖化対策計画に合わせ2013年度を基準年に、Scope3は、海外グループ会社を含む現在と同等の集計範囲での算定を開始した2018年度を基準年に設定しています。

気候変動に関連する新中期経営戦略の取組み (ネットゼロに向けて)

NTTグループは、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の同時実現をめざしています。環境負荷ゼロに向けて、NTTグループは2021年9月に発表したNTT Green Innovation toward 2040について、Scope1, 2での取組みに加え、Scope3への拡大をめざします。

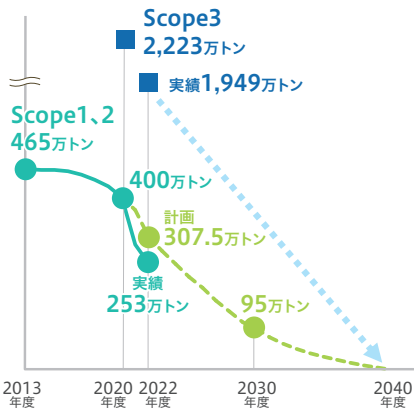
NTT Green Innovation toward 2040^{※1}



Scope3への拡大



● NTTグループの温室効果ガス排出量の削減イメージ (国内+海外)

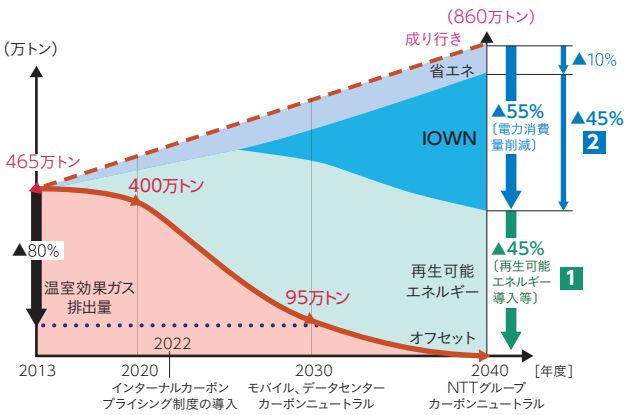


※1 GHGプロトコル: Scope1 (自らの温室効果ガスの直接排出)、及びScope2 (他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出)

Scope1、2の温室効果ガス排出量削減について

NTTグループ温室効果ガス排出量^{※2}の削減イメージ (国内+海外)

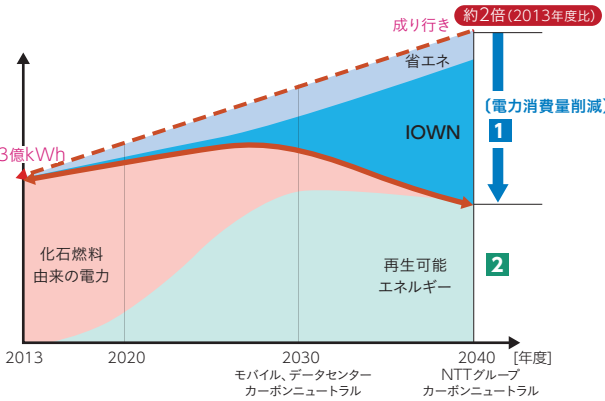
- ・再生可能エネルギー利用を拡大し、温室効果ガスを **45%削減^{※3} 1**
- ・IOWN導入により電力消費量を削減し、温室効果ガスを **45%削減^{※4} 2**



※2 GHGプロトコル: Scope1, 2を対象
※3 再生可能エネルギー (非化石証書活用による実質再生可能エネルギーを含む) 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、国内の再生可能エネルギー利用は、NTT所有電源で半分程度をまかなう予定 (2030年度)。
※4 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%

NTTグループ電力消費量の推移イメージ (国内+海外)

- 電力消費量の成り行き: 2040年度に約2倍
- ・IOWN導入により電力消費量を約半減 **1**
- ・残り約半分に再生可能エネルギーを導入^{※5} **2**



※5 再生可能エネルギー (非化石証書活用による実質再生可能エネルギーを含む) 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、国内の再生可能エネルギー利用は、NTT所有電源で半分程度をまかなう予定 (2030年度)。

気候変動

再生可能エネルギー発電事業の拡大

再生可能エネルギー発電事業者グリーンパワーインベストメント社等の買収

NTTアノードエナジーと株式会社JERA（以下、JERA）は、2023年5月18日付で締結した株式売買契約に基づき、2023年8月3日、米国の再生可能エネルギー事業者Pattern Energy Group LPが保有する株式会社グリーンパワーインベストメント（以下、GPI）の株式の取得等を完了しました。

● 買収を通じて取得する事業資産（他社持ち分を含む）

段階	種類	総発電容量(万kW)
操業中	太陽光	5.6
	陸上風力	28.1
建設中	陸上風力	8.0
	洋上風力	11.2
開発中	陸上風力	約150*
	洋上風力	(公募前)

※FIT 認定済み案件に限る

NTTグループでは、2021年9月に発表した環境エネルギービジョンNTT Green Innovation toward 2040において掲げる2030年温室効果ガス排出量の80%削減の目標達成のために、再生可能エネルギー発電所の開発に取り組んでいます。2030年の再生可能エネルギー導入予定量を約80億kWhとしており、今回の買収によりこの目標達成に大きく近づいたこととなります。

今後、NTTアノードエナジーとJERA、そしてGPIの3社は、それぞれが有する再生可能エネルギー事業のノウハウや知見、強みを効果的に活用し、日本国内の再生可能エネルギーの普及を通じ、日本の2050年カーボンニュートラル実現へ貢献するため、さらに取組みを推進していきます。



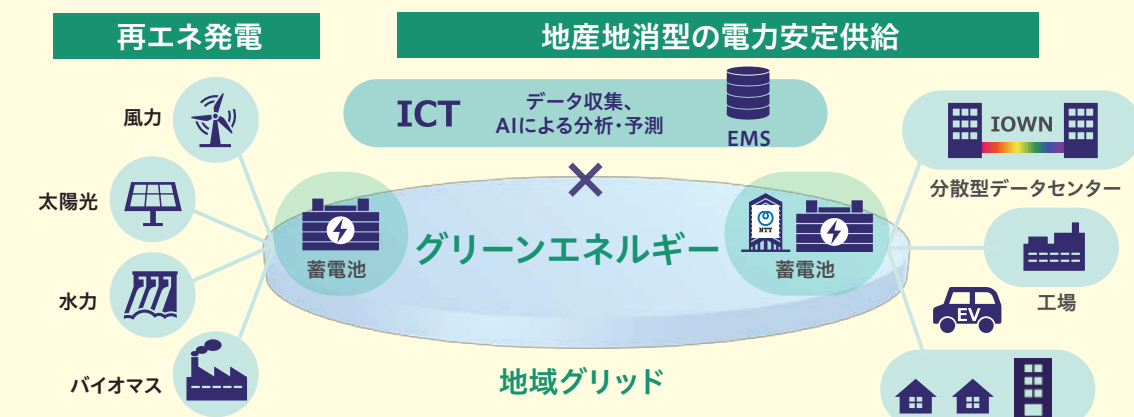
windファームつがる (提供: GPI)

NTTアノードエナジーは、NTTグループの新中期経営戦略「New value creation & Sustainability 2027 powered by IOWN」がめざす循環型社会の実現に向け、再生可能エネルギーの発電事業を拡大するとともに、地産地消型の最適化・効率化された電力の安定供給により、地球にやさしい経済活動を推進していきます。

気候変動に関連する新中期経営戦略の取組み（グリーンソリューションの実現）

グリーンエネルギーとICTの組み合わせにより実現するグリーンソリューションを推進し、今後5年間で約1兆円の投資を実施します。

再生可能エネルギーの発電事業を拡大するとともに、蓄電池やEMS^{※1}等を活用した地産地消型で最適化・効率化された電力の安定供給を実現していきます。



※1 Energy Management System (エネルギー・マネジメントシステム)

気候変動の機会としてのビジネス事例

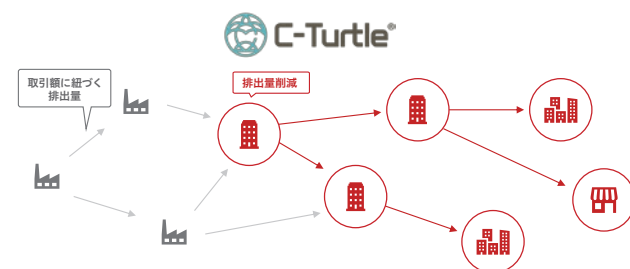
社会の環境負荷削減への貢献① ～NTTデータの温室効果ガス排出量可視化プラットフォーム C-Turtle[®]～

NTTデータは、社会全体のカーボンニュートラル実現のため、温室効果ガス排出量可視化プラットフォーム C-Turtle[®]を提供しています。昨今、企業には温室効果ガス排出量の可視化が求められていますが、算定方法の選択肢が数多く存在し、最適な方法の選定が難しい状況です。企業の排出量は、一般的には「活動量（調達した製品の購入額・数）×「排出原単位（その製品ごとに決められた固定の排出量（業界平均値）」で算定します。しかし、算定に利用される業界平均値では、取引先のサプライヤが個別に排出量削減を実施したとしても、その削減効果を自社の間接排出量（Scope3カテゴリ1,2）の算定結果に反映できないという課題がありました。一方で、業界平均値を用いず、「活動量（サプライヤ別の取引額）×「サプライヤ別排出原単位（サプライヤ別の売上高あたりの排出量の割合）」で排出量を算定する方法が「総排出量配分方式」です。C-Turtle[®]では、単に排出量を算定するだけでなく、サプライヤの削減アクションが取り込み、ともに推進ができる算定方法「総排出量配分方式」を採用し

ている点が特長です。

2022年8月には、国際NGO CDP^{※1}の保有するグローバル企業の温室効果ガス排出量情報等の使用許諾契約を、国内企業として初めて締結しました。C-Turtle[®]上で、NTTデータが独自に収集したデータとCDPが保有するデータを組み合わせることで利用できるようになり、各社の排出実態と整合的な排出量算定が実施可能となります。

※1 CDPは、英国の慈善団体が管理する非政府組織（NGO）で、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営しています。 <https://japan.cdp.net/>



削減努力が取引額を通じて下流企業へ取り込まれるため、自社だけでなく社会全体へ波及し、社会全体としての脱炭素につながります

社会の環境負荷削減への貢献② ～自治体・法人向けEV導入運用支援ソリューション「N.mobi（エヌモビ）」の提供～

NTTビジネスソリューションズ株式会社（以下、NTTビジネスソリューションズ）は、NTTアノードエナジーグループと連携し、自治体・法人のお客さまにおける電気自動車（以下、EV）の導入及びEVとEV蓄電池を活用した電力の最適利用をトータルに支援するソリューション「N.mobi（エヌモビ）」の提供を開始しました。

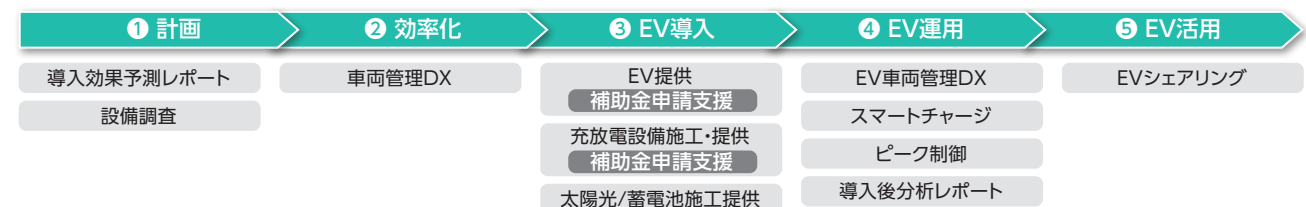
カーボンニュートラル推進に向けた取組み要請を受け、業務車両のEV化ニーズが高まっている一方で、EVはガソリン車に比べて車両コストが高く、EV充電に伴う最大需要電力増加のための電気代上昇や、充電インフラ不足に伴う走行距離制約等の課題があり、自治体・法人にとってEV導入推進への大きな障害となっています。こうした背景を踏まえ、自治体・法人の業務車両の利用状況を可視化し車両台数の最適化を図るとともに、EV化計画を策定しコストミナマなEV化を実現します。また、EV運用時の電気代抑制や途中充電の不便性の解消を行う充電制御PFサービスに加えて、EV車

両や充放電設備の導入、PPA^{※1}に活用する太陽光発電設備の設計施工をワンストップで提供します。これにより、お客さまの業務車両のEVシフトを継続的に支援します。

NTTビジネスソリューションズ及びNTTアノードエナジーグループは、今後自治体・法人のEVシェアリングや、地域内の多数のEVを仮想的な蓄電池として活用するVPP^{※2}サービス等、より一層EVを効率的に活用するための機能開発を進め、地域の自治体・法人の皆さまと協働し、EVを最適に活用した豊かでサステナブルな地域社会の実現に貢献していきます。

※1 Power Purchase Agreement（電力販売契約）

※2 Virtual Power Plant（仮想発電所）



気候変動

TCFD

ガバナンス

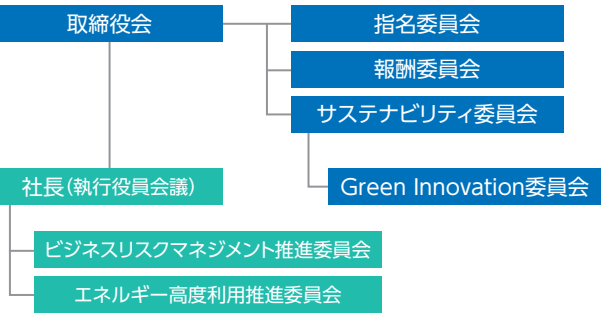
NTTグループでは、サステナビリティの推進を重要な経営課題と捉え、特に重要な事項については取締役との議論を踏まえて決定しています。

取締役による監督体制としては、取締役会直下にサステナビリティ委員会（委員長:代表取締役社長）を設置し、グループ全体の活動方針やその進捗状況を管理しています。サステナビリティに関する方針（憲章及び付随する方針等の制定・改廃、特に重要な指標の決定）は、サステナビリティ委員会を経て取締役会で決定しています。

サステナビリティに関する課題のうち、重要な解決すべき課題・アクティビティとして選定したプロセスについては、2021年度に、第三者機関・ISO26000・GRI Standards等評価機関、SDGs、世界トレンド、社内ワークショップ、他企業のマテリアリティ等を参考に、サステナビリティを取り巻く新たな課題を網羅的に考慮し、NTTグループとして取り組むべき課題をグローバル規模で議論、選択し特定しました。また、取り組むべき優先度については、“企業としての成長”と“社会への課題解決”へのインパクトの両面で評価を行い、社会課題の解決と事業の成長を同時実現するマネジメントをめざし、外部有識者の意見も取り入れ、優先度を評価しました。

上記において特定した課題及びその優先度の設定に関する妥当性は、サステナビリティ委員会で審議した後、取締役会にて定期的（年1回）にレビューし、随時見直しを行うこととしており、2023年4月20日開催の取締役会において、レビューした優先度を踏まえ、①気候変動、②人的資本、③新たな価値創造、④レジリエンスの4項目を2023年度のサステナビリティに関する重要項目として決定しています。

なお、気候変動に関してはサステナビリティ委員会の下部組織である、Green Innovation委員会、またNTTグループ各社とのグループGreen Innovation委員会において、温室効果ガス排出量等の進捗管理等を実施しています。



リスク管理

NTTグループでは、サステナビリティに関する重要項目のリスクや機会について、サステナビリティ委員会で議論し、取締役会に報告しています。

なお、NTTグループのリスク管理プロセスとして、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、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及びグループ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、リスクマネジメントのPDCAサイクルを構築し運用しており、サステナビリティ関連のリスクの識別、評価、管理に関するプロセスはNTTグループの総合的なリスク管理プロセスに統合されています。

気候変動は、事業環境及びそれに対応した戦略にかかるリスクの1つとしてビジネスリスクマネジメント推進委員会で扱われています。

戦略

NTTグループでは、環境エネルギービジョンNTT Green Innovation toward 2040を策定し、2040年のカーボンニュートラル実現に向けて環境負荷低減の取り組みを推進しています。自らのグリーン電力化の推進として再生可能エネルギーの活用を進めるほか、圧倒的な低消費電力をめざしたIOWNの研究開発の推進、インターナルカーボンプライシング制度の導入、グリーンボンドの活用等を進め、環境エネルギーへの取り組み及び情報開示の充実を図っています。

機会への対応としては、データセンターにおける再生可能エネルギーメニューの提供拡大や、温室効果ガス排出量可視化プロセスの構築支援、法人や個人のお客さまに対するグリーン電力販売の拡大等に取り組んでいます。

また、NTTグループは、2023年5月に公表した新中期経営戦略の取り組みの一つである循環型社会の実現として、グリーンエネルギーとICTの組み合わせにより実現するグリーンソリューションの推進、再生可能エネルギー発電事業の拡大及び地産地消型の最適化・効率化された電力の安定供給の実現、様々な産業間での資源の循環、地域創生の更なる加速による、持続可能な社会の実現をめざします。あわせて、ネットゼロに向け、NTT Green Innovation toward 2040のScope3への拡大をめざします。

STEP 1 シナリオ設定

シナリオ	概 要	参考にしたメソドロジー
移行シナリオ	急速に脱炭素社会が実現するシナリオ …………… 1.5℃の目標が達成される未来	IEA World Energy Outlook 2022
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6次評価報告書、気候変動2022：自然科学的根拠政策決定者向け要約 (SPM)

STEP 2 シナリオ分析に基づくリスクと機会の特定(全体像)

概 要	シナリオ ^{※1}		タイプ	時間軸 ^{※2}	対 策
	1.5℃	4℃			
炭素税・再エネ賦課金・再エネ導入のコスト増	Loss ▼	—	移行リスク (政策・法規制)	長期	・IOWN構想の実現に向けた取り組み ・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への取り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	・環境への取り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	・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	・DXの加速、リモートワールドの推進 ・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	—	▼	物理リスク(急性)	短期	・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	—	▼	物理リスク(慢性)	長期	・省エネルギー化の推進

※1 2030年度時点での1.5℃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)

※推定される年間利益影響:
①カーボンプライシングが導入された場合(▲170億円程度)
②再エネ賦課金・再エネ導入のコスト増(▲100億円程度)
③豪雨や台風による災害復旧
(2020年度:▲50億円程度、2021年度:▲2億円程度、2022年度:▲30億円程度)
④気温上昇に伴う空調コストの増大(外気温度が1度上昇した場合は▲6億円)

【前提条件及び算出根拠】
①カーボンプライシング(140USD/t-CO₂)×2030年度目標排出量
(2013年度Scope1+2排出量実績465万トンを基準に2030年度▲80%削減)
〈カーボンプライシング IEA「World Energy Outlook 2022」における2030年度の予想単価、Advanced economies:140USD〉
②再エネ賦課金 2030年度:4.1円/kWh、2022年度:3.45円/kWh
証書コスト1.0円/kWhを元に推計
③2020～2022年度の豪雨や台風等による復旧等の概算影響額
④2022年度の国内電力使用量をもとに推計した空調コスト増加額

指標と目標

気候変動に関する指標及び目標

指 標	目 標	実 績
温室効果ガス排出量	[Scope1,2] 2030年度：80%削減(2013年度比) 2040年度：カーボンニュートラル [Scope3] 2040年度：ネットゼロ	[Scope1,2] 2022年度：253万t、45%削減(2013年度比) [Scope3] 2022年度：1,949万t、18%削減(2018年度比)

(注) 1. 温室効果ガス排出量の集計範囲は、当社及び連結子会社です。
2. Scope1,2は、日本政府が掲げる地球温暖化対策計画に合わせ2013年度を基準年に、Scope3は、海外グループ会社を含む現在と同等の集計範囲での算定を開始した2018年度を基準に設定しています。

Column

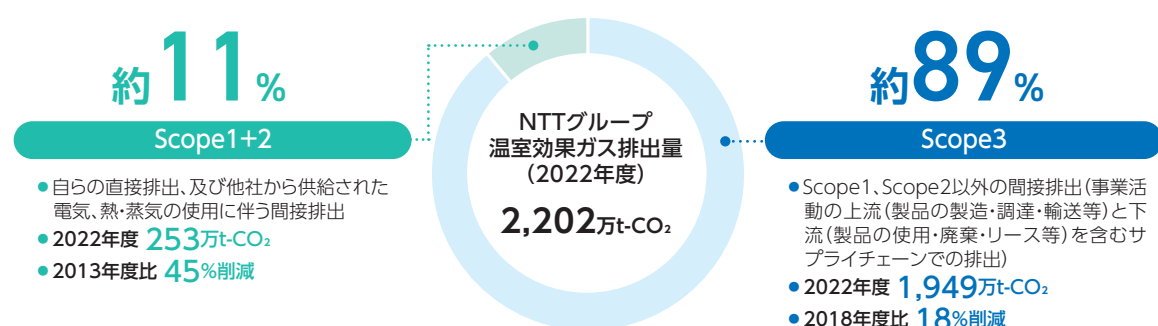
Scope3の温室効果ガス排出量削減に向けた取り組み

Scope3における温室効果ガス排出量削減のため、製品製造時の排出量削減に向けサプライヤの皆さまとの更なる連携強化を図るとともに、製品利用時の排出量削減に向けお客さまの脱炭素へ貢献していきます。

サプライヤ向けの取り組みとしては、ネットゼロに向けたNTTグループの取り組みに関する説明会や直接対話を通じ、脱炭素の取り組みに対しての理解を深めていただくとともに、サプライヤの温室効果ガス排出量の見える化や、排出削減目標の策定等に関する支援を実施して

います。また、お客さま向けには、再生可能エネルギーや省エネ機器の導入を推進しています。

また、2022年度は、アジアの電気通信事業者としては初めてグローバルな電気通信事業者による共同監査コンソーシアム(JAC:Joint Audit Co-Operation)へ参画しました。同協会内でも温室効果ガスの削減に向けたWorkStreamへの参加による議論を進めており、自社だけではなく通信業界全体でScope3の排出量削減に向けて取り組んでいます。



Column

NTTグループグリーンファイナンスによる調達の実施

NTTグループは、持続可能な社会の実現に向けたグループ全体での取組みにファイナンス面を含めてより強くコミットし、強力に推し進めていくことを目的に、NTTグループグリーンファイナンスフレームワークを策定しています。本フレームワークは2020年6月にNTTグループグリーンボンドフレームワークとして策定して以来、グループの持続可能な社会の実現への取組みにあわせその内容を改訂してきました。グループの金融中核会社であるNTTファイナンス株式会社(以下、NTTファイナンス)は、このグリーンファイナンスフレームワークに従って、グリーンボンドの発行またはグリーンローンによる調

達を実施します。調達した資金は、グループ各社の環境課題の解決に資するプロジェクトへ投資されます。

資金調達にあたっては、NTTファイナンスはNTTグループサステナビリティ憲章との適合状況を踏まえた投資プロジェクトの評価・選定を実施します。また、調達資金を一元管理し、プロジェクトへの充当状況を確認します。当社グループは年次にて、資金の充当状況及びプロジェクトの環境へのインパクトをレポートします。

グリーンファイナンスフレームワーク、及び資金充当レポート・インパクトレポートについてはNTTファイナンスのホームページにて公開しています。

(https://www.ntt-finance.co.jp/ir/greenbond/index.html?link_id=g411)

● グリーンボンドの発行状況

2020年6月	総額400億円	対象プロジェクト：グリーンビルディング
2021年10月	総額3,000億円	
2021年12月	総額15億ユーロ	対象プロジェクト：5G関連投資、FTTH関連投資、IOWN構想の実現に向けた研究開発、再生可能エネルギー
2022年7月	総額15億米ドル	
2023年7月	総額3,800億円	

Column

生物多様性保全への貢献、循環型社会への転換

NTTグループは、主な事業である通信事業をはじめ、事業活動を行う上で一部の自然資本に依存をしています。

自然資本に対する影響は、スマートフォン等で使用する金属に関する採掘時の生態系や水資源への影響、また通信ビル、通信ケーブル、無線基地局、データセンター、再生可能エネルギー設備の構築・運用に関する生態系への影響を調査し、自然資本に与えるリスクは限定的であると認

識しています。

一方で、生物多様性や循環型社会への関心の高まりは、新たなビジネスの機会になるものと考えています。事業活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

引き続き、生物多様性及び資源循環についてNTTグループのリスク及び機会の検証に努め、情報開示を続けていきます。

TOPICS 1

生物多様性

NTTグループは、データセンターや太陽光発電設備をはじめとした建物等の環境アセスメントの実施を徹底しています。グループ独自の建物グリーン設計ガイドラインに基づき、建物の敷地及びその周辺地域の歴史的、社会的、地理的、生物的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。

また、社会の生物多様性の確保に向け、水中ドローンを活用したサンゴ生態調査の支援を行っています。



提供：学校法人沖縄科学技術大学院大学学園(OIST)

TOPICS 2

水資源の適切な管理

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*約252億m³(生活用水+工業用水)に対し、NTTグループによる取水量約463万m³は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。

NTT DATA Italiaでは、最適な水道の水運用管理を実現するためのクラウドソリューションを、イタリアの水・電力等を扱うユーティリティ事業者Aceaに提供しています。

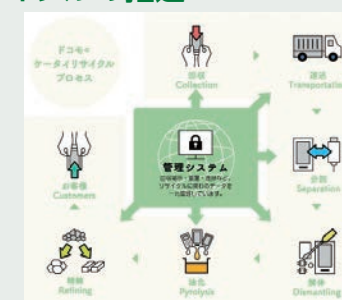
*国土交通省Webサイトによる。2019年の水使用実績(取水量ベース)は約785億m³/年(生活用水約148億m³、工業用水約103億m³、農業用水約533億m³)。



TOPICS 3

通信設備・携帯端末等のリユース・リサイクルの推進

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様々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。2022年度の廃棄物のリサイクル率は98.2%でした。99%以上の目標達成をめざし、引き続きリサイクルの推進に努めていきます。



人的資本

関連する新中期経営戦略の取組み

1 新たな価値の創造とグローバルサステナブル社会を支えるNTTへ

- ① IOWNによる新たな価値創造 (構想から実現へ)
 - i. 光電融合デバイスの製造会社設立
 - ii. IOWN研究開発・実用化の加速
- ② データ・ドリブンによる新たな価値創造
 - i. パーソナルビジネスの強化
 - ii. 社会・産業のDX/データ利活用の強化
 - iii. データセンターの拡張・高度化
- ③ 循環型社会の実現
 - i. グリーンソリューションの実現
 - ii. 循環型ビジネスの創造
 - iii. ネットゼロに向けて
- ④ 事業基盤の更なる強靱化

2 お客さま体験 (CX) の高度化

- ⑤ 研究開発とマーケティングの融合
- ⑥ お客さま体験 (CX) を重視したサービスの強化

3 従業員体験 (EX) の高度化

- ⑦ オープンで革新的な企業文化へ
- ⑧ 自律的なキャリア形成への支援強化
- ⑨ 全世界の従業員の家族を含めたサポートプログラムの強化・充実

人的資本に関する戦略① 〈従業員エンゲージメントの強化〉

リスク

情報通信市場や情報サービス市場においては、国内外の様々なプレイヤーが市場に参入し、サービスや機器の多様化・高度化が急速に進んでおり、今後、クラウドサービスを中心として変化が一層加速していくと見込まれます。このような状況の中で、従業員エンゲージメントの強化は、生産性や創造性の向上、及び優秀な人材のリテンションのために重要です。エンゲージメントの低下は、新技術の開発、新サービスの企画、既存サービスの改善、成長戦略の実行等に影響を及ぼす場合があり、NTTグループの経営成績や財政状態に影響を与える可能性があります。

リスクへの対応

このようなリスクへの対応として、NTTグループでは、従業員エンゲージメント調査を実施し、把握した課題の改善に向けた取組みを強化しています。2023年4月に導入した専門性を軸とした新たな人事給与制度に基づき、社員一人ひとりが今まで以上に高い専門性とスキルを獲得・発揮できる環境を整備するとともに、公募人事等の拡大により、社員が自らチャレンジし活躍できる機会も拡大します。管理職についてはジョブ型人事制度を導入しており、年次・年齢にかかわらず適所適材配置を実施しています。また、戦略の理解や浸透に向け、経営幹部と社員の双方向のコミュニケーションの場の整備も行います。あわせて、多様な人材が活躍できるための環境整備も、従業員エンゲージメント向上を支える基盤となることから、ワークインライフの実現に向けた取組みを継続します。

機会

機会への対応としては、社員のチャレンジ意欲の向上や専門性の獲得によりキャリア上の目標達成や働きがい向上し、それにより従業員エンゲージメントが高まることで、NTTグループとしての労働生産性や創造性が向上すると考えています。

従業員エンゲージメントの強化、人材の多様性の確保に関する指標及び目標

指標	目標	実績
従業員エンゲージメント率	改善 (前年度比)	2022年度：57%
女性の新任管理者登用率	毎年：30%	2022年度：29.7%
男性育児休業取得率	2023年度：100%	2022年度：114.1%

(注) 1. 従業員エンゲージメント率の集計範囲は、国内グループ約100社 (今後、海外グループ会社まで拡大予定) です。

2. 女性の新任管理者登用率及び男性育児休業取得率の集計範囲は、国内主要6社 (当社、NTTドコモ、NTTコミュニケーションズ、NTT東日本、NTT西日本、NTTデータ) です。

● (参考) 多様性に関するその他の指標及び目標

	指標	目標	実績
女性	採用率	毎年：30%	2022年度：35.8%
	管理者比率	2025年度：15%	2022年度：10.4%
	役員比率	2025年度：25～30%	2023年6月：21.0%
外部人材	経験者採用比率	2023年度：30%	2022年度：40.7%

(注) 1. 上記指標の集計範囲は、いずれも国内主要6社 (当社、NTTドコモ、NTTコミュニケーションズ、NTT東日本、NTT西日本、NTTデータ) です。

2. 当社における本報告書提出日現在の女性の役員比率は、取締役30.0%、監査役40.0%、執行役員40.0%です。

グループ人材戦略

世の中に対して価値あるものを生み出し、サステナブル社会を作る原動力となるのは「人」です。

私たちは従業員体験 (EX) を重視し、人が価値を生む好循環を実現していきます。

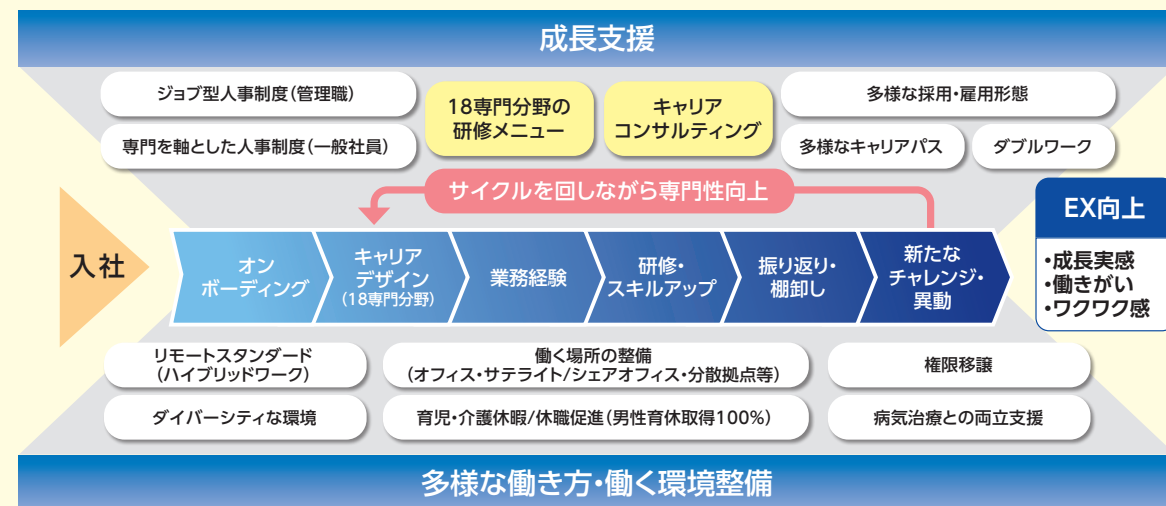
NTTグループでは、多様な人材が入社からキャリアを自律的に考え、業務経験を積み、研修等でスキルを補完し、振り返りや棚卸を経て新たなチャレンジをすることが、EX向上の鍵となると考えています。

社員一人ひとりが自律的なキャリア形成を実現するために、下図のような環境を提供し、**成長支援**と**多様な働き方・働く環境整備**の両面から各種人事施策を展開していきます。社員一人ひとりが主体的に行動し、活躍できる環境・支援を提供することで、成長実感・働きがい・ワクワク感が生まれ、社員のEX向上を実現していきます。

人的資本に関連する新中期経営戦略の取組み (自律的なキャリア形成への支援強化)

社員の自律的なキャリア形成を支援し、事業の成長を支える人的投資を拡大します。

今年4月に導入した専門性を軸とした人事制度に基づき、18分野の専門性を高めるための社外資格取得支援や研修メニューの充実、社員のキャリアデザインのアドバイスをを行うキャリアコンサルティング機能の充実等を図ります。出産、育児、介護等のライフイベントのサポートも含めたトータルなキャリア形成を支援していきます。



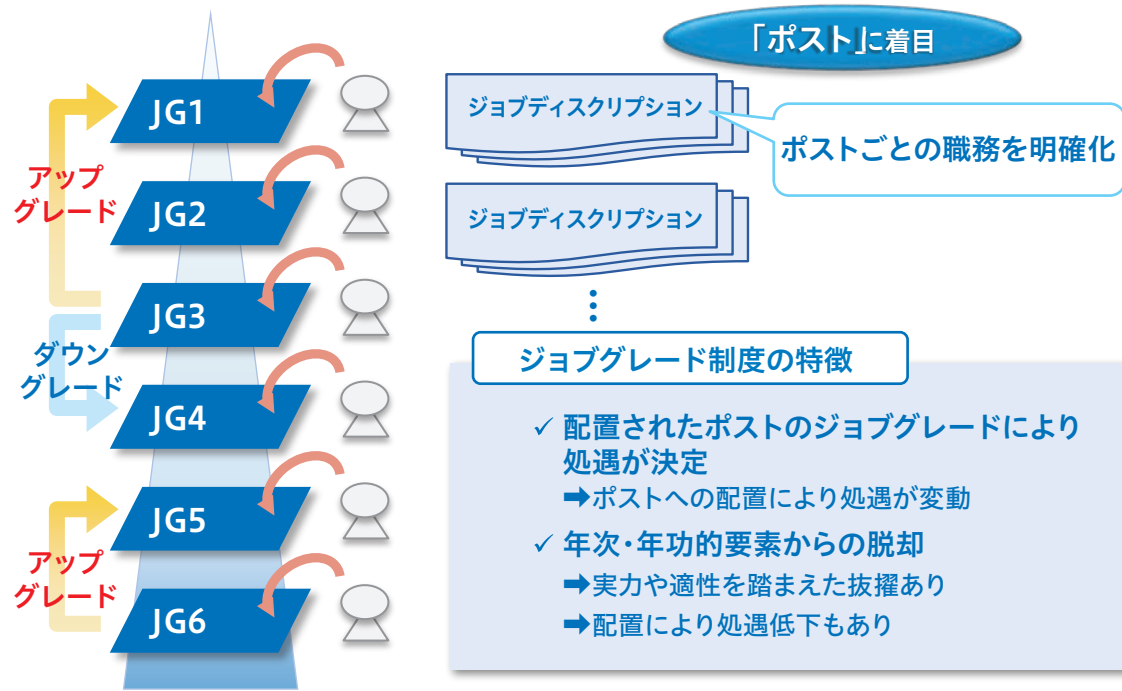
人的資本

成長支援:人事制度見直し

事業構造を転換し、新たな価値創造が求められる中、経営戦略と人事の連動性をこれまで以上に高めていく必要があります。

2021年10月から全管理職に導入しているジョブ型の人事給与制度は、年次・年功から脱却し、従来の適材適所から適所適材へと転換を図り、会社業績や個人の業績と報酬がより連動する仕組みとしました。これにより、戦略実現に必要な役割・仕事（ポスト）に見合う人材の配置を可能とし、社員のチャレンジ機会の創出・拡大を図っています。

● ジョブグレード制度



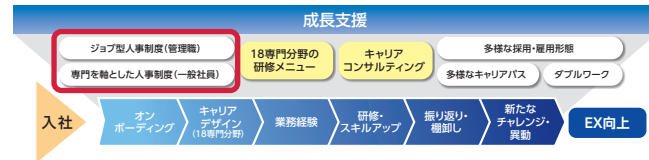
一般社員については、高い専門性やスキルを発揮し、自らのキャリアを切り拓き、真に実力あるプロフェッショナル人材へと成長していくことを目的として、本年4月に新たな人事給与制度を導入しました。

具体的には、営業（セールス・SE等）、開発（サービス・プロダクト開発等）、IT（ITアーキテクト、ITスペシャリスト等）、インフラエンジニア、コーポレート（総務・人事、財務等）、不動産・建築、スマートエネルギー、研究開発等、外部市場を意識した18の専門分野を設け、分野ごとに求められる専門性や行動レベルを明確化した“グレード基準”を設定しました。また、これら“グレード基準”に基づき、高い成果を上げた社員が適正な評価を受けることが可能な絶対評価の導入や、昇格における最短在級年数廃止等を行い、専門性の獲得・発揮度に応じて昇格・昇給していく仕組みとしました。

今後は、採用・育成・配置すべてのフェーズにおいて、専門性を意識した運用へ転換を図り、社員の自律的なキャリア形成を支援していきます。

また、一般社員における専門性を軸とした人事給与制度の導入にあわせて、特に市場価値の高いスキル、高い業績を発揮する社員をより高く処遇するスペシャリストグレードを創設しました。

マネージャーにならなくても、高い専門性を背景に管理職と同等の処遇を受けられる仕組みを設けることで、社員のキャリアの選択肢を広げ、更なるモチベーションの向上やパフォーマンスの発揮につなげていきます。



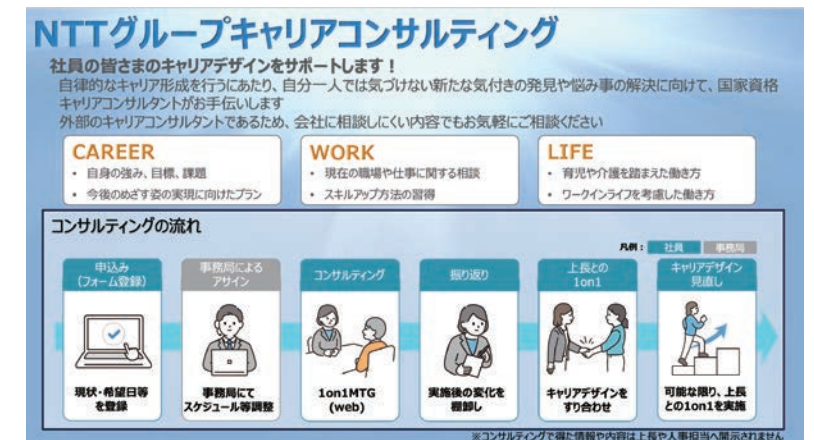
成長支援:研修メニュー・キャリアコンサルティング

外部市場を意識した18の専門分野における高い専門性やスキルの獲得の実効性を高める観点で、研修メニューを拡充しました。①各専門分野に応じた社外資格の取得を支援する研修、②資格取得だけでは得難い分野別専門スキルを向上させる研修、③会議のファシリテーション等特定の分野に限らず必要となる共通スキルを獲得する研修の3つの枠組みにおいて、約650講座の研修メニューを準備しています。社員は自身のキャリアプラン、スキルアップ計画に応じてこれらの研修メニューを選択し、学習を実施することができます。

一方、多数の研修メニューから社員が適切な研修を選択することが難しい場合も考えられます。これに対しては、グループ横断で導入しているタレントマネジメントシステムへ、社員の専門分野や等級に合った研修のリcommend機能等を追加して対応していく予定です。

新たな人事給与制度においては、各専門分野で高めた専門性を活かして、社員が主体的・自律的にキャリアデザインをすることが求められます。一方、キャリアデザインには、今後の活躍を希望する専門分野、活躍したい役割・立場、自身の持つ専門性や強み・弱み、ライフイベント等、社員個々の様々な要素が影響するため、社員によってはキャリアデザインに向けたサポートが必要な場合も考えられます。このサポートを実行する機能として、2023年7月よりグループ専用のキャリアコンサルタントを配置しました。国家資格を有し、経験豊富なコンサルタントが、個々の社員に寄り添ったキャリア相談に応じていきます。

また、一般社員の最も身近な相談相手となると考えられる上長（担当課長中心、2023年度の対象者は約10,000人）に対して、キャリアコンサルティングの考え方を教育します。上長のキャリアコンサルティング能力を高めて、日頃の社員とのコミュニケーションや定期的な面談のなかで、社員による自律的なキャリアデザインに対するサポートを実施していきます。



Column

NTT University

経営環境が大きく変化する中、幅広い視野と経験を有し、世の中をリードできる意欲あふれる多様なグループ経営人材を輩出する取組みとして、“NTT University”を運営しています。5年以内の執行役員登用をめざすNext Executive Course（Next EC）に加え、将来の執行役員をめざす人材が集うFuture Executive Course（Future EC）を2023年7月に開設しました。

年次・年齢を問わず、経営者になる覚悟をもつ人材を実力主義で選抜し、経営人材としての成長を支援します。重要かつ困難な経営課題の解決を担うポストへの配置を行うハードアサインを中心に、現役の役員との対話により学びや気づきを得るメンタリング塾、外部のカンファレンス、セミナー、研修等を選択できるサポートプログラム等を通じ、受講生の自律的成長を促します。

Next ECでは1年～3年次合計で約180名（うち女性30%）、Future ECでは1年次約130名の受講生が、次代の経営を担う人材をめざして取り組んでいます。

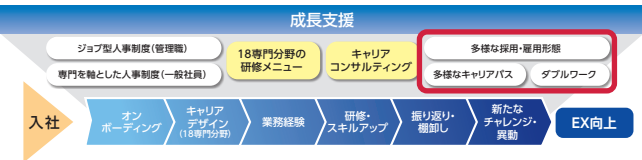
人的資本

成長支援:多彩なキャリアパス(多様な採用・雇用形態)・ダブルワーク

多様な採用活動を行っており、新卒採用だけでなく経験者採用も積極的に行っています。2023年度30%という目標を掲げて取り組んでいましたが、2022年度実績は40.7%と目標を大きく上回る結果となりました。

また、新卒採用・経験者採用ともに採用時のグレード設定を画一的なグレードとせず、社員の専門性や能力を勘案したグレード設定を行っています。

入社後におけるキャリアプランにおいても、高い業績を発



揮する社員をより高く処遇するスペシャリストグレードや、プロフェッショナル社員制度を導入しており、様々な業界や分野で活躍しています。

さらに、特定分野において高い専門性を発揮し、世界から真に優秀なトップクラスの研究者と認められ、高い実績をあげている研究者をフェロー、上席特別研究員、特別研究員として処遇しています。

● 特に専門性の高い制度・処遇

スペシャリストグレード	特に専門性の高い社員に管理職と同等の処遇を可能とする新たなスペシャリストコース (例)・データサイエンティストとして、特に高い研究成果を上げ、精力的に社外活動を実施している ・セキュリティエンジニアとして、高度スキルを要する案件対応や、執筆・団体活動を通じた豊富な人脈を有する
プロフェッショナル社員制度	特定の業界・分野における、より高度な専門スキルや経験等を最大限発揮する観点から、より高い水準での処遇を可能とするプロフェッショナル制度 (例)・金融決済分野の第一人者としてウォレットサービス全体の事業運営と戦略パートナーとの提携を推進 ・ネットワーク・IoTのスペシャリストとして、大学の客員研究員も兼任し、数々の国際会議にも出席
フェロー	世界的に認められる卓越した研究業績をあげている象徴的な研究者に与えられる特別な役職
上席特別研究員	特別研究員の中でも、極めて優秀かつ長期的に活躍が期待できる研究者に与えられる役職
特別研究員	世界から優秀な研究者として認められている革新研究者に与えられる役職

また、NTTグループでは、社員自身のスキルの研鑽や自律的なキャリア形成を支援するため、現在の所属組織での業務を継続しながら、勤務時間の一部を他組織での業務に充てることができる社内副業の仕組みとして、ダブルワークを推進しています。

具体的には、業務時間の最大2割を他組織での業務に研修として参加することを可能としたもので、保有しているスキ

ルの実践はもとより、所属組織では培うことのできない新たなスキルの獲得、更なる専門性の向上にチャレンジする機会として設けており、NTT東日本やNTT西日本、NTTドコモをはじめとするグループ会社の一部で活用が進んでいます。

今後は更なる対象範囲の拡大を図る等、NTTグループで働く社員の積極的なチャレンジや自己成長につながる環境整備を進めていきます。

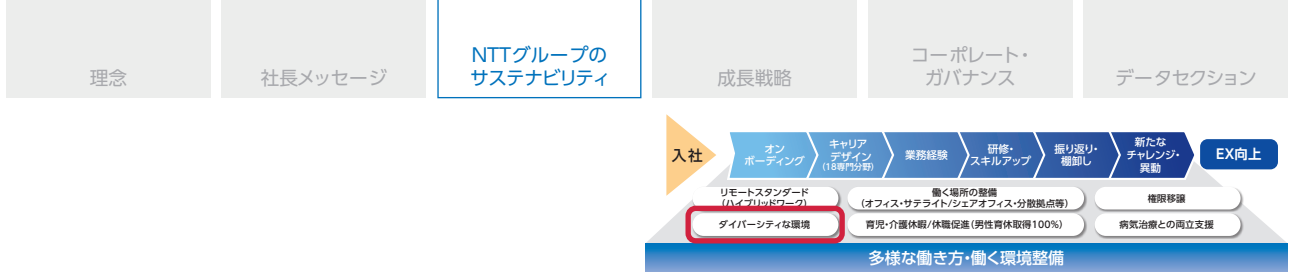
Column

NTT Group Job Board(公募)

社員一人ひとりが、自らキャリアのオーナーシップを持ち自律的なキャリア形成を行えるよう、人事異動における自発的なチャレンジを支援する仕組みとして、常時募集を行いタイムリーに応募が可能な"NTT Group Job Board"を開設しました。

当施策を2023年7月1日に開始して以降、8月までに602件の募集ポストが掲載されました。

引き続き、当施策を通じて社員の活躍度が高まり、一人ひとりが成長実感と働きがい・ワクワク感を得られる会社への変革をめざしていきます。



多様な働き方・働く環境整備:ダイバーシティ&インクルージョン

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&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、同質的な組織から、多様な人材が活躍する組織へと自ら変革する必要があると考えてい

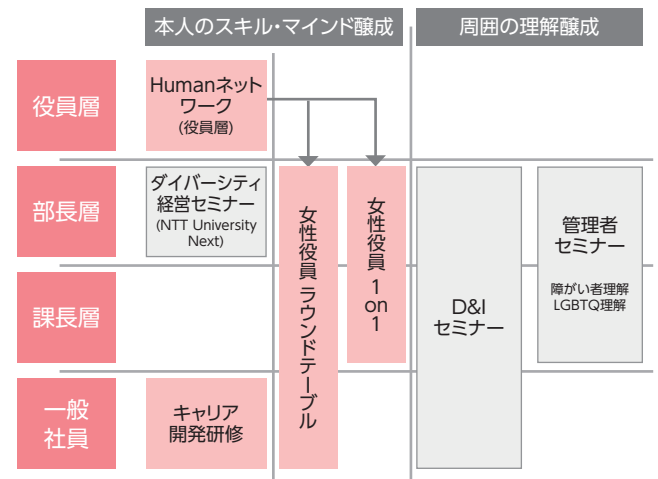
多様な働き方・働く環境整備:女性活躍

NTTグループでは意思決定の場に多様な意見を取り入れるため、女性役員・女性管理者・新任女性管理者に対して目標値を設定しています。2023年6月には、女性役員比率は21.0%(対前年+3.3ポイント)となりました。また、2022年度実績として、女性新任管理者登用率は29.7%(対前年+0.6ポイント)、女性管理者比率は10.4%(対前年+1.7ポイント)でした。

多様性の確保については、経営中核人材への継続的な女性社員の輩出をめざし、“NTT University”において対象者の女性比率を30%以上確保しているほか、各階層の女性社員に対する研修、育児休職復帰者及び上長向けの研修等を実施しています。

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等のOJTにも取り組み、スキル・本人のマインド・経験の観点から女性社員の育成に取り組んでいます。

ます。また、社員のWell-beingの向上、公平な機会の提供、多様な人材が活躍できる環境を実現することで、ワークインライフとサステナブルな社会の実現に貢献することができると考えています。



多様な働き方・働く環境整備:男女賃金の差異(指標)

人事・給与制度において、性別による賃金の差異は設けていません。

男女の賃金差異の主な要因は、以下のとおりです。

- (1)正規労働者における賃金差異の主な要因：女性に占める管理者比率が、男性よりも低いため
- (2)非正規労働者における賃金差異の主な要因：給与水準の高い専門職において、男性比率が高いため

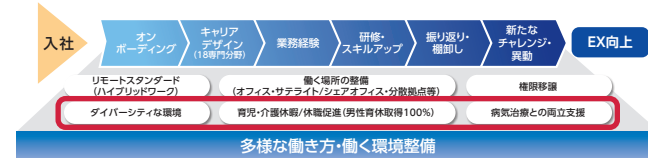
NTTグループでは、2013年12月に「女性管理者倍増計画」を発表し、新卒採用における女性比率30%を目標に掲げました。2013年度以降、女性の積極的な採用を行ってきたことから、女性労働者の年齢層は比較的若年層に偏っており、現時点では非管理者層が多く占める状況になっています。

2021年9月に公表した「新たな経営スタイルへの変革」において、女性の新任管理者登用率を30%として目標を設定し、2021年度29.1%、2022年度29.7%と順調に推移しています。

● 男性労働者の賃金を100とした場合の女性労働者の賃金の割合(2022年度)

全労働者	正規雇用	(再掲)管理者	(再掲)非管理者	非正規雇用
76.8%	77.0%	91.5%	82.2%	79.3%

(注)集計対象は国内主要6社(当社、NTTドコモ、NTTコミュニケーションズ、NTT東日本、NTT西日本、NTTデータ)です。



多様な働き方・働く環境整備:障がい者活躍推進

NTTグループの障がい者雇用率は2.51%(対前年+0.04ポイント)であり、約4,000人の障がいのある方が働いています。そのうち、特例子会社*で働いている方が約1,000人です。各職場での直接雇用に加え、特例子会社では障がいのある社員の特性を活かした業務として、Webアクセシビリティ診断や、リサイクル紙による手漉き紙製品の製造、オフィ

多様な働き方・働く環境整備:LGBTQに対する取組み

NTTグループでは、LGBTQの理解醸成に向け、管理者向け研修やグループ横断でのALLY会の開催等を実施しています。また、各種イベントにも積極的に協賛を行い、日本最大級のファンイベント「TOKYO RAINBOW PRIDE」や、ダイバーシティに関する国内最大級のキャリアフォーラム「Diversity Career Forum」にも参加しています。また、2018年4月からNTTグループ国内会社約20万人を対象

スマッサージ業務、地域と連携した農業事業や清掃事業等があります。また、障がい者の活躍一環としては、NTTアートコンテストや、遠隔操作型ロボット「OriHime」を活用した様々な取り組みも推進しています。

※特例子会社:NTTクラリティ株式会社、株式会社NTT西日本ルセント、株式会社NTTデータだいち、株式会社ドコモ・プラスハーティの4社

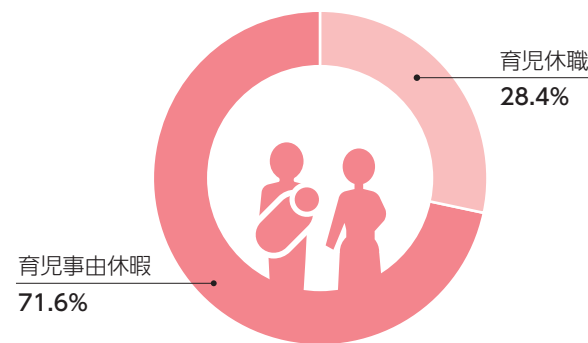
に、配偶者にかかわる制度全般を、原則、配偶者と同等の関
係にある同性パートナーにも適用しています。

任意団体work with Prideが策定した職場でのLGBTQに関する取組み評価指標「PRIDE指標2022」において、NTTグループ24社が認定基準の5つの指標すべてを達成したことを示すゴールドを受賞しました。

多様な働き方・働く環境整備:育児・介護・治療との両立

NTTグループでは、社員のワークインライフの充実に向け、積極的な育児参画を推進しています。育児介護休業法の改正に伴い、NTTグループでは、法改正に先んじて2022年4月1日に育児休職制度を見直し、子の出生後8週間以内の休職制度を充実させています。

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、職場の風土醸成にも取り組んでいます。



男性の育児事由休職・休暇取得率

男性の育児事由休職・休暇取得率は、くるみん認定の算出式*により、算定しています。育児介護休業法改正に伴い、社員との面談等を通じ積極的に取得の呼びかけを行った結果、2022年度の目標100%に対し、実績は114.1%となりました。しかしながら、取得は短期の休暇取得者が71.6%となっており、育児休職の取得者は28.4%にとどまっています。長期の育児休職が取りやすい環境構築に向け、本人への取得促進の呼びかけだけでなく、組織や上長に対して積極的な声掛け・支援を行っていきます。

※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の割合(2022年度に小学校就業始期までの子を有する男性社員のうち、育児事由の休職・休暇取得者数)÷
(パートナーが2022年度に出産した社員数)

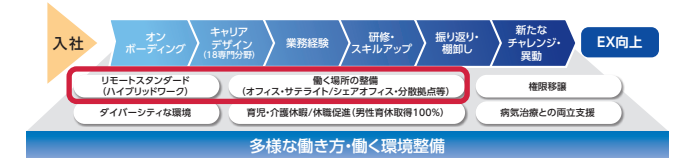
介護との両立

“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等を開催しています。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。

治療との両立

病気治療等の制約を持つ社員が働きやすい職場環境を構築するため、人的ネットワークの構築や周囲(特に上長)の知識習得・マインド改革・風土醸成のための研修等を実施しています。

病気治療との両立に向けた休暇等、制度を整えており、取得しやすい環境づくりを行っているほか、参加者自由方式の理解醸成セミナーの実施を企画しています。



人的資本に関連する新中期経営戦略の取組み(オープンで革新的な企業文化へ)

お客さま重視を基本に、オープン、コラボレーション、トライ＆エラーを重視する文化の浸透を進めるとともに、ダイバーシティ＆インクルージョンを引き続き強化します。



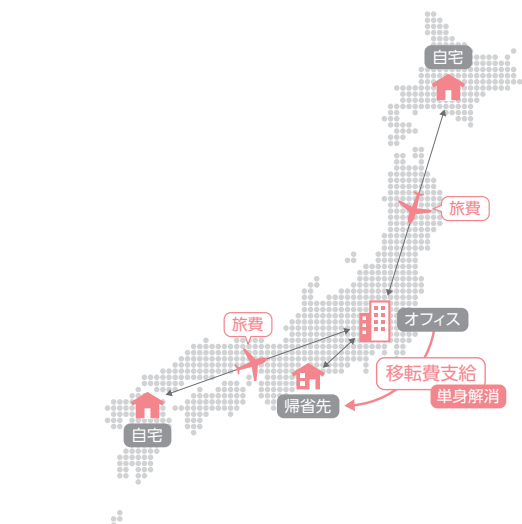
多様な働き方・働く環境整備:リモートスタンダード、ハイブリッドワーク

NTTグループでは、ワークインライフの実現に向け、リモートワーク制度・リモートワーク手当・スーパーフレックスタイム・分断勤務・サテライトオフィスの拡充等により、柔軟な働き方ができる環境を整備しています。2022年7月からは、転居を伴う転勤や単身赴任を前提とした働き方の解消をめざし、居住地が自由となるリモートスタンダードを導入しています。

- ・日本国内であれば居住地は自由
- ・出社時は旅費として認められる合理的な移動手段を利用可能
(宿泊費用も支給)
- ・遠隔地への異動の場合、異動先がリモートスタンダード対象組織であれば転居不要

リモートスタンダード制度の導入以降、単身赴任者が約800人減少したほか、遠隔地に居住しながら勤務を行う従業員の増加等ワークインライフの充実が図られています。なお2022年度のリモートワーク実施率は、74%となりました。

また、自宅とオフィス以外の働く場所を整備するため、2022年度末までに260拠点以上という目標を設定したサテライトオフィスについては、2022年度末時点で約580拠点まで拡大しました。



リモートスタンダードの導入等により、働く時間・働く場所・
住む場所の自由度が高まり、社員のライフスタイルに応じた
ワークスタイルの選択肢は、さらに拡大しました。

一方で、チームの状態や仕事の状況に応じて、時にはリモートワークで自律的に集中して業務を行い、時には出社して現地で現物に触れたり、チームワークを高めるオンサイトワークを行ったりする等、目的に応じた更なる働き方の工夫が必要と考えています。

今後は、対面と非対面の双方のよさを組み合わせた最適な働き方（ハイブリッドワーク）を実践し、社員の働き方の柔軟性と組織・チームの生産性向上の両立をめざしていきます。

人的資本

従業員エンゲージメント調査

NTTグループでは、2021年度よりエンゲージメント調査を開始しています。エンゲージメントを測る指標4項目をNTTグループKPI(Key Performance Indicator/重要業績評価指標)として設定しています。

グループ共通システムエクスペリエンスPF(Qualtrics)を国内グループ約100社に導入し、エンゲージメントスコアと改善すべき課題の把握が可能となりました。エンゲージメント向上に向けた分析を行い、改善のためのアクションを実施

● NTTグループのKPI4項目

― 自発的な貢献意欲 ―

(1)当社では、仕事を成し遂げるために求められる以上の貢献をしようという気持ちになる

― 自社に対する愛着・誇り ―

(2)私は、当社で働くことを誇りに思う

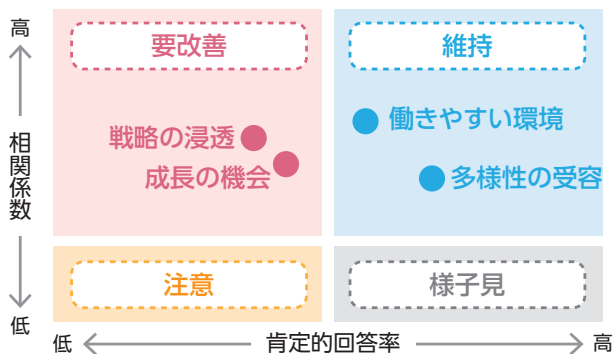
(3)私は、当社を素晴らしい職場として、知人に勧められると思う

― 仕事のやりがい ―

(4)私は、仕事を通して個人として達成感を得ている

具体的な取組み

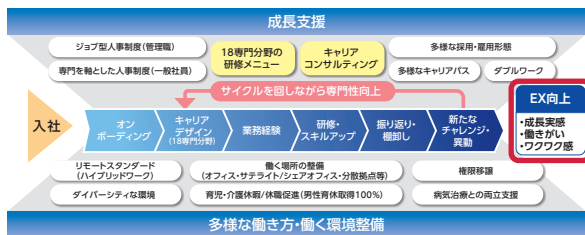
エンゲージメント(KPI4項目)との相関分析を行い、影響を与える項目を特定し、優先順位をつけて施策を進めています。



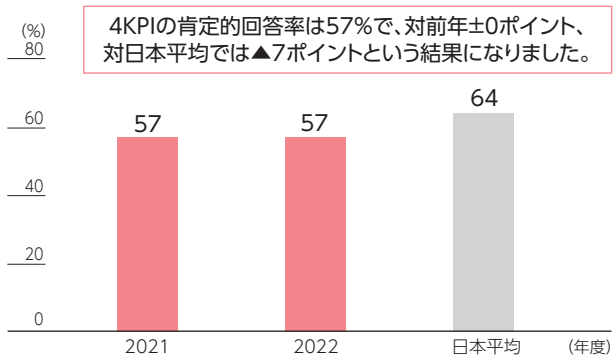
維持エリアの取組み

エンゲージメント項目との相関性が強く、肯定的な評価が高い項目は、“社員が働きやすい環境・風土”、“多様性の受容(きちんと認めてもらっている/個人として尊重されている)”でした。

NTTでは、リモートワークやスーパーフレックスタイム制、リモートスタンダード等、時間、場所、居住地にとられない多様な働き方を推進してきました。ワークインライフの充実に向けて取り組んできた結果が反映されていると理解しています。(具体的な取組みは、「多様な働き方・働く環境整備:リモートスタンダード、ハイブリッドワーク(P.37)」をご覧ください)



● 2022年度調査結果



4KPIの肯定的回答率は57%で、対前年±0ポイント、対日本平均では▲7ポイントという結果になりました。

要改善エリアの取組み

エンゲージメント項目との相関性が強く、肯定的な評価が低い項目は、“成長の機会(キャリア上の目標を達成できる)”、“戦略の浸透(当社の将来に自信を持っている)/チェンジマネジメント(組織の変革に対応するためのサポートを得ている)”でした。

成長支援に向けては、2023年4月より、専門性の獲得・発揮に応じて昇給・昇格する制度への見直しを図ったほか、グループ横断で社員がキャリアデザインを相談できるキャリアコンサルティング機能を充実させました。また、公募での人事異動へのチャレンジを支援する仕組みとして、“NTT Group Job Board”を開設しました。これにより、社員一人ひとりが自らキャリアのオーナーシップを持ち必要なアクションをとることが可能となりました。そのほか、社員の学習環境として専門分野別並びに共通の研修として、約650講座の研修を準備するとともに、NTTグループ社内報を通じて、多様なロールモデルの紹介も積極的に行っています。(具体的な取組みは、「成長支援(P.32-34)」をご覧ください)

戦略の浸透/チェンジマネジメントに向けては、経営層のキャリアバンの拡大を行っています。また、各社・各組織において調査結果に関する意見交換会を開催する等、組織ごとの課題について議論を重ねています。また、各階層のリーダーにそれぞれのアクションについてコミットしてもらう等の取り組みを行っています。

人的資本に関する戦略②〈健康・安全〉

リスク

社員の健康・安全が十分に確保できない場合、労働生産性の低下等につながり、NTTグループの経営成績や財政状態に影響を与える可能性があります。

リスクへの対応

このようなリスクへの対応として、NTTグループでは、労働基準法等の関係法令の遵守はもとより、安全管理及び健康管理を目的に安全管理規程、健康管理規程等を定めています。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向け、委託先会社等の協力会社も含めたNTTグループ全体で各種対策や安全意識の向上に継続的に取り組んでいます。

機会

機会への対応としては、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、経営戦略の一環として健康経営に取り組んでいます。具体的には、スマートフォンアプリ(dヘルスケア)を活用した社員の健康活動促進のための取組みや、社員の健康状態・変調を把握するための定期アンケート(パルスサーベイ)の実施といった取組みを進めています。

健康経営の推進

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、経営戦略の一環として「健康経営」に取り組んでいます。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(EX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。NTTグループでは、従業員の健康の保持・増進に向け、各種データ(PHR、勤務情報等)を収集・分析しながら様々な取組みを実施しており、以下に主な取組みを紹介いたします。

― 「dヘルスケア」を軸(ヘルスケアポータル)とした健康活動・行動変容の促進 ―

これまで、個々に展開してきた健康増進施策について、各種情報の一元的な管理・分析を行い、有効な施策の実現に取り組んでいます。その一環として、「dヘルスケア」を各種ヘルスケアサービスのポータルとする取組みを実施しました。

- ①セルフケア・ラインケアを促進する「パルスサーベイ」【利便性向上】
- ②定期健康診断(人間ドック含む)等の結果閲覧【健康活動・行動変容促進】
- ③ストレスチェックの実施・閲覧【利便性向上、健康活動・行動変容促進】

― 健康経営優良法人2023(大規模法人部門(ホワイト500))認定 ―

経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2023(大規模法人部門(ホワイト500))」に認定されました。更なる健康経営の推進に向け、引き続き取組みの充実を図っていきます。

※健康経営優良法人認定制度：地域の健康課題に即した取組みや日本健康会議が進める健康増進の取組みをもとに、特に優れた健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度



ヘルスケアポータルのイメージ図

人的資本に関連する新中期経営戦略の取組み
(全世界の従業員の家族を含めたサポートプログラムの強化・充実)

全世界の従業員の家族を含めたサポートプログラムの強化・充実として、従業員が死亡した場合に、子女の大学卒業までの教育費の一部をサポートする制度を拡充します。

人的資本

人的資本に関する戦略③〈人権〉

リスク	当社グループ及びサプライチェーンにおいて強制労働や児童労働等の人権侵害行為が発生した場合には、NTTグループの信頼性や企業イメージが低下、ひいては経営成績や財政状態に影響を与える可能性があります。
リスクへの対応	このようなリスクへの対応として、NTTグループでは、外部評価機関も活用した人権デューデリジェンスの実施や、人権課題に関する研修、人権に関する相談窓口の設置・運営等、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。
機会	機会への対応としては、人権デューデリジェンスにおける重要サプライヤへの直接対話の実行及びそれらのプロセスや結果を情報開示することにより、ステークホルダーの皆さまから信頼される企業として、ブランドイメージの向上につながると考えています。

人権に関する指標及び目標

指標	目標	実績
重要サプライヤとの直接対話率	2023年度：100%	2022年度：100%

(注)重要サプライヤとの直接対話率の集計範囲は、NTTグループ全調達額の90%以上を占める重要サプライヤ(2022年度:126社)のうち、年間40社です。

NTTグループ人権方針・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・価値観等を正しく理解・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、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グループのすべての従業員と役員に適用し、サプライヤ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。

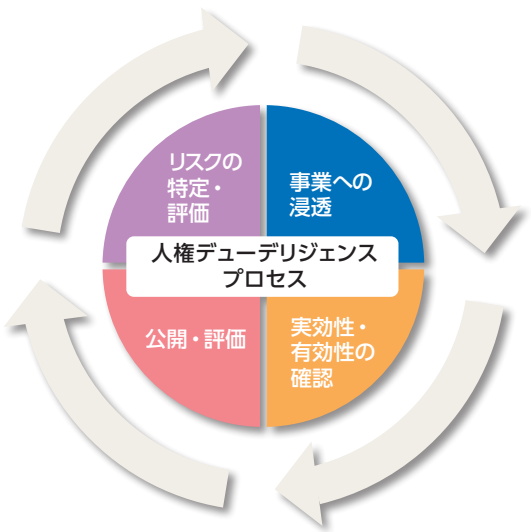
NTTグループ人権方針

<https://group.ntt.jp/newsrelease/2021/11/10/211110c.html>

Web

デューデリジェンス

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、人権課題の特定、防止、軽減、是正をグローバル規模で進め、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向上に努めます。デューデリジェンスは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とは直接対話を基本に取り組めます。取り組み状況はウェブサイト等にて開示し、評価・改善を継続的に行える仕組みとします。



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・リサイクルに至るまでのバリューチェーン全体を含めて、人権への配慮、環境負荷の低減等の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。NTTグループはサプライチェーンを構成するすべてのサプライヤの皆さまと相互理解を深めて信頼関係を築き、皆さまとともに高い倫理観のもと、安心・安全なサプライチェーンの構築・維持に努力し続けることで、持続可能な社会の実現に主体的・積極的に貢献していきたいと考え、「NTTグループ調達基本方針」^{※1}を制定し、方針に基づいた調達を実施しています。

サプライヤの皆さまに対しては、「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」「事業継続計画」の7分野について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」^{※2}を公表し、サプライヤの皆さまとの契約等に盛り込むことで同ガイドラインの遵守をお願いしています。また、環境に関しては同ガイドラインの内容を補うものとして「NTTグループグリーン調達基準」^{※3}をあわせて公開し、サプライチェーン全体における温室効果ガス排出量の削減に向けた取組みを進めています。

NTTグループ調達基本方針	持続可能な社会の実現に向けた調達活動の基本方針
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	「調達基本方針」に基づき制定した、社会的課題に対するサプライヤの皆さまへの要請事項
NTTグループグリーン調達基準	NTTグループの環境エネルギー方針や目標値、サプライヤに遵守を求める具体的な法律や規格、調達にあたっての評価基準等

サプライヤエンゲージメントの取組み

上記の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き、サプライヤの皆さまと信頼のにおけるパートナーシップを構築することを目的とした活動を実施しています。これまでNTTグループの重要サプライヤの皆さまにNTT独自の「サプライチェーンサステナビリティ調査」のアンケートを実施してまいりましたが、2022年度からは第三者評価機関(Ecovadis)^{※4}によるESGリスク評価を新たに開始しました。

これらの調査結果等を踏まえ、サプライヤの皆さまとの直接対話を実施する等、サプライヤエンゲージメント強化に向けた活動を推進しています。

また、2022年7月、当社はグローバル通信事業者で構成される共同監査コンソーシアム(JAC:Joint Audit Co-Operation)^{※5}にアジアの電気通信事業者として初めて参画し、2023年度からはJACの監査基準に基づき、NTTグループのサプライヤ様の工場において、サステナビリティに関する監査を予定しています。

こうした活動を通じて、NTTグループは安心・安全なサプライチェーンの構築・維持による持続可能な社会の実現に貢献していきます。

※1 <https://group.ntt.jp/procurement/policy/index.html>

※2 https://group.ntt.jp/procurement/supplier/pdf/NTT_Group_Guidelines_for_Sustainability_in_Supply_Chain_j.pdf

※3 https://group.ntt.jp/procurement/supplier/pdf/NTT_Group_Green_Procurement_Standards_jp.pdf

※4 <https://ecovadis.com/>

※5 <https://jac-initiative.com/>

新たな価値創造

関連する新中期経営戦略の取組み

1 新たな価値の創造とグローバルサステナブル社会を支えるNTTへ

① IOWNによる新たな価値創造 (構想から実現へ)

- 光電融合デバイスの製造会社設立
- IOWN研究開発・実用化の加速

③ 循環型社会の実現

- グリーンソリューションの実現
- 循環型ビジネスの創造
- ネットゼロに向けて

④ 事業基盤の更なる強固化

2 お客さま体験 (CX) の高度化

⑤ 研究開発とマーケティングの融合

- お客さま体験 (CX) を重視したサービスの強化

3 従業員体験 (EX) の高度化

⑦ オープンで革新的な企業文化へ

- 自律的なキャリア形成への支援強化
- 全世界の従業員の家族を含めたサポートプログラムの強化・充実

新たな価値創造に関する戦略

リスク

NTTグループは、お客さまの新たな体験や感動創造 (カスタマーエクスペリエンス) の高度化に向け、様々なパートナーと連携して新たな価値の創造及び社会的課題の解決をめざす、B2B2Xモデルを推進しています。B2B2Xモデルの推進が想定どおりに進展しなかった場合、市場競争力が低下し、結果としてNTTグループの経営成績や財政状態に影響を与える可能性があります。

リスクへの対応

このようなリスクへの対応として、NTT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、社長を委員長とするマーケティング戦略委員会を設置・運営しています。また、グループ横断の社内カンファレンスの開催等を通じて、各社の優良事例の水平展開によるB2B2Xビジネスの拡大に取り組んでいます。

機会

機会への対応としては、パートナーの皆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といったテクノロジー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が可能となります。具体的には、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・街づくり等の分野において、オールNTTグループでの取組みを展開しています。

新たな価値創造に関する指標及び目標

指標	目標	実績
B2B2X収益額	2023年度：8,700億円	2022年度：8,154億円

(注) B2B2X収益額の集計範囲は、総合ICT事業セグメント、地域通信事業セグメント、グローバル・ソリューション事業セグメントです。

新たな価値創造に関連する新中期経営戦略の取組み (光電融合デバイスの製造会社設立、IOWN研究開発・実用化の加速)

AIの活用拡大等に伴う消費電力増大への解決策として、低消費電力を実現する光電融合デバイスの早期事業化に向け、NTTイノベティブデバイス株式会社を、2023年6月に設立しました。出資金300億円でスタートし、順次増資を検討していきます。

光電融合プロダクトをハイパースケーラー、IT/通信機器ベンダー等に幅広く提供することをめざします。社外からの人材募集等、開発に必要なリソースの結集に加え、ハードウェア製造メーカー機能を有するNTTエレクトロニクス株式会社を統合し、プロダクト・サービス化を加速していきます。

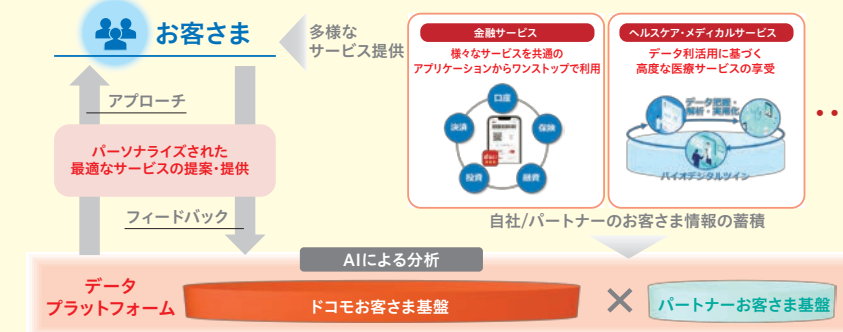
6G等を含むIOWN研究開発・実用化の加速に向けて、IOWN研究開発全体で、2023年度は約1,000億円の資金を投下します。それ以降も継続的に資金を投下し、サーバーやデジタルツインコンピューティング等の実用化も加速していきます。

(IOWNに関する詳細はP.58-61をご覧ください。)

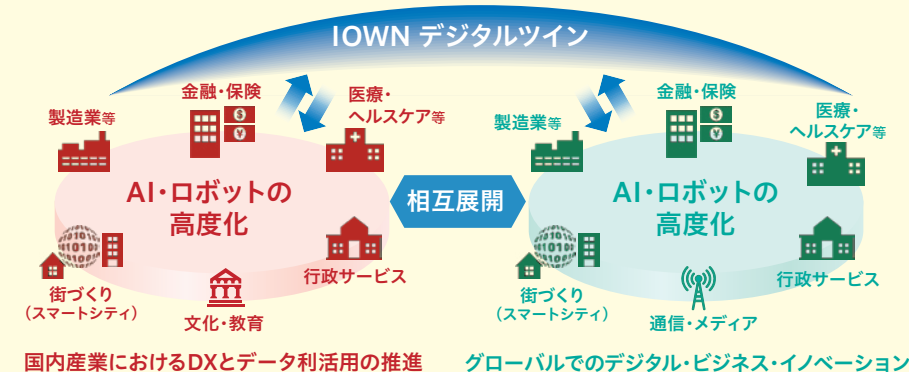
新たな価値創造に関連する新中期経営戦略の取組み (パーソナルビジネスの強化、社会・産業のDX/データ利活用の強化、データセンターの拡張・高度化)

個人のお客さまを中心としたパーソナルビジネスの強化に向け、NTTドコモのスマートライフ事業の強化を図り、成長分野へ今後5年間で約1兆円以上の積極投資を実施します。

例えば、金融やヘルスケア・メディカルといった様々な分野のサービスの拡充・高度化に取り組むとともに、そうしたサービスを通じて得た様々なデータを分析することで、よりパーソナライズされた最適なサービスの提供につなげていきます。

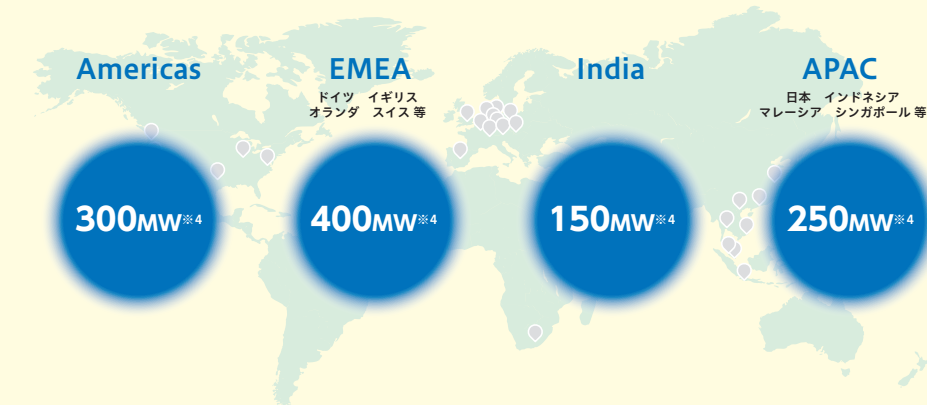


企業等のお客さまに対して、AI・ロボット、IOWN・デジタルツインやセキュリティ等といった技術を活用してソリューション・サービス、プラットフォーム・サービスをグローバルで展開し、生活や社会を支える産業を変革していきます。この分野には、今後5年間で約3兆円以上の投資を実施します。



現在世界第3位^{※1}のNTTグループのデータセンター基盤をさらに拡張するとともに、IOWN技術の導入により高度化を推進します。それに向けて、今後5年間で約1.5兆円^{※2}以上の投資を実施し、データセンターの容量を現状の1,100MWから倍増します。

また、引き続きデータセンターの2030年度カーボンニュートラル実現^{※3}に向けた取組みを進めていきます。

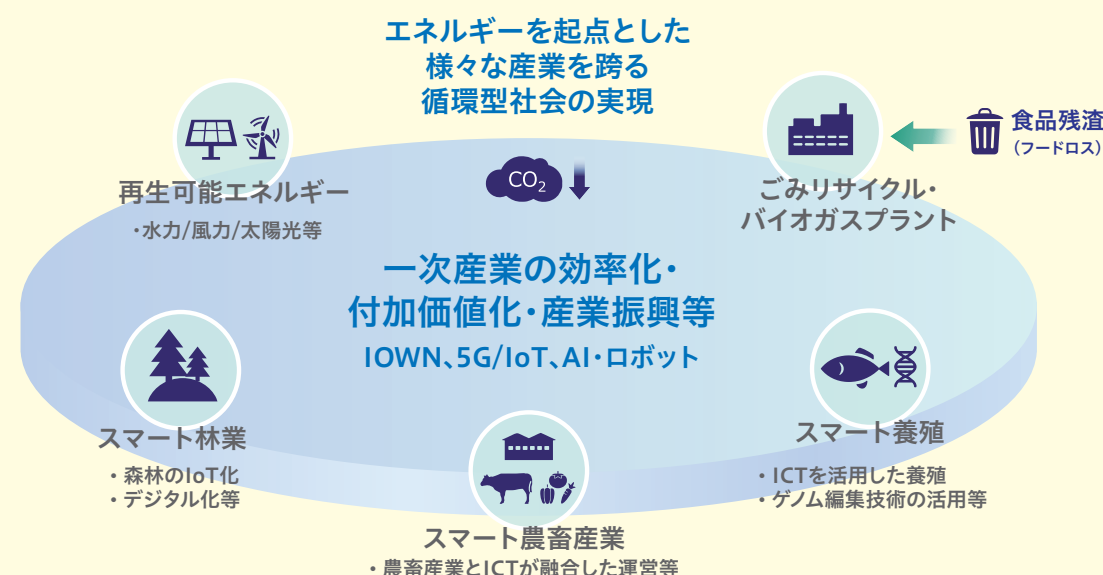


※1 Structure Research 2022 Reportより中国事業者を除き再集計
 ※2 第三者資本活用による設備投資は含みません
 ※3 データセンターにおけるGHGプロトコルのScope1 (自らの温室効果ガスの直接排出)、Scope2 (他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出)が削減対象
 ※4 2023年3月時点のNTTコミュニケーションズグループ及びNTT Ltd. Groupで所有するデータセンター専用ビル (第三者とのJV含む) における電力容量

新たな価値創造に関連する新中期経営戦略の取組み(循環型ビジネスの創造)

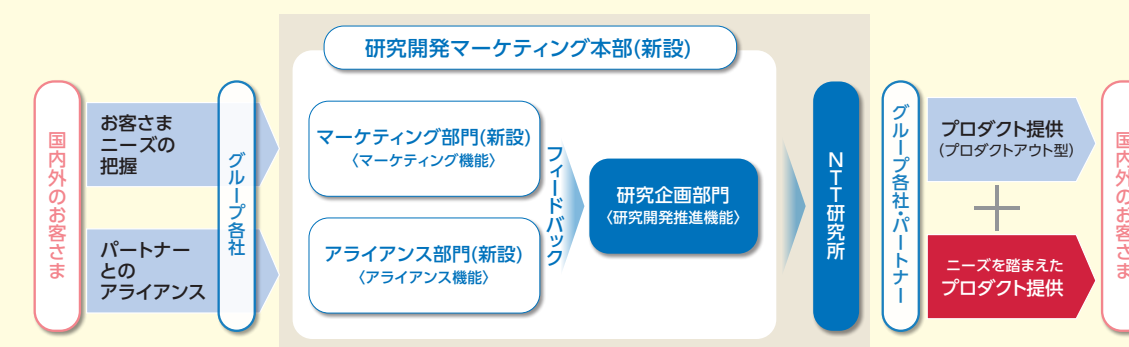
再生可能エネルギーに加え、様々な産業間で廃棄物の再利用等を進め、資源を循環させることで持続可能な社会を実現していきます。

IOWN、5G/IoT、AI・ロボットの活用により、一次産業の効率化・付加価値化を進め、産業振興、地域創生に貢献します。

新たな価値創造に関連する新中期経営戦略の取組み
(研究開発とマーケティングの融合、お客さま体験(CX)を重視したサービスの強化)

研究開発推進機能とマーケティング機能、アライアンス機能を融合・強化し、マーケティング機能を含めたR&D組織として、研究開発マーケティング本部を新設しました。

プロダクトアウト型の研究開発の強化に加え、グローバルでお客さまやパートナーとコラボレートしながら、研究開発からプロダクト提供までを行うとともに、様々なパートナーとのアライアンスを推進していきます。



あらゆるステークホルダーをお客さま・パートナーとして捉え、お客さま体験ファーストを推進していきます。

カスタマージャーニーに寄り添いながら、アジャイルでサービスを常に改善・アップデートしていくことで、お客さまの期待を超える新たな体験や感動を提供し、選ばれ続けるNTTグループをめざします。

Column

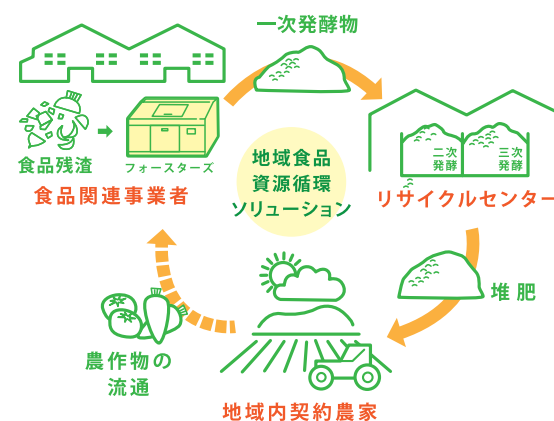
NTTグループと農林中央金庫グループ 循環型社会・SDGsの実現に向けたビジネス連携

NTTビジネスソリューションズ株式会社(以下、NTTビジネスソリューションズ)は、食品関連事業者等から発生する食品残渣をリサイクル(堆肥化等)し、新たな農作物生産につなげる“地域食品資源循環ソリューション”の提供を行っています。その中で、2022年8月から農林中央金庫グループとNTTグループ各社^{*}は、循環型社会・SDGsの実現をめざし、本課題にかかわりの深い食品加工業や小売業等のお客さまに食品残渣の有効活用や食品ロス削減の課題解決につながる本ソリューションの提供等を行うビジネス連携を開始し、食品残渣から生成された堆肥を生産者に提供する取組み等を行っています。

今後は、“地域食品資源循環ソリューション”の提供を通じ、事業者から排出される廃棄物、堆肥化までのプロセス、堆肥を必要とする生産者等の各データを結びつけ、事業者の廃棄物量の削減やリサイクル率の向上に寄与し、生産者が必要とする堆肥を提供する等の持続可能な社会システムを構築することで、食品ロス等の地域課題の解決・循環型社会の実現に貢献していきます。

このようにB2B2Xビジネスはデータを活用したお客さまの付加価値向上及び社会的課題解決につながる取組みとなります。各社のプロジェクトをお互いに知り、新しいコンセプトにチャレンジしていく文化を醸成していくため、グループ横断での事例展開を目的とした社内カンファレンスの開催(2023年2月22日)を行い、オールNTTグループでの取組みを推進しています。

^{*}株式会社バイオストック・NTTコミュニケーションズ・NTTビジネスソリューションズ



カスタマージャーニーに
寄り添ったKPI設定・運用
NTTグループ各社/パートナー

お客さま
(個人、法人、自治体、政府機関等)

お客さま体験
ファースト
マーケットインで
お客さま満足と事業成長を
同時実現



お客さまの期待を超える
新たな体験や感動の提供
NTTグループ各社/パートナー

アジャイルでサービスを常に改善、アップデート
NTT持株・マーケティング部門 → 研究企画部門/研究所
NTTグループ各社/パートナー

レジリエンス

関連する新中期経営戦略の取組み

1 新たな価値の創造とグローバルサステナブル社会を支えるNTTへ

- ① IOWNによる新たな価値創造 (構想から実現へ)
 - i. 光電融合デバイスの製造会社設立
 - ii. IOWN研究開発・実用化の加速
- ② データ・ドリブンの新たな価値創造
 - i. パーソナルビジネスの強化
 - ii. 社会・産業のDX/データ利活用の強化
 - iii. データセンターの拡張・高度化
- ③ 循環型社会の実現
 - i. グリーンソリューションの実現
 - ii. 循環型ビジネスの創造
 - iii. ネットゼロに向けて
- ④ 事業基盤の更なる強靱化

2 お客さま体験 (CX) の高度化

- ⑤ 研究開発とマーケティングの融合
- ⑥ お客さま体験 (CX) を重視したサービスの強化

3 従業員体験 (EX) の高度化

- ⑦ オープンで革新的な企業文化へ
- ⑧ 自律的なキャリア形成への支援強化
- ⑨ 全世界の従業員の家族を含めたサポートプログラムの強化・充実

レジリエンスに関する戦略①〈自然災害、大規模故障等〉

リスク

NTTグループは国内外において事業を展開しており、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や金融・決済等生活基盤を支える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、武力攻撃やテロ等の物理的な攻撃、重要システムにおける開発遅延や不具合、大規模なネットワーク故障の発生等によりお客さまへのサービス提供に影響を与える場合があります、NTTグループの信頼性や企業イメージが低下するおそれがあります。

リスクへの対応

このようなリスクへの対応として、NTTグループでは、通信ビルの耐震機能・水防機能の強化、伝送路の異経路化、長期停電に対する通信ビル・基地局の非常用電源の強化等サービス提供に必要なシステムやネットワークを安全かつ安定して運用できるよう様々な対策を講じています。特に大規模故障への具体的な対策として、迅速かつ的確なサービス復旧を行うとともに、故障原因を早期に究明し、①顕在化したリスクのグループ横断的な総点検・再発防止、②想定外のことは必ず起こることを前提に、グループ横断的なリスクの棚卸に基づく、より強靱なネットワークの実現に向けた施策をグループ全体で実施していきます。

機会

機会への対応としては、ネットワークの強靱化や復旧対応の迅速化等を通じて、通信ネットワーク・情報システムの信頼性が高まれば、顧客満足度やブランドイメージの向上につながると考えています。また、更なる信頼性を求めるお客さまに対しては、BCPを強化するソリューションのラインアップを充実することで新たな価値を提供します。

自然災害、大規模故障等に関する指標及び目標

指標	目標	実績
重大事故発生件数	2023年度：ゼロ	2022年度：3件

(注) 1. 重大事故発生件数の集計範囲は、指定公共機関である通信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) です。
 2. 重大事故とは、電気通信業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です。
 ・緊急通報 (110、119等) 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

Column

大規模故障等発生時の迅速な広報対応の実現に向けた取組み

システム不具合、ネットワーク故障、サービス不具合等が発生した際の迅速な広報対応等の実現に向け、NTTグループでは、総務省の定める周知・広報に関するガイドライン順守に向けた体制を整備しているほか、緊

急時の広報対応に関する各社の優良事例の水平展開等を通じて、広報対応の品質向上に取り組んでおり、こうした取組みを推進することで、顧客満足度やブランドイメージの向上につなげていきたいと考えています。

災害対策の取組み

NTTグループでは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・長期化する災害の多発に加え、武力攻撃やテロ等の物理的な攻撃リスクが高まっています。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。

ネットワークの信頼性向上

地震・火災・風水害等に強い設備づくり、伝送路の異経路化。
 24時間365日のネットワーク監視及び制御。

- 震度7クラスを想定した通信ビルの耐震設計
- 建物不燃化・耐火構造、及び通信機械室への防火シャッター、防火扉設置
- 水防扉、補強材による津波・洪水対策
- バッテリー・エンジン等の予備電源設置
- 重要通信ビルの分散設置による同時被災回避
- 保守・運用に携わる人材への研修・訓練等



重要通信の確保

110番・119番等の緊急通信や重要通信の確保。

- 被災地への特設公衆電話の設置
- 災害時安否確認サービスの提供
- 通信孤立の早期解消

等

サービスの早期復旧

災害対策機器活用や復旧用資機材調達、復旧要員確保等によるサービス早期回復。

- 災害対策運営体制の強化・充実化
- 危機管理人材の育成・スキル展開

等

更なる激甚災害への対応力強化に向けて

今後起こりうる激甚災害に対し「想定外」だったことを想定した災害対応を検討

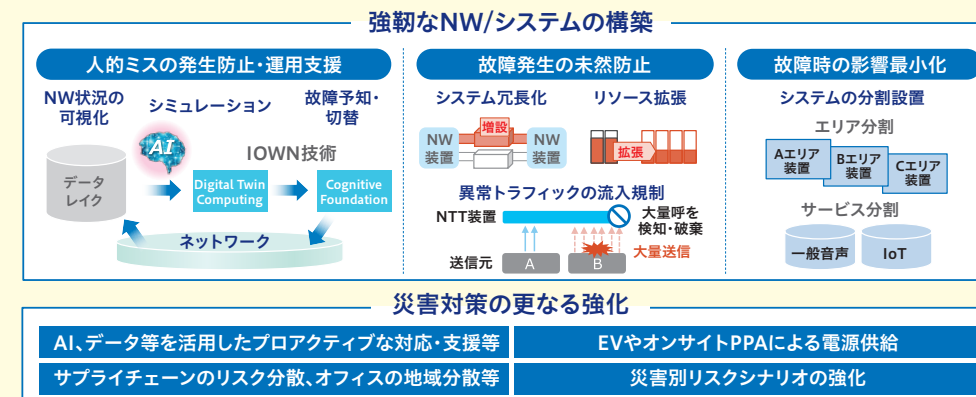
- より早く : AI、データ活用等のDX化により、人間の判断力を超えた複雑な障害対応を予測支援
- より強く : バッテリー付電気自動車や再生可能エネルギー自家発電等の自前エネルギーの活用
- より安全に : サプライチェーンの多様化、事業拠点・社員居住地分散等のBCP対策の実施

レジリエンスに関連する新中期経営戦略の取組み (事業基盤の更なる強靱化)

これまでの通信故障等の反省や教訓を活かし、大規模故障やサイバー攻撃等の発生を踏まえた強靱なネットワーク/システムを実現し、社会インフラを強化します。また、激甚化する自然災害等への対策を強化します。この実現に向け、2025年度までに1,600億円※1規模の投資を実施します。

強靱なネットワークシステムの構築に向けては、今後、想定外の事象にも対応できるよう、「想定外の事象は必ず起こる」ことを前提に置き、人的ミスや故障発生の未然防止策を講じるとともに、故障が起きてしまった際の影響を最小化する取組みを進めていきます。

加えて、災害対策の更なる強化と世界標準のサイバーセキュリティ対策を進め、安心・安全なサービス提供に取り組めます。



世界標準のサイバーセキュリティ対策

※1 その他の信頼性向上施策も含む

レジリエンス

レジリエンスに関する戦略②〈セキュリティ〉

リスク

サイバーテロ等のセキュリティインシデントにより、サービス停止・サービス品質の低下や情報の漏洩・改竄・喪失が発生した場合、NTTグループの信頼性や企業イメージが低下、ひいては経営成績や財政状態に影響を与える可能性があります。

リスクへの対応

このようなリスクへの対応として、NTTグループでは、「サイバーインシデントは必ず起きる、被害の最小化が大切」という考えに基づいて、「三線防御」の原則の導入、セキュアなリモートワーク環境の実現に向け、グループ全体で守るべき規程の抜本見直しとゼロトラスト型ITシステムへの移行、グローバルな脅威情報の収集/活用、早期検知・迅速対応のための最新技術の導入、セキュリティ対策の攻撃者目線での検証、万一のインシデント時の対応演習、社員全員に向けた基本動作研修等の取組みを通じて、リスクベースでの情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

機会

機会への対応としては、最新技術と高度知識を持つセキュリティ専門人材を育成するとともに、上記リスクへの対応を通じて蓄積されてきた知見や情報を活かし、グループ外の企業やコミュニティに対するリスク対策支援サービスの提供等にも取り組んでいます。

セキュリティに関する指標及び目標

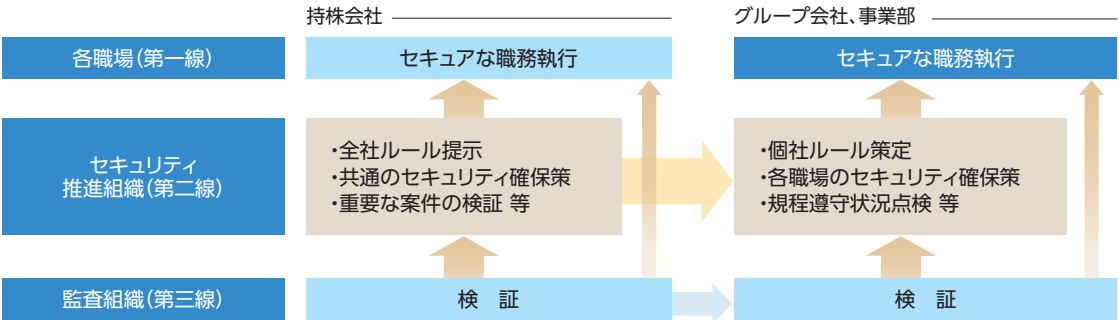
指標	目標	実績
外部からのサイバー攻撃に伴う電気通信サービス停止件数	2023年度：ゼロ	2022年度：0件

(注)外部からのサイバー攻撃に伴う電気通信サービス停止件数の集計範囲は、指定公共機関である通信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)です。

● 推進体制



● NTTグループがめざすセキュリティガバナンス



TOPICS

セキュリティの高度化① ～グローバル連携～

グローバルな脅威情報の収集/活用

NTTは、サイバーセキュリティとレジリエンスに対する米国政府のイニシアティブである、共同サイバー防衛連携(JCDC、Joint Cyber Defense Collaborative)にアジアで最初のメンバーとして加入しました。

2021年に米国サイバーセキュリティ・インフラセキュリティ庁(CISA)によって設立されたJCDCは、官民共同のサイバー防衛計画、サイバーセキュリティ情報の融合、重要インフラ、及び国家重要機能へのリスクを低減するためのサイバー防衛ガイダンスの普及を主導しています。メンバーは民間企業としては、AT&T、Verizon、Lumen、Microsoft、Google、Cisco、Mandiant、Palo Alto Networks等のいわゆる大手通信企業、メガテック企業、主要セキュリティ会社であり、加えて米国政府のインテリジェンス関連省庁が名を連ね、米国にとっての友好国のサイバーセキュリティ関連省庁も参加しています。NTTは、JCDCから得られるグ

ローバルなインテリジェンスを活用し、重要な情報ネットワークの保護や、サイバーインシデントへの対応等をより効果的に実施することが可能となります。また、NTTは他のJCDCメンバーとの情報共有を通じ、サイバーセキュリティに関する取組みをさらに推進することができます。

これまでのCISA、並びに米国政府との協力・信頼関係を基に、JCDCにアジアからのユニークな視点を提供するとともに、NTTのリーダーシップ、及びセキュリティに関するグローバルな経験や幅広い専門知識を共有します。サイバーセキュリティをめぐるグローバル規模で不透明な時代が当面続くと思われるので、私たちの日常生活を支える重要な社会インフラシステムを脅かすサイバー攻撃を防御するために、サイバーセキュリティの官民連携は、米国とのみならず、国際的に必要とされるものと確信しています。

セキュリティの高度化② ～攻撃者目線での防御～

レッドチーム

NTTでは、2019年にレッドチームを設立しました。レッドチームとは、外部の攻撃者の視点に立って疑似的なサイバー攻撃を行うチームです。サイバーセキュリティにおける攻撃と防御の関係はいたちごとこのようなところがあり、どんなに防御をしても次々と新しい攻撃手法が編み出されてしまいます。また、攻める方は何度でも様々な攻撃を仕掛けてそのうち1回成功すればよいのに対し、守る方はすべてを守り切らなければならず、攻撃者優位の構図にあります。こうした状況に

対応するため、内部に疑似的攻撃チームを持って、攻撃者目線で対応策を練るという発想に立って作られたのがNTTのレッドチームです。その目的はあくまで防御力の向上であり、したがって活動も疑似攻撃を行ったら終了ではありません。疑似攻撃の後に、対象となったシステムの脆弱性や組織としての課題を分析・整理して報告し、改善のアドバイスまで提供すること、場合によっては改善の実行支援まで行うこと、それがNTTのレッドチームの活動内容です。

バグ・バウンティ・プログラム

NTTでは、2022年にバグ・バウンティ・プログラムの試験運用を行い、2023年から本格的に開始しました。バグ・バウンティとは、情報システムに潜むセキュリティの穴を見つけた人に支払う報奨金です。NTTではこの制度を以下の目的で実施しています。

- ①悪意ある第三者に脆弱性を悪用される前に発見・対処することで、NTTグループのセキュリティレベル向上をめざす。
- ②参加する社員に攻撃者目線でのセキュリティスキル

を研鑽する場を提供することで、セキュリティ人材の育成を図る。

試験運用では、会社のセキュリティ向上に貢献するだけでなく、潜在的なセキュリティ人材を発見し、さらには腕を磨く効果もあることがわかりました。本格運用は2023年から始まったばかりなので、継続的に洗練度を高めていくこととなりますが、その過程でセキュリティ向上は全社員参加・会社全体で進めるもの、という意識も広めていきます。