



NTT COMWARE GROUP Sustainability Report 2023

〔詳細版〕



目次

企業概要、主なサービス・ソリューション	2
---------------------------	---

サステナビリティマネジメント	3
----------------------	---



ICTでの社会貢献	15
-----------------	----

ICTでの社会貢献	18
-----------------	----



安心・安全	20
-------------	----

社会インフラ品質の向上	22
-------------------	----

堅牢なセキュリティ環境	26
-------------------	----



環境	29
----------	----

環境マネジメント	31
----------------	----

脱炭素社会	36
-------------	----

資源循環・生物多様性	38
------------------	----

編集方針

編集にあたって

NTTコムウェアグループは、2007年度より「NTTコムウェアグループCSR報告書」を発行し、CSR (Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任) 活動の状況を皆さまにお伝えしています。2020年より改名し、詳細な活動を「サステナビリティレポート」として継続開示してきました。なお、報告内容の整理にあたっては、NTTグループ全体のサステナビリティ活動との調和を図るため、NTTグループサステナビリティ憲章を参照しています。

これからも、社会の動きに即し、ステークホルダーの皆さまとの活発なコミュニケーションが生まれるよう、NTTコムウェアグループのサステナビリティ活動をわかりやすくご報告していきます。

独立第三者保証

本レポートの2022年度実績のうち、CO₂排出量 (Scope1, 2, 3) の各指標及び再生可能エネルギー由来の電力使用量については株式会社サステナビリティ会計事務所による第三者保証を受けています。



人材・パートナー	41
----------------	----

多様性確保	43
-------------	----

社員の健康を守り、魅力ある職場をつくる	46
---------------------------	----

人材育成	50
------------	----

ビジネスパートナー協働	55
-------------------	----

NTTコムウェアグループの社会貢献活動	58
---------------------------	----



公正な事業活動	60
---------------	----

コーポレート・ガバナンス	62
--------------------	----

コンプライアンス	64
----------------	----

人権の尊重	66
-------------	----

企業倫理・コンプライアンスに関する教育・啓発活動	69
--------------------------------	----

巻末データ集	70
--------------	----

2022年度の環境パフォーマンス	70
------------------------	----

2022年度の人事データ	73
--------------------	----

独立第三者の保証報告書	74
-------------------	----

報告対象組織

原則として、NTTコムウェアグループ全体の取り組みについて報告しています。なお、NTTコムウェア単独または各グループ会社の取り組みについて報告している箇所では、それぞれの名称をあげています。

報告対象期間

2022年4月1日～2023年3月31日 (一部、2023年4月以降の取り組みについても報告しています。)

参考ガイドライン

グローバル・レポーティング・イニシアチブ (GRI)
「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード2021」

発行時期

2023年12月 (前回発行2022年12月)

* 人名、団体名、公共機関名などは原則として敬称を略しています。

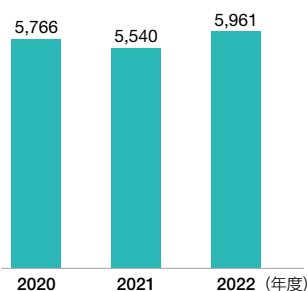
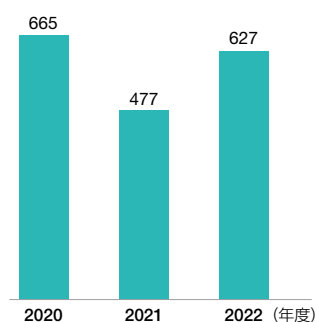
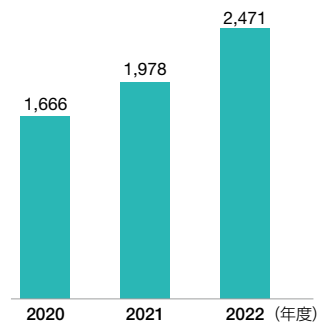
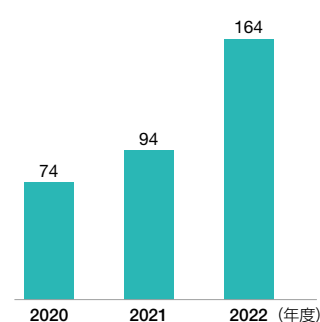
* その他、記載されている会社名、製品名、サービス名は、各社の商標または登録商標です。

企業概要

社名	エヌ・ティ・ティ・コムウェア株式会社(略称:NTTコムウェア)
本社所在地	〒108-8019 東京都港区港南1-9-1 NTT品川TWINSアネックスビル
資本金	200億円
株主	株式会社NTTドコモ(66.6%) 日本電信電話株式会社(33.4%)
創業	1997年9月1日
グループ会社	エヌ・ティ・ティ・インターネット株式会社 ドコモ・データコム株式会社

企業データ

■ NTTコムウェア(単独)

● 社員数
(人)● 設備投資
(億円)● 売上高
(億円)● 営業利益
(億円)

主なサービス・ソリューション



老朽化や災害対策など社会課題となっている社会インフラの維持・メンテナンスにおいて設備のデジタルツイン化と設備関連業務のデジタルトランスフォーメーション(DX)により、計画から維持、更改・廃棄までの一連の経営・運営業務を総合的に支援し、社会インフラのサステナビリティ(持続可能性)とレジリエンス(回復力)の向上に貢献するソリューションです。



人手不足／スキル継承／安全健康など現場最前線のフロントラインワーカーの課題について、工事現場や建設現場、工場内など業界業務に特化したコミュニケーションツールを提供することで、現場業務のデジタルシフトを加速します。汎用ツールでは実現できないそれぞれの現場に最適なコラボレーションを実現して、働くひとのウェルビーイング実現に貢献するソリューションです。



街区開発・運営者が抱える炭素排出による環境負荷や、街区運営・管理の人手不足などの課題に対し、人流・環境・設備データを収集・活用して、効率的な街区運営を支援するプラットフォームサービスを提供します。街区に訪れる人には快適性・利便性向上・働きがいの創出につながるサービスを合わせて提供し、街区の魅力を高めるとともに、価値が循環する持続可能な街区開発を支援するソリューションです。

サステナビリティマネジメント

私たちの
アプローチ

「4つのコミュニケーション」を実践し、
安心・安全で豊かなコミュニケーション
社会を実現



NTTコムウェアグループのサステナビリティの考え方

NTTコムウェアグループにおけるサステナビリティは、お客さまをはじめとする幅広いステークホルダーに価値を提供しつつ、社会全体の持続的発展に寄与しようとするものです。NTTグループが一体となった取り組みに参画するとともに“NTTコムウェアグループらしさ”も追求しています。

NTTグループサステナビリティ憲章の制定

2021年11月10日、NTTグループは、サステナビリティ憲章を制定しました。同憲章は、既存のCSR憲章を、CSV、SDGs、ESGなどを包含して再構築したものです。具体的には3つのテーマのもと、9つのチャレンジ、30のアクティビティを設定しています。

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(地球)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(集団・社会〜国)の共栄	倫理規範等の確立と共有	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
	安全・安心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

NTTコムウェアグループもこれを受け、サステナビリティ活動および目標の見直しを進めており、2022年9月に「NTTコムウェアグループサステナビリティ活動方針」と「マテリアリティ」を制定しました。



NTTグループサステナビリティ憲章
<https://group.ntt.jp/csr/management/charter/index.html>

NTTコムウェアグループサステナビリティ活動方針およびマテリアリティの制定(2022年9月) サステナビリティ経営に向けた新たな方針を策定

NTTコムウェアは、今日の企業にますます求められるようになってきたサステナビリティ経営の強化に向け、さらには2022年1月ドコモグループ参画にともなうNTTコムウェアならではの特質を活かした取り組み強化のため、より本格的なサステナビリティ経営を実践することとしました。

サステナビリティ活動を着実に進化させることで、NTTコムウェアによる社会貢献力の向上、結果として社会からより必要とされるNTTコムウェアとしてのプレゼンス力向上をめざしていきます。

サステナビリティ経営開始の端緒として、従来のCSR活動指針を内容拡充の上サステナビリティ活動方針に改定し、さらには新活動方針テーマや、その新活動方針テーマごとに設定するマテリアリティテーマを策定しました。

【策定プロセス】

まず、サステナビリティ活動方針として、公正な事業活動を基盤として推進しつつ、重視するテーマ・マテリアリティを定期的に見直し、先見性・独自性ある目標を設定、透明性ある開示を実施することを意思決定しました。このサステナビリティ活動方針は2022年9月に公式サイトに公表、社会に宣言しています。

NTTコムウェアグループサステナビリティ活動方針

NTTコムウェアグループは、自らのありたい姿を実現するため、社会課題に常に意識を向け、社会からの期待に応え続けます。私たちは、公正な事業活動を推進しつつ、重視するテーマ・マテリアリティを定期的に見直し、先見性・独自性ある目標を設定、透明性ある開示を実施します。

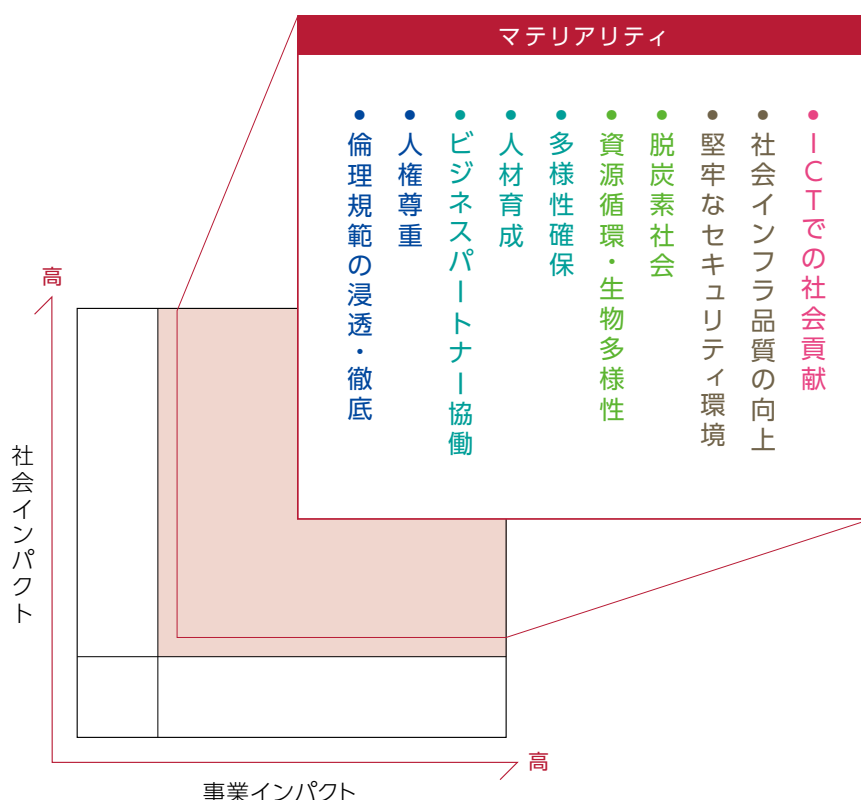
* 「自らのありたい姿」は「コムウェア・アイデンティティ」と同義です



サステナビリティ活動方針
<https://www.nttcom.co.jp/csr/g-csr/>

次に、活動方針テーマとして、ICTでの社会貢献、安心・安全、環境、人材・パートナー、公正な事業活動を決め、それに紐づくマテリアリティの選定にあたっては、NTTグループ全体を範囲とするNTT持株会社が定めたマテリアリティテーマ、さらにはNTTドコモが定めたマテリアリティテーマを受け入れつつ、NTTコムウェアの事業特性であるソフトウェア業界に社会が期待する内容、社会が持つ課題の大きさや社会からの期待の高さ、NTTコムウェアとしてのありたい姿に向けての優先度や親和性などをも考慮するため、マテリアリティマッピングを実施して10個のマテリアリティを特定しました。特定プロセスにおいては、13部門へのヒアリングなどを実施しました。

●マテリアリティ分析



そしてとくにNTTコムウェアらしさを訴求するマテリアリティについては、その推進を確実にするKPIを設定するため、検討を重ね、活動方針テーマごとに紐づくマテリアリティを以下のように整理しました。

NTTグループやドコモグループの一員として、全体としてめざすKPIにおけるNTTコムウェアとして担うべき役割領域のKPIとの整合を図りつつ、NTTコムウェアらしさを追求する先見性・独自性あるKPIを2023年度からの運用を目標に新たに設定する予定です。

なお、NTTコムウェアは今回のマテリアリティを固定的硬直的に捉えることなく、社会課題や社会からの期待の変化を定期的に認識し、每期、見直しを図っていきます。

●活動方針テーマとマテリアリティー一覧

テーマ	マテリアリティー（重要課題）
 ICTでの社会貢献	ICTでの社会貢献*
 安心・安全	社会インフラ品質の向上 堅牢なセキュリティ環境
 環境	脱炭素社会 資源循環・生物多様性
 人材・パートナー	多様性確保 人材育成 ビジネスパートナー協働
 公正な事業活動	人権尊重 倫理規範の浸透・徹底

* 2023年6月「ソリューションビジネスパートナーとしての認知」に改訂

NTTグループサステナビリティ委員会（2021年度、CSR委員会から改名）の設立

NTTグループではNTTのサステナビリティ委員会委員長（代表取締役社長）を委員長とし、主要グループ8社のサステナビリティ最高責任者を委員とした「グループサステナビリティ委員会」を2015年度に設立し、グループ全体におけるサステナビリティマネジメントの進展を図っています。

NTTグループサステナビリティカンファレンスへの参加

NTTグループのサステナビリティに関する優良施策をグループ横断的に共有することで、社員の意識浸透を図り、今後の各種活動のあり方について考えることを目的として、2013年度より「NTTグループサステナビリティカンファレンス」を開催しています。NTTコムウェアも、初年度から積極的に参加しています。

外部ガイダンス・イニシアチブの尊重

企業が社会・環境面で与える正負のインパクトを適切に管理する「予防的アプローチ」の観点に立ち、確実な社会・環境重視経営を実現するためには、NTTグループサステナビリティビジョンの共有・徹底と同時に、ステークホルダーの意見がグローバルに加味された外部ガイダンス・イニシアチブに目を向けることが重要です。NTTコムウェアは、下記など各種の社会・環境ガイダンス、イニシアチブを尊重したサステナビリティ推進体制を構築しています。

● 重視する社会・環境ガイダンス・イニシアチブの例

国連持続可能な開発目標 (SDGs)：	NTTコムウェアグループサステナビリティ活動方針およびマテリアリティに即した施策構築に深く関わらせると同時に、サービス・ソリューション群を通じた貢献も積極的に推進しています。
国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、国際労働機関 (ILO)「中核的労働基準」：	NTTグループの人権方針が重視するイニシアチブとして、NTTコムウェアも人権尊重に向けた予防的アプローチに加味しています。
「気候関連財務情報開示タスクフォース」(TCFD)「TCFDガイダンス」：	NTTグループの気候変動に対するリスク／機会特定シナリオであり、また戦略的にカーボンニュートラルへと取り組むための主要なガイダンスと位置づけられているため、NTTコムウェアも環境負荷管理戦略へと加味しています。
The Climate Group「EP100」「EV100」：	国際的なNPO法人が運営するエネルギー効率および再生可能エネルギーに関する国際イニシアチブです。NTTが加盟しており、NTTコムウェアもグループの一員として推進していく予定です。
内閣官房・経済産業省「人的資本可視化指針」：	日本政府が推進する人的資本経営に関する指針です。上場企業が求められる人材関連の制度開示に関わる指標の記載があり、NTTグループも注視しています。

NTTコムウェア・ビジョンの改定 (新たな声明の公表)

NTTコムウェアは、創業25周年を迎えた2022年9月、社内外に展開している声明の見直しを行いました。

NTTコムウェアの存在意義、大切にしたい価値観、ありたい姿を表現した「コムウェア・アイデンティティ」、そしてNTTコムウェアがどのような会社であるかを端的に表した「コーポレートメッセージ」。これらは社員とともに策定したものであり、改めてNTTコムウェアの想いを発信していきます。

また、「コムウェア・アイデンティティ」で表したありたい姿を実現するため、「コムウェア新宣言」と「NTTコムウェアグループサステナビリティ活動方針」を策定しました。「コムウェア新宣言」は2027年度までにNTTコムウェアが取り組む具体的な事業の方向性を示すものであり、「NTTコムウェアグループサステナビリティ活動方針」は事業と密接不可分なサステナビリティ活動についてのNTTコムウェア独自の姿勢を定めるものです。

これからも、日本の通信インフラを支え、人びとの暮らしを変えていきたいという想いを胸に、お客さまに最適なソリューションを提供し続けます。

コムウェア・アイデンティティ

私たちは、未来を技術の力でデザインし、
心がつながる豊かな世界を実現します。

解説

誰もが感動・喜び・安心を感じられる
豊かで持続可能な世界の実現をめざして
私たちは、ソフトウェア開発力をはじめとした技術の力で
あらゆる人・もの・コトが自由につながる
人と社会にやさしい未来を描き、カタチにしています。

日本の社会インフラを支えてきた品質と信頼。
私たちは、これまで培ってきた強みを礎に
変化し続け、自らの枠を超え
イノベータに取り組みプロフェッショナル集団として
お客さまに、世界に、新たな価値を提供し続けます。

コーポレートメッセージ

心をつなぐ、未来をつくる

コムウェア新宣言

NTTグループの総合ICT事業をソフトウェア技術で牽引し、
あなたと世界を変えていくソリューションビジネスパートナー

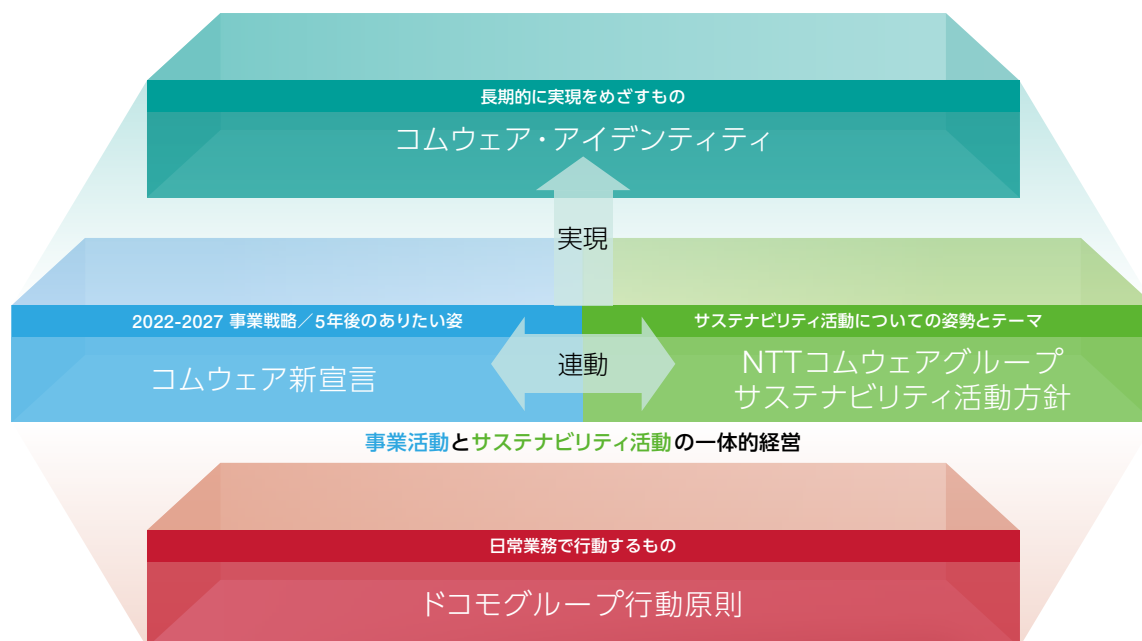


コムウェア・アイデンティティ

<https://www.nttcom.co.jp/corporate/identity/>

グループ一体となって戦略的に行動する

経済的価値を生み出す事業活動と環境や社会課題の解決といったサステナビリティ活動を中期的に達成することで、コムウェア・アイデンティティの実現を長期的にめざします。



* 「ドコモグループ行動原則」とはドコモグループのブランドスローガン「あなたと世界を変えていく。」を実現するため大切にしたい3つの行動です。

サステナビリティ活動目標に即したPDCAの実施

2019年度より、従来の活動とその成果を踏まえた活動目標を経営陣も交えて設定し、PDCAを継続的に強化しています。なお年次目標の設定および結果総括はNTTコムウェアグループサステナビリティ委員会(2021年度よりCSR委員会から名称変更)の場で毎年実施し、担当役員より取締役会にも適宜共有。PDCAへの経営関与ならびに社会・環境インパクト経営の実践を確実なものとしています。

同目標では、NTTグループの一員として「NTTグループ重点活動項目」に即した目標を設定しつつ、NTTコムウェアの事業特性や従来の活動の蓄積を活かす独自の目標を設定しています。これら両面からの取り組みを推進することで、NTTグループの一員として、かつ、ICTリーディングカンパニーとして、サステナブルな社会へと貢献するべく、経営陣の監督のもと社会・環境インパクトの適正化を加速しています。

なお、当報告書の各章では、重点活動項目にとどまらない多様な活動についてもご報告しています。あわせてご覧ください。また2023年度の目標についてはNTTコムウェア独自KGI・KPIを設定しています。詳細はP.14をご覧ください。

2022年度の目標および実績

マテリアリティ	2022年度NTTコムウェアサステナビリティ定量指標 (KPI)	2022年度目標	実績 (全社)
ICTでの社会貢献			
ICTでの社会貢献	スマートエネルギー（再生可能エネルギー）分野へのSmartMainTechの適用 ※再生可能エネルギー安定供給への貢献	1件以上	2件
	データセンターにおけるDTC*とロボット連携による、作業のオートメーション化の実証案件件数	1件以上	1件
安心・安全			
社会インフラ品質の向上	重大故障発生件数 ※総務省が規定する、電気通信役務の「重大な事故」に該当する重大故障を対象とする	0件	0件
堅牢なセキュリティ環境	サイバー攻撃を起因とした意図しないサービス停止の件数	0件	0件
	重大な個人データ流出ゼロ(個人情報の漏えい件数)	0件	0件
環境			
脱炭素社会	温室効果ガス(CO ₂)排出量	2.5【万t-CO ₂ 】	1.7
	グリーン電力使用量	30.0【百万kWh/年】以上	29.8
	電力使用量	101.3【百万kWh/年】以下	88.49
	一般車両のEV化率	100% (2030年度)	100%
	APNを構成するSWB (Super White Box)の制御技術の確立に向けた実証案件件数 ※IOWN、APN (All Photonics Network)による低消費電力の実現(電力効率を100倍へ)への貢献	1件以上	2件
資源循環・生物多様性	廃棄物リサイクル率	94.6%	98.5%
	社会貢献活動ポイント制度「さすPo」参加率	60%以上	72%
	紙使用量(購入箱数)	2021年度実績▲25% (2025年度ゼロ)	▲25.3%
人材・パートナー			
多様性確保	社員満足度(エンゲージメント率)の向上	65%	56%
	女性の管理者比率	11% (2025年度 15%)	10.5%
	女性の採用率	30% (2023年度 30%)	28.1%
	外部人材の採用	25% (2023年度 30%)	28.1%
	リモートワーク実施率	70%	69.6%
人材育成	アジャイル人材の確保	2,200人以上	2,364人
	データサイエンス/AI人材の確保	3,000人以上	3,413人
ビジネスパートナー協働	重要なサプライヤーとの直接対話実施率	100%	100%
公正な事業活動			
人権尊重	人権に関する研修受講率(サステナビリティ研修)	100%	100%
	確認された人権に関する違反件数	0件	0件
倫理規範の浸透・徹底	倫理規範研修受講者率(サステナビリティ研修)	100%	100%
	反競争的な違反行為・贈収賄違反件数	0件	0件

* Digital Twin Computing

ステークホルダーとの対話を通じた、確かな活動の実践

ステークホルダーの声に耳を傾け、活かす「エンゲージメント」の仕組みづくりは、責任ある行動とサステナビリティ活動を実践するための基本です。

NTTコムウェアは、日々の対話を重んじ、グループのすべての職場でエンゲージメントを実践することで、全員の当事者意識を徹底しています。

ステークホルダー	NTTコムウェアグループのアプローチ	エンゲージメント方法(例)	エンゲージメントする理由
お客さま(法人・個人) NTTコムウェアグループの提供するサービスをご利用になる個人・法人、すべてのお客さま	ICTパートナーとして選ばれるよう、社員一人ひとりがサステナビリティへの高い意識を持ち、お客さまの立場に立った質の高い便利で安心・安全なサービスを提供します。	● お客さま問い合わせ窓口の開設 ● お客さま満足度調査の実施 ● Webサイトの活用 ● サステナビリティレポート、広報誌の発行	お客さまのニーズや立場を理解し、より質の高いサービス・製品の提供を実現することで、お客さま満足度の向上をめざすとともに、お客さまにとってのICTパートナーとなるため。
グループの株主・投資家 NTT(持株会社)の株主の皆さま	上場企業である親会社NTTへの投資家の資産価値に貢献するべく、健全な財務体質を維持しつつ株主の皆さまへ利益を還元していきます。また、グループに関わる情報の適時・適切かつ公平な開示に努めます。	● NTTコムウェアの財務状況の開示 ● NTTのIR活動への参加など	コミュニケーションを通じて適切な評価をいただくとともに、皆さまのご意見をグループ経営の参考とするため。
社員(社員・家族・退職者) NTTコムウェアグループで働く社員とその家族、NTTグループのサステナビリティに賛同する退職した方々	多様な社員が安心して働ける職場をつくり、最大限の能力を発揮して、仕事も生活も充実できるようにさまざまな施策に取り組みます。退職した方々とのコミュニケーションも大切にします。	● 従業員満足度調査の実施 ● 定期的な面談 ● 労使間の対話 ● 企業倫理ヘルプラインの開設 ● サステナビリティカンファレンスの開催	社員が安心して働くことのできる職場環境を整えて生活をサポートすることで、一人ひとりが最大限の能力を発揮し、高いサステナビリティ意識を持って業務に取り組めるようにするため。
地域社会 NTTグループ各社と事業を通じた関わりがある地域社会の皆さま	事業を通じた社会貢献や災害対策に取り組むなど、地域社会とともに歩みます。	● 社会貢献活動を通じた支援・協働活動の実施 ● 地域での企業市民活動の実施 ● 寄附・スポンサーなどによる支援	豊かな地域社会づくりへ貢献するとともに、地域社会の課題を理解・把握し、事業を通じて多面的に貢献するため。
ビジネスパートナー NTTコムウェアグループのサービス提供にあたり、さまざまな協力をいただいているビジネスパートナーの皆さま	さまざまな社会的課題を解決するために、サービスをともに創造・展開していくことをめざします。	● お問い合わせフォームの開設 ● 調達方針・ガイドラインなどの開示 ● サプライヤー向けアンケートの実施 ● サプライヤー向け説明会の開催	環境・人権などに配慮した製品の調達や公正なパートナーシップの構築により、企業としての社会的責任を果たし、ビジネスパートナーの皆さまとともに持続的に成長していくため。

サステナビリティの推進

グループを横断する推進体制の整備

NTTコムウェアグループは、サステナビリティ活動を確実に推進するため、サステナビリティ委員会およびサステナビリティ推進室を中心とするグループ横断のサステナビリティ推進体制を構築し、サステナビリティテーマに即した中期的な活動目標の達成に向けたPDCA活動を展開しています。また、NTTグループ全体のサステナビリティ推進組織とも定期的に連携し、グループシナジーの発揮を模索しています。

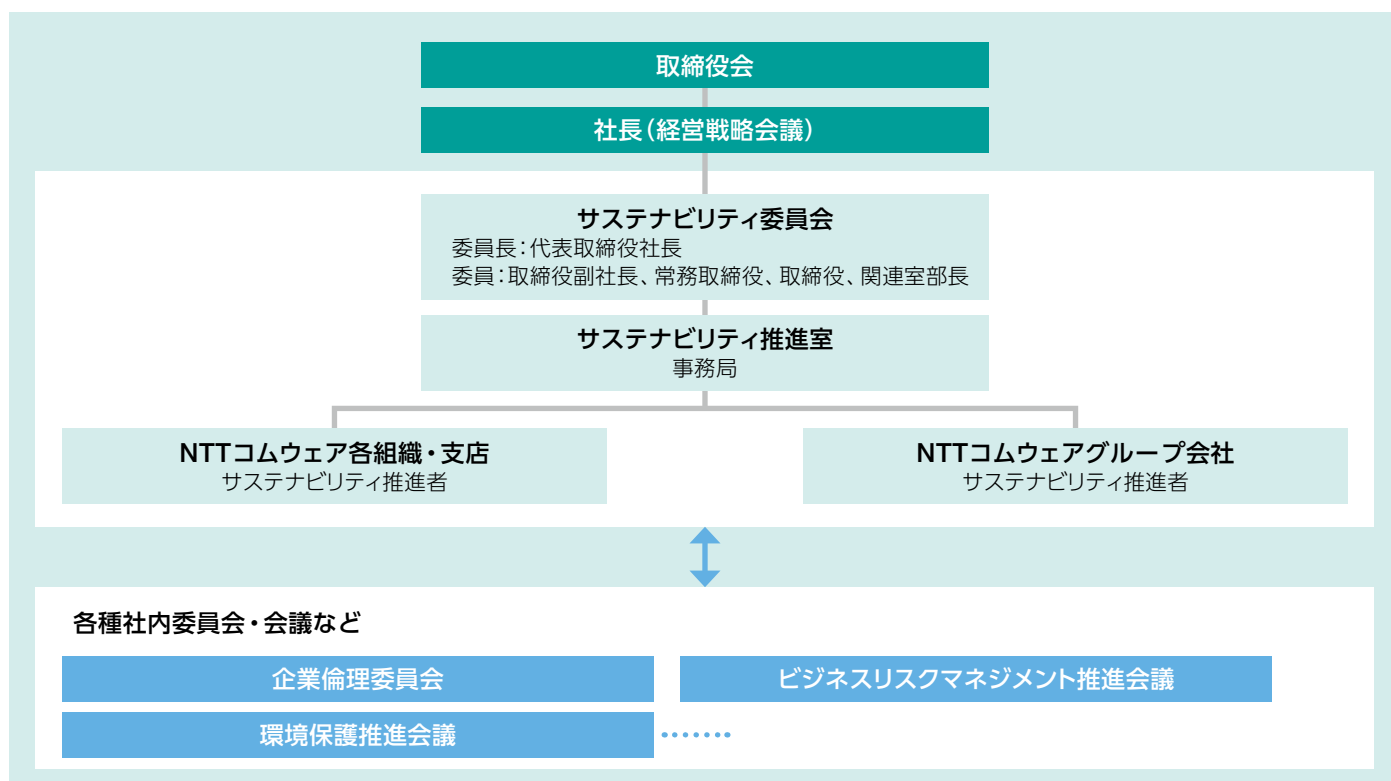
サステナビリティ委員会

NTTコムウェアグループでは、サステナビリティの推進に向けたマネジメント体制を明確にし、サステナビリティ活動指針の策定や具体的施策内容を決定する機関として、社長を委員長とするサステナビリティ委員会を2005年7月に設置し、以後継続的に運営しています。2022年度は3回開催し、サステナビリティ活動計画の審議・決定、社員へ浸透を図るための新たな施策などの議論を行いました。なお、2021年4月にCSR委員会からサステナビリティ委員会へ改名しました。

サステナビリティ推進室

2005年10月に設置されたCSR推進室は、NTTコムウェアグループ全体のCSR活動の牽引役として、年度方針や活動計画の策定、社員への浸透施策の展開、サステナビリティレポートの発行をはじめとしたステークホルダーの皆さまへの情報開示などを実施しています。2022年4月にはNTTグループにおけるサステナビリティ推進を踏まえ、NTTコムウェアにおいても「サステナビリティ推進」の体制を整備し、社内浸透を図るため、室名をCSR推進室からサステナビリティ推進室に変更しました。

●NTTコムウェアグループのサステナビリティ推進体制



サステナビリティ活動の社内浸透

NTTコムウェアグループは、サステナビリティ活動方針(テーマとマテリアリティ)および年次活動目標に即した行動をコミットした企業グループとして、それらの啓発と実践・支援をサステナビリティ推進室が中心となり実施しています。

サステナビリティ活動方針の啓発は、階層ごと研修の一環として実施しています。具体的には新入社員および一般社員に対しては「サステナビリティ研修」をWBT(Web Based Training)により実施し、基礎的な考え方の啓発を全員に徹底しています。また管理職に対しては「部課長向けサステナビリティセミナー」を年1回実施し、管理職としての適切な執行管理能力の醸成を図っています。年次活動目標の周知は同じく「サステナビリティ推進者連絡会議」にて実施し、個々人の活動を促すとともに、質問を随時メールで受け付けています。

なお、NTTグループ横断でのビジョン共有および活動推進の必要性が高まる現在、2021年に策定されたNTTグループサステナビリティ憲章の啓発も開始しています。具体的には「サステナビリティ研修」「新入社員研修」の中で「NTTグループサステナビリティ憲章」の基本理念「Self as We」の考え方を解説しました。今後の活動の方向性の共有を進めています。

NTTグループサステナビリティ憲章の紹介

■ 背反する概念・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、NTTが考える持続可能な社会の実現につながります。



KGI・KPIの新設

NTTコムウェアらしさを象徴する活動方針テーマ「ICTでの社会貢献」「安心・安全」「人材・パートナー」のマテリアリティについて一部見直し、社内の意見をもとに、私たちがともにめざすNTTコムウェアの具体的な姿としてKGI^{*1}を策定しました。KGIは中長期的にめざす目標であることから、達成時期を2030年頃に設定しています。また、定量的に活動の進み具合を測る指標としてKPI^{*2}を設定し活動を推進していきます。2023年度は関係部門と検討を進め、具体的な目標と評価方法を確立することをめざしています。

*1: Key Goal Indicatorの略。めざす目標(ゴール)のこと。

*2: Key Performance Indicatorの略。目標(ゴール)達成のために行うアクションを、定量的な目標として設定したもの。

テーマ	マテリアリティ	KGI	目標値	目標年
		中長期KPI・2023KPI		
ICTでの社会貢献	ソリューションビジネス パートナーとしての認知*	未来をつくるICTソリューションで社会に貢献するNo.1企業をめざす		
		社内アンケート・社外アンケートにおける評価 ([「未来をつくるICTソリューションで社会に貢献する企業」の評価])	今後、具体化	
		[「未来をつくるICTソリューションで社会に貢献する企業」の評価方法を検討]	評価方法の確立	2023
安心・安全	社会インフラ品質の向上	[「つなぐ」社会インフラを安定提供し続ける]		
		社会インフラへの影響を加味した品質定義による管理	今後、具体化	
		社会インフラへの影響を加味した品質定義の改訂検討	品質定義の確立	2023
	堅牢なセキュリティ環境	スマートワークを支えるセキュア環境を実現		
		開発・保守職域におけるセキュリティ課題解決によるリモートワーク導入率	今後、具体化	
人材・パートナー	多様性確保	働き方自由度×チームパフォーマンス最大化をめざす		
		社内アンケート・社外アンケートにおける評価 ([「働き方自由度×チームパフォーマンスの最大化」の評価])	今後、具体化	
		[「働き方自由度×チームパフォーマンスの最大化」の評価方法を検討]	評価方法の確立	2023
	人材育成	ソリューションビジネスを牽引するプロフェッショナルな集団であり続ける		
		事業戦略を展望した専門人材確保状況(毎年度策定)	今後、具体化	
		アジャイル人材の確保	2,410人以上	2023
		データサイエンス/AI人材の確保	3,470人以上	2023
	ビジネスパートナー協働	サステナビリティへの協創		
		当社のサステナビリティ活動への賛同状況	今後、具体化	
		認定パートナーの当社のサステナビリティ活動への賛同状況(覚書等締結率)	100%	2023

*2023年6月「ICTでの社会貢献」から改訂

NTT・ドコモグループのKPIとNTTコムウェアのKPIの関係

NTTコムウェアのサステナビリティ活動はNTTグループ・ドコモグループの一員として統一的に取り組む活動でもあります。KPIについても同様に、グループの一員として一体的に達成をめざすNTTグループ・ドコモグループ準拠KPI+NTTコムウェア独自KPIという構成となります。



2023年度の目標およびKPI

前ページのごとく、NTT・ドコモグループのKPIを加味した上で、2023年度のNTTコムウェアの活動目標は下記と定め、関連各部門も交えPDCAの強化を開始しています。

テーマ	マテリアリティ	NTTコムウェアサステナビリティ定量指標(KPI)	2023年度目標
ICTでの 社会貢献	● ソリューション ビジネスパートナー としての認知*	「未来をつくるICTソリューションで社会に貢献する企業」の評価方法を検討	評価方法の確立
		レジリエントでサステナブルな社会インフラの実現に向けたICTの適用	2件以上
		人的作業のオートメーション化実現に向けたDTC(デジタルツインコンピューティング)とロボット連携による顧客課題の解決事例創出	1件以上
	● 社会インフラ品質の 向上	社会インフラへの影響を加味した品質定義の改訂検討	品質定義の確立
		重大故障発生件数 ※総務省が規定する、電気通信役務の「重大な事故」に該当する重大故障を対象とする	ゼロ
	● 堅牢な セキュリティ環境	開発・保守職域におけるセキュリティ課題解決によるリモートワーク導入状況のモデル運用を通じた評価方法の検討	評価方法の確立
		サイバー攻撃にともなう重大なインシデント件数	ゼロ
	● 脱炭素社会	温室効果ガス(CO ₂)排出量(2030年カーボンニュートラル) ※ GHG排出量(Scope1+2)	2.0万t-CO ₂ 以下
		IOWN実現による低消費電力に向けたAPN構成装置の制御技術確立のための実証 案件件数 ※ IOWN、APNによる低消費電力の実現(電力効率を100倍へ)への貢献	1件以上
		一般車両のEV化率	100%
環境	● 資源循環・ 生物多様性	廃棄物リサイクル率	96%
		紙使用量(事務用紙)	使用数322箱以下 (2022年度比▲76%) (2025年度ゼロ)
	● 多様性確保	「働き方自由度×チームパフォーマンス最大化」の評価方法を検討	評価方法の確立
		女性の採用率(経験者採用含む)	30%
		女性の新任管理者登用率	15.6%
		女性の管理者比率	11.2% (2025年度13.2%)
		女性の役員比率	(実績把握) (2025年度25-30%)
		男性育休取得率	100%
		外部人材の採用	30%
		業務災害	ゼロ
		リモートワーク(WFA)実施率	60%
		社員エンゲージメント率(中期目標65%)	対前年度改善
人材・ パートナー	● 人材育成	アジャイル人材の確保	2,410人以上
		データサイエンス/AI人材の確保	3,470人以上
	● ビジネスパートナー 協働	認定パートナーの当社のサステナビリティ活動への賛同状況(覚書等締結率)	100%
		重要なサプライヤーとの直接対話実施率	100%
	● 人権尊重	確認された人権に関する違反件数	ゼロ
		反競争的な違反行為・贈収賄違反件数	ゼロ
	● 倫理規範の浸透・徹底	確認された人権に関する違反件数	ゼロ
		反競争的な違反行為・贈収賄違反件数	ゼロ
	公正な事業活動	確認された人権に関する違反件数	ゼロ
		反競争的な違反行為・贈収賄違反件数	ゼロ

* 2023年6月「ICTでの社会貢献」から改訂

ドコモグループKPI準拠
NTTコムウェア独自KPI



NTTコムウェアのありたい姿

ICTの新たな価値に挑戦し続ける

NTTコムウェアグループは、ICTが日常生活で担う役割の高まりを受け、社会の安定した発展に貢献するソリューションの開発や提供を重要なミッションと位置づけ、高い技術力と現場におけるノウハウの蓄積を続けてきました。ドコモグループとしてのビジネスの展開を通じてさらなるイノベーションの可能性が生まれており、NTTコムウェアのソフトウェアの技術力でグループ連携したサービス開発を加速し、社会に新たな価値を提案していきます。

アクションハイライト：社会課題解決に貢献するスマートシティソリューションブランド「Green Us®」

NTTコムウェアは、2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、環境省の推進する「デコ活」へ参画。2023年7月には、官民連携協議会の活動を通じ「従業員参加型エコアクションチャレンジ(ONE TEAM CHALLENGE)」を企画し、13社1千人以上の参加者とともにこの活動を推進しました。また、本施策では、企業間でのCO₂削減量・アクション数の横断的な相対比較を可能にする分析ソリューションの開発を担い、システムの面でも脱炭素社会の実現に向けて貢献しています。

この取り組みを行っているスマートシティソリューションブランド「GreenUs®」では、ヒト・モノ・環境に関するさまざまなデータの収集・分析を実施。そのデータの利活用は、街区の運用効率向上など経済的価値を提供するだけでなく、環境負荷低減など社会的価値の提供も可能としています。今後もより多彩な価値を生み出し、利便性のその先に社会課題の解決に取り組んでいきます。

● GreenUs®による社会課題解決の考え方



主に貢献するSDGs



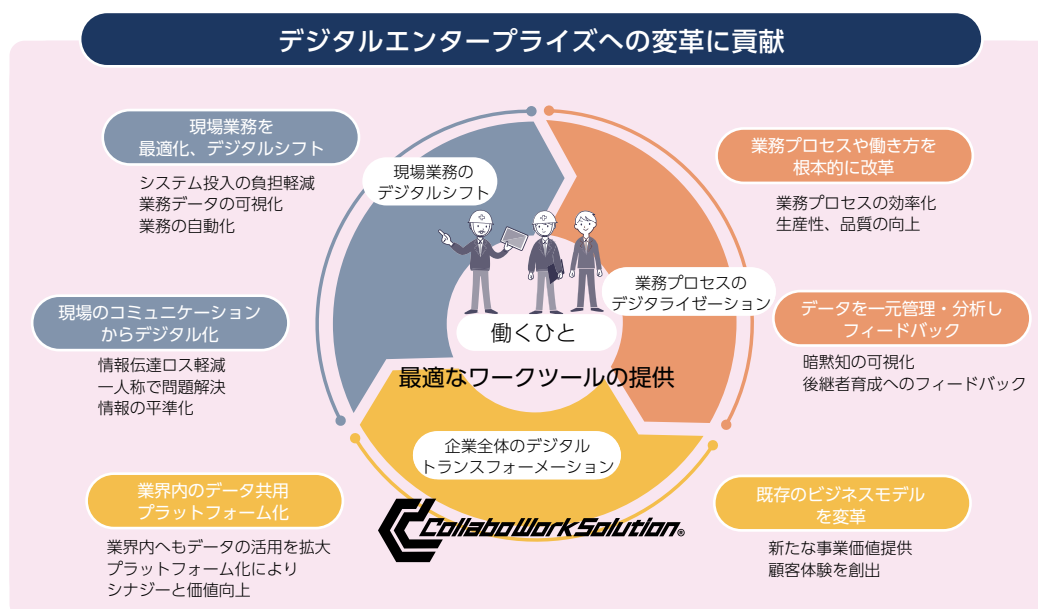
アクションハイライト:現場で働くフロントラインワーカーのWell-beingを実現する CollaboWorkSolution®

「CollaboWorkSolution®」は、NTTグループが取り組む「Well-beingの最大化」に向けて、現場で働く人びと（フロントラインワーカー）の業務支援、働きやすさ、DXを支援するサービスブランドです。

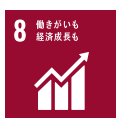
現在は、通信建設工事を行う現場向けに「フィールドコラボ®」、建設施工現場向けに「ゼネコンコラボ®」、製造工場向けに「プラントコラボ®」、の3つのサービスにより構成されています。

提供する「視点共有」の機能では、ボタンタップ1つで関係者とのビデオコミュニケーションをタイムリーに始めることができます。ほかにも、NTTコミュニケーションズの「coomonita」などのクラウドカメラとも連携しています。このように、現場と本社をつなぎ、関係者の移動を減らし場所に縛られない効率的な働き方を実現するなど、CollaboWorkSolution®は現場で働く人のWell-beingの実現に向けて取り組んでいます。

● CollaboWorkSolution®を通じた、DX支援



主に貢献するSDGs



何故重要か

ネットワーク社会のグローバルな浸透により、ICTは社会の基盤インフラとしてなくてはならないものとなりました。さらにはIoT技術の進化を契機に今やビジネスから日常生活まで多くの機器がネットワークでつながり、制御される「新たな社会」が生まれつつあります。また、これらの社会の変化（メガトレンド）は、世界中の皆さまにICTの利便性を提供することにより、お客さまひいては社会の皆さまの課題解決に貢献する機会です。このような考えに基づき、ICTが日常生活で担う役割の高まりを受け、社会の安定した発展に貢献するソリューションの開発や提供を重要なビジョンと位置づけ、確かな技術力とICTを活用する現場におけるノウハウの蓄積を続けています。

一方、ICT社会の高度化にともない、求められる技術の高度化と多様化が加速しています。お客さまに期待されるソリューションの大規模化と複雑化が進んでいる中、NTTグループ各社へのソリューションや技術提供を通じ、高品質で信頼性の高いサービスの提供を図っています。とくに2021年度にNTTドコモのグループ企業となって以降、NTTコミュニケーションズを加えたドコモグループ3社の間での事業統合・再編は大規模に展開しており、シナジー推進への期待は一層高まっています。これらの期待に応えるべく、さらなる事業連携を通じたインパクトの発揮に、まい進していきます。

発揮をめざす社会・環境インパクトの例

- IOWNなど最先端の技術開発を通じた、次世代インフラの研究開発
- ICT技術を活用した、社会システムの利便性向上
- AIを積極活用したソリューションによる、経済活動の効率化
- 顧客・消費者の財産を守るための、システム・AIなどの適切な運用

2022年度 成果の総括

● 2022年度の主な成果

マテリアリティ	2022年度サステナビリティ定量指標(KPI)	2022年度目標	実績
ICTでの社会貢献	スマートエネルギー（再生可能エネルギー）分野へのSmartMainTechの適用 ※再生可能エネルギー安定供給への貢献	1件以上	2件
	データセンターにおけるDTC*とロボット連携による、作業のオートメーション化の実証案件件数	1件以上	1件

ICT技術を活用した社会システムの利便性向上は、現在、さまざまな業種で注目を集めており、NTTコムウェアも、ドコモグループでの協業を強めつつ、多様な取り組みを展開しています。とくにスマートエネルギー（再生可能エネルギー）分野への貢献は重要度の高い事業テーマであると位置づけ、統合インフラ管理ソリューション「SmartMainTech®」をはじめとする各種ソリューションの開発とサービス適用を推進しています。その他、建設など複数の分野においても、同様の取り組みが加速し、多くの成果をあげています。

またNTTグループの次世代通信インフラ技術の中軸となる「IOWN構想*」実現に向けた各種研究開発も、NTTコムウェアの重要な事業のひとつです。2022年度もさまざまな研究を推進した結果、NTTグループとしてとくに重要な設備のひとつであるデータセンターの省人化、運営自動化に向け、実証研究に進む案件も生まれつつあります。

* IOWN (Innovative Optical and Wireless Network) 構想とは、あらゆる情報をもとに個と全体との最適化を図り、多様性を受容できる豊かな社会をつくるため、光を中心とした革新的技術を活用し、これまでのインフラの限界を超えた高速大容量通信ならびに膨大な計算リソースなどを提供可能な、端末を含むネットワーク・情報処理基盤の構想です。2024年の仕様確定、2030年の実現をめざして、研究開発を始めています。

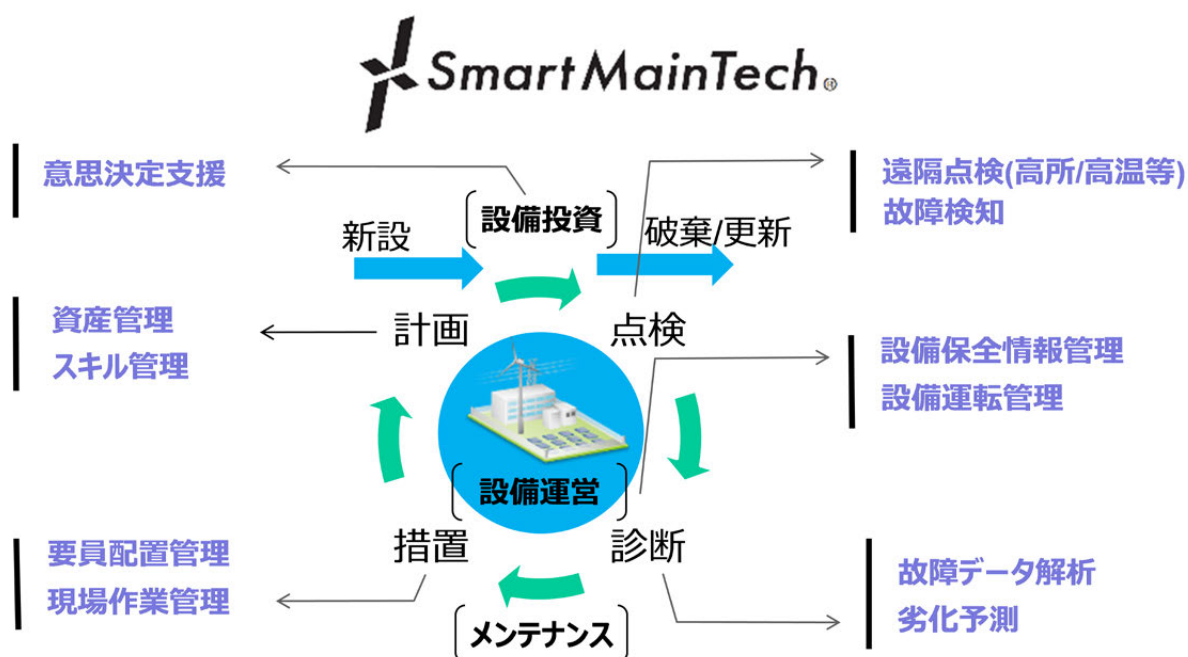
ICTでの社会貢献

NTTコムウェアグループは、最新のICT技術を活用し、「心をつなぐ、社会をつなぐ」をスローガンに、お客さまひいては社会の皆さまへと、新たな価値を提供し続けています。

社会インフラのサステナビリティ向上へ貢献する「SmartMainTech®」

「SmartMainTech®」は、名が示す通り、NTTグループがめざす「スマートワールド」実現の一翼を担う、インフラの設備メンテナンス&オペレーションのDXサービスです。設備投資から運用、更新といったインフラのライフサイクルに即した包括的なDX提案が特徴です。

デジタルツインを活用した設備管理「Smart Data Fusion®」、AI施工検査「Infratector® typeC」、そして現場管理タスクの一括管理「フィールドコロボ®」などで構成され、通信業界の工事現場や、太陽光や風力発電といった再生可能エネルギー業界での発電所運営、道路や河川といった土木インフラ分野での点検や安全確保などで活用を進めており、社会インフラのサステナビリティ向上への貢献に取り組んでいます。



AIの適切な利活用に向けた検証の推進

近年、AI技術の発展と、それを活用した各種サービスが数多く社会に輩出しています。その結果、お客さまにとどまらず、より幅広い社会の皆さまの知的財産などを侵害せず、かつ個人情報、機密情報を損なわない、適切な利活用を指針として定め遵守することが、とくにICTインフラに従事する企業に強く求められています。NTTグループは、これからAIがICT全体と融合して社会に浸透し、人びとの行動や生活環境、さらには個人や社会の意識にまで変化をもたらす存在となると考えています。この未来を見据え、AIの適切な利活用にとどまらず、よりICT全体を包含する指針の策定を、検討しています。

NTTコムウェアグループも、AIを取り入れたソリューションを提供する企業グループとして、その検討に参画し、自社業務への適用はもちろんのこと、そのノウハウを活かしたお客さま企業のDX推進、ITシステム開発業務への適用やソリューションへの組み込みを通して、お客さまへの提供価値を最大限にすることができるよう、取り組んでいます。その一方で、AIの活用に対しては、知的財産の侵害や情報漏えいなどにつながる逸脱した活用にならないよう、上記の規範意識を徹底していきます。

なお、グループ内での検討状況は、下記などもあわせてご覧ください。



AIの活用と研究開発のあり方に関する検討 | NTT研究開発
<https://www.rd.ntt.ai/0005.html>



NTT 研究開発 English お問い合わせ 研究所一覧 NTTホーム 株主・投資家情報 採用情報

研究開発について 組織・研究員・所在地 ニュース&トピックス リサーチ&アクティビティ 動画ライブラリ イベント

NTT R&D Website > 特集 > AI > AIの活用と研究開発のあり方に関する検討

AI

真に「考える」AIへ。NTTにおけるAI技術の研究開発について紹介します。

AIの活用と研究開発のあり方に関する検討

はじめに

AI（人工知能）は、ディープラーニングに代表される技術革新により、急速に社会に浸透し、人間が意識しないうちに無数のAIが大小様々な課題を日々解決しています。

一方、AIの利用が思わぬ差別や不当な行動制約や誘導をまねくことが危惧されています。また、AIの挙動と影響の大部分は未知数であり、期待と同時に不安も高まっています。この不安を払拭し、AIを社会により一層深く浸透させるためには、その活用や研究開発に関わる企業であるNTTグループおよびその社員、技術者が常に意識し、心がけておくべき基本的な方針が必要になります。

今回は、NTT研究所のメンバーが考えたあり方を6つに分けて紹介し、それぞれの意図について解説します。

謝辞

今回紹介するあり方の検討に際して、2020年度に全3回の有識者会議を開催し、以下の皆様から貴重なご意見と多大なるご支援をいただきました。心より感謝申し上げます。（五十音順、敬称略）

- 近藤利子（NPOプロードバンドスクール協会・老テック研究会事務局長）
- 穴戸寛寿（東京大学大学院法政学研究所教授）
- 新保史生（本有識者会議議長・慶應義塾大学総合政策学部教授）
- 中川朝志（理化学研究所革新知能統合研究センター（AIP）社会におけるAI利活用と法制度チームリーダー）
- 横濱... 等（本有識者会議議長・慶應義塾大学総合政策学部教授）



安心・安全

私たちの
アプローチ

すべての人が安心・安全に暮らせる、
ICTに守られた社会へ

NTTコムウェアのありたい姿

今日も、明日も、見守り、支える

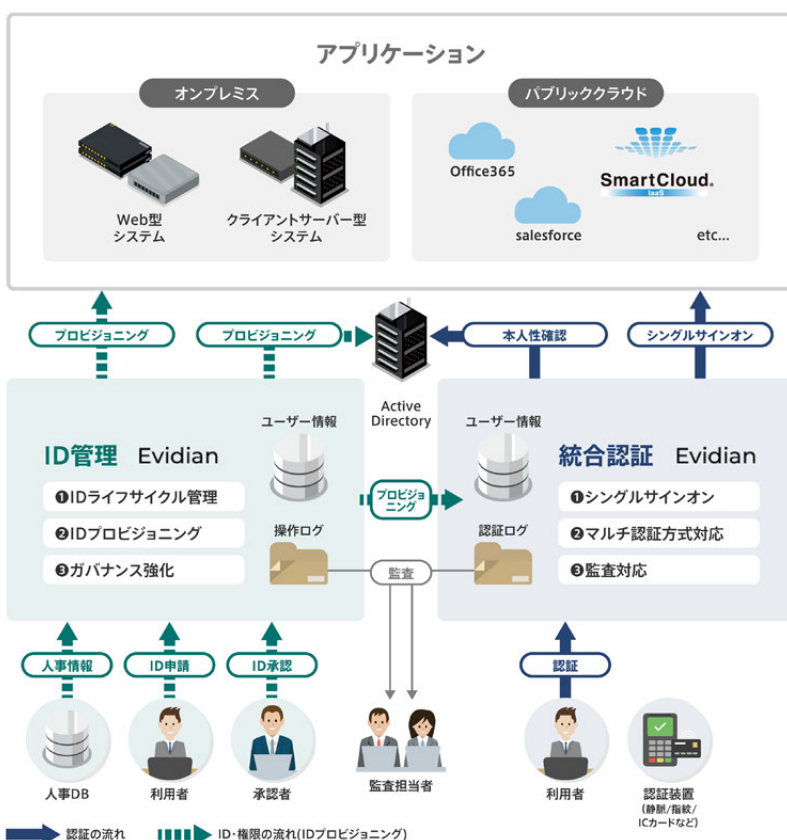
ICT技術の進化にともない、経済性にとどまらず、「安心・安全」を実現するための責任も増しています。NTTコムウェアグループは、情報インフラを提供するNTTグループの一員として、その円滑な運用・保守を実現する品質維持・事業継続体制を整備し続けます。また、日々生まれる新たなセキュリティリスクに対しても信頼性の高い技術を積極的に取り入れ、AIの適切な利用にも留意し、社会に責任を果たします。

アクションハイライト: ビジネス環境や働き方の変化を見据えた、情報セキュリティソリューション「SmartCloud®IAMソリューション」

ビジネス環境のDXや、テレワークを中心とした新しい働き方が急速に広まる現在、セキュリティやガバナンスの在り方も大きな変化を迫られています。新たな時代のリスクに適切に対応するため、「誰に・どのような権限で」アクセスさせるか、「どのような手段で」アクセスさせるかを適切に管理する「ID管理&アクセス管理(IAM)」が以前にも増して重要になりつつあります。

「IAMソリューション」は、クラウド、オンプレミス双方に対応可能なハイブリッド型のID管理、統合認証を提供し、監査を含めた内部統制強化への対応と利用アプリケーションを選ばない柔軟なシングルサインオン(SSO)環境の実現を両立しています。

● 統合された、柔軟かつ強固なID管理・統合認証の仕組み



主に貢献するSDGs



- 「SmartCloud (スマートクラウド)」、「SmartCloud」ロゴは、NTTコムウェア株式会社の登録商標です。
- EvidianはEvidenの登録商標です。
- Active Directory、Office 365は、米国Microsoft Corporationの米国およびその他の国における商標または登録商標です。
- Salesforceは、Salesforce.com, inc.の商標または登録商標です。
- その他、記載されている社名、商品名などは、各社の商標または登録商標である場合があります。

何故重要か

ICT技術の進化にともない、経済性にとどまらず、「安心・安全」を実現するための責任も増しています。例えばネットワーク社会のグローバルな浸透の結果、ICTを悪用した「サイバー犯罪」の巧妙化や国際犯罪化が、新たな社会リスクとして顕在化しています。加えて、世界各地において高頻度で続く自然災害や、地球温暖化などを要因とする気象現象の激甚化なども深刻化しています。このように、レジリエント(強靱)でサステナブルなICTインフラを実現し、安心・安全かつ先進的な生活環境へと貢献することに、社会の期待が一層高まっています。

これらの社会の潮流を踏まえ、NTTコムウェアグループは、情報インフラに従事するNTTグループの一員として、提供する各種ICTサービスの品質を高め続けることに加え、その円滑な運用・保守を実現する事業体制を整備しています。また、ネットワーク技術の進化にともない発生し続ける新たなセキュリティリスクに対しても信頼性の高い技術を積極的に開発・展開しています。これらの取り組みは、ビジネスならびに一般の皆さまが日常的に利用される各種通信・クラウドサービスを提供するドコモグループの一員となった現在、一層重要度を増しています。引き続き、「安心・安全なICTサービス」を徹底することで、お客さまはもちろん、社会の皆さまの信頼を得られるよう、日々、取り組んでいきます。

発揮をめざす社会・環境インパクトの例

- 堅牢性、セキュリティに優れたデータセンターサービス
- 安定性・効率性に優れた、高品質なシステム・クラウドソリューション
- 公共や企業ネットワークのセキュリティ、保守サービス
- 自社のBCP、セキュリティの徹底

2022年度 成果の総括

● 2022年度の主な成果

マテリアリティ	2022年度サステナビリティ定量指標(KPI)	2022年度目標	実績
社会インフラ品質の向上	重大故障発生件数 ※総務省が規定する、電気通信役務の「重大な事故」に該当する重大故障を対象とする	0件	0件
堅牢なセキュリティ環境	サイバー攻撃を起因とした意図しないサービス停止の件数	0件	0件
	重大な個人データ流出ゼロ(個人情報の漏えい件数)	0件	0件

2022年度から、サステナビリティテーマ「安心・安全」は、「社会インフラ品質の向上」「堅牢なセキュリティ環境」をマテリアリティに掲げ、従前からの各種活動のさらなる進化に挑んでいます。

具体的には「社会インフラ品質の向上」では、「重大故障発生件数」をKPIに定め、通信サービスの安定性と信頼性の確保を図りつつ、災害発生時の対応のさらなる強化をめざし、リスク要素の見直しやBCP体制の強化、有事訓練などを継続的に実施し、「もしも」に日々備える仕組みを一層強固にしました。「堅牢なセキュリティ環境」では、個人情報の漏えいゼロという継続的な目標に加え、サイバー攻撃を起因とした意図しないサービス停止件数も新たにKPIに定め、防衛・有事対応体制を強化しつつあります。またこれらを継続的に実践するため、社員の能力向上および情報管理意識の啓発も、引き続き徹底しています。

社会インフラ品質の向上

システムの「品質」と「信頼性」は、NTTコムウェアグループが最も重視している価値です。

システムをつくり上げるための「ソフトウェア」、システムを安定してご提供するための「サービス業務」について、ともに国際的な規格や指標などを導入し、多角的な視点から、品質向上への継続的な取り組みを行っています。

品質マネジメントシステムの取り組み

NTTコムウェアは、1997年9月の創業直後に品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001の認証を取得し、全社に展開するとともに、2007年にはITサービス業務に特有なISO20000の認証も取得して、品質向上に役立てています。

● 品質マネジメントシステムの認証取得状況

対象業務	ソフトウェア開発およびサービス業務	ITサービス業務
登録番号	JQA-1997	JQA-IT0044
取得日	1997/11/28	2007/1/10
審査登録範囲	顧客要求事項に基づく ① 情報通信システムおよびソフトウェアの設計・開発、構築、運用および保守 ② 情報処理サービスの提供	情報・通信システム(①)、データセンターサービス(②)の運用・保守およびそれに付随する戦略立案、企画、設計・構築のサービス事業に関わるITサービスマネジメントシステム 【関連事業所】 ▶ ネットワーククラウド事業本部プラットフォームサービス部 MPS-BU Assurance Platform担当(一般、NTTグループ) MPS-BU Service Integration and Management 担当(一般) 〔活動範囲:①〕 ▶ 地域事業本部 北海道支店 BS部門 サービス担当 (ハウジングサービス・ホスティングサービス) 〔活動範囲:②〕

ITサービス業務の品質向上

NTTコムウェアは、ITサービス業務の品質向上を目的に、ITサービスマネジメントのベストプラクティス集として国際的に利用されている「ITIL®(Information Technology Infrastructure Library)*」をベースに、NTTコムウェアが提供する運用プロセスを標準化した「サービス標準」を制定しています。この「サービス標準」をもとにした営みの中で業務改善・品質改善を実践し、着実にITサービス業務の品質向上に取り組んでいます。

* 「ITIL」はAXELOS Limitedの登録商標です。

品質方針の徹底

NTTコムウェアは、全社的に定めた「品質方針」のもと、お客さまに満足していただけるシステムとサービスの提供に取り組んでいます。品質目標を設定し、達成に向けて取り組むとともに、品質マネジメントシステムの継続的改善に努めています。

NTTコムウェア品質方針

NTTコムウェアは、お客さまから信頼され、満足されるシステム及びサービスを提供するために次の事項を行います。

- ① 品質目標を設定し、目標達成に向けて改善をします。
- ② 品質マネジメントシステムの有効性を評価し、マネジメントレビューを定期的の実施し、継続的改善に努めます。
- ③ 関係する法律、規制等の要求事項を遵守します。

災害対策の取り組み

NTTグループは、国の指定公共機関として、「サービスの早期復旧」「重要通信の確保」「ネットワークの信頼性向上」を災害対策の3つの柱としています。避難所への非常用電話機の設置、「災害用伝言ダイヤル(171)」の提供など、災害時における通信手段を確保するとともに、通信設備の早期復旧に向けた幅広い取り組みを行っています。

その中でNTTコムウェアグループは、NTTグループの一員として、ライフラインである通信ネットワークの早期復旧に向けた技術的支援などさまざまな災害復旧活動を行い、通信サービスの確保に貢献しています。東日本大震災をはじめ、近年頻発する豪雨災害などにおいても、被害を受けたNTTグループの通信設備の復旧をさまざまな形で支援しました。

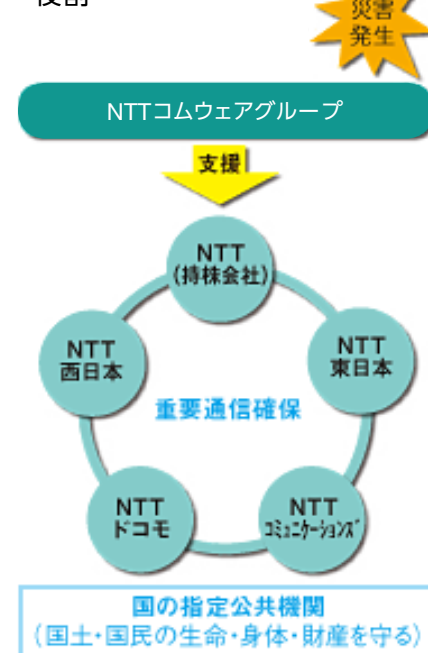
また、NTTグループの通信インフラ設備の構築・保守・運用で培った技術・ノウハウをもとに、災害時の迅速な復旧を可能にする体制の構築や耐災性の高いデータセンターの整備などを進め、お客さまの通信システムの安定的な運転を確保しています。

災害発生に備える体制

NTTコムウェアでは、統合監視センター「FSC24®(Field Service Cockpit 24)*」により、24時間365日、通信システムを一元的に監視・保守する体制を構築し、NTTグループの通信インフラ設備の構築・保守・運用で培った技術・ノウハウをもとにした高度なスキルで災害発生時をはじめ、近年の大規模災害・障害対応でも同センターが司令塔となった復旧支援活動でも早期復旧に大きく貢献しています。

また、首都直下地震のような大規模災害発生時には、社長を本部長とした災害対策本部を設置し、NTTグループ各社やお客さまと緊密な連携を図りながら、サービスの安定的な提供に向けて活動します。東日本大震災の発

- 災害復旧における
NTTコムウェアグループの
役割



- FSC24®の監視コックピット



生直後には、FSC24®の速やかな初期体制構築により、災害対策本部ほか関連組織への確かな情報配信を行うことができました。

*「FSC24®(Field Service Cockpit 24)」はNTTコムウェア株式会社の登録商標です。

「FSC24®」の信頼性を確かなものとするために

「FSC24®」には、高度な専門技術を有する「オフィサ」と呼ばれる技術者を配置しています。オフィサはトラブル発生時に関連組織や協力会社を含めて指揮統制し、早期復旧に努めています。

また、「FSC24®」は予備エンジンの配備などによりデータセンターと同等の耐災性を備えていますが、万が一被災した場合に備えて、西日本の拠点に代替センターを用意しています。NTTコムウェアは、「FSC24®」の危機管理体制と信頼性を確かにすることを通じて、皆さまの生活や事業活動を支えています。

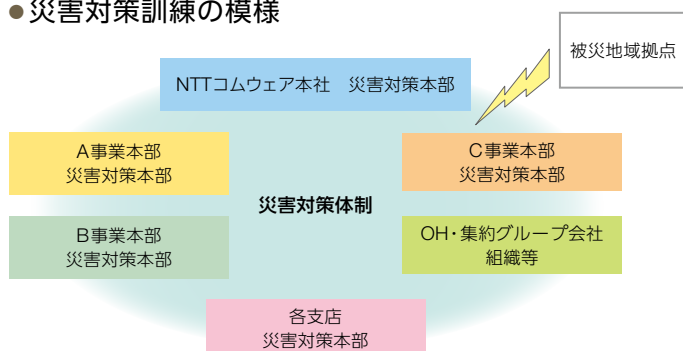
災害発生に備えた具体的な取り組み

災害対策訓練の実施

NTTコムウェアグループでは、首都圏や東海、関西での地震による被災など、さまざまな災害を想定した訓練を毎年実施し、大規模災害発生時においても迅速な対応ができるように日頃から備えています。とくに昨今では東日本大震災の経験を踏まえNTTコムウェア各組織(ロケーション)ごとの災害対策体制強化に取り組んでいます。

また、NTTグループの一員として、NTTグループ各社の災害対策訓練などにも参加し、災害時における連携体制を再確認しています。

●災害対策訓練の様様



●2022年度主な災害対策訓練実施状況

災害対策訓練実施時期	実施時期
コムウェア災害対策訓練	2023年2月

2022年度の災害対策訓練は、切迫性が指摘され広範囲で大規模の被災を受ける南海トラフ地震を想定し、西日本エリア被災時にリモートツールなどを活用した初期態勢の構築と、本社・支店間の情報連携方法、災害対策本部のスムーズな態勢変更の確認などに取り組みました。

信頼性の高いデータセンターの提供

NTTコムウェアが提供するデータセンタービルでは、震度7の地震が発生した場合にも甚大な被害を受けない水準の信頼性を確保するとともに、大規模停電時にも予備エンジンによる電力供給を行えるようにし、通信システムの安定的な提供に努めています。東日本大震災の発生時も、NTTコムウェアのデータセンターは運転を継続しました。

非常災害時における対応

NTTコムウェアでは、新たな感染症パンデミック発生時において想定される被害を考慮しつつ、社会的機能の維持、お客さまとの関係維持や会社経営の維持・存続の観点から、①人命最優先、②お客さまの意向を踏まえた業務の優先順位づけ、③グループ・委託先との連携、を基本的な考え方に事業継続計画を策定してきたところですが、2011年の東日本大震災を受け、パンデミック発生時を想定して策定した事業継続計画を基本に、大規模災害発生時の事業継続計画も策定し、有事には災害対策本部などとも連携し、柔軟に対応していきます。

2022年度は、新たな働き方への適応や社員の安全の確保および環境整備のために以下の取り組みを実施しました。

- 災害シミュレーションによる災害時基本行動の定着

リモートワークや休日などで社員が出勤していない状況を考慮した、ロケーションフリーによる災害対策訓練を実施することで、勤務状況に応じた災害時の基本行動の定着を図りました。

- 自然災害への早期対応

豪雨・台風など被害等が予測される災害の情報収集を行い社員へ展開を図ることで、人的被害の抑止に向けた早期行動を促しました。また、最大震度5強以上の地震等発生時には、迅速に社員・家族の安否確認などを実施し、的確な対応をとることができました。

- 社員安否システムの更改

アプリでの即時通知による早期安否登録やUI向上による誤投入防止などを狙い、老朽化した社員安否システムを最新のクラウドサービスである新システムへ2022年5月に切り替えました。

システム切り替え前後の新システムを利用した社員安否登録訓練の実施、新システムの内容に最新化した携帯用サイズの行動マニュアルを配布することで、利用の習熟・定着を図り、円滑な運用につなげることができました。

堅牢なセキュリティ環境

情報セキュリティ規格に準拠したルールと仕組みを整備するとともに、社員の意識向上や技術的対策に注力し、着実な管理水準の向上に努めています。

情報セキュリティ

NTTコムウェアは、適切なセキュリティ管理を実践し、安全な情報流通基盤を築くことを企業責任のひとつと認識しています。その基盤として、「個人情報保護方針」「情報セキュリティポリシー」を制定し、それに基づく仕組み「情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)」を確立させ、「プライバシーマーク」および「ISMS認証」を取得しています。また、毎年全従業員に「自覚研修」を行い、社員一人ひとりのセキュリティ意識を高め、個人情報・情報資産を保護することの重要性を認識し、日常の事業活動を通してお客さまの信頼に応えるべく、情報セキュリティ対策を徹底しています。今後とも情報システム分野の最新技術を活用し、情報セキュリティ水準の維持・向上に努めていきます。

情報セキュリティ推進体制

NTTコムウェアは、情報セキュリティ活動(個人情報保護を含む)について、社長、副社長、取締役をメンバーとして構成される「経営戦略会議」で、①情報セキュリティ活動全般の戦略的計画の決定、②セキュリティ基本方針の制改定の審議、③セキュリティ対策案件に対する審議と決定を実施しています。また、全組織の実効的な情報セキュリティ、個人情報保護活動を推進するため、「セキュリティガバナンスオフィス」を設置し、情報セキュリティ活動を展開しています。

情報セキュリティの教育・啓発

情報セキュリティを徹底するためには、社員一人ひとりの意識を高めることが不可欠です。NTTコムウェアでは毎年、全従業員(正社員および協働者)を対象に、WBTを活用した情報セキュリティ研修(「自覚研修」)を実施しています。WBTには、セキュリティに関する最新の話題をトピックスとして盛り込み、常に社員のセキュリティに関する意識を啓発しています。

また、各階層におけるセキュリティ活動の意識向上、レベルアップを目的として、以下のセキュリティ研修施策を実施しました。

- 毎年、新入社員の導入研修において、学生から社会人になり、セキュリティの重要性を認識する機会としてセキュリティ講話を実施しています。
- 毎年、新任課長研修において、管理職が自らセキュリティ活動の持つ意味と重要性を認識し、セキュリティ活動上の役割および責任について意識向上するため、セキュリティ講話を実施しています。

その他、「情報セキュリティポリシー」「個人情報保護方針」を浸透させるための社員向け冊子の作成、セキュリティ事件や事故事例などの周知を通じた注意喚起などにも取り組んでいます。

徹底した情報セキュリティ対策の構築・運用

電子メール利用による情報漏えいのリスク低減を目的に、協力会社社員単独で社外へメール送信できない仕組み、および社員・協力会社社員ともプライベートアドレス宛へのメール送信を規制する仕組みを導入調整し、運用を開始しています。

さらに、標的型攻撃対策として、従来のウイルス対策やファイアウォール・迷惑メールフィルタリングなど、社内から社外へ不審な通信が発生していないかを検知するシステムも導入し、監視運用を開始しています。

また、近年、脆弱性を悪用したセキュリティ事故が発生している現状を踏まえて、お客さまに安心・安全にNTTコムウェアの開発システムやサービスをご利用いただけるように、CW-PSIRT(コムウェア・ピーサート)が、脆弱性をつくり込まない、または万一つくり込んでしまった脆弱性をリリース前に検知・修正することを目的としたセキュリティ脆弱性対策に取り組んでいます。

また、2021年に延期された東京2020大会は、開催中にサイバー被害を受けることなく終了しましたが、未だ世界的に深刻視されているサイバー脅威への対応を強化するため、NTTコムウェアではCW-CSIRT(コムウェア・シーサート)が、お客さまおよび自社のネットワークシステムにセキュリティインシデントが発生した際に全社的な統制や指示を担い、被害の特定と軽減、原因解析、再発防止などを実施します。

情報セキュリティソリューションの提供

NTTコムウェアでは、各種法令の遵守やITガバナンス強化など、お客さまの要求に適合するセキュリティサービス・ソリューションを幅広く提供しています。

OSやミドルウェアの既知の脆弱性とWebアプリケーション固有の脆弱性を診断する「セキュリティ診断サービス」、診断対象システムに起因して発生した情報漏えいなどの損害リスクをサイバー保険で補償する「サイバー保険付き脆弱性診断サービス」、セキュリティ専門家が監視・運用を行うクラウドベースのWebアプリケーション・ファイアウォールを提供する「クラウドWAFオペレーションサービス」、インターネットの入口・出口対策とリアルタイム監視・保護を行う「s-WorkProtector」、ユーザがどこにいても安心・安全なテレワーク環境を提供する「ゼロトラスト型セキュリティサービス」、企業のID管理を適正化し、セキュリティやガバナンスを強化するとともにアプリケーションごとの認証を統合したシングルサインオン環境を実現する「SmartCloud® IAMソリューション」など、ゼロトラスト・セキュリティモデルの実現をめざしていきます。

プライバシーマーク・ISMS認証取得状況

NTTコムウェアグループは、社員が情報セキュリティの重要性を認識し、日常の業務活動を通じてお客さまの信頼に応えるとともに、個人情報保護法に基づいた個人情報の適切な取り扱いを行うため、「プライバシーマーク」と「ISMS」の認証をグループ会社で取得しています。

●NTTコムウェアグループのプライバシーマーク、ISMS認証取得状況

NTTコムウェアグループ会社	プライバシーマーク		ISMS	
	登録番号	有効期限	登録番号	有効期限
NTTコムウェア株式会社	11820039(13)	2025.5.10	JUSE-IR-006	2026.6.21
NTTインターネット株式会社	21000009(10)	2025.4.26	JQA-IM0034	2025.11.30
ドコモ・データコム株式会社	11820328(10)	2025.4.6	JQA-IM0218	2026.3.3

● 情報セキュリティ認証類の取得歴

1999年5月	NTTコムウェア「プライバシーマーク」取得
2003年4月	NTTコムウェア「ISMS」認証取得 (JUSE-IR-006)
2005年9月	NTTコムウェアグループ全社「プライバシーマーク」取得完了
2014年8月	地域会社合併にともなう「ISMS認証」統合 (JUSE-IR-006)
2014年9月	地域会社合併にともなう「プライバシーマーク」継続

なお、当社では「個人情報保護方針」を制定し、これに従い個人情報（個人番号および特定個人情報を含む）の重要性を認識し全社において個人情報保護活動を推進しています。



NTTコムウェアにおける個人情報の取り扱いの詳細については、こちらをご覧ください。
<http://www.nttcom.co.jp/privacypolicy/>



NTTコムウェアのありたい姿

脱炭素・高循環・低負荷な社会づくりに、ICTで貢献する

ICT企業は業務の特性上、社会インフラの電力消費と関わりが深く、事業および製品サービスの低炭素化努力へと、高い期待が寄せられています。さらに近年は、循環型の経済・社会システムの実現に向け、ICTソリューションの果たす役割が大きなものとなっています。NTTコムウェアグループは、NTTグループ「環境エネルギービジョン」・ドコモグループ「Green Action Plan」に即し、自社ならびにお客さまの環境負荷低減に寄与する活動を継続していきます。

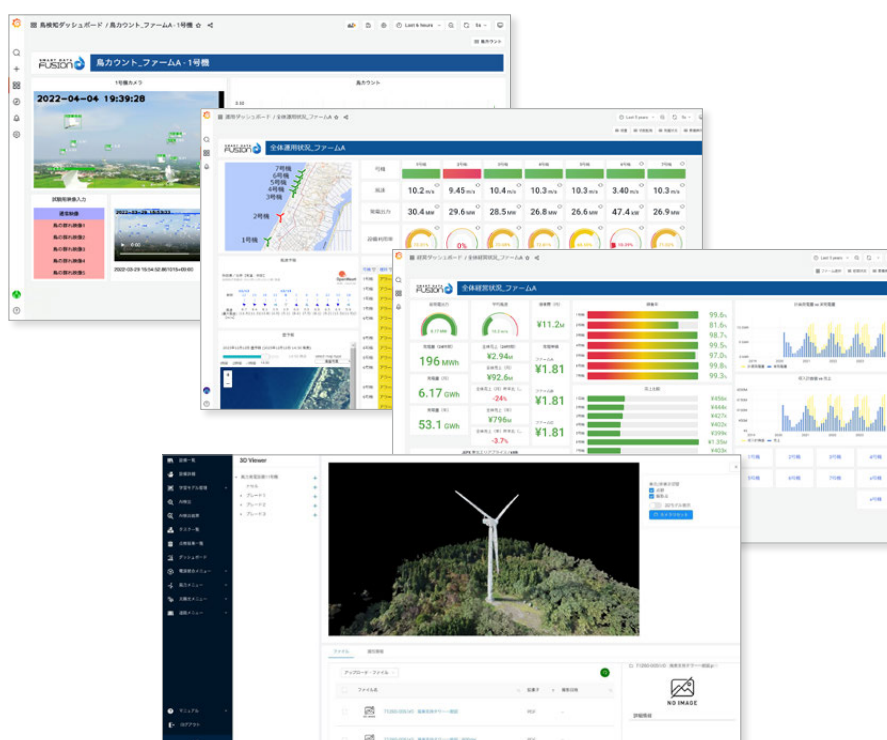
アクションハイライト: デジタルツイン上で風力発電設備の情報を一元化する、「統合分析ダッシュボード」

風力発電の必要性が高まる中、その運用コスト低減は重要な課題です。NTTコムウェアはCognite株式会社と共同し、風力発電事業者に向け、複数拠点の異なるメーカーの発電設備の各種情報を一元的に可視化・管理する「統合分析ダッシュボード」を開発し、2022年5月より提供を開始しました。

本サービスは、デジタルツイン空間上でAIモデルなどによりデータ分析・活用を行うインフラ設備DX基盤「Smart Data Fusion」の新メニューです。

各地の発電設備データを収集・統合し、設備稼働率、収益予測などを可視化する「経営ダッシュボード」と、発電状況・IoTセンサーなどの収集データから異常検知を行いアラームの発出を可能にする「運用ダッシュボード」により、発電設備の効率的運営や部品の適時調達などに貢献します。環境アセスメントのための情報収集にも対応し、サステナブルな設備運用を可能とするサービスです。

● ダッシュボード画面



主に貢献するSDGs



何故重要か

地球温暖化の抑制や資源循環の徹底、生物多様性の保全など、地球ひいては人類の将来の安全性に関する懸念の聲が高まっています。地政学的リスクの高まりや新型コロナウイルス感染症にともなう世界的な経済・社会システムの停滞が、一時的にこの取り組みを停滞させる結果となっていることも重要です。

NTTコムウェアグループはICTリーディングカンパニーとして、世界的な環境問題を踏まえた目標を策定し、自社ならびにお客さまの環境負荷低減に寄与する活動を継続してきました。さらにNTTグループの環境エネルギービジョンや、ドコモグループの「2030年カーボンニュートラル宣言」なども踏まえ、活動内容およびKPIの更新を続けており、脱炭素社会の実現や循環型経済（サーキュラーエコノミー）の推進、生物多様性の保全といった社会の期待に、一層きめ細かく対応を続けています。

発揮をめざす社会・環境インパクトの例

- 環境性能に優れたデータセンターサービスの提供
- 低炭素化を推進するIoTソリューションの提供
- 自社の低炭素化、資源循環化、生物多様性配慮の推進

2022年度 成果の総括

● 2022年度の主な成果

マテリアリティ	2022年度サステナビリティ定量指標 (KPI)	2022年度目標	実績
脱炭素社会	温室効果ガス(CO ₂)排出量	2.5【万t-CO ₂ 】	1.7
	グリーン電力使用量	30.0【百万kWh/年】以上	29.8
	電力使用量	101.3【百万kWh/年】以下	88.49
	一般車両のEV化率	100% (2030年度)	100%
	APNを構成するSWB (Super White Box)の制御技術の確立に向けた実証案件件数 ※IOWN、APN (All Photonics Network)による低消費電力の実現（電力効率を100倍へ）への貢献	1件以上	2件
資源循環・生物多様性	廃棄物リサイクル率	94.6%	98.5%
	社会貢献活動ポイント制度「さすPo」参加率	60%以上	72%
	紙使用量(購入箱数)	2021年度実績▲25% (2025年度ゼロ)	▲25.3%

2022年度から、サステナビリティテーマ「環境」は、「脱炭素社会」「資源循環・生物多様性」をマテリアリティに掲げ、従前より多面的かつ具体的な各種KPIを設定し、一層意欲的な環境貢献活動を展開しています。

具体的には「脱炭素社会」では、自社のカーボンニュートラル化ならびに提供サービスを通じた社会のカーボンニュートラル化を推進するべく、グリーン電力の使用拡大や消費電力の低減、低・脱炭素型ソリューションの開発などを推進しています。とくにグリーン電力の使用はかねてより段階的に拡大が図られており、2022年度は29.8百万kWhに達しています。

「資源循環・生物多様性」では、引き続き廃棄物削減およびリサイクルの推進を図るとともに、社会貢献活動のポイント制度を活用した非営利団体への寄附制度「さすPo」参加率をKPIに導入するなど、社員の当事者意識の醸成にも留意しました。引き続き、ドコモグループのKPIも加味しつつ、環境貢献活動を加速していきます。

環境マネジメント

最先端のICTサービスを提供することを通じて社会的な環境負荷低減をめざすとともに、自らの事業活動における環境配慮を積極的かつ多角的に進めています。

基本的な姿勢と方針

NTTコムウェアグループは、環境活動において、企業として持続可能な社会づくりに貢献することを考え行動します。

世界的な課題となっている地球温暖化をはじめ、環境問題は人類社会の存続を脅かすほどの勢いで深刻化しています。NTTコムウェアグループは、その事業活動の中核となるICT利用を通じて、社会におけるさまざまな活動を効率化し、環境負荷を低減するよう努めています。また、自らの事業活動のあらゆる面において、地球環境に配慮しています。

NTTコムウェアグループは、NTTグループの方針に沿った「環境方針（基本理念、行動指針）」を策定し、NTTコムウェアグループ一体となり環境保護活動を推進しています。

NTTコムウェア 環境方針

<基本理念>

私たちは、日本の通信インフラを支えてきた技術力とノウハウを核とし、社員一人ひとりが、各々の分野でプロフェッショナルになることを通じて、お客さまに最適なソリューションを提供してきました。

人と人とのコミュニケーションを便利で安心、より楽しく、温もりのあるものにするために、私たちNTTコムウェアは、お客さまから求められる「品質」、「信頼性」をしっかりと見定め、追求していきます。私たちはNTTグループの中核企業として事業活動の中でICTの高度化を牽引し、お客さま企業を含むあらゆる企業活動の全体最適化を推進することにより「持続可能な社会づくり」に貢献します。また生物多様性にも配慮し、健全な自然環境を次世代に引き継ぎます。

<行動指針>

- ① 私たちは、ICTの高度化を牽引し、低炭素化や循環型社会の実現といった「持続可能な社会づくり」に向け、日々挑戦します。
- ② 健全な自然環境を次世代に引き継ぐために、生物多様性の保全を含め、継続的な環境保護活動を推進します。
- ③ 環境マネジメントシステムを構築し、継続的に維持・改善することにより、環境パフォーマンスの向上に努めます。
- ④ 環境に関する法規制やNTTグループ地球環境憲章はもとより、その他の当社が同意した事項を遵守して、企業責任を遂行します。
- ⑤ 環境関連情報の開示に努め、社内外とのコミュニケーションを充実します。更に、取引先、協力会社等に対しても、環境保全推進のための理解と協力を求めています。

上記基本理念と行動指針について、全従業員が理解して行動できるように周知し、社外に公開します。



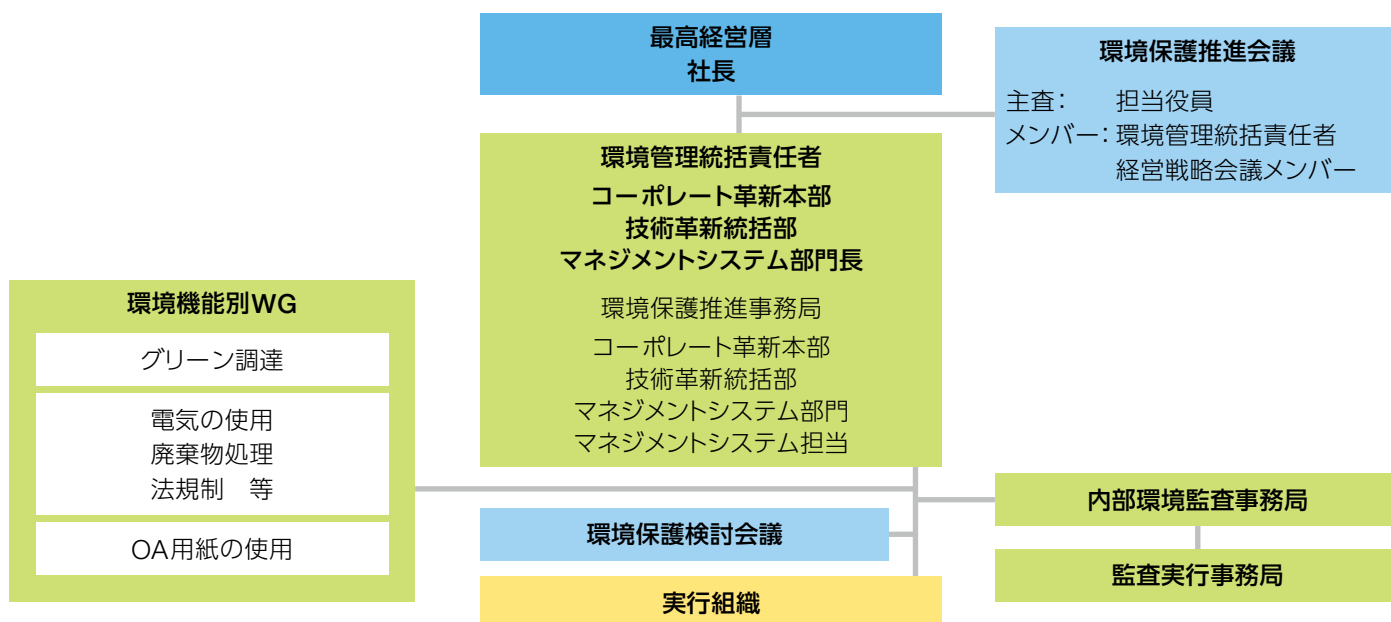
NTTコムウェア調達情報

<https://www.nttcom.co.jp/corporate/tenderinginfo/>

推進体制

NTTコムウェアでは、環境保護活動を推進するため、2001年8月に「環境保護推進室」を発足させました。2005年には、CSR活動全般を推進するため、同室を「CSR推進室（現サステナビリティ推進室）」に改組しました。その後2023年7月発足の「コーポレート革新本部技術革新統括部マネジメントシステム部門」に環境保護推進事務局を移管し、NTTコムウェアグループ各社の環境推進担当と連携を図りながら、グループ全体の環境活動を推進しています。

●NTTコムウェアの環境マネジメント推進体制



環境会計

NTTコムウェアは、環境保全活動を効率的・効果的に推進することを目的として2004年度より環境会計を導入し、環境保全コストを把握・分析しています。

●環境保全コスト

(百万円)

環境省ガイドライン分類	2021年度		2022年度	
	環境投資	環境費用	環境投資	環境費用
1. 事業エリア内コスト(①+②+③)	320.2	50.4	329.0	74.9
①公害防止コスト				
②地球環境保全コスト	320.2	10.3	329.0	12.3
③資源循環コスト(a+b+c+d)		40.2		62.6
a. 事務用紙の節減				
b. 建設工事廃棄物対策		13.7		21.8
c. オフィス内廃棄物処理		0.1		0.2
d. オフィス内廃棄物3R		26.4		40.6
2. 上・下流コスト				
3. 管理活動コスト		62.3		135.9
4. 研究開発コスト				
5. 社会活動コスト		0.6		0.7
6. 環境損傷コスト				
合計(1+2+3+4+5+6)	320.2	113.3	329.0	211.5

【本表について】

- 地球環境保全コストには、省電力型機器導入などに関わるコストを計上しています。
- 資源循環コストには、廃棄物のリサイクルおよび処理に関わるコストを計上しています。なお、テナントビルなど直接把握できない場合は、自社ビルにおける廃棄物量と資源循環コストの関係から推計しています。
- 管理活動コストには、主に環境マネジメントシステムの構築・推進に関わる人件費および諸経費を計上しています。

集計対象範囲:NTTコムウェア(単体)

集計対象期間:2022年4月1日～2023年3月31日

集計方法

- (1) 環境省の環境会計ガイドラインに準拠する「NTTグループ環境会計ガイドライン」に基づいて集計しています。
- (2) 環境保全コストの環境費用には、減価償却費、人件費を含みます。

ISO14001 認証取得

NTTコムウェアグループはISO14001 認証を取得・更新し、環境マネジメントシステム(EMS)に基づく環境活動を継続的に推進しています。

具体的には2023年3月31日現在、NTTコムウェア、NTTインターネットともISO14001の認証を取得しています。2社ともに事業活動にともなう環境負荷の着実な低減に向けて環境マネジメントの適切な運用とその継続的改善を行うため、内部監査を毎年1回実施するとともに、外部審査機関による定期的な審査ならびに更新審査を実施し、課題の抽出とその速やかな対処を行っています。

環境影響のモニタリングおよび評価

NTTコムウェアグループでは、事業活動にともなうさまざまな環境影響をモニタリング・評価し、環境に与える負荷を最小限に抑えるための取り組みを推進しています。ビル移転においても、省資源化の観点で環境影響の評価を行い、CO₂削減や省資源化に取り組んでいます。

●ビル移転にともなう環境配慮の取り組み

段階	項目
準備	運搬量の削減(「一入一箱」) 什器の再利用による新品購入の抑制
運搬	環境配慮車両(天然ガス自動車)の使用 深夜運搬によるCO ₂ 排出量の削減(交通渋滞の回避による移動時間の短縮) 再利用可能な梱包箱の利用 新什器購入時の廃棄物(梱包材)削減
作業	養生資材(テープなど)の使用量および運搬回数の削減 環境配慮型什器の購入

環境関連の法規制遵守

NTTコムウェアグループでは、環境関連の法規制を定期的にチェックし、遵守確認を行っています。

2022年度は、前年度に引き続き環境関連法規違反の指摘事項はなく、ビルオーナーなどのステークホルダーからの指摘もありませんでした。

また、省エネ法(エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律)や東京都環境確保条例の改正に対応した省エネの取り組みも積極的に進めています。

環境監査

NTTコムウェアでは、環境マネジメントシステムの妥当性と有効性の確認および改善のために、内部監査と外部審査を各々年1回実施しています。外部審査については情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)との統合審査となっています。

2022年度の内部監査において不適合が1件検出されました。本件については2023年度中の解決に向けて検討を進めています。外部審査においては不適合の指摘はなく、省エネ、OA用紙使用量削減、廃棄物の分別・適正処分などの活動に加え、業務改善による環境貢献の取り組みについて高い評価をいただきました。

NTTインターネットにおいては内部監査や外部審査での不適合の検出・指摘はありませんでした。

環境教育

NTTコムウェアグループでは、環境保護活動を効果的に推進するために、社員および協力会社社員も対象とした環境教育を実施しています。全社員・協力会社社員向けの「一般環境教育」、専門知識を要する特定業務に従事する社員・協力会社社員向けの「特定業務環境教育」、環境マネジメントシステム監査に携わる社員向けの「内部監査員育成教育」の3つのプログラムを通して、環境意識の向上と知識の普及に努めています。

●環境教育の3つのプログラム

プログラム	内容	実施状況
一般環境教育	環境問題、環境方針および環境マネジメントシステムに関する教育(環境保護研修、新入社員環境保護研修)	定期実施(年1回) 2022年度も全社員(7,219名)および全協力会社社員(5,812名)を対象に実施
特定業務環境教育	環境影響の原因となる作業に必要なスキル・知識を教授するための教育	ハロゲン化物消火設備訓練を計画していたが、2022年度は新型コロナウイルス感染予防のため実施見送り
内部監査員育成教育	環境マネジメントシステム監査に関する教育(教育内容は、JIS Q 19011に規定されている項目を参考に構成)	内部環境監査員研修38名受講

グリーン調達

NTTコムウェアでは、環境対応製品の購入比率を高く維持する取り組み(グリーン調達)を行っています。前年度に引き続き、グリーン購入法基準に適合したOA用紙の調達や、「NTTコムウェア グリーン調達基準」に基づく環境配慮型製品の調達に継続的に取り組むとともに、消費電力削減(CO₂削減)に向けた「省エネ性能ガイドライン」に適合する製品群の購入促進についても取り組みを行っています。



*「FSC」「FSCロゴ」は、Forest Stewardship Councilの登録商標です。

再生可能エネルギー利用の推進

NTTコムウェアでは、NTTグループが新たに掲げた目標「2030年までに温室効果ガス排出量80%削減(2013年度比)」を踏まえ、現在、電力削減の方法および再生可能エネルギー利用の拡大といった個別施策ならびにその執行管理体制の検討に入っています。外部ガイドライン、イニシアチブも参考にしつつ、確実な低・脱炭素マネジメント体制の検証を進める一方で、2019年度からまず着手可能な施策として、事業で用いる一般車両のEV化に着手しました。

TCFD/TNFDに即したリスク管理・開示体制の準備開始

自社の事業が地球環境に及ぼす影響と、環境問題が自社の事業継続性に及ぼす影響を、定量的な「インパクト」として把握した上で自社の事業戦略に加味し、サステナビリティ施策および目標に加味することで、環境問題にともなうリスクおよび機会の管理を確実に実施する仕組みの構築が、国内外の企業で加速しています。この動きを受け、ドコモグループは2022年度、地球温暖化問題に関してはTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）、生物多様性問題に関してはTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）という、多国籍な取り組み・開示イニシアチブに沿ったリスク管理体制の整備ならびに取り組み状況の開示を開始しました。

これを受け、NTTコムウェアも、グループの一員として両イニシアチブへの対応に参画し、ドコモグループにおけるリスク・機会分析への情報提供ならびに策定された各種目標に即した活動推進に貢献しています。例えばデータセンターの水リスクはドコモグループのTNFD対応として重要な要素であり、NTTコムウェアも保有するデータセンターの水リスクに関し、しかるべき分析を実施し情報提供しています。

なお、ドコモグループの両イニシアチブ対応の詳細につきましてはドコモグループのサステナビリティデータ・レポートならびにTCFD提言に基づく情報開示をご覧ください。



NTTドコモグループ サステナビリティデータ・レポート

https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/?icid=CRP_CORP_csr_to_CRP_CORP_csr_report



NTTドコモグループ TCFD提言に基づく情報開示（気候変動への対応）

https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/ecology/envIRON_management/green2030/tcfd/?icid=CRP_CORP_csr_ecology_to_CRP_CORP_csr_ecology_envIRON_management_green2030_tcfd

TCFD: Taskforce on Climate-related Financial Disclosure G20財務大臣・中央銀行総裁会議の要請を受け、金融安定理事会(FSB)により設立されたタスクフォース。気候関連の情報開示および気候変動への金融機関の対応を検討し、提言を公表。

TNFD: Taskforce on Nature-related Financial Disclosure 国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)、国連開発計画(UNDP)、世界自然保護基金(WWF)などが中心となったタスクフォース。自然資源の保全に関する情報開示フレームワークを作成し、素案公表。

脱炭素社会

NTTコムウェアグループは、世界的な重要課題である低炭素社会の構築に向け、エネルギー消費を削減するための幅広い取り組みを進めています。また、社会全体の低炭素化につながる先進的なICTサービスの開発・提案も積極的に推進しています。

基本的な姿勢と方針

NTTコムウェアではかねてより「持続可能な社会」の実現を視野に入れ、ICTによる環境負荷低減を意識した事業を展開してきましたが、さらに国などが進める地球温暖化対策や自社のエネルギー使用の効率化を積極的に進めることにより、「低炭素社会」の実現に向けて努力しています。

また、省エネ法および温対法（地球温暖化対策の推進に関する法律）、東京都環境確保条例などを受け、企業活動における電力消費量削減に積極的に取り組みました。

自社のCO₂排出量削減に向けた継続的な取り組み

NTTコムウェアでは、ICTによる環境負荷低減を実現する事業を展開する企業として、自社の低炭素化を基本的な責任と位置づけ、データセンターとオフィスビルの双方で、積極的な取り組みを続けてきました。

2022年度は、データセンターの省エネ施策として、データセンターの需要拡大にともなう設備の増設時には、高効率空調設備の積極的な導入に加え、温度環境の見える化により、負荷に応じた空調機の細やかな設定変更の実施範囲を拡大し、省エネに寄与しました。

同様にオフィスの省エネ施策についてもLED照明の導入、オフィス使用面積の見直しといった空調・照明の電力使用量の削減施策を継続して実施しています。

また、地球温暖化対策の一環として、社員等の主体的な選択による「NTTコムウェアにふさわしいカジュアルスタイル（通称：コムカジ）」を通年実施しており、ダイバーシティの推進、自己管理による主体的行動の推進、フレキシブルな考え方やチャレンジ意識の醸成を図っています。

ICTサービス提供による環境貢献

各企業のオフィスで日夜稼働しているPC、サーバーといったICT機器が消費する電力は、事業所における消費エネルギーの大きな割合を占めます。また、ICT機器からの発熱量が増えれば、空調機器などの稼働による電力使用量の増加が避けられません。NTTコムウェアでは、「直流給電方式」給電システムの採用をはじめ多彩な低炭素化技術を自社で導入し、省エネの実証研究を進めています。これらの実績をもとに、お客さまの省エネに貢献するサービスの提案を積極的に推進しています。

低炭素性に優れたデータセンターの推進

クラウド型サービスが社会に浸透した現在、データセンターの低炭素化は、ICT企業の環境戦略として、最も重要な課題のひとつです。

NTTコムウェアは従来一貫して、データセンターの低炭素化を重視。サーバールームの気流制御や高度な空調管理、機器の省エネルギー化などを推進してきました。NTTグループの目標である2030年でのデータセンターのカーボンニュートラル達成に向け、さらなる気流改善による消費電力の低減を進めます。空調効率向上のためには、サーバーラックに搭載された機器間の隙間を塞ぐことで暖かい空気と冷たい空気が混ざらないようにすることが大切ですが、機器の形状などに応じて時には手作りのパネルで工夫し、徹底した気流改善による空調設定温度の適正化に取り組んでいます（一部は空調設定温度を1.5℃緩和）。また、気流改善に合わせ、AIにより空調環境を制御する「SmartDASH*」を活用することでより効果を高め、見える化ときめ細かな制御により継続的な省エネを実現します。

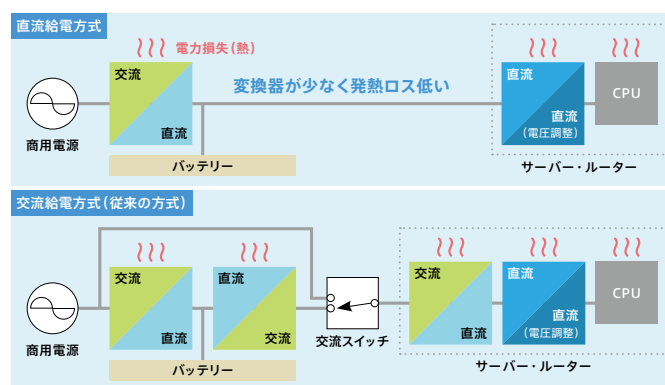
* SmartDASHは、NTTファシリティーズが提供する、学習機能を用いた自動計測・制御により最適な空調環境と省エネを実現するソリューション

「直流給電方式」給電システムの開発と提案

ICT機器において一般的な「交流給電方式」では、交流と直流の間で変換を行うたびに電気のロスが生じ、これが消費電力の増加と発熱につながります。「直流給電方式」は、交流で提供される商用電源を変換する回数を減らし、消費電力を15%程度減らす方式です。

NTTコムウェアでは、2011年度の長野ビルを皮切りに、2018年度に加須ビル・京都西九条ビルに追加で設置し、高電圧直流給電（HVDC）の導入を推進しています（電力消費量削減効果1,069,581kWh/年）。これらの成果をもとに、お客さまの省エネに貢献する高電圧直流給電のシステム提案を積極的に行っています。

● 直流給電方式と交流給電方式との比較



ソリューション環境ラベル

NTTグループでは、ICTソリューションサービスの環境負荷低減効果を客観的に評価し、CO₂排出量削減率15%以上のものを環境にやさしいソリューションとして認定する、自己宣言型の「ソリューション環境ラベル」を付与しています。このような環境負荷低減効果のあるサービスを提供することにより、NTTグループ一丸となって社会全体の環境負荷低減をめざします。

この認定制度を利用してNTTコムウェアにおいて提供する「SmartCloud*データセンター」「SmartManual*」「SmartCloud*デスクトップ」が、環境に配慮したサービスとしてNTTグループ「ソリューション環境ラベル」を取得しています。

* 「SmartCloud」「SmartManual」はNTTコムウェア株式会社の登録商標です。

 NTTグループ「ソリューション環境ラベル」の詳細については、こちらをご覧ください。
<https://group.ntt.jp/environment/protect/lowcarbon/label/index.html>

● ソリューション環境ラベル



資源循環・生物多様性

NTTコムウェアグループは、ICT事業者のあるべき姿として、率先して循環型社会構築への貢献や生物多様性の保全を進めています。

循環型社会構築への貢献

大量消費社会を背景とする資源の枯渇問題や廃棄物の増大による環境破壊・汚染の進行など、さまざまな危機を背景に、3R(リデュース・リユース・リサイクル)の徹底を通じた循環型社会の構築が急務となっています。NTTコムウェアグループは、OA用紙使用量の削減はもちろん、事業所からの一般廃棄物についても積極的な3R活動を展開し、ゼロエミッション(最終処分量を総廃棄物の1%以下にする)を実現しています。

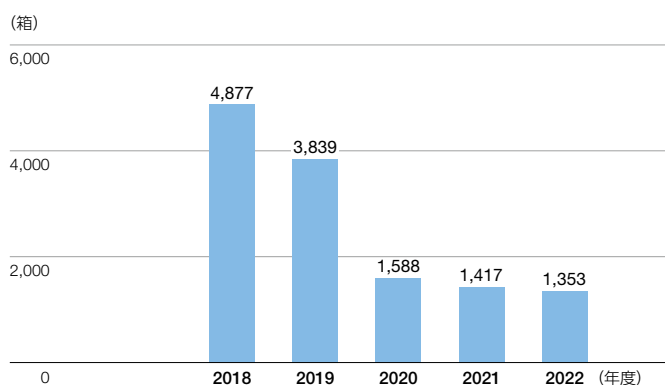
OA用紙の使用量削減

NTTグループは2021年10月に紙使用の原則廃止を発表しました。そこでNTTコムウェアでは2025年OA用紙の使用量ゼロを目標に紙使用量削減に取り組んでいます。「OA用紙の使用量削減」の施策として、両面印刷、縮小印刷の積極的な活用、会議などにおける資料のディスプレイ表示化(紙資料配布の縮減)などを継続的に実施するとともに、四半期ごとに各組織において目標達成モニタリングによる達成状況のチェックも実施することで、着実にOA用紙の使用量削減を実現しています。2022年度は在宅勤務者の定着により、OA用紙の購入箱数が25.3%*減となりました。

また、マネージドプリントサービス(MPS)の導入や使用量削減が進んだ組織のノウハウを他組織に展開することなどにより、毎年目標を達成しています。

* 2022年7月に統合したドコモシステム事業本部購入分を考慮した値となります。

● OA用紙購入量の推移



NTTコムウェア単体のみ集計

* 2022年度については、2022年7月に統合したドコモシステム事業本部が2022年4月以降に購入した分を含みます。

一般廃棄物のゼロエミッションに向けた活動

オフィス廃棄物分別の徹底や2008年度より実施している食品残渣(ざんさ)リサイクルなどの取り組みを継続することで、2008年度から15年間連続して一般廃棄物のゼロエミッションを達成しています。

食品残渣のリサイクルでは、NTTコムウェアグループにある食堂から出た食品残渣を配合飼料に加工し、その配合飼料を用いて育てた豚を「コムウェアポーク」とし、NTTコムウェアグループ社員食堂にてメニュー提供しています。今後も循環型社会の構築に向け、引き続き、取り組んでいきます。

プラスチック問題への対応

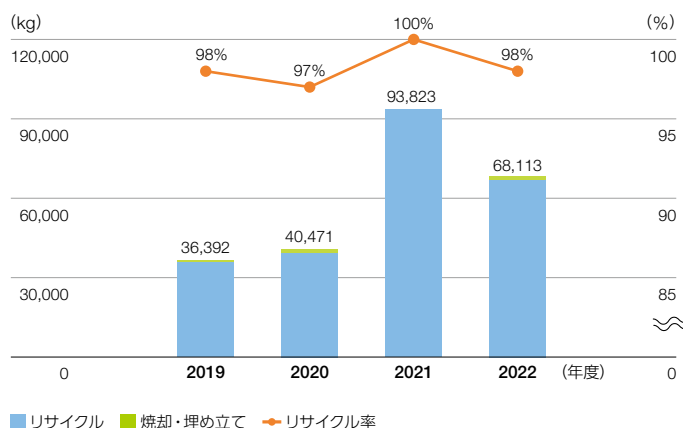
現在、日本政府は、循環型経済(サーキュラーエコノミー)実現に向け、施策を加速しています。中でもプラスチック問題は、生物多様性ならびに人類の健康被害の観点からも問題とされ、プラスチックを多く使うICT産業でも、プラスチックごみの抑制ならびにリサイクルの促進、そして再生プラスチックの利用という3Rにつき、世界的に施策が本格化しています。

NTTコムウェアは、現在、リサイクルの促進に重点を置き、主にエコバッグの利用とオフィス廃棄物の分別徹底、リサイクル率の高い中間処理業者の選定を柱とする施策を開始しています。この結果、オフィスにおけるプラスチックのリサイクル率は97%以上を維持しています。引き続き、プラスチック問題への対応を推進します。

●NTTコムウェアグループ 食品リサイクルループ



●オフィスで生じた廃プラスチックのリサイクル状況



環境汚染防止

NTTコムウェアでは、PCB*の適正保管、ハロゲン化物消火設備の適正管理、代替フロンの適正管理および法規制に適した廃棄処理などの環境汚染防止対策に、継続的に取り組んでいます。

* PCB (ポリ塩化ビフェニル): 熱で分解されにくく、生物の脂肪中に蓄積しやすい有害化学物質

● 環境汚染防止に向けた主な取り組み内容と成果

項目	概要	2022年度の実施状況
PCB適正保管	大阪エリアにおけるPCB(蛍光灯の安定器)の廃棄処理施設において法律で定められた期間内に処分を行う。処分実施までの期間、PCB特別措置法に基づく保管管理と行政への定期報告を実施	2020年8月18日最終処分完了につき、現在保管なし。
ハロゲン化物消火設備の適正保管	ハロゲン化物消火設備専用区画への保管と消防法に基づく取り扱いの遵守	定期点検試験(年1回)の実施
代替フロン適正管理および廃棄処理	適正管理および法規制に適した廃棄処理の実施	管理簿による適正管理および法規制に適した廃棄処理の継続実施

生物多様性の保全

森林は、人間が生活をする上で重要な資源であり、多くの恩恵を受けていますが、森林環境の悪化は急激に進み、生物多様性が脅かされ、「自然共生社会」への転換の必要性が叫ばれています。

NTTコムウェアグループは、社員が主体となったビル周辺や海岸・河川の清掃活動を通じて生物多様性保全に貢献しています。

環境意識高揚の取り組み

NTTコムウェアグループの主要拠点における地域清掃活動については今後も参加者数増大を図っていきます。

2022年度については新型コロナウイルス感染症の影響が深刻であった首都圏を除く各地で地域清掃や地域貢献活動を実施し、延べ300名以上の社員が参加しました。実施した活動は以下の通りです。

北海道支店

- 北1条通オフィス町内会セーフティ&グリーン大作戦
- 札幌大通公園清掃活動
- 交通安全街頭啓発活動

仙台拠点

- 広瀬川一斉清掃活動

東海支店

- 三の丸ビル周辺清掃活動
- 「マラソンフェスティバル ナゴヤ・愛知2023」ボランティア

西日本支店(弁天)

- 大阪市港区みなとグリーンUP大作戦

中国拠点

- ビル周辺清掃活動

北陸拠点

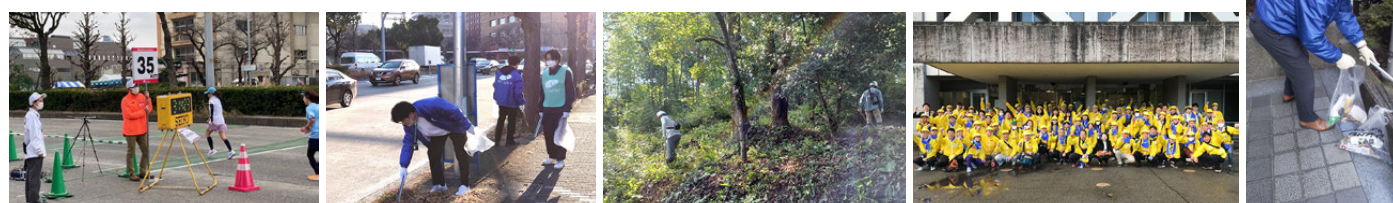
- 「ドコモこまつの森」整備活動
- 金沢マラソンボランティア活動

四国拠点

- NTT環境グリーン作戦2022in愛媛

九州支店

- 志賀島海水浴場環境グリーン作戦





人材・パートナー

私たちの
アプローチ

多様性が尊重され、
皆が生き生きと暮らす社会へ

NTTコムウェアのありたい姿

社員・パートナーと共栄する企業風土を、一層強化する

NTTコムウェアグループは、創業当初より、人材を活かし、共栄する事業運営に取り組んでいます。社員はもちろんのことパートナー企業とも連携し、ともに働く人の安全と健康や多様性の尊重、地域社会への貢献など、さまざまな活動を推進しています。これらの活動はNTTグループがサステナビリティ憲章に定めるテーマ「Well-beingの最大化」に大いに資するものであり、これからもさらなる貢献を模索します。

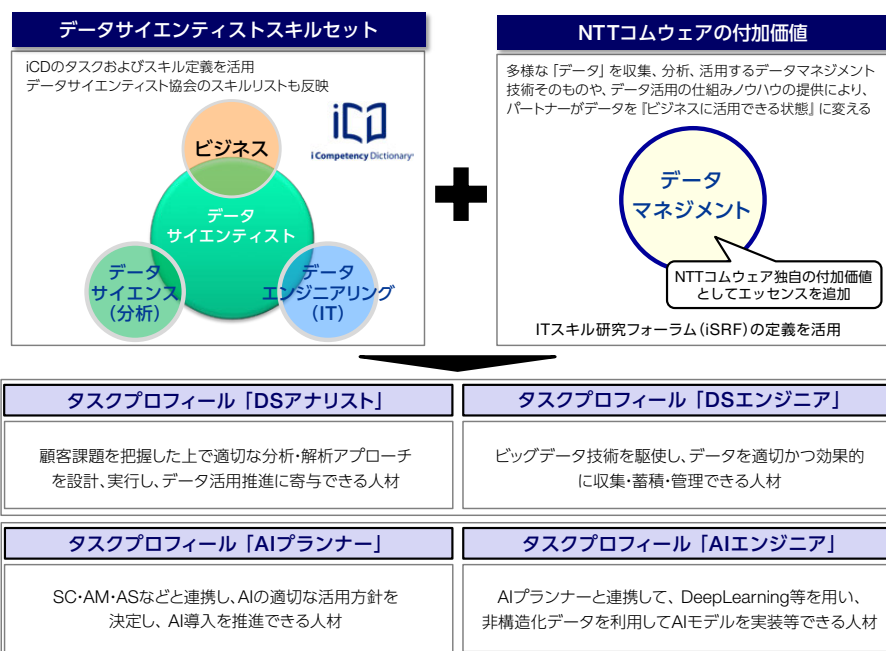
アクションハイライト: AI・データサイエンス人材の育成

サービス提供型ビジネスの拡大に向けては、ビジネス協創を実践しDXを推進できる人材が求められており、必要なスキルのひとつとして「AI・データサイエンス」を注力分野として育成を強化しています。AI・データサイエンスの基礎知識・スキルは、AI・データサイエンティストをめざす人のみならず、ビジネス共通の基礎知識として幅広い業務で活用が可能です。

NTTコムウェアでは、社内認定制度「ComCP+」に「データサイエンティスト」人材を創設し、社員のスキル状況を把握するとともに、基礎から実践までレベルに応じた研修プログラムを提供し人材育成を推進しています。2022年度からは同人材の認定タスクプロフィールに「AIプランナー」「AIエンジニア」を加え、AIモデルを用いたデータ活用人材の推進を行っています。

AI・データサイエンスのプロフェッショナルスキルを認定する社内認定制度や研修プログラムの活用を通じて、現在はドコモグループ全体としてのデータ活用人材5,000人(2025年度)達成に向けて人材育成を進めており、2022年度の累計は3,413人となっています。

● NTTコムウェアの社内認定制度におけるAI・データサイエンティストの人材定義イメージ



主に貢献するSDGs



何故重要か

社員は、企業が日々最も密接に関わりを持つ重要なステークホルダーであり、社員を公正かつ正当に遇し良好な関係を構築することは、企業が持続的に成長する上で必須となる経営課題です。また規範意識の高い企業風土の醸成は、企業が地域の一員としての貢献を積極的に果たす上でも重要です。

NTTコムウェアグループは、法令遵守はもちろんのこと、ともに働く人びとへの公正な処遇や多様性の尊重、地域社会への貢献などを重視し、さまざまな活動を推進しています。これらの活動はビジネスパートナーとの協働を基本とし、バリューチェーン全体で推進しています。

発揮をめざす社会・環境インパクトの例

- 自社における女性活躍の促進、働き方改革
- 女性活躍・柔軟な働き方に貢献するICTソリューションなどの提供
- 健康経営の推進
- ビジネスパートナーとも連携した、お客さま・社会への貢献

2022年度 成果の総括

● 2022年度の主な成果

マテリアリティ	2022年度サステナビリティ定量指標 (KPI)	2022年度目標	実績
多様性確保	社員満足度(エンゲージメント率)の向上	65%	56%
	女性の管理者比率	11% (2025年度15%)	10.5%
	女性の採用率	30% (2023年度 30%)	28.1%
	外部人材の採用	25% (2023年度 30%)	28.1%
	リモートワーク実施率	70%	69.6%
人材育成	アジャイル人材の確保	2,200人以上	2,364人
	データサイエンス/AI人材の確保	3,000人以上	3,413人
ビジネスパートナー協働	重要なサプライヤーとの直接対話実施率	100%	100%

NTTコムウェアではかねてより、多様性の尊重を重要な経営戦略と位置づけ、性別、性的指向、性自認、性表現、年齢、障がいの有無などにかかわらず、多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組んでおり、2022年度から、サステナビリティテーマ「人材・パートナー」は、「多様性確保」「人材育成」「ビジネスパートナー協働」をマテリアリティに掲げています。

「多様性確保」では、女性活躍の推進や多様な人材の積極的な採用、柔軟な働き方の提供などに取り組むと同時に、社員満足度(従業員エンゲージメント)を高めるための施策にも力を入れています。いずれもドコモグループとしても近年力を入れている施策であり、意欲的な目標を掲げています。

「人材育成」では、NTTグループのシステムインテグレーターとして、時代のニーズに応え続ける人的資本の蓄積をめざし、研修メニューや各種資格制度の継続的な刷新・強化を続けています。また「ビジネスパートナー協働」では、重要なサプライヤーとの対話を徹底するため、対話率100%を掲げ、これを達成。CS(顧客満足)にとどまらず、さまざまなテーマでの対話を強化しています。

多様性確保

多様性を尊重できる企業風土の醸成は、社員個々人が力を十分に発揮できる職場環境を実現する上で必須であり、一人ひとりが考え、行動できる仕組みづくりに取り組んでいます。

多様な社員が活躍できる職場風土づくりの推進

NTTコムウェアは、ダイバーシティ推進と社員のキャリア支援を目的として、2008年4月に「キャリアアップ支援室」を設置し、各種施策に取り組んできました。2015年7月に「ダイバーシティ推進室」と名称変更し、多様性の尊重を重要な経営戦略と位置づけ「多様性を促進し、社員個々人が力を最大限発揮し、活躍することにより、企業パフォーマンスを向上させる」ことを目的に、さらなる推進に取り組んでいます。

女性活躍推進に向けた新たな目標

NTTグループは、男女を問わず適正な処遇を実施し、女性の活躍促進をグループ全体で進めるべく、「2025年度までに役員女性比率25～30%」「女性の新任管理者比率30%」などの目標を設定しました。これに即しNTTコムウェアグループも、女性管理者比率について、これまでの目標を見直し、「2025年度までに13.2%」へと上方修正しています。なお積極的な女性社員の採用については、2013年度に新卒採用女性比率30%以上を目標に設定して以来、毎年30%以上を達成しています

ダイバーシティ推進室の取り組み

ダイバーシティ推進室では、多様な社員が活躍できる職場風土づくりを推進し、上司・部下それぞれの思いの実現につながる支援をしています。また、NTTグループ女性管理者比率目標の達成に向けて、女性の積極的な採用に取り組んでおり、2025年度女性管理者比率13.2%以上の目標達成に向け着実に向上しています。

●ダイバーシティ推進室の取り組み事例

研修	取り組み	実施内容
ダイバーシティ施策 ＜多様性理解・女性活躍推進の取り組み＞	女性活躍推進ネットワーク (通称:WAVE)	● 女子マネージャ会の支援のもと、リーダー層一歩手前の女性社員を主体として、女性活躍推進ネットワーク(通称:WAVE)を立ち上げ、自身の育成と男女ともに働きやすい職場風土づくりを推進。
	LGBTQへの理解促進	● LGBTQへの理解促進のため、社内イントラ上に基礎知識を掲載しているほか、トレーニー向け研修等各種研修内で取りあげている。 ● LGBTQ理解セミナーを実施し、LGBTQアライ(理解者)にバッチ配付。
ワーク・ライフ・マネジメント ＜時間制約社員への支援＞	育児休職者／復職者支援セミナー等	● 育児と仕事の両立に向けて、育児経験者との対話を実施するなど、復職後の働き方についてセミナー等により支援。
	介護施策等 (管理者対象／社員対象)	● NTTグループイントラ上にて介護と仕事の両立体験談の記事を掲載。
	男性育児休職・休暇取得促進	● 全社員向けに男性育児休職に関する理解促進の研修を実施。また男性育児休職の取得者による座談会の開催や、体験談の記事を社内イントラに掲載。2022年度の男性社員による育児休職・休暇取得率は110%。

男女格差のない処遇制度

NTTグループは、女性の活躍促進をグループ全体で進めるとともに、男女雇用機会均等法に定められている均等報酬を適用し、男女を問わず適正な処遇を実施しています。NTTコムウェアでは、適材適所の配置、能力開発の推進、適正な人事評価などを通じて、社員一人ひとりの能力と意欲を最大限に引き出すよう努めています。

求人・雇用においては、本人の能力・適性・成果など合理的な要素以外*の理由によって、採用・昇進・報酬・研修受講などの機会や処遇に差を設けることはせず、機会均等と処遇における公平の実現に努めます。

* 差別要素：人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的指向、障がいの有無、宗教、政治的見解、組合加入の有無、パートナーの有無、健康診断や妊娠検査の機会均等または処遇における公平を損なう場合など

仕事と育児の両立支援

NTTコムウェアは女性活躍推進の取り組みにより、5つの基準のすべてを満たし、「えるぼし」の3段階目の認定を受けました。女性が、職業生活において、十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されました。これにより、2016年度から2025年度までの10年間、労働者301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられました。

NTTコムウェアも、この法の趣旨を踏まえて取り組みを行っています。認定マーク「えるぼし」は、2016年4月施行の「女性活躍推進法」に基づいて、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優良な企業であるという認定を受けたことを示すものです。

また、男性社員による育児休職・休暇取得の推進をしており、「積極的な育児参加に関するガイドライン」の制定、ライフイベントごとに必要な手続きなどが網羅された「コミュニケーションハンドブック」を改訂するなど、職場の風土醸成にも取り組んでいます。社員が育児参加しやすい制度・環境づくりに努めています。

●「くるみん」マーク ●「えるぼし」マーク



仕事と介護の両立支援

NTTコムウェアでは仕事と介護の両立支援にも積極的に取り組んでいます。

2021年度は、仕事と介護の両立について自身の状況を診断し、診断結果に基づいて自身の状態に合った動画を視聴して仕事と介護の両立に必要な知識を学ぶ「仕事と介護の両立診断」を実施しました。2022年度では介護休職の取得経験者に対してインタビューを実施し、介護と仕事の両立体験談の記事をNTTグループイントラ上にて掲載しました。

LGBTQへの支援

NTTコムウェアでは、2016年4月より社内イントラにLGBTQに関するページを開設し、各種研修の実施など、社員の理解促進と施策の推進を図ってきました。2018年からは各種制度の同性パートナーへの適用拡大を行い、またNTTグループが参加する社会イベント「東京レインボープライド」のパレードに参加するなど、さまざまな活動に取り組んでいます。このような活動が評価され、一般社団法人work with Pride*による評価指標「PRIDE指標」に応募し、5つの指標のうち5点満点を満たし、ゴールドを獲得しました。



* work with Pride:企業などの団体において、LGBTQすなわちレズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーなどの性的マイノリティに関するダイバーシティマネジメントの促進と定着を支援する一般社団法人

障がい者雇用

NTTコムウェアは、障がい者向け合同就職説明会への参加などを通じ、障がい者採用に積極的に取り組んでおり、2023年6月1日現在、障がい者雇用率は2.29%となりました。入社した社員は企画・営業・開発といったさまざまな部署で、自身の能力を発揮し活躍しています。今後も、すべての人が互いに支え合い、ともに働く社会の実現のため、障がいのある方の積極的な雇用を継続していきます。

再採用制度

育児、介護またはパートナーの転勤などで退職した社員の中には、将来再び働きたいとの希望を持つ人も少なくありません。そうした要望に応えるとともに、在職中に蓄積した経験やスキルの有効活用を図るために、NTTコムウェア・NTTインターネットでは退職した社員の再採用制度を設けています。

この制度の対象となるのは、小学校3年生以下の子の育児や、家族の介護を行うため、またはパートナーの転勤、転職および結婚による転居にともない通勤が不可能となったため、やむを得ず退職した勤続年数3年以上の社員です。社員から再採用の申し出があった場合は面談や健康診断などを実施の上、再採用を決定します。

社員の健康を守り、魅力ある職場をつくる

安全・健康で生き生きと働くことができる快適な職場環境を提供することは、企業にとって重要な社会的責任です。NTTコムウェアは、社員が心身ともに健康を保てるよう、メンタルヘルス対策、疾病の予防・早期発見、健康管理体制の充実などに取り組んでいます。

メンタルヘルス対策

仕事や私生活においてストレスを感じ、うつ病になる人が急増し、企業（職場）におけるメンタルヘルス（心の健康）は社会的な問題となっています。社員が心の健康問題を抱えることは、その社員のキャリアと人生のみならず、周囲の社員や家族にとっても大きな影響を与えることに加え、企業としてのパフォーマンスの低下にもつながるおそれがあります。

メンタルヘルス対策については、パルスサーベイの導入に加え、ストレスチェックの実施により社員自身に心の健康状態の変化に気づく機会を与えるとともに、診断結果を踏まえた施策や職場環境の改善に取り組んでいます。

また、新入社員・新任管理者へ、環境・人間関係の変化などによるメンタル疾患の早期発見・予防として健康管理スタッフによる個別面談の実施、全社員が悩み事を相談できる相談窓口を社内外に設置しています。

疾病の予防・早期発見

常日頃から仕事を一生懸命にしている人ほど、自分の健康について十分な管理ができずに後回しになり、病気の発症や悪化を引き起こしやすくなりがちです。NTTコムウェアでは、病気に罹患（りかん）する社員を可能な限り減らすため、疾病の予防・早期発見に力を入れています。

法令に基づく定期健康診断の完全受診を徹底するとともに、健康診断後の保健指導を行っています。長時間労働者に対してはとくに重点的なフォローとして過重労働による健康障害を防ぐために、ヘルスチェックシートをもとに産業医などによる面接指導を徹底しています。また、生活習慣病対策としては、特定保健指導はもとより、40歳未満の若手社員に対しても健康管理スタッフによる保健指導を実施するなど健康保持・増進に積極的に取り組むとともに、重篤なリスクのある社員に対しては、産業医の意見書を送付し、上長より受診を促すなど安全配慮の徹底に取り組んでいます。

● 病気の予防・早期発見対策

対策	実施状況
定期健康診断、人間ドック	法令に基づく定期健康診断または人間ドック（希望者）の完全受診を実施しています。
健康管理スタッフによるフォロー	健康診断など受診後のフォローを実施しています。
過重労働による健康障害防止	長時間労働者に対してヘルスチェックシートをもとに産業医などによる面接指導などを実施しています。
特定保健指導	「高齢者の医療確保に関する法律」に基づく特定保健指導を、ICTツールを用いた個別指導で実施しています。
リモートワークにおけるメンタルヘルス	簡易な問診に定期的に回答することで、自分自身の変調を把握（セルフケア）するとともに、上長とのコミュニケーション（ラインケア）を促す健康施策として、「パルスサーベイ」を実施しています。

健康管理体制の充実

NTTコムウェアでは、主要な勤務地である品川・品川シーサイド・幕張・五反田の4ヶ所に健康管理センタを設け、産業医・保健師を配置しています。社員の健康保持・増進のための健康管理専門スタッフを配置することで社員が気軽に相談できる環境を整えるとともに、スタッフによる職場巡回、健康面談などを充実させ実施しています。とくに近年、特定保健指導率の向上が官民連携のもと推進されています。同センタはNTTコムウェア独自で運営している健康管理施設で、特定保健指導を実施し、グループ社員の指導に注力していることが特徴です。

また、2020年度からは、ICTを活用した特定保健指導の充実化を図るため、NTTコムウェアが提供する「Deeptector®*」を活用した管理栄養士による特定保健指導も実施しています。

*「Deeptector®」はNTTコムウェア株式会社の登録商標です。

安全衛生活動

NTTコムウェアでは、すべての職場において「安全衛生委員会」を設置し、職場の安全点検や健康増進施策に関する意見交換など、主体的な安全衛生活動を行っています。また、NTTコムウェアグループの安全衛生委員および産業保健スタッフを対象に、講義や各職場の安全衛生施策の発表を実施するなど、各職場の安全衛生活動に活かしています。2022年度の業務災害は0件でした。引き続き、作業事故撲滅に向け安全労働の徹底を図っていきます。

「働き方改革・健康経営」の推進

昨今、労働力人口の減少や少子高齢化を背景に、長時間労働の解消、多様な働き方の実現などが社会的課題となっています。こうした背景によりNTTコムウェアでは、「働き方改革・健康経営」を重要な経営戦略と位置づけており、経営トップから社内へのメッセージ発信や働き方改革委員会を立ち上げ、各種施策を展開することで業務改革や意識改革に取り組んでいます。

具体的には「健全で創造的、効率的な事業運営に向けては、すべての社員とビジネスパートナーの健康と安全が最も重要」との基本方針のもと、社員のスキル向上やマネジメント改善、お客さま・ビジネスパートナーとともに業務プロセス全体の改善を進めるなどの「業務改革」、柔軟な働き方の実現に向けてフレックスタイム制勤務制度、リモートワーク制度などを積極的に活用できる「環境・仕組みの整備」、長時間・深夜労働縮減の意識づけ、保健指導徹底などの「意識改革」に取り組むことにより、生産性や創造性の向上を図りながら、長時間・深夜労働の解消・回避に努め、安心・活力を確保する「働き方改革・健康経営」の実現をめざしています。

さらに、2022年度から、リモートワークを基本として業務遂行を行う「リモートスタンダード」制度を導入し、「働く時間」と「働く場所」の柔軟性に加え、「住む場所」の自由度も向上しています。

●「健康経営優良法人」ロゴ



●「健康優良企業」ロゴ



過重労働の防止

NTTコムウェアは、従業員の過重労働防止と健康管理の観点から、従業員一人ひとりの時間外労働の実績を把握して情報共有を行い、必要に応じて長時間労働者との面談も実施しています。

またフレックスタイム制度やリモートワーク制度などのさらなる活用促進に取り組むなど、多様な人材が心身に過度の負荷を感じることなく、生き生きと働ける職場環境の整備を進めています。

具体的には、定型勤務者の時間外労働自粛日の設定や、フレックスタイム勤務者の7.5時間未満勤務日の設定推奨、それに加えて各組織がそれぞれの業種業態に応じた過重労働の防止に積極的に取り組んでいます。

例えば、PCのログオン・ログオフ時刻を記録するログ管理機能などを活用して実際の勤務時間を把握するなど、労働時間の適正化や過重労働の防止に取り組んでいます。

各種休暇の取得促進

NTTコムウェアでは、社員一人ひとりのさらなるワーク・ライフ・マネジメントの推進に向けて、夏季休暇に合わせて長期休暇の取得を奨励するなど、各種休暇を取得しやすい環境整備に努めています。

従業員満足度の維持・向上に向けた取り組みの実施

NTTコムウェアでは、NTTグループ統一従業員満足度(ES)調査を毎年実施し、職場環境および会社の仕組みの改善に役立ててきました。

2021年度より新たに、現在の課題を把握し、今後一人ひとりが働きやすく、働きがいのある職場環境を整備していくために、NTTグループ社員を対象にエンゲージメント調査を実施しています。自発的な貢献意欲、自社に対する愛着・誇り、仕事のやりがいを従業員満足度として設定しており、これら調査結果をもとに、2022年度も引き続き、社員満足度の維持・向上に向けて取り組みました。

NTTコムウェアグループ(国内)の労使関係

NTTコムウェアグループでは、労働者の権利を守るため、労働組合が組織されています。さまざまな業務運営上の課題に対し、労使が協議する場を設置するなど、経営幹部と労働組合との対話の機会が設けられており、労使双方がともに知恵を出し合い、協力しながら、事業の健全な成長・発展とともに、より良い職場環境づくりに向けて取り組んでいます。なお労使関係は、労使双方がお互いの立場を認め尊重し合える関係を基本とし、労使自治の原則に則り、話し合いを重視し、前向きな結論を導き出すとともに、労使間で出た結論は双方がこれを遵守することとしています。管理職を除く従業員の労働組合加入率は、ほぼ100%となっています。

●ワーク・ライフ・マネジメント推進に向けた各種制度

制度・施策名		内容
休暇制度	年次有給休暇	用途問わず利用できる有給休暇。勤続年数1年以上の社員に対して年間20日発効される * 勤続年数1年未満の社員については、13日発効
	特別休暇	特定の事由に該当する場合に利用可能 <事由> 結婚、忌引、夏季、出産、育児時間、生理休暇、交通遮断、自然災害による自宅消滅等
	ライフプラン休暇	休暇年度の末日において失効となる年次休暇のうち、毎年3日を限度にライフプラン休暇として積み立てることができ、目的に合わせて利用可能
	病気休暇	負傷または疾病にかかったときに利用可能
出産・育児支援	妊娠中の通勤緩和	1日を通じ60分を限度として勤務時間の始めまたは終わりに勤務を免除する制度(有給)
	妊娠中および出産後の健康診断	妊娠中および出産1年以内に「保健指導」または「健康診査」を受診する場合、勤務を免除する制度(有給)
	出産休暇(特別休暇)	産前6週(多胎妊娠の場合は14週)、産後8週の特別休暇制度(有給)
	育児時間休暇	生後満1年に達しない生児を育てる女性社員に、1回45分(双生児の場合は1時間)を1日2回まで育児時間が与えられる制度
	育児休職	満3歳までの子の養育のために休職ができる制度(無給)
	育児のための短時間勤務	小学校3年生以下の子を有する期間において短時間勤務ができる制度(4時間、5時間、6時間)
	育児のためのシフト勤務	小学校3年生以下の子を有する期間においてシフト勤務ができる制度
	時間外・深夜勤務の制限	小学校3年生以下の子を有する期間において時間外・深夜勤務が制限される制度
	育児施設や手当	- 扶養手当の支給 - ベネフィットパッケージによる託児サービス利用等の育児支援
介護支援	介護休職	介護を必要とする家族を有する社員が休職できる制度(無給)
	介護のための短時間勤務	介護を必要とする家族を有する社員が短時間勤務できる制度(4時間、5時間、6時間)
	介護のためのシフト勤務	介護を必要とする家族を有する社員が最長3年を限度としてシフト勤務できる制度
	時間外・深夜勤務の制限	介護を必要とする家族を有する社員の時間外・深夜勤務が制限される制度
その他	健康管理など	選択型福利厚生制度(カフェテリアプラン)により、1年に一度付与されるポイントを人間ドック受診やウェアラブル端末取得に充てることができる。

制度・施策名		内容
勤務関連	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が可能
	フレックス勤務	フレックスタイム制: 標準的なコアタイム(10:00～15:00、具体的な時間帯は組織により設定可)およびフレキシブルタイム(7:00～22:00)で勤務が可能 スーパーフレックスタイム制: コアタイムを設定せず、フレキシブルタイム内で勤務が可能(最低勤務時間は3時間設定)
	リモートワーク制度	全社員を対象に、実施日数の制限なく自宅などにおいて業務の実施が可能
	再採用制度	育児、介護またはパートナーの転勤等により退職した社員のうち、退職時に申し出を行った社員の再採用が可能な制度

人材育成

社員は企業の重要な人材であり、その成長を支援することは社員の自己実現をバックアップするだけでなく企業の発展にもつながると考えており、資格取得や公正な評価などを推進しています。

基本的な考え方と方針

NTTコムウェアは、差別のない職場づくりは当然ながら、社員と企業がともに成長する「チーム」でありたいと思っています。このような考えのもと、具体的なスキル育成施策の構築にとどまらず、独自の技術者認定制度を全社規模で徹底するなど、私たちならではの人材育成の仕組みづくりに向け取り組んでいます。

入社1～2年目社員(トレーニー)育成

NTTコムウェアは、入社2年目までの社員を「トレーニー」と呼び、2年間の育成スキームの中で、社会人基礎力(ヒューマン・コンセプチュアルスキル)の習得、開発基礎スキルの習得、ビジネスプロセスの俯瞰力醸成を目的とした各種育成施策を実施しています。

配属された職場において実際の業務をOJTにて学ぶとともに、Off-JTではテクニカルスキル・知識の習得だけではなく論理的思考力やコミュニケーション力などのさらなる向上を目的とした集合研修を実施し、OJTへつなげています。

配属された職場では、トレーニー一人ひとりに対してメンターおよびコーディネーターと呼ばれる先輩社員を配置するメンタリング制を導入しています。コーディネーターは、主に育成計画の策定、ジョブアサイン(業務の割り振り)、スキル習得状況の確認、メンターのサポートなどを行っています。メンターは、トレーニーの良き先輩として、業務面における指導・サポートを中心に、メンタル面やモチベーションについてもケア・サポートを行っています。また、育成・指導にあたってはメンターに負担が集中しないよう職場が一体となったファミリーという形式での体制を確立しています。

プロフェッショナルの育成

NTTコムウェアでは、お客さまの事業に新たな付加価値を提供し続けるために、プロフェッショナルの育成に注力しています。社員が習得したスキルについては、NTTコムウェアが考える人材像*に沿ったレベル認定を行い、より適切な仕事の割り振りにつなげるとともに、社員が自己育成を行うにあたって、より明確な目標設定を可能にしています。

社員研修では、基礎知識を学ぶWBTやセミナーをはじめ、開発・運用業務の遂行力や営業活動における企画力・提案力の強化、技術的知識の習得・強化を目的とする「テクニカル研修」、すべてのビジネスで必要となる概念化能力や対人関係能力などの向上が目的の「コンセプチュアルスキル系研修」、役職・役割に応じた動機形成と能力開発を目的とした「階層別研修」といった幅広いプログラムを提供しています。

若手社員に対しては、2013年度より今後のグローバルビジネスを担う人材育成を目的に、NTTグループ海外現地法人へ派遣する「海外業務OJT研修」を実施しています。

* 事業の発展に貢献する市場価値の高い人材で、ビジネス遂行に必要な役割として、サービスクリエイター、プロジェクトマネージャ、コンサルタント、アカウントマネージャ、アプリケーションスペシャリスト、テクニカルスペシャリスト、サービスマネージャ、セキュリティマネジメント・コンサル、データサイエンティスト、スクラムマスターの人材像に分類

● 研修の実施状況(2022年度実績)

研修	実施コース数	受講者延べ人数(名)
基礎的知識習得を目的としたWBT	52	42,690
テクニカル研修	271	4,806
コンセプトチュアル系／階層別研修	19	3,769

スキル認定制度

ICTに関する技術の進歩がめまぐるしい現在、プロフェッショナルとしてお客さまから期待されるスキルは多岐にわたり、社員のキャリアデザインは企業と社員がともに取り組むべき重要な課題です。NTTコムウェアでは、経済産業省が策定したITスキル標準(ITSS^{*1})をベースにした社内スキル認定制度「ComCP (Comware Certified Professional)」を構築し、グループ全体で社員のキャリアアップを促進しています。具体的には、同制度はICTプロフェッショナルを人材像に分類し、それぞれ7段階のグレードに規定しています。さらに、人材像ごとの必要なスキルと、グレードごとに求められるスキルの達成度も規定しています。これにより社員は、個々のスキル単位で自身の詳細な現状把握と具体的な目標設定が可能となり、スキルアップ／キャリアアップのサイクルへとつなげていきます。

なお、NTTコムウェアは2015年4月に認定情報技術者(CITP)の企業認定を取得しました。この認定を受け、当社の認定制度「ComCP」の資格を持つ技術者は、CITPの資格保有者として認定^{*2}されます。また、新しいモノづくりに対応できる人材の確保・育成により適した技術者認定制度となるよう、2019年度より情報処理推進機構(IPA)策定のiCD^{*3}をベースとした「ComCP+」を創設しました。当社はこの技術力を活かし、お客さまのビジネスパートナーとして、より付加価値の高いサービスを提供していきます。

*1 ITSS: ITスキル標準。経済産業省の定めた個人のIT関連能力を職種や専門分野ごとに明確化・体系化した指標
「ITSS」は、独立行政法人情報処理推進機構の登録商標です。

*2 ITSSレベル4(ComCPレベル4)以上の上級技術者が対象

*3 iCD: i コンピテンシ ディクショナリ。情報処理推進機構(IPA)が公開している、イノベーションの創出を担うIT人材の役割と仕事を体系化した「辞書」

● ComCP認定保有数内訳

□ : 該当グレード定義なし

人材	Asc (L1)	Asc (L2)	Asc (L3)	Exp (L4)	Exp (L5)	Pro	Exe	合計
AM		8	65	46	22	7	0	148
PM			179	122	42	13	0	356
SM			38	19	9	2	0	68
AS	71	188	422	111	28	3	0	823
TS開発系	1	116	356	91	39	7	0	610
TSサービス系		114	396	54	7	0	0	571
SC			59	24	5	0	0	88
SMC			11	11				22
DS		6	57	37	15			115
SCM			9	11				20
合計	72	432	1,592	526	167	32	0	2,821

さまざまな施策で人材育成に取り組む

データセンターは建物、電力、ICTシステム、セキュリティ、内部統制やグリーンなどさまざまなノウハウにより支えられています。NTTコムウェアでは、これらのノウハウを維持し、さらなる知識の向上や拡大を行うためにITスキルスタンダードの体系に基づいた育成を行っています。

中でも“ICTシステム運用のベストプラクティス(優良事例)”といわれている資格である「ITIL®*」は、データセンターでお預かりしているシステムの運用を対象としたITサービスマネジメントの規格「ISO/IEC20000」の認証取得につながりました。システム運用の品質向上と効率化の両面をめざした活動に今後も継続して取り組んでいきます。

また、データセンターやサーバー室、ICT機器のエネルギー消費効率を高めるため、自社データセンターにおいて高効率な空流設計や空調のAI制御、直流給電技術の導入などの施策に取り組んでいます。さらに、JDCC(日本データセンター協会)への参画と貢献を通じ、データセンター構築・運用に関わるノウハウの継続的なブラッシュアップを図っています。今後も日本の通信技術の発展を支えていくためにもスペシャリストの育成に積極的に取り組んでいきます。

*「ITIL」はAXELOS Limitedの登録商標です。

B2B2XおよびDX戦略推進に向けた、アジャイル人材の育成

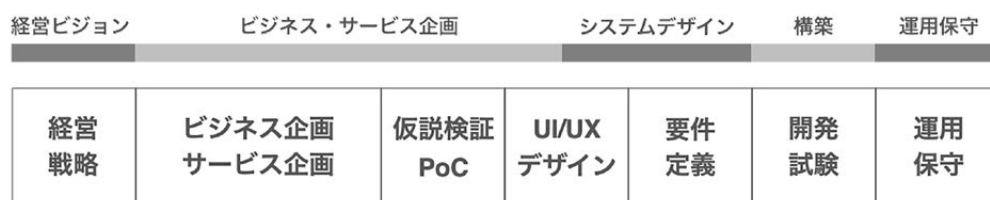
従来のシステム開発では、まずお客さまの求める仕様を満たすための設計を詳細・綿密に実施した上で、開発に着手する「ウォーターフォール」型のアプローチが主流となっていました。しかし近年、技術革新やお客さまの事業環境の変化のペースが加速する傾向にあり、開発途中での仕様変更を柔軟に行う必要性が高まっています。

これを実現するために、仕様や設計の変更があることを前提に開発を進めていき、徐々にすり合わせや検証を重ねていくという開発アプローチ「アジャイル」が新たな主流へと注目されています。

NTTコムウェアは、協創によるビジネス創出プロセス、とくにNTTグループが推進するB2B2X戦略には、アジャイルアプローチが不可欠であると考え、同アプローチに対応しうる人材開発を推進しています。自社の考える「必要スキル」を明示し、その習得を促す教育施策を講じる一方で、社会課題解決型ビジネスに象徴されるNTTグループで取り組む各種DXプロジェクトに同アプローチを投入。グループ横断での開発・運用連携(DevOps)体制も交えて確かなプロジェクト進行力を高めています。

アジャイル人材を2018年度末から2021年度末までに300人から約5倍の1,500人まで拡大する計画は達成し、現在はドコモグループ全体としてのアジャイル開発人材5,000人(2025年度)達成に向けさらなる拡大と実践力向上に取り組んでおり、2022年度の累計は2,364人となりました。

● NTTコムウェアの考えるアジャイルアプローチ



公正な評価処遇

NTTコムウェアでは、成果・業績を重視した社員資格制度において各資格等級にふさわしい行動や業績レベルを設定し、その目標設定をもとに評価をフィードバックする一連の評価プロセスを確実に実施することで、社員の自律的・主体的な職務遂行の促進を図る人事制度を運営しています。

納得度の高い人事評価の仕組み

社員に期待する人材像(行動と業績)のレベルを示した社員資格制度を軸に、社員の「適切な配置」「能力開発」「評価」「格付・給与」といったものをトータルなシステムとして運用しています。

評価にあたっては、目標設定から日々のコミュニケーション、評価の実施・フィードバック面談までの一連のプロセスを適切に実行するため、以下のようなサイクルを設けています。

上司との定期的な個別面談

NTTコムウェアでは、社員が業績目標やその達成に向けたプロセスを上司とともに認識し、改善点や成長への方向性を共有していけるよう、全社員を対象に上司との定期的な個別面談を実施しています。

上司との個別面談は「期首面談」「中間面談」「期末面談」「行動・総合評価フィードバック面談」「業績評価フィードバック面談(4月・10月)」と年6回の機会を設けています。「期首面談(目標設定面談)」では、当該年度の目標などについて上司と部下が認識を合わせ、上司からアドバイスなどをしています。「中間面談」「期末面談」「フィードバック面談」では、達成した成果・業績と目標達成のプロセスを上司と部下が一緒に振り返り、さらなる改善と成長に向けたアドバイスと動機づけを与えています。

評価者会議

「評価者会議」は2001年度より、春・秋の年2回実施しています。評価の公正性・客観性を高めるため、同じ組織の評価者が集まる評価者会議を実施しており、評価者間で評価の目線・レベルを合わせることで、評価者の主観や恣意による評価エラーを防ぐよう努めています。

評価者研修

評価の納得性・公正性のさらなる向上に向けた取り組みとして、新たに評価者となる社員に対して、評価者としての人事・評価制度の考え方、評価マネジメントの基本を学ぶとともに、部下に対する目標設定、日常フォローなどの具体的なマネジメント手法を身に付けることを目的とした「評価者研修」を実施しています。

人事・給与制度の整備

NTTコムウェアでは、社員一人ひとりが力を発揮できる環境を整備し、実力あるプロフェッショナル人材への着実な成長と、社員一人ひとりの自律的・主体的なキャリア形成に向けた施策を推進しています。

採用から65歳までをトータルの就労期間と捉え、現場力・専門性を有する人材と新分野に果敢に挑戦する人材をバランス良く確保しながら、若年層から中高年齢層に至るまで全世代の社員が持てる能力をフルに発揮し、事業貢献につなげていく環境整備の一環として、2013年10月に、人事・給与制度の処遇体系を再構築しました。NTTコムウェアの事業特性を踏まえた手当の導入や、成果手当の充実など、期待される役割や成果の達成に対して、これまで以上に処遇していく仕組みとしています。

ビジネスパートナー協働

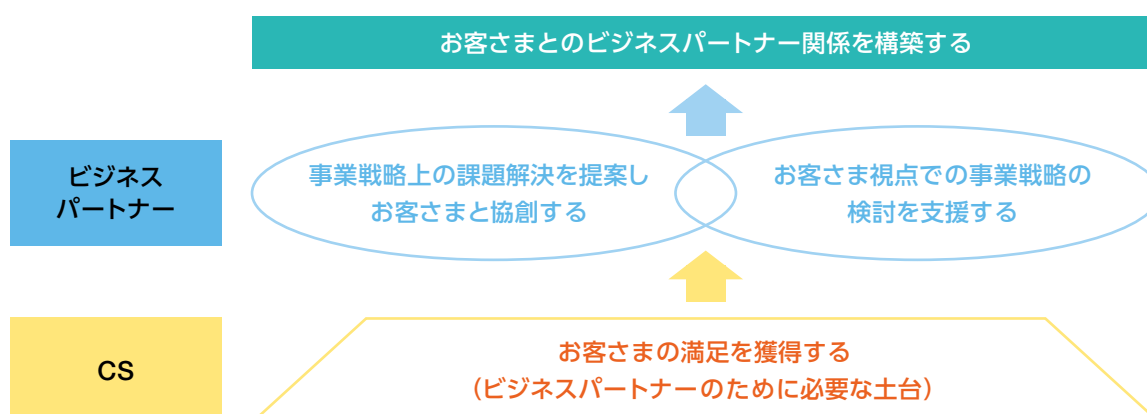
NTTコムウェアグループは、コムウェア新宣言「NTTグループの総合ICT事業をソフトウェア技術で牽引し、あなたと世界を変えていくソリューションビジネスパートナー」を事業活動における方針としています。私たちは、お客さまのビジネスパートナーとなることをめざし、調達先とともに、サステナビリティおよび業務改善活動を推進しています。

お客さまのビジネスパートナーとして

NTTコムウェアでは、情報通信をはじめとしたさまざまなシステム・サービスなどを通して、お客さまに提供する価値の向上に取り組んでおり、毎年、アンケート調査、インタビュー調査を実施しています。

日々の営みを通して、お客さま満足の実現はもとより、経営課題やお客さまの事業戦略を考え、お客さまとともにビジネスを協創するビジネスパートナーをめざし取り組んでいます。

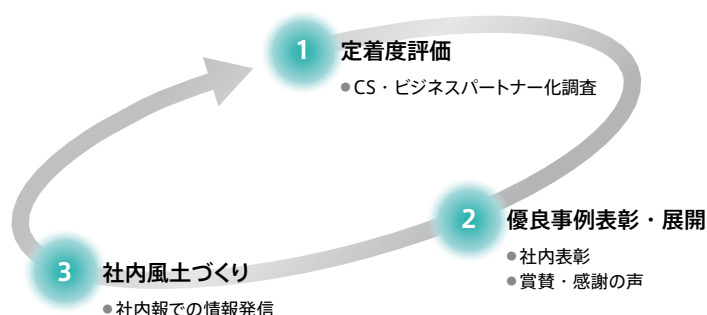
●CS・ビジネスパートナー化推進活動の基本的な考え方



社員のCS・ビジネスパートナー化マインド向上および活性化

NTTコムウェアでは、お客さまのビジネスパートナーをめざし、CS・ビジネスパートナー化推進活動のサイクルに基づき、社員の意識向上、改善活動の推進に取り組んでいます。

●CS・ビジネスパートナー化推進活動のサイクル



1. 定着度評価

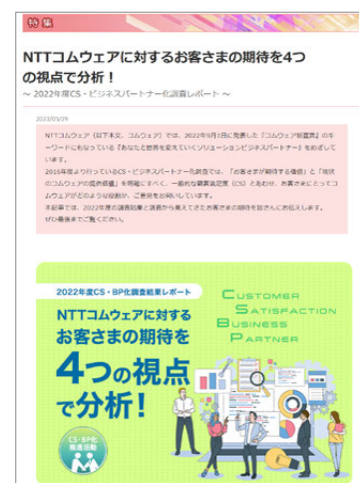
NTTコムウェアではビジネスパートナーとして「お客さまが期待する価値」と「現状のNTTコムウェアの提供価値」を明らかにするために、WebアンケートとインタビューによるCS・ビジネスパートナー化調査（年1回）を実施し、調査結果に基づく改善施策を推進しています。2022年度も調査を継続実施しました。

2. 優良事例表彰・展開

お客さまから高い評価を得た案件については、社内表彰および優良事例の全社共有を行っています。

3. 社内風土づくり

社内報では、お客さまの満足度や、期待、評価といった調査結果とともに、改善行動につながる分析結果を全社員へ公開しています。これにより、CS・ビジネスパートナー化推進活動に対する社内認知度・意識の向上を図り、社内風土づくりを行っています。



バリューチェーン全体でサステナビリティ経営を強化

近年、ステークホルダーのサステナビリティ意識の高まりを受け、企業には、自社グループのみでなく調達先や外注先なども含めた、バリューチェーン全体を見据えたサステナビリティ活動の徹底が期待されています。NTTコムウェアグループでは、環境・社会面を配慮したサステナビリティ調達はもちろん、取引先・外注先の法令遵守や社会規範の遵守状況に関するサプライヤーアセスメント、意識啓発の促進など、多様な施策を実施しています。

調達方針

NTTグループは「調達基本方針」を公開しサステナビリティ調達を推進しています。NTTコムウェアは、同方針を「調達手続きの基本方針」として自社Webで公開するとともに、「NTTコムウェア サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」、およびその環境に関する内容を補うものとして「NTTコムウェア グリーン調達基準」を制定し、サプライヤーの皆さまと協力して環境への影響や企業の社会的責任を踏まえた調達に向けて取り組んでいます。具体的には、児童労働などの人権・労働、および安全衛生・環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、事業継続計画の策定などに配慮されていることなどを明記し、サプライヤーの皆さまへの協力・遵守をお願いする項目を制定しています。NTTコムウェアグループでも取引先・外注先などに方針の周知と協力促進を実施しています。

調達基本方針

- 1 広く国内外のサプライヤの皆さまに対し、公正に競争機会を提供するとともに、相互理解と信頼関係の構築に努めます。
- 2 品質・価格・納期・安定供給を総合的に判断し、ビジネスニーズに即した競争力ある製品・サービスを、経済合理性に基づき調達します。
- 3 法令や社会規範を遵守するとともに人権・環境・安全等を重視した調達を行うことで、持続可能な社会の実現に貢献します。

サプライチェーンに関する取り組み

NTTグループでは、サプライヤー各社に対する取り組み状況について、サプライチェーンサステナビリティ調査を実施してきました。それに加え2022年度より外部評価機関によるESGリスク評価も開始し、社会・品質・環境など、多様な側面から調査を実施しています。

この調査には、7つの領域（人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、社会貢献活動）を網羅しており、サプライヤーからの回答は外部専門企業で評価され、サプライヤーのサステナビリティへの取り組み状況が芳しくない場合は改善をお願いしており、NTTコムウェアもこの活動に協力しています。

NTTコムウェアグループの社会貢献活動

法令遵守はもとより、さまざまな社会貢献活動に積極的に参画し、企業市民としての責任を果たすという姿勢は、多様化・グローバル化する社会の中で、その重みを増しています。

多様な貢献活動を通じ、社会に根ざす

NTTコムウェアグループは、さまざまな社会貢献活動を通じて社員の社会貢献に対する意識の向上や社会の課題解決への貢献など、会社一体となった「チーム」としての活動を続けています。

NTTコムウェアグループの社会貢献活動

NTTコムウェアグループは、「人びとの相互理解と社会の進化発展を支える」との企業理念に基づき、良き企業市民として、社会貢献活動を全社的に展開しています。

全社的な活動テーマは、①社員参加型を中心としたテーマ、②事業特性にマッチしたテーマ、③地球環境保護に対するテーマ、という3つの視点から設定し、より意義のある取り組みを実施するよう努めています。

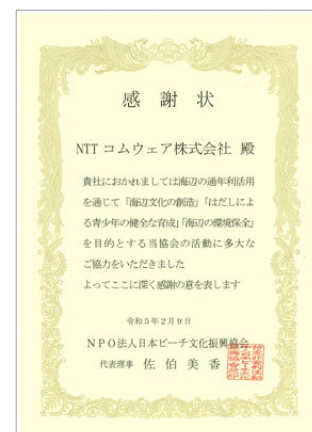


社員の社会貢献活動を推進

「社会貢献活動ポイント制度(通称、ぼらPo)」による社会貢献活動の推進

社員相互間コミュニケーションの活性化および一体感を醸成するため、積極的にボランティア活動を推進しています。その一環として、社員などがボランティアに参加した際に、ポイントを自己申告し、会社は全社員の投入した年間累計ポイントに応じて非営利団体にマッチング寄附を行うボランティアポイント制を2016年度より開始しました。本制度を運営するための仕組みとして社会貢献に参加した都度ポイントが投入可能な「ぼらPo」システムを導入しています。

2022年度寄附金贈呈団体については、当社が取り組む社会貢献活動(自然環境保護、地域振興・交流、スポーツ振興)と親和性のある「NPO法人暮らし・つながる森里川海」「一般財団法人あしなが育英会」「NPO法人日本ビーチ文化振興協会」に決定しました。



NTTグループ一体での人道的支援の実施

NTTグループ*は、ウクライナ国内で避難を強いられているなどの事情により教育を受けられない子どもたちに対する支援として、総額100万米ドルの寄附を実施しました。寄附金は、国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) と国連児童基金 (UNICEF) などを通じ、ウクライナ国内にて子どもたちや教員がオンライン教育を行うためのタブレットやラップトップパソコンの配布などの環境整備の支援に充てられます。

また、2023年2月に発生したトルコ南東部を震源とする地震の発生により深刻な被害を受けている被災者に対する支援として、総額3,000万円の寄附を実施しました。寄附金は、国連児童基金 (UNICEF) と国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) などを通じ、地震被災者への各種支援に充てられます。

今後も、企業市民の一員としての責任を意識した社会貢献活動を重視し、NTTグループ一体となって支援を実施していきます。

* 日本電信電話株式会社、東日本電信電話株式会社、西日本電信電話株式会社、NTTドコモグループ(株式会社NTTドコモ、NTTコミュニケーションズ株式会社、NTTコムウェア株式会社)、株式会社NTTデータ、NTTアーバンソリューションズ株式会社、NTTファイナンス株式会社

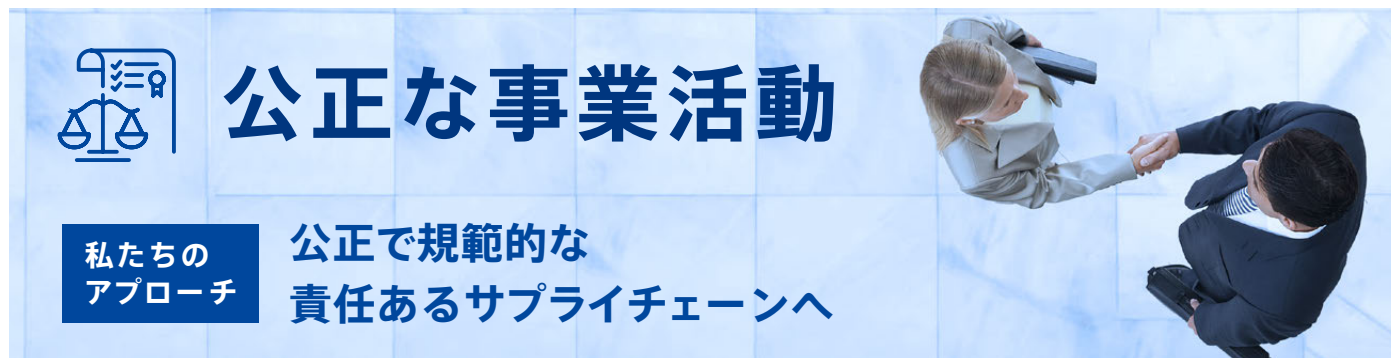
3つのテーマに即した社会貢献活動を、Webで発信

上記、3つのテーマ(社員参加型を中心としたテーマ、事業特性にマッチしたテーマ、地球環境保護に対するテーマ)に即した社会貢献活動は、事業所ごとに、日々、積極的に展開しています。これらの活動を通じ、地域の皆さまはもちろん、社会の幅広い皆さまとの対話を深めていきたいと、私たちは考えています。

このような考えに基づき、各地で展開する社会貢献活動の様子を発信するために、社会貢献活動紹介サイトを開設しています。



NTTコムウェアグループの社会貢献活動
<https://www.nttcom.co.jp/csr/social/>



NTTコムウェアのありたい姿

人権意識と規範意識を、サプライチェーン全体で高め続ける

NTTコムウェアグループは、NTTグループの一員として、法令の遵守と高い倫理観を持って事業を運営する仕組みを積極的に整備してきました。「NTTグループ企業倫理規範」に加え、「NTTグループ人権方針」を定め、サプライチェーン全体で取り組みを推進するNTTグループの一員として、自社の指針を整備すると同時に、デューディリジェンスを継続的に実施し、社員・取引先とのコミュニケーションを活発化していきます。

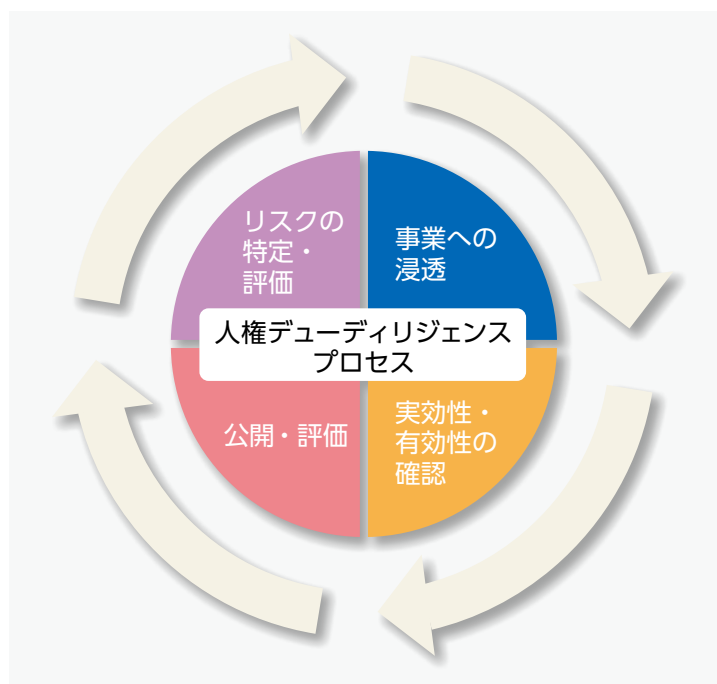
アクションハイライト：人権デューディリジェンスの推進

NTTコムウェア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捉え、「NTTグループ人権方針」を人権尊重の基盤とし、個社の方針・体制を定めた上で、人権啓発の徹底はもちろん、相談窓口の設置や人権デューディリジェンスの実施などを推進しています。

とくに人権デューディリジェンスは、個社の事業特性に即し人権リスクの実情を正しく把握するための基礎作業であり、NTTグループの一員として率先して実施しています。主要取引先へのアンケートはもちろん、必要に応じた調査や各種コミュニケーションを継続的に実施することで、自社にとどまらずサプライチェーン上での人権リスクのきめ細かい把握と管理を強めています。

これらに加え、社員にとどまらず取引先に対して人も人権侵害に関する相談窓口を開設し、相談者の保護を徹底した上で、速やかに侵害有無の確認および問題の適切な解決を図っています。

●NTTグループの人権デューディリジェンスプロセス



主に貢献するSDGs



何故重要か

サステナブルな社会を実現するため、企業は、法令遵守や人権尊重の徹底にとどまらず、ステークホルダーに対して公正かつ倫理的に接する事業慣行を整えることが、期待されています。その実現には経営の仕組みとしての統括が重要な役割を担うため、企業のガバナンス体制に対し、幅広い社会・環境・人的リスクの網羅的管理を求める「サステナブル・ガバナンス」の制度化が、グローバルに加速しています。NTTグループもまた、この動きに即し、経営基盤の仕組み整備と管理体制の強化を続けています。

NTTコムウェアグループは、サステナビリティテーマ「公正な事業活動」を設定し、公正かつ倫理的な経営基盤の継続的な強化に取り組んでいます。中でも人権尊重はNTTグループが注力する施策であり、各種取り組みを意欲的に推進しています。

発揮をめざす社会・環境インパクトの例

- 人権尊重の徹底
- 法令の遵守・汚職の防止
- 取引先への公正な対応の徹底、不当行為の防止
- サプライチェーンへの上記浸透

2022年度 成果の総括

● 2022年度の主な成果

マテリアリティ	2022年度サステナビリティ定量指標 (KPI)	2022年度目標	実績
人権尊重	人権に関する研修受講率 (サステナビリティ研修)	100%	100%
	確認された人権に関する違反件数	0件	0件
倫理規範の浸透・徹底	倫理規範研修受講者率 (サステナビリティ研修)	100%	100%
	反競争的な違反行為・贈収賄違反件数	0件	0件

2022年度から、サステナビリティテーマ「公正な事業活動」は、「人権尊重」「倫理規範の浸透・徹底」をマテリアリティに掲げ、各種KPIの継続改善に取り組んでいます。

まず「人権尊重」では、人権に関する研修を引き続き全社員に徹底する一方、人権侵害に関する聞き取り窓口の積極活用と問題把握に努めています。2022年度において、確認された人権に関する違反件数は0件でした。また「倫理規範の浸透・徹底」では、グループ倫理規範に関する研修や各種法令に関する研修などを随時実施しています。また取引先に対する優位的な地位の乱用など反競争的な違反行為や贈収賄に関してもかねてよりその把握と防止に努めてきましたが、2022年度より新たにKPIに位置づけ、一層の徹底を図っています。なお2022年度に特定された反競争的な違反行為・贈収賄違反件数は0件でした。

これらの活動は主要なサプライヤーに対しても同様に求めるものであり、主要なサプライヤーへの人権デューデリジェンス実施や各種アンケートを通じた確認・啓発などを継続的に拡大していきます。

コーポレート・ガバナンス

NTTコムウェアグループは、法令を遵守し、適正な事業運営を行うことで経営の健全性と透明性を確保しています。この継続的な維持・強化に向け、コーポレート・ガバナンス体制を整備し、厳正に運用しています。

コーポレート・ガバナンス体制

取締役会は2023年6月末時点、取締役6名、監査役4名で構成されています。2022年度は19回開催し、法令で定められた事項をはじめ、財務・非財務両面の会社経営・グループ経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役から定期的に職務執行状況の報告を受けることにより、取締役の職務執行を監督しています。

また、監査役4名が取締役会などの重要な会議に出席し意見を述べているほか、監査役監査時において取締役などへのヒアリングを実施しています。

内部統制制度

NTTコムウェアでは取締役会で定めた「内部統制システム構築の基本方針」のもと、法令遵守、損失の危機管理および適正かつ効率的な業務の執行を目的に、損失の未然防止・最小化に向けた各種対策を講じています。

また、内部統制システムの構築および運用状況についての有効性をモニタリングする独立組織として考査室を設置し、内部監査の実施やグループとしてリスクの高い共通項目について、統一的な監査を実施することにより、有効性を評価した上で必要な改善を実施しています。

リスクマネジメントとBCP

近年、IoTやビッグデータ、AIなどの概念が広がり、企業を取り巻くリスクは多様化・複雑化しています。NTTコムウェアグループは、ICT事業者としていかなるときも安定的に事業を継続し、社会に貢献していくことを重要な責務と考えており、グループ全体のリスクを把握・分析し、課題解決に向けた取り組みを行っています。

とくに近年は、大規模地震や集中豪雨などの自然災害、新たな感染症パンデミックなど、事業継続に大きな影響を及ぼすリスクがある災害が多発していることを重視し、これらも加味した事業継続計画(BCP)を策定・施行し、その内容についても社内外の情勢をみながら見直しを行っています。

今後もお客さまをはじめステークホルダーの皆さまに影響を及ぼすおそれのあるリスクの特定および対策の策定を行っていきます。

事業継続計画(BCP)

事業継続計画(Business Continuity Plan)については、2009年度に感染症対策基本方針を制定し、2012年度より感染症パンデミックについて想定被害を設定の上、計画策定を開始しました。さらに2015年度から大規模災害発生時についても計画策定を開始し、個々の事業継続計画は、感染症または大規模災害の発生を起点として経過日数を段階的に区切って策定しています。

ビジネスリスクマネジメント推進会議

NTTコムウェアグループでは、会社運営に関わるビジネスリスクの対応方針・施策を決定する機関として、副社長を長とするビジネスリスクマネジメント推進会議を2015年5月に設置し、以後継続的に運営しています。2022年度も2回開催し、予見されるリスクや発生したインシデントに対する具体的な取り組みなどの議論を行いました。

また、世界規模で経済・社会に大きな影響を及ぼしている新型コロナウイルス(COVID-19)対策については、そのリスクとインパクトを勘案し、社長直下に「感染症対策委員会」を設置し、同推進会議と連携しつつ確実な対応を図っています。

NTTコムウェアが特定・監理しているビジネスリスクの例

- ① コンプライアンス事案などの発生状況
- ② 緊急情報連絡の発出状況について
- ③ サービス品質関連の管理指標について
- ④ 開発関連の管理指標について

コンプライアンス

NTTコムウェアグループは、NTTグループの一員として、法令の遵守と高い倫理観を持って事業を運営するために、企業倫理・サステナビリティ研修などを実施して社員の意識向上に取り組んでいます。また、企業倫理についての意識を浸透させるため、社員に対する周知活動を適宜実施しています。

NTTグループ企業倫理規範

NTTコムウェアグループは、NTTグループに所属するすべての役員・社員を対象とした行動指針「NTTグループ企業倫理規範」に沿って企業倫理活動を推進しています。NTTグループの一員として法令や社会規範を遵守し、不正・不祥事の防止に努めるとともに、公私を問わず高い倫理観を持って行動することとしています。

NTTグループ企業倫理規範(2021年6月改定)

- ① 経営トップは、企業倫理の確立が自らに課せられた最大のミッションのひとつであることを認識し、率先垂範して本規範の精神を社内に浸透させるとともに、万一、これに反する事態が発生したときには、自らが問題の解決にあたる。
- ② 部下を持つ立場の者は、自らの行動を律することはもとより、部下が企業倫理に沿った行動をするよう常に指導・支援する。
- ③ NTTグループのすべての役員および社員は、国内外を問わず、法令、社会的規範および社内規則を遵守することはもとより、公私を問わず高い倫理観を持って行動する。とりわけ、情報流通企業グループの一員として、お客さま情報をはじめとした企業内機密情報の漏えいは重大な不正行為であることを認識し行動するとともに、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、取引先などとの応接にあたっては過剰な供授を厳に慎む。また、公務員、政治家と応接する場合には、贈賄や相手方に国家公務員倫理法・国家公務員倫理規程または大臣規範に違反をさせる行為やその疑いを生じさせる行為は行わない。
- ④ NTTグループ各社は、役員および社員の倫理観の醸成に資するべく、機会をとらえ企業倫理に関する社員教育を積極的に実施する。
- ⑤ NTTグループのすべての役員および社員は、業務の専門化・高度化の進展に伴い発生が懸念される不正・不祥事の予防に努めるとともに、NTTグループ各社は、契約担当者の長期配置の是正や、お客さま情報などの保護に向けた監視ツールの充実など、予防体制の整備を徹底する。
- ⑥ 不正・不祥事を知ったNTTグループのすべての役員および社員は、上司などにその事実を速やかに報告する。また、これによることができない場合は、「企業倫理ヘルプライン(受付窓口)」に通報することができる。なお、不正・不祥事を通報した役員および社員は、申告したことによる不利益が生じないよう保護される。
- ⑦ 不正・不祥事が発生したときは、NTTグループ各社は、迅速かつ正確な原因究明に基づく適切な対処によって問題の解決に取り組むとともに、社会への説明責任を果たすべく、適時・適確な開かれた対応を行う。

コンプライアンス推進体制

NTTコムウェアグループでは、各社に企業倫理担当役員を長とする「企業倫理委員会」を設置し、グループ統一的な取り組みを推進しています。事務局も各社の企業倫理推進担当が実施し、教育・研修など、日常的な啓発活動を行っています。

また、企業倫理推進活動をより実効的なものとするために、社員など(派遣社員、取引事業者の社員などNTTコムウェアグループで就業するすべての者)が倫理違反のおそれがある行為などについて相談・通報できる「企業倫理ヘルプライン(相談窓口)」を社内外に設置しています。なお、2022年度におけるコンプライアンス違反行為につき、NTTコムウェアグループが特定したものは0件でした。

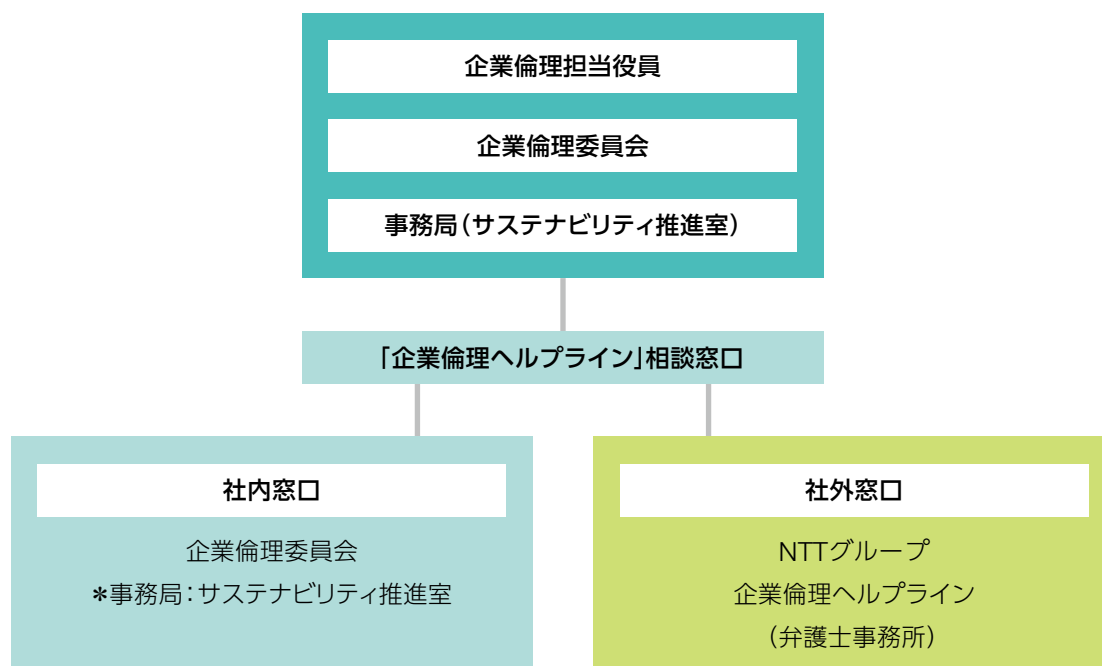
企業倫理ヘルプライン制度

NTTコムウェアグループの「企業倫理ヘルプライン」制度では、グループ各社に社内窓口を置くとともに、NTTグループ共通の社外窓口(弁護士事務所)からも相談を受け付け、きめ細かい情報収集体制の整備を心がけています。

なお、公益通報者保護法に基づき、相談者の秘匿を確保し、通報による不利益が生じないよう十分な配慮をしています。

2022年度におけるヘルプライン相談件数は、NTTコムウェアグループ全体で18件(業務上の不正2件、ハラスメント12件、サービス2件、その他2件)でした。申告により判明した不適切な行為などについては、別途開設している人権尊重に関する相談・申し立て窓口とも適宜連携しつつ、直ちに是正措置を講じるとともに社員教育を行い、再発防止に努めています。

●NTTコムウェアグループの企業倫理・コンプライアンス推進体制



人権の尊重

NTTコムウェアグループは、あらゆる差別を許さない企業体質の確立に向け、人権啓発活動に積極的に取り組んでいます。

人権尊重の方針と仕組み

基本方針

NTTコムウェアグループは、「人間を尊重し、同和問題をはじめ、あらゆる差別を許さない企業体質の確立をめざす」ことを基本方針とし、人権啓発に関するさまざまな取り組みを実施しています。

●NTTコムウェアグループの取り組み

人権啓発基本方針

NTTコムウェアグループは、人権を尊重し、同和問題をはじめ、あらゆる差別を許さない企業体質の確立をめざします。

活動方針

組織的な推進体制の確立および研修による人権意識の確立

活動の5つの柱

① 推進体制の確立

各組織の長である推進責任者を中心として、それぞれに推進者を選任し、各組織にあった取り組みを行います。

② 全組織による取り組み

人権を尊重し、人権を守る事業活動に向けて、全社・全組織をあげた取り組みを行います。

③ トップ自らによる取り組み

具体的な取り組みにあたっては各事業本部長等のトップ自ら推進者として率先して取り組むこととします。

④ 研修の進め方

研修は、体系的・計画的に実施することとし、最低年1回全社員研修を実施することとします。

⑤ 取り組み成果の事業活動への反映

成果は、具体的に事業活動に反映させることとします。

また、NTTグループでは2014年6月に「NTTグループ人権憲章」を制定し、NTTグループ一体となった取り組みを推進しており、同憲章が2021年11月に「NTTグループ人権方針」に改定された。NTTコムウェアグループも同憲章を尊重・遵守しています。

NTTグループ人権方針

前文

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認識に立ち、各国・各地域における法令や、文化・宗教・価値観などを正しく理解・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。

そのために、あらゆる企業活動を通じて、世界人権宣言をはじめ国際的に認められた人権を尊重し、自らが差別をはじめ人権侵害に直接的に関与しない、また間接的にも加担しないように努めます。万が一、人権への負の影響が生じた場合には、適切に対応します。

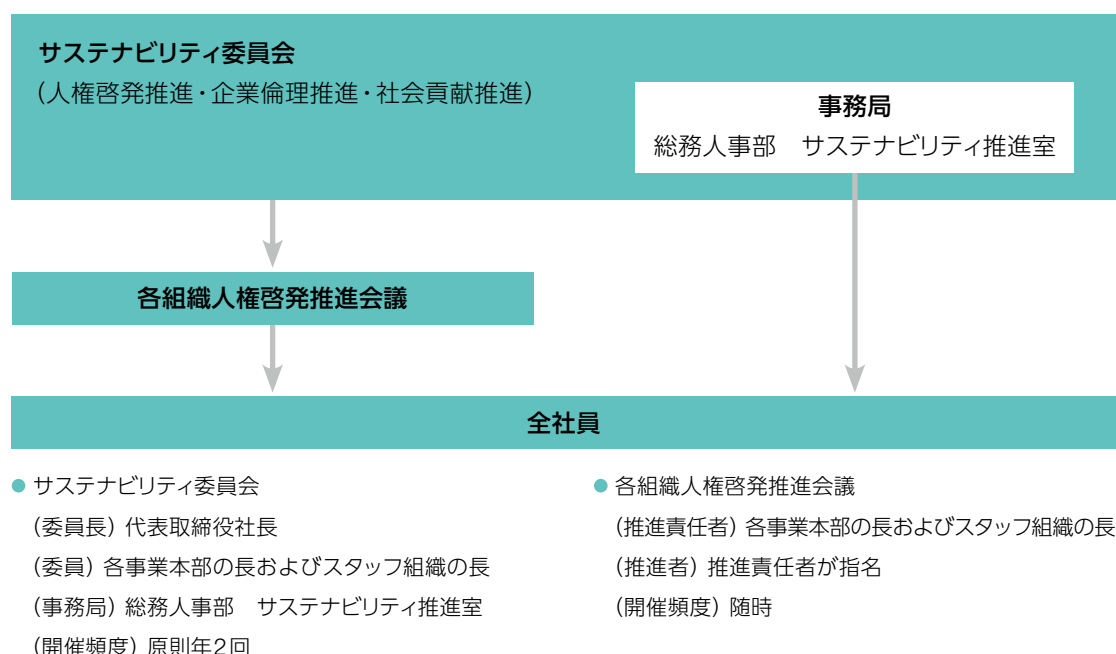
また、ビジネスパートナーによる人権への負の影響がNTTグループの商品やサービスに直接関係している場合には、これらの関係者に対して人権を尊重し、侵害しないよう求めていきます。

その責任を果たすため、経営幹部自ら率先して全てのステークホルダーの人権を尊重し、人権尊重の観点から必要の都度、業務内容等について見直しと改善を行い、事業活動に反映することにより、人権を尊重する企業体質の確立をめざします。



詳細はこちらをご覧ください。NTTグループ人権方針
<https://group.ntt.jp/newsrelease/2021/11/10/pdf/211110ca.pdf>

●NTTコムウェアの人権啓発推進体制



相談窓口

NTTコムウェアグループでは、社員、協力会社および派遣社員からのセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどの人権に関する社内相談窓口として「ハラスメント110番」を設置しており、早期解決に向けた取り組みを実施しています。なお同窓口に寄せられた相談については、相談者に不利益がないよう、情報の取り扱いに留意しています。

また、パワハラ、セクハラなど、あらゆるハラスメントに関する社外相談窓口として、NTTグループ「ハラスメント・ホットライン」が開設され、2018年9月1日より運用開始しています。

人権デューディリジェンスの推進

人権尊重の徹底に向け、近年人権デューディリジェンス*の実施が強く求められています。今や人権侵害を未然に防ぐだけでなく万一の場合は適時適切に対処するための不可欠な手順としてステークホルダーから実施を強く期待されるようになった同施策に、NTTコムウェアも率先して取り組みを加速しています。

まず、責任の基礎として「自社社員、役員による、社員・サプライヤー・顧客などへの人権侵害」を抑止・監視するため、「NTTグループ人権方針」に即しつつ自社の人権侵害リスクを評価。高リスクなTPOを特定。侵害発生を予防するため全員対象の教育施策を定期的に実施した上で、事業所の調査を実施しています。

また近年、社会的要望が高まる「サプライヤーにおける人権侵害」を抑止・監視するため、各サプライヤーと「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の遵守に関する特約」を締結していきます。重要なサプライヤーとの直接対話による人権・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に関する意見交換、監査などを実施し、重要なサプライヤーとの直接対話実施率100%を達成しています。

* 企業が、自社社員さらには取引先による人権侵害リスクを企業が把握・評価し、対策計画を策定する施策。近年はとくに、リスク評価にとどまらず実際に事業所や取引先の調査（モニタリング）を実施した上で是正・評価を行うまでの一連のプロセスが期待される。

人権尊重の啓発と徹底

NTTコムウェアグループでは、全社員を対象としたWBT研修をはじめ、階層別に「新入社員導入研修」や「新任課長、新任主査研修」など、人権に関するさまざまな問題に関して意識向上を目的とした人権啓発研修を実施しています。

その他、各組織ハラスメント相談窓口である男女の担当者に対して、相談時の対処方法などの研修を実施して、実際の相談時に備えてスキル付与を行っています。

2022年度の人権研修受講率は100%を達成しており、同期間の人権侵害違反はありませんでした。

人権週間の実施

NTTコムウェアグループでは、毎年12月の人権週間に合わせて人権標語の募集を行い、優秀作品などについて表彰するとともに、社内へ周知・提示するなど社員の人権意識の向上につなげています。

企業倫理・コンプライアンスに関する教育・啓発活動

多様性が尊重される職場を実現しつつ、企業市民として社会に貢献を果たす「チームNTT」の理念を実現する上で、社員一人ひとりの高い規範意識は、不可欠な基礎といえます。このような問題意識にたち、私たちはかねてより、人権尊重はもちろん、企業倫理・コンプライアンスに関する教育・啓発活動を徹底しています。

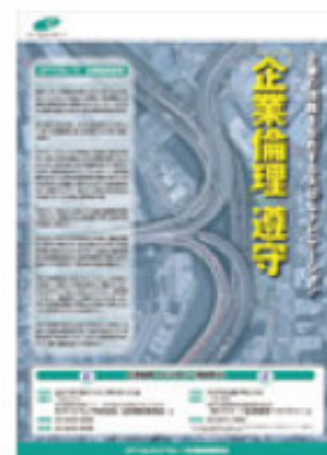
多面的な企業倫理・コンプライアンス啓発活動

NTTコムウェアグループでは、派遣社員などを含む全社員に対し、法令などの遵守はもとより、平素から高い倫理観を持った良識と節度ある行動を求め、企業倫理に関するWBTを毎年実施しています。

「企業倫理ヘルプライン」については、社内ポスターやWebを通じて社内周知を行うほか、WBTの際に申告窓口や申告方法など具体的な活用方法についても周知しています。

また、各職場の管理者が不正・不祥事の事例周知による注意喚起の実施、さらに社長が折にふれて社員に対して企業倫理に関するメッセージを発することで、社員の倫理観の醸成を図っています。

- 企業倫理の啓発に向けた、社内ポスター



贈収賄防止

NTTグループは「国内外を問わず、法令、社会的規範および社内規則を遵守する」ことを「NTTグループ企業倫理規範」に明記しています。「贈収賄防止」に関しては、理解し守るべき事項をまとめた「贈収賄防止ハンドブック」を作成して国内外の全社員へメールなどで周知しています。また、NTTグループでは、どのような贈賄行為への関与も決して許されるものではないという認識のもと取り組んでいます。NTTコムウェアグループにおいて、2022年度に贈収賄や寄附・支援に関わる不正は確認されていません。

2022年度の環境パフォーマンス

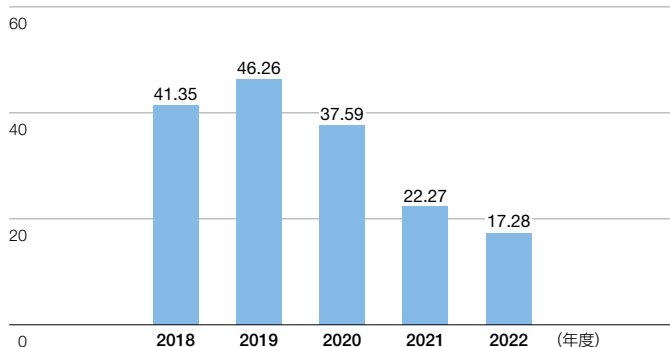
NTTコムウェアは2021年9月に策定された新たなNTTグループ環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」に即し、多面的な環境目標を定めて取り組んでいます。

パフォーマンスデータ

地球温暖化防止

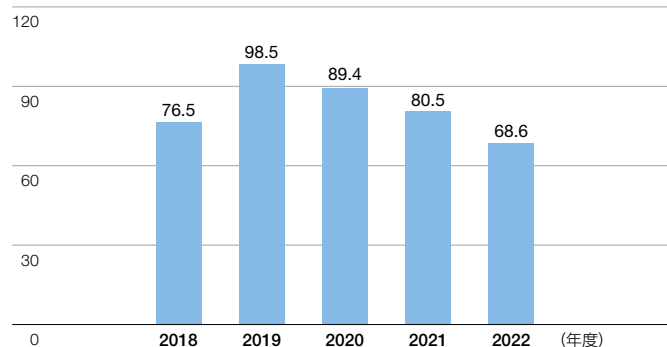
●事業活動にともなうCO₂排出量

(千トン-CO₂)

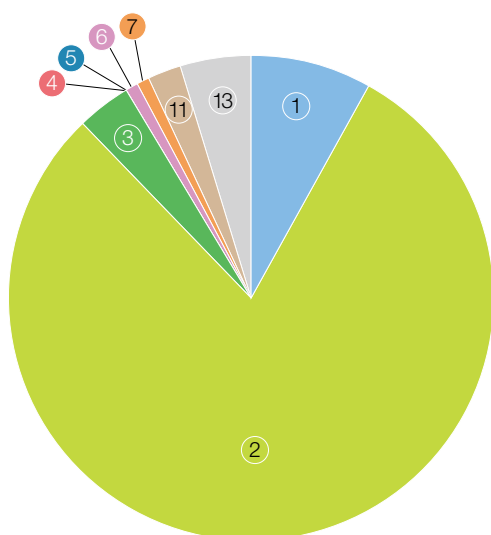


●電力使用量

(百万kWh)



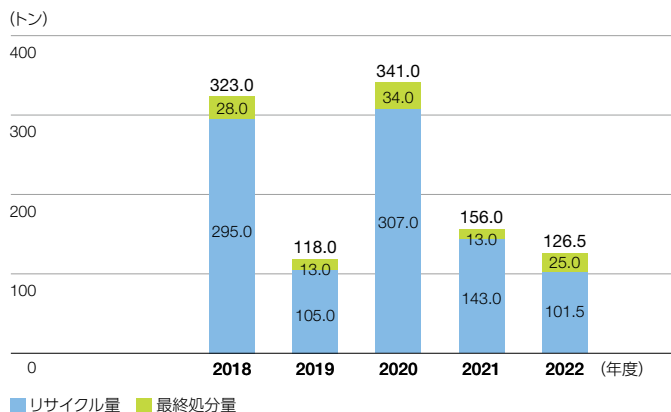
●Scope3排出量



カテゴリー	(千トン-CO ₂)	比率 (%)
① 購入した製品・サービス	14.5	8.1%
② 資本財	142.7	79.9%
③ スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	6.4	3.6%
④ 輸送、配送(上流)	0.02	0.0%
⑤ 事業から出る廃棄物	0.03	0.0%
⑥ 出張	1.1	0.6%
⑦ 雇用者の通勤	1.5	0.9%
⑪ 販売した製品の使用	4.2	2.3%
⑬ リース資産(下流)	8.1	4.5%

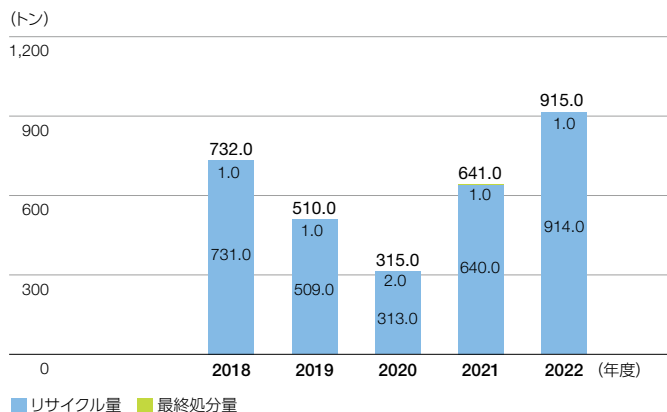
廃棄物削減

●建設廃棄物



備考: 2021年度の最終処分量につき、再集計にともなう数値修正が発生しています。

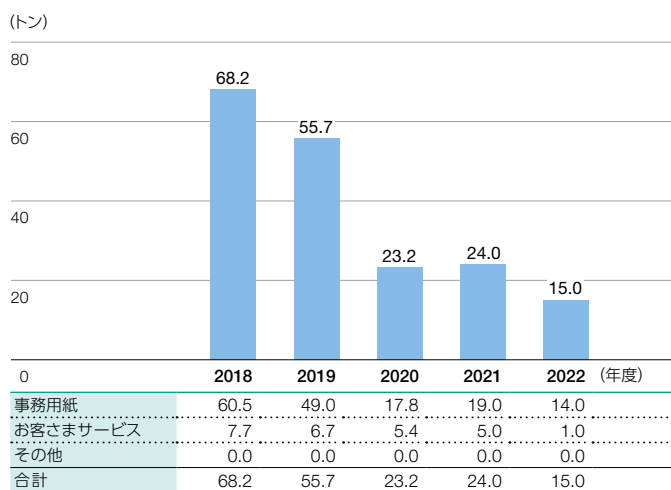
●オフィス廃棄物



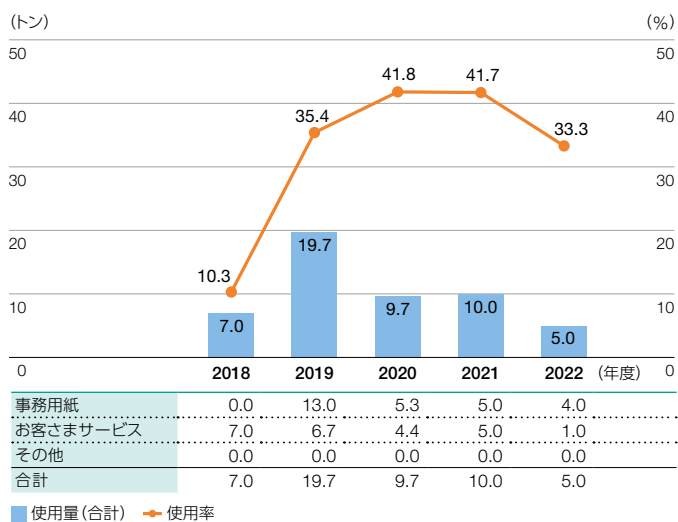
備考: 2021年度の最終処分量につき、再集計にともなう数値修正が発生しています。

森林保護

●純正パルプ、再生紙の使用量

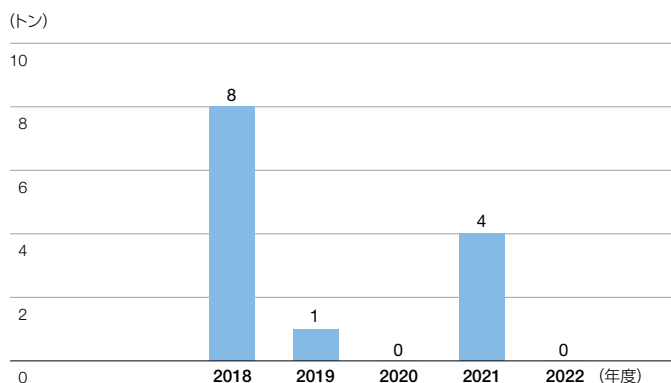


●純正パルプの使用量、使用率

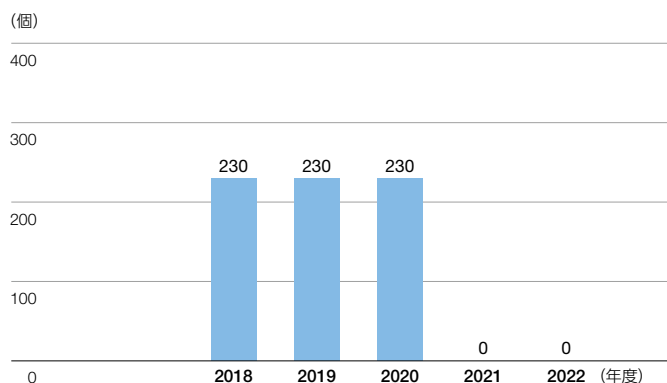


環境汚染防止

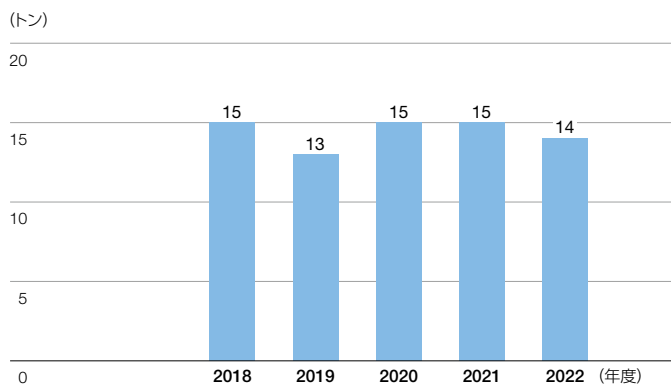
● アスベスト残数量(建物)



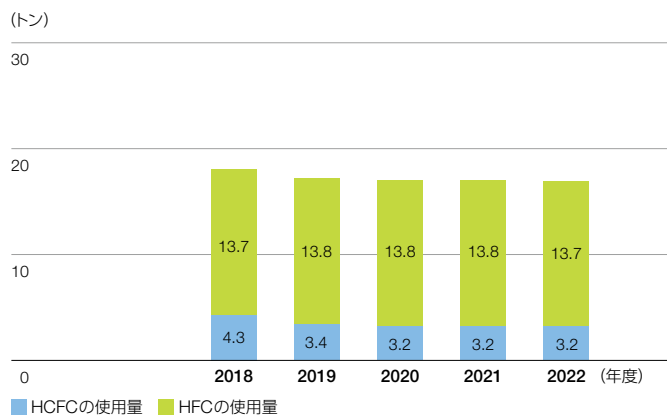
● PCB(蛍光灯安定器)保管量



● 消火設備特定ハロゲンガス保有量

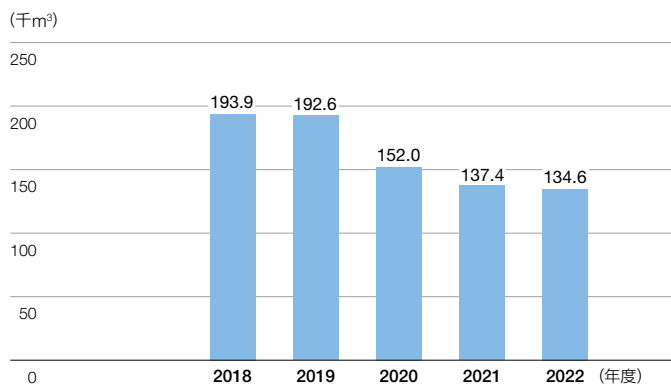


● 空調用代替フロンガス量



水資源使用量

● 水資源使用量



2022年度の人事データ

項目	(内訳)	年度		
		2020	2021	2022
社員数	計	5,766人	5,540人	5,961人
	男性	4,935人	4,645人	4,903人
	女性	831人	895人	1,058人
社員数(グループ)	計	6,156人	5,924人	6,653人
	男性	5,243人	4,941人	5,431人
	女性	913人	983人	1,222人
	女性社員比率	14.8%	16.6%	18.4%
平均年齢		46.3歳	45.9歳	44.8歳
平均勤続年数		24.3年	23.6年	21.7年
新卒採用者数 (翌年度4月1日現在)	男性	82人	142人	164人
	女性	69人	63人	70人
	女性採用者比率	45.7%	30.7%	29.9%
新卒定着率		92.0%	92.0%	94.0%
中途採用者数	男性	29人	47人	80人
	女性	3人	10人	17人
	女性採用者比率	9.4%	17.5%	17.5%
障がい者雇用率 (翌年度6月1日現在)	NTTコムウェア	2.48%	2.40%	2.29%
	NTTインターネット	3.05%	3.05%	3.08%
管理者数 (翌年度4月1日現在)	男性	921人	785人	838人
	女性	67人	83人	101人
	女性管理者登用率	6.78%	9.60%	10.76%
再採用制度	男性	0人	0人	0人
	女性	0人	4人	0人
出産休暇		48人	50人	53人
育児休暇	男性	26人	28人	59人
	女性	102人	84人	84人
	復職率	100%	100%	100%
介護休暇	男性	3人	2人	3人
	女性	0人	1人	2人
育児短時間	男性	1人	1人	1人
	女性	145人	139人	147人
介護短時間	男性	3人	1人	2人
	女性	2人	2人	2人
リモートワーク利用者数		6,132人	5,703人	6,176人
総労働時間		1,834時間	1,838時間	1,865時間
年休取得日数		17.0日	19.2日	18.7日
労働災害発生件数	業務災害	1件	0件	0件
	通勤災害	1件	0件	0件
人材育成プログラム	社内研修数	250コース	268コース	342コース
	受講者数	46,144人	44,868人	51,265人
	一人当たり平均研修時間	28時間	30時間	36時間

独立第三者の保証報告書



独立第三者の保証報告書

2023年12月20日

エヌ・ティ・ティ・コムウェア株式会社
代表取締役社長 社長執行役員 黒岩 真人 殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
代表取締役 福島 隆史



1. 目的

当社は、エヌ・ティ・ティ・コムウェア株式会社（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2022年度における、温室効果ガス排出量スコープ1：148 t-CO₂e、スコープ2（マーケット基準）：17.1 千t-CO₂、スコープ3（カテゴリ 1,2,3,4,5,6,7,11,13計）：178 千t-CO₂e、再生可能エネルギー由来の電力使用量（率）29.8 MWh（43.4%）（以下、総称して「パフォーマンス指標」という）に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、パフォーマンス指標が、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。パフォーマンス指標は会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2. 保証手続

当社は、国際保証業務基準 ISAE3000 ならびに ISAE3410 に準拠して本保証業務を実施した。

当社の実施した保証手続の概要は以下のとおりである。

- ・算定方針について担当者への質問
- ・算定方針の検討
- ・算定方針に従ってパフォーマンス指標が算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3. 結論

当社が実施した保証手続の結果、パフォーマンス指標が会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。