

NTT COMWARE GROUP Sustainability Report 2024

[詳細版]



目次

- 2 企業概要
主なサービス・ソリューション
- 3 サステナビリティマネジメント



14 ICTでの社会貢献

- 19 ソリューションビジネス
パートナーとしての認知



21 安心・安全

- 24 社会インフラ品質の向上
- 28 堅牢なセキュリティ環境



31 環境

- 34 環境マネジメント
- 38 脱炭素社会
- 40 資源循環・生物多様性



43 人材・パートナー

- 46 多様性確保
- 49 社員の健康を守り、
魅力ある職場をつくる
- 53 人材育成
- 57 ビジネスパートナー協働
- 60 NTTコムウェアグループの
社会貢献活動



62 公正な事業活動

- 65 コーポレート・ガバナンス
- 67 コンプライアンス
- 69 人権の尊重
- 72 企業倫理・コンプライアンスに
関する教育・啓発活動

- 73 2023年度の環境パフォーマンス
- 77 2023年度の人事データ
- 78 独立第三者の保証報告書

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2023年度実績のうち、CO₂排出量 (Scope1, 2, 3) の各指標およ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。

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コムウェア単体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

2023年4月1日～2024年3月31日 (一部、2024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・レポートिंग・イニシアチブ (GRI)
「サステナビリティ・レポートिंग・スタンダード2021」

発行時期

2024年12月 (前回発行2023年12月)

お問い合わせ窓口

NTTコムウェア株式会社
経営企画部 経営企画部門 サステナビリティ推進室
〒108-8019 東京都港区港南1-9-1
NTTTWINS アネックスビル

* 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

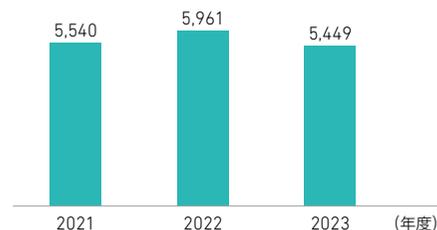
社名 エヌ・ティ・ティ・コムウェア株式会社 (略称：NTTコムウェア)
本社所在地 〒108-8019 東京都港区港南1-9-1
 NTT品川TWINSアネックスビル
資本金 200億円

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

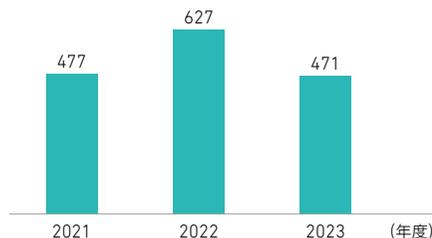
企業データ

■ NTTコムウェア(単独)

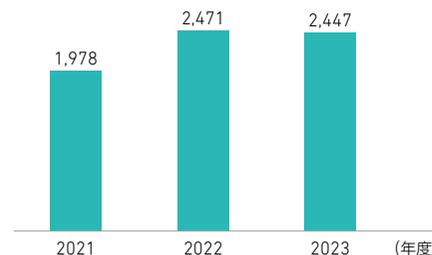
● 社員数
(人)



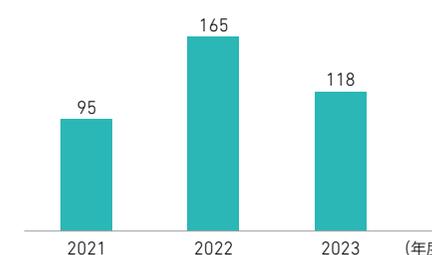
● 設備投資
(億円)



● 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/安全管理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

ウェアラビリティを追求し、ドコモグループの一員として
安心・安全で豊かなコミュニケーション社会を実現



NTTウェアグループのサステナビリティの考え方

NTT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

ウェアグループらしさ”も追求しています。

NTTグループは2021年11月にサステナビリティ憲章を制定し、持続可能な社会の実現に向けた3つのテーマ・9つのチャレンジと30のアクティビティを共通指針として運用してきました。

NTTグループサステナビリティ憲章

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

3つのテーマ	9つのチャレンジ	30のアクティビティ*
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

* 30のアクティビティは2023年度活動までを対象としたもの。2024年度からは18に見直し

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/sustainability/management/charter/>

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

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ています。

【策定プロセス】

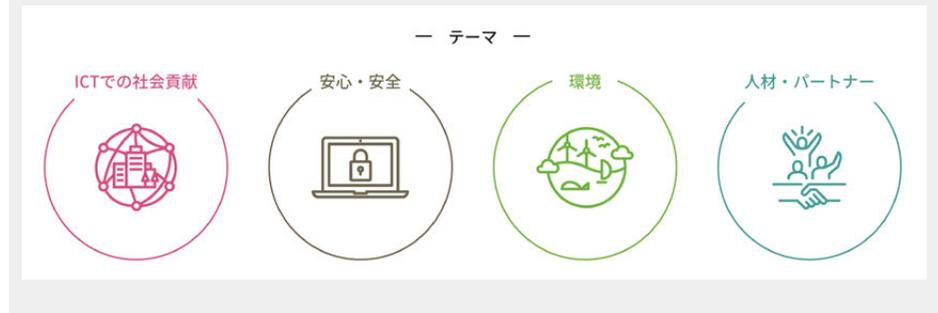
まず、サステナビリティ活動方針として、公正な事業活動を基盤として推進しつつ、重視するテーマ・マテリアリティを定期的に見直し、先見性・独自性ある目標を設定、透明性ある開示を実施することを意思決定しました。このサステナビリティ活動方針は2022年9月に公式サイトに公表、社会に宣言しています。

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。

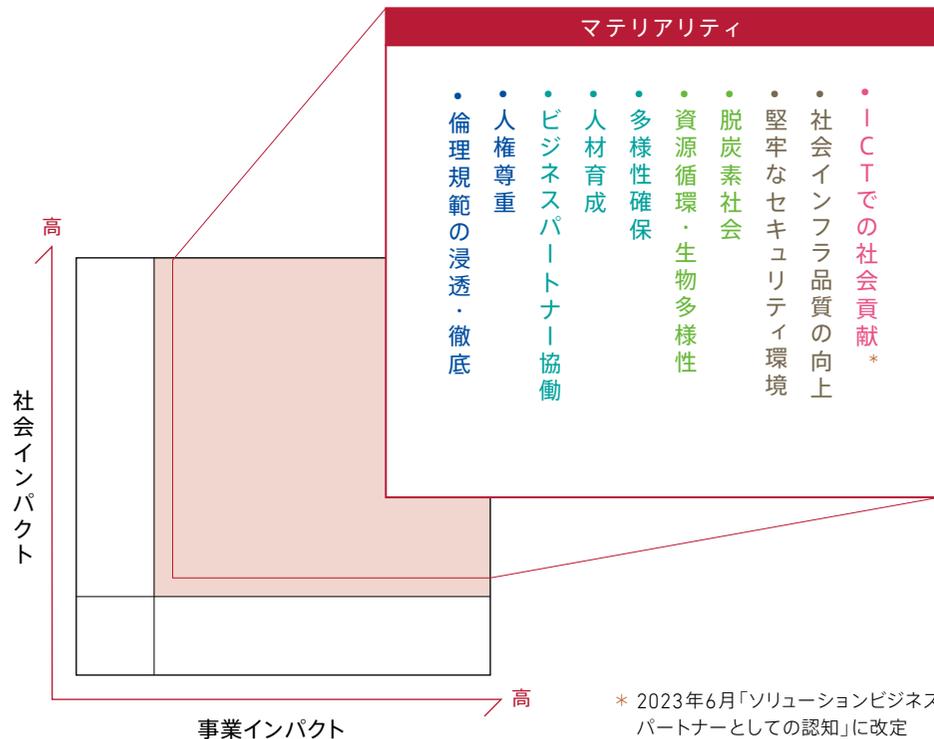
*「自らのありたい姿」は「コムウェア・アイデンティティ」と同義です



 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。

マテリアリティの整理を受け開始したKPI検討においては、①NTT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、②加えて、NTTコムウェアらしさを追求する先見性・独自性あるKPIも大切とする。という2つの観点にたち考察を進めました。その結果、2023年度から新たなKPIを設定し、その運用を開始しました。この過程でマテリアリティの呼称も再考察を実施し、「ICTでの社会貢献」を「ソリューションビジネスパートナーとしての認知」に改定しました。

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 (重要課題)
 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*
 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「ICTでの社会貢献」から改定

NTTグループの一員として ドコモグループとしての挑戦

NTTコムウェアは2022年度よりドコモグループの一員としてNTTグループサステナビリティ憲章に加え、NTTドコモのサステナビリティ方針ならびにマテリアリティの加味を行っています。またドコモグループサステナビリティ委員会に副社長が委員として参画し、サステナビリティ経営の連動性を高めています。

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、右記など各種の社会・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、NTTコムウェアの想いを発信しています。

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」を定めています。「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ティブに取り組む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。

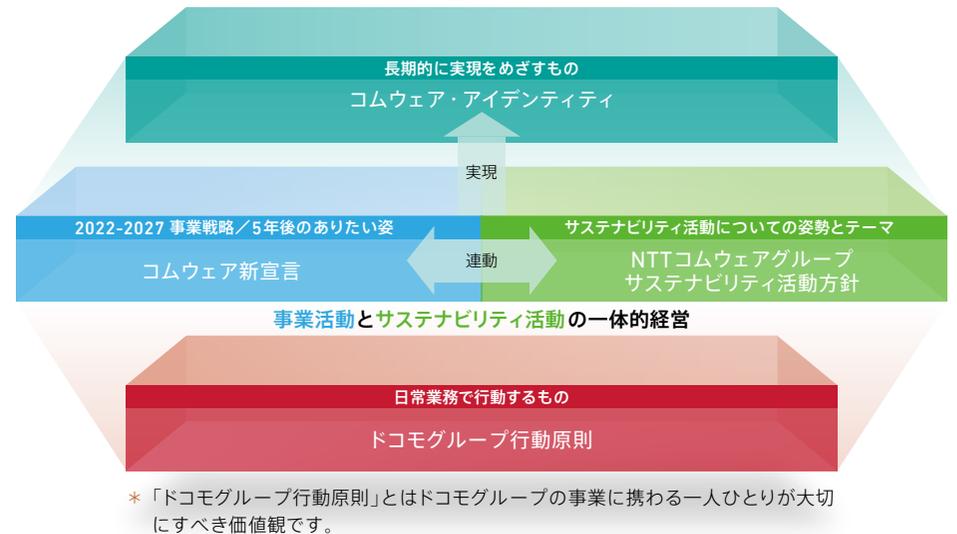
コーポレートメッセージ

心をつなぐ、未来をつくる

コムウェア・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。



NTTグループ・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、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。



NTTコムウェアらしいサステナビリティ活動の推進

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2022年度に設定し、2023年度は関係部門と具体的な目標と評価方法の検討を行いました。

*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		今後、具体化	
		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)			
		「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 ^{*1}	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		今後、具体化	
		社会インフラへの影響を加味した品質定義による管理 社会インフラへの影響を加味した品質定義の改訂検討			
	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 ^{*3}		今後、具体化	
		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 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			
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		今後、具体化 ^{*4}	
		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) 「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			
	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		今後、具体化	
		事業戦略を展望した専門人材確保状況(毎年度策定)			
		アジャイル人材の確保 データサイエンス/AI人材の確保			
	ビジネスパートナー協働	サステナビリティへの協創		今後、具体化	
当社のサステナビリティ活動への賛同状況 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)					

*1 詳細な検討経過はP.19「ソリューションビジネスパートナーとしての認知向上に向けた仕組みづくりの開始」を参照ください

*2 詳細な検討経過はP.25「品質管理の取り組み」を参照ください

*3 詳細な検討経過はP.29「開発・保守職域におけるリモートワーク導入に向けた、セキュリティ課題の把握」を参照ください

*4 詳細な検討経過はP.46「働き方自由度×チームパフォーマンス最大化に向けた、取り組みの開始」を参照ください

2023年度の目標および実績

NTTグループ・ドコモグループのKPIを加味した上で、2023年度のNTTコムウェアの活動成果は下記となりました。またこれら結果を踏まえた2024年度の新たな目標とKPIは次ページとなります。

テーマ	マテリアリティ	サステナビリティ定量指標 (KPI)	2023年度目標	2023年度実績
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	評価方法を確立
		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	2件
		人的作業のオートメーション化実現に向けたDTC*1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	1件
安心・安全	●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	品質定義を確立
		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)	0件	0件
	●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	検討を実施*3
サイバー攻撃にともなう重大なインシデント発生件数		0件	0件	
環境	●脱炭素社会	温室効果ガス排出量 (Scope1・2)	2.0万トン以下 (2030年カーボンニュートラル)	1.7万トン
		IOWN実現による低消費電力に向けたAPN*2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	3件
		一般車両のEV化率 (車両台数)	100% (2030年100%)	100%
	●資源循環・生物多様性	廃棄物リサイクル率	96% (2030年99%)	98.6%
		紙 (事務用紙) 使用量 (法的理由により削減不可を除く)	使用数322箱以下 (2025年ゼロ)	273箱

テーマ	マテリアリティ	サステナビリティ定量指標 (KPI)	2023年度目標	2023年度実績
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」の評価方法を検討	評価方法の確立	評価方法を確立
		女性の採用率 (経験者採用含む)	30%	28.3%
		女性の新任管理者登用率	15.6%	20.3%
		女性の管理者比率	11.2% (2025年14%)	12.4%
		女性の役員比率	実績把握 (2025年25-30%)	14.8%
		男性育休取得率	100%	120.2%
		外部人材の採用	30%	27.7%
		業務災害発生件数	0件	0件
		リモートワーク実施率	60%	67.6%
		従業員エンゲージメント率	対前年度改善 (65%)	54%
●人材育成	アジャイル人材の確保	2,410人以上	2,719人	
	データサイエンス/AI人材の確保	3,470人以上	3,562人	
●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%	100%	
	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	確認された人権に関する違反件数	0件	2件
	●倫理規範の浸透・徹底	反競争的な違反行為・贈収賄違反件数	0件	0件

*1 デジタルツインコンピューティング

*2 All-Photonics Network

*3 詳細な検討経過はP.29「開発・保守職域におけるリモートワーク導入に向けた、セキュリティ課題の把握」を参照ください

ドコモグループKPI準拠

NTTコムウェア独自KPI

2024年度の目標およびKPI

テーマ	マテリアリティ	サステナビリティ定量指標 (KPI)	中長期目標	2024年度目標値 (上段: 上半期 / 下段: 年間)
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認知度	他己評価 2030年90%	— 2024年度実績を基準値とする
		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	自己評価 2030年90%	— 対前年度改善
		★IOWNテストベッドを活用した、企業の顧客価値提供に向けたCF、DTC、CPS*等のPoC (案件受注、実証実験、展示会出展数)	—	1件 7件
		—	—	0件 1件
安心・安全	●社会インフラ品質の向上	★S級重大故障発生件数	0件	0件 0件
		★IP相互接続切り替えにおける全通信キャリアとの重要課題未解決件数	0件	0件 0件
	●堅牢なセキュリティ環境	サイバー攻撃にともなう重大なインシデント発生件数	毎年度0件	0件 0件
		★重大な情報漏えい件数	毎年度0件	0件 0件
環境	●脱炭素社会	温室効果ガス排出量 (Scope1・2)	2030年カーボンニュートラル	— 1.5万t
		★サプライチェーン全体のネットゼロ	2040年ネットゼロ	— 単年度目標なし
		★データセンターグリーン化率	2030年100%	— 46%
		APNに加え、FDNコントローラによるHW制御検証、およびディスアグリゲータッドコンピューティングに関する技術検証 (実証案件、展示会等出展数)	—	0件 1件
	●資源循環・生物多様性	一般車両のEV化率 (車両台数)	2030年100%	100% 100%
		廃棄物リサイクル率	2030年99%	— 96.7%
		紙 (事務用紙) 使用量 (法的理由により削減不可を除く)	2025年ゼロ	90箱 167箱
		★廃棄物処理 (PCB) に関する法令違反件数	毎年度0件	0件 0件

テーマ	マテリアリティ	サステナビリティ定量指標 (KPI)	中長期目標	2024年度目標値 (上段: 上半期 / 下段: 年間)	
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への社員の賛同率	2030年75%	— 対前年度改善	
		女性の採用率 (経験者採用含む)	—	30% 30%	
		経験者採用率	—	17.6% 30%	
		女性の新任管理者登用率	—	14% 14%	
		管理者に占める女性割合	2025年14%	13.5% 13.5%	
		役員に占める女性割合	2025年25-30%	15% 15%	
		★PRIDE指標 (LGBTQ浸透指標) 獲得維持	GOLD獲得	— GOLD獲得	
		男性育休取得率	毎年度100%	100% 100%	
		★男性育児事由休暇希望取得率	毎年度100%	100% 100%	
		業務災害発生件数	毎年度0件	0件 0件	
		従業員エンゲージメント率	65%	— 56%以上	
		★プレゼンティーズム損失率	毎年度6%以下	— 6%以下	
		リモートワーク実施率	—	— 60%	
		●人材育成	アジャイル人材の確保	—	2,750人以上 2,900人以上
			データサイエンス/AI人材の確保	—	3,800人以上 3,850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%	100% 100%
			改善要請が必要なサプライヤーとの直接対話率	毎年度100%	— 100%
		公正な事業活動	●人権尊重	確認された人権に関する違反件数	毎年度0件
●倫理規範の浸透・徹底	反競争的な違反行為・贈収賄違反件数		毎年度0件	0件 0件	

* CF: コグニティブファウンデーション、DTC: デジタルツインコンピューティング、CPS: サイバーフィジカルシステム
★ 2024年度新設KPI

ドコモグループKPI準拠 (赤色) NTTコムウェア独自KPI (青色)

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。	<ul style="list-style-type: none"> • 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。	<ul style="list-style-type: none"> • 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。	<ul style="list-style-type: none"> • 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。	<ul style="list-style-type: none"> • 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、サービスとともに創造・展開していくことをめざします。	<ul style="list-style-type: none"> • 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

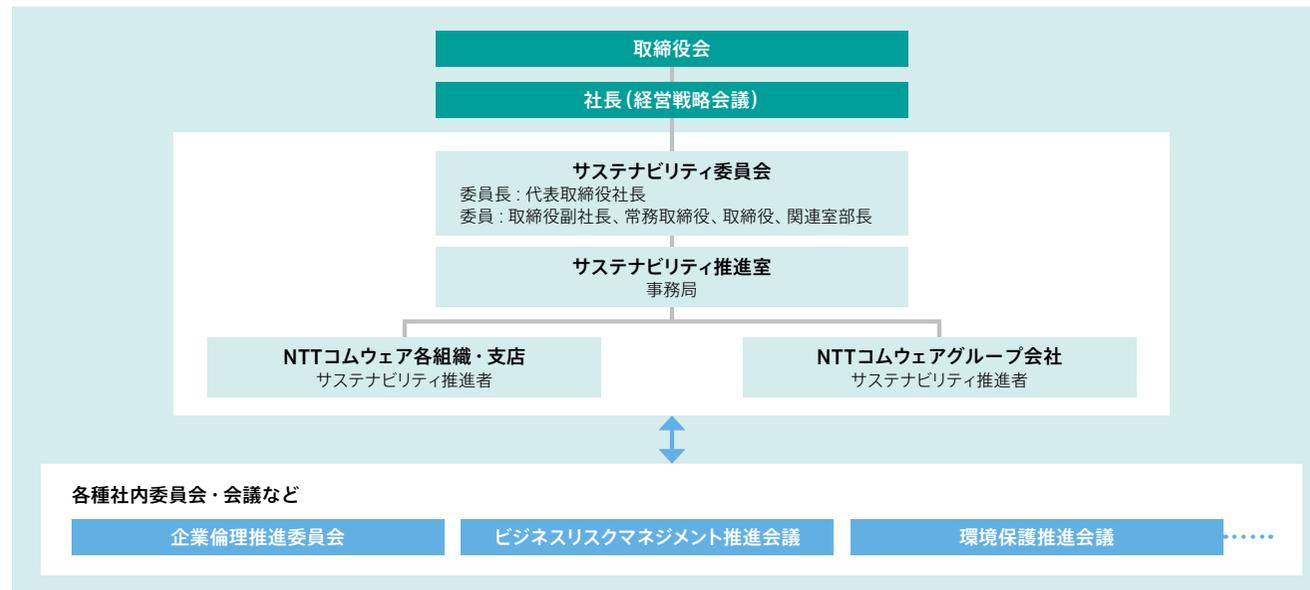
NTTコムウェアグループでは、サステナビリティの推進に向けたマネジメント体制を明確にし、サステナビリティ活動指針の策定や具体的施策内容を決定する

機関として、社長を委員長とするCSR委員会を2005年7月に設置し、以降計画の審議・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う場として、継続的に運営しています。2021年度にはサステナビリティ委員会に改称し、2023年度は同委員会を2回開催しました。

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、これらの啓発と実践・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。また社内イントラでサステナビリティに関する情報を常に社員が参照できるようにすることで、社員への浸透を図っています。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。



※ Self as We とは?

- ・「わたし」は「われわれ(人・モノ・テクノロジーを含めたあらゆる存在)」の中の「わたし」であり、多様な人・モノ・テクノロジーというつながりの中で支えられているという考え方。
- ・京都大学出口教授が提唱し、日本を含む東アジアの全体論的自己の思想の流れを汲む「われわれとしての自己観」のこと。

ソリューションビジネスパートナーとしての認知



ICTでの社会貢献

日常のすべてが、社会の誰もが、ICTでつながる社会へ



マテリアリティ(重要課題)

ソリューションビジネスパートナーとしての認知

社会の期待

世界の人びとが、将来にわたり先進的で快適な生活を送ることができる社会を実現するため、ICTを積極活用したイノベーションを推進し、誰もが享受できるサステナブルな社会インフラを実現することはグローバルな課題です。とくに企業には、そのようなイノベーションのサイクルに積極的に貢献することが期待されています。

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います。NTTコムウェアでは積極的にAIを活用しつつ、ソフトウェアの技術力でグループを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。

環境行動データ分析ソリューション「Stats™」開発を通じたカーボンニュートラル実現への支援

NTTコムウェアは、サステナブルスマートシティソリューション「GreenUs®」として、ヒト・モノ・環境に関するさまざまなデータを収集・分析する各種ソリューションを提供しています。そのひとつ「Stats™」が注目を集めています。

現在、NTTコミュニケーションズと連携して、日常生活から排出されるCO₂量を可視化し、従業員の環境リテラシーの向上を促す「Green program® for Employee」を提供していますが、NTTコムウェアは行動変容の実現に向けて共同推進を行っており、とくに「Stats™」は客観的に自社のパフォーマンスや他社と比較した位置づけを把握するための機能を担っています。企業単位、ビル・街区単位などで、従業員のエコアクション状況やアクションを行った結果のCO₂換算量を集積しスコア化するため、施設間や企業間などで相対比較も可能です。同機能を幅広い企業の環境取り組みに活用いただくことで、社会のカーボンニュートラル実現に貢献していきます。

インパクト

社会課題 への挑戦

「GreenUs®」の積極展開

主に貢献する
SDGs

9

産業と技術革新の
基盤をつくらう

13

気候変動に
具体的な対策を

●「Green program® for Employee」サービス概要

従業員への環境意識浸透をまるっと解決！

全社一体で環境問題への理解を深める
脱炭素基礎レクチャー



従業員への環境意識の浸透という目標の達成に向けた**全社一体でのイベントの企画やレクチャーなどのコンテンツを提供**

意識向上と行動促進を支援する
行動変容アプリケーション



環境にやさしい行動を理解し
“みんな”で一体感をもって取り組める
アプリケーションを提供

取り組みの成果を把握する
分析レポート



管理者向けダッシュボードからデータの
確認・出力や**分析エンジニアによる
データ分析レポートを提供**

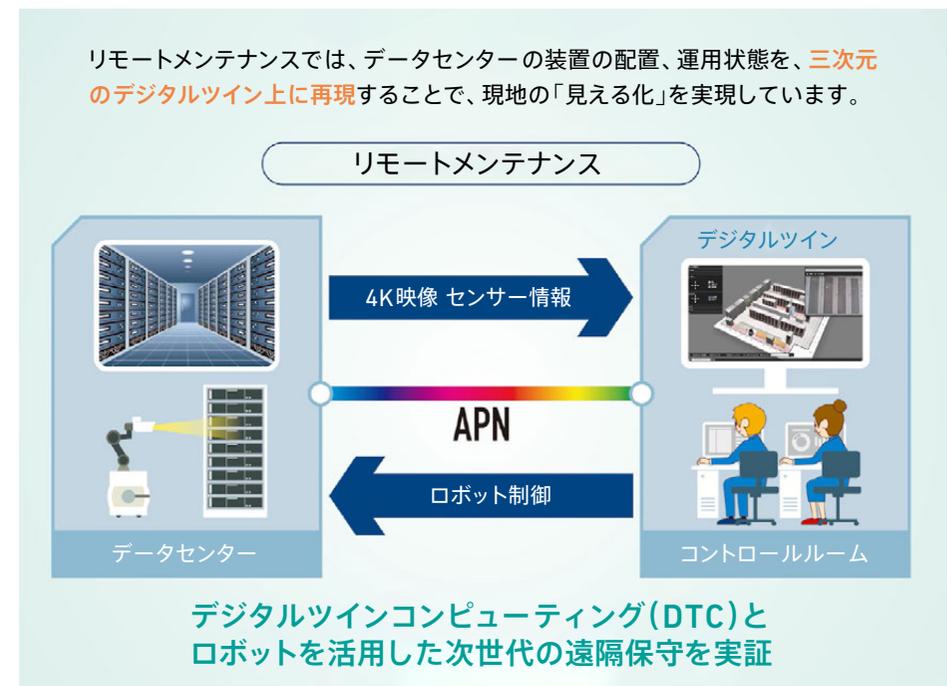
- 「GreenUs」は、NTTコムウェア株式会社の登録商標です。
- 「Green program」は、NTTコミュニケーションズ株式会社の登録商標です。

「GreenUs®」の詳細：P2

IOWN普及に向けた、テストベッドの取り組み

社会のデジタル化は、ネットワーク消費電力の増加を引き起こしています。NTTグループが推進する「IOWN」の「All-Photonics Network (APN)」は、大容量・低遅延であるだけでなく、「光電融合技術」により電力消費量を100分の1に削減できます。これを広く認知・利用していただくため、NTTコムウェアは2021年度から「IOWNテストベッド」に取り組んでいます。具体的には、品川と五反田間にダークファイバーを用いた独自のAPN環境を構築し、将来の保守運用の検証やAPNの高速・低遅延を活かしたユースケース(適用可能なシステムの検証)の開発および展示を行っています。例えば、「データセンターのリモートメンテナンス」は、「デジタルツインコンピューティング」とロボットを活用した次世代の遠隔保守のユースケースであり、リアルタイムかつ省人化されたメンテナンスを実演し、好評を博しています。

●リモートメンテナンス ユースケースの概要



インパクト

インフラの革新

IOWNの推進

主に貢献する
SDGs



現場で働くフロントラインワーカーのウェルビーイングを実現する「CollaboWorkSolution®」

「CollaboWorkSolution®」は、NTTグループが取り組む「ウェルビーイングの最大化」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、社会インフラの設備維持業務を行う現場向けに「フィールドコロボ®」、建設施工現場向けに「ゼネコンコロボ®」、製造工場向けに「プラントコロボ®」、の3つのサービスにより構成されています。

建設現場では、鉄筋のガス圧接継手の検査は熟練検査員による測定器具を使った目視判定に頼っています。目視判定のため、検査に時間がかかる上に、熟練検査員をはじめ、業界全体での慢性的な人材不足により、業務がひっ迫しています。

「ゼネコンコロボ®」の「AI検査」サービスは、スマホでガス圧接継手を撮影するだけで、検査に必要な項目をリアルタイムに判定し、品質を保った施工検査を、誰でも、簡単に、早くできる世界を実現します。また、検査時間の短縮を実現し、

検査結果の報告書を自動で作成することもできるため、業務の効率化、生産性の向上に貢献します。

「CollaboWorkSolution®」はDXにより、現場で働く人のウェルビーイング実現に向けて取り組んでいます。

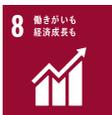


- 「CollaboWorkSolution」「フィールドコロボ」「ゼネコンコロボ」「プラントコロボ」は、NTTコムウェア株式会社の登録商標です。

インパクト

効率性と
ウェルビーイング
働く現場のDX

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。このような背景のもと、NTTコムウェアの強みである社会インフラの担い手として培ったノウハウとNTTグループDXの成果を新たなソリューションとして創出する「ソリューションビジネスパートナー」としての活動を推進していくため、マテリアリティを「ICTでの社会貢献」から「ソリューションビジネスパートナーとしての認知」に変更しました。これは目まぐるしく変化するICT社会において求められる存在であり続けるため、未来志向かつ顧客意識を持ったシステム・ソリューション開発を一層強化するという経営の意思のあらわれです。

そして、NTTグループ、ドコモグループ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を積極的に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

2023年度 総括

● 2023年度の主な実績

マテリアリティ	サステナビリティ定量指標(KPI)	2023年度目標	2023年度実績
● 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	評価方法を確立
	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	2件
	人的作業のオートメーション化実現に向けたDTC*1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	1件

ICT技術を活用した社会システムの利便性向上、とくにレジリエンスと効率性、環境性能の具備は、今や極めて重要であり、NTTコムウェアも社会インフラへのICT適用の強化に向け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。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*2」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。2023年度もさまざまな研究を推進し、NTTグループとして重要な設備のひとつであるデータセンターの省人化、運営自動化をはじめ、各種ユースケースの実施を通じた顧客展開促進などを意欲的に展開しました。

*1 デジタルツインコンピューティング

*2 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。

ソリューションビジネスパートナーとしての認知

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。

ソリューションビジネスパートナーとしての認知向上に向けた仕組みづくりの開始

NTTコムウェアは、マテリアリティ「ソリューションビジネスパートナーとしての認知」に対し、ソリューションビジネスパートナーとしての具体的な事例と、認知を評価するための方法についての目標を定めました。レジリエントでサステナブルな社会の実現に貢献する企業としての評価方法の検証や先進的な技術開発の推進、顧客適用の計画的な実施に向けた指標を設定しており、今後具体的な進捗に即し、都度設定・改定していきます。

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

「SmartMainTech®」はインフラ資産のメンテナンス&オペレーションのDXサービスです。デジタル技術を活用して、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。

「SmartMainTech®」では例えば、水位監視AIの活用により河川水位のリアルタイム監視を実現します。

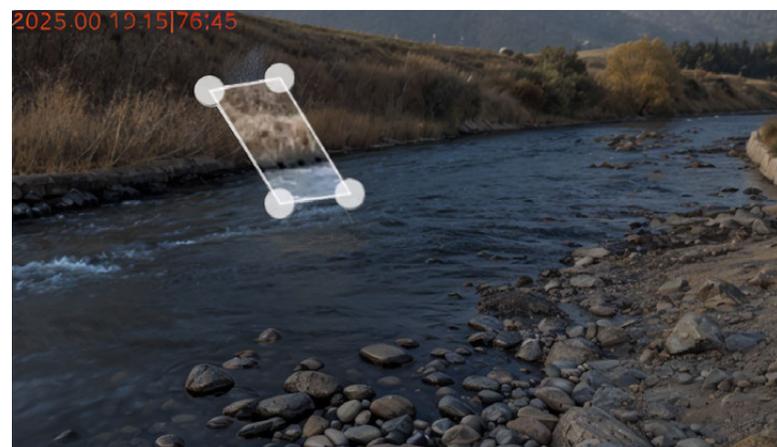
近年、気候変動による台風や集中豪雨などにより、家屋の倒壊や堤防の決壊だけでなく、人的被害も発生しています。人的被害を防ぐために、適切なタイミングでの避難指示を行うことで、逃げ遅れ対策となります。しかし、避難指示の判断の根拠となる、必要な河川の水位を把握する水位計の導入には高額な費用や大規模な設置工事がともなうほか、メンテナンスなど人の稼働がかかるという課題が

あります。主要な河川は水位計の導入がされていても、用水路などは対応がなされず、短時間の大雨で排水機能が追いつかず、市街地で水があふれる内水氾濫も課題となっています。

「SmartMainTech®」の技術が支える水位監視AIソリューションは、物理的な水位計を不要とし、専用の監視カメラで撮影した映像に対してエッジAIと画像認識AI技術を活用することで、現在の水位をリアルタイム、かつ正確に把握することができます。危険水位の超過が予測される場合、避難所の手配、避難指示など、迅速な住民避難のサポートを実現します。

今後はAIによるオンラインの水位予測に取り組み、社会インフラの適切な管理により、サステナブルな街づくりへ貢献します。

● 監視カメラ映像にAI技術を活用した水位把握の様子



AIの適切な活用とリスクへの対応

近年、AI技術の発展にともない、それを活用したさまざまなサービスが社会に多数登場しています。この状況を受け、NTTグループでも今後、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。

NTTコムウェアグループも、AIを積極的に活用する企業グループとして、システム開発・運用などの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推進を通して、お客さまの提供価値の最大化に取り組んでいます。

一方でAIの活用にあたっては、法律・倫理違反、知的財産権の侵害、情報漏えいなどさまざまなリスクがともなうため、適切な活用指針を定め遵守することが強く求められています。

NTTコムウェアでは、AI活用にとまなう複合的なリスクへ対応するため、2024年7月にAIガバナンス室を設置しました。同時にNTTグループ共通のAIガバナンス規程類に基づき、当社としての規程類を制定し、AIガバナンス室にてそれらの遵守を徹底させていくことで、安全・安心なAI活用を促進しています。

なお、NTTグループとしてのAIガバナンス活動については、下記などもあわせてご覧ください。

 [NTTグループのAIガバナンス規程類の制定、およびAIガバナンスの推進体制について](https://group.ntt.jp/newsrelease/2024/06/07/240607a.html)
https://group.ntt.jp/newsrelease/2024/06/07/240607a.html



[お問い合わせ](#) [JAPANESE](#) [ENGLISH](#)

NTTグループについて
[ニュース](#)
[株主・投資家情報](#)
[研究開発](#)
[災害対策](#)
[サステナビリティ](#)
[会社案内](#)
[採用情報](#)
[NTT STORY](#)
[Q](#)

トップページ / ニュースリリース / NTTグループのAIガバナンス規程類の制定、およびAIガバナンスの推進体制について～お客様が安心して利用できるAIの提供に向けたCo-CAIO、AIガバナンス室の新設～

2024年6月7日 日本電信電話株式会社

NTTグループのAIガバナンス規程類の制定、およびAIガバナンスの推進体制について

～お客様が安心して利用できるAIの提供に向けたCo-CAIO、AIガバナンス室の新設～

日本電信電話株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：島田 明、以下「NTT」）は、急速に社会に浸透するAIをグループ各社が活用する基本的な方針として、新たに「NTTグループAI憲章」等の規程類を制定いたしました。本規程類に基づきグループ一体となってAIリスクマネジメントに取り組むとともに、AIに関する最高責任者のCo-Chief Artificial Intelligence Officer（以下Co-CAIO）を配置し、AIガバナンスを推進するためAIガバナンス室を新設します。

■ 背景

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おり、国際社会からAIリスクへの対応とガバナンスの強化が期待されています。この不安を払拭し、AIの競争力強化と安全性確保を一体的に推進するために、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となります。

■ NTTグループのAIリスクマネジメント

AIを業務に利用する当社グループ内の組織は、AIの利用に伴う法令違反、契約違反、社会的・倫理的批判等に関するリスクを管理することが重要となります。リスクマネジメントの手法には、広島AIプロセスをはじめ国際社会で広く採用されているリスクベース・アプローチを採用します。

AIリスクの定義

AIの不適切な利用による社会的批判を受けるリスクや法令違反による制裁金リスクなど、NTTグループのAI利用に伴うリスクを、ユースケースごとに「禁止レベル」「ハイリスク」「限定的リスク」に分類し、グループ内で統一します。

AIリスクの評価

上記のAIリスク定義に基づき、AIプロジェクトマネージャと所属会社のAIリスクマネジメント責任者がリスク評価を二重に行うことで、評価の精度を担保します。



安心・安全

すべての人が安心・安全に暮らせる、ICTに守られた社会へ



マテリアリティ (重要課題)

社会インフラ品質の
向上

堅牢な
セキュリティ環境

社会の期待

ICTによるインフラの発展は、同時に新しい課題も生み続けています。悪意ある攻撃で社会システムがダウンする、災害で通信ネットワークが遮断する、不慮の事故でお客さまや社会の財産を損なうなど、さまざまな事態を想定した柔軟・強靱・安定したインフラづくりは今や不可欠であり、ICT企業の使命は重みを増しています。

今日も、明日も、見守り、支える

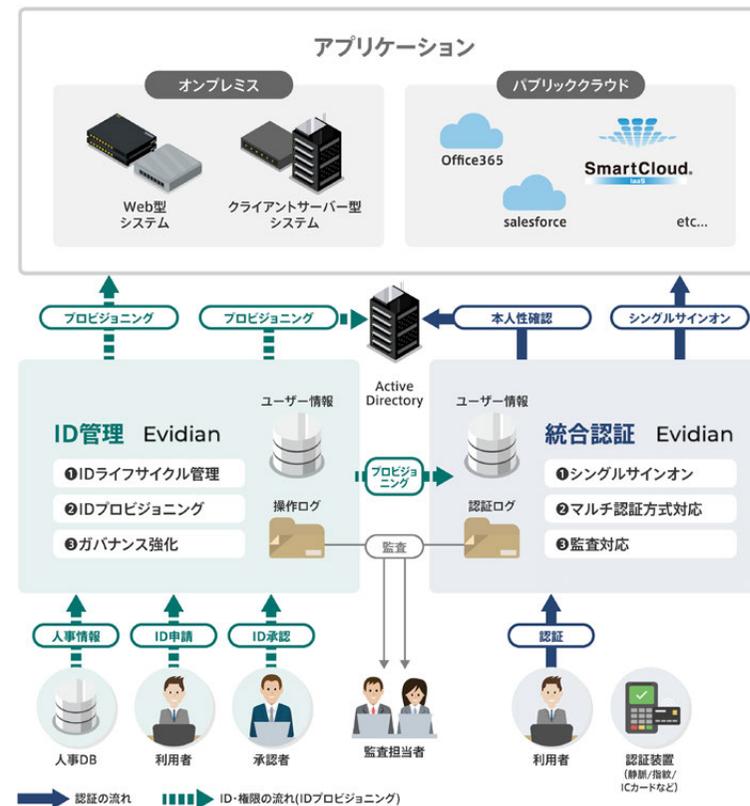
ICT技術の進化にともない、経済性にとどまらず、「安心・安全」を実現するための責任も増えています。NTTコムウェアグループは、情報インフラを提供するNTTグループの一員として、その円滑な運用・保守を実現する品質維持・事業継続体制を整備し続けます。また、日々生まれる新たなセキュリティリスクに対しても信頼性の高い技術を積極的に取り入れ、社会に責任を果たします。

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



- 「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。

インパクト

セキュリティと柔軟性

新しい働き方への貢献

主に貢献するSDGs

9 産業と技術革新の基盤をつくろう

11 住み続けられるまちづくりを

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えています。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。

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

2023年度 総括

● 2023年度の主な実績

マテリアリティ	サステナビリティ定量指標 (KPI)	2023年度目標	2023年度実績
● 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	品質定義を確立
	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)	0件	0件
● 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	検討を実施*
	サイバー攻撃にともなう重大なインシデント発生件数	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。

「社会インフラ品質の向上」では、重大故障発生件数に加え、社会インフラへの影響を加味した品質定義の改訂を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、災害発生時の対応強化に向け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、2023年度よりサイバー攻撃にともなう重大なインシデント発生件数に加えリモートワーク導入への評価手法開発もKPIに定め、時代に即した防衛・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。

* 詳細な検討経過はP.29「開発・保守職域におけるリモートワーク導入に向けた、セキュリティ課題の把握」を参照ください

社会インフラ品質の向上

システムの「品質」と「信頼性」は、日本の社会インフラを支えてきたNTTコムウェアグループが重視している価値であり、強みでもあります。システムを安定して提供するため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の認証を取得して顧客要求事項に基づく活動を展開し、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
登録番号	JQA-1997
取得日	1997/11/28
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

品質マネジメントシステム推進体制

NTTコムウェアは、社長をトップマネジメントとし、各事業本部のPMO (Project Management Office)、SMO (Service Management Office)などで構成した品質マネジメントシステムの運営体制を確立しており、品質管理プロセスの継続的な改善を推進しています。

品質マネジメントシステムの教育・浸透

NTTコムウェアの品質マネジメントシステムに関する理解と浸透を目的として、以下の施策を実施しています。

- 新入社員の導入研修および経験者採用時のウェルカム研修において、NTTコムウェアの品質マネジメントシステムを構成する品質管理プロセスの講話を実施しています。
- 標準的な開発手順の理解度向上と浸透を目的としたWBT (Web-Based Training : インターネットやイントラネットを使用した学習システム)を実施しています。
- 品質マネジメントシステムの変更について、全社周知するとともに各事業本部のPMOとSMOへの説明・展開により品質管理プロセスの浸透を実施しています。

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に行い、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。

システム開発業務の品質向上

NTTコムウェアは、ISO9001に基づく管理プロセス・体制を構築し、開発工程ごとにきめ細かなチェックを実施しています。それによって、社会インフラに求められる厳しい品質水準をクリアしています。

サービス業務の品質向上

NTTコムウェアは、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。

品質管理の取り組み

NTTコムウェアは、社会インフラのシステム管理を担う企業として、重大な影響を及ぼす故障の管理および再発防止、未然防止活動を継続的に実施しています。2023年度も大きな施策強化を実施しました。

具体的には、従来は「社会・顧客への影響度」を考慮しつつ「故障の影響範囲、影響時間、発生原因」などの定量情報に重点を置いた評価方法でしたが、「社会・顧客への影響度」に重点を置き、提供者目線ではなくお客さま目線を重視した故障の評価方法に改善しました。

さらに著しく影響度の大きい重大故障の管理を目的に2024年度から「S級重大故障」を新設し、KPIとして「年間0件」を目標に設定することとしました。2023年度はS級重大故障に該当する故障は0件であり、さらなる品質向上に努めてまいります。

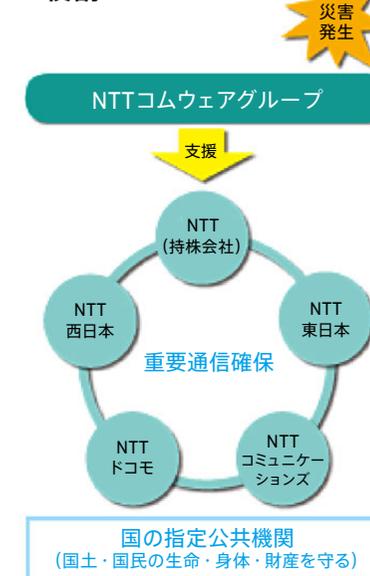
災害対策の取り組み

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。

●災害復旧における NTTコムウェアグループの 役割



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。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。

● FSC24®の監視コックピット



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



● 2023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	2024年2月

2023年度の災害対策訓練は、2023年度訓練直前に発生した「能登半島地震(2024年1月1日発生)」の復旧対応を行いつつ、最適化したリモートツールなどを活用した初期態勢の構築および本社・支店・グループ各社との連携方法の再確認などに並行して取り組み、確認を行いました。

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。

2023年度は、社員安否確認等のさらなるガバナンス強化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

リモート勤務が定着し常態化してきた中、遠隔での災対態勢の確立や情報を速やかに提供・把握するため、災害ポータルサイトのUI改善や自動連絡ツールの追加などのシステム改善を行い、仕組みを充実させるとともに「情報伝達訓練(年一回)」を通じて確認手順などの定着化を図っています。

• 自然災害等への早期対応

台風等の被害が予想される場合の出退勤等における厳重な警戒やサービスの扱いについて、年度初めに周知を実施するとともに、実際に台風等の被害が予測された場合には、情報収集を行い社員へ展開を図っています。また、豪雨による土砂災害や、北朝鮮ミサイル発射によるJアラート発動にも、迅速に情報収集・判断・報告を行い、これら社会的な不測事態発生時においても社員への情報展開を図り、人的被害の抑止に向けた早期行動を促しました。

その他、最大震度5強以上の地震発生時には、迅速に社員・家族の安否確認などを実施し、的確な対応を行っています。

• 大規模災害対応の教訓の活用および連絡体制強化に向けた議論

2024年1月1日に発生した能登半島地震の影響を踏まえた対応の振り返りおよびNTTドコモ、NTTコミュニケーションズとの災害時における社員安否確認等の連携体制強化に向けた議論を開始しました。

• 社員安否システムの統一

2022年7月のドコモ・システムズ株式会社との統合後、社内で2つの社員安否システムを運用していましたが、2023年12月に統一を図り、一元管理による効率的な社員安否確認およびガバナンス強化を実現しました。

堅牢なセキュリティ環境

国際標準の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、情報セキュリティ管理を適切に実践する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、「情報セキュリティポリシー」「個人情報保護方針」を制定し、ISO27001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)」を確立しています。また、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。さらに、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、執行役員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、セキュリティに関する最高責任者であるCISOの統括の下に、全組織に情報セキュリティ、個人情報保護活動を推進するための「セキュリティガバナンスオフィス(SGO)」「セキュリティ技術オフィス(STO)」を設置し、実効性の高い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、社員等および協業者を対象に、WBTを活用した「情報セキュリティ研修」を実施し、社員一人ひとりのセキュリティ意識を高めています。情報セキュリティ研修には、セキュリティに関する最新の話題を盛り込み、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、以下の施策を実施しています。

- 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。

さらに2023年度は、NTTグループにおける個人情報漏えいを受け、全社をあげての緊急点検、および全社員に対するセキュリティ研修、セキュリティセミナーなどを通じて、基本動作の徹底を改めて啓発しました。

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情報セキュリティガイドの改訂、セキュリティインシデント事例などの周知を通じた注意喚起なども随時実施しています。

セキュリティレベル高度化の取り組み

昨今の国内外のセキュリティ動向や他社の個人情報漏えいインシデントを踏まえ、NTTコムウェアでは「技術的対策(端末、ネットワーク、サーバー、クラウドなど)」「物理的対策(運用管理を含む)」「人的・組織的対策(制度・ルール、研修、内部監査、体制・組織)」の各観点でセキュリティレベルの向上に取り組んでおり、とくにゼロトラストに基づくシステム利用環境の高度化、および内部不正対策の強化を行っています。

さらには、子会社も含めた一体的な情報漏えい対策を実行するために、NTTコムウェアグループとしてのガバナンス強化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

日常的に利用する電子メールによる情報漏えいのリスク低減を目的に、協力的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・協力的社員ともに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の運用を開始しています。

さらに、外部からの標的型攻撃メール対策として、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に加えて、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、監視運用を実施しています。

また近年、システムやネットワークの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、脆弱性をつくり込んでしまったときにも、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。

なお、2025年日本国際博覧会を見据え、未だ世界的に深刻視されているサイバー攻撃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NTTグループ各社セキュリティ組織と連携し、常に最新動向を収集しつつ、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は、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。

サイバー攻撃にともなう重大なインシデントの抑制

NTTコムウェアでは、2024年度に「サイバー攻撃にともなう重大インシデント0件」をKPIに定め、経営陣の統括のもと、コーポレート革新本部が中心となり、その抑止を徹底していく対策を実施しています。

2023年度、サイバー攻撃は複数件観測されましたが、いずれも初動対応で被害を抑制し、重大なセキュリティインシデントに至る事例はありませんでした。

引き続き、外部脅威への対応を高度化する取り組みとして、外部攻撃リスクの低減や訓練等を実施し、重大なセキュリティインシデント抑止に注力していきます。

開発・保守職域におけるリモートワーク導入に向けた、セキュリティ課題の把握

開発・保守職域でリモートワークを可能とする範囲を拡大していくことは、新しい働き方の模索の観点でも、またIOWN構想に即したシステム管理の省人化・リモート化を拡大していく観点でも、重要なテーマといえます。この観点に立ち、NTTコムウェアは、同職域のリモートワーク拡大に向けての技術的ならびにセキュリティ上の課題の把握を進めています。調査の結果、目標としていたリモートワークの導入率や状況把握については、現時点では手段を十分講じていることからKGIに基づく目標管理からいったん取り下げました。

今後もお客さまに提供するセキュリティ品質を維持・強化しつつ、社員のリモートワーク環境整備に資する施策・仕組みの積極的な検討を続けていきます。

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、お客さまのご要望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、お客さまのゼロトラスト・セキュリティモデルの実現に貢献しています。

NTTコムウェアグループにおけるISMS認証・プライバシーマーク取得状況

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徹底するため、「ISMS認証」と「プライバシーマーク」をすべてのグループ会社で取得しています。

さらに先述の「個人情報保護方針」に基づく、個人情報保護活動を推進しています。

●NTTコムウェアグループのISMS、プライバシーマーク認証取得状況

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

●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



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/>



環境

次の世代へと、豊かで健やかな地球を託せる社会へ



マテリアリティ(重要課題)

脱炭素社会

資源循環・
生物多様性

社会の期待

地球温暖化問題は、世界共通の課題ですが、現在も十分な成果を発揮できていません。ネットゼロ社会の実現に向けて、政府と企業の連携も加速しています。さらには、次世代に豊かな自然資源を託すという観点に立ち、循環型社会の実現と生物多様性の保全の徹底が、人類の使命として重要度を上げています。

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。

デジタルツイン上で太陽光発電設備の発電データと財務データを一元化する「太陽光ダッシュボード」

2050年カーボンニュートラル実現に向けて国内でも太陽光発電が拡大する中で、その事業運営は煩雑となっており効率化は重要な課題です。NTTコムウェアは、太陽光発電事業者向けに、複数の発電サイトの運転状況を集約して確認でき、発電データと財務データなど、経営判断に必要な情報を一元的に把握・比較ができることで事業運営の高度化を実現する「太陽光ダッシュボード」を提供しています。

本サービスは、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」のメニューのひとつです。

発電データと売電額などの財務データを統合することで、経営判断に必要な財務状況の確認ができる「経営ダッシュボード」により、事業運営の高度化を実現します。「運用ダッシュボード」では、所有サイトの全体把握、サイト個別の実績発電量、計画発電量に対する達成率を瞬時に把握できます。

また、特徴として発電所ごとに構築されるAIモデルが算出した期待発電量と実績発電量の比較により、発電所の不調をアラート表示し、異常の早期発見によりダウンタイムの削減に貢献します。効率的できめ細かい事業運営を可能とするソリューションです。

インパクト

DXと脱炭素

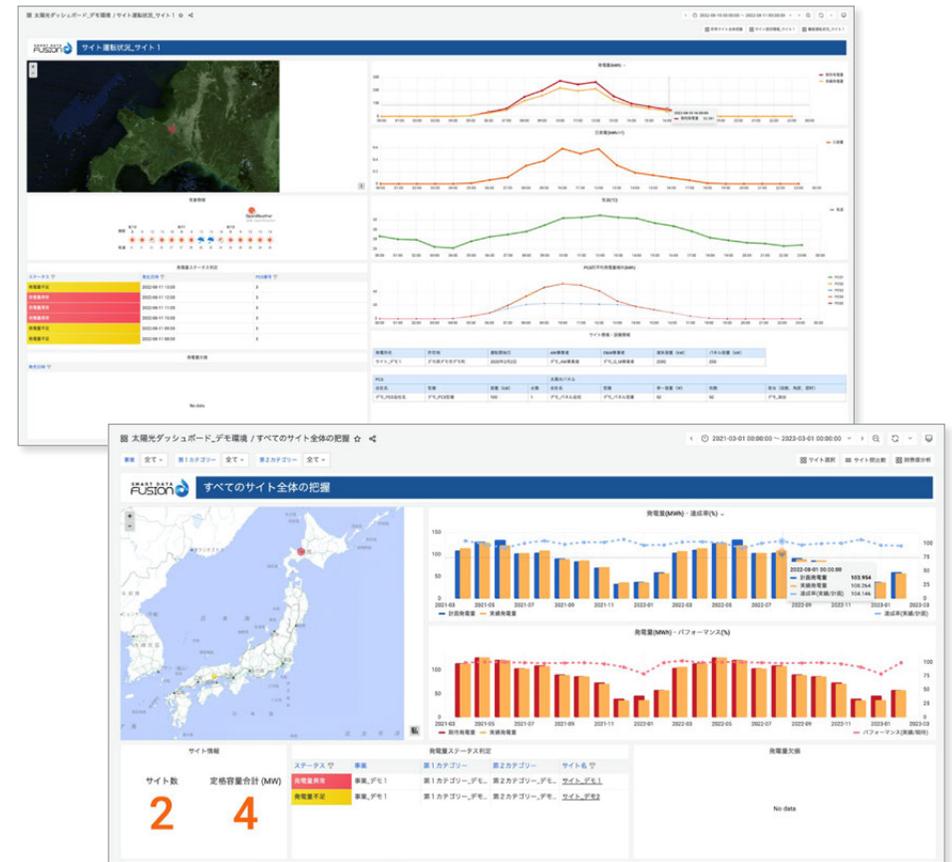
社会インフラの革新

主に貢献する
SDGs

7 エネルギーをみんなに
そしてクリーンに

9 産業と技術革新の
基盤をつくらう

●ダッシュボード画面



●「Smart Data Fusion」は、NTTコムウェア株式会社の登録商標です。

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声が高まっています。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

2023年度 総括

● 2023年度の主な実績

マテリアリティ	サステナビリティ定量指標 (KPI)	2023年度目標	2023年度実績
● 脱炭素社会	温室効果ガス排出量 (Scope1・2)	2.0万トン以下(2030年カーボンニュートラル)	1.7万トン
	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	3件
	一般車両のEV化率(車両台数)	100% (2030年100%)	100%
● 資源循環・生物多様性	廃棄物リサイクル率	96% (2030年99%)	98.6%
	紙(事務用紙)使用量 (法的理由により削減不可を除く)	使用数322箱以下 (2025年ゼロ)	273箱

* APN : All-Photonics Network

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、多面的かつ具体的な各種KPIを随時設定しつつ、意欲的な環境貢献活動を展開しています。

「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促進し、温室効果ガス排出量 (Scope1+2) 削減や社用一般車両のEV化、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。とくにソリューション開発ではIOWN実現による消費電力削減効果を社会に浸透させるべく、実証案件を積極的に実施し、2023年度も良好な成果をあげています。

「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、社員の当事者意識の醸成にも留意しました。引き続き、NTTグループのKPI動向を適宜加味しつつ、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、環境活動において持続可能な社会づくりに貢献することを考え行動しています。

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、オフィスの空調や照明、データセンターなどの電力使用をはじめとする環境負荷の低減

に努めています。また、廃棄物処分等事業活動において、地球環境に配慮しています。

NTTコムウェアは、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。

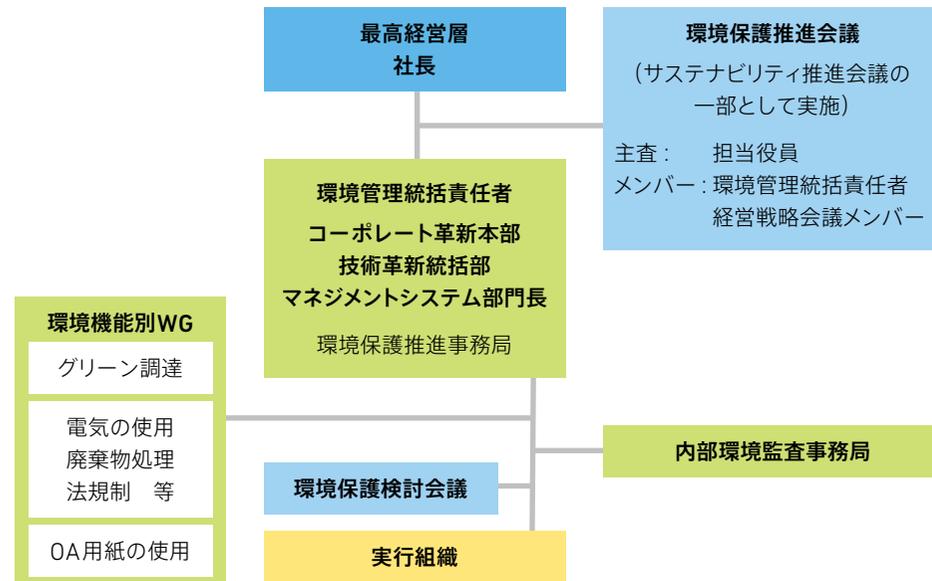
上記基本理念と行動指針について、全従業員が理解して行動できるように周知し、社外に公開します。

推進体制

NTTコムウェアでは、社長を環境管理統括責任者とし、その下に環境保護検討会議を設置し、社内各組織の主体的な環境活動を推進しています。

環境に関する法規制・電力使用・廃棄物処分・調達・OA用紙使用については、専門的な業務チームとしてワーキンググループを設置し対応しています。

●NTTコムウェアの環境マネジメント推進体制



環境マネジメントシステムの取り組み

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。

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。

なお、外部審査においては省エネ、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。

- 登録番号：JUSE-EG-089
- 有効期限：2026年6月26日

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、最新のルール遵守確認を内部監査にて行っています。

2023年度は、前年度に引き続き、内部監査にて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。

環境教育

NTTコムウェアでは、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) 2023年度も全社員(6,700名)および全協力会社社員(5,708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、2023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27名受講

グリーン調達への推進

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応した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。

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、企業活動における温室効果ガス削減に積極的に取り組みました。

2030年度、Scope1,2カーボンニュートラルに向け

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「NTT Green Innovation toward 2040」、ドコモグループ「2030年カーボンニュートラル宣言」を踏まえ、2030年度にScope1・2に基づく温室効果ガス排出量をゼロとする目標を掲げています。この目標を実現するため毎年の温室効果ガス排出量目標を定めることで、毎年着実に削減しています。

自社の温室効果ガス排出量削減

2023年度、データセンターでは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。それ以外にも余剰空調機の運用停止、老朽化空調機の更改推進により電力使用量を削減しています。

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。自社使用分の電力の一部にグリーン電力を導入するなど、温室効果ガス排出量削減に積極的に取り組んでいます。NTT共通施策であるEV導入についても、一般車両のEV化100%を達成しています。

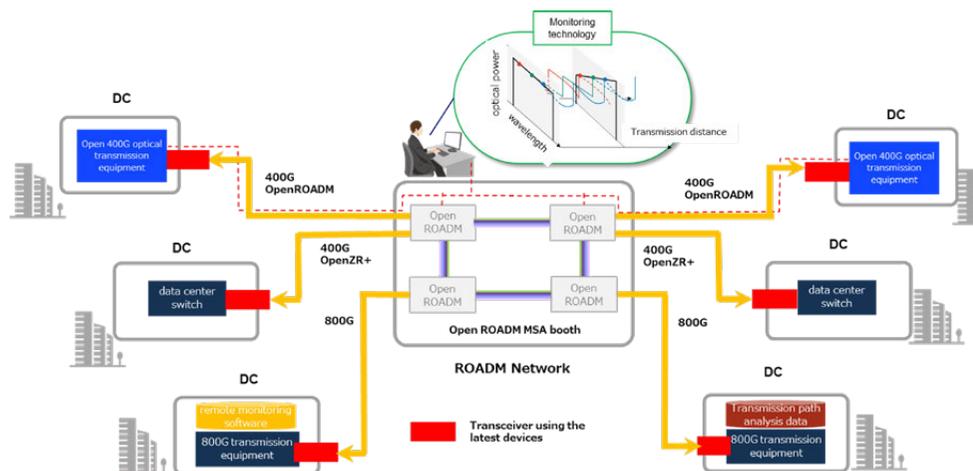
また、地球温暖化対策の一環として、社員等の主体的な選択による「NTTコムウェアにふさわしいカジュアルスタイル(通称：コムカジ)」を通年実施しており、ダイバーシティの推進、自己管理による主体的行動の推進、フレキシブルな考え方やチャレンジ意識の醸成を図っています。

IOWNによる消費電力削減の推進

IOWNの「ALL-Photonics Network」は、「光電融合技術」により電力消費量を100分の1に削減する効果を持ちます。このように大幅な低消費電力を実現するIOWNの普及を推進するため、NTTコムウェアでは活用シーンや必要な機能といった実証案件「ユースケース」の開発を行っています。2023年度も同課題に即し「APN構成装置の制御技術確立のための実証案件」をマテリアリティ「脱炭素社会」のKPIのひとつに位置づけ、3件の案件を実施しました。

また、これらユースケースの有用性を幅広く社会に発信するため、展示会にも積極的に出展しています。2023年度はSuper Computing 2023、NTT R&D Forum、OFC2024にNTTグループとして出展しました。OFC2024ではIOWN APNの分散データセンター向けユースケースであるマルチベンダーでのデータセンタエクスチェンジ(DCX)をデモンストレーションし、高い関心を得ました。

●OFC2024での説明資料(抜粋)



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。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

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コムウェアは、ICT事業者のあるべき姿として、率先して循環型社会の構築や環境汚染防止への貢献、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

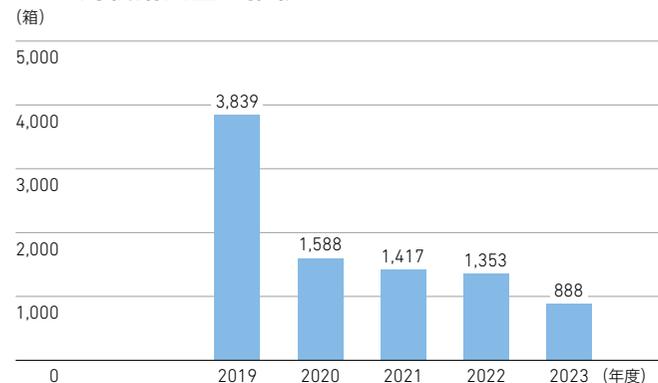
大量消費社会を背景とする資源の枯渇問題や廃棄物の増大による環境破壊・汚染の進行など、さまざまな危機を背景に、3R（リデュース・リユース・リサイクル）の徹底を通じた循環型社会の構築が急務となっています。NTTコムウェアは、OA用紙使用量の削減による森林資源の保全や一般廃棄物についても積極的な3R活動を展開し、ゼロエミッション（最終処分量を総廃棄物の1%以下にする）を実現しています。

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を実施することで、着実にOA用紙の使用量削減を実現しています。2023年度は在宅勤務者の定着により、OA用紙の購入箱数が35.3%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。

● OA用紙購入量の推移



※NTTコムウェア単体

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(ざんざ)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16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。

●NTTコムウェアグループ 食品リサイクルループ

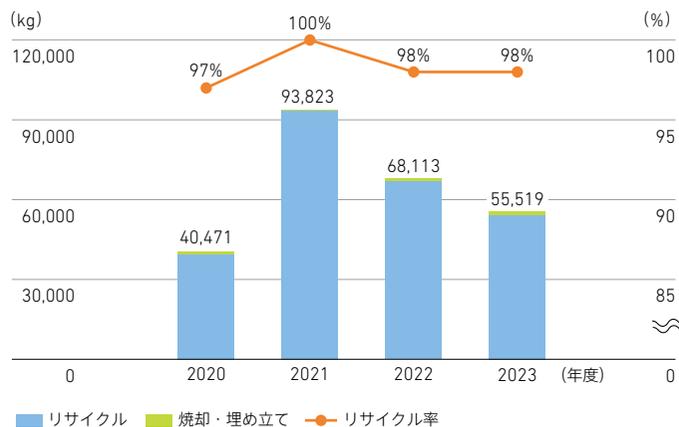


プラスチック問題への対応

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。

●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^①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	2023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。

2023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400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〉

- 2024北海道マラソン給水ボランティア
- ドコモ北海道の森 植樹活動
- 札幌市大通公園清掃活動ボランティア

〈東日本支店(仙台拠点)〉

- 広瀬川河川敷清掃(広瀬川1万人プロジェクト)

〈東日本支店(長野拠点)〉

- 長野びんずる祭り
- ドコモ連携「戸隠森林植物園保全活動」

〈東海支店〉

- 三の丸ビル周辺「地域Ecoclean活動」
- 「マラソンフェスティバル ナゴヤ・愛知2024」ボランティア

〈西日本支店(弁天)〉

- 大阪市港区みなとクリーンUP大作戦

〈西日本支店(北陸拠点)〉

- 金沢百万石まつり「百万石踊り流し」
- ドコモの森活動ボランティア (こまつの森)
- 金沢市民マラソンボランティア

〈西日本支店(中国拠点)〉

- ビル周辺清掃活動

〈西日本支店(四国拠点)〉

- NTT環境クリーン作戦2023in愛媛

〈九州支店〉

- 御供所町公民館主催の献血への協力
- 志賀島海水浴場環境クリーン作戦





人材・パートナー

多様性が尊重され、皆が生き生きと暮らす社会へ



マテリアリティ (重要課題)

多様性確保

人材育成

ビジネス
パートナー協働

社会の期待

個人の属性によらず、能力を活かす機会の提供や、すべての人の権利が尊重され活躍できる仕組みの整備など、ダイバーシティおよびディーセントワークの実現は、世界共通の価値観です。日本政府も人的資本可視化指針など各種制度の策定も交え、強く推進しており、その実現には企業の率先が不可欠となっています。

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。

AI・データサイエンス人材の育成

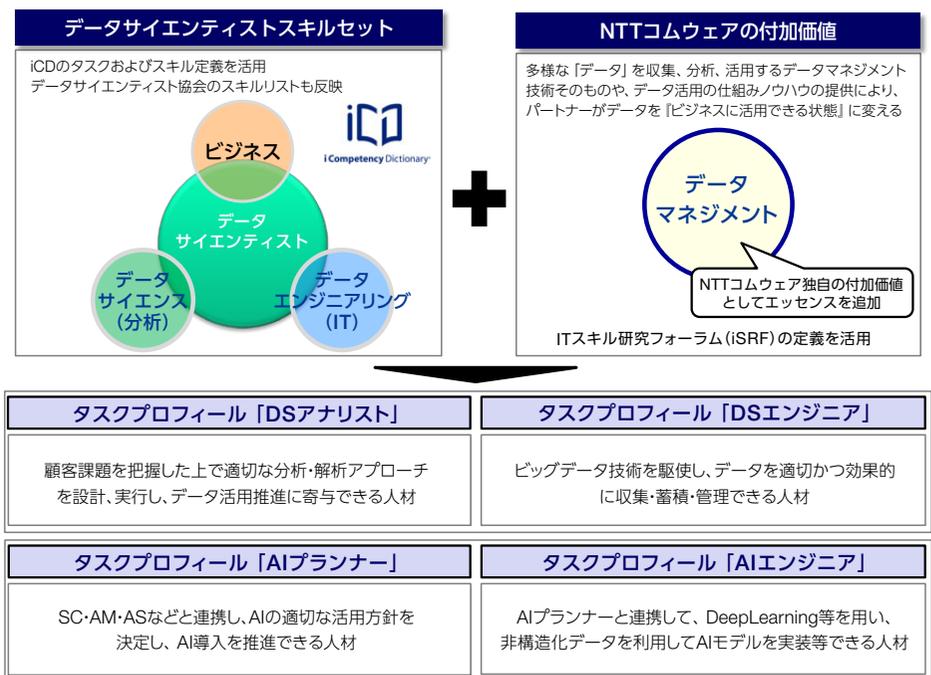
サービス提供型ビジネスの拡大に向けては、ビジネス協創を実践しDXを推進できる人材が求められており、必要なスキルのひとつとして「AI・データサイエンス」を注力分野として育成を強化しています。AI・データサイエンスの基礎知識・スキルは、AI・データサイエンティストをめざす人のみならず、ビジネス共通の基礎知識として幅広い業務で活用が可能です。

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増強施策に即して人材育成を進めており、2023年度の累計は3,562人となっています。なおドコモグループ全体としてもアジャイル開発人材の2025年目標

(5,000人)を2023年度に前倒しで到達しました。これを受け、現在、開発人材に関する新たな育成目標の検討を開始しています。

● 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



インパクト

3,562人

NTTコムウェアの
データ活用人材数

主に貢献する
SDGs

3 すべての人に健康と福祉を

5 ジェンダー平等を実現しよう

8 働きがいも経済成長も

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

2023年度 総括

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。

● 2023年度の主な実績

マテリアリティ	サステナビリティ定量指標 (KPI)	2023年度目標	2023年度実績
● 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	評価方法を確立
	女性の採用率(経験者採用含む)	30%	28.3%
	女性の新任管理者登用率	15.6%	20.3%
	女性の管理者比率	11.2% (2025年度14%)	12.4%
	女性の役員比率	実績把握 (2025年25-30%)	14.8%
	男性育休取得率	100%	120.2%
	外部人材の採用	30%	27.7%
	業務災害発生件数	0件	0件
	リモートワーク実施率	60%	67.6%
	従業員エンゲージメント率	対前年度改善 (65%)	54%
● 人材育成	アジャイル人材の確保	2,410人以上	2,719人
	データサイエンス/AI人材の確保	3,470人以上	3,562人
● 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%	100%
	重要なサプライヤーとの直接対話実施率	100%	100%

「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。

働き方自由度×チームパフォーマンス最大化に向けた、取り組みの開始

すべての社員が自分らしく働き、かつ、社または部署としてチームパフォーマンスを上げていくことができる仕組みの整備、ならびに社員相互の意識醸成は、業種を問わない経営課題として、重要度を増しています。NTTコムウェアでは、「働き方自由度×チームパフォーマンスへの社員の賛同率」をKPIに掲げ、2023年度はその最大化に向けた評価方法を模索しました。

具体的にはエンゲージメント調査を利用し、全社員に対し「自らの職場はチームパフォーマンスの向上につながる『働き方の自由度』があると思うか」の聞き取りを開始しました。今後、各種施策を実効性あるものとするために活用するとともに、2030年度まで継続的に聞き取りを実施することでさらなる改善を図っていきます。

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14%」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います。2023年度は40.5%でした。

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14%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)	女性活躍推進施策 (通称: Win-d)	<ul style="list-style-type: none"> 女性社員が公平に活躍できる環境を整え、サポートすることを目的として、女性管理者のフォロー、リーダー育成や意識醸成を通じた主体的キャリア形成の支援活動を実施。
	LGBTQへの理解促進	<ul style="list-style-type: none"> 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)にバッジ配付。
ワーク・ライフ・マネジメント (時間制約社員への支援)	育児休職者交流会/復職者セミナー/育児中社員対話会等	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
	男性育児休職・休暇取得促進	<ul style="list-style-type: none"> 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へのインタビュー動画や、体験談の記事を社内イントラに掲載。2023年度の男性社員による育児休職・休暇取得率は120%。

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、子育てと仕事の両立支援に高い水準で取り組む優良企業として、2024年2月13日に厚生労働大臣より「プラチナくるみん」の認定を受けました。

今後も、次世代育成支援のため、仕事と家庭の両立を図る社員が安心して働ける環境の整備を図るなど、社員一人ひとりが生き生きと働くことができる職場づくりに継続して取り組んでいきます。

なお、男性社員による育児休職・休暇取得の積極的な推進もしており、「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。

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。

2023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。

●「くるみん」マーク



●「えるぼし」マーク



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2023年度からNTTドコモの特例子会社であるドコモ・プラスハーティーと連結した障がい者雇用率算定のもと、ドコモグループ一体となって施策を推進する体制となりました。新たな算定ベースに即した障がい者雇用率は2024年6月1日現在で2.22%です。

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。

経験者採用制度

NTTコムウェアでは2016年から経験者採用に取り組んでいます。現在では新規採用者のうち約30%が経験者採用制度を利用して入社しています。

経験者採用では即戦力として活躍いただける方や今後、事業を支えるリーダーとしてのポテンシャルを持っている方を募集しています。

さまざまなバックグラウンドや志向を持った経験者の方の価値観や知見、スキルを活かすことで多様化、複雑化する事業環境においても、お客さまの課題や社会課題の解決に取り組んでいきます。

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同時に、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ます。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	「高齢者の医療の確保に関する法律」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、2022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サービスである「Mealthy」をNTT健康保険組合が導入し、当社も積極的に活用していくことで、特定保健指導の受診および完了に向けて取り組んでいます。

*「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。なお2023年度の業務災害は0件でした。引き続き、労働災害の再発防止に向けた取り組みを行ってまいります。

「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、経営トップが

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、2023年度には本社組織においてリモートスタンダード適用組織の拡大を行うなど、「働く時間」「働く場所」の柔軟性に加え、「住む場所」の自由度の向上にも継続的に取り組んでおり、2023年度のリモートワーク実施率は67.6%となっています。

●「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。

従業員エンゲージメント調査の実施

NTTコムウェアでは、かねてより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、NTTグループ共通での従業員エンゲージメント調査の開始を受け、その仕組みに参画しました。同施策では年1回、エンゲージメントに関する4つの設問に対する肯定回答率をKPIとし、それらに影響を与えるEmployee eXperience (EX)に関する設問の聴取を通して、課題把握と改善を推進しています。2023年度の結果は54%でした。2023年度からは役員報酬連動のKPIに位置づけられた同施策を通じ、従業員エンゲージメントの維持・向上に向けて取り組んでいきます。

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、労使が論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
	不妊治療サポート休暇	不妊治療により長期の休暇が必要となる場合、1ヶ月～最大1年間の休暇を取得することができる制度(無給)
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	<ul style="list-style-type: none"> 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のできる制度

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(5:00～22:00)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・コンセプトual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「コンセプトual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、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 (2023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	65	125,563
テクニカル研修	514	4,741
コンセプトチュアル系/階層別研修	21	3,781

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) および情報処理推進機構 (IPA) 策定のiCD*2をベースにした社内スキル認定制度「ComCP (Comware Certified Professional)」を構築し、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。

当社はこの認定に裏付けられた技術力を活かし、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 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 (2024年4月現在)

ー: 認定グレード設定なし

	AM	PM	SM	AS	TS	SC	SMC	DS	ScM	合計
Executive	0	0	0	0	0	0	—	—	—	0名
Professional	7	10	3	1	4	1	—	—	—	26名
Expert	62	171	30	137	193	33	8	62	12	708名
Associate	65	186	49	670	986	65	16	97	19	2,153名
合計	134	367	82	808	1,183	99	24	159	31	2,887名

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、および「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「ITIL®*」を参考にしたシステム運用により、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人到達（2025年度目標を2023年度に前倒し達成）を追い風に、さらなる拡大と実践力向上に取り組んでおり、2023年度の累計は2,719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、専門性を高め、自律的なキャリア形成を実現するために、必要な専門性と行動レベルを明確化した社員グレード基準と、設定した目標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

一般市場においても通用する専門性を軸に行動を明確化した分野ごとの社員グレード基準をベースに、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、日々の業務の進捗状況の確認や業務上の課題などについて適宜共有・相談する場として、日常のプロセスマネジメントとして実施する1on1ミーティングのほか、「目標設定MTG」「中間MTG」「振り返り面談」の機会を設けています。「目標設定MTG」では、当該年度の目標などについて認識を合わせ、必要なアドバイスを行っています。「中間MTG」では上期の成果および達成度について確認するとともに、下期に向けての課題等についても意識合わせを行っています。「振り返り面談」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。

評価ミーティング

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「評価ミーティング」を年1回実施しており、評価者間で評価の目線・レベルを合わせることにより、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。

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・発揮し、さまざまな分野で多様な人材が多様なキャリアを自律的に構築しながら、高い付加価値を創出できる仕組みづくりを進めています。

具体的には、「専門性により昇格していく人事給与制度」「自律的なキャリア形成を支援する人事体系」の制度へ2023年4月より見直ししたほか、それを補完し、支援する仕組みとして、キャリアコンサルティングの実施や、NTT Job Board（公募）も開始しています。

ビジネスパートナー協働

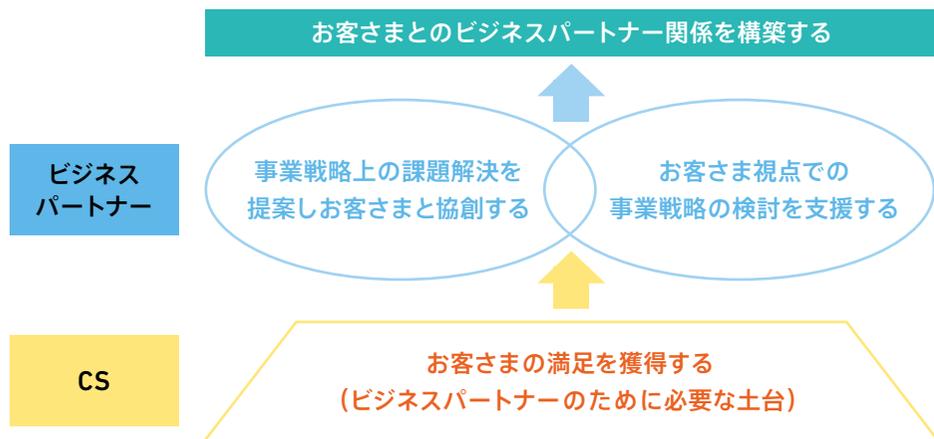
NTTコムウェアグループは、「誰もが感動・喜び・安心を感じられる豊かで持続可能な世界の実現」のため、サプライヤーの皆さまとともに、サステナビリティおよび業務改善活動を推進しています。

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、お客さま満足の獲得はもとより、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。

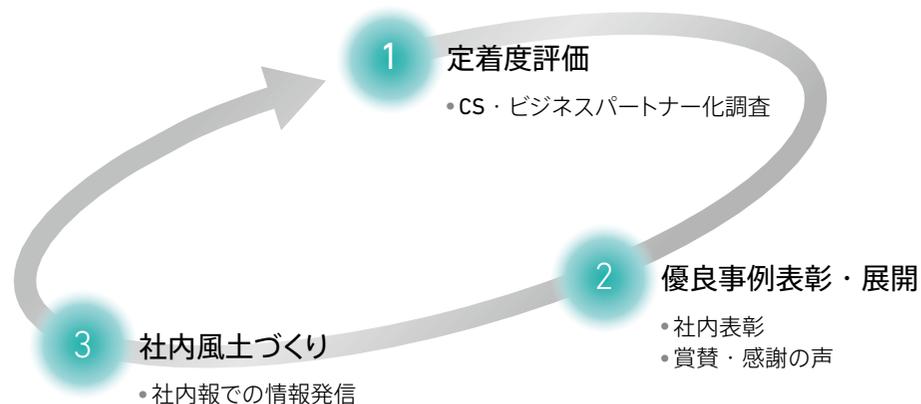
●CS・ビジネスパートナー化推進活動の基本的な考え方



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。2023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サプライヤー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ーの皆さまに対し、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。



NTTコムウェア調達情報

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

サプライチェーンに関する取り組み

現在、NTTコムウェアグループのサプライチェーンに関する取り組みは、KPIとも密接に関わらせつつ、「サプライヤー調査」「覚書締結」「直接対話」の3施策を中心に実施中です。

サプライヤー調査の継続的な実施

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。

この調査では、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。

覚書の締結

NTTグループでは人権、環境、安全等の社会的課題を踏まえてサプライチェーンのあるべき・めざすべき姿を考慮し、サプライヤーに遵守を求める内容を記載した文書として、「NTTグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を公表しています。

NTTコムウェアではこのガイドラインの遵守を求め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」を締結しています。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)は2023年度対象39社に対し、締結率100%でした。

重要サプライヤーとの直接対話

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。

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、さす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。

2023年度はサステナビリティ推進室の発足を契機に、「ぼらPo」をサステナビリティポイント「さすPo」に改称し、「自然(地球)との共生」、「文化(集団・社会～国)の共栄」、「Well-beingの最大化」の3つのテーマに関する社員のサステナビリティな活動を推進しました。

2023年度寄附金贈呈団体については、テーマ「自然(地球)との共生」より森林保全活動を行っている団体である「東京都農林水産振興財団」を、テーマ「文化(集団・社会～国)の共栄」からはスポーツ支援を通じた社会貢献活動に加え、地域振興、自然環境保護活動を行っている団体である「日本ビーチ文化振興協会」を選考しました。

長年取り組んできた「社会貢献活動ポイント制度」の活動はこれで終了となり、新たな寄附の取り組みとして、ドコモグループ「災害復興等及びサステナ社会応援社員募金」を開始しました。



災害復興等及びサステナ社会応援社員募金

NTTコムウェアはNTTドコモが取り組んでいる施策に賛同し、参画しています。そのひとつに「災害復興等及びサステナ社会応援社員募金」があります。

社員は「災害復興等及びサステナ社会応援社員募金」を通して、全国各地で発生した自然災害などの被災地復興支援や環境問題、障がい者支援など自身が共感する分野を選択してd払いで募金ができます。会社は社員からの募金額と同額を上乗せをして、被災自治体、NPO団体などへ寄附を実施することで、社員と一体となり、さまざまな社会貢献寄附活動を行っています。

NTTコムウェアはこの仕組みを活用して、2024年1月に発生した令和6年能登半島地震に対して、石川県に災害義援金として83万円を拠出しました。

NTTグループ一体となって支援

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、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

災害復興支援の実施

NTTグループ*は令和6年能登半島地震において被災された方々や被災地の復旧にお役立ていただくため、総額5,000万円を義援金として拠出しました。このうちNTTコムウェアからは500万円を義援金として拠出しています。

* 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、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)、NTTデータグループ(株式会社NTTデータグループ、株式会社NTTデータ、株式会社NTT DATA, Inc.)、NTTアーバンソリューションズ株式会社、NTTアノードエナジー株式会社、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/>



公正な事業活動

公正で規範的な責任あるサプライチェーンへ



マテリアリティ (重要課題)

人権尊重

倫理規範の
浸透・徹底

社会の期待

法令遵守にとどまらず、すべての人の権利を尊重し、公正な経済活動を徹底しなければ、いかに良質なサービスを提供しようとも、企業は存続を許されません。公正な事業慣行の実現は、企業の存立基盤としてステークホルダーの厳しい目にさらされています。とくに近年は、サプライチェーンを含めた活動の徹底が求められており、取引先との連携強化が急がれています。

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。

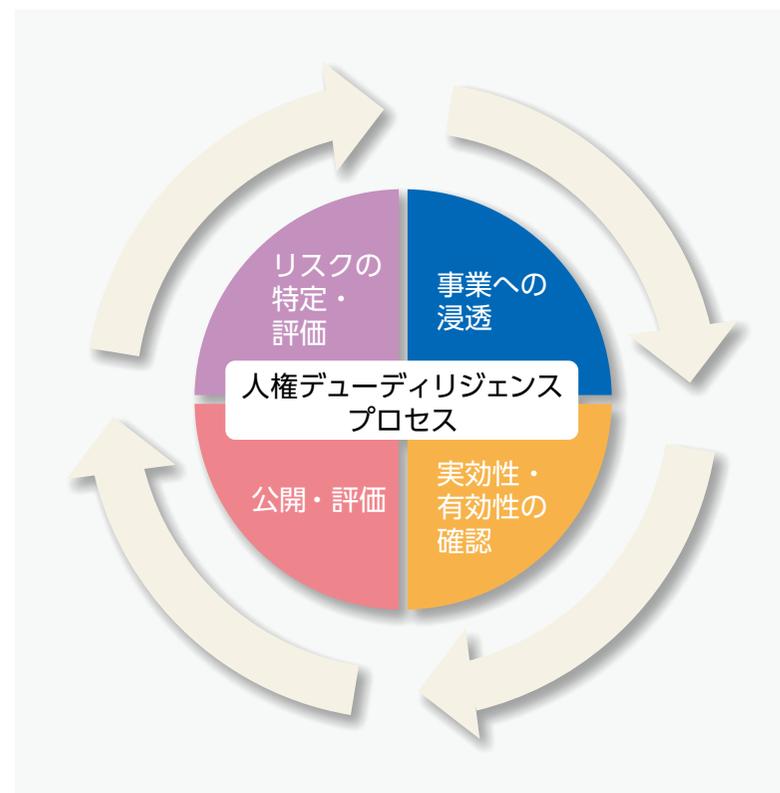
人権デューディリジェンスの推進

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がグループとして外部調査機関に委託したESG調査結果をもとに、適切に対応しています。

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。

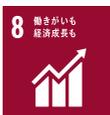
●NTTグループの人権デューディリジェンスプロセス



インパクト

グループ全体での
人権の尊重

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

2023年度 総括

● 2023年度の主な実績

マテリアリティ	サステナビリティ定量指標 (KPI)	2023年度目標	2023年度実績
● 人権尊重	確認された人権に関する違反件数	0件	2件
● 倫理規範の浸透・徹底	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。2023年度において、確認された人権に関する違反件数は2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2023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ィ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7名、監査役4名で構成されています。2023年度は25回開催（臨時取締役会含む）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「内部統制システム整備に関する基本方針」のもと、法令の遵守、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整備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は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まいります。

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。2023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、より広範囲なリスクに対処する観点から、関連する規程を改訂し、リスクマネジメントのプロセス、リスク項目およびその管理方針を見直しました。

NTTコムウェアが特定・管理しているビジネスリスクの例

- ① 法令・政府・規制当局・経済環境の動向に関するリスク
- ② 環境問題への対応に関するリスク
- ③ お客さまニーズや社会的評判の変化に関するリスク
- ④ 偶発的被害の発生に関するリスク
- ⑤ 地政学・経済安全保障に関するリスク
- ⑥ 事業戦略に関するリスク
- ⑦ 人材に関するリスク
- ⑧ サプライチェーンに関するリスク
- ⑨ サービス品質に関するリスク
- ⑩ 開発に関するリスク
- ⑪ 営業・販売に関するリスク
- ⑫ 知的財産権の管理に関するリスク
- ⑬ 情報セキュリティに関するリスク
- ⑭ コンプライアンスに関するリスク
- ⑮ AI利用・提供に関するリスク(2024年5月追加)

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・社内規則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・社内規則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「企業倫理推進委員会」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、2023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2件でした。

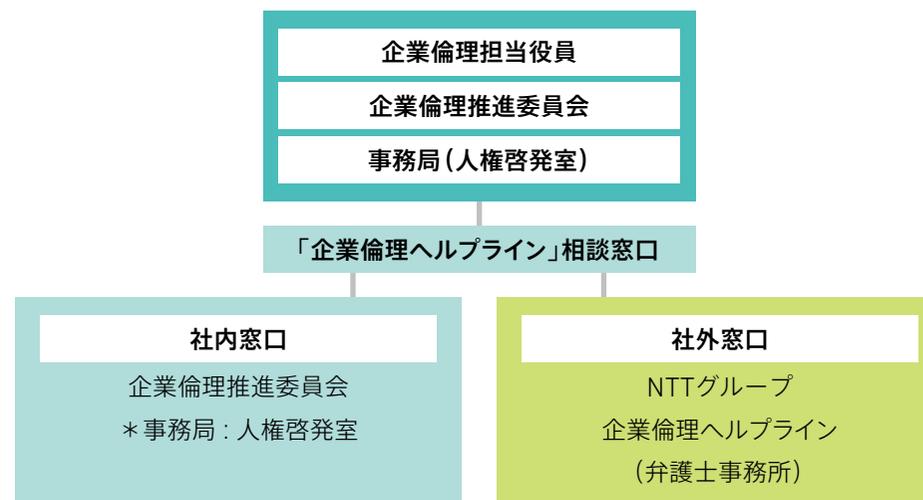
企業倫理ヘルプライン制度

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。

2023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23件(業務上の不正2件、ハラスメント16件、サービス3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」に改定されました。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。

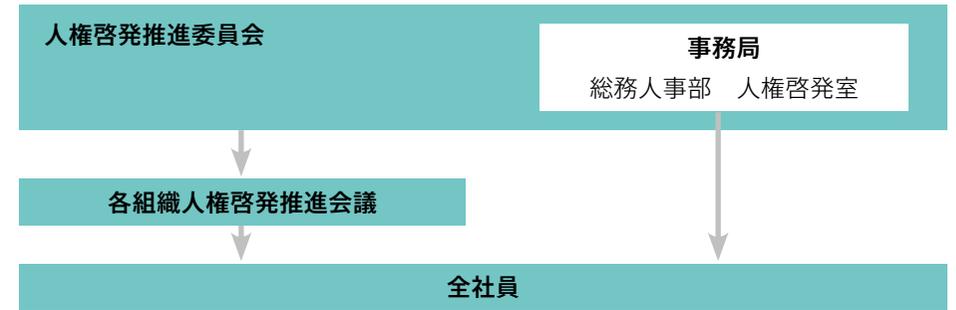
その責任を果たすため、経営幹部自ら率先して全てのステークホルダーの人権を尊重し、人権尊重の観点から必要の都度、業務内容等について見直しと改善を行い、事業活動に反映することにより、人権を尊重する企業体質の確立をめざします。



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



- 人権啓発推進委員会
(委員長) 代表取締役副社長
(委員) 総務人事部長
(事務局) 総務人事部 人権啓発室
(開催頻度) 随時
- 各組織人権啓発推進会議
(推進責任者) 各事業本部の長およびスタッフ組織の長
(推進者) 推進責任者が指名
(開催頻度) 随時

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。また社内にはリスク・コンプライアンス・リーダー（RCL）を設け、社員がよりコンプライアンスやハラスメントに関して相談しやすい体制を確立しました。なお、同窓口やRCL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」を抑制・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変更した上で、事業所の調査を実施しています。

* 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等相談窓口であるRCL(リスク・コンプライアンス・リーダー)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。

2023年度の人権研修受講率は100%を達成していますが、同期間の人権侵害違反は残念ながら2件発生しました。



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ており、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、社内ホームページ、および全社員に配布するポケットカード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。

●社員に配布しているポケットカード

もし 職場で相談しにくい時は、以下の窓口にご相談ください。

社内窓口

- ・企業倫理ヘルプライン 社内受付窓口
WEBフォーム <http://rainbow.ggd.ntt.com>
Mail: qdr-mt@comware.ntt.com
〒106-8019 東京都港区赤坂1-1-1 NTT 品川ITWINS 7階
NTTコムウェア株式会社「企業倫理事務局」宛

社外窓口

- ・企業倫理ヘルプライン社外受付窓口(持株設置)
WEBフォーム <http://rainbow.ggd.ntt.com>
Mail: helpline@biglobe.com FAX: 093-3906-6672
〒100-0011 東京都千代田区千代田2-1-1 日本プレスセンタービル南
心室(持株設置)「企業倫理」NTTグループ企業倫理ヘルプライン(社外受付窓口)宛
- ・NTTコムグループ・コンプライアンス相談窓口
Mail: comcomp@biglobe.com FAX: 03-5558-1611
〒104-0021 東京都中央区新富1-3-1 中央法律事務所
NTTコムグループ・コンプライアンス相談窓口 宛
- ・ハラスメント・ホットライン(24時間365日)
TEL: 0120-159-182(受付専用)
Web: <https://www.dsl-koudan.jp/faq/mt> (ユーザーID: mt46 / パスワード: mt-pass)

「RCL」等について

RCL 「リスク・コンプライアンス・リーダー」の略。ハラスメントや不正・不祥事への対応をします。

RCL サポーター 社員全員がサポーターです。お互いに助け合い気軽に相談できる風通しの良い職場を作りましょう。

相談者のプライバシーは法律および社内規程により保護されます。相談者が不利益な扱いを受けることは一切ありません。

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」に明記しており、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では企業倫理に関するWBTの中で、社外との接遇に関する交際費・会議費の適正使用について扱い、遵守すべきポイントを周知徹底しています。

なお、2023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。



I-4 社外との接遇に関する交際費・会議費の適正使用	
■ 社外との接遇に関する交際費・会議費の適正使用に向けて、以下のポイントの遵守を徹底してください。	
チェック	守るべきポイント
<input checked="" type="checkbox"/>	社外の他企業、公務員、政務三役、国会議員等の接遇に関連する不適切な交際費、会議費の使用は、職務の履行の公正さに對して基本を害しに及び、ステークホルダーの信頼を損なうことにも繋がります。絶対にしはばりません。NTTグループ社員は、日本企業倫理規範に規定する倫理原則(「贈収賄」)が規定されている事項を踏まえ、職務上の接遇が妨げられる場合を除く限り、職務上の関係性が社外との接遇においても、 倫理原則を厳格に守り、監視し、果たす責任を負うこととする。
<input checked="" type="checkbox"/>	社外との接遇(交際費、会議費)を使用する場合は、 従事先、政務三役、国会議員、国事公務員、地方公務員、小売、公務員、特殊会社、一般企業、NTTグループ社員(株)と任意関係の他業、及び任意関係(会社、贈答品、ウケモノ、旅行・出張、ゴルフ、等)による「不正な取引」を回避する必要がある。
<input checked="" type="checkbox"/>	一般企業において、幹部職が関与する、「賞や地方公務員関係などの公務員等や物品の公共調達に関する」 人札、先入りの署名の手交 などを行うことは禁止されています。
<input checked="" type="checkbox"/>	相手先が小売公務員の場合についても、 先方の保有する職務の範囲外確認が必要 となります。
<input checked="" type="checkbox"/>	コムウェア社員とNTTグループ社員間で交際費・会議費を使用し、 個別の食事等は禁止 されています。
<input checked="" type="checkbox"/>	社外との接遇に関連し、 交際費・会議費を使用する場合は、決裁権限に規定のチェックリストを添付して提出 する必要があります。※規定のチェックリストが不明な場合は、各担当部長へ確認下さい。
<input checked="" type="checkbox"/>	社外との接遇に関連し、 交際費を使用する場合は、使用者に限らず各組織の責任者(1st組織長)の承認が必要 となります。
<input checked="" type="checkbox"/>	送付が社外との接遇に関連し、 交際費・会議費を利用する場合は、既電・手電を除き担任人(責任者)の承認が必要 となります。
<input checked="" type="checkbox"/>	不適切な交際費・会議費の使用(当該規程/憲法)があった場合は、 厳正に対処 されます。

2023年度の環境パフォーマンス

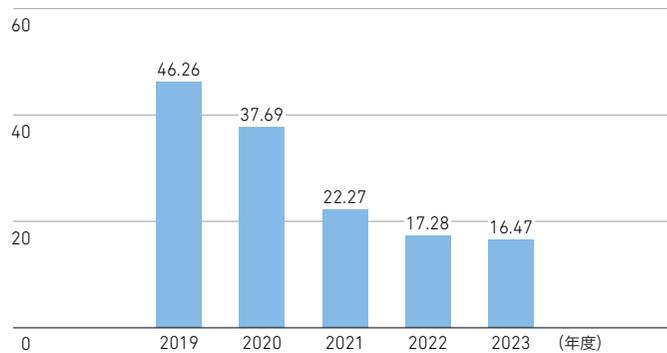
NTTコムウェアは2021年9月に策定された新たなNTTグループ環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」に即し、多面的な環境目標を定めて取り組んでいます。

パフォーマンスデータ

地球温暖化防止

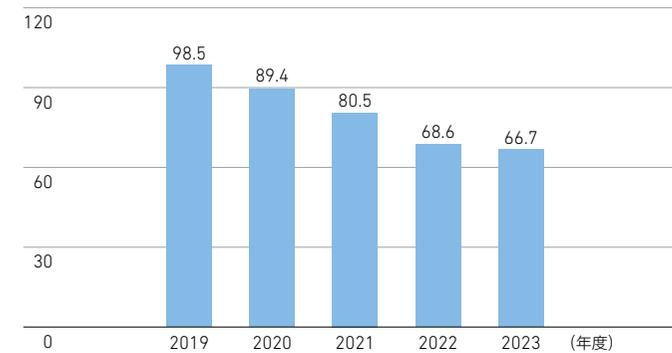
●事業活動にともなうCO₂排出量

(千トン-CO₂)

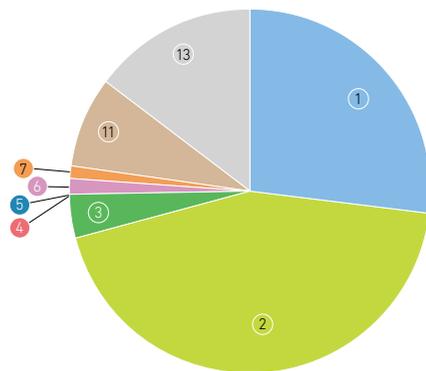


●電力使用量

(百万kWh)



●Scope3排出量

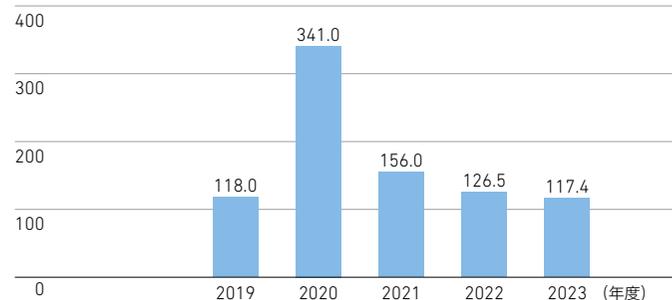


カテゴリー	(千トン-CO ₂)	比率 (%)
1 購入した製品・サービス	28.5	27.1%
2 資本財	46.1	43.8%
3 スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	4.1	3.9%
4 輸送、配送(上流)	0.0	0.0%
5 事業から出る廃棄物	0.0	0.0%
6 出張	1.5	1.5%
7 雇用者の通勤	1.1	1.1%
11 販売した製品の使用	8.5	8.1%
13 リース資産(下流)	15.3	14.5%

廃棄物削減

●建設廃棄物

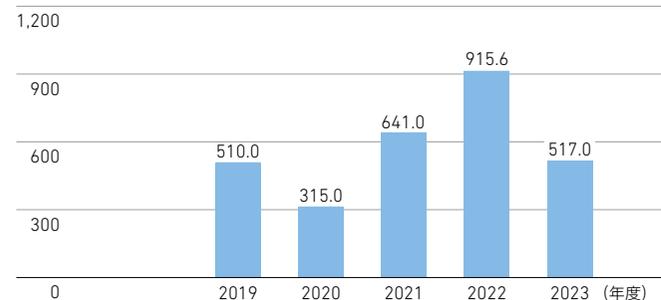
(トン)



	2019	2020	2021	2022	2023
リサイクル量	105.0	307.0	143.0	101.5	107.4
最終処分量	13.0	34.0	13.0	25.0	10.0
合計	118.0	341.0	156.0	126.5	117.4

●オフィス廃棄物

(トン)

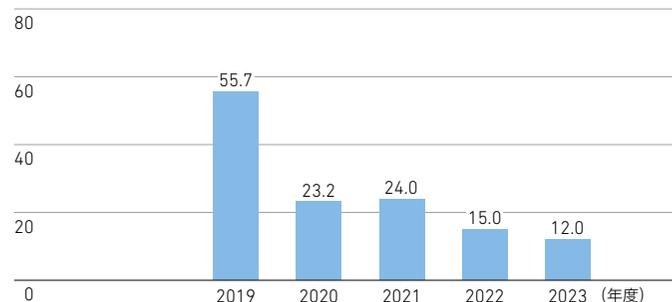


	2019	2020	2021	2022	2023
リサイクル量	509.0	313.0	640.0	914.3	515.6
最終処分量	1.0	2.0	1.0	1.2	1.4
合計	510.0	315.0	641.0	915.6	517.0

森林保護

●純正パルプ、再生紙の使用量

(トン)

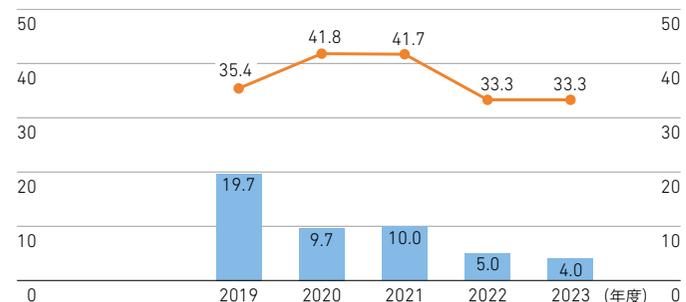


	2019	2020	2021	2022	2023
事務用紙	49.0	17.8	19.0	14.0	11.0
お客さまサービス	6.7	5.4	5.0	1.0	1.0
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	55.7	23.2	24.0	15.0	12.0

●純正パルプの使用量、使用率

(トン)

(%)

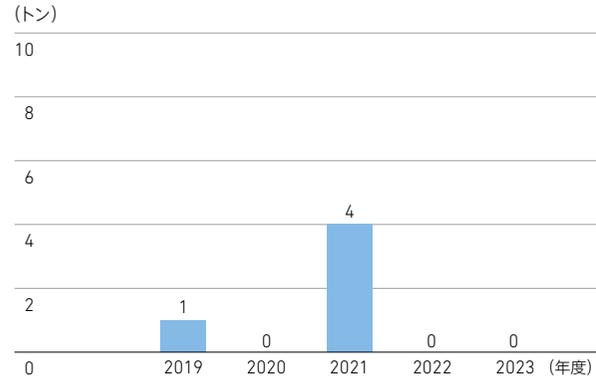


	2019	2020	2021	2022	2023
事務用紙	13.0	5.3	5.0	4.0	3.0
お客さまサービス	6.7	4.4	5.0	1.0	1.0
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	19.7	9.7	10.0	5.0	4.0

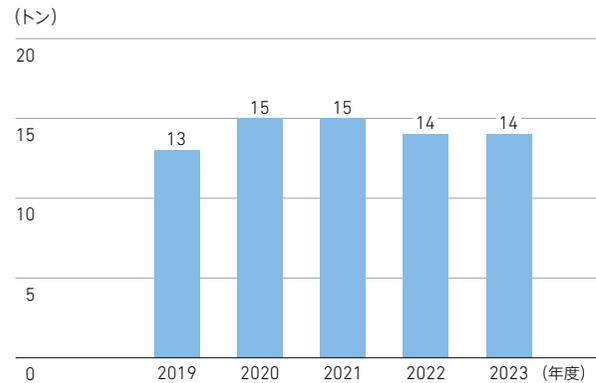
■ 使用量(合計) ● 使用率

環境汚染防止

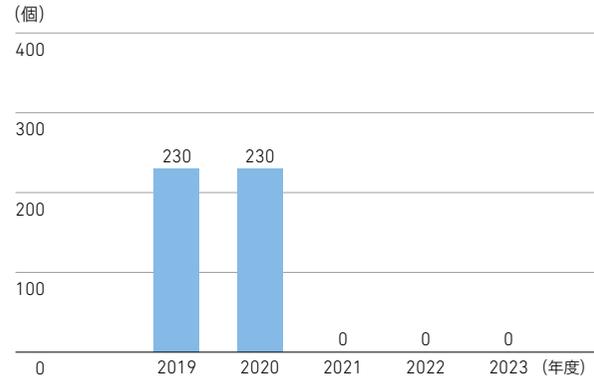
● アスベスト残数量 (建物)



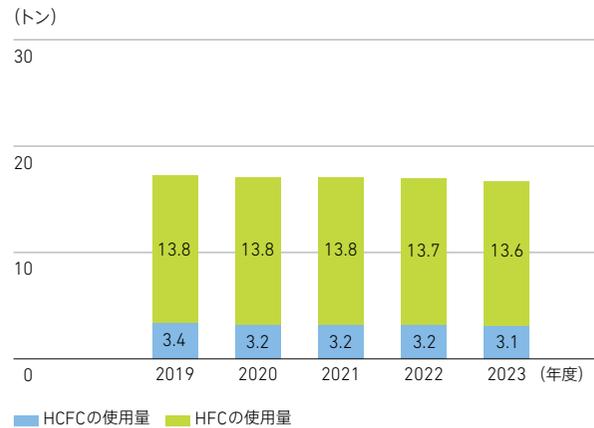
● 消火設備特定ハロゲンガス保有量



● PCB (蛍光灯安定器) 保管量

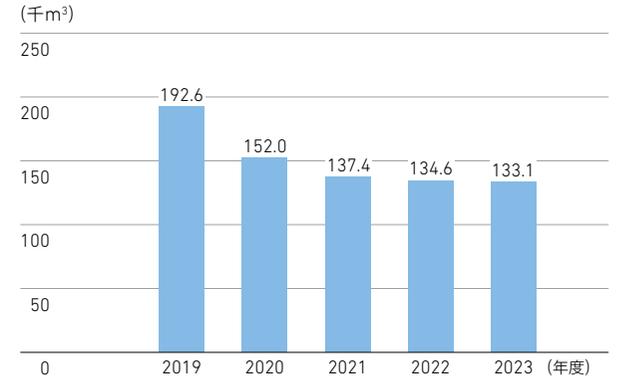


● 空調用代替フロンガス量



水資源使用量

● 水資源使用量



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	2022年度		2023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)	329.0	74.9	246.2	163.0
①公害防止コスト				
②地球環境保全コスト	329.0	12.3	246.2	97.4
③資源循環コスト(a+b+c+d)		62.6		65.6
a. 事務用紙の節減				
b. 建設工事廃棄物対策		21.8		35.6
c. オフィス内廃棄物処理		0.2		0.1
d. オフィス内廃棄物3R		40.6		29.9
2. 上・下流コスト				
3. 管理活動コスト		135.9		107.5
4. 研究開発コスト				
5. 社会活動コスト		0.7		0.5
6. 環境損傷コスト				
合計(1+2+3+4+5+6)	329.0	211.5	246.2	270.9

【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：2023年4月1日～2024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。

2023年度の人事データ

項目	(内訳)	年度		
		2021	2022	2023
社員数	計	5,540人	5,961人	5,449人
	男性	4,645人	4,903人	4,399人
	女性	895人	1,058人	1,050人
社員数(グループ)	計	5,924人	6,653人	6,125人
	男性	4,941人	5,431人	4,908人
	女性	983人	1,222人	1,217人
	女性社員比率	16.6%	18.4%	19.9%
平均年齢		45.9歳	44.8歳	43.9歳
平均勤続年数		23.6年	21.7年	20.7年
新卒採用者数 (翌年度4月1日現在)	男性	142人	164人	132人
	女性	63人	70人	90人
	女性採用者比率	30.7%	29.9%	40.5%
新卒定着率		92.0%	94.0%	95.4%
中途採用者数	男性	47人	80人	67人
	女性	10人	17人	26人
	女性採用者比率	17.5%	17.5%	28.0%
障がい者雇用率 (翌年度6月1日現在)	NTTコムウェア	2.40%	2.29%	2.22%
	NTTインターネット	3.05%	3.08%	3.09%
管理者数 (翌年度4月1日現在)	男性	785人	838人	747人
	女性	83人	101人	106人
	女性管理者登用率	9.60%	10.76%	12.43%
再採用制度	男性	0人	0人	0人
	女性	4人	0人	1人
出産休暇		50人	53人	41人
育児休暇	男性	28人	59人	74人
	女性	84人	84人	82人
	復職率	100%	100%	100%

項目	(内訳)	年度		
		2021	2022	2023
介護休職	男性	2人	3人	4人
	女性	1人	2人	3人
育児短時間	男性	1人	1人	2人
	女性	139人	147人	134人
介護短時間	男性	1人	2人	2人
	女性	2人	2人	2人
リモートワーク利用者数		5,703人	6,176人	5,674人
総労働時間		1,838時間	1,865時間	1,868時間
年休取得日数		19.2日	18.7日	18.0日
労働災害発生件数	業務災害	0件	0件	0件
	通勤災害	0件	0件	0件
人材育成プログラム	社内研修数	268コース	342コース	600コース
	受講者数	44,868人	51,265人	134,085人
	一人当たり平均研修時間	30時間	36時間	33時間

独立第三者の保証報告書



独立第三者の保証報告書

2024年11月22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、2023年度における、温室効果ガス排出量スコープ1：302 t-CO₂e、スコープ2（マーケット基準）：16.2千t-CO₂、スコープ3（カテゴリ1,2,3,4,5,6,7,11,13計）：105千t-CO₂e、再生可能エネルギー由来の電力使用量（率）29.2 GWh（43.8%）（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。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上