

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】

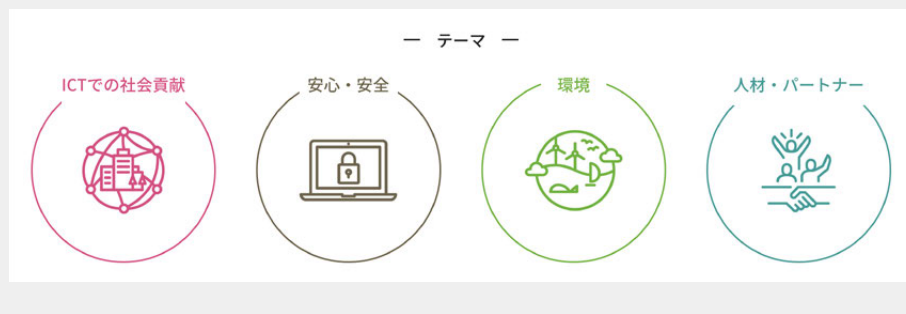
まず、サステナビリティ活動方針として、公正な事業活動を基盤として推進しつつ、重視するテーマ・マテリアリティを定期的に見直し、先見性・独自性ある目標を設定、透明性ある開示を実施することを意思決定しました。このサステナビリティ活動方針は2022年9月に公式サイトに公表、社会に宣言しています。

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。

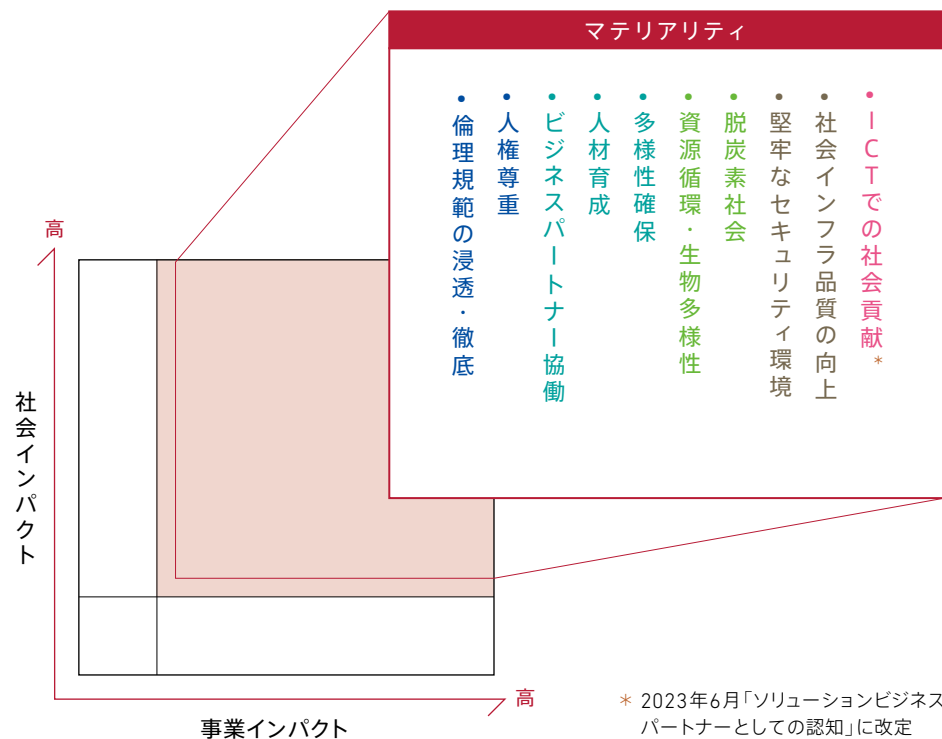
*「自らのありたい姿」は「コムウェア・アイデンティティ」と同義です



 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
イノベータップ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。

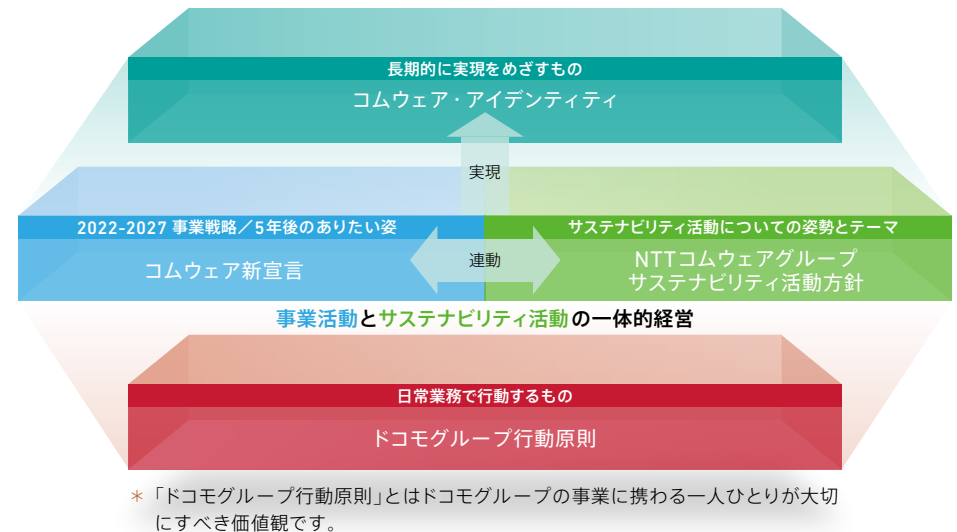
コーポレートメッセージ

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		
		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＊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		
		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＊2	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＊3		
		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	
	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	2023	
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＊4	
		「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	

^{*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
			自己評価 2030年90%	— 対前年度改善
		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	—	1件 7件
		★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)	—	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
		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%
	●資源循環・ 生物多様性	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	0件 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

NTTコムウェア独自KPI

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

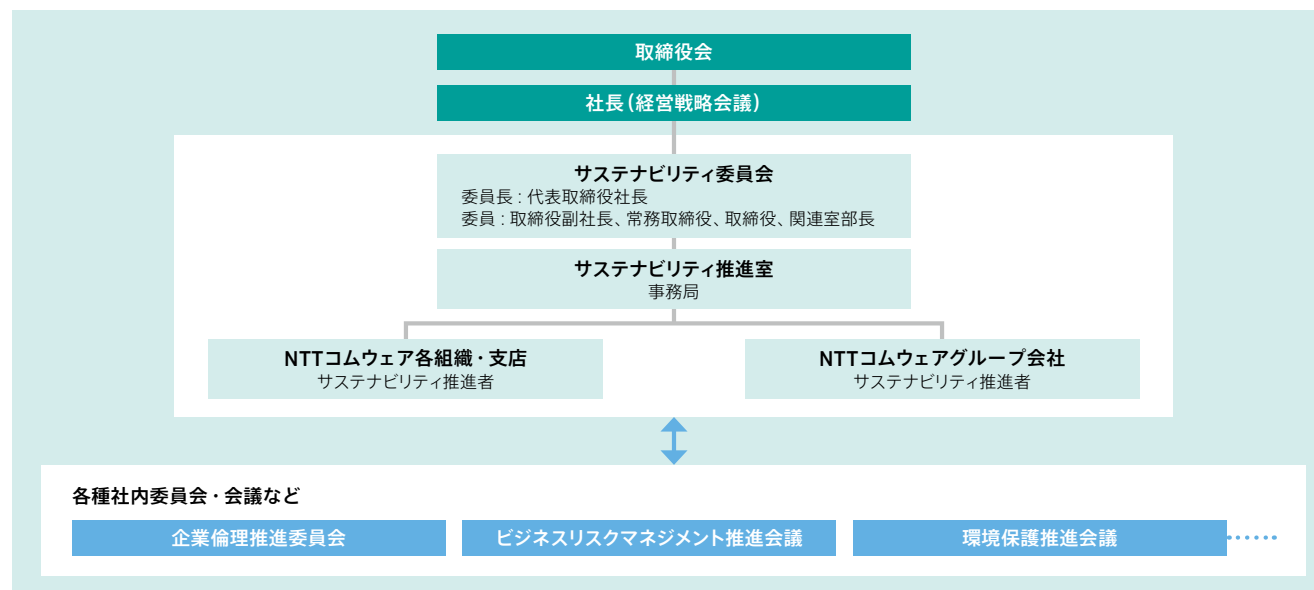
NTTコムウェアグループでは、サステナビリティの推進に向けたマネジメント体制を明確にし、サステナビリティ活動指針の策定や具体的施策内容を決定する

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、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。