



# 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。

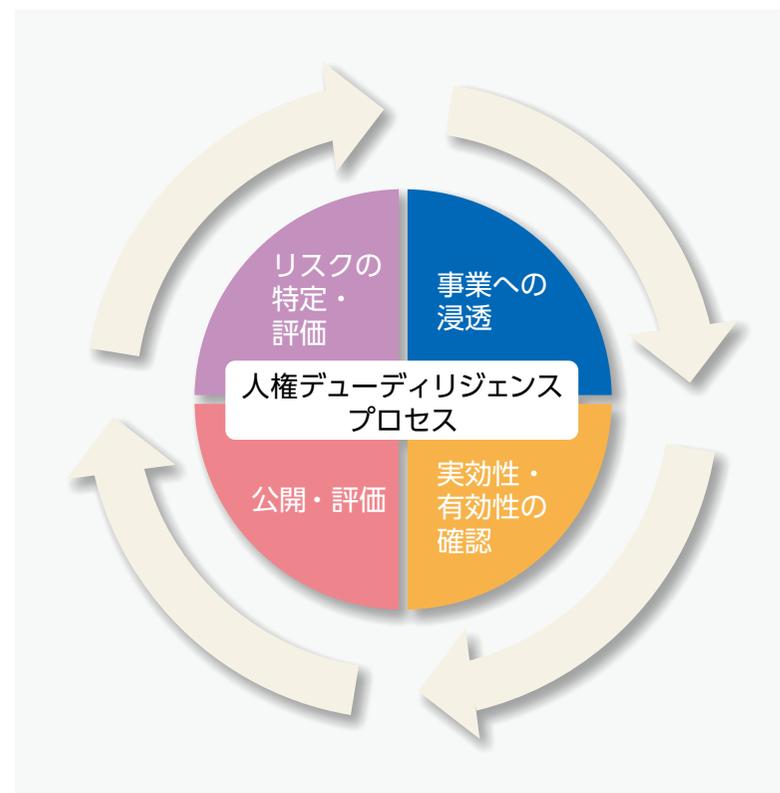
# 人権デューディリジェンスの推進

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。

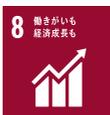
## ●NTTグループの人権デューディリジェンスプロセス



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。

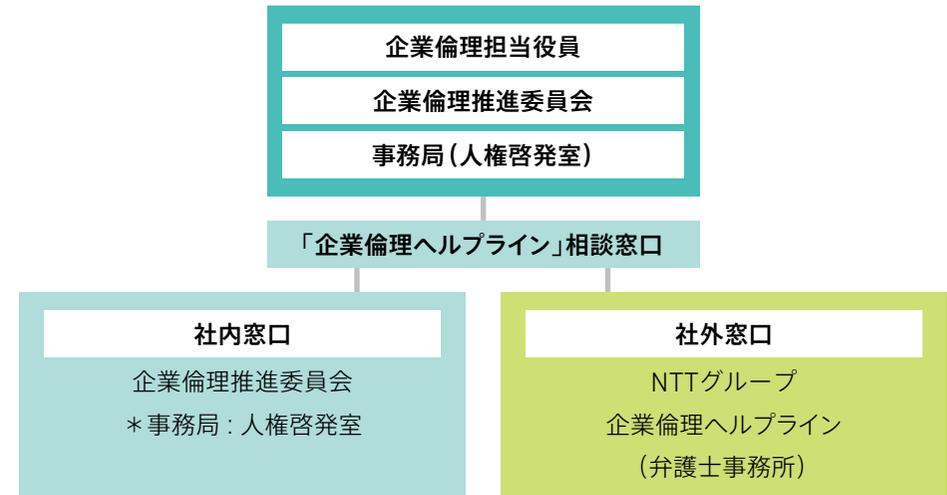
## 企業倫理ヘルプライン制度

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に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。

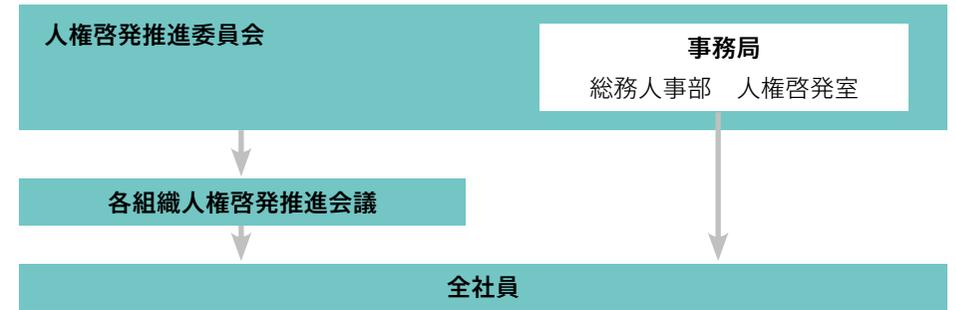
その責任を果たすため、経営幹部自ら率先して全てのステークホルダーの人権を尊重し、人権尊重の観点から必要の都度、業務内容等について見直しと改善を行い、事業活動に反映することにより、人権を尊重する企業体質の確立をめざします。



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/cg/cgi-bin/youmu/110/110.cgi>  
Mail: [qdr-mt@ntt.com](mailto:qdr-mt@ntt.com)  
手紙: 〒106-8019 東京都港区赤坂1-1-1 NTT 品川ITWINS 5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/external/cg/cgi-bin/youmu/110/110.cgi>  
Mail: [helpline@biglobe.com](mailto:helpline@biglobe.com) FAX: 093-3906-6672  
手紙: 〒100-0011 東京都千代田区千代田2-2-1 日本プレスセンタービル南  
心室(国際郵便不可) 郵政特約局「NTTグループ企業倫理ヘルプライン」(社外受付窓口) 宛
- ・NTTドコモグループ・コンプライアンス相談窓口  
Mail: [comcomp@seagreen.ocn.ne.jp](mailto:comcomp@seagreen.ocn.ne.jp) FAX: 03-5558-1617  
手紙: 〒104-0021 東京都中央区新富1-3-1 中央法律事務所内  
NTTドコモグループ・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(国内専用)  
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、スーク及びその信頼を損なうことにも繋がります。絶対にしはけません。NTTグループ社員は、日本企業倫理規範に規定する倫理規範(「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だけでなく、職務上の関係性が損なわれる場合においても、 <b>倫理規範に照準を当て、厳禁し、絶対に行わないこと</b> です。 |
| <input checked="" type="checkbox"/>               | 社外との接遇(贈収・会議費)を使用する場合は、 <b>従事先、政務三役、国会議員、国家公務員、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、ウケシテ、旅行・出張、ゴルフ、等)に必要でない限り、禁止する</b> 必要があります。   |
| <input checked="" type="checkbox"/>               | 一般企業において、経費精算が必須な、「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」 <b>礼金、礼券や入札の預金振替手立</b> 等の発行は禁止です。   |
| <input checked="" type="checkbox"/>               | 相手先が小売公務員の場合についても、 <b>貴方の保有する職務の範囲外確認</b> が必要です。   |
| <input checked="" type="checkbox"/>               | <b>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、個別の飲食等は禁止されています。</b>   |
| <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、 <b>決裁権限に規定のチェックシートを提出して頂く</b> 必要があります。※規定のチェックシートが不明な場合は、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、 <b>使用者に限らず各組織の責任者(1st組織長)の決裁が必要</b> となります。   |
| <input checked="" type="checkbox"/>               | <b>送付</b> 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、 <b>既電・手電を除き担任人事部長の合意</b> 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、 <b>厳正に対処されます。</b>  |