NTT東日本グループ

# SUSTAINABILITY REPORT 2025

HTML版

NTT EAST

# 目次


表紙
1 目次

2 トップメッセージ

3 NTT東日本グループのサステナビリティ
パーパスとサステナビリティ
ガバナンス
戦略
KPI・目標と実績
サステナビリティに関する社内浸透

9 テーマ1：脱炭素・循環型社会の実現
重要課題に対する背景と考え方
リスクと機会
KPI・目標
重要課題に関する取り組みの進捗状況

11 テーマ2：地域社会・経済の活性化への貢献
重要課題に対する背景と考え方
リスクと機会
KPI・目標
重要課題に関する取り組みの進捗状況

13 テーマ3：多様性を尊重する社会の実現
重要課題に対する背景と考え方
リスクと機会
KPI・目標
重要課題に関する取り組みの進捗状況

**ステークホルダーとのコミュニケーション**
16 ステークホルダーエンゲージメント
18 ステークホルダーダイアログ

**〈サステナビリティの取り組み（ESG）〉**
**環境（E）**
27 環境経営
35 地球温暖化対策計画書等
37 2040年カーボンニュートラルの実現
46 ネットゼロ社会への貢献
51 サーキュラーエコノミーへの貢献
57 生態系保全活動の拡大

**社会（S）**
70 地域課題の解決・価値創造を実現するソリューション
78 高品質で安定した通信サービスの提供
82 人権の尊重
86 ダイバーシティ＆インクルージョン
100 人的資本経営の取り組み
105 人材育成・キャリア支援戦略、人材配置戦略
110 ワークインライフ
113 健康経営の推進
118 労働安全衛生の水準向上
122 サステナブル調達の取り組み

**ガバナンス（G）**
126 コーポレートガバナンス
131 リスクマネジメント
133 情報セキュリティの確保
138 コンプライアンスの推進

144 社会貢献活動
151 医療分野の取り組み
157 外部からの評価
159 データ集
169 独立第三者の保証報告書
170 編集方針

# トップメッセージ

## 地域の未来を支える
## ソーシャルイノベーション企業へ



平素は弊社グループ事業に対し格別のご高配を賜り、誠にありがとうございます。

弊社グループを取り巻く市場環境は、日々進化する情報通信技術やAIなどのデジタル技術、多様なビジネスモデルの台頭やコロナで訪れたリモート社会の進展により、大きく変化しています。

その一方で私たちのお客様である地域社会は、加速する少子高齢化や社会インフラの老朽化、待ったなしの地球温暖化対策などにより、従来型の仕組みでは維持困難になっています。

そのため、様々な社会課題を解決し、持続的な成長が可能な循環型の社会への転換（SX：サステナビリティ トランスフォーメーション）を実現するため、DX（デジタル トランスフォーメーション）へのニーズが高まっていると感じています。

こうした中、我々は、2040年カーボンニュートラル達成等の目標を掲げ、自らのSXを進めるとともに、弊社グループが保有する豊富な通信技術・アセット・ノウハウの活用、NTTグループが実用化に向けて推進している新技術「IOWN」の地域への実装、様々なビジネスパートナーとの連携などを通じ、地域循環型社会に向けたイノベーションの実現に貢献していく考えです。

また、情報通信事業者としての「つなぐ使命」を遂行するべく、災害の甚大化や繰り返すパンデミック、高度化するサイバー攻撃をはじめとした新たな脅威に対応するために通信ネットワークのレジリエンスを今以上に強化すると共に、組織全体の危機管理能力と機動力を磨き、高品質で安定した通信インフラの提供に引き続き努めてまいります。

「地域の未来を支えるソーシャルイノベーション企業」として、現場第一線で活動する社員の高い地域密着力とエンジニアリング力を活かし、地域のみなさまとともに課題解決を超えた価値創造を実現することで、夢や希望を感じられる社会づくりをご支援できるよう取り組んでまいります。

今後とも、皆様のご愛顧とご指導を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

NTT東日本株式会社
代表取締役社長　社長執行役員
澁谷直樹

# NTT東日本グループのサステナビリティ

## パーパスとサステナビリティ

NTT東日本グループは、これまで情報通信事業者として培ってきた地域に密着したサポート力やNTTグループとしての技術力をもって、身近なICT企業として地域の課題解決や価値創造に取り組んできました。

このような取り組みの更なる加速を目指し、2023年度、「地域に密着した現場力とテクノロジーの力で、夢や希望を感じられる持続可能な循環型の地域社会を共創」することを新たな「パーパス（存在意義）」として定義しました。人口減少や産業の衰退、後継者不足など多くの課題を抱える地域が持続的に存在し続けることができる未来を地域のステークホルダーと一緒に「共創」してくこと、地域のサステナビリティを実現していくことが、私たちNTT東日本グループの存在意義です。

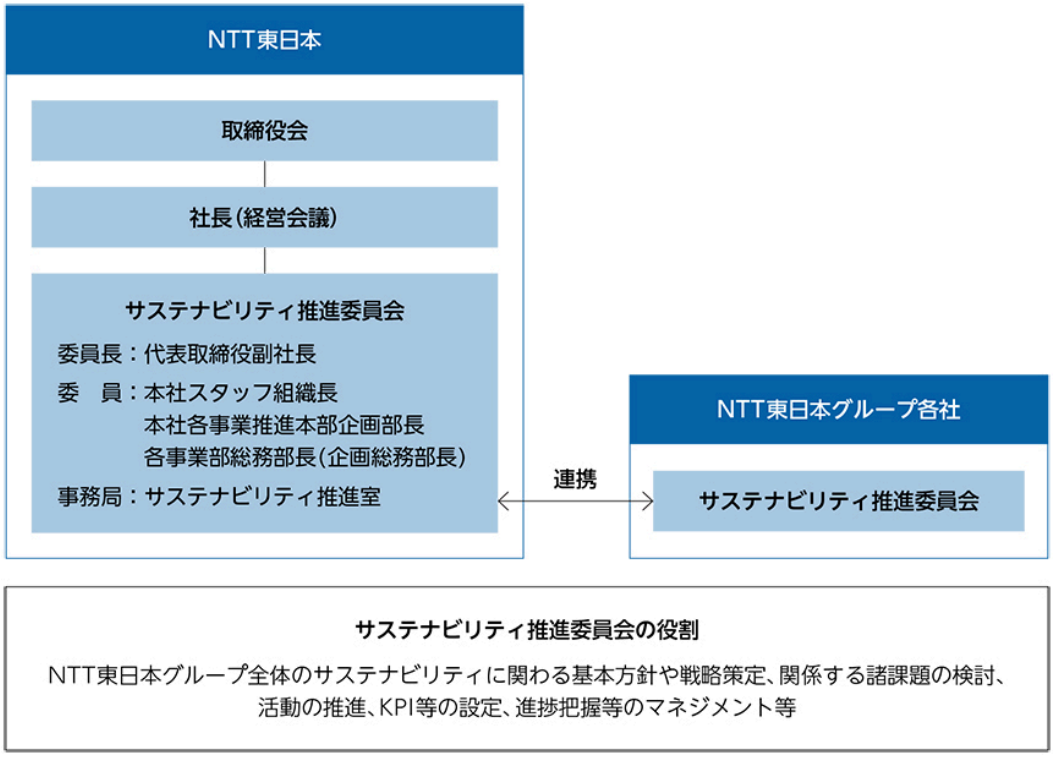
› NTT東日本グループのパーパスについて

## ガバナンス

NTT東日本グループは、パーパスを体現するため、マテリアリティを強力に推進しています。活動推進にあたっては、「サステナビリティ推進室」および「サステナビリティ推進委員会」が推進に向けた活動を一元的に行うことで、迅速に対応できる体制を整えています。

「サステナビリティ推進委員会」は代表取締役副社長が委員長を務め、本社内各組織、事業部の代表者を委員とし、毎年定期的に開催して、グループ横断のサステナビリティ活動推進に向けた議論を行っています。2024年度は４回の委員会を開催し、2025年度も四半期ごとに開催予定です。

「サステナビリティ推進委員会」において議論された重要な事項は、取締役会に報告し、取締役会が監督しています。



### 2024年度サステナビリティ推進委員会主な議題

1. サステナビリティ推進におけるNTT東日本グループの取り組みの全体像とサステナビリティ方針
2. サステナビリティ推進指標の達成状況
3. 温室効果ガス排出量削減に向けた取り組み
4. 業務用車両の減車及びEV化に向けた取り組み
5. 顧客エンゲージメント向上に向けた取り組み
6. 社会貢献活動推進に向けた取り組み
7. 人権啓発に向けた取り組み
8. 障がい者雇用促進に向けた取り組み
9. 女性社員活躍に向けた取り組み
10. 男性社員の育児参画推進に向けた取り組み
11. 社員エンゲージメント向上に向けた取り組み

## 戦略

当社グループは「パーパス」のもと、地域のミライを支える価値創造事業を中心とした事業構造への転換を図り、地域社会をはじめとするステークホルダーのみなさまとともに、夢や希望を感じられる持続可能な循環型社会の共創をめざしています。

その実現を確かなものとするために「取り組みの3本柱」を策定、それらに関するリスクと機会を特定した上で、KPI・目標を設定し、経営戦略の中核に据えて事業活動へと組み込み、グループ全体で実践しています。



## 重要課題（取り組みの3本柱）の見直しプロセス

NTT東日本グループは、SDGsや地域社会が抱える社会課題から抽出した項目について、「世の中目線での優先度」と「NTT東日本目線での優先度」の2軸で優先度を定め、サステナビリティ重点課題（マテリアリティ）に特定していましたが、2023年度のパーパス制定に伴い、従来のサステナビリティ重要課題を見直しました。

従来の2軸の目線にくわえ、NTT東日本グループが、自社グループの取り組みにとどまらず、すべてのステークホルダーのみなさまから共感を得て、共に世の中や地域のサステナビリティを推進していくために、特に注力するべきことを考慮し、取り組みの3本柱（取り組みのテーマ）を定めました。

リンク 取り組みの3本柱の概要（リスクと機会）

› 脱炭素・循環型社会の実現

› 地域社会・経済の活性化への貢献

› 多様性を尊重する社会の実現

# KPI・目標と実績

サステナビリティ重要課題に対する2024年度の実績は以下の通りです。

## 脱炭素・循環型社会の実現*

| カテゴリ | KPI | 2024年度目標 | 2024年度実績 | 2025年度目標 | 評価 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2040年カーボンニュートラルの実現 | 温室効果ガス排出量（スコープ1&2） | 44.0万t-$CO_2$e以下 | 44.0万t-$CO_2$e | 43.0万t-$CO_2$e以下 | ○ |
| | 消費電力量（自責分） | 13.9億kWh | 13.9億kWh | 14.1億kWh | ○ |
| | 一般車両のEV化率 | 53% | 56% | 60% | ○ |
| | 減車・EV化台数 | 286台（減車：76台、EV化：210台） | 343台（減車：114台、EV化：229台） | 158台（減車：43台、EV化：115台） | ○ |
| サーキュラーエコノミーへの貢献 | 廃棄物リサイクル率 | 99.2%以上 | 99.0% | 99.0% | ○ |
| | 廃棄物処理（PCB）に関する法令違反件数 | 0件 | 0件 | 0件 | ○ |
| その他 | eco検定取得率 | 管理者：91.0%<br>全社員:63.3% | 管理者：90.9%<br>全社員:61.0% | 管理者：95.4%<br>全社員:70.5% | △ |

* [A]NTT東日本グループ（全グループにおけるカバー率：100%）

## 地域社会・経済の活性化への貢献

| カテゴリ | KPI | 2024年度目標 | 2024年度実績 | 2025年度目標 | 評価 |
|---|---|---|---|---|---|
| **共感型コンサルティングによる地域課題の解決・価値創造の実現** | 顧客エンゲージメント率*1 | SMB※1層のNPS※2：▲22.9以上<br>顧客内NPI※3：80.5%以上 | SMB層のNPS：▲33.3<br>顧客内NPI：74.8% | 対前年（SMB層のNPS：▲33.3、顧客内NPI：74.8%）以上 | × |
| **地域の価値創造ソリューションを支える高品質で安定的な通信ネットワークの提供** | 重大事故発生件数*1 | 0件 | 0件 | 0件 | ○ |
| | サイバー攻撃に伴う重大なインシデント発生件数*1 | 0件 | 0件 | 0件 | ○ |
| | 情報漏洩件数*2 | 0件 | 0件 | 0件 | ○ |
| **その他** | 社会貢献活動関連支出額*2 | 対前年（9.5億円）増 | 10.3億円 | 対前年（10.3億円）増 | ○ |
| | 社会貢献活動参加社員率*3 | 80% | 60.5% | 60% | △ |

*1　[B]NTT東日本（単体）

*2　[A]NTT東日本グループ

*3　[C]NTT東日本+地域子会社4社＋グループ会社2社

※1　SMB：Small and Medium Business の略で、中堅中小企業のこと。

※2　NPS：ネット・プロモーター・スコアの略で、顧客ロイヤルティ（商品やサービスに対する信頼・愛着）を測る指標。

※3　顧客内NPI：User Next Purchase Intention の略で、顧客が次もそのサービスを購入したいかを測る指標。

## 多様性を尊重する社会の実現

| カテゴリ | KPI | 2024年度目標 | 2024年度実績 | 2025年度目標 | 評価 |
|---|---|---|---|---|---|
| 人権が尊重される社会の実現 | 確認された人権に関する違反件数*1 | 0件 | 18件 | 0件 | × |
| | 業務災害発生件数*1 | 0件 | 142件※1 | 0件 | △ |
| ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 | 経験者採用率*2<br>（公表日：2025年6月30日） | 30% | 45% | 30% | ○ |
| | 障がい者雇用率*3<br>（2025年6月1日時点） | 2.4%以上 | 2.79% | 2.7%以上 | ○ |
| | 女性の新任管理者登用率*2 ※2 | 30.0% | 30.4% | 30.0% | ○ |
| | 女性の管理者比率*2 ※2 | 13.5% | 13.7% | 15.0% | ○ |
| | PRIDE指標（LGBTQ浸透指標）獲得維持*4 | GOLD認定 | GOLD認定 | GOLD認定 | ○ |
| | 男性育休取得率*4 | 100%以上 | 149% | 100%以上 | ○ |
| ワークスタイルの変革 | 1人当たりの研修時間*4 | 対前年度（37時間）増 | 44時間 | 対前年度（44時間）増 | ○ |
| | 1人当たりの研修投資額*4 | 対前年（168,470円）増 | 159,087円 | 対前年度（159,087円）増 | ○ |
| | 社員エンゲージンメント率*4 | 53% | 57% | 58% | ○ |
| | 社内外副業実施社員数 | 対前年（860名）増 | 927名 | —<br>（2025年度目標は設定なし） | ○ |
| | 資格の取得者数 | 対前年（12,654名）増 | 14,553名 | —<br>（2025年度目標は設定なし） | ○ |
| 公正な社会の実現 | プレゼンティーズム損失率*1 | 6.00% | 6.00% | 6.00% | ○ |
| | メンタルヘルス休職者数*1<br>（前年度実績に対する増減割合）<br>（2024年12月31日時点） | 5.6%<br>（対前年▲3%） | 4.0%<br>（対前年3.6%増） | 対前年▲3% | ○ |
| | 反競争的な違反行為・贈収賄違反件数*5 | 0件 | 0件 | 0件 | ○ |
| | 改善要請が必要なサプライヤとの直接対話率*1 | 100% | 100% | 100% | ○ |

*1　[A]NTT東日本グループ

*2　[B]NTT東日本（単体）

*3　[D]NTTグループ連結

*4　[C]NTT東日本＋地域子会社4社＋グループ会社2社*5 NTT東日本＋地域子会社4社＋グループ会社24社

*5　NTT東日本＋地域子会社4社＋グループ会社24社

※1　2024年度実績より、NTT東日本グループ（医療職を含む）へ集計範囲を拡大

※2　出向者含む

# サステナビリティに関する社内浸透

NTT東日本グループでは、サステナビリティの理念を浸透させ、事業活動を通じてSDGsの達成に貢献するため、さまざまな取り組みを進めています。2024年度は下記内容の浸透活動を実施しました。

- NTT東日本グループ社員を対象としたトップメッセージの発信（年1回）
- 社内報や対外向けレポート、講演会における取り組みの発信
- コーポレートサイトにおける取り組み発信
- 優れた社会貢献活動を賞する表彰式典の開催（年1回）

また、サステナビリティの取り組みに関する優良事例をNTTグループ内外へ発信することを目的として、年1回「NTTグループサステナビリティカンファレンス」が開催されています。2025年5月に開催された第12回NTTグループサステナビリティカンファレンスでは、東日本グループからエントリーした「エネルギーの地産地消による循環型社会の形成」が最優秀賞を受賞しました。

# テーマ1：脱炭素・循環型社会の実現




## 重要課題に対する背景と考え方

NTTグループが通信サービスの提供やデータセンタの運営に伴い使用する国内の電力量は、日本全体の約1%を占め、その多くは化石燃料由来の電力であることから、NTT東日本グループとしても環境への負荷を低減する取り組みを推進することは責務と認識しています。

2040年カーボンニュートラル達成に向けて、自社のみにとどまらず、調達する設備・物品の製造・輸送や、お客さまに提供するサービス・機器の利用に伴う温室効果ガスの排出等、サプライチェーン全体で温室効果ガス排出の削減に取り組みます。当社グループのノウハウやソリューションの提供を通じて、企業や自治体等、お客さま自身のカーボンニュートラルに貢献していくことも大切な取り組みと考えています。

また、一極集中、大量生産・大量消費型の社会からの脱却を見据え、資源の廃棄物の適切な処理や資源リサイクル、生態系保全・環境保護等にも積極的に取り組み、循環型社会の実現をめざしています。

## リスクと機会

| リスク | 機会 |
| --- | --- |
| • 通信サービスの不安定な供給<br>• 自然災害による通信設備の損傷、システム障害<br>• 設備冷却用空調電力の消費量増加による電力コスト増加<br>• カーボンプライシング導入や、温室効果ガス排出量に伴うコスト増加<br>• 取り組みの遅れによる信用失墜、企業価値低下 | • カーボンニュートラル実現や資源循環を支援するICTソリューション需要の増大 |

# KPI・目標

| カテゴリ | KPI | 2025年度目標 |
|---|---|---|
| 2040年カーボンニュートラルの実現 | 温室効果ガス排出量（スコープ1&2） | 43.0万t-$CO_2$以下 |
| | 消費電力量（自責分） | 14.1億kWh |
| | 一般車両のEV化率 | 60% |
| | 減車・EV化台数 | 158台<br>（減車：43台、EV：115台） |
| サーキュラーエコノミーへの貢献 | 廃棄物リサイクル率 | 99.0%以上 |
| | 廃棄物処理（PCB）に関する法令違反件数 | 0件 |
| その他 | eco検定取得率 | 管理者：95.4%<br>社員：70.5%以上 |

# 重要課題に関する取り組みの進捗状況

## 環境経営



› 環境経営

## 2040年カーボンニュートラルの実現



› 2040年カーボンニュートラルの実現

## ネットゼロ社会への貢献



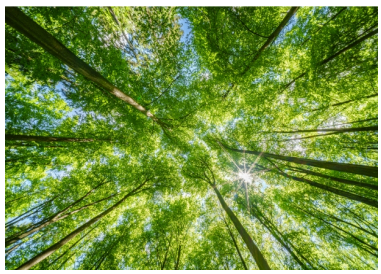

› ネットゼロ社会への貢献

## サーキュラーエコノミーへの貢献




› サーキュラーエコノミーへの貢献

## 生態系保全活動の拡大



› 生態系保全活動の拡大

# テーマ2：地域社会・経済の活性化への貢献

Theme 2



## 地域社会・経済の活性化への貢献

## 重要課題に対する背景と考え方

これまで地域の課題に向き合ってきたNTT東日本グループは、地域活性化を加速させるべく「地域の未来を支えるソーシャルイノベーション企業」への転換をめざしています。地域の産業や文化・伝統を守り、新たな価値を創出していくとともに、スマートインフラ、資源やエネルギーの地産地消、防災等をとおして地域のレジリエンスを高めていくことが、地域社会・経済の活性化につながるという考えの下、事業領域を農業や漁業、文化、芸術、スマートインフラ、再エネ、防災、まちづくりへと拡げています。

当社グループの強みであるお客さまに寄り添う共感型のDXコンサルティング、フィールド実践型のエンジニアリング力、そして通信事業の豊富なアセットを活かして、地域のさまざまなステークホルダーとともに、循環型の地域社会・経済を共創する「ソーシャルイノベーション」をめざしていきます。

## リスクと機会

| リスク | 機会 |
| --- | --- |
| • 市場競争力の低下により経営成績や財政状態に影響するリスク<br>• お客さまへのサービス提供に影響を与えたことによる信頼性や企業イメージの低下 | • 新たな価値創造による市場競争力の向上<br>• 通信ネットワーク・情報システムの信頼性向上に伴う顧客満足度やブランドイメージの向上 |

# KPI・目標

| カテゴリ | KPI | 2025年度目標 |
|---|---|---|
| **共感型コンサルティングによる<br>地域課題の解決・価値創造の実現** | **顧客エンゲージメント率** | SMB※1層のNPS※2：<br>-33.3以上<br>顧客内NPI※3：74.8%以上 |
| **地域の価値創造ソリューションを<br>支える高品質で安定的な通信ネットワークの提供** | **重大事故発生件数** | ゼロ |
| | **生活基盤システム※4事故発生件数** | ゼロ |
| | **サイバー攻撃に伴う<br>重大なインシデント発生件数** | ゼロ |
| | **情報漏洩件数** | ゼロ |
| **その他** | **社会貢献活動関連支出額** | 対前年増 |
| | **社会貢献活動参加社員率** | 60.5% |

※1　SMB：Small and Medium Business の略で、中堅中小企業のこと。

※2　NPS：ネット・プロモーター・スコアの略で、顧客ロイヤルティ（商品やサービスに対する信頼・愛着）を測る指標。

※3　顧客内NPI：User Next Purchase Intention の略で、顧客が次もそのサービスを購入したいかを測る指標。

※4　対象：大規模システム、食、医療に関するシステム

# 重要課題に関する取り組みの進捗状況

## 共感型コンサルティングによる地域課題の解決・価値創造の実現



› 地域課題の解決・価値創造を実現するソリューション

## 地域密着型のエンジニアリング力によるレジリエントな社会の実現／社会や経済活動を支える高品質で安定的な通信サービスの提供



› 高品質で安定した通信サービスの提供



› 情報セキュリティの確保

## その他関連ページ



› 社会貢献活動



› 医療分野の取り組み

# テーマ3：多様性を尊重する社会の実現




## 重要課題に対する背景と考え方

NTT東日本グループが地域のミライを支える様々なステークホルダーとともに新たな価値を創造し、持続可能な社会と事業成長を両立していくには、社員一人ひとりが自ら率先して創造力と生産性の向上を図っていく必要があります。その源泉となるのは、社員一人ひとりの幸福度（Well-being）と考え、人権の尊重、ダイバーシティ＆インクルージョンの推進、ワークスタイル変革、自律的なキャリア形成の仕組みの整備に注力していきます。だれもが自由にアイデアを出し、モノゴトを提案し意見を言い合える、風通しの良い組織、環境づくりにグループ一体となって取り組んでいきます。

## リスクと機会

| リスク | 機会 |
| --- | --- |
| • 人権侵害行為の発生により、NTT東日本グループの信頼性や企業イメージが低下し、経営成績や財政状態に影響を与えるリスク<br>• 従業員体験（EX）の低下により、新技術の開発、新サービスの企画、既存サービスの改善、成長戦略の実行等に影響を与えるリスク | • サプライヤ等との直接対話に関する情報開示による信頼性、ブランドイメージの向上<br>• 社員のチャレンジ意欲向上、キャリア上の目標達成、働きがい向上等に伴う従業員エンゲージメントの高まりにより、労働生産性や創造性が向上 |

# KPI・目標

| カテゴリ | KPI | 2025年度目標 |
|---|---|---|
| 人権が尊重される社会の実現 | 確認された人権に関する違反件数 | ゼロ |
| | 業務災害発生件数 | ゼロ |
| ダイバーシティ＆インクルージョンの推進 | 経験者採用率 | 30% |
| | 障がい者雇用率 | 2.7%以上 |
| | 女性の新任管理者登用率※1 | 30% |
| | 女性の管理者比率※1 | 15.0% |
| | PRIDE指標（LGBTQ浸透指標）獲得維持 | GOLD認定 |
| | 男性育休取得率 | 100%以上 |
| ワークスタイルの変革 | 研修時間 | 対前年増 |
| | 研修投資額 | 対前年増 |
| | 社員エンゲージンメント率※2 | 58% |
| | 社内外副業実施社員数（2024年度までの目標） | ― |
| | 資格の取得者数（2024年度までの目標） | ― |
| 公正な社会の実現 | プレゼンティーズム損失率 | 6.00% |
| | メンタルヘルス休職者数<br>（前年度実績に対する増減割合） | 対前年▲3% |
| | 反競争的な違反行為・贈収賄違反件数 | ゼロ |
| | 改善要請が必要なサプライヤとの直接対話率 | 100% |

※1　出向者含む

※2　社員の働きがいや働きやすさの状況把握及び向上させるための改善策を講じることを目的として年1回実施している「エンゲージメント調査」のうちエンゲージメントに関する4つの設問（当社への誇り・職場の知人推奨・仕事のやりがい・貢献意欲）の肯定回答率

# 重要課題に関する取り組みの進捗状況

## 人権が尊重される社会の実現



› 人権の尊重



› 労働安全衛生の水準向上

## ダイバーシティ＆インクルージョンの推進



› ダイバーシティ＆インクルージョン

## ワークスタイルの変革



› 人的資本経営の取り組み



› 人材育成・キャリア支援戦略、人的配置戦略



› ワークインライフ

## 公正な社会の実現



› コーポレートガバナンス



› リスクマネジメント



› コンプライアンスの推進



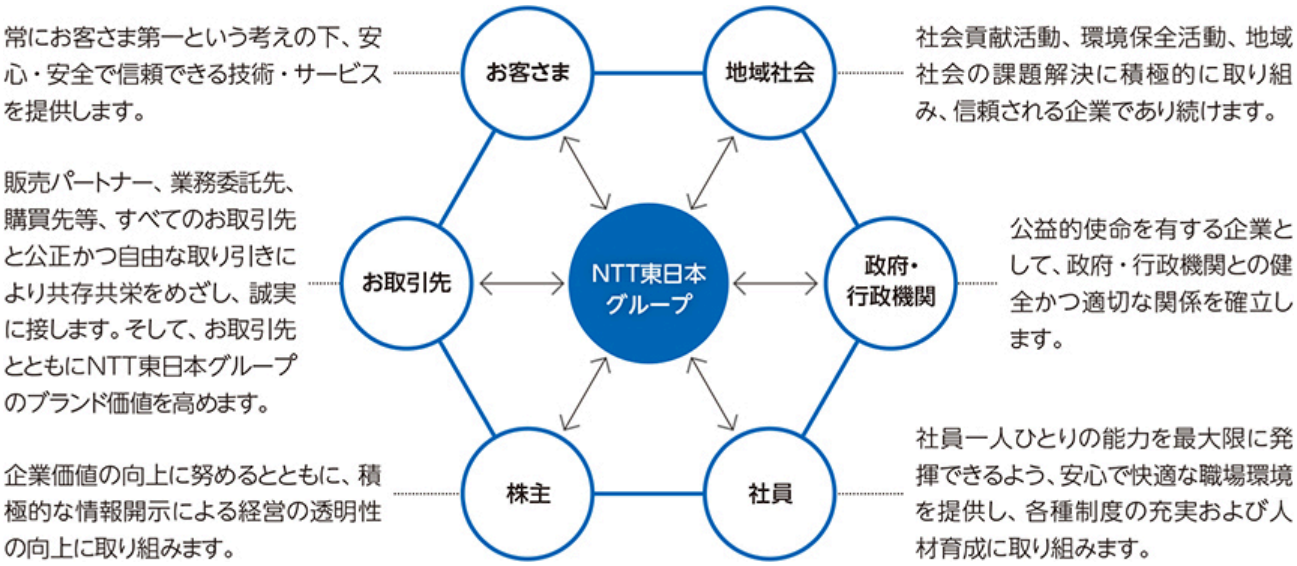
› サステナブル調達の取り組み

# ステークホルダーエンゲージメント

NTT東日本グループの事業活動は、さまざまなステークホルダーの皆さまとの関わりの中で成り立っています。さまざまなコミュニケーションを通じて、ステークホルダーの皆さまにとっての価値は何か、私たちには何ができるかを考え続けていきます。

NTT東日本グループでは、ステークホルダーの皆さまからのご意見やご要望を企業活動に積極的に取り入れ、社会の持続的発展と企業価値の向上につなげていくために、さまざまな取り組みを行っています。

## NTT東日本グループのステークホルダー



## コミュニケーションの例

お客さま
- お客さまのご意見・ご要望を事業活動の改善やサービス開発に活かすNFanCX活動（お客さま体験価値の向上への取り組み）を推進しています。
  - お客さま相談センターの設置／お客さま満足度調査／一連のお客さま体験価値の向上／サービス改善

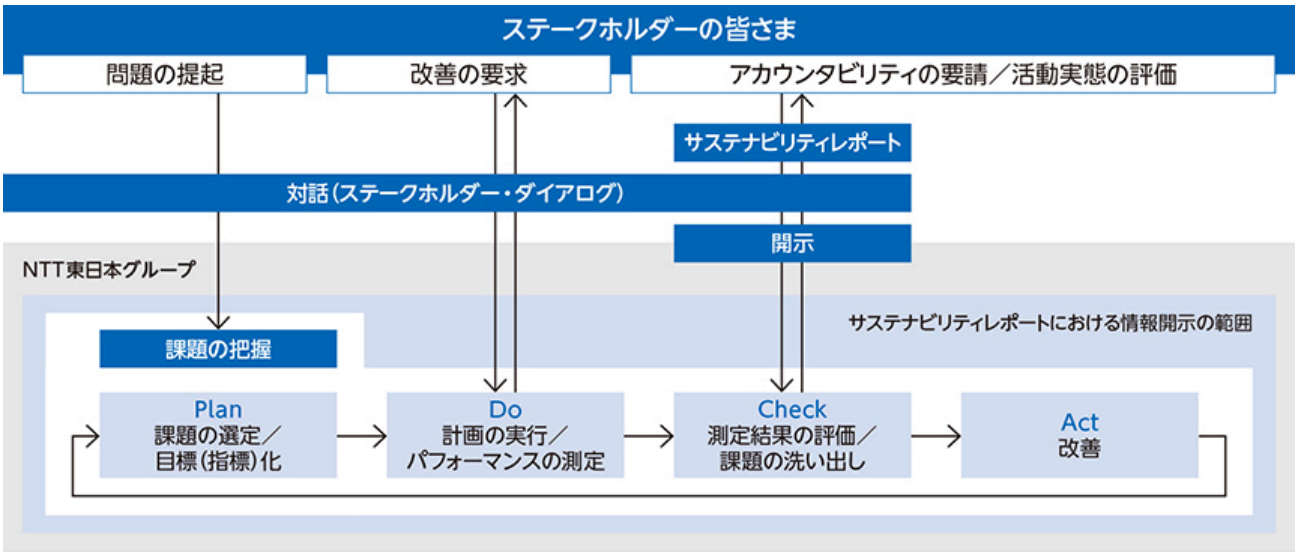
地域社会
- 事業活動を通じて、NTT東日本グループのすべての社員等が良き企業市民として、地域に密着した社会貢献活動等を行っています。
  - 自治体・教育・医療等各分野関係者との対話・協働／地域懇談会への参加／消費者団体との勉強会実施／スポーツチームによる「スポーツ教室の開催」等

お取引先
- お取引先とともに社会的責任を果たしていくため、「グリーン調達ガイドライン」等に基づくサプライヤ各社の環境に対する体制と製品の確認を実施するとともに、おもにサプライヤ各社の自主性を活かした品質管理方式に基づく経済的かつ高品質な製品の調達に努め、意見交換等も行っています。
  - 意見交換会の開催／サプライヤ評価／購入物品に関する改善提案／品質管理方式NQAS（New Quality Assurance System between first and second parties）による対話等

社員
- 社員一人ひとりが明るく活気に溢れ、チャレンジ意欲を持って業務に取り組める風通しの良い職場環境・企業風土の構築に向けて、コミュニケーション環境の充実に努めています。
  - 各種面談の実施／人権相談窓口の設置／経営幹部によるキャラバンの実施

› ステークホルダーダイアログ

## ステークホルダーの声を活かしたNTT東日本グループのPDCAサイクル




› マルチステークホルダー方針 [116KB]

# Stakeholder Dialogue

## 国際都市・渋谷の発展に
## 共創によるまちづくりの課題解決

多様な人や企業が集まり、ファッションやカルチャーの発信地として進化を続ける街、渋谷。近年は国内外からの旅行者が増え、再開発も相次ぐなど、街は大きな転換期を迎えています。人の流れや賑わいが増す一方で、放置自転車や路上飲酒といったまちづくり上の課題も顕在化しています。こうした状況を踏まえ、NTT東日本と渋谷国際都市共創機構のメンバーが、渋谷区が国内外のスタートアップビジネスをサポートする拠点「Shibuya Startup Support」で、渋谷の課題への向き合い方、その先に描く未来像を話し合いました。



# 参加者プロフィール

東京都 渋谷区 × NTT東日本



**宮本 安芸子 様**
一般社団法人渋谷国際都市共創機構
事務局長



**加藤 茜 様**
一般社団法人渋谷国際都市共創機構
事務局次長




**毛利 楓花 様**
一般社団法人渋谷国際都市共創機構

› 一般社団法人渋谷国際都市共創機構（Shibuya Innovation Institute）
「渋谷区基本構想」で掲げる未来像の実現に向け、国際性と多様性に溢れた街である渋谷区独自のイノベーションを創出し、渋谷民のウェルビーイングとシティプライドの向上をめざした産官学民共創組織



**山口 雅仁**
NTT東日本 東京南支店
支店長




**緑川 悦子**
NTT東日本 東京南支店
第二ビジネスイノベーション部
まちづくりコーディネート担当部長




**秋貞 哲也**
NTT東日本 東京南支店
第二ビジネスイノベーション部
まちづくりコーディネート担当兼スタートアップ・エコシステムスペシャルアドバイザー

- キーワードは共創とテクノロジー。渋谷の課題に挑む新たなフェーズ
- 発想・分析・伴走、3つの力で改善案を具体化した放置自転車対策
- ゴールは抑制ではなく好循環。多様な視点でポジティブな変化をめざす路上飲酒対策
- 多様性を力に、共創による価値創出の未来を描く

# キーワードは共創とテクノロジー。<br>渋谷の課題に挑む新たなフェーズ



宮本事務局長

渋谷国際都市共創機構（SII）は、渋谷区の課題の解決をめざし、区のビジョン実現を担うパートナー組織です。渋谷区は、多様な企業や人が集まり、再開発が進み、絶えず変化を続けるなかで、行政だけでは解決が難しい新たな課題がさまざま生じています。例えば、観光などで渋谷に遊びに来る来街者対策です。行政が住民サービスを行いながら、来街者の対策も行うのは難しいのが現状です。しかし、来街者のマナー違反を放置すれば、結果として地域で暮らす人の困りごとが増えてしまう悩ましさがあります。だからこそ、行政や企業といった組織の枠を越えた、横断的な連携による課題解決が求められています。そこで、行政だけでは対応しきれない課題をテーマとして設定し、さまざまな企業やアカデミア、地域の方々との共創によって解決していくことがSIIのミッションになります。そのミッションを実現するうえで、テクノロジーの活用を大きなポイントとしています。単に課題を解決するだけではなく、テクノロジーの活用を起点に、スタートアップ企業の育成やイノベーションを創出させながら、渋谷をより良い街にしていくという、課題解決の新しいフェーズに挑んでいます。この実践を確かなものにするためにも、NTT東日本とともに課題に取り組めることに大きな期待を寄せています。



山口支店長

私たちもSIIとの連携には、大きな期待と可能性を感じています。というのも、当社は、「地域循環型社会の共創」をパーパスに掲げ、さまざまな地域の課題解決に取り組んでいるからです。NTTはおよそ150年にわたって電気通信を支え、通信を通じて人と人のコミュニケーシ ョンをつなぎ、広げ、進化させてきた企業です。インフラを支え、整備し続けることで、たとえ災害が発生した場合でもコミュニケーションが途切れることのないよう、「つなぐ」という社会的使命を担っているという認識のもと、事業に取り組んでいます。NTT東日本では、その使命感を「つなぐDNA」と呼んでいますが、この「つなぐDNA」を変えないために、テクノロジーを変化させながら地域の課題に応えていく取り組みを長年続けてきました。地域の課題は地方と都市でそれぞれ異なり、都市で顕在化した課題が、後に地方の課題として表れることもあります。一方で、いずれの課題においても、情報テクノロジーを活用して解決をめざすという点は共通しています。地域の方々の声に耳を傾けながら、課題ごとにテクノロジーをカスタマイズして解決に導くことが重要だと考えています。SIIの皆さんとともに、渋谷の課題に向き合うことは、渋谷のみならず他の地域の課題解決にもつながる、大変意義があるものと考えています。



宮本事務局長

SIIとNTT東日本に多くの共通点があると感じ、うれしく思います。



山口支店長

複雑化する課題を行政や企業など一つの組織だけで解決するのは非常に難しいことも認識しています。産官学民が一体となったSIIとともにテクノロジーを活用し、行政や地域の方々に「課題が解決された」と実感を持っていただけるまで取り組みを続けていきたいと思っています。



## 発想・分析・伴走、3つの力で改善案を具体化した放置自転車対策



毛利様

渋谷区が抱える課題の一つに、放置自転車対策があると聞いています。ここで言う放置自転車とは、盗難自転車の乗り捨てではなく、通勤時に駅まで自転車で向かい、帰宅時まで道に置いたままにしている、あるいは買い物をするときに乗ってきた自転車を商業施設の周りに停めておくといったケースも指します。交通の妨げになることから、区では放置をしないよう呼びかけるなどの対策を講じてきましたが、根本的な解決がなされた状態ではないと聞いています。また、どの場所や時間帯で放置自転車が増えるのかといった、課題の所在把握も十分に進んでいなかったのが実情であることもわかりました。そこで、NTT東日本をはじめとする官民コンソーシアムのメンバーから自動販売機を活用した放置自転車対策のアイデアを提案いただき、実行に移すことができました。データの利活用にとどまらず、プロジェクトを進めるうえでの現場に寄り添う伴走力についても、非常に心強く感じました。



秋貞

どのタイミングで、どの場所に放置自転車が増えるのかを把握できれば、行政側も撤去活動などの対策を講じやすくなると考えました。また、放置自転車に関する所管課の主観的な認識と実際の客観的なデータを照らし合わせることで、より正確な動向把握につながりますので、データの分析も不可欠だと考えました。
データ取得のためにカメラを設置するアイデアがありましたが、街中の防犯カメラはあくまで防犯用途であるため、所有者様は設置場所として提供しづらい。そこで着目したのが、街中に設置されている自動販売機です。自販機に小型カメラを設置し、放置自転車の動向を把握するためのデータを取得する手法にたどり着きました。カメラといっても映像は撮っておらず、自転車台数を把握するための数値データのみを取る仕組みなので、プライバシー配慮にも対応できるものです。実際の設置にあたっては、自動販売機のオーナーの方々に直接ごあいさつし、趣旨を説明したうえで協力をお願いしました。そうした地道な取り組みを重ねながら、プロジェクトを進めていきました。



毛利様

実際にデータを確認すると、渋谷駅周辺は朝・夕の通勤時間帯に自転車が放置されることが多いということがわかりました。



秋貞

データはカメラから取得した情報をもとに利活用を進めました。具体的には、時間帯と曜日を軸にヒートマップを作成し、分析を行いました。その結果、毛利さんが話された通勤時間帯における自転車利用の傾向なども把握することができました。また、エリアごとの違いが見えてきた点も収穫です。例えば、渋谷駅周辺では通勤時間帯に放置自転車が増える一方、代官山駅周辺では昼間に増加しており、買い物目的での利用が多いことがうかがえます。



毛利様

渋谷区からは放置自転車は課題という声を聞いていましたので、秋貞さんが説明されたような具体的なデータ分析、そして分析に紐づいた取りうるアクション、実際の現場における対策の改善案まで提示していただいたことは非常に良かったです。何より、テクノロジーを活用した新しいアイデアは行政だけでは思いつかないものと考えています。アイデア出しから分析、改善案に至るまで、現場における伴走力は大変心強く、プロジェクトをやり切れたのはNTT東日本のおかげだと感じています。

## ゴールは抑制ではなく好循環。多様な視点でポジティブな変化をめざす路上飲酒対策



加藤様

渋谷区の課題という点では、メディアでも取り上げられる路上飲酒もあります。路上飲酒の問題点は、ごみのポイ捨てや交通の妨げ、騒音やけんかなどの迷惑行為を引き起こしやすい点にあります。渋谷駅周辺では、18時から翌5時までの間、路上や公園など公共の場所における飲酒を通年で禁止する条例制定に加え、安全・安心パトロール警備事業（以下、パトロール隊）として、街中で滞留しながら飲酒している人への声かけや注意を行う取り組みを進めています。このパトロール隊の取り組みを、より効果的・効率的な対策していくことを目的に、区とNTT東日本をはじめとした企業と連携し、地域団体や新しい知見を持つスタートアップとの共創事業としてプロジェクトを立ち上げました。具体的には、テクノロジー活用の可能性を検討するとともに、パトロール隊へのヒアリングを重ね、現場の実態に即した仕組みについての提案をいただいています。机上の発想ではなく、現場の声を起点にICTの活用方法を検討することで、現実的で運用しやすい形に落とし込むことを期待しています。こうした実際の現場に寄り添いながらテクノロジーを活用していく姿勢こそが、地域と企業が協創関係を築き、地域課題に向き合ううえで重要になってくるのだと思います。単に技術を導入するのではなく、さまざまな意見を取り入れながら、テクノロジーを活用して取り組みの効果を高めていく。その積み重ねが、持続的な課題解決につながっていくのではないでしょうか。



秋貞

路上飲酒は、以前から続く大きな課題です。NTT東日本としても、渋谷という地域における重要な課題の一つとして向き合う必要があると考えました。そこで、路上飲酒の状況をできるだけ早く把握し、パトロール隊と情報を連携できないかと検討しました。そこで活用したのが「MIMAMORI AI」というソリューションです。これはカメラで取得した情報をAIが解析し、異常や不審な行動をリアルタイムで検知・通知するクラウド型のサービスです。渋谷の路上飲酒対策では、AIによ　って一定以上の滞留や混雑といった行動を路上飲酒とみなし検知した際に、その情報をパトロール隊へ通知し、通知を受けたパトロール隊が現場へ向かい、対応を行うという流れで運用しています。情報共有にあたっては、人物の顔はマスクした状態でデータを送信するなど、プライバシーにも十分配慮しています。この取り組みはニュース番組に取り上げられるなどの反響もあり、ICTの活用が地域の課題解決につながっているのだと手応えを感じています。



毛利様

ニュースに取り上げられたことは大変うれしかったです。路上飲酒の問題はネガティブなテーマとして捉えられがちですが、パトロール隊による活動やテクノロジーの活用など、個別の活動はとてもポジティブなものです。それがなかなか伝わらず歯がゆい気持ちがあったのですが、メディアを通じてポジティブに取り組みをしていることが発信できたことはとても良かったです。



緑川

路上飲酒の課題は、パトロール隊をはじめ、地域の特性を理解している地域団体や企業、新しい知見を持つスタートアップの方など、多様な立場の人と連携していますが、私たちも含め皆さんが積極的に意見を出し合って取り組んでいます。その中で最も重要なのは多角的な視点や意見を掛け合わせるという点でした。一つの組織や立場だけでは見えにくい課題も、複数の視点が重なることで、より実効的な解決策へと辿り着けると実感しました。パトロール隊の方々との議論のなかでは、「こうした形のデータであれば使いやすい」「この形式では現場で使いづらい」といった率直な意見を聞くことができました。技術先行では、実現場における有用性の視点が欠けてしまいます。現場の声を踏まえたことが、ソリューション構築における効果的な枠組みづくりにつながりました。



秋貞

単に行政と連携すれば地域の課題解決に取り組めるというものではないと、改めて認識しました。渋谷の路上飲酒対策であれば、日々、パトロール活動している方もいますし、ごみ拾いをしている有志の方もいます。地域住民の方、そこで商店を営む方もいます。また、今回採用したソリューションではスタートアップの技術も活用しました。企業間の連携も重要になります。さまざまなステークホルダーとの協力関係によってプロジェクトが成り立ち、一つの形になりました。しかし、路上飲酒抑制がゴールではありません。路上飲酒がなくなりました、人が減って渋谷のお店の売上が落ちましたではまったく意味がありません。最終ゴールは、お酒を飲みたいと考える人たちが渋谷の飲食店を利用し、渋谷の街が潤い、街のマナーが向上することと捉えています。お酒を飲む人も、飲まない人も、お酒を提供するお店もすべてがウイン・ウインの関係になれることをめざし、これからも共創に取り組んでいきたいと思います。



加藤様

秋貞さんが触れられたように、課題の把握とその先にある本当のゴールは何だろうかという視点は非常に重要です。これまで数年にわたり、さまざまなプロジェクトに関わってきた立場から振り返ると、議論の出発点が「それぞれのアセットやサービスをどう活用するか」という視点に置かれてしまうと、プロジェクトは思うように前に進まないことが多いと感じています。今回の路上飲酒のプロジェクトおいては、「地域をより良くするにはどうすればよいか」という視点からスタートし、関わる人それぞれが自らの立場や役割を越えて地域課題に向き合っていきました。これが課題解決においてあるべき姿だと改めて気づかされました。放置自転車や路上飲酒のような成功事例を一つひとつ積み重ねながら、渋谷区がめざすべき未来像の実現に向けて、着実に歩みを進めていければと考えています。





## 多様性を力に、共創による価値創出の未来を描く



宮本事務局長

渋谷区には、これから街がどのような方向に進んでいくか、ありたい姿を示した「渋谷区基本構想」があります。そこでは「ちがいを ちからに 変える街。渋谷区」という未来像を掲げており、私たちはその実現のために日々活動をしています。渋谷の歴史を振り返ると、例えば明治神宮は約100年前に現在の場所に創建され、その参道であった一帯には、いまや国内外のファッションが集積しています。周辺に目を向ければ、世界共通語とも言える「KAWAII」の発信地である原宿があります。また、多くの人に憩いの場として親しまれている代々木公園も、かつては第二次世界大戦後にワシントンハイツという進駐軍の駐留施設が置かれていた場所でした。もともとは何もなかった場所に、背景や価値観の異なる人々が集い、その違いを力に変えながら発展してきた街。それが渋谷だと思います。渋谷の未来を見据えたとき、これまで大切にされてきた「ちがい を重んじ、それを街の推進力としてきた」という考え方は、今後も受け継がれていくべき理念であり、その違いを力へと変えていかなければなりません。しかし、これは簡単なことではありません。産官学民の連携に取り組む自治体は多くありますが、渋谷はスタートアップが集積するエリアであり、外国企業の進出も多く、海外から訪れる人も少なくありません。加えて、クリエイターやアーティストが集まる街でもあり、多様なバックグラウンドや価値観が共存しているという特徴があります。こうした多様な知見やアイデアを掛け合わせていく際に重要になってくるのが、多様性を受け入れる寛容さです。私たちは多くの企業と共創を行ってきましたが、ここが一番難しいところで、企業姿勢が問われるところだと思っています。NTT東日本の皆さんは、各プロジェクトでこの壁を突破していただき、寛容なスタンスで共創に向き合っていただけたと感じています。



秋貞

そういった点を評価いただき大変うれしいです。一般的に営利追求に走ると、ソリューションに対する利益がゴールになってしまいます。　NTT東日本も会社なので当然ビジネスとして成立させなければならないのですが、でもまずは地域の皆さまと一緒に課題解決をしよう、そのために長くお付き合いできるにはどうしたらいいかということを考える土壌があります。冒頭で山口が申した通り、これは電電公社時代から長い歴史の中で築き上げられた文化であり、今のNTT東日本のミ　ッションにもなっています。今回のプロジェクトもこうした社内の文化に後押しされ、自由にアイデアを出しながら関わることができました。



加藤様

NTT東日本には多くのアイデアを出していただきました。技術やサービスの活用が前にあるとプロジェクトが加速しきらないことが多いと感じています。今回のプロジェクトがうまく進んだのは、NTT東日本の最初に地域の課題を解決したいという思いを持っていいという社風と、その後ろに確かな技術やサービスがあったからだと思います。



毛利様

アイデアカや取り組みをポジティブに転換させる力に、とても感謝しています。引き続き協創関係を維持して一緒に課題の解決に取り組んでいきたいと思っています。



緑川

宮本さんのお話から渋谷という街の成り立ちや歴史的背景があって今のめざしている姿があるのだと理解できました。また、さまざまな方たちと一緒に進めたプロジェクトに大きな評価をいただき、手応え感じることができました。一方で、まだまだ私たちがやれることもあるのではないかと思いを新たにしている面もあります。私は、渋谷区内の学校に通っていたのですが、当時の渋谷と今の渋谷比べてみても、訪れるたびにどんどん発展していると感じます。これだけ変化が速いと、それに伴い新しい課題も出てきてしまいます。その課題に対して今後もNTT東日本らしく応えていかなければと思いました。



山口支店長

NTT東日本は、社会の課題が多様化するなかで、これまで培ってきた電気通信の技術を活かし、さまざまな形で社会を支えてきた企業だと捉えています。また、コミュニケーションを支えることを出発点として歩んできた企業でもあります。そうした姿勢は、今回の取り組みにも通じるものがあると考えています。技術そのものの提供にとどまらず、人や地域と向き合いながら課題解決に取り組むスタンスが、共創を進めるうえで大きな支えになっていたと受け止めています。



宮本事務局長

未来像を実現していくためには、今回のような共創の取り組みを実際のプロジェクトとして実行していくことが非常に重要だと思っていますので、NTT東日本との共創は大変心強いです。今回、さまざま立場からアイデアを出し、具体的なソリューションと実践を一緒に行うことで成果が生まれました。議論だけでは何も生まれない、チャレンジしていかなければならないと実感しました。また、プロジェクトをやり切るには、楽しみながら進めていかないと続かないということも感じています。こうして多様な立場の方が集まっています。共創という形で前向きにプロジェクトを進めるためにも交流の場をつくるなどして、関わっていただく方たちに楽しいと感じてもらいたいです。そして、「次もまた一緒にやりたい」と思っていただき、その思いを次につなげるという循環をつくることも私たちの重要な役割だと思っています。NTT東日本にも引き続き楽しくお付き合いいただけるようお願いします。



山口支店長

携わる人が積極的に参加できる心理的安全性の確保は、共創関係の構築において重要なポイントであり、多様性を受け入れるための基盤でもあります。渋谷の歴史を伺い、日本の中でも高い包容力を備えた街であると感じました。そのような街において、多様性を活かした取り組みを社会実装していくことの重要性をあらためて認識しています。一方で、地域ごとに特性が異なるにもかかわらず、共通のパッケージを一律に提供することは、必ずしも“地域に寄り添ったあり方”とは限らないとも考えています。今回、地域に関わる皆さんの声に耳を傾けながら伴走し、私たちが持つテクノロジーとスタートアップ企業のテクノロジーを組み合わせて課題解決に取り組んできました。そのような関係性を築けたこと自体が、サステナビリティの体現ではないかと受け止めています。今後もパートナーシップをさらに強固なものとし、渋谷の街の未来に関わり続けていきたいと考えています。



# 環境経営

## 基本的な考え方

NTT東日本グループは、NTTグループとして「事業活動による環境負荷の削減」と「限界打破のイノベーション創出」を通じて、環境負荷ゼロと経済成長の同時実現を掲げた「NTT Green Innovation toward 2040」の達成をめざしています。また、地域循環型社会の共創をパーパスとして掲げ、脱炭素・循環型社会の実現に向け、情報通信サービスの提供により社会全体の環境負荷低減に貢献するとともに、自らの事業活動や社員一人ひとりの日常生活における環境負荷低減にも積極的に取り組んでいます。

## NTT東日本グループの環境基本方針

### NTT東日本グループの環境基本方針

私たちNTT東日本グループは、ありのままの自然を未来に繋ぎ、人と自然が共生した新しい豊かさの創造に貢献していきます。そのために、事業活動による環境負荷の削減と技術・イノベーションの創出により、環境問題の解決と経済発展の両立を図っていきます。

1. 温室効果ガスの削減
   IOWNの導入や再生可能エネルギーの開発・利用拡大、カーボンニュートラルに貢献するサービス提供等により、NTT東日本グループの事業活動及び社会における温室効果ガス削減に取り組みます。
2. 資源循環の取り組み
   消費型から循環型経済への転換に向け、製品・システムの調達から利用・廃棄に至るまでのライフサイクル全体を通じて、資源を有効利用する取り組みを推進します。
3. 生態系保全の取り組み
   事業活動及び社員活動を通して、自然に寄り添い、生態系保全に関する取り組み（自然資本への配慮）を推進します。
4. 法規制の遵守と社会的責任の遂行
   環境問題に関する世界各国・各地の法令を遵守し、高い倫理観を持って行動します。
5. 環境マネジメントシステムの確立と維持
   NTT東日本グループは、環境マネジメントシステムを確立し継続的に改善するとともに、環境問題に関する基本戦略、活動の実施状況、情報開示について、議論し、取り組みを推進していきます。
6. ステークホルダー・エンゲージメント
   NTT東日本グループのバリューチェーンすべてを対象にステークホルダー・エンゲージメントを実施することにより、環境問題の解決に貢献します。

制定日：2011年5月1日
改訂日：2022年4月1日

# NTTグループ「NTT Green Innovation toward 2040」

NTTグループでは、2021年に策定した環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward2040」で設定した目標を、2023年度にScope3まで拡大し以下の目標を設定しています。このNTTグループのScope1&2の目標は、「1.5℃水準」(2021年)、Scope1&2&3の目標は、「NetZero」(2025年)をSBTiより認定取得※しています。

また、NTTグループとしては、環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward2040」を通じた環境負荷低減の取り組み推進により、CDP（気候変動）において、2024年に最高評価であるAランクを2年連続で獲得しました。

※ パリ協定に準拠した科学的根拠に基づく企業の温室効果ガス排出削減目標であり、国連グローバル・コンパクト（UNGC）、CDP（旧カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）、世界資源研究所（WRI）、世界自然保護基金（WWF）による気候変動に関するイニシアティブ「SBTイニシアティブ（SBTi）」が認定しています。

### NTTグループの指標・目標

| 項目 | 2024年度目標値 | 2025年度目標値 |
|---|---|---|
| **[スコープ1&2]**<br>**●2030年度：2018年度比80%削減**<br>**●2040年：NTTグループ全体のカーボンニュートラル** | グループ：225万t-$CO_2$<br>（NTT東日本グループ：44.0万t-$CO_2$以下） | グループ：207万t-$CO_2$<br>（NTT東日本グループ：43.0万t-$CO_2$以下） |
| **[スコープ1&2&3]**<br>**●2030年度：2018年度比40%削減**<br>**●2040年：サプライチェーン全体のネットゼロ（Scope1&2&3）** | — | — |

(上記削減目標の対象) GHGプロトコル※： Scope1(自らの温室効果ガスの直接排出)、およびScope2(他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出)

※ 温室効果ガス(Greenhouse Gas：GHG)排出量の算定と報告に関する国際的な基準。

› NTTグループ「NTT Green Innovation toward 2040」 [749KB]

› NTTグループのネットゼロ目標がScience Based Targetsの認定を取得

NTT東日本グループは、2030年度までのデータセンターのカーボンニュートラル、2040年度までのNTT東日本グループ全体のカーボンニュートラルを目標として設定し、GHG排出量抑制のため、排出の主要因である事業活動に伴う消費電力量削減に向け、通信設備や通信エリアの空調効率化等の省エネの取り組みを推進しています。あわせて非化石証書の市場からの直接調達による実質再生可能エネルギーの導入を進め、2024年度のスコープ1および2排出量は44.0万t-$CO_2$となり、2018年度比で39%削減しました。

## NTTグループ「NTT Green Innovation toward 2040」に対するNTT東日本グループの進捗状況

### GHG排出量（Scope1&2）および削減率（2018年度比）

2020年度：59.7万t-$CO_2$（18%削減）
2021年度：46.6万t-$CO_2$（36%削減）
2022年度：46.8万t-$CO_2$（35%削減）
2023年度：45.5万t-$CO_2$（37%削減）
2024年度：44.0万t-$CO_2$（39%削減）

### GHG排出量（Scope1&2&３）および削減率（2018年度比）

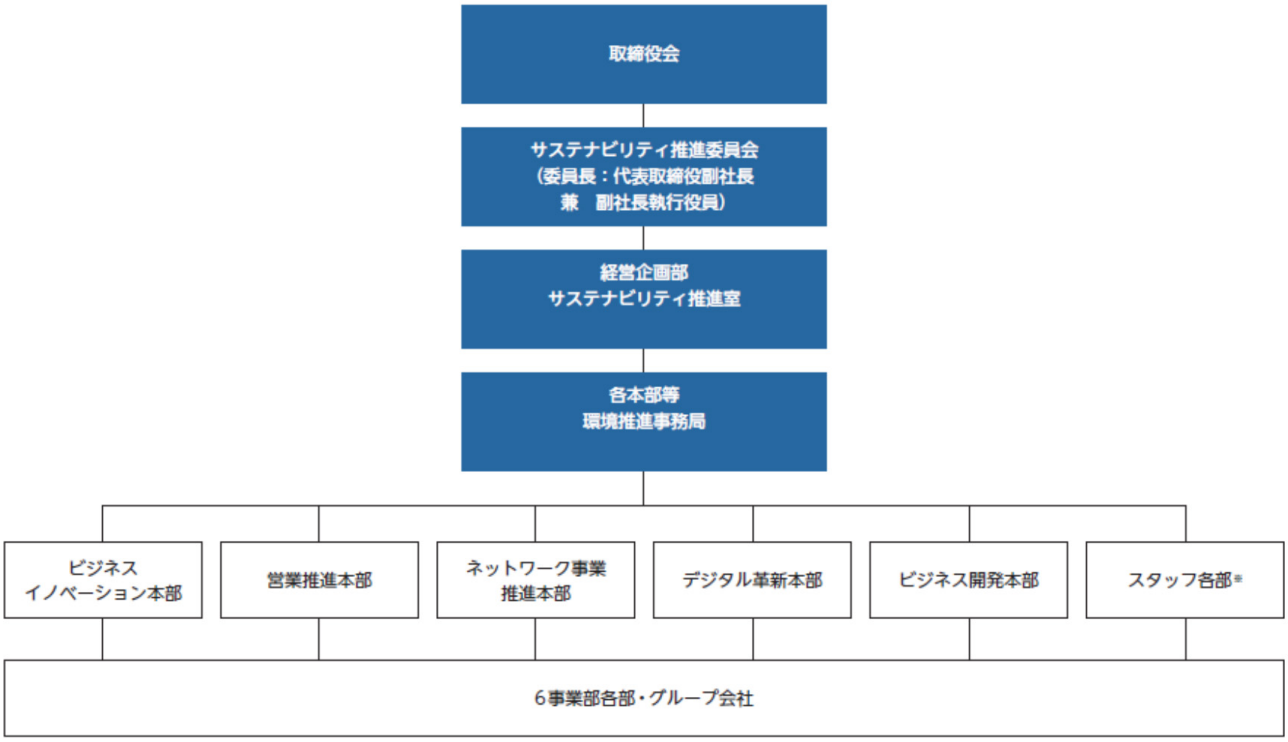
2023年度：220万t-$CO_2$（39%削減）
2024年度：269万t-$CO_2$（26%削減）

# 環境マネジメントシステム

NTT東日本グループ全体で環境保全活動を進めるべく、ISO14001を参考とした環境マネジメントシステム（EMS）を構築しています。

EMSの推進体制として、代表取締役副社長が委員長を務め、事業本部は総括担当部長、スタッフ各部は組織長を委員とする「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。当該委員会は年に4回実施し、環境問題に関する基本戦略、環境目標に対する進捗状況、活動の実施状況、情報開示、環境関連の法令遵守状況について議論し、取り組みを推進しています。これらは、サステナビリティ委員会を経て取締役会で決定の上、全社で推進に向け取り組んでいます。事業本部、グループ各社において方針に基づきサステナビリティに資する活動を行っています。

**環境マネジメント体制図**

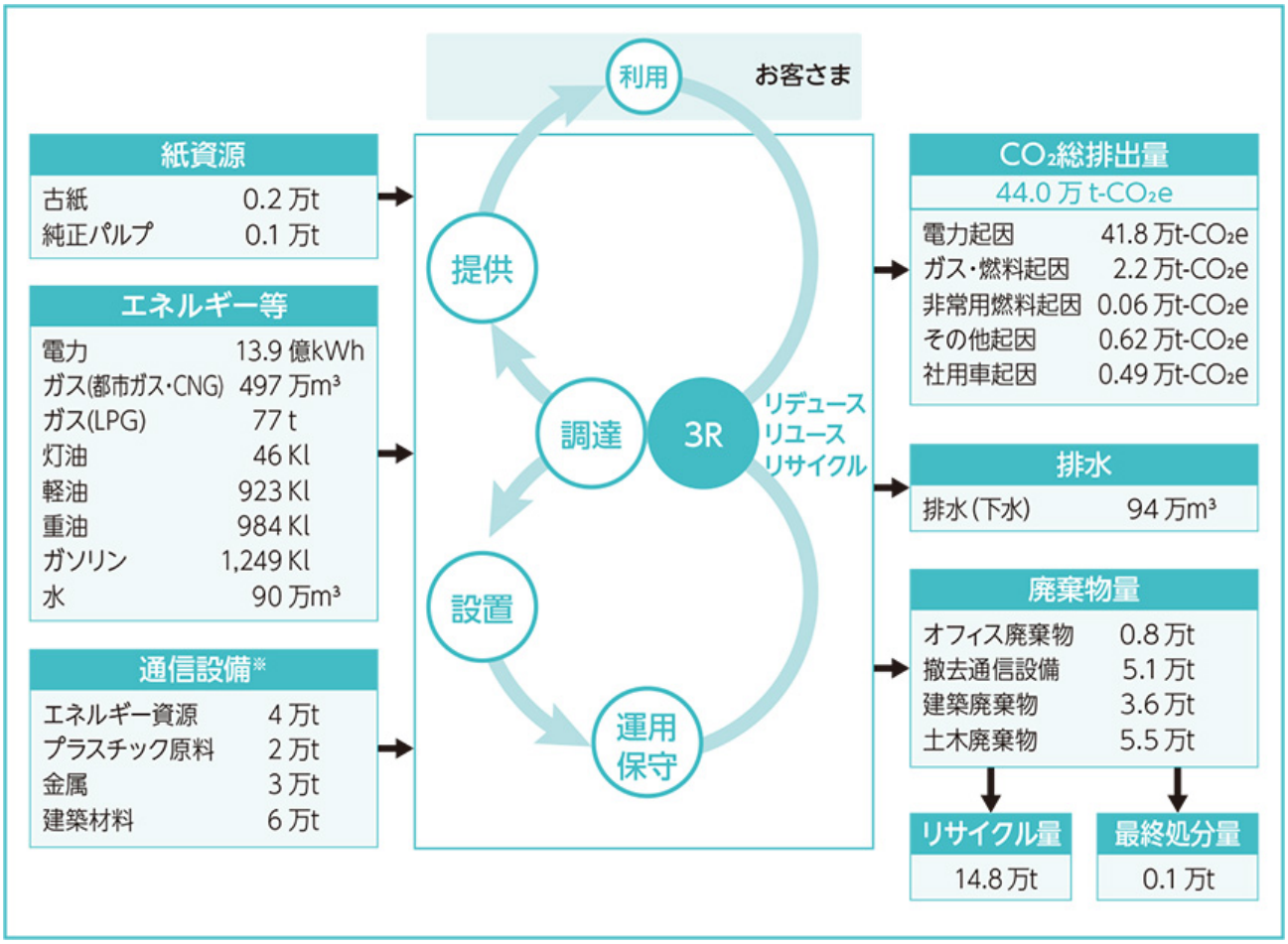



※ スタッフ各部とは、経営企画部、総務人事部、財務部、相互接続推進部、情報セキュリティ推進部、先端テクノロジー部、内部監査部、監査役室を指します。

# 環境負荷の全体像

環境への取り組みを効果的、効率的に推進するため、事業活動におけるエネルギー・資源消費量と環境負荷の全体像を把握しています。

**環境負荷の全体像（2024年度）**




* 対象範囲：NTT東日本グループ

※ NTT情報ネットワーク総合研究所の技術により算出。

# エコICTマーク

「エコICTマーク」とは、ICT（情報通信技術）分野における「エコロジーガイドライン協議会が定めるシンボルマーク」です。

電気通信事業者が適切に$CO_2$排出量削減などの取り組みを自己評価し、その取り組み状況に応じて「エコICTマーク」を表示し、適切に活動していることを広くお伝えすることができます。

わたしたちは、「エコICTマーク」の取り組みに参加しています。

› ICT分野におけるエコロジーガイドライン協議会

› NTTグループ省エネ性能ガイドライン

## ■ 電気通信事業者による$CO_2$排出削減の取り組み自己評価チェックリスト

【必須項目】

| 評価項目 | | | 実施の有無・取り組みの内容 |
|---|---|---|---|
| 環境自主行動計画の作成等 | 1 | 省エネルギー化による$CO_2$排出削減を目的とした各種取り組みを記載した環境自主行動計画を策定・運用しているか | 温暖化対策、紙資源対策、廃棄物対策について、主要行動計画目標を策定・運用している。<br>› NTTグループ「NTT Green Innovation toward 2040」 |
| | 2 | 環境自主行動計画に、省エネルギー化による$CO_2$排出削減を目的とした各種数値目標を記載した具体的な取り組みを盛り込んでいるか | 温暖化対策目標についての数値目標を設定し$CO_2$排出削減に向けた具体的な取り組みを実施している。<br>› NTTグループ「NTT Green Innovation toward 2040」 |
| | 3 | 環境自主行動計画を社内外に公表するとともに、社員への周知・啓発活動を行い、環境意識向上に努めているか | サステナビリティレポートやホームページを通じて社内外に公表するとともに社員参加型環境活動や社員教育を通じて意識向上に努めている。<br>› 環境経営 |
| | 4 | 環境自主行動計画に記載した各種取り組みの実施状況・達成状況を一般に公開しているか | 目標達成状況や取り組みの実施状況についてサステナビリティレポートやホームページを通じて社内外に公表している。<br>› NTTグループ「NTT Green Innovation toward 2040」 |
| 調達に関する取り組み | 5 | ICT機器、データセンターについて、本ガイドラインで規定した評価基準に基づく調達基準を作成し、それに沿った調達を行っているか | 「NTTグループグリーン調達基準」に基づき調達を行っている。<br>› （NTTグループ）各種グリーンガイドライン |
| | 6 | オフィスで利用する事務機器、物品、物流について、グリーン購入など省エネに配慮した調達を行っているか | 環境に配慮した事務用品の購入など、調達、自社のオフィス、販売における省エネ活動を実施している。<br>› サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン |
| 推進体制 | 7 | 省エネルギー化による$CO_2$排出削減の取り組みについて、担当部署もしくは担当者を設けているか | サステナビリティ推進室を設置し、$CO_2$排出削減への取り組みを推進している。 |
| | 8 | 環境自主行動計画に掲げた目標等の実施状況・達成状況について、適切に把握するとともに内部監査等を行う体制をとっているか | 環境マネジメントシステムをグループ各社も含め取得し、経営・環境課題解決につなげている。<br>› 環境経営 |
| その他の環境対策の取り組み | 9 | 省エネの取り組み以外に環境に配慮した取り組みを行っているか | 循環型社会の形成をめざして、限られた資源を有効に利用し、廃棄物排出による環境影響を低減するために、さまざまな取り組みを推進している。<br>› 資源の有効利用および廃棄物削減の取り組み |
| | 10 | 地域社会と連携した環境保全の活動を行っているか | 地域住民や自治体などと連携を図り、地域に密着した生物多様性保全や清掃活動などの取り組みを推進している。<br>› 生態系保全活動の拡大 |

# 環境意識の啓発

NTT東日本は、環境問題に対して社員一人ひとりが自ら考え、行動することを目標に、社員の環境学習機会創出につながる eco検定資格取得を推奨しています。2024年度末時点で約17,100名（NTT東日本社員のおよそ約61%）が合格しています。

| 内容 | 範囲 | 人数 |
|---|---|---|
| **eco検定未取得者への環境学習セミナー** | NTT東日本グループ | 約5,300名 |

# 環境に関する法規制の遵守

事業活動を行ううえで、環境保全に関する法規制の遵守と国際的視点に立った企業責任の遂行を徹底しています。環境関連法規制等については、ISO14001等を参考にして、遵守状況を定期的に確認し、違反等があった場合は把握ができるしくみを構築・運用しています。2024年度は重大な環境関連法規制等の違反（罰金や訴訟等）はありませんでした。

› 地球温暖化対策計画書等

# 環境に配慮した調達にむけた取り組み

NTT東日本グループは、当社グループ事業活動における環境負荷を低減することを目的に「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」および「NTTグループグリーン調達基準」を定め、当社グループのサプライヤ各社さまに対して、協力を要請しています。

| ガイドライン名 | 概要 |
|---|---|
| **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** | • 直接取引を行うサプライヤに適用。直接取引を行うサプライヤに対しては、その上流のサプライチェーンを構成するサプライヤに対して、本ガイドラインの内容の伝達と遵守のための働きかけ、その状況を確かめることを要請<br>• 製品アセスメントの実施および環境に対する影響を低減する設計・製造等への自主的な取り組みを要請<br>• 原材料や部品を供給先に対して、法令違反や深刻な環境破壊等が懸念される場合は調査や是正処置・予防処置の実施を要請 |
| **NTTグループグリーン調達基準** | • グループ内で使用するICT装置について、機能、性能、コストに加え、省エネ性能・機能を考慮した装置の開発・調達を行う<br>• リサイクルが困難な複合材料等を可能な限り回避し、リサイクルが容易な材料の選定を要請<br>• プラスチック材料は、可能なかぎりポリエチレン・ポリプロピレン・ポリスチレン・ポリエステル・再生材料やバイオマスプラスチックの使用を要請<br>• 有害物や特別な廃棄処理が必要なものを製品に使用しないよう要請<br>• ルータ・サーバなどのICT装置の開発・調達にあたっての基本的な考え方や装置別の省エネ性能などの目標値を設定 |

今後もNTT東日本グループは、各種ガイドラインに沿ってサプライヤ各社さまとともに継続して環境問題に取り組んでいきます。

› 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 [1,623KB]

› NTTグループグリーン調達基準 [1,290KB]

# 環境に配慮したサービスの提供

NTT東日本グループは、環境負荷低減につながる様々なサービスを提供しています。

› カーボンニュートラルに貢献するサービスの提供

# 地球温暖化対策計画書等

## 地球温暖化対策計画書等

### 東京都

**第一計画期間（2010年度～2014年度）**

- NTT東日本関東病院 [256KB]
- NTT中央研修センタ [264KB]
- NTT東日本1959ビル [239KB]
- 地球温暖化対策報告書制度（東日本電信電話株式会社）
- 地球温暖化対策報告書制度（株式会社NTT東日本－南関東）

**第二計画期間（2015年度～2019年度）**

- NTT東日本関東病院 [384KB]
- NTT中央研修センタ [357KB]
- NTT東日本1959ビル [296KB]
- NTT東日本2109ビル [647KB]
- 地球温暖化対策報告書制度（東日本電信電話株式会社）
- 地球温暖化対策報告書制度（株式会社NTT東日本－南関東）
- 東京事業部対象ビル [364KB]

**第三計画期間（2020年度～2024年度）**

- NTT東日本関東病院 [413KB]
- NTT中央研修センタ [452KB]
- NTT東日本1959ビル [390KB]
- NTT東日本2109ビル [415KB]
- 地球温暖化対策報告書制度（東日本電信電話株式会社）
- 地球温暖化対策報告書制度（株式会社NTT東日本－南関東）
- 東京事業部対象ビル [312KB]

### 横浜市

**第三期（2019年度～2021年度）**

- 2019年度 地球温暖化対策計画書（総括票） [432KB]
- 2019年度 地球温暖化対策計画書（個別票） [373KB]
- 2020年度 地球温暖化対策実施状況報告書（総括票） [374KB]
- 2020年度 地球温暖化対策実施状況報告書（個別票） [181KB]

- 2021年度 地球温暖化対策実施状況報告書（総括票） [387KB]
- 2021年度 地球温暖化対策実施状況報告書（個別票） [370KB]
- 2022年度 地球温暖化対策実施状況報告書（総括票） [398KB]
- 2022年度 地球温暖化対策実施状況報告書（個別票） [305KB]

**第四期（2022年度～2024年度）**

- 2022年度 地球温暖化対策計画書（総括票） [339KB]
- 2022年度 地球温暖化対策計画書（個別票） [366KB]

# 2040年カーボンニュートラルの実現

## 基本的な考え方

気候変動はグローバル社会へ甚大な影響を及ぼし、当社の事業活動における影響も例にもれません。NTT東日本グループは、気候変動への取り組みを推進することは、NTTグループの役割の1つだと考え、再生エネルギーの導入等による自社の事業活動における温室効果ガスの削減に全社一体となって取り組んでいきます。

### NTT東日本グループの環境基本方針（抜粋）

1. 温室効果ガスの削減
   IOWNの導入や再生可能エネルギーの開発・利用拡大、カーボンニュートラルに貢献するサービス提供等により、NTTグループの事業活動および社会における温室効果ガス削減に取組みます。

## NTTグループ「NTT Green Innovation toward 2040」

› NTTグループ「NTT Green Innovation toward 2040」

## 目標と実績

| 指標 | 2022年度 | | 2023年度 | | 2024年度 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 目標値 | 実績 | 目標値 | 実績 | 目標値 | 実績 |
| 温室効果ガス排出量（スコープ1&2） | 52.4万t-$CO_2$e（対前年:▲10%） | 46.8万t-$CO_2$e（対前年:+4%） | 45.5万t-$CO_2$e（対前年:▲3%） | 45.5万t-$CO_2$e（対前年:▲3%） | 44.0万t-$CO_2$e（対前年:▲3%） | 44.0万t-$CO_2$e（対前年:▲3%） |
| 消費電力量（自責分） | – | – | – | – | 13.9億kWh | 13.9億kWh |
| 一般車両のEV化率 | – | 26% | 40% | 40% | 53% | 56% |

* 対象範囲：NTT東日本グループ

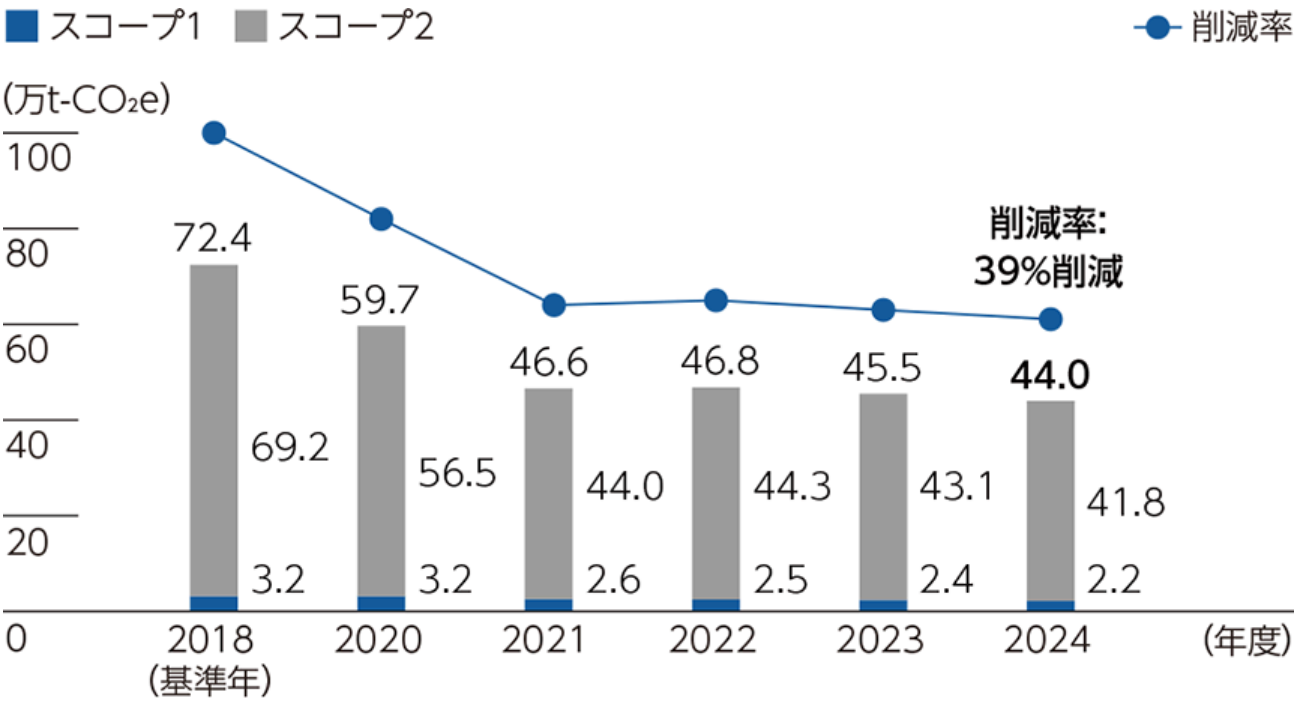
# 温室効果ガス（GHG）排出量と電力使用量実績

NTT東日本グループはGHG排出削減目標を設定し、GHG排出量削減につながる取り組みの推進により、2024年度のスコープ１および2排出量は約44.0万t-$CO_2$eとなり、2018年度比39%削減を達成しました。

今後も、排出量の削減に向けて、NTT東日本グループ全体で取り組んでいる省エネ・節電や自社の消費電力のグリーン化、ガソリン等を使用する業務用車両の削減等、$CO_2$排出量の削減につながる施策をさらに推進していきます。

また、サプライチェーン全体を含めた環境負荷低減に向けて、「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（Ver2.7）（2025年3月改訂 環境省・経済産業省）」に基づき「スコープ3」を算定しています。「スコープ3」の算定精度を向上させるとともに、サプライチェーン全体での環境負荷低減に向けた取り組みを強化していきます。

**NTT東日本グループ 温室効果ガス（スコープ1、2）排出量・削減率推移**




* 対象範囲：NTT東日本グループ

## NTT東日本グループ 温室効果ガス排出量（スコープ1、2、3）

| スコープ、カテゴリ（単位：万t-$CO_2e$） | | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|
| **スコープ1** | | 2.5 | 2.4 | 2.2 |
| **スコープ2（マーケット基準）** | | 44.3 | 43.1 | 41.8 |
| **スコープ3** | | 216.6 | 174.7 | 229.2 |
| カテゴリ1 | 購入した製品・サービス | 21.3 | 12.3 | 52.2 |
| カテゴリ2 | 資本財 | 60.1 | 48.1 | 41.9 |
| カテゴリ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 | 9.3 | 9.2 | 8.9 |
| カテゴリ4 | 輸送、配送（上流） | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| カテゴリ5 | 事業から出る廃棄物 | 0.4 | 0.3 | 0.3 |
| カテゴリ6 | 出張 | 0.2 | 0.6 | 0.7 |
| カテゴリ7 | 雇用者の通勤 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| カテゴリ8 | リース資産（上流） | 算定対象外 | 算定対象外 | 算定対象外 |
| カテゴリ9 | 輸送、配送（下流） | 算定対象外 | 算定対象外 | 算定対象外 |
| カテゴリ10 | 販売した製品の加工 | 算定対象外 | 算定対象外 | 算定対象外 |
| カテゴリ11 | 販売した製品の使用 | 21.6 | 21.5 | 28.5 |
| カテゴリ12 | 販売した製品の廃棄 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| カテゴリ13 | リース資産（下流） | 102.2 | 81.1 | 95.1 |
| カテゴリ14 | フランチャイズ | 算定対象外 | 算定対象外 | 算定対象外 |
| カテゴリ15 | 投資 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| **スコープ1,2,3合計** | | 263.4 | 220.2 | 273.2 |

* 対象範囲：NTT東日本グループ

### NTT東日本グループ 電力使用量推移

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **使用量** | 億kWh | 13.3 | 13.0 | 13.4 | 13.9 | 13.9 |
| **うち再生可能エネルギー** | | 0.8 | 3.2 | 2.7 | 3.5 | 4.7 |

### NTT東日本グループ 電力使用量および温室効果ガス排出量の内訳

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **電力** | 億kWh | 13.3 | 13.0 | 13.4 | 13.9 | 13.9 |
| **排出係数※** | kg/kWh | 0.425 | 0.335 | 0.438 | 0.433 | 0.421 |
| **電力起因の$CO_2$** | 万t-$CO_2$e | 56.4 | 43.7 | 44.2 | 42.7 | 41.8 |
| **社用車の$CO_2$** | | 0.8 | 0.7 | 0.6 | 0.5 | 0.5 |
| **ガス・燃料の$CO_2$** | | 2.4 | 2.2 | 2.0 | 2.2 | 2.2 |
| **$CO_2$排出量合計** | | 59.7 | 46.6 | 46.8 | 45.5 | 44.0 |
| **NTT東日本グループ 全体におけるカバー率** | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

※ 排出係数は、NTT東日本グループが電気事業者ごとに使用している電力量に応じて、各電気事業者が毎年公表している排出係数を加重平均した値です。

# 自社に関するCO2排出削減

## 通信設備およびオフィスにおける省エネ

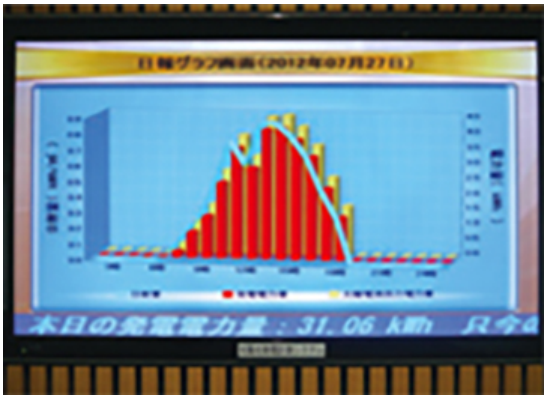
NTT東日本グループの事業活動における$CO_2$排出量の90%以上は、通信設備やオフィスでの電力使用に伴うものです。特に、近年のデータセンターにおけるIT装置の高密度化および高発熱化に伴い、データセンターの電力使用量は今後ますます増加することが予想されます。電力使用量の多い通信会社としての社会的責任を果たす観点からも、節電による省電力化が重要なポイントとなり、NTT東日本グループ一丸となって節電に取り組んでいます。

2022年度から2023年度にかけて、初台本社ビルにスマート照明システムを導入し、温度センサによって認識した人の在不在情報に基づく、オフィスの照明の点消灯・調光を実施した他、AIを活用した省エネ支援システム（DiAs）を導入し、AIとRPAを活用して建物のエネルギー運用を最適化するなど、エネルギーコスト削減や環境負荷低減、さらなる省エネに取り組んでいます。

また、函館市内の通信設備である戸井ビルでは、太陽光発電設備に加え蓄電設備を導入することで、夜間や災害時の給電を可能としており、地産地消型による再生可能エネルギー100%の通信局舎を実現しました。



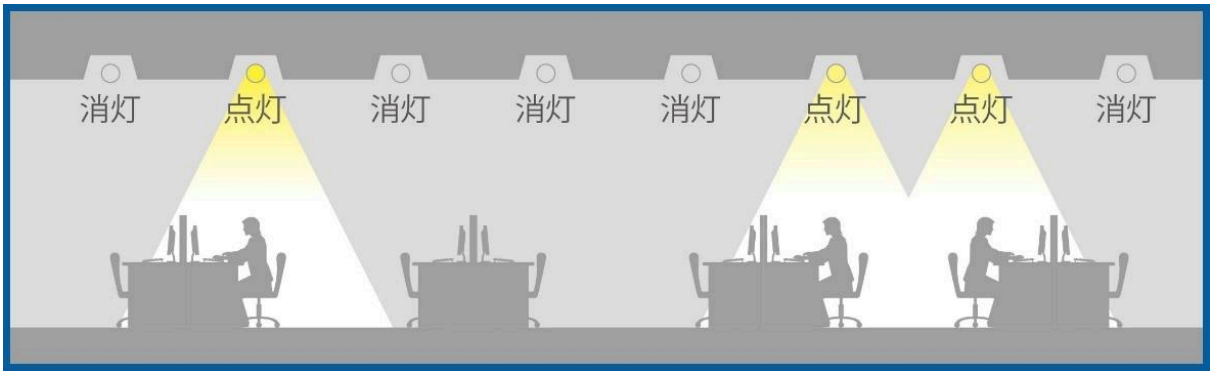
駒込データセンターのLED照明（左、右）



太陽光発電計測システムにより電力使用量を把握



屋根のうえに設置された太陽光パネル




初台本社ビルにおけるスマート照明システムの導入

## おもな省エネの取り組み

| | | |
|---|---|---|
| **オフィスビル** | 初台本社ビルにおけるスマート照明システムの導入（導入前と比較し、年間約96,000k-$CO_2$の削減効果）<br>夏季等における日本の電力需給バランスの維持に貢献する自主DR※1の実施（2024年8～9月に弊社36ビルにおいて計9日間実施し、全日程について電力削減・需給バランスの維持に貢献）<br>初台本社ビルにおけるAIを活用した省エネ支援システム「DiAs（Daily energy improvement AI system）」の導入（空調熱量の約10%削減（219,264 MJ/年 → 195,307 MJ/年）<br>オフィスの空調の抑制（タイマーで空調起動を分散化し電力使用量のピーク量を削減）<br>共用部における照明間引き<br>オフィスビルにおける屋上緑化活動<br>オフィス照明のLED化推進 | |
| **通信設備** | トータルパワー改革（TPR）運動※2施策 | ネットワーク設備の更改<br>統廃合や高効率な設備への更新および運転台数適正化 |
| | 空調環境改善 | 空調設定温度の適正化<br>余裕空調機の停止<br>老朽化空調機の更改による冷却効率の向上 |
| | ネットワーク設備のシンプル化<br>省エネルギー技術の導入を検討・推進（高電圧直流給電システムや間接外気冷房等） | |
| **データセンター** | アイルキャッピング※3の導入<br>LED照明や太陽光発電の導入<br>壁面緑化<br>遮熱・断熱コーティングの採用<br>冷涼な外気を活用して電力使用量を抑える新型の空調設備の導入（北海道データセンター）<br>室外機への散水システム※4の導入（一部の拠点）<br>空調自動制御システム「SmartDASH※5」の導入 | |

※1　DR（ディマンド・リスポンス）：消費者が電力使用量を制御することで、電力需給バランスを調整するためのしくみ。

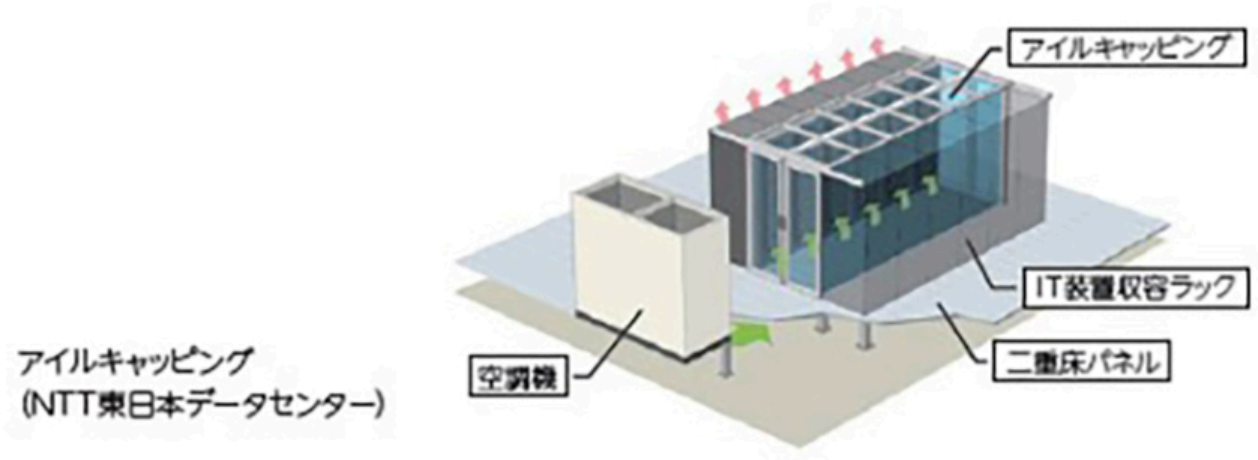
※2　トータルパワー改革（TPR:Total Power Revolution）運動:NTTグループ独自の電力エネルギー削減に向けた活動。

※3　アイルキャッピング:ラック列間の通路を壁や屋根で区画し、IT装置への給気（低温）とIT装置からの排気（高温）を物理的に分離して効率的な空調環境を実現する気流制御技術で空調消費電力の約20%の削減が期待できる（NTTファシリティーズ調べ）。

※4　室外機への散水システム:放熱フィンへ直接散水し、水の気化熱を利用することで、空調消費電力の約30%の削減が期待できる（メーカー調べ）。

※5　「SmartDASH」はVigilent社の登録商標、または商標。

## アイルキャッピング（NTT東日本データセンター）




※　アイルキャッピングはNTTファシリティーズの商標登録です。

## インターナルカーボンプライシング制度の導入

カーボンニュートラル実現に向け、$CO_2$排出量を仮想的にコスト換算することで、環境負荷の低減を促進するしくみである「インターナルカーボンプライシング（ICP）制度」を2022年5月より、調達等の意思決定に活用をしています。

**NTTグループが導入するインターナルカーボンプライシング制度の概要**

| | |
|---|---|
| **社内炭素価格** | 21,000円／t-$CO_2$※ |
| **適用範囲・方法** | 「脱炭素に関わるプロジェクト判断」、および「調達（製品選定等）」において、製品製造時および使用時の$CO_2$排出コストを考慮して意思決定を行う |
| **適用対象例** | 自社の通信設備の更改に伴う通信機器の調達 等 |

※ 社内炭素価格は2022年5月から6,500円／t-$CO_2$、2024年10月から19,000円／t-$CO_2$、2025年4月から21,000円／t-$CO_2$で運用

## 再生可能エネルギー使用拡大に向けた取り組み

NTT東日本グループは、電力を消費している事業者として、事業活動による電力使用量の低減を図っていくことも重要な社会的責任の1つであると認識しています。この責任を果たし、低炭素社会の実現に貢献するために、自社の消費電力のグリーン化率を目標に掲げ、太陽光発電をはじめとする再生可能エネルギーの使用促進に取り組んでいます。2024年度は、自社の消費電力のグリーン化率34%という目標を達成しました。

### 太陽光発電設備の設置

当社は、当社保有の建物への太陽光発電設備の設置を進めており、2025年3月末時点で、東日本研修センタ・東日本本社ビル・横浜戸塚ビル等の29カ所のビルへ太陽光発電設備を45台設置、毎年の発電量を把握しています。2024年度は太陽光発電で約102.6万kWhを発電、432.08t-$CO_2$に相当する$CO_2$を削減しました。

2020年度からは温室効果ガス排出の主要因である電力のグリーン化を進め、2024年度は非化石証書の活用により、使用電力の約30%にあたる4.1億kWhを実質再生可能エネルギー使用としています。温室効果ガス排出削減に向け、今後も再生可能エネルギー使用を拡大していきます。

**NTT東日本　再生可能エネルギー使用量（グリーン化量）※**

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **使用量** | 億kWh | 0.8 | 3.2 | 2.7 | 3.5 | 4.7 |
| **自社の消費電力のグリーン化率** | % | — | — | 21 | 25 | 34 |

※ 集計範囲：当社が保有する建物で利用する再生可能エネルギーの使用量であり、当該建物のテナント等による使用量も含みます。

## グリーン電力の地産地消への取り組み

群馬支店管内の65ビルは、2024年度より3年間、群馬県企業局が所有する水力発電所で発電された電力（約5,600万kWh/年）の供給を受ける計画をしています。自社のみならず、再生可能エネルギー由来の電力で運営するデータセンターをお客さまへ提供することで群馬県全体のカーボンニュートラルに貢献し、パーパスに掲げる「地域循環型社会の共創」の実現を目指しています。

## 一般車両のEVの取り組み

当社グループは、低炭素社会の実現に向け、車両配備基準の見直しやカーシェアリングの推進等による車両保有台数の削減に取り組んでいます。

また、2018年10月にNTTグループとして「EV100」へ加盟したことから、NTT東日本グループとしても2030年までに一般車両の100% EV化をめざしていきます。

さらに、エコドライブの推進・実践のため、講習会の開催やエコドライブコンテストに参加する等、全社的に取り組みを進めています。

### NTT東日本グループ 一般車両のEV化率実績

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| EV率 | % | 9 | 16 | 26 | 40 | 56 |

* 対象範囲：NTT東日本グループ

### NTT東日本グループ 業務用車両における$CO_2$排出量

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 排出量 | 万t-$CO_2e$ | 0.8 | 0.7 | 0.6 | 0.5 | 0.5 |

* 対象範囲：NTT東日本グループ

### NTT東日本グループ 業務用車両における燃料使用量

| | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ガソリン | | kl | 2,185 | 1,866 | 1,101 | 1,361 | 1,246 |
| 軽油 | | | 888 | 917 | 775 | 803 | 696 |
| ガス | LPG | kg | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | CNG | $m^3$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

* 対象範囲：NTT東日本グループ

# カーボンニュートラルに寄与する技術

## リサイクルPETを用いた新しい粉体塗装を開発

通信回線の架線・支持には鋼管柱等の金属設備を用いており、腐食による劣化を防ぎ設備の長寿命化を図るために重防食塗装を施しています。しかし、従来の塗装に用いていた塗料には揮発性有機化合物（VOC）が含まれ、人体や環境への影響が懸念されてきました。そうした問題の解消に向け、当社技術協力センタの主導でVOCを含まないPET樹脂を原料とした粉体塗料（「SAPOE」）を開発し、金属設備の塗装に用いてきました。「SAPOE5000」として製品化も実施し、電柱やマンホール、ガードレール等の塗料として、NTTグループ以外の一般事業者様の設備にも使用されています。

さらに、環境負荷の一層の低減を視野に、リサイクルPETを原料とした粉体塗料(「ECO-SAPOE」)を開発しました。原料であるPET樹脂に対するリサイクルPETの配合率を100%とした塗料にて耐久性などの品質面で有効な検証結果が得られ、2025年度から腐食リスクが比較的高い沿岸地域や温泉地域を中心にトライアルを実施しています。石油由来のPET原料をリサイクルPETに転換することで、原油価格の高騰に左右されない安定的な供給、および製造プロセスでの$CO_2$排出の削減が見込めます。コストなどの導入障壁の解消を進め、一般事業者に向けた新たな利用シーンへの適用を模索するとともに、当社設備への実装に向けて注力していきます。

# ネットゼロ社会への貢献

## 基本的な考え方

NTT東日本グループは、NTTグループの一員として、サプライチェーン上における温室効果ガス（以下、GHG）排出量の削減に加え、ICTサービスや最先端技術の活用を通じて、社会のGHG排出量を削減し、ネットゼロ社会に貢献する取り組みを進めます。

**NTT東日本グループの環境基本方針（抜粋）**

**1.** 温室効果ガスの削減
IOWNの導入や再生可能エネルギーの開発・利用拡大、カーボンニュートラルに貢献するサービス提供等により、NTTグループの事業活動および社会における温室効果ガス削減に取組みます。

## 目標と実績

› 環境経営
› 2040年カーボンニュートラルの実現　NTT東日本グループ 温室効果ガス排出量（スコープ1、2、3）

# カーボンニュートラルに貢献するサービスの提供

NTT東日本グループは、社会全体の環境負荷低減に貢献するGreen by ICTに取り組んでおり、カーボンニュートラルに貢献する様々なサービスを提供しています。

## エネルギーの地産地消の取り組み

NTT東日本およびNTTアグリテクノロジーは、フォレストエナジー株式会社との協働により、群馬県渋川市の廃校におけるエネルギーの地産地消に取り組んでいます。森林整備の際に伐採された未利用木材を燃料とし、フォレストエナジーが運営する小型バイオマス熱電併給設備にて電気と熱エネルギーを生み出します。その熱エネルギーを活用し、NTT東日本とNTTアグリテクノロジーが環境制御型設備にて菌床しいたけ栽培とドライフード製造を実施しています。しいたけ栽培を終えて発生する廃菌床は近隣の植物園にて土壌改良に、ドライフード製造時に発生する皮や種などの残さは有機肥料として、再生利用をしています。再生可能エネルギーの活用による$CO_2$抑制と、未利用材の活用による森林保全、地域に眠る資源の活用を通じ、持続可能な循環型社会の創造を地域とともに推進しています。



# ビオストックの取り組み

## 地域産業の課題解決を通じて持続可能な循環型社会を実現

NTT東日本は2020年7月、パートナー企業との共同出資で新会社「株式会社ビオストック」を設立し、生ごみなどの有機性廃棄物から発生する再生可能エネルギーの「バイオガス」を回収するプラント、その中でも少量の原料でも安定的に稼働できる「超小型バイオガスプラント」を主とした資源循環事業を展開しています。

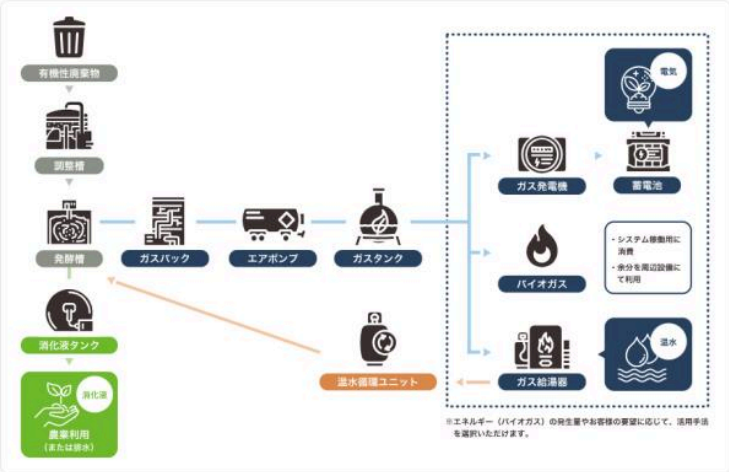
ビオストックがめざすのは、バイオガスプラントを起点とした持続可能な循環型社会の実現と地域のグリーン成長戦略・脱炭素社会の実現です。バイオガスプラントは、生ごみが排出される食品工場・商業施設、学校給食・道の駅、下水処理場などにおける廃棄物から再生可能エネルギーを創出する超小型バイオガスプラントを提供しています。メタン発酵技術により、有機性廃棄物（バイオマス）からバイオガスを回収し、バイオガス発電が可能であることに加えて、廃棄物処理コストを削減することができる画期的なソリューションです。

また、地域と連携し、生み出された有機肥料やクリーンエネルギーを活用することで、バイオガスプラントを中核にした「地域循環型エコシステム」の構築が可能です。「地域循環型エコシステム」の実現に向けた取り組みとして、2023年4月に岩手県紫波町等との共同提案により、環境省・脱炭素先行地域に選定。地域の未利用資源（生ごみ等）を活かして再生可能エネルギーを創出することでエリア内のカーボンニュートラルを実現するとともに、バイオガス発電により発生する消化液を肥料として活用することで、新たな地域内資源循環の確立や離農・農地遊休化の抑制を図る取り組みを進めています。自治体・地域金融・NTTグループの共同出資で地域公社を設立してプロジェクトを進めるなど、国内のモデルケースとなるべく、官民連携での脱炭素まちづくり事業を推進しています。

**地域循環型エコシステムイメージ**




**超小型バイオガスプラントの構成イメージ**




› 超小型バイオガスプラント

### 大阪・関西万博における「超小型バイオガスプラント」の出展

NTT東日本はグループ会社のビオストックとともに、2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）において会場に開設されたNTTパビリオンに超小型バイオガスプラントを出展しました。



展示された超小型バイオガスプラント

国内では年間500万トンを超えるフードロスが発生し、その処理過程でのCO2排出や、収集・運搬時のエネルギー消費が問題視されています。解決策のひとつとして生ごみを再生可能エネルギーに変えるバイオガスプラントが着目されていますが、プラント運営には大規模施設や大量の廃棄物回収が必要になるため、とくに都市部での運用が進んでいないのが実情です。

食品廃棄リサイクルを前進させる循環型ソリューションの一環として、当社とビオストックはこれまでの取り組みを踏まえ、従来のバイオガスプラントと比較し圧倒的な小型化を実現し、プラントの遠隔管理を可能とする遠隔制御・遠隔監視を搭載したバイオガスプラントを設置いたしました。また、一般的なバイオガスプラントでは、少量の原料では安定した発電が難しかったが、本展示のバイオガスプラントでは、バイオガスとカーボンニュートラルLPGの混合により、限られた原料でも安定した発電を実現。NTTパビリオンから排出された生ごみを原料にバイオガスを生成し、発電した電力の一部をNTTパビリオンに供給、資源循環モデルを来場者に実感していただきました。

今回の出展を含め、蓄積してきた運用ノウハウやデータを基にプラント自体の改良、運用手法の改善を進めていきます。

## GXソリューションブランド「NTT G×Inno」

NTTグループは、日本の2050年カーボンニュートラル実現へ貢献するため、エネルギーを起点としたソリューションの強化に向けて、GXソリューションブランド「NTT G×Inno」を立ち上げました。

### NTT G×Innoの概要

「社会のカーボンニュートラルと経済成長の両立」を実現していくため、NTTグループが保有する技術やアセットを活用し、お客さまに最適なソリューションを選択していただけるようラインナップ化することを目的に立ち上げたソリューションブランドです。経済社会システムの全体変革のため、NTTグループ各社が連携しながら、バリューチェーン全体をカバーしたトータルソリューションを提供します。

また、さまざまな自治体や企業などに向けたGXソリューションを拡充するとともに、地域間連携や企業・業界連携などを横断して取り組み、社会全体の行動変容の実現をめざします。



## 「こしがや脱炭素コンソーシアム」に参画

環境課題解決に向けた地域社会での施策の重要性が高まるなか、NTT東日本 埼玉南支店は、埼玉県越谷市にて2024年7月に官民連携で設立された「こしがや脱炭素コンソーシアム」に参画し、市域内での$CO_2$排出削減と社会・経済課題の同時解決を見据えた試みを進めています。その一環として、越谷市、そして太陽光発電装置の販売などを手掛ける地元企業のイハシライフ株式会社と締結した協定に基づき、防災力の向上と再生可能エネルギーの有効活用の両立をめざす取り組みを推進しています。

本活動では、災害時に当社が社用車として使用しているコンバージョンEV車に搭載している可搬型バッテリーをイハシライフ社保有の太陽光発電設備で充電し、避難所などに運搬して電力供給を図ります。被災時に電力を確保できる体制の強化は地域住民の不安解消に寄与し、安心・安全な生活の拠り所にもなり得ます。

不足の事態に備え、市内各地で開催される防災訓練やイベントなどで試行を重ねて運用体制を整えつつ、越谷市における災害に強いレジリエントな街づくりと脱炭素推進をサポートしていきます。




「こしがや脱炭素コンソーシアム」設立総会




可搬型バッテリーを搭載したコンバージョンEV車

## ドローンとAI解析技術で森林保全を加速し、脱炭素社会の実現に貢献

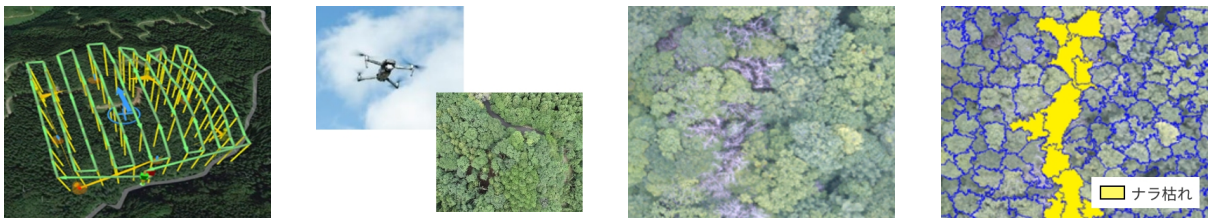
NTT東日本は、脱炭素社会の実現に向け、森林の健全性を守る取り組みを強化しています。

森林は$CO_2$を吸収し、地球温暖化を防ぐ重要な役割を担っていますが、近年、全国各地で広葉樹のナラ類（ミズナラやコナラなど）が枯損する「ナラ枯れ」が深刻化し、この働きが失われる危険性が高まっています。こうした課題に対応するため、効率的な調査手法の導入が急務となっています。

この背景を踏まえ、NTT東日本 埼玉西支店は、埼玉県所沢市および森林解析システムを提供するDeepForest Technologies株式会社と連携し、2023年10月に「ナラ枯れ」被害の効率的な把握を目的とした実証実験を実施しました。本実証では、ドローンで森林を撮影し、AI解析技術を搭載した「DF Scanner」により樹木を個体単位で解析。従来の現地調査に比べて大幅な効率化と精度向上を確認しました。「DF Scanner」は汎用ソフトウェアとして市販されており、一般的なデジタルカメラ画像でも解析可能なため、自治体や森林管理者の作業負担やコスト削減にも寄与します。

森林の健全性を維持することは、森が$CO_2$を吸収し、地球温暖化を防ぐ力を守ることにつながり、脱炭素社会の基盤を支える重要な要素です。NTT東日本は、ICTとAIを活用した緑地保全の新しいモデルを推進し、調査対象の拡大や他地域への展開を進めながら、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

フライト計画作成　ドローン飛行・画像撮影　全域画像生成　AI学習・ナラ枯れ検出




ドローンと「DF Scanner」を使用した実証のイメージ

# サーキュラーエコノミーへの貢献

## 基本的な考え方

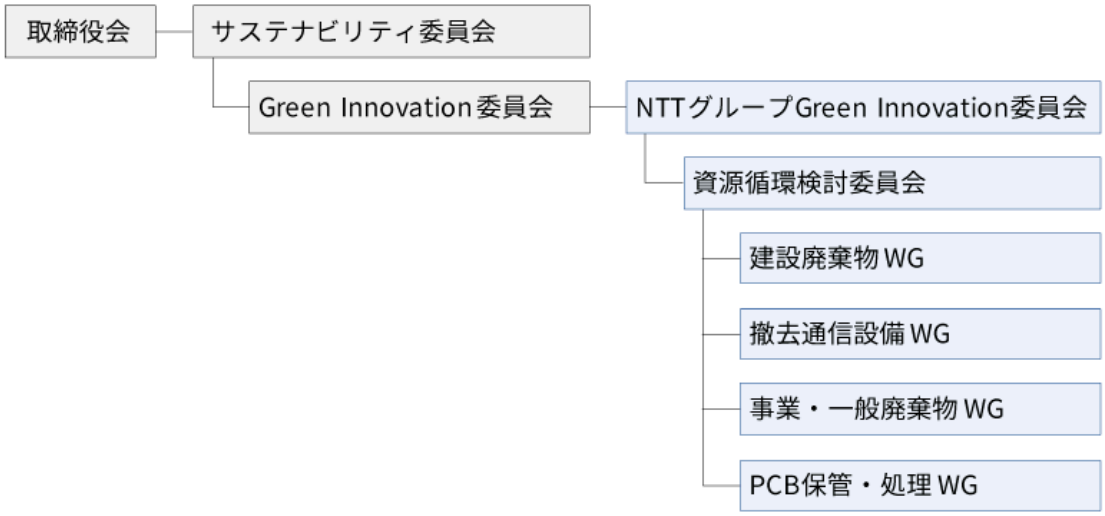
NTT東日本グループは廃棄物リサイクル・資源循環を重要課題の1つとして捉えており、循環型社会・経済の活性化への貢献をめざして、限られた資源を有効に利用し、製品・システムの調達から利用・廃棄に至るまでのライフサイクル全体を通じて環境影響を低減する取り組みを推進しています。

## 体制

NTTグループは、「NTTグループGreen　Innovation委員会」配下に、NTTと当社を含むグループ会社8社の環境担当者や設備担当者等を委員とした「資源循環検討委員会」を設け、NTTグループにおける資源循環に関する目標化・施策化の検討と実行管理を推進しています。

具体的には、各種廃棄物（建築工事・土木工事に由来する廃棄物、撤去した通信設備、オフィス等からの廃棄物、PCB廃棄物）を対象として、ワーキンググループ体制にて、目標設定、実績値管理および施策推進に取り組んでいます。

**体制図**




※ NTTと当社を含むグループ会社が委員となっており、配下のワーキンググループも同メンバーで構成。

## KPI・目標と実績

| KPI | 対象範囲 | 2024年度目標 | 実績 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 2023年度 | 2024年度 |
| 廃棄物リサイクル率 | NTT東日本グループ | 99.2%以上 | 99.2% | 99.0% |
| 廃棄物処理（PCB）に関する法令違反件数 | NTT東日本グループ | 0件 | 0件 | 0件 |

# 資源の有効利用および廃棄物削減の取り組み

NTT東日本は、通信設備撤去工事、土木工事、建設工事で発生する廃棄物に加え、オフィス内における廃棄物のリサイクル率向上に努めています。また、NTT東日本はプラスチック使用製品産業廃棄物等の多量排出事業者（250t／年以上を排出する企業）に該当しており、排出抑制および再資源化等の目標を定め（排出量を対前年減）、プラスチックの利用削減・循環利用の推進等の取り組みを進めています。

## 資源有効利用に向けたリサイクル率向上の取り組み

NTT東日本グループは、情報通信サービスを提供するために、電柱、交換装置、通信ケーブル、公衆電話BOX、公衆電話機などの通信設備を保有しています。これらの設備は、耐用年数の経過や新サービスの提供などによる設備更改時に撤去しています。撤去した通信設備は、NTTグループ内でリユースやリサイクルを推進しています。

例えば、コンクリート柱などから発生するコンクリート塊などの廃棄物は路盤材として再利用しています。また、公衆電話BOXや公衆電話機は、特定の中間処理場へ運び、公衆電話BOXは、アルミニウム、ステンレス、ガラスやプラスチックなどに、公衆電話機は基板や銅線、各種プラスチックなどに細かく分別しています。その後、再生工場などに送られ、レアメタルや銅、ペレットなどのリサイクル原料に生まれ変わります。中間処理場では、主に人の手によって丁寧かつ徹底した分別が行われており、この分別精度がリサイクル率の向上につながっています。

また、IP系通信機器（光回線終端装置、ルータ等）のリユースや紙資源の再資源化等にも取り組んでおり、さらに事務用品の購入についても、環境負荷低減の観点からグリーン購入を推進しています。

このような取り組みにより、NTT東日本グループは、撤去した通信設備の99.99%、土木工事に伴う廃棄物の99.92%のリサイクルを実現しています（2024年度実績）。

**NTT東日本グループ 廃棄物リサイクル率**

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 廃棄物リサイクル率（%） | % | ― | 98.8% | 99.0% | 99.2% | 99.0% |
| 最終処分率 | | 0.98% | 1.19% | 0.89% | 0.66% | 0.89% |

**NTT東日本 廃棄物最終処分量の環境効率性**

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 環境効率性 | 万円/t | 847.0 | 771.0 | 1085.9 | 1769.4 | 1242.6 |

※ 環境・経済活動両面における効率性を定量的かつ長期的に把握するために取り入れている評価指標。（売上高／環境負荷発生量）で算出。

**NTT東日本グループにおける廃棄物量内訳**

| | | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| トータル(全廃棄物) | | 排出量 | 万t | 20.8 | 18.7 | 17.6 | 14.7 | 15.0 |
| | | リサイクル量 | | 20.5 | 18.5 | 17.5 | 14.6 | 14.9 |
| | | リサイクル率 | % | 98.9 | 98.8 | 99.0 | 99.2 | 99.0 |
| | 撤去通信設備 | 排出量 | 万t | 7.5 | 6.6 | 5.6 | 5.5 | 5.1 |
| | | リサイクル量 | | 7.5 | 6.6 | 5.6 | 5.5 | 5.1 |
| | | リサイクル率 | % | 99.9 | 99.9 | 99.9 | 99.9 | 99.9 |
| | 建築廃棄物 | 排出量 | 万t | 7.1 | 2.5 | 5.2 | 4.0 | 3.6 |
| | | リサイクル量 | | 7.0 | 2.3 | 5.1 | 3.9 | 3.4 |
| | | リサイクル率 | % | 97.6 | 94.2 | 97.2 | 97.7 | 96.6 |
| | 土木廃棄物 | 排出量 | 万t | 5.2 | 8.8 | 6.0 | 4.5 | 5.5 |
| | | リサイクル量 | | 5.2 | 8.7 | 6.0 | 4.5 | 5.5 |
| | | リサイクル率 | % | 99.4 | 99.1 | 99.9 | 99.9 | 99.9 |
| ※ | オフィス廃棄物 | 排出量 | 万t | 1.0 | 0.8 | 0.8 | 0.7 | 0.8 |
| | | リサイクル量 | | 0.9 | 0.8 | 0.8 | 0.7 | 0.8 |
| | | リサイクル率 | % | 97.2 | 99.4 | 96.5 | 97.6 | 97.8 |

* 対象範囲：NTT東日本グループ

## 通信設備の再資源化

当社グループが回収した設備を処理する中間処理場では、主に手作業によって丁寧かつ徹底した分別が行われており、の分別精度がリサイクル率の向上につながっています。

**通信設備の再資源化**

| | | |
|---|---|---|
| 通信設備 | 電信柱 | コンクリート柱などから発生するコンクリート塊などの廃棄物は路盤材に再資源化 |
| | 公衆電話ボックス、公衆電話機 | 特定の中間処理場にて、公衆電話ボックスはアルミニウムやステンレス、ガラス、プラスチックなどに、公衆電話機は基板や銅線、各種プラスチックなどに細かく分別し、その後再生工場などにて、レアメタルや銅、ペレットなどのリサイクル原料となるよう処理 |

## 廃棄物処理施設の現地確認および監視

NTT東日本グループは、回収した設備を処理する中間処理場などにおいて適切な処理が行われていることを確実なものとするために、廃棄物処理施設に対して現地確認を1年に1回実施しています。現地確認では、委託先事業者の廃棄物種別ごとの許可状況、マニフェストの適切な運用、廃棄物の保管状況、外部への流出の有無などを確認しています。

また、不法投棄などの不適切な事象を防止するため、グループ会社であるNTT-MEと連携して、GPSを活用したシステムを構築し、排出場所から処分場に至るまでの適正な処理のためのトレーサビリティを実現しています。

## プラスチックの利用削減・循環利用の取り組み

プラスチックの利用削減、循環利用の推進にも取り組んでおり、NTT東日本グループの2024年度のプラスチック使用製品産業廃棄物等の排出量およびリサイクル率は、それぞれ2,527tおよび97%となっています。例えば、支線カバーや接続端子函カバーなどのプラスチック製の一部の通信設備は、廃棄された同種のカバーから再生したプラスチックで新品を作る、クローズドリサイクルを実現しています。

## 通信機器における持続可能な使用

当社グループは資源循環を促進することを目的に、IP系通信機器（光回線終端装置、ルータ）のレンタル製品について、製品のメンテナンスサービスの提供、利便性のよい回収の仕組みの構築、リユースに取り組んでいます。

| | |
|---|---|
| **製品のメンテナンスサービスの提供** | 故障等については、24時間申込が可能なWebの受付窓口を設置するとともに、約260カ所の保守サービス拠点を設け、多様な保守およびアフターサービスを手厚く行う |
| **リユースの推進** | 従来は外観不良でリユース不可であったものを、通信機器のクリーニング工程を見直すことでリユース可能にする |

# 紙資源対策

NTT東日本グループが事業活動を行うにあたり、紙資源の利用により環境に与える影響が大きい、電話帳、電報、事務用紙※1、請求書※2の4項目について、紙資源削減の取り組みを行ってきました。紙資源は2008年以降削減傾向を続けており、紙使用量実績は対前年度約23%削減を実現しました。

**NTT東日本グループ 紙使用量実績**

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **紙使用量** | t | 6,467 | 6,282 | 4,984 | 4,317 | 3,327 |

**NTT東日本グループ 紙使用量の内訳**

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **電話帳** | t | 4,847 | 4,825 | 3,634 | 3,243 | 2,392 |
| **電報** | | 135 | 131 | 122 | 112 | 99 |
| **事務用紙※1** | | 747 | 641 | 583 | 345 | 345 |
| **請求書※2** | | 737 | 685 | 645 | 617 | 490 |

※1　NTT東日本グループ各社合計の数値

※2　NTT東日本の顧客情報管理システムを元に定期的に発行される請求書等。

**NTT東日本グループ 紙使用量の環境効率性**

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 環境効率性 | 百万円/t | 278.3 | 284.6 | 355.2 | 410.6 | 500.6 |

※ 環境・経済活動両面における効率性を定量的かつ長期的に把握するために取り入れている評価指標。「紙使用量」の環境負荷要素について、[売上高／環境負荷発生量]で算出。

## 環境に配慮した紙材料使用の取り組み

電話帳用紙は、木材を原料とする純正パルプと、古紙を原料とする再生パルプからつくられます。純正パルプは、紙をつくるために植えて育てた木材（植林木）や、家を建てたときに余った木材等を原料としたものを使用しており、この純正パルプの使用を減らし、再生パルプの配合率（古紙配合率）を高めていくことにより環境への負荷を抑えています。

また、電話帳印刷には植物油インキを使用するとともに、背のり等の購入時には、有害な化学物質を含まないものを選ぶよう電話帳印刷会社に協力を呼びかけ、環境負荷低減を推進しています。

**NTT東日本 電話帳の紙使用量と古紙配合率の推移**

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 紙使用量 | 万t | 0.5 | 0.5 | 0.4 | 0.3 | 0.2 |
| 古紙配合率 | % | 83.0 | 82.5 | 78.7 | 75.2 | 75.2 |

# 有害物質への対応

当社グループは、有毒性が社会問題となっているPCB（ポリ塩化ビフェニル）については、PCB特別措置法等関係法令にしたがい、適正な保管・管理を徹底すると共に、PCB処理施設を活用した無害化処理を行っています。今後も関係官庁等と連携のうえ、安全且つ適正な処理を推進していきます。

また、アスベストについては、建築物等の改修および解体を行う際、廃棄物処理法等関連法令に則り、建築物石綿含有建材調査者等の有資格者によるアスベスト含有の有無の事前調査を実施し、その結果を行政機関に報告しています。作業にあたっては、作業区画外へのアスベスト粉じんの漏えいを防止する負圧隔離や、アスベスト繊維の飛散を防止する湿潤化などの対策を徹底しています。

**アスベスト排出量**

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 建物 | t | 0.08 | 0.00 | 0.13 | 0.72 | 0.00 |
| 橋梁 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| アスベスト排出量合計 | | 0.08 | 0.00 | 0.13 | 0.72 | 0.00 |

# 水資源の管理

NTT東日本グループでは、水の効率的な利用を推進するため、事業活動で使用する水の評価を通じて使用量を把握し、特に水使用量が多い設備については効率的な利用を促進することで、削減に取り組んでいます。

当社グループの日本国内における水資源への影響は限定的であり、取水量は全国の水使用量に比べてごくわずかです。取り組みとしては、中水や雨水の活用により上水の使用量削減にも努めています。

また、データセンタにおける水資源リスクを把握するため、水リスク分析ツール「Aqueduct」を用いて評価を実施した結果、国内拠点では水ストレスリスクがないことを確認しました。

# 水資源の使用状況

NTT東日本グループの上下水等使用量は年々減少傾向にあります。上水の使用量を削減する取り組みとして、節水器具の導入、使用頻度の低いトイレの使用停止等があります。また病院においては、井水活用（地下水ろ過システム）等の導入を実施しています。

なお、当社の年間の水使用量0.892百万$m^3$は日本国内で１年間に消費される水使用量の0.004%未満と少なく、さらに東日本地域で分散して使用しているため、取水により著しい影響を受ける水源はないと考えています。

**NTT東日本グループ 水使用量**

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 上水 | 百万$m^3$ | 1.060 | 1.011 | 0.935 | 0.932 | 0.892 |
| 下水 | | 1.085 | 1.029 | 0.959 | 0.964 | 0.941 |

# 生態系保全活動の拡大

## 基本的な考え方

豊かな自然環境は私たちにとってかけがえのないものであり、次世代に継承するためには、自然共生社会を実現していかなければなりません。NTT東日本グループでは、主に東日本エリアにおいて、多くの通信設備を有しており、事業活動において、少なからず自然への影響を与えています。その影響・依存状況やリスク等を特定・評価し、事業活動に反映するとともに、地域の皆さまと一緒に、東日本エリア全域で、植樹や里山保全等さまざまな生態系保全活動に積極的に取り組んでいます。

## 事業活動における自然への依存関係や影響の調査

NTT東日本は、東日本エリアに多くの事業用施設を有しており、自然に依存するとともに、影響を与えてもいます。NTT東日本が考える「持続可能な社会」の実現に向けた「自然との共生」の取り組みを深めていくため、NTTグループ一体で、自然関連の影響・依存、リスク・機会などについて特定・評価を行いました。

●自然関連の影響・依存

NTT東日本所有の通信ビルにおける、自然への潜在的な依存・影響に関して検討しました。その結果、通信ビル設置・運用段階での周辺生態系への影響などがあげられました。それらを踏まえ、実際の自然への影響度を検討するため、地域性評価を行いました。

自然への潜在的な依存・影響調査
―周辺生態系（陸上・淡水・海洋等）への影響（設置に伴う土地改変や騒音・振動等、空中構造物への鳥類衝突等）
―地形を維持する機能への依存（土砂流出・斜面崩壊防止等）

採用したツール
―IBAT 生物多様性評価地図ツール

●リスクの管理と評価

直接操業設備における地域性評価の実施

直接操業設備の地域性評価については、通信設備が収容されている通信ビルの全設備数に関し、施設の類型別にサンプリングによる調査を行いました。

この結果、サンプルの数%程度において、生物多様性の重要性が高い地域への立地が見られました。

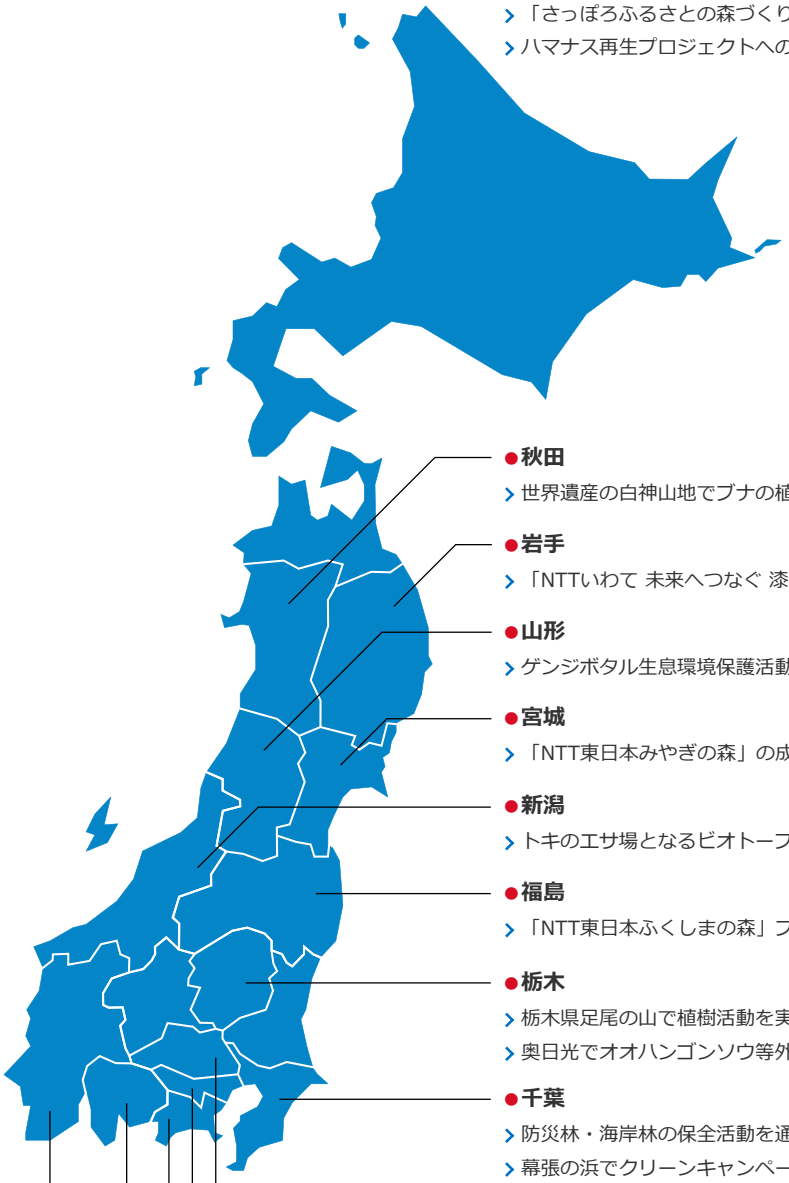
通信設備は、事業の性質上、電信柱やRT-BOX※といった軽微な設備も含め、全国に多数分布しています。重要性が高い地域に立地する通信設備については、各施設の影響として周辺生態系への懸念事象が生じていないか把握するため、一部の保護地域における公園管理者、施設管理者等のステークホルダーとの意見交換による現状把握を行いました。その結果、これらのヒアリングを行った設備に関して懸念事象はなく、事業上、生じうるリスクは低いと判断しています。

今後は、その他の地域でも影響度の精査を進めるとともに、新たな設置を行う場合の自主ルール化や環境影響の緩和を含め、とりうる対応策の検討を行います。

※ RT-BOX：Remote Terminal Boxの略。通信インフラ設備の１つであり、屋外設置される遠隔収容装置。通信需要の増加に応じて1990年代以降、数多く設置されてきた。

# 生態系保全・自然環境保護活動の取り組み

NTT東日本グループは、東日本エリア全域で地域ならではの生態系を守る活動や、環境関連イベントに参加するなど、さまざまな形で自然環境保護に取り組んでいます。



**●北海道**
- 「北海道・木育フェスタ」に参加
- 「さっぽろふるさとの森づくり」プロジェクトに参加
- ハマナス再生プロジェクトへの継続的な取り組み

**●秋田**
- 世界遺産の白神山地でブナの植樹活動

**●岩手**
- 「NTTいわて 未来へつなぐ 漆の森」保全活動を実施

**●山形**
- ゲンジボタル生息環境保護活動を実施

**●宮城**
- 「NTT東日本みやぎの森」の成長管理活動を実施

**●新潟**
- トキのエサ場となるビオトープの整備作業

**●福島**
- 「NTT東日本ふくしまの森」プロジェクトを継続実施

**●栃木**
- 栃木県足尾の山で植樹活動を実施
- 奥日光でオオハンゴンソウ等外来植物除去活動を実施

**●千葉**
- 防災林・海岸林の保全活動を通じて千葉県の防災力向上に貢献
- 幕張の浜でクリーンキャンペーンを実施

**●埼玉**
- 秩父で森林づくり活動を実施
- ドローン撮影・AI 解析を活用した森林調査ソリューションの実証実験を実施

**●東京**
- 八王子滝山里山保全地域にて緑地保全活動を実施

**●神奈川**
- 「森林再生パートナー」として神奈川県の森林保全活動に協力

**●山梨**
- 「NTT東日本グループ 山梨 北杜の森」で森林整備活動を実施

**●長野**
- 「姨捨の棚田」保全活動

# 北海道

## 「北海道・木育フェスタ」に参加

NTT東日本 北海道事業部は2025年５月11日、北海道等が主催する「北海道・木育フェスタ2025 第75回北海道植樹祭」に参加しました。当イベントは道内の森林づくりを推進するために、参加道民と道や関係市町村、賛同する民間団体等の協働により毎年開催されており、今年は植林の歴史が長い道南地域にある「北海道立道南四季の杜公園」にて開催されました。当日は北海道事業部の社員とその家族の計12名が参加し、一般参加者らとともに植樹作業に汗を流し森づくりに一役買いました。



2025年は函館市で開催


植樹作業の様子

## 「さっぽろふるさとの森づくり」プロジェクトに参加

北海道を拠点とするグループ会社の NTT ネクシアは、かねてよりさまざまなSDGs活動を展開し、地球環境保護ならびに地域貢献の取り組みに注力しています。2023年7月には札幌市と協定を結び、同市が緑豊かな潤いのある街づくりを推進するために多様な企業や団体と連携して取り組んでいる「さっぽろふるさとの森づくり」に参加し、市内北部の「あいの里・福移の森緑地」での育樹活動をスタ ートしました。3年目を迎えた2025年7月には、社員とその家族の計28名が、樹木医の解説を受け森づくりに関する見識を深めながら除伐や枝払い等を実施しました。引き続き当プロジェクトに積極的に関与し、札幌市の森づくりを後押ししていきます。


育樹活動の様子

## ハマナス再生プロジェクトへの継続的な取り組み

NTT東日本 北海道事業部は、外来種植物や内陸性の植物の増加、過度なレジャー利用などで失われつつある石狩浜のハマナスを再生するため2012年より石狩浜海浜植物保護センターが主催する再生活動に毎年社員やその家族らを募って参加しています。2024年度は、10月に開催された「ハマナスHealthyタイム」に14名が参加し、ハマナス再生園内でハマナスの育成の妨げとなるチガヤという雑草の刈り取りやハマナスの種を植えた苗ポットづくりを行いました。今後も毎年行われる再生活動に参加し、生態系保全に貢献していきます。



石狩浜海浜植物保護センター



チガヤの刈り取りの様子

# 岩手

## 「NTTいわて 未来へつなぐ 漆の森」保全活動を実施

NTT東日本 岩手支店は2018年9月に岩手県二戸市浄法寺特産漆のPRや文化財の修理等に必要な漆の原料となる原木確保を目的に、企業自らが漆の植栽や管理を行い、漆林づくりを支援する「漆の林づくりサポート事業」のパートナー協定を二戸市と締結しており、「NTTいわて 未来へつなぐ 漆の森」の管理をしています。

2025年7月に「NTTいわて 未来へつなぐ 漆の森」の下草刈りを社員、OB・OG 10名で実施しました。今後も漆の保護活動に積極的に取り組み、地域ぐるみで伝統・文化の継承や生態系の保全をめざしていきます。



2025年7月に実施した下草刈りの様子



# 宮城

## 「NTT東日本みやぎの森」の成長管理活動を実施

NTT東日本 宮城事業部は、東日本大震災で著しい被害が出た東松島市の海岸防災林の復旧・再生に向け、「みどりのきずな再生プロジェクト」として2015年度に「NTT東日本みやぎの森」を整備し、クロマツの植樹から保全に至る成長管理活動を毎年実施してきました。11年目となった2025年6月の活動では、宮城事業部の社員やその家族らが浜市地区で下草刈りを行ない、これまでに植樹した6,800本のクロマツが成長を続けていけるよう生育環境を整えました。海岸防災林には自然災害による被害を軽減する効果があります。当活動を継続し、東松島市沿岸部の防災に貢献していきます。





2025年に実施した下草刈りの様子

# 秋田

## 世界遺産の白神山地でブナの植樹活動

NTT東日本 秋田支店をはじめとするNTT東日本秋田グループは、環境経営推進の一環として、県内NPO法人「白神ネイチャー協会」の協力のもと、世界自然遺産に指定されている白神山地の周辺部（秋田県山本郡八峰町）にてブナの苗木の植樹活動を2013年から毎年実施しています。 2025年は、秋田グループ社員とその家族、約25名が参加し、約100本のブナの苗木を植樹しました。白神の森は多様な生態系を有している他、周辺海域に良質な水を供給し沿岸漁業にも寄与しています。人と地球が調和する未来の実現へ、森と海の好循環をもたらす当活動を今後も続けていきます。






当日の苗木植樹の様子

# 山形

## ゲンジボタル生息環境保護活動を実施

NTT東日本 山形支店は40年近くにわたりゲンジボタルの生息環境保護活動に取り組んでいる「東沢ホタルの会」の活動に賛同し、2016年から年2回、ゲンジボタルが生息する山形県山形市のホタルの里の清掃、整備活動を実施しています。

2回の活動には山形県内のNTT東日本グループ社員・OB延べ31名が参加しました。ゲンジボタルの鑑賞シーズン前の6月は鑑賞場所の遊歩道の除草や落ち葉はき、ベンチの設置、9月は来シーズンに向けた環境整備やゲンジボタルの餌となるカワニナの放流などを行いました。これからもホタルが飛び交う環境を守っていくためにも、引き続き地域の皆さまとともに環境保護活動に取り組んでいきます。





遊歩道での落ち葉はき

# 福島

## 「NTT東日本ふくしまの森」プロジェクトを継続実施

NTT東日本グループは、かねてから東日本大震災で被災した海岸防災林の再生活動に注力しています。2017年度には、その2年前から宮城県で実施してきた「NTT東日本みやぎの森」プロジェクトに続き、「NTT東日本ふくしまの森」プロジェクトを立ち上げ、福島県相馬市沿岸の防災林の再生活動を継続的に展開しています。当プロジェクトは、沿岸部の防災環境の整備、そして震災前に「日本の白砂青松百選」に選ばれていた風光明媚な松林の再生を視野に、NTT東日本グループ各社から社員ボランティアを募り、グループ全社的な取り組みとして継続的に実施しています。

2025年9月に実施した活動には、51名の社員・OBが参加し、下草刈りを行いました。再生活動は、復興状況を知る機会になっており、社員の復興に対する意識醸成にもつながっています。



社員・OBが活動に参加



下草刈りを行い生育環境を整備

# 栃木

## 栃木県足尾の山で植樹活動を実施

NTT東日本 栃木支店は2024年5月、東京電力パワーグリッド株式会社栃木総支社、東京ガス株式会社栃木支社の両インフラグループ会社とともに、県西部の足尾の山に緑を取り戻そうと植樹活動を行いました。当活動は、日本の公害問題の原点である足尾の歴史を学ぶとともにその煙害により荒廃した山の森林を回復させる取り組みで、環境経営の推進ならびに社員教育の一環として2016年から実施しています。

NPO法人足尾に緑を育てる会が主催する「春の植樹デ ー」に、今回は、インフラグループ３社の社員とその家族ら約150名が参加、ブナなど約450本の苗木を足尾砂防ダム周辺に植樹し、足尾に関する知見を深めつつ自然環境の健全化に向けた活動を行いました。



参加者全員で苗木を1本1本植樹



足尾の歴史についての講習の様子

## 奥日光でオオハンゴンソウ等外来植物除去活動を実施

特定外来生物に指定されている植物の中には在来植物の生態系を脅かす種が少なくありません。オオハンゴンソウはそのひとつで、大群落が存在する栃木県日光市などで特に問題視されています。NTT東日本 栃木支店は、地域貢献活動、環境保全活動の一環として、2013年から県内のグループ会社社員とその家族、OBから参加者を募り、同市にて「オオハンゴンソウ等外来植物除去作戦」を実施しています。９回目を迎えた2024年7月には、前年に続き奥日光の旧菖蒲ヶ浜スキー場跡地で実施し、85名が参加、オオハンゴンソウをはじめとした外来植物約2.2トンを除去しました。今後も当活動を継続し、地域課題の解決に貢献していきます。



参加者全員でオオハンゴンソウ等外来植物等除去

# 埼玉

## 秩父で森林づくり活動を実施

NTT東日本 埼玉事業部は2025年6月、県北西部の秩父郡横瀬町の公社営林「芦ヶ久保活動地」にて、森林づくり活動を実施しました。本活動は、埼玉県、公益法人埼玉県農林公社との間で、ICTを活用した環境保全を通じた地域循環型社会の実現を目的に2023年7月に締結した「埼玉県森林（もり）づくり協定」の取り組みの一環として行われたものです。当日は社員28名が参加して、県および同公社の指導のもと森林の間伐・伐倒等の作業にあたり、活動後には脱炭素に関する知見を高めるためのグループワークを開催しました。それら活動を今後も継続的に行い、県内の持続可能な森林づくりに貢献していきます。

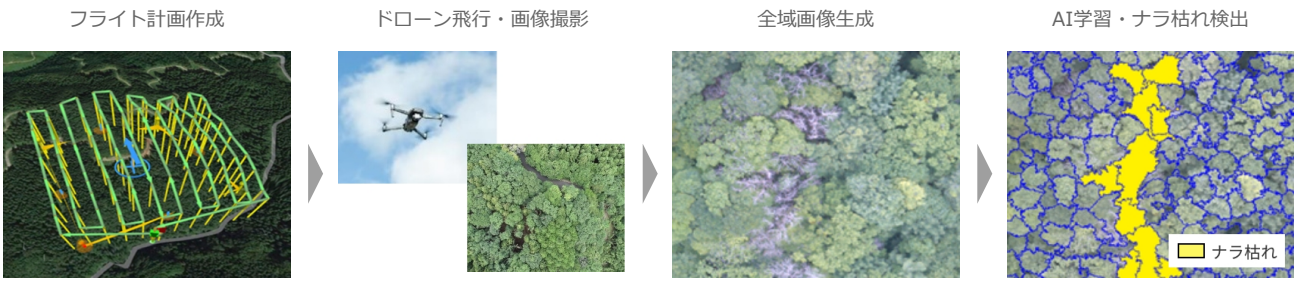


森林で伐採活動に取り組む様子

## ドローン撮影・AI 解析を活用した森林調査ソリューションの実証実験を実施

NTT東日本 埼玉西支店は、埼玉県所沢市と、森林解析システムの開発・提供を手掛けるDeepForest Technologies株式会社と2023年10月に協定を締結し、ドローン撮影画像とAI解析ソフトを活用した「ナラ枯れ」把握効率化の実証実験を所沢市にてスタートしました。

近年、ミズナラ等が大量に枯損する「ナラ枯れ」が全国的に発生し、対策が求められています。以前より所沢市は、枯死木調査におけるより効率的で有用性の高い手法を模索しており、当社はDeepForest Technologiesが開発した、ドローンで撮影した画像データから森林情報をAI解析するシステムを用いた森林調査ソリューションを提案し、実証へと至りました。森林を上空からドローン空撮した画像において、ミズナラ等の広葉樹は針葉樹に比べて葉の重なり合いが多いため、AI解析において樹木１本単位での識別難易度が高いという課題がありました。これに対し所沢市所有林にて精度向上に向けて実証中です。実用化となれば、自治体等での森林管理における職員の作業負担、コストの大幅な削減が期待でき、迅速で確実性の高い森林保全活動が可能になります。引き続き最適なソリューションを提案し、課題解決に貢献していきます。




ドローン撮影画像とAI解析を利用した実証のイメージ

# 千葉

## 防災林・海岸林の保全活動を通じて千葉県の防災力向上に貢献

NTT東日本 千葉事業部では、東日本大震災において甚大な津波被害を受けた「山武市蓮沼殿下海岸林」において、2023年より社員参加型環境活動として～NTT東日本の森づくり～を展開中です。これまでNPO法人森のライフスタイル研究所とともに、防災林・海岸林の植栽や下草刈りイベントを5回開催し、2025年は2回（6月11日、9月24日）下草刈りを実施しました。

これら防災林・海岸林の保全活動を通して県の防災・レジリエンスの向上に貢献していくのはもちろん、意見交換会やSDGs研修等も実施し、地域連携・災害対応という当社グループの使命や社会・地域貢献に対する社員の意識醸成、社員コミュニケーション活発化の機会創出にも努めていきます。



下草刈り活動の様子



イベント当日は意見交換会・SDGs研修も実施

## 幕張の浜でクリーンキャンペーンを実施

NTT東日本 千葉事業部は、地元企業等と連携しながら社会貢献活動を推進しています。代表例が2017年まで26年間にわたり千葉市「いなげの浜」で実施してきた清掃活動で、2023年以降は活動拠点を同市幕張海浜公園へと移し、実施内容も海洋生物や生態系への影響が問題視されているマイクロプラスチックを重点的に拾うクリーンキャンペーンへと発展させて取り組んでいます。3回目を迎えた2025年2月には、千葉事業部の社員に加え、NTTグループ会社・通信建設協力会社等の社員およびその家族等約240名が参加し、園内の「幕張の浜」の清掃にあたりました。活動は今後も継続し、参加者の環境意識の醸成を図りつつ、活動の輪を広げていきます。




「幕張の浜」清掃活動の参加者と活動の様子

# 東京

## 八王子滝山里山保全地域にて緑地保全活動を実施

NTT東日本は、かねてから「脱炭素・循環型社会の実現」を掲げ、自然環境保護活動を推進しています。東京事業部は2022年1月、東京都内の保全地域で緑地保全活動を行う「東京グリーンシップ・アクション」に関する協定を東京都、NPO法人自然環境アカデミーと締結し、以降、社員ボランティア等を募って同NPO法人とともに八王子滝山里山保全地域にて緑地保全活動を定期的に実施しています。下草刈りや育ち過ぎた木の伐採、植林といった作業が主な活動で、同年2月の第1回を皮切りに、2025年6月までに計10回実施し、延べ239名の社員とその家族が参加しました。当地区の山里林の若返りに寄与するのみならず、参加者の環境教育にもつながるこの活動を今後も継続し、自然環境保全に貢献していきます。



緑地保全活動に参加した従業員ボランティア



里山保全活動の一貫である稲刈りの様子

# 神奈川

## 「森林再生パートナー」として神奈川県の森林保全活動に協力

NTT東日本 神奈川事業部は、神奈川県が掲げる森林の豊かな恵みを次の世代に引き継ぐ「かながわ森林再生50年構想」の趣旨に賛同し、2022年7月から県とともに森林の再生に取り組む「森林再生パートナー制度」に参画しています。本制度のもと、同年11月より毎年、社員ボランティアを募って南足柄市「県立21世紀の森」にて枝打ち作業を実施する等の森林保全活動を継続的に行っている他、愛甲郡清川村宮ケ瀬ダム近隣の森林のネーミングライツを取得して「つなぐ、ささえる　NTT東日本　神奈川の森」と命名し、その保全にも取り組んでいます。県が取り組むそうした森林整備活動に引き続き積極的に協力することで、従業員の環境意識の向上を図りながら、社会全体の$CO_2$排出削減に貢献していきます。





「県立21世紀の森」での森林保全活動の様子

# 新潟

## トキのエサ場となるビオトープの整備作業

新潟県の県鳥に指定されているトキは国内ではかつて野生絶滅状態となり、2010年代から野生復帰事業が国策として推進されています。その中心的役割を担う同県は活動のひとつとしてトキのエサ場となるビオトープの造成を進めており、当事業に賛同するNTT東日本は、新潟支店が主体となって2011年から佐渡市にて「NTT東日本新潟グル ープビオトープツアー」として、その取り組みをサポートする活動を行っています。2015年以降は、それまでの社員参加型のビオトープ造成活動に加えて、施設見学会やNPO団体との交流会なども実施しつつ、環境保全に対する世の中の意識向上にも努めています。直近では2024年10月に実施したツアーに新潟支店の社員ら12名が参加し、ビオトープ整備作業や休耕田整備にあたりました。



トキのエサ場となるビオトープの造成作業



飼育施設の見学会の様子

# 山梨

## 「NTT東日本グループ 山梨 北杜の森」で森林整備活動を実施

NTT東日本 山梨支店は、山梨県北杜市および有限会社藤原造林と2023年3月に締結した森林整備協定に基づき、「NTT東日本グループ 山梨 北杜の森」と命名した同市内の森林にて森づくり活動を展開しています。県内の環境保全活動支援団体「やまなし森づくりコミッション」の協力のもと、山梨支店エリアで働く社員とその家族が北杜市職員とともに同年5月に植樹祭（植林活動）を実施したのを皮切りに、毎年2回（春・秋）活動し、累計で2,000本植樹しました。

北杜市とは「デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進による地域の活性化に向けた連携協定」なども締結しています。本活動をIoT・DXの実証フィールド、地域交流、ワーケーション等の機会としても活用しつつ、同市のまちづくり、社会課題の解決に寄与していきます。



植樹祭に参加した社員ボランティア



「NTT東日本グループ山梨北杜の森」での植樹・下刈りの様子

# 長野

## 「姨捨の棚田」保全活動

重要文化的景観に選定されている千曲市の「姨捨の棚田」は、耕作放棄地増加が課題となっています。NTT東日本長野支店は、千曲市から「姨捨の棚田」を借り受け、米づくりを行うことで棚田保全活動に貢献しています。 2025年1月には、食品等を提供する活動を展開しているNPO法人フードバンク信州へ、収穫した棚田米180kgを前年度に引き続き贈呈しました。同年は棚田米に加え、インフルエンザ予防として県内10拠点の社員84名から集めた不織布マスク5,210枚を贈呈しました。今後も長野支店は当活動を含め福祉施設・団体等の取り組みを積極的に支援し、地域社会に貢献していきます。



姨捨の棚田で社員らが米作り



棚田米は地域貢献に活用

# 地域課題の解決・価値創造を実現するソリューション

## 基本的な考え方

NTT東日本グループは設立以来、光ブロードバンドサービスの提供・拡大を通じて、地域の人口減少・少子高齢化・地域経済の衰退に代表される課題の解決に努めてきました。光ブロードバンドサービスの世帯カバー率が99%を超えた今、当社グループは通信事業者という枠を超えた地域の未来を支えるソーシャルイノベーション企業への転換を図り、地域課題の解決と価値創造の実現に取り組んでいます。

## KPI・目標と実績

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| **顧客エンゲージメント率** | **NTT東日本** | SMB※1層のNPS※2：<br>-22.9以上<br>顧客内NPI※3：<br>80.5%以上 | SMB層のNPS：<br>-22.9<br>顧客内NPI：<br>80.5% | SMB層のNPS：<br>-33.3<br>顧客内NPI：<br>74.8% |

※1　SMB：Small and Medium Business の略で、中堅中小企業のこと。

※2　NPS：ネット・プロモーター・スコアの略で、顧客ロイヤルティ（商品やサービスに対する信頼・愛着）を測る指標。

※3　顧客内NPI：User Next Purchase Intention の略で、顧客が次もそのサービスを購入したいかを測る指標。

## 推進体制

NTT東日本グループでは、地域課題の解決および価値創造を全社一体となって行っていくために、各種取り組みを行っています。

それら取り組みをさらに加速するために、2023年には「地域循環型ミライ研究所」、2025年には「NTT東日本 防災研究所」を新たに設立しました。「地域循環型ミライ研究所」は、地域の未来を支える人々と手を取り合い、地域資源の調査・研究を通じて、地域の魅力を再発見し、地域政策をともに検討・立案するだけではなく、地域社会へ実装されるまで向き合い続けます。一方、「NTT東日本 防災研究所」は、深刻化する地域の防災という地域が直面しているもう一つの課題に対して、自治体の災害対応を総合的に支援する仕組みを構築することを目的に、地域防災モデルの研究や地域実装に取り組んでいます。

地域の未来を支える価値創造パートナーをめざして、地域とのリレーションを活かし、地域の魅力や人を“つなぐ”という新たな使命にチャレンジしていきます。

› 地域循環型ミライ研究所

› NTT東日本 防災研究所

# 安心安全な地域社会を支えるインフラ設備のメンテナンス技術の開発

## スマートメンテナンス技術の研究開発

NTT東日本は、全国のお客さまにくまなくサービスを提供するため、電柱約565万本、電話線と光ケーブル約133万ｋｍを設置しています。お客さまに安心してご利用いただける品質の高い通信サービスを提供するため、これらのインフラ設備を効率的かつ正確に点検を行うスマートメンテナンスに取り組んでいます。

以前はスキルを有する社員が目視で電柱を確認していたため、多くの手間を要していました。
そこで、高精細カメラや3Dレーザスキャナを搭載したスマートメンテナンスカーを走行させ、設備データを取得、集約センタにて設備のデータ分析・劣化診断を一元的に実施するように抜本的な改革を行い、さらにAIを活用することで点検の効率化と品質の均一化を実現しました。スマートメンテナンスカーは、自社設備の他に、道路周辺のあらゆる構造物の情報の取得を可能にします。取得した画像データによる他社インフラ設備、路面や街路灯、標識などといった道路構造物の点検や、3Dレーザスキャナによる点群データを活用した地図整備・道路工事の際に実施する測量への適用等、さまざまな場面で地域の皆様と連携して取り組んでいます。

これからもNTT東日本は、安心して住み続けられる街づくりをめざして、自社設備のみならず他社インフラ設備も含めたトータルメンテナンスが実現できるよう、地域の皆さまと連携して取り組んでいきます。

### 電柱点検で使用するMMS車両イメージ

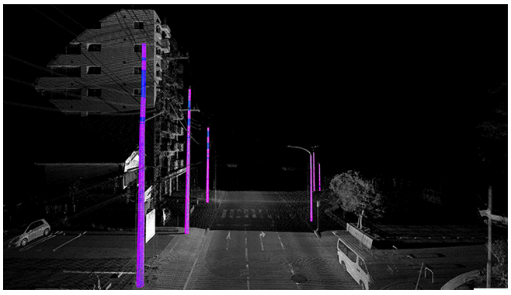


N電柱の傾き・たわみ測定車

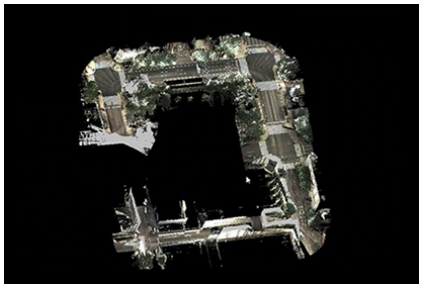


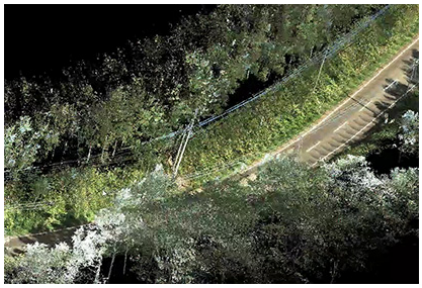
4K画像撮影車

### 3Dレーザスキャナで取得した点群データ例（ピンク色箇所：電柱抽出（NTT持株技術）



### 3Dレーザスキャナで取得した点群データ例（鳥瞰図、カラー処理版）





# 「スマート陸上養殖」での地域循環型社会の実現

## 水産業を取り巻く現状・社会課題

昨今、地球温暖化による海水温上昇等の海洋環境の変化、魚介類の世界的需要の増加などの要因により、生産拡大余地のある漁場資源の割合は7%程度※1とされており、水産資源の枯渇が危ぶまれています。

また、世界的需要の増加に伴い、水産物市場における購買競争の中で魚価は高騰し、燃料費や輸送費の高騰なども相まって、国際的にも日本の購買力は弱まってきています。国内における水産物の安定供給や安定した価格による消費者への提供は、喫緊の課題となっており、安定した水産物の供給を実現するには、天然水産資源のみに頼らず、養殖による国内生産によって国内自給率を高めていくことが不可欠です。

※1　引用元：令和4年度 水産白書　第4章 水産業をめぐる国際情勢

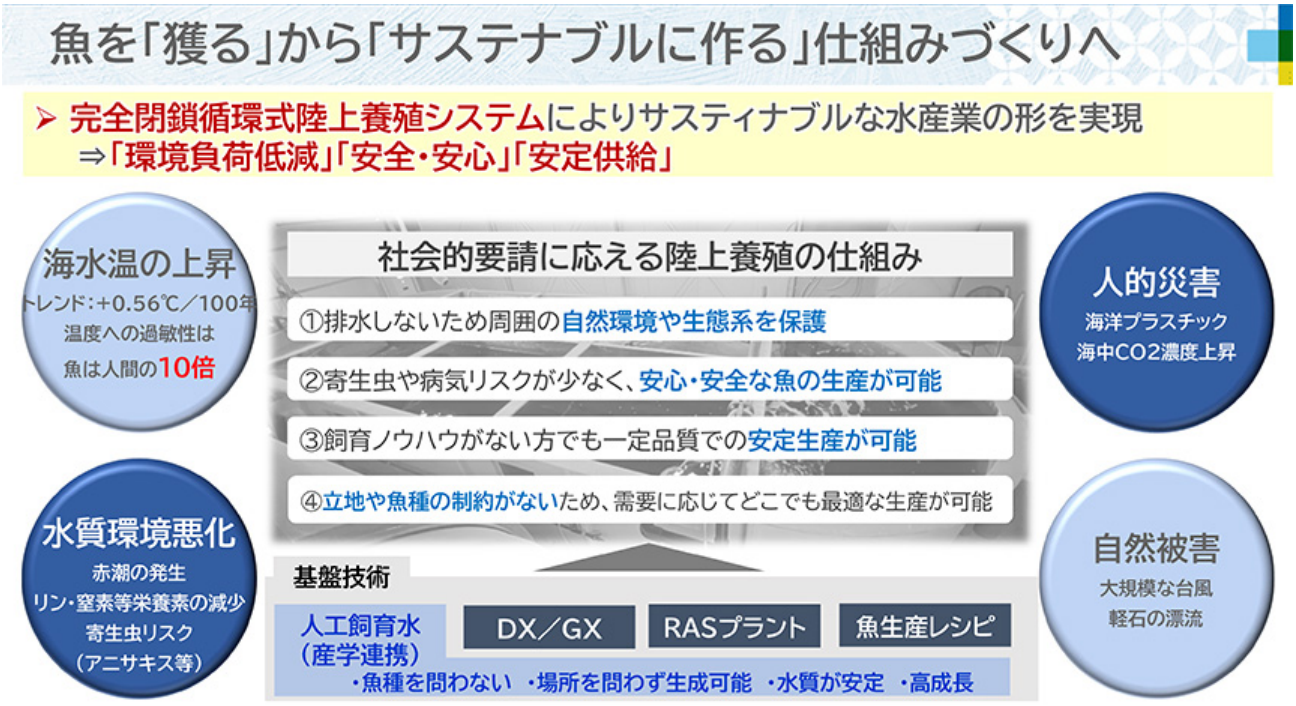
› 令和4年度 水産白書　第4章 水産業をめぐる国際情勢 [3,917KB]

## 水産業のサステナビリティ確保に向けた取り組み

### 1．完全閉鎖循環型陸上養殖

NTT東日本グループでは、沿岸部や山間部等の立地を問わず、飼育水の排水による環境汚染の影響が少なく、また寄生虫・病気の発生・混入リスクが最小であることによる安全・安心な養殖環境の構築が可能な「完全閉鎖循環型」の陸上養殖の産業化を志向しています。

飼育環境コントロールが可能な「完全閉鎖循環型」の陸上養殖を日本各地へ普及・展開することで、魚介類の安定供給の実現をめざします。



## 2. データ駆動型の陸上養殖プラント

NTT東日本グループとして開発するデータマネジメントツールを活用した、日々のプラント環境データの自動取得・一元管理(見える化)、最適な養殖環境維持に向けた自動制御、専門家からのリアルタイムな遠隔飼育指導を受けることが可能な、データ駆動型スマート陸上養殖プラントをご提供することにより、養殖の知識・経験がない方でも日々のプラントの運用を安定的に行える体制の構築をサポートします。




## 陸上養殖産業化に向けた取り組み：タマカイ養殖プロジェクト

2022年12月より、地域漁業の活性化を見据え、漁業経営の安定と向上をめざす宮崎県都農町様と連携したタマカイ養殖プロジェクトを組成しています。

都農町様との本プロジェクト(「都農町水産業夢未来プロジェクト」)では、完全閉鎖循環式陸上養殖でのタマカイ養殖の実証実験を行い、2024年2月完全閉鎖循環式陸上養殖でのタマカイの養殖に成功しました。

2024年10月には、ふるさと納税返礼品の受付を開始しており、今後はこの成果を土台に、都農町様とともに地域に根差した持続可能な新たな水産業として事業拡大に取り組んでいく予定です。



## 今後の展望

NTT東日本グループは、地域の課題・特性に合わせ、養殖経験のない方でも安定生産可能な完全閉鎖循環型陸上養殖の産業化を通じて、水産資源の安定供給の実現をめざします。この仕組みをきっかけとしながら、地産地消の推進(地域経済循環の促進やフードマイレージ削減による脱炭素への貢献)や、新たな産業創出(廃校等の地域アセット活用や再生可能エネルギーを活用した６次産業化等)に取り組むことで、日本各地で持続可能な地域循環型社会の実現めざします。




# 地域連携による資源循環モデル実証と食育の推進

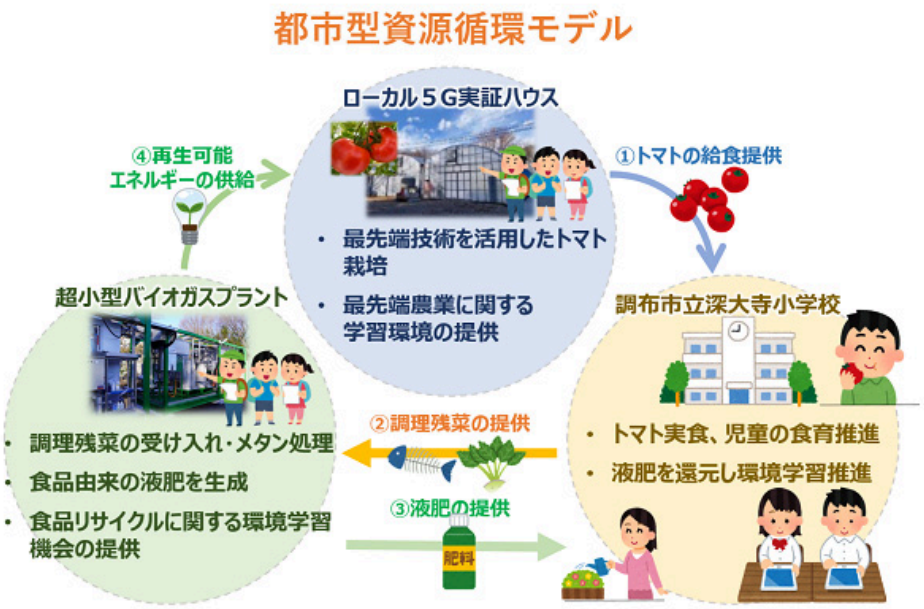
脱炭素社会の実現に向け、エネルギーの地産地消や、地域内資源の有効活用などの取り組みが必要性を増しています。また、食を取り巻く環境においては、食品ロスの増加や、食品残さの処理コストの削減および有効利用が課題となっています。これらの課題の解決を見据えた取り組みの一環として、環境への配慮や食に関する理解の重要性をともに学べる「食育」の推進が求められています。

## 学校給食における「デジタル化に対応した食育」の推進

2021年6月、調布市にて、市や市内の企業・大学等、産学官民が共同でスマートシティの実現をめざす「調布スマートシティ協議会」を設立されました。

同協議会は「都市型資源循環モデル」の実証実験として、「超小型バイオガスプラント」による給食調理残菜を活かした再生可能エネルギーおよび液体肥料の生産や、「ローカル5G実証ハウス」による最先端技術を活用したトマト栽培を進めており、NTT東日本とNTTアグリテクノロジーも参画しています。

活動の一環として、調布市立学校にて市内農産物を活用した給食の提供を通じて地産地消を進める「Ｓ＆Ａ（スクール＆アグリカルチャー）」に取り組んでおり、循環型社会についての生徒の理解深化を視野に、ハウス内の栽培動画をタブレット等で視聴して新しい農業技術を学ぶ「デジタル化に対応した食育」、収穫された新鮮なトマトの給食への提供、実際の実証環境を見学する校外学習を実施しています。NTT東日本はこれらの学習環境の提供を通じて、先端技術や地産地消の大切さを学ぶ場を創出していきます。

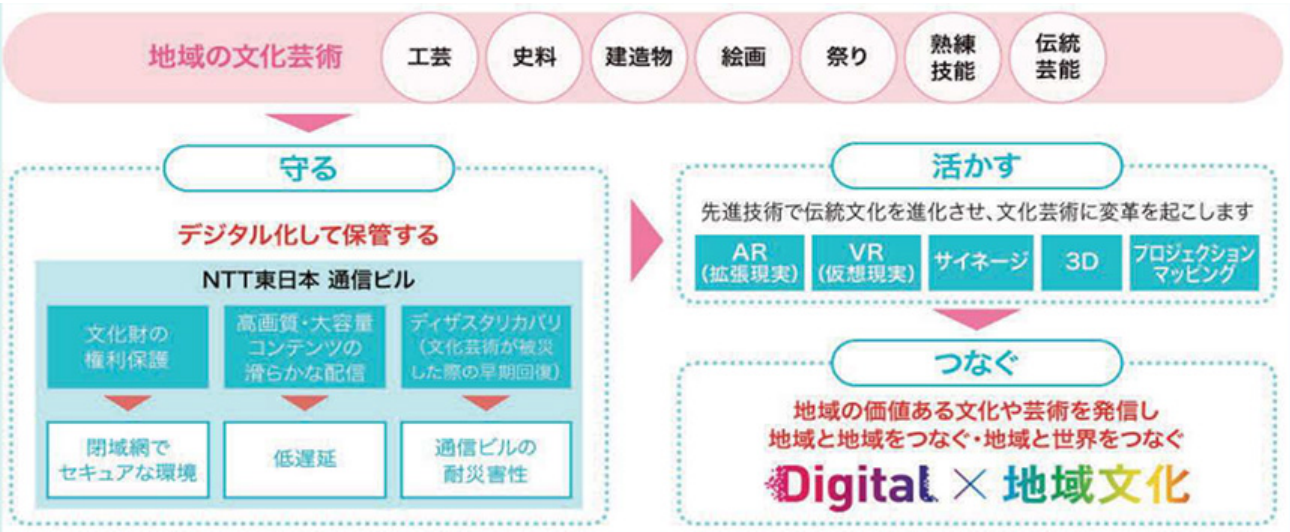



# 文化芸術のデジタル化と活用を通じた地域活性化の実現

災害や経年劣化による文化財の消失等のリスク、文化伝承の担い手不足などの要因により、有形無形を問わず地域の文化芸術を守るニーズが高まっています。また、先進技術を活用した新たな芸術鑑賞の楽しみ方も拡がっています。

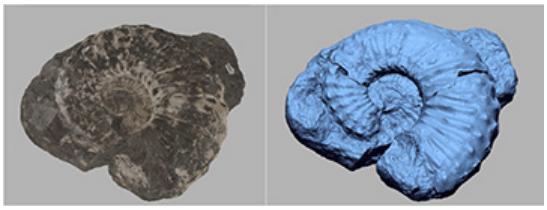
## 高精細なデジタル化による保存・継承と鑑賞体験の拡大

NTT東日本は、2020年に「株式会社NTT ArtTechnology」 を設立し、ICTを活用した文化芸術の保存や新しい鑑賞方法の開発を通じた社会貢献を推進しています。絵画や工芸品などの有形文化財については、協業パートナーのアルステクネが有する三次元質感画像処理技術(DTIP)の活用により、高精細なデジタルデータ（所蔵元認定）として保管しています。また、8Kカメラなど活用した無形文化財のデジタル化にも取り組みます。これらのデジタル化した文化財データをＡＲ・ＶＲ・サイネージ・３Ｄ・プロジェクションマッピングなどの先進技術を活用し、これまで文化芸術の鑑賞が難しかった場所での鑑賞や新しい鑑賞体験を実現します。地域の価値ある文化や芸術の発信を通して、地域と地域、地域と世界をつなぐことで、地域の活性化に貢献していきます。



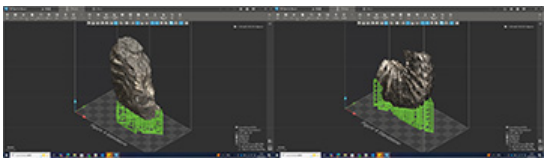
## 文化芸術のデジタル化の取り組み事例

三陸地方では東日本大震災で博物館資料をはじめとする多数の文化財が失われた経験から、郷土の文化財の確実な保全と活用に課題を感じていました。そこで、岩手県立博物館が中心となり、６施設が連携し、各地の博物館に散在する、東日本大震災被災地の自然及び文化の豊かさを象徴し、特徴づける資料群の情報を一元的に管理・発信可能とする「三陸希望遺産デジタル・アーカイブ構築プロジェクト」がはじまりました。



高精細3Dデータ（左：カラーテクスチャあり・右：カラーテクスチャなし）

株式会社NTT ArtTechnologyは各施設が所蔵する化石等地質標本の3Dデジタルデータ化、およびレプリカの製作を担当しました。



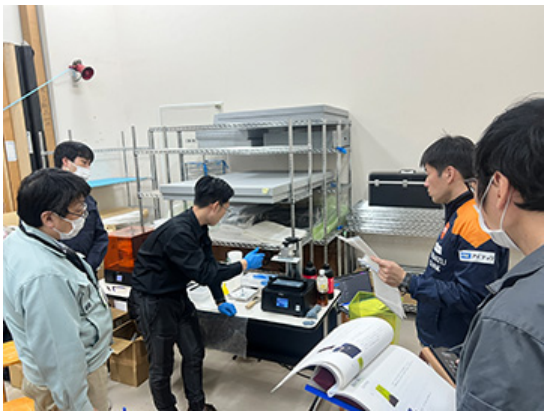
3Dプリントデータ

(1)化石等地質標本の3Dデジタル化

6館の施設が所蔵する化石等の地質標本、計178点をフォトグラメトリ手法により3Dデジタルデータ化しました。対象となる標本は、最大1辺あたり500～600㎜、最小10㎜とサイズの幅が大きかったため、深度合成撮影など様々な技術を使い、各サイズや素材に対応した3Dデータを作成しました。

(2)デジタルアーカイブ活動の自走支援

2023年4月に施工された「博物館法の一部を改正する法律」において努力義務化された「他の博物館との連携、地域の多様な主体との連携・協力による文化観光など地域の活力の向上へ寄与」を背景として、「三陸希望遺産デジタルアーカイブ構築プロジェクト」では、各施設においてデジタルデータを自ら積極的に活用できるように、レクチャープログラムを実施しました。株式会社NTT ArtTechnologyは同プロジェクト構成機関の職員の皆さまを対象に、フォトグラメトリ手法による化石等地質標本の撮影～閲覧用の3Dデータ作成～データを使ったレプリカ造形製作の一連のプロセスをご説明いたしました。今後の活用用途の拡大が期待されます。



3Dプリントによるレプリカ作成レクチャー
協力：株式会社ケイズデザインラボ

(3)デジタルアーカイブの公開

株式会社NTT ArtTechnologyが納品したデータを含め、本プロジェクトの成果は「三陸希望遺産デジタルアーカイブ」WEBサイトで広く公開されています。

また株式会社NTT ArtTechnologyが運営するNTT東日本の文化施設「NTTインターコミュニケーション・センター［ICC］」では岩手県立博物館所蔵「大型アンモナイト」を展示しています。フルカラーの3Dデータは3Dビューワーで自由に操作し、様々な角度から立体的に鑑賞することができます。また単色とフルカラーの2種類の3Dプリント造形によるアンモナイト化石のレプリカを展示しており、単色のレプリカは自由に手にとってご鑑賞いただけます。

※ NTTインターコミュニケーション・センター［ICC］の場所・開館日についてはHPをご確認ください。
https://www.nttticc.or.jp/

› 三陸希望遺産デジタルアーカイブ

# その他の取り組み

- IoTセンサーを活用した$CO_2$濃度と豚飼育状況の相関に関する実証実験を開始します
- 立教大学とNTT東日本によるリアルとバーチャルが融合したバーチャルキャンパスの実現に向けた取組みについて
- 水田の小鮒養殖における IoT センシングの活用について [156KB]
- 労働力不足などの農業現場の課題解決に向けたナシ栽培スマート農業の実証を開始
- AI問診を活用した医療現場の働き方改革支援と、地域医療連携の推進 [2,038KB]
- 「林業における労働災害抑止」および「獣害対策」～地域活性化にIoTを活用した“Smart Village”をめざして～ [426KB]
- 松前町「ワーケーション推進」に向けた環境検証等を行います [127KB]
- 須賀川市の地域活性化と、持続的に発展するスマートなまちづくりをめざすICT環境を備えた「シェアスペースSTEPS 」 の オープン について [493KB]
- 人口減少社会の到来を見据えた「スマートストア」の実証実験を開始
- 信用金庫さまとお取引先さまをつなぐコミュニケーションアプリ「しんきんdirect」

# 高品質で安定した通信サービスの提供

## 基本的な考え方

地震や豪雨をはじめとした大規模自然災害が相次ぐなか、社会インフラである通信というコミュニケーション手段は、その重要性を一層増しつつあります。常に高品質で安定した通信サービスを提供するために、重大事故発生件数ゼロを目標に掲げ、信頼性の高いネットワーク構築に向けた不断の取り組みを行うとともに、非常時にも迅速かつ的確な対処によって通信を確保できるよう、さまざまな施策を推進しています。

## KPI・目標と実績

| KPI | 対象範囲 | 2024年度目標 | 実績 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 2023年度 | 2024年度 |
| **重大事故発生件数** | **NTT東日本（単体）** | ゼロ | 1件 | 0件 |

## 高品質で安定した通信サービスの確保

### サービス提供エリアと通信インフラ

NTT東日本グループは、1道1都15県で通信インフラを整備し、サービスを提供しています。

光ケーブルや電柱などのアクセス系設備は、NTT東日本の通信ビルからお客さま宅やオフィスまでを“つなげる”役割を担っています。都市部か住宅部か、また積雪や凍結、雷などの気候特性はあるかなど、エリアに合わせて構築しています。

› 情報セキュリティ

### 24時間365日、通信ネットワークのリアルタイム監視

あらゆる人々がいつでも、どこでも安心してインターネットや電話といった通信サービスが利用できる環境を提供するために、信頼性の高い通信ネットワークの構築に取り組んでいます。また、ネットワークが常に安定して機能するよう、24時間365日、リアルタイムでネットワーク運行状況を一元的に監視・制御するとともに、トラブルが発生した場合には、迅速かつ的確な回復措置を講じているほか、サービスの状況をいち早くお客さまへお届け出来るよう、サービス影響の常時可視化やゼロタッチオペレーション、AIの導入等、日々、オペレーションの進化を続けています。



電柱
565万本



水底ケーブル
800km



電話線や
光ケーブル等
133万km



管路
29万km

とう道
406km

（2025年4月1日時点）

## 設備の予防保全の実施

通信サービスの安心、安全、信頼の確保に向け、指定公共機関として防災に関して取るべき措置を定め、円滑かつ適切な災害対策を遂行するために「防災業務計画」を定めています。また、通信設備や建物、鉄塔などは、地震・風水害・火災・停電などさまざまな災害を想定した設計基準を定め、耐災性を確保しています。

2024年度も通信設備の点検・改修を定期的に実施し、予防保全に努めてきました。併せて地域の通信設備の異常や劣化・損傷等については、チームNTTのみだけでなく、周辺にお住まいのお客さまからも情報提供していただけるよう、web113（HP）や113番（電話）により不良設備の申告受付を行っています。

引き続き、事故の未然防止に向けて、不安全設備の早期発見・解消の取り組みを強化していきます。

## お客さま満足度向上に向けた品質の充実・強化

### 故障時の対応

お客さまに通信サービスを安定的にご利用いただけるよう、日々通信設備の保全に努めていますが、万が一故障等が発生してしまった場合に備え、故障受付窓口におけるお客さまサポート体制を整備しています。オペレータによるお客さま対応に加え、Web受付サポートのコンテンツを充実させており、2025年9月から不安全設備に関する受付窓口においてAI技術を活用した自動受付も開始しました。

故障受付窓口のマルチチャネル化により、お客さまをお待たせすることなく、多様なライフスタイルに対応できるように取り組んでいます。

今後もお客さまに安心してサービスをご利用いただけるよう、サポート体制の一層の充実と強化に取り組んでいきます。

### 災害時の通信障害の対応

台風や豪雨等の自然災害は時と場所を選ばず発生し、通信サービスに支障をきたす場合があります。例えば大雨による河川氾濫や強風等で通信ビルの浸水や屋外の通信設備へ甚大な被害が発生した場合、東日本全域から復旧班を派遣し、早急なサービス復旧に取り組みます。加えて、西日本との円滑な連携体制により、広域支援班の受け入れを行うなど、NTTグループ一丸となって修理対応を行うことで、通信サービス等への影響を最小限にとどめる体制を整えています。

災害発生時には地域のお客さまの困りごとは何か、地域の声を聴いて、解決に向けて避難所や役場等に「お困りごと受付窓口」を設置し、多くのお客さまにご活用いただいています。今後もお客さまが安定的に通信サービスをご利用いただけるよう、継続して自然災害へ迅速に対応できる体制づくりに取り組んでいきます。

### 「現場力向上フォーラム」の開催

現場力向上フォーラムは、現場で働く社員の「スキル継承」や「ノウハウの水平展開」「新技術のスキル習得促進」を目的に毎年開催しているもので、NTT東日本グループの社内イベントとしては、最大級の規模を誇ります。

イベントは、「技能競技会」「ワークショップ」「展示」の3つの要素で構成しています。2025年1月開催の「第18回現場力向上フォーラム」では、ライブ配信や双方向コミュニケーションといったデジタルを駆使したオンラインコンテンツの配信に加え、一部の技能競技会と展示をNTT中央研修センタにて集合形式で実施。オンライン形式と集合形式をミックスしたハイブリッド形式開催しました。

集合形式で実施した技能競技会の模様は、低遅延配信技術を活用してオンラインでライブ配信し、現地に行かれなかった社員の競技の観覧、参加選手の応援を可能にするなど、より多くの社員が参加できるイベントにしました。また、社員だけではなく、多くの社外の方々にもご覧いただき、NTT東日本グループの技術力や新たな取り組みをアピールしました。今後もフォーラムの開催を通じ、社員の現場力の向上・発信に取り組んでいきます。



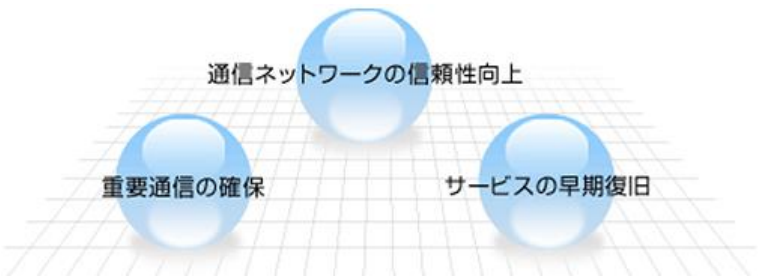
技能競技会の成績発表授与式の模様


専用ホームページでのライブ配信模様

# 災害時における重要通信の確保と安否確認

## 災害対策の基本方針

NTT東日本グループでは、地震、火災、豪雪、風水害等、予期せぬ災害に備え、「通信ネットワークの信頼性向上」「サービスの早期復旧」「重要通信の確保」の3つを災害対策の基本方針として、さまざまな対策に取り組んでいます。



NTT東日本 災害対策の基本方針

## 通信ネットワークの信頼性向上

地震・火災・風水害等に強い設備づくり、通信伝送路の複数ルート化や24時間365日のネットワーク監視および制御等を行い、災害等の不測の事態が発生しても通信サービスが途絶えないように備えています。昨今の災害状況を踏まえ、停電耐力の強化や水防対策による信頼性向上を実施しています。

## サービスの早期復旧

災害により設備が被災したときには、災害対策機器等の活用や全国からの復旧用資機材の調達、復旧要員の確保により、サービスの早期回復に努めます。災害対策機器としては、長期の広域停電に備える移動電源車や、衛星を経由して電話サービス等を提供する衛星通信車両、NTT局舎の設備が被災した場合に臨時のNTT局舎として電話サービス等を提供するための非常用可搬型加入者収容装置などを導入しています。また、通信設備の故障が社会に及ぼす甚大な影響を鑑み、当社が故障発生の事実および影響範囲を的確に把握し迅速に対処するしくみとして、気象予測データと過去の被災状況のAI学習による高度な被災予測や、現地で目視が困難な場所へのドローンによる上空調査など、技術革新を取り入れながら、日々、早期復旧に努めています。

## 重要通信の確保

地震や台風等の大規模な災害時に、被災地周辺への安否を気遣う通話等が増加し、交換機の処理能力を越えてシステムダウンする恐れやネットワーク全体に影響を及ぼす恐れがある場合、一般の通話を制御することで、緊急通報（110、118、119番等）、防災機関等の緊急通信や重要通信を確保します。

### 公衆電話・災害時用公衆電話

災害時の通話制御を受けない電話として公衆電話があります。また、公衆電話には避難所等に設置される災害時用公衆電話（特設公衆電話）があり、市町村と連携して事前配備を進めることで、通信の確保に努めています。被災者の方は、災害時用公衆電話（特設公衆電話）を利用することで、災害用伝言ダイヤル（171）の利用や知人への連絡を無料で行うことができます。

› 公衆電話の設置場所

› 災害時用公衆電話（特設公衆電話）の設置場所

※ 施設管理者から許諾が得られたものを掲載しています。

### 災害用伝言サービス

ご家族や知人等の安否を円滑・確実に確認する手段として、「災害用伝言ダイヤル（171）」「災害用伝言板（web171）」を提供しています。災害等発生時に、被災地周辺への安否を気遣う通話等が増加し被災地への通話がつながりにくい状況（ふくそう）となった場合、「災害用伝言ダイヤル（171）」および「災害用伝言板（web171）」を迅速に提供開始します。また、いざというときに一人でも多くの方に、これらのサービスをスムーズにご利用いただくために、体験利用等を通じた利用定着に取り組んでいます。

2019年からは、モバイル会社各位の災害用伝言板（携帯電話）との連携を開始し、携帯会社が提供する災害用伝言板（携帯電話）および災害用伝言板（web171）で登録された伝言内容を、災害用伝言ダイヤル（171）にて確認することが可能となっています。

› 災害用伝言板（web171）体験利用のご案内

# 人権の尊重

## NTTグループ人権方針

NTT東日本グループは、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基づき、各国・各地域における法令や、文化・宗教・価値観などの正しい理解・認識に努め、社員一人ひとりが高い人権意識を持って事業活動を行っていくことが大切であると考えています。

そのため、「NTTグループ人権方針」に基づき、あらゆる差別を許さない人権尊重の企業体質を確立し、すべての社員による人権啓発を推進しています。

### 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。

**第一章　国際規範への対応**

**第二章　特に重要と考える人権課題への対応**

- 「Diversity & Inclusion」の推進
- 「高い倫理観に基づくテクノロジー」の推進
- 「Work in Life（健康経営）」の推進
- 「適切な表現・言論・表示」の推進

**第三章　適用の範囲**

**第四章　デューデリジェンス**

**第五章　告発・救済**

› NTTグループ人権方針 [782KB]

# KPI・目標と実績

| KPI | 対象範囲 | 2024年度目標 | 実績 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 2023年度 | 2024年度 |
| **確認された人権に関する違反件数** | **NTT東日本グループ** | ゼロ | 10件 | 18件 |
| **改善要請が必要なサプライヤとの直接対話率** | **NTT東日本グループ** | 100% | 100% | 100% |

# 推進体制

NTT東日本では、代表取締役副社長を推進委員長とした、推進体制を構築しています。また、各組織に配備している人権啓発担当が中心となり、職場内の現状の課題等に即した啓発を行うなど、一体となって社員の人権意識の浸透、定着に取り組んでいます。

**2024年度の注力事項**

- 多様化するハラスメントに対応すべく、部下や同僚によるハラスメント等にも啓発のテーマを拡大
- サプライヤのマネジメント強化に向けて、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に基づく、人権デューデリジェンスを実施

# 人権デューデリジェンス

NTT東日本グループは、自らが人権侵害をしないよう社内教育を徹底するとともに、ビジネスと人権に関する指導原則をもとに、人権デューデリジェンスプロセスを用いて、グループ全体で人権課題の特定・防止・軽減・是正を行い、人権意識の醸成および人権マネジメントの向上に取り組んでいます。

また、間接的にも人権侵害に関与しないよう、通信建設会社を含むお取引先をはじめ、バリューチェーン全体で人権デューデリジェンスを行い、人権侵害の根絶に努めています。

NTTグループでは安全・安心なサプライチェーンの構築により持続可能な社会を実現するため、「人権・労働」「安全衛生」「環境」「公正取引・倫理」「品質・安全性」「情報セキュリティ」「事業継続計画」のサステナビリティに関する7分野についての具体的な要請事項を示した「NTTグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を2022年に制定し、サプライヤに対し本ガイドラインの遵守のための働きかけを行っています。
安心・安全なサプライチェーンの構築・維持に向けた社会的責任を果たしていくため、以下の取り組みを実施しています。

**おもな取り組み**

- サプライヤに対し海外基準での自主評価質問表（SAQ）を活用し、人権課題への対応方針／状況をモニタリング
- サプライヤの自主評価質問表（SAQ）結果に基づくリスクへのモニタリング状況について直接対話を実施
- 物品、および役務の調達契約書に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遵守する旨を記載

### 重要なサプライヤとの直接対話の実施

NTTグループは重要なサプライヤに対し、サステナビリティに関する７分野で構成する自主評価質問表（SAQ）結果に基づいて、サプライヤの皆さまとの直接対話を実施し、サプライヤエンゲージメント活動を推進し、多様なリスクに対するマネジメントに努めています。重要なサプライヤは、一定の取引額以上、または重要な物品を取り扱うサプライヤ等と定義づけています。

NTTグループのグループ会社で共通したサプライヤが多いことから、グループで連携して進めるために、調達戦略検討会（月1回実施）において、サステナビリティ推進に関する全般、GHGネットゼロ、経済安全保障等重要なテーマについて意見交換を行い、サプライヤの直接対話につなげています。各グループ会社は対話の結果をグループ内で共有する手順となっています。

## 相談窓口の設置

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等すべてのハラスメントは未然の防止が重要であるため、NTT東日本グループで働くすべての社員を対象に、ハラスメントの被害を受けていると思う場合（ハラスメントに該当するか微妙なものを含め）や、その発生のおそれがある場合等、一人で悩まず相談できるよう、各職場に人権相談窓口を設置しています。

当社グループでハラスメントなどの人権侵害発生の可能性が生じた場合、人権・ハラスメント等相談窓口の担当者が、事象について調査を行い、事実確認の結果を踏まえた対応策を講じます。これらの対応状況は、対応策の実施状況や対応策の効果等をモニタリングしています。

2024年度に確認された人権に関する違反（18件）はハラスメントに関する内容が多く、調査やヒアリング等を通じ、それぞれ事実確認のうえ、適切に対応しました。

また、サプライヤからも人権侵害に関する通報を受け付ける相談窓口を設置し、連絡方法をNTTグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドラインに明記することで周知しています。

これらの窓口では、寄せられた相談に対して迅速に調査および改善の対応をする等、より一層の相談者保護を含めたハラスメント防止に努めています。

## 人権意識の浸透に向けた取り組み

人権意識の浸透については年間を通して、以下の4つのフェーズで取り組んでいます。

- フェーズ①：社員への知識付与
- フェーズ②：主体的に人権について考える機会
- フェーズ③：取り組みへの賞賛とさらに考える反復
- フェーズ④：知識の定着を確認

## フェーズ①：人権週間における啓発サイトの公開

毎年12月の人権週間にあわせて、社内で啓発サイトを開設し、人権に関するさまざまなトピックスを紹介しました。ハラスメントやアンコンシャス・バイアスなど、身近な事例を４コマ漫画で表現し、みんなで気づき、考え、行動を変えていく、といったサイクルを生み出しています。




第１話 ①なんで男が育休とるの？




第２話 ②保育園のお迎えはママ？

## フェーズ②③：人権標語・ポスターの募集

NTT東日本グループの全社員およびその家族等に対し、人権啓発ポスター、標語を募集し、優れたものを優秀作品として選定しています。2024年度は「多様性」「ジェンダー・LGBTQ」をテーマにした作品が多くみられました。

また社員のより一層の人権意識向上を目的に、社内ホームペ ージにて、その時々のニュースになった人権に関する話題などをテーマに、毎月「人権コラム」を掲載しています。




2025年人権啓発カレンダーの表紙

## フェーズ④：eラーニング等を利用した階層別研修

グループ各社・組織ごとに実施する研修の他、ダイバーシティ推進室において全社員等を対象に、eラーニング研修にも取り組んでいます。2024年度はNTT東日本グループ全社員を対象に、人権・D&Iをテーマにしたeラーニング研修を実施し、受講率100%を達成しています。また、新入社員向け、新任のマネージャー向け、人権担当者・採用担当者向けといったように、事業活動に関わるさまざまな人権課題に関する研修を実施しています。



› データ集　人権に関する研修受講率

# カスタマーハラスメントに対する取り組み

NTTグループでは、経営戦略の柱の1つである「新たな価値の創造とグローバルサステナブル社会を支えるNTTへ」を支えるための2つの柱として、「お客さま体験（CX）の高度化」ならびに「従業員体験（EX）の高度化」を掲げており、その推進にあたっては、従業員のエンゲージメントを高めるための環境整備にも積極的に取り組んでいます。

一方で、NTTグループの一部のお客さまから、カスタマーハラスメントに該当する迷惑行為が発生している実情も踏まえ、これらの行為から従業員一人ひとりを守り、安全で働きやすい環境をつくることが、お客さま体験（CX）を重視した質の高いサービスの提供につながるという考えのもと、「NTTグループ カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定しました。

› NTTグループカスタマーハラスメント基本方針

# ダイバーシティ&インクルージョン

## 基本的な考え方

社会の変化に伴い、多様化するお客さまのニーズにお応えしていくためには、わたしたちNTT東日本グループ全体で同様の多様性形成とその受容、そして活躍できる機会の提供が不可欠です。

年齢や性別、人種、国籍、宗教、障がいの有無、性的指向や性自認にかかわらず、社員一人ひとりがチームに対して自らの貢献度を高め、それが全体の成果、品質、新たな価値創造につながっていくとの共通の想いで、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

2012年にはダイバーシティビジョンおよびダイバーシティコミットメントを策定し、それらに基づいた各種施策に取り組んでいます。

NTT東日本は、2016年度に「新・ダイバーシティ経営企業100選」を受賞しています。

### ダイバーシティビジョン

多様な社員一人ひとりの輝きが企業のパワーになり、高いモチベーションが新たな革新や創造を起こす源泉となることを表しています。

**ダイバーシティビジョン**

「かがやきをちからに。モチベーションをイノベーションに。」

## ダイバーシティコミットメント

ダイバーシティ・マネジメントの考え方をわかりやすく示し、社員全員がそのコミットメント達成のために、誇りと自信をもって輝き続け、豊かな社会の実現に貢献していきます。

**ダイバーシティコミットメント**

NTT東日本グループは、「つなぐ」使命感をもって、お客さまのコミュニケーションを創造し続けます。

そのミッション達成のために、

一人ひとりの、多様性を尊重します。
一人ひとりに、高い志を求めます。
一人ひとりが、響きあい高めあうことで、イノベーションを起こします。

そして、全員が誇りと自信を持って輝き続け、企業力を高めることで、企業人として、一市民として豊かな社会の実現に貢献します。

# 推進体制

NTT東日本グループは、2012年よりダイバーシティ推進を「重要な経営戦略」として位置づけ、地域の未来を支えるソーシャルイノベーション企業としてのさらなる成長と発展のため、ダイバーシティ推進室を中心に、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進しています。

グループ会社による進捗状況の把握や情報共有のため、ダイバーライン連絡会を年2回開催し連携を図っています。

また年4回のサステナビリティ委員会を開催し取締役会への報告を実施しています。

# KPI・目標と実績

NTT東日本グループには32,000人以上の社員がおり、そのうちの約30%が女性社員です。マテリアリティに基づくKPI・目標のほか、女性社員のキャリア形成やワークインライフの推進をめざした、女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を定めました。

| KPI | 対象範囲 | 2024年度目標 | 実績 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 2023年度 | 2024年度 |
| **女性の新任管理者登用率**※1 | **NTT東日本（単体）** | 30% | 30.0% | 30.4% |
| **女性の管理者比率**※1 | **NTT東日本（単体）** | 13.5% | 12.5% | 13.7% |
| **男性育休取得率** | **NTT東日本＋地域子会社4社＋グループ会社2社** | 100%以上 | 103% | 149% |
| **障がい者雇用率**※2 | **NTTグループ連結** | 法定雇用率2.5% | 2.79% | 2.79% |
| **PRIDE指標(LGBTQ浸透指標)獲得維持** | **NTT東日本＋地域子会社4社＋グループ会社2社** | GOLD認定 | GOLD認定 | GOLD認定 |
| **経験者採用率**※3 | **NTT東日本（単体）** | 30% | 39% | 45% |

※1　出向者含む

※2　各年度の6月1日時点の数値

※3　経験者採用は、外部採用に加え、内部登用による正社員化を含む

# 女性活躍推進

NTTグループでは、より多くの女性社員が指導的立場や経営の意思決定の場に参画できるよう、女性社員の育成の取り組みを強化しています。

NTTグループの考えに基づき、NTT東日本グループでは、女性社員が個性や能力を十分に発揮し個々人のキャリア形成ができるよう「キャリア開発研修」を実施しているほか、メンタル面をフォローする「メンタリング施策」、自身のキャリアを考える機会にする「キャリア志向調査」を行うなど、さまざまな施策を実施しています。

## キャリア開発支援

### キャリア開発研修

NTTグループ横断の「女性キャリア開発研修」に参画し、幹部講話や他社交流を通して、リーダーとして必要なスキルや視座を高めるプログラムを実施しています。また、NTTグループ以外の方と交流が可能な社外研修についても積極的に運用しています。
NTT東日本グループ内で、2024年度に女性キャリア開発研修に参加したのは5名、社外研修に参加したのは5名でした。

### メンタリング施策

2022年よりメンタリング施策に取り組んでいます。
開始当初は主に育児期社員に対し、育児経験のある管理職が定期的な面談を通じて育児と仕事の両立について悩みを解消しながら自律的なキャリア形成を支援してきました。
年々、対象者を拡大※するとともに、面談のみでなく座談会なども開催することで、多くのロールモデルと触れ合う機会を創出し、個々人に合ったキャリア形成を支援しています。

※　2024年度は、育児休職復職後および管理者手前層の女性社員120名が参加。

### キャリア志向調査

NTT東日本グループの女性社員を対象にキャリア志向に関する意向や、キャリア形成における課題を年に１度調査し、結果を分析し各階層にあった施策を検討しています。フォローすべき層に対しては、タイミングを見極めた各種研修・施策を展開しています。また、個人の意向を踏まえた育成プランを策定することで、管理職への挑戦および、新たな領域へのチャレンジを促す取り組みを実施しています。

なお、KPIである女性マネージャー比率、女性の新任管理者登用率を達成するため、女性採用比率を向上させる取り組みも並行して行っています。2024年度の実績は、女性の新任管理者登用率30.4%、女性管理者比率13.7%でした。2025年度の目標は、それぞれ30.0%、15.0%としています。

› データ集　女性の新任管理者登用率・女性の管理者比率

## ライフイベントによるキャリア分断をサポート

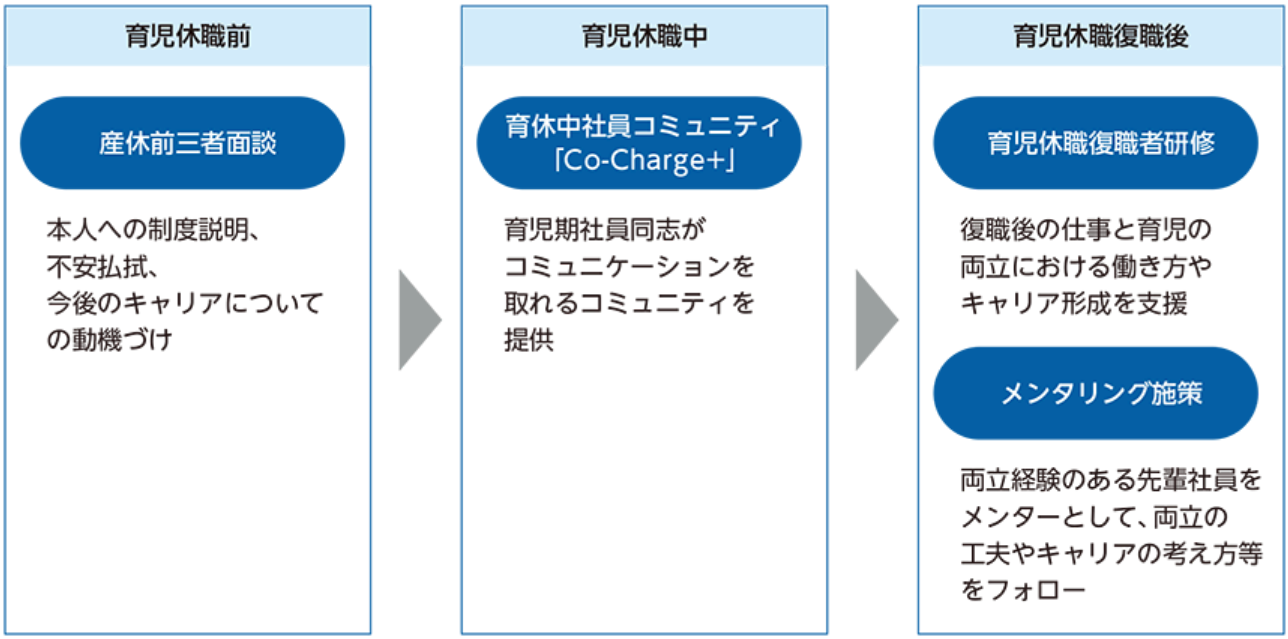
NTT東日本グループでは、出産・育児によりキャリアが分断されやすいとされる女性社員に向けた取り組みを充実させ、女性が自律したキャリアを形成し、活躍しやすい職場環境づくりに努めています。

出産・育児がキャリア形成の不安要素にならないよう、育児休職取得者に向けた取り組みを充実させています。これらの施策は、女性社員のみならず男性社員向けの取り組みも増やしており、男性社員の育休取得を促進させることで、女性が活躍しやすい職場環境づくりを推進しています。

### 仕事と育児の両立を切れ目なくサポート

社員が仕事と育児を両立できるよう、育休前から復職後まで切れ目なくサポートしています。具体的には、産休前面談、育休中社員同士の情報交換の場の提供、育休から復職した社員への両立に向けた研修の実施、両立経験のある先輩社員とのメンタリング施策などを運用しています。

**育児休職前から復職後までのサポート**



**女性社員の育児休職後復職率**

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|
| **女性社員の育児休職後復職率** | 100% | 100% | 100% | 100% |

* 対象範囲：NTT東日本グループ

## 男性社員の育休取得促進

NTTグループは、男性育休取得促進取り組みの一環として、NTT東日本を含むNTTグループ9社は、2025年9月に「男性育休プロジェクト（IKUKYU.PJT）※」の取り組みに賛同しました。

各種取り組みを継続的に実施し、2024年度の男性育休取得率は149%でした。

※ 積水ハウス株式会社が、「男性が当たり前に育休を取得できる世の中にしていきたい」というビジョンのもと実施しているプロジェクト
https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/

› データ集　男性育休取得率

### オンラインダイバーシティセミナーの開催

2023年度からNTTグループ横断による育児編のダイバーシティセミナーを開催しています。2024年度は、男性育休をテーマにしたセミナーが開催され、上司目線・取得者目線・同僚目線での体験談などのパネルディスカッションなどを行いました。

## メッセージリレーによる社内浸透

NTT東日本グループでは「イクボス宣言」をスローガンに掲げ、「男性育休取得推進リレーメッセージ」と題して幹部と育児休職を取得した男性社員との対話会を実施しています。イントラサイトにも掲載し、会社としてのスタンスの明示、および男性育児参画が当たり前の職場風土を醸成する取り組みを展開しています。

**育児休職取得に関する各種取り組み**

| | 取り組み | 内容 |
|---|---|---|
| 育児休職取得推進 | 育児休職取得前<br>三者面談の実施 | 性別を問わず、育児休職取得前の社員に対して、本人、上長、ダイバーシティ推進室の三者で面談を実施し、本人のキャリアへの思いや両立の不安解消、上長からの復帰への期待、復職後のキャリアに関する動機づけを行っています。 |
| | 育児休職復職者研修<br>（管理者参加型） | 育児休職から復職した社員を対象に、「育児休職復職者研修」を開催し、育児と仕事を両立している先輩社員とのパネルディスカッションや対話を通じて、育児と仕事の両立に関するノウハウを知ることに加え、社員間のネットワーキングを促進するカリキュラムを構成。2024年からは育児と仕事を両立しながら、自律したキャリアを形成するためには上長の日常的な支援が必要なことから、上長が育児期社員とのコミュニケーションを学ぶ場として、上長も参加する研修を開催しています。 |
| | 育児期社員のコミュニティ<br>Co-Charge+ | 2023年より、育児休職中の社員や育児と仕事を両立している育児期中の社員同士がつながり、子育てや両立に関する悩みや不安を解消することが可能なコミュニティを月に1度開催しています。普段接することがあまりない社員同士の交流を深めるとともに多様な価値観を共有することで、自分らしい両立を支援しています。 |
| | 事業所内保育所<br>「DAI★KIDS」の設置 | 産後休暇・育児休職からの早期復職支援を目的とし、2012年7月に本社ビル内に「事業所内保育所 DAI★KIDS初台」を開設しました。2020年には規模と設備を拡充し、NTT関東病院内へ拡大移転しました。男性社員が送迎する姿や、社員が育児に関わる様子を通じて、会社風土の変化や社員のワーク・ライフ・バランスの意識醸成につながっています。 |
| | 仕事と育児の<br>両立セミナー | NTTグループ横断で、ダイバーシティに関するセミナーを開催しています。2024年度は、育児・介護・病気・健康など多くのテーマを用意し、外部講師による講話や先輩社員によるパネルトーク等を通じて、社員のダイバーシティに関する理解醸成を進めています。 |

## 各職場・社員による自律的な活動

ダイバーシティ推進室はNTT東日本グループの社員一人ひとりが働きやすい職場をつくるため、各組織および社員の自律的な活動を支援しています。

## 女性社員異業種交流会の開催：NTT東日本×オルビス

NTT東日本デジタル革新本部の女性幹部の発案のもと、「環境の異なる他社の女性社員と、日頃の仕事や生活に関する悩みや不安を対話することで、新たな気づきを得られる場を設けたい」という思いから、オルビス株式会社の女性社員との交流会を開催しました。



テーマは『ここちよい人生の過ごし方』
交流会には両社計15名の女性社員が参加しました。働く環境は異なるものの共感できる悩みも多く、「自分だけじゃないんだ」と勇気づけられ、「少し見方を変えてみようかな」と新たな気づきを得て、また一歩踏み出すことのできる貴重な機会となりました。



＜参加者の声＞

- 異なる会社に勤めている中でも、同世代の方が同じような悩みやモヤモヤを抱えていることを体感できた。問題を解決しようとするのではなく、なんとなく思っていることをぶつけ合う時間が重要な時間だと認識することができた。
- 普段から広い視点を心がけようと思いながらも、どうしても知らず知らずのうちに偏ったり狭まったりしてしまう。社外の方との交流は、そのような状態をリセットし、新たな気づきを与えてくれる貴重な機会だと再認識した。

## 現場環境の改善：オンサイト未来プロジェクト

NTT東日本グループにおける現場作業は、元々男性社員が多く、職場環境は男性社員の目線を中心に整備されてきました。一方で、現場作業に従事する女性社員の数は年々増加しています。より働きやすく、やりがいを高めていくという観点から、女性目線を踏まえた現場環境の改善を行い、作業者全員が最大限パフォーマンスを発揮できるようにすることを目的に、2017年にオンサイト未来プロジェクトを発足しました。2024年は30名の女性社員を中心としたメンバーが現場で使用するツールの開発や市販品の検証等、さまざまな改善に取り組むとともに、新たに作業用ポーチの改良や、他社との意見交換会等を行いました。

オンサイト未来プロジェクトのロゴ




作業用ポーチ



装着イメージ

**オンサイト未来プロジェクトによる主な改善事例**

| 改善事例 | 主な内容 |
|---|---|
| 盛夏ワイシャツ | 「スダレ織り」生地を採用し、糸と糸の間に空間が広く、優れた通気性・速乾性を実現 |
| 女性用作業着 | 作業着がつっぱらない「立体裁断構造」の採用やボタンをチャックに変更するなど、動きやすさや身体への負担軽減を実現 |
| 女性用ヘルメット | 小さな頭部に合わせた設計と後部のスペースを拡げた形状で作業中のズレを防止するとともにロングヘアーでもすっきりと着用が可能 |
| バケットテント | バケット部の雨雪よけビニールを簡易テントのようなワンタッチで骨組みを組み立てられるように改良し、作業性と簡易性を両立 |
| 軽量光リール<br>【特許取得済】 | リール本体だけで5.6kgあった従来品を約50%軽量化し、作業性と安全性を向上 |

### 育児期社員のコミュニティ「Co-Charge+」

2023年より、育児休職中の社員や育児と仕事の両立をしている育児期中の社員同士がつながり、子育てや両立に関する悩みや不安を解消することが可能なオンラインコミュニティを月に1度開催しています。普段接することがあまりない社員同士の交流を深めるとともに多様な価値観を共有することで、自分らしい両立を支援しています。また、2024年度からは育児中の社員（復職済み）の方へも対象を広げ、仕事と育児の両立の工夫についても不安の解消・ノウハウ共有が可能なコミュニティとなり、260名が参加しています。



Co-Charge+の様子

＜過去の開催テーマ（育休中社員向け）＞

- 育休中の過ごし方
- 復職に向けた心の準備/ToDoやスケジュール
- 小1の壁
- 男性育休取得予定者向けパネルトーク

## 社外からの評価

NTT東日本は、社員それぞれのライフスタイルに応じて能力を最大限発揮できるよう、仕事と家庭生活の両立を支援する各種制度の充実、環境整備に積極的に取り組んでいます。これらの取り組みが厚生労働省に認められ、2019年に「次世代育成支援認定マーク(愛称：プラチナくるみん)」、2017年に女性活躍に関する優良企業認定マーク「えるぼし」の最高位を取得しています。

プラチナくるみんマーク

認定マーク「えるぼし」

## 次世代育成支援・女性活躍の行動計画

NTT東日本は、次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づき、2023年4月1日～2026年3月31日の行動計画を策定し、実践しています。

### めざす方向性

性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認を問わず、また一人ひとりが抱える様々な制約の有無に関わらず、多様な人材が活躍できる職場づくりをめざし、ワークライフマネジメントの実現がイノベーションの創出や生産性の向上につながることへの理解を深め、効率的で柔軟な働き方を推進していく

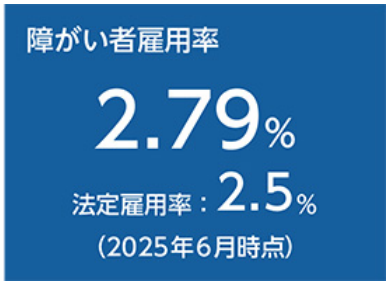
目標

1. 社員のキャリアステージにあわせた育成・キャリアアップ支援　女性活躍
   - 2025年度末までに女性管理者比率15%以上をめざす
   - 新卒採用女性比率30%以上めざす
   - 女性学生向け説明会、イベント等の実施
   - 育児休職復帰者研修や女性キャリア研修などライフイベントや、各人のキャリアアップのタイミングにあわせた研修・施策の実施
2. ワークライフマネジメントの推進に向けた取り組みの実施　次世代育成　女性活躍
   - 年間時間外労働650時間超え社員ゼロ⇒36協定
   - テレワーク推進
3. 育児・介護との両立をする社員に対する職場理解の推進　次世代育成　女性活躍
   - 男性社員の育休、ライフプラン休暇（育児）の取得率100%
   - 産休前三者面談の実施による社員本人の仕事と育児の両立への意識啓発と職場上長を巻き込んだ職場理解の醸成
   - 男性社員向けの育児休職に関する座談会等の実施
4. 多様な人材が活躍できる職場作り・意識醸成　次世代育成　女性活躍
   - eラーニングや研修を活用した、社員の制度利用に関する知識の向上と利用促進
   - 社内ホームページ内の充実、コミュニケーションハンドブック等ツールの活用

# 障がいのある社員の活躍推進

NTT東日本グループでは、障がいのある社員が個人の能力を発揮し、さまざまなフィールドで活躍しています。2008年3月よりNTTグループの特例子会社であるNTTクラルティと雇用連結を行っており、各種受託業務を通じ、障がい特性を活かして活躍できる場を継続的に創出しています。




※ 上記数値の対象範囲はNTTグループ連結です。

## 相互理解研修・定着支援等の実施

障がいのある社員がグループの一員として働くことへの理解を深めることを目的に、2017年度より「D&I研修」・「心のバリアフリー研修」をはじめとする障がい理解研修を継続的に実施しています。2024年度は、NTT東日本グループで「メンタルヘルス研修」を6回、「心のバリアフリー研修」を11回、「職場のD&I研修」を6回開催し、延べ782名が参加しました。研修を通じて、当事者と協働する社員がフォロー体制を築きやすい環境・風土づくりに努めています。

2020年度からは、障がいのある社員の日々の業務における困りごとを、上長も部下に対する配慮や接し方に関する悩みについて相談できる場として、「障がい者雇用・定着支援サービス」を開始しました。精神保健福祉士（PSW）をはじめとする定着支援メンバーが障がいのある社員およびその上長と直接面談を実施し、誰もが安心して自分らしく働けるようサポートしています。

**東京都「心のバリアフリー」サポート企業に登録**

NTT東日本は、心のバリアフリーに対する社会的気運の醸成を図るために従業員等の意識啓発等に取り組む企業として、東京都「心のバリアフリー」サポート企業に登録されています。




## 特例子会社（NTTクラルティ）との協業

### 塩山ファクトリー製品の活用

山梨県甲州市にある「塩山ファクトリー」では、障がいのある社員が手すき紙製品やミシン製品等を手作業で製作しており、これをNTT東日本グループ各社のカレンダーやノベルティセットとして活用することで、障がい者の安定的な雇用を支えています。

塩山ファクトリーのロゴ



NTT東日本グループ各社のノベルティ

# LGBTQ等の理解促進

NTT東日本グループでは、性的指向や性自認にかかわらず、だれもが自分らしく生き、働ける組織、社会の実現をめざして、LGBTQ等 性的マイノリティ（以下、LGBTQ）についての取り組みを推進しています。全社員を対象としたeラーニングや研修等を継続的に実施しています。また、採用活動においては、当事者への自然な対応や、公正採用選考の観点を重視し優秀な人材の採用ができるよう、採用担当者向け研修を行っています。

**PRIDE指標2025 ゴールド授賞**

NTT東日本グループは、一般社団法人work with Prideが主催し、職場におけるLGBTQ+に関する取り組みを評価する「PRIDE指標2025」において、認定基準の5つの指標すべてを達成したことを示すゴールドを受賞しました。なお、ゴールドの受賞は2017年から9年連続受賞となります。

PRIDE指標ゴールド認定ロゴ




人権の尊重に関する取り組み

※　「PRIDE 指標」は、LGBTQ+など性的マイノリティが働きやすい職場づくりを日本で実現するために一般社団法人work with Pride が2016年に策定した日本で初めてとなるLGBTQ+に関する企業・団体等の取り組みの評価指標です。Policy（行動宣言）、Representation（当事者コミュニティ）、Inspiration（啓発活動）、Development（人事制度・プログラム）Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）の5 つの指標で構成されており、各指標内で指定の要件を満たしていれば点数が付与され、点数により、ゴールド、シルバー、ブロンズとして企業・団体が認定されます。

※　一般社団法人work with Pride は、企業などの団体におけるLGBTQ+など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団体です。年に1回、主に企業・団体の人事・人権・ダイバーシティ担当者を対象に、LGBTQ＋に関するカンファレンスの開催や、『PRIDE 指標』『レインボー認定』の運用等行っています。

› 一般社団法人work with Pride

## LGBTQ等への理解醸成に向けた取り組み

### 全社員向け・属性別研修の実施

NTT東日本グループ全社員を対象としたeラーニングや研修等を継続的に実施しているほか、当社グループオリジナル「LGBTQハンドブック」を全社員向けに公開し、LGBTQへの理解促進を進めています。また、採用活動においても当事者への自然な対応ができるよう、年１回実施する採用担当者向け研修のほか、D&I推進担当者や管理職を対象としたロールプレイ型研修を随時実施し、理解醸成に努めています。

### 持続可能なALLY活動の推進

ALLY（アライ）とはLGBTQの方々を理解し、支援する人のことです。自身がALLYであることを表明することで、LGBTQの方々が心理的安全性を感じられることが期待できるといわれています。

NTT東日本グループでは、社員の自発的活動を職場の風土醸成につなげるため、2022年6月にグループ初となる「NTT東日本グループALLY会」を発足しました。当事者・ALLY間のヒューマンネットワーク構築はもとより、講演会や相互理解に向けたイベント企画などさまざまな活動を実施しています。これらの活動は社内ホームページにて社員等に幅広く紹介し、誰もが安心して働ける職場風土醸成をめざしています。

また、ALLYの意思表示をしたいけれど何から始めたらいいかわからないという社員に向け、知っていてほしいことなどをまとめた「ALLY　HANDBOOK」や、ALLYであることの意思表示を見える化できるオリジナルグッズ（ステッカー・缶バッジ・リモートワーク時に活用できるアイコンフレームとバーチャル背景等）を作成しました。理解がある人が同じ組織・企業にいる、自分は独りではない、仲間がいるんだ、という安心感につなげていきます。

LGBTQ & ALLY マーク



オリジナルALLYグッズ




ALLY HAND BOOK 表紙

### 同性パートナーへの制度適用

NTT東日本グループは、配偶者および婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者は、異性・同性問わず「パートナー」と定義し、2018年4月から配偶者・事実婚に関連する制度全般※（休暇・手当・福利厚生等）を適用しています。

※　法令で配偶者のみに認められる内容を除く。

### だれでもトイレの設置

NTT東日本グループは、ハード面での環境づくりのひとつとして、拠点となるビルを中心に、障がいの有無や性別等に関係なくだれもが自由に利用できる「だれでもトイレ」の整備を進めています。



## 経験者採用※

NTT東日本グループは、多様な専門性やバックグランドを融合することで新たなシナジーや変化をうみだすため、経験者採用にも積極的に取り組んでいます。

2023年度の採用数は190名、2024年度の採用数は230名と近年拡大しており、新規採用数のうち経験者採用比率は45%でした。

オンボーディングも強化しており、eラーニング等の各種研修、メンター制度、フォロー面談、組織横断でのmeetupなど経験者採用社員の方々が安心して活躍できる環境を整えています。

これらの活動を通じ、今後も積極的に経験者採用に取り組み、さらに強くしなやかな組織をめざしていきます。

※ 経験者採用は、外部採用に加え、内部登用による正社員化を含む。

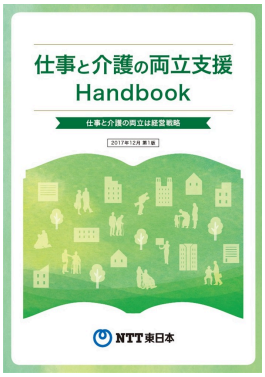
## 仕事と介護の両立支援

NTT東日本グループは、介護を担う社員が仕事と両立し、仕事を続けられ、また、活躍できる職場環境の構築・風土醸成をめざし、ダイバーシティ＆インクルージョン推進の一還として、仕事と介護の両立支援に取り組んでいます。

### 仕事と介護の両立

NTT東日本グループは、全社員向けに社内HPで介護体験談の発信や、介護に関する情報を提供するポータルサイト「安心介護」の紹介を行っています。

また社員が介護に直面した際に、悩みをひとりで抱え込まず、少しでも仕事と介護の両立ができることを目的としたハンドブック「仕事と介護の両立支援Handbook」を用意しています。



# 再採用制度

育児、介護または配偶者の転勤などで退職した社員のなかには、将来再びNTT東日本グループで働きたいとの希望を持つ社員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、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。

## 各種制度

### NTT東日本グループの育児に関わる制度

| ライフステージ（例） | 各種制度 |
|---|---|
| **妊娠前** | • ライフプラン休暇※<br>• 不妊治療サポート休暇 |
| **妊娠** | • 妊娠中および出産後の健康診査<br>• 病気休暇（つわり）<br>• 通勤緩和 |
| **出産** | • 特別休暇（出産） |
| **育児・復職** | • 育児休職（3歳まで）<br>• 育児時間<br>• 育児のための短時間勤務（小学校3年生まで）<br>• 看護等休暇<br>• 時間外勤務の免除・制限、深夜勤務の制限<br>• 再採用（退職後3年以内）<br>• ライフプラン休暇※（パートナーの出産、育児、学校行事への参加 等）<br>• 育児支援サービス、家事代行サービスに関する割引 など |

※ 目的を問わずに利用できる積立休暇

### NTT東日本グループの介護に関わる制度

| 区分 | 各種制度 |
|---|---|
| **介護と仕事の両立支援** | • 介護のための短時間勤務<br>• 時間外勤務の免除・制限、深夜勤務の制限 |
| **休暇・休職関連** | • 介護のための短期休暇<br>• 介護休職<br>• ライフプラン休暇※（介護）<br>• 個人単位のシフト勤務（介護）<br>• 看護等休暇 |
| **退職関連** | • 再採用（退職後3年以内） |
| **その他** | • 介護相談、介護サービスに関する割引 など |

※ 目的を問わずに利用できる積立休暇

# 人的資本経営の取り組み

## 基本的な考え方

NTT東日本グループは、多様性に富んだ社員一人ひとりが、主体的に自身のキャリアを考え専門性を高め、挑戦し続けることによって働きがいを実感しながら「個」を成長させることや社員自身がワクワク感をもって働くことが、お客様への新たな価値提供、ひいては企業価値の向上や会社の持続的な成長・発展につながると考えています。

この実現に向け、次の3つの取り組みを軸に人的資本経営を推進していきます。

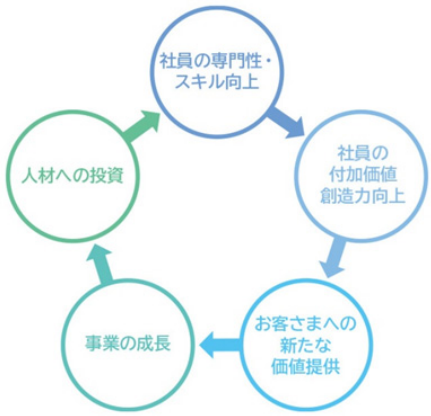
①ジョブ型人事制度の導入（管理職）・専門性を軸とした人事給与制度への見直し（一般社員）

②社員のワークインライフの実現に向けた時間と場所にとらわれない柔軟な働き方の推進

› ワークインライフ

③社内外副業の推進や次世代リーダー・デジタル人材育成に向けた自律的なキャリア形成・成長支援

› 人材育成・キャリア支援戦略、人材配置戦略




基本的な考え方

## 人材戦略

### 求める人材像

当社グループは、パーパスである「地域循環型社会の共創」の実現に向け、多様な能力と価値観を備え、日々進化する技術や変化する事業環境に柔軟に対応できる人材が必要と考えています。このような人材が、新たなシナジーを生み出し、社会課題解決と持続的成長を牽引する力となるよう、社員が主体的に活躍できる環境づくりを進めていきます。

## 人的資本経営の基盤

### 採用戦略

採用戦略として、新たな技術領域やビジネス領域に精通した即戦力となる経験者採用を強化し、多様なバックグラウンドを持つ人材が新たなシナジーを生むと考えています。また、将来の事業運営の中核を担う新卒人材の獲得も重視しており、優秀な人材確保のため初任給を見直すなど、早期からの魅力訴求に努めます。進化する技術や変化する事業環境に対応し、自社の提供価値を常にアップデートできる、基礎的資質や成長意欲・変化への対応力が強い人材を求めています。

› 経験者採用
› 採用情報

### 人材配置戦略

社員が主体的にキャリアを考え行動できる環境づくりとして、手上げ制人事の拡大や社内・社外副業の推進をすでに進めています。また、基盤事業の効率化で創出された人材を成長事業へ移行させるためのリスキリング支援も実施しています。

今後は、事業別・機能別・職種別の人材タイプやスキルセットを明確化し、目指す人材ポートフォリオの策定を進めるとともに、専門分野に軸足を置いたキャリア開発プラン（CDP）と戦略的な配置を強化し、各事業分野の中核人材の育成・確保を図ります。さらに、人材の可視化に向けたデータ分析基盤（HR-tech）を構築し、最適な人材活用をめざしていきます。

› 人材育成・キャリア支援戦略、人材配置戦略

### 人材育成・キャリア支援戦略

「つなぐDNA」を人材育成理念に掲げ、社員一人ひとりの主体的な能力開発を促す施策を積極展開しています。NTTグループサステナビリティ憲章「Self as We」の考え方に基づき、「個の成長」「組織・チームの成長」の連動を人材育成の基本コンセプトとし、多様な人材開発プログラムによる個々のキャリア開発・能力開発を通じて、新たな価値創造をめざしています。

› 人材育成・キャリア支援戦略、人材配置戦略
› NTTグループサステナビリティ憲章

### 評価・報酬戦略

事業構造を転換して新たな価値創造が求められる中、経営戦略と人事の連動性をこれまで以上に高めていく必要があると当社は考えています。

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

# 推進体制

サステナビリティ推進委員会（四半期毎に開催）にて活動方針の策定、議論、KPIモニタリングを実施しています。

› NTT東日本グループのサステナビリティ 推進体制

# KPI・実績

社員の働きがいや働きやすさの状況把握及び向上させるための改善策を講じることを目的として年１回「エンゲージメント調査」を実施しています。その中でも特にエンゲージメントに関する4つの設問のスコアをKPIとし、結果に応じて人的資本に関する取り組みの強化・見直しを図っています。

エンゲージメントに関する4つの設問

- 私は、当社で働くことを誇りに思う
- 私は当社を素晴らしい職場として、知人に勧めると思う
- 私は、仕事を通して個人として達成感を得ている
- 当社では、仕事を成し遂げるために求められる以上の貢献をしようという気持ちになる

**社員エンゲージメント率※実績**

| KPI | 対象範囲 | 実績 | |
|---|---|---|---|
| | | 2023年度 | 2024年度 |
| 社員エンゲージメント率 | NTT東日本+地域子会社4社+グループ会社2社 | 49% | 57% |

※ エンゲージメントに関する4つの設問（当社への誇り・職場の知人推奨・仕事のやりがい・貢献意欲）の肯定回答率

# 評価・報酬戦略

## 人材戦略に連動した人事制度

### ジョブグレード制度の導入

一般社員については、高い専門性やスキルを発揮し、自らのキャリアを切り拓き、真に実力あるプロフェッショナル人材へと成長していけるよう、2023年4月に新たな人事給与制度を導入しました。

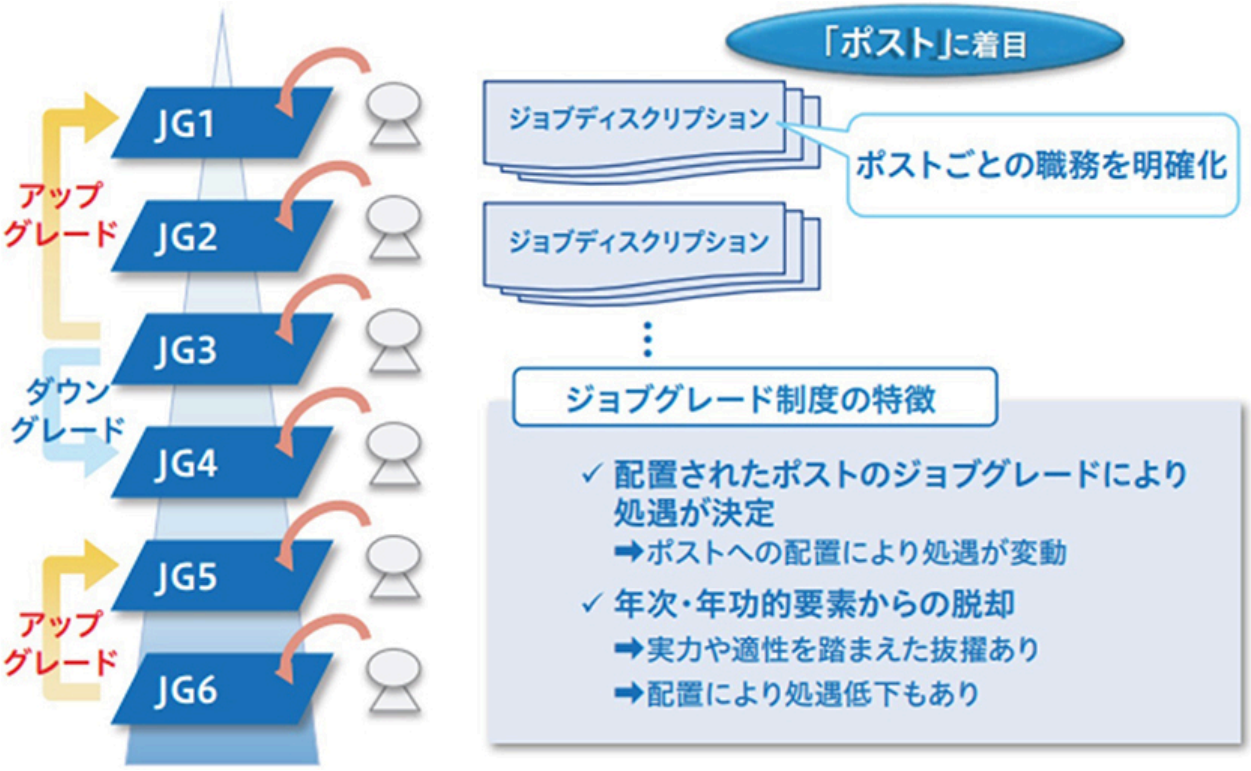
営業（セールス・SE等）、開発（サービス・プロダクト開発等）、IT（ITアーキテクト、ITスペシャリスト等）、インフラエンジニア、コーポレート（総務・人事、財務等）、不動産・建築、スマートエネルギー、研究開発等、外部市場を意識した18の専門分野を設け、分野ごとに求められる専門性や行動レベルを明確化した“グレード基準”を設定しました。これら“グレード基準”に基づき、高い成果を上げた社員が適正な評価を受けられる絶対評価の導入や、昇格における最短在級年数廃止等を行い、専門性の獲得・発揮度に応じて昇格・昇給していく仕組みとしました。これによりマネージャーにならずとも、高い専門性を背景に管理職と同等の処遇を受けられるようになり、社員のキャリアの選択肢を広げ、さらなるモチベーションの向上やパフォーマンスの発揮につなげられます。

また、特に市場価値の高いスキル、高い業績を発揮する社員をより高く処遇するスペシャリストグレードを創設しました。

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

なお、ジョブグレード制度の導入により、デジタル・AI・グローバル人材の確保や、社員の成長機会の拡充、エンゲージメントの向上といった課題が明確になりました。これらの課題を踏まえ、目指す人材像とのギャップを解消するための取り組みを着実に進めていきます。

**ジョブグレード制度**



# 人的資本に関するその他の取り組み

## 健康経営の推進

社員本人はもとより、社員を支える家族の健康保持・増進にも配慮することが、社員一人ひとりの働く意欲や活力の向上、ひいてはグループの成長と発展につながると考え、健康保持・増進、メンタルヘルスケア、福利厚生の充実等に取り組んでいます。

› 健康経営の推進

## ダイバーシティ＆インクルージョン（女性活躍推進等）

市場環境の変化やお客さまニーズの多様化等を背景に、そして身近な総合ICT企業としての今後の成長のため、ダイバーシティ・マネジメントを重要な経営戦略として位置づけ、ダイバーシティビジョンおよびダイバーシティコミットメントを策定し、それらに基づいた各種施策に取り組んでいます。

› ダイバーシティ＆インクルージョン

## 労働安全衛生水準の向上

社員の安全・健康が、健全な事業活動の基盤であるとの認識の下、グループ内はもとより、パートナー企業とも一体となって安全・健康の取り組みを推進しています。

› 労働安全衛生の水準向上

## コンプライアンスの徹底

すべての役員および社員についての企業倫理に関する具体的行動指針である「NTTグループ企業倫理規範」に基づき、NTT東日本グループ全体で企業倫理の確立に向けた取り組みを推進しています。

› コンプライアンスの推進

# 人材育成・キャリア支援戦略、人材配置戦略

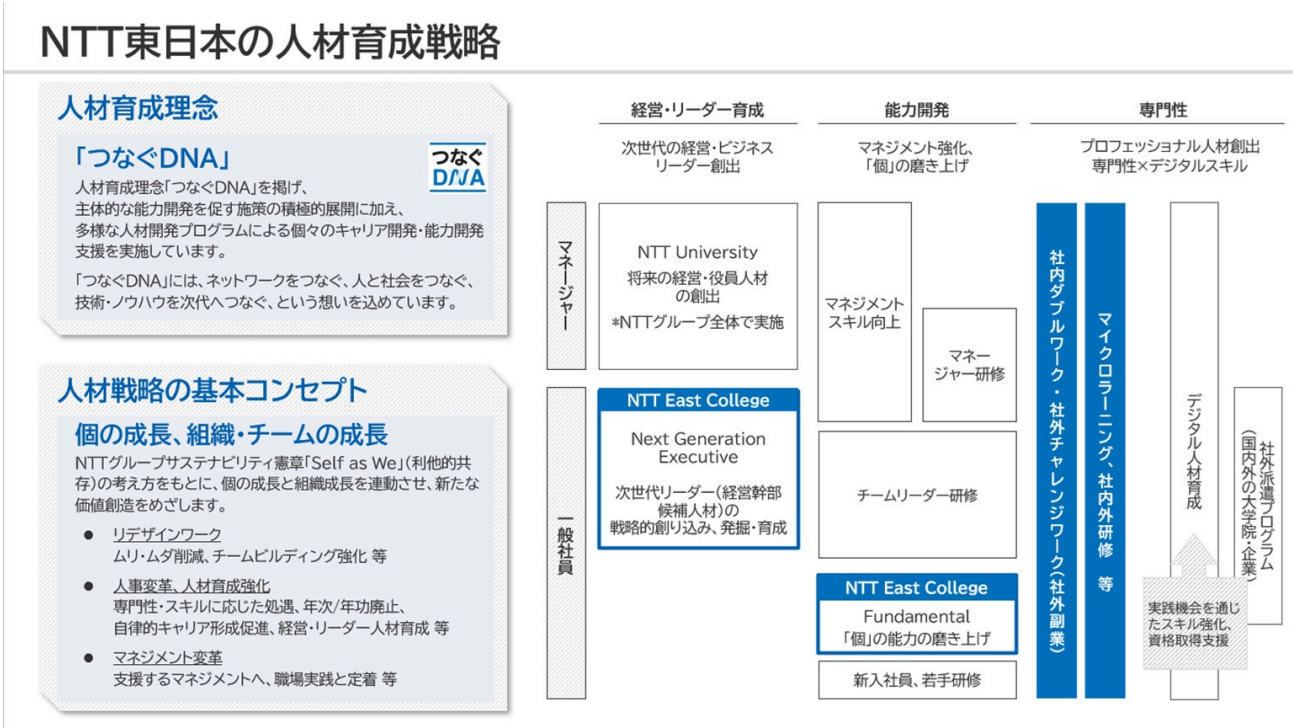
## 基本的な考え方

NTT東日本グループでは、「つなぐ、を、つよく」の精神で変革を成し遂げるため、人材育成理念「つなぐDNA」を旗印に掲げ、事業活動を支える高い実務遂行能力を有する人材の育成に取り組んでいます。主体的な能力開発を促す施策の積極的展開や、多様な人材開発プログラムによる個々のキャリア開発支援等がその代表的な取り組みです。

「つなぐDNA」という言葉には、物理的に通信回線をつなぐ、人や社会を通信ネットワークでつなぐといった意味合いに加え、先輩から受け継いだ技術・ノウハウに磨きをかけ、その時代に相応しいサービスとしてさらに発展させ、後輩へと「つなぐ」ということにこだわり、今後も全力をあげてつなぎ続ける気概を持った人材を育成していく、という思いも込められています。また、人材戦略の基本コンセプトとして「個の成長」「組織・チームの成長」の連動を掲げ、社員の専門性の向上や能力開発を通じて、新たな価値創造をめざしています。

人材配置戦略は、自律的なキャリア形成と接続が不可欠と考えています。最適かつ精緻にキャリア形成と人材配置が接続できるよう、今後は人材ポートフォリオの策定を進めるとともに、専門分野に軸足を置いたキャリア開発プラン（CDP）と戦略的な配置の強化、人材の可視化に向けたデータ分析基盤（HR-tech）を構築し、最適な人材活用を目指していきます。

**NTT東日本の人材育成戦略**



# 人材育成・キャリア支援戦略

## ソーシャルイノベーション企業の実現に向けた多様な人材の育成

NTT東日本グループでは地域の未来を支えるソーシャルイノベーション企業の実現に向けて、「個」の成長と「組織」の成長を連動させ、新たな価値創造をめざしています。

個の成長においては社員の主体性・挑戦性を最大限に引き出すために、役職に応じた階層別研修や社内外研修を実施し、資格取得へのチャレンジを推奨・支援しています。具体的には社内研修では約77のコースを揃えており、ビジネス営業力を強化するための提案営業研修、設備をつなぐ知識を習得するための開通業務知識研修など、2024年度に延べ約7,600名の社員が自ら受講しました。さらに通信教育講座約300講座、社外研修約200のコースをラインナップし、2024年度は約12,800名が受講しました。また、社員に対して専門性の向上を視野に入れた社内外資格の取得を推進し、NTT東日本の独自資格である社内資格には2024年度に延べ約18,600名がチャレンジしました。

階層に応じた社員向けの研修では、個々人の強みを伸ばし組織力・チーム力の最大化へつなげるためのさまざまな研修を実施しています。

具体的には、役割認識や能力開発の習得を目的として、各階層に応じた新入社員研修・リーダー層研修・マネジメント層研修等を実施しています。

また、2023年度より経験者採用社員オンボーディング研修（管理者向け）を新しく設け、経験者採用社員の早期立ち上がり支援方法、より良いチームへの再構築方法なども取り組んでいます。

ソーシャルイノベーション企業の実現に向けては、従事する業務の専門性に加えてデジタルスキルが重要となることから、独自のデジタル認定制度を設け、社員一人ひとりの基礎的なデジタルスキルから、各専門分野の事業推進に必要な高度なデジタルスキルの習得を強化しています。

具体的にはデジタル技術のスキルレベル等に応じて4段階の人材を定義するとともに、専門スキルごとに11のジョブタイプに分け、現在までにデジタル人材約9,000名を輩出しています。

**研修実績**

| | 対象範囲 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|
| **研修時間** | NTT東日本+地域子会社4社+グループ会社2社 | 111万時間 | 111万時間 | 129万時間 |
| **一人当たりの研修時間** | | 36時間 | 37時間 | 44時間 |
| **研修投資額** | | 23.7億円 | 26.9億円 | 24.4億円 |
| **一人当たりの研修投資額** | | 146,487円 | 168,470円 | 159,087円 |
| **資格取得者** | | 18,452人 | 15,904人 | 12,541人 |

## 自律的なキャリア形成・成長支援（リスキリング）

NTT東日本グループでは、多様な人材が主体的にキャリアを考え、実現に向けて行動することが、社員一人ひとりの人生の充実につながると捉え、社員のキャリア自律や成長を支援しています。自らキャリアを切り拓き、高い専門性を有する人材へと社員を育成していくことで、組織・チームの成果の最大化を図り、事業の成長を目指していきます。

## 社内ダブルワーク、社外チャレンジワーク（社外副業）

2022年10月に、就業時間の20%および6ヶ月を目安として、NTT東日本グループ内の本業以外の業務に従事できる社内ダブルワーク制度を開始し、2023年5月より、平易に副業案件を探索・応募できる社外副業プラットフォームの運用を始めています。

社内ダブルワークは、これまでに約1,600名の社員が組織の枠組みを超えて取り組んでおり、社員のスキルアップだけでなく、組織理解や新たな人脈形成など社員のキャリア形成支援を図っています。また、社外チャレンジワーク（社外副業）については、約500名の社員が社外にも活躍の場を広げており、社内外で自身のありたい姿に向けたスキルアップや経験値の獲得に取り組んでいます。なそ、習得した知識・スキル等は本業にも還元され、組織全体の成長につながっています。

## キャリアコンサルタント面談の推進

キャリアを考える機会として、上司のキャリア支援力の強化や多様な経験・価値観を持つ社員とのパネルディスカッション形式による情報の発信(ウェビナー)、ロールモデルや組織情報の発信などを行っています。2022年10月より、社内外の国家資格キャリアコンサルタント保有者と1対1で面談を行う企業内キャリアコンサルタント施策を展開しています。キャリアコンサルタント面談はこれまで約2,300名の社員が利用し、社員のキャリアに関する悩みの解消から、自身の強み・弱みを棚卸して今後のアクションの具体化を進めるなど、有効に活用されています。

### NTTグループの学び舎「NTT中央研修センタ」

育成施策の基盤となる「NTT中央研修センタ」では、ICTを支える企業の研修環境を提供しているだけでなく、NTTe-City Laboをオープンし、スマート農業、ドローン、eスポーツ等、さまざまな分野の最新技術やソリューションを実証・体験できる施設としても展開しています。

NTT中央研修センタでは、現役の社員だけでなくOBの方々に施設を見学していただいている他、お花見の時季には地域の方々に桜並木を開放する等、多くの皆さまに愛される施設として活用しています。

〈学是の由来〉
昭和41年（1966年）に社員の精神的支柱となるべきサービス精神の自主的高揚・浸透を図るための2本柱として「反省・協調」を学是として制定しました。その後、昭和47年（1972年）に情報革新と時代の進展に呼応し、社員に最も要請されるのは創造性の開発であるとの理念から「創造」を加え、新たな学是としました。



NTT中央研修センタ




NTT中央研修センタに引き継がれてきた「学是」

## 社員のワークインライフの実現に向けた時間と場所にとらわれない柔軟な働き方の推進

NTT東日本グループではこれまで、時短勤務や分断勤務、スーパーフレックス制度等、社員が自律的に働く時間を選択できる制度を整備してきましたが、2022年7月、日本全国どこでも自由に居住して勤務できる「リモートスタンダード」を導入し、より自身のライフスタイルに合わせた働き方を選択可能にしました。

オフィスワーカー中心の本社組織では96%がリモートスタンダードの対象となっており、リモートワーク実施率は70%を超えています。

また、リモートスタンダードの活用により、東京の本社に勤務しながら地元へ移住し、本業と並行して社外の副業を行うことで地元に貢献したいという夢を実現したり、パートナーの転勤に伴い遠方に移住し、家族と共に育児を楽しみながら仕事と両立したりするなど、社員個々人のキャリア・ライフステージに合わせた働き方を可能にしています。

また、社員の勤務時間に加え、クラウドワークプレイスのデータ（会議参加、メール送信数、資料作成等）を可視化することで、マネージャーは社員の日々の作業内訳の把握が可能となり、体調を確認するパルスサーベイの結果と合わせて、社員の状況を知ることでリモートワーク下においてもりより精度の高いマネジメントにつなげています。

さらに、リモートワーク下における働きやすさの向上にも注力しており、います。サテライトオフィス等の「座席予約アプリ」を内製し、場所・時間問わず手軽に座席予約ができることに加えようにしたほか、心理的安全性向上に向けて、「感謝・称賛し合えるアプリ」も内製し、社員の活躍の見える化や活発なコミュニケーションを推進しています。

| | 対象範囲 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|
| **リモートワーク実施率※** | NTT東日本+地域子会社4社<br>+グループ会社2社 | 72% | 71% | 69% |

※ オフィスワーカーのみ

› 「自律的な働き方」を推進するための制度改革や環境整備の取り組み

# 人材配置戦略

## 公募型人材育成プログラムの展開

NTT東日本グループでは、中核人材として将来の経営環境の変化や事業フィールドの拡大に即応して自ら事業変革を牽引できるリーダー人材を育成することを目的に、NTT East College、社外派遣施策などの公募型人材育成プログラムを導入しています。

次世代リーダーの育成に向けて2023年7月より公募型育成プログラムとして、NTT East Collegeを開校し、経営・次世代リーダー人材の創出をめざすNext Generation Executiveおよび、個人特性に応じた多様な学びとともに、視野拡大をめざすFundamentalの2つのコースを創設しました。2024年度までにNext Generation Executiveコースに約50名、Fundamentalコースに約200名が参加し、他企業との交流プログラムを通じて、社外に通用するためのスキルの習得、経営観の醸成に取り組みました。

また、社外派遣施策では経営全般に関する体系的なビジネススキルや理論、あるいは専門性の高いスキル・理論の習得・実践を目指す海外・国内の大学院への派遣コース、および、各分野の専門的かつ先端的な知識を他企業への派遣によって伸長・拡大させつつ、異文化での経験を通じてリーダーシップやバイタリティの醸成を目指す海外・国内企業への派遣の2コースを設けています。

この2コースでは、1年～2年間の社外経験を糧に将来の経営環境の変化や事業フィールドの拡大に即応し、自ら事業変革を牽引できる人材の輩出、ひいてはNTT東日本グループへの還元を目指しています。

## 「NTT Group Job Board」

NTTグループでは、自律的なキャリア形成を支援することに加え、事業戦略上必要な人的リソースを確保する制度として、「NTT Group Job Board」を実施しています。本制度は、NTTグループ内で特定のスキルが必要な事業や新規分野の事業などのポストへ自発的に応募できます。募集は常時行われており、タイムリーに応募が可能です。これまで東日本グループ内から110名が異動し、東日本グループ内外から81名が異動しています。

# ワークインライフ

## 基本的な考え方

NTT東日本グループは、「家族や友人、趣味、休みなどと同じように仕事も自分の人生の中の1つとして捉える」という考え方の下、ワークインライフを実現していく観点から、働く時間や場所に捉われない「自律的な働き方」を推進するため、制度改革や環境整備に取り組んでいます。

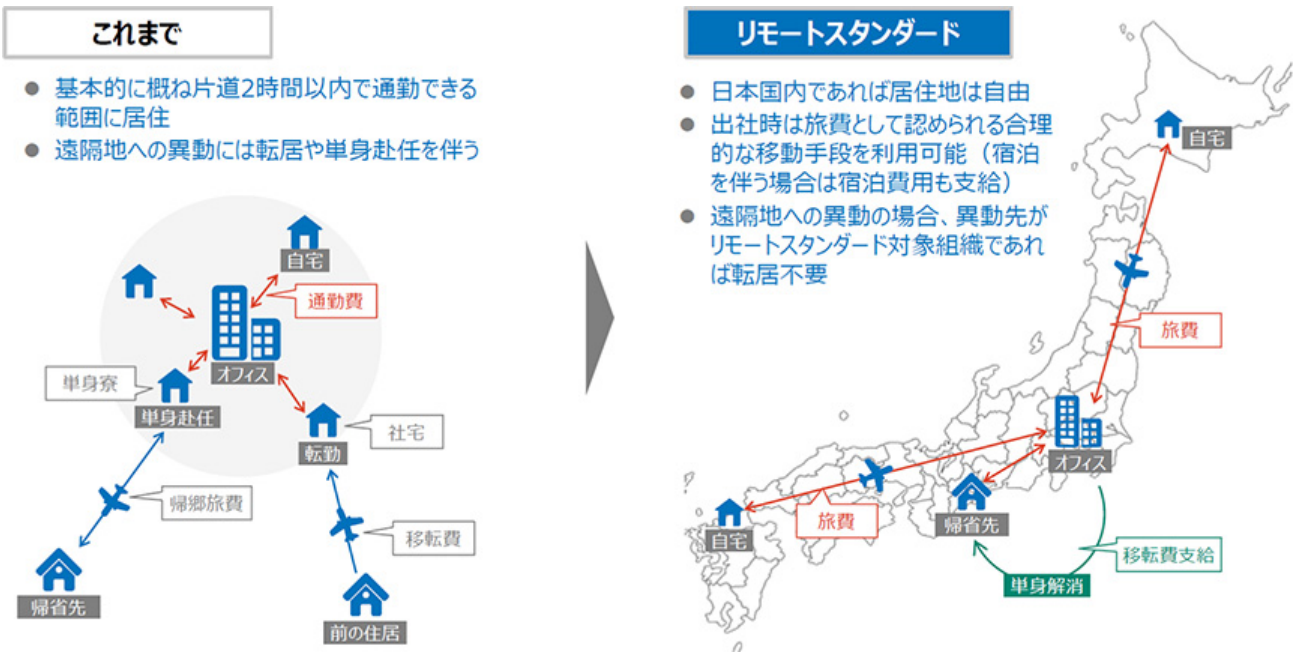
## 「自律的な働き方」を推進するための制度改革や環境整備の取り組み

### リモートスタンダード制度

NTT東日本グループでは居住地を国内なら原則自由とする「リモートスタンダード」を導入しており、より自身のライフスタイルにあわせた働き方を選択可能です。

出社による「直接対面」と「リモート」のそれぞれの良さを組み合わせた働き方「ハイブリッドワーク」を推進し、居住地に縛られない人事異動の実現、および社員のWell-Being推進、組織としての生産性や創造性の向上をめざします。

**リモートスタンダード概要**




› 人材育成・キャリア支援戦略

### リモートワーク手当

自宅等でリモートワークを実施した場合に発生する費用負担を考慮し、NTT東日本グループでは、1日あたり3時間以上自宅等でリモートワークを行った場合、リモートワーク手当を支給しています。

## フレックスタイム制

働く時間を自由に設定できる制度で、自己研鑽の時間を確保やプライベートのさまざまなイベントに対応することが可能になります。NTT東日本グループでは、5:00から22:00までをフレキシブルタイムとして設定し、コアタイムを設けずに勤務できる「スーパーフレックス制」（最低勤務時間は1日3時間）と、標準的なコアタイム（10:00～15:00、具体的な時間帯は組織ごとに設定可能）とフレキシブルタイムの中で勤務できる「フレックスタイム制」の2つを導入しています。

## サテライトオフィス・シェアオフィス

社員の働く場所の選択肢拡大を目的としたサテライトオフィスの設置を推進。出張時や外出時の「スキマ時間」の有効活用など、自律的に働く場所や時間をコントロールし、付加価値を生む働き方の実現をめざしています。民間シェアオフィスの利用も進めており、サテライトオフィス・民間シェアオフィスあわせて全国約400拠点の利用が可能です。

## 有給休暇取得推進

社員が健康を保ちながらモチベーション高く活躍し続けることができるよう有給休暇の取得を推進しています。部署単位での年休取得奨励日の設定や時間単位年休取得制度、5年に1度、連続した5日以上のリフレッシュのための休暇取得の奨励、100%の取得に向けた個人別管理の実施を行っています。

# 2024年度実績

制度改革や環境整備の取り組みをとおし、NTT東日本グループではワークインライフを実践する社員が増えています。

| 項目 | 2024年度 |
|---|---|
| **リモートワーク利用者数** | 19,538人 |
| **フレックスタイム制利用者数** | 21,649人 |
| **有給休暇取得率**※1 | 92% |
| **育児女性社員の育児休職後復職率** | 100% |
| **育休後フルタイム復帰率**※2 | 63% |
| **「自律的な働き方**※3**ができている」と回答した社員割合**※4 | 81% |

※1　年間発給数（20日）に対する平均取得日数

※2　男女合計で算出

※3　自律的な働き方：自律的にリモートまたは出社を選択できる、フレックスを活用できる

※4　NTT東日本グループ全社員アンケート結果

# 次世代育成支援・女性活躍の行動計画

性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認を問わず、また一人ひとりが抱えるさまざまな制約の有無に関わらず、多様な人材が活躍できる職場づくりをめざし、ワークライフマネジメントの実現がイノベーションの創出や生産性の向上につながることへの理解を深め、効率的で柔軟な働き方を推進していく観点から、NTT東日本は、次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づき、2023年4月1日～2026年3月31日の行動計画を策定し、実践しています。

› 女性活躍推進

# 健康経営の推進

## 基本的な考え方

NTT東日本グループは、社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの考え方の下、経営戦略の一環として「健康経営」に取り組んでいます。

社員本人はもとより、社員を支える家族の健康保持・増進にも配慮することが、社員一人ひとりの働く意欲や活力の向上、ひいてはグループの成長と発展につながると考えています。

## 推進体制

NTT東日本グループでは、健康経営を推進するための体制として、NTTグループ各社とNTT健康保険組合が連携した「健康管理委員研修会」「健康管理事業推進委員会」を設置しています。構成メンバーは、各社の健康推進担当課長等であり、年１回開催する各委員会では、統一した方針やヘルスデータを活用した健康目標（KPI）として中期目標項目および単年度目標項目を設定するとともに、その達成に向けた健康意識の向上と推進活動の促進を図るため、各種施策を検討・展開しています。

健康経営推進に関する事項や安全衛生に関わる法令改正の情報共有などは、NTT東日本グループの労働安全衛生課長等が参加する会議を月1回程度開催し、確認・対応しています。

また、労働組合と会社が協議する経営協議会の中で、労働安全に関する協議も行い、労働組合にも理解や協力を得て取り組みを進めています。

NTT東日本においては、産業医と保健師で組織される健康管理センタを設置しています。産業医・保健師は担当エリアを持ち、職場巡視など法令に基づく活動の他、各エリアの社員がいつでも健康に関する相談ができる体制にしています。また、健康経営加速のため、健康管理センタと健康経営を推進する労務厚生部門が一体となって健康に関する活動を展開するとともに、各エリアにおいても安全衛生委員会等を通じて地域性などを加味した安全や健康に関する活動を実施しています。

## KPI・目標と実績

| KPI | 対象範囲 | 2024年度目標 | 実績 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 2023年度 | 2024年度 |
| **プレゼンティーズム損失率**※1 | **NTT東日本グループ** | 6.00% | 6.10% | 6.00% |
| **メンタルヘルス休職者数（前年度実績に対する増減割合）**※2 | | 対前年▲3% | +4.7% | +3.6% |

※1　欠勤には至っておらず勤怠管理上は表に出てこないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態であるプレゼンティーズムによって失われた生産性の損失割合

※2　各年度12月時点

# KPI・目標と実績

| KPI | 対象範囲 | 2024年度目標 | 実績 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 2023年度 | 2024年度 |
| **プレゼンティーズム損失率**※1 | **NTT東日本グループ** | 6.00% | 6.10% | 6.00% |
| **メンタルヘルス休職者数（前年度実績に対する増減割合）**※2 | | 対前年▲3% | +4.7% | +3.6% |

※1　欠勤には至っておらず勤怠管理上は表に出てこないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態であるプレゼンティーズムによって失われた生産性の損失割合

※2　各年度12月時点

# 社員の健康の保持・増進

## 定期健康診断・保健指導

NTT東日本グループは、メンタル不調社員の健康の保持・増進に向け、定期健康診断の充実と、診断結果を踏まえた保健指導体制の強化を図っています。

さらに、生活習慣病対策として、ICTを活用した特定保健指導の実施や、健康保険組合と連携したウエアラブル端末活用による日々の歩数をはじめとしたバイタルデータを記録・確認できるアプリ「dヘルスケア」の活用等、社員の健康行動のサポートを実施しています。

今後もこれらの施策に取り組むと同時に、メンタルヘルス・生活習慣病に着眼した施策を展開し、社員の健康づくりに寄り添い、さらなる健康経営の推進に取り組んでいきます。

## NTT東日本グループ参考数値

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 備考 |
|---|---|---|---|---|---|
| **ストレスチェック受検率**[*1] | 95.7% | 96.1% | 96.7% | 97.6% | ストレスチェック受検者数 / ストレスチェック対象者数 |
| **定期健康診断受診率**[*1] | 96.0% | 98.6% | 98.6% | 97.1% | 定期健康診断受診者数 / 定期健康診断対象者数 |
| **特定健診受診率**[*1] | 91.3% | 92.1% | 93.2% | 89.6% | 特定健診受診者数 / 特定健診対象者数 |
| **特定保健指導完了率**[*1] | 25.8% | 26.7% | 26.8% | 32.3% | 特定保健指導完了者数 / 特定保健指導対象者数 |
| **適正体重維持者率**[*1] | 61.4% | 61.4% | 60.7% | 60.3% | 適正体重維持者数 / 定期健康診断受診者数 |
| **血糖リスク保有者割合**[*1] | 6.6% | 8.6% | 9.5% | 9.1% | 血圧・血糖・脂質異常者数 / 定期健康診断者数　空腹時血糖 126mg/dl以上 または HbA1c 6.5%以上 |
| **血圧リスク保有者割合**[*1] | 18.5% | 19.1% | 17.8% | 17.3% | 血圧・血糖・脂質異常者数 / 定期健康診断者数　血圧：収縮期 140mmHh以上 または 拡張期 90mmHg以上 |
| **脂質リスク保有者割合**[*1] | 3.8% | 3.7% | 3.7% | 3.5% | 血圧・血糖・脂質異常者数 / 定期健康診断者数　中性脂肪 300mg/dl以上 または HDL 34mg/dl以下 |
| **運動習慣者比率**[*1] | 20.6% | 21.6% | 21.9% | 24.1% | 運動習慣者数 / 定期健康診断者数 |
| **十分睡眠者率**[*1] | 67.0% | 67.3% | 64.0% | 63.6% | 睡眠により十分な休養が取れている人数 / 定期健康診断受診者数 |
| **非喫煙率**[*1] | 75.5% | 76.3% | 76.9% | 77.7% | 非喫煙者数 / 定期健康診断受診者数 |
| **アブセンティーズム**[*1] | +5.4% | +3.7% | +4.7% | +3.6% | 12月31日時点における病気休職者数の前年比 |
| **プレゼンティーズム**[*2] | ― | ― | 6.10% | 6.00% | パルスサーベイ回答結果において、以下設問のいずれかに対して、最も悪い回答をした社員の割合<br>・睡眠食事　※2回連続<br>・健康状態<br>＜算出方法＞単位：人<br>プレゼンティーズム数 / 総回答数<br>＜回答率＞<br>・2022年度：51.8%<br>・2023年度：52.7%<br>・2024年度：55.3%<br>＜測定数※回答者数＞<br>・2022年度：17,675人<br>・2023年度：17,524人<br>・2024年度：17,738人 |

*1　対象範囲：NTT東日本＋地域子会社4社＋グループ会社2社

*2　対象範囲：NTT東日本グループ

## 健康管理センタとの連携

NTT東日本は、社員の心身の健康づくりを支援するため、NTT東日本グループ独自の中期健康経営計画を展開しており、健康管理センタと労務厚生部門が連携し、当社グループの健康に関する課題の改善に努めています。

例えば、2024年度は喫煙率削減をテーマに、NTT東日本本社社員に対して、喫煙に関する正しい健康知識を展開するセミナをはじめとした各種施策を展開しました。2025年度は、NTT東日本グループに展開して社員の健康を戦略的に支援し、健康保持・増進につなげていきます。

そのほか、特定保健指導の利用率を向上させるため、2024年度にオンラインツールを利用して健康管理センタの産業医・保健師が指導を行う仕組みを一部グループ会社に展開し、特定保健指導の利用率向上につながりました。2025年度にも導入会社を拡大し、社員の特定保健指導完了率の向上につなげていきます。今後は東北と関信越にも拡大し、全社での運用をめざしていきます。

## メンタルヘルスケア

NTT東日本グループは、新たなワークスタイル（デジタル・リモート・オンライン）を推進していくうえで、これまで以上に社員の変調等を見落とすことなく把握し、必要なサポートをしていくことが重要であると考えています。

社員がいきいきと働ける環境を整えることが組織全体の生産性等につながることから、メンタルヘルス休職者数をKPIに設定し、目標を掲げました。メンタルヘルス休職者を削減するため、社員自身による変調の把握（セルフケア）および、上長とのコミュニケーション（ラインケア）を促すパルスサーベイを実施する等のメンタルヘルス対策に取り組んでいます。

### パルスサーベイの活用

NTT東日本グループは、全社員を対象に2週間に1度パルスサーベイを実施しています。回答率は平均60%程度となっており、回答結果はメンタルヘルス対策立案の検討材料として有効に活用しています。

2024年度は、これまでメンタルヘルスで休職した社員のパルスサーベイの回答結果を分析し、休職に至るまでの回答の傾向を明らかにしました。分析結果を参考に回答を注視し、メンタル不調を早期に察知し、上司との情報共有や健康相談につなげるなどの対応を行っています。

今後は、変調がある社員をより多く把握するためにさらなる回答率向上をめざすとともに、不調傾向にある社員のセルフケア、マネージャのラインケアのスキル強化に向けた取り組みを展開してまいります。

### 復職者支援

NTT東日本グループは、メンタルヘルスを含め、病気で一定期間休職していた社員が復職する際に、復職の可否などを協議する復職審査委員会を設置しています。復職審査委員会は、精神科の医師も委員として参加しており、専門的な視点で復職のタイミングや勤務時間・業務量などを検討し、問題なく勤務できているか見極める最長3か月の「適応観察期間」を必要に応じて設けて、復職する仕組みを構築しています。復職後も健康管理センタ、職場や厚生担当が連携してきめ細かくサポートする体制を整えています。

### 相談窓口の設置

NTT東日本グループは、メンタルヘルスに関して社内外に相談窓口を設けており、メンタルヘルスカウンセリングサービスやセカンドオピニオンサービス、がん治療と仕事の両立支援サービス等を提供しています。

例）社外相談窓口「なんでも相談ダイヤル」
相談方法：電話・カウンセリング
受付時間：24時間・年中無休
相談内容：健康相談、介護・育児相談、法律相談
対象者：派遣社員を含む全社員とその家族
相談員：医師および専門スタッフ

### メンタルヘルス研修

NTT東日本グループは、年に1回、派遣社員を含めた全社員を対象にオンラインによる研修（ビジネスナレッジ）を実施し、社員のセルフケア・ラインケアの意識啓発を行っています。

## 健康経営優良法人2025

当社の健康に関する取り組みが評価された結果、8年連続で健康経営優良法人2025（大規模法人部門）にて、上位法人のホワイト500に認定されました。




## 充実した福利厚生

NTT東日本グループは、選択型福利厚生制度（カフェテリアプラン）を導入しています。社員各自に年間40ポイントが付与されます。そのポイントは、健康機器の取得支援等の健康増進関するサービスに加え、財産形成等も含めた幅広いカフェテリアメニューから選択できます。その他、フィットネスクラブの利用補助等の運動促進をメニューとして盛り込んだ「NTTベネフィット・パッケージ」等、魅力ある福利厚生サービスを提供しています。

# 労働安全衛生の水準向上

## 基本的な考え方

NTT東日本グループは、社員の安全・健康が、健全な事業活動の基盤であるとの認識の下、グループ内はもとより、パートナー企業とも一体となって安全・健康の取り組みを推進していきます。

## KPI・目標と実績

| KPI | 対象範囲 | 2024年度目標 | 実績 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 2023年度 | 2024年度 |
| **業務災害発生件数※** | **NTT東日本グループ** | ゼロ | 113件 | 142件 |

※ 医療職を含む。集計範囲をNTT東日本グループへ拡大したため過年度分も含め数値の遡及修正を実施。

## 推進体制

NTT東日本グループは、労働安全衛生の確保について「安全管理規程」および「健康管理規程」で規定しています。これら規定に則り、労働基準法および労働安全衛生法等の関係法令等を遵守するのはもとより、通信ネットワークの構築・保守といったインフラを担うNTT-MEにおいては、より高い安全性が求められる建設業の規定に沿って、各事業場において安全衛生管理体制を定め、総括安全衛生管理者を選任し、その下に安全管理者、衛生管理者（小規模事業場では安全衛生推進者）等を配置しています。

また常時50人以上の社員等が従事する事務所に安全衛生委員会を設置する他、全職場に健康管理医（産業医）を選任しており、各事業場の個別業務に関連する措置として、厚生労働省令に沿った対応、義務としているNTT東日本グループ全社員への健康診断を確実に実施するとともに、健康経営推進に向けた施策を展開しています。

› 健康経営の推進

## 労働災害の発生状況と発生防止の取り組み

NTT東日本グループは、業務災害ゼロのKPIを掲げています。

2024年度の業務災害発生件数は142件と前年度より29件増加しました。
増加した原因は前年度までと比較し、出社・外出頻度が増加したためと考えています。なお、発生した業務災害は、外出先での転倒、虫刺され等、主に不休災害で、重篤な災害はありませんでした。

なお、重篤な業務災害が発生した際は、専用の報告システムを活用して関係各所へ報告し、迅速かつ適切な対応を行っています。

› リスクマネジメント　インシデント発生時の緊急対応体制

**業務災害発生件数・度数率・強度率（NTT東日本グループ）**

| | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 業務災害発生件数※1 | NTT東日本グループ | 121件 | 128件 | 113件 | 142件 |
| 不休災害 | | 102件 | 118件 | 99件 | 135件 |
| 医療分野 | | 6件 | 44件 | 23件 | 58件 |
| 医療分野以外 | | 96件 | 74件 | 76件 | 77件 |
| 休業災害 | | 19件 | 10件 | 14件 | 17件 |
| 医療分野 | | 0件 | 1件 | 0件 | 1件 |
| 医療分野以外 | | 19件 | 9件 | 14件 | 16件 |
| 度数率※2 | | 1.3488 | 1.4998 | 1.3408 | 1.6643 |
| 強度率※3 | | 0.0095 | 0.0054 | 0.0057 | 0.0155 |

※1　集計範囲を大幅に拡大したため過年度分も含め数値の遡及修正を実施

※2　度数率：100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で災害発生の頻度を表す。
〈算出方法〉（労働災害による死傷者数/延実労働時間数）×1,000,000

※3　強度率：1,000延実労働時間当たりの労働損失日数で災害の重さを表す。
〈算出方法〉（延労働損失日数/延実労働時間数）×1,000

## 保護具着用の徹底

NTT東日本グループは、電気通信設備の保守業務等での高所作業にあたり、ヘルメットの着用はもとより、フルハーネス型墜落制止用器具、グローブの着用を安全作業マニュアルで定めています。

高所作業は作業床を備えるバケット型高所作業車で行う作業と、作業床を備えないはしごや電柱を昇降する作業に大別されますが、後者については過去に社員が転落する重大な労働災害が発生したことを踏まえ、その作業に従事できるのは社内資格「高所作業者認定」合格者のみとし、作業者がその作業に必要な知識と技術を有することを体系化しています。また、当該認定は有効期間を3年とし、期限満了前に改めて知識と技術の保有状況を試験することにより、社員の労働災害防止に努めています。

すべての高所作業は必ずネットワークカメラを用いて事務所、現場での2WAY確認を実施しています。2WAY確認では、作業前に作業環境・保護具の装着状況・安全作業マニュアルの手順履行状況等を相互に確認するとともに、作業にあたっての注意事項を現場社員へ伝え、労働災害防止につなげています。

## 職場巡回の取り組み

NTT東日本グループは、常時50人以上の社員等が従事するすべての事業所において、衛生管理者が週1回以上、産業医が2カ月に1回以上の職場巡回を行っています。衛生管理者による職場巡回においては、巡回結果を各事業所の安全衛生委員会に報告し、業務災害リスクに関する指摘事項や課題、是正対応状況をモニタリングするしくみとしています。

# 安全意識の向上

NTT東日本グループは、安全の日活動や小集団活動※等、これまで取り組んできた安全風土の醸成に向けた活動を継続的に実施しています。“作業者を孤独にさせない”“仲間の命も自分が守る”「新たな安全文化の創造」をめざし、安全で働きやすい魅力ある職場環境の構築に取り組んでいます。

※ 小集団を結成し、安全に関する議論、討議から提言までを行うことにより、職場の従事者一人ひとりに能動的な安全意識を醸成すると同時に職場内に連帯感を持たせ不安全作業を許さない風土づくりを行うこと

## 2024年度の取り組み事例

NTT東日本グループは、年度ごとに注力テーマを定め、テーマに基づいた取り組みを実施しています。2024年度は、以下2つのテーマに取り組みました。

1. 危険と知りながら先輩社員へ注意することができない若手社員へ安全第一のマインドセット
   - 新入社員導入研修において安全センタが、過去に発生した忘れてはならない事故および直近の事故事例をもとに、若手社員であっても不安全行動には一切の妥協を許さないマインドセットを実施。
2. 労働災害防止に向けトップに求められる安全に関する姿勢の強化に向けたトップ層セミナの実施
   - NTT-MEの執行役員（ブロック統括本部長、エリア統括部長）および各エリア部門長に対し、安全のプロフェッショナル集団である安全センタがセミナを企画し完全内製で実施。

### トップ層セミナ

NTT東日本グループは、労働災害防止において経営層の役割と責任が極めて重要と位置づけ、経営層に求められる安全に関する姿勢の強化を図るとともに、安全衛生管理活動に必要な知識や経験を付与するトップ層セミナを実施しています。

トップ層セミナは安全センタ担当者が講師となり、受講者は過去の忘れてはならない重大事故を振り返ることから始め、安全基礎知識の再習得、KYT基礎4R法の理解度向上および高所作業体験を通じ、最新安全装備品の理解に加え現場社員の苦労共感によるコミュニケーションの重要性を学習します。



高所作業体験



KYTグループワーク

# 協力会社に対する安全対策

NTT東日本グループは、通信設備工事や保守業務を行うにあたり、協力会社、通信建設会社7社に業務を委託しています。協力会社の安全を確保するため、当社グループは各種取り組みを通じて安全管理を徹底しています。

## 業務災害防止の取り組み

### 共通のマニュアルの運用

安全レベルを均一化し、安定した品質を確保するため、各協力会社は一般社団法人情報通信エンジニアリング協会（ITEA）が取りまとめた安全作業手順書を用いて施工を行っています。

### 現場等のパトロールの実施

NTT東日本と各協力会社との間で、各作業班で毎月最低1回、パトロールを実施することをルール化しています。また、通信設備の品質管理を行っているNTT-MEによる抜き打ちの現場パトロールも合わせて実施し、ルールの徹底や安全意識向上につなげています。

さらに、協力会社の各事業所を対象に3年1巡で安全監査を実施し、安全活動の実効性を確認しています。

### 現場作業の見守り

当社および協力会社が実施するすべての屋外作業において、ネットワークカメラを用いた見守り活動を実施し、現場作業者を一人にさせない体制を整えています。

### 安全大会などを含む安全意識の啓発

NTT東日本と各協力会社の本社にて、ゼロ災害に向けた意識啓発活動を年2回実施しています。また、NTT-ME各エリアと各協力会社地域間では、より実践的なゼロ災害に向けた意識啓発活動も年2回実施しています。

### 年度末ゼロ災運動

年度末は、業界問わず労働災害が発生しやすい時期であるため、毎年2月1日～3月31日を「年度末ゼロ災運動」の活動期間に設定しています。期間中は経営幹部が協力会社、直営サービスセンタ拠点へ訪問し、安全講話や作業者の現場送り出しを行った後、現場巡視を実施し安全意識の啓発に努めています。

## 事故発生時の報告

万一事故が発生した場合は、事故発生会社から安全システムを通じて、事故の状況、要因、対策等をNTTグループ各社および協力会社へ発信・共有し、同様な事故の再発防止を図っています。重篤事故につながりやすい事故型6ケースに対しては、NTT東日本と協力会社が真因究明から再発防止策を検討することに加え、所定期間経過後の履行確認を行い、同様の事故防止に努めています。

## 各支店の取り組み

NTT東日本は、全社的な労働安全衛生に関する取り組みを展開しているほか、各社が気候などの地域性にあわせた安全に関する取り組みを実施しています。

例えば、降雪量の多い地域の支店では、冬季の交通安全を確保するため、業務上運転する機会がある社員を対象とした雪道運転講習を開催しています。滑りやすい路面での運転技術や緊急時の対応力を高め、安全運転への意識向上を図っています。

# サステナブル調達の取り組み

## 基本的な考え方

NTT東日本グループは、持続可能な社会の実現にサプライチェーン全体で主体的・積極的に取り組みを推進するサステナブル調達を実践していくために、従業員のみならず、サプライチェーンを構成するすべてのサプライヤの皆さまと相互理解を深めて信頼関係を築き、皆さまとともに高い倫理観のもと、人権尊重や地球環境保全などに配慮したサプライチェーンの構築・維持に努力し続けます。

## 持続可能な社会の実現に向けた調達方針

NTT東日本は、グローバルICT企業グループとして、お客さまにとって価値あるサービスを提供するために、NTTグループで定める「NTTグループ 調達基本方針」に基づく調達活動を推進しています。

さらに、サプライヤとともに持続可能な社会の実現に向けた調達活動を推進していくための指針である「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」、環境に関する内容について補足している「NTTグループグリーン調達基準」の主旨と当社グループの取り組みにご理解とご協力をいただくことで責任ある調達活動を実現し、社会の一員として、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

当該ガイドラインの遵守を徹底してもらえるように、当社とサプライヤとの物品購入基本契約に条項を盛り込むほか、NTT西日本との合同で実施するサプライヤ連絡会での周知、当社のWebサイトでの公開を行っています。

これらの活動は、サプライチェーンに関する、人権・労働、環境、セキュリティ等について議論を行い、NTTグループ全体の方向性を定めるなどNTTグループで横断的に推進しています。

また、サプライチェーン上の違反が疑われる行為等を通報できる窓口として、NTTが運用する窓口を取引先向けの「NTTグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」に明記しています。当該窓口は、匿名性を担保し通報者が通報したことを理由に当社から不当な扱いを受けることから保護されるようになっています。

### NTTグループ調達基本方針

1. 広く国内外のサプライヤの皆様に対し、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、社会への貢献のための環境・人権等に配慮した調達を実施します。

› 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 [1,602KB]

› NTTグループグリーン調達基準 [1,290KB]

## サプライヤのリスク分析

当社は、NTTグループのサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドラインに基づき、物品を調達しているサプライヤに関わるリスクについて、物品ごとに人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティなどのカテゴリを想定したうえで、分析等を行っています。

## サプライヤとの取引条件

NTT東日本の主要な調達物品に関しては、取引前に与信調査を実施し、問題ないことを確認した先と取引を行っており、物品単価や納入までの所要日数等の取引条件をサプライヤの皆さまと協議のうえ、決定しています。

一部分野の物品に関しては、当社から年間の調達予定数量と月ごとの変動量をお示しする一方、サプライヤからは、調達予定数量のうちで希望する取引量とその価格をご提示いただいたうえで、協議を行っています。

これにより、サプライヤの生産設備の状況や生産計画等に応じた最適な取引条件を設定しています。市場環境の変化等により物品の製造が困難となった際には、サプライヤと協議のうえ、購入の停止、取引条件の変更、代替物品への切り替え等の対応を随時行っています。

## サプライヤエンゲージメントの取組み

NTTグループ全体で第三者評価機関（Ecovadis）によるサステナビリティに関する自己評価アンケート（SAQ）を利用しており、2024年度からはKDDI株式会社とソフトバンク株式会社ともEcovadisによるサステナビリティ評価を共通施策として進めています。それらの調査結果等を踏まえ、サプライヤの皆さまとの直接対話を実施するなど、サプライヤエンゲージメントの強化に向けた活動を実施しています。2024年度は、サプライヤへ直接対話を実施し、現状確認の上で、改善要請を行いました。

また、NTTは2022年7月に、グローバルにICTサプライヤへのCSR監査を実施する電気通信事業者によるアライアンス（JAC: Joint Alliance for CSR）にアジアの電気通信事業者として初めて加盟し、2023年度からはJACの監査基準に基づき、NTTグループのサプライヤへのCSR監査を開始しています。

## 調達部門の従業員の教育

NTT東日本では、サプライヤや取引先（下請先を含む）との取引について、NTT東日本の全社員が関わる可能性が高いことから、東日本全社員を対象にサプライチェーンにおける人権・環境・調達プロセス等に関するeラーニングを毎年実施しています。

# サプライヤから納入される物品の品質管理

NTT東日本は、おもにサプライヤの主体性を活かした品質管理方式（有効性監査方式）に基づき、経済的かつ高品質な物品の調達に努めています。

有効性監査方式はサプライヤの物品の品質実態と品質マネジメントシステムの有効性をあわせて確認し、サプライヤの品質保証に基づき物品等を受け入れる品質管理方式です。

品質マネジメントシステムの有効性は必要に応じてサプライヤが出荷する物品の直接試験により確認する場合もありますが、原則的にサプライヤの品質実態の調査を計画的に実施することで確認しています。

調査は基本的にNTT東日本がサプライヤの工場へ直接伺い、直接コミュニケーションを取って相互の認識をすりあわせたうえで、既知の事例を基に改善の取り組みにつなげる等、サプライヤとのコミュニケーションに基づき、品質を確保しています。

# サプライヤとの対話を通じた購入物品の改善

サプライヤに対し、コミュニケーション等を通じて、当社が購入する物品への改善を必要に応じてお願いしています。内容は物品コストや工事コストの削減に向けた提案が中心です。一方で、「環境への貢献」や「作業の安全性向上」に関わるご提案をいただく等、幅広い視点で数多くのご提案もいただいています。サプライヤから改善のご提案をいただいた際は、そのすべてに対し当社の考えをフィードバックさせていただいている他、採用させていただく場合は、必要に応じて物品仕様を見直す等して、そのご提案の実現を促進しています。

# 物品購入における有害物質等の管理

NTT東日本は、サプライヤからさまざまな物品を購入する際、それらが環境にどの程度配慮されているのかを確認するために、「NTTグループグリーン調達基準」の詳細編に「サプライヤ評価ガイドライン」を制定しています。

当ガイドラインに則り、サプライヤから環境への取り組み体制と、購入する物品における有害物質の含有情報等を提出していただいています。また当社からは、ガイドラインに沿った確認結果と、その結果に対するNTT東日本としての考えを加えてフィードバックしています。

# サプライヤの表彰制度

NTT東日本にコストや稼働、品質、環境等の面で貢献いただいたサプライヤに対する表彰制度を運用しています。2025年は環境に関する取り組みレベルが高いサプライヤを表彰しました。

# 紛争鉱物への対応

NTT東日本グループは、NTTグループの一員として紛争鉱物の不使用に向けた取り組みを推進していきます。

コンゴ民主共和国等の紛争が存在する地域で産出される鉱物の一部は、非人道的行為を行う武装勢力の資金源となって紛争を助長する、あるいは人権侵害を引き起こす等の可能性があると言われています。

2010年7月には、米国で「金融規制改革法」（ドッド・フランク法）が成立し、米国上場企業は、コンゴ民主共和国またはその隣接国で産出される「紛争鉱物」の製品への使用状況等について、開示することを義務づけられました。（同法において、「紛争鉱物」とは、タンタル、スズ、金、タングステン、その他米国国務長官が指定する鉱物を指します。）

NTTグループは、調達活動における社会的責任を果たすため、サプライヤの皆さまと連携し、サプライチェーンの透明性を確保するとともに、同法の趣旨に鑑み、武装勢力の資金源となる紛争鉱物の不使用に向けた取り組みを推進していきます。なお、紛争が存在する地域においても武装勢力の資金源となっていない鉱物もあるため、それらの使用を妨げることのないよう取り組んでいきます。

# コーポレートガバナンス

## 基本的な考え方

お客さまやお取引先、従業員および地域社会等をはじめとするさまざまなステークホルダー（利害関係者）のご期待に応えつつ、企業価値の最大化を図るために、コーポレートガバナンス※が有効に機能するよう体制を整え、適正な意思決定と業務遂行の実施、経営の健全化に取り組んでいます。

※ 企業の不正行為の防止と競争力・収益力の向上という２つの視点を総合的にとらえ、長期的な企業価値の増大に向けた企業経営のしくみを構築すること。「企業統治」とも言う。

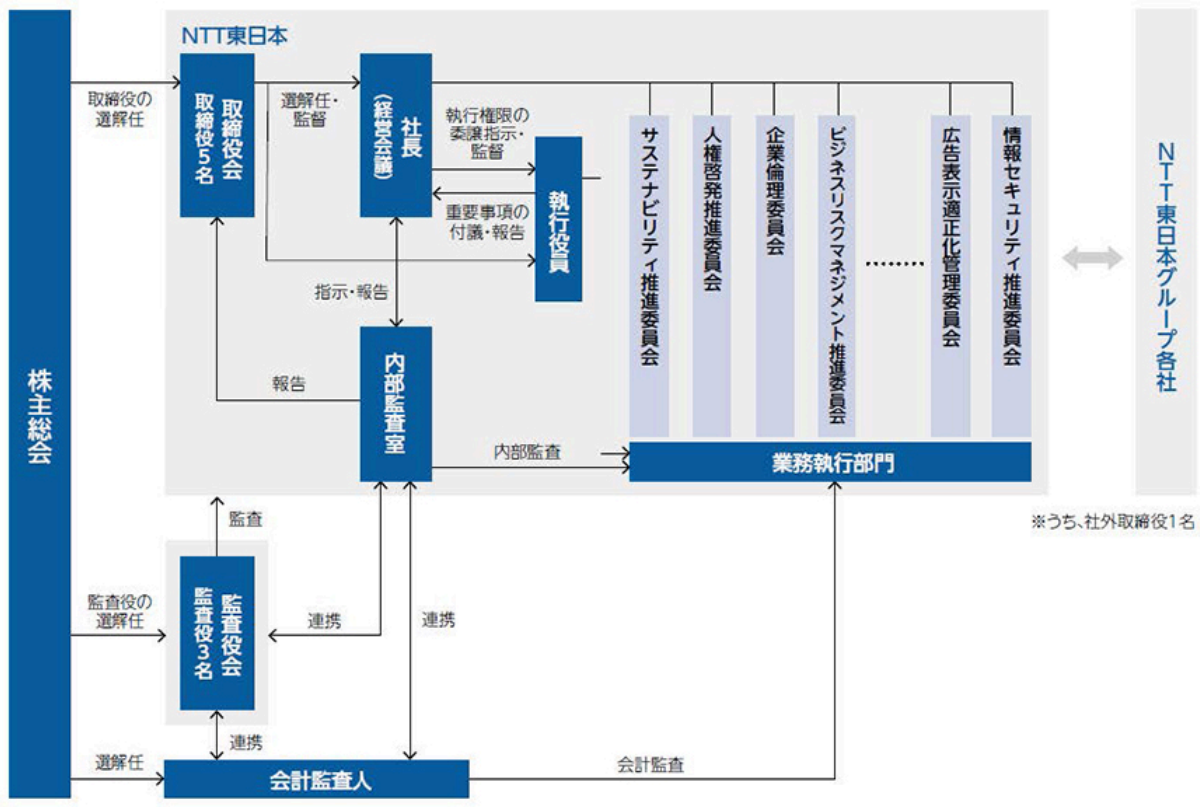
## コーポレートガバナンス推進体制

NTT東日本は、取締役会および監査役会を設置し、経営の健全性と透明性を高めるコーポレートガバナンス推進体制を構成しています。また、2021年6月に、ガバナンスのさらなる強化と経営戦略議論の活性化を図りつつ多様な知見を取り入れるため、新たに社外取締役を選任するとともに、経営に関する決定・監督機能と業務執行機能の明確化による経営の機動力向上を目的に、執行役員制度を導入しました。

さらに、社長および重要な役職者で構成する経営会議の直下にサステナビリティ推進委員会、人権啓発推進委員会、ビジネスリスクマネジメント推進委員会等の委員会を設置し、業務を適正かつ迅速に執行する体制を整えています。

なお、３名の監査役は、それぞれ独立した立場で取締役の職務執行を監査するとともに、監査役会を組織して、監査活動のさらなる充実を図っています。

## コーポレートガバナンス体制図（2025年7月現在）




## 役員の構成（2025年7月現在）

| | 任期 | 取締役数 | 社外役員数 | 女性人数 |
|---|---|---|---|---|
| 取締役 | 2年 | 7名 | 1名 | 1名 |
| 監査役 | 4年 | 3名 | 2名 | 1名 |
| （参考）執行役員 | 1年 | 20名 | - | 4名 |

## 取締役会

取締役会は、経営に関する重要事項の意思決定および業務執行の監督機関としており、社外取締役1名を含む計7名の取締役で構成されています。原則として毎月1回定期的に開催する他、必要に応じて臨時開催を行っています。経営に関する　重要事項について意思決定を行う他、業務執行取締役および執行役員からその執行状況の報告を随時受け、経営の監督を行っています。

### 2024年度の実施状況

開催回数：16回
取締役出席率：98%

## 監査役会

監査役会は、監査役3名で構成される監査役会を設置し、原則定期的に毎月1回開催しています。監査役は、会社の健全で持続的な成長と社会的信頼に応える良質なコーポレートガバナンスの確立のため、独立した立場から取締役の職務執行の監査を行っています。

リスク評価等に基づいて監査役会が策定する監査計画によって内部監査部門や会計監査人、NTT東日本グループ各社の監査役と連携しつつ、各組織においてコンプライアンスの徹底や適正な内部統制がなされているか、体制の整備および運用の状況を検証しています。

近年のコーポレートガバナンスをめぐる議論では、単にリスクの管理・低減にとどまらず、企業価値向上に向けた積極的なチャレンジもその重要な要素とみなされてきており、各組織との対話等を通じてフォローするよう努めています。

## 経営会議

業務執行に関する重要事項については、代表取締役社長、代表取締役副社長、執行役員などで構成される経営会議を設置し、原則毎月曜日の開催により、代表取締役社長の迅速かつ適切な意思決定により、円滑な事業運営を実現しています。

## 内部統制システム

NTT東日本は、NTT東日本グループ全体の内部統制システム※の整備に関する基本方針を定めて取締役会で決議するとともに、グループ会社に対して、同様に基本方針について各社の取締役会での決議を求めています。さらに、内部統制システムの基本方針や構築のために必要な各種規程を整備する等の支援を行い、NTT東日本グループ全体で内部統制システムの充実・強化を進めています。

※ 企業の内部において、違法行為や業務上過失が発生しないよう、財務報告の信頼性や法令遵守等について、規則や組織、業務プロセスを整備するという考え方、およびそのしくみ。

## 内部監査

本社内に内部監査部を設置し、毎年、リスク評価に基づき監査項目を選定し、NTT東日本グループ全体を監査しています。

監査結果は事業運営に適切にフィードバックし、NTT東日本グループ全体の内部統制機能の強化に活かすとともに、業務運営の有効性・効率性の向上に結びつく改善提言にも取り組んでいます。

# 取締役・監査役の多様性・専門性

当社の取締役は、専門分野などのバランスおよび多様性を考慮して、当社グループの発展に寄与する幅広い視野と経験・マネジメント能力・リーダーシップを有する人材から選任しています。

監査役については、上記に加え、専門的な経験、財務・会計に関する知見により適切な監査が期待できる人材を選任しています。

**スキルマトリックス（2025年7月末現在）**

| | 氏名 | 年齢（歳） | 性別 | 現在の地位・担当 | 分野 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 経営管理 | マーケティング・グローバルビジネス | IT・DX・研究開発 | 法務・リスクマネジメント・公共政策 | HR | 財務・ファイナンス |
| 取締役 | 澁谷 直樹 | 62 | 男性 | 代表取締役社長<br>社長執行役員<br>CEO | ● | ● | ● | | ● | ● |
| | 池田 敬 | 58 | 男性 | 代表取締役副社長<br>副社長執行役員<br>CDAIO、CSIO | ● | ● | ● | | ● | |
| | 熊谷 敏昌 | 57 | 男性 | 代表取締役副社長<br>副社長執行役員<br>CCO、CCXO | ● | ● | | ● | ● | ● |
| | 石田 信吾 | 53 | 男性 | 取締役執行役員 | ● | ● | ● | | | |
| | 城所 征可 | 53 | 男性 | 取締役執行役員 | ● | ● | | | | ● |
| | 金花 芳則 | 71 | 男性 | 取締役　社外 | ● | ● | ● | | | ● |
| | 関根 万紀子 | 55 | 女性 | 取締役　非常勤 | ● | | | ● | ● | |
| 監査役 | 永野 浩介 | 61 | 男性 | 監査役　社外 | ● | | | ● | ● | ● |
| | 境 麻千子 | 58 | 女性 | 監査役 | | ● | | ● | ● | ● |
| | 椿 泰文 | 61 | 男性 | 監査役　社外 | | ● | | ● | ● | ● |

# 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能向上、ひいては企業価値向上を目的として取締役および監査役に対して、取締役会の実効性に関する分析・評価（アンケートまたはインタビュー）を実施しています。評価の結果は、取締役会の責務・運営・構成などに対する課題の改善につなげています。

取締役会の実効性の評価結果と対応（2024年度）

2024年度においては当社の取締役会の意思決定プロセス、監督機能等の実効性が確保されていると評価しました。2025年度においても、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施し、取締役会のさらなる機能向上を目指します。

# 役員報酬の決定方針・プロセス

取締役（社外取締役および監査役を除く）の個人別の報酬については、月額報酬と賞与（短期インセンティブ）、ならびに役員持株会を通じたNTT株式取得および業績連動型株式報酬（中長期インセンティブ）から構成することとしています。

### 取締役の報酬

【基本報酬】月額報酬
- 月例の固定報酬とし、役位ごとの役割の大きさや責任範囲に基づき支給

【業績連動報酬】短期インセンティブ（賞与）
- 当事業年度の業績を勘案し毎年6月に支給
- 中期経営戦略で掲げた目標を指標に設定し、評価

【業績連動報酬】中長期

＜役員持株会＞
- 毎月支給する株式取得目的報酬により、役員持株会を通じてNTT株式を購入することとし、購入した株式は在任期間中、そのすべてを保有

＜業績連動型株式報酬＞
- 当事業年度の業績を勘案し毎年6月に支給
- NTTが設定した信託を用いて、毎年6月に役位に応じたポイントを付与し、中期経営戦略の終了年度の翌年度６月に、業績指標の達成度に応じて業績連動係数を決定し、これに累積ポイント数を乗じて付与する株式数を算定
- 株式の付与は退任時

報酬構成割合は、職責に応じて月額報酬、短期インセンティブ及び中長期インセンティブの比率を定めています。
具体的には、標準的な業績の場合、代表取締役社長および代表取締役副社長の報酬構成は、おおよそ月額報酬：短期インセンティブ：中長期インセンティブ＝40：35：25、その他の取締役については50：30：20としています。

# リスクマネジメント

## 基本的な考え方

NTT東日本グループは、事業継続性や企業価値の向上等、当社の事業活動に影響する社内外のリスクを的確にとらえ、それらリスクの予防、顕在化した場合における影響の低減に向けた迅速な対策に努めています。その一環として、グループ一体となってリスクマネジメントに取り組んでいけるよう、大規模災害やパンデミックが発生した際の事業継続計画（BCP）を含めた「ビジネスリスクマネジメント（以下、BRM）マニュアル」を策定し、グループ各社へ共有のうえ、各社単位でも作成することで、個々の事業内容や経営環境等に応じたビジネスリスクをコントロールしています。

## 推進体制

NTT東日本グループでは、目まぐるしく変化する経営環境において、企業としての社会的責任を果たし、「安心」「安全」「信頼」のサービスを提供していくために、「BRM推進委員会」を設置しています。BRM推進委員会は、年に2回実施し、代表取締役副社長（CCO）が委員長を務め、本社の各組織長を委員メンバーとして構成しています。同委員会は、リスク発生状況等を踏まえた活動方針の計画審議・リスク発生状況の分析結果報告・BRMマニュアルの整備等について審議・報告を行い、ビジネスリスクに対する危機管理の強化に向けた体制整備および取り組みを推進する役割を担っています。 当委員会を中心に、大規模災害や大規模設備故障、ネットワークへの不正アクセスやサイバーテロ等、事業運営上のさまざまなビジネスリスクに対して、迅速かつ的確に対応しています。また、委員会での検討内容をNTT東日本グループ各社に共有することで、グループ会社間の連携強化や情報共有の迅速化を図る等、危機管理体制の整備・充実に努めています。

# ビジネスリスクマネジメントの評価と対策

NTT東日本グループは、「BRMマニュアル」に基づき、NTT東日本グループの円滑な企業活動を阻害するリスク、企業の信用を失墜するリスクについて、「事業への影響度」、「発生頻度」を踏まえ、各リスクのランクづけを行い、発生した事案に対し、迅速に対処できるよう、リスクマネジメント主管とそれに関連する組織において、当該リスクごとの対処策を作成し、明記しています。その他、大規模災害、新型インフルエンザ等発生時に社会生活に必要不可欠となっている電気通信サービスを維持するための実施事項等を盛り込んでいます。

**重要なリスクおよび対策**

| リスクの内容 | 対策 |
|---|---|
| **激甚災害により事業運営が継続できない** | 首都直下地震、富士山噴火、南海トラフ等の災害発生時のシナリオに基づく対処策の検討 |
| **情報セキュリティインシデント<br>（漏えい、改ざん、サイバーテロ等）** | 発生事案の分析の実施による対処策の策定<br>社員等への周知・研修実施<br>緊急時の情報連絡体制整備 |
| **コンプライアンス違反<br>（ハラスメント、内部不正、贈収賄等）** | 意識啓発を目的とした社員研修等を実施 |

# BCP（事業継続計画）対応

NTTグループは、「災害対策基本法」に基づき、指定公共機関※として防災に関する措置を円滑かつ適切に遂行するため、「防災業務計画」を定めています。災害発生時においても、通信事業者としての責務を全うするため、NTT東日本は「BRMマニュアル」を策定し、グループ各社へ共有しています。マニュアルに基づき、事業分野ごとのBCPを定め、グループ全体に周知するとともに、さまざまな想定に基づく訓練を実施することで、緊急事態発生時にスムーズに実践できるよう備えています。

※ NTTグループは「災害対策基本法」により、NTT、NTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニケーションズ、NTTドコモの5社が指定公共機関に指定されています。

› 防災業務計画 [511KB]

# インシデント発生時の緊急対応体制

当社グループは、事業活動においてインシデントが発生した際に、迅速かつ適切な対応で、その影響を最小限化するために、報告・共有ツールを整備しています。また、業務災害や情報漏えい等の発生頻度や影響度に応じてリスクを区分し、それらの区分ごとに機能する報告スキームを確立しています。

# 情報セキュリティの確保

## 基本的な考え方

NTT東日本は、お客さまから信頼される企業であり続けるために、情報セキュリティを重要な経営課題の一つとして認識し、「プライバシーポリシー」等を定め、遵守の徹底に努めています。これらの方針に則り、情報セキュリティ推進体制を構築し、KPIを設定したうえで、各種取り組みの実施、改善、強化を図っています。

また、巧妙化・組織化するサイバー攻撃など、ますます高度化する脅威に対して対策を講じ、NTT東日本グループ全体で情報セキュリティの確保に取り組むことで、お客様からの信頼を維持し、パートナーの皆さまとともに、安心・安全なデジタル社会の実現に貢献していきます。

## KPI・目標と実績

| KPI | 対象範囲 | 目標 | 2024年度実績 |
|---|---|---|---|
| **サイバー攻撃に伴う重大なインシデント発生件数** | NTT東日本（単体） | ゼロ | ゼロ |
| **情報漏洩件数** | NTT東日本グループ | ゼロ | ゼロ |

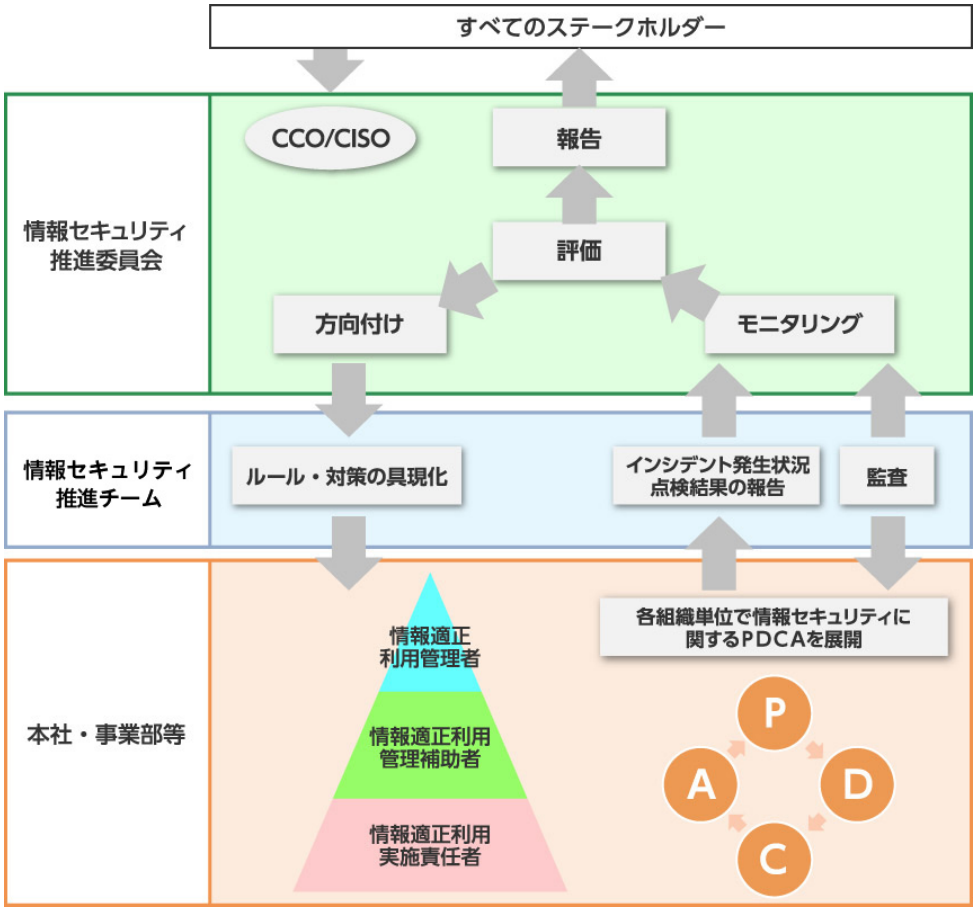
# 情報セキュリティ推進体制

NTT東日本では、最高コンプライアンス責任者（CCO）および最高情報セキュリティ責任者（CISO）を設置し、社長直轄の組織である「情報セキュリティ推進部」を中心に、「NTT東日本情報セキュリティ推進チーム」を設置し、グループ全体のセキュリティ対策強化およびセキュリティガバナンスの強化を図っています。

また、社内委員会である 「情報セキュリティ推進委員会」 を定期的に開催し、情報セキュリティに関する基本方針や各種対策について審議し、全社的な取り組みを推進しています。

これらの体制の下、 「情報セキュリティ基本規程」 を定め、各種点検・監査の実施、社員等の知識向上と意識醸成を目的とした研修の実施等、技術的・物理的な対策の強化を通じて、情報セキュリティの確保に努めています。

**NTT東日本におけるマネジメント**




# 重大なセキュリティインシデント発生時の緊急対応体制

NTT東日本において情報セキュリティインシデントが発生した場合は、緊急性や重大性といった影響度により、関連組織によるIRT（インシデント・レスポンス・チーム）を招集し、経営幹部と連携し迅速な対応を行います。

また、サイバー攻撃に対応するCSIRT（NTT EAST-CIRT）を設置し、自社設備への攻撃の監視や国内外の攻撃動向の収集を行い、インシデント発生に備えています。重大なインシデントの発生時には、CSIRTを中心とした全社的な有事態勢としてサイバーセキュリティ対策本部を立ち上げ、NTTグループ各社との協力体制のもと、社内外の関係組織や経営幹部と密に連携し、迅速に対応を進めています。

# 技術的セキュリティ対策

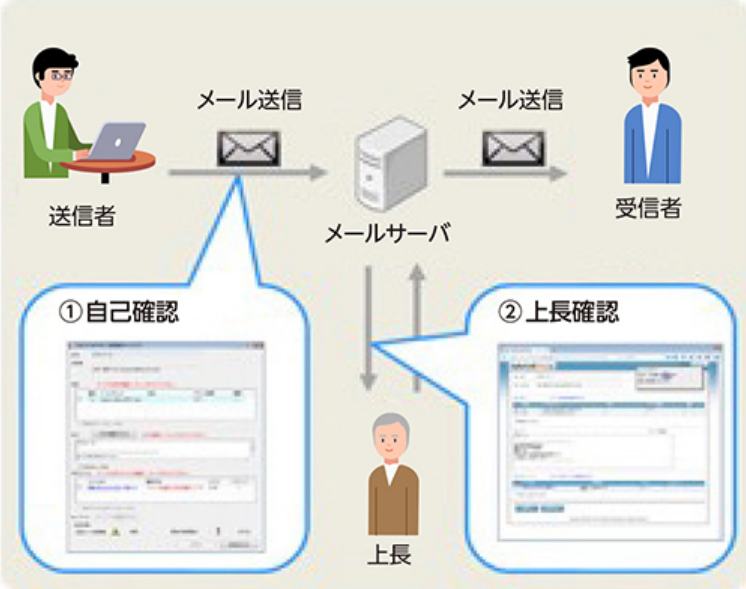
## システム等による技術的な情報セキュリティ対策

お客さま情報等を保有する重要なシステムの運用にあたって、NTT東日本では業務目的によって細分化されたアクセス権限の設定や操作ログの記録・保存等により、情報の不適正な利用の防止を図っています。

また、お客さま情報等を誤って社外へ流出させることを防止するため、メールを送信する際に送信ボタンを押すと「送信先」「メール本文の内容」「添付ファイルの内容」に誤りがないかを自ら確認する機能や、社外宛のメールにファイルを添付して送信する場合は、クラウドストレージを利用したファイル授受に加え、管理者の承認を必要とするしくみを導入しています。

その他にも、リモートワークに対応したセキュリティ環境を整備する等、セキュリティリスクを低減する対策を実施しています。

**メールの誤送信防止システムのイメージ**




# 物理的セキュリティ対策

NTT東日本は、情報の盗聴や不適切な持出し、部外者の侵入等による漏えいを防ぐため、物理的なセキュリティ対策を行っています。具体的には、情報を取り扱う建物やフロアへの入退室管理、重要な文書の施錠保管やペーパレス化、情報の持ち出し管理、電子記録媒体の管理、端末廃棄時のデータ消去等の諸対策を講じています。

# 情報セキュリティに関する研修・啓発

情報セキュリティを確保するためには、導入した対策を一過性の取り組みで終わらせることなく、継続的な改善を重ねながら実践していくことが重要です。また、すべての社員等が情報セキュリティの重要性を十分に認識・理解し、能動的に取り組む企業風土を醸成する必要があります。

そのため、グループ会社も含めた全社員等を対象に、お客さま情報の取り扱いに関するeラーニング等、各種研修や、加えて、ウィジェットツールを活用して社員のパソコン端末へメッセージを配信する等を実施し、情報セキュリティに対する意識の向上に努めています。

また、事業の拡大に伴い、新たに設立したグループ会社に対しても、情報セキュリティリスクを認識したうえで事業を遂行できるよう、研修教材を作成し、研修を実施しています。

# 外部脅威への対策

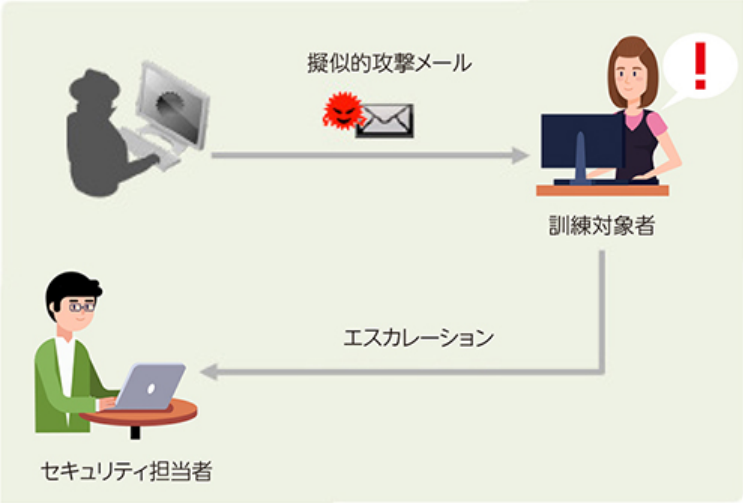
## 外部からの不正アクセス、標的型攻撃等への対策

NTT東日本では、サイバーセキュリティ対策について、「特定」「防御・検知」「対応・復旧」の各フェーズで技術面・運用面での対策を実施しています。

システム開発・導入の各工程にセキュリティの専門組織が関与することで、脆弱性リスクを低減するとともに、複数のセキュリティ対策装置による多層防御によりサイバー攻撃の検知・防御を行っています。また、危機管理体制を整備し、サイバー攻撃を想定したインシデント対応訓練にも取り組んでいます。

巧妙化する標的型攻撃メールによる被害の発生を防ぐため、グループ会社を含む全社員等を対象とした知識醸成に向けた研修、擬似メールを送信し、不審メールの見極めおよび受信時のエスカレーションまで実行する実践的な演習を実施するとともに、社内への情報発信を強化しています。

**標的型攻撃メール演習のイメージ**



## サイバーインシデント演習

NTTグループ全体で年1回実施するサイバーインシデント対応演習に、NTT東日本からも参画し、インシデント時の対応を確認する演習を行っており、NTT東日本でも年数回、サイバー攻撃による被害を受けた際の対応を演習し、経営幹部を含めた対応体制構築および対応手順の確認を行っています。

# 点検・監査体制

## 情報セキュリティに関する各種点検の実施

事業の第一線にある各組織が、自ら情報の取り扱いルールの遵守状況を定期的に点検するとともに、業務システムへのアクセス権限が適切に付与されているか、不適切なアクセスが行われていないかについても、ログの点検などを通じて定期的に確認し、日頃から厳格な情報管理体制の維持に努めています。

## 情報セキュリティに関する監査

グループ全体で、「3ラインモデル」に基づき、情報セキュリティガバナンス強化に取り組んでおり、内部監査の一環として、情報セキュリティの管理体制や情報の適正な取扱い状況、システムのセキュリティ対策等について、全組織を対象に1年～3年の周期で監査を実施しています。

監査項目やリスク評価の観点については、社内外におけるセキュリティインシデントの発生状況等、環境の変化を注視しながら策定しており、重要情報を扱うシステムのセキュリティ対策状況や運用状況などを監査項目としています。

監査結果は、経営会議および取締役会に報告することとしています。

**情報セキュリティ監査実施組織数**

| 年度 | 2024年度 |
|---|---|
| 組織数 | 45 |

# コンプライアンスの推進

## 企業倫理に関する行動指針

NTT東日本グループは、すべての役員および社員についての企業倫理※に関する具体的な行動指針である「NTTグループ企業倫理規範」（2002年制定、2022年改定）に基づき、グループ全体で企業倫理の確立に向けた取り組みを推進しています。

※ 企業市民として持つべき倫理。企業が法令を遵守すること、倫理や道徳等、社会的規範を遵守することを指す。コンプライアンス（法令遵守）の訳語として用いられる場合もある。

### NTTグループ企業倫理規範

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。

# 推進体制

NTT東日本グループは、全社的な企業倫理の強化を目的に、代表取締役副社長（CCO）を委員長とし、本社各室部の組織長または総括部長で委員を構成する「NTT東日本企業倫理委員会」を中心とした企業倫理推進体制を整備しています。

同委員会では、前年度の取り組み結果や通報状況・傾向分析、当年度の取り組み内容等について審議し、重要事項は取締役会に報告するとともに、本社各室部やグループ会社の企業倫理担当者へ周知し、NTT東日本グループにおける企業倫理の強化に向けた具体的な取り組みを展開します。

2024年度は、企業倫理委員会を2回開催し、「企業倫理強化月間」を設定して、ハラスメント防止に向けた意識啓発の継続実施や社内ルールの適切な理解を図るとともに、グループ内で発生したコンプライアンス違反事例の再発防止に向けたコンテンツを展開する等、NTT東日本グループ全体で施策を展開し、クリーンな職場の維持・向上に努めています。

## 企業倫理ヘルプライン（内部通報制度）

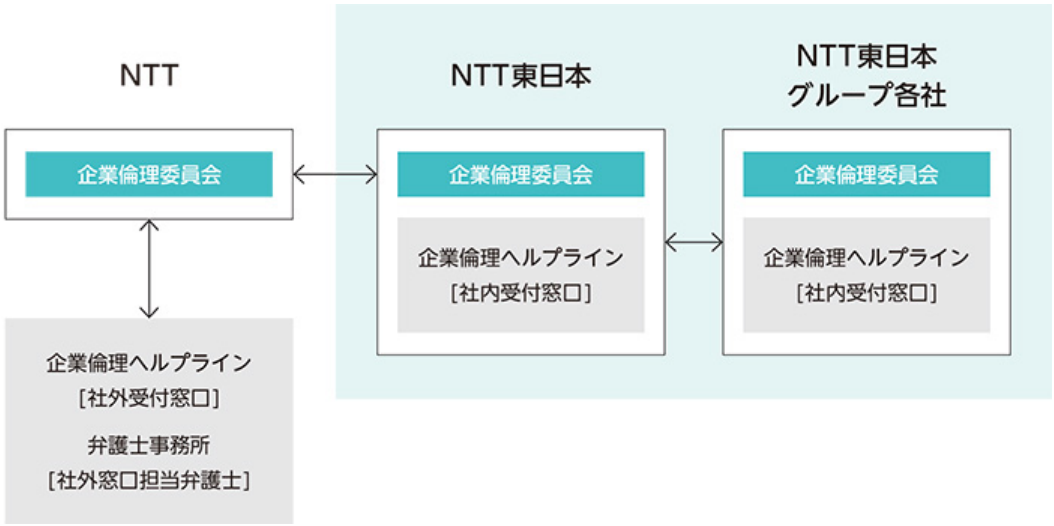
NTT東日本グループの社員等は、法令違反等の非違行為や企業倫理に反する、いわゆる「不正・不祥事」に該当するような事象を発見しても、通常の業務遂行上の手段・方法による上司等への相談が難しい場合には、企業倫理に関する不正や不祥事の未然防止を目的とした「企業倫理ヘルプライン」に申告することができます。

「企業倫理ヘルプライン」は、NTT東日本およびNTT東日本グループ各社に社員・役員が利用できる内部通報の社内受付窓口と、NTTが弁護士事務所に委託し、社員・役員のほか、社外の方でも通報が可能な社外受付窓口を設置しています。

企業倫理ヘルプラインに申告があった場合、事案の内容に応じて、各社の企業倫理委員会が調査を行い、不正・不祥事に該当するかどうか判断するとともに、必要に応じた対策を講じるしくみを整えています。申告者については、申告によって不当な人事（人事異動、降格等）といった不利益が生じないよう保護することを「NTTグループ企業倫理規範」に明記しています。

2024年度はNTT東日本グループ全体で151件の申告があり、各社の企業倫理委員会が調査を行い、調査結果に応じた対処を実施しています。

**NTT東日本グループ「企業倫理ヘルプライン」申告受付体制**




**NTT東日本グループ「企業倫理ヘルプライン」への申告件数**

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| **申告件数** | 26件 | 16件 | 64件 | 126件 | 151件 |
| **内訳比率** | | | | | |
| **業務関連** | 42% | 34% | 37% | 30% | 8% |
| **ハラスメント** | 50% | 59% | 38% | 38% | 61% |
| **服務等** | 8% | 7% | 15% | 17% | 11% |
| **その他** | 0% | 0% | 10% | 15% | 19% |

# 企業倫理の社内浸透

NTT東日本グループは、「NTTグループ企業倫理規範」の理解・浸透を促進し実効性を高めるとともに、企業倫理をさらに推進することを目的に、毎年、全社員を対象としたさまざまな浸透施策を講じています。

## コンプライアンス研修の実施

NTT東日本グループ社員等を対象としたコンプライアンスに関する研修を毎年実施しています。

また、入社時やマネージャー任用時等の節目においても研修を実施することで、コンプライアンス意識の向上を図っています。

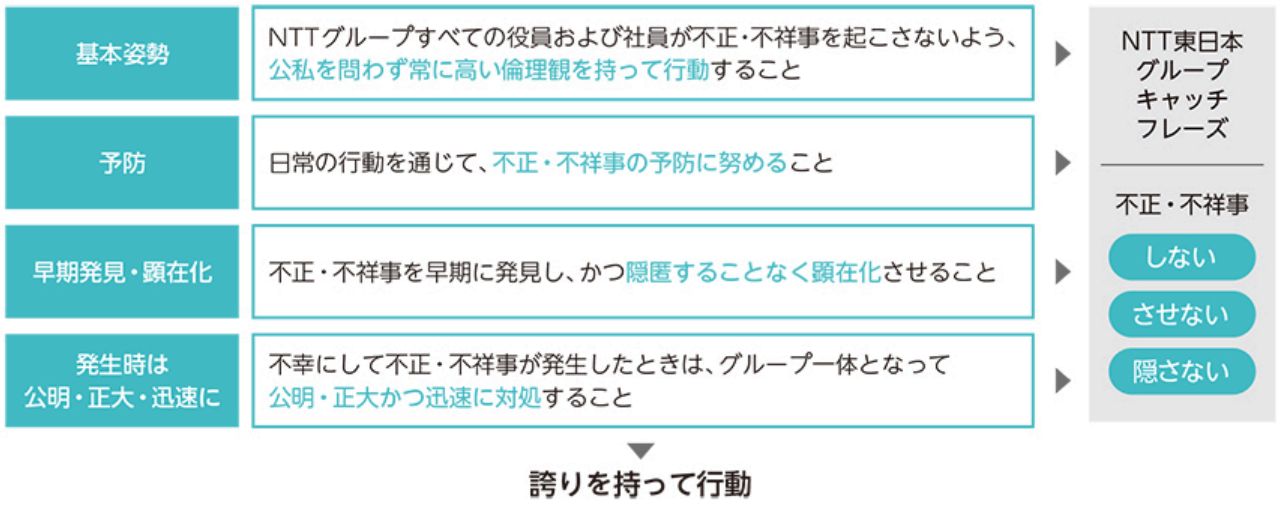
2024年度は、管理者や役員向けの研修を展開することにより、さらなる全社的なコンプライアンス意識の向上を図りました。

## 企業倫理アンケートの実施

毎年実施しているNTT東日本グループ社員等を対象にした「企業倫理アンケート」（有効回答数: 42,269人／2024年）では、「会社の企業倫理に関する行動方針（NTTグループ企業倫理規範等）が定められていることを知っている。」という項目をはじめ、企業倫理の意識に関するすべての項目で高い水準の回答結果を得られました。

引き続き、企業倫理意識のさらなる向上のため、グループ全体で取り組みを推進していきます。

### NTTグループ企業倫理規範の4つの視点




### 2024年度「企業倫理アンケート」

| 項目 | はい | いいえ |
|---|---|---|
| 「NTTグループ企業倫理憲章」を知っている | 98.8% | 1.2% |
| 経営層から企業倫理に関する発言を聞いた | 84.6% | 15.4% |
| 常に倫理観やコンプライアンス意識を持って行動している | 98.6% | 0.2% |

## コンプライアンス意識の醸成

社員のコンプライアンス意識を醸成するため、社内イントラネットでコンプライアンスに関する資料の掲載、社内SNS等を活用した全社員への直接的な周知、企業倫理推進ツールであるポスターやポケットカードの展開等、コンプライアンスに関する重要性について周知徹底を図っています。

また、毎年12月を「企業倫理強化月間」に設定しており、トップメッセージの発信や各種啓発コンテンツの展開をしています。



企業倫理推進のためのポスター

# コンプライアンスの徹底に向けた取り組み

NTT東日本グループは各国・地域の法規制をはじめ、社会規範や国際ルールの遵守徹底に向けて、さまざまな取り組みを展開しています。

## 契約時の不正防止

NTT東日本グループ各社では、契約審査制度を整備し、各種契約の締結前に契約審査を行うことで、不正行為の防止、法的リスクの低減を図っています。また、契約の締結・サービス開発に関わる担当者等を対象に、契約実務や賠償対応に加え、新たなサービスの提供等における留意点など実務に即した内容を体系的に整理した動画コンテンツを公開し、困ったときにいつでも視聴できる環境を整える等、一人ひとりが法令を遵守して日常業務やビジネス拡大の推進等を行えるよう取り組んでいます。加えて、取締役に対しても、適切な経営を遂行するのに必要な情報を提供するため、法改正の動向等をふまえた動画コンテンツを展開するなど継続的な情報提供を実施しています。

また、主要なグループ会社の法務担当者を対象にした連絡会を設置し、定例会を開催しています。連絡会を通じて法改正等の重要な情報の展開をグループ会社も含めて行い、グループ全体でコンプライアンスの徹底を図っています。
2024年度は、法制度の情報共有（下請法（取適法）改正）や、社内制度の改定方針等の周知を行いました。

## 通信に関する情報保護

NTT東日本グループは、憲法および電気通信事業法で保護すべきと定められている「通信の秘密」を侵害することがないよう、適切に取り扱うことが電気通信事業者にとって最も重要な責務であると考えています。そうした認識の下、当社の取り扱い中にかかる通信の内容等、「通信の秘密」に該当する情報の保護のさらなる徹底を図るため、新入社員向けWEB研修や全従業員向けのビジネスナレッジを実施しています。

## 反社会的勢力との関係遮断

NTT東日本グループは、反社会的勢力との関係遮断に向けて、反社会的勢力排除のための条項を契約書に盛り込む等の対応もしています。
今後も、関係法令の遵法意識のさらなる浸透に向けた取り組みについて検討し、推進していきます。

# 競争法遵守に向けた取り組み

NTT東日本グループは公正な社会の実現に寄与すべく、競争法等の法令の遵守徹底を図るためのさまざまな取り組みを実施しています。独占禁止法で示されている禁止事項をわかりやすくまとめた「競争法ハンドブック」や社員向け解説資料を作成し社内に展開することに加え、取締役を対象とした談合防止に向けた動画コンテンツを展開するなど、独占禁止法に抵触することのないよう注力しています。

また、下請法の遵守のため、契約の実施状況の定期点検を継続的に行うとともに、契約の締結に関わる担当者等を対象とした勉強会を開催しています。くわえて、これらの法令遵守の周知・徹底を図るべく、全従業員向けのビジネスナレッジも実施しています。

その他、独占禁止法や下請法に関する協議・報告ルールを整備しており、これらの法律に関連する問題が生じた場合および問題が生じる可能性が判明した場合には、グループとして適切に対応するように努めています。

# 贈賄防止に向けた取り組み

NTT東日本グループでは、どのような贈賄行為への関与も決して許されるものではないという認識を共有し、徹底しています。

また、NTT東日本グループでは政府や地方自治体をはじめとする取引先との健全な関係性を維持し、公正な取引を行うことを目的に、贈賄防止に関する社員向けの浸透ツールとして、「贈賄防止ハンドブック」を展開しています。このハンドブックには贈賄やファシリテーションペイメント※に関する基本的な情報と事例を掲載し、全従業員が正しい知識と理解を得られるよう促しています。

NTT東日本はグループ各社に対しハンドブックを展開し、それに基づいた適切な事業活動を展開するよう取り組んでいます。

※ 行政サービスに係る手続きの円滑化等を目的とした行政関係者や公務員への少額の支払い。

# 広告表示の適正化に向けた取り組み

NTT東日本は、「適正かつわかりやすい広告表示」を目的に、広告表示審査室を設置しています。広告表示審査室は、景品表示法などの関連法令や電気通信サービスの広告表示に関するガイドラインに基づき、広告表示に関する社内規程や広告表示実施時のルールを定め、広告掲出前に広告表示の審査を行っています。法令遵守はもとより、人権や多様性に配慮し適正かつ公平な表示となるよう取り組んでいます。

また、代表取締役を委員長とする「広告表示適正化管理委員会」を設置し、広告表示審査の実施状況や制度運用状況の報告を行っています。その上で、必要に応じて社内規程やルール等を見直しつつ、継続的に広告表示の適正化を推進しています。

さらに、広告表示審査室による啓発活動（各種セミナー・啓発ツールの共有）や広告表示審査室のホームページなどを活用した情報の発信を通して、NTT東日本グループ全体で広告表示に関する理解促進、意識・スキル向上に取り組んでいます。

NTT東日本グループは、今後も広告表示の質の向上を図るとともに、関連法令の遵守および、お客さまにわかりやすい情報発信に努めていきます。

# AI倫理に対する取り組み

NTT東日本グループは、NTTグループのAIガバナンスに則り、国内外から求められるリスク管理とガバナンスに対応することで、NTTグループにおけるAIの競争力と安全性を両立し、AI活用を推進します。

› NTTグループ AIガバナンス

# 社会貢献活動

## 基本的な考え方

NTT東日本グループでは、「地域循環型社会の共創」というパーパスの実現に向けて、社員一人ひとりが継続的かつ発展的に社会貢献活動に取り組んでいます。従来から取り組んでいる活動を発展させ拡大するのみならず、社会課題を起因としたテーマに沿って新たな取り組みに着手するなど、質と量の両面で充実化を図りながら推進し、地域から愛される（共感され、信頼される）企業であり続けることをめざします。

## 推進体制

NTT東日本グループでは、独自のプラットフォーム等を活用してだれもが参加しやすい環境を整備し、組織の垣根を越えて事業部・支店、グループ会社が連携を図りながら、それぞれの地域特性やニーズにあわせた社会貢献活動を展開しています。

また、優れた社会貢献活動を称える定期的な表彰制度を設け、価値向上に努めています。

## 社会貢献に関する全社的プログラム

NTT東日本は、高齢者やお身体の不自由な方々の、安心・安全で便利な暮らしに寄与する福祉機器を提供しています。

また、一人暮らしの高齢者やお身体の不自由な方々向けに、さまざまな福祉サービスを提供しています。ファクスを活用した便利なサービスや、番号案内サービス、外出先でのコミュニケーションのサポート、点字サービスはその一例で、それら取り組みをとおして、安心・安全で、便利な社会づくりに貢献しています。

## 電話お願い手帳Web版/アプリ版のご紹介

「電話お願い手帳」（以下、本手帳）は、耳や言葉の不自由な方が、外出先で電話連絡等を行う必要が生じた際に、用件や連絡先等を書いて近くの方にご協力をお願いするためのコミュニケーションツールです。

1983年に千葉県の流山電報電話局（当時）に寄せられたお客さまのご要望をヒントに発行して以来、毎年内容を充実させながら継続し、2025年度で43年目となり約600部を発行しました。本手帳には、電話に関するお問い合わせ、ご注文をファクスで承る「NTTふれあいファクス」の案内や、災害・緊急時に役立つ「災害用伝言ダイヤル（171）」「災害用伝言板（web171）」の情報等も掲載しています。

2016年12月には、インターネットに接続できる携帯端末等（スマートフォン、フィーチャーフォン等）の普及が進んでいることを踏まえ、利用者の利便性向上を目的として、「電話お願い手帳Web版／アプリ版」の提供を開始しており、アプリはこれまでに累計で約15,200回ダウンロードをしていただいています（2025年3月31日時点）。緊急時の利用を想定し、災害時等で通信が途絶えた際にも利用可能な仕様となっており、GPS機能を利用し、地図情報の表示を用いた円滑な情報伝達ができます。



「電話お願い手帳 Web版」ウエブ画面

今後も、耳や言葉の不自由な方にとって、より使いやすいコミュニケーションツールとなるよう取り組んでいきます。

› 電話お願い手帳 Web版

## NTTファクス115のご紹介

「NTTファクス115」は、耳や言葉の不自由な方など、電話で電報サービスがご利用できない方々を対象とした、電報のお申し込みをファクスからお受けするサービスです。

電報の申し込みファクス番号：0120-789379（全国共通）

※ NTT東日本エリア（新潟県、長野県、山梨県以東の17都道県）
午前8時~午後7時（年中無休）

※ NTT西日本エリア（富山県、岐阜県、静岡県以西の30府県）
午前9時~午後5時（年中無休）

料金：メッセージ料金と電報台紙の種類により、所定の料金が必要です。

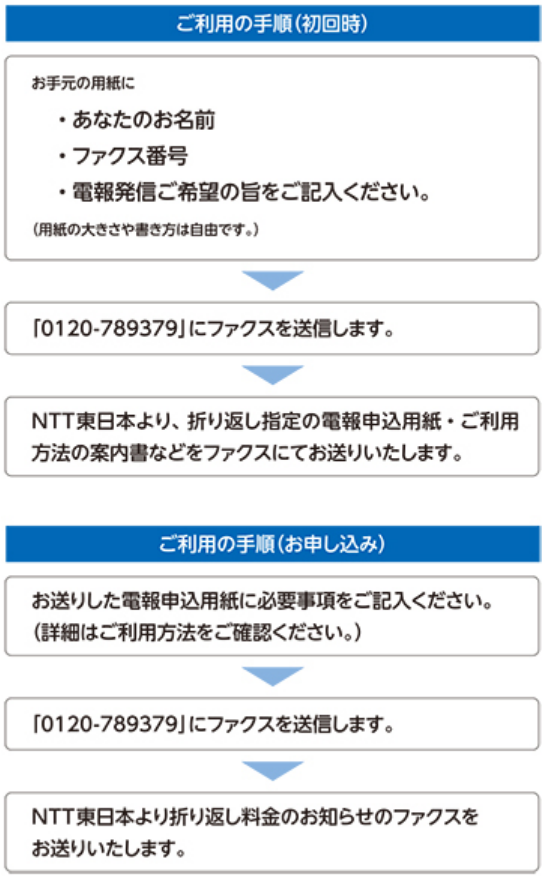
※ 午後2時までに受け付けた電報は、当日配達いたします。
（一部エリアおよび12/31～1/3は除く）

※ 通信料は無料ですが、コンビニエンスストアなどに設置されているファクスをご利用の場合は、ファクス使用料が必要な場合があります。

※ 番号をお確かめのうえ、お間違えのないようお願いいたします。

●電報サービスは、インターネットホームページ「D-MAIL」でもご利用いただけます。
※インターネットの通信料、接続料はお客さまのご負担になります

› 「D-MAIL」




「NTTファクス115」のご利用手順

## NTTふれあいファクスのご紹介

NTTふれあいファクスは、電話の移転、ご注文、故障等のご相談をはじめ、サービスのお問い合わせ等、NTT東日本へのご相談をファクスでお受けするサービスです。

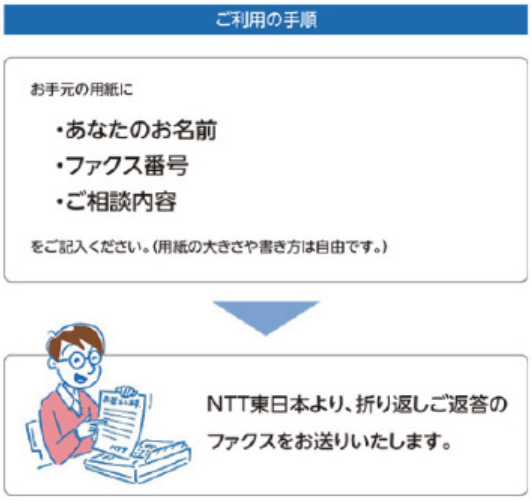
受付ファクス番号：0120-700-133

※ 東日本エリアのみとなります。

料金：通話料、手数料は無料です。

※ 通話料、手数料は無料ですが、コンビニエンスストア等に設置されているファクスをご利用の場合は、ファクス使用料が必要な場合があります。

※ 番号をお確かめのうえ、お間違えのないようお願いいたします。




「NTTふれあいファクス」のご利用手順

# 地域における社会貢献活動

NTT東日本グループでは、社員一人ひとりが地域社会の一員として、環境活動をはじめ新たな地域の価値創造に向け、積極的に社会への貢献活動を実施しています。

## 「福島ひまわり里親プロジェクト」への参画

「福島ひまわり里親プロジェクト」とは、NPO法人チームふくしまが2011年から展開している東日本大震災復興支援活動で、現在全国で50万名が参加しています。NTT東日本は「里親」としてひまわりの種を購入し、職場・自宅等でひまわりを栽培して種を収穫、チームふくしまへ送付する取り組みを行っています。収集した種はおもに福島各地で「復興のシンボル」としてひまわりを栽培するのに活用していただいている他、バイオエネルギーを抽出し、福島交通のバスの運行に使用していただく等しています。

NTT東日本グループは、復興支援という観点と、社員が自宅で行う環境活動という観点の2つの目的で参加しています。NTT東日本グループの中で最初にこのプロジェクトに参加したのは神奈川事業部です。NTT東日本の全社的な取り組みとして、神奈川事業部の取り組みを、環境担当者が集まる社内会議でベストプラクティスとして取り上げ、展開することで始まりました。

2024年度は6,900名を超える社員が自宅でひまわりを栽培し、約114kgの種をチームふくしまへ贈呈しました。また、社内ウエブサイトでは、社員が自分で育てた「ひまわりのフォトギャラリー」を掲載し、写真を共有できるようにすることで参加者同士の活動を奨励しています。







## 全社員が参加できる社会貢献活動

NTT東日本グループは、社員一人ひとりが社会貢献活動に参加し、その体験を社員エンゲージメント向上つなげていくことをめざしており、社員がより参加しやすい取り組みとなるように、会社・組織が魅力的な活動のしくみづくりを検討して進めています。一例として、眠っている古本や食品、切手やハガキといったものを会社・組織が収集して、社会福祉業議会やNPO団体へ寄贈するというように、自宅でも活動できるような取り組みを導入しています。



物品回収

こうした取り組みにより、2024年度は社会貢献活動にNTT東日本グループの社員約15,000人（全社員の60.5%※）、延べ50,466人が参加しました。一つひとつは小さな活動ではありますが、グループ全社員が一丸となって実施することにより、社員が社会貢献活動の意識醸成につながるよう努力し続けていきます。

※ 会社が企画した活動への参加率であり、個人活動は含んでいません。

## 社会課題解決に向けたステークホルダーとの連携活動

NTT東日本グループは、地域の社会課題の解決を目的に自治体、学校、企業、NPO、住民の皆さま等と連携した社会貢献活動に取り組んでいます。

一例として、教員の負担軽減や少子化による部活動の持続困難を背景に進められている「部活動の地域展開」という全国的な社会課題に対して、先進地域の自治体、財団法人、中学校と連携して、NTT東日本の社員をサブコーチやサポート業務として中学校に派遣するという新たな社会貢献モデルの形成に向けたトライアルを実施しました。

一企業だけでは成し遂げられないテーマを自治体、学校、企業、NPO、住民の皆さま等と一緒に活動にすることにより、社会の課題解決につながることと確信して、連携を深めていきます。



指導するNTT東日本の社員

## SDGs課外授業

NTT東日本グループは、持続可能な社会を次世代へつなげていくための活動の一環として、地域の学校での課外授業やインターンシップ、職場体験の受け入れ等実施しています。課外授業の特徴として、以前から実施していたネット安全教室に加え、最近ではSDGs授業やプログラミング教室など多岐にわたるようになってきています。これからも、サステナブルな社会の実現に向けたNTT東日本グループの取り組みに関する講義や、ICTを用いた地域課題の解決についてのワークショップ等開催し続けていきます。

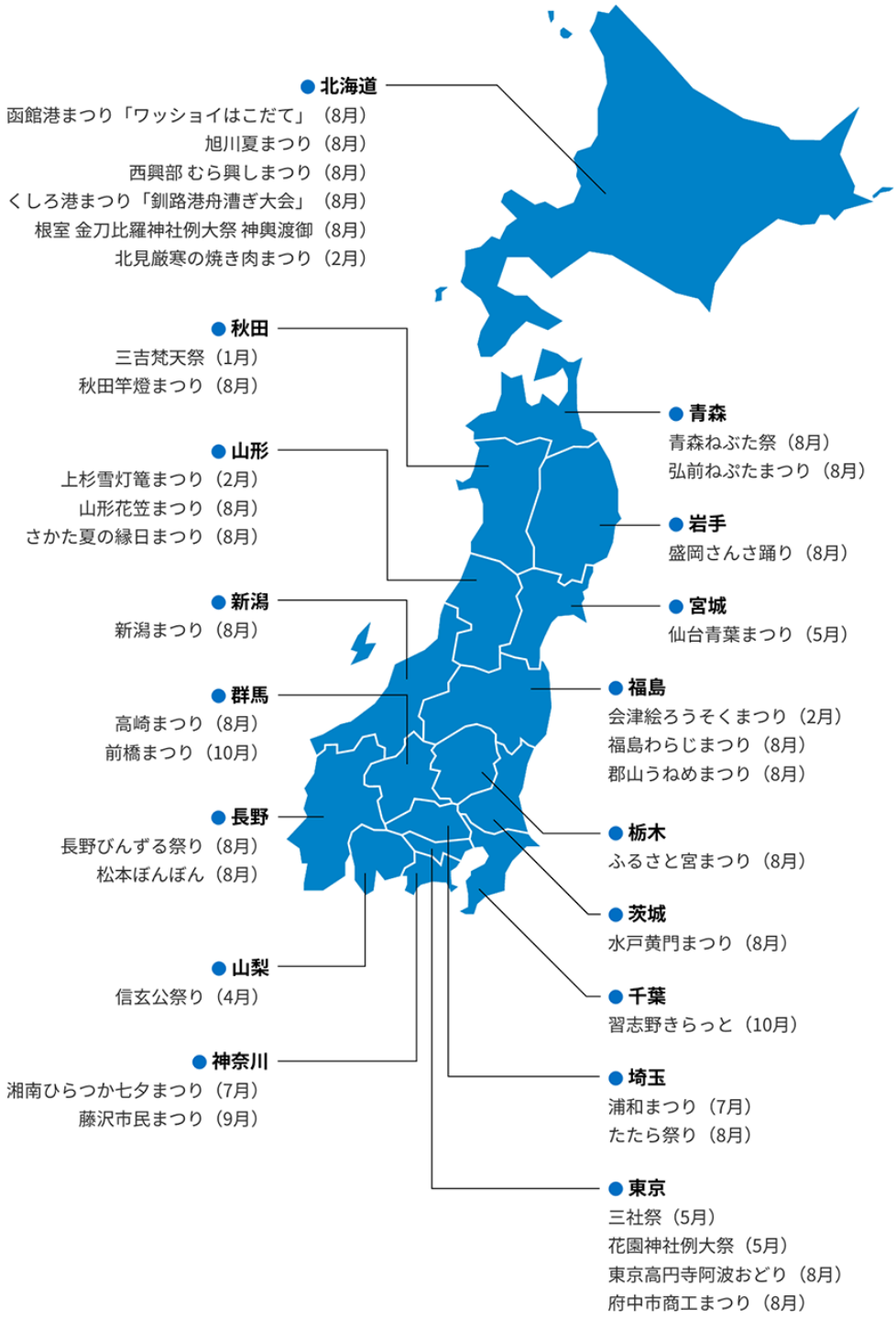




## 各地域の祭りへの参加

NTT東日本グループは、北海道・東北・関東・甲信越地域の祭りに、各事業所の社員やOBなどが毎年参加しています。踊り手や神輿の担ぎ手、運営スタッフなど、参加の仕方はさまざまですが、これからも地域の皆さまと交流し、祭りの保存・継承に貢献していきます。

### NTT東日本グループが参加している祭り



## シンボルスポーツ社員の取り組み

NTT東日本グループは、企業スポーツ活動をとおして社会への貢献をめざしています。

野球部は、都市対抗野球大会本戦において、2017年の優勝を含め、この10年間で黒獅子旗（優勝）1回、白獅子旗（準優勝）1回、黄獅子旗（ベスト4）３回、バドミントン部は、日本リーグ2014（現S/Jリーグ）において男女とも無敗でアベック優勝を果たすとともに、その他大会においても常に上位の成績を収めています。

また、漕艇部は2016年～2022年の全日本選手権大会男子エイト種目において前人未到の7連覇を成し遂げ国内のボート界でトップの地位を築いている他、パラ陸上の髙桑早生（たかくわ さき）選手、三本木優也（さんぼんぎ　ゆうや）選手は国内外の主要大会でも常に好成績を収めています。

企業スポーツチームとして、「チームを支え応援いただく方々への感謝の気持ちを常に忘れず、真摯に競技と向き合い、相互尊敬に基づくスポーツにおけるフェアプレーの精神を深めつつ、競技力の向上と心身の健全な成長に全力を尽くす」ことを掲げ、「NTT東日本シンボルスポーツ倫理規範」を制定いたしました。

スポーツを通じた社会・地域貢献活動の一環として、「青少年の健全な育成」・「スポーツ振興」を目的に、例年、チームごとにスポーツ教室を開催しています。2024年度も東日本各地を訪問し、小中学生から大人まで数多くの幅広いプレーヤーの皆さまと触れ合い、技術指導等を実施しました。

NTT東日本グループは、これまで築き上げてきた地域の皆さまとのつながりを糧に、良き企業市民として積極的に地域に根ざしたさまざまな社会貢献活動を行っていくことで、地域社会との絆をつなぎ、信頼される企業であり続けます。







› NTT東日本シンボルチーム

# 医療分野の取り組み

## 基本的な考え方

NTT東日本が運営する3つの病院は、以下の取り組みを通じて、サステナビリティの推進に貢献しています。

## 安心・安全で良質な医療サービスの提供による地域・社会への貢献

NTT東日本病院における持続的な病院経営の実現に向けて、国の医療政策に適時的確に対応しています。各病院がそれぞれのエリアで「なくてはならない病院」として地域・患者さまから選ばれるよう、各病院の強みや特性を活かしたビジョンを明確にし、ガバナンス強化に重点的に取り組みつつ病院経営改善施策に取り組むことに加え、地域の医療機関との積極的な連携を通じて、それぞれのエリアにおけるニーズに対応しています。

NTT東日本関東病院（東京都品川区）は地域の中核病院として高度急性期・急性期機能という重要な役割を担っており、「地域医療支援病院※」「紹介受診重点医療機関※」にも認定されています。2025年3月現在1,757施設の医療機関と連携し、手術や入院、精密検査等を必要とする患者さまを受け入れ、治療後には患者さまが円滑にかかりつけ医へお戻りいただけるよう心がけています。

NTT東日本 伊豆病院では、急性期病院と連携し、急性期治療を終え、継続した治療が必要となる方や、身体機能の改善のためリハビリテーションが必要な方等を受け入れています。地域包括ケアシステムの中核病院として、地域の医療、福祉、介護を担う方々と、外来だけでなく入院中から退院後まで連携し、患者さまが住み慣れた場所で安心して生活できるように支援しています。

地域でその人らしく生活が継続できるようにするには、ケアの質を高めることが重要です。近隣の急性期病院や訪問看護ステーション、地域包括支援センターの多職種と連携をとることで地域全体のケアの質を高める中心的な役割を担います。また、地域の健康祭り等に参加し、健康相談や生活相談等、住民の皆さまの安心な暮らしや健康への意識向上を支援しています。

2022年に開院100周年を迎えたNTT東日本 札幌病院は、全国の22%の広大な面積に位置する北海道における急性期医療を担っており、「紹介受診重点医療機関※」にも認定されています。また、地域の医療機関との連携強化を通じた対応に加え、「北海道がん診療連携指定病院」、「札幌市災害時基幹病院」に指定され、地域において安心・安全な医療を提供し続けています。

札幌病院としての使命は、地域に必要とされる良質な医療を、安全に効率良く提供し、患者さまにとっても、職員一人ひとりにとっても魅力的な病院であり続けることと考えています。札幌市の中心部に位置する病院として、この地域において生活する人たちにいつまでも必要とされる病院であり続けることをめざして、次世代のためにどのような医療を展開する必要があるのかを熟慮し、地域の健康管理に責任を持ち、一歩一歩着実に歩みを進めていくことが病院に課せられた責務です。

※ 地域医療支援病院: 紹介患者に対する医療提供、医療機器の共同利用等の実施を通じてかかりつけ医等を支援し、効率的な医療提供体制の構築を図る役割を担う病院

※ 紹介受診重点医療機関: 他の医療機関等からの紹介状を持って受診された患者に対して、入院の前後の外来診療、手術・処置や化学療法等を必要とする外来診療、放射線治療等の高額な医療機器・設備を必要とする外来診療等を提供する役割を担う医療機関

## 充実したがん治療の提供

NTT東日本 関東病院は、地域がん診療連携拠点病院の指定を受け、専門的ながん医療の提供、がん診療の地域連携協力体制の構築、がん患者・家族に対する相談支援および情報提供等を行っています。また「がんゲノム医療連携病院」として東京大学医学部附属病院と連携し、国策であるがんゲノム医療を推進しています。

がん治療においては、術後の回復が早く入院期間が短縮できる、合併症リスクを抑えられる、機能温存が向上するといったメリットが期待される「ロボット手術」でのがん治療に積極的に取り組んでおり、2024年度は約450件のロボット手術を実施しました。また、腫瘍内科や放射線科等とも連携し、手術だけでなく、化学療法や放射線治療の提供まで幅広く対応しており、あらゆる方法でがんに対応できる体制を整えています。

加えて、がん患者さまとそのご家族に対する緩和ケア※の提供も行っています。緩和ケア病棟・緩和ケア外来・緩和ケアチームを統括する「緩和ケアセンター」では、すべてのがん患者さまとそのご家族に対して迅速かつ適切な緩和ケアを切れ目なく提供するよう努めています。






ロボット手術の様子

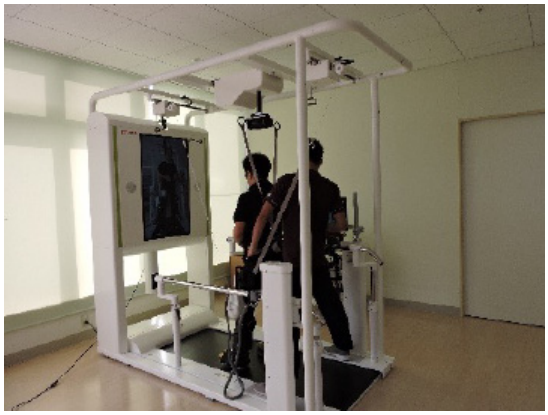
※ 緩和ケア: 重い病を抱える患者やその家族一人ひとりの身体や心等のさまざまなつらさをやわらげ、より豊かな人生を送ることができるように支えていくケア（特定非営利活動法人日本緩和医療学会『市民に向けた緩和ケアの説明文』）

## 地域における新たな療法の提供

NTT東日本 伊豆病院では、うつ病を改善させる治療法であるrTMS療法を実施しています。脳の特定部位に繰り返し磁気エネルギーを与える薬を使用しない治療法です。また、回復期リハビリ病棟に入院した患者さまが今まで以上に、できるだけ早く高いレベルの歩行能力を獲得していただく歩行訓練支援ロボットを使用した治療の実施により地域医療に貢献します。



rTMS治療



歩行訓練支援ロボットによる治療

## 救急医療・災害医療における役割

NTT東日本 関東病院は、二次救急医療機関として救急患者の受け入れを積極的に行っています。特に脳卒中・胸部・腹部の３領域では、関東病院の専門医にダイレクトにつながる、地域の医療機関・救急隊専用ホットラインを設けており、24時間365日（腹部は日中帯のみ）の救急対応を行っています。



災害総合訓練（トリアージ訓練）（11月）の様子

災害医療においては、関東病院は、東京都に83施設ある災害拠点病院の1つとして、地震等の広範囲災害時においておもに重症患者の収容・治療を行う任務を負っています。例年実施している災害訓練では、災害発生から被災者救助までの流れの中で、1つ1つのプロセスにスポットを当てた訓練を行うことで、総合的な災害対応力の強化に取り組んでいます。2024年度は、「緊急医療救護所を設営したうえでのトリアージ訓練」をテーマとした訓練を行いました。

NTT東日本 札幌病院では、2018年9月に発生した「北海道胆振東部地震」の経験を踏まえ、大規模地震の際に、札幌市中央区の5病院が連携し、医療機器や薬品、医療材料、食料、その他応急物資の支援措置や、医師、看護師、コメディカル職等の人材派遣、患者さまの移送、代替医療、入院患者の転院、受入等病院相互で協力する「災害時における病院間の相互支援に関する協定書」を締結しています。

これによって、札幌市中央区や札幌市のみならず道内全域で災害が発生した場合についても、5病院が連携し、患者さまの搬入や人員派遣に対応していきます。

## 地域住民等を支えるへき地診療所への医師派遣および認知症医療への貢献

NTT東日本 伊豆病院は2019年4月より、静岡県からへき地医療拠点病院の指定を受け、熱海市の「初島の診療所」へ医師を派遣し、住民健診等の実施による予防医療・健康増進および診療による早期の処方対応の実現等、医師不足が著しいへき地における住民の皆さま等への医療を確保し、安心で良質な医療サービスを提供しています。

また、2010年より認知症疾患医療センターの支援を受け、地域の認知症医療に貢献しています。

## 医療分野におけるICTサービス導入の先導的な役割を果たし、安心で豊かな社会の実現に貢献

国の医療政策を踏まえ、地域ニーズへの継続的な対応に加え、医療業務でのICTの活用・デジタルトランスフォーメーションの推進による医療分野の業務効率化を図りつつ、より重要度の高い業務に専念して高いスキル・ノウハウの共有を進めることで、さらに安心・安全な医療サービスを提供していきます。

電子カルテや健診システムを中心とした医療情報システムを導入し、他に先駆けて機能の高度化を図るとともに、ICTを活用した地域の病院・診療所の連携や専門医の少ない遠隔地との連携、在宅診療の支援等、安心で豊かな社会の実現に向けて、先導的な役割も果たしていきます。

## 先進的な技術を取り入れた「スマートホスピタル病棟」

NTT東日本 関東病院が2022年10月から運用を開始している新病棟は、先進的な技術を取り入れたスマートホスピタル病棟です。患者数の多い同病棟には 内視鏡検査や治療を行う消化管内科の患者さまが入院していて、入院期間が7日未満と短い場合がほとんどです。

病棟では、患者さまのバイタルサインの計測や記録業務が、看護師業務の大半を占めます。これまでは、計測値を電子カルテ端末へ手入力していましたが、通信機能付きバイタルサイン測定機器を導入することで、機器をモバイル端末にかざすだけで計測値を自動で入力できるようになり、業務を効率化できました。（写真1参照）。効率化によって確保できた時間は、患者さまの身体状態の観察や説明時間にあてられるようになり、医療の質の向上と患者さまの安心につながったと考えられます。

また、患者さまの容態悪化の予兆を早期に発見し対応するために、早期警戒システム（写真2）を2023年10月より導入しています。バイタルサインの測定値や心電図モニターからの測定値を集約し、自動判定した急変リスクを医療者へ通知する、医療安全に寄与するICTです。

今後も病院全体のDXを進め、病院一丸となって多くの患者さまに安心で満足していただける高度な医療を提供できるよう努めていきます。



(写真1)モバイル端末をかざすだけで電子カルテへバイタルの自動入力が可能



(写真2)早期警戒システムで院内全体のベットコントロールを実施

## DX/ICT化への取り組み

当院では2021年より、データとデジタル技術を活用して業務そのものを変革させるDX（デジタルトランスフォーメーション）を推進するための専門組織を創設し、本格的にICT（Information and Communication Technology：情報通信技術）を活用したDX化に取り組んでいます。 また近年、医療分野においても生成AIの導入が進んでおり、医療文書の作成支援や画像診断支援等の医療従事者の業務負担軽減と医療の質向上の両立が実現されつつあります。当院としても、今後生成AIの活用を通じて、持続可能な医療提供体制を構築し、提供する医療の安全・質を向上させ、患者さまが安心して当院を受診できるようDXを推進していきます。

## 地域で親しまれる病院として、医療セミナーや交流イベントを開催

地域住民の方々に向けて医療に関するセミナーを定期的に開催し、医師等が健康に役立つ情報や病院で取り組んでいる医療についてわかりやすく説明する機会を提供しています。

NTT東日本 関東病院では、市民への疾患啓発活動として、2020年11月より市民公開講座をウエブ開催しており、2025年3月現在、計40回、8,200名を超える方に参加していただいています。また講座の内容も幅広く、昨年度は住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができる「地域包括ケアシステム」の構築をテーマに、東京都や品川区担当者から「ACP・フレイル予防」の取り組み等も紹介いたしました。医師だけでなくメディカルスタッフを交えて企画・開催しており、大変盛況な講座となりました。

NTT東日本 伊豆病院では、202４年10月、病院職員と地域住民・患者がさまざまなイベントを通じて触れ合う「ふれあいフェスティバル」を開催しました。看護師・作業療法士による「認知症予防」「認知症予防体操」講座の開催、医療を身近に感じていただける「ちびっこドクター・ナースになろう」「リハビリ体験」等のさまざまな体験コーナーをはじめ、地元高校による箏の演奏等、ご来場の皆さまが病院職員らと触れ合える催しを多数企画し、約400名の皆さまにご参加いただきました。また、入院中の患者さまに癒しの時間を提供しようと四季に合わせたコンサートを実施しました。病院スタッフの演奏により密を避けるために広いリハビリ室で演奏をし、患者さまの笑顔にスタッフも癒されました。これからも地域の皆さまが親しみやすい病院をめざし、より一層質の高い医療の提供ができるよう努めていきます。




市民公開講座（関東病院）の案内例




ふれあいフェスティバル（伊豆病院）案内




ふれあいフェスティバル（伊豆病院）の様子

## 健康セミナーを開催

NTT東日本 札幌病院では、腎臓病をテーマにした健康セミナーを2024年11月19日に開催し、計19名（会場参加：13名・オンライン参加：6名）が参加しました。医師・看護師・薬剤師・管理栄養士がそれぞれの専門的立場から講演を行い、腎臓の構造や慢性腎臓病（CKD）の予防、eGFRの重要性、セルフケア、薬剤管理、食事療法等、各専門職がわかりやすく講演を行いました。多職種が連携して患者さまを支える意義があらためて共有され、参加者にとって実践的かつ有意義な学びの場となりました。




健康セミナーのお知らせ

## 「落ち葉拾い」の実施

NTT東日本 伊豆病院では、患者さまや地域の方が気持ち良く遊歩道を散歩できるように、月に１回スタッフのボランティア活動で落ち葉拾いを行っています。約50名のスタッフが参加して、一気に落ち葉を一掃しています。



「落ち葉拾い」の様子（伊豆病院）

# 外部からの評価

## 「日経サステナブル総合調査SDGs経営編」で4星、「日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編」で4.5星に認定

日本経済新聞社が実施する日経サステナブル総合調査において、企業のSDGsおよびESGの推進による価値向上を評価する「SDGs経営編」にて4星、人的資産に関する幅広い取り組みを評価する「スマートワーク経営編」にて4.5星に認定されました。

## 東洋経済新報社「2025年版CSR企業ランキング（未上場企業 部門）」で3位

企業の財務面とCSR面を総合的に評価する、東洋経済新報社「2025年版CSR企業ランキング（未上場企業部門）」において、3位の評価を獲得しました。

## プラチナくるみんに認定

厚生労働省が、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を認定する「プラチナくるみん」を受けています。

## 「えるぼし」最高位の3段階目に認定

厚生労働大臣が、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき、女性活躍推進に関して優良な取り組みを実施している企業を認定する、「えるぼし」の最高位を取得しました。

## PRIDE指標ゴールドに認定

職場におけるLGBTQ+に関する取り組みを評価する、一般社団法人work with Pride主催の「PRIDE指標2025」において、認定基準の5つの指標すべてを達成したことを示すゴールドを9年連続受賞しています。

## 東京都「心のバリアフリーサポート企業」に登録承認

障がいのある社員の活躍促進、障がい者雇用の理解を深める研修等が評価され、東京都が推進する「心のバリアフリー」に取り組む企業として、2020年、東京都「心のバリアフリーサポート企業」に登録されました。

## テレワーク100選に認定

2015年から2022年まで、テレワークの導入・活用を進める企業・団体を総務省が「テレワーク先駆者」として選定し、その中から十分な実績を持つ企業等を認定して公表する「テレワーク先駆者百選」に選ばれました。

# データ集

更新日：2026年1月30日

## 編集方針

### 発行・更新

2025年11月28日発行
2026年1月30日更新（環境データ）

### 報告期間

2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）

### 報告組織の範囲

NTT東日本およびNTT東日本のグループ会社（33社）を対象としています。
一部、以下の対象範囲にて情報を開示しています。基準外の範囲の場合は、個別に記載しています。

| 表記 | | 詳細 |
|---|---|---|
| [A] | **NTT東日本グループ** | NTT東日本、グループ会社33社 |
| [B] | **NTT東日本（単体）** | NTT東日本 |
| [C] | **NTT東日本＋地域子会社4社＋グループ会社2社** | NTT東日本<br>地域子会社（NTT東日本-南関東 、NTT東日本-東北、NTT東日本-関信越、NTT東日本-北海道）<br>エヌ・ティ・ティ エムイー 、NTT東日本サービス |
| [D] | **NTTグループ連結** | NTTグループ(NTTアド、NTTアーバンバリューサポート、NTTイノベーティブデバイス、NTT都市開発、NTTファイナンス、NTTアドバンステクノロジ、NTT ExCパートナー、NTTテクノクロス、NTTファシリティーズ、NTTロジスコ）<br>NTTクラルティ<br>NTT東日本グループ（NTT東日本、地域子会社４社、エヌ・ティ・ティ・エムイー、エヌ・ティ・ティ・レンタル・エンジニアリング、エヌ・ティ・ティテレコン） |

※ 上記のうち、NTT東日本グループに占めるカバー率（従業員数ベース）は、[A]：100%、[C]：80%以上

# 環境データ

### 環境負荷の全体像

| | | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 紙資源 | 古紙 | 万t | A | 0.4 | 0.3 | 0.3 | 0.2 |
| | 純正パルプ | | | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.1 |
| エネルギー等 | 電力※1 | 億kWh | | 13.0 | 12.6※1 | 13.9 | 13.9 |
| | ガス（都市ガス・CNG） | 万$m^3$ | | 570 | 539 | 510 | 497 |
| | ガス（LPG） | t | | 101 | 95 | 93 | 77 |
| | 灯油 | Kl | | 43 | 49 | 44 | 46 |
| | 軽油 | | | 1,219 | 1,002 | 1,063 | 923 |
| | 重油 | | | 1,067 | 1,224 | 1,085 | 984 |
| | ガソリン | | | 1,866 | 1,511 | 1,361 | 1,249 |
| | 水（上水） | 万$m^3$ | | 101 | 93 | 93 | 90 |
| 通信設備※2 | エネルギー資源 | 万t | | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | プラスチック原料 | | | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | 金属 | | | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | 建築材料 | | | 6 | 6 | 6 | 6 |
| $CO_2$排出量 | 総排出量 | 万t-$CO_2e$ | | 46.6※1 | 46.8※1 | 45.5 | 44.0 |
| | 電力起因 | | | 43.7※1 | 44.0※1 | 42.7 | 41.8 |
| | ガス・燃料起因 | | | 1.62 | 1.59 | 1.5 | 2.2 |
| | 非常用燃料起因 | | | 0.08 | 0.06 | 0.07 | 0.06 |
| | その他起因 | | | 0.49 | 0.55 | 0.61 | 0.62 |
| | 社用車起因 | | | 0.71 | 0.58 | 0.55 | 0.49 |
| 排水 | 排水（下水） | 万$m^3$ | | 103 | 96 | 96 | 94 |
| 廃棄物量 | オフィス廃棄物量 | 万t | | 0.8 | 0.8 | 0.7 | 0.8 |
| | 撤去通信設備 | | | 6.6 | 5.6 | 5.5 | 5.1 |
| | 建築廃棄物 | | | 2.5 | 5.2 | 4.0 | 3.6 |
| | 土木廃棄物 | | | 8.8 | 6.0 | 4.5 | 5.5 |
| リサイクル量 | | | | 18.5 | 17.5 | 14.6 | 14.8 |
| 最終処分量 | | | | 0.2 | 0.2 | 0.1 | 0.1 |

※1　他事業者分を除いた値のみを集計。

※2　NTT情報ネットワーク総合研究所の技術により算出。

## 環境会計

| 環境省ガイドライン分類 | おもな取り組み内容 | 2024年度 投資額（百万円） | 2024年度 費用額（百万円） | 2024年度 経済的効果 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | おもな内容 | 金額（百万円） |
| （1）事業エリア内コスト | － | 166 | 10,124 | － | 13,029 |
| ①公害防止コスト | アスベストの撤去と適正処理、PCB使用物品の適正保管および処分 | 0 | 71 | － | 0 |
| ②地球環境保全コスト | 通信電力・空調設備の省エネルギー化、業務用車両の低公害車化 | 144 | 5,303 | ・省エネルギーに伴う費用削減額 | 6,873 |
| ③資源循環コスト | 通信設備、建築・土木工事、オフィス廃棄物処理 | 22 | 4,751 | ・リサイクルにより得られる収入額 | 6,156 |
| | テレビ会議システムの導入 | | | ・通信設備等のリユースによる新規購入費用削減額 | |
| （2）上・下流コスト | 電話帳リサイクル、@ビリング運用（@ビリング等） | 0 | 9 | ・電子化に伴う郵送費削減額（@ビリング等） | 1,914 |
| （3）管理活動コスト | ISO14001認証取得、環境対策人件費 | 0 | 1,065 | － | 0 |
| （4）社会活動コスト | 地域清掃活動 | 0 | 85 | － | 0 |
| 合計 | | 177 | 11,471 | － | 14,943 |

## 温室効果ガス排出量（スコープ1、2）

| | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| スコープ1 | 万t-$CO_2e$ | A | 2.6 | 2.5 | 2.4 | 2.2 |
| スコープ2 | | | 44.0 | 44.3 | 43.1 | 41.8 |
| スコープ1、2合計 | | | 46.6 | 46.8 | 45.5 | 44.0 |
| 電力起因の$CO_2$ | | | 43.7 | 44.2 | 42.7 | 41.5 |
| 社用車の$CO_2$ | | | 0.7 | 0.6 | 0.5 | 0.5 |
| ガス・燃料の$CO_2$ | | | 2.2 | 2.0 | 2.2 | 2.0 |
| スコープ1、2削減率（2018年度比） | % | | 36 | 35 | 37 | 39 |

## 温室効果ガス排出量（スコープ3）

| スコープ、カテゴリ | | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度※1 | 2023年度 | 2024年度※2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| スコープ3 | | 万t-$CO_2e$ | A | 269.4 | 216.6 | 174.7 | 225.3 |
| カテゴリ1 | 購入した製品・サービス | | | 31.5 | 21.3 | 12.3 | 52.2 |
| カテゴリ2 | 資本財 | | | 81.7 | 60.1 | 48.1 | 37.4 |
| カテゴリ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 | | | 13.2 | 9.3 | 9.2 | 8.9 |

| スコープ、カテゴリ | | | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度※1 | 2023年度 | 2024年度※2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | カテゴリ4 | 輸送、配送（上流） | 万t-$CO_2e$ | A | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| | カテゴリ5 | 事業から出る廃棄物 | | | 0.5 | 0.4 | 0.3 | 0.3 |
| | カテゴリ6 | 出張 | | | 0.1 | 0.2 | 0.6 | 0.7 |
| | カテゴリ7 | 雇用者の通勤 | | | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| | カテゴリ8 | リース資産（上流） | | | 算定対象外 | 算定対象外 | 算定対象外 | 算定対象外 |
| | カテゴリ9 | 輸送、配送（下流） | | | 算定対象外 | 算定対象外 | 算定対象外 | 算定対象外 |
| | カテゴリ10 | 販売した製品の加工 | | | 算定対象外 | 算定対象外 | 算定対象外 | 算定対象外 |
| | カテゴリ11 | 販売した製品の使用 | | | 122.0 | 21.6 | 21.5 | 28.5 |
| | カテゴリ12 | 販売した製品の廃棄 | | | 1.5 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | カテゴリ13 | リース資産（下流） | | | 18.6 | 102.2 | 81.1 | 95.7 |
| | カテゴリ14 | フランチャイズ | | | 算定対象外 | 算定対象外 | 算定対象外 | 算定対象外 |
| | カテゴリ15 | 投資 | | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| スコープ1、2、3合計 | | | | | 316.0 | 263.4 | 220.2 | 269.3 |
| スコープ1、2、3削減率（2018年度比） | | | % | | — | — | 39 | 26 |

※1　計算手法の見直しにより、カテゴリ11および13の2022年度数値について遡及修正を行いました。

※2　カテゴリ1、2および13は、2024年度に数値の計算手法を見直しました。

### 電力使用量

| | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 電力使用量 | 億kWh | A | 13.0 | 13.4 | 13.9 | 13.9 |
| うち再生可能エネルギー使用量（グリーン化量）※ | | | 3.2 | 2.7 | 3.5 | 4.7 |
| 電力使用量に占める再生可能エネルギー使用率 | % | | 25 | 20 | 25 | 34 |
| NTT東日本グループ全体におけるカバー率 | % | | 100 | 100 | 100 | 100 |

※ 集計範囲は当社が保有する建物で利用する再生可能エネルギーの使用量であり、当該建物のテナント等による使用量も含む。

### 一般車両／業務用車両

| | | | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 一般車両のEV化率 | | | % | A | 16 | 26 | 40 | 56 |
| 減車・EV化台数 | | | 台 | | — | — | 376 | 343 |
| | 減車 | | | | — | — | 206 | 114 |
| | EV | | | | — | — | 170 | 229 |
| 業務用車両における$CO_2$排出量 | | | 万t-$CO_2e$ | | 0.7 | 0.6 | 0.5 | 0.5 |
| 業務用車両における燃料使用量 | | | | | | | | |
| | ガソリン | | kl | A | 1,866 | 1,101 | 1,361 | 1,249 |
| | 軽油 | | | | 917 | 775 | 803 | 923 |
| | ガス | LPG | kg | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | CNG | $m^3$ | | 0 | 0 | 0 | 0 |

### 廃棄物

| | | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 廃棄物総排出量 | | 万t | A | 18.7 | 17.6 | 14.7 | 15 |
| リサイクル量 | | | | 18.5 | 17.5 | 14.6 | 14.9 |
| リサイクル率 | | % | | 98.8 | 99.0 | 99.2 | 99 |
| 最終処分量 | | 万t | | 0.2 | 0.2 | 0.1 | 0.1 |
| 最終処分率 | | % | | 1.19 | 0.89 | 0.66 | 0.89 |
| 廃棄物最終処分量の環境効率性※1 | | 万円/t | | 771.0 | 1085.9 | 1769.4 | 1242.6 |
| 撤去通信設備 | 排出量 | 万t | | 6.6 | 5.6 | 5.5 | 5.1 |
| | リサイクル量 | | | 6.6 | 5.6 | 5.5 | 5.1 |
| | リサイクル率 | % | | 99.9 | 99.9 | 99.9 | 99.9 |
| 建築廃棄物 | 排出量 | 万t | | 2.5 | 5.2 | 4.0 | 3.6 |
| | リサイクル量 | | | 2.3 | 5.1 | 3.9 | 3.4 |
| | リサイクル率 | % | | 94.2 | 97.2 | 97.7 | 96.6 |
| 土木廃棄物 | 排出量 | 万t | | 8.8 | 6.0 | 4.5 | 5.5 |
| | リサイクル量 | | | 8.7 | 6.0 | 4.5 | 5.5 |
| | リサイクル率 | % | | 99.1 | 99.9 | 99.9 | 99.9 |
| オフィス廃棄物 | 排出量 | 万t | | 0.8 | 0.8 | 0.7 | 0.8 |
| | リサイクル量 | | | 0.8 | 0.8 | 0.7 | 0.8 |
| | リサイクル率 | % | | 99.4 | 96.5 | 97.6 | 97.8 |
| 医療 | 医療廃棄物最終処分量 | t | | 3.8 | 4 | 3.6 | 1.9 |
| | 感染性廃棄物最終処分量（特別管理産業廃棄物） | | | 12.4 | 12.6 | 11.3 | 6.4 |

| | | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 紙使用量 | | t | A | 6,282 | 4,984 | 4,317 | 3,327 |
| 電話帳 | | t | | 4,825 | 3,634 | 3,243 | 2,392 |
| | 古紙配合率 | % | | 82.5 | 78.7 | 75.2 | 75.2 |
| 電報 | | t | | 131 | 122 | 112 | 99 |
| 事務用紙※2 | | | | 641 | 521 | 346 | 345 |
| 請求書※3 | | | | 685 | 645 | 617 | 490 |
| 紙使用量の環境効率性 | | 百万円/t | | 284.6 | 355.2 | 410.6 | 500.6 |

※1　環境・経済活動両面における効率性を定量的かつ長期的に把握するために取り入れている評価指標。（売上高／環境負荷発生量）で算出。

※2　NTT東日本グループ各社合計の数値

※3　NTT東日本の顧客情報管理システムを元に定期的に発行される請求書等

## 有害物質

| | | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| アスベスト排出量 | | t | A | 0.00 | 0.13 | 0.72 | 0 |
| | 建物 | t | | 0.00 | 0.13 | 0.72 | 0 |
| | 橋梁 | t | | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| フロン | 特定フロン使用空調機残存台数 | 台 | | 20,697 | 20,896 | 21,284 | 20,355 |
| 窒素酸化物（NOx）排出量 | | t | | 6,033 | 5,489 | 5,322 | 5,565 |
| 硫黄酸化物（SOx）排出量 | | t | | 210 | 195 | 193 | 197 |

## 水使用量

| | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 上水 | 百万$m^3$ | A | 1.011 | 0.935 | 0.932 | 0.892 |
| 下水 | 百万$m^3$ | A | 1.029 | 0.959 | 0.964 | 0.941 |

## 環境教育

| | | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| eco検定取得率 | 管理者 | % | A | ― | ― | 85.3 | 90.9 |
| | 社員 | % | A | ― | ― | 53.6 | 61 |

# 社会データ

### 社員の基本情報

| | | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 社員数 | | 人 | A | 36,550 | 35,500 | 34,250 | 32,850 |
| | 男性 | | | 22,600 | 21,700 | 20,650 | 19,700 |
| | 女性 | | | 13,950 | 13,800 | 13,600 | 13,150 |
| | | 人 | B | 4,900 | 4,950 | 4,700 | 4,950 |
| | 男性 | | | 2,850 | 2,850 | 2,650 | 2,800 |
| | 女性 | | | 2,050 | 2,100 | 2,050 | 2,150 |
| 平均年齢 | | 歳 | B | 40.1 | 40.4 | 40.1 | 40.1 |
| | 男性 | | | 41.7 | 41.8 | 41.6 | 41.4 |
| | 女性 | | | 37.9 | 38.4 | 38.2 | 38.3 |
| 平均勤続年数 | | 年 | B | 14.8 | 15.6 | 14.5 | 14.2 |
| | 男性 | | | 17.2 | 17.9 | 16.6 | 16.0 |
| | 女性 | | | 11.5 | 12.4 | 11.8 | 11.7 |
| 管理者数 | | 人 | B | 970 | 1,000 | 980 | 1,050 |
| | 男性 | | | 890 | 890 | 850 | 900 |
| | 女性 | | | 80 | 110 | 130 | 150 |
| 離職率 | | % | C | 2.8 | 2.7 | 2.6 | 2.6 |
| 新卒採用者数 | | 人 | B | 345 | 300 | 295 | 277 |
| | 男性 | | | 220 | 185 | 150 | 126 |
| | 女性 | | | 125 | 115 | 145 | 151 |
| 経験者採用数※ | | 人 | B | 145 | 215 | 190 | 230 |
| | 男性 | | | 80 | 115 | 120 | 135 |
| | 女性 | | | 65 | 100 | 70 | 95 |
| 経験者採用比率<br>（公表日：2025年6月30日） | | % | B | 30 | 42 | 39 | 45 |

※ 経験者採用は、外部採用に加え、内部登用による正社員化を含む

### 地域課題の解決・価値創造を実現するソリューション

| | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 顧客エンゲージメント率 | ― | B | ― | ― | SMB※1層のNPS※2：▲22.9<br>顧客内NPI※3：80.5% | SMB層のNPS：▲33.3<br>顧客内NPI：74.8% |

※1 SMB：Small and Medium Business の略で、中堅中小企業のこと。
※2 NPS：ネット・プロモーター・スコアの略で、顧客ロイヤルティ（商品やサービスに対する信頼・愛着）を測る指標。
※3 顧客内NPI：User Next Purchase Intention の略で、顧客が次もそのサービスを購入したいかを測る指標。

### 高品質で安定した通信サービスの提供

| | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 重大事故発生件数 | 件 | B | — | 0 | 1 | 0 |

### 人権の尊重

| | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 人権に関する研修受講率 | % | A | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 確認された人権に関する違反件数 | 件 | A | 3 | 3 | 10 | 18 |

### ダイバーシティ＆インクルージョン

| | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 女性役員比率※1 | % | B | 13.0 | 20.8 | 20.8 | 24.0 |
| 女性管理者比率※2 | % | B | 9.5 | 11.2 | 12.5 | 13.7 |
| 女性の新任管理者登用率※2 | % | B | 30.3 | 30.7 | 30.0 | 30.4 |
| 女性の新卒採用比率 | % | B | 27.5 | 39.7 | 43.0 | 42.2 |
| 男性育休取得率 | % | C | 58 | 79 | 103 | 149 |
| 女性社員の育児休職後復職率 | % | C | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 男女の賃金の差異（全労働者）※2 ※3 | % | B | — | 77.6 | 76.6 | 77.1 |
| 障がい者雇用率※4 | % | D | 2.80 | 2.79 | 2.85 | 2.79 |

※1　各年度6月時点
※2　出向者含む
※3　男性の賃金に対する女性の賃金の割合
※4　翌年度6月1日時点

### 人的資本経営の取り組み

| | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1人当たりの研修時間 | 時間 | C | — | 36 | 37 | 44 |
| 1人当たりの研修投資額 | 円 | C | — | 146,487 | 168,470 | 159,087 |

### ワークインライフ

| | | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 社員エンゲージメント率※1 | | % | C | — | 52 | 49 | 57 |
| | 管理 | | | — | — | 77 | 82 |
| | 一般 | | | — | — | 47 | 55 |
| リモートワーク実施率※2 | | % | C | — | 72 | 71 | 69 |
| 1人当たりの総労働時間数 | | 時間 | C | 1,854 | 1,881 | 1,912 | 1,904 |
| | 男性 | | | — | — | 1,927 | 1,926 |
| | 女性 | | | — | — | 1,868 | 1,843 |

| | | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **有給休暇取得率** | | % | C | — | — | 93 | 92 |
| | 男性 | | | — | — | 93 | 92 |
| | 女性 | | | — | — | 91 | 90 |

※1　社員の働きがいや働きやすさの状況把握及び向上させるための改善策を講じることを目的として年1回実施している「エンゲージメント調査」のうちエンゲージメントに関する4つの設問（当社への誇り・職場の知人推奨・仕事のやりがい・貢献意欲）の肯定回答率

※2　オフィスワーカーのみ

## 健康経営

| | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **プレゼンティーズム損失率** | % | A | — | — | 6.10 | 6.00 |
| **メンタルヘルス休職者数（前年度実績に対する増減割合）**※ | % | A | — | — | +4.7 | +3.6 |
| **ストレスチェック受検率** | % | C | 95.7 | 96.1 | 96.7 | 97.6 |
| **定期健康診断受診率** | % | C | 96.0 | 98.6 | 98.6 | 97.1 |
| **特定健診受診率** | % | C | 91.3 | 92.1 | 93.2 | 89.6 |
| **特定保健指導完了率** | % | C | 25.8 | 26.7 | 26.8 | 32.3 |
| **適正体重維持者率** | % | C | 61.4 | 61.4 | 60.7 | 60.3 |
| **血糖リスク保有者割合** | % | C | 6.6 | 8.6 | 9.5 | 9.1 |
| **血圧リスク保有者割合** | % | C | 18.5 | 19.1 | 17.8 | 17.3 |
| **脂質リスク保有者割合** | % | C | 3.8 | 3.7 | 3.7 | 3.5 |
| **運動習慣者比率** | % | C | 20.6 | 21.6 | 21.9 | 24.1 |
| **十分睡眠者率** | % | C | 67.0 | 67.3 | 64.0 | 63.6 |
| **非喫煙率** | % | C | 75.5 | 76.3 | 76.9 | 77.7 |

※　各年度12月時点

## 労働安全衛生

| | | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **業務災害発生件数**※1 | | 件 | A | 121 | 128 | 113 | 142 |
| | 不休災害 | | | 102 | 118 | 99 | 125 |
| | 休業災害 | | | 19 | 10 | 14 | 17 |
| **設備工事中の重篤人身事故発生件数** | | 件 | A | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **度数率**※2 | | — | A | 1.3488 | 1.4998 | 1.3408 | 1.6643 |
| **強度率**※3 | | | A | 0.0095 | 0.0054 | 0.0057 | 0.0155 |

※1　医療職を含む。集計範囲を大幅に拡大したため過年度分も含め数値の遡及修正を実施。

※2　度数率: 100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で災害発生の頻度を表す。
〈算出方法〉（労働災害による死傷者数/延実労働時間数）×1,000,000

※3　強度率: 1,000延実労働時間当たりの労働損失日数で災害の重さを表す。
〈算出方法〉（延労働損失日数※/延実労働時間数）×1,000

## サステナブル調達の取り組み

| | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 改善要請が必要なサプライヤとの直接対話率 | % | B | ― | 100 | 100 | 100 |

## 情報セキュリティの確保

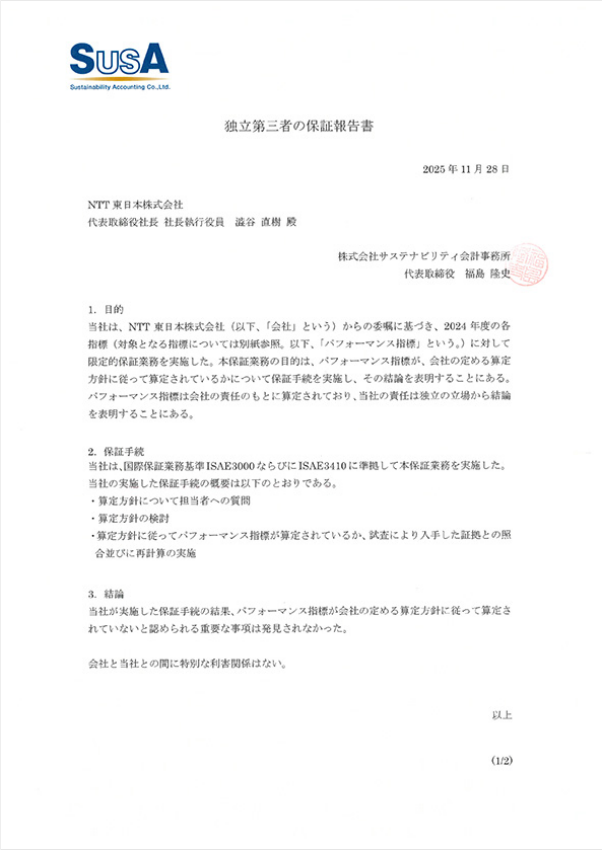
| | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| サイバー攻撃に伴う重大なインシデント発生件数 | 件 | C | ― | 0 | 0 | 0 |
| 情報漏洩件数 | 件 | A | ― | ― | 0 | 0 |

## 社会貢献活動

| | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 社会貢献活動関連支出額 | 億円 | A | ― | 8.7 | 9.5 | 10.3 |
| 社会貢献活動参加社員率 | % | C | ― | ― | 52.2 | 60.5 |

# 独立第三者の保証報告書

NTT東日本グループ サステナビリティサイトに開示している実績データ（2024年度）について、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ました。



SUSA
Sustainability Accounting Co.,Ltd.

独立第三者の保証報告書

2025 年 11 月 28 日

NTT 東日本株式会社
代表取締役社長 社長執行役員　澁谷 直樹 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、NTT 東日本株式会社（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2024 年度の各指標（対象となる指標については別紙参照。以下、「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

(1/2)

› 独立第三者の保証報告書 [2.2MB]

GET Adobe Acrobat Reader

PDF形式の資料を閲覧するにはAdobe Acrobat Readerが必要です。
› Adobe Acrobat Readerをダウンロードする

# 編集方針

「サステナビリティ」サイトは、NTT東日本グループが持続可能な社会の実現に向け、地域に密着して社会課題解決に取り組んだ活動実績をステークホルダーの皆さまに報告するものです。高い倫理観と最先端の技術・イノベーションに基づくIOWN構想の実現をはじめ、企業としての成長と社会課題の解決を同時実現することを目的に新構築された「NTTグループサステナビリティ憲章」も踏まえ、NTT東日本としてのサステナビリティの取り組みテーマおよびKPIを設定しています。

2024年からは、ステークホルダーの皆さまの検索性を向上させることを目的に、環境・社会・ガバナンスで再構成しました。

記述について

本サイトには、過去と現在の事実だけでなく、計画や将来の見通しを含んでいます。これらは、公開日時点までに入手できた情報に基づく仮定や判断を含むものであり、将来の事業活動の結果が掲載内容と異なる場合があります。

記載されている会社名・製品名・サービス名は各社の登録商標または商標です。

人名・会社名・団体名・公共機関名等は、原則として敬称を略しています。

## 報告期間

2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）

※ 一部2023年度以前、および2025年度以降の活動についても報告しています。

## 報告組織の範囲

NTT東日本およびNTT東日本のグループ会社（33社）を対象としています。

一部、以下の対象範囲にて情報を開示しています。基準外の範囲の場合は、個別に記載しています。

| 表記 | | 詳細 |
|---|---|---|
| [A] | **NTT東日本グループ** | NTT東日本、グループ会社33社 |
| [B] | **NTT東日本（単体）** | NTT東日本 |
| [C] | **NTT東日本＋地域子会社4社＋グループ会社2社** | NTT東日本<br>地域子会社（NTT東日本-南関東 、NTT東日本-東北、NTT東日本-関信越、NTT東日本-北海道）<br>エヌ・ティ・ティ エムイー 、NTT東日本サービス |
| [D] | **NTTグループ連結** | NTTグループ(NTTアド、NTTアーバンバリューサポート、NTTイノベーティブデバイス、NTT都市開発、NTTファイナンス、NTTアドバンステクノロジ、NTT ExCパートナー、NTTテクノクロス、NTTファシリティーズ、NTTロジスコ）<br>NTTクラルティ<br>NTT東日本グループ（NTT東日本、地域子会社４社、エヌ・ティ・ティ・エムイー、エヌ・ティ・ティ・レンタル・エンジニアリング、エヌ・ティ・ティテレコン） |

※ 上記のうち、NTT東日本グループに占めるカバー率（従業員数ベース）は、[A]：100%、[C]：80%以上

なお、報告組織以外の事業体においても、サプライチェーンを通じて、環境・社会に重大な影響を与えているという認識から活動について報告しています。

# 発行時期

2025年11月

# 参照ガイドライン

GRI「GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」

環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

環境省「環境会計ガイドライン2005年版」

NTTグループ環境会計ガイドライン2008年版

# サステナビリティに関する情報開示媒体

NTT東日本グループは、サステナビリティに関する情報開示媒体はステークホルダーエンゲージメントを行う重要なツールと位置づけ、本ツールによるコミュニケーションをサステナビリティ活動の改善や向上につなげています。

2000年に初めて発行した「環境報告書」につづき、2005年には社会的側面の報告等、内容を充実させた「CSR報告書」の発行を開始しました。2020年に「サステナビリティレポート」と題し、さまざまな社会要請に応える「地域社会を支える総合サービス企業グループ」としての取り組みを分かりやすくお伝えしています。

また、コミュニケーションツールとしての機能を向上させるために、以下の媒体で情報開示を行っています。

当社ウェブサイト「サステナビリティ」
NTT東日本グループのサステナビリティ報告の方針や体制等の枠組みを中心に、網羅的な活動や詳細データにくわえ、各事業部での地域に密着した幅広い取り組みをアクティブに情報発信をするサイト
https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/

サステナビリティレポート（PDF）
サステナビリティの取り組みテーマおよびKPIの実績、重要度の高いテーマを抜粋して報告することを目的としたレポート
https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/report/download/index.html

# サステナビリティに関するお問い合わせ

NTT東日本株式会社
経営企画部 サステナビリティ推進室
https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/contact/index.html