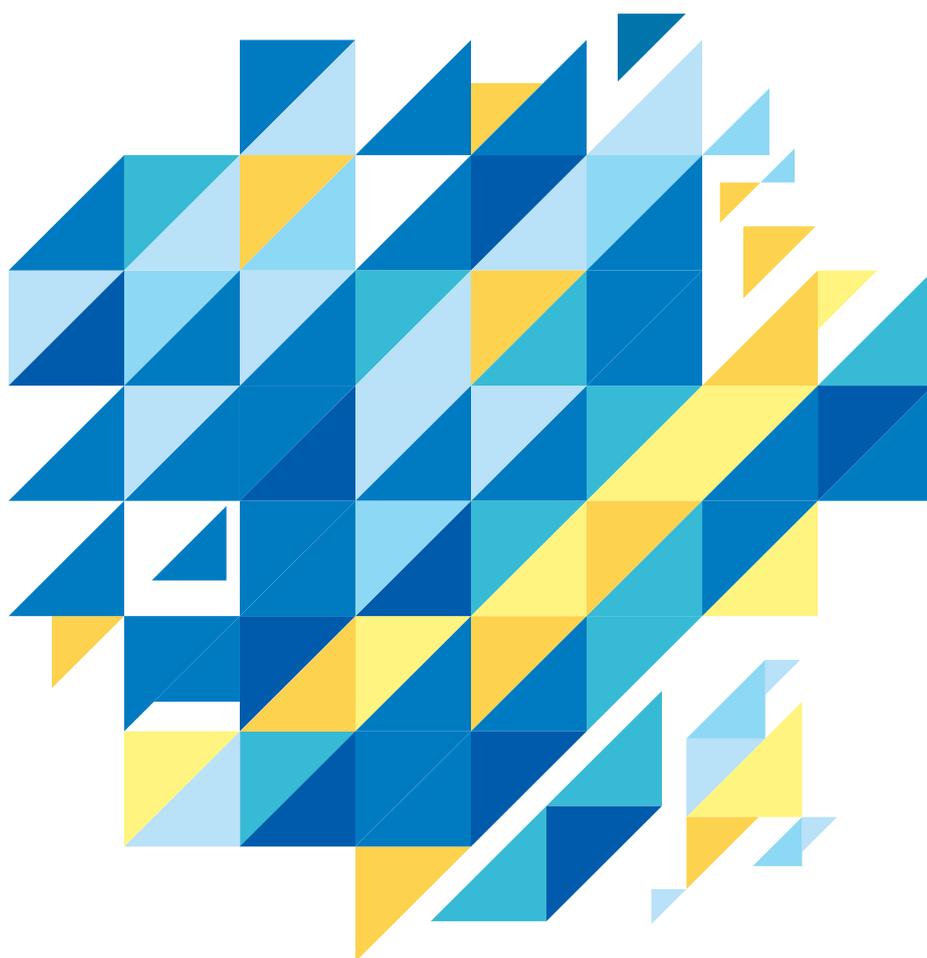


NTT東日本グループ

SUSTAINABILITY REPORT 2023

HTML版



目次

2	トップメッセージ
4	NTT 東日本グループのサステナビリティ
4	………パーパスとサステナビリティ
4	………重点課題項目（マテリアリティ）
8	………推進体制
9	地域循環型社会の共創に向けた取り組み
9	………地域社会・経済の活性化への貢献
9	………地域課題解決に向けた取り組み
19	………高品質で安定した通信サービスの提供
19	………基本的な考え方／目標
20	………高品質で安定した通信サービスの確保
24	………災害時における重要通信の確保と安否確認
27	………情報セキュリティの確保
33	……… 脱炭素・循環型社会の実現
33	………社会の環境負荷低減に向けた取り組み
33	………世の中のCO ₂ 排出削減
38	………循環型社会の形成
39	………生物多様性保全
42	………自社のカーボンニュートラル
42	………目標と実績
45	………具体的な取り組み
50	………環境経営
51	……… 多様性を尊重する社会の実現
51	………リモートワークの拡大・定着によるワークインライフの推進
51	………時間と場所にとらわれない働き方の推進
53	………健康経営の推進
57	………労働安全衛生の水準向上
60	………自律的自己啓発等によるキャリア開発の促進
64	………ダイバーシティ & インクルージョン
66	………人的資本経営の取り組み
89	ステークホルダーとのコミュニケーション
89	……… ステークホルダーエンゲージメント
92	……… ステークホルダーダイアログ
104	コーポレートガバナンス
108	リスクマネジメント
109	コンプライアンスの徹底
118	サステナブル調達への取り組み
122	社会貢献活動
130	医療分野の取り組み
140	外部からの評価
142	各種雇用関連数値一覧
144	各種制度利用一覧
146	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。

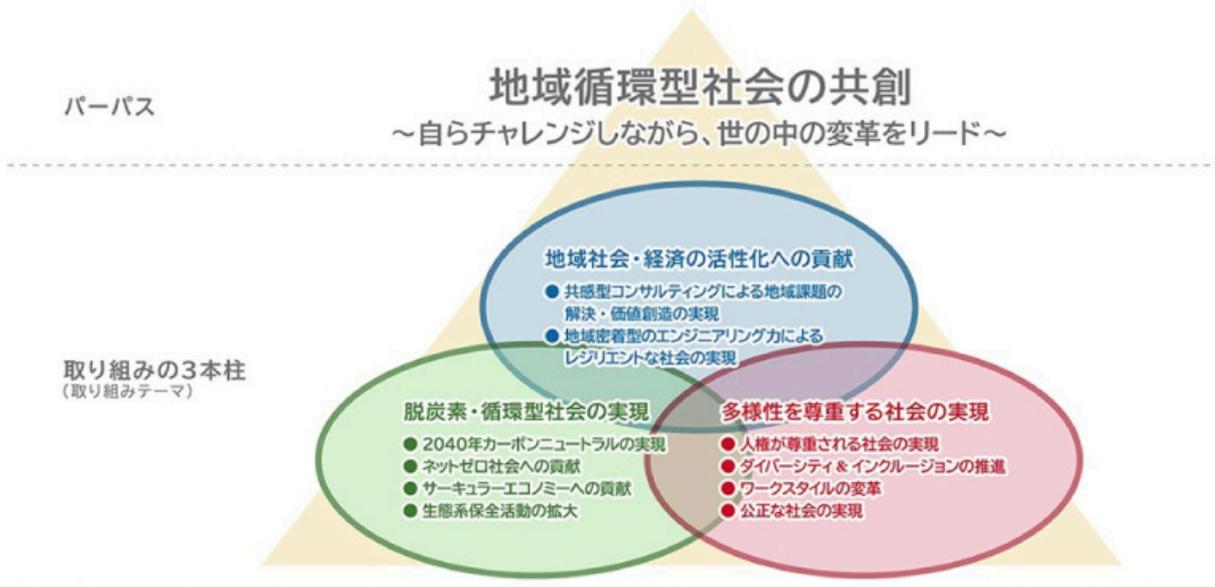
今後とも、皆様のご愛顧とご指導を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

東日本電信電話株式会社
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東日本グループのパーパスについて

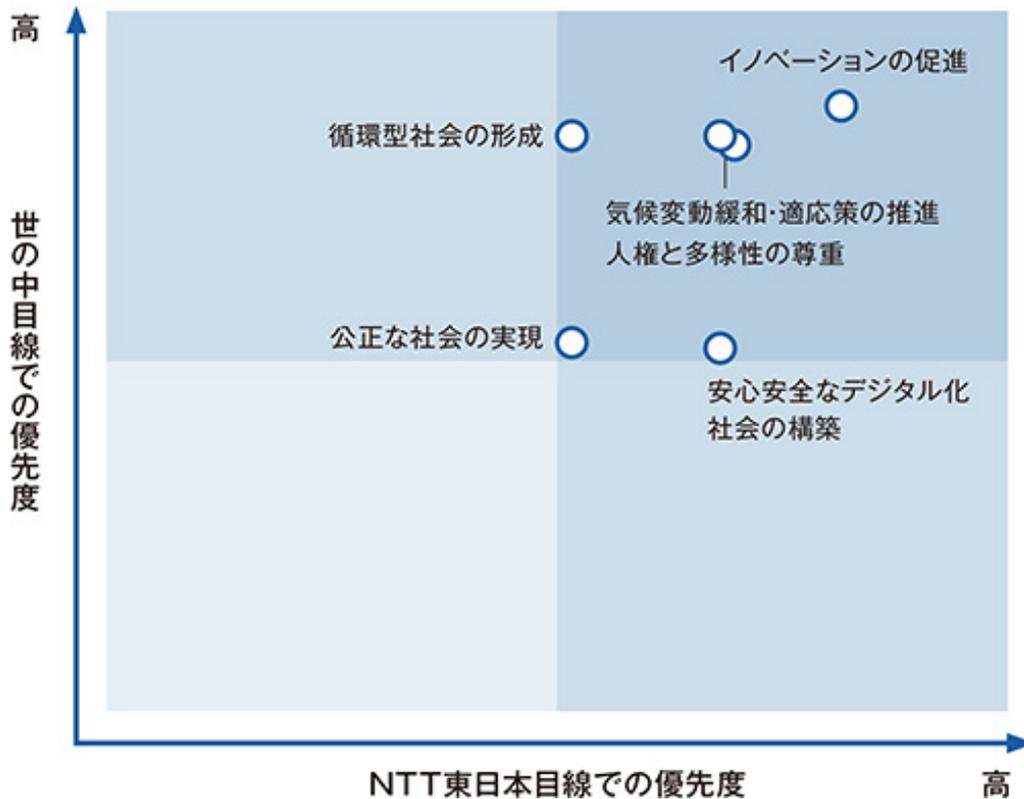
重点課題項目（マテリアリティ）

重要課題の特定（見直し）プロセス



マテリアリティの特定（見直し）

SDGsや地域社会が抱える社会課題から24項目を抽出し、「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24項目を整理し、両軸において優先度が高い6項目をサステナビリティ重点課題項目（マテリアリティ）に特定しました。



KPI

取り組みの柱	マテリアリティ	KPI	2023年度目標	めざすSDGs	
地域社会・経済の活性化への貢献	イノベーションの促進	B2B2X収益額	1,080億円	  	
		ビジネスユーザ満足度	対前年改善		
		ビジネスユーザ満足度	対前年改善		
		地域の価値創造につながる記事掲載数・報道発表数	対前年増		
	安心安全なデジタル社会の構築	重大事故発生件数	ゼロ		
		サイバー攻撃に伴うサービス停止件数	ゼロ		
脱炭素・循環型社会の実現	気候変動緩和・適応策の推進	温室効果ガス排出量	45.8万t	  	
		自社消費電力のグリーン化率	36.3%		
		一般車両EV化率	40%		
	循環型社会の形成	廃棄物リサイクル率	99%以上		  
		地域の価値創造（環境負荷低減）につながる記事掲載数・報道発表数	対前年増		

取り組みの柱	マテリアリティ	KPI	2023年度目標	めざすSDGs
多様性を尊重する社会の実現	人権と多様性の尊重	社員エンゲージメント率	対前年増	  
		リモートワーク実施率	OW : 70% EW: 45%	
		メンタルヘルス休職者数	▲3%	
		業務災害	ゼロ	
		人権に関する研修受講率	100%	
		総労働時間数	1,800時間	
		DX人材数	3,900人	
		外部人材の採用数	100人	
		1人当たりの研修時間	対前年増	
		1人当たりの研修費用	対前年増	
		副業実施社員数	対前年増	
		女性管理者比率	12.6%	
		女性の新任管理者登用率	30%	
		女性の新卒採用比率	30%	
		男性社員の育児事由休暇取得率	100%	
		紙使用量	対前年▲26%	
		障がい者雇用率	2.5%以上	
	離職率	9%以下		
	社会貢献活動関連支出額	対前年増		
	重要なサプライヤとの直接対話実施率	100%		
公正な社会の実現	確認された人権に関する違反件数	ゼロ		
	反競争的な違反行為・贈収賄違反件数	ゼロ		

KPI（キーパフォーマンス指標）および2022年度の結果

2022年度の実績はこちらです。

▶ KPI（キーパフォーマンス指標）および2022年度の結果  [229KB]

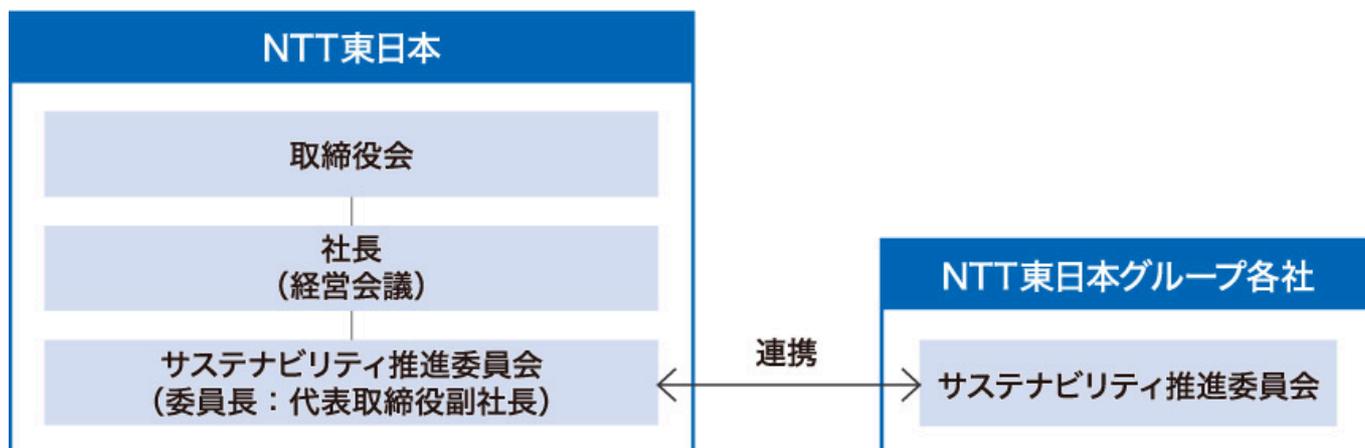
人的資本関連データ

▶ 人的資本関連データ  [256KB]

推進体制

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。推進は、2020年7月に設置した「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」が一元的に行うことで、迅速な対応が可能となる体制です。

「サステナビリティ推進委員会」は代表取締役副社長を委員長を務め、活動方針やKPI、施策の検討・決定を行うことを目的としており、2022年度は2回の委員会を開催しました。



地域課題解決に向けた取り組み

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130万kmを保有しています。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、集約センター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おこない、更に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では自社設備の他に、道路周辺のあらゆる構造物の情報が取得可能です。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、様々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東日本では、安心して住み続けられる街づくりを目指して、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、地域の皆様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

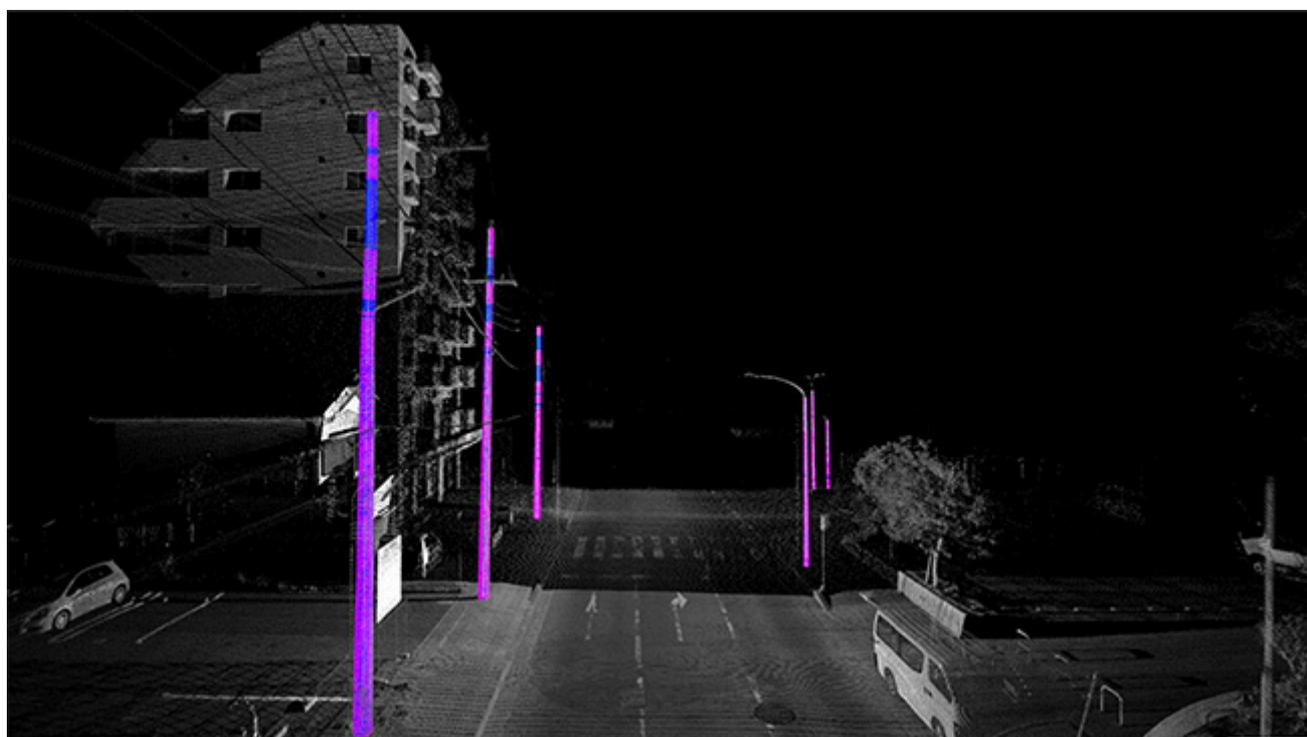


N電柱の傾き・たわみ測定車



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。

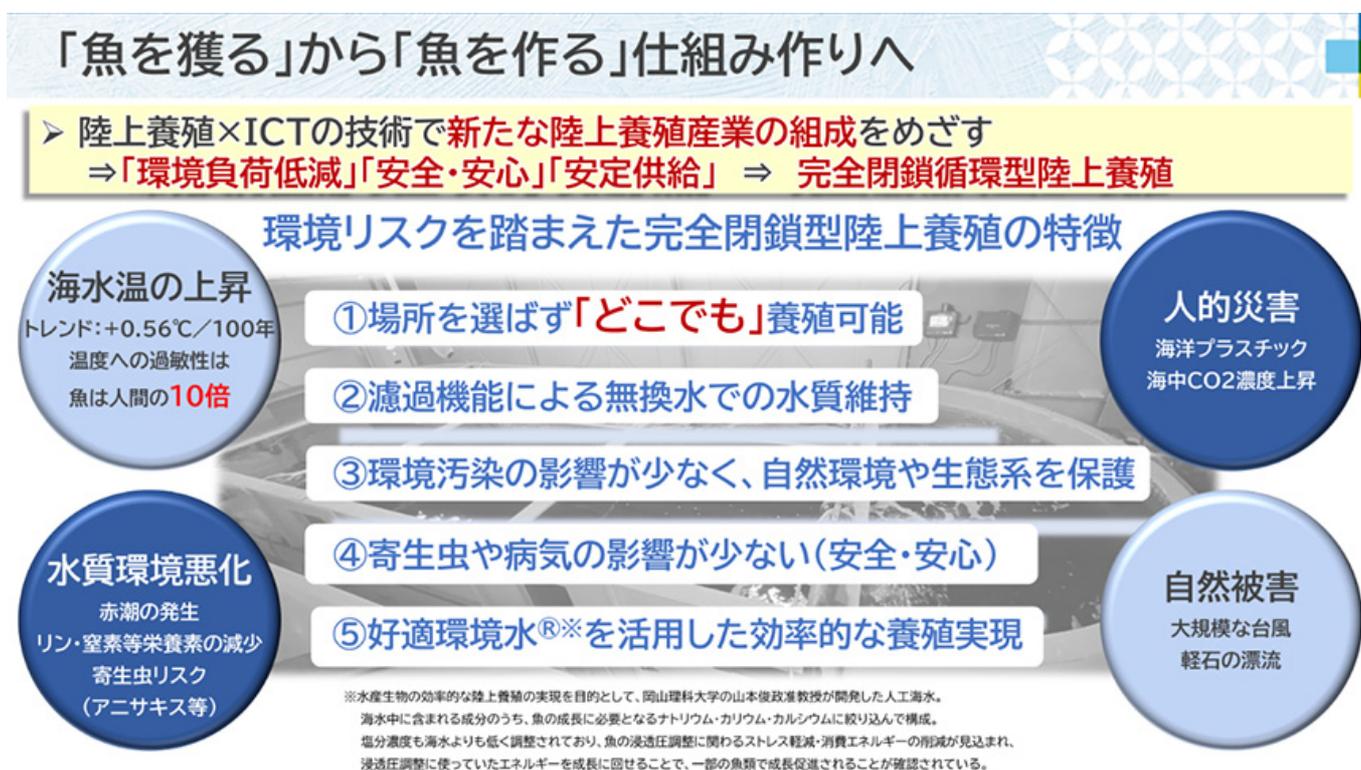
※1 引用元：[令和4年度 水産白書 第4章 水産業をめぐる国際情勢](#)

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安定運用可能な体制を構築します。

データ駆動型の陸上養殖プラント

➤ 魚種ごとに培った「飼育レシピ」を用いて、データマネジメントツールによるデータの一元管理(見える化)・データ駆動型(自動化)・遠隔指導で安定運用



「プロの仕事」から
「だれでも」できるに

1) ノウハウ形式知化

- 飼育経験がなくても育てられる
⇒ One to Manyの遠隔指導

2) 安定したプラント運用

- プラント環境の見える化と自動化
- 魚体重自動計測、等

3) 経済損失の防止

- アラートによる水質管理

陸上養殖産業化に向けた取り組み：ベニザケ養殖プロジェクト

2022年1月より、魚屋創業で東日本大震災以降の風評被害に負けない安全安心な魚を地域の皆様にお届けしたいという思いをお持ちの株式会社いちい様と連携したベニザケ養殖プロジェクトを組成しています。

本プロジェクトでは、内陸部に位置する福島市において、魚の知識や海面養殖の経験のない飼育員の方が生産に従事した中でも、ビジネスベースで世界初のベニザケ養殖に成功しました。

今後はこの成果を元に、地域アセットである廃校利活用等の地域連携を通じて、地域に根差した新産業としての拡大に取り組んでいく予定です。

福島ベニザケプロジェクトの成果と今後の展望

- **ビジネスベースで世界初*** 通常4年かかるところを1年半**でベニザケの大型化に成功
 - ⇒いちい社:2023年7月21日に自社店舗で販売
 - ⇒福島県川俣町との連携協定に基づき**廃校を利活用**した事業規模拡大を図る

*株式会社いちい・岡山理科大学・NTT東日本の三者調べで世界初 **稚魚から出荷サイズまでを好適環境水下で飼育



初水揚げのベニザケ



ベニザケの姿造り



安全安全な環境で飼育するため生食が可能



出荷サイズまでの大型化に成功



いちい社店頭での販売



福島県川俣町 旧富田小学校

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を実現することに取り組んで参ります。

「陸上養殖」による地域の活性化(循環型社会の実現)

▶ 「陸上養殖」により街の新たな可能性と価値を見出し、持続可能で豊かな社会を創る



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となっています。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及び有効利用が課題となっています。これらの課題解決の一環として、環境への配慮や食に関する理解の重要性が高まっており、そのきっかけとなる「食育」の推進が重要になっています。

学校給食における「デジタル化に対応した食育」の推進

調布市では、市内の企業・大学等と共同でスマートシティの実現を目指す「調布スマートシティ協議会」を2021年6月に設立。「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及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。

調布市立学校では、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生徒の理解を深め

るため、ハウス内の栽培動画をタブレット等で視聴し、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郊外学習を実施しています。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まいります。

都市型資源循環モデル



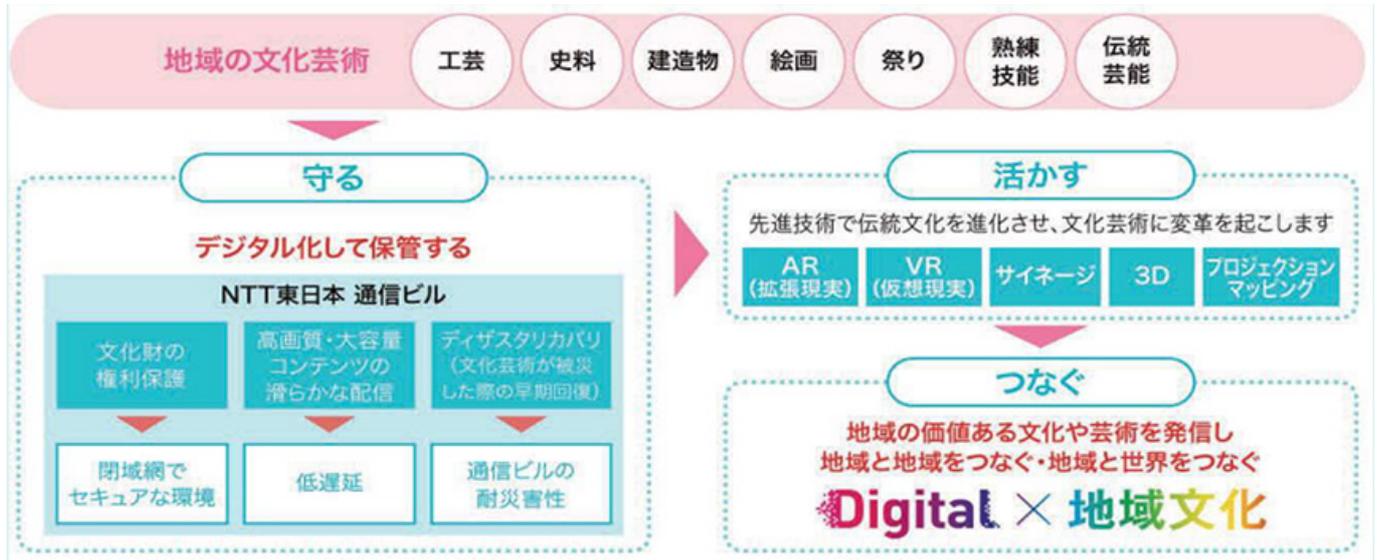
文化芸術のデジタル化と活用を通じた地域活性化の実現

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広がっています。

高精細なデジタル化による保存・継承と鑑賞体験の拡大

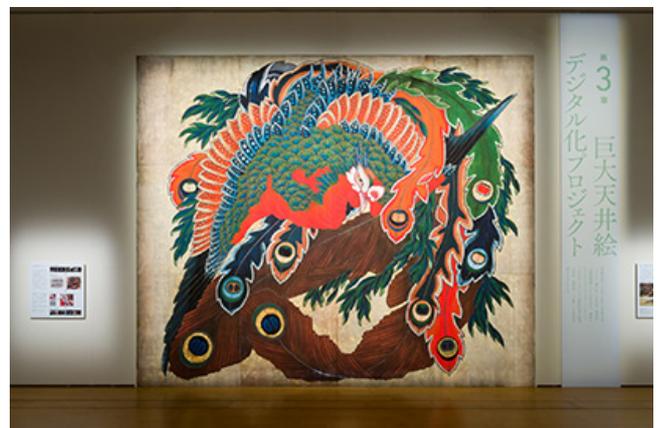
株式会社NTT ArtTechnologyを設立し、自治体や博物館・美術館、企業などが所蔵する有形文化財を、協業パートナーのアルステクネが有する三次元質感画像処理技術(DTIP)の活用により、高精細なデジタルデータ(所蔵元認定)として保管。併せて無形文化財のデジタル化にも取り組みます。NTT東日本通信ビルの持つ「耐災害性」でしっかりと保存するとともに、高速ネットワークの「閉域網によるセキュアな環境」という特性を生かし、AR・VR・サイ

ネーじ・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て、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。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致します。



文化芸術のデジタル化の取り組み事例

葛飾北斎が晩年に描いた長野県小布施町の岩松院本堂天井絵「鳳凰図」(間口6.3m、奥行5.5m)をアルステクネと連携して高精細にデジタル化。東京・初台のNTTインターコミュニケーション・センター[ICC]で「Digital×北斎」特別展「大鳳凰図転生物語」を開催し、原寸大の高精細複製画や最新デジタルアプリケーションにより本堂を模した空間で「鳳凰図」の世界を体感する作品を展示したところ、大きな反響をよび、岩松院を訪れる人が大幅に増加しました。



その他の取り組み

- ▶ 「IoTセンサーを活用したCO₂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り組みについて
- ▶ 水田の小鮎養殖における 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 
- ▶ 「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～ 
- ▶ 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」 

基本的な考え方／目標

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、その重要性を一層高めつつあります。常に高品質で安定した通信サービスを提供するために、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。

目標

指標	2023年度目標値	2023年度実績 (第3四半期時点)
安定サービス提供率 [※]	99.9%	99.999%
重大事故発生件数	0件	1件
サイバー攻撃に伴うサービス停止件数	0件	0件

※1 安定サービス提供率：〔1－重大事故総影響時間（影響ご利用者様数×重大事故対象時間）／主要サービス提供総時間（ご利用者様数×24時間×365日）〕×100%

高品質で安定した通信サービスの確保

24時間365日、通信ネットワークのリアルタイム監視による万一のトラブルへの迅速な対応

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、ICTを活用した高度なオペレーションツールを用いて、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と、サービスの状況をいち早くお客様へお届け出来るよう、オペレーションツールの高度化やオペレータの訓練を日々実施しています。

しかしながら、2023年4月3日のフレッツ光の大規模障害では、多数の設備アラームが同時発生したことで、回復まで時間を要してしまうこととなり、多くのお客様にご迷惑をおかけしてしまいました。本事象を踏まえて、定期的を実施していた設備アラームの集約・分析をリアルタイムに変更することで、影響の常時可視化と即時把握を可能とする等、お客様への影響を最小限にするようオペレーションを進化させています。

並行してゼロタッチオペレーションに向けた取り組みも行っており、故障発生頻度が多いIP系装置から自動化(警報検知から遠隔回復措置まで)を進めており、順次対象を拡大しています。また、現地作業員とオペレータの連携や、故障原因の追究等の自動化が困難な作業においてはAIの導入により効率化することを検討しています。

これらの取り組みによりオペレータは、高度なトラブル対応や、それを解決するための技術力向上に注力し、通信サービスの更なる高品質化に努めています。

今後も、このような“高品質な通信サービスを提供し続ける取り組み”を継続的に実施し、どのような時においても通信を「つなぎ続ける」ことができるよう、高い使命感をもって取り組みを継続していきます。

安心、安全、信頼の確保に向けた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。

2023年度も通信設備の点検・改修を定期的を実施し、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いただけるよう、113番で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

お客さまの通信サービスが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の充実を図っています。従来のオペレータによるお客さま対応に加え、2019年度から開始したWeb受付サポートのコンテンツをさらに充実させることで、故障受付窓口のマルチチャネル化を推進し、お客さまの多様なライフスタイルに対応できるように取り組みました。

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、一層のサポート体制の充実と強化に取り組んでいきます。

迅速な修理対応に向けた取り組み

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、東日本全域からの復旧班の派遣を行い、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。

過去の災害発生時には地域のお客さまの困りごととは何か、地域の声を聴き、解決に向けて避難所や役場等に「お困りごと受付窓口」を設置することで、多くのお客さまにご活用いただいています。今後もお客さまへ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、各種の技能競技会などの実施を通じて、ソーシャルイノベーション企業に必要となるDXや総合エンジニアリング力の担い手として、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」を目的に毎年開催されているもので、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。

「技能競技会」「ワークショップ」「展示」の3つの要素で構成されるこのイベント。2024年1月開催の「第17回現場力向上フォーラム」では、専用ホームページによる、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、3年ぶりに一部の技能競技会と展示をNTT中央研修センター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での開催となりました。

集合形式で実施された技能競技会の模様は、低遅延配信技術を活用し、オンラインでライブ配信され、現地に行くことができなかった社員も競技の観覧、参加選手の応援が可能となるなど、より多くの社員が参加・共感できるイベントとなりました。また、社員だけでなく、多くの社外の方々にもご覧になっていただき、NTT東日本グループの技術力や新たな取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



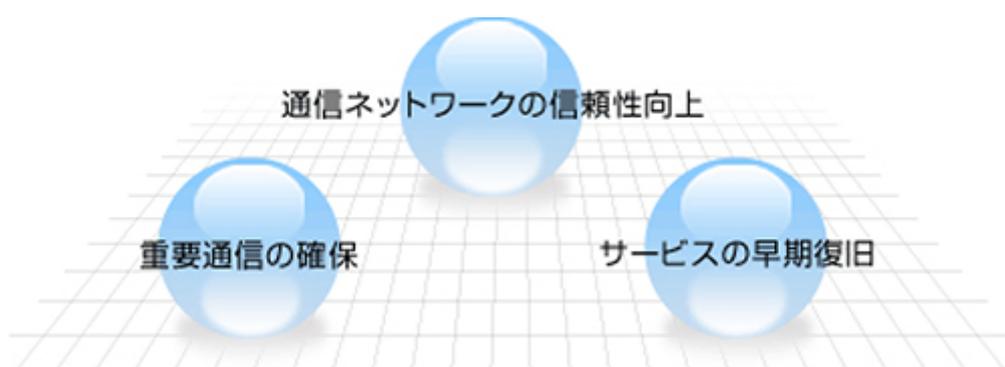
専用ホームページでのライブ配信模様

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おります。また、通信設備の故障が社会に及ぼす甚大な影響を鑑み、弊社としても故障発生の実態および影響範囲を的確に把握し迅速に対処を行う仕組みとして、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

災害時に全国から被災地に集中する電話を制御し、110番・119番等の緊急通信や重要通信を守るとともに、避難所には市区町村と連携して無料の公衆電話（災害時用公衆電話（特設公衆電話））を設置し通信を確保します。

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て、電話がつながりにくくなる「ふくそう」が発生する場合があります。このような状況が生じた際に、緊急通報（110、118、119番）、防災機関等の通話を確保しながら、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。家族や友人等で安否を確認するために、「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おります。

- ▶ 災害用伝言板（web171）体験利用のご案内
- ▶ 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。

- ▶ 公衆電話の設置場所

情報セキュリティの確保

情報セキュリティ推進体制

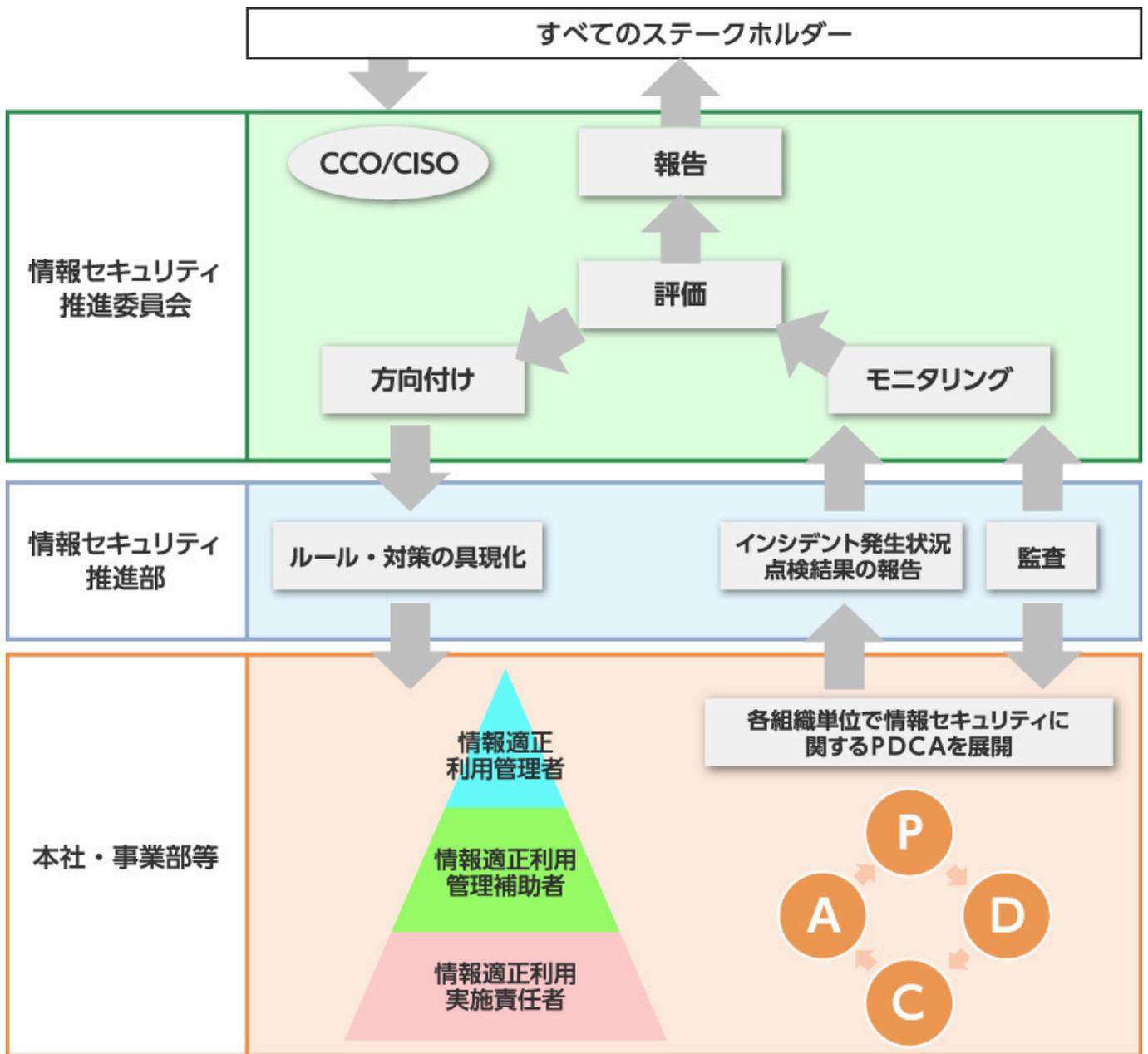
NTT東日本では、最高コンプライアンス責任者（CCO）、最高情報セキュリティ責任者（CISO）を置き、社長直結組織として設置された「情報セキュリティ推進部」がグループ横断的かつ統一的にお客さま情報をはじめとした各種情報の保護・管理、適正な取り扱い等のさらなる徹底・強化を図っています。併せて主要なグループ会社においても「情報セキュリティ担当」を設け、グループ全体での情報セキュリティ推進体制を構築しています。

この体制の下、「情報セキュリティ基本規程」に基づき、各種点検・監査の実施や研修による社員の知識向上・意識醸成、セキュリティゾーンの構築をはじめとした技術的・物理的対策を強化することで、情報セキュリティの確保に努めてきました。

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

この取り組みはグループ会社に対しても行っており、情報セキュリティ・サイバーセキュリティの確保に関わる体制整備、対策を行っています。

NTT東日本におけるマネジメント



情報セキュリティ監査実施組織数

年度	2021年度	2022年度	2023年度
組織数	45	48	49

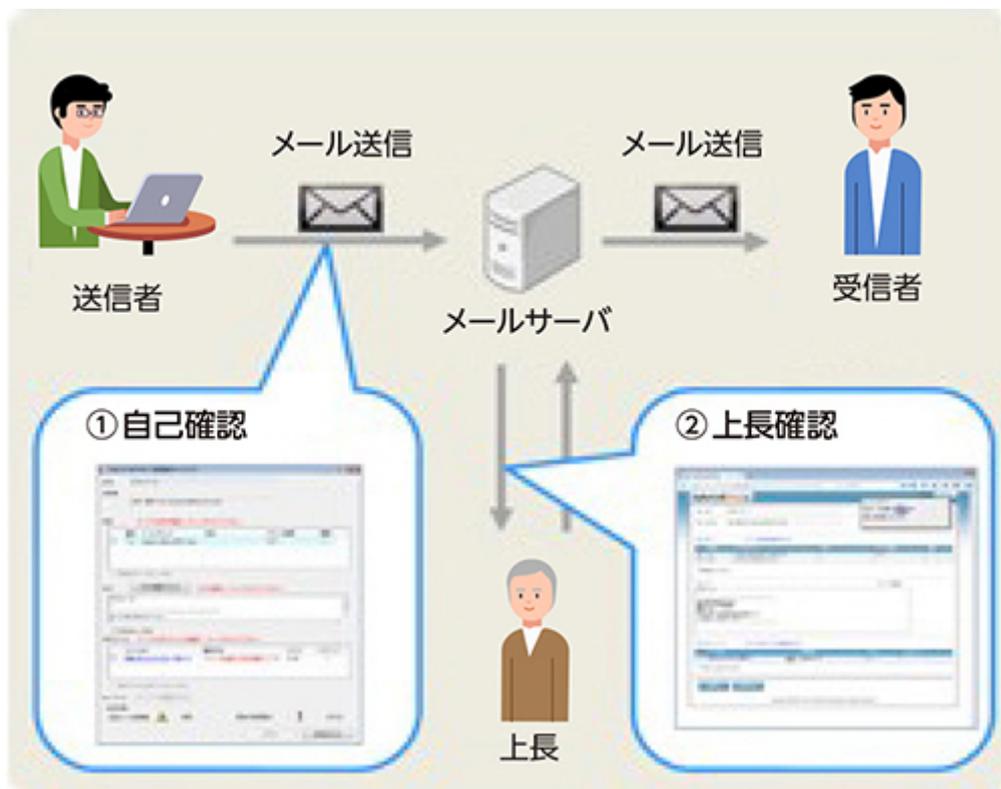
システム等による技術的な情報セキュリティ対策

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メールの盗聴や暗号化によるウィルス検知がされない問題に対応するため、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



基本動作の再確認とマインド醸成を目的とした研修・啓発の実施

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、改善を繰り返しながら継続的に実践していくことが重要であり、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、かつ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、本社、事業部、支店、グループ会社の社員を対象に、お客さま情報等の取り扱いに関するeラーニング等による各種研修を実施し、情報セキュリティに関する意識の向上に取り組んでいます。

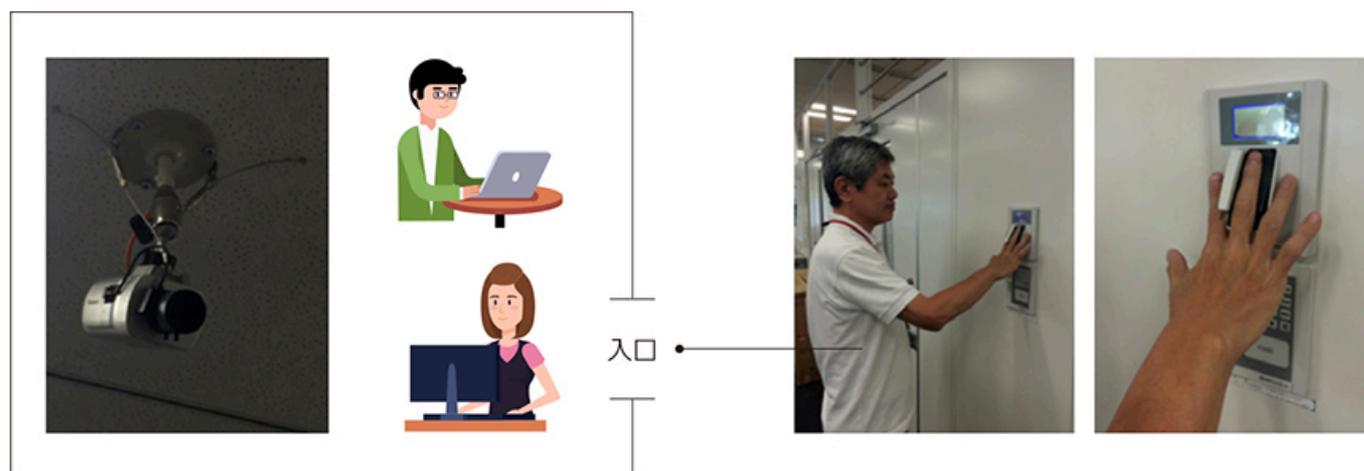
併せて情報セキュリティの重要性に対する認識を深めるさまざまな取り組みも促進しています。今年度も、リモートワーク拡大に伴う情報セキュリティリスクの理解向上に向けた教育ツールの展開やウィジェットツールを用いた社員PC端末へのメッセージ配信等、セキュリティ意識の高い職場風土の形成を図りました。

セキュリティゾーンの構築による物理的セキュリティ対策

お客さま情報等を日常的に取り扱う事務室においては、取り扱う情報の内容に応じてカメラの設置や生体認証装置による入退室規制等を実施するセキュリティゾーンを構築し、情報を取り扱う環境を厳格に規制しています。

さらに、お客さま情報等をシステムから抽出する等の業務を行う事務室においては、セキュリティゾーン内に入退室のログ管理が可能なゲートを設置し居室を分離する等、より一層厳格な措置を講じています。

事務室の入退室管理のイメージ（生体認証装置による入退室規制と監視カメラによる作業状況の監視の例）

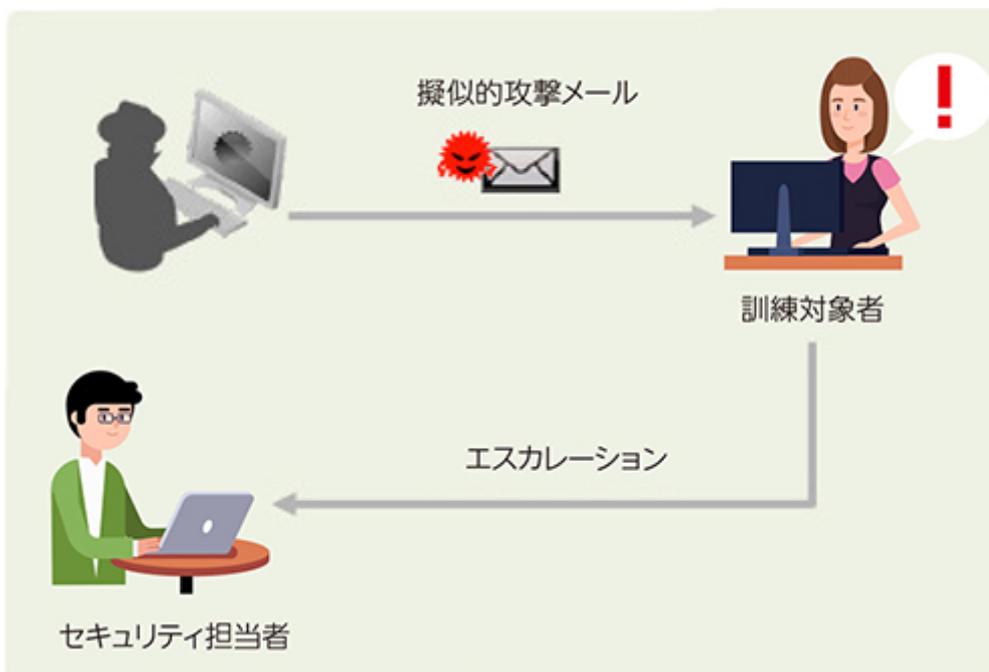


外部からの不正アクセス、標的型攻撃等に対する対策

NTT東日本では情報セキュリティ推進部とは別にサイバーセキュリティに関する専門組織を設置し、「装備」「運用」「対処」の観点から、多層防御等の必要な対策に取り組むとともに、より高度な攻撃への迅速な対処に向けて振る舞い検知やEDR※等最新技術の活用も進めています。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。

今年度も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、全社員を対象に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ました。

※ Endpoint Detection and Responseの略。コンピュータシステムのエンドポイントにおいて脅威を継続的に監視して対応する技術。



情報セキュリティに関する各種点検の実施

事業第一線の組織自らが、情報に関する取り扱いルールの遵守状況を日々点検するとともに、定期的に業務システムへのアクセス権限付与が適正であるか、不適切なアクセスがなされていないかログを確認する点検を行い、常日頃から厳格な情報管理体制の維持に努めています。

世の中のCO₂排出削減

バイオストックの取り組み

酪農・畜産業の課題解決と再生可能エネルギーの創出

酪農・畜産業界は昨今、人手不足や家畜のふん尿処理問題をはじめ多くの課題に直面しています。実際、担い手の高齢化や後継者不足に伴い農家数が減少の一途を辿り、収益確保・拡大のために飼育頭数を維持・増加しようにも人手が足りず、ふん尿の悪臭に関する近隣住民からの苦情も後を絶ちません。これら課題の解決には、ふん尿を適切に、自動で処理するバイオガスプラントの設置が有効ですが、高い導入コストが普及の妨げの一因となっています。



バイオガスプラントのイメージ

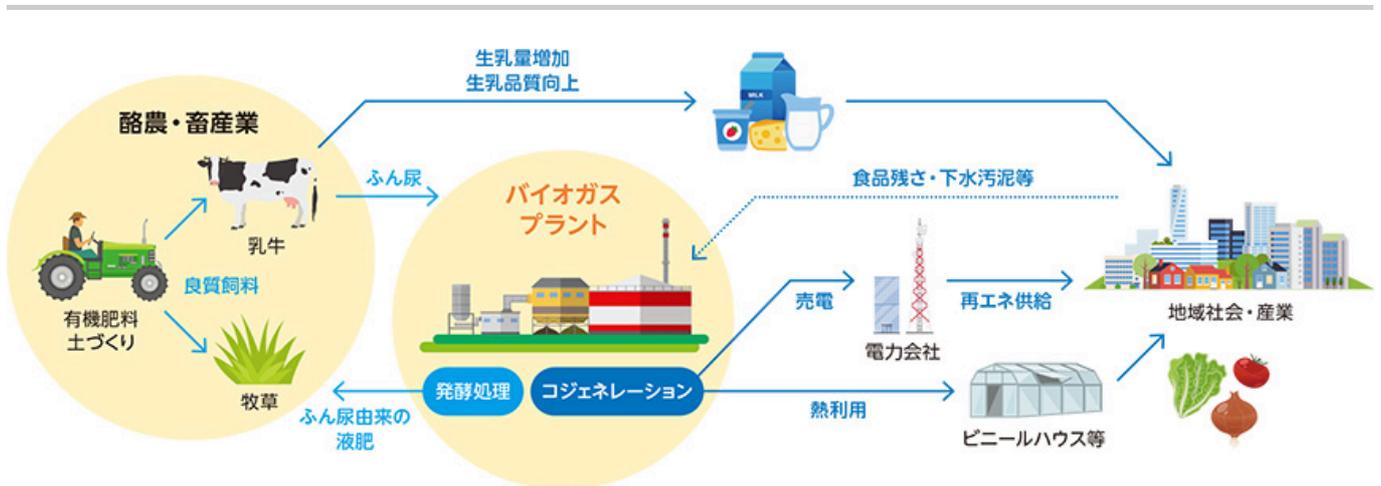
NTT東日本は2020年7月、農家が直面する悩みごとを解決すべく、パートナー企業との共同出資で新会社「株式会社バイオストック」を設立し、酪農・畜産家が導入しやすい「初期コスト不要、月額利用型モデル」の小規模バイオガスプラントの提供を開始しました。

バイ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酪農・畜産業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、ふん尿処理の負担を軽減させるだけでなく、有機肥料やクリーンエネルギーを生み出します。地域で連携し、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、2020年12月に、北海道湧別町や地域JA、漁協、ビオストックを含む6者で「湧別町バイオガス事業推進に関する連携協定」を締結しました。2021年11月には、連携協定メンバーの共同出資により、バイオガスプラント運営会社「オホーツク湧別バイオガス株式会社」を設立し、町内の農家から集めた家畜ふん尿を原料に、バイオガスプラントから発生する再生可能エネルギーを地域で循環させる事業を展開しています。

今後はバイオガスプラントで培ったメタン発酵技術を活用し、食品加工会社等へ食品廃棄物をオンサイトで処理する超小型バイオガスプラントの提案を進め、SDGsに関わる食品残さ問題等の解決も視野に、取り組んでいきます。

地域循環型エコシステムイメージ



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。

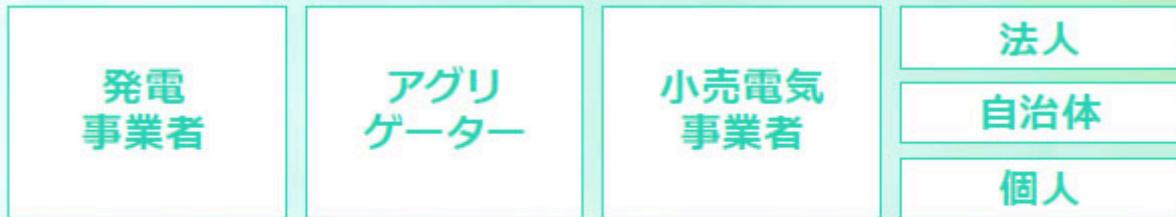
NTT G×Innoとは

「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。

社会全体のカーボンニュートラルに貢献し自然環境と共に発展できる世界へ



NTT GxInno ソリューション

コンサルティング

可視化

行動変容

省エネ

再エネ

CO2吸収

NTTグループ
(研究開発、技術、ノウハウ)

パートナーのみなさま

NTT東日本グループのGXソリューション

ノッテッテ DX

地域の住民・企業や観光客に提供するカーシェアリングサービス・アプリです。

▶ ノッテッテ DX

ノッテッテ PFパッケージ

脱炭素化に向けて、自治体/企業が、保有するEV車両を地域住民・観光客にカーシェアリングするために必要な仕組み（予約・管理、アプリ、24時間365日コールセンタ等）を、一括で提供するサービスです。

▶ ノッテッテ PFパッケージ

ノッテッテ エンタープライズ

ニューノーマル時代における業務用車両の効率的な利用を実現する企業内カーシェアリングサービスです。会社全員で業務用車両をアプリでシェアリングします。利用状況を可視化させ、減車に向けたデータを提供します。

▶ ノッテッテ エンタープライズ

超小型バイオガスプラント

▶ 超小型バイオガスプラント

▶ 出典: NTTグループ公式ホームページ 

循環型社会の形成

基本的な考え方

NTT東日本グループは責任ある企業市民として環境経営を推進していくにあたり、廃棄物対策を重要課題の1つととらえています。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ます。

目標

指標	2023年度目標値
廃棄物リサイクル率	98.9%以上

生物多様性保全

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、地域の皆さまとともに、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。

地域における生物多様性保全活動

海岸防災林の再生

NTT東日本 宮城事業部では、東日本大震災で多くの被害が出た海岸防災林の再生に取り組んでいます。2015年度より「NTT東日本みやぎの森」（宮城県東松島市 矢本地区・浜市地区）、2017年度より「NTT東日本ふくしまの森」（福島県相馬市 松川浦地区）においてクロマツの植樹・生長活動を実施しています。

この活動は、毎年社員から参加者を募って実施しており、2023年度は、社員、OBOG、及び家族の方約120人が参加して、クロマツの生長に不可欠な下草刈りを行いました。3地区8,550本のクロマツの苗木が大きく元気に生長できる環境づくりを継続しています。



2017年度より植樹・生長活動を行っている「ふくしまの森」



手作業での下草の刈り取り



下草刈り後の「みやぎの森」

仙台市「ふるさとの杜再生プロジェクト」支援のための電報サービスを通じた寄付

NTT東日本は、2017年3月に仙台市と合意した「『ふるさとの杜再生プロジェクト』を通じたみどりの再生」の推進に向けて、2017年4月より、売上の一部が寄付されるメロディDENPO「ブルーミングフォレスト」を販売しています。このプロジェクトは、仙台市が「杜の都・仙台」の東日本大震災からの復興のシンボルの事業として、市民・NPO・企業等の力を結集し、海岸防災林をはじめとした東部沿岸地域のみどりの再生を図ることを目的としており、2022年は1月から12月までに販売した約1000通の売上の一部、50万円を仙台市に寄付しました。

ボタンを押すと復興支援ソングの「花は咲く」が流れ、その著作権料が被災地への義援金として使用され、復興支援としても役立てられます。



仙台七夕まつりで使用された孟宗竹（もうそうちく）等を再利用した紙を使用したメロディDENPO「ブルーミングフォレスト」

目標と実績

目標

指標	2022年度目標値	2022年度実績	2030年度目標値
自社に関するCO ₂ 排出削減	52.4万t (対前年:▲10%)	46.8万t (対前年:+4%)	—
自社の消費電力のグリーン化率	20%	21%	—
一般車両のEV化率	—	26%	100%
世の中のCO ₂ 排出削減貢献量	自社排出量の10倍以上	18.5倍	10倍

温室効果ガス（GHG）排出量と電力使用量実績

2022年度からGHG排出削減目標を設定し、GHG排出量削減に繋がる取組みの推進により、2022年度のGHG排出量は約46.8万t-CO₂となりました。

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、CO₂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（Ver2.3）（2017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（GHG）排出量

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
排出量 (万t-CO ₂)	72.4 [※]	66.0 [※]	59.7 [※]	46.6 [※]	46.8 [※]

※ 2018年度より他事業者分を除き集計しています。

NTT東日本グループ 電力使用量推移

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
使用量 (億kWh)	14.21 [※]	13.3 [※]	13.3 [※]	13.0 [※]	13.4 [※]

※ 2018年度より他事業者分を除き集計しています。

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
電力 (億kWh)	14.21	13.3 ^{※2}	13.3 ^{※2}	13.0 ^{※2}	13.4 ^{※2}
排出係数 (kg/kWh) [※]	0.485	0.471	0.425	0.335	0.438
電力起因の CO ₂ (万t)	68.86	62.79 ^{※2}	56.43 ^{※2}	43.72 ^{※2}	44.2 ^{※2}
社用車の CO ₂ (万t)	1.1	1.0	0.8	0.7	0.6
ガス・燃料の CO ₂ (万t)	2.4	2.3	2.4	2.2	2.0
CO ₂ 排出量 合計 (万t)	72.4	66.0 ^{※2}	59.7	46.6	46.8

※1 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。

※2 2018年度より他事業者分を除いたCO₂排出量を集計しています。従来方法での集計結果は（ ）内です。

NTT東日本グループ 温室効果ガス排出量（2022年度）

スコープ、カテゴリ		排出量（万t-CO ₂ ）
スコープ1		2.5
スコープ2		44.3※
スコープ3		216.6※
カテゴリ1	購入した製品・サービス	21.3
カテゴリ2	資本財	60.1
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
カテゴリ4	輸送、配送（上流）	0.1
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	0.4
カテゴリ6	出張	0.2
カテゴリ7	雇用者の通勤	0.1
カテゴリ8	リース資産（上流）	算定対象外
カテゴリ9	輸送、配送（下流）	算定対象外
カテゴリ10	販売した製品の加工	算定対象外
カテゴリ11	販売した製品の使用	99.2
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	1.4
カテゴリ13	リース資産（下流）	24.7※
カテゴリ14	フランチャイズ	算定対象外
カテゴリ15	投資	0.0
スコープ1,2,3合計		263.4

※ 2018年度より他事業者分を、スコープ2からスコープ3 カテゴリ13に移しています。

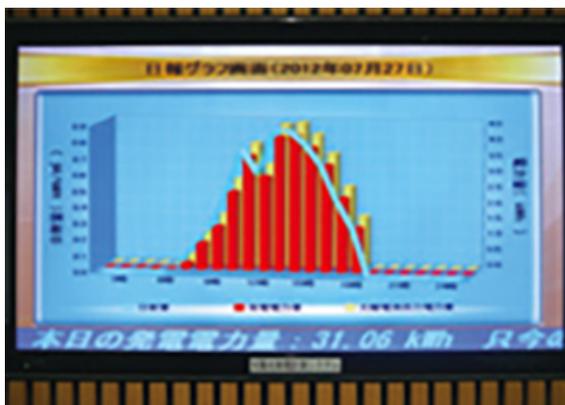
具体的な取り組み

自社に関するCO₂排出削減

NTT東日本グループの事業活動におけるCO₂排出量の90%以上は、オフィスや通信設備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。



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



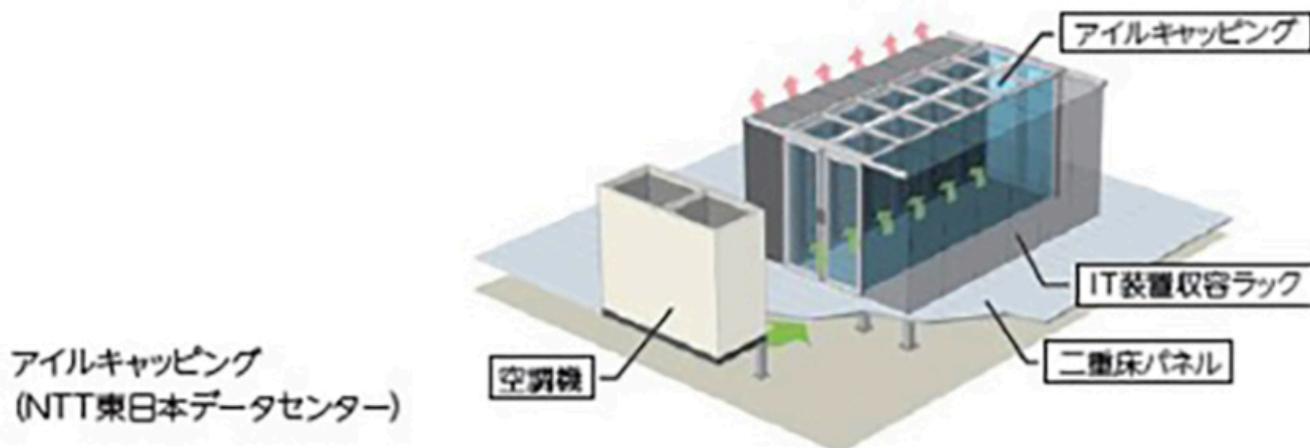
屋根のうえに設置された太陽光パネル

主な省エネの取り組み

オフィスビル	通信設備の効率化 オフィスの空調の抑制（タイマーで空調軌道を分散化し電力使用量のピーク量を削減） 照明間引き 各オフィスビルにおける屋上緑化活動 LED照明の導入 OA端末のシンクライアント化	
通信設備	トータルパワー改革（TPR）運動※ ¹ 施策	ネットワーク設備の更改 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 余裕空調機の停止 老朽化空調機の更改による冷却効率の向上
データセンター —	ネットワーク設備のシンプル化 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）	
	アイルキャッピング※ ² の導入 LED照明や太陽光発電の導入 壁面緑化 遮熱・断熱コーティングの採用 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） 室外機への散水システム※ ³ の導入（一部の拠点）	

- ※¹ 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。
- ※² 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。
- ※³ 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。

アイルキャッピング（NTT東日本データセンター）



- ※1 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。
- ※2 NTTファシリティーズ調べ。
- ※3 開発メーカー調べ。

再生可能エネルギー利用拡大に向けた取り組み

NTT東日本は、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、太陽光発電をはじめとする再生可能エネルギーの利用促進に取り組んでいます。

これまで東日本研修センタ・東日本本社ビル・横浜戸塚ビル等の16カ所のビルへ太陽光発電設備を32台設置しており、毎年の発電量を把握しています。2020年度は太陽光発電で約80万kWhを発電しました。

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、2021年10月時点で初台本社をはじめ、東日本エリア131ビルに再生可能エネルギーを導入しています（2020年度実績：0.76億kWh<使用電力の4%>、2021年度見込：3.54億kWh<使用電力の18%相当>）。

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利用を拡大していきます。

再生可能エネルギー・クリーンエネルギー発電量

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度見込み
使用料（億kWh）	0.8	3.2	3.5	5.2

一般車両のEVの取り組み

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

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度見込み
EV率（%）	9	16	25	38

NTT東日本グループ 業務用車両におけるCO₂排出量

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
排出量 （万t-CO ₂ ）	1.1	1.0	0.8	0.7	0.6

NTT東日本グループ 業務用車両における燃料使用量

		2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
ガソリン (kl)		3,712	3,358	2,871	2,185	1,866	1,101
軽油 (kl)		961	945	955	888	917	775
ガス	LPG (kg)	0	0	0	0	0	0
	CNG (m ³)	595	0	0	0	0	0

環境経営

基本的な考え方

NTT東日本グループは、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むべく、NTTグループ環境基本方針・行動指針に基づく、NTT東日本グループ環境基本方針を策定。環境負荷ゼロに向け、お客さまや企業、社会の環境負荷の低減へ貢献していきます。

目標

指標	2023年度目標値
地域の価値創造（環境負荷低減）につながる報道発表数	対前年増

時間と場所にとらわれない働き方の推進

NTT東日本グループでは、生産性の高い働き方とワークインライフの実現に向け以下の取り組みを行っています。

開始時期	概要
2013年	高い生産性を発揮することのできる柔軟な働き方の実現するために、Web会議・会議のペーパーレス化等を加えた会議のさらなる効率化・モバイルワーク・在宅勤務を推進
2014年	<ol style="list-style-type: none">1. モバイルワークや在宅勤務のさらなる推進による勤務時間の効率的な活用と柔軟な働き方の推進2. 時間外労働の夜型から朝型へのシフトによるメリハリのある働き方の推進3. 仕事への意欲と活力を高める積極的な休暇取得の促進を柱とした「働き方改革（Value Working）」を展開
2016年	勤務時間・休暇関連制度をトータルで見直し、効率的でメリハリのあるワークスタイルの確立と生産性の向上を目指す
2017年	<ol style="list-style-type: none">1. 「仕事のやり方・やらせ方の変革」に焦点を当てたさまざまなインナープロモーションを展開し、社員・管理者の意識改革を促す2. 在宅勤務の実施日数の上限撤廃3. サテライトオフィスを整備
2020年	より生産性の高い働き方に向けて、時間と場所に焦点を当てた各種取り組みを実施し、働き方改革に対する社内のマインド醸成を促す <ol style="list-style-type: none">1. 「時間を有効に使う働き方」として時間外労働の縮減やフレックス制度の活用を促進2. 「場所を問わない働き方」として在宅勤務やサテライトオフィスの活用等リモートワークのさらなる推進
2021年	より一層リモートワークを定着させるために、以下取り組みを実施 <ol style="list-style-type: none">1. オフィスワーカーのリモートワーク率50%を目標に設定し、全社的にリモートワークを推進2. 勤務場所の選択肢として、NTTグループのサテライトオフィスを開設し、利用を拡大
2022年	更なるワークインライフの推進に向けて、社員の「住む場所」の自由度を高めるために、日本全国どこからでもリモートワークにより働ける制度（リモートスタンダード）を2022年7月に導入これにより、転勤や単身赴任を伴わない働き方を拡大していく予定

上記以外にも、夏季期間（6～9月）の夏季連続休暇の取得促進（2週間以上）や時間外労働の自粛等の取り組みを「夏のワークスタイル」として浸透・定着化を図っており、2017年11月には総務省が主催する「テレワーク先駆者百選」に選定されました。

また、2020年のテレワークデイズではテレワーク実践団体として参加し、役職・雇用形態問わず、新型コロナウイルス感染拡大防止および社員とその家族の安全確保に向けた各種取り組みを実施しました。

2021年度は、サテライトオフィスの拡大を実施し、アフターコロナにおいてもリモート型の働き方を基本とし、多様な人材が活躍できる環境整備を実施しています。



本社ビルのサテライトオフィスの例



テレワーク先駆者百選ロゴ

健康経営の推進

基本的な考え方

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方針の下、「健康経営」を経営戦略の一環として取り組んでいます。

NTT東日本グループでは、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ものと考えています。

目標

指標	2021年度目標値
社員一人の総労働時間数	対前年比減

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、会社とNTT健康保険組合がコラボレーションした「健康経営推進会議」を設置し、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を促進するための各種施策を検討・展開しています。

労働時間の適正化

PCのログオン・ログオフ時刻をシステム上に記録し、労働時間を適正に管理することに加え、フレックス制度を活用することで、過重労働の防止に努めています。長時間労働者に対しては産業医による面談において、健康管理に向けた適切な助言・指導を行っています。

また、フレックスタイム制やリモートワーク制度・サテライトオフィスの活用により、従業員が自身の環境に合わせた柔軟な働き方を実現する等、自律的に、メリハリをつけた働き方ができる環境を整備しています。

社員の健康の保持・増進

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ェアラブル端末活用による日々の歩数等の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。

参考数値

	2021年度	2022年度	備考	
ストレスチェック受検率	95.7%	96.1%	$\frac{\text{ストレスチェック受検者数}}{\text{ストレスチェック対象者数}}$	
定期健康診断受診率	96.0%	98.6%	$\frac{\text{定期健康診断受診者数}}{\text{定期健康診断対象者数}}$	
特定健診受診率	91.3%	92.1%	$\frac{\text{特定健診受診者数}}{\text{特定健診対象者数}}$	
特定保健指導完了率	25.8%	26.7%	$\frac{\text{特定保健指導完了者数}}{\text{特定保健指導対象者数}}$	
適正体重維持者率	61.4%	61.4%	$\frac{\text{適正体重維持者数}}{\text{定期健康診断受診者数}}$	
血糖リスク保有者割合	6.6%	8.6%	$\frac{\text{血圧・血糖・脂質異常者数}}{\text{定期健康診断者数}}$	
血圧リスク保有者割合	18.5%	19.1%		空腹時血糖 126mg/dl以上 または HbA1c 6.5%以上
脂質リスク保有者割合	3.8%	3.7%		中性脂肪 300mg/dl以上 または HDL 34mg/dl以下
運動習慣者比率	20.6%	21.6%	$\frac{\text{運動習慣者数}}{\text{定期健康診断者数}}$	
十分睡眠者率	67.0%	67.3%	$\frac{\text{睡眠により十分な休養が取れている人数}}{\text{定期健康診断受診者数}}$	
非喫煙率	75.5%	76.3%	$\frac{\text{非喫煙者数}}{\text{定期健康診断受診者数}}$	

メンタルヘルスケア

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、がん治療と仕事と両立支援サービス等を提供しています。

加えて、新たなワークスタイル（デジタル・リモート・オンライン）を推進していく中においては、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ことから、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導入する等のメンタルヘルス対策を実施しています。

このような取り組みの結果、6年連続で健康経営優良法人2023（大規模法人部門（ホワイト500））に認定されました。

充実した福利厚生

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。社員各自にポイントが付与され、健康機器の取得支援等の健康増進に加え、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

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。

推進体制

労働安全衛生の確保については、「安全管理規程」および「健康管理規程」を規定し、労働基準法および労働安全衛生法等の関係法令等の遵守はもとより、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）を配置しています。

また常時従事する社員等が50人以上の事務所に安全衛生委員会を設置する他健康管理医（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の具体的な内容は厚生労働省令に沿った対応を確実に実施し、東日本グループ全社員の健康診断の実施義務を確実にするとともに、長時間労働の把握・管理や低減に向けた施策を展開しています。

労働災害発生頻度（度数率、強度率）

KPIとして設定している労働災害度数率、強度率について、2022年度の度数率は0.7616（2021年度：0.7582）、強度率は0.0023（2021年度：0.0044）でした。

度数率・強度率

年度	度数率	強度率
2020年度	0.5323	0.0012
2021年度	0.7582	0.0044
2022年度	0.7616	0.0023

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〉 $(\text{労働災害による死傷者数} / \text{延実労働時間数}) \times 1,000,000$

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〉 $(\text{延労働損失日数}^{\ast} / \text{延実労働時間数}) \times 1,000$

※ 対象会社：NTT東日本、地域子会社、NTT-MEおよびNTT東日本サービス

安全意識の向上

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実施しつつ、“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きました。

※ 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

取り組み例

1. 安全の日活動や小集団活動等、安全風土の醸成に向けた活動の実施
2. リアルタイム作業映像を活用した「安全の見える化」を全エリアに展開し、現場第一線の作業従事者を孤独にさせない運用を開始

小集団活動リーダー研修／小集団活動リーダーフォロー研修

小集団活動にあたり、まず「小集団活動リーダー研修」を各現場リーダー向けに実施しました。自己分析により自身のリーダー像を考えます。また、“チームワークの活性化”、“リーダーシップの向上”を目的にゲーム等を交えたコミュニケーションの難しさや重要性を学習します。引き続きニューノーマルな働き方として研修をオンライン化し、自宅でも受講可能としています。



小集団活動リーダー研修

自律的自己啓発等によるキャリア開発の促進

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、主体的な能力開発を促す施策の積極的展開に加え、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、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。



人材育成理念「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。

人材育成プログラムの展開

変化の激しい時代にも通用する、高度専門スキル人材の育成

日々競争が激化し、市場構造が大きく変化する情報通信市場においては、人々の生活をより豊かにするような新たな価値を創造することが求められています。

このような中、NTT東日本では、社員の高い職務遂行能力と専門性の習得、自律的なキャリア形成を支援し、事業変革や事業領域の拡大を進めています。

具体的には、新たに創設した18の専門分野ごとに求められる専門性や行動レベルを明確化し、高度な専門スキルの習得を推進しています。

さらに、NTT東日本独自のデジタル人材認定制度を発足し、DX（デジタルトランスフォーメーション）に資する研修を拡充することで、全社員・全専門分野のベースとなるDXスキルの高度化も図っています。

今後はより育成施策の推進を強化するとともに、デジタルスキルを有しながら高い専門性を発揮することが出来る人材の輩出を目指します。

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、新たな価値創造を目指しています。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・資格取得へのチャレンジを推奨・支援しました。

具体的には社内研修では約90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、延べ約9,400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180のコースをラインナップし、約12,800名が受講しました。

そして、社員に対して専門性を高めるために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延べ約14,500名がチャレンジしました。

また階層に応じた社員向けの指名制研修では、新入社員研修・リーダー層研修・マネジメント層研修など計15コースを開催し、役割認識や能力開発の習得を図りました。加えて、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行いました。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、リーダー層・マネジメント層へのさまざまな研修を実施しました。

今後は、更なる多様な人材創出に向けたプログラムや経営・次世代リーダーを育成するプログラムなど、人材育成戦略を加速させます。

NTTグループの学び舎である「NTT中央研修センター」

育成施策の基盤となる「NTT中央研修センター」では、ICTを支える企業の研修環境の提供に加え、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、様々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。

NTT中央研修センターでは、現役の社員だけでなくOBの方々に施設を見学いただく他、お花見の時期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ご活用いただいています。



NTT中央研修センター

〈学是の由来〉

昭和41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中央研修センターに引き継がれてきた「学是」

ダイバーシティ&インクルージョン



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、そして活躍の機会が不可欠です。

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1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。

NTT東日本は、2016年に「ダイバーシティ100選」を
獲得しています。

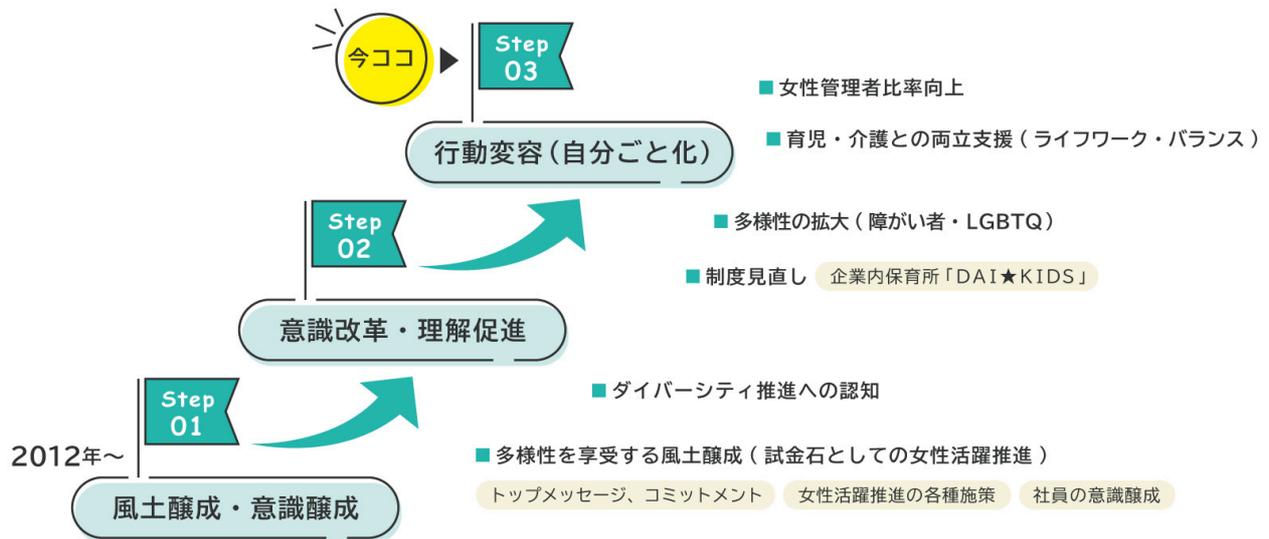


プロフェッショナル集団による推進体制

NTT東日本グループにおいては、地域の未来を支えるソーシャルイノベーション企業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&インクルージョンを推進しています。ております。2008年4月に設置したダイバーシティ推進室（2020年7月よりサステナビリティ推進室※）を中心に、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、トップコミットメントを実施しています。

▶ 2012年3月29日報道発表資料「NTT東日本におけるダイバーシティの取り組みについて」





社員一人ひとりが多様性を活かし、情熱をもって切磋琢磨しパワーを発揮することによって、企業価値の向上、ひいては豊かな社会の実現へとつなげていきます。推進担当者は一人ひとりがダイバーシティ&インクルージョンのプロとしてさまざまな施策に取り組んでいます。

取得資格のご紹介

- ユニバーサルマナー検定
- ユニバーサルデザイン検定
- 障がい者職業生活相談員
- キャリアコンサルタント
- アンガーマネジメントファシリテータ

NTT東日本グループのダイバーシティ&インクルージョンに関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

意見交換、研修や講演のご依頼等お待ちしております！

east-diversity-ml@east.ntt.co.jp 

人権の尊重



すべての人は生まれながらにして、幸せに生きる権利を持っています。自分が幸せになる権利もありますが、同じように他の人にも幸せになる権利があります。私たち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。

NTT東日本グループでは、豊かな社会の実現に貢献していくため、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。

そのために、「NTTグループサステナビリティ憲章」および「NTTグループ人権方針」を踏まえ、NTT東日本グループにおける人権の尊重にあたっての基本的な考え方（基本方針）を制定しています。

[> NTTグループサステナビリティ憲章](#) □

[> NTTグループ人権方針](#) □

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「①社員への知識付与」、「②主体的に人権について考える機会」、「③取り組みへの賞賛と更に考える反復」、「④知識の定着を確認」という4つのフェーズで取り組んでいます。

人権週間における啓発サイトの公開（フェーズ①）

12月の人権週間にあわせ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…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、そんな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？

人権標語・ポスターの募集（フェーズ②・③）

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、標語の募集を行い、優れたものを優秀作品として選定しています。2022年度は人と人とのつながりを意識した作品も多くみられました。



2021年人権啓発カレンダー表紙

社内啓発冊子・eラーニングを利用した階層別研（フェーズ④）

グループ各社・組織ごとに実施する研修の他、サステナビリ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。



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ことから、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。

女性活躍推進



すべての社員が、その個性と能力を十分に発揮できるフィールドを実現するためにも、さまざまなキャリア開発支援プログラムを実施しています。仕事と育児を両立するための周囲の相互理解促進や、女性社員が活躍しやすい職場環境の整備などをすすめています。

NTT東日本では、「次世代育成支援認定マーク(愛称：プラチナくるみん)」、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」

キャリアを諦めない仕組み

メンター制度によるキャリアプランの形成

NTT東日本グループ初の取組として、2022年度からメンター制度をはじめました。育児休職復帰者と、育児休職経験者等の先輩社員が定期的に面談を実施することで、育児との両立についての課題や悩みを解消し、前向きなキャリアプランの形成を応援しています。



産休前三者面談の実施

産休前の社員（性別に係わらず）に対し、本人、上長、サステナビリ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への不安解消、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実施しています。



男女平等参画のより一層の促進

育児休職復帰者研修・パートナー参加型両立セミナー

育児休職から復職した社員を対象に、「育児休職復帰者研修」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、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しています。2016年からは仕事と育児の両立を家族で考える機会として、「パートナー参加型仕事と育児の両立支援セミナー」を実施しています。



子をもつ男性社員向け 仕事と育児の両立セミナーの実施

2歳以下の子をもつ男性管理者を対象に、育児との両立セミナーを実施しています。子育ての当事者として、育児との両立戦略を学ぶ（イクキャリ）と共に、チームを率いる立場として、昨今の子育て世代の考え方、取り巻く環境の変化等の情報を獲得し、組織に展開できるようにします（イクボス）。



本施策は管理者の意識改革を行うことで、組織の風土醸成に大きく寄与しています。

男性社員による育児休暇・休職の取得推進

パパが育児休職を取得し、育児に関する知識とスキルを身につけることで、パートナー同士の仕事と育児・家事についての理解を深め、お互いの両立に向けた家庭内の協力体制が築きやすくなります。

実際に育児休職を取得した男性社員の声や、育休取得促進に向けた資料を公開し、休暇や休職が取りやすい職場風土の醸成を進めています。



事業所内保育所「DAI★KIDS」

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

病児保育をはじめ規模と設備を拡充し、NTT関東病院内へ拡大移転。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。



女性目線を活か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、男性社員の目線を中心に整備されてきた職場環境でした。

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おり、より働きやすく、やりがいを高めていく観点から、女性目線を活かし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環境を作っていくことを目的に、2017年にオンサイト未来プロジェクトが発足しました。

現場で使用するツールの開発や市販品の検証等、様々な改善に取り組んでいます。



オンサイト未来PJのロゴ

盛夏ワイシャツ：速乾性を追及した生地を導入

「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。

- 背中や脇の汗ジミが目立ちにくい
- 汗をかいてもベトつきにくい
- 通気性がよくすぐ乾く



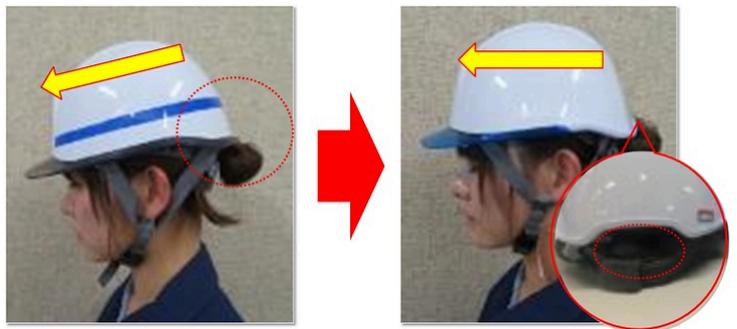
女性用作業着：動きやすさや身体への負担軽減を実現

- 女性の骨格に合わせたシルエットにより、スマートな印象
- 作業着がつっぱらない「立体裁断構造」を採用
- 動きに合わせて後腰部が伸縮する「イージーフレックス仕様」
- 前ボタンをチャック式にすることでボタンの間からインナーが見える心配を払拭し、すばやい着脱が可能



女性用ヘルメット：女性でもフィットするヘルメット

- 小さな頭部に合わせた設計で、作業中のズレを防止
- 後部のスペースを拡げた形状とし、ロングヘアーの作業者もすっきり着用可能
- 上下可変式バンドで髪の結び目に合わせて高さ変更可能
- あご紐の簡易着脱を内装し汚れた際の着脱が簡単



バケットtent：作業性と簡易性を追求した、バケット部の雨雪よけ

- 雨雪よけ用の透明ビニールでバケット部を覆うようにしたことで、作業スペースを確保
- 簡易tentをイメージしたワンタッチで骨組みを組み立て



軽量光リール【特許取得済】：従来品から50% 軽量・コンパクト化して作業性向上

- リール本体だけで5.6 kg あった従来品を 約 50% 軽量化
- 宅内故障修理業務に必要なケーブル分だけ電動ドリルで 巻取り
- ショルダーベルト利用でバケット車昇降時の安全性が向上



LGBTQ等の理解促進



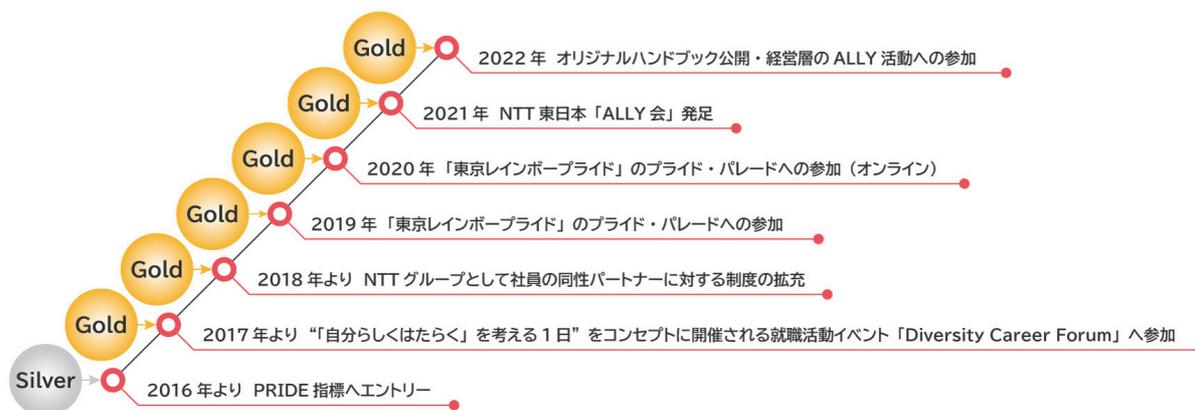
NTT東日本グループでは、性的指向や性自認にかかわらず、だれもが自分らしく生き、働ける組織、社会の実現をめざして、LGBTQ等 性的マイノリティ（以下、LGBTQ）についての取り組みを推進しています。全社員を対象としたeラーニングや研修等を継続的に実施し、採用活動において当事者への自然な対応をはじめ、公正採用選考の観点を重視し優秀な人材が採用できるよう、採用担当者向け研修を行っています。

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2023」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7年連続受賞となります。

work with Pride



PRIDE指標ゴールド認定ロゴ



人権の尊重に関する取り組み

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

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、NTT東日本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、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。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。



LGBTQ & ALLY マーク

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。

Allyグッズ・ハンドブックの配布

また、Allyとなる方々に向けて、知ってほしいことなどをまとめた「ALLY HANDBOOK」を作成し、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・・・といった社員の声にもこたえられるようにしています。



オリジナルAllyグッズ

オリジナルAlly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、Allyの取り組みに賛同する社員へ配付しています。Allyであることの意思表示を見える化することで、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がっていきます。

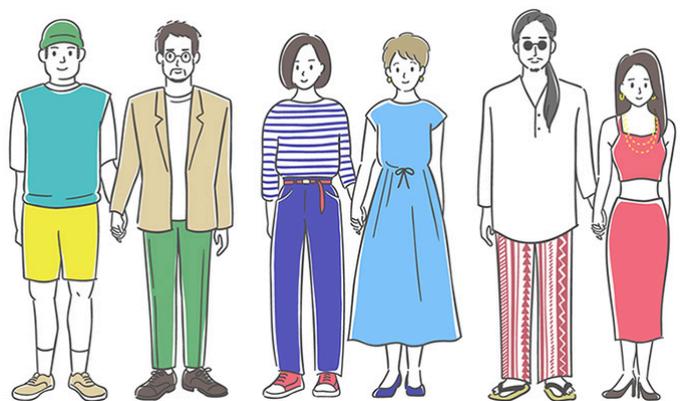


ALLY HANDBOOK 表紙

同性パートナーへの制度適用

配偶者及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（異性・同性問わず）を「パートナー」と定義し、社内制度全般を同性パートナーに適用しています（2018年4月～）。

※法令で配偶者のみに認められる内容等を除き、配偶者・事実婚に関連する制度全般（休暇・手当・福利厚生等）を同性パートナーに適用しています。



だれでもトイレの設置

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。



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クラリ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。

障がい者雇用と相互理解に向けた取り組み

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「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。

2020年度からは障がい者の雇用から定着までのさまざまな状況に対応するための相談体制「障がい者雇用・定着支援サービス」を設けることにより、障がい当事者のみならず、当事者と協働する社員等へのフォロー体制の充実を図っています。



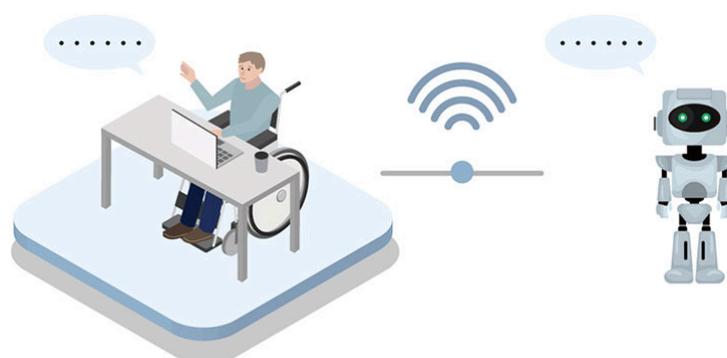
NTT東日本は、心のバリアフリーに対する社会的気運の醸成を図るため、従業員等の意識啓発等に取り組む企業として東京都「心のバリアフリー」サポート企業に登録されています。



特例子会社（NTTクラリティ）との協業

分身ロボットOriHimeによるショールーム受付

初台本社のショールームでは、分身ロボット「OriHime」を活用した障がい者による受付業務を実施しています。「OriHime」は身体が不自由であるなど外出困難な方の分身として、遠隔地であってもあたたかみのあるコミュニケーションを可能にするロボットです。



リモート社会に対応しながら、障がい者の方の社会参画促進に貢献しています。

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



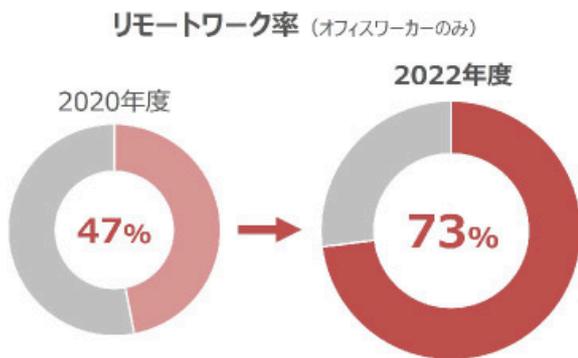
NTT東日本グループ各社のノベルティ

人的資本経営の取り組み

ハイライト

リモートワークを基本とする新たな働き方

Well-Beingの推進・専門性・スキルの向上



休職後のフルタイム復職率※

+27%
(対2020年)

研修費用

+5.2億円
(対2020年)

社外副業実施者

+279%
(対2020年)

研修時間

+156%
(対2020年)

資格取得者数

+137%
(対2020年)

※ 育児休職・介護休職取得社員のうち、フルタイムで復職した割合

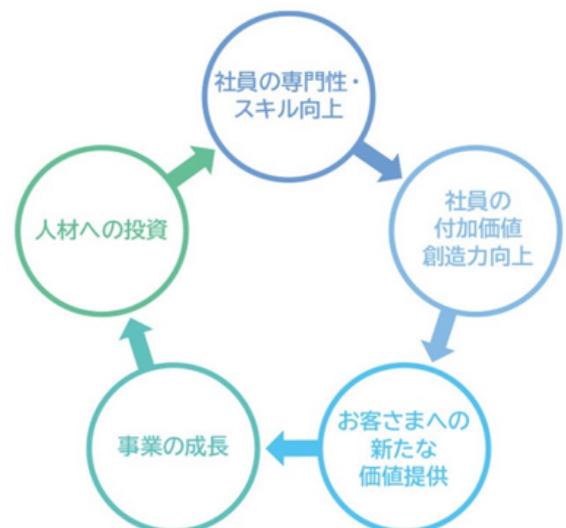
基本的な考え方

NTT東日本グループは、多様性に富んだ社員一人ひとりの働きがい・成長がお客さまの価値創造、ひいては企業価値の向上・持続的な成長に繋がると考えています。

具体的には、

- 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
- ③ 自律的なキャリア形成・成長支援

に取り組むことにより、社員エンゲージメント (EX) の向上、ひいてはお客様への新たな価値提供 (CX) をめざします。



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）

ジョブ型人事制度の全管理職への導入（2021年10月）

戦略の実行力を高めるための「適所適材」への転換

経営戦略・事業戦略の重要性と連動したジョブの定義とグレーディング

各ジョブに求められる役割・職務内容に最適な人材を年次や年齢に関わらず配置

配置されたジョブにより給与が決まる仕組み。抜擢や降給があたりまえになる環境へ

管理職のチャレンジ意欲の向上と意識改革、キャリア自律の推進

専門性を軸とした人事給与制度への見直し（一般社員、2023年4月）

専門性により昇格していく人事給与制度

年次・年数要件を廃止し、専門性の獲得・発揮度に応じて昇格・昇給する仕組み（18の専門分野ごとに、求められる専門性等を明確化したグレード基準を設定）

特に専門性の高い社員に高い処遇を可能とする新たな「スペシャリストコース」の創設（キャリアの複線化）

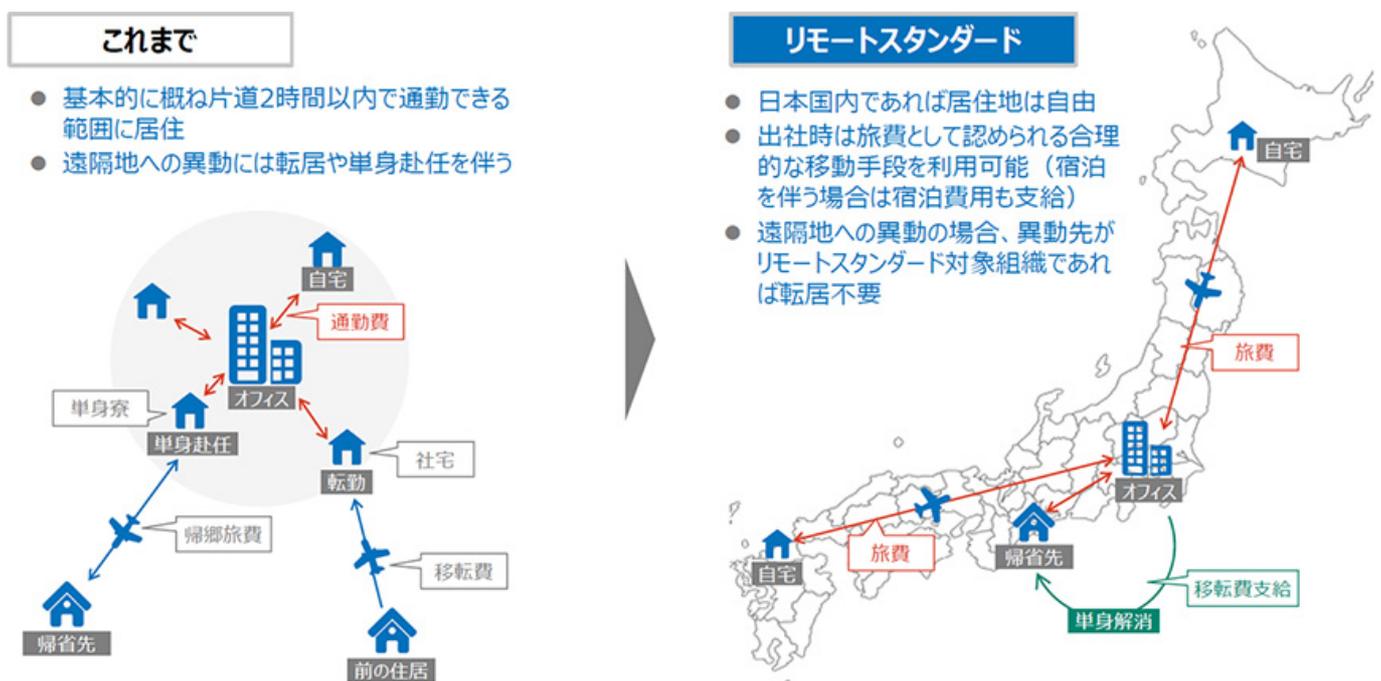
社員のワークインライフの実現に向けた時間と場所にとらわれない柔軟な働き方の推進

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、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、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なりました。引き続き、リモートワークを基本としつつ、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、人事異動による単身赴任の積極解消に取り組むとともに、社員のWell-Being推進および組織としての生産性や創造性の向上をめざします。

	2020年度	2022年度
リモートワーク率※1	47%	72%
フルタイムでの復職率※2	34%	61%

※1 オフィスワーカーのみ

※2 育児休職・介護休職取得社員のうち、フルタイムで復職した割合



自律的なキャリア形成・成長支援（リスキリング）

事業環境の変化およびワークスタイルの変革に伴い、社員・組織の成長に向け、Linked inラーニング等の様々な学習環境を構築し、自律的なキャリア形成・成長支援を促しています。

社内外副業の推進

2022年度10月、社内において本業以外の業務にも従事することが可能なダブルワーク制度を開始するとともに、2023年5月～社外副業プラットフォームの運用を開始し、社内外で高度且つ、実践的なスキルの磨き上げ・習得した知識・スキル等の本業への還元をめざします。

次世代リーダー・デジタル人材の育成

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。

また、独自のデジタル認定制度を発足し、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デジタルスキルの習得を強化しています。

	2020年度	2022年度
研修時間	70.9万時間	111万時間
研修費用	18.5億円	23.7億円
社外副業実施者数	59人	165人
資格取得者	13,440人	18,452人

上記取り組み等により習得した知識・スキルについては、政府の地方創生人材支援制度等を活用し各地域に還元していくことで、地域循環型社会の実現にも貢献しています。

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ものと考え、健康保持・増進、メンタルヘルスケア、福利厚生の実充等に取り組んでいます。

▶ 詳細はこちら

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様ニーズの多様化等を背景に、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、ビジョンおよびコミットメントを策定し推進しています。

▶ 詳細はこちら

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。

▶ 詳細はこちら

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。

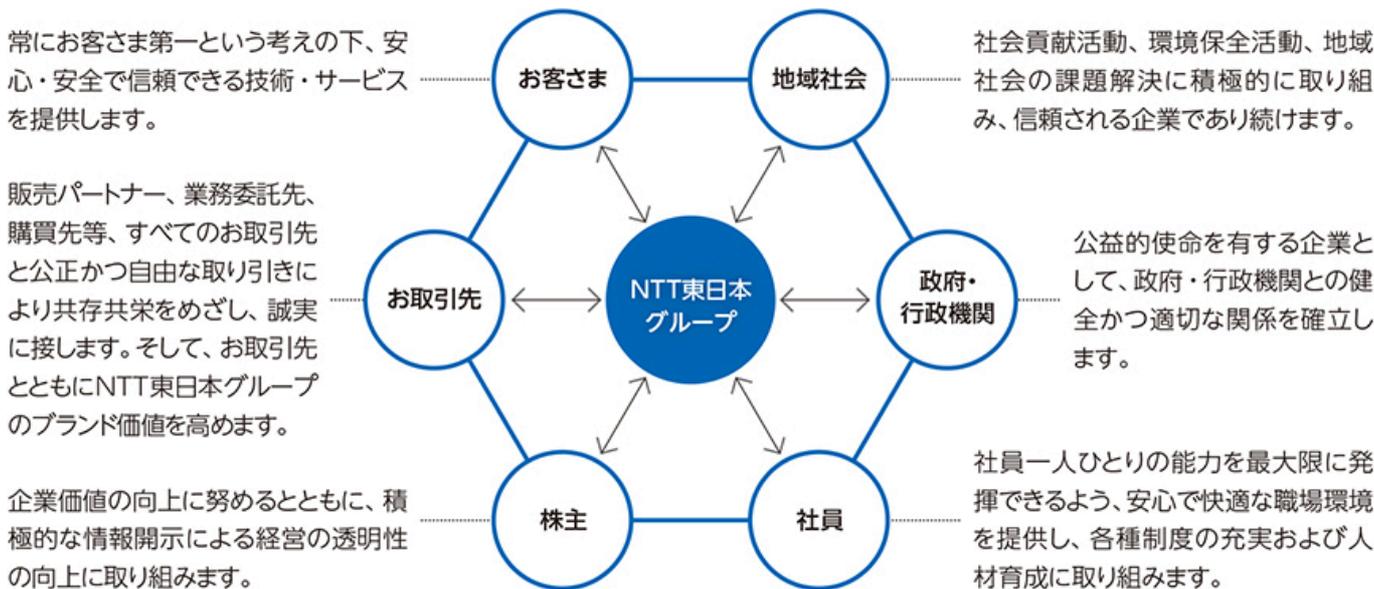
▶ 詳細はこちら

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。

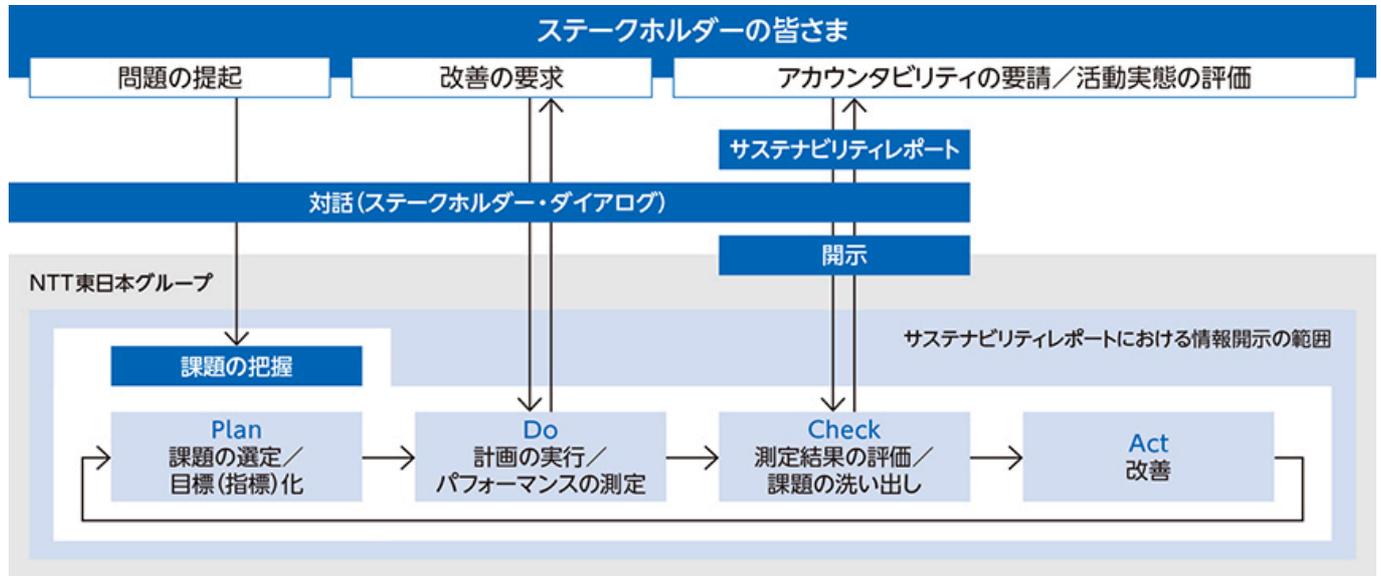
NTT東日本グループのステークホルダー



コミュニケーションの例

お客さま	<p>お客さまのご意見やご要望を事業活動の改善や新サービスの開発に活かす「スマイル活動」をはじめ、「お客さまの声」を積極的に業務運営に反映させています。</p> <p>スマイル活動実施／お客さま相談センターの設置／お客さま満足度調査、各種製品</p> <p>サービスに関するアンケート調査の実施等</p>
地域社会	<p>事業活動を通じて、NTT東日本グループ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。</p> <p>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</p>
お取引先	<p>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。</p> <p>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</p>
社員	<p>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。</p> <p>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</p>

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]

ステークホルダーダイアログ

漁業における地域価値創造への取り組み

千葉県いすみ市とNTT東日本では、2022年より「DXによる魚価向上、漁業の担い手確保を通じた地域活性化」をめざす取り組みを進めています。この取り組みをスタートして約2年、本プロジェクトの中心的なメンバーの皆様によるダイアログを実施し、ここまでの進捗や今後の展開等について話し合いました。



いすみ市の課題とNTT東日本グループの姿勢

宮田グループ長 ▶ 本日はよろしく申し上げます。まずは、いすみ市の現状と課題についてお聞かせください。



太田市長 ▶ いすみ市は千葉県の東南部に位置しており、太平洋岸を流れる親潮寒流と黒潮暖流が交わる海域で、関東エリアでも有数の高級魚の漁場となっております。市域の西側は米作を中心とする田園地帯、北部は梨などの果樹栽培や野菜栽培が発達しています。1000年前からこの付近は稲作や漁業が盛んで、朝廷にアワビを献上した記録もありますし、徳川家康が江戸に幕府を置く際に、房総半島の豊かな自然に目をつけたという逸話もあります。この地域には「浜大漁・陸万作」という言葉がありますが、昭和の前半ぐらいまでは、海で獲れた魚類を加工・販売して、余ったものを田畑に使う、漁業で稼いだ人たちが農作物を購入するという、地域の経済を自分たちで回す時代がありました。平成が終わりを迎えた頃から人口減少がはじまり、今では少子・高齢化が進んでいます。産業を支える人が減少するなかで、稲作では有機農業を進めており、同様に漁業でもDXに取り組み、より付加価値の高いものにしていきたい。そのためにはNTT東日本の持つ情報技術を活用して、この地域の水産・農業の再生と維持発展、持続性の確保、そして人材の育成を成し遂げたいと思っています。

宮田グループ長 ▶ かつては資源を地域内で循環する「地域循環型社会」があったということですね。NTT東日本では「地域循環型社会の共創」という「パーパス」を設定しております。その背景について境事業部長、よろしくをお願いします。

境事業部長 ▶ 昨年、千葉県が150周年を迎えましたが、私どもNTT東日本もほぼ同じ年月の歩みを持っております。地域の皆様に安心安全なコミュニケーションをお届けするという基本を大切に活動していますが、さらに夢や希望を感じられる持続可能な社会の実現をめざしたいという思いから、2023年の5月に「パーパス、ビジョン、ミッション、バリュー」を制定しました。DXによる魚価向上や、漁業の担い手の確保を通して「地域循環型社会の共創」を実現し、誰もが豊かさや喜びを享受できる地域づくりに取り組んでおります。



地域課題の解決のために地域商社を設立



宮田グループ長 ▶ 私たちが「パーパス」を掲げて活動するとしても、NTT東日本だけでは何もできないですし、地域の課題を把握されている、地域に根ざした皆様と一緒に社会づくりを行うことが欠かせません。いすみ市ではSOTOBO ISUMIという地域商社が、地域の課題を把握して、企業と地域を繋ぐ役割を担っておられます。その設立までの背景や、めざしていることをお聞きします。

山口主査 ▶ 2021年3月に、第2期「いすみまち・ひと・しごと創生総合戦略」が改定され、いすみ市として人口減少対策に取り組む方向性がより明確になりました。私の担当分野では「食の街づくり」をテーマとしており、歴史を持ついすみ市の第一次産業、これをなくしてしまえば「いすみ市ではなくなってしまう」という危機感を持っております。第一次産業を伸ばすためには、「生産者が自分で作った野菜や魚の美味しさの理由をしっかり言えること」これがまずは大事であると考えています。それに加えて、地域外の方が来られて価値を認めていただければ、外に打って出ることが可能となると思いました。そして、こういった取り組みでは、行政だけが引っ張るのではなく、市民が活躍してこそ持続可能な取り組みと言えます。そういった背景から地域商社であるSOTOBO ISUMIが設立されたと解釈しています。



宮田グループ長 ▶ 地域の人自身が、自分たちの地域の強みに気づいていない傾向が日本各地にあって、外から来た人が良い点を見つけてくれて、それを伸ばす事例も多いですね。続いて、藍野社長お願いします。



藍野社長 ▶ 株式会社SOTOBO ISUMI代表取締役の藍野です。地域の課題を収集して、民間主導でDXを推進することを目的に、今から5年前にいすみ市とNTT東日本、京葉銀行が地方創生を目的として3社連携協定を結び、地域商社として誕生いたしました。地元のコミュニティと国・県の施策や大学などの研究機関との連携をはじめ、さまざまなソリューションを持つ地域外の企業や有識者とのハブとして、地域のアイデンティティを踏まえたDXの企画検討や業務支援を行っています。私自身もいすみ市生まれ、いすみ市育ちで、今もいすみ市に住んでおります。地域のコミュニティの一員である当事者として課題解決に取り組んでおります。私は地方銀行に定年退職まで働いておりましたが、このお話をいただいた際「この仕事には大義がある」と思いました。精一杯やりたいという想いで取り組んでおります。

宮田グループ長 ▶ 大義があるって素晴らしいことですね。まさに地元を熟知した藍野社長が情熱をお持ちであること、SOTOBO ISUMIがハブとなって地域と周りを繋いでいく位置づけであることが理解できました。

太田市長 ▶ 行政だけの旗振りでは、なかなか進みにくいことが多いですが、こうやって地域商社をつくったことで、組合せが良いですね。NTT東日本が入って、銀行が入って、市が出資しないフリーハンドな存在で、ある意味で先進的な取り組みだったと思います。当初は試行錯誤の時期もありまして、NTT東日本から参加されている三木さんも大変だったと思いますが、5年を過ぎて安定期に入りまして、今後はいろいろな話がより具体化して、ビジネスチャンスが出てくると思いますし、将来に繋ぐための人材育成にも期待しております。



宮田グループ長 ▶ 市民の方が一緒になって働いているということが素晴らしいですね。三木も、いつもいすみ市に伺っていますからもはや市民みたいなものです（笑）。

太田市長 ▶ 三木さんがリュックを背負って出勤する姿を見ると、この街の風景に合っていると感じます。NTT東日本が加わったことの大きさを感じます。それがなければ、普通の地方の商社ですよ。時代の先取りだと思います。



三木課長 ▶ いすみ市さんから、地域商社設立の想いをお聞きして参画をさせていただきましたが、当初より、表面的な課題の解決を急ぐのではなく、「本当の課題は何か」をきちんと捉えることを意識しておりました。そのためにも、いろいろな地元の方にお話をお聞きすることを大切にしました。そこで感じましたのは、本当の背景や想い等の本音を皆様から聞き出すためには、人間関係を構築するための時間が必要ということです。私はいつも同じ私服姿で港を歩くようにして、「いつものあの人だから話そう」と思ってもらえるように努めています。そういう本音のなかに、地域が良くなるためのヒントが隠されていると思っています。

宮田グループ長 ▶ 我々は情報通信の会社なので、手段であるICTを目的として考えてしまうような傾向があります。しかし、こうやってSOTOBO ISUMIに社員が入って地域の課題をお聞きして、一緒に解決に向けて考えるというのは先進的な活動だと思います。では次に、藍野社長の方からSOTOBO ISUMIの事業内容や、実際に取り組みされている内容をお聞きできればと思います。

藍野社長 ▶ 株式会社SOTOBO ISUMIでは「人とテクノロジーの力で暮らし続けられるまちの実現」をミッションとしております。具体的な事業としては、地元漁協が進める漁業DXでの伴走支援と、漁協直営の食堂「いさばや」への経営コンサルティング。教育DXとして、いすみ市とお隣の勝浦市の小中学校の計18校でのICT活用支援業務の受託。地域から情報弱者という言葉がなくするための、スマホ教室や講演の開催や、地域課題解決を通じ社員育成などの企業研修の受け入れなどを行っております。これらの取り組みのためにも、地域の人材を全面的に活用し、ICTスキルを培う人材育成にも取り組んでおります。経験豊富なシニ



アの方にも数多く参画いただいております。いすみ市では60代はまだ若い方でして、70代でも働き盛りで元気に頑張っておられます。



境事業部長 > SOTOBO ISUMIで取り組まれている事業には、私たちNTT東日本の人材も「社員育成の場」として参画させていただいております。現地に入り、そこで起こる現象に対して、自分たちはどのように解決していくのか、自分たちに何ができるのかを、実践で学んでおり、社員の報告を通じて成長が感じられてうれしく思います。頭だけで考えるのではなく、身体で感じて、心で触れ合うという貴重な経験であると感じています。

宮田グループ長 > 現場でしか見えないことってありますね。漁業が盛ん、農業が盛んと言っても盛んの温度感も違いますし、港の作りも畑の作りも違いますし。机の上で考えたりインターネットを見たりしても実感が湧かないですし、上手く進まないものです。しっかりと現地の方々と一緒に取り組むことで生まれる情熱があると思います。

「漁業DX」による魚の価値向上に向けた取り組み

宮田グループ長 > SOTOBO ISUMIさんの取り組み事例として「漁業DX」についてお話を伺いたいと思います。大きな目的は「魚価の向上」や、漁業に従事されている方の「所得向上」だと思いますが、まず山口さんの方から「漁業DX」について、期待や苦勞を教えていただければと思います。

山口主査 > いすみ市沖に広がる岩礁群では、多種多様な魚介類が漁獲されています。しかし、このことを認知されていないことが課題となっています。さらには、私自身も生まれ育ちが漁師の家ですが、「変わらなければ」と思いながら、人口減少に伴う漁業の担い手不足や、漁業コストの高騰を目の当たりにしても、糸口が見つけられませんでした。三木さんと持続可能な漁業のあり方を模索するなかで可能性を感じたのが、“鮮度の見える化”という課題です。漁獲後に魚を保管するダンベと呼ばれる水槽で魚を保管する際、水槽の上の部分と下の部分で温度差が大きく、劣化が進む原因の一つであると気づきました。そこで、朝の5時半とか6時に温度計を持って漁港に行き水温を計測しました。データを取るためにはアナログな作業が大切という気づきが最初の取り掛かりでした。そして、きちんとした品質管理を維持しながら、新鮮なまま漁業者から消費者にお届けするバリューチェーンを確立するためにICTを活用しての模索がはじまりました。鮮度維持にかかる労力の省力化を行いながら、過去から蓄積されてきた漁師の知恵も見える化するという流れで取り組んでいます。また、過去の知識の継承といえば、どうしても一次産業は天候に左右されるために「休み」という時間が確立されないんですね。もし、需要の動向が読めて、天気予報と連動できれば、天候の良い漁場で漁をするとか、需要減少を



予測してしっかりと休むとか、そういうことが可能となると思います。「魚の天気予報」みたいな形を実現するためにも、受け継がれたデータや経験が生かされなければならないと思っています。

宮田グループ長 > デジタルが何かを作るわけではなく「先輩達が作ってきた歴史」をデジタルで後に繋いでいく、より高度に発展させることを期待されているということですね。次に三木さんに「漁業DX」で取り組まれている内容をお聞きします。

三木課長 > 漁師さんからお話を聞くと「できるだけ魚を高く買ってほしい」という声があります。仲買人さんの声を聞くと「質の悪い魚が混じっているので高く買えない」とおっしゃいます。漁協さんは漁師さんから魚をお預かりして市場で売り切らないといけない立場です。こういう三者三様の立場の人たちが利害関係者の枠を超えて、同じ産地市場の生産者として協力し合えば、魚価が上がるのではないかと、それをデジタル化したのが「漁業DX」です。既に魚の水揚げ情報をデジタル化して仲買人さんと共有するという流れは始まっていますが、仲買人さんの言う「質の違い」が明確化できず苦戦しておりました。北海道大学さんが開発した「MIRASAL」というシステムで、「K値」という指標を用いて魚の鮮度の見える化が可能となり、「鮮度とは何か」がデータで示せるようになりました。いずれは「この港で水揚げされた魚だから安心」という「量から質への転換」の第一歩となる可能性が高いと思っています。

太田市長 > 鮮度がデータ化されると良いですね、豊洲市場で「いすみ市の魚は鮮度が違うよ」と可視化できれば、これは付加価値になりますよね。



境事業部長 > 山口さんのお話にあった「需要を予測して休暇をとる」という方向性も重要ですね。暮らしや生活のなかの一部に仕事があると位置づける考え方を「ワーク・イン・ライフ」と呼んでいます。DXの活用で、漁師の皆様が日々幸せを感じながら、安全で美味しいものを消費者に届けられるという時代が近づいていることを、お話を聞いて実感しました。

太田市長 > 将来的には人手不足の解消にも繋がるかもしれませんね。魚の居場所を予測できれば、効率も良くなるでしょうし、労働環境の改善にもなると思います。

宮田グループ長 > 「漁業DX」での様々な取り組みを通して、漁業に就きたいと思う人が増えていくことにも期待したいと思います。

境事業部長 > いすみ市から変わっていくっていうことが、漁業の分野で発信できるといいですね。先日、日本の食をテーマにしたテレビ番組で、いすみ市の有機栽培米「いすみっこ」が取り上げられていて、誇らしい気持ちになりました。データとAIに、積み重ねてきた歴史やノウハウを加えて可視化することに可能性を感じています。

課題解決のカギとなるノウハウの継承

宮田グループ長 ▶ いすみ市の取り組みについて、「漁業DX」に限らず、今後の展望について教えてください。

太田市長 ▶ 今後の展望としましては、漁業では「漁業DX」を拡充して魚価の向上を図り、市場の動静を見ながら適切な出荷調整を行うことで、将来的には高値安定を実現したいと考えています。そして、人手不足にも対応できるよう、より効率的な漁業の仕事の在り方も探っていきたいと思えます。また、農業についてはコストが上昇しており、農家の皆さんは自分の蓄えや年金で補填しながら維持しているのが現状です。その解決は非常に難しくありますが、一つの道として「半分普通の米作り・半分有機農法」を推進し、少しでも所得の向上を図りたいと思っています。そして、地域づくりをするためには、人材の育成も欠かせません。それらの課題のためにも、ICTを駆使して一つひとつの課題を解決していきたい。ぜひとも皆様方のお力添えを賜りたく思っております。



山口主査 ▶ これからの子孫のためにも、与えられた環境や自然は「借りているもの」と考えて、過去から受け継いだノウハウを子孫に残す手立てを考えるべきだと思っています。今自分たちがすべきことは「目の前にある知恵をしっかりと整理して次の世代に送ってあげること」という考え方を持つことで、明るい未来が見えてくると思えますし、それに向けて、自分自身もしっかりと取り組みたいと思います。

三木課長 ▶ いすみ市では農業の分野でも、お米作りにおける有機農法のノウハウが培われています。この、ノウハウを後の世代に遺すことはいすみ市の発展に繋がって行くと思います。

藍野社長 ▶ 私は国際交流協会にも関わっておりまして、外国人技能実習生の方に向けて日本語教室を開催し、実習生が日本での生活に必要な日本語をボランティアで教えています。参加者のほとんどが、インドネシア出身の19歳から25歳ぐらいの若者です。漁業は命にも関わる仕事ですから、船長の皆様からも「日本語がしっかりと分からないと困る」とお聞きして、生活に

必要な日本語教育を中心に進めております。しかしながら、実習生はどうしても2~3年で帰国してしまいます。日本の漁業を守る意味でも、魚の価格を上げていくような仕組みがやはり必要だと思いますし、その取り組みが日本の若い方が漁業に目を向けるきっかけになると思っています。

境事業部長 > 弊社も農業に携わらせていただいて、太古の昔から営まれてきた農業や食に関して、その土地へのリスペクトを持ちながら、地域独特の価値と私たちのテクノロジーを組み合わせることで新しい未来を実現したいと常々感じておりました。山口さんの「未来のためにこの場所を借りる」という言葉や、太田市長の「1000年の食の歴史」という言葉をお聞きして、改めて「継承の重要性」を感じております。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、皆様に寄り添ってまいります。

宮田グループ長 > 皆様、本日は長時間に渡り、どうもありがとうございました。

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。

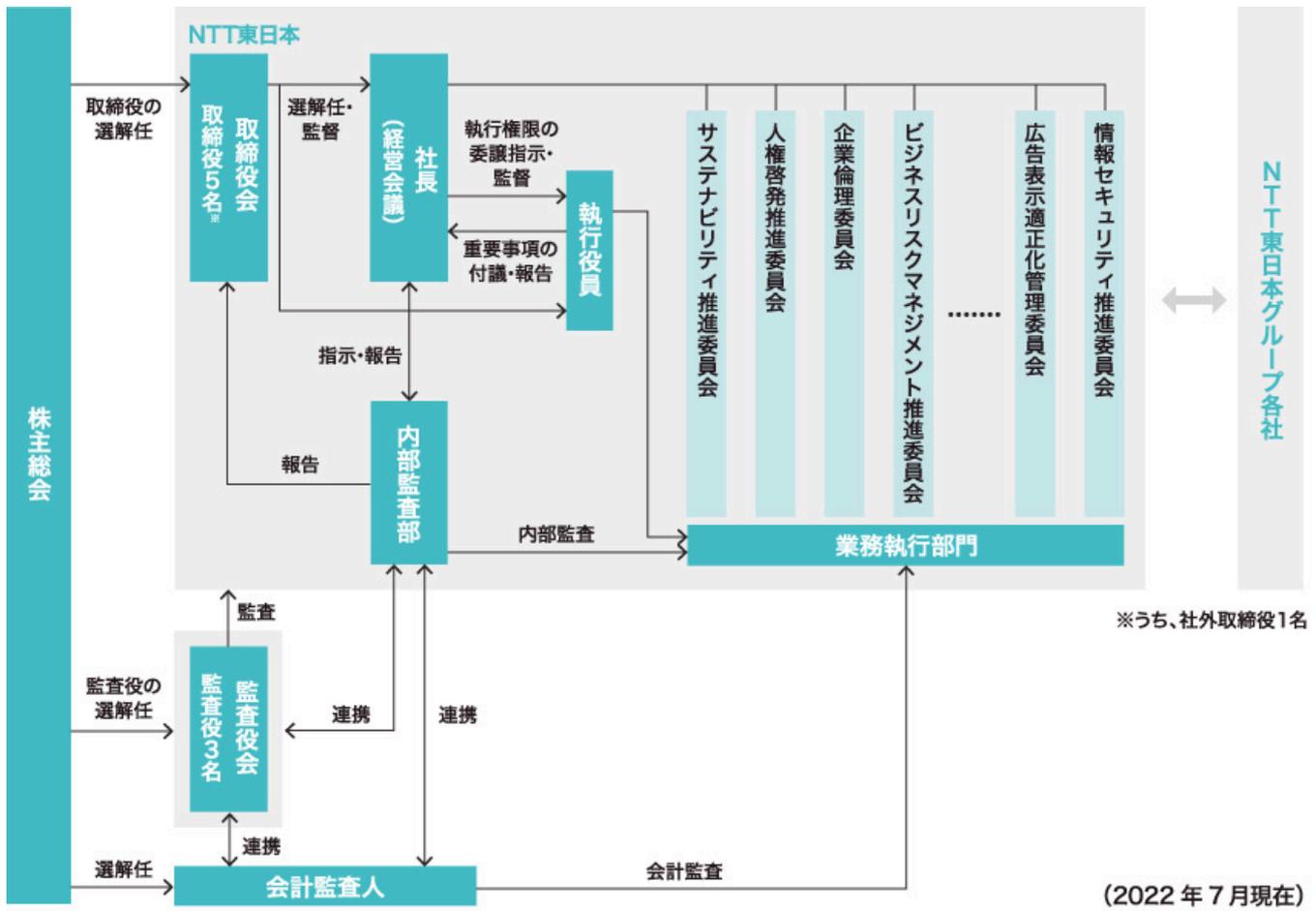
※ 企業の不正行為の防止と競争力・収益力の向上という2つの視点を総合的にとらえ、長期的な企業価値の増大に向けた企業経営のしくみを構築すること。「企業統治」とも言う。

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、さらなるガバナンスの強化と経営戦略議論の活性化による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され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としています。

なお、3名の監査役は、それぞれ独立の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。



監査役監査

監査役は、会社の健全で持続的な成長の確保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、独立の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。

最近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。

内部統制システム

NTT東日本では、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、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。

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、身近に潜在するリスクの発生を予想・予防し、万一リスクが顕在化した場合でも損失を最小限に抑えることができるように努めています。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くことができるよう、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、大規模災害や大規模設備故障、また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迅速かつ的確に対応するとともに、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取り組み

「BRMマニュアル」に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」によるランク付けを行い、当該リスクごとの対処策を作成しています。この他、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。

コンプライアンスの徹底

目標

指標	2023年度目標値
企業倫理ヘルプライン申告件数	実績把握

企業倫理に関する具体的行動指針

NTT東日本グループでは、NTT東日本グループ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」（2002年制定、2022年改定）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。

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洩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、取引先等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、お客さま情報等の保護に向けた監視ツールの充実等、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、上司等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（相談窓口）」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。

※ 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。

推進体制

全社的な企業倫理の強化を目的に、代表取締役副社長（CCO）を委員長とする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。企業倫理に関する責任体制を明確に示しながら、委員会ではさまざまな議論を重ね、具体的施策を積極的に展開しています。

2022年度は、企業倫理委員会を2回開催するとともに、「企業倫理強化月間」を設定し、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、及び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）

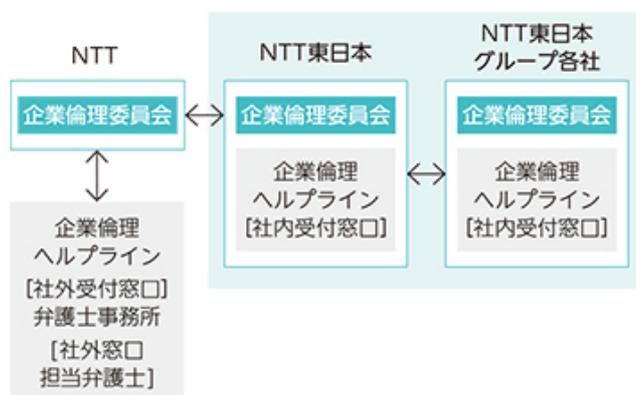
法令違反等の非違行為やその他企業倫理に反する、いわゆる「不正・不祥事」に該当するような事象を発見しても、社員等が通常の業務遂行上の手段・方法による上司等への相談が難しいときは、企業倫理に関する申告窓口である「企業倫理ヘルプライン」に申告することができます。

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」として、NTT東日本およびNTT東日本グループ各社に内部通報の社内受付窓口およびNTTが弁護士事務所に委託し、社員以外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への申告があった場合、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の判断を行うとともに、必要に応じた対策を講じるしくみになっています。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。

2022年度はNTT東日本グループ全体で64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東日本グループの企業倫理推進体制



「企業倫理ヘルプライン」への申告件数

年度	件数
2017年度	56件
2018年度	77件
2019年度	37件
2020年度	26件
2021年度	16件
2022年度	64件

企業倫理の社内浸透施策

「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、企業倫理をより推進することを目的に、2021年度も引き続き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。

主な社内浸透施策

ビジネスナレッジの実施

12月を「企業倫理強化月間」に設定

社内イントラへの理解資料の掲載

ハラスメント防止をはじめとするコンテンツの直接的な周知

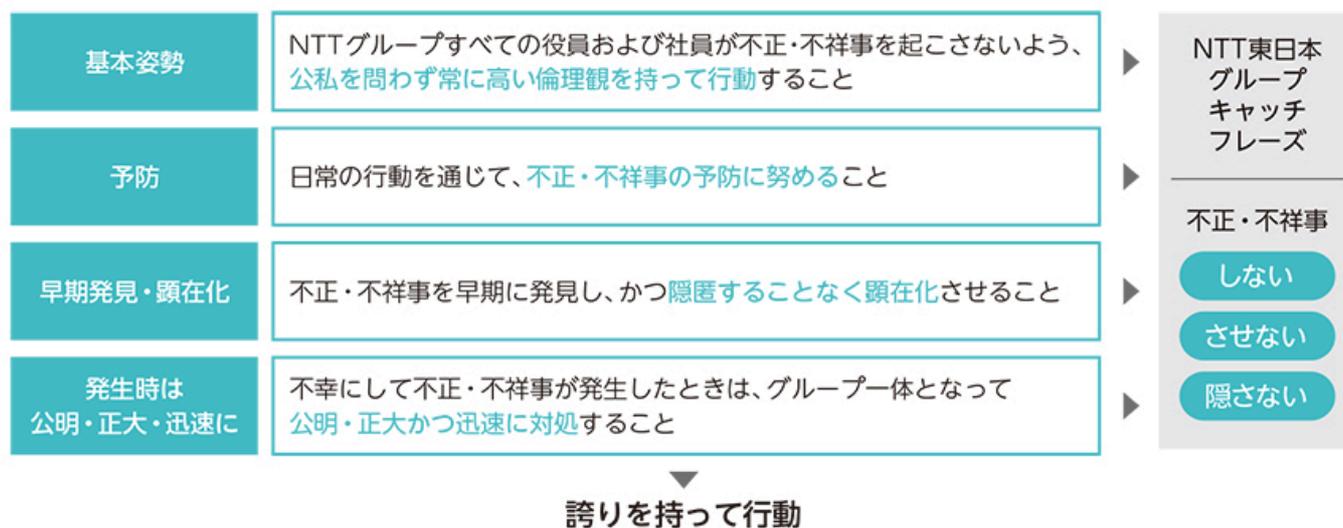
こうした取り組みに加え、継続的にコンプライアンスの再強化、再徹底に取り組むべく、企業倫理推進ツールとしてポスターやポケットカードの展開等、コンプライアンスに関する重要性について周知徹底を図っています。



2023年1月実施の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:43,133人）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となりました。

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



2022年度「企業倫理アンケート」

項目	はい	いいえ
行動指針が定められていることを知っている	99%	1%
経営層は企業倫理について十分な情報発信をしている	94%	6%
NTTグループの企業倫理規範の内容を理解し、それに基づいて行動している	96%	4%

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。

NTT東日本グループ各社では、契約審査制度を整備し、契約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することが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、グループ会社に対しては、連絡会を通じて法改正等の重要な情報の展開を行うなど、グループ全体のコンプライアンスの徹底を図っています。

次に、憲法および電気通信事業法において保護すべきものとして定められている「通信の秘密」に関しては、これ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の認識の下、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。

その他、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実施しています。

今後も、関係法令の遵法意識のさらなる浸透に向けた展開を検討していきます。

競争法遵守に向けた取り組み

NTT東日本グループは競争法等の法令の遵守徹底を行うことで、公正な社会の実現に寄与すべく、さまざまな取り組みを展開しています。独占禁止法に関す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活動を行っております。

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い、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。

加えて、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して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な対応が行われ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の下取り組んでいます。

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行う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手続きの円滑化のための少額の支払い。

| 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」を行うことを目的として、広告表示審査室を設置しています。広告表示審査室では、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の見直しを実施しながら、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により、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推進するとともに、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。

サステナブル調達取り組み

基本的考え方等

NTT東日本グループでは、「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」に基づき、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、人権保護や地球環境保全などを始めとした安全・安心なサプライチェーンの構築・維持に努力し続けることで、持続可能な社会の実現に主体的・積極的に取り組みを求めるサステナブル調達の積極的推進をめざし、誠実に対応しています。

持続可能な社会の実現に向けた調達活動

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とともに、調達基本方針を定めています。

さらに、お取引先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」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。

調達に関する基本方針

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。

お取引先から納入される物品の品質管理

NTT東日本は、おもにお取引先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。

有効性監査方式はお取引先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、お取引先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お取引先が出荷する物品の直接試験により確認する場合がありますが、お取引先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東日本がお取引先の工場へ直接伺い、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ている等、お取引先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。

購入物品に関する改善提案

お取引先との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提案をお願いしています。物品コストや工事コストの削減に向けたご提案が中心ですが、「環境への貢献」や「作業の安全性向上」に関わるご提案もいただく等、幅広い視点で数多くのご提案をいただいています。

改善提案の内容としては、物品コストや工事コストの削減に向けたご提案が中心ではありませんが、「環境への貢献」や「作業の安全性向上」に関わるご提案もいただく等、幅広い視点で、数多くのご提案をいただいております。

なお、お取引先からいただいた改善のご提案に対しては、すべてのご提案に対し当社の考えをお取引先に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。

お取引先との取引条件

NTT東日本の主要な調達物品に関しては、物品単価や納入までの所要日数等の取引条件をお取引先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、お取引先からは、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上で、協議を行っています。

これにより、お取引先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。市場環境の変化等で物品の製造が困難となったケース等においては、お取引先との協議のうえ、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。

物品購入における有害物質等の管理

NTT東日本は、お取引先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。

これにより、お取引先の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お取引先から提出いただいております。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。

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の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ています。

そうした中、2010年7月に米国で成立した「金融規制改革法」（ドッド・フランク法）において、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のことを言います。）

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、紛争の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もないよう取り組んでいきます。

社会貢献活動

基本的な考え方

NTT東日本グループでは、「地域循環型の共創」というパーパスの実現に向けて、地域の未来を支えるソーシャルイノベーション企業をめざし、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。

推進体制

NTT東日本グループでは、サステナビリティ推進室を中心として、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。

社会貢献に関する全社的プログラム

NTT東日本では、高齢者やお身体の不自由な方々と、安心・安全で便利な暮らしをつなぐ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、ファクスを通じ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、点字サービス等のさまざまな福祉サービスの提供をとおして、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て約6,000部を発行し、2020年で39年目となりました。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」の提供を開始しています。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。

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



「電話お願い手帳 Web版」ウェブ画面

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。

電報のお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都道府県）
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時までに受付が完了した電報は、当日配達いたします。
※一部対象外があります。
- ※ 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、接続料はお客様のご負担になります

ご利用の手順(初回時)

お手元の用紙に

- ・あなたのお名前
- ・ファクス番号
- ・電報発信ご希望の旨をご記入ください。

(用紙の大きさや書き方は自由です。)

[0120-789379]にファクスを送信します。

NTT東日本より、折り返し指定の電報申込用紙・ご利用方法の案内書などをファクスにてお送りいたします。

ご利用の手順(お申し込み)

お送りした電報申込用紙に必要事項をご記入ください。
(詳細はご利用方法をご確認ください。)

[0120-789379]にファクスを送信します。

NTT東日本より折り返し料金のお知らせのファクスをお送りいたします。

「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。

ご利用の手順

お手元の用紙に

- あなたのお名前
- ファクス番号
- ご相談内容

をご記入ください。(用紙の大きさや書き方は自由です。)



NTT東日本より、折り返しご返答のファクスをお送りいたします。

「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、社員ひとり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50万人が参加しています。NTT東日本が「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、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。

2022年度は4,000人を超える社員が自宅でひまわりを栽培し、約162kgの種をチームふくしまへ贈呈しました。また、社内ウェブサイトに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、写真を共有することで参加者同士の活動を奨励しています。



オレンジひまわりプロジェクト

大宮アルディージャ（エヌ・ティ・ティ・スポーツコミュニティ株式会社）は、「スポーツを通じて夢と感動をわかち合える、より良い地域社会の実現に貢献します。」という理念のもと、2021年度より選手やファン・サポーターが参加して種まき、水やり、収穫等「福島ひまわり里親プロジェクト」の活動を実施しています。

2023年には、「オレンジひまわりプロジェクト」と題して、NTT東日本と大宮アルディージャの共同プロジェクトとして、ホームゲームのスタジアムにてひまわりの種を来場者に配布し、それを育ててもらい、秋に改めて収穫した種をスタジアムに持って来てもらうという、オリジナル企画のイベントも行いました。



地域のスポーツチーム、自治体、地元企業と連携した活動

NTT東日本グループは、地域の自治体、学校、企業、NPO、住民の皆さまと連携して社会貢献活動に取り組んでいます。

一例として、2023年10月に、「カーボンニュートラルの社会に向けて脱炭素につながる取り組みを推進していく」ことを目的に大宮アルディージャと地元のパートナー企業、自治体と一緒に、「デコ活 AtoZ キックオフデー」と銘打ち、ファン・サポーター向けに環境に対する日常的な行動変容を促すイベントを行いました。

▶ [ニュースリリースはこちら](#)

一企業だけでは成し遂げられないテーマを自治体、企業、地域住民と連携した活動にすることにより、社会の課題解決につながることを確信して、継続的に活動を実施します。



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を実施しています。2023年度は、東京都内の小学校へ訪問し、「SDGsとは」「私たちができること」「NTT東日本のSDGs達成にむけた取り組み」といったテーマで課外授業を実施しました。また、NTT中央研修センター内の「e-City Labo」へ千葉県千葉市内の中学生約200名に来場いただき、サステナブルな社会の実現にむけた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を開催しました。



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）2回、黄獅子旗（ベスト4）2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悲願の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ほか、パラ陸上の高桑早生（たかくわ さき）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。

こうした輝かしい活躍により、2021年に行われた東京2020オリンピック・パラリンピックでは日本代表として3名の選手を輩出することができ、スポーツファンの皆さまと感動を共有し合えるチームへと成長し続けています。

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。2023年度において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、技術指導等実施いたしました。

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。

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CSRの向上に貢献しています。

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。2024年3月現在1,623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を受け入れ、治療後には患者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末永く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。

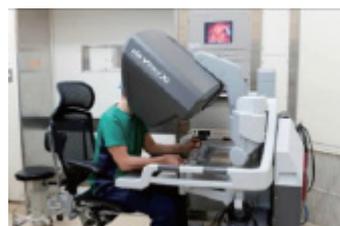
2022年に開院100周年を迎えるNTT東日本 札幌病院は、全国の22%の広大な面積に位置する北海道における急性期医療を担っており、「紹介受診重点医療機関※」にも認定されています。また、地域の医療機関との連携強化を通じた対応に加え、「北海道がん診療連携指定病院」、「札幌市災害時基幹病院」に指定され、地域において安心・安全な医療を提供し続けています。

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、一步一步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。



ロボット手術の様子（左、右）

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、2022年度は約340件の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に努めています。

※ 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新しい治療法であるrTMS療法を実施しております。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いただく歩行訓練支援ロボットを使用した新たな治療の実施により地域医療に貢献いたします。



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（図上訓練）（10月）の様子

災害医療においては、関東病院は、東京都に85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、ひとつひと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おります。2023年度は、「災害対策本部への情報集約の効率化」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、患者の搬入や人員派遣に対応していきます。

NTT東日本 関東病院では安心して入院できるよう看護師をはじめ、薬剤師、栄養士、ソーシャルワーカー等がワンストップで入退院関連業務を行う「患者サポートセンター」を設置しており、業務の効率化とチーム医療を提供することで、より充実した患者サポートを実践しており、これまで以上に患者さまに安心して入院いただけるよう努めています。



患者サポートセンター

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 伊豆病院では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、安心して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、地域の認知症医療への貢献を行っています。

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、安心して豊かな社会の実現に貢献

国の医療政策を踏まえ、地域ニーズへの対応を継続して取り組むことに加え、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で、より重要度の高い業務に専念し、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、安心して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んが入院していて、入院期間が7日未満と短い場合がほとんどです。

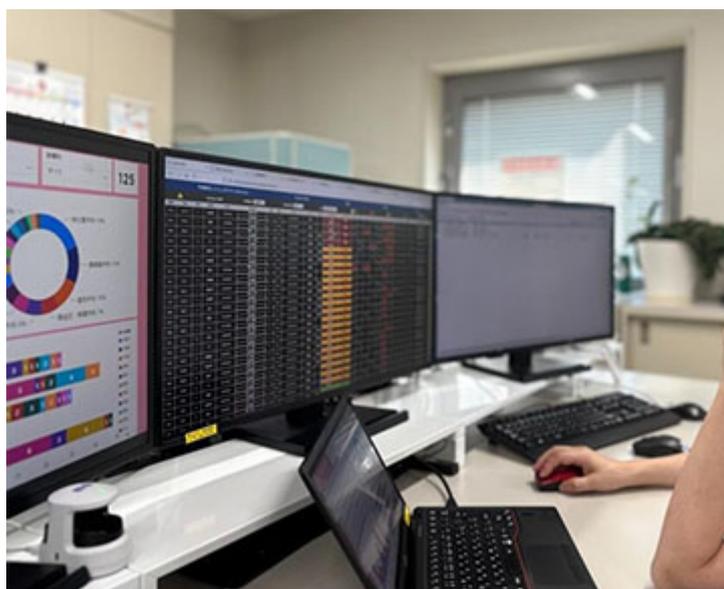
病棟では、患者さんのバイタルサインの計測や記録業務が、看護師業務の大半を占めます。これまでは、計測値を電子カルテ端末へ手入力していましたが、通信機能付きバイタルサイン測定機器を導入することで、機器をモバイル端末にかざすだけで計測値を自動で入力できるようになり、業務を効率化できました。（写真1参照）。効率化によって確保できた時間は、患者さんの身体状態の観察や説明時間にあてられるようになり、医療の質の向上と患者さんの安心につながったと考えられます。

また、患者さんの容態悪化の予兆を早期に発見し対応するために、早期警戒アラート発報システム（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んに安心して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まいります。



（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）早期警戒アラート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。導入されているシステムの1つである遠隔画像診断システム（Join：ジョイン）は、医師が自宅等にいながらモバイル端末でCT画像等を確認することができ、チャット機能を使えばメンバー間の情報連携や遠隔地から処置室へ具体的な医療指示を出すことも可能です。夜間救急対応時においても、処置室の医師等が遠隔地にいる上級医からの判断・指示を受けて処置ができるため、受け入れ数を増やせるようになります。提供する医療の安全・質を向上させ、患者さん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で開催し、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WEB開催しており、2024年3月現在、計34回、6,000名を超える方に参加いただいております。コロナ感染症の影響で、健診離れが懸念される中、「地域がん診療連携拠点病院」や「一次脳卒中センターコア認定施設」として、がん予防や脳卒中に対する早期発見、早期治療を、また高齢化にともなう「認知症」や「骨粗鬆症」などについて、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。

市民公開講座
参加費無料
人と、地域と、「つながる医療」

2024年 WEB開催
4月21日(日) 10:00-11:00
4月26日(金) 13:00-14:00

いま知りたい
みんなのあれこれ

lecture 1
あなたを守る健康管理
-がん予防とその方法-

副院長
予防医学センター長
郡司 俊秋

lecture 2
更に広がるロボット手術
ってどんなもの?

耳鼻咽喉科・頭頸部外科
部長
中尾 一成

lecture 3
新たな治療「PRRT治療」
はご存じですか?

腫瘍内科 部長
化学療法センター長
水上 拓郎

参加方法
全講座前日までに、以下のQRコードから参加登録をお願いいたします。

4/21 (日) 参加登録
4/26 (金) 参加登録

イベントの詳細は
当院ホームページ
をご覧ください。

主催：NTT東日本 関東病院
お問い合わせ：TEL 03-3448-6111 (受付時間：平日8:30-17:00) 医療連携イベント課まで [K23-05324 (2402-2502)]

市民公開講座（関東病院）の案内例

NTT東日本 伊豆病院では、入院中の患者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。外部の方を招くことはできないため、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、患者さんの笑顔にスタッフも癒されました。



クリスマス・スプリングコンサート（伊豆病院）の様子

緩和ケアイベントを開催

NTT東日本 札幌病院では、緩和ケアの普及啓発活動の一環として、ホスピス緩和ケア週間に合わせ、2020年10月5日から5日間、緩和ケア週間の周知と、相談窓口であるがん相談支援センターの紹介を行いました。2021年は新型コロナウイルスの感染拡大を防止する観点からイベント実施することで人が密集しやすい環境となることが懸念されたため、各科外来に設置のデジタルサイネージを活用してのスライド表示とパンフレット配布による実施となりました。2023年については、10月7日から7日間、ポスター展示と自由に持ち帰れる資料を設置し、開催しました。

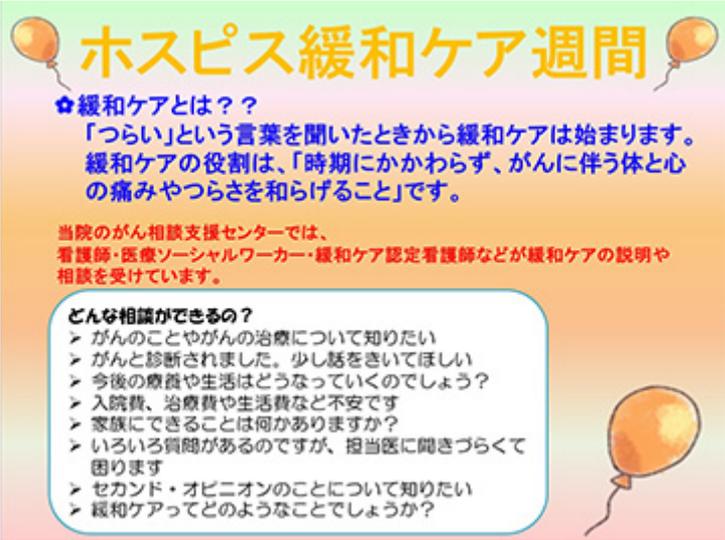


●● 緩和ケア週間 ●●
 ☆10月4日(日)～10月10日(土)は
 緩和ケア週間です

☆ホスピス緩和ケア週間とは??
 「世界ホスピス緩和ケアデー(毎年10月第2土曜日)」
 までの1週間を「ホスピス緩和ケア週間」とし、緩和ケア
 の普及啓発活動に取り組む週となっています。

緩和ケアについての持ち帰りのできる
 パンフレットや資料を用意しています。
 興味のある方はスタッフへお声かけください。

【お問い合わせ先】
 NTT東日本札幌病院がん相談支援センター
 (入退院・総合相談センター内)
 電話:623-7215



ホスピス緩和ケア週間

☆緩和ケアとは??
 「つらい」という言葉を聞いたときから緩和ケアは始まります。
 緩和ケアの役割は、「時期にかかわらず、がんに伴う体と心の
 痛みやつらさを和らげること」です。

当院のがん相談支援センターでは、
 看護師・医療ソーシャルワーカー・緩和ケア認定看護師などが緩和ケアの説明や
 相談を受けています。

どんな相談ができるの?
 > がんのことやがんの治療について知りたい
 > がんと診断されました。少し話をきいてほしい
 > 今後の療養や生活はどうなっていくのでしょうか?
 > 入院費、治療費や生活費など不安です
 > 家族にできることは何かありますか?
 > いろいろ質問があるのですが、担当医に聞きづらくて
 困ります
 > セカンド・オピニオンについて知りたい
 > 緩和ケアってどのようなことでしょうか?



ホスピス緩和ケア週間

がん相談支援センター (入退院・総合相談センター内)
 ～ひとりで悩まず、ご相談ください～

場所 入退院・総合相談センター内
 日時 月曜～金曜(土日・祝日は除く)
 午後1時～4時(無料)
 相談方法 電話もしくは面談

- 面談希望の際は、事前に予約が必要です
- 緩和ケア認定看護師がおりますので、
 相談希望の方はお知らせください。

相談対象 がん患者さん及びご家族
 問合せ先 011-623-7215

デジタルサイネージでの表示スライド

～がんサロン「すまいる」～

がん患者さんご家族の方々が、悩みや体験などを語り合うための、心のふれ合いの場です。気軽にお話してみませんか？
2023年4月より、感染対策を実施しながら再開しています。

- お申込み、参加費は不要です。
- 途中からの参加や退室も可能です。
- 当館に遠訪されていない方やご家族も参加できます。
- 緩和ケア認定看護師や医療スタッフが、一緒に参加しサポートしています。

参加者の声
「同じ体験をした方と話すことで気持ちが軽くなった！アドバイスがもらえた！」

日時： 不定期開催 2～3カ月に1回1時間程度
場所： NTT東日本札幌病院 別棟2階
ドックセンター内 ※変更になることがあります。
問合せ先： がん相談支援センター
011-623-7215

＞ 開催日は、当院ホームページ「お知らせ」
においても、ご案内しています
<http://www.ntt-east.co.jp/smc/>

お気軽に、お立ち寄り・お問い合わせください



～がんサロン「すまいる」～開催

「落ち葉拾い」の実施

NTT東日本 伊豆病院では、遊歩道を歩く、患者さんや地域の方が気持ちよく散歩できるように、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

東洋経済新報社「CSR企業ランキング2022 (未上場企業部門)」で2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「CSR企業ランキング2022 (未上場企業部門)」において、2位の評価を獲得しました。

テレワーク100選に認定

総務省が2015年から、テレワークの導入・活用を進めている企業・団体を「テレワーク先駆者」とし、その中から十分な実績を持つ企業等を「テレワーク先駆者百選」として公表する「テレワーク先駆者百選」に認定されました。



プラチナくるみに認定

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」を受けています。



「えるぼし」最高位の3段階目に認定

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、女性活躍推進法)」に基づき、厚生労働大臣から女性の活躍推進に関する優良な企業として認定され、「えるぼし」の最高位を取得いたしました。



PRIDE指標ゴールドに認定

任意団体work with Prideが日本初の職場におけるLGBTQなどのセクシュアル・マイノリティ（以下、LGBTQ）への取り組みの評価指標「PRIDE指標」を策定し、優れている企業を表彰するPRIDE指標ゴールドに6年連続して受賞しました。



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、東京都が推進する「心のバリアフリー」に取り組む企業と認められ、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。



各種雇用関連数値一覧

項目		区分	単位	2020年度	2021年度	2022年度
社員数	連結	男	名	23,650	22,600	21,700
		女		14,350	13,950	13,800
		全体		38,000	36,550	35,500
	単体	男	名	3,050	2,850	2,850
		女		2,050	2,050	2,100
		全体		5,100	4,900	4,950

項目		区分	単位	2020年度	2021年度	2022年度
平均年齢	単体	男	歳	42.4	41.7	41.8
		女		37.7	37.9	38.4
		全体		40.5	40.1	40.4
平均勤続年数	単体	男	年	18.1	17.2	17.9
		女		11.4	11.5	12.4
		全体		15.4	14.8	15.6
管理者数	単体	男	名	940	890	890
		女		70	80	110
		全体		1,010	970	1,000
新卒採用者数	単体	男	名	230	220	180
		女		90	70	70
		全体		320	290	250
中途採用者数	単体	男	名	10	30	70
		女		10	10	10
		全体		20	40	80

項目		区分	単位	2020年度	2021年度	2022年度
離職率（定年含む）	単体+OS	全体	%	6.9%	6.8%	7.6%
離職率（定年除く）	単体+OS	全体	%	2.7%	2.8%	2.7%
社員一人当たりの総労働時間数	単体+OS	全体	時間	1,853	1,854	1,881
女性の新任管理者登用率	単体+OS	全体	%	－	30.3%	30.7%
障がい者雇用率	単体+OS	全体	%	－	2.42%	2.41%
男女の賃金の差異	単体	全体	%	－	－	77.6%

各種制度利用一覽

有給休暇取得者数と取得率

項目	区分	単位	2020年度	2021年度	2022年度
有給休暇取得者数	男	名	18,749	17,987	17,002
	女		5,355	5,572	5,574
	全体		24,104	23,558	22,576
有給休暇取得率	男	%	86.0	91.4	94.5
	女		81.9	88.5	93.5
	全体		85.1	90.7	94.3
育児休職	男	名	40	67	110
	女		447	455	456
	全体		487	522	566
介護休職	男	名	8	11	10
	女		12	15	11
	全体		20	26	21
短時間勤務(育児)	男	名	12	12	7
	女		491	466	447
	全体		503	478	454

項目	区分	単位	2020年度	2021年度	2022年度
短時間勤務(介護)	男	名	5	8	6
	女		8	11	6
	全体		13	19	12
在宅勤務	男	名	14,423	15,150	14,398
	女		3,203	3,559	4,036
	全体		17,626	18,699	18,434
看護休暇	男	名	23	14	-
	女		24	32	-
	全体		47	46	52
育児に専念するために退職した社員のための再採用制度登録者数	全体	名	1	2	1
パートナーの転勤等により退職した社員のための再採用制度登録者数	全体	名	4	6	2

※1 対象範囲:NTT東日本グループ6社

(NTT東日本-北海道、NTT東日本-東北、NTT東日本-関信越、NTT東日本-南関東、NTT東日本サービス、NTTエムイー)

※2 有給休暇は、定型+フレックス部分を採用

編集方針

本「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重点課題項目（マテリアリティ）およびKPIを設定しています。

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

2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）

※ 一部2022年度以前、および2023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

原則として、NTT東日本本社、6事業部・21支店、地域子会社4社およびNTT東日本が出資するグループ会社としています。

なお、対象範囲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

2024年3月

参照ガイドライン

GRI「GRI サステナビリティ・レポート・スタンダード2016/2018/2019/2020」

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）

CSR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>