

NTT東日本グループ

# SUSTAINABILITY REPORT 2024

HTML版



# 目次

|                         |                             |
|-------------------------|-----------------------------|
| 表紙                      | ステークホルダーとのコミュニケーション         |
| 1 目次                    | 18 ステークホルダーエンゲージメント         |
| 2 トップメッセージ              | 20 ステークホルダーダイアログ            |
| 3 NTT東日本グループのサステナビリティ   | 〈サステナビリティの取り組み(ESG)〉        |
| パーパスとサステナビリティ           | 環境(E)                       |
| 推進体制                    | 33 環境経営                     |
| 重点課題項目(取り組みの3本柱)        | 40 地球温暖化対策計画書等              |
| サステナビリティに関する社内浸透        | 42 2040年カーボンニュートラルの実現       |
| 8 テーマ1：脱炭素・循環型社会の実現     | 51 ネットゼロ社会への貢献              |
| 重要課題に対する背景と考え方          | 56 サーキュラーエコノミーへの貢献          |
| リスクと機会                  | 62 生態系保全活動の拡大               |
| KPI・目標と実績               | 65 生態系保全・自然環境保護活動の取り組み      |
| 重要課題に関する取り組みの進捗状況       | 社会(S)                       |
| 12 テーマ2：地域社会・経済の活性化への貢献 | 75 地域課題の解決・価値創造を実現するソリューション |
| 重要課題に対する背景と考え方          | 84 高品質で安定した通信サービスの提供        |
| リスクと機会                  | 89 人権の尊重                    |
| KPI・目標と実績               | 92 ダイバーシティ&インクルージョン         |
| 重要課題に関する取り組みの進捗状況       | 106 人的資本経営の取り組み             |
| 15 テーマ3：多様性を尊重する社会の実現   | 114 ワークインライフ                |
| 重要課題に対する背景と考え方          | 118 健康経営の推進                 |
| リスクと機会                  | 122 労働安全衛生の水準向上             |
| KPI・目標と実績               | 124 サステナブル調達への取り組み          |
| 重要課題に関する取り組みの進捗状況       | ガバナンス(G)                    |
|                         | 127 コーポレートガバナンス             |
|                         | 130 リスクマネジメント               |
|                         | 132 情報セキュリティの確保             |
|                         | 136 コンプライアンスの推進             |
|                         | 142 社会貢献活動                  |
|                         | 149 医療分野の取り組み               |
|                         | 155 外部からの評価                 |
|                         | 157 データ集                    |
|                         | 164 独立第三者の保証報告書             |
|                         | 166 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、地域のみならず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」していくこと、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。

このパーパスを実現するために、「取り組みの3本柱」およびKPI・目標を策定し、グループ一体となってそれらの達成に取り組んでいます。



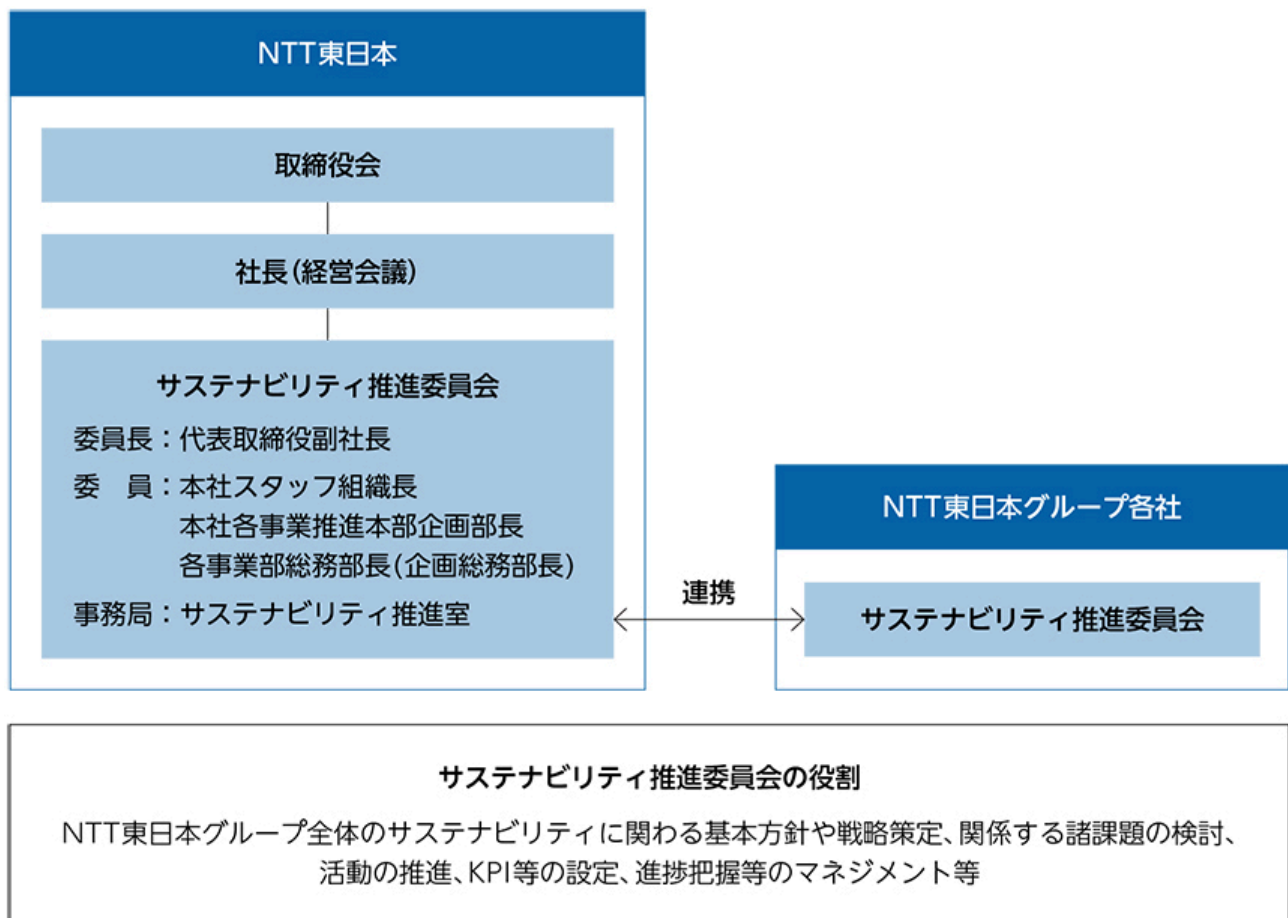
▶ NTT東日本グループのパーパスについて

## 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的に推進しています。「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、迅速な対応が可能となる体制となっています。

「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。2023年度は4回の委員会を開催しており、2024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、取締役会に報告され、取締役会が監督しています。



# 重点課題項目（取り組みの3本柱）

## ■ 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年度にパーパスを制定したことに伴い、従来のサステナビリティ重要課題の見直しを行いました。

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推進していくために、特に注力すべきことを考慮し、取り組みの3本柱（取り組みのテーマ）を定めました。

新たな重要課題：取り組み3本柱

- ▶ 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2023年度の実績は以下の通りです。

| 取り組みの柱          | マテリアリティ        | KPI                                 | 2023年度目標               | 2023年度実績               | 評価 |
|-----------------|----------------|-------------------------------------|------------------------|------------------------|----|
| 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                | 1,136億円                | ○  |
|                 |                | ビジネスユーザ満足度<br>（ビジネスイノベーション本部）       | 対前年改善                  | 60%<br>（前年比+7pt）       | ○  |
|                 |                | ビジネスユーザ満足度<br>（営業推進本部）              | 対前年改善                  | 81%<br>（前年比+46pt）      | ○  |
|                 |                | 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                   | 439件                   | ○  |
|                 | 安心安全なデジタル社会の構築 | 重大事故発生件数                            | ゼロ                     | 1件                     | ×  |
|                 |                | サイバー攻撃に伴うサービス停止件数                   | ゼロ                     | 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                           | 45.5万t-CO <sub>2</sub> | 45.5万t-CO <sub>2</sub> | ○  |
|                 |                | 自社消費電力のグリーン化率                       | 20.3%                  | 25.0%                  | ○  |
|                 |                | 一般車両EV化率                            | 40%                    | 40%                    | ○  |
|                 | 循環型社会の形成       | 廃棄物リサイクル率                           | 98.9%以上                | 99.2%                  | ○  |
|                 |                | 地域の価値創造<br>（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                   | 26件<br>（前年比+7件）        | ○  |

| 取り組みの柱        | マテリアリティ   | KPI                   | 2023年度目標                                | 2023年度実績                                | 評価 |
|---------------|-----------|-----------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|----|
| 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                                    | 49%<br>(前年比▲3%)                         | ×  |
|               |           | リモートワーク実施率            | オフィス<br>ワーカー:70%<br>エッセンシャル<br>ワーカー:45% | オフィス<br>ワーカー:71%<br>エッセンシャル<br>ワーカー:23% | △  |
|               |           | メンタルヘルス休職者数           | ▲3%                                     | +3.4%                                   | ×  |
|               |           | 業務災害                  | ゼロ                                      | 41件                                     | △  |
|               |           | 人権に関する研修受講率           | 100%                                    | 100%                                    | ○  |
|               |           | 総労働時間数                | 1,800時間                                 | 1,912時間                                 | ×  |
|               |           | DX人材数                 | 3,900人                                  | 4,134人                                  | ○  |
|               |           | 外部人材の採用数              | 100人                                    | 104人                                    | ○  |
|               |           | 1人当たりの研修時間            | 対前年増                                    | 37時間<br>(前年比+1時間)                       | ○  |
|               |           | 1人当たりの研修費用            | 対前年増                                    | 168,470円<br>(前年比+21,983円)               | ○  |
|               |           | 副業実施社員数               | 対前年増                                    | 860名<br>(前年比+711人)                      | ○  |
|               |           | 女性管理者比率               | 12.6%                                   | 12.5%                                   | ○  |
|               |           | 女性の新任管理者登用率           | 30%                                     | 30%                                     | ○  |
|               |           | 女性の新卒採用比率             | 30%                                     | 43%                                     | ○  |
|               |           | 男性育休取得率               | 100%                                    | 103%                                    | ○  |
|               |           | 紙使用量（事務用紙）            | 対前年▲26%                                 | ▲34%                                    | ○  |
|               |           | 障がい者雇用率※              | 2.5%以上                                  | 2.34%                                   | △  |
|               |           | 離職率                   | 3%以下                                    | 2.8%                                    | ○  |
|               |           | 社会貢献活動関連支出額           | 対前年増                                    | 9.5億円<br>(前年比+0.8円)                     | ○  |
|               |           | 重要なサプライヤとの<br>直接対話実施率 | 100%                                    | 100%                                    | ○  |
|               | 公正な社会の実現  | 確認された人権に<br>関する違反件数   | ゼロ                                      | 10件                                     | △  |
|               |           | 反競争的な違反行為・<br>贈収賄違反件数 | ゼロ                                      | ゼロ                                      | ○  |

※ 2023年6月時点の数値。

## ■ 新たな重要課題 取り組みの3本柱のKPI・目標

新たな重要課題である取り組みの3本柱に対しても、KPI・目標を設定しました。2024年度からは新たなKPI・目標のもと、サステナビリティの取り組みにおいてPDCAをまわして、パーパスの実現につなげていきます。

- ▶ 脱炭素・循環型社会の実現に関わるKPI・目標
- ▶ 地域社会・経済の活性化への貢献に関わるKPI・目標
- ▶ 多様性を尊重する社会の実現に関わるKPI・目標

## ■ 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。2023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。第11回となる2023年度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「『スマート陸上養殖』での地域循環型社会の創出」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

Theme

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など、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、企業や自治体など、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脱却し、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・環境保護などにも積極的に取り組み、循環型社会の実現を目指しています。

✓ 環境経営

✓ 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

✓ 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

### リスクと機会

| リスク                                                                                                                                                                                                 | 機会                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>通信サービスの不安定な供給</li><li>自然災害による通信設備の損傷、システム障害</li><li>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</li><li>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</li><li>取り組みの遅れによる信用失墜、企業価値低下</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>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</li></ul> |

## KPI・目標と実績

| カテゴリ                       | KPI                      | 2024年度目標                  | (参考) 2023年度実績             |
|----------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 2040年<br>カーボンニュートラル<br>の実現 | 温室効果ガス排出量<br>(スコープ1&2)   | 44.0万t-CO <sub>2</sub> 以下 | 45.5万t-CO <sub>2</sub>    |
|                            | 消費電力量                    | 14.0億kWh                  | 13.9億kWh                  |
|                            | 一般車両のEV化率                | 53%                       | 40%                       |
|                            | 減車・EV化台数                 | 286台<br>(減車：76台、EV：210台)  | 376台<br>(減車：206台、EV：170台) |
| サーキュラーエコノミー<br>への貢献        | 廃棄物リサイクル率                | 99.2%以上                   | 99.2%                     |
|                            | 廃棄物処理（PCB）<br>に関する法令違反件数 | 0件                        | —                         |
| その他                        | eco検定取得率                 | 管理者：100%<br>社員：80%以上      | 管理者：85.3%<br>社員：53.6%     |



## 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

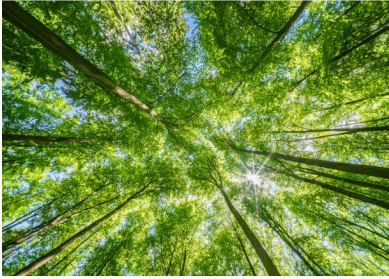
---



▶ サーク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、防災などで、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もと、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、まちづくりへと広げています。

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、地域の様々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。

✓ 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

✓ その他関連ページ

### リスクと機会

| リスク                                                                                                                        | 機会                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>新たな価値創造による市場競争力の向上</li><li>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</li></ul> |

## KPI・目標と実績

| カテゴリ                                                                       | KPI                        | 2024年度目標                                        | (参考) 2023年度実績                            |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 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>-22.9以上<br>顧客内NPI※3 : 80.5%以上 | SMB層のNPS :<br>-22.9<br>顧客内NPI :<br>80.5% |
| 地域密着型のエンジニアリング力による<br>レジリエントな社会の実現<br><br>社会や経済活動を支える高品質で<br>安定的な通信サービスの提供 | 重大事故発生件数                   | ゼロ                                              | 1件                                       |
|                                                                            | 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                                              | ゼロ                                       |
|                                                                            | 情報漏洩件数                     | ゼロ                                              | ゼロ                                       |
| その他                                                                        | 社会貢献活動関連支出額                | 対前年増                                            | 9.5億円                                    |
|                                                                            | 社会貢献活動参加社員率                | 80%                                             | 52%                                      |

※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図る指標。

## 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

Theme

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が必要です。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を整備していきます。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。

✓ 人権が尊重される社会の実現

✓ ダイバーシティ&インクルージョンの推進

✓ ワークスタイルの変革

✓ 公正な社会の実現

### リスクと機会

| リスク                                                                                                                                                                          | 機会                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>人権侵害行為が発生により、NTT東日本グループの信頼性や企業イメージが低下、経営成績や財政状態に影響を与えるリスク</li><li>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するリスク</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li></ul> |

## KPI・目標と実績

| カテゴリ                | KPI                         | 2024年度目標 | (参考) 2023年度実績 |
|---------------------|-----------------------------|----------|---------------|
| 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       | 10件           |
|                     | 業務災害発生件数                    | ゼロ       | 41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                      | 30%      | 39%           |
|                     | 障がい者雇用率                     | 2.4%以上   | —             |
|                     | 女性の新任管理者登用率                 | 30%      | 30%           |
|                     | 女性の管理者比率                    | 13.5%    | 12.5%         |
|                     | PRIDE指標<br>(LGBTQ浸透指標) 獲得維持 | GOLD認定   | GOLD認定        |
|                     | 男性育休取得率                     | 100%以上   | 103%          |
| ワークスタイルの変革          | 研修時間                        | 対前年増     | 37時間          |
|                     | 研修投資額                       | 対前年増     | 168,470円      |
|                     | 社員エンゲージメント率                 | 53%      | 49%           |
|                     | 社内外副業実施社員数                  | 対前年増     | 860名          |
|                     | 資格の取得者数                     | 対前年増     | 12,654人       |
| 公正な社会の実現            | プレゼンティーズム損失率                | 6.00%    | 6.10%         |
|                     | メンタルヘルス休職者数                 | 対前年▲3%   | +3.4%         |
|                     | 反競争的な違反行為・贈収賄違反件数           | ゼロ       | ゼロ            |
|                     | 改善要請が必要なサプライヤとの直接対話率        | 100%     | 100%          |

## 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



## 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

---



▶ ワークインライフ



▶ 人的資本経営の取り組み

## 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

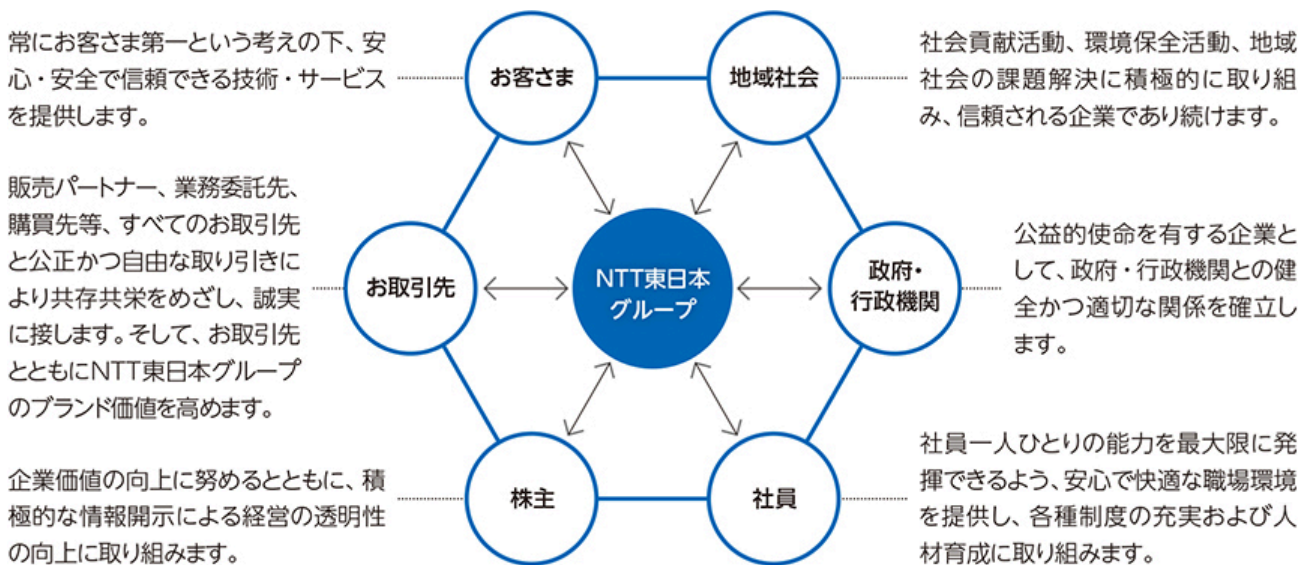


# ステークホルダーエンゲージメント

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

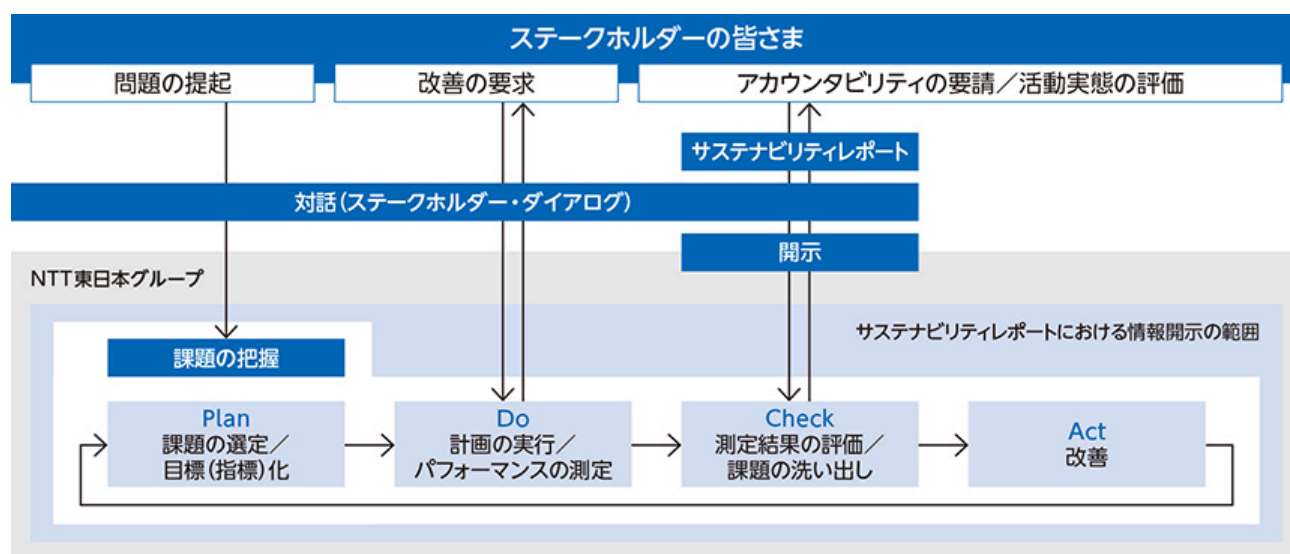


## ■ コミュニケーションの例

- 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。
  - ・ 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
  - ・ サービスに関するアンケート調査の実施等
- 地域社会
- － 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。
  - ・ 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

## 地方創生の新たなカタチ

### 棚田での企業研修と関係人口創出への挑戦

里山の原風景であり、生物多様性保全にも寄与する棚田は、後継者不足などにより耕作放棄が進み危機に瀕しています。新潟県十日町市の松代地域にある星峠の棚田も例外ではありません。地域循環型ミライ研究所は、十日町市の社会起業家や行政と連携し、棚田を活用した企業研修を行い、関係人口創出の実証を行いました。プロジェクトに携わった方々によるダイアログを通じて、成果や課題、今後の展開について話し合いました。



#### PROFILE

新潟県  
十日町市

NTT東日本



樋口 彰 様  
十日町市  
松代支所長

星 裕方 様  
十日町市  
地域おこし協力隊

井比 晃 様  
株式会社  
HOME HOME NIIGATA



猪狩 典子  
NTT東日本  
地域循環型ミライ研究所  
所長

本間 愛佳  
NTT東日本  
地域循環型ミライ研究所  
研究員

湯沢 達也  
NTT東日本-関信越 栃木支店  
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

杉本 佳奈子  
NTT-ME 東京ブロック  
統括本部サービス運営部門  
オンサイトサポートセンタ  
テクニカルサポート担当

▶ 地域循環型ミライ研究所

▶ 活動レポート [35,029KB]

## 地域循環型ミライ研究所がめざすこと



猪狩所長

NTT東日本は、“地域循環型社会の共創”をパーパスに掲げ、その実現に向けた取り組みの一環として、2023年2月、「地域循環型ミライ研究所（以下、ミライ研）」を発足しました。ミライ研は、地域のシンクタンクとして、地域固有の文化・食・自然などの社会的価値に着目し、新たな地域活性化モデル創出に挑戦しています。

その背景には、地域社会存続の危機があります。東京一極集中が進む中、地域における人口減少が続き、ヒト・資金・ノウハウなどが圧倒的に足りていない、自治体機能、インフラが維持できないなどの課題が山積しています。一方、地域には、その土地にしかない地域の魅力、例えば、有形文化財に加えて、お祭りなどの地域に根差した無形文化財、特産品や郷土料理、豊かな農地・山・水流などの自然、歴史や風土といった明るいミライへとつながる可能性のある地域資源が数多く存在しています。

ミライ研は、それらの地域の魅力を、人とICTを起点に磨き、新しい価値を創造することで、あらゆる人々のウェルビーイングを中心に据えた持続可能な地域社会の共創を目指しています。その鍵を握るのは、一極集中とは違うベクトルにある「自律分散」という社会モデルです。地域の内外で、ヒト・モノ・資金・データ・ノウハウなどが循環することによって、地域が自律的に循環・発展する自律分散型の社会へと変革していく。その結果、それらの地域だけではなく、日本全体の活性化につながるという見立てを持ちつつ、地域資源と魅力を再発見するための調査・研究を行っています。

### ミライ研が目指す地域循環モデル



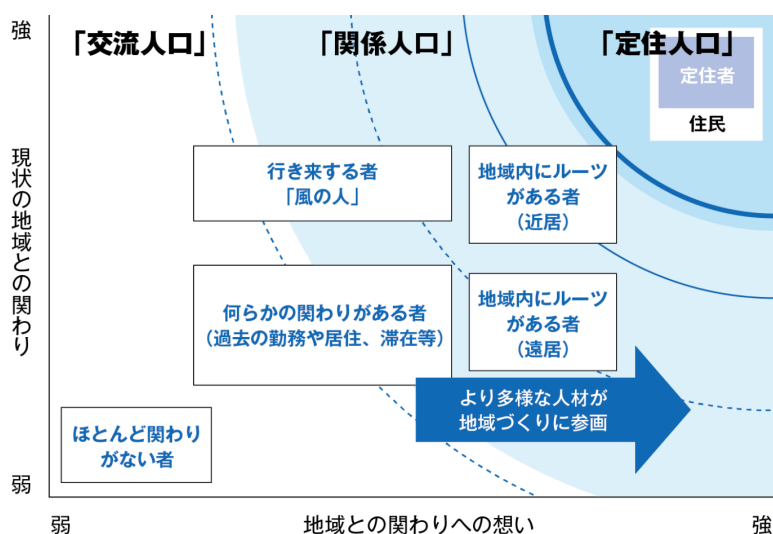




本間研究員

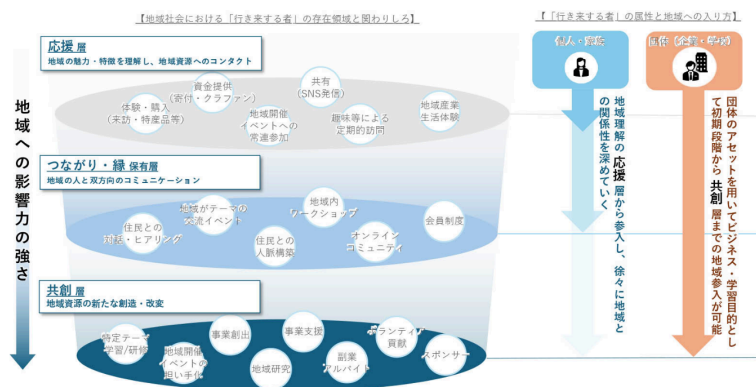
具体的な調査研究プロジェクトとして、ミライ研では、観光以上移住未満の概念として注目される「関係人口」を基軸に、人の循環創出モデルの検証を行っています。関係人口には多様な定義がありますが、ミライ研では地域へ「行き来する人」に焦点をあてており、「行き来する人」と地域の関わりの深化は、個人よりも企業や学校などの団体が、ビジネスや地域貢献といった明確な目的を持って活動に関わる方が、地域への理解をより深める動機や根拠になり、効果的なアプローチになるという仮説を持っています。また、地域側の視点で見れば、意義や目的が明確な相手の方が受け入れやすく、より強固な関係構築につながるのではないかと考えています。このような仮説や考えを検証するため実施したのが、今回のプロジェクトである新潟県十日町市松代地域の棚田をフィールドとした企業研修になります。

## 関係人口のイメージ



(出所) 総務省「これからの移住・交流施策のあり方に関する検討会報告書(概要)」(2018年)を加工

## 地域社会における「行き来する者」の存在領域と関わりしろ



(出所) ミライ研・MURC作成



樋口支所長

私たちが生活する十日町市も、東京一極集中の影響を受けている地域になります。人口は現在約4万7,000人ですが、減少が続いています。これは十日町市に限った話ではなく、多くの地域は少子高齢化や人口減少が進行し、それに伴って里山や棚田の維持が非常に困難な状況にあります。松代地域の特徴となっている棚田も例外ではありません。人的資源や資金、物資、情報が首都圏へ流出してしまうことは大きな課題です。

十日町市ではこの状況を改善するため、首都圏の自治体や大学とネットワークの構築に努めています。また、課題に対応するため、地域おこし協力隊などを活用して外部人材のネットワークをつくり、人材や資金、新たな情報、そしてコミュニティを地域へと呼び込む取り組みを進めています。協力隊は十日町市全体で延べ100人以上にご活躍いただき、現在、松代地域だけで27人。住んでいる方が22人いらっしゃり、星さんもその中の一人です。井比さんは協力隊のOBとして活躍いただいています。



星様

私は東京都世田谷区の出身で、2023年4月から協力隊として活動し、現在は十日町市に拠点を置いています。世田谷在住時にNPO法人の一員として、コミュニティ農園の立ち上げに関わりました。都市部の小さな畑でも土に触れることで人々のつながりが生まれる様子を目の当たりにし、これを里山で実践すれば、より広い地域から人が集まり、新たなコミュニティが生まれるのではと考えました。そこで、多様な地域に生活の本拠地を持つ人が、十日町市に通って農業をする「通い農」というスタイルを実現しようと取り組みはじめました。

これまで農業は、移住・定住が必要だという先入観がありましたが、都市部や新潟市内に住みながら定期的に田畑に通い、耕すという選択肢も十分に可能なのではと仮説を持ちました。増え続ける耕作放棄地を活用するためにも、そうした人々とのマッチングが重要で、こうした取り組みが「関係人口」の増加にもつながると考えています。



井比様

私は、もともとは広告関係に従事しており、営業で十日町市に訪れていました。十日町市の人たちが、厳しい四季や豪雪に抗うのではなく、折り合いをつけながら暮らす姿に、人間として「しなやかな強さ」を感じ、心を打たれました。2014年からの3年間は星さんと同じように協力隊として活動し、現在は観光を切り口に、持続可能な村づくりの手段として事業を行い、協力隊のOBとしても松代に関わっています。十日町市に移住して今年で11年目になりました。

私自身、農業自体は行ってはいませんが、農業に触れてこなかった人に対して多様な切り口で「農のある暮らし」を提示しています。例えば、田んぼのある風景を歩くトレッキングを実施し、海外の方にも気軽に参加してもらえるような企画を行っています。農業との関わり方としては比較的気軽なものですが、観光客が地域で経済活動を行い、その収益を地元に戻元する仕組みをつくることで、地域の活性化を目指しています。また、その一環として「通い農」の取り組みに観光分野の視点を取り入れ、都会から松代までの交通手段の手配などのサポートを行っています。

## 棚田を活用した企業研修で人材育成



本間研究員

社会課題の解決に向けて事業展開されている星さんと井比さんとお会いしたことが十日町市に着目するきっかけとなりました。

私も含め、ミライ研では、地域活性化は個人の想いから始まると強く感じています。NTT東日本のパーパス実現も、個人の想いから地域活性化がはじまるように、社員一人ひとりが地域と向き合い、課題を自分事として捉えるマインドが重要だと考えていました。お二人の事業に触れ、「経済がひっくり返っても文化は残る」という星さんの言葉を聞いたときに、同じ方向を向いていると感じました。私自身も幼少期に遊んだ祖父母宅の田んぼが原風景になっていますが、棚田は担い手不足や気候変動といった社会課題の縮図でありながら、文化・食・自然の源泉として守るべき存在です。その価値や魅力をしっかり再確認して、次世代にどう残すかを考えていけば、関係人口が増えて地域もより良くなるはずです。お二人と議論を重ね、連携プロジェクトを立ち上げ、松代地域の棚田をフィールドとした地域越境型CSV※1研修を組み立てました。

※1 CSV (Creating Shared Value) : 共有価値の創造



猪狩所長

CSVを研修テーマにした背景として、近年は、企業が事業を通して社会課題を解決することを目指す経営戦略として、CSVという概念が普及していること、また、社会課題を理解し、多様なステークホルダーと共創しながら事業構想へつなげていくことのできる人材育成が重視されていることがあげられます。NTT東日本も地域に寄り添う「ソーシャルイノベーションパートナー」として地域の価値創造に取り組んでおり、社員一人ひとりが越境的な人材として、地域で起こっていることや課題について学びながら活動することをめざしています。

今回の実証においては、地域資源からの学びを通じて、人的資本である私たち社員や地域で活動する「人」が成長していく過程を後押ししていくことで、地域との関係性が強化され、地域での活動支援や新しい事業の開発にもつながるのではないかと考えました。そしてこれらの取り組みを通じて、参加者がその地域にとっての関係人口へと変容するのではないかと、という仮説を検証しました。



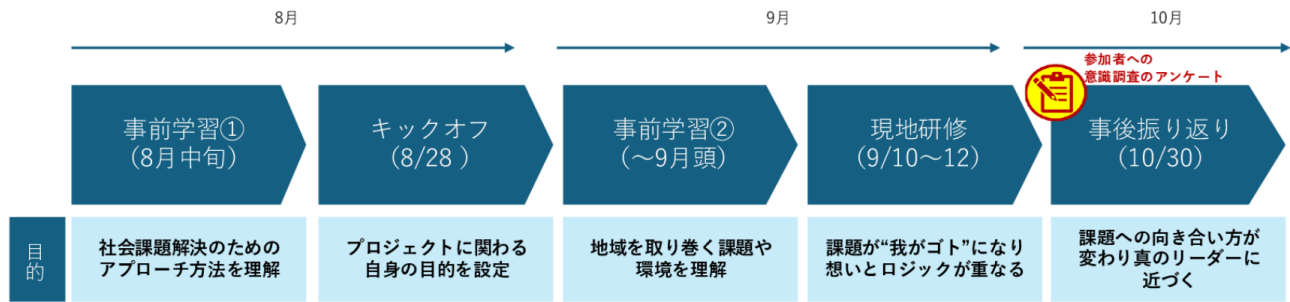


今回、実証の題材とした棚田は、非効率性や後継者不足などの問題に直面しながらも、米の生産だけではなく生物多様性を保全する機能や、雨水を一時的に貯留して洪水などの水害を防ぐ機能も持っています。この環境を守り、次世代に受け継いでいくことが重要です。また、社会共通資本である自然や日本の原風景とも言える景観を有する棚田を保全することは、文化継承という観点でも意義があります。

CSV研修で棚田をテーマにその価値や課題解決策を考えることは、多様な社会課題を理解し解決できる人材育成に有益なだけでなく、地域貢献意識や地域への愛着の向上に寄与すると考えました。

研修は、事前学習で社会課題解決のためのアプローチ方法を学び、地域の環境や課題を理解した後、現地で棚田の農作業や地域おこしのロールプレイなどを行い、最後にディスカッションやアンケートを用いた振り返りを行う内容でした。参加者は13名おり、その中から本日は湯沢さんと杉本さんがいらしていますので、参加理由や感想をお話いただけますか。

## 棚田研修プログラムの全体像



## 研修風景



## 稲刈り体験



農家との対話



## 地域おこしロールプレイ



## 行政職員との対話



湯沢社員

私は、行政や地域のステークホルダーの方々と協働した新規ビジネス創出の推進、通信領域を活かした防災や教育分野などのソリューション提案など、地域に密着した課題解決を行う「まちづくり担当」として業務にあたっています。しかし、私たちのアセットを活用するだけでは解決が難しい課題に直面することもありました。その経験から、より顧客視点に立ったソリューションの提供が重要であると感じました。そんなときに、ミライ研が課題解決の実証実験を行っているということを知り、NTT東日本として、また個人として何ができるのか、いかにしてビジネスモデルへと発展させられるのかを考えるために参加しました。

研修に参加して感じたことは、一次情報の大切さです。例えば棚田で耕作作業をしている最中に、観光客の方に「棚田に入って写真を撮ってもいいですか？」と質問され、せっかく整備した棚田が荒れてしまわないかと困惑した場面がありました。観光客は美しい景観を楽しむために訪れますが、地域住民にとって棚田は生活の一部であり、保全活動や耕作作業に多くの労力を費やしています。このギャップを埋めるためには、こうした実体験でしか得られない一次情報の大切さ、そこから見えてきた課題の深掘りが重要だと痛感しました。



杉本社員

私が研修に参加した理由は、日常業務とパーパスとの間に乖離があるように感じていることに気付き、理解を深めたいと思ったからです。私の所属部署は組織改編により500名規模の大きな組織になりました。一体感を醸成するための取り組みとしてパーパスやSDGsを浸透させる活動を行っていましたが、日常業務に結び付けてイメージするのが難しいという現実と直面しました。同時に、私自身もパーパスやSDGsを説明できるほど理解できないもどかしさや、会社のめざす方向性と実務との乖離に不安を感じていました。そんなときに、ミライ研の研修

募集を見つけ、自らの視野を広げパーパスへの理解を深めるチャンスだと考えて参加しました。

最も大きな気づきは、マテリアリティ※2の理解でした。パーパスと設備系のお仕事の関連性を見つけられずにいたので、事前学習でこの概念を知ってひらめきました。マテリアリティに含まれる「サービスの安定性と信頼性の確保」という項目が、通信インフラに携わる私たちの業務、特に誤接続などの細心の注意を要する作業と直接的に結びついている、日常業務がパーパス実現に確かにつながっていることを確認できたことです。

また、紙ゼロ運動、企業倫理研修、人権週間、セキュリティ月間といった、さまざまな社内の取り組みも、すべてがパーパス実現への道筋であることを理解できました。これらの活動の意義を新たな視点から捉え直すことができたことも大きな収穫でした。

※2 マテリアリティ：重要課題



猪狩所長

まさに、研修の狙いどおりの気づきを得ていただき、大変うれしく思います。私はオブザーバーとして、参加者の皆さんの意識や行動変容を観察させていただいていたのですが、一番印象に残ったのは、現地で最初と最後に行ったロールプレイです。各メンバーが、地域おこし協力隊、自治体職員、棚田農家、大規模農家など、棚田を取り巻く関係人物になりきり、棚田や地域のミライについて議論するのですが、さまざまなステークホルダーとの交流や「棚田」という地域資源に直接触れる前と後では、物事を見る角度や深さ、解像度がまったく違うものへと変化し、議論の質が飛躍的に高まりました。皆さんの吸収力の高さや新しいことを取り込む柔軟性に驚くと同時に、社会課題の集積する「地域」で研修を行うことの重要性和可能性を感じました。



本間研究員

湯沢さん、杉本さんを含めて、今回研修に参加した13名全員に、アンケートを実施し、実証の結果をまとめました。全員が中山間地域における社会課題についての解像度が高まったと回答し、11名とほぼ全員が研修を通じた新しい視野・視座を獲得できたと答えており、CSVマインドの醸成について一定の効果があったと見ています。もっとも、研修終了後も松代地区への再訪意欲は認められるものの、その頻度についての問いには「1年に1度」や「複数年に1度」といった回答が多く、通い農実践者の創出にはハードルがある結果となりました。

プログラムの実践を通じて「人との多様な関わりの多さ・深さ」「現地ならではの体験創出」は大きな魅力になることは実証できたので、「物理的な距離を補完するICT技術の活用」などによって、遠くても行く価値がある、あるいは移動の不便さまでも楽しめるといった価値の変革につなげ、通い農の実践者を増やすことが今後のフェーズです。星さん、井比さんは結果を踏まえていかがでしたか？

＜ 実証の詳細なレポートはこちら  [2,032KB]



星様

今後のフェーズでは、もっと里山の価値を都市住民のニーズに沿って翻訳してあげることで、実践者が増えるのではと感じています。実は私自身、協力隊に参加する以前、東京で仕事のストレスを抱えて行き詰まっていた時、松代での田んぼの草取り体験が前向きな気持ちを取り戻す転機となったことがあります。田んぼで作業をしていると、悩みが不思議と溶けていき、そこで暮らす人々の「しなやか」な生き方に触れることで力をもらえました。この体験から、特に都会にいて、田んぼから物理的にも心理的にも遠い立場にいる人々にこそ、この体験の価値があるのではないかと考えるようになったのです。百聞は一見にしかず。観光的な魅力を最初から全部説明して参加者を募るのではなく、企業の研修という形で一度体験して、気づきや学びを得る。そういった体験ができるよう、うまくお膳立てしていきたいですね。



井比様

そうですね。私は研修プログラムを通じて、何らかの接点を持ってくれるプレイヤーが1人でも増えれば御の字だと考えています。関係人口という言葉が表すように、絶対に移住者を増やさなければならないということではなく、十日町市、松代に何らかの関わりを持ち続けてくれることが新しい価値を生み出すための第一歩です。研修に参加したお二人の気づきは、まさにその第一歩だと感じました。社会課題という大きなテーマは、私や星さんのような個人の力だけではなく、地域のことを真剣に考える規模を持った企業と連携しないと解決が難しい局面もあり、こうした研修はとても意義があると思います。



## 実証を踏まえた今後の展望



杉本社員

実際に十日町市を訪れ、絶景や食事、大地の芸術祭など多様な魅力を体験できました。研修だからこそ、地域に着目するきっかけができ、十日町市での暮らしや文化に踏み込んで知ることができました。さらに魅力だと感じたのは、十日町市で暮らす方々は、十日町市にしかないということです。十日町市で出会った方々の温かさに触れたことで、「また会いたい」と思い、田植えや稲刈り、人手不足で運営が困っているお祭りなど、何かできることはないかと考えるようになりました。

また、関係人口を創出する側に興味を持ち、社外研修を通して知り合った仲間と別地域で地方創生の取り組みを始めています。



湯沢社員

課題をどう解決すべきか、を考えることに夢中になることが大切だと気づいたことが、とても有意義でした。NTT東日本として「何ができるのか」「問題をどう捉える必要があるのか」「事業化できるのか」、現場のニーズや課題を1次情報からの確に把握し、目の前の人だけではなく地域コミュニティ全体のことを考える長期的な視点が重要になります。ミライ研での研修を通じて得たものを後輩や若手社員の育成に活かしつつ、NTT東日本のアセットを活用し、地域住民や企業、自治体と連携して地域課題をビジネス化するプロジェクトの推進者としての地位を確立したいと考えています。



星様

研修プログラムに携わったことで、「自分のありたい姿」「会社のありたい姿」「世の中のありたい姿」をつなげる重要性を学ぶことができました。それに対して、ミライ研の皆さんが真摯に取り組む姿を見て、私が地域おこし協力隊としてすべきことに迷いがなくなりました。

ミライ研の魅力の一つは、課題の解決策を提示して終わるのではなく、地域に寄り添って、一緒に未来の理想とする姿やビジョンを描いてくれることです。その共創から「これでもできるのではないか」という可能性が広がっていきます。いまはAIの力も頼りになるので、単なる情報整理はAIに任せて、私たちは棚田に集まって理想やビジョンを語り、理想に向かって挑戦して、さらに理想の解像度を上げていきたいと思っています。



井比様

現在、私の会社では多様な法人顧客に対してサステナビリティ活動の一環として、田植えや稲刈り体験をアテンドし、年間で30〜40人ほどに来訪いただきます。こうした事業でも、旅行ではなく研修としての共感醸成が地域の関係人口創出に有用だと実感しています。きれいな風景を見て美味しいものを食べて帰るのではなく、棚田に関わる人と直接会って悩みや楽しみを分かち合い、少しでもお互いが成長する体験こそが大事です。旅行会社として、こうした接点をこれからもどんどん作っていきたいです。



本間研究員

皆さんのお話を聞き、とても大きな刺激になりました。個々の気づきや学びが生まれたことが、研修の最も有益な成果だったと実感しました。NTT東日本が掲げる「地域循環型社会の共創」のパーパスには、ソーシャルイノベーターとして一人ひとりが地域と向き合い、イノベーションを生み出すことが不可欠です。今回の実証を通じて、私たちが地域で取り組むべきことの解像度が高まりました。今後は、観光や食文化など十日町市の多様な魅力を活かし、価値の循環を創出できる体験を具体的に立案して、松代地域が自律して輝けるよう伴走を続けていきます。



樋口支所長

皆さんありがとうございます。実は、十日町市の竹所という場所では、建築家のカール・ベクス氏による古民家改修プロジェクトが進み、移住者が増え「奇跡の村」として注目されているという先例があります。松代地域のある集落では、23年ぶりに地域内で赤ちゃんが生まれて、高齢化率が低下するなど状況は好転しています。竹所に続く奇跡の村になれる可能性もありますが、それには首都圏と地方の新しい関係づくりが必要です。今回の棚田研修は関係づくりのきっかけになるのではないのでしょうか。

今回一緒に取り組んだミライ研の皆さんは、地域の課題を見出し、連携しながら解決に取り組んでいただけると感じました。地域における「情報」や「インフラ」は重要なテーマであり、そこにNTT東日本が連携してくださることは、行政として非常に心強く感じています。今後も首都圏と地方をつなぐ関係づくりに関わっていただければうれしいです。



ミライ研では「関係人口」が大きな研究テーマですが、今日、皆さんのお話を伺い、その重要性を改めて感じました。今後、携わっていただいた皆さんと共に、関係人口づくりの成功モデルを探究し、実装へと進めることで、地域のミライに大きな可能性が広がっていくと確信しています。

世界的に見て、日本人は所属するコミュニティが少なく、それが幸福度の低さにも影響していると言われています。例えば、北欧諸国のように、個人が複数のコミュニティに属することで、生きる喜びや存在意義を感じやすくなる社会モデルが重要です。



関係人口とは、単なる地域交流ではなく、人々が新たなコミュニティを持ち、それぞれの人生をより豊かにする仕組みとも言えます。これは個人のウェルビーイングを高め、地域に新たな活力を生み出す鍵ともなりえるのです。今回のプロジェクトを通じて、参加者の皆さんはもちろん、私自身も十日町市の関係人口の一員となったことを強く実感しました。今後も取り組みを着実に続け、松代地域だけの取り組みに留めず、他の地域や分野にも応用し、日本全体を盛り上げる仕組みへと発展させたいと考えています。

私たちNTT東日本は、これからも人とICTの力を起点に、サステナブルな地域循環型社会の共創に向けた挑戦を続けていきます。引き続き、温かいご支援をよろしくお願いします。



## 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を同時実現することを掲げた「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グループ「NTT Green Innovation toward 2040」

環境負荷ゼロに向けて、NTTグループでは、2021年9月に環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」を策定し、2030年度、2040年度に向けて以下の目標を設定しています。このNTTグループの2030年度の自社排出の温室効果ガス排出削減目標はScience Based Targets (SBT) イニシアティブ※から「1.5℃水準」と認定されています。

※ パリ協定に準拠した科学的根拠に基づいた企業の温室効果ガス排出削減目標。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」が目標を認定するものです。

### 「NTT Green Innovation toward 2040」における目標

| 年度     | 主な目標                              |
|--------|-----------------------------------|
| 2030年度 | ● NTTグループの温室効果ガス排出量80%削減（2013年度比） |
| 2040年度 | ● NTTグループのカーボンニュートラル              |

（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東日本グループは、2030年度までにデータセンターのカーボンニュートラル、2040年度までに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、温室効果ガス排出量抑制のため、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、2023年度の温室効果ガス排出量は45.5万t-CO<sub>2</sub>（Scope1・2）となり、2020年度比で3%削減しました。

## ■ 「NTT Green Innovation toward 2040」 NTT東日本の進捗状況

### ■ 温室効果ガス排出量（Scope1・2）および削減率（2020年度比）

2020年度：59.7万t-CO<sub>2</sub>

2021年度：46.5万t-CO<sub>2</sub>（22%削減）

2022年度：46.8万t-CO<sub>2</sub>（22%削減）

2023年度：45.5万t-CO<sub>2</sub>（24%削減）

## ■ 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

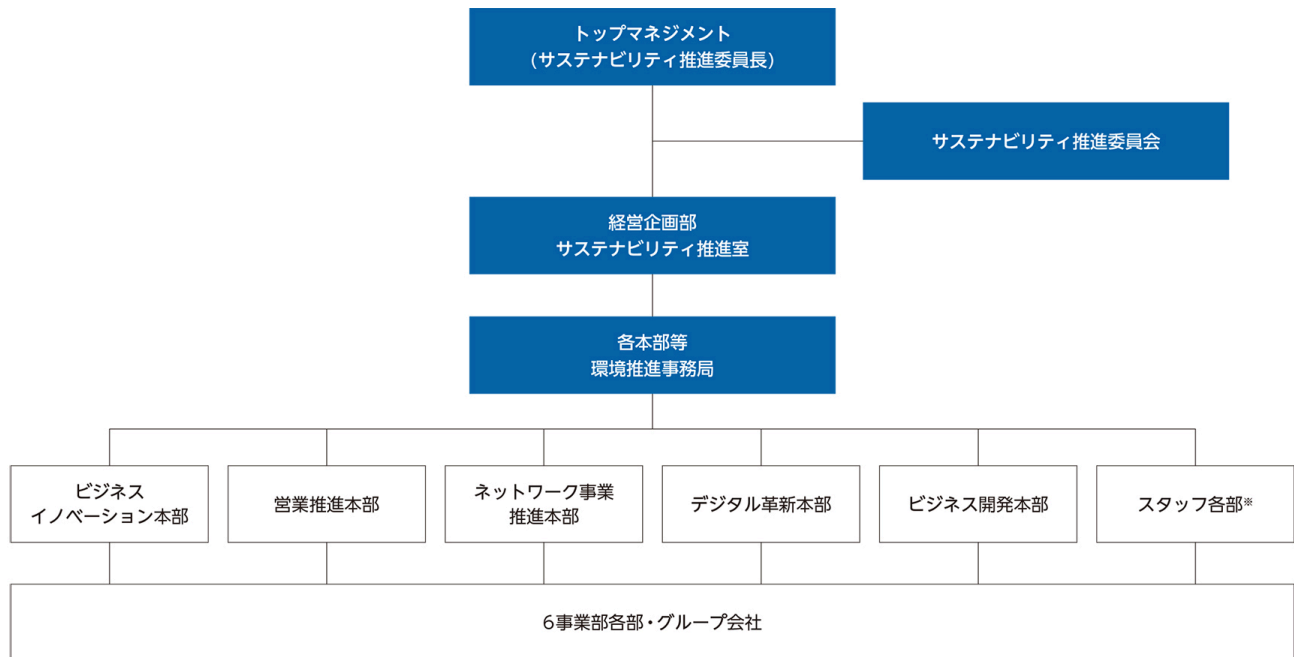
NTT東日本グループのバリューチェーンすべてを対象にステークホルダー・エンゲージメントを実施することにより、環境問題の解決に貢献します。

# 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の推進体制としては、代表取締役副社長が委員長を務める「サステナビリティ推進委員会」を設置しており、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。2023年度末で約15,700名（NTT東日本社員のおよそ約54%）が合格しています。

## サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン

NTT東日本グループは、製品調達や建物設計、研究開発等の事業活動にて、製品を使用したり廃棄したりする際の環境負荷を低減するために「サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を定めています。

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 [1,584KB]

▶ NTTグループ省エネ性能ガイドライン

## ■ 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（2023年度）

| 項目     |              | 実績                 |
|--------|--------------|--------------------|
| 紙資源    | 古紙           | 0.3万t              |
|        | 純正パルプ        | 0.2万t              |
| エネルギー等 | 電力           | 13.9億 kWh          |
|        | ガス（都市ガス・CNG） | 510万m <sup>3</sup> |
|        | ガス（LPG）      | 93t                |
|        | 灯油           | 44Kl               |
|        | 軽油           | 1,063Kl            |
|        | 重油           | 1,085Kl            |
|        | ガソリン         | 1,361Kl            |
|        | 水（上水）        | 93万m <sup>3</sup>  |
| 通信設備※  | エネルギー資源      | 4万t                |
|        | プラスチック原料     | 2万t                |
|        | 金属           | 3万t                |
|        | 建築材料         | 6万t                |

| 項目                  |          | 実績                     |
|---------------------|----------|------------------------|
| CO <sub>2</sub> 排出量 | 総排出量     | 45.5万t-CO <sub>2</sub> |
|                     | 電力起因     | 42.7万t-CO <sub>2</sub> |
|                     | ガス・燃料起因  | 1.50万t-CO <sub>2</sub> |
|                     | 非常用燃料起因  | 0.07万t-CO <sub>2</sub> |
|                     | その他起因    | 0.61万t-CO <sub>2</sub> |
|                     | 社用車起因    | 0.55万t-CO <sub>2</sub> |
| 排水                  | 排水（下水）   | 96万m <sup>3</sup>      |
| 廃棄物量                | オフィス廃棄物量 | 0.7万t                  |
|                     | 撤去通信設備   | 5.5万t                  |
|                     | 建築廃棄物    | 4.0万t                  |
|                     | 土木廃棄物    | 4.5万t                  |
| リサイクル量              |          | 14.6万t                 |
| 最終処分量               |          | 0.1万t                  |

※ 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<sub>2</sub>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<sub>2</sub>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・取組の内容                                                                                                                                                                                       |
|---------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 環境自主行動計画の作成等  | 1  | 省エネルギー化によるCO <sub>2</sub> 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<br><br>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><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 <sub>2</sub> 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<br><br>温暖化対策目標についての数値目標を設定しCO <sub>2</sub> 排出削減に向けた具体的な取り組みを実施している。<br><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<br><br>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><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<br><br>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><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<br><br>「NTTグループ省エネ性能ガイドライン」に基づき調達を行っている。<br><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<br><br>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><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 <sub>2</sub> 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<br><br>サステナビリティ推進室を設置し、CO <sub>2</sub> 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<br><br>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ます。<br><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<br><br>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。<br><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<br><br>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><br>▶ 生態系保全活動の拡大                                                                                            |

## ■ 環境会計

事業活動における環境への取り組みコストとその効果を可能なかぎり定量化するしくみとして、環境会計を導入しています。2023年度の「NTT東日本グループ環境会計」は、環境保全コストとしての投資額1.7億円、費用額82億円に対して、経済的効果は147億円となりました。

| 環境省ガイドライン分類   | おもな取り組み内容                              | 投資額<br>(円) | 費用額<br>(円) | 経済的効果                                       |           |
|---------------|----------------------------------------|------------|------------|---------------------------------------------|-----------|
|               |                                        |            |            | おもな内容                                       | 金額<br>(円) |
| (1) 事業エリア内コスト | －                                      | 170        | 7,049      | －                                           | 14,688    |
| 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          | 111        | －                                           | 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          | 148        | 3,658      | ・省エネルギーに伴う費用削減額                             | 62        |
| 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<br>テレビ会議システムの導入 | 23         | 3,280      | ・リサイクルにより得られる収入額<br>・通信設備等のリユースによる新規購入費用削減額 | 12,883    |
| (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）                       | 1,742     |
| (3) 管理活動コスト   | ISO14001認証取得、環境対策人件費                   | 0          | 1,094      | －                                           | 0         |
| (4) 社会活動コスト   | 地域清掃活動                                 | 0          | 86         | －                                           | 0         |
| 合計            |                                        | 170        | 8,239      | －                                           | 14,688    |

## ■ 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、遵守状況の確認を定期的に行い、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。2023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

# 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り組めます。

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

NTTグループが掲げている環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」は、2030年度、2040年度に向けて以下の目標を設定しています。

| 年度     | おもな目標                           |
|--------|---------------------------------|
| 2030年度 | NTTグループの温室効果ガス排出量80%削減（2013年度比） |
| 2040年度 | NTTグループのカーボンニュートラル              |

※ 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））

## 目標と実績

| 指標                         | 2022年度                                |                                      | 2023年度                               |                                      |
|----------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
|                            | 目標値                                   | 実績                                   | 目標値                                  | 実績                                   |
| 自社に関するCO <sub>2</sub> 排出削減 | 52.4万 t-CO <sub>2</sub><br>（対前年：▲10%） | 46.8万 t-CO <sub>2</sub><br>（対前年：+4%） | 45.5万 t-CO <sub>2</sub><br>（対前年：▲3%） | 45.5万 t-CO <sub>2</sub><br>（対前年：▲3%） |
| 自社の消費電力のグリーン化率             | 20%                                   | 21%                                  | 25%                                  | 25%                                  |
| 一般車両のEV化率                  | —                                     | 26%                                  | 40%                                  | 40%                                  |

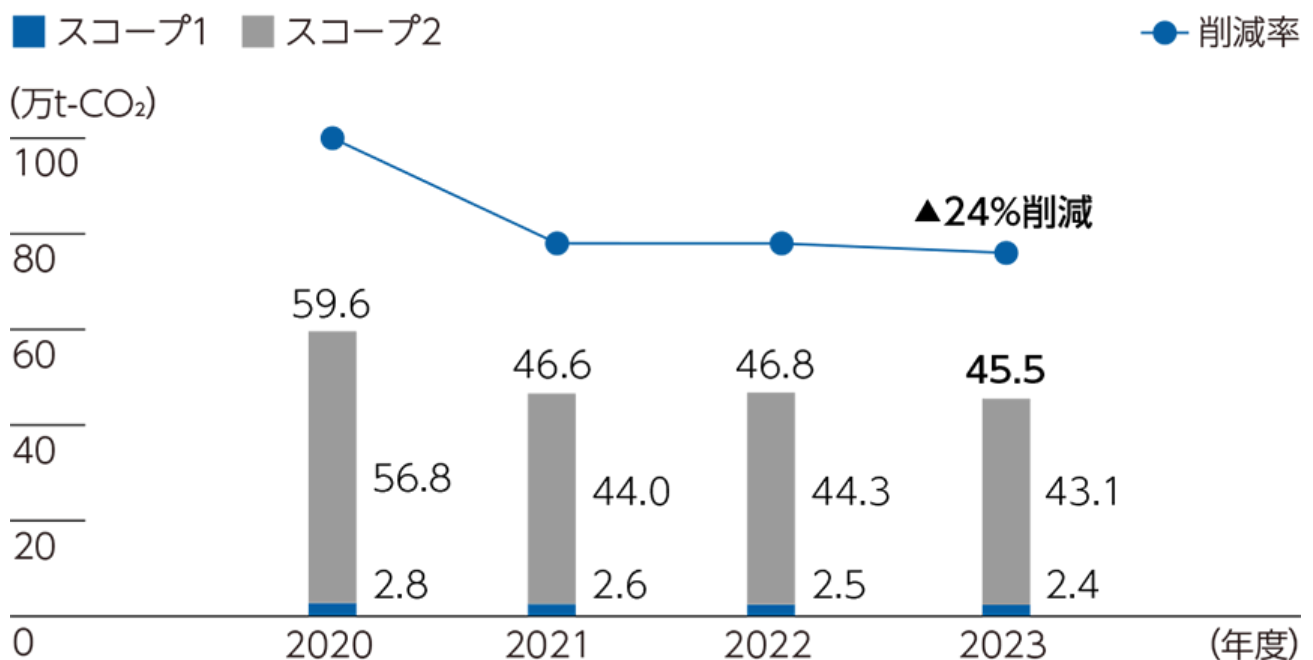
## 温室効果ガス（GHG）排出量と電力使用量実績

2022年度からGHG排出削減目標を設定し、GHG排出量削減につながる取り組みの推進により、2023年度のGHG排出量は約45.5万t-CO<sub>2</sub>となり、2020年度比24%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<sub>2</sub>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





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 <sub>2</sub> ） |                             | 2022年度 | 2023年度 |
|-----------------------------------|-----------------------------|--------|--------|
| スコープ1                             |                             | 2.5    | 2.4    |
| スコープ2                             |                             | 44.3   | 43.1   |
| スコープ3                             |                             | 216.6  | 174.7  |
| カテゴリ1                             | 購入した製品・サービス                 | 21.3   | 12.3   |
| カテゴリ2                             | 資本財                         | 60.1   | 48.1   |
| 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    | 9.2    |
| カテゴリ4                             | 輸送、配送（上流）                   | 0.1    | 0.1    |
| カテゴリ5                             | 事業から出る廃棄物                   | 0.4    | 0.3    |
| カテゴリ6                             | 出張                          | 0.2    | 0.6    |
| カテゴリ7                             | 雇用者の通勤                      | 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  |
| カテゴリ9                             | 輸送、配送（下流）                   | 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  |
| カテゴリ11                            | 販売した製品の使用                   | 21.6   | 21.5   |
| カテゴリ12                            | 販売した製品の廃棄                   | 1.4    | 1.4    |
| カテゴリ13                            | リース資産（下流）                   | 102.2  | 81.1   |
| カテゴリ14                            | フランチャイズ                     | 算定対象外  | 算定対象外  |
| カテゴリ15                            | 投資                          | 0.0    | 0.0    |
| スコープ1,2,3合計                       |                             | 263.4  | 220.2  |

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 |
|-------------|------|--------|--------|--------|--------|
| 使用量         | 億kWh | 13.3   | 13.0   | 13.4   | 13.9   |
| うち再生可能エネルギー |      | 0.8    | 3.2    | 2.7    | 3.5    |

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 |
|--------------------------|--------------------|--------|--------|--------|--------|
| 電力                       | 億kWh               | 13.3   | 13.0   | 13.4   | 13.9   |
| 排出係数※                    | kg/kWh             | 0.425  | 0.335  | 0.438  | 0.433  |
| 電力起因のCO <sub>2</sub>     | 万t-CO <sub>2</sub> | 56.4   | 43.7   | 44.2   | 42.7   |
| 社用車のCO <sub>2</sub>      |                    | 0.8    | 0.7    | 0.6    | 0.5    |
| ガス・燃料のCO <sub>2</sub>    |                    | 2.4    | 2.2    | 2.0    | 2.2    |
| CO <sub>2</sub> 排出量合計    |                    | 59.7   | 46.6   | 46.8   | 45.5   |
| NTT東日本グループ<br>全体におけるカバー率 | %                  | 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CO<sub>2</sub>排出削減

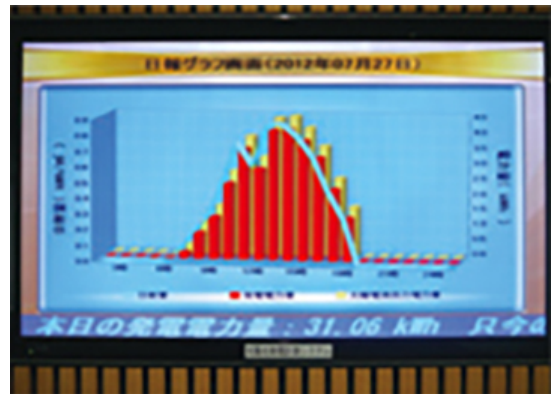
### ■ 通信設備およびオフィスにおける省エネ

NTT東日本グループの事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出量の90%以上は、通信設備やオフィス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・調光を実施することで、さらなる省エネに取り組んでいます。



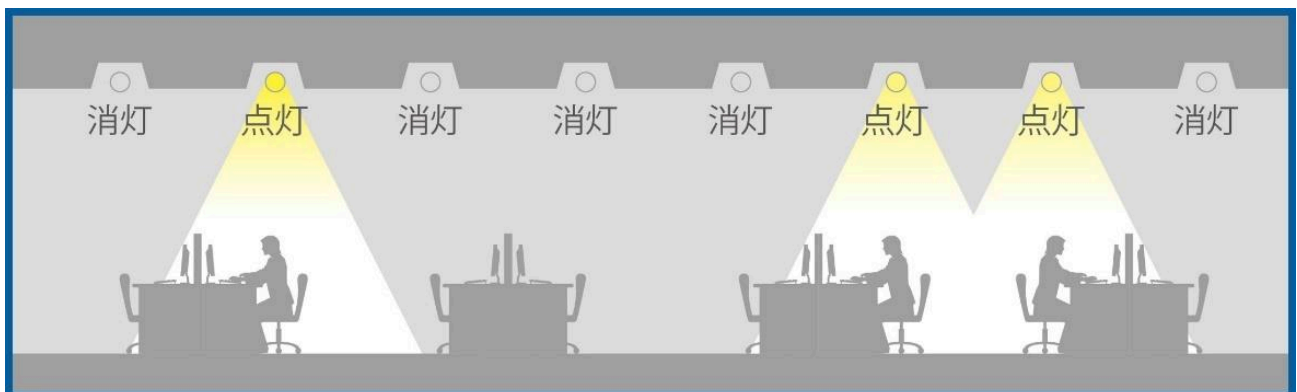
駒込データセンターのLED照明（左、右）



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



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 <sub>2</sub> 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（2023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>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                                                                                               |                                               |

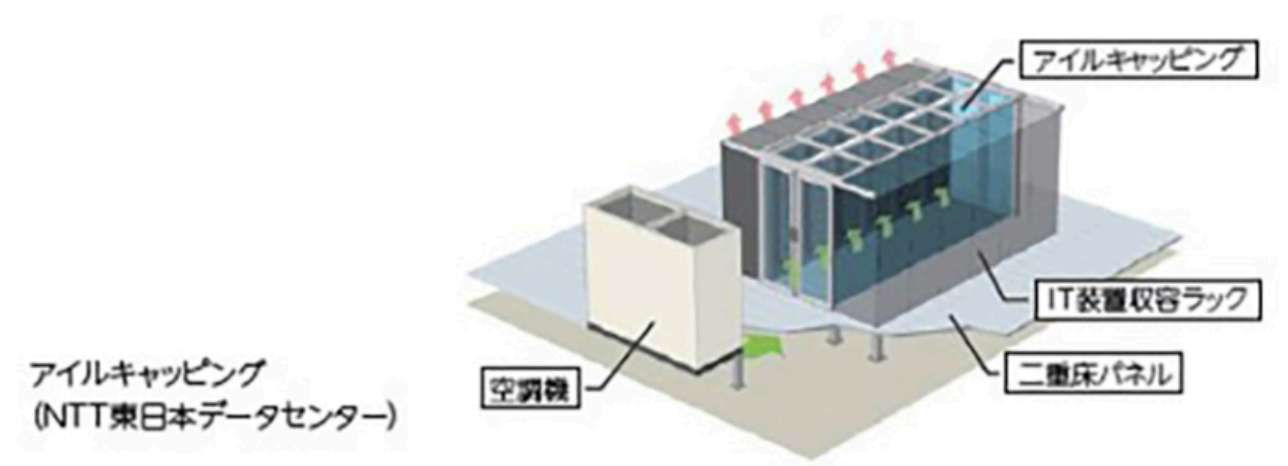
※1 DR（ダイヤモンド・リスポンス）：消費者が電力使用量を制御することで、電力需給バランスを調整するためのしくみ。

※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<sub>2</sub>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  | 19,000円／t-CO <sub>2</sub> ※                                                        |
| 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 <sub>2</sub> 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<sub>2</sub>、2024年10月から19,000円／t-CO<sub>2</sub>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。2023年度は、自社の消費電力のグリーン化率 25%という目標を達成することができました。

### ■ 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、2024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21カ所のビルへ太陽光発電設備を37台設置、毎年の発電量を把握しています。2023年度は太陽光発電で約89万kWhを発電、400t-CO<sub>2</sub>に相当するCO<sub>2</sub>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、2023年度は非化石証書の活用により、使用電力の約25%にあたる3.6億kWhを実質再生可能エネルギー使用しています。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 |
|-----|------|--------|--------|--------|--------|
| 使用量 | 億kWh | 0.8    | 3.2    | 2.7    | 3.5    |

※ 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 |
|-----|----|--------|--------|--------|--------|
| EV率 | %  | 9      | 16     | 26     | 40     |



NTT東日本グループ 業務用車両におけるCO<sub>2</sub>排出量

|     | 単位                 | 2020<br>年度 | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 |
|-----|--------------------|------------|------------|------------|------------|
| 排出量 | 万t-CO <sub>2</sub> | 0.8        | 0.7        | 0.6        | 0.5        |

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<br>年度 | 2021<br>年度 | 2022<br>年度 | 2023<br>年度 |
|------|-----|----------------|------------|------------|------------|------------|
| ガソリン |     | kl             | 2,185      | 1,866      | 1,101      | 1,361      |
| 軽油   |     |                | 888        | 917        | 775        | 803        |
| ガス   | LPG | kg             | 0          | 0          | 0          | 0          |
|      | CNG | m <sup>3</sup> | 0          | 0          | 0          | 0          |

# 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、環境問題解決にICT活用が期待されていることを受け、ICTサービスや最先端技術の活用を通じて、社会の温室効果ガス排出量を削減し、ネットゼロ社会に貢献する取組みを進めています。

### NTT東日本グループ 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り組めます。

## ビ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。



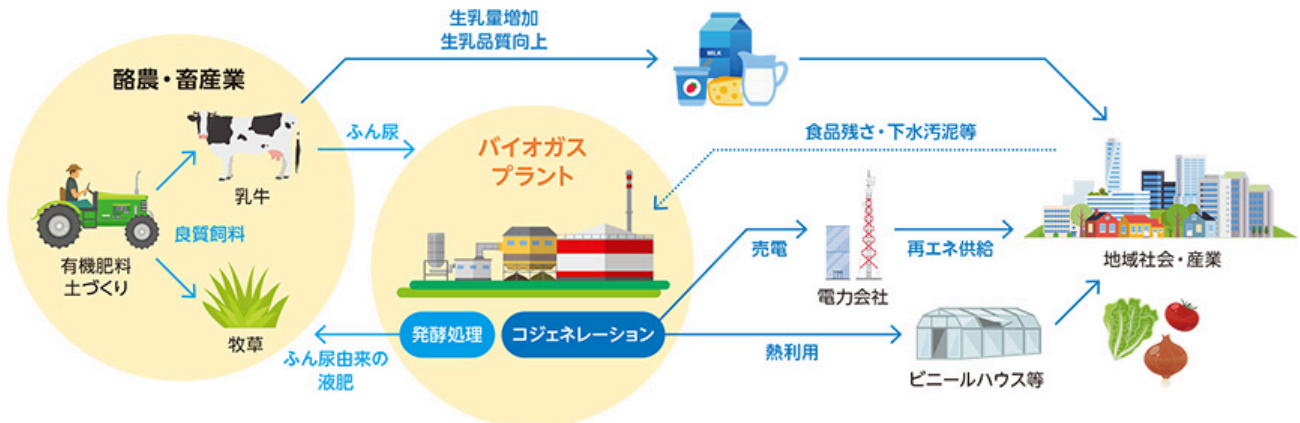
バイオガスプラントのイメージ

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「株式会社ビオストック」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。

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。

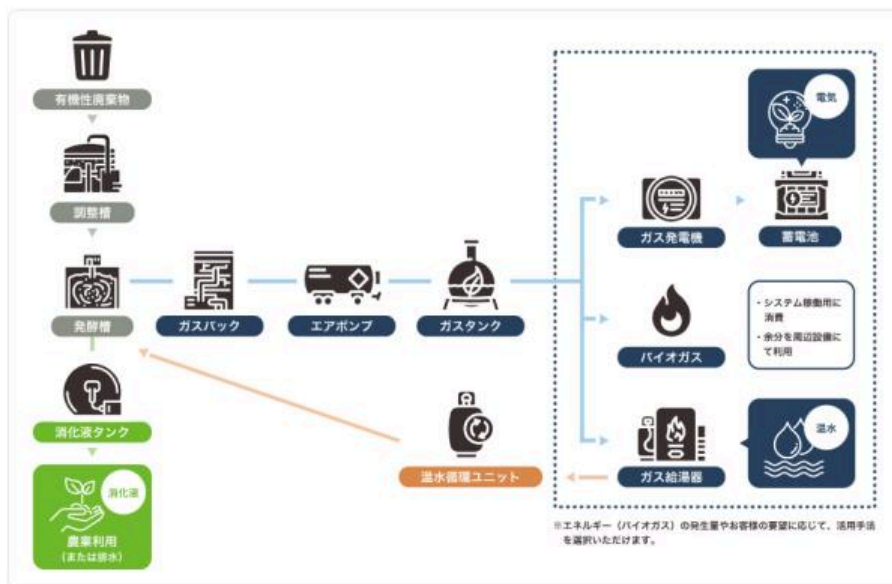
今後はバイオガスプラントで培ったメタン発酵技術を活用し、食品加工会社等へ食品廃棄物をオンサイトで処理する超小型バイオガスプラントの提案を進め、SDGsに関わる食品残さ問題等の解決も視野に、取り組んでいきます。



## ■ ゴミ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

ビオストックは、大量の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。 廃棄物1 tあたり30kgのCO2削減が可能です。

### 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 □

## 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CO2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。



# 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。





## ■ NTT東日本グループのGXソリューション

### Ⅰ カーシェアリング関連サービス

カーシェアリングは自動車所有の必要性を減らし、走行距離の減少と都市内の交通渋滞を緩和することでCO<sub>2</sub>の排出抑制への寄与が期待できます。一方で、シェアする車両の予約・管理や利用者からの問い合わせ対応、利用状況の可視化が必要です。NTT東日本グループでは、カーシェアリングの導入・運用を支援するサービスを提供しています。

#### 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

---

自治体や企業が保有する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。利用する方々の利便性の向上に資するとともに、EV化や脱炭素化に対する理解の促進にも寄与することが期待されています。

▶ 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 □

# サーキュラーエコノミーへの貢献

## 基本的な考え方

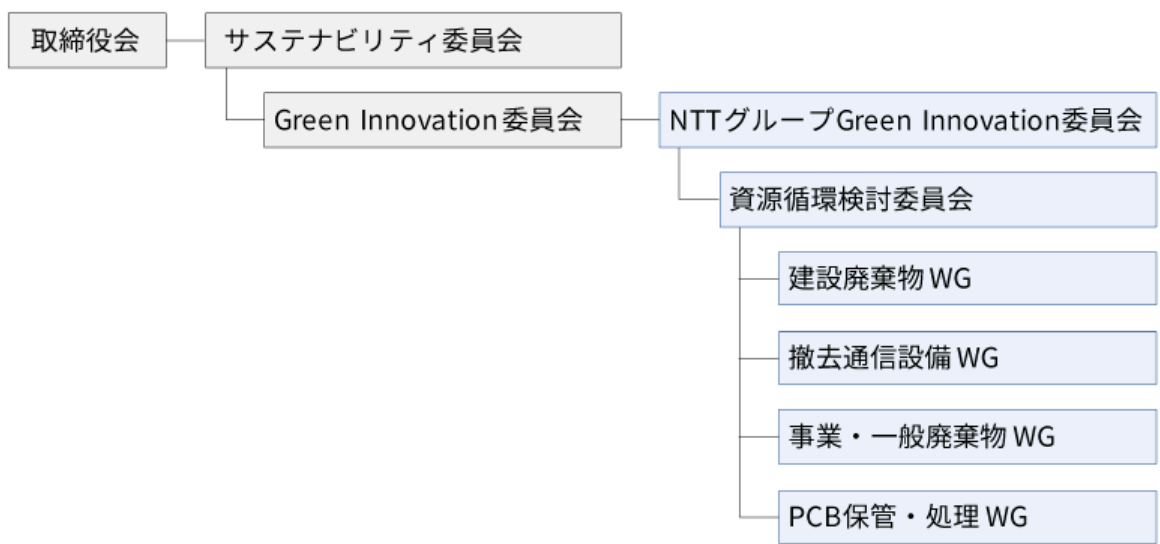
NTT東日本グループは廃棄物リサイクル・資源循環を重要課題の1つとして捉えており、循環型社会・経済の活性化への貢献をめざして、限られた資源を有効に利用し、製品・システムの調達から利用・廃棄に至るまでのライフサイクル全体を通じて環境影響を低減する取り組みを推進しています。

## 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。



## 資源の有効利用および廃棄物削減の取り組み

NTT東日本では、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に再資源化を実施しています。また、公衆電話BOXや公衆電話機は、特定の間処理場へ運び、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、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。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99.98%のリサイクルを実現しています（2023年度実績）。

#### NTT東日本グループ 廃棄物リサイクル率

|              | 単位 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|--------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 廃棄物リサイクル率（％） | ％  | —      | —      | 98.8%  | 99.0%  | 99.2%  |
| 最終処分率        |    | 0.84%  | 0.98%  | 1.19%  | 0.89%  | 0.66%  |

#### NTT東日本 廃棄物最終処分量の環境効率性

|       | 単位   | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 環境効率性 | 万円/t | 872.3  | 847.0  | 771.0  | 1085.9 | 1769.4 |

※ 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 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------------|--------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 撤去通信設備         | 排出量    | 万t | 7.9    | 7.5    | 6.6    | 5.6    | 5.5    |
|                | リサイクル量 |    | 7.9    | 7.5    | 6.6    | 5.6    | 5.5    |
|                | 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 | 20.5   | 7.1    | 2.5    | 5.2    | 4.0    |
|                | リサイクル量 |    | 20.2   | 7.0    | 2.3    | 5.1    | 3.9    |
|                | リサイクル率 | %  | 98.6   | 97.6   | 94.2   | 97.2   | 97.7   |
| 土木廃棄物          | 排出量    | 万t | 17.1   | 5.2    | 8.8    | 6.0    | 4.5    |
|                | リサイクル量 |    | 17.0   | 5.2    | 8.7    | 6.0    | 4.5    |
|                | リサイクル率 | %  | 99.4   | 99.4   | 99.1   | 99.9   | 99.9   |
| オフィス廃棄物※       | 排出量    | 万t | 1.4    | 1.0    | 0.8    | 0.8    | 0.7    |
|                | リサイクル量 |    | 1.4    | 0.9    | 0.8    | 0.8    | 0.7    |
|                | リサイクル率 | %  | 97.8   | 97.2   | 99.4   | 96.5   | 97.6   |
| トータル<br>(全廃棄物) | 排出量    | 万t | 46.9   | 20.8   | 18.7   | 17.6   | 14.7   |
|                | リサイクル量 |    | 46.5   | 20.5   | 18.5   | 17.5   | 14.6   |
|                | リサイクル率 | %  | 99.1   | 98.9   | 98.8   | 99.0   | 99.2   |

通信設備および通信機器の再資源化

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、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、不法投棄などの不適切な事象を防止するため、NTT東日本では、NTT-MEと連携し、GPSと写真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を確認しています。

通信設備のリサイクルや通信機器のリユース

|      |                                |                                                                                                                                    |
|------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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                  | 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、<br>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、再生工場などに送られ、<br>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 |
| 通信機器 | レンタルのIP系通信機器<br>(光回線終端装置、ルータ等) | NTTロジスコと連携し、リユースを推進<br>クリーニング等を見直し、従来は外観不良でリユース不可であったものをリユース<br>お客さまの利便性向上のため、一部コンビニエンスストアでの受け取りが可能                                |

## ■ 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。

## 紙資源対策

NTT東日本グループの事業を行うにあたり、紙資源の利用として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、目標を定め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、2023年度には働き方の見直しに伴い、事務用紙について対前年度約41%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 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 紙使用量 | t  | 12,992 | 6,467  | 6,282  | 4,984  | 4,317  |

### NTT東日本グループ 紙使用量の内訳

|        | 単位 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|--------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 電話帳    | t  | 11,041 | 4,847  | 4,825  | 3,634  | 3,243  |
| 電報     |    | 168    | 135    | 131    | 122    | 112    |
| 事務用紙※1 |    | 989    | 747    | 641    | 583    | 345    |
| 請求書※2  |    | 795    | 737    | 685    | 645    | 617    |

※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 紙使用量の環境効率性

|       | 単位    | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 環境効率性 | 百万円/t | 133.2  | 278.3  | 284.6  | 355.2  | 410.6  |

※ 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に配慮しています。

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 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 紙使用量  | 万t | 1.1    | 0.5    | 0.5    | 0.4    | 0.3    |
| 古紙配合率 | %  | 82.4   | 83.0   | 82.5   | 78.7   | 75.2   |

## 有害物質への対策

有毒性が社会問題となったPCB（ポリ塩化ビフェニル）については、法令および自社で定めた「PCB保管ガイドライン」にしたがい、適正に処理ならびに保管・管理を行っています。NTTグループの「PCB処理方針」に基づき、PCB処理施設（中間貯蔵・環境安全事業株式会社）において、無害化処理を進めており、今後も関係官庁等と連携のうえ、

「PCB廃棄物処理基本計画」に定める処理期限までの全廃に向けた処理を推進していきます。また、建物に使用されてきた吹きつけ材については、成分分析調査によりアスベスト含有の確認を行っています。アスベストの含有が確認された箇所においては、NTTグループの基本方針に基づき、計画的な除去や封じ込め措置等、法令にしたがい、適正に対策するとともに、残置部分については、定期的な空気環境測定等、適正に管理を行っています。

### アスベスト排出量

|            | 単位 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 建物         | t  | 11.36  | 0.08   | 0.00   | 0.13   | 0.72   |
| 橋梁         |    | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| アスベスト排出量合計 |    | 11.36  | 0.08   | 0.00   | 0.13   | 0.72   |

## 水資源の管理

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0.932百万m3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   | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 上水 | 百万m3 | 1.135  | 1.060  | 1.011  | 0.935  | 0.932  |
| 下水 |      | 1.181  | 1.085  | 1.029  | 0.959  | 0.964  |

# 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・評価を行い、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東日本では、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、自然への影響を与えています。NTT東日本の考える「持続可能な社会」の実現に向けた「自然との共生」の取組を深めていくため、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東日本が持つ通信ビルにおける、自然への潜在的な依存・影響に関する検討を行いました。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挙げられました。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]

一周辺生態系（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）  
一地形を維持する機能への依存（土砂流出・斜面崩壊防止等）

### 《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。

## NTT東日本グループにおける生物多様性保全活動

### ■ 「福島ひまわり里親プロジェクト」への参画

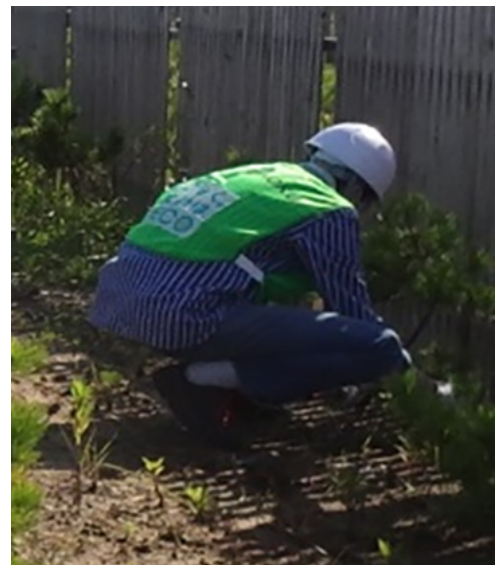
「福島ひまわり里親プロジェクト」とは、NPO法人チームふくしまが2011年から展開している東日本大震災復興支援活動で、現在全国で60万人が参加しています。NTT東日本が「里親」としてひまわりの種を購入し、職場・自宅等でひまわりを栽培し、種を収穫、チームふくしまへ送付する取り組みを行っています。収集した種はおもに福島各地で「復興のシンボル」としてひまわりを栽培するのに活用していただいている他、バイオエネルギーを抽出し、福島交通のバスの運行に使用していただく等しています。

NTT東日本グループは、福島の復興支援、福祉施設での雇用創出促進の一環で、本社・各事業部に加えて、全グループ会社に勤務する社員等及びその家族も含めて、地域の公園等とも連携しつつ、本プロジェクトに参加しています。

2023年は約6,700人がひまわりを栽培し、約235kg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フォトギャラリーを掲載し、参加者同士の活動を奨励しています。



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、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、2019年は1月から12月までに販売した929通の売上から、約46万円を仙台市に寄付しました。

また、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」

# 生態系保全・自然環境保護活動の取り組み

## 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2024年5月、北海道等が主催する「北海道・木育フェスタ2024 第74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、同年は「開発と環境の調和」をコンセプトに苫小牧市の「苫東・和みの森」で行われました。当日は北海道事業部の社員とその家族の計6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。



2024年は苫小牧市で開催



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。2年目を迎えた翌 2024年7月には、社員とその家族の計31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。



2024年7月実施した育樹活動

## ■ 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が参加しています。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

### ■ 「漆うるわしの森植樹祭」に参加

NTT東日本 岩手支店は2018年9月に岩手県二戸市と「漆の林づくりパートナー協定」を締結しました。協定対象の「NTTいわて 未来へつなぐ 漆の森」の植栽・整備をするとともに、二戸市主催の「漆うるわしの森植樹祭」へ毎年参加しています。

2024年11月に開催された植樹祭には、地元の小学生や協力企業の社員ら約300名が参加して漆の苗950本とトチノキの苗木220本を植樹しました。今後も継続して参加し、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。



岩手支店からは3名の社員が参加



## 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。10回目となった2024年5月の活動では、宮城事業部の社員やその家族らが矢本地区・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。



2024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。2024年は、秋田グループ社員とその家族、OB・OG約30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生産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2024年6月、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、整備活動を実施しました。同市では「東沢ホタルの会」が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ます。当社は地域社会が推進する環境保全活動に積極的に参加しており、この活動にも2016年から参加しています。当日は、山形県で働くNTT東日本グループ社員17名が同会の皆さまと協力しながらゲンジボタル生息場所の除草やごみ拾い等の環境整備を行い、整備後はホタルの幼虫の工サとなるカワニナの放流も行いました。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。

2024年10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。



7年で背丈ほどに育ったクロマツ



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され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

### ■ 奥日光でオオハング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。オオハング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「オオハング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、オオハング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グ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2023年11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。当日は当社社員27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、活動後には森林保全に関する知見を高めるための森林づくりに関する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



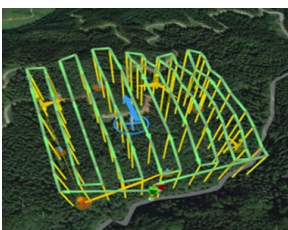
グループワークに取り組む参加者

### ■ 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た実証中です。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。

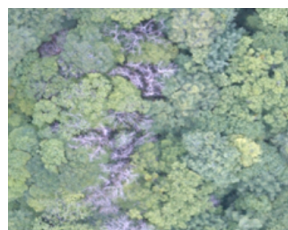
フライト計画作成



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6月、9月に下草刈りを実施する予定です。

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、2024年10月までに計9回実施し、延べ325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

## 神奈川

### ■ 「森林再生パートナー」として神奈川県で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、愛甲郡清川村宮ヶ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CO2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、活動は4回を数え、累計で1,500本を植樹しました。

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

## 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、地域課題の解決価値創造の実現に取り組んでいます。

## 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。

さらに取り組みを加速するために、2023年には「地域循環型ミライ研究所」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、地域政策とともに検討・立案するだけでなく、地域社会へ実装されるまで向き合い続けます。

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 □

## 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、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、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

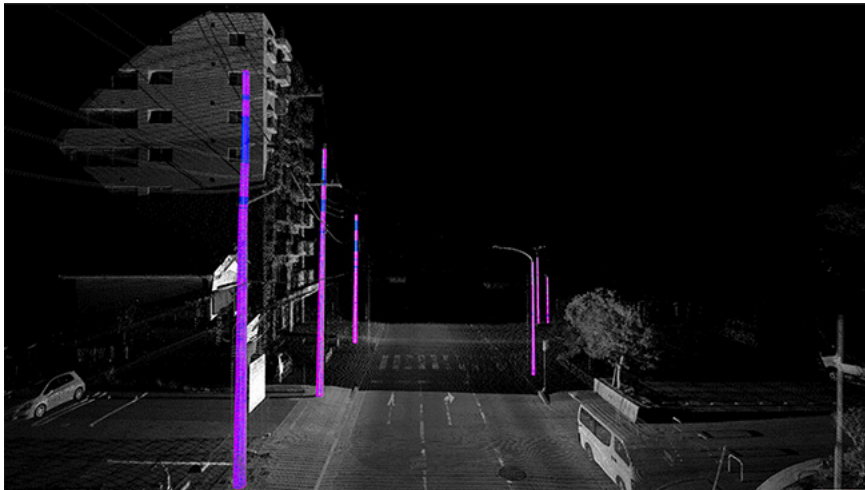


N電柱の傾き・たわみ測定車



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 引元元：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

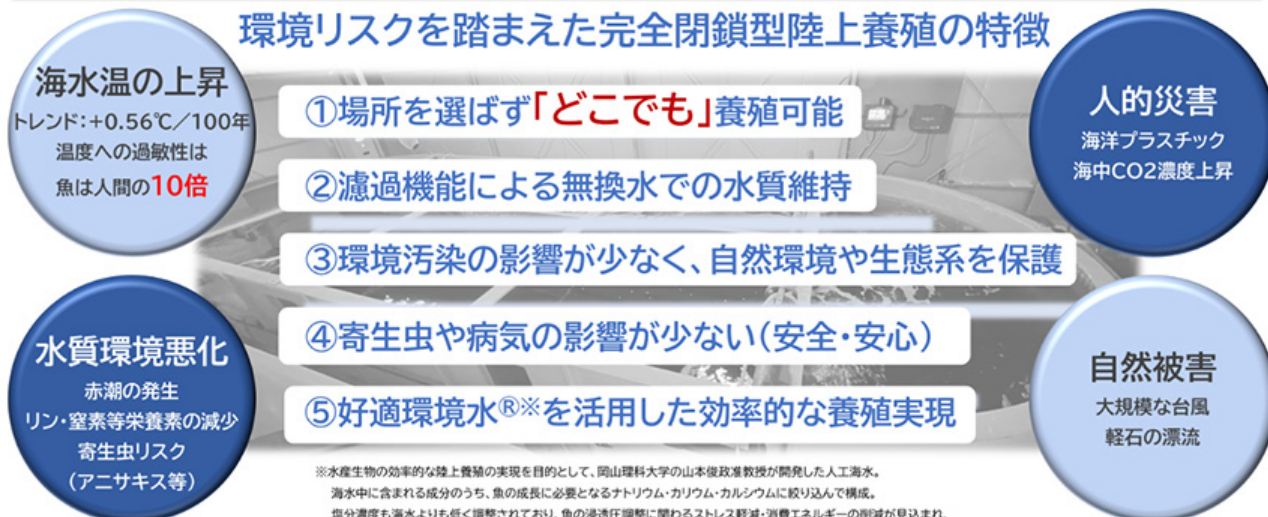
NTT東日本グループでは、沿岸部や山間部等の立地を問わず、飼育水の排水による環境汚染影響が少なく、また寄生虫・病気の発生・混入リスクが最小であることによる安全・安心な養殖環境の構築が可能な「完全閉鎖循環型」の陸上養殖の産業化を志向しています。

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。

## 「魚を獲る」から「魚を作る」仕組み作りへ

▶ 陸上養殖×ICTの技術で新たな陸上養殖産業の組成をめざす  
⇒「環境負荷低減」「安全・安心」「安定供給」⇒ 完全閉鎖循環型陸上養殖

### 環境リスクを踏まえた完全閉鎖型陸上養殖の特徴



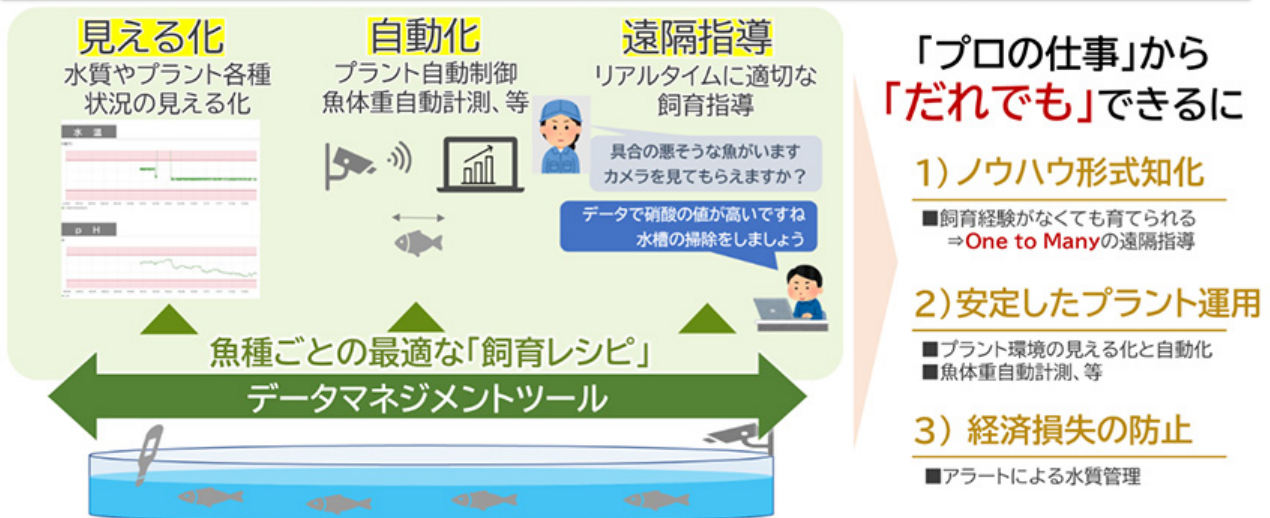
※水産生物の効率的な陸上養殖の実現を目的として、岡山理科大学の山本俊政准教授が開発した人工海水。  
海水中に含まれる成分のうち、魚の成長に必要なナトリウム・カリウム・カルシウムに絞って構成。  
塩分濃度も海水よりも低く調整されており、魚の浸透圧調整に関わるストレス軽減・消費エネルギーの削減が見込まれ、  
浸透圧調整に使っていたエネルギーを成長に回せることで、一部の魚類で成長促進されることが確認されている。

## 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



## ■ 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



### ■ 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いきます。

## 「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



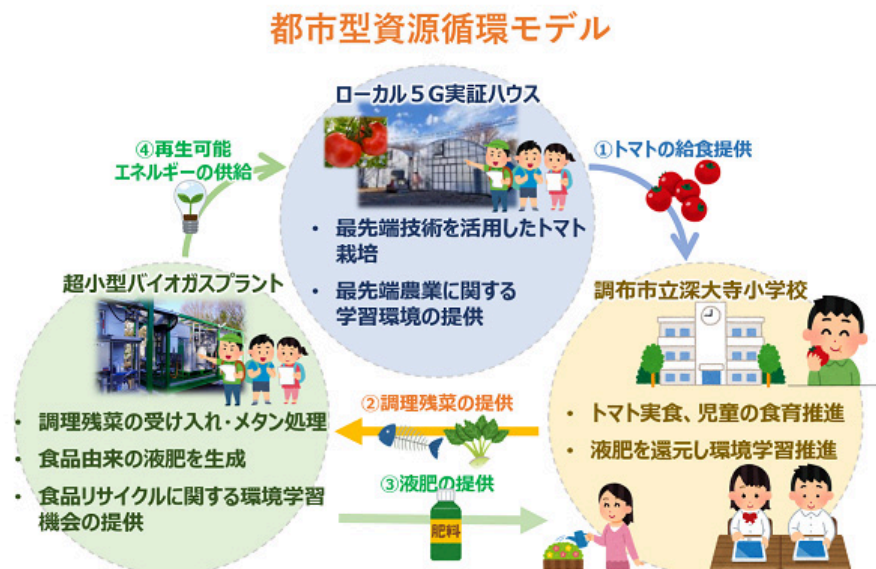
## 地域連携による資源循環モデル実証と食育の推進

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およ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めざす「調布スマートシティ協議会」を2021年6月に設立しました。「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。

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。

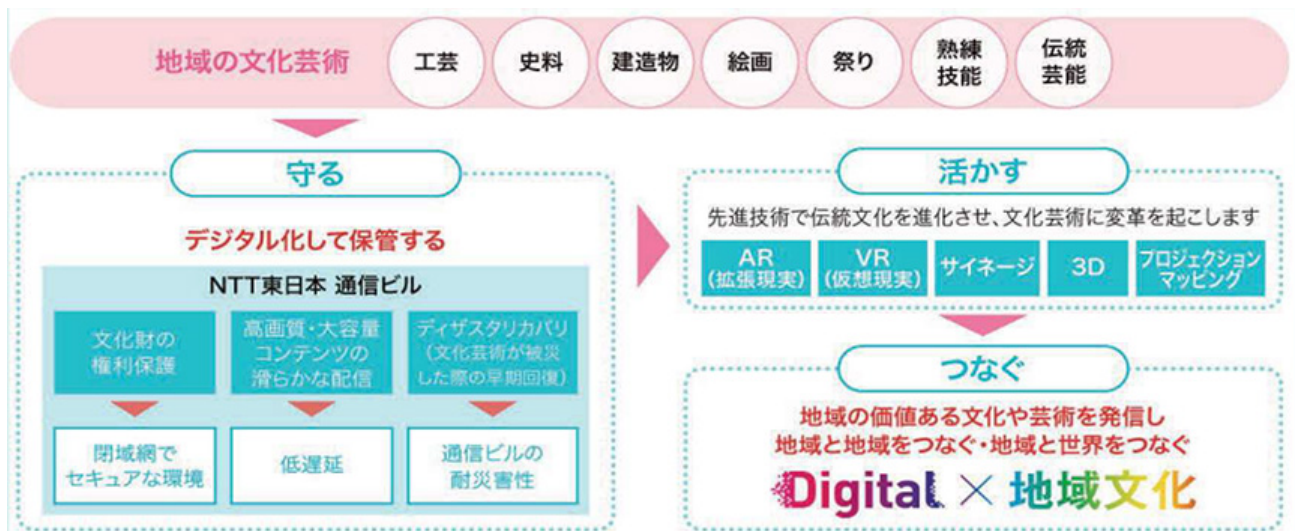


# 文化芸術のデジタル化と活用を通じた地域活性化の実現

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

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対しては、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。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A R・V R・サイネージ・3 D・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。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ます。





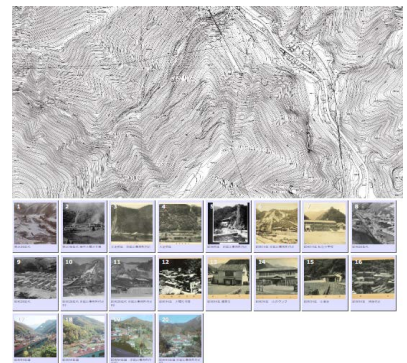
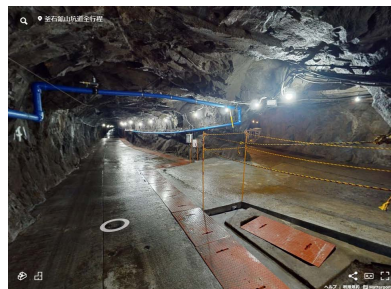
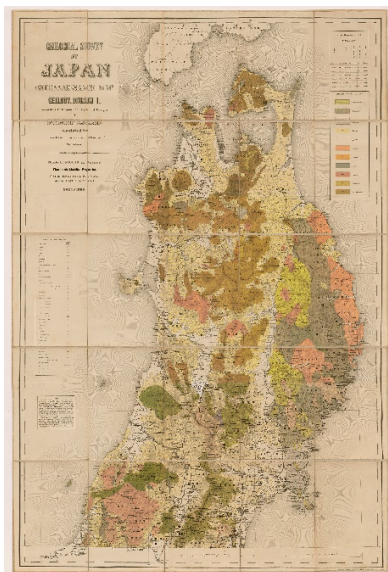
## ■ 文化芸術のデジタル化の取り組み事例

NTT ArtTechnologyは、岩手県釜石市の「旧釜石鉱山事務所国登録有形文化財登録10周年記念事業」に参画し、釜石鉱山に関わる文化財のデジタル化およびその魅力を発信するサイト「釜石鉱山デジタルアーカイブ」の構築を行いました。

釜石市は鉄鋼業で栄えたまちで、2015年には橋野鉄鉱山が世界遺産に登録されるなど、鉄に関する多くの遺産がある一方で認知が不足しているという課題がありました。そこで遺産を保護するとともに認知を向上させるために以下の施策を実施しました。

- (1)釜石鉱山発展の黎明期にナウマンが作成した「予察東北部地質図」をアルステクネとともにデジタル化して高精細データとして保存するとともに、高精細レプリカを制作しました。
- (2)一般公開されていない釜石鉱山坑道の内部や、現在は釜石鉱山展示室Tesonとして公開されている旧釜石鉱山事務所を360度カメラで撮影しバーチャルツアーとして体験できるようにしました。
- (3)かつて釜石鉱山の従業員で賑わった大橋社宅街の写真をデジタル化すると共に、当時の街並みを撮影した写真を募り、デジタルアーカイブとして構築するプラットフォームを制作しました。
- (4)上記のデジタル化した文化財を広くご利用いただけるよう「釜石鉱山デジタルアーカイブ」を構築しました。オンラインで公開することで、釜石鉱山の歴史を釜石市外に発信するとともに、多くの方々が参加する場を提供することで、地域資源を活用した新たな価値創造に貢献していきます。

▶ 釜石鉱山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<sub>2</sub>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 
- ▶ 「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」 

# 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確か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。

## 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されています。

▶ 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に、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、迅速かつ確かな回復措置と、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、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。



電柱

**565** 万本



水底ケーブル

**800** km



電話線や  
光ケーブル等

**130** 万km



管路

**29** 万km

とう道

**406** km

(2022年4月1日時点)

## ■ 重大事故発生および再発防止の取り組み

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、多くのお客さまにご迷惑をおかけしました。本事象を踏まえて、定期的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、お客さま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、通信サービスのさら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。

▶ 2023年4月3日に発生した通信サービスへの影響について □

## ■ 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、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、故障受付窓口のマルチチャネル化で、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、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。



## 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、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。

イベントは、「技能競技会」「ワークショップ」「展示」の3つの要素で構成されています。2024年1月開催の「第17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



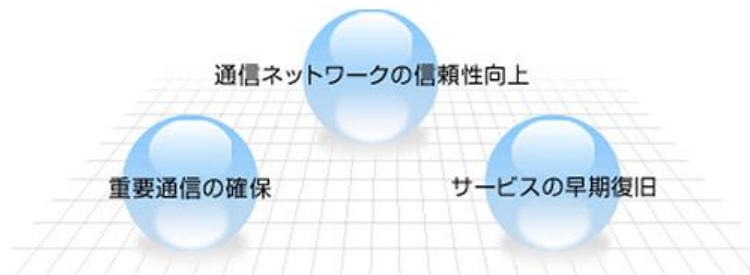
専用ホームページでのライブ配信模様



# 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、当社が故障発生の実態および影響範囲を的確に把握し迅速に対処を行うしくみとして、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とな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

## 基本的な考え方

NTT東日本グループでは、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、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](#)  [782KB]

## 人権デューデリジェンス

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対する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。

- 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

## 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、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。

# 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、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？

## 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。2023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、その時々ニュースになった人権に関する話題などをテーマにし、毎月「人権コラム」の掲載をしています。



2024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。2023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、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、2008年4月に設置した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。

## 女性活躍推進

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。女性社員をはじめ、すべての社員が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、働きやすい職場づくりやキャリア開発支援プログラムなど、さまざまな施策に取り組んでいます。

▶ 次世代育成支援・女性活躍の行動計画

## 女性活躍推進

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。女性社員をはじめ、すべての社員が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、働きやすい職場づくりやキャリア開発支援プログラムなど、さまざまな施策に取り組んでいます。

▶ 次世代育成支援・女性活躍の行動計画

### ■ キャリア開発支援

NTT東日本グループでは、あらゆる活動において、多様な価値観を尊重し、新たに挑戦することを可能な環境を提供することは重要と考えており、女性社員が個性や能力を十分に発揮できるよう個々人のキャリア形成を支援する取り組みを実施しています。

#### ■ 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派遣をしています。

#### ■ 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、育児経験有の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。

#### ■ キャリア志向調査

女性社員の「ライフ面の状況」と、「管理職任用に対するモチベーション」を年に1度調査し、結果を分析し、フォローすべき層に対しタイミングを見極めた各種研修・施策を展開。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、管理職への挑戦及び、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。

▶ 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

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組を充実させ、女性が活躍しやすく、自律したキャリアを形成することで活躍しやすい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にならないよう、育児休職取得者に向けた取組みを充実させています。これらの取組みは、女性社員のみならず男性社員向けの取組みも増やしており、男性社員の育児事由休暇取得を促進させることで、女性が活躍しやすい環境づくりに努めています。

### 女性社員の育児休職後復職率（NTT東日本グループ）

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

### 育児休職取得に関する各種取組み

|          | 取組み                            | 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の両立をしながら、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<br>ニティ<br>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<br>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。2023年度は、育児・介護・ライフイベント前の3つのテーマごとに、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、社員の仕事と育児・介護の両立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、また一步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つつも、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、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います。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、作業員全員が最大限パフォーマンスを発揮することを目的に、2017年にオンサイト未来プロジェクトが発足しました。2023年は25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み、2023年度は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張した形状で作業中のズレを防止するとともにロングヘア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5.6 kg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。

### ＜過去の開催テーマ＞

- どうする保活～みんなの保活の状況をシェアしよう～
- 講師から学ぶ子供の観察方法
- 復職セミナー～復職に向けて面談シートを書いてみよう～等



Co-Charge+の様子

## ■ 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支援のため各種制度の充実、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」

## 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。

障がい者雇用者数

約 900名

(2024年6月時点)

障がい者雇用率

2.85%

法定雇用率：2.5%

(2024年6月時点)

※ 上記数値は特例連結グループ単位です。

## ■ 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することで、当事者と協働する社員がフォロ一体制を築きやすい環境・風土づくりをしています。

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はもちろん、上長から社員に対する配慮や接し方に関するお悩みについても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を行っています。

### 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、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。



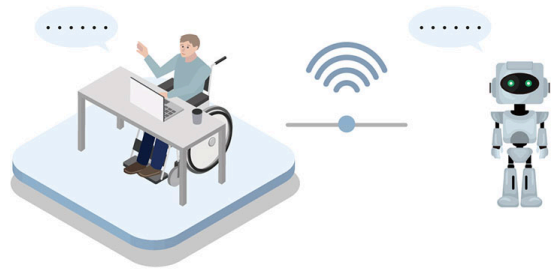
## ■ 特例子会社（NTTクラリティ）との協業

### ■ 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、障がいのある社員が分身ロボット「OriHime」を活用し、遠隔操作で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。

※ 「OriHime」は、オリィ研究所の登録商標です。



### ■ 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

## 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。

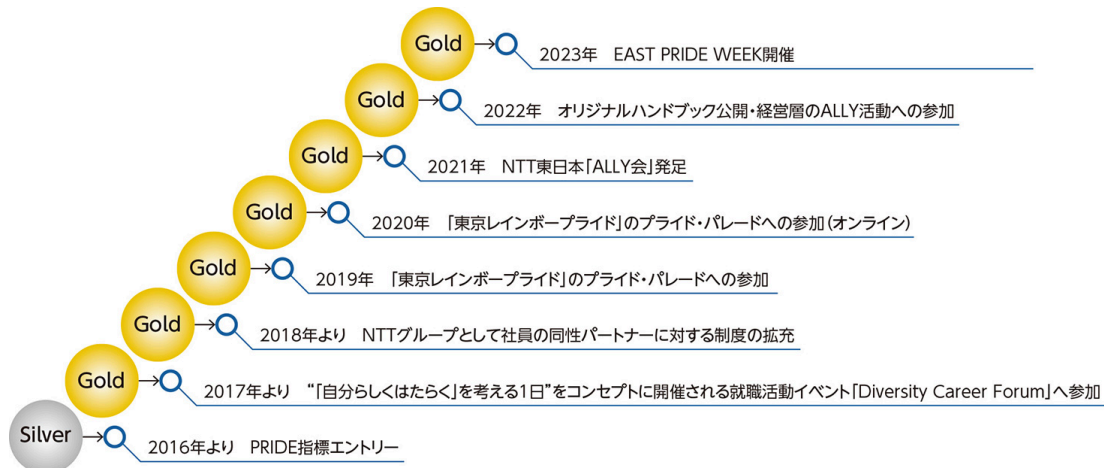
### PRIDE指標2024 ゴールド受賞

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2024」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8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

- ※ 「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』の運用等を行っています。

▶ 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

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であることの意味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

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は、異性・同性問わず「パートナー」と定義し、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2018年4月から同性パートナーに適用しています。

※ 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

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東日本は、多様な専門性やバックグラウ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。

2022年度の採用数は215名、2023年度の採用数は190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39%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ご活躍いただけ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。

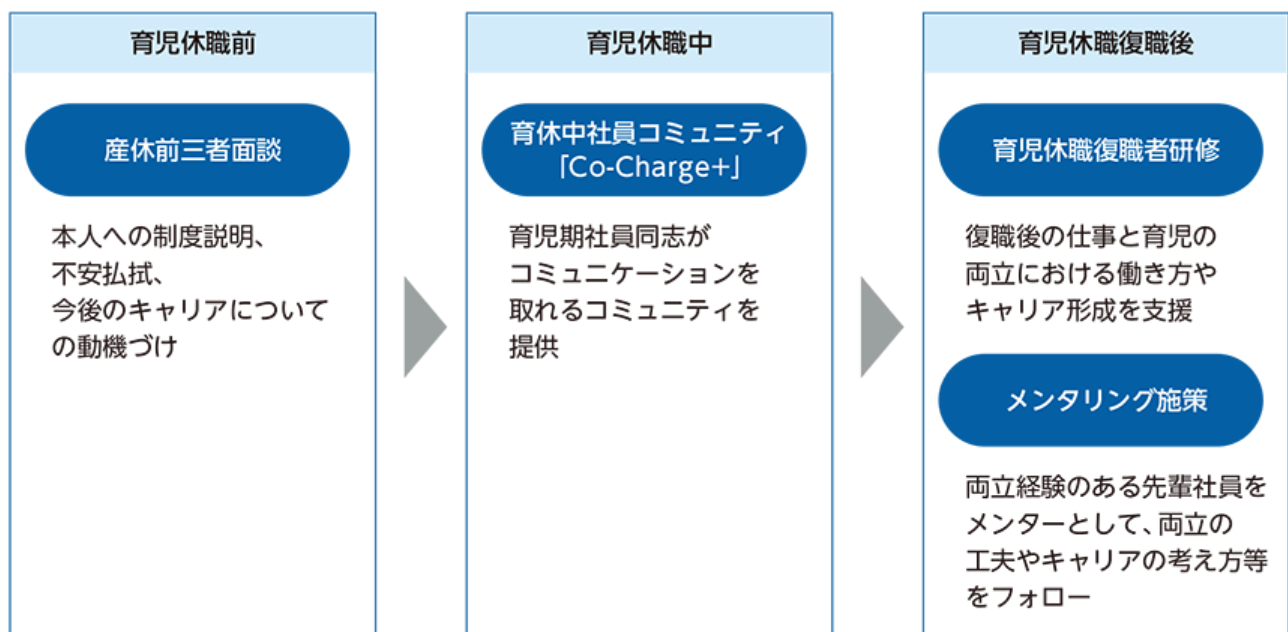
※ 経験者採用は、外部採用に加え、内部登用による正社員化を含む。

## 仕事と育児・介護の両立支援

育児や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つとして、仕事と育児・介護の両立支援に取り組んでいます。

### ■ 育児休職から復職、仕事と育児の両立まで切れ目なくサポート

社員の仕事と育児の両立に向けて、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、と育休前から復職後の両立まで切れ目なくサポートしています。



## ■ 男性社員の育休取得推進

トップメッセージの発信をはじめ（イクボス宣言）、幹部と男性育休取得者との対話会を実施しました。その模様を社内HPで紹介し、男性育児参画が当たり前の職場風土醸成をめざしています。

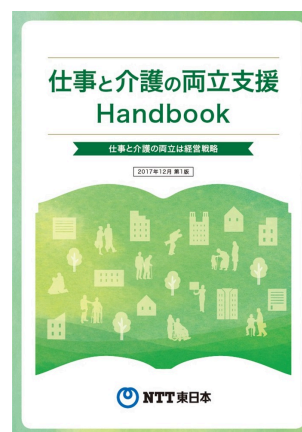
また、男性育児休業取得体験談の発信なども実施しています。

▶ データ集 男性育休取得率

## ■ 仕事と介護の両立

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に、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        | <ul style="list-style-type: none"><li>ライフプラン休暇※</li><li>不妊治療サポート休暇</li></ul>                  |
| 妊娠         | <ul style="list-style-type: none"><li>妊娠中および出産後の健康診査</li><li>病気休暇（つわり）</li><li>通勤緩和</li></ul> |
| 出産         | <ul style="list-style-type: none"><li>特別休暇（出産）</li></ul>                                      |

| ライフステージ（例） | 各種制度                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 育児・復職      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 育児休職（3歳まで）</li> <li>• 育児時間</li> <li>• 育児のための短時間勤務（小学校3年生まで）</li> <li>• 看護休暇</li> <li>• 時間外勤務の免除・制限、深夜勤務の制限</li> <li>• 再採用（退職後3年以内）</li> <li>• 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）</li> <li>• 育児支援サービス、家事代行サービスに関する割引 など</li> </ul> |

※ 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 介護のための短時間勤務</li> <li>• 時間外勤務の免除・制限、深夜勤務の制限</li> </ul>                                                    |
| 休暇・休職関連    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 介護のための短期休暇</li> <li>• 介護休職</li> <li>• ライフプラン休暇※（介護）</li> <li>• 個人単位のシフト勤務（介護）</li> <li>• 看護休暇</li> </ul> |
| 退職関連       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 再採用（退職後3年以内）</li> </ul>                                                                                  |
| その他        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 介護相談、介護サービスに関する割引 など</li> </ul>                                                                          |

※ 目的を問わずに利用できる積立休暇

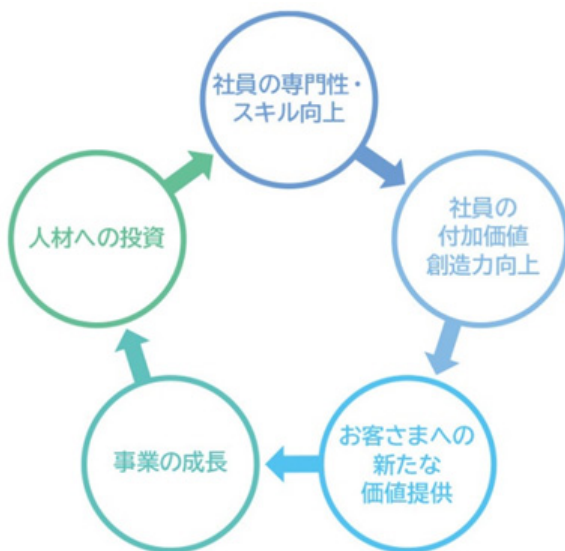
# 人的資本経営の取り組み

## 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おり、人事給与制度の見直しや、専門性・スキルを磨く機会の提供等の環境整備を進めています。

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



基本的な考え方

## 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



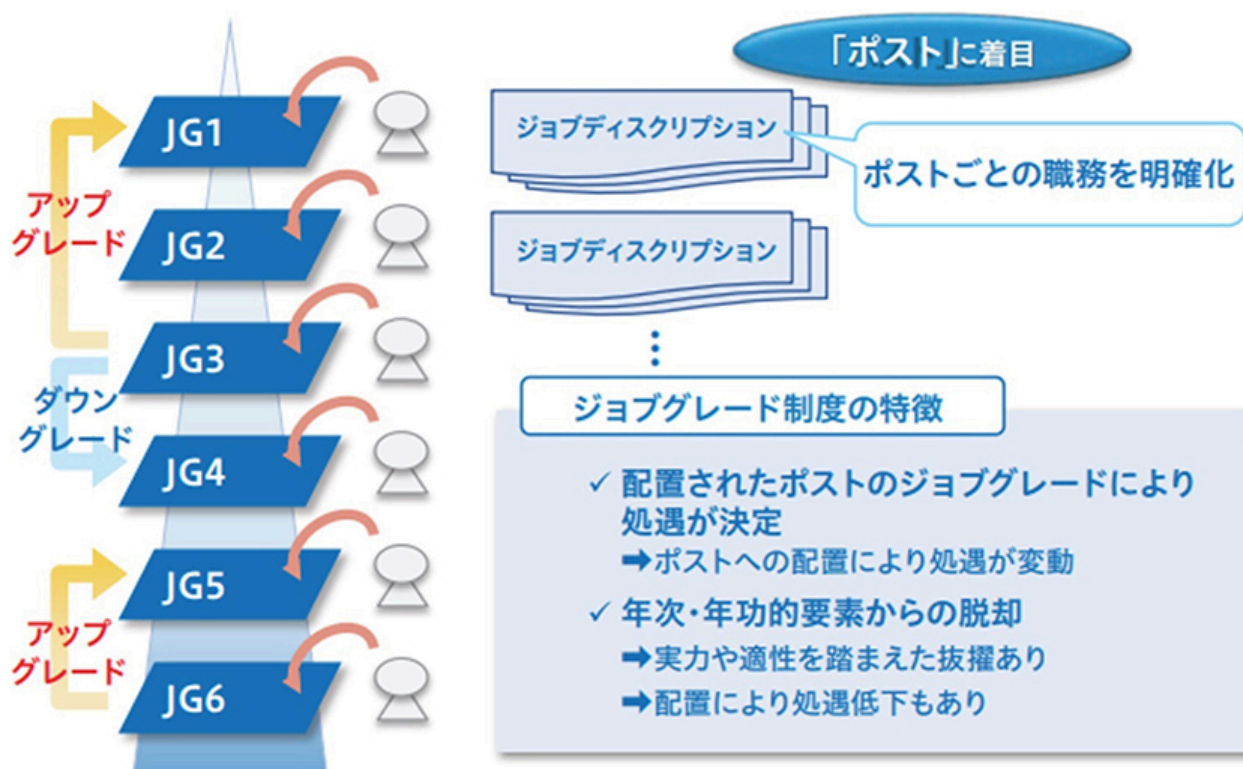
# 社員のEX向上の実現

## ■ 人事制度見直し

事業構造を転換し、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ります。

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。

### ジョブグレード制度



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くことを目的として、本年4月に新たな人事給与制度を導入しました。

具体的には、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。また、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ることが可能な絶対評価の導入や、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。

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。

また、一般社員における専門性を軸とした人事給与制度の導入にあわせて、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。

マネージャーにならなくても、高い専門性を背景に管理職と同等の処遇を受けられる仕組みを設けることで、社員のキャリアの選択肢を広げ、更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ていきます。

## ■ 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によりリモートワーク下においても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、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、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。

### リモートワーク実施率推移

|             | 2022年度 | 2023年度 |
|-------------|--------|--------|
| リモートワーク実施率※ | 72%    | 71%    |

※ オフィスワーカーのみ

▶ リモートスタンダード利用によるライフスタイルに合わせた働き方の選択

## ■ 人材育成・キャリア支援戦略

### 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、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。

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。

# NTT東日本の人材育成戦略

## 人材育成理念

### 「つなぐDNA」

人材育成理念「つなぐDNA」を掲げ、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・能力開発支援を実施しています。

「つなぐDNA」には、ネットワークをつなぐ、人と社会をつなぐ、技術・ノウハウを次代へつなぐ、という想いを込めています。

つなぐ  
DNA

## 人材戦略の基本コンセプト

### 個の成長、組織・チームの成長

NTTグループサステナビリティ憲章「Self as We」(利他的共存)の考え方をともに、個の成長と組織成長を運動させ、新たな価値創造をめざします。

- **リデザインワーク**  
ムリ・ムダ削減、チームビルディング強化 等
- **人事変革、人材育成強化**  
専門性・スキルに応じた処遇、年次/年功廃止、自律的キャリア形成促進、経営・リーダー人材育成 等
- **マネジメント変革**  
支援するマネジメントへ、職場実践と定着 等

### 経営・リーダー育成

次世代の経営・ビジネス  
リーダー創出

NTT University  
将来の経営・役員人材  
の創出  
\*NTTグループ全体で実施

### NTT East College

Next Generation  
Executive

次世代リーダー(経営幹部  
候補人材)の  
戦略的創り込み、発掘・育成

### 能力開発

マネジメント強化、  
「個」の磨き上げ

マネジメント  
スキル向上

マネー  
ジャー研修

チームリーダー研修

### NTT East College

Fundamental  
「個」の能力の磨き上げ

新入社員、若手研修

### 専門性

プロフェッショナル人材創出  
専門性×デジタルスキル

社内ダブルワーク・社外チャレンジワーク(社外副業)

マイクロラーニング、社内外研修 等

デジタル人材育成

社外派遣プログラム  
(国内外の大学院・企業)

実践機会を通じた  
スキル強化、  
資格取得支援

マネージャー

一般社員

## ■ 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・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、2023年度に延べ約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、2023年度は約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2023年度に延べ約13,200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、昨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。

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5,000名を創出しています。

### 研修実績（NTT東日本グループ）

|            | 2022年度   | 2023年度   |
|------------|----------|----------|
| 研修時間       | 111万時間   | 111万時間   |
| 一人当たりの研修時間 | 36時間     | 37時間     |
| 研修費用       | 23.7億円   | 26.9億円   |
| 一人当たりの研修費用 | 146,487円 | 168,470円 |
| 資格取得者      | 18,452人  | 15,904人  |

## 自律的なキャリア形成・成長支援（リスクリング）

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おります。社員が自らキャリアを切り拓き、高い専門性を有する人材へと成長することで、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まいります。

### 社内ダブルワーク、社外チャレンジワーク（社外副業）、キャリアコンサルタント面談の推進

---

2022年10月、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月より、平易に副業案件を探索・応募することが可能な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800名以上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は、300名を超える社員が社外にも活躍の場を広げており、社内外での高度かつ実践的なスキルの磨き上げや、習得した知識・スキル等の本業への還元をめざしています。

さらに、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で面談をおこなう企業内キャリアコンサルタント施策を展開し、社員のキャリアに関する悩みの解消を通じて、社員一人ひとりが自分らしく働くことができる環境をめざしています。

### 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。2023年度はNext Generation Executiveコースに約20名、Fundamentalコースに約100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んでいます。

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、さらに異文化での経験による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。

このコースでは1年～2年間の社外経験を通じて、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、自ら次号変革を牽引できる人材を多く輩出し、NTT東日本グループへの還元を目指しています。



## 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、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活用しています。



NTT中央研修センタ

### 〈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中央研修センタに引き継がれてきた「学是」

## 男女の賃金差異

### 男女の賃金の差異（単体）

|        | 区分   | 男女の賃金の差異 |
|--------|------|----------|
| 2023年度 | 全労働者 | 76.6%※   |

※ 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

※ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）に基づき算出

## ■ 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、福利厚生の実施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、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

# 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、「リモートワーク」を基本に働く時間や場所の自由度を高める取り組みを推進しています。

## 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

## ワークインライフ実現への取り組み

社員の自律的な働き方とワークインライフの実現に向けて、制度・意識・環境の3つの観点で取り組みを行ってきました。

### 取り組みの進展

|    | 導入期<br>(-2019)                                                                               | 拡大期<br>(2020-2021)                                                                                                       | 定着期<br>(2022-)                                                                |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 制度 | <b>2008年度</b> 在宅勤務制度の創設<br><b>2016年度</b> 勤務時間・休暇関連制度の見直し<br><b>2017年度</b> 在宅勤務の実施日数の上限撤廃     | <b>2020年度</b> ・リモートワーク制度の創設<br>(全雇用形態が利用可能、リモートワーク手当の創設)<br>・フレックスタイム制の見直し<br>(コアタイムなしスーパーフレックス制の新設)                     | <b>2022年度</b> リモートワークを基本とする「リモートスタンダード」導入                                     |
| 意識 | <b>2014年度</b> 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<br><b>2017年度</b> 「仕事のやり方・やらせ方の変革」に関するインナープロモーション展開 | <b>2020年度</b> ・オフィスワーカー・エッセンシャルワーカーを設定し、オフィスワーカーのリモートワーク率目標を設定(50%)<br>・各種制度(フレックス・リモートワーク)サテライトオフィス利用の促進                | <b>2023年度</b> 出社とリモートのハイブリッドワークの推進                                            |
| 環境 | <b>2017年度</b> 東日本サテライトオフィス本格展開                                                               | <b>2021年度</b> ・東日本サテライトオフィス全領域へ展開<br>・NTTグループサテライトオフィス開設<br>(グループ間でのオフィス相互利用)<br>・民間シェアオフィスの全社的な活用<br>・クラウドワークプレイスの構築・移行 | <b>2022年度</b> 東日本サテライトオフィスの拠点拡大<br><b>2023年度</b> 出社時位置情報可視化用内製システム(名称:ココバト)導入 |



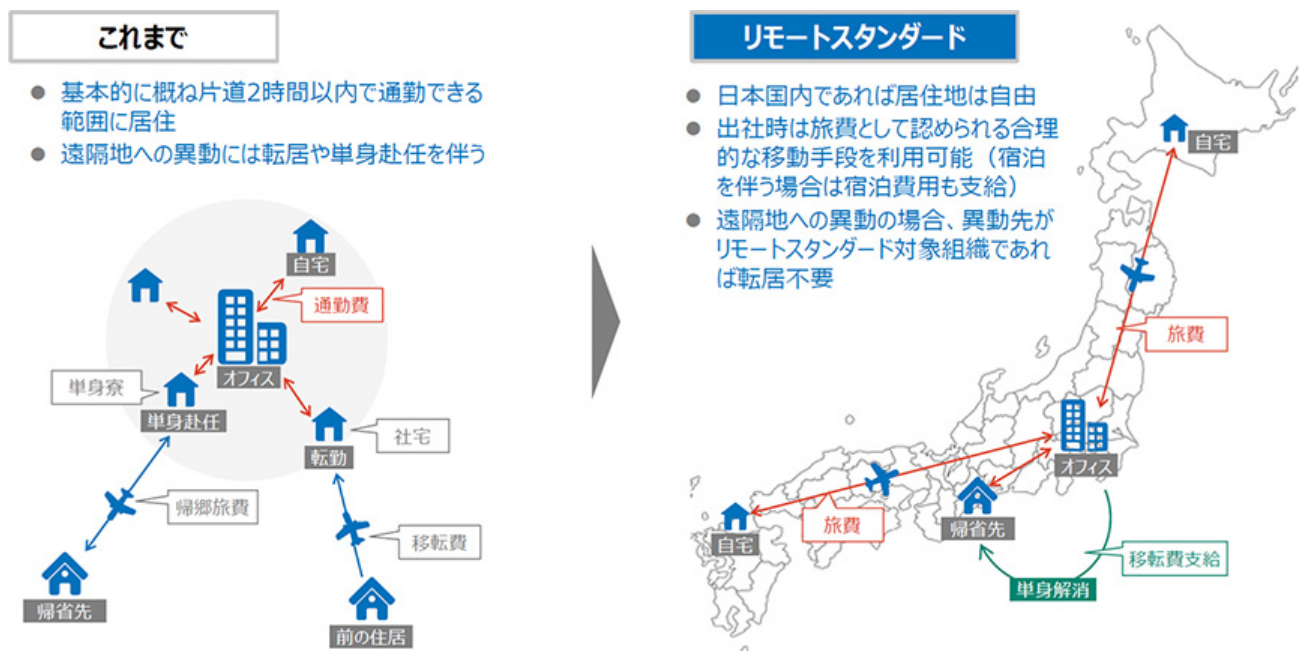
本社ビルのサテライトオフィス

# リモートスタンダード利用によるライフスタイルに合わせた働き方の選択

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が選択可能になりました。導入後は、リモートワーク実施率、育児・介護休職取得社員のフルタイム復職率が大幅に伸びています。

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。

## リモートスタンダード概要



## リモートワーク実施率・フルタイムでの復職率の推移

|              | 2020年度<br>(リモートスタンダード導入前) | 2022年度<br>(リモートスタンダード導入後) | 2023年度<br>(リモートスタンダード導入後) |
|--------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| リモートワーク実施率※1 | 47%                       | 72%                       | 71%                       |
| フルタイムでの復職率※2 | 34%                       | 61%                       | 54%                       |

※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

➤ 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

## 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

#### 女性活躍推進



## 紙使用量

NTTグループは、新たな経営スタイル変革の一環として、2025年度までにグループ全体の紙使用を原則ゼロ化することをめざしています。

NTT東日本グループでも、2025年度紙使用原則ゼロ化のためのKPIを設定し、目標達成に向けた各種取り組み（リモートワークを基本とする働き方の推進、業務のDX化 等）に取り組んでいます。

### 紙使用量と削減率の推移（NTT東日本グループ）

|             | 2021年度               | 2022年度               | 2023年度              |
|-------------|----------------------|----------------------|---------------------|
| 紙使用量※（事務用紙） | 380t<br>（対前年削減率▲22％） | 260t<br>（対前年削減率▲32％） | 85t<br>（対前年削減率▲67％） |

※ お客様要望に基づく紙利用・官公庁への提出書類・電報・電話帳、請求書を除く

## 自律的な働き方の推進

制度改革・意識醸成や環境整備の取り組みをとおり、NTT東日本グループでは自律的な働き方を実践する社員が増えています。

全社員へ実施したアンケートでは、「自律的な働き方を選択できているか」という設問に対し、63%の社員が肯定的な回答をしています。

### 全社員アンケート結果（NTT東日本グループ）

|                            | 2022年度 | 2023年度 |
|----------------------------|--------|--------|
| 「自律的な働き方※ができています」と回答した社員割合 | 53%    | 63%    |

※ 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

# 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。

## 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。

## 社員の健康の保持・増進

### ■ 定期健康診断・保健指導

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 | 2023年度 | 備考                                                    |                                            |
|-------------|--------|--------|--------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| ストレスチェック受検率 | 95.7%  | 96.1%  | 96.7%  | $\frac{\text{ストレスチェック受検者数}}{\text{ストレスチェック対象者数}}$     |                                            |
| 定期健康診断受診率   | 96.0%  | 98.6%  | 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%  | 93.2%  | $\frac{\text{特定健診受診者数}}{\text{特定健診対象者数}}$             |                                            |
| 特定保健指導完了率   | 25.8%  | 26.7%  | 26.8%  | 特定保健指導完了者数<br>特定保健指導対象者数                              |                                            |
| 適正体重維持者率    | 61.4%  | 61.4%  | 60.7%  | $\frac{\text{適正体重維持者数}}{\text{定期健康診断受診者数}}$           |                                            |
| 血糖リスク保有者割合  | 6.6%   | 8.6%   | 9.5%   | $\frac{\text{血圧・血糖・脂質異常者数}}{\text{定期健康診断者数}}$         | 空腹時血糖<br>126mg/dl以上<br>または HbA1c<br>6.5%以上 |
| 血圧リスク保有者割合  | 18.5%  | 19.1%  | 17.8%  |                                                       | 血圧：収縮期<br>140mmHg以上<br>または 拡張期<br>90mmHg以上 |
| 脂質リスク保有者割合  | 3.8%   | 3.7%   | 3.7%   |                                                       | 中性脂肪<br>300mg/dl以上<br>または HDL<br>34mg/dl以下 |
| 運動習慣者比率     | 20.6%  | 21.6%  | 21.9%  | $\frac{\text{運動習慣者数}}{\text{定期健康診断者数}}$               |                                            |
| 十分睡眠者率      | 67.0%  | 67.3%  | 64.0%  | $\frac{\text{睡眠により十分な休養が取れている人数}}{\text{定期健康診断受診者数}}$ |                                            |
| 非喫煙率        | 75.5%  | 76.3%  | 76.9%  | $\frac{\text{非喫煙者数}}{\text{定期健康診断受診者数}}$              |                                            |
| アブセンティーズム   | +5.4%  | +3.7%  | +4.7%  | 12月31日時点における病気休職者数の前年比                                |                                            |

|           | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 備考                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------|--------|--------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| プレゼンティーズム | —      | 3.57%  | 1.87%  | <p>パルスサーベイ回答結果において、<br/>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・睡眠食事 ※2回連続</li> <li>・健康状態</li> </ul> <p>＜算出方法＞ 単位：人<br/> <math display="block">\frac{\text{プレゼンティーズム数}}{\text{総回答数}}</math></p> <p>＜回答率＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・22年度：51.8%</li> <li>・23年度：52.7%</li> </ul> <p>＜測定数※回答者数＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・22年度：17,675人</li> <li>・23年度：17,524人</li> </ul> |

## ■ メンタルヘルスケア

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。

### ■ 相談窓口の設置

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。

例）社外相談窓口「なんでも相談ダイヤル」

相談方法：電話

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

対象者：派遣社員を含む全社員

相談者：医師および専門スタッフ

### ■ メンタルヘルス研修

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2024

当社の健康に関する取り組みが評価されの結果、7年連続で健康経営優良法人2024（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

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）

NTT東グループでは、業務災害ゼロのKPIを掲げていますが、2023年度の業務災害発生件数は46件と前年度より45件増加してしまいました。

大幅な増加となった原因は前年度までと比較して、出社・外出頻度の増加であると考えています。なお、発生した業務災害は、外出先での転倒、虫刺され等で主に不休災害となっており、重篤な災害はありませんでした。

### 業務災害発生件数・度数率・強度率（NTT東日本グループ）

|          | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------|--------|--------|--------|
| 業務災害発生件数 | 2件     | 1件     | 46件    |
| 度数率      | 0.7582 | 0.7616 | 0.7843 |
| 強度率      | 0.0044 | 0.0023 | 0.0006 |

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

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

## 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

### 2023年度の取り組み事例

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

### 小集団活動リーダ研修

小集団活動にあたり、「小集団活動リーダ研修」を各現場リーダ向けに実施しています。自己分析により自身のリーダー像を考えることから始め、“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ながら、コミュニケーションの難しさや重要性を学習します。なお、研修はオンライン化し、自宅でも受講可能としています。



小集団活動リーダ研修

# サステナブル調達の取り組み

## 基本的考え方

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めざし、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、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」、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。

### ■ 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對し、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  [1,584KB]

▶ NTTグループグリーン調達基準  [1,316KB]

## 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、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上で、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。市場環境の変化等で物品の製造が困難となったケース等においては、サプライヤとの協議のうえ、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。

## 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、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あわせてうえて、既知の事例を基に改善の取り組みにつなげている等、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。

## 調達部門の従業員の教育

NTT東日本では、事業計画説明等を通してサステナビリティの重要性および取り組みについて研修を実施しており、調達部門の社員も対象としています。

## 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。

なお、サプライヤ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サプライヤ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。

## 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。

これにより、サプライヤ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サプライヤ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つて紛争を助長する、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。

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をないよう取り組んでいます。



# 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、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。



## 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、事業継続性や企業価値の向上など、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。

| 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            |
| 重要情報の漏洩・改ざん・破壊等による影響  | 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（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。マニュアルには、事業分野ごとのBCPを定め、グ

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](#)  [783KB]

## ■ グループ会社や関連会社との連携

NTT東日本グループではBRM推進委員会を設置し、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の推進を図っています。

また、BRM推進委員会を年2回開催し、会議内容をNTT東日本グループに対し共有を行っています。



# 情報セキュリティの確保

## 情報セキュリティ推進体制

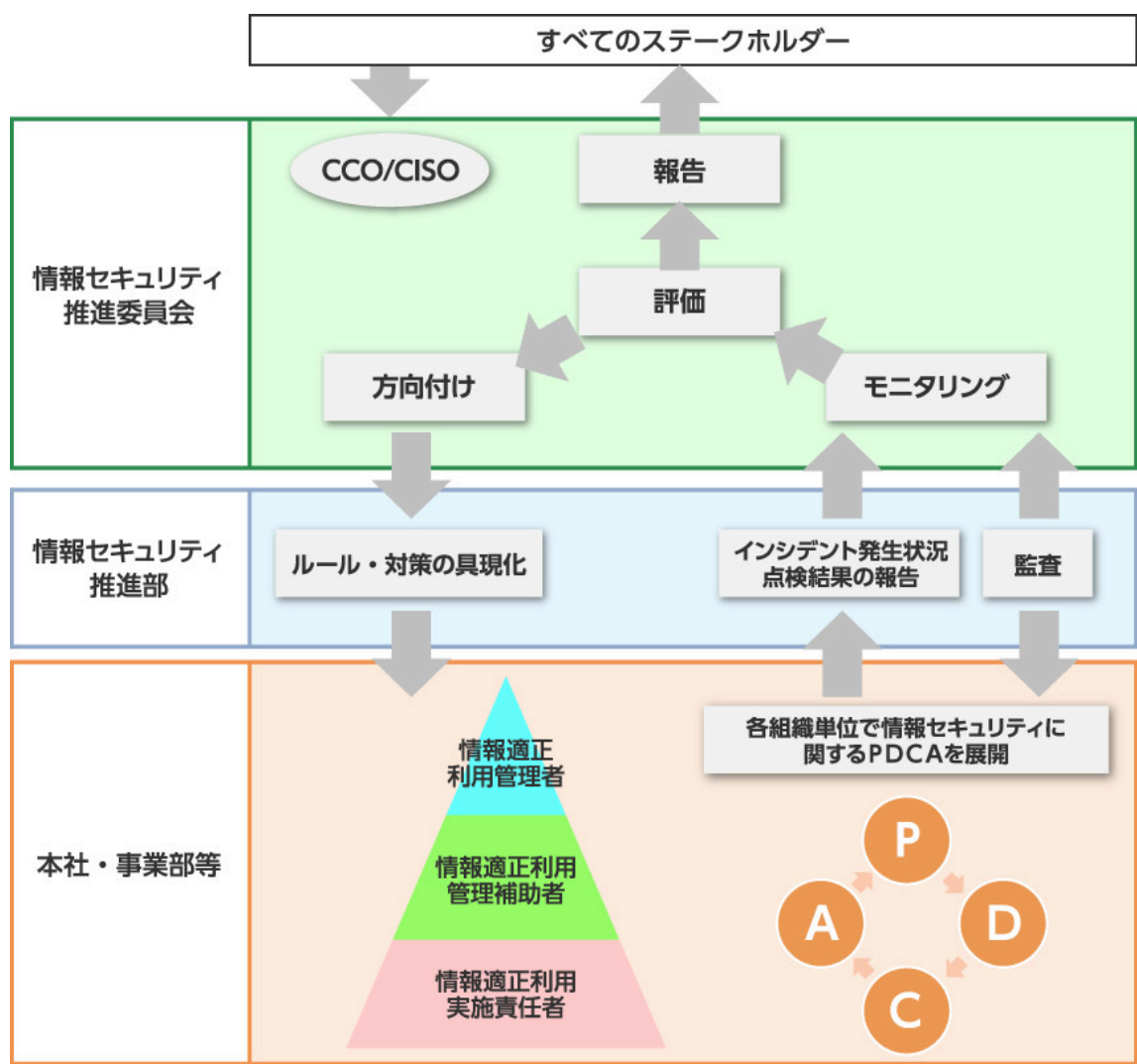
NTT東日本では、最高コンプライアンス責任者（CCO）、最高情報セキュリティ責任者（CISO）を置き、社長直結組織として設置された「情報セキュリティ推進部」がグループ横断的かつ統一적にお客さま情報をはじめとした各種情報の保護・管理、適正な取り扱い等のさらなる徹底・強化を図っています。あわせて主要なグループ会社においても「情報セキュリティ担当」を設け、グループ全体での情報セキュリティ推進体制を構築しています。

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」を定期的に行き、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



| 年度  | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-----|--------|--------|--------|
| 組織数 | 45     | 48     | 49     |

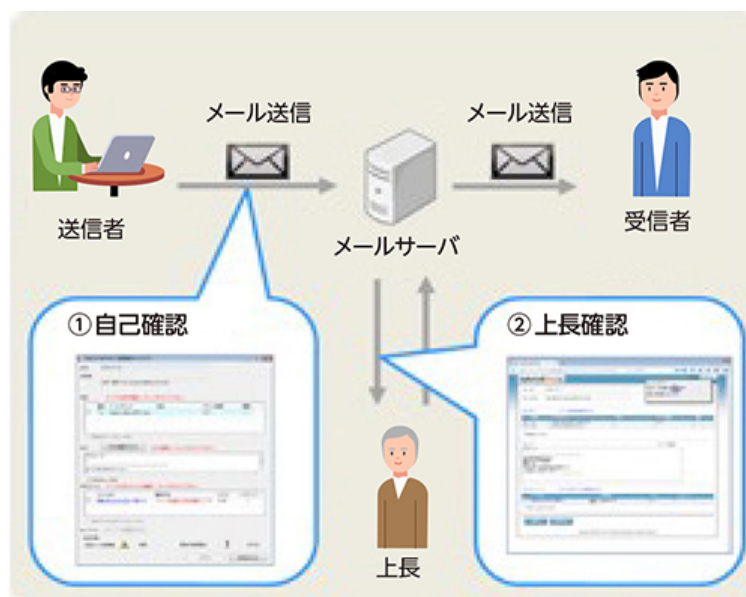
## システム等による技術的な情報セキュリティ対策

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。

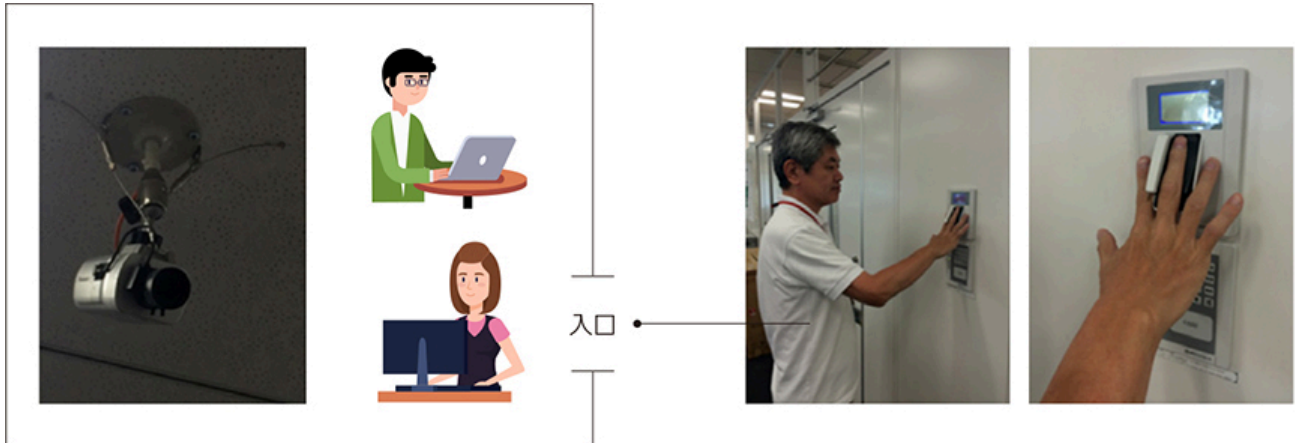
あわせて情報セキュリティの重要性に対する認識を深めるさまざまな取り組みも促進しています。今年度も、リモートワーク拡大に伴う情報セキュリティリスクの理解向上に向けた教育ツールの展開やウィジェットツールを用いた社員PC端末へのメッセージ配信等、セキュリティ意識の高い職場風土の形成を図りました。

## 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）



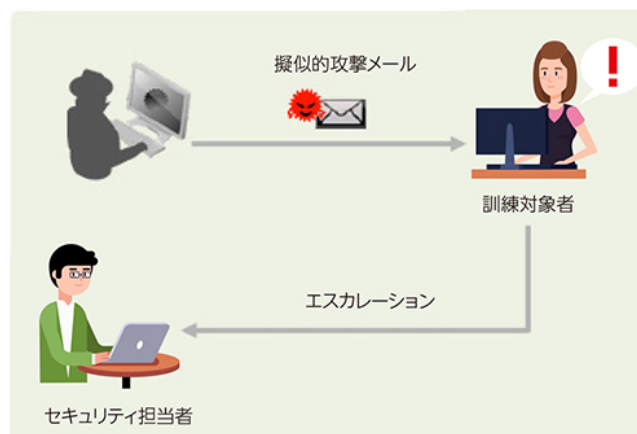
## 外部からの不正アクセス、標的型攻撃等への対策

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。

### 標的型攻撃メール演習のイメージ



## 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 of 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。

# 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、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。

※ 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、お客さま情報は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東日本グループでは、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、委員は本社各室部の組織長または総括部長で構成された「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、当年度の取り組み内容や前年度の通報状況・傾向分析などについて審議し、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を行い、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。

2023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、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）

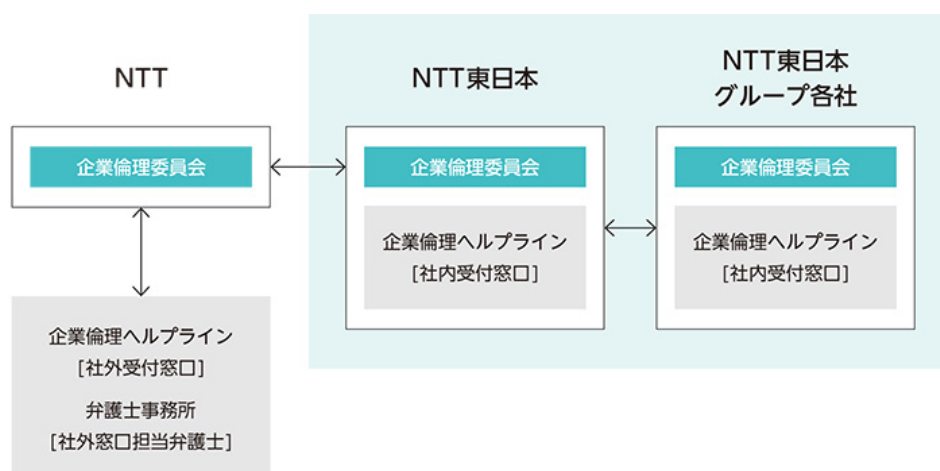
法令違反等の非違行為やその他企業倫理に反する、いわゆる「不正・不祥事」に該当するような事象を発見しても、社員等が通常の業務遂行上の手段・方法による上司等への相談が難しいときは、企業倫理に関する不正や不祥事の未然防止を目的とした「企業倫理ヘルプライン」に申告することができます。

「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。

2023年度はNTT東日本グループ全体で126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 |
|------|--------|--------|--------|--------|
| 申告件数 | 26件    | 16件    | 64件    | 126件   |



## 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、企業倫理をより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、コンプライアンスに関する研修を実施することにより、コンプライアンス意識の向上を図って言います。

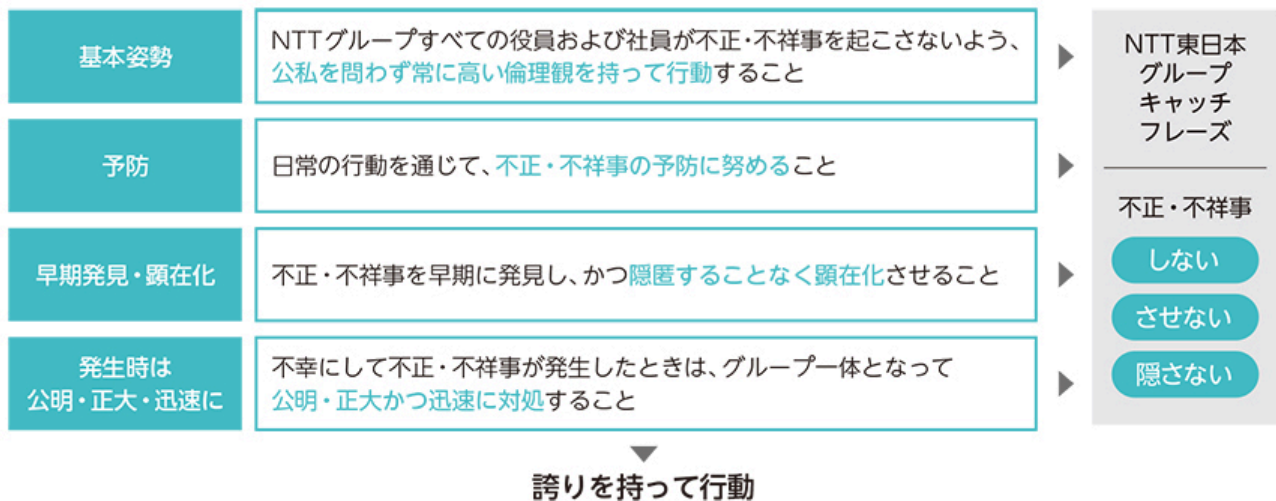
2023年度は、管理者や役員向けの研修を展開することにより、更なる全社的なコンプライアンス意識の向上を図りました。

### ■ 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:41,505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



#### 2023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% | 2%  |
| 経営層から企業倫理に関する発言を聞いた        | 92% | 8%  |
| 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 | 97% | 3%  |

## ■ 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。

また、毎年12月は「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実施しています。



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、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、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、グループ全体のコンプライアンスの徹底を図っています。

2023年度は、法制度の情報共有（フリーランス新法、インボイス制度等）や、社内制度（契約規程類の改定等）の周知および啓発を行いました。

### ■ 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。

## ■ 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を行い、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。

## 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。

具体的には、既存で取り組んでいる活動を発展させ拡大するほか、社会課題を起因としたテーマをもとに新たな取り組みを創出するなど、“量”と“質”の両面から推進しています。

## 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誰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、年に1度、優れた社会貢献活動に対して称える表彰制度を設けることによって、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、山梨県以东の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、接続料はお客様のご負担になります

▶ 「D-MAIL」

## ■ 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(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な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

### 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50万名が参加しています。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を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。

2023年度は6,700名を超える社員が自宅でひまわりを栽培し、約235kg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年からは、「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っています。



## ■ 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  [354KB]

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中央研修センタ内の「e-City Labo」へ千葉県千葉市内の中学生約200名に來場いただき、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。

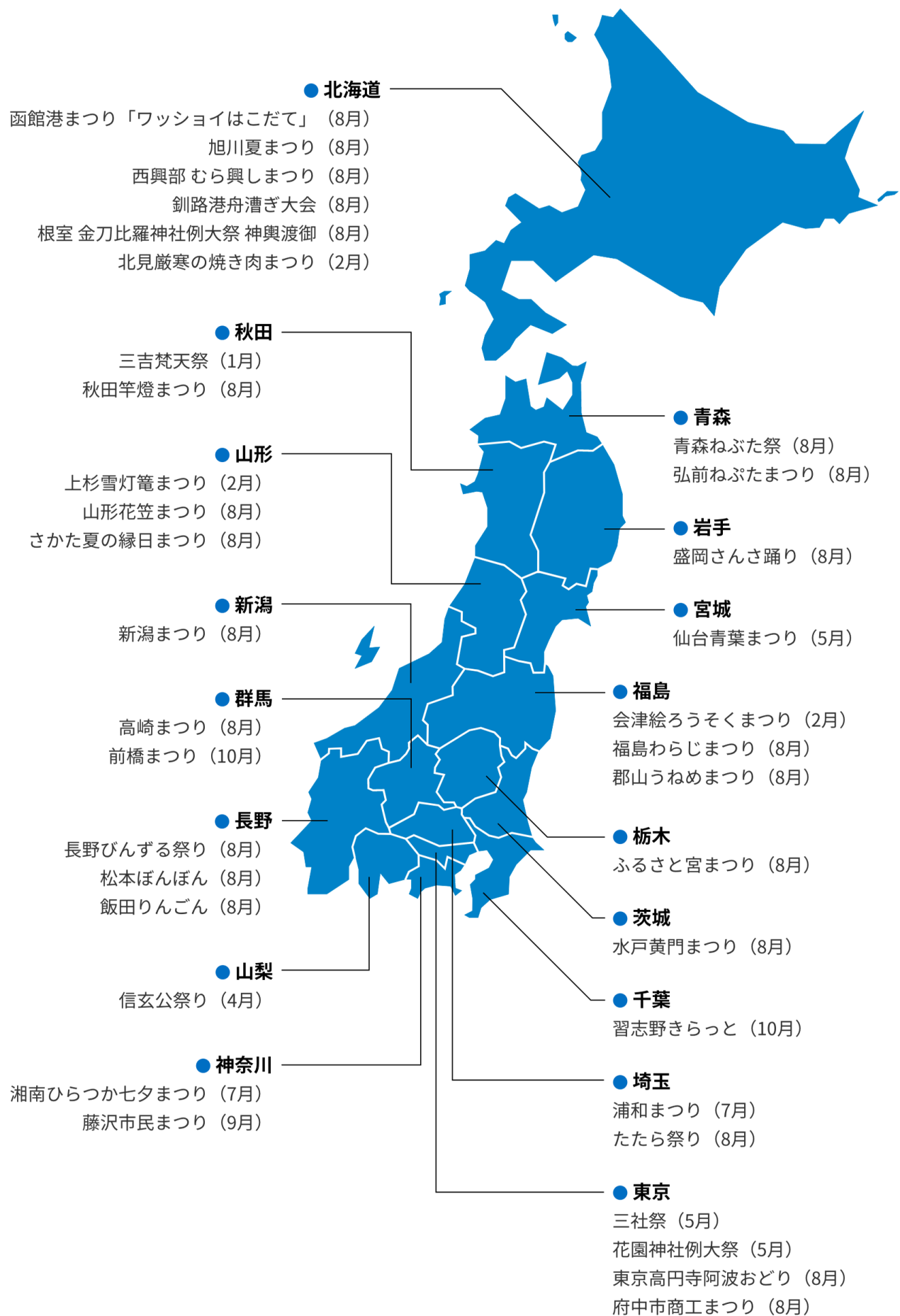


## ■ 各地域の祭りへの参加

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、これからも地域の方々と交流し、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と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イ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、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。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、2023年度は約440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。

※ 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、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います。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。



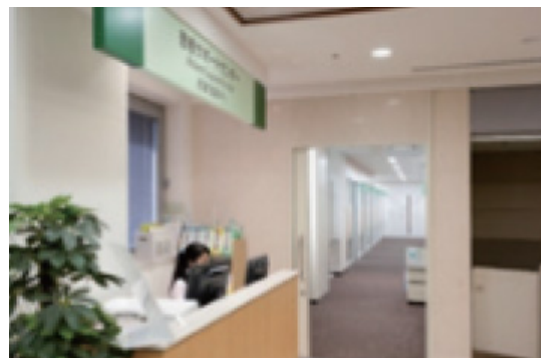
災害総合訓練（図上訓練）（10月）の様子

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。

## ■ 患者サポートセンターの開設

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。

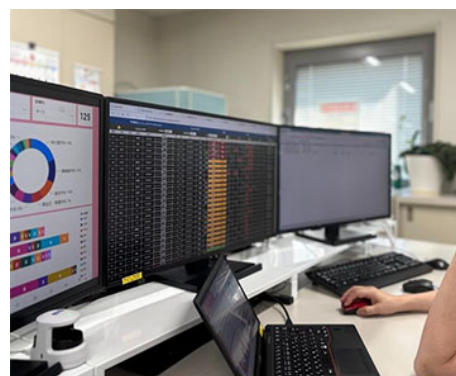
病棟では、患者さんのバイタルサインの計測や記録業務が、看護師業務の大半を占めます。これまでは、計測値を電子カルテ端末へ手入力していましたが、通信機能付きバイタルサイン測定機器を導入することで、機器をモバイル端末にかざすだけで計測値を自動で入力できるようになり、業務を効率化できました。（写真1参照）。効率化によって確保できた時間は、患者さんの身体状態の観察や説明時間にあてられるようになり、医療の質の向上と患者さんの安心につながったと考えられます。



（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

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いきます。



（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います。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。

NTT東日本 伊豆病院では、2023年10月、新型コロナ禍の影響により四年ぶりとなる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」を開催いたしました。栄養管理士・作業療法士による「フレイル予防」「タオル運動」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」等の様々な体験コーナーをはじめ、地元高校による箏の演奏等、ご来場の皆さまと触れ合える催しを多数企画し約350名の皆さまにご来場いただきました。また、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。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。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**  
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  
**がんのあれこれ**

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  
全講演前日までに、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。

NTT東日本 関東病院  
お問い合わせ: TEL 03-3440-8111 (受付時間: 平日8:30-17:00) 医療連携イベント係まで [023-05324 (0402-2502)]

市民公開講座（関東病院）の案内例



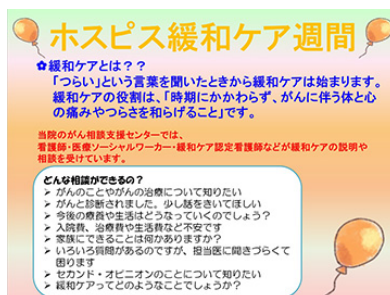
ふれあいフェスティバル（伊豆病院）案内



ふれあいフェスティバル（伊豆病院）の様子

## 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。



デジタルサイネージでの表示スライド



～がん「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2023（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2023（未上場企業部門）」において、2位の評価を獲得しました。

### 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「プラチナくるみん」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(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

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2024」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8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、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。



## テレワーク100選に認定

総務省が2015年から2022年まで、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。



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 |
|----------|--------------|---------|------------|--------|--------|--------|
| 紙資源      | 古紙           | 万t      | NTT東日本グループ | 0.4    | 0.3    | 0.3    |
|          | 純正パルプ        |         |            | 0.2    | 0.2    | 0.2    |
| エネルギー等   | 電力※1         | 億kWh    |            | 13.0   | 12.6※1 | 13.9   |
|          | ガス（都市ガス・CNG） | 万m³     |            | 570    | 539    | 510    |
|          | ガス（LPG）      | t       |            | 101    | 95     | 93     |
|          | 灯油           | kl      |            | 43     | 49     | 44     |
|          | 軽油           |         |            | 1,219  | 1,002  | 1,063  |
|          | 重油           |         |            | 1,067  | 1,224  | 1,085  |
|          | ガソリン         |         |            | 1,866  | 1,511  | 1,361  |
|          | 水（上水）        | 万m³     |            | 101    | 93     | 93     |
|          | 通信設備※2       | エネルギー資源 |            | 万t     | 4      | 4      |
| プラスチック原料 |              | 2       |            |        | 2      | 2      |
| 金属       |              | 3       |            |        | 3      | 3      |
| 建築材料     |              | 6       |            |        | 6      | 6      |
| CO2排出量   | 総排出量         | 万t-CO2  |            | 46.6※1 | 46.8※1 | 45.5   |
|          | 電力起因         |         |            | 43.7※1 | 44.0※1 | 42.7   |
|          | ガス・燃料起因      |         |            | 1.62   | 1.59   | 1.5    |
|          | 非常用燃料起因      |         |            | 0.08   | 0.06   | 0.07   |
|          | その他起因        |         |            | 0.49   | 0.55   | 0.61   |
|          | 社用車起因        |         |            | 0.71   | 0.58   | 0.55   |
| 排水       | 排水（下水）       | 万m³     |            | 103    | 96     | 96     |
| 廃棄物量     | オフィス廃棄物量     | 万t      |            | 0.8    | 0.8    | 0.7    |
|          | 撤去通信設備       |         |            | 6.6    | 5.6    | 5.5    |
|          | 建築廃棄物        |         |            | 2.5    | 5.2    | 4.0    |
|          | 土木廃棄物        |         |            | 8.8    | 6.0    | 4.5    |
| リサイクル量   |              |         |            | 18.5   | 17.5   | 14.6   |

|       | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------|----|------|--------|--------|--------|
| 最終処分量 |    |      | 0.2    | 0.2    | 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。

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 |
|-----------------------------|--------------------|------------|--------|--------|--------|
| スコープ1                       | 万t-CO <sub>2</sub> | NTT東日本グループ | 2.6    | 2.5    | 2.4    |
| スコープ2                       |                    |            | 44.0   | 44.3   | 43.1   |
| スコープ1、2合計                   |                    |            | 46.5   | 46.8   | 45.5   |
| 電力起因のCO <sub>2</sub>        |                    |            | 43.7   | 44.2   | 42.7   |
| 社用車のCO <sub>2</sub>         |                    |            | 0.7    | 0.6    | 0.5    |
| ガス・燃料のCO <sub>2</sub>       | %                  |            | 2.2    | 2.0    | 2.2    |
| 温室効果ガス（スコープ1、2）削減率（2020年度比） |                    |            | 22     | 22     | 24     |

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 | 2023年度 |
|-----------|-----------------------------|--------------------|------------|--------|--------|--------|
| スコープ3     |                             | 万t-CO <sub>2</sub> | NTT東日本グループ | 269.4  | 216.6  | 194.6  |
| カテゴリ1     | 購入した製品・サービス                 |                    |            | 31.5   | 21.3   | 12.0   |
| カテゴリ2     | 資本財                         |                    |            | 81.7   | 60.1   | 50.0   |
| 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    | 10.1   |
| 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                   |                    |            | 0.5    | 0.4    | 0.3    |
| カテゴリ6     | 出張                          |                    |            | 0.1    | 0.2    | 0.2    |
| 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                   |                    |            | 122.0  | 99.2   | 99.7   |
| カテゴリ12    | 販売した製品の廃棄                   |                    |            | 1.5    | 1.4    | 1.4    |
| カテゴリ13    | リース資産（下流）                   |                    |            | 18.6   | 24.7   | 21.1   |
| 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  |

| スコープ、カテゴリ   |    | 単位 | 対象範囲 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------------|----|----|------|--------|--------|--------|
| カテゴリ15      | 投資 |    |      | 0.0    | 0.0    | 0.0    |
| スコープ1、2、3合計 |    |    |      | 316.0  | 263.4  | 240.1  |

### 電力使用量

|                              |  | 単位     | 対象範囲       | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|------------------------------|--|--------|------------|--------|--------|--------|
| 電力使用量                        |  | 億kWh   | NTT東日本グループ | 13.0   | 13.4   | 13.9   |
| うち再生可能エネルギー使用量<br>（グリーン化量）※1 |  |        |            | 3.2    | 2.7    | 3.5    |
| 排出係数※2                       |  | kg/kWh |            | 0.335  | 0.438  | 0.433  |
| NTT東日本グループ全体におけるカバー率         |  | %      |            | 100    | 100    | 100    |

- ※1 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。
- ※2 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

### 一般車両／業務用車両

|                 | 単位     | 対象範囲           | 2021年度     | 2022年度 | 2023年度 |       |
|-----------------|--------|----------------|------------|--------|--------|-------|
| 一般車両のEV化率実績EV率  | %      | NTT東日本グループ     | 16         | 26     | 40     |       |
| 業務用車両におけるCO2排出量 | 万t-CO2 |                | 0.7        | 0.6    | 0.5    |       |
| 業務用車両における燃料使用量  |        |                |            |        |        |       |
| ガソリン            |        | kl             | NTT東日本グループ | 1,866  | 1,101  | 1,361 |
| 軽油              |        |                |            | 917    | 775    | 803   |
| ガス              | LPG    | kg             |            | 0      | 0      | 0     |
|                 | CNG    | m <sup>3</sup> |            | 0      | 0      | 0     |

### 廃棄物

|                      |        | 単位   | 対象範囲       | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------------------|--------|------|------------|--------|--------|--------|
| 廃棄物総排出量              |        | 万t   | NTT東日本グループ | 18.7   | 17.6   | 14.7   |
| リサイクル量               |        |      |            | 18.5   | 17.5   | 14.6   |
| リサイクル率               |        | %    |            | 98.8   | 99.0   | 99.2   |
| 最終処分率                |        |      |            | 1.19   | 0.89   | 0.66   |
| 廃棄物最終処分量の<br>環境効率性※1 |        | 万円/t |            | 771.0  | 1085.9 | 1769.4 |
| 撤去通信設備               | 排出量    | 万t   |            | 6.6    | 5.6    | 5.5    |
|                      | リサイクル量 |      |            | 6.6    | 5.6    | 5.5    |
|                      |        |      |            |        |        |        |

|            |         |        | 単位    | 対象範囲  | 2021年度     | 2022年度 | 2023年度 |       |
|------------|---------|--------|-------|-------|------------|--------|--------|-------|
|            |         | リサイクル率 | %     |       | 99.9       | 99.9   | 99.9   |       |
|            | 建築廃棄物   | 排出量    | 万t    |       | 2.5        | 5.2    | 4.0    |       |
|            |         | リサイクル量 |       |       | 2.3        | 5.1    | 3.9    |       |
|            |         | リサイクル率 | %     |       | 94.2       | 97.2   | 97.7   |       |
|            |         | 土木廃棄物  | 排出量   |       | 万t         | 8.8    | 6.0    | 4.5   |
|            | リサイクル量  |        | 8.7   |       |            | 6.0    | 4.5    |       |
|            | リサイクル率  |        | %     |       | 99.1       | 99.9   | 99.9   |       |
|            | オフィス廃棄物 | 排出量    | 万t    |       | 0.8        | 0.8    | 0.7    |       |
|            |         | リサイクル量 |       |       | 0.8        | 0.8    | 0.7    |       |
|            |         | リサイクル率 | %     |       | 99.4       | 96.5   | 97.6   |       |
|            | 紙使用量    |        |       |       | NTT東日本グループ | 6,282  | 4,984  | 4,317 |
|            | 電話帳     |        | t     |       |            | 4,825  | 3,634  | 3,243 |
| 古紙配合率      |         | %      | 82.5  | 78.7  |            | 75.2   |        |       |
| 電報         |         |        | 131   | 122   |            | 112    |        |       |
| 事務用紙※2     |         |        | 641   | 583   |            | 345    |        |       |
| 請求書※3      |         |        | 685   | 645   |            | 617    |        |       |
| 紙使用量の環境効率性 |         |        | 百万円/t | 284.6 |            | 355.2  | 410.6  |       |

※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

アスベスト排出量

|          |    | 単位 | 対象範囲       | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------|----|----|------------|--------|--------|--------|
| アスベスト排出量 |    | t  | NTT東日本グループ | 0.00   | 0.13   | 0.72   |
|          | 建物 |    |            | 0.00   | 0.13   | 0.72   |
|          | 橋梁 |    |            | 0.00   | 0.00   | 0.00   |

水使用量

|    | 単位               | 対象範囲       | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----|------------------|------------|--------|--------|--------|
| 上水 | 百万m <sup>3</sup> | NTT東日本グループ | 1.011  | 0.935  | 0.932  |
| 下水 |                  |            | 1.029  | 0.959  | 0.964  |



## 社会データ

|                                  |                                   |    | 単位 | 対象範囲         | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------------------------------|-----------------------------------|----|----|--------------|--------|--------|--------|
| 社員の基本情報                          | 社員数                               | 男性 | 人  | 連結           | 22,600 | 21,700 | 20,650 |
|                                  |                                   | 女性 |    |              | 13,950 | 13,800 | 13,600 |
|                                  |                                   | 合計 |    |              | 36,550 | 35,500 | 34,250 |
|                                  |                                   | 男性 | 人  | 単体           | 2,850  | 2,850  | 2,650  |
|                                  |                                   | 女性 |    |              | 2,050  | 2,100  | 2,050  |
|                                  |                                   | 合計 |    |              | 4,900  | 4,950  | 4,700  |
|                                  | 平均年齢                              | 男性 | 歳  | 単体           | 41.7   | 41.8   | 41.6   |
|                                  |                                   | 女性 |    |              | 37.9   | 38.4   | 38.2   |
|                                  |                                   | 合計 |    |              | 40.1   | 40.4   | 40.1   |
|                                  | 平均勤続年数                            | 男性 | 年  | 単体           | 17.2   | 17.9   | 16.6   |
|                                  |                                   | 女性 |    |              | 11.5   | 12.4   | 11.8   |
|                                  |                                   | 合計 |    |              | 14.8   | 15.6   | 14.5   |
|                                  | 管理者数                              | 男性 | 人  | 単体           | 890    | 890    | 850    |
|                                  |                                   | 女性 |    |              | 80     | 110    | 130    |
|                                  |                                   | 合計 |    |              | 970    | 1,000  | 980    |
|                                  | 新卒採用者数※1                          | 男性 | 人  | 単体           | 220    | 185    | 150    |
|                                  |                                   | 女性 |    |              | 125    | 115    | 145    |
|                                  |                                   | 合計 |    |              | 345    | 300    | 295    |
|                                  | 経験者採用数※1・2                        | 男性 | 人  | 単体           | 80     | 115    | 120    |
|                                  |                                   | 女性 |    |              | 65     | 100    | 70     |
|                                  |                                   | 合計 |    |              | 145    | 215    | 190    |
|                                  | 経験者採用比率<br>(公表日：<br>2025年3月27日)   |    | %  | 単体           | 30     | 42     | 39     |
|                                  | 離職率                               |    | %  | NTT東日本グループ※3 | 2.8    | 2.7    | 2.6    |
| 地域課題の解決・<br>価値創造を実現する<br>ソリューション | B2B2X収益額                          |    | 億円 | 連結           | —      | 1,010  | 1,136  |
|                                  | 地域の価値創造<br>につながる<br>記事掲載数・報道発表数   |    | 件  | 連結           | —      | 395    | 439    |
|                                  | ビジネスユーザ満足度<br>(ビジネス<br>イノベーション本部) |    | %  | NTT東日本グループ   | —      | —      | 60     |
|                                  | ビジネスユーザ満足度<br>(営業推進本部)            |    | %  | NTT東日本グループ   | —      | —      | 81     |

|                    |                  | 単位 | 対象範囲       | 2021年度 | 2022年度              | 2023年度                                        |
|--------------------|------------------|----|------------|--------|---------------------|-----------------------------------------------|
| 高品質で安定した通信サービスの提供  | 重大事故発生件数         | 件  | 単体         | —      | ゼロ                  | 1                                             |
| 人権の尊重              | 人権に関する研修受講率      | %  | 連結         | 100    | 100                 | 100                                           |
|                    | 業務災害             | 件  | NTT東日本グループ | —      | 44                  | 41                                            |
|                    | 確認された人権に関する違反件数  | 件  | 連結         | 3      | 3                   | 10                                            |
| ダイバーシティ & インクルージョン | 女性役員比率※4         | %  | 単体         | 13.0   | 20.8                | 20.8                                          |
|                    | 女性管理者比率          | %  | NTT東日本グループ | 9.5    | 11.2                | 12.5                                          |
|                    | 女性の新任管理者登用率      | %  | NTT東日本グループ | 30.3   | 30.7                | 30.0                                          |
|                    | 女性の新卒採用比率        | %  | NTT東日本グループ | 27.5   | 39.7                | 43                                            |
|                    | 男性育休取得率          | %  | NTT東日本グループ | 58     | 79                  | 103                                           |
|                    | 男女の賃金の差異（全労働者）※5 | %  | 単体         | —      | 77.6                | 76.6                                          |
|                    | 障がい者雇用率          | %  | NTT東日本グループ | 2.42   | 2.41                | 2.34                                          |
| 人的資本経営の取り組み        | 外部人材採用数          | 人  | 単体         | —      | 78                  | 104                                           |
|                    | 1人当たりの研修時間       | 時間 | NTT東日本グループ | —      | 36                  | 37                                            |
|                    | 1人当たりの研修費用       | 円  | NTT東日本グループ | —      | 146,487             | 168,470                                       |
|                    | 副業実施社員数          | 人  | NTT東日本グループ | —      | —                   | 860                                           |
|                    | DX人材数            | 人  | NTT東日本グループ | —      | —                   | 4,134                                         |
| ワークインライフ           | 社員エンゲージメント率      | %  | 連結         | —      | 52                  | 49                                            |
|                    | リモートワーク実施率       | %  | NTT東日本グループ | —      | オフィス<br>ワーカー<br>:72 | オフィス<br>ワーカー<br>:71<br>エッセンシャル<br>ワーカー<br>:23 |
|                    | 紙使用量             | t  | 連結         | 380    | 260                 | 85                                            |
|                    | 1人当たりの総労働時間数     | 時間 | 連結         | 1,854  | 1,881               | 1,912                                         |
| 健康経営               | ストレスチェック受検率      | %  | NTT東日本グループ | 95.7   | 96.1                | 96.7                                          |
|                    | 定期健康診断受診率        | %  | NTT東日本グループ | 96.0   | 98.6                | 98.6                                          |
|                    | 特定健診受診率          | %  | NTT東日本グループ | 91.3   | 92.1                | 93.2                                          |
|                    | 特定保健指導完了率        | %  | NTT東日本グループ | 25.8   | 26.7                | 26.8                                          |
|                    | 適正体重維持者率         | %  | NTT東日本グループ | 61.4   | 61.4                | 60.7                                          |
|                    | 血糖リスク保有者割合       | %  | NTT東日本グループ | 6.6    | 8.6                 | 9.5                                           |
|                    | 血圧リスク保有者割合       | %  | NTT東日本グループ | 18.5   | 19.1                | 17.8                                          |
|                    | 脂質リスク保有者割合       | %  | NTT東日本グループ | 3.8    | 3.7                 | 3.7                                           |

|                   |                       | 単位 | 対象範囲       | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------------------|-----------------------|----|------------|--------|--------|--------|
|                   | 運動習慣者比率               | %  | NTT東日本グループ | 20.6   | 21.6   | 21.9   |
|                   | 十分睡眠者率                | %  | NTT東日本グループ | 67.0   | 67.3   | 64.0   |
|                   | 非喫煙率                  | %  | NTT東日本グループ | 75.5   | 76.3   | 76.9   |
| 労働安全衛生            | 労働災害発生件数              | 件  | NTT東日本グループ | 2      | 1      | 46     |
|                   | 設備工事中の<br>重篤人身事故発生件数  | 件  | NTT東日本グループ | 0      | 0      | 0      |
|                   | 度数率※6                 | —  | NTT東日本グループ | 0.7582 | 0.7616 | 0.6479 |
|                   | 強度率※7                 |    | NTT東日本グループ | 0.0044 | 0.0023 | 0.0007 |
| サステナブル調達の<br>取り組み | 重要なサプライヤとの<br>直接対話実施率 | %  | 単体         | —      | 100    | 100    |
| 情報セキュリティの確保       | サイバー攻撃に伴う<br>サービス停止件数 | 件  | NTT東日本グループ | —      | ゼロ     | ゼロ     |
| 社会貢献活動            | 社会貢献活動<br>関連支出額       | 億円 | 連結         | —      | 8.7    | 9.5    |

※1 定義見直しのため、過年度分の数値も遡及修正を実施

※2 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

※3 当社、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

※4 各年度6月時点

※5 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

※6 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

※7 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

# 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。



## 独立第三者の保証報告書

2024年9月30日

東日本電信電話株式会社  
代表取締役社長 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、東日本電信電話株式会社（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2023年度実績の各指標（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

(別紙)

パフォーマンス指標 一覧

| 項目                        | バウンダリ       | 2023 年度実績                                                                                                                                                          |
|---------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 温室効果ガス排出量<br>(スコープ 1,2,3) | NTT 東日本グループ | スコープ 1: 2.4 万 t-CO <sub>2</sub> e<br>スコープ 2 (マーケットベース): 43.1 万 t-CO <sub>2</sub><br>スコープ 3 (カテゴリー 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13 計):<br>175 万 t-CO <sub>2</sub> e |
| 重要なサプライヤーとの直接<br>対話実施率    | 単体          | 100%                                                                                                                                                               |
| 女性管理者比率                   | 単体+事業分担会社   | 12.5%                                                                                                                                                              |
| 女性の新任管理者登用率               | 単体+事業分担会社   | 30%                                                                                                                                                                |
| 社員エンゲージメント率               | 単体+事業分担会社   | 49%                                                                                                                                                                |
| 男性育休取得率                   | 単体+事業分担会社   | 103%                                                                                                                                                               |
| 男女の賃金の差異                  | 単体          | 全労働者: 76.6%                                                                                                                                                        |
| 障がい者雇用率                   | 単体+事業分担会社   | 2.34%                                                                                                                                                              |

# 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

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）

※ 一部2022年度以前、および2024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

報告組織の範囲は次の基準で区別をしています。基準外の範囲の場合は、個別に記載します。

- NTT東日本グループ

NTT東日本、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

- NTT東日本・単体

NTT東日本

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

2024年10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」
- 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>