

つなごう。驚きを。幸せを。



NTT DOCOMO SOLUTIONS GROUP Sustainability Report

2025

〔詳細版〕



目次

2 企業概要

数字で見るNTTドコモソリューションズ



3 経営方針

3 トップメッセージ

4 NTTドコモソリューションズグループ
の経営方針

6 サステナビリティマネジメント

7 サステナビリティ活動の推進

9 NTTドコモソリューションズグループ
のサステナビリティ

14 ICTでの社会貢献

19 ソリューションビジネス
パートナーとしての認知

21 安心・安全

24 社会インフラ品質の向上
28 堅牢なセキュリティ環境

32 環境

35 環境マネジメント
38 脱炭素社会
40 資源循環・生物多様性

42 人材・パートナー

45 人的資本経営
47 人材育成
52 多様性確保
55 社員の健康を守り、
魅力ある職場をつくる
60 ビジネスパートナー協働
62 NTTドコモソリューションズグループ
の社会貢献活動

64 公正な事業活動

67 コーポレート・ガバナンス
69 コンプライアンス
71 人権の尊重
73 企業倫理・コンプライアンスに
関する教育・啓発活動74 2024年度の環境パフォーマンス
78 人事データ
79 独立第三者の保証報告書

編集方針

編集にあたって

NTTドコモソリューションズグループは毎年、サステナビリティレポートを発行し、サステナビリティ活動の状況を皆さまにお伝えしています。なお、2025年7月にNTTコムウェア株式会社よりNTTドコモソリューションズ株式会社へ社名変更し、2024年度の報告よりNTTドコモソリューションズグループとして報告しています。報告内容の整理にあたっては、NTTグループ全体のサステナビリティ活動との調和を図るため、NTTグループサステナビリティ憲章およびドコモグループサステナビリティ方針を参照しています。

これからも、社会の動きに即し、ステークホルダーの皆さまとの活発なコミュニケーションが生まれるよう、NTTドコモソリューションズグループのサステナビリティ活動をわかりやすくご報告していきます。

* 人名、団体名、公共機関名などは原則として敬称を略しています。

* 記載されている会社名、製品名、サービス名は、各社の商標または登録商標です。

独立第三者保証

本レポートの2024年度実績のうち、温室効果ガス排出量（Scope1・2・3）の各指標および再生可能エネルギー由来の電力使用率については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ています。

報告対象組織

原則として、NTTドコモソリューションズグループ全体の取り組みについて報告しています。なお、NTTドコモソリューションズ単体または各グループ会社の取り組みについて報告している箇所では、それぞれの名称をあげています。

報告対象期間

2024年4月1日～2025年3月31日（一部、2025年4月以降の取り組みについても報告しています。）

参考ガイドライン

グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）
「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード2021」

発行時期

2025年12月（前回2024年12月、次回2026年12月予定）

お問い合わせ窓口

NTTドコモソリューションズ株式会社
経営企画部 サステナビリティ推進室
〒108-8019 東京都港区港南1-9-1
NTT品川TWINSアネックスビル

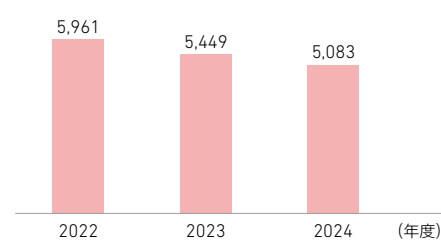
企業概要

社名 NTTドコモソリューションズ株式会社
 本社所在地 〒108-8019 東京都港区港南1-9-1
 NTT品川TWINSアネックスビル
 資本金 200億円

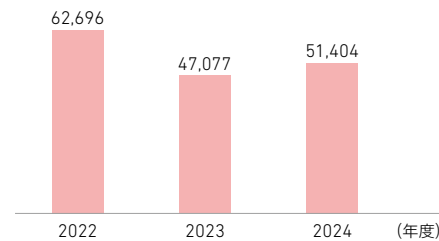
株主 株式会社NTTドコモ(66.6%)
 NTT株式会社(33.4%)
 創業 1997年9月1日
 グループ会社 NTTインターネット株式会社
 ドコモ・データコム株式会社

企業データ(単体)

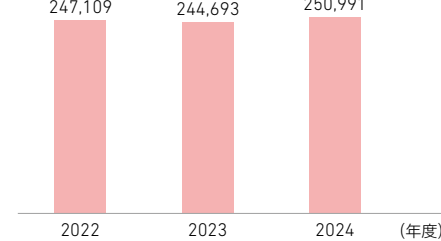
●社員数
(人)



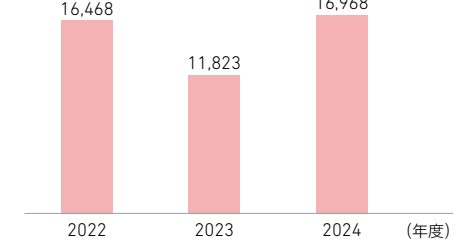
●設備投資
(百万円)



●売上高
(百万円)



●営業利益
(百万円)

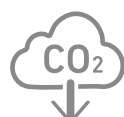


数字で見るNTTドコモソリューションズ(2024年度実績)



未来をつくる
ICTソリューションで
社会に貢献する企業認知度

70%



サプライチェーン全体での
温室効果ガス排出量
(Scope1・2・3)

175.6千t-CO₂e



女性の新任管理者登用率

16.7%



男性育休取得率

137.4%



従業員エンゲージメント率

57%



働き方自由度×チームパフォー
マンスへの社員の賛同率

70%



リモートワーク実施率

72.8%



研修時間

39時間/人

トップメッセージ

私たちの強みを活かし、NTTドコモグループの一員として、 持続可能な社会の実現に挑戦する

2025年6月の就任以来、ステークホルダーの皆さまから寄せられるさまざまな期待の声に、身が引き締まる思いで日々努めております。このたび、2025年度サステナビリティレポートをお届けできることを大変嬉しく思います。

「3つの力」で「1+4分野」に注力し新たな価値提供に挑む

2025年7月に私たちはNTTドコモソリューションズ株式会社へと社名を改め、NTTグループおよびドコモグループとしての一体感を高めシナジーを発揮すべく、経営戦略および事業体制の刷新を続けています。新たな社名には「創業以来培ってきた私たちの強みである技術力を最大限活用し、社会やお客さまが抱える課題に対して最適な解決策を提供し続ける」という強い想いを込めています。

AIの進化やDXの浸透などを背景に、NTTグループ、ドコモグループの成長をITの力で牽引することが期待される中、創業以来NTTグループの大規模システム開発・運用で培ってきた「QCD（品質・コスト・納期）」を基盤に、「AI」「CX（顧客体験）デザイン」「DX」「IOWN」の4分野へ特に注力しています。また、成長を実現していくためには、「顧客起点力」「技術力」「人間力」の3つの力の向上が重要だと考えています。これら「1+4分野」と「3つの力」で全社一丸となって新たな価値提供に挑み、事業成長とともにあらゆる人・もの・コトが自由に「つながる」人と社会にやさしい未来を描き、カタチにしていきます。

事業活動と一体となったサステナビリティ経営を実践する

私たちを取り巻く事業環境は日々変化し、社会課題が多様化する中、事業成長は、持続可能な社会の実現に寄与するものでなければなりません。環境面では日本のカーボンニュートラル推進、社会面では先進的なインフラの実現、人材面ではWell-beingの浸透など、日本政府の環境・社会政策と足並みをそろえ、私たちが価値を提供できる場面が数多く存在します。また、自社が環境・社会に及ぼす影響を適切に管理するため、環境負荷の計画的な低減やサプライチェーン全体の人権尊重といった活動の重要性も日々増しています。

こうした背景と私たちの事業特性も踏まえ、事業活動と一体となったサステナビリティ経営を推進しています。2025年度も私たちらしい社会に寄り添ったサステナビリティ活動を着実に実践します。

これからも、NTTグループ、ドコモグループの総合ICT事業をソフトウェア技術で牽引するソリューションビジネスパートナーとして挑戦を続け、より良い未来、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



NTTドコモソリューションズ株式会社
代表取締役社長
社長執行役員

三ヶ尻 哲也

NTTドコモソリューションズグループの経営方針

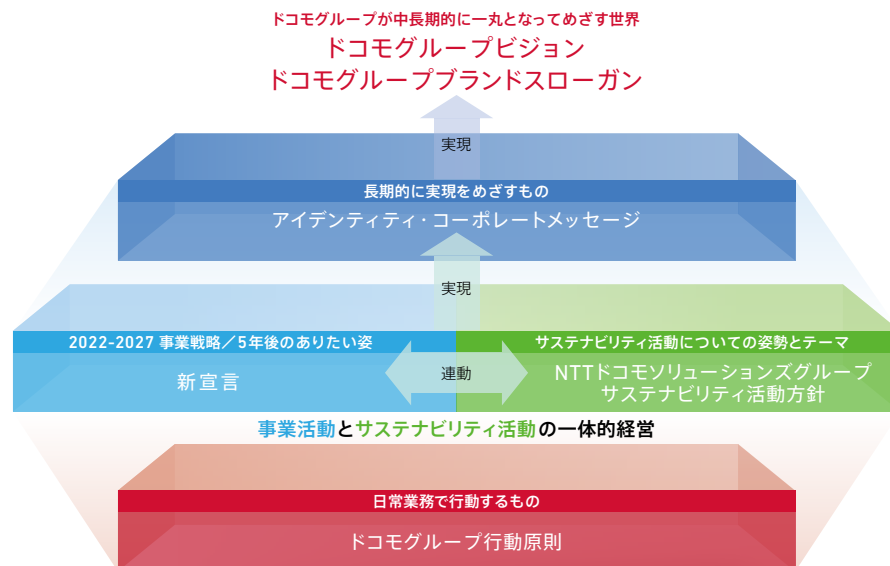
NTTドコモソリューションズグループ^{*1}は、「ドコモグループビジョン^{*2}」「ドコモグループブランドスローガン^{*2}」の実現に向けて、中長期的なビジョンや行動指針を策定しています。

^{*1} 2022年1月にドコモグループに参画し、2025年7月「NTTコムウェア株式会社」から「NTTドコモソリューションズ株式会社」に社名を変更しました。

^{*2} ドコモグループビジョン、ドコモグループブランドスローガン

 <https://nttdocomo-group.com/>

経営方針の全体像



^{*} 「ドコモグループ行動原則」とはドコモグループの事業に携わる一人ひとりが大切にすべき価値観です。

ドコモグループビジョン

ドコモグループがどのように新しい価値を生み出していくのかを表現したのが「グループビジョン」です。ドコモグループには多様な事業領域があります。私たちは「つなぐ」を価値創造の源泉として、それぞれの事業の強みをつなぎ、掛け合わせることで、パートナーの皆さまとともに新しい価値を生み出し、さまざまなお客さまやコミュニティに届けていきます。

ドコモグループビジョン



アイデンティティ・コーポレートメッセージ

経営環境の変化に合わせて進化を重ねてきた「アイデンティティ」はNTTドコモソリューションズの存在意義・大切にしたい価値観・ありたい姿を、「コーポレートメッセージ」は「アイデンティティ」をより端的に表現したものです。両者は社員とともに練り上げ・策定したもので、私たちの想いを込めています。

また、「ドコモグループビジョン」と「アイデンティティ」はともに「つなぐ」を掲げています。私たちは「つなぐ」への思いを大切に、「心がつながる豊かな世界の実現」に貢献していきたいと考えています。

新宣言・サステナビリティ活動方針

「新宣言」は2027年度までにNTTドコモソリューションズが取り組む具体的な事業の方向性を示し、「NTTドコモソリューションズグループサステナビリティ活動方針」は事業と密接不可分なサステナビリティ活動について私たちの姿勢を定めています。

NTTドコモソリューションズグループは、経済的価値を生み出す事業活動と、社会課題や環境問題の解決に取り組むサステナビリティ活動の一体的経営（＝サステナビリティ経営）を推進することで、「アイデンティティ」および「ドコモグループビジョン」の実現をめざします。

» アイデンティティとコーポレートメッセージ

アイデンティティ

私たちは、未来を技術の力でデザインし、心がつながる豊かな世界を実現します。

解説

誰もが感動・喜び・安心を感じられる
豊かで持続可能な世界の実現をめざして
私たちは、ソフトウェア開発力をはじめとした技術の力で
あらゆる人・もの・コトが自由につながる
人と社会にやさしい未来を描き、カタチにしています。

日本の社会インフラを支えてきた品質と信頼。
私たちは、これまで培ってきた強みを礎に
変化し続け、自らの枠を超え
イノベータティブに取り組むプロフェッショナル集団として
お客さまに、世界に、新たな価値を提供し続けます。

コーポレートメッセージ

心をつなぐ、未来をつくる



アイデンティティ・コーポレートメッセージ
<https://www.nttcom.co.jp/corporate/identity/>



サステナビリティマネジメント

NTTドコモソリューションズは、ドコモグループの一員として、NTTドコモソリューションズらしさも追求したサステナビリティ経営を推進しています。ドコモグループビジョンとアイデンティティに掲げる「つなぐ」への想いを大切に、「心がつながる豊かな世界の実現」をめざしています。

NTTドコモソリューションズは、「ICTでの社会貢献」「環境」「安心・安全」「人材・パートナー」「公正な事業活動」のテーマに対し10のマテリアリティ（重要課題）を定めサステナビリティ活動に取り組んでいます。

当社のサステナビリティマネジメントの特徴は、中長期目標と年次目標を具備したPDCA体制にあります。「中長期的にめざすもの」である明確なKGIのもと、「今年度の達成目標」であるKPIをマテリアリティごとに定め、事業計画と一体で運用しています。

2024年度も数多くのKPIを達成できました。特に私たちの事業を通じたサステナビリティのテーマ「ICTでの社会貢献」は、社会課題解決に資するソリューションの創出・適用が進み、ソリューションビジネスパートナーとしての認知向上の取り組みが本格的に開始したことは、大きな意義を持つと考えています。「環境」でのカーボンニュートラル計画、「人材・パートナー」における人材育成も含め、おおむね順調に進捗しました。

2025年度も、2024年度実績を踏まえ意欲的なKPIを設定し、KGI達成に向けて着実なPDCAを推進しています。NTTドコモソリューションズは、私たちの強みである技術の力とお客さま起点の事業運営で、「誰もが感動・喜び・安心を感じられる豊かで持続可能な世界の実現」に貢献します。



代表取締役副社長
副社長執行役員

今里 亘

サステナビリティ活動の推進

NTTドコモソリューションズグループは、サステナビリティ活動を確実に推進するため、「サステナビリティ委員会」および「サステナビリティ推進室」を中心とするサステナビリティ推進体制を構築しています。

サステナビリティ委員会の設置・開催

サステナビリティ活動の推進に向けたマネジメント体制を明確にし、サステナビリティ活動方針の策定や具体的施策内容を決定する機関として、社長を委員長とする「CSR委員会」を2005年7月に設置しました。以降、サステナビリティに関する方針等についての審議・議論を行う場として継続的に運営しています。2021年度には「サステナビリティ委員会」に改称し、2024年度は同委員会を2回開催しました。また、ドコモグループのサステナビリティ委員会には副社長が委員として参画し、グループとして一体感のあるサステナビリティへの取り組みを推進しています。

サステナビリティ推進室の設置

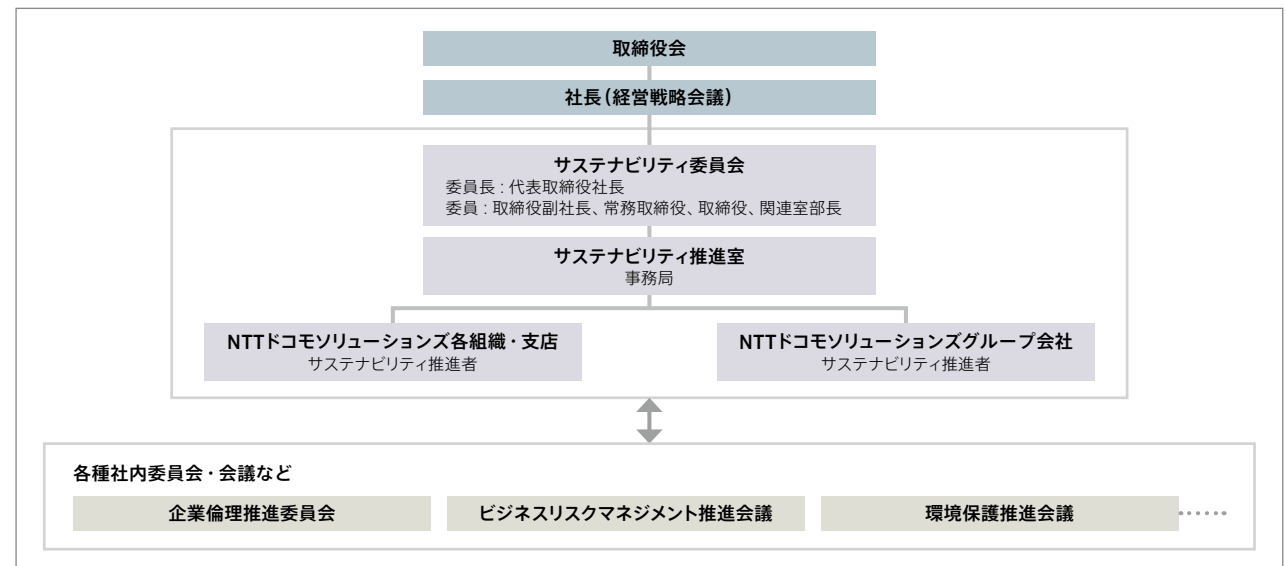
2005年10月に「CSR推進室」を設置し、その後、NTTグループにおけるCSRからサステナビリティ推進へのシフトを踏まえ、2022年4月に「サステナビリティ推進室」に変更しました。

サステナビリティの推進にあたっては、サステナビリティ推進室が主導となり、毎年の年度方針や活動計画の策定、社員への浸透施策の展開、サステナビリティレ

ポートによるステークホルダーへの情報開示など、さまざまな活動を実施しています。

また、各種施策の確実な社内展開・浸透を図るため、各組織からサステナビリティ総括推進者を選出し、随時連携を図るとともに、年2回、サステナビリティ総括推進者連絡会を開催するなど、NTTドコモソリューションズグループ一体となりサステナビリティ活動に取り組んでいます。

NTTドコモソリューションズグループのサステナビリティ推進体制



外部ガイダンス・イニシアチブへの賛同

NTTグループはさまざまな社会・環境に関わる外部ガイダンス・イニシアチブに賛同・参画し、それぞれの掲げる理念や原則の遵守、目標達成に向けて取り組んでいます。NTTドコモソリューションズも外部ガイダンス・イニシアチブに賛同し、サステナビリティ活動を推進しています。

ステークホルダーとの対話を通じた、確かな活動の実践

NTTドコモソリューションズは、ステークホルダーとの対話を通じて、ステークホルダーが持つ課題や要望を把握し、改善に取り組んでいます。

サステナビリティ活動の啓発・浸透

サステナビリティ活動方針に基づいた活動を推進するため、サステナビリティ推進室が中心となり活動の啓発・浸透を図っています。具体的には、新入社員・新任課長任用など階層ごとの研修、全社員向けの基礎研修WBT (Web Based Training)、社内イントラを活用したサステナビリティに関する情報発信です。また、NTTグループでは、NTTグループのサステナビリティに関する優良施策をグループ横断的に共有することで、社員の意識浸透を図ることを目的として、2013年から毎年「NTTグループサステナビリティカンファレンス」を開催しています。NTTドコモソリューションズも初年度から積極的に参加しています。

▶ 重視する社会・環境ガイダンス・イニシアチブの例

国連持続可能な開発目標 (SDGs) :	NTTドコモソリューションズグループサステナビリティ活動方針およびマテリアリティに即した施策構築に深く関わらせると同時に、サービス・ソリューション群を通じた貢献も積極的に推進しています。
国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、国際労働機関 (ILO)「中核的労働基準」:	NTTグループの人権方針が重視するイニシアチブとして、NTTドコモソリューションズも人権尊重に向けた予防的アプローチに加味しています。
「気候関連財務情報開示タスクフォース」(TCFD)「TCFDガイダンス」:	NTTグループの気候変動に対するリスク／機会特定シナリオであり、また戦略的にカーボンニュートラルへと取り組むための主要なガイダンスと位置づけられているため、NTTドコモソリューションズも環境負荷管理戦略へと加味しています。
The Climate Group「EP100」「EV100」:	国際的なNPO法人が運営するエネルギー効率および再生可能エネルギーに関する国際イニシアチブです。NTTが加盟しており、NTTドコモソリューションズもグループの一員として推進していく予定です。
内閣官房・経済産業省「人的資本可視化指針」:	日本政府が推進する人的資本経営に関する指針です。上場企業が求められる人材関連の制度開示に関わる指標の記載があり、NTTグループも注視しています。

ステークホルダー	NTTドコモソリューションズグループのアプローチ	エンゲージメント方法 (例)	エンゲージメントする理由
お客さま (法人・個人) NTTドコモソリューションズグループの提供するサービスをご利用になる個人・法人、すべてのお客さま	ICTパートナーとして選ばれるよう、社員一人ひとりがサステナビリティへの高い意識を持ち、お客さまの立場に立った質の高い便利で安心・安全なサービスを提供します。	- お客さま問い合わせ窓口の開設 - お客さま満足度調査の実施 - Webサイトの活用 - サステナビリティレポート、広報誌の発行	お客さまのニーズや立場を理解し、より質の高いサービス・製品の提供を実現することで、お客さま満足度の向上をめざすとともに、お客さまにとってのICTパートナーとなるため。
グループの株主・投資家 NTT (持株会社)の株主の皆さま	上場企業である親会社NTTへの投資家の資産価値に貢献するべく、健全な財務体質を維持しつつ株主の皆さまへ利益を還元していきます。また、グループに関わる情報の適時・適切かつ公平な開示に努めます。	- NTTドコモソリューションズの財務状況の開示 - NTTのIR活動への参加など	コミュニケーションを通じて適切な評価をいただくとともに、皆さまのご意見をグループ経営の参考とするため。
社員 (社員・家族・退職者) NTTドコモソリューションズグループで働く社員とその家族、NTTグループのサステナビリティに賛同する退職した方々	多様な社員が安心して働ける職場をつくり、最大限の能力を発揮して、仕事も生活も充実できるようにさまざまな施策に取り組めます。退職した方々とのコミュニケーションも大切にします。	- 従業員満足度調査の実施 - 定期的な面談 - 労使間の対話 - 企業倫理ヘルプラインの開設 - サステナビリティカンファレンスの開催	社員が安心して働くことのできる職場環境を整えて生活をサポートすることで、一人ひとりが最大限の能力を発揮し、高いサステナビリティ意識を持って業務に取り組めるようにするため。
地域社会 NTTグループ各社と事業を通じた関わりがある地域社会の皆さま	事業を通じた社会貢献や災害対策に取り組むなど、地域社会とともに歩みます。	- 社会貢献活動を通じた支援・協働活動の実施 - 地域での企業市民活動の実施 - 寄付・スポンサーなどによる支援	豊かな地域社会づくりへ貢献するとともに、地域社会の課題を理解・把握し、事業を通じて多面的に貢献するため。
ビジネスパートナー NTTドコモソリューションズグループのサービス提供にあたり、さまざまな協力をいただいているビジネスパートナーの皆さま	さまざまな社会的課題を解決するために、サービスをともに創造・展開していくことをめざします。	- お問い合わせフォームの開設 - 調達方針・ガイドラインなどの開示 - サプライヤー向けアンケートの実施 - サプライヤー向け説明会の開催	環境・人権などに配慮した製品の調達や公正なパートナーシップの構築により、企業としての社会的責任を果たし、ビジネスパートナーの皆さまとともに持続的に成長していくため。

NTTドコモソリューションズグループのサステナビリティ

サステナビリティ経営は、環境保護や社会貢献だけでなく、企業成長につながる重要な経営戦略です。NTTドコモソリューションズグループは、サステナビリティ経営を着実に進化させることで、お客さまをはじめとする幅広いステークホルダーに価値を提供し、社会全体の持続的発展に寄与することをめざしています。

サステナビリティ経営の実践にあたっては、「NTTグループサステナビリティ憲章^{*1}」やドコモグループの「サステナビリティ方針^{*2}」を共通の指針としていますが、それに加えてNTTドコモソリューションズらしさも追求しています。

^{*1} 「企業としての成長」と「社会課題の解決」を図り持続可能な社会を実現するため2021年11月に制定。「Self as We」の考えに基づき、「自然（地球）」との共生、「文化（集団・社会～国）」の共栄、「Well-being（幸せ）」の最大化の3つのテーマに対し、9つのチャレンジと18のアクティビティを設定。

^{*2} 2021年10月の「新ドコモグループ中期戦略」で「事業運営とESGを一体的に推進し、サステナブルな社会の創造に貢献」することを掲げ、2022年7月に「サステナビリティ方針」を制定。

 NTTグループサステナビリティ憲章
<https://group.ntt.jp/sustainability/management/charter/>

 ドコモグループ「サステナビリティ方針」
https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/about/pdf/sustainability_policy.pdf

サステナビリティ活動方針およびテーマ・マテリアリティ

NTTドコモソリューションズは、NTTグループの一員として、2021年11月より改定された「NTTグループサステナビリティ憲章」に基づき、2022年9月に「NTTコムウェアグループ（現・NTTドコモソリューションズグ

ループ）サステナビリティ活動方針」とマテリアリティを制定しました。「公正な事業活動」を基盤として、重視するテーマ「ICTでの社会貢献」「安心・安全」「環境」「人材・パートナー」とマテリアリティ（重要課題）を定期的に見直すこと、そして先見性・独自性ある目標を設定し、透明性ある開示を実施することを決定しました。

NTTドコモソリューションズグループサステナビリティ活動方針

NTTドコモソリューションズグループ サステナビリティ活動方針

NTTドコモソリューションズグループは、自らのありたい姿^{*}を実現するため、社会課題に常に意識を向け、社会からの期待に応え続けます。
私たちは、公正な事業活動を推進しつつ、重視するテーマ・マテリアリティを定期的に見直し、先見性・独自性ある目標を設定、透明性ある開示を実施します。

^{*}「自らのありたい姿」は「アイデンティティ」と同義です。

テーマ

ICTでの社会貢献



安心・安全



環境



人材・パートナー



公正な事業活動



 サステナビリティ活動方針
<https://www.nttcom.co.jp/csr/g-csr/>

マテリアリティ策定プロセス

NTTドコモソリューションズは、マテリアリティを複数のSTEPを経て策定しました。策定したマテリアリティは不変のものではなく、社会動向やニーズ、社会・環境課題の変化を踏まえて、每期、見直しを図っていきます。

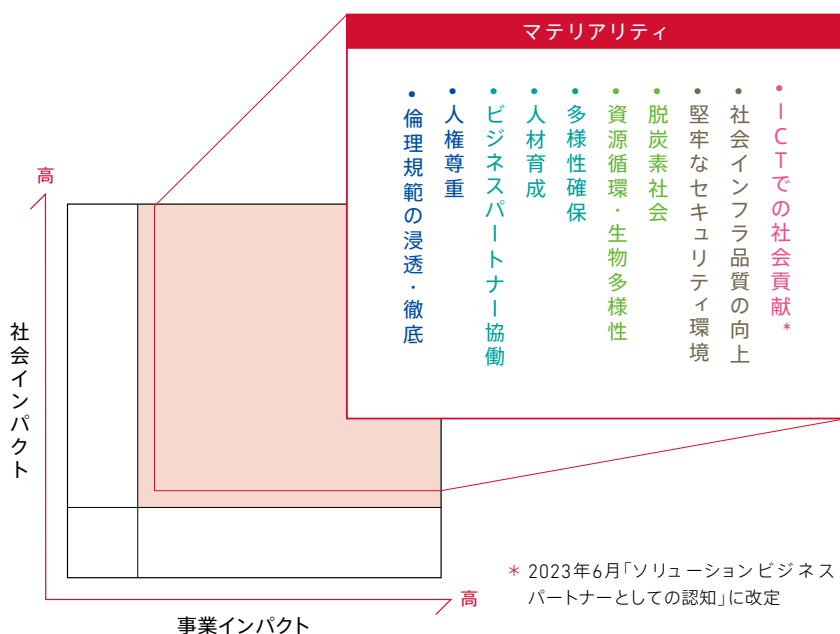
■STEP①課題の抽出

外部ガイダンス・イニシアチブ、NTTグループ／ドコモグループのマテリアリティを網羅的に確認し、課題を抽出。

■STEP②優先度の評価

社会インパクト(社会からの期待・要望)、事業インパクト(事業にとっての重要性、ありたい姿との親和性)の2軸で、マテリアリティ・マトリクスにマッピング。

≫ マテリアリティ・マトリクスへのマッピング



■STEP③マテリアリティの特定

社外有識者へ社内13部門へのヒアリングを行い、NTTドコモソリューションズとして取り組むべき10のマテリアリティを特定。

■STEP④KPIの設定

2022年度、特定したマテリアリティに対して進捗度を確認するためKPI*を設定。「NTTグループやドコモグループの一員として担うべきKPI」「NTTドコモソリューションズらしさを追求する先見性・独自性あるKPI」という2つの観点にたち検討。

* Key Performance Indicatorの略。目標(ゴール)達成のために行うアクションを、定量的な目標として設定したもの。

■STEP⑤運用・マテリアリティの改定

2023年度に新たなKPIを設定し運用を開始。2023年6月に「ICTでの社会貢献」を「ソリューションビジネスパートナーとしての認知」に改定。

≫ テーマとマテリアリティー一覧

テーマ	マテリアリティ (重要課題)
ICTでの社会貢献	ソリューションビジネスパートナーとしての認知
安心・安全	社会インフラ品質の向上 堅牢なセキュリティ環境
環境	脱炭素社会 資源循環・生物多様性
人材・パートナー	多様性確保 人材育成 ビジネスパートナー協働
公正な事業活動	人権尊重 倫理規範の浸透・徹底

NTTドコモソリューションズらしい

サステナビリティ活動の推進

NTTドコモソリューションズらしさを象徴するテーマ「ICTでの社会貢献」「安心・安全」「人材・パートナー」のマテリアリティに対してKGI*を策定しています。KGIは中長期的にめざす目標であることから、達成時期を2030年頃に設定しています。また、2022年度に設定したKPIについて、2023年度は関係部門と具体的な目標設定と評価方法を具体化し、2024年度から測定を開始しました。

* Key Goal Indicatorの略。めざす目標(ゴール)のこと。

»NTTドコモソリューションズらしさを象徴するKGI一覧

テーマ	マテリアリティ	KGI
ICTでの 社会貢献	● ソリューションビジネスパートナーとしての認知	未来をつくるICTソリューションで社会に貢献するNo.1企業をめざす 【他己・自己評価 90% (2030年度)】
	安心・安全	「つなぐ」社会インフラを安定提供し続ける 【S級重大故障発生件数 0件 (毎年度)】
	人材・ パートナー	働き方自由度×チームパフォーマンス最大化をめざす 【社員賛同率 75% (2030年度)】
		● 多様性確保
		● 人材育成
	● ビジネスパートナー協働	サステナビリティへの協創 【認定パートナーの賛同状況 100% (毎年度)】

>> 2024年度の目標・実績

凡例 ◇: グループKPI

テーマ	マテリアリティ	サステナビリティ定量指標 (KPI)	2024年度目標	2024年度実績
ICTでの 社会貢献	● ソリューション ビジネスパートナー としての認知	未来をつくるICTソリューションで社会に貢献する企業認知度 (他己評価)	2024年度実績を 基準値とする	70%
		未来をつくるICTソリューションで社会に貢献する企業認知度 (自己評価)	対前年度改善	49% (+4pt)
		レジリエントでサステナブルな社会インフラの実現に向けたICTの適用	7件	9件
		IOWNテストベッドを活用した、グループ外企業の顧客価値提供に向けたCF、DTC、CPS*1等のPoC (案件受注、実証実験、展示会出展数)	1件	5件
安心・安全	● 社会インフラ品質の向上	S級重大故障発生件数	0件	0件
		IP相互接続切り替えにおける全通信キャリアとの重要課題未解決件数	0件	0件
	● 堅牢なセキュリティ環境	◇サイバー攻撃にともなう重大なインシデント発生件数	0件	0件
		◇重大な情報漏えい件数	0件	0件
環境	● 脱炭素社会	◇温室効果ガス排出量 (Scope1・2)	1.5万t-CO ₂ e	1.5万t-CO ₂ e
		◇サプライチェーン全体のネットゼロ	単年度目標なし	—
		◇データセンターグリーン化率	46%	47%
		APNに加え、FDNコントローラによるHW制御検証、およびディスアグリゲータッドコンピューティングに関する技術検証 (実証案件、展示会等出展数)	1件	2件
	● 資源循環・生物多様性	◇一般車両のEV化率 (車両台数)	100%	100%
		◇廃棄物リサイクル率	96.7%	99.1%
		◇紙使用量 (事務用紙)*2	167箱	77箱
		◇廃棄物処理 (PCB) に関する法令違反件数	0件	0件
人材・ パートナー	● 多様性確保	働き方自由度×チームパフォーマンスへの社員の賛同率	対前年度改善	70% (+2pt)
		女性の採用率 (経験者採用含む)	30%	32.9%
		◇経験者採用率	30%	32.3%
		◇女性の新任管理者登用率	14%	16.7%
		◇管理者に占める女性割合	13.5%	14.2%
		◇役員に占める女性割合	15%	11%
		◇PRIDE指標 (LGBTQ浸透指標) 獲得維持	GOLD獲得	GOLD獲得
		◇男性育休取得率	100%	137.4%
		◇男性育児事由休暇希望取得率	100%	100%
		◇業務災害発生件数	0件	0件
	● 人材育成	◇従業員エンゲージメント率	56%以上	57% (+3pt)
		◇プレゼンティーズム損失率	6.0%以下	5.1%
		リモートワーク (WFA) 実施率	60%	72.8%
		アジャイル人材の確保	2,900人以上	2,969人
	● ビジネスパートナー協働	データサイエンス/AI人材の確保	3,850人以上	4,019人
		認定パートナーの当社のサステナビリティ活動への賛同状況 (覚書等締結率)	100%	100%
公正な 事業活動	● 人権尊重 ● 倫理規範の浸透・徹底	◇改善要請が必要なサプライヤーとの直接対話率	100%	100%
		◇確認された人権に関する違反件数	0件	0件
		◇反競争的な違反行為・贈収賄違反件数	0件	0件

*1 CF: コグニティブファウンデーション、DTC: デジタルツインコンピューティング、CPS: サイバーフィジカルシステム

*2 法的理由等により削減不可を除く

>> 2025年度の目標・中長期目標

凡例 ◇: グループKPI

テーマ	マテリアリティ	サステナビリティ定量指標 (KPI)	中長期目標	2025年度目標
ICTでの 社会貢献	●ソリューション ビジネスパートナー としての認知	未来をつくるICTソリューションで社会に貢献する企業認知度 (他己評価)	2030年90%	対前年度 (70%) 改善
		未来をつくるICTソリューションで社会に貢献する企業認知度 (自己評価)	2030年90%	対前年度 (49%) 改善
		社会・産業の変革を進めるICTソリューションの創出・適用件数	—	10件
		IOWNテストベッドでのAPN/CPS技術要素を活用した実証実験、ユースケース創出等の取り組みをもとにしたCF、DTC、CPS*1等での顧客を巻き込んだ有償POC等の実案件獲得/完遂の件数	—	2件
安心・安全	●社会インフラ品質の向上	S級重大故障発生件数	毎年度0件	0件
	●堅牢なセキュリティ環境	◇サイバー攻撃にともなう重大なインシデント発生件数 ◇重大な情報漏えい件数	毎年度0件 毎年度0件	0件 0件
環境	●脱炭素社会	◇温室効果ガス排出量 (Scope1・2)	2030年カーボンニュートラル	1.3万t-CO ₂ e
		◇サプライチェーン全体のネットゼロ	2040年ネットゼロ	単年度目標なし
		◇データセンターグリーン化率	2030年100%	52%
		◇一般車両のEV化率 (車両台数)	2030年100%	100%
	●資源循環・生物多様性	◇廃棄物リサイクル率	2030年99%	98%
		◇廃棄物処理 (PCB) に関する法令違反件数	毎年度0件	0件
人材・ パートナー	●多様性確保	働き方自由度×チームパフォーマンスへの社員の賛同率	2030年75%	対前年度 (70%) 改善
		リモートワーク実施率	—	60%
		女性の採用率 (経験者採用含む)	—	30%
		◇女性の新任管理者登用率	毎年度30%	15%
		◇管理者に占める女性割合	2025年度14%	14.1%
		◇役員に占める女性割合	25-30%	—
		◇PRIDE指標 (LGBTQ浸透指標) 獲得維持	GOLD獲得	GOLD獲得
		◇男性育休取得率	毎年度100%	100%
		◇男性育児事由休暇希望取得率	毎年度100%	100%
		◇従業員エンゲージメント率	65%	対前年度改善 (58%)
		◇業務災害発生件数	毎年度0件	0件
		◇プレゼンティーズム損失率	毎年度6.0%以下	6.0%以下
		◇障がい者雇用率	—	—*2
	●人材育成	AI/データ活用人材の育成	2027年度末全社員	4,000人以上
	●ビジネスパートナー協働	認定パートナーの当社のサステナビリティ活動への賛同状況 (覚書等締結率)	100%	100%
公正な 事業活動	●人権尊重	◇確認された人権に関する違反件数	毎年度0件	0件
	●倫理規範の浸透・徹底	◇反競争的な違反行為・贈収賄違反件数	毎年度0件	0件

*1 CF: コグニティブファウンデーション、DTC: デジタルツインコンピューティング、CPS: サイバーフィジカルシステム

*2 NTTグループとして2.5%設定、個社ごとの数値設定なし

ソリューションビジネスパートナーとしての認知



ICTでの社会貢献

日常のすべてが、社会の誰もが、ICTでつながる社会へ

社会の期待

世界の人びとが、将来にわたり先進的で快適な生活を送ることができる社会を実現するため、ICTを積極活用したイノベーションを推進し、誰もが享受できるサステナブルな社会インフラを実現することはグローバルな課題です。特に企業には、そのようなイノベーションのサイクルに積極的に貢献することが期待されています。

ICTの新たな価値に挑戦し続ける

NTTドコモソリューションズグループは、ICTが日常生活で担う役割の高まりを受け、社会の安定した発展に貢献するソリューションの開発や提供を重要なミッションと位置づけ、高い技術力と現場におけるノウハウの蓄積を続けてきました。ドコモグループとしてのビジネスの展開を通じて、さらなるイノベーションの可能性が生まれています。

NTTドコモソリューションズでは積極的にAIを活用しつつ、ソフトウェアの技術力でグループを連携したサービス開発を加速し、社会に新たな価値を提案していきます。

マテリアリティ（重要課題）

ソリューションビジネスパートナーとしての認知

AIとデータ分析を活用し、道路の健全性維持とコスト削減を両立する「Digital Twin Road Management構想」

日本の道路インフラの多くは高度経済成長期に整備され、老朽化への対応が社会課題となっています。限られた財源や技術者でインフラを維持・管理していくためには、正確な現状把握とデータに基づく最適な計画策定による予防保全の実施が不可欠ですが、多くの地方自治体では対応が難しい状況です。

これらの課題に対応するため、2024年4月、NTTドコモソリューションズとインフラ・ホールディングス、NTTドコモ、NTTドコモビジネスの4社で道路の維持管理をDXで変革する「Digital Twin Road Management構想」を策定し、劣化予測に基づく長期的な修繕計画の策定およびコスト・健全性のシミュレーションを行い、最適なコスト・状態で道路を維持できるよう自治体を支援するサービスの提供をスタートさせました。

本構想では、「運用コストの改善」「更新費用の最適化」「地方創生」の3つの領域を設定し、Smart Data Fusion®で道路状態・交通量・コストなど多様なデータの収集・統合・分析を可能にすることで、道路維持管理業務の効率化・高度化や、劣化

予測に基づくシミュレーションによる予防保全への転換、住民・利用者の満足度向上などに取り組んでいます。

道路の維持管理DX化を通して持続可能な道路利用の実現を推進していきます。

*「Smart Data Fusion」は、NTTドコモソリューションズ株式会社の登録商標です。

» Digital Twin Road Management構想の概要



インパクト

社会課題
への挑戦
道路管理のDX

主に貢献する
SDGs



IOWN®普及に向けた、テストベッドの取り組み

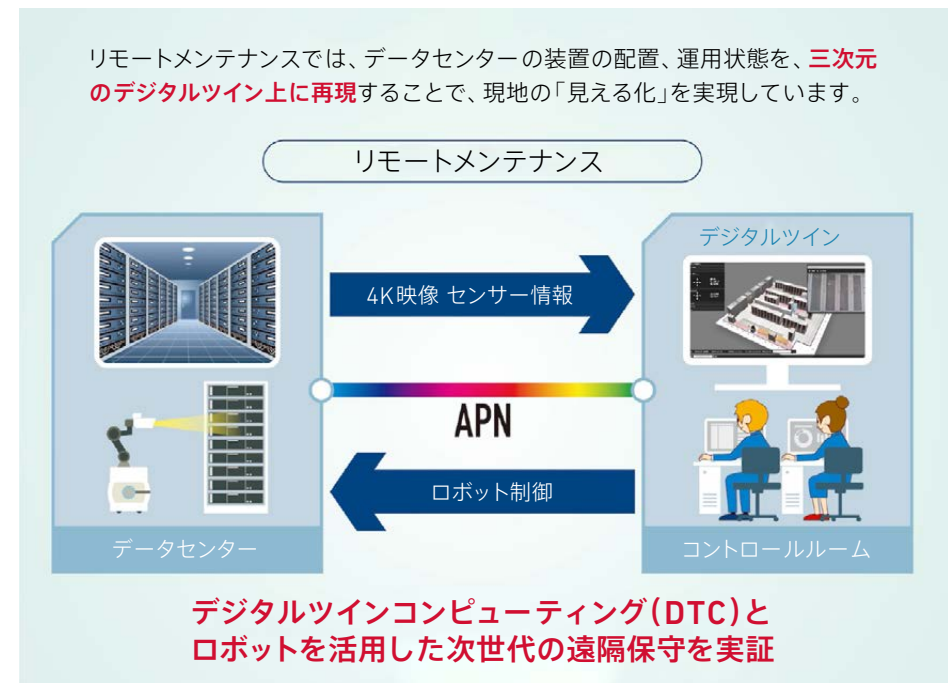
社会のデジタル化は、ネットワーク消費電力の増加を引き起こしています。NTTグループが推進する「IOWN (Innovative Optical and Wireless Network)」の「APN (All-Photonics Network)」は、「光電融合技術」により、大容量・低遅延に加え電力効率100倍の実現をめざしています。これを広く認知・利用していただくため、NTTドコモソリューションズは2021年度から「IOWNテストベッド」に取り組んでいます。具体的には、品川と五反田間にダークファイバーを用いた独自のAPN環境を構築し、将来の保守運用の検証やAPNの高速・低遅延を活かしたユースケース(適用可能なシステムの検証)の開発および展示を行っています。

注力しているユースケースのひとつである「データセンターのリモートメンテナンス」では、「デジタルツインコンピューティング®」と「汎用ロボット」を活用し、リアルタイムオペレーションと省人化を実現する次世代の遠隔保守として注目されています。

その他にも「リモートメンテナンス」を、「ビル運用DX」「倉庫管理DX」に応用した実証実験を進めており、社会課題の解決に向けて実用化を進めています。また、遠隔のコンピューティングリソースの連携によるデータセンター効率運用など、高速・大容量によって実現するユースケースにも取り組んでいます。

*「IOWN」、「デジタルツインコンピューティング」は、NTT株式会社の商標または登録商標です。

▶ リモートメンテナンス ユースケースの概要



インパクト

インフラの
革新

IOWNの推進

主に貢献する
SDGs



「もりおかめくり®」に採用され、観光促進にも貢献する 「LIKEUP UXエンジン®」

盛岡観光ナビ「もりおかめくり」は、JR東日本主催の「WaaS共創コンソーシアム」の実証実験の一環としてリリースされた、盛岡・岩手での観光を楽しんでいただくためのサービスです。旅行記やグルメなどの観光情報、旅行プランの作成機能、マップ機能などを提供しており、スマートフォンアプリで提供される同サービスには、「LIKEUP UXエンジン」が採用されています。

2020年6月にサービスを開始した「LIKEUP®」は、独自開発のUXエンジンを用い、行動経済学(ナッジ理論*)の考えも適用しながら、パーソナライズされた観光情報等を提供することで、個人に最適な観光体験を実現します。「もりおかめくり」では、①地域の認知向上、②地域への来訪機会創出、③地域での回遊率向上、④地域のファン化という明確な目的のもと、「AIレコメンドで好みに合う盛岡・岩手の観光スポットが簡単に見つかる旅行・観光アプリ」の実現に貢献しました。

2024年7月のアプリ版リリースで、盛岡・岩手観光に興味を持ったユーザーの21.4%を盛岡・岩手に送客するという成果をあげました。引き続き、地方創生・地域のファンづくりを促進する同様の取り組みを他の観光地へも展開していきます。

* 行動経済学で用いられる理論のひとつで、大きなインセンティブや強制によって行動変容を起こすのではなく、行動科学に基づいた「きっかけ」を与えることで行動変容を促す手法。2017年にノーベル経済学賞を受賞したリチャード・セイラー教授が提唱した。

インパクト

地方創生への貢献
LIKEUP UXエンジン
の継続進化

主に貢献する
SDGs



≫ もりおかめくりの特長



① ユーザーの価値観を捉えたレコメンド

「もりおかめくり」でスポットを探せば探すほど、LIKEUP UXエンジンがユーザーの価値観を把握し、好みに合ったスポットをおすすめします。また、旅行中には、時間や現在地、天候などシーン・状況も加味しながらレコメンド。アプリ内でのコンテンツの表示順位やプッシュ通知で、ユーザーに合った情報を届けます。

② 素敵なスポットを発見できる旅行記

実際に旅行した方々による独自の旅行記を掲載しています。旅行イメージを膨らませ、自分好みの観光スポットや新たな体験に出会えるコンテンツです。

③ 旅の充実をサポートする便利機能

旅行のスケジュールを作成・管理する機能があります。また、観光スポットをお気に入り登録し、後から見返すことが可能です。



もりおかめくり

<https://moriokamekuri.com/>



LIKEUP

<https://www.nttcom.co.jp/likeup/>

* 「もりおかめくり」「LIKEUP」「UXエンジン」は、NTTドコモソリューションズ株式会社の登録商標です。

▶ 2024年度の主な実績

マテリアリティ	サステナビリティ定量指標	2024年度目標	2024年度実績
●ソリューションビジネス パートナーとしての認知	未来をつくるICTソリューションで社会に貢献する企業認知度（他己評価）	2024年度実績を 基準値とする	70%
	未来をつくるICTソリューションで社会に貢献する企業認知度（自己評価）	対前年度改善	49%（+4pt）
	レジリエントでサステナブルな社会インフラの実現に向けたICTの適用	7件	9件
	IOWNテストベッドを活用した、グループ外企業の顧客価値提供に向けたCF、DTC、CPS*等のPoC（案件受注、実証実験、展示会出展数）	1件	5件

* CF：コグニティブファウンデーション、DTC：デジタルツインコンピューティング、CPS：サイバーフィジカルシステム

何故重要か

ネットワーク社会のグローバルな浸透により、ICTは社会の基盤インフラとしてなくてはならないものとなりました。さらにはIoT技術の進化を契機に今やビジネスから日常生活まで多くの機器がネットワークでつながり、さらにはAIが要所で活躍する「新たな社会」が生まれつつあります。これらの社会の変化（メガトレンド）は、世界中の皆さまにICTの利便性を提供することにより、お客さまひいては社会の皆さまの課題解決に貢献する機会です。このような考えに基づき、社会の持続的発展に貢献する先進的なICT・AIソリューションの開発や提供を重要なビジョンと位置づけ、確かな技術力とICTを活用する現場におけるノウハウの蓄積を続けています。

上記に求められる技術・サービスは多彩さと複雑さを増しており、グループの知を結集したソリューション開発ならびに顧客との密接なコミュニケーションの重要性が増しています。このような背景のもと、NTTドコモソリューションズの強みである社会インフラの担い手として培ったノウハウとNTTグループDXの成果を新たなソリューションとして創出する「ソリューションビジ

ネスパートナー」としての活動を推進していくため、2023年度よりマテリアリティを「ソリューションビジネスパートナーとしての認知」としています。これは目まぐるしく変化するICT社会において求められる存在であり続けるため、未来志向かつ顧客意識を持ったシステム・ソリューション開発を一層強化するという経営の意思のあらわれです。

そして、NTTグループ、ドコモグループの期待に応えるべく、さらなる事業連携を通じたインパクトの発揮にまい進していきます。

発揮をめざす社会・環境インパクトの例

- IOWNなど最先端の技術開発を通じた、次世代インフラの研究開発
- ICT技術を活用した、社会システムの利便性向上
- AIを積極的に活用したソリューションによる、経済活動の効率化
- 顧客・消費者の財産を守るための、システム・AIなどの適切な運用

2024年度 総括

ソリューションビジネスパートナーとしての認知向上の第一歩として、「未来をつくるICTソリューションで社会に貢献する企業」とであるという顧客および自己認知が重要です。この考えのもと、内外発信を続けつつ、認知度の計測を開始しました。

また、レジリエントでサステナブルな社会インフラの実現に向けたICTの適用には顧客および社会の期待が大きく、NTTドコモソリューションズもスマートエネルギー（再生可能エネルギー）分野をはじめとする各種社会インフラ管理システムへの取り組みを重視し、統合インフラ管理ソリューション「SmartMainTech®」をはじめとする各種ソリューションの開発とサービス適用を推進しています。またNTTグループの次世代通信インフラ技術の中軸となる「IOWN構想*」実現に向けた各種研究開発も、NTTドコモソリューションズの重要な事業のひとつです。2024年度もさまざまな研究を推進し、NTTグループとして重要な設備のひとつであるデータセンターの省人化、運営自動化をはじめ、各種ユースケースの実施を通じた顧客展開促進などを続けています。

* IOWN (Innovative Optical and Wireless Network) 構想とは、あらゆる情報をもとに個と全体との最適化を図り、多様性を受容できる豊かな社会をつくるため、光を中心とした革新的技術を活用し、これまでのインフラの限界を超えた高速大容量通信ならびに膨大な計算リソースなどを提供可能な、端末を含むネットワーク・情報処理基盤の構想です。2024年の仕様確定、2030年の実現をめざして、研究開発を始めています。

ソリューションビジネス パートナーとしての認知

NTTドコモソリューションズグループは、最新のICT技術を活用し、「心をつなぐ、社会をつなぐ」をスローガンに、お客さまひいては社会の皆さまへと、新たな価値を提供し続けています。

ソリューションビジネスパートナーとしての 認知向上に向けた取り組み

NTTドコモソリューションズは、マテリアリティ「ソリューションビジネスパートナーとしての認知」に対し、ソリューションビジネスパートナーとしての具体的なソリューション事例と、認知についての目標を定めました。レジリエントでサステナブルな社会の実現に貢献する企業としての評価方法の検証や先進的な技術開発の推進、顧客適用の計画的な実施に向けた指標を設定しており、今後、具体的な進捗に即し、都度設定・改定していきます。

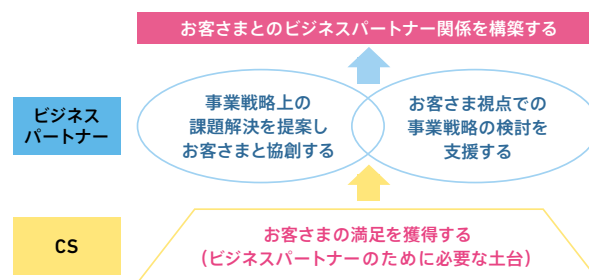
お客さまのビジネスパートナーとして

NTTドコモソリューションズでは、情報通信をはじめとしたさまざまなシステム・サービスなどを通して、お客さまに提供する価値の向上に取り組んでおり、毎年、アンケート調査、インタビュー調査を実施しています。

日々の営みを通して、お客さま満足の獲得はもとより、

経営課題やお客さまの事業戦略を考え、お客さまとともにビジネスを協創するビジネスパートナーをめざし、取り組んでいます。

※ CS・ビジネスパートナー化推進活動の基本的な考え方



社員のCS・ビジネスパートナー化 マインド向上および活性化

NTTドコモソリューションズでは、お客さまのビジネスパートナーとして、CS・ビジネスパートナー化推進活動のサイクルに基づき、社員の意識向上、改善活動の推進に取り組んでいます。

※ CS・ビジネスパートナー化推進活動のサイクル



【1. 定着度評価】

NTTドコモソリューションズではビジネスパートナーとして「お客さまが期待する価値」と「現状のNTTドコモソリューションズの提供価値」のギャップを明らかにするために、WebアンケートとインタビューによるCS・ビジネスパートナー化調査(年1回)を実施し、調査結果に基づく改善施策を推進しています。2024年度も調査を継続実施しました。

【2. 優良事例表彰・展開】

お客さまから高い評価を得た案件については、社内表彰および優良事例の全社共有を行っています。

【3. 社内風土づくり】

お客さまの満足度や、期待、評価といった調査結果とともに、改善行動につながる分析結果をWeb社内報で全社員に公開しています。これにより、CS・ビジネスパートナー化推進活動に対する社内認知度・意識の向上を図り、社内風土づくりを行っています。



AI活用によるDX推進とリスクへの対応

近年、AI技術の発展にともない、それを活用したさまざまなサービスが社会に多数登場しています。この状況を受け、NTTグループでも今後、AIがICT全体と融合して社会に浸透し、人びとの行動や生活環境、さらには個人や社会の意識にまで変化をもたらす存在となると考えています。NTTドコモソリューションズグループも、AIを積極的に活用する企業グループとして、システム開発・運用などの自社業務への適用はもちろんのこと、そのノウハウを活かしたお客さま企業のDX推進を通して、お客さまの提供価値の最大化に取り組んでいます。

なお、AIの活用にあたっては、法律・倫理違反、知的財産権の侵害、情報漏えいなどさまざまなリスクがともなうため、適切な活用指針を定め遵守することが強く求められています。NTTドコモソリューションズでは、AI活用にとまなう複合的なリスクへ対応するため、2024年7月に「AIガバナンス室」を設置しました。同時にNTTグループ共通のAIガバナンス規程類に基づき、NTTドコモソリューションズとしての規程類を制定し、AIガバナンス室にてそれらの遵守を徹底させていくことで、安全・安心なAI活用を促進しています。

NTTグループとしてのAIガバナンス活動については、詳細情報もあわせてご覧ください。



NTTグループのAIガバナンス規程類の制定、およびAIガバナンスの推進体制について
<https://group.ntt.jp/newsrelease/2024/06/07/240607a.html>



P.31 安心・安全「AI利用に関する社内ルールと社員教育」

生成AI活用に向けたAI推進室の設立

AI技術の中でも、特に近年注目される生成AIについては、NTTドコモソリューションズでも各組織において業務への導入が進んでいます。しかし、ノウハウや活用方法が組織ごとに点在しており、全社的な価値創出には横断的な支援体制の整備が不可欠です。こうした背景を踏まえ、2025年7月に「AI推進室」を設置しました。AI推進室は、各組織のAI推進担当者との連携・協働を通じて、生成AIの活用を支援・促進する役割を担います。

具体的には、各組織ユースケースの収集と展開、活用状況のモニタリング(KGI/KPI管理)、社内外の事例収集と共有、AI人材の育成と評価制度の整備のサポートなどに取り組めます。また、ドコモグループではMicrosoft 365 Copilotの全社導入を進めており、従業員が安心してCopilotを活用できる環境づくりを目的として「10の行動原則」を定めています。これらの原則はドコモグループ共通の行動指針として提供されており、AI推進室でもその普及と実践を支援します。

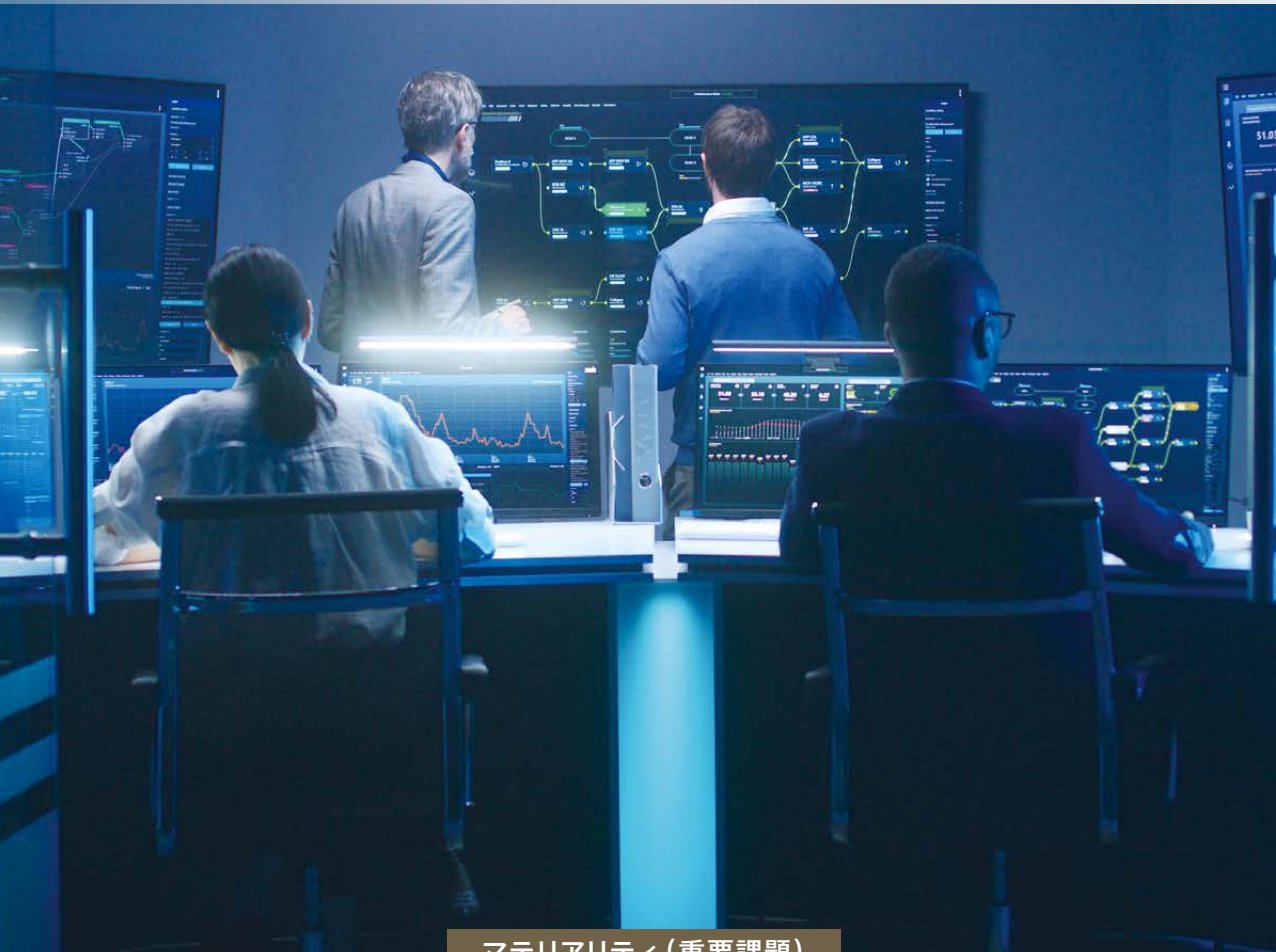
さらにAI推進室は、社内の営業部門と連携し、NTTグループ会社間でのAI活用方針や目標の合意形成を主導することで、会社間での協調的な価値創出を推進します。加えて、AIガバナンス室と連携し、生成AIの適正利用に向けた行動原則の普及や、利用者教育、情報管理を徹底していきます。

NTTドコモソリューションズでは、AI推進室の活動を通じて、生成AIの可能性を最大限に引き出し、業務の高度化と効率化を図ることで、お客さまへより高い価値を提供していきます。



安心・安全

すべての人が安心・安全に暮らせる、ICTに守られた社会へ



マテリアリティ（重要課題）

社会インフラ品質の
向上

堅牢な
セキュリティ環境

社会の期待

ICTによるインフラの発展は、同時に新しい課題も生み続けています。悪意ある攻撃で社会システムがダウンする、災害で通信ネットワークが遮断する、不慮の事故でお客さまや社会の財産を損なうなど、さまざまな事態を想定した柔軟・強靱・安定したインフラづくりは今や不可欠であり、ICT企業の使命は重みを増しています。

今日も、明日も、見守り、支える

ICT技術の進化にともない、経済性にとどまらず、「安心・安全」を実現するための責任も増えています。NTTドコモソリューションズグループは、情報インフラを提供するNTTグループの一員として、その円滑な運用・保守を実現する品質維持・事業継続体制を整備し続けます。また、日々生まれる新たなセキュリティリスクに対しても信頼性の高い技術を積極的に取り入れ、社会に責任を果たします。

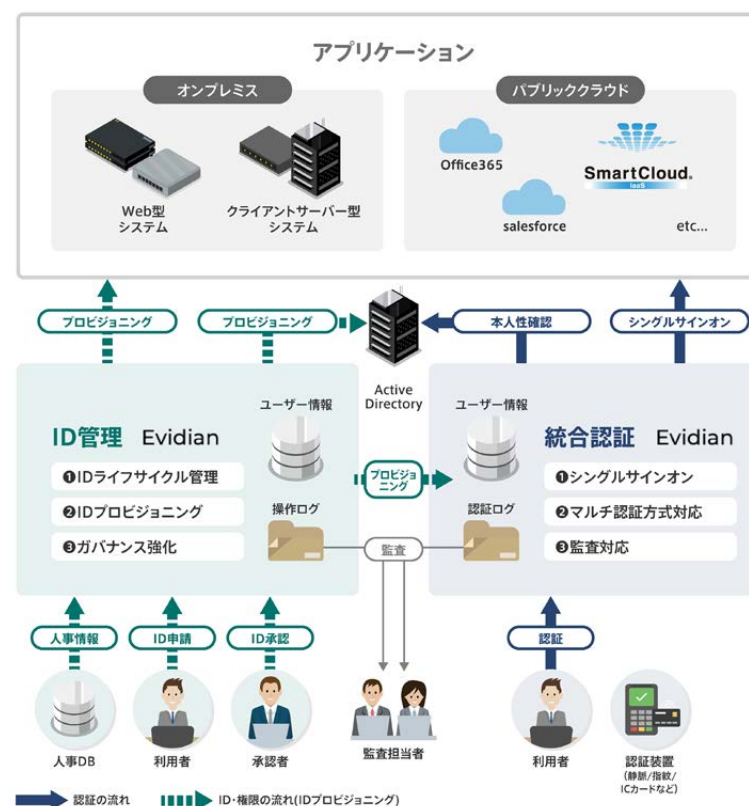
ビジネス環境や働き方の変化を見据えた「SmartCloud®IAMソリューション」

ビジネス環境のDXや、テレワークを中心とした新しい働き方が急速に広まる現在、セキュリティやガバナンスの在り方も大きな変化を迫られています。新たな時代のリスクに適切に対応するため、「誰に・どのような権限で」アクセスさせるか、「どのような手段で」アクセスさせるかを適切に管理する「ID管理&アクセス管理（IAM）」が以前にも増して重要になりつつあります。

「IAMソリューション」は、クラウド、オンプレミス双方に対応可能なハイブリッド型のID管理、統合認証を提供し、監査を含めた内部統制強化への対応と利用アプリケーションを選ばない柔軟なシングルサインオン（SSO）環境の実現を両立しています。

また、ID管理から統合認証へのプロビジョニング機能をコーディング不要で設定できる「プロビジョニング設定の容易さ」、トラブル発生時の迅速な解析・対策をトータルでコーディネートする「保守サポートのしやすさ」、親和性の高い製品の採用による「段階導入のしやすさ」を提供することで、変化の激しいビジネス環境や働き方に俊敏に対応します。

※ 統合された、柔軟かつ強固なID管理・統合認証の仕組み



- * 「SmartCloud (スマートクラウド)」 「SmartCloud」ロゴは、NTTドコモソリューションズ株式会社の登録商標です。
- * Evidianは、NTTドコモソリューションズと戦略的協業契約を締結しているEviden社の製品です。
- * Active Directory、Office 365は、米国Microsoft Corporationの米国およびその他の国における商標または登録商標です。
- * Salesforceは、Salesforce, Inc.の商標または登録商標です。
- * その他、記載されている社名、商品名などは、各社の商標または登録商標である場合があります。

インパクト

セキュリティと
柔軟性
新しい働き方への貢献

主に貢献する
SDGs



» 2024年度の主な実績

マテリアリティ	サステナビリティ定量指標	2024年度目標	2024年度実績
● 社会インフラ品質の向上	S級重大故障発生件数	0件	0件
	IP相互接続切り替えにおける全通信キャリアとの重要課題未解決件数	0件	0件
● 堅牢なセキュリティ環境	◇サイバー攻撃にともなう重大なインシデント発生件数	0件	0件
	◇重大な情報漏えい件数	0件	0件

◇: グループKPI

何故重要か

ICT技術の進化にともない、経済性にとどまらず、「安心・安全」を実現するための責任も増えています。例えばネットワーク社会のグローバルな浸透の結果、ICTを悪用した「サイバー犯罪」の巧妙化や国際犯罪化が、新たな社会リスクとして顕在化しています。加えて、世界各地において自然災害や気象現象の激甚化なども深刻化しています。このように、レジリエント(強靱)でサステナブルなICTインフラを実現し、安心・安全かつ先進的な生活環境へと貢献することに、社会の期待が一層高まっています。

NTTドコモソリューションズグループは、情報インフラに従事するNTTグループの一員として、提供する各種ICTサービスの品質を高め続けることに加え、その円滑な運用・保守を実現する事業体制を整備しています。

また、セキュリティリスクに対しても信頼性の高い技術を積極的に開発・展開しています。さらには、情報漏えいの防止はもちろん、AIなど新たな技術の活用に際し、社員の法令違反や権利侵害を予防する仕組みも重要であり、その強化に取り組んでいます。

発揮をめざす社会・環境インパクトの例

- 堅牢性、セキュリティに優れたデータセンターサービス
- 安定性・効率性に優れた、高品質なシステム・クラウドソリューション
- 公共や企業ネットワークのセキュリティ、保守サービス
- 自社のBCP、セキュリティの徹底、情報漏えいの防止、他者の権利の適切な取り扱い

2024年度 総括

2022年度から、サステナビリティテーマ「安心・安全」は、「社会インフラ品質の向上」「堅牢なセキュリティ環境」をマテリアリティに掲げ、従前からの各種活動のさらなる進化に挑んでいます。

「社会インフラ品質の向上」では、重大な影響を及ぼす故障の管理および再発防止、未然防止活動を継続的に実施するとともに、発生した故障に対しては「社会・顧客への影響度」に重点を置き、提供者目線ではなくお客さま目線を重視した評価を行うなど、通信サービスの安定性と信頼性の確保に努めています。さらに、災害発生時の対応強化に向けリスク要素の見直しやBCP体制の強化、有事訓練などを継続的に実施し、「もしも」に日々備える仕組みを一層強固にしました。

「堅牢なセキュリティ環境」では、NTTグループKPIであるサイバー攻撃にともなう重大なインシデント発生件数と重大な情報漏えい件数を重視し、適切な防衛・有事対応体制を強化しています。またこれらを継続的に実践するため、社員の能力向上および情報管理意識の啓発も、引き続き徹底していきます。

社会インフラ品質の向上

システムの「品質」と「信頼性」は、日本の社会インフラを支えてきたNTTドコモソリューションズが重視している価値であり、強みでもあります。システムを安定して提供するために国際的な規格や指標などを導入し、多角的な視点から、品質向上への継続的な取り組みを行っています。

品質マネジメントシステムの取り組み

NTTドコモソリューションズは、1997年9月の創業直後に品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001の認証を取得して顧客要求事項に基づく活動を展開し、品質向上に役立てています。

» 品質マネジメントシステムの認証取得状況

対象業務	ソフトウェア開発およびサービス業務
登録番号	JQA-1997
取得日	1997/11/28
審査登録範囲	顧客要求事項に基づく ① 情報通信システムおよびソフトウェアの設計・開発、構築、運用および保守 ② 情報処理サービスの提供

品質マネジメントシステム推進体制

NTTドコモソリューションズは、社長をトップマネジメントとし、各事業本部のPMO (Project Management Office)、SMO (Service Management Office) などで構成した品質マネジメントシステムの運営体制を確立しており、品質管理プロセスの継続的な改善を推進しています。

品質マネジメントシステムの教育・浸透

NTTドコモソリューションズの品質マネジメントシステムに関する理解と浸透を目的として、以下の施策を実施しています。

- 新入社員の導入研修および経験者採用時のウェルカム研修において、NTTドコモソリューションズの品質マネジメントシステムを構成する品質管理プロセスの講話を実施しています。
- 品質マネジメントシステムの変更について、全社周知するとともに各事業本部のPMOとSMOへの説明・展開により品質管理プロセスの浸透を実施しています。

品質方針の徹底

NTTドコモソリューションズは、全社的に定めた「品質方針」のもと、お客さまに満足していただけるシステムとサービスの提供に取り組んでいます。品質目標を設定し、達成に向けて取り組むとともに、品質マネジメントシステムの継続的改善に努めています。

NTTドコモソリューションズ 品質方針

NTTドコモソリューションズは、お客さまから信頼され、満足されるシステム及びサービスを提供するために次の事項を行います。

- ① 品質目標を設定し、目標達成に向けて改善をします。
- ② 品質マネジメントシステムの有効性を評価し、マネジメントレビューを定期的の実施し、継続的改善に努めます。
- ③ 関係する法律、規制等の要求事項を遵守します。

システム開発業務の品質向上

NTTドコモソリューションズは、ISO9001に基づく管理プロセス・体制を構築し、開発工程ごとにきめ細かなチェックを実施しています。それによって、社会インフラに求められる厳しい品質水準をクリアしています。

サービス業務の品質向上

NTTドコモソリューションズは、サービス業務の品質向上を目的に、ITサービスマネジメントのベストプラクティス集として国際的に利用されている「ITIL® (Information Technology Infrastructure Library) *」をベースに、NTTドコモソリューションズが提供する運用プロセスを標準化した「サービス標準」を制定しています。この「サービス標準」をもとにした営みの中で業務改善・品質改善を実践し、着実にサービス業務の品質向上に取り組んでいます。

*「ITIL」は、AXELOS Limitedの登録商標です。

品質管理の取り組み

NTTドコモソリューションズは、社会インフラのシステム管理を担う企業として、重大な影響を及ぼす故障の管理および再発防止、未然防止活動を継続的に実施しています。

この故障管理においては、発生した故障に対して「社会・顧客への影響度」に重点を置き、提供者目線ではなくお客さま目線を重視した評価をしています。特に、著しく影響度の大きい重大故障については「S級重大故障」と位置づけるとともに、KPIとして「年間発生件数：0件」を目標に設定しています。2024年度は、「S級重大故障」に該当する故障は0件でした。今後もさらなる品質向上に努めていきます。

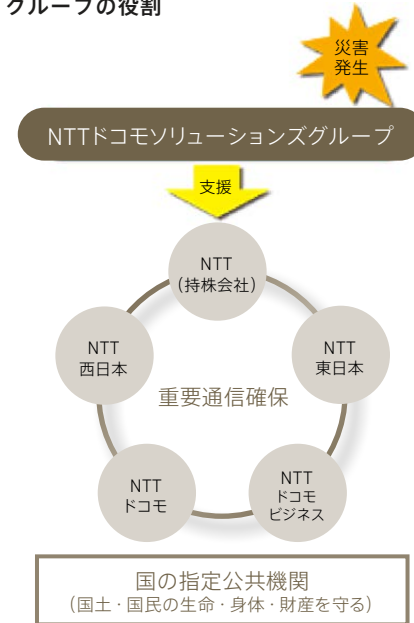
災害対策の取り組み

NTTグループは、国の指定公共機関として、「サービスの早期復旧」「重要通信の確保」「ネットワークの信頼性向上」を災害対策の3つの柱としています。避難所への非常用電話機の設置、「災害用伝言ダイヤル(171)」の提供など、災害時における通信手段を確保するとともに、通信設備の早期復旧に向けた幅広い取り組みを行っています。

こうした中、NTTドコモソリューションズグループは、NTTグループの一員として、ライフラインである通信ネットワークの早期復旧に向けた技術的支援などさまざまな災害復旧活動を行い、通信サービスの確保に貢献しています。東日本大震災をはじめ、近年頻発する豪雨災害などにおいても、被害を受けたNTTグループの通信設備の復旧をさまざまな形で支援しました。

また、NTTグループの通信インフラ設備の構築・保守・運用で培った技術・ノウハウをもとに、災害時の迅速な復旧を可能にする態勢の構築や耐災性の高いデータセンターの整備などを進め、お客さまの通信システムの安定的な運転を確保しています。

» 災害復旧におけるNTTドコモソリューションズグループの役割



災害発生に備える体制

NTTドコモソリューションズでは、統合監視センター「FSC24® (Field Service Cockpit 24) *」により、24時間365日、提供システムを一元的に監視・保守する体制を構築しています。NTTグループの通信インフラ設備の構築・保守・運用で培った技術・ノウハウをもとにした高度なスキルにより、近年の自然災害・システム障害対応では同センターが司令塔となり早期復旧に大きく貢献しています。また、首都直下地震のような大規模災害発生時には、社長を本部長とした災害対策本部を設置し、NTTグループ各社やお客さまと緊密な連携を図りながら、サービスの安定的な提供に向けて活動します。直近の能登半島地震の発生直後には、「FSC24®」の速やかな初期態勢構築により、関連組織へ迅速かつ確かな情報配信を行うことができました。

*「FSC24® (Field Service Cockpit 24)」は、NTTドコモソリューションズ株式会社の登録商標です。

「FSC24®」の信頼性を確かなものとするために

「FSC24®」には、高度な専門技術を有する技術者を配置しており、トラブル発生時に関連組織や協力会社を含めて指揮統制し、早期復旧に努めています。また、「FSC24®」は予備エンジンの配備などによりデータセンターと同等の耐災性を備えています。

NTTドコモソリューションズは、「FSC24®」の危機管理体制と信頼性を確かにすることを通じて、皆さまの生活や事業活動を支えています。

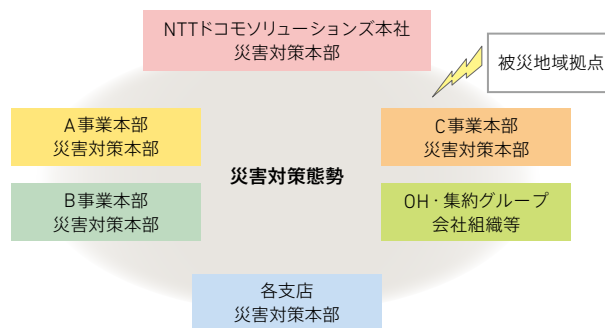
災害発生に備えた具体的な取り組み

災害対策訓練の実施

NTTドコモソリューションズグループでは、首都圏や東海、関西での地震による被災など、さまざまな災害を想定した訓練を毎年実施し、大規模災害発生時においても迅速な対応ができるように日頃から備えています。特に昨今では東日本大震災の経験を踏まえNTTドコモソリューションズ組織(ロケーション)ごとの災害対策態勢強化に取り組んでいます。

また、NTTグループの一員として、NTTグループ各社の災害対策訓練などにも参加し、災害時における連携体制を再確認しています。

≫ 災害対策訓練の様式



≫ 2024年度主な災害対策訓練実施状況

災害対策訓練実施時期	実施時期
NTTドコモソリューションズ 災害対策訓練	2025年3月

2024年度の災害対策訓練は、東北エリアを想定被災地として選定し、機能改善したリモートツールなどを活用した初期態勢の構築および本社・支店・グループ各社との連携方法の再確認などに並行して取り組み、確認を行いました。

信頼性の高いデータセンターの提供

NTTドコモソリューションズが提供するデータセンタービルでは、震度7の地震が発生した場合にも甚大な被害を受けない水準の信頼性を確保するとともに、大規模停電時にも予備エンジンによる電力供給を行えるようにし、通信システムの安定的な提供に努めています。

非常災害時における対応

NTTドコモソリューションズでは、新たな感染症パンデミック発生時において想定される被害を考慮しつつ、社会的機能の維持、お客さまとの関係維持や会社経営の維持・存続の観点から、①人命最優先、②お客さまの意向を踏まえた業務の優先順位づけ、③グループ・委託先との連携、を基本的な考え方に事業継続計画を策定してきました。2011年の東日本大震災を受け、パンデミック発生時を想定して策定した事業継続計画を基本に、大規模災害発生時の事業継続計画も策定し、有事には災害対策本部などとも連携し、柔軟に対応していきます。

2024年度は、社員安否確認等のさらなるガバナンス強化や社員の安全の確保および環境整備のために以下の取り組みを実施しました。

災害シミュレーションによる災害時基本行動の定着

リモート勤務が定着し常態化している中、遠隔での対態勢の確立や情報を速やかに提供・把握するため、災害ポータルサイトのUI改善や通知機能の追加などのシステム改善を行い、仕組みを充実させるとともに訓練を通じて確認手順などの定着化を図っています。

自然災害等への早期対応

台風等の被害が予想される場合の出退勤等における厳重な警戒やサービスの扱いについて、年度初めに周知を実施するとともに、実際に台風等の被害が予測された場合には、情報収集を行い社員へ展開を図っています。また、豪雨による土砂災害や、北朝鮮ミサイル発射によるJアラート発動にも、迅速に情報収集・判断・報告を行い、これら社会的な不測事態発生時においても社員への情報展開を図り、人的被害の抑止に向けた早期行動を促しました。

その他、最大震度5強以上の地震発生時には、迅速に社員・家族の安否確認などを実施し、的確な対応を行っています。

大規模災害対応の連絡体制強化

2024年1月1日に発生した能登半島地震の対応の振り返りを踏まえたNTTドコモ、NTTドコモビジネスとの災害時における社員安否確認等の連携体制の整理を図るとともに、社内における災害時のエスカレーションルールも明瞭化しました。

南海トラフ地震臨時情報への対応

2024年8月に南海トラフ地震臨時情報(巨大地震注意)が、2019年の制度開始後初めて発表された際、迅速に情報収集を図るとともに、NTTグループの対応方針を速やかに社内へ展開し、有事に備えた統制を行いました。また、「南海トラフ地震臨時情報」発表時の態勢明確化のため、2025年1月に災害対策等規程の改訂を行いました。

堅牢なセキュリティ環境

国際標準の情報セキュリティ規格に準拠したルールと仕組みを整備するとともに、社員の意識向上や技術的対策に注力し、着実な管理水準の向上に努めています。また、情報漏えいの防止や他者情報の適切な管理など、法令遵守を徹底しています。

情報セキュリティ

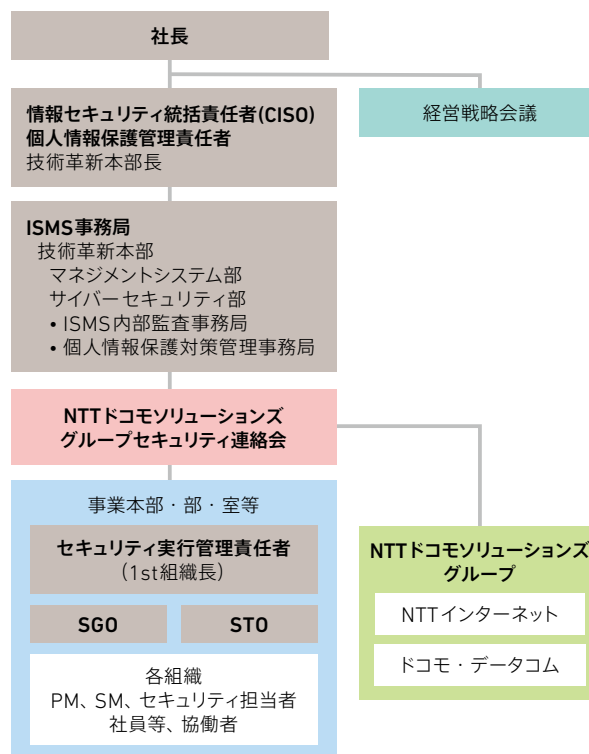
NTTドコモソリューションズは、情報セキュリティ管理を適切に実践することを企業責任のひとつと認識しています。その基盤として、「情報セキュリティポリシー」「個人情報保護方針」を制定し、ISO27001に基づく仕組み「情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)」を確立しています。また、個人情報・情報資産を保護することの重要性を認識し、日常の事業活動を通してお客様の信頼に応えるべく、情報セキュリティ対策を徹底しています。さらに、情報システム分野の最新技術を活用し、情報セキュリティ水準の維持・向上に努めています。

情報セキュリティ推進体制

NTTドコモソリューションズは、個人情報保護を含む情報セキュリティ活動について、社長、副社長、執行役員をメンバーとして構成される「経営戦略会議」で、

①情報セキュリティ活動全般の戦略的計画の決定、②セキュリティ基本方針の制改定の審議、③セキュリティ対策案件に対する審議と決定を実施しています。また、セキュリティに関する最高責任者であるCISOの統括の下に、全組織に情報セキュリティおよび個人情報保護活動を推進するための「セキュリティガバナンスオフィス(SGO)」「セキュリティ技術オフィス(STO)」を設置し、実効性の高い情報セキュリティ活動を展開しています。

NTTドコモソリューションズの情報セキュリティ推進体制



情報セキュリティの教育・啓発

情報セキュリティを徹底するためには、社員一人ひとりの意識を高めることが不可欠です。NTTドコモソリューションズでは毎年、社員および協働者等を対象に、WBTを活用した「情報セキュリティ研修」を実施し、社員一人ひとりのセキュリティ意識を高めています。情報セキュリティ研修には、セキュリティに関する最新的话题を盛り込み、常に社員のセキュリティに関する意識を向上させ、基本動作の徹底を啓発しています。

また、各階層におけるセキュリティ活動の意識向上、レベルアップを目的として、さまざまな施策を実施しています。

- 毎年、新入社員の導入研修において、学生から社会人になり、セキュリティの重要性を認識する機会としてセキュリティ講話を実施しています。
- 毎年、新任課長研修において、管理職が自らセキュリティ活動の持つ意味と重要性を認識し、セキュリティ活動上の役割および責任について意識向上するため、セキュリティ講話を実施しています。
- 2024年度から、新たに昇級、昇格したリーダー層に対して、求めるセキュリティ上の行動を明確化し、セキュリティ対応力を向上させるため、階層別に研修を企画・実施しました。その他、「情報セキュリティポリシー」「個人情報保護方針」を浸透させるための社員向け情報セキュリティガイドの改訂、セキュリティインシデント事例などの周知を通じた注意喚起なども随時実施しています。

セキュリティレベル高度化の取り組み

昨今の国内外のセキュリティ動向や他社の個人情報漏えいインシデントを踏まえ、NTTドコモソリューションズでは「技術的対策（端末、ネットワーク、サーバー、クラウドなど）」「物理的対策（運用管理を含む）」「人的・組織的対策（制度・ルール、研修、内部監査、体制・組織）」の各観点でセキュリティレベルの向上に取り組んでおり、特にゼロトラストに基づくシステム利用環境の高度化、および内部不正対策の強化を行っています。

さらには、子会社も含めた一体的な情報漏えい対策を実行するために、NTTドコモソリューションズグループとしてのガバナンス強化にも取り組んでいます。

徹底した情報セキュリティ対策の構築・運用

日常的に利用する電子メールによる情報漏えいのリスク低減を目的に、協力会社社員単独で社外へメール送信できない仕組み、および協力会社社員がプライベートアドレス宛へのメール送信を規制する仕組みの運用を行っています。

さらに、外部からの標的型攻撃メール対策として、従来のウイルス対策やファイアウォール・迷惑メールフィルタリングに加えて、社内から社外へ不審な通信が発生していないかを検知するシステムも導入し、監視運用を実施しています。

また近年、システムやネットワークの脆弱性を悪用したセキュリティ事故が発生している現状を踏まえて、

お客さまに安心・安全にNTTドコモソリューションズの開発システムやサービスをご利用いただけるように、社内のPSIRT（ピーサート）組織が、脆弱性をつくり込まない、または万一、脆弱性をつくり込んでしまったときにも、脆弱性をリリース前に検知・修正することを目的としたセキュリティ脆弱性対策に取り組んでいます。

なお、未だ世界的に深刻視されているサイバー攻撃への対応を強化するため、NTTドコモソリューションズでは社内のCSIRT（シーサート）組織がNTTグループ各社セキュリティ組織と連携し、常に最新動向を収集しつつ、お客さまおよび自社のネットワークシステムにセキュリティインシデントが発生した際には、全社的な統制や指示を担い、被害の特定と軽減、原因解析、再発防止などを実施します。

個人情報保護に関する取り組み

NTTドコモソリューションズではパーソナルデータの取り扱いルールを独自に定め、社内各組織のシステム開発やサービス提供案件に対し、個人情報保護法に基づく適切な個人情報の取り扱いを組織的に行うため、

「個人情報取り扱い社内審査」の仕組みを導入しています。また、個人情報保護法など関連法令の改正や、個人情報保護に関するコンプライアンス事案をもとに、全社員に対して、個人情報保護に関する研修を実施しています。こうした取り組みを通じて個人情報保護活動を推進しています。



NTTドコモソリューションズにおける個人情報の取り扱いの詳細について

<https://www.nttcom.co.jp/privacypolicy/>

NTTドコモソリューションズグループにおけるISMS認証・プライバシー取得状況

NTTドコモソリューションズグループは、社員が情報セキュリティの重要性を認識し、日常の業務活動を通じてお客さまの信頼に応えるとともに、個人情報保護法に基づいた個人情報の適切な取り扱いを徹底するため、「ISMS認証」と「プライバシーマーク」をすべてのグループ会社で取得しています。

※ NTTドコモソリューションズグループのISMS、プライバシーマーク認証取得状況

NTTドコモソリューションズグループ会社	ISMS		プライバシーマーク	
	登録番号	有効期限	登録番号	有効期限
NTTドコモソリューションズ株式会社	JUSE-IR-006	2026.6.21	11820039(14)	2027.5.10
NTTインターネット株式会社	JQA-IM0034	2025.11.30	21000009(11)	2027.4.26
ドコモ・データコム株式会社	JQA-IM0218	2026.3.3	11820328(10)	2025.4.6

» NTTドコモソリューションズグループの 情報セキュリティ認証類の取得歴

1999年5月	NTTコムウェア「プライバシーマーク」取得
2003年4月	NTTコムウェア「ISMS」認証取得（JUSE-IR-006）
2005年9月	NTTコムウェアグループ全社「プライバシーマーク」取得完了
2014年8月	地域会社合併にともなう「ISMS 認証」統合（JUSE-IR-006）
2014年9月	地域会社合併にともなう「プライバシーマーク」継続

サイバー攻撃にともなう重大な インシデントの抑制

NTTドコモソリューションズでは、2024年度に「サイバー攻撃にともなう重大インシデント0件」をKPIに定め、経営陣の統括のもと、技術革新本部が中心となり、その抑止を徹底していく対策を実施しています。

2024年度は、アラート等インシデントの予兆に対して迅速な対応を行うことで重大インシデントを回避し、「サイバー攻撃にともなう重大インシデント」は0件でした。また、サイバー攻撃にともなうインシデント以外についても管理しており、内部不正への対応を高度化する取り組みを実施しました。

引き続き、外部脅威への対応を高度化する取り組みとして、外部攻撃リスクの低減や訓練等を実施し、重大なセキュリティインシデント抑止に注力していきます。

開発・保守職域における リモートワーク導入に向けた取り組み

開発・保守職域でリモートワークを可能とする範囲を拡大していくことは、新しい働き方の模索の観点でも、またIOWN構想に即したシステム管理の省人化・リモート化を拡大していく観点でも、重要なテーマであり、リモートワーク環境におけるセキュリティ確保に向けて取り組んでいます。

開発職域においては、開発環境等におけるセキュリティレベル向上の必要性が高まっていることを受け、2024年度からNTTドコモソリューションズにおいても開発環境に対して各種セキュリティソリューションの導入を進めています。

また、保守職域においては、物理的・技術的・人的セキュリティ対策を講じ、社内審査を経た上で安心・安全にリモートワークを可能とするセキュリティ制度を整備し、その範囲を徐々に拡大しています。

今後もお客さまに提供するセキュリティ品質を維持・強化しつつ、社員のリモートワーク環境整備に資する施策・仕組みの積極的な検討を続けていきます。

情報セキュリティソリューションの提供

NTTドコモソリューションズでは、各種法令の遵守やITガバナンス強化など、お客さまのご要望に適合するセキュリティサービス・ソリューションを幅広く提供し、お客さまのゼロトラスト・セキュリティモデルの実現に貢献しています。

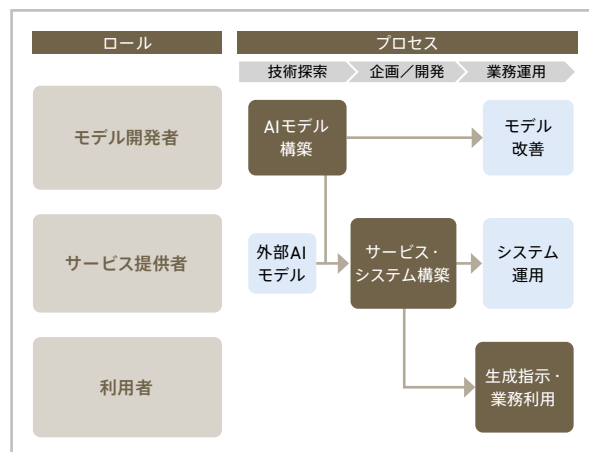
» 提供する情報セキュリティソリューションの例

ソリューション	概要
セキュリティ診断サービス	OSやミドルウェアの既知の脆弱性とWebアプリケーション固有の脆弱性を診断
サイバー保険付き脆弱性診断サービス	診断対象システムに起因して発生した情報漏えいなどの損害リスクをサイバー保険で補償
クラウドWAFオペレーションサービス	セキュリティ専門家が監視・運用を行うクラウドベースのWebアプリケーション・ファイアウォールを提供
s-WorkProtector®	インターネットの入口・出口対策とリアルタイム監視・保護
ゼロトラスト型セキュリティサービス	ユーザーがどこにいても安心・安全なテレワーク環境を提供
セキュリティリスクレポート	お客さまのセキュリティリスクを可視化
SmartCloud®IAMソリューション	企業のID管理を適正化し、セキュリティやガバナンスを強化するとともにアプリケーションごとの認証を統合したシングルサインオン環境を実現

AI利用に関する社内ルールと社員教育

NTTドコモソリューションズでは、NTTグループ共通のAI憲章およびAIガバナンスポリシーを上位文書とし、その下位に位置づけられる実務指針としての「AI利用ガイドライン」を策定しています。その中で、NTTドコモソリューションズとして認識すべき具体的なリスクと対策、社内審査プロセスおよび手続きを全社員向けに周知徹底しています。AI利用に関する一連のプロセスを明示することで、業務現場における判断基準の統一と、法令・倫理・社会的受容性への適合を図っています。また、本ガイドラインでは、AI利用者を「モデル開発者」「サービス提供者」「利用者」の3つのロールに分類し、それぞれの役割とリスクを明確にしています。ロールに応じた対策を整理することで、透明性と実効性のあるガバナンスを実現しています。

各ロールとプロセス



ガイドラインの実践事例として、NTTドコモソリューションズではAI技術の業務活用にともなうリスクを適切に管理するため、AI利用ガイドラインに基づいた社内審査制度を設けています。審査では、知的財産権の侵害、個人情報の取り扱い、機密情報の漏えい、倫理的な懸念など、幅広い観点からリスクを包括的に評価しています。具体的には、AIが生成・処理するデータや成果物が第三者の知的財産権への侵害をしていないか、個人情報ที่ไม่適切に扱われていないか、また誤った判断や偏見が含まれていないかなどを慎重に確認します。これらのリスク評価は、専門領域ごとに担当チームが分担して実施する体制が整備されており、AI利用に関するリスクを漏れなく、かつ実効性のある方法で管理しています。過去の審査結果は社員が閲覧できるようになっており、社内審査の判断の透明性向上および対策内容の有効性強化に寄与しています。

また、システム開発およびサービス提供におけるAIリスクに対応するため、AIガバナンスとシステム開発における品質保証活動を連携させ、リスク評価および審査を一体的に行う仕組みを整備しています。これにより、審査結果の相互活用と重複作業の削減を実現し、品質および安全性の観点から整合性のある運用を可能にしています。

社員教育については、社内におけるAI活用のリスクへの理解を深めることを目的に、全社員を対象とした教育や啓発活動を実施しています。単なる利用ルールの周知にとどまらず、具体的な活用事例、リスクや留意点などを体系的に学べる内容となっており、社員一人ひとりのAIリテラシー向上をめざしています。



環境

次の世代へと、豊かで健やかな地球を託せる社会へ



マテリアリティ（重要課題）

脱炭素社会

資源循環・
生物多様性

社会の期待

地球温暖化問題は、世界共通の課題ですが、現在も十分な成果を発揮できていません。ネットゼロ社会の実現に向けて、政府と企業の連携も加速しています。さらには、次世代に豊かな自然資源を託すという観点に立ち、循環型社会の実現と生物多様性の保全の徹底が、人類の使命として重要度を増しています。

脱炭素・高循環・ 低負荷な社会づくりに、 ICTで貢献する

ICT企業は業務の特性上、社会インフラの電力消費と関わりが深く、事業および製品サービスの低炭素化努力へと、高い期待が寄せられています。さらに近年は、循環型の経済・社会システムの実現に向け、ICTソリューションの果たす役割が大きなものとなっています。NTTドコモソリューションズグループは、NTTグループ「環境エネルギービジョン」・ドコモグループ「Green Action Plan」に即し、自社ならびにお客さまの環境負荷低減に寄与する活動を継続していきます。

脱炭素とネイチャーポジティブの両立をめざし、AI開発を推進

近年、経済活動と環境負荷低減を両立する事業の実現は、業種を問わず重要な経営課題となっています。特に脱炭素型社会の実現とネイチャーポジティブ(生物多様性の維持・回復)を両立する経済・産業の在り方の模索は、喫緊の課題です。

NTTドコモソリューションズでは、長年培ってきたAI技術をネイチャーポジティブへ適用・発展させる取り組みを開始し、第一歩として風力発電施設における鳥類との共存をサポートするソリューションの開発を進めています。

具体的には、社会インフラ保守点検ソリューション「SmartMainTech®」をベースに「静止画像の認識」「機械学習の技術」「動体の検知と識別」など異なるAIを掛け合わせたマルチAIを活用して、風車と野鳥が衝突するバードストライクを未然に防止するというものです。現在は、野鳥の風車への飛来をリアルタイム捕捉する段階から、その種別を特定する段階へと進みつつあります。

今後は、飛翔パターンを分析し、必要に応じて施設の停止や音や光による回避誘導などを行う仕組みを開発すべく、各地の発電所での実証を実施していきます。将来的には幅広い業種での野生獣監視・環境アセスメント活用も視野に、NTTグループ各社との協業も推進していきます。

*「SmartMainTech」は、NTTドコモソリューションズ株式会社の登録商標です。

インパクト

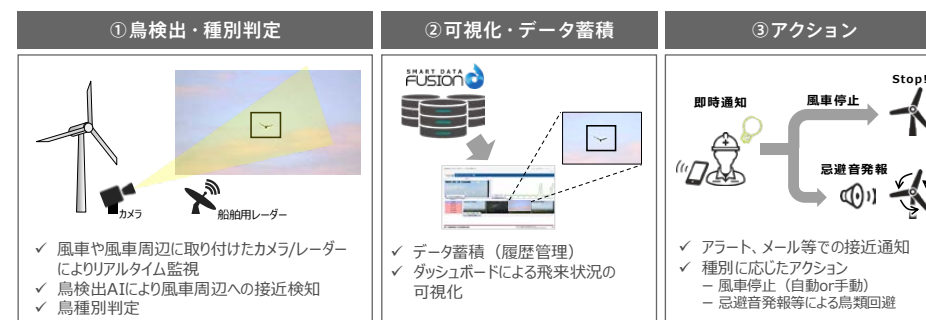
脱炭素と
生物多様性の
両立
AIの積極活用

主に貢献する
SDGs



鳥検知に関するソリューションのイメージ

- 風車稼働時に鳥を検知し、必要に応じて風車を停止させることでバードストライクを未然に防ぐことに加え、稼働率低下を最小限に抑える
- 鳥検知時には音や光などを使って鳥へ回避を促す
- ライブカメラ映像をもとに、鳥検知前後の映像を自動保存し、後で確認可能とする



実証研究の様子



2024年度の主な実績

マテリアリティ	サステナビリティ定量指標	2024年度目標	2024年度実績
● 脱炭素社会	◇温室効果ガス排出量 (Scope1・2)	1.5万t-CO ₂ e	1.5万t-CO ₂ e
	◇サプライチェーン全体のネットゼロ	単年度目標なし	—
	◇データセンターグリーン化率	46%	47%
	APNに加え、FDNコントローラによるHW制御検証、およびディスアグリゲータッドコンピューティングに関する技術検証 (実証案件、展示会等出展数)	1件	2件
	◇一般車両のEV化率 (車両台数)	100%	100%
● 資源循環・生物多様性	◇廃棄物リサイクル率	96.7%	99.1%
	◇紙使用量 (事務用紙) *法的理由等により削減不可を除く	167箱	77箱
	◇廃棄物処理 (PCB) に関する法令違反件数	0件	0件

◇: グループKPI

何故重要か

地球温暖化の抑制や資源循環の徹底、生物多様性の保全など、地球ひいては人類の将来の安全性に関する懸念の声が高まっています。地政学的リスクの高まりや新型コロナウイルス感染症にともなう世界的な経済・社会システムの停滞が、一時的にこの取り組みを停滞させる結果となっていることも重要です。

NTTドコモソリューションズグループはICTリーディングカンパニーとして、世界的な環境問題を踏まえた目標を策定し、自社ならびにお客さまの環境負荷低減に寄与する活動を継続してきました。さらにNTTグループの環境エネルギービジョンや、ドコモグループの

「2030年カーボンニュートラル宣言」なども踏まえ、活動内容およびKPIの更新を続けており、脱炭素社会の実現や循環型経済 (サーキュラーエコノミー) の推進、生物多様性の保全といった社会の期待に、一層きめ細かく対応を続けています。

発揮をめざす社会・環境インパクトの例

- 環境性能に優れたデータセンターサービスの提供
- 低炭素化を推進するIoTソリューションの提供
- 自社の低炭素化、資源循環化、生物多様性配慮の推進

2024年度 総括

サステナビリティテーマ「環境」は、「脱炭素社会」「資源循環・生物多様性」をマテリアリティに掲げ、多面的かつ具体的な各種KPIを随時設定しつつ、意欲的な環境貢献活動を展開しています。

「脱炭素社会」では、自社のカーボンニュートラル化ならびに提供サービスを通じた社会のカーボンニュートラル化を促進し、温室効果ガス排出量 (Scope1・2) 削減や社用一般車両のEV化、低・脱炭素型ソリューションの開発などを推進しています。特にソリューション開発ではIOWN実現による消費電力削減効果を社会に浸透させるべく、実証案件を積極的に実施し、2024年度も良好な成果をあげています。

「資源循環・生物多様性」では、引き続き廃棄物削減およびリサイクルの推進を図るとともに、近年NTTグループとして取り組みを加速するネイチャー ポジティブに貢献するソリューション開発も推進しました。

なお、これらの活動を着実に推進するため、TCFDおよびTNFDに即したリスク管理および開示強化への準備を進めています。引き続き、NTTグループのKPI動向を適宜加味しつつ、環境貢献活動を加速していきます。

環境マネジメント

最先端のICTサービスの提供を通じて、社会的な環境負荷低減をめざすとともに、自らの事業活動における環境配慮を積極的かつ多角的に進めています。

基本的な姿勢と方針

NTTドコモソリューションズグループは、環境活動において持続可能な社会づくりに貢献することを考え行動しています。

世界的な課題となっている地球温暖化をはじめ、環境問題は人類社会の存続を脅かすほどの勢いで深刻化しています。NTTドコモソリューションズグループは、

オフィスの空調や照明、データセンターなどの電力使用をはじめとする環境負荷の低減に努めています。また、廃棄物処分等事業活動において、地球環境に配慮しています。

また、NTTグループの方針に沿った「環境方針（基本理念、行動指針）」を策定し、NTTドコモソリューションズグループ一体となり環境保護活動を推進しています。

NTTドコモソリューションズ 環境方針

〈基本理念〉

私たちは、日本の通信インフラを支えてきた技術力とノウハウを核とし、社員一人ひとりが、各々の分野でプロフェッショナルになることを通じて、お客さまに最適なソリューションを提供してきました。

人と人とのコミュニケーションを便利で安心、より楽しく、温もりのあるものにするために、私たちNTTドコモソリューションズは、お客さまから求められる「品質」、「信頼性」をしっかりと見定め、追求していきます。私たちはNTTグループの中核企業として事業活動の中でICTの高度化を牽引し、お客さま企業を含むあらゆる企業活動の全体最適化を推進することにより「持続可能な社会づくり」に貢献します。また生物多様性にも配慮し、健全な自然環境を次世代に引き継ぎます。

〈行動指針〉

- ① 私たちは、ICTの高度化を牽引し、低炭素化や循環型社会の実現といった「持続可能な社会づくり」に向け、日々挑戦します。
- ② 健全な自然環境を次世代に引き継ぐために、生物多様性の保全を含め、継続的な環境保護活動を推進します。
- ③ 環境マネジメントシステムを構築し、継続的に維持・改善することにより、環境パフォーマンスの向上に努めます。
- ④ 環境に関する法規制やNTTグループ地球環境憲章はもとより、その他の当社が同意した事項を遵守して、企業責任を遂行します。
- ⑤ 環境関連情報の開示に努め、社内外とのコミュニケーションを充実します。更に、取引先、協力会社等に対しても、環境保全推進のための理解と協力を求めています。

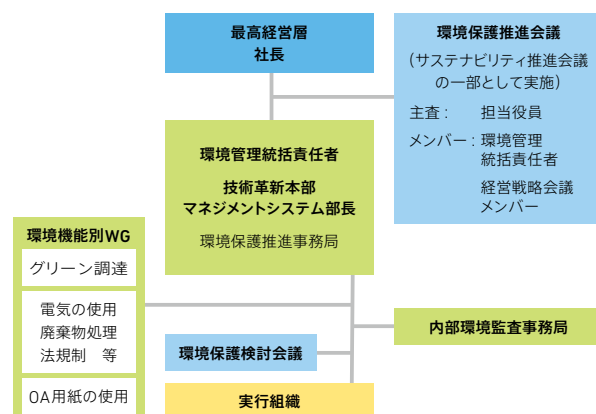
上記基本理念と行動指針について、全従業員が理解して行動できるように周知し、社外に公開します。

推進体制

NTTドコモソリューションズでは、技術革新本部マネジメントシステム部長を環境管理統括責任者とし、その下に環境保護検討会議を設置し、社内各組織の主体的な環境活動を推進しています。

環境に関する法規制・電力使用・廃棄物処分・調達・OA用紙使用については、専門的な業務チームとしてワーキンググループを設置し対応しています。

▶ NTTドコモソリューションズの環境マネジメント推進体制



環境マネジメントシステムの取り組み

NTTドコモソリューションズは、ISO14001認証登録を2025年1月27日付で返上しましたが、環境マネジメントシステム(EMS)による独自の活動は継続しています。今後も事業活動にともなう環境負荷の着実な低減に向けて環境マネジメントの適切な運用とその継続的改善を行っていきます。具体的には内部監査を毎年1回実施し、課題の抽出と速やかな対処を実施します。

環境関連の法規制遵守

NTTドコモソリューションズグループでは、環境関連の法規制を定期的にチェックし、最新のルールへの遵守確認を内部監査にて行っています。

2024年度は、前年度に引き続き、内部監査にて環境関連法規違反の指摘事項はなく、ビルオーナーなどのステークホルダーからの指摘もありませんでした。

また、省エネ法(エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーへの転換等に関する法律)や東京都環境確保条例の改正に対応した省エネの取り組みも積極的に進めています。

環境教育

NTTドコモソリューションズでは、環境保護活動を効果的に推進するために、社員および協力会社社員も対象とした環境教育を実施しています。全社員向けの「一般環境教育」、専門知識を要する特定業務に従事する社員・協力会社社員向けの「特定業務環境教育」、環境マネジメントシステム監査に携わる社員向けの「内部監査員育成教育」の3つのプログラムを通して、環境意識の向上と知識の普及に努めています。

▶ 環境教育の3つのプログラム

プログラム	内容	実施状況
一般環境教育	環境問題、環境方針および環境マネジメントシステムに関する教育(環境保護研修、新入社員環境保護研修)	定期実施(年1回) 2024年度も全社員(6,533名)を対象に実施
特定業務環境教育	環境影響の原因となる作業に必要なスキル・知識を教授するための教育	リモートスタンダードの状態でもハロゲン化物消火設備訓練ができるよう、関係組織とともに各種資料の様式や共有方法について検討中
内部監査員育成教育	環境マネジメントシステム監査に関する教育(教育内容は、JIS Q 19011に規定されている項目を参考に構成)	内部環境監査員研修 28名受講

グリーン調達への推進

NTTドコモソリューションズでは、環境対応製品の購入比率を高く維持する取り組み（グリーン調達）を行っています。前年度に引き続き、グリーン購入法基準に適合したOA用紙の調達や、「NTTドコモソリューションズグリーン調達基準」に基づく環境配慮型製品の調達に継続的に取り組むとともに、消費電力削減（CO₂削減）に向けた「省エネ性能ガイドライン」に適合する製品群の購入促進についても取り組みを行っています。



*「FSC」「FSCロゴ」は、Forest Stewardship Councilの登録商標です。

TCFD／TNFDへの対応

自社の事業が地球環境に及ぼす影響と、環境問題が自社の事業継続性に及ぼす影響を、定量的な「インパクト」として把握した上で自社の事業戦略に加味し、サステナビリティ施策および目標に加味することで、環境問題にともなうリスクおよび機会の管理を確実に実施する仕組みの構築が、国内外の企業で加速しています。この動きを受け、ドコモグループは2022年度、地球温暖化問題に関してはTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）、生物多様性問題に関してはTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）という、多国籍な取り組み・開示イニシアチブに沿ったリスク管理体制の整備ならびに取り組み状況の開示を開始しました。

これを受け、NTTドコモソリューションズも、グループの一員として両イニシアチブへの対応に参画し、ドコモグループにおけるリスク・機会分析への情報提供ならびに策定された各種目標に即した活動推進に貢献しています。例えばデータセンターの水リスクはドコモグループのTCFD／TNFD対応として重要な要素です。NTTドコモソリューションズでは保有するデータセンターに対し、TCFDとして大雨・豪雨・台風の増加による洪水の影響および、TNFDとして拠点周囲の水ストレス評価を実施しました。

なお、ドコモグループの両イニシアチブ対応の詳細につきましてはドコモグループのサステナビリティデータ・レポートならびにTCFD提言に基づく情報開示、TNFD提言に基づく情報開示をご覧ください。

-  NTTドコモグループ サステナビリティレポート
<https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/>
-  NTTドコモグループ TCFD提言に基づく情報開示（気候変動への対応）
https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/ecology/environ_management/green2030/tcfd/
-  NTTドコモグループ TNFD提言に基づく情報開示
<https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/ecology/protection/tnfd/>

TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures G20財務大臣・中央銀行総裁会議の要請を受け、金融安定理事会（FSB）により設立されたタスクフォース。気候関連の情報開示および気候変動への金融機関の対応を検討し、提言を公表。

TNFD：Taskforce on Nature-related Financial Disclosures 国連環境計画・金融イニシアチブ（UNEP FI）、国連開発計画（UNDP）、世界自然保護基金（WWF）などが中心となったタスクフォース。自然資源の保全に関する情報開示フレームワークを作成し、素案公表。

脱炭素社会

NTTドコモソリューションズグループは、世界的な重要課題である低炭素社会の構築に向け、エネルギー消費を削減するための幅広い取り組みを進めています。また、社会全体の低炭素化につながる先進的なICTサービスの開発・提案も積極的に推進しています。

基本的な姿勢と方針

NTTドコモソリューションズではかねてより「持続可能な社会」の実現を視野に入れ、ICTによる環境負荷低減を意識した事業を展開してきましたが、さらに国などが進める地球温暖化対策や自社のエネルギー使用の効率化を積極的に進めることにより、「低炭素社会」の実現に向けて努力しています。

また、省エネ法および温対法（地球温暖化対策の推進に関する法律）、東京都環境確保条例などを受け、企業活動における温室効果ガス削減に積極的に取り組みました。

2030年度、カーボンニュートラルに向けた取り組み（Scope1・2）

NTTドコモソリューションズグループは、NTTグループ環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」、ドコモグループ「2030年カーボンニュートラル宣言」を踏まえ、2030年度にScope1・2に基づく温室効果ガス排出量をゼロとする目標を掲げています。この目標を実現するため毎年の温室効果ガス排出量目標を定めることで、毎年着実に削減しています。

自社の温室効果ガス排出量削減

2024年度、データセンターでは温度環境の見える化により負荷に応じた空調機の細やかな設定変更の実施範囲を拡大し省エネに寄与しました。それ以外にも余剰空調機の運用停止、老朽化空調機の更改推進により電力使用量を削減しています。

同様にオフィスの省エネ施策についてもLED照明の導入、オフィス使用面積の見直しといった空調・照明の電力使用量の削減施策を継続して実施しています。2024年度からは自社使用分の電力について非化石証書を導入することで、温室効果ガス排出量の削減に積極的に取り組んでいます。NTTグループ共通施策であるEV導入についても、一般車両のEV化100%を達成しています。

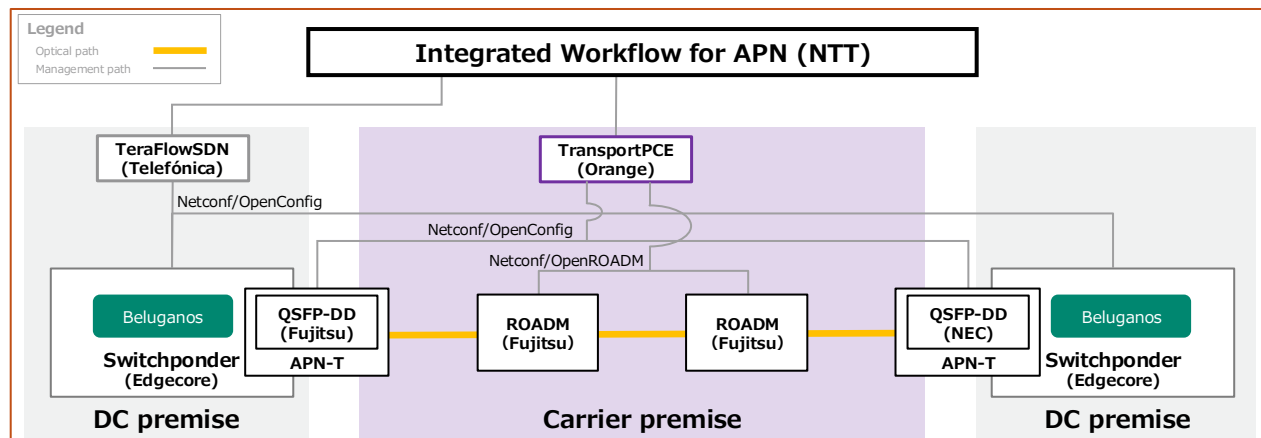
また、地球温暖化対策の一環として、社員等の主体的な選択によるNTTドコモソリューションズにふさわしいカジュアルスタイルを通年実施しており、ダイバーシティの推進、自己管理による主体的行動の推進、フレキシブルな考え方やチャレンジ意識の醸成を図っています。

IOWNによる消費電力削減の推進

IOWNの「APN（All-Photonics Network）」は、「光電融合技術」により電力効率を100倍にする効果を持ちます。このように大幅な低消費電力を実現するIOWNの普及を推進するため、NTTドコモソリューションズでは活用シーンや必要な機能といった実証案件「ユースケース」の開発を行っています。2024年度も「APNに関する技術検証」をマテリアリティ「脱炭素社会」のKPIのひとつに位置づけ、取り組みを実施しました。

また、これらユースケースの有用性を幅広く社会に発信するため、展示会にも積極的に出展しています。2024年度はOFC2025にNTTグループとして出展しました。OFC2025ではIOWN APNの分散データセンター向けユースケースにおいて、海外キャリア等で注目されているOSSを組み合わせるマルチベンダー装置でのAPN構成を制御可能であることをデモンストレーションし、高い関心を得ました。

» OFC2025デモンストレーション構成図



低炭素性に優れたデータセンターの推進

クラウド型サービスが社会に浸透した現在、データセンターの低炭素化は、ICT企業の実践戦略として、最も重要な課題のひとつです。

NTTドコモソリューションズは従前から一貫して、データセンターの低炭素化を重視しており、サーバーラックの気流制御や高度な空調管理、機器の省エネルギー化などを推進してきました。NTTグループの目標である2030年でのデータセンターのカーボンニュートラル達成に向け、さらなる気流改善による消費電力の低減を進めます。空調効率向上のためには、サーバーラックに搭載された機器間の隙間を塞ぐことで暖かい空気と冷たい空気が混ざらないようにすることが大切ですが、機器の形状などに応じて時には手作りのパネルで工夫し、徹底した気流改善による空調設定温度の適正化に取り組んでいます。また、気流改善に合わせ、AIにより空調環境を制御する「SmartDASH*」を活用すること

でより効果を高め、見える化ときめ細かな制御により継続的な省エネを実現します。

* SmartDASHは、NTTファシリティーズが提供する、学習機能を用いた自動計測・制御により最適な空調環境と省エネを実現するソリューション

ネットゼロに向けた取り組み (Scope3)

サプライヤーに対する温室効果ガス可視化に向けたダイアログ

サプライチェーン上の温室効果ガス削減を推進するために、温室効果ガス可視化に向けたサプライヤーとの対話会(2024年12月と2025年3月の2回、参加企業13社、そのうち認定パートナーは6社)を実施し、各社の温室効果ガス可視化支援や課題の共有を行いました。今後もこの活動を継続し、サプライヤーに温室効果ガス可視化・削減の協力を促すことで、カテゴリ1、2の排出量削減を図っていきます。

なお、他のカテゴリーにおける削減施策についてはこちらをご覧ください。

📄 P.75 巻末データ集「サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量(2024年度)」

その他の先進的な取り組み

温室効果ガス排出量算定に向けた実証実験として、ICT機器の排出熱に基づくCO₂排出量算定AIモデルの実証検証と、ソフトウェア業界におけるCO₂排出量算定ルールに基づく実証検証を実施しました。

ソリューション環境ラベル

NTTグループでは、ICTソリューションサービスの環境負荷低減効果を客観的に評価し、CO₂排出量削減率15%以上のものを環境にやさしいソリューションとして認定する、自己宣言型の「ソリューション環境ラベル」を付与しています。このような環境負荷低減効果のあるサービスを提供することにより、NTTグループ丸となって社会全体の環境負荷低減をめざします。

この認定制度を利用してNTTドコモソリューションズにおいて提供する「SmartCloud®* データセンター」が、環境に配慮したサービスとしてNTTグループ「ソリューション環境ラベル」を取得しています。

» ソリューション環境ラベル



* 「SmartCloud」は、NTTドコモソリューションズ株式会社の登録商標です。

📄 NTTグループ「ソリューション環境ラベル」の詳細について
<https://group.ntt.jp/environment/protect/lowcarbon/label/index.html>

資源循環・生物多様性

NTTドコモソリューションズは、ICT事業者のあるべき姿として、率先して循環型社会の構築や環境汚染防止への貢献、生物多様性の保全を進めています。

循環型社会構築への貢献

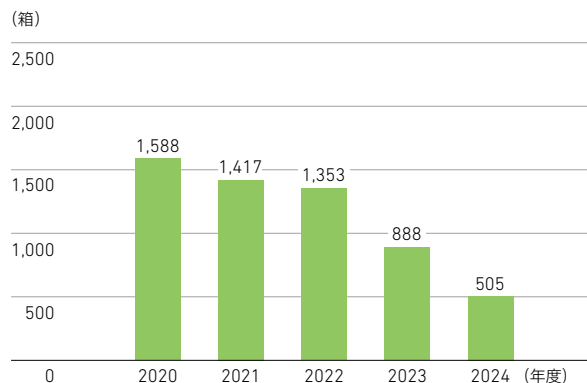
大量消費社会を背景とする資源の枯渇問題や廃棄物の増大による環境破壊・汚染の進行など、さまざまな危機を背景に、3R（リデュース・リユース・リサイクル）の徹底を通じた循環型社会の構築が急務となっています。NTTドコモソリューションズは、OA用紙使用量の削減による森林資源の保全や廃棄物についても積極的な3R活動を展開し、ゼロエミッション（最終処分量を総廃棄物の1%以下にする）をめざしています。

OA用紙の使用量削減

NTTドコモソリューションズでは、2025年OA用紙の使用量ゼロを目標に紙使用量削減に取り組みました。「OA用紙の使用量削減」の施策として、両面印刷、縮小印刷の積極的な活用、会議などにおける資料のディスプレイ表示化（紙資料配布の縮減）などを継続的に実施するとともに、四半期ごとに各組織において目標達成モニタリングによる達成状況のチェックを実施することで、着実にOA用紙の使用量削減を実現しました。2024年度は在宅勤務者の定着により、OA用紙の使用量が43%減となりました。

また、マネージドプリントサービス(MPS)の導入や使用量削減が進んだ組織のノウハウを他組織に展開することなどにより、毎年目標を達成しています。

OA用紙使用量の推移



* NTTドコモソリューションズ単体

* 2022年度までは購入量を記載

一般廃棄物のゼロエミッションに向けた活動

オフィス廃棄物分別の徹底や2008年度より実施している食品残渣(ざんざ)リサイクルなどの取り組みを継続することで、2008年度から連続して一般廃棄物のゼロエミッションを達成しています。

食品残渣のリサイクルでは、NTTドコモソリューションズにある食堂から出た食品残渣を配合飼料に加工し、その配合飼料を用いて育てた豚を「ドコソルポーク」とし、社員食堂にてメニュー提供しています。今後も循環型社会の構築に向け、引き続き、取り組んでいきます。

食品リサイクルループ

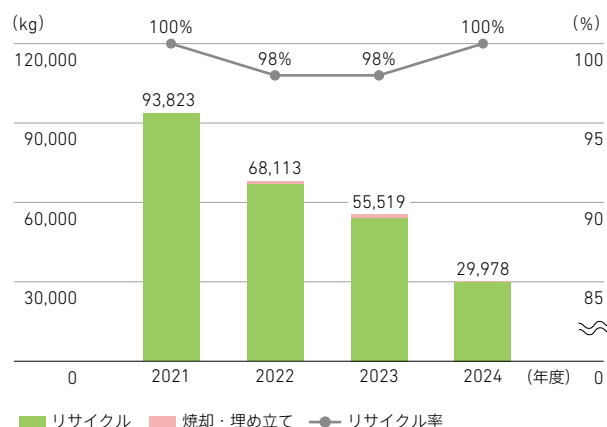


プラスチック問題への対応

現在、日本政府は、循環型経済（サーキュラーエコノミー）実現に向け、施策を加速しています。中でもプラスチック問題は、生物多様性ならびに人類の健康被害の観点からも問題とされ、プラスチックを多く使うICT産業でも、プラスチックごみの抑制ならびにリサイクルの促進、そして再生プラスチックの利用という3Rにつき、世界的に施策が本格化しています。

NTTドコモソリューションズは、現在、リサイクルの促進に重点を置き、主にエコバッグの利用とオフィス廃棄物の分別徹底、リサイクル率の高い中間処理業者の選定を柱とする施策を行っています。この結果、オフィスにおけるプラスチックのリサイクル率は98%以上を維持しています。引き続き、プラスチック問題への対応を推進します。

※ オフィスで生じた廃プラスチックのリサイクル状況



環境汚染防止

NTTドコモソリューションズでは、PCB*の適正保管、ハロゲン化物消火設備の適正管理、代替フロン^①の適正管理および法規制に適した廃棄処理などの環境汚染防止対策に、継続的に取り組んでいます。

* PCB (ポリ塩化ビフェニル)：熱で分解されにくく、生物の脂肪中に蓄積しやすい有害化学物質

※ 環境汚染防止に向けた主な取り組み内容と成果

項目	概要	2024年度の実施状況
PCB適正保管	大阪エリアにおけるPCB (蛍光灯の安定器)の廃棄処理施設において法律で定められた期間内に処分を行う。処分実施までの期間、PCB特別措置法に基づく保管管理と行政への定期報告を実施	2020年8月18日最終処分完了につき、現在保管なし。
ハロゲン化物消火設備の適正保管	ハロゲン化物消火設備専用区画への保管と消防法に基づく取り扱いの遵守	定期点検試験 (年1回)の実施
代替フロン適正管理および廃棄処理	適正管理および法規制に適した廃棄処理の実施	管理簿による適正管理および法規制に適した廃棄処理の継続実施

生物多様性の保全

森林は、人間が生活をする上で重要な資源であり、多くの恩恵を受けていますが、森林環境の悪化は急激に進み、生物多様性が脅かされ、「自然共生社会」への転換の必要性が叫ばれています。NTTドコモソリューションズグループは、社員が主体となったビル周辺や海岸・河川の清掃活動を通じて生物多様性保全に貢献しています。

環境意識高揚の取り組み

2024年度は、各地で清掃活動を実施し、650名以上の社員が参加しました。また、ドコモの森活動等、ドコモグループ一体となり環境保全活動に取り組みました。今後も参加者数増大を図っていきます。

NTTドコモソリューションズグループの主要拠点における環境意識高揚の取り組みの詳細についてはこちらをご覧ください。

 P.62 人材・パートナー「NTTドコモソリューションズグループの社会貢献活動」



人材・パートナー

多様性が尊重され、皆が生き生きと暮らす社会へ



マテリアリティ（重要課題）

多様性確保

人材育成

ビジネス
パートナー協働

社会の期待

個人の属性によらず、能力を活かす機会の提供や、すべての人の権利が尊重され活躍できる仕組みの整備など、ダイバーシティおよびディーセントワークの実現は、世界共通の価値観です。日本政府も人的資本可視化指針など各種制度の策定も交え、強く推進しており、その実現には企業の率先が不可欠となっています。

社員・パートナーと 共栄する企業風土を、 一層強化する

NTTドコモソリューションズグループは、創業当初より、人材を活かし、共栄する事業運営に取り組んでいます。社員はもちろんのことパートナー企業とも連携し、ともに働く人の安全と健康や多様性の尊重、地域社会への貢献など、さまざまな活動を推進しています。これらの活動はNTTグループがサステナビリティ憲章に定めるテーマ「Well-beingの最大化」に大いに資するものであり、これからもさらなる貢献を模索します。

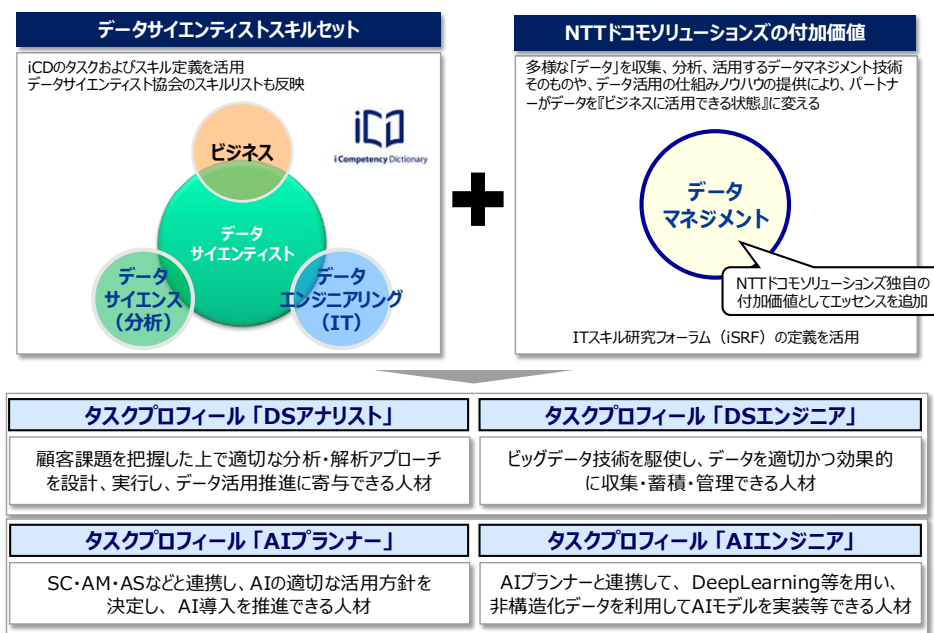
AI・データサイエンス人材の育成

サービス提供型ビジネスの拡大に向けては、ビジネス協創を実践しDXを推進できる人材が求められており、必要なスキルのひとつとして「AI・データサイエンス」を注力分野として育成を強化しています。AI・データサイエンスの基礎知識・スキルは、AI・データサイエンティストをめざす人のみならず、ビジネス共通の基礎知識として幅広い業務で活用が可能です。

NTTドコモソリューションズでは、社内認定制度「ComCP+」に「データサイエンティスト」人材を創設し、社員のスキル状況を把握するとともに、基礎から実践までレベルに応じた研修プログラムを提供し人材育成を推進しています。2022年度からは同人材の認定タスクプロフィールに「AIプランナー」「AIエンジニア」を加え、AIモデルを用いたデータ活用人材の推進を行っています。

AI・データサイエンスのプロフェッショナルスキルを認定する社内認定制度や研修プログラムの活用を通じて、現在はドコモグループ全体としてのデータ活用人材増強施策に即して人材育成を進めており、2024年度の累計は4,019人となっています。ドコモグループとしての総合ICT事業をさらに成長させていくため、AI／データ活用人材の育成(全社員)を2027年度目標として新設し、人材育成の継続・強化に取り組んでいます。

» NTTドコモソリューションズの社内認定制度におけるAI・データサイエンティストの人材定義イメージ



インパクト

4,019人

NTTドコモ
ソリューションズの
データ活用人材数

主に貢献する
SDGs



2024年度の主な実績

マテリアリティ	サステナビリティ定量指標	2024年度目標	2024年度実績
●多様性確保	働き方自由度×チームパフォーマンスへの社員の賛同率	対前年度改善	70% (+2pt)
	女性の採用率(経験者採用含む)	30%	32.9%
	◇経験者採用率	30%	32.3%
	◇女性の新任管理者登用率	14%	16.7%
	◇管理者に占める女性割合	13.5%	14.2%
	◇役員に占める女性割合	15%	11%
	◇PRIDE指標(LGBTQ浸透指標)獲得維持	GOLD獲得	GOLD獲得
	◇男性育休取得率	100%	137.4%
	◇男性育児事由休暇希望取得率	100%	100%
	◇業務災害発生件数	0件	0件
	◇従業員エンゲージメント率	56%以上	57% (+3pt)
	◇プレゼンティーズム損失率	6.0%以下	5.1%
●人材育成	リモートワーク(WFA)実施率	60%	72.8%
	アジャイル人材の確保	2,900人以上	2,969人
	データサイエンス/AI人材の確保	3,850人以上	4,019人
●ビジネスパートナー協働	認定パートナーの当社のサステナビリティ活動への賛同状況(覚書等締結率)	100%	100%
	◇改善要請が必要なサプライヤーとの直接対話率	100%	100%

◇: グループKPI

何故重要か

社員は、企業が日々最も密接に関わりを持つ重要なステークホルダーであり、社員を公正かつ正當に遇し良好な関係を構築することは、企業が持続的に成長する上で必須となる経営課題です。また規範意識の高い企業風土の醸成は、企業が地域の一員としての貢献を積極的に果たす上でも重要です。

NTTドコモソリューションズグループは、法令遵守はもちろんのこと、ともに働く人びとへの公正な処遇や多様性の尊重、地域社会への貢献などを重視し、さまざまな活動を推進しています。これらの活動はビジネ

スパートナーとの協働を基本とし、バリューチェーン全体で推進しています。

発揮をめざす社会・環境インパクトの例

- 自社における女性活躍の促進、働き方改革
- 女性活躍・柔軟な働き方に貢献するICTソリューションなどの提供
- 健康経営の推進
- ビジネスパートナーとも連携した、お客さま・社会への貢献

2024年度 総括

NTTドコモソリューションズではかねてより、多様性の尊重を重要な経営戦略と位置づけ、性別、性的指向、性自認/ジェンダーアイデンティティ、性表現/ジェンダーエクスプレッション、年齢、障がいの有無などにかかわらず、多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組んでおり、サステナビリティテーマ「人材・パートナー」では、「多様性確保」「人材育成」「ビジネスパートナー協働」をマテリアリティに掲げ継続的に活動を推進しています。

「多様性確保」では、女性活躍の推進や多様な人材の積極的な採用、柔軟な働き方の提供などに取り組むと同時に、社員満足度(従業員エンゲージメント)を高めるための施策にも力を入れています。いずれもドコモグループとしても近年力を入れている施策であり、きめ細かく、かつ意欲的な目標を掲げています。

「人材育成」では、NTTグループのシステムインテグレーターとして、時代のニーズに応え続ける人的資本の蓄積をめざし、研修メニューや各種資格制度の継続的な刷新・強化を続けています。

「ビジネスパートナー協働」では、重要なサプライヤーとの対話を徹底するため、覚書締結に加えて対話率100%も掲げ、これを達成。さまざまなテーマでの対話を強化しています。

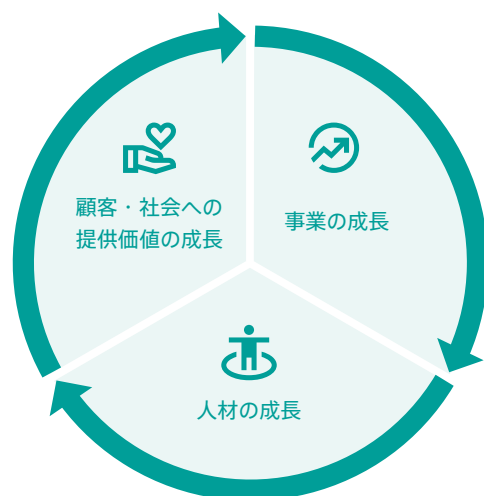
人的資本経営

ドコモグループ人的資本経営推進の取り組み

新ドコモグループ全体で「人材の持続的成長」の基盤を確立することにより、「顧客・社会への持続的な価値提供」につなげ、その結果、「事業の持続的な成長」を実現する持続的成長サイクル(Sustainable Growth Cycle)をまわす人的資本(Human Capital)経営を推進しています。

この取り組みを通じて、ドコモグループの中期戦略でめざす「社会・産業の構造変革」と「新たなライフスタイル創出」に貢献し、世界を変えていくことを目標としています。

» ドコモグループのめざすSustainable Growth Cycle



人的資本経営への3つの柱によるアプローチ

NTTドコモソリューションズは、ドコモグループで掲げる人的資本経営の柱を基盤とした事業戦略に沿って人的資本経営を推進しています。

具体的には、NTTドコモソリューションズ版「人的資本経営推進会議」を設置し、人材関連施策の取り組み状況や事業成長への貢献度合いを継続的に評価・議論する体制を全社で整備しています。この体制により、事業戦略と人材戦略の連動性を高め、継続的な改善サイクルを確実に実行しています。

3つの戦略的柱による包括的アプローチ

NTTドコモソリューションズの人的資本経営は、相互に連動する3つの柱を中心に推進しています。

取り組みの柱	1. 事業の挑戦	経営・事業戦略と連動した全社・事業別人材ポートフォリオの構築、ケイパビリティ強化・リソースシフト
	2. 個人の挑戦	社員一人ひとりの自己実現・自己成長と会社の事業成長との連動
	3. 風土・文化	多様な個人がWell-Beingを追求し活躍できる場

第1の柱：事業の挑戦

経営・事業戦略と連動した全社・事業別人材ポートフォリオの構築、ケイパビリティ強化・リソースシフト

将来の事業構造と中期経営戦略を踏まえ、全社ベースでの人材の質と量を明確に定義し、必要な人材確保の方針を策定しています。経営層、事業部、総務人事部との継続的な対話を基盤として、事業戦略と連動した人事戦略を実行し、定期的にその効果を検証しています。そのため、事業別の人材ポートフォリオの構築においては、高度スキルを保有する人材の確保・育成を進めながら、成長事業領域への人材配置転換を戦略的に実行しています。事業の成長効果については、定期的に測定することで施策のリファインメント、棚卸しの中で選択と集中を実行していきます。

第2の柱：個人の挑戦

社員一人ひとりの自己実現・自己成長と会社の事業成長との連動

社員一人ひとりが自律的にキャリア開発し、事業貢献したことを適切に評価する仕組みを構築していきます。社員に自らのキャリア選択やスキルアップの機会を提供することを目的に、公募人事制度やダブルワーク制度を設けています。これらの制度を意欲ある社員が活用し、さまざまな業務を経験することで、個人および事業の継続的な成長を実現します。さらに、事業戦略上、必要な強化人材への投資を積極的に拡大し、成果と貢献を適切に評価することで社員と事業の成長が連動するように進めていきます。

第3の柱：風土・文化

多様な個人がWell-Beingを追求し活躍できる場

DE&I（多様性・公平性・包括性）の推進に向けてオープンコミュニケーションを実践し、女性活躍推進をはじめとする多様な人材の登用と活躍支援、インクルーシブな組織文化の醸成に向けた継続的な取り組みを展開しています。

多様な働き方（ワークインライフ）を可能とする制度と環境を整備し、リモートワーク、フレックスタイム制度等の柔軟な勤務形態を提供し、ワークライフバランスの充実を図っています。さらに、従業員エンゲージメントの継続的な向上、メンタルヘルスケアをはじめとする健康経営の推進、心理的安全性の高い職場環境の構築に取り組んでいます。

サステナブル社会への貢献意識を涵養し、具体的な行動を実践できる制度と運用を整備していきます。

動的人材ポートフォリオ・マネジメント

動的人材ポートフォリオ・マネジメントの構築

人的資本経営の実現に向けて、動的人材ポートフォリオ・マネジメントの仕組みを整備し、事業成長を支える戦略的な人材マネジメント体制を構築していきます。

戦略策定・モニタリング

NTTドコモソリューションズは必要な人材の定義と計画について、社内改革の取り組みである革新タスクフォースおよび中期事業計画で実施しています。

その取り組みに紐づけて、毎年定期的にComCPや強化人材の保有レベル、人数を把握することで、人材の

量と質を可視化しています。これらの人材計画について、人材のレベルと数の実績を定期的にモニタリングすることでAs-isとTo-beのギャップを分析し、将来の事業成長に向けて事業戦略と人材戦略が連動するように経営陣で議論しながら進めています。

エンゲージメント向上に向けた人材施策の実行（GAP解消）

NTTドコモソリューションズは、中期事業計画の確実な実現に向けて包括的な人材配置・育成サイクルを確立しています。人材の採用・配置において人材育成の観点で実行・改善を繰り返すとともに、評価・昇格制度の定期的な見直しと最適化を図っています。また、健康経営の推進による働きがいのある職場環境の実現と併せて、従業員エンゲージメント向上施策を展開することで、持続的な組織力強化を実現していきます。

基盤の強化（HRBP体制の構築とデータドリブン人事）

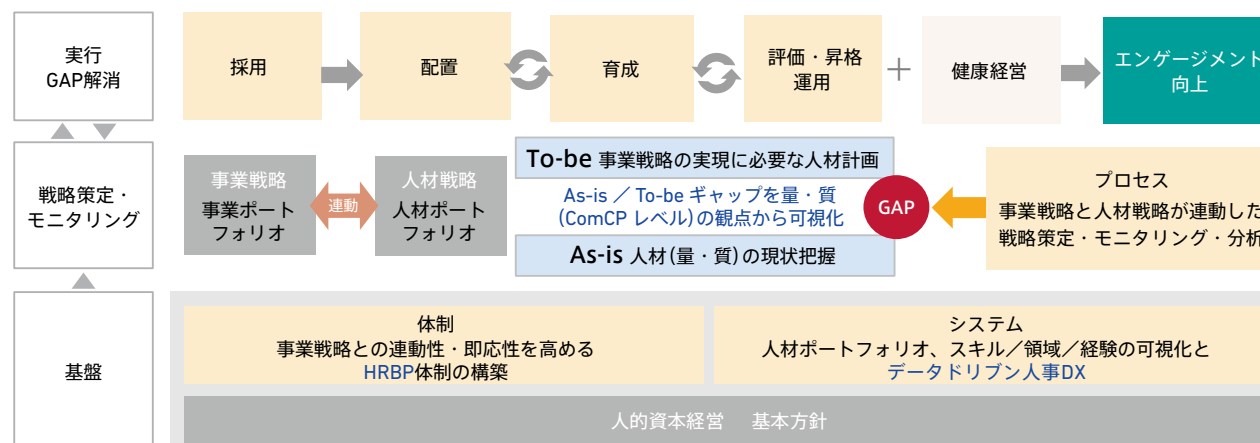
事業戦略と人事戦略の連動を高めるために、HRBP体制（Human Resource Business Partner：各事業組織責任者のパートナーとして、人事の視点から問題解決を図る機能）の構築によって、より事業環境の急速な変化に対応できるように組織体制を検討していきます。同時に、データドリブン人事を実現していくべく人材ポートフォリオについて、スキルの観点だけでなく従事事業領域や過去の経験など詳細な情報を可視化し、人材マネジメントの強化を図っていきます。

人的資本経営の加速

これらの動的人材ポートフォリオ・マネジメントの着実な実行と継続的改善により、人的資本経営の基盤強化を加速していきます。

NTTドコモソリューションズは、これら取り組みを通じて、持続可能な企業成長と社会価値創造の両立をめざしていきます。

動的人材ポートフォリオ・マネジメント



人材育成

社員は企業の重要な人材であり、その成長を支援することは社員の自己実現をバックアップするだけでなく企業の発展にもつながると考えており、資格取得や公正な評価などを推進しています。

基本的な考え方と方針

NTTドコモソリューションズは、差別のない職場づくりは当然ながら、社員と企業がともに成長する「チーム」でありたいと思っています。このような考えのもと、具体的なスキル育成施策の構築にとどまらず、独自の技術者認定制度を全社規模で徹底するなど、私たちならではの人材育成の仕組みづくりに向け取り組んでいます。

入社1～2年目社員(トレーニー)育成

NTTドコモソリューションズは、入社2年目までの社員を「トレーニー」と呼び、2年間の育成スキームの中で、社会人基礎力(ヒューマン・コンセプチュアルスキル)の習得、開発基礎スキルの習得、ビジネスプロセスの俯瞰力醸成を目的とした各種育成施策を実施しています。

配属された職場において実際の業務をOJTにて学ぶとともに、Off-JTではテクニカルスキル・知識の習得だけでなく論理的思考力やコミュニケーション力などのさらなる向上を目的とした集合研修を実施し、OJTへつなげています。

配属された職場では、トレーニー一人ひとりに対してメンターおよびコーディネーターと呼ばれる先輩社員を配置するメンタリング制を導入しています。コーディネーターは、主に育成計画の策定、ジョブアサイン(業務の割り振り)、スキル習得状況の確認、メンターのサポートなどを行っています。メンターは、トレーニーの良き先輩として、業務面における指導・サポートを中心に、メンタル面やモチベーションについてもケア・サポートを行っています。また、育成・指導にあたってはメンターに負担が集中しないよう職場が一体となったファミリーという形式での体制を確立しています。

プロフェッショナルの育成

NTTドコモソリューションズでは、お客さまの事業に新たな付加価値を提供し続けるために、プロフェッショナルの育成に注力しています。社員が習得したスキルについては、NTTドコモソリューションズが考える人材像*に沿ったレベル認定を行い、より適切な仕事の割り振りにつなげるとともに、社員が自己育成を行うにあたって、より明確な目標設定を可能にしています。

社員研修では、基礎知識を学ぶWBTやセミナーをはじめ、開発・運用業務の遂行力や営業活動における企画力・提案力の強化、技術的知識の習得・強化を目的とする「テクニカル研修」、すべてのビジネスで必要となる概念化能力や対人関係能力などの向上が目的の「コンセプチュアルスキル系研修」、役職・役割に応じた動機形成と能力開発を目的とした「階層別研修」といった幅広いプログラムを提供しています。

若手社員に対しては、今後のグローバルビジネスを担う人材育成を目的に、NTTグループ海外現地法人へ派遣する「海外業務OJT研修」を実施しています。

*事業の発展に貢献する市場価値の高い人材で、ビジネス遂行に必要な役割として、サービスクリエイター、プロジェクトマネージャ、コンサルタント、アカウントマネージャ、アプリケーションスペシャリスト、テクニカルスペシャリスト、サービスマネージャ、セキュリティマネジメント・コンサル、データサイエンティスト、スクラムマスターの人材像に分類

» 研修の実施状況(2024年度実績)

研修	実施 コース数	受講者延べ 人数(名)
基礎的知識習得を目的としたWBT	68	148,479
テクニカル研修	498	3,213
コンセプチュアル系/階層別研修	32	3,757

スキル認定制度

ICTに関する技術の進歩がめまぐるしい現在、プロフェッショナルとしてお客さまから期待されるスキルは多岐にわたり、社員のキャリアデザインは企業と社員がともに取り組むべき重要な課題です。NTTドコモソリューションズでは、経済産業省が策定したITスキル標準(ITSS^{*1})および情報処理推進機構(IPA)策定のiCD^{*2}をベースにした社内スキル認定制度「ComCP」を構築し、社員のキャリアアップを促進しています。具体的には、同制度はICTプロフェッショナルを人材像に分類し、それぞれ7段階のグレードに規定しています。さらに、人材像ごとに必要なスキルと、グレードごとに求められるスキルの達成度も規定しています。これにより社員は、個々のスキル単位で自身の詳細な現状把握と具体的な目標設定が可能となり、スキルアップ／キャリアアップのサイクルへとつなげていきます。

NTTドコモソリューションズはこの認定に裏付けられた技術力を活かし、お客さまのビジネスパートナーとして、より付加価値の高いサービスを提供していきます。

^{*1} ITSS：ITスキル標準。経済産業省の定めた個人のIT関連能力を職種や専門分野ごとに明確化・体系化した指標。「ITSS」は、独立行政法人情報処理推進機構の登録商標です。

^{*2} iCD：i コンピテンシディクショナリ。情報処理推進機構(IPA)が公開している、イノベーションの創出を担うIT人材の役割と仕事を体系化した「辞書」

ComCP認定保有数内訳(2025年4月現在)

ー：認定グレード設定なし

	AM	PM	SM	AS	TS	SC	SMC	DS	ScM	合計
Executive	ー	1	ー	ー	ー	ー	ー	ー	ー	1名
Professional	3	8	1	1	4	1	ー	ー	ー	18名
Expert	52	172	35	158	188	57	11	62	17	752名
Associate	62	217	43	799	1,012	92	35	132	24	2,416名
合計	117	398	79	958	1,204	150	46	194	41	3,187名

さまざまな施策で人材育成に取り組む

データセンターは建物、電力、ICTシステム、セキュリティ、内部統制やグリーンなどさまざまなノウハウにより支えられています。NTTドコモソリューションズでは、これらのノウハウを維持し、さらなる知識の向上や拡大を行うためにITスキルスタンダードの体系に基づいた育成、およびICTシステム運用のベストプラクティス(優良事例)といわれている「ITIL[®]」を参考にしたシステム運用により、品質向上と効率化の両面をめざした活動に今後も継続して取り組んでいきます。

また、データセンターやサーバー室、ICT機器のエネルギー消費効率を高めるため、自社データセンターにおいて温湿度環境や消費電力の見える化、継続的な空流改善、空調のAI制御などの施策に取り組むとともにドコモグループ各社と連携し、ドコモグループにおけるデータセンターへのノウハウ展開に取り組んでいます。さらに、JDCC(日本データセンター協会)への参画と貢献を通じ、データセンター構築・運用に関わるノウハウの継続的なブラッシュアップを図っています。

今後も日本の通信技術の発展を支えていくためにもスペシャリストの育成に積極的に取り組んでいきます。

^{*}「ITIL」は、AXELOS Limitedの登録商標です。

B2B2XおよびDX戦略推進に向けた、アジャイル人材の育成

従来のシステム開発では、まずお客さまの求める仕様を満たすための設計を詳細・綿密に実施した上で、開発に着手する「ウォーターフォール」型のアプローチが主流となっていました。しかし近年、技術革新やお客さまの事業環境の変化のペースが加速する傾向にあり、開発途中での仕様変更を柔軟に行う必要性が高まっています。

これを実現するために、仕様や設計の変更があることを前提に開発を進めていき、徐々にすり合わせや検証を重ねていくという開発アプローチ「アジャイル」が新たな主流へと注目されています。

NTTドコモソリューションズは、協創によるビジネス創出プロセス、特にNTTグループが推進するB2B2X戦略には、アジャイルアプローチが不可欠であると考え、同アプローチに対応しうる人材開発を推進しています。自社の考える「必要スキル」を明示し、その習得を促す教育施策を講じる一方で、社会課題解決型ビジネスに象徴されるNTTグループで取り組む各種DXプロジェクトに同アプローチを投入。グループ横断での開発・運用連携（DevOps）体制も交えて確かなプロジェクト進行力を高めています。

アジャイル人材を2018年度末から2021年度末までに300人から約5倍の1,500人まで拡大する計画は達成し、現在はドコモグループ全体としてのアジャイル開発人材5,000人到達（2025年度目標を2023年度に前倒し達成）を追い風に、さらなる拡大と実践力向上に取り組んでおり、2024年度の累計は2,969人となりました。

NTTドコモソリューションズの考えるアジャイルアプローチ

経営ビジョン	ビジネス・サービス企画	システムデザイン	構築	運用保守
経営戦略	ビジネス企画 サービス企画	仮説検証 PoC UI/UX デザイン	要件 定義 開発 試験	運用 保守

アジャイルアプローチ

徹底的なUXアプローチ

継続的なインテグレーションとデリバリー

イノベーション創出に向けた取り組み

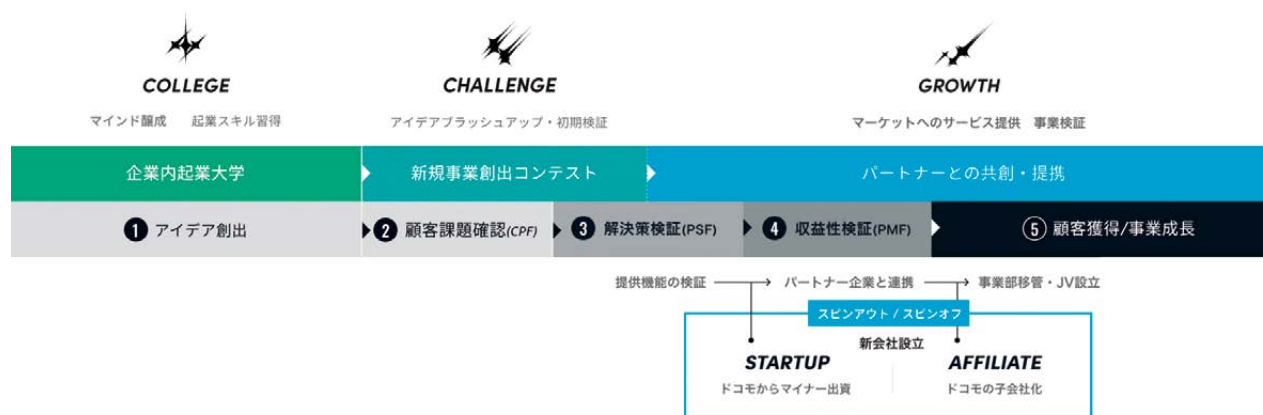
各種技術の進化・発展速度が著しい現在の社会経済環境の中、既存の組織や部門の枠組みにとらわれない柔軟かつ意欲的な知見集約の仕組みが重要であると、ドコモグループは考えています。この考えのもと、グループ各社およびパートナー企業が協働する「イノベーション創出」の取り組みを推進しており、NTTドコモソリューションズも積極的に参画しています。

新規事業創出プログラム「docomo STARTUP」

本取り組みは社員の持つ可能性を最大限に引き出し、事業創出を通じて新たな価値を提供し続け、多くのパートナーとともに社会を変える事業創出をめざしています。ドコモグループは、2023年度より社員のアイデアを事業化する新規事業創出プログラム「docomo

STARTUP」を開始しており、2024年度のNTTドコモソリューションズの参加者は55名です。

本プログラムでは、新規事業創出に係るスキルやマインドを身に着ける「COLLEGE」、事業アイデアコンテスト「CHALLENGE」、そして優秀な事業アイデアは「GROWTH」へと進み、その後、成長の可能性のある事業アイデアは、社員が事業オーナーとしてスピンオフ／スピンアウトできる制度も整備されており、事業創出の実践の場として確実に広がっています。



企業内大学「docomo academy」

docomo academyは、「一歩踏み出す力」を育み、新規事業に閉じずドコモグループ内外で活躍する「変革人材」を育成する、ドコモグループ全社員が参加可能な企業内大学です。

「デカイことやろう」というテーマのもとに、「変わりたい」という想いを持って、役職・年齢の垣根を越えてさまざまな人が集まります。著名な講師の講義、クラスコミュニティやメンターとの1on1等を通じて視野を広げ視座を高め、参加者の想いを形にする方法を一緒に考えます。

今の自分を成長させたい、新しいことに挑戦したい、本業以外でリスクリングしたい、一歩踏み出したいと思っている社員に必要な「スキル」と「マインド」を学べるプログラムとして提供されており、2024年度のNTTドコモソリューションズからの受講者は21名となっています。

公正な評価処遇

NTTドコモソリューションズでは、専門性を高め、自律的なキャリア形成を実現するために、必要な専門性と行動レベルを明確化した社員グレード基準と、設定した目標をもとに評価をフィードバックする一連の評価プロセスを確実かつ的確に実施することで、社員の自律的・主体的な職務遂行の促進を図る人事制度を運営しています。

納得度の高い人事評価の仕組み

一般市場においても通用する専門性を軸に行動を明確化した分野ごとの社員グレード基準をベースに、社員の「適切な配置」「能力開発」「評価」「格付・給与」といったものをトータルなシステムとして運用しています。

評価にあたっては、目標設定から日々のコミュニケーション、評価の実施・フィードバック面談までの一連のプロセスを適切に実行するためのサイクルを設けています。

上司との定期的な個別面談

NTTドコモソリューションズでは、社員が業績目標やその達成に向けたプロセスを上司とともに認識し、改善点や成長への方向性を共有していけるよう、全社員を対象に上司との定期的な個別面談を実施しています。

上司との個別面談は、日々の業務の進捗状況の確認や業務上の課題などについて適宜共有・相談する場として、日常のプロセスマネジメントとして実施する1on1ミーティングのほか、「目標設定MTG」「中間MTG」「振り返り面談」の機会を設けています。「目標設定MTG」では、当該年度の目標などについて認識を合わせ、必要なアドバイスを行っています。「中間MTG」では上期の成果および達成度について確認するとともに、下期に向けての課題等についても意識合わせを行っています。「振り返り面談」では、達成した成果・業績と目標達成のプロセスを上司と部下と一緒に振り返り、さらなる改善と成長に向けたアドバイスと動機づけを与えています。

評価ミーティング

評価の公正性・客観性を高めるため、同じ組織の評価者が集まる「評価ミーティング」を年1回実施しており、評価者間で評価の目線・レベルを合わせることで、主観や恣意による評価エラーを防ぐよう努めています。

評価者研修

評価の納得性・公正性のさらなる向上に向けた取り組みとして、新たに評価者となる社員に対して、評価者としての人事・評価制度の考え方、評価マネジメントの基本を学ぶとともに、部下に対する目標設定、日常フォローなどの具体的なマネジメント手法を身に付けることを目的とした「評価者研修」を実施しています。

プラスチャレンジ

NTTドコモソリューションズでは、社員のチャレンジ意欲の促進と挑戦する風土の醸成を目的に「プラスチャレンジ」を導入しています。業績目標の中に、単年度では成果の出にくい中長期的な取り組みや、自身の成長や事業成長につながる積極的なチャレンジ目標を20%以内のウェイトで設定できる仕組みで、成果のみに着目せず「チャレンジすること自体(チャレンジプロセス)を評価」することを行っています。

人事・給与制度の整備

NTTドコモソリューションズでは、社員一人ひとりが力を発揮できる環境を整備し、実力あるプロフェッショナル人材への着実な成長と、社員一人ひとりの自律的・主体的なキャリア形成に向けた施策を推進しています。

社員一人ひとりが今まで以上に高い専門性とスキルを獲得・発揮し、さまざまな分野で多様な人材が多様なキャリアを自律的に構築しながら、高い付加価値を創出できる仕組みづくりを進めています。

具体的には、「専門性により昇格していく人事給与制度」「自律的なキャリア形成を支援する人事体系」の制度へ2023年4月より見直ししたほか、それを補完し、支援する仕組みとして、キャリアコンサルティングの実施や、NTT Job Board（公募）も行っています。

多様性確保

多様性を尊重できる企業風土の醸成は、社員個々人が力を十分に発揮できる職場環境を実現する上で必須であり、一人ひとりが考え、行動できる仕組みづくりに取り組んでいます。

多様な社員が活躍できる 職場風土づくりの推進

NTTドコモソリューションズは、ダイバーシティ推進と社員のキャリア支援を目的として、2008年4月に「キャリアアップ支援室」を設置し、各種施策に取り組んできました。2015年7月に「ダイバーシティ推進室」と名称変更し、多様性の尊重を重要な経営戦略と位置づけ「多様性を促進し、社員個々人が力を最大限発揮し、活躍することにより、企業パフォーマンスを向上させる」ことを目的に、さらなる推進に取り組んでいます。

ダイバーシティ推進室の取り組み

ダイバーシティ推進室では、多様な価値観や文化を尊重し、人種、国籍、民族、出身地、階級、宗教、信条、言語、文化、性別、性的指向、性自認、性表現、年齢、障がいの有無、病気、外見等による差別を禁止し、多様な社員が活躍できる職場風土づくりの推進、上司・部下それぞれの思いが実現できる支援をしています。また、NTTグループ女性管理者比率目標の達成に向けて、

女性の積極的な採用および女性活躍推進施策（通称：Win-d）にドコモグループ全体で取り組んでいます。その他、LGBTQへの対応や育児・介護に関する施策など、ワークとライフを両立しやりがいや充実感を感じながら働き、仕事の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会の実現に向けて、さまざまな取り組みを行っています。

▶ ダイバーシティ推進室の取り組み事例

研修	取り組み	実施内容
ダイバーシティ施策 〈多様性理解・女性活躍推進の取り組み〉	女性活躍推進施策 (通称：Win-d)	女性社員が公平に活躍できる環境を整え、サポートすることを目的として、女性管理者のフォロー、リーダー育成や意識醸成を通じた主体的キャリア形成の支援活動を実施
	LGBTQへの理解促進	- LGBTQへの理解促進のため、社内イントラ上に基礎知識を掲載および、トレーニー向け研修等各種研修内において実施 - LGBTQ理解セミナーを実施し、LGBTQアライ(理解者)にバッジ配付
ワーク・ライフ・マネジメント 〈時間制約社員への支援〉	育児休職者交流会／復職者セミナー／育児中社員対話会等	育児と仕事の両立に向けて、育児経験者との対話を実施するなど、復職後の働き方についてセミナー等により支援
	介護施策等	仕事と介護の両立について自身の状況を診断し、診断結果に基づいて自身の状態に合った動画を視聴して仕事と介護の両立に必要な知識を学ぶ「仕事と介護の両立診断」を実施
	男性育児休職・休暇取得促進	全社員向けに男性育児休職に関する理解促進の研修を実施。また男性育児休職の取得者へのインタビュー動画や、体験談の記事を社内イントラに掲載。2024年度の男性社員による育児休職・休暇取得率は137%

女性活躍推進に向けた新たな目標

NTTグループは、男女を問わず適正な処遇を実施し、女性の活躍促進をグループ全体で進めるべく、「2025年度までに役員女性比率25～30%」「女性の新任管理者比率30%」などの目標を設定しました。これを受け、NTTドコモソリューションズグループも、女性管理者比率について、これまでの目標を見直し、「2025年度までに14%」へと上方修正しています。なお、積極的な女性社員の採用については、2013年度に新卒採用女性比率30%以上を目標に設定し、現在は経験者採用を含めた女性採用率30%以上を目標に設定しています。2024年度は32.9%となり、継続して目標を達成しています。

働き方自由度×チームパフォーマンス最大化に向けた取り組み

すべての社員が自分らしく働き、かつ、社または部署としてチームパフォーマンスをあげていくことができる仕組みの整備、ならびに社員相互の意識醸成は、業種を問わない経営課題として、重要度を増しています。

NTTドコモソリューションズでは、「働き方自由度×チームパフォーマンスへの社員の賛同率」をKPIに掲げ、エンゲージメント調査を利用し、全社員に対し「自らの職場はチームパフォーマンスの向上につながる『働き方の自由度』があると思うか」の聞き取りを行っています。2024年度は70%（対前年+2pt）の結果となりました。

今後、各種施策を実効性あるものとするために活用するとともに、2030年度まで継続的に聞き取りを実施することでさらなる改善を図っていきます。

男女格差のない処遇制度

NTTドコモソリューションズでは、適材適所の配置、能力開発の推進、適正な人事評価などを通じて、社員一人ひとりの能力と意欲を最大限に引き出すよう努めています。またNTTグループは、女性の活躍促進をグループ全体で進めるとともに、男女雇用機会均等法に定められている均等報酬を適用し、男女を問わず適正な処遇を実施しており、NTTドコモソリューションズでも同等の対応を行っています。

求人・雇用においては、本人の能力・適性・成果など合理的な要素以外*の理由によって、採用・昇進・報酬・研修受講などの機会や処遇に差を設けることはせず、機会均等と処遇における公平の実現に努めます。

* 差別要素：人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的指向、性自認、性表現、障がいの有無、宗教、政治的見解、組合加入の有無、パートナーの有無、健康診断や妊娠検査の機会均等または処遇における公平を損なう場合など

両立支援

NTTドコモソリューションズでは仕事と育児、仕事と介護の両立支援に積極的に取り組んでおり、さまざまな施策を展開しています。

仕事と育児の両立支援

NTTドコモソリューションズでは、次世代育成支援および、仕事と家庭の両立を行っている社員が安心して働ける環境の整備を図るなど、性別に関係なく社員一人ひとりが生き生きと働くことができる職場づくりに継続して取り組んでいます。その結果、子育てと仕事の両立支援に高い水準で取り組む優良企業として、2024年2月13日に厚生労働大臣より「プラチナくるみん」の認定を受けており、2024年度も維持・継続しています。

また、男性社員による育児休職・休暇取得の積極的な推進も行っており、「積極的な育児参加に関するガイドライン」の制定、ライフイベントごとに必要な手続きなどが網羅された「コミュニケーションハンドブック」の改訂、「男性育休インタビュー」を公開するなど、職場の風土醸成にも取り組んでいます。その他、育児休職者支援施策として「育児休職者交流会」、復職者支援施策として「復職者セミナー」、育児中社員支援施策として「育児あれこれ対話会」などを実施し、社員が育児参加しやすい制度・環境づくりに努めています。

▶「くるみん」マーク



▶「えるぼし」マーク



仕事と介護の両立支援

介護は突発的に問題が発生することや、介護を行う期間・方策も多種多様であることから、仕事と介護の両立が困難になることも考えられます。NTTドコモソリューションズグループでは介護離職を防げるよう、仕事と介護の両立支援施策として、「仕事と介護の両立診断」を継続して実施しています。

この診断では、質問に回答することで自身の仕事と介護の現状を把握することができます。診断結果に基づいて自身の状態に合った動画を視聴し、自身に必要な知識の習得や情報収集を可能としています。また、「介護と仕事の両立ガイドライン」や「介護ハンドブック」を配布するなど、仕事と介護が両立できる環境づくりに努めています。

LGBTQへの支援

NTTドコモソリューションズでは、2016年4月より社内イントラにLGBTQに関するページを開設し、各種研修の実施など、社員の理解促進と施策の推進を図ってきました。2018年からは各種制度の同性パートナーへの適用拡大を行い、またNTTグループが参加する社会イベント「東京レインボープライド」のパレードへの参加や、社内ALLY賛同者の促進など、さまざまな活動に取り組んでいます。このような活動が評価され、一般社団法人work with Pride*による評価指標「PRIDE指標」に応募し、5つの指標の



うち5点満点を満たし、ゴールドを2018年より継続して獲得しています。

* work with Pride: 企業などの団体において、LGBTQすなわちレズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーなどの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一般社団法人

障がい者雇用

NTTドコモソリューションズは2023年度からNTTドコモの特例子会社であるドコモ・プラスハートと連結した障がい者雇用率算定のもと、ドコモグループ一体となって施策を推進する体制となりました。新たな算定ベースに即した障がい者雇用率は2025年6月1日現在で2.05%です。

入社した社員は企画・営業・開発といったさまざまな部署で自身の能力を発揮し、活躍しています。

今後も、すべての人が互いに支え合い、ともに働く社会の実現のため、障がいのある方の積極的な雇用を継続していきます。

再採用制度

育児、介護またはパートナーの転勤などで退職した社員の中には、将来再び働きたいとの希望を持つ人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、NTTドコモソリューションズ・NTTインターネットでは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。

帯同休職制度

NTTドコモソリューションズでは、再採用制度に加え、パートナーの海外転勤などを事由として、退職することなく会社に籍を残したまま休職できる帯同休職制度を設けています。

この制度の対象となるのは、パートナーの海外転勤、転職および結婚による転居にともない、これに帯同するため国内の事業所での勤務が困難となった勤続年数3年以上の社員としています。

経験者採用制度

NTTドコモソリューションズでは2016年から経験者採用に取り組んでいます。現在では新規採用者のうち32.3%が経験者採用制度を利用して入社しています。

経験者採用では即戦力として活躍いただける方や今後、事業を支えるリーダーとしてのポテンシャルを持っている方を募集しています。

さまざまなバックグラウンドや志向を持った経験者の方の価値観や知見、スキルを活かすことで多様化、複雑化する事業環境においても、お客さまの課題や社会課題の解決に取り組んでいます。

社員の健康を守り、 魅力ある職場をつくる

安全・健康で生き生きと働くことができる快適な職場環境を提供することは、企業にとって重要な社会的責任です。NTTドコモソリューションズは、社員が心身ともに健康を保てるよう、メンタルヘルス対策、疾病の予防・早期発見、健康管理体制の充実などに取り組んでいます。

「働き方改革・健康経営」の推進

昨今、労働力人口の減少や少子高齢化を背景に、長時間労働の解消、多様な働き方の実現などが社会的課題となっています。こうした背景によりNTTドコモソリューションズでは、「働き方改革・健康経営」を重要な経営戦略と位置づけており、経営トップから社内へのメッセージ発信や「働き方改革委員会」を立ち上げ、各種施策を展開することで業務改革や意識改革に取り組んでいます。

具体的には「健全で創造的、効率的な事業運営に向けては、すべての社員とビジネスパートナーの健康と安全が最も重要」との基本方針のもと、社員のスキル向上やマネジメント改善、お客さま・ビジネスパートナーとともに業務プロセス全体の改善を進めるなどの「業務改革」、柔軟な働き方の実現に向けてフレックスタイム

制勤務制度、リモートワーク制度などを積極的に活用できる「環境・仕組みの整備」、長時間・深夜労働縮減の意識づけ、保健指導徹底などの「意識改革」に取り組むことにより、生産性や創造性の向上を図りながら、長時間・深夜労働の解消・回避に努め、安心・活力を確保する「働き方改革・健康経営」の実現をめざしています。

なお、2024年度に健康経営戦略マップを策定し、各種施策の目標達成をめざし、健康経営の推進に努めています。

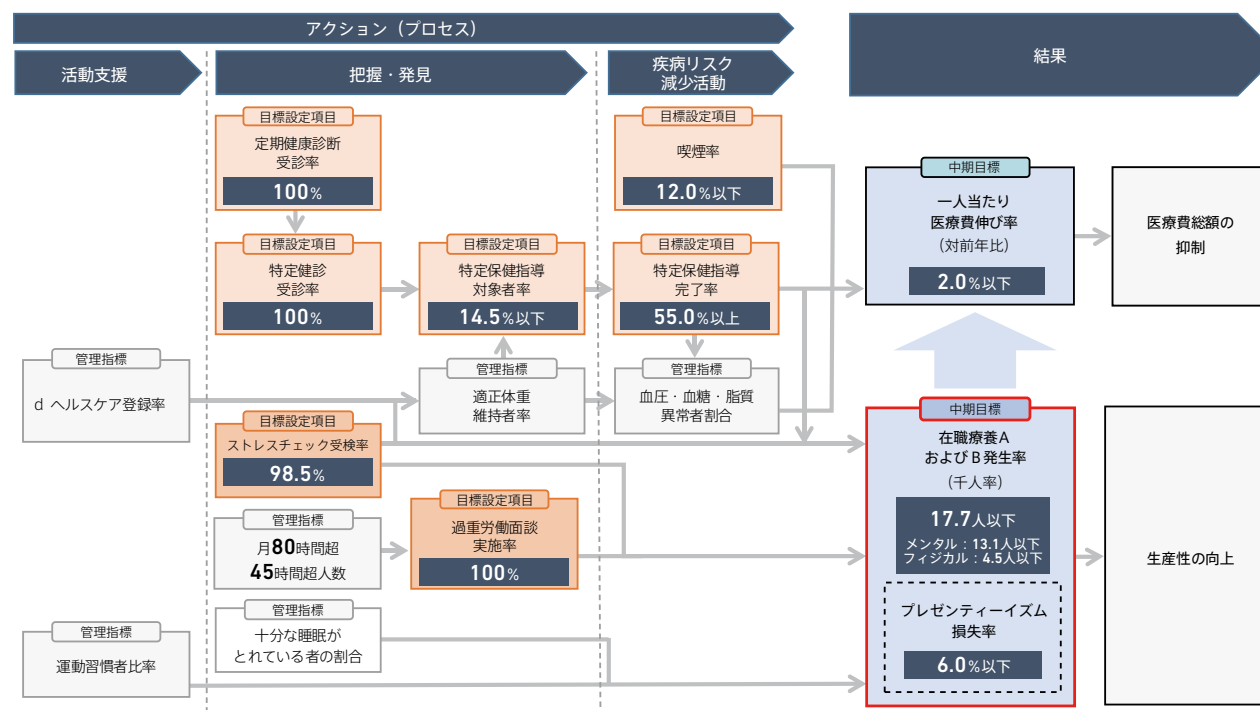
▶▶ 「健康経営優良法人」ロゴ



▶▶ 「健康優良企業」ロゴ



▶▶ 健康経営戦略マップ(2024～2026) ＊2026目標値



健康管理体制の充実

NTTドコモソリューションズでは、主要な勤務地である品川・品川シーサイド・幕張・五反田の4ヶ所に健康管理センタを設け、産業医・保健師を配置しています。社員の健康保持・増進のための健康管理専門スタッフを配置することで社員が気軽に相談できる環境を整えるとともに、スタッフによる職場巡回、健康面談などを充実させ実施しています。特に近年、特定保健指導率の向上が官民連携のもと推進されています。同センタはNTTドコモソリューションズ独自で運営している健康管理施設で、特定保健指導を実施し、グループ社員の指導に注力していることが特徴です。

また、2022年度からは、ICTを活用した特定保健指導の充実化を図るため、NTTドコモソリューションズが提供する「Deeptector[®]」*を活用した管理栄養士による特定保健指導サービスである「Mealthy」をNTT健康保険組合が導入しています。NTTドコモソリューションズも積極的に活用していくことで、特定保健指導の受診および完了に向けて取り組んでいます。

*「Deeptector」は、NTTドコモソリューションズ株式会社の登録商標です。

メンタルヘルス対策

仕事や私生活においてストレスを感じ、うつ病になる人が急増し、企業（職場）におけるメンタルヘルス（心の健康）は社会的な問題となっています。社員が心の健康問題を抱えることは、その社員のキャリアと人生のみな

らず、周囲の社員や家族にとっても大きな影響を与えることに加え、企業としてのパフォーマンスの低下にもつながるおそれがあります。

メンタルヘルス対策については、パルスサーベイの導入に加え、ストレスチェックの実施により社員自身に心の健康状態の変化に気づく機会を与えるとともに、診断結果を踏まえた施策や職場環境の改善に取り組んでいます。

2023年度より従業員エンゲージメント調査と合わせて、プレゼンティーイズムに関する調査も実施しており、調査結果や記述された内容を分析し、施策の検討・実施、職場環境の改善に取り組んでいます。2024年度のプレゼンティーイズム損失率は5.1%（対前年+0.8pt）でした。

また、新入社員・新任管理者へ、環境・人間関係の変化などによるメンタル疾患の早期発見・予防として健康管理スタッフによる個別面談の実施、全社員が悩み事を相談できる相談窓口を社内外に設置しています。

▶ 病気の予防・早期発見対策

対策	実施状況
定期健康診断、人間ドック	法令に基づく定期健康診断または人間ドック（希望者）の完全受診を実施
健康管理スタッフによるフォロー	健康診断など受診後のフォローの実施
過重労働による健康障害防止	長時間労働者に対しヘルスチェックシートをもとに産業医などによる面接指導などの実施
特定保健指導	「高齢者の医療の確保に関する法律」に基づく特定保健指導を、ICTツールを用いた個別指導により実施
リモートワークにおけるメンタルヘルス	簡易な問診に定期的に回答することで、自分自身の変調を把握（セルフケア）するとともに、上長とのコミュニケーション（ラインケア）を促す健康施策として、「パルスサーベイ」を実施

疾病の予防・早期発見

常日頃から仕事を一生懸命にしている人ほど、自分の健康について十分な管理ができずに後回しになり、病気の発症や悪化を引き起こしやすくなります。

NTTドコモソリューションズでは、病気に罹患（りかん）する社員を可能な限り減らすため、疾病の予防・早期発見に力を入れています。

法令に基づく定期健康診断の完全受診を徹底するとともに、健康診断後の保健指導を行っています。長時間労働者に対しては特に重点的なフォローとして過重労働による健康障害を防ぐために、ヘルスチェックシートをもとに産業医などによる面接指導を徹底しています。また、生活習慣病対策としては、特定保健指導はもとより、40歳未満の若手社員に対しても健康管理スタッフによる保健指導を実施するなど健康保持・増進に積極的に取り組むとともに、重篤なリスクのある社員に対しては、産業医の意見書を送付し、上長より受診を促すなど安全配慮の徹底に取り組んでいます。

安全衛生活動

NTTドコモソリューションズでは、すべての職場において「安全衛生委員会」を設置し、職場の安全点検や健康増進施策に関する意見交換など、主体的な安全衛生活動を行っています。また、NTTドコモソリューションズグループの安全衛生委員および産業保健スタッフを対象に、講義や各職場の安全衛生施策の発表を実施するなど、各職場の安全衛生活動に活かしています。なお2024年度の業務災害は0件でした。引き続き、労働災害の再発防止に向けた取り組みを行っていきます。

リモートワークの推進

2022年度から、リモートワークを基本として業務遂行を行う「リモートスタンダード」制度を導入しています。2024年度には本社に加え支店においてリモートスタンダード適用組織の拡大を行うなど、「働く時間」「働く場所」の柔軟性および「住む場所」の自由度の向上にも継続的に取り組んでおり、2024年度のリモートワーク実施率は72.8%となっています。

過重労働の防止

NTTドコモソリューションズは、従業員の過重労働防止と健康管理の観点から、従業員一人ひとりの時間外労働の実績を把握して情報共有を行い、必要に応じて長時間労働者との面談も実施しています。

またフレックスタイム制度やリモートワーク制度などのさらなる活用促進に取り組むなど、多様な人材が心身に過度の負荷を感じることなく、生き生きと働ける職場環境の整備を進めています。

具体的には、定型勤務者の時間外労働自粛日の設定や、フレックスタイム勤務者の7.5時間未満勤務日の設定推奨、それに加えて各組織がそれぞれの業種業態に応じた過重労働の防止に積極的に取り組んでいます。

例えば、PCのログオン・ログオフ時刻を記録するログ管理機能などを活用して実際の勤務時間を把握するなど、労働時間の適正化や過重労働の防止に取り組んでいます。

また、労働時間に関連するデータを集約・可視化する仕組みとして、働き方ダッシュボードを2024年7月にリリースし、長時間労働の抑制や特定属人への偏り解決に向けた平準化といった、働き方の行動変容を促しています。

各種休暇の取得促進

NTTドコモソリューションズでは、社員一人ひとりのさらなるワーク・ライフ・マネジメントの推進に向けて、夏季休暇に合わせて長期休暇の取得を奨励するなど、各種休暇を取得しやすい環境整備に努めています。

また、労働時間に関連するデータを集約・可視化する仕組みである、働き方ダッシュボードによって、休暇未取得者については上長等にアラート通知を行うことで、計画的な休暇取得促進を図っています。

従業員エンゲージメント調査の実施

NTTドコモソリューションズでは、かねてよりNTTグループ統一従業員満足度(ES)調査を毎年実施し、職場環境および会社の仕組みの改善に役立ててきました。

2021年度より新たに、NTTグループ共通での従業員エンゲージメント調査の開始を受け、その仕組みに参画しました。同施策では、エンゲージメントに関する4つの設問に対する肯定回答率をKPIとし、それらに影響を与えるEmployee eXperience (EX)に関する設問の聴取を通して、課題把握と改善を推進しています。2023年度からは役員報酬連動のKPIに位置づけられており、2024年度は年2回の調査(NTTグループ共通調査と簡易調査)を実施しています。

» エンゲージメント4つの設問(4KPI)

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

2024年度の4KPIの結果は57%でした。「貢献意欲」「誇り」「知人推奨」「達成感」のすべての項目で対前年度比プラスとなっています。2023年度の調査結果で肯定的回答率が低かった「改善課題」の項目について、2024年度は全体的に回復傾向にありましたが、特に「戦略の浸透」「キャリア」「調査のフォローアップ」「経営陣とのコミュニケーション」は、2023年度から継続した課題になっています。また、「安全性」「Self as We(チームの取り組み)」「倫理」「上司に対する信頼」「コラボレーション」「尊重」については高い水準の結果となりました。

2025年度に向けては、1on1実施頻度と4KPIの結果との明確な相関関係があったことから「1on1実施促進」のほかに、「優良事例の展開」「組織単位での取り組みの活性化」といったことを、エンゲージメント向上への取り組みとして検討しています。

今後は、「戦略浸透の取り組み」「キャリアに関する取り組み」「PDCAサイクルの定着」といった、会社の将来性への不安の払拭、やりがい・成長実感UPに向けた取り組みを強化・継続していくことで、従業員エンゲージメントの維持・向上に向けて取り組んでいきます。

労使関係

NTTドコモソリューションズグループでは、労働者の権利を守るため、労働組合が組織されています。さまざまな業務運営上の課題に対し、労使が協議する場を設置するなど、経営幹部と労働組合との対話の機会が設けられており、事業の健全な成長・発展に向けて、労使双方が協力してともに知恵を出し合い、より良い職場環境づくりに向けて取り組んでいます。なお、労使関係は、労使双方がお互いの立場を認め尊重し合える関係を基本とし、労使自治の原則に則り、話し合いを重視して前向きな結論を導き出すとともに、労使間で出た結論は双方がこれを遵守することとしています。管理職を除く従業員の労働組合加入率は、ほぼ100%となっています。

>> ワーク・ライフ・マネジメント推進に向けた各種制度

制度・施策名		内容
休暇制度	年次有給休暇	用途問わず利用できる有給休暇。勤続年数1年以上の社員に対して年間20日発効される ※ 勤続年数1年未満の社員については、13日発効
	特別休暇	特定の事由に該当する場合に利用可能 〈事由〉 結婚、忌引、夏季、出産、育児時間、生理休暇、交通遮断、自然災害による自宅消滅等
	ライフプラン休暇	休暇年度の末日において失効となる年次休暇のうち、毎年3日を限度にライフプラン休暇として積み立てることができ、目的に合わせて利用可能
	病気休暇	負傷または疾病にかかったときに利用可能
	不妊治療サポート休暇	不妊治療により長期の休暇が必要となる場合、1ヶ月～最大1年間の休暇を取得することができる制度（無給）
出産・育児支援	妊娠中の通勤緩和	1日を通じ60分を限度として勤務時間の始めまたは終わりに勤務を免除する制度（有給）
	妊娠中および出産後の健康診断	妊娠中および出産1年以内に「保健指導」または「健康診査」を受診する場合、勤務を免除する制度（有給）
	出産休暇（特別休暇）	産前6週（多胎妊娠の場合は14週）、産後8週の特別休暇制度（有給）
	育児時間休暇	生後満1年に達しない生児を育てる女性社員に、1回45分（双生児の場合は1時間）を1日2回まで育児時間が与えられる制度
	育児休職	満3歳までの子の養育のために休職ができる制度（無給）
	育児のための短時間勤務	小学校3年生以下の子を有する期間において短時間勤務ができる制度（4時間、5時間、6時間）
	育児のためのシフト勤務	小学校3年生以下の子を有する期間においてシフト勤務ができる制度
	時間外・深夜勤務の制限	小学校3年生以下の子を有する期間において時間外・深夜勤務が制限される制度
介護支援	育児施設や手当	- 扶養手当の支給 - ベネフィットパッケージによる託児サービス利用等の育児支援
	介護休職	介護を必要とする家族を有する社員が休職できる制度（無給）
	介護のための短時間勤務	介護を必要とする家族を有する社員が短時間勤務できる制度（4時間、5時間、6時間）
	介護のためのシフト勤務	介護を必要とする家族を有する社員が最長3年を限度としてシフト勤務できる制度
その他	時間外・深夜勤務の制限	介護を必要とする家族を有する社員の時間外・深夜勤務が制限される制度
	健康管理など	選択型福利厚生制度（カフェテリアプラン）により、1年に一度付与されるポイントを人間ドック受診やウェアラブル端末取得に充てることができる制度

制度・施策名		内容
勤務関連	シフト勤務	育児・介護を理由とした個人単位の始業時刻の変更が可能
	フレックス勤務	フレックスタイム制：標準的なコアタイム（10：00～15：00、具体的な時間帯は組織により設定可）およびフレキシブルタイム（5：00～22：00）で勤務が可能 スーパーフレックスタイム制：コアタイムを設定せず、フレキシブルタイム内で勤務が可能（最低勤務時間は3時間設定）
	リモートワーク制度	全社員を対象に、実施日数の制限なく自宅などにおいて業務の実施が可能
	再採用制度	育児、介護またはパートナーの転勤等により退職した社員のうち、退職時に申し出を行った社員の再採用が可能な制度
	帯同休職	パートナーの海外転勤等にとまない社員が休職できる制度

ビジネスパートナー協働

NTTドコモソリューションズグループは、「誰もが感動・喜び・安心を感じられる豊かで持続可能な世界の実現」のため、サプライヤーの皆さまとともに、サステナビリティおよび業務改善活動を推進しています。

バリューチェーン全体でサステナビリティ経営を強化

近年、ステークホルダーのサステナビリティ意識の高まりを受け、企業には、自社グループのみでなくサプライヤーや外注先なども含めた、バリューチェーン全体を見据えたサステナビリティ活動の徹底が期待されています。NTTドコモソリューションズグループでは、環境・社会面を配慮したサステナビリティ調達はもちろん、取引先・外注先の法令遵守や社会規範の遵守状況に関するサプライヤーアセスメント、意識啓発の促進など、多様な施策を実施しています。

調達方針

NTTグループは「調達基本方針」を公開しサステナビリティ調達を推進しています。NTTドコモソリューションズは、同方針を「調達手続きの基本方針」として社外HPで公開するとともに、「NTTドコモソリューションズ

サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」、およびその環境に関する内容を補うものとして「NTTドコモソリューションズ グリーン調達基準」を制定し、サプライヤーの皆さまと協力して環境への影響や企業の社会的責任を踏まえた調達に向けて取り組んでいます。

具体的には、児童労働などの人権・労働、および安全衛生・環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、事業継続計画の策定などに配慮されていることなどを明記し、サプライヤーの皆さまへの協力・遵守をお願いする項目を制定しています。NTTドコモソリューションズグループでも取引先・外注先などに方針の周知と協力促進を実施しています。

NTTグループ 調達基本方針

- 1 広く国内外のサプライヤーの皆さまに対し、公正に競争機会を提供するとともに、相互理解と信頼関係の構築に努めます。
- 2 品質・価格・納期・安定供給を総合的に判断し、ビジネスニーズに即した競争力ある製品・サービスを、経済合理性に基づき調達します。
- 3 法令や社会規範を遵守するとともに人権・環境・安全等を重視した調達を行うことで、持続可能な社会の実現に貢献します。



NTTドコモソリューションズ調達情報

<https://www.nttcom.co.jp/corporate/tenderinginfo/>

サプライチェーンに関する取り組み

NTTドコモソリューションズグループのサプライチェーンに関する取り組みは、KPIとも密接に関わらせつつ、「サプライヤー調査」「覚書締結」「直接対話」3施策を中心に実施中です。

サプライヤー調査の継続的な実施

NTTグループでは、サプライヤー各社に対する取り組み状況について、サプライチェーンサステナビリティ調査を実施してきました。それに加え2022年度より外部評価機関によるESGリスク評価も開始し、社会・品質・環境など、多様な側面から調査を実施しています。

この調査では、7つの領域（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、社会貢献活動）を網羅しており、サプライヤーからの回答は外部専門企業で評価され、サプライヤーのサステナビリティへの取り組み状況が芳しくない場合は改善をお願いしており、NTTドコモソリューションズもこの活動に協力しています。

覚書の締結

NTTグループでは人権、環境、安全等の社会的課題を踏まえてサプライチェーンのあるべき・めざすべき姿を考慮し、サプライヤーに遵守を求める内容を記載した文書として、「NTTグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を公表しています。

NTTドコモソリューションズではこのガイドラインの遵守を求めるため各サプライヤーと「NTTグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドラインの遵守に関する特約」を締結しています。認定パートナーの当社のサステナビリティ活動への賛同状況(覚書等締結率)は2024年度対象39社に対し、締結率100%でした。

重要サプライヤーとの直接対話

重要なサプライヤーとの直接対話による人権・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、事業継続計画に関する意見交換、監査などを実施し、2024年度における重要なサプライヤーとの直接対話実施率100%を達成しています。

NTTドコモソリューションズグループの社会貢献活動

法令遵守はもとより、さまざまな社会貢献活動に積極的に参画し、企業市民としての責任を果たすという姿勢は、多様化・グローバル化する社会の中で、その重みを増しています。

多様な貢献活動を通じ、社会に根ざす

NTTドコモソリューションズグループは、社員の社会貢献に対する意識の向上や社会の課題解決への貢献をめざし、会社一体となりさまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。各拠点においても日々積極的に活動を展開し、これらの活動を通じ、地域の皆さまはもちろん、社会の幅広い皆さまとの対話を深めていきたいと考えています。このような考えに基づき、各地で展開する社会貢献活動の様子を発信するため、社外HPにて社会貢献活動を紹介しています。



NTTドコモソリューションズグループの社会貢献活動
<https://www.nttcom.co.jp/csr/social/>

社員の社会貢献活動を推進

各拠点における取り組み

NTTドコモソリューションズグループでは、主要拠点において環境保護や社会貢献の活動に取り組んでいます。2024年度は、1,500名以上の社員が参加しました。今後も参加者増大を図っていきます。

〈北海道支店〉

- ▶ ドコモの森植樹活動(北海道)
- ▶ 2024北海道マラソン
給水ボランティア
- ▶ 札幌市大通公園清掃ボランティア
- ▶ 交通安全街頭啓発活動
- ▶ 不要携帯電話等回収活動
- ▶ 不要衣類回収「福×服りレー」活動

〈東日本支店(仙台拠点)〉

- ▶ 広瀬川1万人プロジェクト河川・海岸一斉清掃

〈東日本支店(長野拠点)〉

- ▶ ドコモの森保全活動(戸隠)
- ▶ 長野びんずる祭りドコモ連への参加

〈東海支店〉

- ▶ 名古屋市住宅都市局主催「三の丸クリーンアップ
(三の丸地区清掃)」への参加
- ▶ 「マラソンフェスティバル ナゴヤ・愛知2025」ボランティアへの参加

〈西日本支店(北陸拠点)〉

- ▶ ドコモの森保全活動
(こまつ、南砺)
- ▶ ドコモの森植樹活動(福井)
- ▶ 「クリーン・ビーチいしかわ inかなざわ」への参加
- ▶ 金沢百万石まつり「百万石踊り流し」への参加

〈西日本支店(弁天)〉

- ▶ 大阪市マラソンのクリーンUP作戦

〈西日本支店(中国拠点)〉

- ▶ ベルマーク寄贈

〈西日本支店(四国拠点)〉

- ▶ NTT環境クリーン作戦2024 in愛媛

〈九州支店〉

- ▶ 九州レインボープライドへの参加



2024北海道マラソン給水ボランティア
 〈北海道支店〉



広瀬川1万人プロジェクト河川・海岸一斉清掃
 〈東日本支店(仙台拠点)〉



三の丸クリーンアップ
(三の丸地区清掃)
 〈東海支店〉



ドコモの森保全活動(こまつ)
 〈西日本支店(北陸拠点)〉



クリーン・ビーチいしかわ
 inかなざわ
 〈西日本支店(北陸拠点)〉



九州レインボープライド
 〈九州支店〉

災害復興等及びサステナ社会応援社員募金

NTTドコモソリューションズでは、ドコモグループと一体となりさまざまな施策を実施しています。そのひとつが「災害復興等及びサステナ社会応援社員募金」です。

社員は「災害復興等及びサステナ社会応援社員募金」を通して、全国各地で発生した自然災害などの被災地復興支援や環境問題、障がい者支援など自身が共感する分野を選択してd払いで募金ができます。会社は社員からの募金額と同額を上乗せし、被災自治体、NPO団体などへ寄付を実施することで、社員と一体となり、さまざまな社会貢献寄付活動を行っています。NTTドコモソリューションズはこの仕組みを活用して、2024年度、社会課題解決に取り組むさまざまな団体に計298,800円拠出しました。

NTTグループ一体となって支援

人道的支援の実施

NTTグループ*は、企業市民の一員としての責任を意識した社会貢献活動を重視しており、2023年にはウクライナへの人道支援やトルコ・シリア大地震への寄付を行いました。今後も、NTTグループ一体となって支援を実施していきます。

* 日本電信電話株式会社、東日本電信電話株式会社、西日本電信電話株式会社、ドコモグループ(株式会社NTTドコモ、NTTコミュニケーションズ株式会社、NTTコムウェア株式会社)、株式会社NTTデータ、NTTアーバンソリューションズ株式会社、NTTファイナンス株式会社(2023年時点の社名)

災害復興支援の実施

ドコモグループは令和6年能登半島大雨災害において被災された方々や被災地の復旧にお役立ていただくため、総額300万円を義援金として拠出しました。このうちNTTドコモソリューションズからは50万円を義援金として拠出しています。また、2024年11月～12月にかけては、能登半島地域にドコモグループから延べ約400名、うちNTTドコモソリューションズからは8名の社員ボランティアを派遣しました。現地では、複数の集落において、損傷した家財を廃棄物処理場へ運搬する作業や、河川から庭などへ流れ込んだ泥や土砂をかき出す作業等を行いました。



公正な事業活動

公正で規範的な責任あるサプライチェーンへ



マテリアリティ（重要課題）

人権尊重

倫理規範の
浸透・徹底

社会の期待

法令遵守にとどまらず、すべての人の権利を尊重し、公正な経済活動を徹底しなければ、いかに良質なサービスを提供しようとも、企業は存続を許されません。公正な事業慣行の実現は、企業の存立基盤としてステークホルダーの厳しい目にさらされています。特に近年は、サプライチェーンを含めた活動の徹底が求められており、取引先との連携強化が急がれています。

人権意識と規範意識を、 サプライチェーン全体で 高め続ける

NTTドコモソリューションズグループは、NTTグループの一員として、法令の遵守と高い倫理観を持って事業を運営する仕組みを積極的に整備してきました。「NTTグループ企業倫理規範」に加え、「NTTグループ人権方針」を定め、サプライチェーン全体で取り組みを推進するNTTグループの一員として、自社の指針を整備すると同時に、人権デューデリジェンスを継続的に実施し、社員・取引先とのコミュニケーションを活発化していきます。

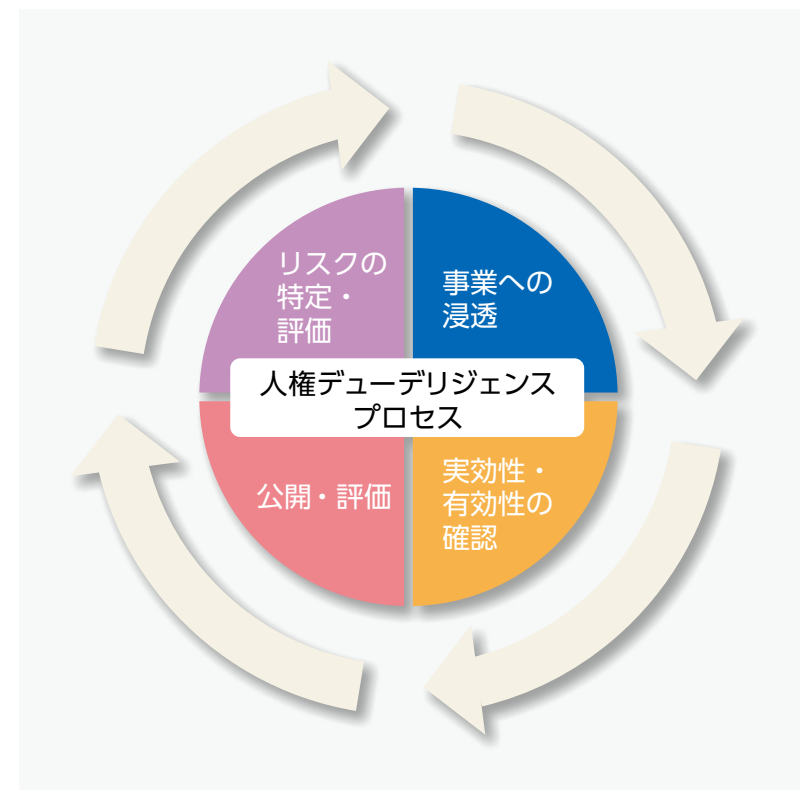
人権デューデリジェンスの推進

NTTドコモソリューションズグループは人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であると捉え、「NTTグループ人権方針」を人権尊重の基盤とし、個社の方針・体制を定めた上で、人権啓発の徹底はもちろん、相談窓口の設置や人権デューデリジェンスの実施などを推進しています。

特に人権デューデリジェンスは、個社の事業特性に即し人権リスクの実情を正しく把握するための基礎作業であることから、NTTグループでは、サプライヤー企業に対する調査を外部調査機関に委託し、その調査結果をもとに適切に対応しています。

これらに加え、社員にとどまらず取引先に対しても人権侵害に関する相談窓口を開設し、相談者の保護を徹底した上で、速やかに侵害有無の確認および問題の適切な解決を図っています。

» NTTグループの人権デューデリジェンスプロセス



インパクト

グループ全体での
人権の尊重

主に貢献する
SDGs



▶▶ 2024年度の主な実績

マテリアリティ	サステナビリティ定量指標	2024年度目標	2024年度実績
● 人権尊重	◇ 確認された人権に関する違反件数	0件	0件
● 倫理規範の浸透・徹底	◇ 反競争的な違反行為・贈収賄違反件数	0件	0件

◇: グループKPI

何故重要か

サステナブルな社会を実現するため、企業は、法令遵守や人権尊重の徹底にとどまらず、ステークホルダーに対して公正かつ倫理的に接する事業慣行を整えることが、期待されています。その実現には経営の仕組みとしての統括が重要な役割を担うため、企業のガバナンス体制に対し、幅広い社会・環境・人的リスクの網羅的管理を求める「サステナブル・ガバナンス」の制度化が、グローバルに加速しています。NTTグループもまた、この動きに即し、経営基盤の仕組み整備と管理体制の強化を続けています。

NTTドコモソリューションズグループは、サステナビリティテーマ「公正な事業活動」を設定し、公正かつ倫理的な経営基盤の継続的な強化に取り組んでいます。中でも人権尊重はNTTグループが注力する施策であり、各種取り組みを意欲的に推進しています。

発揮をめざす社会・環境インパクトの例

- 人権尊重の徹底
- 法令の遵守・汚職の防止
- 取引先への公正な対応の徹底、不当行為の防止
- サプライチェーンへの上記浸透

2024年度 総括

サステナビリティテーマ「公正な事業活動」は、「人権尊重」「倫理規範の浸透・徹底」をマテリアリティに掲げ、各種KPIの継続改善に取り組んでいます。

「人権尊重」では、人権に関する研修を引き続き全社員に徹底するとともに、人権侵害に関する聞き取り窓口の積極活用と問題把握に努めています。2024年度、NTTドコモソリューションズにおいて確認された人権に関する違反件数は0件(グループ会社で1件)でした。また「倫理規範の浸透・徹底」では、グループ倫理規範に関する研修や各種法令に関する研修などを随時実施しています。

取引先に対する優位的な地位の乱用など反競争的な違反行為や贈収賄に関してもかねてよりその把握と防止に努めてきましたが、2022年度より新たにKPIに位置づけ、一層の徹底を図っています。2024年度に特定された反競争的な違反行為・贈収賄違反件数は0件でした。いずれもNTTグループの重視するKPIでもあり、今後とも取り組みの強化を図っていきます。

なお、これらの活動は主要なサプライヤーに対しても同様に求めるものであり、主要なサプライヤーへの人権デューデリジェンス実施や各種アンケートを通じた確認・啓発などを継続的に拡大していきます。

コーポレート・ガバナンス

NTTドコモソリューションズグループは、法令を遵守し、適正な事業運営を行うことで経営の健全性と透明性を確保しています。この継続的な維持・強化に向け、コーポレート・ガバナンス体制を整備し、厳正に運用しています。

コーポレート・ガバナンス体制

取締役会は2024年6月末時点、取締役7名、監査役3名で構成されています。2024年度は20回開催(臨時取締役会含む)し、法令で定められた事項をはじめ、財務・非財務両面の会社経営・グループ経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役から定期的に職務執行状況の報告を受けることにより、取締役の職務執行を監督しています。

また、監査役3名が取締役会などの重要な会議に出席し意見を述べているほか、監査役監査時において取締役などへのヒアリングを実施しています。

内部統制制度

NTTドコモソリューションズでは取締役会で定めた「内部統制システム整備に関する基本方針」のもと、法令の遵守、損失の危機管理および適正かつ効率的な業務の執行を目的に、損失の未然防止・最小化に向けた各種対策を講じています。

また、内部統制システムの整備および運用状況についての有効性をモニタリングする独立組織として内部監査部を設置し、内部監査の実施やグループとしてリスクの高い共通項目については統一的な監査を実施することにより、有効性を評価した上で必要な改善を実施しています。

リスクマネジメントとBCP

近年、IoTやビッグデータ、AIなどの概念が広がり、企業を取り巻くリスクは多様化・複雑化しています。NTTドコモソリューションズグループは、ICT事業者としていかなるときも安定的に事業を継続し、社会に貢献していくことを重要な責務と考えており、グループ全体のリスクを把握・分析し、課題解決に向けた取り組みを行っています。

特に近年は、大規模地震や集中豪雨などの自然災害、新たな感染症パンデミックなど、事業継続に大きな影響を及ぼすリスクがある災害が多発していることを重視し、これらも加味した事業継続計画(BCP)を策定・施行し、その内容についても社内外の情勢をみながら見直しを行っています。

今後もお客さまをはじめステークホルダーの皆さまに影響を及ぼすおそれのあるリスクの特定および対策の策定を行っていきます。

事業継続計画(BCP)

事業継続計画(Business Continuity Plan)については、2009年度に感染症対策基本方針を制定し、2012年度より感染症パンデミックについて想定被害を設定の上、計画策定を開始しました。さらに2015年度から大規模災害発生時についても計画策定を開始し、個々の事業継続計画は、感染症または大規模災害の発生を起点として経過日数を段階的に区切って策定しています。

ビジネスリスクマネジメント推進会議

NTTドコモソリューションズグループでは、会社運営に関わるビジネスリスクの対応方針・施策を決定する機関として、副社長を長とするビジネスリスクマネジメント推進会議を2015年5月に設置し、以後継続的に運営しています。2024年度も2回開催し、予見されるリスクや発生したインシデントに対する具体的な取り組みなどの議論を行いました。

また、全社的に取り組むリスクとして特定しているビジネスリスクに対して、各職場における事前の対策や、危機発生時の対応方法等をまとめた「ビジネスリスクマネジメントマニュアル」を改訂しました。

NTTドコモソリューションズが特定・管理しているビジネスリスクの例

- ① 法令・政府・規制当局・経済環境の動向に関するリスク
- ② 環境問題への対応に関するリスク
- ③ お客さまニーズや社会的評判の変化に関するリスク
- ④ 偶発的被害の発生に関するリスク
- ⑤ 地政学・経済安全保障に関するリスク
- ⑥ 事業戦略に関するリスク
- ⑦ 人材に関するリスク
- ⑧ サプライチェーンに関するリスク
- ⑨ サービス品質に関するリスク
- ⑩ 開発に関するリスク
- ⑪ 営業・販売に関するリスク
- ⑫ 知的財産権の管理に関するリスク
- ⑬ 情報セキュリティに関するリスク
- ⑭ コンプライアンスに関するリスク
- ⑮ AI利用・提供に関するリスク

コンプライアンス

NTTドコモソリューションズグループは、NTTグループの一員として、法令・社内規則の遵守と高い倫理観を持って事業を運営するために、コンプライアンス研修などを実施して社員の意識向上に取り組んでいます。また、企業倫理についての意識を浸透させるため、社員に対する周知活動を適宜実施しています。

NTTグループ企業倫理規範

NTTドコモソリューションズグループは、NTTグループに所属するすべての役員・社員を対象とした行動指針「NTTグループ企業倫理規範」に沿って企業倫理活動を推進しています。NTTグループの一員として法令・社内規則や社会規範を遵守し、不正・不祥事の防止に努めるとともに、公私を問わず高い倫理観を持って行動することとしています。

NTTグループ企業倫理規範(2021年6月改定)

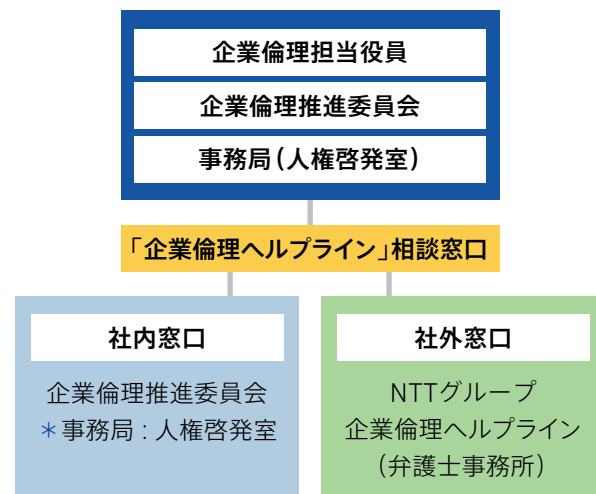
- ① 経営トップは、企業倫理の確立が自らに課せられた最大のミッションのひとつであることを認識し、率先垂範して本規範の精神を社内に浸透させるとともに、万一、これに反する事態が発生したときには、自らが問題の解決にあたる。
- ② 部下を持つ立場の者は、自らの行動を律することはもとより、部下が企業倫理に沿った行動をするよう常に指導・支援する。
- ③ NTTグループのすべての役員および社員は、国内外を問わず、法令、社会的規範および社内規則を遵守することはもとより、公私を問わず高い倫理観を持って行動する。とりわけ、情報流通企業グループの一員として、お客さま情報ははじめとした企業内機密情報の漏えいは重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応によって問題の解決に取り組むとともに、社会への説明責任を果たすべく、適時・適確な開かれた対応を行う。

コンプライアンス推進体制

NTTドコモソリューションズグループでは、各社に企業倫理担当役員を長とする「企業倫理推進委員会」を設置し、グループ統一的な取り組みを推進しています。事務局も各社の企業倫理推進担当が実施し、教育・研修など、日常的な啓発活動を行っています。

また、企業倫理推進活動をより実効的なものとするために、社員など(派遣社員、取引事業者の社員などNTTドコモソリューションズグループで就業するすべての者)が倫理違反のおそれがある行為などについて相談・通報できる「企業倫理ヘルプライン(相談窓口)」を社内外に設置しています。なお、2024年度におけるコンプライアンス違反行為について、NTTドコモソリューションズグループが特定したものは1件でした。

▶ NTTドコモソリューションズグループの企業倫理・コンプライアンス推進体制



企業倫理ヘルプライン制度

NTTドコモソリューションズグループの「企業倫理ヘルプライン」制度では、グループ各社に社内窓口を置くとともに、NTTグループ共通の社外窓口(弁護士事務所)からも相談を受け付け、きめ細かい情報収集体制の整備を心がけています。公益通報者保護法に基づき、相談者の秘匿を確保し、通報による不利益が生じないよう十分な配慮をしています。

2024年度におけるヘルプライン相談件数は、NTTドコモソリューションズグループ全体で30件(業務上の不正13件、ハラスメント11件、服務0件、その他6件)でした。申告により判明した不適切な行為などについては、直ちに是正措置を講じるとともに社員教育を行い、再発防止に努めています。

人権の尊重

NTTドコモソリューションズグループは、あらゆる差別を許さない企業体質の確立に向け、人権啓発活動に積極的に取り組んでいます。

人権尊重の方針と仕組み

基本方針

NTTドコモソリューションズグループは、「人権を尊重し、同和問題をはじめ、あらゆる差別を許さない企業体質の確立をめざす」ことを基本方針とし、人権啓発に関するさまざまな取り組みを実施しています。

また、NTTグループでは2014年6月に「NTTグループ人権憲章」を制定し、NTTグループ一体となった取り組みを推進しており、同憲章が2021年11月に「NTTグループ人権方針」に改定されました。NTTドコモソリューションズグループも同憲章を尊重・遵守しています。

NTTドコモソリューションズグループの取り組み

人権啓発基本方針

NTTドコモソリューションズグループは、人権を尊重し、同和問題をはじめ、あらゆる差別を許さない企業体質の確立をめざします。

活動方針

組織的な推進体制の確立および研修による人権意識の確立

活動の5つの柱

① 推進体制の確立

各組織の長である推進責任者を中心として、それぞれに推進者を選任し、各組織にあった取り組みを行います。

② 全組織による取り組み

人権を尊重し、人権を守る事業活動に向けて、全社・全組織をあげた取り組みを行います。

③ トップ自らによる取り組み

具体的な取り組みにあたっては各事業本部長等のトップ自ら推進者として率先して取り組むこととします。

④ 研修の進め方

研修は、体系的・計画的に実施することとし、最低年1回全社員研修を実施することとします。

⑤ 取り組み成果の事業活動への反映

成果は、具体的に事業活動に反映させることとします。

NTTグループ人権方針

前文

私たちNTTグループは、人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であるとの認識に立ち、各国・各地域における法令や、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努め、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな持続可能な社会の実現をめざします。

そのために、あらゆる企業活動を通じて、世界人権宣言をはじめ国際的に認められた人権を尊重し、自らが差別をはじめ人権侵害に直接的に関与しない、また間接的にも加担しないように努めます。万が一、人権への負の影響が生じた場合には、適切に対応します。

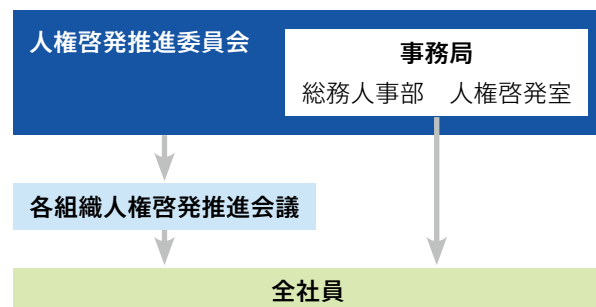
また、ビジネスパートナーによる人権への負の影響がNTTグループの商品やサービスに直接関係している場合には、これらの関係者に対して人権を尊重し、侵害しないよう求めていきます。

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



NTTグループ人権方針の詳細について
<https://group.ntt.jp/newsrelease/2021/11/10/pdf/211110ca.pdf>

▶ NTTドコモソリューションズの人権啓発推進体制



- 人権啓発推進委員会
(委員長) 代表取締役副社長
(委員) 総務人事部長
(事務局) 総務人事部 人権啓発室
(開催頻度) 随時
- 各組織人権啓発推進会議
(推進責任者) 各事業本部の長およびスタッフ組織の長
(推進者) 推進責任者が指名
(開催頻度) 随時

相談窓口

NTTドコモソリューションズグループでは、社員、協力会社および派遣社員からのセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどの人権に関する社内相談窓口として「ハラスメント110番」を設置しており、早期解決に向けた取り組みを実施しています。また、NTTドコモソリューションズでは社内にはリスク・コンプライアンス・リーダー（RCL）を設け、社員がよりコンプライアンスやハラスメントに関して相談しやすい体制を確立しま

した。なお、同窓口やRCLに寄せられた相談については、相談者に不利益がないよう、情報の取り扱いに留意しています。

また、パワハラ、セクハラなど、あらゆるハラスメントに関する社外相談窓口として、NTTグループ「ハラスメント・ホットライン」が開設され、2018年9月1日より運用しています。

人権デューデリジェンスの推進

人権尊重の徹底に向け、近年人権デューデリジェンス*の実施が強く求められています。今や人権侵害を未然に防ぐだけでなく万一の場合は適時適切に対処するための不可欠な手順としてステークホルダーから実施を強く期待されるようになった同施策に、NTTドコモソリューションズも率先して取り組んでいます。

まず、責任の基礎として「自社社員、役員による、社員・サプライヤー・顧客などへの人権侵害」を抑止・監視するため、「NTTグループ人権方針」に即しつつ自社の人権侵害リスクを評価しています。評価結果を踏まえて、人権侵害発生を予防するための教育施策を実施するとともに、事業所の調査を継続していきます。

* 企業が、自社社員さらには取引先による人権侵害リスクを企業が把握・評価し、対策計画を策定する施策。近年は特に、リスク評価にとどまらず実際に事業所や取引先の調査（モニタリング）を実施した上では正・評価を行うまでの一連のプロセスが期待される。

人権尊重の啓発と徹底

NTTドコモソリューションズでは、全社員を対象としたWBT研修をはじめ、階層別に「新入社員導入研修」や「新任課長、新任主査研修」など、人権に関するさまざ

まな問題に関して意識向上を目的とした人権啓発研修を実施しています。なお、年に一度NTTドコモソリューションズの全社員を対象に実施しているWBT研修について、2024年度の受講率は100%でした。

その他、各組織ハラスメント等相談窓口であるRCL（リスク・コンプライアンス・リーダー）に対して、相談時の対処方法などの研修を実施して、実際の相談時に備えてスキル付与を行っています。



人権週間の実施

NTTドコモソリューションズグループでは、毎年12月の人権週間に合わせて人権標語の募集を行い、優秀作品などについて表彰するとともに、社内へ周知・提示するなど社員の人権意識の向上につなげています。

- 2024年度人権標語 ドコモグループ最優秀賞受賞作品
「それ昭和 やっちゃいけない 今令和」

企業倫理・コンプライアンスに関する教育・啓発活動

多様性が尊重される職場を実現しつつ、企業市民として社会に貢献を果たすため、社員一人ひとりの高い規範意識は、不可欠な基礎といえます。このような問題意識にたち、私たちはかねてより、人権尊重はもちろん、企業倫理・コンプライアンスに関する教育・啓発活動を徹底しています。

多面的な企業倫理・コンプライアンス啓発活動

NTTドコモソリューションズでは、派遣社員などを含む全社員に対し、法令などの遵守はもとより、平素から高い倫理観を持った良識と節度ある行動を求めている、企業倫理に関するWBTを毎年実施しています。

「企業倫理ヘルプライン」については、社内ホームページ、および全社員に配布するポケットカードを通じて社内周知を行うほか、WBTの際に申告窓口や申告方法など具体的な活用方法についても周知しています。

また、各職場の管理者が不正・不祥事の事例周知による注意喚起の実施、さらに社長が折にふれて社員に対して企業倫理に関するメッセージを発することで、社員の倫理観の醸成を図っています。

» 配布しているポケットカード



» コンプライアンス研修資料



I-15 社外との接遇に関する交際費・会議費の適正使用	
■ 社外との接遇に関する交際費・会議費の適正使用に向けて、以下のポイントの遵守を徹底してください。	
チェック	守るべきポイント
☒	社外の他企業、公務員、政務三役、国会議員等の接遇に際する不適切な交際費、会議費の使用は、業務の執行の公正さにおいて疑念を招くことになり、スポンサー企業の信頼を損なうこととなるため、厳禁してはなりません。
☒	NTTグループの社員は、日本電産株式会社に関する法律第19条において職務行為（収賄）が規定されている旨を踏まえ、職務行為の関連性が認められる場合だけでなく、職務行為の関連性が疑われるおそれがある場合においても、職務行為の疑念を受け、拒否し、または説明してはなりません。
☒	社外との接遇に際し、交際費・会議費を使用する場合は、相手先（政務三役、国会議員、国家公務員、地方公務員、みなし公務員、特殊会社、一般企業、NTTグループ社員等）と利益関係の有無、及び使用目的（会食、贈答品、クワンチアップ、旅行・出張、ゴルフ等）により区分けを行い、ルールを遵守する必要があります。
☒	一般企業において、利害関係があるのは、「国や地方公共団体などの公共工事や製品の公共調達に関する」入札、入札入札の照会相手になるものを示しています。
☒	相手先がみなし公務員の場合についても、先方の保有する情報の範囲内で確認が必要となります。
☒	コネクティブ社員とNTTグループ社員間で交際費・会議費を使用した場合は、会議費等は禁止されています。
☒	社外との接遇に際し、交際費・会議費を使用する場合は、決裁権限の範囲に規定のチェックシートを添付して行う必要があります。 ※ 宛先がチェックシートを所収していない、各組織の規則や規定で定められています。
☒	社外との接遇に際し、交際費を使用する場合は、使用後に「各組織の責任者（1+1組織長）の決裁が必要となります。
☒	役員が社外との接遇に際し、交際費・会議費を利用する場合は、税関・市電を乗換、送迎、人事部長の会議が必要となります。
☒	不適切な交際費・会議費の使用（当該規則に違反）があった場合は、厳正に対処されます。

贈収賄防止

NTTグループは「国内外を問わず、法令、社会的規範および社内規則を遵守する」ことを「NTTグループ企業倫理規範」に明記しており、どのような贈賄行為への関与も決して許されるものではないという認識のもと取り組んでいます。NTTドコモソリューションズでは企業倫理に関するWBTの中で、社外との接遇に関する交際費・会議費の適正使用について扱い、遵守すべきポイントを周知徹底しています。

なお、2024年度に贈収賄や寄付・支援に関わる不正は確認されていません。

2024年度の環境パフォーマンス

NTTドコモソリューションズは2021年9月に策定された新たなNTTグループ環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」に即し、多面的な環境目標を定めて取り組んでいます。

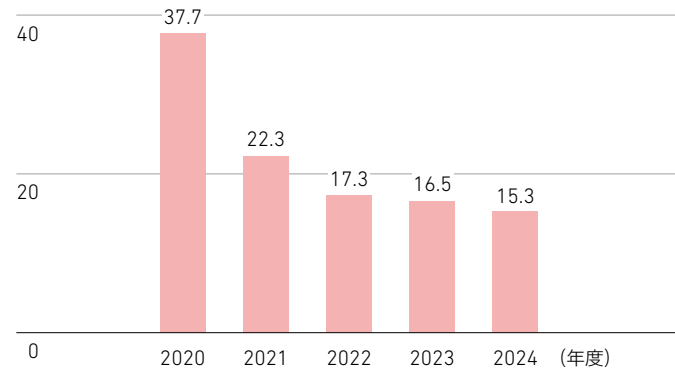
パフォーマンスデータ

地球温暖化防止

●事業活動にともなう温室効果ガス排出量 (Scope1・2)

(千t-CO₂e)

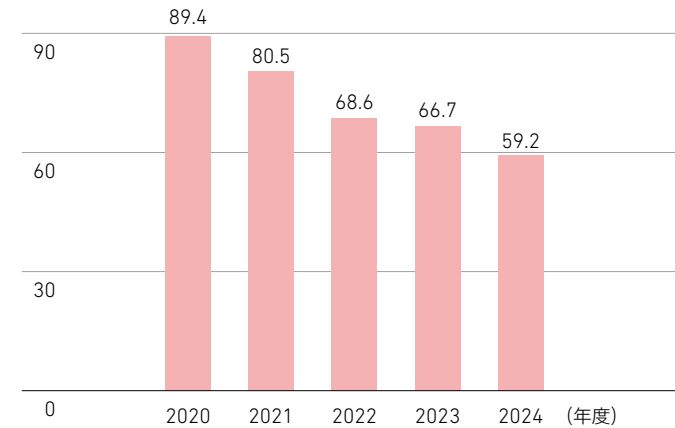
60



●電力使用量

(百万kWh)

120



● サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量（2024年度）

Scope	カテゴリ（Scope3）	算出方法	2024年度		施策
			施策排出量 （千t-CO ₂ e）	割合（%）	
Scope1		燃料種別ごとの消費量に各排出係数を乗じて算出	0.4	0.2%	・空調機のフロンガス漏えいの定期点検 ・一般車両のEV化
Scope2		電力：電力購入量に電力会社ごとの排出係数を乗じて算出 熱：熱種別ごとの使用量に各排出係数を乗じて算出	14.9 ^{*1}	8.5%	・余剰空調機の運用停止、老朽化空調機の更改推進 ・空調効率向上（「SmartDASH」による空調環境の制御） ・LED照明の導入 ・オフィス使用面積の見直し（フリーアドレスオフィスの導入） ・非化石証書の調達による温室効果ガス排出量のオフセット（再生可能エネルギー由来の電力使用率44.8%） ・排出係数の低い電力メニューへの切り替え ・機器の省エネルギー化
Scope3	その他の間接排出				
	1. 購入したサービス ^{*2}	サプライヤーごとの取引額にサプライヤーごとの排出原単位（各社の公表値より算出）または取引内容に応じた原単位を乗じて算出	84.4	48.1%	・サプライヤーに対する温室効果ガス可視化に向けたダイアログの実施
	2. 資本財	サプライヤーごとの設備投資額にサプライヤーごとの排出原単位（各社の公表値より算出）または通信の原単位を乗じて算出	52.5	29.9%	
	3. Scope1・2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	使用した燃料・電力購入量に原単位を乗じて算出	4.3	2.4%	・Scope1・2の施策を実施
	4. 輸送、配送（上流）	販売拠点への配送料に、輸送の排出原単位を乗じて算出	0.0	0.0%	・ホワイト物流への賛同
	5. 事業から出る廃棄物	廃棄物の排出量に廃棄物種別・処理種別ごとの排出原単位を乗じて算出	0.0	0.0%	・リサイクル率の高い廃棄物業者を推奨
	6. 出張	交通費支給額を交通手段利用率で按分し、各排出原単位を乗じて算出	2.2	1.3%	・必要最低限の出張人数となるように指導
	7. 雇用者の通勤	通勤費支給額を交通手段利用率で按分し、各排出原単位を乗じて算出	0.5	0.3%	・リモートワークを基本とする働き方（リモートスタンダード）の推奨（適用組織の拡大、運用・保守組織にも適用できるよう環境整備の検討）
	8. リース資産（上流）	（算出対象外）	—	—	—
	9. 輸送、配送（下流）	（算出対象外）	—	—	—
	10. 販売した製品の加工	（算出対象外）	—	—	—
	11. 販売した製品の使用	販売したICT機器数の定格電力から算定される電力使用量に排出原単位を乗じて算出	1.4	0.8%	・ソリューション環境ラベルの付与 ・省エネ性能ガイドラインに適合する製品群の購入促進
	12. 販売した製品の廃棄	販売した物品の重量に、廃棄物種類別の排出原単位を乗じて算出	0.0	0.0%	・エコICTマークの取得
	13. リース資産（下流） ^{*3}	他事業者設備などで消費される電力量に各電力会社の排出係数を乗じて算定	15.0	8.5%	・Scope1・2の施策を実施
	14. フランチャイズ	（算出対象外）	—	—	—
	15. 投資	（算出対象外）	—	—	—
合計			175.6	100%	

*1 マーケット基準、ロケーション基準で算出した場合25.5

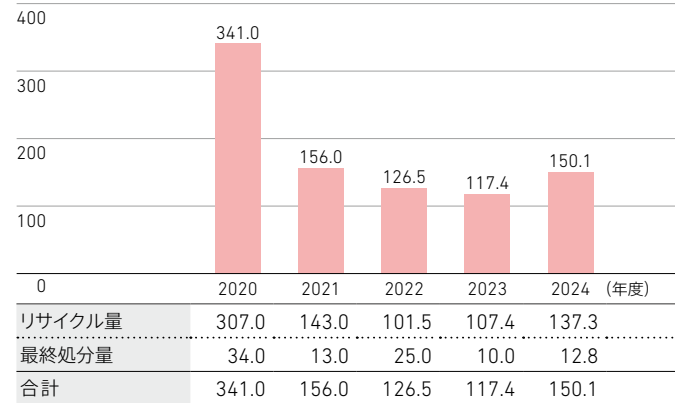
*2 2024年度実績算定より売上原価を対象に追加

*3 2024年度実績算定より調達全数値から販売数値のみに対象を変更

廃棄物削減

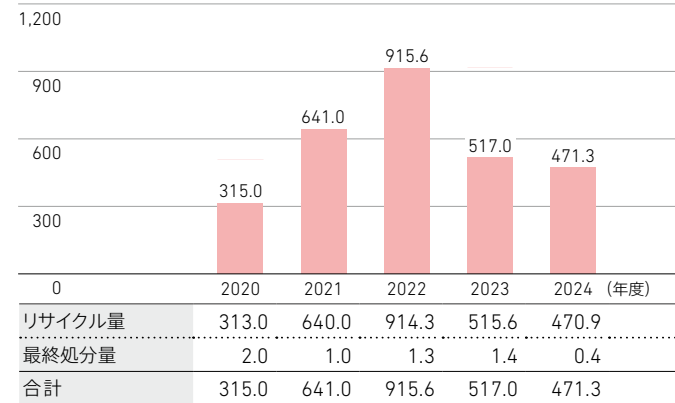
●建設廃棄物

(t)



●オフィス廃棄物

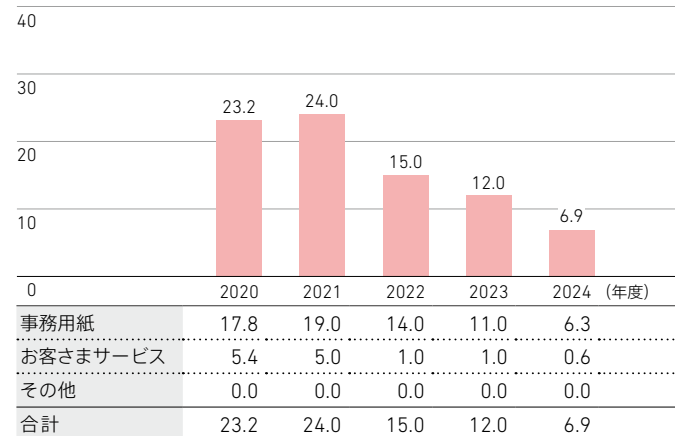
(t)



森林保護

●純正パルプ、再生紙の使用量

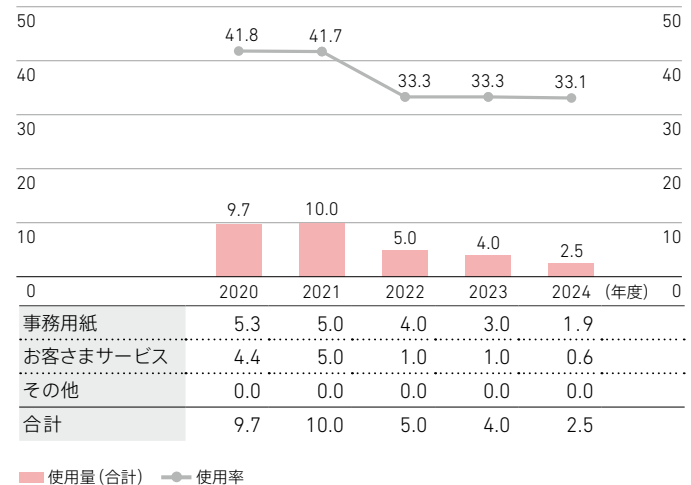
(t)



●純正パルプの使用量、使用率

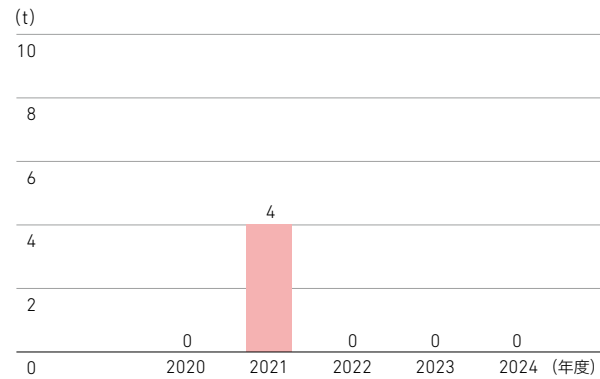
(t)

(%)

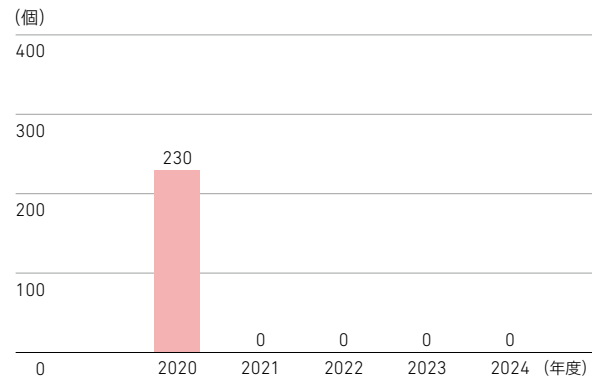


環境汚染防止

●アスベスト残数量(建物)

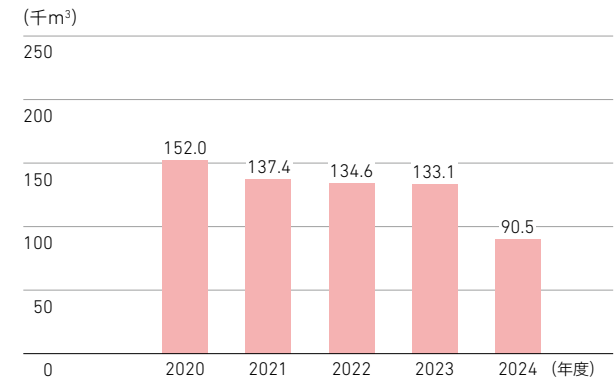


●PCB(蛍光灯安定器)保管量

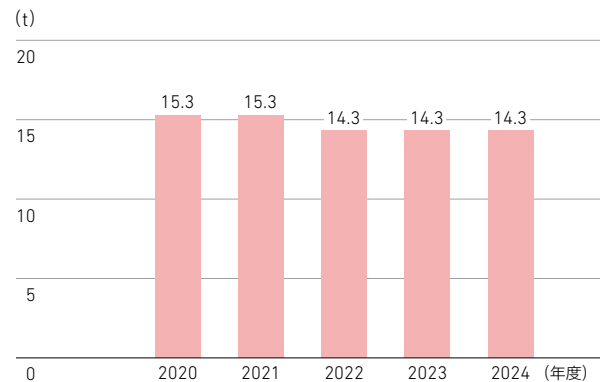


水資源使用量

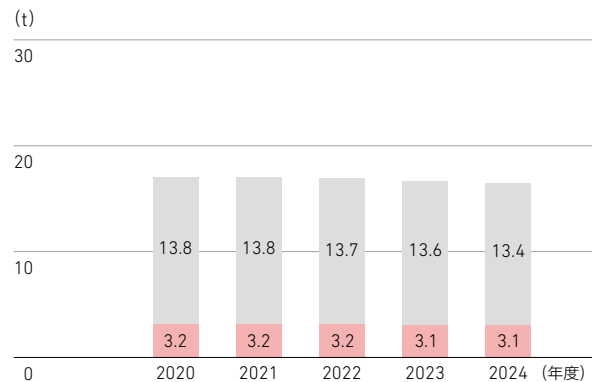
●水資源使用量



●消火設備特定ハロゲンガス保有量



●空調用代替フロンガス量



■ HCFCの使用量 ■ HFCの使用量

人事データ

開示項目		年度		
項目	(内訳)	2022	2023	2024
社員数(単体) (3月末現在)	計	5,961人	5,449人	5,083人
	男性	4,903人	4,399人	3,976人
	女性	1,058人	1,050人	1,107人
社員数(グループ) (3月末現在)	計	6,653人	6,125人	5,731人
	男性	5,431人	4,908人	4,458人
	女性	1,222人	1,217人	1,273人
	女性社員比率	18.4%	19.9%	22.2%
平均年齢		44.8歳	43.9歳	42.7歳
平均勤続年数		21.7年	20.7年	19.1年
新卒採用者数 (開示年度の4月1日現在)	男性	164人	132人	186人
	女性	70人	90人	102人
	女性採用者比率	29.9%	40.5%	35.4%
新卒定着率		94.0%	95.4%	98.5%
中途採用者数 (開示年度の3月31日現在)	男性	80人	67人	88人
	女性	17人	26人	18人
	女性採用者比率	17.5%	28.0%	17.0%
障がい者雇用率 (開示年度の6月1日現在)	NTTコムウェア	2.29%	2.22%	2.05%
	NTTインターネット	3.08%	3.09%	3.32%
管理者数 (一般管理者含む) (開示年度の4月1日現在)	男性	838人	747人	703人
	女性	101人	106人	116人
	女性管理者登用率	10.8%	12.4%	14.2%
再採用制度	男性	0人	0人	0人
	女性	0人	1人	1人
出産休暇		53人	41人	55人
育児休暇	男性	59人	74人	95人
	女性	84人	82人	82人
	復職率	100%	100%	100%

開示項目		年度		
項目	(内訳)	2022	2023	2024
介護休職	男性	3人	4人	6人
	女性	2人	3人	2人
メンタルヘルス休職者数		33人	61人	55人
育児短時間	男性	1人	2人	6人
	女性	147人	134人	124人
介護短時間	男性	2人	2人	3人
	女性	2人	2人	0人
リモートワーク利用者数		6,176人	5,674人	5,329人
総労働時間		1,865時間	1,868時間	1,883時間
年休取得日数		18.7日	18.0日	17.9日
労働災害発件数	業務災害	0件	0件	0件
	通勤災害	0件	0件	0件
特定保健指導対象者率		18.8%	18.3%	20.2%
特定保健指導完了率		10.4%	30.8%	40.0%
人材育成プログラム	社内研修数	342コース	600コース	598コース
	受講者数	51,265人	134,085人	155,449人
	平均研修時間	36時間	33時間	39時間

* 2025年6月以前の情報はNTTコムウェアとして集計しています。

独立第三者の保証報告書



独立第三者の保証報告書

2025 年 11 月 6 日

NTT ドコモソリューションズ株式会社

代表取締役社長 社長執行役員 三ヶ尻 哲也 殿

株式会社サステナビリティ会計事務所

代表取締役 福島 隆史

1. 目的

当社は、NTT ドコモソリューションズ株式会社（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2024 年度における、温室効果ガス排出量 Scope1：0.4 千 t-CO₂e、Scope2（マーケット基準）：14.9 千 t-CO₂、Scope2（ロケーション基準）：25.5 千 t-CO₂、Scope3（カテゴリ 1,2,3,4,5,6,7,11,12,13 計）：160 千 t-CO₂e、再生可能エネルギー由来の電力使用率：44.8%（以下、総称して「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