

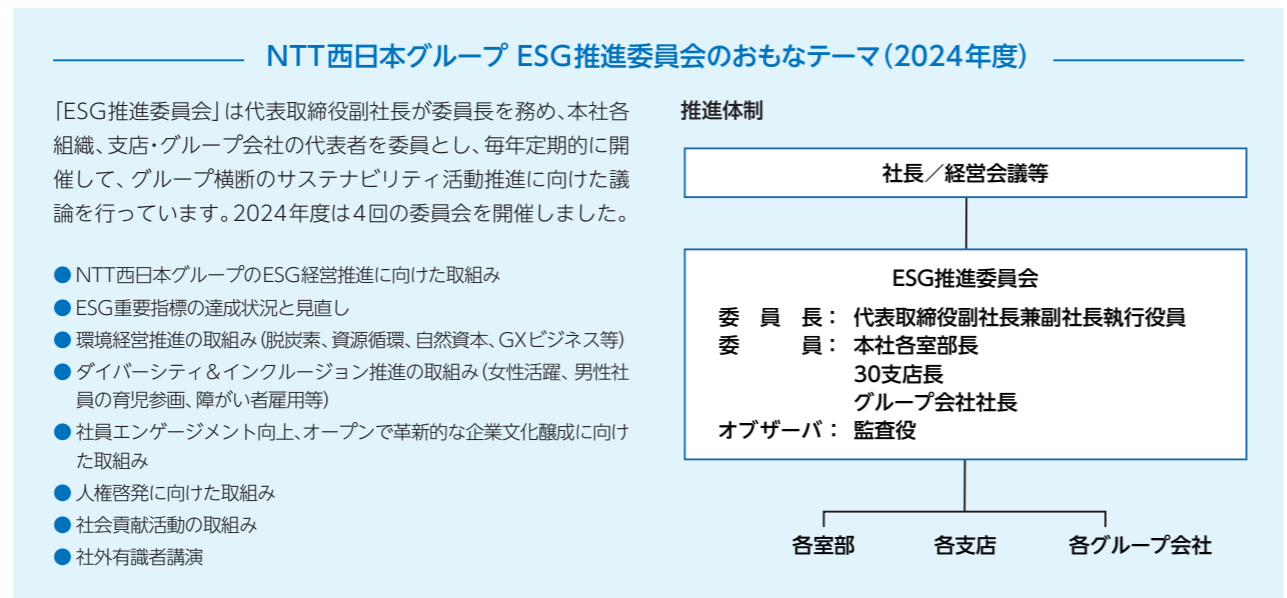
# サステナビリティマネジメント

## 推進体制

NTT西日本グループは、サステナビリティ・SDGs、ダイバーシティ&インクルージョン、環境経営等のESGに関わる基本方針策定、KPIや施策の検討、活動の推進、全社横断的課題等を検討する「ESG推進委員会」を設置しています。ESG推進委員会は、代表取締役副社長兼副社長執行役員が委員長を務め、各組織の代表として、本社各室部長・支店長、グループ会社社長が委員となり、オブザーバとして監査役が出席する構成となっており、各組織の代表が組織内における推進役を担い、NTT西日本グループ全体のESGに関わる基本方針、戦略の策定、全社横断的課題等の検討、活動の推進、KPI等の進捗状況モニタリング等を行っています。

また、ESG経営を強化する観点から「ESG推進室」を設置し、ESG経営推進に係る機能を一元化しています。このような体制構築により、ESG経営・サステナビリティに関する取組みを一層強化することで、持続可能な社会の実現をめざしています。

「NTTグループサステナビリティ委員会」は委員長（NTT代表取締役副社長）、当社を含む主要各社のサステナビリティ最高責任者（副社長、常務取締役）等の委員で構成されており、NTTグループ全体のサステナビリティ活動を推進するための体制となっています。サステナビリティ憲章におけるアクティビティの実効性を高めるための指標や、昨今の国内外のサステナビリティを取り巻く状況等についての議論を行うことで、NTTグループとして一体感のあるサステナビリティの取組みを推進しています。



## サステナビリティに関する社内浸透

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

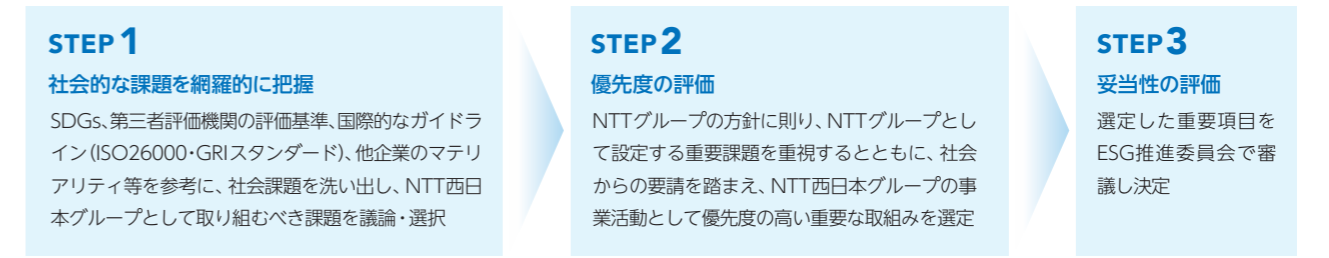
- ・社内イントラサイトを活用した幹部から社員へのメッセージ発信(働きがい・エンゲージメント、D&I、サステナビリティ、人権等)
  - ・スピリッツMTG<sup>®</sup>(ミーティング)の開催(年1回)
  - ・サステナビリティレポート、コーポレートサイト、ESG関連誌における取組みの社内外への発信
  - ・優れた社会貢献活動(個人、団体)に対する賞賛(社長表彰)の実施(年1回)
- ※ NTT西日本グループ全社員で「西日本スピリッツ」(パーパス/行動指針/行動規範)の理解浸透、重要なテーマ(サステナビリティ、コンプライアンス、CX、EX等)に即した経営層とのタウンホールMTGや職場討議を行う取組み

サステナビリティに関する優良事例のNTTグループ内外への発信を目的として、「NTTグループサステナビリティカンファレンス」が年1回開催されています。第12回となる2024年度カンファレンスでは、西日本グループからエントリーした、「AIを活用したD&I推進ツール(karafuru AI)の開発」が優秀賞を受賞しました。

## NTT西日本グループの重点活動項目(マテリアリティ)

NTT西日本グループは、社会を取り巻く環境変化がもたらすさまざまな課題に対し、ICTを活用し解決する先駆者として、社会の発展、持続的成長(SDGsの達成)に貢献することをめざしており、「NTTグループサステナビリティ憲章」の3つのテーマに取組みを分類し、NTT西日本グループとしての重点活動項目を設定しています。なお、重点活動項目については、国際的なガイドラインや社会からの要請等を踏まえ、適宜見直しを実施しています。

### 重点活動項目の選定プロセス



3つのテーマ	9つのチャレンジ	18のアクティビティ	主な指標
自然と共生	社会が脱炭素化している未来へ	・自らの脱炭素の推進(省エネ推進、IOWN導入、再エネ開発・利用拡大、技術創出) ・サプライチェーン全体の脱炭素の推進	・2040年:NTTグループ全体のカーボンニュートラル(スコープ1&2) ・社用車EV化率 ・2040年:サプライチェーン全体のネットゼロ(スコープ1&2&3) ・森林由来のクレジット創出量
	資源が循環している未来へ	・通信設備・携帯端末等(金属、プラスチック等)のリユース・リサイクルの推進 ・有害廃棄物の適正な処理、保管・管理徹底	・2030年:廃棄物リサイクル率 ・廃棄物処理(PCB)に関する法令違反件数
	人と自然が寄り添う未来へ	・生物多様性や生態系・森林保全の推進	・自然保護地区に設置した事業用設備の数および全体に占める割合
文化の未来	倫理規範の確立と共有	・倫理規範(コンダクトリスク含む)・コンプライアンス・ガバナンスの強化徹底 ・ビジネスパートナーとの高い倫理観の共有	・反競争的な違反行為・贈収賄違反件 ・改善要望が必要なサプライヤとの直接対話実施率
	デジタルの力で新たな未来を	・お客さま(個人、法人、自治体等)が使い続けたいと思うサービス・サポートの継続改善	・顧客エンゲージメント(NPI、NPS)
	安心・安全でレジリエントな社会へ	・サービスの安定性と信頼性の確保 ・情報セキュリティ・個人情報保護の強化	・光サービス契約数 ・重大故障発生件数 ・サイバー攻撃に伴う重大なインシデント発生件数 ・重大な情報漏洩の件数 ・セキュリティ人材数(SA・Aレベル)
Wellbeingの最大化	人権尊重	・NTTグループ人権憲章の遵守 ・サプライチェーンを通じた社会全体への人権尊重の働きかけ	・確認された人権に関する違反件数 ・改善要望が必要なサプライヤとの直接対話実施率
	Diversity & Inclusion	・多様な人材の獲得 ・多様な人材の活躍推進	・経験者採用率 ・外国籍・博士・高専卒の採用 ・障がい者雇用率 ・女性の新任管理者登用率 ・管理職に占める女性割合 ・役員に占める女性割合 ・PRIDE指標(LGBTQ浸透指標)獲得維持
	新しい働き方・職場づくり	・多様な働き方・健康経営の推進(リモートスタンダード/ハイブリッドワーク等) ・自律的な能力開発の支援 ・共通	・自律的な働き方の肯定的な回答率 ・男性育休取得率 ・業務災害発生件数 ・プレゼンティーイズム損失率 ・研修時間 ・研修投資額 ・抜擢率 ・公募成立数(対前年比) ・キャリアサポート面談満足度、キャリアデザインフォーム登録率 ・生成AI活用スキル習得率 ・従業員エンゲージメント率 ・社会貢献、ボランティア活動等への参加数

## NTT西日本グループの見える化指標

NTT西日本グループは、2010年度からサステナビリティ活動における取組み達成レベルを推し量るための指標として「見える化」指標(KPI)を設定しています。特に事業と関係性の深い「見える化」指標に絞り込みを実施するとともに、各種目標とSDGsとの関連づけを行い、サステナブルな事業運営を推進しています。

なお、目標設定の対象範囲は、原則として、NTT西日本グループとしており、それ以外の場合には個別に明記しています。

見える化指標	2024年度目標 (または中長期目標)	2024年度実績	2025年度目標 (または中長期目標)
<b>「自然(地球)」との共生</b>			
2040年：NTTグループ全体のカーボンニュートラル(スコープ1&2)	カーボンニュートラル(2040年度)	26.9万t-CO <sub>2</sub> e	26.8万t-CO <sub>2</sub> e
社用車EV化率	100% (2030年度)	48.5%	50%
2040年：サプライチェーン全体のネットゼロ(スコープ1&2&3)	サプライチェーン全体のネットゼロ(2040年度)	222万t-CO <sub>2</sub> e	2030年で40%削減(2018年度比)
森林由来のクレジット創出量 <sup>*1</sup>	—	—	—
2030年：廃棄物リサイクル率	99%以上	98.5%	98.9%
廃棄物処理(PCB)に関する法令違反件数	0件	4件	0件
事務用紙の削減率 <sup>*2</sup>	2020年度比 55%削減	2020年度比 61%削減	—
自然保護地区に設置した事業用設備の数および全体に占める割合	モニタリング開始	0.37%(16拠点) ※生物多様性に与えるリスクが無いことを確認	—
みどりいっぱいプロジェクト活動府県 <sup>*2</sup>	30府県	30府県	—
<b>「文化(集団・社会～国)」の共栄</b>			
反競争的な違反行為・贈収賄違反件数	0件	0件	0件
改善要望が必要なサプライヤとの直接対話実施率	100%	100%	100%
顧客エンゲージメント(NPI、NPS)	顧客内NPI：77.0% NPS：-29.9	顧客内NPI：70.9% NPS：-31.9	NPI：改善(前年度比) NPS：改善(前年度比)
お客さまの声を踏まえたサービス改善件数 <sup>*2</sup>	対前年度比増	61件(前年度比+26件)	—
光サービス契約数	純増5万回線 (契約者数1,034万)	純増5.9万回線 (契約者数1,034万)	純増6万回線 (契約者数1,040万)
重大故障発生件数	0件	0件	0件
サイバー攻撃に伴う重大なインシデント発生件数	0件	0件	0件
重大な情報漏洩の件数	0件	0件	0件
セキュリティ人材数(SA・Aレベル) <sup>*3</sup>	累積1,055人以上 (2027年度)	852人	累積750人以上 (2025年度)

見える化指標	2024年度目標 (または中長期目標)	2024年度実績	2025年度目標 (または中長期目標)
<b>「Well-being(幸せ)」の最大化</b>			
確認された人権に関する違反件数	0件	7件	0件
改善要望が必要なサプライヤとの直接対話実施率	100%	100%	100%
経験者採用率	—	23.1%	25%
外国籍・博士・高専卒の採用 <sup>*1</sup>	—	—	—
障がい者雇用率	2.50%以上(法定雇用率)	2.86%	2.50%以上(法定雇用率)
女性の新任管理者登用率 <sup>*4</sup>	30%	30%	30%
管理職に占める女性割合 <sup>*4</sup>	15% (2025年度)	12.5%	15%
役員に占める女性割合 <sup>*4</sup>	25～30%(2025年度)	22.2%	25～30%
PRIDE指標(LGBTQ浸透指標)獲得維持	ゴールド以上獲得	ゴールド受賞	ゴールド受賞
デジタル人材認定数(SA・Aレベル) <sup>*2</sup>	SA認定：累計400 A認定：累計8,000 (2025年度)	SA認定：累計245 A認定：累計9,673	—
リモートワーク実施率(オフィスワーカー) <sup>*2</sup>	対前年度比増	50.2%	—
自律的な働き方の肯定的な回答率	対前年度改善率	84%	84%
男性育休取得率	100%以上	117%	100%以上
業務災害発生件数	0件	0件	0件
プレゼンティーイズム損失率	6.0%以下	5.9%	6.0%以下
特定保健指導対象者率 <sup>*2</sup>	18.2%以下	20.2%	—
特定保健指導完了率 <sup>*2</sup>	45.0%以上	27.1%	—
研修時間 <sup>*1</sup>	—	—	—
研修投資額 <sup>*1</sup>	—	—	—
抜擢率 <sup>*1</sup>	—	—	—
公募成立数(対前年比) <sup>*1</sup>	—	—	—
キャリアサポート面談満足度、キャリアデザインフォーム登録率 <sup>*1</sup>	—	—	—
生成AI活用スキル習得率	—	—	80%
従業員エンゲージメント率	—	58%	対前年度以上
社会貢献、ボランティア活動等への参加数 <sup>*5</sup>	70%	77.1%	—

※1 モニタリング指標として2025年度から設定

※2 2024年度までの目標

※3 2025年度目標を前倒しで達成していることから、目標値を引き上げ2027年度目標を新たに設定しています

※4 対象範囲：NTT西日本

※5 2024年度までは参加率を指標として設定