

↗ Prosperity positive

# NTT DATA Sustainability Report 2025

🌱 Planet positive

👥 People positive



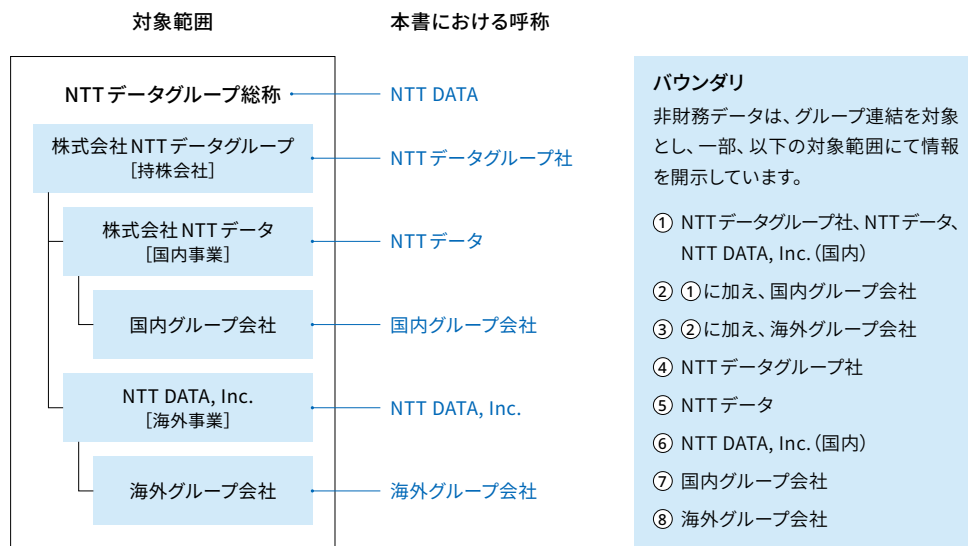


# 編集方針

「NTT DATA Sustainability Report 2025」は、当社グループのサステナビリティに関する考え方、戦略、及び2024年度の具体的な取り組みを中心に報告しています。

## 対象範囲と呼称

原則として本レポートに記載の情報は、グループ連結の範囲を対象としています。なお、一部のデータについては、個別に対象の範囲を記載しています。対象範囲と本書における呼称の関係は以下のとおりです。



## 本レポートの使い方

関連情報へのリンク 記載内容に関連するページや関連する外部サイトへのリンクを設定しています。

- 参照ページ： 【参照ページ】、をクリックすると、該当ページに移動
- 関連サイト： をクリックすると、ウェブサイトに移動

ナビゲーションボタンについて

目次に移動

## 参考にしたガイドライン

- [国連グローバル・コンパクト10原則](#)  
(UNGC / United Nations Global Compact)
- [「GRI サステナビリティ・レポート・スタンダード」](#)  
(GRI / Global Reporting Initiative グローバル・レポート・イニシアティブ)
- [「SASB スタンダード」](#)  
(SASB / Sustainability Accounting Standards Board)
- [「環境報告ガイドライン 2018年版」](#)(環境省)
- [「TCFD \(気候関連財務情報開示タスクフォース\)」](#)
- [「TNFD \(自然関連財務情報開示タスクフォース\) ベータ版」](#)

## 第三者保証

下記の環境・社会データについては、LRQA リミテッド社の第三者保証を受けています。保証対象項目には マークを表示しています。

### 環境データ

- GHG 排出量 (Scope1、Scope2 [マーケット基準及びロケーション基準]、Scope3) (t-CO<sub>2</sub>e)
- エネルギー使用量及び再生可能エネルギー使用量 (MWh)
- 水資源 (取水量、水使用量 (冷却装置からの蒸発量) 及び水使用量及び排水量) (m<sup>3</sup>)

[第三者保証](#)

### 社会データ

- 業務災害件数
- 女性管理職数 [%]
- 社会貢献活動支出額 (円)
- 障がい者雇用数 [雇用率]

## 報告対象期間

2024年度 (2024年4月1日～2025年3月31日) の取り組みを中心に、一部2025年4月以降の活動内容等を含みます。

## 発行年月

2025年11月 (前回:2024年10月 / 年1回発行)

お問い合わせ

〒135-6033 東京都江東区豊洲三丁目3番3号  
(株)NTT データグループ サステナビリティ経営推進本部  
<https://www.nttdata.com/jp/ja/>

- なお、本書に掲載されているサービス名、商品名等は、株式会社NTT データグループあるいは、各社等の商標登録または商標です。
- 本書には「NTT DATA とそのグループ会社」の過去と現在の事実だけでなく、記述時点で入手できた情報に基づく判断・予定・予想が含まれています。そのため、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があることをご承知おきください。



# Contents

## Introduction

03

CEO メッセージ

サステナビリティ担当執行役員メッセージ

NTT DATA の経営理念

Our Way と 3 Positives、マテリアリティ (重要課題) の位置づけ  
数字で見る NTT DATA

## Sustainability Management

08

3つの柱と13のマテリアリティ (重要課題)

推進体制 / 外部有識者からのアドバイス

マテリアリティ (重要課題) の見直し・決定プロセス

ステークホルダーとの対話

マテリアリティ (重要課題) と非財務指標

主な加盟団体、イニシアティブ等

外部評価

## Planet positive

17

マテリアリティ (重要課題) と KPI 達成に向けた取り組み

基本方針と推進体制

NTT DATA 環境方針 / 推進体制

環境マネジメントシステム

推進体制 / ISO14001 認証取得会社

気候変動への対応

基本方針 / 「NTT DATA NET-ZERO Vision 2040」 /

NTT DATA の温室効果ガス排出量 /

「NTT DATA NET-ZERO Vision 2040」達成に向けた取り組み /

サステナブル IT の実現に向けて /

サプライチェーンを通じた Net-Zero への挑戦 /

「提言・実装・成果」によるお客さま、社会の Net-Zero 達成に向けた取り組み /

TCFD に基づく情報開示

循環経済の促進

基本方針 / 自社における資源循環の取り組み /

お客さまとの共創による循環経済の推進

効率的な水管理

基本方針 / TNFD に基づく情報開示

## Prosperity positive

44

マテリアリティ (重要課題) と KPI 達成に向けた取り組み

技術開発によるイノベーションの創出

基本方針 / 推進体制 / イノベーションの創出への取り組み

責任あるテクノロジーの利用と AI 倫理

基本方針 / AI ガバナンス /

ヒューマン・センタード・デザイン (HCD) の取り組み

サステナブルサプライチェーンマネジメント

基本方針 / 推進体制 / 具体的な取り組み

IT システムの安全と品質の信頼性

基本方針 / 品質マネジメント

セキュアでサステナブルな製品・サービスの提供

基本方針 / 情報セキュリティの徹底 / データプライバシーの保護 /

サステナブルな製品・サービスの提供

お客さま満足度向上への取り組み

## People positive

64

マテリアリティ (重要課題) と KPI 達成に向けた取り組み

ピープル・セントリック・カンパニー

人財戦略・方針 / 人的資本に関する指標及び目標 /

事業成長を支える人財の確保 / 専門性の高い人財の育成 /

社員エンゲージメントのさらなる向上に向けて

ダイバーシティとインクルージョン

基本方針 / 推進体制 / 具体的な取り組み

労働安全衛生の徹底

基本方針 / 推進体制 / 具体的な取り組み

人権の尊重

基本方針 / 推進体制 / 具体的な取り組み

社会のデジタル・アクセシビリティの向上

基本方針 / 推進体制 / 具体的な取り組み / 活動実績

## Governance

91

コーポレート・ガバナンス

基本方針 / 推進体制

役員報酬

取締役の報酬 / 賞与の業績指標

リスクガバナンス

リスクガバナンス / 内部統制

企業倫理・コンプライアンス

基本方針 / 推進体制 / 具体的な取り組み

## Appendix

97

非財務データ

Planet positive

温室効果ガス・エネルギー / 廃棄物・水

Prosperity positive

サプライチェーンに関する状況 /

セキュリティ・重大システム故障・コンプライアンス・

反競争的・贈収賄に関する状況

People positive

雇用等の状況 / 社内制度利用者・労働時間等の状況 /

人財育成に関する情報 / 人権違反件数の状況

Governance

取締役数の状況 /

取締役会・監査等委員会・独立役員・役員報酬の状況 /

企業倫理ヘルプライン通報件数とその内訳



## CEO メッセージ

### グローバルワンチームで進めるサステナビリティ経営 —— 3 Positivesと共に描く持続可能な未来

#### グローバル共通の価値観「Our Way」

当社グループは現在、世界70を超える国と地域で事業を展開しており、約20万人の従業員のうち75%以上を外国籍の社員が占めています。

特にグローバル市場では積極的なM&Aによる事業拡大を進める一方、日本国内でも経験者採用を強化し、多様なバックグラウンドを持つ人財を積極的に受け入れています。

こうした多様な人財が一体となって価値を創出していくためには、共通の価値観に基づく判断と行動が不可欠です。そこで当社グループは、全社員が共有すべき価値観をMission、Values、Code of Business Ethicsで構成される「Our Way」として統一しました。

当社グループの存在意義を示すMissionについては、従来から企業理念として浸透している考え方を継承しつつ、外国籍社員にも直感的に伝わるよう「Accelerate client success and positively impact society through responsible innovation.」という英語表現に見直しました。

また、Our Wayの一つで、企業としての信念や行動指針を示すValuesについては、グローバル各拠点の社員の声をもとに11の価値観を抽出し、「Respect every voice.」「Think big. Be bold.」「Deliver the outcome.」「Win together.」の4つを全社共通の価値観として策定しました。

#### Quality Growthと3 Positivesで描く、持続可能な未来

これらの価値観は、グローバルな成長を持続的に実現するための基盤であり、今後は「Planet positive (環境)」「Prosperity

positive (経済)」「People positive (社会)」の3つの柱からなる3 Positivesの考え方、13の優先的なマテリアリティ(重要課題)とともに、全社に浸透させていくことが重要です。

特に、当社グループが継続的に投資を行っているデータセンター(DC)事業は、大量の電力を消費し、一部のDCではサーバーを冷却する方法として水を循環させるケースがあることから、Planet positiveの観点での配慮が求められます。また、20万人の多様な人財が働く企業として、People positiveの中でも特に「Best Place to Work(多様な人財が成長し活躍する魅力的な企業への変革)」は最優先事項であり、人権の尊重も含めて取り組みを強化しています。

2025年6月には、サステナビリティの先進地域である欧州から、海外事業会社のCSBO(Chief Sustainability Business Officer)を務めるDavid Costaをサステナビリティ経営推進本部の責任者として迎えました。彼のリーダーシップのもとグローバルワンチームでテクノロジーの力を通じて世の中にポジティブなインパクトをもたらすサステナビリティ経営を推進していきます。

私は社長就任当初から、「Quality Growth(質の伴った成長)」をキーワードに、収益性と成長性の両立をめざす経営方針を掲げています。当社グループの売上は順調に拡大していますが、単に規模の拡大を追求するのではなく、社員一人ひとりの活躍、ITサービスを通じたお客さまや社会への価値提供、そして持続的な利益の創出をバランスよく追求し、事業成長と環境・社会の持続可能性の両立に取り組んでまいります。

佐々木 裕

株式会社NTTデータグループ  
代表取締役社長

# サステナビリティ担当執行役員メッセージ

## Embedding Sustainability, Driving Growth

### — NTT DATA グローバルアプローチ

私はNTTデータグループ社のサステナビリティ経営推進本部長およびNTT DATA, Inc.のChief Sustainability Business Officer (CSBO)として、持続可能な未来の実現に向けてサステナビリティ経営を推進しています。

当社グループのサステナビリティ戦略は、3 Positives (Planet / Prosperity / People) をグローバル共通の拠り所とし、コーポレート・サステナビリティとサステナビリティ・ビジネス開発の二つの軸で捉え、グローバルでの取り組みを進めています。

### Quality Growthと3 Positivesで描く、持続可能な未来

一部ではサステナビリティ後退論が取り沙汰されていますが、社会インフラを支える企業として、サステナビリティは一過性の潮流ではなく、信頼とイノベーションを生む企業価値の中核であると捉えています。実際に、欧州では政策主導でサステナビリティ投資が拡大し、北米ではテクノロジー主導の効率化・脱炭素化が進行中で、APACでも産官学の連携が広がっています。2024年度は、サステナビリティに関わるビジネス開発において著しい成長が見られ、当社グループのビジネスの主要な成長ドライバーとなりつつあります。これからも、「Planet positive」「Prosperity positive」「People positive」の3つの視点から、環境、経済、社会にポジティブなインパクトをもたらすことをめざし、生成AIやサステナブルITといった責任あるテクノロジーを通じて、革新的なソリューションを提供していきます。

### サステナビリティを組織文化へ

当社グループはサステナビリティを経営の最優先事項と位置づけ、グローバルで構成するサステナビリティ経営推進委員会と小委員会を中核に、戦略や方針と現場の実装を緊密に結ぶ取り組みを進めています。めざすのは、サステナビリティを特別な施策ではなく、日々の意思決定と行動に組み込まれた「組織文化」として根づかせることです。1980~90年代にはCQO (Chief Quality Officer) という役職を置きましたが、いまや品質は全社の「当たり前」となりました。同様に、サステナビリティも全社員が自らの役割を理解し、日々実践する水準まで高めていくことが重要だと考えています。世界中のNTT DATAの仲間とともに、この視点を一人ひとりの業務に織り込み、テクノロジーの力で社会にポジティブな変化を生み、持続可能な未来を築いていきます。



2025年9-11月に社内でも実施した「Sustainability Month」での佐々木CEOとの対談



### David Costa

株式会社NTTデータグループ  
執行役員  
グループ経営企画統括本部  
サステナビリティ経営推進本部長  
NTT DATA, Inc.  
Chief Sustainability Business Officer



# NTT DATAの経営理念

## Our Way

当社グループは世界70カ国を超える国・地域で事業を展開し、約20万人の社員が働くようになりました。

また、当社グループの事業ポートフォリオの変化や先進技術の急速な進化等、私たちを取り巻く環境は目まぐるしく変化を続けています。

これらの変化を踏まえて、グローバルで一つの企業文化を醸成し、グループ一丸となってお客さま・社会への提供価値を高めていくために、2025年7月1日に当社グループのめざす方向についての基本的な考え方を「Our Way」として統一しました。

[i Our Way](#)

## Mission

情報技術で、新しい「しくみ」や「価値」を創造し、より豊かで調和のとれた社会の実現に貢献する。

Accelerate client success and positively impact society through responsible innovation.

## Values

- Respect every voice.
- Think big. Be bold.
- Deliver the outcome.
- Win together.

## Code of Business Ethics

私たちが、倫理的かつ法的に適切に、他者や社会に敬意をもって行動することを定めたもの。責任ある事業活動のよりどころ。

## Values

### Respect every voice.

We grow by listening. We invite different viewpoints, honor every background, and encourage sharing perspectives to learn from one another.

### Think big. Be bold.

We stretch beyond what's expected. Curiosity fuels us, ambition drives us, and innovation is how we push boundaries to shape the future.

### Deliver the outcome.

We build trust by keeping our word. We act with integrity and hold ourselves accountable — always choosing to do the right thing.

### Win together.

We lift each other up. We collaborate across borders, share openly, and succeed as one global team.



# Our Wayと3 Positives、マテリアリティ(重要課題)の位置づけ

NTT Group's Core、NTT DATAのミッションの下、持続可能な社会の実現に向けてマテリアリティを設定し、事業戦略とともに社会的価値と経済的価値の両立をめざしています。

NTT Group's Core

Innovating a Sustainable Future for People and Planet

Our Way

Mission

情報技術で、新しい「しくみ」や「価値」を創造し、より豊かで調和のとれた社会の実現に貢献する。  
Accelerate client success and positively impact society through responsible innovation.

Values

従業員がMissionの実現に向かって行動するよう動機づけるもの  
Respect every voice.  
Think big. Be bold.  
Deliver the outcome.  
Win together.

NTT DATA Code of Business Ethics

私たちが、倫理的かつ法的に適切に、他社や社会に敬意をもって行動することを定めたもの。  
責任ある事業活動のよりどころ。

事業戦略

Quality Growthの実現に向け  
AIによる新たな価値創出とそれを支える次世代インフラを強化

3 Positives  
マテリアリティ

環境、社会への影響を踏まえた自社の持続的な発展のために取り組む重要課題

Planet positive  
Prosperity positive  
People positive

- Planet positive**
  - テクノロジーの力で事業の環境負荷を低減し、社会に実装することで、地球環境の再生をリードする
  - 気候変動への対応
  - 循環経済の促進
  - 効率的な水管理
- Prosperity positive**
  - 信頼性の高いサステナブルなサービス、技術革新による価値の提供を通じて、お客様と社会の持続的な成長に貢献する
  - 技術革新によるイノベーションの創出
  - 責任あるクラウドサービスの利用とAI倫理
  - サステナブルサプライチェーンマネジメント
  - ITシステムの安全と高度の信頼性
  - セキュリティでサステナブルな製品・サービスの提供
- People positive**
  - 魅力ある会社を作り、デジタル技術でより良い社会をデザインし、全ての人が暮らしやすい世界を実現する
  - ダイバーシティ&インクルージョン
  - 労働安全衛生の確保
  - 人権の尊重
  - 社会のデジタル・アクセシビリティの向上

活動や非財務指標に反映



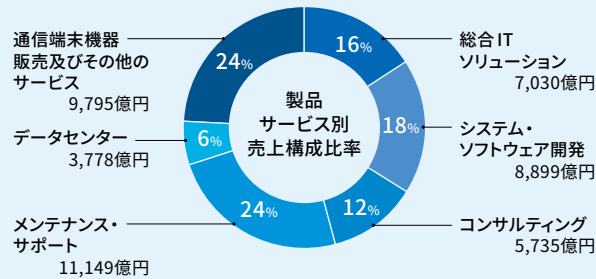
# 数字で見る NTT DATA (2025年3月期実績)

## 売上高



46,387 億円

+2,713億円  
(2023年度対比)



## 受注高



49,616 億円

+3.6%  
(2023年度対比)

## 営業利益



3,239 億円

+143億円  
(2023年度対比)

## 受注残高



64,012 億円

+9.2%  
(2023年度対比)

## 総資産



77,774 億円

+5,580億円  
(2023年度対比)

## EBITDA



6,225 億円

+311億円  
(2023年度対比)

## グローバルブランドカ



IT Services brands\*1

## IT業界における売上高ランキング



海外市場ITサービス  
市場ベンダーランキング\*2  
(2024年売上高ベース)



日本市場ITサービス  
市場ランキング\*2  
(2024年売上高ベース)

## データセンター事業者シェア\*3

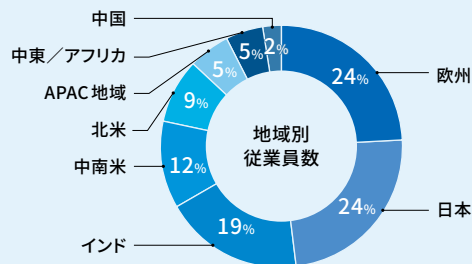


## 従業員数



19万7,777人

うち、海外従業員数 15万592人



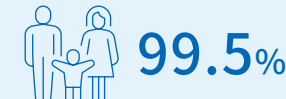
## 社員エンゲージメント率



## 女性の新任管理者登用率\*5



## 育児休職後の復職率\*5



## 男性育児休業取得率\*5



## リモートワーク環境適用率\*5



## 社会貢献活動参加人数 (グローバル)



## 温室効果ガス排出量削減率



## 再生可能エネルギー由来総エネルギー使用率



\*1 英国 Brand Finance 社の「Brand Finance IT Services 2025」における評価

\*2 "Gartner®, Market Share: Services, Worldwide, 2024, Neha Sethi et al., 11 April 2025, Vendor Revenue Basis."に基づき、当社グループにて算定

\*3 Structure Research 2024/7に基づき、当社グループ作成。中国事業者含まず、一部NTT保有資産を含む

\*4 「当社で働くことを誇りに思う」の肯定的回答率。NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)に、国内、海外の主要会社を加えた集計値

\*5 NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)の実績



# Sustainability Management

- 09 3つの柱と13のマテリアリティ(重要課題)
- 11 推進体制／外部有識者からのアドバイス
- 12 マテリアリティ(重要課題)の見直し・決定プロセス
- 13 ステークホルダーとの対話
- 14 マテリアリティ(重要課題)と非財務指標
- 15 主な加盟団体、イニシアティブ等
- 16 外部評価

## 3つの柱と13のマテリアリティ(重要課題)

当社グループは、2022年度中期経営計画策定時にマテリアリティを定め、サステナビリティ経営を本格的に推進してきました。

その後、生成AIの急速な進展やデータセンター事業の拡大など、当社グループを取り巻く事業環境が大きく変化していることを踏まえ、2025年7月にマテリアリティを従来の9項目から13項目へと見直しました。

13のマテリアリティへの取り組みを通じて、環境・経済・社会のすべてにポジティブなインパクトを生み出すことをめざしています。この意志を込めて、「3 Positives (Planet positive / Prosperity positive / People positive)」を軸とするサステナビリティ経営をグローバル一体で推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



### Planet positive

テクノロジーの力で事業の環境負荷を低減し、社会に実装することで、地球環境の再生をリードする

気候変動への対応

循環経済の促進

効率的な水管理



### Prosperity positive

信頼性の高いサステナブルなサービスと、技術革新による価値の提供を通じて、お客様と社会の持続的な成長に貢献する

技術開発によるイノベーションの創出

責任あるテクノロジーの利用とAI倫理

サステナブルサプライチェーンマネジメント

ITシステムの安全と品質の信頼性

セキュアでサステナブルな製品・サービスの提供



### People positive

魅力ある会社を作り、デジタル技術でより良い社会をデザインし、全ての人暮らしやすい世界を実現する

ピープル・セントリック・カンパニー

ダイバーシティとインクルージョン

労働安全衛生の徹底

人権の尊重

社会のデジタル・アクセシビリティの向上

# 顧客価値と社会価値を最大化し、グローバル一体で3 Positivesの実現をめざす

## Planet positive

テクノロジーの力で、事業の環境負荷を低減し、  
社会に実装することで地球環境の再生をリードする

温室効果ガス排出量

☑ P18「マテリアリティ(重要課題)」とKPI達成に向けた取り組み

## Prosperity positive

信頼性の高いサステナブルなサービスと、  
技術革新による価値の提供を通じて、  
お客様と社会の持続的な成長に貢献する

生成AI売上高  
 生成AI人財の育成

☑ P45「マテリアリティ(重要課題)」とKPI達成に向けた取り組み

## People positive

魅力ある会社を作り、  
デジタル技術でより良い社会をデザインし、  
全ての人が暮らしやすい世界を実現する

社員エンゲージメント率

☑ P65「マテリアリティ(重要課題)」とKPI達成に向けた取り組み

## 顧客価値、社会価値の創出

### C-turtle®

サプライヤーの一次データに基づくScope3算定を実現し、削減努力を自社排出量に反映する総排出量配分方式を採用。脱炭素化の努力をつなぐことで、サプライチェーン全体の排出量削減を推進。



### LITRON

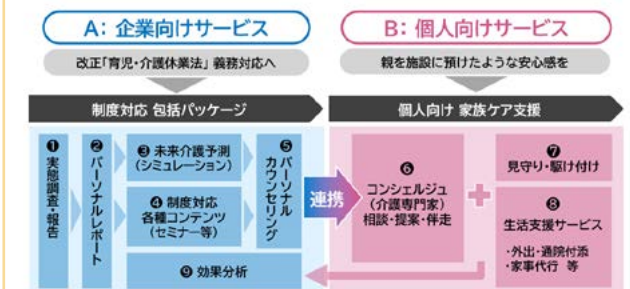
AI エージェントによる業務の自律的遂行により、労働力不足解消や業務の高度化・生産性向上を支援。

※ 図はLITRON Marketing



### ケアラケア

様々な事業者と連携して、「企業の人的資本維持」と「従業員個々に応じた支援」を一体的に解決するモデルを構築することで、企業主導の仕事と介護の両立実現をめざす。





# マテリアリティ(重要課題)の見直し・決定プロセス

当社グループは2025年、事業ポートフォリオの変化や先進技術の急速な進化といった社内外の環境の変化を踏まえ、グローバル共通の価値観を「Our Way」に集約すると同時に、マテリアリティの見直しを行いました。新しく策定した13のマテリアリティへの取り組みを通じて、環境・経済・社会にポジティブなインパクトを生み出す事業活動を推進していきます。

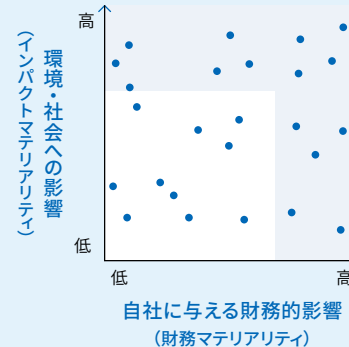
## マテリアリティ策定プロセス

マテリアリティについては、下の図のようなステップを踏まえて、当社グループの活動が環境・社会に及ぼす影響と、当社グループの財務面に影響を及ぼすリスクと機会を抽出し、マテリアリティとして特定しています。

### Step1 課題の整理・選定

マテリアリティの見直しに当たり、ESRSやSASB等の国際基準を参考に、外部環境やステークホルダーの期待を踏まえて、議論の基礎となるサステナビリティ課題の一覧を選定し、当社グループの事業に関連する24項目をリストアップしました。

Step1で整理した課題に関するリスクと機会を特定し、**当社グループの活動が環境・社会に与える影響(インパクトマテリアリティ)**と、**環境・社会課題が自社に与える財務的影響(財務マテリアリティ)**の2軸から、課題の重要性を評価し、マテリアリティを特定しました。



### Step2 課題の重要性評価

活動とインパクト、  
リスクと機会の洗い出し

重要性の評価

24項目の課題について、企業の事業活動が環境・社会に与える影響(インパクト)と、それらの変化が企業の財務に与える影響(リスク・機会)の両面から重要課題を特定・評価する「ダブルマテリアリティ」の観点から、グローバル全体で社内関係者へのヒアリングや外部有識者との意見交換を実施。そのプロセスを通じて、当社グループ事業におけるIRO(影響・リスク・機会)の洗い出しと評価を行い、暫定案として12項目を抽出しました。

### Step3 妥当性の検証

課題の重要性評価で策定した暫定案について、社内幹部や外部の専門家に対する意見ヒアリング、議論に加えて、並行して検討していた中期経営計画の方針も反映。サステナビリティ経営推進委員会で議論を重ね、取締役会にて13項目のマテリアリティを決定しました。

## マテリアリティ見直しの背景

当社グループが掲げる「提言・実装・成果モデル」をより確固たるものとし、お客さまの持続的な成長を支える存在となること、IT、データセンター、コネクティビティといった当社グループの強みを融合させ、AI時代における多様な事業活動を柔軟に支える新たなインフラサービスを開創することをめざしています。

こうした事業ポートフォリオの変化、生成AIをはじめとする技術革新の加速といった事業環境の大きな変化を踏まえ、マテリアリティの見直しを行いました。

## Comments



### ジョン・エルキントン氏

英国の起業家、作家で「トリプルボトムライン」の提唱者。企業責任と持続可能な開発分野の権威。

政治と市場の混乱が激しさを増す今、先進企業が地政学的、マクロ経済学的な課題、サステナビリティに関する課題を理解することがこれまで以上に重要になっています。NTT DATAのマテリアリティ策定プロセスにおいて、特に社内外のステークホルダーが重要な段階で関与していた点は高く評価されると思います。



### ピーター D. ピーダーセン氏

デンマーク出身の環境・CSRコンサルタント。当社グループアドバイザー・ボードメンバー。

サステナビリティ戦略はビジネス機会の観点で策定することが重要です。NNTT DATAが策定した13のマテリアリティの中でも、私は「水資源」が特に重要だと考えています。これは、同社が注力するデータセンター事業にとって重要なテーマであり、社会的な影響も大きい分野です。



## Forum for the Future

1996年に設立された英国を拠点とするグローバルNGOで、企業や政府との協働を推進。

マテリアリティの特定はサステナビリティ情報開示の規制対応に必須だが、企業のサステナビリティ戦略実行のための手段として活用していくべきである。NTT DATAが策定したマテリアリティ「気候変動の対応」は、IT産業が注力すべき分野であると同時に、ビジネス機会になり得ると考えている。

# ステークホルダーとの対話

当社グループは、事業の持続可能性を高めるため、それぞれのステークホルダーとの関係性や課題等を踏まえ、適切にエンゲージメントを実施しています。日常業務における対話を通して、ステークホルダーの皆さまとともに歩む姿勢をグループに浸透させるとともに、幅広い社会からの期待について検討し、社会課題の解決に向けて取り組んでいます。

ステークホルダー		主なアプローチ
<b>お客さま</b>	当社グループの提供するサービス等をご利用になる法人等、すべてのお客さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 日常の営業・提案活動及びサービス提供活動</li> <li>• お客さま満足度調査(アンケート、インタビュー) <a href="#">P63</a>「お客さま満足度向上への取り組み」</li> <li>• 社会課題解決をテーマとしたワークショップ <a href="#">P88</a>「社会のデジタル・アクセシビリティの向上」</li> </ul>
<b>社員</b>	当社グループで働く社員とその家族等の皆さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社員がやりがいを感じられる人事制度 <a href="#">P66</a> 参照</li> <li>• 社員エンゲージメント調査 <a href="#">P74</a> 参照</li> <li>• 経営幹部キャラバン</li> <li>• 提案／相談窓口</li> <li>• 労働組合とのエンゲージメント</li> <li>• 各種カウンセリング</li> <li>• e-ラーニング</li> <li>• 社員向けサステナビリティポータルサイトの設置・運用</li> </ul>
<b>お取引先</b>	当社グループのサービス等提供にあたり、様々な協力をいただいているビジネスパートナーの皆さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>• お客さまのDX推進に向けた戦略的協業</li> <li>• 日常の取引活動</li> <li>• ビジネスパートナー(BP)社長会</li> <li>• 意見交換会</li> <li>• 技術説明会</li> <li>• アンケート <a href="#">P63</a> 参照</li> </ul>
<b>政治行政</b>	ITサービス事業をはじめ雇用・経済・環境等の政策を司る国及び地方自治体の皆さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 地方自治体の技術活用に関する協定</li> <li>• 官公庁の審議会・委員会・研究会等への参加</li> <li>• 業界団体の各種委員会・検討会等への参加</li> </ul>
<b>学術団体・研究機関</b>	技術革新の推進等と関わりがある学術団体や研究機関の皆さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 産官学連携プロジェクトへの参画</li> <li>• 共同研究の実施</li> </ul>
<b>社会・NPO・NGO</b>	当社グループと本業を通じて関わりがある地域社会、非営利団体等の皆さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 地域イベントへの参加</li> <li>• 社会貢献活動における協働・協賛 <a href="#">P88</a> 参照</li> <li>• ウェブサイトからの意見交換</li> <li>• NPO／NGOとの社会課題解決ワークショップ</li> <li>• アドバイザリーボード <a href="#">P11</a> 参照</li> <li>• AIアドバイザリーボード <a href="#">P50</a> 参照</li> </ul>
<b>投資家</b>	NTTの株主の皆様をはじめとした個人・機関投資家の皆さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 決算発表／説明会 <a href="#">NTTIRサイト</a></li> <li>• 親会社NTTを通じて個人／機関投資家向け会社説明</li> <li>• サステナビリティレポートの発行</li> </ul>



# マテリアリティ(重要課題)と非財務指標

<範囲項目の凡例> 範囲: ① NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)  
 ② ①に加え、国内グループ各社\*1  
 ③ ②に加え、海外グループ各社

当社グループは、マテリアリティに対する取り組みを全社的に推進するためのマネジメント指標として、グローバル一体で非財務指標を設定しています。進捗状況については、サステナビリティ経営推進委員会に報告し、経営会議にてレビュー及び指標の妥当性の確認を行い、必要に応じて見直しを行っています。

	マテリアリティ	定義	指標名	目標値		
				2025年度目標値	中長期目標	範囲
Planet positive	☀️ 気候変動への対応	緩和の観点では、GHG排出量の削減、ソリューションを通じて顧客のGHG排出量削減へ貢献する。適応の観点からは、気候変動起因の自然災害対策に取り組む。	温室効果ガス排出量	320kt-CO <sub>2</sub> e以下	2030年度 データセンターの Scope1,2 Net-zero 2035年度 オフィスの Scope1,2 Net-zero 2040年度 Scope3 Net-zero	③
	♻️ 循環経済の促進	資源の効率的かつ循環での利用に取り組むとともに、ソリューションを通じて、社会全体のサーキュラーエコノミー移行に取り組む。	リユース・リサイクルされた使用済IT機器の重量 修理・改修によって延命されたIT機器の割合	現状把握を目的とした モニタリングを実施	2025年度に中長期目標設定を検討	③
	🌊 効率的な水管理	水ストレスの高リスク地域での水管理、データセンター(DC)における効率的な管理に取り組む。また、ソリューションを通じて顧客の水管理向上への貢献にも取り組む。	WUE(DCのIT電力当たりの水消費量)	対前年度比で改善	2025年度に中長期目標設定を検討	③
Prosperity positive	🔧 技術開発によるイノベーションの創出	AIの活用及び、当社が有する既存サービスで培った技術やノウハウを活用し、新たなニーズに応えるサービスを創出していく。	生成AI売上高 生成AI人材の育成	2027年度 3,000億円 2027年度までに全社員を生成AI実践人材にする		③
	🛡️ 責任あるテクノロジーの利用とAI倫理	AIを含むテクノロジーによる人権侵害や倫理的な問題の発生への懸念を考慮し、責任ある技術の利用を推進する。	AIリスクチェックの業務カバー率	国内 100%	2027年度 グローバル 100%	③
	🔄 サステナブルサプライチェーンマネジメント	サプライチェーンの強靱化、環境負荷低減や労働者の人権尊重に向け、リスクモニタリングや是正支援、能力開発、テクノロジーの活用等に取り組む。	重要サプライヤ及び潜在リスクがあるサプライヤに対するサステナビリティ取り組みアセスメントの実施(率)	80%	2027年度 100%	③
	🛡️ ITシステムの安全と品質の信頼性	社会インフラを安定的に提供するために、管理体制構築やITシステム強化による予防策、障害発生時の迅速な復旧作業や再発防止策等に取り組む。	重大システム故障件数	0件	0件を継続	③
	🔒 セキュアでサステナブルな製品・サービスの提供	顧客への安全・安心な商用システムの提供を行う。また、当社のサービスによる顧客のセキュリティやサステナビリティの向上に貢献する。	重大なセキュリティインシデント発生件数*2 サステナビリティビジネス売上高	0件	0件を継続 実績を集計し、モニタリング	③
People positive	👥 ピープル・セントリック・カンパニー	外部からの人財獲得に加え、従業員の成長を実現していく。そのため、従業員が働きやすい職場環境・人事制度の整備、スキル強化支援に取り組む。	社員エンゲージメント率	対前年度比で改善	対前年度比で改善を継続	③
	🤝 ダイバーシティ&インクルージョン	顧客の多様なニーズに応えるため、多様な人財が個々の考え方や能力を発揮して活躍できる職場づくり、文化の醸成に取り組む。	女性管理職比率	15%	2025年度に中長期目標を設定(グローバル)	①
	🏠 労働安全衛生の徹底	労働環境の多様化に伴う、長時間労働やメンタルヘルス問題への対応、また、データセンター事業における労働災害の防止等に向けた取り組みを進める。	死亡事故件数	0件	0件を継続	③
	👏 人権の尊重	バリューチェーン全体の人権マネジメントに向け、ステークホルダーの人権に対する負の影響を予防・緩和し、必要な救済措置の取り組みを進める。	人権デューデリジェンス(DD)の実施・浸透 苦情処理メカニズム構築	人権リスクが高い国・拠点に対する人権DD実施率 100% 2027年度までに苦情処理メカニズム構築		③
	🌐 社会のデジタル・アクセシビリティの向上	デジタル格差解消に向け、基本的ニーズへのアクセスを支えるITサービス提供、デジタル包摂のためのUIやUD導入、リテラシー向上に取り組む。	当社グループの関連ソリューション、STEAMやIT教育等の社会貢献活動によって影響を受けた社外の人々の数	社会インパクトをモニタリング		③






\*1 上記指標には該当なし






\*2 サイバー攻撃起因(誤送信、バグや設定ミス等の人為的ミス・システム起因は含まず)、対外的に広く認知されるに至るセキュリティ事案

[> 主な加盟団体、イニシアティブ等](#)

# 主な加盟団体、イニシアティブ等

加盟団体	
 UNGC (国連グローバル・コンパクト)	国連と民間企業・団体が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティイニシアティブ。4分野10原則に賛同し、持続可能な成長を実現するための自発的な取り組みです。当社は2022年7月に署名・参加し、毎年活動状況を報告しています。
 WEPs (Women's Empowerment Principles)	国連グローバル・コンパクトと国連女性機関 (UN Women) が共同で作成した、女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則。企業活動の活力と成長の促進をめざし、女性の経済的エンパワメントを推進する国際的な原則として、当社は2019年に署名しています。
 World Economic Forum	政治、経済、学術などの各分野におけるリーダーと連携することにより、世界、地域、産業の課題を形成し、世界情勢の改善に取り組むことを目的とした団体。当社は2023年に参画し、ダボス会議をはじめとする各種イニシアティブに参加・貢献しています。
 BSR (Business for Social Responsibility)	世界のビジネス界に対してサステナビリティを推進する目的として300社以上のグローバル企業が会員に加盟しており、世界のサステナビリティに関する議論形成や方向性をリードする中心的存在として大きな影響力を持っているイニシアティブ。当社は2023年度に加盟しています。
 一般社団法人 日本経済団体連合会	企業と企業を支える個人や地域の活力を引き出し、経済の自律的な発展と国民生活の向上に寄与することを目的とした総合経済団体。当社は「企業行動憲章」の第9回改訂に参画しています。
 経団連自然保護協議会	経団連の参加企業を中心に、生物多様性の国際目標、国内政策への提言等様々な活動を展開する協議会。当社は2023年3月に参画しました。
 Green x Digital コンソーシアム	環境関連分野のデジタル化や新たなビジネスモデルの創出等に係る取り組みを通じて、2050年カーボンニュートラルの実現に寄与すべく設立した団体。当社は2021年10月に参画し、「見える化WG (GHG 排出量データの企業間流通に向けた標準化を行うワーキング・グループ)」等にて活動しています。
 GSF (Green Software Foundation)	グリーンなソフトウェアの普及展開とその実現に向けたエコシステム構築をめざして設立した非営利団体。当社は2021年5月にコアマEMBERとして加盟しました。
 ESTAINIUM 協会	業界横断で企業・団体・学術機関のハブとなり、サプライチェーン上の企業間で温室効果ガス排出量データ (製品カーボンフットプリント情報) をセキュアにやり取りできるオープンな基盤を構築し、産業界の脱炭素をめざす非営利団体。当社が14の関連企業とともに、2022年6月に設立しました。
 WBCSD (The World Business Council for Sustainable Development 持続可能な開発のための世界経済人会議)	持続可能性を競争力の源泉とする250以上のグローバル企業が参加する国際的な非営利組織。当社は、サステナビリティへの取り組みを強化するため、2025年6月に加盟しました。
 SustainableIT.org	テクノロジーを通じて世界のサステナビリティを推進することを目的に、世界各国の企業経営層が参画して設立された非営利団体。サステナブルITに関するガバナンスのフレームワークを議論し、先進的な知見や各社の取り組み事例を共有する機会を提供しており、当社は2024年3月に参画しました。
 The Consumer Goods Forum	世界中の消費財の小売りとメーカーが結集する国際的な消費財業界団体で、世界70か国から約400社が加盟しています。People, Planet, Industry Solution という3つの柱の下、専門組織を構成し、業界全体における効率性とポジティブな変化を追求するビジネス実践を推進し、消費者、顧客、そして世界全体に利益をもたらすことを目的に、社会的・環境的課題に取り組んでいます。当社は2025年4月に加入しました。

加盟イニシアティブ	
 SBT (Science Based Targets)	世界全体の平均気温の上昇を産業革命以前に比べて1.5°Cに抑えるための科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出削減目標。2020年6月にScope1, 2目標について、1.5°C目標の認定を取得しました。
 30by30アライアンス	2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として保全・保護をめざす、30by30の目標達成に向けた機運の醸成と取り組みの促進を図ることを目的とした環境省が創設した有志連合。当社グループは2023年2月に賛同しました。
 Circular Partners	経済産業省が2023年3月に策定した「成長志向型の資源自律経済戦略」に基づき、サーキュラーエコノミーの実現をめざして、産官学の連携を促進するために設立されたパートナーシップ。当社グループは2023年11月に参画しました。
 SusPla (Sustainable Plastics Initiative)	再生プラスチック市場の拡大をめざし、品質確保・安定供給に資する認証制度の普及・推進・社会実装や、産官の連携によるプラスチック資源循環エコシステムの構築に取り組む団体。当社グループは2024年10月に入会しました。
 SuMPO (一般社団法人サステナブル経営推進機構)	地球環境問題等、社会課題解決に繋がる新たなビジネスモデルの企画、実行、評価、改善等の支援を通じて持続可能な事業経営の実現をめざす一般社団法人。会員事業の一環として、会員企業との情報交換、調査研究、政策提言、普及啓発を実施しています。当社グループは2024年10月に入会しました。

レポート	
 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)	G20の財務大臣・中央銀行総裁からの要請を受け金融安定理事会の下に設置された、民間主導による気候関連財務情報の開示に関するタスクフォース。気候変動対応を経営の重要課題と位置付け、全社横断での活動や対外的な活動の透明性確保を推進しており、当社は2021年3月に賛同を表明しました。
 TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures 自然関連財務情報開示タスクフォース)	民間企業や金融機関が、自然資本及び生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価、開示するための枠組みを構築する国際的なイニシアティブ。当社は2023年2月に参画しました。
 CDP ゴールド 認定パートナー	投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営するNGO団体。当社は気候変動コンサルティング、ソフトウェア領域において2022年3月にグローバルでのCDPパートナーとなりました。
 経団連 2030年30%へのチャレンジ	経団連の掲げる「新成長戦略」の推進力となる具体的な目標として「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にすることを掲げ、イノベーションによる成長とサステナブルな社会づくりをリードする活動。当社は2022年1月に賛同しました。
 G20 EMPOWER	経済・ビジネスにおける主要な役割を担う女性の増加とエンパワメント達成のための民間セクターのアライアンス。当社は2021年4月にアドボケートとして賛同しました。



# 外部評価

(2025年11月現在)

当社グループのサステナビリティに対する取り組みは、調査機関から高い評価を得ており、複数のインデックスの構成銘柄に選定されています。

## CDP(気候変動調査)



国際NGOであるCDPの気候変動調査において、「Aリスト企業」として3年連続で選定されました。

## CDP(サプライヤーエンゲージメント評価)



CDPが実施するサプライヤーエンゲージメント評価(Supplier Engagement Assessment)において、最高評価の「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」に3年連続で選定されました。

## Ecovadis



180カ国以上、220を超える業種の企業を対象に、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」の4つの側面から企業のサステナビリティを評価。当社グループはシルバー評価を獲得しています。

## Top Employer



Top Employers Institute(本社:オランダ・アムステルダム)が毎年実施する国際的な認定で、6つの人事領域(20トピック)の調査により優れた人財活用を行う企業が認定されます。2025年1月に、世界33の国と地域でGlobal Top Employer 2025の認定を2年連続で獲得し、特に、「ダイバーシティ&エクイティ&インクルージョン」、「サステナビリティ」、「職場環境」、「キャリア開発」の領域で高い評価を受けました。

## Global Equality Standard



DE&Iの領域で包括的な評価を行う「Global Equality Standard」の認証を2023年5月に認証を取得しています。

## えるぼし



厚生労働省から女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業認定において最上位である3段階目に2017年9月より継続して認定されています。

## プラチナくるみん



優良な子育てサポート企業として「プラチナくるみん」に2019年11月に認定されています。

## 100選プライム



経済産業省・東京証券取引所より全社のかつ継続的にダイバーシティ経営に取り組んでいる企業として「100選プライム」を2018年3月に受賞しています。

## PRIDE 指標 ゴールド



LGBTQ+等の性的マイノリティが働きやすい職場づくり等の取り組みが評価され、一般社団法人 work with Prideが策定した「PRIDE 指標」のゴールドを2017年から8年連続で受賞しています。

## 健康経営優良法人(ホワイト500)



経済産業省と日本健康会議より優良な健康経営を実践している法人に与えられる「ホワイト500」の認定を、当社グループ内で計5社が取得しています。



## Planet positive

- 18 マテリアリティ(重要課題)とKPI達成に向けた取り組み
- 19 基本方針と推進体制
  - NTT DATA 環境方針
  - 推進体制
- 21 環境マネジメントシステム
  - 推進体制
  - ISO14001 認証取得会社
- 22 気候変動への対応
  - 基本方針
  - 「NTT DATA NET-ZERO Vision 2040」
  - NTT DATA の温室効果ガス排出量
  - 「NTT DATA NET-ZERO Vision 2040」達成に向けた取り組み
  - サステナブルITの実現に向けて
  - サプライチェーンを通じたNet-Zeroへの挑戦
  - 「提言・実装・成果」によるお客さま、  
社会のNet-Zero達成に向けた取り組み
  - TCFDに基づく情報開示
- 37 循環経済の促進
  - 基本方針
  - 自社における資源循環の取り組み
  - お客さまとの共創による循環経済の推進
- 40 効率的な水管理
  - 基本方針
  - TNFDに基づく情報開示

# Planet positive

## マテリアリティ(重要課題)とKPI達成に向けた取り組み

当社グループは、すべての人々と将来の世代のために、事業活動を通じて地球環境課題の解決に貢献することをめざしています。その実現に向け、「気候変動への対応」「循環経済の促進」「効率的な水管理」の3つをマテリアリティ(重要課題)として特定し、重点的に取り組んでいます。

【参照ページ】 Sustainability Management「マテリアリティ(重要課題)と非財務指標」

	2025年度以降の指標				(参考)2024年度実績		
	指標名	2025年度目標	中長期目標	具体的な活動等	指標名	目標	実績
<b>気候変動への対応</b> <span style="float:right">P22</span> 世界での脱炭素の取り組みが進展する中、緩和の観点では、GHG排出量の削減、ソリューションを通じた顧客のGHG排出量削減へ貢献する。一方、適応の観点からは、気候変動に起因する自然災害への対策に取り組む。	温室効果ガス排出量	320kt-CO <sub>2</sub> e以下	Scope1,2 データセンター Net-zero <2030年度>  Scope1,2 オフィス Net-zero <2035年度>  Scope3 Net-zero <2040年度>	Scope1, 2の削減計画を策定し、再生可能エネルギーを積極的に導入。Scope3については、海外事業会社の算定方法を統一し、統一的に第三者保証を取得	温室効果ガス排出量 (Scope1,2)	341kt-CO <sub>2</sub> e	327kt-CO <sub>2</sub> e
<b>循環経済の促進</b> <span style="float:right">P37</span> 世界の潮流である循環経済への移行に向けて、資源の効率的かつ循環での利用に取り組む。また、ソリューションを通じて、社会全体の循環経済への移行に取り組む。	リユース・リサイクルされた使用済IT機器の重量 修理・改修によって延命されたIT機器の割合	現状把握を目的としたモニタリングを実施	2025年度に中長期目標設定を検討	NTTデータを対象に、機器売却処理を社内業務集約し、省力化してリユース・リサイクルに取り組むことができる「IT機器リユーススキーム」の開始	廃棄物リサイクル率  一般・産業廃棄物：99%以上  建設廃棄物：87%  廃棄物処理(PCB)に関する法令違反件数	0件	—
<b>効率的な水管理</b> <span style="float:right">P40</span> 淡水の需給ギャップが広がる中、特に水ストレスの高リスク地域での水管理に取り組む。データセンター(DC)では冷却や湿度管理等に利用する水の効率的な管理に取り組む。また、ソリューションを通じた顧客の水管理向上への貢献にも取り組む。	WUE* (DCのIT電力あたりの水消費量)	対前年度比で改善	2025年度に中長期目標設定を検討	イギリスのDCにて、水冷式の空調システムの循環水をRO膜(逆浸透膜)を用いて処理することで、取水量を削減	WUE* (DCのIT電力あたりの水消費量)	—	全DC： 0.72 l/kWh  水の蒸発を伴う水冷設備を導入しているDC： 1.42 l/kWh

\* Water Usage Effectiveness:水使用効率性

# 基本方針と推進体制

NTT DATAは、テクノロジーの力で事業の環境負荷を低減し、地球環境の再生をリードします。Planet positiveの軸の下、「気候変動への対応」「循環経済の促進」「効率的な水管理」をマテリアリティとして掲げ、これらの重要課題において、自社の事業活動が環境に与える影響のみならず、お客さまや社会全体へのインパクトも重視して環境負荷低減に取り組むとともに、ソリューションやサービスを通じてお客さまや社会全体のPlanet positiveに貢献していきます。

## NTT DATA 環境方針

NTT DATAは、2025年7月に環境方針を改訂しました。環境マネジメントシステムを通じて、環境マテリアリティへの取り組みをグローバルに推進していきます。

NTT DATAは、私たちが現在深刻な地球環境問題に直面しており、また、事業活動が環境に大きな影響を与えることを真摯に受け止めています。<sup>※1</sup>

情報技術で、新しい「しくみ」や「価値」を創造するNTT DATAは、より豊かで調和のとれた社会の実現に貢献するために、環境保全活動を経営課題と捉え、継続的かつ計画的に推進していきます。

### 1. 環境方針の位置付け

環境方針は、私たちのめざす方向についての基本的な考え方を集約した「Our Way」の一部である「Code of Business Ethics」に定める「地球環境の尊重」を実践するために、その行動の具体的な指針を示すものです。<sup>※2</sup>

NTT DATAは環境側面と、それに伴う環境影響がもたらすリスクと機会を特定し、評価することで設定した環境におけるマテリアリティ(重要課題)を考慮に入れ、環境目標を設定し、環境保全活動に取り組みます。また、実際の及び潜在的な負の影響を特定し、防止し、緩和するために、リスクに基づいたデュー・ディリジェンスを実施します。<sup>※3</sup>

### 2. 企業活動及び事業活動を通じた環境への取り組み

NTT DATAは、企業活動及び事業活動を通じて環境保全活動に取り組みます。

### ■ 気候変動への対応

- 気候変動の緩和の観点から、温室効果ガス排出量を削減します。「NTT DATA NET-ZERO Vision 2040」を定め、サプライチェーン全体の温室効果ガスの実質ゼロをめざします。
- 気候変動への対応に貢献するソリューションの提供に取り組みます。

### ■ 循環経済の促進

- 資源のリユースや削減、廃棄物と汚染の排除に重点を置いた循環型のビジネスモデルへの転換に取り組みます。
- 循環経済の形成に貢献するソリューションの提供に取り組みます。

### ■ 効率的な水管理

- 水ストレスが高い地域において、データセンターでの効率的な水管理に取り組みます。
- 効率的な水管理に貢献するソリューションの提供に取り組みます。

### 3. 法規等の順守

NTT DATAは事業活動の推進において、環境側面に関して適用される法規制及びその他合意した事項を順守します。<sup>※4</sup>

### 4. ガバナンス

NTT DATAはサステナビリティ経営推進委員会を設置・運営し、取締役会の監督並びに代表取締役社長のリーダーシップの下、環境保全活動を含むサステナビリティ経営推進及び改善にかかる提言、戦略策定及びモニタリング等を実施しています。サステナビリティ経営推進委員会で協議された内容は、取締役会にて審議または報告しています。

### 5. ステークホルダー・エンゲージメント

NTT DATAはステークホルダーとのコミュニケーションを重視し、幅広い社会からの期待について検討し、ステークホルダーとともに社会課題の解決に向けて取り組んでいきます。<sup>※5</sup>

- 影響を受けるまたはその可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメントに取り組みます。
- サプライヤとのエンゲージメントを通して、サプライチェーンを含む環境負荷低減に取り組みます。
- 社員及び協働者に対して、環境教育・環境社会貢献活動等を通して、環境に関する啓発活動を行い、意識の向上を図っていきます。

株式会社NTTデータグループ  
代表取締役社長 CEO 佐々木 裕

<sup>※1</sup> 「NTT DATA」はNTTデータグループ株式会社とその連結子会社を指します。  
<sup>※2</sup> 本方針は株式会社NTTデータグループの経営会議の決議を経て、代表取締役社長により決定されています。

<sup>※3</sup> 負の影響には、気候変動、生物多様性の損失、陸・海洋及び淡水の生態系の劣化、森林減少、大気・水・土壌の汚染、有害物質を含む廃棄物の不適切管理等を含みます。

<sup>※4</sup> その他合意した事項には、次のような国際的な環境条約やコミットメント等を含みます。NTT DATAは加盟する団体やイニシアティブについて、これら合意事項との整合性について定期的に確認し、代表取締役社長が新規加盟、加盟継続、脱退について決定しています。

• パリ協定 • 生物多様性条約 • 国連グローバルコンパクトの10原則

<sup>※5</sup> ステークホルダーは、企業の活動に影響を受けるかその可能性のある利害を持つ個人または集団を指します。例えば、従業員、お客さま、地域社会、非政府組織(NGO)、政府機関、取引先、投資家または株主等を含みます。

## 推進体制

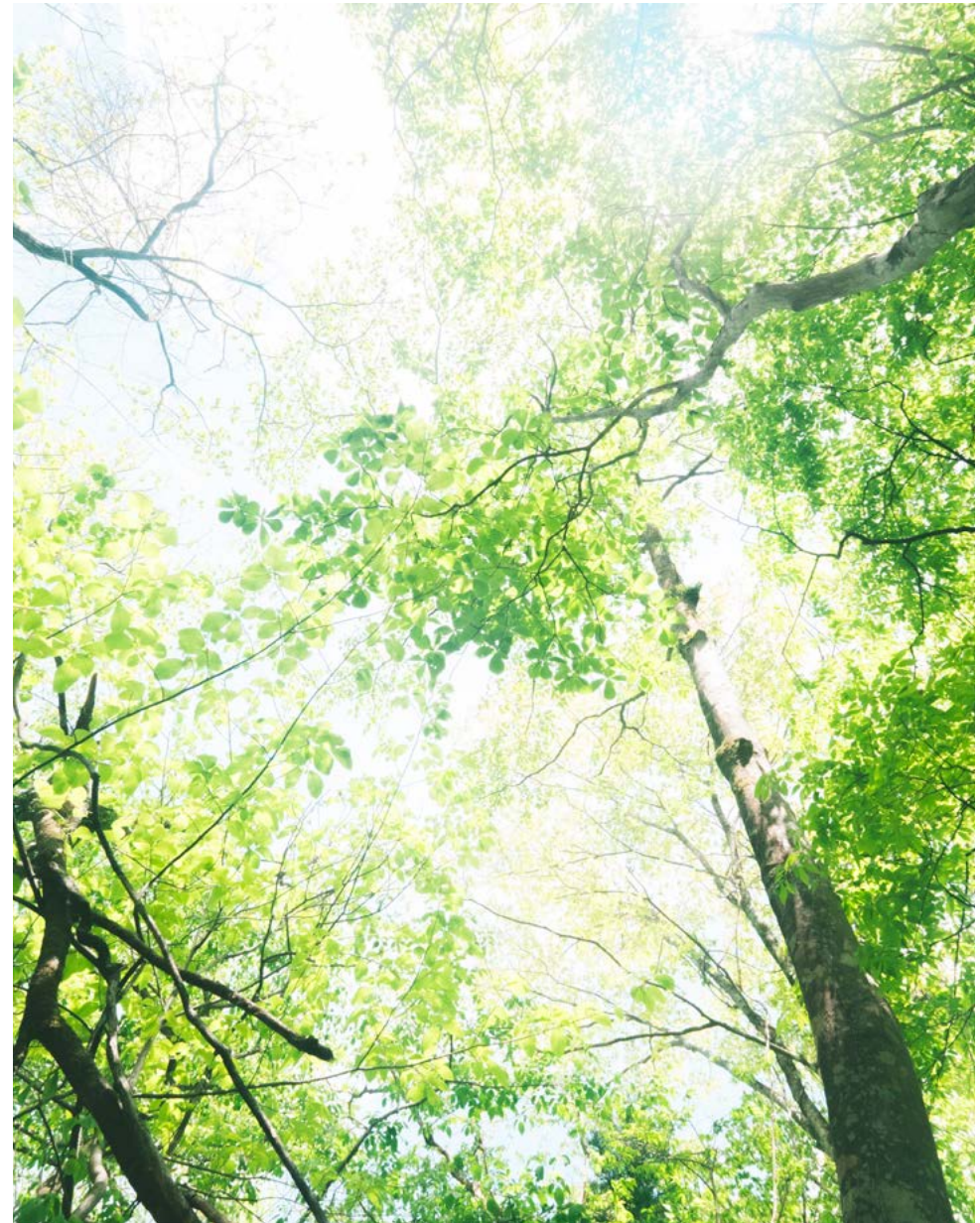
Planet positiveに関する取り組みは、主にサステナビリティ経営推進委員会の下で運営されている「温室効果ガス削減・環境マネジメント」「サステナビリティビジネス推進」「サプライチェーンマネジメント」の3つの小委員会を通じて推進しています。

「温室効果ガス削減・環境マネジメント」小委員会では、「NTT DATA NET-ZERO Vision 2040」の達成に向けて温室効果ガス削減のための戦略を立案し、その実行をモニタリングしています。また、循環経済の促進のためのIT機器のリユース・リサイクルをする仕組みの構築、データセンターの水利用状況の分析、環境マネジメントシステムの運用等についても議論しています。

「サステナビリティビジネス推進」小委員会では、サステナビリティ関連ビジネスの戦略を立案し、その実行をモニタリングしています。

「サプライチェーンマネジメント」小委員会では、サプライチェーンから排出される温室効果ガスの削減や、サステナブルなサプライチェーンを構築するためのサプライヤーとのエンゲージメント等について議論しています。

[【参照ページ】 Sustainability Management「推進体制」](#)





# 環境マネジメントシステム

## 推進体制

NTT DATAは環境マネジメントシステムを構築して、環境保全活動を推進しています。2025年7月には、環境方針を改訂し、環境に関するマテリアリティの推進を明確化しました。従来は、環境マテリアリティの推進体制と環境マネジメントシステムの推進体制が分かれていましたが、両者を統合し、環境マネジメントシステムを通じてマテリアリティを推進する体制を構築しました。具体的には、各組織がマテリアリティに沿った環境目標を設定し、その達成に向けた取り組みを実施する仕組みを整備しています。

## ISO14001認証取得会社

NTT DATAでは、1999年に本社ビルでISO14001の認証を取得して以来、順次適用範囲を拡大しています。

2004年からはNTTデータの全組織と一部のグループ会社を含めたグループ統合認証を行っており、2025年3月末時点で30社がグループ統合認証を取得しています。また、国内2社及び海外40社が独自認証を取得しています。

### ISO14001認証取得会社一覧 (2025年3月末現在)

#### 当社グループ統合認証(30社)

(順不同)

(株)NTTデータグループ	(株)NTTデータ経営研究所
(株)NTTデータ	(株)NTTデータCCS(本社、データセンター)
(株)NTTデータ北海道	(株)JSOL(東京本社)
(株)NTTデータ東北	(株)NTTデータフィナンシャルテクノロジー(本社)
(株)NTTデータ信越(本社、新潟支店)	(株)NTTデータセキスイシステムズ(大阪本社、東京本社)
(株)NTTデータ東海(本社)	NTTデータ先端技術(株)(本社、月島オフィス、関西オフィス)
(株)NTTデータ北陸	NTTデータソフィア(株)(本社)
(株)NTTデータ関西(本社)	(株)NTTデータだいち(本社)
(株)NTTデータ中国(本社)	(株)DACS(本社、東京支店、大阪データセンター)
(株)NTTデータ四国(本社、香川営業所)	(株)NTTデータ・ビジネス・システムズ
(株)NTTデータ九州	(株)NTTデータフロンティア
(株)NTTデータ・アイ	NTTデータマネジメントサービス(株)(本社)*
(株)NTTデータウェブ(本社)	(株)NTTデータユニバーシティ
(株)NTTデータSMS	(株)ジャステック(本社、戸越分室、東五反田分室、沼津営業所、福岡営業所、大阪営業所、仙台営業所、名古屋営業所、広島営業所)
NTTデータカスタマサービス(株)(本社、枝川オフィス)	
(株)NTTデータNJK(本社)	

\* NTTデータマネジメントサービス(株)は2025年4月より(株)NTTデータ・ウィズに社名変更しております

### 独自認証(国内2社、海外40社)

(順不同)

#### (国内グループ会社)

日本電子計算(株)  
(株)NTTデータMSE

#### (海外グループ会社)

NTT Australia Database Solutions Pty Ltd  
NTT Australia Pty Ltd  
NTT Australia Digital Pty Ltd  
NTT Australia Workforce Solutions Pty Limited  
NTT New Zealand Limited  
NTT Com ICT Solutions (Australia) Pty Ltd  
GISA GmbH  
Nativion GmbH  
NTT DATA Business Solutions a/s(Norway)  
NTT Global Data Centers & Cloud Infrastructure India Private Limited  
NTT Global Data Centers EMEA UK Ltd.  
NTT DATA Spain, S.L.U.  
NTT DATA EUROPE & LATAM Green Engineering SLU  
NTT DATA Perú BPO, S.A.C.  
NTT DATA Portugal Centers, Unipessoal Lda.  
NTT DATA Europe & Latam Centers, S.L.U.  
NTT DATA Latam Centers, Ltda.  
NTT DATA Chile, S.A.  
NTT DATA Colombia, S.A.S.  
NTT DATA Spain Infrastructures Engineering, S.L.U  
NTT DATA Spain Infrastructures Operations, S.L.U.  
NTT DATA México S. de R.L. de C.V.

NTT DATA Portugal Outsourcing de Processos, Sociedade Unipessoal, Lda.  
NTT DATA Perú, S.A.C.  
NTT DATA Portugal, S.A.  
NTT DATA Spain Sistemas de Seguridad SLU  
FIT Inversión en Talento, S.A.U.  
LEAN GRIDS SERVICES, S.L.  
NTT DATA Brasil Consultoria de Negocios e Tecnologia da Infomacao Ltda  
NTT DATA México BPO, S. de R.L. de C.V.  
NTT DATA Spain BPO, S.L.U.  
Everis Initiatives, S.L.U.  
Everis Aeroespacial y Defensa, S.L.U.  
NTT DATA Chile BPO Servicios Profesionales, Técnicos y Tecnológicos, Ltda.  
NTT DATA Chile Centers, Ltda.  
ARILION, S.L.U.  
NTT United Kingdom Limited  
NTT Slovakia s.r.o.  
NTT Netherlands B.V.  
NTT Spain Intelligent Technologies and Services S.L.U.

# ☀️ 気候変動への対応

世界での脱炭素の取り組みが進展する中、緩和の観点では、温室効果ガス (GHG) 排出量の削減、ソリューションを通じた顧客の GHG 排出削減へ貢献する。一方、適応の観点からは、気候変動に起因する自然災害への対策に取り組む。

## 基本方針

熱波、洪水、森林災害等、昨今の気候変動は人命にも関わる様々な影響をもたらしており、気候変動への対応は一刻を争う重要な社会課題です。こうした課題に対応するためには、温室効果ガス (GHG) の排出を抑える必要があります。これには、経済活動の変革が必要であり、そのためには個社だけでなく、サプライチェーンや社会全体で取り組むことが重要です。当社グループはデジタルの力を活用して、デジタル社会を支えるデータセンター、IT 機器、ソフトウェアのグリーン化によって脱炭素社会の実現に貢献します。さらに、サプライチェーン全体並びに社会全体の温室効果ガス排出量削減を追求しています。

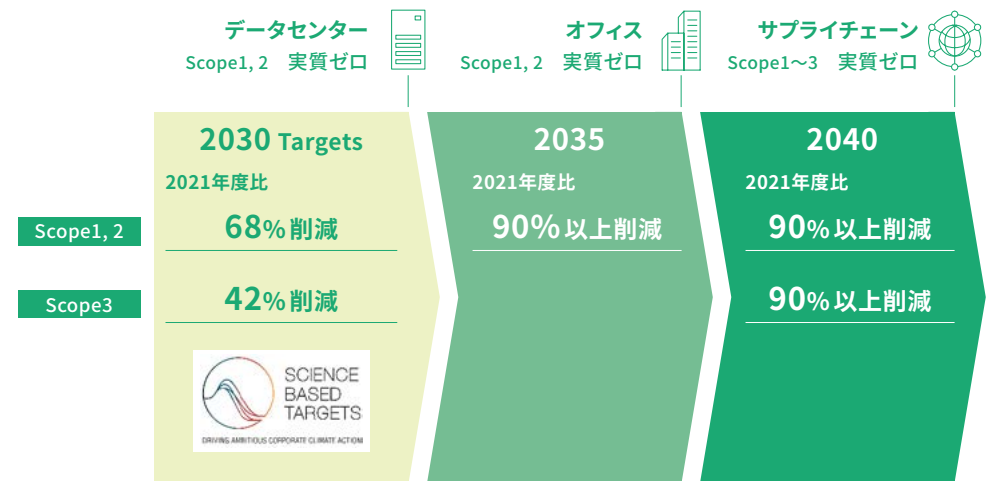
## 「NTT DATA NET-ZERO Vision 2040」

～2040年までに温室効果ガス排出量実質ゼロをめざすビジョンを策定～

当社グループは、SBTi\*から認定を受けた Net-Zero 目標である「NTT DATA NET-ZERO Vision 2040」を掲げています。自社のオペレーションにおける直接・間接排出量 (Scope1, 2) について、データセンターでは2030年、オフィス・その他を含めた自社のオペレーション全体では2035年、サプライチェーン全体では2040年までの実質ゼロをめざします。

\* SBTi (Science Based Targets initiative) : 世界の平均気温の上昇を産業革命前と比べ1.5度未満に抑えるという目標の達成に向けて、科学的知見と整合した目標を設定することを支援・認定しているグローバルイニシアティブ

### NTT DATA NET-ZERO Vision 2040



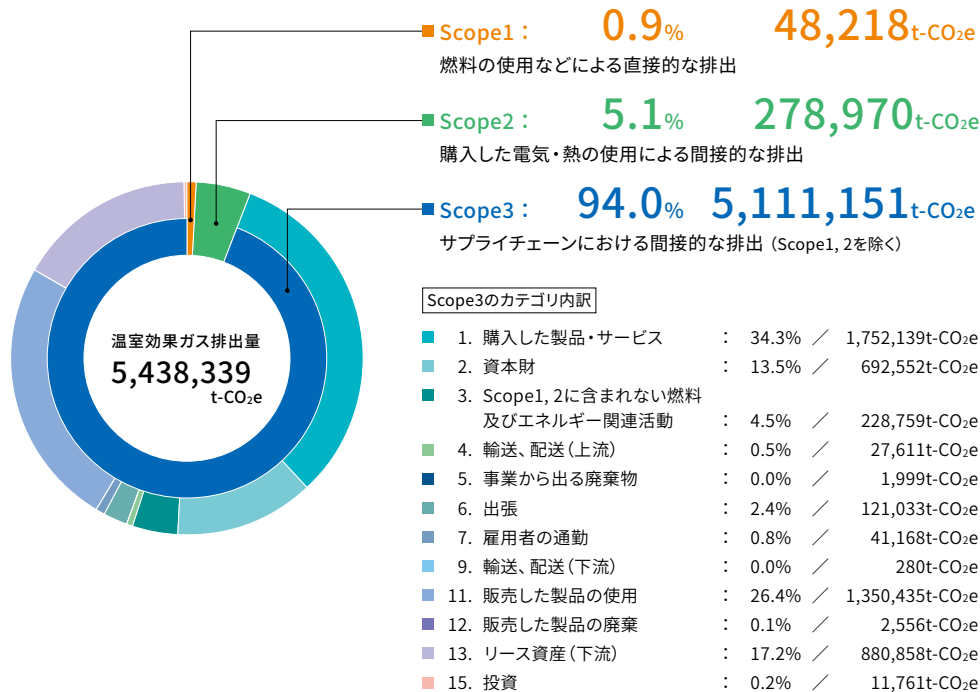
## NTT DATA の温室効果ガス排出量

当社グループは、自社及びサプライチェーン上の温室効果ガス排出量を可視化し削減に取り組むため、Scope1, 2, 3排出量を算定しています。

Scope1は燃料の使用や冷媒による排出量等、自社の事業活動から直接排出される温室効果ガス排出量、Scope2は他社から供給される電気・熱・蒸気エネルギーを利用する際に、他社がエネルギーを生み出すために発生させる温室効果ガス排出量、Scope3はサプライチェーンの上流・下流で発生する温室効果ガス排出量を指します。

当社グループの2024年度の温室効果ガス排出量はScope1が48,218t-CO<sub>2</sub>e、Scope2が278,970t-CO<sub>2</sub>e、Scope3が5,111,151t-CO<sub>2</sub>eとなりました。Scope3排出量が全体の94%を占めており、その内「購入した製品・サービス」が34.3%、「販売した製品の使用」が26.4%と、全体の約60%を占めています。

### 2024年度 Scope 別温室効果ガス排出量割合



## 「NTT DATA NET-ZERO Vision 2040」達成に向けた取り組み

NTT DATA NET-ZERO Vision 2040の達成に向けて、当社グループではITシステムの構成要素であるデータセンター、ハードウェアからソフトウェアまで、環境負荷低減に取り組んでいます。また、サプライチェーンにおける間接的な排出量についてもカテゴリー別に削減戦略の具体化及び削減施策の実行に取り組んでいます。Net-Zeroを達成するための施策例及び取り組み詳細についてをご覧ください。

### 2040年に Net-Zero を達成するための施策例

【参照ページ】「サステナブルITの実現に向けて」「サプライチェーンを通じた Net-Zero への挑戦」

Scope1, 2	(自社) <ul style="list-style-type: none"> <li>データセンター等においてデジタル技術を活用したエネルギー利用の最適化</li> <li>データセンター・オフィス等において再生可能エネルギー・低炭素エネルギーの導入</li> </ul>
Scope3	上流(サプライヤ) <ul style="list-style-type: none"> <li>グリーンソフトウェア*1開発による消費電力の低減や効率的な電力利用、集約等によるハードウェア利用の削減</li> <li>当社グループと同レベル(SBT1.5°C認定水準)での排出削減を進めるサプライヤからの優先調達を実施</li> </ul> 下流(お客さまへの提供サービスの使用や廃棄等) <ul style="list-style-type: none"> <li>お客さまでの温室効果ガス排出削減を行うためのITサービスのクラウド化や、機器販売型からサービス提供型へのビジネスモデル転換等を含めた抜本的施策の促進</li> <li>温室効果ガス排出削減パートナーとして、お客さまが利用するサービスへ再生可能エネルギーを導入</li> <li>サステナブルIT*2による温室効果ガス排出量可視化・エネルギー効率向上等のお客様の排出削減への貢献</li> </ul>

\*1 グリーンソフトウェア: グリーンソフトウェアの普及展開とその実現に向けたエコシステム構築に取り組むグローバルな非営利団体「Green Software Foundation」では、グリーンソフトウェアを温室効果ガス排出量が少ないソフトウェアとしている。グリーンソフトウェアは、1. ソフトウェア自体の消費電力が少ない、2. より少ないハードウェア資源を利用する、3. 電力の使用方法が最適化されており、再生可能エネルギー由来の電力で稼動する、などの特徴を持つ

\*2 サステナブルIT: データセンター、ハードウェア、ソフトウェアといったITシステムの構成要素に対して社会及び環境への負荷の低減が図られているITシステムを指す

## サステナブルITの実現に向けて

昨今、AIの急速なニーズ拡大もあり、世界のデータセンターの年間電力消費は2030年には2024年から倍増し、日本全体での電力消費を上回る量になると予想されています\*1。IT業界の温室効果ガス排出は電力消費に起因するものだけでなく、データセンターの建造やその内部のサーバー類、ユーザー端末、ネットワーク機器等の製造/廃棄の過程での排出

物も含まれています。IT業界が排出する温室効果ガスは世界全体の4%を占めるとも言われています\*2。IT活用による温室効果ガス排出量の削減は当然期待されていますが、IT機器の製造やITの電力消費による排出量の削減も求められています。こうした背景から、ITの在り方そのものを見直す必要性が高まっています。「サステナブルIT」はITのライフサイクル全体での環境負荷低減やAIの倫理的な活用等、サステナビリティの視点からITを見直し、ITそのものを持続可能にする考え方です。

当社グループは、「サステナブルIT」の重要性を踏まえ、データセンターをはじめとし、IT機器等のハードウェアからソフトウェアに至るまで、ITシステム全般における環境負荷低減への取り組みを加速します。併せて、ITシステムのカーボンフットプリントの測定や、グリーンなソフトウェア開発を実現するためのルールづくり、開発ツールやベストプラクティスの策定と業界への普及を推進し、持続可能なITの実現に向けて世界をリードしていきます。

① \*1 IEA(国際エネルギー機関)は2024年のDCの消費電力は世界全体の約1.5%にあたる4,15TWhで、2030年には約9,45TWhに倍増すると予想。「Energy and AI - Analysis - IEA」

\*2 研究により1.5%~4%まで幅がある。「Measuring the Emissions and Energy Footprint of the ICT Sector: Implications for Climate Action」

### データセンターからソフトウェアまでの温室効果ガス削減を行う



※ Green Software FoundationのロゴはUS及びその他の国におけるLinux Foundationの商標

## Green Data Center®

デジタル化の進展に伴い、データ処理・ストレージ・通信サービスへの需要は拡大が続いています。特に生成AIの急速な普及により、データセンター需要は世界的に急増しており、それに伴う電力消費の拡大は温室効果ガス排出量の増加にもつながっています。

当社グループはデータセンター事業の売上規模で世界第3位の事業者として、1,500MWを運用しています。また、日本では50年以上にわたりミッションクリティカルなシステムを安定的に運用してきた実績があり、現在も13カ所のデータセンターにおいて高い信頼性のあるサービスを提供しています。当社グループは、社会インフラとしてのシステムの安全・安心を確保しつつ、エネルギー効率化、省エネルギー、再生可能エネルギーの導入を推進し、自社オペレーションにおけるデータセンターの直接・間接排出量(Scope1,2)を2030年までに実質ゼロとすることをめざしています。また、環境負荷を最小限に抑えたデータセンターを提供することで、お客さまや社会全体の温室効果ガス排出量削減に貢献していきます。

## 次世代型の実証フィールド「Data Center Trial Field」

データセンターでは、電力消費の増加やサーバーの高密度化による発熱が深刻化しており、従来の空冷方式だけでは対応が難しくなっています。そのため、DLC(Direct Liquid Cooling)をはじめとする液体冷却技術への需要が高まっています。また、サーバー室の構築には事業者・施工会社・装置メーカー・設計会社等多くの関係者の連携が必要となり、新しい冷却方式や省エネルギー技術を実証する機会の不足により、技術開発や普及の妨げとなっています。そのため、データセンター環境を再現できる検証施設と、関係事業者が協力し合えるコミュニケーション機会の創出が求められています。

こうした課題に対応するため、当社グループは2024年11月に千葉県野田市で次世代型の実証フィールド「Data Center Trial Field」を開設しました。本施設は最新の冷却技術や高効率な設備を備え、データセンターの脱炭素化やエネルギー最適化に向けた技術検証を可能にします。外部の研究機関や企業とも連携し、共創による技術革新を促進するオープンな場として、社会と業界双方に役立つソリューションの早期展開を支援します。ITベンダーとデータセンター事業者の双方の立場を活かし、業界横断的なコミュニティ形成や協業を通じて技術革新を加速し、業界全体でデータセンターの脱炭素化を推進する取り組みを進め、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

## 環境負荷の少ないソフトウェア「グリーンソフトウェア」開発の基準策定をけん引

ソフトウェアは環境負荷が見えにくい一方、省エネや効率化により大きな改善が可能です。設計や運用の工夫でエネルギー消費を削減し、再生可能エネルギー活用やストレージ利用の最適化によって、長期運用時の環境負荷低減にも貢献します。

NTT DATAは、IT業界全体の課題解決や基準策定には多様なステークホルダーとの連携が不可欠と考え、ソフトウェアの温室効果ガス排出量の削減をめざすグローバルの非営利団体Green Software Foundation (GSF) に運営メンバーとして参画しています。2025年1月には、GSFのチェアパーソンにNTT DATA UKのGadhu Sundramが就任しました。NTT DATAはGSFにおいて、ソフトウェア利用時の炭素排出量を、電力消費量・電力の炭素強度・ハードウェア利用量を基にスコア化して評価する手法「Software Carbon Intensity (SCI)」の仕様策定に参画してきました。2024年3月には、SCIが「ISO/IEC 21031:2024」として国際規格化され、同機能を持つソフトウェア間の環境負荷比較や、改修による炭素排出量への影響把握が可能となりました。

また、当社グループは、NTTグループ、NEC、日立製作所、富士通等、業界の主要企業と連携し、国内におけるサステナブルITの普及に向け、ソフトウェア開発に伴う温室効果ガス排出量の評価手法の確立に取り組んでいます。2024年3月には、経済産業省の事業に採択され、同省が公表する「カーボンフットプリントガイドライン」に整合した算定・比較が可能となるルールを策定しました。この取り組みは2025年1月にLCA日本フォーラム会長賞を受賞しています。

## ITシステムのカーボンフットプリント算定

温室効果ガスの排出量を算定・開示する企業が増え、さらに削減を進めるため、より精度の高い排出量情報をサプライヤーに求める企業が増えつつあります。ITシステムに対しても例外ではなく、ITベンダーに顧客からカーボンフットプリントの提供を求めるケースが増え始めています。当社グループでは、意図に賛同してご協力いただけるお客さまを中心に「ソフトウェアに関するカーボンフットプリントの製品別算定ルール」\*に準拠した形で排出量情報を提供する取り組みを始めています。お客さまは業界平均値ではなく実際の排出量情報を得ることで、削減努力を開示排出量に反映することが可能となるほか、削減に向けた具体的なアクションを描けるようになります。今後は、こうした取り組みをより広く浸透させることが重要です。NTT DATAは、カーボンフットプリントの提供にとどまらず、お客さまにより

安心してご活用いただけるよう算定ルールのスコープの拡大やグローバル対応、さらには第三者による認証取得といった取り組みを推進していきます。

\* 経済産業省、環境省によって作成されたカーボンフットプリントガイドラインに準拠するルールとしてLCA日本フォーラムが公開。NTT DATAを含むNEC、日立、富士通、NTTといった業界の主要企業の連携によって開発。

## 「Sustainable IT.org」への参画とガバナンス賞の受賞

NTT DATAは、グローバルで進むサステナブルITに関する国際的な取り組みとして、Green Software Foundationに加え、「SustainableIT.org」にも参画しています。SustainableIT.orgは、世界各国の企業経営層が参加し、サステナブルITに関するガバナンスのフレームワークを議論するとともに、先進的な知見や各社の取り組み事例を共有するプラットフォームです。2024年9月には、同団体が主催する「SustainableIT Impact Awards 2024」において、当社グループはガバナンス部門賞を受賞しました。この賞は、ITのサステナブル化に大きく貢献したリーダーや組織に贈られるもので、NTTデータグループが掲げる「2040年までに温室効果ガス排出量を実質ゼロにする」目標と、ITによる温室効果ガス排出削減に向けたR&Dの推進が高く評価されました。



## サプライチェーンを通じた Net-Zero への挑戦

当社グループでは、Scope3全体の排出量のうちカテゴリ1(購入した製品・サービス)、カテゴリ2(資本財)、カテゴリ11(販売した製品の使用)が約70%を占めています。サプライヤとのエンゲージメントを高め、サプライヤと協働してサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量を削減することが必要不可欠です。そのため、製品やサービスの調達・選定に環境配慮等の評価項目を設けることや、サプライヤに気候変動対応の取り組みへの協力要請をすること等で、Scope3排出量の削減を進めています。

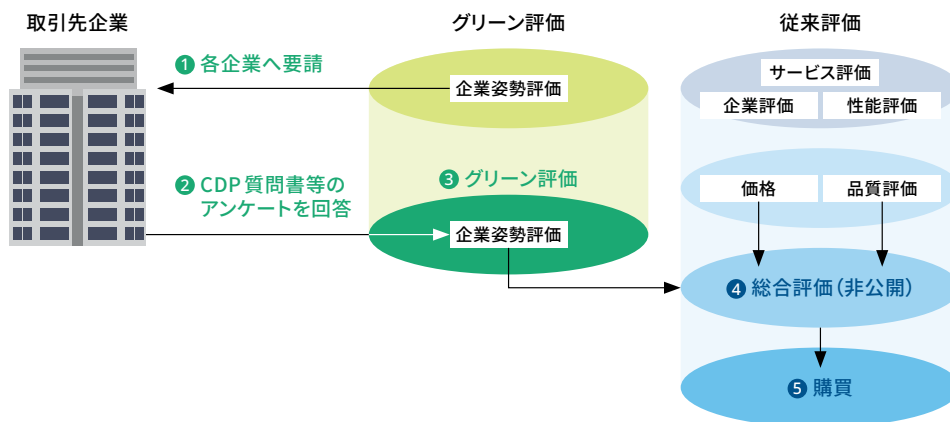
海外グループ会社においても、各社のビジネス特性に沿った内容で連携し、グローバルにサプライチェーンでの温室効果ガス排出量削減を推進しています。

### グリーン購買

#### 企業の姿勢や製品を評価

当社グループは、サプライチェーン全体におけるサステナビリティ・ESG 関連の取り組みを推進するため、サプライヤの皆さまに遵守いただきたい事項を明確化したサプライヤ行動規範「NTTデータ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」と環境に関する具体的な運用基準として「NTTグループグリーン調達基準」を公表しています。これらを通じてサプライヤにサプライチェーンでの温室効果ガス排出量削減の実施を要請しています。

#### 企業姿勢等の評価の仕組み



また、製品やサービスの調達・選定の際、価格や品質評価のほか環境課題に対する企業姿勢や製品やサービスの環境配慮等の評価項目も設けています。具体的には環境法規制への対応やサプライチェーンでの温室効果ガス排出量削減への取り組みを評価しています。特に、温室効果ガス排出量削減への取り組み状況は細分化した指標を用いて進捗確認を実施しています。

#### 温室効果ガス排出量削減の進捗管理指標

分類	取り組み STEP	取り組み状況
着手計画の策定	STEP 0 気候変動の対応計画が無い	未着手(今後、計画を策定する予定なし)
	STEP 1 1年以内に着手計画を持つ	1年以内の着手計画を策定済
可視化	STEP 2 Scope1,2の可視化	Scope1, 2を把握済
	STEP 3 Scope3の可視化	Scope3を把握済
目標設定	STEP 4 削減目標を設定	自主的な削減目標を設定済
	STEP 5 SBT認定水準の削減目標を設定	SBT認定の水準を満たす削減目標を設定済

#### 温室効果ガス排出量削減に向けたグリーン購買取り組みの強化

NTTデータグループ社、NTTデータ、国内グループ会社では、国内のビジネス特性に合わせてグリーン調達の施策を立案しています。2022年2月にサプライチェーン全体で温室効果ガス排出量を削減する取り組みを強化するため、調達にあたってのサプライヤや製品の評価項目等を記載した「NTTグループグリーン調達基準」を具体化し、ハードウェア調達の参照ルール「ハードウェア調達ルール」を制定\*、国内グループ会社(約80社)を対象に運用を開始しています。具体的には、SBT認定を取得しているハードウェアベンダーまたはSBT認定水準の温室効果ガス排出量削減目標・実績を公表しているハードウェアベンダーからの購入を必須としています。

また、社員にグリーン調達観点を浸透させるため、2023年度より国内グループ会社を対象に、調達を担う全社員を対象とした研修を実施しています。

(i) \*「ハードウェア調達ルール」の制定について

## サプライヤエンゲージメント

### SBT1.5°C目標達成に向けた主な取り組み

当社グループは、サプライヤの気候変動対応の取り組み状況の把握・分析を実施しています。2022年4月からCDPサプライチェーンプログラムにおいて、日本国内初となるプレミアムメンバーとして認定され取り組みを進めています。2024年度はNTT DATAの調達額上位約70%のハードウェア製品、ソフトウェア開発委託等のサプライヤを対象に、CDP質問書の回答を要請し、約270社から回答を得ることで業種別の取り組み状況を把握しました。分析結果から、ソフトウェア開発委託のサプライヤの取り組みを推進するために2022年度に独自作成した温室効果ガス排出量の算定や削減目標の設定等に関する解説書を更新して配布しています。これらの活動が評価され、CDPが実施するサプライヤエンゲージメント評価において、最高評価の「サプライヤエンゲージメント・リーダー」に3年連続で選定されました。

また、日本国内のサプライヤに関しては、当社グループは調達額上位約70%に該当するサプライヤを主要サプライヤと定義し、サプライヤ向け説明会等の施策を行うことで各社の気候変動対応の取り組みを推進しています。2024年度はNTTデータの調達額上位約80%のサプライヤを対象に、オンラインでのサプライヤ説明会を開催し、約200社が参加しました。説明会は毎年開催しており、SBT認定水準での排出量削減に向けた協力要請や気候変動対応の取り組みに関する社会動向の紹介等を行っています。各社の取り組みを推進するため、サステナビリティ向上の取り組みに役立つ関連情報や温室効果ガス排出量削減ガイドブック等を説明会実施対象の約440社に提供することでフォローアップを行いました。

その他、先進的に取り組みを進めているサプライヤとは、環境負荷の低い製品・ソリューションについて定期的に意見交換を行っています。NTTデータグループ社及びNTTデータ、国内グループ会社がグリーン購買を推進する上で必要となる情報を社内にも共有することで、価格だけでなく環境情報も踏まえた調達ができる環境を整え、製品単位での温室効果ガス排出量削減も進めています。

### サプライヤへの働きかけ

当社グループは日本及び海外の主要サプライヤについて、サプライヤの気候変動対応の取り組み状況を把握するとともに、サプライヤの課題やNet-Zero達成に向けた排出量削減計画について議論を行い、サプライヤの取り組みをサポートしています。具体的には、排出量算定済みで削減目標を持っているサプライヤに対しては企業としての排出量削減及び製品ごとの排出量削減を行うよう働きかけています。さらに、排出量未算定のサプライヤに対

してはまず排出量算定の取り組みを進めるよう依頼しています。

日本国内のサプライヤに関しては、NTTデータグループ社、NTTデータ、国内グループ会社において気候変動対応への取り組みを推進するため、ビジネスパートナー（BP\*）の経営層が参加する「パートナー感謝の集い」で気候変動対応の取り組みへの理解と協力をお願いしています。また、BP各社の環境担当者のコミュニティ形成を目的としたワークショップを開催し、当社グループが独自に作成した温室効果ガス排出量の可視化や削減目標の設定に関する解説書の説明やグループディスカッションを通じて、気候変動対応への理解浸透に努めています。加えて、CDP質問書への回答結果等からも各社の課題を把握し、環境省主催の「中小企業の温室効果ガス削減目標に向けた脱炭素経営促進モデル事業」への参加支援や、企業別の対話会も実施して取り組みをサポートしています。このような取り組みを通じて、引き続きBPの気候変動に対する取り組みを牽引していきます。

\* NTTデータグループ社及びNTTデータでは、お客さまへの品質保証活動を共同して推進するため、将来にわたり当社グループの事業展開への継続的な協力が期待できる日本国内の委託先をビジネスパートナーとして選定



## 「提言・実装・成果」によるお客さま、社会のNet-Zero達成に向けた取り組み

NTT DATAは、「提言・実装・成果」というフレームを通じて、お客さまの気候変動への対応を支援しています。排出量の見える化やルールづくりへの参画をはじめ、デジタル技術を活用した省エネルギーや再生可能エネルギーの導入、サステナブルITの推進などを組み合わせることで、お客さまの取り組みを実効性あるものとし、その成果を社会的な価値や持続可能な成長につなげています。私たちは、この枠組みを通じてお客さまの挑戦を支え、社会全体のNet-Zero実現に貢献していきます。

	提言 排出量算定ルール、共通基準策定への参画、 エコシステム構築も活かし、未来を見据えた提案をお客さまに届ける	実装 ソリューションやITの環境負荷低減の実装を通じ、 企業や業界を超えた取り組みを後押しする	成果 デジタルの力で新たなしくみや価値を創造成果を 社会課題の解決と持続的な発展へつなげる
<b>環境データの「見える化」と価値訴求</b> 温室効果ガス排出量や環境影響を定量化し、企業の意思決定と変革を支援。より良い地球社会の実現を加速	<b>温室効果ガス排出量可視化</b> 脱炭素社会の実現には、温室効果ガス排出量の「見える化」が重要である。温室効果ガス排出量を簡単に確認できる「C-Turtle®」は、企業だけでなく、その取引先や投資先の排出量まで把握できる。さらに、専門家によるグリーンコンサルティングを通じて、企業の脱炭素に向けた中長期的な計画づくりを支援。 	<b>温室効果ガス排出量削減</b> デジタル技術を活用し、再生可能エネルギーや省エネルギーを組み込んだシステムで、温室効果ガス排出を削減。AI空調最適化サービス「HUCAST」は、天気や室内の温度・湿度、人の流れを予測し、自動で空調を調整する。空調に使うエネルギーを最大50%削減し、脱炭素に貢献するとともにコスト効果も創出。 	<b>企業努力の価値訴求</b> 一般企業向け「C-Turtle®」はすでに3,000社以上、金融機関向け「C-Turtle® FE」は20社以上の金融機関に導入。取引先や投資先も含め、温室効果ガス排出量や削減の取り組みを「見える化」し、企業の努力を社会的価値として発信できる仕組みを実現。 
<b>データをつなぐプラットフォーム</b> 環境データを安全に共有し、資源循環型社会を推進。未来につながる社会を実現	<b>資源循環型社会実現に向けたエコシステム構築</b> 資源が循環する社会の実現には、企業間で安全にデータを共有できるしくみが必要。当社グループは蓄積したノウハウをもとに、企業間のデータ連携をコンサルティングからソリューション導入まで一貫して支援。共通技術の提供やグローバルな提言活動にも取り組む。	<b>電動車向けバッテリー業界横断エコシステム</b> 「ウラノス・エコシステム」の初事例として電動車バッテリーのカーボンフットプリント情報を関係企業間で連携できるデータ共有基盤を構築。自動車の業界団体や政府と協力し、安全・安心にデータを共有できるしくみを実現した。	<b>データを安全につなぎ、資源循環型社会に貢献</b> 電動車バッテリー基盤の取り組みは高く評価され「内閣総理大臣賞 <sup>*1</sup> 」を受賞。また、化学物質の情報共有基盤(CMP) <sup>*2</sup> の構築を開始。今後も他分野へ取り組みを展開し、産業界をつなぐことで資源を循環させる社会の実現に貢献していく。
<b>サステナブルIT</b> 環境・社会への負荷を最小化。ITの省エネルギー・最適化により、持続可能なデジタル社会へ	<b>サステナブルITにおけるルール・共通基準の策定</b> ITやソフトウェアの利用は、電力消費に伴う温室効果ガス排出によって環境に大きく影響。当社グループは「Green Software Foundation」に参画し、サステナブルITの普及を推進。ソフトウェア利用時の排出量を評価する方法(Software Carbon Intensity, SCI)の開発や標準化を進め、世界中での活用をめざす。 	<b>ソフトウェア利用時の環境負荷低減をめざすサステナブルITシステム開発の要件定義から運用まで、すべての工程でサステナブルITを推進。</b> SCIを用いて、排出量を分析するソリューションを提供。さらに、ITシステムの非効率な部分を特定し、最適化や改善を支援。	<b>サステナブルIT推進による脱炭素社会への貢献</b> サステナブルITの取り組みの一環として、イタリア最大の銀行Intesa Sanpaoloに温室効果ガス排出量の見える化・分析ソリューションを導入。アプリケーションの約70%で排出量を削減。サステナブルITを通じて脱炭素社会の実現に貢献。 
<b>グリーンデータセンター</b> 再生可能エネルギーと先端技術で、環境にやさしくエネルギー効率の高いデータセンターを実現	<b>お客さまのグリーンデータセンターを実現するコンサルティング</b> AIやクラウドの急速な普及に伴い、データセンターの電力消費が増加し、温室効果ガス排出量の増加等環境負荷が課題。当社グループは、脱炭素の実現に向けて培ってきた省エネルギーや再生可能エネルギー導入の運用ノウハウ・実績を活かし、お客さまのデータセンターにもコンサルティングサービスを提供。 	<b>技術と運用を組み合わせた、グリーンデータセンターの実現</b> 当社グループとお客さまのデータセンターにおいて、環境負荷を減らすための様々な施策を推進。電力や熱の使用状況の「見える化」、AIによる空調の自動制御、サーバー冷却技術、省エネルギー技術、再生可能エネルギーの活用を組み合わせ、データセンター全体のグリーン化を実現。 	<b>データセンターの高度化で実現した環境負荷低減の実績</b> お客さまのデータセンター運用を高度化し、環境負荷の低減を実現。インドでは液体冷却を導入してデータセンターの電力効率PUE(Power Usage Effectiveness) <sup>*3</sup> を改善し、ドイツではサーバーの排熱を近隣の暖房や温水供給に再利用することで、温室効果ガス排出量の削減に貢献する実績を上げている。
<b>Syntphony Sustainability</b> アセットベースのプラットフォームで、環境影響の測定と、Net-Zero目標達成の施策を支援	<b>「Beyond Net Zero」と「Smart Solutions」</b> NTT DATA, Inc.では、「Beyond Net Zero」と「Smart Solutions」の2つのアセットで構成される「Syntphony Sustainability」プラットフォームをお客さまに提供。企業の排出量、自然資本への影響、カーボンフットプリントを測定するとともに、Net-Zero目標の達成に向けた施策の策定と実行を支援。	<b>AI、デジタル化で脱炭素を推進。スマートな意思決定を実現</b> 「Syntphony Beyond Net Zero」は、AIでリアルタイムにカーボンフットプリントを算定し、脱炭素化や環境クレジット・自然資本管理をデジタル化する。 「Syntphony Smart Sustainability」は、AIで水・エネルギー・モビリティ・バリューチェーンを効率管理し、リアルタイムの自動化で意思決定を支援する。	<b>環境負荷低減と社会価値の創出</b> 「Syntphony Sustainability」の活用により、ESGデータ精度を50%以上向上、温室効果ガス排出量を30%以上削減。さらに、市民満足度やEV充電管理、水資源効率、バリューチェーンのトレーサビリティ改善にも貢献している。

\*1 日刊工業新聞社主催「第54回日本産業技術大賞」にて内閣総理大臣賞を受賞

\*2 NEDO「ウラノス・エコシステムの実現のためのデータ連携システム構築・実証事業」化学物質情報の流通に係るシステム開発事業/化学物質情報のトレーサビリティ管理システム

\*3 データセンターにおいて用いられる電力使用効率を示す指標

## TCFDに基づく情報開示

当社グループは2021年3月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同を表明し、全社横断での気候変動対応の活動、対外的な活動の透明性の確保を推進してきました。気候変動への対応を重要な経営課題と位置付け、気候変動リスク・機会について、TCFDのフレームワークに沿った分析・評価を行い、より長期の気候変動リスク・機会に関する検討を進め、開示の強化に努めています。現在マテリアリティの見直しを受け、TCFD開示の見直しを進めています。本レポートにおけるTCFD開示内容では、気候変動リスクによる財務影響を最新の状況に合わせて更新しています。

## TCFD 提言と活動サマリ

TCFD 提言	推奨される開示内容	活動サマリ
<b>ガバナンス</b> 気候関連のリスク及び機会に係る組織のガバナンス	a) 気候関連のリスク及び機会についての、取締役会による監視体制 b) 気候関連のリスク及び機会を評価・管理する上での経営者の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティ経営推進委員会の中で、テーマ別に6つの小委員会を設置し、原則年2回、協議内容を取締役会にて審議または報告。</li> <li>上記委員会にて取締役会の監督並びに代表取締役社長のリーダーシップの下、戦略の策定及びモニタリングを実施。</li> </ul>
<b>戦略</b> 気候関連のリスク及び機会がもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画への実際の影響及び潜在的な影響	a) 識別した、短期・中期・長期の気候関連リスク及び機会 b) 気候関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響 c) 2°C以下シナリオを含む、様々な気候関連シナリオに基づく検討を踏まえた、組織の戦略のレジリエンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>シナリオ分析をもとに、短期・中期・長期の気候関連リスク及び機会のうち特に重要なものを特定し、評判低下の移行リスクや災害リスク、サステナビリティ関連サービスの需要増加の機会によるビジネス戦略・事業に対する影響を分析。</li> <li>リスクの低減、機会の最大化のため、各リスク及び機会に対して対策を講じるとともに、対策費用を算出し財務影響を整理。</li> <li>1.5°C～4°Cのシナリオを中心にシナリオ分析を実施。</li> <li>全社横断のシナリオ分析検討会を実施し、2050年まで外部動向分析結果を踏まえた4象限のシナリオを作成。</li> </ul>
<b>リスク管理</b> 気候関連リスクについて、組織がどのように識別・評価・管理しているか	a) 気候関連リスクを識別・評価するプロセス b) 気候関連リスクを管理するプロセス c) 気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の総合的リスク管理にどのように統合されているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候関連リスクを、影響度と発生可能性の2軸によりその他の類のリスクとともに内部統制委員会において相対的に評価し、全社重要リスクの1つとして定義。</li> <li>リスク管理は、サステナビリティ経営推進委員会内の、「温室効果ガス削減・環境マネジメント」、「サステナビリティビジネス推進」、「サプライチェーンマネジメント」の小委員会が執行し、内部統制委員会が他リスクとともに統制・監督し、全社として統合マネジメントを実施。</li> </ul>
<b>指標と目標</b> 気候関連のリスク及び機会を評価・管理する際に使用する指標と目標	a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標の開示 b) Scope1、Scope2及び当てはまる場合はScope3の温室効果ガス排出量と、その関連リスクの開示 c) 気候関連リスク及び機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスク管理については、2023年度に2040年までにNet-Zero実現をめざす「NTT DATA NET-ZERO Vision 2040」を策定。Visionに基づき、温室効果ガス排出量についてScope1, 2, 3の各排出量について、中期・長期での削減目標を設定して活動し、測定を実施。</li> <li>気候関連の機会については、サステナビリティ関連オファリングの推進状況、社会貢献活動状況を指標に設定し、報酬連動を実施。</li> </ul>

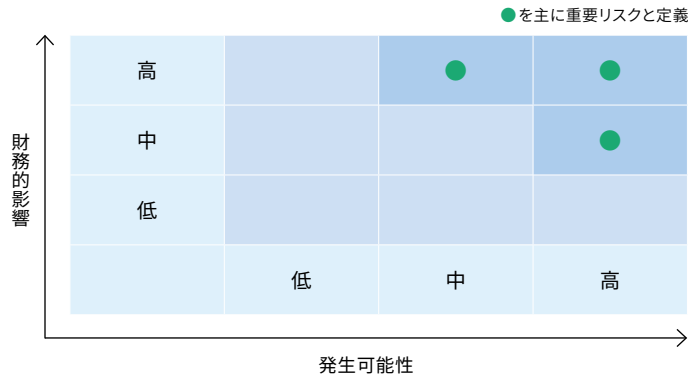
## 優先的に取り組むリスクの決定

当社グループでは、NTTデータグループ社のCFOである代表取締役副社長執行役員を委員長とする内部統制委員会にて、事業に対する財務上、または戦略上の重要リスクが定義されます。

重要リスクの選定では、約100項目のリスク候補を、高・中・低の影響度と、高・中・低の発生可能性の2軸から構成されるマトリクスにプロットして、重要なリスクを定義しています(下図)。2022年度において、それらを取締役会で議論し、気候変動リスクを重要なリスクと定義しました。

また、気候変動関連のリスク・機会の評価はシナリオ分析をもとに行っています。気候変動関連リスク・機会は他の重要リスクよりリスクが発生する可能性を分析する時間軸が長いことから、内部統制委員会での評価に加え、サステナビリティ経営推進委員会においても中長期の観点で評価を行っています。

### 重要リスクの選定マトリクス



## 気候変動によるリスクと対応

**リスク  
1**

時間軸：短期

### 「気候変動」評価が低いことによる評判低下

【移行リスク・評判】

#### 想定リスクによる事業的・財務的影響

近年、世界的に環境配慮へのトレンドから様々な規制が見込まれるほか、企業のサステナビリティに対する姿勢が消費者等のステークホルダーの意思決定にも大きな影響を持つようになってきています。企業が気候変動に関わる情報開示要求に対応が遅れた場合や、温室効果ガス排出削減の取り組みが十分にできない場合、ステークホルダーからの評価低下により売上が減少するリスクがあります。

#### 財務影響

当社グループのデータセンターにおいて気候変動に対する取り組みが遅れ、顧客からの信頼や評価が低下した場合、データセンター事業の売上が減少するリスクがあります。2024年度のデータセンター売上高3,778億円に対し、約1%の影響が生じたと仮定した場合、▲38億円の売上影響が想定されます。

#### 対策と費用

##### ▶ 気候変動への対応に関する外部発信の取り組み

当社グループの気候変動に関する取り組みをステークホルダーに共有するため、当社グループウェブサイトやサステナビリティレポートを通じた外部発信を継続的に行っています。なお、当該取り組みにかかる費用は現時点では少額であるため、本項における記載は省略します。

**リスク  
2**

時間軸：短期

### 異常気象による災害リスク増加

【物理的リスク・急性】

#### 想定リスクによる事業的・財務的影響

大型台風や突発的豪雨といった異常気象の激甚化により浸水等の災害が発生した場合の物理的リスクは甚大です。当社グループはグローバルでプレゼンスの高いデータセンター事業者であり、データセンター事業は将来的にも継続的な成長が予想されていることから、中長期的な事業基盤の重要領域と位置付けられています。当社グループではお客さまからのニーズに応じて高リスク地域に立地しているデータセンターも保有しており、異常気象が発生した場合、データセンターの稼働が停止する物理的リスクがあります。

#### 財務影響

IPCC第6次報告書においてリスクが高いとされている場所にも、データセンターの拠点がありますが、ハザードマップ等から様々な対策を講じて事業継続性を確保しています。災害の発生により、約140拠点あるデータセンターの内3拠点が5日間停止したと仮定した場合、▲1億円の売上影響が想定されます。

\* 2024年度のデータセンター売上額 3,778億円 × (3/140拠点) × (5/365日) ≈ 1億円

#### 対策と費用

##### ▶ データセンターのレジリエンス強化

当社グループはデータセンターの建設にあたり、水害等の自然災害リスクに配慮した設計を行っています。これらの自然災害リスクへの配慮を含む建設費用は、データセンターへの設備投資額に包含されています。2024年度は、データセンター事業において4,130億円の設備投資を実施しました。

リスク  
3

時間軸：長期

## カーボンプライシング(炭素税等)によるコスト増加

【移行リスク・規制】

## 想定リスクによる事業的・財務的影響

デジタルトランスフォーメーションや生成AIに代表されるように、IT利用の急速な拡大により当社グループのデータセンター事業においても、エネルギー使用量は増加傾向にあります。今後データセンターを展開する国・地域においてカーボンプライシング(炭素税)が導入された場合、コストが増加するリスクがあります。

## 財務影響

グローバル社会で2050年までのNet-Zero 対応が社会的コンセンサスとなり、企業に対してもカーボンプライシングを求める法令等による対応要請が高まると想定しています。データセンター事業からの温室効果ガス排出量すべてに対し、カーボンプライシングが適用されると仮定した場合、2027年度時点の温室効果ガス排出量に対して60億円の追加費用が発生するリスクがあります。

※ 2023年度から2027年度にかけて、データセンター事業のEBITDAが1.7倍に成長すると予測されることから、Scope1およびScope2の排出量も同様に1.7倍になると仮定し、2027年度の排出量を予測しました。この予測排出量と2027年度の目標値との差分に対して、IEAが公表する「2030年ネットゼロシナリオ」における先進国の炭素価格(140USD/t-CO<sub>2</sub>e)を乗じて、カーボンプライス費用を算出しています。

Net Zero by 2050

World Energy Outlook 2024

## 対策と費用

## ▶ データセンターの省エネルギー化対策

当社グループデータセンターでは、環境負荷の低減とエネルギー効率の向上を目的として、AI制御が可能な空調設備の導入を進めています。サーバールーム内に設置された温湿度センサーによりリアルタイムで室内環境を監視し、サーバー単位で特定された高温エリアに集中的な冷却を行うことで、空調の最適化と消費電力の削減を実現しています。

## ▶ 再生可能エネルギーの導入

当社グループは再生可能エネルギー導入を推進することにより、2030年度にはデータセンター、2035年度にはオフィスを含めた排出量実質ゼロを計画しています。

グループ全体では、総電力使用量に対して再生可能エネルギーを62%まで導入しました。この比率は、前年度と比較して、8%増加しています。また、再生可能エネルギーのうち、オ

フサイトフィジカルコーポレートPPA(Power Purchase Agreement)\*の導入を積極的に進めています。

国内においては、データセンター及びオフィスにおける再生可能エネルギーを増やす計画の一環として、当社グループの三鷹データセンター EASTに再生可能エネルギーを供給するためのオフサイトフィジカルコーポレートPPAを2024年3月に締結し、2024年8月よりPPAによる再生可能エネルギーを導入しています。さらに、2025年度中には本データセンターに生グリーン電力も導入することで、使用電力を実質的に再生可能エネルギー100%に転換し、「グリーンデータセンター/Green Data Center®」の実現に向けた取り組みを加速させます。保有

する国内13拠点すべてのデータセンターにおいても、2025年度中に自社が使用する電力を再生可能エネルギー100%に転換する予定です。

また、フィルム型ペロブスカイト太陽電池を建物外壁に設置した実証実験を行っており、発電効率や温室効果ガス削減効果を検証しています。今後、データセンターやオフィス等の外壁等に設置し、再生可能エネルギーの地産地消と導入拡大をめざします。



三鷹データセンター EAST

\* オフサイトフィジカルコーポレートPPA:企業が再生可能エネルギーを小売電気事業者から長期にわたって固定価格で購入する電力購入契約のことであり、需要場所から離れた場所にある発電施設から一般の送配電網を介し30分同時同量を確認して小売電気事業者が電力と環境価値をセットで需要家に供給する形態

## 費用

データセンター及びオフィスにおける省エネルギー化の推進や、再生可能エネルギーの導入を通じて、温室効果ガスの排出削減に取り組んでいます。これらの施策にかかる対策費用については、適切に計上の上、持続可能な事業運営の一環として継続的に実施しています。

## 製品・サービスに関する機会

機会  
1

時間軸：短期

### サステナビリティ関連オファリング創出ニーズ増加

#### 機会発生による事業的・財務的影響

サステナビリティ情報等の開示が求められる中、各企業にとってサプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量の可視化や気候変動対応のための新規事業創出や業務変革が必要となっており、それに伴うシステム投資等は、当社グループの事業機会の創出につながると予測しています。当社グループでは、それらの気候関連ソリューションを含めたサステナビリティ全般のサービス・システム等を「サステナビリティ関連オファリング」とし、現中期経営計画においてその創出を戦略領域の1つとしています。

お客様の脱炭素の取り組みが加速し、各種産業におけるサステナビリティ関連ビジネスが拡大することで、当社グループのデジタル技術を活用したサステナビリティ関連の新規オファリングが創出され、売上高が増加することを想定しています。

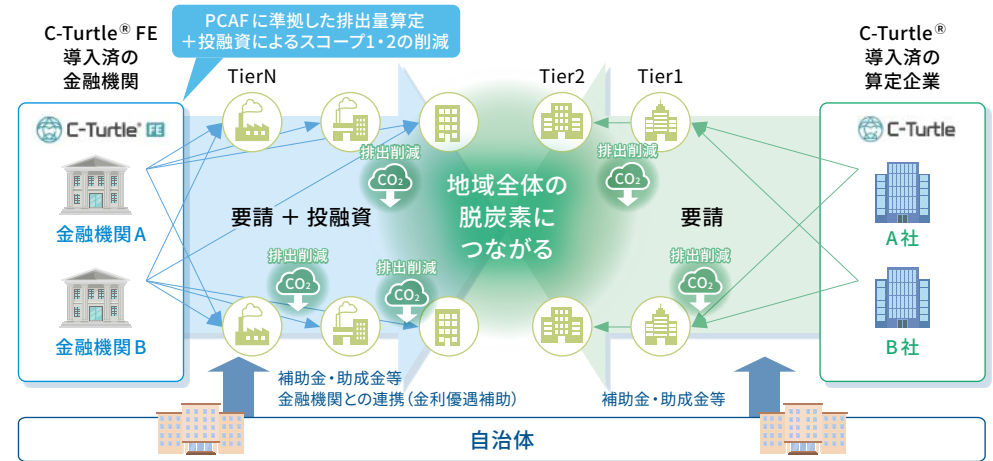
#### 機会の実現戦略と費用

##### ▶ 金融機関様向け温室効果ガス排出量算定ソリューション

当社グループは様々な業界のお客様に対して、温室効果ガス排出量の可視化、排出量の削減、開示を支援しています。サステナビリティ関連オファリングの例として、金融機関及びその投融資先向けに温室効果ガス排出量算定ソリューション「C-Turtle® FE」を提供しています。本ソリューションは、金融機関の国際的基準である「PCAFスタンダード」に準拠し、投融資先の温室効果ガス排出量可視化及び削減を支援します。「C-Turtle® FE」の導入により、投融資先の一次データを活用し、投融資に係る温室効果ガス排出量およびその削減努力を反映したデータクオリティーの高いScope3排出量算定が可能となります。現在、京都フィナンシャルグループ、七十七銀行、コンコルディア・フィナンシャルグループをはじめとする20社以上の金融機関に導入されています。今後は、より多くの地域の金融機関と連携し、「C-Turtle® FE」を通じて、投融資先である地域企業のファイナンスド・エミッションの可視化と削減を支援していきます。こうした取り組みを通じて、地域企業における脱炭素化の動きが地域社会全体へと広がり、地域全体でのカーボンニュートラルの実現に貢献していきます。

併せて、グローバル展開も視野に入れたサービスを推進していきます。当社グループはサステナビリティ関連オファリング拡大のため、様々な可視化プラットフォームの開発や技術者育成等を行っています。また、先進的な技術と社会課題を組み合わせる新規事業を創出するための投資を行っています。

### C-Turtle® FE (金融機関) による地域脱炭素とサプライチェーン排出量削減の実現に向けた構想



##### ▶ 包括的な脱炭素支援サービスの提供

サステナビリティ情報開示やサプライチェーン全体での温室効果ガス排出量可視化への要請が高まる中、企業には新たな事業創出や業務変革が求められています。当社グループは、こうした社会的要請に対応し、お客様企業の脱炭素化への取り組みを支援しています。その具体例として、当社グループは欧州で会員制リゾート型宿泊サービスを運営するHapimag社の脱炭素化プロジェクトを支援しました。同社は、自社のカーボンフットプリントを把握し、温室効果ガス排出量の削減方法を特定するとともに、GHGプロトコル、パリ協定及び自社のサステナビリティ戦略に沿った脱炭素ロードマップを構築することを課題としていました。当社グループは、Scope1,2排出量の算定に加え、Microsoft Power BIと連携可能なカーボン計算ツールの開発、54拠点におけるエネルギー監査と削減策の提案、分析対象（エネルギー削減量、排出削減量、経済的効果）の可視化ツールの構築、さらにScope3の高レベル分析を実施しました。その結果、35の具体的かつ実現可能な削減策と、400件を超える施設別の対策を導出しました。さらに、GHGプロトコル及び不動産分野における脱炭素化の国際基準であるCRREM (Carbon Risk Real Estate Monitor) フレームワークに基づき、設備更新、電動化、再生可能エネルギー導入、建物断熱改修等、多様な技術的施策を提案しました。これにより、Hapimag社はエネルギー削減や排出削減の経済的・環境的効果を可視化しつつ管理できる体制を確立しています。

機会  
2

時間軸：短期

## 脱炭素に資するレジリエントなデータセンターニーズの増加

## 機会発生による事業的・財務的影響

近年、異常気象の頻発や脱炭素化への社会的要請の高まりを背景に、企業のITインフラに対するレジリエンス強化と環境配慮の両立が求められています。加えて、生成AIの活用が急速に進展する中、膨大な演算処理を支えるクラウド基盤への需要が拡大しており、当社グループのデータセンター事業に対するニーズもいっそう高まることが予測されます。

当社グループが提供するデータセンターは、強固なインフラ基盤に加え、高い省エネルギー性能を備えており、安定性と環境配慮を両立したサービスを提供しています。また、当社グループは2030年までにデータセンターにおけるScope1及びScope2の温室効果ガス排出量を実質ゼロをすることを宣言しており、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを加速させています。これらの取り組みにより、当社グループのデータセンター事業におけるビジネス機会の拡大が想定されています。

## 財務影響

台風や局地的豪雨等の異常気象の増加に加え、脱炭素化要請の高まりから共同利用・機器集約による省エネルギーや再生可能エネルギー導入等が進み、レジリエントかつ脱炭素に貢献するデータセンターサービスへの需要が増加すると想定しています。2025年度のデータセンター事業売上は5,440億円と予測しています。

## 機会の実現戦略と費用

## ▶ データセンター事業への積極投資

当社グループは、2023年度から2027年度にかけて、データセンター事業に対して総額1.5兆円以上の積極投資を計画的に推進しています。2024年度には、北米を中心に新たに約380MWの提供を開始し、グローバルでの提供規模は累計1,500MWに達しました。

## 指標と目標（気候関連リスク・機会の管理指標と目標）

気候関連のリスク管理及び機会実現の戦略のために、当社グループで定めている指標と目標は以下のとおりです。

指標カテゴリ	指標・目標・実績等	
温室効果ガス排出	(指標) Scope1, 2, 3の各排出量 (目標) 温室効果ガス排出量の目標  中期: 2030年までに2021年度比で次の削減を行う。 Scope1, 2 68%減 (SBT1.5°Cレベル) Scope3 42%減 ※ SBT認定	長期: 2040年までに Net-Zero (Scope1, 2, 3) 2035年までに Scope1, 2の実質ゼロ ※ SBT認定
内部炭素価格	21,000円/t-CO <sub>2</sub> e (2025年4月1日以降) ※ NTTグループ統一価格	
報酬	下記の①②の報酬連動を実施 ① 監査等委員でない取締役(社外取締役を除く)に関し、温室効果ガス排出量削減の計画達成状況を評価の一部に取り入れた役員報酬連動 ② 従業員に関し、サステナビリティ関連オファリングの推進状況、社会貢献活動状況を評価の一部に取り入れた従業員賞与連動(2022年度~2024年度を対象)	



## 気候変動シナリオ分析

### ▶ シナリオ分析実施とそのバウンダリ・時間軸設定の理由

#### シナリオ特定

当社グループでは、気候変動に関する事業影響を把握し、気候関連リスク・機会に対する戦略のレジリエンスを評価することを目的として、シナリオ分析を実施しています。

2018年度よりシナリオ分析を開始し、段階的にバウンダリ・時間軸を拡大しました。2022年度には、パリ協定を踏まえて低炭素経済に移行する1.5°Cシナリオと、現状予想される以上に気候変動対策が実施されない4°Cシナリオを中心に分析を行っています。

予測される将来の世界の範囲を調べるためのインプットとして、IPCC 報告書とIEA World Energy Outlookを中心に、EPA\*1、EEA\*2、MOE\*3等から発行される分析資料等を参考としています。シナリオとして、IPCC 第6次評価報告書第1作業部会報告書のSSP5-8.5シナリオ（気候変動対策なしシナリオ）、SSP1-1.9シナリオ（1.5°C水準シナリオ）、IEA Sustainable Development Scenario（持続可能な開発シナリオ）、IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario（2050年ネットゼロ・シナリオ）、IEA STEPS（既存政策シナリオ）を採用し、NTT DATAの事業とバリューチェーンにおける影響を評価しました。

\*1 EPA: アメリカ合衆国環境保護庁 (United States Environmental Protection Agency, EPA) 人間の健康保護と自然環境保護を目的とするアメリカ合衆国連邦政府の行政機関です。

\*2 EEA: 欧州環境機関 (European Environment Agency, EEA) 欧州の環境や気候関連のデータ分析や提供、政策策定支援を目的とする欧州連合の専門機関です。

\*3 MOE: 環境省 (Ministry of the Environment, MOE)

#### バウンダリ (対象範囲)

当社グループは、日本においては「公共・社会基盤」「金

融」「法人・ソリューション」の3つの分野に分けて、グローバルでは多数の国に拠点を構えて事業を展開しており、すべてのお客さま、すべてのサプライヤが気候関連の影響を受けることが想定されます。そのため、リスクと機会の特定及び財務影響を検討するべく、「全事業とそれに関連するバリューチェーン」をバウンダリに設定しました。

#### 時間軸

パリ協定及び、それに伴う気候変動長期ビジョンを求めらるお客さま・株主・社会等の各ステークホルダーからの期待に応える企業として、又、社会の基盤を支えるシステムを提供している当社グループの事業特性から、長期にわたる気候変動の影響を評価する必要があると考え、時間軸は2050年度までの長期を対象としました。その中間地点として、SBT目標設定に合わせた2030年度までを中期と設定しています。

### ▶ シナリオ分析の結果

気候関連のリスクと機会の詳細な評価を行うため、持続可能な発展の下で気温上昇を1.5°C以下に抑えるSSP1-1.9シナリオ、化石燃料依存型の発展の下で、気候政策を導入しない最大排出量SSP5-8.5シナリオを主に用いました。当社グループではSSP1-1.9シナリオを基本とし目標を設定するとともに、SSP5-8.5シナリオの気候変動リスクを洗い出し、リスクに対する対策の立案、実行を推進しています。SSP2-4.5シナリオを想定してIEA STEPSも分析対象としていますが、SSP1-1.9やSSP5-8.5のシナリオと比較して、気温上昇が中間レベルの想定の下で気候変動政策を導入するシナリオでもあることから、当社グループのリスクや機会により大きな影響を与え得るSSP1-1.9及びSSP5-8.5を優先して分析対象としています。

### SSP1-1.9シナリオの分析

SSP1-1.9シナリオでは、グローバルでデータセンターやオフィスに再生可能エネルギー導入を推進することが、当社グループの全セグメントにおいて、現行と長期的なカーボンプライシングにおける財務的リスクと、気候関連の投資家要請に十分対応できず評判が低下するリスクの両方を低減することにつながると評価しました。この評価結果を全体の気候戦略に反映させ、2030年度までにデータセンターでの自社サービス利用における省エネルギー化や再生可能エネルギー導入によるNet-Zero、2035年度までにオフィスを含めてのNet-Zeroを計画しています。また、2023年5月には、シナリオ分析の結果をもとに当社グループの長期目標であるNet-Zeroの目標年を2050年から2040年に10年前倒ししました。

一方、SSP1-1.9シナリオにおいて必要とされる社会制度・規制等に紐づくサステナビリティ関連オフアリング (ITサービス・システム等) 創出が重要であると評価しました。当社グループが先進的な技術を確認できるような、社外イノベータとの共同R&D、技術支援費用、プリセールス費用、技術者育成費用等に投資します。さらに、先進的な技術と社会課題を組み合わせる新規事業を創出できるよう、サステナビリティに関する市場調査、新規ビジネスモデル検討、IT技術を用いた基盤の整備等にも投資します。

また、企業の経営・事業における気候変動の戦略策定や削減施策のニーズが高まるにつれて、お客さま向けの気候変動関連コンサルティングサービスが拡大すると想定しています。当社グループのデータ収集プロセス、算定メソッドロジー、データ活用方法をテンプレート化してコンサルティングサービスにて提供する取り組みを進めています。また、気候変動

## 気候変動シナリオ分析

関連コンサルティング事業を支える人財の育成や獲得を強化しています。

### SSP5-8.5シナリオの分析

SSP5-8.5シナリオにおいては、異常気象増加とそれに伴う社会・経済へのダメージやお客さまの収益減により、やや高いレベルでの売上への影響がリスクであると評価しました。また、降水量増加傾向がみられる日本の「公共・社会基盤」「金融」「法人・ソリューション」領域においては、度重なる台風や突発的豪雨はデータセンター・オフィスへの浸

水リスクを増加させると評価しました。

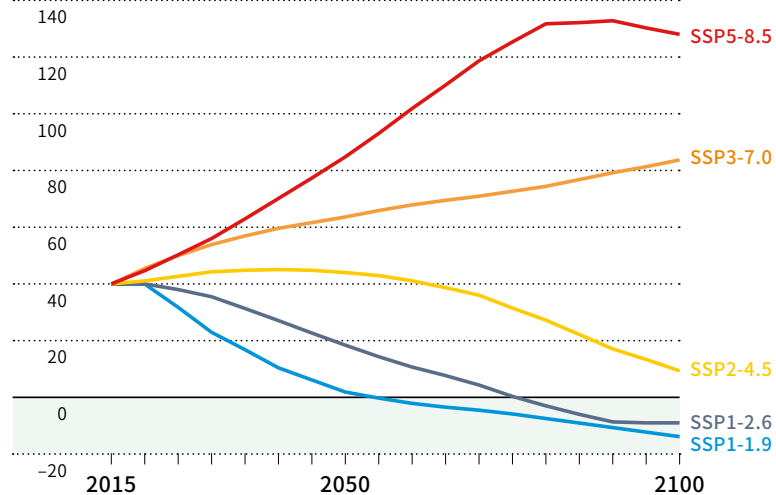
一方、お客さま同様のリスクへの対応が必要となるため、ハザード対策や冗長化によるデータ損失対策が取られている当社グループのクラウド・共同利用型サービスの需要増加の機会があると評価しました。

2021年8月においては、物理リスク低減のためにレジリエンス機能を有するデータセンターの設置を新たに決定し、2023年6月からサービス展開を開始しています。

シナリオ分析の結果をもとに2023年度以降、レジリエントなデータセンターサービスへの積極投資を進めています。

### 気候変動シナリオからの当社グループ影響

Carbon dioxide (GtCO<sub>2</sub>/yr)



#### SSP5-8.5の世界観

- 2041-2060年に世界平均気温1.9~3.0°C上昇
- 10年に1回の極端な気温が5.6倍発生
  - ▶ 2年に1回以上
- 50年に1回の極端な気温が13.9倍発生
  - ▶ 5年に1回以上
- 異常気象が極端になる(例: 台風の回数は減少するが激化)

#### SSP1-1.9の世界観

- 2041-2060年に世界平均気温1.2~2.0°C上昇(現時点1°C上昇)
- 10年に1回の極端な気温が2.8倍発生
  - ▶ 5年に1回以上
- 50年に1回の極端な気温が4.8倍発生
  - ▶ 約10年に1回
- 2030年頃に1.5°Cを超えるが、元に戻る

参考: IPCC, 2021 Summary for Policymakers. In: Climate Change 2021: The Physical Science Basis. Contribution of Working Group I to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change  
 SSP (Shared Socioeconomic Pathways): 共通社会経済経路。気候変動緩和策と適応策の困難性の2軸による将来的な社会・経済の変化を示した5つのシナリオ



## 🔄 循環経済の促進

世界の潮流である循環経済への移行に向けて、資源の効率的かつ循環での利用に取り組む。また、ソリューションを通じて、社会全体の循環経済移行に取り組む。

### 基本方針

資源の有効活用を通じて資源枯渇に対応するとともに、気候変動の緩和や生物多様性の保全にも寄与する循環経済(サーキュラーエコノミー)への移行が、世界的に求められています。当社グループは、IT企業として自社が利用するIT機器のリユース・リサイクルに努めています。また、特に循環経済への移行におけるIT・デジタル技術に着目し、循環経済と位置付け、ブロックチェーン、AI、IoT等を活用したサービスの提供を通じて、廃棄物の発生を抑え、資源を持続可能に利用・循環できる社会の実現に貢献していきます。

### 自社における資源循環の取り組み

#### IT機器の循環利用促進に向けた取り組み

IT機器を扱うITサービス事業者として、事業活動を通じて使用しなくなったIT機器のリユース・リサイクルのさらなる推進に向けて、NTTデータ社内で2025年1月より「IT機器リユーススキーム」を開始しました。各事業部が個別に実施していた機器売却処理を社内で集約し、統一した機器売却処理により効率化を図るものです。各事業部の手続きを軽減することで産業廃棄物処理よりも省力化してリユース・リサイクルに取り組むことができ、自社の廃棄物削減とともに循環経済の促進へ貢献しています。

2024年度の実績としては、上記リユーススキームとその他の既存スキームを合算して約7,700台のIT機器をリユース・リサイクルし、15,000kg以上の電子廃棄物の削減に貢献しました。これらの取り組みは、海外事業会社においても拡大をめざして検討を進めています。

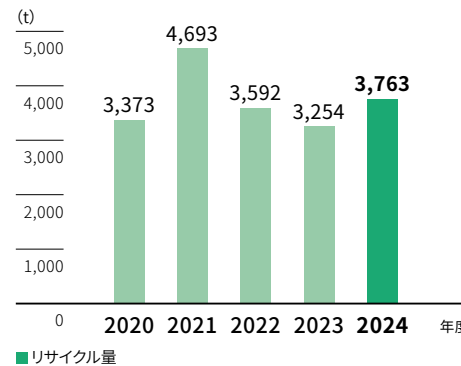
### 廃棄物の削減

NTTデータグループ社、NTTデータ、国内グループ会社ではNTTグループのマテリアリティに沿って2030年に廃棄物リサイクル率99%以上(サーマルリサイクルを含む)を達成するため、よりリサイクル率の高い廃棄物処理業者に廃棄物処理を委託する等の取り組みを継続しています。2024年度における廃棄物のリサイクルは以下のとおりです。

- 一般・産業廃棄物リサイクル率：99%
- 建設廃棄物リサイクル率：95%

#### オフィス廃棄物

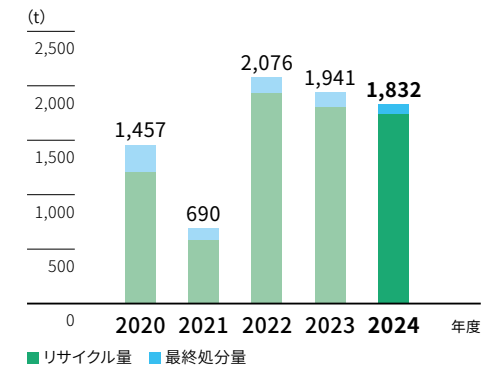
(オフィスやデータセンターから排出する廃棄物)



※ 最終処分量と減量化量は、数量が軽微なためグラフ上では非表示

#### 建設廃棄物

(自社ビルの建築・解体工事に伴い排出する廃棄物)



## プラスチック資源循環促進法への対応

NTTデータグループ社、NTTデータ、国内グループ会社では、プラスチック使用製品産業廃棄物の排出抑制と再資源化等においても積極的に取り組んでいます。2024年4月には株式会社サーキュラーペット（以下：サーキュラーペット）と事業活動を通じて、排出する使用済みPETボトルの水平リサイクルに向けた基本合意書を締結しました。サーキュラーペットは、通常はリサイクルが困難なキャップやラベルがついたままの使用済みPETボトルでも、再びPETボトルの原料として再資源化する技術を持っています。2024年度よりNTTデータ関西が入居するNTT DATA 堂島ビルから排出された使用済みPETボトルを回収し、サーキュラーペットに供給することで、PETボトルの水平リサイクルの推進へ貢献しています。2024年度は約500kgの使用済みPETボトルの水平リサイクルを実施し、廃棄物の削減と新規製造にかかる環境負荷の削減に寄与しました。

今後も廃棄物を削減し、製品やサービスの価値が循環し続ける循環型社会の実現に貢献していきます。

[水平リサイクルに向けた使用済みPETボトル供給に関する基本合意書の締結について](#)

## 有害廃棄物の適正管理／廃棄物

NTTデータグループ社、NTTデータ、国内グループ会社では、特定有害産業廃棄物である廃PCB等（PCB含有製品）等の特別管理産業廃棄物について、廃棄物処理法をはじめとする各法令を遵守し、適切な管理及び処分を行っています。2013年度からPCB特別措置法並びに関連省庁等からの指導に基づき、廃PCBの計画的な処理を進めています。

## ボランティア団体への非常食の寄付

当社グループでは、社内における非常食の整理を行い、商品の入れ替えなどによって余剰した非常食をボランティア団体に寄付をしています。2024年度の実績は以下のとおりです。

- 特定非営利活動法人セカンドハーベスト・ジャパンへの寄付：3,971食



## お客さまとの共創による循環経済の推進

当社グループのデジタル技術を活用したお客さまや社会全体の循環経済の推進として、ブロックチェーン等の技術を用いたサプライチェーンの仕組みづくりや、AIやIoTを活用した産業廃棄物処理の高度化等に取り組んでいます。

また、当社グループではこれまで開発したデータ活用の技術と業界横断的なデータ流通基盤の構築・運用の実績を基に、様々な国や産業でのデータ流通基盤の社会実装に向けた取り組みを行っています。日本国内では蓄電池のトレーサビリティプラットフォームの提供を開始している他、化学物質トレーサビリティ管理システムの構築を行っており、サプライチェーンの川上と川下をセキュアかつシームレスにつなげることで、企業間で材料情報等を共有し、再生材の利用促進をはじめとした資源の循環利用に寄与していきます。これらのプラットフォームは、経産省の主導するウラノスエコシステムに準拠したものであり、企業や業界を横断した取り組みとして推進しています。

## 循環経済を実現する SAF\*サプライチェーンプラットフォーム

航空業界は温室効果ガス排出量が多く、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みが強く求められています。その解決策の1つが、従来のジェット燃料に比べて温室効果ガス排出量を大幅に削減できる持続可能な航空燃料 (SAF) です。国産 SAF の開発・生産は国をあげて推進されていますが、製造コストの低減や安定的な原料調達課題となっています。また、連産品であるバイオディーゼルやナフサの販路確保も踏まえたサプライチェーンの構築や、各種認証をより容易に取得できるような情報共有体制や検査体制等の整備も必要です。

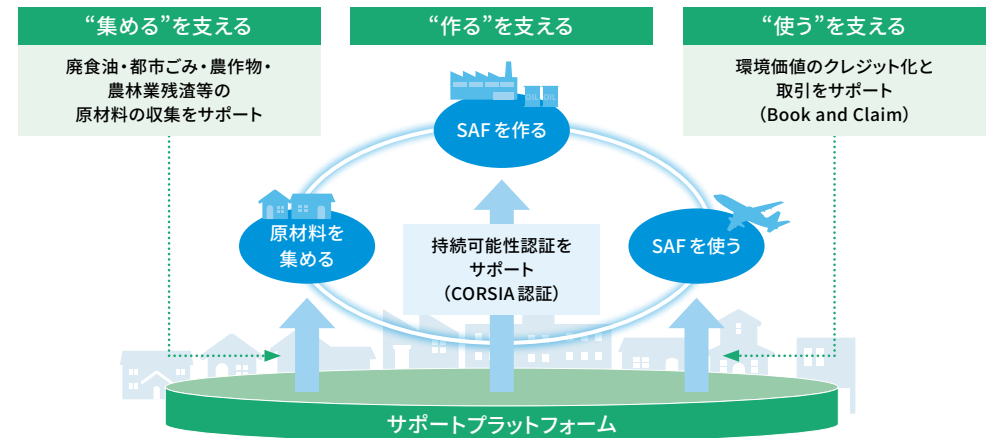
こうした課題に対し、当社グループは原材料の調達から精製・販売までを一体的に管理し、品質を担保できる仕組みづくりを進めています。特に、地域で発生する廃食油などを活用し、調達から製造・消費までを地域内で完結させる「地産地消型サプライチェーン」を構築することで、輸送距離の短縮による環境負荷の低減と地域経済の活性化を両立させます。さらに、供給側の元売り事業者と利用側の航空会社、原料の排出者や収集者等、多くの関係者を1つの基盤でプロセス横断的につなぐデジタルプラットフォームを構築し、サプライチェーン全体の透明性を高め、認証取得や維持を支援する仕組みの提供をめざしています。

その実現に向け、当社グループは2025年1月に採択された愛知県脱炭素プロジェクトをはじめ、複数の実証フィールドにおいて、国内生産初期段階における課題の評価・分析や有効性の検証を進めています。これらの取り組みを通じて社会実装を加速させ、将来的には

同様のモデルをアジアを中心にグローバルへ展開し、循環経済とカーボンニュートラルの実現に貢献していきます。

\* SAF (Sustainable Aviation Fuel: 持続可能な航空燃料): 航空業界が環境負荷を低減するために使用する持続可能な航空燃料。主に再生可能資源や廃棄物から製造され、従来の化石燃料に比べてCO<sub>2</sub>排出量が大幅に削減される。

① 愛知県の脱炭素プロジェクトにて地産地消 SAF サプライチェーン構築プロジェクトが採択  
| NTT データグループ - NTT DATA GROUP



## ≡ 効率的な水管理

淡水の需給ギャップが広がる中、特に水ストレスの高リスク地域での水管理に取り組む。データセンターでは冷却や湿度管理等に利用する水の効率的な管理に取り組む。また、ソリューションを通じた顧客の水管理向上への貢献にも取り組む。

### 基本方針

水資源の保全と持続可能な利用のためには、経済社会活動・企業活動との関係性を把握し、地域特性や事業特性に応じた適切な水管理を実施することが求められています。当社グループは、データセンター事業における効率的な水管理をマテリアリティと位置付け、持続可能な運営を推進しています。データセンターの冷却設備に節水や水効率改善につながる技術を導入することで、水資源の消費量を抑える取り組みを実施するとともに、水ストレスの高い地域にある施設の特定・分析を行い、水管理対策を講じ環境負荷の低減に努めています。また、AI・IoT等を用い、お客さまへのサポートを通して、水資源の保全と持続可能な利用に貢献していきます。



### TNFD に基づく情報開示

一般要件	
マテリアリティへのアプローチ	当社グループはIFRS <sup>*1</sup> やGRIのスタンダードを基に13のマテリアリティを設定しており、そのうちの1つが「効率的な水管理」です。TNFDフレームワークに沿った分析では、ENCORE <sup>*2</sup> を用いて、インフォメーションサービス活動にとって依存・インパクトがあるとされる「水使用」、「水質汚染」、「土壌汚染」に着目しました。
開示スコープ	直接操業及びサプライチェーン上流を対象としました。シナリオ分析については、TCFDに沿った気候変動に関するシナリオ分析を活用しました。
時間軸	当社グループのビジネスと自然に関連するリスクと機会を、自然への依存関係とインパクトの評価を通じて導出しました。ここでは、データセンターの空調管理やオフィスにおける水利用、排水について主に分析しました。リスク・機会分析においては、TCFDフレームワークに沿った情報開示と整合を図り、短期・中期・長期として2030年以降の時間軸とすることが考えられます。今後、リスク・機会の開示事項の拡充と併せて時間軸設定を行う予定です。
自然に関する課題の所在	当社グループが所有するデータセンター全141拠点についてWRI Aqueduct <sup>*3</sup> 、ThinkHazard! <sup>*4</sup> 、IBAT <sup>*5</sup> を用いて水ストレス地域及び重要な自然との接点を分析しました。リスクが高いと判断された地域については、当該地域において影響しうるステークホルダーについて考慮しました。
他のサステナビリティ開示との統合	TCFDフレームワークに沿った情報開示と整合を図り、気候変動シナリオ分析の結果から自然への依存とインパクトに係る変化を考慮しました。
ステークホルダーエンゲージメント	顧客、社員、投資家、地域住民、NGO、水道事業者、同じ流域の水利用者をステークホルダーとして捉えて分析しました。

\*1 国際財務報告基準 (International Financial Reporting Standards: IFRS) : 国際会計基準審議会 (International Accounting Standards Board: IASB) が策定する会計基準

\*2 Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure (ENCORE) : NCF (Natural Capital Finance Alliance: 自然資本分野の国際金融業界団体) と UNEP-WCMC (UNEP World Conservation Monitoring Centre: 国連環境計画 世界自然保全モニタリングセンター) が共同開発した、環境変化が経済に与える影響を可視化するツール

\*3 WRI Aqueduct: WRI (World Resources Institute: 世界資源研究所) が開発した水リスク評価のグローバルツール。拠点が立地する地域の水リスクを、水量、水質、規制・評判の観点で評価することが可能

\*4 ThinkHazard!: 防災グローバル・ファシリティ (Global Facility for Disaster Reduction and Recovery: GFDRR) 等により開発されたツール。地震、台風、洪水等、様々な災害についてリスクレベルを評価することが可能

\*5 Integrated Biodiversity Assessment Tool (IBAT) : 国連環境計画の世界自然保護モニタリングセンター (UNEP-WCMC) が、世界の生物多様性情報を統合したデータベース。世界各地の生物多様性や重要生息地に関する具体的な情報を提供しており、政府、開発銀行、企業等が、開発戦略やプロジェクトの立案段階で生物や生態系に対するリスク評価を行うことが可能



## 総論

開示提言	推奨される開示内容	活動サマリ
ガバナンス	自然関連の依存、インパクト、リスク、機会に関する組織のガバナンスを開示	当社グループでは、サステナビリティ経営戦略と全社的なKPIの達成状況を取締役会で審議し、監督しています。環境マネジメントシステムの推進委員長である取締役副社長執行役員は、サステナビリティ経営推進委員会と水や生物多様性の保全に関するトピックを議論するテーマ別の小委員会の活動を監督し、組織横断的な取り組みを指揮しています。
戦略  戦略及びリスクと機会 【詳細】	自然関連の依存、インパクト、リスク、機会が、組織の事業、戦略、財務計画に与える実際及び潜在的なインパクトを、そのような情報が重要である場合に開示	<p>当社グループはデータセンターの一部の冷却装置や衛生サービスにおいて水を使用しており、水ストレスの高い地域では異常気象の増加による深刻な渇水リスクに直面しています。東南アジアで操業するデータセンター1拠点及び南アジアで操業するデータセンター2拠点は水ストレスが非常に高いと評価される地域に立地しており、非常時用の貯水タンクを設置し、渇水が発生した場合の冷却用水を確保することで、事業継続性を担保する等の対策を行っています。</p> <p>自然に対するインパクトに関して、当社グループでは生活排水は発生していますが工業排水の排出はありません。ただし、データセンターで使用されるバックアップ用ジェネレーターの貯油設備から漏油事故が発生すると、水質汚染や土壌汚染のリスクがあります。自然関連の機会としては、これらのリスクへの適切な対応や自然保全の取り組みにより、新たなビジネスチャンスが生まれる可能性があります。</p> <p>自然保全に貢献するソリューションやコンサルティングサービスの提供が増加することも期待されています。</p>
リスクと影響の管理  戦略及びリスクと機会 【詳細】	組織が、自然関連の依存、インパクト、リスク、機会をどのように特定、評価、管理しているかを開示	<p>2022年度から自然関連の依存、インパクト、リスク、機会の分析を開始し、これらを管理するプロセスと行動について検討中です。2025年の水ストレス分析では、東南アジアで操業するデータセンター1拠点及び南アジアで操業するデータセンター2拠点を高水ストレスの拠点として特定しました。東南アジアのデータセンターでは、緊急用貯水タンクの設置をしています。また、データセンターに水を供給する水道事業者は下水を浄化し産業用の再生水として活用する等、地域の水資源に十分に配慮していることを確認しています。南アジアのデータセンターでも、同じく緊急用貯水タンクを設置しています。また、現地水道事業者が水道網の拡張計画を進めていることを確認しています。これらのリスク対応や地域の水供給体制の整備状況の継続的モニタリングを通して事業継続性を担保しています。</p> <p>自然関連のリスク、機会については、水ストレス地域の非常に高いエリアで操業する拠点について財務影響を試算しています。東南アジアのデータセンター1拠点及び南アジアのデータセンター2拠点について試算した結果、自然関連のリスクは低いと評価しています。</p>
指標と目標	自然関連の依存、影響、リスク、機会を評価し、管理するために使用される測定指標と目標	<p>水ストレス地域や生物多様性の重要地域での操業有無を確認し、全拠点での水利用や排水の指標をモニタリングしています。水質汚濁防止法や労働安全衛生法を含む各国の法規制を遵守するための指標を目標とした管理に加えて、ネイチャーポジティブな社会実現に向けたオフアリング創出ニーズやコンサルティング提供といった機会評価による目標設定も検討しています。</p> <p>水冷を採用するデータセンターが地域の水利用に与える影響を考慮し、データセンターのWUE (Water Usage Effectiveness: 水使用効率性) を指標として、今後データセンターの水利用について管理していく予定です。2025年よりWUEの集計を開始し、「対前年比でWUEを改善」という目標を設定しました。</p>



## 戦略及びリスクと機会【詳細】

開示提言	推奨される開示内容	活動サマリ																		
<b>戦略</b> 自然関連の依存、インパクト、リスク、機会が、組織の事業、戦略、財務計画に与える実際及び潜在的なインパクトを、そのような情報が重要である場合に開示	A 組織が短期、中期、長期にわたって特定した、自然関連の依存、インパクト、リスク、機会	<p>自然関連の依存については、当社グループではデータセンターの冷却装置や衛生サービスの提供のために水を使用しています。水ストレスに直面している地域では、気候変動に伴う異常気象の増加リスクに鑑み、深刻な渇水が起きた時等に、これらの用途に水を使用できなくなるリスクがあります。</p> <p>自然関連の影響については、当社グループではデータセンターでの生活排水はありますが、工業排水の排出はありません。データセンターのバックアップ用ジェネレーターを稼働させるための燃料の貯油設備を所有しています。漏油事故が発生した場合、水質汚染や土壌汚染につながるリスクがあります。</p> <p>自然関連の機会については、節水や水効率改善を可能とする技術を導入し、冷却システムの水消費量を削減することにより、コスト削減効果が見込めます。イギリスのデータセンターではRO(逆浸透膜)システムを導入した結果、WUE(Water Usage Effectiveness:水使用効率性)の改善、水消費量の削減、及び財務コストの削減を達成しました。</p> <p>また、想定されるリスクに適切に対応することで自然・生物多様性に寄与することに加え、自然・生物多様性保全の取り組みが加速することによってオフアリング創出ニーズが増加し、水道事業者の効率的な水提供を支援するソリューションや、自然関連開示を支援するコンサルティングサービスの提供機会が増加する可能性があります。NTT DATA EUROPE &amp; LATAMではVeolia(水処理等の環境事業を提供するグローバル企業)向けに当社グループが開発したMeetZeroを実装し、水クレジットの検証・認証、水クレジット市場の取引やウォーター・ポジティブな施策の推進に貢献しています。</p> <p>上記のうち、自然関連の依存については、東南アジアのデータセンター1拠点及び南アジアのデータセンター2拠点が水ストレスの非常に高い地域で操業していることを確認しています。</p>																		
	<b>自然関連の依存、インパクト、潜在的なリスク、機会</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>リスク</th> <th>機会</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">依存</td> <td>データセンターの冷却のための水利用</td> <td>水不足による水冷式冷却装置の稼働停止</td> <td>節水型の冷却システムの導入や水効率改善によるコスト削減</td> </tr> <tr> <td>データセンターでの衛生サービス提供のための水利用</td> <td>従業員へのオフィスでの衛生サービスの提供困難</td> <td>渇水時におけるBCP確立や節水行動の奨励</td> </tr> <tr> <td>影響</td> <td>データセンターのバックアップ用ジェネレーターを稼働させるための貯油施設</td> <td>漏油による水質汚染や土壌汚染</td> <td>貯油施設の適正管理</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>自然・生物多様性保全の取り組みの加速によるオフアリング創出ニーズ・コンサルティングサービス提供機会の増加</td> </tr> </tbody> </table>			リスク	機会	依存	データセンターの冷却のための水利用	水不足による水冷式冷却装置の稼働停止	節水型の冷却システムの導入や水効率改善によるコスト削減	データセンターでの衛生サービス提供のための水利用	従業員へのオフィスでの衛生サービスの提供困難	渇水時におけるBCP確立や節水行動の奨励	影響	データセンターのバックアップ用ジェネレーターを稼働させるための貯油施設	漏油による水質汚染や土壌汚染	貯油施設の適正管理	その他	—	—
		リスク	機会																	
依存	データセンターの冷却のための水利用	水不足による水冷式冷却装置の稼働停止	節水型の冷却システムの導入や水効率改善によるコスト削減																	
	データセンターでの衛生サービス提供のための水利用	従業員へのオフィスでの衛生サービスの提供困難	渇水時におけるBCP確立や節水行動の奨励																	
影響	データセンターのバックアップ用ジェネレーターを稼働させるための貯油施設	漏油による水質汚染や土壌汚染	貯油施設の適正管理																	
その他	—	—	自然・生物多様性保全の取り組みの加速によるオフアリング創出ニーズ・コンサルティングサービス提供機会の増加																	
B 自然関連の依存、インパクト、リスク、機会が組織のビジネスモデル、バリューチェーン、戦略、財務計画に与えた影響及び移行計画や分析	<p>潜在的にインパクトを与えるリスクとして、水ストレス地域に立地するデータセンターが深刻な渇水に見舞われる場合、水不足による水冷式冷却装置の稼働停止等インパクトを与える可能性があります。またジェネレーター用に貯蔵している燃料の漏油事故が発生する場合、その回収コストが発生します。また、それぞれの場合の風評被害も懸念されます。</p>																			
C 自然関連のリスクと機会に対する組織の戦略のレジリエンス	<p>水ストレス地域に該当する東南アジアのデータセンター1拠点及び南アジアのデータセンター2拠点は、水を消費する冷却装置が導入されています。気候変動シナリオを踏まえて生じうる深刻な渇水を想定したBCPを確立し、節水行動を奨励します。貯油設備については法令に沿って適正に管理します。</p>																			
D 組織の直接操業、上流において、優先地域における資産や活動がある場所	<p>東南アジアで操業するデータセンター1拠点及び南アジアで操業するデータセンター2拠点が、水ストレスが非常に高いと評価される地域に立地しています。</p>																			



## 戦略及びリスクと機会【詳細】

開示提言	推奨される開示内容	活動サマリ																								
<b>リスクと影響の管理</b> 組織が、自然関連の依存、インパクト、リスク、機会をどのように特定、評価、管理しているかを開示	A-(i) 組織が直接操業において、自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を特定し、評価するプロセス	拠点が水ストレス及び生物多様性において重要な地域に接しているかを分析するとともに、各拠点の水利用・排水データを、調査票を通じて収集しています。重要な地域に接している場合には、現地コンテキストの確認のために二次データを収集し、拠点到個別に事実確認を行っています。その上で、リスク、機会を特定し、評価しています。 貯油施設については、管理状況を定期的にモニタリングしています。																								
	<b>当社グループの直接操業における取水・排水データ</b> <sup>*1</sup> <table border="1" style="display: inline-table; margin-right: 20px;"> <tr><td>取水量(総量)</td><td>3,840</td></tr> <tr><td>表流水・雨水</td><td>13</td></tr> <tr><td>地下水・湧水</td><td>2,425</td></tr> <tr><td>第三者からの水</td><td>1,402<sup>*2</sup></td></tr> </table> 単位: 千 m <sup>3</sup> <table border="1" style="display: inline-table; margin-right: 20px;"> <tr><td>排水量(総量)</td><td>2,724</td></tr> <tr><td>表流水への排水</td><td>0</td></tr> <tr><td>地下水</td><td>1,186</td></tr> <tr><td>第三者への排水</td><td>1,538</td></tr> </table> 消費水量(総量) <table border="1" style="display: inline-table; margin-left: 20px;"> <tr><td>消費水量(総量)</td><td>1,116</td></tr> </table>	取水量(総量)	3,840	表流水・雨水	13	地下水・湧水	2,425	第三者からの水	1,402 <sup>*2</sup>	排水量(総量)	2,724	表流水への排水	0	地下水	1,186	第三者への排水	1,538	消費水量(総量)	1,116	<b>水ストレス地域で操業する拠点数</b> <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <tr><td>全拠点数(データセンター)</td><td>141拠点</td></tr> <tr><td>水ストレスが非常に高い地域で操業する拠点数</td><td>21拠点 (15%)</td></tr> <tr><td>そのうち、データセンターの冷却のために水を消費する拠点数</td><td>3拠点 (2%)</td></tr> </table>	全拠点数(データセンター)	141拠点	水ストレスが非常に高い地域で操業する拠点数	21拠点 (15%)	そのうち、データセンターの冷却のために水を消費する拠点数	3拠点 (2%)
	取水量(総量)	3,840																								
	表流水・雨水	13																								
地下水・湧水	2,425																									
第三者からの水	1,402 <sup>*2</sup>																									
排水量(総量)	2,724																									
表流水への排水	0																									
地下水	1,186																									
第三者への排水	1,538																									
消費水量(総量)	1,116																									
全拠点数(データセンター)	141拠点																									
水ストレスが非常に高い地域で操業する拠点数	21拠点 (15%)																									
そのうち、データセンターの冷却のために水を消費する拠点数	3拠点 (2%)																									
*1 四捨五入による端数処理のため、総数と内訳の計とが一致しない場合あり *2 第三者からの取水量のうち、水ストレス地域に該当する東南アジアのデータセンター1拠点の取水量は60.2千 m <sup>3</sup> 、地下水・湧水からの取水量のうち、水ストレス地域に該当する南アジアのデータセンター1拠点目の取水量は0.7千 m <sup>3</sup> 、南アジアのデータセンター2拠点目の取水量は8.9千 m <sup>3</sup>	<b>重要な生物多様性エリアから25km 以内で操業する拠点数</b> <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <tr> <th>拠点との距離</th> <th>KBA*</th> <th>世界遺産</th> <th>Natura2000</th> </tr> <tr> <td>拠点数</td> <td>98/141拠点</td> <td>0/141拠点</td> <td>39/141拠点</td> </tr> </table>	拠点との距離	KBA*	世界遺産	Natura2000	拠点数	98/141拠点	0/141拠点	39/141拠点	IBAT を使用し重要な生物多様性エリア及び自然世界遺産との接点を調査しています。16カ国141拠点を調査した結果、KBA/世界遺産/Natura2000の保護エリア内で活動している拠点はなく、重要なエリアより25km 以内で操業している拠点についてもすでに都市化されている地域であったことから、影響は低いと評価しています。																
拠点との距離	KBA*	世界遺産	Natura2000																							
拠点数	98/141拠点	0/141拠点	39/141拠点																							
* Key Biodiversity Area (KBA:生物多様性重要地域):国際基準で選定された生物多様性の保全の鍵となる重要な地域																										
A-(ii) 上流のバリューチェーンにおける自然関連の依存、影響、リスク、機会を特定し、評価し、優先付けするための組織のプロセス	サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドラインにてサプライヤに環境に関する取り組みを要請しています。調達額ベースで約70%のサプライヤがガイドラインへの同意書に署名しています。また、SAQ を通じて自然関連のリスクを特定しています。																									
B 自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を管理するための組織のプロセスとこれらのプロセスに沿ってとられた行動	自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を特定するための分析は2022年度から開始したため、依存関係、影響、リスク、機会を管理するためのプロセスと行動について検討中です。現状の分析では、非常に高い水ストレスエリアで操業する東南アジアのデータセンター1拠点及び南アジアのデータセンター2拠点で水の蒸発が発生する冷却装置により水を消費していることを把握しています。一方で、東南アジアのデータセンターに水を供給する水道事業者は、下水を逆浸透膜により産業用水として再生し、水需要の40%を再生水で賄う等、水の安定供給に十分に配慮していることを確認しています。南アジアのデータセンターでは、当局や公的水道事業者が水道網の拡張計画や配管工事を実施しており、水供給インフラの強靱化が進められていることを確認しています。合わせて、データセンターには貯水タンクによる備えもあり、事業継続の強靱性は高いと評価しています。 貯油施設については、各拠点において漏油事故を想定した訓練を定期的実施しています。																									
C 自然関連リスクの特定、評価、管理のプロセスが、組織全体のリスク管理にどのように組み込まれているか	自然関連のリスク、機会については、水ストレスの非常に高いエリアで操業する拠点について財務影響を試算しています。東南アジアのデータセンター1拠点及び南アジアのデータセンター2拠点について試算した結果、自然関連のリスクは低いと評価しています。																									
<b>指標と目標</b> 自然関連の依存、影響、リスク、機会を評価し、管理するために使用される測定指標と目標	A 組織が戦略及びリスク管理プロセスに沿って、重大な自然関連リスクと機会を評価し、管理するために使用している測定指標	水ストレス地域や生物多様性の重要地域での操業の有無並びに全拠点の取水・排水量をモニタリングしています。																								
	B 自然に対する依存と影響を評価し、管理するために組織が使用する測定指標	水冷を採用するデータセンターが地域の水利用に与える影響を考慮し、データセンターのWUE (Water Usage Effectiveness:水使用効率性)を指標として、今後データセンターの水利用について管理していく予定です。2025年よりWUEの集計を開始し、「対前年比でWUEを改善」という目標を設定しました。																								
	C 組織が自然関連の依存、影響、リスク、機会を管理するために使用している指標と目標	日本においては水質汚濁防止法や労働安全衛生法の関連項目を確実に遵守します。海外においても、対象国の法規制に沿った適切な対応を行います。重要地域に立地する拠点の測定指標や目標については現在、検討中です。ウォーターポジティブな社会の実現につながるような自然関連のオフアリング創出ニーズやコンサルティング機会の増加については、サステナビリティ経営推進委員会のテーマ別的小委員会における活動を通じてモニタリングしています。																								



# Prosperity positive

- 45 マテリアリティ(重要課題)とKPI達成に向けた取り組み
- 46 技術開発によるイノベーションの創出
  - 基本方針
  - 推進体制
  - イノベーションの創出への取り組み
- 49 責任あるテクノロジーの利用とAI倫理
  - 基本方針
  - AIガバナンス
  - ヒューマン・センタード・デザイン(HCD)の取り組み
- 52 サステナブルサプライチェーンマネジメント
  - 基本方針
  - 推進体制
  - 具体的な取り組み
- 54 ITシステムの安全と品質の信頼性
  - 基本方針
  - 品質マネジメント
- 56 セキュアでサステナブルな製品・サービスの提供
  - 基本方針
  - 情報セキュリティの徹底
  - データプライバシーの保護
  - サステナブルな製品・サービスの提供
- 63 お客さま満足度向上への取り組み

# Prosperity positive

## マテリアリティ(重要課題)とKPI達成に向けた取り組み

当社グループは、長年にわたり社会インフラを支えるITサービスを提供してきた経験と先進のデジタル技術を活かし、社会課題の解決とサステナブルな成長の両立をめざしています。その実現に向け、「技術開発によるイノベーションの創出」「責任あるテクノロジーの利用とAI倫理」「サステナブルサプライチェーンマネジメント」「ITシステムの安全と品質の信頼性」「セキュアでサステナブルな製品・サービスの提供」の5つをマテリアリティ(重要課題)として特定し、重点的に取り組んでいます。

【参照ページ】 Sustainability Management「マテリアリティ(重要課題)と非財務指標」

	2025年度以降の指標			(参考)2024年度実績			
	指標名	2025年度目標	中長期目標	具体的な活動等	指標名	目標	実績
<b>技術開発によるイノベーションの創出</b> P46 社会のニーズは多様化・複雑化する中、AIの活用及び、当社が有する既存サービスで培った技術やノウハウを活用し、新たなニーズに応えるサービスを創出していく。	生成AI売上高	2027年度 3,000億円		広範なパートナーとともに技術を活用したビジネスソリューションを提供するため、グローバルな連携を強化。全社の生成AIの活用に関する戦略検討・投資ポートフォリオ策定等を担うGlobal AI Officeを設置。	—	—	—
	生成AI人材の育成	2027年度までに全社員を生成AI実践人材にする		Global AI Officeを中心に、生成AI人材育成に取り組む。全社員向けに生成AIの基礎知識を有するレベル(Whitebelt)、生成AIを活用したプロジェクトで価値提供できるレベル(Yellowbelt、Greenbelt)、プロジェクトをリードし後進を育成するレベル(Blackbelt)までのレベル設定に応じた人材像と育成ロードマップを描き、グローバル全体で研修を実施している。	—	—	—
<b>責任あるテクノロジーの利用とAI倫理</b> P49 提供サービスが副次的にもたらす社会への負の影響を最小限にする必要がある中、IT産業ではAIを含むテクノロジーによる人権侵害や倫理的な問題の発生が懸念されており、責任ある技術の利用を推進する。	AIリスクチェックの業務カバー率	国内 100%	グローバル 100% <2027年度>	AIの不適切な利用によって生じるリスクを管理し、AIの適正な活用を推進するための専任組織として、AIガバナンス室を設置。グローバルAIリスクマネジメントポリシーの制定、AIリスクマネジメントルール・ガイドラインの整備と運用、AIガバナンス確立に向けた支援、AIアドバイザーボードの設置等に取り組んでいる。	—	—	—
	<b>サステナブルサプライチェーンマネジメント</b> P52 サプライチェーンの強靱化、環境負荷低減や労働者の人権尊重に取り組むことが期待される中、リスクモニタリングや是正支援、能力開発、テクノロジーの活用といったサプライチェーンの最適化等に取り組む。	重要サプライヤ及び潜在リスクがあるサプライヤに対するサステナビリティ取り組みアセスメントの実施(率)	80%	100% <2027年度>	持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めていくために「NTTデータグループ サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」等を公表。サプライヤに対するサステナビリティリスクアセスメント、モニタリングを実施するほか、サプライヤ向けに勉強会も開催している。	—	—
<b>ITシステムの安全と品質の信頼性</b> P54 多くの人々の暮らしを支える社会インフラを安定的に提供するために、管理体制の構築やITシステムの強化への投資等による予防策、また、障害発生時には迅速な復旧作業や再発防止の策定などに取り組む。	重大システム故障件数	0件	0件を継続	システム安定運用に向け様々な施策を実施。特に2023年に発生した重大故障を踏まえて実施した全社システム総点検の継続施策として、特にリスクの高いサービス開始案件を第三者がチェックする運用を継続。	重大システム故障件数*1	0件	1件
	<b>セキュアでサステナブルな製品・サービスの提供</b> P56 お客さまからのセキュアなシステム導入・運用の期待に応えるため、安全・安心な商用システムの提供を行う。また、当社の製品・サービス・コンサルにより顧客のセキュリティやサステナビリティの向上に貢献する。	重大なセキュリティインシデント発生件数*2	0件	0件を継続	「NTTデータグループセキュリティポリシー(GSP)」に基づき、情報セキュリティ委員会により課題の把握・評価と戦略を決定。情報セキュリティ運営組織による当社グループ全体での施策を推進・実施。日々のモニタリングによりインシデント発生を防止。	重大なセキュリティインシデント発生数*2	0件
	サステナビリティビジネス売上高	実績を集計し、モニタリング		サステナビリティ経営推進委員会の下で運営する「サステナビリティビジネス推進」の小委員会で、グローバルでのサステナビリティ関連ビジネスの進捗をモニタリングしている。	—	—	—

\*1 目標値は0件と設定し、許容限界を近年の実績値より2件とする

\*2 サイバー攻撃起因(誤送信、バグや設定ミス等の人為的ミス・システム起因は含まず)、対外的に広く認知されるに至るセキュリティ事案

# 技術開発によるイノベーションの創出

社会のニーズが多様化・複雑化する中、AIの活用及び、当社が有する既存サービスで培った技術やノウハウを活用し、新たなニーズに応えるサービスを創出していく。

## 基本方針

社会の課題が多様化・複雑化する中、人工知能(AI)の活用及び、当社グループが有する既存サービスで培った技術やノウハウを活用し、新たなニーズに応えるサービスを創出していきます。具体的には広範なパートナーとともに技術を活用したビジネスソリューションを提供するため、グローバルな連携を強化します。特に通常の事業投資では難しい、成長領域にある生成AI等の技術への戦略的な投資により、5年後、10年後の持続可能な社会の実現につながるイノベーションを創出します。

## 推進体制

グループ経営企画統括本部グローバルイノベーション本部(GIH)の下に、グローバルAIオフィス(GAO)やイノベーションセンタ等の6つの機能を統括する体制で進めています。

2025年8月1日時点

Global Innovation Headquarters (GIH)	Global AI Office	グローバルを含めたNTT DATA全体における生成AIの活用戦略検討・投資ポートフォリオ策定を担っています。自社及び顧客のビジネス変革・社会変革に向けた価値創造をドライブします。
	Next-Gen Infra	これまでに培ったIT ServicesとData Center & Connectivityとの事業間シナジーを生み出すインフラサービスの実現に向けて、Cloud、Cyber Securityの分野への投資実行及び投資活用状況のモニタリングを行います。
	Global Digital Asset Management	NTTデータ・Opcoが持つアセットのグローバル展開に関する施策の検討・実装・運用だけでなく、事業計画・バックエンドIPルール検討、技術コンサル等を行っています。
	Global Strategic Alliance	巨大クラウド事業者(ハイパースケーラー)等、Top-tierのIT企業との協業を通じた技術力強化及びイノベーション推進に向け、各企業の戦略や目標に基づきアライアンスを推進しています。
	Innovation Centers Next Gen Partners & Incubation	各地域を横断したNTTデータのビジネス戦略の遂行に必要な技術的要素を、スタートアップ企業を含む革新的な次世代ソリューションパートナーとの連携を通じて提供します。
	Planning and Operations	GIHの投資管理・企画・総務・人事・労務・情報発信等を担当しており、グローバル投資戦略の予算/活動計画の承認会議(IIC)を開催しています。

## イノベーション創出への取り組み

### Global AI Office (GAO)の活動

日常業務の効率化において生成AI活用が進んでいる一方、生成AIを活用した抜本的な業務改革や事業成果の創出が課題となっています。当社グループは、生成AIは単一の業務にとどまらず、業務プロセス全体に活用できる技術であると考え、オフィスワーカーの生産性を抜本的に向上させる生成AI活用コンセプトであるスマートエージェントの実現に取り組んでいます。

Global AI Office (GAO)は全社の生成AIの活用に関する戦略検討・投資ポートフォリオ策定等を担い、また、2024年4月にNTTデータのTC&S分野内に発足したGenAIビジネス推進部においてはNTTデータ国内事業における生成AI戦略検討・投資管理・実案件でのビジネス成果創出等をめざしています。

### 生成AI・Agentic AIの導入を加速させる新組織を設立

生成AIの活用により、労働集約型ビジネスモデルから脱却し、お客さまとNTT DATA双方にとってのビジネス及び社会変革につながる価値創造を推進します。



\*1 2024年4月にその前身であるGen AIビジネス推進室を設立

\*2 2023年10月にその前身であるGenerative AI Officeを設立

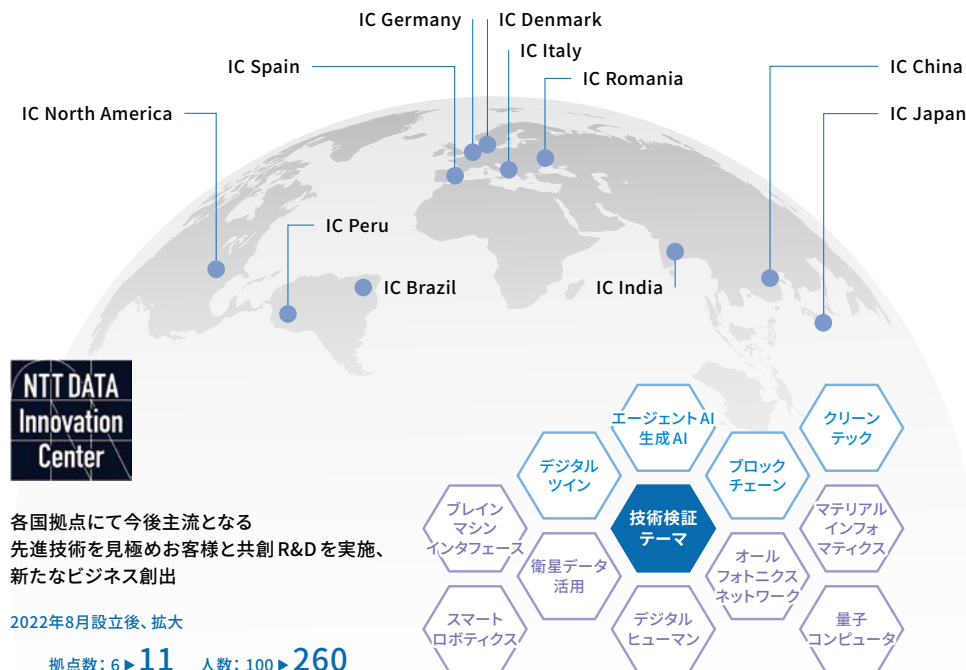
## グローバルでの「イノベーションセンタ」の活動

世界11カ国の「イノベーションセンタ」では、グローバルの拠点間で連携し、先進技術開発の推進拠点としてGrowth領域、Emerging領域の技術に取り組んでいます。3~10年後に主流となる技術を見極め、お客さまとの共創R&Dを通して新たなビジネスを創出しています。

技術戦略を策定する戦略グループに加え、2025年4月時点で世界11カ国の拠点ではリサーチャー、コンサルタント、エンジニアを中心とした約260人のエキスパートを配置し、技術戦略に基づき選定した技術テーマの検証や活用を進めています。先進的なお客さまとの共創R&Dを推進するほか、大学やスタートアップ企業との連携により、現地で先行する技術情報をいち早く収集し次の技術戦略に活かしています。今後、先進技術でのオフリングの提供を加速していくことで、お客さまのビジネスを革新していきます。

### Innovation Center

先進技術開発の推進拠点として各リージョンにセンタを配置し、イノベーション人材を集結



各国拠点にて今後主流となる先進技術を見極めお客様と共創R&Dを実施、新たなビジネス創出

2022年8月設立後、拡大

拠点数: 6 ▶ 11 人数: 100 ▶ 260

## AI活用により、店舗棚のインサイトを変革(MARS)

アメリカを代表する食品メーカーMARSは、店頭の商品に関して売上や顧客満足度、店舗、地域でのシェア、価格、種類の変化や競合製品との比較、追跡を必要としていました。EMEAでは、店頭の商品認識にコンピュータビジョンとAIを適用する「Syntphony Perfect Store」を用い、エッジAIを使用してオフラインで商品棚にある約400種の商品を瞬時に分析。競合他社に対するMARS製品の動きを追跡し、価格と市場シェアの変化に関する洞察を提供しました。具体的には店別・地域別に主要なパフォーマンス指標を計算し、最適な製品の配置、品揃え、数量を提供し、店舗でのデータ収集の時間が短縮され、低い運用コストでの維持管理が可能となりました。SFAソリューションとも統合され詳細な分析が可能であり、同社は製品の配置と価格情報に基づいた意思決定を行い、棚スペースを最適化しています。

## 都市の道路交通の整流化をめざす、デジタル技術を活用した新たな交通マネジメント

近年、IoT技術やAI等の情報処理技術の進歩は目覚ましく、同時に、これら技術を用いることで、既存の施策やサービスは大きく発展しようとしています。道路交通サービスにおいても、テクノロジーの発展に伴い、ユーザーサービスの向上や、多様性や社会性への配慮等に対応したサービスが求められています。

取り組みの第1弾として、大阪・関西万博開催中の阪神都市圏で、実験サービスの提供を通じた実証実験を実施しました。本実証は、実験サービスの有用性やその利用を通じた行動変容の効果等を検証するものです。

※1. IOWN構想: 革新的な技術によりこれまでのインフラの限界を超え、あらゆる情報を基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た高速大容量通信、膨大な計算リソース等を提供可能な、端末を含むネットワーク・情報処理基盤の構想です。

① IOWN構想

2. 4Dデジタル基盤: ヒト・モノ・コトの様々なセンシングデータをリアルタイムに収集し、「緯度・経度・高度・時刻」の4次元の情報を高い精度で一致・統合させ、多様な産業基盤とのデータ融合や未来予測を可能とする基盤です。

① 4Dデジタル基盤

3. Well-Moving Society: 本実証の先にめざす、多様な移動ニーズに個別に応えつつ、交通全体として円滑化された移動社会をさします。

① NTTグループと阪神高速、Well-Movingな移動社会の実現に向けた実証実験を開始(2025年6月)

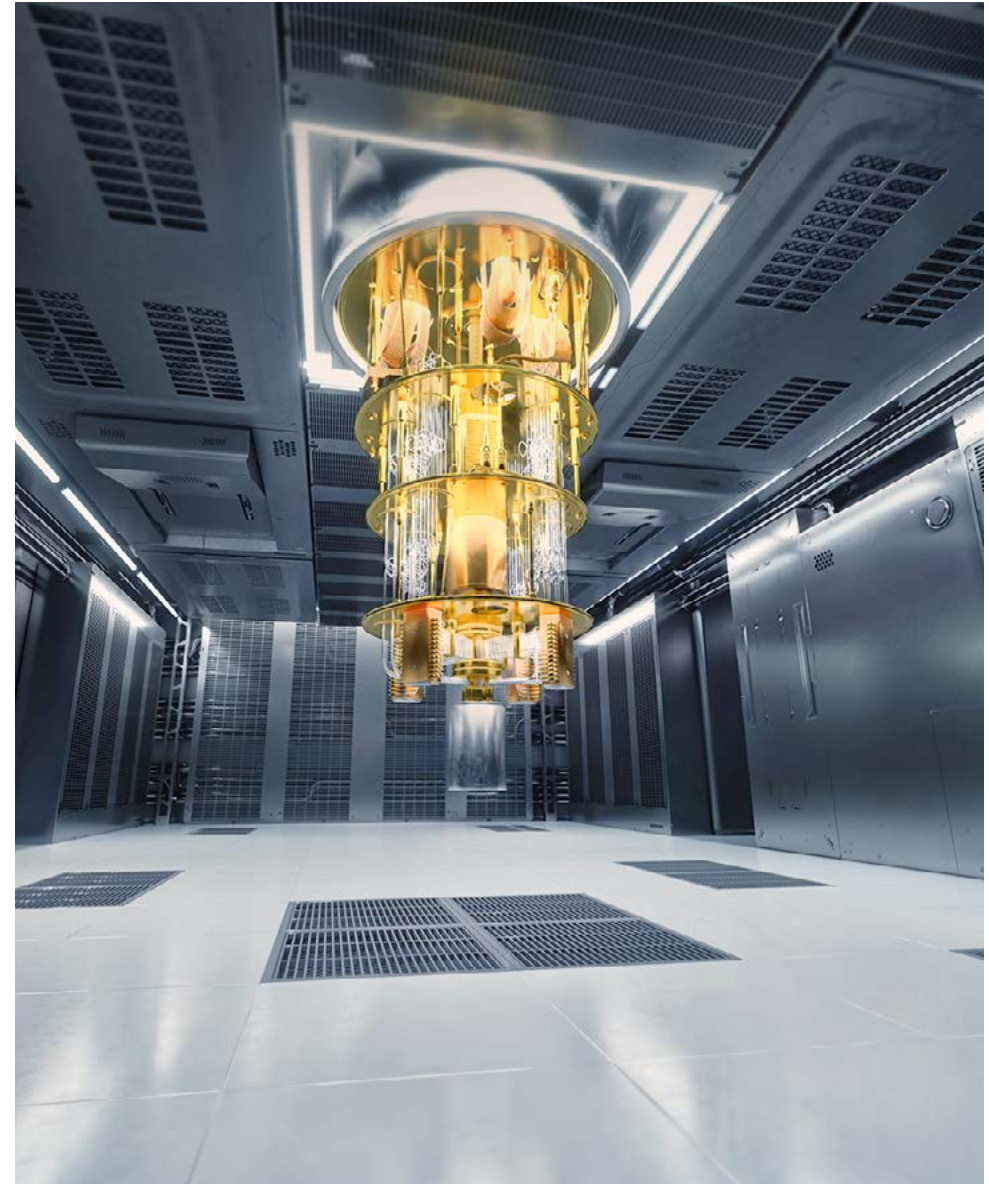
## 量子コンピューティング技術を用いた効率的なCO<sub>2</sub>触媒開発に関する共同研究

近年、AI技術やハイパフォーマンスコンピューティング技術の発展により、「マテリアルズ・インフォマティクス」(以下、MI)と呼ばれる素材・材料開発にIT技術を適用する研究が盛んに行われています。MIの発展により、これまで企業・研究機関に蓄積されてきた実験や開発データを基に、より高品質な素材・材料を作るための最適な配合を短期間で求めることが可能になると期待されています。しかしながら、分子の構造は非常に複雑であり、従来のコンピュータでは膨大なパターンの分子構造のシミュレーションを行うことが難しく、特定の性質を持つ材料を設計することは困難とされています。

NTT DATAでは、この課題解決及びMIの発展に向けて、量子コンピューティング技術が活用できると考えています。

NTT DATA Italyは、量子コンピュータ/次世代アーキテクチャ・ラボが有する知見を基に、量子機械学習や生成AI等の先進技術を活用し、排出されたCO<sub>2</sub>を回収して高付加価値な別の化学物質へ変換することを可能にする、効率的な触媒システムの提案を行いました。この提案が2024年11月、National Research Center for High Performance Computing, Big Data and Quantum Computing (ICSC)のイニシアティブであるSpoke7 (Materials and Molecular Sciences)から資金提供を受ける“HPCvsCO<sub>2</sub>”プロジェクトに採択されました。12カ月間のプロジェクトにおいて、パレルモ大学及びマグナ・グラエキア大学が有する物性化学に関する知見と、NTT DATA Italyが有するIT技術の知見を組み合わせることで、CO<sub>2</sub>回収及び変換を効率的に行う触媒開発に向けて、量子機械学習手法及び分析用シミュレーションツールの研究開発を行います。

本プロジェクトの成果を用いて、気候変動への取り組み、温室効果ガス排出量の削減等の重要課題への対応を進めるとともに、MIの発展及び新たな社会イノベーション創出の促進をめざします。



# 責任あるテクノロジーの利用とAI倫理

提供サービスが副次的にもたらす社会への負の影響を最小限にする必要がある中、IT産業では、AIを含むテクノロジーによる人権侵害や倫理的な問題の発生が懸念されており、責任ある技術の利用を推進する。

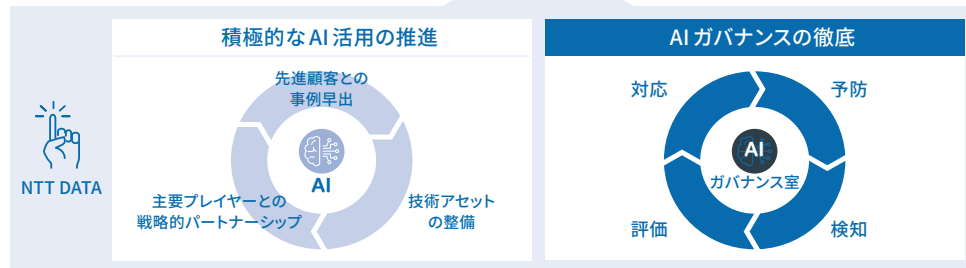
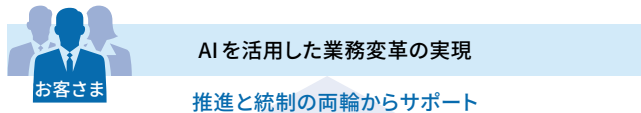
## 基本方針

人工知能(AI)は今後ますます社会に浸透し、人々の行動や意思決定にも影響を与えるようになります。中でも急速に普及をしている生成AIは人の能力に迫る精度を持ち、気軽に利用できますが、その利用にあたっては、不正確な回答に基づく誤判断、情報漏えい、他者の権利侵害等、様々なリスクに対処する必要があります。当社グループはAIの研究、開発、運用、利活用等を推進する立場として、AIによる差別・人権侵害や偽情報の発信等の問題に代表されるような、「倫理・社会受容性」のリスクを軽減し、真に人間とAIが共生する人間中心の社会を実現します。

## AIガバナンス

### 基本方針

当社グループでは、AIを活用してお客さまの業務改革を実現するため、推進と統制の両輪でビジネス拡大に取り組んでいます。



## 推進体制

当社グループはAIの不適切な利用によって生じるリスクを管理し、AIの適正な活用を推進するための専任組織として、2023年からAIガバナンス室を設置しています。グローバルでのAIガバナンス推進にあたっては、AIガバナンス室が中心となり、グループ会社各社の法務、知的財産、リスクマネジメント、情報セキュリティ、AI技術といった様々な領域の専門家から構成される「Global AI Governance CoE」を組成しています。

① AIのリスクマネジメント強化を目的とした「AIガバナンス室」の新設



① NTTグループAI憲章

当社グループは、多様な観点でAIプロジェクトにおける問題発生を抑制するとともに、提供するAIソリューションの信頼性を向上させ、社会とお客さまがAI活用によるベネフィットを最大限に享受し、サステナブルな社会を実現できる環境を整備していきます。

## 具体的な取り組み

### グローバルAIリスクマネジメントポリシーの制定

AI技術を用いたグローバルビジネスを健全かつリスクマネジメントされたものとするために、当社グループは、グローバルかつグループ全体として管理すべきAIリスクと、その管理の仕組み(マネジメントフレームワーク)を定めたグローバル共通の「AIリスクマネジメントポリシー(ポリシー)」を制定しました。

### AIリスクマネジメントのルール・ガイドライン整備と運用

当社グループは、ポリシーに基づいたリスクマネジメントを実現するために、AI全般に対する具体的で実効性のあるマネジメントルールや、生成AIに特化して開発・提供・利用の観点から留意事項と対処方針をまとめた社内向けガイドラインを整備しています。整備にあたっては、NTTデータ及びNTT DATA, Inc.と連携し、グローバル全体で取り組みを進めています。また、EUのAI規制法や国内外のガイドラインを基準に管理すべきAIリスクを定め、その検出プロセスを標準化しました。2023年度からNTTデータグループ社及びNTTデータのAIプロジェクトを対象にリスクチェックの運用をしています。

### AIガバナンス確立に向けた支援活動

当社グループは、社員のAI倫理意識向上のための教育コンテンツの作成と提供、個別プロジェクトのリスク審査及びリスク回避・軽減施策の立案、並びにグループ会社におけるAIガバナンス確立に向けた支援を行っています。

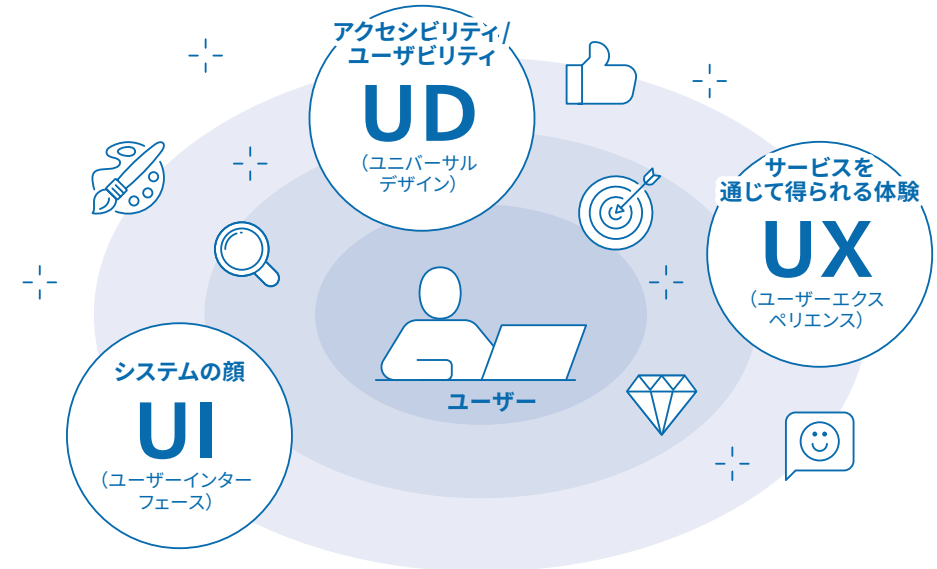
### AIアドバイザリーボード

当社グループは、AIに関わるガバナンスの強化を目的として、2021年4月より社外有識者で構成される「AIアドバイザリーボード」を設置しました。AIアドバイザリーボードでは、AI利活用に関する技術動向、法令・規制、市民社会の認識について社外有識者と当社グループのAIプロジェクトに関わるメンバーが議論をし、その結果をAIガバナンスの具体的な手段に取り入れています。

## ヒューマン・センタード・デザイン(HCD)の取り組み

当社グループは、一人ひとりのユーザーに目を向け、「ヒューマン・センタード・デザイン(HCD)\*<sup>1</sup>」の視点を核に人にやさしい情報システムの実現を推進しています。具体的には情報システムの顔であるユーザーインターフェース(UI)はもちろんのこと、お客さまに提供するシステム・サービス全体のユニバーサルデザイン(UD)\*<sup>2</sup>、「利用者の視点」に立って、サービスの「使いやすさ」という観点から一歩踏み込んで利用者の「満足」にまでアプローチするユーザーエクスペリエンス(UX)\*<sup>3</sup>デザイン等に取り組んでいます。良いUXを実現するためには従前の技術やマーケットを起点としたアプローチに加え、利用者にフォーカスをあてたアプローチでデザインすることが重要であり、当社グループでは2002年より、ICT、IoT分野におけるシステムの開発プロセスに利用者視点の設計を適用し、人にやさしいシステム構築を進めています。

### HCDの視点



\*1 Human Centered Design (HCD)：利用者のニーズに合わせて、サービスやシステムを設計するという考え方

\*2 Universal Design (UD)：年齢、性別、国籍、障がいの有無、個人の経験・能力に関係なく、誰もが使いやすいように配慮するという考え方

\*3 UX (User eXperience)：ユーザーが、商品・サービスの利用を通じて得られる体験・感情をさします

UI (User Interface)：ユーザーが、商品・サービスを利用するときに触れる接点をさします

## デザインチーム「Tangity (タンジティ)」

当社グループは1988年の創業以来、官公庁や自治体、金融機関をはじめとする幅広いお客さまに情報システムを提供してきました。2005年からは海外事業にも注力し、グローバル市場での存在感を拡大してきました。こうした歩みの中で、「システムやサービスを利用する人にとっての体験や価値」を重視するデザインの重要性が急速に高まってきました。

「Tangity」は、2020年に設立されたNTT DATAのデザインチームで、現在は世界20拠点に展開しています。各国のチームが連携し、従来の事業領域にとどまらず、新たな事業創出にも貢献するサービスデザインを実践しています。2025年度には、国内外で約1,200名のデザイナーが活動し、年間数100件を超えるデザインプロジェクトを推進しています。



① NTTデータ、デザイナー集団の新ブランド「Tangity™」を創設



# サステナブルサプライチェーンマネジメント

サプライチェーンの強靭化、環境負荷低減や労働者の人権尊重に取り組むことが期待される中、リスクモニタリングや是正支援、能力開発、テクノロジーの活用といったサプライチェーンの最適化等に取り組む。

## 基本方針

当社グループは、健全で透明な経営を実践しながら、新しい「しくみ」や「価値」の創造によって、お客さまや社会の発展に寄与し、自ら成長するとともに豊かで調和のとれた安全安心な社会の実現に貢献することを、企業として果たすべき使命・責任と考えています。また、サプライチェーンの強靭化、環境負荷低減や労働者の人権尊重に取り組むことが社会やお客さまから期待されています。

当社グループは、調達活動においてもその責任を全うし、社会へ貢献していくために、調達に関する基本方針を定めています。

### 調達方針

- ① 広く国内外のサプライヤの皆さまに対し、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。

 [調達・購買](#)

## 推進体制

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めていくために「NTTデータグループ サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」等を公表しています。また、これらのガイドライン等について、サプライチェーンを構成する各サプライヤの皆さまに遵守いただくため、サプライヤエンゲージメント活動を行っています。

当社グループの海外グループ会社も「NTTデータグループ サプライチェーンサステナビリティ

推進ガイドライン」等を適用しており、2023年度からはNTTデータグループ社のプロキュアメント部が主体となって、サステナビリティ推進体制配下の小委員会（テーマ別ワーキンググループ）「サプライチェーンマネジメント」（国内、海外のグループ会社の調達部門で構成）にてグローバルにサプライチェーンサステナビリティ推進体制を構築し、取り組みを進めています。また、海外グループ会社の調達部門を含めて定期的に打合せを行い、改善に取り組んでいます。

 [【参照ページ】 Sustainability Management「推進体制」](#)

## 具体的な取り組み

### 「調達方針」の浸透

当社グループは、購買取引に関する基本的事項を定めた「調達方針」をウェブサイトで公開しています。また、購買取引を適正に実施する手続き方法等の社内規程や、お客さまやサプライヤとの取引・契約に関して遵守すべき法令やルール、行動指針等をまとめた「NTT DATA Code of Business Ethics」を設けて、公正な取引の徹底及び浸透を図っています。

 [NTT DATA Code of Business Ethics](#)

### ガイドラインの改訂と浸透

当社グループは、サプライチェーン全体におけるサステナビリティ・ESG関連の取り組みを推進するため、2022年に従来の「NTTデータグループ サプライチェーンCSR推進ガイドライン」を再構成し、サプライヤの皆さまに遵守いただきたい事項を明確化したサプライヤ行動規範として「NTTデータグループ サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を制定しました。本ガイドラインは、海外グループ会社を含めた全社へ展開しています。



本ガイドラインをもとに、サステナビリティに関する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、事業継続計画の策定）で遵守すべき項目についてサプライヤの皆さまに周知するとともに、当社グループの施策への理解を促進していただくための働きかけを継続的に行ってまいります。

### ① 調達・購買

本ガイドラインについて、既存取引関係のあるサプライヤに対しては同意書の取得や取引契約書への条件追加、新規に取引を開始するサプライヤに対しては取引前提条件としての同意取得等の対応により遵守要請を行っています。国内では、調達額カバレッジ85.1%のサプライヤから遵守に向けた同意を得ています。

また取引契約書については、NTTデータグループ社及びNTTデータ、国内グループ会社共通の契約書雛形に本ガイドラインの遵守要請を盛り込んだほか、海外グループ会社においても地域の特性や商慣習に合った形で、同様に取引契約書でのガイドライン遵守要請を実施しています。

## サステナビリティリスクアセスメント・支援

NTTデータグループ社及びNTTデータ、国内グループ会社は、サプライヤに対し、NTTグループ共同でのアンケート調査や、フランスの評価機関であるEcoVadis社によるサステナビリティ調査等によるアセスメントを実施し、サプライヤのサステナビリティリスクを評価しています。

加えて、IT業界ではサステナビリティへの取り組みが十分に成熟しておらず、評価機関による調査等への対応がすぐにはできないサプライヤも存在するため、そうしたサプライヤに対するサステナビリティリスクアセスメント支援を目的として、当社グループ独自でのサステナビリティ調査を行っています。2024年度はEcoVadis社によるサステナビリティ調査と合わせて約220社（調達額カバレッジ76.3%）のサプライヤから回答いただきました。

今後も、サプライヤの状況に応じた課題の解決や協働についても強化していく予定です。当社グループでは、これらの取り組みにより、サプライチェーンにおけるリスクを可視化し、改善することで、持続可能な社会の実現に向けたサプライチェーンの構築・維持に努めていきます。

[【参照ページ】非財務データ「サプライチェーンに関する状況」](#)

## モニタリングの実施

当社グループは、重要サプライヤに対するサステナビリティリスクのモニタリングとして、企業訪問等の直接対話による実地調査を実施しています。実地調査では、サプライヤとの対話を通じてサステナビリティに関するマネジメントシステムの構築を要請するとともに、サステナビリティ調査によって検出されたリスク項目を確認することを目的としています。2024年度はNTTグループにおける調達額上位のサプライヤ55社に対して、NTTグループ共同で実地調査を実施した結果、人権をはじめとした顕著なサステナビリティリスクは発見されませんでした。

また実地調査では、同時に各サプライヤの取り組み状況の確認や課題としている事項の把握、ガイドラインの浸透を図っています。

## サプライヤとのコミュニケーション

NTTデータグループ社及びNTTデータ、国内グループ会社は、BP\*会社を中心とした重要なサプライヤを対象に、サステナビリティの取り組みに関する勉強会を定期的に開催し、環境や人権をはじめとしたサプライチェーン全体におけるサステナビリティに対する意識向上と、取り組みの推進を図りました。

また、サプライヤからの相談・申告を受ける内部通報制度を設置しており、当窓口に通報したことを理由とした不利益な取り扱いを行わないことを「グループ内部通報ポリシー」に定めています。

[【参照ページ】「内部通報制度」](#)

\* NTTデータグループ社では、お客さまへの品質保証活動を共同して推進するため、将来にわたり当社グループの事業展開への継続的な協力が期待できる日本国内の委託先をビジネスパートナー（BP）として選定

## ITシステムの安全と品質の信頼性

多くの人々の暮らしを支える社会インフラを安定的に提供するために、管理体制の構築やITシステムの強化への投資等による予防策、また、障害発生時には迅速な復旧作業や再発防止の策定等に取り組む。

### 基本方針

多くの人々の暮らしを支える社会インフラを安定的に提供するために、ITシステム強化への投資等を行い、管理体制の構築や障害発生時には迅速な復旧作業や再発防止の策定等に取り組んでいます。

安全・安心なサービスをお客さまに提供することが重要な使命と捉え、組織的かつ体系的な品質マネジメント体制を構築し、高度な開発手法の確立を通じて、信頼性の高いシステムを提供するとともに、お客さま満足度調査でいただいたご意見・ご要望をもとに改善していくことで、お客さまの視点に立った、より良いサービスの提供に努めています。

### 品質マネジメント

安定したシステム・サービスを提供することは、当社グループの重要な使命であり、責任です。当社グループは安心して利用できる社会基盤の実現に向け、品質マネジメントの仕組み整備にグループ全体で取り組むと同時に、先進技術によって開発手法の継続的な高度化を図ることで、信頼性の高いシステムの構築とサービスの提供に努めています。

### 品質向上への取り組み

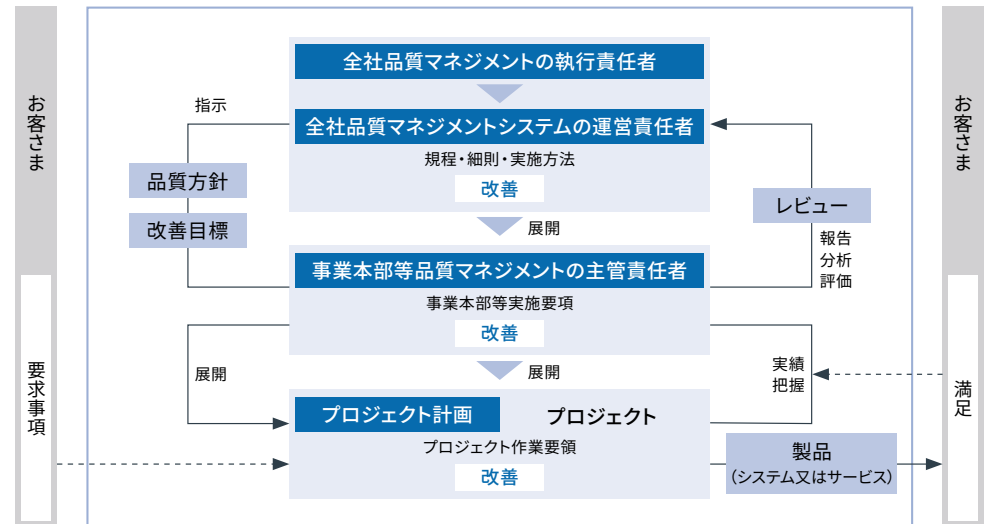
#### —ISO9001に基づく管理体系を構築し、継続的に改善活動を推進

NTTデータはISO9001の認証を取得しており、同規格に基づく組織的かつ体系的な品質マネジメントシステムを構築・運用し、品質・生産性向上や不採算案件の抑止に取り組んでいます。また、グループ各社における品質保証の仕組み構築や、グループ会社品質交流会等を通じた情報交換を促進し、品質保証能力の向上に力を入れています。海外グループ会社に対しても、各リージョンや個社のビジネス状況に応じた品質保証の仕組みの展開を進めるべく、Global PMO Workshopの開催等を通じたリージョン横断的な取り組みを行っています。

### プロジェクトマネジメントの高度化・標準化

NTTデータグループ社では、システム開発の品質向上や効率化を図るため、プロジェクトマネジメントの高度化・標準化に取り組んでいます。生成AIを活用して新たなビジネス・サービスの創出に取り組むAIの専門組織や先進技術を用いてイノベーション創出を担うR&D組織、グローバルを含む品質管理を担う品質保証組織とプロジェクト支援を統合した革新的なプロジェクトマネジメントチームを確立しています。

#### 品質マネジメントシステム(QMS)



## データドリブンなプロジェクトマネジメントの推進

複雑化と高速化が進む現代のシステム開発において、経験と勘に頼る従来型マネジメントから脱却し、データドリブンなプロジェクトマネジメントへと変革しました。チケット管理で蓄積した膨大なデータをBIを用いたプロジェクト管理ダッシュボードでリアルタイムに可視化し、進捗と品質を様々な軸で分析します。その上で根拠ある意思決定を加速し、プロジェクト成功率を最大化しています。

## 生成AI・エージェント技術のプロジェクトマネジメント領域への適用

NTT DATAにおける生成AI活用コンセプト「Smart AI Agent<sup>®</sup>」を社内でのプロジェクトマネジメント領域に適用し、これまで機械的なサポートが難しかったこの領域の高度化を進めています。AIエージェントを集約し、協調の中心となる仕組みを基盤に、日々の開発活動の中で、作業者の負担となる管理情報の投入や是正をAIがサポートする仕組みを実装したり、管理情報の収集と一次分析・評価をAIが実施し、人間の評価者と共に深掘りができるレポート・アプリケーションの整備等、生成AI・エージェント技術を利用したソリューションの整備と普及展開を行っています。

## システムの安定運用に向けた人財育成

NTTデータグループ社の品質保証部では、システムの安定運用に向けて、システムの運用・保守に携わる人財育成施策として、「IT-SMコミュニティ活動」を推進しています。

IT-SMコミュニティ活動では、故障発生時の対処や故障の予防について事例で学ぶ「ITサービスマネジメント力向上研修」や、事例の発表・共有の場となる「IT-SMコミュニティセミナー」等を開催しています。

また、システムの安定運用のために現場で活用できる標準システム点検項目の提供や安定運用施策とIT-SM関連情報を集めたポータルサイトを開設し、故障回復演習の事例集、開発フェーズにおいて運用品質を向上させる「サービス提供を考慮したシステム開発ガイド」、ヒューマンエラーを低減するための「ヒューマンエラー低減対策解説及び事例集」等を提供し、様々な形でシステムの運用・保守に携わる人財の教育・支援を行っています。

## 重大な問題発生時の対応

国内グループ会社においては、商用システムに重大な品質問題が発生した場合、役員及び社員は、直ちに品質保証窓口へ報告することとしています。NTTデータグループ社の品質保証部や対外窓口は、重大性の高い問題について経営会議で対策を協議する緊急時の連絡体制を整備しています。特に重大なインシデントが発生した場合は、経営層へ速やかに報告するとともに、各インシデントの原因究明や再発防止策を検討し、必要に応じて法令に基づいた所管官庁への報告や、ウェブサイト等を通じたお客さまへの適切な情報開示を行っています。

2023年に発生した重大故障を踏まえて全社システム総点検を実施しましたが、2024年以降も特にリスクの高いサービス開始案件を第三者がチェックする運用を継続しています。



## ∞ セキュアでサステナブルな製品・サービスの提供

お客さまからのセキュアなシステム導入・運用の期待に応えるため、安全・安心な商用システムの提供を行う。また、当社の製品・サービス・コンサルにより顧客のセキュリティやサステナビリティの向上に貢献する。

### 基本方針

お客さまからのセキュアなシステム導入・運用の期待に応えるため、安全・安心な商用システムの提供を行い、当社グループの製品、サービス、コンサルテーションによりお客さまのセキュリティやサステナビリティの向上に貢献します。個人情報や機密情報に対するサイバー攻撃や内部不正等によるセキュリティ侵害の発生を防止します。



### 情報セキュリティの徹底

当社グループは、「情報の安全性の確保」と「情報の積極的な活用・共有」を適正なバランスで両立させることが重要と考え、ルール策定や情報セキュリティ教育・啓発活動等の「管理的対策」、情報漏えい対策ソリューションやゼロトラストアーキテクチャの導入といった「技術的対策」の両軸から、様々な対策を実施しています。

また、グループ全体で知識・ノウハウを共有するために、国内グループ会社とは「NTTデータグループ日本地域情報セキュリティ推進者フォーラム」、海外グループ会社とは「グローバルセキュリティミーティング」等を通じてグループ内のナレッジの流通を促進し、グループ一体となった情報セキュリティガバナンスの確立に取り組んでいます。

### 基本方針

当社グループは、「NTTデータグループセキュリティポリシー (GSP)」をはじめとする規程類を制定し、情報漏えいや情報の不正利用等の深刻なセキュリティ侵害から情報資産を守る行動基準、情報の積極的な活用・共有を図る行動基準を定め、グループ全体 (国内グループ会社、海外グループ会社含む) に適用しています。これらの行動基準には、業務を委託するパートナー企業も範囲に含まれ、情報資産の適切な取り扱いを実現しています。

### 推進体制

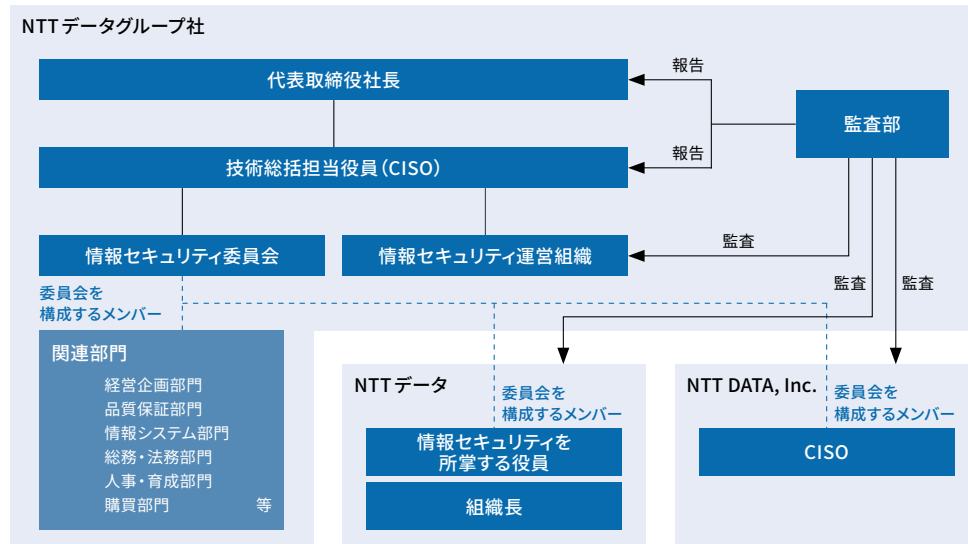
当社グループでは、2006年度から「NTTデータグループセキュリティポリシー (GSP)」に基づく情報セキュリティの徹底を図っています。当社グループの海外グループ会社に対してもGSPを適用しており、NTT DATA, Inc. 配下で地域、ビジネスを軸とした情報セキュリティ推進体制を構築し、ベースラインの統一と地域別、事業内容別の柔軟性を両立した運営を行っています。

## グローバルセキュリティを支える連携

情報セキュリティに関するグローバルでのガバナンスを徹底するために、NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc.、各グループ会社に配置される情報セキュリティ運営組織の階層からなる情報セキュリティガバナンス体制を整えています。

各層の情報セキュリティ運営組織は、情報セキュリティポリシーの維持・整備、施策のモニタリング、インシデント防止のための予防措置活動及び緊急時の司令塔の役割を担い、緊密に連携を図っています。

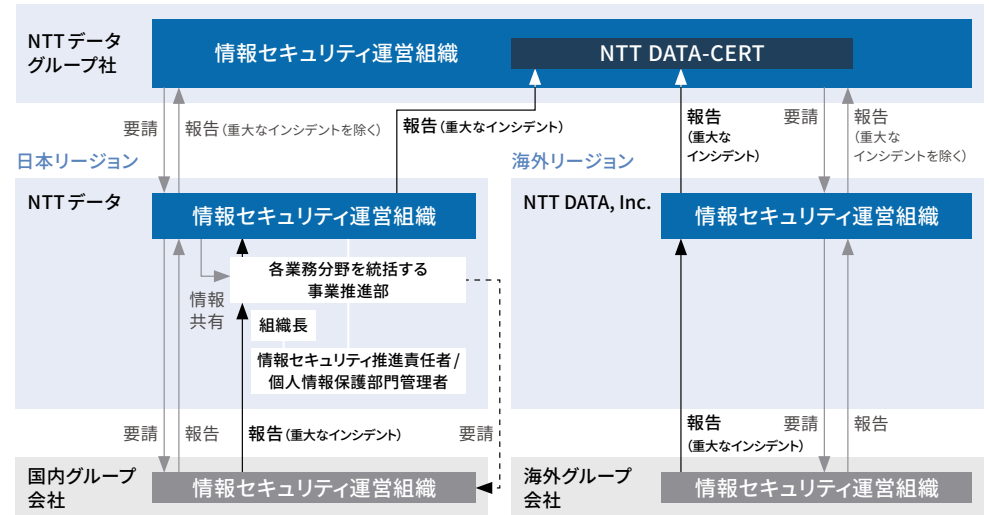
### 当社グループのセキュリティガバナンス体制



### 当社グループの情報セキュリティガバナンスにおける役割

技術総括担当役員 (CISO)	<p>情報セキュリティマネジメントを推進する役員により、グループ全体の視点で情報セキュリティガバナンスを確立する</p> <p>* 技術総括担当役員: 技術開発・研究 (CTO)、デジタル戦略 (CDAIO)、セキュリティ (CISO)、社内システム (CIO) 及び品質保証を統括する分掌。「技術戦略担当」、「セキュリティ戦略担当」、「品質保証担当」の役割を担う。</p>
-----------------	---

### NTTデータグループ各社の情報セキュリティ運営組織による連携



### 当社グループの情報セキュリティガバナンス・情報セキュリティ運営における主な体制と取り組み

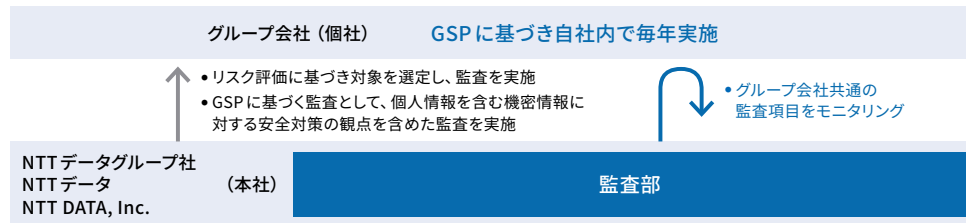
情報セキュリティガバナンスに関する会議体及び組織	<p>【会議体】[評価・方向付け]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティ委員会 (NTTデータグループ社) NTTデータグループ社の技術総括担当役員 (CISO) を委員長とし、NTTデータグループ社の各関連部門長、NTTデータの情報セキュリティを所掌する役員、NTT DATA, Inc. の CISO、NTTデータの各事業部門の組織長で構成。監査等委員が陪席参加。当社グループ全体の活動状況と課題点を把握・評価し、当社グループ全体の情報セキュリティ戦略 (機密情報・個人情報保護対策等を含む) を決定</li> </ul>	<p>【組織】[推進・モニタリング]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティ運営組織 (NTTデータグループ社) NTTデータグループ社の情報セキュリティ委員会事務局として会議体を運営。NTTデータ・NTT DATA, Inc. と連携し、グループ全体の情報セキュリティ方針及び施策推進計画に関する情報共有を行うとともに、NTTデータ・NTT DATA, Inc. の統制状況を定期的にモニタリングにて把握し、統制レベルの維持及び向上に向けた支援を実施</li> </ul>
情報セキュリティマネジメント組織	<p>NTTデータ・NTT DATA, Inc.・各グループ会社に設置される情報セキュリティ運営組織は、NTTデータグループ社から展開されたグループ全体の情報セキュリティ方針及び施策推進計画のもとに、各地域・事業の特性や事情を考慮したマネジメント体制を構築し、情報セキュリティ施策を運用する</p>	
グループ会社間の情報共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>NTTデータグループ 日本地域 情報セキュリティ推進者フォーラム 当社グループが主催し、国内グループ会社の CISO・情報セキュリティ推進責任者が参加。グループの情報セキュリティ戦略と施策方針を共有</li> <li>グローバルセキュリティミーティング 当社グループが主催し、NTT DATA, Inc.・CISO等のキーパーソンが参加。海外リージョンのガバナンスを推進するための情報共有及び連携を強化</li> <li>Knowledge Sharing Meeting 当社グループが主催し、国内外のグループ会社のセキュリティ運用を担うメンバーが参加。セキュリティ基盤の運用ノウハウ等の情報共有を定期的の実施</li> </ul>	

## 当社グループの監査・モニタリング体制

### 監査・モニタリング体制

- NTTデータグループセキュリティポリシー (GSP) に基づく情報セキュリティの徹底による国内外のグループ会社を含めた監査・モニタリングの体制の確立 (2006年度～)
  - 3つの視点によるセキュリティ監査の推進。リスクベース監査により、リスクの高い領域に重点的かつ効率的な監査を実施
1. 基本動作の徹底: GSP に基づく組織の安全管理状況及び個人情報を扱うシステムの安全管理状況を確認
  2. 外部からの不正への対応: 高度化するサイバー攻撃を踏まえ、脆弱性に対する対応と管理、攻撃の検知/遮断等、体系的な対策の有効性を確認
  3. 内部不正による情報漏えい防止のため、アクセス制御、持出管理等のシステムの及び物理的な対策に加え、委託先管理を含めた対策の有効性を確認

## 内部監査体制



## セキュリティインシデントの防止、検知、対応

当社グループでは、平時の活動を通じて情報セキュリティインシデント\*の発生を未然に防止するだけでなく、インシデントを早期に検知し、迅速かつ正確に緊急対応するための組織内 CSIRT として「NTT DATA-CERT」を運営しています。

\* マルウェア感染や不正アクセス、情報漏えい等、情報管理やシステム運用に関してセキュリティ上の脅威となる現象

## 新たなセキュリティリスクに備えた活動

サイバー攻撃の状況や最新の攻撃手法等、セキュリティに関する広範な情報収集・情報分析・情報発信を行っています。また、通信監視、緊急対応、研究開発、外部連携を実施しています。

## 内外と連携した幅広い活動

NTT DATA-CERT は、NTT グループの各社の CSIRT と脅威情報の共有や定期的な交流を行っています。当社グループの活動にとどまらず、グローバルな CSIRT のコミュニティである「FIRST\*」に加盟し、JPCERT コーディネーションセンター (JPCERT/CC) や日本シーサート

協議会 (NCA) に加盟している各社の CSIRT 等、外部のセキュリティ組織と幅広く連携しています。これにより、迅速なセキュリティ関連情報の共有を行い、情報セキュリティ事案の早期検知・早期対応を実現しています。

\* FIRST: Forum of Incident Response and Security Teams の略。政府機関、教育機関、企業等の 817 の CSIRT チームから構成されるグローバルなコミュニティ (2025年8月時点)

## OSINT を活用した CSIRT 運営

政府の公式発表やマスメディアによる報道、論文・技術資料等、合法的に入手できる情報を積極的に活用するオープン・ソース・インテリジェンス (OSINT) のアプローチを NTT DATA-CERT の運営に採用しています。日々収集した情報は NTT DATA-CERT の情報分析専門家がセキュリティ動向を分析・予測して、NTT データグループの各社へニュース配信とグローバルセキュリティ動向四半期レポート\*として報告されます。また情報セキュリティ運営組織は、これらの情報をサイバー攻撃監視の強化や当社グループのセキュリティ戦略・対策に活用しています。

① これまでの「グローバルセキュリティ動向四半期レポート」はこちらをご参照ください。

## インシデント対応訓練の実施

情報セキュリティインシデントが発生した場合に、組織的で速やかな対応を行い、影響を最小限に抑えてインシデントを終息させるため、国内グループ会社に対してワークショップを実施しています。「NTT データグループ日本地域における情報セキュリティインシデント対応基準」に基づいて、インシデント発生から終息までの行動を学び、過去のインシデント事例を用いた演習を行い、サイバー攻撃への適切な対応方法を習得しています。

また NTT DATA-CERT のサイバー攻撃対応力の向上のため、外部団体が主催する訓練「分野横断演習 (主催: NCA/NISC)」や「Locked Shields (主催: NATO Cooperative Cyber Defense Center of Excellence (CCDCOE))」へ継続的に参加しています。

## セキュリティガバナンスの取り組み強化

当社グループでは、グローバルで直面するセキュリティリスクを把握し確実に対応するため、セキュリティガバナンスの取り組みを強化しています。

2024年度は「グローバルガバナンス成熟度向上」に向けた取り組み、「グローバルセキュリティ基盤」の安定運用、「重大なインシデント発生時の確実なエスカレーション」への取り組みの強化を継続して行っています。

## グローバルガバナンス成熟度向上

当社グループでは、各社が直面するセキュリティリスクの状況を集約し、グローバルのグループ全体で重点的に取り組むべきセキュリティ対策を決定するプロセスを確立し、運用しています。また、ISO/IEC 27001やNIST CSF等のグローバルスタンダードの直近の改正内容について、当社グループの規程類に反映しています。

## グローバルセキュリティ基盤

多様化する働き方に対応し、かつ高度化するサイバー攻撃に対抗するため、第一期のグローバルセキュリティ基盤を構築し、現在も運用しています。この基盤により、メールやクラウドサービス利用時のセキュリティを強化し、ユーザーが使用するデバイスやインターネットの接続点を集中管理することにより、全社的に高いセキュリティレベルを維持しています。また、万一外部からネットワークへの侵入が発生した場合でも、当社グループの国内及び海外拠点間のネットワークを遮断できる仕組みにより、ほかの拠点への被害拡大を防ぐことが可能です。さらに、高度なログ分析システムを用いた監視により、巧妙なサイバー攻撃を早期に検知できる体制を整えています。2020年度以降は、第二期のグローバルセキュリティ基盤として、メールセキュリティゲートウェイを導入し、メールセキュリティをいっそう強化しています。さらに、ゼロトラストアーキテクチャに基づき、IdP、Secure Gateway、EDRを組み合わせた仕組みを導入し、ユーザーのIT環境とクライアントPCのセキュリティをより強固に対策しています。

## 重大なインシデント発生時の早期エスカレーション

重大なインシデント発生時の早期検知と報告対応を確実に実施するため、当社グループの国内及び海外拠点のインシデント対応組織を階層的に整備し、現場による即応力と、高難度インシデントへの対応力を確保しています。また、グループ内のルールで役割・責任、報告基準を明確に定め、重大なインシデント発生時には、当社グループの国内及び海外のグループ会社からNTTデータグループ社へ速やかな報告が確実に行われる体制を維持しています。

[【参照ページ】非財務データ「セキュリティ・重大システム故障・コンプライアンス・反競争的・贈収賄に関する状況」](#)

## セキュリティビジネスの取り組み

### 総合的なセキュリティ管理により安全・安心なシステム環境を提供

当社グループは、豊富な経験と実績から得たセキュリティノウハウを結集し、お客さまのビジネス構造の変化に合わせた最適解決策を提案しています。

例えば、当社グループの全世界19万人が利用するゼロトラスト環境のシステム構築やお客さま案件で培ってきたセキュリティノウハウがあります。これらのノウハウをベースに、グローバル拠点も含めたセキュリティガバナンスの構築、重要な情報を取り扱うシステムに必要とされる高レベルなセキュリティ技術、新しい働き方を促進するための安全なリモートワーク環境を実現するゼロトラストセキュリティをグローバル全体で約1,000人のセキュリティスペシャリストが提供します。

また、近年、日々高度化する標的型攻撃や内部不正による情報漏えい等、「防御」のセキュリティ対策をすり抜けるリスクが発生する前提での備えが重要になっています。被害を局所化するためには、攻撃の確実な「検知」と速やかな「対応・復旧」が求められます。セキュリティコンサルティングによってリスクを「特定」し、リスクを「抑止」「防御」するために必要なソリューションやサービスを提供し、さらには「検知」「対応・復旧」のための構築サービスや運用監視サービスを提供することにより、お客さまのセキュリティ対策支援サービスを強化しています。

## セキュリティ確保の取り組み

### 安全・安心な商用システムのセキュリティを確保

サイバー攻撃は、対処方法が知られた「既知の攻撃」に加え、ソフトウェア開発者やシステム開発ベンダーですら気づいていない脆弱性を悪用した攻撃も増加しており、このような「未知の攻撃」についても考慮したセキュリティ対策をシステム全体にわたって抜け漏れなく行うことが求められています。

当社グループでは、最新のセキュリティ技術動向、脆弱性情報をグループ内で迅速に共有するとともに、システム構築や運用において、必要なセキュリティレベルを確保するためのプロセスを組み込み、システムが必要なセキュリティレベルを確保できる仕組みを整備しています。構築したシステムは、セキュリティ専門家によるセキュリティ診断を定期的に行い、新たに発見される脆弱性に適切に対応する等、継続的に安全・安心なシステム・サービスの提供に努めています。

## 情報セキュリティ・個人情報保護に関する教育・啓発

当社グループは、社員や協働者に対して、個人情報保護の方針に基づくルールや「NTTデータグループセキュリティポリシー」に記載されたルールの理解、情報セキュリティを意識した行動の理解を促すために、e-ラーニングや座学教育等の情報セキュリティ教育を実施しています。2024年度も社員一人ひとりに情報セキュリティの基本行動を徹底させるため、各種施策を継続して実施しました。さらに、標的型攻撃メールやばらまき型攻撃メールを見分け、正しい対応の実施を確認する訓練をNTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc.の全社員・協働者へ毎年実施しています。

### 2024年度にNTTデータグループ社・NTTデータ・NTT DATA, Inc.で実施した情報セキュリティ教育 (単位:人)

対象者	実施形態	受講者数
全社員	情報セキュリティ・個人情報保護教育 (e-ラーニング)	目標: 対象者14,055 (100%修了) 実績: 対象者14,055 (100%修了)
各階層	情報セキュリティ講話(座学教育)	階層研修プログラムとして組み込み
	セキュリティ社内資格者向け教育 (e-ラーニング)	対象者に教材をオンライン提供
全社員・協働者	個人情報保護導入教育/ 情報セキュリティ教育 (e-ラーニング)	目標: 当社グループシステム登録者 52,440 (100%修了) 実績: 当社グループシステム登録者 52,440 (100%修了)
	情報セキュリティ教育ハンドブック	新規協働者にダウンロード提供
全社員・協働者	標的型メール対応訓練	全社員・協働者(約60,800人)に訓練メールを送付し、見分け・初動対応演習を実施

### 2024年度にグループ会社で実施した主な情報セキュリティ教育 (単位:人)

対象者	実施形態	受講者数
国内グループ会社社員・協働者	GSPセキュリティ教育・個人情報保護教育 (e-ラーニング) (3言語)	35,960 (国内グループ会社64社)

※上記のほか、海外リージョンのグループ会社向けにはNTT DATA, Inc. 配下で情報セキュリティ教育を実施

### 認証取得状況 (2025年3月31日現在)

認証取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) 認証取得 日本国内でNTTデータを含む41社</li> <li>ISO/IEC27001認証取得 欧州、中国、インド等の海外の複数のグループ会社で取得</li> <li>一般財団法人日本情報経済社会推進協会 (JIPDEC) からのプライバシーマークの使用許諾 日本国内でNTTデータを含む39社</li> </ul>
------	--

## セキュリティ人財

当社グループではセキュリティ人財の育成とスキル向上に積極的に取り組み、2025年4月時点で、NTTグループが推進する「セキュリティ人財認定」を有する1,162人が国内外で活躍しています。

(単位:人)

人財レベル	認定者数	
セキュリティマスター	業界屈指の実績、発信力を持つ第一人者	2
セキュリティプリンシパル	経営陣にセキュリティ戦略を提言するスペシャリスト	10
セキュリティプロフェッショナル	深い経験と判断力を備えたスペシャリスト	1,150

### 人財タイプ

セキュリティマネジメント/セキュリティコンサルティング  
セキュリティ運用  
セキュリティ開発

## データプライバシーの保護

### 基本方針

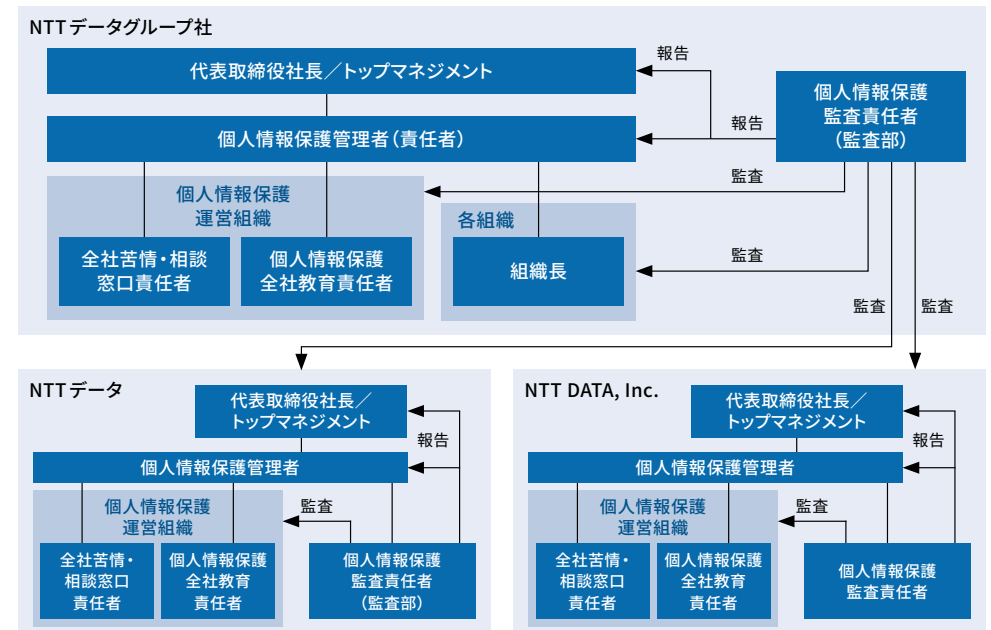
当社グループでは、個人情報保護（データプライバシーの保護）に関して、NTTデータグループ共通の「NTTデータグループデータプロテクションポリシー（DP Policy）」に基づき対応するとともに、各国・地域の個人データ保護に関する法規制（例：「EU 一般データ保護規則（GDPR:General Data Protection Regulation）」、カリフォルニア州消費者プライバシー法（CCPA）、中国の個人情報保護法（PIPL）、日本の個人情報保護法（APPI）等）の遵守を徹底しています。

具体的には、DP Policy 及び各国法令に準拠するようにグループ各社でプライバシーポリシーと社内ルールを定め、そのルールにしたがって適切に個人情報を取り扱うことを求めており、グループ全体で個人情報は適切に保護されます。これらのポリシー・ルールには業務を委託するパートナー企業も範囲に含まれ、個人情報を含む情報資産の適切な取り扱いを実現しています。また、日本国内の会社においてはプライバシーマークの付与認定の有無にかかわらず各社がプライバシーマーク付与基準を満たすよう、グループ内で共通レベルの維持に努めています。

当社グループは、個人情報（特定個人情報等を含む）の重要性を認識し、個人情報保護の活動を当社グループの基盤的活動として位置付けています。当社グループは、個人情報保護の取り組みを真摯に実行することは社会的責務であると認識し、以下のとおり個人情報保護方針を定め、役員、社員、協働者に周知し、徹底を図っていきます。

① [プライバシーポリシー（NTTデータグループ社個人情報保護方針）](#)

### NTT DATAの個人情報保護推進体制



### 当社グループの個人情報保護（プライバシー保護）における役割

代表取締役社長／ トップマネジメント	代表取締役社長が個人情報保護のトップマネジメントとして所掌し、個人情報保護管理者、個人情報保護監査責任者を指名する
個人情報保護管理者 （責任者）	社長から指名を受け、個人情報保護マネジメントシステムの計画及び運用に関する責任と権限を有する役員として、グループ全体の視点で個人情報保護の取り組みを指揮する。個人情報保護全社教育責任者、全社苦情・相談窓口責任者を指名し、各組織長に業務上取り扱う個人情報の管理を指示する
個人情報保護全社教育責任者	社員・従業員に個人情報保護に関する全社的な教育計画の立案・実施、及び教育訓練の運営責任を負う
全社苦情・相談窓口責任者	個人情報に係る全社的な問い合わせ・苦情等を受け付けて対応する責任を負う
個人情報保護監査責任者	社長から指名を受け、個人情報保護管理者から独立した公平かつ客観的な立場にて内部監査の実施及び報告を行う責任及び権限を有する

[【参照ページ】「情報セキュリティの徹底」](#)

## サステナブルな製品・サービスの提供

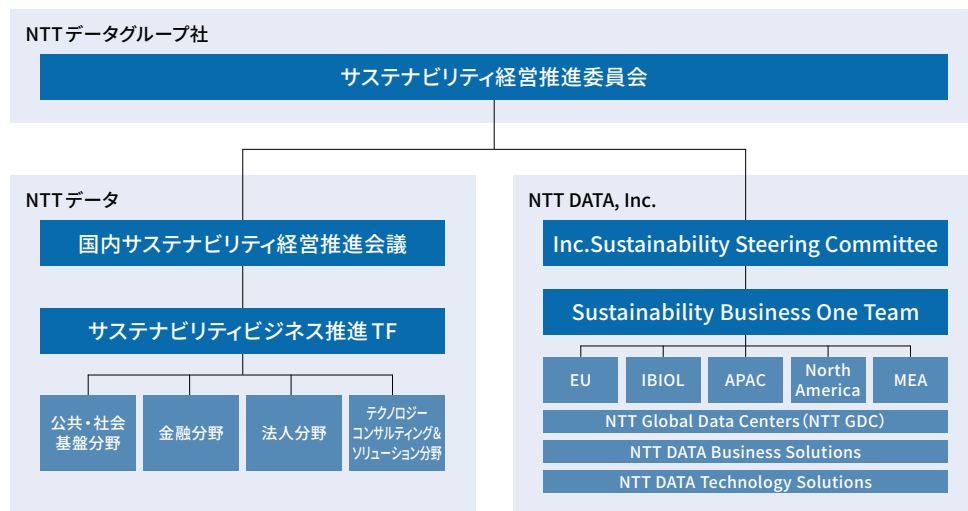
### 基本方針

NTT DATAは、IT業界の一員として、データセンターやAIの活用に伴う電力需要の増加による環境負荷の低減に取り組む責任を担っています。また、社会インフラを支える企業として、事業活動を通じて多様な分野・業界に貢献できる立場にあることを認識し、お客さまおよび社会全体のサステナビリティ実現に向けた価値提供をめざしています。

システム開発やデータセンター事業におけるサステナビリティ対応、サステナビリティに特化したオフリング創出やコンサルティング提供など、全ての事業ポートフォリオにサステナビリティの観点を組み込むことを推進しています。

### 推進体制

NTTデータおよびNTT DATA, Inc.は、それぞれに推進体制を構築し、NTT DATA全体では「サステナビリティ経営推進委員会」が統括機能を担い、戦略策定から実行・モニタリングまでを一体的に推進しています。



IBIOL: Iberia, International Organizations & LATAM

### 具体的な取り組み

当社グループは事業を通じた社会課題の解決を通して、サステナブルな社会の実現に取り組んでいます。例えば気候変動に対しては、温室効果ガス排出量の見える化、デジタル技術を活用した省エネルギーや再生可能エネルギーの導入、サステナブルITの推進などを組み合わせ、お客さまを支援すると共に社会全体のサステナビリティに貢献しています。

具体的な取り組み内容については、『提言・実装・成果』によるお客さま、社会のNet-Zero達成に向けた取り組み、サステナビリティビジネスや当社グループの活動をまとめた事例集「NTT DATA Sustainability Report Case Book」で紹介しています。

【参照ページ】「『提言・実装・成果』によるお客さま、社会のNet-Zero達成に向けた取り組み」

[NTT DATA Sustainability Report Case Book](#)



## お客さま満足度向上への取り組み

当社グループは、企業が持続的に成長していくための原点は「お客さま志向にある」との考えの下、活動を進めており、その結果、高いお客さま満足を獲得しています。具体的にはお客さま視点に立ったより良いサービスの提供と、自らを点検するための取り組みとして、当社グループの国内グループ会社と継続的に取引のあるお客さまを対象に、毎年、インタビューとアンケートを行い、事業活動に反映させています。

2024年度は、65社・団体のお客さまからのインタビューと、183社・団体の474人のお客さまからのアンケートによるご意見・ご要望をいただきました。

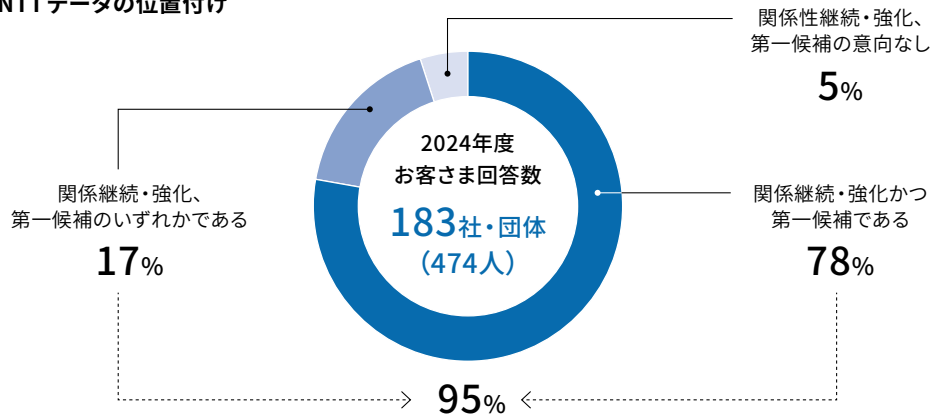
アンケートの主要な項目である総合満足度においては10点満点中7.9点という評価をいただき、95%のお客さまから「今後も関係を継続・強化したい」「相談先の第一候補である」といった前向きな回答をいただきました。

これらのインタビューとアンケート結果からいただいたご意見・ご要望を踏まえ、引き続き改善に向けた取り組みを進めていきます。

### 総合満足度の推移

評価項目	2022年度	2023年度	2024年度
総合満足度(10点満点)	8.1	7.9	7.9

### NTTデータの位置付け





## People positive

- 65 マテリアリティ(重要課題)とKPI達成に向けた取り組み
- 66 **ピープル・セントリック・カンパニー**
  - 人財戦略・方針
  - 人的資本に関する指標及び目標
  - 事業成長を支える人財の確保
  - 専門性の高い人財の育成
  - 社員エンゲージメントのさらなる向上に向けて
- 77 **ダイバーシティ&インクルージョン**
  - 基本方針
  - 推進体制
  - 具体的な取り組み
- 82 **労働安全衛生の徹底**
  - 基本方針
  - 推進体制
  - 具体的な取り組み
- 84 **人権の尊重**
  - 基本方針
  - 推進体制
  - 具体的な取り組み
- 88 **社会のデジタル・アクセシビリティの向上**
  - 基本方針
  - 推進体制
  - 具体的な取り組み
  - 活動実績

## People positive

### マテリアリティ(重要課題)とKPI達成に向けた取り組み

当社グループは、一人ひとりの多様な価値観や才能を尊重し、人とテクノロジーの力を最大限に活かすことで、すべての人々、そして将来の世代のために、持続可能な社会の実現と社会課題の解決に貢献することをめざしています。

その実現に向け、「ピープル・セントリック・カンパニー」「ダイバーシティとインクルージョン」「労働安全衛生の徹底」「人権の尊重」「社会のデジタル・アクセシビリティの向上」の5つをマテリアリティ(重要課題)として特定し、重点的に取り組んでいます。

【参照ページ】 Sustainability Management 「マテリアリティ(重要課題)と非財務指標」

	2025年度以降の指標			(参考) 2024年度実績			
	指標名	2025年度目標	中長期目標	具体的な活動等	指標名	目標	実績
<b>ピープル・セントリック・カンパニー</b> P66 人的資本は最も重要な資本の1つであり、外部からの人財獲得に加えて、従業員の成長を実現していく。そのため、従業員が働きやすい職場環境・人事制度の整備、スキル強化支援に取り組む。	社員エンゲージメント率	対前年度比で改善	対前年度比で改善を継続	2025年度から本サーベイを国内外グループ会社を含むNTT DATA全体で統一し、社員エンゲージメントの把握・分析を実施。グローバル全体でサーベイ結果を適切に読み解くワークショップや経営者と従業員が直接対話するイベントを開催している。	社員エンゲージメント率 (「当社で働くことを誇りに思う」の肯定的回答率)*1	73%*	77%*
<b>ダイバーシティとインクルージョン</b> P77 お客様の多様なニーズに応えるため、多様な人財が個々の考え方や能力を発揮して活躍できる職場づくり、文化の醸成に取り組む。	女性管理職比率	15% (国内)*	2025年度に 中長期目標を設定	サステナビリティ経営推進委員会の小委員会でD&Iを含む各種課題について実務的な議論を実施。世界各国のリーダーとD&Iをテーマとしたセッションを定期的開催するとともに、社員による自主的な取り組みも活発に行っている。	女性管理職比率	15% (国内)* <2025年度>	11.90%*
<b>労働安全衛生の徹底</b> P82 労働環境の多様化に伴い、長時間労働やメンタルヘルスの問題の重要性が高まっていること、また、データセンター事業の運営における労働災害の防止等に向けて、危険源のリスク評価、ガバナンス体制の構築、教育訓練などの対策を進める。	死亡事故件数	0件	0件を継続	NTT DATAでは、社員が健康で一人ひとりが意欲と活力をもって安全に働き続けられる環境づくりをめざしている。経営層やHR部門・各職場だけではなく、産業保健医療スタッフやその他関係機関と連携しながら、社員の安全と健康の確保・増進に取り組んでいる。	—	—	—
<b>人権の尊重</b> P84 企業の人権尊重の責任が国際的に求められる中、バリューチェーン全体にわたる人権マネジメントに取り組む。ステークホルダーの人権に対する負の影響を予防・緩和し、必要な救済措置の取り組みを進める。	人権デューデリジェンス(DD)の実施・浸透	人権リスクが高い国・拠点に対する 人権DD実施率 100%		「NTT グループ人権方針」にしたがい、当社グループとして人権DDプロセスを経て、人権課題の特定、防止、軽減、是正をグローバル規模で進め、人権意識の向上に努めている。	—	—	—
	苦情処理メカニズム構築	2027年度までに苦情処理メカニズム構築		より相談しやすい仕組みをめざし、国内外で各種窓口の改善を進めている。	—	—	—
<b>社会のデジタル・アクセシビリティの向上</b> P88 ITは教育、食、医療等の基本的ニーズにアクセスする重要な手段だが、デジタル格差が問題となる。基本的ニーズへのアクセスを支えるITサービス提供、デジタル包摂のためのUI(ユーザーインターフェース)やUD(ユニバーサルデザイン)導入、リテラシー向上に取り組む。	当社グループの関連ソリューション、STEAMやIT教育等の社会貢献活動によって影響を受けた社外の人々の数		社会インパクトをモニタリング	デジタルインクルージョンを支えるUIやUDを導入するとともに、ITリテラシーの向上に取り組む。IT教育を軸に地域社会の発展に貢献すべく、寄付や社員ボランティア活動等も推進している。	—	—	—

\* 対象範囲はNTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)

## 👥 ピープル・セントリック・カンパニー

人的資本は最も重要な資本の一つであり、外部からの人財獲得に加えて、従業員の成長を実現していく。そのため、従業員が働きやすい職場環境・人事制度の整備、スキル強化支援に取り組む。

人財は当社グループの競争力の源泉であり、最も重要な経営資源と捉え、社員一人ひとりがやりがいを感じる人事制度を整備することを基本方針としています。職務に応じて多様な専門性を発揮できる環境を整え、事業成長を支える人的資本の確保に努めています。

持株会社であるNTTデータグループ社において、人事制度の整備、経営幹部の選任や育成、人的資本の状況把握を通し、各事業会社のサポートを行っています。また、組織文化の醸成とValues(私たちが大切にしている価値観)の浸透策を実施しています。各事業会社においては、各事業会社の事業ポートフォリオに応じた人事機能(採用・育成・配置・評価)の提供を行い、事業戦略に則した機動的な人事を実現しています。

### 人財戦略・方針

当社グループは長期的な視点で、働く一人ひとりの多様性を尊重することによって、グローバルに通用する創造力を培い、さらに成長させていきます。

技術の進化が著しいITサービス業界において、顧客ニーズや技術のトレンドを掴み、イノベーションを生み出し続けるためには、多様かつ専門性の高い人財が不可欠です。事業成長を支えるプロフェッショナルリティの高い人財を確保し、多様な人財が成長し活躍する魅力ある会社づくりによって将来にわたっての企業価値を高めていきます。

### 人的資本に関する指標及び目標

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)では、人財戦略に沿って実施する各取り組みに対し、指標を設定しています。

各々の取り組みの結果、社員エンゲージメント率等を向上させることをめざしています。

#### 人財戦略に基づく指標

取り組み	指標	目標 (2024年度)	実績 (2024年度)	目標 (2025年度)*1	
プロフェッショナル 人財の育成	プロフェッショナルCDP 新規認定者数*2	1,500名	1,850名	1,500名	
グローバルに活躍できる 人財の育成	グローバル経営 人財育成プログラム(GLP) 新規修了者数*3	20名	32名	20名	
多様な人財が 活躍できる カルチャーの 醸成	性別	女性管理職比率	15%以上 (2025年度)	11.9%	15%
		女性新卒採用比率	30%超	36.8%*4	30%超
		男女育休取得率	100%	(男性) 100% (女性) 105%	(男性) 100% (女性) —
		男女育休復職率	100%	(男性) 100% (女性) 99%	—
	障がい者	障がい者雇用率*5	2.5%以上	2.5%	2.5%以上
	経験者	経験者採用率	30%	45.7%	—
	D&I理解	人権及びD&Iに関する 研修受講率	100%	100%	—
高い専門性に 応じた多様な キャリアパスの 実現	一般社員のキャリア面談 実施率	75%	95.4%	—	
働く時間と場所を柔軟に 設定できる環境の 整備	リモートワーク環境適用率	100%	100%	100%	
	有給休暇取得率	87%	79.8%	87%	
社員エンゲージメント率 (「当社で働くことを誇りに思う」の設問に対する肯定的回答率)		73%	77%*6	73%	
社員エンゲージメントサーベイ人財戦略3項目の向上率 (社員エンゲージメントサーベイの人財戦略3項目(成長の機会、多様性の受容、カルチャー・風土)に関する2022年度実績からの向上率)		10%以上	11%	—	

(注) 特に記載がない限り、主要な構成会社であるNTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)の集計値

\*1 2024年度に目標値を達成した指標もあるが、Best Place to workに向け維持していくことが重要な指標であるため、現中期経営計画においては2024年度と同様の目標値を設定。ただし、女性育休取得率、男女育休復職率、経験者採用率、人権及びD&Iに関する研修受講率、一般社員のキャリア面談実施率、社員エンゲージメントサーベイ人財戦略3項目の向上率は2024年度までに目標達成し定着が確認できたため、2025年度の目標設定は行わない

\*2 NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)、国内グループ会社及び一部海外グループ会社の集計値

\*3 当社グループ連結(国内、海外グループ会社含む)の集計値

\*4 2025年4月1日時点

\*5 NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)、(株)NTTデータだいの集計値

\*6 NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)に国内、海外の主要会社を加えた集計値は78%

## 事業成長を支える人財の確保

当社グループは、グループ各社の事業戦略に応じて、中長期的なビジネスの成長に必要な人財を採用しています。

### NTT DATAにおける多様な人財の獲得 (新卒・経験者を問わない人財の採用強化)

採用にあたっては、性別・国籍・年齢・学歴等を問わず、一人ひとりの適性と意欲・能力を重視し、事業ポートフォリオに応じた人財を獲得しています。国内外で採用を強化しており、2024年度は全世界で3.7万人超を採用しました。

事業成長に必要なプロフェッショナルリティの高い人財を継続的に惹きつけ、獲得していくために、以下の取り組みを実施しています。

- 各国市場に特化したキャリアサイトと、それらを束ね全世界の求人検索等ができるグローバルキャリアサイトを通じ、全世界で一貫した当社グループの雇用者ブランディングを強化
- 国境を越えたIT人財獲得競争に備えて、ソーシャル・メディア等を活用し、世界中の当社グループの事業やそこで活躍する人財の姿を発信
- 日本、米国、スペイン、イタリア、インド等における地元大学との継続的なアライアンスを通じた、新卒人財の安定的な採用
- NTT DATA, Inc. で海外における採用機能を一元集約し、高度な採用オペレーション体制を実現

【参照ページ】非財務データ「雇用等の状況」

### 国内における人財の獲得

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)では、新卒採用において、これまで100校を超える教育機関からの採用実績を有しており、2024年度は697人を採用しています。近年は日本のみならずグローバル市場へと事業を拡大している中で、毎年数カ国の外国籍社員を採用しています。また、口コミ就職サイトの「楽天みん就」で2026年卒 新卒就職人気企業ランキング総合第3位(7年連続TOP3をキープ)を、IT業界ランキングでは16年連続第1位を獲得しています。

経験者採用は、ウェブサイトやダイレクトリクルーティング、エージェント活用、リファラル採用、カムバック採用等多様な採用ルートを設けており、2024年度は587人を採用していま

す。コンサルティング人財・テクノロジー人財が重要性を増し人財獲得競争が激化する中で、高い専門性を持つ人財の獲得力を強化することを目的に、卓越した知見を持った旬のビジネスを牽引する即戦力人財を外部からも獲得できるAdvanced Professional (ADP) 制度や、ジョブ型雇用制度が適用されるFlexible Grade 制度、スペシャリストのキャリアパスを実現するTechnical Grade制度を整備し、人財獲得力を高めています。

採用活動で接点のあった方、キャリア検討中の方、アルムナイ登録者等から構成されるタレントプールを構築し、中長期的なタレントパイプライン形成を強化しています。なお、管理職登用にあたっては、新卒／経験者採用者を区別せず等しく評価し、適正に処遇するよう運用しており、様々なキャリアを持った社員がビジネスの最前線で活躍しています。

### NTT DATAにおける多様な人財の定着化

入社した社員の早期定着、社員のリテンションにも積極的に取り組んでいます。特に労働流動性の高い海外市場においては、新規採用者には都度各地におけるオンボーディングセッションの実施や、表彰等の取り組みを行っています。社員一人ひとりがその力を最大限発揮できる職場づくりが認められ、昨年に引き続き、2025年1月に「Global Top Employer 2025」に認定されました。

2022年のNTT Ltd.との統合に伴うNTT DATAの事業ポートフォリオの変化や先進技術の急速な進化等、社内外の経営環境は大きく変化しています。これらの変化に対応し、グローバル全体で一丸となってお客さま・社会への提供価値を高めていくために、NTT DATAのめざす方向についての基本的な考え方を集約した「Our Way」を2025年7月に刷新しました。

国内では、事業理解・ITスキル習得の各トレーニングの提供、パルスサーベイによるコンディション把握・フォローアップやコミュニケーション強化、各受け入れ部門での個別のスキルトレーニングや交流会等の取り組みを通じ、経験者採用入社者の定着化を図っています。



Global Top Employer 2025

## 専門性の高い人財の育成

社員の多様な専門性・志向に応じた育成体系及び幅広いコンテンツの整備に加え、コミュニティ学習を通じた共創や学びあうカルチャーの醸成を推進しています。

【参照ページ】非財務データ「人財育成に関する情報」

## 人財育成方針

当社グループの教育・育成の原点は、社員が自発的に目標を持って「学び成長したい」と考えることと、社員の多様な成長目標に応えられる多様な育成・キャリアパスの提供です。

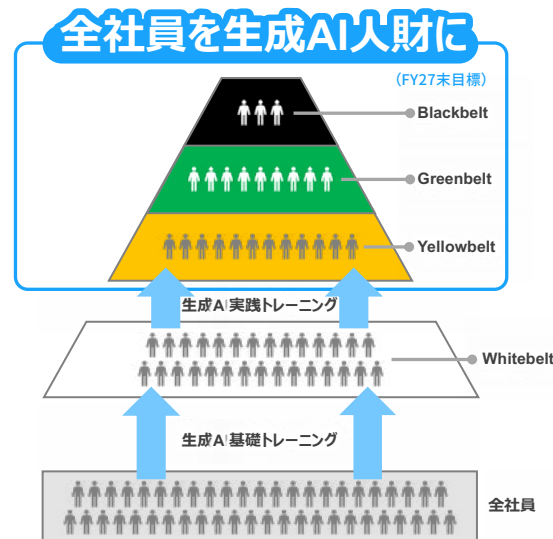
高度な専門性と変化への対応力を有するプロフェッショナル人財やグローバルで活躍できる人財の育成に注力しています。

## 生成AI人財育成

お客さまのバリューチェーンの変革に注力するとともに、生成AIを活用した抜本的な業務効率の向上やイノベーションの促進、企業文化の醸成等社内バリューチェーンの変革を推進するため、Global AI Officeを中心に、生成AI人財育成に取り組んでいます。生成AI人財育成として、全社員向けの基礎知識を有するレベル(Whitebelt)から、生成AIを活用したプロジェクトで価値提供できるレベル

(Yellowbelt、Greenbelt)、プロジェクトをリードし後進を育成するレベル(Blackbelt)までのレベル設定に応じた人財像と育成ロードマップを描き、グローバル全体で研修を実施しています。その結果、2026年度末の目標であった生成AI実践人財(Yellowbelt以上のレベル)3万人の育成を、2年前倒しの2024年度末に達成し、2025年度末には6万人に達する見込みです。2027年度末までに全社員20万人が生成AI実践人財となることをめざし、さらなる育成を推進しています。

### 生成AI人財育成体系

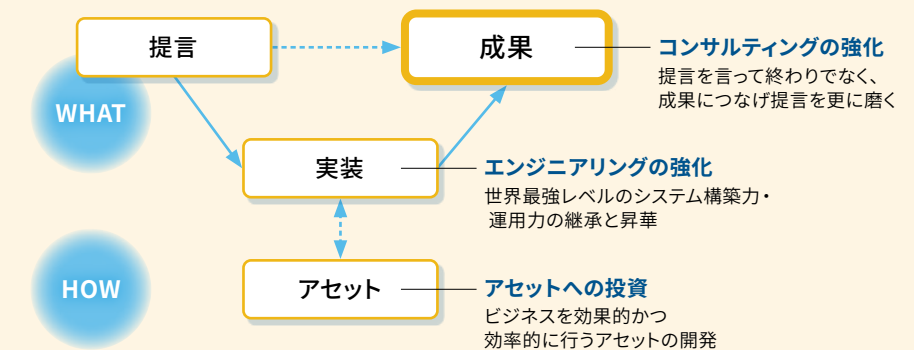


## コンサルティング力強化・エンジニアリング力強化の取り組み

顧客成果創出の最大化に向け、「提言・実装・成果」モデルの実現をめざして人財育成を進めており、Foresight起点のコンサルティング力及びエンジニアリング力の強化を行っています。

### 提言・実装・成果モデル

Quality Growth 実現アプローチとして全社で着手。顧客成果創出を追求



コンサルティング力強化では、コンサルティング人財の育成として、方法論 (Foresight Design Method) の整備や研修プログラムの開発・実施により、営業・開発に従事する社員のリスクを進め、2024年度は1,550人がトレーニングを受講し、2025年度までに3,000人の育成をめざしています。現在、国内グループ全体では3,050人以上がコンサルタントとして活躍しています。

エンジニアリング力強化では、お客さまのビジネスニーズを理解した上で、ITシステムの要件から最適なアーキテクチャをデザインできるITアーキテクト人財700名の育成を推進しており、「アーキテクチャ構築力」「品質保証プロセス構築力」「レジリエンス」の3つの力を強化しています。また、エンジニアのエンゲージメントを向上させるために、技術力を競い切磋琢磨する「技術コンテスト」や、エンジニア同士のつながりや情報共有を促進するコミュニティ、社内のトップエンジニアからのアドバイスを受けられる「アーキテクト塾」等、エンジニアが持続的に働き成長できる環境を創出していきます。

## グローバルマーケットで活躍できる人財の育成

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内) では、海外事業の急速な拡大に伴い、市場や競争環境の変化に応じて柔軟に活躍することのできる人財の育成を進めています。

日本国内で採用した人財に対して、グローバルマーケットで活躍できる人財の育成を目的としたプログラムを各階層に展開しています。2024年度からグローバルな実務経験を有する社員の育成によりフォーカスし、若手社員をトレーニーとして海外に派遣するヤングトレーニー施策や、将来の経営幹部育成を目的としたプログラムである“NTT University”、Global Leadership Program (GLP)、欧米大学でのMBA取得を支援する海外留学研修制度等への参加を通じて、社員がグローバル対応力を強化できる多様な「場」を提供しています。



GLPはグローバルに活躍できる経営幹部人財の育成として、全世界のグループ会社共同で、次世代を担う経営幹部を育成するため、2009年から継続実施しています。GLPでは、グローバル／ローカル両面の戦略に対する課題を検討し、その両面からOne NTT DATAを実現するためには何が必要か、何をすべきかを自分ごととして考えることを目的としています。

また、2024年度より新たな人事施策として開始したヤングトレーニー施策は、20代後半～30代前半の若手社員を原則一年間、海外のトレーニーポストに派遣し、現地のビジネスを肌で感じながらトレーニングを積み重ねることで将来のグローバル人財を育成する施策です。本施策により、2025年度は24名のトレーニーを海外各地に派遣予定です。ヤングトレーニー施策では帰国後も本人の適正や希望を考慮しながら継続してグローバル業務に従事させることで、将来グローバルに活躍できる若手・中堅層の人財プールの形成・拡大をめざします。

世界70カ国・地域以上に広がる社員の多様性と個性とを尊重し合える育成の場を実現することは、当社グループのダイナミズムそのものであると考えています。

### グローバル人財の育成フレーム

		OJT	OFF-JT				
事業部長	事業部長		NTT グループ 共通 海外派遣 NTT University ・ Next EC ・ Future EC		語学コーチ		
管理職	部長			リーダーシップ研修 Global Leadership Program			
	課長		<ul style="list-style-type: none"> <li>ランゲージ 語学習得支援 TOEICテスト TSSTテスト</li> <li>リテラシー 階層別研修 グローバル講話 新入社員研修</li> </ul>		海外 MBA 留学		
一般社員	課長代理	海外 実務経験					
	主任	ヤング トレーニー					
	社員						

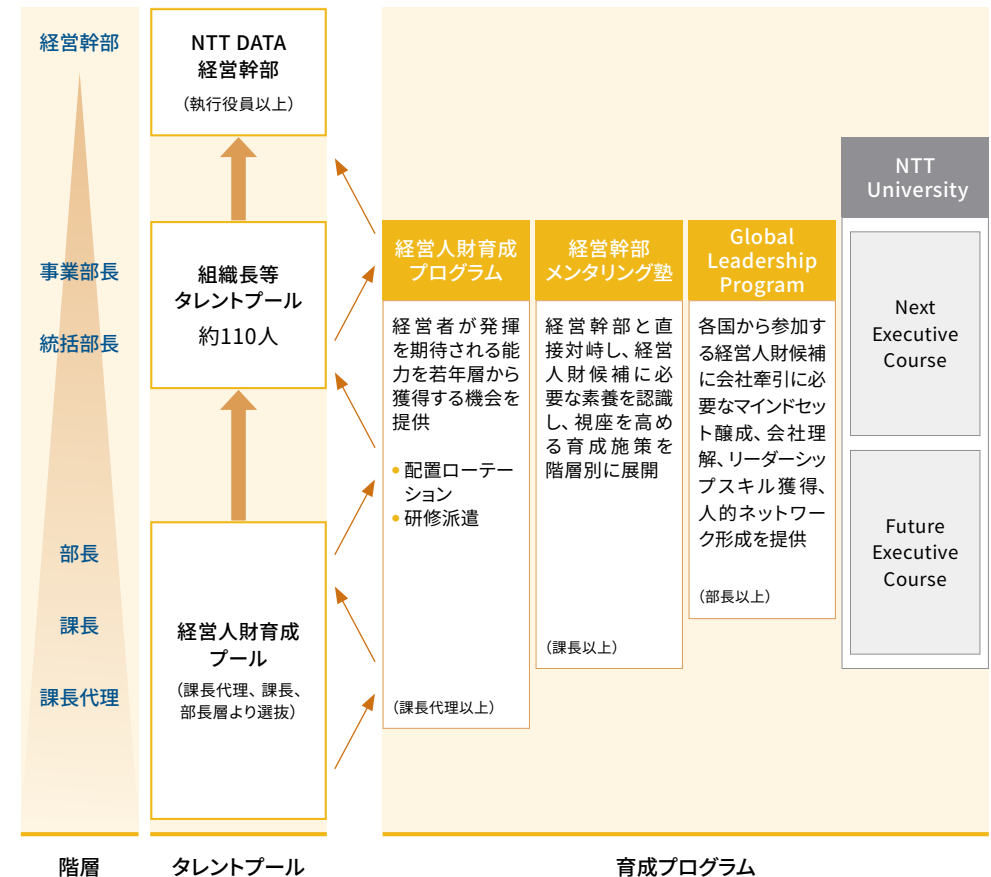
## 経営人財の育成

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)では、変化の激しい環境においても経営を牽引するグループ経営人財の中長期的な育成に多角的に取り組んでいます。グループ経営課題の解決に直接取り組むスタッフ業務へのジョブアサイン・グローバル事業へのジョブアサイン、体系的な経営関係知識の獲得と社外リレーション構築を目的とした外部セミナー・研修等への派遣、現役の役員との対話により経営哲学を学ぶ機会の提供(役員塾)、NTT持株会社が主催する「グループ経営人材を排出する取り組み“NTT University”」への参加等、幅広い施策を通じて、意欲と能力を兼ね備えた次世代の経営人財を育成しています。これまでの取り組みの成果として、現在組織長等タレントプールに所属する日本人財は約110人となっています。

また、海外人財についても、これらの経営人財育成プログラムへのインテグレーションを進め、NTTデータグループが主催するGLPに参加した当社グループの海外人財は、すでに382人となりました(2024年度のGLP新規修了者は32人)。海外幹部のサクセッションマネジメントはこれらの人財を基本的な母集団として外部機関のアセスメントを活用しながら実施しています。

今後も当社グループの持続的経営を支える経営人財の育成をグローバルに高度化していく予定です。

### 経営人財管理の全体像

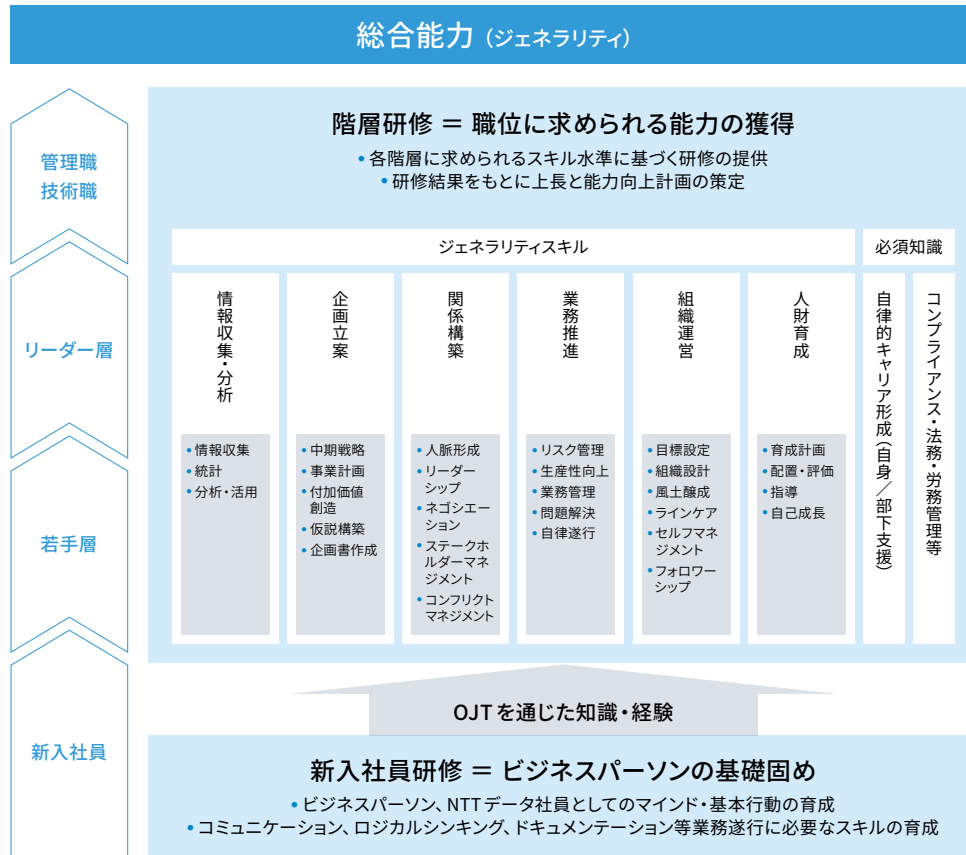


## 研修体系

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内) では、ビジネスパーソンとしての総合能力 (ジェネラリティ) 向上とプロフェッショナルとしての専門性 (スペシャリティ) 向上の2つの視点から、社員の役職や業務に応じて必要な研修を適切なタイミングで受講できる環境を整えています。総合能力育成としては、事業環境やテクノロジーの変化に応じて進化を続けており、2024年度の「新入社員研修」では、業務遂行に必要なスキルの育成に加

え、コンサルティング要素のロジカルシンキング・ドキュメンテーションのカリキュラムを強化しました。2025年度はさらに、ビジネス企画演習等を通じた実践型演習を強化しています。また、各階層別研修では、自律した人財に成長していくために必要なマインド・能力の基盤を形成するためのプログラムと、各階層に求められる水準の能力を獲得するプログラムを強化しています。

## 人財育成体系



専門性育成に関しては、NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)、国内グループ会社において、社員が高度な専門性と変化対応力を有するプロフェッショナル人材となることを目的に、当社グループにおけるめざすべき人材像や成長の道筋を示し、その専門性とレベルを認定する制度として「プロフェッショナル CDP (Career Development Program)」を2003年以降、20年以上にわたり運用しています。「プロフェッショナル CDP」は、若手社員から役員までの一人ひとりの自立的な成長を支援するもので、「プロがプロを育てる」という思想に基づき、所属組織のタテの関係性のみでなく、組織を越えた専門性のカテゴリによるヨコ、ナナメで育成しあう仕組みとして機能しています。また、海外でも米国グループ会社が行っている「NTT DATA Learning Certification Institute (NLCI)」等の取り組みにより、専門性の認定を行っています。

プロフェッショナル CDP は、事業環境、テクノロジーの変化に応じて進化を続けています。2019年度には「ビジネスディベロッパ」、「データサイエンティスト」、2020年度には IT スペシャリストの専門分野に「クラウド」を追加、2021年度にはデジタルビジネスを牽引する人材として「デジタルビジネスマネージャ」、エンドユーザー視点で新たな価値を提案する「サービスデザイナー」、プロジェクトマネージャの新たな区分として「アジャイル」を追加、2022年度には「IT サービスマネージャ」に顧客価値向上の観点を追加しています。

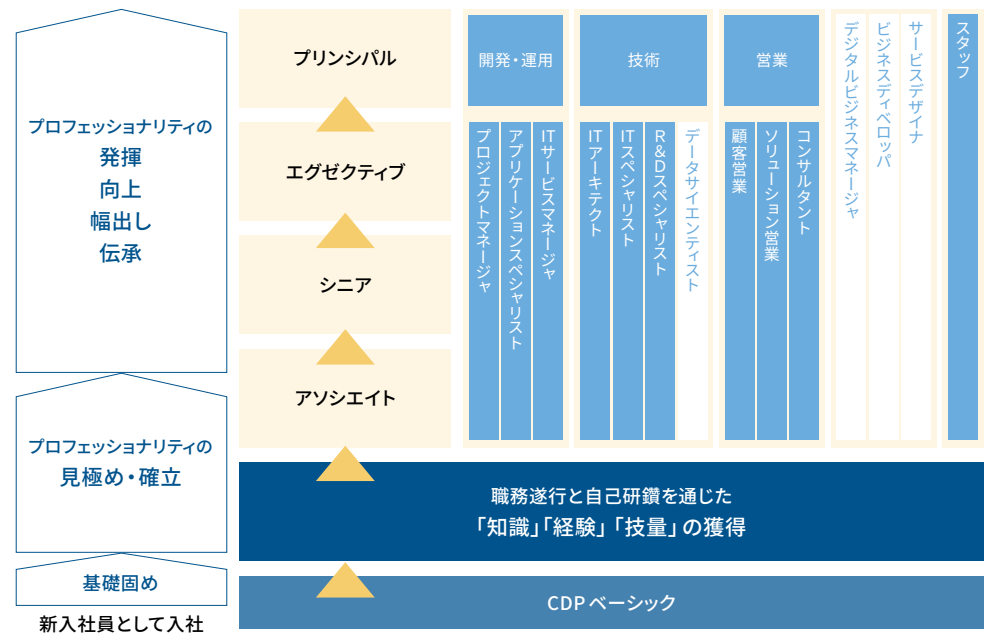
## 自律的なキャリア構築を進める専門性に応じた多様なキャリアパス

社員の有する多様なスキルのさらなる発揮にあたって、社員一人ひとりが専門性に応じた多様なキャリアパスを実現する制度を整えています。

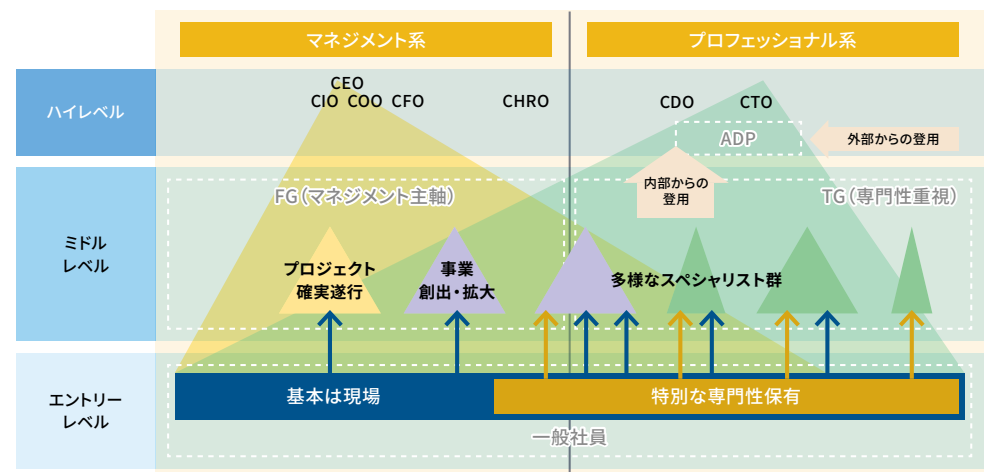
NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内) では、Advanced Professional (ADP) 制度を2018年12月に創設し、卓越した知見を持った旬のビジネスを牽引する即戦力人材を外部からも獲得できるようにしました。本制度は、内部登用も可能としており、2025年7月1日時点で、内部登用4人、社外採用7人の計11人が認定を受けています。加えて、2019年10月にはスペシャリストのキャリアパスを実現する Technical Grade (TG) 制度を創設しました。本制度は2025年7月1日時点で、333人が認定を受けています。2020年7月には社員の多様な強みの発揮による価値創出を最大限に引き出すために、その職務が生み出す価値をベースとしたジョブ型雇用制度である Flexible Grade (FG) 制度を創設し、2022年7月より管理職すべてに適用しました。

社員一人ひとりの能力と成果を正当に評価し、優秀な人材を年次や年齢によらず積極的に登用できる柔軟な人事制度によって、人的資本の最大化を図っています。

## プロフェッショナル CDP の人材タイプ



## キャリアパス体系

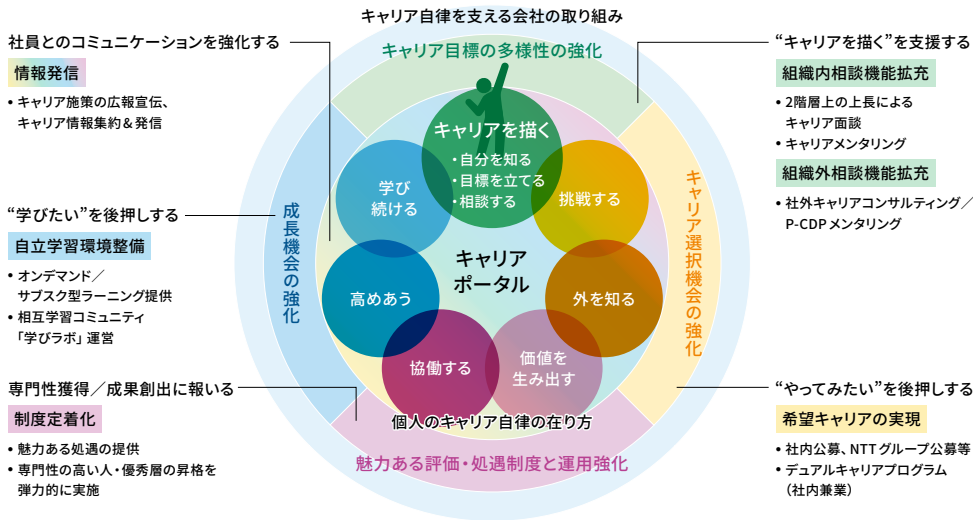


## 自律的なキャリア構築の支援

自律的なキャリア構築については、社員自らがキャリアビジョンを描き、実現に向けて「自律的に学び、成長したい」と考えることを原点として、社員の成長が会社の成長につながり、会社の成長が社員の更なる成長機会提供へとつながる「成長の好循環」を通じて、お客さまや社会への高い価値提供を実現することを掲げています。

従来、直属上司とのコミュニケーションの中で社員自身のキャリア像のすり合わせを行っていましたが、さらなる自律的キャリア構築を促す取り組みとして、2023年度から従来の取り組みに加え、より上位の上長と社員とのキャリア面談を導入し、社員が描く中長期的なキャリアビジョンを把握し、ありたい姿の実現に向けた行動の支援を実施しています。(2024年度の一般社員のキャリア面談実施率95.4%)。

### 自律的キャリア形成のプラットフォーム



また、キャリア相談窓口も複数用意しており、社外のキャリアコンサルタントへの相談機会に加え、2024年度から社内のキャリア有識者に気軽な相談ができるキャリアメンタリングを提供しています。さらに、「今持つ専門性の進化」及び「新たな専門性の獲得」を通じて、成長した各自の総合力の発揮による多様な価値創出をめざすことを目的としたデュアルキャリアプログラム(社内兼業)等のキャリア形成支援を強化しています。

社員に挑戦機会を提供し、多様な働き方で多様な人財が活躍できる会社、会社の成長とともに社員一人ひとりが自分のめざす目標に向かって成長を感じられる会社、この会社で働きたい・働き続けたいと思ってもらえる魅力ある会社を実現していきます。

## 定年退職者の再雇用の促進

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)、一部の国内グループ会社では、定年退職後の再雇用に希望する社員に対し、「マイスター制度」(職務経験、職務遂行能力及び知識・技能を活用し自律的・主体的な業務遂行や、後進への助言・サポート等を行い一定の成果・業績を上げるフルタイム勤務・月給制)、「キャリアスタッフ制度」(定型的な業務をベースに、フルタイム勤務以外にショートタイム勤務や週3~4日勤務等が選択可能な時給制)を導入し、65歳まで働き続けられる環境を整備しています。

2021年4月からは、66歳以降についても、当社グループ要件に該当し雇用延長を希望する社員に対し70歳まで働き続けられる「雇用継続制度」を導入しています。

## 人事マネジメント (評価の仕組み)

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)では、社員の雇用形態にかかわらず、成果・業績・行動を重視した処遇体系を整えています。社員それぞれが期待される「ビジョンの実践」と「プロフェッショナル리티の向上」を発揮し、「成果・業績」を上げることが社員の行動スタイルとして定着させています。

人事評価については、一人ひとりが上司と面談をして個人目標を定め、その成果に対する評価を行うほか、複数の評価者による評価も実施する等、多様な側面から透明性のある評価が全社員に実施されるよう努めています。上司との個別面談は「目標設定面談(期首)」「目標振り返り面談(中間)」「目標振り返り面談(期末)」「行動・業績評価フィードバック面談(5月ごろ)」と年4回の機会を設けており、全社員対象に実施しています。「目標設定面談(期首)」では、当該年度の目標等について上司と部下が認識を合わせ、上司からアドバイスなどをしています。「目標振り返り面談(中間)」「目標振り返り面談(期末)」「行動・業績評価フィードバック面談」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行っています。

契約社員についても業務達成度等を報酬に反映させる仕組みを導入しているほか、長期にわたり活躍できる人財と判断した場合は、正社員として採用しています。

## 社員エンゲージメントのさらなる向上に向けて

### 社員エンゲージメント調査の実施

社員のエンゲージメント状態を把握し、課題の明確化と改善の取り組みを推進するため、エンゲージメントサーベイを実施しています。これまでグループ各社・各国で調査方法や実施頻度が異なりましたが、NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)、一部国内グループ会社に加えて、2024年度は海外グループ全従業員が共通の社員エンゲージメントサーベイを実施しました。2025年度からは国内グループ会社を含むNTT DATA全体で統一し、グループ共通サーベイ(サーベイ名称「One Voice」)として毎年NTT DATA全従業員に実施することとしました。これにより、NTTデータグループ全体で同一の尺度で社員のエンゲージメント状態の把握・分析が可能となります。

社員エンゲージメントを詳細に把握するため、社員エンゲージメント率はエンゲージメントを構成する重要4KPI\*1のスコア平均で測る形としており、2024年度は、海外を含む当社グループ連結の社員エンゲージメントスコアは72%\*2でした。「当社で働くことを誇りに思う」の肯定的回答率は78%\*2)

\*1 重要4KPIは、次の4つの設問に対する肯定的回答率の平均値

- ・私は、仕事を通して個人として達成感を得ている
- ・私は、この会社を素晴らしい職場として、知人に勧めると思う
- ・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
- ・私は、当社で働くことを誇りに思う

\*2 NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)に、国内、海外の主要会社を加えた集計値

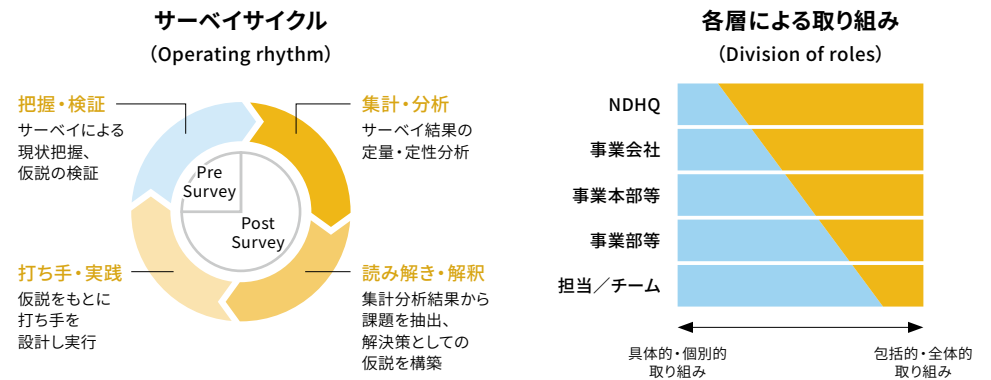
また、調査結果を踏まえて、グローバル全体でサーベイ結果を適切に読み解くワークショップを実施し、前回の結果と比較することで各社が実行した活動の寄与を確認し、次回に向けた実行計画を検討しています。本サイクルを回しながら社員のエンゲージメントの維持・向上と、より良い職場づくりに取り組んでいます。

2025年5月の創立記念日表彰では、全50案件の功績をたたえるとともに、国内外から約100名の受賞者が参加し、各地の優れた取り組みや成果を共有しました。

国内では、NTT DATAの認知度向上とめざすブランドイメージの強化に向け、「Moving forward in harmony.」をメッセージに掲げ、家族や世代、国境を越えたハーモニーを紡ぎ、社会との調和を大切にしながら、先進技術でお客さまの事業変革を実現する企業像を発信しています。また、グループの総合力発揮を目的に、国内グループ会社の経営幹部が集う「Synergy FY2024」や、ボトムアップで開催された「CAMPFIRE 2025」(2025年度は56社・1,300名超が参加)を開催しました。「CAMPFIRE 2025」では、技術コンテストの表彰やディ

スカッションを通じ、組織を越えた協働を促進しています。さらに、NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)では、人事制度改革に関する幹部メッセージや漫画による社内発信を通じ、会社の魅力を広く伝える取り組みも行っています。

社員の声企業が運営に反映される風通しの良い会社づくりを通じ、社員エンゲージメントのさらなる向上をめざしていきます。



## 働きやすい職場づくり

当社グループの事業は拡大傾向にあり、業務量の増加や人財獲得競争の激化に伴い、労働力の確保は重要なテーマとなっています。一方で、社員にとって働きやすい職場づくりを行い、社員一人ひとりがやりがいを感じながら健康かつ安全に働くことができる魅力ある会社づくりにより、労働力を高めることも重要と考えています。

当社グループにおける働き方変革は、社員一人ひとりが限られた時間の中で仕事の質を高めると同時に、労働時間の削減で生まれた時間を自己実現に向けて使うことで成長し、継続的に活躍し続け、その結果として強い競争力を生み出すことを目的としています。

社員がライフスタイルに応じて働く場所や時間を柔軟に選択できる多様な働き方、各種休暇制度や労働環境の整備、社員が健康を保ちながらモチベーション高く活躍し続けることができる福利厚生制度等の取り組みを通じて、「労働市場に『選ばれる』企業」をめざしています。

### 柔軟な働き方を支える主な取り組み

労働時間の適正化	<ul style="list-style-type: none"> <li>総労働時間の目標管理とモニタリング</li> <li>有給休暇制度の充実と取得推奨</li> </ul>
作業環境の変革	<ul style="list-style-type: none"> <li>フレキシビリティの高い作業環境の実現</li> <li>社員が高い付加価値を生む働き方ができる環境の実現</li> </ul>
人事制度の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方に関する制度の充実</li> <li>福利厚生の充実</li> </ul>

【参照ページ】「労働安全衛生の徹底」

## フレキシビリティの高い作業環境の実現

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内) では、業務プロセスと目的に応じて働く場所を柔軟に設定できる環境を整備しています。2022年11月から、多様な働き方を支援するため新たなリアルとリモートのベストミックスによるハイブリッドワークに対応する制度を実施しています。ハイブリッドワークに対応する制度では、組織・プロジェクトの状況等に応じて各組織で働き方改革方針を議論し、業務目的に応じたリアルとリモートの勤務制度、働き方の選択が可能となっています。(2024年度のリモートワーク率60.5%)

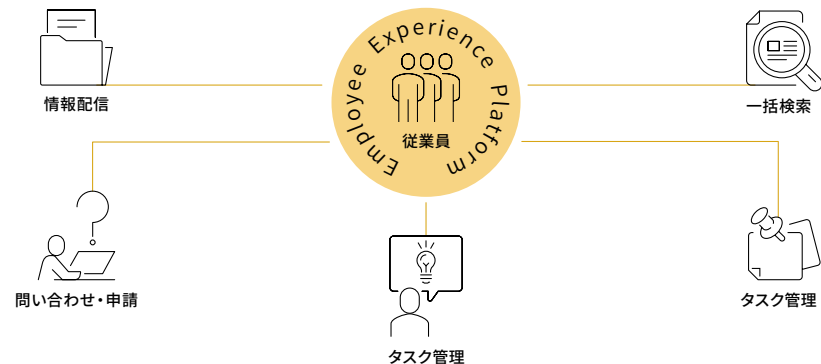
【参照ページ】非財務データ「社内制度利用者・労働時間等の状況」

## 社員が高い付加価値を生む働き方ができる環境の実現

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)、国内グループ会社では、Employee Centric(従業員を中心に考える)をコンセプトに、利用者である従業員の行動を中心にとらえた設計で、業務・意思決定プロセスの高度化、組織間連携強化、ナレッジ共有の加速等を実現する仕組みであるEmployee Experience Platformを提供しています。

また、社員へ当社グループセキュリティ基準に準拠し機密情報も安心して扱える汎用的な生成AIチャットサービス「LITRON CORE」の提供を行っているほか、2025年5月からはOpenAI社との戦略的提携を契機に、当社グループにおける生成AI活用をさらに推進し、業務の高度化・効率化や生成AI人財育成を加速させる取り組みを進めています。

### 従業員を中心としたEmployee Experienceを高度化



## 働き方に関する制度の充実

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. では、多様で柔軟な働き方を実現するため、近年、働き方に関する制度の充実に取り組んでいます。

2008年2月から月間で原則8日を上限とした自宅でのテレワークを可能としていましたが、2018年4月には、従来のテレワーク制度の見直しを行い、テレワーク実施に数上限の撤廃や、外出時の近隣サテライトオフィス利用等、自宅以外の場所での勤務を実現しました。2020年10月には、在宅勤務率の上昇に伴い増えてきた社員の諸経費負担への対応として、リモートワーク手当を創設しました。

また、労働時間管理においては、フレックスタイム制度及び裁量労働制を導入しており、2020年10月にはコアタイムを撤廃したスーパーフレックス制度を導入しました。これらの制度の利用者は全社員の約7割となっています。

様々なライフスタイルに対応可能な制度を整備し、社員の柔軟な働き方を実現しています。

## 福利厚生の充実

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)では、社員が健康を保ちながら、モチベーション高く活躍し続けられるよう、ライフサイクル全体にわたる様々な福利厚生制度を導入しています。人間ドック受診や病状に応じて日本国内の優れた医師の紹介を受けられるベストドクター紹介等の「健康増進メニュー」、財形貯蓄、確定拠出年金等、将来に備えた様々な財産形成に対して奨励金を支給する「財産形成メニュー」、入社直後からその後のライフステージの変化に即して支給される住宅補助費等の「住宅関連メニュー」の中から、社員は自らのニーズに応じて自由に組み合わせて利用することができます。

また、選択制のカフェテリアメニューの他、社員の結婚や出産等のライフイベントをきっかけとした資金計画に関する相談を受けるライフデザイン相談室の設置や、自らの職業人生を含めた生涯設計を行えるようライフプラン設計の支援、限定された企業にのみ提供されるお見合いサービス等、社員の幅広いニーズに応えられる制度を導入しています。

長期的なインセンティブとしては、在職期間に応じて積み立てられる退職手当制度、企業年金制度(確定給付型及び確定拠出型)、個人年金制度を用意し、退職後の生活サポートの充実に取り組んでいます。

### 福利厚生制度の主なメニュー

健康増進	人間ドック(オプション検査補助含む)、ベストドクター紹介、マルチオピニオン、ウェアラブル端末等の健康IT機器取得、提携フィットネスジムの優待利用 等
財産形成	財形貯蓄、確定拠出年金制度、NTTグループ個人年金 等
住宅関連	住宅補助費、新入社員の自立支援金、社宅・寮入居、持家取得後の各種支援(長期的な生活費及びローン返済補助) 等
育児関連	ベビーシッター利用補助、提携保育園紹介、相談窓口 等
その他の生活全般支援	ライフプラン相談室、マッサージルーム、レジャー施設・レストラン・物品販売特別優待、提携企業限定お見合いサービス、会社社保による団体給料補償保険(GLTD) 等



# ダイバーシティとインクルージョン

注記：本活動における目標数値や施策等は、各国・地域における個々の記載としますが、各国・地域の法的要件に従うことを前提とします。

お客様の多様なニーズに応えるため、多様な人材が個々の考え方や能力を発揮して活躍できる職場づくり、文化の醸成に取り組む。

## 基本方針

当社グループは変化の激しい事業環境において顧客の多様なニーズに応えるため、多様な人材が個々の考え方や能力を発揮して活躍できる職場づくりに取り組んでいます。サステナビリティ経営のマテリアリティの1つと位置付けて、「働く一人ひとりの多様性を尊重し、創造力を高めていくこと」を掲げて、「多様な人材活躍」と「働き方変革」の2軸でD&Iを推進しています。D&Iの推進を通じて、多様な人材が性別、国籍、性的指向、障がい、スキル、職歴等にかかわらず尊重され、活躍できるカルチャーの実現をめざします。



また、一企業単体の取り組みに閉じず、関係機関や他社とも連携し、社会的なインパクトを起こすため横断的なD&I推進活動にも参画しています。2019年3月にはWEPs(女性のエンパワメント原則)<sup>\*1</sup>の趣旨に賛同し、同原則に基づき行動するためのステートメントに署名しました。また、2025年1月にグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)<sup>\*2</sup>が提唱する「GCNJコレクティブ・アクション2030」にも賛同・署名し、国内20社を超える企業と横断的に社会課題を解決する活動に取り組んでいます。

\*1 2010年3月に、国連グローバル・コンパクト(UNGC)とUNIFEM(UN Women)が共同で作成した女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則で、企業が現在の慣行や基準、行動を調査し分析するための実践的な手引き

\*2 国連と民間(企業・団体)が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティニシアティブである国連グローバル・コンパクト(UN Global Compact)の日本組織

In support of

**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office

WEPs



GCNJ コレクティブ・アクション

## 推進体制

当社グループでは、2008年より経営戦略の一環として経営層のコミットメントの下、D&Iを推進しています。

Our Wayで定める全体ポリシーの中にD&Iを明確に位置付け、グローバル共通の価値観と倫理観に基づき、「Code of Business Ethics」に沿って、D&Iにとどまらず、倫理的・法的に適切な行動を通じて他者や社会への敬意を実践し、誰もが尊重される組織文化の醸成に取り組んでいます。

代表取締役副社長執行役員であるコーポレート総括担当役員を委員長としたサステナビリティ経営推進委員会の小委員会(テーマ別ワーキンググループ)において、D&Iを含むサステナビリティ経営に関する各種課題について実務的な議論を行っています。

また、世界各国のリーダーとD&Iをテーマとしたセッションを定期的で開催するとともに、社員による自主的な取り組みも活発に行っています。



## 具体的な取り組み

### ジェンダー平等の推進

当社グループでは、D&Iの推進において、特にジェンダー平等を重要課題と位置付けています。NTT DATAグローバル全体の方針の下、各国・地域の状況に合わせてそれぞれ活動しています。

### 女性活躍推進法に基づく目標

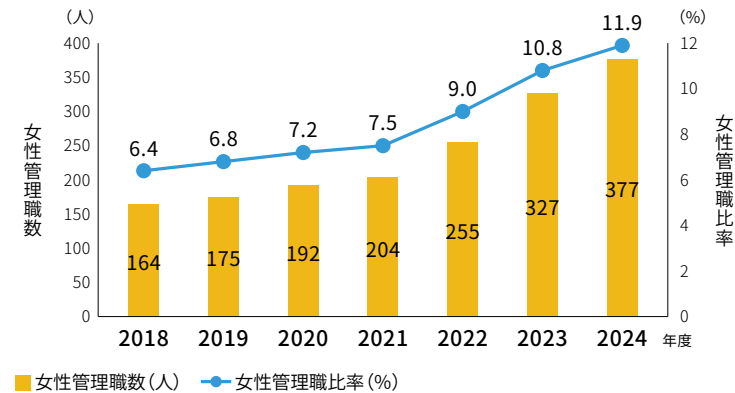
NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)では女性活躍推進法の施行に伴い、女性の活躍に必要な環境の整備を目的とした行動計画を策定しました。全社一丸となって継続的かつ確実に、目標達成に向けて取り組んでいます。

#### 女性活躍推進における目標

計画期間	2021年4月1日～2026年3月31日
当社グループの課題	<ol style="list-style-type: none"> <li>採用における男女差、男女の継続勤務の状況に大きな課題は見られないものの、女子学生の応募増加、理系女子学生の応募母集団形成は今後も必要</li> <li>経営層、管理職層における女性の割合がそれぞれ低く、拡大が必要</li> <li>女性のさらなる活躍のために、男女偏りなく育児・家事分担ができ、仕事と家庭の両立ができる環境整備、風土醸成が必要</li> </ol>
定量的目標	<p><b>目標1</b> 2025年度末まで継続して女性採用比率30%超をめざす ▶ 2016年から継続して30%超 (2025年4月1日新卒女性採用率36.8%)</p> <p><b>目標2</b> 2025年度末までに女性管理職比率15%をめざす ▶ 2024年度末時点11.9%</p> <p><b>目標3</b> 2025年度末までに女性経営幹部数(役員、組織長等)20名をめざす ▶ 2025年7月1日時点15名</p> <p><b>目標4</b> 2025年度末までに男性育児休職取得率*100%をめざす ▶ 2024年度末時点100%</p>

\* 育児目的の休職を含む

### 女性管理職数の推移



■ 女性管理職数(人) ● 女性管理職比率(%)

※ NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. の集計

### ジェンダー平等の取り組み

#### グローバル全体における取り組み

- 経営幹部がD&Iの各テーマの実現を推進している旨を社員に語り掛ける社内ポータル等でのメッセージ発信
- 国際女性デー公式サイトへの経営幹部メッセージ掲載、世界各国でイベントを開催
- Women's Initiativeの推進(「NTT DATA Global Conference」等における女性活躍をテーマとしたセッションの実施等)

#### 日本における取り組み

- 女性のエンパワーメント原則(WEPs)への署名
- 日本経済団体連合会(経団連)「2030年30%へのチャレンジ」への賛同
- 経営層に対するマインド変革研修の実施
- 管理職を対象とした多様な属性の人財マネジメントのための教育、部下のキャリア形成支援教育
- NTTグループ女性役員有志による自主的活動「Self As We」での女性社員向け役員ラウンドテーブル「プリズム」
- 女性上級管理職の自主活動「NTTデータWomen's Initiative」
- 女性社員のキャリアや成長にチャレンジする気持ちを後押しする「キャリア・エンカレッジプログラム」

- 女性社員を対象とした前向きなキャリア形成を考えるセミナー「ポジティブキャリアワークショップ」
- 女性社員活躍モニタリング指標のダッシュボード化
- 育児中社員を対象とした両立事例の紹介、復職に向けたセミナー
- 育児休職からの復職社員を対象とした三者面談
- 社員有志によるワーママ・プレママ、女性管理職コミュニティの運営及び情報交換

### 各国・地域の取り組み事例

- ルーマニア、ポルトガル、イタリア、ベルギー、オランダ、ルクセンブルクで実施されているWomen Together Europeプログラムでは、トレーニング、ネットワーキング、上級幹部によるメンタリングを実施し、専門的・個人的成長を支援
- NTT DATA Business Solutions (ドイツ) で、国際女性デーに「WOW - Wall of Women」キャンペーンを実施し、ドイツ現地とオンラインで約2,000人が参加
- フランスでは、女性求職者が少ない市場環境において、採用コミュニケーション戦略を立て、求人情報の見直し、女性社員が求職者に自身の経験を語る機会を設けるなどの取り組みを実施

### 仕事と育児・介護の両立のための取り組み

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)では、社員が安心して育児・介護と仕事を両立できるよう、育児・介護相談窓口を設置し、制度相談、日常生活に伴う様々な疑問・悩みに関する情報提供・助言を行っています。介護支援として、2011年から特定非営利活動法人(海を越えるケアの手)が提供する「遠距離介護支援サービス」に加入し、社員の介護への直接支援を行っています。毎年、社員ニーズを汲み取ったテーマで仕事と介護の両立支援セミナーを開催していますが、リモートワークに対応したオンライン形式での開催やセミナー動画をいつでも閲覧できるようアーカイブ提供することで活用度を高め、社員への幅広い情報提供と意識啓発を継続的に実施しています。

【参照ページ】非財務データ「社内制度利用者・労働時間等の状況」

#### 育児・介護等に関する制度例

主な育児制度	主な介護制度
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 育児休職 子どもが満3歳まで取得可能 復職時の申請期限は1カ月前</li> <li>• 育児のための短時間勤務 子どもが小学校3年生の年度末まで取得可能 短時間勤務の申請期限は2週間前</li> <li>• 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、 最長1年まで取得可能 (2024年創設)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 介護休職 最長1年6カ月まで取得可能</li> <li>• 介護のための短時間勤務 介護休職とは別に最長3年取得可能</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ライフプラン休暇 (失効した年次有給休暇の積立+勤続年数5年ごとに5日付与) 育児、介護、不妊治療他、様々な事由で取得可能。取得事由の限定なし 最大40日の積み立てが可能</li> </ul>	

働き方をサポートする制度

### 企業主導型保育園の共同利用

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)は、社員が安心して出産・休職し、計画どおり早期に復職できるよう、日本全国に展開する企業主導型保育事業者と共同利用契約を締結し、社員が居住地近隣の保育園を利用できる仕組みを導入しています。



## 仕事とライフイベントの両立のための新たな取り組み

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内) では、多様な人財の活躍に向けては、社員の声や多様な働き方のニーズに対応していくことが重要と考えています。

従来よりパートナーの転勤等によりやむを得ず退職した社員を退職後一定期間内に社員として再採用する仕組みを導入していますが、社員の取り得る選択肢のさらなる拡大を図ることにより、幅広い就労ニーズに対応する観点から、従来の制度に加え新たに、パートナーの海外転勤等に伴う帯同を事由とした休職制度(帯同休職)を2024年4月に創設しました。

また、「不妊治療に専念したい」といった社員の声を踏まえ、2024年7月に不妊治療のための休暇制度を創設しています。今後も、社員の声を踏まえ、多様な働き方のニーズに対応できる柔軟な制度を整えていきます。

## キャリア継続支援

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内) は、社員が安心して出産・育児・介護と仕事を両立しキャリア継続できるよう、制度の充実を図るとともに、社員の理解を促進し、利用しやすい環境整備を進めています。

### キャリア継続支援の主な取り組み

- 育児・介護休職者に会社情報を参照できる環境を提供
- 育児・介護休職制度等を紹介し両立を支援するコミュニケーションハンドブックを提供
- 仕事と介護の両立支援セミナー
- 仕事と育児の両立支援セミナー
- 育児・介護休職等から復職した社員を対象としたキャリア形成支援のための三者面談

## LGBTQ+ 等性的マイノリティに関する取り組み

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内) では、多様な人財が活躍できる環境整備の観点から、LGBTQ+ 等性的マイノリティに関する取り組みを推進しています。経営幹部からのメッセージ発信のほか、理解促進のための職場学習会の開催、相談窓口の設置、LGBTQ+ セミナーの毎年の実施、LGBTQ+ の支援者「アライ」に関する当社グループ行動指針の表明等の取り組みを進め、「アライ」は650人を超えました。2018年度からは配偶者及びその家族に関わる制度全般について、同性パートナー等にも適用を拡大しています。また、NTTグループとして日本最大のLGBTQ+ パレードである東京レインボープライド

に2019年より参加しており、ブース出展やパレードに参加しました。

2021年6月には、全世界共通の「LGBTQ+ ALLY (アライ) ロゴの使用に関するガイドライン」を新たに制定し、世界各国で共通のALLY ロゴを使用し、イベント、ニュースリリース、社内利用等で積極的な取り組みを進めています。

LGBTQ+ 等の性的マイノリティが働きやすい職場づくり等の取り組みが評価され、一般社団法人 work with Pride が策定した「PRIDE 指標」のゴールドを2017年から8年連続で受賞しています。

## 障がい者雇用・活躍推進の取り組み

日本では、企業が一定割合以上の障がい者を雇用することを法律で義務付ける「障害者法定雇用率」を設けています。この法定義務を達成すべく、2008年に設立した特例子会社「NTTデータだいち」と連携し、障がいのある社員の様々な就労機会の創出に努めています。全国の拠点で、重度障がいがある社員が、リモートワークを活用してIT業務を担っています。NTTデータだいちでは、オフィス事業(代表電話受付対応や社内文書の長期保管管理、機密文書回収とシュレッド、社員ICカードの作成、オフィス清掃、除菌拭き上げ等)と、ITサービス事業(当社グループ及びグループ外顧客のウェブサイトメンテナンスリニューアル、ウェブアクセシビリティ診断業務、デザイン業務、サーバー構築・保守業務、データ入力業務等)のほかに、栃木県那須町において農業事業を営んでいます。

当社グループは、多様な人財が安心して活躍できる企業をめざし、障がいの有無にかかわらず、誰もが公平な環境で能力を発揮できる職場づくりを進めています。2022年6月「NTTデータグループ障がい者活躍方針」策定、2024年4月「相談窓口の設置」、2024年7月「合理的配慮ハンドブック」の制作、2025年6月「障がいがある社員の交流会」実施など、様々な取り組みを通じて、職場の理解促進と具体的な実践につなげています。(2025年6月時点の障がい者雇用率2.65%)

### NTTデータグループ障がい者活躍方針

ビジョン：障がい者も、周囲も、ともに生き活きと活躍する会社へ

【障がい者雇用率】

2024年4月までに**2.5%**以上、2026年7月までに**2.7%**以上

## 多様性への配慮

### 日本における取り組み

- 国籍や採用区分での区別をせず等しく評価し、適正に処遇し、活躍するよう運用
- 宗教上の配慮から、社員の求めに応じて本社ビル内で祈祷のスペースの設置
- レストラン内でハラルやベジタリアンメニューの対応

### 各国・地域における取り組み

- NTT DATA Romaniaでは、身体障がい者の日常の困難や創意工夫を理解するため、体験イベントを開催。車椅子での移動、アイマスク迷路、読唇術体験、利き手でない手で卓球を行う等のアクティビティを通じ、障がいに対する理解を促進
- NTT DATA Belgiumでは、École des 4 vents (自閉症・アスペルガー症候群の生徒を対象とした教育機関)と連携し、職業的成長を支援するインターンシッププログラムを開始
- NTT Data Italyでは、子育て中の従業員を支援するため、新しい生活環境にスムーズに適應できるように、復職後の親向けにチームコーチングプログラムを提供



## ♡ 労働安全衛生の徹底

労働環境の多様化に伴い、長時間労働やメンタルヘルスの問題の重要度が高まっていること、また、データセンター事業の運営における労働災害の防止等に向けて、危険源のリスク評価、ガバナンス体制の構築、教育訓練などの対策を進める。

### 基本方針

当社グループでは、経営戦略の一環として「健康経営」を掲げ、社員が健康であり、一人ひとりが意欲と活力を持って安全に働き続けられる環境づくりをめざしています。

### 推進体制

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内) では、社員の安全を第一に考え安全な就業環境の提供に努めており、経営層、人事本部所属の産業医、保健師が中心となって、健康保健組合及び各職場と協力しながら社員の健康保持・増進やメンタルヘルスカケア等に取り組んでいます。

産業医・保健師は職場担当制を取っており、各職場の状況を踏まえたきめ細かな社員フォローを推進していることが大きな特徴です。

### 具体的な取り組み

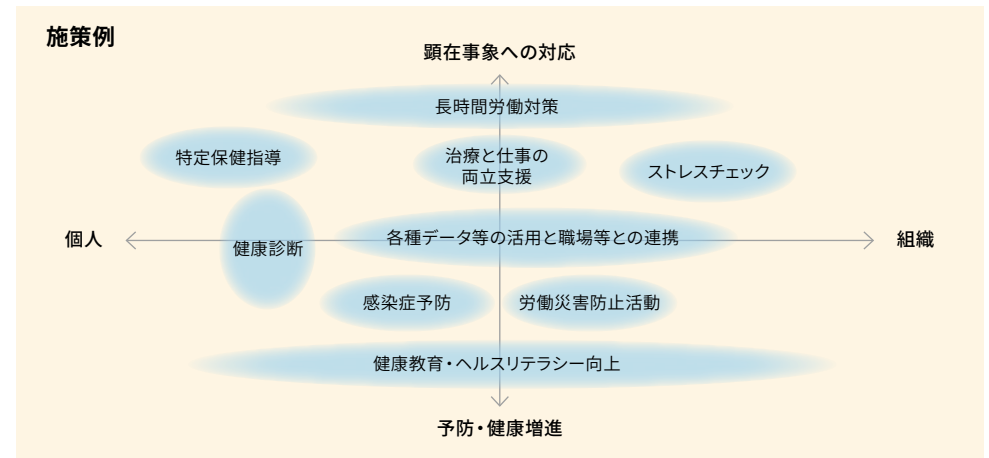
#### 健康目標の設定と取り組み

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内) では、健康経営推進に関わる中期目標項目及び単年度目標項目を設定し、各種施策の展開をしています。

【参照ページ】 非財務データ「社内制度利用者・労働時間等の状況」

[健康経営の推進](#) [健康目標の設定と取り組み](#)

経済産業省と日本健康会議より優良な健康経営を実践している法人に与えられる「ホワイト500」の認定を、当社グループ内で計5社が取得しています。また、健康経営優良法人認定は当社グループの計23社が認定を取得しています。



健康診断	定期健康診断や人間ドックの受診
長時間労働対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>月間45時間超の時間外労働の社員を対象に「疲労蓄積度チェック」面接と負荷軽減措置の実施</li> <li>長時間労働プロジェクトメンバーに対するフォロー・医療職による組織支援</li> </ul>
ストレスチェック	年1回の全社員ストレスチェック結果を踏まえた要改善職場への対処と良好事例の社内展開
特定保健指導	40歳以上の生活習慣病リスク者に対して自社所属保健師による特定保健指導を実施
健康教育・ヘルスリテラシー向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>若年層向けセルフケアの健康教育の実施(入社1・2年目及び35歳の社員全員、30歳代の高リスク社員)</li> <li>毎月の全社員向けヘルスケアコンテンツの提供を通じ社員の健康意識を醸成</li> <li>育成指導者、管理職向けにラインケア強化のための支援・啓発</li> </ul>
治療と仕事の両立支援	柔軟な勤務形態を可能にする制度提供や職場・上司と医療職の連携によるきめ細やかな支援
労働災害防止	「安全衛生委員会」を中心とし、業務災害ゼロをめざした社員への注意喚起実施
各種データ等の活用と職場等との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員の働き方の多様化を踏まえた健康課題の把握と対策の実施</li> <li>健康懸念職場に関する幹部報告</li> <li>健康課題に関する労働組合との定期的な意見交換</li> <li>健康保険組合からの統計的なデータ提供</li> </ul>
感染症対策	感染症対策に関する継続的な意識啓発等の取り組み

## 総労働時間の目標管理とモニタリング

IT業界では、長時間労働が継続的な課題となっていました。NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)では、適正な労働時間管理の下、総労働時間の削減を全社で推進してきました。

2020年度のコロナ禍以降、2019年度と比較して社員1人当たりの総労働時間平均は増加に転じており、2024年度は1,997時間でした。2020年度以降5年間の総労働時間平均は横ばいであり、コロナ禍以降の働き方の変化や、事業の拡大による業務量の増加、人財の流動性が高まることによるリソース確保の難しさ等、様々な要素が複合的に影響している状況が続いています。

恒常的な長時間労働は社員の健康に大きな影響をもたらすことから、過重労働の未然防止に向けては、BIプラットフォーム(Tableau)により労働時間関連データ等の分析結果をセキュアかつタイムリーに可視化して社内に展開することや、階層研修や社内サイト等で、労働時間の適正化と働き方変革の意識啓発を行うことで、労働時間削減の動機づけを行っています。2023年度以降、組織別の総労働時間平均目標の設定を行い、四半期ごとに予実をモニタリングし労働時間の削減に向けて取り組んでおり、2025年度もこの取り組みを継続していきます。

## 有給休暇制度の充実と取得推奨

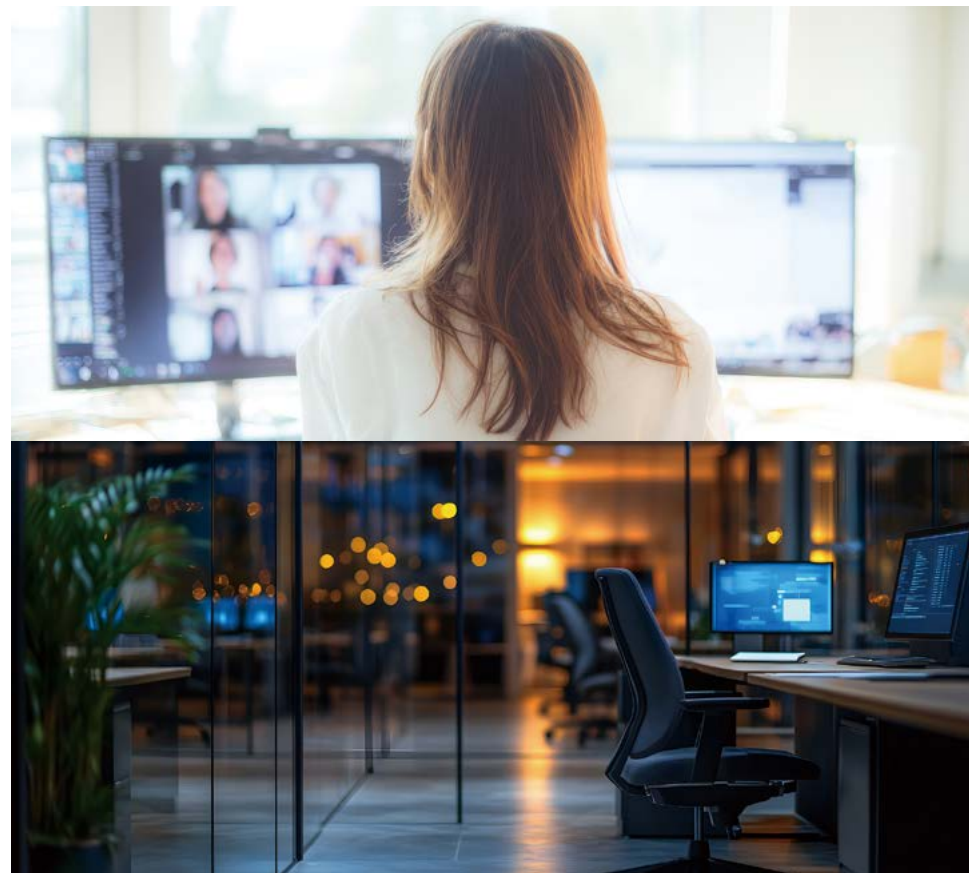
NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)では、社員のワーク・ライフ・バランスを推進の一環として、有給休暇取得率向上に向けた取り組みを全社的に進めています。2024年度の平均有給休暇取得実績は平均15.5日/人、有給休暇取得率は79.8%でした。今後も継続してメリハリのある働き方を推進すべく、各種データから分析した結果をもとに立案した有給休暇取得施策を実行し、取得率の向上をめざしていきます。

【参照ページ】非財務データ「社内制度利用者・労働時間等の状況」

## 労使による対話をもとに就労環境を整備

NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)には労働組合が組織されており、労働条件に関わる案件等については、その都度、会社と労使協議を実施しています。労使間の対話を重視し、十分な話し合いの上、様々な課題に対処していくことを基本姿勢としています。2024年度においては、不妊治療と業務の両立に向けた環境整備として、労働組合との協議の上、ライフサポート休暇を新たに創設しました。

なお、管理職は経営を担う立場のため労働組合に加入する権利がなく、管理職を除く従業員の組合加入率は、ほぼ100%となっています。



# 人権の尊重

企業の人権尊重の責任が国際的に求められる中、バリューチェーン全体にわたる人権マネジメントに取り組む。ステークホルダーの人権に対する負の影響を予防・緩和し、必要な救済措置の取り組みを進める。

## 基本方針

当社グループはNTTグループの一員として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方を取り入れた「NTTグループ人権方針」(2021年11月制定)に沿って、バリューチェーン全体にわたる人権マネジメントに取り組み、ステークホルダーの人権に対する負の影響を予防・緩和し、必要な救済措置を進めます。また、サステナビリティや人権を含む昨今の社会課題に対する当社グループの取り組み姿勢や、社員が事業活動において参照すべき倫理・コンプライアンスについての大切な考え方を示した「NTT DATA Code of Business Ethics」(2025年7月制定)において、「人権の尊重」を明記し、社員一人ひとりが日々の事業活動の中で実践しています。

### NTTグループの人権方針

国際規範を支持し、4つの切り口から  
特に注力すべき重要な人権課題への対応方針を明記

<p>「Diversity &amp; Inclusion」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>差別の禁止</li> <li>自由と権利の尊重</li> <li>職場における公平性</li> <li>格差と貧困</li> </ul>	<p>「Work in Life」(健康経営)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>多様な働き方</li> <li>強制労働・児童労働の禁止</li> <li>生活賃金</li> <li>結社の自由と団結権</li> <li>職場の安全</li> <li>福利厚生 の充実</li> </ul>
<p>「高い倫理観に基づくテクノロジー」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>テクノロジー</li> <li>データバイアス</li> <li>プライバシー</li> <li>個人情報保護</li> <li>セキュリティ</li> </ul>	<p>「適切な表現・言論・表示」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>広告や表示における表現</li> <li>アクセシビリティ</li> <li>表現の自由</li> </ul>

① NTTグループ人権方針(全文)

## NTT DATA Code of Business Ethics

### 2.1 人権の尊重

私たちは事業活動を行うあらゆる場所で、人権と人間の尊厳を尊重し、保護します。  
私たちは、事業運営やバリューチェーン全体で発生する人権への悪影響を特定し、予防し、低減し、その対処方法を説明することに努めます。発生した影響に対しては、真摯に是正に取り組みます。  
また、私たちは、労働者の権利、特に労働者である社員が自ら選択した労働組合の結成や加入、団体交渉を行う権利を尊重します。

① NTT DATA Code of Business Ethics (P9「2.1 人権の尊重」)

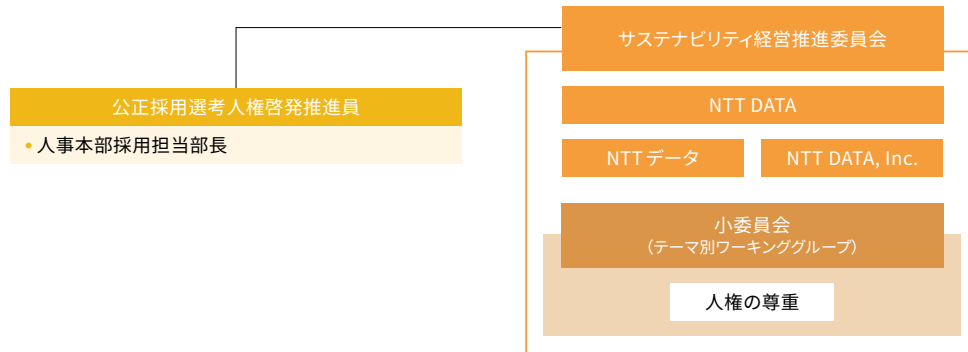


## 推進体制

人権の尊重を全社で推進するためには、まず全社員一体となった人権に関する理解と認識を深めることが重要です。当社グループでは、人権に関する小委員会（テーマ別ワーキンググループ）及び各組織に配置された人権啓発推進者の会議を定期開催し、人権デューデリジェンスの分析結果を踏まえた改善計画の議論や各拠点で実施されている啓発施策の情報共有等、人権マネジメントの強化をグループ体的に取り組んでいます。小委員会での議論の結果は、NTTデータグループ社コーポレート総括担当役員が委員長を務める「サステナビリティ経営推進委員会」（原則年4回開催）に報告し、幹部を含めた人権マネジメントを遂行しています。

また、全社リスクマネジメントとしても人権は重要なリスクとして設定されており、統制計画・統制状況のモニタリングについて内部統制委員会に定期的に報告しています。

### 人権啓発推進体制



## 具体的な取り組み

### デューデリジェンスの構築及び活動内容

お客さまにとって最適なサービス・ソリューションの提供をグローバルに展開する当社グループにおいては、各国・各地域における法令遵守はもとより、国際基準に適合した適切な企業活動が必要です。2021年度に策定された「NTT グループ人権方針」にしたがい、当社グループとして人権デューデリジェンスプロセスを経て、人権課題の特定、防止、軽減、是正をグローバル規模で進め、人権意識の向上に努めています。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、人権デューデリジェンスとして、以下のステップで当社グループ内の状況評価、人権侵害が起きていないかを確認しています。

2024年度は、前年度に抽出された「労働安全衛生・適切な労働環境」「ハラスメント」「アクセシビリティ」の各リスク防止・軽減の取り組みを進めました。

抽出リスク	対応
労働安全衛生・適切な労働環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働組合が存在しない海外のグループ会社が複数あったことから潜在的リスクとして抽出されたが、実際には従業員代表との対話が継続的に行われ、労働環境の改善等が実施されていることを確認</li> <li>個別方針を策定しているなど対応が進んでいるグループ会社の取り組みをベストプラクティスとしてグループ内に展開</li> </ul>
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>e-ラーニングや階層別研修などの人権啓発施策において、ハラスメントの内容をより充実・強化</li> <li>経営層をはじめとしたトップレベルの認識・意識向上が重要であることを踏まえ、ハラスメントの起きにくい職場づくりや未然防止、発生時の対応方法についての理解度を高めるワークショップを実施</li> </ul>
アクセシビリティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>専担部署の不在という観点から潜在的なリスクとして抽出された組織があったが、検証の結果取り組みは実施されており、顕著なリスクは存在しないことを確認</li> </ul>

2024年度もSAQの回答をもとに人権リスクマップを作成し、注意すべきリスクとして「労働安全衛生・適切な労働環境」「従業員の個人情報管理」「差別の禁止と法の下での平等」「先住民・地域住民の権利」が抽出されました。

2025年度はこの人権課題が発生した組織との対話を通じて詳細な状況を把握し、各課題の深掘りをするとともにリスクの防止・軽減を進めます。

また、新規投資を行う際に、人権に悪影響を及ぼす可能性があることに対処しているかどうかをチェックリストで確認し、会社の信用を損なわないための最低限のリスク回避の内容を精査しています。

今後も積極的に外部コミュニケーションを進めつつ、CSDDD\*等の国際基準の要請に沿った人権デューデリジェンスをグローバル一体となって進め、人権マネジメントの充実を図ります。

【参照ページ】非財務データ「人権違反件数の状況」

\* CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) : 従業員数や売上高等について一定規模以上の企業に、人権及び環境への悪影響に対するデューデリジェンスの実施を義務付ける指令

## 人権啓発の推進

当社グループの重要な人権課題や人権方針について、外部知見や様々な形態を活用しながら啓発施策を展開し、グループ社員の人権意識の向上を図っています。今後も各種人権啓発の施策を積極的に展開していきます。

### 2024年度実施研修

	国内	海外
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権啓発学習会： 国内グループを対象に、「ハラスメントのない職場」「AIと人権」をテーマとした職場単位のディスカッション実施</li> <li>職場風土醸成ワークショップ： 役員・幹部層を対象に、ハラスメントの起きにくい職場環境づくりに関する意識醸成、行動変容を目的に実施</li> <li>人権標語コンテストや階層別別研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社の人権方針や人権に関するトップコミットメントについて学ぶとともに、全社員が自社のビジネスと人権に責任があることを意識づける研修 (Business Solutions)</li> <li>ハラスメント、アンコンシャスバイアスやマイクロアグレッションに関する研修 (North America)</li> </ul>
受講人数	約83,000人/年(のべ)	約310,000人/年(のべ)

## 人権関連法の遵守

当社グループでは、人権に関する法律への遵守を徹底しています。例えば、NTT DATA UKでは、2015年3月に英国で制定された英国現代奴隷法 (MSA: Modern Slavery Act 2015) に基づき、自社の業務プロセスはもちろんのこと、自社取引先に対してもMSAの準拠を求

め、グローバルで現代奴隷制に関する声明を制定し、すべての地域で倫理的慣行と人権へのコミットメントを強化しています。また、取引先含め、各国・地域の法令を正しく理解・認識し遵守することで、その責任を果たし、外部・内部通報システムを設定するとともに、必要に応じて研修を行っています。今後も人権デューデリジェンスのプロセスの中で、人権関連法案への遵守状況を確認していきます。

【参照ページ】非財務データ「人権違反件数の状況」

## 調達先へのガバナンス

上流に対する人権マネジメントについては「NTT データグループ サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を全社へ展開し、本ガイドラインをもとに、人権含むサステナビリティに関する 領域で遵守すべき項目についてサプライヤの皆さまに周知するとともに、当社グループ施策への理解の促進を行っています。

また、NTT DATA, Inc. では、第三者機関によるリスクマネジメントプロセスを導入し、人権に焦点を当てたサプライチェーンのレビューと分析を行っています。特にUK & アイルランドでは、国別リスクプロファイル等の外部スコアリングに基づいてサプライヤを評価しています。具体的には、現代奴隷制度に関するサプライヤの対応状況を把握するために、現代奴隷法に関する声明を収集の上、レビューを実施しています。またメーカーについては、Responsible Business Alliance\*への加盟を評価する等、鉱物の責任ある調達についての状況も確認しています。

\* Responsible Business Alliance: グローバルサプライチェーンにおける社会、環境、倫理における責任あるビジネスを促進するグローバルな企業イニシアティブ。

【参照ページ】Prosperity positive「サステナブルサプライチェーンマネジメント」

## AIガバナンス

下流に対する人権マネジメントとして、「倫理・社会受容性」のリスクを軽減し、真に人間とAIが共生する人間中心の社会を実現するため、2019年5月に「NTT データグループAI指針」を策定し、その後は2024年7月に策定された「NTTグループAI憲章」を指針として、AIガバナンスの取り組みを進めています。

【参照ページ】Prosperity positive「AI ガバナンス」

NTTグループAI憲章

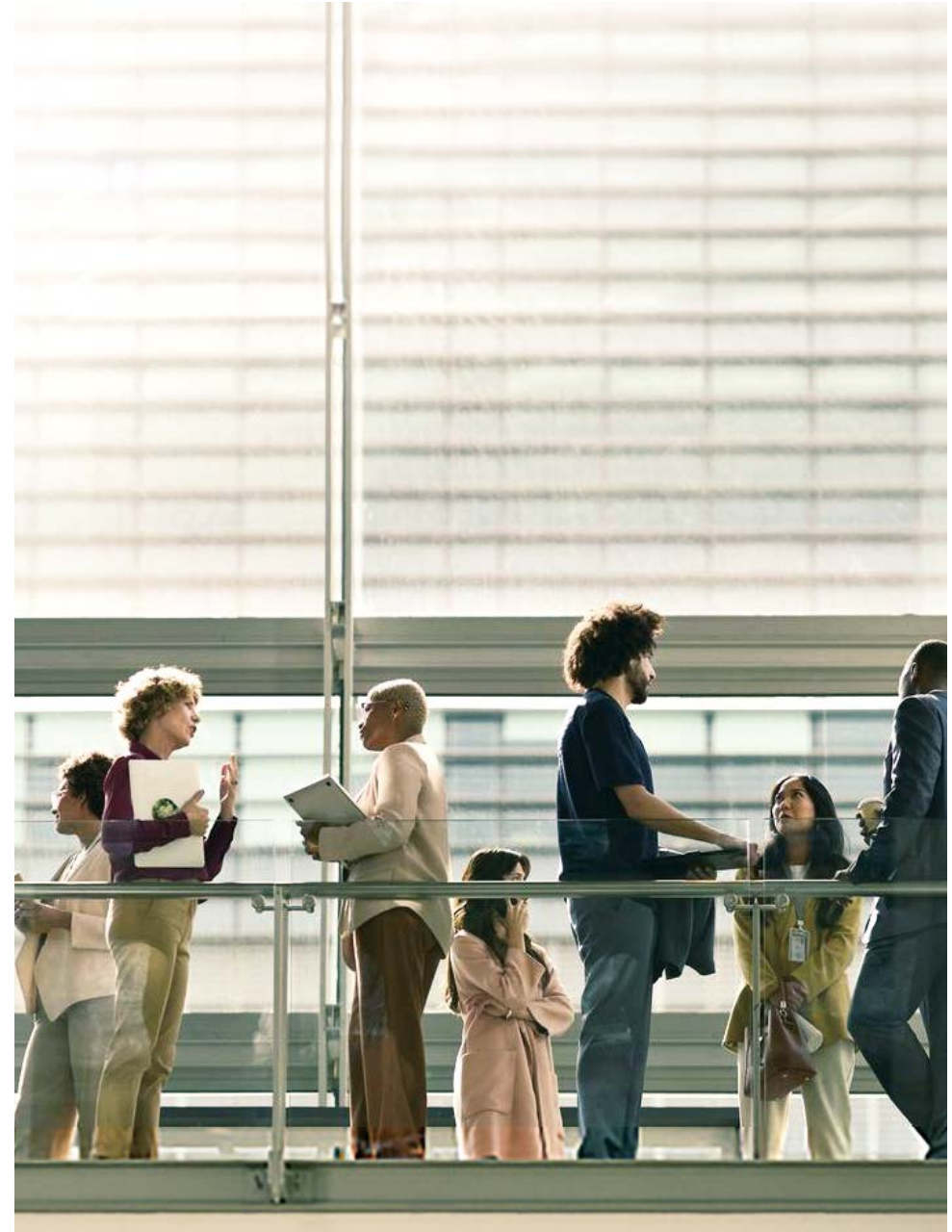
## 難民の雇用機会の創出

NTT DATA, Inc. では、難民が地域社会に円滑に参画できることをめざし、2022年からオランダ政府の「難民・移民支援計画」に積極的に貢献しています。多くの難民はネットワークが限られていることや労働市場に慣れていないことから、雇用を見つける困難に直面しています。そこで、NTT DATA, Inc. は、戦略的アドバイスやメンターシッププログラムを通じて、難民が仕事を探すためのガイダンスとサポートを提供し、このギャップを埋める支援をしています。この取り組みは、難民の雇用可能性を高めるだけでなく、NTT DATAが事業を展開する地域コミュニティの人権の尊重を促進し、よりインクルーシブな社会の実現に寄与します。このプログラムにより、難民が潜在的なニーズのある雇用主とつながる機会を創出して仕事を確保し、地域コミュニティにスムーズに参画する可能性を大幅に向上させています。

## ステークホルダーとの対話

当社グループは同和問題をはじめとする様々な人権問題の解決に取り組む東京人権啓発企業連絡会や、グローバルにネットワークをもつBSR\*、国連グローバル・コンパクト等の外部団体への加入を通じて人権をテーマとした分科会等に積極的に参加し、国際的に求められているマネジメントレベルや他社の動向状況を把握し、当社グループのガバナンスの強化に努めています。

\* BSR (Business for Social Responsibility) : 気候変動、エクイティ、インクルージョン、人権問題、生態系、持続可能なサプライチェーン等の分野に関する専門知識を持つサステナビリティの専門コンサルタント




## 社会のデジタル・アクセシビリティの向上

ITは教育、食、医療等の基本的ニーズにアクセスする重要な手段だが、デジタル格差が問題となる。基本的ニーズへのアクセスを支えるITサービス提供、デジタル包摂のためのUI(ユーザーインターフェース)やUD(ユニバーサルデザイン)導入、リテラシー向上に取り組む。

### 基本方針

当社グループは基本的ニーズへのアクセスを支えるITサービスを提供すると同時に、デジタルインクルージョンを支えるUI(ユーザーインターフェース)やUD(ユニバーサルデザイン)を導入するとともに、ITリテラシーの向上に取り組めます。NTT DATAはITインフラ等の技術を包括的に提供し、デジタル経済の観点において繁栄できる地域社会の実現をめざしています。

 [【参照ページ】「ヒューマン・センタード・デザイン\(HCD\)の取り組み」](#)

### 推進体制

NTTデータグループ社サステナビリティ経営推進本部が中心となって社内の関連部門や国内外のグループ会社、NTTグループ各社と連携して社会貢献活動や社会貢献型ビジネス等を実施しています。活動にあたっては、NPO／NGOや地域社会、顧客など様々なステークホルダーとのコミュニケーションを通じて社会課題を把握し、当社グループの強みを活かしたグローバルにおけるデジタル・アクセシビリティの向上や次世代IT人材育成、社会貢献活動に取り組んでいます。

### 具体的な取り組み

#### お客さまとの共創による貢献

##### Androidスマートフォン用電子証明書搭載サービス(デジタル・アクセシビリティ)

NTTデータ社は、デジタル庁と連携したAndroidスマートフォン用電子証明書搭載サービスによってマイナンバーカードの保有者は、マイナンバーカードで利用できるサービスをスマートフォンだけで完結できます。電子証明書が搭載されたスマートフォンにてマイナポータルにログインすることで、薬や医療費、年金記録の確認や引越手続きといった様々な行政サービスを利用できます。また、住民票の写し等、各種証明書をコンビニで取得すること等が可能です。本サービスは利用者のアクセシビリティを考慮し、色の違いを識別しにくい利用者や視覚障がい者の方でも音声読み上げ機能を活用して、問題なく利用可能なUIとするなどの工夫がされています。本サービスは2023年のリリース後、2024年7月までに約26万人の方々にダウンロードいただいています(利用者用電子証明書の件数をカウント)。

※ 当該サービスのユーザアプリ(マイナポータルアプリ)については2025年4月1日以降デジタル庁様が機能追加や保守を担当されています。

##### 国際機関におけるアクセシビリティの理解度を向上(デジタル・アクセシビリティ)

NTT DATA, Inc. は、国際的な組織や企業等と連携して多様性を受け入れる包括的な社会の構築を支援しています。この取り組みの一環として、NTT DATA, Inc. は世界知的所有権機関(WIPO)や他の国連機関と連携し、組織全体へアクセシビリティに関する理解の強化に伴う支援を行いました。戦略的アプローチから運用モデルに至るまで、アクセシビリティに関するワークショップ等を通じて、組織の理解向上に貢献しています。この取り組みは障がい者のアクセス向上を目的とした国連等の様々な活動に活用されています。

## ワーキングケアラーの仕事と介護の両立支援（社会貢献）

日本の介護制度は社会保障費の増大等、多くの課題を抱えており、また潜在的な課題として親や家族の介護と、仕事との両立に課題を抱えている方々が多くいることがわかってきています。NTTデータでは、様々な保険外サービス事業者の提供価値やデータを繋いで融合することで、ワーキングケアラーの課題を解決する新たな価値を共創し、事業者を経由してワーキングケアラーにサービス等を届ける事で、ワーキングケアラーの仕事と介護の両立や企業のダイバーシティ推進、ワーキングケアラー等に向けたサービスの市場拡大に貢献しています。

## 自社の取り組み

当社グループは、環境、ヘルス、貧困、ジェンダー等、幅広い社会課題の解決にインパクトが創出できるプログラムに対し、社員の専門性を活かしたボランティア活動や当社グループの強みであるIT分野における金銭的・技術的支援を行うことにより、子どもたちやNPO／NGOのITスキルやITリテラシーの向上をサポートしています。

① [社会](#)

## インドにおける少女たちのSTEM分野推進を支援

NTT DATA, Inc. は、社会的に恵まれないコミュニティに属するインドの少女たちがSTEM（科学、技術、工学、数学）分野のスキルを身に着ける取り組みを支援しています。インドでは女子の入学や学習の継続等が困難なコミュニティがあり、NTT DATA, Inc. は7年以上にわたってIT教育や実験室、図書館の建設等、様々な学習機会の実現に貢献しています。インドにおいてSTEM分野に進む女子学生は全体の30%、さらにSTEM分野で働く女性の割合は14%と男女格差が発生しており、STEM分野における創造性等に影響を与えているといわれています。この取り組みを通じてインドにおける少女の学習や就業機会の創出に貢献しています。

## 次世代IT人財育成

次世代を担うIT人財の育成を推進するため、当社グループは未就学児・小学生から高校、大学に至るまで、グローバル全体で様々なIT教育の機会を提供しています。国内では、未就学児・小学生を対象としたIT教育施策として、全国各地でプログラミングイベント「NTTデータアカデミア」を開催し、プログラミングや近未来につながるワクワクするITの仕組みを子ども

たちに伝えています。2025年度は大阪・関西万博と連携し、NTTグループ主催として実施のほか、図書館・博物館との連携も検討しています。また、中学生向けには株式会社Arrowsと連携し、全国の中学校向けに情報に関する授業教材を無料提供しており、2024年度は170校、18,000人を超える学生に利用されました。情報オリンピックへの協賛や、女子学生向けのSTEAM教育にも注力しています。

グローバルでは、各拠点で地域それぞれが直面する社会課題を背景に開発した次世代IT人財教育プログラムを提供しています。

## NPO／NGO支援

当社グループは、社会課題解決に取り組むNPO／NGOへのIT教育支援を通して、社会課題解決に貢献する「NPTEchイニシアティブ」に注力しています。特定非営利活動法人日本NPOセンターらと始めた取り組みに、デル・テクノロジーズ、インテル、TIS、伊藤忠テクノソリューションズが賛同して参画し、NPOのIT活用の促進に向けたセミナーを実施しています。2025年度ではLINEヤフーも賛同、参画しています。こうした施策を通してNPO／NGOを支援すると同時に、当社グループ自身の社会課題に対する感度や理解力を組織的に高めることで、将来的に社会課題解決型事業を創出していきます。

その他の具体的な取り組みはNTT DATA Sustainability Report Case Bookでも公開しています。

① [NTT DATA Sustainability Report Case Book](#)



## 活動実績

当社グループはグローバルな企業グループとして、世界各地においてより良い社会の実現に貢献するため、多彩な活動を展開しています。

### 社会貢献活動支出額及び参加人数

地域別	2022年度			2023年度*1			2024年度*1		
	寄付金額 (百万円)	社会貢献活動 関連費用 (百万円)	社会貢献活動 参加人数 (人)	寄付金額*2 (百万円)	社会貢献活動 関連費用*2 (百万円)	社会貢献活動 参加人数 (人)	寄付金額*2 (百万円)	社会貢献活動 関連費用*2 (百万円)	社会貢献活動 参加人数 (人)
日本	204.74	16.13	7,401 (APAC地域含む)	250.81	7.53	6,858	240.68	88.5	2,529
北米	341.43	—	479	6.58	1.87	3,656	51.89	1.31	10,556
中南米	—	—	—	6.26	244.51	603	8.91	14.82	991
欧州	164.38	—	5,134	418.28	154.23	26,258	221.11*3	328.89*3	13,688*5
APAC地域	0.11	—	—	189.57	6.92	9,892	257.13	3.61	11,436
地域別合計	710.66	16.13	13,014	871.5	415.06	47,267	779.72	437.13	39,200

ユニット別*4	2022年度			2023年度*2			2024年度*2		
	寄付金額 (百万円)	社会貢献活動 関連費用 (百万円)	社会貢献活動 参加人数 (人)	寄付金額*2 (百万円)	社会貢献活動 関連費用 (百万円)	社会貢献活動 参加人数 (人)	寄付金額*2 (百万円)	社会貢献活動 関連費用 (百万円)	社会貢献活動 参加人数 (人)
リージョナルユニット*5	—	—	—	303.56	394.76	15,484	268.48	318.70	14,367
グローバルユニット*6	—	—	—	317.13	12.76	24,925	270.58	29.76	22,304
ユニット別合計	—	—	—	620.69	407.52	40,409	539.06	348.46	36,671

\*1 2023年度から地域別の集計範囲を細分化、及び社会貢献活動に関する費用をグローバル全体で集計

\*2 当社グループの当該年度通期レートにて円換算

\*3 アフリカ地域での実績値を含む

\*4 日本を除く

\*5 NTT DATA, Inc. と NTT Ltd. の地域体制を3リージョナルユニット (EMEA、APAC、North America) 体制に再編。地域単位で一元的にオフリング提供できる統合体制に移行し、お客さまエンゲージメントを強化 (EMEAはヨーロッパ、中東、アフリカ、ラテンアメリカを包括)

\*6 グローバルユニットはNTT DATA Business Solutions と NTT Ltd. より提供。スケールメリットを活かしてグローバルで共通的なサービス (データセンター、ネットワーク等) の提供能力を強化  
詳細は下記プレスリリースを参照

① 2024年度からの新たな事業運営体制並びにリーダーシップチームの任命について

連結カバレッジ <b>70</b> カ国・地域以上	連結子会社数 <b>611</b> 社	社会貢献活動参加人数 <b>39,200</b> 人	社会貢献活動支出額 <b>12億1,685</b> 万円
------------------------------	------------------------	-------------------------------	---------------------------------



# Governance

- 92 コーポレート・ガバナンス
  - 基本方針
  - 推進体制
- 93 役員報酬
  - 取締役の報酬
  - 賞与の業績指標
- 94 リスクガバナンス
  - リスクガバナンス
  - 内部統制
- 95 企業倫理・コンプライアンス
  - 基本方針
  - 推進体制
  - 具体的な取り組み

# コーポレート・ガバナンス

## 基本方針

当社グループは、コーポレートガバナンス・コードの各原則の趣旨を踏まえ、以下を基本方針としてこれらの充実に取り組んでいます。

- (1) 経営の透明性と健全性の確保
- (2) 適正かつ迅速な意思決定と事業遂行の実現
- (3) コンプライアンスの徹底

### グループガバナンスの基本方針

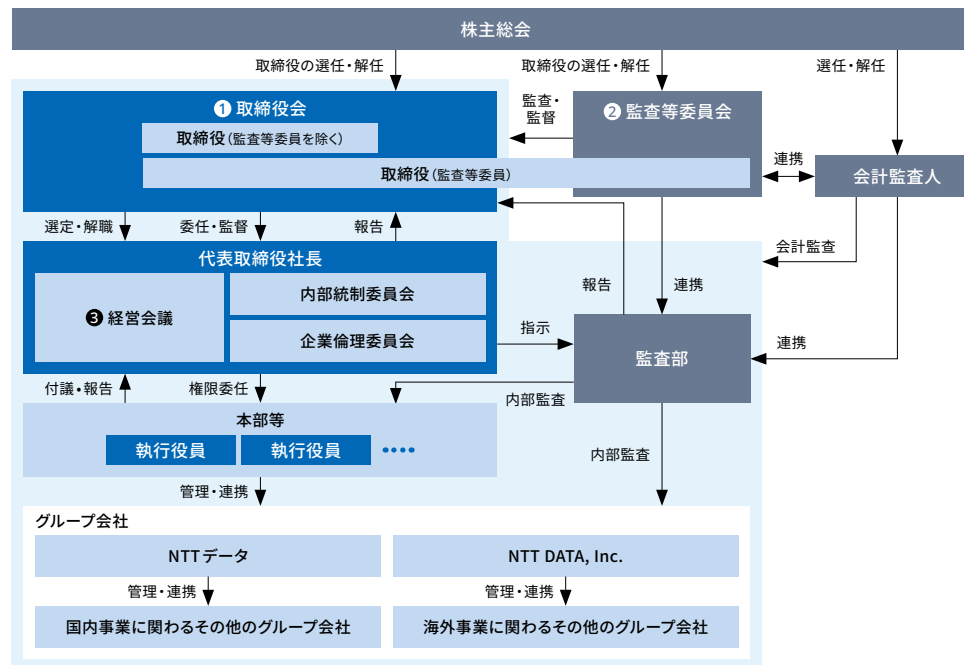
当社では、グループ内の各事業会社が自主自立的に事業を推進する一方で、グループ全体では一体的な事業運営ができるよう、各社への適切な権限分配を行うとともに、それを統制するグローバル標準プロセスを整備し、更に執行から独立した監督機能の構築を進めています。

1. 適切な権限分配：機動的な事業運営の実現に向け、NTT DATA, Inc.・NTTデータそれぞれへの権限委譲を推進しつつ、事業会社の全体戦略、事業計画、役員人事等に係る権限をNTTデータグループ社に留保
2. グローバル標準プロセスの整備・運用：NTTデータグループ社・NTT DATA, Inc.・NTTデータを通貫するグローバル全体での経営管理プロセスを標準化。各社の役割・責任を明確化し、執行の機動性を確保しつつ、モニタリング・監査を通じた監督・統制を効率的に実施する仕組みを構築
3. 執行から独立した監督機能の構築：NTTデータグループ社からの派遣役員を含む取締役会等をNTT DATA, Inc.・NTTデータに設置し、傘下のガバナンス体制を構築

## 推進体制

- 取締役会の監督機能とコーポレート・ガバナンスのいっそうの強化に有効であると判断し、監査等委員会設置会社形態を採用
- 会社の機関として株主総会、取締役会及び監査等委員会を設置
- 業務執行における意思決定の迅速化を図るため、経営会議を設置

### コーポレート・ガバナンス体制



会議体	構成	頻度	2024年度実績	内容
① 取締役会	全取締役12人 (うち社外取締役7人)*	原則毎月1回 必要に応じて臨時開催	17回	法令に定められた事項や経営に関する重要事項等の監督及び意思決定、経営の戦略的な事項に関する議論
② 監査等委員会	全監査等委員4人 (うち社外取締役4人)	原則毎月1回	24回	監査の方針・計画・方法、その他監査に関する重要な事項についての意思決定
③ 経営会議	社長、副社長、常務執行役員及びその他関連する重要な組織の長13人	原則毎週1回	24回	グループの事業運営に関する円滑かつ迅速な意思決定及び監督(意思決定の透明性を高める為、監査等委員である取締役1人も参加)

\* 2024年度の構成人員

# 役員報酬

## 取締役の報酬

取締役の個人別報酬については、下表のとおり、固定報酬と業績連動報酬(短期、及び中長期)から構成しています。

		固定報酬	業績連動報酬	
			短期	中長期
監査等委員でない取締役	社内	●(50%)	●(30%)	●(20%)
	社外	●(100%)	—	—
監査等委員である取締役		●(100%)	—	—

固定報酬：月例の固定報酬とし、役位ごとの役割の大きさや責任範囲に基づき支給

業績連動報酬(短期)：賞与として当該事業年度の業績を勘案し毎年6月に支給

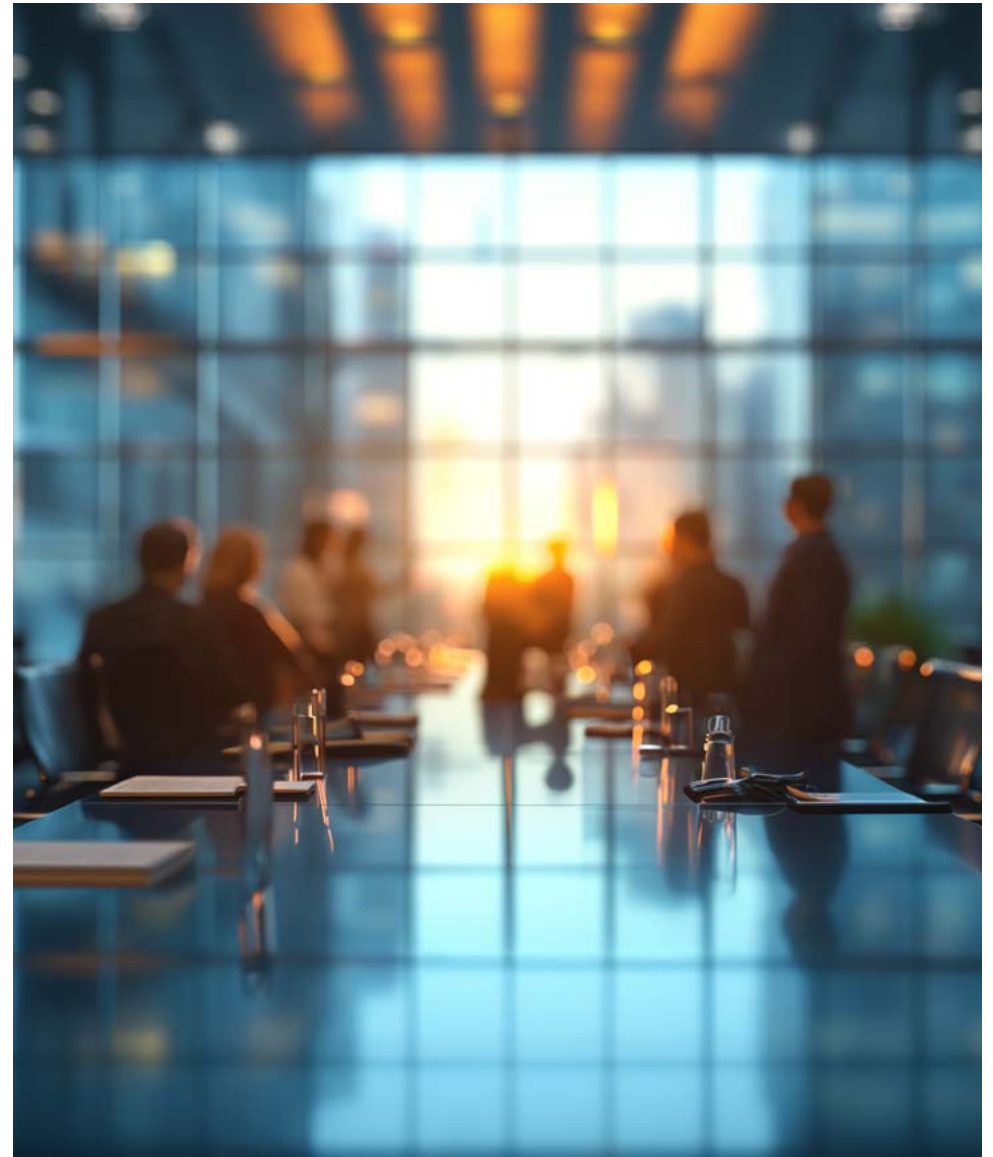
業績連動報酬(中長期)：役員持株会を通じた自社株式取得及び株式報酬から構成

## 賞与の業績指標

中期経営計画で掲げた財務目標等を業績指標として設定しています。

なお、2025年度は中期経営計画で掲げている指標について賞与の業績指標として設定します。

区分	業績指標	2024年度	2025年度
財務指標	EBITDA	対前年改善度・計画達成度	対前年改善度・計画達成度
	営業利益		
	海外営業利益率	計画達成度	計画達成度
	ROIC		
設備投資(DCのみ)		—	
サステナビリティ指標	温室効果ガス排出量	計画達成度	計画達成度
	従業員エンゲージメント率	対前年改善度	
	女性の新規管理者登用率	計画達成度	



# リスクガバナンス

## リスクガバナンス

### 基本方針と推進体制

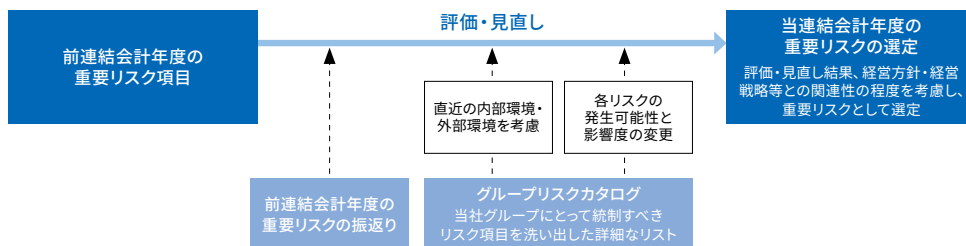
当社グループは、グループ全体の健全な成長、リスクの経営への影響の抑制・低減を図るため、グローバルレベルで標準的に対応すべき事項を定めたリスクマネジメントポリシーを制定しています。これに基づきグループのリスクマネジメントを統括・推進する役員及びリスクマネジメント部門を置くとともに、主要なグループ会社にリスクマネジメントを統括する役員を選任し、グループで連携してリスクマネジメント体制を整備しています。

なお、グループにおけるリスクマネジメントに係る体制として、危機発生時をはじめ、グループ経営に重大な影響を及ぼす事項についてはグループ会社から当社グループに迅速に報告する体制を整備し、リスク発生時の迅速な対応を行っています。

### 重要リスクの選定とリスク統制等

当社グループの事業計画の達成、存立基盤に重大な影響を与える可能性のあるリスクを「重要リスク」として取締役会において選定しています。また、グループ全体として重点的な統制活動を推進し、内部統制委員会において、その統制状況について定期的なモニタリングやその有効性の確認、改善事項の提言等を実施しています。さらに、常勤監査等委員が内部統制委員会及び取締役会への出席を通じて当社グループのリスクを把握するとともに、各部門からの聴取を通じて個別具体的なリスクを把握し、事業運営上必要なテーマについて、関係部門と議論を行っています。

#### 重要リスクの選定



## 2025年度 重要リスク

当社グループでは、2025年度の重要リスクとして以下の①から⑯のリスクを選定しています。

区分	リスク	
重要リスク グループの事業計画の達成、存立基盤に重大な影響を与えるリスク	① 事業活動に関するリスク 主に日々の現場オペレーションにおいて発生し、第一線による統制活動が中心となるもの	① システム開発リスク ② システム・サービス運用リスク ③ 情報セキュリティに関するリスク ④ コンプライアンスに関するリスク ⑤ 人権対応に関するリスク ⑥ 出資・M&A・設備投資に関するリスク
	② 経営戦略の実行・推進に関するリスク 経営課題に対する戦略を確実に実行・推進していくことが統制内容となるもの	⑦ 市場・競争環境の変化への適応に関するリスク ⑧ 人財確保に関するリスク ⑨ AIの利活用・先進技術への対応に関するリスク ⑩ 気候変動に関するリスク ⑪ 知的財産に関するリスク
	③ 外部環境に関するリスク 当社グループ起因でない理由で発生し、発生時の影響低減に向けた統制を行うもの	⑫ 大規模災害や重大な感染症等に関するリスク ⑬ 地政学に関するリスク ⑭ 為替・金利の変動やインフレーションの進行に関するリスク ⑮ 規制対応に関するリスク
	④ 親会社との関係	⑯ 親会社の影響力

① 2025年度重要リスクに関する詳細は有価証券報告書をご参照ください。

## 内部統制

当社グループは、内部統制体制の確立及びリスクマネジメントの推進を目的として、コーポレート総括担当役員を委員長、関連するコーポレート組織の長及び海外・国内の事業会社のリスクマネジメントを統括する役員を委員として構成される内部統制委員会を原則年4回定期開催し、その議事については取締役会へ報告しています。

なお、当社グループは、業務執行部門から独立した立場で監査を行う監査部を設置しています。

# 企業倫理・コンプライアンス

## 基本方針

当社グループは、企業倫理・コンプライアンス意識の醸成及び昨今の経営環境の変化に対応することを目的とし、当社グループ社員一人ひとりの日々の活動における基本的な規範として「NTT DATA Code of Business Ethics」を制定しています。本規範の浸透と実践を通じ、コンプライアンスリスク発生の抑止を図るための取り組みを進めています。

[NTT DATA Code of Business Ethics](#)

## 推進体制

当社グループでは、企業倫理の向上、法令違反等のコンプライアンスリスクの低減・未然防止のため、コンプライアンスリスクをグローバル全体で注視すべき重要リスクとして設定し、企業倫理委員会において全社的な対策の実施とモニタリングを実施しています。コーポレート総括担当役員を委員長、企業倫理に関連する組織の長等を委員として構成される企業倫理委員会を原則年2回定期開催し、その議事については取締役会へ報告しています。

また、コンプライアンスリスクについて、抑止し、探知し、対応するためのコンプライアンスプログラムを構築し、同プログラムを継続的に評価・改善することにより、コンプライアンス強化に努めています。

[【参照ページ】「コーポレート・ガバナンス」](#)

## 具体的な取り組み

### コンプライアンス・リスクアセスメントの実施

コンプライアンス体制の定着状況の検証や意識向上を目的に、コンプライアンス・リスクアセスメントを全海外グループ会社を実施しています。このコンプライアンス・リスクアセスメントは、贈収賄等に関する設問に回答する形式で実施され、そのうち、リスクが高いと見込まれるグループ会社に対しては個別インタビューを実施し、より詳細な統制状況を把握し、次年度のコンプライアンスプログラム強化へとつなげています。

## 役員・社員を対象にした理解浸透の取り組み

当社グループは、国内・海外グループ会社全社員を対象としたコンプライアンス研修(eラーニング等)を実施しているほか、昇格の節目に受講する階層別研修のプログラムとして企業倫理の講義を組み込む等、組織やグループ会社のビジネス特性に応じたコンプライアンス関連の研修を実施し、社員のコンプライアンス意識の着実な向上に努めています。

## 内部通報制度

当社グループでは、法令・企業倫理等の違反行為を早期に発見し、速やかに是正することで健全な経営を維持するため、社員・協働者等、当社グループで働くすべての人や取引先から相談・申告を受ける内部通報窓口である「ホイッスル・ライン」を設けています。当窓口に通報したことを理由に通報者に対して不利益な取り扱いを行わないことを「NTTデータグループ内部通報ポリシー」において規定しています。

## 内部通報制度の運用

- 当社グループ及び NTT DATA, Inc. に、「NTTデータグループ内部通報ポリシー」に準拠した内部通報窓口・制度を整備・運用
- 内部通報への対応は各 Chief Risk Officer (CRO) の責任の下で行われ、法令や「NTT DATA Code of Business Ethics」及び各種社内規程への違反が認められた場合は、各社が定める懲戒規程等に基づき減給や出勤停止等の懲戒処分のほか、状況に応じて査定(評価)や人事異動に反映

## 贈収賄の禁止・腐敗防止

当社グループでは、腐敗防止に関して「NTT DATA Code of Business Ethics」に基づき対応するとともに、各国法令の遵守を徹底しています。2024年度における汚職と贈賄の事例や係争案件は確認されていません。なお、コンプライアンスや情報セキュリティ等について、内部統制の体制の構築・整備を推進しており、内部監査も実施しています。

[【参照ページ】非財務データ「セキュリティ・重大システム故障・コンプライアンス・反競争的・贈収賄に関する状況」](#)

## 不正競争防止への対応

当社グループでは、反トラスト／反競争的慣行に関して「NTT DATA Code of Business Ethics」及び「NTT データグループ競争法コンプライアンスポリシー」に基づき対応するとともに、各国法令の遵守を徹底しており、2024年度は国内、海外いずれも違反事例や係争案件は確認されていません。

## 政治活動への対応

国内では政治献金に関して「NTT DATA Code of Business Ethics」に基づき対応するとともに、政治資金規正法の遵守を徹底しています。2024年度の国内の政治献金額は、750万円でした。

## 適切なコーポレートブランディングへの対応

当社グループでは、グローバルな事業展開にあたり、各国・各地域における適切なコーポレートブランドの認知をめざして活動を進め、各国・各地域の法令を遵守した宣伝・広告活動を進めています。2024年度において、違反事例や係争案件は確認されていません。





# Appendix

- 97 非財務データ
- 98 Planet positive
  - 温室効果ガス・エネルギー
  - 廃棄物・水
- 100 Prosperity positive
  - サプライチェーンに関する状況
  - セキュリティ・重大システム故障・コンプライアンス・
  - 反競争的・贈収賄に関する状況
- 101 People positive
  - 雇用等の状況
  - 社内制度利用者・労働時間等の状況
  - 人財育成に関する情報
  - 人権違反件数の状況
- 108 Governance
  - 取締役数の状況
  - 取締役会・監査等委員会・独立役員・役員報酬の状況
  - 企業倫理ヘルプライン通報件数とその内訳

## バウンダリ

非財務データは、グループ連結を対象とし、一部、以下の対象範囲にて情報を開示しています。

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| ① NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内) | ⑤ NTTデータ              |
| ② ①に加え、国内グループ会社                          | ⑥ NTT DATA, Inc. (国内) |
| ③ ②に加え、海外グループ会社                          | ⑦ 国内グループ会社            |
| ④ NTTデータグループ社                            | ⑧ 海外グループ会社            |



## Planet positive

## 温室効果ガス・エネルギー

データ項目	バウンダリ	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度*1	2024年度			
							合計	DC事業*2	DC事業以外	
Scope 1	③	t-CO <sub>2</sub> e	7,241	9,613	14,018	39,507	48,218	23,430	24,788	
Scope 2	マーケット基準	③	155,165	130,066	83,912	307,009	278,970	191,573	87,397	
	ロケーション基準		170,807	165,748	165,792	665,870	685,096	493,252	191,844	
Scope 3	③	t-CO <sub>2</sub> e	1,671,259	2,032,993	1,837,925	5,011,794	5,111,151	1,427,719	3,683,432	
温室効果ガス 排出量	カテゴリ1 購入した製品・サービス	③	782,868	746,721	717,508	2,185,193	1,752,139	61,601	1,690,538	
	カテゴリ2 資本金	③	211,494	208,849	182,471	665,310	692,552	354,430	338,122	
	カテゴリ3 Scope 1、2に含まれない燃料及び エネルギー関連活動	③	31,945	27,124	18,944	445,271	228,759	190,223	38,536	
	カテゴリ4 輸送、配送(上流)	③	56,532	52,966	49,269	52,411	27,611	4	27,607	
	カテゴリ5 事業から出る廃棄物	③	3,417	3,944	4,129	2,709	1,999	0	1,999	
	カテゴリ6 出張	③	20,292	22,018	45,063	120,118	121,033	7,999	113,034	
	カテゴリ7 雇用者の通勤	③	13,189	30,912	32,874	62,206	41,168	691	40,477	
	カテゴリ8 リース資産(上流)	③	0	0	0	0	0	0	0	
	カテゴリ9 輸送、配送(下流)	③	0	0	0	0	280	16	264	
	カテゴリ10 販売した製品の加工	③	0	0	0	0	0	0	0	
	カテゴリ11 販売した製品の使用	③	455,556	842,495	709,613	343,012	1,350,435	129	1,350,306	
	カテゴリ12 販売した製品の廃棄	③	2,170	1,983	1,925	41,332	2,556	2	2,554	
	カテゴリ13 リース資産(下流)	③	93,797	95,981	76,128	1,091,178	880,858	800,863	79,995	
	カテゴリ14 フランチャイズ	③	0	0	0	0	0	0	0	
	カテゴリ15 投資	③	0	0	0	3,052	11,761	11,761	0	
排出原単位*3	③	t-CO <sub>2</sub> e/百万円	0.49	0.48	0.33	0.89	0.69	2.20	0.55	
エネルギー 使用量	電力使用量	③	MWh	608,759	329,846	372,509	1,434,724	1,644,612	1,230,376	414,236
	再生可能エネルギー由来電力使用量	③	MWh	59,939	92,077	187,028	770,750	1,012,047	743,189	268,858
	再生可能エネルギー由来電力使用率	③	%	10	28	50	54	62	60	65
	総エネルギー使用量	③	MWh	641,483	420,728	413,000	1,574,312	1,822,688	1,258,906	563,782
	再生可能エネルギー由来総エネルギー使用量	③	MWh	59,939	92,077	187,028	770,784	1,012,608	743,751	268,857
再生可能エネルギー由来総エネルギー使用率	③	%	9	22	45	49	56	59	48	
PUE*5	③	Quotient	—	—	1.40	1.38	—	1.38	—	

\*1 2022年度に NTT データグループに統合された NTT Limited は、2023年度の実績から計上

\*2 「DC事業」は、財務データの定義に合わせて主に Global Technology Services Unit が行うデータセンター事業の数値

\*3 「総排出量配分方式」に基づく、当社グループ顧客配分用の組織ベース排出原単位 (Scope1+2+3 [上流カテゴリ]) を売上で除して算定)

\*4 総エネルギー使用量は電力使用量に、ガソリンや都市ガス等の燃料使用量を加えた数値

\*5 PUE は、24カ月間連続して電力消費があり、IT利用率が20%以上のデータセンターを対象に計算



## Planet positive

## 廃棄物・水

データ項目	バウンダリ	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度*1	2024年度	
総廃棄物発生量	③	t	4,260	5,189	4,756	7,380	8,679	
再利用／リサイクルされた総廃棄物量	③	t	2,656	4,220	3,166	3,495	5,192	
総廃棄物処理量	③	t	1,604	969	1,590	3,885	3,487	
廃棄物*2	埋め立て処理を行った廃棄物量	③	733	40	229	832	939	
	エネルギー回収を伴う焼却処理を行った廃棄物量	③	739	912	1,181	795	2,176	
	エネルギー回収を伴わない焼却処理を行った廃棄物量	③	132	17	18	305	335	
	その他の手法で処理された廃棄物量	③	—	—	162	16	2	
	廃棄方法が不明な廃棄物量	③	t	—	—	—	1,937	36
水*3, 4, 5, 6	取水量	③	百万 m <sup>3</sup>	0.86	0.93	0.48	2.10	3.84
	水消費量	③	百万 m <sup>3</sup>	—	—	0.16	1.37	1.12
	排水量	③	百万 m <sup>3</sup>	—	—	0.32	0.73	2.72
	再生水量	③	百万 m <sup>3</sup>	—	—	—	—	0.02
	WUE*7	全データセンター	③	l/kWh	—	—	1.01	0.65
水の蒸発を伴う水冷設備を導入しているデータセンター		③	l/kWh	—	—	2.93	2.77	1.42

\*1 2022年度に NTT データグループに統合された NTT Limited は、2023年度の実績から計上

\*2 廃棄物について、国内のみ第三者保証を取得。第三者保証を取得した廃棄物量：総廃棄物発生量 2,396t、再利用／リサイクルされた総廃棄物量 1,716t、総廃棄物処理量 681t

\*3 データセンターを対象に集計。オフィスについては、衛生目的の水利用のみであり、使用量も少量であるため対象外としている。

\*4 水消費量は、取水後、蒸発等により水環境や第三者に排出されなかった水量。再生水量は、使用後に処理されて再利用される水量。

\*5 排水量、水消費量は2022年度より、再生水量は2024年度よりモニタリングを開始。

\*6 水について、国内のみ第三者保証を取得。第三者保証を取得した水量：取水量 417,940m<sup>3</sup>、水消費量 205,460m<sup>3</sup>、排水量 212,480m<sup>3</sup>、再生水量 2,145m<sup>3</sup>

\*7 WUE は、Global Technology Services Unit が行うデータセンター事業の内、24カ月間連続して電力消費があり、IT 利用率が20%以上のデータセンターを対象に計算



## Prosperity positive

## サプライチェーンに関する状況

	バウンダリ	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
重要なサプライヤとの直接対話実施率	③	%	—	100	100	100
重要なサプライヤへのサプライチェーンCSR調査(SAQ)実施率 及び回収率	②	実施率	100	100	100	100
		回収率	58.6	66.1	88.8	88.6
確認された高リスクサプライヤ件数	②	件	—	0	0	0
調達部門スタッフへのESGに関する研修の実施率	①	%	100	100	100	100

## セキュリティ・重大システム故障・コンプライアンス・反競争的・贈収賄に関する状況

	バウンダリ	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
重大なセキュリティインシデント発生数 ※サイバー攻撃起因／対外的に広く認知	②	件	0	0	0	1
重大システム故障件数	①	件	—	—	2	1
反競争的・贈収賄違反件数	③	件	—	0	0	0



## People positive

## 雇用等の状況 ①

		ハウダリ	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全従業員数		③	人	151,991	195,106	193,513	197,777
	会社別	①	人	12,351	12,714	13,427	14,052
	国内グループ	⑦	人	28,634	29,399	30,882	33,133
	海外グループ	⑧	人	111,006	152,993	149,204	150,592
	海外従業員比率	③	%	73.0	78.4	77.1	76.1
	男女別	③	人	151,991	195,106	193,513	197,777
	男性	③	人	104,808	133,881	130,892	133,144
	女性	③	人	47,183	61,225	62,621	64,633
	女性社員比率	③	%	31.0	31.4	32.4	32.7
	世代別従業員数	30歳未満	①	人	2,520	2,777	3,166
男性		①	人	1,596	1,775	1,969	2,213
女性		①	人	924	1,002	1,197	1,396
30～39歳		①	人	4,171	4,140	4,196	4,258
男性		①	人	2,958	2,900	2,895	2,917
女性		①	人	1,213	1,240	1,301	1,341
40～49歳		①	人	3,504	3,526	3,645	3,677
男性		①	人	3,038	3,008	3,043	2,998
女性		①	人	466	518	602	679
50～59歳		①	人	2,153	2,269	2,417	2,504
男性		①	人	1,925	2,018	2,155	2,229
女性		①	人	228	251	262	275
60歳以上		①	人	3	2	3	4
男性		①	人	3	2	3	4
女性		①	人	0	0	0	0



## People positive

## 雇用等の状況②

	ハウダリ	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
	③	人	28,316	36,531	34,764	28,103
管理職数	③	人	22,975	28,846	27,277	21,965
男性	③	人	5,341	7,685	7,487	6,138
女性	③	人	18.9	21.0	21.5	21.8
女性管理者比率	③	%	2,519	2,588	2,700	2,780
管理職数(男性)	①	人	600	826	920	987
うち部長職以上	①	人	30	31	49	47
役員(執行役員含む 男性)	①	人	17	21	28	28
うち執行役員・Executive Vice President	①	人	204	255	327	377
管理職数(女性)	①	人	29	45	65	73
うち部長職以上	①	人	6	7	9	10
役員(執行役員含む 女性)	①	人	4	4	4	4
うち執行役員・Executive Vice President	①	人	4	6	8	10
役員(執行役員含む 外国員数)	①	人	3	5	5	5
うち執行役員・Executive Vice President	①	%	7.5	9.0	10.8	11.9
女性管理職比率	①	%	4.6	5.2	6.6	6.9
うち部長職以上	①	%	16.7	18.4	15.5	17.5
女性役員比率(執行役員含む)	①	%	19.0	16.0	12.5	12.5
うち執行役員・Executive Vice President	①	人	262	279	312	343
新規管理職登用人数	①	人	202	202	241	263
男性	①	人	60	77	71	80
女性	①	%	22.9	27.6	22.8	23.3
女性管理職登用率	①	歳	39.0	39.0	38.7	38.4
平均年齢	①	歳	40.3	40.2	40.1	39.8
男性	①	歳	34.7	34.8	34.6	34.3
女性	①	年	14.7	14.5	14.1	13.6
平均勤続年数	①	年	15.8	15.6	15.2	14.8
男性	①	年	11.1	11.0	10.6	10.2
女性	①	円	8,521,000	8,670,000	8,858,000	8,989,000
平均給与	①					



## People positive

## 雇用等の状況 ③

		ハウダリ	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新卒初任給 各年度4月新卒入社者	博士了	①	円	300,610	301,310	328,260	338,160
	修士了	①	円	251,930	252,630	265,040	274,790
	学士卒	①	円	222,430	223,130	253,040	262,790
	高等卒	①	円	192,630	193,330	235,040	244,790
従業員1人当たりの基本給と 報酬額の男女比*1	管理職	①	基本給	1:1.05	1:1.06	1:1.07	1:1.07
	報酬総額		1:1.05	1:1.07	1:1.09	1:1.10	
	一般職	基本給	①	1:1.16	1:1.15	1:1.15	1:1.13
		報酬総額	①	1:1.16	1:1.16	1:1.14	1:1.14
新卒採用数*2		①	人	511	548	674	697
	大卒・修士以上	①	人	508	544	668	693
	男性	①	人	337	351	397	420
		①	人	171	193	271	273
	大卒以外	①	人	3	4	6	4
		①	人	3	4	6	4
女性	①	人	0	0	0	0	
	①	人	314	507	565	587	
経験者採用数	大卒・修士以上	①	人	309	492	551	567
	男性	①	人	242	368	399	410
		①	人	67	124	152	157
	大卒以外	①	人	5	15	14	20
		①	人	4	13	12	16
	女性	①	人	1	2	2	4
経験者採用率	①	%	38.1	48.1	45.6	45.7	

\*1 給与体系は、男女で同一の体系を適用。差は年齢構成、等級構成等による(比率は女性:男性)

\*2 新卒採用者数は期中の新卒採用社員も含む



## People positive

## 雇用等の状況 ④

	ハウダリ	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社員エンゲージメント率	当社で働くことを誇りに思う	③*1	76	—	83	78
		①	—	73	71	77
	4KPI	③*2	—	—	—	72
		①	—	—	—	67
外国人採用者率	①	%	2.4	4.1	2.7	2.5
障がい者雇用数*3	①	人	316	322	336	381
障がい者雇用率	①	%	2.37	2.34	2.32	2.50
離職者数*4		①	547	612	616	660
	男性	①	457	503	521	545
	女性	①	90	109	95	115
自己都合による離職者数		①	372	441	416	438
	男性	①	293	339	335	346
	女性	①	79	102	81	92
離職率	全社員離職率	①	4.2	4.6	4.4	4.6
	自己都合による離職率	①	2.9	3.3	3.0	3.0
再雇用制度*5	新規雇用	①	61	60	92	103
	継続雇用	①	95	144	191	257
	利用者数	①	156	204	283	360
	利用者割合	①	81.3	88.2	80.7	85.8

\*1 2023年度実績までは、NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)、海外グループ会社を対象。2024年度は、これらに一部の国内グループ会社を含めた集計値

\*2 NTTデータグループ社、NTTデータ、NTT DATA, Inc. (国内)に国内、海外の主要会社を加えた集計値

\*3 障がい者雇用数は、各年度6月1日現在(重度障がい者は、1人当たり2人分としてカウント)

\*4 離職者数には定年退職者を含む

\*5 再雇用制度の利用者数は各年度4月1日現在



## People positive

## 社内制度利用者・労働時間等の状況 ①

		ハウダリ	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
育児休職者数*		①	人	464	484	540	455
	男性			297	304	373	271
	女性			167	180	167	184
	男性育児休職取得率		%	72.6	75.4	105.7	100
	女性育児休職取得率			101.2	101.7	112.1	105.1
	復職率			99.2	98.4	99.7	99.5
	定着率			95.1	96.1	95.0	—
育児短時間勤務者数		①	人	285	294	293	266
	男性			11	13	13	12
	女性			274	281	280	254
介護休職者数		①	人	4	11	9	11
	男性			1	5	5	5
	女性			3	6	4	6
	復職率		%	100.0	100.0	75.0	75
	定着率			100.0	100.0	83.3	—
介護短時間勤務者		①	人	2	1	2	1
	男性	①		2	0	1	0
	女性	①		0	1	1	1
平均有給休暇取得日数		①	日	16.5	16.6	16.2	15.5
平均有給休暇取得率		①	%	84.6	85.2	83.2	79.8

\* 男性は育児休職及び育児目的の休暇を含む人数



## People positive

## 社内制度利用者・労働時間等の状況②

	ハウンダリ	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働時間	年間総労働時間数	①	1,982	1,996	1,988	1,997
	年間平均時間外労働	①	335.3	350.4	345.0	349.0
	月間平均時間外労働	①	27.9	29.2	28.7	29.1
労働災害事故発生件数	業務災害	①	1	2	5	7
	度数率	①	0.0	0.0	0.0	0.1
定期健康診断受診率*	①	%	100	100	100	100
特定保健指導対象率*	①	%	23.0	22.2	21.8	21.2
特定保健指導完了率*	①	%	57.0	54.5	51.9	49.2
非喫煙率*	①	%	84.5	85.2	85.8	86.6
ストレスチェック受検率*	①	%	91.4	89.5	82.2	83.9
法定過重労働面談実施率*	①	%	100	100	100	100
青年海外協力隊参加制度利用者数	①	人	0	0	2	2
年次有給休暇	付与日数	①	19.6	19.5	19.4	19.4
	取得日数	①	16.5	16.6	16.2	15.5
	取得率	①	84.6	85.2	83.2	79.8
リモートワーク利用(実施)率	①	%	75.0	71.1	63.2	60.5



## People positive

### 人財育成に関する情報

	バウンダリ	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
教育(社員1人当たり)	③	年間平均研修時間	49	41	40	45	
		①	時間	96	91	89	99
	③	年間平均研修コスト	12	10.3	11.1	10.1	
		①	万円	15	16.2	15.6	20.3
社内公募	①	応募数	185	268	291	281	
		異動者数	113	173	169	169	
NTT Group Job Board	①	人	応募数*	33	21	87	114
	①		異動者数*	12	13	37	40
プロフェッショナルCDP新規認定者数	②	人	—	1,470	1,690	1,850	

\* 他社社員の当社グループポストへの応募数・異動者数、当社グループ社員の他社ポストへの応募数・異動者数も含む

### 人権違反件数の状況

	バウンダリ	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
確認された人権に関する違反件数	①	件	—	2	1	3



## Governance

## 取締役数の状況

		バウンダリ	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役総数				15	13	13	11
監査等委員でない取締役				11	9	9	7
社内	男性	④	人	8	5	5	4
	女性			0	0	0	0
	計			8	5	5	4
社外(括弧は独立社外取締役)	男性			2(2)	3(3)	3(3)	2(2)
	女性			1(1)	1(1)	1(1)	1(1)
	計			3(3)	4(4)	4(4)	3(3)
監査等委員である取締役				4	4	4	4
社内	男性	④	人	0	0	0	0
	女性			0	0	0	0
	計			0	0	0	0
社外(括弧は独立社外取締役)	男性			3(1)	2(1)	2(1)	2(1)
	女性			1(1)	2(2)	2(2)	2(2)
	計			4(2)	4(3)	4(3)	4(3)
業務執行の社内取締役		④	人	6	4	4	3
非業務執行の社内取締役		④	人	2	1	1	1
社外取締役		④	人	7	8	8	7

## 取締役会・監査等委員会・独立役員・役員報酬の状況

		バウンダリ	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役会	開催回数	④	回	16	19	18	17
	出席率		%	100	100	99.6	98.9
	独立社外取締役出席率		%	100	100	99.2	98
監査等委員会	開催回数	④	回	26	29	25	24
	出席率		%	100	100	100	100
	独立社外監査役出席率		%	100	100	100	100
役員の総報酬における固定報酬と業績連動型報酬の割合		④	%	固定50 短期30 中長期20			

## Governance

### 企業倫理ヘルプライン通報件数とその内訳

	バウンダリ	2021年度			2022年度			2023年度			2024年度			
		通報件数			通報件数			通報件数			通報件数			
		懲戒処分	厳重注意		懲戒処分	厳重注意		懲戒処分	厳重注意		懲戒処分	厳重注意		
<b>全体</b>	通報件数	②	100	1	42	147	2	35	165	2	24	217	5	13
	コンプライアンス違反	②	—	—	—	—	—	—	26	2	24	18	5	13
	社内ルール違反	②	—	—	—	—	—	—	25	1	24	18	5	13
	法令違反	②	—	—	—	—	—	—	1	1	0	0	0	0
	違反なし	②	—	—	—	—	—	—	139	—	—	199	—	—
<b>ハラスメント</b>	通報件数	②	78	0	36	109	2	35	125	0	22	176	5	11
	コンプライアンス違反	②	36	0	36	37	2	35	22	0	22	16	5	11
	社内ルール違反	②	36	0	36	37	2	35	22	0	22	16	5	11
	法令違反	②	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	違反なし	②	42	—	—	72	—	—	103	—	—	160	—	—
<b>不適切な業務処理</b>	通報件数	②	14	1	5	22	0	0	23	2	0	19	0	2
	コンプライアンス違反	②	6	1	5	0	0	0	2	2	0	2	0	2
	社内ルール違反	②	6	1	5	0	0	0	1	1	0	2	0	2
	法令違反	②	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	違反なし	②	8	—	—	22	—	—	21	—	—	17	—	—
<b>会社経費の私的使用</b>	通報件数	②	2	0	0	8	0	0	8	0	0	17	0	0
	コンプライアンス違反	②	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	社内ルール違反	②	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	法令違反	②	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	違反なし	②	2	—	—	8	—	—	8	—	—	17	—	—
<b>その他</b>	通報件数	②	6	0	1	8	0	0	9	0	2	5	0	0
	コンプライアンス違反	②	1	0	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0
	社内ルール違反	②	1	0	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0
	法令違反	②	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	違反なし	②	5	—	—	8	—	—	7	—	—	5	—	—