

NTTアーバンソリューションズグループ
サステナビリティレポート
2025



株式会社エスエス：津田裕之

当レポートについて

NTTアーバンソリューションズグループのサステナビリティ活動

NTTグループは、サステナビリティ憲章において「自然(地球)との共生」「文化(集団・社会～国)の共栄」「Well-being(幸せ)の最大化」を3つのテーマとして設定しており、NTTアーバンソリューションズグループは、この3つのテーマに沿ってサステナビリティ活動を推進し、持続可能な社会の実現に向け日々取り組んでいます。

「NTTアーバンソリューションズグループ サステナビリティレポート2025」は、この3つのテーマについて、2024年度の取り組みを中心にをご紹介します。

編集方針

報告対象組織

当レポートでは原則として、NTTアーバンソリューションズグループ全体の取り組みについて報告しています。グループ個社の取り組みについて報告する場合には、以下のルールに従い、各報告部分における対象組織を明確にしています。

- ・「NTTアーバンソリューションズグループ」「当社グループ」→ NTTアーバンソリューションズグループ全体
- ・「NTTアーバンソリューションズ」「当社」→ NTTアーバンソリューションズ株式会社単体
- ・「NTT都市開発」→ NTT都市開発株式会社単体
- ・「NTTファシリティーズ」→ 株式会社NTTファシリティーズ単体
- ・「NTTアーバンバリューサポート」→ NTTアーバンバリューサポート株式会社単体
- ・「NTTアーバンソリューションズ総合研究所」→ 株式会社NTTアーバンソリューションズ総合研究所単体
- ・「NTT」→ NTT株式会社

報告対象期間

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

参考ガイドライン

グローバル・レポートिंग・イニシアチブ「GRIスタンダード2016/2018/2019/2021」

発行時期

2025年12月

第三者保証について

サステナビリティ重点活動項目「自然との共生」2024年度実績のうち、CO₂排出量(スコープ1、スコープ2、スコープ3)の各指標について、株式会社サステナビリティ会計事務所により、保証されています(P55をご覧ください)。

お問い合わせ先

〒101-0021 東京都千代田区外神田4-14-1 秋葉原UDX
NTTアーバンソリューションズ株式会社
経営企画部 サステナビリティ推進室
TEL：03-6811-6262

目次

NTTアーバンソリューションズグループ トップメッセージ	03
NTTアーバンソリューションズグループについて	
数字で見るNTTアーバンソリューションズグループ	04
NTTアーバンソリューションズグループの街づくり	05
サステナビリティ推進	
サステナビリティ方針	06
目標と進捗管理(KPI)	07
推進体制	08
イニシアチブ・外部評価	09
価値創造のハイライト	
特集 2025年度の注目トピック	10
特集 テーマ「自然との共生」	11
特集 テーマ「文化・地域社会の共栄」	12
特集 テーマ「Well-beingの最大化」	13
自然との共生	14
環境経営推進体制	15
社会が脱炭素化している未来へ	16
資源が循環している未来へ	21
人と自然が寄り添う未来へ	23
文化・地域社会の共栄	26
倫理規範の確立と共有	27
地域の賑わいを支える街づくり	29
デジタルの力で新たな未来を	35
安心・安全でレジリエントな社会へ	38
Well-beingの最大化	40
人権尊重	41
Diversity & Inclusion	44
新しい働き方・職場づくり	48
ガバナンス	54
温室効果ガス排出量に関する第三者保証	55
サステナビリティパフォーマンスデータ	56

報告媒体について

当レポートは、グループ5社(NTTアーバンソリューションズ、NTT都市開発、NTTファシリティーズ、NTTアーバンバリューサポート、NTTアーバンソリューションズ総合研究所)のサステナビリティ活動報告を取りまとめ、グループレポートとしてお届けしています。

グループ個社のサステナビリティ活動に関しては、下記の各社コーポレートサイトでも掲載しています。あわせてご覧ください。

NTTアーバンソリューションズ

<https://www.ntt-us.com/sustainability/>

NTT都市開発

<https://www.nttdd.co.jp/sustainability/>

NTTファシリティーズ

<https://www.ntt-f.co.jp/csr/>

NTTアーバンバリューサポート

<https://www.ntt-uvs.com/company/csr/>

NTTアーバンソリューションズ Green Futureレポート

<https://www.ntt-us.com/greenfuture/index.html#gf-anc-report>



NTTアーバンソリューションズグループ トップメッセージ



社会課題に向き合い、環境に優しく、 安心・安全な街づくりを

私たちNTTアーバンソリューションズグループは、地域社会が抱えるさまざまな課題と向き合い、NTTグループがもつICT、不動産、エネルギー、環境技術などのリソースを最大限に活用することにより、地域の皆様の個性豊かで活力ある街づくりをサポートする企業として、サステナビリティを推進すべく、NTTサステナビリティ憲章3つのテーマ（「自然との共生」「文化・地域社会の共栄」「Well-beingの最大化」）をふまえ、事業を推進しております。

具体的には、グループ各社の持つ地域の課題を解決に導くコンサルティング力、国内外でさまざまな実績を持つ不動産開発力、ファシリティに関するあらゆる分野に精通する設計・エンジニアリング力、豊富なノウハウを生かし資産価値を高めるマネジメント力などを集結し、地域社会のサステナブルな成長、発展に貢献し続けてきました。

2025年は大阪・関西万博が開催され、NTTグループもNTTパビリオンを出展しました。NTTアーバンソリューションズグループは、NTTパビリオンの設計・監理を担当し、サステナビリティに配慮したデザインをおこなうとともに、便利で快適な万博体験をサポートする来場者向け情報案内アプリ「EXPO2025 Personal Agent」の提供をおこないました。

また、サステナビリティレポート2025では、単なる情報開示ではなく、お客さま、地域社会、行政機関およびパートナー企業の皆さま等の多くのステークホルダーの方々に当社の取り組みについて、より分かりやすく伝わるように、構成やコンテンツ、文章表現の見直しを行いました。

「自然との共生」としては、「Green Future with US」をスローガンとして、地域・自治体・パートナー企業の皆さまとともに、各地域の街づくりにおいて、持続可能でカーボンニュートラルな社会の実現をめざしています。

2022年3月に策定した「環境負荷低減目標」の達成に向けた取り組みは加速しており、目標の一つである2025年までに「全ビルの使用電力を100%再生可能エネルギー由来の電力」については、2024年度末時点で8割まで進捗しています。また、生物多様性の保全と回復を重要な経営課題として認識し、2025年10月に「NTTアーバンソリューションズグループ 生物多様性方針」を策定し、今後もさらに生物多様性に配慮した取り組みを推進してまいります。

「文化・地域社会の共栄」としては、宮崎市にてNTTグループの不動産を活用し、地域振興に貢献する取り組みとして、2025年4月に商業施設「HAROW（ハロウ）」を開業しました。宮崎市が掲げる「ウォーカブルシティ」構想に沿った設計で、交流エリアやスローモビリティ停留所を整備し、地域のにぎわい創出に寄与しています。

「Well-beingの最大化」としては、共創スペース「FL@T™」をNTTファシリティーズ本社内にオープンいたしました。「FL@T™」はさまざまな活動目的に応じた部屋やスペースから構成されており、2024年7月のプレオープン以降約10ヵ月間で、300件以上の社内外の交流イベントや勉強会、会議などが開催され、リモートワークやオンライン会議の普及により減少していたリアルコミュニケーションを創出する場として積極的に活用されています。

私たちNTTアーバンソリューションズグループは、街づくりを通じた新たな価値創造により、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

本レポートを通じて、NTTアーバンソリューションズグループのサステナビリティの取り組みにご理解を深めていただけることを願っています。

代表取締役社長
社長執行役員

池田 康

NTTアーバンソリューションズグループについて

数字で見るNTTアーバンソリューションズグループ (2024年度 連結)

財務 ハイライト



営業収益
4,711 億円

NTT都市開発: **1,786** 億円 / NTTファシリティーズ: **1,414** 億円
NTTアーバンバリューサポート: **237** 億円 / NTTアーバンソリューションズ総合研究所: **7** 億円

営業利益
506 億円

NTT都市開発: **212** 億円 / NTTファシリティーズ: **47** 億円
NTTアーバンバリューサポート: **9** 億円 / NTTアーバンソリューションズ総合研究所: **0.3** 億円

※ NTT都市開発、NTTファシリティーズ、NTTアーバンバリューサポート、NTTアーバンソリューションズ総合研究所の営業収益、営業利益は個社単体

非財務 ハイライト



自然との共生

温室効果ガス排出量

• Scope1,2 **0.258** 万t-CO₂
• Scope1,2,3 **278** 万t-CO₂

廃棄物リサイクル率※

97.3 %

文化・地域社会の共栄

重大事故発生件数

0 件

外部からのサーバー攻撃

0 件

Well-beingの最大化

従業員数

6,950 人

管理職に占める女性割合

9.0 %

男性育児休業取得率

108 %

従業員エンゲージメント率

60 %

※ オフィス等で生じる事業系一般廃棄物・産業廃棄物および建設廃棄物が算定対象

NTTアーバンソリューションズグループの街づくり



これからの街づくりで私たちができること。

それは地域の皆さまと同じ目線で課題と向き合い、お一人おひとりの声に耳を傾け、寄り添うこと。

NTTグループのICT、不動産、エネルギー、環境技術などを最大限に活用し地域の課題解決につなげる。

「ここが、わがまち」という愛着を大切に、

歴史や文化を培ってきた街と、安心や快適をもたらす持続可能な未来を、イノベーションでつなぐ。

あなたと、まちと、みらいをつなぐ。

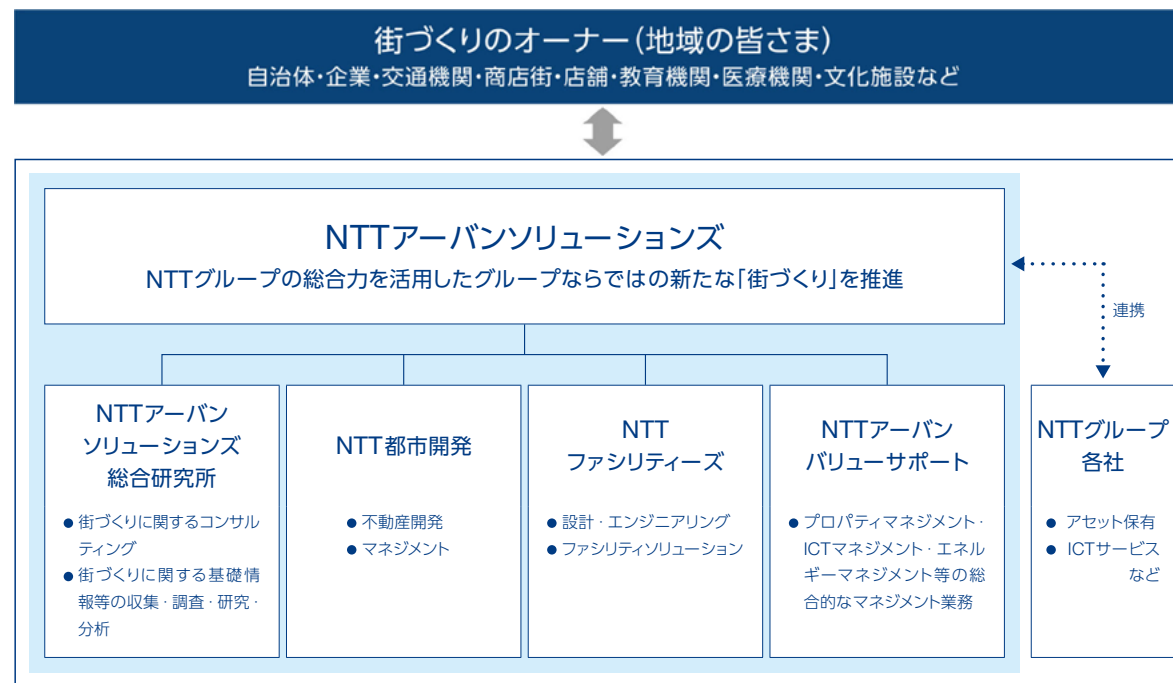
NTTアーバンソリューションズグループがお手伝いします。

NTTアーバンソリューションズグループは、グループスローガンである「あなたと、まちと、みらいをつなぐ。」を掲げ、地域の課題を解決に導くコンサルティング力、国内外でさまざまな実績を持つ不動産開発力、ファシリティに関するあらゆる分野に精通する設計・エンジニアリング力、豊富なノウハウを活かし資産価値を高めるマネジメント力などを集結し、各都市・地域がめざす個性豊かで活力ある街づくりに貢献しています。

会社概要

会社名	NTTアーバンソリューションズ株式会社
所在地	東京都千代田区外神田4-14-1 秋葉原UDX
代表者	代表取締役社長 池田 康
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・街づくりに関する企画、提案及び推進 ・NTTグループや事業パートナーとの連携 ・街づくりの展開に向けた地域とのコミュニケーション ・グループ内の推進体制の整備及び強化
資本金	1,083億円
株主構成	NTT株式会社 100%
主要グループ会社	株式会社NTTアーバンソリューションズ総合研究所 NTT都市開発株式会社 株式会社NTTファシリティーズ NTTアーバンバリューサポート株式会社 (2025年7月1日現在)

街づくり推進体制 (2025年7月1日現在)



サステナビリティ推進

サステナビリティ方針

NTTアーバンソリューションズグループは、NTTグループのサステナビリティ憲章に基づき、当社グループの事業特性を踏まえて「3つのテーマ」と「10のチャレンジ」を定め、サステナビリティ活動を推進しています。

本レポートでは、この3つのテーマごとに、具体的な取り組み内容とその成果を報告しています。

NTTアーバンソリューションズグループのサステナビリティ推進

3

つの
テーマ

自然との共生

文化・地域社会の共栄

Well-beingの最大化

10

の
チャ
レンジ

- 社会が脱炭素化している未来へ
- 資源が循環している未来へ
- 人と自然が寄り添う未来へ

- 倫理規範の確立と共有
- 地域の賑わいを支える街づくり
- デジタルの力で新たな未来を
- 安心・安全でレジリエントな社会へ

- 人権尊重
- Diversity & Inclusion
- 新しい働き方・職場づくり

環境スローガン

「Green Future with US」

—ともにつくる、豊かで持続可能な未来—

目標と進捗管理(KPI)

NTTアーバンソリューションズグループは、サステナビリティ活動を着実に推進するため、2024年4月にグループ独自のKPIを設定しました。

各KPIの実績は経営層が参加する「サステナビリティ委員会」において報告・議論され、翌年度の取り組みに反映しています。

テーマ	指標	2024年度		2025年度 目標※1
		目標※1	実績※1	
自然との共生	温室効果ガス排出量(スコープ1,2)※2	0.263万t-CO ₂ 以下	0.258万t-CO ₂	0.257万t-CO ₂ 以下
	温室効果ガス排出量(スコープ1,2,3)	—	278万t-CO ₂	2030年度で▲45%削減 (2020年度比)
	廃棄物リサイクル率※3	97.1%	97.3%	97.3%
	廃棄物処理(PCB)に関する法令違反件数	0件	0件	0件
文化・地域社会の共栄	反競争的な違反行為・贈収賄違反件数	0件	0件	0件
	サイバー攻撃に伴う重大なインシデント発生件数	0件	0件	0件
	重大な情報漏洩件数	0件	0件	0件
Well-beingの最大化	改善要請が必要なサプライヤとの直接対話※4	100%	100%	100%
	確認された人権に関する違反件数	0件	0件	0件
	経験者採用率※5	—	62%	—
	障がい者雇用率	—	2.56%	2.5%
	女性の新任管理者登用率※2	19%	16.9%	19%

テーマ	指標	2024年度		2025年度 目標※1
		目標※1	実績※1	
Well-beingの最大化	管理職に占める女性割合	15%	9.0%	15%
	PRIDE指標(LGBTQ浸透指標)獲得維持	GOLD獲得	GOLD獲得	GOLD獲得
	自律的な働き方の肯定的な回答率※5	—	89%	—
	男性育休取得率	100%	108%	100%
	業務災害発生件数	0件	3件	0件
	プレゼンティーイズム損失率 (体調不良などによる生産性損失率)	—	5.0%	6.0%以下
	研修時間※5	—	34時間/人	—
	研修投資額※5	—	7.5万円/人	—
	抜擢率※5 (昇格が従来のペースより早かった人の割合)	—	一般 0.0% 管理 0.0%	—
	公募成立数※5 (社内公募が成立し、異動が実現した件数)	—	11件	—
	キャリアサポート面談満足度/ キャリアデザインフォーム登録率※5	—	543件/ 実施なし	—
	従業員エンゲージメント率※2	51%以上	60%	60%以上

※1 NTTアーバンソリューションズグループ連結 ※2 役員報酬の連動指標 ※3 オフィス等で生じる事業系一般廃棄物・産業廃棄物および建設廃棄物が算定対象 ※4 NTTファシリティーズのみ対象 ※5 目標値を設定しないモニタリング指標

サステナビリティ方針

目標と進捗管理(KPI)

推進体制

イニシアチブ・外部評価

推進体制



代表取締役副社長
副社長執行役員
サステナビリティ委員会 委員長

川口 晋

NTTアーバンソリューションズは、執行役員会議の直下にサステナビリティ委員会を設置し、グループ事業を通じた社会課題の解決に向け、サステナビリティ全般に関する基本方針、活動計画等の策定・モニタリングを行っています。

具体的には、グループ共通の課題や各社の優良事例の情報を共有するとともに、サステナビリティ活動の実施状況についてPDCAを相互に確認し合いながら、グループとして一体感のあるサステナビリティを推進しています。

サステナビリティ委員会の下部には、個別テーマを取り扱う委員会として、以下の3委員会を設置しています。

・人権啓発推進委員会

人権を尊重する企業風土の醸成、人権意識を持った事業活動推進に向け、人権啓発推進プログラムの策定・実行等

・企業倫理推進委員会

企業倫理の確立およびコンプライアンス意識醸成のための、企業倫理推進プログラムの策定・実行等

・環境経営推進委員会

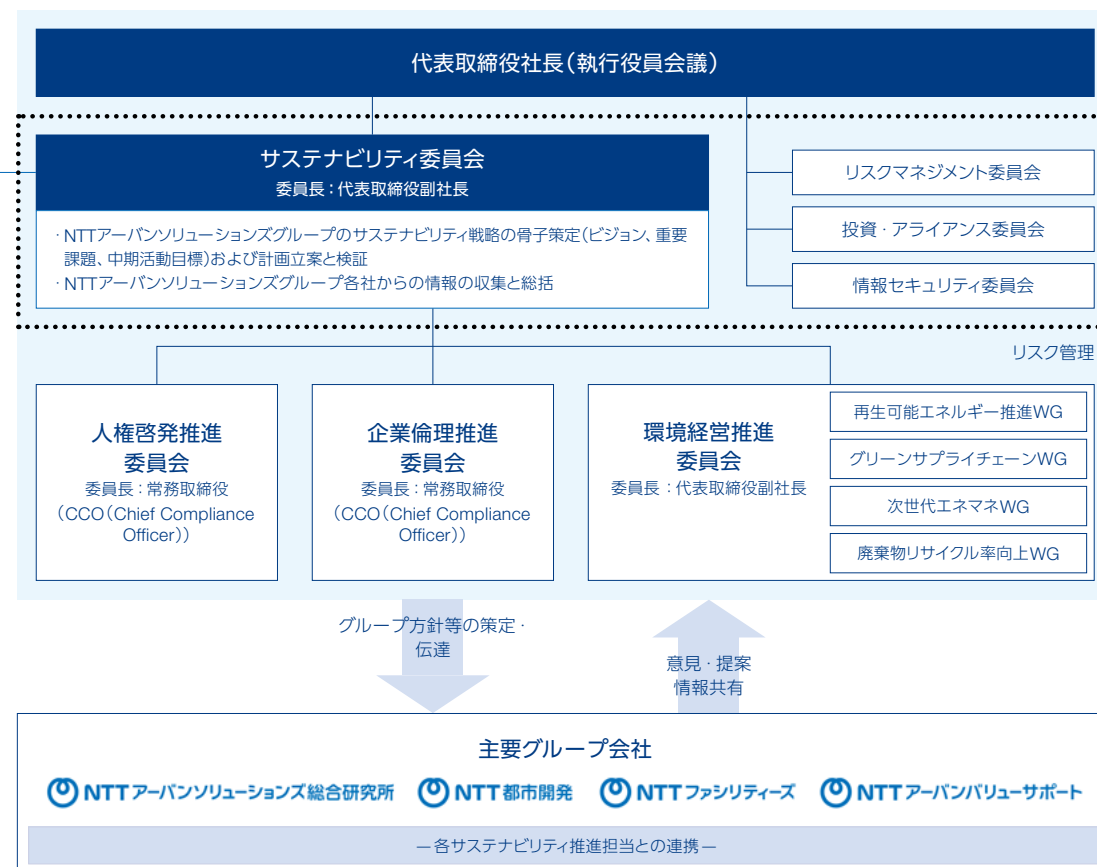
環境経営に関する方針策定、環境目標・アクションプランに対する進捗管理および対外公表

また、事業の継続と安定的な成長に向け、自社および子会社が抱える重要リスクの管理を行っています。会社経営に影響を及ぼすと想定されるリスクを洗い出し、その影響評価をもとに重要リスクを特定し、それぞれの対応方針を決定しています。各組織・子会社は、決定された重要リスクに係る対応方針に則った措置を講じることで、リスクが実際にトラブル等として顕在化することを防止しています。

サステナビリティ推進体制



サステナビリティ委員会



イニシアチブ・外部評価

NTTアーバンソリューションズグループは、持続可能な社会の実現に向けてイニシアチブや団体に加盟し積極的な取り組みを進めており、外部機関からも高く評価されています。



NTTアーバンソリューションズは、気候変動イニシアティブに参加し、脱炭素社会の実現に向けた取り組みを進めています。



NTTアーバンソリューションズは、デコ活に賛同し、脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る取り組みを進めています。



NTT都市開発投資顧問(株)は、気候関連課題に関する情報開示を推進するため、2022年4月にTCFDへ賛同を表明しました。



NTTアーバンソリューションズグループは、2030年度に向けた温室効果ガス削減目標について、2022年12月にSBTの認定を取得しました。



EcoVadis社のサプライヤー向けサステナビリティ調査を受け、NTTアーバンソリューションズは「ブロンズ」評価、NTT都市開発は「プラチナ」評価、NTTファシリティーズは「シルバー」評価を取得しました。



NTT都市開発とNTTファシリティーズは、次世代育成支援対策推進法に基づき厚生労働大臣が認定する「子育てサポート企業」マーク「くるみん」を取得しています。また、「くるみん」認定をすでに受けた上で、両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取り組みを行っている企業として「プラチナくるみん」に認定されました。



NTTアーバンソリューションズグループ5社は、LGBTQなどの性的マイノリティに関する企業の取り組みを評価する「PRIDE指標」において、最高レベルの「ゴールド」に認定されました。



NTTアーバンソリューションズグループ5社は、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業として、経済産業省から「健康経営優良法人」に認定されました。



NTTファシリティーズは、従業員の健康増進を目的に、積極的にスポーツ活動に取り組んでいる企業として、スポーツ庁から「スポーツエールカンパニー」に認定されました。

特集

2025年度の注目トピック

未来都市の実装に向けた共創のかたち

—大阪・関西万博におけるNTTアーバンソリューションズグループの挑戦—

大阪・関西万博では、「未来社会の実験場」というコンセプトのもと、人とテクノロジーがともに創る新しい都市体験が展開されました。NTTアーバンソリューションズグループは、一人ひとりに合った情報や空間づくりを通じて、人と都市が心地よくつながる体験をめざしています。本ページでは、当社グループが取り組んだパビリオン設計と、スマートフォンアプリ「EXPO2025 Personal Agent」に込められた想いをご紹介します。



人・自然・デジタルが溶け合い共創するパビリオン

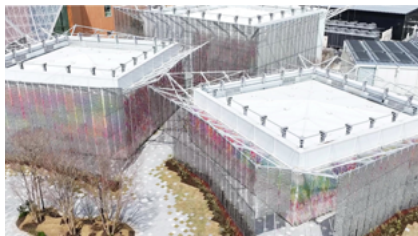
NTTファシリティーズが設計を担当したNTTパビリオンは、「感情を纏う建築」というコンセプトのもと、人・自然・デジタルが調和する空間を創出しました。分棟方式による開かれた構成は、公園のような親しみやすさを持ち、訪れた人々の感動や熱狂が建物の布や構造体に反映されることで、まるで生命体のように建築が呼吸する体験を提供しました。この設計では、日本初となるカーボンファイバーワイヤー構造※を採用し、軽やかで環境負荷の少ない建築を実現するなど、空間における多様性と一体性の共存を象徴し、未来の建築に新たな可能性を示しました。

大阪・関西万博で実現する“わたらしい”都市体験

NTTアーバンソリューションズは、“わたらしい”万博体験をサポートするAIナビゲートアプリ「EXPO2025 Personal Agent」を提供しました。

本アプリは、AIを活用した「あなたにおすすめ」レコメンドにより、「一人ひとりの興味に合ったパビリオンに出合える」価値や、会場マップをベースに、目的地までの最短ルート案内や混雑状況の表示による「迷わず移動できる」価値を提供しました。こうした取り組みを通じて得られた知見や技術は、今後の街づくりにも展開し、より快適な都市環境の実現に活かしていきます。

NTTパビリオン外観



「EXPO2025 Personal Agent」画面



※ 主要なテンション構造部材としてカーボンファイバーを採用しました。カーボンファイバーを用いて建物の梁部材を吊り上げることで、小さい部材寸法で展示空間に適した大スパン架構を実現し、総体としての鋼材量低減および二酸化炭素低減に寄与しました

もっと詳しく

PROJECT事例

<https://www.ntt-f.co.jp/ntt-fjd/casestudy/022/>

2025年4月2日ニュースリリース

<https://www.ntt-us.com/news/2025/04/news-250402-01.html>

2025年度の注目トピック

テーマ「自然との共生」

テーマ「文化・地域社会の共栄」

テーマ「Well-beingの最大化」

特集 テーマ「自然との共生」

環境価値を生み出す再エネ化の推進

— オフサイト型コーポレートPPAによる追加性のある再生可能エネルギーの導入 —

新たな発電施設の整備などを通じて、再生可能エネルギーの供給量そのものを増やす取り組み、いわゆる「追加性のある再エネ化」は社会のカーボンニュートラル実現に大きく貢献します。NTTアーバンソリューションズグループでは、2025年4月から追加性のある再生可能エネルギーを導入しました。



左上：WITH HARAJUKU
右上：アーバンネット名古屋ネクスタビル
右下：品川シーズンテラス



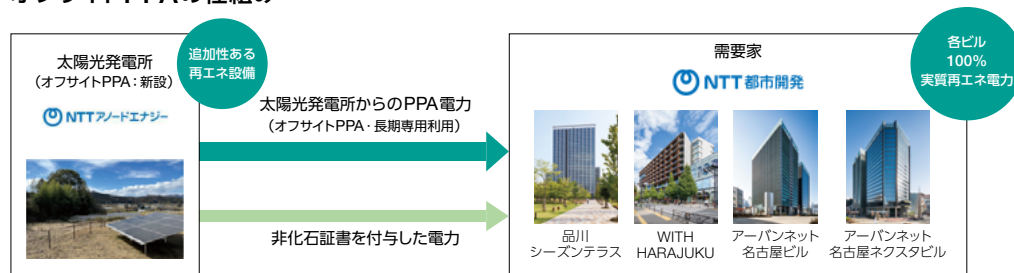
オフィスビルの新たな脱炭素機能をNTTグループ協働で実現

追加性のある再生可能エネルギーの導入は、世界的な環境意識の高まりを背景に、先進的なオフィスビルや商業施設に求められる重要な機能となりつつあります。NTTアーバンソリューションズとNTT都市開発はNTTアノードエナジー（株）と協働し、オフサイト型コーポレートPPA※1を活用した再エネ電力供給の仕組みを構築しました。その第一弾として、2025年4月から、保有するオフィスビルおよび複合商業施設計4ビル※2に対し、年間約10GWhの追加性のある再エネ電力の導入を開始しました。これによりビルの使用電力は、追加性のある再エネ電力を含んだ100%実質再エネ電力となりました。

環境価値を提供し、社会が脱炭素化している未来へ挑む

NTTアノードエナジー（株）は発電所を複数の拠点に分散して設置することで、メガソーラー等と比較して天候不順などに伴う発電量減少のリスクを軽減しています。また、設置場所については、大規模な森林伐採や造成を伴わず、主に休耕地を転用するなど、安心・安全な開発を行っています。NTTアーバンソリューションズグループは、この仕組みを省エネや自然素材の活用、緑化などと組み合わせることで、環境価値の高いオフィス・商業ビルの提供を拡大していきます。これらの取り組みにより、お客さま、さらには社会全体の脱炭素化に積極的に貢献していきます。

オフサイトPPAの仕組み



※1 コーポレートPPA (Power Purchase Agreement: 電力購入契約) は、需要家が発電事業者から再生可能由来の電力を長期購入する契約の仕組み。オフサイトPPAは、遠隔地の発電設備から送配電網を介して需要家へ送電するモデル

※2 品川シーズンテラス(東京都港区)、WITH HARAJUKU(東京都渋谷区)、アーバンネット名古屋ビル(愛知県名古屋市)、アーバンネット名古屋ネクスタビル(愛知県名古屋市)

もっと詳しく

2025年3月26日ニュースリリース

<https://www.ntt-us.com/news/2025/03/news-250326-01.html>

環境負荷低減の取り組みスローガン「Green Future with US」

<https://www.ntt-us.com/sustainability/environment/index.html>

2025年度の注目トピック

テーマ「自然との共生」

テーマ「文化・地域社会の共栄」

テーマ「Well-beingの最大化」

特集

テーマ「文化・地域社会の共栄」

NTTグループが所有する不動産を活用した 地方における中心市街地の活性化

— 旧NTT西日本宮崎支店敷地のCRE活用施策 —

現在、日本各地の地方都市では、人口減少や中心市街地の空洞化に対応するため、地域に活力をもたらす街づくりが重要なテーマとなっています。一方、NTTグループでは、各地に所有する不動産の積極的な活用(CRE)を推進しており、NTTアーバンソリューションズおよびNTT都市開発は、こうした観点から市街地活性化を目的とした取り組みを宮崎県宮崎市で実施しました。



1~5 PHOTO: ©Kenta Hasegawa

行政や地元と連携した、積極的な街づくりへの取り組み

旧NTT西日本宮崎支店の敷地は宮崎市の中心市街地に位置しており、ウォーカブルで賑わいあふれる街をめざす宮崎市および地元の方々から街づくりへの貢献が期待されていました。こうした背景のもと、宮崎市と連携協定を締結の上、2025年4月に複合商業施設「HAROW(ハロウ)*」を開業しました。当施設は、宮崎県初となる歩行者利便増進道路(通称「ほこみち」)制度を活用したデッキや、グリーンスローモビリティ・ぐるっぴーの停留所設置などにより宮崎市中心市街地の「ウォーカブルシティ」の実現に貢献しています。

ヒューマンスケールの視点と地域の個性を活かす施設づくり

施設の設計では、人が快適さや安全性を感じる「ヒューマンスケール」の視点と、地域性を意識しています。例えば、「HAROW広島通(南棟)」では建築用コンテナを活用し、通りへの圧迫感をなくすとともに最小4坪という地域ニーズに即したコンパクトな店舗区画を提供しています。運営は、NTTアーバンバリューサポートが地元企業と連携し、施設マネジメントやブランディングを行っています。また、「HAROW高千穂通(北棟)」は既存建物を活用することで廃棄物を削減しています。これらの街づくりの知見を、他の地方都市へも展開していきます。

HAROW周辺図



HAROW高千穂通外観
©YASHIRO PHOTO OFFICE



HAROW広島道外観
©YASHIRO PHOTO OFFICE

※ HAROWは北棟、南棟共通した名称であり、各施設はそれぞれ下記の名称となります

- ・北棟オフィス: HAROW高千穂通オフィス(HAROW TAKACHIHO St. OFFICE)
- ・北棟商業施設: HAROW高千穂通(HAROW TAKACHIHO St.)
- ・南棟商業施設: HAROW広島通(HAROW HIROSHIMA St.)

もっと詳しく

2025年4月18日ニュースリリース

<https://www.nttud.co.jp/news/detail/id/n26884.html>

2025年度の注目トピック

テーマ「自然との共生」

テーマ「文化・地域社会の共栄」

テーマ「Well-beingの最大化」

特集

テーマ「Well-beingの最大化」

知的生産性と健康増進を両立する次世代オフィス

ー共創スペース「FL@T™(フラット)」を新たにオープンー

昨今、オフィスに求められる機能や役割が変化しています。新たな価値を生み出す「共創」を実現するため、「知的生産性の向上」や「健康増進」といった「人」を中心とした執務環境を提供することも重要となっています。このような中、NTTファシリティーズは本社オフィスリニューアルの一環として、共創スペース「FL@T™(フラット)」※1を2025年7月にオープンしました。



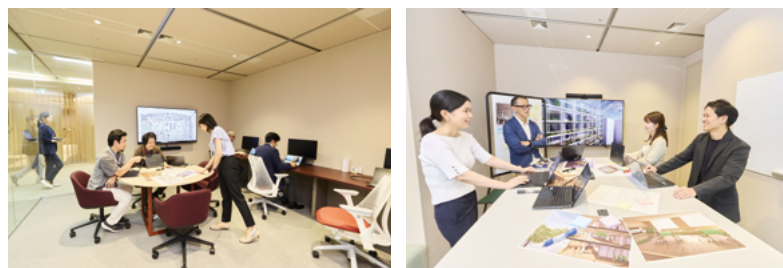
共創を促す新しいオフィス空間「FL@T™」の構築

リモートワークやオンライン化の定着を背景に、オフィスには「新たな価値を提供する場」としての役割が高まっています。これを受け、出勤率やアクティビティ分析などのデータを基に自社オフィスを最適化し、執務エリアに加えて、新たに共創スペース「FL@T™」を構築しました。「FL@T™」は、ブレインストーミング、レビューなどさまざまな共創シーンに対応した多様な空間で構成されています。AIを活用したブレインストーミング支援ツールや、ICTを活用した遠隔地とのコミュニケーションシステムも備え、多様な共創活動を支援しています。

「NEBs」による効果検証と働きやすいオフィス環境の実現

生産性の効果測定にあたっては、独自の評価指標「NEBs」※2を基に「知的生産性の向上」と「健康増進」の定量評価を実施しています。今回のリニューアルでは、「NEBs」による分析の結果、面積を47%削減しながら、年間約4,000万円以上のコスト改善効果を創出しました。社員を対象としたエンゲージメント調査では、「自身の作業環境で効率的に働けている」「コラボレーションが実現できている」といったスコアが改善しています。さらなる進化を図り、得られた知見をお客さまへの提案に積極的に反映していきます。

「FL@T™」の共創シーンの例



※1 「FL@T™」はNTTファシリティーズが商標登録出願中です

※2 NEBs: 省エネ性能の向上に伴う、知的生産性の向上や、健康増進、BCP性能強化、メンテナンス費の削減などの副次的効果の総称
下記2023年12月11日プレスリリース参照

もっと詳しく

2025年7月24日プレスリリース

<https://www.ntt-f.co.jp/news/2025/20250724-01.html>

2023年12月11日プレスリリース

<https://www.ntt-f.co.jp/news/2023/20231211.html>

自然との共生

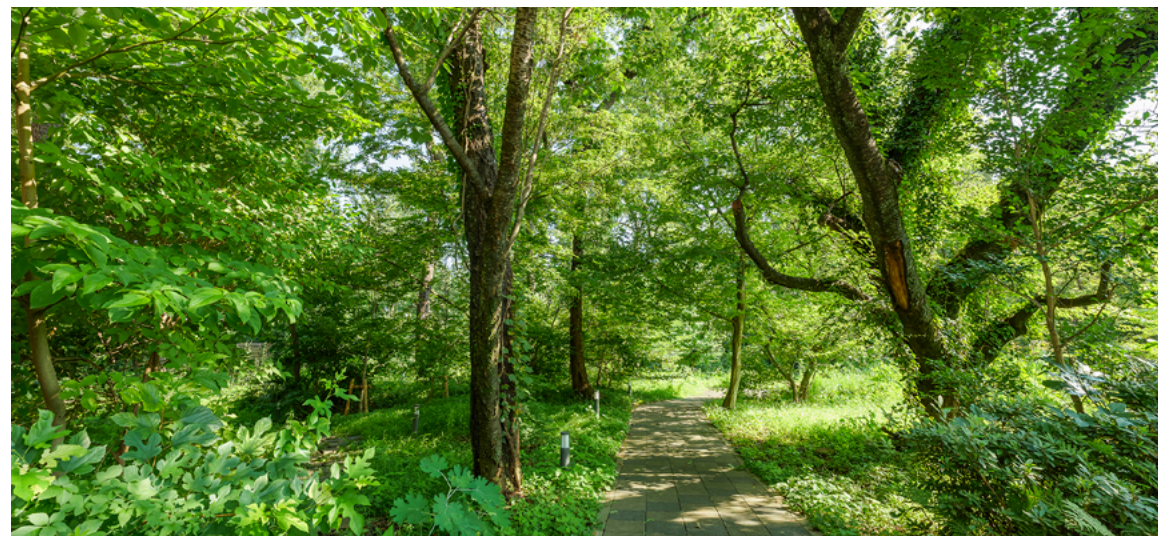
- ＞ 環境経営推進体制
- ＞ 社会が脱炭素化している未来へ
- ＞ 資源が循環している未来へ
- ＞ 人と自然が寄り添う未来へ

社会の課題

省エネルギー・再生可能エネルギーの推進、温室効果ガス削減による地球温暖化の抑制、限られた資源を効率的に活用する循環型社会の実現や生物多様性の保全と回復など、豊かで持続可能な社会の実現に向けた社会課題への対応が企業に求められています。

NTTアーバンソリューションズグループの取り組み

NTTグループでは、環境エネルギービジョン「NTT Green Innovation toward 2040」を策定し、環境負荷ゼロと経済成長の同時実現をめざしています。NTTアーバンソリューションズグループでも、自社における環境負荷低減とともに、社会の環境負荷低減への貢献に取り組んでいます。



2024年度 取り組みの概要

NTTアーバンソリューションズグループでは、サステナビリティ活動の推進にあたり、各種指標を設定し取り組んでいます。

温室効果ガス排出量については、スコープ1,2,3それぞれの削減に取り組み、グループ全体での2030年度および2050年度の目標達成に向けて引き続き取り組みを推進しています。

また、循環型社会の実現に向けた資源循環の取り組みについては、廃棄物リサイクル率の目標を設定し改善を図るとともに、廃棄物処理に関する法令の遵守を徹底しています。

生物多様性の保全と回復については、当社グループの重要な経営課題と認識しており、当社グループの取り組み方針について検討を進め、2025年10月に「NTTアーバンソリューションズグループ生物多様性方針」を定めました。また、森林保全活動^{※1}も継続して実施し、2024年度は、のべ53人が参加しました。



温室効果ガス排出量

スコープ1,2 0.258万t-CO₂

スコープ1,2,3 278万t-CO₂



廃棄物リサイクル率^{※2}

97.3%

※1 東京都との「企業の森」協定に基づく森林サポート「エコロじいの森」での活動

※2 オフィス等で生じる事業系一般廃棄物・産業廃棄物および建設廃棄物が算定対象

環境経営推進体制

社会が脱炭素化している未来へ

資源が循環している未来へ

人と自然が寄り添う未来へ

環境経営推進体制



代表取締役副社長
副社長執行役員
環境経営推進委員会 委員長

川口 晋

担当役員メッセージ

NTTアーバンソリューションズグループでは、環境負荷の低減を実現する街づくりを推進するために、環境マネジメント体制の維持・強化に取り組んでまいりました。

まず、環境経営を実行する体制として、代表取締役副社長をトップとしたNTTアーバンソリューションズグループ横断の「環境経営推進委員会」を設置し、その配下で4つのワーキンググループを運営し、具体的な環境課題に取り組んでいます。環境経営推進委員会およびワーキンググループには、グループ各社の役員・組織長など多様な人材が参画し、各社のサステナビリティ委員会とも密接に連携しながら、環境経営に関する戦略策定および実行を行っています。

取り組みの進捗としては、2022年3月に策定した「Green Future with US」および「環境負荷低減目標」に基づき、2025年度は目標の一つである「2025年度 全ビル再生可能エネルギー100%」の最終年度として取り組みを加速(2024年度末時点で8割達成)するとともに、2025年4月には「追加性のある再生可能エネルギー」としてNTTアーバンソリューションズグループ保有の4ビルにおいて「コーポレートPPA(オフサイト)」も導入しました。

また、サステナビリティレポート2025からは、気候変動に関する情報開示の国際的なフレームワークであるTCFDに準拠した開示により、お客さま、地域社会、行政機関およびパートナー企業の皆さま等の多くのステークホルダーの方々に、気候変動関連の情報発信を強化しました。

今後はさらに、自社のみならず社会全体の環境負荷低減をめざした環境経営を推進・実行し、お客さま、地域社会、行政機関およびパートナー企業の皆さま等と一緒に、『ともにつくる、豊かで持続可能な未来』の実現・貢献に向けて取り組んでいきたいと考えております。

環境負荷低減の取り組みスローガン(2022年3月策定)

「Green Future with US」ーともにつくる、豊かで持続可能な未来ー

私たちNTTアーバンソリューションズグループは、「あしたのわがまち」をつくり・集う皆さまとともに、ICT、不動産、エネルギー、環境技術などを最大限に活かし、豊かで持続可能な未来として「社会が脱炭素化している未来」、「資源が循環している未来」、「人と自然が寄り添う未来」を実現していきます

<https://www.ntt-us.com/sustainability/environment/index.html>

環境経営推進体制



社会が脱炭素化している未来へ

気候変動対応の開示内容(TCFD)

NTTアーバンソリューションズグループでは、このたび「TCFD提言に基づく情報開示」を行うこととしました。TCFDにおいて開示が推奨されている「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の内容について、2025年度から情報開示を行います。

ガバナンス

当社グループでは、サステナビリティ全般を扱う「サステナビリティ委員会」の配下に代表取締役副社長が委員長を務める「環境経営推進委員会」を設置し、年3回開催しています。

環境経営推進委員会は、環境経営基本方針策定、脱炭素、生物多様性、廃棄物リサイクルの推進等を行い、重要な事項については、取締役会で決定しています。

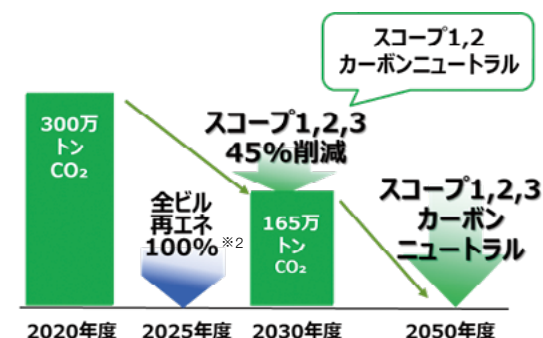
環境経営の重要なリスク・機会については、2021年度に第三者機関、社内ワーキンググループ、業界動向等を参考に課題を特定し、以降毎年見直しています。なお、気候変動に関するKPIを役員報酬および管理者賞与に連動させています。

戦略

NTTアーバンソリューションズグループでは、2022年3月に環境負荷低減の取り組みスローガン「Green Future with US」を策定し、2050年度のカーボンニュートラルの実現に向けて、2025年度に現在使用している電力を再生可能エネルギー由来のものに切り替え「全ビルの再エネ化」を実現し、2030年度にスコープ1, 2, 3^{※1}の45%削減をめざしています。

機会への対応としては、自らの再生可能エネルギー活用を進めるほか、オフィスビルにおけるZEB Ready水準、マンションにおけるZEH-M Oriented水準の環境性能確保に取り組んでいます。また、NTTグループ通信ビル・データセンターにおける電力量・CO₂排出量の削減や、不動産開発からお客さまのご利用まで含めた脱炭素化を推進しています。

環境負荷低減目標



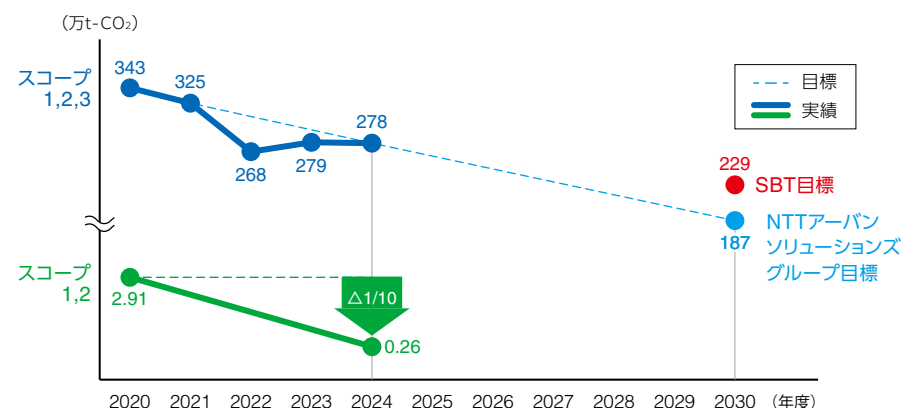
※1 スコープ1：NTTアーバンソリューションズグループでの燃料の使用等による温室効果ガス直接排出量

スコープ2：NTTアーバンソリューションズグループが購入した電気・熱の使用による温室効果ガス間接排出量

スコープ3：その他事業活動に伴う温室効果ガス間接排出量（建物の建築工事や販売した不動産・物品の使用等）

※2 共同所有、海外含む当社所有ビルの使用電力のうちテナント含む自社持分相当とし入居者が電力契約を締結するものを除く

NTTアーバンソリューションズグループ温室効果ガス排出量(スコープ1,2,3)の削減推移



環境経営推進体制

社会が脱炭素化している未来へ

資源が循環している未来へ

人と自然が寄り添う未来へ

社会が脱炭素化している未来へ

気候変動対応の開示内容(TCFD)

STEP 1

シナリオ	概要	参考
移行シナリオ	急速に脱炭素社会が実現するシナリオ …1.5℃の目標が達成される未来	IEA World Energy Outlook2024 : NZE、 IPCC AR6 WG1 : SSP1-1.9
物理シナリオ	物理的影響が顕在化するシナリオ …平均気温が4℃上昇する未来	IEA World Energy Outlook2024 : STEPS、 IPCC AR6 WG1 : SSP5-8.5

STEP 2

概要	シナリオ℃		タイプ	時間軸	対策
	1.5	4.0			
炭素税・再エネ賦課金・再エネ導入のコスト増	▼	—	移行リスク —法規制	長期	・ZEB/ZEH、高効率データセンターの推進 ・再エネの利用拡大
取り組み希薄への社会的批判	▼	—	移行リスク —市場	長期	・取り組みの積極的な情報開示
環境負荷低減貢献サービスの拡大	▲▲	—	機会 —サービス	長期	・再エネ/ZEB/ZEH拡大 ・省エネ新サービス創出
豪雨等の災害、異常気象での溺水	—	▼	物理リスク (急性)	短期	・節水技術の開発 ・防災訓練の実施
気温上昇に伴う空調コスト増	—	▼	物理リスク (慢性)	長期	・省エネルギーの推進

※ 2030年度時点での1.5℃、4℃シナリオにおける影響度を2段階で記載(小: ▲、中: ▲▲)

※ 想定される年間利益影響・カーボンプライシングが導入された場合【1.2億円程度】

(前提条件)カーボンプライシング(140USD/トン、IEA World Energy Outlook2024)×2030年度目標排出量、2020年度スコープ1.2排出量実績2.9万t-CO₂を基準に2030年度に▲80%削減後の排出量

リスク管理

NTTアーバンソリューションズグループでは、気候変動に関する重要なリスクや機会について、環境経営推進委員会で議論を行い、その中で特に重要と判断された事項については、代表取締役副社長が委員長を務める「リスクマネジメント委員会」と連携しています。

リスクマネジメント委員会では、当社グループにおける災害対策や潜在的なビジネスリスクを整理し、気候変動を含むさまざまなリスクを分類しています。そして、各組織の責任者をリスク管理の責任者として任命し、適切な管理体制を整えることで、リスクを回避し、または軽減するための対策を実施しています。また、同委員会にて重要リスクを特定し、それに対する管理方針を決定し、リスク管理責任者は管理方針に則った措置を講じることにより、関連リスクは総合的なリスク管理プロセスに統合されています。

指標と目標

指標		目標	実績
温室効果ガス排出量	スコープ1,2	2030年度： カーボンニュートラル	2024年度：0.26万t-CO ₂ 、 91%削減(2020年度比)
	スコープ1,2,3	2030年度：45%削減 2050年度： カーボンニュートラル	2024年度：278万t-CO ₂ 、 19%削減(2020年度比)

環境経営推進体制

社会が脱炭素化している未来へ

資源が循環している未来へ

人と自然が寄り添う未来へ

気候変動対策への取り組み

環境負荷低減に向けた建物の普及・促進

NTT都市開発は、環境負荷の低減に向け、経済産業省・環境省・国土交通省が示す省エネ・脱炭素化の方針に基づき、温室効果ガスの削減に寄与する快適で持続可能な空間の創出をめざしています。

住宅事業では、2021年度にZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)デベロッパー登録を行い、2022年度より集合住宅向けのZEH-M Oriented認証を順次取得しています。今後も、全国の開発物件において認証取得を推進していきます。

オフィス・商業ビル事業では、ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の導入を積極的に推進しています。社内にZEB推進チームを設置し、データベースやノウハウの蓄積、各プロジェクトへの情報展開を通じて、認証取得の効率化・円滑化を図っています。

さらに、ZEBの普及促進を目的に、NTTファシリティーズおよびデロイトトーマツコンサルティング合同会社(現 合同会社デロイトトーマツ)は共同で、ZEBの副次的効果を定量評価する12の指標「NEBs(Non-Energy Benefits)」を開発しました。

NEBsは、光熱費削減などの環境価値に加え、「健康増進」「知的生産性向上」「人材定着」「地域貢献」など12項目の副次的効果を数値化し、ZEB投資の意思決定を支援します。実証では、従来30年とされた投資回収期間が、NEBsを加味することで6年に短縮されるなど、経済性と人的資本の両面で高い効果が確認されました。

地産材の積極活用や廃材を再利用した、自然に溶け込む空間整備

NTT都市開発が代表法人を務める事業運営グループ「MOTOMACHI CONNECT」は、広島市中区基町の広島県庁の正面玄関に商業施設を整備し、2025年3月に開業しました。

自然との調和を意識し木造平屋2棟と芝生広場、こみちで構成された当施設は、商業施設としては全国で初めて※1「延焼防止建築物」※2の建築基準を採用し、木の梁や柱をあえて露出させ、木のぬくもりを感じられる空間に仕上げました。

建物構造には木造を採用し、柱・梁・外壁などに多くの木材を使用することで、森林資源の循環利用を実現し、CO₂排出量の削減に貢献します。通路には広島県内で廃材となった牡蠣殻を細かく砕き建材として再利用した床舗装や外壁の木ルーバーに広島県産のスギ材を採用するなど、地場産材利用による環境負荷低減を実現するとともに、広島県の有する豊かな自然環境を表現しました。また、隣接敷地の広島県庁の森の整備にあたり、伐採予定であった推定樹齢80年のクスノキ2本を敷地内に移植することで、自然と共生しながら環境負荷を最小限に抑える持続可能な空間を実現しました。

※1 2025年3月時点、NTT都市開発調べ

※2 2019年6月の改正建築基準法の施行により定められた規定。防火地域等において、外壁や窓の防火性能を高めることにより、内部の柱・梁等に木材を現して利用できる設計が可能となる



ZEH-M Oriented認証取得 ウエリスつくばみどりの



ZEH-M Oriented認証取得 ウエリス香里園



全景(広島県産スギ材を用いた外壁ルーバー)



牡蠣殻の廃材を用いた床舗装と移植樹木

環境経営推進体制

社会が脱炭素化している未来へ

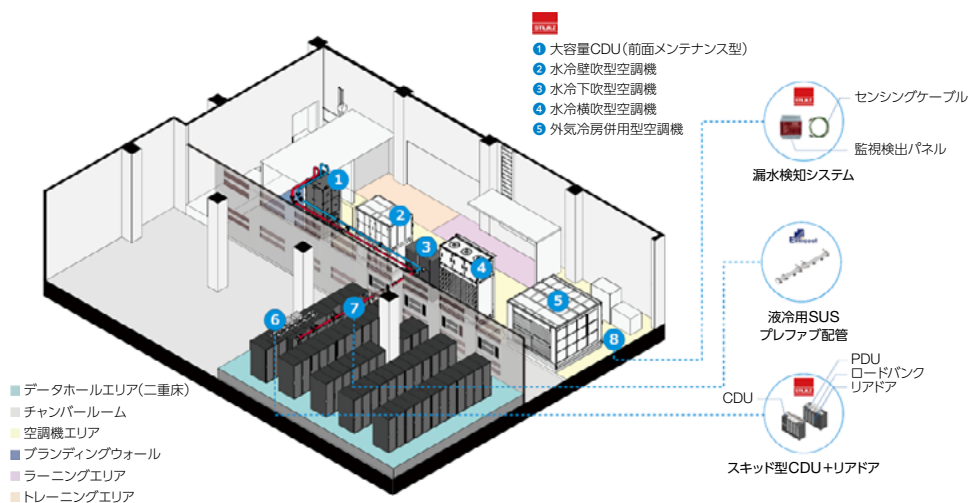
資源が循環している未来へ

人と自然が寄り添う未来へ

生成AI時代のデータセンター空調技術を結集させた検証施設 「Products Engineering Hub for Data Center Cooling」

生成AIに対応するデータセンターでは、高性能かつ高発熱のGPUサーバーを効率的に冷却する仕組みが必要です。そのため、冷却液をサーバーに直接送り込み、コールドプレートで冷却する液冷方式サーバーの導入が今後進むと予想されます。液冷方式の冷却システムは、サーバーへ冷却液を供給するCDU (Coolant Distribution Unit)、液冷用SUS (ステンレス) 配管、さらにCDUへ冷却液を供給する熱源機器によって構成されます。特に、熱源機器については、高効率なオイルフリーチラーが引き続き重要な役割を担うほか、莫大な放熱量を処理するチラーレス液冷空調システムも普及が見込まれます。これらは消費電力量を抑え、環境性能に優れている点も特徴です。

NTTファシリティーズは、オイルフリーチラーやチラーレス液冷空調システムを含む多様な空調機器について、性能検証や稼働中のデータセンターにおける不具合原因特定、技術者育成を目的に「Products Engineering Hub for Data Center Cooling」を整備し、2025年4月に運用を開始しました。



データホールエリア・空調機設置エリアイメージ図

本施設はNTT武蔵野研究開発センタ内に、実際のデータセンターを倣した「データホールエリア」「空調機エリア」「熱源機器エリア」を設けています。

データホールエリアには、液冷サーバーを模した模擬負荷装置をはじめ、さまざまな気流方式による空冷設備、小規模な生成AI用基板に対応する「スキッド型CDU※」や高発熱のGPUサーバーを冷却する「リアドア型空調機」を導入しています。

空調機設置エリアには、同社のパートナーであるSTULZ社製の水冷の「下吹」「壁吹」「横吹」の空調機および、「外気冷房併用型空調機」に加え、日本市場向けCDUを設置しています。

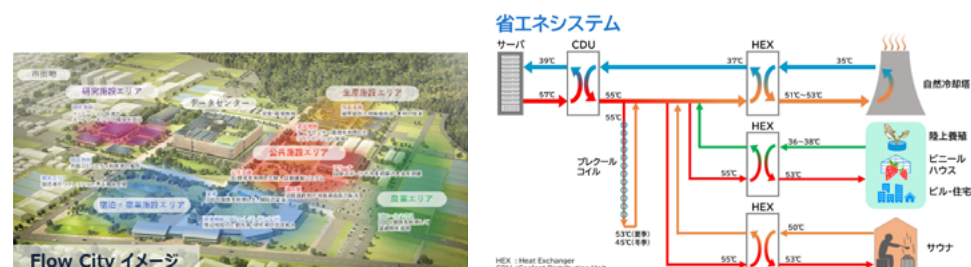
熱源機器設置エリアは、同社のパートナーであるSMARDT社が提供するオイルフリーチラー「AFシリーズ」や、Evapco社製ハイブリッドドライクーラー「eco-ATWB-H」を設置しています。

※ スキッド型CDU：液冷サーバーの冷却に必要な、CDUやリアドア型空調機といった設備機器、冷水配管やマニフォールドなどのコンポーネントをパッケージ化することで、現地組立作業を最小限に抑えた液冷サーバー用の冷却システム

地方共生型高効率データセンターモデルを考案

～電力・立地課題への対応と、冷却システムで従来比50%超の省エネを両立～

NTTファシリティーズは、生成AIの急速な発展に伴い需要が拡大するデータセンターを地域の中核施設と位置付け、廃熱利用や災害時の電力供給を軸にした地域循環型社会の実現へ貢献する新たなデータセンターモデルを考案しました。



環境経営推進体制

社会が脱炭素化している未来へ

資源が循環している未来へ

人と自然が寄り添う未来へ

建築を通じた社会の脱炭素化を支援する

～建築・データセンター分野で新たな環境目標を策定～

NTTファシリティーズは、建築分野のGX(グリーントランスフォーメーション)推進に向け、以下の環境目標を策定し、お客さまの新築・既存建築物およびデータセンターにおいて、設計・構築・維持管理の企業活動全体で2030年度までにこれらの水準を実現できる設計力・技術力の確立をめざします。建物のライフサイクル全体を視野に、環境負荷低減と建物価値向上の両立を図ります。

あわせて、GXを取り巻く政策・技術・経営の国内外の動向を理解し、社会全体のカーボンニュートラルを建築から構想できる人材を育成します。その一環として、NTTファシリティーズ独自のGX人材育成プログラムを2025年度より開始しました。市場動向や国際政策、気候変動の科学的背景などを学び、NTTファシリティーズのソリューションにGXを実装して社会的価値へとつなげることのできる思考力を養います。

さらに、「NTTファシリティーズ新大橋ビル」をテストフィールドとして、多様なGX技術を実証し、空調・再エネ・データ活用などから得られた知見を社内外の設計・運用プロセスに反映します。また、環境建築物の価値をエネルギー性能にとどまらず、知的生産性や健康増進効果などを含めて多面的に評価する指標(NEBs^{※4})を開発しました。

今後は、本環境目標の達成をめざし、建築やデータセンターのライフサイクルを通じて環境負荷の低減と持続的な価値創出の両立を図ります。今後も、お客さまをはじめとしてパートナー企業や研究機関との協働を通じ、NTTファシリティーズが掲げる『Our Purpose』－「ファシリティを輝かせ、安心とときめきに満ちた サステナブルな未来を共創する」－の体現を通して、持続可能な未来社会の実現に挑戦、貢献していきます。

お客さまの新築・既存建築物/データセンターにおける環境目標



新築建築物

ホールライフ
カーボン^{※1} **50%削減**



既存建築物

一次エネルギー
消費量^{※2} **50%削減**



データセンター

PUE^{※3} **1.1以下**

GX人材の育成



2030年度までに
2,000人に拡大

実証と評価指標開発



- ・環境負荷低減
- ・持続的な価値創出
- ・NEBs^{※4}の開発

※1 ホールライフカーボン(Whole Life Carbon)とは、建物のライフサイクル全体にわたって排出される温室効果ガス(GHG)、主にCO₂の総量を指す概念。建設・維持管理・解体時に排出されるエンボディドカーボンと運用時に排出されるオペレーショナルカーボンのGHG排出量の総和を意味する

※2 一次エネルギー消費量とは、建築物のエネルギー消費性能を評価するときの評価指標の一つで、家電・OA機器等分を除いた建物利用に伴う直接的なエネルギー消費量をいう。本目標値は、基準一次エネルギー消費量に対する設計値もしくは実測値での一次エネルギー消費量の削減割合

※3 Power Usage Effectivenessの略称、データセンターにおける設備のエネルギー効率を示す指標の一つ。データセンター全体で消費される電力を、データセンター内のIT機器で消費される電力で割った数字で示される。1.0に近いほど、IT機器以外に消費している電力が少ないことから、データセンターとして理想的であることを示している。本目標値は、データセンターの中核機能であるデータホールの運用効率に着目し、データホール単位でのPartial PUEを設定

※4 省エネ建築物の新築・改修による効果を総合的に定量評価する指標
<https://www.ntt-f.co.jp/news/2023/20231211.html>

資源が循環している未来へ

方針／推進体制等

資源循環の取り組みについて

NTTアーバンソリューションズグループの事業である不動産開発、設計・設備管理、プロパティマネジメントにおいては、建設や改修などの工程で廃棄物が発生します。当社グループは、サステナビリティ推進において掲げるチャレンジの1つである「資源が循環している未来へ」に向けて、資源の有効活用と廃棄物の削減に取り組んでいます。こうした活動を通じて持続可能な街づくりの実現をめざしています。

事業活動に伴い消費される資源について、「使用量の削減(Reduce)、再使用(Reuse)、再資源化(Recycle)」の「3R」の推進を基本とし、NTTグループが掲げる「2030年度リサイクル率99%」という共通の目標に基づき、当社グループ各社は、リサイクル率目標を設定し、事業活動で生じる廃棄物のリサイクルに継続的に取り組んでいます。建物の新築や改修工事に伴い発生する建設廃棄物のリサイクルの取り組みに加え、オフィスや施設における廃棄物の分別徹底など、日常業務においても資源循環を意識した行動を促進しています。

事業活動を通じてこれらの取り組みを継続して推進することで、資源が循環している未来をめざしていきます。

推進体制

NTTアーバンソリューションズグループでは、環境経営推進委員会の配下に「廃棄物リサイクル率向上ワーキンググループ」を設け、事業を通じて発生する廃棄物のリサイクルを推進しています。ワーキンググループでは、建設工事などで排出される廃棄物の種類や量を精査し、リサイクル率の向上に向けた具体的な取り組みを検討しています。また、資源の再利用や再生材の活用についても検討し、廃棄物の削減とリサイクル率の向上を図っています。

さらに、事業活動にご協力いただくパートナー企業の皆さまとも密に連携し、ワーキンググループで検討した課題や改善策を共有するなど、資源が循環している未来へ向けた活動をともに進め、取り組みを推進していきます。

プラスチック資源循環促進法への対応

2022年4月に施行されたプラスチック資源循環促進法を受けて、NTTアーバンバリューサポート、NTTファシリティーズ、日本メックス(株)*の3社は、プラスチック使用製品産業廃棄物の多量排出事業者として、排出量の抑制と再資源化の推進に取り組んでいます。

各社における2024年度の廃プラスチック排出量は、NTTアーバンバリューサポート 846t、NTTファシリティーズ 1,325t、日本メックス(株) 1,906tとなりました。

* 日本メックス(株)はNTTファシリティーズのグループ会社

環境経営推進体制

社会が脱炭素化している未来へ

資源が循環している未来へ

人と自然が寄り添う未来へ

廃棄物リサイクルの取り組み

建設廃棄物リサイクルの取り組み

NTTアーバンソリューションズグループの事業活動では、既存の建物が建っている土地を再開発する時などに、建物の解体に伴い、コンクリート塊、アスファルト・コンクリート塊、建設発生木材(木くず)などの建設廃棄物が発生します。また、建物の維持に必要な改修工事においても廃棄物は生じることから、この建設廃棄物が可能な限りリサイクルされるよう、取り組みを進めています。

具体的には、工事から排出される廃棄物の分別の徹底と、リサイクルを委託する事業者の皆さまとの連携の強化などにより、リサイクル率の向上に取り組んでいます。



建設工事現場における品目ごとの分別

オフィス廃棄物リサイクルの取り組み

NTTアーバンソリューションズグループは、保有・管理するビルや商業施設などにおいて排出される廃棄物のリサイクルを継続的に推進しています。共用部など、直接管理できる空間についてだけでなく、テナントの皆さまが管理する空間からの廃棄物についても、減量・分別の徹底などについて協力をお願いしています。

「大手町ファーストスクエア」(東京都千代田区)では、2015年度から10年連続で一般廃棄物リサイクル率100%を継続中です。廃棄物の焼却灰を建築材料として再生する高度なサーマルリサイクル施設の活用に加え、テナントの皆さまのご協力を得ながら、リサイクル推進責任者会議の開催、リサイクルマニュアルの作成、リサイクルセンターでの再分別の徹底により、リサイクルを推進しています。さらに、テナントの皆さま向けの廃棄物処理場見学などを通じた意識の向上や、ミックスペーパー専用ゴミ箱の設置など分別細分化によるマテリアルリサイクル強化に取り組んでいます。



再分別を徹底するリサイクルセンター

水・森林資源保全の取り組み

ビルにおける節水・水リサイクル

NTTアーバンソリューションズグループでは、限りある水資源を大切に使う取り組みを継続的に行っています。開発・運用するビルの特徴や状況に応じて、節水型便器や過剰水量防止装置のほか、中水(雨水や洗面所などの雑排水、厨房排水など)として再利用する設備を導入しています。

「品川シーズンテラス」(東京都港区)は、芝浦水再生センターの上部に立地しており、節水や中水活用にとどまらず、同センターで発生する下水熱や再生水を最大限に活用しています。安定した下水熱を活かして熱源として活用するほか、再生水は、トイレの洗浄用水、植栽への灌水といった用途に使用されています。また、再生水を路盤に浸透させることで気化熱によって地面の温度を下げる「クールロード」も整備されており、快適で過ごしやすい空間づくりにも貢献しています。

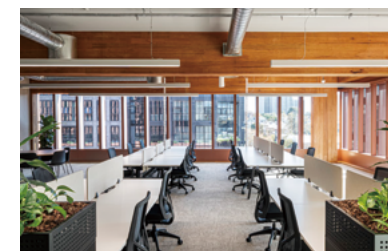


クールロード

間伐材等の木材活用

カーボンニュートラルや自然資源の有効活用、サーキュラーエコノミーといった環境課題に配慮した街づくりが求められる現在、それら全てに寄与する建設素材として、木材が再び注目されています。

NTTアーバンソリューションズグループにおいても木材の活用を進めています。「36 Wellington Street」(豪州メルボルン)は、地上15階建のRC・木造混構造ビルで、同エリア最高層の木造オフィスビルとなりますが、ビクトリア州産の木材を使用するとともに、2019年のビクトリア州山火事被害の際に発生した間伐材が活用されています。



36 Wellington Street オフィス内

人と自然が寄り添う未来へ

方針／推進体制等

生物多様性方針の策定

NTTアーバンソリューションズグループは、当社グループの事業である、「街づくり」に関するコンサルティング、不動産開発、設計・設備管理、プロパティマネジメントなどにおける生物多様性の保全と回復の重要性を踏まえ、2025年10月に「NTTアーバンソリューションズグループ 生物多様性方針」を策定しました。

生物多様性の保全と回復は、重要な経営課題であるという認識から本方針に基づき、今後さらに生物多様性に配慮した取り組みを推進していきます。

「NTTアーバンソリューションズグループ 生物多様性方針」

NTTアーバンソリューションズグループは、環境負荷低減の取り組みスローガンとして掲げる「Green Future with US」において、「人と自然が寄り添う未来」の実現をめざしており生物多様性の保全と回復は、重要な経営課題と認識しています。

NTTアーバンソリューションズグループの事業活動に伴う土地利用や資源利用により、生物多様性の毀損に繋がる可能性を把握し、それらの影響を回避、低減、回復していくために取り組んでまいります。

【NTTアーバンソリューションズグループの取り組み】

- ・NTTアーバンソリューションズグループは、自社の事業活動に先立ち、生物多様性に影響を与える地域の生態系の把握に努め、都市緑化の取り組みや生態系の保全と育成などを通じて、生物多様性への配慮と利用者の快適性を両立させた事業活動を推進します。
- ・NTTアーバンソリューションズグループは、自社の事業活動を通じて、積極的に緑化に取り組むとともに、地域に合った植生の育みに努めます。
- ・NTTアーバンソリューションズグループは、生物多様性に影響を与える地域において、必要に応じて追跡調査（モニタリング）を実施し、当該地域での生態系の保全・回復に努めます。
- ・NTTアーバンソリューションズグループは、お客さま、地域社会、行政機関およびパートナー企業の皆さまや当グループ社員との生物多様性に関するコミュニケーションの強化に努めます。また、社員を対象とした生物多様性に関する教育の機会を設け、リテラシー向上に取り組めます。

生態系の把握と保全・育成

サービス付き高齢者向け住宅「ウエリスオリーブ成城学園前」および分譲住宅「ウエリス仙川調布の森」（東京都調布市）の一体開発では、希少な動植物の生息地における事前の自然環境調査や、樹木医による診断評価、既存樹の保存を積極的に行うなど、周辺の環境に配慮した開発を実施しました。

敷地内の「みんなの森」には、希少植物であるキンラン（開発当時、環境省レッドリストおよび東京都レッドリストにおいて絶滅危惧Ⅱ類に指定）やギンラン（開発当時、東京都レッドリストにおいて絶滅危惧Ⅱ類に指定）の群生地があり、開発後も一定期間モニタリング調査を行うなど、生態系の保全と育成に努めました。



キンラン



ギンラン

都市緑化と地域の植生に合った育み

「難波宮跡公園」では、大阪市初の都市公園法で定めるPark-PFI事業の一環として、国指定の史跡「難波宮跡附法円坂遺跡」の保存活用を行うとともに、公園の整備において、周辺の環境に近い植生となるよう、地域に合った植栽を行い育んでいくことで、敷地一体の緑化に取り組んでいます。

また、「難波宮跡(南部)」を含むエリア一体の維持管理を行っており、広大な緑地を活用した各種イベントも開催するなど、貴重な市民の憩いの場になっています。



難波宮跡公園に広がる緑地



広大な緑地を活用したイベント

環境経営推進体制

社会が脱炭素化している未来へ

資源が循環している未来へ

人と自然が寄り添う未来へ

生態系の保全・回復

「品川シーズンテラス」は、広大な緑地に在来種を中心とした植栽を行い、ビオトープを設けるなど、生物が暮らしやすい良好な生育環境を整えています。2023年に行われた専門家による生態系調査※1では、植物・鳥類・昆虫類・水生生物など多岐にわたる生物の生息状況を確認しました(植物：189種・鳥類：31種・昆虫類：35種・水生生物：11種)。都心における貴重な緑地の確保を通じて、地域の生態系の保全と回復に努めています。

※1 鳥類、昆虫類については調査対象地に近接する芝浦中央公園を含みます

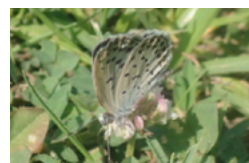


品川シーズンテラス

イベント広場 草地



ムクドリ



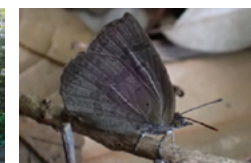
ヤマトシジミ

イベント広場西側 樹林地



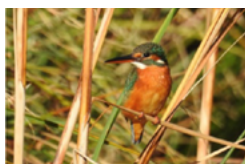
キビタキ(旅鳥)

イベント広場東側 樹林ほか



ムラサキシジミ

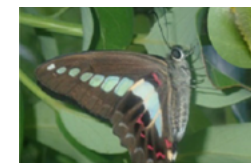
イベント広場 ビオトープ



カワセミ 絶滅危惧Ⅱ類※2

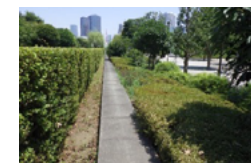


サワギキョウ 絶滅危惧ⅠA類※2



アオスジアゲハ

イベント広場西側 低木植栽地



トキワマンサク 絶滅危惧ⅠB類※3

※2 「東京都レッドデータブック(本土部)(令和5年東京都)」に定める重要種

※3 「環境省レッドリスト2020(令和2年環境省)」に定める重要種

環境経営推進体制

社会が脱炭素化している未来へ

資源が循環している未来へ

人と自然が寄り添う未来へ

生物多様性に関するコミュニケーション

NTTアーバンソリューションズグループでは、持続可能な社会の実現に向け、社員一人ひとりの環境意識を高めることを目的とした環境教育に取り組んでいます。

その一環として、公益財団法人東京都農林水産振興財団が東京都とともに進める「企業の森」の趣旨に賛同し協定を締結しました。そして東京都青梅市の1.9haの森林を「エコロじいの森」と命名し、森林保全活動を行っています。2017年4月から始まったこの活動により「エコロじいの森」は、豊かな森へと年々成長を続け、地球温暖化の抑制や花粉の少ない森づくりに貢献しています。

森を育てるには時間と多くの人の手助けが必要であり、特に植樹後4～5年は下草が木の成長を妨げるため、継続的な管理が不可欠です。当社グループはこれまで下草刈り、補植、枝打ち、獣害対策としての若木の保護など、成長段階に応じた手入れを続けてきました。2024年は6月に22名、11月に31名の社員とその家族が参加し、下草刈りや林道整備を行いました。社員の環境教育に加え、コミュニケーションの場として、成長観察会やしいたけの原木づくりなども行い、地元の林業従事者との交流を続けています。

また、NTTファシリティーズは2024年10月には山梨県北杜市の清里高原において、社員向け環境ワークショップを開催し、若手社員を中心とした19名が「脱炭素」と「生物多様性」をテーマに自然体験を通じた学びを深めました。初日は間伐体験に挑戦し、間伐の意義や光合成による炭素固定のメカニズム、土壌循環の重要性を体感したほか、火起こしや炭づくりを通じて炭素の循環や保存のプロセスを学びました。2日目は森の中を歩き、森が生き物たちにとっていかに役立っているか、多様な生き物が暮らすことが森にとっても重要であることを生き物の視点で観察し学びました。さらに木造園舎や自然を活用した保育の現場を見学することで、環境教育への理解を深めました。

参加者からは「建築が環境へ与える影響をお客さまへ説明できるようになりたい」「日常の業務でも環境負荷への配慮をあたりまえにしていきたい」といった意見が寄せられ、参加者の環境に対する意識の変化が見られました。

これらの活動は、NTTファシリティーズのパーパス「ファシリティを輝かせ、安心とときめきに満ちたサステナブルな未来を共創する」にもつながる取り組みであり、今後の企業活動や環境へ配慮した事業の推進、社員教育に活かされていくことが期待されています。



「エコロじいの森」森林保全活動



「エコロじいの森」枝打ち



環境ワークショップ 間伐体験



環境ワークショップ 生き物の視点で森を観察

文化・地域社会の共栄

- > 倫理規範の確立と共有
- > 地域の賑わいを支える街づくり
- > デジタルの力で新たな未来を
- > 安心・安全でレジリエントな社会へ

社会の課題

企業活動においては、事業において新たな価値を創造・提供し、また、地域の発展に貢献することにより、文化・地域社会の発展に寄与することが重要です。また、レジリエントで災害などのリスクに強い社会基盤構築への貢献や情報セキュリティリスクへの対応が求められます。

NTTアーバンソリューションズグループの取り組み

NTTアーバンソリューションズグループは、NTTグループのICT、エネルギー、環境技術を活用した街づくりを推進するとともに、地域の課題に向き合いながら街づくりを推進しています。

また、災害や事故、建物の不具合など、さまざまなリスクに対応できる体制づくりなど、レジリエンスの強化に努めるとともに、事業活動にあたっては、企業倫理・コンプライアンスを徹底しています。



2024年度 取り組みの概要

デジタル技術を活用した先進的な機能を持つ不動産の開発やサービスの提供に取り組みました。また、各地の文化や産業などの地域特性に応じた不動産開発やコンサルティングを実施し、各地域の街づくりにも貢献しています。

また、インフラの強靱性（レジリエンス）やサイバー攻撃への対応、情報漏洩対策の取り組みをKPIとして明確化するとともに、事業活動にあたっては、引き続き法令の遵守を徹底しました。



反競争的な違反行為・
贈収賄違反件数

0件



サイバー攻撃に伴う重大な
インシデント発生件数

0件



重大な
情報漏洩件数

0件

倫理規範の確立と共有

方針／推進体制等



常務取締役
常務執行役員
企業倫理推進委員会 委員長

上野 晋一郎

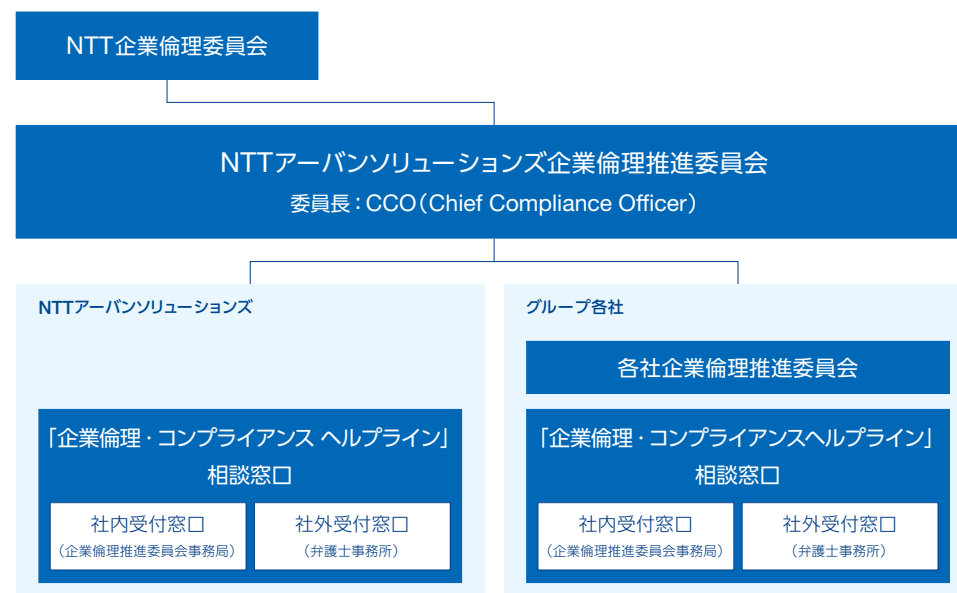
企業倫理推進体制

NTTアーバンソリューションズグループでは、所属する全ての社員等を対象に企業倫理・コンプライアンスの徹底と確実な浸透に向け、グループ横断での企業倫理推進体制の強化に取り組んでいます。

具体的には、NTTグループ企業倫理規範に基づき、各社の事業特性に即した企業倫理・コンプライアンスの規程・マニュアルを策定・運用を行うことで、きめ細かいコンプライアンスを推進しています。

一方、グループ全体の状況把握と計画的な改善に向け、NTTアーバンソリューションズ CCO (Chief Compliance Officer) を最高責任者とする「企業倫理推進委員会」を開催し、企業倫理に関する各種推進計画の策定・実施を行うとともに、万一違反があった場合の対応などについても審議しています。なおコンプライアンスに関わる事象のNTTグループへの報告・協議は同委員会のもとで実施するなど、グループ横断での管理体制を徹底・強化しています。

社員等に対するコンプライアンスおよび企業倫理の啓発・推進は、グループ各社のコンプライアンス担当組織のもと実施されています。役員や組織長が、コンプライアンス違反が行われないように日常的に指導・監督するほか、毎年、企業倫理・コンプライアンスに



関する研修を実施し、社員等の意識醸成を図っています。近年は社内Webサイトなどの活用も強化しています。また、内部通報窓口である「企業倫理・コンプライアンスヘルプライン」はグループ各社で運用するとともに、NTTグループ共通窓口である「NTTグループ企業倫理ヘルプライン」も活用しています。社員への周知を継続的に実施する一方で、同窓口への申告者には、申告したことを理由として会社から不利益な取り扱いを受けることが一切ないことを、社内規程に定め、実際の手続きにおいて徹底しています。なお、ヘルプライン申告状況については、定期的に取り締役に報告しています。

これらの取り組みの継続により、今後も当社グループでは、企業倫理・コンプライアンスの徹底に努めていきます。

倫理規範の確立と共有

地域の賑わいを支える街づくり

デジタルの力で新たな未来を

安心・安全でレジリエントな社会へ

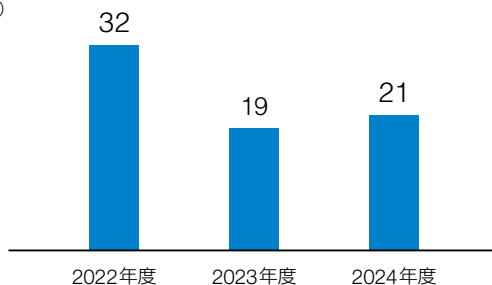
企業倫理

相談窓口の体制

NTTアーバンソリューションズグループでは、不正・不祥事の未然防止に加え、早期に問題の顕在化を図り迅速に対処することを目的に、企業倫理相談窓口として「企業倫理・コンプライアンスヘルプライン」を設置し、取引先などからの相談も含め、申告を受け付けています。またNTTグループの横断的な窓口（弁護士による社外相談窓口）も含め全ての連絡先を社内Webサイトなどで周知することで相談者の利便性を図っています。

企業倫理・コンプライアンスヘルプライン 人権相談窓口への申告件数(件)

※ 当社グループ全体の件数(結了ベース)



企業倫理意識向上に向けた社員研修

NTTアーバンソリューションズグループでは毎年、全社員を対象に、不正・不祥事、法令違反、人権問題などに関する各種研修を実施しています。同研修は階層ごとに設計されており、例えば全社員研修では理解促進のため、eラーニング形式にて具体的な事例を取り上げるなど、社員一人ひとりの企業倫理意識向上を図るためにきめ細かいプログラムを展開しています。

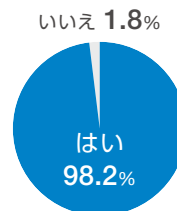
企業倫理アンケートの継続実施

NTTアーバンソリューションズグループでは、企業倫理や人権啓発に関わる施策の浸透状況や社員等の意識内容、風通しの良い風土などについて、Webアンケートを通じて把握し、今後の企業倫理・コンプライアンス推進活動のさらなる徹底・意識向上に向けた取り組みへと活かしています。2024年度は、2025年1月にグループ主要5社の社員等を対象に実施しました。今後も、アンケートの結果を踏まえつつ、法令遵守に向けたグループ全体への徹底・意識向上を図っていきます。

アンケート結果の一例

Q. 倫理観やコンプライアンス意識を持って行動しているか

A.



コンプライアンスに違反した場合、会社や家族などにも影響を及ぼすことを知っているか



贈収賄が禁じられていることを知っているか



倫理規範の確立と共有

地域の賑わいを支える街づくり

デジタルの力で新たな未来を

安心・安全でレジリエントな社会へ

地域の賑わいを支える街づくり

地域課題の把握

地域課題を多面的に捉え、新しい視点をオウンドメディアから発信

NTTアーバンソリューションズ総合研究所は、街づくりのシンクタンクとして、地域特性の分析や都市デザイン、コミュニティ形成などの知見を蓄積しながら、「人が主役の街づくり」をめざし、地域の皆さまの想いをもとにした街のビジョン、コンセプトづくりや、地域の課題解決のお手伝いなど、全国各地でコンサルティングを行っています。

こうした活動の一環として「人」に注目し、街づくりに取り組む人の視点と地域住民の視点の両面から街を多面的に捉え、課題解決へのヒントを発信するため、『まち織人』と『地域想合研究室.note』の2つのオウンドメディアを運営しています。

『まち織人』は、地域課題に対して主体的に向き合う官民学の連携と取り組みを紹介する冊子です。公開情報からは得にくい、街に対する想いや将来像などの「街づくりを継続させるために必要な要素」を把握するため現地取材を重視しています。2024年度はウォカブルな街づくりをテーマに「長崎 よかまち」を発行。長崎都心まちづくり構想の要となる「岬のエリア」や歩行者利便増進道路（ほこみち）を中心に、回遊性向上・斜面地の利活用・住民

の皆さまを巻き込んだ地域活性化を深掘りしました。

『地域想合研究室.note』は、日常の生活を送っている地域住民の皆さまがどのように街を捉えているのかを探り、街づくりに必要な新たな視点を提供するメディアです。街づくりを推進していく上で見落とされがちな市井の人々が日々考えていることに注目しています。こうした活動により多面的に地域課題を捉えることができ、そこから得られた気づきを共有することで、多くの方が納得感を持てる提案ができるのではないかと考えています。2024年度は、民間学童保育や街のハブ施設、都市型農園、拠点づくりなど13の記事を継続的に発信しています。

このほか、街づくりにおける課題や注目のキーワードを調査・分析し、相対的に地域課題として捉え、課題解決の糸口を考えるきっかけにつなげるべく、『NTTアーバンソリューションズ総合研究所レポート』として公開しています。2024年度は建築物への木材利用や生物多様性、都市中心エリアにおける地域防災などの7つのテーマを考察しました。



まち織人



地域想合研究室.note



NTTアーバンソリューションズ総合研究所レポート



【これからの街づくりのヒントを探るリサーチプロジェクト】

NTT都市開発では、地域社会の課題解決と発展に貢献し、NTTアーバンソリューションズグループで取り組む街づくりの魅力を高めるために、社会の変化とこれからの街づくりの在り方を多面的に調査・考察しています。

デザイン戦略室では、2018年から「これからのまちづくりのヒント」を探るリサーチ活動を継続的にを行い、その成果をWebメディアで発信してきました。2025年3月には、これまでの取り組みをまとめたZINE『Authors』を刊行し、都市や文化に関する思考を一冊に凝縮しました。また、この刊行に合わせて、「LIFORK原宿」(東京都渋谷区)にてトークイベントを開催。街づくりに関心を持つ多様な参加者が集い、これからの都市の在り方について活発な議論が交わされました。イベントの様子はWebメディア「note」にて公開されています。

2025年に街をつくる理由「文化のたまり場のつくりかた」のアジェンダ

<https://note.com/uddesign>

【都市空間における新たな移動体験―「TOKYO BAY DISCOVERY JOURNEY 2025」】

NTTアーバンソリューションズは東京都、東京国際芸術祭実行委員会、MEET YOUR ART FESTIVAL実行委員会と共同で主催したイベント「TOKYO BAY DISCOVERY JOURNEY 2025」において、品川港南エリアを起点とした東京ベイエリアにおける複数種類の次世代モビリティと舟運を乗り継ぐ回遊実証実験を実施しました。

品川港南エリアは、新幹線や空港路線などが接続する国内有数の交通の要衝であり、アートやサイエンス、歴史的景観などの文化資源の集積が進む東京ベイエリアに面しています。また、将来的にはリニア中央新幹線の開通が予定されていることや、周辺エリアの都市再生の進展により、交通結節点としての機能がさらに高まることが期待されます。一方で、駅を降りたあとの移動手段が限られていることや、隣接エリアへの移動経路として運河沿いの空間が十分に活用されていないといった課題があります。

こうした課題の解決と、品川港南エリアにおける“ベイエリアの玄関口”としての機能を街一体で高めることを目的に、2か所のモビリティハブと1か所のモビリティポートを設置し、実証実験を行いました。この実験では、都市空間における新たな移動体験として、個人の状況や好みに応じて利用できる複数の次世代モビリティを用意することにより、複数モビリティを組み合わせたエリア回遊の需要や課題、解決策を確認しています。本実証実験の検証結果を未来を見据えたより良い街づくりの推進につなげていきます。



LIFORK原宿でのトークイベントの様様



Webメディアでの記事をまとめたZINE「Authors」



「TOKYO BAY DISCOVERY JOURNEY 2025」イメージ



複数のモビリティによる実証実験

倫理規範の確立と共有

地域の賑わいを支える街づくり

デジタルの力で新たな未来を

安心・安全でレジリエントな社会へ

施設・インフラの創出

神戸における新たな魅力づくり「神戸アリーナプロジェクト」

NTT都市開発、(株)スマートバリュー、(株)NTTドコモが参画する企業コンソーシアムは、神戸市が公募した新港突堤西地区(第2突堤)の再開発事業において、2021年に優先交渉権を獲得し、「神戸アリーナプロジェクト」として開発を進めてきました。そして2025年4月、神戸ウォーターフロントに、(株)スマートバリュー および(株)NTTドコモが出資する運営会社(株)One Bright KOBEとともに「GLION ARENA KOBE(ジーライオンアリーナ神戸)」を開業しました。

本プロジェクトは、NTT都市開発が開発、(株)スマートバリュー および(株)NTTドコモが運営を担い、民設民営方式で推進される次世代型アリーナ事業です。神戸空港や新幹線の駅、都市機能が集積する三宮中心部からのアクセス性に優れ、メリケンパークやハーバーランドといった神戸を代表する観光地にも隣接しており、国内で初めて270度を海に囲まれた水辺のアリーナとして誕生しました。

「GLION ARENA KOBE」は、約1万人を収容できる多目的アリーナで、プロバスケット

ボールB.LEAGUEに所属する「神戸ストークス」のホームアリーナとして活用されるほか、音楽コンサート、e-Sportsなど、さまざまな催しが開催されています。NTT都市開発の不動産開発における知見と、(株)NTTドコモのICT技術を組み合わせることで、スポーツ・エンターテインメント・デジタルの融合による新たな体験価値を創出し、このアリーナを基点とした地域活性化に取り組みます。

建物外観は「神戸から感動と興奮を発信し、世界へ羽ばたく姿」をイメージし、象徴的なV字型の屋根デザインを採用しています。アリーナの内部は、細長い敷地形状に合わせて座席をコの字型に配置しており、どの座席からも見やすく、臨場感と迫力のある観戦体験ができるよう工夫しています。また、V字型の屋根はデザイン性だけでなく、座席の配置に合わせて空間効率を最適化することで、空調負荷の軽減にも寄与しています。さらに、全熱交換器の導入やCO₂濃度センサーによる外気導入量の制御により、一次エネルギー消費量を基準から約52%削減しています。「BELS」(建築物省エネルギー性能表示制度)では最高評価の5つ星を獲得し、大規模アリーナとして国内初の「ZEB Ready」認証も取得しています。

地域の賑わいを創出し、持続可能な都市づくりを牽引するこの施設は、神戸から全国、そして世界へと感動と価値を発信し続けていきます。



GLION ARENA KOBE 外観(西側)
提供:株式会社エスエス 津田裕之



バスケットボール試合



夜景
提供:株式会社エスエス 津田裕之

倫理規範の確立と共有

地域の賑わいを支える街づくり

デジタルの力で新たな未来を

安心・安全でレジリエントな社会へ

自然と都市が調和する交流空間 —「ひろしまスタジアムパーク」

都市公園法に基づくPark-PFI※を活用し、NTT都市開発が代表法人を務める事業者グループ「ACTIVE COMMUNITY PARK」が開発・運営・維持管理を担う「ひろしまスタジアムパーク」が、2024年8月、広島市中央公園に開業しました。

広島市中央公園は、紙屋町・八丁堀といった広島市の中心地に隣接し、約42.8haの広さを誇る都市公園です。広島グリーンアリーナや広島城などの集客施設が集まり、市民の憩いの場として親しまれてきました。本プロジェクトは、同公園の一角に新設されたサッカースタジアム「エディオンピースウイング広島」と一体となる形で広場や商業施設を整備し、都市の中心に、賑わいと交流の拠点となる新たな空間を創出しました。

「ひろしまスタジアムパーク」は、サッカースタジアムを中心に「芝生ひろば」「水辺ひろば」、全6棟の商業施設「HiroPa（ヒロパ）」で構成されています。約1.2haの広さを誇る「芝生ひろば」は、来園者が思い思いにくつろげる開放的なスペースです。「HiroPa」にはカフェやレストラン、スポーツ体験ができる店舗などが並び、公園での新たな楽しみ方を提供して



サッカースタジアムと芝生ひろばを囲むように配置された商業施設HiroPa
©ACTIVE COMMUNITY PARK

います。また、外観の形状や色彩をサッカースタジアムと調和させることで一体感を醸成し、棟ごとに軒裏の色を変えることで、それぞれのコンセプトや店舗の個性を表現しています。さらに、軒裏には広島県産の木材を使用し、CO₂排出の削減に貢献するとともに、訪れる方に広島の自然を感じてもらえるよう工夫しています。

開発にあたっては、可能な限り既存樹を残し、特に「芝生ひろば」北・東側にある「広高の森エリア」では、高木を中心に保全しながら、クヌギやコナラなど実のなる木を新たに植え、市民が四季を感じられる空間を創出しています。

スタジアム西側に位置する「水辺ひろば」は、本川（旧太田川）に面した親水空間を活かし、水辺のアクティビティを楽しめる場所として再整備、自然とふれあいながら過ごせる空間としています。

さらに、遊具や公衆トイレ、園路などの特定公園施設も設け、幅広い世代が安心して利用できる都市基盤を整えました。コンセプトは「小さな子どもから大人まで、遊びやスポーツを楽しめる都会のオアシス」。多様な人々が集い、日常の中で賑わいや交流が生まれる新しい拠点となることをめざしています。

※ 2017年の都市公園法改正により創設された「公募設置管理制度」。都市公園において飲食店・売店などの公園施設（公募対象公園施設）の設置または管理を行う民間事業者を、公募により選定する手続きのこと。施設から得られる収益を還元して、園路や広場などの公共部分の施設（特定公園施設）の整備・改修などを一体的に行うことが条件



軒裏に使用した広島県産の木材



水辺ひろばでは、BBQやSUP（スタンドアップパドル）が楽しめる

地域運営の仕組みづくり

【地域の方とともに未来へつなぐ街づくりー「神田多壺小路」】

NTT都市開発は、JR神田駅西口エリアにおいて、新たな賑わい拠点「神田多壺小路(かんだたいちこうじ)」(東京都千代田区)を2024年12月に開業しました。神田駅から徒歩2分という利便性を誇る本施設は、約130㎡の広場、東西をつなぐ路地、2棟の店舗棟から構成されています。本施設により、神田駅西口エリアの回遊性を高め、賑わいの創出と地域の皆さまのコミュニティ形成をめざしています。

当エリアにはまとまった広場がなく、地域のイベントはこれまで道路を利用して開催されてきましたが、本施設に整備した広場を地域に開放することで、より安全で快適にイベントを行える環境が整いました。今後は町会や商店街活動、NTT都市開発が主催するイベントなどを通じ、地域の賑わい創出に貢献していきます。

その一環として、千代田区の実証実験「令和6年度 地域主導のウォークアブルな活動※」に、商店街・神田外語学院・NTT都市開発が参加する地域コンソーシアムの提案「つながる神田」が採択され、2024年10月にイベントとして開催されました。「つながる神田」では、子どもの

遊び場や利き酒会、ミニオープンシアターなどを企画し、多くの方々に参加いただきました。イベントの人流分析や効果検証は、NTTアーバンソリューションズ総合研究所が行い、その成果は今後の街づくりに活かされる予定です。

建物には地域とのつながりを象徴する素材を使用しており、店舗棟の外壁には秋田杉を、館銘板や内装には千代田区の姉妹都市である秋田県五城目町産の杉を取り入れています。近隣にある佐竹稲荷神社は秋田佐竹藩とゆかりを持ち、五城目町との姉妹都市関係のきっかけともなった場所であり、本施設はこの歴史を継承しながら街並みに調和する建築となっています。さらに、千代田区が取り組む非化石証書「e.CYCLE CHIYODA」を活用し、使用電力の再エネ化を進めています。地域のエネルギー施策と連携することで、脱炭素社会の実現に向けた歩みを加速させ、持続可能な街づくりを推進しています。

NTT都市開発は「神田多壺小路」を通じて地域の皆さまとつながり、新しい交流の場を育んでいきます。

※ 千代田区が2022年6月に策定した「千代田区ウォークアブルまちづくりデザイン」に基づく実証実験。道路などの公共空間を地域課題に応じて活用し、地域住民への影響や車・人の流れの変化を検証することを目的とする



神田多壺小路外観



ミニオープンシアター



秋田県五城目町産材を使用した館銘板および内装

倫理規範の確立と共有

地域の賑わいを支える街づくり

デジタルの力で新たな未来を

安心・安全でレジリエントな社会へ

地域文化の支援

HIROSHIMA GATE PARK SKATEBOARD FESへの協賛

NTTアーバンソリューションズグループは、広島市基町エリアにおいて「ひろしまゲートパーク」と「ひろしまスタジアムパーク」を軸に、都市の回遊性向上と賑わい創出をめざす「Urban Park Life HIROSHIMA構想」を推進しています。

その一環として、「ひろしまゲートパーク」にてスケートボードイベントを開催し、若者を中心に約300名が来場し、県外からも中国・四国・九州をはじめ、東京や大阪からの参加がみられました。これにより、広域的な文化交流の場としての可能性が示されました。

また、「ひろしまスタジアムパーク」でもSUP(スタンドアップパドル)やヨガなどのフィットネス体験イベントを同時開催し、利用者の回遊行動を観測する実証機会となり、都市空間の連動性を高める取り組みにもなりました。

このようなイベントを通じて、ストリートカルチャーやスポーツといった多様な文化活動を支援し、地域の魅力を高めるとともに、誰もが参加できる開かれた都市空間の創出に貢献しています。

東京・春・音楽祭への支援

NTT都市開発は、上野エリアを舞台にした、国内最大級のクラシック音楽祭「東京・春・音楽祭」に継続的に協賛し、文化芸術の発展と地域社会への貢献に取り組んでいます。

音楽祭のプログラムとしては、3月から4月にかけて、東京文化会館大ホールでの演奏のほか、上野公園の美術館・博物館を舞台にした「ミュージアム・コンサート」や、未就学のお子さまから高校生まで、幅広い年代を対象とした「東京春祭 for Kids」なども上演しました。

また、プログラムの一環として当社が保有・運営する施設にて、音楽祭出演アーティストによる無料のミニ・コンサート「桜の街の音楽会」を毎年開催しています。テナント企業にお勤めの方や商業施設にお越しのお客さまにとどまらず、近隣の保育園に通う園児や、住民の皆さまにもご来場いただき、例年盛況なイベントとなっています。2025年は、芝浦の運河沿いに建つオフィスビル「シーバンス」(東京都港区)内の商業施設「シーバンス ア・モール」1階アトリウムと、JR田町駅芝浦口に位置するオフィスビル「グランパークタワー」(東京都港区)の1階エントランスで開催し、街の賑わいづくりに貢献しました。



ひろしまゲートパーク



HIROSHIMA GATE PARK SKATEBOARD FES



東京・春・音楽祭の様子



デジタルの力で新たな未来を

方針／推進体制等

DX推進体制

NTTアーバンソリューションズグループは、「ひと中心」「竣工後も成長し続ける」「デジタルはその支え」を基本コンセプトに掲げ、「街づくり×デジタル」による街づくりを推進しています。

具体的には、デジタルイノベーション推進部とNTTアーバンバリューサポート、各支店が中心となり、東桜街区（アーバンネット名古屋ネクスタ、アーバンネット名古屋、プロッサ）やアーバンネット御堂筋、アーバンネット仙台中央等において、

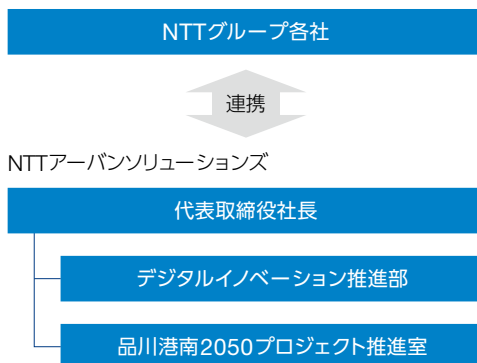
- ・カスタマージャーニーに基づき、「空間」「運営」「デジタル」が一体となった価値提供による「ひと中心」のサービスを展開
- ・ビルや街区データを収集・分析し、サービスの改善や運営に反映、運営業務の効率化を継続的に推進
- ・スマートシティ運営に関する国際標準ISO37106を活用し、PDCAサイクルによる継続的改善を実施

などの取り組みを推進しています。

さらに、品川港南2050プロジェクト推進室では、NTTグループの総力を結集し、GXやモビリティなどサステナビリティに資する実証を推進し、その成果を他街区へ展開しています。

これらの取り組みを通じて、竣工後も成長し続ける街づくりを具現化し、お客さまに喜んでいただけるサステナブルな社会の実現に貢献します。

DX推進体制



情報セキュリティマネジメント体制

NTTアーバンソリューションズグループでは、情報セキュリティの確保を重要な経営課題と位置付け、グループ全体で実効性のある管理体制を構築しています。本社および各グループ会社に情報セキュリティ管理機能を整備し、国際規格に準拠したマネジメントシステムを基盤とする運用体制を確立しています。また、情報セキュリティおよび個人情報保護に関する重要事項の審議・報告・決定を行う「情報セキュリティ委員会」を開催し、グループ全体の方針や対応状況を共有しています。

近年では、サイバー攻撃や不正アクセスの大規模化・巧妙化に伴い、情報漏洩やシステム停止といった事業リスクへの対応が重要性を増しており、当社グループではシステム監視機能を強化しています。さらに、グループ内の連携強化にも注力しており、各社間でのインシデント情報や対応ノウハウの共有、共通ルールの整備など、グループ全体としてのセキュリティ対応力の底上げを図っています。これにより、個社単位では対応が難しい高度な脅威にも、当社グループ一体となって迅速かつ的確に対応できる体制を構築しています。今後もNTTグループが有する高度なセキュリティケイパビリティを活用し、サイバー攻撃への予防的対応および不測の事態を想定した連携体制の強化に取り組むとともに、国際規格のセキュリティマネジメントシステムで培ったセキュリティの対策を子会社にも展開し、当社グループ全体のセキュリティ水準の向上に努めていきます。

倫理規範の確立と共有

地域の賑わいを支える街づくり

デジタルの力で新たな未来を

安心・安全でレジリエントな社会へ

まちづくり×デジタル

IoTで実現する「Smart Comfort Life」

NTT都市開発の分譲マンション「ウエリス」では、心地よい暮らしの実現に向けた取り組みとして、これまでインターホンや給湯器などのIoT対応機器導入やマンションポータルサイトの機能拡張を進めてきました。しかし、IoT機器の操作や共用施設の予約など、さまざまな機能を利用する際には、複数のアプリやWebページへアクセスする必要があり、ユーザビリティに課題がありました。

そこでNTT都市開発は(株)リンクジャパンと連携し、「ウエリス」専用のオリジナルUIを開発・採用した、スマートホーム総合アプリ「HomeLink」(提供は(株)リンクジャパン)の「ウエリス相模大野」(神奈川県相模原市)への導入を実現しました。本アプリにより、マンションポータルサイトの閲覧だけでなく、インターホンや給湯器、家電製品の遠隔操作に加え、オンライン診療や服薬指導などの生活支援サービスまで、1つのアプリで完結するスマートホーム環境を提供します。

NTT都市開発は、「ウエリス」において、IoTを活用し、時間や場所にとらわれず住まいを自在にコントロールできる、便利で心地よい次世代の暮らし「Smart Comfort Life」の提供をめざしています。



ウエリス仕様に開発したオリジナルUI

リアルとデジタルが交差する街での新体験の創出

NTTアーバンソリューションズは、品川港南エリアの価値最大化と地域課題の解決をめざす「品川港南2050プロジェクト」の一環として、スマートフォンを手に街中で楽しむXR体験イベント「SHINAGAWA KŌNAN XR Touch the City」を開催し、デジタルを活用した新たな街での体験創出に取り組んでいます。

2024年12月に実施された「水と精霊と光の旅」では、光と水をテーマに、イルミネーションとXRが重なる幻想的な街体験を創出しました。続く2025年3月の「クリエイターズプレイグラウンド」では、総勢7組のクリエイターと連携し、街を舞台に多様なXR体験を展開しました。

本取り組みでは、品川港南エリアのオフィスビルの壁面、広場、水辺など、街のさまざまな場所が、クリエイターの創造性とテクノロジーに掛け合わせることで“いつもとは違う景色”へと変化します。例えば「品川シーズンテラス」(東京都港区)のイベント広場では、緑地に生息する動植物をモチーフにしたXRコンテンツが、生物多様性への新たな気づきを生みだします。高浜運河では川辺に光の噴水が登場し、豊かな水辺を生かした演出を行いました。

これらの取り組みを通じて、品川港南エリアが人々の交流と創造の場となり、企業や個人の出会いから新たな価値が生まれることをめざしています。



XR利用イメージ



倫理規範の確立と共有

地域の賑わいを支える街づくり

デジタルの力で新たな未来を

安心・安全でレジリエントな社会へ

情報セキュリティ

階層別のセキュリティ教育で、“自分ごと”としての意識を向上

サイバー攻撃の高度化・巧妙化が進む中、セキュリティ意識の向上と、迅速かつ的確なリスク回避能力の醸成が求められています。そこで、NTTアーバンソリューションズグループでは、役員から一般従業員まで、階層ごとに最適化されたセキュリティ教育を実施しています。役員に対しては、最新の脅威動向や企業に求められる対応姿勢について理解を深めることを目的に、「役員向け講演会」を開催し、外部有識者やセキュリティ専門家を招き、経営判断におけるセキュリティリスクの重要性を再認識する機会としています。

一般従業員向けには、ライブ研修とeラーニング研修を実施しています。ライブ研修では、講師による対面またはオンライン形式での講義を通じて、実際の事例を交えたリスク認識と対応力の向上をめざします。一方、eラーニングでは、情報の取り扱いに関する基本的なルールや、日常業務で遭遇するリスクへの対処法を、時間や場所を問わず学習できる環境を整備しています。さらに、役員および一般従業員全体を対象に、実際の攻撃に近い形式で標的型メール訓練を行うことで、注意喚起と初動対応力の強化を図っています。これらの取り組みを通じて、一人ひとりが“自分ごと”としての意識の向上を図り、セキュリティ強化につなげています。



ライブ研修の様子

AI活用の推進とセキュリティチェック

NTTアーバンソリューションズグループでは、AIの活用を積極的に推進しています。AIは業務効率化や価値創出に大きな可能性を秘めていますが、その利用には倫理的・技術的・社会的なリスクが伴います。NTTが定める「AIガバナンス規程類」に準拠し、AI活用に先立ってリスク評価を実施し、リスクが認められた場合には、適切な対策を講じた上で活用を進めています。

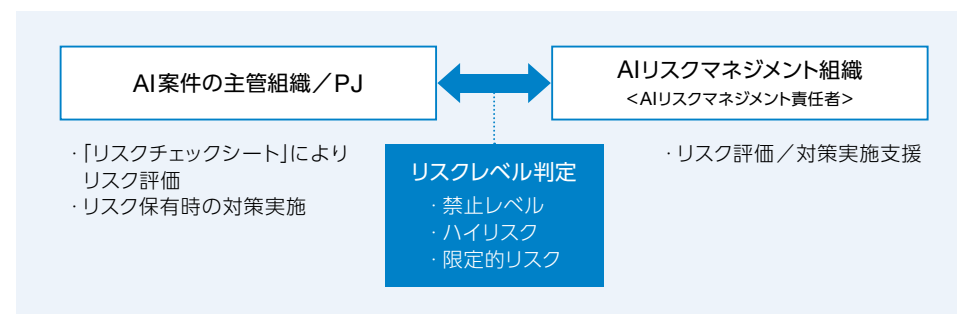
この取り組みを支えるため、各社においてAIガバナンス組織と責任者を明確に定め、AIの適正利用を支援する体制を構築しています。AI案件の開始前には、主管組織とAIガバナンス組織が連携し、リスク評価を共同で実施しています。

さらに、AIに限らず、各種クラウドサービスやソフトウェア・アプリケーションの利活用においても、安心・安全を確保するためのセキュリティチェックを案件ごとに実施しています。これにより、情報漏洩や不正利用の防止、プライバシー保護など、社会的責任を果たすためのプロセスを整えています。

当社グループでは、単なる技術導入にとどまらずAIの利点を楽しみつつ、リスクを適切に管理し、信頼される技術活用をめざしていきます。

主なAIチェック項目

技術的 リスク	誤判定・バイアス
	虚偽・ハルシネーション
	安全性
	セキュリティ
社会的 リスク	プライバシー
	不正目的・攻撃目的利用
	財産権への影響
	環境負荷
	自由意志の侵害



安心・安全でレジリエントな社会へ

方針／推進体制等

レジリエンス方針

NTTアーバンソリューションズグループでは、災害や事故、建物の不具合など、さまざまなリスクに対応できる体制づくりを進めています。具体的には、グループ各社に「安全統括部」を設け、災害時の迅速な対応や、建設現場での安全管理、協力会社との連携強化など、安全を守るための取り組みを日々行っています。

防災対策については、定期的に行われる訓練を通じた避難ルートの確認、ICTを活用した社員等安否確認の実施を行うとともに、食糧など非常用物品を必要数備蓄しています。

社会・地域との連携については、災害時に不可欠な通信を担うNTTグループの一員として、ファシリティマネジメントの専門家であるNTTファシリティーズによる通信ビルへの復

旧対応を実施しています。また自然災害などによる事業活動への影響を最小限に抑えるため、「事業継続マニュアル」を制定し、緊急時の対応に備えています。

NTT都市開発・NTTアーバンバリューサポートにおいては、各ビルの状況に応じた防災備蓄倉庫を設置、非常食や毛布、水、防災用応急復旧機材、簡易トイレなどを備蓄するとともに、行政機関と連携した帰宅困難者へのサポートの準備にも取り組んでいます。

また業務上の事故撲滅のため、事業特性に応じて安全大会を各社にて実施。安全意識の向上・安全作業の定着を図る取り組みを継続的に展開しています。

NTTアーバンソリューションズグループは、これからも「安心・安全な街づくり」と「災害に強い社会」の実現に向けて、地域・企業・人とともに歩み続けます。



総合災害対策訓練



UVS安全大会



全国開発設備担当者会議



安全大会模様

お客さま・地域を交えた、BCP・BCMの推進

「博多イーステラス」における帰宅困難者受け入れ訓練

NTTアーバンバリューサポートでは、大規模災害発生時に備えたBCM(事業継続マネジメント)の一環として、テナントや地域と連携した訓練を継続的に実施しています。2024年9月には、「博多イーステラス」(福岡県福岡市)で帰宅困難者の受け入れを想定した2回目となる訓練を行いました。今回の訓練では、受け入れスペースの設置、備蓄倉庫からの物品搬出、受付や滞在者からの要望対応など、施設の開設から閉鎖までの一連の流れを実践形式で確認しました。参加者には帰宅困難者役として加わっていただき、施設側への要望を通じて、より実践的な対応力を高めることができました。

この訓練では「博多イーステラス」のプロパティマネージャーに加え、全国の帰宅困難者受入協定を締結しているビルのプロパティマネージャーも参加しました。これにより、地域を超えたノウハウ共有や連携体制の強化を図る機会となりました。また、訓練を平日の日中に共用部で実施したことで、テナントの防災意識向上にもつながる有意義な取り組みとなりました。

オフィスビルは不特定多数の方が利用する施設であるため、テナントのみならず、地域住民や来訪者も含めた広域な防災対策が求められます。NTTアーバンバリューサポートは、帰宅困難者受け入れ体制の整備に加え、防災備蓄の充実や災害時の情報発信などを通じ、地域に開かれた安心・安全な施設づくりを推進しています。



帰宅困難者の受け入れ訓練



インフラのレジリエンス強化

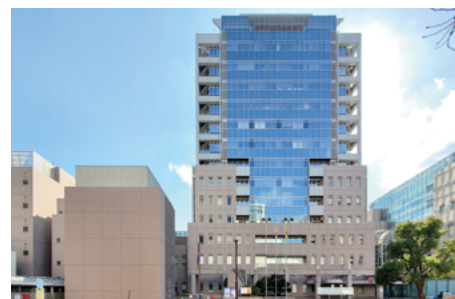
BCP対策や老朽化設備更改を“居ながら整備”により災害に強い庁舎更改

NTTファシリティーズは、福山市本庁舎施設整備事業において、災害対応力の強化と環境性能の向上を両立しました。

当施設は、行政機能の中枢であると同時に、災害時には防災拠点としての役割も担います。一方で、竣工後30年が経過し、老朽化設備の更新や豪雨など自然災害への備えが課題となっていました。これらの課題に対し、NTTファシリティーズはDBO方式*の代表企業として“設計・建設・運用”のワンストップ体制により、老朽化設備の更新やBCP対策を、開庁下での“居ながら整備”として実施しました。具体的には、地下の重要設備を2階以上や新設の設備棟へ移設し浸水リスクを回避しました。これにより、災害による停電・断水時でも行政機能の継続が可能となりました。また、温室効果ガス排出量の40%削減(対2013年度比)に向け、電力使用量をフロア単位で「見える化」する設備を導入し、更改前後のデータ比較など実績に基づいた省エネ活動の支援や、オフィスレイアウトの標準化やサイン整備など、働き方改革と市民サービスの質向上にも貢献しました。

これらの取り組みが評価され、2025年には「ジャパン・レジリエンス・アワード最優秀賞」など複数の表彰を受賞しています。今後も、公共ファシリティが抱える老朽化設備更改、BCP対策、環境負荷・財政負担低減などの課題解決に取り組めます。

※国や地方自治体が資金を調達し、事業者が設計(Design)、建設(Build)、運営(Operate)を一括して発注する方式



福山市本庁舎



Well-beingの最大化

- > 人権尊重
- > Diversity & Inclusion
- > 新しい働き方・職場づくり

社会の課題

企業活動において、お客さまの多様なニーズに対応するためには、社員一人ひとりの多様性を尊重することが重要です。また、社員にとって働きやすい職場や勤務環境を整備することは、社員一人ひとりの能力を最大限発揮するために必要です。

NTTアーバンソリューションズグループの取り組み

NTTアーバンソリューションズグループは、サプライチェーンでの安全確保・人権尊重を徹底しています。

また、人材の多様性を尊重し、強みとする取り組みを推進しています。人々の価値観や社会環境の変化などを踏まえ、新しい働き方を可能とするオフィス設計や制度を整備し、社員の健康増進と生産性向上に取り組んでいます。

人権の尊重については、企業にとって重要な社会的責任と認識し、人権啓発を継続的に推進しています。



2024年度 取り組みの概要

「Well-being の最大化」に向けて、人権尊重や Diversity&Inclusion の推進、新しい働き方・職場づくりに継続して取り組みました。2024 年度からは、これらのグループ KPI を公表し取り組み、良好な結果となっています。特に、重要指標である従業員エンゲージメント率は、2024 年度の自社目標値を上回る結果となりました。

また、社員の健康・安全の確保に向けた取り組みや能力開発・スキルアップに向けた人材育成についても、グループ全体で取り組み、グループシナジーの発揮を図るとともに、各社においても、その事業の特性に応じた能力開発に取り組みました。

人権尊重

方針／推進体制等

人権啓発推進体制

NTTアーバンソリューションズグループでは、人権意識の定着・浸透は事業運営の基盤と位置付け、人権尊重の徹底および人権侵害防止に向けた方針と仕組みを整備しながら、人権啓発を推進しています。

人権尊重の方針と体制

NTTアーバンソリューションズグループでは、豊かな社会の実現に貢献するため、社員一人ひとりが高い人権意識を持ち事業活動を行うことが大切であると考えています。

そのために2021年11月に制定された基本方針である「NTTグループ人権方針」のもと、役員および社員一人ひとりが人権問題に対する正しい認識と理解を深めながら、「人権を尊重し、あらゆる差別をしない、させない、許さない」という企業姿勢の確立に取り組んでいます。

人権啓発体制

人権尊重を徹底した企業風土を醸成するためには、人権に関する正しい理解を深め、差別のない明るく働きやすい職場環境と企業風土を確立する必要があるという認識に立ち、人権啓発の推進体制をグループ各社で整備しています。具体的には、グループ各社に人権啓発推進委員会を設置するとともに、人権啓発に関する重要な事項は取締役会が決定して

います。また、経営層および人権担当部門などで構成される同委員会では、具体的な啓発施策について定期的に議論を行っています。同和問題をはじめとしたさまざまな人権課題に関する社外研修会にも積極的に参加し、知識や理解を継続的に深めています。

人権問題の未然防止、発生時の迅速かつ的確な対応

NTTアーバンソリューションズグループ各社は、各組織ごとに人権啓発推進責任者などを配置し、あらゆる差別を「しない」「させない」「許さない」という強い信念のもと、人権意識の定着と浸透を図る一方で、万一侵害を受けた際の相談窓口の整備・運用を強化しています。具体的にはセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメント、カスタマーハラスメントをはじめ、あらゆる人権問題について、社内相談窓口と社外相談窓口を設置し、相談体制の充実を図るとともに、窓口の周知・利用促進を図っています。

ハラスメント・人権尊重

ハラスメント防止に向けた体制確立

NTTアーバンソリューションズグループでは、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントをはじめとするあらゆる人権問題について相談ができる窓口を設けています。窓口ではハラスメントそのものだけでなく、ハラスメントに該当するか否か不明瞭な場合も幅広く相談を受け付けています。気軽に相談できる窓口とし、被害を未然に防止することに加え、早期に問題の顕在化を図ることに努めています。

人権を尊重する職場風土の醸成

NTTアーバンソリューションズグループでは、人権を尊重する職場風土の醸成に取り組んでいます。

その取り組みとして、経営層および社員等のグループ全社員を対象としたeラーニングをはじめ、新入社員や新任管理者といった階層・節目単位の役割に応じた集合研修などを実施しています。加えて、グループ各社の人権啓発推進者向けにフィールドワークを通して、実際に「見て・聞いて・感じる」現地学習を実施しています。研修以外にも、定期的に各種ハラスメントの実例などを社内Webサイトに掲載するなどして、社員等一人ひとりが人権問題について正しい知識と理解を深め、人権意識の醸成・向上を図っています。

また、NTT都市開発では、本社のある「秋葉原UDX」(東京都千代田区)に「人権ライブラ」を開設し、同和問題や、障がいのある方、LGBTQ等性的マイノリティ、民族、国籍、HIV感染者・ハンセン病患者・回復者などに対する差別や、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントといった、さまざまな人権問題・ハラスメントに関する書籍やDVDを社員がいつでも閲覧できる環境を整えています。

NTTファシリティーズグループでは、ダイバーシティ全体を通じた社員意識向上を図るためにサステナビリティマネジメントの4本柱と位置付ける「人権啓発」「企業倫理」「環境保護」「情報セキュリティ」のサステナビリティ推進作品の募集を行っています。2024年度は社員等の家族からの応募も含め、標語、ポスターなど16,104件の応募がありました。優秀作品については表彰を行うとともに社内Webサイトで公開し、サステナビリティ意識の向上につなげています。

さらに、NTT都市開発およびNTTファシリティーズは、東京に本社を置く企業を中心に構成される東京人権啓発企業連絡会に加盟しています。この連絡会は、企業の立場から同和問題をはじめとしたさまざまな人権課題の解決に取り組む組織です。両社は、経営層を対象とした「トップ層研修会」など、同連絡会が主催する各種研修に参加するほか、人権運動団体などが主催する社外の研修へも積極的に参加し、人権問題の現状や課題について広く学ぶ機会を設けています。



サステナビリティ推進作品
受賞作品:「思いやり」(2024人権啓発分野 最優秀賞)
日本メックス(株) 川島 浩文

人権尊重

Diversity & Inclusion

新しい働き方・職場づくり

サプライチェーンマネジメント

NTTグループ共通となる基本的な方針・考え方

近年、企業には自社グループのみならず、原料・資材の調達から廃棄・リサイクルに至るまでのバリューチェーン全体において、人権への配慮、環境負荷低減などのESGリスクや持続可能性への影響を把握することが求められています。NTTグループはサプライチェーンを構成する全てのサプライヤの皆さまと相互理解を深めて信頼関係を築き、皆さまとともに高い倫理観のもと、安心・安全なサプライチェーンの構築・維持に努力し続けることで、持続可能な社会の実現に主体的・積極的に貢献していきたいと考え、「NTTグループ調達基本方針」※1を制定し、方針に基づいた調達を実施しています。

サプライヤの皆さまに対しては、「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7分野について具体的な要請を示した「NTTグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」※2を公表し、サプライヤの皆さまとの契約などに盛り込むことで同ガイドラインの遵守をお願いしています。また、環境に関しては同ガイドラインの内容を補うものとして「NTTグループグリーン調達基準」※3をあわせて公開しています。具体的には、温室効果ガスの排出量削減に向けた施策推進を評価するとともに、インターナルカーボンプライシング制度を導入し排出量の低いサプライヤからの優先的な調達を実施しています。

※1 <https://group.ntt.jp/procurement/policy/index.html>

※2 https://group.ntt.jp/procurement/supplier/pdf/NTT_Group_Guidelines_for_Sustainability_in_Supply_Chain_j.pdf

※3 https://group.ntt.jp/procurement/supplier/pdf/NTT_Group_Green_Procurement_Standards_jp.pdf

サプライヤとのエンゲージメントの確立

NTTグループがサプライチェーン全体で人権尊重を徹底する上で、サプライヤの皆さまとの協働は極めて大きな役割を担います。この認識のもと、「NTTグループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」に即し、サプライヤの皆さまとの信頼のおけるパートナーシップの構築を目的とした活動を進めています。

これまでNTTグループは、重要サプライヤの皆さまに独自の「サプライチェーンサステナビリティ調査」のアンケートを実施してきましたが、2022年度からは第三者評価機関（Ecovadis）※によるESGリスク評価を新たに開始しました。NTTグループとしてこれらの調査結果などを踏まえるとともに、NTTアーバンソリューションズグループとしてもサプライヤの皆さまとの対話を実施するなど、サプライヤエンゲージメント強化に取り組んでいます。

さらに2024年4月1日以降は、当社グループ各社が発注側となり物品・役務・サービスの調達に関わる契約については、調達におけるサプライチェーン管理の観点から、上記各種ガイドラインの理解と遵守を求める条文を盛り込み、取引先の皆さまの同意を求めています。

こうした活動を通じ、NTTグループ全体として、安心・安全なサプライチェーンの構築・維持による持続可能な社会の実現に貢献していきます。

※ <https://ecovadis.com>

サプライチェーンの人権に関わるNTTグループの方針群

NTTグループ調達基本方針	持続可能な社会の実現に向けた調達活動の基本方針
NTTグループ サプライチェーンサステナビリティ 推進ガイドライン	「調達基本方針」に基づき制定した、 社会的課題に対するサプライヤの皆さまへの要請事項
NTTグループグリーン調達基準	NTTグループの環境エネルギー方針や目標値、サプライヤに遵守を求める 具体的な法律や規格、調達にあたっての評価基準など

Diversity & Inclusion

方針／推進体制等

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)方針

NTTアーバンソリューションズグループでは、「多様性こそが強みである」という信念のもと、D&Iを企業競争力の源泉と位置付けています。

当社グループが手がける街や建物、サービスを利用する全ての人の多様なニーズに応えるため、性別、障がいの有無、性的指向・性自認はもちろん、国籍、年齢、出身地、価値観、趣味、性格などに関係なく、社員一人ひとりの多様性を尊重し、対話を通じた相互理解を深める文化の醸成により、誰もが活躍できる職場づくりをめざしています。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進体制

NTTアーバンソリューションズグループでは、経営戦略の一環としてD&Iを推進しています。ダイバーシティ推進体制をグループ各社で整備し、当社グループ横断で取り組みを推進しています。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)主な取り組み

D&Iの意識醸成に向け、全社員対象のダイバーシティ研修に加え、新任管理者や新卒採用者を対象にした研修を行っています。さらに各種D&I関連のセミナー等情報提供を定期的に行うことで理解促進を図っています。

また、全社エンゲージメント調査等社員の意識調査を実施することで、課題を把握し施策の改善や職場環境、制度の拡充に活かしています。

女性活躍推進、障がい者活躍推進、育児・介護等両立支援、LGBTQの理解促進については当事者間のネットワークづくりや制度の整備、職場の理解促進等それぞれに取り組むを行い、誰もが活躍できる職場づくりを推進しています。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

NTT都市開発	計画期間	2024年4月1日～2026年3月31日(2年間)
	目標	2025年度までに男性社員の育児休業等取得率(育児休業・育児を目的とした休暇)100%とする
		2025年度までに有給休暇取得率90%
NTTファシリティーズ	計画期間	2023年4月1日～2026年3月31日(3年間)
	目標	2025年度までに女性管理者比率15%
		2025年度までに女性管理者比率8%
NTTアーバン バリューサポート	計画期間	2021年4月1日～2026年3月31日(5年間)
	目標	2025年度までに男性労働者の育児休業等取得率および育児を目的とした休暇制度利用率が合わせて50%以上
		2025年度末までに、労働者に占める女性比率50%
		2025年度末までに、在宅勤務率を70%以上、フレックス勤務導入率を100%とし、柔軟な働き方の定着を図る

育児・介護等に関する主な制度

制度	概要
育児・出産	育児休業 満3歳までの子の養育のために休業できる制度
	育児のための短時間勤務 小学校3年生以下の子を有する社員が短時間勤務を行える制度(4・5・6時間の中から選択)
	ライフプラン休暇 子の養育等のために休暇を取得できる制度
	不妊治療サポート休暇 性別問わず不妊治療のために、1か月間から1年間休務できる制度
	妊娠中および出産後の健康診断等にかかる措置 妊娠中または出産後1年以内に、健康診断または保健指導に必要と認められる時間の勤務を免除される制度
介護	妊娠中の通勤緩和措置 妊娠中の社員が、交通機関の混雑を避け通勤にかかる負担を軽減する必要があると認められる場合に、1日60分まで勤務を免除される制度
	介護休業 介護を必要とする家族を有する社員が休職できる制度
	介護のための短時間勤務 介護を必要とする家族を有する社員が短時間勤務を行える制度(4・5・6時間の中から選択)
看護休暇	ライフプラン休暇 家族の介護のために休暇を取得できる制度
再採用制度	家族の看護等の場合に、年5日を限度に与えられる休暇制度
	育児・介護を行うため、またはパートナーの転勤により退職した社員が、一定期間内に再就職を申し出た場合に、会社の選考に基づき再採用を行う制度

女性活躍推進

従業員のD&I浸透度の把握と全社員を巻き込むD&I推進

NTTアーバンソリューションズグループでは、D&Iの理解度や浸透状況を把握し、今後の課題を明確化するため、全社アンケートを実施しました。

その結果、女性活躍推進に関して以下のような多様な問題が浮き彫りとなりました。

- ・ キャリア形成支援の不足
- ・ 育児と仕事の両立に向けたサポート
- ・ 職場における無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)への対応

今後の重点課題としては、女性自身のキャリアアップに対する意欲や自信の醸成、ロールモデルの拡充、柔軟な働き方の推進が挙げられます。また、誰もが個性や能力を最大限に発揮できる職場環境を実現するためには、育児や健康と仕事の両立が必要な社員へのサポートを強化することに加え、多様性を尊重する職場づくりに向けて、マジョリティ層への理解促進と意識改革も重要であることが明らかになりました。

こうした結果を踏まえ、当社グループではD&Iの浸透状況を全社員と共有し、さらなる理解促進を目的とした全社員向けセミナーを開催しました。セミナーでは、女性社員の声を職場に届ける貴重な機会となり、「勇気づけられた」といった前向きな感想も寄せられています。



全社員向けセミナーの様子



女性ネットワークによるキャリア共創

NTTアーバンソリューションズグループは、女性社員が自分らしく働きながらキャリアを築ける環境づくりをめざし、女性同士のネットワーク形成を支援する多様な取り組みを実施しています。

NTTグループ横断の取り組みであるラウンドテーブル「プリズム」は、NTTグループの女性役員と社員がグループ横断で交流する場として、2022年度より継続的に開催されています。

2024年度は全国15都市のべ55回と過去最大規模に開催され、キャリア形成や悩みの共有に役立つ貴重な機会となりました。

また、働く環境(勤務地や業務内容)に近い女性管理者との交流を通じ、より具体的なキャリアイメージを持てるよう、さまざまな支店や事業部で活躍する女性管理者へのインタビューの機会を設けています。インタビューでは、管理者をめざした動機や、育児・介護と仕事との両立、またその両立を支援する制度活用の工夫など、実際の経験に基づいたリアルな声を通じて、キャリア形成に役立つヒントを提供しています。

さらに、社員同士のネットワーク形成を目的に、「女性の働き方」をテーマとしたランチ交流会を実施しています。参加者同士が率直に意見を交わし、制度利用への心理的ハードルの低減や、「100人いれば100通りの働き方がある」「“お互いさま”の意識が大切」といった多様な働き方への共感が生まれました。



ランチ交流会の様子



「プリズム」の様子

育児と仕事の両立

育児と仕事の両立支援

NTTアーバンソリューションズグループでは、社員が育児と仕事を両立できる職場環境づくりをめざし、さまざまな取り組みを行っています。

その一環として、「育休を知る」ランチ交流会を開催しました。この交流会では、男性の育児休職取得に関する動画の視聴と意見交換を通じて、育児休職への理解を深め、部署を超えた対話の場を提供しました。参加者は育児休職取得のタイミングや制度の活用方法、パートナーへの期待などの意見交換を行い、参加者からは「他部署の方と話せて貴重だった」「経験者の話が参考になった」といった声が寄せられ、育児休職取得に対する心理的ハードルが下がるとともに、「日頃から効率的に働く意識が大切」といった前向きな意見も生まれました。結果として、育児休職を支える職場づくりにつながる有意義な機会となりました。

育児休職取得者の声

育休については、第一子の誕生のタイミングでもともと家族に寄り添いたいという考えがあり取得を検討していたのですが、会社が男性社員の育休取得を積極的に推進していることや、同じ部署の同僚が育休やライフプラン休暇を取得していたため心理的なハードルが低くなっていたことも取得の後押しとなっています。

育休の取得により、自分の生活リズムが子ども中心となり、行動や意識が変わりました。復帰後は早く帰宅するために今まで以上に業務の効率を上げるよう取り組んでいます。また、日々子どもの世話をしてくれているパートナーへの感謝の気持ちが強くなりました。家族の大切なイベントである出産・育児へ積極的に協力できる育休取得をおすすめします。

育休期間：約1カ月

育休取得当時：NTT都市開発 担当課長代理



NTTアーバンパブリックサポート
担当課長

権田 国大

LGBTQ理解促進

誰もが自分らしく働ける職場へ：LGBTQ理解促進の取り組み

NTTアーバンソリューションズグループでは、性的指向・性自認・性表現にかかわらず、全ての人が自分らしく生き、働ける社会の実現をめざし、LGBTQなどの性的マイノリティに関する取り組みを推進しています。

2025年6月にはNTTグループとして「Tokyo Pride 2025」に協賛し、当社グループ社員を含む約200名がパレードに参加し、多様性を尊重する姿勢を社会に発信するとともに、社員同士の理解促進にもつながる貴重な機会となりました。

また、2025年1月にはNTTグループ有志社員の企画・運営による「LGBTQ当事者&ALLY交流会」を開催し、当社グループからは41名が参加しました。交流会では、基礎知識の講義や当事者によるライフヒストリーの紹介、トークセッションを通じて、性的マイノリティが直面する課題への理解を深めました。

トークセッションでは、「ALLYに期待すること」として、背景に寄り添う姿勢や対話への意欲の重要性が共有され、これらの気づきが人間関係全般に通じるコミュニケーションの基本であることが再認識されました。さらに、「社員全員が安心して働ける環境づくり」をテーマにしたグループ対話では、「半径5メートルから変えていく」など、前向きなアイデアが多数生まれました。



Tokyo Pride 2025



LGBTQ当事者&ALLY交流会

人権尊重

Diversity & Inclusion

新しい働き方・職場づくり

障がい者の活躍推進

共生社会の実現に向けて：障がい者の活躍を支える取り組み

NTTアーバンソリューションズグループでは、障がいのある方の雇用促進と活躍の場の拡大に取り組んでいます。

NTTクラリティ(株)による障がい理解研修では、身体・視覚・聴覚障がいを実際に体験し、理解を深める機会を提供しています。また、障がいのある社員が製作する環境配慮型の手漉き紙を名刺やカレンダーなどに活用し、名刺交換や製品配布を通じて障がい理解促進のきっかけを創出しています。さらに、視覚障がいのある社員によるオフィスマッサージサービス「Riang(リアン)」を導入するなど、職域の多様化にも積極的に取り組んでいます。これらの活動を通じて、誰もが安心して働ける職場環境の実現をめざしています。

シンボルスポート選手

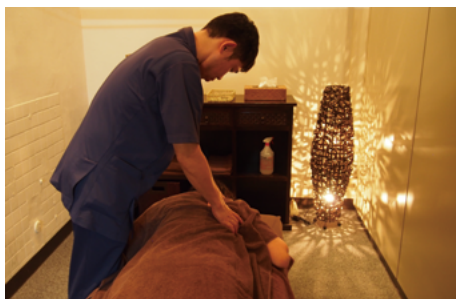
シンボルスポート選手の活躍

NTTアーバンソリューションズグループでは、ダイバーシティの推進やスポーツ振興を通じた社会貢献、社員の士気向上を目的として、将来有望なスポーツ選手を採用・支援する取り組みを行っています。

NTT都市開発では、パラバドミントン選手1名、デフリンピック(聴覚障がい者の国際競技大会)に出場するテニス選手1名がシンボルスポート選手として在籍しており、競技面での活躍はもちろん、体験会や講演活動などを通じて、障がい者スポーツの理解促進と普及に貢献しています。2025年度には、シンボルスポート選手として活躍していた山崎選手が競技を引退し、現在は総務人事部の一員として新たな活躍を続けています。

NTTファシリティーズでは、女子ラグビー選手2名をシンボルスポート選手として採用しています。15人制ラグビー日本代表「サクラフィフティーン」として世界の舞台で活躍する選手を、全社一丸となって応援・支援しています。2025年の女子ラグビーワールドカップでは、同社のシンボルスポート選手が日本代表として選出されるなど、競技面でも大きな成果を上げています。

今後もシンボルスポート選手を通じて、スポーツの力による社会貢献とダイバーシティのさらなる推進に取り組んでいきます。



オフィスマッサージサービス「Riang(リアン)」



障がい理解研修の様子



左から、NTT都市開発 山崎社員、パラバドミントン 里見選手、テニス 鈴木選手、NTTファシリティーズ 女子ラグビー 古田選手、櫻井選手

新しい働き方・職場づくり

方針／推進体制等

NTTアーバンソリューションズグループは、社員一人ひとりが持ち得ている能力を最大限発揮できるよう、全管理職へのジョブ型の人事給与制度の導入によるチャレンジ機会の創出・拡大、リモートスタンダード制度等の制定による多様な働き方の推進、人材育成・自律的なキャリア形成の支援体制を整備するだけでなく、そのベースとして健康維持・増進への取り組みを強化するなど、さまざまな方法で社員をサポートしています。

また、エンゲージメントを測る指標4項目をKPI(Key Performance Indicator/重要業績評価指標)として設定し、会社・組織の方針や戦略に共感し、誇りを持って、自発的に仕事に取り組むエンゲージメントの高い社員が増えることを期待しています。企業として社員エンゲージメント向上に取り組むことを目的に、KPIの結果を役員と管理職の賞与の評価指標に設定しています。

労働安全衛生・健康経営の取り組み

社員の安全については、事業運営において何よりも優先すべきものと考えており、労働安全関係の法令等の遵守はもとより、各種社内規程を整備しています。また、安全衛生委員会を通じて社員の心身の健康保持・増進、長時間労働の把握・管理等職場における課題の早期発見および改善に取り組んでいます。

福利厚生面においては、選択型福利厚生制度(カフェテリアプラン)を導入しています。社員に付与されたカフェポイントを利用して、人間ドック受診や健康IT機器の取得などの健康増進メニューを選択できることに加え、ポイントを使用せずに利用できる「生活習慣病」や「がん」など、疾病の早期発見のための遺伝子検査も提供しています。また、メンタルヘルス対策として社員の心身の変調を把握するための定期アンケート(パルスサーベイ)などの実施により、社員の健康を守り、働きやすい環境づくりに努めています。

人材育成・人材マネジメントの取り組み

地域社会が抱えるさまざまな課題と向き合い、地域の皆さまの個性豊かで活力ある街づくりをサポートするために、社員一人ひとりが個性を発揮し、専門性を高め、主体的なチャレンジができるような育成プログラムや支援体制を設けています。

人材育成においては、能力開発・スキルアッププログラム(能力開発研修、通信教育講座・Web講座)を充実させ、社員の成長段階や意欲に応じて、学びを促進させる体系的かつ多様な学習機会を提供しています。加えて、各社の事業特性に応じた資格取得支援施策や研修制度等を取り揃え、高度な専門性の獲得と視野の拡張をめざしています。

また、社員と上司や人事育成担当などとの定期的な面談をはじめとしたコミュニケーションを通して、自律的なキャリア形成を積極的にサポートするとともに、目標設定から実行、振り返り、改善という一連のサイクルを循環させることで、公正感・納得感のある評価の実現に向けた体制づくりと制度運用に取り組んでいます。

人権尊重

Diversity & Inclusion

新しい働き方・職場づくり

健康経営

社員の健康保持・増進

NTTアーバンソリューションズグループでは、社員の健康保持・増進に向けて、定期健康診断の充実と診断結果を踏まえた健康指導を実施するとともに、生活習慣病対策として特定健康診査・特定保健指導を実施しています。30歳以降は5年ごとの節目に人間ドックの受診を必須とし、それ以外の年齢時にも社員の希望により人間ドックを受検できる仕組みを整備しています。特定保健指導の実施率向上に向けて、社内では保健師による指導を受けられる仕組みを整えることに加え、特定保健指導予備軍に該当する39歳以下の社員に対する保健指導も実施することで、新たな対象者の増加を防ぐことにも取り組んでいます。また、プレゼンティーズムの低減をめざし、睡眠改善や肩こり腰痛改善の健康セミナーの実施に加え、福利厚生メニューとして、スポーツジムなどの利用支援も実施しています。

ワークインライフの推進

NTTアーバンソリューションズグループが新たな価値を創造していくためには、社員一人ひとりがこれまで以上に主体性や創造性を発揮していく必要があります。

そのために、職場全体でのワークインライフに対する理解をさらに深めるとともに、フレックスタイム制やリモートワークを活用するなど多様な働き方を受容する風土の定着を図っていくことが重要と認識しています。

NTTアーバンバリューサポートでは、一般企業を対象にした「自分達らしいワークプレイスのつくり方」セミナーを開催し、ワークインライフが社会へ広がるよう努めています。なお、NTTファシリティーズは、スポーツを通じて社員の健康維持・増進を推進する考えのもと、2022年11月からスポーツ庁が主催する「Sport in Life コンソーシアム」※に加盟しています。

※ Sport in Life: スポーツ庁による一人でも多くの方がスポーツを楽しみ、スポーツを行うことが生活習慣の一部となる社会の実現をめざした取り組み

柔軟な働き方の推進

NTTアーバンソリューションズグループでは、雇用形態や日数の制限を撤廃したリモートワーク制度、在宅勤務時の光熱費などの負担を補助するリモートワーク手当、コアタイムを設けないスーパーフレックスタイム制を導入しています。また、勤務場所を「社員の自宅」とする「リモートスタンダード」制度を導入し、在宅勤務と出社による、ハイブリッドワークの体制を整備しました。

NTTアーバンソリューションズおよびNTT都市開発では、2023年9月13日から9月15日の期間、「アーバンネット札幌ビル」(北海道札幌市)1階屋外スペースや道路1車線を占有し「do it your street!」のタイトルで、道庁南エリアで楽しく働くことをテーマにした社会実験を行いました。今後もさまざまな取り組みを通じ、柔軟な働き方を模索していきます。

サテライトオフィスの導入

NTTアーバンソリューションズグループでは、リモート型の働き方(場所にとらわれない柔軟な働き方)の実現に向け、制度の拡充に加え、NTTグループの通信局舎などを活用したサテライトオフィスの構築・運営・管理も進めています。NTTグループ社員がそれぞれのライフスタイルやワークスタイルに合った効率的な働き方を選べるよう、利便性の向上にも努めています。

NTT都市開発が運営するシェアスペースブランド「LIFORK」では、「Work for a better life」をコンセプトに街の歴史や生活する人々の特徴に合わせ、シェアオフィス、コワーキングスペース、レンタルスペースなどをオーダーメイドで展開。多様なワークスタイルとライフスタイルの実現を支援しています。

人権尊重

Diversity & Inclusion

新しい働き方・職場づくり

労働安全衛生

各種休暇の取得推進

NTTアーバンソリューションズグループでは、社員一人ひとりのさらなるワークインライフを推進するため、柔軟な働き方に加え、各種休暇の取得推進にも積極的に取り組んでいます。

半日・時間単位も含む年次有給休暇制度の導入や年次有給休暇の完全取得に加え、ゴールデンウィーク、シルバーウィーク、年末年始や夏季休暇に合わせて休暇の取得を奨励するなど、各種休暇を取得しやすい環境整備に努めています。

過重労働の防止

NTTアーバンソリューションズグループでは、社員の過重労働防止と健康管理の観点から、社員一人ひとりの時間外労働の実績を把握し、法令に定められた面談に加え、長時間労働者に対する面談も実施するなど、長時間労働の抑制に努めています。また、経営幹部に対して、産業医などから過重労働の実態、過重労働が及ぼす社員への影響などについて、報告を行い、多様な人材が心身に過度の負荷を感じることなく、生き活きと働ける職場環境の整備を進めています。

・月間平均時間外労働(社員一人当たり)(2024年度) 29時間

メンタルヘルスケアの向上

NTTアーバンソリューションズグループでは、社員のメンタルヘルスケアを目的として、社内外に相談窓口を設けているほか、会社と切り離された形で運営される24時間365日対応可能なカウンセリングセンターを開設しています。電話やメールなどによる対応、専門カウンセラーによる面談等質の高いサービスを提供しています。

また、ストレスチェックについては、2015年の法制化以前から、NTTグループ独自の「メンタルヘルス問診」を実施しており、その結果は各部署と社員へフィードバックしており、部署ごとのストレス蓄積状況の分析をもとに産業医との意見交換も実施しています。

さらに、社員が健康で生き活きと働けることを目的とし、社員自身のセルフケア、上司とのコミュニケーション(ラインケア)に関するセミナーの実施に加え、人事異動や新規採用など、働き方や環境変化があった社員に対してのサポートとして、産業医・保健師による面談を実施しています。変調の兆しを早期に把握することで、メンタルヘルス不調での休職者を減らし、本人の健康を守ること、組織のパフォーマンス低下防止など、働きやすい環境づくりに役立てています。



人権尊重

Diversity & Inclusion

新しい働き方・職場づくり

人材育成、人材マネジメント

能力開発・スキルアップ

NTTアーバンソリューションズグループでは、地域社会の経済発展と社会的課題の解決に対し、街づくりを通じて貢献するというビジョンのもと、社員一人ひとりが持つ個性や強みを発揮し、街づくりを牽引するような人材育成をめざしています。

新入社員から経営層まで、各階層に応じて「ヒューマンスキル」「コンセプチュアルスキル」の観点での能力開発に努めています。さらに「テクニカルスキル」の観点では、自律的な能力開発に資する幅広い通信教育講座やWeb講座の提供に加えて、資格取得支援制度によりグループ各社の事業特性に応じた資格を対象として、資格取得した際の奨励金や取得・更新にかかる費用を支給しています。各種研修の実施にあたっては、NTTアーバンソリューションズグループ各社合同で開催し、グループシナジーの最大化も意識した取り組みを進めています。

NTTアーバンソリューションズグループ 人材育成体系

■ 必須型 ■ 指名・選拔型※1 ■ 自律・選択型

階層	OJT	Off-JT				
		ヒューマンスキル コンセプチュアルスキル (共通能力)	テクニカルスキル (事業別専門能力)			
経営層		役員研修	経営人材育成研修	通信教育・eラーニング等(選択制)	資格取得支援制度	分野別専門スキル研修
マネジメント層		階層別研修 ・役割認識 ・マネジメント力の向上 ・ヒューマンスキルの向上 ・コンセプチュアルスキルの向上				
ミドル層						
若手層						
新入社員	重点育成期間 2年間～5年間 ※ 期間は個社により異なる	新入社員導入研修※2 ・会社・事業理解 ・ビジネススキル				

※1 一部、手上げ制(自薦)あり

※2 研修の時期、種類等は個社ごとに異なる

このほか、各社においても、その事業の特性に応じた能力開発に取り組んでいます。

NTT都市開発では、各組織の業務に関するナレッジ共有の場を整えています。新入社員研修では、不動産事業における幅広い業務領域を理解するために全組織から講師役の社員を募り、業務説明や物件視察などを実施しています。年間を通じて開催する社内勉強会では、専門スキル・豊富な経験を有する社員が直接ノウハウを提供するとともに、組織を跨ぐ社員間のコミュニケーションも促進しています。

NTTファシリティーズでは、各事業に必要な知識やスキル向上に向けて、データセンター事業に特化したテクニカル研修や、ファシリティマネジメント(FM)事業の営業やデータ分析に関する研修などを実施しています。また、毎年社員のスキルチェックを行い、強化すべきビジネススキルを対象として「コンサルティング・プロジェクトマネジメント研修」を実施しています。希望参加制とし、意欲高い社員のスキルアップを支援しています。

NTTアーバンバリューサポートでは、多様な業務分野を相互理解するため、新入社員に対し設備や工事にに関する建築研修や、テナント対応に特化したプロパティマネジメント(PM)研修を実施しています。また、キャリア採用者向けの研修などを行い、業務特性や企業文化の理解促進に努めています。

NTTアーバンソリューションズ総合研究所では、街づくりのリサーチ・コンサルに必要な専門性とディレクション・ファシリテーションスキルを早期に習得するために、学会参加や最先端の街づくりをテーマとしたプログラムへの社員派遣を行っています。また、大学授業・講演会での講師経験や、実際の街の課題解決に向き合うコンサル業務の経験などを通じ、実践的な育成を行っています。

労使関係

建設的な労使関係の構築

NTTアーバンソリューションズグループでは、社員が安心して働ける職場環境の実現に向けて、労働組合との信頼関係を大切にしながら、建設的な労使関係を築いています。労使関係の基本は「労使対等」と「労使自治」の原則に基づき、相互理解と納得を重視した話し合いを通じて、課題の解決を図る姿勢を共有しています。

グループ各社では、労働条件や働き方に関する課題について、経営幹部と労働組合が定期的に対話する場を設けています。例えば、経営方針や施策を共有する「経営協議会」などを通じて継続的な意見交換を行っています。

これらの取り組みにより、社員の声を経営に反映し、働きやすく、安心できる職場づくりを進めています。今後も、労使が協力しながら、持続可能な組織運営と社員の満足度向上をめざしていきます。

キャリア形成支援・公正な評価

キャリア形成支援を目的に、定期的に上司や人事育成担当などとの面談を実施しています。コミュニケーションを通じて社員自身が描くキャリアビジョンの認識合わせや、個々の能力に応じて今後の成長ステップを相互に考える機会を提供しています。

評価についても、人材育成や社員のキャリア形成を重視しながら、公正感・納得感のある評価の実現をめざしています。具体的には、社員と上司との定期的な面談を通じて、個人の業績目標および行動目標を設定し、その成果に基づいて評価を行っています。期首には、社員と上司の間で目線を合わせた目標設定を徹底しており、期中および期末には、成果の振り返りや社員の成長に向けたフィードバックを丁寧に実施しています。さらに、複数の評価者による評価を取り入れることで、より公正かつ納得性の高い評価体制を構築しています。社員が安心して能力を発揮できる環境づくりをめざし、透明性の高い評価制度の運用に努めています。

従業員エンゲージメント

NTTグループ主要施策として、従業員エンゲージメント調査を実施

NTTグループは、従業員エンゲージメントの継続的な改善をグループ中期経営計画のサステナビリティ指標の一つに定め、グループ横断によるエンゲージメント率の把握と改善を図っています。これは同時にNTTアーバンソリューションズが掲げる街づくりの実現に向け、従業員一人ひとりが持つ強み・個性を最大限に発揮できる仕組みの構築にも寄与するものであり、この観点を一歩進めるため、2021年度から従業員エンゲージメント調査を開始しました。年1回実施される同調査の結果は、グループ各社の幹部会議などが中心となり分析を行い、グループ目標数値を達成するための検討を行っています。

家族とつながる、職場とつながる：NTTアーバンソリューションズグループファミリーデー

NTTアーバンソリューションズグループでは、社員とその家族が職場を訪れ、交流を深めることで一体感とエンゲージメントを高める「ファミリーデー」を開催しています。2019年にNTT都市開発で始まり、2024年度にはグループ5社合同で初の「夏休みファミリーデー」を実施。2025年度は全国5拠点で開催され、159家族・464名が参加しました。職場見学に加え、各社の特色を活かした体験型プログラムを展開。「グランパークタワー」(東京都港区)では夏祭り、NTTファシリティーズではブロック工作やマジックショー、関西では名刺交換ゲームや図面制作体験、「秋葉原UDX」ではAR体験などを実施。企画から運営まで社員が関わり、「職場を知る良い機会になった」「社員同士のつながりが生まれた」と好評を得ました。



NTTアーバンソリューションズグループファミリーデー

ガバナンス

コーポレートガバナンス体制

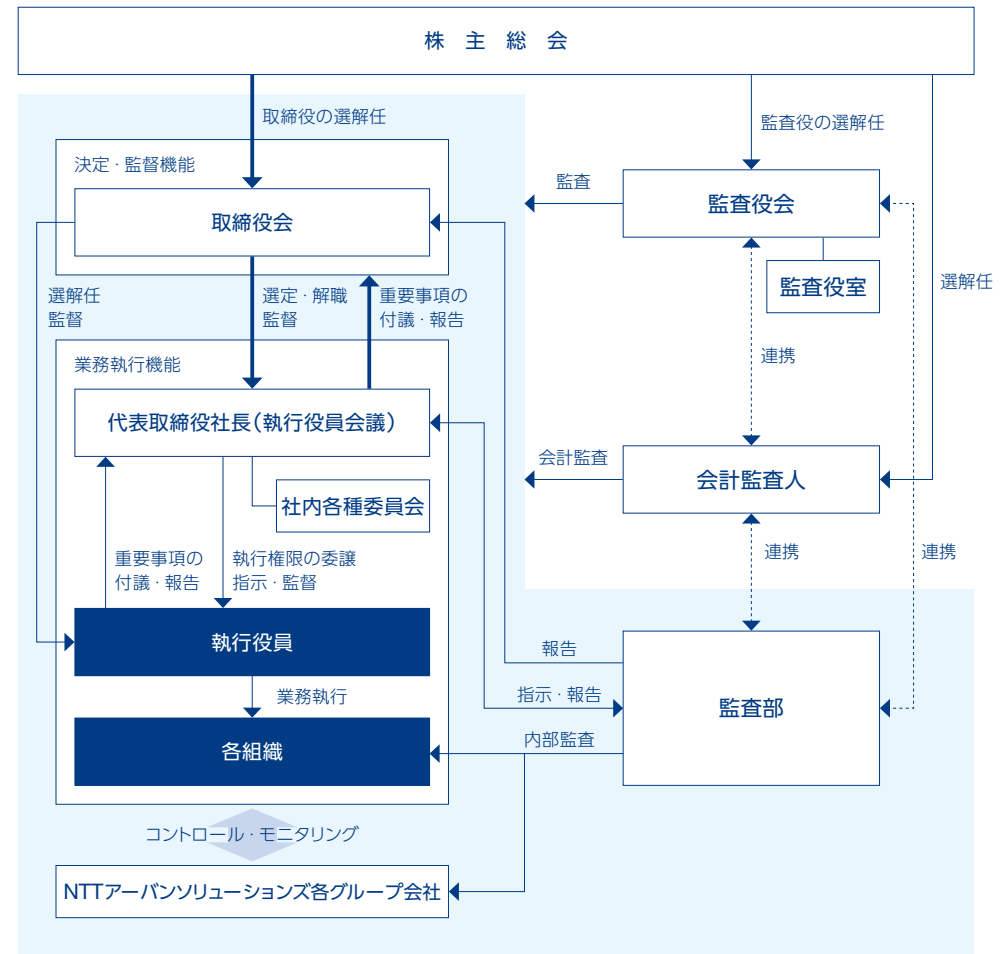
NTTアーバンソリューションズは、会社の機関として会社法に定められる株主総会、取締役会、監査役会および会計監査人を設置しています。2025年7月1日現在、取締役会は11名で構成されています。業務執行を適切に監督する機能を強化するため、社外取締役を選任し、客観性を確保し、多面的な意見を通じ取締役会の有効性の強化を図っています。なお迅速な意思決定と業務執行を実現するため、執行役員制度を導入し、取締役会は「財務・非財務両面からの戦略立案とリスク管理、業務執行の監督」に、執行役員は「業務執行」にそれぞれ専念できる環境を整備しています。

監査役会は4名で構成されており、うち3名は社外監査役です。各監査役は、取締役会その他重要な会議への出席、監査部との情報交換などを通じ、業務執行状況を監査しています。このほか、会計監査人とも積極的に連携を図っています。

また、本社内に設置の監査部は、各組織およびグループ会社の内部監査を実施しています。監査結果は事業運営に適切にフィードバックし、グループ全体の内部統制機能の強化に活かすとともに、業務運営の有効性・効率性の向上に結びつく改善提言にも取り組んでいます。

当社は、NTTおよび自社グループの理念・経営方針に基づき企業価値創造を牽引するための仕組みとして、持株会社制度によるグループガバナンスを採用しています。当社は、NTTの中間持株会社としてNTTアーバンソリューションズグループを統括するため、グループ各社へのビジョン・戦略浸透および経営執行のサポートを行うと同時に、各社のガバナンス組織による経営統治状況を定期的にモニタリングし、グループ経営の観点から適切に監督しています。

一方、傘下の各会社は、グループ成長戦略のもと自立性を発揮し担当事業の経営計画を策定することで、グループシナジーを伴った企業価値の創造と統制された経営を遂行しています。



温室効果ガス排出量に関する第三者保証



独立第三者の保証報告書

2025 年 12 月 5 日

NTT アーバンソリューションズ株式会社
代表取締役社長 社長執行役員 池田 康 殿

株式会社サステナビリティ会計事務所
代表取締役 福島 隆史



1. 目的

当社は、NTT アーバンソリューションズ株式会社（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2024 年度の会社国内外グループの温室効果ガス排出量 Scope1：1.90 千 t-CO₂e、Scope2（マーケット基準）：0.69 千 t-CO₂、Scope3（カテゴリ 1,2,3,4,5,6,7,11,12,13 計）：2.78 百万 t-CO₂e に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、温室効果ガス排出量が、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。温室効果ガス排出量は会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2. 保証手続

当社は、国際保証業務基準 ISAE3000 ならびに ISAE3410 に準拠して本保証業務を実施した。

当社の実施した保証手続の概要は以下のとおりである。

- ・算定方針について担当者への質問
- ・算定方針の検討
- ・算定方針に従って温室効果ガス排出量が算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3. 結論

当社が実施した保証手続の結果、温室効果ガス排出量が会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上



NTTアーバンソリューションズサステナビリティパフォーマンスデータ

財務パフォーマンス

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
営業収益	D	億円	3,893	4,181	4,711
営業利益	D	億円	452	648	506

サステナビリティマネジメント等の状況

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
取締役数	A	人	7	7	7
社内	A	人	6	6	6
男性	A	人	5	5	6
女性	A	人	1	1	0
社外	A	人	1	1	1
男性	A	人	1	1	1
女性	A	人	0	0	0
監査役数	A	人	4	4	4
社内	A	人	2	2	1
男性	A	人	2	2	1
女性	A	人	0	0	0
社外	A	人	2	2	3
男性	A	人	2	2	3
女性	A	人	0	0	0
取締役会開催回数	A	回	9	9	10
取締役会平均出席率	A	%	95.1	95.6	96.2
監査役会開催回数	A	回	9	9	8
監査役会平均出席率	A	%	100.0	100.0	100.0

雇用等の状況

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
社員数	D	人	6,267	6,525	6,950
男性	D	人	4,907	5,030	5,316
女性	D	人	1,360	1,495	1,634
平均年齢	C	歳	40.6	41.0	40.8
新卒採用者数	C	人	159	112	115
男性	C	人	101	66	69
女性	C	人	58	46	46
経験者採用者数	C	人	83	135	184
男性	C	人	75	111	139
女性	C	人	8	24	45
離職率(全体)	C	%	8.3	6.8	4.1
うち自己都合	C	%	2.8	2.5	2.8

A：NTTアーバンソリューションズ／B：NTT都市開発、NTTファシリティーズ／C：NTTアーバンソリューションズ、NTTアーバンソリューションズ総合研究所、NTT都市開発、NTTファシリティーズ、NTTアーバンバリューサポート／D：NTTアーバンソリューションズグループ

社内制度利用等の状況

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
育児休職者数	C	人	97	72	86
介護休職者数	C	人	3	2	2
労働災害事故発生件数	C	件	7	3	3
業務災害	C	件	3	1	3
通勤災害	C	件	4	2	0
企業倫理・コンプライアンス・ヘルプライン申告件数	D	件	32	19	21

健康経営等に関する状況

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
特定保健指導対象率	C	%	20.5	20.0	20.9
特定保健指導完了率	C	%	6.9	46.3	68.7
適正体重維持者率	C	%	70.8	64.3	65.1
喫煙率	C	%	27.1	20.7	19.1
運動習慣比率	C	%	23.5	26.1	26.5
睡眠十分者率	C	%	94.1	70.9	73.7
健康診断実施率	C	%	100.0	100.0	100.0
ストレスチェック実施率	C	%	100.0	100.0	100.0
メンタルヘルス休職者数	C	人	41	43	52
従業員エンゲージメント調査実施率	D	%	100.0	100.0	100.0
プレゼンティーズム損失率(QQMethod)	C	%	5.3	5.2	5.0

育成・研修等に関する状況

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
年間平均研修時間(社員一人当たり)	C	時間	45.9	61.4	34.2
年間平均研修投資額(社員一人当たり)	C	円	—	118,386	75,337
社会貢献活動支出額	D	千円	122,193	81,300	88,605
情報セキュリティ研修実施率	D	%	100.0	100.0	100.0
コンプライアンス研修実施率	D	%	100.0	100.0	100.0
人権に関する研修実施率	D	%	100.0	100.0	100.0
健康に関する研修実施率	D	%	100.0	100.0	100.0
環境に関する研修実施率	D	%	100.0	100.0	100.0

※ 年間平均研修時間、年間平均研修投資額は、2024年度よりNTTアーバンソリューションズグループ共通の集計方法へ変更

環境パフォーマンスデータ

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
CO ₂ 排出量(省エネ法報告値)	B	t-CO ₂	81,965	81,832	69,472
総エネルギー消費量	B	kWh	292,245,356	309,063,884	231,572,947
うち再生可能・新エネルギー	B	kWh	138,306,093	172,664,316	197,089,683
廃棄物総排出量	D	t	8,188	8,810	7,781
リサイクル率	D	%	88.0	82.5	79.8
リサイクル量	D	t	7,209	7,265	6,211
最終廃棄(処分)量	D	t	969	1,538	1,564
廃棄物の最終処分率	D	%	11.8	17.5	20.1
水資源使用量	B	千m ³	1,170	739	738
上水	B	千m ³	910	492	583
中水	B	千m ³	260	246	155
純正パルプの使用量	C	t	71	80	92

A: NTTアーバンソリューションズ/B: NTT都市開発、NTTファシリティーズ/C: NTTアーバンソリューションズ、NTTアーバンソリューションズ総合研究所、NTT都市開発、NTTファシリティーズ、NTTアーバンバリューサポート/D: NTTアーバンソリューションズグループ



温室効果ガス排出量(スコープ1,2,3)*1

	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	
スコープ1	D	t-CO ₂	1,841	1,764	1,896	
スコープ2	D	t-CO ₂	2,866	869	685	※2
スコープ3	D	t-CO ₂	2,678,078	2,784,071	2,775,921	
カテゴリ1 購入した製品・サービス	D	t-CO ₂	494,021	528,971	631,017	
カテゴリ2 資本財	D	t-CO ₂	131,282	173,077	121,820	
カテゴリ3 スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	D	t-CO ₂	2,913	1,975	1,967	
カテゴリ4 輸送、配送(上流)	D	t-CO ₂	229	208	180	※3
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	D	t-CO ₂	142	216	714	
カテゴリ6 出張	D	t-CO ₂	4,251	5,874	7,226	
カテゴリ7 雇用者の通勤	D	t-CO ₂	2,769	2,957	2,565	
カテゴリ8 リース資産(上流)	D	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	※4
カテゴリ9 輸送、配送(下流)	D	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	※5
カテゴリ10 販売した製品の加工	D	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	※6
カテゴリ11 販売した製品の使用	D	t-CO ₂	1,960,152	1,968,576	1,936,174	※7
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	D	t-CO ₂	1,789	2,487	3,972	
カテゴリ13 リース資産(下流)	D	t-CO ₂	80,531	99,730	70,286	
カテゴリ14 フランチャイズ	D	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	
カテゴリ15 投資	D	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	

A: NTTアーバンソリューションズ/B: NTT都市開発、NTTファシリティーズ/C: NTTアーバンソリューションズ、NTTアーバンソリューションズ総合研究所、NTT都市開発、NTTファシリティーズ、NTTアーバンバリューサポート/D: NTTアーバンソリューションズグループ

※1 NTTアーバンソリューションズグループとして第三者保証を受けています

※2 他社の熱利用をスコープ2からスコープ3カテゴリ13の計上へと変更しています

※3 カテゴリ4,6,7のWTT(well-to-tank)と、カテゴリ11のNTTファシリティーズ請負工事による新築建物の排出量は少量(0.4%未満)のため除外しています

※4 リース資産が使用する燃料や電力はスコープ1またはスコープ2で算定済みのため、算定対象外としています

※5 自家物流や自社施設での排出(スコープ1または2で算定)、委託輸送(カテゴリ4で算定)が主であることから、算定対象外としています

※6 カテゴリ10、14、15は、事業対象がない、他のカテゴリ・スコープに含まれる等の観点から算定対象外としています

※7 算定方法の精緻化を図るため、2022年度より一部計上基準の見直しを行っています



NTT都市開発パフォーマンスデータ

財務パフォーマンス

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
営業収益	億円	1,509	1,604	1,786
営業利益	億円	275	240	212

サステナビリティマネジメント等の状況

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
取締役数	人	13	13	14
社内	人	13	13	14
男性	人	13	13	14
女性	人	0	0	0
社外	人	0	0	0
男性	人	0	0	0
女性	人	0	0	0
監査役数	人	4	4	4
男性	人	4	4	4
女性	人	0	0	0
取締役会開催回数	回	17	16	18
取締役会平均出席率	%	97.9	96.6	99.0

雇用等の状況

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
社員数	人	504	555	576
男性	人	376	411	413
女性	人	128	144	163
平均年齢	歳	40.1	39.5	38.9
女性管理者比率	%	13.1	11.8	13.4
平均勤続年数	年	14.3	13.2	12.5
男女賃金格差	%	73.0	76.0	76.5
平均年間給与	千円	9,910	9,895	10,028
新卒採用者数	人	33	40	43
男性	人	16	22	25
女性	人	17	18	18
経験者採用者数	人	22	28	21
男性	人	20	24	17
女性	人	2	4	4
障がい者雇用率	%	2.80	2.79	2.85
離職率(全体)	%	6.7	7.8	5.2
うち自己都合	%	2.3	3.3	1.2

社内制度利用・労働時間等の状況

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
育児休職者数	人	8	15	20
男性育休取得率	%	66.7	90.0	91.7
介護休職者数	人	0	0	0
有給休暇日数(社員一人当たり)	日	17.2	16.3	16.1
有給休暇取得率(社員一人当たり)	%	87.6	86.9	85.8
月間平均時間外労働(社員一人当たり)	時間	28.5	30.6	30.9
労働災害事故発生件数	件	0	0	0
業務災害	件	0	0	0
通勤災害	件	0	0	0
企業倫理・コンプライアンス・ヘルプライン申告件数	件	3	2	4

健康経営等に関する状況

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
特定保健指導対象率	%	21.0	20.6	21.4
特定保健指導完了率	%	4.4	58.0	64.2
適正体重維持者率	%	68.5	64.2	70.4
喫煙率	%	15.1	13.7	15.1
運動習慣比率	%	29.8	30.6	31.1
睡眠十分者率	%	77.6	74.6	75.1
健康診断実施率	%	100.0	99.8	100.0
ストレスチェック実施率	%	100.0	100.0	100.0
メンタルヘルス休職者数	人	5	2	4
従業員エンゲージメント調査実施率	%	100.0	100.0	100.0
プレゼンティーズム損失率(QQMethod)	%	4.8	3.6	3.4

育成・研修等に関する状況

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
年間平均研修時間(社員一人当たり)	時間	30.2	32.6	37.9
年間平均研修投資額(社員一人当たり)	円	—	109,648	117,369
社会貢献活動支出額	千円	68,075	43,018	40,982
情報セキュリティ研修実施率	%	100.0	100.0	100.0
コンプライアンス研修実施率	%	100.0	100.0	100.0
人権に関する研修実施率	%	100.0	100.0	100.0
健康に関する研修実施率	%	100.0	100.0	100.0
環境に関する研修実施率	%	100.0	100.0	100.0

※ 年間平均研修時間、年間平均研修投資額は、2024年度よりNTTアーバンソリューションズグループ共通の集計方法へ変更

環境パフォーマンスデータ

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
CO ₂ 排出量(省エネ法報告値)	t-CO ₂	78,561	79,327	67,833
総エネルギー消費量	kWh	278,223,345	295,832,245	220,523,831
うち再生可能・新エネルギー	kWh	124,284,082	162,157,768	186,040,567
廃棄物総排出量	t	7,731	8,486	7,425
リサイクル率	%	87.7	82.1	79.2
リサイクル量	t	6,782	6,971	5,882
最終廃棄(処分)量	t	948	1,515	1,543
廃棄物の最終処分率	%	12.3	17.9	20.8
水資源使用量	千m ³	1,133	688	687
上水	千m ³	876	449	540
中水	千m ³	258	239	147
純正パルプの使用量	t	24	21	23



温室効果ガス排出量(スコープ1,2,3)*1

	単位	2022年度	2023年度	2024年度	
スコープ1	t-CO ₂	841	694	672	
スコープ2	t-CO ₂	2,358	223	270	※2
スコープ3	t-CO ₂	450,808	857,307	892,384	
カテゴリ1 購入した製品・サービス	t-CO ₂	139,406	172,278	193,589	
カテゴリ2 資本財	t-CO ₂	121,791	166,943	113,280	
カテゴリ3 スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	t-CO ₂	1,447	648	690	
カテゴリ4 輸送、配送(上流)	t-CO ₂	6	11	2	※3
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	t-CO ₂	72	111	528	
カテゴリ6 出張	t-CO ₂	933	1,628	2,011	
カテゴリ7 雇用者の通勤	t-CO ₂	447	555	564	
カテゴリ8 リース資産(上流)	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	※4
カテゴリ9 輸送、配送(下流)	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	※5
カテゴリ10 販売した製品の加工	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	※6
カテゴリ11 販売した製品の使用	t-CO ₂	108,279	415,886	510,912	※7
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	t-CO ₂	106	1,378	2,465	
カテゴリ13 リース資産(下流)	t-CO ₂	78,322	97,868	68,344	
カテゴリ14 フランチャイズ	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	
カテゴリ15 投資	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	

※1 NTTアーバンソリューションズグループとして第三者保証を受けています

※2 他社の熱利用をスコープ2からスコープ3カテゴリ13の計上へと変更しています

※3 カテゴリ4,6,7のWTT(well-to-tank)は少量のため除外しています

※4 リース資産が使用する燃料や電力はスコープ1またはスコープ2で算定済みのため、算定対象外としています

※5 自家物流や自社施設での排出(スコープ1または2で算定)、委託輸送(カテゴリ4で算定)が主であることから、算定対象外としています

※6 カテゴリ10、14、15は、事業対象がない、他のカテゴリ・スコープに含まれる等の観点から算定対象外としています

※7 算定方法の精緻化を図るため、2022年度より一部計上基準の見直しを行っています



NTTファシリティーズパフォーマンスデータ

財務パフォーマンス

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
営業収益	億円	1,245	1,239	1,414
営業利益	億円	▲4	24	47

サステナビリティマネジメント等の状況

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
取締役数	人	13	13	13
社内	人	11	11	11
男性	人	11	11	11
女性	人	0	0	0
社外	人	2	2	2
男性	人	2	2	2
女性	人	0	0	0
監査役数	人	3	3	3
男性	人	3	3	3
女性	人	0	0	0
取締役会開催回数	回	19	23	24
取締役会平均出席率	%	98.5	92.0	93.8

雇用等の状況

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
社員数	人	2,498	2,393	2,381
男性	人	1,988	1,839	1,808
女性	人	510	554	573
平均年齢	歳	40.1	40.9	40.8
女性管理者比率	%	4.3	6.6	7.3
平均勤続年数	年	15.4	13.7	13.5
男女賃金格差	%	79.1	79.6	81.2
平均年間給与	千円	8,690	8,720	8,600
新卒採用者数	人	111	52	52
男性	人	81	35	35
女性	人	30	17	17
経験者採用者数	人	37	68	119
男性	人	36	59	91
女性	人	1	9	28
障がい者雇用率	%	2.18	2.98	2.85
離職率(全体)	%	8.5	6.5	3.7
うち自己都合	%	2.8	2.4	3.1

社内制度利用・労働時間等の状況

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
育児休職者数	人	86	54	60
男性育休取得率	%	76.7	167.6	116.1
介護休職者数	人	3	2	2
有給休暇日数(社員一人当たり)	日	18.0	18.6	17.7
有給休暇取得率(社員一人当たり)	%	90.0	93.0	88.7
月間平均時間外労働(社員一人当たり)	時間	29.1	31.8	31.8
労働災害事故発生件数	件	7	2	2
業務災害	件	3	1	2
通勤災害	件	4	1	0
企業倫理・コンプライアンス・ヘルプライン申告件数	件	25	16	13

健康経営等に関する状況

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
特定保健指導対象率	%	20.5	19.1	20.9
特定保健指導完了率	%	8.4	38.8	75.4
適正体重維持者率	%	64.2	63.3	63.0
喫煙率	%	21.0	21.9	20.1
運動習慣比率	%	23.0	25.0	25.3
睡眠十分者率	%	72.2	70.2	67.4
健康診断実施率	%	100.0	100.0	100.0
ストレスチェック実施率	%	100.0	100.0	100.0
メンタルヘルス休職者数	人	31	38	36
従業員エンゲージメント調査実施率	%	100.0	100.0	100.0
プレゼンティーズム損失率(QQMethod)	%	5.4	5.6	5.8

育成・研修等に関する状況

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
年間平均研修時間(社員一人当たり)	時間	53.0	76.0	35.1
年間平均研修投資額(社員一人当たり)	円	97,763	135,039	78,764
社会貢献活動支出額	千円	38,435	35,314	37,720
情報セキュリティ研修実施率	%	100.0	100.0	100.0
コンプライアンス研修実施率	%	100.0	100.0	100.0
人権に関する研修実施率	%	100.0	100.0	100.0
健康に関する研修実施率	%	100.0	100.0	100.0
環境に関する研修実施率	%	100.0	100.0	100.0

※ 年間平均研修時間、年間平均研修投資額は、2024年度よりNTTアーバンソリューションズグループ共通の集計方法へ変更

環境パフォーマンスデータ

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
ISO14001認証取得状況	%	78.4	97.7	70.5
CO ₂ 排出量(省エネ法報告値)	t-CO ₂	3,404	2,505	1,639
総エネルギー消費量	kWh	14,022,011	13,231,639	11,049,116
うち再生可能・新エネルギー	kWh	14,022,011	10,506,548	11,049,116
廃棄物総排出量	t	457	324	356
リサイクル率	%	93.4	90.9	92.3
リサイクル量	t	427	294	329
最終廃棄(処分)量	t	21	23	21
廃棄物の最終処分率	%	4.6	7.2	5.8
水資源使用量	千m ³	37	51	52
上水	千m ³	35	44	44
中水	千m ³	2	7	8
純正パルプの使用量	t	47	59	69



温室効果ガス排出量(スコープ1,2,3)*1

	単位	2022年度	2023年度	2024年度	
スコープ1	t-CO ₂	1,000	1,070	1,224	
スコープ2	t-CO ₂	508	646	415	※2
スコープ3	t-CO ₂	2,227,270	1,926,764	1,883,537	
カテゴリ1 購入した製品・サービス	t-CO ₂	354,615	356,693	437,428	
カテゴリ2 資本財	t-CO ₂	9,491	6,134	8,540	
カテゴリ3 スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	t-CO ₂	1,466	1,327	1,277	
カテゴリ4 輸送、配送(上流)	t-CO ₂	222	197	178	※3
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	t-CO ₂	70	105	186	
カテゴリ6 出張	t-CO ₂	3,318	4,246	5,215	
カテゴリ7 雇用者の通勤	t-CO ₂	2,322	2,401	2,001	
カテゴリ8 リース資産(上流)	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	※4
カテゴリ9 輸送、配送(下流)	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	※5
カテゴリ10 販売した製品の加工	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	※6
カテゴリ11 販売した製品の使用	t-CO ₂	1,851,873	1,552,690	1,425,262	※7
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	t-CO ₂	1,683	1,109	1,507	
カテゴリ13 リース資産(下流)	t-CO ₂	2,209	1,862	1,942	
カテゴリ14 フランチャイズ	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	
カテゴリ15 投資	t-CO ₂	対象外	対象外	対象外	

※1 NTTアーバンソリューションズグループとして第三者保証を受けています

※2 他社の熱利用をスコープ2からスコープ3カテゴリ13の計上へと変更しています

※3 カテゴリ4,6,7のWTT(well-to-tank)と、カテゴリ11のNTTファシリティーズ請負工事による新築建物の排出量は少量のため除外しています

※4 リース資産が使用する燃料や電力はスコープ1またはスコープ2で算定済みのため、算定対象外としています

※5 自家物流や自社施設での排出(スコープ1または2で算定)、委託輸送(カテゴリ4で算定)が主であることから、算定対象外としています

※6 カテゴリ10、14、15は、事業対象がない、他のカテゴリ・スコープに含まれる等の観点から算定対象外としています

※7 算定方法の精緻化を図るため、2022年度より一部計上基準の見直しを行っています

NTTアーバンバリューサポートパフォーマンスデータ

財務パフォーマンス

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
営業収益	億円	204.7	219.4	237.2
営業利益	億円	7.5	5.6	9.0

サステナビリティマネジメント等の状況

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
取締役数	人	8	8	8
社内	人	8	8	8
男性	人	8	8	8
女性	人	0	0	0
社外	人	0	0	0
男性	人	0	0	0
女性	人	0	0	0
監査役数	人	3	3	3
男性	人	3	3	3
女性	人	0	0	0
取締役会開催回数	回	17	13	13
取締役会平均出席率	%	98.4	98.6	97.2

雇用等の状況

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
社員数	人	418	436	463
男性	人	286	291	303
女性	人	132	145	160
平均年齢	歳	43.8	43.2	42.7
女性管理者比率	%	—	—	—
平均勤続年数	年	3.9	3.5	3.7
男女賃金格差	%	89.7	89.4	90.7
平均年間給与	千円	6,642	6,818	6,921
新卒採用者数	人	15	20	20
男性	人	4	9	9
女性	人	11	11	11
経験者採用者数	人	24	39	44
男性	人	19	28	31
女性	人	5	11	13
障がい者雇用率	%	2.15	1.75	1.76
離職率(全体)	%	7.7	7.8	4.6
うち自己都合	%	3.0	3.3	4.3