



JTOWER サステナビリティ

2024年5月9日
株式会社JTOWER

**Infra-Sharing
Services
from Japan
Lead the World**

日本から、世界最先端のインフラシェアリングを。

日本は、通信インフラシェアリングの分野においては世界で後発です。

2012年、私たちは“インフラシェアリング”という言葉も一般的ではなかった日本でこの事業を立ち上げました。

海外のインフラシェアリング事業者が“やっているようなこと”ではなく、“やっていないようなこと”をやる。

世界的にみてもネットワーク品質が高い日本の携帯インフラの領域で鍛えられながら最善を尽くしたサービスを提供する。

通信事業者様、不動産事業者様、協力会社様をはじめとした全てのステークホルダーに対して誠実に対応する。

常に自己変革を行い、新しいこと、世界展開にもチャレンジする。

技術、サービス品質、ビジネスモデルといった面で“世界最先端”を追求する。

その結果として、世界から模範とされるようなインフラシェアリングを提供し、社会が必要とする未来をつくっていく。

これが、私たちの追い求めるビジョンです。



目次

1. サステナビリティ経営の推進
2. Environment – 環境に対して
3. Social – 社会に対して
4. Governance – ガバナンス／コンプライアンス
5. SDG'sへの取り組み
6. Appendix

**Infra-Sharing
Services
from Japan
Lead the World**

① サステナビリティ経営の推進

- 当社グループは、インフラシェアリングの普及そのものが「サステナブルな社会」の実現につながると考えています
- 環境負荷の軽減や「つながる」社会の実現等、社会課題の解決に貢献しながら、社会とともに持続的な成長と更なる企業価値の向上を目指してまいります

Environment



インフラシェアリング導入による
消費電力削減をはじめとする
環境保全への貢献

Governance



コーポレートガバナンス、
コンプライアンスの方針・取組み・
体制等の開示

Social



設備工事の安全



サプライチェーン
とともに



従業員との
コミュニケーション



人的資本経営



サステナブルなオフィスと
働きやすさ

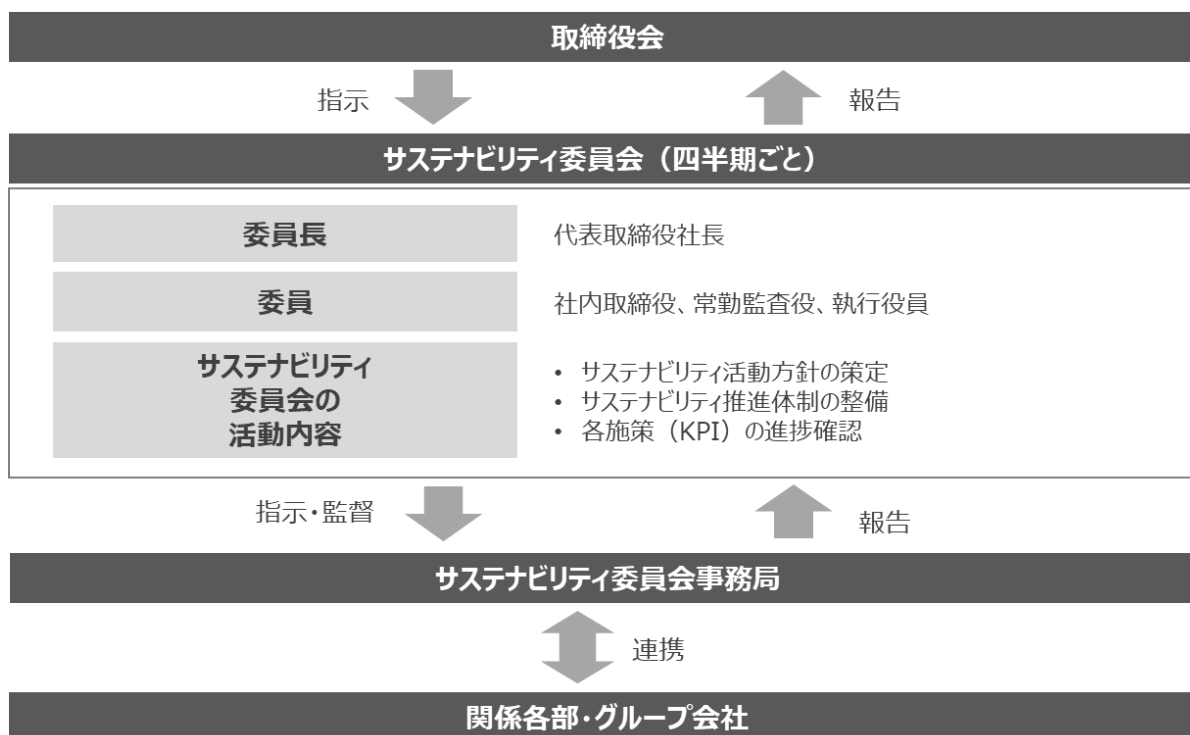
- 成長戦略の推進に向け、持続可能な社会実現への貢献と中長期的な企業価値の向上が重要な経営課題であるとの認識に立ち、サステナビリティへの取組みを強化する

推進体制の強化



サステナビリティへの取組を推進することを目的に、代表取締役社長を委員長、社内取締役、常勤監査役、執行役員を構成員とするサステナビリティ委員会を設置。基本方針立案、基本方針に沿った施策の推進体制の整備及び進捗確認、サステナビリティに関連する情報開示等を推進する。

サステナビリティ推進体制



JTOWER

Environment – 環境に対して

**Infra-Sharing
Services
from Japan
Lead the World**

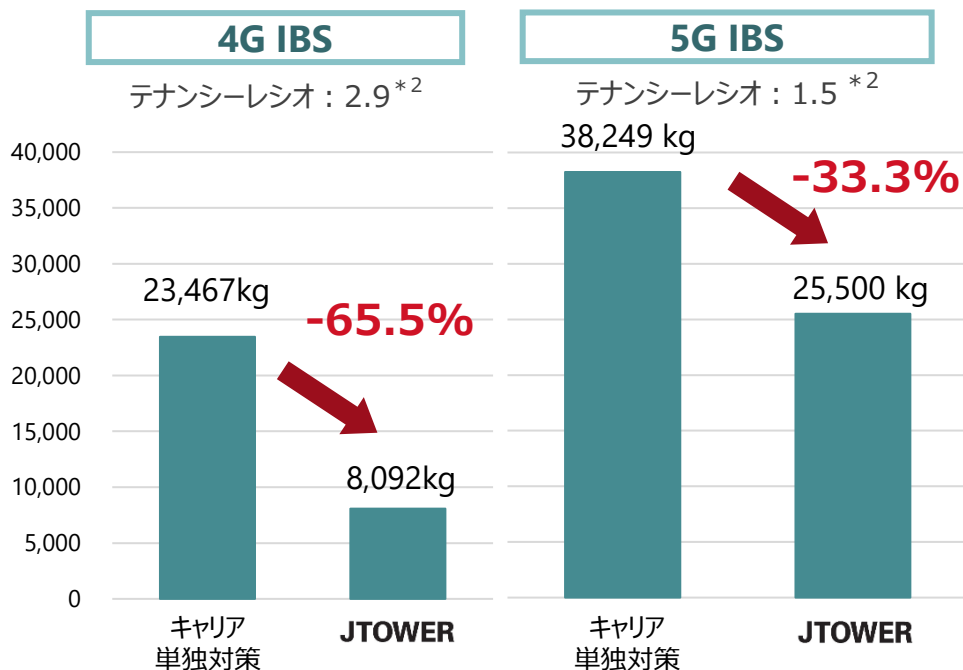
- インフラシェアリングの導入効果は、コスト、資材や工事工数の削減だけでなく、消費電力の削減により、環境負荷の低減につながる。

インフラシェアリング導入によるGHG削減への貢献

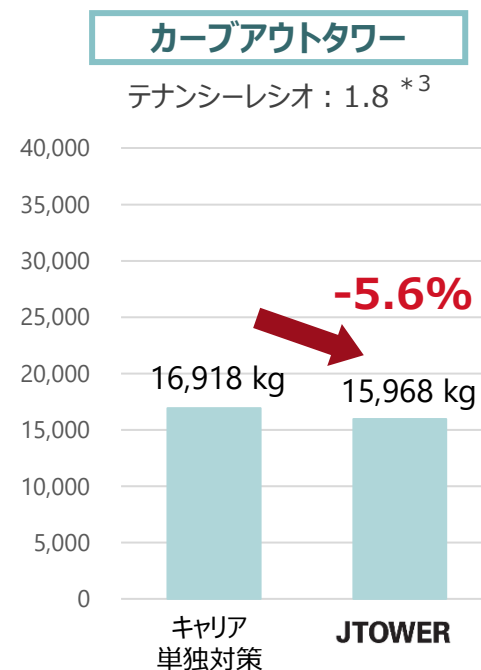


国内IBS事業の例では、当社のシェアリングによる屋内対策を行うことで、携帯キャリアの単独対策に比べ約35～65%の削減（当社試算）に貢献している。
今後シェアリングが広がることで更なる排出量の削減が期待される。

1物件あたりの年間GHG削減貢献量



1鉄塔あたりの年間GHG削減貢献量



*1 GHG：温室効果ガス *2 2023年度IBS実績 *3 2026年度中期財務目標数値

- IBS事業の持続的な導入物件拡大に加え、タワー事業のシェアリング拡大によりGHG削減貢献量は更に大きくなる

インフラシェアリング導入による年間GHG削減貢献量の試算

2023年度 IBS事業実績により

885.5haの人工林
が吸収するGHG量削減に貢献

4G IBS

-6,211 t

導入物件数：404件*1
テナンシーレシオ：2.9*1

5G IBS

-1,581 t

導入物件数：124件*1
テナンシーレシオ：1.5*1



2026年度 タワー事業の
中期目標を達成すると

269.9haの人工林
が吸収するGHG量削減に貢献

カーブアウトタワー

-2,375 t

タワー本数：10,000本*2
テナンシーレシオ：1.8*2

*1 2023年度IBS実績 *2 2026年度中期財務目標数値

算出条件：CFP（生産からリサイクルまでのGHG排出量：部材数量×排出原単位）に基づいて算定

4G IBS

- ・ 1物件あたりのGHG排出量は、JTOWER 4G IBS導入物件の平均的な規模として約30,000㎡／地上20F・地下1Fのオフィスビルの情報を元に算出
- ・ キャリア単独対策は、JTOWER IBSのGHG排出量で計算に使用した部材に2023年度のテナンシーレシオ2.9を乗じて試算

5G IBS

- ・ 1物件あたりのGHG排出量は、JTOWER 5G IBS導入物件の平均的な規模として約165,000㎡／地上4Fの商業施設の情報を元に算出
- ・ キャリア単独対策は、JTOWER IBSのGHG排出量で計算に使用した部材に2023年度のテナンシーレシオ1.5を乗じて試算

カーブアウトタワー

- ・ 1本あたりのGHG排出量は、JTOWER保有の通信鉄塔のうち平均的な規模として約30mの鉄塔の情報を元に算出
- ・ キャリア単独対策は、JTOWER カーブアウトタワーのGHG排出量で計算に使用した部材に2026年度中期財務目標で見込むテナンシーレシオ1.8を乗じて試算

JTOWER

Social – 社会に対して

**Infra-Sharing
Services
from Japan
Lead the World**

- 工事の安全や調達においては、自社のみならず、パートナー企業、サプライヤー含めたリスク管理、マネジメント体制を構築し、事業継続性におけるリスクの低減に努めていく。

安全活動



労働災害・事故等の未然防止のため、定期的な現場の安全衛生巡視により、安全で快適な職場づくりを進める。

安全衛生パトロール

現場の危険性、有害性を早期に発見し、その除去・低減対策を行い、設備事故・情報事故の防止を行うと共に、工事における作業従事者の安全意識を徹底させる取組み。

安全衛生パトロールの取り組み

- ✓ 現場に災害の危険がないか確認する。確認された場合は、その是正をその場で指示する。
- ✓ 「すぐに実施できない」場合は、作業を中止し、対策を早急に検討する。
- ✓ 安全衛生会議や朝礼等で、指示された事が現場で実際に行われているか確認する。
- ✓ 現場作業の実施に当たり、適度な緊張感や集中力を維持する。

安全大会

工事に伴う事故・苦情等を振り返り、同様な事象の発生を防止すると共に、工事の安全について施工会社と同じ認識を持ち、安全かつ品質の高い施工を目指す取組み。

サプライチェーン



設備の開発や調達にあたり、自社だけでなく、サプライチェーン全体のサステナブルな管理体制を構築している。

RoHS指令

使用する部品や製品は、電子・電気機器における特定有害物質の使用制限についての欧州連合指令であるRoHS（Restriction of Hazardous Substances Directive）対応を行っている。

ISO9001/ISO14001

環境問題・就労問題に関係すると思われるサプライヤーへの条件として、ISO9001およびISO14001の取得を導入しており、その後の更新状況も含め継続的な確認を行っている。

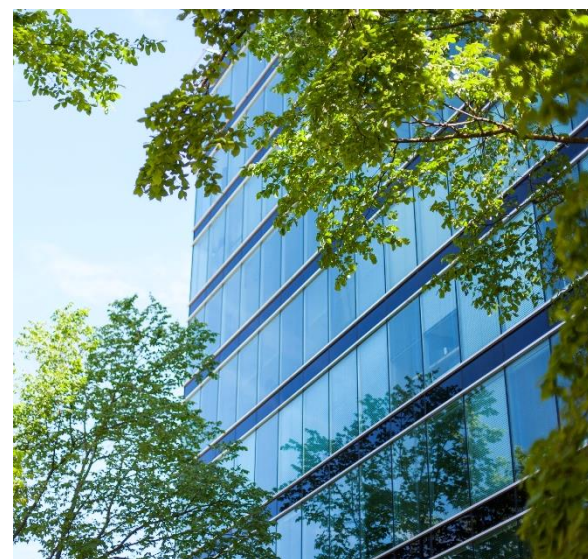
工場監査

定期的なサプライヤーの工場監査を実施し、安全衛生や、労働者の資格、環境などを確認している。

- 工事に伴う事故・苦情等を振り返り、同様な事象の発生を防止すると共に、工事の安全について施工会社と同じ認識を持ち、安全かつ品質の高い施工を目指す取組みを実施している

2023年度の実施状況

開催日	2024年1月17日
対象	株式会社JTOWERのIBS建設部、タワー建設部、建設工事部の業務委託先である施工会社
形式	オンライン（Zoom）
参加企業数・接続数	合計36社（接続数：166）
主な内容	・ 事故・クレームの振り返り ・ 各施工会社における安全への取組みのご紹介 ・ JTOWERの各担当部門から竣工検査指摘事項の共有



今後の取組み予定

2024年度より、年2回の開催を行っていく予定

- サステナブルなオフィスとともに、働く従業員が心身ともに健康に仕事ができる環境を構築。
- 新たなファシリティも活用し、オフライン／オンラインを組み合わせたコミュニケーションの活性化を推進。

オフィス/働き方



事業拡大に伴い、2022年7月、東京オフィスの移転を計画。新オフィスにてサステナブルな素材の活用や社員の働きやすい環境整備を行う。

リサイクル資材の活用

内装には可能な限りリサイクル素材を活用したサステナブルな資材を取り入れている。

オフィス家具の廃棄削減

オフィス家具はサブスクリプションサービスを導入。働き方の変化にフレキシブルに対応しつつ、不要になった家具の廃棄を出さない体制を実現。

ウェルネスの増進

快適な執務スペースに加え、コミュニケーションスペース、リフレッシュスペース等を設けることで、心身ともに健康に仕事に取り組めるオフィス空間を提供する。



コミュニケーション



コーポレートビジョンの浸透や部門・役職を越えたコミュニケーションの活性化を目的に、様々な取り組みを実施している。

全社ミーティング

グループへの理解促進や情報共有を目的とし、定期的に全社ミーティングを開催。同時に懇親会も開催し、社員間の更なるコミュニケーションの場として活用。



社長ランチ会

経営トップと社員のコミュニケーションを深め、様々な意見や考えの共有の場として、社長ランチ会を定期的に開催。



ビジョン委員会

部門横断の若手社員によるコーポレートビジョンの理解浸透を目的に活動する委員会設置。

行動指針賞

行動指針の理解浸透を目的に、行動指針を体現した社員を称賛する表彰制度。



- 多様な人材がスキルと個性を最大限発揮できるよう、働きがいと働きやすさを両立できる環境・組織づくりを目指す

人材の育成



「JTOWERの行動指針」をベースに、多様な人材が自身の能力と個性を最大限発揮しながら、自身の成長と会社の成長を実感できる組織を目指し、下記の目標設定を行っている。

指標	2023年度実績	目標
社員1人あたり研修費用	36,173円/人	27年3月期までに5倍 (22年度比。金額:46,490円/人)
階層別の研修項目数	管理職層: 4 一般層: 3 新卒新入社員層: 28	27年3月期までに新卒以外の項目数を3倍 (22年度比。管理職層:9、一般層:9)
退職率	15.5%	10%以下

社内環境整備



社員の個性やライフステージの変化に合わせ、それらと仕事を両立できる体制を構築するとともに、働きやすく安心・安全な職場環境を目指し、下記の目標設定を行っている。

指標	2023年度実績	目標
有休休暇消化率	73.3%	27年3月期までに75%
育児休暇後の復職率	100%	継続的に100%を維持
労災発生件数	0件	継続的に0件を維持

女性活躍



意欲あるすべての女性がいきいきと働き続けられるよう、積極的な採用・登用と、そのための環境整備を推進している。
2024年4月1日時点における、管理職に占める女性労働者の割合は7.5%となっている。
※株式会社JTOWERにおける割合

1	常に誠実である	お客様、お取引先、同僚等、当社のあらゆる関係先に対して、 誠実に、誠意をもった姿勢で向き合うこと。 そして、常に、自分自身にも、誠実であるか問いかける。
2	今に満足せず挑戦する	高い志を持ちながら、現状に妥協せず、挑戦していく。 成功も失敗も学びに変え、日々成長を目指す。
3	早く、行動にうつす	動き出すまでの時間を、限りなくゼロに近づける。 どんなに価値のあることでも、取り組まなければ意味がない。
4	結果を出すまでやりきる	自分の仕事は、責任感を持って結果を出すまでやりきる。 最後の最後まで、気を抜かない。
5	助けを求める	困ったとき、苦しいときには周りに声をかけ、サポートを求める。 支援を求められ、それに応えないメンバーは当社にはいない。 だから気軽に。

JTOWER

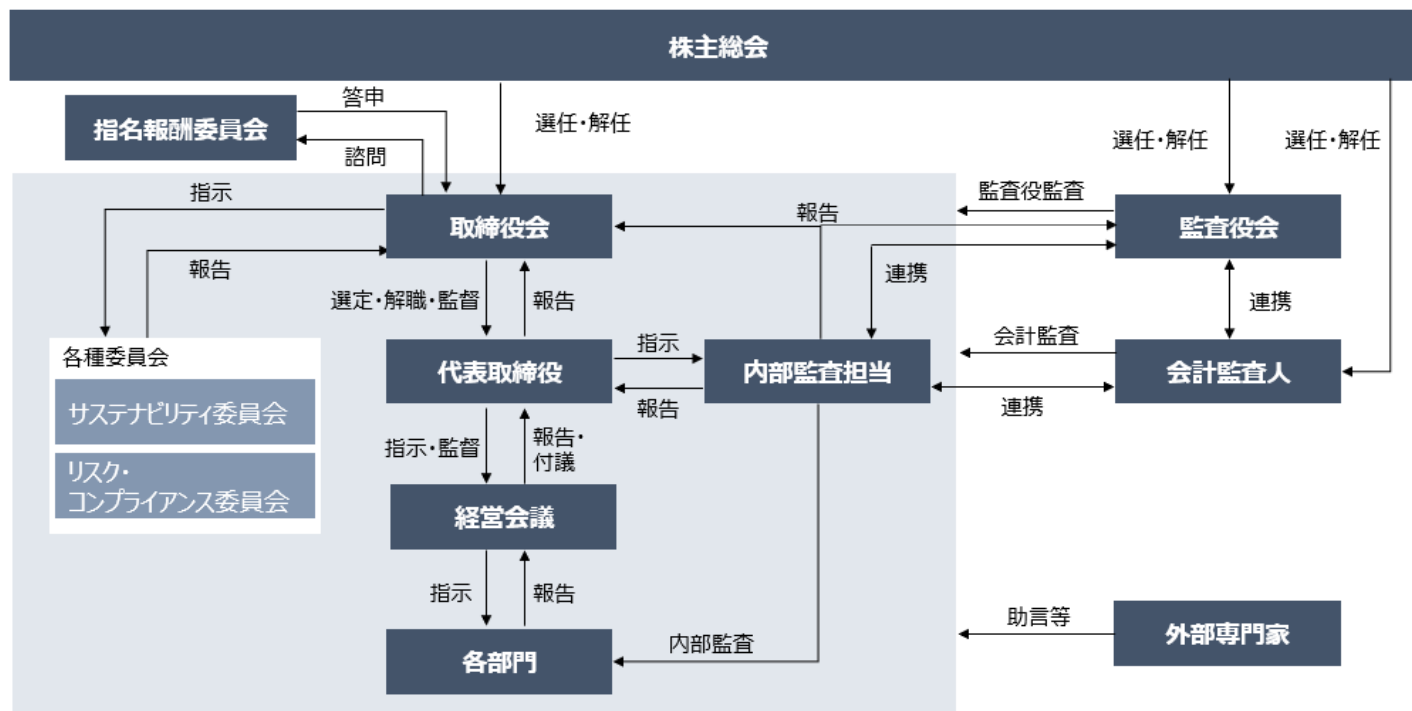
Governance ーガバナンス／コンプライアンス

**Infra-Sharing
Services
from Japan
Lead the World**

- すべてのステークホルダーから信頼される企業であるために、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の重要課題の一つとして取り組んでいく。

コーポレートガバナンス体制

当社は、会社法に基づく機関として株主総会、取締役会、監査役会及び会計監査人を設置している。当社事業に精通した取締役を中心とする取締役会が経営の基本方針や重要な業務の執行決定を行うとともに、全員が社外監査役で構成される監査役会において、各分野での専門性を持つ監査役が公正かつ独立の立場から監査を行う体制が、経営の健全性、透明性及び効率性を確保するために有効と判断している。また、コンプライアンスや重要な法的判断については、社外弁護士と連携する体制をとっている。



- すべてのステークホルダーから信頼される企業であるために、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の重要課題の一つとして取り組んでいく。

コーポレートガバナンスの強化



コーポレート・ガバナンスの強化に向け、取締役の経営責任の明確化や経営環境の変化への迅速な対応、監督機能強化と経営の透明性向上等を実現すべく、以下の改善を行う。

取締役の任期を1年に変更

事業年度における取締役の経営責任を明確化するとともに、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な経営体制を確立することを目的として、取締役の任期を2年から1年に変更。

取締役は9名、独立社外取締役は4名体制に

取締役の業務執行に対する監督機能強化を図り、経営の透明性をさらに向上させるため、新たに独立社外取締役を2名増員する。

このことにより、取締役の人数は9名、独立社外取締役は4名（1/3以上）となり、コーポレートガバナンスの強化に繋がると共に、取締役のスキルマトリックスの強化やダイバーシティの向上を実現していく。

* 監査役を含めると、女性役員比率は30%以上。

任意の指名報酬委員会を発足

新たな経営体制のもと、役員の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を向上し、コーポレートガバナンスの強化を図ることを目的として、任意の指名報酬委員会を設置。



参考：取締役一覧

JTOWER

取締役		経歴／通信業界経験年数		取締役		経歴／通信業界経験年数			
	代表取締役社長 田中 敦史	ゴールドマン・サックス証券 (株式アナリスト/通信セクター担当) イー・アクセス (常務執行役員経営企画本部長) イー・モバイル (CFO 常務執行役員財務本部長)	26		社外取締役 大場 睦子	独立	社外	あずさ監査法人 (監査・アドバイザー) スターチス税理士法人 (代表：現任)	6
	専務取締役 桐谷 裕介	エムワークス (シニアエンジニア)	20		社外取締役 新國 貴浩		社外	東日本電信電話 (経営企画部 中期経営戦略推進 室長) 日本電信電話 (技術企画部門 統括部長：現任)	25
	常務取締役CFO 中村 亮介	PwCあらた (監査・アドバイザー) イー・アクセス (事業企画部 グループ長)	16		社外取締役 Matthias Vukovich		新任	NTTドコモ Morgan Stanley (Executive Director) Princeton Digital Group (CIO)	22
	社外取締役 太田 直樹	ボストンコンサルティンググループ (シニアパートナー/マネージングディレク ター) 総務省(総務大臣補佐官/政策アド バイザー) 東京都(チームデジタルサービス・フェ ロー：現任)	24		独立		社外		
	社外取締役 佐藤 あすか				社外取締役 佐藤 あすか		新任	INCJ (マネージングディレクター：現任) edotco Group (社外取締役：現任)	14
	社外取締役 内田 義昭	KDDI (代表取締役 執行役員副社長/ 技 術統括本部長) KDDIエンジニアリング (代表取締役会長)	42		独立		社外		

- コンプライアンス遵守を経営の基本方針と位置付け、役員および社員等がコンプライアンスを徹底し健全かつ適切な経営および業務執行を図ることを目的とした「コンプライアンス規程」を定め、コンプライアンスの遵守に取り組んでいる。

コンプライアンス基本方針



通信ネットワークの一端を担うという社会的責任を果たしつつ、持続的な発展を遂げ、「日本から、世界最先端のインフラシェアリングを。」というビジョンを実現するために、当社の行動指針にもある「誠実」を重要なキーワードとして掲げ、役職員等が守るべきコンプライアンス（※）に関する基本方針に関して以下のコンプライアンス基本方針を表明している。

（※）「コンプライアンス」とは、経営陣以下社員の一人ひとりが高い倫理観をもって、法令や社会規範を遵守し、誠実な行動を徹底する取組みをいいます。

基本方針

- 1 全てのステークホルダーに対して誠実である
- 2 持続的成長と企業価値の向上を図るために、コンプライアンスを推進する
- 3 安全とコンプライアンスはすべてに優先する

補充原則

（1）社会の一員として誠実であり、法令等を守った行動をします

- ・ 法令、社会規範及び社内規程を遵守し、公正な取引を行います。
- ・ 社会の一員であることを意識し、常に誠意を持った姿勢で行動します。
- ・ 円滑な意見交換に努め、社内規程に基づいた公正な社内意思決定を行います。
- ・ 一人ひとりが担当業務を誠実に履行し、不正な行為を行いません。

（2）情報を適切に保護・管理します

- ・ 業務を通じて取得した情報は、関連する法律を遵守して厳重に管理します。
- ・ 十分な情報セキュリティ環境を構築し、安全な情報システム環境を提供します。
- ・ 個人情報保護方針に基づき、個人情報の厳正な管理・取り扱いを徹底します。

（3）適切な情報開示に努めます

- ・ 広く社会の理解と信頼を得るため、適切な方法で情報開示を行います。

（4）取引先との健全な関係を保ちます

- ・ 暴力団や総会屋などの反社会的勢力とは取引を行いません。
- ・ 取引先とは公正かつ自由な関係を維持し、不当な要求等（贈賄その他の腐敗行為を含みます。）を行いません。

（5）モラルの高い安全で健康的な職場環境を実現します

- ・ 安全衛生に関する法令、その他要求事項を遵守します。
- ・ 各種ハラスメント行為の予防に努め、モラルの高い労働環境の維持に努めます。
- ・ お互いを尊重し合い、働くフィールドとして魅力ある環境を作ります。

コンプライアンスの取組み

体制

当社は、コーポレート本部長が全社コンプライアンスの管掌役員として、コンプライアンス体制を構築し、コンプライアンス徹底に向けた各種取り組みを実施している。また、代表取締役社長直轄の内部監査担当を選任し、各部門の業務執行及びコンプライアンスの状況等について定期的に監査を実施し、その評価を代表取締役社長及び監査役に報告している。

リスク・コンプライアンス委員会

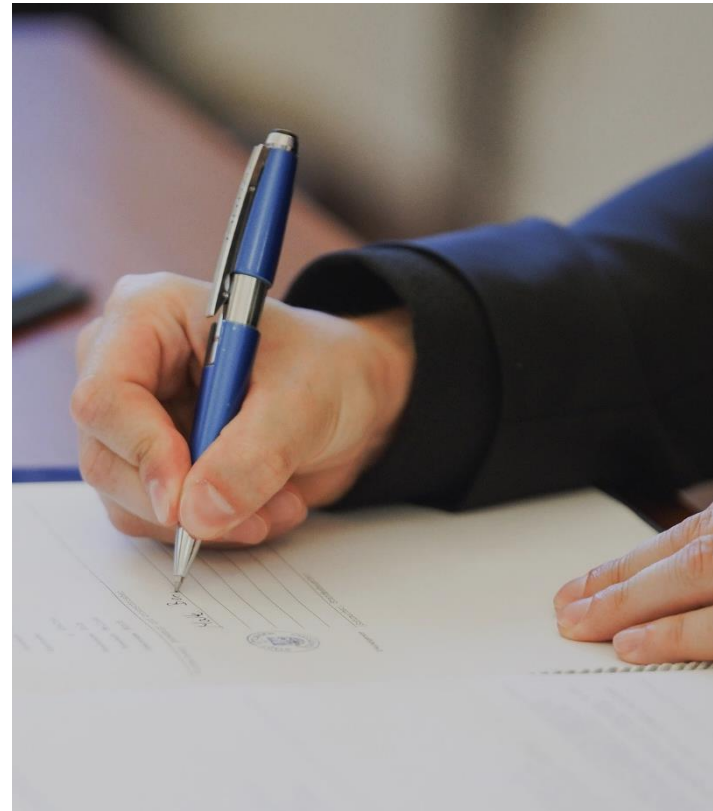
適正なリスクマネジメントとコンプライアンス遵守を目的として、代表取締役社長を委員長とし、社内取締役、常勤監査役、執行役員、内部監査担当等を構成員とするリスク・コンプライアンス委員会を設置している。

リスク・コンプライアンス委員会では、当社グループにおけるリスクの認識・分析・評価、個別事象の情報収集と対策の協議ならびにコンプライアンス推進について審議を行うと共に、コンプライアンスの周知徹底、リスクマネジメントに関するPDCAを実行し、モニタリングの強化をはかっている。

ホットライン（内部通報制度）

法令違反その他法令上疑義のある行為等については、内部通報制度を構築し、窓口を定め、適切に運用・対応している。当社の社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣労働者および退職者等からの組織的または個人的な法令違反行為等に関する相談または通報の適正な処理の仕組みを定めることにより、不正行為等の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営の強化を図っている。

また、内部通報制度規定において、通報者等の保護を定め、相談・通報者に対する不利益な取り扱いを禁止している。



コンプライアンスの取り組み

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、反社会的勢力とは一切の関係を持たないこと、不当要求については拒絶することを基本方針とし、これを各種社内規程等に明文化しています。また、取引先がこれらと関わる個人、企業、団体等であることが判明した場合には取引を解消することとしています。

コーポレート本部を反社会的勢力対応部署と位置付け、情報の一元管理・蓄積等を行っています。反社会的勢力による不当要求が発生した場合には、警察及び外部法律事務所等の外部専門機関と連携し、有事の際の協力体制を構築しています。

腐敗防止の取り組み

「コンプライアンス規程」及び「贈収賄・腐敗行為防止規程」を制定し、当社は、如何なる贈収賄・腐敗行為等も許容せず、当社の役員及び従業員は、どのような贈収賄・腐敗行為等にも関与してはならないこととしている。また、当社は各国の腐敗行為防止法の順守を前提に、公正な取引に努めている。

管理体制

接待交際費・贈答等の実施については、社内規程等に定めた厳格なルールに基づく事前承認を得ることを必要とし、また、その記録を保存するものとしています。なお、当社は、法令に準拠し、社会通念に照らして華美・過大とならない範囲で行う例外的な場合を除き、公務員等を対象とした交際費等の支出は禁止しており、また、ファシリテーション・ペイメント（通常の行政措置の円滑化を促す目的で公務員個人に対し行う少額の非公式な支払い）や政治献金も禁止しております。

報告義務

役員及び従業員は、贈収賄・腐敗行為等を発見したときは、内部通報制度規程に従い報告しなければならないものと定めている。

周知徹底

- ・「贈収賄・腐敗行為防止規程」の所管部署を、コンプライアンス関連業務を分掌する法務部が担っている。
- ・法務部は、役員及び従業員に対し、この規程を周知徹底し、贈収賄・腐敗行為等の防止をはかる。
- ・法務部は、前項に掲げる周知徹底を年1回以上実施する。（書面による周知を含む）

各種研修

役職員に対して年間計画を定め、定期的にコンプライアンス、ハラスメント、インサイダー取引防止、情報セキュリティ等に関する研修を実施している。

2023年度に実施した各種研修の例

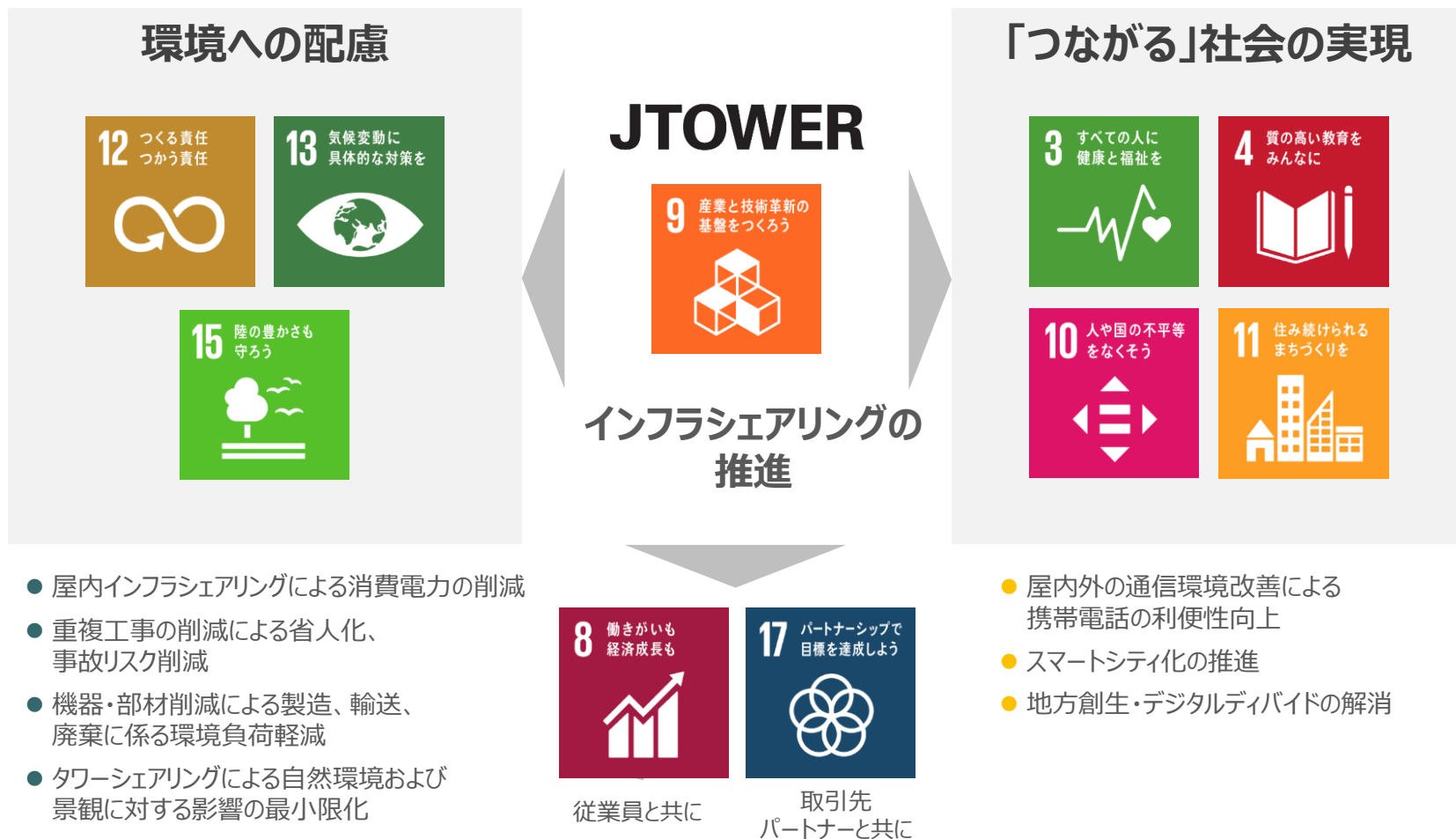
- ・情報セキュリティ研修
- ・コンプライアンス&インサイダー研修
- ・法務セミナー（著作権、法律知識全般、契約書・法令用語等）
- ・法務通信（毎月テーマを変えて社内向けに法務部から発信）

JTOWER

SDG'sへの取組み

**Infra-Sharing
Services
from Japan
Lead the World**

- インフラシェアリングの普及そのものが「サステナブルな社会」の実現につながる



本資料は、株式会社 J T O W E R（以下「当社」といいます。）の企業情報等の提供を目的として作成されたものであり、当社有価証券の投資勧誘を目的としたものではありません。

本資料に記載される業界、市場動向または経済情勢等の当社以外に 関する情報は、現時点で入手可能な公開情報等に基づいて作成しているものであり、当社がこれらの情報の正確性、合理性及び適切性等について保証するものではありません。

また、本資料に記載される当社の目標、計画、見積もり、予測、予想その他の将来情報は、当社が現在利用可能な情報並びに本資料の作成時点における当社の判断及び仮定に基づくものであり、様々なリスクや不確定要素によって、将来における当社の業績が、これらの将来情報と大幅に異なる場合があります。

A tall, white telecommunications tower stands prominently on a lush, green hillside. The hill is covered in dense forest, and a winding road is visible on its slopes. In the background, another hill with some structures is visible under a sky with soft, colorful clouds from a sunset or sunrise. The overall scene is serene and scenic.

日本から、
世界最先端の
インフラシェアリングを。

JTOWER