



# ダイバーシティの推進

関連する GRI スタンダード: 103-2/401-2

## 方針・考え方

NTT グループは、グローバル ICT 企業グループとして、世界各地のさまざまなニーズに対応するために、イノベーションを通じた新たな価値創造をめざしています。また、激化する市場変化や多様化するお客さまニーズに対応し、お客さまに選ばれ続ける“Your Value Partner”となるためには、社員の多様な価値観や個性を尊重し、活用していくことが不可欠です。また、多様性の確保とお互いを尊重できる職場づくりは、これまで世の中になかった画期的なイノベーションにつながります。そうした考えから、性別や年齢、人種、宗教、国籍、障がいの有無、性的指向、性自認などにかかわらず、多様な人材が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。



## 推進体制

NTT グループはダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略と位置づけ、社長自ら多様な価値観を受容する重要性を社内外へ発信しており、ダイバーシティ&インクルージョンに向けた取り組みを会社全体で推進しています。

多様な人材が活躍できる環境づくりを NTT グループ全体で強化していくために、2007 年に「ダイバーシティ推進室」を NTT に設置し、2008 年 4 月までにダイバーシティ推進担当をグループ各社に配置しています。このダイバーシティ推進室と各社のダイバーシティ推進担当とが連携して、ダイバーシティ&インクルージョンを推進するとともに、社員のワーク・ライフ・マネジメントやキャリア開発の支援、企業文化・風土の改革に向けた啓発活動を進めています。

グループ各社とのダイバーシティ推進会議を毎年開催し、各社の取り組みを共有するとともに、役職ごとの女性比率や障がい者雇用状況などのダイバーシティ推進数値をもとに、NTT グループとしての今後の推進施策について議論しています。また、ダイバーシティに関する取り組みについては、取締役が出席する経営会議にて報告・議論を随時行い、全社的な推進としています。

## 主な取り組み

### 多様な人びとが活躍する職場づくり

NTT ダイバーシティ推進室と各社のダイバーシティ推進担当とが連携して、社員のワーク・ライフ・マネジメント支援や多様化する社員のキャリア開発支援、企業文化・風土の改革に向けた啓発活動を進めています。また、グローバルから参加者が集うシニアマネージャー研修の中でもダイバーシティに関して議論するなど、グループ全体で多様な人材の活用を進めています。

### 女性の活躍促進を積極的に展開

NTT グループは、男女を問わず適正な処遇を実施し、男女雇用機会均等法に定められている均等報酬を適用するとともに、女性の活躍促進をグループ全体で進めています。2013 年には「女性管理者倍増計画」を発表し、目標として 2012 年度時点の国内の女性管理者比率 2.9%を、2020 年度までに 6%へ倍増させることに取り組んでいましたが、2019 年度に 1 年前倒しで達成しました。今後は、新たな目標として 2025 年度までに女性管理者比率 10%以上をめざします。一例としてネットワークづくりやさらなる活躍に向けた動機づけを目的に、女性社員を対象とした NTT グループ合同での研修・フォーラムを随時開催しています。こうした場が、グループ各社の女性社員同士の意見交換や問題の共有、モチベーション向上を図る貴重な機会になっています。

また、NTT では育児休職者・職場復帰者に対してのキャリア支援研修を実施しており、参加者の上長についても、職場復帰者に対するマネジメント研修を実施しています。さらに、2019 年 3 月に策定した次世代育成支援対策推進法の第 6 次一般事業主行動計画において、男性の育児事由休暇 80%以上取得という目標を新たに設定し、男性の育児への理解促進と育児参加による視野の拡大などを目的に、男性の育児参加を推奨しております。

## 障がい者雇用機会の拡大

NTTグループは、障がいのある方々の積極的な採用と雇用機会の拡大のために、特例子会社を設立し、障がい者が働きやすい職場づくりを行っています。

特例子会社では、障がいのある社員の特性を活かした取り組みを進めています。例えば、Webサイト内にあるアクセシビリティ上の問題点を把握し、改善案を示したレポートを提示するウェブアクセシビリティ診断や、障がい当事者が講師となった障がい理解研修を行っています。特例子会社の見学会にはNTTグループだけではなく一般の方も参加し、さまざまな障がいのある社員が働き、障がいの有無にかかわらずさまざまな社員をマネジメントする体制を見ていただくことで、マネジメントや働き方に対する意識改革につながっています。特例子会社においてさまざまな障がいのある社員が働き、さまざまな社員をマネジメントする姿を見学することで、マネジメントや働き方に対する意識改革にもつながっています。

また、NTT研究所などと連携し、障がい当事者の観点から技術やサービスを検証するなど、ユニバーサルデザイン化へのモニタリングやコンサルティングに参画しているほか、NTT東日本の設備系業務など、NTTグループにおけるバリューチェーンに関わる業務についても、障がいのある社員が担っています。

2019年12月に障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアティブ「The Valuable500」に加盟しました。また、障がい者活躍の取り組みとして、2020年2月には遠隔操作型分身ロボット「OriHime-D」を活用した障がい者による受付業務トライアルを実施し、2020年7月に本格導入しました。本取り組みにより、リモート社会に対応しながら、障がい者の方の社会参画への促進を実現しました。



- [NTT クラルティ](https://www.ntt-claruty.co.jp/) <https://www.ntt-claruty.co.jp/>
- [NTT 西日本ルセント](http://nttwest-lucent.co.jp/) <http://nttwest-lucent.co.jp/>
- [NTT データだいち](http://www.nttdata-daichi.co.jp/) <http://www.nttdata-daichi.co.jp/>
- [ドコモ・プラスハートイ](http://www.docomo-plusheartly.com/) <http://www.docomo-plusheartly.com/>

## 定年退職者の継続雇用

NTTグループは、社員のニーズや社会的要請などに対応するため、60歳の定年を迎えた社員の継続雇用制度を1999年から導入しています。さらに、NTTグループの今後の事業運営において限られた人材を最大限に活用していく観点から、希望者が最長65歳までライフスタイルに応じて働き、経験を生かせる業務で能力を発揮し続けられるよう、2013年に新たな継続雇用制度を導入しました。

## 退職社員の働く意欲に応える再採用制度

育児、介護または配偶者の転勤などで退職した社員の中には、将来再びNTTグループで働きたいとの希望を持つ人も少なくありません。そうした要望に応えるとともに、在職中に蓄積した経験やスキルの有効活用を図るために、退職した社員の再採用制度を設けています。

この制度の対象となるのは、小学校3年生以下の子の育児や、家族の介護を行うため、またはパートナーの転勤、転職および結婚による転居にともない通勤が不可能となったため、やむを得ず退職した勤続年数3年以上の社員です。社員から再採用の申し出があった場合は面談や健康診断などを実施の上、再採用を決定します。

## LGBT等性的マイノリティに対する配慮

NTTグループは、LGBT等性的マイノリティに対する取り組みを推進しています。性的指向や性自認にかかわらず、誰もが自分らしく生き、働ける組織、社会の実現をめざして、2016年には重要なライフイベントに関わる「結婚休暇」「忌引休暇」「慶弔金」「慶弔電報の発信」について、同性のパートナーにも適用できる旨を明確にしました。2018年には各種手当や福利厚生など、配偶者およびその家族に関わる制度全般を同性のパートナーにも適用しました。

また、新入社員や管理者に対してLGBTQの理解を促進するための研修やLGBTQのサポートを表明するALLYのイベントも適宜実施しています。2019年4月にLGBT当事者・支援者らで開催されたイベントTOKYO RAINBOW PRIDE 2019のパレードにNTTグループとして初めて参加し、NTTグループ各社より21社約200人がパレード行進を行いました。2020年には、日本で初めての常設LGBTQ総合センター「プライドハウス東京」に協賛を行いました。

こうした取り組みが評価され、任意団体「work with PRIDE」が策定した、企業のLGBT等性的マイノリティに関する取り組みを評価するPRIDE指標2019において、NTTグループ16社が最高位の「ゴールド」に認定されました。なお、NTTにおけるゴールドの受賞は2016年から4年連続となります。

- [外部からの表彰](https://www.ntt.co.jp/csr/award.html) <https://www.ntt.co.jp/csr/award.html>

## 海外での取り組み

NTT グループの事業会社を通じて、セキュリティに関する先進的な技術とサービスを組み込んだトータルソリューションをグローバルに提供している NTT Security (UK) Limited. では、2017 年より男女の賃金格差に関する報告書を開示しています。当報告書は、2017 年に英国にて施行された「平等法（男女間賃金格差情報）規制」に応えるもので、これに対し、男女別で従業員の時給やボーナスなどの格差について報告し、英国政府からの要請に対応しています。

### [Embracing Gender Pay Gap Reporting](https://www.nttsecurity.com/docs/librariesprovider3/default-document-library/uk/gender_pay_gap_report_2018_uea_v1.pdf)

[https://www.nttsecurity.com/docs/librariesprovider3/default-document-library/uk/gender\\_pay\\_gap\\_report\\_2018\\_uea\\_v1.pdf](https://www.nttsecurity.com/docs/librariesprovider3/default-document-library/uk/gender_pay_gap_report_2018_uea_v1.pdf)