

トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

ダイバーシティの推進 重点活動項目

関連するGRIスタンダード <ul style="list-style-type: none"> ● 102-8 ● 103-1,2 ● 401-1,2 ● 404-2 ● 405-1 	関連するSDGs
---	---------------------

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、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。





トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

推進体制

NTTグループは、多様な人材の受容と活用によるイノベーション創発と企業力強化を目的に、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、性別や年齢、人種、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職場づくりに取り組んでいます。

さらに従来の取り組みをNTTグループ全体で強化していくために、2007年10月に「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きます。

各種データ

■ 管理者数および女性管理者登用率

	2015年度	2016年度	2017年度
管理者合計(人)	26,050	25,190	26,110
男性(人)	25,000	24,000	24,770
女性(人)	1,050	1,190	1,340
女性管理者比率(%)	4.0	4.6	5.1

※ 集計対象:C(P003参照)

※ 課長クラス以上

■ 雇用等の状況

		2015年度	2016年度	2017年度
全従業員数(人) ^{※1}		241,000	275,000	282,550
地域別従業員数(人)	国内	160,000	164,000	166,550
	海外	81,000	111,000	116,000
海外従業員比率		33.6%	40.3%	41.0%
男女別従業員数(人) ^{※2}	男性	101,000	93,790	92,000
	女性	17,000	16,220	17,200
女性社員比率 ^{※2}		14.4%	14.7%	15.8%
平均年齢 ^{※3}		41.0歳	41.1歳	41.3歳
平均勤続年数 ^{※3}		16.7年	16.7年	16.8年
離職率 ^{※4} (定年退職含む)	全社員離職率	7.9%	7.0%	6.4%
	自己都合による離職率	2.2%	2.0%	3.0%

※1 集計対象:E(P003参照)

※2 集計対象:C(P003参照)

※3 集計対象:NTT単体

※4 集計対象:B(P003参照)



トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

主な取り組み

多様な人びとが活躍する職場づくり

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。

さらに、年2回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NTTグループ全体で共有するとともに、女性管理者比率、障がい者雇用状況など、ダイバーシティ推進数値をモニタリングしています。2013年12月には「女性管理者倍増計画」を発表し、NTTグループ計38社*において女性活躍推進への取り組みを強化しています。

* 集計対象:D(計画策定時59社、現38社)(P003参照)

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。

NTTダイバーシティ推進室とグループ各社のダイバーシティ推進担当は、「女性リーダーの育成」「仕事と育児の両立支援」「働き方改革」など、共通の課題について情報を共有しながら、各社の実情に合わせた施策を展開しています。また、育児休職者・職場復帰者向け研修、事業所内託児所の設置、ダイバーシティへの理解促進を図る各種研修などを実施しています。さらに、多様な人材のアイデアや価値観を経営やサービスに活かすため、2020年度までに国内の女性管理者(課長相当職以上)比率について2013年度の2.9%から6.0%への倍増をめざしています。

2017年度の女性採用と登用に関する実績は、女性管理者比率5.1%、新卒採用女性比率34.1%となっており、これらの数値は、2014年1月から内閣府「女性の活躍『見える化』サイト」で公表しています。また2016年4月に施行された女性活躍推進法に基づく優良企業認定マーク「えるぼし」の最高位(3段階目)をNTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニケーションズ、NTTデータなどが取得しています。

NTTグループ合同で研修・フォーラムを開催

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グループ合同でのフォーラム・研修を2010年度より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。



トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

グループ各社による新卒採用

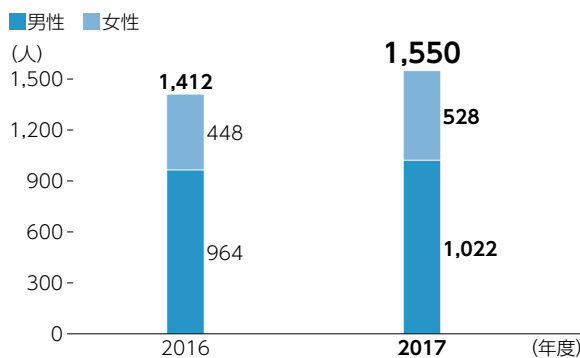
NTTグループでは、グループ会社それぞれで新卒採用に取り組んでいます。2017年度の国内主要会社における採用実績は男女合わせて約1,550人で、そのうち女性採用比率は30%を超えています。

なお、学生の皆さまにNTTグループ各社の事業内容をより深く知っていただくことを目的に、NTTグループ学生向け情報提供サイト「攻めろ。」を2016年度に開設しました。

NTTグループ学生向け情報提供サイト「攻めろ。」

WEB <http://action.ntt/>

■ 新卒採用者数



※ 集計対象:A(P003参照)
 ※ 医療機関(病院)での採用は除く

障がい者雇用機会の拡大

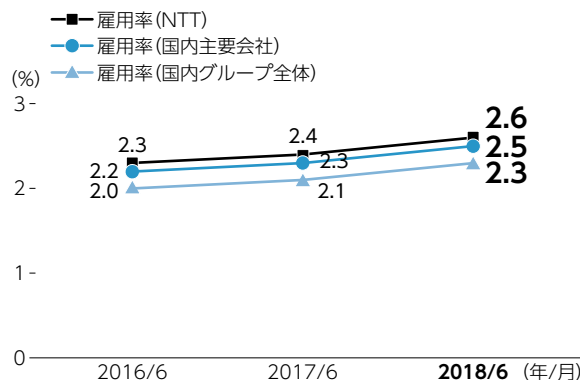
NTTグループは、障がいのある方々の積極的な採用と雇用機会の拡大のために、特例子会社を設立し、障がい者が働きやすい職場づくりを行っています。

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研究所等と連携し、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も参画しています。

加えて、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。

■ 障がい者雇用率





トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

■ NTTグループの特例子会社(2018年6月30日現在)

会社名	雇用の状況	会社概要、事業内容
NTTクラリティ	従業員数:381人 (出向者含む) うち障がい者:287人	NTTグループの特例子会社 主な業務内容:Webアクセシビリティ診断、障がい当事者目線で伝える情報サイト「ゆうゆうゆう」の運営、障がい者採用コンサルティング、障がい理解研修、リサイクル紙による手漉き紙製品の製造、オフィスマッサージ業務、名刺作成業務、NTTグループからの受託業務
NTT西日本ルセント	従業員数:317人 (出向者含む) うち障がい者:269人	NTT西日本グループの特例子会社 主な業務内容:ポータルサイト(ドリームアーク)の運営業務、Webアクセシビリティ診断、NTT西日本の保守・サポートサービスの加入勧奨業務などの営業系業務やNTT西日本各ビルの電力使用量のデータ集計業務などの設備系業務、共通系業務の支援・サポート業務、コンサルティングなどの共通系業務
NTTデータだいち	従業員数:212人 (出向者含む) うち障がい者:165人	NTTデータの特例子会社 主な業務内容:Webサイト製作、Webアクセシビリティ診断、名刺作成、オンデマンド印刷機による簡易印刷・製本、貸し植木メンテナンス、古紙回収、NTTデータ社内におけるマッサージ業務、牧場・農場などにおける稼働提供、生産物の加工作業
ドコモ・プラスハーティ	従業員数:133人 (出向者含む) うち障がい者:87人	NTTドコモグループの特例子会社 主な業務内容:ビル清掃業務、社員向け障がい者関連研修、障がい者雇用・定着の支援

主な従業員自立支援策

- オフィス内の段差解消や車椅子の従業員同士がすれ違いやすい通路幅の確保
- 視覚障がいのある従業員にとって目印となる材質・色の絨毯じゅうたんの敷設
- 非常時の館内放送を聴覚障がいの従業員に伝えるためのフラッシュライトの設置
- 障がいに起因する定期通院に必要な特認休暇制度の導入
- 社会活動への参加(月一回の地域清掃活動への参加)や社会貢献マインドの醸成
- 知的障がいのある従業員の育成プログラムや、安全・ストレスケアを目的とした「オリジナル体操・ヨガ体操」の導入



トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

外国人採用の状況

NTTグループは、市場の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、多様な人材の受容と活用によるイノベーション創発と企業力の強化に取り組んでいます。そのために、ダイバーシティ・マネジメントを重要な経営戦略と位置づけており、人種、国籍にかかわらず、多様な人材が活躍できる職場づくりを積極的に進めています。

採用や登用についても、日本人と変わらない条件で実施しているほか、面接やプレゼン機会における英語環境での実施などを可能としています。

NTTグループの国内における2017年度の外国人採用実績は国内主要会社全採用者1,694人中57人(3.4%)でした。

定年退職者の継続雇用

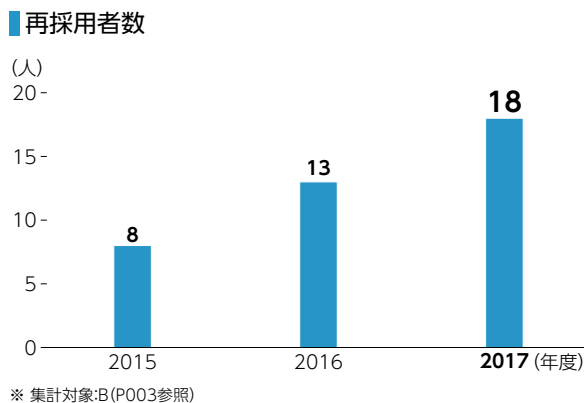
NTTグループは、社員のニーズや社会的要請などに対応するため、60歳の定年を迎えた社員の継続雇用制度を1999年から導入しています。さらに、NTTグループの今後の事業運営において限られた人材を最大限に活用していく観点から、希望者が最長65歳までライフスタイルに応じて働き、経験を生かせる業務で能力を発揮し続けられるよう、2013年10月に新たな継続雇用制度を導入しました。

定年退職者の多くはこの制度を利用しており、2017年度の制度利用者は約18,000人でした。

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、または配偶者の転勤、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。





トップメッセージ	NTTグループの概要	NTTグループのCSR	人と社会のコミュニケーション	人と地球のコミュニケーション	安心・安全なコミュニケーション	チームNTTのコミュニケーション	ガバナンス	GRIスタンダード対照表
ダイバーシティの推進	人権の尊重	バリューチェーン・マネジメントの強化	従業員の安全・健康・福祉の推進	魅力ある職場の実現	人材育成	グループ一丸となった社会貢献活動の推進		

LGBT等性的マイノリティに対する配慮

ダイバーシティ・マネジメントについては、2007年から順次、NTTグループの主要各社に専任組織(ダイバーシティ推進室など)を設けて、昨今の社会的な課題認識の拡大を背景に、グループ内における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。

2016年4月には、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、違いを価値として認め、多様なチームメンバーが能力を最大限発揮できる職場づくりを推進するため、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。さらに2018年4月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。



2018年4月に適用拡大した制度例

- ・休暇関連…結婚休暇・忌引休暇に加え、パートナーの出産・育児に関わる休暇、パートナーならびにパートナー家族の看護・介護に関わる休暇など
- ・手当関連…扶養手当、単身赴任手当など
- ・福利厚生関連…慶弔金・慶弔電報の発信に加え、社宅入居など

こうした取り組みの結果、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2017において、NTTは最高評価である「ゴールド」を2年連続で受賞、また、NTTグループ16社も受賞しました。

海外での取り組み

NTTの子会社ディメンションデータが本社を置く南アフリカでは、アパルトヘイト時代に不当な差別で不利な立場に置かれている人びとの地位向上に向けた政策「Broad-Based Black Economic Empowerment(B-BBEE)」が導入されています。この「B-BBEE」は、南アフリカ政府による評価基準として、所有権、経営支配、雇用均等、技能開発、優先調達、事業開発、社会経済発展の各項目が定められ、それに対する企業の貢献具合がスコアカードにしたがって評価されます。ディメンションデータはスコアカードのほぼ全ての項目でパフォーマンス目標を達成し、2015年12月の調査では100点満点中86.14点の評価を受け、8段階ある貢献度評価で最上位から2番目に高い「レベル2」の認証を受けています。

