

クインライフの実現をめざしている。

(2) 多様な人材の活躍推進

① 女性の活躍推進に向けた取り組み

女性管理者倍増計画に基づく取り組み

人材の多様性の一つの側面として、女性の活躍を推進するための取り組みがダイバーシティ推進室設置時から進められてきた。この取り組みの一環として、女性の活躍推進に向けた社員の意識改革を促すとともに、取り組みの実効性を高めるために2013年12月に「女性管理者倍増計画」を発表した。これは2013年3月末の女性管理者比率2.9%を2021年3月末に6.0%まで高めることをめざすもので、当時としては野心的な計画だった。

この達成に向け、グループ各社は女性管理者のネットワークづくりや後輩社員の動機付け、育児と仕事の両立を支援する制度の充実や、事業所内保育所の設置等を行った。

○設置された保育所の例

- ・ NTT データ:「エッグガーデン」を本社ビル(東京都江東区)に設置(2011年)
- ・ NTT 東日本:「DAI★KIDS 初台」を本社ビル(東京都新宿区)に設置(2012年)²
- ・ NTT 都市開発:「ワイナ Kids 保育園」を「LIFORK 大手町」(東京都千代田区)、「LIFORK 秋葉原」(同)に設立(2018年)³

こうした取り組みは、ダイバーシティ推進会議などを通じてグループ全体で共有され、D&I推進の取り組みが進

められた。その結果として、女性管理者比率は2019年度に6.3%となり、1年前倒しで計画が達成された。

また、女性管理者を増やすためには女性社員のより積極的な採用が必要なことから、2013年の「女性管理者倍増計画」発表と同時に「新卒採用女性比率30%以上」の目標を策定した。実績としてこれまで毎年30%以上を達成しており、最新の比率は38%となっている(図表4-4-11)。

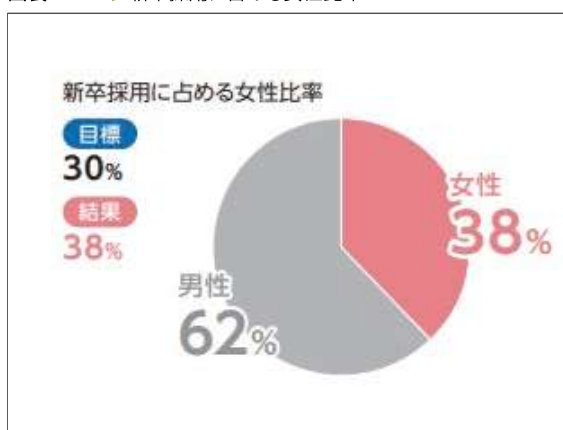
「新たな経営スタイルへの変革」に基づく目標

NTTは2021年9月に、with/after コロナ社会におけるNTTグループの変革の方向性として、分散型ネットワーク社会に対応した「新たな経営スタイルへの変革について」⁴を発表した。

その中で、意思決定の場に多様な意見を取り入れるため、2025年度までに役員女性比率25~30%という新たな目標を設定した。また、こうした取り組みを継続的に支えるパイプライン強化が必要であると考え、女性の新任管理者比率30%の目標も同時に設定した。これに伴い、女性管理者比率についても、これまで目標としていた10%から2025年度までに15%へと上方修正している。

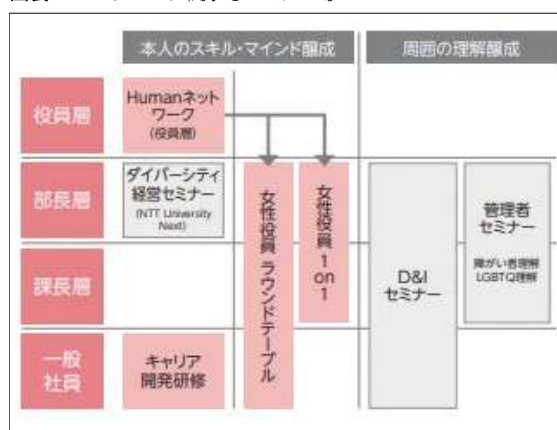
新たな目標の達成には能力開発やキャリア支援などによる女性社員の育成の取組強化が必要不可欠であり、育成プログラムの充実・強化も進められている(図表4-4-12)。例えば、2011年から開始された「女性キャリア開発研修」は、毎年見直しが行われ、幹部講話や他社の社員との交流を通して、指導的立場に就いたり、経営に参画したりするために必要なスキルや視座を高めるプログラムへと進化を続けている。

図表4-4-11 ▶ 新卒採用に占める女性比率



出所: NTT『統合報告書2024』

図表4-4-12 ▶ D&Iに関するセミナー等



出所: NTT『統合報告書2024』

2 2020年8月1日、NTT 東日本関東病院内へ移転し、名称を「DAI★KIDS 五反田」へ変更。

3 「ワイナ Kids 保育園」はNTTグループ内だけでなく、社会全体の育児と仕事の両立に関する課題を解決するための施設。

4 (参考) 新たな経営スタイルへの変革について <https://group.ntt.jp/newsrelease/2021/09/28/210928b.html>