

図表4-4-13 ▶ 執行役員とのディスカッション、意見交換模様



出所：NTT『統合報告書2024』

また、女性の活躍推進には、本人だけでなく上司や周囲の理解・協力も不可欠であり、上司や同僚も参加できるテーマを加えた手挙げ方式のダイバーシティセミナーとして「育休復帰者の上司向けセミナー」なども実施されている。

さらに、グループの女性役員がメンターとして自らの経験や知見を伝えるプログラムや、女性役員ラウンドテーブル、グループ内他社の女性とのつながりを強化するヒューマンネットワークプログラムも実施されている(図表4-4-13)。

近年のユニークな取り組みとして女性執行役員有志(2024年度25名)による後進育成活動がある。これは女性役員有志が2022年に立ち上げたものだ。各々のこれまでの経験や知見を活かして、25名が2つの分科会に分かれて活動している。このうち後進の女性社員育成を目的とする分科会では、NTTグループ横断の少人数対話会(ラウンドテーブル)を企画・開催。女性役員が直接自らの経験談やアドバイスを女性社員に伝えることのできる機会であり、参加社員数は年々右肩上がりとなっている。2024年度は地方での開催を増やしており、参加人数は1,000名を超えた。また、地域と連携してICTの魅力伝えていくことを目的とした分科会では、神奈川県横須賀市と連携し、女性社員だけでなく市内の中学生も対象に、仕事の魅力を伝える技

術体験イベントを開催するなど、地域の学生にも対象を広げた後進育成活動を展開している。

社外との連携

NTTは、2019年、日本経済団体連合会(経団連)「2030年30%チャレンジ」に賛同した。経団連は、ポストコロナ時代を見据えた「新成長戦略」として、サステナブルな資本主義の鍵となる多様な価値の包摂と協創に向けて「多様な人々の活躍促進」への取り組みを加速。その推進力となる具体的な目標として「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする」ことをめざす「2030年30%チャレンジ」を発表した。

また、NTTグループは、2022年度に、女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則を示した「女性のエンパワーメント原則(WEPs)⁵」の趣旨に賛同し、同原則に基づき行動するためのステートメントに署名した。あわせて、企業の持続的成長を実現するために、役員に占める女性の割合の向上を目的とした30% Club⁶にも加盟した。

女性の活躍推進については、女性管理者比率などの数値が目目されることが多いが、数値目標を達成することが目的やゴールではない。真にめざすべきは、多様な社員が能力や個性を発揮して自分らしく生き生きと働き、

5 WEPs (Women's Empowerment Principles) : WEPsは、2010年に国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同で作成した女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則で、以下7つの原則で構成されている。

1. トップのリーダーシップによるジェンダー平等の推進 2. 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃 3. 健康、安全、暴力の撤廃
4. 教育と研修 5. 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動 6. 地域におけるリーダーシップと参画 7. 透明性、成果の測定、報告
(参考)「WEPs」ウェブサイト (<https://www.weps.org/>)

(参考) 国連グローバル・コンパクトへの加入について (<https://group.ntt.jp/newsrelease/2022/07/13/220713a.html>)

6 30% Club : 「30% Club」は2010年に企業の持続的成長を実現するために、役員に占める女性の割合の向上を目的として英国で創設された世界的なキャンペーンで、20カ国以上で展開されている。「30% Club Japan」は2019年に発足し、企業、金融機関、メディア、大学、など72名の企業・組織のトップが加盟し、2030年までにTOPIX100の役員に占める女性の割合を30%にすることを目標にしている。

(参考)「30% Club Japan」ウェブサイト (<https://30percentclub.org/about/chapters/japan>)