

バランス良く確保しながら、若年層から中高年齢層に至るまで全世代の社員が持てる能力をフルに発揮し、事業貢献につなげていくことをめざしている。NTTグループの事業特性を踏まえた評価反映型手当の導入や、成果手当の充実など、期待される役割や成果の達成に対して、これまで以上に処遇していく仕組みとしている。

③LGBTQ等性的マイノリティに対する取り組み

制度の見直し

NTTグループは、性的指向や性自認にかかわらず、誰もが自分らしく生き、働ける組織と社会の実現をめざしている。この方針に基づき、多様性受容、能力の最大化による意欲の向上と効率的な働き方を可能とする環境づくりを推進するため、2016年4月より、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た。

さらに2018年4月には各種手当や福利厚生など、配偶者及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た。

○2018年4月に適用拡大した主な制度

- ・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

社員へのセミナー・環境整備

LGBTQ等の性的マイノリティへの理解促進に向け、管理者向け研修やグループ横断でのALLY会、理解醸成セミナーなどを定期的に開催している。あわせて、以下のような取り組みを行っている(図表4-4-16、17)。

・プライドハウスへの協賛

セクターを超えた団体・個人・企業が連帯し、LGBTQ等に関する情報発信や交流の場の提供などを行うプロジェクト「プライドハウス東京」に協賛し、協賛企業ERG活動に参加している。社内の交流会やセミナーへ当事者が参加しやすい環境の醸成に活用し、多様な性への理解を深める環境づくりを進めている。

・ALLYロゴ・ALLYグッズの制作

LGBTQについて理解し、支援するALLYであることを示すツールとして、グループ共通のALLYロゴや缶バッジ、シール、壁紙などを作成・配布している。社員が身に着けたり、リモート会議等で利用したりすることで、LGBTQ等への理解と支援の意思を社内でも可視化し、日常的な職場環境における心理的安全性の向上と、多様性

図表4-4-16 ▶

東京レインボープライド2024 NTTグループパレード参加者



出所：NTT『統合報告書2024』

図表4-4-17 ▶LGBT&ALLYロゴマーク



出所：NTT「PRIDE指標2020」におけるゴールドの受賞について(2020年11月11日)

を尊重する企業文化の醸成を図っている。

社外イベントへの参画

2019年4月、LGBTQ等性的マイノリティに関する日本最大級のファンイベントである「TOKYO RAINBOW PRIDE 2019」のパレードにNTTグループとして初めて参加した。NTTグループ各社より参加した約200人がパレード行進を行った。コロナ禍で、イベント自体が開催を見送られた期間はあったものの、2023年度には、パレード参加を復活させ、2019年度と同様、約200名のグループ社員が行進した。また、NTTグループとしてイベント当日はブース出店を行い、NTTの取り組みについて紹介した。

さらに、ダイバーシティに関する国内最大級のキャリアフォーラム「ダイバーシティ・キャリア・フォーラム」に参加し、LGBTQへの取り組みについてNTTグループとしてメッセージを発信している(図表4-4-18)。

これらの取り組みの結果、一般社団法人Work with Prideが策定した、職場でのLGBTQ等性的マイノリティに関する取り組み評価指標「PRIDE指標」において、NTTグループ各社が認定基準の5つの指標すべてを達成したことを示すゴールドを受賞している。

④障がいのある社員の雇用の促進・活躍機会の拡大

NTTグループでは約4,500人の障がいのある社員が働いており、障がい者雇用率は2.62%となっている(2025年6月1日時点)(図表4-4-19)。