

図表4-4-38 ▶従業員エンゲージメントの強化、人材の多様性の確保に関する指標及び目標

従業員エンゲージメントの強化、人材の多様性の確保に関する指標及び目標			
指標	目標	実績	
従業員エンゲージメント率	改善(2022年度(57%)比)	2023年度: 54%	
女性の新任管理者登用率	毎年: 30%	2023年度: 27.9%	
男性育児休業取得率	毎年: 100%	2023年度: 128.5%	

(注) 1. 従業員エンゲージメント率は、エンゲージメントを測る指標4項目をNTTグループKPIとして設定し、その肯定的回答者の割合です。従業員エンゲージメント率の集計範囲は、主要会社並びに主要会社が指定する子会社となります。主要会社は、当社、NTTドコモ[®]、NTT東日本、NTT西日本、NTTデータグループ、NTTアーバンソリューションズ、NTTアノードエナジーです。
 ※NTTドコモにはNTTコミュニケーションズの数値が含まれます。

2. 女性の新任管理者登用率及び男性育児休業取得率の集計範囲は、国内主要5社(当社、NTTドコモ[®]、NTT東日本、NTT西日本、NTTデータグループ[®])です。
 ※NTTドコモにはNTTコミュニケーションズの数値が含まれます。また、NTTデータグループにはNTTデータ及びNTT DATA, Inc.の数値が含まれます。

●(参考)多様性に関するその他の指標及び目標

指標	目標	実績	
女性	採用率	毎年: 30%	2023年度: 33.4%
	管理者比率	2025年度: 15%	2023年度: 11.8%
	役員比率	2025年度: 25~30%	2024年6月: 23.7%
外部人材	経験者採用比率	2024年度: -	2023年度: 42.4%

(注) 1. 上記指標の集計範囲は、いずれも国内主要5社(当社、NTTドコモ[®]、NTT東日本、NTT西日本、NTTデータグループ[®])です。
 ※NTTドコモにはNTTコミュニケーションズの数値が含まれます。また、NTTデータグループにはNTTデータ及びNTT DATA, Inc.の数値が含まれます。

2. 当社における2024年3月末時点の女性の役員比率は、取締役30.0%、監査役40.0%、執行役員40.0%です。

出所: NTT『統合報告書2024』

社や組織の戦略・方針に共感し、誇りをもって自発的に仕事に取り組む社員が増えることが期待されている。エンゲージメント調査の結果は、企業としてエンゲージメント向上に取り組むことを目的に、役員と管理者の賞与の業績評価指標にも設定されているほど重要視されている。

NTTグループにとって、社員が最も重要な経営資源の一つであることは民営化前もその後も不変だ。社員のWell-beingを高めるための人的資本経営に関する取り組みにゴールや終わりはなく、不断の改革が必要だ。未来に向けて、事業を通じた社会課題の解決に取り組み、新たな価値創造とグローバルサステナブル社会の実現に貢献していくために、EXの高度化に向けた人的資本経営強化の取り組みは続けられていく。(図表4-4-38)