

## ダイバーシティ・働き方改革の推進

### 取組み基本方針

「ちがいを」価値として、一人ひとりが「自分らしく」チャレンジする会社づくり

社員のチャレンジを引き出す働きがいのある職場づくりをめざした働き方改革と、社員が多様性を活かして事業貢献できる組織づくりを実現する。

### 多様な人材の活躍

ダイバーシティ  
&  
インクルージョン

●全社員を対象とした、多様な能力を引出し、活かす風土づくり

### 働きがいのある職場づくり

働き方  
改革

- ワークインライフの実現
- 自律的にチャレンジする職場環境づくり

#### 女性活躍推進

自分らしいキャリアの実現に向けた意識醸成、職場環境、風土づくりに取り組んでいます。

【女性活躍推進法に基づく行動計画】

期間	2023年4月1日～2026年3月31日までの3年間
目標設定	①2025年度末までに女性の管理者比率15%達成(実績9.1%) ②2025年度末までに男性社員の育児事由休暇取得率100%以上(実績168.7%)
取組内容	・女性社員のキャリア意識改革・スキル習得のための研修実施 ・上司から部下へのサポート力強化研修の実施 ・多様な働き方の実現に向けたリモートワークの推進 ・男性社員の育児関連休暇等の取得促進

※実績は2022年3月末時点


#### 障がい者雇用推進

NTT西日本グループでは、「障がい者が職業を通じ、誇りをもって自立した生活を送ることができるようにする」ために、積極的な雇用機会の創出、雇用拡大を図っています。また特例子会社のNTT西日本ルセントを設立し、NTT西日本グループとしては「障害者雇用促進法」で定められた民間企業の法定障がい者雇用率を上回る雇用を果たしています。

	2023年6月
雇用率	2.83%
法令雇用率	2.3%

#### LGBTQ等性的マイノリティ活躍促進

性的指向や性自認に関わらず、誰もが自分らしく生き、働ける組織、会社の実現を目指して、多様性の受容と各人の能力の最大化を可能とする環境づくりに取り組んでいます。

制度	配偶者及びその家族に関わる制度全般(手当、福利厚生等)について、同性パートナー等にも適用。  【具体的な内容】 ・配偶者及び配偶者と同等の関係にある者(異性・同性問わず)を「パートナー」と定義 ・現行、配偶者及びその家族に適用している制度について、パートナー及びその家族に適用 ・社員と生計を同じく社会通念上実子と同様と考えられるパートナーの子について、社員の子と同様に扱う旨を明確化
理解醸成	・ダイバーシティ推進全社員Web研修 ・出前型研修、当事者によるセミナー 等  社内HPでのコンテンツ展開  ALLY (LGBTQ等性的マイノリティに対する理解者、支援者) 意思表示グッズの配布 
相談窓口の整備	・こころの相談窓口(社外窓口) ・ハラスメント相談窓口、健康管理センター(社内窓口)

#### 具体的な取組み内容

業務効率化だけではなく、自律的に時間と場所をコントロールする働き方の推進や、新たなチャレンジによって価値を生み出せる職場環境づくりに取り組んでいます。

- リモートワークの推進・定着(在宅勤務、サテライトオフィス、フレックスタイム制、WEB会議)
- 社員の能力や希望を活かせる機会提供  
→社内ダブルワーク(社内副業)等の推進

#### リモートワーク実施率\*1

2022年度*2
57%

\*1 オフィスワーカーのみ \*2 2022年7月～3月実績

#### 有給休暇取得率\*2

2020年度	2021年度	2022年度
86.1%	90.7%	98.0%

\*2 年間発効数20日に対する平均取得日数

#### 所定外労働時間\*3

2020年度	2021年度	2022年度
11.9時間	14.9時間	10.6時間

\*3 NTT西日本グループ一人あたりの実績

### 認定関連

えるぼし認定  
3つ星

女性活躍推進に関する取組について、優良企業が、厚生労働大臣より受ける事が出来る認定



PRIDE指標  
最高位

LGBTQ等性的マイノリティへの取組の評価指標として、任意団体work with prideより、受ける事が出来る認定



くるみん認定  
5つ星

子育てサポート企業として、厚生労働大臣より、達成要件を満たした事業主が受ける事が出来る認定

