

2024年9月12日  
NTTグループ

## NTTグループの男性育休取得促進への取り組みについて ～「男性育休プロジェクト」への賛同と「育休を考える日」にあたって～

NTTグループ<sup>※1</sup>は、ダイバーシティ&インクルージョンを経営戦略の土台と位置づけ推進しています。9月19日「育休を考える日」に際して、NTTグループ10社は「男性育休プロジェクト<sup>※2</sup>」の取り組みに賛同します。

なおNTTグループでは、これまで男性社員の育児休業取得に向けた取り組みを進めてまいりました。各社と連携しながら、今後も社内から取り組みを進め、男性社員が育児休業を取得しやすい環境・社会の構築に貢献していきます。

### NTTグループにおける「男性育休プロジェクト」への賛同について

9月19日、「育休を考える日」に際して、NTTグループは10社<sup>※1</sup>とともに男性育休プロジェクト<sup>※2</sup>の取り組みに賛同します。

### NTTグループの男性育児休業の取得向上に向けた取り組みについて

NTTグループでは男性育児休業の取得率は128.5%（2023年度実績）です。ワークインライフ充実・ウェルビーイング推進にむけ、さまざまな取り組みを進めています。

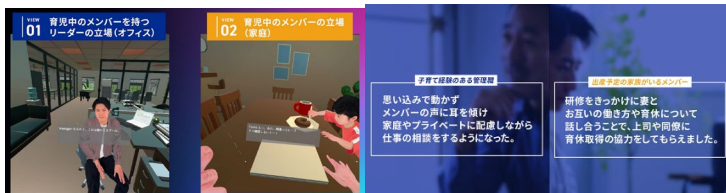
#### ① NTTグループ全社員を対象としたオンラインダイバーシティセミナーの開催

昨年度からNTTグループ横断による育児編のダイバーシティセミナーを開催しています。今年も育休を考える日にちなみ、9月下旬に開催予定です。今年度は特に「男性育休」をテーマにし、上司目線・取得者目線・同僚目線での体験談などのパネルディスカッションなどを行い、男性育休を取得するメリットの理解促進と取得をしやすい職場風土の醸成に努めます。

#### ② 育児中社員目線、リーダー目線の2視点VRサービスの開発・提供

NTTデータでは、東京大学と連携し、育児中社員（ワーキングペアレント）・育児中社員を持つリーダーの目線を疑似的に体験できるVRコンテンツを用いたサービスを開発しています。育児中社員やリーダーが直面する実際の場面に即したシナリオを数名一組で順に体験・ディスカッションすることにより、育児中社員とその上司・同僚が双方の立場を理解し、育児休業を取得しやすく復帰後も働きやすい職場環境を構築する効果が期待できます。実

証実験の結果、約 84%の体験者にポジティブな行動変容が認められ、能力発揮に関する従業員エンゲージメント指標を改善することがわかってきました。現在はトライアル利用の相談を受け付けており、今後サービス提供を予定しています。



### ③ ドコモとトヨタが協業で作成した「育休目線合わせシート」

NTT ドコモでは、2015 年度からダイバーシティを軸としたテーマをもとに活動するWG(ワーキンググループ)を行っており、2024 年度は全社員の EX(Employee Experience) 向上に資する活動に一新して取り組んでいます。

2023 年度より「男性社員の育休取得促進」テーマに活動した WG メンバーが、育休をきっかけにワークもライフも豊かなものにし、自分らしい生き方を考えよう！という目標を掲げ、トヨタ自動車(株) モノづくり開発センターの皆さんと協業で、「育休目線合わせシート」を作成しました。

育休目線合わせシートは、WG メンバーの育児経験談をふんだんに取り入れつつ、育休取得や育児に関わることをパートナー間だけでなく、上司や同僚等の会社までも認識を合わせられるコミュニケーションツールです。

パートナー間だけでなく社員や同僚等会社の方たちと育休取得に対する目線合わせを行うことで、スムーズな育休取得を実現するとともに、当事者が取得後も育児をしながら満足していくキャリアや人生を実現することをめざしています。



育休目線合わせシートのダウンロードは[こちら](#)

#### ④ 社内浸透に向けた取り組み（スローガン・メッセージリレー・対話会）

NTT グループ各社における社内浸透に向けた地道な取り組みを行っています。NTT 東日本グループでは「イクボス宣言」をスローガンに掲げ、「男性育休取得推進リレーメッセージ」と題して幹部と育児休業を取得した男性社員との対話会を実施しています。イントラサイトにも掲載し、会社としてのスタンスの明示、および男性育児参画が当たり前の職場風土を醸成する取組みを展開しています。

#### ⑤ 対外表彰の受賞、認定

NTT グループでは、男性社員の育児休業の積極的な取得を推奨しています。

このたび、東洋経済新報社『CSR 企業総覧（雇用・人材活用編）』2024 年版に掲載された1,714 社のうち「男性社員の育休取得率が高い会社トップ 100」において、NTT 西日本が 1 位を獲得しました。NTT 西日本グループでは男性の育児参画を推奨する方針として「パパ育休 month」をうち出し、子どもが生まれた男性社員について、生後または里帰り後 4 週間のあいだで育児参画することで、必ず 4 週間全部休むではなく、自身と家族の意向にあわせ柔軟に取得できるよう推奨パターンを準備するなどの取り組みを進めています。

NTT西日本グループでは  
**パパ育休monthを推奨しています**

- パパ育休monthって何？**  
子が生まれた男性社員の出生後（里帰り後）4週間のあいだで育児参画/休職等を取組むことです。
- なぜこの時期に推奨するの？**  
出生後は産後うつリスクが高く、またパートナーとの信頼関係構築において重要な時期だからです。
- 必ず4週間取得なの？**  
4週間に限らず、ご自身とご家族の意向にあわせて柔軟に取得してください。推奨パターンを用意しています。
- どんな制度が利用できるの？**  
育児休業、ライフプラン休職（育児、パートナー出産）、年休が利用できます。

また、男性が育児休業を取得するに際しては、上司・同僚との関係性が相談のしやすさに影響するとの当事者からの意見もあり、すなわち職場の心理的安全性が必要であることから、NTT グループ会社の NTT ドコモ、NTT コミュニケーションズ、NTT テクノクロスにおいては各職場やチームにおいて、心理的安全性の浸透施策の取り組みを行い、心理的安全性アワード※3などの対外認定を獲得しています。

これからも NTT グループでは各社連携しながらあらゆる施策を講じ、育児休職を取りやすい環境の構築をめざしていきます。

※1 日本電信電話株式会社、東日本電信電話株式会社、西日本電信電話株式会社、NTT ドコモグループ（株式会社 NTT ドコモ、NTT コミュニケーションズ株式会社、NTT コムウェア株式会社）、NTT データグループ、NTT 都市開発株式会社、株式会社 NTT ファシリティーズ、NTT ファイナンス株

式会社

※2 積水ハウス 男性育休プロジェクト <https://ikuyuproject2024.jp/>

※3 心理的安全性アワード：株式会社 ZENTech が 2022 年より開催する心理的安全で効果的なチーム・組織づくりへの取り組みを広く募集し、表彰し讃える祭典 <https://psychological-safety.jp/>