

2025年9月19日
NTTグループ

NTTグループの男性育休取得推進の取組みについて
～『男性育休を考えるプロジェクト』賛同と『育休を考える日』に寄せて～

9月19日「育休を考える日」に際して、NTTグループ9社^{*1}は男性育休を考えるプロジェクト^{*2}の取組みに賛同します。

NTTグループの男性育児休職の取得向上に向けた取組みについて

NTTグループでは、男性の育児休職等取得率（※）100%を目標としています。2024年度の実績は、120%となり目標を達成しました。

男性社員の育休取得を推進するため、NTTグループ横断で多様な取組みを展開しています。制度整備だけでなく、職場の風土改革や意識醸成にも力を入れ、育児と仕事の両立を支援する環境づくりを進めています。

リアルな声が職場を変える

NTTグループでは、男性社員の育休取得経験を活かした取組みが広がっています。パネルディスカッションや対話会では、育休取得のきっかけ、職場の支援、復職後の働き方などが率直に語られ、参加者の理解を深めています。

NTTでは、育児・介護・治療と仕事の両立を支援するため、2023年度からNTTグループ全社員向けに「オンラインD&Iセミナー」をほぼ毎月開催。各回1,000～2,000名が参加する人気企画となっており、昨年9月の「育児と仕事の両立」回では、育休経験者の登壇により満足度98%を記録しました。2025年度も9月26日に開催予定です。

NTT東日本では、育児期の社員がつながるコミュニティ「Co-Charge+」を通じて、月1回の交流会を開催。育休経験者によるパネルトークなどを通じて、社員同士のネットワークづくりや情報共有の場となっています。



NTT 東日本の育児期中社員間コミュニティ（Co-Charge+）

NTT ドコモでは、育休中の社員、復職後社員を対象に、育休経験者を交えてパネルディスカッションを実施。NTT ドコモビジネス、NTT ドコモソリューションズでは、育休取得後に昇格した男性社員や管理職など、育休経験者等によるパネルディスカッションを実施。実体験を通じて「育休＝キャリアの妨げ」という不安を払拭し、理解促進につなげています。

NTT データグループでは、男性育休取得支援として「リアル・ワーパパセミナー」を開催。取得予定者や支援する上司が登壇し、実体験や職場づくりの工夫を共有。参加者から高い満足度を得ています。



NTT データグループの男性育休取得支援施策「リアル・ワーパパセミナー」の様子

育児休職を取りやすい環境づくり

NTT グループでは、誰もが安心して育児に向き合える職場づくりに取り組んでいます。

NTT 西日本では、出産後の心理的な負担やパートナーとの関係性の重要性に着目し、育児休職の平均取得日数について具体的な数値目標を掲げ、誰もが育児休職を取得しやすい職場づくりを推進しています。

また、休暇・休職取得者の業務を引き継ぐ社員の貢献を評価する仕組み「My Work +」を導入。育児取得等に伴う引継ぎ業務を担うこと自体を評価に反映することで、チーム全体で支え合う文化の醸成につなげています。

こちらは、社員自らが手上げのうえ、D&Iに関する各テーマに沿った課題検討・改善施策を実行する社内ダブルワークの「D&I ワーキング」が起点となり実現しました。

創意工夫で育休をもっと身近に

NTT ファイナンスでは、社内公募から誕生したマスコットキャラクター「パパ狼（ぱぱろう）」が、育休取得を応援する象徴として活躍。父親や仲間と協力して子育てをする“狼”をモチーフに、ハンドブックや動画などで社員の思いを発信しています。



男性社員の仕事と育児の両立ハンドブック

NTT 東日本では、妊娠時の早期報告、育休対応ノウハウの共有、男性社員の育休取得の原則化という一連の行動を「Happy Cycle」と名付け、社内運動として定着を図っています。社員の不安を軽減し、職場全体で育休を支える風土づくりをめざしています。



NTT ファシリティーズでは、本社の共創スペース「FL@T」で育休プロジェクトの動画を配信。チームや組織を越えた協働の場から、男性社員の育児参画を促進しています。

さらに、各社で展開されているeラーニング「仕事と育児の両立」では、育休の意義や職場での支援のあり方を学び、リテラシー向上と職場文化の醸成に取り組んでいます。

育休を「選べる」社会へ

NTT グループは、育休取得を「特別なこと」ではなく「当たり前の選択肢」とするため、今後もグループ各社が連携し、制度・風土・意識の三位一体で取組みを進めていきます。育児と仕事の両立を支える職場環境のあり方を、社員一人ひとりの声を通じて考える——それが、NTT グループのめざす未来です。

※ 男性育児休業取得率は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の4第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算定したものです

※1 NTT 株式会社、株式会社 NTT ドコモ、NTT ドコモビジネス株式会社、NTT ドコモソリューションズ株式会社、NTT データグループ、NTT 東日本株式会社、NTT 西日本株式会社、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 男性を考える育休プロジェクト「IKUKYU.PJT」 <https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/>