

2026 年 9 月 17 日

NTT グループ

NTT グループの男性育休取得推進の取り組みについて

～「IKUKYU.PJT」への賛同と「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 11 社^{※1}は、男性育休を考えるプロジェクト「IKUKYU.PJT」^{※2}に賛同し、男性社員の育児参画および育児と仕事の両立を後押しする取り組みを発信します。

1. NTT グループの男性育休取得推進に向けた考え方

NTT グループでは、男性育休取得率 100%^{※3} を目標に掲げ、制度の整備に加え、職場の風土改革や意識醸成を通じて、誰もが育児と仕事を両立しやすい環境づくりを進めています。2025 年度は取得率 125.5%となり 2024 年度の 120.0%を上回る結果となりました。

一方で、育休取得は「取得すること」自体を目的とするものではなく、社員本人・家族・職場・組織にとって前向きな変化につながることに意義があると考えています。NTT グループは、育休を特別な制度ではなく、社員にとって自然な選択肢として定着させることをめざします。

2. 2026 年の発信テーマ：育休が生み出すポジティブな変化

「IKUKYU.PJT」では、男性育休が広がったことで生まれたポジティブな変化を可視化し、育休推進の意義を社会に共有することがテーマとされています。NTT グループも本プロジェクトに賛同し、育休を取得しやすい環境づくりに加え、育休をきっかけに職場や働き方、家族との関わりにどのような変化が生まれるのかを発信していきます。

育休は、家庭を支えるだけでなく、業務の見直し、チーム内の相互理解、マネジメントの高度化にもつながる重要な機会です。社員一人一人があんしんして育児に向き合える環境を整えることは、多様な人材が力を発揮できる組織づくりそのものでもあります。

3. NTT グループ各社における主な取り組み

育休を考え、学ぶきっかけづくり

NTT では、2023 年度から「オンラインダイバーシティセミナー」を開催し、育児・介護・治療と仕事の両立支援をはじめ、多様なテーマの情報発信を行っています。2025 年度の「育児と仕事の両立」回では、育休経験者による講演が参加者満足度 93%を記録し、2026 年度も 9 月 17 日に開催しました。

＼NTTグループ D&I推進 全社員セミナー／

育児と仕事の両立

「自分らしく両立するために」

～抱え込まない・男女の傾向・チームで考える～

NTT グループ D&I 推進 全社員セミナー「育児と仕事の両立」の開催告知

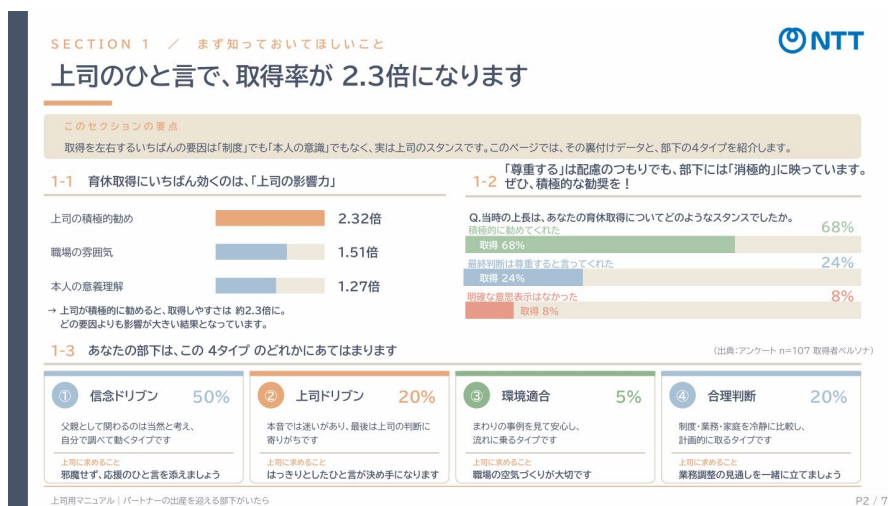
また、「オンライン父親学級」や管理職向けセミナーの実施を通じて、育休取得を後押しする職場風土の醸成を進めています。

NTT ファイナンスでは、「みんなで考える仕事と育児の両立～育休制度と自分らしい両立のヒント～」を開催し、育児に関わる社員や管理者を対象に、育休制度への理解促進と意識醸成を図っています。

NTT アノードエナジーでは、Web 社内報において「両立支援特集」を展開し、男性育休取得や育児と仕事の両立に関する情報発信を行っています。

育休を取得しやすい環境づくり

NTT では、パートナーが出産した男性社員を対象にアンケート※⁴ を実施・分析したところ、上司の積極的な後押しが取得を大きく左右すること（積極的に勧められた場合の取得しやすさは約 2.3 倍）、取得期間が 2 週間を超えると「取得してとても良かった」と回答する割合が大きく高まることが明らかになりました。この結果をもとに、本人向け・上司向けの男性育休マニュアルを作成し、主要各社へ展開しました。育休取得に向けた不安解消や上司による適切な支援を後押ししています。



上司のための男性育休アクションガイドブック

NTT

このガイドブックについて

押し付けではなく、あなたの選択に寄り添うために

このガイドブックは、パートナーが出産した男性社員へのアンケート(2026年実施)をもとに作成した、男性育休のためのガイドブックです。育休について「取るか取らないか」を押し付けるものではありません。大事ななのは、あなたとご家族が納得して選択できること。そのために必要な「知識」「データ」「先輩の声」をまとめました。

知識

制度の仕組みと、最新のお金の話

データ

産後うつ・発達・キャリア研究の実証

先輩の声

取得者のリアルな声と4タイプ

制度の詳細は既存の育児ガイドラインを。本書は「なぜ取るのか」「どう過ごすのか」に特化しています。

育休、どうする？ — 納得して選択するためのガイドブック

男性社員向け育休ガイドブック

NTT 西日本では、社員の主体的な育児参画を推進するため、2026 年度の NTT 西日本グループ目標として、お子さまが誕生した社員における「育児休職平均取得日数 28 日以上」の取得割合を 50%以上とする目標を設定しています。また、育児休職取得者やその上司・同僚のインタビュー記事を発信し、実体験に基づく情報共有を通じて制度活用への理解促進や取得に対する心理的ハードルの低減を図っています。さらに、社内ダブルワーク制度を活用した社員ワーキング活動では、「男性社員の育休取得促進」をテーマに議論を重ね、育休取得者等の業務を引き継ぐ社員を評価する仕組みの導入を提言し、2025 年度より「My Work + 」といった仕組みを創設することができました。

【男性育休取得者インタビュー】

育休を取得できたのも頼もしいメンバーのおかげさま

総務人事部 ESG推進室 D&I推進担当

2026.05.12

いいね 454



シリーズで掲載中の育児休職を取得した男性社員インタビュー企画。今回は、育児休職取得者の総務人事部 制度企画部門 雇用・サービス担当の川端 健太さん、2025年度から導入の育児休暇・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 + 」*を設定した河村 綾太さんに話を伺いました。

「My Work + 」創設に携わった総務人事部 制度企画部門 部門長 小野 謙一郎さんからのコメント

「My Work + 」誕生のきっかけは、D&IのWGメンバーからの提言や現場からの意見でした。育休の推進に対しては、手当などお金の対処のコメントもありますが、実際の課題として、仕事の引継ぎを円滑にすることがポイントであることが分かり、休む方の仕事を引き継ぐこと自体を評価する（成果よりも行動を重視）ことで、休む方の遠慮の解消や引き継ぐ方の前向きな気持ちを促す仕組みとしました。休む方の仕事も自分の仕事「My Work + 」とすることは、自分事化や他者貢献につながります。「My Plan 113」、「My Challenge + 」などと同様、一人ひとりが自律的に行動、成長することが、全社員総活躍につながります。



川端さんは職場のリーダーですが、河村さんなどが引継ぐ際には、成果や質よりも、自身のできることや工夫をしてもらったのが、よい成長の機会になりました。AIなどの活用も含めですが、属人に頼らない業務運営にも育休は貴重な機会になるのではないのでしょうか。



NTT 西日本の男性育休取得者の体験談を紹介するインタビュー記事

（掲載している記事は 2026 年 6 月時点の内容であり、社員の所属・組織は当時のものです）

経験を共有し、仲間とつながる

NTT データグループでは、「リアル・ワーパセミナー」を開催し、育児と仕事のバランスを前向きに考える管理職による座談会などを通じて、男性社員の育児参画への理解促進を図りました。

リアル・ワーパセミナー12回

管理職パパ座談会

仕事と育児のリアル

両立とは口が裂けても言えません

6/15(月) 12:05 ~ 12:55 開催!

リアル・ワーパセミナーの告知バナー

NTT 東日本では、男性育児参画セミナーを開催しています。父親としての育児や家庭生活について気軽に語り合う機会が限られている中、育休取得経験者によるロールモデルトークや参加者同士の対話を通じて、育児や家庭について率直に語り合える場を提供しています。こうした取り組みにより、男性社員の主体的な育児参画を後押ししています。

NTT 都市開発では、男性育休取得者の体験談を社内外のサイトで発信するとともに、男性育休取得経験者をパネリストに迎えた交流会を開催するなど、性別を問わず誰もがあんしんして育休を取得できる職場風土の醸成に取り組んでいます。

育児休職取得者の声

育休については、第一子の誕生のタイミングでもともと家族に寄り添いたいという考えがあり取得を検討していたのですが、会社が男性社員の育休取得を積極的に推進していることや、同じ部署の同僚が育休やライフプラン休暇を取得していたため心理的なハードルが低くなっていたことも取得の後押しとなっています。

育休の取得により、自分の生活リズムが子ども中心となり、行動や意識が変わりました。復帰後は早く帰宅するために今まで以上に業務の効率を上げるよう取り組んでいます。また、日々子どもの世話をしてくれているパートナーへの感謝の気持ちが強くなりました。家族の大切なイベントである出産・育児へ積極的に協力できる育休取得をおすすめします。

育休期間：約1カ月

育休取得当時：NTT都市開発 担当課長代理



NTTアーバンバリューサポート
担当課長

権田 国大

NTT 都市開発の男性育休取得者の体験談を紹介するインタビュー記事
(掲載している記事は 2026 年 8 月時点の内容です)

NTT ファシリティーズでは、子育て中の社員を対象とした交流会を開催し、育児経験者による体験共有や参加者同士の対話を通じて、育児と仕事の両立に関する理解を深める機会を提供しています。

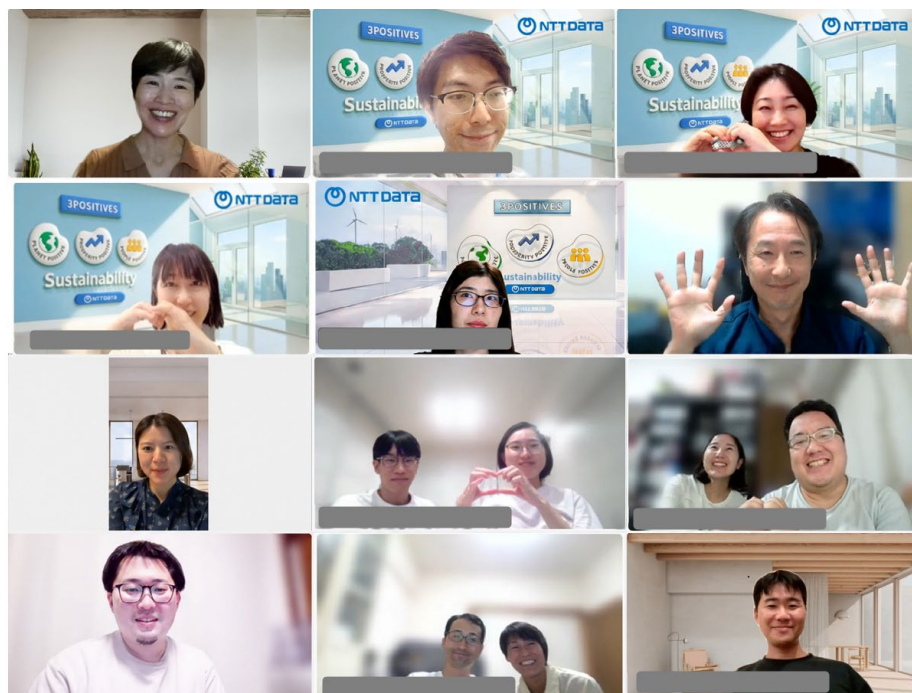
仕事と育児を支える暮らしのサポート

NTT ドコモでは、Oisix 社と連携し、育児中の社員を対象にミールキットの無料トライアルを実施しました。食事準備の負担軽減を通じて育児と仕事の両立を支援するとともに、家事分担の見直しにつながる機会を提供しています。



今回のトライアルでお渡ししたキットのイメージ

NTT データグループでは、NPO 法人マドレボニーと連携し、社員とそのパートナーがともに参加できる NTT DATA 版 両親学級を初開催しました。育児に関する価値観や役割分担について対話を深める機会を提供し、仕事と育児の両立を支える環境づくりを推進します。



NTT DATA 版 両親学級開催の様子

育休取得から復職までをサポート

NTT ドコモビジネスでは、社員の妊娠・出産・育児と仕事の両立を支援するため、育休前から育休中、復職後まで一貫してサポートする仕組みを整備し、情報提供や本人・上長との対話を通じて、不安の解消や円滑な育休取得・復職を支援しています。

NTT ドコモソリューションズでは、育休取得者や復職者、育児と仕事を両立する社員を対象とした交流・対話の機会の提供に加え、全社員向け研修や男性育休取得者の情報発信を通じて、仕事と育児の両立を支える職場風土の醸成と理解促進に取り組んでいます。

＼仕事と育児を両立中のみなさん！みんなで話してみませんか？／

2026年9月16日（水）13:00～14:30 に育児中社員を対象とした対話会を開催します。

仕事・キャリア・育児のモヤモヤや悩みについて、一緒に話してみませんか？当日は**キャリアサポーターの講義**も予定しています。「やりたい」と「やらない」を整理して心を軽くするヒントが見つかるかもしれません。皆さんの参加をお待ちしております！

やらなきゃいけないことに追われ日々こなすことに精一杯。自分のことは後回しかも。

もっと働きたい。でも子どもとの時間も大切にしたい。

キャリアをあきらめたくないけど、このままでもいいのかな...

職場に迷惑をかけている気がする...
もっと頑張らなきゃ



育児と仕事を両立する社員同士が悩みや経験を共有する対話・交流施策の一例
(掲載画像は NTT ドコモソリューションズ施策「育児あれこれ対話会」)

また、NTT ドコモ、NTT ドコモビジネスでは、育休中の社員を対象にオンラインセミナーを合同開催し、復職に向けた情報提供や交流機会を提供しています。

4. 育休が生み出すポジティブな変化を社会へ

育休は、家庭における子育てへの参画だけでなく、職場における業務の見直しや相互理解の促進、新たな働き方の実現にもつながります。NTT グループ各社の取り組みを通じて、育休がもたらすポジティブな変化を発信するとともに、上司や同僚、家族を含めた周囲の理解と協力の輪を広げ、誰もが育児と仕事を両立できる社会の実現に貢献してまいります。

※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、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、NTT 都市開発株式会社、株式会社 NTT ファシリティーズ、NTT アノードエナジー株式会社、NTT ファイナンス株式会社

※2 積水ハウス株式会社「IKUKYU.PJT」：<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/>

※3 男性育休取得率は、「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および育児目的休暇の取得割合を算定したものです

※4 2023～2025 年度にパートナーが出産した男性社員 227 名を対象、107 名回答（回答率 47%）

本件に関する報道機関からのお問い合わせ先
NTT 株式会社 広報部門 E-Mail: ntt-pr@ntt.com