

日本電信電話株式会社

業種:情報・通信業／従業員数:2,454名(男性:2,089名、女性:365名)／所在地:東京都千代田区

日本電信電話は、社員一人ひとりが仕事を生活の一部として捉え、働き方を自由に選択、設計可能とする考え方である「ワークインライフ」を推進している。「ワークインライフ」の充実に向け、積極的な育児参画を促しており、その一環として、男性社員の育児事由休暇取得率100%を目標に掲げている。

<主な取組み>

○「イクパパ休」の取得促進

男性育休の取得推進に向けた取組みとして、同社が独自に設けた施策である「イクパパ休」の取得を促している。「イクパパ休」とは、ライフプラン休暇(積み立て休暇)や年次有給休暇、分断勤務、フレックス勤務などを総称したものであり、期間や回数、休暇の形態を社員一人ひとりのライフスタイルに合わせることができる休み方である。こうした取組みにより、男性の育休取得者数(NTTグループ8社)は、2020年の約260人から2022年には、3倍以上の約870人まで増加した。

○制度を利用しやすい環境づくり

同社は、育休取得者や両立支援制度利用者のロールモデルを絶え間なく作り、体験談をいつでも閲覧できるように社内展開するほか、上司が周りの社員に対し、どのようなマネジメントや声かけをしたのかについて、体験談を発信している。

加えて、上司向けに育児を支えるマネジメントとして必要な点を伝える研修を、また、制度利用者向けの研修を同じ時間帯に開催している。研修が終わった後、気づいたことや今後の働き方などについて上司と

制度利用者で1on1トークを行うことで、お互いの気持ちを学び合える場を設けている。

こうした施策を踏まえ、「自分らしい生き方・働き方」について考える「育児との両立支援セミナー」を年に1回以上、全社員向けに開催している。制度利用対象者や上司に限らず、周りの社員も巻き込んだ形で、基本的な考え方や共通認識を揃えていくことで、制度を利用しやすい環境整備をめざしている。

<今後の展望>

これらの取組みにより、育児期にある社員の意識は変わってきており、制度利用といった行動に現れている。加えて、上司や周りの社員の意識についても大きく変化しており、育休取得率は増加傾向にある。また、同社のエンゲージメント調査により、自律的な働き方ができている社員ほど、エンゲージメントやインクルージョン、ウェルビーイング、継続勤務意向など、EX指標が高いことが明らかとなった。今後は、EX指標が全体的に上がっていくよう、自律的な働き方の促進と仕事と育児等を両立しやすい環境づくりの双方を一段と加速していくこととしている。