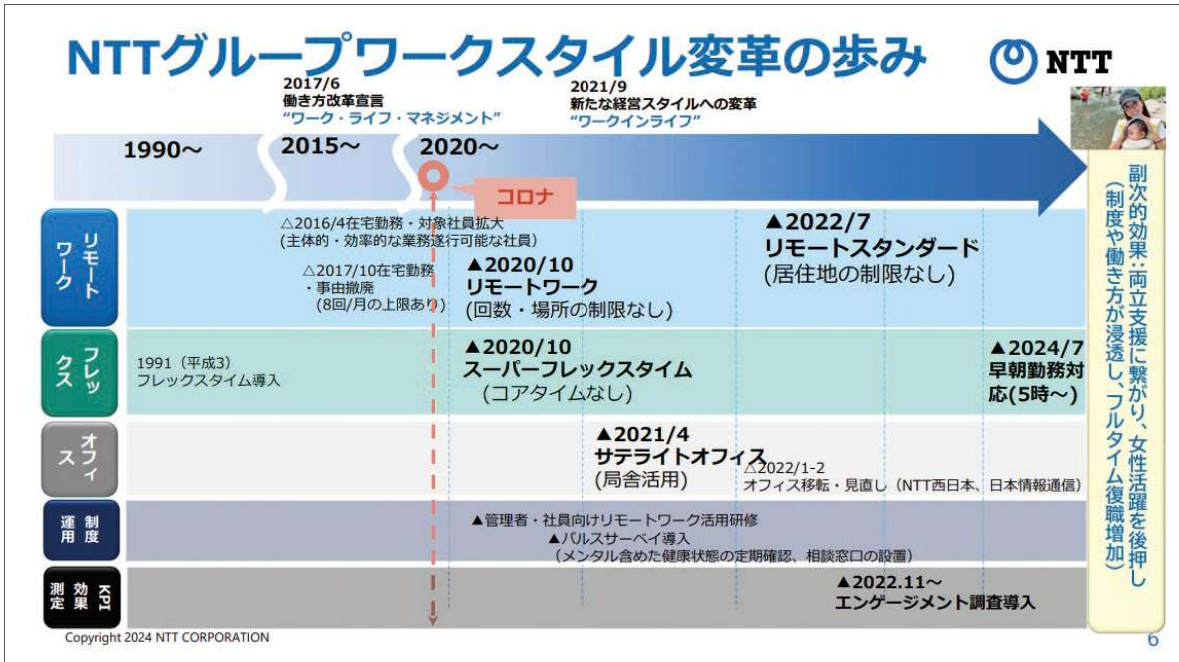


図表4-4-26 ▶NTTグループワークスタイル変革の歩み



出所：柳梨江子「社員が自律的に働き方を選択する時代へ＜NTTグループにおけるハイブリッドワークの取り組み＞」NTT 総務部門 ダイバーシティ推進室 (2024年12月10日)

事と生活の調和」を重視し、法定水準を上回る育児・介護支援制度を整備してその活用を促進してきた。「育児休職」「介護休職」「育児のための短時間勤務制度」「介護のための短時間勤務制度」「育児または介護のための個人単位のシフト勤務」「育児・介護のために退職した社員の再雇用制度」、失効する年休を積み立てて利用可能な「ライフプラン休暇」「ベビーシッター補助」「介護サービスに関する割引」など、充実した制度を整備し柔軟な取得を促してきた。

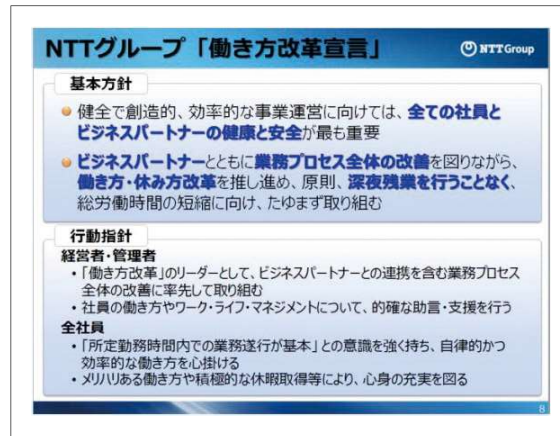
こうした育児支援に関する実績が認められ、厚生労働省が認定する「次世代認定マーク(愛称「くるみん」)」を2008年4月にNTTが取得した。その後、次世代育成支援対策推進法に基づき行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し一定の基準を満たした企業が認定される「くるみんマーク」を2015年8月にNTTが取得し、その後、主要グループ各社なども取得した。

介護支援については、厚生労働省が2014年に作成した「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク(愛称「トモニン」)を活用し、NTTグループの取り組みをアピールするとともに、仕事と介護を両立できる環境づくりを進めてきた。

また、「働き方改革」のみならず「休み方改革」にも取り組んできた。ゴールデンウィークや年末年始の大型連休、夏季休暇の取得時期に合わせて年次有給休暇の取得を推奨するなど、長期休暇の取得促進に向けた啓発活動を行っており、まとまった休暇を取得する社員も多い。

2017年6月のグループの全経営者・全社員による「働き方改革宣言」は、こうした様々な取り組みを経て発表されたものである。この中では、ビジネスパートナーとともに

図表4-4-27 ▶NTTグループ「働き方改革宣言」



出所：経団連「働き方改革アクションプラン」(2018年4月16日)

業務プロセス全体の改善を図りながら、心身の健康確保や一人ひとりの働き方の変革に向けた取り組みなどを進めることが宣言されている(図表4-4-27)。

(4) 健康経営

人生100年時代を迎えつつある中、社員時代に限らず健康寿命を延ばす視点から、企業には若年期からの健康増進の支援と、従業員が健康に働ける環境づくりが求められてきた。少子高齢化や医療費の増大、働き方改革の進展といった社会的背景とも相まって、健康経営の重要性は一層高まっている。

こうした背景を踏まえ、NTTグループでは健康経営を重要な経営戦略の一つと位置付け、従業員の健康維持・増進がエンゲージメントや生産性の向上(EXの高度化)につ