

NTT における 男女共同参画への取組み

荒木章子

1. はじめに

NTT では、社員が男女を問わず一人一人がプロフェッショナルとして能力を発揮できる職場作りの一環として、男女共同参画を推進している。本稿では特に、ワークライフバランスに関する NTT の取組みを一部紹介する。更に、NTT 研究所における職場環境の実態について、実際に仕事と育児を両立している研究員たちの声を交えて紹介する。

2. 会社における取組み

NTT では、社員がプロフェッショナルとして自らの能力を発揮し、いきいきと働ける職場作りの一環として、男女共同参画を推進している。その内容は、ワークライフバランス（仕事と家庭との両立）の実現に向けた諸制度整備が主である。NTT では、法に先立ち 1968 年（当時は電電公社）に育児休業制度を導入するなど、国内企業に先駆けて様々な取組みを行ってきた。現在においても、育児や介護の支援制度を、法を上回る内容で整備している。その一例を表 1 に示す。

このような制度を利用しやすいよう、NTT では、NTT-LiFE + という社内ポータルサイトを設置している（図 1）。このポータルは、社員が自宅や自席から簡単にアクセスできるようになっており、会社制度はもちろん、社会制度や健康保険組合に関することや、保育園などの施設検索など、幅広い情報を得ることができる。

また NTT では、労働組合における男女共同参画の取組みも盛んである。今年度は特に「次世代育成支援対策推進法」の第 2 期行動計画策定に向け、働く側の意見が取り入れられるよう、積極的に会社に働きかけている。また、制度の勉強会や出産育児経験者との意見交換会など、組合主導の男女平等啓発活動も実施されている。

3. 制度運用の実態

このような充実した制度があっても、利用されなければ宝の持ち腐れである。育児等に関する諸制度が各職場で本当に活用されているのかどうかを調べるため、NTT 研究所の各ロケーションにて実際に育児をしながら業務を行っている研究員に対し、①制度利用時の会社側（上司）の対応、②実際に利用した制度とそれに対する感想を中心にヒアリングを行った。その総括を簡単に述べる。

まず出産・育児に対する上司の理解度は、どのロケーションでも極めて高く、制度利用に対する障壁はほとんどないといつてよい。それに加え、「上司から体調を気遣ってもらった」、「復帰の時期を上司の方から聞いてきてくれた」などの声もあった。

諸制度の中で特に利用しやすいとの声が多かったのが、育児のための「短時間勤務」制度である。その理由は、①勤務時間がきっちり決められているため周囲へ気兼ねすることなく帰宅できること、②勤務時間を選択で

表 1 NTT グループの各種制度の一例

	制度の名称	特 徴
育児	育児休業	子供が 3 歳に達するまで取得可
	短時間勤務	子供が小学校 3 年生の年度末に達するまで 1 日の勤務時間を 4・5・6 時間から選択可
	育児支援サービス	保育所への送迎を利用するための割引券交付など
介護	介護休業	最長 1 年 6 か月まで取得可
	短時間勤務	最長 3 年まで 1 日の勤務時間を 4・5・6 時間から選択可
	家族の介護のための失効年休等積立	リフレッシュ、ボランティア、リカレント学習にも利用可
その他	介護支援サービス	ケアワーカーによる介護サービスを利用するための割引券の交付
	財産形成貯蓄活用給付金	特定の事由（育児・教育など）のための貯蓄を払い出した場合、その額に応じた給付金の支給
	出産休暇 家族の看護などのための休暇	出産休暇中は試用期間中の者を除き有給に、同一疾病につき 5 日を限度に取得可

荒木章子 正員 日本電信電話株式会社 NTT コミュニケーション科学基礎研究所
E-mail shoko@cslab.kecl.ntt.co.jp
Shoko ARAKI, Member (NTT Communication Science Laboratories, NIPPON TELEGRAPH AND TELEPHONE CORPORATION, Kyoto-fu, 619-0237 Japan).
電子情報通信学会誌 Vol.91 No.1 pp.72-73 2008 年 1 月



図1 社内ポータル NTT-LIFE+の一部 (提供 エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ株式会社 (NTTグループ育児・介護支援サイトで提供する情報・画像等を、権利者の許可なく複製、転用、販売などの二次利用をすることを固く禁じます。))

きるため希望の働き方ができることから、活用度の高い制度となっているようだ。またNTT 研究所では、2004年より社員の自立性・主体性を一層高める観点から、裁量労働制を導入している。導入後3年以上経過し、制度の趣旨等が定着していることから、男女を問わず本制度を活用し、仕事と育児のバランスをうまく調整している研究員が多かった。

更にNTTでは、希望者が自宅などから職場の自席端末にアクセスできるリモートアクセスサービスを運用している。これを利用することにより、出産休暇・育児休業中も職場や研究チームとコミュニケーションをとることができ、職場復帰への不安を取り除くとともに、スムーズな職場復帰を果たした女性研究員が多かった。

4. おわりに

これまでNTTの男女共同参画にかかわる取組みを紹介してきたが、実は筆者は紹介した制度をまだ利用したことがない。しかし筆者のような立場の者、すなわち実際に育児や介護にあたる研究員以外にとっても、諸制度の整備と健全な運用は、積極的・主体的にワークライフバランスを考え、安心しながら充実した社会人人生を送

るためにとても重要であると感じる。女性だけでなく男性にも、男女共同参画への取組みや育児等に関する諸制度について広く知ってもらえればと考える。

最後に、NTTでは2007年10月に「ダイバーシティ推進室」を設置した。ダイバーシティ推進室では、多様な人材——中でも女性社員の一層の活躍に向けた取組みを強化していくこととしている。

謝辞 本稿執筆にあたり、横須賀地区(神奈川県)・武蔵野地区(東京都)・京阪奈地区(京都府)にて勤務する現在子育て真っ最中の社員より、会社制度への率直な感想など貴重な情報を頂きました。また本稿に関し、NTT 総務部門ダイバーシティ推進室 近藤氏、NTT 情報流通基盤総合研究所企画部情報サービスセンタ、NTT 労働組合 NTT 持株本部 滝澤氏に、貴重な御意見を頂きました。ここに感謝致します。

(平成19年10月30日受付)



あらき しょうこ
荒木 章子 (正員)

平12 東大大学院工学系研究科修士課程了。同年NTT入社。以来、CS研にて音声音響信号処理、特にブラインド音源分離の研究に従事。博士(情報科学)。平16 テレコムシステム技術賞、平17年度本会学術奨励賞など各受賞。IEEE、日本音響学会各会員。NTT 労組京阪奈地区通研分会事務局長。