



IKUMEN AWARD 2016

# イクメン企業アワード 2016

## 受賞企業における取組概要

### 【グランプリ受賞】

(五十音順)

## 株式会社丸井グループ

所在地：東京都中野区 業種：卸売業、小売業 従業員数：5,962人

- ◆ 2012年度に最大7日間有休を取得できる短期育児休職制度を導入。14年度にグループ幹部参集の会議で男性の育児休職取得促進を呼びかけ、育児休職取得率が大幅に上昇（13年度13.8%→15年度65.5%）
- ◆ 育児を事由として、一時的に勤務エリアを限定した働き方に変更できる「エリア限定制度」を導入。現在、男性は57名利用
- ◆ 多様な働き方や両立支援について責任者同士が話し合うワークショップを開催
- ◆ スケジュール管理システムを導入し、全社員のスケジュールの見える化を実施
- ◆ 「男性の育児休職取得率」をKPIとして設定し社内外に公表。全社員で目標を共有し、上司からの声かけやロールモデルの紹介など、達成のための取組を実施

## リコーリース株式会社

所在地：東京都江東区 業種：物品賃貸業 従業員数：670人

- ◆ 2015年度より育児休業を一部有給化し、「育メン・チャレンジ休暇制度」を導入した結果、育児休業取得率が大幅に上昇（13年度20%→15年度76.5%）
- ◆ 「育メン・チャレンジ休暇制度」は、子どもの生まれた男性社員が最低5営業日以上の子育て休業を取得することを求めるもので、本人・直属上司・担当役員に案内メールで取得を推奨
- ◆ 同制度は単に休暇を取得するだけでなく、すべての育児活動を率先して体験することを通じ、男性の意識改革を図ることを目的とするもので、休暇取得後は、本人と配偶者からのコメント付きの育児参加報告書を提出してもらい効果的に実施
- ◆ 記念日休暇として、半期に3日間6日間の年次有給休暇取得日をあらかじめ各自設定。取得日の前月下旬に取得予定者あて「お知らせメール」を自動送信し、取得促進
- ◆ 所定外労働削減のため、部門別の残業時間の目標値を設定し、①事前申請の徹底、②勤務実績の日々入力等の徹底等の取組を実施。2か月連続で目標値未達成の部門には、未達理由と達成に向けた施策についての改善報告書の提出を求めるなど、取組を徹底

## 【特別奨励賞受賞】

(五十音順)

### 大成建設株式会社

所在地：東京都新宿区 業種：建設業 従業員数：8,095人

- ◆ 2016年7月より育児休業のうち最長5日間を有給化。これに合わせて、①「男性の育児休業取得率100%」を目指すトップメッセージの発信、②経営層と有識者とのWLB対談、男性の育児休業に関する社内アンケート結果の社内報掲載など、啓発キャンペーンを実施
- ◆ 勤務時間の繰り上げ・繰り下げは、勤務時間帯のスライドが可能・短時間勤務との併用も可
- ◆ 育児休業取得者によるパパ座談会、父親セミナー、パパ通信（育児情報提供通信）の実施に加え、2012年度より、結婚前のパートナーも参加可能な「パートナーと考える仕事と生活の両立セミナー」を開催
- ◆ 長時間労働の削減に向けた社長メッセージを全社員に発信。2015年11月より実施している、①年間100日以上の日・休暇の確保、②年間を通じた毎月100時間以内の健康管理残業時間の達成、③作業所異動時に取得できる節目休暇取得率100%、の3つの目標を掲げる「トリプル100」運動に、「男性の育児休業取得率100%」という目標を加え、「トリプル100プラス1」運動を2016年7月より実施

### 大和証券株式会社

所在地：東京都千代田区 業種：金融業、保険業 従業員数：8,519人

- ◆ 育児休業開始から2週間を有給化。2020年度までに男性育児休業取得率100%を目標に掲げ、取得した男性社員を社内放送で紹介する等、制度利用を促進し、取得率が大幅に上昇（12年度2%→15年度73%）
- ◆ 2007年より、どんなに遅くても19時までに退社する「19時前退社の励行」を開始し、各人が限られた時間の中で生産性と効率性を向上させるための方法を考えて実践。資格取得や語学の勉強等、自己研鑽に励む社員が増加（CFP資格取得者 07年度214名→15年度616名）
- ◆ 2016年に子どもの入園式等の行事に合わせ休暇を取得できる「キッズセレモニー休暇」を新設。社内周知のほか、対象者と所属長に案内メールを送信し、取得を促進
- ◆ 役員や部室店長から若手社員までが参加する「ワーク・ライフ・バランス諮問委員会」を四半期ごとに開催。男性の育児休業取得率についても状況を共有し、取得率向上に繋がる施策を検討



# イクボスアワード 2016 受賞者の紹介

## 【グランプリ受賞】

(五十音順)

### 青森県警察

(業種：公務)

ひろさき

### 弘前警察署長

さいとう

しげみつ

### 齊藤 重光 氏

- ◆ 男性職員が育児休業を取得しやすいよう働きかけ、県警初の育児休業取得を実現。2016年7月には県警全署長等がイクボス宣言を実施
- ◆ 月一休暇や、職員・家族の誕生日等の記念日における休暇を取得するよう積極的に働きかけ。配偶者出産休暇・育児参加休暇を取得しやすいよう、父親となる職員を署長室に呼び、共に休暇計画書を作成
- ◆ 幹部会議は1時間から30分に短縮し、ノンペーパーに。簡易な報告はメール可
- ◆ 自ら月一休暇を確実に取得。ノー残業デーには率先して定時退庁を実施

### 戸田建設株式会社

(業種：建設業)

東京支店 建築工事1部工事課 工事長

もりた

まこと

### 森田 誠 氏

- ◆ 保育園の送迎に配慮した打合せ時間の設定、iPad活用による情報共有・業務の見える化促進など、育児期間中の社員の両立に配慮
- ◆ 3か月先までの休日を職場全員で見える化し共有。休暇が取得しやすい雰囲気を醸成
- ◆ イクボスが動画を作成し、月1回定期的に上映会を開催することで、上司部下の距離感を縮め、風通しの良い職場を実現
- ◆ 自ら率先して早めの帰宅を意識し、家族との交流時間が増加

### P & G ジャパン株式会社

(業種：製造業)

経営管理本部 アソシエイトディレクター

わしだ

じゅんいち

### 鷺田 淳一 氏

- ◆ 時間の制限付きで働かなければならない部下を含めた全員が活躍できるよう、組織の業務の優先順位と、部下の仕事への期待値を明確にし、事前に合意。効率よく結果が出せるよう全面的にサポート
- ◆ 業務効率を上げるため、業務関連のメールは1日以内に原則返信
- ◆ 2週間に1回、部下との個人面談を実施。一人ひとりと向き合い、キャリアや強みに応じた業務配分を実施
- ◆ 毎日定時出退社をし、子どもを幼稚園に送迎。自身の仕事と生活の充実の方法はロールモデルとして社外で広く紹介

## 【特別奨励賞受賞】

(五十音順)

### 株式会社セプテーニ

(業種：サービス業)

オペレーション本部 シニアディレクター

いのうえ しょうこ  
井上 祥子 氏

- ◆ 自らが育児中社員のロールモデルとして、産休→育休→時短復帰→フルタイム転換→昇格とキャリアを進化。育児休業中の女性社員を自主的にネットワーク化、相談にアドバイス
- ◆ 他部署と自部署の業務を可視化する「キャパシティカレンダー」を作成。業務の可視と棚卸しを行い、業務圧縮等の業務効率改善を実現

### 日本オーチス・エレベータ株式会社

(業種：製造業)

東日本支社 神奈川支店 横浜営業所 所長

ひびの ひさみ  
日比野 寿実 氏

- ◆ 営業所内でワークライフバランス委員会を設立。全員が休暇取得の年間計画を立て、原則、取得由を明確にし、所内に掲示することで積極的な休暇取得を促進
- ◆ 自身も、幼稚園の「パパ会」に所属、自ら進んで休暇を取得するなど、休暇を取得しやすい雰囲気醸成

### 株式会社 J SOL

(業種：情報通信業)

流通・サービスビジネス事業部 チームマネージャー

みお こうじ  
三尾 幸司 氏

- ◆ 育児など部下のプライベートを把握するため、月1回面談を実施。働きやすい環境を構築
- ◆ 事業部全体の働き方改革の推進リーダーとして、会議資料は進捗の2割程度の段階で確認し手戻をなくす、会議時間は原則30分にするなど施策を強力に推進

### コネクシオ株式会社

(業種：情報通信業)

常務執行役員 コンシューマ・マーケティング部門長

もりした だいじろう  
森下 大二郎 氏

- ◆ 社内で初めて短時間勤務の女性ショップ店長を任命し、本人への動機付けに加え取引先へも短時間勤務の理解を求め、上司として支援を積極的に実施
- ◆ 「見直そう仕事時間、見つめよう自分時間」を合言葉に、女性だけでなく子どもが生まれた男性員にも育児休業の取得を推奨し、部下の仕事と育児の両立を推進