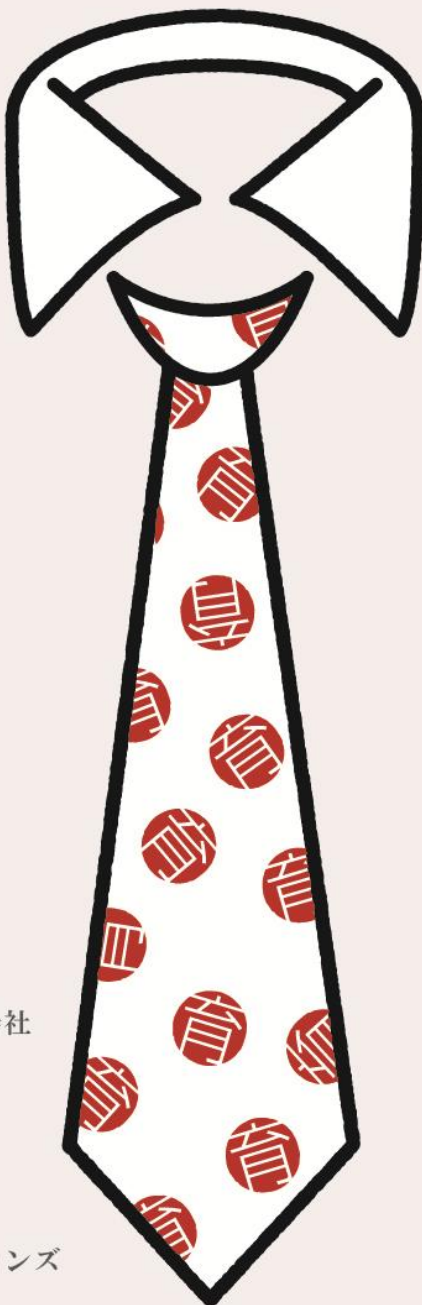




イクメン企業アワード 2014

# 受賞企業の取組



アース・クリエイト有限公司  
昭和電工株式会社  
住友生命保険相互会社  
株式会社千葉銀行  
日本生命保険相互会社  
株式会社日立ソリューションズ  
株式会社丸井グループ



# イクメン企業アワード2014 グランプリ受賞 アース・クリエイティブ株式会社

所在地：岐阜県岐阜市 業種：建設業 従業員数：22人



IKUMEN AWARD 2014

- ◆従業員、家族の気持ちを十分くみ取り、働きやすい環境を整備することを責務とし、持続性の高い会社運営を目指す経営姿勢
- ◆小規模事業所でかつ男性従業員が多い建設業でありながら、これまでに延べ8名の男性従業員が育児休業を取得
- ◆毎月営業本部長が個人目標を基に個人面談をし、業務管理をしながら、同時に家族状況等も把握し、必要に応じた休暇の取得等を促進しているほか、営業本部長から従業員宛、文書による休暇の周知も随時実施
- ◆配偶者出産時の特別休暇制度(2週間)や始業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度等、制度の充実
- ◆仕事と育児の両立支援の取組が契機となり、会社全体で休業者をフォローしあう意識が醸成されたことから作業効率が向上し、時間外労働が大幅に減少(H19年度年平均300時間⇒H25年度年平均換算110時間)するとともに、年次有給休暇取得率は大幅に伸長(H19年度20%⇒H25年度85%)

## ■主な取組の紹介

「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度」の導入により、中学卒業までの子を養育する従業員は、始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げが可能となり、授業参観や運動会等の行事に積極的に参加することが可能

「柔軟な勤務時間変更制度」の導入により、子どもの急な病気や学校行事の際には柔軟に勤務時間を変更することが可能

### <効果>

父親(従業員)の育児参加が促進されるとともに、時間に対する意識が変化し、効率的な仕事がなされるようになった。家族が従業員の仕事を理解し、会社の良き応援者となった。

社員がより良い環境・条件で働けるよう「社内改善カード」を配置し、社員のニーズを把握

「社内改善カード」等を踏まえた立案事項にスピーディーに対応できるよう、毎週部門別ミーティングを実施

### <改善例>

社内改善カードの意見を踏まえ、配偶者出産時の特別休暇制度をさらに充実

- ・育児休業期間とは別に取得が可能
- ・妻の出産前からの取得が可能
- ・入社年月に関係なく取得が可能

## ■家族を含めたイベントの様子

### 子ども参観日



<効果>

会社＝家族という意識が向上。

繁忙期などについても家族に仕事を理解してもらえることで、社員の定着率も向上。

### バーベキュー大会



## ■イクメン社員の体験談

私は平成20年5月、第1子。22年5月、第2子。26年4月、第3子の計3回の育児休業を取得しました。

初回取得時には妻、私自身にとってはとても有難い制度だと思いました。しかし当時、取得者が1名しかおらず、社内において育児休業への理解の浸透が浅く、取得し難い環境でした。その後、社員の家族同士がふれあえる場（家族招待の忘年会や新年会、バーベキュー大会や子供参観日）を設けるなど、お互いの子育てを理解し、また、業務においては引き継ぎを前もって行うことにより取得しやすい社風と業務に支障が出ない環境に変わっていきました。

今年4月の取得時には、配偶者出産時の特別休暇制度を出産3日前から取得し、出産準備や2人の子の世話をするなど我家にあった育児休業取得が出来ました。

育児休業を3回取得したことにより、妻の育児の大変さを感じ、今後も育児休業を取得して積極的に育児参加していきたいと思うと同時に、社員の理解を今よりも深めて、育児休業を取得することの大切さを次世代へ伝えていきたいです。



後藤 研人 さん  
所属:メンテナンス事業部

## ■イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

建設業の中小企業という、一般的には育休を取りづらいと思われる業種で、法定を上回る労働環境整備を実践されているなど社内制度が充実しており、毎月営業本部長が個人面談を行うほかフォローし合う社内風土ができています。

結果的に作業効率の向上につながり、時間外労働が減少するとともに、有給休暇取得率も上昇している。

- ◆ダイバーシティプロジェクト内に「働き方を変えるチーム」を発足し、育児座談会等を企画  
両立支援やワークライフバランスに関する従業員ニーズを把握し、施策につなげる試みを展開
- ◆男性の育児休業取得キャンペーン「パパキャン」による、全社の育児休業取得対象者への育児休業取得アピール(上司を経由した対象者への周知等)
- ◆取組の結果として、男性の育児休業取得者が大幅に増加(H20年19人⇒H25年53人)

## ■主な取組の紹介

育児座談会における意見(「上司や同僚に子育てについて理解してもらえば、安心して仕事と子育ての両立ができる」)を踏まえ、「夏休み家族会社見学会」を開催

### <効果>

- ・ 育児座談会の開催により、従業員の本音・ニーズを把握することができた。
- ・ 「夏休み家族会社見学会」の開催により、それぞれの従業員に支えとなる大切な家族がいることを社内で再認識するとともに、見学会に参加した従業員家族の会社に対する理解も深まり、ワークライフバランス推進の一助となった。

男性の育児休業取得キャンペーン「パパキャン」の展開(2008年からの継続的な取組み)

### <「パパキャン」フロー>

- 1) 全社の育児休業取得対象者を抽出。
- 2) 対象者の上司向けにキャンペーンの主旨、上司のかかわり方を説明した資料を作成。
- 3) 対象者に向けたチラシ、申請手続きの手順、両立支援ガイド、育児休業申請書を作成。
- 4) 上記2)、3)をセットにし、育児休業取得対象者の上司あてに送付。上司からあえて紙媒体で対象者に手渡しすることで、周囲のメンバーにもアピール。あわせて全社向けイントラネットで「パパキャン」の展開を周知。

※2013年から、配偶者の職場復帰と保育所の入所時期が重なる3月にキャンペーンを展開。

また、育児休業開始後7日間は有給扱いであることをアピール。『まずは7日間から!』が合言葉。

### <効果>

育児休業取得者が大幅に増加(H20年19人⇒H25年53人)

所属メンバーが日勤における業務と交代制における業務のいずれも対応できるよう、人事ローテーションを実施(製造部門)

### <効果>

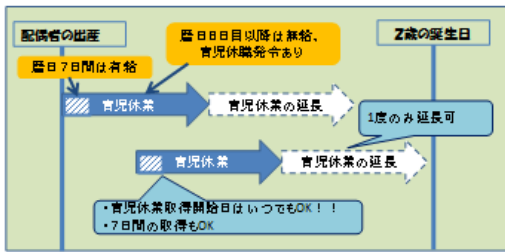
部門内の業務内容を理解・把握することで、育児休業に限らず、年休、冠婚葬祭その他、突発的な事態で休務する場合に、スムーズに業務を分担することが可能となった。

## ■社内使用ツール

## ■本社家族見学会の様子

### パパも“育児休業”とりませんか？

SCKでは既に186名が取得しています。(2014年2月18日現在)



(注)制度の詳しい内容は、研修の冊子の詳細を御覧ください。

#### 「パパの育児休業っていつがいいの？」

近年、育児・家事を夫婦で協力し、分担することで大変さを分かち合う共働きご家庭が増えていき、  
 とはいえ、仕事も忙しから休みつらい...  
 制度はあるのを知っているけど...  
 いつ取ればいいのか悩ま...とお悩みの方はいませんか？



そんな方には、配偶者が職場復帰するタイミングがおすすめです。  
 職場復帰した時期は、お子さまの保育園のなり保育の時期とも重なり大忙しです。また、お子さまの病気で呼び出されることもしばしば...  
 そんな時こそ、ご主人さまの協力体制が欲しいという声をよく聞きます。  
 育児休業を取得して家族の絆を高めませんか。



【お問い合わせ先】 昭和電工株式会社  
 総務・人事課 専任支援部 (内線 7801-3711)

### < 社長室を探検！ >



↑「スタンプラリー」社長から決裁印をもらったよ。



↑手作り名刺で名刺交換！  
 初めての経験で緊張するなあ

### < パパのデスクで仕事体験！ >



パパより  
 しっかりしてる  
 なあ～  
 by上司

## ■イクメン社員の体験談

### 『男性の育児休業は共働き夫婦のライフスタイル転換期に必須経験！』

共働き夫婦(かつ夫婦共に研究者)である私は、妻と話し合い、保育園入園と妻の復職が重なる最も多忙になりそうな時期に育児休業を1週間取得することを決めました。

その結果、妻だけでなく私自身も保育園の入園送迎や家事を実際に体験することになりました。育児と仕事の両立の厳しさを実感するとともに、妻とどのような役割分担にすれば今後効率よくこなせるかを真剣に考える良い機会になったと思います。

また、子どもと過ごす時間を長くとれたことも育児休業取得の大きなメリットでした。普段は見逃してしまうような子供たちの言動を目にすることで、子どもの成長を感じると共に、愛おしさが更に増しました。

男性が育児休業を取得するという経験は、夫婦のライフスタイルの転換期にはとても必要な経験だと実感しました。私の場合、実際に経験したからこそ、今ではワークライフバランスの大切さが自然と身に付き、メリハリのある働き方ができるようになったのだと思います。



今井 卓也さん (31歳)  
 所属: 先端技術開発研究所  
 役職: リサーチャー

## ■イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

「働き方を変えるチーム」を発足し、育児座談会等の企画により、従業員ニーズを把握している。

男性の育児休業取得キャンペーン「パパキャン」を全社的、継続的に行っており、働きやすい環境が構築され、労働時間短縮等につながっている。これらの全社的な取組の結果として、多くの男性労働者が育児休業を取得できている。



- ◆業務効率化の取組とあわせて、「時間」に関する意識改革を実行。具体的には、全職員に対して、毎日遅くとも20時までの退館をPC利用時間制限も行いながら推進するとともに、休暇等の取得も推進し、取得率は大幅に上昇
- ◆管理職の意識改革を目的としたワークライフバランスに関する講演会の定期的な開催
- ◆男性の育児休業取得者増加に取り組み、結果として取得者が大幅に増加（H22年度6人 ⇒ H25年度39人。最長取得日数77日）

## ■主な取組の紹介

毎日遅くとも20時までの退館をPC利用時間制限も行いながら推進するとともに、「全社早帰りデー」（遅くとも19時までに退館）を月1回実施するほか、毎週水曜日に早帰りする「スーパーウエズデー」も実施

休暇取得予定の管理により計画的な休暇取得を推進

### <効果>

「時間」に関する意識改革が図られるとともに、休暇取得率が大幅に向上  
年次有給休暇取得率・・・H22年度 61.2% → H25年度 79.1%

ワークライフバランスに関する理解浸透を目的に、年に1回、有識者を招き管理職向け講演会を開催

### <効果>

ワークライフバランスに関する管理職の意識の向上により、仕事と生活の調和が図りやすい雰囲気醸成されている。

所属長率先の業務の効率化・削減

テレビネットワークシステム等を活用した研修・会議（テレビ会議等）の実施

### <効果>

出張等の削減や休暇取得率の大幅に向上

## ■社内使用ツール

「育児休職・復職サポートガイド」を作成し、男性職員の育児休職取得例等、子供が生まれた男性職員に役立つ情報も掲載するなど、男性の育児と仕事の両立を支援

なお、育児休職は満3歳になるまで取得可能

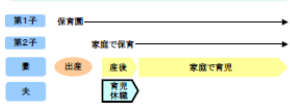
### ◆ 9. 男性職員の育児休職取得例 ◆

制度詳細は「ワークライフバランスブック」を参照ください。

男性も配偶者の出産日より育児休職を取得することができます。男性の育児休職は、夫婦で子育ての喜び・苦労などを共有できるメリットに加え、子育てを通じて視野や活動範囲の広がりが仕事のアイデアにつながるなど、私生活・仕事の双方にプラスの影響があります。

#### ◆例1 妻の出産直後に育児休職を取得

取得のきっかけ：出産直後の妻をサポートしたい。  
※出産後、毎日が忙しな状態に戻るまで6～8週間くらいかかります。その間は妻が帰省しないように、家事を中心に（第2子であれば、上の子の世話を）積極的にサポートします。  
期間・タイミング：出産直後からの連続した育児休職取得



#### ◆例2 妻と交互に育児休職を取得

取得のきっかけ：育児に集中的に臨む期間を持ってみたい。また、妻がスムーズに復帰できるようなサポートしたい。  
※共働き夫婦の場合、妻がスムーズに復帰できるよう育児休職を取得するなど、妻の仕事も尊重する男性も増えています。  
期間・タイミング：妻が1ヶ月の育児休職を取得後、夫が2ヶ月の育児休職を取得。



企業における「男性の育児休職」のメリット ～男性の育児参加も積極的にサポートする企業が求められています～

- 育児休職を取得した職員自身のスキルアップ(育児・家事を通じての時間管理意識やマネジメントスキルの向上)など直接的なプラスの影響に加え、職場全体においても仕事効率化や情報共有を推進するきっかけになります。また、育児休職以外にも、介護などの不足の欠員にも対応できる組織づくりにつながります。
- 育児休職を取得する職員の仕事を他の職員に割り振ることで、サポートする職員の能力発揮や能力開発が期待できます。また、男性の育児参加を促進することで、職場における男女の働きやすさを高めることができます。

#### ＜制度利用者の声(男性職員、2週間の育児休職を取得)＞

2人目の出産にあたり、入職中の妻に代わって食事の準備や給乳機の手入れなど、息子の世話をするために取得しました。出産に立ち会えたこと、妻の退院後は家族4人で貴重な時間を過ごせたこと、また子どもを産み、幼稚園の先生や「ママ友」達とコミュニケーションを取れたことは本当に大きな収穫でした。取得を快諾して下さった上司をはじめ、周囲のご理解に心より感謝いたします。今後も家族と過ごす大切な時間のために、効果的な働き方を意識していきたいと思っています。

育児休職：復職サポートガイド（編者：一般職員等）

— 11 —

## ■「パパママランチ交流会」

昼食を取りながら自由に情報交換！！

### ＜男性参加者の声＞

育児にもっと参加しなければと感じました。仕事の効率化を進めて、週に1回(スーパーウェンズデーなどを活用)は早く帰って、仕事と育児の両立を進めていきたいです。



## ■イクメン社員の体験談

世の母親からの「1時間でもいいからひとりの時間がほしい」といった声をよく見聞きしていたので、育児休暇取得にあたっての私の目標はズバリ「半日ベビーシッター」。育児の経験がないのは妻も一緒、無理と思わずやってみよう、と挑戦した甲斐あり、今では妻が気兼ねなく出かけられる程度にシッター役を果たせるようになりました。

育児を体験することは、夫婦間の単なる育児負担の分担に留まらず、仕事と育児を両立する同僚の大変さを理解し、自然と協力しあうようになるなど、業務面へのプラス効果も非常に大きいと感じています。

男性の育児参加には、職場における上司・同僚の理解が不可欠です。その為にも、「イクメン企業アワード」受賞企業が今後も引き続き増加していくことを願っております。



千本 信行さん  
所属：経理部  
役職：部長代理

## ■イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

全社をあげて時間に対する意識改革に取り組んでおり、退館時間やパソコン利用時間の制限等により、所定外労働の減少等の結果に結びついている。

有識者を招き管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する講演会を定期的を開催するなど、管理職の意識改革の取組を行っている。

全社をあげた取組の結果、男性の育児休業取得者が大幅に増加している。



# 株式会社千葉銀行

所在地：千葉県千葉市 業種：金融業 従業員数：4,376人



- ◆「19時(いくじ)に帰ろう月間」の設定や「イクメン・イクママカエルみえる化キャンペーン」の実施(デスク上に退行予定時間等を表示する札を設置)により早期退行しやすい雰囲気醸成するとともに、勤務時間の短縮を支店の業績評価に反映
- ◆「業務効率化及び早帰り推進委員会」を設置し、顧客の取引情報のシステム入力項目を見直すなど、業務の抜本的な見直しを実施
- ◆早帰りを実践している支店の取組を行内報や行内ビデオニュースで紹介するなどにより、社員の時間管理の意識が向上

## ■主な取組の紹介

「業務効率化早帰り推進委員会」を設置し、業務の効率化を推進

「19時(いくじ)に帰ろう月間」の設定や「イクメン・イクママカエルみえる化キャンペーン」の実施

勤務時間の短縮を支店の業績評価に反映

### <業務効率化の具体例>

顧客の取引情報のシステム入力に関する見直し

⇒ 入力項目の見直し、プルダウン方式の登録項目の拡大など

### <効果>

職場単位、個人単位での時間管理の意識が向上し、月当たりの平均時間外労働は対前期比で1時間削減されている。

スポット休暇(3か月ごとに1日)、短期連続休暇(年に1回、3日連続)、連続休暇(年に1回、1週間連続)、ワークライフバランス休暇(年に1回、1日(半日単位2回でも可))等、制度休暇の充実

### <効果>

年次有給休暇の取得率向上

特に20代~30代の男性正社員については、H21年度57.3% ⇒ H23年度69.1%

(ワークライフバランス休暇の導入等、制度新設前後の比較)



## ■社内使用ツール

### 早帰りを実践している支店の取組を行内報で紹介

夢を叶えて仕事をしている妻と共に、肩ひじ張らずに頑張っています！

池田 雄一郎さん(行庫旅行営業推進課本部グループ)

■仕事も家庭も頑張っている妻  
私は旅行員として勤務し、妻は放浪職として、東京の建設会社で働きながら、3人の子を育てています。妻は、農業に携わっていた父親に習って、小さいころからその世界で働くことを夢見ていました。会社では、さまざまな苦労があると思いますが、子どものころからの夢を叶え、また、社内でも周りの方々の協力を得ながら、何とか仕事を続けられています。

■仕事も家庭も頑張っている妻  
家庭での家事・育児は、妻が時間を犠牲にしなければならないことが多く、私はバックアップ的な立場となっています。夢見ている仕事に就き、家事・育児では主役として頑張っている妻を尊敬していますし、大変感謝しています。

■共働きをしようとする際の苦労や悩み  
限られている時間の使いかた子どもの安全圏には、とても気を使います。特に、子どもが危険ななつたときは大変で、基本的には妻に任せてもらうことが多いのですが、妻も私もどうしても休めないときには、私の同僚に預かってもらうこともあります。また、妻は毎朝通勤電車で働いていますが、月に1回程度出張で家を空けること

このことから、自分の妻はもちろん、ご近所の方々などに共働きのお話を理解してもらうことは、とても大切なことだと感じています。

■共働きをしようとする際の苦労や悩み  
夫婦で仕事をしながら、5人分の炊事・洗濯といった家事はとても大変です。このため、細かいところからこだわらないようにしていますし、お互い自分で行うことは自分で行いながら、大事なことは夫婦でよく話し合っているように心がけています。

■共働きをしようとする際の苦労や悩み  
また、私の帰宅時間には、子どもたちが寝ていることも多いのですが、妻が寝ておきようとしています。そして、事前に妻から聞いておいた子どもたちの話題は、朝にはのちに「今日の〇〇行事楽しかったよ！」などとタイミングを逃さず、声を届けるようにしており、妻との情報共有や家族のコミュニケーションを大切にしています。

■共働きをしようとする方々へのアドバイス  
何から何でも頑張らなければならない、お互い子どもを追いつめてしまってもあると思います。肩ひじ張らずに、いい意味で「ゆる〜く」取り組むことが大切かも知れ

## ■「ちばぎんキッズ探検隊」

職員・パートタイマーの子どもたちに父親・母親の働く職場を見てもらう「ちばぎんキッズ探検隊」を毎年実施。当日は行事終了後、当該職員に対し半日休暇の取得を推奨。



## ■イクメン社員の体験談

今年の2月に長女が誕生しました。出産日に配偶者出産時特別休暇を取得し、病院を退院する時と、1か月健診の時に育児休業を取得しました。まず、妻の出産に立ち会えたのは、非常に良かったです。子どもの誕生を目の当たりにし、自分の人生観も変わりました。男性の皆さんは是非出産に立ち会った方が良いと思います。

1回目の育児休業では妻と子どもを実家に送り届け、妻のご両親には大変感謝されました。2回目の育児休業は、料理以外の家事を担当しましたが、掃除、洗濯、おむつ替えなど、その大変さを身に染みて感じました。仕事と育児の両立を図るには、夫の協力が欠かせません。同じ職場に私と同じ境遇の男性がいたら、育児休業が取れるようフォローしたいですし、その男性には家庭のことを大切にしてもらいたいと思います。



宿谷賢さん  
所属：人材育成部  
役職：副調査役

## ■イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

経営トップが率先して、ワーク・ライフ・バランスについて発信している。

「業務の効率化及び早帰り推進委員会」を設置し、業務の抜本的な見直しを行っている。

「19時(いくじ)に帰ろう月間」の設定や、従業員のデスク上に退行予定時間等表示し、時間外労働削減のために取り組み、その結果を支店の業績等に反映するなど、時間管理意識の向上を図っている。



イクメン企業アワード2014 特別奨励賞受賞

# 日本生命保険相互会社

所在地：大阪府大阪市 業種：保険業 従業員数：70,806人



- ◆経営計画の一環として、「早帰り運営」「各種休暇の取得徹底」「効果的、効率的な働き方の徹底」のための取組を展開するなど、会社を挙げての取組
- ◆育児休業取得のメリットを明確にし、発信するとともに、仕事と育児の両立を可能にするための業務運営の工夫についても具体的に提示
- ◆男性の育児休業取得率100%に向けた取組により、男性の意識改革が進むとともに、採用活動等にも好影響

## ■主な取組の紹介

「効果的・効率的な働き方」の実践に向け、社内ワークルールを設定し、全役職員一丸で推進

＜社内ワークルール＞

- ①早帰り運営(フレッシュアップデー)の徹底
- ②効果的・効率的な働き方の徹底
- ③各種休暇等の取得徹底

効果的・効率的な働き方について、具体的な提示

＜例：会議運営(全社共通事項)＞

- ・必要性の低い会議は極力開催しない
- ・案件の付議目的・決定内容を明確化する
- ・関連な議論が可能な時間を確保する
- ・ポイントを絞った分かり易く、簡素な資料作成を徹底する
- ・スケジュールの共有化

男性の育児休業100%取得促進に向けた取組

＜取組具体例＞

- ・全部門経営会議で発信したほか、新任課長研修等においても発信
- ・全職員向けに通知
- ・管理職向け意識変革セミナー開催
- ・人事部による徹底したフォロー

＜効果＞

H25年度は、H26年3月31日で育休取得期限を迎える男性職員の全員が育休を取得

## ■社内使用ツール

育児休業取得者の体験談を社内HPに掲載し、育児休業取得の効果伝えるとともに、上司や同僚のコメントも掲載、組織としての効果を発信

イクメンの星★ ～男性の育児参加を応援します！～

■今月のイクメンをご紹介します！



東京ペイエリア支社大森営業部  
営業部長  
懸田 忍  
Shinobu Kakeda

### 育児休業を取得したきっかけ

当初に会社から退職を勧められたものの、あまり気配が無く、勤務先は別業種で子育ては自分たち夫婦でやることに決まっていたので、自分自身の男性社員は各務の育児休業を取得する機会、であることにより育児休業に決意しました。育児休業は、平日は朝晩2回、週末は午前中と午後をそれぞれ1回ずつ、合計6回、1歳の子どもの入浴を伴っている間は、私自身が対応者であることを知らず、「育児休業して良い！」と知らず申請しました。

### 取得にあたって準備したこと

育児休業取得の申請書類の準備が思ったより大変で、会社から事前に相談、サポート



イクメンハンドブックの作成

## ■家族参加型の社内行事例

男性の育児参加促進に向けて、家族参加型のさまざまな社内行事を企画



## ■イクメン社員の体験談

引越で住環境が変わる時期に育児の面では離乳食が始まり、妻の負担を少しでも軽減したいと思い育児休業を取得。育休中は離乳食や寝返り特訓にも挑戦しました。妻は、私が苦戦しながらも娘と笑い合っている姿を見て喜んでくれ、会社や所属の前向きな取組に、今後育児をしていく上で安心感が増したようです。

当初育休取得に後ろめたさを感じていた私ですが、家事・育児の大変さを経験することで、妻への感謝や、両立している女性への理解も深まり、娘の笑顔に癒されて仕事への責任感も増すなど、妻のための取得のつもりが、自分自身にメリットが多いと気づきました。今後はこれらを伝えていくことで、働きやすい職場環境づくりに貢献していきたいと思えます。



南島 圭輔さん  
所属：国際投資部 役職：課長補佐

## ■イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

経営トップから部長・支社長クラスに対して、強いメッセージが発信されている。  
男性社員の育児休業取得率100%を目指し、全社をあげて積極的に取り組んでいる。  
育児休業を取得した本人や上司が、育児休業取得体験談やコメントについて社内ホームページなどで発信しており、育児休業を取得したい人が取得できる職場環境が整っていることが窺える。

- ◆事業部門ごとにダイバーシティ推進ワーキンググループを発足し、事業特性に沿った働き方の見直しを実施し、全社で課題とノウハウを共有
- ◆ポジティブな理由の休暇を「ポジティブ・オフ」と名付け、その取得事例を「ポジティブ・オフ100選」として公開。家族での活動事例等が寄せられ、休暇促進に寄与
- ◆男性の両立支援制度の利用者が増えており、育児短時間勤務はH25年度13名が取得（H24年度3名）、育児休業は1年以上の長期取得者も存在

## ■主な取組の紹介

事業部門ごとにダイバーシティ推進ワーキンググループを発足し、事業特性に沿った働き方の見直しを実施し、全社で課題とノウハウを共有

### <効果>

- ・営業部門では、ダイバーシティを切り口に、従来の顧客の経営課題を把握し、新たな需要の掘り起こしが可能となっている。
- ・ワークショップや懇談会実施により、部下や同僚の仕事以外の情報（育児事情など）を得ることができ、相談や配慮がしやすい、風通しのよい職場づくりにつながっている。

イクボスフォーラムの開催による情報提供や社内外のイクボスロールモデルの提示等、管理職への周知啓発

### <効果>

- ・時間制約のある社員に配慮したミーティングの設定等が行われるなど、管理職の配慮が広がった。
- ・性的役割分担意識が弱まり、男性の育児参加への共感が生まれつつある。

役員会等の会議における年次有給取得状況の報告等、トップダウンで取得促進の雰囲気醸成

一人ひとりが自律的なタイムマネジメントを実践しメリハリをもって働くことで、仕事も私生活も犠牲にしない、双方ともに一層充実させる働きを『スマートワーク』と定義し、その必要性をトップメッセージとして発信

ポジティブな休暇の事例を「ポジティブ・オフ100選」としてイントラネットで紹介

### <効果>

年次有給休暇取得の増加（H24年度平均16.0日 ⇒ H25年度平均16.5日）

## ■社内使用ツール

育児休職取得者の育児経験等について、社内広報誌で紹介



育児休職を通して家族との絆が深まり、仕事への新たな視点が生まれました

本コーナーは、共通の話題をもとに、役員や社員同士が相互ソリューションの構築について語りあう企画です。12月号では「育児休職から得たこと」という話題で、両当事者から話を伺いに行きました。

育児休職を通じて家族との絆が深まり、仕事への新たな視点が生まれました。この経験を活かして、業務に活かすことができた。また、子どもが生まれてからは、仕事を決めた時間までに終わらせるように努力して、できた時間を育児や趣味などに使うようになりました。

Hitachi Solutions

## ■ダイバーシティ関連ソリューションの立ち上げ

他社事情、社内外の育児経験がある方へのヒアリングなどから企業のニーズを探り、時間と場所にとらわれずフレキシブルに仕事スタイルを実現することや、メンバーへの引継ぎを容易にする仕事の見える化、中長期的なキャリアプランの形成など、働き方に制約がある社員の働きやすさを支援するソリューションを5つのコンセプトに分けラインアップ。(下図参照)

### ダイバーシティ関連ソリューション



## ■イクメン社員の体験談～育児休職の経験を業務に活かす～

私は、第一子の1歳の誕生月の前後1か月に育児休職(育休)を取得しました。育休は、子どもが誕生する前から、子どもが歩き始める時期に妻と一緒に取得したいと考えていました。いろいろとところに出かけることで、スポーツ観戦など親子で参加できるイベントを身近に感じるようになり、Webサービスなどを見ていて不便に感じることや、活気がなくなっていることなどから、利用者の立場としてさまざまなことを考えるようになりました。復帰後、先輩の藤原さんが育休の経験から事業を立ち上げた「ファンビジネス向けトータルCRMソリューション」のお客様向けサービスに、私が育休中に経験した子どもとの触れ合いで何が喜ばれるか、どのような仕組みが使いやすいか、といったことを活かすことができました。

育休が終わっても育児が続くことは、現在担当しているお客様向けのサービスと似ています。売り切りのシステム構築と違い、継続してサービスを利用していただくために、常に新しいことを考え続けていく必要があります。また、子どもが生まれてからは、仕事を決めた時間までに終わらせるように努力して、できた時間を育児や趣味などに使うようになりました。

男性の育休取得は、すべての人が経験したことを業務に活かすことは難しいと思いますが、その時にしかない貴重な経験ができると考えています。



鈴木 健太郎 さん  
産業・流通ソリューション事業部  
サービス・インテグレーション本部  
第2部 第1グループ

## ■イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

「ポジティブ・オフ100選」の紹介やイクボスフォーラムの開催等を通じた管理職に対する働きかけを行い、また事業部門ごとにダイバーシティワーキンググループを発足し、働き方の見直しを実施するなど会社全体で取り組んでいる。

仕事と育児の両立支援制度について、男性利用者が増加しているとともに、育児休業については長期の取得者も複数いるなど、会社全体として男性の育児支援に対する理解が深まっていると考えられる。



イクメン企業アワード2014 特別奨励賞受賞

# 株式会社丸井グループ

所在地：東京都中野区 業種：小売業 従業員数：6,104人



- ◆各所属において業務の流れ・分担の見直しによる業務の効率化を促進
- ◆所定外労働の削減目標を設定し、所定外労働が多い部署に対するヒアリングの実施や、削減傾向にある部署の取組の共有など、全社的取組の展開により所定外労働を縮減
- ◆H25年4月に短期育児休職制度（1歳未満の子を養育する場合、7日間までは有給）を導入し、これまでに男性も20人が利用（H26年9月末現在）

## ■主な取組の紹介

各所属において業務の流れ・分担の見直しによる業務の効率化を促進

### <業務の効率化の具体例>

業務分担について、一人一業で完遂するやり方を見直し、マルチタスク化をすすめることによって、チームとしての業務の共有化及び効率化を促進している。

組織別及び個人別の時間外労働の実績管理を行うとともに、組織別に所定外労働の削減目標を設定

所定外労働が多い部署に対してヒアリングや調査を行うとともに、所定外労働が削減傾向にある部署の取組を全部署で共有

### <効果>

所定外労働の削減（H21年度年平均40.0時間 ⇒ H25年度年平均38.8時間）

ワークライフバランスデー（計画的取得連休）の実施により、年間計画に基づき半期毎3日間の年次有給休暇を設定するほか、半日有休制度を導入

社内広報誌を通じて年次有給休暇取得事例を紹介

### <効果>

年次有給休暇取得率の増加（H21年度33.1% ⇒ H25年度50.9%）

## ■社内使用ツール

年次有給休暇の取得事例を社内広報誌で紹介し、園や学校の行事への参加などの育児全般に各種休暇を有効利用する環境づくりを促進。さらに、社内での啓発セミナーも実施。



## ■イクメン社員の体験談

育児休業を取得する大きなキッカケは、妻が臨月まで働き続けたいと希望したことや、お互いの実家が遠く両親の援助が難しいことから、出産前後の家事全般を全面的にサポートしようと考えたからです。

また、産後すぐに妻が復職したため、私自身が育児短時間勤務を選択し、保育園のお迎え、お風呂、寝かしつけなどを行うことで、お互いをフォローしながら育児や家事を分担できるようにしています。

丸井グループは、以前から男性も取得できる育児休業や育児短時間勤務制度が整っており、近年徐々に取得者数が増えてきています。今回の受賞により、更に会社全体まで理解・浸透が広がることで、より多くの男性社員が育児参加に関心を持ち、イクメンの仲間が増えてほしいと願います。



丸井 啓さん  
所属：マールイキットセンター  
役職：リーダー

## ■イクメン企業アワード選考委員の評価ポイント

トップが取組について外部発信し、コミットしている。

所定外労働が多い部署へのヒアリング・調査や所定外労働が削減傾向にある部署の取組を共有するなど、ワーク・ライフ・バランスが難しいと言われる業界において、グループ全体として労働時間改善に取り組んでいる。

「短期育児休業制」の導入など、育休取得に対する垣根を低くし、取り組みやすい環境を整えることなどにより、男性の育休取得率が大幅に伸びている。