

イクメン企業アワード 2014

受賞企業における特徴的な取組概要

(五十音順)

イクメン企業アワード2014 グランプリ受賞

アース・クリエイト有限公司

所在地：岐阜県岐阜市 業種：建設業 従業員数：22人

- ◆ 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）や始業時刻の繰上げ・繰下げ制度等、制度の充実
- ◆ 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%）

イクメン企業アワード2014 特別奨励賞受賞

昭和電工株式会社

所在地：東京都港区 業種：製造業 従業員数：5,133人

- ◆ 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）

イクメン企業アワード2014 特別奨励賞受賞

住友生命保険相互会社

所在地：東京都中央区 業種：保険業 従業員数：42,109人

- ◆ 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）

イクメン企業アワード2014 特別奨励賞受賞

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

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

イクメン企業アワード2014 特別奨励賞受賞

株式会社日立ソリューションズ

所在地：東京都品川区 業種：情報通信業 従業員数：9,590人

- ◆ 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

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、全社的取組を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）