

**真の「働き甲斐No.1」を目指し、各部門を巻き込みながら全社的に取組を推進
イクボス育成に関して継続的に社内の意識を醸成する取組が充実**

1 姿勢・方針

- ライフステージに応じた働き方の選択を可能にし、意欲ある女性社員がキャリアを諦めることなく活躍できる会社を目指すため、社長直轄組織である女性活躍推進プロジェクトが中心となり、「制度の拡充」「啓蒙活動」「キャリア支援」の3つを軸に取組を推進。関連の深い部門の所属長をメンバーに加え、組織の垣根を越えた横の連携により、全社的な実現性と継続性の高い体制を構築

2 イクメン（男性従業員の育児参画）の取組

- 年2回の定期面談の中で、該当者を把握
- 育児期の社員の両立に関する不安を解消するため、子育てに関する情報交換、会社の情報提供をSNSを活用して行う「ワーママ&パパコミュ」、仕事と家庭の両立について相談できる先輩社員を紹介する「イクtomo.」等の取組を実施
- 各地区を管理するマネジャーが集まる会議で、育児休業取得者とその上司の体験談を紹介。加えて、社内配信システムを活用して、全社で共有
- 男性の育児休業の取得実績（過去3年間、括弧内は取得期間）
2015年度：1名（1か月間）
2016年度：6名（11日間、1か月間、2か月間、3か月間、5か月間）
2017年度：3名（7日間、4か月間、5か月間）

3 イクボス（部下のワーク・ライフ・バランスを支援する管理職等の育成）の取組

- 各階層の管理職向けにイクボスセミナーを実施
- 各部署の上司が、イクボスとしてあるべき姿・行動をチェック項目として明文化した10項目の「イクボスチェックリスト」を作成し、部下にイクボス宣言を実施
- イクボス宣言の内容を定期的に見直す機会として、「イクボスアドバイスセッション」を実施。上司と部下による振り返りの他、他部署との合同セッションや、教育担当部署が主催するマネジメント研修と連携するなど、客観的に自部署の状況を捉えられるような工夫を加えながら継続的に実施
- 毎月19日を「イクボスの日」と設定。イクボスに関するクイズを出題し、管理職が日々の行動を振り返ることで、イクボスに対する意識向上を促進
- 管理職に配付される「マネジャーワークブック」の中で、各業務で副担当者を指定することを推奨し、部下の急な休暇等にも対応できる体制を構築