

◆ファミリー・フレンドリー企業賞 大手企業の部（従業員数 1,000 人以上）

株式会社ドコモCS東海

所在地：名古屋市東区 業種：情報通信業（電気通信事業等） 従業員数：1,008 名

時間生産性向上を意識した働き方を実践し、年次有給休暇の完全失効者ゼロや 時間外労働の削減などに取り組み、労働時間の低減を実現

1 仕事と生活の調和の推進に対する姿勢

- ダイバーシティスローガンのもとダイバーシティ推進行動指針を掲げ、平成 22 年に各組織からメンバーを集め、ダイバーシティ推進プロジェクトチームを発足。複数のワーキンググループ（育児・介護・時間生産性・雇用区分の多様化に応じた活躍促進）を立ち上げ、活動を実施。各組織の管理者をダイバーシティ推進リーダーに据え、プロジェクトチームメンバーを中心に、全社的に施策を展開

2 労働時間低減の取組

- 年次有給休暇の取得では、計画取得表を作成、従業員同士で情報共有を行うとともに、取得実績は人事部門がサービス管理システムで確認し、年次有給休暇の完全失効者ゼロを実現。年次有給休暇の取得は当たり前という文化を醸成
- 「ライフプラン休暇」（育児、介護、不妊治療、配偶者の出産、子の学校行事への参加等のために利用できる有給休暇）を勤続年数 5 年ごとに 5 日付与
- 水曜日・金曜日・給料日のノー残業デー及び年 4 日の完全定時退社デーの実施
- 限られた時間の中で業務をやり遂げる働き方への変革を目指し、「プライオリティワーク*」として、効率的に時間を活用し、時間生産性向上を意識した働き方を実践

*基本的な考え方：①「定時入社・退社」を基本とする働き方を実践、②時間外労働は始業前の実施により対処、③やむを得ず時間外労働をする場合は「原則 20 時まで」

3 安心して子育てや介護ができる職場づくりのための取組

- 育児休業制度
子が満 3 歳の誕生日まで取得可（延伸・再取得はそれぞれ 1 回に限り可）
- 育児休業取得者の活躍支援の仕組みとして「ドコモスマイルリレー」を設け、育児休業前・復職後の上長による面談、休業中の社内情報へアクセスできるモバイル端末の貸与などを実施するとともに、評価時に不利とならないよう配慮
- 育児休業者交流会の開催や社内 SNS での情報交換
- 短時間勤務は 1 日の勤務を 4・5・6 時間から選択可（子が小学校 3 年生まで）
- 「スライドワーク（始業・終業時間の繰上げ・繰下げ）」は 8 つの時間帯（始業時間は 7 時から 10 時半まで 30 分刻み）から選択可（子が小学校就学期間終了まで）
- 「仕事と介護の両立支援セミナー」を毎年開催（座学、介護の実技セミナー）

4 その他の取組

- 従業員の家族が仕事や職場を理解する機会としてファミリーデーを毎年実施
- NTTドコモグループの一員として取引先や関連企業の仕事と生活の調和に配慮し、計画的な発注や適切な納期設定等を心がけ

◆イクメン・イクボス企業賞

株式会社ドコモCS東海

所在地：名古屋市東区 業種：情報通信業（電気通信事業等） 従業員数：1,008名

ダイバーシティ実現のため、男性社員の育休取得とイクボス普及を推進 「イクボス10ヶ条」の行動チェックリストを活用し、管理職が実践

1 姿勢・方針

- ダイバーシティの実現に向け、男女の役割分担の意識を払拭し、男女ともに育児参画する企業風土を定着させるため、男性社員の育休取得やイクボス普及を推進
- イクボスを経営戦略として位置付け、「イクボスガイドライン」を設けて、その必要性や行動を「イクボス10ヶ条」として明示
- 社員一人ひとりに「ダイバーシティ推進の真の目的は何か」を理解、浸透させるため、幹部の言葉でダイバーシティ・マネジメントの重要性、自らの行動などを毎月発信

2 イクメン（男性従業員の育児参画）の取組

- 配偶者出産後2か月以内に3日以上 of 休暇（年次有給休暇、ライフプラン休暇、育児休業）取得率を2020年までに80%とする目標を設定
- 男性の育児休業やライフプラン休暇取得者の体験談やその上長のコメントを社内報「Diver Cafe★めざせ！イクメン・イクボスの星★」やイントラネットで紹介し、男性の育児参加への理解を促進（平成27年のアンケートでは、8割を超える社員が「社内報の記事を見て男性の育児参画への理解が深まった」と回答）
- 「男の料理教室」や「お弁当づくりから学ぶ段取り力研修」を実施。社長も参加し、自らのワーク・ライフ・バランスを実践
- 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）
H26：2名（いずれも12日間）
H27：1名（1か月半）
H28：1名（4か月）

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

- 「イクボス10ヶ条」の行動チェックリストを活用し、時間・雇用区分によらない評価、急な欠員が出て業務が遂行できるマネジメント、社内説明資料の削減・会議の効率運営・意思決定の迅速化などを管理職が実践