

◆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