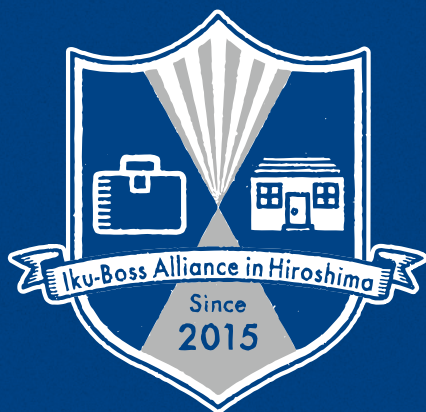


# イクボス 提言書

2018



イクボス同盟  
ひろしま

# イクボス提言書

誰もが仕事も暮らしもどちらも充実させる「欲張りなライフスタイル」を実現するためには、  
企業経営者自らがイクボスとなって、率先垂範して取り組むことが重要です。  
「イクボス同盟ひろしま」は、広島県にイクボスの輪を広げるために次の提言を行います。

## 提言

### 仕事と生活充実した時間を過ごそう! Let's Work Life Balance!

～みんなが笑顔になるワークライフバランス～

従業員の仕事と生活の両立を応援するため、「働きやすい職場」「働き甲斐のある職場」を実現しよう!

### イキイキワクワクつながる職場作り

職場内のコミュニケーションを活性化させ、風通しのよい魅力ある職場を実現しよう!

### Good Life, Good Company.

～良い仲間と良い人生を～

従業員のライフ情報を共有することにより、相互理解を深め、  
お互いにフォローし合える、柔軟な職場づくりを進めよう!

### ダイバーシティマネジメントが社会を変える!

～多様性がイノベーションを生む!～

従業員の多様な価値観を理解し、個々の力を十分に発揮できる職場づくりを進めよう!


### 古い働き方をチェンジして、未来の良い会社を、社会を創ろう!

積極的に「働き方改革」に取り組み、組織として高いパフォーマンスを発揮できる職場を実現しよう!

わたしたちは、この提言の実現に向けて、  
以下の取組を実施します。

各メンバー企業の取組 代表例 ※50音順

 **Action Plan** ……同盟メンバー企業の取組

 **Personal Action Plan** ……同盟メンバー個人としての取組

**CREATIVE LAB**  
HOLDINGS

株式会社CREATIVE LAB HOLDINGS  
代表取締役CEO

**赤井 友昭**

 **Action Plan**

- ①自身のイクボス化⇒幹部のイクボス化⇒イクボスの文化化
- ②キャリアの多様化
- ③より自由度の高いカスタマイズ雇用システムの構築
- ④自社保育園の増設

 **Personal Action Plan**

- ①への施策：社内において幹部向け研修の実施
- ②への施策：事業領域を拡大しより多くの仕事やキャリアを選択出来る環境を作る
- ③への施策：雇用制度、評価制度の構築に向けたリスク検討⇒制度実施（2019年6月実施予定）
- ④への施策：来年度の企業主導型保育施設の認定に向けた企画書の作成

 **日本政策金融公庫**

株式会社日本政策金融公庫  
広島支店 支店長

**阿部 正樹**

 **Action Plan**

- ノー残業デー週2日の実施
- 男性の育児参画推進（育児関連休暇5日以上取得）
- 管理職向け教育の実施（上級管理職の目標に「女性活躍」に関する項目を設定、管理職向けダイバーシティマネジメント研修の実施）

 **Personal Action Plan**

- 支店長をトップとして職員でダイバーシティ推進チームを設立し、職場環境の向上や柔軟な働き方の促進に努める。
- 休暇取得や両立支援制度の利用を促し、職員の多様な働き方を積極的に応援する。

### 🔗 Action Plan

- より働きやすい職場環境づくり
  - ・ 職員が仕事を継続するうえでの様々な障壁を取り除く、または負担を軽減する法人独自の策の導入  
(例：病気や不妊の治療、子育て、親の介護等と仕事の両立を可能に)
- 人材育成
  - ・ 入社後からの計画的な育成(経験を経ながら着実にキャリアアップするように)
  - ・ 職場のリーダーや管理職育成のための研修の充実(可能性を伸ばすことを見据えて)  
(特に女性がリーダー的な立場に立つことに対して前向きになり、自信を持てるように)

### 👤 Personal Action Plan

- 今の法人の現状から考え、本当に必要だと判断した策には速やかにGOサインを出し、後押しする。
- 人材育成には適切なプログラムと時間を要するため、相応しい内容と計画的な実施、かつ常日頃からの声かけに努める(同じ女性の立場から女性職員の可能性を見出すとともに育成に向けたサポートに努め、本人たちの意欲を喚起する)。

### 🔗 Action Plan

- 有給休暇の取得促進
- 全部署の若手社員と1回/月開催している「会社と自分の10年先を考える会議」を活用した働き方改革の推進
- 健康経営(現在実施している40才以上の全社員を対象とした年1回の肺CT検査に加えて胃がん予防のための全社員対象のピロリ菌検査の実施)
- よりコミュニケーションが取りやすくより高効率で仕事ができるよう本社事務所レイアウト変更
- 社員のスキルアップ・豊かな人格形成のための長期(1年)社外研修を含む各種研修への参加の促進

### 👤 Personal Action Plan

- 人件費をコストではなく投資と考え、仕事を通して社員が豊かに自己実現・人格形成出来るように社員一人一人に愛情とエネルギーを注ぐ。
- 私は旭調温工業(設備会社)の社長、私の妻は幼稚園の園長で共働き夫婦ですが、私自身が家事にも携わり、家庭・仕事共に夫婦で助け合い、お互いが自己実現に向け努力している姿を社員に見てほしいと思います。



**🔗 Action Plan**

- 女性活躍推進
  - ・ 女性職員対象のキャリア研修実施
  - ・ ダイバーシティに関する啓発活動実施
  - ・ ワークライフバランスの充実にに向けた人事制度の促進

**👤 Personal Action Plan**

- すべての社員が力を最大限に発揮できる職場環境の構築

**🔗 Action Plan**

- 男性育休の取得

**👤 Personal Action Plan**

- 社内での情宣

**🔗 Action Plan**

- 多様な人材確保(女性・高齢者・外国人・新卒)
- 女性の活躍推進(女性の管理職セミナー推進)
- 福利厚生 of 充実
- ワークライフバランスの推進

**👤 Personal Action Plan**

- 女性の活躍を推進するため、会社トップから発進し社内へ意識付け、女性の雇用や活躍を推進する。
- 従業員が働きやすい環境を作るため、新たな福利厚生制度を導入する。
- トップ自らワークライフバランスを推奨し、従業員へと発進する。

**🔗 Action Plan**

- 男性従業員の配偶者出産時、育児短期休暇の取得率アップ
- 所定外労働 及び 総労働時間削減
- 年次有給休暇取得日数を前年比 一日増

**👤 Personal Action Plan**

- 従業員研修、社内報、社内回章での周知で、ボスである管理職への働きかけによる意識づけを行う



株式会社城南交通  
代表取締役社長

岡埕 輝之

#### 📋 Action Plan

- 妊娠中、子育て中の社員が家庭生活と両立できる雇用環境の整備
  - ・ 業界的に高齢化が進む中で、祖父母が時間単位の育児休業を取得し、共働きの親に代わり祖父母が孫の保育園の送迎をする。
  - ・ 保育園の待機児童を同伴で出勤できるようにする。(事務職) など

#### 👤 Personal Action Plan

- 社員ひとりひとりの家庭環境の把握と制度の周知



平和建設株式会社  
代表取締役

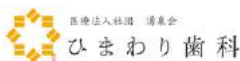
岡田 吉弘

#### 📋 Action Plan

- ビジョンを見える化した「働きがい改革」  
休暇の取得や長時間労働の削減などの環境整備「働き方」だけでなく、会社が描くビジョンを明確にし、共通の目標と目的意識「働きがい」の改革に取り組みます。そして業務の効率化、個人のスキルアップ、組織全体の連帯感を高める事によりお客様に喜ばれる技術、サービスの更なる向上を図ります。

#### 👤 Personal Action Plan

- 会社のトップとして会社ビジョンメッセージを発信する。
- トップとして会社のあるべき姿を明確にし、実現する制度の導入を推進する。
- トップとして働きがい改革に向けての取組み目標設定・実行プランの策定を推進する。



医療法人社団湧泉会 ひまわり歯科  
理事長・院長

岡本 佳明

#### 📋 Action Plan

- 「SDGs」Sustainable Development Goalsの推進17の目標の中で、企業理念と関わりの深いものから取り組みたい。

#### 👤 Personal Action Plan

- 歯を磨いている時は水道を止める、昼休みは院内の使わないエリアの電気を消すなど、小さな取り組みから始め、スタッフの意識づけをする。また、多様な働き方を受容しながら更に魅力的な職場作りを進めたい。



株式会社オガワエコノス  
常務取締役

## 小川 悟

### 🔗 Action Plan

- WLB、両立支援の蛇口を全開にする。
- 女性がいきいきと活躍できる仕組みをつくる。  
(原石を探せ!運動)  
(女性管理職の登用数アップの形式的な目標は立てない → 体感度向上を目指す)
- 多様な働き方を応援し、また自ら実践する。

### 👤 Personal Action Plan

- 働き方改革、両立支援制度等をより充実させ、積極的に運用、推進する。
- 男性・女性とも、公正・公平・公明な評価の実施と昇降格人事の適正化を図る。
- 女性だけの部署を新設し、活躍の場をつくるとともに、新規事業やサービスにチャレンジできる機会を創出する。(声を出し、行動に繋げる仕組みづくり)



中国精螺株式会社  
代表取締役社長

## 奥本 松樹

### 🔗 Action Plan

- 年次有給休暇制度の拡充による取得し易い職場環境の整備
- ノー残業デーの定着
- 業務の見直し・社内のIT化による時間外労働時間の削減

### 👤 Personal Action Plan

- 「働き方改革関連法案」の周知および管理職に対する年次有給休暇制度の理解と啓蒙活動に取り組む。
- 年次有給休暇が取得し易い制度および環境の整備づくり
- ノー残業デーの実施日の制定
- 社内IT化に向け補助金等の公的支援の活用



株式会社もみじ銀行  
取締役頭取

## 小田 宏史

### 🔗 Action Plan

- 女性の活躍推進への取組  
女性が多様な業務にチャレンジし、長期勤務できる雇用環境の整備及び活躍の支援を積極的に実施する。

### 👤 Personal Action Plan

- 男女の分け隔てなく各人の能力・適性に応じた業務への配置
- 各人の人生設計・キャリア意識に応じた働き方の柔軟性の向上
- 男性上司の意識改革(成長支援意識の醸成、担当業務にかかる固定観念の排除)



国立大学法人広島大学  
学長

越智 光夫

#### 📅 Action Plan

- 両立支援制度を活用した働きやすい職場環境の整備。
- 女性教員及び女性管理職の割合を各20%程度にまで増加。

#### 👤 Personal Action Plan

- これまでに整備した両立支援制度(休暇・休業制度、学内保育園、学童保育、病後児保育料補助、研究支援員配置等)を推進するとともに、教職員のニーズを踏まえた新たな制度を検討する。
- 学長メッセージ等を通じて、教職員の多様な働き方を応援するメッセージを発信するとともに、部局訪問やオフィスアワー等を通じて、幅広く教職員のニーズを把握する。
- 管理職となり得る優秀な女性教員のポストアップを行うなど、上位職への登用を推進する。

かこ川商店

株式会社かこ川商店  
代表取締役

水主川 嘉範

#### 📅 Action Plan

- テレワークを実現するための環境整備。
- 有給休暇100%消化。

#### 👤 Personal Action Plan

- ITインフラに予算をかける。(PC、クラウド、ネットワーク)
- 社内での理解を増やすために発信する。
- 子育て、出産、介護など多様な社員がいるので、お互いに協力して仕事を進めて行くこと。



株式会社フォノグラム  
代表取締役

河崎 文江

#### 📅 Action Plan

子どもが比較的長期な病気のときに、親(社員)が看護するための休暇と介護休業給付金の取得促進

#### 👤 Personal Action Plan

- 社労士さんと制度を整備する
- 社内に周知する



広島管財株式会社  
代表取締役社長

川妻 利絵

#### 📅 Action Plan

- 女性も男性も責任を持ってイキイキと仕事ができる環境づくり

#### 👤 Personal Action Plan

- コミュニケーションが取りやすい組織づくり





一般社団法人パパフレンド協会  
代表理事

北 佳弘

#### 📅 Action Plan

- 子育て中の女性が活躍出来る場の提供
- 男女共に主体的に活動しやすい組織づくり

#### 👤 Personal Action Plan

- 各家庭の状況を把握し、緊急時のリスク管理を組織内でシェアするよう呼びかける。
- インターネット上のツールを活用した会議を実施し、子どもと一緒に参画できる仕組みを徹底する。



株式会社大京 広島支店  
支店長

久保 高弘

#### 📅 Action Plan

- 残業時間の削減。具体的には、平均時間外労働を月平均7H以内とする。
- 計画年休10日取得。

#### 👤 Personal Action Plan

- 上司と課員の「1on1ミーティング」を定期的（1週間に1回）に実行し、意思疎通や遂行中の業務内容の確認を実施。生産性の向上につなげる。
- リーチングアウトを実現する。具体的にはOutlookを有効活用し、部署長を含む社員の業務の「見える化」を図る。



株式会社ポップジャパン  
代表取締役社長

熊本 卓司

#### 📅 Action Plan

- 従業員のライフとキャリアの充実を図る。
- 従業員がイキイキと働ける職場環境を整備する。
- 女性活躍の推進を図る。
- 一旦子育てで会社を離れても、再び戻ってきたくなるような会社を作り上げる。

#### 👤 Personal Action Plan

- 「変な会社」づくりの推進者として、内外に広くメッセージを発信する。
- 働き方改革認定企業になる。毎年、健康経営優良企業の認定を継続する。
- 効率よく仕事を進めるための仕組みづくりと教育（ソフト対策）、RPAの導入（ハード対策）を行う。
- 従業員の声にしっかりと耳を傾ける。
- 就業中に年4回のBBQ大会を開催し、従業員の本音の話を聴く。



西日本高速道路株式会社 中国支社  
執行役員・中国支社長

小橋 慶三

#### 🔗 Action Plan

- ① 休暇制度の充実と取得率向上、総勤労時間の削減
- ② 業務の生産性向上

#### 👤 Personal Action Plan

自ら現場に出向き、社員とコミュニケーションを図り、左記①・②を実現するために働き方の意識改革を図る。



福山通運株式会社  
代表取締役社長

小丸 成洋

#### 🔗 Action Plan

- 女性管理者の積極的登用
- 女性ドライバーの積極的登用



株式会社サタケ  
代表

佐竹 利子

#### 🔗 Action Plan

- 男性の育児休暇取得率アップ
- その為の上司の意識改革

#### 👤 Personal Action Plan

● 社内組織の「女性活躍推進室」を「ダイバーシティ推進室」に改称し、性別はもとより価値観などの多様性を受入れ、働き易い環境を整える。



株式会社サンエス  
代表取締役社長

佐藤 卓己

#### 🔗 Action Plan

- ノー残業デーの追加
- 柔軟な働き方を促進するための在宅勤務制度導入

#### 👤 Personal Action Plan

● 会社のトップとして、社員の様々な働き方を応援するメッセージを積極的に発信する。

**🔗 Action Plan**

自社保育園の整備を進める(現在全国11か所  
→全国25か所)ことで仕事と子育てを両立し易  
い環境を作る。

**👤 Personal Action Plan**

社長という立場も社内における役割のひとつで  
あり、社員の為にできることを今後も常に探求し  
ていく。自社の事業である「保育」というものを  
サービス業として捉え、まずは社員が積極的に子  
育てに参加する意識を持ってもらえるように、  
サービスの質を向上させていき、育児の大切さを  
仕事を通して体感できる職場にする。



**🔗 Action Plan**

- 仕事と育児の両立を支援するため、ワークラ  
イフバランスが図れる多様な働き方の実現を  
目指す。
- 男性が積極的に育児参加することを支援する  
職場風土を醸成する。

**👤 Personal Action Plan**

- 「私のライフ充実」を応援します。



**🔗 Action Plan**

- 事務のIT化による生産性向上

**👤 Personal Action Plan**

- ITツールについての情報収集 + IT補助金  
の活用

## 📅 Action Plan

- 有給休暇取得率の向上
- 定時退社日の徹底 (毎月第3木曜日)

## 👤 Personal Action Plan

- 管理職自ら率先してワークライフバランスの充実に図り、働きやすい環境づくりを整えていく。

## 📅 Action Plan

- 働き方改革 (行事・会議などの集約、休暇が取得できる環境の整備)
- 育児・介護等と両立して活躍できるための改革 (育児休業取得者に対する職場復帰講習の実施)
- 女性職員の活躍推進のための改革 (女性職員が抱える悩み等が相談できる体制の維持)

## 👤 Personal Action Plan

- ワークライフバランスを実現しつつ、隊員が持ち場で職責を果たしながら輝き、その灯りと幸せを広げる、すなわち「一隅を照らす」環境作りを目指します。

## 📅 Action Plan

- 「気になるお店潜入ルポ」の実施  
社員が気になっている繁盛店のサービスを会社負担で体験してもらい、その後分析レポートを作成し全社共有する制度を開始。アドマンとして必要な消費者目線や売れる店の秘訣を学ぶ機会を提供することで、社員個人の成長を会社としてサポートする。

## 👤 Personal Action Plan

- 「気になるお店潜入ルポ」の運用と制度のブラッシュアップ  
実際に制度を利用した社員の声を受けて、随時利用しやすい形に仕組みをブラッシュアップ。利用者を増やすことで社員の成長を後押しする。



## 📋 Action Plan

### ワークライフバランスの推進

- 男女ともに、育児休業・育児時短が取得できる(取得しやすい)整備を行います。[管理職研修(理解を深める)・雇用形態や職種の拡大]
- 介護の問題も、育児同様に、進めます。
- 定めた年休消化の徹底と、残業予算内執行の徹底を行います。

### 女性の活躍推進

- 年に2回、全女性職員を集めた『女性の集い』を開催します。先輩・後輩の想いを共有し、女性職員同士の繋がりを築きます。
- ビジョン構築・ブランド構築の場に、多数の女性職員の参加を進めます。
- 女性管理職の比率を高めます。

## 👤 Personal Action Plan

- 私は、生協ひろしま女性役員第一号として、私の仕事に対する想いや、女性の後輩達に対する想いの発信に、努めていきます。(女性の集い・役員としてのトップメッセージ 等)
- 産後休暇・育児休暇は、女性職員のキャリアとして、マイナス評価とすることではなく、プラス評価であることの、組織理解を、築きます。
- 女性の力(発想力・共感力・つながる力・意欲)を活かせる職種の拡大を、進めていきます。

## 📋 Action Plan

- 女性従業員を増やし活躍推進を促す。
- 未経験ママドライバーの育成。
- 高齢者や未経験の人でも働きやすい環境を整える。

## 👤 Personal Action Plan

- 社内の女性推進体制を整える。
- トップとして社員の多様な働き方を応援できる環境づくりをする。

## 📋 Action Plan

- 女性活躍推進
- 女性管理職候補者を育成する
- 女性営業の離職率を10%減
- 男性の育児休暇取得率アップ

## 👤 Personal Action Plan

- 相談窓口(キャリアカウンセラー)の配置
- 女性営業と上司と一緒に参加するセミナーの開催
- 女性社員の階層別キャリアセミナーの開催
- 女性社員の社外研修への積極的な参加

## 🔗 Action Plan

- 育児中の女性が継続して働ける環境づくり
- 女性社員の仕事に対する意識改革
- 仕事の効率化
- 会議・協議の効率化

## 👤 Personal Action Plan

- 面談の実施。
- 育児中の社員・事情のある社員の働き方を理解し支援する。
- 自ら年休を計画的に取得し、ワークライフバランスを実践する。

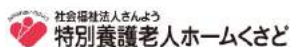


## 🔗 Action Plan

- 定時退社する（毎月19日・毎週水曜日）
- 大型連休を取る（年3回10連休）
- 有給休暇を取る（年10日）
- 家族と学ぶ（年2回）

## 👤 Personal Action Plan

- 有言実行!変える意思を行動で見せる → 同盟出席率100%の継続 笑顔でOK!の継続
- 仲間と仲間の家族の声を聴く → 助けてほしいこと嬉しいことを把握してWin/Winになる
- お客様の理解を求める → 我慢をお願いするのではなく時代の流れとGUTS流イクボスをPRする
- ボランティア活動を通じて仲間と仲間の家族や地元の子どもたち・大学・企業にイクボスもPRする



## 🔗 Action Plan

- 男性の育児休業取得の推進(子育て支援)
- 有給休暇取得率アップ(プライベートと仕事の両立)
- あらゆる世代が働ける職場づくり

## 👤 Personal Action Plan

- 自らの経験を通して、多様な働き方を応援するメッセージを発信する
- 事業所の責任者や対象職員に積極的に声掛けするとともに有給休暇・育児休業制度の説明を丁寧に行っていきたい



山陽病院  
山陽クリニック  
山陽めまぐすクリニック

医療法人辰川会  
理事長

辰川 匡史

#### 🔗 Action Plan

- 有給休暇取得率アップ(プライベートと仕事の両立)
- 男性の育児休業取得の推進(子育て支援)
- ライフステージに合わせた柔軟な勤務形態の検討

#### 👤 Personal Action Plan

- 組織のトップとして、職員の多様な働き方を応援するメッセージを発信する。
- 事業所の責任者や対象職員に積極的に声掛けをし、有給休暇・育児休業を取りやすい環境を作る。



Daiwa Lease  
大和リースグループ

大和リース株式会社 広島支店  
広島支店長

田中 徳明

#### 🔗 Action Plan

- ホワイト500認定企業として社員個々が健康促進に向けて「健康宣言」を実施
- 時間有給40時間(年間)を効果的取得(育児・介護・ワークバランスの推進)
- 建設現場の4週6休体制の確立

#### 👤 Personal Action Plan

- 自ら健康宣言を行い、率先垂範する(進捗状況を確認し社員の意識付けを行う)
- 育児・介護休暇や時短勤務を男女関係無く取得するよう社内啓蒙活動を行う
- 各部門においてイクボスリーダーを配置する
- 4週6休に向け余裕をもった工事工程を頂けるように、お客様に理解をして頂く交渉を行う



瀬戸内コンサルティング株式会社  
SETOUCHI CONSULTING INC.

瀬戸内コンサルティング株式会社  
代表取締役

津森 正裕

#### 🔗 Action Plan

- 零細企業にとっては、企業との連携が重要  
ダイバーシティ取組みを、連携を判断する重要な項目の一つにする

#### 👤 Personal Action Plan

- ダイバーシティ取組みに関心が高い地場企業の経営者等との定例的な情報交換の場に参加する。  
適当な場がなければ、場を作る。イクボスマナーの企業を招いて情報共有を図る。

TS経営コンサルティング

豊政社会保険労務士事務所 代表

豊政 茂

#### 開 Action Plan

- 広島県女性活躍推進アドバイザーの一員としての活動の推進  
顧問先企業及び指導先企業への働きかけを積極的に実施する。  
(女性管理職の登用数アップ、女性社員向け階層別のキャリアセミナー実施、男性の育児休暇取得率アップなど)

#### 人 Personal Action Plan

- 顧問先各企業及び指導先企業に対し、女性活躍推進アドバイザーの一員として、社員の多様な働き方を応援するメッセージなどを積極的に発信する。

乾 呉乾物株式会社

呉乾物株式会社  
代表取締役社長

中崎 誠

#### 開 Action Plan

- 毎年社員が喜ぶことをひとつではなくふたつ以上行う“ニコニコ大作戦”という取り組み活動を今年から実施中。今後、当社のホームページでもその取り組みを紹介していく予定。

#### 人 Personal Action Plan

- 第一弾は、家族と過ごしてもらう時間を大切にもらうため、会社の定休日を一日増やしました。第二弾は、4月11日にマツダスタジアムのアウトドアデッキ(37名)を貸し切り、子育て真っ最中の社員、家族、関係者で「(仮称)がんばれ子育て世代!」というイベントを開催する。

特定非営利活動法人  
ひろしまNPOセンター

特別非営利活動法人 ひろしまNPOセンター  
代表理事

中村 隆行

#### 開 Action Plan

- ワークライフバランスにみんなで取り組もう!!
- 定時退社し、家事に男性も取り組もう!!

#### 人 Personal Action Plan

- 率先垂範。有言実行でまずは推進する。





有限会社ロジック  
取締役社長

## 中本 邦彦

### 🔗 Action Plan

- 育児中だった女性スタッフ1名が昨年職場復帰を果たし、就業&フォロー体制を模索しながらも、業務を遂行することができた。今春からもう一人、産休&育休明けの女性スタッフが復帰予定である。育児や仕事に対する考え方は人それぞれなので、本人の意向を汲み取りながらより良い体制を作りたい。

### 👤 Personal Action Plan

- まずは職場の空気作り。育児中の女性スタッフが働きやすい職場にすることはもちろん、フォローする側の理解と意識改革もさらに深めたいと思います。残業が多い業務ですが、イクボスとしてクライアント様にも弊社の考え方を理解いただけるように発信しています。またハード面でも、ワークシェアリングとモバイルオフィス化をさらに進め、効率の良い職場環境作りを実現したいと考えています。

## FRAME

美容室FRAME(有限会社フィールドワークス)  
代表取締役社長

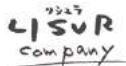
## 鍋島 道樹

### 🔗 Action Plan

- イズム・未来塾の実施
- ビジョンプレゼンテーション
- ありがとう作文

### 👤 Personal Action Plan

- 会社の理念・ビジョンを会社員と共有し“辞める理由のない会社”を創り、社員さん一人ひとりの夢、目標を会社として叶える。
- 社内に「ありがとう」があふれる組織風土創り。



株式会社リシュラ  
代表取締役社長

## 浜口 緑

### 🔗 Action Plan

社員の多能工化に取り組む事により、ムダの無いモノ作り、そしてフォローし合える組織づくりを目指しています。

### 👤 Personal Action Plan

働き方改革を始め、5Sプロジェクトなどに必ず参加して現場の課題を知り、解決に導ける様にしています。

 Action Plan

- 女性活躍推進
- 出産・育児と仕事の両立者のキャリアアップ支援
- 女性が長く働き続けられるための環境整備
- 働き方改革

 Personal Action Plan

- 働き方改革推進本部長として褒める文化と働きがいのある職場風土を醸成
- 挑戦を応援するトップメッセージの積極的な発信

 Action Plan

- 男性の育児休暇取得率の向上。
- 有給休暇取得率の向上。
- 女性の幹部登用。

 Personal Action Plan

- 「挑戦!挑戦!挑戦! 挑戦のみ、よく奇跡を生む。」を今年度のスローガンの掲げ、トップダウン&ボトムアップで職場風土の醸成・活性化を図る。

 Action Plan

- 経営理念を実現するにあたり、心をひとつにする。そのために、家族的経営を目指し、スタッフ交流の機会をつくることで、助け合える環境をつくる

 Personal Action Plan

- ボスが毎日念仏のように理念を唱える
- Birthday Fikaの実施(毎月、その月が誕生日のスタッフが集まり交流を図る)
- 世代別研修の実施(ライフステージが同じスタッフが集まり、問題点の共有、他世代への理解ができる)
- 従業員満足度調査の実施(実施した施策の効果確認)



大塚製薬株式会社  
広島支店 支店長

## 前田 朋明

### 📋 Action Plan

- 風通しの良い職場を目指す
- 新たなチャレンジを行える風土

### 👤 Personal Action Plan

- 月に1度役職・社歴を超えた意見交換会を行う。
- 社員の創造性を高めるため、自由な発想で活動し共有する場を設ける。



株式会社マエダハウジング  
代表取締役

## 前田 政登己

### 📋 Action Plan

- 経営理念の浸透
- マエダハウジングカレッジのブラッシュアップ
- 生産性向上
- 健康経営の推進

### 👤 Personal Action Plan

- 理念と経営勉強会全スタッフ参加
- 人材育成委員会を中心にボトムアップによる職場からの声を生かす→教育制度改善
- 健康診断内容充実
- 職場環境改善セミナー実施



有限責任監査法人トーマツ  
広島事務所 所長(パートナー)

## 松嶋 敦

### 📋 Action Plan

- 働き方改革  
『社員・職員の“健康力”向上』を目標とし、「長時間労働の削減」と「休暇取得促進」を進める。
- ダイバーシティ&インクルージョン  
各人が多様な個性や専門性を存分に活かし、クライアントや社会に対して卓越した価値を提供できるInclusiveな職場環境を実現する。

### 👤 Personal Action Plan

- 自ら効率的な働き方を実践するとともに、職員への啓蒙を行う。
- コミュニケーションを重視して各人の状況や考えの理解に努めるとともに、多様な経験、キャリアパスを高めていけるようにサポートする。

## 🔗 Action Plan

- 女性活躍推進(県が開催する女性管理職登用に向けた研修・交流会の周知協力、働く女性向けセミナー、女性社員の異業種交流会の開催)
- 男性社員への育児休業取得の促進
- 会議、研修の効率的運営(WEB活用)
- 働く環境改善と経営資源効率化の推進(事務室内の机・イスを入れ替え、業務効率を高めるレイアウト・仕器の導入)
- 毎週1回のワーク・スマート・デー(早帰り日)の推進

## 👤 Personal Action Plan

- 女性管理職として内外のネットワークを築き、「女性の異業種交流会」等の開催により後輩の上位志向の意識レベル向上を図る。
- 上司と連携し、男性社員への育児休業取得に向けた本人への意識向上および周囲への協力依頼
- ワーク・スマート・デーの定着に向けた社内各部署への働きかけ強化



## 🔗 Action Plan

- 女性社員の管理職登用
- パートさんの柔軟なシフト体制
- 男性社員の育休取得

## 👤 Personal Action Plan

- 社内で女性管理職が出来るように計画的に体制を整える
- 部署の中でのチーム力向上(代わりが出来る体制づくり)の勉強会開催
- 育休取得への意識改革を促す



## 🔗 Action Plan

- ノー残業デーの継続
- 家族をお招きしての社内イベント
- 家族参観日

## 👤 Personal Action Plan

- 自らが早く会社を出て、社員さんが帰りやすい環境作り
- まず日程を計画的に決めておき、社員決起大会にて周知し、ホスト役として当日皆様を接待する



**🔗 Action Plan**

- 女性の活躍推進
- 女性社員の育児サポートとして何かあった時にノートPCを配布し、テレワーク可能な環境を整備
- 年次有給休暇の計画取得(支社全員5日以上を事前申告、スケジュールの見える化)
- 社員全員参加型の委員会活動による働く環境の改善活動、意識改革を継続する

**👤 Personal Action Plan**

- 支社のトップとして風土改革に取り組み、社員の意識変革を促す。

**🔗 Action Plan**

- 男性社員の育児休暇取得率アップ
- 管理部門の社員が率先してNO残業DAYを徹底し帰宅し易い環境作り
- ON&OFF両方の充実を目指し「人が辞めない職場」作り
- 連続休暇の日数を増やすため作業内容の整備徹底と、属人化作業をゼロにする

**👤 Personal Action Plan**

- 社員の多様な働き方を応援するメッセージや新しい制度を積極的に提案し発信する
- トップ自らが家族の為に半日休暇を取得し、平日にある学校行事等に参加しやすい環境作り

**🔗 Action Plan**

- 子育てしやすい、お年寄りが安心して暮らせるなど、誰にとっても暮らしやすい広島の街づくりに貢献する広島電鉄を実現できるリーダーを育成します。

**👤 Personal Action Plan**

- 短時間正社員制度(自己の都合に合わせて正社員のまま労働時間を短縮できる制度)など、柔軟な働き方ができる制度を定着させます。仕事と家庭をどちらも充実できる従業員を増やします。



一般社団法人ワークライフ・インテグレーション協会  
理事長

村重 サチコ

#### Action Plan

- 長時間労働の是正
- 働きやすい環境

#### Personal Action Plan

- 残業をやめ、生産性の高い仕事の仕方を自らするよう努める
- 有休の取りやすい仕組みづくりを推進する。



山下江法律事務所  
Yamashita Ko Law Office 京都府弁護士会所属

山下江法律事務所  
代表弁護士

山下 江

#### Action Plan

- 業界において働きがいのある職場ナンバー1を目指す。
- 組織力アッププロジェクトを始動する。
- クラウドを活用してテレワークを一層促進させる。
- 産休・育休労働者との他の労働者との協調。

#### Personal Action Plan

- 事務所の所員全員が自由に発言できる社風を促進する。
- マネジメントに力を入れる。



三好山田  
SANJO YAMADA

株式会社酒商山田  
代表取締役

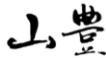
山田 淳仁

#### Action Plan

- 女性が生き生き働けて、活躍できる職場創り
- 女性の管理職登用人数アップ

#### Personal Action Plan

- 本人が希望する仕事内容と実際の内容を一致させると共に、仕事を通じて自己成長を実感できる職場創りを推進したい。
- 自分自身が家庭と仕事の両方を楽しんでいるという明確なメッセージが伝わるような仕事振りを見せたい。
- 会社のビジョンと本人のビジョンを一致させ、働きやすい働き甲斐のある職場を実現する。



株式会社山豊  
代表取締役

山本 千曲

### 🔗 Action Plan

- 男性の育児休業取得を応援する経営者メッセージの周知
- 女性の育児に関する理解と啓蒙活動
- 子供出生時の父親の特別有給休暇(現在3日間)の拡充
- 男女共に育児休業取得促進を図るための取り組みを企画、実施推進担当者を設置
- 管理職や男性従業員を対象に育児取得の研修会の実施
- 育児休業給付金や育児休業中の社会保険免除等の制度について情報提供

### 👤 Personal Action Plan

- 社長として改めて実施宣言する事と部門長には具体的な実施内容を発表する
- 休暇の取りやすい社風を醸成する
- 育児に関する制度の拡充を目指す
  - ① 育児休業中の社会保険の会社負担
  - ② 時短勤務に関する制度の期間拡大
  - ③ 育休復帰後の処遇の見直し
- 社員の家族向けの会社見学会の実施



広島県  
広島県知事

湯崎 英彦

### 🔗 Action Plan

全ての職員が、意欲や達成感を持って仕事に取り組む、かつ、誰もが自ら思い描くライフスタイルを実現できる職場環境を目指して、管理職のイクボス化や、男性職員の育児参画などの意識改革に取り組んでいきます。


また、多様な職員が力を発揮するためには、限られた時間で効率的に成果を出す必要があることから、生産性の向上に向け、業務プロセスの見直しやICTを活用したワークスタイルの変革に取り組んでいきます。

こうした取組により、地方公共団体における「ダイバーシティ経営ナンバー1」を目指していきます。

### 👤 Personal Action Plan

- 私自身がイクボスとしての手本を示しながら、管理職全員にイクボスとしての行動目標を立ててもらいます。
- 研修などの機会をとらえて、広島県が目指すビジョンについて自らの言葉で職員に積極的に語りかけることで、職員と認識を共有し、職員の働くことへのモチベーションの向上を図っていきます。
- 出張先や移動中もICTを活用して県庁内にいる職員と打合せをするなど、自らが率先して生産性の高い働き方を行っています。
- 一人の先輩イクメンとして、男女を問わず、子供が生まれた職員に対し、育児に関するアドバイスをを行っています。

———— お問い合わせ ————

 **広島県 商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課**  
〒730-8511 広島市中区基町10-52 Tel.082-513-3419