

## 「目的に応じて選択できる風土」「互いを認め尊重する風土」の醸成

- ・事業所名 リコージャパン株式会社 三重支社
- ・所在地 三重県四日市市新正 1-12-15
- ・設立 昭和34年5月2日 ・資本金 25億円
- ・業種 情報サービス産業 ・従業員数 18,500名
- ・事業内容 各種ソリューションの提供(経営課題/業務課題の解決)
  - ・画像機器・消耗品・ICT関連商品販売と関連ソリューションの提供およびサポート&サービス
  - ・システムインテグレーションおよびソフトウェア設計・開発



### 1. イクボスの取組み経緯と現状

#### (1) 取組みの経緯

会社として2018年2月に「イクボス宣言」を行い、2017年度中に管理職全員が「イクボス宣言」している。また、働き方改革を推進する中でシフト勤務・育児介護フレックスタイム勤務の導入、在宅勤務制度の整備、時間年休の導入などを並行して行うことで、さまざまなライフイベントを迎える社員が働きやすい環境を整備してきた。特に、男性社員が育児休業を取得した場合に、最大で10日間まで有給扱いとすることは、男性社員の育児休業取得の普及に大きく寄与している。三重支社としては2019年より男性育休の取得が進んできた。また、従来から行ってきた支社での表彰も業績表彰だけでなく、「働き方改革賞」なども設定するなど全体で働き方改革を盛り上げる仕掛けも講じている。

#### (2) 男性育休の取得状況

三重支社の人員は117名(取材当時)でそのうち女性社員は18名、男性社員は99名といった状況。2019年に1名、2021年に1名、2022年には4名(対象5名中)、2023年は1名の男性育休の取得となっている。会社全体での男性育休の取得率は、2016年度2.99%で日本の平均を下回っていたが、イクボス宣言後大きく上昇し、2022年度96.8%とほぼ全員の方が育休の取得ができる環境となった。2023年度は100%を目指しており、三重支社についても同様である。当社の男性育休は、出来る限り3日以上取得を推奨しており、対象者や対象者のマネージャーへの取得促進のメール配信のほか、社内外への男性育児休業取得率の公表や社内におけるセミナーの実施などで制度の周知に努めている。

### 2. 男性育休の取得事例とイクメンチャレンジレポート

事例取材に応じてくれたのは、三重第一営業部北勢第二営業所で営業を担当する、葛西慎太郎さん。葛西さんは、会社に対して出産の届出を行った際に、全国の同じ立場の方、またその上司の方とともにリモートでの育児や育休時の待遇や給付などについての勉強会に参加し、何の不安もなく育休に入ることができたと語る。上司の高木所長も笑顔で後押ししてくれたとのこと。

当社は、男性社員が育児休業を取得する際、「イクメン・チャレンジレポート」の提出を求めている。これは、育休中にパパがやるべきことを100項目ほどまとめたもので、復帰後に何ができたか報告し、パートナーの方からもコメントを頂いている。葛西さんもその内容を確認しながら育児へ主体的に参加することがいかに大切かを意識したようだ。また、今回の育休での一番の収穫は、パートナーの方の大変さを、身をもって感じる事ができたことだと語る。その後も積極的に家事を一緒に行なうなど、育児にとどまらず家庭のイベントに積極的に取り組むことで、ご家族と円満で幸せな関係を築いている。



### 3. 会社にとってのメリットと今後の展望

男性育休の取得だけでなく、新しい働き方を前向きに推し進めることは、家庭生活(プライベート)を充実させることはもちろん、家庭環境が充実しているからこそ、仕事においても高いパフォーマンスを発揮できると考えている。また、男性育休を取得した社員がマネージャーとなったとき、自身の経験を活かしたマネジメントが可能となる。更に、パートナーの方の負担を軽減することで、パートナーのキャリアアップの応援もできる。

男性社員の育児への積極的な取り組みは当社だけでなく日本の社会課題であり、男性社員の育児休業取得の推進は社員の意識の醸成であり、その取り組みを紹介していくことで良い人材の確保、社員の定着を進めていきたい。



(右) 高橋 真(三重第一営業部長)様  
(左) 高木直貴(北勢第二営業所長)様