

イクボスのススメ

～経営課題の解決のために

求められる「イクボス」とは？～



共働き世帯や育児・介護などで働き方に制約のある社員が増加するなか、社員が最大限に活躍し、業績を上げる組織をつくるためには、部下の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」の存在が不可欠です。三重県内にイクボスが増え、誰もがワークもライフも充実した生活が送れるよう願いを込めて、この冊子を作成しました。

■ イクボスとは

「職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）」のことを指します（対象は男性管理職に限らず、女性管理職も）。

イクボス10ヶ条

この10ヶ条の過半を満たしていることがイクボスの証です

- ① **理解**
現代の子育て事情を理解し、部下がライフ（育児）に時間を割くことに、理解を示していること
- ② **ダイバーシティ**
ライフに時間を割いている部下を、差別（冷遇）せず、ダイバーシティな経営をしていること
- ③ **知識**
ライフのための社内制度（育休制度など）や法律（労基法など）を、知っていること
- ④ **組織浸透**
管轄している組織（例えば部長なら部）全体に、ライフを軽視せず積極的に時間を割くことを推奨し広めていること
- ⑤ **配慮**
家族を伴う転勤や単身赴任など、部下のライフに「大きく」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること
- ⑥ **業務**
育休取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むために、組織内の情報共有作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化など、可能な手段を講じていること
- ⑦ **時間捻出**
部下がライフの時間を取りやすいよう、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めていること
- ⑧ **提言**
ボスからみた上司や人事部などに対し、部下のライフを重視した経営をするよう、提言していること
- ⑨ **有言実行**
イクボスのいる組織や企業は、業績も向上するということを実証し、社会に広める努力をしていること
- ⑩ **隗より始めよ**
ボス自ら、ワーク・ライフ・バランスを重視し、人生を楽しんでいること



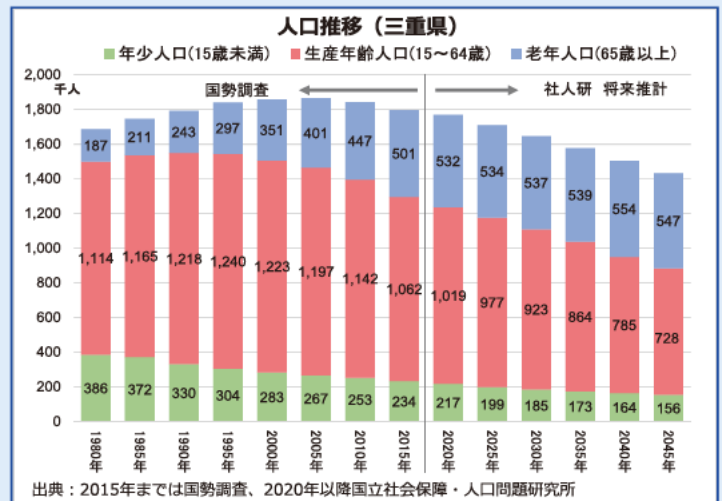
出典：NPO法人ファザーリング・ジャパン

■ 今、イクボスが必要とされるワケ

働き手が30年後には3割減少

少子高齢化により労働力の中心である生産年齢人口が減少していくなかで、人手不足が深刻化しています。三重県においても、人口は2007年にピークを迎え、その後減少し続けています。

働き手の中心である生産年齢人口は、2045年には2015年と比べて3割以上減少することが推計されています。

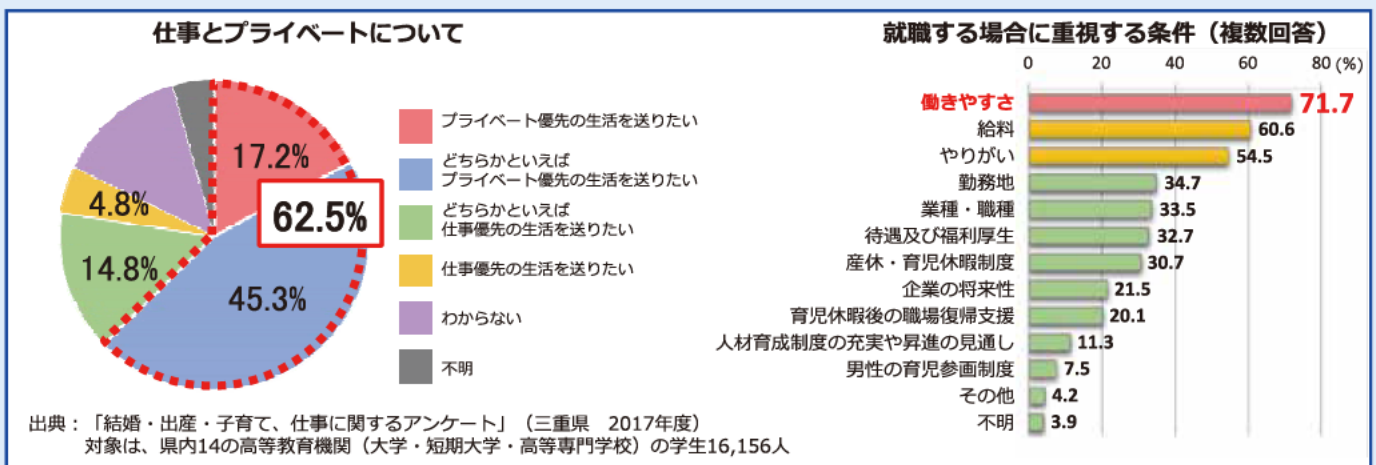


多様な働き方が当たり前の世の中に

2025年には団塊の世代が後期高齢者となり、共働き家庭が増加するなか、今後は出産や育児だけでなく、介護に携わる人が増加することが見込まれています。働くことに制約がある人が増え、フルタイムや長時間労働で働くことができない人が増加することにより、人手不足感が拍車がかかることが懸念されています。

家庭・プライベートを優先したい若者が増加

家庭・プライベート（私生活）を優先したいと考える若者が増えており、ワーク・ライフ・バランスを重視した働き方やマネジメントが求められています。



Point !

企業は、**人手不足感の加速と多様な価値観に対応しながら、限られた人材が最大限活躍でき、かつ業績を上げることができる組織に変わる必要があります。**そのためには、**企業経営者や職場の管理職の意識とマネジメントを変えていくことが重要です。**

■ イクボスの実践により、 企業に期待されるメリット

■ 優秀な人材の確保、育成

職場の「働きやすさ」が職場選びの重要な基準の1つとなっています。社内にイクボスがいることやイクボスとしての取組を社外にアピールすることで優秀な人材の確保につながります。

また、上司が働き方のロールモデルを体現することで、次代のイクボスの育成につながります。

■ 定着率の向上

上司が部下の私生活を尊重して職場環境を見直すことで、部下はモチベーションが高まり、同じ職場で働き続けたいと思います。そのため、イクボスがいる企業は従業員の定着率が高まり、定着率が高まれば部下のスキル向上、そして業績向上につながります。

■ 生産性の向上

上司が部下育成の意識を高め、部下の私生活に配慮するようになると、部下とのコミュニケーションの機会は増加します。

さらに、業務の進め方や体制など現状の見直しが進み、業務の効率化や生産性の向上につながります。

また、それによる残業時間の削減や残業による光熱費の削減などコスト削減にも効果が期待できます。



■ 風通しの良い職場環境

社内でワーク・ライフ・バランスを重視したマネジメントを行うことで、社内“お互い様の気持ち”が醸成され、風通しの良い職場環境づくりにつながります。

イクボスは経営課題の解決につながります！

■ イクボス度チェック

イクボスは、単に、部下に優しいだけの上司ではありません！
 部下のワーク・ライフ・バランスの実現をめざしながら、部下のモチベーションを上げ、仕事の成果を上げる経営者・上司であることが重要です。

下のチェックリストを見ながら、今のあなたのイクボス度をチェックし、足りないことを見直し、実践してみましょう。

みえのイクボス度チェックリスト～あなたのイクボス度はどれくらい?!～



項目別について点数を記入し合計点を算出してください。

- ・ 確実に実施している → **2.5点**
- ・ 一部実施している → **1.5点**
- ・ 意識しているが実施していない → **1点**
- ・ 意識していない → **0点**

	月	日
1. コミュニケーション	/ 15.0	
①部下と毎朝・毎夕、目を合わせて挨拶をしている。		
②組織内の「業務情報の共有」を図るためのミーティングを週1回以上行っている。		
③部下の話聴いている（上司から話しかけるだけのコミュニケーションをしていない）		
④組織内で業務以外のコミュニケーションを図るための工夫をしている。		
⑤部下同士の円滑なコミュニケーションのためのアクションをしている。		
⑥部下とコミュニケーションを図るための工夫を2つ以上している。		
2. 働くモチベーションへの意識と共有	/ 12.5	
①部下の働くモチベーションを把握する努力をしている。		
②部下の生活背景を知る努力をしている。		
③部下の生活背景における課題・悩みを把握している。		
④部下の人生における楽しみ・目標を知る努力をしている。		
⑤働くということに関して部下とコミュニケーションを取っている。		
3. 組織の労働時間の管理	/ 12.5	
①自らの労働時間をしっかり管理している。		
②部下の労働時間を管理している。		
③時間外勤務の「承認」を前もって行っている。		
④時間外勤務の「時間」と「業務内容」が適切かを確認している。		
⑤時間外勤務の多い部下に対して、その改善のための面談等、直接的アクションを起こしている。		
4. 休暇・その他	/ 15.0	
①組織内で有給休暇取得のための工夫をしている。		
②部下が有給休暇・育児休業・子の看護休暇・介護休業等取得しやすい風土づくりをしている。		
③朝礼・ミーティング等で休暇の取りやすい風土づくりのための発言を必ずしている。		
④自ら年次有給休暇等を積極的に取得している。		
⑤部下と自分の有給休暇予定が中長期にわたって可視化され共有されている。		
⑥部下と仕事以外の時間の使い方について考え、話し合いをしている。		
合計	/ 55.0	

Point!

定期的チェックすることで、イクボス度がどれだけ改善したかを確認できます！

■ イクボス実践のポイント



こんなふうに思っていないですか？



育児をしているボスはいないし、関係ないな…

「イクメン」と混同されることがありますが、「イクボス」は育児をしているボスのことではありません！職場でともに働く部下の仕事と私生活（家庭）の両立を応援し、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のことです。つまり、部下がいる上司、すべてが対象です。



イクボスの重要性は理解するけれど、ただでさえ人手が少ないうちのような中小企業では実践している余裕はないよ…

経営者や管理職の目が行き届きやすく、社員同士のコミュニケーションが図りやすい中小企業こそ、取組効果が早く出ることが期待できます！体制面を整備することが難しくても、運用面で工夫できることが多いことも中小企業のメリットです。



ポイント① トップのコミットメント

- ・まずは、トップが宣言することからスタート！
トップがイクボスの必要性、重要性をきちんと理解し、会社としてめざす方向を社員にしっかり示しましょう

トップの本気度を示すことが重要です！

ポイント② 仕組みづくり

- ・業務内容や進捗状況を可視化し、情報共有できる仕組みにしましょう
- ・仕事を属人化させず、休みの人をフォローできる体制などを整えましょう
- ・業務を見直し、“無駄”をなくしましょう
- ・休暇制度や勤務時間など、働き方の制度の変更や柔軟な運用方法を検討しましょう

例えば

～10の実践～

- | | | |
|------------|-------------|---------------|
| ①会議のムダ取り | ④標準化・マニュアル化 | ⑧スケジュールの共有化 |
| ②社内資料の削減 | ⑤労働時間を適切に管理 | ⑨「がんばるタイム」の設定 |
| ③書類を整理整頓する | ⑥業務分担の適正化 | ⑩仕事の効率化策の共有 |
| | ⑦担当以外の業務を知る | |

出典：内閣府 カエルジャパン
『「3つの心構え」と「10の実践」』

ポイント③ 現場の意識・風土づくり

管理職が率先して有休を取得したり、定時退社したりすると、効果的！

- ・トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスを実践しましょう
- ・コミュニケーションを積極的に図り、信頼関係を構築しましょう
- ・組織内の情報共有を図り、チームワークの醸成など、風通しの良い職場にしましょう

社員全員参加で、コミュニケーションをとりながら進めることが大切！

■ イクボスの取組事例

イクボスを実践している県内企業の取組内容を紹介します



トップのコミットメントを積極的に発信

- ✓ 経営者が「イクボス宣言」をするなどにより、イクボスの重要性やイクボスとしてめざす姿を社内で伝える。
- ✓ 経営者や管理職が自ら休暇を率先して取得するなど、社員に姿勢を見せる。
- ✓ 「みえのイクボス同盟」に加盟し、社内外へアピールする。

業務の見直し、効率化の推進

- ✓ 従業員から業務改善の提案をしてもらうコンテストを開催する。
- ✓ ジョブローテーションなどにより業務や情報の共有を図る。

多様な人材に対応した働き方

- ✓ 勤務時間を自由に設定できるフレックスタイム制を導入する。
- ✓ 時間単位で取得できる有給休暇制度を導入する。

仕事を属人化させず、休暇の取得を促進

- ✓ 業務を標準化したり、ジョブローテーションにより多能工化を図ったりすることで、休暇中の人などのフォローができる仕組みを構築する。

組織内のコミュニケーションを図り、風通しの良い職場づくりの工夫

- ✓ 部署ごとにカエル（業務のやり方を「変える」、早く家に「帰る」など）会議を週1回実施することで、プライベートな話などコミュニケーションが生まれてきている。
- ✓ 部署や勤続年数などが異なるメンバーでグループをつくり、食事会や旅行を開催。時には家族ぐるみのイベントも！

部下のモチベーションに配慮した人材育成

- ✓ 月初など日を定めて定期的に部下との面談やフィードバックの機会を設定する。
- ✓ 資格取得等にかかる費用を会社が負担している。

イクボスの成果

- ✓ 出産などを機に退職する社員が減り、従業員の定着率が向上！
- ✓ 業務の効率化が図られ、残業時間を削減！



みえのイクボス同盟

三重県は、職場でともに働く部下の仕事と家庭の両立等を応援する“イクボス”の取組や精神が県内各地に広がり、女性の活躍や男性の育児参画が当たり前の社会、子育て家庭を含むすべての家族に優しい三重県が実現することをめざし、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいただいている（または取り組むことを意思表示していただいた）企業経営者等で構成する「みえのイクボス同盟」を2016年4月に発足させました。

加盟団体へは、イクボスの推進、ワーク・ライフ・バランスに向けた取組に役立つ情報をメール等で提供しています。

ぜひ、ご参加ください。

ホームページ

みえのイクボス同盟

検索



みえのイクボス伝道師

三重県とともにイクボスの普及啓発を図っていただくため、2018年度に、イクボスに対する正しい認識や適切な助言等ができる人材を「イクボス伝道師」として養成しました。（NPO法人ファザーリング・ジャパン中国 顧問 福井正樹氏による講義とワークショップの受講、企業への普及啓発の働きかけ（3社以上）を経て認定）

27名をイクボス伝道師に認定しました！



ホームページ

みえのイクボス伝道師

検索

監修 NPO法人ファザーリング・ジャパン中国 福井 正樹 氏

発行 三重県子ども・福祉部 少子化対策課
津市広明町13番地

TEL : 059-224-2404 FAX : 059-224-2270

mail : shoshika@pref.mie.lg.jp

2019年3月発行