

増やそう！イクボス

～誰もが活躍できる環境づくりを～

人口減少が急速に進む中、地域で暮らす人たちが幸せを感じながら働き、地域の活力になっていくには、「イクボス」の存在が不可欠です。イクボスとは何か、働きやすい環境づくりに必要なこととは……。青森県が開催した「あおりイクボスフォーラム」取材してきました。

あおりイクボスフォーラム

日時 平成31年1月16日(水)
13時30分～16時

会場 青森国際ホテル

・あおりイクボスアワード授賞式

・基調講演

「イクボス式マネジメントで仕事も私生活も両立できる青森県をめざして」

講師 川島高之さん

(NPO法人ファザーリング・ジャパン理事)



▲基調講演講師 川島高之さん

イクボス度チェック ✓

①から③の項目に
チェックが入れば
あなたもイクボス

①部下のワーク・ライフ・バランスとキャリアを応援

- ☐ 子育てや介護などの部下の事情を把握している。
- ☐ 部下とプライベートな話もよくする。
- ☐ 部下が帰宅しなければいけない時間を把握している。
- ☐ 子供の病気で早退する部下を快く送り出せる。
- ☐ 部下の成長を一番に考えている。

②組織としての成果をあげる

- ☐ 組織のチームワーク強化に注力している。
- ☐ 会議、書類、メール等の削減や効率化に取り組んでいる。

③上司自身のワーク・ライフ・バランスを実現

- ☐ 自分自身も、私生活、趣味、社会貢献などを楽しんでいる。

資料：「あおりイクボスガイド」(青森県)

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(仕事と生活の調和)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績においても結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことのできる上司(経営者・管理職)のことを指します。

なぜ今 イクボス なのか？

少子高齢化で労働人口は激減！
「働き手の確保」が組織の大命題に

少子高齢化が進み、これから深刻になってくる大問題が「働き手の確保」です。しかも、働き手は数が減るだけではなく、高齢化していくことが明らかです。今後、団塊の世代の人たちが後期高齢者になり「大量介護時代」に突入していく中では、「子育てや介護により時間に制約のある従業員を生かせる新しい組織運営」を獲得することが企業の生命線になると言っても、過言ではありません。

また、共働き世帯が増加し、核家族化も進んだ現在、家事・育児は夫婦で分担し協働することが一般的になりつつあり、雇用する側にも「従業員の家庭内背景を理解・サポートする意識」がより求められています。

主力選手は「制約社員」でも結果を出せる
「強い組織」で目標達成力アップ

働く場所や時間に制約のある社員が大半を占め、残業できない部下たちを何人も抱えながら、組織の目標を達成しなければならぬ命題がこれからのリーダーに突きつけられます。

ペーパーレス化や会議を減らすなど短時間で結果を出すためにムダを削減すること。「いつ休むかわからない」という制約社員の状況を踏まえ、日常的に「マイナスイデモ回る」チームワークを構築すること。そして、全員でチームの目標を共有し、欠員チームでも結果を出せる「強い組織」づくりを行う「イクボス式マネジメント」が、10年後も企業が生き抜き、管理職自身もいきいき働き続けるために必須となります。

教えて！イクボス実践Q&A

いざイクボス式マネジメントを取り入れようと思っても、具体的にどうすればいいか戸惑うもの。イクボス実践者の川島高之さんの講演から実行のポイントをまとめました。

Q いきなり「イクボスになれ」と言われても…。チームへの働きかけ、何から始めたらいい？

A まずは部下との「1対1の関係」を大切にすることです。日常的なコミュニケーションを心がけ、私生活に配慮しながら、部下の仕事に寄り添うことが必要です。部下の将来像と、それを得るための手段（勉強、人脈、経験、実績など）を一緒に考えることがポイントです。

そして、部下に仕事を任せること。具体性のある職務を上司からの一方通行ではなく、部下の納得感も引き出し、能力に合わせた進行管理を行うことが大切です。

また、社内の会議、書類、手続きなど減らす、止める決断をすることで業務を絞り込み、成果物の良質化を図ります。勤務時間中に「予定の無い」時間をつくることで、部下が相談しやすい、いざという時に代打できる状況に。早く帰ったり、休暇を取る覚悟も決め、「自分がいなくて」という呪縛を解くことも必要です。

部下の意欲と自主的行動を重視する方法で、長時間労働が改善され、ワーク・ライフ・バランス(WLB)を重視する環境へと変えることができます。

Q 部下の多様化、労働時間の削減という時代。チーム力を強化するには？

A 「個人戦(＝属人化)」から「チーム戦」にすることです。例えば、他者の仕事をカバーした人を人事考課で高評価することや、業務管理票を共有し、偏りがあれば配分を変更するなどして属人化を回避させます。

そして、ワーク・ライフ・バランス(WLB)は緩いものではなく、厳しいものという意識づけを全員が行うことです。WLBは与えられるものではなく、自ら取りにいくもの。WLBができない理由を挙げるのではなく、できる手段を考え実行することが必要です。何より、「人生を欲張る」貪欲さを持ちましょう。働き方改革は、生き方改革です！

あおもりイクボスアワード

県では、経営者や管理職がイクボスとしての取組を実践し、ワーク・ライフ・バランスを可能にする職場づくりを推進するため、部下から見たイクボスのいる職場モデルとして優れたエピソードを募集し、「あおもりイクボスアワード」を決定しました。



▲あおもりイクボスアワードの受賞者とイクボスの皆さん

〈受賞者と各職場の様子〉

弘鉄電気工事株式会社
(建設業)
小野 貴司さん

りんごもぎ、通院時の送迎、孫の運動会…それぞれの家庭の事情にもチームワークでこたえ、資格取得の支援や女性管理職の配置にも取り組んでいる。

株式会社サンライズ
(医療・福祉業)
齋藤 由美子さん

個別面談や、「お互い様」が言える環境づくりを通じて、多様な働き方を実現。出産した従業員の継続就業率が100%を達成している。

株式会社I・M・S
(教育・学習支援業)
引間 由実子さん

時短勤務、定時退社デー、遅番専門スタッフの配置といった体制を整備しているほか、キャンプやねぶた観覧などを開催。社員全員が仕事も生活も楽しんでいる。

あおもりイクボス宣言企業募集中!!

県では、従業員のワーク・ライフ・バランスを応援する「あおもりイクボス宣言企業」を募集しています。

あおもりイクボス宣言企業に登録されると…

- ・求人票へ「あおもりイクボス宣言企業」である旨の表示が可能。
- ・希望に応じてイクボスパッジを配布。
- ・「あおもり働き方改革推進企業」認定基準の1つである『「働き方改革」に関する風土づくりに努めていること』を満たす。

株式会社佐々木建設工業
(建設業)
豊川 多恵子さん

技術職と事務職、若手と上層部との間に立つイクボスにより、会社の風通しがよくなっている。県内の建設業で唯一、国が定める女性活躍推進の基準「えるぼし」に認定。

株式会社青森ダイハツモータース
(卸売・小売業)
今有紀さん 中村ひろ子さん 吉田奈津子さん
出町修平さん 前田まゆみさん

ノー残業デー、3日連続休暇取得制度、男性の育児休業を周知し、また、各部署の責任者全員が「イクボス宣言」をして、社員の子育てや介護を応援している。

あおもりイクボス 検索