

いわて イクボス ガイドブック

IWATE IKUBOSS GUIDE BOOK 2018



岩手県は
イクボス推進を
応援します

岩手県

イクボスとは

「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、女性管理職も含まれます。
出典:NPO法人ファザリング・ジャパン <http://fathering.jp/ikuboss/>

岩手県の現状

岩手県の労働人口は、2040年に40万人減少すると推計されており、少なくなる人員で、生産性を向上させ業績を上げるためには、これまでの仕事の進め方を大きく見直す必要があります。

① 労働時間

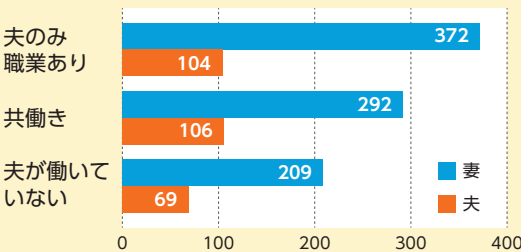
	1人平均月間総実労働時間(H27)
岩手県	155.9時間
全国	144.5時間

(事業所規模5人以上)

平成27年の岩手県の1人平均月間総実労働時間は、全国平均より11.4時間長くなっています。

⇒育児・家事等と仕事を両立しつつ、能力を十分に発揮できるよう長時間労働の削減などの働き方の見直しが必要です。

② 夫婦の家事時間 (H28)(単位:分)



(県民生活基本調査28)

共働き世帯では夫の家事時間は妻の約3割にとどまっています。

⇒家事時間の負担は女性に偏重しており、男性の家事などに参加することの意義、必要性について理解を深める必要があります。

なぜ今イクボスが必要か

労働人口の減少が見込まれ、価値観や働き方の多様化が進む中で、働きやすいマネジメントを担う経営者や管理職が必要になっています。

部下の能力を最大限に発揮させる働きがいのある職場づくりをすること、部下、そして組織を育てることが、経営者や管理職の重要な役割です。

働きやすい環境を整えながら、成果を出し、部下の仕事と家庭の両立を図り、多様な活躍ができる、組織風土づくりを実践する経営者・管理職(=イクボス)が今求められています。

イクボス度チェックリスト

みなさんの上司(または上司であるあなた)の
イクボス度チェックをしてみましょう

- 職場でも家族やプライベートの話を笑顔でできる**
チーム内のコミュニケーションを円滑にできる
- 話し下手な部下には、自分から話題を提供できる**
分け隔てなく、オープンにコミュニケーションできる
- 部下の家族構成を知っている**
日ごろから部下との信頼関係を築き、子育てや、親の介護などに配慮できる
- 保育園から呼び出しがあった部下を温かく送り出せる**
共働きの夫婦の悩みを理解・解決できる子どもや家族の
病気などにも配慮がある
- 部下が帰宅しなければいけない時間を把握している**
部下のライフを大切に考え、チーム内のタイムマネジメントができる
- 部下が急に1人抜けても対応する方法を用意している**
チーム内のマネジメント能力・リスク管理能力が高い
- 部下の成長を常に考えている**
部下に適切なときに適切なアドバイスができる
- 時間をかけずに、結果を出せる自信がある**
自分自身の仕事のマネジメント能力が高い
- 興味の幅が広く、どんな話にも耳を傾けられる**
多様な価値観を認めることができる
- 人生を楽しんでいる**
ボス自ら、ワーク・ライフ・バランスを充実させている

チェックが10～9個

これからも、部下が
働きやすく、結果を出せる
マネジメントを。

チェックが8～6個

イクボスまでもう一息。
さらに素敵なイクボス言動を
増やしましょう。

チェックが5～3個

まだイクボスとは言えません。
「イクボスガイドブック」で
ブラッシュアップを。

チェックが2個以下

イクボスへのスタート地点。
「イクボスガイドブック」で
少しずつ実践を。

次項の「イクボス10か条」を参考として、自身のイクボス度UPを目指しましょう!

<p>1</p> <p>理解</p> <p>現代の子育て事情を理解し、部下がライフ(育児や介護等)に時間を割くことに、理解を示していること。</p>	<p>5</p> <p>配慮</p> <p>家族を伴う通勤や単身赴任など、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。</p>	<p>7</p> <p>時間捻出</p> <p>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。</p>
<p>2</p> <p>ダイバーシティ</p> <p>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。</p>	<p style="text-align: center;">イクボス10か条</p>	<p>8</p> <p>提言</p> <p>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。</p>
<p>3</p> <p>知識</p> <p>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。</p>		<p>9</p> <p>有言実行</p> <p>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。</p>
<p>4</p> <p>組織浸透</p> <p>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。</p>	<p>6</p> <p>業務</p> <p>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。</p>	<p>10</p> <p>腕より始めよ</p> <p>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。</p>

出典:NPO法人ファザーリング・ジャパン

もっと深く知りたい方は下記も !!

イクボスプロジェクト NPO法人ファザーリング・ジャパン <http://fathering.jp>

イクボスの 具体的な取組を進める 3つのポイント



その1 意識改革の取組事例

- マネジメント職対象の研修を開催し、意識改革を進める
- 働き方改革を組織の重要課題として位置づけ、改革のキーパーソンとしてのイクボス育成を目的とした、定期的な講習等を年度計画に組み込む
- 立場や年代、所属と言った縦割りを超え、イクボス育成を目的とした組織横断のプロジェクトチームを発足する
- 他団体や組織との合同勉強会や事例検討会を開催し、事例共有と研究を行う



その2 風土醸成の取組事例

- 具体的な業務削減を上司が自ら提案、提言し、誰もが定時退社出来る職場風土を作る
- 上司自らが休暇の取得や家庭、地域への参画を率先して行う
- 業務の優先度を明確にし、削減するところは覚悟を持って削減する



その3 環境整備の取組事例

- ボスと部下がプライバシーではなくプライベートを共有する機会を設ける(ランチミーティング等の実施や子育て中社員の意見交換会など)
- 介護休暇や看護休暇、アニバーサリー休暇等の制度を整備する
- イクボス宣言やハラスメント禁止啓発の広報を、組織の誰もが目に見える場所に掲示し、トップからの明確なメッセージであることを全組織に共有する

株式会社 北日本朝日航洋



代表取締役社長
岩尾哲二さん

主な取組

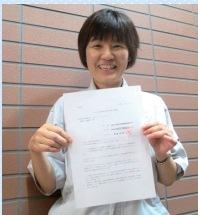
- 業務属人化回避と業務負荷調整のための「チーム毎ミーティング」毎週開催
- 「こころの健康づくり」宣言でメンタルヘルス・ハラスメント対策を継続
- 検診受診率100%、特定保健指導の導入、二次検査受診率向上の取り組みなどを実施
- その他両立支援の取り組みを継続(育児/介護/治療等多方面の「両立」)

イクボスからのメッセージ

取組の結果、所定時間内に終わらせよう!と言う工夫が従業員に見られるようになり、深夜残業と有給取得率が2014年度比で約6割減・1.6倍に増えたほか、育児取得が男女100%となりました。若い人材も入社してくれるようになり、社員全体での離職も3年連続ゼロです。更なる成果を生むため、今後現リーダーの推進力を底上げするとともに、次世代リーダーへの人材育成を行い、職場環境改善力をステップアップさせていきます。

【株式会社北日本朝日航洋】盛岡市門2丁目1-1 TEL.019-651-5311 従業員数:88名

有限会社 東西不動産ホーム



代表 水谷みさえさん

主な取組

- イクボス企業方針5か条を独自に宣言
- 「人は一人一人違う」という前提でのマネジメント
- 岩手県で初めて、ファザーリング・ジャパンの運営する「イクボス中小企業同盟」に参加

イクボスからのメッセージ

人生の選択肢を広げてもらうためにも、ダイバーシティを経営の重点に取り組んでいます。「挑戦なくして成長なし」一人一人に今必要なことは何か、私(ボス)に出来ることは何か、今やれることを常に考え、従業員との一体感を感じ取れる働き方を目指しています。

【有限会社 東西不動産ホーム】本店/一関市地主町7番8-1号 TEL.0191-48-5173 従業員数:10名

株式会社 日本政策金融公庫 盛岡支店



支店長兼事業統轄
三國榮一郎さん

主な取組

- 支店の管理職全員がイクボス宣言、イクボスバッジで宣言を見える化。
- 計画的な休暇取得や、ノー残業デー週2日の実施。
- ランチミーティングの場を設け、職員間の情報共有やコミュニケーションの円滑化を図っている。

イクボスからのメッセージ

日本政策金融公庫では、仕事と育児・介護・趣味・資格取得等の両立支援の整備に加え、ノー残業デー週2日の実施や計画的な休暇取得、男性の育児参画の奨励等に取り組むなど、「ワークライフ・マネジメント推進」に力を入れています。

【株式会社 日本政策金融公庫】盛岡支店/盛岡市菜園二丁目7-21 TEL.019-653-5121 従業員数:66名

久慈市



イクボスセミナーの様子

主な取組

- 形骸化した「ノー残業デー」の再定着を目指し呼びかけを行っているほか、登庁・退庁時刻のチャイム放送を3月より導入
- 市内企業への取組拡大を推進するため、イクボスや働き方をテーマにした研修を実施(今年度は1か所で実施)
- 職員向けのワーク・ライフ・バランス講座やイクボス講座を実施

イクボスからのメッセージ

安心して子どもを産み育てるとともに、性別にかかわらず仕事・育児・介護・地域活動等、自らの希望に応じて活躍できる社会を目指すことは、久慈市のスローガン「子どもたちに誇れる 笑顔日本一のまち 久慈」の達成に寄与します。庁内に留まらず、市内企業での出前講座等を通じて、久慈市におけるイクボス育成を推進してまいります。

【久慈市】久慈市川崎町1番1号 TEL.0194-52-2111 職員数:644人

いわてイクボス共同宣言

岩手県では、2017年1月18日、ファザーリング・ジャパンの安藤代表と川島理事を迎え、岩手でもイクボスを育成していこうという理念に共感した組織団体が合同で「いわてイクボス共同宣言」を実施しました。



もっと深く知りたい方は下記も☑!!

NPO法人ファザーリング・ジャパン東北 <http://fjtohoku.jp>

NPO法人ファザーリング・ジャパン 代表理事 安藤哲也氏より

少子高齢化対策、働き方改革は待ったなしの状況。自治体も企業も、そして個人も意識と行動変革が求められています。「いわてイクボス共同宣言」は働き方の見直し、ライフワークバランスの推進をオール岩手でやっていこうという強い意思表示。そのキーパーソンが各職場にいるイクボスです。多様な事情を抱えるスタッフに「働きやすさ」を以って支援し、「働きがい」を持って仕事をすることで個人の幸せと企業の成長が同時に達成できる。そうした社会の実現が大事です。過去の慣習や障壁を超えて、社会の変革を目指す経営者や管理職が岩手にもっと増えて欲しい。新しい時代の理想の上司、「いわてのイクボス」をこれからも応援していきます。



岩手県知事によるイクボス宣言

平成28年6月18日に開催された「男女共同参画フェスティバル開会式」において、働き方改革やワーク・ライフ・バランスなどの「将来世代を応援する仕組みの構築」を進め、男女がともに自らの希望に応じた形で仕事と生活の調和を図ることができるよう、岩手県知事として、イクボス宣言を行いました。

岩手県では、イクボスの考え方を普及させ、広く県内に働き方改革を進め、誰もが持てる力を存分に発揮し、自らの希望に応じて活躍することができる社会の実現を目指していきます。



達増拓也知事

イクボス宣言

豊かな自然と人とのつながりを大切にしながら、生活を育んできた岩手にふさわしい、暮らしと仕事の調和の実現に向け、ここに宣言します。

- 一 私は、職員のキャリア形成を図りつつ、率先して育児休業、介護休業などを取得しやすい環境づくりに努め、仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」となります。また、組織としての成果の向上を図り、自らも仕事と生活の充実に取り組みます。
- 一 私は、女性が持てる力を存分に発揮し、自らの希望に応じて活躍するとともに、男性も育児や介護、地域活動に積極的に参画するよう全県的な気運の醸成に取り組みます。
- 一 私は、県内の企業や団体に「イクボス」を増やし、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等の「働き方改革」などの取組を進め、社会全体で、結婚、妊娠、出産、子育てを支え、県民が安心して子どもを生み、育てることができる岩手県の実現に向け全力で取り組みます。

平成28年6月18日

岩手県知事

達増拓也



イクボス宣言をしましょう!

次の例を参考に、皆さんもオリジナルのイクボス宣言をしてください。

イクボス宣言

私は、部下の育成を積極的に行うとともに、働き方の見直しを通じて、部下の仕事と家庭の両立を応援しながら、自らも仕事を充実させつつ、私生活を大切に
する「イクボス」となることを宣言します。

年 月 日

企業・団体名

署名

女性活躍・子育て支援に 取り組む企業を応援します

いわて女性活躍企業等認定制度

女性の活躍推進に向けて積極的に取り組む企業等を「いわて女性活躍認定企業等(ステップ1)」、「いわて女性活躍認定企業等(ステップ2)」として認定します。



ステップ1



ステップ2

いわて子育てにやさしい企業等認証制度

仕事と子育ての両立支援など男女が共に働きやすい職場環境づくりに取り組む企業等を認定し、顕著な成果があった企業を表彰します。



共通のメリット

- 県のホームページ等により、広く県民に紹介します。
- 職業安定所の求人登録票に表示できます。

いわて子育てにやさしい企業等認証制度のメリット

- 県単融資制度(県商工観光資金)にかかる保証料率の引下げ(0.05%)の対象となります。
- 県が発注する特定の施策に係る物品購入(10万円以下)と印刷物製作業務(30万円以下)の契約について優先されます。
- (公財)いきいき岩手支援財団の「子育てにやさしい職場環境づくり助成金」の対象になります(最大30万円)。

いわて イクボス ガイドブック

発行 岩手県環境生活部若者女性協働推進室
〒020-8570 盛岡市内丸10-1
TEL019-629-5346

監修 特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン東北

(平成30年3月)