

IKU BOSS

press

今こそ、イクボス

部下がモチベーション高く働き続け、
優秀なあの社員が辞めずにすむように、
今、ボスがやるべきことは？

データで見る 「なぜ、今イクボスなのか」

イクボスとは何か

イクボスとは、部下や社会、そして組織を育(イク)てる上司(ボス)のことです。イクボスは、職場で共に働く部下やスタッフの“仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)”を考慮しつつ、その人のキャリアや人生を応援します。また、組織をチームとしてまとめ、業績や結果を出す一方、自らの仕事と私生活の両立を楽しむ、そんなボスです!



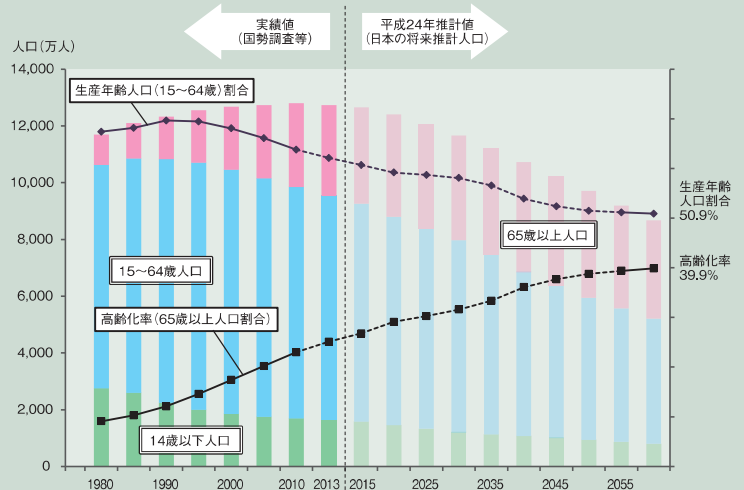
なぜ今、イクボスに取り組むのか

なぜ今、イクボスが求められているのか。それは日本が直面する社会的背景にあります。人口減少や高齢化のなか、働き手が減少する一方、共働き世帯や介護に従事する社員が増加。今後、企業が優秀な人材を確保し、社員が働き続けるためには、仕事と私生活が両立できる職場、そしてそんな職場を作る経営者や上司がいる企業が注目されています。

1 日本の働き手は減り続けている。

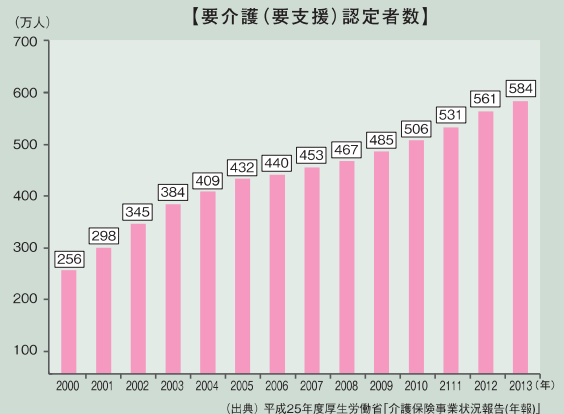
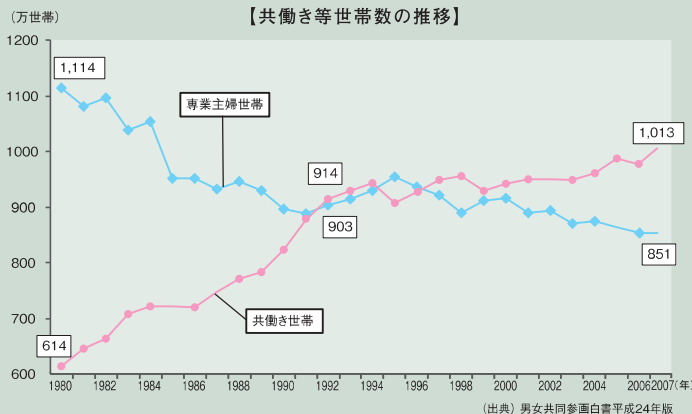
日本の人口は減少局面を迎えています。30年前と比べると、高齢化率は2.6倍に、働き手である生産年齢人口は、今後30年で3割減少すると予測されています。

(出典) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」、出生中位・死亡中位推計(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」



2 共働き世帯や介護を担う社員が増えている。

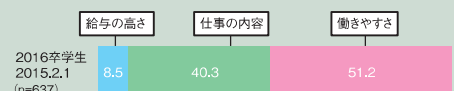
以前は、圧倒的多数だった専業主婦世帯も、1990年代に入ると、共働き世帯と逆転し、その差は広がりつつあります。また、要介護者数も増加傾向にあり、まもなく、団塊の世代が後期高齢者となり、“大介護時代”に突入。今後は、育児と介護の両方を同時期に担うダブル制約社員が増えることも考えられます。



3 これからの人材は、「働きやすい企業」を選ぶ。

学生に、「給与の高さ」「仕事の内容」「働きやすさ」の3つのうち、働く上で大切にしたいものを一つ挙げてもらうと、第1位が「働きやすさ(51.2%)」、次に「仕事の内容(40.3%)、次いで「給与の高さ(8.5%)」となり、「働きやすさ」に重点を置きたいと考える学生が半数を超えています。

【働く上で大切にしたいもの】



(出典) 2016就職活動に関する調査(2015年2月1日状況) ©AIDEM Inc.

上司が変われば、職場も変わる 組織・人材・社会を育てる 「イクボス」のススメ

少子高齢化で働き手が減り、共働き世帯や介護離職者が増加しつつある昨今。適材適所の人材マネジメントが、企業成長のカギとなっている。しかし、女性活躍推進や男性の育児参画に対する理解不足から、未だに貴重な人材を戦力外とみなしてしまいがちな経営者や管理職も多い。そこで自身も3人の子を育てながら、多くの企業で「イクボス」を実践してきた安藤氏に、これからの経営者や管理職のあり方について伺った。

新しい時代の理想の上司、 「イクボス」とは？

「イクボス」とは、育児をするボスではありません。部下のワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立）を考慮したキャリア形成を支援しつつ、男女とも働きやすい環境づくりとチームマネジメントによって、組織の業績も上げられる上司のことです。

これまでの日本は男性労働者と専業主婦という家庭がほとんどで、女性が家で育児を担当し、男性が外で長時間働きながら成長してきました。しかし今は産業構造が激変し、働けば物が売れる時代ではありません。品質優位性も既に海外に追いつかれ、新しい目標でより付加価値の高い商品を作る力が必要になっています。

例えばノンアルコールビールの「キリンフリー」は爆発的なブームになりましたが、この商品を開発したのは授乳中のママ社員。育児をしながら家庭を守って仕事をする、そんな女性達がヒット商品を生み出しているのです。これは男女の能力差ではありません。男性も育児に参画して家庭回帰する環境を整えば、新たな視点を育て仕事にも活かせるは

ずです。

また、女性の大学進学率も伸び、出産育児を経て再立しながら働きたい女性は多い。今後はそういった人材も活用、育成できる「イクボス」の存在がますます重要になるでしょう。現実には育児だけでなく、介護、キャリアアップの勉強など、それぞれの事情を抱えて、働く時間に制約のある社員も多いのです。そのようなダイバーシティ（多様性）を理解し、誰もが生活と仕事をうまく両立させながら能力を発揮して、会社や組織をサステイナブルに成長させていく、そういった職場を作ることがまさに上司の仕事だと思います。

「イクボス」の采配が、 無駄を省いて成果をあげる

日本は他の先進国と比較して、ホワイトカラーの生産性が著しく低いそうです。海外勤務経験者は「海外では会議に責任者一人が出てくるが、日本は何人も結局誰も決められず、また持ち帰る。時間の無駄に加え、決定も遅い」と指摘しています。このタイム・マネジメント力の欠如は、長らく続いてきた長時間労働という現象にも表れています。若い頃はそれで鍛えられる面もあるでしょうが、今は

共働きが増えたり少子高齢化が進んだり環境が劇的に変化しています。そして、能力が高い優秀な社員ほどより働きやすく、高く評価してくれる場所を求めて辞めていきます。こういった組織は結局、ダメになっていくのです。

一方、「イクボス」がいる組織では離職者が減り、社員の事情に合わせた働き方によって生産性が上がります。ワーキングマザーはみんなやっていることですが、時間制約があるなか、どうにか工夫して、効率よく働くのです。そこをうまくマネジメントして「チーム力」を高めるのが「イクボス」です。長時間働かなければ成果が上がらない、という思い込みは止めましょう。メーカーと商社では働き方も課題も違うでしょうが、部下や自社の状況をよく見て、本当の課題は何かを自分の頭で考えることが大切です。うまくいかない理由は必ずあり、それは決して克服できない問題ではありません。単に「社員のやる気がない」と決めつけるのではなく、何がやる気をなくしているのかなどのメカニズムを自分で考え、対処するのが「イクボス」です。

「イクボス」を推せば、業務の効率化のみならず社員の内面での健康や家庭の安定による勤労意欲の改善、過労やメンタル

に対するリスクヘッジ、震災時のBCP対策などその効果は多岐にわたり、実際に成果を上げて実証している企業も数多くあります。

「イクボス」たるものの 心構え

僕が「イクボス」を勧める理由はいくつかありますが、一つは理想のロールモデルが見つからないため、管理職になりたがらない若手が増えていることです。ワーキングマザーが必死で家庭と仕事を両立している姿を見て、「私には無理」と結婚・出産で退職する姿と同じです。これは個人個人の能力の問題ではなく、働き方・職場環境の問題で、ここをしっかりとアセスメントし、誰もが無理なく能力を発揮できる環境作りができれば解決します。そしてそれがボスの仕事です。そのためにはまず自分が、ワーク・ライフ・バランスを体験して欲しい。仕事のつき合いだけでなく、家のこと、学校行事、地域の集まりなどに時間を割き、休暇をとってリフレッシュすれば、仕事にも集中できて結果も出る。自分で実感すれば、必ずいいマネジメントができるようになります。

日本はトップダウン社会ですからプロジェクト進行も人事査定も上司次第。権限を持つ

人がその権力を正しく使わないと道を誤ります。「虐待」を英語でアブユーズ(abuse)といいますが、これは身体的暴力ではなく、権力の乱用を意味します。つまり親としての権力を乱用するのが児童虐待で、上司としての権力乱用がパワハラやセクハラです。ですから権限を持つ人は、心してダイバーシティを理解しなければなりません。「仕事が趣味」という人もいるでしょうが、部下には部下一人一人の人生があります。悪意はなくても、無意識に自らの価値観を押しつけるのは疑わしくして虐待する親と同じです。

「コミュニケーション」から 生まれる絆

「イクボス」へのファーストステップは、コミュニケーションです。職場では約7割の人が何らかの問題を抱えていると言われますが、「この人に言っても無理だな」と思えば部下は何も話しません。まずは日頃から自らのプライベートや失敗談も話しながら、部下との信頼関係を築いてください。家族や趣味などの話をするうちに、部下が大切にしているライフの本質が見えてきます。子どもが保育園に通っているなら「この時期は風邪が流行るから、

急な休みの可能性がある、チームメンバーでやなぎ」といったマネジメントができるわけです。みんなが常に健康でフルタイムで働けるわけではなく、あなたもたまには問題がないだけで、明日病気になるかもしれない、老親が倒れるかもしれない。「イクボス」は育児する人の福利厚生ではなく、みんなで共に支え合い、成長するためのフェアなマネジメント・スキルなのです。

もちろん誰もが急に「イクボス」になれるのではなく、やってみて納得し、「こっちの方がいい」と勝手に落ちるまでにはやはり時間がかかります。導入時は反発や混乱があるかもしれませんが、80年代にも「週休2日になったら会社が潰れる」と騒ぐ経営者がたくさんいました。しかしそれが理由で潰れた会社など、僕は見たことがありません。

目先の利益や数字だけで単純に判断せず、今「イクボス」を進めれば、この会社はずっと残って成長していく。それが社員のため、組織のため、ひいては社会のためだ、という信念を持って欲しい。そして、自分自身が人生を謳歌し、部下から尊敬されるような人間の魅力に溢れる「イクボス」になっていただきたいと願っています。



安藤 哲也 NPO法人ファザーリング・ジャパン 代表理事

1962年生まれ。二男一女の父親。明治大学卒業後、出版社や書店、IT企業など9回の転職を経て、2006年にNPO法人ファザーリング・ジャパンを設立。「育児も、仕事も、人生も、笑って楽しめる父親を増やしたい」と、年間200回の講演や企業セミナー等で全国を飛び回る。厚生労働省「イクメンプロジェクト」推進チーム、内閣府「男女共同参画推進連携会議」委員、読売テレビ「休職返社国民会議」委員などを歴任。著書に「パパ！育児」の経験～仕事も育児も楽しむ生き方」他多数。

北九州のイクボス紹介

イクボスの存在は会社や社員に、とてもプラスの存在!
北九州市内のイクボスがいる企業を紹介します。

「楽しく働く」を実現すれば、
利益もついてくる。



代表取締役社長
内山 文治さん

当社が目指してきたのはラテラルサービス。1人ぬけても周りが補えるように考えています。この考えを浸透させるため、社員に直接声かけをするほか、社員研修に時間をかける、会社の理念と哲学を記した手帳を配布するなど、常に全社へ情報を発信しつづけてきました。その甲斐あって、互いに助け合うことで子育て中も働きやすい環境が整ってきました。結婚出産で一度退職した優秀な人材が復職する例も多く、結果的に利益につながっています。

会社のトップが、働き方について一緒に考えてくれるから安心です



社長秘書
小橋 佳緒里さん

業務上休日出勤を行うことが多く、子どもを預けられない時は子どもと共に出勤しています。社員の家族が互いに交流できる機会もあり、これはすべて、社長から「こうしたら?」と声をかけてもらって実現したこと。社員同士のサポートはもちろん、トップが、働きやすさを一緒に考えてくれる安心感は大きいですね。

イクボスが起こした良い変化

- 長く働く女性社員が増え、女性管理職が29%まで上昇。
- 社員同士で互いに業務を補完することが上手になった。
- 効率をあげる努力をするため問題発見&解決能力が養われた。

株式会社ウチヤマホールディングス

介護施設運営のほか、飲食事業、不動産事業、カラオケ事業など多様な事業を展開。2014年に東証一部上場。トップの声かけにより、社員全体が業務を補いあう体制が浸透しており、グループ内で現在、出産・育児休業の取得者は20名以上。



北九州市小倉北区熊本2-10-10 内山第20ビル1F
●業種/介護、カラオケ、飲食、不動産
●社員数/4,078名(パート他非正規社員含む) ※2015年3月末現在
<http://www.uchiyama-gr.jp/index.html>

社員との「ご縁」を大切に
未永くつき合える会社になりたい。



取締役社長
工藤 敏明さん

接客でも物流現場でも、より良いサービスを目指して競争力を高めるには、女性の視点が必要不可欠です。当社では2013年からポジティブ・アクションを推進。社長である私も推進委員会の一員です。女性のキャリアプラン制度を導入するなど組織改革を進めるほか、能力・意欲ある女性が活躍できる風土をつくるべく、啓蒙活動及び制度見直しに取り組んでいます。縁あって入社した社員が、「この会社で働いてよかった」と思う会社でありたいと考えています。

「制度があっても使いづらい」そんな心配はありません



管理部 総務課 ポジティブ・アクション推進担当
三好 愛子さん

育児休業を取得するとき、上司から「特に何も問題ない」と言われたことを覚えています。私の休業について、一括して同僚へ通達していただけたのも本当にありがたかった。「制度を使いづらい」という話も聞きますが、社長が味方についてくれる、それを表明してくれるのは心強い。現在2児の子育て中ですが、時短勤務についても周囲の協力が得やすい風土が根づいています。

イクボスが起こした良い変化

- ポジティブ・アクションで女性の管理職・営業職が誕生。
- WLB推進&業務効率化で、生産性UP!
- 現場で働く女性からフォークリフト等の資格取得者が続出。

株式会社安川ロジステック

総合物流サービスのほか、物流・オフィス機器販売、電機部品材販売・貿易などを行う。北九州空港の活用など、地域活性化にも貢献。「ポジティブ・アクション」や「K30(効率30%UP)活動」など、女性活躍支援・WLB推進を進めている。

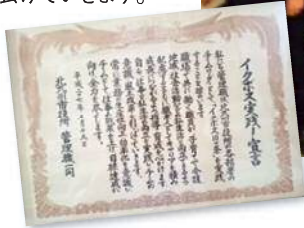


北九州市小倉北区米町1-1-21 5F
●業種/総合物流サービス、物流・オフィス機器販売、電機部品材販売・貿易
●社員数/270名(非正規社員含む) ※2015年7月22日現在
<http://www.ylnet.co.jp/>

北九州市役所

イクボス宣言始めました!

北九州市役所では、市内において“イクボス”を普及するため、まずは「隗より始めよう」との思いから、市長及び幹部職員に続いて、課長級以上の全管理職が「イクボス宣言」しました。今後は、“宣言”だけにとどまらず、いかに“実践”に移していくかをテーマに、市役所の取組みとあわせて、市内の企業や団体にも取組みを広げていきます。



北九州市役所のイクボス10か条(イクボス宣言書)

- ① 部下が子育て・介護・地域活動などのライフに時間を割くことへ理解を示すこと
- ② 子育てや介護など、両立しながら頑張っている部下を応援し、勤務時間内でいかに成果を上げているかを正当に評価していること
- ③ 両立のための支援制度などを知っており、自ら部下に取得を促すこと
- ④ 管轄している組織全体に、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 異動や業務分担など、部下のライフに大きく影響を及ぼすものについて、遠慮ではなく配慮をしていること
- ⑥ 両立支援制度の取得者などがいても業務が滞らないよう、情報共有やチームワーク醸成など、管理職に求められるマネジメントを講じていること
- ⑦ 部下がライフの時間を取りやすいよう、会議の短縮や書類の削減、意思決定の迅速化、業務改善などを進めていること
- ⑧ 自分の上司や人事部門などに対し、職員のライフを重視したマネジメントをするよう提言していること
- ⑨ ボス自らが仕事、私生活、社会貢献等というワーク・ライフ・バランスを重視し、楽しんでいること
- ⑩ 組織の長として求められる責務を果たし、成果を上げていること

市内の企業・
団体のみさまざま

本市では、企業及び団体等へ講師を派遣して、イクボスやワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを実施する「企業向け出前セミナー」(無料)を実施しています。「これから取組みを検討したい」または「取り組むにあたって何から始めるとよいのか」など、企業の規模や現状に合わせて、講義内容をカスタマイズできますので、どうぞ、お気軽にご相談ください!
なお、女性活躍推進・ワーク・ライフ・バランスに関する様々な支援・助成制度についてお知りになりたい方は、下記サイトをご覧ください。

北九州市 はじめようワーク・ライフ・バランス

検索

<http://wlb-kitakyushu.jp/>

発行

北九州市総務企画局女性の輝く社会推進室女性活躍推進課
〒803-8501 北九州市小倉北区城内1-1 TEL 093-582-2209

リサイクル適性
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

北九州市印刷物登録番号第1507013C号