

# IKUBOSS PRESS

2018.SPRING【発行：北九州イクボス同盟】



## 「働き方改革」の取組み方 説明書（トリセツ）を発行しました

2017年度北九州市では、イクボスが実践しているマネジメントの基本的な考え方を一冊の冊子にまとめ発行しました。経営者編、管理職編の2部構成で、考え方と取り組むための具体的方法をまとめています。

冊子をご覧になりたい方は、北九州イクボス同盟のホームページをご覧ください。どうか、下記までお問い合わせください。

限られた人材、限られた時間の中で生産性を高め、業績好調を実現する秘訣を学び実践していきましょう！



北九州市総務局  
女性の輝く社会推進室女性活躍推進課  
TEL093-582-2209

## 働き方改革のカギとなる 「イクボス」

変化の大きなこれからの未来、組織が持続可能に成長していくためには、企業におけるダイバーシティ・働き方改革の推進は必須です。

「長時間労働」「売上低迷」「社員の士気低迷」「人材確保・定着」…等々、これらは多くの企業の共通課題です。これらの課題を解決する糸口が「働き方の改革」であり、それを進めるキーパーソンとして注目されているのが「イクボス」です。

そこで北九州市では、経営者や管理職が「イクボス」として、自らワー

ク・ライフ・バランスを実践しながら、従業員の仕事と家庭生活の両立、キャリア形成を応援し、生産性の向上や多様な働き方を推進することにより、働く人・企業がともに成長し、さらには、街の活性化に多くの人が参画することを目指す、という趣旨のもと「北九州イクボス同盟」を設立いたしました。

### 【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)の略。

共に働く部下・職場スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の結果も出つつ、自らも仕事と私生活を楽しむことが出来る上司(経営者・管理職)のこと。

※男性に限らず、女性管理職も対象

### セミナーレポート

## 北九州イクボス同盟 第一回合同イクボス研修会を開催しました!



2018年2月14日に北九州市(KIPROホール)にて、北九州イクボス同盟による、研修会を開催しました。

当日は北九州イクボス同盟加盟企業を中心に40名の参加者が集まり、講師の高見真智子氏(株式会社サイゼラーニング代表)によるセミナー+ワークショップ(ワールドカフェ)が行われました。

### 参加者アンケートより

- 社長自らが、早々に退社するようにする!
- 他社が取り組んでいるアイデアを聞いてとてもよかった
- メンバー一人一人をしっかりと見ていきたい
- コミュニケーションを大事にしたいと思った
- 自社でも座談会等を開催し、互いに気づく場を作りたいと思った

## 北九州イクボス同盟に 参加しませんか?

北九州市内に事業所を有し、設立趣旨に賛同する企業・団体であればご加盟いただけます。  
(平成30年2月28日現在:80社・団体加盟)  
下記URLから書類をダウンロードしていただきお申込みください。  
<http://www.city.kitakyushu.lg.jp/page/kitaq-ikuboss/about/>



## 企業取組み事例① 山九株式会社 プラント事業部

# より迅速に、事業部独自で推進 女性活躍から、イクボス育成のフェーズへ

### 規模が大きいからこそ 現場のトップが進める女性活躍

当社は、プラント事業部で「イクボス同盟」に登録をしました。2013年の本社女性活躍推進プロジェクトを受け、2014年に事業部内の「女性活躍推進委員会」設置から始まったこの動きは、「日本の労働人口減が避けられない中、事業部が生き残るためには、ダイバーシティの一環として女性社員にも活躍してもらうことが重要」という当時の事業部長の思いからでした。「量的拡大」と「職域拡大」の2つの観点から進めており、これまでの3年半で、「量的拡大」については非正規から正規への転換や新規採用等を積極的に進めた結果、全体で69名増加。

「職域拡大」については技術・技能系職場に7名、営業職場に2名を新たに配置、育成しています。



### 研修で皆が納得できた 「イクボス」こそが、今後のテーマ

中でも苦慮したのが「職場風土・環境の改善」です。当初、現場への女性専門職配置は、スムーズにいきませんでした。まずは意識改革が大切であると考え、研修等様々な取り組みを行



イクボスに聞きました

プラント事業統括部  
能力開発グループ マネージャー

古賀 芳美さん

い、昨年、管理職対象に川島高之氏の「イクボス講話」を開催したところ、非常に好評で、初めて手応えを感じました。管理職がイクボスの意義と必要性を感じてくれたことで、イクボスが男女ともに受け入れやすいアプローチであることを確信しました。今後の課題はどのように進めていくかということ。山九イクボスのモデルを作り、沢山の「イクボス」を育て、それぞれが働き方改革を進めることで、全ての従業員が働きがいのある事業部にするとともに、将来的には「イクボス」を全社展開していきたいと考えます。

- 業種：陸運業
- 創業：1918年
- 従業員数：11,417名 [連結31,595名]

## 企業取組み事例② 富士通コミュニケーションサービス株式会社

# 社員と管理職との対話によるボトムアップが肝！ ダイバーシティな職場環境をさらに推進

### 「働きやすい職場づくり」で 復職者の不安解消！

コンタクトセンターを運営する当センターは、継続的に働きやすい職場づくりへの取り組みを行っています。

2006年のセンター移転を機に小倉センターで休憩室やリフレッシュルーム、サイレントルームを完備し職場環境を整備。また、育児休業復職者への「復帰プログラム（歓迎会など）」や、出産経験、育児復職者を集めた「お茶会」などを年に数回開催し、現場のリアルな声を吸い上げるボトムアップ方式で制度と環境を整えてきました。さらに、女性の活躍を推進するため、豊前市にサテライトオフィスを開設するなど主婦層の働き方改革に

も力を入れています。

これらは、当センターで育休を初取得した、ダイバーシティ推進担当者の実体験、意見を反映した企画で、現実的で有効な施策は復職者や主婦層だけでなく、同じ職場で共に働く社員全員に喜ばれています。



### ダイバーシティをさらに進める 障がい者雇用、LGBTへの取り組み

働きやすい環境づくりは、出産後



イクボスに聞きました

北九州ソリューションセンター  
センター長兼ダイバーシティ  
推進室プロジェクト統括部長

吉田 充さん

の女性社員だけでなく、全社員を対象に行っており、以前から障がい者雇用も施設を整備するなど積極的に行っています。今後はLGBTの方に対する受け入れ態勢も整えていく計画です。これらの施策は、全社統一でなく当センター独自の取り組みであり、直接、管理職から状況や要望を確認したうえで、計画・実行を行っているのが特長です。

今後の組織を強くするカギは、ダイバーシティへの姿勢と、各職場で多様な社員をマネジメントするイクボスにあると強く実感しています。

- 業種：アウトソーシングサービス業
- 創業：1994年
- 従業員数：4,050名