

石岡市 イクボス ハンドブック



石岡市はイクボス宣言しています!

Change いしおか

～ボスが変われば職場が変わる! 職場が変われば笑顔になる!!～

- 1 管理職の意識改革による職場環境(働き方)の改善
- 2 男性・女性すべてが活躍できる職場づくり
- 3 育児・介護休暇の取得

>>> こちらを推進しています

「イクボス宣言」および「いしおかイクボス企業同盟」への参加をお願いします!本制度は、市内の民間事業所への「イクボス宣言」の趣旨・考え方を広めることで、ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進を図り、市民一人ひとりの仕事と家庭生活、地域生活の両立を目指すことを目的としています。



石岡市内にイクボスを増やすことで、ワーク・ライフ・バランスを推進し、“誰もがいきいきと暮らし、輝くまちいしおか”を目指しています。

石岡市役所 市長公室政策企画課

茨城県石岡市石岡一丁目1番地1
Tel.0299-23-7277

<https://www.city.ishioka.lg.jp/>

協力：NPO法人ファザリング・ジャパン

INDEX

これがイクボスだ!	p2
イクボスが必要とされる背景	p3
イクボスが職場に与える効果	p4
職場環境、見直しのポイント	p5
すぐにできる仕事のスリム化にチャレンジ!	p6
男性育休を推進しよう!	p7

THIS IS IKUBOSU!

これがイクボスだ!

—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、部下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）です。

イクボス10カ条

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

（多様な人材の尊重）

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 業務改善

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 かい 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。



イクボスが 必要とされる背景

社会の状況はどんどん変わってきています。
職場環境・働き方の変化などに対応するためにも
イクボスが組織に必要とされています。

1 共働きでの育児・ 介護家庭の増加

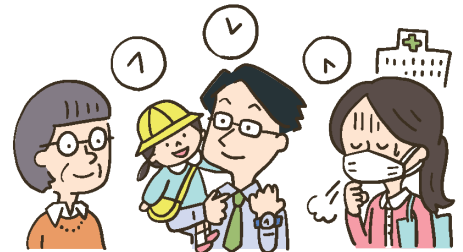


共働き世帯の方が、専業主婦家庭より多くなっています。
専業主婦と働く夫の時代は、昔の話。子育てや介護をしながら働く人も増加しています。またそれぞれの家族が直面している問題もさまざまです。さらに、不妊治療や、自分の病気を抱えている社員もいます。

2 制約社員の増加

「制約社員」とは、働く場所や時間、従事する仕事内容などの労働条件について何らかの制約をもつ社員の総称。

伝統的な会社組織の基幹を成してきた正社員が、会社に言われれば「いつでも・どこでも・どんな仕事でも」働く無制約社員を前提とするのに対し、近年は特定の場所や時間での勤務を希望するパートタイマー・契約社員などの非正社員に加え、正社員でも育児や介護、高齢、病気といったさまざまな事情により働き方が限定される制約社員が増えています。



3 多様性社会

子育てや介護、病気治療などにより、場所や時間に制約がある社員も増えています。さらに、個人の希望により、定時または平日毎日ではない働き方を望む場合もあるでしょう。国籍も文化的背景も多様になっており、食文化や宗教への配慮が必要な場合もあります。



イクボスが職場に与える効果

ワーク・ライフ・バランス(WLB)、ダイバーシティ、業績がバランスよく回っていることが、組織が働きやすい職場として機能し、結果として目標達成にもつながります。

●ワーク・ライフ・バランスを配慮して、働きやすい職場に!

仕事と生活のバランスについて、各自の価値観を受容できる職場づくりを考えることが必要です。就業時間への配慮や、時短勤務、フレックスタイム制の導入、在宅勤務など、各自の強みを生かして働きやすい職場作りを意識しましょう。

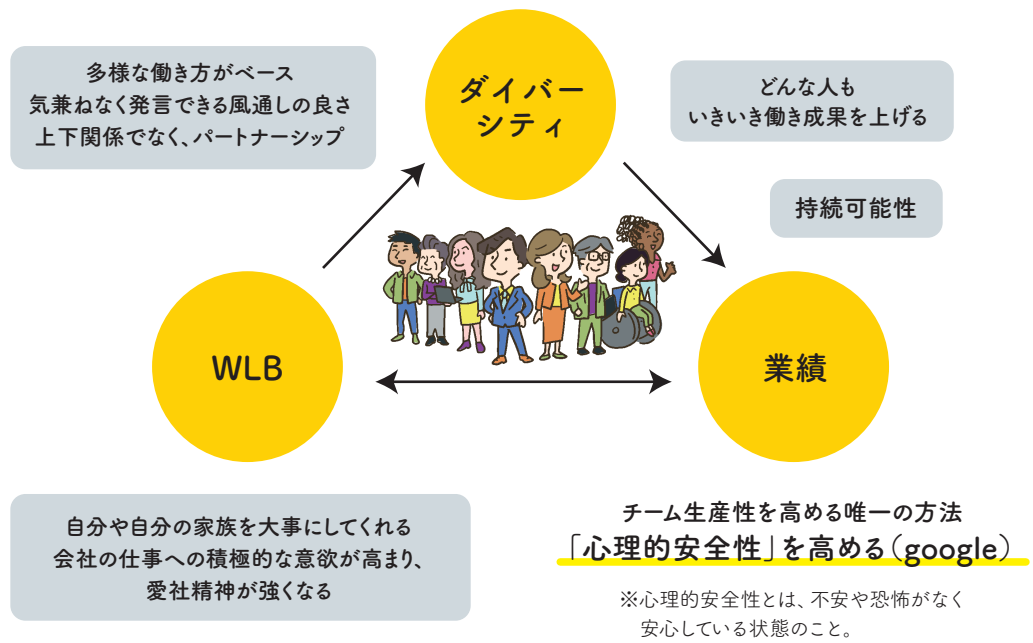
●多様性を考慮することが、職場の活性化に!

育児や介護、国籍など、様々な背景を抱えながら働いている人がいるということに思いを巡らせることも大切です。各自が最大の成果をあげられる制度や活用方法を考え、個々の事情を考慮したキャリアプランを考えることが、職場の活性化にもつながります。

●チーム生産性を高めることが、目標達成の近道!

達成すべき目的を共有化し、メンバーがコミュニケーションをとりながら、よいことも悪いことも共有できる風土を作ること。職場の心理的安全性を高めることが、各自が最大限の力を発揮でき、チーム生産性を高め、目標達成できる近道です。

◎WLB、ダイバーシティ、業績の関係



職場環境、見直しのポイント

見直し

部下をきちんと見る・よく知る・関わる

部下の能力や個人的な事情まで把握したうえで、適材適所の人員・業務配置を実施。信頼関係を構築する。

見直し

部下に適切にフィードバックしている

制約の有無にかかわらず期待を伝え、部下の能力に応じた目標管理を行うことで本人の能力とモチベーションを高める。

見直し

部下に権限委譲している

部下を信頼し任せることで、マネジメントや上司対応の余力を確保するとともに部下の育成につながる。

見直し

働き方のロールモデルを体現している

昭和型と異なる多様な働き方を承認する。



チャレンジしてみよう!

イクボス度 チェックリスト

5つ以上当てはまれば、イクボス合格!



- 部下全員の家族構成を知っている
- 保育園呼び出しのあった部下に、自分から声をかけ「帰ってよし」と言える
- どんな環境でも結果を出せる自信がある
- 部下が帰宅しなければならない時間を把握し、午前中からフルで仕事ができる
- 部下が急に一人抜けても対応する方法を用意している
- 自分自身の出世ではなく、部下の成長を第一に考えている
- 文化的教養が高く、話題に豊富である
- 人生を楽しんでいる

仕事のスリム化にチャレンジ！ すぐにできる

● 会議は、時間と回数、参加人数を減らす！

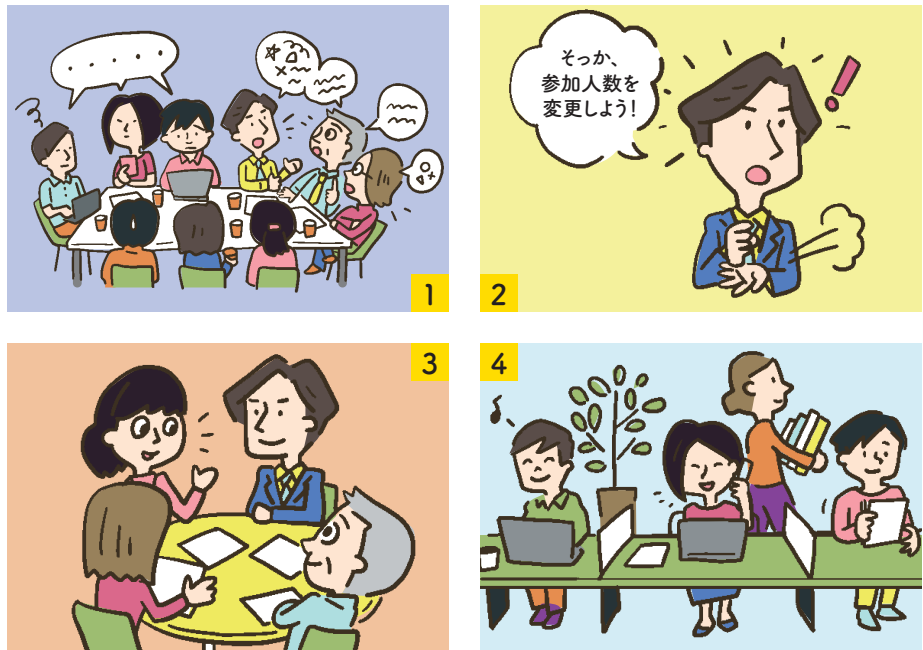
会議時間を1時間とか、2時間などとせず、15分、30分など、内容によって短い時間に設定することも考えましょう。会議を始めるときは、冒頭で着地点を確認するのがおすすめ。なんとなく状況報告して、次回に先送りすることなく、その場で決めることを明確に。参加人数が20人いても、5人しか話さないなら5人が出席し、ほかの人は業務をしていればいいかもしれません。会議前に、できるだけ資料共有し、すぐに本題の議論に入れることも大事です。

● メールは短く、簡潔に書く。件名もわかりやすく！

長いメールを書くと、何を判断して欲しいのか相手に伝わりにくくなります。件名をわかりやすく(「〇〇の件」など)し、文章も短く簡潔にしましょう。目的を先に書くのも効果的です。長いメールになってしまう場合は、電話などで直接話す方が、伝わりやすくなります。
件名:「〇〇の件」など
メール冒頭:「〇日までに、以下について返事をください」など

● 資料は簡潔に。枚数を少なく、作りこみすぎない！

枚数の多い資料やパワポを丁寧に作りこみすぎることによって、時間を取られすぎていませんか。枚数の多い資料は、相手を読み込むために費やす時間も奪うことになります。ポイントを絞って、枚数を少なく、わかりやすい資料作りを心がけましょう。



▶▶ **会議でしゃべっている人数が少ないなら、人数を減らして、ほかの人は別な業務に。**

男性育休を推進しよう！

男性の育休取得推進は、パートナーの産後うつ回避や子どもがいる家庭の基盤作りなど家庭の状況を整えることにもなります。家庭が落ち着くことによって、仕事に打ち込めるようになり、職場にもメリットがあります。



例 イクボス会話術(人事担当)

「今度、子どもが生まれることになりました！」

POINT
喜びを伝えたり、教えてくれたことへの感謝を。

「おめでとう!楽しみですね」

「育休取得しようと思っているんですが」

POINT
人事や上司は、育休取得が当たり前という姿勢で話す。

「それはいいですね!」

「でも育休を取ると、給与が下がるんじゃないですか? 子どもも生まれるから心配です」

POINT
制度を理解して、わかりやすく伝えよう。

「大丈夫です。育休開始後は給与の67%が支給されます。税控除にもなるので約8割程度は受け取れます」

「育休って、いつとるのがいいのかなあ」

「育休自体は、子どもが1歳になるまでに1回だけの取得ですが、産後8週の間取得すると、もう1回育休を取ることができますよ」

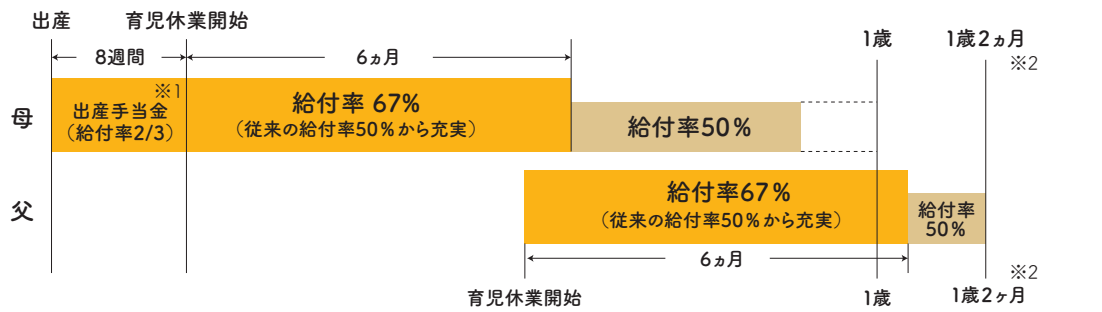
「そうですね。産後すぐ取得して、共働きだから妻が仕事復帰するときに、また取得しようと思います」

POINT
人事から上司にも、あらかじめ相談があることを伝えておく。育休取得しやすい雰囲気作りが大事。

「上司にも相談してみるといいですね」

「ありがとうございます!」

◎ 育児休業給付は、給付割合が67% (休業開始後6カ月の間)



※1 産前産後休業期間に、健康保険から賃金の3分の2相当額が支給されます。
※2 「パパ・ママ育休プラス」を取得した場合は1歳2カ月までの育休取得が可能。