

イクボスアワード2016受賞者に聞く!

# イクボス インタビュー集



BOSS  
IKUBOSS AWARD 2016

管理職  
必見!

## もくじ

はじめに	2
未来を変えるのはこんなイクボスだ！	3
イクボス式のマネジメントスタイル	4
仕事の割り振り方	5
受賞者インタビュー（五十音順）	
<b>グランプリ</b> 齊藤 重光 さん 青森県警察 弘前警察署長	6
森田 誠 さん 戸田建設株式会社 東京支店 建築工事5部長	7
鷲田 淳一 さん P&Gジャパン株式会社 経営管理本部 アソシエイトディレクター	8
<b>特別奨励賞</b> 井上 祥子 さん 株式会社セブテーニ オペレーション本部 シニアディレクター	9
日比野 寿実 さん 日本オーチス・エレベータ株式会社 東日本支社 神奈川支店 横浜営業所 所長	10
三尾 幸司 さん 株式会社 JSOL 流通・サービスビジネス事業部 チームマネジャー	11
森下 大二郎 さん コネクシオ株式会社 常務執行役員 コンシューマ・マーケティング部門長	12
⑧ イクボスの教養	13
あとがき	14
イクメンプロジェクト推進委員会 メンバー紹介	15

## はじめに

「仕事も子育てもどちらも充実させたい、どちらも楽しみたい」という男性が増えています。このような中、政府では、2020年までに男性の育児休業取得率を13%とすることを目標に掲げ、仕事と育児の両立支援の推進に取り組んでいます。

しかし、男性の育児休業取得率は現状で2.65%（平成27年度雇用均等基本調査）にとどまっており、育児休業をはじめとする両立支援制度を利用する男性はまだまだ少数です。

その理由として、制度を利用しづらい職場の雰囲気あげられます。

職場の雰囲気は現場の管理職次第で変わります。

管理職に両立支援制度の知識や配慮がなく、長時間労働を前提としたマネジメントを行ってれば、自分だけが育児を理由に休むことはできないと考える部下も多いのではないのでしょうか。

管理職が部下一人ひとりの仕事と家庭の状況を把握し、マネジメントしながら、急な休みや早退にも、職場全体でサポートできる体制を整えておけば、部下は安心して制度を利用し、育児に取り組むことができるでしょう。

そのためには、長時間労働をなくし、時間に制約があっても成果を出せるよう職場の業務改善に取り組む必要があります。

また、管理職が自ら率先して定時退社し、仕事とプライベートを楽しむことができるなど、部下の手本となることも大切です。このような管理職を「イクボス」と呼びます。

育児にも関わりたい、また育児により時間に制約のある社員が働き続けるために、企業にとって「イクボス」の存在は必要不可欠です。

本冊子は、そんな「イクボス」の取組をインタビュー形式でまとめたものです。是非、これらの取組を参考にいただき、部下が仕事と家庭を両立できる職場づくりに活かしていただければ幸いです。

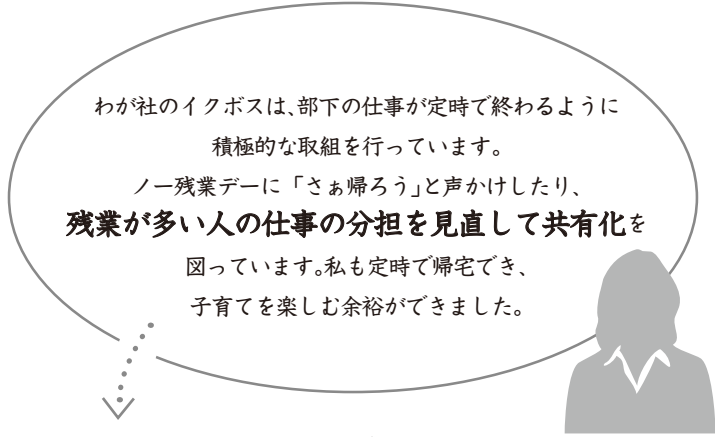
平成28年10月

厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課



わが社のイクボスの口癖は  
**「効率よく仕事しよう！」**  
 そのため、いつも**優先順位を考えて**  
**スケジュールリングや進捗管理**を行い、  
 会議の時間を限るなどムダなく仕事を  
 進める工夫をしてくれています。

**時間の使い方を考えて  
 仕事をしている**



わが社のイクボスは、部下の仕事が定時で終わるように  
 積極的な取組を行っています。  
 ノー残業デーに「さあ帰ろう」と声かけしたり、  
**残業が多い人の仕事の分担を見直して共有化**を  
 図っています。私も定時で帰宅でき、  
 子育てを楽しむ余裕ができました。

**所定時間内で仕事を  
 終わることを推奨している**

**未来を変えるのは、  
 こんなイクボスだ！**

イクボスアワード受賞者の姿から  
**“未来を変えるイクボス”** 像が見えてきました。

うちのボスは、1対1の面談を通じて  
**部下一人ひとりの仕事の状況を把握し、**  
**常にチームでサポートし合える体制を**  
 整えてくれています。

たとえばうちの子が熱を出して突然休暇を申請した時も、  
 チームの中心メンバーが長めの育休を取得した時も、  
 仕事を適正に振り分けて、  
 柔軟に対処してくれました。

**業務遂行がうまくいくよう  
 部下を支援している**

イクボスは、仕事はもちろん家族との  
 時間やプライベートな生活も大切にしています。  
 共有スケジュールには仕事だけでなくプライベートの予定も  
 書き込み、**率先して帰宅したり、休暇を取得する姿を**  
**皆にみせるなど、部下の遠慮を取り除く気遣いも**  
 ばっちりなんです。

**自分の仕事と生活の  
 調和も大切にしている**



私の上司は「子どもは元気？」「奥さんの体調は？」など  
 気軽に話しかけてくれます。そして、さりげない会話から  
**部下の子育てや家庭の事情をいつの間にか把握して、**  
 一人ひとりに配慮してくれています。感謝！

**部下の仕事以外の事情を把握し、配慮している**

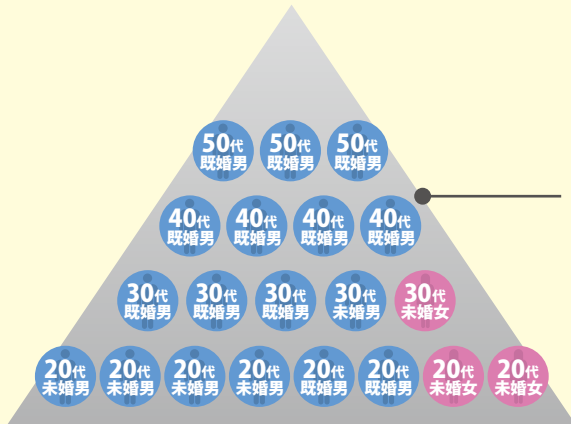
# イクボス式のマネジメントスタイル

男性部下の育児休業取得経験のない管理職の場合は、業務が滞りなく廻るのか不安かもしれません。そのときに必要なマネジメントを考えましょう。

これからの管理職が意識するポイント1

## マネジメントスタイルの変貌

従来は、男性、正社員、終身雇用、場所や時間制約のない社員で構成。



場所時間に制約のない社員グループ

### 一括管理のマネジメント例

職場にプライベートは持ち込むな！

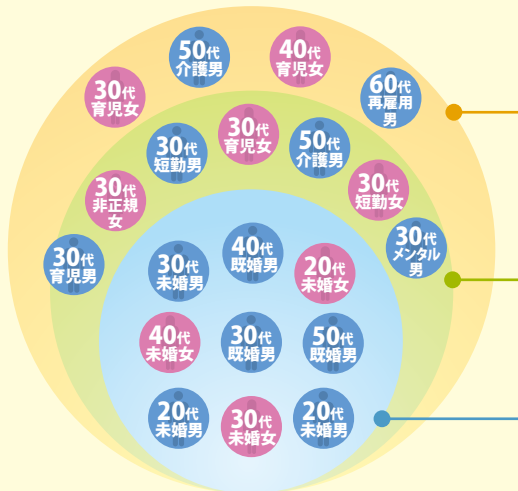
お前の代わりなんていくらでもいるんだぞ。

入社〇年度ならそろそろ課長だな

会社の制度やルールに従え



今後は、雇用形態や働き方の異なる社員が増え、時間場所に制約があったり、従来なら辞めていた社員も増加。



従来は辞めていた社員グループ

時間に制約のある社員グループ

場所時間に制約のない社員グループ

### 多様性受容のマネジメント例

あなたの強みを職場で活かしてほしい

あなたが最大の成果をあげられる制度活用を考えよう

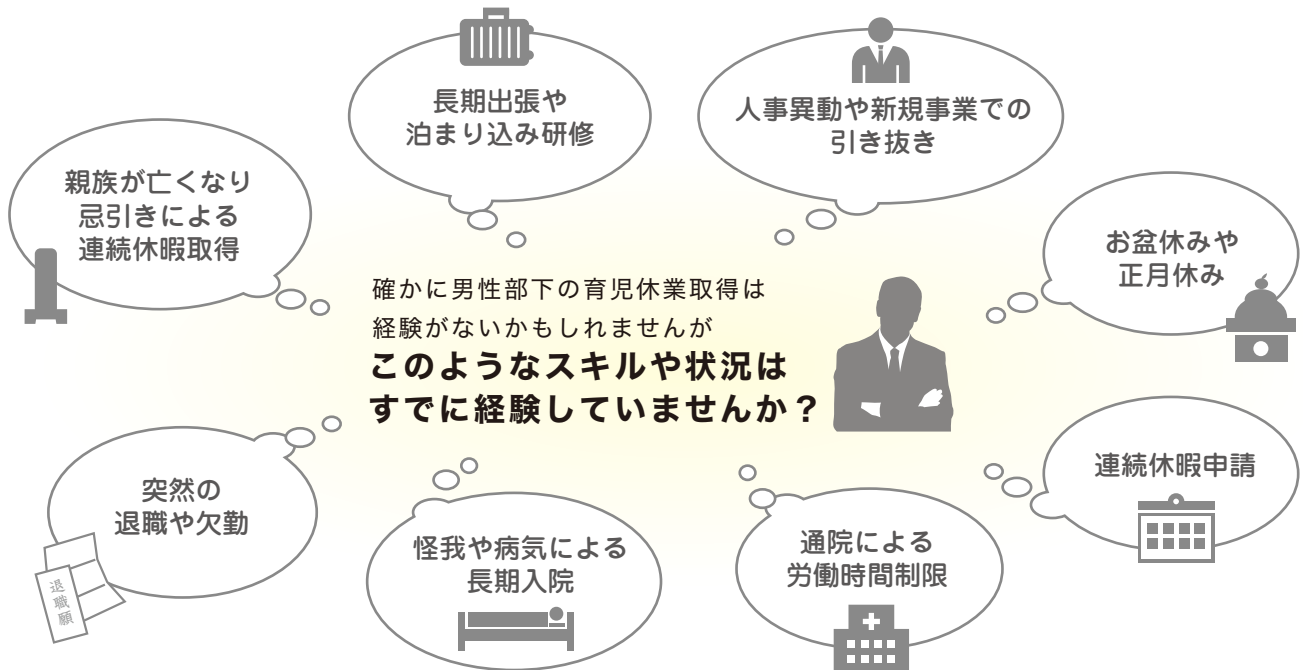
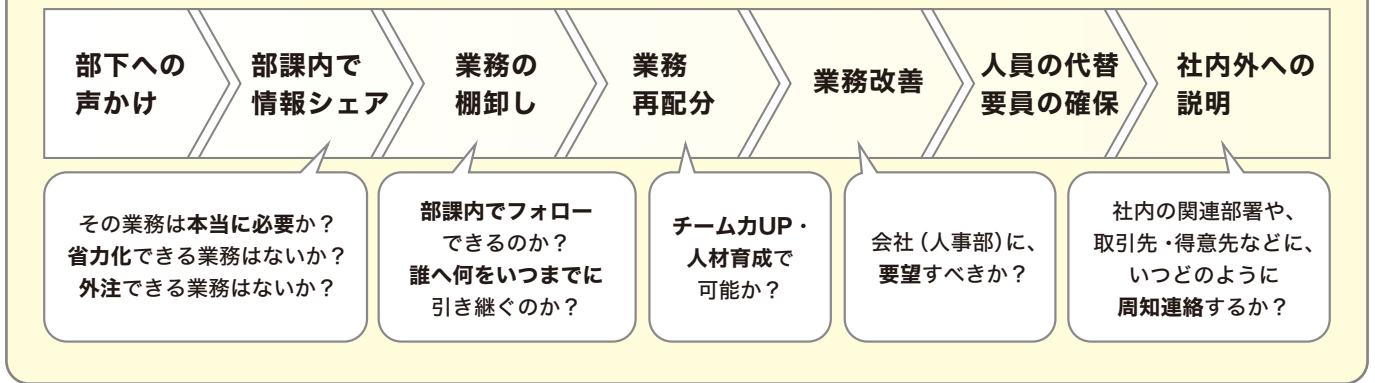
個々の事情を考慮してキャリアプランを考えよう

各自の価値観を受容できる職場づくりを考えよう

これからの管理職が意識するポイント2

## 多様な働き方が実現できる職場づくりに挑戦

女性のみならず男性が育児休業を取得し、一定期間職場から離れる経験は、マネージャーであるあなたにとって、さらなるマネジメントスキルを習得できるチャンスとなります。



上記を考慮すれば、男性部下の育児休業取得へのマネジメントもあなたにはできるはずです！

## イクボス10の実践

- 1 会議のムダ取り**  
会議の目的やゴールを示し、終了時間が守られている
- 2 社内資料の削減**  
職場内での作成資料の分量は適切である
- 3 書類の整理整頓**  
共有キャビネットは整理整頓され、必要なものがすぐに探せる
- 4 標準化・マニュアル化**  
大きな仕事が終わった際には概要報告をまとめ、業務の手順書は、他人が見てもわかるように作成している
- 5 労働時間を適切管理**  
上司は部下の日々の労働時間を把握し、負荷が集中している部下のサポートをしている
- 6 業務分担の適正化**  
業務分担に偏りがなく常に見直し、特定の人が残業や深夜業を行うようなことはない
- 7 担当以外の業務を知る**  
担当業務だけでなく周辺の業務に関する知識を身につけている
- 8 スケジュール共有化**  
上司と部下、部下同士で、日々のスケジュールを確認している
- 9 がんばるタイムの設定**  
電話対応等にさえぎられず、担当業務に集中できる時間がある
- 10 仕事効率化策の共有**  
仕事が早い人の業務の進め方を、職場内で共有している



## 青森県警察

弘前警察署長

齊藤 重光 さん

## 「イクボス」になる前どんな働き方をしていましたか？

警察官を35年間務めました。その3分の2が刑事部門、3分の1が採用や人事異動などの企画部門でした。刑事時代は事件捜査中心の生活で家庭のことは妻に任せきり、企画部門では初めての仕事ということもあって、毎日が午前様で土日の休みもほとんどないという生活でした。今思うと、「自分がないと仕事が回らない」と思い込み、「人に任せるよりは、自分でやった方が早い」と仕事を抱え込んでいたのだと思います。

## 「イクボス」になった出来事や、キッカケは？

仕事上のストレスで健康を害したことによって、仕事と健康と家庭というものを真剣に考えるようになりました。また、女性警察官を採用した当初は、3～4年もすると結婚や出産を契機に退職するというケースが多く、高倍率を突破して優秀な成績で採用され、せっかく仕事を覚えた頃に、このような形で人財（「財」だから）喪失は戦力的に「ものすごくもったいない」と常々感じていました。

このような中、「女性活躍」、「ワークライフバランス」といった言葉が浸透し始め、警察組織全体としてもワークライフバランスの推進への取組が始まった頃、本県警察におけるワークライフバランスの推進を担当する所属の所属長となったことが、「イクボス」を考える大きなきっかけとなりました。

## 部下の仕事と家庭の両立を応援するために、会社の制度以外で、進めた取り組みはありますか？

かつては、結婚や出産を契機に退職する職員が多く、かねてからこうした人財喪失がもったいないと思っていたため、家族が共に生活できるよう、同じ所属や同じ勤務地に人事配置できるよう、制度改革に取り組みしました。

現在は、結婚や配偶者の出産予定がある職員は、署長室に報告に来るようにさせ、その時、一緒になって休暇計画書を作成して、各種休暇の取得を促すようにしています。また、入籍や出産後は、私と署員一同の連名でお祝いの葉書を送付しています。

その他、年次休暇は、ほとんどの署員が十分に取得できていない状況であったため、月に1回は年次休暇を取得しよう、また、毎月8の付く日のノー残業デーには、残業せずに同僚や友人と交流を深めたり、家族と食事をしたりする日にしようということで、「月一休暇と八日飲み」を推奨しています（当然、事件対応すべき事案は優先して業務に従事させています）。

## 普段、職場マネジメントで心がけていることは？

私たちの人生において、睡眠時間を除けば職場にいる時間が一番長いわけですから、署員にとって職場は居心地の良いものでなければなりません。そして、私たち管理職には、そういう署風をつくる義務があります。そのため、署員への情報発信とコミュニケーションが大切だと考え、月2回、仕事にやりがいを感じてもらおうよう「署長訓示」

メールを送信しているほか、毎月の給料日には、「メッセージ」を送信しています。また、毎週金曜日には、「週末ランチ」と称して、職員10人くらいと署長室で雑談や仕事上の失敗談などを話しながら、昼食を共にしています。

日常業務については、ペーパーレス化やメールの活用など小さなことでも「ムダ、ムリ、ムラ」を省き、合理化と効率化を図るようにしています。

## ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

現在、単身赴任中ではありますが、率先して定時退庁するようにして、部下職員が早く帰れるような雰囲気づくりに心掛けています。署長という管内の治安維持の最高責任者として、夜間や休日の呼出しなどに対応するため自由に管内を離れるわけにはいきませんが、オフの時間帯は、もっぱらウォーキングをしたり、映画を見たりして、心身の健康管理に努めています。

## 「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

私たちの職場は、伝統を重んじ、どちらかというと外科的な荒療治（大胆な制度改革）が不得意な職場だと思っていました。明治以来、綿々と続いてきた警察職員の働き方について、荒療治をもって変えようとするには当然に無理（制度疲労）が出てくると思います。私たちの先輩方が、漢方薬を飲ませるように内科治療（幹部の意識改革）的な視点をもって取り組んできたことが、だんだんと実を結び、今では結婚や出産を機に退職する女性職員はほとんどいなくなりました。

また、県警全体として休暇の取得状況も以前と比べてだいぶ増えてきております。当署においても、男性警察官の育児休業取得第1号がありましたし、配偶者出産休暇や育児参加休暇を取得する署員が増えてきており、ワークライフバランスが徐々に浸透してきたことを嬉しく思っております。



## 部下からイクボスに一言！

署長は日頃から約230人の署員一人一人に優しく言葉をかけてくださり、結婚や本部長賞受賞といった節目には私たちの家族にお祝いの葉書をくださったりと、とても気にかけていただいていると感じています。

私の夫も警察官で、現在、夫は単身赴任中ですが色々な制度が緩和され、よく自宅に帰ってきてくれますので、夫と一緒に仕事と子育てに日々奮闘しています。

また、署長は、私たち女性職員はもちろんのこと、男性職員に対しても「回り番の精神で」と言ってくれていることもあり、休業・休暇がとても取りやすく、仕事も子育ても充実した毎日を送ることができています。

一人一人の部下が仕事と私生活を両立・充実できるように、常に優しく気配りをしてくださり、さらに自らも率先して行動する署長は、最高の「イクボス」です。

成田 美紀子さんより

## CASE 2

イクボスアワード 2016

## グランプリ



## 戸田建設株式会社

東京支店 建築工事5部長

森田 誠 さん

## 「イクボス」になる前どんな働き方をしていましたか？

以前は休みも思うように取れず、振り返ると朝から晩まで働き通しだったような気がします。最初は嫌だった現場勤務も仕事を覚えるにつれ、仲間が増え、仕事の楽しさを知り、どんどんのめり込んでいったところでしょうか。妻には「あなたは娘が3才まで家に居なかった」と今でも言われます（笑）。

## 「イクボス」になった出来事や、キッカケは？

ゼネコンの現場で働くということは、すなわち現場監督をすること。自社の社員だけではなく協力会社他、現場に関係する多数の人々をまとめ上げていく、つまりマネジメントをすることが、新入社員の頃から求められます。現場に出たら「新入社員だから」という言い訳は効きません。現場監督としての立派な役割があります。

指示をしなければならぬ協力会社の方々は、10代から60代と幅広い年齢層で、それぞれの技術力にももちろん幅がある。「どうやったら世代や抱える背景も異なる方々に、若造が言うことを聞いてもらえるか？」日々悩みました。今振り返ってみると、高いマネジメント力を早いうちから鍛えられた結果、イクボスに近づけたように思います。

そして経験と共に、任される現場の規模が大きくなるにつれ、関係するメンバーが増え、いつの間にかイクボスに祭り上げられたというのが正直な気持ちです（笑）。

## 部下の仕事と家庭の両立を応援するために、会社の制度以外で、進めた取り組みはありますか？

iPadの活用による情報共有を行い、「業務の見える化」を促進。育児で早く帰る社員にも隅々まで情報がいきわたるように目を配っています。そして3カ月先までの休日を全員で共有、カレンダー、ホワイトボードで見える化、皆がお互いに休みやすい雰囲気をつくることも心がけています。現在も男性社員が育休中です。

## 普段、職場マネジメントで心がけていることは？

私は「風通しのよい環境づくり」を一貫して言い続けています。小さな現場でも1日100名弱が働きますから、仕事の効率化を追求するためには「コミュニケーション」が非常に重要で、効果的にコミュニケーションを取り、互いの信頼関係を早く築くことが現場を運営するキモになってきます。

ときにはレクリエーションを企画するなど仕事以外のアプローチでコミュニケーションを活性化する試みも行いました。毎月の私がつくる動画上映会では、1ヶ月の現場の出来事を皆が共有し、「成長」をキーワードに世代、背景の異なる皆がベクトルを合わせるいい場となっているように思います。今では協力会社の社員、上司など上映会に参加するメンバーの輪が広がってきました。

私が解釈するイクボスの理念とは「チームにたずさわる者が同じベクトルでお客様の思いを具現化し、その結果、ひとりひとりの社員はもちろん、関係する皆が幸せを胸に成長する」ことです。

現在は、一つのビッグプロジェクトを拠点に複数の作業所を統括し支援する立場である役職に就いていますが、これからの時代は、基本に忠実なことはもちろん、自発的かつ創造性が増え求められると感じます。そのため、若い人の長所が出やすいようにイクボスを増やし、今以上に社員が丸となる良い会社、良い作業所を作る環境整備に力を入れていきたいと考えています。

## ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

以前、ある部下に「森田家は家族行事を大切にしているのですね」と言われました。自分では意識していませんでしたが、いつのまにかそのようになっていたようです。「この日は子供の誕生日なので早く帰ります」と皆に宣言して帰るなど、職場の皆が早く帰りやすい雰囲気をつくるようにしています。自己開示を積極的に行うことで、ワークライフバランスに対する社員の意識を向上させました。

また現場の近くのお祭りに参加する際は家族も招待し、地域振興の時間を共有したりしています。娘が幼い頃、「将来の夢は？」と尋ねると「作業所長になる！」と返ってきました。未来の「けんせつ小町\*」誕生を今から楽しみにしています。

※けんせつ小町・・・建設業で活躍する女性技術者・技能者の愛称。2014年（平成26年）10月、一般社団法人日本建設業連合会（日建連）が制定。

## 「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

イクボスになって自身の掲げるベクトルを共有する輪が広がっていくことを実感しています。

ひとつの現場が終わると、また次の現場へと、構成メンバーは都度変わってくるのですが、今でも昔の部下との付き合いは続いています。久しぶりに会う部下の成長した姿を見ると、とても嬉しい。イクボスの役割は子育てに通じるものがあり、大変だけど非常にやりがいを感じています。

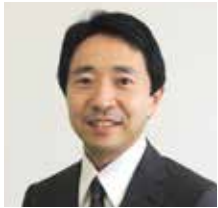


## 部下からイクボスに一言!

私には7才と4才の子供がいるのですが、森田部長はいつも私と話す際、私の後ろにいる家族をイメージして話をしてくれます。残業時間削減や休暇取得への配慮が常に行き届き、「仕事が終わらない」などの悩みについてもいつも具体策を示してくれる頼りになる兄貴的存在でもあります。

いつか、私の家族を森田部長に会わせたい。なぜなら、家族に「この人が上司なら安心だ」と思ってもらえることを確信しているからです。

木村 順平さんより



## P&Gジャパン株式会社

経営管理本部 アソシエイトディレクター  
**鷺田 淳一 さん**

### 「イクボス」になる前どんな働き方をしていましたか？

以前から、個人的にも「ダイバーシティ&インクルージョン」の考えや取り組みにはとても興味があり、部門で行うダイバーシティ&インクルージョンのフォーラムのリーダーを務めるなどしていましたが、業務内容は、1年の半分～3分の1は海外出張で、アジア、ヨーロッパなど海外にいる部下の組織を管理。重責あるポジションで、休日もちろん仕事優先、正直「仕事人間」でした。

### 「イクボス」になった出来事や、キッカケは？

40代になり子供が生まれたことをきっかけに、週に1回在宅勤務をとる働き方に変えました。以前から多様な働き方に興味があったので、子育てをすべて妻任せにするのではなく、自分も深く関わりたいという気持ちが強くなりました。

また、社内にダイバーシティ&インクルージョンの啓蒙を率先して行ってきた部長級の自分が、在宅勤務を利用してビジネスで結果を出せば、ほかの社員（男性も含め）も利用しやすくなり、組織に良い影響を与えることができるのではという想いもありました。

### 部下の仕事と家庭の両立を応援するために、会社の制度以外で、進めた取り組みはありますか？

部下一人ひとりとの個人面談を2週間に1回、1時間ずつ6ヶ月先まで予定を確保し、仕事の進捗状況や個々人のキャリア、能力開発についてじっくりと話す時間をとっています。部下一人ひとりの強みや弱みを理解し、キャリアの興味などにも合わせた業務を配分することで、チーム全体の業務効率と、生産性の向上に加え、個々の能力の向上につながっていると思います。

やるべき仕事の深さなどを事前に部下と合意することで、チームを信頼するカルチャーを醸成し、細かいチェックをせず、仕事を任せることで部下の能力育成と、業務効率の向上を図っています。

### 普段、職場マネジメントで心がけていることは？

制限つきで働かなければならない部下を含めた全員(男性も女性ともに)が活躍できるように、組織の業務の優先順位と、部下の仕事への期待値を明確にして事前に合意したり、優先順位の低い業務はやらないという選択や、別なやり方を助言するなどして、効率よく結果が出せるよう部下を全面的にサポートしています。

部下にも「柔軟な働き方」を実現するための制度の活用を勧めたり、部下のニーズに合わせた働き方を共に考え、現在、部下全員がロケーションフリーデー（月に5日間、自宅やそれ以外の場所で勤務できる、在宅勤務の進化形）やフレックスワーク（勤務時間を月単位で管理・調整できるフレックス制の進化形）などを活用しながら、仕事と生活の両方の充実を実現しています。

部下や業務関連のメールは1日以内に返信すると原則決めており、部下や関連部署の業務効率もアップしています。

### ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

毎日定時出退社し、息子を幼稚園に送迎。家事全般に加え子供の食事や寝かし付けも行っています。また、フレックスワークやロケーションフリーデーなどの制度を最大限活用し、仕事と生活の両方の充実を図っています。

部長級として重責ある仕事を任されているため、定時という限られた時間の中で結果を効率よく出す必要があり、できる仕事を前倒しするなど工夫。その状況下でも部下への配慮は怠らないようにしています。

### 「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

部下を育成する事が、自分自身と自分の部署の業績を上げる一番のやり方という認識をより強く持つようになり、部下一人ひとりとの時間の優先順位を上げた結果、より深い信頼関係の構築が実現しました。

部下のニーズを理解し、仕事を最適な形で割り振ることで、全体の生産性を上げながら、部下の仕事に対する満足度を向上させることができるようになったと思います。



### 部下からイクボスに一言！

鷺田さんは、部下にも在宅勤務などの制度を活用した柔軟な働き方を推奨され、グループ内でも制度を活用しやすい雰囲気をつくってくれています。社員一人ひとりの置かれている状況が異なる中で、それぞれの課題に対してご自身の実経験に基づいたアドバイスをくださり、その結果チームとしての能力を上手く活かしてくれていると思います。

仕事とプライベートの両方を高いレベルで両立されており、部下としては非常に働きやすいですし、身近なロールモデルとして大変参考になります。

高元 美紗子さんより



## 特別奨励賞

## CASE 4



## 株式会社セプテーニ

オペレーション本部 シニアディレクター

## 井上 祥子さん

## 「イクボス」になる前どんな働き方をしていましたか？

独身の頃は時間に制限もなかったので、好きなだけ好きな時間まで働いていました。

育休復帰後に関しても、質だけではなく仕事量でも周りに迷惑をかけたくない、時間の制限をどうすれば延ばせるか、ということも最初はすごく考えていたように思います。独身の時と同じように働けるはずはないのに、どうにかそこに近づけることで、周りとの調整をしようとしていたのかなと。

負けず嫌いなので、周りのメンバーにも頼りたくない、弱音は吐けない、自分でやり遂げたい！その結果、やはり残業時間の増など、時間的な解決に頼らざるを得なくなっていました。

## 「イクボス」になった出来事や、キッカケは？

自分と同じ立場の、ママ社員と同じチームで働くようになったことですね。弊社は現在でも平均年齢が29歳の比較的若い会社で、私が育休から復帰した6年前は、ママ社員はあまり多くありませんでした。

しかし、徐々にママ社員も増え、私のチームにもママ社員が復帰してきてくれることになりました。その時になって、私のような働き方をしないと、子育てと両立できないチームで良いのか？とようやく気付いたのです。

子育てや仕事に対する考え方は人それぞれ違うはずですから、それぞれの考え方や働き方が尊重され、成果をもって評価されるチームでなければ、気持ちよく働けないはずと思ったことがきっかけです。

## 部下の仕事と家庭の両立を応援するために、会社の制度以外で、進めた取り組みはありますか？

私は、女性の働き方や、育児支援、全社員のワークライフバランス向上を目的とした、部署横断プロジェクト「hug-kumi(はぐくみ)委員会」に所属しており、その一つの施策として「ママ面談」を実施してきました。

これからお子さんが生まれる社員に対して、社内外の支援制度について説明し理解を深めてもらい、不安を取り除くことを目的にスタートしたのですが、パパになる社員向けにも実施して欲しいという声が増え、昨年「パパ面談」も実施するようになりました。この面談をきっかけに、男性社員の育児への理解度が高まり、育児休暇を取得するなどの効果がありました。

## 普段、職場マネジメントで心がけていることは？

マネジメントだけの話ではありませんが、自分が通ってきた苦労や悩んだことに関しては、「喉元過ぎれば熱さを忘れる」にならないように、気を付けています。キャリアに悩むこと、子育てに悩むこと、各年代やタイミングにおいて、人それぞれあると思います。

自身に関係がなくなると自分事化が難しいのも事実で、例えば「いまこんな支援があれば両立しやすい」と気づいても、そのタイミングが過ぎるとあっという間に気づきを忘れがちです。しかしそれでは、「喉元」の課題はいつまでも解決されません。私は当事者意識を

て改善を継続できるよう、心がけています。

## ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

主人が同じ会社に勤務しており仕事への理解が深いことが前提ではありますが、こどものお迎えはお互い週2日ずつ、1日はベビーシッターさんに依頼して二人とも夕方の会議や飲み会を入れられる日にするなど、お互いの負担ができるだけ同程度になるように割り振りをしています。

また職場が同じということもあり、休日でも仕事の話をするなど、オンとオフの境目はあえて意識していません。その会話の中に仕事上のヒントがあることも多いので、私にとっては社内結婚と主人の理解・協力が、両立の一つの要因になっています！

## 「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

私自身が甘え上手になれたことで、チーム力が上がったと思います。色々な立場で、色々な考え方の人がいるチームの中で、全て一人でできるわけでも、いつも私が正しいわけでもありません。人それぞれの強みを活かすためにも、任せる部分は任せる、チームで分担して助けあう、ということ強く意識してきました。それが功を奏したのか、気が付くと、メンバーから自発的に「ここを改善したい！」「私がやります」という声が出てくるようになりました。



## 部下からイクボスに一言！

仕事も子育ても頑張りたいので、主人には協力してもらっています！祥子さんを大好きになった一言です！文字通り、私が一緒に仕事をさせていただいた期間、祥子さんはいつも全力で仕事に取り組んでいたと思います。

率先して業務の圧縮を推進し、今困っていることを上司として聞いてくださり、一緒に課題を抽出する等、相談にのってくれます。また、育児と仕事のバランスを取るのも上手で、一緒に働いているこちらが感心します。

フレックスタイム制度を積極的に活用し、旦那様がお子さんのお迎え当番の日はどこに仕事に集中する、祥子さんのお迎えの日は光の速さで帰る！旦那様の理解があってこそだとは思いますが、その了解を得る背景にあるのは、祥子さんの仕事への熱意なのではないかと思っています。

何よりとてもパワフルな方で、祥子さんと話しているこちらまで元気になります！そしていつも元気で一生懸命なのが伝わってくるので、祥子さんが大変そうな時は全力でサポートしたくなります。そう感じている人は社内にもたくさんいるはず。祥子さんの受賞、自分のことのように嬉しいです。働く女性として、働くママとして、そしてイクボスとして、本当に素敵な方です。

安江 郁香さんより

## 特別奨励賞

## CASE 5



### 日本オーチス・エレベータ株式会社

東日本支社 神奈川支店 横浜営業所 所長

**日比野 寿実 さん**

#### 「イクボス」になる前どんな働き方をしていましたか？

管理職になる前は現場職であったこともあり、休日出勤や夜間作業、突発的な出勤など時間的に不規則な業務も多く、平日はもちろんのこと、休日でも育児や家事など家庭の事は殆どノータッチで、家族にも自分にも「不規則な仕事だから仕方ない」と言い聞かせていました。また、毎日忙しく遅くまで働いている人イコール仕事ができる人だと思っていた節もあり、忙しく働いている姿をチームのメンバーに見せる事で自己満足を感じていました。

#### 「イクボス」になった出来事や、キッカケは？

4年前に長男が生まれた事で意識が徐々に変化していきました。子供が幼稚園や小学校に就学すると、イベントや行事で両親が参加する事が意外と多くあることに気がきました。所員には既婚者も多く小さいお子さんがいる家庭もあります。かつての自分を顧みて、子供の行事に参加するためにも休暇を取得しやすい環境を作らなければいけないと感じました。

#### 部下の仕事と家庭の両立を応援するために、会社の制度以外で、進めた取り組みはありますか？

営業所で独自にワークライフバランス委員会を設立しました。この委員会は、所員の休暇取得が思うように向上せず悩んでいた時に、全社展開された幹部職向けのダイバーシティ・トレーニングに基づき設立したもので、現場職である所員たちの実情や環境を考慮し休暇取得しやすいように環境を整え、プライベートの充実や適度なリフレッシュを図り、業務上で良いパフォーマンスを発揮してもらう事を目的としています。自ら進んで休暇を取得する事で部下も取りやすい雰囲気を作るように心掛けています。

#### 普段、職場マネジメントで心がけていることは？

職場は現場職がほとんどで、現場からの帰社が遅くなる事もしばしばあります。そんなときは直帰をする事を推奨しています。帰社し車から工具を降ろし、汚れた手を洗い作業服から着替えて帰宅する。直帰にすると、この時間が短縮できます。現場で遅くなっても所員が早く帰宅できるよう、心掛けています。

以前、オプション工事の受注があり急遽施工する事になりました。通常は担当保守員が施工の中心となり進めるのですが、お客様から要望された日はその保守員は予定休暇で奥様に代わって子守をする予定でした。保守員は奥様に断る事も出来たのですが、自分が子守をする約束があることをチームメンバーに伝え、その工事は別のメンバーが中心となり施工しました。

育児参加を理由にする事は、男性ばかりの職場環境ですと結構ハードルが高いのですが、言えるようになってきているのは所員にワークライフバランスが定着した良い傾向だと思っています。

#### ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

営業所内でワークライフバランス委員会のスポンサーを務めていることもあり、率先して部下よりも早く帰宅したり積極的に休暇を取得したりする事で、部下にも取り易い雰囲気醸成しています。親会社であるユナイテッド・テクノロジーズが提唱するダイバーシティの企業文化が、勤務先である日本オーチス内でも定着してきた事で、これまで以上に良い職場環境がもたらされ、仕事と家庭の好循環を実現していると実感しています。

また、プライベートでは長男の幼稚園の「パパの会」に所属し、月に一度父親同士が集まり育児についての座談会を行ったり、園の力仕事やバザー等へ貢献したりする他、土日は育児を一手に引き受け、積極的に子育てに関与するようになりました。

#### 「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

とかく現場職は「忙しくて休んでなんかられない。連続休暇は取りづらい。」といった長年の習慣から定着してしまった意識を持ちがちでしたが、「チームで協力し休暇を取得できるようにしよう。連続休暇にチャレンジしよう。」と少しずつ所員の意識に変化が生まれできたことを感じています。



### 部下からイクボスに一言！

日比野所長は、早朝や夜間点検に対応するため、変形勤務時間を導入したり休暇を取得しやすい環境を整えたりする等ワークライフバランスに配慮し、また、数少ない女性保守員を有する営業所長としてダイバーシティを良く理解され、営業所の和を保ちつつ推進しています。

ご自身も保守員の出身として業界が男社会である事を熟知されており、まずはソフト／ハード両面から環境整備を進め、できる事から着実に精神的な負担を軽減する努力を惜しみません。

ご家庭では4人のお子様の父親でもあり、小さな子供のいる家庭事情を良く理解し、部下を指導し、実績を出しています。そんな日比野所長のもとで営業所員も一枚岩となりチームワークでワークライフバランスが推進している事を実感しており、頼もしい自慢のイクボスです。

大平 菜津子さんより

## 特別奨励賞

## CASE 6



## 株式会社 JSOL

流通・サービスビジネス事業部 チームマネジャー  
三尾 幸司さん

## 「イクボス」になる前どんな働き方をしていましたか？

もともとの仕事をやるスタンスとして、業務時間に終わらせようという意識はなく、仕事が多くなっても夜に残業してやればよいという考えでいました。ダラダラと仕事が終わるまで残業をしていたし、夜に予定がない限りは定時に帰ろうという意識は全くなかったので、今考えるとよくない働き方をしていましたね。

## 「イクボス」になった出来事や、キッカケは？

結婚して子どもができてから働き方が変わりました。子どものおむかえや家事をやるようになって、家で時間を大切にするようになりました。また、そのような育児を含めたプライベートの大切な時間が部下や周囲の人にもあることにあらためて気づいたので、下にも同じように自分の時間を大切にするように働きかけていきます。

## 部下の仕事と家庭の両立を応援するために、会社の制度以外で、進めた取り組みはありますか？

私は自部門で働き方を変えるプロジェクトを推進しており、ノー残業デーの設定や週の残業時間の上限を決めるなど、残業時間の削減に向けた取り組みを進めています。また、チームごとに業務効率化に関する話し合いをしてもらって、その取り組みを他チームへ共有するような仕組みも作りました。

私のチームは営業なので直行直帰を推奨し、早く帰れそうな日はそのまま直帰してもらうようにしています。家庭の事情などで会社に来られないときもテレワークを推奨し、できるだけ柔軟に働ける環境作りを心がけています。また資料については2割程度の完成度でもよいので、早めに見せてもらって確認することで、手戻りをできるだけ少なくするような取り組みもしています。

## 普段、職場マネジメントで心がけていることは？

普段、部下も外に出ていることも多いので、できるだけ自席にいるときは部下と話をするようにしています。仕事の話もしますが、プライベートの話も聞いたりして、楽しく会話ができるよう心がけていますので、何か相談があったらすぐに話しかけてくれますね。

また、月1回程度、部下と面談をしていますので、プライベートも含めた部下の悩みや課題もある程度把握できていると思います。その中では、仕事もプライベートも大切にして、自分が楽しく働けるよう言っていますし、何か要望があれば私に言ってもらおうよう伝えています。

私自身が残業のない日は定時退社していますので、部下も仕事がなければさっと帰れる雰囲気になっているんじゃないでしょうか。

## ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

仕事は基本的には定時に終わるようにしており、社内で共有できる予定表には定時後には予定を入れられないようにしています。その分、昼間に仕事が集中するので、業務を効率化し、できるだけ時間内で終わらせるよう心がけています。また、考える時間や資料を作る時間が必要なときは、あらかじめ予定を確保しておき、打ち合わせなどが入らないようにします。

たまに家で仕事をするケースがありますが、自分の担当の家事を終えてから子供を寝かしつけた後にやります。仕事もプライベートも全力で楽しむことがモットーであり、奥さんや子供たちに支えられながら仕事と両立をしています。

## 「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

部下も早く帰ろうという意識が高まり、日中の業務が効率化できていると思います。例えば、会議などは30分単位で設定するようになっており、かなりスピーディーに議論ができるようになりました。実際、以前に比べて残業時間は減っていますが、こなす仕事の量は増えていると実感しています。また、お互いプライベートな話もするようになり、それぞれのコミュニケーションもうまくいっていると感じています。日々、忙しい中、仕事だけでなく、たまに雑談をするような余裕もあり、楽しい雰囲気があるので、今後もイクボスとして部下も含め、仕事もプライベートも両方うまくいこうようにしていきたいですね。



## 部下からイクボスに一言！

忙しい時期には残業することも多い職種ですが、三尾さんは常に周囲のメンバーの作業状況にも気を配り、積極的にワークライフバランスを保つように働きかけてくれます。

先に帰宅するときには周囲のメンバーに「はよ帰りや！」と声をかけたり、部署内での早帰り企画を推進したり、職場全体の働きやすさを考えて主体的にアクションを起こす活動的なイクボスです。

ご自身が忙しい中でも、自分をはじめとしたチームメンバーや若手の相談に親身になってアドバイスをし、ともに知恵を絞り、とても気さくで明るく、そんな姿にいつもエネルギーをいただいています！

今後も三尾さんと一緒に職場を盛り上げて行きたいと思っております。よろしくお願いします！

秋本 敏樹さんより

# 特別奨励賞

## CASE 7



### コネクシオ株式会社

常務執行役員 コンシューマ・マーケティング部門長  
**森下 大二郎** さん

#### 「イクボス」になる前どんな働き方をしていましたか？

以前は、組織や自身の仕事の時間単位での生産性を重要視せず、結果中心でのマネジメントを実施していました。

私は単身赴任で勤務しており、平日は仕事が終わってから連日飲み会で、社内外のコミュニケーションを充実させてきましたが、不規則な生活が続いていたため、従業員また自身の働き方改善に着手できずにいました。

#### 「イクボス」になった出来事や、キッカケは？

私が営業部長を兼務の頃、365日営業しているショップでは、残業が多く有給休暇も取りづらいという声があり、職場環境を改善しES（従業員満足）向上させる為には何かできないか？と考えた事がキッカケです。その時、育児で短時間勤務をしていた女性副店長から、「フルタイムより総労働時間は短いです、時間単位での仕事の効率・生産性は誰にも負けません!!」と言われ、時間単位での仕事の充実が、従業員そして会社を、成長させる原動力だと実感しました。その後、本人への動機付けを行い、短時間勤務の店長について取引先へ理解を求めた結果、社内ですべての短時間勤務の女性ショップ店長が誕生しました。

#### 部下の仕事と家庭の両立を応援するために、会社の制度以外で、進めた取り組みはありますか？

従業員のワーク・ライフ・バランスを推進し働きやすい職場となるように、総勢で約4,000人の従業員が所属するショップ営業関連部門において、2013年度より「働き方改善」をテーマにした取り組みとして、変形労働制の導入、年次有給休暇7日連続取得、総労働時間の短縮等、全国のショップで統一した目標を掲げ、様々な取組を実施してきました。

特に変形労働制については、時間単位での出退勤等を可能とし、独身・既婚者問わず自分時間の充実を図る事が可能になりました。『見つめ直そう仕事時間 見つめよう自分時間 ~ 365日充実宣言~』をスローガンとして、全拠点にポスターを配布し推進を継続しました。また、全社での事例共有を目的に、年1回『全国 働き方改善大会』を開催し、社長はじめ役員その他の営業部門にも共有を行っています。

#### 普段、職場マネジメントで心がけていることは？

職場では、部下全員のデスクが一望できる様、オープンにしたレイアウト環境にしています。私は出張が多いため、社内に居る時は可能な限りメンバーとコミュニケーションを図る様に努め、少しでも気になる事があれば担当部課長とも即座に共有を図っています。

なお、本社の内勤者でもフルフレックスタイム制を計画的に活

用しており、仕事の目標・スケジュールをウィークリー・マンズリーで明確にして、個人のライフスタイルも充実が図れるように配慮したシフト勤務を調整しています。

#### ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

私は時間単位の生産性を図るべく、基本勤務時間は8:00~17:00朝方シフトにしております。

以前は『自分時間』として週2回ゴルフレッスンやジム等アクティブに活動していましたが、最近は早目の帰宅を心掛け、心身ともに充実を図る為に休息するよう心がけています。単身赴任が長く、家族と過ごす時間が2週間に1度となる為、SNSを通じ日々のコミュニケーションを図り、家族全員のメモリアルデーは必ず外出食に出かけ和気藹々とした食事を楽しんでいます。

#### 「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

『働き方改善』活動を浸透させてワーク・ライフ・バランスを進めた事で、長時間労働が常態化していた職場環境の改善に繋がりました。また、各営業部門長も各担当地区でのイクボスとなり、子育てと仕事を頑張りたい男性社員に対しても、積極的に職場の業務改善を図るようアドバイスをするようになりました。働き方改善を通じて、当たり前男性・女性問わず育休を安心して取得できる風土となっていくことで、ES・CS（お客様満足度）向上、更には当社の企業発展に繋がる事を期待しています。



#### 部下からイクボスに一言!

森下さんは、「見直そう仕事時間、見つめよう自分時間」を合言葉に、有給休暇や男性育児休業の取得を積極的に推進しております。また、自部門にフレックスタイム制を導入し、オンとオフのメリハリをしっかりとできるような働きやすい職場環境作りにも取り組んでいます。

一緒に働くメンバーも、会議は決められた時間内に終了するように、1人1人が時間を意識した取組を実践しております。部下の働きやすい環境を常に考えている森下さんのようなイクボスを目指したいです。

向久保 信隆さんより



# イクボスの教養

イクボスとして知っておきたい基礎知識を、今一度確認しておきましょう。



## 「育児休業」取得の対象者

育児休業は、1歳未満<sup>※1</sup>の子どもを育てる従業員なら誰でも取得することができます。<sup>※2</sup>

つまり…

- 性別を問わず、男性も当然取得できます。
- 妻が専業主婦であっても、夫は取得できます。
- 妻が育児休業中であっても、夫は取得できます。
- 有期契約社員（例えば、1年契約を更新している人など）も取得できます。<sup>※2</sup>
- 就業規則に規定がなくても、申出により取得できます。

※1 一定の場合は1歳2か月、もしくは1歳6か月まで。 ※2 一定の要件を満たす必要があります。



## 両立支援制度は必須知識

法律で義務化されている両立支援制度等は以下のようなものがあり、社員が育児休業等の申出をし、又は取得したことで不利益な取扱いをすることは禁じられています。

育児休業制度	子の看護休暇制度	所定外労働(残業)の免除
時間外労働の制限	深夜業の制限	短時間勤務制度
不利益取扱いの禁止	転勤についての配慮	

この他、企業独自の両立支援制度についても調べておきましょう。



## 男性社員で育児休業を利用希望だが利用できていない割合



3才未満の子どもを持つ20～40代の男性社員のほぼ3人に1人が育休をとりたくても取得できていないのが現状です。あなたの部下も実は取りたがっているかも知れません。子育て世代の男性社員達と話し合ってみませんか？

厚生労働省「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」より

イクボスの  
**心得**

あなたの  
メッセージ  
を  
ください

### 部下は育児休業をとりやすくなるんです！

日頃から  
こんな工夫を

- 「育休を考えているならいつでも相談を」と常に受け入れ姿勢をアピール
- 相談がない場合も、労務などと連携して育休をとれる部下を把握

誤解している  
部下の声をきいたら

- 「私は男性だからとれない」「ウチは妻が専業主婦だからとれない」など育休に関する誤解には、「あなたもとれるから、ぜひ取得を」と必ず声をかけを

妻の妊娠・出産報告  
を受けたら

- お祝いの言葉とともに、本人に育休取得を促す声かけを

# あとがき

「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」です。

この冊子のインタビューに登場する管理職の方々はまさに、人を大事にしながらか働き方の改革を行い、自分含めすべての社員にとって働きやすい職場を作らんと日々努力しているイクボスです。

彼らは、「ワーク・ライフ・コンフリクト※の状態にある社員は仕事に意欲的に取り組めなくなること」が分かっているため、部下のライフ（子育てや介護その他事情）を尊重し会社がそれを支えることが社員のモチベーションを高め、結局それが企業の収益にも繋がること分かっているのです。

※仕事と家庭が両立できず、ワーク・ライフ・バランスが阻害されている状況

私はイクボスセミナーなどで、「イクボスの心得」として以下の3つのことを管理職の皆さんに伝えています。

1. **Fairness**（公平性）
2. **Humanity**（人間性）
3. **Justice**（正義・道理に適う行い）

この3つは本来、上司であろうと部下であろうと大人は身に付け、日々実践しなければならないことですが、これできていない（教わっていない）人はまだ少なからずいると思われます。だからこそ、イクボスのロールモデルを見て、彼らから学んで欲しいのです。

こうしたイクボスが今後は企業内でも評価は高まっていくはずで、既存のイクボスは更なる自己改革を。そして「自分もそうなりたい！」と笑顔のイクボスを目指す人（予備軍）がもっと増えて欲しい。そうすればきっと日本の会社はもっともっと楽しく、もっとクリエイティブに、働ける場所になっていくに違いないと思います。

平成 28 年 10 月



イクメンプロジェクト推進委員会顧問  
(NPO 法人ファザーリング・ジャパン 代表理事)  
安藤 哲也

# イクメンプロジェクト推進委員会

---

## 座長

**駒崎 弘樹** 認定NPO法人フローレンス 代表理事

## 推進委員

**渥美 由喜** ダイバーシティコンサルタント  
(兼務 東レ経営研究所)

**越智 聡** 第6回イクメンの星

**おちまさと** プロデューサー

**小室 淑恵** 株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長

**坂爪 洋美** 法政大学キャリアデザイン学部 教授

**高村 静** 中央大学大学院戦略経営研究科  
(ビジネススクール) 特任研究員

**新田 龍** 第4回イクメンの星  
働き方改革総合研究所株式会社 代表取締役

**羽生 祥子** 『日経DUAL』編集長

**堀江 敦子** スリール株式会社 代表取締役

**山田 正人** イクメン官僚  
「経産省の山田課長補佐、ただいま育休中」著者

**吉田 大樹** 労働・子育てジャーナリスト  
NPO法人グリーンパパプロジェクト 代表理事

## 顧問

**安藤 哲也** NPO法人ファザーリング・ジャパン 代表理事

**佐藤 博樹** 中央大学大学院戦略経営研究科 教授

■育児・介護休業法の詳細は、厚生労働省のホームページをご覧ください

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/32.html>

育児・介護休業法について

検索

■育児・介護休業法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku>

雇用環境・均等部(室)

検索

## イクメンプロジェクト公式サイトのご紹介

男性社員にぜひ見て欲しい「父親の仕事と育児両立読本」、会社に掲示する「イクメンプロジェクト啓発ポスター」「職場掲示用ポスター」などがダウンロードできます。これら以外にも、育児休業制度や仕事と育児の両立支援の情報など、イクメン本人だけではなく、企業経営者や人事労務担当者の方にも役立つ情報が満載です！



■父親の仕事と育児両立読本



■イクメンプロジェクト啓発ポスター



■職場掲示用ポスター



■職場掲示用ポスターフレーム

ダウンロードはこちら ▶ <http://ikumen-project.jp/download/index.php>

イクメンプロジェクトサイト

[ikumen-project.jp](http://ikumen-project.jp)

イクメン

検索



※イクメンプロジェクトは、平成22年度から厚生労働省が委託事業として実施しているものです。