

イクボスアワード2020受賞者に聞く!

イクボスインタビュー集

管理職
必見!



「イクボスアワード 2020 受賞者に聞く！ イクボスインタビュー集」発行にあたって

「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。しかし、男性の育児休業取得率は現状で7.48%（令和元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があげられます。

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、部下は安心して仕事にも育児にも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。

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、部下が仕事と生活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。

令和3年2月
厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課

イクボスアワード 2020 実施概要

表彰内容	グランプリ、奨励賞
募集対象	(1) 企業・団体の代表者を除く管理職（性別は問いません） (2) 過去にグランプリを受賞していない方 ※ 企業・団体の代表者の方の場合、企業・団体の取組として扱うことになるため、イクメン企業アワードへご応募ください。
応募要件	(1) 所属する企業・団体からの推薦であること (2) イクボスを推薦する企業・団体は、以下の要件を満たすこと i) 育児・介護休業法などの関係法令に関する義務規定違反がないこと ii) その他の法令上または社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと
審査項目	(1) 部下の仕事と育児の両立への配慮・工夫 (2) 業務効率を上げるための工夫 (3) 自らの仕事と生活の充実 (4) 新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた効果的な部下の仕事と育児の両立支援等の取組 ※ 応募にあたっては部下からの推薦文が必要です。推薦文の内容も評価に加味します。
募集期間	令和2年7月8日～ 8月31日

2020年度受賞者一覧 ※肩書きは受賞当時



イクボスアワード

[グランプリ]

社会福祉法人スプリング ケアプラザ福寿草(在宅介護部門)所長 **大久保 友紀子 さん**

株式会社スーパーストックトーキョー 物販事業部 百貨店・宅配担当マネージャー **西谷 達彦 さん**

[奨励賞]

株式会社ビースタイルホールディングス テクノロジー&マーケティング本部 U-001部 部長 **松浦 修治 さん**

これまでの受賞者一覧 ※肩書きは受賞当時

イクボスアワード [グランプリ]

2019年度	オリックス・クレジット株式会社 トランスフォーメーション部ビジネスプロセス改革チーム 課長 古賀 唯泰 さん 株式会社シンコーメタリコン 取締役 広報部部长 玉置 千春さん
2018年度	株式会社ダイエー 四条駅前店長 岩切 尚子 さん 日本航空株式会社 広報部部长 北原 宗明 さん
2017年度	オイシックスドット大地株式会社 販売企画室 週次企画セクションマネージャー 上野 綾子 さん 社会福祉法人あいの土山福祉会エーデル土山 法人事務局 施設長 廣岡 隆之 さん
2016年度	青森県警察 弘前警察署長 齊藤 重光 さん 戸田建設株式会社 東京支店 建築工事5部長 森田 誠 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 鷲田 淳一 さん
2015年度	株式会社丸井グループ 株式会社丸井 取締役 大宮店長 阿部 和美 さん ニフティ株式会社 WEB サービス事業部 スマートデバイスサービス部 部長 長谷川 晃司 さん 医療法人寿芳会 芳野病院 理事長・院長 芳野 元 さん
2014年度	株式会社セプテーニ クリエイティブ部 部長 金原 高明 さん 株式会社ルミネ 取締役 開発企画部部长 橋本 範文 さん

イクボスアワード [特別奨励賞]

2019年度	社会福祉法人あいのわ福祉会 事務局長 佐野 佑 さん 都市産業株式会社 工場長 藤田 勲 さん
2018年度	リコージャパン株式会社 販売事業本部 山口支社 事業戦略部 部長 藤井 隆弘 さん 株式会社技研製作所 東京総務部 部門リーダー 簗田 美紀 さん
2017年度	株式会社ストライプインターナショナル 取締役兼CHO 人事本部長 神田 充教 さん 大和リース株式会社 長野営業所 流通建築リース営業所 営業所長 高金 智久 さん
2016年度	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 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 株式会社JSOL 流通・サービスビジネス事業部 チームマネージャー 三尾 幸司 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 森下 大二郎 さん
2015年度	株式会社ダイエー 業態開発部 執行役員 部長 伊藤 秀樹 さん オイシックス株式会社 システム本部 システム部 部長 普川 泰如 さん
2014年度	グラクソ・スミスクライン株式会社 安全管理部部長 大石 純子 さん 株式会社テレワークマネジメント 代表取締役 田澤 由利 さん 日本生命保険相互会社 浜松支社支配人支社長 三木 勝也 さん

推進委員会委員

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

おちまさと

プロデューサー
イクメンアドバイザー
総合プロデューサー
実行委員長

国保 祥子

静岡県立大学
経営情報学部准教授 /
株式会社ワークシフト
研究所所長
育休ブチ MBA 代表

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

高村 静

中央大学大学院
戦略経営研究科
准教授

田中 俊之

大正大学
心理社会学部
准教授 /
博士 (社会学)

羽生 祥子

日経xwoman
(クロスウーマン)
総編集長
日経ARIA編集長
日経DUAL創刊編集長

もくじ

イクボスインタビュー集

[グランプリ]

大久保 友紀子 さん 社会福祉法人スプリング ケアプラザ福寿草 (在宅介護部門) 所長…………… 5

西谷 達彦 さん 株式会社スーパーストックトーキョー 物販事業部 百貨店・宅配担当マネージャー…………… 6

[奨励賞]

松浦 修治 さん 株式会社ピーススタイルホールディングス テクノロジー&マーケティング本部 U-001 部 部長…………… 7

イクボス式のマネジメントスタイル…………… 8

イクボスの教養…………… 10





■「イクボス」になる前の働き方を教えてください。

「子育てを理由に休んだり早退するのは良くないこと」「職場に迷惑はかけられない」と思い、実家の両親や夫に頼って仕事と育児に躍起になっていました。今思えば、仕事も育児も中途半端でイライラして過ごしていたように思います。小さいころの長男には寂しい思いをさせたかもしれません。

■「イクボス」になった出来事やきっかけを教えてください。

子どもが発熱し両親を迎えを頼んだ時、上司に「そんな時ぐらい親が抱きしめなくてどうするの？帰らなさい。」と言われました。「子どもを選んでいいんだ…」と涙が溢れたことを覚えています。それから同僚にも部下にも、子どもと一緒に時間を大事にするように伝え続けています。その時の上司が現施設長であり、様々な取組が評価され平成元年8月に「あおもりイクボス宣言企業」として登録されました。

■部下の仕事と家庭の両立に対する配慮や工夫を教えてください。

常日頃から会話を多く持ち、家族状況等をできる範囲で把握するようにしています。それによりプライベートで何か困ったことがあった時に相談しやすい関係を築いています。相談を受けた時は、職員自身が家族の為にどうしたいのか、その為にはどのような働き方がベストなのか、一緒に考えるようにしています。両立に苦しみ「退職」という選択をしないように、いろいろな働き方を提案しています。

■「イクボス」として、業務効率を向上するための工夫を教えてください。

ICT化により記録に要する時間と書類管理の削減に取り組みました。同時に時間外勤務の事前申請により、業務内で時間を捻出し時間外労働の削減に繋げ、メリハリのある就業環境を目指しています。また、介護機器を導入し、ノーリフティングケア推進施設となりました。持ち上げない介護は職員の年齢や体力に

関わらず、一人でも安全に介助ができ、業務の効率化につながっています。さらに腰痛予防効果もありました。

■ご自身の仕事と家庭やプライベートの両立について教えてください。

2人の子どもは高校生と中学生となり育児はひと段落しました。5年前に母親が倒れ要介護状態となり、入浴介助の日は半日勤務、通院介助の日は年次休暇など、子育て時期同様に支援を受けながら仕事を続けています。職場には私の家族状況や両立生活について話しており、理解ある上司と部下に支えられています。

■新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、部下の仕事と育児の両立支援等で工夫していることを教えてください。

不安定な時期だからこそ、これまで以上にWLBへの支援が必要と考えています。可能な限り個々が置かれている状況、事情を職員たちと共有し、介護職であるからと行動を制限したりすることなく、感染予防対策をしっかりと行った上で普通の日常生活を送るよう促しています。誰かが休むから現場の負担が増すということではなく、随時業務調整をしながら誰一人欠ける事のない職場作りに努めています。



部下からイクボスに一言!

何にでも全力投球、それでいて周りを明るくする才能を持ち、どこに居るかすぐにわかるハツラツとした声、いつも輪の中心に居て周りにいる人をニコニコさせ、それでいて涙もろい大久保所長。仕事はきっちり出来て、部下のトラブルや迷いにも前向きに導いてくれるボス! プライベートでは母、妻、娘をすべてこなす

スタッフ代表 田村 由香 様より

女性。疲れないのか心配になることもありますが、朝一番の「おはようございます!」の所長の声で毎日元気をもらっています。いろんな役目を背負っていても、そんな事をみじんも感じさせない所長に、グランプリはぴったりの称号だと思います。おめでとうございます。最高のボスです!



グランプリ 株式会社スープストックトーキョー



自身の育児経験をワークにつなげる シナジーを体現

物販事業部
百貨店・宅配担当マネージャー
西谷 達彦 さん

■「イクボス」になる前の働き方を教えてください。

以前は仕事以外の時間も自分のために使うことが出来たので、その時間も仕事にあててしまうことが多かった。また、自身に子どもが生まれる前は周りにママ・パパ社員はいたものの、自分自身の経験も少なかったため、自分から意識して何か配慮をするなどは少なかった。

■「イクボス」になった出来事やきっかけを教えてください。

自分自身に子どもが生まれたときに、仲間が自分の仕事のサポートしてくれたことが「イクボス」になったきっかけでした。自分の上司が「イクボス」だったこともあり、部内の仲間のサポートのおかげで、忙しい時期でも第1子、第2子の出産の立ち合いをすることができました。この時から、仲間何かあったときにすぐに助けられる人でありたいと意識するようになりました。

■部下の仕事と家庭の両立に対する配慮や工夫を教えてください。

2年前から、11時-15時をコアタイムとし、それ以外の時間を自由に使うことのできるフレックスタイム制度を導入しました。出勤する時間を生活に合わせることや、子どもの送り迎えや体調不良時のお迎えも可能になりました。また家族の行事に参加できるようになったりと、日常の中で育児に費やせる時間が増えました。育児に携わる社員が感じていた休むことや早退することへの後ろめたさ、気持ちの面での負担を軽くすることができています。

■「イクボス」として、業務効率を向上するための工夫を教えてください。

チームで働く上で、「全員で情報を共有すること」と「ルーティン業務のマニュアル化」を徹底しています。週に1度は必ず部内全員で会議を行い、各々が担当している業務の進捗状況を共有しています。また、仕事が属人的にならないようにマニュアル化し、業務を円滑に進めるようにしています。また、ランチタイムなど含めてチームメンバーとのコミュニケーション

を豊かにし、互いのライフスタイルを理解、尊重することも意識的にしています。

■ご自身の仕事と家庭やプライベートの両立について教えてください。

自分の仕事と育児の両立で苦労をした実体験が社内のプロジェクトの発足に直結しました。第2子が生まれて1年ほどたったころ、妻が市販の離乳食を「ごめんね…」と言いながら子どもに食べさせている姿を目にしたことがきっかけでした。子どもたちに安心して食べさせられる、家族が笑顔になる離乳食を作りたいという思いから「あかちゃんがなんでもおかわりしたくなる離乳食」プロジェクトを提案いたしました。

■新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、部下の仕事と育児の両立支援等で工夫していることを教えてください。

2020年4月以降はテレワークを導入し、週1度の会議や個別ミーティングのオンライン化を進め、出勤するメンバーを当番制で最少人数に抑えるようにしていました。また、ルーティン業務のマニュアル化によって当番制が実現でき、自宅に仕事用のスペースを確保し、家事や育児の時間も確保しながら業務を進めることが可能になりました。



部下からイクボスに一言!

チームメンバー一同より

西谷マネージャーは、部内で働きやすい環境を率先して作っています。フレックスタイム制度を活用してお子様の誕生日祝いや行事に必ず出るよう努めており、その間の業務が滞らないよう共有や依頼を怠りません。そんな姿勢が自然と相談

しやすい雰囲気を作っており、困った時はまず「西谷さんに相談しよう」と思える存在です。いつでも部下と真摯に向き合い、相手の気持ちに寄り添ってくれる上司です。これからもよろしくお祈りします!



奨励賞

株式会社ビースタイル ホールディングス



子育て社員が多い環境で パフォーマンスが出せるオリジナル有効策

テクノロジー&マーケティング本部
U-001部 部長
松浦 修治 さん

■「イクボス」になる前の働き方を教えてください。

マネージャーになる前から、子育て社員が変わらずパフォーマンスを出すための働き方は、自分の望む働き方でもありますので、それを続けてきました。メンバーのお子さんより、ウチの子が大きいので、年齢ごとの苦勞が想像しやすく助かりました。

■「イクボス」になった出来事やきっかけを教えてください。

妻が国際線CAだった時代に経験した週3日のワンオペ育児で、仕事と育児の両立の難しさを味わいました。元々、子育ては夫婦で行うものだと思っていましたので、そのような経験からも、自分がチームを持つことがあれば自分も然りメンバーが両立しやすい環境・文化を作りたいと以前から考えていました。

■部下の仕事と家庭の両立に対する配慮や工夫を教えてください。

メンバー29名中19名が子育て社員なので、業務パフォーマンスが外部環境（主に家庭）に影響されやすいメンバーが多くいます。各メンバーの能力と成果を最大限引き出すために、本人を取り巻く環境を把握し、業務の環境も整えることを意識しています。具体的に、どのようなキャリア・人生にしたいのか、メンバーの現状と未来像を理解したり、1on1などで本人を取り巻く環境が変化する瞬間を見逃さないよう心がけています。

■「イクボス」として、業務効率を向上するための工夫を教えてください。

時短メンバーや子育てメンバーが多いので、「タスクを可視化&計測」に注力しました。漏れなく仕事の状況を把握できるように、組織外からの依頼は課題管理システムへ集約。依頼種別ごとに雛形化して再確認の無駄を排除。対応時間を計測し、手間のかかっている依頼を特定してシステム化しました。また、特に時短メンバーとタスクの優先順位を随時調整しメンバー自身がセルフコントローラブルな状態にしています。

■ご自身の仕事と家庭やプライベートの両立について教えてください。

2児の父であり、コロナで完全在宅にシフトしてから夕食作りは週6で担当しています。その他、グロービス経営大学院（MBAプログラム）で経営とマーケティングについて学んでいます。学ぶ楽しさやクリティカルシンキングの面白さを共有しようと、社内では部署を超えた「自主勉強会」を開催しています。

■新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、部下の仕事と育児の両立支援等で工夫していることを教えてください。

メンバーからの意見により1年前から実験的にリモートワークをチーム内で実施していたお陰で、すでに運営ノウハウが構築されコロナで完全在宅化しても滞りなく仕事ができる状態でした。意見しやすい文化を醸成してきたことや、両立社員が多く必然と助け合い文化が育まれた背景もあり、自身の判断で入社する人は「何かあればやっておきますよ」とチームに声を掛け合い、出社しないと出来ない作業や業務を自ら申し出る雰囲気になりました。



部下からイクボスに一言!

リモート勤務中、上司はお昼の時間になるとお子さんのお昼ご飯を作るために不在になります。管理職は自分の仕事だけではなくメンバーの管理も必要です。忙しい仕事の合間にお子さんのお昼ごはんも作ったりと、仕事だけではなく家庭を大切する上司をととても尊敬しています。

そんな行動が組織作りにも現れており、私の所属する組織では

スタッフ代表 岡川 裕也 様 (3児の父) より

家族の事情での休暇を気兼ねなく取得することができます。私には保育園に通う子どもがいるので急に仕事を休まないといけないことがありますが、このような組織風土にととても助けられています。理解ある上司のおかげで育児・仕事を両立できているのでいつも感謝しています。

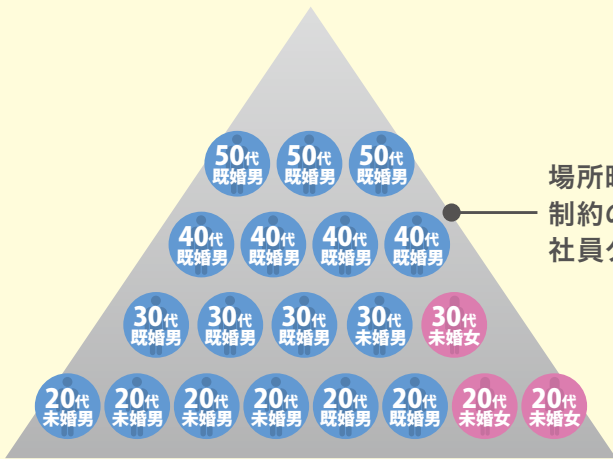
イクボス式のマネジメントスタイル

育児休業を取得した男性部下がいた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！

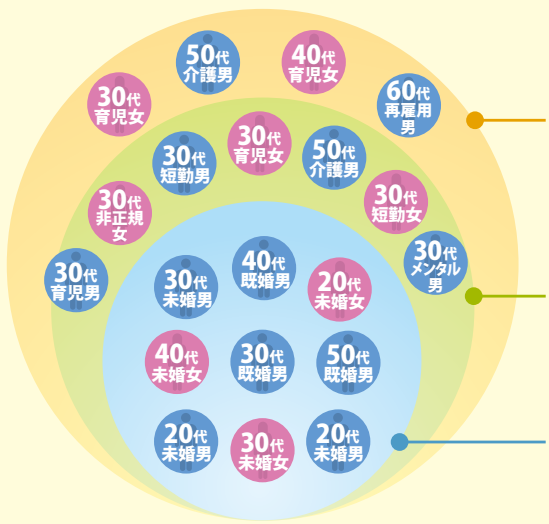
お前の代わりなんていくらでもいるんだぞ。

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

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

内閣府 カエル! ジャパン 『「3つの心構え」と「10の実践」』 / 佐藤博樹・武石恵美子著 「職場のワーク・ライフ・バランス」(日経文庫)

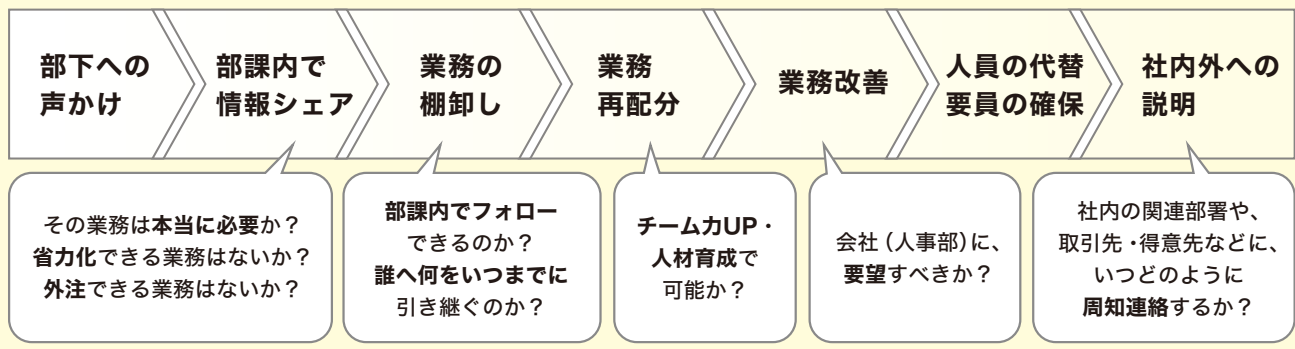
これからの管理職が意識するポイント2

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。

仕事の割り振り方

男性部下の育児休業者発生時のマネジメントフロー例





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^{※1}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。^{※2}

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。^{※2}
- 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、1歳6か月、もしくは2歳まで。 ※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)の制限
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

37.5%



3歳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？

三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成30年度仕事と育児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
しないで

部下は育児休業をとりやすくなるんです！

日頃から
こんな一工夫を

- 「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



Memo

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a guide for writing the memo.

■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

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.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

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

都道府県労働局

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」、職場内研修で活用できる動画やパワーポイント資料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



■職場内研修動画

ダウンロードはこちら ▶ <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/download>

イクメンプロジェクトサイト

ikumen-project.mhlw.go.jp



※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。