

あなたはイクボス度、どのくらい？

以下、イクボス度の目安としてチェックリストを作りました。御自身の目安として、ぜひ活用してみてくださいね。
イクボス度が低い場合は、ぜひ部下とコミュニケーションを取りながら、イクボス度アップを目指しましょう！

☑イクボス度チェックリスト

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 職場でも家族やプライベートの話を笑顔でできる
▶ チーム内のコミュニケーションを円滑にできる | <input type="checkbox"/> 部下が急に1人抜けても対応する方法を用意している
▶ チーム内のマネジメント能力・リスク管理能力が高い |
| <input type="checkbox"/> 話し下手な部下には、自分から話題を提供できる
▶ 分け隔てなく、オープンにコミュニケーションができる | <input type="checkbox"/> 部下の成長を常に考えている
▶ 部下に適切なときに適切なアドバイスができる |
| <input type="checkbox"/> 部下の家族構成を知っている
▶ 日ごろから部下との信頼関係を築き、子育てや、親の介護などに配慮ができる | <input type="checkbox"/> 時間をかけずに、結果を出せる自信がある
▶ 自分自身の仕事のマネジメント能力が高い |
| <input type="checkbox"/> 保育園から呼び出しがあった部下を温かく送り出せる
▶ 共働きの夫婦の悩みを理解・解決できる子どもや家族の病気などにも配慮がある | <input type="checkbox"/> 興味の幅が広く、どんな話にも耳を傾けられる
▶ 多様な価値観を認めることができる |
| <input type="checkbox"/> 部下が帰宅しなければいけない時間を把握している
▶ 部下のライフを大切に考え、チーム内のタイムマネジメントができる | <input type="checkbox"/> 人生を楽しんでいる
▶ ボス自ら、ワーク・ライフ・バランスを充実させている |

チェックが10～9個

イクボス度

90%以上

これからも、部下が働きやすく、結果を出せるマネジメントを。

チェックが8～6個

イクボス度

70%以上

イクボスまでもう一息。さらに素敵なイクボス言動を増やしましょう。

チェックが5～3個

イクボス度

50%以上

まだイクボスとは言えません。「イクボス心得帖」でブラッシュアップを。

チェックが2個以下

イクボス度

20%以下

イクボスへのスタート地点。「イクボス心得帖」で少しずつ実践を。

(日経DUAL「イクボス度チェックリスト」をもとに一部編集)

【制作協力】 NPO法人 ファザーリング・ジャパン
株式会社 NTN袋井製作所
(平成26年度ふじのくに子育て応援リーディングカンパニー)
一般社団法人 静岡県経営者協会
日本生命保険相互会社
(厚生労働省「イクボスアワード2014」特別奨励賞受賞)
日本労働組合総連合会静岡県連合会

静岡県健康福祉部
こども未来局 こども未来課
〒420-8601
静岡県静岡市葵区追手町9番6号
TEL.054-221-2608



今日から
実践！

ふじのくに イクボス心得帖



「イクボスとは？」

部下の能力を最大限引き出して育(イク)成し、
自らも輝くボスのことです。

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)、それがイクボスです。

静岡県

イクボスの心得

「イクボス10カ条」と
「ふじのくにワンポイントイクボス会話」を参考に
イクボス度をアップしていきましょう!



イクボス10カ条

(NPO 法人ファザーリング・ジャパンの「イクボス10カ条」をもとに一部編集)

- | | |
|--|---|
| <p>1 理解
部下がライフ※1に時間を割くことに、理解を示していること</p> | <p>6 業務
組織内の業務を円滑に進めるために、情報共有、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</p> |
| <p>2 ダイバーシティ※2
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</p> | <p>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</p> |
| <p>3 知識
ライフのための社内制度（育児休業制度など）や法律（労働基準法など）を、知っていること</p> | <p>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</p> |
| <p>4 組織浸透
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</p> | <p>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</p> |
| <p>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」影響を及ぼす事については、最大限の配慮をしていること</p> | <p>10 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</p> |

※1 ライフ：生活、生き方、キャリア、人生など。
※2 ダイバーシティ：多様性。職場で働くすべての人が、互いの生き方を認め合い、活躍できること。

ふじのくに ワンポイントイクボス会話

- | | | | | |
|---|--|---|---|--|
| <p>ふ</p> <p>「普段と様子が違うみたいだけど、何かあった?」</p> <p>部下の様子が「何かいつもと違うな」と思ったら、ボスから積極的に声を掛けましょう。仕事に影響を与えるような事情や家庭環境の変化があるのかもしれない。</p> | <p>じ</p> <p>「時間はどのくらいかかりそう?」</p> <p>仕事を指示するときには、部下と時間の意識を共有しましょう。時間をかけるべきポイントを明確にすることで、部下のモチベーションも仕事の質も向上します。</p> | <p>の</p> <p>「能率良くやろう!」</p> <p>仕事の生産性向上は、働く時間に制約がある部下の活躍の場を広げることにもなります。その結果、職場のチームワークもより良くなります。</p> | <p>く</p> <p>「苦しいときはお互い様だから、気楽にね。」</p> <p>家庭の事情で突発的に休むことになった部下は、周囲が思っている以上に気兼ねしている場合があります。ボスから思いやりの一言を掛けましょう。</p> | <p>に</p> <p>「人間力を磨こう!」</p> <p>仕事以外のことにも積極的に取り組み、人間力を磨くことが、結果的に仕事に活力とアイデアをもたらします。ぜひボス自らも実践しましょう。</p> |
|---|--|---|---|--|

こんな場面で、どう対応しますか?

シーン1

男性の部下が育児休業取得を希望したとき



- イクボスなら
「おめでとう!」と、まずは喜びの言葉を掛けましょう。出産予定日と育児休業取得期間の希望を確認したら、仕事の調整について相談し、状況によっては部署内で仕事を分担しましょう。「育児休業を取得されると困る」という考え方ではなく、企業側の体制も含めて折り合いをつけることが大切です。
- ポイント 産後のママにとって、パパのサポートはとても重要です。ママが産後うつなどになってしまうと、その後のパパの仕事にも影響が出ます。気持ちよく育児休業を取得してもらい、部下のモチベーションアップにつなげましょう。

シーン2

部下が介護による短時間勤務を希望したとき



- イクボスなら
部下の状況と希望を聞き、時間的制約がある中でも部下が能力を発揮できるよう、仕事のやり方を話し合しましょう。普段から職場内のコミュニケーションを大切に、緊急時にはチームでカバーし合える体制を作っておくことも重要です。状況により、在宅勤務やテレワークなどを取り入れるなどの工夫も考えられます。
- ポイント 過度な配慮や特別扱い(補助的な仕事に限定するなど)は、本人のやる気を削ぐ上、職場全体の戦力ダウン、チームワーク低下の原因になります。短時間勤務の部下の「できること」に着目し、チームの一員として役割を果たしてもらいましょう。

シーン3

育児中の人、採用の面接に来たとき



- イクボスなら
仕事に対する意欲やこれまでの職歴、家庭の状況等について、面接でしっかりと話を聞きましょう。子どもが病気のときなど、想定される事態に対する対応についても確認しておきましょう。
- ポイント 働き方や時間に制約がある人だからという理由で敬遠せず、能力や適性で採用の可否を判断しましょう。過去に勤務経験のある職場や職種の場合は、即戦力として活躍してもらえる可能性がありますし、時間に制限があるからこそ能率が上がる傾向があります。

シーン4

終業間際に急な仕事が入ったとき



- イクボスなら
部下のその日の状況を確認した上で、誰に頼むのか対応を決めましょう。日ごろから部下の育児・介護、病気、趣味・地域活動などの事情や、仕事の進捗状況を把握しておきましょう。「困ったときはお互いさま」と助け合えるチームの風土づくりもボスの役目です。
- ポイント 趣味や地域活動、ボランティアなども大切なライフ(生活、生き方、キャリア、人生)の一つです。趣味等を充実させている部下ならではの知識やアイデア、発想が、仕事につながることもあります。緊急時には、その日の状況を確認した上で判断しましょう。

イクボスは、「育児中の部下だけを応援するボス」ではありません。

育児だけでなく、親や親族の介護、本人の病気療養、資格取得のための勉強、習い事など、既婚・独身に関わらず、誰もが働きやすい職場環境をつくるのがイクボスです。部下のモチベーションを上げることで、企業の業績追求や目標を実現します。