

明日からすぐ始められる！ イクボス実践メソッドシート



さあ踏み出そう。
イクボスへの第一歩。

Presented by

Ikuboss consulting Work-life-balance Divercity & Inclusion Total advice farm

いわてライフキャリアラボ

Iwate Life Career Lab

このシートは「令和2年度 盛岡市市民協働推進事業」として
盛岡市といわてライフキャリアラボが協働作成しました

このシートで学べること

CHAPTER 1 **イクボス**が求められる背景とは？

CHAPTER 2 **イクボス**になろう！

CHAPTER 3 **イクボス実践術①**
自分の中の無意識の偏見に気付く

CHAPTER 4 **イクボス実践術②**
イクボスなら日常会話をこう選ぶ

CHAPTER 5 **イクボス実践術③**
急なメンバー離脱！イクボスはどうする？

CHAPTER 6 **イクボス実践術④**
ワーカホリックな部下にどう対応する？

「イクボスってなんだっけ？」
「宣言したっきりでよくわかんない…」
「わが社でもイクボスを育てたい！」
一緒にこのシートで、その基本のキを
見ていきましょう！



NOW！働く場の課題

少子高齢化で働き手不足に
いかにして**働き手を確保**するかが大きな課題に



働き手が減る+育児や介護との両立をする人が増える

売り手市場の現在は
両立支援抜きでは
採用戦略が脆弱に...



育児や介護などの制約を持つ社員を活かす組織が選ばれるように！

NOW！働く場の課題

SNS社会で情報が多様化
個人の**価値観もますます多様**に



育休を取る男性や女性リーダーが今後は増える

育休中なパパ社員が
休校対応！も当たり前？



「男は仕事・女は家庭」と生き方は定例から一例へ！

NOW！働く場の課題

新型コロナで私達の暮らしは一変...
ワークスタイル変革はリスク対策にも



環境に適した働き方を選択し、コロナ禍でも成果を上げ続ける組織づくりを

リーダーの視野の広さと
踏み込みの速さが必要に



新たな選択を成果捻出のために選択できる思い切りも必要！

実績を上げながら定時で帰るチーム。

これからの働く場では、そんな一見夢物語とも思えるような働き方をリアルなものとしていく必要があるのです。

そしてそんなチームを作るには**“組織の中心となるボスたち”**が

「これまでこうやってきたからいいんだ！」
「男性育休？妻にやらせとけよ！」
「コロナ？会議があるんだから出社しろよ！」

というような、これまでの当たり前から脱却し、真の意味で「ダイバーシティ・マネジメント」を実践できる人材、つまり

「イクボス」へと
変わっていく必要があるのです。



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。

NPO法人ファザーリング・ジャパン(<https://fathering.jp/index.html>)によってプロジェクトがスタートし、岩手県も含めた47都道府県の各自治体、企業組織で年間数百を超える研修や勉強会、組織の垣根を超えた交流会や協働プロジェクトが進行している。

イクボス宣言を行い
イクボスを育てるスタートを！



西和賀町イクボス宣言の様子

当ラボでも県内外多くの機会
で研修やイクボス育成コンサルティングを
実施しております



こちらからも
ご覧になれます



イクボスよくあるQ&A

Q：テレワーク等様々言われる中で、なぜイクボスが重要なのですか？

例えば「子が生まれる男性社員は育休を4か月取得できる」という制度を整備しても、その制度を申請しづらい雰囲気では利用実績は伸びませんよね。素晴らしい営業ツールも「俺には手書きで持っていこう」なんて言われてしまうと、そこでお終い。

道具も制度も「使う人の意識や職場の風土」で左右される場面がまだまだ多いのが現実です。イクボスの育成は、この「人・風土改革」にフォーカスした取組です。

制度やツールを生きたものとし、組織の成果の最大化と社員一人一人の両立支援を両輪で回すための一歩として、マネジメント側の意識改革は大きな影響を持つのです。

Q：イクボス＝部下の我儘を聞くことに終始してしまわないか不安だ

むしろ逆です。イクボスは「成果を出すために」チームにとって最適なマネジメントを行う存在。ですがそのマネジメントには一律「このやり方で」という正解はありません。厳しい指導で伸びる部下もいれば、気さくなコミュニケーションで築いた信頼に比例し、花開く部下もいます。

そのため、部下一人一人に関心を持ち、それぞれの得意分野や生活スタイルを理解し「どうしたら〇〇さんの持てる力を最大限引き出して成果を生む事が出来るか」を常に考えていなければならないのです。従って、イクボスを育てることはマネジメントする側にとっても大きなチャレンジとなり、組織全体のマネジメントスキルを次のステージへとステップアップさせることにもつながるのです。

多様な人材を育てることは組織の成長を促す。
その経験はボス自身をも育てる。
そうしたボスにあふれる組織で一杯の地域は
今よりもっと活性化する。
イクボスの「イク」は未来を「育」てる「イク」です。



イクボス10か条を参考に各社様々
な取組がスタートしています。



作成：NPO法人ファザーリング・ジャパン
(<https://fathering.jp/index.html>)

例題



自分は看護職。パートナーは配管工。パートナーの方が残業が多く、5歳の息子と2歳の娘の家事育児はほぼ自分が担っているが、本音を言うともう少し手伝ってほしい…。

皆さんならどうアドバイスしますか？



ちょっと待って！

この質問を見た時、あなたは無意識に「看護師＝女性」「配管工＝男性」「家事育児に悩む親＝女性」と思いませんでしたか？

これは「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」と呼ばれるものです。上記の質問の時点では、質問者の性別は分かりませんよね。でも**私たちは、長年の経験から**ついつい「こうだろう」と考えてしまいがち。

実はそれが、多様化する個人をマネジメントする現場においては「致命的な一言」となりえるのです。

また、こうした課題に対する国際的な関心も高く、EGS投資家の間では「男女が差別なく重要なポストについているか」等の**ダイバーシティ経営が出来ているか否か**といった点が高く評価されます。

イクボスになる第一歩として、自分の中の無意識の偏見に気付き、それを踏まえた上で部下にどう向き合うかを考えることは、とても重要です。



アンコンシャス・バイアスあるある



Scene1:E課長へ育休を申請するD君

E課長はバブル最盛期に入社し、妻は専業主婦。全国転勤を繰り返し、徹夜で乗り切った武勇伝も多数。そんな彼からしたら、D君の育休申請には疑問符だらけ。だからこそ、心の声がついつい漏れてしまった。

E課長「え？男なのに？昇進に響くぞ？」



Scene2:飲みニュケーション大好きC部長

C部長は取引先との飲み会を積極的に主導し、これまでの実績につなげてきた。しかし幼い娘を育てる共働きのT君は飲み会をいつも断りがち。だからこそ、心の声がついつい漏れてしまった。

C部長「そんな付き合いの悪さでは、いつまで経ってもお得意様を任せられないぞ！」

二人に悪気はないのかもしれませんが「**ご自身の体験や価値観**」は目の前の部下にとっても**同様に大切なものであるとは限りません**。このすれ違いが、時に部下のモチベーションを下げ、場合によっては離職のトリガーとなってしまうこともあります。

日常的に部下一人一人の話に耳を傾けながら、それぞれの能力を冷静に分析し、価値観を受け入れ、組織として期待することを伝え、目指すビジョンの共有を図る。**目の前の部下の話に耳を傾け、多様性を活かすだけでなく成長を促す事が出来る。それがイクボスに求められる視点です。**

制度設計やツールの選別以上に
毎日の部下との関係性構築が重要！
そうして部下のことをよく知ること。
組織の働き方改革の一步はそこから始まります！



部下の背中を押し、仕事の質を高めるのがイクボス式マネジメント。
その極意は**日常の些細な一言の選択**にあります。

次のようなケースでは「イクボスならどう返す」のでしょうか。例を見てみましょう。



- ①部下が妊娠を報告してきた場合
「おめでとう！少しでも体調が悪いときは直ぐに言ってな！」
「仕事のことは大丈夫。でもちゃんと帰ってきてね！」
「だから今後の予定も一緒に立てようか」
- ②2歳の娘が発熱で早退！大事な会議なのに申し訳ない…
「会議も大事だけど、どちらかと言えば娘さんが大事だぞ」
「内容はメールするから、落ち着いたら力を貸してくれよ！」
- ③部下の妻が出産したとき
「育休、お前も取らないか？きっと後輩達も心強いと思うぞ」
「やったな！奥さんとお子さんはどうしてる？」



Point !
本来妊娠とはおめでたいものです。報告を受けたら、まずは祝福の一言を。本人も遠慮せず報告する事ができ、周りも自然と祝福できる雰囲気を作るのがボスの役目です。体調面の不安にも耳を傾けられると、部下の信頼感も増し、仕事に熱が入るでしょう。

Point !
「帰ってきてね」「一緒に立てようか」というメッセージは、チームの役に立ちたいのに出来なくて申し訳ない…という部下の心情に寄り添い、同時に戦力として期待しているんだよというメッセージにもなります。職場への安心感を醸成することにもなり、育休後そのまま退職…という事態も防ぐことが出来るでしょう。

Point !
チャイルド・ファーストな姿勢を示すことで、特に子育てと両立している部下の心理的安全性を大きく満たす事が出来るでしょう。ロイヤリティも高まり、結果組織のパフォーマンスはUPします。

Point !
大事な会議と部下も感じているなら、その結果も気になるはず。休んで申し訳ない…と感じる部下に素早くシェアをすることでモチベーションを維持する事が出来ます。「こっちで〇〇までは進めるから、まずはお子さんにしっかりついてなよ！」等付け加えられたら120点。

Point !
ダイバーシティマネジメントとは何かを理解しているボスならではの一言。こういうボスの下では、男性の育休だけでなく、障がいや介護との両立、性別の問題等を抱えていてもイキイキと働く事が出来るでしょう。

Point !
さりげなく家族のことを聞いていますが、実はこうした気配りは結果的に「里帰りであれば〇〇、夫婦だけで子育て中ならあの案件は〇〇か…」と、業務をチーム内でどう配分するか判断材料となります。部下に関心を向けることで強いチームを作るお手本の対応です。

イクボスは例えるなら**“漢方薬”**。
こうした些細な日常を継続して続けることで
大きな効果を生むのです。
働き方改革。急がば回れです。



今では男性も子育て参画する、親の介護を優先するために転勤を希望しないなど、部下の生き方や価値観も多様化しています。
そんな時代ですので、下記のようなケースも発生します。



すみません。妻の出産のタイミングに合わせて、僕も7月から3か月、育休を取得したいのです。

申請書をお持ちしてもよろしいでしょうか？

COLUMN
政府は、男性の育児休業取得を促すため、育児・介護休業法の改正案を閣議決定しました。今後、**産後直後の父親が対象となる「男性産休」が新設**され、今国会で成立すれば2022年10月頃に制度がスタートし、**取得を促すことが企業への努力義務となる予定です**。これは、我が国の男性の育児取得率が**7・48%（19年度）**である要因として「仕事との両立に困難を感じている」「産前産後の両親学級が父親をターゲットとしていない」ことが挙げられるからです。

男性も今まで以上に育児参画が出来るようになると、ワンオペ育児での精神的孤立から母親達を救うことにつながり、**産後うつ**等の社会的な課題を解決する後押しにもなります。また、**パートナーの協力が得られず、出産を機に自身のキャリアパスを諦めていた女性達がキャリアを継続出来るようになることは、組織としても喜ばしいこと**ですね。

イクボスが目指すダイバーシティマネジメントは、こうした社会課題の解決にとっても重要であり、同時にそれは**企業組織の価値**をも高めます。ダイバーシティ経営を実践している組織は国際的にも市場評価が高まっており、今後のビジネスシーンにおいてもイクボスの果たす役割は極めて大きいものなのです。

Point !
部下に寄り添い、日々のコミュニケーションを大切にしているイクボスであれば、**部下の能力だけでなく、各々が抱える制約も把握**している事でしょう。

A君
営業力高い
プレゼン得意
事務処理苦手

Bさん
営業不得意
PCスキル高
デザイン力高

Cさん
法務知識豊富
企画力高い
対人不得意

でもBさんの息子の保育園ではRSウイルスが流行っているらしいから、もしかすると…

上記のような情報を知っていると「Bさんに保育園から呼び出しがあるかも…」と事前に予想し、チームで最適化した業務配分を考えることが可能です。**これぞイクボス式マネジメント**。部下との日常の関係づくりを大切にすることで、各々が抱える制約条件を出来る限り把握するのです。すると、例えば急な案件に情報不足のまま指示を出してしまい、部下の生活全般に無理が生じ、結果的にチームのモチベーションを下げる…といったリスクを回避することもできるでしょう。

すみません。妻の出産のタイミングに合わせて、僕も7月から3か月、育休を取得したいのです。

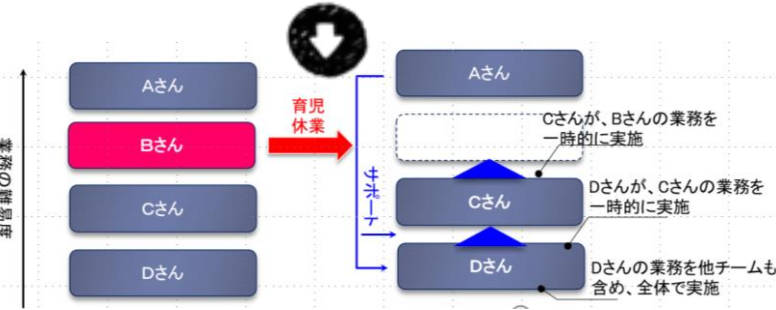
申請書をお持ちしてもよろしいでしょうか？

彼のようなケースに対しても同様です。男性社員でも育休希望者がいるかも…という視点を持ったボスと、「女性が育児！父親は家計を支えるために長時間労働が当たり前！」といったボスでは、いざチームのメンバーが欠けてしまった時の対応に明確な差が生まれます。

■ 部下の育児休業取得時のマネジメントフロー(例)

部下への声かけ	部課内で情報シェア	業務の棚卸し	業務再配分	業務改善	人員の代替要員の確保	社内外への説明
---------	-----------	--------	-------	------	------------	---------

常にマイナス・ワンを想定すると、育休対応のフローや残ったメンバーへの配分も組みやすくなる！



それぞれの部下の強みや制約を把握しているイクボスがいるチームは、**急なメンバー離脱にも冷静に対処可能！**



いいよな。家族がいる奴らは。俺なんかどうせ独身だし、趣味もない。
仕事だけは充実してるのに、俺から仕事を奪うの？…

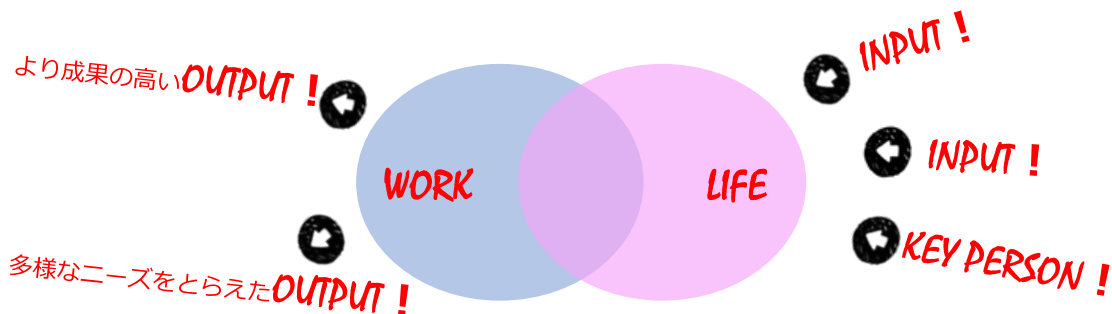


今までずっと仕事ばかりで妻との関係も冷え冷え。今更自身のライフも
大事にしてなんて言われても遅いんだよな…

イクボスを中心に働き方改革が進んでいる現場。

でも、全ての社員がそれを「良いこと」と捉えるわけではないでしょう。制約のある社員
への不満を抱く社員もいれば、長年同じ働き方を繰り返してきたために変わることへの不安を感じる
社員もいるでしょう。

そんな焦った社員達をもマネジメントしていくうえで、是非ヒントにしていだ
きたい考え方があります。それは「ワークライフシナジー」と呼ばれるものです。



短時間で生産性高く働くことで、ライフの時間が生まれます。この時間を育児や介護に割くこ
ともできますが、人脈や自己研鑽による学びを得ることに使えます。つまりライフの時間は
「仕事への良質なインプットの機会」にもなるのです。こうしてライフとワークが互いを高め
あう(相乗効果：シナジーを生む)ことがライフワークバランスの本質なのです。

多様なシナジー例：幼稚園の父母会に積極参加！

普段一緒にいない方々と集まり、共通のゴールを目指すという活動は、例えるなら異業種協働プロ
ジェクト。社内の常識が一切通用しない中で、お互いの立場や時間を大切にしながら成果を出す。

このためには、一人一人の意見に耳を傾ける傾聴力や、特に会を束ねる
会長ともなれば、多様な意見をまとめ上げる能力やリーダーシップ等、
実に様々な能力が求められます。



どうでしょう。まさにイクボスに求められるスキルですね。
こうしたスキルアップの芽が、実は日常には沢山転がっているのです。

多様なシナジー例：若かりし日のあの活動を再び！

世の中に貢献するインプットだけが、シナジーを得られるものではありません。例えば空いた時間に
久しぶりに学生時代のバンドメンバーと再会。その中の一人が今仕事で困っている課題は、なんと、
自社サービスで解決できる可能性がある課題だと気づき、結果的に業績へつながった…という例もあ
ります。

そして久しぶりに仲間達と合わせる演奏。やっぱりいいものですね。

ワークとライフ、それぞれが対立するのではなく互いに作用しあうことで
成果につながったり、人生が豊かになったり…。これぞシナジーです。



イクボスは、部下の成長にとって私生活の充実が大切であることを分かっている。だか
らこそ、時には自らが率先して「誰よりも効率よく仕事を進め、ライフも諦めない姿」
を見せていきます。

自らも仕事の進め方の工夫を怠らず、成果を出すためにもライフでのインプットや新た
な視点を得る機会を大事にする姿を部下たちへ
示し、ロールモデルとなりましょう。



自らも仕事と私生活を両立
しているイクボスは
部下たちの憧れの的。
「私もああなりたい！」と
動機付けも出来ますね。



おわりに

少子高齢化に人口減少。男女ともに育児も介護も両立しながら…という人たちが
増えている中でのコロナウイルスの蔓延。2020年ほど、私たちが「仕事と生
活」の両立や「これまでの働き方を見直す」ことにチャレンジした年はないので
はないでしょうか。

そんな中だからこそ、新しい生活様式の浸透と成果の最大化を両輪で進められる
マネジメントスキルに長けた“イクボス”が求められます。皆様の組織でイクボス
を育てることは、中長期的な業績のためだけでなく、信頼とチームワークにあふ
れ、職員一人一人がイキイキと働ける現場づくりにも繋がります。

本シートは「弊社でも腰を据えてイクボスを育てたい」という皆様にとっての
“入口”としていただきたいという思いから、盛岡市と共に作成しました。

自由にご活用いただき、皆様の「イクボス育成のはじめの一步」としていただい
けることを願っています。無論、このシートだけで補填できない実践的な相談等は
いつでもご連絡いただければ対応させていただきますね。

皆さんと一緒にイクボスを広め、性別や年齢を問わず、誰もが自分らしく仕事も
私生活も充実させられる未来と、そして誰もが自分らしい選択を重ね、豊かに生
きる事が出来る未来を共に作ってまいりましょう。



執筆者 いわてライフキャリアラボ 代表：後藤大平

民間の教育サービス時代に、今でいう“イクボス式”マネジメントを実践し、管
轄事業所の前年比3倍の売上達成や離職者ゼロの実現等の成果を達成するも、
自身の子育てとの両立困難から退職。

その後、これまでの経験を経て岩手大学のプロジェクトマネージャー、岩手
県男女共同参画センターでのワークライフバランス・女性活躍推進に係る事
業を総括。2015年には「笑っているパパ」を増やそうと活動をする『NPO
法人ファザーリング・ジャパン東北』を立上げ、理事/岩手代表に就任。現在
も男性の子育てや夫婦関係等をテーマとした多数の講演や研修に登壇している。

その一方で、より具体的に企業組織でのイクボス育成の
サポート、パワハラ・マタハラの未然防止対策の推進支
援、男性育休の取得推進支援、更には人生100年を見据
えた次世代教育を推し進めることを目的とし、いわてラ
イフキャリアラボを創設、代表就任。



現在も県内外での自治体や企業におけるイクボス育成や
ハラスメント対策コンサルティングや研修、講演、教育
機関での次世代キャリア教育授業に奔走中。2020年には
北上市の江釣子地区交流センターのセンター長も兼務し、
リアルイクボスとしても手腕を振るっている。

Ikuboss consulting Work-life-balance Diversity & Inclusion Total advice farm

いわてライフキャリアラボ

Iwate Life Career Labo

仕事も暮らしも諦めない
誰もが自分らしく働く・暮らすことのできる未来を次世代へ



Homepage

<https://iwate-life-career-labo.jimdofree.com>



Facebook

<https://www.facebook.com/iwate.life.career.labo>

