

イクボスアワード2015
受賞者に聞く

管理職
必見!

イクボス インタビュー集

受賞者インタビュー CASE 1 ▶ 5

育 BOSS

IKUBOSS AWARD 2015

育
MEN
イクメンプロジェクト

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
㊦ イクボスの教養	4
受賞者インタビュー	
グランプリ 株式会社丸井グループ 阿部 和美 さん 株式会社丸井 取締役 大宮店長	5
ニフティ株式会社 長谷川 晃司 さん WEBサービス事業部 スマートデバイスサービス部 部長	6
医療法人寿芳会 芳野病院 芳野 元 さん 理事長・院長	7
特別奨励賞 株式会社ダイエー 伊藤 秀樹 さん 執行役員 業態開発部長	8
オイシックス株式会社 普川 泰如 さん システム本部 システム部 部長	9
あとがき	10

はじめに

「仕事も子育ても同じくらい頑張りたい」という男性が増えています。
しかし、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「大丈夫。後は任せておいて。」という姿勢を見せれば、
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、時間に制約があっても成果が出せるよう
職場の業務改善に取り組む必要もあります。
また、自らも率先して定時退社し、仕事と生活を充実させるなど、
部下の見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、
これからの企業にとって「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
職場マネジメントに活かしていただければ幸いです。

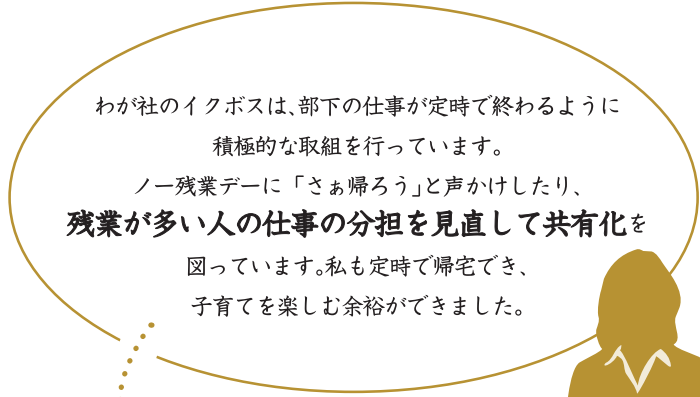
平成 27 年 10 月

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、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？

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

CASE 1

イクボスアワード 2015

グランプリ



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

管理職になる前はどんな働き方をしていましたか？

与えられた時間の中で、いかに効率よくかつ最大のパフォーマンスを出すかを常に意識していましたが、実態は仕事中心の生活で仕事の進み具合でオフの予定が決まる働き方をしていました。仕事に時間を多く費やすことで、自分はこんなに頑張っているという安心感を得ていたのだと思います。

「イクボス」になったキッカケは？

昔、部下が業務中に倒れて救急車で運ばれ、関係者やご家族の皆様にも多大なご迷惑をおかけしてしまったことがきっかけです。

自分(上司)が考えている以上に、部下は常に上司を意識し行動しています。自分のマネジメント・ライフスタイル・働き方を変えなければ、組織全体が変わらないと痛感しました。

部下の仕事と家庭の両立を応援するために、ご自身が進めた取組はありますか？

育休からの復職者については復職のタイミングと同時に、直属の上司を交えて三者面談を実施しています。不安の解消はもちろんですが、『会社からの期待』をしっかりと伝え、頑張る気持ちの後押しをチームとして行う環境をつくるのが目的です。会議は ①回数を減らす ②時間を区切る ③全員が平等に参加できる時間の設定に変更し、現場での1対1のコミュニケーションに切り替え、日々マネジメントを行っています。

また、「子供が生まれました！」と男性部下が報告に来た時に、すかさず「育児休業はいつにする？」とこちらから積極的に声をかけます。上司の反応を予測して、せっかくある制度も活用しづらいと感じる部下も多くなるのではないのでしょうか。制度の見直しや新設も必要なのですが、まずは今ある制度を利用しやすい環境や風土を上司から作っていく事が必要だと思います。

普段、職場マネジメントで心がけていることは？

まず、自分から挨拶の声をかける、些細なことでも「ありがとう」を声に出して伝えるなど、個を認めるアプローチを実践しています。「おはよう！」「ありがとう！」「おつかれさま！」は誰にでも通用するコミュニケーションの言葉ではありますが、先に上司からアプローチすることが効果を2倍にすると感じ実践しています。

また、限られた時間の中で最大のパフォーマンスを発揮させることと、組織の長として、従来の長時間労働を評価するという価値観を変えるということが、マネジメントの中で最も大切なことだと、会議などの機会にはっきり部下＝店の幹部には伝えていきます。ワークライフバランスの実現によって得られる、家事や育児の経験や新たな価値観を店づくりなどのビジネスに活かしていくことが、お客様から求められていると思います。

ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

自らが定時退社を実践し、組織として残業をしない姿勢を見せ、部下が気兼ねなく退社しやすい環境づくりを推進しています。

そして、オフはオフに集中して楽しみます！自分からは会社に連絡をしない、心配ことがあっても任せる姿勢を貫き、仕事を家庭に持ち込まない風土づくりを実践しています。

「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

組織の風通しが良くなっているのか？ ちょっとした相談や提案を個別によく受けるようになりました。個別のほうが部下もざっくばらんに新しいアイデアの提案やチャレンジをしやすいと思っています。ママ社員とのランチミーティングも定期的に行っていますが、そこから得られる情報はとても貴重で普段のコミュニケーションだけでは得られないものだと思います。



部下からイクボスに

一言！

とても「偉い立場の方」ですが、立場を超えてとても話しやすい店長です。相談に行くと、まず「そうだね」と私たちの意見を認めてくれたうえでアドバイスをくださるので、「自分で考えなければ」という気持ちになり、お話しするいつもモチベーションが上がります。

私をはじめ、店舗にはたくさんの育児時短勤務者がありますが、店長は一人ひとりの事情に配慮しつつ、みんなの頑張る気持ちを引き出してくれます。

店舗内で売場が変わって落ち込んでいたときは、店長自らが面談をしてくださり、期待をかけてくれました。どんなに忙しそうなお店でも、声をかけると顔をあげて笑顔で返してくれ、常に部下一人ひとりを平等に見てくれている安心感があります。いつも頑張ろうという気にさせてくれる最高のイクボスです。

林 かおるさんより

CASE 2

イクボスアワード 2015

グランプリ



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

管理職になる前はどんな働き方をしていましたか？

繁忙期には連日深夜まで残業するなど、仕事の時間はそれなりに長かったですが、仕事自体が楽しかったので苦になりませんでした。土日は趣味のアルティメット（フリスビーを使ったスポーツ競技）をしたり、年に1〜2回は長期休暇をとって海外旅行に行くなど、プライベートの時間も充実していたと思います。特に仕事とプライベートのバランスは意識していませんでしたが、メリハリをつけて働くスタイルでした。

「イクボス」になったキッカケは？

特別なキッカケはないのですが、幼少期から共働きの家庭で育ち、その後も優秀で意欲的な女性が多い環境で学生生活を送ったため、男女とも性別や家庭環境にかかわらず仕事で活躍できるはず、という考えは自然に持っていたと思います。また、これまでの部下には育児をしながら育児短時間フレックス勤務や在宅勤務を活用しつつ、限られた時間の中できちり働いてくれる女性が多く、「彼女達の能力をどうやって活かすか？」という視点は大事にしていました。

加えて、昨年、自分にも子供が生まれ、育児をする立場になったことや、親の介護をするようになったことで、改めて「イクボス」の重要性を認識しております。

部下の仕事と家庭の両立を応援するために、ご自身で進めた取組はありますか？

自部署では、子どもの『おたより』を整理するアプリをはじめとして、家庭の課題を解決するサービスの開発を行っています。それらを企画・運用する業務の中で、部下に対して「ユーザーに良いサービスを提供するためには、職場以外の時間を大事にして、生活者目線で自分のサービスの課題を発見することが重要」と伝えていきます。両立支援のための制度を使いこなすだけでなく、そういう共通認識をつくっていくことが、部下の仕事と家庭の両立を支援する上で重要だと考えています。

男性の育児休業については、男性社員の意識にまだバラツキがあるため、配偶者の出産休暇を確実に取得することや、普段から有給休暇をとって家庭のサポートをすることを前向きに認め、まずは「男女を問わず家庭事情で休みやすい職場」をつくるようにしています。こういう積み重ねが男性の育児休業取得を促進するだけでなく、より長期に、かつ継続的に育児に関わることができる職場を生み出すと考えています。

普段、職場マネジメントで心がけていることは？

今の部署では①早め早めにスケジュールを提示 ②できるだけ権限移譲する ③各種ツールを活用して情報共有のスピードをあげる ④会議はできるだけ短く（できればやらない）の4つを特に意識してやっています。また、上司としてあれこれ指示を出すよりも、「いかに部下に自分を使ってもらえるか？」を心がけています。部下が仕事上で直面している課題をできるだけ早く吸い上げ、自分や会社のリソースを使ってそれを解決することを大事にした方が、部署の利益（＝マネジメントとしての自分の成果）を上げやすいと考えています。

ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

今年の4月から朝1時間の時短勤務をしており、残業もほとんどしていないので、部署で一番遅く来て、一番早く帰る毎日ですが、自宅にも会社と同じように業務ができるPC等の環境を整えており、緊急対応を含めほとんどの業務を行うことができるので、管理職としての不安はありません。家庭では共働きなので、保育園の送迎、買い物、食事、お風呂等の育児・家事は妻と分担しながらやっています。育児や介護などでイベントや手続きがある際には半休やフレックス退社等をつかって都度対応していますが、その場合はなるべく早くスケジュールを部下全員に伝えるように意識しています。

「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

自分自身が育児や介護などの変化に直面しており、部下ではなく自分が一番メリットを享受していると思っていますが、自分を含めて誰がいつ不在になってもいいように部全体で取り組むことで、相互の業務への理解度、情報のオープン度やノウハウ共有スピードが格段に向上し、業務効率や業務スピードも上がっています。今回のグランプリ受賞については部下にとっても喜んでもらえました。また「あの人の働き方はアリなんだ！」と具体的に示せたことで、自部署だけでなく、他部署で仕事と家庭の両立をしている、もしくはしようとしている社員に対しても、良い影響を与えられると感じています。



部下からイクボスに

一言！

部長自らが時短勤務をしている我が部では、相談や承認が必要な案件は早め早めに動くなど、部長にならって時間を意識した働き方が定着しています。現場に権限を与えてくれていることもあり、ある程度自由に、スピード感をもって仕事を進めることができているし、部長は各チームのミーリングリストを全てチェックしているため状況把握もしっかり出来ており、週1回の会議で十分に情報共有が出来ています。

また、部長が先陣を切って休暇を取得してくれているので、部下も自由に休暇をとってリフレッシュ出来ていますし、自分達がこの先、育児や介護に関わるようになった場合でも、同じよう働き続けられるという安心感があります。

許斐 麻梨子さんより

グランプリ

CASE 3



医療法人 寿芳会芳野病院

理事長・院長

芳野 元 さん

管理職になる前はどんな働き方をしていましたか？

午後9～10時まで働く日も多く、夜中も電話がかかってきたり、仕事中心の生活でした。もちろんそれは患者さんのためであり、不満はありませんでしたし、医療に携わる者として当然だと思っていました。

「イクボス」になったキッカケは？

今から30年前にアメリカへ留学。直属の上司が午後4時に帰宅し、保育所に子どもを迎えに行っていたのを見て衝撃を受けました。また、その留学時に、残業している人に対しての評価が「段取りが悪く、時間内に終わることのできないダメな人」というネガティブなもので、「残業は悪」とアメリカ人は考えており、そういう考え方もあるのだとハッとさせられました。

留学から帰ってからは、仕事をできるだけ段取りよくし、患者さんが落ち着いている時は早めに帰宅するように心掛けました。後輩たちには「いつもの習慣で、どうせ9時まで残っているのだからと、ただならぬに、患者さんが落ち着いているなら早く帰った方がいいよ」とアドバイスしていました。

部下の仕事と家庭の両立を応援するために、ご自身で進めた取組はありますか？

11年前に子育て応援宣言後に職員の声を集めて、育児休業取得の奨励、常勤短時間勤務制度、1週間の連続休暇制度を一気に始めました。また、多様な働き方の支援として勤務シフトを増やし（現在57種類）、院長直属のダイバーシティ推進室も設置しました。

院内の情報収集をこまめにして、妻の出産を控えた男性職員がいると、自らその職場に出かけて「育休を取ったらどう？」と直接勧め、取得を促進しています。

普段、職場マネジメントで心がけていることは？

出勤後は朝一番に各病棟へ行き、前日の入院患者さんを確認すると同時に、夜勤のスタッフに「おはよう、お疲れ様」と声をかけてコミュニケーションをとっています。

また、業務に無駄がないか常に見直すように指示しており、良い改善に対しては理事長賞を出し表彰しています。

職員一人ひとりが「いままでやってきたけど本当にそうなの？」と常に疑問を持ち、上司に伝え、上司には頭ごなしに否定せず、きちんと検討するように言っています。良いことはすぐ変更し、マニュアルに落とし込み業務を標準化します。標準化したことにより、効率が上がった、部署間の応援が容易になりました。

当院は男女に関わらず育休がキャリアロスにはならないと思っています。育休復帰後すぐに昇進した職員もいます。男性が育休を取ると職場に穴ができるという考えはなく（女性も同じです）、育休で何かを学

んで来て、職場に活かし、企業にプラスになると考えています。育児により段取り力が向上することで、仕事にも反映され、業務効率が上がり、生産性が向上します。また、女性の気持ちが分かるようになり、チームワークも良くなります。

ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

土・日曜日は仕事を忘れリフレッシュに徹し、そのとき見つけた素敵な場所や美味しいお店等について、職場で皆に話しています。

また、趣味を増やし、見聞を広めようとフードアナリストやハーブコーディネーターの資格を取得したり、やったことのないことに挑戦しようと最近はアルトサックスも始めました。

「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

職員間で“お互い様”の精神が生まれ、仕事において現場レベルで支え合う風土が作られたと思います。

また、企業全体で行ってきた両立支援が10年を超過し、その制度を利用して育児の時期を乗り越えた職員が今や管理職となり、皆イクボスとなって部下から慕われています。



部下からイクボスに

一言！

職員のライフイベントを知れば直接話をしに現場へ行かれたり、本人だけでなくその所属長にも育休を勧められる姿は、正にイクボスの鏡ではないかと思えます。また、働きやすい職場を作るため、11年にわたりトップ自らがリーダーシップを取り続けていることに感銘を受けています。

業務以外のちょっとした話もよく覚えて下さっていて、「とっとと帰らんね。今日は水曜日。バレーボールの練習があるでしょ。」と定時少し前に片づけをしている私に、笑いながらも退社を促して下さることがあります。ご自身の米国留学の経験から、プライベートも大切であることをさりげなく教えて下さいます。

小川 美里さんより

CASE 4

イクボスアワード 2015

特別奨励賞



株式会社 ダイエー

執行役員 業態開発部長

伊藤 秀樹 さん

管理職になる前はどんな働き方をしていましたか？

30代前半までは、店舗勤務であったため、出勤時間や休みは不規則、突発的な事象による長時間勤務なども頻繁にありました。特に副店長になった頃からその傾向は顕著になり、31歳で結婚した当時は、寝るために帰るような状態でした。ただし、不規則ではあっても休みはキチンととることを心がけ、実践できていました。当時の店長の計らいは大きかったと思います。また、同じ職場で出会った妻の理解もありがたかったですね。

「イクボス」になったキッカケは？

36歳で長男が誕生した頃、私は本社の課長で帰宅は深夜が恒常的でした。帰宅する頃、妻が長男の夜泣きの合間を縫って血洗いなどをしていたため、ある日食洗機を買い、取り付けてもらうことに。妻の喜ぶ顔が見られると思ったそのとき、「こんなもの買いに行ける時間があるなら帰ってきて」と。曰く、「あなたがいなければ子育ての悩みや愚痴を聞いてもらうこともできない」と。これが私をイクボスに向かわせた原体験だと思います。

会社が、ISOで業務効率改善に着手し、ダイバーシティで多様性の受容に取り組み、企業としてイクボス宣言をするここ数年の過程の中で、その思いを徐々に強くしてきました。

部下の仕事と家庭の両立を応援するために、ご自身で進めた取組はありますか？

残業にならない仕組みづくりとして、18時の終業時刻に対し、17時に終礼の実施、17時以降の会議の招集の禁止等を課し、各リーダーによる部下の業務進捗の早期確認と、作業時間の確保を行っています。

また、業務効率を上げつつ成果を出すことを目的として「一人で考え込まない」「悩んだらすぐプレストする」というルールを統一。当部は27人が4チームに分かれて仕事をしていますが、席順はあえてランダムに配置することで、自業務以外の情報が入りやすく、プレストの相手が探しやすくなる工夫をしています。

男性社員への育休取得促進に関しては、無理やり取得させることに意味は見いだせないで、取得できるように他のメンバーにも共有しながら環境づくりをしています。育休の対象になる男性メンバーは、現状ひとりだけですので、該当者に対して、家族のライフイベントに合わせた取得計画を立案するよう検討してもらっています。また、来年1月に奥様が出産予定のメンバーがおり、出産の立会いからしばらく奥様のサポートを希望していますので、同じチームのメンバーとその思いを共有し、今から休業を取得できる体制づくりを進めています。

普段、職場マネジメントで心がけていることは？

原則は休みをとることが最優先で、次に残業をしないことという優先順位でマネジメントしています。公週休にやむを得ず出勤せざるを得ない場合もありますが、その際の代休の設定を都度確認しています。また、日々のタイムマネジメントも重要ですので、定時退社ができるか否かを終業1時間前に確認し、必要な対策を打つようにしています。また部下の変化に気づく努力をしています。いつもキチンとした身なりの部下がヨレヨレのシャツを着ているとか、執務デスクが散らかってきたとか、観察を欠

かさないようにしています。また、部下の業務を把握するために、作業中の部下の背後に立って、おもむろに「何やってんの？」とたまに声をかけています。自信を持って進捗していれば明確に説明してくれますが、悩みがあれば口ごもる感じになります。素朴な質問に的確に応えることは、まさに自業務の言語化の作業です。同時に業務の整理に役立っているものと思います。



ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

定刻に退社することを心がけています。家庭との両立という観点では、休みをしっかりとることに尽きると思います。先日育児休業を取得しましたが、家族のために何かしようというスタンスでなく、普段の母と子のコミュニティを外から眺めるつもりで過ごしました。すると、普段の私の叱り方や発言が大きな影響を及ぼしていることが理解でき、反省させられました。その叱り方とは、一言でいうと、特に子供たちは、パパに言われたことを、守ろうと努力しているということです。勉強している息子に「偉いね」と声をかけると「パパとお約束したから」と返答があったりします。また、逆に、私の汚い言葉や（例えば怒った時に「お前」と言ったりすること）怒る口調を真似して、長男が三男を叱ったりする場面に遭遇し、その思いを強くしました。家族と触れ合う時間を確保することがもっとも大切で、そのために業務の効率化を図る必要があるのだと考えています。

「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

街のインフラとして存在するスーパーマーケットですから、お客様にも同様の価値観を感じてもらいたいというメンバーの意識は芽生えてきていると感じています。

メンバーに対して心がけていることは、会社の施策は有機的に繋がっているのだと伝えること。コンプライアンスを担保し、多くの意見を取り入れながら、新しい施策を構築しつつも業務を効率化し、その上でワークライフバランスを実現する流れを意識し、その思いを「新業態」に込めたいと思うのです。

一言!

部下からイクボスに

伊藤部長のモットーは「一人で黙々と作業をしない」「プレストを頻繁に」です。このモットーが、作業効率を高める大きなポイントであること、そしてお互いの業務を知っていれば何かあったときでもフォローがしやすいという環境づくりに繋がっています。また、4月に伊藤部長がミーティングで「お子さんの入学式等がある人は、是非行ってくださいね」と言ったのですが、それを聞いた男性管理職が急にお休みを取り始めました。実は男性の方が平日にお休みを取りづらい、入学式ぐらいで…自分だけ休めないという意識があったのだと思います。部長の一言で、男性も気持ちよく子供の成長を見届けることができたのではないかなと思います。

なんととっても部長ご自身が部下から話しかけやすい体制でいてくださるので、ちょっとしたことでも、飛び込みでも相談しやすいのが自慢です!

鈴木 あかねさんより

特別奨励賞

CASE 5



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

管理職になる前はどんな働き方をしていましたか？

私の場合、管理職になる頃と、父親になるのがほぼ同時期でした。管理職になる前から、仕事とプライベートと、比較的バランスをとって時間を使っていました。しかし、いま思うと、やはり管理職になる前（＝父親になる前）は、自分の都合で好きに働いていたと感じます。管理職となり、育児が始まってからのほうが、仕事でも計画性や効率性はあがっています。

「イクボス」になったキッカケは？

第2子・第3子（双子）が生まれたことが大きなきっかけです。子どもが1人のときは、自分ができる範囲で子育てに参加していました。しかし、3人になると従来までと異なり、妻と家事や子育ての役割分担をし、家庭でのスケジュール管理も必須となりました。

また、育休を自分が取得したことで、育児への理解もすすみました。こういった経験から、イクボスとして周りのメンバーにも振る舞えるようになったと感じます。

部下の仕事と家庭の両立を応援するために、ご自身で進めた取組はありますか？

在宅勤務でも成果を出せる工夫として、社内の情報にアクセスできる環境を整えるほか、スムーズなコミュニケーションのためにメール・チャット・スカイプの使い分けをチームに働きかけています。

週1回一人ひとりの部下と1対1の面談を行っています。仕事の状況を聞いて案件・業務の優先順位を明確に決めることはもちろん、家庭の状況も聞き、先輩パパ社員として育児と仕事の両立に関するアドバイスも行っています。

普段、職場マネジメントで心がけていることは？

業務を見える化し・標準化するとともに、他部署にも協力を仰いで効率化に努め、社員の帰宅時間を早めました。

会議では目的とアジェンダを明確にすることで時間短縮。資料についても、紙での配布ではなく、パソコンを持ち寄りデータで共有することで、ムダな資料作成・印刷の時間を短縮、また在宅勤務でも会議に参加しやすい環境にしています。

他には、プロジェクト管理ツールを導入しました。各プロジェクトについてステータスが一覧化され、タスクが見える化されるなど、各自の業務に必要な情報へのアクセスが簡単にできるようになりました。

ご自身の仕事と家庭の両立について教えてください。

第2子・第3子（双子）が生まれたあと、男性では社内初となる1か月の育休を取得しました。復帰後には、長く働く日/定時退社す

る日のメリハリをつけることで育児と仕事を両立し、エンジニアとして他社との業務提携も含む新規事業の立ち上げを成功させることができました。

家庭では、毎日、家族5人分の朝ごはんをつくるほか、洗濯、保育園へのお見送りを担当するなど妻と家事を分担しています。子どもとキャンプやバスの旅に出かけるなどして休日を過ごしています。また、会社の産地研修「ブランド体感会」に家族で参加し、職場理解の場として活用しています。

「イクボス」になって、いい影響はありましたか？

家庭でのスケジュール管理もするようになり、仕事においてもプランニング力や効率が高まりました。

チームメンバー（主にママやパパ）のプライベートも理解したうえでマネジメントができるので、たとえばメンバーの子どもが体調不良になることなども考慮した仕事の設計（担当を1人にしない、情報共有の仕組みづくり、自宅でも業務のできる環境をつくるなど）を心がけています。



部下からイクボスに

一言！

普川さんご自身が育休を取得されたり、お子さんの送り迎えで勤務時間を調整されたりしているおかげで、フレキシブルに勤務時間を調整できる雰囲気ができており、仕事にも育児にも専念できています。

自分に初めての子どもが生まれるとき「先輩パパ」としてのアドバイスを色々いただき、子どもが生まれるとどんな毎日になるか具体的にイメージができました。

責任ある仕事や日々発生する問題にも前向きに対応しつつ、オン/オフの切り替えをしっかりと行い、お子さんとの時間も十分にとっている姿勢が参考になっています。

小林 弘明さんより

あしがき

「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にはまさに、人を大事にしながら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 27 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 株式会社東レ経営研究所
ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長

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
株式会社ヴィベアータ 代表取締役

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

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/27.html>

育児・介護休業法のあらし

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均等室へ

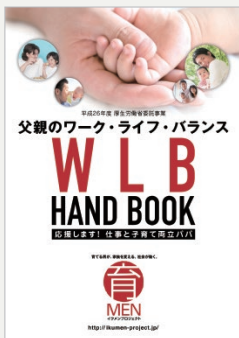
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku>

雇用均等室

検索

イクメンプロジェクト公式サイトのご紹介

「イクメン企業アワード取組事例集」や「イクボスアワードインタビュー集」のほか、男性社員にぜひ見て欲しい「父親のWLBハンドブック」、会社に貼れる「イクメンプロジェクト啓発ポスター」、育児休業取得時にご利用いただける「育休テンプレート」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！



■WLBハンドブック



■ポスター



■待型育休届



■説得型育休届

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

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。