



「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(対象は男性管理職に限らず、女性管理職も)

イクボスの発祥・経緯

- 13年2月群馬県庁「イクボス養成塾」で「イクボス」ワードが誕生。地元の経営者や管理職143名参加。このときの講師は、東レ経営研究所 特別顧問 佐々木常夫。
- 13年3月19日森まさこ消費者行政兼・男女共同参画・少子化担当相が「育休取得したら利益になる取組みをする」として消費者庁の人事評価を改定し育休取得者とその上司等の査定アップを公表。6月11日に「育ボス」を増やすとしてプレスリリース。
- 14年2月にファザリングジャパンがイクボスプロジェクトを発足。14年3月12日に「キックオフイベント」を実施し、イクボスを定義づけし「イクボス養成講座」など事業展開を始める。

メディア紹介

- 日経新聞(3月13日大機小機「イクボスを育てる」)
- PRESIDENT Online(3月20日「イクボス素質求められる時代」)
- 東京新聞(3月28日「イクボスを増やそう 仕事と家庭両立」)
- アエラ(4月14日発売「子育て小国を生きる」職場革命「イクボス」)
- 毎日新聞(4月21日「育児に理解「イクボス」増やせ」)
- ブルームバーグ(4月23日「パパよ休みを取ろう 育児分担で女性の活躍を後押し 安倍成長戦略」)
- 読売新聞(5月13日「子育て社員 上司が後押し」)
- NHKクローズアップ現代(6月16日「イクボスってどんなボス? ~人材多様化時代の上司像~」) など多数

イクボス10か条

①理解 : 部下が、子育て・介護・地域活動などのライフに時間を割くことへ、理解を示していること。

②多様性 : ライフに時間を割いている部下を、差別せず、ダイバーシティな経営をしていること。

③知識 : ライフのための社内制度(育休制度など)や法律(労基法など)を、知っていること。

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。

⑤配慮 : 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人事については、最大限の配慮をしていること。

⑥業務 : 育休取得者などが出ても業務が滞らないよう、情報共有チームワーク醸成などの手段を講じていること。

⑦時間捻出 : 部下がライフの時間を取りやすいよう、会議や書類の削減、意思決定の迅速化などを進めていること。

⑧経営目線 : ボスの上司や人事部などに対し、社員のライフを重視した経営をするよう、提言していること。

⑨自らWLB : ボス自ら、仕事x私生活x社会貢献というWLBを重視し、楽しんでいること。

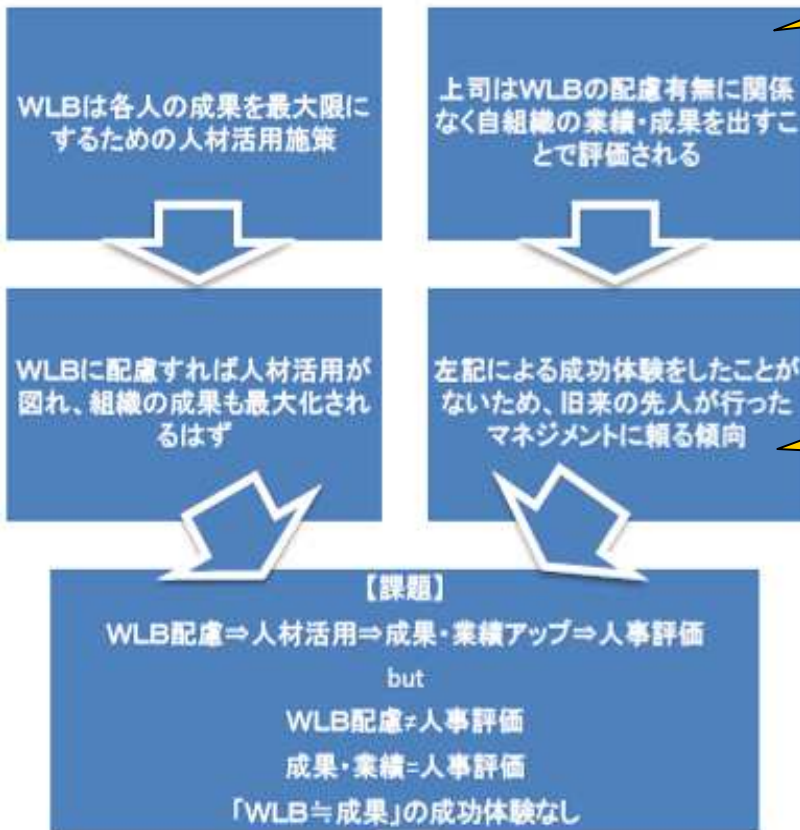
⑩業績達成 : 組織の長として、職責を全うし、業績やコミットメントを果たしていること。



「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(対象は男性管理職に限らず、女性管理職も)

上司の現状



(1) 人事評価の課題

FJ活動

- イクボス10か条の提示・部下たちの声の収集・発信
- 企業・行政等の人事関連部署との情報交流・課題確認
- 管理職セミナー・ワークショップ等による啓発・情報収集・提供

⇒フォーマルな評価基準とイクボスの阻害要因等を協議・検討していく

(2) ロールモデル不在の課題

FJ活動

- ロールモデルインタビューの発信・メディアへの紹介
- 社内のロールモデルを発掘・啓発・見える化支援
- ロールモデルによるイベント開催
(イクボスの星、イクボス企業、ロールモデル対談など)

⇒フォーマルな評価が変わるまで、インフォーマルな評価でサポートし風土醸成をしていく。



Find your ideal working style!
Changing your working style, respect to your family can unite.

育キヤリとは

「自分一人だけでなく子どもやパートナーと一緒に成長していけるキャリアのあり方」

「育キヤリ」
 という新しい生き方が
 仕事のあり方
 家族のあり方を変え
 社会のあり方をも
 変革していくだろう。
 佐々木常夫氏
 推薦!

「仕事か家庭か」ではなく、「仕事も家庭も！」欲張る 「仕事×パートナー×子ども」

“上昇志向パパ”とはこんなパパ

★パートナーシップ

- ◎モバイルコミュニケーションを重視
- ◎パートナーとリアルに触れ合う時間は短い
- ◎夫婦の会話が互いのスケジュール確認や育児・家事の話題になりがち

★ワークスタイル

- ◎仕事の成果を落とさない
- ◎「早帰り」にこだわる
- ◎徹底したスケジュール管理と優先順位づけ
- ◎子育てで得た知見や人脈も仕事に活かす
- ◎職場で「イクメン」キャラを確立



★悩み

- ◎仕事、子育て、パートナーシップすべてにベストをつくすのが大変
- ◎時間に制約がある中で、仕事の成果を上げなければならないプレッシャー
- ◎深夜残業やサービス残業になりがち

★活用ツール

- ◎モバイルを駆使してワークスタイルを工夫
- ◎Googleカレンダーや壁掛けカレンダーなどで家族と情報を共有

“家庭志向パパ”とはこんなパパ

★パートナーシップ

- ◎スキンシップを重視
- ◎情報やビジョンのパートナーとのシェア

★ワークスタイル

- ◎定時退社が前提
- ◎仕事は家庭に持ち込まない!
- ◎有給休暇はフル活用
- ◎業務の効率化と「見える化」
- ◎同僚への積極的な情報発信と共有化
- ◎キャリアより家庭を優先



★悩み

- ◎定時内で仕事の成果を出すのが難しい
- ◎地域活動に時間をとられ、家庭が疎かになることも
- ◎地域活動に参加するパパがまだまだ少ない

★活用ツール

- ◎質の高い家事を実現するための家電を積極導入

“柔軟志向パパ”とはこんなパパ

★パートナーシップ

- ◎パートナーの意向を重視する姿勢は、育キヤリパパでも特に強い!
- ◎リアルなコミュニケーションやスキンシップを重視

★ワークスタイル

- ◎基本は定時退社だが、「早帰り」はマスト!
- ◎徹底したスケジュール管理と優先順位づけ
- ◎業務の「見える化」とマニュアル化
- ◎ワークスタイルを「上昇志向」⇔「家庭志向」とフレキシブルにシフト
- ◎「イクメン」キャラを確立



★悩み

- ◎パパの負担が増大
- ◎パートナーに苦勞を認めてもらえないことも
- ◎同僚の理解が得られにくいライフスタイル

★活用ツール

- ◎連絡手段として、モバイルを重視

パートナーの不満レベル

【共働き編】

【レベル①】

私も働いているのに、何で育児も家事も私だけなの？

【レベル②】

イクメンっていうのは育児だけ？家事は結局私だけ？

【レベル③】

夜の予定を勝手に入れるのをやめてよ。私はあなたの予定を聞かないと夜の予定を入れられないのに。不公平だわ。

【レベル④】

朝の保育園の送りだけでお役ごめんのつもり？夕方の迎えもやってよ。

【レベル⑤】

子どもの病気は結局私だけで対応するの？有給が減るのは私だけ？

【専業主婦編】

【レベル①～③】

◎私だって忙しいの！年中暇みたいな言い方しないで！

◎子どもと1日中いたらわかるわ！かわいいなんて思わなくなるから。

◎どうせ忙しいんでしょ？あなたに家族のことは期待していないし、諦めてる。子どもは私が守るんだから。

【レベル④】

本当は働きたいけど、私が育児・家事を専業に行っている限り、子どもが大きくなるまでは無理だわ。

【レベル⑤】

もっと子育てしたい？何言ってるの、あなたはもっと稼いできてよ！