

中小企業
経営者
必見

中小企業のための

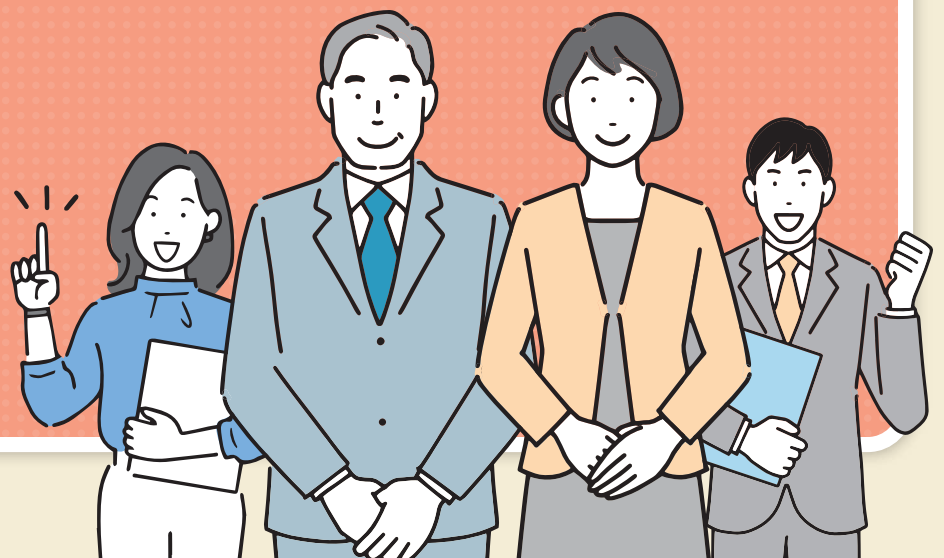
“イクボス”

ガイドブック

～入門編～

令和4年3月

日本創生のための
将来世代応援知事同盟



はじめに

日本創生のための将来世代応援知事同盟（平成27年4月20日設立）は、独自の発想と実行力を持ち、人口減少社会に立ち向かうトップランナーを目指す知事が団結し、若い世代が、地方で暮らし、結婚し、子どもを産み、育てることができる社会の実現に向けた支援を充実するとともに、社会全体で将来世代を支援する仕組みを構築することを目的として活動しています。

今回、令和4年4月から、育児・介護休業法の改正に伴う、育児休業等の制度取得意向確認の義務化を契機に、中小企業において「イクボス」の普及・拡大の取組促進につなげるため、事業主の皆さまにイクボス宣言を行うことのメリットなどをお知らせし、宣言を行う動機付けになって欲しいという期待も込めてガイドブックを作成しましたので、積極的にご活用いただければ幸いです。

将来的には、イクボスが当たり前の社会となることを目指して、今後も取り組んでまいります。

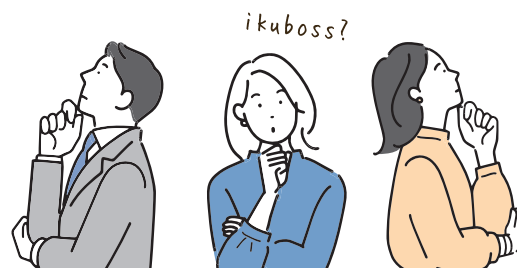
日本創生のための将来世代応援知事同盟

※日本創生のための将来世代応援知事同盟の詳細は、
右記ホームページをご覧ください。

日本創生のための
将来世代応援知事同盟
<https://www.nihonsousei.jp/>



イクボスとは



「イクボス」とは職場で共に働く部下や同僚のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、部下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。

分け隔てなくオープンに
コミュニケーションが
できる

部下はもちろん、
部下の家族も大事な存在と
考えることができる

多様な価値観を理解でき、
社内外の
ネットワークも広い

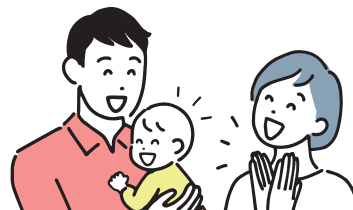
これが
“イクボス”
です

共働き、育児中、
介護中など、制約を抱えた
社員の悩みを理解し、
一緒に解決できる



ワーク・ライフ・バランス
を充実させる姿を
自ら発信している

イクボス宣言と 中小企業にとってのメリット



イクボス宣言とは

部下や同僚のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）に理解のある上司であること、またはそうした上司像を目指し、自ら宣言するものです。中央省庁をはじめ、自治体、民間企業で働く多くのリーダーが宣言を行っています。

中小企業にとってのメリット

特に人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上等に取り組むとともに、職場環境や待遇の改善などにより、魅力ある職場づくりが求められています。経営者をはじめ、役員や管理職が自らイクボス宣言を行い、実践することによって、以下のようなメリットが見込まれます。

働く環境の改善・リスク軽減

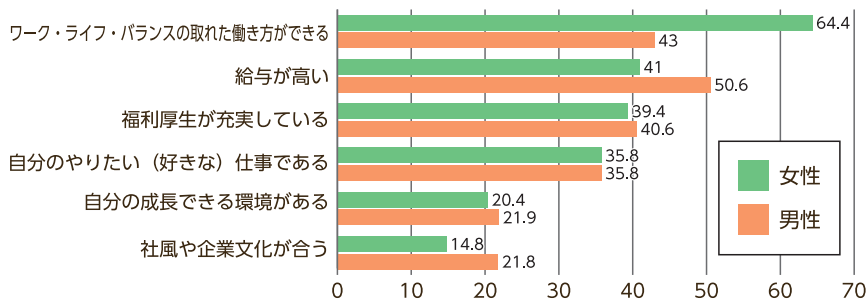
- ▶ 離職率の低下
- ▶ 部下のメンタルヘルス不調の予防
- ▶ ハラスメント、不祥事の予防
- ▶ コンプライアンス（企業倫理）の遵守
- ▶ 残業時間減少によるコスト削減
- ▶ 従業員間の不公平感の軽減
- ▶ 協力しあえる職場風土の醸成

組織力・生産性の向上

- ▶ 優秀な社員の定着
- ▶ 人材採用力の強化
- ▶ 多様な人材の活躍
- ▶ 組織への貢献意欲の向上
- ▶ 企業イメージの向上
- ▶ 業務の効率化・標準化の加速
- ▶ 仕事のやりがい、モチベーションの向上

特に子育て世代においては、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方を望む傾向が高く、人材の採用・確保には、従業員のライフ面に理解のある職場づくりを行い、その取組を社内外に周知することが効果的であると言えます。

子育て世代が転職活動で重視するポイント



引用元：Indeed Japan 株式会社 令和3年「子育て世代の転職活動と労働環境」に関する実態調査

Point!

魅力のある職場づくりを実現することで、中小企業・小規模事業者の人手不足問題を解消するチャンスとなります。

新しい上司像としての「イクボス」が注目されている今、経営者の理解と実行力が不可欠です。

なぜイクボスが 必要なのか？

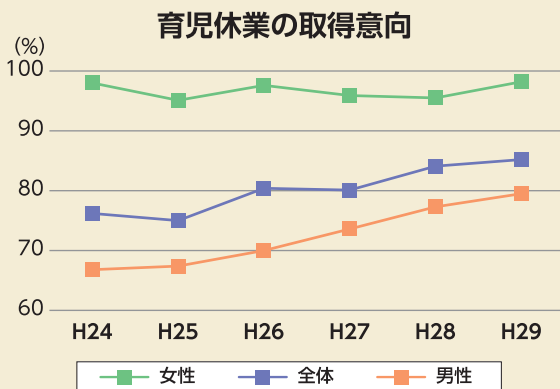


背景

働く世代の人口が減少する中、育児や介護など、時間の制約がある人も活躍できる環境整備が必要不可欠です。そのためには残業など、長時間労働を前提とした働き方を見直し、経営者や管理職には働く人の個々の事情をふまえたマネジメントが必要です。また、人々の「働き方」や「生き方」に関する価値観やニーズも多様化しており、ワーク・ライフ・バランスの充実がより一層求められています。

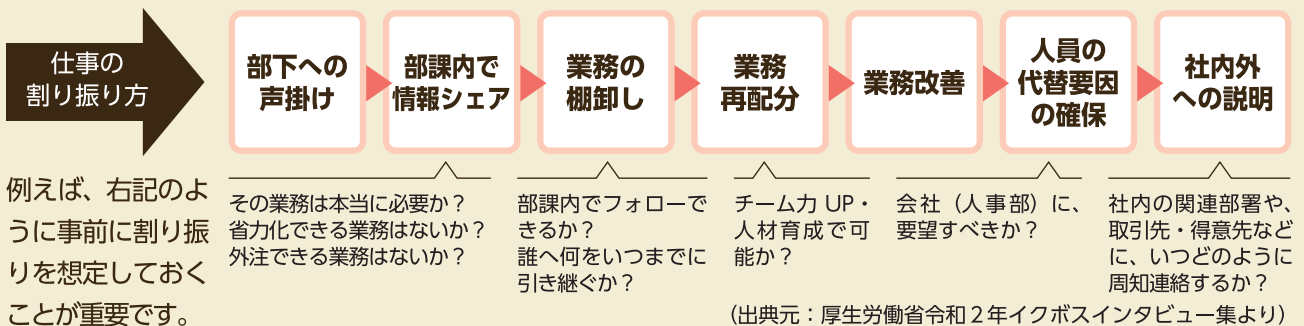
さらに

女性が出産後も継続して活躍していくためには、男性の家事・育児への参画が不可欠です。しかしながら、約 8 割の男性新入社員が育児休業取得を希望するものの、男性の育児休業取得者は 12.65%（「令和 2 年度雇用均等基本調査」(厚生労働省)）と低水準にとどまっています。取得ができない主な要因として、社内の環境・風土、経済的な理由が挙げられており、会社や職場、上司による積極的な後押しが重要です。



出典：日本生産性本部「新入社員 秋の意識調査」
(平成 24～平成 29 年度)

男性部下の育児休業者発生時のマネジメントフロー例



Point!

「イクボス」は、部下を育て、組織を育て、社会を育てます。部下と自身のワーク・ライフ・バランスの実現、組織の成果達成の両輪に向けて、経営者と従業員が共に協力して取り組んでいきましょう。

1 従業員一人ひとりの事情に理解がある

部下が「ワーク」一辺倒ではなく、「ライフ」にも時間を割くことに理解を示している。

具体的なアクション

例えば、子育てをしながら働く部下は、「周りに迷惑をかけている」と委縮してしまうこともあるでしょう。残業や休日出勤ができない分、効率のいい働き方をして成果を出そうと日々必死です。こうしたことに上司が理解を示すだけで、部下のモチベーションは大きく変わります。

2 ダイバーシティ&インクルージョンを実践している

育児や介護などさまざまな事情を抱えて働く部下を含め、全員が能力を発揮できるようにサポートしている。

具体的なアクション

時短勤務の部下に限られた時間で最大限のパフォーマンスを発揮できるように支援するのも上司の役割です。まずは、会議やミーティングの時間を、夕方 17 時以降には設定しないなど、チームの意思決定に参加しやすい環境を作ってみましょう。

3 働き方に関する制度や法律などの知識を備えている

ライフを支援するための社内制度（育児休業や介護休業など）や法律（労働基準法など）について、知識を持つ。

具体的なアクション

部下から妊娠を告げられた時に、自社の育休制度を説明し、「あなたはどうしたいですか」と部下の希望を確認（※）し、受け入れると、部下は安心して相談できます。上司が様々な知識を持つことは、部下が仕事をしやすくするために、必要不可欠なことです。

4 ライフを重視する文化を組織に浸透させている

管轄している組織（部長であれば部内）全体に、ワークで成果を出すのはもちろん、ライフを軽視せずに積極的に時間を割くことを推奨し、広めている。

具体的なアクション

ワークもライフも大事にしようという雰囲気は、その組織を率いるリーダー自身の態度や言動から生まれます。育児や介護の両立社員だけでなく、部下一人ひとりに大切なライフがあります。部下の事情や気持ちに寄り添うマネジメントを心掛けましょう。

5 多様なメンバーがいる中で適切な配慮ができる

部下のライフに「大きく」影響を及ぼす人事について、最大限の配慮をしている。

具体的なアクション

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およぼす人事については、最大限の配慮が必要です。部下の家族の事情を考慮して、情報を共有しながら、遠方赴任の人选やタイミングについては、最大限の配慮をしましょう。

6 欠員が出ても業務が回るチームマネジメントを実践している

組織内の情報共有の仕組みづくりやチームワークの醸成、テレワークの活用など働く環境の整備を行い、組織内の業務が滞りなく進むための可能な手段を講じている。

具体的なアクション

誰が突然抜けても困らないように、それぞれの仕事の進捗状況や取引先との連絡手段などは、社内システムなどで密に共有する、いわゆる「マイナス 1 になっても、業務が回るチームづくり」を日ごろから意識しておくことが大切です。

7 生産性の高い仕事に時間を捻出できる

部下がライフの時間を取りやすいよう、生産性の高い仕事に集中できるように職場環境を整え、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化など、業務の効率化を進めている。

具体的なアクション

日本は時間当たりの生産性が先進国の中でも低いとされています。ムダな会議、ムダな書類作成、ムダな業務を見直し、部下が生産性の高い業務に集中できる時間を捻出するのも上司の役目です。

8 上司や経営層に対して、自分の言葉で提言できる

上司のさらに上役にいる上司（大ボス）や人事部、経営層に対し、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ&インクルージョンを重視した経営をする重要性について積極的に提言している。

具体的なアクション

部下のライフを重視したイクボス的経営によって、「社員のモチベーションが上がる」「時間当たりの生産性が高まる」など、会社にとってのメリットをしっかりと打ち出して、組織全体にイクボス的経営が浸透するよう努力しましょう。

9 結果を出すことを有言実行する

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。

具体的なアクション

自分が取ったイクボス的行動によって、部下のモチベーション向上、定着率の向上などが、経営にとってどんな成果に結び付いているのか、数字として表せるものも、表せないものも含めて、周りに伝え発信しようとするのも、イクボスの役目のひとつです。

10 自らもライフを充実、隗より始めよ

何にしても、事を始めるには、まず自分から始めている。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が絶対条件。

具体的なアクション

上司自らが実践をしていないと、部下は休日を取得することに申し訳なさを感じてしまい、休みを取りにくい職場となってしまいます。部下たちのためにも、まず自分がライフを大切にしている働き方を実践しましょう。

（※）改正育児・介護休業法が令和 4 年 4 月より、順次施行され、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、個別の周知・意向確認が事業主の義務になります。

（出典元：NPO 法人ファザーリング・ジャパン「イクボスになるための十か条」を一部編集）

イクボス実践 Q&A



イクボスとして今から自社でできることはないか、考えてみましょう。小さな積み重ねが、自社の働き方改革へと繋がります。

Q1 「働きやすい職場づくり」と言われても、何から始めたらいいのかわかりません。

A 部下一人ひとりを「個人」としてとらえ、それぞれの部下とコミュニケーションを取り、部下が抱える事情や働き方の希望などについて、理解を深めるところから始めましょう。

Q2 急遽、部下から、子どもが熱を出したため、休暇を取得したいと申し出がありました。どのように対応すればよいのでしょうか。突然言われても困ってしまいます。

A 本人の意思ではどうにもできない事情で、困っているのは部下も同じです。まずは部下の事情に寄り添い、フォローする姿勢で話を聞きましょう。そのうえで、日頃から子どもがいる部下は急な休みが出るという「想定」をし、属人的にならないような業務体制の整備を行いましょう。困った時はお互い様、というメッセージを発信することで、チームの結束力が高まります。

Q3 増員もなしで、残業を減らすことはできるのでしょうか。

A 一見難しいように感じますが、改めて自社の働き方を見直し、実現する方法を検討する余地は十分にあります。以下は、中小企業の働き方改革の実践例です。小さなことから、できることを探してみましょう。



1 会議のムダ取り

会議は業務時間中に設定し、会議の目的やゴールを明示し、終了時間が守られている。必要なメンバーで実施がされている。

2 整理整頓

デスクや作業場が整理整頓され、必要なものがすぐに探せる、または無駄な動きをしない状態が整っている。

3 標準化・マニュアル化

業務手順書を誰が見ても分かりやすいように作成している。

4 業務分担の適性化

業務分担に偏りがないかを見直し、特定の人が残業を行わないようにする。

5 多能工化

担当業務だけでなく、周辺の業務も経験させて、急な欠員にも対応できるようにする。

6 業務や休暇の計画の共有化

職場全体でそれぞれのメンバーのスケジュールを共有し、フォローしやすい体制とする。

7 取引先への理解・調整

自社の方針を伝え、残業を前提とした無理な発注には、適正な納期になるよう調整する。

8 ノウハウの共有

効率的な業務の進め方や、専門的な技能、ノウハウを職場内で共有する機会を設ける。

イクボス宣言の方法



イクボス宣言をする方法に決まりはありません。宣言する内容やそのフォーマットも、各社の状況に合わせて、ワーク・ライフ・バランスなどへの取組を自由に宣言できます。

社内外への発信方法例

1) 自治体や厚生労働省を介して宣言する

手続き方法が自治体により異なりますので、各自治体の担当窓口へお問い合わせください。なお、厚生労働省イクメンプロジェクトのホームページからもイクボス宣言の提出が可能です。「イクメンプロジェクト イクボス宣言」で検索してください。

2) 自社独自で宣言する

自社のホームページや広報誌などに、イクボス宣言を行った旨を掲載します。

3) 従業員（同僚・部下）向けに宣言する

社内のイントラネットや掲示板へ宣言書を掲載する、または社内会議や年度挨拶、管理職就任時などに、職場で発表する方法があります。

イクボス宣言

私は、職場で働く社員のキャリアと人生を応援しながら、ワーク・ライフ・バランスを推進し、自らが仕事と私生活を楽しむ「イクボス」となることを宣言します。

1. 男女を問わず、育児など時間制約のある社員を含むすべての職員が、安心して生き生きと働くことができる職場環境づくりに取り組みます。
2. 社員一人ひとりが、働き方の改革の重要性を理解し、仕事を効率的に行うことができるよう業務改善等を積極的に推進します。
3. 自らが仕事と私生活を楽しみ、仕事と生活の調和を実践するとともに、「イクボス」の精神を社員に浸透させます。

令和 年 月 日

企業名 _____

役職 _____

氏名 _____

宣言書を作成する場合の文面例

Point!

イクボス宣言は、両立支援制度の利用がしやすい職場風土づくりの第一歩です。部下や同僚のワーク・ライフ・バランスを応援しながら、成果を上げる管理職＝「イクボス」を目指しましょう。

参考情報



イクボス宣言や育児休業などの制度の詳細についてはこちら
(厚生労働省 イクメンプロジェクト)
https://ikumen-project.mhlw.go.jp/ikuboss_voice/entry/



中小企業の働き方改革の支援や事例についてはこちら
(厚生労働省 働き方改革 特設サイト)
<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>



イクボスの情報を知りたい方はこちら
(NPO 法人ファザーリング・ジャパン イクボスドットコム)
<https://ikuboss.com/>



事業主の方への給付金、助成金の詳細を知りたい方はこちら
(厚生労働省 両立支援等助成金について)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



令和4年4月から順次施行される改正育児・介護休業法の概要についてはこちら
(厚生労働省 育児・介護休業法について)
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

発行 / 編集 日本創生のための将来世代応援知事同盟 / 委託先：公益財団法人 日本生産性本部

発行年月日 令和4年3月

HP : <https://www.nihonsousei.jp/>