

経営者の皆さんへ
ロールモデル事例



イクボスへ
感謝メッセージ

おかやま イクボス 経営手帳

イクボスとは？

共に働く部下やスタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、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。

「2016年度岡山県イクボス掘り起こし事業(岡山県委託事業)」

岡山県/岡山県社会保険労務士会

目次

まえがき

敬称略・50音順



【イクボス経営 ロールモデル集】

- ① 社会福祉法人報恩会 牛窓ルンビニ保育園 黒井 寛然氏
- ② 岡山県工業技術センター 河野 正義氏
- ③ 株式会社アップビートバルーン 瀧原 秀美氏
- ④ 株式会社NEXUS 仲野 隼人氏
- ⑤ 旭テクノプラント株式会社 藤森 健氏
- ⑥ 株式会社秋山鉄工所 松繁 一輝氏
- ⑦ アサヒサービス株式会社 松本 哲明氏
- ⑧ 安永教育学院株式会社 安永 吉光氏
- ⑨ 株式会社アリオンシステム 山本 篤憲氏



【イクボスへの感謝メッセージ】

- ⑩ 医療法人社団さくらみち歯科クリニック 部下より石津 泰彦氏へ
- ⑪ 株式会社マツモトキヨシ中四国販売 部下より川瀬 昌信氏へ
- ⑫ 旭テクノプラント株式会社 部下より藤森 健氏へ
- ⑬ アサヒサービス株式会社 部下より松本 哲明氏へ

あしがき

まえがき

経営者の皆さま、「イクボス」という言葉を聞いて、表紙にある通りの正しい「イクボス」の定義を思い浮かべることができたでしょうか？

この「おかやまイクボス経営手帳」では、「人」に対する配慮、が経営に対して好影響を及ぼし、そして好循環の作用を生み出すかについてヒントとなる事例をご紹介します。

経営者・管理職で部下を抱える方なら誰しも、組織の中の人の動きや部下との信頼関係の構築を良いものとするべく、試行錯誤されているかと思います。

掲載させていただいたイクボス事例や感謝メッセージが、その試行錯誤の中、未来から選ばれる経営に近づくためのともしびとなれば幸いです。

そして、ご一読いただいた後には、皆さんが「未来のイクボス」の一人となっていだけることを信じています。

平成29年3月

岡山県社会保険労務士会会長 林 光洋

取材／編集 岡山県イクボス掘り起こし事業運営委員会

副委員長 川上 陽子

委員 侍留 慶子

委員 國田 真由美

ロールモデル事例



社会福祉法人報恩会
牛窓ルンビニ保育園

くろい かくぜん

黒井 覚然 さん

- ・正職員19名
- ・非正規職員31名

「部下が働き続けられる環境を整えることにより、
自然に職員同士が助け合う風土が形成」

インタビュー

ほうじょう けいこ

北條 慶子 主任

Q WLB(ワーク・ライフ・バランス)の取組を始めたきっかけは?

正職員が、妊娠・出産・子育てというライフステージとなった際に、復帰し働きやすいように、臨時職員・パート職員という働き方を選択できるようにしたのがきっかけです。

正職員はバスの送迎などもある関係で当番が多く、業務負担がかかることが多いのに対して、対して臨時職員は希望すると当番が免除されるなど、業務負担を軽くしています。

さらにパート職員は子育て期の方限定で、勤務時間を希望に応じて柔軟に設定し、働きやすい環境を整えています。

仕事の内容として、どうしても書類などの書き物が多く、負担をかけられない職員に対して配慮しています。

Q 具体的な取組は?

下記のような内容が具体的な取組でしょうか。

- ・保育園や学校から迎えの連絡が入れば、100%ただちに退勤できるようにしている(常に代替要員を確保している)
- ・シフト組みは制約のあるパート職員を優先している
- ・パート職員の中で自然と連絡を取り合いながら、急な休みとなる事態でシフトに欠員がでないように、パート同士で助け合う仕組みが出来上がっている

- ・学校の夏休みなどの長期、パート職員は子どもが留守番できるお昼までの勤務も可能としている
- ・希望により、早番と遅番専門勤務にも対応している

Q 取組を始めてから変化は?

定着率は非常に高いと思います。ここ最近で退職した職員は、引っ越しなどで仕方なくという理由でした。うれしいことに、ずっと勤務したいと近隣に引っ越してくる職員もいるほどで、退職する者はほとんどありません。

また、正職員が産休・育休に入っても、正職員以外の働き方を選べるなどの復帰しやすい環境を整えているためか、育児休業の終わりを待たずして「職場で働いている方が良い」と、早期に復帰される方もいます。

出生率の点でも、出産される職員は、少なくとも毎年1人以上、多い年は3人も出ており、中には働きながら4人の子どもを出産した職員もいます。

Q 今後の更なる課題は?

子育て期間にあるパート職員が、子どもの成長に伴い今後、正職員へ転勤していくものと信じていますが、転勤にあたっての不安もあると思いますので、どのように後押ししていくかを考えなければならないと思っています。

その他、職員の業務をいかに効率よく改善していくかが課題でもあります。

そこで、今年度よりICカードでの登降園時間の管理や保護者へのメール送信システムなどのIT化による業務効率化を開始しました。

Q 未来のイクボスに一言

イクボス経営をやっていくぞ、と意識してやるものではなく

「従業員に対してどのような環境を用意すれば働くことができるか?働くことが継続できるか?」を考えていくと自然に

積み上がり、自社に合わせた良い環境が形成される

ものだと思います。感謝・思いやる気持ちを大切に

していれば、職員同士が協力し合う風土もできてきます。



社会福祉法人報恩会 牛窓ルンビニ保育園

〒701-4302

瀬戸内市牛窓町牛窓 4959-5

業種：福祉(保育園)

<http://www.ushimadorunbini.ed.jp/>



経営者の皆さんへ

ロールモデル事例

- ・正社員約50名
- ・派遣3名

岡山県工業技術センター 次長

ここの まさよし
河野 正義さん



「お互い様の意識でフォローしあうこと。気持ちさえ整えばOK」

Q WLB(ワーク・ライフ・バランス)の取組を始めたきっかけは?

2015年6月10日に伊原木県知事がイクボス宣言をし、それを踏まえ、取組への指示が出ました。私は総務・庶務歴が長く、以前から女性職員の産休・育休の代替をどうするかを考える立場にありましたが当時は、WLBの言葉は浸透していなかったけれど、これも自然な流れだと感じています。

Q 具体的な取組は?

まず会議で全員に、様々な支援やワークバランスの考え方を周知し、休暇取得や定時退庁しやすい職場環境整備に努めました。また妊娠・子育て中の職員に「イクボス手帳」を配布し、休暇等を申請するカードを本人とその上司が管理することで、現在の状況を共有しています。それから水・金のノー残業デーと毎月19日の「育児の日」には、2年間全員にメールを配信。1度だけ忘れちゃったことがあるけど(笑)、地道な継続が功を奏し、今や残業はほとんどありません。

Q 取組を始めてから変化は?

子育て中の職員で各種制度の利用率は、女性100%に対し、男性は約6割ですが、意識は浸透しつつあると実感しています。制度の存在や意識の醸成・普及は、対象者自身の精神的余裕を生むとともに、周囲への理解も進むと確信しています。

Q 今後の展望と課題は?

私の子育て時代とは隔世の感で、男性の意識は変わってきており、全国でWLBの取組が進めば、出生率が上がっていくでしょう。今後WLBへの理解が進む一方で、要望もさらに増えていく。そうした中で、当事者と周囲の温度差をどう埋めていくか、「お互い様の意識の醸成」がイクボスの一番の課題ではないでしょうか。

Q 未来のイクボスに一言

育休などの権利は遠慮せず、率直に主張してほしい。それをドンと受け止めてからどうするか考えるのがイクボスの仕事(笑)。私自身、「短時間勤務でワークシェアは可能なのか?」と不安だったけれど、今は「できる」ということが分かりました。大変だと思うけれど、イクボス自身が仕事もライフも頑張っしてほしいですね。



岡山県工業技術センター

〒701-1296
岡山市北区芳賀 5301

<http://www.pref.okayama.jp/sangyo/kougi/>



ロールモデル事例



株式会社アップビートバルーン
代表取締役

たきはら ひでみ

瀧原 秀美さん

- ・正社員6名
- ・非正規社員17名

「まずはトップが、残った仕事を引き受ける覚悟で部下を帰らせましょう！」

Q WLB(ワーク・ライフ・バランス)の取組を始めたきっかけは?

起業した頃はまだ独身でワーカホリックでしたが、結婚、出産を経て、育児時間を大切にしたいと思い始めたんです。自分自身の仕事と子育て、私生活のバランスを考え始めたのが最初のきっかけでした。

Q 具体的な取組は?

有給休暇の時間取得制度や、制約を抱えたスタッフへの柔軟な対応などです。仕事柄、繁忙期と閑散期があるので、変形労働制も取り入れました。現在は、インターンシップや職場体験も受け入れていて、大学生、中学生に「働くこと」を経験してもらいたい。大学生は卒論に生かせると言ってくれますし、中学生は「仕事は大変」と実感しているようです(笑)。

Q 工夫された点や困難だった点は?

子どもの黄金時代を親子で過ごすことを大切にしたいという思いで、会社でできることは何かと考え、小学生の子どもがいるスタッフに、8月の1か月間を有休として与える制度を導入しました。大きな決断でしたが、そのメリット、デメリットを考えて検証した結果、いけると思ったんです。何でも頭からできないだろうではなく、色々な可能性を検証してみることを大切にしています。

Q 今後の展望は?

育休後の復職のハードルはまだ高いので、安心して復職できる環境を整えようと、ベビーシッターを雇って親子で出社、退社できるようにしています。他の社員にとっても、休憩中に子どもたちと触れ合っ癒されるなど、良い反応が出ています。今はまだ、復職や既存の社員のためですが、いずれは地域の方も利用していただける保育施設をつくりたいです。

Q 未来のイクボスに一言

まず最初は、社員を定時で帰らせて、残りは経営者自らやる覚悟を持ちましょう。部長以上は残っても、とにかく社員は帰らせてみる。そして通常の業務の中で、半数が週に3日休む日を作ってみましょう。半数休んでもまず回りますよ。また経営者自ら業務の前線に入ってみることも大切。10年かけて表面に出てこなかった問題や解決しなかった問題が、1週間現場に出ると分かったりします。改革の上で何が問題なのか、経営者自身が社員の中に入ることでその解決策が見えてきますよ。



株式会社アップビートバルーン

〒700-0964

岡山市北区中仙道56-124

業種：その他小売業(バルーンギフト等)

<http://www.upbeat-balloon.co.jp/shop>



ロールモデル事例



ネクサス
株式会社NEXUS 代表取締役
なかの はやと
仲野 隼人さん

- ・正社員3名
- ・非正規社員4名

「共に勇気を持って一歩踏み出そう！」

Q WLB(ワーク・ライフ・バランス)の取組を始めたきっかけは?

経営者である私自身の結婚、第一子誕生がきっかけです。また創業し、利益は出したものの従業員が定着せず、退社の理由は全員が「長時間労働」でした。ある女性スタッフから「妊娠してしまいました」と、申し訳なさそうに言われたとき、本気で取り組もうと決心しました。

Q 具体的な取組は?

スマホで調べ、本を読み、飛び込んだNPO法人FJ(ファザーリングジャパン)で実践している成功者と出会いました。多くのWLB成功事例を聞き、まずは「長時間労働」をなくすことだとアドバイスを頂いたんです。それからFJ中国、イクボス中小企業連盟に加入、ワークライフバランスも学び、「成果」を大前提に、有休10日間消化、退職金制度、タバコを吸わない社員に健康手当の支給、子どもに関する祝金制度や短時間勤務制度を整備し、福利厚生を充実させました。

Q 取組で困難だった点は?

最初は役員も社員も抵抗がありました。WLBや働き方改革の重要性を説明しても、きれいごとと言われました。腑に落ちないままでは残業も減らせず、業績も下がりました。それでも話し続け、残業時間ランキングで実態調査をするなどしていった結果、3か月目頃から労働時間が減り、成果も出て、過去最高の生産性になりました。

Q 今後の展望は?

会社を大きくし、仕事が充実して人が生き生き働いている、明るくて元気な職場にしていきたい。そして将来は保育所経営をしたいんです。幼い頃は、同じ社宅の子どもたちの面倒を見たりと子ども好きで、保育士になりたかったのですが、低待遇を知って断念。でもFJで企業内保育所を経営する株式会社OZ Companyの小津さんに出会い、できると確信しました。家庭でも、1歳と3歳の子どもを保育園に迎えに行き、お風呂に入れて仕事に戻るという生活をしています。子どもも喜ぶますが、何より「精神的に楽になる」と妻が喜んでくれたのがうれしいですね(笑)。

Q 未来のイクボスに一言

本当の幸せを求めて、勇気を出し、やり遂げると決めて、共に志を持って「心の豊かさ」を創造しましょう!



株式会社NEXUS

〒712-8012
倉敷市連島 2-18-8
Softbankハローズ連島店

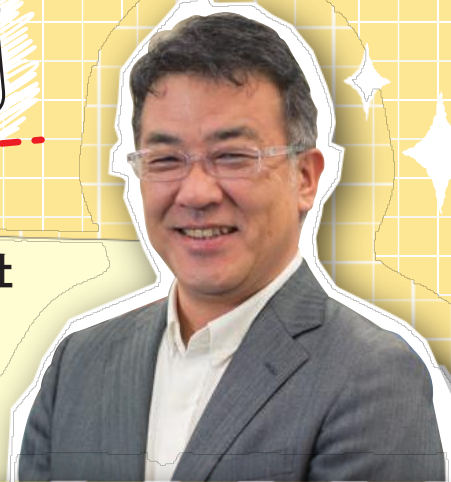
業種：小売業
(Softbank携帯販売、イベント販売)

<http://nexus-ok.co.jp>



経営者の皆さんへ

ロールモデル事例



旭テクノプラント株式会社
代表取締役

ふじもり けん
藤森 健さん

- ・正社員83名
- ・非正規社員14名

「組織のハード面とソフト面の充実だけでなく、
その二つが連動する仕組みづくりを！」

Q WLB(ワーク・ライフ・バランス)の取組を始めたきっかけは？

当社は平均年齢が32歳と若手社員が多く、入社3年未満の社員が約54%を占めている一方で60歳以上の社員も多く、幅広い年代の社員が働いています。そのため今後、子育てやその他家庭の事情を抱える社員が増えることを見込み、仕事と家庭を両立した働きやすい職場づくりに力を入れてまいりました。

Q 具体的な取組は？

■パワーブック

2016年から、「Powerbook」(パワーブック)というスケジュール帳を自社製作し、全社員に配布。この「Powerbook」には会社の方針や経営理念のほか、福利厚生、健康管理に関すること、会社の就業規則の全文等を記載しています。仕事とプライベートの両面において、各自の年間目標や月間目標などを書き込むページもあり、社員同士で共有し、目標達成に役立てています。

■経営会議

以前から行っていた経営会議ですが、2015年からは社員は誰でも参加できることになりました。ここで、経営者や幹部社員と一般社員が一緒になって、所定外労働時間の削減や働きやすい職場づくりなどの検討を行っています。

■手当

家族応援規程。社員や配偶者、お子様の誕生日祝いや、お子様の学校の卒業・入学のお祝いを社長の直筆メッセージを添えて渡しています。

お子様の教育費用の補助として、3歳～18歳の子どもを持つ社員へ、お子様1人当たり毎月3,000円を子女教育手当として支給しています。
0～3歳の子どもを持つ社員には、おむつを自宅へ配送する「おむつ手当」というユニークな取組を行っています。

Q 取組をされて、どのような変化がありましたか？

2010年頃までは社員がなかなか定着しない状況がありましたが、社員とご家族も含めた心身の健康を目指した取組に力を入れ、福利厚生を充実させたり、働きやすい職場づくりを行ったりすることにより、入社3年以内の新規学卒者の離職率は現在0%になりました。アニバーサリー休暇などの新たな休暇の導入により、有給休暇が取得しやすい環境づくりも行っています。

また、所定外労働時間をグラフ化し、社員の目に見える形で回覧することにより、所定外労働時間の削減につながりました。

2016年3月に実施した社員満足度調査では、86.4%の社員が満足していると答えています。

Q 今後の更なる課題は？

貴重な働き手の様々なニーズに応じて、多様な働き方に柔軟に対応できる組織になることが求められていますが、福利厚生施設や就業規則など、ハード面とソフト面の充実にとどまらず、それらが連動して機能する仕組みづくりが重要だと考えています。そして、それらの仕組みはつくったら終わりではなく、見直し続ける組織風土の醸成こそが課題だと考えています。



旭テクノプラント株式会社

〒710-0038
倉敷市新田2403-1

業種：建設業
(各種プラントの電気・計装・
通信設備の設計施工等)

<http://www.asahi-techno-p.co.jp/>



経営者の皆さんへ

ロールモデル事例



株式会社秋山鉄工所
代表取締役

まつしげ かずてる
松繁 一輝さん

・正社員11名

「おせっかい」で見えてきた人と人との大切な絆

Q WLB(ワーク・ライフ・バランス)の取組を始めたきっかけは?

先代から受け継いだこの会社を守るため、社員に少しでも長く働き続けてもらえるような職場環境をつくるのが一番の目的でした。会社のための人育てに大切なのは「おせっかい」。昔ながらの鉄工所だからこそできる家族的な会社経営と社員への関わり方も先代を見て育ったので自然と身につけていました。また、私自身3人の子どもの父親であり、かつてはPTA会長を務めた経験もあるので、若い社員たちには子育てを楽しみながら働いてもらいたいと思っています。

Q 具体的な取組は?

ルールに縛られることなく、社員にとって今何が必要かを常に考えながら働きやすい職場づくりに取り組んでいます。そのためにもまずしっかりと社員に向き合い本音で話し合うことを心掛けています。時には私生活にも踏み込むことで、家族ぐるみのつながりを持つことができ、皆が信頼の絆で結ばれているような気がします。妻が若い社員たちの育児相談に乗ったり、子守を手伝ったり、社員の家族を病院に連れて行ったりすることもあります。

Q 取組を始めてから変化は?

とにかく社員が元気になったと思います。そしてお互いが思いやり助け合うことでみんなが生き生きと仕事をしています。ベテラン社員が若手を見守り育て、若い人たちは先輩の健康を気遣いながら敬い学び、技術と伝統が次の世代へと継承されています。人と人とのつながりを大切にすることで、トラブルのない会社づくりが実現できています。

Q 今後の展望は?

社員のストレスや不安を少しでも軽減し、仕事に専念できる環境をつくるために経営者として必要な法律や制度などの知識を身につけなければならないと考えています。そして、これからはモノづくりを通じて、地域の子どもたちや若者の育成と地域振興に貢献できる企業に発展していきたいと思っています。

Q 未来のイクボスに一言

人の成長は会社に成長と変化をもたらします。親が子どもの責任を取るように、経営者が社員一人ひとりの人生を引き受けるつもりで、時には厳しく、時には親身になって寄り添うことができればそれで十分だと思います。

THANK
YOU!!
MY BOSS

株式会社秋山鉄工所

〒711-0903
倉敷市児島田の口 5-17-15

業種：製造業・金属加工



経営者の皆さんへ

ロールモデル事例



アサヒサービス株式会社
代表取締役社長

まつもと てつあき
松本 哲明さん

- ・正社員20名
- ・非正規社員8名

「トップダウンでもなくボトムアップでもない、ハイブリッド型でのイクボス推進を」

Q WLB(ワーク・ライフ・バランス)の取組を始めたきっかけは?

私自身が「子育て」を応援してもらえるような環境で仕事をしてきた経験はなく、家庭よりも仕事を最優先してきたため、「イクボス経営」の宣言をすることに少し迷いがありました。ただ仕事はお客様のご要望によって解決方法を変化させるように、職場環境(制度)も社員の要望によって柔軟に変更することが求められている時代背景を認識すると、やはり経営者である自分自身が「イクボス」宣言をすることこそ社員が「この会社・組織のために頑張ろう!」と考えるようになるのではないかと考え、決心しました。

「女性の活躍」と「男性の育児参加」、そして親の「介護」への対応はどの会社においても対処しなければいけない課題だと思えます。性別、働き方、家庭のあり方など社員一人ひとり考えが違っているので、全ての悩みを円満に解決することは簡単なことではありませんが、社内の働き方の見直しや業務の効率化を行うことで「お互い様」の精神を養い、仕事に対する意欲の向上や会社のことを大切に思う人材を増やすことにつながればと考えています。

Q 具体的な取組は?

既に制度はあるものの利用者がいないものもありますが、利用者が多いのは、子どものための休暇(看護、参観日等)と有給休暇の半日利用です。

そして更に制度を分かりやすく、利用しやすくするために、現在社会保険労務士さんにご指導をいただきながら、就業規則の見直し等を行っています。今後制度として導入し推進したいと考えていることが短時間勤務、有給休暇の計画取得による連続休暇取得、サマータイム制度等です。

Q 取組をされて、どのような変化がありましたか?

イクボスを宣言する前も、子どもための休暇や有給休暇の半日利用は社員の当たり前の権利として運用していたので、イクボスの取組を始めてからも大きな変化は感じていません。

ただ、各部署で急な用事で社員が休みを取得した時を想定して、引継や業務の標準化を進めてくれているためか、以前よりも慌てて対応している姿はあまり見掛けなくなりました。

Q イクボス経営についての今後の更なる課題は?

イクボス経営は決して社長一人が考え取り組む事項ではありません。やはり要となるのは各事業部の責任者、そして社員一人ひとりがイクボスの大切さに同感し、推進をすることが大切だと考えています。

今後ますます多様化した考えを持つ社員が増えてくることは明らかです。多様化に合わせ、柔軟な制度改革をすることは大切ですが、一方で会社組織が弱くなつては意味がありません。両方の命題を柔軟な発想で解決できるかが今後重要な課題だと考えています。

Q 未来のイクボスに一言

企業ブランドを高めるのは、その組織の中にいる社員一人ひとりの力です。

仕事の責任も果たしてもらいながら、いかに柔軟に部下の「ライフ」への対応をしていくのか色々な課題はありますが、社員が働きやすい環境を整えることは、社員と会社の結束力を高めることにもつながると信じています。

試行錯誤の連続になるかと思いますが、「イクボス経営」への取組を続けていきたいと思います。



学校法人朝日医療学園グループ アサヒサービス株式会社

〒700-0013

岡山市北区伊福町4丁目4-3

業種：サービス業(グループ学校への教材・
物品販売、各種フランチャイズ事業、
学童保育事業、鍼灸整骨院の経営等)

<http://ash-sv.jp/>



経営者の皆さんへ

ロールモデル事例



安永教育学院株式会社
代表取締役

やすなが よしみつ

安永 吉光さん

・非正規社員4名

「大切なのは覚悟を持って社員を信頼すること。
やらせて育てるのがイクボスの仕事」

Q WLB(ワーク・ライフ・バランス)の取組を始めたきっかけは?

学生時代から塾講師を務め、教育業界に身を置いていたので、創業時から子どもの教育と密接な関係にあるワークライフバランスの必要性を認識していました。現在、私自身も一児の父親となり、やはり今後の子どもの成長を見守る中で、学校行事にも積極的に参加できる働き方の実現は重要だと思っています。それは経営者の私だけではなく、社員にとっても同じことだと考えています。

Q 具体的な取組は?

シフト管理をする上では、社員の個々の状況を把握し、プライベートの充実を最優先した多様な働き方の実現を可能にしています。社員の副業もOK! 子どもの行事参加も当然OK! 「誕生日くらい休めよ」と社員に言ったこともあります。また、子育て中の社員が子ども同伴での出勤を可能にするために、社内にキッズスペースを設けました。

Q 取組を始めてから変化は?

私たちの学習塾「自学道場」では、子どもたちが自ら学び行動する力=自学力を養うための指導をしています。それは社員にとっても同じです。イクボス経営の実践は社員の成長を促す結果となりました。残業を無くし定時で上がるために、

どうすれば効率的に成果を上げることができるかを、社員一人ひとりが自ら考えて動くようになり、責任感の高まりを実感しています。また社員同士がお互いの勤務状況を把握するために社内でのコミュニケーションも活発になりました。

Q 今後の展望は?

全ての社員の満足度が高まれば、お客様の満足度も高まる。そのために経営者として何ができるかを常に考えています。今後は更に仕事と育児の両立が実現できる環境づくりを進め、潜在的に眠っている多くの女性がもっと活躍できる職場にしていきたいと思っています。時間に制約がある人でも、短時間で能力を発揮できるような仕事を創り出すことができると考えています。

Q 未来のイクボスに一言

経営者自らが率先して動けば必ず社員は変わります。これまでの常識を外して考えてみると新しい発想が生まれます。社員をとことん信じ、やらせる覚悟と度胸を持って任せることで社員を育てられるのが本当のイクボスではないでしょうか。



安永教育学院株式会社

〒710-0833
倉敷市西中新田 313-2 2F

業種：教育総合サービス
学習塾「自学道場」経営

<http://jigaku-dojo.com/>



経営者の皆さんへ

ロールモデル事例

- ・正社員45名
- ・非正規社員4名

株式会社アリオンシステム
代表取締役社長

やまもと とくのり

山本 篤憲 さん



「社員のワークライフバランスに配慮し、柔軟に対応することは、
時代が求める経営者必須のスキル」

Q WLB(ワーク・ライフ・バランス)の取組を始めたきっかけは?

仕事能力・スキルがありながら家庭や子どもの世話をしなければならない社員が出てきたため、仕事と家庭の両方で能力・スキルを100%発揮して、成果・充実を図ってもらえるようにしたいと思い、イクボス経営の取組を行っています。

Q 具体的な取組は?

社員の中には、学校のPTA等の役を担っている者や、お子さんのスポーツの関係で週に3~4日はその付き添いや育成をしなければならない者等、様々な家庭環境での事情を抱えながら働く者がいます。そのような各社員の家庭環境の事情に合わせて、安心して働いてもらえるよう、勤務日を柔軟に変更できる仕組みを取っています。

特に、あらかじめ分かっている予定などは事前に申出があれば、考慮して対応しています。

今取り組んでいることについて、定期的にレビューを行い、やり方を新たにしていこうと思っています。

Q 取組をして、どのような変化がありましたか?

会社内でイクボス経営の文化が当たり前になり浸透しつつあると思います。柔軟に勤務日の対応をしていると、その対応をした社員は、通常より1.5倍くらいの成果で返していこうと頑張ってくれていると感じます。配慮すると、社員も安心感の中、一生懸命頑張り、成果で返そうとしてくれるのはうれしいことです。

Q 今後の展望は?

時代は日々動き、変わっていきます。時代の変化に乗り遅れてしまうといつの間にか経営にも悪影響を及ぼします。

色々な価値観を持つ者が社内にはいますが、トップダウンで、イクボス経営を推進していかなければなりません。

そして広く社会、会社にこのイクボス経営を展開して、眠っている有用な中堅スキルを保有している者が活躍できる場を提供し、活性化していきたいと思っています。

Q 未来のイクボスに一言

社内風土を変えるためにもイクボス経営を推進し、子育て中など、時間制限のある社員に「どのようなスキルを持っているか」を把握し、その長所を伸ばせる・生かせる環境を整えていくことが大事です。

THANK
YOU!!
MY BOSS

株式会社アリオンシステム

〒700-0904

岡山市北区柳町2丁目4-23 プレジデント山忠ビル9階

業種：情報通信業

<http://www.alion88.com/>



部下からイクボスへ

感謝メッセージ

・正職員7名

※4月より非正規へ
1名変更予定

医療法人社団さくらみち歯科クリニック
理事長

いしづ やすひこ

石津 泰彦 先生へ



THANK YOU!!

あなたの周りの経営者または上司に対し、感謝を伝えたいと思われているのはどのような場面でしたか？

現在、私は育児休業中ですが、1年の休暇を経て復帰予定です。院長先生が、妊娠・出産・育児休業という中、仕事を続けるための方向性を一緒に考えてくださったり、クリニックの職員向け研修や行事にも声を掛けてくださったりと、私だけでなくスタッフ全員に気を配ってくださる場面です。

THANK YOU!!

伝えたい感謝の思い・言葉はどのようなものですか？

院長先生には今後どのようにしていくかとご相談したところ、とても早く育休という方法をお話ししてくださり、院長の方からも情報収集や手続きをとってくださり、とても感謝しています。つわりなどでどうしても仕事がつらい時も、院長をはじめスタッフの皆で支えてくださいました。産休育休に入ってからでも医院の今の雰囲気や、どんな活動を、どんな方向性を向いてみんなで日々努力しているかなども教えてくださり、お休み中で少し心寂しい気持ちがあったところ、安心できました。復帰に向けての話し合いの場でも、1番に私と私の家族に無理のないようにと、私のわがままを聞いてくださり、仕事と子育て、家事の両立ができるか不安でしたが、なんとかできそうかも!と思えるような復帰のスタイルを決めてくださいました。どんな場面でも医院の事、周りのスタッフの事を1番に考えつつ、私のワークライフバランスを1番に考え、歩み寄ってくださる院長先生にはとても感謝しています。

THANK YOU!!
MY BOSS

医療法人社団さくらみち歯科クリニック
歯科衛生士

若葉 有希子 より

医療法人社団さくらみち歯科クリニック

〒703-8256

岡山市中区浜2-6-22

業種：医療（歯科診療所）

<http://sakuramichi-shika.com/>



部下からイクボスへ

感謝メッセージ

・正社員341名

・非正規社員563名

株式会社マツモトキヨシ中四国販売
商品部 次長

かわせ まさのぶ

川瀬 昌信 次長へ



THANK YOU!!

あなたの周りの経営者または上司に対し、感謝を伝えたいと思われているのはどのような場面でしたか？

会社で大事な会議がある日に子どもが熱を出してしまい、急遽病院に連れていかなければならなかった際、妻も仕事があり困っていたら、上司である川瀬さんが『奥さんにばかり負担を掛けるのもどうかと思うよ。休んで子どもさんを病院に連れて行ってあげたらいいよ。』と快く配慮してくれました。しかも、通常の有給休暇ではなく、育児休暇（自社で定められている毎年4月～翌年3月の1年間に5日、育児目的で休める有給の特別休暇）の取得を促してくれました。仕事のみではなく家庭との両立も考えてくれているんだと、ありがたく思いました。

THANK YOU!!

伝えたい感謝の思い・言葉はどのようなものですか？

仕事の指導のみでなく、人生の先輩としてまた子どもの親としてもよき先輩に対して『いつも、ありがとうございます。背中をみて自分も受け継いでいき、将来部下に対して同じようなことができるよう目標にしていきます』

THANK YOU!!
MY BOSS

株式会社マツモトキヨシ中四国販売
商品部 係長

井上 翔太より



株式会社マツモトキヨシ中四国販売

〒702-8031

岡山市南区福富西1-20-32

業種：小売業（ドラッグストア及び調剤薬局の経営）

<http://www.matsukiyo.co.jp/map/mk-chugoku>



部下からイクボスへ

感謝メッセージ



旭テクノプラント株式会社
代表取締役
ふじもり けん
藤森 健 社長へ

- ・正社員83名
- ・非正規社員14名



あなたの周りの経営者または上司に対し、感謝を伝えたいと思われているのはどのような場面でしたか？

体調を崩した時に身体を気遣って心配してくださり、ありがとうございました。長期間休んでしまったときも優しい声を掛けてくださり、業務にも配慮してくださったおかげで安心して休むことができました。



伝えたい感謝の思い・言葉はどのようなものですか？

いつも社員のことを大切に、愛情を持って接してくださりありがとうございます。様々な事情を抱えた社員がいる中、一人ひとりに気を遣い、社員だけでなく家族にも配慮し、心配してくださり、本当に感謝しています。この会社で働けて幸せだと感じているのは私だけではないと思います。社長もあまり無理をせず、身体に気を付けてくださいね。



旭テクノプラント株式会社
経営企画室
田邊 真理恵より

※会社概要はイクボスロールモデル事例で掲載のため省略



部下からイクボスへ

感謝メッセージ



アサヒサービス株式会社
代表取締役社長
まつもと てつあき
松本 哲明 社長へ

- ・正社員20名
- ・非正規社員8名



あなたの周りの経営者または上司に対し、感謝を伝えたいと思われているのはどのような場面でしたか？

家族の急な病気や子どもの学校行事等による有給休暇を取得しやすい環境です。子どもを持つ親は誰しも経験があると思いますが、入社後に子どもが高熱を出したため学校に迎えに来てほしいなど、家族の急な体調不良にも柔軟に対応できる『半日単位の有休休暇制度』を安心して利用できる環境を整えてくださっていることです。(各部署で毎週ミーティングを行い、案件の進捗状況、課題となっている問題等を全員で把握・共有することにより、社員の急な退社や欠勤があった場合でも別のメンバーで対応できるようにしています。また、OJT・Off-JTによる社員教育はもちろんのこと、日常業務の標準化、そして職場環境の改善について一般社員を含めた意見を積極的に採用し、仕事も私生活も両立しやすい職場となっています)



伝えたい感謝の思い・言葉はどのようなものですか？

社員を代表して社長に感謝のメッセージを送ります!!『社長、いつも我々社員だけでなく家族のことも思っただき、ありがとうございます。制度を安心して利用できる環境整備により、家族が急な病気にかかっても、仕事を気にせず退社することができます(気にかけている素振りは見せませんが…笑)。また、子どもの参観日や学校行事など、男性社員は参加しにくいイメージが以前はありましたが、私も積極的に行事に参加ができるので家族も喜んでます。今後も会社の発展のため、社員一同頑張ります!』



アサヒサービス株式会社
総務企画部 主任
小玉 明より

※会社概要はイクボスロールモデル事例で掲載のため省略



あ と が き

「イクボス」という言葉の意味は、まだまだ浸透しているとは言えません。しかし、このロールモデル集を作成するに当たり、イクボス掘り起こし作業をしていく上で、その存在は特別なものでも新しいものでもなく、今までも組織の中で、人材を育てる「労務管理」の感覚と「思いやり」を持った協働マネジメントをしている上司は、昔から存在するのだと再認識することになりました。

「岡山県イクボス掘り起こし事業」の一環であるこの「イクボス経営手帳」は、悩める上司や企業に、イクボスたちはどのような視点を持っているのか、どのような工夫をしているのかをモデルとして示し、イクボスになる、あるいは育成するヒントにさせていただくことが目的です。岡山には、部下から愛され、成果も出すイクボスがたくさん存在します。岡山の企業の将来を明るく照らす存在です。皆様の企業にも輝くイクボスがいますか？まずはあなたからイクボスになってみませんか？

この「イクボス経営手帳」作成に当たり、お忙しい中にも関わらず快く取材をお引き受けくださいました皆様、ご協力に感謝いたします。

岡山県イクボス掘り起こし事業運営委員会一同



おかやま
イクボス
経営手帳