

IKUBOSS PRESS

昭和ボスから令和ボスへ ～新しい働き方、マネジメント、そして人生～

イクボス 2022 ! 発進

日本医科大学、日本獣医生命科学大学、アンファ株式会社では「イクボス 2022 !」を発進します。医療現場の働き方改革は大きな課題になっており、その解決策になりうる取組みを、業界を牽引するフロントランナーとしてスタートします。2021 年にはキックオフとしてイクボスセミナーと私立医科大学で初のイクボス宣言を行いました。2022 年度は「イクボス 2022 !」として、管理職を対象としたイクボスワークショップの開催、3 機関全体へのイクボスの周知促進、イクボスアワード開催などを予定しています。今回創刊する IKUBOSS PRESS ではイクボスを推進し、だれもがイキイキと働ける職場を目指して、「昭和ボスから令和ボスへ～新しい働き方、マネジメント、そして人生～」をキーワードに皆様に役立つ情報をお届けいたします。



3 機関の代表によるイクボス宣言 (2021 年 12 月) 宣言書はこちらから



8 月 4 日イクボスワークショップ in 千駄木開催

千駄木地区に所属する大学院教授など 24 名が集結して、部下育成とチーム・組織作りに関わる課題を共に考えるワークショップです。

今後は武蔵小杉病院、多摩永山病院、千葉北総病院、武蔵境キャンパスで順次開催します。

新しいボス **イクボス!** イクボスってどんな人?

イクボスのイクは“育”のことで、部下や組織、社会を育てるという意味が込められています。「イクメンのボス」や「育児を応援するボス」という意味でとらえている人も多いのではないのでしょうか。しかし、実はそうではありません。

イクボスの定義はこちらです。

- ①ともに働く部下やスタッフといった仲間の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、
- ②組織の業績も結果を出しつつ、
- ③自らも仕事と私生活を楽しむ上司 (経営者・管理職)

つまり、部下や同僚の育児・介護等に配慮・理解のある上司であり、人を育て、会社を育て、社会を育てる上司であり、現在そしてこれからの日本の職場に最も必要とされる次世代上司像のことです。

厚生労働省では 2014 年に初めてイクボスアワードが開催され、「イクボス」が推進されてきました。また、多くの企業や官公庁などが「イクボス宣言」をしています。本法人のように学校法人でも「イクボス宣言」

をしているところが増えてきました。

少子高齢化が進み、人材確保がより困難になっていくことが予想される今後は、企業が従業員の多様な働き方に理解を示し、従業員が働き続けやすい職場環境を整えることが必要です。男性の育児参画や女性の就業継続の観点からも「イクボス」の推進は非常に重要なことなのです。

さて、みなさんはどんなタイプの上司ですか。または、ご自身が管理職になったらどんなタイプの上司になりますか。ボスのタイプは大きく 4 つに分類されます。部下のワーク・ライフ・バランス (以下「WLB」) を無視してでも成果を上げようとするボス「激ボス」、部下の WLB を無視しながら成果も上げられないボス「ダメボス」、成果を上げなくても部下の WLB は配慮される部下にとってお得なボス「得ボス」、そして、会社の成果 UP と部下の WLB を同時達成するボス「イクボス」です。令和の時代に求められるボスは「イクボス」です。昭和ボスから令和ボスへ。まずは、次のページで実際にあなたのタイプをチェックしてみましょう。

あなたはどんなボス? 裏面へ!

あなたはどのタイプ？

イクボス度 判定!

管理職でない方はご自身が管理職になった気持ちでお答えください。

当てはまる項目をチェックし、「ワーク・ライフ・バランス」、「仕事の成果」の合計得点を算出し、下の表にその結果を当てはめます。
ワーク・ライフ・バランスは 赤の横軸、仕事の成果は 緑の縦軸。

	【Positive】	【Positive】		
ワーク・ライフ・バランス	☐ 部下が帰宅しなければいけない時間を把握し、自分も午前中からフルで仕事ができる	1	合計点	
	☐ 部下が急に一人抜けても対応する方法を用意している	1		
	☐ 家族構成を「全く」知らない部下は一人もない	1		
	☐ 子育てや介護が理由で休みを取っている部下の事情を把握している	1		
	☐ 趣味・ボランティアなど、自分の人生を楽しんでいる	1		
	【Negative】			【Negative】
	☐ 部下の家族構成をほとんど知らない	-1		
	☐ 仕事の調子が上がってくるのは夕方から	-1		
	☐ 残業をいわず深夜まで働ける部下は優秀だと思う	-1		
	☐ 愛読書はビジネス書が中心で、自分の出世ばかり気になる	-1		
☐ ボランティアや地域・社会貢献の経験がない	-1			
仕事の成果	【Positive】	【Positive】	合計点	
	☐ 仕事が早い、自分自身の仕事のマネジメント能力が高い	1		
	☐ 短時間少人数で成果を出すチームのマネジメントが得意	1		
	☐ 結果を周りのせいにしない、責任を取る度量がある	1		
	☐ 部下をえり好みせず、分け隔てなくオープンにコミュニケーションができる	1		
	☐ 多様な価値観を理解でき、社内外のネットワークが広い	1		
	【Negative】			【Negative】
	☐ 体育会系の根性主義で、何時までも残業できる部下ばかり目をかける	-1		
	☐ 短時間で成果を出すための時間管理能力がない。部下にムダな作業を押し付けていることに気づかない	-1		
	☐ 休暇を取らない皆勤者だが、仕事に無駄が多く、1日の中で集中している時間はわずか	-1		
☐ 家族との時間をほとんど取ってこなかったため、家庭での居場所がない（結果、職場で長時間過ごす）	-1			
☐ ボランティアや社会貢献の経験がなく、自分の仕事のみの知識しかない	-1			

激ボス

部下の WLB は無視してでも
仕事の成果を圧倒的に出すボス



残業や休日出勤を
いとわない部下ばかり
目をかける。

無理な仕事量や
長時間勤務を根性論で
乗り切ろうとする。

【仕事で成果 UP】

イクボス

部下の WLB に配慮しながら、
仕事の成果を出し続けるボス

部下の家族も大切な存在と考え、
育児や介護など制約を抱えた
社員の悩みを理解して一緒に
解決できる。

自分自身の仕事のマネジメント
能力が高く、短時間・少人数で
成果を出すチームづくりと
その運営ができる。



【部下のワーク・
ライフ・バランス無視】

-5 -4 -3 -2 -1

1 2 3 4 5

【部下のワーク・
ライフ・バランス配慮】

ダメボス

部下の WLB に配慮せず、
仕事の成果もいまいち出せないボス



子育てや介護など
制約のある社員の事情を
理解していない。

無駄な動きが多く、
時間をかけているわりに
仕事はかどらない。

【仕事で成果 DOWN】

得ボス

部下の WLB に配慮するが、
仕事の成果はいまいち出せないボス

社員のライフやキャリアデザイン
への理解は示す。

部下の成長や組織力向上を促す
マネジメントができない。



「男性の育休に取り組む社内研修資料について」（厚生労働省）(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/img/title.png>) を加工して作成

