

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〜

イクボスワークショップ in 千駄木 開催

5 拠点で行う管理職に向けたワークショップの先駆けとして、2022 年 8 月 4 日に、千駄木地区の大学院教授を中心に 24 名が参加する「イクボスワークショップin 千駄木」を開催しました。川島高之氏 (NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事)を講師に迎え、部下育成とチーム作りについてグループディスカッションを行いました。活発なディスカッションと講師からのアドバ

イスにより、参加者からは「他の研究室や医局の管理職が抱える悩み、解決策に共感し、参考になった。」「初めて管理職向けのセミナーに参加した。ほかの先生方と経験を共有できた。」「より良いチーム作りに向け、ともに考えることができた。」など有意義な意見が多く上がりました。今後、武蔵小杉病院、多摩永山病院、千葉北総病院、武蔵境キャンパスにて順次開催します。



イクボス 2022 推進チーム 大橋 降治 大学院教授のコメント

多くのご参加をありがとうございました。 この活動は長期的に続けていくことに意味があり ます。多くの皆さんが考え、行動に移すことを 日本医科大学全体に周知していきたいと考えます。



参加者の質問に応える講師の川島氏

なぜ 今 イクボス! が求められるのか?

みなさんは、「制約社員」とか、「無制約社員」という言葉を聞いたことがありますか。「制約社員」とは、働く場所や時間、仕事内容など何らかの制約のある社員のことです。反対に「無制約社員」とは、会社の指示によって「いつでも・どこでも・どんな仕事でも」働く、働き方に制約の無い社員のことです。

高齢化や女性活躍が進んだ今、これまで無制約社員として働いてきた人たちが、介護、育児、自らの障害や病気等と仕事の両立で制約的に働かざるを得ないという、無制約社員の制約社員化傾向が強まっています。さらに働き方や仕事への価値観の多様化が進んでいます。例えば、テレワークやオンライン会議、複業などの選択肢が増えたり、仕事以外での生きがいを重視するなど働く意義が多岐にわたったりしています。

制約無く働ける人ばかりで構成された同質性の高い 組織は、多様な意見は排除されがちで、新しいアイデ アが生まれにくいなどのデメリットが懸念されます。 一方、効果的にマネージメントされた多様な属性・価 値観の人が集まる組織では、様々な視点から市場ニーズ をキャッチできイノベーティブな展開が期待できます。

これは企業に限らず、医療・教育の現場も例外ではありません。私たちは、目前に迫った医師の働き方改革、女性医師の増加、2040年には医療福祉分野の就業者が100万人程度不足するという試算(厚生労働省)などへの対応が求められています。チーム全員が、さらにはチームをまとめるボス自身が制約社員化する可能性もあり得ることから、制約の有無に関わらず働く人の多様性が認められ、力を発揮できる環境整備が必要です。

優秀な人材の確保と本法人の発展、そしてここで働く一人ひとりが成長し豊かな人生を築くことを併せて進めるためには、イクボス(部下や同僚のワーク・ライフ・バランスに配慮しながら、仕事の成果を出し続けるボス)が大きな役割を果たします。

だからこそ、今求められるボスはイクボスなのです。

イクボスの定義のおさらいです

- 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)







Let's try!! あなたは何問答えられますか?



管理職の方も、そうでない方も、立場に関わらず組織の皆が知っている・心がけることでチーム力が UP します。知っているようで、意外と知らないことがあるかも。

Web 版 (採点・解説つき) はこちらから▶



法律 編

- Q1. 労働基準法で定められている産前産後休業について誤った説明はどれ? (10点)
- ①事業主は6週間(多胎妊娠14週間)以内に出産する予定の女性が 休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。
- ②事業主は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。
- ③産後本人が請求し、医師が認めた場合はいつからでも就業できる。
- Q2. 男性の育児休業の取得推進を目的とした改正育児・介護休業法 (2022 年 4 月から段階的に施行) について

A 出生時育児休業 (産後パパ育休) は子の出生後 8 週間以内に何週間まで取得可能? (10点)

【選択肢 2週間 4週間 6週間】

B出生時育児休業(産後パパ育休)とは別に、育児休業(原則子が1歳(最長2歳)まで)は、何回まで分割して取得可能?(10点)【選択肢 2回 3回 4回】

Q3. 育児・介護休業法の介護休暇制度について要介護状態の対象 家族1人につき労働者が1年に取得できる介護休暇の日数は?(10点) 【選択肢 3日 5日 7日 10日】

変化する世の中 編

Q4. 政府は、指導的地位に占める女性の割合を 2020 年代の可能な限り早期に 30%にする目標を立ているが、2021 年度の次の管理職に占める女性の割合として正しい値は?

A 部長相当職 ()% (5点) B 課長相当職 ()% (5点) 【選択肢 5.3 7.8 10.7 18.7】

Q5. 就職情報会社の実施した調査で、2023 年卒業予定の男性大学生・大学院生の約()% が「育児休業を取って積極的に子育てしたい」 と答えた。(10点) 【選択肢 20 40 50 60】

得点

/100

イクボス行動 編

- **Q6**. イクボスに求められる行動について、誤っているものはどれ? (10点)
- ① ワークライフバランスを重視したマネジメントを行うにあたり、上司を巻き込む。
- ② 自分だけでなく、組織のメンバー全員が仕事にやりがいや生きがいを持てる組織にする。
- ③ 組織に欠員が出たことが、目標を達成できない理由の1つであると説明をする。
- Q7. 部下が「親の介護が必要な状態になった」と言ってきました。部下にかけるべき言葉は? (10点)
- ①「それは大変だね、仕事を辞めて、介護に専念しないといけなくなるね」
- ②「パートナーに介護を任せることができないのか」
- ③「収入の面もあるから、仕事をしながら介護出来ないか、人事制度を一緒に確認してみよう。『地域包括支援センター』 などにも一回相談してみたら」
- **Q8.** 育児休業から復帰する女性社員との面談時、最初にかける言葉の一例として適切なのは? (10点)
- ①「これからは子育てや家庭に支障がないよう、可能な限り簡単な作業をしてもらいましょう」
- ②「いろいろ大変なことはあると思いますが、これからも○○さんが力を発揮できるよう一緒に考えていきましょう」
- ③「ほかのメンバーもいろいろ大変だったようです。出勤初日は○○さんからも一言おわびをお願いしますね」
- 〇9. ボスが、その上司(大ボス)や人事部など、組織に対してあるべき姿勢として、不適切なのは?(10点)
- ①ボスは職場、会社、社会を変え、メンバーとともに、仕事にやりがいをもち、生きがいをもてるよう努力するものだ。
- ②自分ひとりが提言したところで会社も社会も変わらない。与えられた業務を粛々と遂行することこそが会社への貢献だ。
- ③ボス自らが「自分から変えていくんだ!」という気概をもって取り組めば組織も変わる。

回答 Q1.③ Q2.A4週間 B2回 Q3.5日 Q4.A7.8 B10.7 Q5.60 Q6.③ Q7.③ Q8.② Q9.②





回答・解説 解説は書籍『育児・介護を乗り切るダイバー シティ・マネジメント イクボスの教科書 (日経 DUAL の本)』の他、各設問リンク 先の資料を参考にしています。

法律 編

01. 労働基準法で定められている産前産後休業について 誤った説明はどれ? (10点)

間違っているのは③です。いつからでも就業できるわけで はなく、産後6週間以降、本人が請求し、医師が認めた場 合は就業できます。①出産の6週間前からであれば、任意 で産前休業開始日を自分で決めることができます。また、 双子など多胎の場合は、14週間前から取得できます。②出 産翌日から8週間は就業は認められていません。

なお、産前・産後休業 (産休)と育児休業 (育休)の取得 は労働者の権利であり、職場が取得を認めないのは法律違 反になります。

参考: 厚生労働省 働きながらお母さんになるあなたへ

Q2. 男性の育児休業の取得推進を目的とした改正育児・ 介護休業法 (2022年4月から段階的に施行) について A 出生時育児休業(産後パパ育休)は子の出生後8週間以 内に何週間まで取得可能? (10点)

答えは「4週間」です。出生時育児休業 (産後パパ育休制度) の期間は、原則、子の出生後8週間以内のうち4週間(28 日) を限度として取得可能です。(2022年10月以降) 育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職 強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱 いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・ 出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、 産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと 等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。また、 事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措 置を講じることが義務付けられています。

【ハラスメントの典型例】

- ・育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせ に育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得 を諦めざるを得なかった。
- ・産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷 惑だ、自分なら取得しない あなたもそうすべき。」と言 われ苦痛に感じた。

参考:厚生労働省 育児・介護休業法 改正ポイントご案内 B 出生時育児休業 (産後パパ育休)とは別に、育児休業 (原 則子が1歳(最長2歳)まで)は、何回まで分割して取得 可能? (10点)

正解は「2回」です。育児休業は出生時育児休業(産後パ パ育休制度)とは別に、2回に分割して取得が可能です。

参考:神奈川労働局 令和4年10月1日施行の内容

03. 育児・介護休業法の介護休暇制度について要介護状 態の対象家族 1 人につき労働者が 1 年に取得できる介護休 暇の日数は? (10点)

答えは「5日」です。労働者は、要介護状態の対象家族1 人につき1年(年度)に5日介護休暇を取得することがで きます。(時間単位の取得可)事業主は、労働者から介護 休暇取得の申出があった場合は、当該申出を拒むことがで きません。

参考:厚生労働省 介護休暇について

変化する世の中 編

○4. 政府は指導的地位に占める女性の割合を 2020 年代 の可能な限り早期に30%にする目標を立ているが、2021 年度の次の管理職に占める女性の割合として正しい値は? A 部長相当職 ()% (5点) →答えは「7.8」%です。 B 課長相当職 ()% (5点) →答えは「10.7」%です。 政府が掲げる女性管理職比率 30% の達成には遠く及ばな い結果となっているのが現状です。

参考:厚生労働省令和3年度雇用均等基本調查企業調查 結果の概要

05. 就職情報会社の実施した調査で、2023年卒業予定 の男性大学生・大学院生の約()%が「育児休業を取って 積極的に子育てしたい」と答えた。(10点)

答えは「60」%です。男子学生の育児休業取得意向は年々 上昇しておりほぼ6割の水準になりました。一方、女性は 横ばいとなっていますので、数年後には男女が同水準、も しくは男子が女子を上回るということもあり得るかも知れ ません。企業で働く管理者などについても近年は男性の育 児休業取得について理解を示すようになってきています が、若い世代の意識はそれを大きく超える状況となってい ます。今後は多くの男性社員が育児休業を取得する時代が 到来することはほぼ確実です。今回の法改正を好機として 捉え、環境の整備を進めましょう。

参考:マイナビ 2023 年卒大学生のライフスタイル調査 解説引用元: 労務ドットコム





イクボス行動 編

06. イクボスに求められる行動について、誤っているものはどれ? (10点)

- ①ワークライフバランスを重視したマネジメントを行うにあたり、上司を巻き込む。
- ②自分だけでなく、組織のメンバー全員が仕事にやりがいや生きがいを持てる組織にする。
- ③ 組織に欠員が出たことが、目標を達成できない理由の1つであると説明をする。

誤っているものは③です。日常的に"マイナス1でも回る"チームワークを構築することが大切です。制約を抱えた「欠員チーム」はもはや珍しくない時代です。そのような部下を抱えながら組織の目標を達成しなければならない。難しい命題が、これからのリーダーには突き付けられます。長時間労働に頼った業務の設計を見直して、会議や打ち合わせを減らす、ペーパーレス化など、ムダを省くための抜本的な工夫が求められます。

参考:日経 woman マイナス 1 でも業務を回せる上司のチームは強い

Q7. 部下が「親の介護が必要な状態になった」と言ってきました。部下にかけるべき言葉は? (10点)

- ①「それは大変だね、仕事を辞めて、介護に専念しないといけなくなるね」
- ②「パートナーに介護を任せることができないのか」
- ③「収入の面もあるから、仕事をしながら介護できないか、人事制度を一緒に確認してみよう。『地域包括支援センター』 などにも一回相談してみたら」

答えは③です。「働き手の3人に1人が介護しながら働く時代」に突入していく時代において、企業がいかに前向きに社員の「介護とキャリアの両立」を応援できるかは重要なテーマで、組織の今後の成長・発展を決定するものといっても過言ではありません。家計経済研究所の調査では、在宅介護にかかる平均的な費用は介護保険のサービスを利用したとしても月に約7万円かかるとされており、この費用を継続的に捻出するには、安定した収入が将来にわたって見込めることが大きな安心材料になります。家族に快適なケアを受けてもらうためにも、働きながら収入を得て、介護保険をフル活用して質のいい介護を目指す。その道筋を示すだけでも、部下の気持ちは前向きに変わるのではないでしょうか。動画:介護と仕事の両立支援セミナー

Q8. 育児休業から復帰する女性社員との面談時、最初にかける言葉の一例として適切なのは? (10点)

- ①「これからは子育てや家庭に支障がないよう、可能な限り簡単な作業をしてもらいましょう」
- ②「いろいろ大変なことはあると思いますが、これからも○○さんが力を発揮できるよう一緒に考えていきましょう」
- ③「ほかのメンバーもいろいろ大変だったようです。出勤初日は○○さんからも一言おわびをお願いしますね」答えは②です。誰でも「自分は職場にとってプラスの存在になれる」という展望があれば、モチベーションは高まります。プレッシャーをかけ過ぎない配慮として、「仕事も育児もしやすい職場環境を一緒につくっていきましょう!」といった言葉を添えるとさらにイクボス度があがります。戦力として期待していること、子どもの発熱など緊急時にはフォローする体制を用意していることが「チームの仲間」としての信頼関係を高め、強い組織をつくります。①も一見適切に感じますが、簡単な作業をしてもらうという考えは、逆に部下のやる気を損ねかねないので注意が必要です。

参考:大阪市イクボス動画

〇9. ボスが、その上司(大ボス)や人事部など、組織に対してあるべき姿勢として、不適切なのは?(10点)

- ①ボスは職場、会社、社会を変え、メンバーとともに、仕事にやりがいをもち、生きがいをもてるよう努力するものだ。
- ②自分ひとりが提言したところで会社も社会も変わらない。与えられた業務を粛々と遂行することこそが会社への貢献だ。
- ③ボス自らが「自分から変えていくんだ!」という気概をもって取り組めば組織も変わる。

不適切な表現は②です。ボスはその部署のリーダーのみならず、他の部署や組織全体のことを考えていかなければなりません。働き方改革をする上では上司の覚悟が必要です。人事部や、自分より上の人に対しても言うべきことは言う「脱イエスマン」になることが大切です。もちろんある程度は求められることをやらなければなりませんが、部下を疲弊させるだけの無理難題に対し、改善依頼や交渉、断る勇気も必要です。イエスマンになると組織はどんどん疲弊していってしまいます。部下を守ってくれる上司に、部下はついていきます。

参考書籍: 育児・介護を乗り切るダイバーシティ・マネジメント イクボスの教科書

