



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～

4 拠点でのイクボスワークショップ開催が決定!

イクボス 2022 ! の要となる取組みに、学校法人日本医科大学 5 拠点での管理職を対象とした「イクボスワークショップ」があります。開催予定が決定しました。

2022年 8月4日(木) 千駄木地区(終了)

12月13日(火) 武蔵小杉病院

2023年 1月20日(金) 多摩永山病院

2月7日(火) 千葉北総病院

3月23日(木) 武蔵境キャンパス

講師：川島 高之氏 (NPO 法人ファザーリングジャパン理事)

武蔵小杉病院、多摩永山病院、千葉北総病院では、診療部門の部長職、コメディカル部門の管理職、事務部門の管理職など 24 名が参加し、部下とのコミュニケーションや育成、チームビルディングについてディ

スカッションします。ワークショップ後には各病院の院長がイクボス宣言をする予定です。武蔵境キャンパスでは、日本獣医生命科学大学と日本医科大学基礎医学の教員や管理職が参加する予定で、計画を進めています。開催の様子は本誌で掲載します。



武蔵小杉病院 イクボス担当
荻田あづさ、谷内七三子、田嶋華子



院内各部署の管理職が一堂に会し、あるべき上司の行動を考える画期的なワークショップです。積極的な参加と率直な意見交換により、新しい風が吹くことを楽しみに準備を進めています。



イクボスが増えるとどんな効果があるの?

これまで IKUBOSS PRESS ではイクボスとは何かをお伝えしてきましたが、まだまだ本来の意味で認識されていないと感じています。子どもがいない、成人して子育ては終了したからイクボスは適任ではないなどと捉えている方もいるようです。

改めて、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、組織の業績に結果を出しつつ、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。つまり、人(部下)を育て、会社を育て、社会を育てるボスのことであり、子育ての経験の有無は関係ないのです。

では、組織にイクボスが増えるとどのような効果があるのでしょうか。川島高之氏によればこれらが挙げられます(図1)。

イクボスのマネジメントが浸透していると、誰もが安心して働き、能力を発揮することに繋がります。そうすると組織が活性化し、収益の向上、働く人が定着し、

「ここで働きたい」と思われる組織になり、優秀な人材の確保も実現します。

部下がいるから上司がいる、上司がいるから部下がいる。法人の目指すチーム医療においても欠かせないそんなイクボスの存在を当たり前にしていきましょう。

図 1

イクボス組織は業績好調!

① 部下と上司の「仕事力」がアップ

私生活(Life・Social)からのインプットで視野や人脈が広がる
生活者視点を得る
柔軟性、発想力、段取り力が高まる
笑顔になる、意欲が高まる、踏ん張りがきく

② 組織の「総合力」がアップ

人材採用にプラス、知名度と評判がアップ
チームワークが向上、多能工が増える
コミュニケーション活性化、情報共有が進む

③ 組織の「リスク」が軽減

リスク：メンタル不全、労災、ハラスメント、離職率、隠蔽や不正、事故やミス、ブラック企業と見られる

Let's try!! あなたは何問答えられますか？

イクボスクイズ

Part 2

管理職の方も、そうでない方も、立場に関わらず組織の皆知っている・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. 国の「育児・介護休業法」による育児休業は原則として子どもが何歳になるまでとれる？ (10点)

- ①1歳になる前日まで
- ②3歳になる前日まで
- ③小学校入学の前日まで

Q2. 「育児休業給付金」について正しいものは？ (15点)

- ①給付金を支払うのは事業主である。
- ②給付金を支払うかどうかは所属長が決める。
- ③給付金は雇用保険から支払われるので事業主の負担にはならない。

Q3. 介護離職をした人の多くは、離職後の精神面、肉体的面、経済面の負担が増したと回答しています。では、仕事と介護の両立に適さない行動は？ (15点)

- ①職場に介護をしていることを伝え、勤務先の両立支援制度を利用する。
- ②介護保険サービスの利用はできるだけ控え、自分で介護しようと努める。
- ③日頃から「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築くようにする。

Q4. 育児・介護休業法の介護休業制度について間違っているものは？ (15点)

- ①最大で93日取得できる
- ②2回まで分割して取得できる
- ③雇用保険から休業開始前の賃金の67%が支給される

イクボス行動編

(各15点)

Q5. 部下が、子どもが熱を出して保育園からお迎えの電話があったと言ってきました。あなたが部下にかけるべき言葉は？

- ①「お迎えに行ってください。あなたの業務はチームで分担してやっておくので、今の業務の進捗を教えてください。」
- ②「自分の仕事は自分で終わらせて帰ってね。」
- ③「子どもが急に熱を出すなんて、家庭での健康管理が甘いんじゃないのか。」

Q6. 業務を円滑に進める上での行動や考え方として、最も不適切なものは？

- ①部門内で業務改善コンテストを実施して、少しでも業務が改善していく意識を高めた。
- ②チームでの進捗を正しく把握するため、毎日定時後に会議を設定して遅れている作業を確認した。
- ③急な病気で休んだ人が出た場合でも円滑に仕事が進むように、仕事の手順の見える化や情報共有が図れるよう努めた。

Q7. 多様性を活かしたチームの意識や行動について、誤っているものは。

- ①メンバー一人ひとりの多様な価値観を認め合い、能動的に業務を行うことが組織の成長につながることをメンバー全員が理解している。
- ②業務を円滑に進められる強いチームを作るには、プロジェクトごとに担当者1人で業務を抱え、遂行する事が良いとメンバー全員が理解している。
- ③仕事では常に新しい価値を生み出すため、これまでの成功体験にとらわれず、多様な価値観の中から新しい発想を生み出すようメンバー全員が心掛けている。

回答 Q1. ① Q2. ③ Q3. ② Q4. ② Q5. ① Q6. ② Q7. ②



今月のイクボス川柳

要チェック 自称イクボス 本物か

投稿者：疑心暗鬼さん

周囲から「あの上司についていきたい!」「あの上司がいてくれるから安心して頑張れる」などと思われるのがイクボスです。“自称”だけでは怪しいかも!?

今後本法人では、多くの管理職がイクボスを目指すことを宣言する「イクボス宣言」を行う予定です。“宣言した”=“イクボス”というわけではありません。上司も部下も一緒に「イクボス」の考え方を学び、どうすればチームや組織の成長・発展にふさわしいかを考え、行動することが大切です。一朝一夕にはいきません。皆でイクボスの多い働きやすい職場を築き上げていきましょう。



▲応募はこちら!



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

Q1. 国の「育児・介護休業法」による育児休業は原則として子どもが何歳になるまでとれる？(10点)

答えは①です。国が定める「育児・介護休業法」では性別を問わず誰でも育児休業を取得でき、原則「子が1歳に達するまでの間(保育所への入所申し込みをしたが入所できない場合や、配偶者が病気などで子育てが難しい場合などは最長で2歳に達するまで)」と定められています。妻が専業主婦で家にいても、もちろん夫も取得できます。

Q2. 「育児休業給付金」について正しいものは？(15点)

答えは③です。給付金は雇用保険から支払われるので、事業主の負担は生じません。よって「育休を取ることで会社に金銭的負担をかける」という認識も間違いです。

イクボス行動編

Q5. 部下が、子どもが熱を出して保育園からお迎えの電話があったと言ってきました。部下にかけるべき言葉は？(15点)

- ①「お迎えに行ってください。あなたの業務はチームで分担してやっておくので、今の業務の進捗を教えてください。」
- ②「自分の仕事は自分で終わらせて帰ってね。」
- ③「子どもが急に熱を出すなんて、家庭での健康管理が甘いんじゃないのか。」

正解は①です。小さな子どもを持つ社員にとって、子どもの病気で休んだり早退することは自分の意思では動かせない制限事項です。これについて無理をさせることは、本人の仕事の意欲をそぐほどの大きなダメージを与えることになるため留意することが大切です。精一杯の仕事をしたくてもできないジレンマは部下自身が一番感じています。なお、業務を個人プレーに頼ることは結果として自分のマネジメント不足として跳ね返ってきます。チームワークで乗り切る体制を確立しないと不測の事態に対応できずチーム運営に支障をきたすリスクが高まります。

参考：イクボス・NG ボス動画～保育園の呼び出し編～



Q6. 業務を円滑に進める上での行動や考え方として、最も不適切なものは？(15点)

- ①部門内で業務改善コンテストを実施して、少しでも業務が改善していく意識を高めた。
 - ②チームでの進捗を正しく把握するため、毎日定時後に会議を設定して遅れている作業を確認した。
 - ③急な病気で休んだ人が出た場合でも円滑に仕事が進むように、仕事の手順の見える化や情報共有が図れるよう努めた。
- 不適切なのは②です。業務効率化のために、職場で改善案を集めてコンテストを実施したり、情報共有の仕組みを整えたりすることは有効です。ただ、そのための会議を「定時後」に設定する②の行動は部下に残業を強いることになり、かえって逆効果になります。制約社員の支援のためにも、社内会議は就業時間内のできるだけ早い時間帯に行う意識が大切です。

Q7. 多様性を活かしたチームの意識や行動について、誤っているものは？(15点)

- ①メンバー一人ひとりの多様な価値観を認め合い、能動的に業務を行うことが組織の成長につながることをメンバー全員が理解している。
- ②業務を円滑に進められる強いチームを作るには、プロジェクトごとに担当者1人で業務を抱え、遂行する事が良いとメンバー全員が理解している。
- ③仕事では常に新しい価値を生み出すため、これまでの成功体験にとらわれず、多様な価値観の中から新しい発想を生み出すようメンバー全員が心掛けている。

誤っているのは②です。プロジェクトごとに担当者が一人だけで業務を抱える方式ではなく、複数のメンバーがプロジェクトの状況を共有し、欠員が出てもすぐに代打を用意できる仕事の方式を浸透させることが、いかなる状況でも業務を円滑に進められる「強いチーム」の醸成につながります。このような体制づくりは、当然、重大な過失を防ぐリスクマネジメントの視点でも、今後ますます重要になっていきます。