

「イクボス」が増えると

社員のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)が進みます!

「ワーク・ライフ・バランス」が進むと

社員への  
メリット

脱!長時間労働で、  
健康な心とからだ!

地域活動への参加により、  
地域のきずな、見識が深まる



子どものとの  
触れ合い時間が増え、  
子どもの成長を実感

家事・育児の分担が、  
共働きの女性の活躍  
推進につながる



企業への  
メリット

社員の生活における視点や創造性、  
時間管理能力の向上

業務の効率化によるコスト削減  
(残業代など)や生産性の向上

社員の満足度や  
仕事への意欲の向上

優秀な人材の  
確保・定着  
(採用・離職率の低下)

企業イメージや評価の向上

社員の心身の健康の保持増進

仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等の方への助成制度

◎両立支援等助成金

社員の仕事と家庭生活の両立支援に取り組む事業主への支援制度があります。また、平成28年度は男性社員の育児休業取得促進や介護離職防止に取り組む事業主に対する助成金が予算案に盛り込まれています。

詳しくは⇒ [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/)  
(厚生労働省HP)または京都労働局雇用均等室まで。TEL.075-241-0504

◎子育てサポート企業に対する認定優遇制度(くるみん認定、プラチナくるみん認定)

認定マークを広告、商品などに表示し取り組みをアピールできます。また、税制優遇制度を受けることができます。

詳しくは⇒ [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/kurumin/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/)  
(厚生労働省HP)または京都労働局雇用均等室まで。TEL.075-241-0504

◎「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度

認証を受けた企業は、認証マークの使用ができ、京都府の物品調達における優遇の対象となります。また、商工中金(企業向け)及び近畿労働金庫(社員向け)の優遇金利の設定があります。

詳しくは⇒ <http://www.pref.kyoto.jp/wlbsuisin/smb.html> (京都府HP)まで。

内容については  
H28.2月末時点のものです。

厚生労働省

京都府

部下の「仕事と育児の両立」を応援!

『イクボス』の  
すすめ!!



「イクボス」  
とは

【イク(育児)】+【ボス(経営者・上司)】

↓  
部下の育児を支援をする上司のこと。

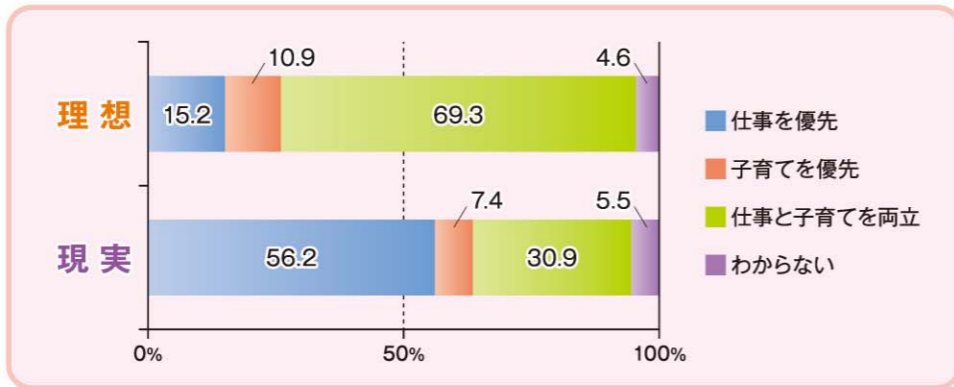
職場で共に働く部下やスタッフのワーク・ライフ・バランス(仕事と育児の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と生活を楽しむことができる上司をいいます。

## 働く男性の理想と現実

仕事と子育ての両立の現実



両立を理想とする男性の69.3%と比較し、両立しているのは30.9%にとどまっています。男性も育児に参加したいと考えていますが、できていない現実があります。



※出典:平成26年1月 日本労働組合総連合会「パタニティハラスメント\*に関する調査」  
\*パタニティハラスメント:育児のために休暇や時短勤務を希望する男性社員に対する嫌がらせ行為

## 部下の「仕事と子育ての両立」を理解し、支援する「イクボス」を目指しましょう。



イクボスとは、部下の「仕事と子育ての両立」を支援する上司のことです。

## イクボス10カ条

- 理解** 現代の子育て事情を理解し、部下がライフ(育児)に時間を割くことに、理解を示していること。
- ダイバーシティ** ライフに時間を割いている部下を、差別(冷遇)せず、ダイバーシティな経営\*1をしていること。
- 知識** ライフのための社内制度(育休制度など)や法律(労基法など)を知っていること。
- 組織浸透** 管轄している組織(例えば部長なら部)全体に、ライフを軽視せず積極的に時間を割くことを推奨し広めていること。
- 配慮** 家族を伴う転勤や単身赴任など、部下のライフに「大きく」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること。
- 業務** 育休取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むために、組織内の情報共有作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化\*2など、可能な手段を講じていること。
- 時間捻出** 部下がライフの時間を取りやすいよう、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めていること。
- 提言** ボスからみた上司や人事部などに対し、部下のライフを重視した経営をするよう、提言していること。
- 有言実行** 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こと。
- 魂より始めよ** 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。

※出典:ファザーリングジャパンHP

\*1 ダイバーシティな経営とは「多様な人材を活かし、その能力を最大限発揮できる機会を提供する経営」とされています。(経済産業省HPより)

\*2 クラウド化とは、クラウドサービス(従来は利用者が手元のコンピュータで利用していたデータやソフトウェアを、ネットワーク経由でサービスとして利用者に提供するもの(総務省HPより))を利用する形に置き換えることをいいます。

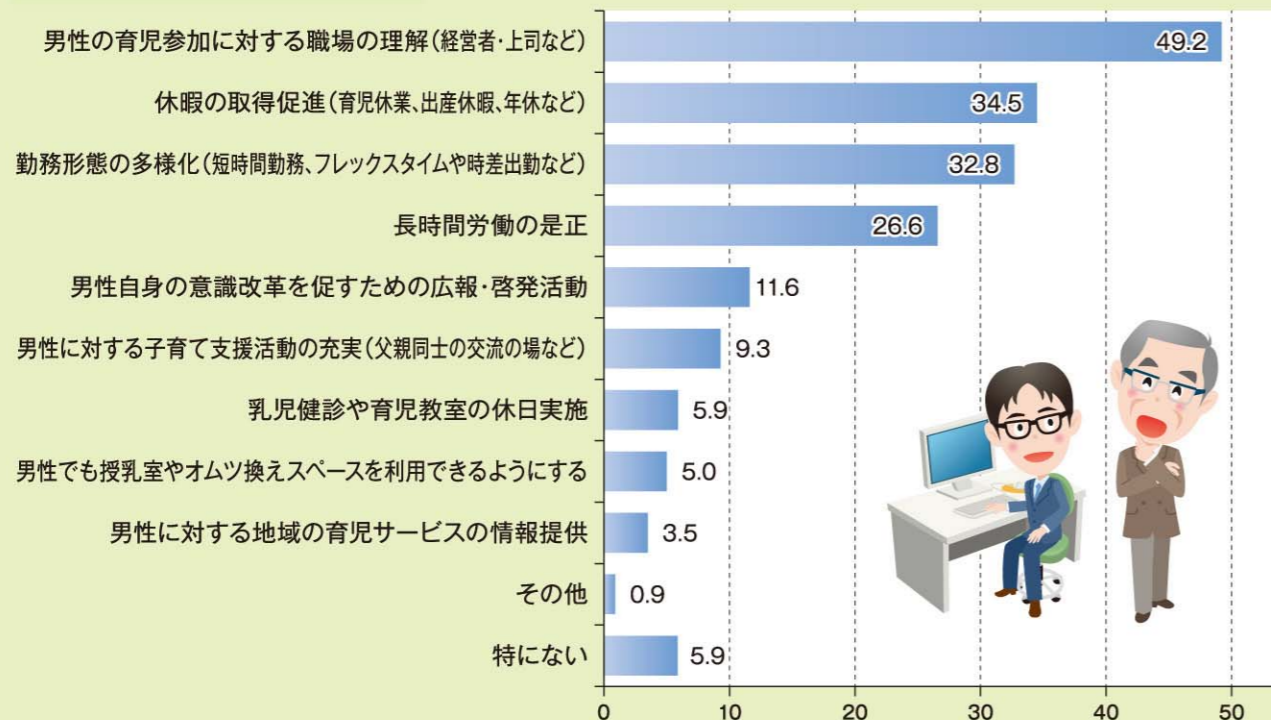
## 育児休業取得の現状は...

昨年5月に行われた調査では、育児休業を「取得した」と答えたのは、**男性で5.4%・女性で71.7%**。「取りたくても取れなかった」と答えたのは、**男性30.1%・女性13.0%**

※出典:平成27年5月 三菱USJリサーチ&コンサルティング「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

## 男性の育児参加を促すためには

男性の育児参加を促すためには、「職場の理解(経営者・上司など)の理解」という意見が、多くあげられています。



※出典:平成22年3月内閣府「インターネット等による少子化施策の点検・評価のための利用者意向調査(2つまで回答)」