

イクボス推進 Report

2024

イクボス推進すると
どんな効果、変化が
あるのだろうか？

イクボスって
何だろう？

イクボス5ヶ条

- 1 部下を知ろう
部下の仕事における現況や課題を
しっかり把握しよう
- 2 部下を視る
部下の生活背景や大切にしている
価値観、生き方を知り尊重しよう
- 3 部下を育てる
部下の将来像を見据え、本人と
コンセンサスを持ちながら育てよう
- 4 部下とコミュニケーションをとる
信頼関係を築き、業務情報が確実に
伝わるコミュニケーションを目指そう
- 5 利益と部下の成長を同時に進める
利益と部下の成長を天秤にかけず両立しよう



イクボスとは

部下・従業員を育成し成長させるボスのことです。

部下・従業員の業務・スキル・モチベーションを知り、
その生活背景も把握し、ワーク・ライフ・バランスを考え、
一人一人に合わせた適切な育成を行っていく
管理職・経営者のことをイクボスと言います。

部下（従業員）を育て、組織（会社）を育て、
社会（出雲市）を育てる存在です。

管理職のマネジメント力アップで、組織の力を
活かし更なる「満足」と「安心」を提供する



DATA

- 出雲市渡橋町 751-1
- 電気設備、電気通信設備、消防施設、空調設備の工事の設計・施工
- 昭和 21 年 5 月創業
- 従業員数：64 名

イクボス宣言

(※一部抜粋)

- 社員の成長に繋がる人事評価制度の運用を通して、社員自ら豊かな暮らしを掴める会社を作ります。
- 管理職、次期管理職候補の育成に力を入れます。
- 組織化、IT・DXによる業務効率化を進め、働き易さの向上を図ります。

現状と課題



- * 組織改編を行い、チームとして成果をあげられる業務遂行体制への変革期
- * 管理職として求められている役割、スキルが不明確であった
- * 管理職育成の機会がなかった



アドバイザー派遣でのアクション

▶ 全社員向け研修の実施

「管理職の役割、責任」～管理職は何をすべきか～と題して研修を実施しました。

新たに組織を改編し、チームで仕事を行っていく体制を整えるために、管理者だけでなく、一般社員も参加し、学ぶ機会を設けました。

管理職の役割を知ること、今後の業務の進め方がより効率的に変わることや、今後は業務スキルと合わせて、管理職にはマネジメント力が求められる事などが全社員に周知されました。

▶ 部課長のマネジメント向上研修を実施

* 部長・課長に分けて管理職に必要なスキルについてのセミナーを実施しました。

* 講義＋ワークで、現状の確認と必要なスキルを確認し、個々の課題を聴きながら個別でのアドバイスを行いました。

▶ 管理職全員に対する個人面談の実施

* マネジメント向上研修の受講者全員に対して個人面談を実施しました。

* 研修でアドバイスを行った課題への取組状況について、進捗の確認を行いました。



アドバイザーからのアドバイス

管理職がそれぞれの部署の「人事」「労務」「業務」の管理を行い、個々の能力だけでなくチームとして知識やスキルを集結して、組織力を強化することで、さらに生産性の高い働き方をしながら成果をあげていくことができます。

組織で成果をあげ、生産性向上を図る上で管理職育成は非常に重要なポイントとなります。

管理職のマネジメントスキルが向上し、またマネジメントマインドも醸成されることで、部下の育成や業務遂行が高い質で行えるようになります。

管理職としての役割の明確化、育成を行った次のステップとして、管理職としてのマネジメントスキルを評価する制度を導入することで、管理職育成やモチベーションの向上にもつながります。



代表取締役社長 矢田俊史



当社は創業 80 年を目前に控えておりますが、今後も持続的な成長を遂げていくために、時代と環境の変化に即したさらなる進化を目指しております。人口減少と市場縮小が進む中でも、採用と人材育成に力を入れ、雇用と業績の拡大を果たし、生き生きと働く社員たちが地域をも明るくする会社になりたいと考えております。そのような中、私自身が何度かセミナーで助言を受け、その考えに大きく共感していた講師をアドバイザーとして派遣していただくこととなりました。

今回のアドバイザー派遣では、自社の人材育成能力を高めるために、3 回にわたり役職者・管理職に向けて研修を行っていただきました。主体性を持った社員が育つ強い組織を作るため、各役職者に本来果たすべき役割と責任を再認識してもらい、今後の取り組みについてアドバイザーから具体的な助言をいただきました。

研修に参加した多くの社員が気づきを得て、それぞれが行動を起こし始めています。豊富な経験と見識を持つアドバイザーからの的確な言葉は、内部からの助言よりも響くことが多く、有意義なものでした。



経験と専門知識をチームで共有し、
生産性の向上をさせワークライフバランスを実現する



株式会社総合技研設計

DATA

- 出雲市渡橋町 1169-1 アイエビル 1F
- 電気設備、給排水衛生設備、
空気調和設備の設計・積算・監理業務
および省エネルギー計画書作成業務
- 昭和 56 年 1 月設立
- 従業員数：16 名

イクボス宣言

(※一部抜粋)

- 仕事の効率化による生産性の向上に取り組み、時間外労働の削減に努めます。
- 社員との日頃のコミュニケーションを大切にし、意見を取り入れながら
より働きやすい職場環境になるよう努力するとともに、社員の職場満足度 120% を目指します。

現状と課題



- * スキルの継承や育成にける時間が十分にとれない
- * 業務フローやマニュアルが整備されておらず個人の経験や知識によって進め方が違う
- * 新入社員の育成方法が確立できていない



アドバイザー派遣でのアクション

▶課題のヒアリング

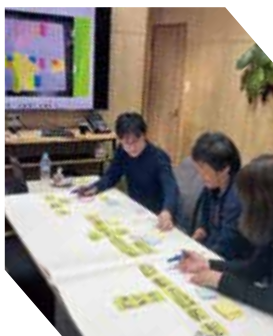
現在抱えている課題・問題の「原因」「根拠」までを深掘りしました。徹底的に課題の原因を探る作業は、時間もかかるし困難ですが、これをしっかりやっておかないと「改善の効果」は出にくくなることを理解してもらいました。個々人の経験とスキルに頼り過ぎて、チームとしての総合力が育っていないことが分かりました。

▶全社員セミナーの実施

「生産性の向上を目指して」と題したセミナーを行いました。
* 生産性とは何か？どのようにしたら上げることができるか？
それをチームで達成するためには何が
必要か？などの内容で実施しました。

▶業務フローの作成

- * 業務の全体像を細部にわたって可視化
するを行いました。
- * 業務の流れを付箋に書き出しながら順番
に並べていき「フローチャート化」する
作業を行いました。



アドバイザーからのアドバイス

業務全体のフローが見える化し、必要な箇所のマニュアルを作成することでスキルの継承や育成の基礎を作ることができます。
業務フローやマニュアルがあることで、社員も仕事を
するうえでの「判断基準」が明確になり安心して仕事が出
来るようになるため、生産性の向上にも繋がっていきます。

マニュアル作成、活用のポイント

- * 業務フローの中の「作業」をさらに細分化し、必要な
ことを可視化していく
- * 写真や動画をリンクさせ更に分かりやすくする
- * マニュアル完成後、マニュアルに従った仕事が出て
いるかどうかを確認する
- * 業務フロー・マニュアルを一定の期間を
設けて見直していく

マニュアルは作成して終わりではなく、
実際に使ってみてチェックをする、
ブラッシュアップすることが活用の
ポイントとなります。



代表取締役 岡田昌樹

今後弊社が目指す方向性として、技術的にも人間的にも優れた社員育成をすることを目指し、島根県を拠点に
全国で活躍できる技術者を増やすことを重視しています。その中で、社員が働きやすい環境を整え、働く人
にとって魅力的な会社を作りたいと考えています。

この度イクボスアドバイザー派遣を受けることで、個人の知識や経験に頼るのではなく仕事の流れを体系化し
初心者でも理解できるようにするため、チームとしての連携を強化していくことの課題がはっきりしました。
アドバイザーからのアドバイスをもちに、業務内容・スキル・現状課題の把握をまとめ、業務の進め方を可視化
することを整理して頂き、全員が流れを理解できるように業務フロー図とタスク管理のアドバイスを頂きました。
さらに、イクボスの考え方を取り入れたセミナーを実施して頂いたことで社員が目指すべき仕事の在り方を共有でき、業務の効率化と働
きやすい環境づくりを進めています。

今後は仕事の進め方をさらに効率化し働く時間を短縮することで、社員一人ひとりのプライベートの時間を増やし仕事のやりがいと個人
の幸せの両方を実現できる会社を目指していきます。



イクボスで目指す利益と発展

イクボス推進事業 アドバイザー 福井正樹



「イクボス」は企業・事業所の経営戦略の一つです。

イクボスという概念を社内に取り入れ「経営が良くなり安定する」という効果、成果をだすことを目指します。

まず最初に重要なのは部下・従業員を知ることです。業務や生活における「課題」「スキル」「モチベーション」「大切にしている価値観」を知りましょう。

知ることによって理解が深まり、改善する方向性が分かります。

そして、それらについて部下・従業員としっかり意思の疎通を図り、指導・支援して良くなっていくことを一緒に目指すことを伝え、双方のコミュニケーションをとることによって、課題の解決や成長を促す育成ができます。

部下・従業員は、自分の課題を上司や経営者が一緒に解決してくれることで、信頼感が増し関係性が良くなり、その安心感から働くことへのモチベーションが高まります。

そうなれば、スキルの向上や業務のより良い改善へも積極的になり、必ずや「利益」「発展」に繋がっていくと信じています。

ぜひ皆さんも「イクボス」マインドを学び、社内に取り入れることで利益と発展を目指しましょう。

—認証マークは就活生が注目しています—

出雲市のイクボスバッジで働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業・事業所であることのPRを！



イクボス宣言登録企業紹介

イクボス宣言を行い、組織や体制を見直すことにより、業績の向上やより良い職場環境の形成にむけて取り組んでいる出雲市の企業や事業所等を紹介しています。

各企業の特色ある取組が多数掲載されています。
ぜひご覧ください。



お問合せ・申込先

市民文化部 市民活動支援課 男女共同推進係
郵便番号：693-8530
住所：出雲市今市町70番地
E-mail：gakushu@city.izumo.shimane.jp



イクボス宣言 しませんか？

Check!

市では、市内全体にイクボスの取組を広め、「出雲力（出雲市の持つあらゆる力を結集したもの＝出雲の持つ総合力）」を発揮できる企業等を増やすため、イクボス宣言企業登録制度を実施しています。この制度は、「働きやすい職場環境づくり」や「休暇の取得促進」などに取り組んでいく企業や事業所を登録するもので、その取組をホームページ等で市民のみならずまへ広報します。また、登録認証されると、イクボス宣言企業であることをPRできる「出雲市イクボス宣言登録企業ロゴマーク」を交付しますので、印刷物やウェブサイト等の広報ツールに是非ご活用ください！

これからイクボスになろうとしている経営者や管理職の方、また実践済みの方からのお申し込みをお待ちしております。

