

# イクボスのすすめ

ボス(上司)が変われば職場も部下も家庭も変わる

そして父親のワークライフバランスの充実が社会を変える

**2** 010年の育児法改正から10年。国務大臣の育児

取得、国家公務員の男性育児一カ月推進、男性育児100%を目指す企業の増加など、状況はだいぶ変化してきました。背景には父親のマインド向上はもちろん、母親の就労継続率アップ、第2子以降は父母の高齢化で実家が頼れないなどの家庭的問題や、人材確保を意識した働きやすい職場への転換、男性への両立支援の強化など環境的な要因もあるのだと思われま

## 父親の育児時間を増やす

すでに多くの企業では有給の特別出産休暇も当たり前になり1週

間程度の「パパ産休」は進みましたが、産後の家族ケアを考えれば最低でも欧州並みに2週間、望むべくは1〜3カ月に父親が育児に関わる時間を増やしていくべきという声もあります。

また都市部と地方とでの育児の取得格差や中小企業などでの取得の難しさ、フリーランスの救済なども課題で、給付金のアップなど今後の法改正でも議論していく必要があると思います。

## 男性育児はポウリング1番ピン

男性の育児休業は、よくポウリングの1番ピンに例えられます。男性が育児をとることで、①育児や家事への参画②DV・児童虐待③若年&熟年離婚④介護離職⑤働き方改革・生産性の向上⑥女性活躍推進⑦少子化対策⑧人生100年時代⑨地域社会活性化⑩男女共同参画などの課題にも影響を与えることができます。

そうしたことを踏まえ、現在の男性の育児取得率2.2%を、2020年に13%、2025年には30%とするために、全国各地でイクメンイクボスなどのさまざまな取り組みが行われています。

みのり子ども園では、10年前からイクメンプロジェクトを実施しています。父親が育児に積極的に参加することを目的に、子どもたちと一緒に料理を作ったり紙芝居などを行っています。



## イクボス10カ条

- ① **理解**  
「ワーク」一辺倒ではなく、「ライフ」にも時間を割くことに、きちんと理解を示すこと
- ② **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をしていること
- ③ **知識**  
ライフのための社内制度（育休や介護休暇の制度など）や法律（労働基本法など）について、知っていること
- ④ **組織浸透**  
管轄している組織（部長であれば部内）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
- ⑤ **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」影響をおよぼす人事については、最大限の配慮をしていること
- ⑥ **情報共有**  
育休取得者などが出て、組織内の業務が滞りなく進むようにするために、組織内の情報共有の仕組みを作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化、テレワークなど、可能な手段を講じていること
- ⑦ **時間捻出**  
部下がライフの時間を取りやすいように、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
- ⑧ **提言**  
ボスから見た上司（大ボス）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重要性について積極的に提言していること
- ⑨ **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するということ
- ⑩ **腕より始めよ**  
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



昭和62年当時の平戸市役所

「男は外で仕事、女は家で家事」が

世間一般の常識だった

高度経済成長期、物を作れば売れる時代  
男性は会社で仕事をして、女性は家庭で家事や育児を行う  
そんな社会が当時は当たり前だった

### イクボスが必要とされる背景

現代は、女性が働いたり男性が家事をすることに若い世代は抵抗がなくなってきたいます。また都市部の核家族は共働きでないと生活ができなくなってきました。

しかし、職場の上司（経営者・管理者）は、過去の固定化した価値観や仕事のやり方、男女の役割意識などが強く、ワークライフバランスにおいての男性の育児休暇取得、女性の活躍推進、超長時間労働の是正などの妨げとなっています。

一方、少子化で労働人口が減りつ

つある中、子育て世代の出産育児時の離職や40代から50代の介護での離職者いかに防ぐかは企業にとっての課題でもあります。

そのため、「男女問わず全ての労働者の「育児、介護、その他私生活」など職場の部下やスタッフの生活事情全般への理解を示す「イクボス」の存在が大切になってきました。社員のワークライフバランス推進にとどまらず、企業にとっては従業員の満足度、健康度、ロイヤリティ（忠誠心）を高め、生産性向上と利益拡大にも繋がっていくことと考えられます。

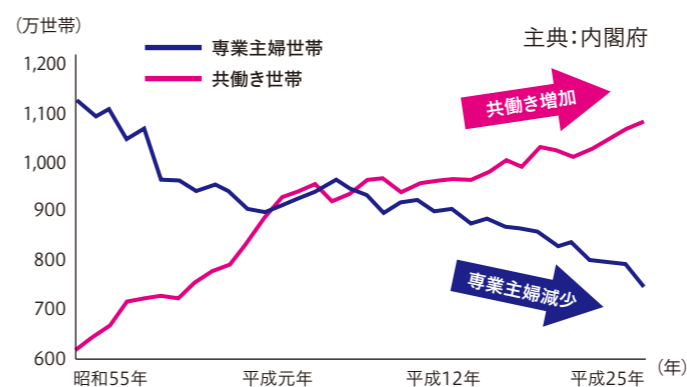
### 日本企業が抱える問題点

#### ① 慢性的な長時間労働

日本の企業は、長い時間仕事をすることが美学とされてきたため、慢性的な長時間労働を強いられる傾向があります。一方で「労働生産性の低さ」が指摘されています。20〜30年前までは良しとされていた「夜遅くまで残って仕事をする社員」はもはや過去のもので、生産性を上げ今の時代にあった働き方に変えていくことが強く求められています。

ちなみに、日本生産性本部の「日

専業主婦世帯と共働き世帯の推移



本の生産性の動向2015年版によれば、日本の順位はOECD加盟国34カ国中21位となっています。

#### ② 上司のマネジメントの変化

従来の「終身雇用」を前提とした企業のあり方が崩れたことにより、上司に求められるマネジメントにも変化の必要性が生じています。これまでは「20〜40代くらい」までの働き盛りの「男性」がメインで、転勤や異動にも従い、長時間労働もいとわな「時間や場所に制約がない」「正社員」が多く企業の大多数を構成してきました。

しかし、今は男女問わず雇用形態や働き方が異なり、家庭の事情などによって時間や場所に制約があることと、以前であれば会社を辞めることになっていったであろう「制約社員」の割合が増えてきています。つまり、社員が会社の絶対的なルールに従うという時代から、会社が各々の社員の事情に歩み寄っていく時代へと変化しています。それによって、管理職も企業が最大限の成果を上げるためには、画一的なマネジメントから、社員一人一人が最大限に力を発揮できるように、環境を整えるという方向性でのマネジメントへと変化が求められています。

# イクボスは目的ではなく手段 本当の目的は家族の幸せ

イクボス宣言することが、目的ではない  
イクボス宣言することは、ゴールではなくスタート  
イクボス宣言から始まる、仕事と私生活、両方を楽しむワークライフバランス



**イクボスセミナー開催**

1月28日、たびら活性化施設においてイクボスプロジェクトを立ち上げたNPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事の安藤哲也氏によるイクボスセミナーが開催されました。安藤さんは、これまで全国の自治体や企業に向けて父親の育児の重要性や、職場での父親・母親の働き方などのセミナーのほか、厚生労働省イクメンプロジェクト推進チームの座長を務めるなど男性の積極的な育児参加を推進しています。

この日は、平戸市職員の管理職向けと民間事業の管理職向けにそれぞれ開催され、イクボスが必要とされる背景について、自身のエピソードを交えて説明していました。具体的には、父親の育児・家事・地域活動に関わることでメリット、女性の積極的な社会参加を推進するために必要な男性の役割、夫の家事や育児の時間が長いほど第2子以降の出生割合が高いこと、日本の働き方の感じ方が変わってきていることなどを話しました。最後には、参加者全員に「私のイクボス行動宣言」として、明日から行動することを紙に記入していました。

## こころの耳

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

部下や同僚のメンタルヘルス不調に気づくには、「本人の通常の行動様式からのズレ」に着目することが大切です。たとえば以前と比べて遅刻が多い、顔色が良くない、口数が少ない、身だしなみが乱れてきた、昼休みに一緒に食事に行かなくなった、仕事の能率低下やミスが目立つなどです。このような徴候に気づいたら、一度時間を取ってゆっくり相手の話を聴くことが大切です。

こころの耳では、サイトを利用される人に合わせて「働く人」「ご家族の人」「事業者・上司・同僚の人」「支援する人」の4つに情報を分類。またそれぞれの情報は「相談する」「知る・調べる」「学ぶ・実践する」の3つのカテゴリに分類されていますので、ぜひご利用ください。

こころの耳

検索

上司の覚悟が職場を  
そして日本社会を変える



## 講師PROFILE

NPO法人ファザーリング・ジャパン

あんどう てつや

代表理事 **安藤 哲也 氏**

1962年生。出版社、IT企業など9回の転職を経て、2006年に父親支援のNPO法人ファザーリング・ジャパンを設立。「笑っている父親を増やしたい」と講演や企業向けセミナー、絵本読み聞かせなどで全国を歩く。最近では、管理職養成事業の「イクボス」で企業・自治体での研修も多い。厚生労働省「イクメンプロジェクト推進チーム」顧問、にっぽん子育て応援団 共同代表等も務める。著書に『パパの極楽～仕事も育児も楽しむ生き方』(NHK出版)、『できるリーダーはなぜメールが短いのか』(青春出版社)など多数。3児の父親。

今しかできないふれあいを楽しみながら行うことが  
 子どもたちの笑顔や将来性・多様性を育む  
 父親ができる最高の子育て



イクボスを推進する立場として世のパパたちに伝えたい



あんどう てつや  
 安藤 哲也 さん

**イクボス**をはじめた当初は、昭和世代の働き方をしている人々には随分と反発されました。今でも、大臣が育児をとることに批判する人たちがいますが、私たちはそのような人たちに少しでも育児をすることで人口減少対策、男女共同参画、働き方改革、定住促進など社会的効果があることをわかってもらえよう活動をしています。

私は、父親が国家公務員で母親が専業主婦の家庭だったので、男が外で仕事をして女が家事育児をやるというところが当たり前の環境で育ちました。従って、私も若い時は毎日遅くまで働いていました。当時はバブルの時代でもあり、働いただけ成果が上がっている時でしたので、結婚して子供が出来てからもしばらくは同じような状況で仕事をしていました。しかし、夫婦共働きであった我が家のワークライフバランスはそれが原因で崩れてしまいました。そこで、私も仕事を調整しながら子どもの育児や家事を手伝うようにして、妻にはその分、仕事に専念してもらおうように見直しました。そのおかげで、私も妻もお互いに仕事も育児も充実して、いろんなことで良い影響をもたらすようになりました。

私自身のこのような経験から、父親が育児に参加することで家庭だけでなく仕事などでも成果が上がるということを、組織の経営者や管理職などの上司が理解して、部下に対して積極的に育児に関わるように心がけてほしいと思っています。

**「イクボスの効果を理解し積極的に育児参加してほしい」**

イクボスセミナー参加者の声



イクボスは経営戦略であり  
 日本社会を変える取り組み  
 長崎県男女共同参画推進員  
 はりお ななみ  
 針尾 直美さん



社会の変化に応じて管理職の意識を変える必要がある  
 特別養護老人ホーム田平ホーム  
 施設長 萩尾 章さん

田平ホームでは、子育て世代の職員は女性に限らず男性でも、子どもの病気など保育園や学校から急な呼び出しがあった場合は、積極的に休暇をとり、迎えに行かせるように配慮しています。

また、中間管理職の意識改革を図り、これまで時間外に行っていた会議を時間内に行い、職員が少しでも早く帰れるよう働きやすい職場づくりに今後も取り組んでいこうと思います。最後に、今回のようなセミナーに参加させていただき感謝申し上げます。

これまでイクボスと聞くと、ワークライフバランスを考えてくれる(部下にとって)良い上司と捉えていましたが、セミナーを受講して、部下の満足度向上が生産性向上につながり、結果的に組織のためになるという当たり前のことに気づかされました。

まさに「イクボスは経営戦略!」であり、イクボスを育てる取り組みが、これからの日本の社会を変えていく重要な取り組みの一つにもなると感じました。