

職場が変われば、日本が変わる！

キーパーソンは “イクボス”



NPO法人ファザーリング・ジャパン
ファウンダー／代表理事

安藤哲也さん

会社をもっと元気にしたい！イキイキと活躍する社員をサポートしたい！

今、企業風土の変革や職場環境の整備の“キーパーソン”としての管理職の働きに注目が集まっています。

平成26年2月にワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の両立)で悩む部下を応援する管理職を育成する事業「イクボスプロジェクト」を発足させたNPO法人ファザーリング・ジャパンの安藤哲也さんに寄稿していただきました。

イクメンは増えたが、男性の“やりづらさ”は変わっていない

自治体や企業等で講演・セミナーや職場での研修を7年間で1000回以上行ってきた結果、若い世代の男性の「意識」はだいぶ変わってきたなど実感する。しかし意識は改革できても変わらないのが企業の風土。父親が仕事をしながらも育児に主体的に関われる職場環境が未整備と感じるのだ。

講演後のアンケートでも、「自分の仕事が終わっても帰れる雰囲気ではない」「育休どころか子どものことで有休すら取りづらい」「管理職世代の意識を変えて欲しい」「うちの頭の堅いボスをなんとかしてくれ！」という声がいかに多いか。

「定時退社」や「育休取得」など職場での男性の「やりづらさ」はあまり変わっていない感じた。

『女性活躍』と『男性の育児家事参画』 『イクボス』は3点セット

一方、政府が成長戦略として掲げる「女性活躍」も企業ではなかなか進まない。原因はさまざまだが、多くの企業で相変わらず見られる「男性の長時間労働・休みづらい環境」が大きな原因の一つ。

核家族で子どものいる女性社員は過度な残業や休

日出勤は無理。でもその配偶者たる男性社員(父親)の家庭滞在時間が長くなれば、どれだけ働く母親は楽になるだろうか。それを管理職世代の旧い男女の役割意識や残業を当然とする従来の働き方が邪魔をしている。

「時間制約社員」が増える時代に経営者はそのことを理解しダイバーシティマネジメントができる管理職を増やさねばならない。そう、「女性の活躍推進」と「男性の育児参画」、そして「イクボス」は3点セットなのだ。

ボスから「イクボス」へ 求められる管理職の意識改革

「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、組織の業績も結果を出しつつ、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)のことを指す。もちろん、その対象は男性管理職に限らず、今後増えるであろう女性管理職も含まれる。

“イクボス”像をわかりやすく説明すると、子育てや介護をしながら働く部下の状況を正しく把握し、状況に応じてフォローできる上司。例えば職場で女性のスタッフから妊娠を告げられた時、「おめでとう」と言わずに「困ったなあ」と言ってしまうのは論外。部下の子どもが保育園で熱を出したと聞いた場合も「こっちは大丈夫だから、安心して迎えに行っておいて」と言えなければならない。「もう帰るのか。これでは戦力にならないじゃないか」などと言ってしまうのはボス失格なのだ。

また、部下に育児や介護がある場合はそのことに配慮して、業務の時間的効率を高めるスキルも“イクボス”には求められる。夕方や夜からの会議はも

ちろんあり得ないし、打ち合わせや管理業務で部下の時間を余計に奪わない配慮も必要だ。

「男は遅くまで働いて当然」「休日出勤も文句を言うべからず」「単身赴任は断る余地のない命令だ」。そんな価値観で仕事だけに没頭してきた50代以上の管理職たちの意識こそが、いま育児や介護で仕事との両立が困難な社員をさらに苦しめているのだ。

イクボスが増えれば、社会が変わる！ 『イクボス十か条』

ファザーリング・ジャパン(FJ)では行動指針として、「イクボス十か条」を掲げている。

1)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。

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(育休制度など)や法律(労基法など)を、知っていること。

4)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。

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」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること。

6)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、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。

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していること。

10)塊より始めよ：

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。

上記「十か条」の過半は満たしている管理職のことを私たちは「イクボス」と呼び、職場研修で育成を進めている。イクボスが増えれば、社会は必ず変わる。



安藤哲也(あんどつてつや)さん
NPO法人ファザーリング・ジャパン ファウンダー／代表理事
NPO法人タイガーマスク基金 代表理事
にっぽん子育て応援団 共同代表

1962年生。2男1女の父親。
出版社、書店、IT企業など9回の転職を経て、2006年に父親支援事業を展開するNPO法人ファザーリング・ジャパンを設立し代表に。「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。2012年にはNPO法人タイガーマスク基金を立ち上げ代表理事に就任。ラジオパーソナリティーや厚生労働省「イクメンプロジェクト推進チーム」、内閣府「男女共同参画推進連携会議」、東京都「子育て応援とうきょう会議」等の委員も務め、活動は多岐にわたる。
著書に『父親を嫌っていた僕が「笑顔のパパになれた理由』(廣済堂出版)『パパの極意～仕事も育児も楽しむ生き方』(NHK出版)、『PaPa's 絵本33』(小学館)など。読売新聞でコラム「パパ入門」を連載。