

あなたのボスは「イクボス」？
まずはチェックしてみましょう。

- ☐ 部下が生活に時間を割くことに理解を示している
- ☐ 部下の多様な働き方を重視している
- ☐ 子育てや介護など、生活に関わる社内制度や関連法を知っている
- ☐ 部署全体に、生活に積極的に時間を割くことを勧めている
- ☐ 転勤など、部下の生活に影響を与える人事に配慮している
- ☐ 情報共有やチームワークの情勢、業務の効率化など育児取得率向上の手段を講じている
- ☐ 会議や書類の削減、意思決定の迅速化などを行っている
- ☐ 生活に配慮した経営を、経営者層や人事部に提言している
- ☐ イクボスのいる組織の業績向上を実証し、社会に広める努力をしている
- ☐ 管理職自らがワークライフバランスを重視し、人生を楽しんでいる

仕事と生活の満足度は両輪。両方が上手にいくことが大切。
リーマンショックで、企業がコスト削減のために残業の廃止や勤務時間の縮小を行った際、早く帰宅できるようなったものの、家族と何をしていたのか分からない男性が多くなりました。そして、改めて家族の絆に気づかされた東日本大震災。この2つの出来事は、働く人たちに「仕事と育児

を両立しながら楽しく生きていきたい」という価値観の変化をもたらしました。ですが、いまだ男性の育児休業取得率は伸び悩み、女性の出産後の再就職も難しい現実です。
高齢化社会がさらに進むこれからは、育児だけでなく、親の介護を担う人たちもどんどん増えます。そんな中で企業が生き残る鍵は、長時間労働が社員の疲弊を招いても業績アップには繋がらないことに気づき、ライフステージに合わせた多様な働き方や雇用のあり方を考えること。さらには、子育て・介護社員に限らず、誰がいつ休んでも仕事が滞らない体制を整えることです。それを実現するうえで、一人ひとりの仕事と生活の調和に心を配れるイクボスの存在は欠かせないでしょう。

すべての企業で、仕事と生活両方を楽しむことがトレンドになり、夕方4、5時には帰宅できる社会へと変わったら、みなさんの生活はどう変わるのでしょうか。楽しみですね。

安藤哲也さん

NPO法人 ファザーリング・ジャパン代表、厚生労働省「イクメンプロジェクト推進チーム」、内閣府「男女共同参画推進会議」委員など

二男一女の父。「仕事も子育ても人生も、笑って楽しめる父親を増やしたい」と2006年、「ファザーリング・ジャパン」を設立。年間200回の講演や企業セミナーで全国を飛び回る。また、以前は自身も深夜まで働くことがあったが、2人目を産んだ妻の家事を機にワークライフスタイルを変革。多忙ながら、朝1時は家事をこなし、16時には帰る生活を心がける。

会社と社員の救世主が、「イクボス」です！

業績不振、モチベーション低下や家庭内不和…

あなたの職場のボスは、どんなボス？

「えー！妊娠したの？ 参ったなあ…」育休を取りたい？ 男は仕事だろう？ 何を言っているんだ。これは、本当にあった上司が部下に発した言葉です。そんな言葉をかけられて、「よし、がんばって働こう！」なんて思えますか？ 男女ともに取得できる育休や時短勤務など、子育てしながら働く制度ばかりが整っても、現場で働く人たちの「お互い様」の気持ちが生まれなければ機能しません。社員間のそうした気持ちを育み、子育て社員のみならずみんながHAPPYになれる働き方を実現するキーマン、それが「イクボス」なのです。

理解や協力を得られていることを実感した社員は、「みんなに支えてもらっている

分、仕事で恩返ししよう」と、他の社員や会社へ貢献したい気持ちが強くなります。そして、子育てしながら働くロールモデルが身近にできると、結婚・出産を理由にした退職は自然と減っていくはず。また、子育て社員に限らずとも、リフレッシュしたり、職場以外でのインプットやコミュニケーションの機会は、仕事に良いアイデアや刺激を生みます。社員のモチベーションアップや会社へ貢献する気持ちを育むイクボスの存在は、会社の成長に「役も二役も買う」というわけです。

を両立しながら楽しく生きていきたい」と

残る鍵は、長時間労働が社員の疲弊を招いても業績アップには繋がらないことに気づき、ライフステージに合わせた多様な働き方や雇用のあり方を考えること。さらには、子育て・介護社員に限らず、誰がいつ休んでも仕事が滞らない体制を整えることです。それを実現するうえで、一人ひとりの仕事と生活の調和に心を配れるイクボスの存在は欠かせないでしょう。

福岡でも、イクボスを育てるセミナーがスタート！詳細はWEBで



同僚

家族や自分を大事にできる働き方へ、変革のとき

イクボスが、家族を、企業を変える

※イクボスとは…男性を含め、部下の育児参加に理解のある経営者や上司。部下の育児休業取得推進など、仕事と育児を両立しやすい環境整備に努めるリーダーのことをさす。

「もっと女性活躍を」「男性の家事育児参加を」と声高に叫ばれる今、子育て社員を守り、優遇する制度や環境が広がるほど、あちこちの企業、そして家庭で問題が勃発している。理想と現実がかみ合わないのは、なぜなのか。働く人たちのホンネをもとに、仕事と子育てに本当に必要なことは何かを探る。

子育てしながら働くゲンジツ ～それぞれの立場の人のつぶやき～



上司、経営層

シフト制のため、突然の休みは正直困る。実際にお子さんの看護による休みも多発しているし、なかには、子育て中で忙しいからと、シフト以外の日は連絡が取れなくなる人も。状況次第では、あまり責任ある仕事を任せられないこともあります。

【30代後半・moco**さん】

「今話をしたい」と思ったときに、時短や休みで不在…。しかしそれは、「誰にでもあることだ」と思い直すようにしている。

【50歳以上・???さん】

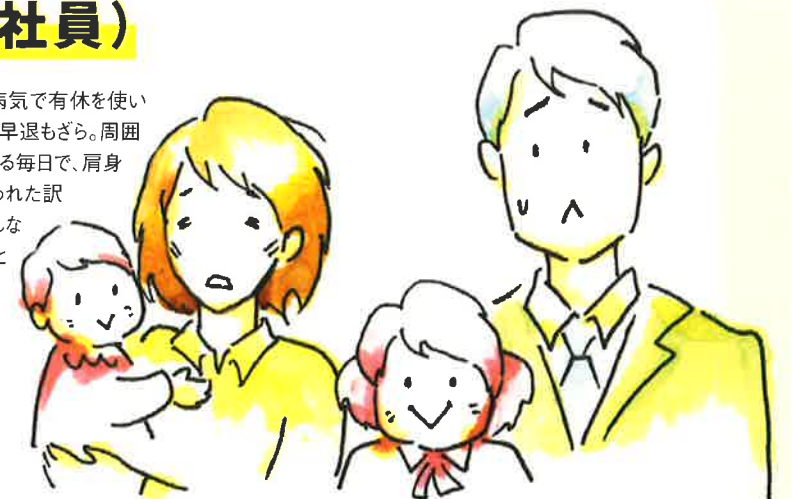
妻（女性社員）

育休復帰後、子どもの病気で有休を使い果たすほど頻りに休み、早退もざら。周囲に「すみません」と言い回る毎日、肩身が狭い…。特に何か言われた訳ではないのだけれど、みんな快く思っていないのではという罪悪感があります。

【30代前半・さっちゃん】

夕方以降の会社の行事にまったく参加できない。そもそも誘ってもらえないので、少し寂しいです。

【30代前半・さやさん】



夫（男性社員）

子どもが病気になったとき、夫婦でどちらが休むか押しつけ合いになる

【30代後半・とげまるさん】

自分がお迎えに行く日の就業間近に、顧客から「今から話したいんだけど、来れる？」という電話。女性上司に、横から「私だったら、お客様のところに行くけど」と言われた。

【30代後半・もっこす】

育休を取得したいと申し出たとき、「男は仕事だろう？ 何を考えているんだ、お前は」と言われた。【「ファザーリング・ジャパン」アンケートより】

自分の仕事が片づいても、帰りづらい雰囲気がある。

【30代後半・cafemoriyaさん】

仕事・家事・育児で24時間あっても足りないくらいで、夫にまで気を回せない。正直、「自分のことくらい自分でやって」と思う。

【30代前半・ばりこさん】

夫の帰宅は23時過ぎなので、平日は保育園のお迎えからごはん、風呂、寝かしつけまで全部私1人でやっている。私も仕事しているし、ずっと時短勤務というわけにもいかず、ずっとこれが続くと思うと理不尽な気がします。

【30代前半・ひろこさん】

資料整理、印鑑押し、掃除、電話番…と、キャリア15年目にして新人の頃の仕事が回ってきた。残業できないので責任のある仕事を遂行できる自信がないが、みんなと仕事している、会社の一員であると感じが持てないのも辛い。

【30代後半・れんこさん】

私の仕事は、子育てしながら出産以前と同じような働き方ができる職種ではない。かと言って別の部署もないから、みんな子どもを産まない。産みたい人は辞めていきます。

【30代後半・ゆかさん】

仕事と育児の両立を見据え、地元の今の職場を選んだ。時短勤務で職場・夫の理解もあるので働きやすい。

【30代前半・もくちゃんさん】

「子育て中だから仕方ないでしょ」と、みんなやっていない掃除当番を引き受けない人も。それは何か違うよな…と感じます。

【30代後半・ボルコさん】

フローズンに特化して、スイーツの企画開発・生産販売を行う 五洋食品産業株式会社。通販で購入も可能。
(http://www.sweets-stock.com/)



和やかな会社の雰囲気。一人ひとりが、使命感と責任感を持って仕事を進めている。



福岡市博多区から、糸島市へ本社・工場を移転。

2012年5月、TOKYO AIM(現 東京証券取引所 TOKYO PRO Market)に株式上場を果たす。



チームや支社で定期的に行う家族会。



イクメンとして企業への出張講座の講師を務めたり、自身でも様々なイベントを企画している。



毎年撮る、木原家の家族写真。

社員のライフイベントは、リスクではなく 企業が成長を遂げるチャンス!

五洋食品産業株式会社

「女性の判断力と瞬発力に驚きました」。代表取締役・外田圭良さんは、女性の能力に改めて気づかされた四年前の出来事を振り返る。福岡市博多区から糸島市(前原IC南産業団地)へ、本社と工場を移転。遠方のため、それまでの商品製造経験者のうちパート、アルバイトの約8割が通えなくなり、地元の新人と入れ替わった。新工場で稼働を再開するも未経験者ばかりで現場は混乱し、稼働が著しく低下するという事態に。肝心の商品が供給できないためクレームが殺到し、退職者を出してしまった。

そんな状況を解決に導いたのが、入社3年目の女性。外部対応に追われる社長と、右往左往する社員たちの間で、社内をコントロールした。そして、クライアントにどんな対応が必要かを考え、自らそのつなぎ役を買って出た。結果、事態は収束。「会社は今何が必要かを判断し、行動できる彼女は、経営ボードに必要だと感じました」。荷の大きさに躊躇する彼女と何度も話し合い、説得し、取締役候補に抜擢。洋菓子製造という業種は消費者のほとんどが女性であり、女性のリーダーシップと管理能力の高さを目の当たりにしたことで、経営者

仕事好き、子ども好き! どっちもやめられない〜。

アクサ生命保険株式会社

木原大助さんはイクメンが管理職になるとイクボスになる、というお手本のような人だ。13年前に今の会社へ転職し、現在はマネージャーとして8名の男性部下を育成する立場。個人の能力主義のイメージが強い保険の営業、それも男ばかりのチームといえ、さぞやしのぎを削りあう仕事「筋集団のような感じかと思えばそうではない。妻の体調が悪くて早急に仕事を切り上げた社員の替わりに、別のメンバーがその後発生した彼のお客さんのフォローに動く。子どもの授業参観があるから、予定していた会議を別日にずらす……こんなことが日常茶飯事に行われているという。「女性がお互いに融通しあうケースは割と見られるけど、男性のみのチームでこれだけお互いをバックアップしているのは珍しい」と彼のチームをよく知る人はいふ。

なぜこういうチームが作れるのか。「一番の理由は木原さん自身、妻や子どもが大好きで、率先して家族を大事にした行動を取るからだ。4人の子どものうちが保育園に通っている頃は妻と先を争うようにお迎えに行き、子どもたちが習い事を始めたら一緒に習い出す。休日に遠方の商談が入れば家族ごと連れて行き、仕事

が終わればそのままレジャーへ突入。こういう上司の姿を見て、部下もまたそれが当たり前感覚になつていく。営業の行動計画を立てるミーティングの横でメンバーの子どもの宿題をしていることもあるという。

家族とうまくいけば、もっと仕事を楽しめる

木原さんには「つでも多くの幸せな家庭を作りたい」という使命にも似た強い気持ちがある。「保険は死んだ時だけ必要なものではなく、家族が幸せに生きるためのもの」という考えに共感し入社して以来の仕事の原点だ。

「それにはまず自分たちが幸せな

夢を描き、幸せな家庭を作ることから。そうじゃないとお客様と一緒に夢は語れないでしょ。だから父親にもたくさん家族との時間を作って、今この時しかない。という子どもの成長の節目を一緒に過ごしてほしいんだよね。この仕事なら、育児を取ることだつてきっと営業ツールになる。今度部下に子どもが生まれるから、育児取らせようかな」。

家族と過ごす幸せな時間がモチベーションばかりか仕事のスキルまで上げる。身をもつてそのことを実践してきた木原さんが所属する北九州FA支社は全国の支社の中でも顧客満足度1位という高い成績で実績を上げている。

チームメンバーに聞いてみました!

営業2課 井上昌平さん
2013年入社。
2人の娘のパパ。

チーム木原では仕事で目標達成した時、家族とどんな風に喜びを共感したいか、をイメージさせてくれ、いざ目標を達成した時に、家族からのメッセージが届くような仕組みがあります。家族と時間を共にすることも大切ですが、同じ時間を一緒に過ごさなくても、家族とのつながりを感じる工夫をしてくれています。また、チームでの花見などのイベントは、基本的に皆家族連れでの参加。社員が、それぞれの家族と面識ができて、チーム木原が大きな家族のような感じ。休日も夜に商談が入ることも多い仕事ですが、それでも家族とのつながりを感じていられるような、アイデアやきっかけを提供してくれるのが嬉しいですね。

家族と過ごす幸せな時間がモチベーションばかりか仕事のスキルまで上げる。身をもつてそのことを実践してきた木原さんが所属する北九州FA支社は全国の支社の中でも顧客満足度1位という高い成績で実績を上げている。

社員のHappyをサポートする イクボス&企業

福岡県内でもすでに実践して結果を残す企業が あった!

家族と自分を大切にできる働き方で、社員のモチベーションや使命感を高める。それをすでに実践し、チームや会社の成長に繋げているイクボス&企業取材しました!

として「これからの会社の成長には女性の力が欠かせない」と感じた出来事だった。

仕事と生活の充実感が、社員のやる気を引き出し、会社の成長を後押し。

現在47名いる社員のうち女性は24名(現在産休中2名)。産休・育休を取得し、子育てしながら働き続ける女性社員もたくさんいる。ここでは、産休・育休取得者の代替要員として正社員を新たに雇用するので、誰かが産休・育休を取得するたびに社員がどんどん増えていくのだが、「人員コスト」とは捉えていないという。

「コストでなく先行投資。社員が」

人増えた分、会社が成長すればいいんです。私は、そうして戻ってくる人の受け皿であるために、会社の事業発展が必要だと考えています」と外田さんは語る。それは実際に業績にも現れていて、同社は毎年前年比10〜15%の増収を続け、5年前7億円台だった売り上げは直近では13億3千万円に。人ひとりのワークライフバランスや意欲に応じて配置を行うことで、社員が情熱や使命感を持って仕事に取り組む好循環ができていくのだという。

「私は創業者ゆえにそのすべてを会社に注いだ。これからの若い世代には仕事も子育てもどちらも楽しんでもほしい。社員のライフイベントを支援するのも、トップの責任ですから」。

イクボスメソッド

前例がないことは、乗り越えて事例にする

産休に向けての引継ぎや、子育てと仕事の両立のために必要な取組みは、当事者である社員たちに任せている。制度があることが当たり前の環境より、ないものを、実情に合わせて作っていく方が、社員の成長や利用のしやすさに繋がると実感している。

コミュニケーションを大事にする

社員一人ひとりの「こんなことをやってみたい!」意欲や何に長けているかを、経営者や管理者が把握することで、適材適所の配置ができる。能力を発揮する環境づくりのためにも、経営者、管理者層、社員のコミュニケーションは大事にしている。

代表取締役 外田圭良さん

イクボスメソッド

仲間の家族を知る時間を作り、家族ぐるみでチーム力アップ。

花見や山登りなど、社員の家族ぐるみで参加する「家族会」を定期的に企画。お互いの家族を知ることにより親近感がわき、家族の状況がわかって仕事でのフォローも互いにしやすくなる。

率先して家族を大事にした働き方を見せる

上司が家族を大事に考える働き方を実践し、かつそれが仕事の成果も上げていくことを、自らの行動で示す。

北九州FA支社 営業2課 マネージャー 木原大助さん



働くママへ

あなたのがんばりは、 周りにもいい変化を与えています!

結婚しても子どもがいても、働き続けることが当たり前の風土になった。この環境なら、自分も続けていけそうだと感じています。

【20代後半・かかさん】

いろんな働き方ができると気づかされました。

【20代前半・あるばかっさん】

社員同士の助け合い精神が芽生えました!

【20代後半・きなこさん】

生産性を高めようという意識が、ママ本人や周りも高まったように思います。

【30代前半・ほうさんさん】

これからは、革新性を持ったサービス&もの作りをしていかないと企業も生き残れない。時間制約があっても能力を発揮できる仕事環境は必要であり、そんな中でどちらも大事にする人が増えることには大賛成です!

【40代前半・OZさん】

いつ何がどうなるか分からないこのご時勢、一人ひとりが自立することは大切だと思う。制度はあるけれど、もっと活用しやすい世の中になることを願っています。

【20代後半・Oさん】

子どもと一緒に9時就寝、4時起きで家事をこなしています。8時30分の出勤時には夕食もほぼ出来上がっている状態。朝食と夕食を同時に作ると、自然とお弁当もできちゃいますよ。三食、中身は似たり寄ったりですが(笑)。

【30代前半・もくちゃんさん】

週末に野菜の下ゆでやカット、肉は味つけて冷凍保存。平日の夜は時短料理ができるようにストックしています。

【30代前半・さっちゃんさん】

近くに実家がないため、あまりに大変なときは家事を外注。復帰後しばらくは、平日帰宅後にシルバー人材センターの方に来てもらって、夜ご飯の支度と洗濯物たたみを2時間お願いしていました。その間に、子どものお風呂や他の家事をできるので負担が減って楽に。

【30代前半・びろこさん】

どうしてもない事情なのと、後輩たちにも遠慮なく休んでほしいので、子どもの病気による早退・欠勤の場合は「すみません」でなく「ありがとうございます」と言うようにしている。

【40代前半・OZさん】

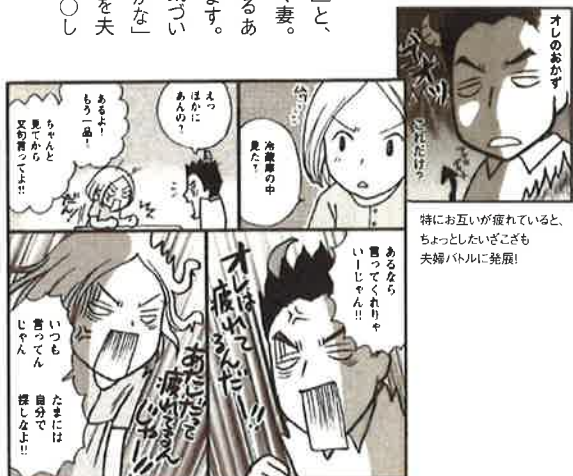
ツイッターに「WLBカフェ」というハッシュタグがあります。土曜の22時頃に時々みんなで集まっては、仕事やワーキングママのいろんな悩みをシェア。そこで交わされるいろんなアイデアや意見は、役立ち、励まされます。

【30代前半・しょうこさん】

よくある壁2
【夫婦の会話編】

妻の体調や気分には、夫は無自覚。
妻の「察して」アピールは効果ゼロ!?

「私疲れてるんだから、洗い物くらい手伝ってよ」と、夫に察してはしくて台所で大げさなため息をつく妻。それ知らぬ顔でテレビを見続ける夫……。そんな「あるある」なシーンにも夫婦間の感覚の違いが隠れています。妻の「察して」に気づく夫はほほいしません。仮に気づいても「機嫌悪そう。今話しかけたらとばかり食うかな」と、夫は身の安全確保に走ります……。体調や気分を夫に伝えるなら、ぜひ言葉にして。そして「だから、〇〇してほしい」と具体的な指示をお願いします。



漫画: 青柳ちか

夫とのカレンダー共有。どうしても外せないアポや会議は、夫が空いている日に予約を入れるようにしています。これで、保育園からの呼び出しや子どもの病気のときには夫に頼めるので安心。

【30代前半・とりこさん】

家電はいち早く導入したほうが楽。

食洗機、洗濯乾燥機、保温機能のよい炊飯器など、かなり力になってくれます。

【30代前半・ほうさんさん】

残業はできないが、朝早めに行くことはできるので、電話が鳴らない始業前にガチで仕事を進める。

【30代前半・かあちゃんさん】

洗濯物はたたまない! 夫・自分・子ども用のカゴへ乾燥機からほいほいを入れ、しわにたくないものはハンガーに干してそのまま収納へ。

【30代前半・さやさん】

最初は気張って、1週間分のおかずの作り置きをしたり、夜中に洗濯・掃除したりしていましたが、体調を崩す結果に。それ以降は、家事をできるだけ「しない」ようにしました。すると、夫が料理・洗濯・掃除してくれるようになり、キッチンの配置も使いやすいように置き換えられていました。「自分だけでなくとかしよう」と思い込まず、周りを巻き込むことも大事ですね。

【30代後半・れんこさん】

小さな工夫や努力が、我が身を助ける!

仕事と子育てのためのヒント集

国の支援や企業風土の変革は大切。

ですがそれだけに頼るのではなく、

子育てしながら働く人たちの日々の心がけや努力も時には必要です。

仕事も家庭も、最後は人対人。

相手を思いやる気持ちやがんばる姿勢は、

きっと周囲にも伝わるでしょう。

仕事、職場の人間関係、子育て、家事……。ここで紹介しきれなかった先輩たちのアイデアは、WEBにも掲載! ぜひチェックを。

<http://www.e-avanti.com/monthly/special>



【職場のホンを聞かせてください! 9月号特集記事アンケート】より(avanti働く女性研究所調べ 調査期間:2014年7月10日~31日)

よくある壁1
【家事・育児編】

家事男子・イクメンと想っている夫、
ぶち切れ3秒前の妻

「子どもの沐浴も、たまにオムツ替えもしてるし。俺もしかしてイクメン?」家事? やつてるやつてる! 毎日「ミ出しをね。そう無邪気に話すと夫がいたら「何がイクメン」家事男子じゃー!」とぶち切れてしまう妻も多いはず……。こういった夫婦間の衝突は、夫が把握している家事・育児内容と、妻が求める内容との大幅なずれが原因。特に家事や育児分担、仕事と家庭との両立については、そもそも夫と妻とで価値観がかけ離れている場合も多いんです(左図参照)。二人の認識は違つ、とまずは知ることが夫婦間コミュニケーションの第一歩!

夫婦のすれ違いの例

夫 「沐浴だけでなく、もっと育児に関わってほしい」
妻 「育児はママのほう得意だから自分の出番ではない」
夫 「妻は専業主婦になって子育てに専念したいはず」
妻 「出産後も仕事したい、早く職場復帰したい」

この人に
聞きました



渡辺大地さん

産後サポート会社「アイナロハ」代表
2011年「株式会社アイナロハ」を設立し、産前産後の子育て・家事サポート「まのわ」事業と出張・父親学級を開始。産後の夫婦間コミュニケーションをテーマに出版事業も行い、「産後夫婦手帳」は厚生労働白書で紹介された注目を集める。2014年には妻の第2子の産後の夫婦関係を観察し、その経験をまとめた漫画エッセイ「産後が始まった!」を出版。

お互いが最高の理解者になれば、人生はもっと楽しい!
夫婦が最強のチームになるための
「夫婦間コミュニケーション強化法」

パートナーこそ、人生における一番の理解者であってほしい。

でも意見が食い違い、喧嘩が絶えない……なんてことも。

そこで、夫婦間コミュニケーションの重要性を説く産後サポート会社代表

渡辺大地さんが、結婚・出産などを通じてぶち当たる

夫婦の壁の解決方法をアドバイス!



漫画: 青柳ちか



夫による、産後のリアル妻レポート
産後が始まった!
(著: 渡辺大地・マンガイラスト: 青柳ちか)

他にも、結婚・出産・介護と仕事との両立に
おすすめの書籍はavanti-onlineで公開中!
詳しくは <http://www.e-avanti.com/monthly/special>