

働き方を変える 職場が変わる

# 本日、イクボス宣言!

※「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)。

「働き方改革」をどう進めるかが課題になっているが、  
企業トップや首長が続々と「イクボス宣言」を発し、  
スとは何か。なぜイクボスの役割が重要なのか。多彩  
ジャパンの安藤哲也代表理事と神津会長が語り合った。

6月は、連合の「男女平等月間」。それぞれの職場で  
その「起爆剤」として注目を集めるのが「イクボス」だ。  
「イクボス企業同盟」なるものも発足している。イクボ  
な「イクボスプロジェクト」を展開するファザリング・

育兒も、仕事も、人生も、  
笑って楽しめる父親を増やしたい

富高 連合は結成当初から「男女  
平等の実現」を運動の大きな柱と  
位置づけ、毎年、男女雇用機会均  
等法の公布月である6月を「男女  
平等月間」として取り組みを進め  
てきました。ファザリング・ジャ  
パンは設立10周年を迎えられまし  
たが、立ち上げのきっかけとは？

安藤 私は、男女雇用機会均等法  
成立後の1986年に大学を卒業  
し、出版社に就職しました。当時  
は日本経済も好調で、しゃかりき  
に働きました。今でいう「ワーク・  
ライフ・バランス」なんて考えたこ  
ともなかった。

していたので、自然と父親である  
私子どもと関わる時間が増えた。  
仕事の面だけでなく、家庭生活と  
いう面でも、得難い3年間でした。  
安藤 海外で勤務された男性たち  
は、みんな同じことをおっしゃい  
ます。でも、日本に帰ってきたら  
仕事人間に戻ってしまっ。

神津 そうなんですよね。ただ、  
私の場合は、帰国後役員改選前の  
1年半くらいは、わりと自由の利  
く境遇だったんです。子どもたちは  
日本の小学校に入りましたが、わ  
ずか3年とはいえ「帰国子女」で  
しょう。なじめる心配で保護者  
会に出かけたんです。そうしたら  
PTAの役員を決めるといふ。みん  
ななかなか手を挙げなくて、結局  
くじ引きになって見事役員の座を

ファザリング・ジャパン代表理事

## 安藤哲也

1962年生まれ。二男一女の父親。出版社、書店、  
IT企業など9回の転職を経て、2006年にファ  
ザリング・ジャパンを設立、2014年には「イク  
ボスプロジェクト」をスタート。また社会的養護  
の拡充と児童虐待・DVの根絶を目的とするNPO  
法人タイガーマスク基金を設立し、代表理事を  
務める。厚生労働省「イクメンプロジェクト推進  
チーム」顧問。内閣府「男女共同参画推進連携会  
議」委員、内閣府「ゼロから考える少子化対策プ  
ロジェクトチーム」メンバーなどを歴任。  
著書に『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)、『で  
きるリーダーはなぜメールが短いのか』(青春新  
書)など多数。

ところが、35歳で父親になったん  
です。夫婦共働きで、子育てを  
助けしてくれる親は近くにいない。  
妻は富山出身で、北陸は女性も  
働き続けるのが当たり前だから、  
仕事を続けてキャリアアップもし  
たいという。そうなる、自分が  
仕事だけじゃなく子育てや家事も  
やるしかない。それで保育園に子  
どもを預け、働きながら子育てす  
る生活が始まったんですが、いやあ  
「両立って難しいなあ」と実感しま  
したね。特に男性が育児に参加す  
ることに、ものすごく抵抗があつて  
職場の理解が得られない。どうし  
て日本の社会はこうなんだと悩み  
ました。でも、逆にいえば、男性  
が育児や介護や地域活動をするの  
が当たり前前の社会になれば、女性

も活躍できるし、職場も地域も変  
えることができると思っただんです。  
それで10年前、「育児も、仕事も、  
人生も、笑って楽しめる父親を増  
やしたい」とファザリング・ジャ  
パンを立ち上げました。

富高 神津会長にもイクメン時代  
はあったのでしょうか？

神津 私は、1990年から3  
年間、連合アタッシェとして在  
イ日本大使館に派遣されたんです。  
妻とまだ幼かった2人の子とも  
同行しました。生活は一変しまし  
たね。日本にいた時と比べて格段  
に家族で過ごす時間が増えたく  
です。まず、海外では夫婦で参加  
するイベントが多いでしょう。そ  
れに妻自身も、文化交流やボラン  
ティアなどで駆り出されて忙しく

射止めてしまった。妻と分担しなが  
ら、私もPTAの会合やら先生の進  
路指導に向くことになったんです。  
安藤 やってみると楽しいでしょ。  
僕も子どもの小学校でPTA会長  
をやったんですが、「なんでお父さ  
んたちやらないの？ 教育の問題  
にも気づくし、地域ともつながっ  
て子どもたちの安全を守るために  
もいいんだよ」と言い続けました。  
1年目PTA本部役員で男性は僕  
1人でしたが、2年目はPTA役  
員の半分が男性になったんです。

神津 確かに参加してみると、教  
育現場の問題が見えてくる。当時  
すでに「学級崩壊」という言葉が出  
始めていて、子どもたちのために  
何ができるのか、考えさせられま  
した。大人が動く子どもたちも

変わる。それが実感できる場面も  
あって、父親も子どもに関わるこ  
とが大事だと思えましたね。安藤さ  
んのように最初から前向きだった  
わけではないんですが、結果的に  
貴重な経験をさせてもらいました。  
安藤 その気づきを「パパスイッチ」  
と呼んでいるんです。子どもが産ま  
れてお風呂に入れた時、あるいはP  
TAで活動してみた時、「家庭や地  
域で父親の役割は重要なんだ」とい  
うことに気づく。ファザリング・  
ジャパンでは、そのきっかけになる  
ような事業をあれこれ仕掛けてい  
るんです。男性が職場で働くこと  
にしか価値を見い出せない社会を  
変え、家庭や地域における男性の  
役割を再認識していく。それが女  
性の活躍にもつながっていくと。

連合会長

## 神津里季生





「悪しき常識」を廃して  
働く者自身のための働き方改革を

イクメンは職場の「空気清浄機」  
イクボスは意識改革の「起爆剤」

**富高** ファザーリング・ジャパンではさまざまな取り組みを展開されていますが、その中でもイクボスに着目されたのは？

**安藤** ファザーリング・ジャパンを立ち上げた頃、僕は長時間労働の権化のような某IT企業で事業部長をやっていたんですが、保育園の送り迎えもあるし、PTAの仕事もある。でも、有給休暇を取ってPTAに行ったりすると、社内がざわつくんです。

食べていくための仕事「ライスワーク」も、人生で大切な子育て「ライフワーク」も、どちらもちゃんとやりたい。そのためにはどうしたらいいのか、真剣に考えました。そして、ムダを省いて生産性を上げ、ライフの時間を確保できる働

き方を職場全体でつくっていった。その経験が、今のイクボスプロジェクトにつながっているんです。

**安藤** そうなんです。シユンギクなら、「ポイントだけ教えて」「どうして進んでないの？」「何が足りないの？」とその場で状況を再確認して、必要ならすぐに動ける。この「働き方改革」で、僕は、事業部長の仕事も子育てやPTAの仕事もファザーリング・ジャパンの活動も続けることができた。でも、ファザーリング・ジャパンには、子育てに関わりたくいけど、職場の理解がない、残業を断れないといった悩みがたくさん寄せられる。これは職場全体のOSつまり基本ソフトそのものを入れ替えないといけない。そう考えて、3年前にイクボスプロジェクトをスタートさせたんです。

生って「こじやなきゃー」と部下たちに思わせる。これからはそういう上司が部下からモテるんです。イクボス同盟に加盟したある企業の役員には、まず1週間休みを取ってもらいました。彼は家族と英国旅行に出かけたんですが、そこで何が起きたかと聞くと「大学生の娘と仲良くなれた。妻とは最後のビジョンをゆつくり話し合うことができた。古城めぐりをしていたら、自分は歴史が好きだったんだと思いついた。本当に休むって大事だね」と。「それをあなたの言葉で部下に語ってください」とお願いしました。

まず、メールの返信は3行以内というルールをつくりました。5行必要なのは電話する、10行以上必要なものは面談する。当時、私自身もメールの返信だけで午前中がつぶれていたんですが、これを部下にも徹底し、会議の数も半分に減らした。その極意は『できるリーダーはなぜメールが短いのか』という本にまとめましたが、絶大な効果がありました。

もう一つのオススメは、「ハウレンソウ(報告・連絡・相談)より「シユンギク」！

報告は「瞬間的に聞く」ことにした。「ハウレンソウ」と言うから、部下たちは、立派な事後報告書を作るために残業してしまう。もちろん部下の仕事を把握することは大事ですが、それは気になった時に「あれどうなってる？」と聞けばいい。

**神津** 確かに時間をかけて報告をまとめてくれたけど、聞きたいのはそこじゃないということはありませんね。

改革が必要だと。

**安藤** 時々誤解があるんですが、イクボスはトップダウンだけではダメなんです。まず、上司にも部下にも仕事以外のライフがあることを互いに認め合う。そして、そのライフを大事にできる職場にするにはどうすればいいかを、みんなで話し合う。

決め手は、ボス自身がワーク・ライフ・バランスを実践することです。仕事だけじゃなく、地域活動や趣味も楽しんでいる姿を見せて、「人

生ってこじやなきゃー」と部下たちに思わせる。これからはそういう上司が部下からモテるんです。イクボス同盟に加盟したある企業の役員には、まず1週間休みを取ってもらいました。彼は家族と英国旅行に出かけたんですが、そこで何が起きたかと聞くと「大学生の娘と仲良くなれた。妻とは最後のビジョンをゆつくり話し合うことができた。古城めぐりをしていたら、自分は歴史が好きだったんだと思いついた。本当に休むって大事だね」と。「それをあなたの言葉で部下に語ってください」とお願いしました。

例えば「働き方改革実現会議」でスタートを切ることもあった長時間労働の是正についても、「組合員の労働時間を規制すると管理職にしわ寄せがいく」という見方があります。でも、働き方改革って、トップも管理職も含めた職場全体の話でしょう。意識が伴わないとツジツマあわせに陥ってしまう。

出すもの。家族が安定すれば、仕事にも精が出る。最近、「イクメン・イクボスは職場の空気清浄機だ」と言ってるんですが、そうやって職場全体の空気を変えていくことが大事なんです。

**富高** よく「女性が働きやすい職場は男性も働きやすい」と言われますが、女性管理職など、意思決定の場に女性が増えることも、職場の空気を変えることに影響するのではないのでしょうか。

**安藤** もちろんです。「女性参画」と表裏で「イクメン」がある。そこがボウリングの一番ピン。そこを倒せば、社会は変わる。一緒にストライクを取りにいきましょう。

働き方改革で生まれた時間で  
人生をもっと楽しもう

**富高** 今、日本では、働き方改革

を進むはずだ。

「働き方改革」って「生き方改革」であり「暮らし改革」。最近の長時間労働は正は、早く退社することが目的化しているようにみえますが、大事なものは、長時間労働を見直して生まれた時間を何に使うのか。自分自身の成長や家族の幸

が大きな課題になっています。

**神津** 日本人の働き方は、良い面と悪い面が裏表になっている。どんな仕事でも一生懸命働く。自分の働きが社会を支え社会とつながってると思うから、もつと質を高めたいと頑張る。でも、それに甘えて長時間働くことを良しとする「悪しき常識」が職場を支配してきた。でも、ようやく、それではもうダメだ、働き方改革が必要なんだというところまで来た。政府が言ってるから、会社が進めているからではなくて、働く自分たち自身のための「働き方改革」を進めていかなければと思っています。

**安藤** これをチャンスだと捉えて積極的に取り組んでほしいですね。労働組合が、職場でこんなふうに取り組むことができたというケースを発信し合っていけば、いい意味での競争原理が働いて、改革は一気に進むはずだ。

「働き方改革」って「生き方改革」であり「暮らし改革」。最近の長時間労働は正は、早く退社することが目的化しているようにみえますが、大事なものは、長時間労働を見直して生まれた時間を何に使うのか。自分自身の成長や家族の幸

せ、地域への貢献のために使っこそ意味がある。僕らが若い頃は、プライベートを職場に持ち込むと言われましたが、「公私混同マネジメント」こそ、部下の生産性を高めるポイントなんです。

**神津** 労働組合は、働き方改革で生まれた時間を有効に使って人生を楽しもうと投げかけてほしい。一人ひとりがそう思うようになれば、職場も家庭も社会も変わるはずだ。

**安藤** 労働組合の行事にも、家族で参加できるものがたくさんあるんです。私もリーダーにはよく妻を連れて参加しましたが、今年6月から始まる連合の平和行動に夫婦で参加しようと思ってるんです。労働組合のイベントがワークとライフをつなぐものになってくれたらうれしいですね。

**安藤** それはいいですね。実は今、「育孫(イクマゴ)休暇」の普及にも取り組んでいるんです。子どもが熱を出したけど、パパもママも休めない時、じいじ・ばあばのヘルプがあると本当にありがたい。もう一つ、ファザーリング・ジャパン悲願の「日本版パバクオータ制」導入に向けても、連合と手を携えていけ

ればと思っています。都市部の立会い出産は7割を超えていますし、ファザーリング・ジャパンの「隠れ育休調査」では、年休や配偶者出産特別休暇を使った「隠れ育休」取得率は首都圏で5割に達しているんです。

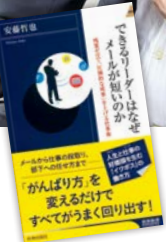
**富高** 審議会では「パバクオータ制」の導入を訴えています。連合も、人生を豊かにするための「働き方改革」実現をともにめざしていきたいと思えます。では、会長、6月の男女平等月間を推進するにあたってのメッセージをお願いします。

**神津** はい。連合の男女平等月間は、私の「イクボス宣言」からスタートします。

**安藤** もう一つお知らせを。6月16-17日、「ファザーリング全国フォーラムinおいた」を開催します。連合大分にもバックアップいただきます。ぜひご参加を。

**富高** 今日はありがとうございます。

『できるリーダーはなぜメールが短いのか』  
(青春新書 / 2015年3月)



※パバクオータ制  
父親に一定期間の育児休暇を取得するよう割り当てる制度。