

# ハーモニー

2016.2 No. 22

※平成27年度 男女共同参画作品コンクール写真・川柳応募作品



「パパとホットケーキ作り  
美味しく焼けたかな」



優秀賞  
[西区] 徳永 景子

家事育児  
苦楽を共に  
介護まで

最優秀賞  
[中区] 斎藤 博行



「夜泣き後の抱っこ」



優秀賞  
[中区] 高橋 美佐江

社会の芽  
育てる水に  
色はない



優秀賞  
[西区] 山田 とく子



「パパとの楽しい絵本時間」



最優秀賞  
[浜北区] 長谷見 健太郎

パパとママ  
つないだ手から  
ボク育つ



優秀賞  
[東区] 岡本 久榮



「二人でとっても  
いい笑顔」



優秀賞  
[中区] 榊原 優香

育爺で  
健康寿命  
長くする



優秀賞  
[南区] 鈴木 千代見

～ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて～

## 特集 イクボスで 働き方が変わる!

イクボスインタビュー

日本生命保険相互会社浜松支社  
ヤマハ株式会社  
株式会社栄商会

- 幼稚園ママ・パパ アンケート調査
- はままつ女性カレッジ1期生&2期生生活活動レポート
- あいホール図書室 男女共同参画に関する本が充実!!
- はままつ働く女性活躍応援シンポジウム開催報告

# イクボスで働き方が変わる!

～ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて～

## イクボスとは?



「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)のことを指します。男性管理職に限らず、増えるであろう女性管理職も含まれます。

～NPO法人ファザーリング・ジャパン「イクボスプロジェクト」より～

## ●なぜイクボスが必要なの?

平成27年9月より「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、女性活躍推進法)」が施行されました。女性の活躍がさらに期待されますが、子育て世代の女性が活躍するためには配偶者の協力が欠かせません。「イクメン」という言葉は定着し育児に参加したいと考える男性は増えてきましたが、実際に育児休業を取るとなると、まだまだ壁は厚いようです。

平成22年6月に育児・介護休業法が改正され、それまで1%台だった男性の育児休業取得率は平成23年には初めて2%を超えました。しかし、平成24年度には再び1%台に下がり、横ばい状態が続いています(グラフ①参照)。子育て期の30～40歳代男性の長時間労働も

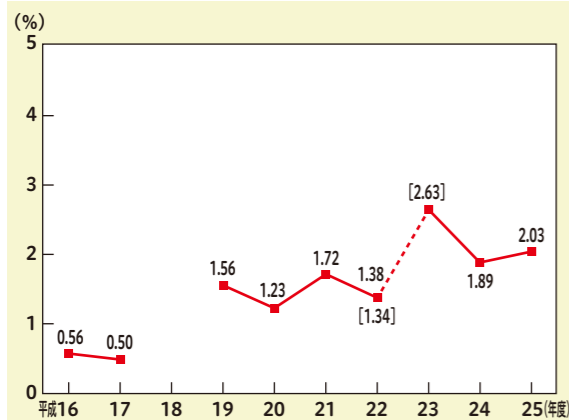
依然高い水準になっています(グラフ②参照)。

男性が育児休業を取れない大きな理由の一つに「職場で育児を取ったり、子どものために休みを取ったりできる雰囲気ではない」ということが挙げられます。これは、「残業して当たり前」と仕事優先で過ごしてきた40～50歳代の上司の価値観も大きな影響を与えているのではないのでしょうか。

今後、部下の能力を最大限に引き出して育(イク)成し、自らも輝く「イクボス」が増えれば、育児などにより制約がある子育て世代に限らず、すべての労働者にとっての働きやすい職場の実現につながります。まさに「イクボス」の存在が必要なのです。

グラフ①

### 男性の育児休業取得率の推移・民間

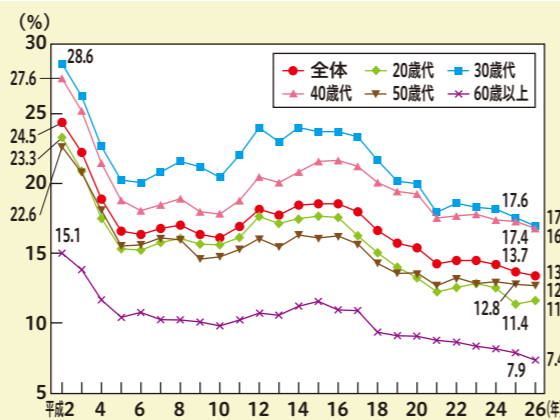


(備考) 1. 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より作成。  
(調査対象「常用労働者5人以上を雇用している民営事業所」)。  
ただし、平成18年は調査対象が異なる(「常用労働者30人以上を雇用している企業」)ため計上していない。19年以降は、厚生労働省「雇用均等基本調査」による。  
2. 調査年の前年度1年間(平成25年度調査においては、23年10月1日から24年9月30日)に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始(申出)した者の割合。  
3. [ ]内の割合は、東日本大震災のため、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

平成26年度 雇用均等基本調査

グラフ②

### 週労働時間60時間以上の男性就業者の割合



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。  
2. 数値は、非農林業就業者(休業者を除く)総数に占める割合。  
3. 平成23年の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

平成27年版 男女共同参画白書

## 日本生命保険相互会社 浜松支社長 三木勝也さん “コミュニケーションが一番大事”

厚生労働省主催のイクボスアワード2014で特別奨励賞を受賞された、日本生命保険相互会社浜松支社長・三木勝也さんと同社人事部輝き推進室・小林あさひさんにお話を聞きました。

### Q イクボスアワードに応募したきっかけは何ですか?

**小林さん:**弊社では2013年に男性社員の育休取得率100%という取り組みを始め、その中で管理職の果たす役割が大きいだろうと考えイクボスの育成を始めました。三木が東京ベイエリア支社の支社長をしていたとき、当時部下の営業部長が育休を取りました。男性の営業部長が育休を取るのには難しいことでしたが、三木が先頭に立ち支社を挙げてバックアップ体制をとったおかげでちゃんと休みをとることができました。その事例が社内でも先進的な取り組みとして紹介され、イクボスアワードに応募するきっかけになりました。



三木勝也さん

小林あさひさん

りました。イクボス、育休、女性活躍、どんなことを実践するにもコミュニケーションが大切だと思っています。

これからは育休を取るだけでなく、その中身にまで踏み込んでいかなければいけないと感じています。現在は業務上の都合がつきやすい時期に育休を取るという者も多いですが、より有意義な育休にするために、ご家族にとってもベストなタイミングで計画的に取得できるよう、後押しをしていきたいです。

### 【取材を終えて】

営業職員約700人全員に手書きのバースデーカードと手鏡をプレゼントするなど、細やかな心配りを大切にしている三木さん。休日は趣味の大型バイクに乗ってツーリングを楽しんでいます。「今は孫に会うのが一番の楽しみ」と顔をほころばせます。ご自身がワーク・ライフ・バランスを実践している印象を受けました。

### Q 男性が育休を取ることに抵抗はありましたか?

**三木さん:**最初は(抵抗が)ありました。私自身若いころは仕事中心でしたので、育休を取らせるためには営業目標を下げなければいけないのか、という葛藤もありました。でも今は「やるときはやる」「休む時は休む」と割り切るようにして、とにかく仕事を前倒しでやるということを徹底させています。育休をとるなら早めに計画をたて、そのときまでに何をやっておくのか考えさせています。

### Q 部下とのコミュニケーションで意識している点はありますか?

**三木さん:**支社長室にいることは少なく、社内や営業所を回って積極的に話しかけるようにしています。全営業職員の顔と名前が分かるように一覧表を作ってもらった

## イクボスの先にあるもの

新しい時代の新しい上司像としての「イクボス」が目指されています。でもイクボスになることが目的ではありません。その先にある「すべての人が働きやすい職場」を創ることがイクボスの使命です。「イクボスの心得」は3つです。①Fairness(公平性)、②Humanity(人間性)、③Justice(正義)。

育児、家族の介護や看護、自身の病気等を抱えた社員は増えています。大事な人財への配慮、両立支援を常に心がけ、健康的で働き甲斐の持てる職場づくりを心がけてください。



NPO法人  
ファザーリング・ジャパン  
代表理事・安藤哲也さん

## イクボス10か条 (ファザーリング・ジャパン作成)

- 1.理解** 部下がライフ(育児など)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.業務改善** 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事実を、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。

※ダイバーシティ…さまざまな違いを尊重して受け入れ、多様性を積極的に活かして誰もがその能力を最大限に発揮すること

ヤマハ株式会社 ゴルフHS事業部 商品開発部部長 岡田優子さん  
”キャリアもライフもあきらめない”

浜松の代表企業のひとつヤマハ株式会社では、他社に先駆けて10年以上前から女性活躍に取り組んでいます。先日発表された「人を活かす会社(日経リサーチ調べ)」でも「育児・介護」分野で36位、トータルで88位と全国的にも高い水準にあります。

## Q 女性活躍の活動内容について教えてください。

岡田さん：ヤマハは以前から育児・介護分野に力をいれて制度を整えてきましたが、十分に活用されているとは言えない状況でした。そこで、10年ほど前に組合の女性委員会で育児に関する施策作りへ参加しました。その結果、「育児休業中の社員を集めた交流会」などが開催されるようになりました。子どもを一時預かりできる託児施設のある会場で、育児中の社員同士で職場復帰の不安点を自由に話してもらったり、保育園入園に関する情報提供が行われています。

## Q 現在、部長として職場内で配慮している点がありますか？

岡田さん：朝メールといって、毎朝その日の予定を部署のみんなにメールしています。私はできるだけ家庭の予定を書くようにしています。今日は参観日なので早く帰

とか、週末は子どものサッカーの試合に応援に行くとか。職場によっては、家庭の事情で休む際にまだまだ言いにくい雰囲気があるように思いますので、自分から率先して発信するようにしています。

## Q 今後、職場でのキャリアアップを目指す女性に対して伝えたいことはありますか？

岡田さん：最近、若い女性で仕事が面白くなってきてしまい、出産をためらってしまっている話を聞きます。「一度仕事のチャンスを逃すと、もう二度と巡ってこないのでは」という漠然とした不安が大きいようです。ただ、仕事のキャリアだけでなく、ライフキャリアも大切に考えてほしいと思います。私自身も子育てをしながら、キャリアを積み上げることができていますので、これからの方にも、いろいろな選択肢があることを伝えたいですし、安心して働ける環境を一緒に作っていききたいと思います。

## 【取材を終えて】

「部下には必ず良い部分があるので、それをどう活かそうか考えています」とイキイキと語る岡田さん。今では女性管理職のロールモデルとして注目されていますが、本人自身、出産前は自分のことしか考えていない社員だったとのこと。子育てを通じて「他人のために働く」ことを自然と意識させられた結果、「他人が働きやすくするにはどうしたらよいか」と考えるようになり、仕事に対する向き合い方が変わり、管理職の道が開けたそうです。「ようやく子どもたちとガンガン滑れるようになりました」と話す笑顔が印象的でした。



岡田優子さん  
子どもが生まれる前は、スキーが大好きで年間100日はスキーに行っていたそう。

## トピック①

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)の概要

## ●主なものとして事業行動計画の策定があります。

- ▶国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施する。(労働者300人以下の民間事業主については努力義務)

- ★女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を行う。  
(例)①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率
- ★上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取り組み内容を内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等を行う。(取組実施・目標達成は努力義務)
- ★女性の活躍に関する情報の公表を行う。

- ▶国は優れた取り組みを行う一般事業主の認定を行うこととする。

株式会社栄商会 代表取締役社長 吉澤 隆さん/情報部リーダー 藤田悦子さん  
“イクボスの部下はイクボス”

地元企業で女性が生き生きと働いている職場があると聞き、メガネケースやメガネクリーナーの企画製造販売を手掛け、メガネケース生産量日本一の株式会社栄商会さんを訪問しました。代表取締役社長・吉澤さんと情報グループリーダー兼デザイナー・藤田悦子さんに話を聞きました。

## Q 女性が活躍されている企業と聞いてきましたが、女性が長く働ける制度などはありますか？

吉澤さん：決まった制度はありません。子育て中の社員には、勤務シフトを調整したり、子育てで手一杯になった社員には、フルタイムからパートに雇用変更して続けてもらって、子どもの手が離れたら再度フルタイムに戻ってきてもらったりしています。また、ある男性社員の例ですが、出産予定日がちょうど展示会と重なってしまった時に、彼が出産に立ち会えるよう、他の社員で業務調整を行い、彼は無事出産に立ち会うことができたそうです。

藤田さん：社員が家庭の事情で働けなくても、社長が「せっかく入社したのだから」と言って休暇や短時間勤務を利用して勤務を継続させたこともありました。その社員は、今は会社のためにと、人一倍真剣に働いています。



吉澤隆さん 藤田悦子さん

## Q それぞれの個人的な事情にうまく対応されているようですが、なぜそういったことが可能なのでしょう？

吉澤さん：社員には、営業だけ、経理だけと担当業務だけではなく、社内にある一通りの業務を経験させています。新しいことを覚えてもらうことで刺激を与える狙いもありますが、一人休んでもすぐにカバーできる体制ができています。

## Q 藤田さんは30年近く勤務されているそうですが、辞めることは考えませんでしたか？

藤田さん：考えませんでした。常に課題が降ってくる環境だからでしょうか。

犬のメガネケースが成功したら、次は持ち運べるメガネ拭きを作ってと言われて「カメレオンクリーナー」を作る…と。次々と取り組んでいるうちに時間が経ってしまいました。

それ以外にも、情報処理の勉強、社会保険労務士の資格取得など、さまざまな勉強ができました。

## 【取材を終えて】

大変穏やかで優しい雰囲気を持つ吉澤さん。朝は誰よりも早く出社し、自分の仕事を片づけ、昼間は相談にくる社員のために時間を空けているそうです。こういった社員との時間を作り出す工夫が、プライベートなことも相談しやすい雰囲気を作り出しているのではないかと思います。藤田さんもイクボスとして活躍されており、まさに「イクボスの部下はイクボスになる!」ということを証明していただきました。

## トピック②

## パパ講座から学ぶ 子育てと夫婦のパートナーシップ

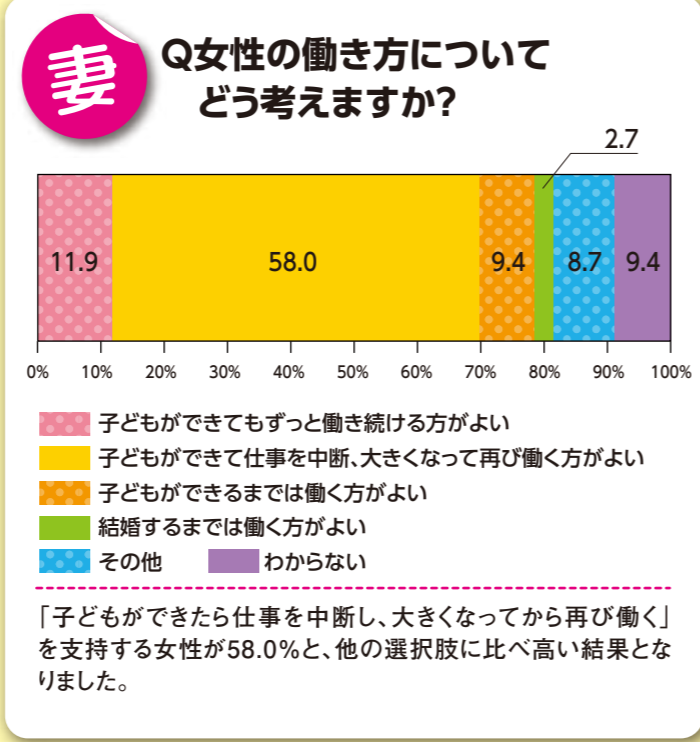
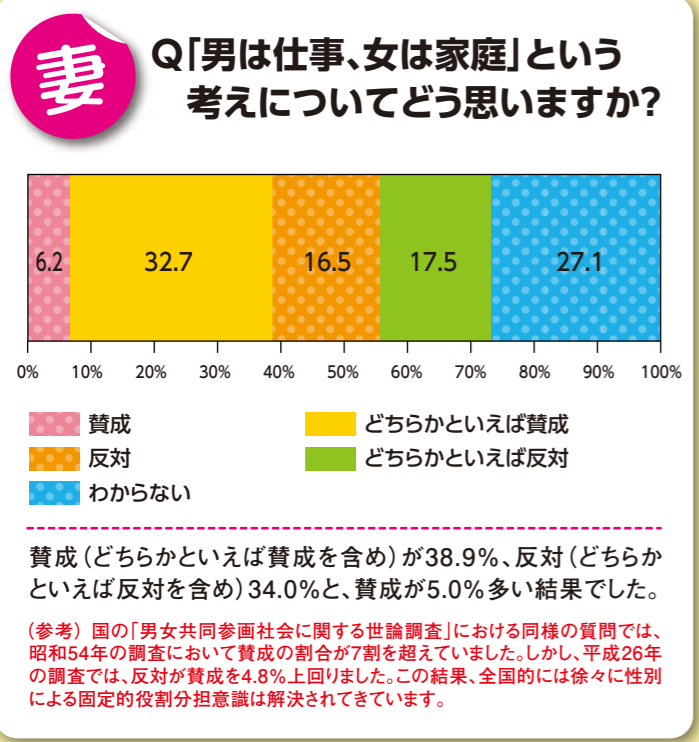
ここみ広場(浜松の未来を育てる会主催)では、月に一度パパ講座を開催しています。「この講座に参加することで、父親が母親の手伝いをするのではなく、子育てに主体的に関わるきっかけになれば」と事務局の大村美智代さんは話します。

平成27年10月に「意欲と賢さを育てる子育て～遊びとおもちゃ～」というテーマで講座を開催しました。講師は、同会代表・おもちゃアドバイザーの大隅和子さん。子どもたちが手やおもちゃをじっと見つめたり、パパやママの顔を見て目を合わせて微笑んでいる姿から育っている力について解説しました。「見る」ことから始まった遊びは、じっと見る、なめる、口に入れる、音を出す…と五感をつなぎ広がっていきます。「五感をつなげ、新しい遊びを生み出していく体験が、主体性や考え抜く力、自己肯定感、生きる力につながっていく」と大隅さんは言います。

最初は妻に連れてこられたという男性も「広場に来て子どもとの関わり方が分かるようになった」「仕事とは違う体験ができる」など、すっかり子育てに積極的な様子でした。



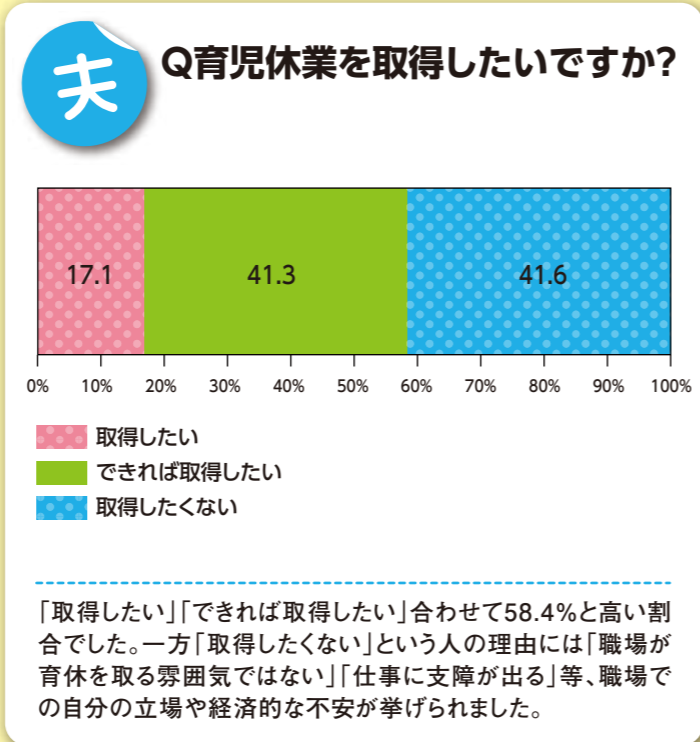
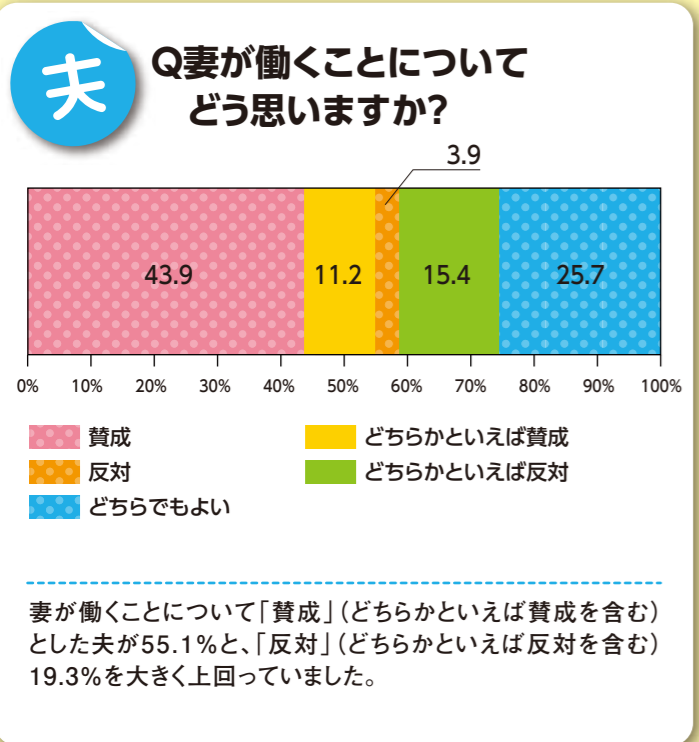
ここみ広場の講座に参加した皆さん



# 幼稚園ママパパアンケート調査

主に家事育児に専念している子育て世代の夫婦が、男女共同参画や働くことについてどのように考えているのでしょうか。本音を聞いてみました。

●調査対象：女性の労働力率におけるM字カーブの底にあたる子育て世代で、主に家事・育児に専念している女性(母親)とその配偶者(いる場合)  
 ●調査方法：浜松市内の私立・公立幼稚園にアンケート用紙を配布、回収(自記式) ●回収状況：配布数815件 回収数609件 回収率74.7% 有効回答数602件  
 ●調査期間：平成27年7月1日～平成27年8月27日



## はままつ女性カレッジ 1期生 & 2期生 生活活動レポート

### 第2期生取材して

男女共同参画の視点を持って地域の問題・課題を探求し、政策提言できるまでの力を身につける「はままつ女性カレッジ」が今年も開講しました。第2期生11名が男女共同参画に関する講座受講の他、①放置自転車対策 ②少子化対策 ③女性の活躍 から関心のあるテーマを取り上げ、グループで施策提言を行います。

取材日の10月17日は、グループワークの中盤で、各テーマの課題特定を熱心に行っていました。静岡大学・笹原恵教授のアドバイスを受けながら、真剣な議論が繰り返されていました。



はままつ女性カレッジ2期生 受講風景

### 第1期生「はままつガーベラ姫プロジェクト」

平成27年3月に女性カレッジを修了した1期生12名は、「卒業後も学びを継続したい」「何か活動を続けたい」という思いから、「はままつガーベラ姫プロジェクト」を立ち上げました。

「女性活躍」をキーワードに「はままつ女子カパワーアップ講座(全4回)」を企画し、平成27年度浜松市男女共同参画推進パートナーシップ委託事業に採択されました。他にも浜松市男女共同参画審議会委員、ハーモニーの編集委員など、さまざまな分野で活動を広げています。



「第2回ははままつ女子カパワーアップ講座 三島市現地視察 講師の寺田さん(コトリスラボ・オーナー)と参加者で記念撮影

### INFORMATION あいホール 図書室

### 男女共同参画に関する本が充実!!

ジェンダー

女性と防災  
女性の視点

女性の働き方  
キャリア・育休

家族  
シングルマザー  
シングルファーザー

男性  
イクメン・育児  
男性学

図書コンシェルジュの井口です。  
 「こんな本が読みたい」  
 「資料として使いたい」  
 お気軽に相談ください。  
 (月～土曜日14:00～16:00)

あいホール(浜松市男女共同参画・文化芸術活動推進センター)

TEL.053-412-0350

●住所：浜松市中区幸三丁目3番1号  
 ●開館時間：9:00～21:30 ●駐車場：1回100円  
 ●休館日：保守点検日及び12月29日～1月3日



# はままつ働く女性活躍応援シンポジウム開催報告 (平成27年11月7日)

## 第1部 基調講演

「女性の活躍と更なる多様性の尊重  
～いま求められている新しい働き方とは～」

小室 淑恵さん (株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長)

出産後3週間で会社を設立した小室淑恵さん。日本の社会環境が以前と大きく変化したことに伴い、働き方も変えていかなければいけないと力説されました。

今後は少子高齢化により、育児だけでなく、介護を理由に休む人も増えてくるため、時間制約を持つ社員は子育て中の女性だけではなくなります。そのため、これからは男女共に「限られた時間で最大の結果を出す」スキルが求められます。

また、ワーク・ライフ・バランスは企業の福利厚生ではなく、会社の経営戦略だと言われました。社員がワーク・ライフ・バランスによって仕事外で得た知識やネットワークを仕事に生かすということから会社にとっては新しい経営戦略になります。「ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組み、充実した人生を作っていきましょう」という言葉で締めくくりました。



## 第2部 パネルディスカッション

「輝く先輩女性から学ぶ様々なスキルとは」

パネリスト / 小室 淑恵さん

陶山 さなえさん (損保ジャパン日本興亜(株)執行役員)

佐藤 真琴さん (ジャスコ(株)グローバル広報部主担)

コーディネーター / 森 俊太さん

(静岡文化芸術大学文化政策学部教授)

パネルディスカッションでは、小室さん、陶山さん、佐藤さんから、管理職を目指す女性に向けてメッセージが送られました。

**小室さん:**「お客様と接していたいから管理職になりたくない」という女性がありますが、本当にお客様のことを考えるなら、意思決定サイドでよりよい商品づくりに関わってください。また、管理職になる前にプレゼンテーション力を身に付けてください。

**陶山さん:**管理職になるために心がけてほしいことが4つあります。管理職になるという覚悟を持ち、組織と自分の距離を保てるようにすること、批判をポジティブに受け止める“鈍感力”を身に付けること、社外の人脈を広げること、どんなに小さなことでも良い、Only oneになろう!! 自分の強みを作ることです。

**佐藤さん:**管理職を打診されたら、勇気を出して引き受けてください。そこへ行かないと見えない景色があります。管理職になると良いこともたくさんあります。

## 参加者の感想

- ★今までワーク・ライフ・バランスは大事だと漠然と思っていたのですが、各組織が少しずつではなく、一気に変革をしなくてはいけない時期だと理解できました。
- ★「(仕事と育児)両方やるから両方中途半端」ではなく「両方やるから両方上手くいく」という考え方に切り替えてポジティブに頑張っていきたいと思いました。

## 編集後記

取材したイクボスが共通して大切にしていたのが部下とのコミュニケーションでした。部下のちょっとしたサインを見逃さず、本音を引き出し理解する。イクボスと聞くと、特別なことをしているすごい人をイメージしていましたが、だれでも心がけや工夫次第で「イクボス」になれると感じました。(K.Y)

『男は仕事、女は家庭』という性別役割分担意識がまだ根強いですが、最近は父親が育児に積極的に参加してきていると感じました。母親にとって、夫やイクボスの存在はとても大きいと思います。これからイクボスが増え、夫婦のコミュニケーションも増えていくといいなと思います。(S.K)

女性の活躍というと女性だけの問題と取られがちですが、女性が活躍できる社会というのはすべての人が活躍できる社会だと思います。子どもたちが大人になるころ、ワーク・ライフ・バランスがもっと実現していることを願います。取材を通してさまざまな人と出会い、貴重な経験ができました。(F.K)

## 浜松市の男女共同参画推進のための情報誌



市公式HP [ハーモニー](#) | [検索](#) | [でも閲覧できます。](#)

- 編集・発行：2016年2月 浜松市
- お問い合わせ：市民部 ユニバーサル社会・男女共同参画推進課  
〒430-8652 浜松市中区元城町103番地の2  
Tel.053-457-2561 Fax.053-457-2750
- 印刷：東海電子印刷株式会社

この印刷物は再生紙を使用しています。

