



## Niihama ワーク・ライフ・バランス通信

平成28年10月19日、にいはま女性ネットワーク公開定例会として「イクボストーク！～働き方を変える、新居浜が変わる～」が行われました。メンバーの上司をはじめ、市内の企業・団体から60名あまりが参加して開催されたイベントの様子をレポートします。

### ①イクボスミニ講座～イクボスが組織と地域を変える！～

講師 NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事

(株) ファミリーエ 代表取締役 徳倉 康之 さん

市長、にいはま女性ネットワーク副代表 大西雅美さんのあいさつのあと、イクボスをあまりご存知でない参加者のためにイクボスミニ講座からスタートです。



#### 長時間労働は企業にとってリスク

働き方改善をトップ自らが推進する企業が増えています。NPO法人ファザーリング・ジャパンが2014年3月にイクボスプロジェクトを起ち上げ、同年12月に11社でスタートしたイクボス企業同盟は2016年4月に60社でしたが、わずか半年後の10月には100社を超えました。今では加盟企業同士が集まって勉強会を開催するなどの動きもあります。

一方、長時間労働に起因する問題は後を絶ちません。自殺者が出たり、労災問題に発展するなど経営者にとっても労働者にとってもリスクとなっています。労働力人口が減少し、労働力不足が顕著になっている現状では、募集しても新しい人はなかなか来ません。このため制約があっても今いる人を受け入れフォロー、励ます必要があります。ワーク・ライフ・バランスは個人の問題から組織がどうするかに変わってきたのです。働き甲斐のある会社、ワーク・ライフ・バランスが実現できるかどうかが新卒者の就職先を選択する一つの指標になっています。当然ながらマネジメントも変えていかなくてはなりません。

#### 夫婦で仕事と家庭の両立時代

バブルの頃を境に共働き世帯が専業主婦世帯を上回り、いまや共働きが6割となっています。男性の平均年収は約600万円から約400万円に。その差を埋めるのが妻です。そうなる家事も育児も介護も夫婦で分担し合う必要性が高まります。両立というと育児との両立と考えがちですが、問題は介護です。介護はある日突然始まります。管理職世代だと影響が大きかったりダブルケアとなるケースもあり、場合によっては退職せざるを得ないこともあります。経営者にとっても労働者にとっても大きな損失です。そうならないために男性も育児をしておくのがおすすめです。育児をする頃はまだ若い場合が多く、まわりのフォローも得られやすいので、トライ&エラーで働き方を見直しておきましょう。

また、父親が家事・育児をすると出産後も女性が働き続けることができ、女性活躍につながります。世界に目を向けると先進国においては女性も働き続ける国においては出生率





## Niihama ワーク・ライフ・バランス通信

が上がっています。子どもを持つ意味は、社会保障・労働力・親としての満足度です。生涯未婚率が年々上昇している状況においては婚活を進めることも大切ですが、結婚している人がもう一人産むほうが現実的です。

### イクボスでいこう！

イクボスの導入はマインドチェンジなので大きな設備投資をするよりもコストがあまりかかりません。社員の持てる能力を生かすも殺すも管理職、トップ次第。イクボスの存在が必然となっている今、自分自身の人生を豊かにするためにもワーク・ライフ・シナジーを目指し、イクボスでいきましょう！

### ②イクボス座談会

進行：近藤 智佳      にはま女性ネットワーク顧問  
(株)タイワ ワーク・ライフ・バランス推進室長  
(イクボス中小企業同盟に加盟)

登壇者：徳倉 康之、新居浜市長 石川 勝行



近藤 早速ですが石川市長、8月にイクボス宣言されましたが、

そもそもそのきっかけというのはどういったことだったのでしょうか？

市長 私が『イクボス』という言葉を知ったのが、このにはま女性ネットワークの前の期の方たちの活動報告の時でした。「市長、イクボス宣言してください！」と言われたんですが、その時私は育児するボスのことかと思って、「私はまあまあイクジイだとは思いますがイクボスになるのは無理だよ」と言ったんです。よくよく聴くと自分が育児するわけじゃなくて、育児や介護をしている人を応援することだということだ。それならば私もできるんじゃないかと思いました。ただ、自分自身は「男は仕事、女は家事・育児」という考えだったものですから、家のことは妻にまかせて仕事仕事でやってきて、それが当たり前だと思ってきました。だから私がイクボス宣言なんかしても妻に笑われるんじゃないかという心配はしていました。

徳倉 以前はそれが普通でしたよね。だからイクボスとかワーク・ライフ・バランスとかやってたら倒産してしまうんじゃないかと言われる方もいます。週休二日制ということが出てきた時もそれじゃ仕事がまわらないと賛否両論ありました。でも週休二日制になってそれが原因でつぶれている会社があるのでしょうか？昔と今では攻めるところ、守るところが変わってきた。働く人も雇う人も上手に歩み寄れるといいと思っています。

近藤 徳倉さん、全国的にみるとどういったことで宣言にいたることが多いのでしょうか？

徳倉 いくつかのパターンがありますが、どこに危機感を感じているか、でしょうね。いい人材をとりたい、女性をやめさせたくない、教育にコストがかかる、自治体でした





## Niihama ワーク・ライフ・バランス通信

ら国がこんなに言い出しているからとか、人口減少の問題で活路を見出したいなど、このままじゃいけないと気づいたところ、時代をつかむ力があるところがしています。特に1番にするには実行力が必要です。愛媛県では新居浜市さんがイクボス宣言第1号ですが、1番ということに意味があると思います。

市長 おかげさまで1番にできました（笑）

新居浜市では地方創生ということで新居浜市総合戦略を策定しておりますが、基本目標のひとつに「浜っ子を増やすため、結婚・出産・子育て支援の充実を図る」そのためには、男性の家庭・子育てへの参画や女性の社会的活躍、すべての人がワーク・ライフ・バランスを実現することが重要。という項目があり、イクボスの育成が具体的な取組としてあがっていました。市として取り組むならトップがその意思を示す、イクボス宣言をやろう、ということで指示しました。

徳倉 今のイクボスのムーブメントは、ファザーリング・ジャパンがイクメンを仕掛けた時以上の勢いを感じます。イクボスという言葉自体は4年ほど前に群馬県で管理職の研修をする時に言い始めましたが、いまや国のほうでも文部科学省、経済産業省、厚生労働省、内閣府、いろんなどころで取り組んでいます。イクメンになりたい若い男性は多いですが、そうは言っても仕事でそれどころじゃない、だから仕事の改革をするイクボスが必要になっている。人事評価と連動させるやり方によって変わってきてますね。働き方を変えて、父親が家庭進出すると、母親も社会進出しやすい。共働き、共育てのニーズにあったマネジメントです。

近藤 新居浜でももっと多くの方に知ってもらいたいですね。子育てしやすい、働きやすい街としてイクボスの理念が定着していくと、人口流出ストップ、移住促進（Uターン）、教育面などですごくいいなと思います。

徳倉 私は以前埼玉に住んでいましたが、2年前故郷の高松に帰ってきました。高松は子育てしやすい街ということをアピールしていますが、実際に戻ってきて、とてもよかったと思っています。そして、そのことをこんな風にあちこちで言ってます。新居浜も大学、就職で出て行った子どもたちがいずれ戻ってきてほしいなら、子育てしやすい、働きやすいというのは非常に重要なポイントとなります。よく移住政策で都会からIターンの人を呼び込んでいますが、それで来た人はよりよいところを求めて出て行っちゃうんだそうです。でも地元出身という地縁がある人は根付いてくれます。戻ってきたい場所になることが大切ですね。

市長 新居浜には高専はありますが、大学がないですからやはりそこで出て行く子が多い。そしてそのまま就職したり、結婚して帰ってこない子も多いです。でも主婦が暮らしやすい街ランキングで全国9位になったこともあるように、ショッピングセンターもあって子育てしやすい、ほどよい田舎ですから若いうちに帰ってきてほしいと思います。





## Niihama ワーク・ライフ・バランス通信

近藤 そのためにもやはり働き方改革、女性活躍、イクボスが重要ですね。市長さん、イクボスとして今後どのようなことに取り組んでいきたいですか。

市長 市民向けの啓発と並行して、まず隗より始めよということで市役所のなかでも取り組んでいきたいですね。市役所は制度的には割と整っているほうだと思うのですが、男性の育児休暇がまだ保育士さん一人しか取得していません。あと、年休の取得率ももう少し上げたいし、時間外勤務も一部の職員に偏るケースがありますので平準化して減らしていきたいと思います。

徳倉 男性サラリーマンが24時間戦えますか?!と言っていたドリンクのCMも今では女性が3,4時間乗り切ろっ♪という風になってます。組織としてなにができるかと個人のやる気と意識改革が必要です。具体的にPDCAでどうやっていくか自分たちで答えを出していかないとイケません。100社あれば100とおりのワーク・ライフ・バランスがあります。イクボス宣言さえすればバラ色の未来が待っているわけではないので新居浜市としてどうしていくか、これからに期待しています。

近藤 市長さん、徳倉さん、本日はお忙しいところありがとうございました。

一同 ありがとうございました。

ここでは書けないオフレコな話が飛び出す場面もあり、参加者の皆さんも熱心に耳を傾けていました。

### ③イクボス企業同盟加盟企業の取組紹介

発表者 伊予銀行新居浜支店 副支店長 森 一浩 様

伊予銀行は、平成28年4月に「イクボス企業同盟」に加盟。現在、マネジメント層の一層の意識・行動改革を促し、ダイバーシティーを意識した経営を実践・定着化させていくために、様々な取り組みを開始しているそうです。



なかでも、全従業員のうちパートタイムのスタッフを含めると、女性の占める割合は約56%と半数以上となることから、「女性活躍推進」を最優先課題とし、平成27年4月に「女性活躍推進宣言」を策定、公表。「ライフステージも価値観も多様な女性一人ひとりが輝ける職場、それは男性にとっても働きやすい職場であり、私たちが目指す姿である。」という理想と、数値目標を設定して宣言しました。また、これに基づき、平成27年6月より「全従業員の一週間以上の育児休業取得 原則義務化」、「育児休業期間の延長」、「短時間勤務制度」などを開始し、制度面の変更に積極的に取り組み、内容は充実しています。さらに各種制度を実のあるものとして運用していくために管理者である上司の価値観を大きく変えていく必要があると考え、「イクボス企業同盟」に加盟することとなりました。役員を始め、全店支店長が順次イクボス研修を受講しているところです。また、障がい者雇用、外国人採用も進めており、ダイバーシティーへの取組も積極的に行っています。イクボスへの





## Niihama ワーク・ライフ・バランス通信

取り組みはまだ開始したばかりですが、今後も継続させ、すべての職員がより働きやすく、また私生活においても充実できるような職場となることを目標としています。

以前は結婚・出産で女性行員が退職していましたが、現在は保険業務など経験や教育が必要な業務が増えており、退職により戦力を失うこと、教育に時間とコストがかかることを考えた時、イクボスへの動きとなったことは必然と感じます。市内に数支店ある伊予銀行さんが県内のトップランナーとして積極的に取り組んでおられるのは心強い限りです。

### ④にいはま女性ネットワーク版「イクボスチェック」について 【メンバーより紹介】

にいはま女性ネットワーク9期生は、平成27年6月に任期が始まり、これまで様々な学習をしてきました。そのなかでワーク・ライフシナジー（好循環）を目指していくためには、イクボスが増えることが必要だと考え、これを社内に、新居浜中に広めたいということになりました。

そこで定例会において、「どうすれば仕事をスムーズにすすめることができるか？自分がもしも「ボス」になったら？どんなイクボスになりたい？どんなイクボスと働きたい？自分の上司はどんなボス？」・・・そんな視点を持ってイクボスを考え、チェックリストを作成しました。職場の皆様でご活用いただけると幸いです。



しかし、ボスだけが頑張ればいいのではなく、部下もこれを理解し、お互いに協力しあうことが必要です。私たちネットワークメンバーもイクボスはもちろん「イクブカ（育部下）」を目指して取り組んでいきたいと考えています。

最後に、「にいはま女性ネットワーク」では様々な活動を通じて、自らが働く事を考えるきっかけやスキルアップすることができます。部下の方々のご参加についてぜひご検討いただくよう、お越しいただいた企業の皆さまにご案内させていただきました。

このイベントをきっかけにイクボスとワーク・ライフ・シナジーが新居浜市内にひろがりますように、参加者の方々と「YES！イクボス」のカードとともに記念撮影をして「イクボストーク！」を終了しました。



発行：新居浜市男女共同参画課

ひとつ「働き方」を変えてみよう！  
**カエル！** ジャパン  
Change! JPN 

