

# 「イクケン香川」子育てでカレッジ

## 子育て環境整備学科

日時●2月19日(火) 13:30～15:00  
会場●サンムッセ香川 中会議室(高松市林町 2217-1)

参加者数：26名



### 「イクボスで地域の未来も変わる」

～働き方改革は生き方改革。良いライフが良いワークを生み、

個人も組織も成長する～

NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事 株式会社ファミリーエ代表取締役 徳倉康之さん

「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。

### 今なぜ「働き方改革」「イクボス」が必要とされているのか

少子化が進む世の中で、未来を担う子どもが減ってきているということは、地域も組織も維持することが難しい世の中となってきた。そんな中で、男性、女性といった性別も、年齢も関係なく、またその他、様々な制約がありながらも働き続けることのできる仕組みを作っていく、そのことこそが組織・地域を維持していくために必要となっており、そのための組織の在り方のマネジメントが重要な時代となっている。

またこの人手不足の時代に、人は仕事を選ぶ際、給料の高低だけで選ぶということではなくなってきた。雇用先、就職先を考えたときに、この組織で働き続けることができるのか、自分がキャリアアップする道筋や評価制度がオープンになっているか、それが叶う組織で働きたいと願う人たちが増えてきている。

日本には、制約のある方々が働き続けることができるような様々な制度はあるが、風土の醸成がなされていない。そこで一番ネックとなっているのが、経営者、管理者の思考である。「イクボス」の視点で、制約社員\*が働き続ける仕組みを作りながらも、労働生産性の高い組織を作っていくことが重要な課題となっている。

※制約社員とは、働く場所や時間、従事する仕事内容などの労働条件について何らかの制約をもつ社員の総称。



### 「働き方改革」を進めるポイントとは

「働き方改革」最大のポイントは、今働いてくれている人たちが辞めない仕組みをどうやって作っていくのかということである。制約社員やマイノリティの人たちのニーズに合った働き続けることのできる仕組みを考えて、いかに従業員を確保していくか、また人が減っていく中で、どのように仕事を効率化していくのかということが重要となっている。そうしないと、人がいないということで、組織の存続自体が危ぶまれるという事態が起こる時代になってきている。

## 「イクボス」となり、「働きがい」のあるいきいき職場に！

長時間労働や、業務の属人化といった、日本の企業が抱える大きな課題に対して、多様な背景を持つ社員とともにチームとして、どう働いていくのかということを考えなければならない。

短い時間で高い価値を生む「Work Smart」を実践し、ワークライフバランスで、「ワーク」も「ライフ」も両立可能な組織を作っていく、そんなマネジメントができる「イクボス」が必要となってきた。

### 参加者アンケートより（一部抜粋）

- 男性の育児休暇は分かっているけど、自分からは言いづらいので会社で取り組みがあると行動しやすいと感じた。
- もっと育児と仕事の両立が進むといいなと思った。
- 女性の育児復帰や活躍は私共の業界では大変重要だ。女性が活躍しやすい社会を望む。
- 経営者の意識改革の大切さ、ポイントが分かった。
- 企業としては様々な理由をつけて避けたい議題であるが、前向きに社内検討できるヒントがつかめたような気がする。
- 思っていたよりも男性で育休を取得したいと思っている人が多いことや、当たり前のことから改めて取り組む大切さを実感できた。
- さらに取り組むべき課題が明確になった。
- ポイントをわかりやすい事例で説明してくださったので理解しやすかった。
- 自分の会社の取り組みがどうかという点を合わせながら聞いて、良い時間になった。