

男女共同参画シリーズ その3

私のイクボス奮闘記

My struggling days as "IKU-BOSS*" (* for example "Getting Dads Home Early")

1 男女共同参画との出会い

男女共同参画という言葉は、1999年に男女共同参画社会基本法が施行されて以来、確実にその知名度が上がり既に市民権を得たような感触があるが、当初私は、男性と女性が区別なく同じ仕事をし、同じ考課軸の中で評価される、そんな程度の理解しか持ち合わせていなかった。そのような中、男女共同参画推進委員会から、一緒に活動しないか、と声を掛けられ、自分の成長につながる様々な勉強ができるのではないかと快くお受けした。

委員会で活動する中で、男女共同参画はとても幅広い概念であることを知った。例えば、D&I (Diversity & Inclusion: 多様性と包摂)。その意味合いは、人の多様性を理解した上で、そのような状況を受け入れる環境を整えること、といったところだろうか。イクメン、イクボスという考え方も重要な位置を占めることを学んだ。男女共同参画を語るにはさらに多くの経験が要求されるだろうが、以下にその一例として、私のイクボス体験を述べる。

2 イクボスとしての取組

私は、以前に飲料業界で品質保証、お客様対応、評価分析、技術開発の仕事を長く行ってきた。それらの部署には女性が比較的多く、雇用形態も正社員だけでなく、契約社員、派遣社員、アルバイトもいる混成チームであった。現在の職場もそのような状況であり、私はリーダーとして多様性を有する各人のベクトルを1つの方向に向け、組織として成果を出すことが求められている。いわゆるイクボスなのである。日頃どのようなことに気を付けているか幾つか紹介したい。

2.1 メンバーの心の声

メンバーと日々向き合う中でいつも注意してい

るのは、彼らの心の声を聴くことである。いわゆる飲みニケーションでメンバーの考えている奥深い核心部分を引き出すこともあるが、子供を保育園へ送り迎えしている時短勤務者等とそのような機会を持つことは多くない。定時後のイベントに参加してもらうには、家庭内で相談できるよう1カ月以上前に打診する配慮が必要である。ご主人がシフト勤務で既に遅番や夜勤となっている場合があるからだ。何よりもメンバーとは定時にしっかりコミュニケーションを取り、考えていることや悩んでいることを引き出すことが重要となる。

2.2 会議時間の設定

大事な伝達事項がある場合には、時短勤務者のいる時間帯に会議を設定することを意識し、本人が疎外感を覚えないようにしている。無意識のうちに自分の予定を優先し、時短勤務者の退社後に会議を設定するという失敗を何度かやってしまった。もちろん、会議は早い時間に設定し直したが、その時の本人の気持ちを思うと本当に申し訳ないと後悔した。リーダーは慎重に行動することが常に求められるのだ。このようなことがあってから、自分の勤務時間は時短勤務者と同じであり決して定時までではないという意識を持つようになった。

2.3 突発対応力のある組織

保育園に預けている子供が急に熱を出し、早く退社したメンバーの仕事を他のメンバーがカバーするというようなことは、どの職場でも起こり得る。多様なメンバーを率いて業務を継続させるには、仕事を個人に付けてはいけないうつづく思う。変幻自在に対応できるアメーバ的な業務分担を組み、臨機応変に対処できるチーム作りを目指して育成を進めているところである。イクボスたらんとしている私はもちろん、メンバーにとって

も、日々の予期せぬ出来事は格好の実践トレーニングといえる。このように、前向きに発想の転換ができるようになったのは、男女共同参画推進委員会で様々な活動をしてきたからだと思っている。

2.4 様々な雇用形態

正社員の中で働く契約社員等はどことなく会議の場で発言を正社員に委ねて、一步引いているようにも見える。このような状況を会議中に察知した時にはこちらから声を掛け、本人の考えを引き出すようにしている。正社員の意見も契約社員等の意見も共に貴重なものであり、遠慮しないで欲しいというリーダーからのメッセージでもある。雇用形態の違いで業務に遠慮が生じてしまうような風土では、企業の発展は望めない。雇用形態にかかわらず、職場で働く者全員が一緒に士気を高められるよう配慮していきたい。

3 私のイクボス宣言

2018年5月に男女共同参画推進委員会が主催した「技術者と働き方改革」フォーラムで、私は「短い時間を有効活用し、休日を一層楽しみます」というイクボス宣言（働き方改革宣言）を表明した（写真1）。「24時間戦えますか？」というCMが流行った時代があったが、いざという時にリーダーはこの位のバイタリティがなくてははいけないと思う反面、このような姿を見せ付けられているメンバーはどのように感じるだろうかと悩む時がある。結局は、仕事の見直しと一緒に考えなければこの局面は打開できず、真のイクボスとなるためには働き方改革は避けて通れない。



写真1 私のイクボス宣言

イクボス以前に、そもそもリーダーとはどうあ

るべきかを考える中で、そのヒントを三隅二不二先生が提唱するPM理論に見出した（表1）。

表1 リーダーシップのPM理論

Pm型（仕事はできるが、組織はまとめられない）	PM型（仕事もでき、組織もまとめられる）
pm型（仕事もできず、組織もまとめられない）	pM型（仕事はできないが、組織はまとめられる）

P：Performance（目標達成能力）

M：Maintenance（集団維持能力）

イクボスとして業績を上げることは「p」ではなく「P」を目指すことであり、メンバーのワーク・ライフ・バランスを応援し自分も実践することは「m」ではなく「M」を目指すことといえるのではないかと。国内で多く見られるリーダーはPm型といわれているため、ワーク・ライフ・バランスを実践しPm型からPM型に変えていくことがイクボスの役目なのかと妙に納得した。

リーダー一人の力には限界があるため、職場に男女共同参画の理解者を自分以外に増やしていくことも大切である。ましてや、組織の文化や風土を変えていこうとする時にはなおさらで、他部署のボスや職場のキーマンに男女共同参画の賛同者になってもらえるよう働き掛けていきたい。

4 おわりに

職場は生身の人間同士の付き合いであるため、リーダーとして職場を率いるには、相手を思いやる気持ちがベースにあることが前提となる。容易なことではないが、メンバーと対話を繰り返す双方向的なリーダーシップを発揮し、信頼されるイクボスを目指してこれからも努力していきたい。

男女共同参画推進委員会より

会社の良きリーダーである高橋さん。当委員会委員として日本技術士会のD&I推進の牽引役です。ますますのご活躍を。

高橋 裕二（たかはし ゆうじ）
技術士（農業／総合技術監理部門）

（株）エルビー
品質保証部長 兼 お客様相談室長
理学博士

e-mail：10221127takahashi@gmail.com

