

男女共同参画シリーズ その3

誰もが働きやすい職場環境を目指して

Aiming for comfortable working environment for everyone

1 はじめに

2016年4月、部下の男性社員が育児休業（以下、育休）を取得した。社内で男性の育休が珍しかったこともあり、その後、部下に理解のある上司として、男性社員のワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）の推進活動について相談される機会が多くなった。ごく普通の管理職であった私が、これをきっかけに男性社員のWLB推進活動に取り組んできた経験をご紹介します。

2 技術士としての仕事

私が勤めるパシフィックコンサルタンツは1951年に創業し、社会インフラサービスを調査・計画・設計・管理等の側面からプロデュースしている。交通基盤や国土整備、都市空間づくりや環境エネルギーの他、PFI・PPPを活用した資金調達や運営マネジメントの支援等、より密接にまちづくりに携わっている。

私の所属する交通政策部には約120名が在籍し、歩行者や自転車、車、公共交通、航空をはじめとしたあらゆる交通分野を対象に、調査・分析、将来予測、政策立案、経済・事業評価、社会実験支援等のコンサルティング&マネジメントサービスを提供している。

私は技術士として、特に自転車政策・計画に関するコンサルティングを行っている。



写真1 自転車シミュレータを活用した自転車安全教育

最近はこの経験を活かし、安全教育のための自転車シミュレータの開発やサイクリングファンの

ための自転車情報をスマホで閲覧するサイト「TABIRIN」の運営にも取り組んでいる。

3 わが社のD&I推進の取り組みと課題

わが社では、2013年にダイバーシティ推進室を設置、2015年に「D&I推進方針」を策定した。D&Iとは、多様な構成員のちがいを強みとして活かし、生産性を高める、ダイバーシティ（多様性）&インクルージョン（統合）経営（以下、D&I）のことである。これまで、柔軟な働き方の制度構築や組織ごとのD&I活動を実践すると同時に、人材育成として、研修、自己啓発など個人に働きかける制度に加え、コーチング、メンタリング、ベテラン女性が若手女性の相談相手になる「姉サポ」など周囲との関係性に働きかける制度も展開し、一定の成果を上げてきた。

取り組み当初の社員意識調査（2015年12月）では、特に働き盛りの20代後半から40代前半の男性社員の仕事とプライベートの両立の満足度が50%以下と低く、同時に、若手男性の育休の希望が約70%あるのに取得率は6%程度と非常に低いことがわかった。一般に女性、シニア、若手は働く上で個別課題があるとして注目されやすいが、中堅男性向けの取り組みも必要なことに気づいた。

そこで2016年、D&I推進の一環として、男性社員のWLBを全社で積極的に進めることになった。

4 男性社員のWLB推進活動に積極参加

前述のように私は、男性社員からWLBに関する相談が増えたのを良い機会と捉え、社内のWLB推進活動に積極的に取り組むことを心がけた。

(1) 企画運営メンバーに応募

2016年8月、「男性も、育児と仕事の両立ができる職場風土の形成に向け、当事者や関係者が学び、気づき、交流できる場を作る」ための企画運営メンバーに応募し、様々な企画を検討・提案

した。仕事と育児の両立に前向きなメンバーとの議論は、自身の人生を考える上でも参考になった。

(2) ファザーズ・フォーラムの企画・運営

2016年11月、(1)のメンバーで企画・運営する『ファザーズ・フォーラム』を開催した。

社長から若手男性まで約50名が参加し、①イクボス育成、男性のWLBの進め方の講演（ファザーリング・ジャパン代表の安藤哲也氏）、②参加者による不安・悩みの共有、WLBによる働きやすさを考えるワークショップ、③イクボス宣言（各自）を行った。フォーラムは好評で、社内でイクボス・イクメン育成文化を醸成するきっかけになったと感じる。

(3) イクボス宣言

(2)のフォーラムで、私もイクボス宣言をした（①部下の家族構成を知る、②趣味を持ち実行する、③発注者にイクボス宣言をアピールする）。今でも、宣言を意識して行動している。また宣言後、もともとの趣味であったサイクリングをさらに充実させている。



写真2 イクボス宣言と趣味のサイクリング

5 部員の心と体のゆとりをつくりたい

仕事が忙しすぎでは、仕事と子育ての両立はできない。しかし当時、わたしが部長を務める交通政策部は、会社の重点管理部門に指定されるほど残業が多い部門であった。仕事と子育てを両立するためには、残業問題の解決が喫緊の課題だった。

そこで2017年、「残業削減対策」というネガティブな言葉ではなく「心と体のゆとりをもとう」を合言葉に、部門の残業削減に取り組んだ。一人ひとりの残業原因の分析に基づく対策、部会での残業に関するワークショップ、講師による研修、ゆとりをつくるための行動宣言などを実行した。

最近、部員の意識に変化が見られ、残業削減の効果も出始めたことを実感している。

6 おわりに

今から20年ほど前、現在大学1年と高校3年の2人の娘たちがまだ幼いころ、共働きであったわが家では、私が毎朝二人を保育園に自転車で送ってから出社するのが日課だった。変わりゆく四季の変化と娘たちの日々の成長に気づく貴重な時間を過ごしていたことを懐かしく思う。

部下の子育てへの理解の深さや想いは、その時の経験が活きているのだと思う。

私が交通政策部の部長になってから、部内で5名の男性社員が育休を取得した。これがプラスとなり全社での取得率は高まり、今は19%。さらに社長は100%取得を宣言している。

育休の取得期間は2週間から3カ月程度で、女性社員と比べるとまだまだ短いのが現実である。しかし、取得した本人たちは、育休終了後にすごく満足した表情で「河村さんに背中を押され、育休を取得してよかった。この貴重な時間は、人生で二度とないかもしれない」と報告してくれる。これからも、未来のイクメンの背中を押し続けていくのが私の仕事であると思っている。

未来のイクメンの皆さん、仕事や家庭、収入などの不安はあると思うけれど、思い切って育休を取得してみてもいいだろうか。そのときにしかできない、かけがえのない経験ができるはずだ。

女性だけでなく男性の育休も当たり前のこととして理解される「誰もが働きやすい組織・会社・社会」がすぐそこまできていると感じる。

男女共同参画推進委員会より

ご自身の子育て経験をベースに、イクボスとして男性の育休取得や技術部門での残業削減など全社のWLBに貢献された河村様。今後も多様な方が働きやすい職場づくりを牽引されることでしょう。

河村 成人（こうむら しげと）

技術士（建設／総合技術監理部門）

パシフィックコンサルタンツ（株）
社会イノベーション本部交通政策部長
e-mail：shigeto.koumura@tk.pacific.co.jp

