

男女共同参画シリーズ その3

最終回「イクボス」「イクメン」が当たり前の社会に

Series 3 final "Toward Societies where it is natural to have IKU-BOSS and IKU-MAN"

1 はじめに

「男女共同参画シリーズ その3」は、「イクボス」や「イクメン」として活躍されている技術士に、ご自身の経験や想いを語っていただいた。

「イクボス」や「イクメン」を切り口としたのは、当委員会が2017年に着手したダイバーシティ&インクルージョン（Diversity&Inclusion：多様性と包摂、以下「D&I」と記す）を具体的にイメージしやすいと考えたからだ。

シリーズその3の最終回にあたり、8名の執筆者の体験や想いを振り返り、D&I推進の観点の気づきや、今後の委員会活動について記す。

表1 シリーズその3の執筆者とテーマ

執筆者	テーマ（掲載号）
イクメン	戸川修氏 育児休業の取得とその経験から（2019年2月号）
	志俣和宏氏 育児男子2019～育児休業と子連れ出勤～（2019年6月号）
	田中尚氏 子供の成長とともに（2019年10月号）
	水出佳奈氏 子育ても仕事も男女共同できる社会に（2020年2月号）
イクボス	高橋裕二氏 私のイクボス奮闘記（2019年4月号）
	河村成人氏 誰もが働きやすい職場環境を目指して（2019年8月号）
	萩原由紀子氏 キャリアウーマンからイクボスへの変遷（2019年12月号）
	曾武川淳氏 世界で誰もが働きやすい職場・作業所環境を目指して（2020年4月号）

2 イクメン

「イクメン」とは子育てを楽しみ自分自身も子育てで成長する男性のことだ。このようなネーミングは普及啓発に役立つ一方、「男性も育児をするのは当たり前」と考える男性が、「イクメン」という特別な呼び名に抵抗を感じることに気を付けなくてはいけない。活動を重ねるなかで当事者に教えていただいた。

本シリーズには4名の「イクメン」が登場した。育児休業を取得した戸川修氏と志俣和宏氏

は、妻の視点に立った子育てをされてきた。志俣氏は妻が住み慣れた場所で育児ができるよう、単身赴任後に育休を取得し、とんぼ返りで帰省・同居された。また、戸川氏は妊娠中や授乳中は怪我や病気の治療薬が制限されることに気づき、その経験から夫のサポートの大切さを訴えている。双子を育てながら働く水出佳奈氏は、育休を取得した夫の感想として「子育ての大変さを妻と共に体験できたことがよかった」と記している。いずれも夫婦二人三脚での子育てを考え、実践されたご経験である。子育てを機に、ご夫婦の信頼関係が一層深まったことと想像する。

田中尚氏は子育てを通じてご自身が第二の成長期にあるという。日頃、お子さんの疑問にわかりやすく答えようと気を付けていることが仕事でも役立っているとし、「育児は育自」を実感。子育てを通じて仕事人としてのスキルをアップされたご経験だ。

3 イクボス

「イクボス」とは、部下のワーク・ライフ・バランスを応援しながら業績を上げ、自らもワーク・ライフ・バランスを実践する上司を指す。性別は問わない。

本シリーズには4名の「イクボス」が登場した。高橋裕二氏と曾武川淳氏は、リーダーとしてメンバーとの「対話」を大切にされている。多様な雇用形態の部下を持つ高橋氏は、メンバーの「心の声を聴くことに注力」し、雇用形態に関わらず会議での発言を促す。また、育児中で短時間勤務のメンバーに合わせて会議時間を設定するという。海外赴任先で多様な文化を持つメンバーと働く曾武川氏は「メンバーの声をよく聴き、正確に理解し共に汗を流す」ことを大切にしている。お二人が実践されている「対話」はD&Iの肝である「多様性を組織の力として活かす」ために欠かせない技術、行動であり、後述する。

河村成人氏は、D&Iや働き方改革の組織的な活動を進めながら、5名の男性部下の育休取得を後押しした。部下の子育てへの理解の深さや想いは、かつてご自身がお子さんを毎朝、保育園に送っていったときの経験にあるという。共働き経験のある新たなボス世代の到来と、これによる「イクボス」急増を予感させる。

萩原由紀子氏はかつて「キャリアウーマン」と特別視されたときの違和感を記された。前述した「イクメン」と呼ばれることに違和感を覚える男性がいるのと同じ原理だ。また現在、部下が子育てしやすい職場を作ることは「トップの役割」だと実践し、社会に対しては「リケジョもイクボスも当たり前になるまで叫び続ける必要がある」と訴えている。

4 対話を通じた組織開発

本節では対話（ダイアログ）の重要性を述べたい。対話とは、お互いに理解を深め、意識や行動を変化させるような双方向の話し合いであり、雑談や議論とは異なる。正しい答えを決めるのではなく、考えには多様性があり、そのどの答えも間違っていないと共通理解する効果も持つ。

バブル期まで、日本企業のマネジャーは概ね指示命令型（一方向型）で利益や成果を上げることが重視していた。しかし、現在の企業を取り巻く環境は複雑さや不確実性が増し、いままでのやり方では通用しなくなってきた。そこで、対話を通じた組織開発が一層注目されている。

メンバーをコントロールしようとするのではなく、対話を通じて自分たちの見方や前提と考えてきたことについて探求し、見直し、他者と協働することで新しいアイデアや価値を創発することが、マネジャーには求められるようになった。マネジメントシフトである。

例えば、男性の育児に対する価値観は多様化した。「男性も育児をするのは当たり前」と考える若者が増え、育休取得を希望する男性は新入社員で8割（2017年度）に上る。しかし、実際の取得割合は6.16%（2018年度）に留まる。なぜだろうか。育休を取得する男性を指して「仕事が

たくさんあるのに休むなんて」と語るのか、「たくさんある仕事を調整して休めるのはすごい」と語るのか。同じ現象がどのように語られるかは組織の文化による。異なる価値観を受容するには、長年かけて作られた組織の文化を「創造的に破壊」しなくてはならず、少なからず不安を伴う。この不安をコントロールしたり軽減したりすることに対話が役立つ。多様性に富むメンバーが、主体的に考え行動し、新たなアイデアや価値を創発する組織へと変革する際、対話が鍵になると考える。

5 おわりに

当事者が経験や想いを発信し、上司が部下一人ひとりと向き合うことがD&I推進において大切であることをあらためて実感できた。執筆者の皆さまに深謝する。また、水出氏は育児等で時間制約がある人も“戦力”とし、相乗効果につなげるような制度・風土が必要だと呼びかける。これは個人の努力だけでは実現できない。組織レベルの取組みが必要なのだ。

次のシリーズその4のテーマは「組織でのD&Iの取組み」とする。女性、若手、シニア、外国人等の属性、あるいは育児・介護等のライフステージに関わらず、能力を発揮し、相乗効果を生むようなチャレンジをしている企業・団体等の組織の創意工夫をお伝えする予定である。

<参考文献>

- 1) 日本技術士会：月刊『技術士』2019年2・4・6・8・10・12月号、2020年2・4月号
- 2) ジャルヴァース・R・ブッシュ、ロバート・J・マーシャク：対話型組織開発、英治出版、2018年7月
- 3) 日本生産性本部：2017年度 新入社員 秋の意識調査、2018年2月
- 4) 厚生労働省：平成30年度雇用均等基本調査（速報版）、2019年6月

飯島 玲子（いじま れいこ）

技術士（建設／総合技術監理部門）

男女共同参画推進委員会D&I小委員会 委員長
パシフィックコンサルタンツ（株）
e-mail：reiko.iijima@tk.pacific.co.jp

