

# WORK LIFE BALANCE!



男性の  
ワーク・ライフ・バランス  
を考える

インタビュー集



# WORK LIFE BALANCE!

## 男性のワーク・ライフ・バランス を考える

### ワークライフバランス・インタビュー集

名古屋市立大学経済学部・山本陽子ゼミと人文社会学部・奥田伸子ゼミでは、2016年度から合同ゼミを行い、「ワーク・ライフ・バランス」をキーワードにインタビュー集を作成しております。インタビューはそれぞれのゼミの3年生が行いました。

2016年度は名古屋市立大学の教員、職員、病院職員の方を対象にインタビュー集を作成しました。2017年度は「男性の／男性からみたワーク・ライフ・バランス」をテーマにこの小冊子を編集しました。一部は昨年度インタビューをさせていただいた方も含んでおります。

ご多用の中、インタビューのためにお時間を割いていただき、学生たちの質問に丁寧にお答えいただいた7組8名の方々には深く感謝申し上げます。

ワーク・ライフ・バランスは、とかく若い女性の子育て期の問題として扱われがちです。しかし、男性(夫、父親役割を担う人)も子育てや家族の成長にかかわり、そのなかで自身の生き方を模索し、よりよい生き方を考えているはずで。男性側から見えてくる視点、考え方、問題点をあきらかにすることは、今後のワーク・ライフ・バランスのあり方を考えるうえで必要不可欠と考え、このインタビュー集を作成しました。

8人の方のインタビューを終え、家庭や社会活動によって、仕事の質を高めることに自覚的な方々の姿が印象的でした。また、それぞれの方が、家族間、特に夫婦間のコミュニケーションを重視していくことも確認できました。さらに、男性のワーク・ライフ・バランスの実現には、女性の理解と協力が不可欠であり、ワーク・ライフ・バランスは両性の問題であることを再確認しました。本インタビュー集がこの概念を幅広く考える上での一助になれば幸いです。

インタビュー集完成までには多くの方のお世話になりました。中でも、愛知県産業労働部労政局労働福祉課仕事と生活の調和推進グループの方々には、「仕事と家庭のインターンシップ in あいち」をとおして、インタビュー対象者をご紹介いただき、またコラムを寄せていただくなどさまざまなご協力をいただきました。本学の男女共同参画推進センターには、昨年につき、私たちの合同ゼミをさまざまな側面から支援いただきました。人間文化研究科博士前期課程の柘植みのりさんと経済学部4年の木全真希さんはすべてのインタビューに同行するとともに、学生への助言・指導を行ってくれました。また、本プロジェクトは名古屋市立大学特別研究奨励費の助成を受け、実現しました。本当にありがとうございました。

山本陽子・奥田伸子 合同ゼミ・ワークライフバランス研究会を代表して 人間文化研究科・奥田 伸子

## INTERVIEW

01



宮地 一宏さん

P3

02

横井 寿史さん  
横井 かおりさん

P4

03



鎌倉 梓さん

P5

04



小鷹 研理さん

P7

05



水谷 有志さん

P9

06



谷澤 昌紀さん

P11

07



川村 吉秀さん

P12

## COLUMN

仕事と家庭のインターンシップ in あいち	P6
ワーク・ライフ・バランスの誤解	P8
なぜ今イクボスが求められるのか	P10
ワーク・ライフ・バランスと職場環境	P13

INTERVIEW

01

宮地 一宏  
さん

Kazuhiro Miyachi



PROFILE  
プロフィール

医療用医薬品を扱うメーカーに勤めており、現在は営業の仕事をしている。  
2児の父。

製薬メーカーの営業職

宮地さんは医薬品を扱うメーカーに勤めており、業務内容は主に病院での営業である。売上は給与に反映する。優れた自社製品をエンドユーザーである患者さんに届けることで報酬が得られることは魅力的である。勤務上での特徴として、自由な勤務形態をあげてくれた。基本的に営業先への直行、直帰が推奨されている。勤務時間は比較的柔軟に設定できる。会社の取り組みとして、深夜22時以降のメールや電話の全面禁止もあげていた。休日や深夜の仕事はメールを含めて全面的に禁止することで、労働時間の区切りを作り、ワーク・ライフ・バランスを推進しているとのことである。

助け合いの子育て・  
ワーク・ライフ・バランス

子育てについて、宮地さんご夫婦は妻が小学校教諭で共働きであるため、妻との協力や家事の分担、義父母の協力が不可欠であるという。妻は6時30分には出勤するので、宮地さんが子どもたちを保育園に連れていき、家事や洗濯は妻と半分ずつで分担して行っている。また、妻の実家が近くにあるということで、義父母に協力してもらい、子どもの迎えや夕飯を用意してもらっている。「義父母の協力なくして、今の共働きの生活を送ることは難しい」と語る。ワーク・ライフ・バランスについて、独り身の時はよく同僚と飲み会や遊びに行くなどと自由時間が多かったが、結婚後や子供が生まれた後、早く帰ることが多くなり、飲み会などに行くことは少なくなった。しかし、子どもたちと一緒に過ごすことは非常に幸せなことで、いまの生活に満足している。平日に親

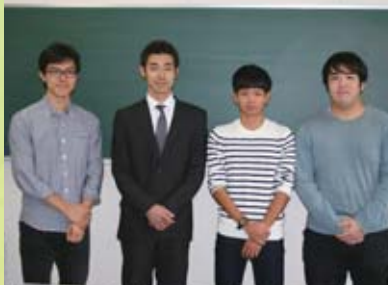
子で過ごす時間が少ない分、土日祝日の親子の時間を大切にしている。買い物には必ず家族と一緒に出かける。車中や食事の時間など、些細なところでもコミュニケーションをとるよう心がけている。

今後のワーク・ライフ・バランス

このように宮地さんがワーク・ライフ・バランスを築くことができるのは、家族の協力は勿論、宮地さんの勤める企業の社風が大きく影響している。宮地さんの勤める企業では、プライベートを重視することができる柔軟な働き方ができ、また前述した通り労働時間を明確に区切ることで、仕事が生活に影響を与えない形態がとられている。よって仕事に打ち込みながらも生活を充実させることが可能であるという。

宮地さんは、個人のワーク・ライフ・バランスは各企業の取り組みの影響を大きく受けると考える。例えば、休日に関して、自主的に休日を取得させるのでは不十分であり、有休取得のノルマを設けるなど半ば強制的に休日をとらせて初めて、休みたい人が休みを取れる。「個人のワーク・ライフ・バランスを支えるには、組織の主導による推進が非常に大切である。」と語る。

最後に、今後の展望についても話していただいた。お子様が大きくなったら、営業職のみならず、マーケティングなどの様々なジャンルの仕事に挑戦し、キャリアアップを目指したいとのことである。



INTERVIEW

02

横井 寿史 さん  
横井 かおり さん

Hisashi Yokoi

Kaori Yokoi



PROFILE  
プロフィール

横井寿史さん(左): 横井寿史社会保険労務士事務所を開業。  
NPO法人ファザリングジャパンの 一員としても活動。4児の父。  
横井かおりさん(右): 保険会社に勤務、営業職担当。現在は育児休暇中である。4児の母。

働く女性として

かおりさんは女性の多い職場で働いているということもあり、育休を取りづらい雰囲気は感じなかったが、その代わりに妊娠中でも求められるノルマがあったことが、身体的・精神的に辛かったことであると述べた。会社が子どものいる人を特別視することはないそうだ。かおりさんは子育てとのバランスを取ることを優先するため、成績を上げることには拘らない働き方を選んでいる。自身の中でここまでというラインを決め、それ以上に働くことを会社が求めているもはっきりと断るという働き方である。ある意味では会社と戦いながら働いていると言う。「自分よりも後から入社してくる人に子育てしながらでも仕事ができるというところを見せたいです。仲間が増えるといいなと思います。」と、子育て世代への思いを語った。

夫婦の協力

夫婦間で家事の分担は決まっておらず、気がついた方が行うようにしている。ライフステージごとにどちらがどの家事をすべきかわ変わってくるため、柔軟に対応が出来ることの必要性を指摘した。家事分担のバランスをその時々で最適にするためには、普段からのコミュニケーションが重要だと言う。日常的にコミュニケーションを取っていれば、特別な話し合いをしなくても相手の気持ちを考え、自然とバランスが取れていくものである。また、夫婦両方もが仕事と家事のどちらも出来ると良いと語った。もし、どちらかが病気になってしまった時、収入が入らない、家事が出来ないといった不安やリスクを回避できるメリットがあると言う。

今後の理想

これからのワーク・ライフ・バランスの理想について、かおりさんは「強い人だけが残れるのではなく、普通の人ができるようになることが理想です。会社や上司の目が怖いと言って仕方なく残って働く子育て世代の人もありますし、子どもを理由にしなければ早く帰ることができない状況もあります。子どもがいるからと言い訳しながら帰るのではなく、定時に帰ることが当たり前になるといいなと思います。」と話してくれた。

寿史さんは「性別にとらわれることなく夫婦が支え合っていけるように、女性だからこう、男性だからこう、と言われない社会になることが理想です。家事をしていることに対して周囲から、妻の機嫌を取っていると思われることがあります。そうではなく、私はやりたくてやっています。機嫌取りではなく気遣いです。夫婦とはいえ、私と彼女は自分とは別の他人であるため、常にお互いに配慮が必要です。相手の価値観を受け止めて違う価値観の者同士で、いい生活をしていくというのが夫婦の目指すところだと思います。これからの時代はちゃんとコミュニケーションを取っていかなければいけません。夫婦としてもそういう関係を保っていきたいです。」と話してくれた。夫婦がお互いを思いやり、ワーク・ライフ・バランスを実現している姿が印象的だった。



鎌倉 梓 さん

Azusa Kamakura



PROFILE  
プロフィール

ドコモCS東海に勤務し、育児休業取得を経て現在は人事関係の仕事をしている。  
1児の母。

### 多様性を尊重していくために

鎌倉さんは、NTTドコモに入社して今年で14年目。ドコモでは企業課題の一つとして、社員一人一人が持っている多様性を上手に取り入れ大切にいく「ダイバーシティ・マネジメントの推進」を掲げているそうだ。現在、ドコモCS東海で働く鎌倉さんは人事や採用活動を行うと同時に、家族を職場に呼んで働く姿を見てもらう「家族参観日」や、育児休業中の社員に向けた座談会等のイベントを企画するなど、働きやすい職場づくりを行っている。家族構成は、同じ職場に勤める夫と5歳の息子さんと3人家族で、鎌倉さん自身も仕事と子育ての両立に挑戦している女性の一人である。

### 仕事と家庭の両立

鎌倉さんは出産後、2年半の育児休業を取得した。復職後は短時間勤務制度を利用し、今は6時間勤務を終えると保育園へ息子を迎えに行く。また在宅勤務制度も活用し、柔軟な働き方をすることで仕事と家庭の両立を図っている。夫は鎌倉さんが育児休業中、なるべく定時に帰宅し、授乳以外の全ての家事育児を主体的にこなしていたという。現在も、鎌倉さんが仕事で朝早く家を出るときはご主人が朝食の支度をしたり息子を保育園へ送ったりするなど、夫婦のチームワークが成せる快適なライフスタイルを確立させている。

鎌倉さんに仕事と家庭を両立させるための秘訣を聞いたところ、「自分の気持ち・要望を言葉にすることを心がけています」と話してくれた。

### 女性視点で見ると男性のワーク・ライフ・バランス

男性の育児休業取得率はどの企業においても女性に比べて格段に低いものになっている。鎌倉さんの職場では有給休暇を積み立てればまとまった休みをとれるため、あえて育児休業取得に踏み込む男性社員は多くないそうだ。

また平均寿命が延びた今日、退職後の何十年という時間をどう過ごすかを考えれば自ずと家庭や自身の趣味にも目を向けることになり、男女共に仕事に全てを捧げてはいられない。そのため「ワーク・ライフ・バランスは子育て世代だけの問題ではない」と鎌倉さんは語る。加えて「男性の家庭における役割分担が増えてきている今、仕事でも以前と同様に負荷がかかるとなると、男性の意識が変わらなければ男性自身が不幸になってしまう」というお話もしていただいた。女性の場合は周囲に「子育てをしています」の看板が掲げられるが、男性の場合は子育てを理由に早く帰らなければいけないという雰囲気を作ることは難しい。そのため、今は男性の方が大変であるという見方もできるようだ。

ドコモCS東海では業務内容自体に性別による違いがないにもかかわらず、女性は当たり前のように利用している制度が男性にとっては当たり前ではないのは何故かを考えてみると、妻が積極的に制度を利用する傾向があるために、夫は必要に迫られなければ声をあげられないという可能性があるのではないかということであった。また、男女間で周囲の「理解」や自身の「覚悟」の程度が異なるようである。鎌倉さんは最後に、「ダイバーシティ推進をはたらきかけるため、育児休業取得を考える男性の背中を押ししていきたい」と話してくれた。



## 仕事と家庭のインターンシップ in あいち

女性の社会参加が進み、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になる等、人々の働き方、生き方が多様化しています。その一方で、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきといった男女の固定的な役割分担意識がまだ残っており、結婚や出産を機に離職する女性が多いのが現状です。

そこで、愛知県では、今後、社会の担い手となる若い世代の方に、仕事と家庭の両立に関する知識と体験を得ることを通じ、

長期的な視野で人生設計を考える機会をつくることを狙いとして、平成29(2017)年度から新たに「仕事と家庭のインターンシップ in あいち」を実施しました。

このインターンシップは、学生が企業での就業体験をするだけでなく、そこで働く子育て中の従業員の家庭を訪れ、家事や育児もあわせて体験するもので、10名の学生(2人1組)が、5社・5家庭を訪れ、仕事と家庭の両立について理解を深めました。

### ●インターンシップ1日の流れ(イメージ)

企業でのインターンシップ		家庭でのインターンシップ	
午後1時	出社・自己紹介等	午後5時30分	保育園にお迎え
午後2時	職場見学、仕事体験	午後6時	家事・育児体験(夕食の準備、遊び)
午後3時	先輩社員等のインタビュー	午後7時	夕食・家族と対話
午後5時	退社	午後8時	帰宅

### ●参加学生:10名

所属大学/名古屋市立大学、岡崎女子短期大学、金城学院大学、大同大学、名古屋大学、南山大学、三重大学

### ●インターンシップ先企業:5社

河村電器産業、CBCテレビ、JTB中部、東海東京証券、ドコモCS東海

### インターンシップ参加学生の声



名古屋市立大学3年  
浅田愛実さん

#### 「言葉にすること」の大切さ

周囲の理解を得るためには、普段から信頼関係を築くとともに、自己主張もしなければならないと知った。職場でも夫婦間でも、コミュニケーションをしっかりとって情報を共有していくなど、「言葉にすること」がいかに大切かがわかった。



南山大学2年  
広瀬由希菜さん

#### 両立に対するイメージが変化

仕事と家庭の両立は、負担がかかる、周囲に迷惑をかけてしまう、などの印象があったが、日頃の生活の工夫次第で、プライベートも充実させながら、キャリアアップを目指すことができるというポジティブなイメージを持つことができた。

インターンシップの様子は動画でもご覧いただけます。

<http://www.pref.aichi.jp/soshiki/rodofukushi/report.html>



2組のインターンシップに密着!  
学生、従業員の方の生の声を収録!

### 愛知県では、このような取組も行っています



愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク

#### 愛知県ファミリー・フレンドリー企業

仕事は暮らしを支え、やりがいや喜びをもたらすものですが、家族との生活、趣味といった私生活の充実も、働く人の人生を豊かにするだけでなく、仕事の意欲や創造性を高めるなど好循環を生み、企業や社会の活力となります。愛知県では、従業員が仕事と育児や介護などを両立できるよう積極的に取り組む企業を「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」として登録し、取組を支援しています。

登録企業数:1,270社(平成30(2018)年1月末現在)

INTERVIEW

04

小鷹 研理 さん

Kenri Kodaka



PROFILE  
プロフィール

名古屋市立大学芸術工学部情報環境デザイン学科にて准教授として勤務。からだの錯覚に関する研究をしている。3児の父。

仕事と育児休業

小鷹さんは現在名古屋市立大学芸術工学部・情報環境デザイン学科にて准教授として勤務し、自然現象やバーチャルリアリティ技術を使って自分自身の身体のイメージを変える研究をしている。大学の業務は主に午後にあるため、始発に近い時間から出勤して、平日のうち週に数日は夕飯までに帰宅できるように勤務時間を工夫しているようだ。子どもが生まれるまでは、大学生の時から7・8回引越しを繰り返してきたが、現在は子ども3人の環境を変えられないため、引越しをせず、名古屋まで1時間ほどかけて出勤する。その電車の中の時間も活用して研究を行う。研究室とは異なる時間の流れる電車の中ではモチベーションが上がるようだ。1人目の子どもが生まれた時は、経済的なプレッシャーがあり、将来への責任感が生まれ、かえって仕事がかどったようだ。その後、名古屋市立大学の職についたことでキャリアアップとなり、プレッシャーから解放されたようだ。また、出産には立ち会いたい、出産直後に女性は家事などをせずに安静にするべきという考えから、3人目の子どもが産まれたときには1ヶ月半の育児休業を取得した。育児休業を取る際は職場での周囲の理解を得られていた。また、小鷹さんは出産に立ち会いたいと考えているが、出産予定日は必ずしも実際の出産日と一致するわけではないため、男性が出産予定日前後2週間など幅をもってより長い期間で休むことができると良いと感じたという。

休日は子どもと過ごす

小鷹さんは3人の子どもとの時間をとても大切にしている。平日は仕事で家族との時間を十分に取れない分、土日は子どもの小学校の行事に

参加したり、夏はキャンプや川遊びなどのアウトドアをしたりと家族で過ごすことがほとんどだという。1週間すべての日を研究に没頭するのは精神的にも難しいため、土日の2日間が小鷹さんにとって良い息抜きになっているとのことだ。育児参加に対して義務感はあるが楽しく行っており、結果として子どもが生まれてから研究が良く進むようになるなど、自分の仕事にもいい影響を与えていると小鷹さんは考えている。また体を動かすことが好きで、子どもを寝かした後にランニングをすることもあった。

今後のワーク・ライフ・バランス

現在、仕事と家庭で過ごす時間のバランスには満足しているが、今後については心配もあるとも話してくれた。大学の中でより責任のある立場になると、学務に追われ平日は自分の研究ができなくなり、週末に研究をすることになる。そのため、子どもが小さい間は教員の年齢を問わず、学務を減らすといった大学ならではの制度ができることが理想だと考えている。今後、子どもが大きくなった後は自分の研究をさらに深め、ヨガや瞑想・武道などで自分を深めるようなこともしたいと言う。しかし現在、子ども中心で生活が回っているために、子どもが大きくなった後の新たな家族の形を作っていく必要があると感じているようだ。夫婦それぞれが生きがいを見つけ、家族で意味のあるライフスタイルを作ることが理想だとも話してくれた。「子育ては義務ではなく生きがいであり、仕事の一つでもない。仕事は自分の好きな時にやめられるが、子どもの年齢に合わせた子育てはかけがえのないもの」と小鷹さんから教わった。





## ワーク・ライフ・バランスの誤解

### 自分以外のワーク・ライフ・バランス

仕事柄ワーク・ライフ・バランスについての話を講義や公開講座などでさせていただくことが多いが、概してよくある誤解が3つある。1つは、ワーク・ライフ・バランスのバランスとはワークとライフを半分半分の比重で行うことと思っている人が多いことである。バランスとは、各自が考えるワークとライフの時間的あるいは精神的に理想的な配分が達成できているかということである。自分の利用できる時間の全てをライフに使いたいと考える人もいれば、全ての時間をワークに使いたいと考える人もいる。要は、各々が考える理想の状態が達成できているかどうかである。

このように考えると仕事中心の生活を送りたい人は、現在の日本社会では実現しやすく、ワーク・ライフ・バランスが実現できているので何も問題はないと言えるかもしれない。しかしながら、個人のワーク・ライフ・バランスは関係する他者のワーク・ライフ・バランスにも影響する。例えば、夫の職場が長時間労働であるために、夫の帰宅時間がいつも遅く、妻が専業主婦を選択している世帯を考えよう。夫が仕事に没頭したいと考えているなら、夫のワーク・ライフ・バランスは実現している。しかし、妻は自分の時間の一部を仕事に費やしたいと希望しているとすると、妻のワーク・ライフ・バランスは実現していない。誰かのワーク・ライフ・バランスを犠牲に成立しているワーク・ライフ・バランスは健全な状態とは言えない。自分のワーク・ライフ・バランスが実現できているかと同じように自分が関わる他者のワーク・ライフ・バランスが実現できているかという視点が重要である。

### 「ライフ」の意味

2つめの誤解は、ライフに関わる誤解である。ライフ=家事・育児と考える人も多い。このため、ワーク・ライフ・バランスの問題は、結婚している子育て中の人の課題と捉えられがちである。しかしながら、ライフとは家事・育児に限定されるものではない。地域貢献やボランティア、趣味の時間、介護の時間、自己研鑽のための活動、働くこと以外の全ての活動が含まれる。

したがって、ワーク・ライフ・バランスとは年齢・性別・配偶関係を問わない。ワーク・ライフ・バランスが育児に関する問題といった意味で限定的に捉えられる理由の一つは、政策的対応が必要な喫緊の課題は子育てと仕事の両立支援であり、どうしてもその部分の法整備や取り組みが注目を集めることが多いからだろう。本来ワーク・ライフ・バランスとは結婚しているかどうか、子どもがいるかどうかにかかわらず、個人が望む多様な人生を実現することである。多様性を尊重するのであれば、例えば、社会保障制度の見直しも必要である。日本の社会保障制度は結婚をしていることを前提に制度設計されているものが多い。例えば、現在の老齢基礎年金の給付額は満額で月額約65,000円である。夫婦で2倍の額の13万円であればなんとか生活できるかもしれないが、単身世帯が1ヵ月65,000円で生活することはかなり難しいのではないだろうか。こうした結婚を前提とした社会保障制度の見直しも、多様なワーク・ライフ・バランスの実現には不可欠である。

### ワーク・ライフ・バランスの仕事への効果

第3の誤解は、ワーク・ライフ・バランスを主張する人は、遊びを重視しており、仕事をないがしろにしている、即ち、労働者として生産性が低い、というものである。仕事を第一に考え、粉骨砕身会社に尽くすことを美德とする考えも根強い。ライフを重視することは、ワークを軽視する

ことと捉える人も少なからず存在する。ワーク・ライフ・バランスが目指していることは、ライフが充実することでワークに対する意欲も高まり、労働生産性を上昇させることである。今回インタビューさせていただいた方々は皆、仕事と仕事以外の時間の両方を楽しみ、仕事に対する意欲が高いばかりであった。ワーク・ライフ・バランスを意識することで時間の使い方にメリハリが付き、仕事以外の時間が充実することで、逆に仕事のパフォーマンスがよくなる、アイデアが増えるというプラスの効果を感じている方が多かった。

### 学問的エビデンス

ワーク・ライフ・バランスによって労働者の生産性が上昇するのであれば、ワーク・ライフ・バランスに積極的な企業にもプラスの影響はあるのだろうか。経済学ではワーク・ライフ・バランスに積極的な企業はそうでない企業よりも経常利益などの業績がよいのかを研究している。いくつかの研究から、育児と就業の両立支援のための制度を積極的に取り入れている企業は、業績がよいという結果が示されている。また、業績がよいのでワーク・ライフ・バランスを積極的に取り入れるのではないかという逆の因果関係もよく指摘されるが、山本・松浦(2011)ではこのような因果関係を考慮しても、大企業において、ワーク・ライフ・バランスに積極的な企業では生産性が高まっていることを明らかにしている。筆者が2008年に名古屋市総務局男女平等参画推進室と共に実施したアンケート調査でも、愛知県内の中小企業においてワーク・ライフ・バランスに積極的な企業では企業業績がよいということが明らかになった(木村・森田(2010))。同時に行ったインタビュー調査でも、ワーク・ライフ・バランスに積極的な企業は従業員の人材育成にも積極的に取り組んでおり、従業員を育てる一環としてワーク・ライフ・バランスの制度を位置付けていることが明らかとなった。これは人材育成やワーク・ライフ・バランスを通じて、従業員の企業への帰属意識が高まり、企業に貢献したいという意識が高まる結果だと考えられる。このことはワーク・ライフ・バランスがよりよい人材を確保し、定着を高める効果があり、人材確保が困難な中小企業においてワーク・ライフ・バランスを充実させることが雇用戦略となることを示唆している。

### パラレルキャリアのすすめ

経営学者のピーター・ドラッカーは著書『明日を支配するもの』の中でパラレルキャリアを提唱している。パラレルキャリアとは、従業員が仕事以外に社会活動や非営利活動といった他の活動を行うことである。従業員が仕事以外の活動を通じて業務上のスキルを磨くことが可能となり、企業が従業員の職業訓練のコストなどを削減することができるなどのよいメリットがある。育児や介護、地域貢献といった活動は仕事以外の活動であり、まさしくパラレルキャリアの形態に当てはまる。ライフの向上を通じて、ワークの生産性が高まる、お互いが相乗効果でよくなる、ということがワーク・ライフ・バランスが目指していることである。

#### 〈参考文献〉

- ・山本敷・松浦寿幸(2011)「ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか?—企業パネルデータを用いたWLB施策とTFPの検証—」RIETI Discussion Paper Series No.11-J-032.
- ・木村牧郎・森田陽子(2010)「均等・ファミフレ施策、人事管理制度と企業業績—愛知県中小企業調査による分析—」『生活経済学研究』第31号 pp.67-78.

水谷有志さん

Yuji Mizutani



PROFILE  
プロフィール

名古屋市子ども・子育て支援センター 758キッズステーションに勤務。  
NPO法人ファザーリングジャパンの一員としても地域で活動。3児の父。

イクボスの取り組み

水谷さんは、758キッズステーションに勤務している。758キッズステーションは名古屋市から業務委託を受ける形で、子育ての情報発信やキッズパークの運営や子育ての相談事業など子育てに関するさまざまな業務を行っている。また子育て以外にも職場でのワーク・ライフ・バランスについても取り組んでおり、その一環で、2016年に企業を対象とした「イクボスフォーラム」を催した。「イクボス」とは、自分を含めた職場の人間のワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む組織としての業績の結果も出していく上司像を指す。水谷さんは「イクボス」について発信しつつ、自身も「イクボス」を実現しようと心掛けている。仕事外では「KAJIMENS(カジメンズ)」という地域の育児中のパパたちが休日や平日休みに子どもを連れて遊びに行ったりするサークルを立ち上げている。

完璧さを求めすぎない

水谷さんは、ワーク・ライフ・バランスのコツとして「より良い仕事を心掛けるのは当たり前だが、独りよがりの完璧さを求めすぎないこと」と「何事にもゴールを設定しておくこと」の2つをあげた。若いときに完成度を高めることにこだわった結果、身体を壊してしまった経験があり、それ以降、捨てる部分はきっぱり捨てるというメリハリをつけるようにしている。現在は、人手不足の職場が多く、一人あたりの業務量は増加している。「みんなが少しでもハッピーになるような働き方を考えると、上司は部下に曖昧な指示ではなく、最低限の基準を設けた上で仕事を投げる。部下は上司の意図を把握してから仕事を進める。よ

く言う「上司力・部下力」という言葉とかもあるんですけど、部下もただハイハイって適当に受けるのではなくて、お互い歩み寄ってその基準を一致させていく。そうして効率を上げていかないといけない。」

家族みんなが納得すること

「仕事を頑張るが故にストレスを抱えて、家族に辛く当たるとするのが一番面白くない。程よいバランスで出来る生き方、しかもそれを家族にも納得してもらうことが大切だと思います。『もっと稼いで』と言われた瞬間、その夢は崩れるので、パパが充実していて、『そういうライフスタイルで良いんじゃない』と妻にも思ってもらえるように努力はしなきゃいけないとは思いますがね。そこが、家族みんなが納得した状態でやっていけたら理想ですよね。」と話してくれた。

ゼミ生感想



名古屋市立大学  
経済学部4年 岡部 将大

水谷さんへのインタビューを通して感じた点は、「コミュニケーションの大切さ」です。水谷さんは、毎晩お酒を飲みながら子どもの話や仕事の話をし、また、夜遅くなってしまったときには、甘いものを買っていくようにしたりと、夫婦でのコミュニケーションを大切にしていると感じました。毎日くだらないことでも言い合える関係が理想の夫婦に繋がっていくし、このコミュニケーション力が職場においては、「上司力・部下力」になっていくのではないかと思います。



## なぜ今、イクボスが求められるのか

### 働きやすい職場づくりを進めることは喫緊の課題

イクメンという言葉が定着し、街でもパパが抱っこ紐で子どもを抱っこして歩いている姿を普通に見かけるなど、ひと昔前に比べ「父親の子育て」はより一般的なことになりました。と同時に、社会を取り巻く様々な状況の変化により、子育てをしながら働く女性も増加し、今では世帯の多くが共働きとなり、夫婦のどちらか一方が子育てや家事を担うのではなく、「二人で担う」という家庭も多くなりました。

しかしその一方で、「子育てや家事に対する時間をもっと確保したい」と思っても、長時間労働をはじめとする従来からの働き方や、男女の役割意識をはじめ固定化した価値観から育児や家事に対する理解がなかなか進まない上司層の意識が原因となって、ワーク・ライフ・バランスを妨げているという状況があります。

実際、両立支援に関する制度は整ってきたものの、制度を利用しづらい職場の風土が根強く残っているという企業もまだまだ多いのではないのでしょうか。

では、企業の側はどうでしょう。現在は少子高齢化の影響による労働人口の減少により、働き手の確保と共に、子育て世代の離職や介護を理由とした離職をどう防ぐかということは重要な課題の一つとなっています。そして、子育てや介護だけでなく本人や家族の病気といった働く上での様々な制約を持った社員が増えているなか、長時間労働などの従来の働き方を見直し、効率よく業務を遂行でき、働きやすい職場づくりを進めることは喫緊の課題となっており、その鍵を握るのが経営者や管理職なのです。

その様な状況のもと注目されてきた考え方が「イクボス」です。

### 「イクボス」とは？

ではその「イクボス」とはどのようなものなのでしょうか。

2014年からイクボスを広める活動を行っているNPO法人ファザリング・ジャパン(以下「FJ」)では「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)のことを指します(対象は男性管理職に限らず女性管理職も)」と定義しています。

イクボスの重要性を認識した行政や企業による「イクボス宣言」もそれ以降多く行われてきました。愛知でも2015年8月に知事や名古屋市長、経済団体等のトップによる「人が輝くあいち・イクボス宣言」が行われています。また、FJでは宣言だけに終わらず、積極的に自社の管理職の意識改革を行って、新しい時代の理想の上司(イクボス)を育てていこうとする企業のネットワークとして「イクボス企業同盟」を設立して社会への浸透を図る取組みも行っています。同盟には2018年2月現在170社を超える企業が加盟しています。

東海エリアでは、FJ東海支部が2015年7月にイクボスフォーラムを開催しました。多くの企業担当者のご参加と共に、ニュースでもフォーラムの様子を取り上げていただくなど、この地域でも関心の高さを実感することが出来ました。現在では、研修を通じて企業内でのイクボス推進に向けた取組みをサポートさせていただいたり、会社の枠を超えて、担当者同士が他社の先進事例を学んだり情報交換ができる場として「イクボス塾」の定期開催を行うなど、イクボス浸透に向け様々な取組みを行っています。

女性活躍推進やダイバーシティ経営など、今後ますます多様性を活かすマネジメントが重要になっていく時代に、イクボスは単に社員のワーク・ライフ・バランス推進にとどまらず、企業にとっては従業員の満足度やロイヤルティを上げ、生産性向上と利益拡大にも欠かせないものでもあるのです。



イクボスフォーラム



イクボス塾@東海

谷澤 昌紀 さん

Masaki Tanizawa



PROFILE  
プロフィール

名古屋市交通局に勤務し、勤務条件の整備や労働組合との交渉などを担当。  
2児の父。

仕事と家庭の両立

谷澤さんは以前、民間企業に勤めていたが、現在は転職し、名古屋市職員として交通局労務課に勤めている。2人の小学生の子どもがおり、妻はフルタイムで民間企業で働いている。谷澤さんの仕事は残業を減らすことを呼びかける立場でもあるため、自身も残業をひかえ平日の家事は主に谷澤さんが担当しており、休日は主に妻が担当しているという。平日は、妻が残業をして帰宅するまでに自身が夕食を作り子どもに食べさせ、片付けも済ませてしまうことがほとんどなのだそう。そのため、休憩時間を短くすることで定時より早く帰れる時短制度を利用している。また、仕事を重視するだけでなく家庭とのバランスを大切にしており、公務員に転職したのも、自分に合った働き方ができると考えたからである。子供の学校行事にも積極的に参加しておりPTA会長を務めたこともある。夫婦が共働きであることは、収入面の安心や夫婦の性格に合った役割分担といった点で肯定的にとらえている。

子育てと育児休業

谷澤さんは小学生2人の子どもの父として積極的に家事や育児に携わっている。元々仕事ばかりではなく子どもに関わりたという考えを持っており、一人目の子が生まれた際は、妻の育児休業明けと同時に1歳になるまで半年間の育児休業を取得した。公務員であることは育児休業の取りやすさにもつながったという。育休中に子どもを連れて職場に顔を出していたため上司や同僚からの子育てへの理解は得られやすく、育児休業から復帰した際にも仕事に与える影響はそれほどないと感じる事ができた、と話してくれた。

子育てに関しては、実家が隣にあるため、いざというときに助けてもらえるのも大きいそうだ。例えば、子どもが急に体調を崩した際の送迎や面倒見、夏休みなどの学校の長期休暇の場合での手助けなどである。谷澤さんが子どもと過ごす時間として大切にしている事として、就寝時の読み聞かせと家族でのキャンプをあげてくれた。特にキャンプは下の子が幼い頃から毎年行っている恒例行事で、子どもはもちろん親も楽しめるという。

仕事以外の時間

休日の過ごし方としては、子どもの習い事の送迎や平日にできなかった掃除などの家事の消化、子どもが大きくなって友達と遊びに行くようになると、自分の時間ができ、映画鑑賞や買い物などをして過ごしているそうだ。運動が好きで子どもが生まれても何かしらの形で続けており、フルマラソンに挑戦し完走した経験を持っている。それをきっかけに現在でも朝一番に起きジョギングを継続している。「もっと自分の時間が欲しいですか?」という質問に対し、欲しいけれども子どもとの時間も大切で、限られた時間を有効活用しながら家庭・仕事・自分の時間のバランスをとっているということだ。家庭との両立を第一に考えてきた谷澤さんは、今後もそのスタンスを取るつもりでいる。「子どもの成長とともに使える時間が増えたら仕事の時間を増やすのではなく自分の時間を大切にしたい」と谷澤さんは語ってくれた。





PROFILE  
プロフィール

ご自身の父が経営する内津工業株式会社に勤務。  
公益社団法人春日井青年会議所の活動にも参加。3児の父。

仕事について

大学卒業後4年間の信用金庫勤務から一転、現在は、父親が経営する内津工業株式会社にて砕石業に携わっている。内津工業の主なお仕事は、道路工事・土木工事に用いる材料の販売・製造などであり、「土木工事の材料屋」だそうだ。川村さんは営業部に所属しており、主に建設業者や工事業者などに対して自社の商品を販売するといった役割を果たしている。また、非常に活動的な方であり、「公益社団法人春日井青年会議所(通称:JC)」に所属し、地元経営者など多くの方とともに地元地域の発展に尽力している。

JCでの活動と  
ワーク・ライフ・バランス

JCでの活動は、負担になる部分もあるが、自身への刺激にもなると川村さんは語る。「JCには、いろいろな境遇の方がいる。さまざまな方々と会議をしたり、お話しすることは自身の学びになるし刺激にもなる。」と話す。また、内津工業内では、経営者という立場であるが、JC内ではそうではない。いつもとは違った立場になることにより、人付き合いの仕方などの勉強にもなるという。川村さんはJCでの活動に大きな意味があることを感じており、JCの活動は生活(ライフ)をより刺激的なものにしているとのことである。しかし、JC活動により時間的に忙しくなることも事実であり、やはり家族の理解が欠かせないという。その代わり、時間があるときは子どもを病院に連れていったりするなど、家事や育児などができることはするということと心掛けているとのことである。

家族の存在

内津工業での仕事に加えて、所属するJCでも理事長を任されるなど多忙な日々を送る川村さんが、家族とのコミュニケーションも大切にしている。「日曜日は、なるべく予定を空けて子どもと過ごすようにしている。妻とも週に1回、夫婦での晩酌の機会を設けて夫婦間でのコミュニケーションを取るようにしている。」と話してくれた。こうした小さな気遣いが積み重なって夫婦、そして家族の絆を創っていると感じた。また、「家族のために働くという思いが、自分の仕事に対するモチベーションの中心にある。」という言葉が印象的だった。この言葉からも、川村さんにとって家族の存在がかけがえのないものであることが伝わってきた。

今後取り組みたいこと

当初、自分の仕事を大きくすることを目標に働いていた。しかし、JCの活動を通じて、家族のために働くという考え方に変わったそうだ。その働き方の実現には、ワーク・ライフ・バランスを充実させることが重要である。現在、内津工業では20代の人材が不足しており、いかに新しい人に来てもらうかが課題となっている。現代の若者には自分の時間を大切にしたいという人が多く、それを企業選びの基準とする人もいる。内津工業は残業もほぼなく、子どもの運動会や卒業式の時など比較的有給休暇も取りやすい状況にある。今後はさらに、子育て中の社員を支援するために子どもの塾手当、習い事手当などの保障も考えていきたいと語ってくれた。社員のワーク・ライフ・バランスを充実させることで会社の評価もあがり、人材獲得にもつながることを期待しているとのことである。



## ワーク・ライフ・バランスと職場環境

育児休業、フレックスタイム制度、時間外労働など企業に勤めると様々な制度を利用することができるが、それらは社員の働き方にどのような影響を与えているのだろうか。山本ゼミ4年生の2人の卒業論文から考える。

山家彩子さんの「女性の労働に関する企業施策の効果について」によると、女性の勤続年数には、「働き方の柔軟性」や「ワーク・ライフ・バランスの充実を図る施策」を行うことが有効とあり、また、女性の管理職率には、「産休」や「育休」を充実させることや「個人の能力評価」や「キャリアアップ支援」などの評価と育成が有効とのことだった。

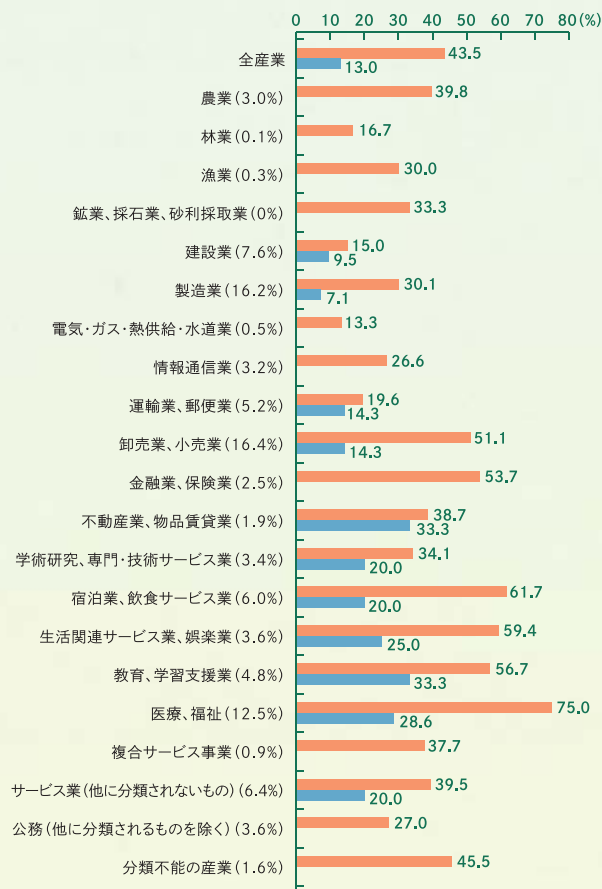
岡部将大さんの「イクボスとワーク・ライフ・バランス ～分析結果から理想のイクボスモデルを考える～」によると、男女とも、ダイバーシティや有給休暇取得はワーク・ライフ・バランス実現に良い影響を与えるとのことだった。逆に、残業は実現にマイナスに影響を与えることが分かり、残業すること自体がライフの時間を削り、家族と過ごす時間、趣味の時間が少なくなってしまうからだと考えられるとのことだった。

また、理想の上司像として

- ①ダイバーシティを意識できるボス
- ②部下に休暇を積極的に取得するように指示できるボス
- ③仕事量を少なくできるような工夫ができるボス
- ④自らが積極的にワーク・ライフ・バランスを実行できるボスの4つを挙げていた。

2人の研究から、社員ひとりひとりのワーク・ライフ・バランスを実現させるには、社員の働きやすさのための様々な制度を整備し、その制度を利用しやすい職場環境を用意することが企業に求められていることが分かった。近年、長時間労働による過労死などが問題となり、政府も「働き方改革」を掲げて国民全体の働き方を見直し、改善しようとしている。長時間労働の他にも、非正規雇用、定年退職・年功賃金などの伝統的な仕組み、女性・高齢者の活用、待機児童等々、日本が直面する取り組みべき課題は多岐にわたるが、政府と企業ともに国民・社員個人々の働き方ひいてはワーク・ライフ・バランスの実現に歩み寄ることが今後さらに必要となるだろう。

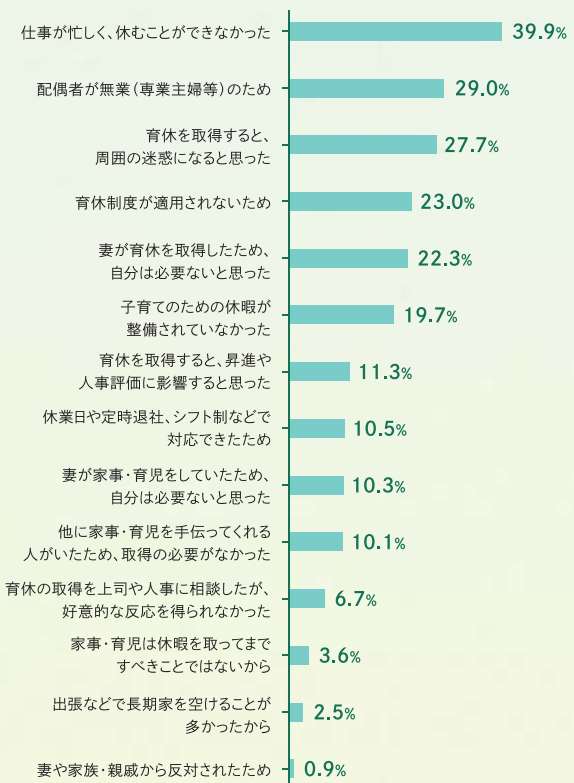
### ● 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（産業別）



■ 就業者に占める女性の割合 ■ 管理的職業従事者に占める女性の割合

〈出典〉内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 平成29年度版」  
[www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h29/zentai/pdf/h29\\_tokusyu.pdf](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/pdf/h29_tokusyu.pdf) (2018年2月参照)

### ● 男性が育児休業を取得しない理由



〈出典〉内閣府経済社会総合研究所「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係に与える影響」(2017年)  
 ・リクルートワークス研究所「僕の育休が会社を変える」  
 Works143 2017.08-09

[http://www.works-i.com/pdf/w143\\_tokou.pdf](http://www.works-i.com/pdf/w143_tokou.pdf) (2018年2月参照)

## 山本ゼミ生



### 鈴木 涼平

インタビュー中に、私が最も感じたことは、仕事や家庭に対する多様な価値観の存在でした。様々な価値観を考慮したワーク・ライフ・バランスを考えていけないと思いました。

### 土屋 翔人

ワーク・ライフ・バランスとは、勤める会社や家族との関係が大きく影響を受けるので、その関係を考慮することが必要だと改めて気付きました。個々が、理想とするワーク・ライフ・バランスを事前に計画し、会社や家族との関係を築いていくことが大切な事だと思いました。

### 中山 泉

今回インタビューで育児休業を取得された方から直接お話を聞くことができたのは、とても貴重な体験でした。取得されたから分かる育児休業制度の問題点や良さを知ることができました。これから自分のワーク・ライフ・バランスについて考えるきっかけになりました。

### 保田 弘貴

宮地さんのお話をきけたことで、現在、就職活動をしている私にとって、働きながら、子育てをどう両立していくのか、将来の具体的なイメージを持つことが出来ました。この度は貴重なお時間を割いていただきまして、ありがとうございました。

### 松崎 将吾

同じ大学の先輩から仕事の話、家庭の話、色々伺えてとても楽しかったです。今回は男性のライフ・ワーク・バランスがテーマなので、自分がこれから就職する上でも重要な要素であり、参考になりました。ありがとうございました。

### 水野 祐貴

インタビューの取り組みは、就職活動を目前に控える自分にとって、今後の人生設計を真剣に考える良いきっかけになったと感じています。“家族のために働く”ことを信念として掲げている川村さんのように、誰かのために働くのはもちろん、自分なりの信念を持って行動できる社会人になりたいと強く思わされました。

### 渡邊 真也

インタビューを通して、ワーク・ライフ・バランスはその工夫の仕方や考え方が人によって様々であることを実感し、自分の将来のワーク・ライフ・バランスを考えるきっかけにもなりました。また、実際に社会人の方の働き方や仕事観に触れることはとても良い経験になりました。

## 奥田ゼミ生



### 浅田 愛美

今回、男性のワーク・ライフ・バランスに焦点を当て、結局は夫の働き方次第で良くも悪くも妻の働き方が変わってくるのだということがわかりました(逆もまた然り)。また、職場を取り巻く制度や風潮が変わるのを待つのではなく、自分から積極的に行動していくことも大切なのだと思うされました。私も社会人になったら、今回得たものを活かして仕事と家庭を両立させていきたいです。就職前にこのような経験ができて、本当に良かったです。

### 小出 葉

実際にインタビューをしたことで、ワーク・ライフ・バランスについて深く考えることができました。家族や職場の人、制度などの環境が個人の生活の仕方を決めると知り、今後の人生で活かしたいと思いました。

### 五明 宏典

家庭と仕事を両立して働いている方のお話を聞くことで、理想だけではなく具体的な工夫や苦労などを聞くことができました。また、今回のインタビューで得た話は自分の将来の働き方の参考にもなりました。

### 松山 果穂

インタビューをさせて頂くことで、その方のワーク・ライフ・バランスへの考え方など貴重なお話を伺うことができました。今まで深く考えたことのなかったワーク・ライフ・バランスや家族と過ごす時間の作り方など、一年間の合同ゼミを通じて考えることができ、とても有意義な活動でした。

### 森下 実紅

限られた時間の中で仕事・家庭・自分の時間のバランスを取るためには、周りからの理解が必要であること、また自らの経験を周りに発信していくことでワーク・ライフ・バランスについて考える人が増えていくとわかりました。自分の将来を考えるきっかけともなりました。

