

悩む仕事と子育ての両立

～こうやって職場が変わった! イクボスのススメ～

ファザーリングジャパン新潟の代表を務める大堀正幸氏(大堀商会社長、43歳)は、男性が育児に関わることで①ママの育児ストレス軽減②ママの就労サポートで家計収入増③夫婦がパートナーとして支え合い、子どものモデルに④男性にも生活力がついて地域や仕事につながる能力アップやヒントが得られる。と経営者の目線から提案しています。



一番大切な①を長くとり、無駄な④移動時間を少なくするために取り組んだのは「地域密着」マーケティングです。担当者の商圏を絞り込んで、その地域で自社のシェアを高めました。そしてITで出勤を管理。今までタイムカードを押すために会社に寄っていた時間を削減。削減対象は会議や無駄なCCメールにも及びました。社員が自律的に時間分析し、タイムマネジメントができるようになっていきました。在宅勤務も効果的でした。13人で8時間勤務を週一回×1カ月行い生産性は低下しませんでした。集中業務を理解し、タイムマネジメントできる人は仕事ができることが分かりました。

イクボスとは…

職場で共に働く部下や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。

働き方を改革!

大堀商会(本社・新発田市)は水道工事、リフォーム、空調メンテナンスを事業の柱とする会社です。ワークライフバランスを実践するには、生活(ライフ)に充てる時間を会社、社員それぞれが工夫する必要があります。そこで最初の課題である業務の効率化に向けて社員のモチベーションを上げるために、短縮した時間の一部を社員に還元していきました。具体的な時間短縮(時短)手法はITを活用し、まずは社員が働いている時間の配分を調査。

- ①お客様コミュニケーション
- ②現場管理
- ③社内業務
- ④移動時間 の4項目に分けて調査しました。

イクボスのきっかけ

大堀氏が育児する父親たちの団体・ファザーリングジャパン新潟を立ち上げたきっかけはある社員の家族にありました。社員の妻が末期がんを宣告され、幼い2人の娘の育児のため長期休暇を申請。休暇ではなく、彼が家庭と仕事を両立させながら働くにはどうしたらいいかを考えました。在宅で働ける体制を作り、5年経った今も仕事と育児を両立し続けています。今、その彼は社内のワークライフバランス実行委員長としてリーダーシップを発揮しています。



育休を取得したパパに聞いてみました!

- 職業：公務員 ●年齢：33歳
- 取得期間：第1子誕生の1ヶ月後から1ヶ月間

Q1 育休を取得しようと思った理由は?
育休は妻1人でやるものではないので、僕も育児に参加したくて取得しました。

Q2 上司や同僚の反応はどうでしたか?
「育休を取得したい」と言ったときは、制度があるから上司はあっさり了承。今までに男性で育休を取得した人はいなかったけど、特に驚かれはしなかったです。ただ、忙しい職場なので、同僚はしわ寄せがくるのを嫌がる雰囲気はありましたね。

Q3 育休中はどうな風に過ごしていましたか?
妻と1日交替で家事(掃除や料理、洗濯)、妻の休息時間に子どもをみたり、子どもの入浴や寝かしつけをしたりしていました。子育てがこんなに大変だと思わなかったです!! 親に改めて感謝です。

Q4 職場復帰をして変わったことはありますか?
育休取得前に比べ、家に早く帰りたくなりました。子どもがいる同僚への思いやりも深まりました。

イクボス氏と部下A君



部下A君は30歳、ボスの私は45歳。
2015年生まれの子を持つパパ同士。
A君の子供は第1子で12月生まれの男の子、我が家は第2子で同じく男の子、4月生まれ。同年に生まれたものの今の時期は8ヶ月の差は大きく、我が家はすでにどこでも歩き回り今にも話し始めそうですが、A君宅は歩くまでもう少しかかるかな。
A君とは自然と「うちの子が～」と子育ての話になる。15歳年の離れたパパ同士ですが、泣く子の前では上司も部下もなく、お互い時間を作り家族との時間を大事に過ごしています。お互い飲みには誘いません(笑)。

ボスのアドバンテージ「+15歳+α」
部下A君は…
+15歳: 経験と実績と情報量による一言で言えば「自信」、急な発熱や転んだり頭を打ったり、1人目を経験していることもあり多少の事では慌てません。
+α: ボスがゆえに時間の調整がつけやすい。家族との時間も考慮した業務配分ができる。さらにボスなのでA君よりも多少給料が高い(笑)。経済的な不安は最小限で落ち着いた生活ができています。
A君のアドバンテージは「若さ・体力・行動力」、ここは全く敵いません。ずるいのは、ボスも子育てしていることを織り込み済みのため、子どもネタを使いご機嫌伺いをされる事ですね(笑)。

イクボス氏: 新潟市在住。イクボスであり、2児のパパ。



※4コマ漫画はフィクションです

育児休業だけじゃない 活用できる「両立支援制度」

【育児・介護休業法】法律で義務となっているため、会社に制度がなくても取得できる制度です。

■子の看護休暇

小学校入学前の子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1年に5日(子が2人以上の場合は1年に10日)まで、年次有給休暇とは別に病気・けがをした子の看護等のために休暇を取得することができます。半日(所定労働時間の二分の一)単位の取得が可能です。
※有給か、無給かは、会社によって異なりますが、査定に関わる「欠勤」扱いにはなりません。

■所定外労働(残業)の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

■時間外労働の制限

事業主は、小学校入学前の子を養育する労働者が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。

■深夜業の制限

事業主は、小学校入学前の子を養育する労働者が請求した場合においては、深夜(午後10時～午前5時まで)において労働をさせてはなりません。

■配置についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児の状況に配慮しなければなりません。

<お問い合わせ> 新潟労働局雇用環境・均等室 025-288-3511