

JIMBO MASASHI 新春対談 ANDO TETSUYA

ボスが変われば 職場も、家庭も、人生も変わる

2022年新春対談のゲストは安藤哲也さんです。2006年に父親支援のNPO法人ファザーリング・ジャパンを設立。以降、部下の育児参画やキャリア応援をしながら、自らも率先して人生を楽しむ管理職「イクボス」を養成するプロジェクトなどを精力的に推進されています。「まずは、なんでも楽しむことが大事。隗より始めよ!」と話す安藤さん。それは、ボスやスタッフみんなへの大切なメッセージだといいます。本日のお二人のお話には、ボス自らも仕事や人生を楽しむ「イクボス」の話題を中心に、人生100年時代のライフデザインを見直すためのキーワードがたくさんちりばめられています。

する組織の

2021年11月8日に行った「イクボス宣言・イクボスセミナー」

電機連合

2021年11月8日(月)

イクボスセミナ

されているのが今回のテーマでもある ましょう。そして、そのために必要と 安藤 そうですね。 「イクボス」です。 潮流もあり、 家庭のあり方、 今の日本は、 ぜひ明るい年にし 働き方 時代

> 内容や、 また、 がら介護をするケアパーソンやケアボ 会の創出・拡大が求められています。 にかかわりなく、 が多様化しています。 スも増え、そこにも対応が必要です。 「イクボス宣言」をしました。 加速する高齢化により、 私たち電機連合は2021年秋 誰もが活躍できる機 ジェンダーなど 働きな

ぜひご一読ください。 10カ条を本記事に載せていますので、 安藤さんが提唱するイクボス 宣言

22年も明るく、

希望ある年にしたい

変明るいニュースもありました。 史上最多のメダルを獲得するなど、

2

るなか、

昨年はオリンピックで日本が

近年はコロナ関連の話題が多くな 明けましておめでとうございま

ですね。

を行い、もっと時代に合ったマネジメ 安藤 ントや働き方を率先して進めてほし トップが、 ムづくりに邁進してほしいです。 未来に夢が持てる、 自分自身も働く仲間も、 企業や労働組合のリーダー イクボスとしての意識改革 そんな職場やチ 楽しく、

神保 本の将来をワクワクできるものにして いくことこそ、 若い世代が、 私たちの使命ですね。 自分の、 そして日

状などを話すと、 僕の子どもがいま大学でAIの勉強を が良いかな」なんて言っています。 しているのですが、 い」という気持ちにさせては駄目です。 賃金も増えない。 頑張っているのに報わ 「海外にでも行く方 日本の働き方の現 やっていられな れない

F

出版社、書店、IT企業など9回の転職を経て、 2006年

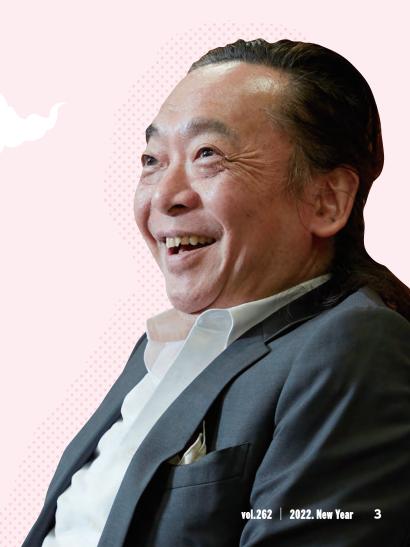
父親の子育て支援・自立支援を展開する NPO法人ファザーリング・ジャパン設立(代表理事就任)

2009年

2012年

「人生100年時代の生き方改革=ライフシフト」をテ 2017年 フシフト・ジャパン株式会社を設立(取締役会長就任)

❖厚生労働省イクメンプロジェクト推進チーム顧問、内閣府・ゼロから 考える少子化対策プロジェクトチームなどに参画。著書に『パパの 極意~仕事も育児も楽しむ生き方』(NHK出版)『できるリーダーは なぜメールが短いのか』(青春出版)など多数。



援できる職場環境づくりが重要になっ ます。若い世代のキャリアや生活を応 職場づくりこそ、人材獲得の鍵になり を作るか。若い人たちの力を生かせる 課題は、いかに魅力ある組織、チーム ます。そういった声を聞くと、 僕らの時代とは大きく変わってきてい てくると思うしボス自らもそれを楽し 今の若い世代の価値観や状況は、 僕らの

業より人が並んでいますよ。若い人が 業でも、イクボスをきっかけに変化し けています。イクボスをどんどん増や 安藤 そうですね。僕は企業や労働組 実感できる会社は業績も伸びています。 生き生きと働いている、自らの成長を ているところは、会社説明会で有名企 したい。あまり名の知られていない企 合などにイクボス活動の推進を呼びか

よ」ですね。 に安藤さんがおっしゃる「隗より始め が意識と行動を変えていくこと。まさ を見つめ直してほしい。まずは私たち つ者にもイクボスとして何をすべきか だからこそ、現場で最前線に立

ということ。それを「イクボス10カ めるには、まず自分自身が着手せよ」 条」に入れました。ただ、この言葉を 安藤 「隗より始めよ」とは、「事を始

若手のロールモデルになってほしいと 理職になりたい若手が減っていますか あまりプレッシャーに捉えないでくだ いう思いを込めて、10カ条に入れてい なくライフも楽しんでほしい。いま管 新しい時代の理想の上司像として むしろボス自らが仕事一筋では

電機連合中央執行委員長 ASASH 2002年8月 三菱電機関連労働組合連合会 事務局長 2003年8月 三菱電機労働組合 中央書記長 三菱電機労働組合 中央副執行委員長 2008年8月 2010年8月 三菱電機労働組合 中央執行委員長 0 三菱電機関連労働組合連合会 会長 2014年7月 電機連合 副中央執行委員長 2016年7月 電機連合 書記長 2020年7月 電機連合 中央執行委員長 vol.262 | 2022. New Year

スイッチを入れよう! ピンチをチャンスに変え る

ŋ き方などをこれからの時代に合ったも きは、 改善できています。 ケーションの取り方もみんなが工夫し も浸透もしません。 もう2年が経ち、 にどう変えていくか。 何 自分自身が楽しまなければ変化 かを変えたり始めたりすると 今大事なのは、 例えばコミュニ コロナ禍にな

ずです。 で行 きは、 お金も削 ンは個人の時間も家族との会話時間も、 たり前に行われていた飲みニケーショ でもコロナ禍でわかったこともたくさ 分断してしまった残酷なウイルスです。 ワークを んあった。 動ラッ コ コ 7 ロナの功罪の功の部分ですね。 こうした価値観の変化や気づ シュで辛い思いをして会社ま している人は実感しているは っていました。他にも、 ロナは、 例えば、これまで職場で当 たのか?とか。 人と人の関係性まで リモート なぜ

イッチを切り替えられていない人もい 環境変化の波に乗れず、 その 通りだと思います。 うまくス ところ

安藤 テレワー クが進んだことによっ

しているのだから「この人は て慣れないテレ て 時になるとリビングに出てき タイルも変える絶好のチャン て仕事だけでなく家庭での いるそうです。 スが訪れました。ところが昼 「俺の飯は?」と言う夫も 有職の妻だっ ワークで仕事

う。 なのに とで、 の方が多いのかもしれませんね 想の転換」 きなかった育児や家事をやってみるこ かく夫も家にいるのだから、 不満 何を言っているんだ?」となってしま コ の声をたくさん聴きました。 気づきや楽しさを得られるはず 「ピンチをチャンスに変える発 ナ禍で妻のみなさんのそんな ができていないのは、 今までで せっ 男性

> スだと思っています。 での殻を破る、

楽しむ。

私は、

今の日本がこれま

変化する本当のチャン

重要ですね。 ピンチをチャンスに変えるのは 今の状況から発想を転換

変化にストレスばかりを感じて、

何も

まざるとにかかわらず、 が組織運営じゃないですか。

来てしまった

好むと好 それ

変化にどう対応できるか、

電機連合イクボス宣

私は、電機産業で働くすべての労働者が安全で健康に働くことができ、働きがい をもって能力を最大限発揮できる環境の整備に向け、以下を宣言します。

- 1. 男女があらゆる場において平等に参画できる社会、
 - 職場における機会均等をめざします。
- 2. 仕事と家庭の調和が図られ、健康でいきいきと
 - 働くことができる労働環境をめざします。
- 3. アフターコロナ社会を見据え、従来の慣行に
 - とらわれない働き方改革に挑戦します
- 4. 多様な人材が活躍でき、ハラスメントのない職場環境をめざします。

2021年11月8日

立会人 ファザーリングジャパン 代表理事・ファウンダー

電機連合 中央執行委員長 神保 政史

間もスケジュールも作って、それでう 合活動も同じ。 人は、 夫しないと楽しくならない。 でやっていました。ただ、これではダ をはじめた頃は大変で、 < ろいろチャレンジしています。 とうまい方法があるのではないかとい メだと気づきました。やはり自分で工 なくて、 「やってみること」、そして「楽しむ です。これは別に仕事だけでは コロ 成長していきたいと考えている 育児だってそう。 ナ禍での変化を機に、 自らプランを立て、 なかば義務感 僕も子育て 仕事や組 とにか もつ

持ってほしい。 らない勇気」、 「やめる勇気」

神保 「やめる勇気」ですか。

使った方が絶対に良い。 それによって生まれる余裕や時間を、 もっと一人ひとりが成長できるもの 議や打ち合わせ、 必ずしも必要ではない対面の会 資料作りなどです。

どに縛られたままでいる りませんが、 すべてが駄目というわけではあ どうしても慣例や歴史な

すが、

まずはこれまでやってきた無駄 新しいことを始めるのも大事で

なこと、

非効率的な業務に対して、

をぜ

7)

変えない。

ただ、

動かないでは好転

神保

ちょっとした会議のためだけの

いですか。達成感がまったく違います。まくサクサクできれば、楽しいじゃな

神保確かに。その通りです。

安藤 「前年と同じことだけをやってください」と言われたら、誰もモチは、一人ひとりが目の前のその仕事では、一人ひとりが目の前のその仕事での成長ビジョンがしっかりと描けることです。

神保 この仕事をこの人に任せる、とで任せれば良いんです。ところが今までこうだったからと、決められた領域でこうだったからと、決められた領域とを、日本の企業は嫌がる傾向にありとを、日本の企業は嫌がる傾向にあり

安藤 そうですね。でも、変わらなければ面白くはなりません。そのためには今までのやり方や、価値観、考え方などを、一度疑ってみたらいい。変えなどを、一度疑ってみたらいい。変えなどを、一度疑ってみたらいい。変えは結構あって、それは皆の合意のもとは結構あって、それは皆の合意のもとでやりればいい。

通勤などですね

安藤 その通り。もちろん会社や客先に出かけて対面でないと成り立たないむときでもこれまでは時間をかけて移動していた。「うちは無理。時期尚早」など、できない理由ばかりを言ってないで、「どうすればできるか。どう工夫なが、できない理由ばかりを言ってなってが、「どうすればできるか。だう工夫をすれば職場に笑顔が増えるか」を考えましょうよ。

すね。 「やるための議論」をはじめるべきでいための議論」はやめて、

飲みニケーションへ!

神保 以前は「人が実際に集まってこそ」という考えだった。レクリエーションも全員参加型。飲み会も全員集まるほうがよい。だけど、本当にそうでしょうか。組合員に寄り添った対応をすることが本質であって、これまでの慣例に固執する必要はありません。かレクリエーションを企画して接点をやレクリエーションを企画して接点をやレクリエーションを企画して接点をいろいろなやり方があって良いはずでいるいろなやり方があって良いはずです。

安藤 飲みニケーションが良かったときもある。しかし、お酒が苦手な人には負担だし、家庭の事情で宴席に参加できない人からは「不平等だ」というの話がどんどん進んでしまってズルイと。

の参考にもなります。

すから、その後の業務やマネジメント楽しむこと。楽しければ記憶に残りま

ら盛り上がるのです。そしてその場を

ション」をやっていました。
ニケーションではなく「ランチケー
安藤 私は、コロナ禍以前から、飲み

深いキーワードですね。 興味

ら。参加メンバーは、日によって変わ安藤 ランチケーションは平等ですか

ります。そして「仕事の話は一切しなります。でも上司が「さぁ、なんでも言ってみろ」なんて上からの態度じゃ駄目ですよ。まず上司が「さぁ、なんでも言っですよ。まず上司が「さぁ、なんでも言ってみろ」なんて上からのビジョンなどで

神保 飲まなければ本音で語り合えない、などとも言われてきましたが、コロナ禍では、じゃあどうするんだ、でロナ禍では、じゃあどうするんだ、で中ね。人の考え方や状況はどんどん変化していくのだから、コミュニケーション手法や話題を増やしていく工夫をしないと。



イクボス10カ条

見経

理解を示していること。児)に時間を割くことに、のいいのでは、のいることに、のいるには、のいることに、のいることに、のいること。

ム・ダイバーシティ

経営をしていること。せず、ダイバーシティなる部下を、差別(冷遇)ライフに時間を割いてい

三.知識

ていること。(労基法など)を、知っ(労基法など)を、知っけるとの社内制度など)や法律

四.組織浸透

し広めていること。に時間を割くことを推奨ライフを軽視せず積極的ば部長なら部)全体に、管轄している組織(例え

五.配慮

の配慮をしていること。「大きく」影響を及ぼす「大きく」影響を及ぼす「など、部下のライフに家族を伴う転勤や単身赴

ションで部下のライフ時間を奪っては 育ての貴重な時間を潰されるからです。 らは特にそうでしたね。期間限定の子 思っていました。子育てが始まってか で、「それ会社で言ってくださいよ」と くなかった。目の前の仕事の話ばかり 時後に上司に飲みに誘われてもうれし 事の話はNGですよ。僕は若い頃、定 う。もちろんキャンプ場や野球場で仕 観戦が好きだとわかったら、「次は一緒 子育て観、将来ビジョンなど上司が いけません。 上司が自己満足のための飲みニケー に行こうか」、なんて展開になるでしょ つまらないですしね。自分の趣味や 「私」を語ると良い。キャンプや野球 仕事の話しかできない上司じゃ

(笑)。

あります。つまりお互いに必要だと思良い点はあり、それが大事なときも安藤 もちろん飲みニケーションにも

いことです。 かーション手段がそれしか思いつかなの一つなんです。問題なのはコミュニの一つなんです。問題なのはコミュニ

ない対面型と本質は変わらオンラインはツール

神保 最近はオンラインでチームをまとめるのが大変という話も聞きますが、ん。対面型から変わったからといって、ん。対面型から変わったからといって、がいい。電話に比べたら映像もあるぶがいい。電話に比べたら映像もあるぶがいい。電話に比べたら映像もあるぶがいい。電話に比べたら映像もあるぶがいい。ネガティブになりすぎず、うまく活用していかないとね。ツールが変く活用していかないとね。ツールが変わっても、マネジメントの本質は何らをわっても、マネジメントの本質は何ら

安藤 基本、オンラインで済むものは、それで良いじゃないですか。対面が必要なら会いに行けばいい。大切なのは、チーム内でも対外でも信頼関係だと思チーム内でも対外でも信頼関係だと思います。オンラインのコミュニケーションに不安がある人は、そもそもその相手との関係性に問題があるのではないでしょうか。

神保 イクボスセミナーも感染拡大防止のため、会場とオンラインのハイブリッド開催にしましたが、「遠距離でも見がありました。リモートワークやオシライン会議など、今のやり方に満足している人もいます。その現実を受け止めて次に進む。コロナになって新た止めて次に進む。コロナになって新たに気づかされたこと、コミュニケー



Fathering Japan

ラウド化など、可能な手 段を講じていること。 クの醸成、モバイルやク 報共有作り、チームワー 進むために、組織内の情 組織内の業務が滞りなく 育休取得者などが出ても、

七、時間捻出

りやすいよう、会議の削 部下がライフの時間を取 などを進めていること。 定の迅速化、裁量型体制 減、書類の削減、意思決

るよう、提言しているこ 部などに対し、部下のラ ボスからみた上司や人事 イフを重視した経営をす

九.有言实行

に広める努力をしている いうことを実証し、社会 業は、業績も向上すると イクボスのいる組織や企

十、隗より始めよ

を楽しんでいること。 バランスを重視し、人生 ボス自ら、ワークライフ

> 緒に作り上げていくことこそ大事です。 ションの課題などをみんなで認め、一

促すやり方がいいですね。で、神保さ 適材適所を第一に業務を振り、成長を ぞれです。上司はそれを理解した上で、 ロワーに向いている人など適性はそれ るし、リーダーに向いている人、フォ のではなく「仕事に人をつける」よう そう。僕は基本、「人に仕事をつける」 にしています。人には得意不得意があ んは委員長に向いていますか? 部下の業務マネジメントだって

いです。 してくる、そんな考え方の人を育てた これからのことを想像するとワクワク てていかなければ、と思っています。 時代もどんどん変化していくので、そ 神保 それは僕がいないときにみんな れに対応できる次世代のリーダーを育 に聞いてください(笑)。でもこれから

寄せ鍋型 インは「単一選択型」より 八生100年時代のデザ

任せておけば良い、そんな感じだった。 もない。PTAや地域のことは母親に 土日は疲れきって家族と出かける余力 父親は仕事に120%の全力投球で、 話をしました。かつての企業戦士たる 地域も大事な、寄せ鍋型です」という 0年時代は男女ともに、仕事も家庭も 択型だったけど、これからの人生10 の生き方は、仕事か家庭かの、単一選 2021年のセミナーで「昭和

よね。 しても、働きづめの環境では無理です 神保 もし本人に参画意欲があったと

ていきました。

そして労働組合の活動を楽しむカギだ 環境整備こそが、仕事、家庭、地域、 働き方や意識改革、社会全体の

> 了後に組合活動している非専従の人は、 と思います。特に、昼間働き、業務終 イクボスがきちんと考え、タイムマネ

ジメントしてほしいですね。

年間の中期運動方針をまとめましたが、 後の執行委員会に参加しづらい人がい 何が本当に必要かを一つひとつ検討し チャレンジしていくかということで、 会の中で、いかに固定概念を崩して 悩んだのはウィズ・アフターコロナ社 の技術ならできる。電機連合は今後10 料理をしながら参加することだって今 にしたらいい。画面を消して声だけで、 れば、家からスマホで参加できるよう くてはいけない。例えば、育児で定時 神保 そのためには体制から見直さな



大切地域社会とのつながりは

りって大切ですよね。 すよ。やっぱり地域社会とのつなが 参加したのですが、本当に良かったで いたので、そのつながりからPTAに 地元のバレーボールチームに所属して ですね。私は、子どもが小学生のとき 話されていましたが、まさにその通り 神保 安藤さんは昨年のセミナーで に、PTA活動に初めて参加しました。 「育児が地域社会へのパスポート」と

がなくなり、家族しか話し相手がいな のためになる。定年になったら居場所 それは、子どものためだけでなく、自分 に参加した方がいいよと伝えています。 安藤 若い人には、今からPTAなど いというのは悲しいことですよ。

神保 ただし、PTA活動に中途半端 な気持ちで臨んではいけませんね。

し合って活動しよう。リターンは子ど も「お互いを尊重し、良いところを出 活動していたとき、多少意見が違って ある社会です。僕はPTA会長として から、まさにダイバーシティ、多様性 値観も違う人たちが一緒に活動します PTAは、ライフスタイルも価

> なんです。 ていった。PTAにもイクボスは必要 そうするとだんだん良いチームになっ もたちの笑顔だ」と言い続けました。 番のリターンは子どもたちの笑顔です

なっていたと (笑)。 神保 いつの間にか名マネージャーに

当なものになります。 チームをまとめるノウハウを獲得でき 観・スタイルの集まりです。PTAで ますから。一方PTAは、多様な価値 同じ言語で同じ目的のために動いてい 社は決まった組織体制のもと、みんな 場の方がまったく楽でしたよ(笑)。会 安藤 個人の感想ですがPTAより職 たら、職場でのマネジメント手腕は相

すね。PTAや地域活動で頑張った一 あとはPTAに参加する勇気で

> ている人がきっといるはずです。 も付いてきます。あなたの参加を待っ が、さらにパパ友・ママ友という仲間

ら、積極的に地域デビューしていかな いと知り合いができませんからね。 新しい地域では根っこがないか

てほしいです。 もあったりしますから、うまく活用し 神保 今は地域ボランティア休暇など

になることをやってほしいですね。 地域の人たちと一緒に汗をかき、笑顔 愛して、ずっと住んでいきたいなら、 どを心がけてほしいです。その土地を したら復旧ボランティアに参加するな もし今住んでいるところで災害が発生 安藤 PTAや町内会もいいですが、

ボスゴリラになれ

安藤 神保さんの今年の目標は?

挑んでいきたいです。 現在と未来を見据え、率先して変化に 自分たちで変えていこうとトライする。 は引き継ぎながらも、変えるべき点は 機となる年にしたいと思っています。 過去の慣例を見つめ直し、良いところ るべきかを考え、つくり上げていく契 新しい時代の労働組合はどうあ

安藤 まさに未来を育てるイクボスで

労働条件の改善など土台となることも けではない、みんなでやってこそです。 でも私一人が言っても変わるわ 今和の管理職

13

分の考えで、一歩を踏み出すことが最 何を見据えて向かっていくか。まず自 よ」というとき、今の状況をどう捉え、 う改善していくかです。「隗より始め 引き続き取り組みますが、そこでもど も大事だと思っています。

型の組織体制といいますが、これから です。そのようなトップダウンをサル はじめたいとき「これをやるぞ!」と の時代はゴリラ型です。 トップダウンでやってしまったらダメ おっしゃる通り。ボスが何かを

神保 ゴリラ型ですかっ

で一番大事なのが、権力より愛情だと 言われています。ゴリラのボスは群れ 中で一番弱い者に寄り添います。 ゴリラの群れのリーダーの条件

> げるのがイクボスの役目です。 る気スイッチ」を見つけて用意してあ てあげて、サポートしつつ本人の「や 因だったりします。本人の本音を聴い のルールや雰囲気、人間関係などが原 人の能力や資質のせいではなく、職場 がないように見える人でも、それは本 しています。人の職場も同じ。やる気 料を与えるといった感じでいつも気に のバナナ食って元気出せ」と自分の食 「どうした?元気がないな、ほら、こ

神保 スタンスでもありますね それは働き方改革を進める基本

沿ってオーダーメイドで育てる気持ち 対応せずに、それぞれの希望や事情に イルのスタッフがいますから、一律で 安藤 いろいろな価値観やライフスタ これからのボスは持つべきです。

中の父親母親だったら、子育てが終

なると思います。 ルールや職場の空気を変える工夫をし、 に対して想像力と発想力を持って、 いました。これからの管理職は多様性 に「ペット休暇制度」も積極推進して る。僕はかつての職場で管理職のとき ででもケアしてあげたいのだと理解す から病気になったときは、 ペットは子ども同然だったりする。だ 例えばペットを飼っている人にとって、 「変化への挑戦」をすることが大事に 会社を休ん

神保 年にしたいですかっ 安藤さんは、今年はどのような

えていくという意味です。例えば育児 自分から変わっていくことで社会を変 よ」は、まさにそのような軸を持って、 みは広がるし、そういう人が増えれば、 変えていく意識。それがあれば、 くのか。まずは自分の力で半径10mを の質)が上がる環境をどうつくってい れるような、それぞれのQOL(人生 域でも、職場でも、みんなが笑顔にな べきだと思っています。家庭でも、地 を、いま一度それぞれが見直す年にす が自分の人生をどうしていきたいのか 化を経験した社会の中で、一人ひとり 安藤 自分を含めてコロナ禍による変 チームも元気に活性化していくのです。 イクボス10カ条にある「隗より始め 楽し

> のビジョンを共有し理解し、より良い 自分に問いかけ考える。夫婦それぞれ ですね。 を、年始に一緒に考えてみるのも良い 人生を送るにはどうするのがいいのか わったら次はどうしていきたいか?と

をしっかり持っていないと。 神保 それには、普段から夫婦の会話

どもはちゃんと見ていますから、 て育った子どもが、働くことや将来に がもっと輝いていないと。 希望を持てるはずがないからです。子 会社や社会の愚痴ばかりこぼす親を見 じてくれたら最高ですよね。だって、 たちが、「大人って楽しそうだな」と感 いますが、そんな会話を聞いた子ども コロコロ変わっていく」と妻は笑って なタイプで、「あなたはやりたいことが よく話し合っています。僕は夢見がち に次の仕事はこれだな」とか、夫婦で たら、こんなことをしたい。そのため 段落です。最近は「子どもの手が離れ わが家はあと数年で子育ては一

神保 りがとうございました。 うすれば周りもきっと明るくなり、 んで輝いていることが大事ですね。そ 本日は勉強になるお話をいろいろとあ 年も幸せな一年にできると思います。 確かに、大人も、なんでも楽し