

# ひらつか

## 仕事と生活の両立 ボスが後押し

「パパ、もっと押してー！」

休日に子どもと公園で遊ぶ、「三興」の社長、吉川裕之さん。

自身も父親として育児を楽しむ吉川さんは、従業員の仕事と生活の充実を応援しています。

### 目次

1～5面…**特集** 変わりゆく働き方と父の姿…従業員の仕事と生活を支援する市内の企業の取り組みを紹介します。

6～7面… 募集・お知らせ「子どもの健康」「お知らせ掲示板」

8面…「写真リポート」「市長こらむ」「がんばれ湘南ベルマーレ」「次回納期の手数料」「#hiratsukagood」  
広報ひらつかのPDF版は市ウェブからご覧いただけます。  
スマートフォンアプリ「マチイロ」からもご覧いただけます。

# 変わりゆく働き方と父の姿

長時間労働が美德とされていた昭和の時代から、働き方が変遷を遂げた現代。共働き世帯の増加により、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現がさらに求められている。誰もが仕事にやりがいや充実感を持ち、家庭や地域で役割を果たせる社会の実現へ――。今、企業は従業員のワーク・ライフ・バランスを支援する取り組みを進めている。

問 人権・男女共同参画課 ☎21-9861

## 働く父の背中

### 三興



「父の仕事が嫌いだった」  
冬の深夜2時、枕元で転送電話が鳴ると、父は家を飛び出し、車を走らせた。電話の内容は小学生だった自分でも何となく理解できた。父はハウスのボイラー故障があった現場に向かったのだ、と――。昭和58年、父正行さんが母

則子さんとともに、農業・園芸主体の設備工事会社「三興」を設立した。当時、吉川裕之さんは小学校2年生だった。学校が終わると、自宅で3歳下の弟とともに両親の帰宅を待っていた。帰りが遅いときには、母が作り置きしてくれた晩御飯を祖父母と食べ

た。平日に父と食卓を囲むことはほとんどなく、当時、自宅から歩いて10分ほどの両親の会社が遠く感じた。父を一言で表現すると「何事も貫き通す人」。工事などの質を追求し、常に完璧を求めた。仕事に明け暮れる父との時間をつないだのは、少年野球だった。父が夏休みに、連れて行ってくれた甲子園。高校野球の魅力に引かれ、父がコーチをしていた少年野球チームに入った。指導は厳しく、泣いて帰ることもあった。それでも、ホームランを打った試合の後に、連れて行ってもらった食事が、何よりうれしかった。

は副キャプテンを務め、努力の精神、部員を引っ張っていく推進力、そして、チームワークの大切さを学んだ。大学進学後は、スポーツジムでインストラクターのアルバイトをした。将来はスポーツ選手をサポートする仕事に就きたい。新たな夢を持って進む傍ら、黙々と働く父が気になっていた。

「父と一緒に働きたい」  
三興で働くことと決意を固め、都内の設備総合商社で4年間、営業を経験した後、27歳のときに三興で働き始めた。入社してからは、商社で学んだ住宅リフォーム事業をさらに拡充するなど、忙しく過ごす日々。子どもの頃に父との時間を奪っていた仕事は、いつしか父と共有できる時間となった。

### 受け継ぐ父の意思

「あなた、将来どうする気なの?」。大学3年生のとき、ふいに投げ掛けられた母の言葉。大した意味はなかったのだから。しかし、その言葉が胸に刺さったと同時に、子ども

## 協力的でなかった育児

追いかけた夢

### 追いかけた夢

中学校、高校に進学してからも、野球に打ち込む日々。夢だった甲子園出場はかなわなかったが、高校3年生の時に



裕之さん(写真左から2人目)が小学校5年生の頃の野球大会、コーチとして試合を見守る正行さん(写真中央)は監督として全国大会出場を経験している

裕之さんには現在、11歳の長女と5歳の次女がいる。長女が生まれた当初は、「仕事が忙しい」と、家事と育児は妻に任せきりだった。ある時、妻に誘われて参加した沐浴教室。参加者の中に

は男性が多くて驚いた。慣れた手つきで、お風呂に入れる参加者たちとは対照的に、裕之さんはやり方が分からず戸惑った。「今は父親も子育てするのは当たり前のことよ」。妻、



残業や休日出勤をなるべく減らして家族との時間を大切にする

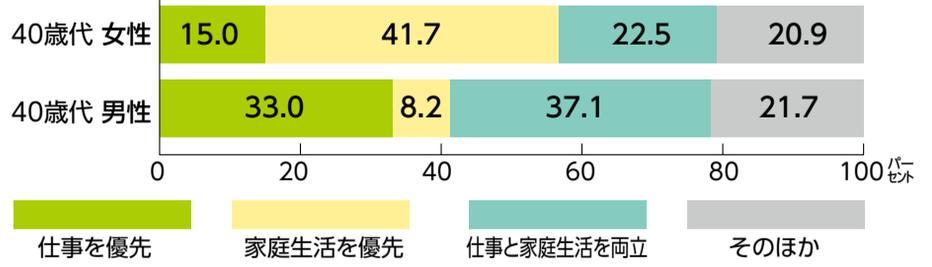
## 共働き増加で女性の負担増!?

次ページで働きやすい職場づくりを進める企業を紹介

平塚市が平成27年に市民3,000人を対象に実施した市民意識調査では、20～50歳代の50歳前後が共働き世帯と回答。三興の吉川裕之さんら40歳代が57.3%に上る。

また、同調査のワーク・ライフ・バランスの現状(右グラフ)では、女性は「家庭生活を優先」、男性は「仕事を優先」する方が多く、家事や育児は女性に大きな負担が掛かっている。

### ワーク・ライフ・バランスの現状



※グラフの数字は表示単位未満を四捨五入しているため100%にならない場合があります

## ▶▶▶ 学生が考えるワーク・ライフ・バランス ◀◀◀

ワーク・ライフ・バランスは学生の就職活動でも、重要なキーワードとなっている。東海大学政治経済学部4年生の渡部知美さん(写真左)、倉田美奈さん(写真中央)、加藤大智さんは、労働経済学を専門とするゼミで待機児童などの問題に悩む共働き世帯を調査。時短勤務の対象者の拡大をはじめ、独自の取り組みをする企業を比較し、「働きやすさ」などを研究している。

### ▶女性の職場復帰と男性の育休取得は表裏一体

「将来、結婚や出産をしても、仕事は続けていきたいです」と希望する渡部さんは、銀行への就職が内定している。「内定している銀行は、女性管理職の割合が30%以上と、国の目標を満たしている点も志望の決め手になりました」と話す。女性管理職の割合のほか、産後の仕事復帰率など、女性が活躍できる職場環境を重点に、就職先を選んだ。

加藤さんが内定をもらったのは、女性従業員の割合が9割の保険会社。男性の育休取得率は3年連続100%だという。「夫婦で話し合い、女

性が働く希望があるなら、男性が育休を取って育児することが当たり前前の環境になってほしいです」と期待している。

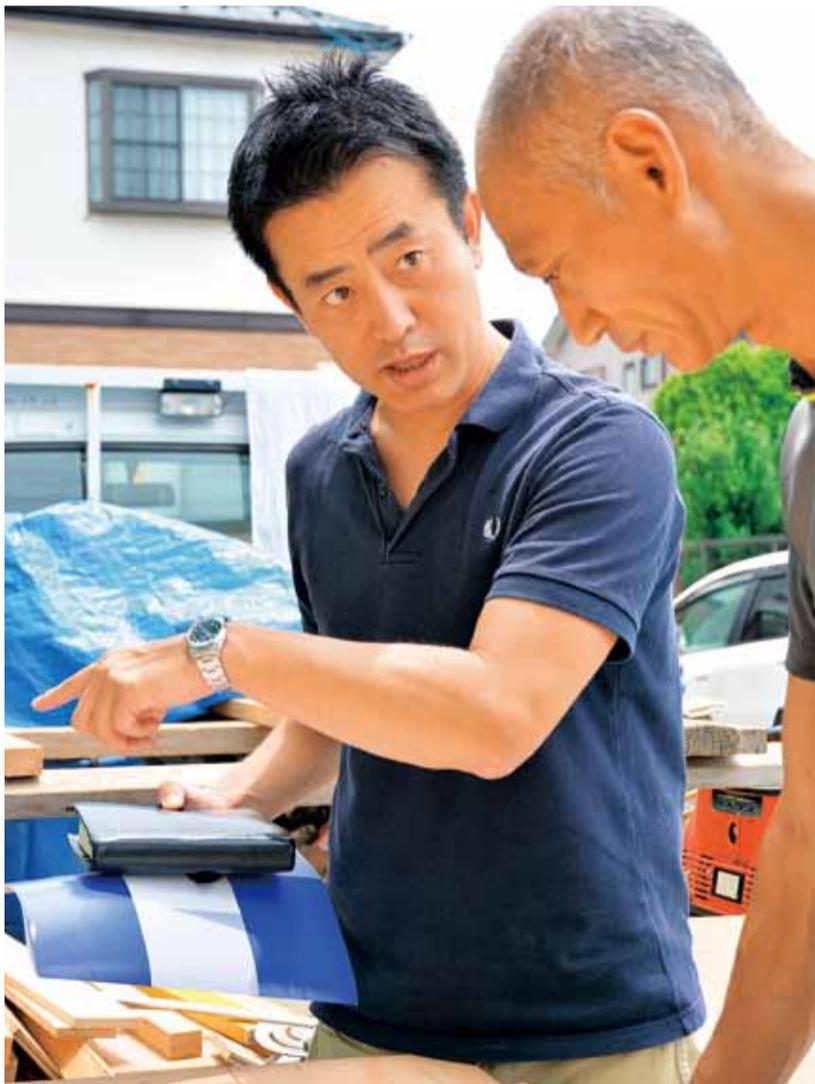
### ▶職場の雰囲気をつくる上司

不動産会社に内定している倉田さんは「男性が多い業界ですが、男女や上下の関係なく、意見を言いやすい雰囲気は働きやすいですね」と話す。

職場での良い雰囲気は上司との関係も大切と話す加藤さんは「プライベートなことでも、話を聞いてくれる上司がいると、仕事のモチベーションが上がりますね」と話す。



男女それぞれの目線で働きやすさを話し合う3人



「従業員の働きやすさを応援することがボスの役目」と話す裕之さん

25年、会長として会社をサポートすることになった正行さんの後を継ぎ、裕之さんは社長として、三興を背負うこととなった。裕之さんは多く

の働き方改革に取り組んだ。その一つが子育て中の女性とアスリートの雇用だ。以前から、働きたくても働けない母親の多さを感じてい

「現状にとどまっていけない」。モットーとする言葉

## 従業員の成長を応援

### ▼子育てが日常に

「育児する時間がないのはただの言い訳。自分ができることから始めよう」。以来、仕事は定時退社を心掛け、育

の言葉に、恥ずかしさを感じた。同時に、自身の少年時代がフラッシュバックし、知らず知らずのうちに、子どもとの時間をおろそかにしている自分に気が付いた。

児に力を注いだ。おむつ交換寝かしつけ、晩御飯は極力一緒に食べるようにした。不器用なりに一生懸命な姿を、妻も優しく見守ってくれた。平成24年に次女が生まれた後も、幼稚園の送り迎えをしたり、公園に連れて行ったりと、家族との時間を楽しんでいく。娘たちも裕之さんと遊びに行くことを喜ぶ。「でも、お仕事しているパパも好き」と無邪気に笑う。

### ▼新たなチャレンジ

「現状にとどまっていけない」。モットーとする言葉

た裕之さん。子どもが幼稚園や学校にいる間に働ける母親を、従業員に採用した。「リフォームの顧客は主婦が多いので、お客さま目線を持つ従業員を雇うことは、会社にとってもメリットだったんです」。同時に、人手が減る午後の時間帯は、アスリートを採用。午前中に練習したいアスリートにとっても午後から働ける仕事は好都合だった。従業員それぞれに合わせた働き方は、ライフスタイルを提案する職業柄と、スポーツマンとして育ち、会社を「チーム」として考える、裕之さんならではの発想だ。

### ▼時代に寄り添う

会社をチームとして捉え、チームづくりを進めている裕之さんだが、取り組み始めた当初は正行さんとぶつかることが多かった。「SNSを導入したときには、俺を排除するのかわ」と言われたこともあり「ましたよ」と苦笑する。「父が会社を設立した時代は、多く働いた分だけ評価されました。しかし、今は効率良く働くことが求められています」。時代とのギャップが、摩擦を生むこともあったが、貫く姿勢は父親譲り。正行さんは必要以上に反対しなかった。以前と変わらずよく鳴る正行さんの電話は、スマートフォンに様変わりし、反対していたSNSも十分に使いこなしているようだ。

三興の事務所内にある、従業員の1カ月のスケジュール管理表。出張、打ち合わせという文字が並ぶ中に、正行さんの予定には『孫の運動会』と記されていた。

# 私の会社はイクボス企業!

部下

すみません……。今、子どもを預けている保育所から連絡がありまして。子どもが熱を出したみたいで、病院に連れて行きたいのですが……。

A社

また風邪か。家庭のことで急に休まれちゃ、みんなに迷惑がかかっちゃうから。

B社

それは大変だ! 早く迎えに行っておきなよ。仕事はこっちで何とかしとくから。

## あなたが求める企業の姿は?

市内のイクボス企業は、女性の活躍推進や休暇取得率の向上、働き方改革など、独自の取り組みで、働きやすい職場づくりや従業員のワーク・ライフ・バランスを進めている。



①



②

を促すピタットハウスの相原さん(右)の雰囲気」と相模石油の魅力を話す島仲さん宿するメディカルライフケアの会議

## 働く女性のキャリア支援

●ピタットハウス平塚店タカヤ不動産

「不動産業は土日出勤で、残業も多い仕事。特に女性にとっては働きづらい業界なんです」とピタットハウス平塚店タカヤ不動産社長の相原美紀さんは話す。

しかし、同店では従業員16人の約半数が女性で、そのほとんどが子どもを育てる兼業主婦である。「会社は育児に直接協力できませんが、子育て環境を整えることはできます」。相原さんは、各従業員の家庭環境を把握し、働きやすい環境づくりを進めている。「今はパートの従業員も、育児が一段落したら、自身の能力を生かして正社員として働いてほしいです」と子どもの成長に合わせた働き方を支援している。会社にとっても、結婚や育児などを経験した女性従業員は、女性客の住まい選びのアドバイザーができるメリットもある。

「子どもが小さいうちは、自分の誕生日でも、早く帰って子どもに祝ってもらうことが大事なんですよね」と話す相原さん。自身も高校3年生の一人息子を待つシングルマザーだ。

「息子が小学生の頃は、お店が開店したばかりで、学校の行事や休みの日も一緒にいてあげることができませんでした」。小学校の運動会では、お弁当を食べる時間にだけ、スーツのまま駆け付けた。「幸い、息子は私の仕事を理解してくれて、いい関係を築いています。でも本当は、もっと息子と一緒にいてあげたかったと後悔しています」。その思いが

従業員ワーク・ライフ・バランスの実現につながっている。

### 時間を有効に使って自分磨きを

同店では、月3回、「自分磨きの日」を設けて、従業員全員に定時退社を推進。それぞれが、自分にプラスになる時間を過ごしている。相原さん自身も、大学受験を控える息子と一緒に、資格取得の勉強や外食をするなど、大切な時間を過ごす。「私が仕事を始めた頃は、休みが取れなくて当たり前でした。しかし、古い考えのままだと就職希望者は増えません。不動産業は人の生活に寄り添う、やりがいのある職業なので、楽しく働いてほしいです」と期待を込める。

## 家族のための休暇制度

●相模石油

「従業員の休みを促進することが、管理職の役目です」。相模石油専務の小泉光哉さんは思いを語る。

環境に配慮したエネルギー事業をはじめ、15の事業を展開する同社。従業員は勤務体系や職種もさまざま、事業によって繁忙期も異なる。「平成28年の夏季休暇取得率は約93%でしたが、夏が繁忙期のレンタカー事業などの従業員が、取り切れないのが課題でした」。同社は、

## 職場の近くで安心保育

「土曜日の受け入れなど、働き方に合わせた柔軟な保育サービスを提供しています」とニチイ学館の草柳一美さんは力を込める。「企業主導型保育事業」として今年6月に開設した、ラスカ平塚南館(代官町1-1)2階にある「ニチイキッズ平塚ラスカ保育園」。仕事と子育ての両立を支援することを目的に、ニチイ学館のほか、提携企業の従業員や地域住民の子どもを受け入れている。「複数の企業が共同利用することで、保育を希望する従業員も途切れず、継続的な運営ができます」と草柳さんは説明する。

同園から徒歩5分の職場で3月から働いている武内麻衣子さんは、「仕事復帰を決めてから、保育所が見つからず、一時保育を利用していました。企業主導の保育所ができると知って、調べると少人数の受け入れで、しっかり見てくれるようなので、利用を決めました」と話す。「風邪をひいたときは、すぐに駆け付けられる安心感がありますね」とほほ笑む。



仕事帰りに娘を迎えに来た武内さん(左)

増やしてほしいですね」。

同社では、子どもの3歳の誕生日月まで、毎月1万円の家族手当の支給や、誕生日などの記念日には、休暇取得を勧めするなど、従業員の家族に配慮している。駐車場運営事業部に勤務する島仲智寛さんは、「上司が進んで休みを取ったり、促してくれたらるので、余計な気を遣いません。私も結婚記念日は遠慮なく休んでいます」とほほ笑む。

小泉さんは「社員一人一人が能力を最大限に発揮できる環境を整える」とイクボス宣言をしました。休みと仕事のメリハリをつけることが、仕事の効率化につながるんです」と力を込める。

## 従業員を助ける働き方改革

●メディカルライフケア

「業務効率の向上のために導入したのが、社内会議でのインターネット電話の活用です」と、イクボス宣言をしたメディカルライフケア社長の日坂泰之さんは話す。

相模原市や埼玉県所沢市など、市外にも多くの介護事業所がある同社。定期的

意見をまとめておくことで、会議時間を短縮した。

また、同社ではサービス向上推進部という事業所に属さない3人の従業員を配置している。普段、内部監査の役割を担う同部署は、従業員が急に休んだ場合の

## 時代はイクボスを求めている

「イクボス」とは、ともに働く従業員のワーク・ライフ・バランスを考える上司のこと。従業員のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績を上げ、自らも仕事と私生活を楽しむ、経営者や管理職を指している。

平塚市は昨年4月に、市長ら幹部職員が、県内市町村で初めてとなるイクボス宣言をした。部課長を対象とした研修をするほか、「市イクボス宣言企業登録制度」を創設。7月1日時点で、三興、相模石油、メディカルライフケア、ピタットハウス平塚店タカヤ不動産が登録している。「働きやすいまち」を目指し、市内企業に「イクボスの輪」が広がっている。

職場の働き方をチェック!

あなたの会社はイクボス企業?

1	福利厚生制度を部下全員が把握するよう努めている	<input type="checkbox"/>
2	誰がどんな仕事をしているか部下同士も把握している	<input type="checkbox"/>
3	部下と率直に意見を言い合う関係にある	<input type="checkbox"/>
4	勤務シフトを把握し、不都合がないか確認している	<input type="checkbox"/>
5	誰かが休んでもほかの従業員がサポートできる	<input type="checkbox"/>
6	「報・連・相」という言葉の意味が答えられる	<input type="checkbox"/>
7	会議の議題が明確で、参加者が目的を理解している	<input type="checkbox"/>
8	会議は時間制限を設け、効率向上のルールを設定している	<input type="checkbox"/>
9	書類やデータの格納場所を把握している	<input type="checkbox"/>
10	部下が作成している書類が、なぜ必要か把握している	<input type="checkbox"/>

参考：神奈川県「ひろげよう！ イクボスの輪」



## 笑っている父親になろう

「仕事で疲れた顔をしないで、笑っている父親になろう」とNPO法人ファザーリング・ジャパンの理事、東浩司さんは呼び掛ける。平成18年に設立した同団体は「父親を楽しむ生き方」を全国へ広めるため、男性の育児取得の推進などをテーマに、年間300回を超える講座を実施。22年にはイクメンブームの立役者となり、26年からは全国の企業や自治体の「イクボス化」を推進している。

### ▶イクボスが当たり前の時代に

「近年、イクボス化に弾みがついているのは、成果が出てきているからです。ある大企業は従業員が減る中でも、定時退社を徹底しました。それでも業績が上がっています」と東さんが説明するように、29年6月末現在、150を超える企業と自治体がイクボス宣言をしている。

男性が育児をする環境づくりが進む中、男性の意識改革も重要だと言う。「男性は家事や育児を『手伝う』という意識を捨て、『シェア』することを心掛けてほしい」と、自身も2児の父親でもある東さん。

「役割分担を決めず、チェックリストを作って可視化すると、達成感も生まれるのでいいですよ」と勧める。

「イクメンは死語です。話題になった22年は、育児をする父親が珍しかったから。イクボスも数年後には当たり前になっている世の中を目指していきたい」と意気込む。

市の研修で講義をする東さん



①「自分磨きの日」には定時退社  
②「プライベートも充実できる職場」  
③インターネット電話で時間を短縮

に実施する本社会議で、従業員の移動に多くの時間を割いていた。しかし、インターネット電話を活用することで、往復3〜4時間かかる移動時間を削減できた。各事業所にいながら、会議ができるので、アクシデントが起きた時でも、迅速に対応できます」と説明する。従業員は事前に議題に目を通して、

## イクボス宣言をしよう!

イクボス宣言をする企業を随時募集しています。業種や規模は問いません。選考。

☎ 本館7階の人権・男女共同参画課 ☎21-9861 0463-21-9736  
✉ danjo@や市ウェブにある応募用紙に、写真または社内報などの取り組みが分かる書類・宣言文を添えて、郵送・ファクス・メールで、同課へ。

### イクボス宣言企業のメリット

#### 企業のPR

市ウェブなどでイクボスの取り組みを紹介します。

#### 企業支援

イクボス宣言企業として市に登録すると、持続可能な経営奨励として、施設整備などの際に、30万円を助成します。詳しくは市ウェブをご覧ください。

代役も務めている。自分らしく働ける。高齢化社会を迎えた現代、介護業界は人材不足に悩まされている。厚生労働省の平成27年介護労働実態調査では、1年未満の離職率は39.2%、1年以上3年未満が34%。二つを合わせた73.2%が、3年以内に辞める現状は深刻だ。同社ではデイサービス時に、美術や音楽など、従業員の特性を生かしたレクリエーションを導入し、従業員が楽しんで働ける環境づくりを進めている。働いて15年目になる安井実さんは、「介護業界で働く方は、プライドを持って働いています。業務の多忙さや、会社の理念と自分の理想とのギャップで、辞める方が多いと聞きますが、私たちの職場では、自分のやりたいことを提案できることがうれしいですね」と笑顔を見せる。「イクボス宣言後、効率良く仕事をするために、社内全体が活性化しているのを実感します」と日坂さんは話す。