

男のお前が育休とは!

機械メーカー勤務の阿部さん、「今日こそは上司に言おう」と毎朝自分に言い聞かせて出勤するけれど、なかなか切り出せない。結局、話せたのは決心してから1週間後。なんと、上司はあっさり、「いいよ。3日か? それとも4日か?」。阿部さんはギョッとしたが、ここでひるむわけにはいかない。「3か月取らせてほしいんです」。キッパリ告げると、「男のお前が3か月の育休か?」。上司は目を丸くして驚いた。

それって、想定外の範囲外

多くの上司世代の人たちは、女性であればまだしも、男性の部下がいきなり3か月育休宣言すれば、かなり驚くことでしょう。なぜなら、これまでに自分の会社人生のなかで経験したことがないことだからです。

大変化の時代とはいえ、会社勤めというのは、やはり先輩、後輩、同僚、前後左右の姿に目配りしつつ、経験のなかで仕事の仕方を学んでいくもの。

だから、職場の空気を読んでいる部下は、なかなか上司に言い出せないし、上司も想定外のことが起こってほしくない。しかし、働くことや、子育ての現実環境は、上司世代が経験してき

たものとは、だいぶ違った景色に変わっているのです。

ジェネレーション・ギャップの解消へ

いま、会社の40代後半以上の私たちオジサンにとっては、かつて同僚の女性社員の「育休」でさえ、珍しいことだったはず。団塊世代のみなさんなら、「私つくる人、ボク食べる人」という、流行語にもなった即席ラーメンのTVコマーシャルを懐かしく思い出せるでしょう。

成長経済まっしぐらのなかでは、夫は働いて稼ぎ、妻は家庭を切り盛りするという価値観が、ごくあたりまえでした。しかし、いまやそんなことは言ってられません。女性の社会進出はもちろんのこと、経済や社会的な面からも共働き、共育ては、そうせざるをえなくなってきているわけですから。

この大きな「あたりまえ感覚」のジェネ



レーション・ギャップは、決して放置しておくわけにはいきません。成長経済世代のみなさん、まずは、数字の業績データだけで

なく、部下の暮らしの現実にも目を向けてください。そして、成熟経済世代の若手のみなさん、フロンティア・スピリッツと「したたかさ」をもって、次の世代にもつながる創造的破壊に向かってください。

前出の阿部さんも、「権利は主張するのがあたりまえという考え方じゃまずい。日頃から成果を出し、会社にとって捨てがたい人材になる努力は、より一層必要だと思う」と言っています。それが「あたりまえ」になれば、家族もそして会社もハッピーになれるはずですよ。

共立ち家族のチームプレー

育児体験をした男性たちの多くが「子育てや家事の大変さを身をもって体験できたことが最大の成果」と言います。それまでは、「育児だけしかしていないんだから、掃除や食事の用意くらい、たいしたことないだろう」と思っていたのです。

それが、しばらく育児にかかわった後には、「普段、ひとりで育児をしてきた妻は、どれだけしんどかったか。彼女に対して感謝の気持ちでいっぱいになりました。世の中の主婦への見方も少し変わりました」とか、「真のパートナーになれた」という言葉まで出てくるのです。

やはり、本当に強いチームは、完全な分業型ではありません。場合によっては、リリーフ登板やピンチ・ヒッターにも立てるプレーヤーがいてこそ、安心のチーム、安心の家族となりえるようです。

ウェイトのかけ方はいろいろであっても、夫婦共に仕事にも、子育てにも打ち込める「共立ち家族」があつてこそ、会社の業績も上がるということではないでしょうか。ワーク・ライフ・バランスが崩れて、夫婦共倒れ、さらには会社も共倒れでは困ります。共に立てるのが「あたりまえ」をめざしましょう。(なかま・しんいち)


※この連載は、ヒューマンリソース研究所の中間真一主席研究員と鷲尾梓研究員が交互に執筆します

ひとりで育児をしてきた妻は どれだけしんどかったか...



『男たちのワーク・ライフ・バランス』

ヒューマンリソース研究所編著
幻冬舎リソース刊2008



中間 真一 株式会社ヒューマンリソース研究所 主席研究員

1959年生まれ。慶應義塾大学工学部管理工学科卒業後、富士写真フィルムを経て現職。オムロングループのシンクタンクとして、学ぶ、働く、暮らすという切り口をもとに、生活実感を大事にしつつ、生き方、社会、技術の今そして近未来を探る。共著書に『スウェーデン—自律社会を生きるひとびと』(早稲田大学出版社)、『男たちのワーク・ライフ・バランス』(幻冬舎リソース)。