

企業文化の変革で実現する女性の活用

—男性が変われば女性も変わる

NPO 法人ファザーリング・ジャパン

副代表理事 安藤哲也

誰も教えてくれなかった父親育児

日本社会では、「家事・育児は専業主婦の仕事」というモデルが完全に定着している。私の親の世代までは、それでも何とかあった。しかし今の時代は定期昇給もほとんどない。残業すれば給料がどんどん上がり子どもも育てられるという時代でもない。その結果、共働きでないと生活ができないケースが増えている。

今の共働き母親に「がんばれ」と言っても、そこには限界がある。私は以前 IT 関連企業で働いていたことがあるが、自分の周囲には、父親が育児に協力せず家庭がうまくいかない事例があった。私の同世代では夫婦共働きは当たり前になっている。私の妻はフルタイムで働いており、子どもは3人いる。私が子育てに参加しなければ、子育てそのものが成り立たない。

日本の保健所には母親学級はあるが父親学級はなく、誰も父親に育児を教えてはくれない。欧米では父親学級があり、父親の育児休暇取得も当たり前になっている。そこで、2006年にこのNPOを立ち上げ、父親学級の開設や、「子育てパパ力検定」なども始めたが、父親の育児に特化したNPOとしては日本初のことだった。

日本には、父親の家事・育児参加のニーズがあり、またこの活動を進める段階でそれまで見えていなかった社会の潜在的なニーズも見えてきた。我々が活動を開始してから、メディアもこの活動を報道してくれるようになり、続いて4年前に「イクメン」という言葉が出てきたことで、父親の育

児参加の動きに火が付き、社会的にも定着するようになった。

日本政府が育児・介護休業法を改正すると同時に、厚労省がイクメン・プロジェクトをスタートした。そして、あまり認知されていなかった父子家庭の問題が注目され、母子家庭にのみ支給されていた児童扶養手当が、4年前からは父子家庭にも出るようになるなど、法改正の動きも活発化している。

戦国時代の文化を引き継ぐ日本企業

日本では女性の社会進出が世界的に見ても遅れていたが、最近では女性に活躍してもらわないと日本は世界で勝てないような状況が生まれている。しかし、従来からの画一的な子育てのやり方では難しい。

我々はセミナーなどの活動を全国で年間300回実施している。その依頼元は60%が自治体など行政で、30%が企業と労働組合だ。最近では企業でもワーク・ライフ・バランスが強く叫ばれるようになった。しかし問題は、ワーク・ライフ・バランスは女性の福利厚生の問題といった程度の認識しかない企業がまだ多いことだ。それは男性の考え方や働き方を変えない限り、無理な話なのだが。

日本の職場には大きな問題がある。たとえ父親が育児に参加しようとしても、毎日残業が続くような職場には無理がある。遅くまで残業し、飲み会にも付き合いのような男性が、社内で評価され出世するのが日本の職場の文化だった。それは戦国時代劇の映画の世界と似ている。殿様からの