

「ふたつの WLB ストーリー」

イクメンの部下をもつこと

渥美先生の話聞き、わたしは「あ！わたしの部下にイクメンがいたんだ。」と自覚した。そしてそのときのことを思い出していた。

わたしの部下に育児休暇を希望した男性がいた。彼は以前腰痛のためという理由で長期間の休職をしていたこともあり、上も下も周りの反応は冷やかだった。

「出産後の一番大変な時期に育児に関わることは、人生においてとても大切なこと。だから、みんなで彼の仕事を分担して育児休暇をとらせてあげよう。」とわたしは声をあげた。

当時、わたしは課長だったが実質的に部を切り盛りしていたポジションにあったこともあり、わたしの提案には上司も部下も反応を徐々に変えてくれて、協力的な方向に向いてくれた。

当時、会社も東証一部に上場したばかりでもあり「男性が育児休暇をとれるような東証一部にふさわしい会社になるべきだ。」という言葉も当時違和感がなかったように思う。なによりその部下への想いが説得力を生んだのかもしれない。上司も部下もやさしい心の持ち主であった。

彼は育児休暇を予定どおり取得することができ、復帰して業務にあたっている。復帰後、「どうだった？」と尋ねたわたしに、彼は「とても大変でしたが、とてもいい経験でした。ありがとうございました。」と満足感をにじませていた。

わたしの提案がなかったら、おそらく彼は育児休暇をとれていなかったと思う。改めて育児休暇をとりたい男性がいたとき、その上司がどうあるかはとても重要だと思った。

有能な女性の採用ではがゆさ

ちょうど渥美先生の言葉を思い出すような別の出来事があった。

40代半ばでふたりの子どもをもつ女性から応募があった。前職は日本でも有数の企業で長年働いている。その退職理由を聞いてみたところ、驚いた。

「育児休暇後は別の部署へ異動しなければならないという決まりがあった。」
それで、復帰後の部署が幼稚園から遠く、仕事と子育ての両立ができなくなったため退職したそうだ。

経験もスキルもありそうで、まだ小さい子どもの育児をしながらチャレンジしようとしている姿勢はとても好印象だった。今までの経歴から、いろいろな人生のチャレンジをしてきたひとだなということがわかった。

勤務時間に制限はあるが、彼女なら効率的に業務を行う見本になってくれるかもしれない。ちょうど残業の多い部下たちの業務の効率化が課題になっていたところだった。

・・・が、後日、本人から辞退の申し入れがあった。その理由は「夫と話し合ったが協力を得られなかった。」というものだ。当初は協力的な姿勢を示していた夫もいざ採用が近づくと「面接がとおるとは思っていなかった。」と態度を変えたそうだった。

わたしはほんとうに残念に感じた。なにより残念そうなのはその女性だった。勤務のどのようなことが問題になったのかと聞いたところ、「夫が休みで家にいる日曜日にわたしの代わりに子どもの面倒をみることができないから。」というものだった。

ちょうどそのとき、他の部署で非常勤を探している募集があったため、そちらに興味はないかとも尋ねてみた。有能で社業に貢献してくれる人材ならば、採用したいと思うのも企業だ。有能な人材を育児のために採用できないことは非常に残念だと思う。

採用する企業側のあり方だけでなく、なにより家庭内での夫の理解と協力、また夫を取り囲む環境が日本の有能な人材を活用していく上でのネックになっていると実感した。