

女性の社会進出の壁

10月に内閣府が発表した「男女共同参画社会に関する世論調査」の概要によると、女性が職業をもつことについて、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える人が54.2%と半数以上となり、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が26.3%であった。同様に女性が職業をもつことに対する意識を聞いた1992年11月時点の調査では、前者が23.4%、後者が42.7%であったことから、およそ4半世紀の間に女性が職業をもつことへの意識は大きく変化している。

当社においても、出産後も働き続ける社員が多く、出産を機に退職、という話はあまり聞かない。とは言え、「保育園が決まらず、〇〇さんは退職せざるを得ないらしい」という話は毎年春ごろによく聞く。女性が出産後も働くためには、夫婦間の協力はもちろんのこと、保育園や会社の就業規則、職場の理解など多くの越えなければならない壁がある。私自身もあらゆる人の協力を得て、その壁を一つ一つクリアしてきたが、ここにきて新たな大きな壁に対峙している。

それが“小1の壁”。一般的には、保育園に比べて学童保育の預かり時間が短くなる一方で、小学校の入学とともに育児時短勤務制度が利用できなくなる会社がある、平日の学校行事が増える、宿題が大量など、具体的に挙げるとキリがない。そのなかでも個人的にはPTAに注目している。周りの経験者曰く、「高学年で役員になると大変だから低学年のうちにやっておいたほうが良い」「役員決めは修羅場」「役員仕事で有休はほぼ消化」「会費の集金のために学校に行く」など、未経験者には衝撃的な内容だ。現在通っている保育園にはPTAと似た組織として父母会があり、役員を経験したことがあるが、小学校のPTAとは比較にならない。

もちろん、PTAの活動自体が悪いわけではない。PTAとはParent-Teacher Associationの略で、保護者と教師が協力し、学校行事や地域行事など児童の学校生活を充実させるものだが、運営方法が前時代的なのである。これまでの慣習を改善する案として、平日の昼間の会合を週末に開催する、会費は銀行振込にする、PTAの仕事のうち作業的なものをたとえばシルバー人材へ外注するなど、言うは易く行うは難し。それでも、女性が職業をもつことへの意識が変化するなかで、PTAの運営方法にも抜本的な改革が必要だと感じる。

(C. K)

当コラムの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。