

くらしナビ 生活スタイル



2人の孫を保育所に迎えに来て、仲むつまじく言葉を交わす古久保俊嗣さん(右)＝東京都杉並区で

退職後の第二の人生

田



ガラスの天井 俺たちが壊す

●次世代育成NPO

ばたばたと競うような足音。6歳と3歳の兄弟が、迎えに来た祖父に駆け寄り、抱きついた。

9月下旬のある日、午後6時を少し回ったころ。東京都杉並区の住宅街にある保育所で、古久保俊嗣さん(65)＝同区＝は、孫2人を前に目尻が下がりっぱなしだった。「上の子はサッカーと野球をやっているんです。孫って本当に可愛いもんですよ」

古久保さんは、男女共同参画や次世代育成支援を目指すNPO法人「エガリテ大手前」の代表だ。主婦やサラリーマンから医師、社会福祉士、公認会計士といった専門職まで、さまざまな分野の人がメンバーとして名を連ねる。全国各地で開く祖父の孫育て講座「ソフリエ」。次世代育成支援達成度の自治体別ランキングの作成・公表。活動は多彩だ。

そんな古久保さんから意外な言葉を聞いた。「私ほね、妻と娘に対して『俺が家族皆を食わしてるんだ』っていう英雄気取りをした、嫌な男でしたよ」

かつては商社マンとして、「24時間働けますか」という価値観で生きていた古久保さん。なぜ180度違う「第二の人生」を選んだのだろうか。

古久保さんは1954年、大阪府岸和田市で生まれ、その後引越した同府枚方市などで幼少期を過ごした。進学した高校は地元の府立大手前高(大阪市中央区)。創立130年を超える同校は前身が女学校で、戦後の民主化で旧制中学が高校に再編される過程で、男女共学になった。

●女子活躍せぬ職場

「女学校の薫りがそこに残っている学校だった。今でも珍しいと思うけど、出欠確認で生徒の名前を呼ぶ時は、女子が先で男子が後。僕は『女尊男卑』だって冗談を言っていました」と回想する。

東京都内の大学を経て78年、大手商社に就職。当初在籍した人事部門では、86年施行の男女雇用機会均等法への対応準備にも関わった。「女子活用チームなんてのを作ったりね」。施行後は女性社員も入社したが、男性のアシスタント的な立場で、総合職に採用された人はゼロだったという。そんな職場を「空気がみたくに当たり前だと思っていた。性別で役割分担が固定している状態に、何の疑問も抱いていなかった」と語る。

きり。連日、終電後のタクシ1帰りで、盆正月やゴールデンウィークも海外出張。「ひどい夫、父親だった」

米国やニュージールランドで駐在生活も体験したが、50歳を前に転職が訪れた。勤務先が不祥事で3000億円近い損失を出した。「社員同士で責任転嫁し合う姿が悲喜劇的だった」。その光景を見らうちに「もういいか」と思った。

●「男社会」やめよう

早期退職したのとはほぼ同じころ、関東地方に住む高校時代の同級生たち約20人と久しぶりに再会した。年に1度開かれる大手前高同窓会の幹事役が、古久保さんたちの代に任されたためだ。

互いの近況を聞くと、男性たちは多くが民間企業の現役社員だった。女性たち10人ほどは外資系企業に就職した1人を除いて、全員がずっと専業主婦だった。「医師などの専門職か外資系を選ばない限り、能力と働く意欲があっても門戸が閉ざされていた」彼女たちに、当時大学生だった一人娘の姿が重なった。「もし娘にも、努力しても女性の昇進を阻む『ガラスの天井』があったら……」

「男社会」に疑問を抱かず生きてきたことへの「しょく罪の意識」と「子どもや孫は違う価値観の社会を生きてほしい」との願いを込め、同級生たちとNPO法人を設立したのは2004年春。「エガリテ」は、フランス語で「平等」を意味する。かつては女子校だった母校にもちなんで名付けた。【夫彰子、写真も】

◇ 余暇さんまいや地方への移住、再就職だけが退職後の「第二の人生」とは限らない。社会の課題にも目を向けるシニアを紹介する。

くらしナビ ライフスタイル

次世代に役立つために

退職後の第二の人生 ■



●自治体ランク付け

50歳を前に猛烈商社マンとしての生き方に終止符を打ち、大阪府立大手前高校(大阪市中央区)の同級生たちとともに、NPO法人「エガリテ大手前」を設立した古久保俊嗣さん(65)。「東京都杉並区。法人の活動目標に「男女共同参画」「次世代育成支援」を掲げたのはいいが、当初は「何をどうすればいいのか、さっぱり分からなかった」と、笑いながら振り返る。

目を付けたのが、法人設立直前の2003年に成立した次世代育成支援対策推進法だった。同法は、地方自治体と従業員が一定規模以上の企業に、仕事と子育てが両立できる環境づくりに向けた行動計画を策定し、厚生労働省に提出するよう義務付けるもの。多くの自治体はホームページ(HP)で計画の内容や達成状況を公表していた。「まずは全自治体の行動計画を手分



北九州市で開催された「ソフリエ・パパシエ認定講座」で、乳児の着替えを学ぶ参加者たち。エガリテ大手前提供

けて読んでみよう。こんな酔狂なことをしている団体は、うちへいらひのもんだろうし」

当時の市町村数は全国で約3000。すべてに目を通した結果、「全く同じ文書が山ほどあった。一字一句誰かが作ったひな型通り」。その一方で、思いを込め、独自の内容であることをにじませる計画を作った自治体もあった。

こうして「頑張っている自治体」を発信することで、次世代育成支援の機運を盛り上げたいとの思いから、待機児童対策や小児救急医療体制などを独自の計算式で点数化し、自治体を順位付けする作業に着手した。

06年2月、政令市・中核市・東京23区を対象に、初めて実施したランキング調査の結果公表は、以降も毎年続き、近年は自治体から「子育てしやすい街にするにはどうすればいいか」と、相談がくるほどになった。

●祖父の孫育て講座

「ソムリエとパティシエをもじって」命名した「ソフリエ・パパシエ認定講座」も、エガリテの名物事業の一つだ。父親、祖父の子・孫育てスキルを伸ばそうと企画したこの事業のきっかけは、初めてランキング調査を公表したころに抱いた「課題の解決を自治体任せにするだけではないのか」という疑問。乳児の抱き方、もく浴、離乳食作り、遊び方……。NPOのメンバーが先生役を務める講座は、10年に北九州市で初めて開いたのを皮切りに、今では開催自治体が約50に増えた。

「団塊の世代以降は、民主主義、男女平等の価値観の中で育ってきた。それが根っこにあるからこそ、企業戦士として家庭を顧みずに生きてき

た祖父たちも、心の底では「我が子に触れる時間が持てなかった」という悔いがあるんじゃないでしょうか」。古久保さんは同世代の参加者たちの思いをそう代弁し、「私自身もそうだったので」と、小さく笑った。

●性別に関係なく

商社勤務時代の同僚だった古久保さんの妻は、結婚を機に退職した専業主婦だ。一方、一人娘は大学卒業後、外資系企業に就職。6歳と3歳の息子2人を夫婦で育てながら共働きを続けている。社会の変化を肌で感じつつも、「娘夫婦は最初から兄弟を同じ保育所に入れたかったんだけど、下の孫が0歳の時は上の子と別の保育所しか入れなかったんです。待機児童問題ですよね」と、今の時代ならではの課題も実感している古久保さん。後に続く世代が、性別に関係なく、能力や意欲次第で道が開ける社会を生きられるようにとの願いは、60代も後半に差しかかった今、強まる一方だという。

「僕らは世界有数の経済大国として日本が輝いていたころを生きてきた。上位でもらったそのたすきを、うんと順位を下げて後輩たちに渡すことになる。それが申し訳ないからこそ、せめて今までの人生観、価値観を変え、若い人たちが子育て環境などで困っているなら、それを改善する手伝いをしたい」。15年に成立した女性活躍推進法を基に、今度は企業を対象にした「女性活躍度ランキング調査」を仲間たちと始めたのも、そうしたい思いゆえだ。

「もっともっと次世代の役に立つこと。それが僕の目標」と言い切る古久保さん。その表情は生き生きと輝いている。

【天彰子】