

していたのか、1つキーワードを挙げるなら、冷戦構造の崩壊です。1990年代そして21世紀に入らな中で、極めて特徴的な出来事でした。多くの国が自由主義市場に参入してきて、競争の激化、グローバル化が起きました。日本は1960年代に、質の良い安い商品を大量に作り世界に売りさばくことによって経済成長を遂げました。ところが、もうそのやり方は通じません。世界と何で競い合うかという、ソフトです。新しいアイデアで開発することを武器に、いざ勝負、という形になってきている。そういう状況の中、結論だけいうと日本は1960年代の高度成長期にやっていた人材活用戦略で太刀打ちできるのか、という話になります。諸外国は、手持ちの人材を100%利用して適材適所に人を配置し、新しい商品を開発して新しい販売戦略の下で勝負に来ている。それに対して日本が従来やってきたのは、性別役割分業。男性は外で働き、女性は家庭を守るというやり方です。それが良いとか悪いとかいう話ではなく、1960年代の高度成長はそれでやった。ところが、この性別役割分業は、手持ちの人材の50%をはなから放棄して、残りの男性50%でなんとかやっていくという戦略になります。これで勝負になるのか？という話です。

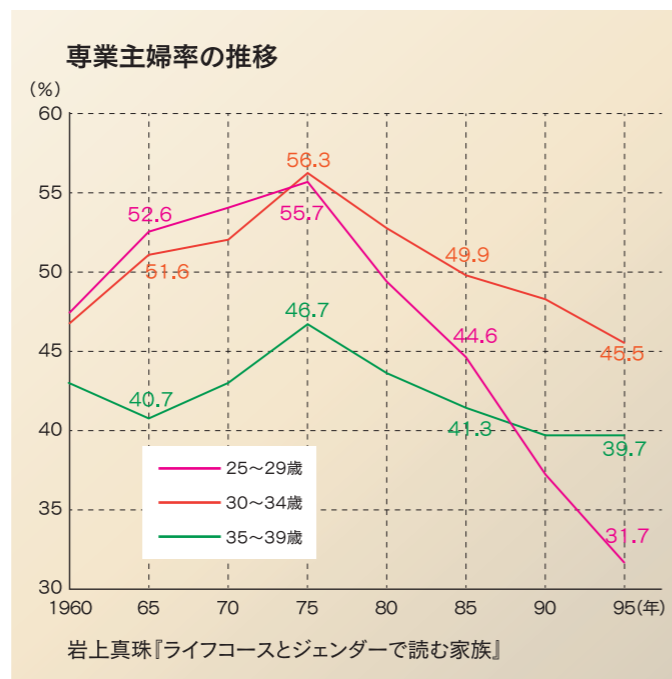
女性労働力活用に 必要な社会システム整備を

アイデア勝負になると、それこそ男だから女だから関係なく、それぞれの豊かな発想で商品開発、販売戦略につなげていく必要がある。もう50%のみでやってはいけない。また、少子高齢化で労働力不足になっていくのであれば、それを補う労働力を求めないといけないわけです。

1960年代、日本が高度成長した時に、性別役割分業も一番進展しています。学生たちと話していると、日本という社会は昔から男は外に出て働き女性は家庭を守ってきたイメージを持っている若者が多いのですが、それは違います。性別役割分業が成立したのは1960年代。それまで日本は農業社会です。農家に嫁いで「私は家庭だけ」みたいなことは許されない。夫婦揃って田畑で働いていた。高度成長期にまさに性別役割分業が成立したのです。では、労働力はどこから供給したかといえば、団塊の世代。つまり、女性の多くが専業主婦として労働市場



から出て行っても労働力を補うだけの人口が莫大にあったということです。社会が発展していくうえで、多産多死の段階があり、今の少産少死がある。この間に1回だけ、多産少死の段階があり、ここで人口がぼっと増え、戦後の日本の高度成長期を支えた。それが、いわゆる団塊の世代です。しかしこの条件は1回限りです。もう1回は来ない。だから、「男は外で働き女性は家を守ってくれて高度成長したじゃないか」「あの時代は良かったよね」と思っても、その時代にはもう戻れない。では、少子高齢化で少なくなっていく労働力をどうやって求めるか？一番は女性労働力です。女性労働力を活用するためには、それなりの環境を整えないといけない。保育園が大事、病児保育も大事、育休も充実させる必要が



あるよね、といろいろ考えて全体を見渡すと、男女共同参画社会のシステムを作っていくかといかないのではないか、と思いついたということだろうと思います。

一つだけの理由では 前に進まない大きな転換期

今述べた2つの理由は微妙にずれています。「基本的人権としての男女平等」は、男女共同参画社会を作ることそのものが目的です。ところが2つめの理由は、男女共同参画社会を作ることそのものは目的ではなく、手段です。目的は何か。「社会経済情勢の変化に対応する」のが目的です。そういう意味では、時には軋轢が生まれるような理由で支えられています。しかし歴史を振り返ってみると、ある政策分野が非常に大きく転換をする際には、たった1つだけの理由では前に進まない。いろんな思惑や狙いが1つに交差する、重なっている時点で歴史が動くと考え、男女共同参画政策にもそういうことがいえるのかなと思います。

4. 求められる男女共同参画社会像:どんな?

男性優位なシステムの社会で 男性は幸せに生きているのか (男にとっての男女共同参画)

男女共同参画政策はまだまだ女性政策の延長で考えられている節があります。「そうではない」「社会経済システムとして必要とされている」という話をしました。加えて、男女共同参画社会を考える上で、これまでの男性のあり方を考えてみる必要があると思います。男にとっての男女共同参画社会です。これまでの社会が男性優位の社会だということは数字から客観的に言えると思います。システムとしては男性優位にできた社会の中で、実際に生身の人間として生きてきた男性たちがその恩恵に預かって幸せな人生を送ってきたのでしょうか。こういう話をすると自殺率の統計がよく出てきます。2001年の統計ですが、男女差が大変大きく、日本では人口10万人あたり女性12.9人に対して男性34.2人です。自死については、1つの理由では説明がつかないと思いますが、「男らしさ」の中で育てら

れてきたデメリットみたいなものが現れているのかもしれないという考えも聞かれます。「男は弱音を吐かない」「頑張りなさい」と育てられてきて、頑張るだけ頑張るが最後の最後、もう我慢しきれずにぼさっと折れてしまう現象が、こういった数字に出ているのではないかと説明される方もいます。また、飲酒の強要では男性が深刻な被害にあうことが多い。アルコールハラスメントの背景にある間違った固定観念として、「男は酒を飲むべし」「酒が飲めなきゃ男じゃない」といった観念が、飲ませる方も、無理して飲んでしまう方にもあり、無理をするというのが影響しているのではないかと。一番深刻なのは老後だと思えます。ライフサイクルが変化し、仕事を退職し、子どもを育て上げた後、20数年人生が残っている。とても長く残っています。そうすると男性も仕事一辺倒だけでは人生が全うできない。仕事から離れた時の日々の過ごし方、あるいは生活を意識した仕事のあり方、こういったものを考えていく必要がある時代になってきているのではないのでしょうか。

多様な能力を最大限に引き出し 経営効果を高めるダイバーシティ

子育てに父親が関わることがとても大事だという議論があります。高度成長期を典型に、子育てに男性が関わってこられなかった。そのことによって失ったさまざまな感情、子どもとの関係、こういったものを確保できるような状況、あるいは社会をつくっていくべきではないか、と。そのために最近言われているのが、ダイバーシティとワークライフバランスです。

人材の多様な能力を最大限に引き出して経営効果を高めていく戦略であるダイバーシティは、企業経営の要諦、ポイントになっている。だから実際はともかくとして、このダイバーシティという言葉は経済界で一応普及している。その背景には社会経済的な変化や認識があるのだろうと思います。多様性とは性別、国籍や民族、年齢、障害の有無、あるいは家庭責任の有無など。さまざまな人が多様な発想を持ち寄って会社に貢献をするとイメージされています。

企業組織には人生の各段階で、働く時間、働く場所、仕事の内容、仕事とそれ以外の活動のバランス