

女性の異なる価値観を活かせ

政策研究大学院大学 アカデミックフェロー

黒川 清氏

なぜ「男女平等」か？

「男女平等」という考え方は、いつ、なぜ出てきたのかというところから考えたいと思います。産業革命以降、蒸気船・蒸気機関車などの移動手段や電信・電話などの通信手段が発達して、労働力が農業から解放され、工業化が進みました。男女ともに教育の機会が増え、本を読んだり、旅行をする機会も増えました。そうして知識が広がり、世界で情報が共有されて人々が「真実」を知るようになって、人間はみな同じじゃないかという「平等意識」が生まれます。そしてそれが人権運動や男女同権運動、

アメリカの公民権運動などの「市民運動」につながっていきました。とはいえ先進国でさえもそういったことが起こったのはここ100年ほどのことで、20世紀の潮流であると言えます。

日本でも戦前、与謝野晶子や平塚らいてうといったふつふつとした女性たちが、いわゆる「大正デモクラシー」で男女平等や婦人参政権を訴えるようになり、戦後、ベアテ・シロタ・ゴードンが草案を書いた日本の憲法第24条では、「両性の平等」がはつきりと謳われました。アメリカの憲法にさえ、そのようなことは書いていないのですから、これはかなり画期的なことであると言えます。

女性の力を活かせていない日本

たとえば1960年の状況を見てみると、「大学」といういわゆる高等教育機関に行く人の割合は、日本では11%でした。中学から高等学校に行く人は半分以上。残りは中学を出て働きに行く。それが『三丁目の夕日』に描かれたような「金の卵」、農村から都市にやってきて、戦後の復興を支えた人たちです。

女性で4年制の大学に行くという人はほんの一部で、ほとんどは短大です。卒業すると「家事見習い」と履歴書には書かなくてはいいけない。そして結婚する。「家事見習い

●Kiyoshi Kurokawa | 1967年東京大学医学部医学研究科大学院。1979年UCLA医学部内科教授。1989年東京大学医学部第一内科教授。1996年東海大学教授、医学部長。2003～06年日本学術会議会長。2009年より現職。内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、日本医師会などで公的委員会委員を歴任。2011～12年国会福島原子力発電所事故調査委員会委員長を務める。



さまざまな指標に見る日本の現状

↓結婚」です。でなければ学校の先生です。銀行や会社に勤めても5年以内にちゃんと辞めているというのが、当時の女性の「正しい履歴書」です。会社に残って仕事を続けるなんてとんでもないと思われていたわけです。

戦後は世界的に、弱い者が搾取される構造はやめようというのが当たり前のパラダイムになり、国連がそれぞれの国の社会の成熟度とか、人間の能力の開発度とか、いろいろな指数を測るようになりました。義務教育は何年か、高等教育を受けている人の割合はどれくらいかなどを測る「human development index（人間開発指数）」では、日本は182カ国中10位。また、男女間格差を測る「gender-related development index（ジェンダー開発指数）」でも、男女とも97%が高等学校に行き、50%は大学に進学しますから、155カ国中14位と高いレベルにあります。ところが、男女の国会議員比率、男女の専門職比率と管理職

比率など、どれくらい女性に平等に機会を与えているかを測る「gender empowerment measure (ジ・エンパワーメント指数)」では109カ国中57位、世界経済フォーラムの「男女格差指数」でも、日本の「平等度」は135カ国中101位と、明らかに遅れています。せっかく憲法で男女平等を謳っていて、高等教育や選挙権・被選挙権などはまったく平等に扱われているにも関わらず、何故か日本の社会では女性を活用できていないのです。

日本が解決すべき課題

その理由のひとつは、日本の女性是非常に有能な人が多いにも関わらず、「女性に機会を与えていない」ということにあります。いわゆる「ガラスの天井」はこの国にも存在しますが、それを破っていく人はいません。しかし日本でそれを破るのは極めて難しい。調べてみると、女性の晩婚化が進んでいて、妊娠・出産・子育てが20代後半から30代の一番キャリアを積む時期にかかってしまう。そこにひとつの課題があります。日本は新卒一括採用で、しかも終身雇

用・年功序列なので、一度辞めるとキャリアが途絶えてしまい、再就職も難しい。いわゆる「M字カーブ」の問題です。

もうひとつは、社会制度の上でも、女性が不利になっていることです。2009年のOECDの統計では、日本の男性の育児・家事への参加時間は先進国の中で一番少ないのです。女性に育児休暇を3年与えようなどと役所が「育児は女性の役割」と決めるのではなく、男女ともに自由に育児に参加できるような社会にしてい

くべきだと思います。同じOECDの統計では、OECD諸国の中でテレビを見ている時間が一番長いのは日本の女性です。フルタイムでなくてもいいから、働きたい人は働ける社会にしていかなないと、有能な女性が家にいてテレビを見て過ごすのでは、あまりにももったいないと思いませんか？

女性の異なる価値観を活かす

男女平等が必要なもう一つの理由は、「グローバルゼーション」です。先進国では成長が止まり、成長を求め

る先進国の企業はグローバル化を進めたいと考えます。そこで重要になるのが「ガバナンス」の問題です。

世界のおカネの流れが経済を動かしますが、サービスでもモノでも、何を選んで買うかという「決定」の60%は女性が行います。家でもクルマでも、企業は女性の好みに合わせたいものを作らなければなりません。男性だけでは難しい。

また、男女では基本的な価値感が異なりますから、重役や経営陣に女性がいないと、ビジネスの方向性を間違ってしまうこともあると思います。以前、経営難のフォードのCEOがプライベートジェットで公聴会に行つて非難を浴びたことがあります。グローバル化の時代には経営にも多様性が必要で、同じ結果を出せるなら女性の方を昇進させるくらいにならないと、グローバルでは信用してもらえません。

女性のガバナンスが会社を変える

米国のゼロックスが2000年に日本円で約2兆円の赤字を出して経

営の危機に直面したことがあります。そのとき経営のトップに立ったのが、ゼロックス生え抜きのアン・マルケイヒという女性です。どうやらゼロックスのブランドを守り抜くことができるか。それを必死で考えて、ビジネスモデルを変え、わずか3年あまりで見事に立ち直らせました。彼女にそれができたのは、ゼロックスという会社を愛していたからです。

女性と男性では価値観が基本的に異なるので、女性が政治や会社のトップになるとガバナンスの価値観が違ってきます。男性は「競争」とか「肩書き」志向になりますが、女性には弱者のためとか、社会のためとか、「社会の役に立とう」という価値観です。また女性は本能的に子どもや家族のことを考えるので、経営トップになつても、従業員に目が向くのです。ゼロックスの例でも、社員と問題を正直に話し合うことから始め、社員を奮起させ、改革を進めました。いい会社にするのを大事にするので、ガバナンスも変わってきます。そしてグローバルの世界では、それがとても大事なことなのです。