

大沢 真知子 編著、日本女子大学現代女性キャリア研究所 編
『なぜ女性管理職は少ないのか』

(青弓社、2019年3月 180頁)



日本の管理職に占める女性比率は他の先進国と比較しても顕著に低い割合を示しており、その増加の割合も緩やかである。本書では、社会心理学における知見をもとに、男性中心のリーダーシップ像や女性が抱える心理的な葛藤、あるいは職場に根強い差別などが相互に関連して、女性が管理職になりたがらない状況が出現していると論じている。

本書では、ステレオタイプの脅威が語られている。それは、個人がステレオタイプに当てはめられることで、それぞれの違いや異なる潜在能力が見落とされてしまうからである。リーダーというと、男性であるというイメージが強い。しかし、実際には、リーダーには男性性だけでなく女性性も必要である。しかし、ステレオタイプによって、リーダー＝男性というイメージが出来上がってしまった結果、女性がリーダーになることがイメージされにくくなっている。

なぜステレオタイプを問い直すことが必要なのか。それは、リーダーシップが発揮できる能力には、男女差よりも個人差の方が大きいからである。伝統的な女性のイメージを社会が維持したままでは、人口の半分を占める女性の潜在能力が十分に開花され生かされない。それでは、社会が良くならない。

これからの社会は、性差を超えて、個人の違いを大切にすること、そして、誰にも才能を見出し、それを発揮できる機会が開かれていることが重要になる。

女性が管理職になりたがらない職場の要因を突き詰めてゆくと、日本の組織に好意的性差別が存在することがわかる。一見女性に優しく感じられる管理職の言動の中に、女性を男性よりも弱いものと捉え、女性を伝統的役割に押し込めようとする差別である。たとえば、女性には体力的にきつい仕事や責任の重い仕事をあえて割り振らないと言ったこともこのような差別に該当する。

本書では、このような好意的性差別がセクハラを生み出しやすい職場を作っていること。また、女性の管理職が少ないのは、男性の既得権益が侵され、男性の管理職になる確率を減少させるからであることなどが、専門家や経営者のインタビューから明らかにされている。

女性の管理職が増えることがなぜ必要なのか。それは、男性中心の日本的経営が行き詰っているからである。生産性が低迷し、競争力を失っている。そこに变革を加え、職場のイノベーションを起こすために、女性管理職が増えることが重要なのである。

