

「ガラスの地下室」からの解放 「女性活躍推進」考く最終回

男性視点を意識しながら、女性の活躍推進について論考したレポートも今回で最終回。連載中、電通の女性新入社員が過労自殺をするという悲劇も起きた。一連の論考を通じ、感じるものが多かった。特に、本稿でも触れられている「人生の幸福度」という意味を改めて考え直すことが、自分に必要だと痛感する。「どう生き方が自分の、家族の、仲間の幸せにつながっていくのか」。その問いの答えは簡単には見つけられないが、仕事が忙しくても、自問自答するだけの心の余裕は持ちたい。(編集部・53歳男性)

女性管理職の積極登用

女性の活躍推進を図っていくとき、女性管理職の積極的な登用は、男性の側から賛否両論さまざまな意見が出る課題の一つです。

2015年12月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画では、民間企業における女性の登用を促進するため、「民間企業の課長相当職に占める女性の割合を15%（14年9・2%）」、「民間企業の係長相当職に占める女性の割合を25%（14年16・2%）」という成果目標を設定しています。15年に施行した女性活躍推進法の影響も受け、女性管理職の数値目標の設定などを行い、女性管理職を積極的に登用する企業も増えてきました。

日本総合研究所が東京圏に勤務する40〜50代の男性管理職516人を対象に実施した調査（以下「調査」）によれば、女性の積極的登用に賛成する男性管理職は約9割に上っています。しかし、女性管理職の積極的登用は、男性が将来就ける管理職ポストの総数を削り、自分の上司が女性になる可能性が増えることを意味します。女性管理職の積極的登用の重要性を頭では理解していても、職場でそのような人事が行われると、納得がいかないと感じる人も多いのではないのでしょうか。

では、自由回答を設けて尋ねたところ「昇進や役職は、性別に関係なく実力で行うべき」という回答が女性の登用に賛成する人にも反対する人にも共通して含まれていました。

このことは、女性の積極的登用に賛成する男性も反対する男性もそもそも実力主義であれば納得することを意味しています。女性管理職の積極的登用は、女性優遇だという批判もありますが、家庭との両立で長時間労働を前提とした働き方ができない女性が管理職に多く登用されることになれば、人事評価制度は、自ずと成果に重点を置いた評価に変化していかざるを得ません。

本稿では、女性管理職の積極的登用をどのように捉えたらよいか、中高年男性の側にも生じるメリットを取り上げてみます。まず、一つ目は人事評価の変化について取り上げます。調査

ける女性の積極的な管理職への登用への動きは、社内の派閥闘争や年功に捉われず、実力で勝負をしたい中高年男性にとっての突破口にもなると考えられます。

孤独感強い40、50代

二つ目は、余暇時間の増加が挙げられます。女性管理職の積極的登用で、企業は優秀な女性人材の離職を防ぐために、長時間労働削減をはじめとし、在宅勤務の導入や休暇取得の促進など、働きやすい環境づくりを行わなければなりません。

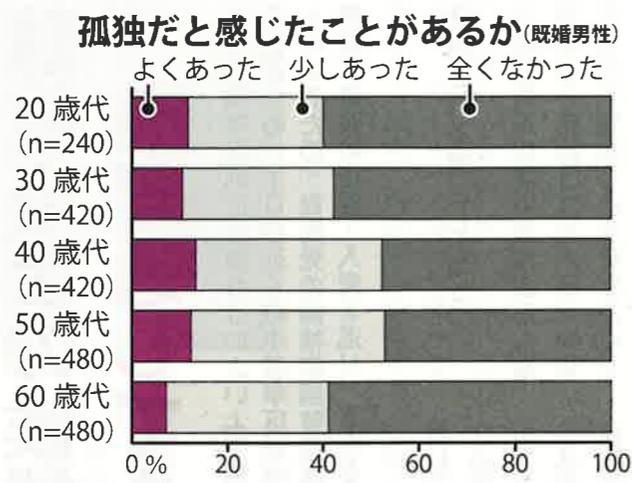
これは「いつでも、どこでも、いつまでも」というスタイルで働いてきた中高年男性にとって働く必要がなくなることを意味しています。余暇が増えることにとまどいを感じる人がいるかもしれませんが、悪いことばかりではありません。趣味や習い事、地域活動といった仕事とは関係のない時間を過ごすことができれば、職場以外の新たな人間関係を構築するきっかけになります。

男性の生きがい

内閣府「男性にとっての男女共同参画」に関する意識調査報告書（2012年）によれば、日常生活で「孤独だと感じたこと」がある（「よくあった」「少しあった」と回答した40歳代、50歳代の男性は、他の世代よりも多く、既婚者であっても半数以上に上ります（図表）。女性管理職の登用という変化を契機に、職場のことばかりに目を向けるのではなく、社外を視野に入れて行動できるようにすれば、それが結局は人生の幸福度を増すことにつながるのではないのでしょうか。

女性の活躍推進を契機に、「ガラスの地下室」に閉じ込められて

いる日本の男性が一人でも多く、平均寿命も短い状況を指摘しました。その過酷な現実を「ガラスの地下室」と表現しています。女性の活躍推進を契機に、「ガラスの地下室」に閉じ込められて



出所：内閣府「男性にとっての男女共同参画」に関する意識調査報告書（2012年）

米国内閣府「男性にとっての男女共同参画」に関する意識調査報告書（2012年）によれば、日常生活で「孤独だと感じたこと」がある（「よくあった」「少しあった」と回答した40歳代、50歳代の男性は、他の世代よりも多く、既婚者であっても半数以上に上ります（図表）。女性管理職の登用という変化を契機に、職場のことばかりに目を向けるのではなく、社外を視野に入れて行動できるようにすれば、それが結局は人生の幸福度を増すことにつながるのではないのでしょうか。

（日本総合研究所 創発戦略センター ESGアナリスト 小島 明子）