

経営者のための女性力活用塾(第1回)

男女同権なのに上司の意識はまだまだ

2016.10.26

安倍内閣は2014年10月、「すべての女性が輝く政策パッケージ」を決定し、女性の活躍を支援する姿勢を明確に打ち出しました。さらに2015年8月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を成立させ、2016年5月には「女性活躍加速のための重点方針2016」を策定するなど、「女性力」を活用する強い意欲に揺るぎはありません。

しかし、ビジネスの世界はいまだ「男社会」から脱却できていないのが現実です。それを打破し、企業経営を変える新たな力になるかどうか。 「女性力」の活用について考える連載です。まず、第1回として今、なぜ「女性力」が必要なのかを解説しましょう。

ビジネス界において、「人材育成論」は永遠のテーマです。しかしいつの時代でも、その論の根底にしているのは常に「男性社員」であり、「女性社員」に重きを置いた理論はそれほど多くはありませんでした。

「女性力の活用」や「女性の社会進出」の重要性を知りつつも、しかし現代のビジネスシーンが男性中心であることを考えると、「女性社員」を人材育成の軸とすることは非常に勇気がいることであり、必要性の観点から見ても難しかったのでしよう。

特に日本は、市場が開放されグローバルビジネスが浸透してきた現代にあってさえ、「女子どもは口を出すな」という言葉に代表されるように、いまだに「男尊女卑」「男性主権」という旧時代的な考えから脱却できていないというのが実情です。そうした社会的背景を考えると、人材育成論が男性社員中心に傾いてきたのは仕方のないことだといえます。

一方で近年、「男はこうだ」「女はこうあるべきだ」という言葉は、その内容の良い・悪いにかかわらず、触れることそのものがタブー視され、「性別や性差を口にしてはいけない」という暗黙の了解が社会全体を覆っています。

グローバル化が進んだ現代では、法律や社会的な認識にも「男女同権」が浸透し、形式的には「女性が進出しやすい社会」が完成を見せつつあるといえるかもしれません。

しかし現実を目を移してみれば、日本社会や企業はいまだにあからさまな「男社会」であり、前述の法律や認識はその事実を覆すまでに至っていない、というのが実情です。

それ故に、どんなに声高に女性力活用の重要性を説いたところで、旧世代の男性経営者たちは鼻で笑い、聞く耳を持ってはくれません。

女性力活用は会社の存続に関わる… 続きを読む