

筆者には大変尊敬する女性がいる。今年の十月に亡くなった緒方貞子さんである。緒方さんは、戦前に米国と中国で幼少期を過ごした「帰国子女」である。英語が堪能であること、国際政治学者としてのキャリアを積んでいたことに加えて、曾祖父が五・一五事件で暗殺された当時の首相（犬養毅）という名家の生まれという三拍子がそろった緒方さんに、日本政府が国連難民高等弁務官のポジション応募を打診したと聞く。六十三歳になるまで大学教員であった彼女が、弁務官としてどれほどの力を発揮するのか未知数であったが、備え持つ実力が彼女を押しも押されもしない「世界の緒方」に押し上げた。彼女の活躍があったからこそ、国際舞台での今日の日本人女性の活躍へとつながったといつてよいだろう。

さて、では日本における女性の活躍はどうであろう。近年、日本政府は、日本の近未来社会の姿として Society 5.0 なるものを提唱している。内閣府ホームページを見ると、Society 5.0 とは、「狩猟社会 (Society 1.0)」、農耕社会 (Society 2.0)、「工業社会 (Society 3.0)」、情報社会 (Society 4.0) の次に続く社会の姿であり、「サイバー空間（仮想空間）」とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会 (Society) 』であると謳っている。この Society 5.0 実現のために、取り組むべきことのひとつとして女性の活躍の促進が挙げられている。公正な社会の実現と共に、人口の半分を占める女性の労働力に期待しなければならない人口減少社会の日本にとって、言われるまでもなく、様々な場における女性の活躍は重要である。

このような状況の下、本年七月九日に本学で、上野千鶴子氏による「これから女子の生きる道」と銘打った特別講演があった（詳細については本誌掲載）。この講演から、現在の日本は日本人女性が活躍する社会とは程遠い状況であることがわかる。一九八五年

に制定された「男女雇用機会均等法」（均等法）は、名称通りに受けとれば、男女の雇用の機会が均等に行き届くよう制定された法律と考えられる。しかし、当初「募集・採用」及び「配置・昇進」は努力義務にとどまった。その後の均等法改正により、これらの性差別は禁止となったが、罰則規定はない。さらには、均等法施行前に、キャリアの道を総合職と一般職の二つに分けるコース別雇用管理制度が整った。この制度により、男女は同等なチャンスを与えられたが、結果として、一握りの女性が総合職に就いただけであり、女性の大半が占める一般職は、パートや非正規雇用の拡大により崩壊しつつある。また、一九九五年には当時の日経連が『新時代の「日本的経営」―挑戦すべき方向と具体策』を発表した。これにより、人材管理は三タイプに分かれ、本学の多くの女子学生が憧れる語学といった専門能力を活用した業務は、世にいう「派遣さん」という不安定な雇用形態となった。

政府は、二〇二〇年までに三〇パーセント以上の女性管理職をめざすという数値目標を掲げたものの、二〇一六年現在で女性が占める民間企業の課長担当職以上の割合はたった九・三パーセントである。先に挙げた国際舞台での日本人女性の活躍を思えば、この数値はあまりにお粗末である。

女性の活躍は、Society 5.0 がめざす近未来社会で重要視されているにもかかわらず、この状態では机上の空論となってしまう。理由は男性、文系は女性といった性別による学問の選択、働く女性の家事・育児負担、男女双方にのしかかる長時間勤務など、なかなか払拭できない身近なジェンダー・イシューを一つひとつ丁寧に対応していかなければ、女性の活躍は望めない。女性の活躍実現をめざすには、これらに対する行政の取り組み強化はもちろんのこと、それと同時に忘れてはならないのは、男女個々人の内に潜む根深いジェンダーバイアスを取り除く意識改革である。