

男性から見たダイバーシティ論（ご挨拶に代えて）

一般財団法人 企業活力研究所 専務理事

宮本 武史



7月1日付けで当研究所の専務理事に着任いたしました。就任早々、各種の研究会活動に参加し、官僚や企業幹部の方々のお話をお伺いするにつけ、今ほど官民一体となって成長戦略を論じ、実行に移すことが必要な時代はないと実感しています。この研究所が少しでも皆様のお役に立てるよう全力を尽くす所存ですので、末永くよろしく願いいたします。

さて、当研究所の活動の一つである「人材研究会」では、今年度、女性の活用を中心とした「ダイバーシティ」の推進について、産官学の有識者の方々に活発にご議論いただいています。

この研究会の最大の「おもしろさ」は、委員の方々のご発言が、単に個人のご見識という次元を超えて、企業社会の最大多数派である「男性」や「男社会」に対する痛烈なメッセージでもあるという点でしょう。その切り口の鮮やかさに、私も事務局としての立場を忘れ、つい聞き入ってしまいます。

○「女性で管理職になる覚悟ができていない人が少ないというが、「期待」されないのに「覚悟」は生まれにくい。」

○「女性の「経験」の幅が狭いというが、配属に当たって男女で差をつけているのは企業の方ではないか。」

たとえば、こうしたご指摘をいただくと、納得すると同時に、なぜか自分が「男性」代表として叱られているような気がして、つい下を向いてしまいます。

一方、男性はこれまで、本人の「覚悟」や「経験」にかかわらず、長時間残業を前提としたフルタイム勤務を当然のように「期待」され、有給休暇も消化しないことが美德だとされてきたような気がします。ただ、すべての男性が、24時間365日、仕事以外の関心を持たず、ひたすら役員を目指して闘っている…わけではありません。育児、教育、介護に正面から向き合っている男性もいますし、様々な時間制約、様々な価値観を抱えつつ、なお仕事上の大きな責任も受け止めたいと考える男性も多いと思います。それこそ、男性にもさまざまな多様性（ダイバーシティ）があるはずですよ。

○「「オーバータイム労働を厭わない、十数年続くフルマラソンを走り続けられる人」だけがリーダーになるべきなのだろうか。」

○「1日8時間の中で成果をあげる人こそが優秀な人材なのではないか。」

したがって、こうしたご指摘をいただくと、自ら「男性」であること、8時間で成果をあげる自信もないことを棚に上げつつ、拍手を送りたくもなります。

委員長の佐藤博樹教授（中央大学大学院戦略経営研究科）によれば、「ダイバーシティ」の推進のためには、「人材の多様性を生かすことが組織の活力や創造性を高めることに貢献する」という認識が重要とのこと。女性はもちろんですが、男性、障がい者、外国人を含め、本来多様であるべきすべての人間が、できる限り「ありのまま」自己実現を図れる企業社会が到来することを心から願うものです。