

「日経ウーマン」5月号に調査記事「女性が活躍する会社ベスト100」が載っている。日本IBMをトップに大企業の名が連なっているが、それは単に企業の社会的責任（CSR）の大きさを示しているだけではないようだ。そもそも企業とは利潤追求の組織である。そこで思い出すのが、熊本大学の講演（2007年5月18日）での日本IBM会長（当時）北城恪太郎さんのことば——「女性の人材活用は福利厚生の問題ではなく、それ自体が企業戦略である」。

企業戦略としての男女共同参画の位置づけは、21世紀を迎えての経済界の自覚的動きでもあったようだ。2002年の「日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会報告書」（日本経営者団体連盟）によれば、これまでの人事制度は、「男は仕事、女は家庭」といった性別役割意識や「皆と同じ所定労働時間は働くべき」といった発想にもとづいており、日本人男性を主な対象とした終身雇用・年功序列の画一的な人事活用であった。しかし、この発想では今後の成長は望めない。そこで強調されたのが、「多様な属性（性別、年齢、国籍など）や価値・発想をとり入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し企業の成長と個人のしあわせにつなげようとする戦略」すなわち「多様な人材を活かす戦略（ダイバーシティー）」であった。

ただ、この「多様性」は多様な属性の人材を採用すれば事足りるわけではなく、常につくり出される必要がある。資生堂副社長の岩田喜美枝さんは、熊本県男女共同参画活動交流協議会10周年記念講演（2011年4月24日）のなかで、この点に触れ、「多様性は社外で生まれる」と簡潔に表現してみせた。つまり、多様性は、職場の外での異なった生活体験と発想を持ち寄ることによって生み出される。だからこそ、組織としての新たな価値を持続的に創造するためには、男女を問わずいかにワークライフバランスを実現するかが試金石となる、と岩田さんは言う。



こうした論調は、男女共同参画に取り組む経済人に共通しているようにみえる。昨年、「男女共同参画全国都市会議 in くまもと」（2010年11月18日）で基調講演した東レ経営研究所の佐々木常夫さんも、ワークライフバランスは①社員の満足度を高めることによって企業の競争力が向上すること、②効率的な組織になり生産性が向上すること、③いい人を惹きつけ有能な人材が確保できることにむすびつくとする。北城さん、岩田さん、佐々木さん、異口同音に、男女共同参画やワークライフバランスの取り組みは、業務全般の見直し・改善を意味し、組織としてのマネジメント能力が試されている、と指摘する。佐々木さんによれば、残業や休日出勤の問題は、個々の職員の問題ではなく、管理職のマネジメント能力の欠如の端的な表れである。

熊本大学においても、仕事と生活の調和のための改善行動

指針（2009年3月27日学長裁定）が定められ、周知・啓発がはかられている。が、こうした取り組みが、単に個々の大学構成員の意識レベルの問題を超えた、組織戦略、経営戦略の根幹にかかわる課題であることをもっと自覚する必要があるだろう。

「男女共同参画社会」というと、「女性の問題」としてしか理解しない人もいまだに多い。確かに、男女平等はそれ自体として追及すべき価値基準であり、現状では、女性を対象にしたポジティブアクションが不可欠である。しかしながら、男女共同参画社会基本法「前文」にあるように、男女共同参画社会の形成が社会経済的変化への対応という、極めて戦略的な発想のもとに位置づけられている点を忘れるわけにはいかない。「男女共同参画」は「組織のあり方」、「経営のあり方」を改めて問う課題だといえよう。