

2021.1

vol.3



Diversity & Inclusion

～ “いのちのつながり”に貢献する医療、研究のために～

Message

ダイバーシティ推進は組織にも社会にもメリットあり

「女性が活躍する社会」というテーマが大きく掲げられて以来10年以上経過しているにもかかわらず、相変わらず管理職の女性の数は少ないのが現状です。経済への参加機会や参加度、健康と生存、教育達成度、政治的エンパワーメントなどを指標に出されるジェンダーギャップ指数は、2019年度は世界153カ国中121位で前年より後退しました。初等教育や保健分野では平等にもかかわらず、政治・経済への参画が著しく不平等という状況は全く改善されないまま。世界の中で出遅れた感のある日本ですが、問題はこうした状況が問題だととらえていない人が多いことでしょう。

企業の管理職だけではなく、大学や研究機関でも管理職になる女性の数は少ない状態です。女性が管理職なることをめぐっては、ネガティブで根拠のないさまざまな情報があふれているのも相変わらずです。例えば「女王蜂症候群」。1970年代注目されましたが、女性は管理職になると後輩の女性を蹴落として自分だけが君臨する傾向があるとされているものです。「女の敵は女」という内容のドラマもよく見かけます。

女性の管理職は少ないので注目される機会が多く、その注目された一人がたまたま後輩女性を蹴落とすようなことが起こると、「だから“女性管理職”は女王蜂」というレッテルを貼ってしまうことになるのでしょう。男性の管理職はたくさんいるので、その中に後輩を蹴落とす男性管理職がいても「男性上司は後輩を蹴落とす」ということにはなりません。出世争いをする男性たちを見るのも日常的ですが、後輩を

蹴落としたり、出世を妨害して怪文書を飛ばしたりする男性がいても、それはその男性個人の問題となり、「あの人」はボス猿だねなどといわれます。つまり、女性管理職は数が少ないために、そのような資質を持つ人が一人でもいると、すべてがそうだと



日本医科大学
特任教授 海原 純子

レッテル貼りをされやすく、個人の資質としてではなく「女性全体」の問題としてとらえられてしまう。統計的には根拠のない推測が独り歩きしているといえるでしょう。

実際、アメリカのメリーランド大学の教授が20年にわたり女王蜂症候群の検証を行ったところ、ダイバーシティが進んだ企業で女性がCEOに就いている場合、男性がCEOに就いている企業よりも女性が上級管理職に就く割合が高かったそうです。

日本の場合、かつての男女役割分担意識から抜けられない人がいまだに多く、このことが若い世代に心理的なストレスを与えていることもしばしばです。女性が継続して働き、能力や技術を向上させていくことは、組織にとっても、社会にとっても大事なことです。そのために物理的な支援はもちろん、それだけではなく、情報による支援・心理的支援を進めることが必要でしょう。