

優秀な女性の選択肢に

もう20年近く前のことになる。

ある新聞社に依頼されて、東京都内で外資系の金融機関の中堅の職員を対象にセミナーをした。外資系金融機関の職員とはいっても半分以上は日本人である。ただ、外国の人も多くいるので、セミナーは英語で行うことになっていた。セミナー会場には100人以上の参加者が来ていた。そこで非常に印象的であったのは、日本人の参加者については女性の方が多いということだ。今でもその傾向は残っているが、当時は今以上に、私の講演会に来るのは大半が男性

伊藤 元重 機構大教授 伊藤 元重 機構大教授 伊藤 元重 機構大教授

である。それも市民向けの講演ならまだしも、ビジネス向けの講演は大半が男性であった。銀行はそれだけ男社会だったのだろう。

なぜ、外資系の金融機関のセミナーでは日本人の女性が多いのだろうか。英語でのセミナーでも、積極的に質問をしてくる。セミナー

外資系企業が日本を変える

の主催者であった新聞社の方の解釈は次のようなものであった。当時はまだ外資系の金融機関

は、今ほど、日本で認知度が高くなかった。優秀な男性を採用しようとしても、なかなかうまくいかなかったようだ。外資系金融機関にとっては、男性でも女性でも構わなかった。結果的には、

優秀な人材を採用しようとする と、どうしても女性が多くなるといつのだ。

女性の側でも外資系の金融機関にいく理由があった。名門の大学を出た女性でも、日本の企業に入ると、男性に比べて差別されると目に見えない差別なかもしれな

いが、何となく同期の男性にくらべて、自分の将来のキャリアは限られていくように感じられる。

そこで会社を飛び出す。当面はキャリアアップのために、米国のビジネススクールに入る人も多くいる。米国でMBAを取得して帰国して採用されるのが、外資系の金融機関であったといふのだ。

私自身、大学の教員として同じようなことを感じていた。東大には優秀な女子学生が多くなる。しかし、当時は彼女たちも職場で目

にみえない限界を感じていたようだ。そうした先輩の話もあるのか、女子学生の方が積極的に外資系企業の門を叩く傾向があった。また、日本の企業に就職した

のに、数年して辞めて、米国のビジネススクールなどに留学する女性も多かった。

人材確保の競争 活性化

安倍内閣の下で、外国からの企業投資をどう拡大させるのか、というところが熱心に議論されている。海外の企業が日本に来ることの意味はいろいろあるが、私は異質のものが日本の社会に入ってく

ることの意義を評価したいと考えている。外資系の金融機関が大半として日本に入ってきたことは、日本の若者、とりわけ女性の雇用機会に大きな変化をもたらした。

日本の企業村だけの社会であったら、いまでも多くの優秀な女性があくすぶっていたかもしれない。外資系の企業が日本の雇用に風穴を開ければ、日本の企業ものんびりはしていらなくなる。優秀な人材をとるため、外資系企業に対

抗しなければならぬからだ。残念ながら、日本にはまだ外資系企業の数が少なすぎるように思う。それだけ日本の企業社会はまだ閉鎖的なものかもしれない。対内直接投資を倍増するという政策は、日本の企業社会や労働市場を大きく変える力ともなるはずだ。

*この記事は静岡新聞社編集局調査部の許諾を得て転載しています。