

## キャリアハンティング～ジェネレーションギャップとジェンダーギャップ～ マキシ・ケイ（アメリカ）

### ジェネレーションギャップ

アメリカの現役世代が仕事に求める主な要素としては、柔軟性、上昇志向、ワーク・ライフ・バランスが挙げられます。人気の高い産業はテクノロジー、ビジネス、医療サービスなどですが、特にテクノロジーやビジネスの分野においては、グローバル化による海外との提携の機運が一層高まりを見せています。そのため、物理的な距離や時差などの関係で、アメリカでは仕事上の関係にも変化が見られるようになりました。例えば、多くの産業分野において、電子メールやテレビ会議は業務を行う上で必須となっています。このような側面と、今の世代の仕事に対する展望とが相まって、被雇用者と経営側との双方に柔軟性が求められており、またそれが可能となっています。また、このような状況は、ジェンダー平等の実現にも大きな影響を与えています。

さらに、アメリカでは転職を繰り返すジョブホッピングが当たり前になっています。労働統計局によると、50代前半の労働者は、18歳から44歳までの間に平均で11の職に就いています。今やネットワークという言葉が盛んに用いられており、絶え間なく進化する技術によってネットワークの形成が以前より容易になっています。例えば、LinkedInのような仕事上のネットワーク構築に特化したソーシャルメディア・プラットフォームも存在します。最近、就職活動中の大学生に対するアドバイスとしてよく耳にするのは、「人脈が全て」という言葉です。

### ジェンダー・ステレオタイプ

過去の世代は、男性が「一家の大黒柱」として収入を得る一方、女性は専業主婦として家事全般を担い、子育ての責任も一手に引き受けるのが普通だと考える傾向にありました。このようなジェンダー・ステレオタイプは、女性のエンパワーメントが進むにつれ、徐々に消え去りつつあります。

英語の諺に「You can't have your cake and eat it, too. (二つのことを同時に得ることはできない)」というものがあります。これは、どちらか一方を選ばなければならない状況を指しており、女性の場合、仕事を持ちながら子育てをすることの困難さを表す比喻として、しばしば用いられます。しかし、今日では「You can have your cake and eat it, too. (両方とも同時に得ることができる)」と肯定形で使われているのをよく耳にします。フォーブス誌によると、ロースクールの学生全体に占める女性の割合は、1963年の4%から2012年の44%に増加しており、同じくメディカルスクールにおける割合は6%から49%に増加しています。このように、アメリカでは女性の参画が本格化し勢いを増してはいますが、ジェンダー平等を実現するためには更なる取り組みが必要です。

## ジェンダー平等に向けて

より多くの女性が社会進出を果たし、管理職や役員に就くようになったことは、女性がキャリアを持つという新たなスタンダードの推進力となっています。Facebook社の最高執行責任者（COO）であるシェリル・サンドバーグ氏は、ハーバード・ビジネススクールを卒業し、著書『Lean In』を上梓していますが、彼女のような経営幹部レベルの女性役員たちの存在は、女性がキャリアを切り拓く上でのロールモデルとなっています。

アメリカではワーク・ライフ・バランスが重要視されており、男女を問わず仕事をする上で生活との調和を求めています。しかし多くの場合、育児の責任の大半はいまだに女性が担っているため、男性よりも女性の方がより柔軟性を求める傾向にあります。私は今20代半ばで、キャリアを積みながらいつかは家庭を築きたいと思っていますが、柔軟性という点においても、テレワークは私が仕事に求める重要な条件です。

フォーブス誌によると、女性が最も高い収入を得られる分野は医療、ビジネス、コンピュータサイエンスです。実際、女性はこれらの分野において年収10万ドル以上を得ることが可能です。しかし、同じ職業の男女を比較した統計では、女性の収入は男性の82%にすぎません。エンジニアリングやハードサイエンスなどの分野の職業では、いまだに男性が多数を占めている一方で、看護や介護の仕事の大半は女性が担っています。

このような不平等はいまだに存在しますが、社会は正しい方向へと向かっており、エンパワメントによってキャリアと家庭を両立させ、職場における意識の変革を実現できると感じている女性が増えています。また、女性のエンパワメントは女性だけの問題ではありません。男性の問題でもあるのです。それは、男性が家事や育児の責任を分担してくれない限り、女性は家庭の内と外で成功するための自由や時間を手に入れることができないからです。男女双方が、互いの目標に対する認識を高めることが必要です。相手への敬意や譲歩、雇用者側の理解の深化、労働環境の変革などがあってこそ、真のジェンダー平等は実現可能なのです。