

職場におけるガールパワー（女性の自立）：凍りついた理想？ グロリア・アリーニ（インドネシア）

最近、ディズニーの新作映画『アナと雪の女王』（原題：Frozen）を映画館で見ました。世界中がこの魔法の冬物語に魅了されていますが、私もすぐにその魅力に引き込まれました。この映画はディズニーの中でも画期的な作品です。それは記録的な興行成績を収めているという意味だけでなく、より重要なのは、いかにもディズニーらしい典型的なおとぎ話を大胆に覆したという点においてです。

これまでのディズニー映画に登場する古典的なプリンセスは、窮地に追い込まれる中で王子様の真実の愛（true love）によって救われるのを待つ乙女、という受動的な人物として描かれてきました。しかし『アナと雪の女王』は、真の自分（true self）を模索し、自らが生まれ持った強さを受け入れていくという、若い女性たちの物語です。主人公は少女の頃、本当の自分を「隠し、感情を抑え、演じ切る」ように常に言われて育ち、もがき苦しんできました。これは、彼女が持つ特殊な能力を、他人から非難されるのを恐れたためです。この苦悩は、家父長制社会において女性が常にさらされている精神的な戦いと、相通じるものがあります。主人公はついにこの抑圧に抵抗し、山頂でその想いをミュージカルナンバーに乗せて歌い上げます。これは、全てのフェミニストにとっての勝利の瞬間でもあります。

Let it go, let it go

Can't hold it back anymore

Let it go, let it go

Turn away and slam the door

I don't care what they're going to say

Let the storm rage on

The cold never bothered me anyway

（日本語歌詞：

ありのままの 姿見せるのよ

ありのままの 自分になるの

何も恐くない

風よ吹け

少しも寒くないわ)

この歌詞は 25 カ国の言語に翻訳され、多くの国でヒットチャートの上位にランキングされているという点も、注目されます。

家父長制の世界は、ついにフェミニズムを受け入れたのでしょうか。

この映画を観た 1 週間後、私の女性の友人が職場で年に 1 度の勤務評価を受けました。そこで彼女が注意されたのは、職場での「強引さ」を少し抑えるようにということでした。彼女は地元中小企業に勤務していますが、そこで模範とされるリーダーとしての振る舞い

方は、耳に心地良い物言い、優しい笑顔、丁寧な態度の奥に毅然さを示すこととされています。陰のある言い方や強い口調の E メールは、特に女性管理職の場合、高圧的で失礼な印象を与える可能性があるそうです。

ジョン・ネフィンジャーとマシュー・コフォートは、著書『Compelling People』(2013年)の中で、「リーダーは2つの資質によって決まる。それは強さと温かみだ」としています。基本的に、強い人は尊敬を集め、温かい人は人気を集めます。全てのリーダーをこの2つの面で判断すると、女性は男性よりも低い評価を得ます。アジアの女性は、恐らく最悪の評価を得るのではないのでしょうか。

シェリル・サンドバーグ (facebook 社 COO) やマリッサ・メイヤー (Yahoo!社 CEO) がそうであったように、いまだにジェンダーステレオタイプに縛られている女性プロフェッショナルが多数います。彼女たちには職場で人材を育て、思いやりを持ち、人を上手く扱うことが求められています。これらは全て肯定的な性質ですが、固定的で一次的にしか捉えられていません。より強さを主張する女性たちは、横柄で冷たく、一緒に仕事をし難いと受け止められます。おかしなことに、こういった女性に対するモラルの取り締りは、男性と同様に女性からも受けるのです。

では、そうすると次に何が起きるのでしょうか。キャリアウーマンの中には、これに対抗して同僚への不満を、嫌味なやり方でカモフラージュさせて表現する人もいます。噂話をするのもその1つです。また、いつも肯定的に聞こえることを言いながら、実はその行間に巧みに批判を忍ばせて、他の人にその隠された意味を解釈させたりもするのです。また中には、質問と見せかけて指示を出す女性もいます。これは、声を荒げるような言い方は激しすぎると受け止められるため、男性上司だけのものとなっているからです。例えば、男性は「報告書を今日提出してくれ。」というような言い方をよくしますが、女性は「報告書の提出を急ぐよう検討してもらえないかしら。できれば今日中に。」というような言い回しをします。また最悪の場合、人を巧みに操ろうとする女性上司もいます。

このようなやり方で、効果は上がるのでしょうか。答えはノーです。では人格として好ましい特性と言えるのでしょうか。明らかに違います。シンガポールで最近行われた調査結果によると、女性上司を支持する人の割合はかなり低く、回答者の33%は男性上司の下で働く方が良いとする一方、女性上司の方が良いとする回答者はわずか8%でした。(Job Central Survey 2013)

それでは、女性はなぜそのような受動攻撃型のリーダーシップのスタイルをとり続けるのでしょうか。『アナと雪の女王』に話を戻すと、明らかに女性は今もなお「冷たさ」に文字通り悩まされています。特に「女性は冷たく感情のない生き物だ」という認識に煩わされており、そのような性質は、アジア社会の調和を求める理想においては御法度とされています。実際、私たちのどれ程が本当に「ありのまま」でいることができ、「少しも寒くない(冷たさなど気にならない)」と言えるのでしょうか。

ただし、ここで注意しておきたいのは、これは全てに当てはまる見解ではないということ

です。私はこれまで多くの女性上司と仕事をしてきましたが、それぞれがトーンの微妙に異なる強さと温かみを持ち合わせていました。また強さと温かみの間に線引きをすることができ、それによってリーダーシップに独自色を打ち出している女性の同僚に、私は尊敬の念をいただけてきました。しかし悲しいことに、いまだに受動攻撃型の女性リーダーの方が大多数を占めています。特にアジアでは、礼儀正しさを重んじる文化ゆえに、時には二枚舌を使うことが必要となるのでしょうか。

明らかに、アジアの国々の職場におけるジェンダー平等のさらなる推進のためには、もっと努力する必要があります。私たちが目指しているのは単なる男女の雇用機会の均等だけではありません。同じように重要なのは、昔からのジェンダーステレオタイプから来る微妙な社会的制裁を無くしてしまうことです。特にアジアの女性は、自らの強さを心から称えるべきで、時代遅れの控えめな女性らしさを守るよう自分を追い込み過ぎないようにすべきです。それが実現する時まで、ガールパワーはディズニーのおとぎ話の世界だけにとどまってしまうのではないのでしょうか。