

【目的と方法】 来たるジェンダー・フリー社会にあっては、企業組織の性别人事管理が改廃を余儀なくされることは自明である。では、それに代わる組織運営方法ないし志向すべき管理モデルは何だろうか。ベイリン(L. Bailyn)の著書(Breaking the Mold: Women, Men, and the Time in the New Corporate World, The Free Press, 1993)は、この問いに一つの答を提出するのみならず、生活経営のあり方にもヒントを提示しているように思われる。そこで、本著を読み解くことによって、その意図を汲み取り、今後の企業管理並びに生活経営を展望してみたいと考える。(なお、ベイリンは、MITスローンスクール教授で経営コンサルタントであり、隣のE. H. シャイン・キャリア研究の巨匠とされる「キャリア・ダイナミクス」の著者に与えた影響も少なくない。) 【結果】 (1)まず、性別分業を残存させる米国社会の根は、公私2生活領域での分離にあると捉える。(2)その見方を抛り所として組織運営上の問題点の本質を喝破し、また、英国、スウェーデンとの比較を試みて、目指すべき方向をスウェーデン型に近いと打ち出す。(3)労使双方に対し、「キャリアの成功」に関する基準の再考を求める。すなわち、組織において人はとかく、家庭からの後方支援で初めて可能となる直線コースを基準として、本来なら私生活で費やすべき時間と労力までも仕事(公領域)に傾注するよう仕向けられがちだが、「真の成功」とは公私のバランスがとれてこそそのものではないか。雇主側もそれを目標に従業員支援を行うべきなのではないか、と。(4)バランスのとり方は各人各様であるから、結果として近未来の組織にはさまざまなライフスタイルが共存し、それらへの個別対応を通じてよりよい運営の仕方が学び取られる、つまり「多様性からの学習」が行われることになる。