

片山善博さん講演会

社会も家族も 幸せにする秘訣

男女共同参画は社会のノーマライゼーション



7月17日に開催したエセナフォーラム。初日は鳥取県知事として活躍された片山善博さんの講演会でした。日本はこれまで人材の育成をおろそかにしてきたと始まった片山さんの話は、まさに男女共同参画を行政に活かした取り組みでした。

◆次の社会を担う人を育てる教育を◆

私のライフワークは地方自治です。慶応大学法学部政治学科で地方自治論を担当しています。学生を教えていると思うのは、今の学生は昔に比べて本を読まない、勉強をしないわけではありません。非常に有益な本を選んで、「この本はこういう意味で重要だから、こういう観点から読んでみよう」と動機づけをしてあげると、本当に良く読みます。動機づけ、きっかけづくりは、本来はもっと小さい時に、家庭や初等教育、中等教育でなされておくべきことです。

ですから、私が大学でやっていることは、一人一人の学生が自立するのを助け、サポートすることです。何でも教え込んで、上から叩き込むやり方もありますが、自分の受けてきた教育を振り返ってみると、自主的にいろいろ考えて取り組んでいく意欲が必要です。自分で考えて自分で行動するという自立に結びつけてあげるのが、教育の一番重要なことだと思います。



◆社会の正常化は自立が鍵◆

今日のテーマは、「男女共同参画は社会のノーマライゼーション」です。ノーマライゼーションの意味は正常化です。正常でないのはアブノーマル。社会がアブノーマルなら、それをノーマライズする、正常化する。男女共同参画は、社会を正常化することです。

男女共同参画は男性も女性も、一人一人の人が自立するところから始まります。社会の構成員が全く自立しないで、主体性がない時に、いくら男女共同参画だと言っても、社会はノーマライズしません。

自立は、個人にも地域や自治体にも言えます。鳥取県知事時代の一番大きなテーマは、「鳥取県はもっと自立しよう」でした。県も地域も住んでいる人も一人一人が自立しようということでした。いろいろな異論反論がありました。「知事は自立、自立と言うけれど、国から自立できるわけがない」と言われました。「税金が少なく、

税金の倍以上の交付金をもらっているのに、自立できない」という反論です。「自立する」とは、自分のことは自分で全部する、金銭的にも身の回りのことも人の世話にならないことを言うわけではありません。自立には2つの意味があります。

1つ目は自分で判断できることです。一人一人が自ら考えて、自ら判断する能力を持って、自分で決定できることです。人の世話になってもいい。仕事を失えば、何らかの経済的支援を受けてもいい。税金の少ない県だったら、国の支援を受けてもいい。ただ、自分で判断し、自分で物事を決められる、自分で選択できることが重要です。

2つ目は、一人一人が自分の能力を最大限に引き出して、自己実現と社会貢献することができることです。自分の能力を引き出すチャンスが与えられているかということです。支援を受けているかいないかは、本質的な問題ではありません。

男女共同参画社会は、男性も女性も自分の人生について自分で選択できる、自分で道を切り開いていけるチャンスが与えられている、自分の能力を最大限に引き出すことが可能である社会です。男性に生まれたからこ、女性に生まれたから選択の余地が非常に狭い社会は、自立した社会ではありません。



◆自立が阻害される社会は不公正◆

自分ではきちんと勉強し、努力し、知識も蓄えて、仕事ができる能力を養ってきたはずなのに、女性だからダメというのは、悔しい。男性はあまりそういう意味での悔しさは感じていません。

個人が、特に女性が自立することを阻まれて、生き生きとできない社会は良くない、不公正です。能力が十分に発揮できない。能力があるのに、女性だから、その能力に見合った仕事を与えられないことは、社会にとってもすごい損失です。男性も女性も、産業面でも役所でも地域社会でも、一人一人の人が持っている能力

を発揮してくれれば、社会は良くなるはずですが。「あなたは女だから、そういう仕事には就けない」では、能力を発揮する余地はなくなってしまいます。



◆政策決定過程に男性も女性も必要◆

役所はサービス産業、役務の提供です。市民の半分は男性、半分は女性です。役所が政策を決めていく政策決定過程に、どういう人が関わって、どういうやり方で決めていくのかはとても大事です。知事、議会、審議会、職員など政策決定に携わるところを点検してみる必要があります。

知事は一人ですから、どちらかになりますが、議会は複数いるので、男女半々にできます。行政にはいろいろな審議会があります。審議会は専門家や現場の当事者から意見を聞かせていただいて、政策に反映させるのが使命です。そこで、審議会の委員を選ぶ時、男性と女性をどちらも4割を下回らないようにする4割条項を作りました。これには職員から猛反対がありました。「そんなことを言われたら委員が任命できない、適当なふさわしい人がいない」と言われました。しかし、だいたい1年半で4割条項を満たすようになりました。ですから、その気にさえなれば、できます。

唯一の例外は防災会議です。法律で構成員が知事、警察本部長、気象台長、経済産業局長、地方整備局長と決まっています。それらの職にある人はほとんど男性ですから、女性を入れようとしても無理です。防災会議は、大災害があった時に、何をしなければいけないかを議論する会議です。被害を受ける住民は男性も女性もいます。男女共同参画にしようと言いつつ、多少変わりました。それ以外の審議会の場合には、高齢の男性ばかりだった会議に老若男女、若い人も大勢入りました。女性が半分ほど入ると、提言の内容が全然違ってきます。



◆作られる能力差の解消を◆

組織の中で、非常に重要な機能を果たしている中枢部は、人事や予算を作る場所です。その職員がみんな男性では、住民の課題にあった仕事はできません。私が知事になった時に、鳥取県の財政課には30人くらい職員がいました。女性は一人、仕事は予算を作るのではなく、庶務でした。

男性も女性も試験に受かって、役所に入ります。男性は税務課で税の仕事、道路課では道路行政を、福祉課では社会福祉を勉強します。いろいろな部署を回って、知識もネットワークも蓄えられます。ところが、女性はいつも庶務です。庶務の仕事は、給与や旅費の計算、出勤簿の整理など非常に重要な仕事です。しかし、税務課でも道路課でも財政課でも、どこへ行っても庶務です。20年経つと、庶務の大ベテランになります。しかし、庶務以外のことはできません。20年経って、男

性職員と女性職員を比べると、どちらが管理職に向いているか、明らかに男性の方が向いています。やはり、男性は仕事ができる、役職は男性が向いているという話になります。こういうのを、作られた能力差といえます。

私は、男女とも庶務をやるし、庶務以外のこともやるように人事を変えました。財政課の予算を担当する職員を、男女共同参画にしました。最初から半々は難しいので、女性を3割入れることにしました。財政課の仕事は、11月くらいから徹夜徹夜の連続です。そういう労働慣行を前提にしたら、女性は無理です。特に子育て中の女性は絶対に無理です。しかもそういう労働は、家庭にもものすごく犠牲を強いています。家庭は地域に支えられています。本当は地域活動も、町内活動や隣り近所との接触もやらなければいけないのに、家庭の中に父親不在で、できません。それはアブノーマルです。女性が勤まらない職場は、本来ノーマルではないのです。



◆体験で変わる固定観念◆

財政課の仕事が減らし、人を増やし、徹夜しなくてもいいようにし、その上で女性を投入しました。そうすると子育て中の人も、ちゃんと勤めてくれました。予算の質も変わり、非常にいい予算ができました。最初は内外から反発がありました。各部の課長さんは、予算を作るため、財政課に頼みに行かなければいけない。その相手が女性では頼みにくい、それが耐えがたいような人がいました。女性のところに頭を下げるに行くことに、ものすごい抵抗感があつたみたいです。

でも、頼みに行かないと予算が作れないので、頼みに行くわけです。頼みに行ったら、ちゃんとテキパキと処理してくれる。つくべきものはつくし、つかないものはつかない、という経験を何回かしますと、偏見がとれてきます。偏見を取ったり、男女の固定的役割観念を取り除いたりするのは、理屈も必要ですけど、自分でやってみて体で覚えることが手っ取り早いと思いました。苦情を言っていた人も、すぐに言わなくなりました。

鳥取県庁の中の男女の固定的役割観念はかなり減りました。中枢部を変えることで、組織全体の意識が変わると思いました。知事の日程調整するのは秘書課です。これがまた、男性中心の職場でした。職員の構成は男性が5人、女性が1人でした。女性の仕事は電話受付とお茶出しです。そこで、男女半々にしました。それでいいと思っていたら、全然ダメでした。男性と女性がいると、男性にしか相談しません。男性が全員出払っていると、今日は誰もいないのかと言って帰って行く。要するに、知事の日程調整は男性にしかできない、男性に頼むという固定的役割観念、偏見があつたのです。それで私は、6人全部を女性にしました。後で各課の課長さんに聞いたら、嫌だったそうです。ものすごい

違和感があったって。ところが、しばらくすると、それが当たり前になってきて、偏見が解消されていきます。これも理屈よりも体で覚えるわけです。



◆男女共同参画で社会のノーマライゼーション◆

市民である老若男女の皆さんのために、どういう仕事が必要かを最終的に決めるのは議会です。その議会が老若男女の構成になっていなくて、老男の議会になっている問題もあります。老若男女の課題は多種多様です。老の皆さんの課題は、福祉や健康医療です。若者は子育てや教育が課題になります。男性、女性でも課題は違います。その各層がまんべんなく議会に代表されていると、議場でいろいろな課題が出てきます。ところが、議会が老男だけだと、子育てや教育が疎かになります。政策決定過程で一番重要な議会の男女共同参画が必要です。

さて、家庭では男女共同参画ができていますか？ もう一つの観点でいうと、女性が外に出て働くという事は、外で一人前の仕事を要求されます。家庭の中で、地域で、時間を過ごすゆとりがありますか？ 夜中に帰ってくるのが当たり前は、アブノーマルです。家庭の中では相変わらず、育児家事は全部女性がやるとすると、二重苦です。

今のような時代になると、今度は逆に男性が家庭の中での役割をちゃんと果たさなければいけない。家事育児も、地域社会との関わり、町内会の関係、隣り近所の関わりも全部女性の仕事というのでは、やはりいけない。そこを変えなければいけないのですが、今の日本の多くの職場は、それがなかなか実行できない仕組みになっています。



最近面白いのは、女性の能力を使わないとなかなか伸びない、逆に言うと、女性の能力を使った企業が伸びるという傾向が出てきました。女性の能力を活用するという面で進むのと、もう一つは男性の働き方を変えるという面で、変わってきています。男性も育児休業が取れますが、たったの1.7%です。

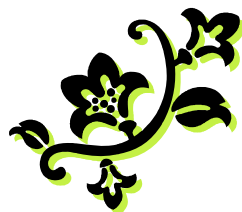
子どもが産まれるというのは、一家の一大事です。その時に仕事を優先して、家庭のことを省みられない、ないがしろにせざるを得ない社会はノーマルではない。少なくとも1か月、最低でも2週間くらいは育児休業を取って欲しい。風邪をひいたり、事故があっても、職場はちゃんと回っています。家庭の一大事があるときは、家庭に専念できる意識と環境を作っていくことが大事です。(まとも 田中きょうこ)



●DV防止サポートセミナー「～夫や恋人の暴力から“大切な人”を守るために、今すぐできる10のこと～」(全2回)

日時	タイトル	内容	講師
11/29日(月) 13:30～15:30	DVの問題を知る	DVの現状や男女の行動や意識などワークを通して学び、なぜ被害にあうのか、また加害者になるのか、その背景などについて考える。	アウェア
12/6日(月) 13:30～15:30	支援できること	DVが起る要因を具体的に掘り下げて学び、相談時などの対応方法や、最近の加害者傾向、法的な措置などについて学ぶ。	アウェア

募集:女性のみ25名(申込先着順)、1回のみ応募、匿名、当日参加可(空席があれば)
参加費:無料
※保育付:1歳以上未就学児15人。保育料一人1回500円
申込:FAX、メール(携帯可) 受付返信が必要ない場合はその旨を明記してください。
①座名、②〒住所、③名前(ふりがな)匿名可、④年齢、⑤電話番号、
⑥保育希望の場合は、子どもの名前(ふりがな)、月齢、
保育資料送付のためにFAXまたはメールアドレスを明記。



エセナおおた映画会
秘密をかかえる母と真実に向き合う娘の再生と希望の物語
「サラエボの花」
12月5日(日) 13:30～15:30
エセナおおた多目的ホール

申込受付は
10月25日より

大田区立男女平等推進センター「エセナおおた」
〒143-0016 東京都大田区大森北4-16-4
電話 03-3766-6587 03-3766-4586
FAX 03-5764-0604
e-mail escena@escenaota.jp
HP URL http://www.escenaota.jp/
メルマガ escenaotamail@yahoo.co.jp
指定管理者 NPO法人 男女共同参画おおた

「INFORMATION エセナおおた」の発行はNPO法人 男女共同参画おおたが区の補助を受けて実施しています。



INFORMATION **エセナおおた**

第34号

平成22年9月15日

中面:片山善博さん講演会

「男女共同参画は社会の正常化～社会も家族も幸せにする秘訣～」

発行:大田区立男女平等推進センター「エセナおおた」

女性差別撤廃 日本の現状と課題

めざすのは男性も女性も生きやすい社会

女子差別撤廃条約が1979年の国連総会で採択されてから30年あまりが経ちました。日本は1985年に条約を批准しましたが、この間、国内の女性をめぐる状況はどのように変化したのでしょうか。

女子差別撤廃条約は、女性の人権や地位の向上を願い、あらゆる場面における男女平等をめざしています。

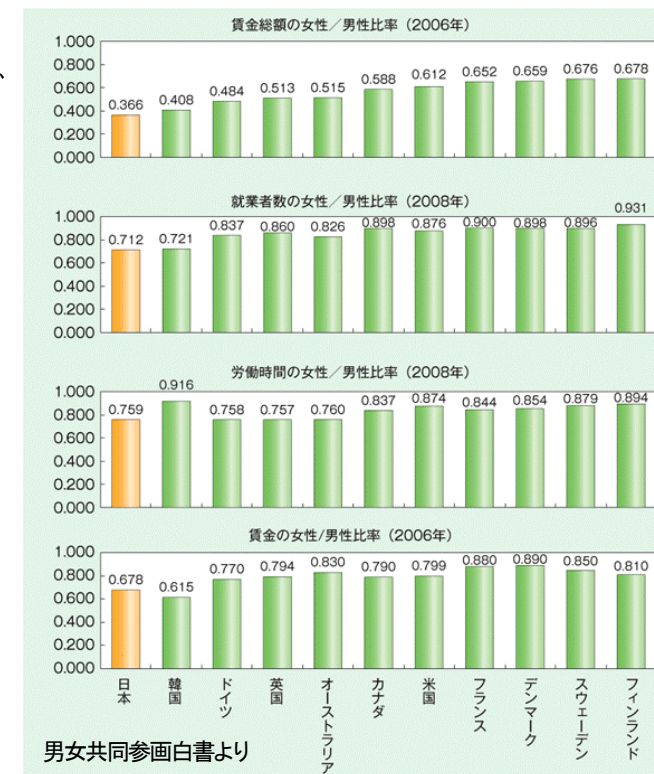
国内法が条約の内容とかけ離れていては批准することができません。そこで、日本は男女雇用機会均等法の制定、家庭科の男女共修、国籍法の改正を行いました。

条約を批准した国は国内の女性差別解消の実態を、定期的に国連の女子差別撤廃委員会(CEDAW)に報告する義務があります。2009年8月、日本政府が提出した報告書に対して、委員会の見解が発表されました。国籍法の改正、障害者自立支援法の施行、高齢者虐待防止法の制定などは評価されましたが、取り組みの不十分さも多く指摘されました。特に、2003年に委員会から出された勧告への取り組みが、まだ不十分であると、改めて強く指摘されています。

その一つは労働市場における女性の状況と賃金差別です。条約では、結果として差別になる間接的な行為も差別とみなし、禁止しています。妊娠を上司に告げると、通勤に片道2時間もかかる職場に異動させられ、泣く泣く仕事を辞めた女性がいま

す。このように、妊娠や出産で働き続けることができないのは、間接的な差別に当たります。

平成22年版男女共同参画白書によると、働く女性の割合は男性より低く、一生涯に得る賃金にもおのずと男女差が生じています。また、子育てが一段落し、再び働く場合は、パートタイムなどの短時間労働に従事するケースが多く、どうしても賃金は低く



なります。同じ正社員でも、男性の給与水準を100としたとき、女性は67.8と、男女間の賃金差は大きく開いています。先進諸国と比較すると、日本には多くの男女差別があることがわかります。

また、女性差別の定義が国内法に規定されていないこと、婚姻最低年齢が男女によって異なること、女性のみ6カ月の再婚禁止期間が課せられていること、選択的夫婦別姓制度が採用されていないこと、民法その他法規における婚外子差別などに対しても、早急な対策を

たてるように勧告されています。女性の地位向上や男女共同参画社会の実現に向けて、これらの問題を政府が政策として取り組むことと同時に、私たち一人ひとりが、身近にある差別に敏感になり、それらの差別をなくすために、できることは何かを考えていく必要があります。(斉藤美保)