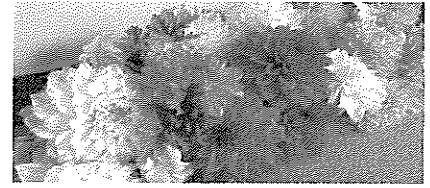


1 日目

基調報告 【秋田県民会館】

「男女共同参画施策の現状と今後の課題について」

内閣府男女共同参画局長 武川 恵子



施策の現状と今後の課題ということでご報告をさせていただきます。

世界経済フォーラムから毎年公表になるジェンダーギャップ指数が、144 カ国中 111 位と、前年から 10 位も下がってしまった。色々な女性活躍の施策に取り組んできて、期待していたのに逆に 10 位も下がってしまうということで大変ショックを受けました。

どういう指標かという、経済的な男女格差、健康、教育分野における格差、政治分野における男女のギャップ、合成してつくられているが、経済の分野の順位が悪かった事によって順位が下がったという事。データをよく見ると、数式、範囲を少し変えたこともあり、ゴールポストが動いたようなイメージで、ちょっとがっかりですが、どちらにしてもかなり低い、ということに間違いはない訳です。

特に健康、教育という分野ではあまり差は開かないが、政治はものすごく差が開く。経済も差が開き易い。日本も少しずつ女性の活躍は、進んできているが、他の国が更に、「女性の活躍の加速」のほうが速いので、相対的に順位が下がってきている。

政治の分野では、国会議員に占める女性比率、日本は今 160 位。今年女性参政権 70 周年を迎えた。でも第一回の衆議院選、70 年前は 8.4%、今は 9.3%。少し上がってきたとはいえ、他の国はもっと上がってきている。それはプロジェクトを組んで、ポジティブ・アクション、積極的な対策をうっている。世界のクオーター制の広がり。110 カ国以上の国でクオーター制がうたわれている。どの国も苦労してやっけてきている。フランスも小選挙区の数を半分に減らし、男女ペアで立候補しなければいけない制度を導入して、男女同数化を成功させた。どの国も議論のある中でくふうして、女性団体などが運動してポジティブ・アクションを導入してきた。それで順位を上げてきた。

経済の分野はどこが問題かという、就業者で占める女性の割合は、日本はそれほど遜色ないけれど、課長さん以上の女性が少ない。それが非常に問題になっている。

キャリアを積まないと管理職には中々なれない。子どもを育てることの環境整備などが、されていないとだめ。また、引き上げる為のポジティブ・アクション、その二つを合わせてやっていかないといけないのではないかと。

ポジティブ・アクションにはいろいろ議論はあるが、具体的に対策をやった国と自然に任せた国では差が開いてくる。日本は、今のままでいいのか。長い間かけて徐々に進めばいいのであれば、環境整備をやって自然に増えるのを待てばいい、となりますが、何しろ日本は、65 歳人口増加率が高い。高齢化率が非常に高いカーブを示している。2050 年で

4割を示している。あと30年くらいすると5人日本人がいると2人が65歳以上、1人は大学生として、中間は2人、女性と男性、男性だけか働けるとすると日本人5人の中で1人しか働ける人がいない。そういう時代がすぐにやってくる。早く確立しないといけない。ポジティブ・アクションが不可欠。

そこで環境整備のほうは色々と整えました。育児休業給付の充実。平成26年4月から。なんとか男性にも育休を取ってもらいたいと。育児休業給付6カ月までは、67%まで引き上げた。(無税、社保料免除) 実質的には世界的にも高い水準になったにもかかわらず、平成26年には、2.03%から2.30%増えただけ。去年は2.65%と増えただけ。男性の育休の普及は効果が薄く非常に残念。

保育の充実(待機児童)1年間に10万人のペースで増やす計画。5年間で50万人増やす計画で、順調に増えている。就業継続できる環境は整ってきている。具体的に女性にチャンスを手厚く提供する、ポジティブ・アクションをどのようにやっていくか。

第4次男女共同参画基本計画で、重点的にやりましょうということは、男性中心にやってきた労働慣行を変えましょうということ。女性の人材層を厚くする。段階を踏んできちんと目標値をたてて人材を養成しにいくのだという方向でやっていく。

女性活躍推進法、4月1日から施行。公的機関と、301名以上の人を雇っている大企業は女性の状況を把握して何が課題なのか、数値目標をたてて国の計画として公表していただくことを義務付けていく。現在計画をたてて法律に基づいて認定されている「えるぼし認定」企業は、182社あります。ポジティブ・アクションその2として、この「えるぼし認定」を持ったところには公共調達において加点する。という制度を導入した。国の調達の事業規模は、段階的に5兆円。女性活躍企業を公共調達で誘導する。という制度を取り入れている。

今後の計画、重点方針として、男性の家事育児参画を政策にしていきたい。上場企業の女性役員を10%にするという目標を掲げています。上場企業の役員は約4万1千人、その1割、女性の役員を4千百人くらいにする。今3.4%役員をやられていますからあと2千8百人延べ、あと4年で、増やしたい。これを政策としてやっていく。

それから通称仕様を考える。マイナンバーカードに旧姓を併記できるようにする。94億円の補正予算を組んだ。若い人は旧姓で仕事を続けたいという方が多かったので、そういう方々のために、マイナンバーカードに旧姓が併記することによって、オフィシャル度が上がる。そうするとマイナンバーだけでなく色々なものが旧姓使用できるように取り組んでいきたい。

男性の家事について、男性の家事育児時間の(小さいお子さんをお持ちの方) 各国との

比較で、日本は1時間7分。欧米諸国は、妻が6時間、夫が3時間くらい。日本では夫が1時間くらい。妻が7時間40分。日本は1対7。ほかの国は1対2。日本の女性は他の国に比べて働く時間は遜色ないのでこれ以上輝け、活躍しろと言っても無理。この問題を解決しないとへとへとになる、という状況になるのは間違いない。それから次の子が生まれるかどうか。夫が休日にも関わらず、ほとんど家事を手伝ってくれないとなると、次の子が生まれる確立が減ってしまう。男性の家事育児参画は少子化対策としても非常に有効です。また今の少子化の大きな原因は結婚しないということもありまして、どんな人を選びますかと聞くと、男女ともに「人柄が良い」が一番高いのですが、「家事のできる人」とあげる比率は女性のほうが高いという結果も出ている。結婚してからよりも、男性に家事育児をやりましょうと、もっと政策的に、やっていこうということを考えていきたい。その為にいろんな制度があるので、ハードルを下げることも大きな取組としてやっていきたい。

そのほか、ワーク・ライフ・バランス、防災・復興に男女共同参画バランスなどを進めながら、性犯罪被害者、ワンストップ支援センター財政支援、国際的な協力、女性のエンパワーメント、今年伊勢志摩サミットの折にも、関係する全ての閣僚会合で女性の問題をアジェンダに取り上げました。雑駁になりましたが報告とさせていただきます。 以上

記録 奥山

☆☆☆☆☆

基調報告をお聞きして・・・

ジャーナリストで和光大学教授の竹信三恵子さんは、「家事労働ハラスメント」という言葉をつくって現状を批判している。竹信さんは「家事ハラ」を「家事労働を無視、軽視、蔑視、排除する社会システムによる嫌がらせ」と定義しています。だいぶ前ですが、ある



住宅メーカーの研究所は、竹信さんの造語である「家事ハラ」という言葉を「家事を行う夫のやる気をなくす妻からの言葉」というように正反対にとらえ、物議を醸した事がありました。そもそも、その様な発想が出てくること自体、日本社会の古い「性別役割意識」があるのでは。

「家事ハラ」に関して、当時住宅メーカーの商業見聞を見た方も多かったでしょうから、竹信さんの「家事ハラ」より間違った「家事ハラ」が強烈に記憶されているのではないかと。

しかし、家事、育児、介護を家庭内の女性に押しつけ労働を無視、軽視、蔑視、排除してきた男性達が、政府や企業が、これからは分担しなければ、超高齢化社会は想像もつかない程、哀れなものになるだろう。局長さんもおっしゃっていたように『これ以上輝け、活躍しろと言っても無理』私もそう思います。 奥山

記念講演：

講師/ 藤原美智子

ラ・ドンナ主宰、ヘア・メイクアップアーティスト/ライフスタイルデザイナー
多くの雑誌や広告撮影のヘアメイク、執筆、化粧品関連のアドバイザー、講演、
TV 出演等で幅広く活躍。栄養コンサルタントの資格を持ち、食や健康、装い、暮らし、
き方などライフスタイル全般を提案。秋田県横手市出身。

「違いこそが個性を作る、自信を作る、魅力を作る」

どんな人がきれいですか。取材などで尋ねられると、いつも「生き生きした人です」と答えます。テレビや雑誌で活躍するモデルや女優の髪をセットしたりメイクしたりする仕事を35年以上続けて、数えきれない女性の顔に触れてきた立場からの確信です。生き生きしている人からは、必ず周りを魅了するものが現れる。魅力は人それぞれ。違いをみつめて、みとめて、自分を慈しんで。違いこそが個性を作り自信を作り、魅力を作るのだと。

『内面と外面が輝いているからいい。生き生きしている人がきれいだと思う。
美しい＝生き生き、その人の個性と魅力を生かすこと。欠点を瞬時にとらえられないとだめ。それを生かすか変えるか魅力的なところをもっと大きく表現する。積極的に行動する。先ず自分の好きを確立させることです。』・・・と。

☆☆☆☆☆

記念講演をお聞きして…

秋田市は、秋田県のほぼ中央部に位置し東には太平山をいただく出羽山地、西には夕陽の美しい日本海が広がる。緑豊かな公園都市。人口は約32万人余り。

平成14年に切り花ダリアとして栽培がスタート。私達が、会場に入るとダリアのアレンジメントが受付に、壇上にと、それは美しく飾られていました。秋田らしく、NAMA HAGEチークやNAMA HAGEキャロット、などの開発品種が美しかった。

藤原さんの美に対する『美しい＝生き生き』というとらえ方、この土壌が育んだのだと、出身地である秋田でお聞きできて、個性は自分でつくるものだとし更に実感しました。奥山



分科会 1 人権 【秋田県民会館 大ホール】



女性たちの今。そして未来をつくる。

女性参政権から70年 雇用機会均等法 から30年

1996年、ちょうど20年前に男女共同参画ビジョンが総理府から発表になりました。そこには男女共同参画、それは人権総務庁の理念を社会に深く根付かせ真の男女平等の達成をめざすものである、と、ありました。人権とは人間が人間らしく生きるための権利です。人が性別で差別されることなく尊厳をもって生きてゆける社会を、私達は望んでいます。

しかし性別役割分業意識の強い日本。とりわけ秋田では、実態はどうでしょうか。シングルマザーの貧困や、非正規雇用など、女性を取りまく環境は、戦後70年を経てもまだまだきびしいものがあります。本日は社会学者の上野千鶴子さんを講師にお迎えしております。

女性達がたどった、歴史的、社会的背景と共に雇用機会均等法制定後も、今この国で起きている労働環境のゆがみ、非正規雇用にみられる不安定暴動などの実態を検証しながら、これからの社会をどのように築くのか。未来に何を繋いでゆくのかを、会場の皆さまと一緒に考える分科会にできればと願っております。

講師：上野千鶴子

認定NPO法人 ウィメンズアクションネットワーク・(WAN) 理事長

立命館大学特別招聘教授 東京大学名誉教授

1948年富山県生まれ。専門は女性学、ジェンダー研究。この分野のパイオニアであり、指導的な理論家のひとり。高齢者の介護問題にもかかわっている。

2011年度、「朝日賞」受賞。授賞理由「女性学・フェミニズムとケア問題の研究と実践」



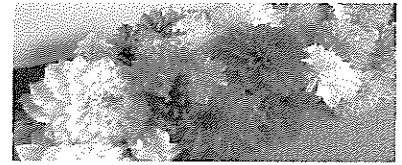
2 日目

分科会 1 人権 【秋田県民会館 大ホール】

講師：上野千鶴子

女性たちの今。そして未来をつくる。

女性参政権から 70 年 雇用機会均等法 から 30 年



おひとり様の上野千鶴子でございますと、いつも自己紹介するのですが、今日はそのお話は致しません。いただいたお題は、「女性たちの今 そして未来を作る 女性参政権から 70 年 雇用機会均等法から 30 年」・・・というものなのですが、女性達の今！どうなっているのか。最近新聞読まれましたか。もう悲惨なものです。順位がどんどん下がっています。ジェンダーギャップ指数。男女の格差を表す指数が、このところ数年間、長期低迷、下がりっぱなし。98位、101位、105位、104位、で、ついに111位に下がりました。先進国では最低です。なんでこんな事になるの？ 良くなるはずだったんですが。悪くなるってこれ何？

今年が女性参政権の 70 周年です。1946年に第一回の総選挙があつて、一挙に女性議員さんが36人、日本に登場したのですが、それから70年経ったけど女性議員さんは一向に増えない。ジェンダーギャップ指数はどうやって決めるかという、政治、経済、教育、健康、4つの分野の女の占める地位を図るのですが、特に、政治経済で女が意思決定をできる地位にいない。特に国会にいない。今、衆議院、1割いっていません。

戦後日本は、進駐軍のお陰で選挙権をもらいました。だけど、本当は正しくなくて戦前から運動していた不戦活動家市川房枝先生達のおかげで戦争が始まる直前に、婦人公民法は一端下院で成立した後、貴族院で否決された。それから戦争に負けてゲットした訳ですが、女性参政権は、戦後の政治を変えたか？の問いに政治学者は全員 NO と答えています。女性参政権は、変えなかった。それどころか長きにわたる保守一党支配を、支えてきた。と言われている。なぜか、女性票は長い間家族票の一部として動いてきました。それで戦後政治を変えなかったといわれている。女性票は、戦後初めて家族票から離れて個人票として動いた兆しがあったのが、1989年のマドンナ選挙です。それ以来、女性票と若者票は先の読めない浮動票になっていった訳です。

戦前、市川房江さんに冷ややかな目を送っていた山川菊枝さんが、『婦人参政権などは、子供がおもちゃを欲しがると、ごときものであつて、権力は少しも恐れぬ』と書いておられた。それで市川房江さんは、お亡くなりになる前に『権利の上に眠る』という痛恨の言葉を残された。彼方達にも責任があるのです。なぜならば、参政権は自分の運命を自分で決めることのできる他のだれにも譲り渡すことのできない権利だからです。

国連の女性差別撤廃条約に加盟している国は、3年に1回進捗レポートを送らなければいけない。送ったところ点数が辛かった。「あなた達は、サボりまくって何もしていないでしょ」・・・と。男女共同参画社会基本法、などそれなりの法整備はやってきたが、同じ時に何が起きたか。労働者派遣事業法（ピンはね屋）公益事業ハローワーク、規制緩和に次ぐ規制緩和で労働のビックバン。これをやったのが小泉さん。その知恵袋、竹中平蔵。安倍政権の経済財政諮問会議の委員。竹中さんが民間に戻られてから、派遣業界大手パソナの会長です。自分で規制緩和してお金儲けする企業のトップ。首尾一貫していますね。

男女平等政策の進展と労働法制の規制緩和、手と手を取り合ってきた。女性学実会議の女性達で、今、日本の女にとって最も深刻な問題は何か！話し合った。全員一致で『雇用崩壊とジェンダー』だれが犯人か。おじさん達。雇用規制緩和をやることに、合意した政界、財界、官界のおじさま達に、もうひとりの共犯者は労働会のおじさま達。

昔は、非正規はパートのおばさん、結婚して夫のいる女性が補助のために働く人が常識だったが、自分の暮らしを自分で支えなければいけない若者。今若い人がどんどんふえていく。新卒の人が最初から非正規労働市場に投げ込まれる。しかも女で若者はダブルで割をくう。今、労働者全体の4割が非正規。そのうち7割が女。男性全体の2割大が非正規。女性労働者全体の6割が非正規。30年間でこんな世の中にだれがした。私達が作ってしまった。（有権者）それは皆さん方ですよ。政治は人災、均等法は白鳥になれたか。こんな法律ならいらなくたって多くの女性団体は、反対した。でも今通さなかつたらいつ出来るかわからないと行って、頑張ったのが当時、労働省婦人少年局長だった赤松良子さんでした。NHKのプロジェクトXに女性として初めて出た方。30年経って均等法は白鳥になれなかった。カモになった。（規制緩和を推進した）ネオリベリズム（新自由主義）改革のいいカモになった。これが私の結論です。

今の政権は、2020年30、2020年迄に、あらゆる分野における指導的地位に占める女性の割合を30%にするという数値目標。私達最初に聞いた時、なんで50でないのと。最初に言ったのは2003年に小泉さんが言った。（まだ17年あった頃）今は、あと5年でできるの？と言ったらなんと文部化科省が2020年20に引き下げた。仰天しました。小学生達は何を見て育つか。大人の世界を見て育つ。『女は男の云うことを聞いて仕事するんだと言うことを学んで育つ』と。この中に先生いらっしゃいますか。（会場に向かって）ちゃんと管理職試験を受けて下さい。

女性活躍法、正式な名前は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」女性に地域や家庭で活躍してもらおうとは書いてない。職場で活躍してもらおうと書いてある。今の政権はネオリベ改革を勧めている。保守政権との違いは、ネオリベ政権は口が裂けても「女よ、家庭に帰れ」とは言えません。女に働いてもらいたい。子どもも産んでもらい

たい。なぜなら、子どもが生まれない。泣いても喚いても。近未来の労働市場は逼迫する。今女は、日本に残された最後の試練。寝た子を叩き起こしてでも使いたい試練。もはや女は家庭に帰れ、なんて贅沢は許されない。そんな社会になりました。

今は、仕事も家庭もやって当たり前。働きたいと思ってきたが、男並みに働いたら、男並みに扱ってやるよ。できなければ非正規雇用。使い捨てです。そういう 2 択しかない。こんな世の中にだれがした。彼女達の待ち受けている働き方の選択肢、30 年経って見たらこの 2 つしかなかった。女性活躍推進法はあやしい。何故か。今の企業の在り方を少しも変えないままそこに入ってこいという法律だから。

秋田県の 9 割以上が消滅可能都市、しかし例外があつて大潟村、ここだけは若い人、嫁、子どもが増えている。なぜか。農業をやると希望が持てる。後継者がいる、配偶者がいる、こうやって生きて行けるのは闘ったから市町村合併をしなかったからちゃんと自分たちの力によって未来と希望を繰り出している所が秋田にもあるんだと安心しました。

世の中を変えるにはどうしたら良いか。口に出して言えなければいけない。権利も制度も闘って取るもの。声を出して。権利も制度も向こうからやってこない。うかうかしていると奪われる。最初に風にあたる場所、日にあたる場所に飛び出るには石も当たるが動けば必ず何か動きます。

記録 奥山

☆☆☆☆☆

講演をお聞きして・・・

私も、大手保険会社で働いている時は毎日が残業、残業で定時に帰った日は殆どなかった。当然、残業時間は全部付けられなかった。だからといって、こんな働き方は良くないよと教えてくれた人もいなかった。有給休暇も全部消化できなかった。あの頃を思い返してみると、結婚して子どもが生まれても働ける職場だったが、子どもを預けられない人は、仕事を辞めていった。他の会社でも似たような状況ではなかったか。あの頃から女性の働きやすい環境づくりを真剣に考えていたならば、今のように福祉の資金不足とか、少子高齢化で悩んではいなかっただろう。新たな問題が生まれたかもしれないがそれは別として。

そして男性の育児・家事・介護がもっと当たり前で、できるようになっていたのでは。それは、誰のためでなく私達自身の平和な生活のためです。

今のままで男性が育児、家事、介護をしても単なるお手伝いにすぎないのでは。それでは、女性の育児、家事、介護の負担は消えない。そもそも法律を作る人がどのくらい育児、家事、介護を実践しているのか。男女ともに仕事と家庭の両立を図るには長時間労働の是正と働き方の大胆な改革はもちろん必要ですが、男女が平等に仕事の責任分担の考え方が芽生えなければ進まないのでは。

奥山