

女性の視点から見た自治体政策の再構築

◆ 基調講演 相内 眞子 (北翔大学前学長・名誉教授)

◆ パネルディスカッション

清末 愛砂 (室蘭工業大学大学院准教授)

高野美枝子 (名寄市議会議員)

山田 悦子 (連合北海道女性委員会委員長)

相内 眞子 (北翔大学前学長・名誉教授)

司会 佐藤 克廣 (北海学園大学教授/当研究所理事長)

基調講演

女性の参加で政治は変わる

— ジェンダー・ポリティックスの視点から

相内 眞子

はじめに—ジェンダー・ポリティックスとは

北翔大学の相内眞子です。本日は、「女性の参加で政治は変わる—ジェンダー・ポリティックスの視点から」という演題で、基調講演をさせていただきます。

まずはじめに、「ジェンダー・ポリティックス」とはどのようなものかを説明しておきましょう。ジェンダー・ポリティックスとは次のようなものです。すなわち、「男女で異なる社会的規範や役割規範は、社会化のプロセスを通して内面化される。この結果、男女間には、社会的地位における格差が生じるだけでなく、価値観や行動様式に違いが生じ、この男女間のギャップ、すなわち、ジェンダー・ギャップが、有権者や議員間に男女で異なる政治観や政治スタイルをつくり出す」とする仮説に基づき、政策課題や政策志向、政策の優先順位、そして政党支持やリーダーシップスタイルに、このギャップを検証し、政策決定過程への女性の参加の必要性を説明するものです。政治分析におけるジェンダー論的アプローチであります。

しかしながら、既存の政治学の枠組みにおいては、こうしたジェンダー論的アプローチが必ずしもすんなりと受け入れられたわけではありません。これまでの政治学は、「民主主義を論じるにあたって、階級的不平等が政治的平等を侵害するという認識が一般的に共有されているのに対し、性の不平等が政治的不平等に関係があるという認識は欠如しており、ましてや男女の力関係に関する分析などは、政治学が論じるに値しない」という態度をとり、ジェンダー論的アプローチに対して非常に冷淡であり、かつ無関心でありました。政治学ばかりでなく、リアル・ポリティックスにおいても、まさに同様であったと思います。

ですが、時代は変化し、政治とジェンダーに関わっては、政治学もリアル・ポリティックスも関心を持たざるを得ない状況になっています。社会のダイバーシティ(多様性)こそが活力の源であるという認識が広まってきたからです。今回の自治講座のように、「女性の視点」が、政治、特に地方自治にとって不可欠であるとの認識から、政策決定過程に女性を増やそう、そのためにはどうすればよいのかを議論する場が用意され、そして



相内眞子氏

多くの方々にお集まりいただいたことは、この関心の高まりを示すものであり、非常に頼もしく思っています。

本日は、「議会と女性」に焦点を絞り、主にアメリカの州議会と連邦議会に関する事例研究をご紹介いたします。日本との違いや、また逆に共通点など、比較してみますと興味深いところが出てまいりますので、北海道の自治体政策の再構築を進めるにあたってヒントとなるものを探していただければ幸いです。

女性の政治的過少代表の状況

有権者人口に比べてその政治的代表が少ないこ

とを「政治的過少代表」といいます。日本もアメリカも、共に女性は政治的過少代表の現状にあります。

この状況を解消するためには、次の三点に関する分析と考察が必要です。すなわち、政策決定過程に女性はなぜ少ないのか、どうすれば女性は増えるのか、女性が増えたら何が変わるのか、の三点です。

日本の政策決定過程における女性の政治的過少代表の現況について把握するため、『男女共同参画白書（平成二十七年版）』をもとに、国政選挙（衆院選）における候補者・当選者に占める女性割合の推移について見てまいりましょう。

戦後から昭和期は概ね五〇以下の低い水準で推移してきましたが、平成期に入ってから増加し始め、二〇〇九年秋の民主党への政権交代選挙時に最高値（候補者一六・七％、当選者二一・三％）を記録しました。しかし、政権再交代となった二〇一二年一二月の衆院選では当選者が七・九％に減少し、二〇一四年一二月の解散総選挙で、わずかですが回復したところです。

現在、女性衆議院議員は四五名、全体（定数四七五名）に占める割合は九・五％です。なお、女性参議院議員は三八名、全体（定数二四二名）の一五・七％を占めています。

列国議会同盟による女性議員比率の国際比較ランキング（二〇一五年一月一日現在、対象は下院のみ、日本は衆議院）では、日本は調査対象一

九〇カ国中一一六位です。この二カ月前は一一三位でしたから、この間に比率を上げた他の三カ国に抜かれたと解されます。OECD加盟三四カ国中、日本は最下位にあります。

列国議会同盟のランキング第一位はアフリカの小国ルワンダで、女性議員比率は六三・八％です。一九九四年の「ルワンダの虐殺」という民族間の凄惨な紛争で知られていますが、二〇〇〇年頃から政権がやや安定し、新しい国づくりの目玉として、議会にジェンダー・クォータ制が導入されました。

第二位は、世界的に最貧国の一つとされる南米のボリビアで、女性議員比率は五三・一％です。現在も貧しさは変わらないかもしれませんが、先住民の代表が大統領を務め、政治の安定化が図られています。

そして、第三位が中米のキューバ、第五位がスウェーデンです。かつては、スウェーデンやフィンランドといった北欧諸国が上位を占めていましたが、現在では上位一〇カ国のうち八カ国をアフリカ・中南米諸国が占め、ヨーロッパからは第五位にスウェーデン、第一〇位にフィンランドと、北欧二カ国が入るにとどまっています。

クォータ制による女性議員比率の上昇

アフリカや中南米諸国が女性議員比率で世界のトップに躍り出た理由の一つに、先ほどもご紹介

したジェンダー・クォータ制の導入が挙げられます。この制度は、議会内の一定枠を女性に優先的に設定するもので、憲法や法律によって議席そのものに枠を割り当てる場合、同じく憲法や法律によって候補者に枠を割り当てる場合、憲法や法律によらず政党が自発的なクォータ制を採用する場合など、いくつかのバリエーションがあります。

列国議会同盟の今次調査のランキングで、女性議員比率が四〇％を超える国は一四ありますが、トップのルワンダ、二位のボリビアを含む一〇カ国が何らかのクォータ制を導入しています。

列国議会同盟の調査によると、議席や候補者に女性への割り当てを法制化している国では、女性議員比率は平均二四％、割り当てを自発的に実施している国では平均二二％、割り当てが行われていない国では一二％にとどまるとされており、法的拘束力の有無にかかわらず、クォータ制が女性議員比率を上昇させることは確かであるといえます。

関連してご紹介したいのが、世界経済フォーラムという国際非営利組織が発表している「ジェンダー・ギャップ指数」です。ジェンダー・ギャップ指数とは、経済、教育、健康、政治の四つの分野で、男女の平等の度合いを指数にして表したものです。男性を一として計算し、女性の指数が一に近いほど男女の平等が実現されていることになります。

二〇一五年一月発表の同指数のランキングを見ると、日本は総合指数が〇・六七〇〇で、調査対象一四五カ国中第一〇一位です。前回二〇一四年

のランキングでは、日本は〇・六五八四で第一〇四位でしたので、この一年で順位を三つ上げたこととなりますが、依然低いランクにあります。日本は、識字率、中等教育への進学率、寿命、健康などでは、男女の差が小さく、順位も比較的上位にあります。女性の職場進出や女性管理職比率の低さ、女性の政治参加レベルの著しい低さなどにより、全体としては一〇〇位以下の低い順位になっています。

なお、ジェンダー・ギャップ指数のトップは、七年連続でアイスランドです。以下、ノルウェー、フィンランド、スウェーデンと続き、北欧諸国の高い平等度が際立っています。これらの国々はいずれも、列国議会同盟による女性議員比率ランキングでも常に上位に位置しています。

日本政府は二〇〇三年以降、「社会のあらゆる分野で二〇二〇年までに指導的地位に女性が占める割合を三〇％程度」とする目標を掲げていますが、その指導的地位には議員も含まれます。そうであれば、女性の政治参画を拡大する最も効果的な施策のひとつであるポジティブ・アクションの推進、選挙においてはジェンダー・クォータ制の導入を、日本でも真剣に検討する必要があると私は考えています。

二つの女性活躍推進法案と各政党への大臣要請

日本では二〇一五年八月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、いわゆる女性活躍

推進法が成立しました。

ところで、実は女性活躍推進法案にはもう一つの法案がありました。こちらは「女性が活躍できる社会環境の整備の総合的かつ集中的な推進に関する法律案」という名称でしたが、最終的に廃案になりました。

後者の法案には、「政府は、平成三十二年までに社会のあらゆる分野における指導的地位にある者に占める女性の割合を三割とすることを旨し：」（第一〇条第一項）、「積極的改善措置等（中略）の実施を促進するために必要な措置（中略）について（中略）検討する：」（第一〇条第三項）という文言があり、ポジティブ・アクションを視野に入れた対策を講じるよう求めている、と解釈できる内容でした。

これに対して、成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」では、女性の政治参加については全く触れられおらず、女性の政治参加に関わる政府の姿勢は後退したのではないという印象です。

実はポジティブ・アクションに関しては、二〇一五年一月～三月、当時の有村治子内閣府特命担当大臣（男女共同参画担当）から、各政党の幹事長等宛てに、「政治分野における女性の活躍促進について」という要請文が発信されています。この各政党への要請がどのような影響をもたらしたかは必ずしも明らかではありませんが、参考までに以下に全文をご紹介します。

各政党幹事長等 宛

政治分野における女性の活躍推進について

すべての女性が生き方に自信と誇りを持ち、輝くことができる社会を創り上げる。そのためにも、政策・方針決定過程への女性の参画拡大は大変重要です。

政府は、「社会のあらゆる分野において、二〇二〇年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも三〇％程度になるよう期待する」という目標を掲げ、実効性あるポジティブ・アクションを推進しております。

しかし、政治分野においては、その重要性が高いにもかかわらず、国会議員に占める女性割合は諸外国に比べて低い状況にあります。

そこで、第三次男女共同参画基本計画（平成二二年一月一七日閣議決定）では、政治分野におけるポジティブ・アクションの推進に理解を求め、積極的な取組を促すなど働きかけを行うこととしております。

つきましては、貴党におかれましても、党員・役員に占める女性割合や、衆議院議員及び参議院議員の選挙における女性候補者の割合、地方公共団体の議会の選挙における女性候補者の割合が高まるよう、ポジティブ・アクション導入など格段の取組を御検討くださいますようお願い申し上げます。

なお、各地域の政治分野における女性の参画状況について今般、集計し図示いたしましたので、御活用ください。

平成二七年一月／三月

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

地方議会の女性議員比率の現状

地方議会は国会へのステップとして重要です。

日本でも、国会議員の中には地方議会議員経験者が少なくないと思われませんが、アメリカのジェンダー・ポリティックスの現場では、地方議会議員を国会（連邦議会）議員の候補者予備軍と捉え、リクルート活動に注力しています。地方議会から国会への女性の流れをつくることのできるため、これを「パイプライン効果」と呼んでいます。

日本の場合、一口に地方議会といっても、都道府県議会から町村議会まで、規模によって女性の進出度に差があります。女性の進出度が最も高いのは東京二三区の特別区議会であり、二〇一四年二月末現在で二六・二％です。以下、同様で、政令指定都市議会一六・六％、市議会二二・二％、町村議会と都道府県議会がともに八・九％で、それぞれ徐々に上昇してきてはいるのですが、全体的に見ると、地方議会の女性比率は都市部で高く、郡部で低い傾向にあることが見て取れます。

政令指定都市である札幌市議会は、今回の統一地方選挙の結果、女性比率が二三・五％（定員六八名のうち一六名）となり、前出の二〇一四年二月現在の政令指定都市議会の女性比率の平均を大きく上回っています。前回選挙より一名減となり、女性議員不在の区が二つになりました。北海道議会の女性比率は一二・九％（定員一〇一名の

うち一三名）、前回選挙より五名増となり、比率も四ポイント以上上昇しました。

二〇一四年六月にいわゆるセクハラ野次問題で話題になった東京都議会は、女性議員比率一九・七％で、都道府県議会の中ではトップですが、女性議員がさらに増えれば、こうした問題が起きることもなくなっていくでしょう。

現在、全ての都道府県議会に女性議員がいる一方で、二割を超える町村議会では依然として女性議員がゼロになっています。

道内の状況を見ると、二〇一五年四月の統一地方選挙を経て、一七九市町村議会のうち女性ゼロ議会は六三から五七に減りました。とはいえ、女性一人議会も少なからず散見されますので、北海道における女性の政治的過少代表状況は、かなり深刻なレベルにあるといえるのではないのでしょうか。

全国の市町村で最も女性議員比率が高いのは東京都清瀬市で、四五％（定員二〇名のうち九名）です。道内で女性比率が高い議会は、歌志内市、江別市、北広島市、函館市で、それぞれ三〇％を超えています。

地方議会全体の女性比率の平均は二〇一四年二月末現在で一・七％です。次回統一地方選挙は二〇一九年に行われる予定ですが、そこでよほど画期的な成果をあげない限り、二〇二〇年までに三〇％の女性議員比率を達成するのは難しいのではないかと思います。

公務員採用者に占める女性割合

国家公務員採用者に占める女性割合、すなわち、国の行政機関への女性の進出状況を見てみますと、採用年度二〇一五年度では一般職が三四・三％、総合職が三二・九％と、いずれも国の目指す三〇％はすでに超えています。

「第三次男女共同参画基本計画」（二〇一〇年一月一七日閣議決定）では、二〇一五年度末を期限として、国の行政機関における女性管理職の割合を、地方機関の課長および本省の課長補佐相当職で一〇％、本省の課長・室長相当職で五％、指定職で三％とする目標値を設定しています。しかし、現状ではそれぞれ、五・六％、三・三％、二・八％にとどまっています。

また、女性管理職が働く省庁にも一定の傾向があるかがあります。例えば、課長・室長相当職では、人事院、消費者庁、文部科学省、厚生労働省などが目立ちますが、もう少し若い世代が占める課長補佐相当職に絞ると、外務省や経済産業省にも一割以上は見受けられ、彼女たちがキャリアラダー（キャリアアップの梯子）を順調に昇れば、省庁幹部のジェンダーバランスは現在とは少し違ったかたちになるかもしれません。

一方、地方公務員の管理職に占める女性割合を見ると、都道府県、政令指定都市、市区、町村のいずれにおいても、増加傾向にあるとはいえます

が、二〇一四年現在で二割に達しているところはありません。

内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成二六年度）」によると、女性の登用を促進するための管理職登用目標の設定を行っているのは、都道府県・政令指定都市計六七団体のうち四〇団体にとどまっています。札幌市はすでに目標値を設定しこの四〇団体に含まれており、他方北海道は、遅れてはいるものの目標値は設定済みで、二〇一六年中には内閣府から公表される見通しです。

くり返しになりますが、政府は「社会のあらゆる分野で二〇二〇年までに指導的地位に女性が占める割合を三〇％程度」とする目標を掲げています。そして、その指導的地位の定義には議員も含まれることを、男女共同参画会議が二〇〇七年度に決定しています。にもかかわらず、国内の現状は以上でご紹介したとおりです。

なぜ女性の政治参加は少ないのか

(1) 役割規範意識と政治文化／議会の性質

アメリカの州議会研究や連邦議会研究を通して明らかにされた、女性の政治参加にとっての障壁は、まず役割規範意識と性差別的慣行です。

「男は外、女は内」、「女は外である政治に口出

しすべきではない」といった伝統的な性別役割規範がありますが、問題は、このような役割規範を、女性が社会に同化していく過程で進んで内面化していく、つまりこうした考えを自然に受け入れ、自分の価値観としてしまうことにあります。それは、地域の政治文化や教育の中で、女性が男性に譲歩しなければならぬという暗黙のルールを受け入れてきたからでもあります。

こうした役割規範意識は、現在のアメリカ社会では薄れつつあると思いますが、日本に当てはめてみますと、先ほどご紹介した町村議会での女性議員割合が低いことや、逆に都道府県議会という上位の議会になると女性より男性の進出度が高くなることなどに、この規範意識や差別的慣行がなお根強いことがうかがえるのではないのでしょうか。

アメリカ五〇州のうち四八州を調査し、州に特徴的な政治文化が女性の政治的進出に関係するという結果を明らかにした研究があります。ただし、この調査はかなり古いもので、現在のアメリカは、人口移動が激しい、モビリティの高い社会に変化していますので、州独特の政治文化が、議会の女性比率の説明として依然有効かどうかは疑問ですが、北海道の現状を見る上で興味深い視点でもあり、参考までにご紹介します。

ごく簡単に言えば、公共の利益を優先し、住民参加で課題を解決してきた歴史を持つ州では州議会の女性比率が高い。一方、政治は市場と同様競争がものを言う社会だから、高い報酬を払ってで

もプロに任せる方が良いと考える州や、政治は経験豊かな年配の男性に任せるのが良いと考える、いわゆる「長老支配」の伝統を持つ州では、州議会の女性比率が低いというものです。これら三つの政治文化はそれぞれ、倫理主義的政治文化、個人主義的政治文化、伝統主義的政治文化と呼ばれています。

これらの政治文化と、二〇一四年に行われた州議会議員選挙の結果を照らし合わせると、次のようになります。議会の女性比率が四〇%を超えたのはコロラド州とバーモント州、三〇%台がアリゾナ州とミネソタ州です。他方、女性比率が低いのは、一一%台のルイジアナ州、一三%台のオクラホマ州とサウスカロライナ州、さらにアラバマ州やミシシッピ州など、多くが南部に位置する州になります。上位のグループに属する州の政治文化上の分類は、現在ではかなり難しいと思われませんが、下位のグループは、そのほとんどが、長老支配を是とする南部の伝統主義的政治文化州に含まれるとみてよいでしょう。

北海道内においても、地域ごとの特徴的な政治文化の存在を指摘することができているのか、それが果たして女性の政治的進出に関わるのかどうか、興味深いところではあります。

このほか、議会の女性比率については、議会の規模の大小、高い専門性など議員に求められる能力、議員報酬の程度が関連すると指摘されています。すなわち、規模が小さく、高い専門性が求め

られず、報酬が低い議会ほど女性比率が高く、逆に、規模が大きく、高い専門性が求められ、報酬が高い議会ほど女性比率が低いということです。

議会と議員の自宅との距離というユニークな調査結果も、議会と女性比率の関係を象徴しているように思われます。この調査は全州議会を対象としたものではありませんが、女性議員の自宅の方が、男性議員の自宅に比べて、より議会の近くにあるケースが多いということがわかっています。女性議員には、仕事と家庭生活を両立させるための、男性とは異なる制約があることが明らかにあり、性役割規範意識が女性議員間におお根強いことをうかがわせる結果になっています。

(2) 性差別的慣行

性差別的慣行は、政党の候補者補充活動において特に顕著であったとされています。例えば、二重基準を用いて女性候補の資格要件を男性より高く設定する、勝ち目のない選挙区に限って女性候補を出馬させる、本命となる男性候補が現れるまで議席を維持するためにピンチヒッターとして女性を使う、等々です。

また、政党内部では性別分業が慣行化されており、女性党員が雑事中心の党務に従事する時間は男性党員のそれをはるかに上回り、さらに幹部と一般党員の割合は、男性が一对三・五であるのに対し、女性は一对一・六・五であるなど、女性党員

が政党エリートとして候補者予備軍に昇進する可能性は極めて小さいという時代が一九六〇年代後半まで続いたのです。

しかし、一九七〇年代を通して、民主・共和両党で党内改革が進み、またこの当時活発化した女性運動の影響も受けるなかで、政党内の性差別的慣行は薄らぎました。さらに、メディアを多用した「候補者中心選挙」が一般化する中で、政党の候補者補充機能は弱体化したといわれています。加えて、政党の公認候補（指名候補）の選出方法が、政党幹部だけが集まる密室ではなく、予備選挙という有権者参加の場であることも、候補者指名プロセスの民主化を實質化し、女性候補の擁立と選出につながったと考えられます。現在では、他の条件が同一の場合、候補者の性別が、有権者の投票行動、政党による支援、後述する政治活動委員会による献金等の、候補者支援活動に影響を与えることはないという知見が一般的になっています。

(3) 選挙構造

女性の政治参加にとつてのもう一つの大きな障壁は選挙構造です。アメリカでは州議会も連邦議会も小選挙区制を採用しており、現職優位の傾向が非常に強く、特に連邦議会下院議員の再選率はほぼ九割かそれ以上であり、女性を含む新人の議会進出を難しくしてきました。アメリカには、現

行の選挙制度を変更しようという大きな動きは際立っては無く、したがって、現行制度の継続を前提に、女性の議会進出をいかに進めるかが、ジェンダー・ポリテックスの課題になっています。

ここで、二〇一四年の連邦議会の中間選挙について触れておきましょう。アメリカの連邦議会選挙は、二年に一回偶数年に行われ、四年に一回は大統領選挙とともに行われます。通常、民主党と共和党の二大政党間での競争になります。

二〇一四年の中間選挙では、現職のオバマ大統領の不人気を受けて、所属政党である民主党が大敗し、連邦議会上院では共和党に多数派を譲り、下院では元々多数派であった共和党がさらに議席数を増やしました。連邦議会の女性議員は、上院も下院も多数が民主党所属ですので、女性議員も多くが落選するだろうと予想していましたが、結果的に、民主党の女性候補は現職も新人もかなり善戦したことがわかりました。確かに上院では二名落としたものの、下院では、現職六〇名中五十六名が出馬し、このうち落選が一名にとどまったうえ、新人の当選者は七名に上り、民主党の勢いが萎むなかで大いに健闘したということができそうです。しかも、この新人七名のうち六名は、現職が引退する議席（オープンシート）を共和党候補と争って勝ち取り、残りの一名は共和党の現職男性候補を破って当選しています。この結果、民主党の女性当選者は前回より二名増えて六二名になり、党全体としては大きく議席を減らしたもの

の、民主党への逆風は、女性候補に限って言えば、激しくはなかったということになりますが、実はそれ以上に、民主党の女性候補支援組織が効果的な選挙運動を展開したことが勝因に挙げられます。

他方、共和党の女性候補もかつてない躍進を見せました。そもそも共和党は女性候補の擁立に必ずしも積極的ではなく、民主党に大きく水をあけられていましたが、党の勢いを反映し、現職一九名中出馬した一七名と新人五名が全員当選しました。この結果、共和党所属の女性下院議員は二二名となり、史上最多を記録しました。

この中間選挙の結果、下院議席四三五のうち、女性議員は八四議席を占めることとなり、比率も一九・二％に上昇しました。下院の女性議員数は選挙ごとに増えており、毎回記録を更新していますが、それでも列国議会同盟のランキングではアメリカは七二位にとどまり、さほど高い順位にあるわけではありません。

どうすれば女性の政治参加は拡大するのか

以上を踏まえ、どうすれば女性の政治参加は増えるのかを考えてみたいと思います。それには、先に挙げた阻害要因を克服することに尽きるわけですが、そのための努力は徐々にではあれ成果をあげています。

一つは、役割規範意識の克服と性差別的慣行の打破です。アメリカでは、男性政治家による女性

差別的な発言や行動が女性有権者の怒りを買い、直後の選挙で女性議員がほぼ倍増した一九九二年のいわゆる「女性の年」以降、州議会、連邦議会ともに、選挙の度に女性候補者・当選者とも増え続けています。このことから、出馬の障害であった女性自身の性別役割規範意識も、女性に対する有権者や政党の差別的意識や態度も克服されつつあるといつてよいでしょう。

地域特有の政治文化については、先ほどお話ししたように、産業化や都市化が大きく進行し、連邦全体の流動性が高まり、女性の政治的進出を阻害する地域の特殊性そのものは希薄になりつつあると思われまます。現在ではむしろ、経済活動を中心に社会進出の程度や高等教育への進学率などが、女性の議会進出を説明する指標として、政治文化そのもの以上に有効であるとされています。アメリカ南部諸州の女性議員比率の低さも、こうした指標と相関するものと推測してよいのではないかと思います。

このように困難は克服されつつあり、したがって女性は今後、まず身近な議会に進出し、それを足がかりに、上位の州議会や連邦議会に進出していくことが現実的な取り組みとなるでしょう。また、現職に有利な選挙構造を改めるために、いくつかの州議会でも導入されている議員任期制を連邦議会でも採用することや、小選挙区制以外の選挙制度の導入を検討することなどが、一部の政治学者から提案されています。しかし、この壁は高い

と思われることから、当面は、小選挙区制を前提に、女性候補の補充システム（候補者を発掘し、出馬させ、支援して当選させる一連の流れ）をより効果的に展開させることで、より多くの女性を議会に送る、という戦略で動くことになると思われます。

女性政治活動委員会による候補者支援

ここでアメリカの、政治活動委員会 (Political Action Committee)、PACの活動についてご紹介します。PACとは、ごく簡単にいえば、自分たちの政策や理念に合致する候補者を選択し、議員として議会に送るために支援する政治資金団体です。

女性候補支援については、特に女性政治活動委員会 (Women's PAC) と呼ばれる組織が活躍しています。女性政治活動委員会が現在いくつあるか、まだ詳しいことはわかりませんが、二〇一四年の中間選挙時には、全米組織二三、州・地方組織四七、計七〇団体が活動していました。これらの組織は、それぞれの支援条件に合致する女性候補を探し、支援し、当選させることを目的にしています。女性政治活動委員会の中には、支援条件に合えば所属政党を問わず女性候補を支援する組織と、所属政党を特定して支援する組織があります。

二〇一六年に予定される大統領選挙では、民主党系、共和党系、いずれの女性政治活動委員会も

それぞれ女性大統領候補を支援すると宣言して、すでに活発な活動を展開しています。

莫大な資金力をバックに民主党の女性候補を全米規模で支援しているPACが「EMILY'S LIST」(エミリーズリスト、以下エミリー)です。エミリーは人名ではなく、「早期の資金はパンを焼くときのイースト菌のように種をふくらます力がある (Early Money is Like Yeast)」というフレーズのそれぞれの単語の頭文字をとって組織名にしたものですが、上手く女性の名前と一致させ、浸透を図ったものと思われます。リストとは、エミリーが支援を決めた推薦候補の名簿であり、この名簿を公表してメンバーから寄付金を募り、エミリーが取りまとめた上で、それぞれの推薦候補に献金する仕組みです。

エミリーは現職候補も支援しますが、新人候補の発掘と出馬、当選を勝ち取ることにむしる全力を注ぎます。現職議員が次の選挙で引退し空席になる選挙区は、新人が出馬しやすい環境ですので、エミリーはこれをいち早くキャッチし、有力な候補者を探し出して擁立し、知名度を上げるために選挙戦初期に多額の資金を提供し、選挙戦を統率するプロのチームをつくり、かなりの確率で当選させます。選挙参謀やアドバイザーとして活躍する女性の政治学者もいます。

エミリーズリストは、悪名高い全米ライフル協会と並び、全米で献金額のトップに立つ政治資金団体です。ですが、有権者から多額の寄付を集め、

リストに挙げた候補者に献金する手法に対しては、金権選挙を増長させるものだ、あるいは、従来の男性の選挙活動と変わらないではないかという批判もあります。さらに、「女性は違いをつくる (Woman Make a Difference)」と主張する以上、新たな支援方法の開発に向けて、活動手法の再検討を迫られているとも聞いています。

しかし、民主党の大物女性議員は、少なくとも初回の選挙ではエミリーの支援を得て議会に進出していますし、二〇一四年の中間選挙でも、当選した民主党の新人女性候補はほぼ全員がエミリーの支援を受けています。逆風に晒された民主党の女性候補が健闘できたのは、金権選挙と批判されながらも、エミリーの資金力によるところが大きかったといえるのです。

他方、共和党の女性候補を支援する女性政治活動委員会もいくつかあります。新しいところでは、二〇一〇年に創設された「マギーズリスト」が、女性大統領候補を支援すると宣言しています。マギーズリストはマーガレット・チェイス・スミスという、連邦上下両院で議員を務めた初の女性政治家の名前を冠した団体です。

党派を問わずに女性候補を支援する女性政治活動委員会が多いなかで、エミリーズリストとマギーズリストは明確な党派性を持ち、現在浮上しているそれぞれの党の女性大統領候補（前者は民主党のヒラリー・クリントン氏、後者は共和党のカーリー・フィオリーナ氏）に対する支援を表明

しています。共和党の候補は苦戦しているようですが、女性同士の対決になるかもしれない次回の大統領選挙は楽しみでもあります。

日本でもすでに同様の趣旨でいくつかの団体が活動しています。元文部大臣の赤松良子さんが代表を務める「WIN WIN」という団体は、エミリーズリストを参考に、女性の政治家や候補者を資金面で支援する超党派のネットワークとして設立されました。現在も存続していますが、個別の候補者に対する資金援助はやめているようです。赤松さん主宰の「赤松政経塾」では、資金面の援助はしませんが、女性候補に対する教育や人的支援などの活動を行っていると聞いています。

また、一九九三年に細川護熙首相や元参議院議員の円より子さんが中心になって「女性のための政治スクール」を立ち上げており、政治のノウハウや候補者としての資質を高めるための教育なども行っているようです。いずれにしても、日本の場合、市民がボランティアに女性候補にお金を出すという文化が十分には育っておらず、資金面での支援が根付いていないようです。

女性が増えたら何が変わるのか

(1) 女性は違いをつくる

冒頭でお話ししたように、政治学においてジェンダー・ギャップとは、政党支持、政策志向、政

策の優先順位に反映される、男女の違いを意味します。

ある政策課題について、有権者の間にも、議員の間にも、同じ傾向のジェンダー・ギャップが見られるという調査結果があります。つまり、有権者か議員かの違いはあっても、女性に共通の政治的関心や傾向が見られるということです。それは、女性有権者が女性政治家を支持する根拠になるものです。

州議会の調査から、女性議員に共通する特徴として、以下のような知見が得られています。すなわち、▽議会では、女性は男性以上に、分裂よりは統合、権力の追求よりは相互依存に基づく政治を発展させる傾向が見られ、男性が個人主義的態度を示すのに対し、女性は相互依存的傾向を示す、▽リーダーとなった場合、女性は男性以上に超党派的な立場をとり、合意の形成を優先させる、▽同僚との関係やチームワークを重視し、市民とのコミュニケーションを大切にす、▽男性議員の自己イメージが政治家であるのに対し、女性議員のそれは公僕である、▽女性議員は男性以上に勤勉で忍耐強く、個人的な利益よりも全体の利益を優先させるスタイルを保ち続けている、などです。

競争や対立ではなく、協力と合意の形成を志向する、女性に特徴的に見られるこの政治スタイルから、「女性は違いをつくる (Woman Make a Difference)」とされているのです。

(2) 政策決定過程におけるジェンダー・ギャップ

それでは、こうした価値観や理念、行動様式におけるジェンダー・ギャップは、実際の政策形成過程や議員活動にどのように反映されているのでしょうか。複数の実証研究から明らかになったのは、女性議員は概して女性関連問題を重視し、議会内や委員会での所属は福祉や教育、子ども関連のものに集中する傾向が見られること、また、議会の女性比率が高くなるほど、女性や子ども、家族関連法案の議会における優先順位が高くなり、それらの法案が成立する確率も高くなる、というものです。

例えば、先ほどご紹介した、州議会の女性比率が四三%と最も高いコロラド州では、かつてこの比率が三〇%台だった頃の段階ですでに、女性議員の新規提出法案の四七%を教育や家族、子ども関連の法案が占め、男性議員の一三%をはるかに上回ったというデータがあります。逆に女性比率が低い場合、女性議員は女性関連法案の提出や成立に消極的になる傾向が見られます。それは、男性が圧倒的多数を占める議会では、女性の利益に関わる法案が正当な評価を受けず、「特殊利益」と見なされかねないため、少数派の女性の団結が困難だからです。さらに、女性たちには、少数派のままこのような争点にこだわれば、主流からの逸脱者と見なされ、再選戦略や将来の議員活動に支障を来すのではないかとという懸念があるからで

す。

すなわち、女性比率が低い議会の女性議員は、女性の利益を代表する活動において大きな制約を受けている。これに対して、女性比率がある程度高い議会の場合には、男性議員も子どもや家族の問題により敏感になり、女性関連法案を支持する傾向が見られるということです。女性関連法案は、男性議員より女性議員が提出した方が成功率が高く、さらに、不成立となった法案の再提出率も女性議員の方が高いという結果も出ています。

このように、女性は、議会において女性の利益を代表する蓋然性が高いということが明らかになっています。このような結果は、女性議員を選出した選挙区の女性有権者の間に、「政治的有効性感覚」すなわち、「自分の一票が政治に反映されている」という満足感、あるいは、「あの人に投票してよかった」という満足感を高め、女性有権者と女性議員との連携を強化し、女性を継続的に議会に送るサイクルの構築につながると考えられます。

女性がどの程度の比率で議会に存在すれば活動の効果が得られるかについて、列国議会同盟のアンダース・ヨンソン事務局長は、女性議員が三割を超えると立法過程に影響を与える、と指摘しています。また、必ずしもジェンダーに特定した研究ではありませんが、集団内で少数派が影響を及ぼすのは、多数派との割合が六五対三五程度であり、少数派の割合がこれ以下の場合には単なる飾り物（トークン）として扱われ、集団内では異文

化として扱われるとの指摘もあります。

他方、これらと相反する結果も一部示されています。それは、女性比率が二〇%以上二五%未満の議会では、女性議員の六四・三%が女性関連法案に賛成するが、女性比率が二五%以上の議会になると、この割合は三九・五%に減少する、というものです。つまり、比率が二五%以上になると、女性は議会で「かなり大きなマイノリティ」となり、「小さなマイノリティ」である場合ほど、同性を代表する自覚や責任感を持たなくなるのではないかと指摘です。ただし、この指摘の基になった調査は一〇年以上前のものであり、現在の妥当性については検証していませんが、数だけ、あるいは比率だけに頼ることの危うさを警告する注目すべき結果と思われれます。すなわち、重要なのは、女性議員の数に加えて、その意識や代表認識であるということです。

(3) 女性の利益の代表／その課題

これまで見てきたアメリカの実証研究の多くは、より多くの女性の選出が女性の利益の実現につながることを示唆しています。しかし、課題もあります。

それは、女性有権者の間にも、女性議員の間にも、イデオロギー上の対立や党派性の対立が顕著になってきていることです。たしかに、女性議員比率は、女性の利益を代表するための必要条件の

一つではありませんが、実現されるべき女性の利益とは何か、については、その多様化と女性間の党派性との関連に注意しなければなりません。

アメリカでは、女性議員の所属政党は、連邦も州も民主党が圧倒的に多いのですが、それでもこれまで、女性関連法案の議会通過や女性政策の実現のために、所属政党の違いを越えて女性議員が連携し、例えば連邦議会では、古くは「賃金平等法」や「信販平等法」、近年では「育児休業法」や「女性に対する暴力禁止法」などを実現してきました。しかし、最近では、ティーパーティーと呼ばれる超保守派の活発な活動が、民主党と共和党の対立をいっそう先鋭化させ、アメリカ社会や女性を分裂させました。女性候補を支援したいと思っても、それ以上に、党派性や政治的信条が、支援する／しないの判断を左右する大きな要因になっています。

ただ一方で、そもそも有権者の投票選択は政党であり、候補者の性別ではない、という指摘もあります。ある調査によると、大統領候補が女性であっても、自分の支持する政党の候補であれば投票すると答えた有権者は九割を超え、また、アメリカ社会が女性の大統領を迎える用意があると答えた有権者も九割近くに上ります。

すなわち、ジェンダーの壁は党派性の壁より低いということです。党派性を克服することが難しいのであれば、まずそれぞれの支持政党で女性候補のリクルートや当選を支援することです。そこ

からまた新たな展開が生まれるかもしれません。

さて、北海道が抱える女性の政治的過少代表状況を克服していくには、過少代表の原因分析と選出システムの再検討が求められます。そして何より議会に女性が増えるとなりが変わるのか、この手応えを有権者に実感してもらう必要があるように思います。この辺りを、後半のパネルディスカッションでぜひ討論していただきたいと思います。

パネルディスカッション

はじめに

佐藤 前段の相内さんの基調講演を受けまして、後段のパネルディスカッションを始めたいと思います。

最初に、パネリストの清末さん、高野さん、山田さんから簡単に自己紹介をお願いします。

清末 室蘭工業大学の清末と申します。私は自治体政策や政治学が専門ではありませんが、家族法や憲法第二四条（家庭生活における個人の尊厳と両性の平等）が専門ですので、そうした視点から安倍政権が現在盛んに言っている「すべての女性が輝く社会を構築する」ことが意味するものについて、問題提起をさせていただきます。

山田 連合北海道女性委員会で委員長を務めています山田と申します。産別組合はU Aゼンセン

日本における女性の政治的過少代表の克服は正に喫緊の課題であり、あるべき姿と現実との乖離には驚くばかりですが、アメリカの女性たちは、あるべき姿を自らの力で引き寄せてきています。日本も北海道も何とか工夫ができないものか、英知を集めて議論していただきたいと思います。私の基調講演はここで終了させていただきます。長時間お聴きいただき、まことにありがとうございます。

で、加盟組合の七五%が中小の労働組合です。組合員の男女比率は四対六で、女性組合員が多く、また、正社員の組合員が四七%、正社員以外の組合員が五三%という特徴もあります。本日は民間企業の組合の立場から、女性が社会に進出していきやすい環境づくりをいかに目指していくべきかお話ししたいと思います。

高野 名寄市議会議員の高野と申します。二〇一四年四月の補欠選に初当選し、二〇一五年四月から二期目に入っています。私は元々一九八九年から北海道名寄高等技術専門学院で非常勤職員、一九九六年からは名寄道税事務所非常勤職員を務め、あわせて自治労北海道臨時・非常勤等職員連絡会議の議長を務めていた経験もあります。そのため、市議になる前、わずか二年ほど前のことですが、自治労北海道本部にはほぼ毎週のように通っていました。本日はそうした経験から問題提

起をさせていただきます。

第二次安倍政権下の女性政策の流れ

佐藤 それでは、清末さん、山田さん、高野さんの順で、それぞれのお立場から最初の問題提起をお願いします。

清末 二〇一三年以降に第二次安倍政権が言い始めた女性政策のキーワードは、「女性の活躍推進」と「すべての女性が輝く社会」の二つです。人によつては、これを女性政策ではなくジェンダー政策、あるいは男女共同参画政策などと呼ぶかもしれませんが、私は安倍政権のそれを、ジェンダー政策とは言わないようにしています。これからお話しさせていただく安倍政権の女性活躍推進政策はとてもジェンダー政策とは呼べないものです。また、そう呼ぶと大変な誤解を生むことにもなりかねません。ですから、この場ではとりあえず女性政策ないし女性活用政策と言い表しておきます。安倍政権は二〇一三年六月以降、いくつかの閣議決定をもって、低迷する日本経済の復興のために、その一環として女性の活躍を推進する政策を打ち出してきました。例えば、二〇一三年六月に『日本再興戦略』、二〇一四年六月に『日本再興戦略』改訂2014』などが閣議決定されていますが、これらは女性をどのように位置づけていくかを経済の文脈で述べています。安倍首相自身が国会の施政演説等で語っているように、これら

はグローバル経済の中で低迷している日本経済が国際競争力を付けるための戦略であり、女性のみにならず、若者や高齢者なども経済を支えるための人材として活用していくことを明記しています。これらの人材には最初から日本経済への貢献が求められているのであり、それに応えることができない者たちや期待されていない者たちも当然想定されています。

二〇一四年一〇月以降、女性の活躍推進政策は着々と進められています。まず内閣に「すべての



女性が輝く社会づくり本部」が同月初旬に設置され、その後程なく、「すべての女性が輝く政策パッケージ」の公表（一〇月一〇日）、「すべての女性が輝く社会づくり推進室」の設置（一〇月一五日）が続ききました。

「すべての女性が輝く」という文言は美しく聞こえます。美しく聞こえるこの文言を掲げる政策が、一枚岩ではない、様々な背景をそれぞれに持つ、すべての女性たちを真に包含し、彼女たちの地位の改善、生活の豊かさの向上、エンパワメントにつながるものとなるのであれば、私はこれを批判的に捉えることはないでしょう。しかし、後述する「すべての女性が輝く政策パッケージ」の内容を見るだけでも、疑問点が多いと言わざるを得ません。

先ほどの相内先生の基調講演で、女性活躍推進法案は当初、「女性が活躍できる社会環境の整備の総合的かつ集中的な推進に関する法律案」と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」の二つがあつたが、最終的に成立したのは片方だけであつた、というお話がありました。二〇一四年国会では二法案が上程されましたが、いずれも審議未了で継続審議となり、理由はわかりませんが、二〇一五年国会では後者だけが上程され、二〇一五年八月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、女性活躍推進法）が成立しました。また、この時期はまさに一連の安全保障関連法案が国内のあらゆるレベル

で大きな問題になっていたため、女性活躍推進法自体が目玉されませんでした。

日本社会の女性の社会進出は、特に二つの分野で弱いと言われています。それらは政治分野と経済・労働分野です。男女間の所得格差は大変大きく、昇進にも大きな差があります。そのため、政府は男女共同参画基本計画に数値目標等を定めながら、管理職への登用の推進など、女性の社会進出を後押ししてきた経過があります。

なお、女性の社会進出などに関わる専門的な機関としては、従前より男女共同参画局があります。現在の安倍政権の女性政策ではこれとは別に「すべての女性が輝く社会づくり推進室」を設置していることにも留意すべきです。

女性活躍推進政策に込められた狙い

清末 「すべての女性が輝く政策パッケージ」などにはつきりと書かれているように、安倍政権の女性政策の特徴は、女性の就業率を上げるために女性が働きやすい環境づくりをすることにあります。それ自体は悪いとは思いません。

問題は、誰を政策の対象としているか、にあります。輝く女性の中で政府にとって最も輝いてもほしい女性とは誰なのか。ここでは人材政策と少子高齢化という二つの観点から考えてみたいと思います。端的に言うると、一つは、日本経済の復興のためには、女性であれ、高齢者であれ、優秀



清末愛砂氏

な人材が経済復興に貢献していく必要があると考えられていること、もう一つは、世界で最も少子高齢化と人口減少が進む日本において、これらの問題に対応していくために、出産奨励政策としての女性活用政策が必要であるということです。

これら安倍政権の目指す女性活躍推進政策の背景には何かあるのか。ここでもう一つ指摘しなければならぬのは、人材政策も出産奨励政策も、共通しているのは安全保障政策との関係です。新しい安全保障政策を進めていく上で、それを支える人材が必要だからです。この生みづらく、育てづらい日本社会にあつて、そう簡単に女性が出産したいと考えるとは思えませんが、私は現下の女性活躍推進政策は「平成の産めよ、増やせよ政策」

であると感じています。美しい言葉には罣がありません。言葉だけを単純に受け止めて、背後に隠れている思惑をきちんと見ないでいると、気がついたときには手遅れ、という状況に追い込まれます。

現下の女性活躍推進政策が打ち出されたとき、あるいは、女性活躍推進法が成立したとき、私は、雇用機会均等法と労働者派遣法が同時に制定された一九八〇年代のように、再び女性を分断する法整備がなされた、と思いました。まさに雇用機会均等法が行ったように、救う対象となる女性と、対象から排除される女性を生み出すからです。日本の女性政策は、一九八〇年代以降、こうした分断策を続けてきており、女性活躍推進法もそのような性質を共有していると思います。

輝く女性に入らなかつた女性たち、すなわち、日本経済を支える優秀な人材とはみなされなかつた女性たち、あるいは、自らの意思でそうなることを拒否する女性たちはどうなるのかというところ、切り捨ての対象になるか、人材政策を徹底するならば、輝く女性を支える女性として期待されるということことです。日本のジェンダー政策において現在最も優先されるべき施策は、特に貧困なシングルマザーなど、社会的弱者やマイノリティへの支援であると思います。エリート女性を支えていく施策を進めていくことだけがジェンダー政策にはなりません。なぜ女性活躍推進法によって救われる女性と救われない女性を分断するようなことが起きるのかと言えば、国家利益を一つのポイントとして、国

家利益に結びつかない者、あるいは、国家利益への協力を拒否する者が切り捨てられるからです。そこには日本の大国主義ないしナショナリズムと明確に融合している発想があるからです。

一方、日本でシングルマザーに対する政策が圧倒的に欠けているのは、国内でも一時期非常に流行った言葉ですが、「自己責任」の考え方が根強いからです。シングルマザーになったことをすべて本人の責任に帰する、上から目線の差別的な見方です。

もう一つ、「自由民主党・日本国憲法改正草案」(二〇一二年四月二七日決定)の中で非常に大きな問題の一つと考えられるのは、第二四条の改定案を出していることです。新設案として出されている第一項の中に「家族は、互いに助け合わなければならない」と書かれているように、家族主義を謳っています。自己責任、ナシヨナリズム、家族主義という考え方をもつてすれば、シングルマザー等の社会的マイノリティが簡単に切り捨てられていく結果になるのは明らかです。

こうしたなかで、自治体における今後のジェンダー政策はどうあるべきなのでしょう。自治体は住民個々人の生活に非常に関係するところですので、国家利益の観点から生み出されている現下の女性政策の罣にはまらず、ジェンダー政策が重要とされる本来の意味を再考することが重要です。ジェンダー政策の本来の意味は、私は以下の四点であろうと考えています。

一つは、公的・私的な領域、あるいはその両方

にまたがる領域におけるジェンダー差別の根絶を
目指すものであること。女性たちを分断すること
は、ジェンダー政策ではありません。

第二は、私の専門とする憲法第二四条の観点か
らすれば、家族主義による犠牲の根絶です。大日
本帝国時代には家族主義による犠牲者が多数出た
いたのであり、それを受けて日本国憲法には第二
四条が導入されたのです。

第三に、女性が主体的に自らの人生について考
えることができる社会を構築することです。その
ためには、選択肢を多数提示できるような政策を
実施することが必要です。

第四に、一枚岩ではない、様々な背景をそれぞ
れ持つ女性たちの個別のニーズを広く実現するた
めの施策を提示していくことです。

くり返しになりますが、一部の女性を対象とす
るものや、女性間の分断をもたらすようなものは、
女性政策・ジェンダー政策として導入してはなら
ないと思います。本来の意味で、「すべての女性
が輝く」ための施策が自治体から生まれてくるこ
とを期待します。

限定されてきた女性の仕事

佐藤 続いて、山田さんお願いします。

山田 まず自分自身のことからお話しさせてい
たきます。

私は高校を卒業してすぐに株式会社ラルズに就

職しました。元々人と話すのが好きでしたので、
事務職よりも接客の仕事の方が自分には向いてい
るだろうと考え、たくさんの一般市民が日々行き
交うスーパーマーケットでの仕事を選びました。
株式会社ラルズは、私が就職試験で面接した当時
はまだ大丸スーパー株式会社という名称でした
が、ちょうど私の入社した一九八九年春に丸友金
市館と合併し、現名称になりました。

私は元々、チェッカーという、レジスターを操
作する仕事をしたいと思っていたので、面接の
際、面接官にそう伝えました。すると「女性は主
にチェッカーだから」と言われました。今から振
り返れば、なぜ女性にはチェッカーしかなかった
のかと思いますが、その当時は、自分の希望にも



山田悦子氏

添っており、全く違和感を持ちませんでした。

その後、大卒女性の入社が増えるに伴い、チェッ
カーではなく、畜産部門とか、青果部門とか、本
部の事務系の仕事とか、より専門的な仕事を望む
女性社員が増え、そうしたなかで、自分がやりた
かった仕事ができないという悩みも多く聞くよう
になりました。そういう思いを持つ方は数年経つ
て、自分が望む仕事を求めて退職するケースも多
かったと思います。なお、現在はどうかと言えば、
数年前から、女性はチェッカーしかないという状況
はなくなり、女性リーダーの創出に向け、将来的に
は女性も店長職に就けるよう、改善が続けています。

私がチェッカー部門に配属になってしばらく経
ち、本部所属のチェッカートレーナーを担当する
ことになりました。当時五二店舗ありましたが、
三人のチェッカートレーナーで全店舗を巡回し、
各店舗のチェッカーの教育を行いました。私はそ
の仕事をして本当に良かったと思うのは、各店舗
の正社員のみならず、パートやバイトの皆さんの
顔と名前を覚え、教育を通じてお互いのコミュニ
ケーションを図れたことです。その経験が現在の
強みにもなっています。コミュニケーションの大
切さをあらためて実感します。

三人のチェッカートレーナーは管理職でした。
逆に言えば、この部門には三人しか管理職がいな
かったということです。私は一〇年ほどトレーナー
を務めました。そのうちに、私がそこにいる限
り次の女性管理職が生まれたいのではないかと、自

分はどこかへ移らなければならないのではないかと考えるようになりました。そのようなときに当時の組合委員長から、組合の専従にならないか、とお声が掛かりました。組合専従になれば、様々な場面で経営者と話をできるので、女性の職域を拡げたり、女性の管理職への登用を進めたりしようとするときに、自分の意見をはっきりと伝えることができると考え、組合専従になることを決意しました。組合専従になって間もなく、連合北海道の女性委員会の幹事に就任し、それから一年も経たずに委員長になってしまい、すでに六年が経過しています。

意思決定の場への女性参加の大切さ

山田 組合専従になって実感したのは、書記長・委員長クラスになると相当の権限があるということです。これは会社でも同様で、部長職以上になると会社の方針決定に参画できるようになると似ています。例えば株式会社ラルズの場合、ハラメントや設備といった職場の安全衛生の問題を扱う安全衛生委員会には組合の書記長と委員長が、賞罰委員会には委員長が出席し、発言することができます。

この賞罰委員会に女性が参加したのは、私が組合の委員長になってから初めてのことです。先日、ある女性社員が、食衛生管理者の国家試験に合格し、しかも全国で一〇三人の合格者のうち一位の

成績をとったということで、会社で表彰することになり、その表彰の内容について賞罰委員会で議論することがありました。私はその際、表彰される女性社員が結婚・出産後に育児休暇をとり、仕事に復帰された優秀な社員であるということや女性の昇進がやや滞っていることについて発言させていただきました。協議を行う場で女性からの意見を伝えていくことは女性の社会進出を進めていく上でとても重要だと思っています。

会社であれ、組合であれ、女性の役員が増え、意思決定の場に女性が参加することが拡大すれば、組織が変わる可能性は高まると思います。同様に、国会や地方議会に女性の議員が増えることは社会を大きく変えることにつながると思います。

連合北海道では現在、「第四次男女平等参画推進計画」(計画期間二〇一三年一月～二〇二〇年九月)に基づき、二〇二〇年までに執行委員の三〇%を女性にするなどの取り組みを進めています。しかし、今のままで推移していけば、女性役員は増えないと思います。各産別の代表者や連合北海道のプロパーが主に執行委員を担っており、そこで女性を増やそうとするならば、まず産別レベルで女性の代表者を増やす必要があるからです。この状況を打開するには、女性特別枠をつくるなどして、執行部の決議機関に女性を入れていく工夫が引き続き必要です。

あわせて、連合北海道の女性委員会自体の問題として、各産別から委員会の幹事を出してもらっ

ていますが、組合専従は一年ないし二年で交代になる各産別の仕組みのせいか、長く継続して担える状況にないということです。私はたまたまラルズ労働組合の専従を七年務めているので、連合北海道女性委員会の委員長も務め続けられたのだと思います。私も組合専従を降りてしまったら、委員長も続けられないでしょう。こうした構造も変えていく必要があると思います。

女性が安心して働けるようになるための課題

山田 民間企業で働く女性にとって現在大きな問題になっていることをここでは二点挙げさせていただきます。

一つは、自治体政策と関わりますが、待機児童の問題です。子育て中の女性の場合、就業継続を望んでも、保育所が見つからなければ継続はままならないし、特に日曜保育は非常に厳しい状況に置かれています。この問題の解決には、一つの産業が抱える問題としてではなく、預ける側と預かる側、双方の課題を抽出しながら、社会全体の問題として捉えていく視点が不可欠です。今後、北海道は特に人口減少がますます進んでいくので、子育て支援は、保育士に頼るばかりではなく、地域のコミュニティや家族の協力なども積極的に進めないことには間に合わないと思います。高齢者介護の問題も同様でしょう。

もう一つは、女性の働く環境を整える上では、

長時間労働の是正は急務です。現在は男性の長時間労働の問題が最も指摘されていますが、女性も同様だと思います。この問題が是正されない限り、家事労働にかける時間を十分に確保できず、育児や介護の改善も進まないのです。労働時間の上限設定、時間外労働の割増し賃金の適用拡大、勤務のインターバル規制などを今後も徹底して進めていく必要があると思います。

自治体の非常勤職員から組合活動へ

佐藤 続いて、高野さんお願いします。

高野 私は一九八九年から道立名寄高等技術専門学院に非常勤職員として働き始めました。入職時に「六五歳まで働けるので、長く働いてください」と言われ、一年契約の非常勤職員でも手当や退会費別金までありました。

一九九三年になると、私の勤めていた学院は道立旭川高等技術専門学院名寄分校に改編されたのですが、その際、職員組合と理事者の交渉を経て、職員については正規・非正規にかかわらず雇用を守るという前提で話が進められていました。しかし、実際に体制が変わってみると、新しく来た分校長から「あなたは明日から仕事しなくてもよいから、職安に行つて次の仕事を探さない」と言われました。組合交渉の結果が反故にされましたが、私自身まだ若く、管理職には逆らえない時代でした。私は当時、仕事に自信と誇りをもって日々



高野美枝子氏

勤めていましたので、分校長にそのように言われて非常に情けない気持ちになりました。そこで相談したのが自治労全道庁上川総支部で、職場まで来てくれた同支部の関係者は「職安に行く必要はない。何とかするから我慢して」と言ってくれました。翌日、分校長にまた呼び出され、組合に相談したことを咎められ、私が一年雇用であることを念押しされました。それは本当に冷たい言い方で、涙が出るほど辛い気持ちになりました。しかし、組合の尽力もあつて、結果的には何とか雇用はつながりました。私は母子家庭で、この当時、子どもが中学校三年生でした。実家において、両親の世話になりながら、就労と子育てを何とか両立させていました。

こうした経験を買われたのか、私はその後、労働組合の活動に積極的に携わることになり、仕事との両立は多忙を極めて大変でしたが、自治労北海道本部臨時・非常勤等職員連絡会議の議長や、同全国連絡会議の副議長を務めることになりました。逼迫した自治体の財政状況を背景に、民間へのアウトソーシングなどが積極的に進められるなかで、自治体で働く多くの臨時・非常勤職員が解雇されるかもしれないと、全国・全道を駆け回ることになりました。非正規には女性が多く、解雇されても生活には困らないだろうという自治体の姿勢には怒りと疑問を覚えました。

その当時、現在は参議院議員である相原久美子さんと知り合いになり、いろいろなことを学ばせてもらいました。非正規がその後急速に増えていくことに対する問題意識も、相原さんと一緒に活動するなかで学んだことです。現在にあつては、非正規率は全労働者の三割を占めるほどにまで増えてしまいました。

私自身、非常勤職員だった頃、正規職員とは立場が違うことを意識しつつも、何が何でも仕事を続けて食べていかなければならないので、一年雇用であることに由来する不安感から、来年の雇用継続のために、言いたいことがあつても言わずに我慢したり、自分ではできない仕事を押しつけられても、ニコニコしながら引き受けたりしていました。そうした状況にあつて、組合活動を通じ、同じような境遇にある自治体の非正規職員の皆さま

んと会い、お互いに助け合うことができるようになったことは、私にとって非常に有り難いことでした。全道庁労組の場合、非常勤職員の組織化への着手が早かったため、二〇年ほどかかったとはいえ、道庁の非常勤職員は給料も休暇も正規の四分の三の水準を勝ち取っています。

女性議員としての活動を振り返って

高野 そのような活動をしているうちに、私は名寄市議会議員になってしまい、一年半ほどが経過したところです。

二〇一四年四月の市議会議員の補選にあたって名寄市職労から最初に打診されたのですが、私にとっては本当に青天の霹靂で、聞けば、名寄市議会は女性議員が極端に少なく、女性の候補者を探すなかで、臨時・非常勤職員の組合活動をしていた私に白羽の矢が立ったようです。とにかく、女性として市議会議員になり、女性の視点から議会で発言してほしいというご依頼でした。悩みましたが、非常勤職員時代からお世話になった皆さんに背中を押され、出馬を決意し、結果的には無投票で当選してしまいました。

議員一年目は、議会のことも市役所のこともよくわからず、大変緊張しつつも毎回の定例会で質問を行い、三〇〇〜五〇〇枚ほどのニュースレターをつくって支持してくれる皆さんへの配布を続けました。二〇一五年四月の統一地方選でも名寄市議会議

員は選挙になりましたので、私は二年続けて選挙に立候補しました。全国的な傾向でもありますが、今回も無風選挙になりました。

この間、男女共同参画の推進に最も力を入れて活動してきましたが、ようやく名寄市でも男女共同参画推進条例が成立の運びとなり、二〇一六年四月から施行される見通しです。また、二〇一四年は名寄市でも大雨等の災害が多かったのですが、河川決壊の可能性などについて一般質問を行ったところ、それが最終的にハザードマップの作成、市内全戸配布につながりました。これらは個人的に感慨深いものです。

名寄市議会は二〇一五年四月の選挙を経て、議員定数一八人のうち四人が女性議員になりました。私の所属する党派（市民連合・凜風会）は七人ですが、うち三人が女性です。一人は教職出身で子どもの教育関係に熱心ですし、もう一人はヘルパー出身で介護関係に詳しく、私はその間で頑張っています。二人とも自ら進んで議員になった方々です。私にも刺激を受け、議会や委員会に行くのが楽しくなっています。やはり女性議員が三人も揃うと心強く感じますし、議会全体の雰囲気も変わってきたように感じています。

女性リーダーに期待される役割とは

佐藤 お三方からの問題提起が終わりましたので、相内さんから若干のコメントをいただければ

と思います。

相内 先ほどの基調講演で、女性はなぜ政策決定過程に少ないのか、どうすれば増えるのか、増えたら何が変わるのか、という点を中心にお話をしましたが、山田さんや高野さんのご経験や活動をうかがい、「女性は違いをつくる（Women Make a Difference）」ことを確信いたしました。

また、清末さんからは、女性がどのように国策の中に取り込まれるか、政治に対して女性はどのような警戒心が必要なのか問題提起がありました。女性に限らないことですが、多数派が少数派を取り込もうとする場合は、まず少数派を分断することによってその力を削ぐのがいわば常とう手段であり、それが現在女性に対して行われているということだと思います。ですから、私たちは、輝く女性とそれ以外の女性という分断に対する賢い反撃方法を考えていかなければなりません。効果的な反撃方法の一つは、女性がリーダーになることです。山田さんと高野さんは、共にリーダーになり、大きな権限を持つことの強みを端的に語られていたと思います。

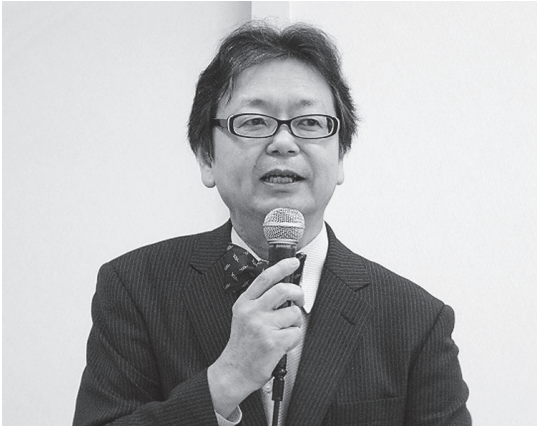
問題は、そういう権限を持つ地位にどのような女性が就くのか、ということだと思います。山田さんと高野さんのお二人は、現在の地位に就くまで、全く光の当たらないところに身を置かれていたということでした。少数派としての辛い思いや苦労を重ねた経験をお話しされましたが、リーダーになり権限を手にしたときに、自らの経験に立って、光

の当たらない場所に光を当てるのが、女性リーダーの役割だと思えます。実際、山田さんも高野さんも、そのようなリーダーとして活躍されています。

分断策にどのように対抗するべきか

佐藤 先ほどの基調講演について会場からいくつかご質問・ご意見が寄せられています。

一つめの質問は、「安倍政権の女性活躍政策の評価と対応策は、女性運動が呑み込まれそうな危うさを持っている現状である印象もあります。ナインシー・フレイザーの指摘する、新自由主義の下僕となったフェミニズムという問題を想起してまいります。評価をうかがいたい」という内容です。



佐藤克廣氏(司会)

相内 女性運動が呑み込まれそうな危うさとは、分断に対して私たちがどのような手段で対抗すべきか、という点に関わります。

私は、容易ではないかもしれませんが、この女性活躍推進法を、私たちの弱点とするのではなく、むしろこれを出してきた政権側の弱点として利用すべきではないかと考えています。ここでの彼らの弱点とは、例えば、指導的地位に女性が占める割合を、二〇二〇年までに少なくとも三〇%にするという約束が実現を求めているのです。

この三〇%という数値目標には、メリットもデメリットもありますが、メリットの方が大きいと思います。メリットとして反対派などからよく言われるのは、例えば、三〇%という目標をクリアするために、能力の不十分な人を指導的地位に就けることになるのではないかと、といったことです。しかし、そもそもポジティブ・アクションというのは、男性の方が過剰に優遇されてきた社会の在り方を是正することを目指すものです。

分断策に対抗するには、相手方の提案の中で、こちらが利用できるものを利用することだと申し上げましたが、それはリーダーが女性である場合により確実に遂行できる可能性が高いと思っております。繰り返しになりますが、より多くの女性リーダーを輩出することが、呑み込まれそうな危うさに対抗する有効な手段の一つと考えています。

佐藤 清末さんはこのご質問についてはどうで

すか。

清末 はつきり言ってしまえば、男女共同参画の推進派は見事に巻き込まれてしまっていると思います。女性の分断策としては雇用機会均等法と労働者派遣法という一九八〇年代の経験があります。女性労働者の運動に長く関わってきた人たちは、今回の女性活躍推進法が出てきたときも、この法律の問題性にいち早く気づいていたので、その点でギャップは見えます。

相内先生が先ほどおっしゃったとおり、私たちの方から反撃をするとき、まず相手が言った約束を守らせることが重要だと私も思います。

現行の政策の大枠である「すべての女性が輝く政策パッケージ」を見ると、これがいかに女性のニーズに合わないかがわかります。例えば、シングルマザーの多くは低賃金の長時間労働やダブルワークをせざるを得ない状態に置かれているのに、その支援を担う生活相談センターは昼間しか開いておらず、昼も夜も働いているシングルマザーの多くはそこに行くことすらできません。このように現実をわかっていない政策が政策パッケージには平気で書かれています。反撃をするときには、相手方の提示してきた政策の問題性を突いた批判を行い、一つ一つの政策に実効性を与える方向で約束を守らせるということが大切です。

そもそも、自民党が二〇一二年に出した改憲草案を見れば、安倍政権が女性活躍推進という言葉を用いて、単純にジェンダー政策の視点で出してくるな

どあり得ないというのは簡単に解ることです。そ

れなのに、なぜこのような簡単な畧にはまるので
しょうか。私には甚だ疑問です。女性活躍推進政
策と家族主義的な改憲草案がなぜ両立するかと言
えば、先ほども言ったように、「平成の産めよ、
増やせよ政策」だからであり、思想的には基盤を
共有しているからです。改憲草案は、家族主義を
復権させ、家族内での問題解決を重視しようとす
るものです。しかも、その家族にしても今や解体
されつつある父・母・子から成る、いわゆる核家
族が標準家庭として、想定されています。このこ
と自体の問題性をきちんと突いていくことがまづ
は重要だと考えています。八〇年代の間違いをく
り返してはなりません。

女性の数が増えると、何が変わるのか

佐藤 次のご質問は「女性議員の政策志向に傾
向があるとのことでしたが、女性議員の数が多い
場合もその傾向は変わらないでしょうか。軍事な
どの男性社会と目される世界でも、女性が多くな
ると関与するを得ないと思えますが、男性が多
い社会と同じような状態に収束していくのではし
ょうか」というものです。

相内 女性はもちろん一枚岩ではありません。
私が言いたいのは、どのように多様であつても、
女性という集団が、男性のカウンターパートとし
て議会に存在していない状態は良くないというこ

とです。

女性議員が女性の政治的代表として一枚岩にな
るかどうかは、それぞれの女性議員がもつ政策志向
によります。女性関連政策に大きな関心を持つ女性
議員もいるでしょうが、そうではない女性議員もい
るでしょう。しかし、そうした違いを全て多様性と
して受け入れた上で、それでもやはり議会に女性の
議員は増やさなければいけないと思つています。

佐藤 次に、女性が増えることが変わるのか、
という論点を深めたいと思いますが、先ほどの山
田さんと高野さんのお話をうかがつて実情がはつ
きりとしたところもありますが、これを受けて清
末さんからご発言をお願いします。

清末 基調講演の後半で語られたように、女性
議員が増えると、女性議員間の思想性の拮抗があ
るかもしれませんが、女性議員の数が増えること
自体のメリットは大きいと思います。私自身、自
分の大学の職場でも女性の数が増えることのメリッ
トを実感しているところです。

私の所属する室蘭工業大学は女子学生の数が非
常に少なかったのですが、近年は増えてようやく一
一％ほどになりました。女性の常勤教員（任期
付を含む）もかなり増えてきており、私が赴任し
た当時は私を含めて五人しかいませんでしたが、
現在は一〇人を超えました。なぜこれほど増えた
のかと言うと、日本の国公立の大学の中で女性教
員の数が増え少なかった本学の状況を改善するた
めに、前学長の指揮下で女性教員の増加が図られ

たからです。

実際に女性教員が増えてみると、男性教員の方
も雰囲気が変わってきたように思います。女性が
増えて、ものを言うようになると、男性教員側も
個々に持つようになるからだと思います。私自
身を徐々に持つようになるからだと思います。私自
身忘れられないのは、前学長が退官するときにおつ
しゃつた、「女性が増えて非常に良かった。教授
会の中で女性教員が手を挙げてものを言うようにな
つたため、発言がしやすくなり、風通しが良くな
つたと思います」という言葉です。女性が職場
に増えることで、職場が気持ち良くものを言える
ような雰囲気になる効果もあると思います。

男女が共に人間らしく生きられる社会へ

佐藤 議会であれ、企業であれ、女性が男性社
会に進出するとき、相手の土俵に入つて相手を押
し切るか、別の土俵をつくつて独自の視点をつ
くつていくかの選択があると思います。山田さん
はこれまでどちらを選択し、どちらがより良いと
考えていますか。

山田 組合のことと言うと、私が所属するラル
ズ労働組合は、執行委員の女性比率は過去には一
〇％程度でしたが、現在は五〇％以上を女性が占
めています。委員長は私、副委員長も女性、書記
長と書記次長は男性ですので、四役の女性比率も
五〇％になります。このような体制になったのは

二〇一四年九月に改革したときからですが、一〇年ほどかけて徐々に上げてきた格好です。そもそも女性組合員が多いということもあり、執行委員にはパートタイマーの方もいます。私自身、多様な働き方で働いている一人一人の組合員の皆さんの意見を聞かなければならないと考えていたので、改革に際し執行委員を選ぶ際には、男女比率も気にかけてましたし、配属されている事業所（店舗の各部門、センター、本部など）の形態にもこだわりました。

佐藤 その際、組織として目標を設定したのか、それとも、個人的な考え方に基づいて行ったのでしょうか。

山田 アクシヨンプランを作成し、現在は七カ年計画で目標値を定めて、中長期的に改革を進めています。また、ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画、組合での男女共同参画の三つの視点からアクシヨンプランシートをつくり、毎年検証を続けています。

佐藤 そういう取り組みに対して、組合の男性幹部などから抵抗はありますか。

山田 女性社員が元々多い企業なので、男性からの反応はありませんでした。むしろ、三年ほど前には男性の長時間労働の問題が目立っていましたが、この改革の進展により、男性の働き方も大きく改善しました。男性にとっても良い改革であることは男性側もわかっているため、男性からの抵抗はありません。

佐藤 高野さんはこの問いについてはいかがでしょうか。

高野 私は基本的に、男女が共に、と思っております。私が労働運動に関わり始めたのは、清末さんもおっしゃっていた、雇用機会均等法と労働者派遣法の制定された頃です。自治体の非常勤職員として働いていた私は、その当時から、女性が男性の働き方に合わせるのではなく、共に労働者として働き、共に介護や子育てを行うことが当たり前前の社会になることを目指して活動してきました。男性も女性も、自己実現への道は様々に選択肢が用意されているべきであり、働くことで自己実現を目指す女性があるように働けないということはあつてはいけないと思うのです。

名寄市で男女共同参画推進条例について議論しているとき、女性は家庭では力があり、女性から男性へのDVもあるのではないかと、これから何を望むのか、と言われたことがあります。女性の社会進出に対する認識は、日本ではまだこのような段階だということですね。男も女も人間らしく生きていく社会の実現を目指すべきだと考えています。

佐藤 大事な視点だと思います。どうも私の質問が良くなかったように思います。相内さんは今の問いについてはどうでしょうか。

相内 相手の土俵に乗るのか、別の土俵を作るのかという問いは、男性に同化するのか、それとも別の道を歩むのか、という問いと同じように聞こえます。それは従前の分断策と同じように女性

を苦しめるものです。しかし、土俵は一つであり、選択はありません。

リーダーとして世の中を変えようとなれば、一つの土俵で勝負するしかありません。ですから、政権が指導的地位の女性比率を三〇%にすると約束したのであれば、その約束をきちんと守らせることです。仮に別の土俵を作れば、相手とのコミュニケーションは成立せず、ずっと少数派のままであることになるでしょう。

私が戦略として描いているのは、別の土俵ではなく裏の土俵です。女性比率三〇%という目標があるなかでは、これをもって表の土俵で努力しますが、その成果を裏の土俵にため込んで固め、最終的に表と裏をひっくり返すような大転回が起これば良いと思っています。裏の土俵をきっちり固めてひっくり返すというのが、女性の戦略として効果的ではないかと思っています。

女性の社会進出を進めるための課題

佐藤 ここで会場からのご発言を求めますが、いかがでしょうか。

会場 女性はこれまで子育てや介護などのアンペイドワークを担ってきましたが、それらの労働はなかなか評価されてきませんでした。これからはアンペイドワークをしつかりと評価していく必要がある一方、女性の働き方には、例えば配偶者控除の「一〇三万円の壁」など、税制上の課題も残さ

れています。これらの問題を解消していくうねりをつくるために、ご助言をいただければと思います。

相内 私がアメリカにいた頃、「同一価値労働同一賃金 (comparable worth)」が盛んに議論されていました。専門家ではありませんので詳しくは説明できませんが、ごく簡単に言えば、仕事の価値を様々な指標を用いて比較し点数化して給料を決めるというものであり、導入する州も増えつつありました。介護であれ、子育てであれ、従前はアンペイドワークであった家事労働をこの方法で評価することも一案ですし、あるいは、市場に委ねた場合にそれらの仕事がどのくらいかかるかを算出すれば、家事労働は相当高く評価されると思います。実現すれば、一〇三万円の壁などは取り払われるかもしれませんが、相応の対価を得られるかもしれません。賛否が大きく対立するところであり、一度きちんと議論する必要があると思います。

清末 アンペイドワークをどう考えるかというとき、そもそも配偶者控除などの仕組みが何とどのセツトで出てきたものであったかという点を考えておく必要があります。すなわち、核家族を標準家族としてとらえ、男性の稼ぎ手の所得がその家族全体を経済的に支えるという発想がその仕組みの前提になっています。しかし、現在ではその前提が崩れています。一〇三万円の壁などが議論になるのは、多くの家庭で、配偶者控除等の適用をやめてでも、より多くの収入を得ないと、生活できないという現状があるからだと思います。

しかし、将来的にそれらの税制上の措置を廃止することになっても、その前に最低賃金が現状よりもかなり高く設定されないと、生活を成り立たせることはできません。政府から最低賃金を時給一〇〇〇円に引き上げるという意見が出されました。良いことのように聞こえますが、それは現状が低すぎるから良く感じるだけであって、実のところ、これでも不十分です。

この問題に限らず、制度を変えていくときには、そもそも前提がどのように変わったかを押さえつつ、それに対応させて制度を変えていく必要があります。

会場 ダブルワークを強いられているシングルマザーなど、社会で最も弱い立場に置かれている女性の生活状態を改善しない限り、本当の意味での「すべての女性が輝く社会」など実現できません。また、すべての女性が輝くためには、子育てや介護の社会化をいっそう進めていくことが求められているので、これらの問題と「二〇二〇年までに指導的地位の女性比率を三〇%にする」という目標をかみ合わせて実現させていくことが大事だと思います。女性運動を展開していく上でのアドバイスをいただければと思います。

清末 大事なことだと思います。現在の女性活躍推進政策において、とりわけ注意深く見ておかなければならないのは、輝く女性が仕事を継続できるように、輝く女性を支える人材としてターゲットになっている女性は、介護や育児を担うこ

とが期待されているという点です。介護や育児の仕事にも市場原理が入り込み、同業事業間の競争が激しく、その結果、労働条件が厳しくなっています。ここに輝く女性を支える女性を労働者として送り込んでいくと、結局は女性の労働条件を大幅に下げることにつながるのではないかと危惧しています。女性活躍推進政策の問題の本質を突くために、今後の女性運動が最低限目指すべき点はこの問題であろうと思います。

より良い社会を目指して

佐藤 終了の時間が近づいてきましたので、最後に四名のパネリストの皆さんから一言ずつ、まとめのコメントをいただければと思います。

相内 出雲市議会は定数三二名中女性議員は一名。環境や食に関する市民活動を続けてきたこの女性議員の観察によれば、議員は議会では本音を吐かず、背後の主要な支持者である「オジサン」の声を代弁する。また、市財政は切り詰めやすいところから削るため、声の弱い女性や子どもなどがその対象になる。女性議員の少なさは、女性政策の真剣な議論と実現にとって大きなマイナスであると発言しています。

また『北海道新聞』(二〇一五年四月二四日)に、「地方議会女性に壁」という見出しの記事が掲載されていました。九分九厘決まっていた女性の後継候補に出馬を断られたという内容で、その理由

については、女性が選挙に出るなど許せないという身内の声があったからだと言われています。

現在でもなおこのような問題の根は深く、女性が代表として議会に進出し、担うべき課題は山積しているということになります。こうした実情に照らして、女性の政治教育は大変重要であり、それは若い時期に始めた方が効果的ですから、引き続き大学教育の場でそのような役割を果たしていければと思います。

高野 私の父は職業軍人で、戦後は開拓農家として名寄の山奥に入植した者です。戦争を後悔し、人と戦うことを後悔し、経験がなかったにもかかわらず、農業を志しました。その心を思うとき、先人たちがつくった現代社会を、後世に平和と安全をもって引き継いでいきたいと思っています。

市議一期目の一年間は、議会で孤立感があり、辞めたいとも思いましたが、二期目以降は女性議員の仲間が増え、日々三人で協力して頑張っています。本日ここで教えていただいたことを活かし、皆さんと一緒に頑張っていきたいという思いを新たにしました。

山田 私は常に、自分はどう生きていきたいか、を考えています。自分の生き方を考えることは男女平等であり、誰もが生き生きと地域や職場で自分の能力を発揮できる社会を実現していきたいというのが私の思いです。

より良い社会をつくるためには、できるだけ多くの人々の声や意見を聞くことがまず不可欠です。

連合北海道という組織は、様々な職場の声を聞くことができる位置にあるので、今後も引き続き、議員の皆さんとも話し合いながら、そうした役割を果たしていきたいと思っています。

清末 私は大学で主には一年生を対象とする憲法学の授業を受け持っています。本日のお話を聞きながら、何を指して憲法学を教えるのかということであらためて考えておりました。憲法学の授業に与えられた最も重要な役割とは、学生が主権者意識や権利意識を持つことができるようにすることだと思います。室蘭工業大学に赴任して四年ほどが経ち、この間、学生の反応を見て、ときに喜んだり、ときにつかりたりもしてきましたが、これからも主権者教育に取り組んでいきたいと思っています。

佐藤 本日の自治講座のテーマを発案したのは実は私です。なぜこのようなテーマを発案したかという点、相内先生の言葉を借りると「多様性」に関心があるからです。

日本社会は同一化圧力が非常に強い国です。それは法律ではなく慣習なので、変えることが非常に困難です。いろいろな立場の人の考えを聞くこと、つまり、多様性の容認は、様々な社会の都合を解決するので、それが社会を良くするきっかけになるとわかつていいるにもかかわらず、日本社会ではむしろ、何か言いたいことがあっても、それを自ら控えるような自己規律を働かせて生きていかなければならず、息苦しさがあります。

この状況を何とかしたいと考えたとき、突破口としてまず思い浮かんだのが女性でした。女性は社会の約半分を占めるにもかかわらず、社会のあらゆるところで過少代表であり続け、声が十分に届くようになっていないからです。これはどう考えても問題があります。本日はパネリストの皆さんから新たな視点を提示していただきましたので、この問題についてあらためて考える契機になれば、発案者としては大変幸いなことです。

最後に、アメリカの小説家ジョン・グリシャムの『評決のとき (A Time to Kill)』(一九八九年)という作品をご紹介します。黒人の女の子が白人男性たちに強姦され、その犯人を父親が射殺した事件の裁判を描いたものです。有罪の確定が趨勢となるなか、被告の弁護を引き受けた弁護士が、白人の陪審員たちに対し、最終弁論で「もしその子が白人だったら」と問いかけるシーンが印象的です。もし自分がその立場だったら、と多くの人たちが一瞬でも考えられるようになれば、少しは世の中も良くなるのではないかと思います。本日は長時間にわたり、ご静聴ありがとうございました。

本稿は、二〇一五年一月二七日に開催した、「2015自治講座 女性の視点から見た自治体政策の再構築」の内容をまとめたものです。

文責・編集部