

「男女共同参画と社会の再生」

○自立の時代と男女共同参画社会

今日のテーマは、「男女共同参画と社会の再生」です。

私は男女共同参画を推進するにあたり、県民の皆さんが自分の意志で物事が決められる、その人の持っている能力を発揮することができて満足感を得る、その結果として社会に貢献できる、こういう環境をつくるのが知事としての役割ではないかと思い、いろいろな取り組みをしてきました。

同じような能力を持っている人がいて、ある人は能力をさらに発揮することができる、そういう機会が与えられる、しかし別のある人は何らかの支障があって能力を発揮する機会を与えられない。その結果として男性と女性という性別によって差が出てくることもありました。

私には娘がいますが、目標を持って一生懸命勉強しているのに女性だからという理由でチャンスを与えられない、奪われるようになったらきっと悔しがらるだろうなと思っていましたし、また親としてそんな思いは絶対させたくないと思っていました。こうして自分のことに置き換えてみると、男女共同参画は特別なものではなく当たり前のことなのです。性別に関わりなくそれぞれが自分の人生を伸びやかに生きられるようにする、一人ひとり能力が違ったり意欲が違ったりいろいろな差がありますが、同じような能力と意欲を持った人がいるならば同じような機会が与えられるべきで、本人の意向に反してその能力を発揮するチャンスを与えられていない、ということは社会にとっても大きな損失です。

宮崎県でもいろいろな取り組みをされているようですね。もちろんまだまだという面もあるかもしれませんが、ずいぶん動きつつあるなと思います。そういう宮崎県のこれからの課題に向けて、私が鳥取県で実践したことをご紹介することによってお役に立てればと思っております。

私は県知事として男女共同参画を推進するにあたり重点を 3 つ置きました。1 つは行政です。県庁であったり市役所であったり、世の中は決して行政が中心であって行政が何でも決めている訳ではありませんが、やはり行政のあり方というのは社会に対して大きな影響を与えます。というのは、男女共同参画の推進という取り組みも行政で進めるわけですが、当の組織の内部が全然男女共同参画になっていないというところも結構あります。鳥取県もかつてそうでした。そのためまず行政の中を男女共同参画にするということが 1 つの重要なポイントでした。

それから 2 つ目は家庭です。子どもは親の背中を見て育つと言いますが、背中だけでなく親のやることをよく見たり、話すことをよく聞いていたりします。そしていろいろな価値観

を知らず知らずのうちに培っています。家庭の中で親がどういう振る舞い方をしているかは子どもに色濃く反映します。ですから男女共同参画のあるべき姿というものが家庭の中でも実現しているかどうかというのは非常に重要です。

3 つ目は企業、組織です。企業や団体の男女共同参画が実現されつつあるのか、家庭や地域社会で男女共同参画のための活動や取り組みが行いやすいような環境になっているかは非常に重要です。

行政と家庭と企業や団体組織この 3 つに重点をおいて社会の変革運動といった取り組みをしてきました。

○政策決定過程を点検する

県庁は県民の皆さんが必要な行政施策を提供するという意味では、サービス産業です。顧客である県民の皆さんから税金をいただいて、その税金で出来るだけ顧客満足度の高い行政サービスを提供するのが県庁の務めです。顧客の半分以上が女性、半分以上が男性といった商店があった時に顧客満足度の高い経営をしようと思ったら、経営方針や商品の品揃え、レイアウトなどは、女性も男性も参画をしていろいろなことを決めていくものです。県庁職員の男女の割合は、7 : 3 か、最近入ってくる職員では 6 : 4 ぐらいでしたが、管理職は男性ばかりでした。

当時、人事異動によって配属される職員がどの仕事を担当するかは、所属の課長の判断に委ねられていました。当時の課長はみんな男性で、そんなこともあってか男性の職員はいろいろな仕事ができる係に配置して、女性は迷うことなく庶務につけていました。男性の場合は 20 年くらい経つといろいろな仕事を経験し、それを通して人的ネットワークができ、知識も増えます。一方女性はどこに行っても庶務をやります。すると 20 年経つと庶務は大ベテランですが、ほかの仕事はあまりやったことはありません。こういう状況でどちらを課長にしようかとなった時には、誰が見ても男性の方が課長にふさわしい、それが今までのやり方でした。それを見て、県庁職員は男性でないといけない、女性は仕事ができないというような評価が定着してしまっていたのです。

しかし、機会を存分に与えられいろいろなことを手掛け、仕事を通じて多くの人と付き合うチャンスに恵まれた人と、庶務以外のチャンスを与えられなかった人と比べて、前者は仕事ができる後者は仕事ができないというのは実に不当な評価です。これは男女の固定的性別役割意識による「つくられた能力差」と言って、その人の属性や努力とは関係ないレベルでの差です。

私はこれを変えなくてはいけないと思い、各課長が誰を何係に配属したのか報告書を提出させることにしました。そしてそこに女性だから庶務、というような傾向が見て取れたら是正するように言いました。男性も女性も庶務も庶務でない仕事もやるという基本的なルール

を予め示し、それに基づいてきちんと配属し、問題があったら知事に相談のうえ是正をお願いしますと、あらかじめ人事課から通知を出しておく、ずいぶん変わりました。その後は男性も女性も同じように機会を与えられる、男性も女性も庶務をやる、その結果分かったことは仕事ができるできないというのは男女という性別に基づくものではないということです。

男性にも女性にも仕事ができる人仕事ができない人、意欲のある人ない人がいます。それは性別による差ではなく個人による差なのです。ですから性別ではなく仕事に着目して評価をしましょうということにしました。その後、係長や課長に昇進するのは、従来のように男性だけでなく女性の課長が増えていく、次長も部長も出てくる、何年か経って幹部会議をやったら女性の部長も一緒に会議をするようになる、となったわけです。

象徴的だったのは、私が知事になった時、県庁の女性管理職の会が歓迎会をしてくれたのですが、当時は係長さんを中心にすぐ名前が覚えられる程の少ない人数でした。その後、私が知事を辞める時、またこの会が送別会をしてくれたのですが、大勢の人が集まりました。そしてその日は会の解散の日でもありました。なぜ解散するのか尋ねると「これだけ増えたらやる意味がありません。女性が少ない時はみんなで歯を食いしばって負けないように励まし合っていました。管理職は残業も多い責任も重い、子育てもある、その中でくじけそうになって管理職になんかならなきゃ良かったと思うこともありました。けれど、私たちが崩れてしまったら「やっぱり女性はダメだ」と言われるに決まっている、後に続く人のためにもみんなで支えあって頑張ってきました。ですが今はそんな必要もなくなりました。男性の管理職の会もないですし。」とあって解散しました。8年でずいぶん変わりました。

それから鳥取県では審議会というものをかなり重視していて、政策を変更したり新しい事を考えたりする時には審議会の意見を聞いていました。その審議会の委員はほとんどが高齢の男性で、福祉とか子育て分野の審議会も同じで戸惑いました。なぜ子育てに高齢男性なのかと聞きますと、例えば福祉関係で、民間の福祉の代表の人に委員になってくださいと頼むとどうしても男性になってしまう、ということでした。そうするとどこに行っても似たような人ばかりです。その頃の県庁の考えは、県が決めたことをすんなりと浸透させていくためには各種の団体のトップの方が都合がいい。米子市なら米子市の福祉の民間団体のトップの人に協議会の会長に入ってもらって、地元に戻って地区ごとの人を集めて「今度こうになりましたよ」って伝えてもらうには、実に都合がいいのです。

しかし草の根から意見、課題を汲み取って政策にするときにはほとんど役に立たない。私は審議会を県職員には分からないような現場、子育てでいえば苦勞されている保護者の皆さんの意思をくみ取って政策に持っていき、具現化するために意見を聞くものだと思っていたので、今子育てに苦勞している保護者の方とか保育の現場で働いている方とか、そういう人を集めてくださいとだけ言ったら、女性のほうが多くなりました。鳥取県は議会と相談して決めたのですが、各種審議会の委員は男性も女性も4割～6割の範囲に収まるようにするという4割6割条項をつくりました。半分というのはなかなか難しいです。例えば定員が7人の審議会では半分は3.5人ずつで分けなくてははいけませんから。ですから男性も女性も4～6割

の範囲で収まるようにしましょうという条例です。また、できるだけ現場に近い人たちを審議会の委員にしましょうというルールをつくりました。そして福祉や子育て、DV 被害者の皆さんの支援・救済や自立の為のサポートなども県の重要な施策としてやることにしました。この時も DV の被害者の方で、もし世の中に出てもいいという方がおられたらその方に委員になってもらう、何よりも DV 被害の救援支援の最前線で仕事をされている NPO の方に入ってもらうことにするとだいたい女性です。こういうわけで女性のほうが多くなる委員会・審議会もありました。

一方で、「知事は 4 割という数字を簡単に決めてしまったけれど女性の適任者はいません」というのも結構ありました。例えば労働委員会ですが、これは公益と使用者と労働側という 3 つの分野から構成されていて、労働側の委員は連合や組合から、使用者側は例えば商工会議所とか経済同友会などの経済団体から推薦されてきます。これに公益委員も加えて最終的にはすべて知事が選ぶことになります。全体の 3 分の 1 ずつそれぞれ推薦してもらいますが、労働側も使用者側もやはりみんな男性です。何度かやり取りして、県も条例を作っているのに、4 : 6 にしてくださいと担当課からお願いするのですが、当時の連合も経済団体も「男性しかいません、そんなことを言われると推薦できません」と言っていました。強権的に任命するわけにはいかないのが困りましたが、私は自分で 4 割 6 割のルールをつくったのに、それに反することは世間的に嘘をついたことになるので記者会見で釈明させもらいます。労働委員会の委員は実質的に知事が任命できるのは 3 分の 1 の公益委員で、あとは労働側と経営側に委ねられています。何度言っても女性の委員を出してくれませんでした。本当にいないのだから仕方ありません、という事を言わせてもらいますと言うと「いやちょっと待ってください」と言って、2・3 日して男女ほぼ同数の推薦を持ってきました。

このようなこともあって審議会も 4 : 6 の条項にだいたい収まりましたが、中には収まらないところもありました。鳥取県防災会議は法律で委員の属性が決まっていて、知事・市長会長・警察本部長・気象台長・整備局長といった職についている人で構成されます。当時それらの職はみんな男性でした。しかし例えば避難所ができた時の環境の改善やプライバシーの問題、子育て中の赤ちゃんを抱えた人もいますから、防災会議で審議してもらうにはもっと必要な人達があります。そういう時に男性だけでは配慮が行き届きません。そこで防災会議にできるだけ女性に入ってもらおうと、法律の充て職にはない看護師会の会長といった女性を何人か選んで任命しましたが、4 割には到達できませんでした。そういった例外もありますが、大半は上手くいきました。

それから財政課や秘書課といった、職員がそこに話を通さないと仕事が進まないような課を男女共同参画にするために、まず財政課の職員の 3 分の 1 を女性にしよう、ということで順次女性を登用していきました。しかしこれは簡単ではありませんでした。当時の財政課は繁忙期になると徹夜で朝帰りが続きます。ですから女性を 3 分の 1 配属しようと私が言った時に、「あんな残業続きで女性が勤まるわけありませんので無理です」と言われました。ですが、男性だって本当は無理をしているのかもしれないし、体に支障があるかもしれないとい

うと、「みんな元気です」と返されました。けれど、それは例えば家庭の切り盛りや子育てを全部妻に押し付けて、その上で男性は全てのエネルギーと時間を県庁の仕事に投入することができるのであって、家庭では女性の犠牲、しわ寄せの元に成り立っているのですよという話をしました。

女性を登用するという事は単に職員を男性から女性に切り替えるのではなく、仕事の仕方を変えるという事でもあります。多少の残業はやむを得ないけれど、深夜残業や朝帰りを前提にした仕事の仕方は絶対良くないから、これを改善する方策を考えてくださいという話をしましたらいろいろ出てきました。仕事を平均化して夏場もやるようにしましょうとか、財政課は今まで他の課の予算を切る仕事をしていますから、自分の課の人数を増やして経費も増やすなんて事はなかなか言いづらい、でもやはり今の人数ではまわりませんから人数を増やしたり、仕事の仕方も変えたりした上で女性を3分の1にしました。

鳥取県の財政は二人でペアを組んで教育分野・環境・福祉などの部門をそれぞれ受け持つのですが、女性を3分の1にするということでシニアにあたる上席にも女性を何人か配置しました。そうすると面白いもので予算の査定の仕方が変わるのです。個人差もあるでしょうが、ずっと男性がやっていたのに比べて、女性が査定した方が例えば子育てに対する予算だったら逆に厳しくなったりします。その代わり「こんなものをつけてください」とか、教育分野もそうでしたがガラッと変わったりしました。これで男性がやったり女性がやったり、多面的な目を見た方が質の高い予算ができるという事を実感しました。

人事を司る人事課もみんな男性でした。そうすると「あの人はまだ課長補佐か、そろそろ課長にならなきゃいけないな」とか男性同士はよくわかります。女性のことはあまりよくわかりません、そうすると誰を上にあげるか決める時には男性だけでやるとどうしても男性が優先になります。それはいけませんから人事係も女性を配属させて一緒にやるという事にしました。そして残業を少なくする事を同時に進めたのですが、人事の部分では男女の問題だけでなく職種の問題もありました。秘書課では、知事関係の仕事は男性しかできないという固定的性別役割意識、偏見がありました。私が知事になった時に秘書課の職員が6人いましたが、女性は1人でその女性はお茶出しや電話番をやっていました。これではいけないのですぐ男女の数を半々にしましたがだめでした。知事の日程の相談に来る課長たちは、男性職員にしか相談しません。女性に相談しても役に立たないと思っていたのかもしれませんが、誰も女性に相談しないという事態が起きました。男性がみんな出張で出払っていて女性しかいない時、ある課の課長が来て「今日は誰もいないのか」と言って帰ったり、ある銀行の会長が知事のところに挨拶に来て、その日女性だけだった秘書課を見回して「皆さんお出かけですか」と言って帰って行かれた、と女性の職員が怒っていました。それを聞いて次の人事異動で全員を女性にしました。そうなるとう仕方がないので女性職員に相談するのですが、当然のことながらきちんと繋いでくれて知事の日程も取れます。それで段々と女性にできることがわかってきて、そのうちそれが当たり前になってきたという、そういう環境を無理やり人工的に作ったりして秘書課も変えました。

後で男性の管理職に聞くと、最初は財政課の女性に頼みに行くのは嫌だったし何となく頼りないと思ったそうです。ですが、予算をつけてもらうには頼まざるを得ない。そのうち秘書課に行っても財政課に行っても今まで男性しかできないと思っていたことが女性に頼んでもきちんとやってくれるという事が分かり、それからは偏見とか固定的役割意識というのはほとんどなくなってしまふ、ということでした。中枢部を変えるという事がいかに効果的であるかということがよくわかりました。

次は議会です。鳥取県議会は私が当選した時にはみんな男性でした。これではいけないと思いつつもこればかりは県民の皆さんが選ぶのですから仕方ないです。そこで県の施策として「女性の政治参画講座」というのを開催しました。これは女性が市町村議会議員や県議会議員など政治に進出しやすいようなサポート体制にするため、塾長は私が務めました。ここでは、女性の政治参画がいかに重要かという事を学んだり、当時は女性が選挙に出ることは大変なことだとみんな思っていましたので、それを乗り越えて議員になった人の体験話やアドバイスなども盛り込んだりしました。その卒業生が次々に市町村の議会に出まして、何年かやっているうちに女性の議員の割合が多少増えてきました。4割6割には到底達しませんが、女性の議員の割合が市町村議会の中でもある程度増えたなという気がします。まだまだ課題はありますけど、私は8年間やって県庁の中の財政課などの中枢部はかなり変えられました。議会はなかなか思い通りにはいきませんが、それなりに進んでいるということです。

○家庭のあり方を考える

皆さんの家庭の状態を考えてみてください。昔と違って今は女性が外で仕事をするものの比率が非常に高い時代になりました。私が子どもの時は専業主婦の方が多かったです。私の父親は中学校の教員で母親は小学校の教員でしたが、私が生まれた頃に母親が辞めました。それで祖父母が農業をやっていたので兼業農家の主婦になりました。昔の男性は外で仕事をして、家の中の事は女性がやる、これは一種の役割分担です。ところが今多くの家庭では、女性も外で仕事をしている、家に帰ったら家事育児、地域との付き合いも全部女性というところが多くありませんか？もしそうだとしたら社会で男性と同じように仕事をしている女性が家庭に帰って今度は専業主婦と同じような事、役割を果たさなくてはいけないといったらとても辛いです。ですから女性が社会進出をしたということは家庭の中も変えなければいけない、女性の社会進出に対応して男性も家庭内進出をしなければいけない、そうでなければバランスが取れないですよ。

鳥取県も男女の固定的役割意識が強く、家庭のことは女性という意識がありましたから、それを変えるためにいろいろなところで男性は家庭のことも少し顧みてくださ、といった話をしてきました。分かりやすく言うのに、ゴミ捨ては男性がやりましようと言ったらみんな顔をしかめていました。私は結婚以来、ゴミ捨て係です。私が出勤の時にゴミステーショ

ンに持って行けば一番合理的なので、できることから始めてみようという事で、我が家ではずっと男性の仕事としてやっていました。子どもにもさせていましたが、思春期になって高校時代に男の子はゴミ捨てを嫌がりました。ゴミ出しに行くとそこを通学する友人にからかわれるらしいのです。それでも彼なりに工夫して朝早く起きてみんながまだ通学しない時間帯にやっていました。寝坊して通学時に持っていかなきゃいけない時には納屋の後ろに隠して、そのまま忘れてそれが夏になると発酵して異臭が漂い、騒ぎになったこともありました。今となってはいい思い出ですが。

子どもの頃からきちんと習慣づけをすると抵抗感がないです。わが家では子どもが小さい時から食器の洗い物は全部男の子の仕事としていました。長男がやると次男はそれを見てお兄ちゃんがやっていることを自分も真似したいという風になるものです。それぞれ結婚したら男女共同参画の家庭を運営して欲しいなと思い、親として下地だけはつくったつもりです。それを継続してもらえればと思います。

○地域社会のあり方を考える

地域社会はいかがですか？まず初めに自治会町内会の活動に参画されていますか？私が知事をしていた時は町内会の皆さんからのお誘いもあったのですが、毎回出るようにしていました。最初にびっくりしたのは、男性は高齢者だけでした。女性は高齢の人だけではなくて若い人もだいたい出ていました。これではいけないと男性に呼びかけるのですがなかなか出てくれません。会長や会計担当は、「一昨年やったのに」とか言いながら他にやる人がいないからお年寄りが役員を持ち回りでやっていたので、私も会計担当をやったりして、そうやっているとな所の人も申し訳なさそうに出てくるようになって、段々輪が広がってそのうち老若男女が出るようになりました。

当時、新年会とか総会などは入口のほうに女性がいて、懇親会が始まる時に女性が酒や弁当の準備をして、酔っぱらった男性が帰った後は女性が片づけをするというのが町内会の集まりでした。私の妻は「こんなことは絶対駄目」と言っているいろいろな提案したのですが、全部ボツにされていたので、「町内会改革をしたい」と自分で町内会長をやったこともありました。町内会の席順はくじ引きで座る場所を決めようと、来た人順にくじを引くとか、準備や片づけも男女共同参画でやろうと、新年会だったらストーブ運びやお酒を持って来たり、弁当を注文したり、後片付けも全部みんなで行きましょうとあって、私も一緒に準備に加わったりしました。

地域社会は非常に大切だと思います。鳥取県西部地震の時に老年寄りを救出したのは町内の人、地域の力でした。大きな災害がありますと広い範囲で被害があるので救急車はなかなか来てくれません。そうすると地域の力が頼りです。家庭は地域で支えられています。地震のように大変な時は当然それがよく分かりますが、そうでなくても地域が町内会を含めいろ

いろなことをやってくれています。そういう環境の中で一人ひとりの家庭が支えられているわけです。それなら逆に一人ひとり、一つひとつの家庭が地域を支えないといけない、自分は支えてもらうけれど支えることはしないと云ったらフリーライダー、タダ乗りです。みんなが支えるという事をしなくてははいけません。

地域を見ると、現役の人達はみんな仕事ばかりで休日も仕事の付き合いなどがあり地域社会に貢献することが非常に少なく、地域の付き合いは女性がしているというのが実態ではないでしょうか。もっと現役の男性が地域社会に乗り出して、どんどん役割を果たしてください。町内会長をお年寄りばかりに委ねるのではなく若い人もやりましょう。我が家が会長をやった後は小児科の医者、その次も若い人がやっていました。是非、地域社会に目を向けてください。

○企業・職場はどうあるべきか

最後は職場です。家庭や地域社会を男女共同参画にしましょうと言っても「毎日残業で家にもろくに帰れません」というのでは地域社会に貢献しようと思ってもできません。土日ゴルフなど会社の付き合いで全部とられてしまう。昔は会社の為に全部擲って働いていたら褒められたものですが今は違います。

県庁でも土日出勤していて賞賛されている人がいましたが、仕事は時間内に終わらせて早く帰って、土日は家庭・地域で自分の力を発揮しなさいと嗜めるようにしました。一人ひとりが地域や家庭に貢献できる、楽しめる、そういう機会が与えられる会社や組織でないといけないと思います。

会社組織として男女共同参画になっていますか？昇進の機会は平等ですか？女性は妊娠出産という属性がありますが、快く受け入れられていますか？妊娠されると仕事が中途半端になってまた新しい人が入ってくるのも困るから女性はよこさないでくださいと堂々と言う人もいます。そうではなく女性特有の属性を踏まえて男性も女性も機会均等、平等に働ける職場にすることが大切です。産休はもちろん育児休暇も気兼ねなく取れますか？男性も育児休業を取っていますか？

私が知事をしていた時、商工労働部長の妻が出産を控え休暇を取ることにしていましたが、出産の予定日が県議会中なので、本人が気にしていました。そこで私が議長へ事情を説明しに行くと、「そうですか、でもそれには条件がある」と言うのです。何を言い出すのかと思ったら「休暇中にどういう体験をしたか議会で報告をさせてください」と言われました。私はおもしろいことを言う人だなと思い「分かりましたそれはもちろんです」と言って本人に伝えました。2週間の育児休業が終わり県議会に出てきて、印鑑の置き場所を知らなかったことや子どもの幼稚園の先生と初めて会ったこと、子どもにお弁当を作って喜んでもらったこと、子どもとの信頼関係ができたことなどを報告していました。そうすると議場から一斉に

拍手が沸き起こりました。そしてその様子が報道されると、県庁の男性職員は、人事が「男性も育児休業を取りなさい」と言っていたのは、上辺だけだろうと思っていたけど、本当に取ってもいいんだ、ということがわかったようで気兼ねなく取れるようになりました。

企業には今の経済状況の中では難しい面もあると思いますが、社員の皆さんが気持ちよく仕事ができるような環境を是非つくってあげてください。その事でその社員に余裕ができて、企業の発展のためにいろいろなアイデアを出したり、創意工夫をしたりします。イライラして家庭の事が気になってはいい仕事はできません。是非そういうことのない伸びやかな企業や組織にしていきたい。

鳥取県庁で実行して、企業の皆さんにも提唱したのが、「地域で一人一役運動」です。町内会の役員や朝起き野球の指導員、消防団、何でもいいので、地域の一人一役を勧めてください。一人一役やると職員は必ず成長します。間接的かもしれませんが長い目で見たらその企業や組織のパワーアップになりますので、是非地域で一役やれるような環境を作ってあげてください。

(※この講演要旨は、片山善博さんの講演の内容を、宮崎県男女共同参画センター事務局でまとめたものです。)