



国際会議： 女性のエンパワーメント

政治、経済、文化から探る、ヨーロッパと日本の、
女性のエンパワーメントの挑戦と可能性

スペインが欧州連合理事会議長国に就任したことを記念して『国際会議：女性のエンパワーメント』が東京で開催された。このシンポジウムでは、社会における女性のエンパワーメントについて、ヨーロッパと日本の比較に基づいた対話を行なった。

主催： セルバンテス文化センター、国際交流基金

共催： スペイン大使館、オランダ大使館、ノルウェー大使館、
フリードリヒ・エーベルト財団(ドイツ)、85 Broads、日本経済新聞社

協力： 社団法人企業メセナ協議会

日時： 2010年6月12日(土)



開会の挨拶

開会の挨拶はセルバンテス文化センター事務局長、カルメン・ペレス・フラヘロと国際交流基金理事長、小倉和夫によってなされた。また、スペイン平等担当大臣、ビビアナ・アイトと子ども・平等・社会大臣、アウドウン・リースバッケンがビデオ・メッセージを通じて開会の言葉を贈った。



カルメン・ペレス・フラヘロ・ロドリゲス・デ・テンプレ

小倉和夫

ビビアナ・アイト

アウドウン・リースバッケン

パネル1:平等に向けての改革

このセッションでは、近年においてヨーロッパ諸国や日本で計画または施行された、ジェンダーに深く配慮した改革の例を、政治的、法的、人権的視点を取り入れながら議論した。パネリストはこれらの改革が生まれた背景と有効性を分析し、それらがどのように他国でも活かせていけるかを採った。司会は、セルバンテス文化センター事務局長、カルメン・ペレス・フラヘロが務めた。

オランダ育児部門理事長、元解放政策局長、および国会議員、イナ・ブラウワーによる報告

イナ・ブラウワーは、文化的な信念は歴史背景に影響されるという観点に立ち、オランダの女性の地位の歴史的な背景と現代の課題について報告した。ブラウワー氏はまず始めに、いわゆる「オランダ黄金時代」において、オランダの女性は比較的自立しており、他のヨーロッパの国々と比較しても社会で中心的な役割を担っていたと指摘した。



イナ・ブラウワー

しかし、19世紀に起きた緩やかな工業化の過程は女性の社会的地位に大きな影響を与え、主に母親としての役割に焦点が当てられた。当時から、上流階級の女性の間で、働いてお金を稼ぐことが恥だと思われるようになり、貧しい女性だけが工場、店舗、漁業や農業で賃金労働を行っていた。20世紀前半では、1904年から1940年の間には既婚女性の労働を禁止する法案が12回提示される一方で、1957年まで公務員の女性は結婚と同時に職を離れなけれ

ばならなかった。その結果として、1945年時点では、女性の98%が主婦であった。1960年代に入ると、教育水準が高くなった女性が、労働において均等な機会と権利を求めるようになった。

しかし、当時のオランダの労働市場は女性の参加を必要としておらず、低収入の仕事は移民で占められていた。1982年には、教育水準の高い女性の数が増加したため、失業率が高い時期に雇用を分け合ったり、妥協策としてパート・タイム労働が導入された。これによって、労働市場における女性の参加率が、1987年で35%から2008年で58%に増加した。また、ヨーロッパ共通の法整備の女性の地位向上に貢献しており、例として給与平等法(1975年)、一般平等待遇法(1995年)、育児法(2005年)などの採択があげられる。

統計を見ても、オランダ女性の地位は明らかに向上しており、例えば、1965年の大卒生の17%が女性だったのに対し、2010年には50%まで増加。同じく1971年には働いている女性が全体の17%にしか満たなかったのに対し、2010年には60%に上がっている。ブラウワー氏は女性の現状について、米経済学者ポール・サミュエルソンの言葉を引用して「女性とはあまり金のない男性にすぎない」と説明した。

統計が示すように、労働市場に置ける女性の地位向上には未だに課題が多い。役員の中で女性が占める割合はわずか5%、女性労働者の7割がパートタイム、女性の43%のみが経済的に自立しており、女性の9人に1人が母子家庭だ。

しかし、オランダの人口高齢化により、2011年から労働の需要が増加すると予測されていることから女性の参加は不可欠とされており、ある研究によると各女性が週に5時間多く働けば、40万人分の労働の追加に等しいと計算されている。このことから、「パート・タイム・プラス」というプログラムは女性が数時間多く働くことを促進しているが、女性側に多少抵抗があるように見受けられる。もう一方で、世界金融・経済危機の影響を受けて、女性の地位向上に関しては2010年6月の選挙キャンペーンでどの政党も主な課題のひとつとして挙げることはなかった。

だからといって課題がないわけではなく、女性の労働時間の延長、育児の出来る労働環境の整備、そして女性が決定権のある地位へアクセスできるより良い環境を整える改革が急務である。OECDが1991年に発表した報告書によると、21世紀の新しい経済においては女性の能力を十分に活用した国だけが成功できると指摘しているが、20年を経てOECDの指摘が正しかったことが証明されたとブラウワー氏は強調した。

サラマンカ大学教授、国連女性差別撤廃委員会委員、ソレダ・ムリージョ・デ・ラ・ベガによる報告

ムリージョ教授は、労働市場、特に企業に関連して女性の参加を促すためのスペイン政府が採用した

方針と具体的な政策について報告した。

はじめに、ムリージョ教授は、スペイン政府はEU指令が定めるよりもさらに踏み込んで社会のあらゆる主体を巻き込む方針を打ち出し、この政策の定着に力点を置いたと強調した。ムリージョ氏の指摘によると、女性は人口比率で言えば多数派であるにも関わらず、多くの国の政府は少数派として扱う傾向がある。スペインの場合、男女平等法の採択は大きな前進であり、これによって公的機関や企業が男女平等の基準に沿って雇用をしなければならなくなった。また、スペイン政府はこの法律の実施を審査する制度も作った。



ソレダ・ムリージョ・デ・ラ・ヘガ

ムリージョ氏は「平等の促進」と「差別の是正」の違いも指摘した。平等の促進は予算や審査機能が必要な積極的な政策であるのに対し、差別の是正は現状分析で息切れするケースが多い。スペイン政府は平等推進の計画に「優良企業の水準」を設け、企業の採用の際には応募者の人材資本としての投資そのものに焦点をあてて厳格に選抜するように促している。

さらに、スペイン政府の政策は労働生活のあらゆる場面、採用・昇進・報酬・解雇において、平等を促進している。ムリージョ教授によると、これは女性に対する妥協では決してなく、むしろ労働力の才能、能力と生産性を全面的に活用することに繋がる。今日における少子化の問題は労働市場での女性の不利な立場を象徴していると述べた。

現在、欧州では男性の育児休暇を導入するかどうかを検討されているが、これを雇用主と労働者個人の問題、もしくは家庭と職場への忠誠の両立の矛盾として捉えるのは間違いだとムリージョ氏は強調した。人材の才能をきちんと活用しないのは会社にとってコストがかかるので、平等は同時に生産性の問題でもあると理解しなければならない。

男女の主な違いは、仕事の能力そのものよりも、女性の母親としての役割から派生する時間的な余裕の違いでしかない。企業における男女平等の環境を最適化するためには女性が役員に就くことを促す必要もある。最後にムリージョ氏は、もし政治の代表者や企業の役員の中かで女性の比率が国民や従業員と一致しない場合は、その格差は優秀性の基準を満たしてないことになることを強調した。

実践女子大学教授、内閣府男女共同参画会議議員、 鹿島敬による報告

鹿島教授は、男女共同参画会議が2010年の6月に行う計画案の答申の内容を踏まえて報告を行った。日本政府は5年に一度、男女平等政策の見直しを行っており、会議は来年から実施される第三次計画の計画案を策定中であると紹介した。

ジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)で比較すると、日本は109か国中、57位という、先進国にふさわしくない順位にいる。GEMが測定する国会議員や管理職における女性の比率など個別の評価では、日本の女性の地位は毎年向上しているが、それにも関わらず世界的に順位が毎年下がっている。つまり、日本よりも他国の状況の方が大幅に改善されていると鹿島氏は指摘した。



鹿嶋敬

管理職における、女性の割合は、部長級で4.1%、課長級で6.6%、係長級で12.7%と全体の1割程度しか占めない。女性の雇用比率が約4割なので、まだ低い比率だといえる。また、賃金格差は男性を100とした場合、女性収入はその67.8%にしか満たない。また、年齢層別の女性雇用率においては、30~34才と35~39才の女性比率が低くなるという「M字カーブ」現象が見られる。近年、30代女性の労働率は上がっているものの、これは単身女性に支えられており、既婚女性の2人に1人が家庭に残っている。今後は、この女性雇用の「M字カーブ」を欧州先進国並みに「台形」に持っていくことが課題となる。

日本では固定的な性的な役割分業が非常に強く、男性が働いて女性が家庭に残るのが好ましいと考える男性が45%に上り、女性でも35%がそう思っている。また、日本では女性への人権へのさらなる配慮が必要であり、セクシュアル・ハラスメントや家庭内暴力などの人権侵害をなくしていくことが必要である。鹿島市の分析では、男女共同参画社会基本法案の施行から10年経った今も男女平等が進んでいないのは、やはり政治的な意志が足りないからであり、政治に強い意志が必要とされている。

そこで、男女共同参画会議が策定中の計画案では積極的なポジティブ・アクションの実施を取り入れることにした。具体的には、まず政治においては候補者のクォーター制の導入を検討すべきだと提言している。現在、国会議員における女性の比率は衆院で11%、参院で17%に上るが、今後は女性議員の候補者比率を30%以上にすべきだと主張している。これは、もともと国家目標として、2020年までに指導的地位にいる女性の割合を30%に上げる、と掲げられているからである。民間企業においては、現時点で女性の管理職が少ないので、男女平等に向けた改善を行っている企業には、公共調達の際に有利に働くようにする制度を提言している。

このように、男女参画会議の提言は実効性の富んだ計画になるのが前提となっている。男女共同参画会議は閣僚12人、民間代表12人と総理大臣から構成されており、3ヶ月に1度集っている。鹿島氏によると、国連のCEDAW(女子差別撤廃委員会)は日本の男女平等政策が遅れていると厳しく指摘しているので、さらに強力な推進体制を確立して今後5年間でどこまで進められるかが課題となると語った。

「ジェンダー事務所」(Gender Buro) 創立者、 レギーナ・フライによる報告

フライ氏は欧州委員会が導入し、ドイツが活用するジェンダー影響アセスメント手法に関し報告を行った。ジェンダー影響アセスメントでは、特定の法案、政策や措置、予算が男女平等に及ぼす影響を分析する。



レギーナ・フライ

フライ氏が最初に例に挙げたのは、法案の男女平等への影響を分析するにあたり、ドイツ連邦政府が政権を支援するために開発された作業支援に関連するものだ。これは事前分析の例で、作業支援は法律施行前に行われる。

二つ目の例として、並行して行われるジェンダー影響アセスメントを挙げた。欧州社会基金では、基金の恩恵を受ける男女の数を観測することでジェンダー問題に取り組んでいる。予算の使い道が評価され、女性に対する予算が50%に満たない場合は、予算改正が提案される。

三つ目の例として、ジェンダー平等の視点からみたドイツの経済刺激策の分析を挙げた。分析は(一連の経済刺激策の実施後に行われた)事後分析である。それによると、免税措置については男女とも平等に恩恵を受けている。しかし、新車の購入に対する補助金の場合には男性の72%が恩恵を受けているのに対して女性ではその割合はわずか28%である。労働市場刺激プログラムに関しても女性の関与には偏りがある。

フライ氏によると、ジェンダー影響アセスメントがジェンダーの平等に実質的に貢献するようになるためには、男女平等を保障する法基盤、政治的意志、予算、専門的知識や適切な方法論が必要とのことである。最後にフライ氏は、ドイツのジェンダー影響アセスメント手法は、適切なツールがあるにも関わらず組織的に応用されていないので、まだ展開する余地はあると強調した。

意見交換

パネル1の報告の後、講演者の意見交換と観衆も交えた質疑応答を行った。

この場でムリージョ氏は、福祉政策は長期的な影響があるため、財政赤字の削減という短期的な目標に従って福祉制度を縮小するのは誤りだと指摘した。また、スペインでは、各政党が「民主的代表制」を厳格に守るように強いられており、候補者の4割から6割が女性でなければならないと法的に定められていることも強調した。

ブラウワー氏は、男女平等と経済危機対策に対して、長期的な解決策を模索する経済学者の新たな世代が必要だと訴えた。さらに、長期的な視野で政策を打ち出す政治的意思と、具体的な結果を提示するために有効な指標を設けることが必要だとも指摘した。

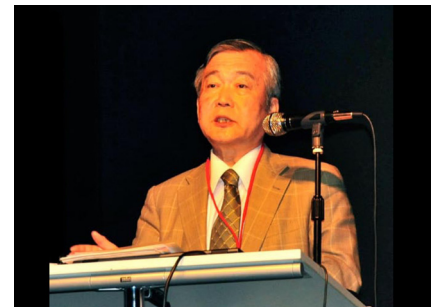
フライ氏は、男女平等の課題を未解決にすることは経済危機の局面においても矛盾を生む可能性があることから、危機対策が男女平等を単に無視するのは有効でないと断言した。そして、各国が男女平等に対処するために様々な制度や団体を設置しているにも関わらず、これらが実施されないために十分な結果が得られていないとも指摘した。

パネル2:経済における女性の活力

このセッションでは、個人、ビジネス、および経済全般にとっての、問題点と可能性について議論した。特に、女性の雇用機会の拡大、企業と社会にとっての利点、また高齢化社会や出生率低下などの人口統計学的な傾向などを採った。司会は英国エコノミスト誌東京支局長、ヘンリー・トリックスが務めた。

同志社大学教授、橋木俊詔による報告

橋木教授は報告で主に六つの点に触れた。第一に、橋木教授の著書である『女女格差』の英語版、『The New Paradox for the Japanese Women: Greater Choice, Greater Inequality』を出版したことを紹介した。本書はその名の通り、労働市場における女性の選択肢は増えたが、その分、女性との格差が広まったと分析している。



橋木俊詔

第二に、日本は少子化の進行によって、今後深刻な労働力不足に直面すると指摘し、それを補うためには、1.女性、2.高齢者、3.若者の労働市場への参加と、4.移民の導入という選択肢しかないと指摘した。

第三に、日本においては正規雇用か非正規雇用であるかに関係なく、同一価値労働・同一賃金を徹底して導入していかなければならないと指摘した。日本の場合は労働者の4割が非正規雇用であり、劣悪な労働条件に直面しており、その大半が女性である。したがって、女性の勤労意欲を高めるために賃金を上げる必要がある。

第四に、政府の子育て支援政策をして、女性が子育てのために仕事を離れない制度の導入が必要だと指摘した。本来は、育児休暇などをとる女性が職場で不利になる状況は良くないはずだが、残念なが

ら、企業では子供が生まれると退職を促す慣習がある。

第五に、格差を生んでいる要因として、女性労働者が雇用の際に「総合職」と「一般職」に別けられるという問題がある。「総合職」は昇進の可能性がある、男性は全てこの形態で採用されるのに対して、「一般職」として雇われる女性は将来的に昇進の可能性がある。最近はこの区別が「差別」にあたるという問題が浮上し、名称は変えているが、両者は依然、区別されている。

第六に、女性が大学で主に人文系しか専攻しない傾向を変えるべきだと指摘。現状では社会科学や理科系を専攻する女性が少ないので、この状況を解消するのが格差の是正にもつながると橋本教授は訴えた。

日本コーン・フェリー・インターナショナル代表取締役会長、 橋・フクシマ・咲江による報告

橋・フクシマ・咲江会長は、ヒューマン・キャピタル・マーケットにおける20年間の経験を踏まえ、グローバルに求められている人材の特徴と、なぜそれに女性が適しているかを報告した。



橋・フクシマ・咲江

フクシマ氏はまず初めに、自分自身の経歴の紹介をした。清泉女子大学英文科在学中に、日米学生会議で将来の夫となるグレン・S・フクシマと出会い、1972年に結婚したことがきっかけで現在の人生を歩むこととなった。夫を経済的に支えるために国際基督教大学大学院で、日本語教授法を勉強。その後ハーバード大学で日本語教師となり、教師の道を究めるべく、ハーバード大学の教育学大学院で修士を取得。

しかし、学生の友人からの誘いで、コンサルティングに転職しビジネス界へ。さらに、スタンフォード大学で経営修士を取得し、ベイン・アンド・カンパニーに就職。その後コーン・フェリー・インターナショナルに入社、1995年から2007年まで本社の社長を務めた。その経験から、花王、ソニー、ベネッセコーポレーションの社外取締役に就く道が開けた。

20年間にかけてグローバルな人材市場を見てきたフクシマ氏は、現在求められている人財（企業の資産）は以下の特徴を有するものだと指摘する。1. 国境を越えて仕事の出来る人財、2. ひとつの組織ではなく、汎用性のあるプロフェッショナルなスキルを持った人財、3. 変革のための創造的問題解決能力のある人財。総じていえば、「グローバルなプロフェッショナルのチェンジ・エージェント(変革者)」、イメージで言えば日産のCEOカルロス・ゴーンのような人物である。

フクシマ氏は特定の人財要件を分析する際に「ポジション・スペック」という分析方法を用いて、「専門

的資質」と「個人的資質」に別けて整理する。さらに、専門的資質は「職務経験」と「職務能力」に別けられ、個人的資質は「基礎的能力」と「性格」に別けられる。経験や能力として大事なものは、海外での経験やコミュニケーション・スキル、個人的な資質としては戦略的思考や多様性に対応するセンシティブティが重要である。

その中で、フクシマ氏は優秀な女性は、個人的資質は、元から兼ね備えているものが多いと指摘した。全体で言えば、女性の方がリスクをとる人が多く、企業家精神にも富んでいるという見解を示した。理由は、現在はまだ女性の方が既得権益に縛られてない分、機会損失が少ないのでリスクがとれるからだ。

何千人ものエグゼクティブの方に会ったフクシマ氏の結論は、仕事の能力においては男性であっても女性であっても関係ないということだ。一般的には男性は「決断力」、女性は「気配り」に長けているとされるがこれは必ずしもそうではないと断言した。つまり、「ジェンダー（性別）」や「ナショナルリティー（国籍）」は人の個性の一部でしかないと指摘した。

しかし、日本では、女性が職場ではなかなか職務経験を積む機会がないという問題があり、育つ可能性のある人材のスキルが上がらないと強調した。取締役に関しても、2007年の女性取締役調査では、トップ100社の日本企業では女性取締役はわずか5人しかいない。2004年時点では、同調査の米フォーチュン紙のトップ200社の中に日本企業が27社あったが、当時はフクシマ氏も含めて2人しかいなかったことを考えれば、2009年の同調査では、上位100社の女性取締役が16人に達したことは進歩である。

日本にはまだまだグローバルに活躍できる人材が少なく、高齢化社会で労働人口が減る中、多様な人材の活用無しには、日本の競争力は確保できないとフクシマ氏は警告した。従って、ジェンダーやナショナルリティーに関係なくポジションのミッションにベストな人材を採用・任命することが企業にとって一番大事だと強調した。

日産自動車ダイバーシティ・ディベロップメント・オフィス室長、高橋美由紀による報告

高橋氏は、日産自動車が「多様性こそが我々の比較優位である」という方針に則って男女平等を推進するために取り入れた方針を紹介した。高橋氏によると、日産自動車はルノーと提携をした際に文化的な違いを乗り越える目的で多様性を推進し始めた。これは、ルノーでは最初から女性の役員が多かったからだ。



高橋美由紀

2004年、日産自動車はカルロス・ゴーンCEO自身が議長を

勤めるダイバーシティ・ディベロップメント・オフィスを設置。ゴーンCEOは顧客の多様なニーズを満たす商品やサービスを提供するには社内における多様性が重要だと説明する。また、志賀俊之COOは、多様性によって、多様な意見の建設的な討議が行われ、より強固で創造的な組織が形成されると説明する。

日産の調査によると、新車の購入の60%は直接的もしくは間接的に女性に影響されていることから、女性のニーズを満たす車を生産することが必要とされている。日産セレナは企画の段階から女性、特に家庭をもつ母親の意見を積極的に取り入れ、結果的にミニバン市場において、2007年から三年連続で販売台数が一位のモデル開発に繋がった。また、営業でも技術的なサポートにおいても、女性社員による対応の方が顧客満足度が高いというのも統計的に示されている。

高齢化により労働市場が縮小するなかで、才能のある人材を雇用するにはやはり多様性の推進が必要となってくる。生産工場での女性労働者の増加により、生産性を犠牲にすることなく、人間工学を用いた環境の改善に繋がっている。さらに、日産では女性のキャリア形成のために個人面談から女性従業員のためのイベントまで、様々な対策を実施している。ワーク・ライフ・バランスのための対策としては、保育所サービスの提供やテレワークの導入も行っている。

男女平等の推進は時間を要するが、日産はこれがビジネスにおける比較優位に繋がると確信しており、自動車産業における女性の存在はまだ充分ではなくさらなる努力が必要とされている。

デットノルスケベリタス (DNV) マリタイム日本支社長、ヨハン・ペター・トゥトゥーレンによる報告

トゥトゥーレン社長は、DNV社を紹介し、会社が多様性を推進するようになった理由、女性役員の割合を増やすために行った試みとMIKS(女性のための内部マリタイム・イニシアチブ)について説明した。



ヨハン・ペター・トゥトゥーレン

はじめに、トゥトゥーレン社長は、とりわけメキシコ湾の原油流出事故が示すように、今日において失敗に対する社会的寛容度はゼロだと強調した。したがって、DNVの役割は、潜在的なリスクを識別、助言、管理などを行うことで、顧客が温暖化防止、環境負担の軽減や、リスク減少のために適切な決定を下すのを可能にすることだ。トゥトゥーレン社長は、これらの分野が従来の女性の興味範囲から外れているにも関わらず関心をひきつけることに成功したと語った。

今日においてDNVは100カ国300の事務所で事業を展開しており、9000人の従業員を雇っている。また、DNVの大きな特徴としては独立した基金であり、株主が不在の会社であることだ。DNVとし

ては、顧客側にも女性が多く、顧客とのよりよい関係を築くためにも多様性が重要だと認識している。さらに、多様性は企業内で従業員同士の関係性も改善し、モチベーションの向上を招き、効率も上がることから、人件費の削減に繋がる。そして、多様性によって複数種類の能力が得られ、創造性、問題解決能力と柔軟性が増すので労働力の質も上がる。これらの理由から多様性によってDNVの比較優位性が上がるのだ。

トウトゥーレン氏によるとDNVは有能な人材を獲得するために大手石油会社や国際機関と競合し、過去5年間で、世界的に、従業員数において10%の成長を果たした。更にDNVは女性にとっても魅力的で、女性も企業の中で管理職に就くまでのキャリアの可能性が開けている会社を目指すことにした。トウトゥーレン氏自身が2004年にオスロの本社で仕事していたときには、32の事業部の内、4部にしか女性の管理職がいなかった。調査をした結果、男性職員の方が積極的で、昇進も申請し、自分のキャリアに対してももっと計画性があると分かった。

そこで、DNVでは、管理職の間でより多様性に関心をもってもらい、性別による差別を覆し、才能のある女性が将来的に管理職に就けるようにMIKSプログラムを導入した。トウトゥーレン氏によると、初期段階において、このプログラムは両性別の職員に心よく受け入れられなかった。MIKSプログラムの一貫として、様々なテーマのレクチャーを行い、8人の才能ある女性が1年間の教育プログラムに参加した結果、8人とも管理職についており、2人が上位の管理職に就いている。また、DNVは会社の方針として、完全有給の育児休暇を導入し、子供を持つ親には勤務時間の短縮を選択肢として提供し、子供が病気の場合にも有給休暇が取れるようにした。DNVでは現在、従業員の31.9%と管理職の20%が女性である。

また、ノルウェーでは全ての企業の役員会で女性の比率が40%でなければならない法律が2003年に導入された。この法案は当時の貿易・産業大臣によるもので、提案の際には「これは男女平等のための法案ではなく、多様性そのものに価値があり富の創造にも繋がるということを示すためのステップだ」と強調した。

最後に、トウトゥーレン氏は、DNVフランス支社長に就いている日本人女性のサクラダ・ユリさんの例を挙げ、DNVでは意志があり、リスクに対してもの責任を取ればキャリア形成が可能だと語った。

意見交換

パネル2の報告の後、講演者の意見交換と観衆も交えた質疑応答を行った。

この場で高橋氏は、日本における女性の地位向上が直面する課題に関しては、第一に過渡的な長時間労働を行っている男性に対抗するのは不可能であること、第二に女性が管理職に就くことに意義を見出せないこと、第三に管理職に就いている女性もいないため昇進のイメージも湧かないなどの問題を挙げた。

橘氏は、役員が男女平等に積極的に関心を持たない限り、日本の企業に変化は見られないだろうとコメントした。しかし、特定の商品やサービスの購入には女性が決定的な役割を果たしていることを企業側も徐々に気づき始めているので、企業内でも女性の意見の重要性が増しているとも指摘した。

橘木氏は、育児に携わるために職場を離れた女性を再び雇うことを企業側が好まないと言及しつつ、女性側も一旦、労働市場を離れると再び参加することに抵抗があることも指摘した。また、橘木氏自身は、企業の役員や政治家の考え方があまりにも保守的であることから、労働市場における男女平等の改善に関してはとても悲観的にならざるを得ないと断言した。

パネル3:活力ある女性、活力ある社会

このセッションでは、育児、教育、コミュニティーづくりの国際的な専門家が集まり、男女の協力を最大限にすることで社会に活力を与え、社会の進化と個人の充実を得るための革新的なアイデアについて議論した。司会はシンクタンク・ソフィアバンク副代表兼共同創設者、藤沢久美が務めた。

ファザーリング・ジャパンの創業者兼代表、安藤哲也による報告

安藤氏は男性の育児を推進するNPO「ファザーリング・ジャパン」の活動について報告した。

安藤氏によると「イクメン」と呼ばれる育児をする男性が最近注目され始めている。つまり、男性の間で、「育児をすることがカッコいい」というパラダイムシフトが起きている。イクメンというのは、育児をするだけでなく、妻への心遣いを大事にして自己実現も応援し、さらに地域活動にも参加するのだ。また、最近の社会の変化やそれによって問題となっている少子化、子育てが難しい環境、晩婚化、そして都市化による核家族化や地域社会の欠如から、父親の育児参加が重要だというコンセンサスが徐々に生まれてきた。



安藤哲也

最近の女性は既婚者であっても、仕事と育児の両立に対する不安、今の社会環境で育児をする難しさ、いじめなどの教育現場の問題や、「母性神話」などから子供を生むことにとっても不安を抱いている。それを解消するためには「性的役割分業」を超えて、ファザーリング・ジャパンは「共働き、共子育て」のモデルを推進している。安藤氏によると、女性は「結婚するんだったらイクメンがいい!」と思うようになっており、男性自身にとっても開放に繋がり、自分の人生を再構築して家族とともに楽しく生きることができるようになる。

「日系ウーマン」という女性マガジンの調査によると、男性をトラ男（仕事に野心的だが、家事は全て女性にやらせる古い考え方の男性）とヤギ男（率先して家事・育児をする男性）に分けたところ、圧倒的に多くの女性がヤギ男と結婚したいと回答した。

最近の専業主婦の悩みとして多くあるのは、1位に夫の問題：浮気や暴力、子育てへの無関心、2位に社会との隔絶や自己の崩壊などだ。また、男性の悩みとしては残業が多くて子供と接する時間が短く、日本では平均で育児に30分しか時間をかけられないので、その内に子供との向き合い方が分からなくなり、「パパのデフレスパイラル」という現象が起きる。

また、夫婦関係も問題になっており、日本では年間に離婚が約25万件ある。これを年間の結婚数の約75万件と比較すると、結婚の3分の1が破綻するという結果になる。さらに、離婚する半分のケースが子育て家庭なので、これが子どもの貧困問題や教育格差に繋がる。また、日本では、母親が平均で7時半に帰宅するのに対して、父親は平均で9時半に帰るという長時間労働の問題があり、「サービス残業」など父親が子育てのために家に帰りにくい風潮がある。

このような状況を改善するために、ファザーリング・ジャパンは活動しており、父親が育児に楽しく参加するための教育、ワーク・ライフバランスの推進、企業の管理職の意識改革、そして地域社会の再生などに携わっている。ファザーリング・ジャパンには130人の様々な職業の父親達がボランティアでネットワークを形成して参加している。今年の6月30日には育児休業法が改正され、男性も育児休業が取りやすくなるので、ファザーリング・ジャパンでは「育児パパプロジェクト」というものを展開している。

目標としては男性の育児休暇の取得を1.23%から10%くらいまで上げたいと考えている。また、男性の育児を推進する際には、具体的なメリットを伝えるのに重点を置いている。男性が育児に関わるメリットとしては、まず日本が世界で一番高いと言われる母親の育児ストレス（年間の児童虐待件数が4万件に上る）を解消すること、またこれによって家庭が安定し、仕事の効率にも繋がるということがある。これに加えて、厚生労働省の調査では、父親が一子目の出産をサポートするかどうかで母親の二子目の出産意欲が変わるので、父親の育児参加は少子化の解消にも繋がる。また、父親の存在は子供に社会のルールを教える上でとても大事である。また、父親が地域活動にも参加すれば定年退職後にも豊かなセカンドライフを送れるようになる。

さらに、育児はタイム・マネジメント能力や部下のマネジメント能力の向上にも直結する。ファザーリング・ジャパンでは「ファザーリング・スクール」という8回に渡って男性に育児教育をする総合的なプログラムを実施している。その他に、パパと子供だけのキャンプなどのイベントも行っている。ファザーリング・ジャパンは、父子家庭支援、育児休業の取得促進、保育園の待機児童問題の解消などに繋がる政策提言も行っている。

最後に、安藤氏は父親が変われば、家庭が変わり、地域が変わり、企業も変わり、最終的に社会が変わるということを念頭においてファザーリング・ジャパンは活動していると強調した。

オンミ社CEO、グリー・ヴィーグレによる報告

ヴィーグレ社長は、現代のノルウェー女性を取り巻く環境と、オンミ社の創設者、そして社長としての自分自身の経験について語った。

ヴィーグレ社長はまず自分のキャリアについて話し、26才で母子家庭の母でありながら起業し、会計サービスのアウトソーシングを始めたところ、会社は早い段階で26人から200人の社員規模まで拡大した。



グリー・ヴィーグレ

ヴィーグレ社長によると、ノルウェーでは法の改正が国民の意識改革に繋がり、今では男女平等が人権だと認識されている。例として、育児休暇を取得する男性の割合は90%に上る。さらに、女性は全国で役員の40%を占め、新企業の26%は女性によって、創設・運営されている。ヴィーグレ社長がオンミを創設した際に、夫は妻の仕事する意欲と企業家としての才能を理解し、2年間、家庭に残ると決めた。

ヴィーグレ社長は、女性の方がビジネス・ネットワークを作るのが上手だと指摘した。しかし、残念ながら資本の多くは男性が所有している。また、ヴィーグレ氏の指摘によると、リスクを負って起業する女性の周りには家族や友人などの「ファンのネットワーク」の存在が決定的に重要だと話した。オンミ社の秘訣は抜群のチームを形成したこととあり、最高の営業マネージャー、最高の販促マネージャーと最高のデザイナーを集めた。

オンミ社ではまず、「問題の識別」から始め、この場合はアクセサリーを最適に管理する方法を考えた。結果として生まれた商品は、あらゆるアクセサリーを「フラワー・ボタン」を利用して管理し、美しいデザインと機能性を両立させた。海外においては、オンミ社は、最も洗練されていて海外商品にとっては最も進入が難しいとされる日本市場での展開を選んだ。また、オンミ社はノルウェーの「Gift & Interior Exhibition」にも参加し、その年の最もトレンドな商品のひとつとして選ばれた。その後、オンミ社は「Red Dor Design」賞も受賞した。

ヴィーグレ社長によると、企業家として成功する鍵は、自分の事業をゆるぎなく信じること、モチベーションを持つこと、抜群のチームを形成すること、一日目から最大の規模で考えること、そして、時間とお金を過小評価しないことだと語った。

最後に、ヴィーグレ社長が次世代に伝えたいメッセージとしては「知識は力」であり、勤勉に仕事をし、常にビジネスネットワークを拡大することが成功に繋がると強調した。

『Lof』誌創立編集者、ヨランダ・ホルウェルダによる報告

ホルウェルダ氏は、仕事と家庭のバランスを保ちたい女性の雑誌を提供し、オランダに文化的な変革をもたらすのを目的とした雑誌『Lof』の創設者としての体験を紹介した。



ヨランダ・ホルウェルダ

ホルウェルダ氏によると、伝統的なオランダの文化には、仕事と家庭の二極化が見られる。女性の75%は子供を生んだ後も、パートタイムで仕事をしているが、43%しか経済的に自立をしていなく、フルタイムで働いている女性は全体の7%にしか満たない。このように、新たな働く母親の世代が形成されたにもかかわらず、現存する女性向けの雑誌の目的は、女性のエンパワーメントではなく、相変わらず伝統的な視点に沿った内容になっている。職場においても、子持ちの女性は隔離され、新たな挑戦をさせてもらえないと感じる。雇用主は、女性が子供を産んだ後には労働意欲がなくなると思いがちだが、実は、「働きたいし、家庭ももちたい」という倍の意欲もある。

ホルウェルダ氏はこのような女性のニーズを満たすために『Lof』誌を創出し、雑誌の使命として以下を挙げる:1.仕事と私生活の関係において文化的な変革をもたらす、2.キャリアと家庭を両立させたい女性をエンパワーメントする、3.他の社会の出資者とともに、解決策を打ち出していく。新たな働く母親達の世代は出産とともに自動的に働く意欲がなくなる訳ではないので、「育児か仕事」というジレンマに陥るのを嫌がるのだと、ホルウェルダ氏は強調した。従って、多極化する男性と女性のニーズを認めるのは重要であり、「親」としての従業員の気配りを念頭に人材の能力を運営している会社は将来に向けた投資をしていることになる。

『Lof』誌は使命を果たすために様々な要素を取り入れたクロスメディア展開を行っている。まずは、働く女性向けに『Lof』という雑誌があり、年に一度、父親の育児をテーマにした雑誌も発行している。また、『Lof』は働く父母にとって最も適している「上位100社」を識別するための年次調査も行っている。さらに、『Lof』はインターネット・サイトで働く母親向けのアドバイスを掲載しており、「Loflist Career Event」(Lofファン向けのキャリア・イベント)や「Lof Next Role Model」(Lofファン向けの次世代の模範となる人物)などのイベントも行っている。CSR活動に関して言えば、『Lof』は「The Hunger Project」や「Microfinance for Mothers」などのマイクロ・クレジットのプロジェクトに資金を提供し、オランダの働く母親が海外の働く母親を助ける仕組みを設けている。

これまで、『Lof』は様々な成果を挙げており、その例として、教育・科学・文化省からの受賞や1万人に上る購読者、大手企業や政府機関との提携や多くの大盛況のイベントの開催などがある。現在、『Lof』は「家族にやさしい企業」、つまり、従業員のワーク・ライフ・バランスの環境づくりを促進している企業の認証制度を確立するために活動をしている。

最後に、ホルウェルダ氏によると、企業は徐々に多様性と社会的一体性に焦点を当てているため、伝統的な母性が変わり行く中で、『Lof』はさらなる女性の社会参加と男性の解放を促していくつもりだと語った。

意見交換

パネル3の報告の後、講演者の意見交換と観衆も交えた質疑応答を行った。

この場で安藤氏は、父親一人一人が、自分のライフスタイルや目標に応じたベスト・バランスを見つけることが重要だと語った。また、母親達が、自分の夫を家事や育児が出来るように「教育」する努力も重要だと強調した。

ヴィーグレ氏は、仕事をすることによって新しい人と出会ったり、新たな可能性を見つけたり、自尊心の向上にも繋がることから、仕事が自分自身の人生そのものだと述べた。

また、ホルウェルダ氏は、自分の夫を例に、父親が育児に時間をかけるためには職場や友人の理解を得るのが大変だったとコメントした。女性と仕事の関係においては、「意欲」には二つの側面があり、一つ目は職におけるスキルの向上、二つ目は周りの評価だと指摘した。ホルウェルダ氏によると、女性は周りの評価を得る努力をするのが苦手であることから、様々な場にまだ進出できていないのだとコメントした。

ラウンドテーブル・ディスカッション



最後に、3つのパネルのスピーカーによる全体討議を行った。司会はTVE:スペイン国営放送局のアジア太平洋支局長、ロサ・マリア・モジョが務めた。以下、討議の主なテーマとそれに対する講演者の意見を紹介する。

日本における男女平等の展望

安藤氏は、男女平等に関して日本がヨーロッパよりも遅れをとっている一方でアジアよりも進んでいる

ことから、ヨーロッパの経験を取り入れてそれをアジアに伝える役割を担っているという考えを述べた。また、父親の今後の成功のモデルは「たくさん仕事をしてお金を稼ぐ」ことではなく、家族と時間を過ごし、地域社会にも貢献することに切り替えなければならないと訴えた。

鹿島氏は3人に1人が不正規雇用である日本の労働市場の現状は決して理想的ではなく、共働きが多いにも関わらず性的役割に関する考え方が変わっていないのも問題だと指摘した。解決策として、第3次男女共同参画基本計画では同一価値労働、同一賃金の実現に向けた法整備を初めて提案する予定だと述べた。

橘木氏は、日本における今後の最大の課題の一つは男女平等と関連性の深い、少子化の問題の解決だと強調した。

ヴィーグレ氏は、前の世代の闘争の結果、現代のノルウェーでは男女平等が基本的人権だとみなされるようになったという例を挙げ、日本でも同じような変革が起こるには時間がかかるだろうと予測した。

企業と職場における男女平等

トウトゥーレン氏は、人生の最大の投資は結婚して子供を持つことであるにも関わらず、残念ながらそれが優先課題として認識されないことが多いと述べた。したがって、片方の親だけが育児に責任を持つのではなく、「共同責任」であるという意識を持つのが大事であり、家族の保護に繋がるような職場における多様性を追求することが大切だと強調した。

日本の民間企業に関して、高橋氏は残念ながら役員や管理職は、社会に貢献する方向で自らの価値観を変えるつもりはないだろうと指摘した。したがって、高橋氏自身としては「多様性はビジネスに繋がる」と訴え、多様性がグローバルな競争力の向上に繋がることを常に強調していると語った。

ムリージョ氏は、「男女平等」はかつての「社内教育」と同じ立場におかれており、以前は職員の教育が「コスト」として捉えられていたのが「投資」と認識されるようになったように、将来的には男女平等においても同じ現象が見られるだろうとコメントした。また、先進国が高齢化を阻止したいのであれば、育児を個人の問題と捉えるのではなく、人的資本の政策として認識すべきだと主張した。さらに、「競争力」の概念はあまりにも貪欲なので、経済的な概念そのものの大胆な変革が必要だと主張した。

現代の社会・経済と男女平等

フライ氏は、男女平等は女性だけではなく男性にとっても魅力的な生活を提供できるので、「われわれ女性」対「彼ら男性」という対立の構図を乗り越え、双方が連帯してより良い社会を作っていけるような

「ジェンダー民主主義」という概念を取り入れるべきだと主張した。

ホルウェルダ氏は、80年代から企業の男女職員の扱い方について同じような議論がされているため、これ以上男女平等に向けた変革を先送りできないと主張し、経済危機は変革のチャンスだと指摘した。

藤沢氏は、先進国が推進した工業化が突如、金融危機や高齢化などの様々な問題に直面しているとコメントした。したがって、今では社会に貢献できる違った働き方の観念を取り戻すための「バック・トゥー・ベーシック」が重要だと主張した。さらに、生物においても社会においても「競争」というのは相手の存在を打ち消すことではなく、本当は多様性への進化の課程なので、この文脈で大企業から個人で起業する女性まで様々な仕事の形態が共存するのが望ましいと訴えた。

ブラウワー氏は男女平等を飛躍させて、「ジェンダー開発」の問題としてグローバル規模に捉えるべきだと主張した。そのためには経済問題とジェンダー問題の垣根を越えて、政治的な場だけではなく財界でも活発に議論して「ジェンダー開発」を浸透させていくべきだと強調した。