

# ぐんま自治研ニュース

No.138

2019年3月15日発行

- 1 公開シンポジウム 基調講演  
「男性学の視点から男女共に生きやすい社会を考える」  
大正大学心理社会学部准教授 田中 俊之 …… 01
- 2 公開シンポジウム「男女ともに生きやすい社会を考える」  
シンポジスト 田中 俊之さん（大正大学心理社会学部准教授）  
雅楽川陽子さん（有限会社 COCO-LO 代表取締役）  
大森 昭生さん（共愛学園前橋国際大学学長）  
唐澤 忍さん（連合群馬女性委員会事務局長）  
コーディネーター 関口 雅弘さん（上毛新聞社取締役）…………… 22
- 3 群馬県議会報告 自治労群馬県本部特別中央執行委員  
群馬県議会議員 後藤 克己 …… 52
- 4 高崎市議会報告 自治労群馬県本部特別中央執行委員  
高崎市議会議員 林 恒徳 …… 54
- 5 太田市議会報告 自治労群馬県本部特別中央執行委員  
太田市議会議員 八木田恭之 …… 59
- 6 一般財団法人 群馬県地方自治研究センター入手資料 …………… 62

## 基調講演

## 「男性学の視点から男女共に生きやすい社会を考える」

田中俊之さん（大正大学心理社会学部准教授）

この講演録は、2019年2月9日（土）に、前橋市「群馬県公社総合ビル」で行ったシンポジウムの基調講演の記録です。（編集部で一部加筆修正しました。）



## はじめに

皆さん、こんにちは。

きょうは「男性学の視点から男女共に生きやすい社会を考える」、こういう演題でお話しさせていただきたいと思いますが、そもそも「男性学の視点から」と申しましても、皆さん、「男性学」、聞いたことないという方がほとんどだと思います。

今日は、「男性学」というのは一体どういうことをやっているか、これをぜひ御理解いただきたいと思ひますし、「男女共同参画」、あるいは企業でいえば「ダイバーシティ推進」という言葉がはやっているかと思うのですが、ともすると、「男女共同参画」ですとか「ダイバーシティ推進」は女性の問題だと思われがちです。しかし、まさに男女共同参画、ダイバーシティ推進が男性にとって当事者の問題だと、このことも、今日、御理解いただければと思っています。

つまり、「男性学」は何かということを知っていただくということと、男女平等

とか男女共同参画、これは男性にとって当事者問題であるのだと、この2点をお話ししていければよいと思っています。

## 「男も女も、仕事も家庭も」に隙あり

これからの社会が一体どうなっていくかということだと思ふのですけれども、今までの日本社会というのは、「男は仕事、女は家庭」、いわゆる性別役割分業でやってきたと、これからの社会はそうではない、「男も女も、仕事も家庭も」、単に働くというだけではなくて、女性もフルタイムで共働きというのが主流化していくのだらうと思ひます。

これは、どこの地域の男女共同参画センターに行きましても、あるいはどこの企業に行きましても、男女平等の話をしたときには、おおむねこういった言葉でまとめられるようなキャッチフレーズが掲げられているわけです。

皆さん自体、どうでしょうか。このキャッチフレーズを見て、すばらしいな、一分の隙もないなと思われるかということですね。僕は、これは隙があるキャッチフレーズだと思ひております。単に性別役割分業を乗り越えて、男の人も女の人も働いて、仕事も家庭もとやっていけばいいということには、これからの社会はならないと思ふのです。その理由を3つ、今から述べたいと思ひます。

## 結婚するのが当たり前か

1点目、「生涯未婚率」という数字があります。生涯未婚率というのは、50歳の時点で一度も結婚されていない方の割合です。国勢調査のたびに数字が出てきますけれども、2015年の時点で、男性の23%、女性の14%が生涯未婚ということになっております。

そうしますと、今日、今の段階で既に4人に1人の男性は生涯未婚という状況になっています。これが2030年、今日も会場に30代半ばの方がいらっしゃると思うのですが、30代半ばの皆さんが50歳になるころ、2030年には、男性の未婚者は3割を超えてくるだろうと言われております。現在の30代の方の未婚率を見ますと、特に前半では4割近くありますから、これが10%以上、結婚するとは考えにくいので、3割を超してくるだろうと思います。

何が言いたいかということは、もうおわかりいただけたと思うのですが、これからは、人は結婚するのが当たり前だということを前提にできない社会になっていく、あるいは、もっと端的に言うと、今までにそういったことが難しくなっていて、今日においても難しいけれども、今後さらに、結婚するのが当たり前だという前提を置くことは難しくなるだろう、ということです。

でも、今の数値を聞いて、そんなに多いのかと思った方もいる一方で、男性が23%で女性が14%である、何で9%も開きがあるのかなと、不思議に思われた方が言うと思います。

こういった問題を男女平等とか男女共同参画という文脈では考えていく必要があると思うのですが、我々の持っているイメージ、そういうものと現実には齟齬があるわけですね。現実を見ずにイメー

ジのほうを見てしまっている、こういったことが男女の問題においては非常に多かろうと思うわけなのです。

そんなに差がある、つまり皆さんの頭の中で、男性と女性の数は一緒じゃないのかなと思われていると思うのです。一つは社会的な条件があります。これはどういうことが起きているかということ、日本では、男性再婚で女性が初婚というカップルは結構います。しかし、逆はほとんどいないのです。女性が再婚で男性が初婚、そういうカップルはほとんどいない。つまり、同じ男性が繰り返し初婚の女性と結婚しますので、男性の生涯未婚率が高まる、そういったことが起きてきます。

ただ、それだけではちょっと9%も説明ができないです。ほかに、どんな理由があるんだろう。実は、男性の数と女性の数は一緒ではありません。男103に対して、女100が生まれています。人間はそうなっているわけです。何でこんなことになっているのだろうと思われると思うのですが、男の子と女の子、両方育てたよという方はわかるのではないかと思いますけれども、小さいときは、男の子のほうの体が弱い傾向があると思うのです。

今みたいに医療が進歩していない時代においては、男の子の場合、大きくなるまでに亡くなっていく割合が一定数いらっしゃったわけです。そうすると、大人になるまでに1対1になるように、人間は3%、男の子のほうが多く生まれてくるということがあるわけです。だから、今みたいに医療が進歩した時代だと、そのまま大きくなるので、数が多くなるという問題があります。

あとは社会的な条件もあります。これは、戦争がないということです。つまり戦争があれば、若い男は不足するわけです。ですから、戦後から1975年まで、

この 30 年間はずっと女余り、逆に言えば男不足でした。それ以降、戦争もない、平和である。医療も進歩するということで、そのまま育つ男が多いので、今は男のほうが余っているよということです。

今でもおおむねアラサーぐらいで結婚しようと思われている方が多いわけです。28、29、30、31、32、このぐらいのレンジで結婚しようと思われている方が多いと思うのですけれども、この 5 歳の幅で「男-女」すると、どのぐらいの男が余っていると思いますか。男が 11 万、余っています。

ですから、今、女性でつき合っている彼氏が気に食わないという人がいたら、「おまえ、11 万人送りにするぞ」と言えば、多分、彼は結構従順になるんじゃないかなと思いますし、男性のほうは、もっと彼女を大事にしようという気が持てると思うわけなのです。

どういうことかということ、男の数と女の数是一緒だと、何となく漠然と思っていたのではないかと思います。それに従って行動していたら、男女ともに間違えます。結婚したいという希望がある場合に、本来、数が合っていないのですから、端的に言えば、女性のほうが有利なわけです。現実を見ないで行動しちゃうと間違えよ、ということが男女をめぐる問題では非常に多いということが言えるわけなのです。

### 結婚=初婚ではない

2 点目です。皆さん、結婚というと、まだまだ初婚というイメージが多いのではないかと思います。結婚届を出したカップルにおける、片方もしくは両方が再婚の割合、これが昨年度、過去最多となりました。26%です。4 組に 1 組は、今や再婚カップルということになるので

す。これも皆さんのイメージと大分違うのではないかと。何となく、初婚が結婚だと思っていらっしゃるけれども、そうではないということです。

何でそんなに再婚がふえるのか。これは非常に簡単であるはずで、離婚がふえているからです。離婚がふえているときに、これはまさに公務員の仕事に大きくかわることだろうと僕は思うのですが、今やシングルマザーの方ですとか、シングルファーザーの方が大変ふえています。

そうしたら、そういった御家庭があるにもかかわらず、これからは男も女も働いて、家事もして、育児もして、一緒に頑張っていけないとやっていけないというキャッチフレーズを自治体が掲げているというのは、まずくないかということです。それは、より困っている人がいるわけですから。

僕も 3 歳の子どもがいますので、育児を熱心にやっていますけれども、育児は手が多ければ多いほど助かるというのは自明だと思います。そういった中、自分で働いて、自分で育児して、自分で家事もやっているような人がキャッチフレーズに入っていない。これは大いに問題なのではないかと思うわけです。

### 公職からの導き

3 点目ですけれども、僕は公の仕事は 2 つやっています。1 つは厚生労働省の「イクメンプロジェクト」の委員をしています。これは 3 つ目の理由とは別で、ちょっと余談になるのですが、「イクメン企業アワード」で毎年、「この企業がイクメン企業だということで表彰している。応募して、選考して、表彰する」ということをやっているのですけれども、2018 年に大賞をとった会社が「日本ユニシス」という会社です。

男性の育児休業取得率が20%ぐらい。これは過去に100%という企業もありましたから、なぜ、20%の日本ユニシスがとっているのだろうか、これはまさに質が担保されているからです。20%、育児休業を取った男性の平均の取得日数が72日です。過去に100%という企業があったのは、1週間ぐらいの短期の育児休業を無理やり社員に取らせている、だから、それは当然、100%になります。

しかし、これは僕も妻が出産しましたから、経験しましたけれども、育児休業と申しますが、もちろん赤ちゃんの育児はあると思います。でも、産後、何が大事かという、女性は6週間から8週間、産褥期に入りますから、本来、体を休めることに専念しなければいけない期間なわけです。男性が育児休業を取らないと、本来、ただ寝ていなければいけない女性が、育児もやって、家事もやって、待っているわけです。これは非常にまずいです。つまり72日取れば、妻のケアもできるということです。つまり産褥期が終わるまで、夫が家にいるという状況がくれるわけなのです。

だから、国が2020年までに13%と言っていますけれども、それ自体、今年が5%ですから難しいと思いますが、パーセンテージだけ追っていても、男性の育児休業はあまり実質的な意味がないのではないかと。つまり、そういうからくりがある場合があります。1週間ぐらいの短い休業を取らせて、うちの企業は100%だ、うちの学校は100%だ、そういうことがあり得るわけです。

目標を立てるときにも、長さが十分確保されているかということは、よく考えなければいけません。10%なら10%、20%なら20%で、その人が何日取るかという話もセットでしていかないと、あまり意味がないと思うのです。

公の仕事の2つ目としては、僕は渋谷区の男女平等の委員をやっています。そこまで言えば、公務員の皆さんはおわかりになると思うのですが、渋谷区は全国に先駆けて、全国の自治体で初めて、同性愛者の方に「パートナーシップ証明書」を交付するという事業を行いました。那覇市や札幌市、中野区も加わりましたので、今、10個の自治体になっているわけですが、そういう制度が今、普及していつているわけです。

ここまで言えば自明だと思えますが、男も女もというのは、異性愛者の人を前提とした話になってしまうわけです。今や男と男、女と女、というカップルもいますし、当たり前ですが、同性愛者の方も、もう別れたいということもありますから、それは我々が条例をつくる時に議論したことでもあるわけなのですが、パートナーシップ証明書を返した人もいます。いわゆる離婚です。もう2人はパートナーじゃないからといって、証明書を返しに来た方もいるというのが現状です。それは異性愛者でも別れることはあるわけですから、同性愛者でも、当然そういうことはあります。

いずれにしても、「男も女も、仕事も家庭も」というと、特に行政だと、あたかもこれが素晴らしい目標のように掲げられていることが多いわけですが、復習しますと、結婚しない人もいます。離婚して、シングルマザー、シングルファーザーの御家庭もあります。同性愛者の方を含めセクシャルマイノリティの方の問題もあります。

こういったものは、まさに公によって扱われていかなければならない問題なわけですから、このキャッチフレーズだけでは難しからうということです。盲点があるのではないかと。つまり、特定の家族モデル、お父さんがいて、お母さんがいて、

子どもがいて、それが家族なのだということや、それをいまだに前提としていないか、しっかり考えていただきたいと思います。

### 「男性学」とは

今日、僕が皆さんに紹介したい学問は「男性学」です。男性学って何なんだろう。これはもちろん先に「女性学」があるわけです。女性学というのは何かと言えば、女性が女性であるがゆえに抱える悩みや葛藤を対象にした、そういう学問が女性学ということになるわけです。

女性が女性だから抱える悩みって何だろう。これは公・民間を問わずある悩みだと思うのですが、やっぱり結婚したとき、いまだに寿退社は日本で 20% ぐらいありますから、結婚を機にやめなければいけないと思われる方もいらっしゃるわけです。もう一つは妊娠です。もう一つは、当然、出産です。妊娠、結婚、出産というイベントがある度に、自分は仕事を継続していけるのだろうか、そういうことを悩まれます。これは女性ならではの悩みです。逆に言えば、そういうことを女性に押しつけているのが日本の現状だろうと思うわけです。

### 働きすぎを解決しようとしているか

でも、男性が男性だからこそ抱えてしまうような悩みとか葛藤もあるということです。一体どんな問題があるのでしょうか。これは公でも民間でも、ずっと言われてきている問題ですが、働き過ぎである、働き過ぎてしまう男性が少なくないという問題です。

働き過ぎというのは、一体いつから日本社会では問題だと言われてきたのか、これは 1980 年代後半から、ずっと問題だと言われてきています。なぜ 80 年代後半

に問題だとなったのか、その答えは、過労死が社会問題化したからです。今でも過労死される方はいます。

これはすごいことだと思うのです。なぜかと言いますと、みんな生きるために働いているわけですから、働くために生きているわけだはないのに、働いたら死んでしまうということが起きるわけで、それは大問題だということを 80 年代後半から、ずっと言ってきています。その原因は働き過ぎであることは自明なわけです。問題だ、問題だと言ってきています。

しかし皆さん、30 年、解決しないような問題は、僕らが本当に真剣に向き合っていると見えるのでしょうか。僕はそうは思わないです。つまり、僕らが本当に問題だと思って取り組んでいるならば、働き過ぎは解消するだろう、つまり、働き過ぎについては見方を変える必要があります。あまり我々は働き過ぎを問題視していないのではないかと、そう見ない限り、30 年も解決しない理由がほとんどわからないということだと思います。

先日、福岡のあるホテルで、こういう講演の仕事をしていただき、たとえば話をしました。「皆さんのホテルでお湯が出ないというトラブルが起きたらどうしますか」と問うたわけです。そうしたら、僕がこうやってしゃべっている最中なのに、「それだけは言わないでくれ」といって、観客の人がザワザワし出すわけです。どうしたのかなと思って後で聞くと、本当に 1 年前に、そのホテルでお湯が出ないというトラブルがあったそうなのです。ホテルでお湯が出ないのは致命的です。だから全従業員で何が原因なのか調べ、すぐに対策を取り、結局、すぐお湯は出るわけです。これは皆さんのお仕事の場面でも、さまざま思い浮かべてください。すぐに皆さんが御対応されるようなタイプの仕事、あると思うんです。例えば水

道の問題ですとか、市民から、すぐに抗議が来るとか、市民の生活に影響することがあれば、すぐに御対応されると思うのです。

ということは、そのことを問題だと思うから原因を確かめ、それに対して原因を除去するという対策を取るわけです。しかし、働き過ぎが改善していないとするならば、今この話の冒頭で申しましたように、問題だと思っていないから、何が原因か調べない、何が原因かを調べないから解決しない、そういう順番ではなかろうかということです。

### 中高年男性は働きすぎ

中高年の男性について言えば、もっと踏み込めると思います。問題視されていないどころか、中高年男性の働き過ぎは歓迎されているのではないか、そういうふうには思わざるを得ない場面があるわけです。

先月、僕が東京都のある区で、平日の昼間に講座しました。平日の昼間なので、来た方は主婦かパートの女性です。ほほえましくも、班をつくって、「今日はみなさんの夫のいいところを書いてみましょう」というお題でグループワークをしました。そうすると、ある班がマジックで書いてきた答えは、「うちの夫のいいところは馬車馬のように働くところ」と書いてきたわけです。ちょっと男だときついなと思うのですけれども……。

あるいは我が家です。今、こういった男女平等とか、男女共同参画とか、ダイバーシティ推進というのは、公・民間問わず盛んに議論されていることなので、僕への講演依頼が大体、月に 20～30 あります。僕は子どもも小さいですし、大学の仕事もありますから、全部引き受けられないので、今、そのうちから 3 つづ

らいを選んで引き受けているというのが現状なんです。

いや、何か「きょう来てやった」みたいになったら申しわけないのですけれども、別にそういうことが言いたいわけはありません。3 つぐらいしかできないという現状です。今日は群馬ですから、東京からすぐ来られるからいいですけれども、北海道から沖縄まで行くわけで、ちょっと厳しいなと思って、この間、うちの妻に相談したんです。月 2 つぐらいに減らしたいと相談したら、うちの妻からの回答は「5 個に増やせる」だったのです。

ある区のお母さんたちがひどいのか、うちの妻が鬼嫁なのか、僕はそうは思わないです。だって、ある区のお母さんたちは、先ほど述べましたように、平日の昼間に講座に来られるということは、主婦かパートです。103 万円以内で働かれている方たちです。103 万円以内で働かれている方たちが夫に望むことは何かということです。それは働くことです。

あるいは我が家です。うちの子どもはずっと待機児童でして、2 歳半になるまで保育園に行けませんでした。入りましたけれども、認可外です。うちの妻の会社が、3 年以内だったら元のポジションで復帰できる、そういう制度が始まりましたので、妻は 2 年半、育児休業を取っていました。

しかし、2 年半取っているということは、皆さんよくお分かりだと思いますが、最後の 1 年は 1 円ももらえません。国からの給付は 1 年半で切れていますから、彼女はただ休んでいた。もちろん、元のポジション、元の会社に戻れるというのはいいことかもしれませんが、彼女は後半の 1 年は無給なのです。そういう彼女が僕に臨むことは何か、これはやはり働くことになるわけです。



## 男女の賃金格差

公務員は一般職、総合職、区別がありませんから、その意味では大変平等だと思うのですけれども、そもそも日本におきまして、フルタイムで働いていても、男性と女性の賃金の格差が3割ほどあります。男性100に対して、いまだに女性70です。となれば、男性が30万稼げるとしたときに、女性は20万しか稼げないわけです。そうしたら、育児休業はどちらが取りますか。男性の方のお給料が3割減、3分の2しかもらえないという状況をどこの御家庭で半年も続けられますかという話になります。無理じゃないですか。大黒柱ですから。したがって、給料が安いほうのお母さんが休むということになります。

あるいは時短勤務。4時で会社を出て、子どもを迎えに行きます、となった時に、お給料が高いほうが時短すると損です。とすれば当然、お母さんが迎えに行くよということになるわけです。

つまり、公務員の皆さんは、性差において一般職、総合職というのではないかもしれませんが、職階の面で、課長級以上の女性がどれだけいるのか、さらにその上となったらどうなのかという問題がありますから、結局、賃金に差がある場合が少なくないわけです。

北欧でも100対100にはなっていません。100対90ですけれども、10%ぐらいしか差がないわけです。やはり男女の賃金の差がある限り、男は仕事、女は家庭というのは、どこのお家においても合理的な選択になってしまうわけです。ですから考えなければいけないことは、やはり男女間の賃金の格差をどうにかしなければならぬということなのです。

これが冒頭に言ったことともつながります。男女共同参画というのは女性の問

題と思われるかもしれませんが、今、僕がしゃべっていること自体、女性の問題と思われるかもしれませんが、違います。なぜなら女性の賃金が安い限り、僕らに期待されることは働くことだけだという話なのです。

## 働き続ける男性

男性の皆さんで、仕事をやめたいなと思ったことがあった人はいると思うんですけれども、実際やめた人がどのくらいいますかということです。やめないじゃないですか。つまり男性というのは、学校を卒業したら定年退職するまで、40年、働くのが当たり前だというのが日本の社会なわけです。それ以外の選択肢がありません。

これ自体、本来、不自由だと思うのです。もちろん仕事が好きで、40年、頑張りたいという人もいるでしょうけれども、ちょっと育児したいとか、介護しなきゃとか、あるいは一旦、足をとめて、我が身を振り返ってみたいという人だっていると思うのですけれども、女性を賃金の面で差別している限り、我々男性の生き方自体も一通りしかありません。つまり、女性差別というのが我々男性の生き方に、いかに大きな影響を及ぼしているかという話なわけです。

さらに言えば、社会全体で考えても、男女の賃金の差があるということは大問題で、独身の人がふえるわけです。これまで女性の賃金が安いことが甘んじて受け入れられてきたのは、いずれ給料が高い男性と結婚するから、それで問題なろうという前提なわけです。独身の方は、自分で生涯にわたって稼いでいくわけですから、女性のほうの賃金が30%も安いというのは、非常に問題です。こういうことが放置されてしまうわけなのです。



自殺については、後で具体的なデータがありますから、そこで紹介したいと思うのですけれども、あるいは過労死・過労自殺の問題です。皆さん、過労死・過労自殺というと、やはり2015年に起きた電通の高橋まつりさんのことを今でも思い浮かべる人が多いと思いますけれども、僕は、記事が出るとチェックできるサイトがあるので、過労死については毎日チェックしています。

### 話題にならない中高年死

当たり前のことなのですから、過労死・過労自殺される方は、中高年の男性に偏っています。でも、ほとんど報じられません。あるいは報じられたとしても、労災が認定された日ぐらいしか報道されません。例えば2017年に労災が認定された件で、僕がとても心を痛めた件がありました。スーパーのいなげや。これは群馬にはないかもしれないのですけれども、東京・埼玉のチェーン店で、ちょうど僕と同じぐらいの歳の男性が過労死しました。

彼はずっとサービス残業をさせられていて、体調を壊して1週間入院して、帰ってきて、またサービス残業させられるのです。駐車場で泡吹いて、脳梗塞で亡くなりました。これで労災認定されたという事件が起きました。

毎日新聞、読売新聞、朝日新聞、日本の三大紙は全部報道しました。しかし3行です。非常に小さく、スーパーいなげや志木柏店で、こういうことが起きて、労災認定されました、終わり。しかし、バズフィードジャパンというインターネットのサイトだけが、母親のコメントを載せました。過労死が出たのは2回目です。対策も取らずに、うちの息子はこんなことになったと。僕は、「よかった、

バズフィードジャパンは、このニュースを追ってくれるんだな」と思ったのですけれども、その日以降、続報はなしです。

何が言いたいかということなのですが、高橋まつりさんの件は、女性じゃなくても、彼女が男性であっても、同じぐらいインパクトを与えていると思うのです。若い男女が過労死するということになると、社会は非常に衝撃を受けます。それはこの間まで大学生で、フレッシュで元気なイメージ、皆さんの職場でもそういう人が、毎年毎年、入ってくるわけで、フレッシュで生き生きした子たちが働いて死んだとなったら、みんな、ショックを受けます。公務員でも民間でもそうでしょう。

でも、中高年男性が働いて死ぬということに対して、誰も驚かないのです。何で驚かないか、これはさっきの話に戻ればわかることです。中高年男性は、日本の場合、長時間労働で基本的に働き過ぎです。この基本的に働き過ぎている人が、10年、20年働いて、その姿は一体どういう姿か。基本的におじさんは疲れています。この会場を見回しても、疲れている方が多いかなと思うわけですが、基本的におじさんは疲れています。みんなが、基本的にあの人は疲れているとなると、どういうことが起きるかということ、我々中高年の男性が疲れていても、誰も心配しません。

だって当たり前じゃないですか。おじさんというのは働き過ぎて疲れているから、疲れているのが当たり前の人のことを、何で「疲れていますか」と心配しなければいけないのか。その集団の中から、一部の人が働き過ぎて死ぬわけです。誰がびっくりするのですか、ということになります。したがって、ニュースバリューがないということになります。

これで何ができるかということですが、

僕たち男性に、「働き過ぎですよ」とか「疲れてますか」と聞いてくれる人はいないわけですから、今現在の自分の働き方が、自分でおかしいと思って、自分でとめない限り、中高年男性の働き過ぎをとめる人はいないということになります。だから自分を守るために、今の働き方、何かおかしくないかということ、特にここに今いらっしゃる、僕を含め中高年の男性には、自分に問うてみてほしいと思うのです。この働き方で、自分自身を痛めつけていないかということをしかり考えていただきたいということです。

### 「平日昼間問題」とは

あるいは「平日昼間問題」ということが「男性学」でいわれます。平日の昼間に、学校卒業以降から定年退職前までの男性が町をウロウロしていると、それだけで怪しいと思われるという問題です。

例えば皆さんが朝、出勤するとき、前橋駅とかを利用されているのかもしれませんが、駅へ行って、3歳ぐらいの、わんわん泣いている女の子がいて、40歳ぐらいの女性が「こっち来なさい」と手を引っ張っていると、保育園へ行きたくないとか、言うこと聞かないとか、たいへんだなと思うわけです。しかし、僕ぐらいのおじさんが「こっち来なさい」と手を引っ張っていたら、どう思いますか。「あれ、ちょっと交番どこかな」と思わないかなということです。

うちの子どもはひどくて、自転車に乗りにくいといってワーワー騒いで、無理やり持ち上げると「誰か助けてー」とか言うわけです。まずいですよね。僕がおじさんで、「誰か助けてー」とか言われていると、これ、完全に誘拐になってしまいます。でも僕が女性だったら、「誰か助けてー」と言っている、子どもがわ

がまま言っているとしか映らないと思うんです。僕が男性だから、「あれ大丈夫なのかな、本当にお父さんなのかな」という気がしてくるわけです。

なぜ、こういうことが起きるのか。平日の昼間は、まともな男は働いているはずだ、みんながそうのように理解してこの社会を生活しているわけです。ですから「平日の昼間なのにいる、あんな男はおかしい。だって無職だろう。無職の男がわんわん泣いている子どもをどこか連れていこうとしているぞ」と思ってしまうわけです。

皆さんがこういう偏見を持っていないかという、ニュースを見ていて、「犯人は40代無職男性です」と言ったときに、「ほらね」とすぐ思いませんか。納得感がすごいです。ということは、逆に言うと皆さんは、中高年の男性はフルタイムで働いていて当たり前だという中で過ごしているわけです。

こうなってくると、今、職場で取り組んでいる男女共同参画というのが、非常に難しい様相を帯びてきて、何が難しいかということですが、たとえば皆さんが男性でも育児休業を取ろうと、率先して取られたとします。結構、平日の昼間に子どもと一緒に男一人で出歩くというのは、たいへんな目に遭うことが多いです。

例えば、僕は大学の教員ですから、平日の昼間も休みがあるので、児童館へ行きます。児童館へ行くと、そこで前から仲よくなっているお母さんたちのグループがあって、車座になって話しているわけです。そこで自分の子どもたちも遊ばせています。僕がいきなり男一人で行って、「こんにちは」と爽やかに挨拶はできません。それはやはり難しい。あいかたないから、隅っこのほうで子どもと遊んで、子どもは、あっちの子と遊びたいと

なるわけです。でも、なかなか新しく輪に入るのは難しいから、時計とか見て、まだ5分ぐらいしかたっていないのに、「よし、そろそろ帰ろうか」とか言って帰らざるを得なかったりするわけです。

あるいは、保育園に入れなかったのも、でも集団行動をさせたほうがいいのかと思って、2歳のときにお勉強の教室に入れました。火曜日にやっていたのですが、ある日、僕が連れて行くと、「お父さん、今日はどうしたんですか？」と聞かれるわけです。本来、お母さんが来るはずなのに、お父さんが来たということは、今日は何か特別な事情があったのですか、例えば「お母さん病気だったのですか？」とかいうことになります。

あるいは予防接種です。やはり平日の昼間に行かなければなりません。3歳以下の小どものインフルエンザは2回やります。妻とお互い都合をつけて1回ずつ行きましたけれども、やっぱり予防接種はお母さんが来る場合が多いので、僕が行くと、お医者さんと看護師さんが、すぐ僕に上から目線で、どうせやったことないのだろうと、子どもが注射を打つときは、こうやって持って、こうやって腕を出して、こうやってやればいい、あなたはそんなことも知らないのでしょうか、という感じでアドバイスしてきました。

僕はやはり、これは嫌な経験でした。自分のできる範囲でやろうと思っているときに、「おまえはどうせできやしないだろう」という態度でこられるというのは、非常に苦痛でした。でも、この苦痛の経験を通じて、僕は理解しました。これが職場で時短勤務とかしている女性が味わっていることだと。しばしば、時短勤務している女性に軽い仕事しか任せない、そういうことが問題になるわけで、でも任せないほうからしたら不思議なわけですよ。あなた、時短勤務だから、軽い仕

事にしてあげて、何が不満なのと、いうことですが、その限られた時間の中で頑張ろうとしているわけじゃないですか。それは僕の予防接種も一緒です。確かに、うちだって妻のほうが育児はしています。僕もできる範囲でやろうとしているときに、「どうせ、たいしたことはできないでしょう」という目線で来られるのは、やはり非常に苦痛です。

ですから、「男性の育児休業を、もっとふやしましょう、5%じゃなくて10%、20%にしていきましょう」ということはいいことですけれども、考えなければいけないのは、日本はまだまだ性別役割分業で、公にせよ、民間にせよ、働いている現場は、はっきり言えば男社会です。そうでなければ説明できません。何で課長級の女性が、公務員という本来平等である職場においても、こんなに少ないのだろうかということになります。それはやはり典型的に男社会だからです。

### 平日昼間の地域は女性社会

それに対比して言えば、平日昼間の地域や学校はどうかといえば、これは女社会です。ですから、今、旗を振るのは簡単です。だって正義じゃないですか。男女平等とか、男女共同参画というのは正義だから、「もっとやりましょう」と言うのは簡単です。例えば役所の場合、課長級にいきなり女性になったときに、その職場がすごく男社会なのに、そこで管理職になった女性は楽しく働いているだろうか、きちんと力を発揮できるだろうか、そういう視点がないです。今はとにかく数をふやすということで、職場自体の土壌はどうなのかということがないままですと、かえって苦痛だと思います。

あるいは同じように、地域は男性にも開かれているかということをお考えたとき

に、先ほど申したように、企業が男社会であることとの対比で言えば、女性が主に活動している社会ですから、やはりそれは活動しにくいわけです。

ですから、目標を立てるのは結構だと思います、管理職の女性を増やしましょう、男性の育児休業をもっと取りましょう、それは素敵なことですけれども、職場でも地域でも、土壌が整っているか、そういうことを考えない限り、これは当事者にとって苦しいことになってしまいますから、よく考えなければいけないと思うわけです。

### 男女平等は男性の問題

ここまで述べてきたことで十分御理解いただけたと僕はと思いますが、やはり女性だけではありません。男は「男」という性別が、自分の言動、あるいは考え方、トータルで言えば生き方、これにとっても大きな影響を与えている、これに気づいていただきたいということです。女性の問題じゃないというのは、性別というものが自分に大きな影響を与えているのは女性だけではありません、僕たち男性も、男という性別がものすごくトータルの生き方に影響を与えています。

そういうことを理解できれば、逆に言えば、相手の性別のことも慮れるようになるわけです。我々男性がやらなければいけないことは、まず自分の「男」という性別について考えて、そこから想像力を働かせて、女性はどうかだろうと。だから、「女性の問題だから男女共同参画に関心ないよ」とか、ましてや「女性のためにやってあげている」というスタンスでは、これは非常にまずいわけです。

### 男の自殺死亡率は高い

先ほど、自殺のことは後でと申したのですが、ここに「自殺死亡率」というものを挙げました。10万人当たりで何人、自殺で亡くなったかをあらわす率ですけれども、2003年を見ていただくと、これは非常に大きな開きがあるということがおわかりになると思います。

お手元のグラフを見るとびっくりするのですが、男性の40.1に対して、女性は14.5です。2.88倍なのです。常に2倍以上で推移していることがわかると思うのですが、実数で言うと、1990年代後半から2010年代前半にかけて、日本は14年連続、3万人の自殺者が出たんです。このときに、女性が1万人に乗った年は、実は一回もありません。男性が毎年毎年、2万何千か亡くなってきているわけです。

ということは、さっき言った話です。性別、男性という性別が自殺という行為に影響を与えているという以外、考えられないです。たまたま、ある年だけ2倍でした、3倍でしたと、そういう特異な年があったということになりますが、常に2倍以上で推移していることを考えれば、やはり男性という性別が自殺という行為に影響を与えている、それ以外に考えられないわけです。

### 男も悩みは相談を

自殺対策基本法もできましたから、国がお金をかけて調査するようになりました。どんな結果が出たかという、中高年男性の特徴として、人に悩みを相談するのがはばかれる、そういう割合が高いことがわかったのです。人に悩みを相談するのがはばかれてしまうのはどうしてだろうということだと思えるのですが、これもやはり男というものの、

男らしさへのこだわりという問題だと思います。つまり、強がってしまう。

もちろん、我慢強いとか、根性があるとか、そういうこと自体は性別問わず、素晴らしいことだと思いますが、それがいき過ぎだはないかと。男だから、悩みがあっても人には言わない、男だから、苦しくても弱音を吐かない、そういう、自分だけで抱え込んでしまう男らしさというものが、自殺という行為に影響を与えているのではないかと、そう考えられるわけです。

ですから、こういった男女平等に関する講演を通じて僕が皆さんにお伝えしなければいけないことは、やはり今の問題です。男だって、悩みがあれば相談してもいいし、つらければ、つらいと言ってよいと、そういう話をしっかりしていく必要があるわけです。

ただ、問題がありまして、男の人が弱音を吐くといったときに、誰が聞いてくれるのという問題があります。皆さんの働かれているところでも、男女共同参画センターがあり、相談窓口を開いていますが、僕の岡山大の友人が調査したのですが、全国の男女共同参画センターに調査票を送って、男性相談専門の窓口がどれくらいあるかを聞いたことがあるのです。

御存じのように、男女共同参画社会基本法ができて、1999年以降、女性センターが男女共同参画センターに改組されていますから、女性相談の窓口がないセンターはあり得ないのですが、男性相談専門はどのくらいかというと、26%です。もちろん、総合相談がある場合はあるわけですが、男性専門、男性特有の悩みを扱っているのは、実は4分の3はありません。行政的にも、皆さんの勤められている町で、男性が悩みを抱えていて、誰かに相談したいなと思って男女共同参画センターのパンフレットを見ても、女

性相談しか載っていないということがあり得るわけです。

それでは家族に相談すればよいと思われる方もいますけれども、家族には、父親は仕事の相談はできない構造になっています。これはさきほどの女性差別の問題と大きくかかわっています。妻は多くの御家庭で、今の40代、50代の御家庭でもパートです。パートということは103万円以内で働いているわけですから、103万円以内で働いている方々が、夫がやめるということで、どうやって家計を維持していくか、不可能です。子どもは学校へ行っている、家のローンもあるというときに、家族はお父さんの仕事の悩みは聞けないのです。それは父親が大黒柱だから聞けないわけです。

女性の方は、友達に相談すればよいと思うかもしれませんが。僕は、中高年男性と定年退職者のインタビューを、この10年、ずっとやってきましたけれども、中高年男性と定年退職者の男性に共通する点は何か、2点あるわけですが、趣味がなく友達がいないという、この二大特徴があるわけです。ですから、友達に相談すればよいといっても、友達がいないわけです、いや、決めつけて申しわけないのですけれども、やはり友達が少ないので、言えないということになります。

僕がこの間、若い女性に「おじさんは、こういうふうにならなわけだけれども、例えば君たちみたいな人に、何かおじさんが悩みを相談するとしたら、どうすればいいか」と聞くと、「お金を払う」と即答されて、これはなかなかきつものがあるなど。そうか、確かにお金を払えば、おじさんは悩みを聞いてもらえるようだけれども、しかし、今やおじさんもお金ないですから、ということは誰も聞いてくれないということになってしまいます。

## コミュニケーションの2つのタイプ

どうして男性は、友達をつくるようなコミュニケーションをうまくやれないかと考えていきますと、コミュニケーションのタイプを2つに分けると理解できるんじゃないかと思うわけです。

これはデボラ・タネンというアメリカの言語学者が言っていることですがけれども、コミュニケーションには2パターンあり、要件伝達型と関係形成型というものがあるのではないかと、男性は要件伝達型のコミュニケーションをしがちであって、女性は関係形成型のコミュニケーションをしがちであると。

どういうことかという、例えば、「子どもの成績が下がって困っている」と妻から夫に相談するわけです。そのときに夫が言いがちなことが、「じゃ塾に入れば」とか、「じゃ家庭教師つけば」とか、解決策を示すということです。しかし、これは要件伝達型であるわけで、関係形成型を見ると、「相手との共感を目的とした」と書いてありますから、「子どもの成績が下がって私が困っていると言っているんだから、それはたいへんなことだから一緒に考えよう」、というのが基本スタンスなわけです。にもかかわらず解決策しか示していないから、奥さんは、「この人に何を話しても無駄だ」と思うし、男性は、「解決策を示してやったから、これで話は終わりだ」と思いがちです。

大学生でもよく言います。彼氏に、「バイトで嫌な人がいる」と相談したら、「バイト辞めれば」と言われたというんです。いや、そうじゃなくて、どんな嫌な先輩がいて、どんな嫌なことがあったかと聞いてほしいわけじゃないですか。つまり我々男性は、こちらの関係形成型というのを軽んじているわけです。相手との共感を目的としたようなコミュニケーシ

ョンが、うまくできないということです。

僕は全国を講演で回っているのですが、いづつか趣味があって、その一つに、講演会場の近くにファミリーレストランがあったら、朝まずそこを見てくる、夕方にも、帰りにも、そこを観察するという趣味があるのですけれども、これをやると何がいいかという、朝からドリンクバーで粘っているおばさんの集団が、全国、どこへ行ってもいるわけです。夕方になって、まだいるかなと思うと、絶対いなす。

彼女たちがずっとしゃべっていて、何の価値があるのか。世界が平和になるのか、画期的な発明が生まれるのか、生まれるわけないです。男の人は、そういうのを無駄話というわけです。これは違う。何でしゃべっているかといったら、楽しいからしゃべっているのです。話すこと自体が楽しいから、しゃべっているというわけです。こういうことが理解できない男性が、すごく多いということです。

趣味だってそうですよ。例えばゴルフやりますというときも、接待の役に立つから、と民間企業だと始める人がいるわけですがけれども、それではゴルフ自体を楽しんでいません。接待という手段のためにゴルフをやっているわけです。趣味というのは、それ自体を楽しむことです。おしゃべりは無駄ではないのです。なぜかという、おしゃべりして楽しいから、それで目的は達しているわけです。しゃべって何がわかるのとか、そういう話ではないということです。

そういう発想になると趣味は絶対持てません。たとえば、山登りという趣味があります。「山なんか登ったって、どうせ下るのだから、ずっとふもとにいたほうが得だ」という話になります。趣味というのは一事が万事そうです。それ自体やって楽しいから、やっているのです。

**無駄話で働きやすい職場を**

会話もそうだということです。今、この職場でも、無駄話みたいなことを禁じる風潮があるかもしれませんが、これは実際に研究があるわけですが、適度に無駄話があるような職場のほうが働きやすいわけです。当たり前ですが、リラックスできるわけですから、お互いが信頼できる状況があるわけで、お互いに共感できるような関係があるわけですから、やはり僕たち男性が勉強しなければいけないのは、こっちの関係形成型だということになると思います。

どうしてそんなことになるのだろう、ということを考えなければいけないわけです。これははっきり言えば、日本語の「社会人」という言葉の使い方が、根本的におかしいと思っています。資本主義の社会において、企業、組織する、この目的は何か。当然、営利の追求ですから、一般企業において、儲かる、儲からないということが判断基準になると思うのです。皆さんの職場は少し違うわけですが、一般の民間の企業は、そもそも利益を上げることを目的に組織しているわけですから、儲かる、儲からないということが基準にはなるわけです。

ただ、これはまさに皆さんが関わられている仕事ですが、地域はどうか。地域というもののまで、儲かる、儲からない、そういう基準でやっていいのか。マイケル・サンテル教授が、「これからの『正義』の話をしよう」という本を書き、ベストセラーになりましたので、読んだ方も多いかと思います。あの中に、こういうエピソードが出てきます。アメリカでは、ハリケーンなどの自然災害があったときに、生活必需品を高値で売る業者がきますが、これをどう考えるかという問題です。資本主義的な、儲かる、儲からない

という基準で言えば、何も悪くないです。普段、1本300円ぐらいの水が1本1万円でも売れるということですから、それは大儲けだから、やったほうがいいじゃないかということになります。そういうことをやっていいのかということです。

といいますのは、例えば2011年、東日本大震災が起きました。あのときにどういう人が困ったかということを考えたときに、やはり原発の事故を伴いましたので、みんな水道水に不安を持ったわけです。あれだけの状況で、誰が客観的な根拠を持って「水を飲んで大丈夫です」と言えるか。怖がる市民がいても当然だと思うわけです。東京でも、コンビニ、スーパーだけじゃなくて、自販機まで含めて、ミネラルウォーターが全部なくなりました。

誰が困ったかという、そのうちの一つは、お乳の出が悪いお母さんがいる御家庭だったと思うのです。あの報道を見ていて、この水道水でミルクをつくって赤ちゃんにあげることができるか、なかなか難しいと思うんです。そのお母さんの家を訪問して、「2リットルの水、6本セット、6万円ですけど買いますか？」と言ったら買うと思うかですよ。そういうことをやるかという話です。

まさに皆さんの仕事にかかわると思うのですけれども、そういう災害弱者の人に、情報を把握して、いち早くどう物を届けるかということは非常に重要なことであるわけです。グリコが液体ミルクをつくりまして、これが承認されて、今年の春からは一般的な商品として流通しますから、そういったものを使ってもよしいかと思うわけですが、そういうことをやるかということです。

あるいは御近所の方があげてもいいわけですが。御近所づきあいがあれば、「あのお母さん、おっぱいの出が悪いと言っ



ていたから、お水を持って行ってあげよう」という地域の人がいってもいいわけです。

### 東京には「地域」がない

あるいは、うちの弟は、東京で普段、働いているわけですが、あのおとき出張で茨城に行っておりました。当然、電車が動かないので帰れないとなったときに、そこの町の公務員の皆さんが、体育館に避難所を設営してくれたから、そこに一泊、泊まって、安全に翌日に東京に帰ってくることができました。

それだって、どうせ泊まる場所はないですから、1泊5万でも取りますかということになり、「1泊5万ですよ」と言われても、うちの弟も払うと思います。でも、そういうことはしません。それは公の仕事だからやらないわけです。ですから、儲かる、儲からないという論理を地域にまで持ち込んではいけません。となると僕は思います。

あるいは、我が家レベルで考えても同じような経験はありました。うちの子どもが5ヵ月になったときに、妻が産後の体力回復だということで、ベビーマッサージも一緒に教えてくれるからということで、体操教室へ行きたいと、子どもを連れて行きました。しかし、ずっと体を動かしていなかったのが、ぎくり腰になってしまいました。

僕は、その日は午後から大学でしたので、タクシーに乗って、その現場まで行って、妻は整形外科でおりました。そこで当時5ヵ月の子どもに、「独りで帰れる？」と聞いたところ、何の反応もないから、これは駄目だと思い、その時の選択肢は3つです。ベビーシッターを呼ぶ、学校を休む、学校に連れていく、この3つだと思っております。

1番目は、これはなかなかないカードです。なぜならば、東京で当日料金のベビーシッターは1時間8,000円します。5時間働きに行くと4万です、これはばかばかしい、あり得ません。ということは、休むか、学校へ連れていくんですけども、僕は3番目にしました。というのは、今後、フルタイムの共働きが増えますので、どのみち職場に子どもを連れてくるという状況は、ものすごく増えると思います。子どもが37.5℃以上あったら、保育園から連絡が来て、連れて帰ってくださいというわけです。幼児保育だって、いきなり預けられないということもありますから、そうすると職場に連れてくる以外に方法がないということになるわけです。

こういった点において、東京は圧倒的に不利です。職場に子どもを連れていくとして、朝夕のラッシュ時の電車に小さい子は乗れません。だから無理です。車社会であるほうが、その点については、はっきり言えば有利です。車に乗れば安全ですから、この点は、東京は非常に不利だと個人的には思っています。ただ、僕は東京で生まれて育ちましたけれども、父親の実家は渋川ですが、僕が育った東京の清瀬市という田舎では、80年代ぐらい、僕が小学校だったときに同じことが起きたらどうだったろうと。これは近所のおじさんかおばさんの家に行って、「子どもを預かってください」といって、夜、菓子折りでも持っていけば済んだ話だろと思っております。

やはり東京は、本当に地域というものが駄目になっているなと思うのですが、うちでさえ、子どもは3歳ですが、もう1回、引っ越しています。夫婦で住んでいたときには、とにかくお互いの職場に一番近いところに住んでいて、でもそれは子どもが生まれると手狭になるから、

すこし職場から遠くてもいいから引っ越すわけです。今度は、子どもが大きくなり、例えば 2 人目とかできたら、もっとどんどん郊外へ行かなければなりません。

そうすると、もう引っ越し前提なので、地域活動とかできないです。それは、その地域にコミットしても、「どうせ引っ越しちゃうんだから」ということになるわけです。だから持ち家率が低いというのも、そもそも住民の流動性が高いというのも、地域という面から考えれば、東京は非常に弱いです。同じマンションの人に「おはようございます」と言っても、返してくれない人もいますから、その人の家を訪問して、5 ヶ月の子どもを預けることは狂気の沙汰です。そんなことできるわけがないです。

よく、都市と地方となったときに、地方のある種の問題とか、少子高齢化とか、住民が減っているとか、悪い面ばかりクローズアップされるわけですが、地域というものがまだあるという観点に立てば、実は東京のほうが、特に子育てとか介護という、自分の家族の中に守るようなものがあるときには、非常に弱いなと思わざるを得ません。

これが、僕が月 20 回の依頼があったとしても、こういう自治体関係とか公務員の方を対象にした研修のほうをなるべく受けようと思っている理由でもあります。これは例えば企業の方にいくら言っても無理です。地域がどんどん衰えていっていますから、ここをどう立て直すかということを中心に考えてください、企業の社会的責任だといっても、儲けが出ないんだったら、地域に貢献することをメインに据えられるわけがないのです。

地域をどうしていくかということを中心に担える仕事は公務員だけです。今みたいな時代において、この仕事は非常に大きな価値があると思うわけです。

つまり、儲かる、儲からないという基準以外で社会に対して働きかけできる仕事が皆さんの仕事なのですから、ぜひ、そのことの意味については、よく考えていただきたいと思います。

### 家庭に仕事の論理を持ち込まない

家庭なのですけれども、いまだにここに仕事の論理を持っていくお父さんがいます。具体的に言うと「誰に食べさせてもらっていると思っているのだ」というお父さんが、今の大学生に聞いても、いるというのです。これ、家族に対して禁句だと思います。「誰に食べさせてもらっていると思っているのだ」と大学生に言って、お母さんはパートとか主婦で、子どもは大学生である、答えはお父さんじゃないですか。論破ですよ、論破。

小学校でも習うと思うのですけれども、会話というのはキャッチボールです。相手が取れるような球を投げて、相手が投げやすいように構える、これが会話の基本なのに、論破というのは相手にぶつけていこうという話ですから、これはコミュニケーションですらないわけです。

### 何のための「注意」か

やはり人に注意するときは、何で注意するのかなということ、よく考えなければいけません。注意するということは、その本人に主体的に問題に気づいてもらって、それを改善していこうと、そう考えてもらうために注意するわけです。

僕ももう 43 歳になりますから、18～19 歳の子が大学に入ってきたときに、僕から見たら、信じられないようなミスをする子がいます。その子を 100 の力で怒るかという、絶対に怒らないです。なぜ怒らないかと言えば、彼女ら、彼らが、

あしたも学校に楽しく来られるか、そういう観点から考えなければいけないし、自分で問題に気づいて改善してもらいたいと思うのです。

皆さんの職場にも新しい人が入ってきて、皆さんから見れば、信じられないようなミスをするかもしれませんが、それを 100 の力で怒っては問題に主体的に気づけないし、改善していけないし、彼ら、彼女らは傷つくし、あしたも楽しく出社できるかとなったら、ならないです。やはり余地を残さないといけないと思うのです。

何で注意するかというときの目的の問題だと思います。論破は自分がすっきりするだけです。でも、子どもの頭がよければ、お父さんに論破し返せるんです。「お父さん、今、稼いでいる俺には価値があると行ったということですから、定年後のあなたは無価値ですね」と言えば、論破し返せるのです。

しかし、皆さん、こういう殺伐とした家庭に帰っていきたいと思いますか。職場でも、上司がああ言ったら、こう論破してやろうみたいな……。やろうと思えばやれますけれども、切りがないと思います。だから、僕は学生に、「じゃお父さん、今は黙るけど、定年したら山に捨てに行くからね、と言いなさい」と言っているわけです。

冗談じゃないですか。今の 60 歳なんて、赤城山に捨ててきたって、夕方には居間でテレビ見て喜んでいるに決まっています。今の 60 歳なんか捨てられないです。これは冗談である。冗談であるならば何がいいかということです。自省の余地が生まれるじゃないですか。「あれ、今、自分は何かまずいこと言っちゃったかな」と自省できます、冗談で言われれば。

だから、やはりユーモアってすごく大事だと思います。単にリラックスできる

よという意味だけではなくて、相手にそういう余地を生むということを考えれば、冗談を入れる、ユーモアを入れて相手に気づいてもらうというのは非常に有益じゃないかなと思うわけです。



### 10 年はあっという間

あるいは、自分の時間ということです。皆さん、こういう講演の場をどういう機会とされているかということですが、僕はさっき申しましたように、定年退職者のインタビューをずっとやっています。必ず、「40 年働いてどうでしたか？」という質問をします。僕は 200 人近く聞きましたけれども、みなさんが言ったことは「あっという間でした」です。

あるお父さんは、「あっという間で残念です」と。「何で残念なのですか」と聞くと、「だって自分の人生 80 年しかないのに、そのうちの半分があっという間に過ぎた」、それは一言でいえば「残念」になってきます。そのお父さんに話を聞いたとき僕は 30 歳で、「田中さんは、この言葉を覚えておきなさい。10 年なんてあっという間だから、40 になったときに、本当にあっという間だったなと思うよ」と言われて、確かに 40 歳になったときに、そのお父さんの言葉を思い出して、10 年はあっという間でした。これはまずいです。

だって皆さん、中高年になってきたときに、去年とおととしと 3 年前の区別、もうつかないのではないですか。「あれは

去年だっけ、おとしだっけ、3年前だっけ」となっているわけです。これはまずいと考えると、何が起きたんだろうと僕は反省的に振り返ったときに、わかりました。

子どもは、大人が人生の区切りをつけてくれます。例えば七五三、成人式、学校の入学式・卒業式、入社式、あなたは今からこのステージだよと大人が教えてくれるし、行く場所も変わるから、皆さんだっけ、小学校と中学校と高校と大学、わからなくなっている人は一人もないわけです。場所も人間も変わっているから……。

大人はどうか。大人は、結局、自分で区切りをつけていかないと、我が身を振り返らないと、そういったものがないから、ツーツと行ってしまいうわけです。ですから皆さん、こういった場で何を考えるかということです。自治労が主催しているシンポジウムにやってきた、皆さん、今日は土曜日なのに来られたわけですけども、そこで何をやるかというときに、やはり毎年毎年こういう講演に来ていただいたら、我が身を振り返るということです。

例えば 2019 年の 2 月には、田中という人が来て「男性学」の話をしたわけです。それを聞いて、皆さん、何を考えたかということです。終わったら、スマホでも携帯でも、それをメモしておいてください。私はこういう話を聞いて、2019 年 2 月にこういうことがあった、それが皆さんにとっての 2019 年です。メモしておけば忘れられないです。2020 年、来年もまたきつとこういうシンポジウムが開かれて、男女共同参画のお話があるわけでしょう。その話を聞いて、僕は、私はこう考えた。つまり、常に我が身を振り返るような機会を、我が身を振り返る時間をつくっておけば、そういったことはな

くなるだろうと思うわけです。

### 社会を広く見る公務員に

ここまで話をすればわかっていただけたかと思うのですが、社会はたいへん広いです。企業社会だけが社会ではないです。地域もあれば、家庭もあれば、自分の時間もあり、やはりトータルで「社会」というものを見て、繰り返しですけども、このトータルの社会を相手にして仕事ができる人は誰かといったら、これは公務員しかいません。

企業社会という小さい、儲かる、儲からないという話をしている、それよりも大きな包摂している社会について考えられる人は皆さんしか、公務員以外にないわけですし、トータルで、この社会をどうしていくか、トータルで、社会の中で暮らしていく人のことをどう考えるか、そのことを考えなければいけないわけです。

### ワーク・ライフ・バランスに一言

ワーク・ライフ・バランスについても、一言、申しておきたいと思うのですが、社会学では「いのちの社会学」、こういうものを考えようということが、これも東日本大震災以降、あります。英語の「L I F E」という単語を日本語に訳すと、生命、生活、生涯、この 3 つの意味が出てくると思うのですが、この視点から、我々の人生とか、我々の社会を見てみよう。これが今、上智大学で副学長をされている藤村正之先生を中心に構想されている「いのちの社会学」というものです。

僕はこれを聞いたときに、藤村先生は別にワーク・ライフ・バランスと言っているわけではないのですが、ワーク・

ライフ・バランスのライフにこの言葉を入れれば、この言葉の大切さをまた実感できるなと思いました。

ワーク・ライフ・バランスが日本で言われ始めて 10 年たち、皆さん自体も、「またワーク・ライフ・バランスか」というところがあるわけですが、この言葉は改めて大事だなと思いますのは、例えば「生命」という言葉を入れてみる、そうしたら、仕事と生命のバランスということになるわけです。つまり、命を削って仕事をしている人がいるわけです。中には死んでしまう人もいます。最悪の結果、過労死・過労自殺ということですよ。

自分は死ぬほど働いていないとおっしゃるかもしれませんが、忙しくて病院に行く暇がないという人が日本では非常に多いわけです。忙しくて病院に行く暇がないということは、簡単な話、仕事と命を天秤にかけて、仕事が勝っているという状況なのです。やはり、これはよく考えていただきたいと思います。

それから 2 つ目は「生活」、いわゆるワーク・ライフ・バランスということだと思のですが、3 つ目は「生涯」。みんな定年するわけです。今の人は長生きですから、60 歳で定年したら、80 歳ぐらいまで健康なのです。80 歳ぐらいまで健康ということは、ゼロ歳児が 20 歳になるまでと同じ時間がまた与えられるということです。これはすごく長い時間だと思のです。

それをどうするかということを考える、つまり、自分の生涯で、仕事は一部だという観点に立って働くと、働き方は絶対変わってくるはずなのです。先ほど定年退職者の人の話をしましたけれども、インタビューすると、とにかく喪失感と虚無感、この 2 つの共通点がすごいんです。今まで 40 年、ただただ仕事してきて、友達もいない、趣味もないという状況で、

急に何もいないところに放り込まれるわけです。

まさに内館牧子さんが書かれた『終わった人』、館ひろしさん、黒木瞳さんで映画になったので、見た人もいるかもしれませんが、ああいう状況になってしまうわけです。いや、でも別にやめたら、奥さんといろいろやろうと思っていると思う人もいるかもしれませんが、奥さんは友達もいれば趣味もあるわけですから、別に夫という理由もないわけです。

でも、中には優しい奥さんがいて、定年退職後の御夫婦がやるのが旅行です。「ピースボート」で、100 日ぐらいかけて船で世界一周しようという、あれに乗る御夫婦が定年退職後に多いらしいのですけれども、100 日もかけて回るので、合間・合間で学者とかが乗って、講演会とかするらしいのです。僕の尊敬する宮台真司先生が船に乗られたときのお話をお伺いしました。

初日は、定年退職後のカップルが、夫婦で一緒にいます。でも女性って、勝手に人と仲よくなる能力が高いので、2 日目になると、そこかしこに、おばちゃんのグループができていて、おじさんはどこに行ったのかなと思って宮台先生が見たら、独りで海を見ているお父さんが、船じゅうを囲んでいるということです。これはヤバイです。船だから可視化されているのです。でも、今日、この前橋でも、独りで地面を見たり、空を見ているおじさんがいっぱいいるわけです。

これは男性だけの問題ではありません。今、皆さんのように、定年まで働く女性も多かろうと思うのです。定年まで働く女性にとっても、生涯と仕事のバランスということを考えないと、男だからそうになっているのではなくて、仕事中心に生きようとするから、そういうことになっ

ているものだと言えることが言えるわけでは  
ない。

**ダイバーシティと無関心**

まとめに入りたいと思うのですが、これからの社会というのは、基本的には男性も女性も生きやすいということは、誰でも生きやすいということだと思えますから、ダイバーシティを推進していくことになるのだと思うのですけれども、結婚することについて、今の人はどう考えているか。63%の人が、しなくてもよいと。これはNHKの放送文化研究所が5年おきに行っている調査で、2018年の調査結果も出ています。まだ本になっていないので、ここには書いていませんけれども、68%になりました。7割近い方が、結婚する・しないは個人の自由だと言っているわけです。

子どもを持つことはどうか。90年代の前半だと、まだまだ、持つのは当然だという人が多かったわけですが、今は55%の人が持たなくてもよいと言っています。最新のデータだと、こちら6割ぐらいの方が持たなくてもよいと言っています。

ということは、結婚する・しないは個人の自由。子どもを持つ・持たないも個人の自由。日本は、結婚しないとおかしいとか、結婚したら子どもを持つべきだというルールを押しつけてきていたような気がしますけれども、このグラフを見ると、放っておいても、もうダイバーシティは推進されているのかなと思えるわけですが、僕は違うと思います。

学生に「こういうデータがあるけれども、どう思うかね？」というと、「結婚する人がいても、しない人がいても、子どもを持つ人がいても、持たない人がいてもよいのですが、私は結婚したい、私は

子どもが欲しい」というのです。「僕は結婚したい、僕は子どもが欲しい、でも、人がどうしようがかまわない」と。

こういうものをもって、ダイバーシティが推進されていると言えるのか。つまり多様性が認められるためには寛容さが必要です。でも、この寛容さと言っているのは、人がどうあってもいいんじゃないですかという寛容さで多様性は受け入れられるのか、僕はそうは思わないです。

今言ったような寛容さというのは、ネガティブな寛容さである、つまり無関心。「自分に関係なかったら、人は好きにすればいいんじゃないですか」という無関心。こういうものが広がっているということは、ダイバーシティ推進とは真逆です。

なぜか。これも具体例を挙げたいと思うのですが、僕は先ほど申したように、渋谷区で委員をやっています。渋谷区でああいう条例ができて、「パートナーシップ証明書を発行している、すばらしい、すばらしい」という報道しかないですが、皆さんには釈迦に説法ですが、あれは区の条例でやっているのです、区民にしか渡せないのです。これは当たり前なのですが、一般の方はあまり理解していない人もいます。また、テレビなどで取り上げられて、画面の向こう側にいる分にはよいのですが、我が町にはいかがか、と苦情の電話をかけてくる人もいます。

これから外国人の方が労働者として入っていただくという話になっています。働くからには住むわけですが、働かないなら住まないし、住まないなら働かないし、働く以上は住むわけです。それこそ群馬というのは、非常に外国人の方のコミュニティがある町もあると思うのですが、そういう状況になると、「ゴミ出しルールを守らない」とか、「日本人を尊重してない」という話に必ずなるわけ

です。自分の町にコミュニティがない人は、どんどん受け入れればいいんじゃない、というわけです。でも、いざ受け入れて、我が町に住むとなったら反発の気持ちは出してくるわけです。これは何なのか。結局、関心がないのです。関心ないから、いろんな人がいてもよいと言いますが、実際に自分と異質な人とぶつかると、すごく攻撃的になりがちです。

### 「積極的な寛容」とは

では何が必要かというところ、「積極的な寛容」ということだと思います。自分と異なる価値観を持つ集団や個人と、放っておいても、これからますます増えます。そのときに大事なことは何かというと、やはり敬意、あとは、自分も変わるという開放性です。

一方的な人が多いと思います。例えば外国の方に対して、「日本の風習にもっと敬意を払え、あなたが変われ、私を尊敬しろ」というわけです。確かに、そういったことも必要かもしれませんが。相手も、日本に来るからには、日本の風習を尊重し、自分たちも変わろうと。しかし、「あなたが変われ、私を尊敬しろ」だけでは、人間関係が成り立ちません。来る人に対して、「我々も皆さんに敬意を払います、我々も皆さんに合わせて変わらしましょう。だから、日本に来るわけですから、皆さんも日本の人を尊敬してほしいし、日本の風習にある程度合わせてください」、ということです。

この「積極的な寛容」を、いかに実現するかということだと思います。ピーター・バーガーという社会学者とアントン・ザイデルフェルトという哲学者は、「人が長時間会話をすると、お互いに影響を与える。そうした『感染』が生じると、

相手の信念や価値観を『おかしい』と思うことが困難になる。」と言っています。

例えば「同性愛者みたいな」と言っていた人が、カップルで証明書をもらっとうれしいよという2人を目の前にして、同じことを言うのですか。言えるわけがないです。面と向かって言えないことです、これは。やはり対面したときのリアリティって、すごいわけです。僕らが、皆さんが勤められている町をよくしようと、あるいは自分たちの職場をよくしようということでもいいですけども、何が大切かというと、人間が膝突き合わせて、面と向かって話す、これに尽きると思うのです。

今、要らない会議を減らしましょうと、スカイプでテレビ会議ができます。できる連絡はメールで、とか申しますけれども、それは直接対して信頼感が醸成された上で行うから効率的なわけで、ああいうもので人間の信頼感を醸成することはできないわけです。面と向かって、膝突き合わせて話した人と、「要らない会議は減らしていこう、できる連絡はメールでしょう、今日はスカイプでもいいかもしれませんね」ということなのです。

面と向かって話すということが、人間、一番伝わるわけなのです。ですから、僕がさっき申したように、月3回、年に40回とはいえ、こういう仕事を自分に課しているのも、その理由です。一般書もたくさん出していますから、学術書だけではなくて、皆さんに読みやすい書き方にして、今日のような内容の本をいっぱい書いています。ですから、僕の本を読んでもいただければ、今日の講演は聞かなくていいわけです。でも、なぜ僕がこういう仕事を自分に課しているかといえば、直接、僕が来て、皆さんとお話しして、それで通じるものがあるだろう、そう確信しているから、これをやっているわけ



です。

そのことによって、僕がこうむる被害というのものもあるわけです。大抵、こうやって講演をやれば、みんなウンウンと聞いてくれて、アンケートの結果もいいわけなのですが、その後、いくらアマゾンを見ても、僕の本が売れた形跡がないのです。みんな、講演を聞いて、「もう、いいや」となってしまいます。そういう実害もあるわけですが、それは逆に言えば、直接お話しして、十分納得いったからだと思うのです。

ですから、皆さんの職場で、皆さんの場合は皆さんの働く町で、この男女共同

参画を進めていくためには、やはり「積極的な寛容」というものを培っていかなければならないし、そのときに大事なことというのは、こうやって目を見て話せるような、そういう関係をいかに作り出していくかということなのだろうと思っています。

今日の僕の話が、皆さん御自身の生活、日々の仕事、皆さんの果たされている仕事、まちづくり、そこに何かヒントになる部分が一つでもあれば、今日は来てよかったと思います。どうもありがとうございました。

## 公開シンポジウム

### 「男女ともに生きやすい社会を考える」

シンポジスト 田中 俊之さん (大正大学心理社会学部准教授)  
 雅楽川陽子さん (有限会社 COCO-LO 代表取締役)  
 大森 昭生さん (共愛学園前橋国際大学学長)  
 唐澤 忍さん (連合群馬女性委員会事務局長)  
 コーディネーター 関口 雅弘さん (上毛新聞社取締役)

この講演録は、2019年2月9日(土)に、前橋市「群馬県公社総合ビル」で行った公開シンポジウムの記録です。(編集部で一部加筆修正しました。)



○関口 これからは、先ほどの基調講演を受けまして、「男女ともに生きやすい社会を考える」ということで、いろいろ御意見を伺ってまいりたいと思います。

先ほどの先生のお話の中で、「要求伝達型」という言葉と、「関係形成型」という

コミュニケーションの御説明がありました。聞いていて、このシンポジウムでは、皆さんに要求伝達型という形で、「これがいいですよ」と何か結論づけるのは、多分、難しいかとは思うのですが、相手との共感を目的としたコミュニケーション、関係形成型、それにプラス、何か「へえっ」と思っていたく部分を感じていただく、そんな場になればよいなと思っています。

時間の流れでいいますと、お話の前段では、いろいろすばらしい活動をされています皆さんそれぞれの場での取り組みをお聞きし、後段では、これからの社会にとって、あるいは個々の内面の問題、あるいは地域社会にとって、どういうこ

とを考えていけば男女ともに生きやすい社会に近づいていくのだろうか、そんな御意見も伺いながら進めたいと思っています。

順次、簡単な自己紹介をお願いできたらと思います。



○雅楽川 皆さん、こんにちは。群馬県桐生市で介護事業所を運営しております、有限会社COCO-LO代表取締役の雅楽川陽子と申します。

私は29歳のときに起業しまして、今、14期目の経営をしております。起業した当初は働いてくれる人がいなくて、どうしても看護師さんが必要だったのですが、看護師さんに来てもらうためにはどうしたらよいかという取り組みをしました。働きやすい制度をつくる中で、厚生労働省や経済産業省、内閣府等から賞をいただくようになりまして、このような場でお話をさせていただく機会が増えてきました。

きょうは、皆さんと色々なお話をしていきたいと思っています。どうぞよろしくお願いたします。



○大森 皆さん、こんにちは。大森と申します。よろしくお願いたします。

私は、今日、3つの立場で参加させていただくのかなと思っています。一つは、大学生と一緒にということで、教育者、教育という観点から。もう一つは、群馬県の男女共同参画推進委員会という審議会の会長を長くさせていただいております。行政として、どういう取り組みをとるところの部分です。

そして、一番大事にしたいのは、私は子どもを3人を育てていまして、育児休業も2回、それこそ70日程度、取りまし

たし、今も、家事・子育てを彼女と共有しているとか、あるいは夫婦も別姓で、結婚しないで子どもが3人生まれているというようなことで、実践者として、男性の側からということのお話かなと思っています。

さきほど田中先生のお話の中で、健康診断の予防接種のお話があって、「ああ、そうだそうだ」と思いました。私も子どもを連れて行ったときに、今はもう私がお願いして直してもらったのですが、当時、問診票に「日中、主に子育てをしている人」と書く欄があって、母親、祖父母と記載されています。では、今日連れていっている僕はどこに入るのでしょうか、ということです。父親は子育ての主体としてペーパーでも認められていないのだという、すごいショックを受けことを覚えています。

すぐに直してもらえたのですが、男性が、乳飲み子を抱えて、子どもを連れて5人で歩いていると、最近、少子化ですから、「まあ3人、えらいね」なんて声をかけてもらって、育休中、ちょっとストレスでノイローゼになりそうになっているときに、「でも、お母さんは大変ね」と、みんな声をかけるんです。「いや、育てているのは俺ですから」ということなのですが、すごくつらかった……。

おしめをかえていても、親戚のおばさんとかに「あらあらあら、できるの?」とか言われて、「いや、あなたよりも最新の紙おむつの使い方は私のほうが熟知していますから」みたいなこととか、子どものことで外から電話がかかってくると、「お母さんいますか」「いや、私、親ですけど」と言うと、「いや、お母さん。お子さんのことなのでお母さんにかわってください」と言われたりしました。

非常に日々、ショックを受けながら、「子育ての主体になれないのかな、認めても

らえないのかな」と思いながら子育てをしてきたのを思い出しました。今もいろいろな場面はあるのですが、そんなことを思いながら、さきほど田中先生のお話を聞きました。今日はよろしく願います。



○唐澤 皆様こんにちは。私、パンフレットの一番下に紹介があるかと思うのですが、でも、連合群馬女性委員会の事務局長を仰せつかっております、唐澤と申します。

仕事は教員ですが、今は組合の役員ということで、休職して専従で出させていただきまして、連合群馬さんとかかわりを持たせていただくようになりまして、本日、このような場で登壇ということになっておるのですが、こちらの先生方と違い、何も誇れるものもございません。

申しわけないのですが、あそこに座られています連合群馬の副事務局長の栗原さんが、うちの職場に、とてもおいしい焼きまんじゅうを持ってきて、「ぜひ、出てくれないか」と言われまして、食い意地が張っている私なので、つい「はい、わかりました」と言ってしまっ、今ここにいるのです。大したお話もできないかなと思いますが、よろしく願います。

早速ですが、私、教員をしていますので、大森先生が先ほどおっしゃられた家庭訪問とかにまいりまして、お母さんが出てこない、「あれ、お母さんはどうかしましたか？」と思わず言うようなことがありまして、すごく反省いたしました。あと、子どもが熱を出したというときに、やはり「お母さんいますか？」と言ってしまいます。

本当は我々は、子どもたちに、男女平

等だということを教えていかなければならないのに、そういった思い込みというものはずっとしてきたんだということで、ずっと、ずっとと反省をしている、今日このごろであります、よろしく願います。

○大森 ありがとうございます。さきほどは男性がショックだという話をしたのですが、逆に言うと、それによって母親業の固定化というのが進んでいくのですよね。子育ては母親の仕事だという固定化も進んでいくので、そこはフラットに。

ただ、男性の側でも、電話をすると、「子どものことですね、すみません、今、妻にかかります」と言う人もいます。「あんた、親でしょ」と思うわけですが、それはお互いさまというところはあるのですが、ありがとうございます。

○関口 自己紹介ということで、田中先生、先ほどの講演で人となりは何となく皆さんおわかりになっていらっしゃるかと思うのですが、お父様が渋川の御出身なのですか。



○田中 そうです。父が渋川の出身で、子どものころはよく実家に、夏と冬は来て、焼きまんじゅうをたくさん食べたものです。

○関口 そうですか。きょうは別に焼きまんじゅうで、だまくらかされて、こっちへ来たわけじゃない……。

○田中 そうですね、だまくらかされて来たわけじゃないのですが、とにかく県外の方は誰も焼きまんじゅうを知らないということに、やはりショックを

受けます。「焼きまんじゅう」と言っても、「なんで中に何も入ってないのですか？」と言われると答えようもなく、何かいいアイデアがあれば、きょうは授かって帰ろうかなと思います。

### 「男女がともに生きやすい社会」と感じているか

○関口 では、時間が余りましたら、そんなこともお話しできたらと思っております。おおよそ、こんな話ができたらということで皆さんにお話はしてあるのですが、特に決められたシナリオは何もありません。自由に、フランクに皆さんにお話しただけだと、このように進めてまいります。

それから先ほど御講演の後で、皆様からいろいろ質問票もいただいています。これも話の合間・合間に、流れに沿って、私のほうで適宜おり交ぜながら進められたらと思っております。よろしく願いいたします。

最初は、まず今の社会全体を見回して、「男女ともに生きやすい社会」というときに、果たしてそうなっているのか、あるいは、このような課題があるのではないかと、それぞれのお立場の中で感じられる部分、違うところがあるのではないかと感じがすることを順番に、雅楽川さんから大森先生、唐澤さんというふうスピーチをお願いできたらなと思います。

○雅楽川 当社は、女性が9割の会社でして、どちらかというと、男性の肩身が狭いというか、先日、管理者向けにパワハラ・セクハラ講習会をおこないましたけれども、そのときには、男性に向かって「彼女できないの？とか言っちゃ駄目だからね」という勉強会をしていたほどなのです。

そもそも、会社を興してすぐに、先ほども申しあげましたけれども、働いてくれる人がいない中で、働いてくれる人はどこにいるの、働いていない看護師さんはどこにいるのと探したら、「みんな子育てしています」と。看護師という資格を持っていると、再就職はいくらでもできますから、子どもがいるときには、迷わず一旦やめてしまうという話をしていました。

では、その人たちを呼び起こそうと、そこにターゲットをグッと絞りました。子育て中の、しかもまだ小さめ、保育園とか幼稚園などに子どもを預けている人をターゲットにして求人をしました。「働けませんか」という感じでやって、最初の面接の段階で、「子どもがいるので急に熱が出たときに休みたいのですが、大丈夫ですか？」と聞かれるのです。ほとんどお人がそれを聞きます。「大丈夫です」と答えました。

それを当社では当たり前に行っており、今は従業員が100人近くいるのですけれども、毎年、そのうちの1割は妊娠します。育児休暇で1割はいないということがいつものパターンなのですが、それほど子育てに関する支援をやる中で、ふと気づいたのですが、今この1月、2月、3月などは、特にインフルエンザの時期です。もちろん子どもがインフルエンザにかかり、「学級閉鎖で5日間行けないから休みます」というのが必ずあります。お母さんスタッフばかりなので、みんな、重複して休んでいきます。一体いつまで続くのだろう、子どもが熱を出したら、何でうちのスタッフばかり休んで、会社はその支援だけするんだらうという疑問が何となく出てきました。

先ほど田中先生が、イクメン企業アワードの件で100%の男性の育児休暇というお話をいただきましたけれども、うちが

そうで、イクメン企業アワードを受賞させていただいて、男性も育児休暇を100%とるのですが、「そのときにはお母さんだけが休むのが当たり前ではありません」と。「自分の奥さんが子どものことで休むときには、あなたも休めるんだよ、休むんだよ、お父さんなんだよ」という気持ちを身につけてもらいたいという思いから、育児休暇を積極的に進めています。

最大で取った人たちは1ヵ月の人、あとは2回に分けて取った人たちがいますけれども、短時間でもいいからと休んでいったのですが、そうやって言わないと休みません。積極的に子どものことで休むのはお母さんスタッフであって、男性のお父さんスタッフのほうは、そんなに休まないという現状があり、それをどんどん制度とし、今は男性の産休もあるのですが、それも100%とっているし、男性が看護休暇で子どもを連れて病院に行くということもやっています。

でも、それは会社がものすごく押しているのです。ものすごく「やってやって」と言っている現状で、なかなか、それが自然発生的には、まだなっていません。

私、田中先生と同じ昭和50年生まれですけれども、この世代というのは、まだ社会に出たときに共働き率と専業主婦率が、ちょうど逆転して数年ぐらいのときです。ですから、私たちの親が専業主婦である確率のほうで圧倒的に高くて、働くお母さん像というのを見ていませんから、そもそも子どもたちがよくわからないのです。それが根づいてくるのは、多分、私たちの子どもの世代になって、やっと、「お母さんも普通に働くんだな、お父さんも子育てするんだな」と思うようになってくるのでしょうかけれども、今はまだ文化として根づいたものが染みつき過ぎて

しまっていて、取れていないといことを、現場のスタッフを見ながら、日々感じています。

○関口 大森先生は、県の男女共同参画委員の委員長もやっていたら、いろいろな感じるところもあるかと思うのですけれども、今回のテーマについて、課題や問題などはどうでしょうか。

○大森 まさに男女共同参画社会基本法ができたのが1999年、衆参両院、全会一致でできていますけれども、それから20年がたとうという中で、このことに意識を持っている人たちは、日々、忸怩たるというか、まどろっこしさを感じながらいると思うのです。

ただ、一方で、さきほど田中先生が13%の目標に対して、まだ5%とおっしゃっていただいたのですが、逆に言うと、5%は驚異的な数だとも思っています。1%未満の時代がずっときたわけですから、取り組みをすれば上がるのだということはわかってきたとも思っています。

女性の就業率の話も、田中先生がおっしゃっていただいたように、次のステージは、非正規雇用から正規雇用へのステージになると思うのですけれども、まず一步としての非正規雇用も含めたM字型というのは、少なくとも群馬県では、M字がもう解消しているわけです。

それでもまだまだだというのは、みんなが考えていかなければなりません、それで駄目だというのではなく、やってきたことによって、M字が上がったということも一定の評価は一旦すべきではないかと感じています。でも、まだまだだというのは重々承知です。

その中で、最近できた女性活躍推進法ですけれども、私は、それこそ上毛新聞

社さんにもコメントを求められたりしたのですが、ちょっと諸手を挙げて賛成できませんでした。ずっと田中先生におんぶに抱っここの話になりますが、また女の問題に押し込めるのだと。この20年、「男女共同参画、男の問題も大きい」とみんなと言ってきましたが、「結局、女性問題ですね」というのが、すごく空しくて、この法律のタイトルも……。

もちろん中身は、決して悪いことを言っているわけではないです。ないのですけれども、「ああ、そういうことか、堂々巡りだな」というようなことは感じたりもしたわけです。1985年に雇用機会均等法ができて、それから30年の中で、女性活躍をつくらなければいけなかったということは、結局、それではできなかったということを目の当たりにした結果です。「本当は、雇用機会均等法でしっかりやれば、十分よいはずなのに」という思いもありました。結局、均等法ができて20年ぐらいたったときに調べても、第一子が生まれた後に仕事をやめる女性の割合は全く変わらないか、むしろ増えるぐらいというところで、それは課題だなと思っています。

これは社会的にも、家庭の中でもそうですけれども、性別役割は非常にリスクです。職場でも、「この仕事はあなたの仕事ね」といって、その人しかわからない仕事があると、その人が倒れると仕事が回らないというのはよろしくないで、みんなですべてを分散しますが、どちらかにだけという非常にリスクなことを、社会的にもやってきているなと感じています。

これをどうしていったらいいのか、なかなか解がないままですが、今日のお話全体を聞いていると、ダイバーシティというのは一つのキーワードで、男女の問題にだけくくるのではないことが一つ重

要なのと、例えば日本の組織の中では、年齢のダイバーシティもありません。

これは自分の経験ですが、私が育児休業を取ったとき、2回、取っているのですけれども、国際社会学部の学部長のときです。当時、たくさんの若い先生たちもいて、「いつでも産んでいいよ」と言っていたのですけれども、誰も産まないのです。自分が産むと、「ゼミをどうするか」とか、「教授会に出られなくなったらどうするだ」とか、みんな、職場に対して付度をするわけです、女性も、男性も。

産んでよいといっても、なかなか産まない、でも産める時期は、ある程度、限られているわけだし、どうしたものかなと思っていて、自分に子どもができて、うちの大学はまだ30年ぐらしかないので、実は私が男女合わせて初の育児休業取得教員なのです。私も、嫌らしいのですけれども、やはりパフォーマンスも含めて、おんぶひもをしてゼミをやり、学生のオリエンテーション、無給なのにやってみたりとかしながらやりました。管理職の私が取ったら、それから今度はベビーラッシュ。これはこれでまた困りましたけれども、何とかやりました。

つまり、何が言いたいかというと、学部長という管理職に30代前半の若い人がつくということがあったがためにあり得た、管理職が子育ての見本を見せるというパターンなのです。だから、もしかすると、私は今、介護の問題で困っている先生の気持ちというのを、どこまでくみ取れているかがまだわからないのですけれども、いろいろな世代の人がいろいろな役職につくような、年齢のダイバーシティもとなりますと、目の前にいる同僚のリアリティが見えてくるのかなということも、すこし経験したかなと思っています。

○関口 お話の前段の部分ですと、雅楽川さんがおっしゃっていた、男性社会のほうで子どもの面倒を見るのに意識が追いついていかないし、女性活躍推進法にしても、やはり女性の枠の中での、女性頑張れ、頑張れにとどまっています。その辺のところをもっと深く、いろいろお話ししていただいたほうがいいかなと思いました。

唐澤さん、いかがですか。世の中全体で、「男女ともに生きやすい社会」ということにとって、日ごろ、課題ではないかと感じていらっしゃる部分、いろいろあるんじゃないかと思いますが、いかがでしょう。

○唐澤 教職員をめざしてというか、公務員をめざそうかと思ったときに、第一に、子どもが好きでした。教えることが好きだなと思ったことが一番だったのですが、公務員だと、自分が「これいいですよ」と思わないものを売らなくても済むということがすこしありまして、嘘をつかなくてもいい、あと給与が男女で一緒であるということがすごく大きかったと思います。

今までの方々がすごくいろいろ運動してくださって、男女の給与の格差を教職員が一番先になくしてくださっていたので、同じ給料がもらえるよということがありました。もちろんというか、就職して実感をしています。

仕事をしている中でも、やはり生徒の約半分は女子がいます。約半分が男子ということで、女性職員がいないと困るのは職員の中にもありますので、割と機嫌を取ってくれるじゃないですけども、そういったこともあります。「まあ働きやすいかな」、とずっと思っているんですけども、いざ管理職という立場に

なりますと、女性管理職は本当に少ないです。

今、女性管理職登用ということがすごく言われています。私の友達も、高校で管理職をやっているのですが、その人と話す機会があったのですけれども、もう辞めたいと。家庭が崩壊しているというのです。仕事自体は嫌ではないのですけれども、家に帰れないので、家がめちゃくちゃだと。

○関口 帰れないというのは、仕事が長く、遅くまでやっているということですか。

○唐澤 はい、そうです。管理職だと、いるのが当たり前、管理している人がなくてどうするんだと、これを女性からも言われてしまう。逆に、女性のほうがきつく、そういうことを望んでしまうみたいなのところがあるということで、「私は群馬県初の、高校で管理職の降格を狙ってやる」と言われたりもしたのですが、なったらなったら、やはりそういうことで……。男性社会になじませるように、女の人を登用するという根強いバックグラウンドがあるというか、「登用してやった」みたいなことがあるような感じがしてなりません。

○大森 今のお話は本当にそのとおりで、今までの男女平等って、女を男並みにしようという感じがあります。「100メートル走は男のほうが速いだろう」といいますが、何で100メートルではからなきゃいけないのか。「50メートル走にしたら、ほとんど違いが出ないでしょう」と。働く時間なども、そのように縮めると、そんなに差が出ないのという考え方を、男基準で考えるから女がついてこないみたいな話になることは多い、まさにその



とおりだなと。

○関口 ベクトルとしては、男のほうに向かせて、それに合わせるのではなく、かといって男が女にでもなく、何かその間のところで、もうすこし昇華できた部分が模索できるといいんだなと、そんなお話なのかなと思っていますが、田中先生、先ほどの講演で話し足りなかったこと、今までの御意見等を伺って、いかがでしょうか。

○田中 今のお話に関連すると、では、国はどうしていこうとしているか。今、第4次の男女共同参画基本計画というのをやっていて、そこに女性の活躍推進という項目があるのですが、女性がもっと職場進出してくる、何をやらなきゃいけないかという、男性が働き方を見直さなければいけません。というのは、今まで家事とか育児とか地域のこととか、女性が無償でやってきたわけですから、その人たちが有償労働に出るということは、男性がその分、仕事を早く終えて無償労働をやらなければいけない、ということが書いてあります。それは非常に納得いくわけです。

それをどう実現するかという、男女共同参画基本計画に書いてあるのは、「男性中心型労働慣行等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策を充実」させるのだと書いてあります。皆さん、まさに役所勤めだからわかると思うのですけれども、役所がやたら「等」とつけている場合に、その文章は自信満々なのか、後でこの「等」にはこれが入りますと言いたいかという、当然、後者じゃないですか。

これはあり得ないと思うのです。何を変えるかというところに「等」が入っています。何を変えるか、「男性中心型労働

慣行等」、ターゲットに「等」を入れるって、僕はないと思います。「職場・地域、家庭等あらゆる場面における施策を充実させる」、これ、頑張るとしか書いていません。よくわかりませんが、頑張るとというのが国の宣言なわけですから、これはたまたまのものではないと思っておりまして、今、唐澤さんが言ったことからすると、やはり「男性中心型労働慣行って何か」ということを多分はつきりさせなければいけないと思います。

それは何かと言えば、1日8時間、週40時間が最低限、それ以上が普通だという働き方が、まさに男性中心型の労働慣行なのです。なぜ、これが男性中心型と言えるかといえば、まず子どもとか介護の問題がある女性は、この働き方はできないわけです。さらに言うと、この働き方をする男性とペアになる場合、主婦かパートしかないわけです。何でそんな残業ができるかという、家でやってくれる人がいるからできるのです。

ですから、「男性中心型労働慣行」というのは、定義は普通にできるわけで、要するに「定時で帰るのはおかしい、残業するのが普通だ」、こうなってしまうものが、まさに「男性中心型の労働慣行」であって、唐澤さんがおっしゃったように、女性でそれをやると不具合が出てきます。それは専業主婦がいるわけではありませんから。

しかし、これを変えるのは非常に難しい問題で、なぜならば慣習ですから、だれか一人が定時に帰ろうとするわけですが、そうすると、「あいつはおかしい」と。本来正しいことをやっている人が、「あいつ、おかしいよね」と言われるわけです。波風立たないようするには、ダラダラ残業していたほうが良いということになるわけです。

慣習になってしまっているものは変え

るのがすごく難しく、多分、皆さんもそうだと思うのですが、50キロの制限速度の道路を50キロで走っている人はいません。みなさん60キロぐらいで走っています。別にみなさんを責めているわけではなく、たとえ話として、60キロぐらいで走るわけです。「今日から皆さん、法定速度を守ってください」と帰りに制限速度を守ると、それはノロノロ運転に見えるわけです。つまり、正しいことをしている人のほうがおかしく見えるという状況は、簡単に変えられないわけです。それがまさに慣習の恐ろしいところであると。

ですから、「働き方改革」という言葉は簡単で、安倍首相はやるとおっしゃいますけれども、慣習として根づいてしまっているものですから、繰り返しですけれども、本来正しいこと、例えば定時に帰るという正しいことをやっている人がおかしく見える、残業している人が普通に見えてしまう、これをどう変えるかというところは、すごく難しい問題です。

あるいはエスカレーターもそうです。JRは東も西も、最近ずっとキャンペーンをやっています。「エスカレーターは危ないから、ベルトにつかまって、黄色い線の内側に乗ってください」と。それは、転落事故とかがあると困るからです。群馬でも、関東だから、きっと右側を空けています。関西だったら左を空けるわけです。これも、皆さんだけで右でベルトをつかまって乗っていたら、あの人、大阪から来たのかなと思われ、正しい乗り方をしているのに邪魔に思われてしまいます。

交通速度も、エスカレーターも、事故につながっているのだと思います。死者が出ていると思います。働き方も同じだと思います。さきほど言ったように、極端になれば過労死するような人もいる中

で、でも慣習になっていると、みんなそれを何となく続けてしまうということですから、この慣習を打破するという点について、よほど真剣に考えなければ、働き方も変わらないし、男女共同参画も進みません。それは慣習だからです。男女の、男がこうあるべき、女がこうあるべきということは、もう根づいてしまっているもの、と僕は思います。

○関口 早くも核心を突いたお話になってきたような気がしますけれども、今、全員で時速オーバーしている、それも男性基準で、旧来からの習慣でやっている、今そういうお話があったのですけれども、その点について、皆さんから何かコメントはいかがですか。

○雅楽川 もうそのままだと思います。先ほどお話した、共働き世帯数が変わってきたということが、私にとって、まだ最近の話でしたから、根づいているものに対して変更するのは難しいなと思います。

経営においてもそうです。働くお母さんを支援するための制度、組織をどうつくったらいのかという本を読もうと思って本屋さんに行ってみると、15年前、ビジネス本はいっぱい売っていますが、そういう本は売っていませんでした。経営をする上で、例えば「孫子の兵法」というのがあって、それが今のうちの会社で役に立つかといったら、役に立ちません。役に立つのは、断捨離や栗原はるみさんの料理本であり、時代として当たり前にビジネス本があるけれども、それがこれからまた変わってきて、組織の作り方も変化が出てくるのではないかと思います。

日ごろの気にかけていることは

○関口 次のテーマに移りたいと思うのですが、その前に、今、本のお話が出ました。これは田中先生が非常にわかりやすく書かれたものです。フーテンの寅さんではなくて、『男がつらいよ——絶望の時代の希望の男性学』、まさに先ほどの講演のお話を、背景のことも含めて非常にわかりやすく、これは角川新書から出ています。私も拝読したのですけれども、「へえっ」と思うことがたくさんあります。ちょっと覚えておいて、本屋さんで、本屋さんになればネットでも何でも注文できるかと思いますが、よろしく願います。別に、特に先生から宣伝してくれと言われているのではなくて、私が勝手に宣伝しているだけです。よろしく願います。

○田中 すみません、ありがとうございました。

○関口 今度は、皆さんが日ごろ、職場、あるいは大学、いろんな立場の中で、どんなことを具体的にされているのか。雅楽川さんのお話も、最初からそういう観点で一部は何えたのですけれども、もうすこし突っ込んでいろいろ伺えたらと思うのですが、今度は大森先生から、大学での取り組みなど、お話しただけならと思います。よろしくどうぞ。

○大森 ありがとうございます。大学の取り組みということになると、2パターンです。つまり職場としての教職員との取り組みと、それから学生との学びの取り組みということになると思うのです。

教職員のことでは、教員の働き方みたいなところで、もちろん雅楽川さんもそうですが、私もリーダーとして、子育てや家事を優先する意識づけみたいなことを、教授会があっても、熱が出たといっ

たら、「教授会なんか出ている場合じゃないだろう」と、あえて言うとか、そういうことです。それから制度的には、先生たちのライフステージに応じて働き方を選べるようなことをしています。3段階、実質は2段階なのですけれども、授業のコマ担当をグッと半分に減らして、大学の中のいろいろな業務（入試やほかにも）がすごくたくさんあるのですけれども、そういうものは一切やらなくていい。ただ、お給料は半分なのですが、民間ですから、育休は1年間ですが、1年あけても、もう少し子どもといたければならなくなったときに、半分の授業数であれば、本当に日数をグッと縮めることができます。

本当に若い人だったら、「今年は冷や飯食ってでも博士論文を仕上げる」とか、あるいは年配の先生だと、「もう一通りやったから、若い人に譲りたいから」とか、そういう働き方を選ぶことによって、お互いの不平等感も出てきません。それは、「あの人はあれを選んで給料は半分だ」、ということが出来る制度みたいなものです。

○関口 それは1年単位の、嘱託とか非正規の契約ではなくて、民間でいう限定正社員ですか。

○大森 いや、完全に正社員のままなのです。

○関口 契約の期間は無期契約なのですか。

○大森 無期契約で、辞令でやっていません。学長が認めたという条件つきですけれども、みんなが半分ですと、今度は回りません。ライフステージに応じた働き方ができるようなものも入れたりして、

ワークとライフを考えたりしています。

それから学生とは、これはどこの大学でもあるのですけれども、いわゆる男女共同参画に関する授業とか、そういうものを複数持ちながら、少し体系的に学べるようにして、学生には人気です。うちの大学だけじゃなくて、私が学長になるまで、非常勤で高経大でもやっていたのですけれども、毎回、370人ぐらい出てくるような「ジェンダー論」という授業で学んでいます。

ただ、まだうちの大学で課題だと思っていることは、例えば先ほど先生のお話でもありましたLGBT、レインボーマークのついたトイレを置くことは当然やっているのですけれども、十分にできているかというところで、この間、卒業生が10年ぶりに訪ねてきてくれて、その卒業生は、卒業したときは女性だったのですが、今は男性として、人生の転機に訪ねてきてくれたのです。13人に1人と言われているわけですから、そういうようなことが当たり前にある中で、まだもう少しなのかなと。

それから、学生との学びの中で、取り組みというか、逆に学生の意識も見えてきていて、性別役割はもう若い人にはないと思いたいののですが、まさにさっきの先生の「積極的寛容」というお話でいくと、学生たちはまだ消極的寛容の域を出ないかなと。

例えばうちの大学の先生が科研費で研究をして、私もチームにいたのですが、学生400人ぐらいにアンケートをしたときに、「将来、子どもが生まれたときに夫婦で協力して子育てをしたいと思いませんか？」と聞くと、当然、みんなそれが正解だから「はい」と答えるわけです。ほぼ100%に近い学生が、「協力してやりたいと思えます」と答えるわけです。

我々は意地悪だから、「じゃ万が一、ど

ちらかが仕事を辞めなきゃならないという事態になった場合には、どっちが辞めますか？」と聞くと、女性は「私が辞めます」、男性は「彼女が辞めます」と答えます。

それから、「子育てをどちらがメインで……。」、こんな質問、意地悪なのですよ。どっちもメインでやるべきですけども、「どっちがメインで、どっちがサブですか？」と聞くと、女性は「私がメイン」で、男性は「彼女がメインです」と答えていく。

ですから、表面のアンケートだけ取ると、学校でも教わっていますから、「お互いに協力して子育てをしていきたいと思えます」と作文を書けば100点なわけですから、そこまではOKなのですが、もう一步、聞いていくと、まだまだ学生たちの中にも性別役割があるというのは見えてきているので、そのあたり、もう少しいろんな学びの中でほぐれていったらいいなと思っています。

それから、学校の外でいろんな男女共同参画の取り組みをしているときに、地方創生の関係で、さまざまな女性に集まってもらったワークショップをコーディネートしたことがあるのですが、女性活躍推進法によって起こったこととして、これはデータじゃなくて体感ですけども、女性が引き裂かれているということは大いにあります。

そこに集まった人たちは、バリバリ働いている、いわゆるキャリアウーマン的な人。それから、結婚して、家庭のこともやりながら、仕事もやるという人。それから、家にいて子育てを専業でやっていますという人のパターンなのですが、バリバリ働いている人が発言するときに、「すみません」とエクスキューズが入るのです。「私、子どもがいないのですけれども」と言って発言する。そして家にいる人が発言するとき、「すみません、私は働

いていないのですけれども」と。

謝らなくていいです。それぞれの生き方が尊重される社会をめざそうというのですけれども、今、「女性が活躍しろ」「少子化で子どもを産め」と言われて、その両方ができていなかったら「すみません」と言わないといけない、みたいな引き裂かれ感というのはすごく感じています。それは社会との活動の中で、そのあたりも、もう少しほぐしていけるとよいなと感じながら、今、活動をしています。

○関口 唐澤さんはいかがでしょう。日ごろの取り組み、連合群馬の中での取り組み、あるいは教職員の団体の中での取り組み等で、何かこういう観点から、いかがですか。

○唐澤 では、連合群馬の取り組みを一つアピールします。3月8日の「女性デー」ということで、今度の2月の女性委員会のときに話し合いをしまして、高崎駅近くで、女性の活躍をアピールしていこうという企画を、またやります。皆さん、よろしかったら、3月8日、3時半ぐらい、女性の方に限ってバラの花をあげるということになっているらしいので、女性の方、いらしていただければ、生花、生のバラがお手元にいくかと思います。

○関口 おじさんのケア、心のありようとか、何かそういう観点の取り組みというのは今後いかがですか。今日のお話の趣旨ではありませんが。

○唐澤 そうですよ。本当にそういうこともしなくてはいけないとっていて、普段、専らのなりわいのことになりますと、中学生が主なのですが、いつも教壇に立っているわけです。もう「教壇に立つ」という言葉自体が駄目ですよ。ともに

学んでいくわけなのですが、本当に反省しかない。ずっと仕事をしてきていて、私はどんなに誇れている教員になれているのだろうかと思っていました。

採用されたときには、泣いてばかりでした。夜の10時ぐらいに、独りで誰もいない教室で模擬授業とかをして、明日うまくできるか、泣きながらやっていたということがあったのですが、先輩方の姿を見て、「いつになったら、ああいう立派な人になれるんだろう」と。さぞかし、20年もすれば立派な教員になって、大手を振ってやっているだろうと思って、今、振り返ると、反省。もう反省しかありません。

なぜかといいますと、今までおっしゃられていた社会をつくってきている、もどをつくっているのは教職員ではないかなと。やはり小さいうちに、すり込まれるものというのは、すごく大きいと思います。それを学校社会、教員同士、教職員の中で、性別役割みたいなものを平気で行い、その姿を見せてきてしまっています。子どもには、「いいんだよ」など口では言いますが、子どもはものすごく正直だし、感性も高いので、「言っていることとやっていることが違うじゃないか」と。腹の中ではそう思っても、ちゃんと「はい先生」と言うのです。そのままの社会をつくってきてしまったという反省がものすごくあります。

今のところ、LGBTQといった子どもにも配慮するように、とりあえず性別で分けない名簿をつくりましょうという話にはなるのですが、このときにネックとなるのが、面倒だ、たいへんである、と。理念はわかる、だけれども実際にそれを行ったときの労力を考えると、今でさえ、とてもじゃないけれども忙し過ぎてどうにもならないのに、さらにまたこれで忙しくなるのではないか、ということが起

こるかと思うので、もう少し余裕のある学校現場であってほしいなと思っています。

○関口 田中先生、先ほどの御講演で、市民講座のようなものもいろいろ開いていらっしゃる。

○田中 そうですね。今の唐澤先生のお話も、やはり思うところがありまして、大学生はもう価値観が形成して育っています。ですから、そこまで男はこう、女はこうというのをかなり習得していますし、今、話題を振っていただいた市民講座でもそうなのですが、大人に一からわかってもらうには労力がかかりますから、もうすこし早い段階で、今だと家庭科とか、生活総合ですか、ちょっとジェンダーのこととか入ったりするわけですが、早く入っていればよいという気はします。

というわけなので、大学生は結構、ジェンダーができ上がっていて、男は男らしいし、あるいは女は女らしい。それは何に問題があるかということになるのですが、2015年に東大の本田由紀先生と合同で調査をしたときに、「女性が男性を立てると物事がうまく進むことが多い」、そういう質問をしたのですが、女性はそう思っていて、男性はあまりそう思っていないでした。なぜかと言えば、女性は意識して立てているのに、男性は立てられることが当たり前だから、そもそも、立てたことで物事がうまくいくと思っていないわけです。

そういうことが、もう大学生にも観察されて、男の子って「きのう寝てない」とか、「朝ごはん食べてない」とか、「朝からキウイしか食べてない」とか、それは健康的でよいと僕は思ったのですが、そういうくだらない自慢を、要するに

「ルール破れる俺はすごい」みたいな自慢をするわけです。

会社でもそうではありませんか。健康診断、俺は悪いみたいなことを、「俺のガンマGTPの値を見てくれ」みたいなおじさんがいっぱいいるわけですが、謎です。つまり「普通から外れている俺ってすごいだろう」、ある意味、ヤンキー精神だと思うのですけれども、そういうことを引きずっている大人は、学生でも多いし、おじさんでも多いわけです。

女性は、男性を立てますから、そのときに女性が言いがちなことが「すごいですね」です。女性が男性に言うと喜ばれる「さしすせそ」というのがあって、「さすが」「知らなかった」「すごい」「センスいいですね」「そうなのですか」と言っていれば男は喜ぶ。「えー、知らなかった、すごい、そうなのですね」と会話をしていたら、男はどんどん気持ちよくなってしまふわけです。

それを大学生に注意したのです。「男の子が、やれ寝てない、やれガムしか食べてないとくだらない自慢をしているのに、君らが、すごいね、と言うから、男性が優位で、女性が太鼓持ちするみたいな関係が改まらないのだよ」とジェンダーの授業でお話ししたら、その日のコメントシートに、あることが書いてあって、「先生、男の子に『すごい』って言っちゃ駄目だと言いますが、あの『すごい』は後ろに（馬鹿だね）というのが入っている」と。「俺のガンマGTPが……」「すごい（馬鹿だね）」と、「俺、もう十何連勤している」「すごい（馬鹿だね）」と女性は言っているのだと。

非常に納得がいったわけなのですが、この「（馬鹿だね）」が男性に伝わっていないわけです。ですから、ここにいる女性の方は、職場でそういうことが起きれば、ちゃんと「すごい、馬鹿だね」と言っ

てあげる、男性の方は、「すごい」と言われたら、自分の脳内で「(馬鹿だね)」を補う。これだけで、皆さんの職場の男女共同参画はグングン進むと思います。

ちょっと冗談のような話ですけれども、そういうことが、一事が万事、家庭でも職場でも起きていますから、女性がいつまでたってもケアワーク、ある意味、夫の世話もしています。今、「見えない家事」といいますが、トイレトーパーとか洗剤のストックはあるのか、洗濯機のあけないと掃除できないところを誰が掃除しているのか、みんな女性がやっているわけです。職場でも、会議の資料とか、そういう細々したことを誰がやっているかという、女性がやっていて、男性は細々したお世話をしてもらうのが当たり前というところにふんぞり返っています。「それはおかしいよね」ということを、多分、初期から言わなければいけないのですけれども、中学校とかでも、女子が掃除を真面目にしているのに、男子はほうきで遊んでいるみたいなことは、多分、延々と続いているわけです。そうすると、かなり初期からきちんととやらせないといけないのだろうという気がするわけで、今、自覚することとしては、ぜひ皆さん、そうやって男性はおだててもらっているんだということを、いま一度、しっかり自覚しないとイケないなと思います。

○関口 いや、するどい論法、皆さん、学生さんを見ていらして、いろいろ考えていらっしゃるのだと思いました。

雅楽川さんはどうですか、御自身の会社経営、あるいは学生さん、あるいは若者たちへのメッセージでもいいのですけれども、この問題、いかがでしょうか。

○雅楽川 先ほどのお話を受けて、おもしろいなと思ったのですが、多分、「(馬

鹿だね)」は、女性は「そうそう、当たり前だよ」みたいに思っていると思います。

うち、看護師さんがいっぱいいますけれども、時短で働いている人がすごく多い。働き方が選べるので、介護とか子育ての条件だと、短時間で正社員みたいな扱いができて、お給料も割合いいです。そうすると、5～6時間しか働いていないのに、多分、御主人よりもお給料が高いのですが、御主人にその給料の金額を言っていないと思います。

うまいこと言って、「家のこともやってたいへん」「私、短いからね」なんて言いながらも、御主人をうまくのせて、自分が飲みに行くときには、ちゃんと御主人はその時間は仕事から帰ってきて家にいるように、みたいなことができていると思うんです。

このまま経済的な自立がどんどん進んでいったときには、多分、「夫、要らない」とかいう世代がすごく増えてくると思います。子どもがいて、仕事さえあれば、それでいいやみたいになる確率が高いと思います。

○田中 そうですよ。

○関口 今の、「夫、要らないのではないかな」、なかなかドキッとした言葉で、そういうことにならないように、田中先生もいろいろ言論活動をされているところも多いかと思うのです。

すこし話の流れとは外れますが、今の観点のことについて、何かコメントなり、皆さんはいかがですか。

○田中 ですから、このままだったら、そうなってしまいます。今なぜ夫がいなければならないかという、それは経済的な大黒柱として存在しているわけで、そういったものもできない、気も遣えな



いとなったら、言い方は悪いですが、「邪魔だな、いないほうがいいな」と。実際、共働きしている御家庭で、東京でシンポジウムがあったときに、ある班から出た答えが、「もう夫は死んだと思ったほうがよい」と。いると思うから期待してしまう。「夫は何で手伝ってくれないのだろうと悩むくらいだったら、もういないと思ったほうがよい」みたいな話が出てきました、実際に。今おっしゃられたことは、もう話題としては出てきていますから、男の人は、もうすこし危機感を持ったほうがいいです。

○関口 大森先生、どうぞ。

### 結婚についての想い

○大森 そうだと思います。カップルになる理由が、かつての経済成長のときには、「生活」という一つの理由であったわけですが、その理由がなくなったときに何の意味があるのだろうかということにはなりません。もちろん好きな人同士が暮らしていくということは当然あると思うのです。私も結婚していないわけですが、結婚がどうなっていくかというのは、ちょっとおもしろくウォッチしていく必要があるなとは思っているのですが、さきほど田中先生もおっしゃっていたけれども、学生に聞くと、それでも98%は「結婚したい」と答えます。そうすると、これからは結婚したいのであれば、男性は料理教室に通うとか、そういうことをきちんとやることです。

つまり何が言いたいかというと、男性の訓練機会は子どものころから奪われてきたのです。例えば家で夕飯の準備をしていて、子どもたちに「手伝いなさい」といったときに、「何々ちゃん、あんたは女なのだから、来てちょっと手伝いなさい

い」「お兄ちゃんはテレビを見てる」「いいの、お兄ちゃんは男なのだから」と。その瞬間は、テレビが見られなくて、妹のほうがかわいそうだけれども、実はお兄ちゃんの家事能力の訓練機会を奪ってきたということです。そのことが結果、この後は、稼ぎ手としては要らないわけですから、パートナーとなっていくときに、家事ができればというだけではないですけれども、やはり小さいときから訓練機会の平等というのも、エンパワーメントの非常に重要なポイントだと思うのですけれども、性別で、その機会が奪われてきたというのは男性の課題としてあるのではないかと考えています。

結婚に関しては、田中先生、何か言いたいことがありそうで。

○田中 ですから、恋愛結婚がまずいのです。なぜ、まずいか、今から説明しますけれども、恋愛は不平等だからおもしろいわけです。どういう意味かということ、男の子が告白して、女の子は告白されるという関係があるから、そこで駆け引きが生まれておもしろいわけです。少女漫画でも「僕は君のことが好きだ」「私も」となったら、1巻で終わってしまいます。そういうわけにいかず、ダラダラ連載していかなければなりませんから、そこで「本当は好きじゃないかも」とか、いろいろなければいけない中で、恋愛は駆け引きがあるから楽しいわけです。

繰り返して言いますが、それは不平等、男がリードして、女がリードされるという中でやっておるから、その楽しみが生まれるわけなのですが、では結婚はどうか。今まで話に出てきたように、結婚においては平等が大事です。ですから、恋愛結婚という仕組み自体が、そもそも、もう現実にそぐわなくなってきました。

つまり男がリードして、女がリードさ

れて結婚した家庭は、それはやはり男がリードして女がリードされる家庭ができて上がります。性別役割分業をしているうちはよいですけども、共働きとなると、夫婦は平等でなければいけません。ですから、あんなにうまくいっていた恋人が、結婚するとうまくいかない理由は簡単で、不平等だったものを平等にしなければいけないときに、不平等が根づいてしまっているからいけないわけなので、恋愛結婚が悪いのです。

あと、結婚式が悪いです。リクルートはとても悪くて、なぜかと言いますと、結婚式で「ファーストバイト」とか、いまだにやらせるわけです。ファーストバイトは、「僕は君を一生食べるものに困らせないよ」「私はおいしい料理をつくるわ」という意味だと書いてあるのです。結婚を誓う日にこんな儀式をやっていたら、それは平等になっていかないわけです。皆さんの中で、もしこれから御結婚されるのであれば、恋人として魅力的な人と、結婚する際に魅力的な人を、きちんと分けて考えないと、とても痛い目に遭います。そういう意味でいうと、結婚に当たった判断基準は簡単で、丈夫な人とかです。一緒にやっていけそうじゃないですか。それは恋愛対象としては魅力ないかもしれませんが、いいですよ、すごく。

○大森 おもしろくて、恋愛映画や小説のことを「ロマンス」と言ったりします。ロマンスって何かというと、日常からの脱却です。かつての恋愛というのは、門限に縛られていたりした女性が、彼氏と内緒で旅行に行ったりして、ドキドキなわけです。日常から連れ出してくれるからロマンスなのですけれども、日常化していったときにロマンスはなくなります。

別に私がここで告白しなくてもよいの

ですが、今、彼女と暮らしているのですけれども、かつて彼女とは恋愛関係にあったのですが、一旦、別れたのです。別れてから一緒に暮らし始めました。ですから、恋愛は終わりましたけれども、丈夫だったからかどうかはわかりませんが、パートナーとしては一緒に暮らしたい人だということで、そういうことなんだろうと思います。

○関口 雅楽川さん、唐澤さん、要するに今、男性の2人が独自の結婚観を言っていますが、女性の側からということでもないですが、私はこう思うというご意見は何かありますか。

○雅楽川 あります、恋愛で結婚した以上……。

我が家は夫が福島の出身で、「次男は家を出ていくのだから、家のことを覚えなさい」といってお母さんが教えてくれたことを知っていたので結婚しました。でも、ほかの多くの家庭は、やはり恋愛の中から結婚して、ついていくという関係性のままに子どもを産んで…、となりました。

家のことも、子どものことも全部やってくれると思っている関係性を変えるのは、1人目が生まれたときが、まず1回目のチャンス。1回目のチャンスに失敗した人は、うちの会社の場合だと、先輩お母さんたちが、2人目が生まれるとき、「今を逃したら、一生あなたは育児と家事を全部やるのよ。今よ、育休中に教え込みなさい」、みたいな感じで徹底して教えています。

2人目のときがラストチャンスみたいな感じで、役割を変えていくというか、それを当たり前にしていくとよいのかもしれないです。恋愛も楽しみたいし、その流れで結婚するものだと思うのですけ

れども、どうですか。

○関口 いかがですか、唐澤さん。

○唐澤 私、先ほどの田中先生の数字でいいますと、23%です。ですので、パートナーはおりませんし、子どももおりません。私の子どもは何人いるかわからない生徒だと勝手に言っているんですけども、そういうことをカミングアウトするのは、家庭訪問とかに行っても、お母さん、お父さんに申しわけないというか、子育てもしていないやつに、うちの子は教わっているのかと。

これは本当に、教頭先生があるとき私に、「子どもも産んでいないやつに、子どもの気持ちがわかるのか、おまえ、教員やってられるのか」と言われたときがありまして……。すごいでしょ。今だったらすごいことだと思えるんですけども。

○大森 「あなた、児童心理学を学んだのですか、発達心理学は学んだのですか」と言ってあげたいです。

○唐澤 本当ですよ。そのころの私、まだちょっと従順でして、言えなかったのです。ただ、ちょっと悔しい思いがあったので、同僚を呼んできて、3人いれば訴訟の証人ができると思ったので、「もう一度、言ってください」と言ったら、それでも言われたのですけれども……。

まあ、それはいいとして、何でしたっけ、パートナーですね。夫は要らないという話で、私、「部活未亡人」という言葉を思い出したんですけども、中学校だったので、旦那さんの教員が部活動をやり過ぎていて、家にほとんど帰らないので、パートナーの方、奥様が未亡人になっているということですよ。

そうやって一生懸命頑張っている部活

の顧問の先生、勝利至上主義もよいところですよ。勝利したいがために、家庭を投げうつ。家庭を投げうつのですから、さっきの消極的トレランスではないですけども、私なんて別にいいですよ、仕事場だけだから。違うのです、仕事も投げうつのです。

わかりますか。ですから、細かいことはお前に任せます、と。そのとき、女性職員は「銃後の守り」と言われていたのです。男性が部活動に行っている、指導している、その間、おまえたちは職員室、学校を「銃後の守り」で守れというようなことが普通に行われていたのです。

ここに居ませんからよいと思うんですけども、それを豪語していた、あるサッカー部の顧問が転勤しまして、サッカー部のないところに行きました。そのときに、やっと自分が誇れる部活をできることが、どれだけ幸せであったか。生徒に対してもお山の大将でいられたわけです。しかし、サッカー部がなくなったから違う部を持たなければならない。しかも女子のバレーボール部か何かを持ち、何だかわからない、女子の気持ちもわからないみたいなことになって、それで戻ってきたら、もう人が変わっていました。

「大変だね、唐澤さん、持ったことのない部活、大変だろう。何かあったら俺に相談しな」と、「あららららら」みたいになっていたのですけれども、これでやっと初めて今までのことが普通じゃなかった、どれだけ確率でできていたのかということがわかったらしくて、そうじゃない人のほうが多いんだということで、ものすごくわかってくれるようになりました。

疑似体験ではないですけども、想像力とか、そういったこともやっぱり必要なのだと思います。まったく恋愛とかけ離れてしまいましたけれども…。

○大森 今のお話で、本筋じゃないですけども、男性の育児休業は違う意味で絶対必要なのですけれども、一つの効果として、やはり育児を独りでやるという経験をすると、その後の育児の共有への想像力が可能になってきます。

誰とも一言もしゃべらない一日をしっかりと経験していく。今の部活の先生も、それまで経験したことがなかった、経験によって……。本当はもうすこし想像ができればよいのですけれども、経験するって、すごく大事だというのは育児のところでもそうだなと思います。

### テーマの実現に何が必要か

○関口 ありがとうございます。早くも次のテーマに軸足を置いたお話が始まっているのですけれども、次のテーマは、要するに「男女ともに生きやすい社会」に近づくため、実現するために何が必要なのか、どういった取り組みをしたらいいのかということについて、皆さんから御意見を伺いたいと思います。

これまで出ているお話ですと、教育の問題、あるいは夫婦の役割分担の問題、あるいは、ただ女性の地位向上だけを訴えた世の中の政策制度の変更の方向性というのでしょうか、こういった観点からもいろいろ御発言があったかと思います。どんなことでも結構なのですが、この「男女ともに生きやすい社会」に向かって歩を進める上で、どんなことが必要なのか、個人の倫理的な問題でも、あるいは政策制度的なことでもいいのですが、気づくことがあったら、どんどんお示しただけだと。

これは唐澤さんから順に、学校現場のことでも、身近なことでも何でもいいです。よろしくお願いします。

○唐澤 性別役割ははり大きくて、私、生徒指導主事をやるといったときがあったのですが、それは「女にはさせられない」というようなことを言われて、売り言葉に買い言葉で、つい言ってしまったのです。では女性職員が何をするかというと、衛生管理とか……。資格も何もないのですけれども、女性だから事細やかに人に気を遣ってあげられるだろうみたいなことを言うので、先ほどのことではないですが、「いや先生、私、子どもも産んでいないからわからない」と言っているのに、そういうときだけ「事細かく人のことがわかる」とか言う、という話にもなったりますわけです。

今、学校現場の管理職の人は、どうも男性管理職はまだまだ意識が低いと思います。昔に比べたら、そこまで言う人はいません。やはり口では女性登用とか、そういうことを言うのですが、根本的なところでどうなのだろう、ということはとてもあります。

もっと上のというか、教育委員会までいってしまうと、その人たちは思いが強いように思います。何とかしなければ、法律もあるのですが、教職員は法律にとっても疎い。現場のほうの管理職が、勉強不足だなということを感じます。

あと現場の職員もそうですけれども、日々の仕事に追われていて、本当の平等とはどういうことかとか、自分たちは、管理職が権力者であることをとても嫌がるのですが、子どもたちに対すると、自分たちが権力者になっていることを、ちょっと忘れてしまうようなときがあるのです。

日々、本当に仕事に追われていて自分で考える時間がない。みんなと同じというか、足並みをそろえることに注視して、一歩下がって考えようということが職員

自身もすごく少ないし、子どもに与えてあげられている時間も少ないのではないかと思います。

働き方改革を上手に活用できないかと思えます。本当に我々の命を守る、生活を守る、生涯設計を守るという観点のところで、しっかりと根づかせることが大事なのではないかなと思います。

○関口 ありがとうございます。田中先生、同じ質問です、お願いします。

○田中 変わってきているところもあるということに、きちんと我々が目を向けていくということなのだと思います。

日本テレビに勤められていて、前のワシントン支局長で、今、BS日テレで月曜から金曜日・夜10時からの「深層NEWS」でメインキャスターの近野宏明さんという方がいらっしゃいます。僕、この間、2月1日の放送に出ました。なぜ呼ばれたかと言いますと、子どもは今3ヵ月なのですけれども、彼が育児休業で1ヵ月、キャスター業を休むというわけです。

考えられないではないことです。テレビ業界、マスメディアの業界というのは、新聞社の方を前にしていますけれども、なかなか難しいことです。しかも、原稿をメインで読んでいる人が画面から消えるという話です。しかも1ヵ月。

そういうことを、もう今実践されている人もおられるわけですから、そういうことが起きたときに、もっとそこに着目して、こんな職場の、こんな職業をやっている人ができることですからということも、実際、光を当てていくということが、とても大事なかなと。「男性の育児休業は無理」、「その業界だからできるけど、うちの業界は無理」、「その会社だからでしょう、うちの会社は無理」、「やはり公務員は無理」、と、みんなが「無理だよ」とい

うことをすごく言うわけですがけれども、そんな難しい状況で4週間も取るという人がいるわけですから、そういう出来事があったときに、僕らがもっと注目をしっかり、そういった時流の変化に目を向けていくということは大切かなと思います。

まさに近野さんとお話をしていて、「そうだよな」と思うのですが、育児業をしっかりとすると、すごく発見があります。僕もベビーカーを引いて町を歩いたときに思いましたけれども、東京はバリアフリーが全然ありません。大きい駅へ行っても、エレベーターまでにごく大回りする、雨にさんざん濡れないとエレベーターまでたどりつけない駅が、いまだにたくさんあって、近野さんも僕も同じことを思ったのですが、車いすの人はどうされているのかと。当然、それは出不精になります。

群馬でも、前橋とか都市部はそうでしょうけれど、基本的に都市は、健康な成人の男を標準にしてつくられているとしか、スペース一つとっても、思えないわけです。それは、もしかすると、女性にとっては体力的に厳しい部分もあったかもしれないし、むしろ病气されている方とか、松葉杖の方とか、車いすの方からすると、暮らしにくいわけです。でも自分が健康な男であると、一番強い者だから、それが普通なのです。

ですから、そういう体験を自分がしてみても、やはり目線が広がるなと思いますし、あと育児休業を取ることとか、保育園の送り迎えをするのがよいのは、僕も保育園の送りだけしていますけれども、お友達ができるわけです。お友達ができると、皆さんの場合は公務員でずっと働かれてきたわけですが、民間の会社の友達ができ、自営業の方や、今でもおりますが、僕も植木職人の友達とかできましたけれども、そうするとやはり世界観が

広がるわけです。

そうやって働く世代はどうするかといったときに、育児は一つでしょう、御結婚されていない人もいますから、例えば地域活動に足を踏み出してみるとか、公務員の場合はそれができないので残念だと思いますが、副業とかよりもよいと思います。自分が今までずっと働いてきた以外の仕事をすると、やはり目を開かされるものがあります。

例えば副業という意味では、大森先生とか僕も、本来、大学の教員なわけですから、こういうシンポジウムに登壇するというのも、ある意味、外に出てきているわけです。そうすると、今日ですと大学の現場以外の話も聞けますから、「ああ、そういう見方があるのか、そういう視点があるのか」という発見があるわけです。

ですから、働く世代の課題といったときに、特に男性は、さき申したように、1日8時間、週40時間というのは、ほとんどの時間を職場にいる、それが社会だと思っています。そういう視野の狭さを変えらるということはどうやるか、それは個人個人の創意工夫でもできるのではないかと思います。

ただ、僕はある新聞社の人に聞いて、50歳過ぎたから、みんなで記念にハワイへ行こうと旅行に行ったら、一人だけスーツで来たひとがいるというんです。私服がない。日本の男性は、スーツを着ていれば、どこに行っても失礼ないと思っているのかもしれないですが、もうハワイでは逆に失礼です。常夏の太陽に失礼だと思うのですけれども、そういうことになっています。

今、ちょっと厳しいことを言ったようでも、まず、今日、今すぐできることの一つとして、男性はお洋服を買いに行かれたらよいのではないかと思います。私服がない人がすごく多いのです。

お洋服、買いに行かれて、それを着てどこに行くかを考えられるだけでも、視線が広がってくるのではないかと思います。

○関口 ありがとうございます。順次、伺ってまいりましょう。雅楽川さん、いかがですか。

○雅楽川 視点を変えるというところで、私も子どもが幼稚園に入っているときに、幼稚園は、基本、働いていないお母様が多かったので、ママ友になる人たちが専業主婦でした。ずっと仕事をしていましたから、仕事をするお母さんとか、仕事をする女性という感覚はわかりますけれども、働かないということがわからなくて、逆におつき合いたらおもしろかったのです。

今はもう小学校2年生になっていますけれども、そのまま飲み友達になって、全然、知らない世界観を学ぶことができます。子どものことを考えて、それこそ「亭主元気で留守がいい」というのを本気で願っているとか、そういう話がおもしろくて、ああ、そうだなと思いました。

会社に振り返って考えてみたときに、最初は起業してすぐから、子育てをしているお母さんスタッフを支援するという制度をずっとつくってききましたので、男性も女性も、子どもを持っていない独身の人たちから、私たちにはないのですかという声がチラホラと出てきていたのです。「ああ、そうか」と。よく考えてみると、会社には障がいがある人、定年を迎えてシニアとして働いている社員の方、いろいろな方たちが働いていて、大森学長もおっしゃっていたけれども、ダイバーシティの域で会社もでき上っているので、会社が子育てしている人たちだけを支援していますよ、というのではなくて、皆さんも支援するし、いろいろな生き方が

あってよいのです。

入社すると、みなさんに「ストレングスファインダー」をとってもらっているのですが、自分の強みは何か、いろんなテストを受けると5つ出てくるものがあるのです。それを見て、「私の強みは何」というのを全員に発表していくのですが、誰も、誰一人、重複する人がいないのです。同じ強みが同じ順番に出てくる人は一人もいません。つまり、「みんな違っていい」ということを出すようにすると、子育て世代だけ支援をされている、という言葉もなくなってきました。

みんな違うから、「じゃ私は旅行へ行くというスタンスで休暇を取りたいなとか、「勉強に行きたいから残業しないようにして勉強会に行っています」とか、発想を変えてくれるようになったのです。男女とか、そういうものではなくて、大きく考えたときにはそういう取り組みが必要になってくるのだということを、ママ友から学んだという感じがあります。

○関口 大森先生、いかがですか。

○大森 今のお話ですと、まさに企業さんの最初のころの取り組みは、ファミリー・フレンドリー企業表彰というのがある、「ファミリー・フレンドリーとっていたのが、ファミリーのない人はどうするんだ」みたいな話になって、そこからワーク・ライフ・バランス、ライフはみんな誰にでもあってというところに移ってきたと。

最初はどこかに焦点を当てたとしても、職場のユニバーサルデザインになっていくということをしないと、結果、失敗します。田中先生がおっしゃっていた、風土が変わっていないのに女性管理職だけつけても、針のむしろになって、一人の管理職が失敗すると、「だから女は」と言

われます。いや、失敗している男性管理職は山のようにいるだろうということですけれども、代表になってしまう。

女性の管理職とか女性の社員がふえた企業ほど業績が伸びているというのは表面的ですけれども、経済産業省の研究チームが出したのは、数だけ合わせたところではなくて、実は風土が変わって、その結果、数が変わったところがきちんと伸びています。ですからポジティブアクションも、数に訴えていくというよりも、やはり風土に訴えていく必要があるということなのですが、そんなお話を思い出しました。

ただ、それを踏まえた上で、あえて言いますと、今後どうしていくかですが、1999年から20年ぐらい頑張ってきて、いろいろな制度も整ってきたし、表面的な意識調査をすれば、性別役割は違うという人がどんどん増えています。ですから意識もよいところまで来た。しかし、いよいよ最後のところで殻が破れないのは、さきほどのお話の慣習というところなのです。ある程度、力技がそろそろ必要だと思っていて、一旦、政府もその気運が高まったのですけれども、女性活躍推進法で、すこしどこかに吹き飛んでいった感じがありますが、ポジティブアクションの実質化を本当に考えなければいけないときだあると感じています。

例えば活躍推進法の場合には、こうなっていたら褒めてもらえる、えるばし認定がもらえるということですが、逆に、そうならないと罰則があるとか、例えば入札ができないとか、そういうことも含めてやっているところもあります。

それから政治の世界でも、国際的に見て日本のジェンダーギャップが大きいのは、女性議員が少ないことが非常に大きなマイナスポイントになっていますが、ヨーロッパなどを見ても、やはり自然に

なったのではなくて、たとえば、比例代表の名簿を、男女混合名簿にしています。

この間、フランスで話題になったのは、県議会議員か何かで立候補するのには、これはまた「男女」というくくりが問題だとは思いますが、でも男女がペアになって立候補することか。ペアに投票すしますから、必ず男女が同数当選するという仕組みとか、やはり試行錯誤しています。

そういうところに踏み込んでいけないといけないし、ヨーロッパでそういうことが動き出したのは、実は国の制度という前に、政党がみずからそういうルールをつくって、みずからやり始めたというところもありますので、そういうことも含めると、ポジティブアクションを、さきほど数ではないとは言いましたが、でも意識だけに問うていても、もう 20 年たちましたから、いよいよ実質化というところで、意識から戦略へということを我々は考えなければいけない時期にきていると感じています。

○関口 今、最後に力技だと、政治の世界を例にお話しいただいたのですが、その件について、皆さん何かコメントなりメッセージ、いかがでしょうか。

○田中 確かに、下からボトムアップで変わっていければ理想というところはあるのですが、大森先生がおっしゃったように、ある種、トップダウンでやらないと変わらないというか……。実際、ボトムアップは理想的ではあるのですが、それだけ立場が弱いわけですから、例えば、さきほど育児休業の話で波風立ってしまうのではないかと思ったら、なかなか勇気をもって飛び込むって、できないわけです。

ですから、自分が決められるような立

場にある方は、そろそろこういった流れの中で、ぜひ、何か大きな決断をされるということもあってよいのではないかと思います。

### フロアからの質問

○関口 お話は尽きないのですが、今度はここで会場の皆さんからいただいた質問票に基づいて、御発言の皆さんに何か御質問したいと思います。たくさんいただいています、全部は御紹介し切れないのですが、その点は御容赦ください。

まず、「男性の育児休業の取得を推進しているけれども、なかなか取得率が上がらない。どうしたらよいのだろうか」、そんな戸惑いといいますか、悩みといいますか、何かいいアドバイスはないかという趣旨の御質問なのですが、どなたかがですか。

○雅楽川 私は、企業として 100%にしたかったというのがあるので、もう無理やり、奥さんが妊娠したと聞けば、「育児休業はいつ予定ですか？」というのを私が聞きに行くという感じですね。

管理者レベルで聞いても、「いや、いいです、取得しないですよ」となりますので、経営者である私が聞きに行くと「いつですか？」と、1人の事例をつくれれば、あとは取るものだとだんだんなります。1人目が一番肝心だと思うのですが、絶対取るようにしています。

○大森 雅楽川さんのところは、答えづらいかもしれませんが、育休を取っている間の給与補填はどのようになるのですか。保険の 4 割、5 割の部分です。

○雅楽川 そうですね。そちらを取って



いただかないと、育児休暇と認められないのです。有給休暇にしてもよいし、お給料を出してもよい……。

○大森 カウントされない。

○雅楽川 そうです。カウントされないのです。カウントするために、そっちにしています。

○大森 さきほど田中先生がおっしゃっていたことの繰り返しになるのですが、これは男性だろうが女性だろうが同じ話なのですが、今、日本で育休を取ったときには、雇用保険で給与補填されますが、しかも後からですけども、今、5割ですか？

○田中 半年までが3分の2で、その次から半分です。

○大森 私が取ったときは40%だったので、これを1年も取っていたら、うちは食べていけません。やはりこれも、いわゆる欧米の育休取得率が高いところは、8割とか、短ければ100%補填されています。それは男女とも取りやすいわけです。

日本は、「パパ・ママ育休プラス」とかで、たぶん、育児・介護休業法自体は改善されてきていますけれども、結局そこです。私が取ったときは、いわゆる専業主婦が家にいる場合は取れませんでした。本当は取れるのです。私、最初の子で取ったときには、彼女は就職浪人をしていて、教員採用試験を頑張っていたので家にましました。でも、私は取れたのです。なぜかという、先生のさきほどのお話で、産後8週間、母親は育児ができる体ではないと認定されるので、育児ができる人が家にいないのだからということで、専業

主婦の夫でも8週間は必ず育休が取れたのです。でも、それは群馬県の母子手帳には書いてありません。埼玉県には書いてありました。

そういうことから考えると、たぶん、法律はよくなりました。ですから5%も来ていますけれども、最後のところは、やはりヨーロッパ並みにするには、給与補填を真剣に考えないといけないと思います。

### 家族が多様化している

○関口 ありがとうございます。次の質問です。同じ方からの質問なのですが、「先ほど御講演のパワーポイントで出ていた『男も女も、仕事も家庭も』へと行政が言っているけれども、家族のありようも多様化しているし、ちょっと別の観点から考える必要があるのではないか」という御講演のお話だったと思うのです。本来ならば、フリップか何かで事前に皆さんにお聞きしておけばよかったのですが、「男も女も、仕事も家庭も」ではなくて、「家族がいろいろ多様化している中だと、どういうキャッチフレーズがいいでしょうか」という御質問なのですが、何か思い浮かぶ方はいらっしゃいますか。

○田中 きょうの演題が、「男女ともに生きやすい社会」となっているのですが、「男女」という言い方も、別に僕はしなくていいと思います。今日は男女共同参画の講演会だから、こうしているだけで、「誰もが生きやすい社会」というのを考えていけば、一番包括的にはなるだろうなと思います。

今日は、それを男性学の視点から考えたわけですけども、さまざまな視点が必要なんだと思うのです。そういう社会になるために、男性学の視点ではこうい

うことが言えるでしょう、社会学の視点からとか、さきほど大森先生から御発言がありましたけれども、例えば発達心理学の視点からとか、さまざまな視点の中でそういうことを考えていければよいと。

どういうビジョンを使ってというときに、先生がおっしゃったのは、例えば給与の補填をしっかりとやっている国もある、やっていない国もあります。先進国で唯一、育児休業の期間が3ヵ月で、しかも無給付という国があって、それはアメリカです。アメリカは、ある意味、弱肉強食ですから、つまり勝ったものが勝つ、負けたものは負けという社会なので、「おまえ、どれだけ取ってもいいけど、お給料は渡さないし、好きにしろ」と。ですから、産後すぐ復帰するような女性もいるわけです。アン・ハサウェイが去年、スピーチしたのです。「それはおかしい、先進国で唯一、こんな条件になっていて」と。

ですから、キャッチフレーズとしては「誰もが生きやすい社会」としたときに、どのような意味で……。アメリカも、生きやすいかどうかわからないですけども、ある意味、平等と言えば平等です。みんな、競争に投げ込む。勝ったやつは勝ち、負けたやつは負けとやるか、そこでなるべく機会のほうで均等にしていこうように、税金をいっぱい集めて再配分するかとか……。

日本は、どういう方向に行くのか。正直、今、どちらつかず。配偶者控除も残っていますし。ですから、キャッチフレーズはキャッチフレーズでつくったときに、中身をどうするかということもセットで考えていければよいと思います。ただ、キャッチフレーズとしては、「誰もが生きやすい社会を考える」ということでよいと僕は思うのです。

○大森 アイデアは出ないのですが、ちなみに政府が国連に、女性差別撤廃委員会の報告書を出すときに英語で出して、そのときの「男女共同参画社会」の英訳は、「gender equal society」なのです。「男女」ということではなくて、ジェンダーに平等な社会なのです。

ですから、日本語に、それに適する何か、性別ということでもなく、あまりないということは事実なのですが、英語だと「gender equal society」、これはかなりしっくりきます。

### 夫婦円満の秘訣は

○関口 そもそも「参画」という言葉がなじまないのです。ただ、「平等」という言葉については、アレルギーもあるだろうからという配慮の中で、そういう言葉になったとは聞いております。

次の質問です。「職場社会の中での男女平等も大切ですが、一番小さなコミュニティである夫婦間での関係も大切かと思えます。そこで、男性学的観点から見た夫婦円満の秘訣、コツを御教示ください。くだらない質問ですみません」と書いてありますが、くだらなくないです、非常に奥の深い質問かと思えます。皆さん、いかがでしょうか。もう既にこれまで、ずっとそのことについてお話しされてきたという部分もあるかと思うのですが。

○田中 「男性学」と書いてありますので簡単に述べますと、恋愛の初期の段階が少しおかしいわけですから、それをいかに平等に変えていくかということを目にやらなければならず、一方で、女性から見たときに、リードできない男は情けなく見えてしまう場面もあるのではないのかと思えます。

僕が対談本を出したことがある小島慶

子さんが、夫が50歳でTBSを急に辞めたというのです。すごくがっかりしたと。どういう意味でがっかりしたかというのと、「えっ、男なのに働かないの?」と思ってしまう自分がいた、と小島さんはおっしゃっているのです。タレントとしても、エッセイストとしても割と自由な作風なのだと思うのですけれども、そういう彼女自身が、そう考えてしまった部分があると。

ですからやはり、何だかんだ言っても、男がリードして、女がリードされてということがしみ込んでいますから、お互いに意識して変えていかなければいけないですし、それこそ大学生にはそういうことを教育していかなければと思います。それは、今だに男子大学生が結構悩んでいることが、「デートにどこに連れていくか」なのです。女の子は、「次、どこに連れてってくれるの?」みたいな感じで、男の子が「うーん」と考えているのです。

女の子からのクレームで、「これはよくない」と思っていることが「行く場所がだんだんショボくなる」というクレームがあるのですが、これは当たり前なのです。1番目に一番いいところを出してしまうのです。その理由は、次の2回目のデートができなかったら恋愛に発展しないわけですから、1番目に一番いいところを出すわけです。

しかしデートは厳しくて、東京で、例えば初回は六本木で映画を見ましょう、いいお食事しましょう。「次どこへ行く?」とか言うわけですが、女の子は、次、ディズニーランドです、もう千葉です。来週もディズニーランドに行くというわけにいきません。「再来週どうする?」となるから、横浜へ行って赤レンガとか見るわけです。赤レンガ倉庫はただの赤いレンガの倉庫ですから、二度と行かないです。そうすると、東京都の大学生でさえ、3

つぐらい出したら、もう終わりなのです。群馬の子はどうするのですか。赤城山にのぼろうよとか、なかなか出せないと思います。

○大森 群馬の子は、最初からイオンなので大丈夫。最初のハードルが低いから、大丈夫です。

○田中 そうですか。イオンに行っておけば、それはそれでよいですね。

### いつまでに働き方が変わるか

○関口 次の質問です。「日本の男性の働き方が変わるのに、あと何世代かかると思いますか」。変わらないで沈没しちゃうこともあるかもしれないでしょうし、もう既に変わりつつあるという見方もあるでしょうが、その辺いかがでしょう。

○雅楽川 うちの、30歳代前半ぐらいの男性スタッフは、子どもが熱を出したときに、「休みます」とすぐ言うのですけれども、40歳以降のスタッフは、「休みます」となかなか言わないので、その辺から少しずつ変わっていくというのを考えると、まだあともう少しかかるかな、10年以上はかかるかなという気はします。

○唐澤 そうですね。まだすぐとは言わないですが、私も数字的なものはないのですけれども、体感的に、今までは男の子の生徒会長が多かったのが、女の子が立候補して生徒会長になるという子がものすごく増えてきていまして、自分が見てきた生徒の中では、女の子の生徒会長のほうが多くなってきています。

というのを考えていると、男の子も、「何々ちゃんのほうがしっかりしていいや」とか言って、「何々ちゃんお願い」と

女の子に物を頼むというのが、全然平気。先ほどの、おじさんが悩みを相談できなくて亡くなっていってしまうみたいなことではなくて、今の子は結構平気というか、弱音も吐けてきているかなと。そういうのを見ていると、そのうち本当に変わってってくれるのではないかなと。生きている間には無理ではなく、生きているうちに何とか変わるのではないか、くらいには思っています。

○大森 2～3年前に、私のゼミで卒論を書いた学生が「草食男子」というワードをテーマに書いていまして、学生の論文なので、そんなすごいものではないのですが、その学生の結論は、「男が変わったのは変わったのですが、駄目になったように使われているけれども、やっと本来の姿に戻った」という結論にしていました。

それが学生たちの一つの結論かもしれないので、草食男子が管理職になるのを期待するという感じです。

○唐澤 田中先生、先ほどのデートの話なのですが、男の人に決められているのがすごく嫌で、全部、自分でやりたいというのが独り身なのかもしれません。

○田中 そういうことがまさに今までの話がつながると思うのですがけれども、大森先生がおっしゃった草食男子というのは、リードしてくれたほうがうれしいみたいな人もいます。今の社会は、いかに男性なら男性、女性なら女性の内部の多様性を無視してきたかということだと思います。リードすることが下手なのに、気張ってリードしていて、自分がリードしたほうが楽しい女の子とデートしていたら、絶対それはうまくいかないわけです。生き方が2つしかないという

ことは、本当に無理なわけですから、ようやくそこから一歩、二歩、日本も進んできたという話だと思いますので、今の話はどんどん生徒さんにもされたほうがよろしいと思います。そういうことが好きな女子もいます。それで「わあ、うれしい」と思う男子も多分、いっぱいいると思います。

### 男女平等と身体的特徴差

○関口 ではあと1点、紹介します。これは男女の身体的特徴差と男女平等との考え方の整理に関する質問です。「男女差別の中で、力仕事や危ない仕事は男性がやるべきという意見があるかもしれませんが、男女の身体的特徴の観点から出る意見、考えは、男女差別なのか」、要するに男女の身体的な違いを含めた、それとの関係はどうなのかということなのですが、それは合理的なことなのか、考えをお聞きしたいという御質問なのですが、いかがでしょうか。

○大森 まさに、そのお話、さきほどバックヤードでみんなで話していたのですが、まず身体的に、例えば男子のほうが力があるとか、体力があるというのは、平均値の話ということですよ。

本当に一人一人が生きやすい社会をつくらうというときは、例えば我々教育者は、特にそこを注意するわけですが、一人一人をきちんと見ていこう、寄り添っていこうとするときに、平均値でくくっちゃってよいのですかと。

それは、さきほどの、あり方が2つしかないということと同じことで、例えば学校の先生が、中間試験が終わったときに、「今回は男子、頑張ったな」と言って返して、「女子はいまひとつだったぞ」と。それは平均が下がっただけで、女子の中

でも点数がすごく上がった子もいるはずなのに、男子の中には駄目だった子もいるはずなのに。

実は体力も同じで、私のパートナーも学校の教員なのですが、何百人かの子どもの50メートル走の記録を見せてくれて、私がグラフにしたのですが、平均値をとると、すこし男子のほうが速いんです。ですが、何秒から何秒に何人いるというようにグラフにすると、ほぼほぼ重なっていました。「男子のほうが速いよね」と言った瞬間に、例えば男子で一番遅かった子というのは、女子と比べても、相当に遅いのです。なのに「男子が速い」と言われたら、この遅い男子は浮かばれません。「男のくせに」遅いのだから。逆に、速い女子は、結構な男子に勝っています。「女のくせに」です。

ですから、体力差というのは平均値で見ればあります。しかし、その重い荷物を持つ仕事は、その人に合っているのかを見ていくという癖を我々はつけるべきだし、それは働いている人や子どもたちにとっても意味があると思います。

もう一方で、私は経営者ではありませんが、管理職ですから、職場のことを考えても、男女で役割を分けちゃうと、非常にコストパフォーマンスが悪いんです。男だから、この仕事といても、その仕事で得意な人がそっちに行っているわけではありません。苦手なのに頑張っているけれども成果が出ない。だけど給料は、大体、時間給で同じ給料を払うわけですから、たいへんもったいないことをしています。

なるべく、その人が得意なところに振ったほうが、100%の仕事の人に100%の給料を払いたいのです、私も学長としては。50%しか発揮していない人に100%の給料を払いたくありません。50%しか発揮できないところに、男だからという

ことで割り振られていたなら、それは経営戦略としても非常にもったいないということも起こってきます。

ですから、平均値から我々は少し、一歩先に進んで、一人一人ということを見ていくと、相当のデータが重なっています。「本当に一切、男女で重ならない」というデータがもしあるならば、「そこはもしかしたら違いとして、初めて互いに認め合いましょう」みたいな教育になっていくかもしれないと思っています。

### 貧困格差と男女共同参画

○関口 あと一つ御紹介申し上げます。私なりにこの問題の趣旨を理解すると、これは貧困格差の問題を男女共同参画という視点から、どれだけアプローチできるのかという趣旨かと理解しているのですが、文面では、「収入を得るために働かざるを得ない。将来の貯金、子どもの学費等、そういうことを考えるとバランスの取り方が難しいです。最低賃金と貯金、どこでおさえればよいのか。時給の低さも問題であると考えます」と。現在の最低賃金では足りませんということです。

男女共同参画の問題もありますが、そういうことを考える以前の問題として、収入を得るために働かざるを得ない、最低賃金も金額が少ない、こういう観点からの御意見です。多分、質問の趣旨としては、「男女ともに生きやすい社会」というアプローチが、貧困の格差の問題について、何か示してもらえるような道筋といますか、回答が何かあるのだろうかかと、私なりに意識すると、そういう趣旨として理解しているのですけれども、そういう観点からはいかがでしょうか。

○田中 これは重要な問いで、60分しか講演の時間がなかったのも、実はその話、

飛ばしたのです。ワーク・ライフ・バランスのライフを考えると、「生命」「生活」「生涯」の3つの視点がありますとあって、「生活」というのは一般的な意味だと言いましたが、今おっしゃった問題というのは、まさに働いているのに生活が成り立たない人がいるという話です。実はこれはかなり重要な観点だろうと思います。

結局、やはり言葉では社会は変わらないのだと、すごく思いまして、例えば、その「ワーキングプア」です。働いているのに、生活保護以下の賃金の人をワーキングプアというわけです。その言葉が出てきたときには、ニュースでもさんざん報道されましたし、ワーツとみんな騒ぎました。

あるいは「ネットカフェ難民」。インターネットカフェで寝泊まりしている日雇い労働の若い人がいるというときも、ワーツと広まりましたけれども、ワーキングプアもネットカフェ難民もいなくなっていないのに、もう誰も騒がないというわけです。

やはり社会問題について考えるときに、もちろんそういう方法を取りたくなることもわかります、社会はなかなか変わらないから。なぜか、それは、人間の寿命よりはるかに長くあるわけですから。例えば平塚らいてうが今の社会を見たら、「進んだな」と思うと思います。それは何百年という道のりがあって、何十年という道のりがあって変わっているわけですから。

自分の目が黒いうちに社会を変えたいと思ったときに、イクメン一つとっても、僕はそんなに好きじゃないのですけれども、やはり言葉をつくって人々に知ってもらって、それで何とかしようと思うわけですが、みんなの関心がなくなってしまうとおしまいなんです。

例えば「下流老人」という言葉がはやりました。これは再配分の問題だと思うのですけれども、今、皆さんが老後の問題をどれだけ日本の中で論じているかというと、論じていません。そういう志がある場合、すぐ解決できなかったとしても、やはり正攻法をやっていくしかしかたがないと思うのです。

働いているのに生活保護以下の賃金しかもらえないのはおかしいとか、最低賃金で週5日働いても生活は成り立たないです、という話にキャッチフレーズをつけて、何となく広めていって飽きられてしまうということをするのではなくて、そんなことは根本的に問題だと。働いているのに生活が成り立たない人が、この日本にいるわけです。そのことがいかにおかしいかということ、例えば僕だったら、大学の教員の立場として発言していかなければいけないし、マスメディアもそういうキャッチーな言葉ではなくて、それが問題であるということをしっかり訴えていかなければなりません。

そういう意味では、僕の講演で述べた消極的寛容ということが一番の敵なのです。皆さん、無関心だから、無関心な人に関心向けさせようとする、そういう言葉をつくりたくなりますが、そういう人はそもそも無関心ですから、すぐ飽きてしまいます。

一瞬やさしい。みんな、やさしいです、それはお互いに関心ないからです。「好きにすればよい」という社会の中で、いかにここで提起された問題の数々が、本当にこれを真剣に考えなくてはいけなくて、10年、20年かけて変えていく問題として、どう訴えられるかということを実際に考えなければいけませんし、今日、長い時間でしたけれども、そういうことを我々は皆さんと一緒に考えてこられたのではないかと僕は思います。

**最後に一言**

○関口 ありがとうございます。時間も残り少なくなってまいりました。いろんな観点からのお話、これを一言で総括してというのはなかなか難しいのですが、皆様から1分程度、きょう会場の皆さんともいろいろ伺った中で感じられたことなり、今後の御自身のメッセージ、どう行動していくかということでも結構ですが、「男女ともに生きやすい社会を考える」ということについて必要なことはどんなことなのか、これまでの話を踏まえたことなり、感じていることを自由にしゃべっていただけたらと思います。

田中先生から、お願いいたします。

○田中 今日はありがとうございました。こうやって、今日の講演会などのいろいろな場に出ますと発見があって、多様な皆さんの意見もお聞きすることができて、またフロアの方も、直接ではないですけども、いろんな御質問をいただいて、本当に学びが多かったです。来てよかったなと思いました。

男性にとって、これが当事者問題なのだということを訴えていくことが僕の役割だと思うので、きょう勉強させていただいたことを踏まえて、今後もわかりやすく、丁寧に、「男性学」の視点から男女共同参画を伝える役割を、講演とか書籍とか、あるいは僕のメインの職場である学校で教育していければよいかなと思います。本当に勉強になりました。

○雅楽川 今日はありがとうございました。いろんなお話が聞けて、すごく楽しかったです。いろいろな話をしていく中で、結局、生活していくことが一つであって、目の前で起きていること、自分が生

きていく過程の中での物事、出来事に対して、一つずつ向き合っていた結果に、男女とかいうことではなくて、自分がどう生きたいか、自分の得意とするものは何なのかということが見えてきて、生きやすさというか、自分自身が楽しいと思えるか、ワクワクできるのかという日々を送ることを選択できるようになるのかなと、今日、皆さんの話を聞いていて、思うことができました。

○大森 さまざまな取り組みは、まだまだ、これからも続いていくし、どんどん、またやっていかなければいけないという段階であります。今日は、もちろん皆さんがそうということではないのは承知していますけれども、いわゆる公務におつきになっている方が多く、ここにいらっしゃるのではないかなと思います。

その中で、多分、普段、悩まれるところで、市民の皆さんから「それは公務員だからできるのでしょうか」と言われることがたくさんあると思います。「公務員はいいよね」とか言われることもあるでしょうし、育休の話でも「公務員だからでしょ」と言われます。

ある自治体で、育休制度をもっといいものにしようとしたときに、市民からのクレームでそれが頓挫したみたいなケースもあります。でも、公務員の皆さんの役割というのは、その町をよくすることが第一義で、そのために働いていただいていると思うのですが、もう一つは、すぐくハードルを上げてしまい恐縮なのですが、そういう働き方とか生き方のモデルを提示していく役割もあると思うのです。

逆の言い方をしますと、公務員ができないことは、民間はもっとできないのではないのでしょうか。ですから、できることは、多少のやっかみの批判はあるかも

しれませんが、自信をもって、どんどん制度をつくって、それを積極的にやってみせていく。やればできるということを見せていくお役目もお願いできたら、すごくありがたいなと、そのように思っています、ということをごどこかで言おうと思っていたのですが、機会がなかったので最後に言わせていただきます。

○唐澤 本日は大変ありがとうございました。焼きまんじゅうの匂いに誘われて、この壇上に座っているのですが、田中先生が講義の中でおっしゃっていましたが、やはり人と人が膝を突き合わせて、フェイス・トゥ・フェイスで信頼関係をつくっていくことが大事だということで、それはとても重く思っていることがあります。

画面ですとか、電波とかではないものが、触覚と嗅覚かなと思っております。今こうして、この空気に触れているというところで、一緒に同じ空気を感じています。あと嗅覚、これはなぜかわからないのですが、自分が今まで子どもたちと接してきているのですけれども、匂いで何となくわかります。言葉には発しない、文字にはしないのですけれども、匂いというのが本当にあるような感じがしています。何とかフェチみたいな感じで変ですけれども、そういうものを大切にしながら、これからも平等に向かって、匂いというものに敏感になって生きていければなと思いました。

○関口 どうも皆さん、ありがとうございました。

会場の皆様にお断りしたいのは、できれば皆さんから直接、挙手をいただいて質問できる、そんな時間も設けられたらと思いましたが、いただいた質問票が、本当に急所を突いた深い質問をたくさん

いただいたものですから、そちらを優先させていただきました。

今日、いろいろお話を伺っていて、最初の御講演では積極的寛容性という言葉でまとめられていて、皆さんのいろいろな現場・現場でのお話を伺うと、それにはただ上辺で頷くだけではなく、一人一人の責任とといいますか、身をもって示すというか、そういうことも求められているのかなと私なりには非常に強く感じた次第です。

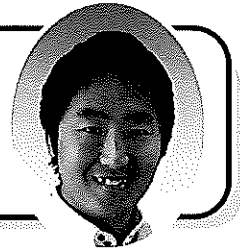
非常にお話しいただいた範囲が広くて、これについてはこうと、一つ一つマルバツをつけるような形では進めませんでした。皆様、いろいろ感じたものがたくさんあるかと思えます。これを皆さんの思考回路の引き出しの中に、あるいは感性の引き出しの中に一つ増やしてもらって、この表題にあるような社会づくりということ強く意識していただければありがたいと思います。どうも今日はありがとうございました。

シンポジウムの御発言の皆さんに、どうぞ大きな拍手をいただけたら幸いです。どうもありがとうございました。



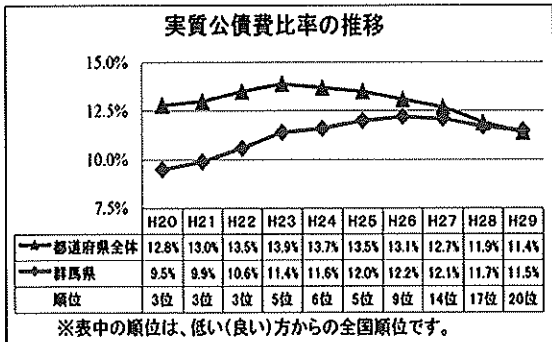
# 群馬県議会報告

自治労群馬県本部特別中央執行委員  
群馬県議会議員 後藤 克己



## 県財政、「2つの現実」を直視せよ

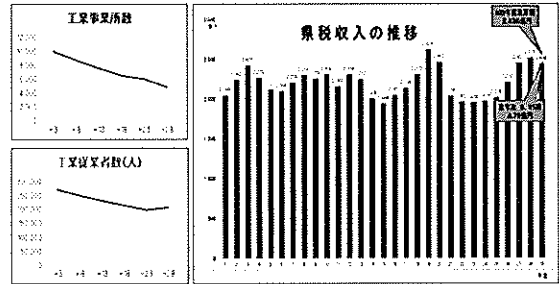
(1)過去の「貯金」を取り崩している現実  
今議会で一般質問に立った後藤が切り込んだ「タブー」の課題が「財政問題」。  
大澤県政となって以降、かつては全国トップを誇った財政の健全度は別図（この10年で大きく悪化し、全国平均すら上回る水準）の「実質公債費比率（借金がどれだけ財政の負担になっているかの指標）」の推移を見て明らかなように、全国順位を大きく下げています。大澤県政の「積極財政」が、過去の健全化努力による「貯金」の取り崩しの上に成り立っている現実を指摘しました。



(2)「積極投資」が経済成長に結びついていない現実  
しかし、県議会の多数意見は、「積極財政で県経済の発展を」というものです。一見、その通りと思える理屈ですが、残念ながら平成以降、現実はそのようになっていません。

本県は平成以降、一時は 2000 億円規模の公共事業費を計上していた時期もあり、少なくとも 30 年間で数兆円規模のインフラ整備を進めてきたことを考えれば、本県の経済は大きく成長しているはずで

す。しかし、別図（積極的なインフラ整備とは裏腹に、ものづくり産業は縮小し続け、県税収入も平成以降伸びていないという現実を直視せねばならない。）で明らかなように、製造業数・従事者数ともに右肩下がり。税収も多少の波はあるもののほとんど変わっていません。



(3)次世代に「余力」を残すことも重要な政策選択

これらの現実が示しているのは、次世代の税金を現世代が借金で「先食い」し続けている現実に他なりません。

後藤は、次世代の税金は次世代が使い道を決められるよう「余力」を残してあげることも重要な政策選択であること。それは、公共事業を大型・新設重視から生活型・維持管理重視への転換、また「人への投資」に繋がるソフト事業重視への転換を進めることによって実現可能であると提言しました。

県も、年度の度に場当たりに予算を作るこれまでの慣習を改め、中長期的に財政見通しをシミュレーションし、持続可能な財政運営に務めるという方針を示しました。

## 山村振興「関係人口」の視点から

## (1)「関係人口」という概念

地方創生ブームの中、行政は「定住人口」を増やす施策をこぞって実施していますが、山村地域にとっては、「移住」は大きなハードルです。そこで、観光など一時的な関わりの「交流人口」よりも深い関係である「関係人口」という概念が生まれています。

住所は都内にあっても、仕事や生活の拠点を地方に置いて二地域を行き来するなど多様な関わり方を促進する取組みも広がっています。

## (2)「トライアル」という発想

後藤は、茨城県の「トライアル移住&二地域居住プロジェクト」を調査。これは、主に都内の企業とタイアップして社員の茨城県への「トライアル(=お試し)移住」を促進するもの。企業は、社員が茨城県に暮らしながら仕事ができるよう、サテライトオフィスやテレワークといった多様な働き方ができる拠点を県内に作ります。

本県でも、みなかみ町が旧幼稚園を活用したサテライトオフィス拠点を整備するなど、「お試し移住」を誘致する取り組みが進んでいることから、後藤は、従来の企業誘致のあり方にとらわれず、山村地域に柔軟な形で都内企業に関わってもらえるような働きかけをすべきと提言しました。

### 「ゴミ減量化 先進事例を 「点」から「面」に

## (1)高崎市井野地区の挑戦

井野第三町内会の泉類区長は、かねてから構想していたシンプルな方法での生ゴミの減量化(乾燥)を、町内会ぐるみで取り組むことに挑戦。後藤も県の補助制度を活用するなどの支援をしてきまし

た。

結果、約 30 世帯が取り組み、生ゴミを約 6 割減少できるという成果が得られています。

## (2)先進事例を「点」から「面」に

井野町の挑戦は有効であるものの、県全体では「点」の取り組みに過ぎませんが、この事例を「線」、そして「面」として広げていけば、「3 キリ運動」のような啓発活動よりも実効性のある政策となりうる可能性を秘めています。

後藤は、ゴミ排出量全国ワーストの汚名返上のためにも、先進的な取り組みを全県に広げていくために県がリーダーシップをとるべきと提言しました。

### 「ハンドル役」としての機能発揮 ～県産木材利用促進条例～

## (1)「議員提案」であることの意義

後藤は初当選以来、政務活動費の透明化など、議会改革に熱心に取り組んできましたが、その最終的な目的は、議会を県政の「ハンドル役(政策提言)」「ブレーキ役(チェック)」としての本来の機能を発揮させることにあります。

これまでも県議会は、コンベンション施設計画を一旦「白紙」にさせるなど、「ブレーキ役」としての機能を果たした場面もありました。

そして、今回のように、県政の方向性を決める重要課題について、議員同士が議論して条例提案する「ハンドル役」としての機能を発揮したことは、有意義なことと言えます。

## (2)富の「地域内循環」進める施策

この条例の注目すべき点は、「富の地域内循環」に資するという点です。後藤が自然エネルギーの促進に力を入れてき

# 県建築物木造に

## 条例成立「県産材」利用促進へ

県が整備する公共建築物を原則として木造とする。議員発議の条例が17日の県議会本会議で成立した。施行は来年1月1日。県内で切り出した木材だけでなく、県内で加工したものを活用して「県産木材」と定額し、これを「率先して使う」と明記した。関東地方最大の森林県として、林業や関連産業の活性化を図るのが狙いだ。

名称は「林業県ぐんま県産木材利用促進条例」。県産木材利用促進条例。県産木材利用促進を旨とした都道府県条例は全国で13例目だが、県産材を幅広く定額して木材加工の業界振興を図っているのは広島県に続いてまだ

名称は「林業県ぐんま県産木材利用促進条例」。県産木材利用促進を旨とした都道府県条例は全国で13例目だが、県産材を幅広く定額して木材加工の業界振興を図っているのは広島県に続いてまだ

たのも、今まで石油など海外からの輸入によるエネルギーから、水や木など「地域にある」資源を使ったエネルギーに転換することにより、地域にお金が回ることになります。

条例の目的は、地域で育ち、地域の人々が伐採し加工した木材を積極的に利用することにより、「地域にお金を循環」させることにあります。

県民の税金で行う事業が、東京や海外の企業を潤すのではなく、県内企業や農林業を潤すという考え方が本県にも定着することを期待したいところです。

(12月18日読売新聞記事抜粋参照)

## 高崎市議会報告

自治労群馬県本部特別中央執行委員  
高崎市議会議員 林 つねよし



### はじめに

2018年12月議会は11月29日から12月13日まで15日間開催され、一般質問の機会がありましたので、以下に報告します。

### 教職員の多忙化解消について

【林 恒徳】(国が求める部活動のあり方) スポーツ庁は、「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を公表し、平成31年度から実施される新指導要領に合わせた対応がはかれるよう都道府県に対し取り組みを求めています。これが教員の働き方、多忙化解消の一助になるのか、そのような視点で、教育現場、特に中学校における部活動とは何か、そして、スポーツ庁が示した内容について伺います。

### 【学校教育担当部長】

学習指導要領総則で、生徒の自主的・自発的な参加により行われる部活動は、スポーツや文化、科学等に親しませ、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等、学校教育が目指す資質・能力の育成に資するものであり、学校教育の一環として、教育課程との関連がはかれるよう留意することが示されております。

また、スポーツ庁のガイドラインは、教職員の働き方改革の一つを示したものと言えます。

### 【林 恒徳】(本市が考える部活動のあり方)

ジュニア期におけるスポーツの望ましい活動時間が示されたことを受け、週当たり2日以上以上の休養日を設ける、1日の活動時間は、平日は2時間程度、休業日は3時間程度とあり、合計すれば11時間程度の部活動時間となります。これに対

してどのように考えているか。

【学校教育担当部長】

学習指導要領に示された部活動の教育的意義を踏まえ、生徒や教職員の負担過重にならないように配慮しつつ、様々な工夫をしながら実態に合わせた適切な部活動の運営を行っています。しかし、競技経験のない教職員や子育て中の教職員にとって大きな負担となることから、本年8月末に「高崎市部活動の運営について」を発出するにあたり、法的に位置付けられた部活動指導員の積極的な活動を進めていくことを合わせて通知し、各学校と一体となって進めています。

【林 恒徳】(教職員の多忙化解消の進め方)

ガイドラインをそのまま実施しただけでは少しはましになる程度と感じていません。多忙化解消をするためにどのように取り組むか。

【学校教育担当部長】

部活動指導員の配置により、生徒にとっては、専門的な技術者指導を受けられ、活動計画を作成する中で、コンディショニングづくりを検討するなど部活動の質的向上がはかれるもの。

また、教職員にとっては、部活動指導員と交代で指導にあたるのが可能となり、専門性や指導経験のない教職員への心理的な負担軽減や長時間労働の改善につながるものです。

【林 恒徳】(部活動指導員の取り扱い)

中学校では、部活動指導員の取り扱いがポイントになるようですが、制度、生徒の引率や管理責任、かかる人件費などについて伺います。

【学校教育担当部長】

単独で生徒を指導でき、顧問として、大会等への引率も可能になるなど、直接、生徒の指導に当たることとなります。

任用は、年齢が満20歳以上で心身ともに健康、教員免許や日本スポーツ協会等の認定指導者資格を所有している者など、面接を実施し、適格性を有すると認めた方をお願いしております。年間を通じて指導していただけるよう計画しています。今年度は、各中学校に1名を配置し、来年度は大幅に増員を考えており、その人材の確保に向け、各種スポーツ団体とも連携を進めています。

【林 恒徳】(中体連との関係)

国の方針では、土日、長期休業中の取り扱い、財政的な面で慎重な中、本市はその点にも切り込んでいることは評価できます。

少子化が進む中で、部活動の編成など、生徒が希望するものがない可能性も十分考えられます。そこで、大会などを運営する中体連との関係が大事であると思いますが、合同チームなどどのような検討がされているのか。

【学校教育担当部長】

合同チームの編成は、「参加規程」で規定しています。学校の単独チームとして大会に参加できない状況も考えられ、県中体連と連携し、対応したい。

【林 恒徳】(小学校教職員の多忙化解消)

小学校の多忙化解消はどのように進められているのか。

【学校教育担当部長】

教職員の負担軽減策として、会議や研修等の回数差の削減、研修時の持参資料や提出書類の削減・簡素化、公務支援システム等の活用、メールで対応可能な内容の仕分けに努めています。さらに、今年度からは教職員の意識改革をはかる観点から、勤務時間等記録ファイルを利用して数値で把握できるようにしています。また、「退庁時間の設定」や「管理職によ

る個別面談」を実施しています。各学校においても、行事や会議の精選や縮小など、継続して組織的に行っています。

【教育長】

部活動について、学校長の責任のもと、適切な運営に努めているところゆえ、量的に一律、また画一的に強制することは適切ではないと考え、各学校の教育的な識見にゆだねることとしました。

なお、8月に示した指針の中では、行き過ぎた部活指導や弊害等が生じないよう学校と連携し、各学校は来年度に向けて、週2日休める取り組みを始めています。

今回の部活動の見直しは教員の働き方改革が引き金となっていますが、全国に例のない部活動指導員の各学校配置の取り組みを核に、教職員の負担軽減にも努めます。

【林 恒徳】

部活動指導員の確保は厳しい課題です。すぐに多忙化解消にはつながりませんが、個人的には顧問の先生が指導員を兼務し、土日の部活動や大会などでは部活動指導員として手当をもらう仕組みなどは、市役所職員でも実施している営利企業等従事届の応用でできるのではないかと思います。現行の日額3000円の部活動手当から見ればましなものに感じます。今後の善処に大いに期待します。

### 高崎市非正規職員の今後について

【林 恒徳】(会計年度任用職員の検討状況)

非正規職員の今後について6月議会で質問しましたが、この間の検討状況を伺います。

【総務部長答弁】

総務省のマニュアルを参考にしながら、嘱託職員や臨時職員として任用している

職員の任用根拠について、必要な整理や見直しを行うとともに、勤務条件の面も、報酬水準の考え方や、期末手当の支給に関する事、勤務時間や休暇などについて、現行の制度から新たな制度に移行する際の課題の洗い出しを進めるとともに、全国の中核市・県内他市の検討状況も参考としながら制度設計を進めています。

【林 恒徳】(導入にあたってのスケジュール)

実際に検討されたことをどのように進めるかが肝要ですが、2020年4月導入に向けた具体的スケジュールをお伺いします。

【総務部長答弁】

詳細な制度設計は、国のマニュアルや他の自治体の状況も参考にしながら、引き続き検討が必要ですが、勤務条件を検討する際には、職員組合からの意見聴取や協議も必要ですので、並行して行いたい。

また、支給事務に対応できるよう、「人事給与システム」の改修が必要です。来年度中に対応を行うとともに、関係条例や規則の整備も、その時期に間に合うように、必要な準備を進めたい。

【林 恒徳】(会計年度任用職員にならない非正規職員、標準的な嘱託職員でない非正規職員の処遇)

12月の広報に学校給食の嘱託技士の募集が載っていますが、今現に嘱託として働いている人たちは、早い段階で20年度以降の勤務体系を見ておきたいはず。その点もぜひ考慮していただきたい。

続いて、会計年度任用職員にならない非正規職員や、標準的な嘱託職員でない非正規職員がどのような処遇になるのか、具体的な職種の説明をお伺いします。

【総務部長答弁】

会計年度任用職員にならない非正規職

員について、現在本市で任用している嘱託職員と臨時職員は、改正後の地方公務員法の趣旨に照らし、その職務の内容から一般職の非常勤職員として、会計年度任用職員の制度により任用されるべきもの。但し、職員が育児休業を取得した場合など、職員の欠員補充として任用される臨時職員は現在と同様に、常時勤務を要する職に欠員を生じた場合に行う臨時的任用の方法により対応すべきものです。

また、改正後の地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号の規定に該当する職は、会計年度任用職員ではなく、特別職の非常勤職員として任用すべきもので、具体的には、専門的な知識経験を有し、当該知識経験等に基づいて非専務的に公務に従事している職として、学校医や学校薬剤師、統計調査員、顧問弁護士等が該当するもの。

次に、標準的な嘱託職員でない非正規職員の処遇について、嘱託職員は「要綱」に基づき、勤務時間が週 30 時間を超えない範囲内においてほとんど任用しており、一部には、職務の内容やその業務量に基づいて、週 30 時間未満で任用している嘱託職員もいます。短い嘱託職員は、原則として、会計年度任用職員に移行しますが、標準的な勤務時間となる会計年度任用職員の処遇と均衡がはかれるよう、その職務の内容等を十分に考慮しながら、適正な処遇水準を検討したい。

【林 恒徳】（時間外勤務における規則の取扱い）

今回の人事院勧告に合わせて、公務員の多忙化解消の一つとして民間に合わせるように時間外勤務の規制の取扱いが報告されていますが、それはどのようなものなのか、また、本市にどのような影響があるのか。

【総務部長答弁】

職員の時間外勤務の取扱いは、公務のために臨時の必要がある場合を要件としており、対住民業務や災害対策業務、その他緊急を要する業務を遂行するため、やむを得ず正規の勤務時間外における勤務を必要とする場合に、所属長が時間外勤務を命ずることにより、職員が勤務に服することとしています。

時間外勤務に関しては、本年の人事院勧告において、長時間労働の是正について報告されており、国家公務員における取り扱いを注視しながら、適切な対応を行いたい。

【林 恒徳】

まだ、国から具体的なものが来ていないようですが、本市はイベントも含めて、公務の臨時の必要にならない時間外勤務や休日勤務が多くありますので、慎重な対応をお願いします。

### ごみの減量化について

【林 恒徳】（本市が排出する生ごみの量）

地元の井野町第 3 町内会が、8 月と 9 月を利用して約 40 世帯による生ごみの乾燥による減量化の実験を行いました。本市では、生ごみの水切りを全世帯において取り組むことが叫ばれていますが、これはその一足先を行くと考えています。人が生活すれば、必ず出る生ゴミですから、その対処によって本市のイメージ戦略としても好ましい結果を出す可能性もあります。

毎年排出する本市の生ごみについて、どのくらいの量になるのか、水分量などについても伺います。

【環境部長答弁】

平成 28 年度の 1 人 1 日当たりごみ排出量は全国平均で 925g ですが、群馬県は 1005g で、高崎は、986g です。3 R を周知するとともに、使い切り・食べキリ・

水切りの3キリ運動の啓発をしており、特に水切りの徹底をお願いしています。その成果もあり、1人1日当たりの排出量はもとより、ごみの総量も減少を続けており、継続してごみ減量の啓発を行っていききたい。

次に、平成29年度の燃やせるごみの約58%が厨芥ごみで、約80%が水分でした。次に紙・布が21%、ビニールが13%、総量は108,283tでしたので、62,894tが生ごみの量と推計されます。

【林 恒徳】(井野町第三町内会の取り組み)

井野町第3町内会の取り組みの説明をさせていただきます。この結果は、環境部長に報告していますが、どのように考えるのか。

【環境部長答弁】

「ごみ減量化プロジェクト」の取り組みは、町内外を含め40名の参加者を募り、約1ヶ月間ご家庭から排出される生ごみを天日で乾燥させ、その前後の重量を計測し減量化の検証を行ったものとうかがっております。それぞれができる方法でのごみの減量化はありがたいことです。

検証結果からは、見合った効果が得られることは予想されますが、家庭で乾燥させるには道具などが必要で、今すぐには難しいので、生ごみの水切り徹底の周知をはかります。

【林 恒徳】(本市の今後の可燃ごみの取り扱い)

1割の世帯が、実施するだけでも資料のように削減効果が期待できます。本市の今後の可燃ごみの取り扱いについて伺います。

【環境部長答弁】

ごみの減量は地道に啓発活動を行い、皆様の協力が必要です。平成27年度から、ごみステーション見守りカメラの設置を

開始して、今年度も含め614台のカメラを設置し、正しいごみの出し方などの啓発や不適正排出の抑制を行っています。設置効果は「通りすがりの車が出さなくなり総量が減った」「産業廃棄物と思われるものが出されなくなった」と聞きました。

また、平成26年度から雑紙モデルステーション事業を実施して雑紙回収にも取り組んでいます。雑紙は資源であることの啓発とともに、使える古着・古布もリユース事業を通して必要な方に使ってもらえるよう広報し、燃やせるごみの減量につなげていきたい。

【林 恒徳】(まとめ)

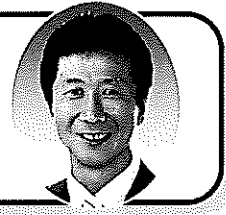
水切りをしっかりと行うことが重要です。それは現状では賢明な判断であると思いますが、回収時には、おおむねできていますが、袋の中で腐敗することにより水分が出ることで、残さに塩分が含まれますから、その影響で液体が発生していると思われます。

ごみ回収のハンドリングのしやすさなどを考えれば、生ごみや残さいの乾燥は考えますし、それを行うことによるクリーンセンターでの燃料代の削減効果などを考えれば、市民に対して一行動を呼びかける好機ではないかと考えます。

ごみの排出量が少ないことは、都市のブランド力の一つにもなりますから、区長会や環境保健委員のご協力を得ながらぜひとも具体的な検討を進めていただきたい。

## 太田市議会報告

自治労群馬県本部特別中央執行委員  
太田市議会議員 八木田 恭之



### はじめに

皆さまのご支援をいただき太田市議会議員として活動してまいりましたが、このたび、黒沢孝行県議会議員の後継として、県議会議員候補予定者の組織決定をいただいたことにより、今任期の最終を待たず2月7日付で市議会議員を辞職いたしました。自治労群馬県本部特別中央執行委員としての任務は、来る統一自治体選挙群馬県議選において、太田市選挙区で黒沢後継として議席を獲得することが最優先と考えての決断とご理解いただければと思います。この間の皆さまのご支援ご協力に感謝申し上げます。

今回の議会活動報告は、前回自治研ニュース以降の2018年9月・12月定例会とさせていただきます。

### 委員会

今年度の所属委員会である健康福祉委員会は、市民の健康と福祉に関する事務事業を所管する委員会です。議会開催月は付託事件審査がある場合は委員会として、無い場合も毎月委員会・協議会として行われ、条例等の議案審査の他、執行者からの報告、議会による政策評価・事務事業評価の提言後の対応検証などが議論されました。この委員会の所管事項は、医療・介護、福祉の市民生活に密着した事務事業を所管するため、毎回生活者・勤労者の立場で質疑に臨みました。

### 9月定例会・決算特別委員会

9月定例会は、9月15日から27日までの13日間の会期で開催され、平成29年度の一般会計・特別会計予算案8件を審査する決算特別委員会と平成30年度補正予算審議が中心となります。その他には、決算関係の報告2件、人権擁護委員推薦の人事案1件、条例改正議案6件、財産の取得議案4件、町の区域変更議案が審議され、すべて同意・可決・認定されました。また、意見書採択を求める請願が2件あり、いずれも採択されました。私は、自動車総連発、連合群馬太田地協からの請願、「自動車関係諸税の抜本改革を求めることについて」の紹介議員として委員会審査に加わり採択され、議会議案として「自動車関係諸税の抜本改革を求める意見書」が可決、国に送付されました。

9月定例会は決算議会ともいわれ、前年度の太田市各会計の決算と事業の成果や進捗状況を審査する決算特別委員会が開かれます。私は、市議会議員としての4年のうち3回目の決算特別委員会委員に選出されました。3回目となる今回は、「単に数値を確認するのではなく、その元である行政運営の現状や課題を確認し、次の予算への改善につながる質問を」と考え3日間の審査に臨みました。

特に力を入れたのは次の3項目です。

#### ① 市役所はマンパワー

各職場で人手不足という状況を見聞きし、業務量は減らずに人件費総額と職員数が減少している状況を確認



認し、今後の人事運営を質しました。

② 市民生活の安心安全のため

ア 太田市独自の ISO9001 を基礎とするマネジメントシステムについて、目的と現状、成果を確認し、内部統制から市民の安心安全を目的化する「セーフコミュニティ」手法の導入を提案しました。

イ 台風による避難各国や避難所開設という事態を受け、防災体制の確認と避難所運営体制の充実策の検討を促しました。

ウ 市内の交通安全確保のため、通学路の危険箇所への対応や大型トレーラーの市街地走行への対応などの現状を聞き、今後の道路整備や安全対策への考え方を確認しました。

エ 老朽化した施設や道路水路などの保全対策への考え方と今後の取り組み策を確認しました。

③ 魅力あるまち太田へ

ア 若者と女性の就労支援としてハローワークと市が共同運営する「お仕事相談パークおた」の現状と課題を聞き、より充実する対応を促しました。

イ スポーツ施設の更新とスタジアムホスピタリティ向上（飲食や販売店など利用者の便益提供充実）への考え方を聞き出し、太田市を PR する場としての活用を提案しました。

条例改正議案 12 件、教育財産の取得議案 1 件が市長より提案され、すべて同意、可決されました。そのほか、請願 3 件が審査され 2 件が不採択、1 件が継続審査となりました。このうち、「会計年度任用職員制度施行に伴う臨時・非常勤職員の地位・待遇改善を求める意見書提出を要請することについて」の請願は、私の 6 月定例会での一般質問内容と同趣旨のものでありましたが、請願者・紹介議員との関係上賛成は出来ず、やむなく採決は棄権としました。

12 月定例会一般質問は、今任期最後の機会（3 月定例会は総括質疑）となるため、地域の課題に加え、職員の課題を取り上げるため、「義務教育学校開設と本市の義務教育」、「本市における学校給食」の 2 項目を質問しました。

本市の学校給食は、自校調理方式を看板としていますが、実態は、退職者不補充で現場の人員不足は深刻化しており、民間委託化が進められようとしています。人の補充が急務であり、責任ある仕事のために正規職員の採用も必要と質しました。また、新田地区の給食センター方式で 6 校に給食提供している現状は、今後はどうするのか考えを確認しました。この間、職員に関する問題によっては、執行部と相談し解決に向けて、常任委員会や意見交換として直接市当局と話し合いも行ってまいりましたが、市議会の議場で私の発言はこれで最後となりました。

## 12 月定例会・一般質問

11 月 30 日から 12 月 17 日までの 18 日間の会期で開催された 12 月定例会は、教育委員・農業委員の任命、人権擁護委員の推薦の人事案 4 件、一般会計・特別会計の補正予算案 4 件、法の改正による

## 12 月定例会・一般質問

今年統一地方選挙の年、私八木田恭之は、群馬県議会議員黒沢孝行氏の後継として、新たな挑戦をすることになります。今後も、自治労群馬県本部特別中央執行委員として、住民の安心安全を提供する公共サービスの担い手である皆さん

のための活動に取り組む所存です。

今後の地方自治体は、少子高齢化による人口減少により縮小の時代を迎えるとされます。その中で、地域で働く人、生活する人の声を受け止め、住み続けられる地域を次の世代につなぐ、そのため自治体で働く人々を守ることを基本に、自治労組織内として県議会で活動できるよう、現在奮闘中であります。自治労群馬県本部に結集する単組・組合員の皆様のご理解とご指導・ご支援をお願い申し上げます、太田市議会での組織内議員活動とさせていただきます。

(詳細は太田市 HP－太田市議会内の会議録、会議結果をご覧ください。)

---

# (一財) 群馬県地方自治研究センター入手資料

(2018年12月1日~2019年2月14日)

受付日	資料名	発行元	発行日	内容① (敬称を略します)	内容② (敬称を略します)	内容③ (敬称を略します)
12/21	北海道自治研究 第598号	(公社)北海道地方自治研究所	2018年11月	第37年次地方自治研究北海道集会	多摩市公契約条例の特徴と制度運用の現状について：北海道地方自治研究所研究員・正木浩司	
12/3	信州自治研 No.322	長野県地方自治研究センター	2018年12月	森林管理法・国営森林環境法について：長野県地方自治研究センター理事長・中村明文	空き家を利用したりノベーションまちづくり：福集郎	
12/3	地方自治ふくおか 第66号	福岡県地方自治研究所	2018年6月	2018年介護保険制度改正と地域包括ケア：湘徳大学コミュニケーション政策学部教授・鏡論	韓国の老人長期療養保険法案審議過程における争点と問題の「ありよう」：早稲田大学社会科学部研究科博士課程・貝島立	
12/3	地方自治ふくおか 第67号	福岡県地方自治研究所	2018年7月	これからの時代に地方自治研究所が求められるもの：(公財)地方自治総合研究所所長・辻山幸宣	座談会：研究所のこれまでの10年、これからの10年	
12/10	月刊自治研 No.711	自治研中央新委員会	2018年12月	特集：野生動物と暮らす最前線	北海道地震によるブラックアウトが示したもの：元自治体職員・田中良	
12/10	自治体森林政策の可能性	(公財)地方自治総合研究所	2018年12月4日	税関からみた森林環境税の意義と課題：京都大学大学院経済学研究科教授・緒高徹	自治の視点からみた森林・林業政策：国際基督教大学教養学部教授・西尾隆	
12/14	自治権いばらき No.131	(公社)茨城県地方自治研究センター	2018年12月	個人化する社会と労働組合の公益化：帝京大学教授・安田尚道	笠間市におけるNPO法人の現状等：笠間市市民生活部市民活動課	
12/17	自治年々刻々	辻山幸宣	2018年12/10			
12/47	みやぎき研究所だより No.93	宮崎県地方自治問題研究所	2018年12月	特集：「土呂久延害訴訟」和解後の現状と宮崎県の対応		
12/25	北海道自治研究 第599号	(公社)北海道地方自治研究所	2018年12月	放射性物質に対する法規制の現状と汚染土壌再利用政策：弁護士・山本行雄	市民参加の理論と議会への市民参加：北海道大学名誉教授・神原勝	自治体による受動喫煙防止政策の可能性と課題：(公社)北海道地方自治研究所・受動喫煙防止政策研究会
12/25	信州自治研 No.323	長野県地方自治研究センター	2019年1月	現場から見た障害者施策改革の成果と課題：長野県地方自治研究センター理事長・中村曉文	「全国部落調査」復刻版出版事件と「部落差別解消推進法」：部落解放同盟中央本部副委員長・片岡朋幸	
12/27	自治研かながわ月報 No.174	(公社)神奈川県地方自治研究センター	2018年12月	憲法92条地方自治の本旨と立法権分有の思考：明治大学法学部教授・大津裕	川崎市における臨時・非常勤職員の現状分析：(一社)川崎地方自治研究センター事務局長・大崎颯之介	
12/27	自治総研 第482号	(公財)地方自治総合研究所	2018年12月	IR整備法の制定：愛媛大学法学部准教授・横奇法	「济州特別自治道」の10年の成果と課題：山梨県立大学国際経済学部准教授・中岡徹	公共施設マネジメントに対する行政裁判例からの一考察：東北公益文科大学准教授・斎藤敏史
12/28	とちぎ地方自治と住民 Vol.549	(一社)栃木県地方自治研究センター	2018年12月	自治基本条例は活かしているか：大和大学教授・沼田良ほか	「地域医療を考える」シンポジウム	大坂万博に臨む日本とマスコミ：元NHK宇都宮放送局長・田野辺隆男
1/9	月刊自治研 No.712	自治研中央推進委員会	2019年1月	特集：元号と自治体	政治分野における男女参画促進法の活用に向けて：新藤幹子・法政大学法学部政治学教授	
1/15	全国首長名簿	(公財)地方自治総合研究所	2018年12/25	全国首長名簿	2017年5月1日~2018年4月30日の選挙	
1/22	未来の図書館、はじめます	岡本真	2019年11/2			
1/24	自治研とやま No.107	(公社)富山県地方自治研究センター	2019年1月	地域に希望あり~まち・人・仕事を創る~：大江正章・ジャーナリスト	土佐自治研概要報告	市民、自治体が一体となり、滑川市の水道・水源を守る：島川実・滑川市民の水道・水源を守る会代表

受付日	資料名	発行元	発行日	内容① (敬体を略します)	内容② (敬体を略します)	内容③ (敬体を略します)
1/28	フォーラムおおさか NO.155	大阪地方自治研究 センター	2019年 1月	人口減少時代における地域自治の条件をさぐる：大矢野修・大阪地方自治研究センター運営委員		
1/28	みやぎき研究所だより NO.94	宮崎県地方自治問題 研究所	2019年 1月	2019年政治決戦勝利のために：鶴岡謙二・前県議会議員	第55回佐賀護憲大会報告	2018年度宮崎県地方自治問題研究所事業計画
1/31	自治総研 第483号	(公財)地方自治総合 研究所	2019年 1月	食品衛生法等の改正について：名古屋大学大学院教授・下山憲治	特区制度と政権・分権・自治：東京大学大学院教授・金井利之	2018年度普通交付税算定の検証：(公財)地方自治総合研究所研究員・飛田博史
1/31	北海道自治研究 No.600	(公社)北海道地方 自治研究所	2019年 1月	新春懇談・今日の状況からみた北海道の課題と展望	朝鮮学校の今日の課題：朝鮮学校校長・申京和	北広島議員会の若い世代に向けた取り組み：北広島市議会議員・横谷聡美
1/31	とちぎ地方自治と住民 VOL.550	(一社)栃木県地方 自治研究センター	2019年 1月	OSAKA 三題確：現代行政研究所代表、沼田良ほか	なぜ地方交付税が必要なのか：(公財)地方自治総合研究所研究員・飛田博史	学校教育制度にも地方分権を：前栃木市長・鈴木俊美
1/31	とうきょうの自治 No.111	(公社)東京自治研究 センター	2018年 12月	東京の住宅問題：首都大学東京都市環境学部教授・餐庭伸	豊島区の空家活用条例と居住支援：豊島区居住支援協議会会員・露木尚文	都市と地方の人口問題：建築エコノミスト・森高高至
1/31	るびゅ・さんとる No.18	(公社)東京自治研究 センター	2018年 12月	井の頭公園アートマーケットの継承：東京都庁職労・宮崎匡	自治体組織の活性化：練馬区職労・漆原政明	町田市における協働の課題：町田市職労・守屋涼
2/4	新潟自治 Vol.78	(公社)新潟県自治 研究センター	2019年 1月	新春懇談会：「平成時代」を振り返る	特集：新たな幕開けは見えるのか	検証「新潟市政と市長選挙」：新潟県自治研究センター研究主幹・斎藤喜和
2/4	信州自治研 No.324	長野県地方自治研究 センター	2019年 2月	「乗合タクシー」運行による高齢者の健康長寿と地域活性化：小田切地区住民自治協議会事務局長・橋澤厚史	地域に根差した学びによるまちづくりの可能性：大正大学地域創生学部・出川真也	地方自治公開講座・移住・定住のいまを語る
2/4	月刊自治研 NO.713	自治研中央推進委員会	2019年 2月	特集：2019年度予算のポイント	水道法改正をめぐる課題：横浜国立大学教授・宇野二郎	土佐自治研分科会報告
2/14	自治研なら 第123号	奈良県地方自治研究 センター	2019年 1月	特別の教科「道徳」その問題と現場の状況：奈良県教組書記長・足立寛之	「奈良モデル」って何：編集部	