

タイトル	『女性が輝く社会とは 北海道から考える』北海道立女性プラザ祭2014 トークセッション報告
著者	中園, 桐代; 松井, 理恵; 妙木, 忍; NAKAZONO, Kiriyo; MATSUI, Rie; MYOUKI, Shinobu
引用	開発論集(96): 217-228
発行日	2015-09-30

『女性が輝く社会とは——北海道から考える』

北海道立女性プラザ祭 2014 トークセッション¹ 報告

中 園 桐 代*・松 井 理 恵**・妙 木 忍***

解 題

本報告は2014年11月12日(水)に行われた北海道立女性プラザの「女性プラザ祭2014 トークセッション」をまとめたものである。

安倍政権は「すべての女性が輝く社会づくり」を政策目標に掲げている。これについての批判は驚くほど少ない。雑誌『経済』(新日本出版)2015年3月号,雑誌『Journalism』(朝日新聞社)2014年12月号が特集を組んだ以外見当たらない(2015年4月現在)。このように「女性が輝く社会」への異論は表面化しにくい。それは、現在の女性のおかれてある立場があまりにもミゼラブルだからである。広瀬報告にもべられていたような男女の賃金格差,女性管理職の少なさ,女性政治家の少なさ等等,これらは毎年『男女共同参画白書』で繰り返し指摘されており,2014年10月に発表された世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数は世界104位という先進国としてまったく情けない結果を呈している。これらの女性の立場を少しでも改善するのであれば……という幻想が批判を出しにくくしているのかもしれない。

しかし,安倍政権の「女性が輝く社会」のための政策は,経済対策であり,超高齢少子化が進行する日本の労働政策である。女性たちが長らく苦しんできたジェンダーによる差別を軽減する政策を持ち合わせていない。多くの研究者がすでに指摘してきた課題,すなわち働く場での女性の地位向上に不可欠な同一価値労働同一賃金の確立,長時間労働の克服,柔軟な雇用のあり方について具体策が示されていない。長時間労働については,男性の育児休業取得促進や働き方の見直しとリンクして一応安倍政権も配慮は見せているものの,その一方で労働時間規制を緩和する労働基準法改正を議論している。柔軟な雇用については,派遣法の改正を進めており派遣労働者の固定化が懸念されている。政権の「女性が輝く社会」へのまさに〈本気度〉が疑われる。

「女性が輝く社会」のメッセージは,戦後ながら「良妻賢母」として家事,育児,介護をまかされてきた女性たちに今度は日本を経済成長させるために「企業社会」で働きなさいというものである。それを菅原報告では鋭く指摘する。しかし,日本の多くの女性は既に働き,日本

* (なかぞの きりよ) 開発研究所研究員 北海学園大学経済学部教授

** (まつい りえ) 北星学園大学非常勤講師

*** (みょうき しのぶ) 北海道大学特任助教

経済を支えている。溝江報告が指摘するように、日本のシングルマザーは先進国の中でもっとも就労率が高い。しかし、貧困なのである。これは労働市場での女性の評価、特に子どもを持つ女性の評価が低すぎるからである。育児と両立できる仕事、労働時間、雇用形態が現在の社会でどれほど低く評価されているか、ということの現れである。これらの課題が棚上げのまま、女性に「女性が輝く社会」に自己を投企せよ、というメッセージをいくら政権が投げかけても、それによってくれる女性は多くはないだろう。その一方で、越後氏の報告は社会の価値観の転換の必要性を訴える。子育てをキャリアとしてとらえ、賃労働や経済優先の考え方を自己の経験から反転させるからである。

以上のように安倍政権の「女性が輝く社会」の行く末は決して輝いてはいないだろう。しかし、東京ではない地方から、このトークセッションに登壇した女性たちのようにさまざまな立場の女性がこの社会を変えようとする意識を持ってそれぞれが感じている課題に取り組んでいけば、国家の政策に包摂されずに女性たち自らが自分らしく生きることは可能かもしれない。誰かに見られなければ「輝く」ことはない。つまり、輝くものはあくまで客体である。自ら光を発するか否かではなく、自分たちが主体として生きること、それが認められる社会こそが女性の多くが望んでいることではなかろうか？（中囿）

趣旨説明

安倍内閣は、持続的な日本の経済成長につなげるための「成長戦略」の一環として、「女性が輝く社会」の実現に向けた政策を展開している。「待機児童の解消」「職場復帰・再就職の支援」「女性役員・管理職の増加」を柱とする政策は、働く女性や働きたいと願う女性に好意的に受けられる一方、これに違和感を表明する人びとも少なくない。この違和感の中身を言語化するならば、次のようになるだろう。すなわち、政府の主導する政策が指定する範囲の中に「女性の輝き方」が閉じこめられてしまうのではないか、という懸念である。

自分の輝き方は自分が知っているはずで、他者から定義づけられる性質のものではない。「女性が輝く」という政府のスローガンにどこか居心地の悪さを感じるのは、それが当事者の定義づけたものというよりは、他者から定義づけられているような、そんな印象が強いからではないだろうか。

今回のトークセッションは、他者から定義づけられる「女性の輝き方」に回収されないことに注意深くあるとともに、北海道、特に札幌の女性たちの声や取り組みから、「女性が輝く社会」について考えることを目的として企画され、当日は23名の参加があった（うち会員9名、ゲスト3名、一般11名）。公務員や会社員、学生、NPO所属、研究者等、「女性が輝く社会」というテーマに関心を持つ多様な立場の方々に参加していただいた。また札幌市以外（千歳市、美幌町、網走市）からの参加もあった。

札幌女性問題研究会の笹谷春美代表から紹介があったように、2014年10月21日、北海道は

女性の活躍支援のあり方を議論する戦略会議「北の輝く女性応援会議」の初会合を開いた。北海道という地方自治体の単位で女性の活躍が目指されていることは、非常に重要である。一方で、忘れてはならないのは、現場の声に耳を傾けることが「輝き方」を当事者の手に取り戻す第一歩であり、この具体的な場から「女性が輝く社会」を構想することこそが、今、求められているということである。(松井・妙木)

1. 広瀬玲子氏「安倍内閣の『女性が輝く日本』と女性が『輝く』ためのシステム作り」

一人目の登壇者である広瀬玲子氏（北海道男女平等参画審議会 会長・北海道情報大学 教授・札幌女性問題研究会 会員）からは、女性が「働くこと」に焦点を当て、安倍内閣の女性活躍推進方案をはじめとする一連の政策について報告がなされた。

そもそも一連の政策が「成長戦略」として打ち出されたものであり、女性の「労働力」が必要とされているという点がポイントである。すなわち、安倍内閣の「女性が輝く日本」は「女性が輝かされる日本」ではないのか。

女性活躍推進法案は10月31日に審議入りした(その後、衆議院解散を受け廃案)。この法案の柱は、従業員300人超の企業に対し、①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職に占める女性比率について行動計画の策定と公表・求職者向け情報公開を義務づけ、厚労省が指導・助言・勧告するものである。罰則はなく、目標の中身は企業任せという実効性の乏しさや、数値目標を設定したとしても数値のレトリックを使ってみせかけの目標達成が生じるといった危惧がある。

さらに、この法案の問題点として、①女性の目線ではなく、男性の目線からつくられた法案である、②一部の管理職女性と多くの低賃金・非正規で働く女性が分断される危険性、③支配的な男性性を内面化できる女性を前提としている、④女性の貧困問題が看過されている(同じタイミングで労働者派遣法改正案が審議入り、その後衆議院解散を受け廃案)の4点が挙げられ、このような法案の検討から女性が客体化されていること(=当事者性の欠如)が指摘できる。

しかしながら、一連の政策において安倍首相や有村女性活躍担当相は「すべての女性を対象にしている」と強調している。つまり、専業主婦を含め、シングルマザーや非正規雇用の女性、生活保護受給者や性暴力被害者、同性愛者、障がい者も含まれるということであり、これを拠り所として、固定的な性別役割分業を改め、支配的な男性性の変革をめざす方向へと進む可能性もある。

以上の議論を一步進めたところにあるのが、女性が「輝く」ためのシステム作りである。今日の日本では、働きながら子どもを育てる環境の脆弱さがしばしば指摘されている。具体的に

は、働く女性の6割が出産を機に退職する。マタニティハラスメント訴訟(10月23日最高裁判決)も記憶に新しい。300人超の企業で管理職への昇進を希望するのは男性6割、女性1割であり、この背景には「仕事と家庭の両立」の難しさがあると考えられる。国際的な観点からみても、「女性が働きやすい国」ランキングでは、日本は先進26ヶ国中25位(2013年3月英誌エコノミスト OECD 調査)、また2012年秋に世界経済フォーラム(WEF)が発表した「世界男女格差報告」では136ヶ国中104位(政治参加129位、職場への進出102位)にランクされている。このような状況を、「待機児童の解消」や「職場復帰・再就職の支援」といった政策で抜本的に変えることは可能であろうか。

ポイントは「長時間労働の解消」である。日本は世界に名だたる長時間労働の国であり、正規雇用の男性の17%、女性の8%が週60時間以上働き、女性パートの40%は週35時間以上働いている(総務省統計局「就業構造基本調査」)。この長時間労働を可能にする「妻つき男性長時間労働者」像を崩し、働き方を見直す必要がある。(文責:松井)

2. 菅原亜都子氏『『女性が輝く社会』をめぐる三つの変化』

二人目の登壇者、菅原亜都子氏(公益財団法人 さっぽろ青少年女性活動協会 主任指導員)からは、自身が公私にわたって男女共同参画やジェンダーをめぐる問題、女性活躍関連事業にたずさわるなかで感じてきた、「女性が輝く社会」に関する三つの変化、すなわち行政の変化、企業の変化、女性の変化についての発表があった。

行政の変化を一言で表現するならば、「男女共同参画から女性活躍推進へ」となる。2012年、さまざまな国際機関から日本の男女共同参画の遅れが指摘されるなか、当時の民主党政権が「なでしこ作戦」という名前で省庁を超えた女性活躍支援の取り組みを始めた。「男女共同参画から女性活躍推進へ」という変化は、女性に対する支援のポイントが、福祉的・人権的視点から、経済的視点へと移ったと言い換えることができ、この流れは2014年第二次安倍内閣になって決定的となったといえる。

国政から地方行政へと目を移すと、近年、男女共同参画担当部局ではない、さまざまな部局で女性向けの施策がおこなわれている。たとえば札幌市では、子ども未来局でワークライフバランス認証企業に取り組んでいるほか、今年度からは経済局雇用推進課の女性社員活躍推進セミナー、経済局産業振興課の女性企業家の相談窓口等、経済局において女性向けの施策が重点的に始まった。

全国の自治体関係者との交流から感じるのは、女性向けの事業が地方自治体の全国的なトレンドとなっていることである。ジェンダー主流化といえば聞こえがよいが、男女共同参画や男女平等といった観点が抜け落ちたまま、女性の活躍が前面に出されることには一種の危うさがある。このような現状からは、ジェンダーの視点がある者が女性活躍推進に関わる重要性が指

摘できる。

企業の変化としては、国や社会の女性活躍推進の流れに対して戸惑っている企業が大部分であるように感じられる。一方で、女性が働きやすい職場にならないと企業の将来がないと本気で考えている企業も少数ではあるが確実に存在しており、このような企業の出現は希望である。

次に、企業の取り組みを「キャリアパスの固定化」という問題に焦点を当てて紹介してみる。一般的に、大企業の方が女性活躍を推進しているイメージがあるが、大企業にはマミー・トラックという言葉で表現されるような、仕事と家庭の両立はできるが、昇進や昇格の道が閉ざされたキャリアコースを歩まざるを得ない女性の苦悩がある。一方、ベンチャーに近いある企業では、契約社員から正社員、さらには管理職へという柔軟なキャリアパスを歩む社員がいた。極端な能力主義、効率主義の結果と考えることもできるが、非正規の問題、総合職／一般職の問題は、キャリアパスの固定化によって引き起こされるものであり、この企業の社員登用のあり方は、キャリアパスに柔軟性をもたせるためのヒントになるのではないか。

女性の変化については、ある、新聞に掲載された女性の声を通じて考えてみたい。安倍首相が「3年間抱っこし放題」と言ったとき、女性たちがきちんとNOを突きつけたという新聞記事である。女性活躍推進の対象とされる若い世代、子育て世代の女性の多くはフェミニズムを知らないにもかかわらず、安倍首相の発言に対してぴしゃりと批判をした。このような動きを非常にうれしく思う。また、ウーマンリブも、フェミニズムも、ネオリブも知らない、さまざまな世代の、さまざまな立場の人びとが集まって上野千鶴子の本を読み、共感した経験は非常に印象深かった。

最後に問題提起するのは、女性同士の対立についてである。女性の生きづらさを表した漫画を例に挙げ、女性がどのようなライフキャリアを歩んでも、世間から文句を言われる現状があり、だからこそ多様なライフキャリアを歩む女性たちが分断されることは問題であると考えられる。同時に、先輩にあたる世代の方々には、不安を抱え、孤独と緊張感のなかで懸命に生きている若い女性を温かく見守ってほしい。(文責：松井)

3. 溝江真紀氏「次世代を育てる担い手として」

三番目の登壇者、溝江真紀氏(公益社団法人 札幌市母子寡婦福祉連合会 副理事長)からは、公益社団法人 札幌市母子寡婦福祉連合会(以下、札母連)の活動を通じて、札幌市における母子家庭の現状について報告がなされた。

まず、日本のひとり親家庭の貧困率58.8%([平成25年国民生活調査]国立社会保障人口問題研究所阿部氏の講演より)はOECD30ヶ国の中でも突出して高い数字であり、そのひとり親家庭の89%が母子家庭である。ひとり親家庭の貧困は、子どもの貧困や教育格差、食の貧困等、さまざまな問題をはらんでいるが、このようなひとり親家庭の貧困が厳然としてある状況にお

いて札幌連は活動している。

札幌連は平成 25 年に公益社団法人となり、今年で設立 60 周年を迎えた団体で、会員数は 1070 名である（平成 26 年 10 月現在）。会員のうち、母子会員（20 歳までの子を扶養する母）が 6 割、寡婦会員（子どもが成人になった、かつての母子家庭の母）が 4 割である。札幌市内の母子家庭の数は約 2 万世帯であるが、その数と比べると会員数は決して多くない。

60 年前、戦後の混沌とした社会状況において、戦争未亡人たちがお互いに支え合い、助け合って自立することを目的に、全国組織のなかの一団体として結成されたのが札幌連である。母子寡婦福祉の充実、自立のための諸制度の成立に向けて地道な活動を続け、多くの母子寡婦家庭の自立の支えとなってきた。近年、社会状況の変化を受け、離婚による母子家庭、父子家庭が増加傾向にあり、これにともない団体運営も大きく変化している。

札幌連は札幌市の行政区ごとに置かれた 10 の区母連（＝団体会員）の連合会である。さらに区母連は市内に 64 ある単位会という、10 人～30 人程度の母子会によって構成されている。この単位会が札幌連の活動のベースとなっており、すべての会員がいずれかの単位会に所属している。また、母子会には母子会員と寡婦会員が混在している。会の目的にふさわしくない人（物品販売・各種勧誘等）の入会を防ぐために、入会の際には基本的に直接面談する会がほとんどである。ポイントになるのは、ここで「説明しなくていい関係」が生まれることである。母子家庭の母にとって、「うち、母子家庭なんです」という説明がいらぬということとはとても大切で、face to face にこだわりつつ、説明しなくていい関係をつくりだすことから、会の活動をはじめている。

札幌連はさまざまな事業を通じて、母子家庭の母と子が生き生きと勇気と誇りをもって生きられるように、様々な支援活動を行ったり、情報を提供したり、同じ立場で交流の場をつくったり、調査研修を通じて、少しでも暮らしやすい社会を目指して行政に働きかけている。

代表的な事業として、以下の事業がある。

- 調査研修事業
- 広報活動事業（ひとり親家庭の情報誌を年 3 回発行）
- ひとり親家庭福祉センター事業（札幌市の指定管理者）
 - ・ひとり親家庭相談事業
（一般相談／就業相談／法律相談／診療相談／面会交流に関する相談等）
 - ・就業支援講習会（パソコン、簿記、介護、調理師、メンタルヘルス等・託児付き）
 - ・休日託児事業（ほりでーまむ）
- 母子生活支援施設「しらぎく荘」運営管理（札幌市の指定管理者）
- 就労対策事業（現在、パートを含む約 80 名が就労）
- 児童の健全育成事業
 - ・スポーツ大会

- ・親子バスレク
 - ・クリスマス会
 - ・土曜学習塾 まなトピア
- 奨学金給付事業（今年は120名受給）

次に、札幌市における母子家庭の現状を説明する。平成19年の札幌市調査によると、ひとり親家庭となった理由のうち離婚が91.3%、死別が1.7%となっている。平成25年度都道府県別離婚率ランキングをみると、第一位が沖縄、第二位が北海道となっており、離婚に対して比較的寛容な北海道の社会的雰囲気がかかわれる。近年、DVを経験した女性の入会が目につくようになってきており、離婚の背景にはDVの問題も存在するのではないかという個人的な実感がある。

母子家庭の就労状況は80.3%で、特徴的なのはパート・アルバイトが多い（46.3%）点である。札幌市にも、ダブルワーク、トリプルワークをしている会員が多い。年間就労所得は181万円と、父子家庭の360万円と比べると約半分となっている。

一方、ひとり親家庭には、児童扶養手当、こどもへの医療助成（母は入院時のみ適用）、母子及び父子家庭と寡婦福祉基金（教育資金、住宅資金等、目的別の貸付制度）といった、ひとり親家庭への経済支援制度がある。

しかしながら、以上のような助成があったとしても、母子家庭の生活が非常に厳しい。その背景には、こどもがいるという理由で正規雇用してもらえず、ワーキングプアとなる現実がある。札幌市の母子世帯のうち34.4%が生活保護を受給している。近年は生活保護受給者へのパッシングが生じており、本当に切迫して受給している母子家庭までもが非難を浴びることもある。また、生活保護を受けていることを苦痛に思い、涙する母子家庭の母もいる。

このような状況において、強調したいのは、次世代を育てる親同士の相互理解とアピールの必要性である。こどもは親だけが育てるのではなく、社会が育てるのだという意識の大切さや、結婚していてもしていなくても、次世代を育てる親として、理解し合い、声を挙げていく必要性がある。札幌市にも母子、そして寡婦の福祉向上のための活動にくわえ、すべての親が「次世代を育てている」という自負心を持てるようなアピールをしていきたい。（文責：松井）

4. 越後久美子氏「ママたちの居場所 来mama ルームの取り組み」

最後の登壇者、越後久美子氏（ママたちの居場所 来mama ルーム主宰）からは、ママたちの居場所「来mama（きまま）ルーム」の取り組みについて紹介があった。

来mama ルームとは、自宅の一室を開放して、母親たちに「学び」「つながり」「リフレッシュ」を提供する場であり、不定期に勉強会、座談会、交流会などを開催している。これらの活動は、

各家庭の母親が心身ともに健康でいることで、家庭や社会が元気になり、虐待や犯罪のない明るい社会を築くというビジョンの下におこなっている。経済の活性化や少子化解消といった日本社会が抱える大きな課題を、母親のエンパワーメントから実現しようとする取り組みである。

具体的なイベントとしては、子育てに役立つ各種講座、自分磨きに役立つ各種講座、テーマ別座談会、ロールモデル座談会、来 mama サロン(交流会)、健康・美容に関する講座、整理収納講座、読書会、魔法の質問講座等をおこなっている。2012年5月の開室以来、月2～3回のペースでイベントを開催し、2年半で延べ約500人以上の母子が来室した。これらの取り組みは、新聞、テレビ、ラジオ、ネット動画(札幌人図鑑)、地域新聞等、各種メディアにも取り上げられ、注目されてきた。

来 mama ルームを開室するに至った経緯は次のとおりである。教員として私立高校に7年間勤めた後、2005年に妊娠を機に退職、出産後は慣れない育児に追われつつ社会からの断絶感、孤立感を深めたが、この経験が「ママさんたちの憩いの場」構想をあたためる契機となった。また、2006年から子育てをめぐる出来事や論点について北海道新聞「読者の声」への投稿、掲載を重ね、2013年5月には北海道新聞「読者の声」投稿採用集「子育てはキャリアでしょ! —— 直感で動くままかーさんの喜怒哀楽満載な育児録・乳幼児編』を自費出版した。

来 mama ルーム開室の背景には、特に二つの大きな契機と価値観の変化があった。第一に、東日本大震災を契機として、日本全体で「絆」「共感」「つながり」等をキーワードに、家族や地域コミュニティの大切さが見直されたこと。さらには、与えられた環境のなかで、既存のものを活かすという発想の転換が日本各地でみられたことがある。第二に、2013年に出産した長女がダウン症候群と診断を受け、染色体異常は変えられないが、私の考え方や行動は変えられるという考えに至ったことがある。「神よ、// 変えられないものを受け入れる平静を、// 変えるべきものを変える勇気を、// そしてそれらを見分ける英知を与えたまえ」という神学者ラインホルト・ニーバー(1982～1971)の詩「平静の祈り」の一節にもあるように、以上のような価値観の変化が、来 mama ルームを開室する原動力となった。

来 mama ルームが生まれた全国的な社会背景として、以下の項目がある。

- ・官民間わず、さまざまな子育て支援サービスが全国的に広がりつつあるが、在宅で子育てをしている女性に対する「母親支援」という視点のサービスがまだまだ手薄である現状がある
- ・地域における母親同士の日常的な「縦」のつながり(世代を超えた交流)が希薄である
- ・育児休業中や家庭で乳幼児を育てている母親の間で、子連れでも気軽に外出したい、子育ての先輩や仲間とおしゃべりしたい、子連れで学びたいというニーズがある
- ・障がいを持つ子どもを育てている母親や介護中の女性は、社会とのつながりが希薄になりがちである

また、札幌の地域的背景として、以下の項目がある。

- ・全国平均に比べ、30代を境に女性の就業率が下がる傾向があるが、これは女性の雇用環境が十分に整備されておらず、出産を機に離職する女性が多いと考えられる
- ・転勤族が多い
- ・出生率が低い
- ・新しい人、モノ、文化に対して抵抗感がなく、好奇心旺盛な気風がある
- ・子育て中に子連れで何かしたい、または子育てが一段落したら何かしたいという意欲的で元気な女性が多い

来mamaルームの今後の展開としては、来mamaルームフランチャイズ化への第一歩である来mamaルーム認定「きままかーさん」養成講座の初級・中級編を2014年12月10日より開講する予定である。この講座は自宅で来mamaルーム（母親向けサロン）を運営するノウハウだけを提供するものではなく、現代の母親たちが持つ価値観の多様性を尊重し、寛容な心で子育て中の母親たちと接することができる女性を育成するマインド重視の講座である。

次に、来mamaルームのフランチャイズ化を進める理由を「価値の提供」というキーワードで説明する。フランチャイズ化により来mamaルームが社会に提供する価値として、以下の項目がある。

- ・子どもが生まれたら「来mamaルーム」へという新しい文化と価値の創造、定着を図ることで、子育て中の母親の心身の安定を図る
- ・各地に点在していることで、帰省や転居、旅行の際も利用できる安心感
- ・出生率 up、女性の就業率 up、女性の輝き up のインフラとして社会に貢献

また、各地の「きままかーさん」に提供する価値として、以下の項目がある。

- ・小さい子どもの育児中や介護中であっても、自宅の一部などを活用することで、無理なく社会とのつながり感、自己効力感が保てる。また、お互いの立場の相互理解につながる
- ・子育てや介護の経験を「ブランク」としてではなく「キャリア」として活かせる
- ・「来mamaルーム」のネットワークとネームブランドを利用することができ、スタート時の心理的ハードルを下げる
- ・働く女性にとっても、家庭や職場以外のライフワークとして新しいコミュニティを築くことができる
- ・新しいライフスタイルを提案する地域のロールモデルとなる

今後、①「来 mama ルーム」及び「ロゴ」の商標登録申請（第 41 類等）、②「きままかーさん」養成講座を全国で開催し、2035 年までに全国 1000 来 mama ルーム展開を目指す、③必要に応じて法人化するといった来 mama ルームの将来的展望がある。（文責：松井）

5. 司会者による総括

以上、4 人の登壇者からの発表を受け、司会者（妙木忍、北海道大学 特任助教・札幌女性問題研究会 会員）がそれぞれの発表に対してコメントをした。

広瀬報告からは、日本においてこれまで女性がたどってきた歴史と関連づけて、現行の政策を検討すべきではないかと考えさせられた。たとえば、女性の労働力が景気によっては必要とされなかったり、必要とされたり、ある時代には女性は「家庭に帰れ」と言われ、ある時代には「女性は働け」と言われる——そのような時代の状況に翻弄されてきた女性たちの姿がある。また、1985 年の男女雇用機会均等法のときにも、一部のエリート女性とそうではない大多数の女性に分断されるということが懸念され、反対が多かったが、それが今の時代にも再び起きている。このような歴史と照らし合わせたくて、現行の政策に対して慎重であるべきではないか。また、広瀬報告のもう一つのポイントとして、「支配的な男性性」を支持する女性、規範を内面化した女性だけが輝けるということについての問題提起がある。

次に、菅原報告のなかで紹介された菅原氏のホームページには「“女らしく”とか“お母さんだから”とかではなくって、わたしがわたしらしいまま、心地よくはたらき、人生を決定できる、そんな社会にしたいと思うのです」という言葉があったが「自分らしくはたらく」ということは、まさに規範から解放されたあり方ではないか。菅原氏は行政の変化のポイントとして「男女共同参画から女性活躍推進へ」が挙げたが、これは、女性の労働の論点が経済や地域活性化の論点になってしまっているということへの懸念と考えられる。女性の変化に関する報告のなかで菅原氏は、3 年育児休業「だっこし放題」と政府が言ったときに、女性たちが怒ったという事実を紹介していた。これに対し、女性の生の声、直感というものの重要性をあらためて実感した。女性の体験や女性の直感という現実が、どんな理論よりも先をいくという意味において、生の声は大変重要であることが再確認されたといえよう。

溝江氏の報告のなかで印象的だったのは、「説明しなくてもいい関係」という言葉である。この言葉から伝わってくるのは、同じ立場で悩みを共有するという意味の大きさである。安心して声を出せること、それを聞いてくれる人がいることにはとても大きな意味がある。また、札幌連の活動や札幌市の母子家庭の現状の詳細な報告を受けて、最後に主張された「相互理解とアピール」という溝江氏の言葉からは、多様な立場、あり方が尊重される社会を求めることや、他人に対して想像力を持つということの意味を考えさせられた。

越後氏の報告は、家族や社会にとって「母親が心身ともに健康であること」の重要性が指摘

された。(父親にとっても母親にとっても)心身ともに健康であることは大切であると思う。越後氏は、前述のビジョンにもとづいて、母親が集まれる場所を生み出した。来 mama ルームの発想は 2006 年ころに芽生え、2012 年に実現されたものである。報告のなかに、「地域コミュニティの大切さ」、「既存のものを生かす発想の転換」、「今、与えられた環境でできることは何か?」といった言葉が出てきたが、これはまさに越後氏の取り組みの核となる部分であると考えられる。最後に、来 mama ルームは母親たちの「心のよりどころ」となる場所であることが印象的であった。(妙木)

結びにかえて

広瀬報告からは、安倍政権の進める女性活躍政策を検証するポイントを、菅原報告、溝江報告、越後報告からは、生き生きとした現場の様子、すなわち、多様な生き方を認めつつ、女性が心身ともに豊かに生活するための地道な取り組みを学ぶことができた。

今回のトークセッションで特に印象深かった二つのポイントがある。第一に、ジェンダー視点にもとづいた、政策に対する批判的態度の重要性(広瀬報告、菅原報告)である。第二に、「同じ立場だから説明しなくてもわかりあえる」という関係の大切さと、それをふまえたうえでさらに立場を超えた共感の可能性がある(溝江報告、越後報告)という提起である。特に、後者に関しては、越後氏による「来 mama ルーム」の取り組みに対して、「子育て期の孤独感を思い出しつつ、報告を聞いた」(広瀬氏)、『「子育てはキャリアでしょ!」というフレーズは政策にすべき。子育てを担う親に対する社会的なリスペクトが必要である」(溝江報告)といったコメントがあったことを付記しておきたい。

ただし、フロアのコメントからは「女性が輝く社会」への道はまだまだ険しいということが実感された。現役の大学生からはアカデミズムの世界において、いまや古典的とも思えるような男女差別が厳然と存在する現状が訴えられた。また、子育てを支援する NPO の活動に携わる立場から、女性の就労をバックアップする政策が次々と打ち出されるなかで、自宅に戻れば家事や育児を担わなければならない女性はどんどん疲弊してしまうのではないかという危惧が表明された。それぞれの活動にもとづいたコメントは非常に重いものであり、女性の生き方をめぐる問題の根深さを示している。

しかしながら、4名の登壇者の報告からは「女性が輝く社会」という政府の言葉にからめとられない、すなわちそこに回収されないような、力強い「輝き」を女性たちはすでに持っていることがあらためて確認できた。そして、この希望から真の意味での「女性が輝く社会」へ向けて出発していかなければならないのではないかと考える。(松井・妙木)

注

¹ 札幌女性問題研究会主催(2014年11月12日(水)18時00分～19時30分 於：かでの2・7 610・620 研修室)。札幌女性問題研究会は2015年1月1日に北海道ジェンダー研究会と改称した。執筆者の3名は札幌女性問題研究会の会員としてトークセッションに参加し、現在も北海道ジェンダー研究会の会員である。