

和光市男女共同参画フォーラム2004

とき：平成16年8月7日(土) 12時30分～4時30分

ところ：和光市民文化センター サンアゼリア小ホール

あいさつ

和光市長 野木 実

第1部 講演(12時45分～14時30分)

テーマ：『これからのパートナーシップ～育児休業取得の体験を通して～』

講師：デビット・ゾペティ氏(専業主夫小説家)

第2部 パネルディスカッション(14時40分～16時15分)

テーマ：『和光市の未来を考えよう～和光市男女共同参画推進条例からはじまる一歩～』

コーディネーター：諸橋泰樹氏

パネリスト：デビット・ゾペティ氏・神尾真知子氏・野木実市長

総合司会：栗原真知子氏

司会

大変おまたせいたしました。時間となりましたので、ただ今から、「和光市男女共同参画フォーラム2004 和光市の未来を考えよう～和光市男女共同参画推進条例からはじまる一歩～」を開催します。本日は、皆さまお忙しい中、ご参加いただきありがとうございます。私は、本日の進行を努めさせていただきます、「みんなでわこう男女共同参画ネットワーク」の栗原真知子と申します。よろしく願いいたします。また、本日、隣で手話通訳をしてくださるのは、埼玉県聴覚障害情報センターの円谷恵子さんと佐藤清香さんです。よろしく願いいたします。では、はじめに、和光市長 野木実さんに、開会のあいさつをお願いいたします。

野木市長

皆さん、こんにちは。本日は大変暑い中、またお忙しいところお集まりいただきまして誠にありがとうございます。ただ今、司会の方からお話がありましたように、これからの和光市の未来を築いていく第一歩としての和光市男女共同参画推進条例の制定を16年度中に進めていきたいということで、現在準備をさせていただいております。その中の一環として、本日お手元に配布させていただいておりますが、9月からパブリック・コメントとして皆様のご意見をいただき、最終的な成案を作成してまいりたいと思います。

本日は、第1部は、デビット・ゾペティさんに自ら育児休暇を取得された経験を通してのパートナーシップについてのお話を伺い、第2部は、和光市男女共同参画推進条例をテーマにパネルディスカッションを行いたいと思います。最終的には、皆様のご意見・ご質問も受けるという形になっておりますので、共に築き上げて、今日のフォーラムを意義

あるものにしていきたいと思っておりますので、最後まで皆様のご協力をお願いいたします。これをもちまして、冒頭のあいさつとさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。

司会

野木市長さん、ありがとうございました。では、これから講演に入らせていただきますが、その前に、本日、ご講演いただく「デビット・ゾペティ」さんについて、私からご紹介させていただきます。デビットさんは、スイスでお生まれになり、ジュネーブ大学日本語学科に入学し、その後86年に同志社大学文学部に編入学されました。ご卒業後の91年には、初の外国籍正社員としてテレビ局に入社し、社内で第1号の男性育児休業を取得されています。現在は、専業主夫小説家(主夫の夫は、夫と書きますが…)としてご活躍されており、『いちげんさん』では、すばる文学賞を受賞しています。また、その他数多くのご本も執筆されています。では、お待たせいたしました。デビット・ゾペティさんにご講演いただきます。テーマは、「これからのパートナーシップ～育児休業取得の体験を通して～」です。よろしくをお願いいたします。

<デビット・ゾペティ氏 登場>



デビット・ゾペティ

皆さん、こんにちは。デビット・ゾペティです。うちには子どもが二人おります。8歳半の娘と6歳半の息子です。妻は空を飛ぶ仕事をしています。航空会社の客室乗務員をしております。今は、もうスチュワーデスという言葉を使ってはいけないそうですね。その仕事の関係で、家にはなかなかいないのです。と言ったら彼女は怒りますので、その仕事の関係で、家にいないことが決して珍しくない。という風に言いかえます。僕は、うちではよく、子どもたちに「マパ」と呼ばれます。「マパ」、これは別に中国語ではありません。子どもたちが間違っ「ねえ、ママっ、パパ」といって「マパ」という風に呼んでいるんですね。その理由として、おそらく僕が本当のママと同じくらい、あるいはそれ以上に家にいることが多いからだろうという風に思います。それから、先程の司会者の方の紹介にもありましたけれども、僕はいつも自己紹介するときにとまどってしまうんですね。というのも、「積極的に家事

や子育てをやっている小説家」と言うべきなのか、それとも「積極的に執筆活動を行っている専業主夫」と言うべきかということで迷ってしまいます。先程、紹介していただきましたが、当然、専業主夫の主夫は夫の方です。私は、家事・子育てをやる一方で文章を書いたり、僕は旅が好きで仕方がないので定期的に旅に出たり、書斎の外でも仕事を持ちながらそれなりに毎日を楽しんでいます。

今日は、まず、なぜそのような状況になったのか、それから自分の男性の育児参加に関する考え方についてお話ししようと思っています。それから、ほんの少し、あまり踏み込んだ話はしませんけれども、少子高齢化が進んでいる現在の日本における男女共同参画の重要性についてお話ししようと思います。ただ、私は決して専門家ではありません。学者ではありません。ですから、あまり難しい話はしません。第2部の方で市長さんと大学の先生お2方を交えてパネルディスカッションをする予定ですが、その時にもっと専門的なことが出てくると思います。私は、あくまでも一人のパパ、一人のマパ小説家として自分の育児体験や日頃感じている、考えていることを皆さんにお話ししようと思っています。どうぞ、お気軽にお聞きください。

先程の紹介にもありましたように、私は91年に初めての外国籍正社員としてテレビ局に入社しました。それから、最初の2年間は国際局というところで国際共同製作の仕事に携わっていました。そのあと5年間、ある番組で記者兼ディレクターとして働いておりました。会社を辞めたときに、自分が作った特集を整理して数えてみたら、5年間でちょうど40本の特集を作っていました。40回、番組に生で出ています。これは、余談ですけど、あのスタジオでは後ろに夜景が写っていましたよね。実はあのスタジオは、地下3階にあるんですよ。地下3階にあって、その写っている夜景と実際の気象条件が全く合っていないんです。なので、ときどきメインキャスターが、外はものすごい雪が降っていたのに「なぜかここだけ雪が降っていない」というようなことを言っていました。

とにかく、40本の特集をつくりました。あるいは、今日この会場の皆様の中には僕の顔を画面で御覧になったことのある方もいらっしゃるのかも知れません。…いらっしゃらない。これは、6~7年前の事です。僕は3ヶ月に一回くらいのペースで出ていたんですが、その度に別の格好をしていたんです。髪の毛を五分刈りにしたり、長髪にしたり、口ひげを生やしたりして、記憶に残りにくい出演者だったと思います。

さて、テレビ局に勤めて3~4年経って僕は結婚しました。大阪出身のとても気の強い、しかし情深い、やさしい女性と結婚し、新婚旅行は北極に行ってきた。その2年後に娘のが生まれました。こんな風に淡々と話しますと、いかにも全てがスムーズにいったかのように聞こえるんですけど、それが決してそうでもなかったんです。というのも、妻はいつも空を飛んでいます。そして、僕はテレビ番組記者兼ディレクターとして、文字通り世界を股に掛けていつもあちこちに取材に行っています。そういうおもしろい取材の話はこの『旅

日記』という本に書いてあります。旅の好きな方にも読んでいただきたいと思います。とにかく、そんな二人なので、そろそろ子どもが欲しいねえ。と思ってもなかなかタイミングが合わないんです。この場で夫婦の寝室の話をするのは控えさせていただきますが、とにかくかなり苦労しました。

ある時、ヨーロッパで取材をしていたとき、「もうこのくらいの映像があれば作れる」と番組のクルーに言ってその取材を途中で切り上げて、妻の体の都合に合わせて日本に急いで帰ってきました。それで、娘が生まれました。僕は、子どもが生まれるずっと前から、考えれば、結婚するずっと前から、もしいつか自分に子どもができたらなるべくたくさんの時間を一緒に過ごしたい。育児・子育てになるべく積極的に参加したいという風に思っていました。そういう考えが浮かぶ背景には大きく分けて三つの要素があったと、今になって思います。まず、自分の子どもを振り返ってみると、父親不在に限りなく近い状況だったんです。別に母子家庭だったわけではありませんが、父親はとにかく仕事、仕事、仕事ばかりしていました。戦後の日本ほどではありませんが、やはり戦後の経済復興というものがありました。それで、自分と同年齢の友達、これは60年代の前半に生まれた人たち、昭和で言いますと昭和35年前後に生まれた友達の話をしますと、みんなが同じ事を言うんですね。「父親があまり家にいなかった。」「父親が何をして、何を考えて、どんな人生観を持って、どんな夢を抱いているのかさっぱりわからない。」みんなそういうことを訴えていました。とにかく、当時のヨーロッパでは今の日本と同じように、男性が外で一生懸命働いて給料を稼ぐ。子どもの教育、子育て、家のことは女性がやるというのが常識だったんです。そして、その結果どうなったかと言いますと、母親の存在だけが圧倒的に大きくなったんですね。一方、物事を教えてくれる父親、生きていく上で必要なさまざまな価値観、あるいはコツを教えてくれる、あるいは健全な意味でぶつかる壁としての父親がおらず、みんなが父親不在による漠然とした孤独感・不安感というものを引きずっています。僕も、42才になった今でもどこかでそれを感じています。だから、自分に子どもがいたら、まずそういう思いをさせたくない。という風に考えました。

毎日、毎日子どもたちと一緒にいるので、これが裏目に出てうちの子どもたちが大きくなって「うちのパパは毎日、毎日家にいて嫌で仕方がなかった」と、うちの娘か息子がそういう講演会をしているかも知れませんが……。とにかく、自分の子どもにはそういう思いだけはさせたくなかったというのが一つです。

それから、単純に、純粹に僕は子どもが好きです。もう好きでしょうがないんです。僕は、おとなと一緒にいるのは非常に苦手なんです。たぶん、僕がまだ子どもだからだと思います。おとなと一緒にいるのが苦手で、子どもたちと一緒にいると非常に素直になれるんですね。とても自然体で振る舞うことができるんです。例えば、記者兼ディレクター時代にスリランカ北部の難民キャンプに取材に行きました。これについてもこの『旅日記』に書いてあ

りますので、ぜひ、読んでみてください。僕は子どもが喜ぶような手品ができます。それを披露するとすぐに友達になってしまうんですね。言葉は当然通じませんが、どこへ行くにしても、とにかくくっついて来るんです。それも百人単位でくっついてくるものですから取材をするのが大変でした。息子は、今年小学校一年生になったのですが、それまで娘も息子も合わせて5年間保育園に行きました。保育園でもすごく人気者だったんですよ。いまだに、私がサンタさんだと思いこんでいる子もいますし。今も一生懸命文章を書いているのですが、これが孤独な作業なんです。本当に、保育士に転職しようかなと思うくらい子どもが好きなんです。これが自分の子どもだったらどうなんだろうと思って、好奇心とある種の興奮を覚えました。子どもが生まれる瞬間、実は僕は2回とも出産に立ち会ったんですね。自分の子どもがこの世に出てくる瞬間はものすごく感動的でした。ぼろぼろ泣きましたよ、僕は。その子どもたちが、寝返りを打つようになって、首がすわって、ハイハイするようになって、掴まり立ちして、日に日に表情が豊かになって、それから話せるようになって、この成長の過程を間近に見ることができたら、きっとたまらないだろうと思ってわくわくしてきます。

そういう意味で言えば、逆になぜ女性だけが子どもの成長過程を見ることができて、男性が子どもを育てる世界から排除されているのかという風に思います。今日はいろいろなことを話しますが、一つだけ覚えて、お土産として持って帰って頂きたいと思うのは、僕は男性の育児参加は決して義務であるとは思っていません。女性の社会進出、あるいは女性の労働参加を支えるために（男性が）育児参加する、あるいは少子高齢化に歯止めをかけるために義務として男性が育児に参加するという風には考えていません。僕は、むしろ父親として我が子の成長過程を、先程も申し上げたように間近で見られる、それに参加する、側にいるというのは父親として一つの権利であると思います。そのような考え方も持っていました。

最後に、今申し上げたことと少し矛盾していますが、僕は日本における女性の社会進出をさまざまな角度で支持してきた男なのです。僕は、そこら辺の中途半端なフェミニストよりも、よっぽど女性の味方なのです。女性の可能性を非常に支持しています。そして、女性に期待するものは非常に大きいです。職種・分野も問わず女性の柔軟な思考、女性ならではのモノの見方、感受性を生かしていない社会は非常に貧しいのではないかと思います。ですから、高学歴で優秀な女性が、そうでない女性も含めて、普通の女性、とにかく社会に参加している、やりがいのある仕事をしたいと思う女性が結婚や出産を理由に退職せざるを得ない、なかなか復職できない、再就職できないという社会は、非常に問題があって、あまり発展性がないのではないかと思います。逆に言えば、もちろん経験上、密室のようなところで言うことをきかない子どもと過ごすことがどれだけ大変であるかということも十分に味わってきました。

しかし、専業主夫というのははっきり言って、一旦慣れてくると非常に楽な面もあります。子どものことを適当にやって、あるいは真面目にやったとしても、家の掃除をして、買い物

をして、後は絶対に自分の時間がもてるんです。子どもが大きくなると、どんどん自分の時間が持てるんです。趣味に時間を費やしたり、近所の人とおしゃべりしたりしている間に旦那さんは一生懸命仕事しているのに、冗談じゃないという感じですよ。なぜ、男性だけがむしゃらに働いて、上司の顔色をうかがいながら給料を得るだけの人生を送らなければいけないのか。どうして女性がそういうものから免除されているのか。と、全く不公平であると思っていました。というわけで、長くなりましたけれども3つの理由から、(1)自分の子どもたちに寂しい思いをさせたくない、(2)子どもが大好きである、(3)女性の社会進出、労働参加を可能にするのは他でもない、パートナーである男性の理解と応援が必要であると思ったので、自分の子どもの育児に参加しようと思いました。

そのような、諸々の信念と願望がありまして、娘が生まれるだいぶまえから、彼女の育児に参加するために、僕はテレビ局に対して長期の無給休暇を申請しようと思いました。実は、日本に育児休業法という法律が存在するということを知ったのはその時が初めてでした。僕の祖国のスイスでは、そのような制度は全くありません。もちろん産休制度はありますが、パパが子どもを産んだばかりのママの手伝いをできる期間はたったの5日間です。もちろん、当時は北欧諸国ではそのような制度はかなり進んでいるだろうという認識はありましたが、まさかこの日本にそのような制度があるとは夢にも思ったことがありませんでした。今日、こちらに集まってくださった皆さんはこのような概念にとっても詳しいと思いますが、念のために簡単に、日本の育児休業法についておさらいさせていただきます。

女性の雇用問題を背景に、育児休業法が誕生したのは今から12年前の1992年です。この法律では、子どもが1才になるまで、母親も父親も育児のために会社を休む権利が認められています。当初は、休暇中の賃金は保障されていませんでしたが、1995年の法改正で25%の育児休業給付の支給が決まりました。このデータが間違っていましたら第2部の方でご指摘いただきたいのですが、現在はこの育児の取得期間を子どもが2才になるまで延ばそうということが検討されています。それから、育児休業給付は、僕の理解が正しければ、いろいろな決まりもあるようですがだいたい30%になっていると認識しています。この育児休業給付の30%が多いと言えるか少ないと言えるかはともかくとして、日本にはちゃんとそのような制度が存在しているということは非常に重要であると思います。ところが、育児休業法という法律が存在するからといって、僕が簡単に育児休暇を取れたわけではありません。テレビ局長と人事部長に、先程申しました自分の信念や育児休暇を希望する理由を説明しても全く通じないのです。話がそれますけれども、僕の名字からわかりますようにゾペティというのはイタリアの名前なのですね。うちの家族は、イタリアからスイスに移民してきました。ですから、この体の中にはイタリア人の血が流れているわけです。僕は、非常にそれを誇りに思っている反面、今日は割と落ち着いて皆さんの前で話していますが、結構カーツとなりやすい性格なんです。それで、局長と人事部長にいくら話しても、説明をしても

全然通じないと分かったら、今度はかすっばい話をするんです。男性が積極的に育児に参加すれば、女性がもっと伸び伸びと仕事ができるはずなんだ、それから、日本の少子化にある程度歯止めをかけることができるんだと、母子の密室化や児童虐待問題を予防することにも貢献できるかも知れないというようなことをかなり力んで説明しましたが全く通じませんでした。これなら、ゴビ砂漠で詩を朗読していた方がよっぽどおもしろいのではないのでしょうか。話は通じませんが、いちおうこれは法律ですから会社としては認めざるを得ないんです。

それで、僕の育児休暇の申請を受け入れました。ところが、僕はその時に二つの問題に直面しました。一つは、今の話にもありましたように、僕の育児に参加したいという気持ちの背景にある論理的な部分を理解して育休をとることを了解してくれたのではなく、法律だから仕方なく、やむを得ず認めてくれたわけなんです。これは、また話が少しそれてしまいますし、これから言うことは非常に個人的な、また主観的な意見ですが、僕からすれば、日々、新聞あるいはテレビで話題になっている、例えば女性の雇用問題、少子化問題、青少年による犯罪、幼児虐待等の諸問題は全部父親があまり家にいない、父親が子どもと一緒に時間を過ごさない、父親があまり積極的に子育てに参加しないことと、大いに関係があるのではないかと、僕は個人的にはそう思います。別の意見もあるのかもしれませんが・・・。

テレビにしても、新聞にしてもそのような深刻な社会問題を頻繁に取り上げている割には、また、さまざまな変革の必要性を訴えている割には問題の本質を分かっていないのか、それとも問題の本質を分かっているのだけれども見て見ぬ振りをしているのか、非常に体質が古いのです。これ皆さん覚えておいてください。テレビを御覧になられるとき、当時の番組は報道番組に変わりましたが、様々な番組を見るとき、そして新聞を読むときも覚えておいて下さい。一番進歩的であるはずのマスコミ業界が一番体質が古いんです。神妙な顔つきでいろいろいいことを言っていますが、その社内はものすごく体質が古いのです。一つの例を挙げます。これは本人に迷惑がかかりますからその人の名前や会社名は言いませんが、ある報道機関に勤めている友人が、二人目の子どもが生まれたときに政治部にいました。二人目の子どもが生まれたのでちょっと育児休暇をとってみたいと思い、部長に話をしました。そうしたら、「ちょっと」と別室に連れて行かれて「あの～、A。育児休暇を取るというのはお前の自由だけれども、育児休暇を取ったらもう出世できないということは分かっているよな。もう出世しなくてもいいんだな。」という風にはっきりと脅されたそうです。その友人は、幸か不幸か家族よりも自分の会社での地位に重点を置いて、結局その育児休暇を取るのをあきらめました。

さて、自分の育児休暇が認められてから僕が直面した問題の2つ目は、もう育児休業が認められたその日から始まりました「社内いじめ」です。これは大変なことでした。数ヶ月にわたって毎日出社しますと毎日ちいさな嫌がらせに遭います。毎日嫌味を言われます。毎日

のように後ろ指を指されます。これははっきり言って、精神的に非常に辛かったです。何を
するにしても、例えば、番組プロデューサーにおもしろい企画書を見せました。いちおう読
んでくれました。読みながら、「うーん」といかにも興味を持ったように見えたのですが、僕
が「じゃあ、いいですか？」と聞くと「いや、ダメだよ」「えっ？でも今すごく興味を
持たれたように見えたんですが・・・。」という「ダメだよ。だって、お前休むだろ。」こ
の、「お前、休むだろ」という言葉を数え切れないほど言われました。ですから、社内いじめ
というものは本当に大変でした。もちろん、女性社員の一部が僕を応援してくれましたし、
男性社員で同年代の同僚の中にも理解を示してくれた人もいました。しかし、全体的に言っ
て風当たりが非常に強かった、というよりも吹く風が冷たかったです。真冬の富士山のてっ
ぺんに一人で立っているような孤独感と寂しい思いをしました。ちなみに、これも余談です
がその上司の「お前、休むんだろ」、それから育児休暇と表現しても、どこかで育休＝休みと
いう考え方をする人たちは、おそらくあまり育児に携わったことのない人たちなのだと思
います。

育休は決して休みではないんです。結論から言いますと、僕の育児休暇は今までずっと続
いているわけなんです。ずっとこの二人の子ども面倒を見ているわけです。それはものす
ごく楽しいのですが、育児休暇の時に仕事一筋の人生を送ってれば、まず知ることのなか
ったいろんな事を学びましたし、非常に楽しい思いをたくさんしましたし、それだからこそ
今のようなライフスタイルを選んだわけです。その反面、やはり子育て・育児というのはも
のすごく大変であることを知りました。よく、3ヶ月間の育児休暇を取った人で、会社に
いる方がよっぽど楽だろうと言う人がいるんです。というのも、なんだかんだ言って大人の会
社の世界では、手抜きをしようとするれば要領のいいヤツでしたらある程度手抜きできるん
です。

例えば、今日までできなかった仕事を明日に廻すということもできたりするんです。報道
機関の場合、ニュースをやっているところではそれはあまりないですが、他の部署だとでき
たりするんです。ところが、育児となるとそういうことはできません。手抜きなんて！！
もちろん、だんだん慣れてくるといろんなコツが身に付いてきますが、手抜きはできません。
僕のささやかな経験から言いますと、育児で最も肝心なのは各々の育児関連の作業の段取り
をきちんと頭に入れて行動することです。先のこと、予想できること、予想できないことま
で含め、頭に入れて一日の段取りを決めないといけないんです。これは鉄則ですよ。なにし
る、相手はまず、言うことを聞かないんです。僕が育休をとったのは生後8ヶ月の時でした
が、言うことを聞かない、自分では何もできない、しかも極めて自己中心的な存在なんです。
ですから、絶対にこっちに合わせてくれないんです。それを否定するのは間違っているん
です。ですから、少しでも手抜きしようと思ったら、すぐ追い込まれてしまいます。追い込ま
れたらもう大変です。もう地獄です。僕は今までの人生でいろいろな体験をしてきたつもり

ですけれども、泣きやまない赤ん坊ほど手に負えないものってないですよ。いろんな事ができるようにしているのに、泣きやまない赤ん坊がいて。「もう、泣かないで」と怒っても、静かに説得しても、スイスの国歌を歌っても泣くときは泣くんです。こっちの頭がおかしくなるくらい。

ただし、僕は実際に育児休暇に入る前から結構娘をお風呂に入れたり、おむつを替えたり、洗濯をしたり、買い物に行ったり、例えば手の爪を切ったりしていました。爪を切る・・・これには神経を使いましたね。生後6ヶ月の赤ちゃんの爪といえば爪と皮膚の区別がほとんどつかないんです。ちっちゃい爪を切っていくのですが、もし間違っこの皮膚を切ってしまったら・・・と想像しただけで！！これも余談なんですけど、うちの家族はなぜか知りませんが、うちのまこちゃんは結構いろんなことをまめにやっている方ですよ。って、普通は奥さんが旦那さんについて仕事が忙しいんだけど結構まめにやっている方だって言いますよね。うちの場合はそれが逆なんです。ただ、子どもの爪を切るというのは、なぜか僕の仕事なんです。それこそ役割分担が完全に僕の方にきてるんですよ。

とにかく、娘の育児休暇に入る前からいろんなことをしていたので、全く未知の世界に足を踏み入れたわけではありませんでした。そこで、この『いちげんさん』が出て、かなり話題になって、僕としては娘の育児をする傍ら時間が許す限り、『アレグリア』という小説の執筆をしようと思っていました。皆さんのお手元に私の本の紹介が書いてあります。

まず、一つ訂正なんですけど、一番下の方に、「なお、近日中に長編小説『一陣の風』・・・」という風に書いてありますが、この『一陣の風』というのをいろんな友人に聞くと非常に評判が悪くて、江戸時代の時代小説を連想してしまうから・・・ということでこれは多分変わると思います。今、『風にほおづえ』などというのを考えております。もし、今年の終わり頃、或いは来年の春に書店で「ほおづえ」と「風」とデビット・ゾペティと書いてある本がありましたら、ぜひ読んでみてください。

この真ん中の『アレグリア』のところに育児休暇中に執筆というスタンプを押しました。これ、本当に育児休暇中に書いた小説なんです。簡単にあらすじを言いますと、岸村陽子という天才バレリーナがバレエ留学のためにカナダのトロントに渡って、そこで青春時代を過ごすんです。彼女は、非常に個性を持ったいろんな国籍の人たちに次々と出会い、恋をしながらクラシック・バレエを極めていくわけなんですね。ところが、たまたまフラメンコ・・・このタイトルのアレグリアというのはフラメンコの曲形式で、喜びの瞬間=アレグリアというタイトルの歌と踊りからとりました。彼女はフラメンコの世界にのめり込んでいって、また激しく恋愛をして踊りというものを常に心のよりどころにしながら、終始自分のルーツや心の居場所を探し求める物語です。

そういう話を、育児をやる傍らで書いたんです。この、育児と執筆、これは実に不思議な体験でした。それが、数年後に自分の日常になるとは夢にも思いませんでした。とにかく、

赤ちゃんの世界と小説の虚構の世界を繰り返し、繰り返し往復してきました。

僕の育児休暇の典型的な一日、今日は少し男性の方が少ないですが、これからもし育児休暇を取ろうと思っていらっしゃる方がいれば、自分の育児休暇の時の典型的な一日をちょっとお話ししたいと思います。

まず、「朝起きたら」というより「起こされたら」という方が正確ですが、まず、おむつを替えます。それから、粉ミルクを用意して飲ませてゲップさせます。自慢じゃないですが、・・・日本語って変な言葉ですよ。これから明らかに自慢話を始めようとする人が「自慢じゃないですが」と言うんですよ。自慢です。私は自慢できることが少ないのですが、私は小さな赤ちゃんにゲップをさせる分野においての達人です。こういう風に抱くんですね。（赤ちゃんを抱く格好をして）そして、ミルクを飲ませます。それから、全部飲んでくれたら・・・これもね、飲んでるペースとかを観察していないといけないんですね。日によって飲みたい量が違いますから飲ませ過ぎるとただもどされるだけなんです。そして、飲みたい量を飲ませたらこのように持ち替えて、小さい娘をこのように持って、肩にタオルを置いて一回油断させて置いて、持ち上げてポンと背中をたたくんですね。そうしたら、もう芸術的としか言いようのないようなゲップをします。僕はこれが好きでしよがなかつたですね。ちょっと調子に乗りすぎて8歳半になってもよくゲップをするという悪い癖がついていてなかなかおらないんです。ここは僕が反省しなければならない点ですけども。

とにかく、ゲップをさせてそれから何をするかというと、ミルクを飲んだ娘をベビーベッドに寝かせ、必要だったらもう一回おむつを替えて、それから洗濯・・・家事をします。皆さんに当時の状況を容易に想像していただくために当時のマンションの間取りを説明いたします。当時は世田谷区の4階建てマンションの4階に住んでいました。長い廊下があって、それを挟んで右側に娘の部屋がありました。当然、いつもドアは開けっ放しにしてありました。その反対側（左側）に書斎がありました。当然、こちらのドアも開けっ放しにしてありました。娘が寝ているのを確認してから僕は静かに書斎に入ってこの『アレグリア』を書きます。こういう機会もあまりないので、少し再現してみたいと思います。僕は、とんでもないアナログ人間ですので今でも原稿用紙に手書きで書きます。手書きで書いた原稿をワープロでおこして、印刷したものに赤ペンを入れていきます。

娘がやっと寝てくれました。僕は、おむつを替えたり離乳食をあげたりという世界から、急にクラシック・バレエの華やかな世界に頭を切り換えなければなりません。例えばこのようなシーンを書きます。これはバレエの練習のシーンでトムという主人公陽子の初恋の男性が登場するシーンです。・・・「私は高くジャンプし、トムに支えられたまま魔法の風にあおられたかのようにフワッと宙に浮いて頭の上に両腕で大きな輪を描いた。大胆でひどく不安定な姿勢だったが私は不思議な開放感を覚えた。（娘の様子をうかがう。よし、大丈夫だ）高々と持ち上げられる心許なさを感じながらも、私の太股の内側と腹部を押さえるトムの手

の感触を強く意識しないわけにはいかなかった。(起きていないな)

練習も終わりにさしかかり、私を自分の肩に下ろそうとしてトムはバランスを崩した。彼はあわてて、私をまるで丸めた古いペルシャジュータンのようによろけるようにして後ろへ下がった。気が付くと、私たちは不器用な格好で抱き合っていた。私は焦り、宙に浮いた足をバタつかせた。しかし、私を落とすまいと、トムは一層の力を込めて私を抱きしめた。傍目にはきっと、滑稽な光景に写ったのだろう。こうして、小さな微妙なズレ、青春の微かなとまどいの瞬間はいくらでもある・・・。」と、ここまで書いたら娘が起きて泣き声が聞こえます。本当はせっかく調子に乗っているから、あと一行、この段落を最後まで書きたいのだけれども、先程の鉄則を忘れてはいけません！！潔く原稿用紙をおいてダッシュ！！そして、見るとおむつなんですね。おむつを替えて外を見ると天気が良いので布団を干します。その後準備をして、公園と買い物に出かけます。

ここで、ふとん干しのことと、僕の公園デビューについて一言。今でも、お天気が良ければ洗濯物もふとんも干します。今朝、家を出る前に一回ふとんを干したのですが、ちょっとこれはやばいな。で、妻はパリにいるし、これまた怒られるんですよ。失敗すると。

とにかく、当時住んでいたのはマンションの4階でした。家族全員、といっても3人しかいないのですがふとんを干します。それで、そのふとんを干しているところをたまたま道行く人に発見されると大変です。実際に見ると話しているのが分かるんです。被害妄想の塊かもしれませんが、「ほら、あそこにふとんを干してるガイジンさんがいる・・・」とでも言っているような露骨にそういう表情を浮かべているわけです。それで、むっとして、“そんなに不思議なことなのかなあ、スイスでだって天気が良ければ、ふとんはないにしろ寝具を干すのは普通ですよ！！”と何度も上から説教ぶって話しかけようと思ったんですけども、僕こう見えてもすごく小心者なんで、その時は“ふとんを干してすみません”というような表情をして、こうゆう場でその時の怒りとストレスを爆発させているんですね。

それから、公園デビューの話です。これは、どうやら多くのお母さん方のかかなりのストレスになっているようですが、僕ははっきり言って娘を公園に連れていくのは大好きでした。平日の公園で娘と一緒にいる父親というのは僕しかいませんでした。後は全部若い、そして結構綺麗なお母さんたちばかりなんです。最初は、適当にブランコやすべり台で娘と遊んでから、遂に目指すは砂場です。何故かと言いますと、その砂場の回りに若いお母さんたちが群がっているからです。最初の日は少し勇気が必要でしたが、その後はすぐ、「あ、皆さんおはようございます。今日は天気いいですね。」とあいさつをして入っていきます。そして娘を砂場で遊ばせるんですが、子どもを半分だしに使って若くて綺麗なお母さんたちと国際交流を始めるわけなんです。もうハーレム状態なんです。娘は砂場遊びに夢中だし、パパはハッピーだし、もう文句なしです。ところが、妻がいる日にも僕は強引に、進んで公園に行こうとするもんですから、いつの間に妻に「どうもデビットが公園に行くのは不純な動機らし

い」という風に言われて公園に行きづらくなりましたが、それでもなんとか自分のポリシーを持って公園通いを続けました。今でも公園に行きますが、息子が少年野球のチームに入っていて野球に燃えてますので、野球のコーチとして公園に行っています。若いお母さんたちと国際交流するヒマはないです。

とにかく、公園が終わりましたら買い物をして帰ります。そうするともうすぐ昼食の時間ですね。ここも正確なタイミングと素早い動きが求められます。復職した妻と本格的にバトンタッチをしたときには、娘は授乳期を卒業していましたので、彼女の食事はいわゆる離乳食だったんです。お米を研いでご飯を炊く間に娘の離乳食を作ります。離乳食の献立はだいたい決まっていて、お粥と野菜と魚と納豆と、もう少し大きくなったらスパゲッティとか豆腐とかそういうものです。これには全く医学的な根拠はないのですが、自分で考えた栄養のバランスとしては野菜というのは小松菜とほうれん草のような青い野菜。それから、トマトと人参のような赤い野菜。それから、かぶ、大根やタマネギのような白い野菜。この3色に非常にこだわりました。これは、全然イタリアの国旗と同じ色だからというわけではないですが・・・(笑)。魚はカジキやタラが娘の好物でした。これらを全部細かく切り刻んで煮たりして、娘の食事が冷める間に自分の食事を作るんです。これもね、僕は学習能力のない人間ですから2、3回失敗したんですよ。また、冷めきってないうちに食べさせようとするんですよ。そうすると、熱くてやけどするんですね。そして、両足でポン！！と蹴るんですよ。そこで、僕が色のバランスを考えて盛りつけにすごく神経を使った離乳食が飛ぶんです。体操選手のように見事に後ろ3回宙返りをして、決まって逆さまに落ちるんです。そこで、全部やり直しですよ。

とにかく、離乳食を冷ます間に自分の食事を作ります。忙しいんです。そんなに凝ったものを作るヒマはないので、例えばインスタントカレーを温めて、それをご飯の上にのせて、生卵を落としたりしたものを食べます。右手で小さなスプーンを使ってふうふうしながら離乳食を娘に一口食べさせます。で、左手で大きなスプーンを持ってカレーを娘を気にしながら食べます。

お昼が終わると、またおむつを替えて昼寝の時間です。まだ家の洗濯や掃除が終わっていないければそれをちょっとやるんですが、もう一度娘が寝ているのを確かめてからまた、アレグリアを少し書きます。今度は短いです。もう一度、皆さんにこの状況を想像していただきたいです。本当に、離乳食とおむつと公園・・・公園は悪くないですが・・・そういう坂井にいます。そこから、遠く離れたカナダのトロントのことを書かなければいけないんです。例えば、・・・「カナダにはインディアンサマーという時期がある。秋が深まり、そのまま冬への急な坂道を転がっていく・・・と、再び短い夏がやってくる。昼間の気温は異様に高く、紅葉が新たな勢いで燃えさかり、人々も浮かれた表情で・・・。十日ほど、季節の流れは立ち止まったり気まぐれに逆戻りしながら、来るべき冬への予兆として夜だけが

少しずつ本格的に冷え込んでいく。方向の定まらない指標にいつまでもほのかなぬくもりを残そうとする季節を私は大好きだった。」・・・と、また泣いている！！「おむつかな？」と思って、またダッシュ！！見たら、案の定うんちがべったり付いてるんです。思わずお昼のカレーを思い出してしまいますが、もう慣れているものですからあっという間にきれいにしておむつを替えます。そこで、娘がにこっと微笑みかけてくれます。その瞬間に、もうパパはメロメロになります。8歳半の娘があんな目で僕を見ることはないですね。あれほど純粋な、言葉にはまだできないけれども感謝の気持ちを「ああ、すっきりした。とてもさわやかな気分になった」というその喜びに満ちた瞳は感激ですね。

また活動を開始。しばらく一緒に遊んでから、ミルクを飲ませてゲップをさせて、おむつを替えて、例の布団を取り込んで、洗濯物をたたんで、夕食の用意をして食べさせて、少し間をあけてからお風呂に入れて、また少し間をあけてから寝かせます。今、皆さんに一日の流れを話しましたが、とてつもなく長く感じられたかも知れませんが、その渦中にあるとあっという間に過ぎてしまいます。娘を寝かせてから、全然書き足りていないのでもう少し書こうと思うのですが、とてもそれどころではないんです。もう、ヘトヘト。だいたい、居間のソファに横になってTVをつけて番組のオープニングテーマが流れている間に眠ってしまうんです。そういう毎日なんです。

それから、このような育児ノートをつけていました。これは几帳面というよりも、小さい赤ちゃんが急に体調を崩したときに、例えばその前の日に何を食べたか、どんなことをしたかということが分かると結構役立ちます。日付を書いて、その日の天気とうんち・おしっこ回数、それから食事として何をとったか、それからその他。例えばこの日、4月21日。うんち=2回。おしっこ=9回。11回もおむつを替えているんですね。この日は8時に和風ミックス、和風ミックスって何でしたっけ？覚えておりませんが、ごはん、ミルク、いちご。12時半にトマトミックス、スパゲティ、チーズ、ミルク。それから、19時にぶり大根、僕のぶり大根って結構おいしいんですよ。いんげん、納豆、ごはん、いちご、ミルク。そして、その他のところに、たまたま前の日にママが仕事から帰ってきて書いたんですが“パパが記入さぼり”って。次の日はちゃんと書いてありますよ。“今日は本当に楽しかった。今日も昨日も長い散歩に行って、二人でよく遊んだ。昼寝も夜も一人で全く泣かずに寝てくれた。”という風に育児ノートというのを毎日書いていました。ところが、息子の時には二人目だったせいか、こんなまめなことはしていないんです。昨日の夜、ちょっと探してみましたが息子の育児ノートというのは多分存在しないんです。でも、その事実が本人にばれたら、とても繊細な子ですから、深く傷ついてしまいますからくれぐれもここだけの話にして内緒にしておいてください。

それから、娘の育児期間中に数々の小さな失敗をしましたが、一度だけとんでもないことをやってしまいました。たしか、1才になってからのことだと記憶していますが、赤ちゃん

というのは、寝てる時を別として、全く音を立てていないときの方が要注意なんです。ぜひ、覚えておいてください。シーンとしているとこれは、怪しい。危ない。と思わなければならないんです。その日、僕はキッチンで料理を作っていました。娘はもう1才ですから、ふつうに座れて隣の部屋で遊んでいるんです。気が付いたら5分ほど全く音が聞こえてきてないんです。「あっ、これはヤバイ」とものすごく嫌な予感がしたのでまた、ダッシュ。見に行くと、娘がカセットテープのテープを食べているんです。僕の娘が！！もう愕然として、すごく焦ってそのカセットテープを口の中から引っ張り出したら、まるでマジックショーのようにいくら引っ張っても次から次に出てくるんですね。多分、4・5メートルくらいのカセットテープを飲み込んだんだと思いますが……。本人はけろっとして全然平気なんですけど、僕は本当に焦りました。ですから、育児中のお父さん、お母さんがこの会場にいらっしゃれば、小さい赤ちゃんは何でも口にしますからくれぐれも手の届く場所にものを置かないようにしてください。

さて、こうして3ヶ月間の育児休暇の日々が過ぎていきました。テレビ局で初めて育児休暇を取るにあたって非常に苦労したという話を冒頭の方でしました。ところが、自分としては会社に対して男性社員を育児のために休ませても決して損をしない。むしろ会社にとってプラスなんだということを示したかったんです。まず、休んだ男性が必ず戻ってくる、まあ、戻ってきて欲しくないと思っていた人もいたかも知れませんが。それから、職場復帰してから一層真面目に、一層真剣に働く。それから、育児休暇という貴重な体験を何らかの形で仕事で生かすということを会社に対して示したかったんです。僕はたまたまテレビ局というところにいたので、その媒体を使って何かできるものはないかと考えて、スウェーデンと日本の育児事情を比較する大きな特集を作りました。

スウェーデンがEUに加盟してからいろいろ育児休暇制度が変わりましたがけれども、当時、1997年のスウェーデンの育児休暇制度は日本のそれとは比べものにならないくらい進んでいました。80年代に始まったその育児休暇制度では、親は子どもが8才になるまで合わせて450日間の育児休暇が認められていました。そして、育児休業給付は75%で男性の取得率は当時の日本が0.01%に満たなかったのに比べて、40%弱だったんです。ここでちょっと数字が出てきて眠気を誘う話になるのですが少しだけお付き合いください。

当時のスウェーデンと日本の合計特殊出生率、つまり一人の女性が生涯に産むこどもの数のことですが、その合計特殊出生率を比較してみると、スウェーデンが80年代の1.75人から2.13人になっていったのに対して、日本は1.68人から1.54人に下がって、なお育児休業法を施行してから1.40人にまで落ち続けて少子化が進んできました。この間、問題になりましたが現在は確か、1.23人です。ちなみに、ある国の人口を維持するためには少なくとも2人のこどもを産まなくてはいけないということが国連の調査で明らかになっています。ですから、今の日本の1.23人は本当にヤバイですね。それから、スウェーデンでは女性がどんど

ん社会に出て、男性とほぼ同じように仕事を持って働いていたんです。

それから、スウェーデンから帰ってきてから、日本でも育児休暇を取った男性取材しました。彼は半年間の育児休暇を取りました。その方は今、僕と同じように、まだ勤めていると思うんですが、育児休暇をテーマとした講演会をあちこちでやっているということを知っています。彼は、大阪の大手総合商社に勤めてたんです。ああいうところに勤めていて、育児休暇を申請するというのはかなりの勇気と決断が必要だと思います。大手総合商社というのは完全に男性社会なんですよ。そういうところで男の育児参加に対する関心あるいは理解力というのは全くないと断言してもいいはずなんです。それでも彼はとにかく真面目に根回しをして、育児休暇を取って半年間自分の息子の面倒を見て復職しました。彼にずっと密着取材して、彼の上司の声が欲しいということになりましたので、彼の上司に取材を申し込みました。インタビューをさせていただきたいと。そこで、おどろくべきことに会社名を出さないことを条件に取材に応じてもいいという言葉が返ってきました。彼を取材して、編集の段階に入って彼から電話がかかってきました。実はその育児休暇を取った男性が普段いる本社ビルの概観を撮影していました。そこには当然会社名が大きく書いてあります。その会社名が分からないようにしてくださいと、その上司がおっしゃるわけです。よく、事件の容疑者が逮捕されて人権問題で手錠をかけられた部分にモザイクをかけますよね。それと同じようにビルの外観の社名が書いてあるところにモザイクをかけました。ものすごく不自然な映像でした。

それに比べて、スウェーデンの大手電話会社は育児休業制度に力を入れていると聞いていたのでその会社の人事部長にインタビューを申し込みました。そこで、彼は全く逆のことを言いました。つまり、「会社名を出すことが条件で取材に応じてよかろう」というふうに言ったんです。つまり、スウェーデンでは「この会社ではきちんとした育児休業制度を取り入れていますよ」ということが、ものすごく会社のPRになるわけなんです。そこで、ものすごく意識の違いを感じさせる出来事でした。このことについては、第2部でもっと詳しく話をします。

育児休暇から復職してから2年近く経ってからテレビ局をやめました。やめた理由というのはいくつかありましたが、一つは本格的に小説家の道を歩んでみたかったということ、もう一つはまりおくんが生まれたんです。妻が、どうしても仕事を続けたいと言いました。僕はその気持ちを非常に尊重しているんです。じゃあ、そこでもう一回育児休暇を取ればいいと言う考え方もありますが、これははっきりともう完全に僕の負けとして認めています。もう一回ああゆうややこしいことをするのはもういい。何ヶ月間に渡って社内いじめにあったりするのは嫌だと思いました。

テレビ局が外国人を正規社員として募集したのは、国際化を図るために日本語が話せて、日本語が書けて、読めて、普通に日本語で仕事ができる、日本人の社員と同じように仕事が

できるけれども日本人の社員とは少し別の考え方を持っている人、少し別の観点・視点を持っている人が欲しいという今の時代において必要なことだという考え方で国際要員という特別な採用枠を設けたわけです。そして、僕はその一号になりました。数々の筆記試験を次々と乗り越えて行って、最後に役員面接がありました。これがまた、おもしろかったです。最後に残ったのは、スイス人の僕と、すごく背の高いドイツ人の女性と、もっと背の高いアメリカ人の男性でした。向かいに社長が真ん中座っていて、偉い人が隣に座っていました。僕よりも向こうの方が緊張しているんです。(役員たちとしては)初めてのことで何をもと聞いていいのか分からない訳なんです。やっぱり、社長が何も言わないというわけにはいかないのです。僕を見て「日本語が上手いですね。」と「はあ。」その後、向こうが本当に困り果てた様子で、ドイツ人の女性にも間抜けなことを言って、アメリカ人の男性にも間抜けなことを言って。

それから、だんだん、役員面接だからもう少しまともなことを聞かなければならないと思ったのか、当時僕はひげを生やしていたんですが、「きみはひげを生やしているけれど、もし内定が決まって、入社して、上司にそのひげを剃りなさいと言われてたらどうするの？」というのを聞かれました。僕は、質問の質が少しずつ良くなってきたなと思いながら、「ひげを剃る必然性について納得のいく説明をしていただければ剃ります。」と答えました。それが理由だったのかは分かりませんが、内定をいただきました。

繰り返しになりますけれども、なぜこのように交際要員を雇おうと思ったかということ、日本人と同じように仕事ができるけれども、日本人とは少し別の考え方をしている人が欲しい、とこれは上の方で考えていることなんです。僕に言わせれば、これは非常に日本的なことであって、ものすごくキレイな箱を作ったんですね、国際要員という。時代をリードしていくという。ところが、その、国際要員という箱の中にどういう人を入れて、その人にどういう仕事をさせるか、その人をどう生かせるかということのを誰も考えていなかったんです。ですから、非常に苦労しました。何をしても、現場の人間からすると「それはスイス人だから・・・」と、この育児休暇にしてもちっとも前例になっていません。みんなが、「あれはデビットだからさ、」と。それまでもいろいろありました。例えば、僕は、とにかく有給休暇をきちんと取りました。有給休暇を取るというのは労働者としての権利であると。上司ともすごい喧嘩をしてきちんと有給休暇を取りました。これは、自分の為だけではないんです。他の仲間たちのためでもあるんです。だって一生懸命働いているんだったら、ちゃんと休むというのはですから。有給休暇をきちんと取りました。しかし、これも全然前例にはならないんです。他の日本人社員は逆差別だと言うのです。育児休暇にしても、今申し上げましたように全く前例にはなりません。その後、一人だけ3ヶ月くらい育児休暇を取ったんですけれども、僕の育児休暇がテレビ局の誇れる育児休業流行の始まりになったわけでは決していないんです。

いろんな要素があって僕はテレビ局をやめました。ただ、やめても男性の育児参加とか、僕はまだ当時は、男女共同参画という言葉をそんなに意識していませんでしたが、とにかくそういうことに、自分なりに興味を持っていましたので、自分なりにいろんなことを読んで、調べたりしました。

このデータも調べたものですが、先進国の育休制度を比較してみるとこういうことが分かりました。まず、スウェーデンはEUに加盟したために育児休業給付にまわせるお金が急激に減って、またその育休期間が子どもが1才6ヶ月になるまでというふうに短くなりました。それから、アメリカは子どもの誕生から12ヶ月の期間中に12週間、イギリスは子どもが5才になるまでの13週間、5才という数字が出てきますからなんとなく「いいな」と思うかも知れませんが、正味は13週間ですので、そんなにむちゃくちゃ長いというわけではないんですね。ドイツは子どもが3才になるまでの育児休暇を認めています。僕の理解が正しければ、日本では厚生省が子どもが2才になるまでの育休取得期間の延長を検討しています。なんでこういうことを申し上げたかといいますと、法制面では日本が他の先進国に比べてそんなに極端に遅れているわけではないんです。冒頭でも申し上げましたが、スイスにはそのような制度が全くありませんから。制度はありませんが、みんなかやりくりしてなんとかお互いが仕事ができるように、子どもの面倒がちゃんと見られるようにやりくりをしているんです。日本にはそのような制度が存在しているのに、例えば男性の取得率が一向に上がらない。だから、少子化がどんどん進んでいる。しかし、女性の労働参加が著しく良くなっているとさえ言えません。

それは何故かということ、僕は、一言で言えば「意識の問題」であると思います。これも第2部のパネルディスカッションで話をしようと思っていますが、海外では先に意識を持った市民が政府に働きかけて、政府に働きかけることによって法律ができました。それを、市民が獲得した制度を市民が利用しているわけなんです。ところが、日本の場合はそうではありません。危機感を抱いた政府レベルの官僚が、「このままでは危ない。日本の明日はないかも知れない」ということで、極端に言えば、ほぼ無関心な国民のために制度を作ったわけなんです。言いかえれば、問題意識・危機感が全くないところで、ちょっと古い言葉を使うと、お上が立派な制度を作ったわけです。立派かどうかはわかりませんが、少なくとも制度を作りました。これがナンセンスだとは思っていませんし、日本でも政府に働きかけているいろんな活動をした人が全くいなかったと言うつもりはありません。しかし、個人・企業・労働組合などの意識が変わらないといくら政府、あるいは行政がいろんな政策を打ち出しても状況が変わらないと思います。これは非常に重要なことだと思います。

もう一つ、日本では男性の育児休暇の取得率が非常に低い背景にあるもう一つの大きな問題は、男は仕事、女は家庭を守るという性別役割分担意識の問題とは別に、男女の賃金格差があることです。民間と行政機関では違ってきますが、賃金格差がどれくらいかということ

を申しますと、男性を 100 とすると女性は 50 位しかないというのが現状です。ですから、例えば男性が非常に問題意識を持つ、あるいはすごく子煩悩で自分の子どもとなるべく時間を過ごしたいと思っても、例えばローンを抱えたり、あるいは単純に家計を考えたときにどちらが休んだ方が良いのかを考えると、給料の高い男性がそのまま働き続けて、給料の安い女性が育児に専念した方が経済的に良いという図式が出来上がってしまいます。ですから、この男女の賃金格差という大きな問題を改善しない限り状況は良くなりません。

それからもう一つ。パートナーシップの話・性別役割分担意識の話をしました。このような講演会をすればするほど、実は僕の意識、言い方が変わってきました。当初は、個人個人の意識が変われば社会が変わるという非常に単純な考え方をしていました。その考え方を簡単に捨てたわけではありませんが、そんなに簡単なものではないことにだんだんと気付いてきました。もちろん、個人個人の考え方・意識というものは非常に重要なんですが、例えば、僕がテレビ局に勤めていて、いくら長期の無給休暇を申請すると言っても、たぶん会社としては認めなかったと思います。だから、そこで育児参加を辞めるか、会社を辞めるかのどちらかしかなかったと思います。だから、やっぱりちゃんとした法律・ちゃんとした制度があって、すごく助かったわけなんです。

もう一つ。では、個人個人の意識を変えようと言うのは簡単ですが、性別役割分担意識は人類の歴史と同じくらい古いものです。おそらく、どこかの少数民族は別としてほとんどすべての人間が持っている、ほとんど DNA に組み込まれている考え方なんです。一万年前から続いている考え方をたったの十年や二十年で変えようと思っても、簡単にできるものではありません。例えば、こんないろいろな話をしている僕も、例えば、思い荷物を持っていて、女性が「ちょっとお持ちしましょうか?」と言われたら、いや、男として女性に思い荷物を持たせるのはいけないと思ってしまいます。僕もそのような古い男女の役割分担意識にどこかでとらわれている部分があります。僕の話の中心的テーマとして男女共同参画というのではなく、単純にパートナーシップというものです。僕は、男だから女だから、あるいはそれをひっくり返そうと思って今のような生き方をしているわけではありません。やはり、パートナーシップというものに非常に重点をおいていますし、パートナーシップが非常に重要であると思います。

では、このパートナーシップというものを実現するために、何が必要かといいますと、例えば、うちの家族を一つの例としてあげてみますと、僕も妻も両方仕事を持っています。僕も妻も子どもの面倒を見ています。そこで、いろんな衝突・相互干渉、いろいろとやりくりをしなければいけない必然性が出てきます。従来のは男は仕事、女は家にいるという役割分担には、もちろんいろんな問題があったんです。お互いにいろいろなストレスを抱えていたと思いますが、少なくともお互いの役割はきちんと決まっていた。ところが、今私たちの考えている男女共同参画社会となると、今まで別だったものが一緒になるんです。そこで、

思いも寄らないトラブルが生じてしまうわけです。これは、行政とか条例とか制度とか法律の問題ではなくて、家庭・夫婦の問題です。男性が積極的に家のことをしようとしているからといって夫婦関係がもっと良くなると思ったら大間違いです。どちらかという、いろんな衝突がある、いろんな相互干渉がある、いろんなやりくりをしなければいけないので本当に大変なんです。ですから、このパートナーシップを実現させるためには二つの条件が必要となってきます。これは、夫婦の腕にもよりますが、第一に二人でその方向性を選ぶということです。うちの家族では、お互いになるべく対等に仕事も家のこともやる。そういう夫婦のあり方を選ぶこと。第二には、今申し上げましたように、そういう人類の歴史の中でかなり革新的な、非常に革新的な家庭のあり方に伴うさまざまなトラブルをなるべく冷静に、なるべく仲良く解決していくという覚悟が必要だと思います。

まだ話したいことがたくさんありますが、なるべく第二部のパネルディスカッションにとっておきたいので僕の話はここで終わりにしたいと思います。ご静聴ありがとうございました。

司会

デビットさんありがとうございました。子育てを中心とした素晴らしいご経験について、楽しく、わかりやすくお話くださいました。では、せっかくですので、10分間だけ質問時間を設けたいと思います。デビットさんに何か聞いてみたいという方がいらっしゃいましたら、お手をあげていただけますでしょうか？

質問者

楽しいお話をありがとうございました。私はまだ独身で会社勤めをしていますが、先輩の男性社員が、子どもができた際に育児休暇を取ろうかな。という話を聞くことがあります。やはり、先程お話されましたように、出世に関わるという懸念から、休暇を取れないという現状が私の周りでもあります。実際にデビットさんは育休を取られて、復帰されて何年か勤めた中で、育児休暇を取ったことで出世に関わるという実感は何かございましたでしょうか。

ソペティ氏

僕ははっきり言ってそもそも出世しようと思っていたわけではありませんし、会社としても先ほど申しましたように、いろんなことから迷惑社員。国際要員が蓋を開けてみたらとんでもない迷惑社員ということが分かって、育児休暇を取っても取らなくても多分出世できなかったと思います。ただ、逆に育児休暇を申請したときに、「お前はいつもこういうややこしい話を持ってくる。」とか「お前は迷惑社員でしかない。」とかいろいろキツイことを言われたんですけど、日本とスウェーデンの特集を作って、とにかく、当時かなり反応がありました。視聴者から手紙が来たりして。いろんなところでことを起こすきっかけとなったんです。そこで、公共電波の力、テレビのパワーを感じました。それで、急

に社内の雰囲気が変わりました。迷惑社員でしかなかった僕が、報道局長やプロデューサーが外部の人間に僕を紹介するときに、「この人が、うちで男性社員として一番最初に育児休暇を取った男ですよ」という風に紹介するようになりました。たぶん、僕が普通の日本人の社員でそういう育児休暇を取ってれば、復職した後の自分の仕事ぶり次第であると思います。あとは、会社全体の雰囲気とか。でも、確かに一般市民が意識を持ったとしても、行政が何かをしようとして法律とか制度を作っても、結局育児休暇を取りやすくする、取りやすくしないのは企業の経営者なんです。経営者の意識が変わらないと育児休暇は取りにくいものであると思います。もう一つは、大手企業はいくらでも対応できるけれども、中小企業だと現実的に考えて非常に厳しいです。14～5人ぎりぎりまわっている企業で、それも専門職を持った男性がいきなり「すみません、僕は半年間休みます」と言うとなると、現実的に考えて非常に厳しいものがあると思います。ですから、そこで企業をサポートする行政の政策等が必要になってくると思います。

質問者

ありがとうございました。

司会

他に質問のある方はいらっしゃいますか？

質問者

ゾペティさんが日本に来ようと思ったきっかけや日本語を学ぼうと思ったきっかけについてお話しいただけますか？

ゾペティ氏

これは、本当に申し訳ないんですがこの本(『旅日記』を指しながら)を読んでくださいとし
かお答えできません。この質問を今年の九月で日本に住み始めてから18年経ちますが、この
18年間同じ様な質問を何回受けたか分かりません。自己紹介を兼ねてこの本を書きましたの
で、強制は致しませんが、すべてこの本に書いてありますのでぜひお読みいただきたいと思
います。

質問者

ありがとうございました。

司会

他にいらっしゃいましたら挙手してください。

質問者

日本は伝統的に男女分業という風格が強い社会であると思いますが、ゾペティさんはいろん
な国で生活したり経験をなさっていると思いますが、ゾペティさんの祖国のスイスや特集を作
られたスウェーデンと日本の比較等、ヨーロッパ諸国の一般人、今の普通の市民の男女分業感
覚というのは日本とどのように違っているかを教えてください。

ソベティ氏

こういう話をすると、日本人の皆さんはどこかで海外の事情を理想化あるいは美化するところがあります。今おっしゃった、日本特有の男女分業意識というものは確かにありますが、例えば僕の祖国のスイスともものすごく似ています。僕がどうしてこのような生き方をするようになったかという、うちの親父は典型的な、もうまこちゃんとスイスに帰る度に「デビットの親を見ると明治時代の夫婦を見ている感じがする」と言うくらい。母が生きていたころは、父のすぐ手の届くところに胡椒が置いてあるのを、自分で取ろうとしないんです。父が母を見ると、母が父の前まで胡椒をずらすというような感じで。ただ、全体的に言ってやはり、かなり違います。今はどの国もそれなりに、例えば女性の社会進出や少子化問題にどの先進国も苦労していますが、その市民レベルでは制度があろうとなかろうと、力を合わせていこうと、何かをしようという風に思う人日本と比べたら圧倒的に多いと思います。例えば、僕のとても仲のいい友達が2人とも高校の先生をしていて、子どもが2人います。彼女は非常に優れたピアニストでもあります。彼は陸上選手です。2人とも仕事を持っていて、2人の子どもがいる。そして自分の趣味というか一生懸命にやりたいものがある。ところが、制度が全くありません。どうするかというと、大きな冷蔵庫のところにその月のカレンダーが貼ってあって、この日は、彼がこれこれをやって彼女は家事から解放されて、これをやる。というように、制度がないところでなんとかやりくりをしているというのをすごく感じます。会社にしても、正確なデータ・数字はありませんが、出世する女性は日本と比べものにはならないくらい多いですし、女性の声・意見は日本と比べものにならないくらい反映されているというのを皮膚感覚で感じています。

例えば、またテレビ局の例を挙げてみますと、もしこの会場に関係者がいたら僕はもう二度とテレビ局の仕事が回ってくることはないと思いますが、いわゆる10年、15年とテレビ局に勤める女性社員はほとんどいませんでした。当時は、女性の課長や部長なんていませんでした。長年つい止めている人間というのは、どういうタイプの間人かと言いますと、一言で言えば“仕事と結婚した人”なんです。本当の結婚、恋愛、子どもなどを全部諦めて会社に対する専業主婦になった人たちなんです。僕は、そのことに非常に疑問・不自然さを感じました。番組でそういう女性がいて、そういう女性がまさに、“児童虐待の問題”や“女性の育児ノイローゼの問題”を報道記者として取り上げるわけです。全くそういう経験のない女性が、そういう経験がないからといって全く客観的な報道ができないかということそんなことないんですが、そういう経験があるかないかで全然違ってきます。

例えば一つの例を挙げるとしますと、僕は育児休暇を取る前に児童虐待の問題が起きる度に、あるいは児童虐待をやった女性に対して裁判官から厳しい判決を言い渡される度に、ほとんどメインキャスターの読む原稿が決まっているんですよ。名前と年齢を変えるだけで。とにかく「母親として母性愛のひとかけらも感じられない、残忍きわまりない行為である」とすごく厳

しく言うんです。ところが、自分で育児休暇を取ってみて、今の言葉なんて消えちゃいますよ。手がここまであがっているのにはっと気付いたのは一度や二度ではなかったんです。今となっではパーンと頭を叩くし。それが良いとは思っていませんが、それが非常に自然なことだと思います。冒頭で言いましたが、こどもっていうことを聞かないんです。小さな反抗期を繰り返しながら、成長していきます。そこで全くパートナーの協力が無い、近所の人との付き合いもない、その小さな生き物とくる日も来る日も一緒にいたら、それがエスカレートしてしまうというのは、決して幼児虐待をやっている女性を良いとか、許すべきだとは思っていませんが、もっと広いスタンスで見て、地域社会がどうなっていたか、パートナーの男性がどうしていたかをもっと見なければいけないんじゃないかという風に思って、報道記者としての考え方が非常に変わったんです。

司会

どうもありがとうございました。次の第2部のパネルディスカッションの後でも質問タイムを設けますのでそちらもどうぞご利用ください。それでは、デビットさんにもう一度大きな拍手をお願いします。それではここで10分間の休憩に入りたいと思います。

<休 憩>

司会

これより、第2部のパネルディスカッションに入ります。先ほど、ご講演いただいたデビットさんを含め、コーディネーター及びパネリストをご紹介します。コーディネーターは、フェリス女学院大学教授及び和光市男女共同参画アドバイザーの諸橋泰樹さん、パネリストは、デビットさん、尚美学園大学教授の神尾真知子さん、そして、和光市長の野木実さんです。テーマは、『和光市の未来を考えよう ~和光市男女共同参画推進条例からはじまる一歩~』では、諸橋さん、よろしくお願いいたします！



諸橋氏

どうも皆さん、こんにちは。前半のデビットさんのお話、大変楽しく伺わせていただきました。デビット・ゾペティさん……。どっちが名前か名字か迷ってしまいますが、ゾペティが名字ですね。先程、楽屋の方で「デビットで結構！」と言っていたいただきましたので、これが

ら“デビットさん”と呼ばせていただきます。この第2部では、『和光市の未来を考えよう～和光市男女共同参画推進条例からはじまる一歩～』と題してパネルディスカッションを行いたいと思います。

今回は和光市男女共同参画フォーラム2004ということで、前半はデビットさんがお話をしてくださいましたが、和光市、実は今大きな転機を迎えようとしています。男女平等に関する条例を作るということで、今回は実はそのお披露目も兼ねています。今日いらしているのは和光市民の方が大多数であると思いますが、お手持ちの資料の中に条例の素案があります。今日はその条例のキャンペーンも兼ねています。条例ができるとどんないいことがあるか、例えば男性が和光市で育児休暇を取りやすくなるのか、どうか。女性が経済的に自立して、働きやすくなるかどうか。これが試されることとなります。「条例とはなんだろう？」ということや、和光市が目指す男女共同参画、あるいは21世紀の最重要課題としての男女共同参画社会を和光市としてどう作っていくかということを考えるのに大事な場であると思います。第2部はそういうことで皆様方とパネルディスカッションを行いたいと思います。

先程申し上げましたとおり、私たちは男女共同参画推進条例を策定しようと考えておりますので、そのことを巡ってデビットさん、川越の大学にお勤めの神尾さん、そして和光市長、いつもこのような男女共同参画のイベントに引っ張り出して申し訳ありませんがよろしく願います。それから、私諸橋、かつては尚美学園でも勤めておりましたが、現在は横浜の大学で勤めております。住まいは東京ですが、縁あって和光市とは何年もお付き合いさせていただいております。コーディネーターを勤めさせていただきながら、ディスカッションを行いたいと思います。時間は4時15分くらいまでですので、4時頃にはパネリスト同士のディスカッションを切り上げて、会場の皆様方と「条例についてどう思う」とか、「これはどうゆうこと？」等の質疑応答を受け付けたいと思います。それから、市長もいらっしゃると思いますので、この際男女共同参画に関わって伺いたいことなどありましたら聞いていただきたいと思います。

それでは、せっかくですから今日のゲストの方、野木市長から順番に自己紹介と男女平等について思うところということで、前振りをお願いしたいと思います。よろしく願います。

野木市長

どうも皆さん、こんにちは。今、先生からお話がありましたように条例制定のための準備を進めて参りました。できれば今年度中に作りたいなということでこのような会を開かせていただきました。自己紹介ということなのですが、先程からいろいろお話が出ていましたが、私は昭和16年生まれで現在62才です。もうすぐ63才ということで、ちょうど教育的にいうと“いわゆる”役割分担意識というのをどこかで相当深く引きずっている

世代であると思います。よく言われますが、行政としてはいろんなことで女性の地位の向上のために施策を作って参りましたが、残念ながら女性の人権を侵すような事がたくさん起こっております。また女性相談を実施しておりますが、相談件数は減るところかどんどん増えてきていることを考えますと、行政としてできる範囲というのは限られていますが、やっぱりこの辺で条例を作らなくてはいけないという思いで、このような形で進めて参りました。

私自身の男女平等に対する考え方、共同参画に対する考え方で、常々申し上げておりますのは、できれば政治そのものの考え方として、“弱者を助けるのではなく、弱者を作らない行政をしなくてはならない”ですし、そういうシステム作りをしていかなければならないと考えております。もともと私が政治の世界に飛び込んできましたのも、“福祉”というものを考えて出て参りました。所属をしていた政党の基本的な考え方は個人の尊厳を尊重できるような社会を作ろうというのが基本的な政治の考えです。従いまして、私自身はそのような形でずっと政治の世界の中で活動してきたつもりですし、そういう発言をしてきたつもりでございますが、果たして本当に評価をされているのか、世を問うような形でできたかどうかを、もう一回改めて、今日はいろんな先生方もいらっしゃいますので、ご指導いただきながらこれからの和光は皆さんが期待しているような形での男女平等、あるいは女性の社会進出が積極的にできるようにしていきたいと思っています。

諸橋氏

野木市長、どうもありがとうございました。続きまして神尾真知子さん、お願いします。

神尾氏

神尾と申します。よろしく願いいたします。先程ご紹介いただきましたように、川越の大学に勤めております。和光市は東上線沿線ですのでいつも通っておりますし、帰りは時々各駅停車に乗りまして和光市で急行に乗り換えるなんてこともしますので、和光市には親しみを持っております。こういう機会を持ちましてアドバイザーになれて本当にうれしいと思っております。自己紹介ということですが、私は労働法と社会保障法が専門で、男女平等の視点で勉強をしております。自分の人生を考えてみますと、実は私は小さいころからお人形さん遊びとおままごとが大好きで、小学校3年生の時に学芸会で自分が将来何になりたいかということを書きまして、その絵を描くという出し物の代表になりました。その時、小学校3年生の時に私が将来なりたかった夢というのは何だったかといいますが、“ピンクのハンドバッグを持ったお母さん”だったのです。ピンクというのは私が今でも大好きな色です。ところが、クラスの代表で出てきた男の子が描いたのは、飛行機の絵でした。彼は、パイロットになりたいと言いました。その時に、幼心に「あれ、なんか違うな。」ということを感じました。小学校はそんな風に割とのんびり暮らしていましたが、だんだん中学、高校になってきますと「なんか、世の中には変なことがいっぱいあるな。」と感じ始めました。

私の嫌いなことは人を差別するということです。人をのけ者にするとかそういうことがとても嫌で、自分もそういうことをしないようにしておりますし、自分がされるのもとても嫌なのです。だんだん大きくなってきますと、なんだか女だからということではいるんところで排斥されてしまうわけです。

一番大きな壁にぶつかりましたのは、いわゆる就職、つまり大学のポストを得るということでした。民間企業への就職も難しいですが、大学において正教員のポストを取るというのは非常に難しく、結局女性であるが故になかなかチャンスがありません。本当に「聞くも涙、語るも涙」の就職活動がありまして、やっと正教員になれたわけです。そういう中で、「なぜ、こんなに一生懸命に論文を書いているし、教育においても学生に分かりやすく一生懸命教えているのに、どうして女だからということでマイナス評価されて、あなたを採用しませんという風にされてしまうのか。やっぱりこの原因を研究しなくてはならない！！」ということで、自分の専門分野の労働法と社会保障法を男女平等の視点から研究しました。しかし、これは同時に研究者としては大きな選択でした。なぜなら、当時の、今から20年から30年ほど前ですが、女性という視点で労働法や社会保障法を研究するという事は学会において非常にマイナーなテーマを選ぶということです。つまり、研究者として、光を浴びないというわけです。それでもどうしても自分はこの問題を研究したいということで研究して参りまして、やっと時代が追いついてきて、このような形で地方自治体でどんどん条例が作られる際に協力させていただけることを非常にうれしく思っております。ずばり「自分自身が今まで学んできたことを一般の人の生活レベルにおいて役に立ってよかったな。」という方向に持っていけるように一生懸命協力したいと思っております。以上です。

諸橋氏

ありがとうございました。それではデビットさん先程お話をさせていただいておりますが、手短かに別の言い方でご自身を自己紹介していただけますでしょうか。

ソペティ氏

デビット・ソペティです。先程たくさん話しましたので、手短かに話します。日本で暮らしていて、一方ではある種のもどかしさを感じています。というのも、育児休業法というものができて、男女共同参画社会基本法というものができてはなかなか日本の事情が変わらないことを皮膚感覚で感じているからです。ところがその反面、この和光市はどうか知りませんが、私の住んでいる東京都の世田谷区に関して言いますと、娘のナオミちゃんが1才で保育園に入ったときには子供の送り迎えに来るお父さんといえば、ほとんど僕しかいませんでした。週に1回か2回くらい他のお父さんが来るか来ないかという状況でした。

ところが、今年の3月に息子が卒園する頃になると、送り迎えをするお父さんがビックリするくらい増えました。明らかにお父さんもお母さんも仕事をしている家庭で、例えば今日はお父さんが二人の子どもを抱っこして送りに、あるいは迎えに来ているという状況を見て、ある意

味で希望を持っています。

諸橋氏

ありがとうございました。お三方それぞれの動機で、野木市長は「弱者を助けるのではなく、弱者を作らない社会を作る」ということで、女性、あるいは男女共同参画の問題を捉えていただいております。それから、神尾さんはご自身の体験から、どうして女性というだけでこんな目に遭わなくてはいけないんだろう、好きで生まれた性別でもないのに。という、性別を理由に不利になる状況を研究対象として捉えざるを得ないということでした。デビットさんは、先程のお話につなげて、かつては父親の送迎なんてあまり見られなかった光景が、今や当たり前のように見られつつあるということでは変わってきただろうと、これに希望をつなぎたいというお話だったと思います。

これに希望をつなげられる一つの副因として挙げられるのは条例です。先程、デビットさんが実は我々が憧れるほど欧米には制度があまりない、あったとしても市民からの突き上げ、あるいは追加されて制度が作られている。ところが日本の場合はお上が作って、「さあ使いなさい。」では、なかなか我々が使わないというお話がありました。条例はもちろん和光市の皆さん方が主体となって作られていますが、行政主導でこのような条例が作られている自治体も少なからずあります。たとえば、後で神尾さんにお話いただきますが、目黒区の場合、これは区民条例、区民たちが立ち上がって条例を作ろうというボトムアップでできてきたという、そこら辺の事例をお話させていただきます。

先程、欧米にはそもそも制度がない言われました。僕も、男女共同参画社会基本法やこのような条例がいちいちあることの情けなさと言いますが、「なくたって自分達でやりくりしようよ。」という気がします。ところが、日本の場合はこれがないとどうも上手くいかないのか、あっても上手く使っていないのかは分かりませんが……。男女平等なんてことはいちいち法律でくくるようなものではないと思います。僕は女性学の研究者ではありますが、法律にすることの情けなさを感じることがあります。どうでしょう野木市長、会場にいる方で疑問に思っただらっしゃる方もいると思いますが、条例というのは法律の中のどういう部分であるのか、守らないとまずいことがあるのか、それから条例とはそもそも地方自治体が掲げることはどういう性格のものなのかについて少しお話していただけますか。

野木市長

今度の条例の場合は、男女共同参画基本法で「地方自治体は、国と連携して男女共同参画社会を作りなさい」ということが定められています。実は、埼玉県はこの法律ができてから割合早い時期に反応いたしておりまして、県で条例を作ったのは全国で一番かと思います。県内で10いくつの条例ができておりまして、達成率も早い方だと思います。このような全体の流れで、率直に言えば、一つはやはり、いろんなことをやってきたけれど今まで残してきた具体的に問題に対して、行政として取り組まなければいけないということです。国から押しつけられる部

分もありますが、条例は、ある意味では行政としてこの施策は重要であるから、こういうことでやっていきたいという政策の選択を表しているというふうに言えると思います。

実は、和光市は今年の1月から市民参加条例を施行しております。15人の公募の皆さんに作っていただき、かなり先進的な中身となっておりますが、実はまだ、具体的にこの条例が活用されて、政策提言がなされたということがありません。従って、条例は政策として重要だよということをアピールして、その後のフォローをどうしていくかという方がむしろ大切です。ですから、「市民の皆さんと一緒にやっぺいこう」という全体的な雰囲気を作っていかないと、さっきデビットさんからお話がありましたように、「制度を作ったってやっぱり意識だよ」というまさにそこへ到達するであろうと思います。その意識をどう作っていくか、条例がどのくらい活かされていくのかということが重要な問題であると思います。

諸橋氏

ありがとうございました。もともとは今回私たちが提案しようとしている和光市男女共同参画推進条例は、99年に策定された男女共同参画社会基本法に則っています。国が各自治体は女性の施策のためのプランを作りなさい、行動計画を作りなさいと。それらの行動計画にお墨付きを与えるような形での法律ということが出来ます。国が作り、埼玉県が条例の形で作り、和光市としても条例制定を準備しております。条例は、市ができることを鮮明に出したり、政策の選択の現れとお考えいただいていると思います。それからもう一つ、今言っていたのは、“生かすも殺すも市民次第”ということです。条例を制定した後、条例をどのように有効に使うかということが重要で、大切にしていきたいということでした。

神尾さんは、条例が必要であると思いますか？条例の必要性についてお話しいただけますか？

神尾氏

やはり必要だと思います。今、市長が政策の選択として条例というものを制定する必要があるとおっしゃったように、地方自治体というのはそれぞれ個性があるものです。では、和光市は一体どのように男女平等の問題、女性差別の問題にどう取り組むかという、政策の選択の現れとして条例が必要であると思います。

特に、地方分権推進法という法律ができて、従来は国や都道が府県の下に市町村があるという位置付けだったのが対等になりました。ですからある意味で地方自治体、和光市としての特色、つまり和光市の市民が望んでいる条例を制定することは非常に意義のあることなのです。

皆様のお手元の資料4に『男女共同参画社会基本法』という法律がございます。国も男女共同参画というものが非常に重要であるということ認識しまして、基本的な政策の方針というものを男女共同参画社会基本法に決めました。これは平成11年に施行されましたが、平成11年というのは20世紀の終わりですよ。これは私の評価ですが、この法律の制定は日本の

社会全体が男女平等を実現していかななくてはならないという政策の転換点の象徴の一つであったと思います。

この資料の第8条には国の責務、第9条に地方公共団体の責務というのがあります。その地方自治体の中には当然和光市も入っているわけですから、当然この法律に則って男女共同参画社会の形成の促進に関して、国の施策に準じた施策等、そしてその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を要すると書いてあるわけです。

ある面で、国の制度というのは既製服であると思います。つまり、どんな人にもいちおうは合う。しかし、どこか合わないところがあるわけです。つまり、地方自治体はその地方自治体に合ったオーダーメイドの政策をとる必要があります。市の最高法規である条例で政策の指針を定める必要があるのです。特に第14条でいろんな政策を計画的に進めていかななくては行けないと位置付けられており、男女共同参画基本計画の策定について、国や都道府県に対しては法的に義務付けられていますが、第14条の第3項を見ますと、市町村については「定めるように努めなければならない」というふうに努力義務になっています。日本にある3000余りの市町村はそれぞれ力量が違いますので、「うちの市(町、村)はちょっとそこまでいかない」という場合には少し待ちましようということなのです。ですから、努力義務になってしまっていますが、条例を制定する、基本計画を策定するということは、義務づけが規定されれば本当に強力なバックアップになるのです。そのような意味で条例は必要であると思います。

諸橋氏

ありがとうございました。今のお話は、資料4の男女共同参画社会基本法をの中の第14条の第3項についてのお話でした。デビットさん、「制度に頼るのはいかがかな？」という面もありますが、制度がないと動かないという面もあります。客観的に見て、和光市のような自治体でこのような条例をつくるということに対して何か感想はありますか？

ソベティ氏

それでは、スウェーデンのストックホルムに行ったときのエピソードを一つお話ししたいと思います。つまり、意識が先にあるのか、法律をつくるという意識が先にあるのかということです。

私は、取材を終えてからストックホルムの夜の街をぶらぶらしながら、とあるバーに入って少し飲んでいました。僕の隣の席に座った方が60代くらいの紳士的な方で、その方は英語が流暢でしたので話を始めました。その方は大きな新聞社の副編集長でした。それで、僕はこういう取材で今スウェーデンを回っていますという話をし、だんだん話が盛り上がってきたので、一番気になってたことを彼に尋ねました。その時にカメラがなかったのが本当に悔しかったのですが……。彼にこういうことを尋ねました。つまり、「スウェーデンをはじめ北欧諸国では育児休業制度等、社会福祉制度がどうしてこんなに進んでいるのか、男女平等がどうしてこんなに進んでいるのか」ということを聞きました。すると彼は、しばらく考え込んで「それはお

そらく、百年に渡って男女平等をめぐる議論が進められてきた結果だろう。」と答えました。それは97年の話ですから、1897年にもうすでにスウェーデン、それから北欧の国々では男女平等の問題が話し合われていたのです。

それから確かに、日本という国は法律が好きな国だなということをつくづく思います。法律も好きだし、企業もすぐにきまりや規則を作りますね。とにかく、きまりや規則がないと、自然体ではなかなか動けないということなのではないでしょうか。しかし、神尾さんがおっしゃったように法律や制度がなければ、いくら個人が何かをしようとしても限界があるのです。この和光市でいろいろなことが動いているという空気が伝わってきますが、私が一つ間違っていると思うのは、市民の皆さんと行政、市長さんがいらっしゃるのに企業側の人間がいないということです。実際にこのような制度や条例があっても、実際に育児休暇あるいは、男女共同参画社会の雰囲気をつくるのは市民と行政の他に企業という重要な要素あるのです。ですから、この場には企業の経営者について欲しかったです。企業の経営者と一般市民と行政が三位一体になってはじめて育児休暇の取りやすい、本当の男女共同参画社会になるのではないかと思います。その辺はいかがでしょうか？

諸橋氏

まずは、なぜスウェーデンが進んでいるかということと百年議論してきたからであるということですね。それから、個人ではある程度の限界があって法律や制度がないと守られない部分があるから法律が必要な場面はたくさんあるということですよ。それから、実は大事なものは市民と行政だけではなくて、企業なのですね。先程のデビットさんの話ではありませんですけど、休ませてくれと言っても休ませてくれない会社や、休みを取られたら会社が傾くかもしれないというような状況の中でどうすれば育休が取れるかということは非常に深刻な問題です。これは、行政にとっても非常に悩ましいところで、もっともな条例ではあるけれど、「これ、絵に描いた餅だよな。」「こんな中小企業にみせられないよな。」という本音をよく聞きます。ですから、企業の経営者も巻き込めないかということです。この条例を作っている策定委員会の方には、企業出身の方も何人かおられますので、やはり「地元の企業や商工会議所にもっと話をして巻き込まなきゃ絶対だめだよ。」という意見をいただきます。いかがでしょう、企業や労働法の問題に関しては神尾さんがお詳しいですが、野木市長、今回の条例に関わって、和光市で企業を巻き込むことは可能でしょうか？もし、そういうプラン等がありましたら紹介していただけますか？

野木市長

今度の条例を見ていただきますと、制定後をどうしていくかという中で、行政の責任と市民の皆さんにはこういうことを協力していただくということと、また今ご指摘のあった事業者にもこういう形で協力してくださいということを示します。特に事業者に対しましては労働環境の整備をしていただくようにこれから協力をお願いしていくということになります。事業者は

どうしても利益追求というものがありますので、できるなら社内だけで処理をしていきたいという傾向がありました。条例の一つの目的として、条例の成果を生み出していくためには事業者の皆さんにも協力していただかなければいけないということを今回の条例で明確にしています。この辺を今後協力をしていただく礎に鳴るのではないかと思います。

諸橋氏

ありがとうございます。それでは神尾さん、続けてお願いします。

神尾氏

この素案は、全般的にしっかりと書かれていることが評価できると思います。8つの特色を指摘したいと思います。まず、一つ目は第三条です。条例の中で6つの基本理念を挙げていますが、第一項で「直接的であるか、間接的であるかを問わず、性別による差別的取扱いを受けることがないこと」と、“性別が明確に付いていなくても、ある条件を付けられてしまうと実際には一方の性はどうも不利になってしまう”というような間接差別も性差別として問題であるという認識を持っているということは評価できます。

また、どうしても“男女共同参画推進条例”というと女性のための条例ではないか、男性は関係ないのではないかという風に思われてしまいましたが、第二項にありますように、「性別による固定的な役割分担意識を解消し、男女が共にその個性と能力を十分に発揮する機会が確保され、自らの意思により多様な生き方の選択ができる」というように、男性も多様な生き方の選択ができるということを目指しているのです。

そして、二番目の特色は第四条に見られます。市の責務が三つ書いてありますが、その中で第二項に“体制の整備”について書かれています。体制の整備というのは非常に大事です。なぜなら、実際に条例を作ってもそれが進まないという意味がないからです。次の第三項で“財政上の措置”について書かれています。市としても財政的に厳しい状況ではありますが、財政上の措置については講ずるように努めるということを宣言しているということは評価できると思います。

それから、三つ目は第6条です。第6条では事業者の責務について書かれています。事業者をどう取り込むのかというのは非常に難しい問題です。事業者は営業の自由がありますから、法律を守っていればとやかく言われません。しかし、やはり事業者が男女共同参画社会の実現に果たす役割はとても大きいと思います。ですから、事業者に男女共同参画社会を推進するための労働環境の整備、市への協力を義務付けるのは少し難しいので、努力義務ではありますが明確にしています。

それから四つ目は、第8条です。性別役割分担や女性のイメージというのはどこでつくられているのでしょうか？実はメディアの影響が非常に大きいんです。先日、民放の体操番組を見ておりました。真ん中にお医者さんの格好をした男性が座っておりまして、両脇に看護師の格好をした女性がいて体操をするという設定でした。私は、「これはジェンダーだ！」と思いました。

つまり、真ん中の中心にいるのは男性で、両脇にいるのは女性というこのパターンです。そのようなものが、イメージとして知らない間に影響を与えてしまっているのではないかと思います。ただ、表現の自由も守らなければいけませんので、第八条では「努めなければならない」ということにしています。しかし、その辺の配慮を求める条文になっています。

それから、五番目は第9条です。第9条では行動計画について書かれています。男女共同参画社会基本法においては、市町村レベルでの行動計画の策定を義務付けておらず、努力義務に留まっています。ですから、第9条で法的な義務づけをしたという意義は非常に大きいです。これは、和光市においてはこの条例がある限り、基本計画を作り、行動計画を作って男女共同参画を進めていくということを示しています。

それから六番目ですが、第十一条も非常に和光市の特色であると思います。積極的改善措置というのはなんだか少し分かりにくいのですね。平等の本質というのは、機会の平等です。しかし、その機会の平等に行くまでの間に、もうすでに男女の間に格差ができてしまっているという状況がある場合に、その格差をそのままにして機会の平等のみを考えてよいのでしょうか。それに対して何らかの措置をとろうということをやっています。「市は、市民及び事業者と協力し」ということでここでも事業者も巻き込もう、巻き込んで一緒にやっという意思が表れています。

それから七番目として、第16条で、市が男女共同参画の推進の施策や男女共同参画の推進を阻害する人権侵害についての相談窓口を置くということを規定していますが、この条例ができることによって、はじめてそのような相談窓口を置くことになるという点が評価できます。

最後の八番目は、第18条です。ここには、「市長の附属機関として男女共同参画推進審議会を置く」と書かれています。そして、単に諮問を受けるだけの受け身のものではなく、審議会自身が積極的に男女共同参画について市長に意見を求めることができるということも書かれており、より積極的なものとする位置付けになっています。

従来、和光市がいろいろ男女共同参画推進に努力してきたけれどなかなかうまく進まなかったものを、制度として理念として進めようという意思が表れていると思います。

諸橋氏

ありがとうございました。今、資料1を使って、大急ぎで“ここがこの条例のポイントだよ”というところをお話ししていただきました。間接差別の具体的な例は何かありますか？

神尾氏

一番わかりやすい例というのは身長の場合です。例えば、営業社員の募集をかけるときに身長170センチ以上の人という条件を付けた場合です。身長というのは性別とは全然関係ない条件ですが、女性で170センチ以上の方がたくさんいるかというと、少ないですよ。営業社員という仕事に170センチという身長が必要なのか、実は必要ではないということになりますと、この条件は女性が応募できない条件になってしまいます。性別は明確に付いていません

が、「その理由に合理的な理由がなく、一方の性（この場合は女性）に不利な結果をもたらす」というケースを間接差別と言っています。

諸橋氏

ありがとうございました。雇用機会均等法では「男性募集」、「女性募集」とうたってはけないですね。「女性に限る」、「男性歓迎」という風にも書いてはいけません。そう書けない分だけ、企業も頭を一ひねりして「身長170センチ以上」と書けば、性別については一言も触れていないので差別にはならないのでは・・・？ということですが、これも間接的な差別なのです。和光市の条例では、いわゆる間接差別、女とか男とか排除することは一言も書いていないけれど結果的に差別になりかねない件に関しても目を光らせますよということが明記されています。

それから、この条例は女性だけの問題ではなく、男性の問題でもあるということです。男女のパートナーシップの問題でもありますし、男性の働き過ぎをやめるとかそのような問題でもあるのです。それこそ男性の育児休暇を取る権利、あるいは保育園に送り迎えに行く権利、子どもがにこっと笑ってくれるその至福感に酔う男の権利など、いろいろな生き方があっていいじゃないかということをして全ての人の問題であることを確認しています。

他にも体制の整備や財政上の措置等、いちいちどうしてこんな事まで書かなければいけないのかということまで書いてありますが、こういうことをいちいち書かないといつなくなるか分からないということもありまして、条文でお墨付きを与えておくことが非常に重要なのです。小さな市等においては、事業者を取り込む・巻き込むということがなかなか難しい部分もあります。しかし、それらについても触れているということが画期的であると思います。それからメディアの問題ですね。意識の問題も出てきますが、メディアがいかに人々のジェンダー意識を刷り込んできたかという問題です。和光市に限った事ではありませんが、私たちの周りにあるさまざまな女性表現、男性表現を改めていくということは大事なことであると思います。それから、行動計画の義務化、ポジティブアクション＝積極的格差の是正を盛り込んだということです。一緒に紙相撲をさせて「やっぱり女が弱いじゃないか」ということを言っても、そもそも前提が違います。そういう意味での格差の是正を行った上での競争ができるように事業者を巻き込もうということです。あとは、市政に関する苦情処理、審議会の設置ということで、全部で8つ挙げていただきました。

さまざまな自治体が条例を作っておりますが、“和光らしい”、“和光ならではの”、あるいは“和光市で実現できれば、是非！”という先駆的なケースもあるかと思われまます。

デビットさん、この条例素案を読んで来られました？日本語の法律文言で「なんだこれは？」と思われたかも知れませんが、ご感想をいただけますか？

ソベティ氏

はい。まず、神尾さんのお話を聞いて2つ思ったことを述べたいと思います。

本当に、おっしゃる通りジェンダーのイメージ、ステレオタイプを作っているのはメディアの責任が十分に大きいと思います。私はその世界を離れましたが、どこかで耳の痛い話であると感じました。僕が5年間働いていた番組のメインキャスターは男性でした。そのとなりに飾り程度の女性。その女性を当初起用した理由については、はっきり言ってテレビ局の社内でも言われましたし、いろんな週刊誌でも書かれましたが、女性を当初起用した理由は足です。「美脚だからだ」と言われました。スタジオには4台のカメラがありますが、一つはクレーンカメラです。そのクレーンカメラは広い画を撮ります。コマーシャルに行く前に必ずズームアップで女性の足をなめるように下から撮って、最後にメインキャスターの男性と女性が映るのです。僕は新しい番組がスタートするにあたって、“話すのは男性、それに対してうなずいたりするのは女性”という古いパターンをそろそろ変えて欲しいと思っていましたが、全く変わっていませんでした。僕は衛星放送で、よく海外のニュースを見るようにしていますが、メインキャスターが女性の国が非常に多いです。

それから2点目ですが、この条例の素案はなかなか上手くまとめているという感想は、大学の教授、法律の専門家ならではの評価であるという風に思いました。もちろん、僕の日本語の限界というのがありますが、僕はこれを2回ほど読んでみました。率直に申し上げまして、今仕上げている原稿で忙しいというのがありますが、2回とも途中で寝てしまいました。はっきり言ってこの文章を、例えば、大手出版社の文芸賞を出している出版部に、新人作家が持っていけば即却下されますよ。何故かと言いますと、一般市民に日常生活を表現するような分かりやすい、簡単な言葉が使われていないからです。

先程の事業者の参加の必要性の加えてもう一つ提言させていただきたいのですが、第14条「市は男女が共に家庭生活及び職場、地域等における社会活動を両立することができるように子の養育、家族の介護等において必要な支援を行わなければならない」とあります。

私は、男性がもっと育児参加をすれば女性ももっと仕事ができるだろうという話をしました。ただ、育児休暇が仮に子どもが2才になるまでと取得期間が延長されたとしても、たったの2才までなんです。でも、その後が大事なのです。つまり、パパが育児休暇を取って会社がそれを許してくれたとします。パパが育児休暇を取ったからママが復職できたとします。ところが、現時点でしたら1才になって保育施設がないとすれば、全部ペアになってしまうわけです。どちらかが会社を辞めなければならなくなります。

有名な話ですが、幼稚園と保育園を比べますと、幼稚園はどの幼稚園も園児を募集しているのに対して、保育園は順番待ちなのです。皆さんもご存じのように幼稚園と保育所は管轄が違います。保育士と幼稚園で働く教諭の資格も違います。ですから、単純に今児童が不足している幼稚園のスタッフを保育園に廻すということはできません。それは日本特有の縦割り行政の弊害であると思います。

この第14条で書かれていることが保育施設の充実につながるかどうかは分かりませんが、

育児休暇が終わってから子どもが小学生になるまでの期間が非常に重要であると思いますので、行政としてどう対応するかということに期待したいと思います。以上です。

諸橋氏

ありがとうございました。ひとつはメディアのことを挙げてもらいました。僕もマスコミの研究者として日本の放送と新聞を研究しておりますが、本当に日本の放送局には女性がたくさんいるようでいて少ない。実際には放送局の従業員の1割程度で、アナウンサーも6対4くらいでは男性の方が多いです。先程、デビットさんは勤続15年なんていう女性はほとんどいないと言っていましたね。あるテレビ局職員が確か一万二千人くらいであるのに対して女性の管理職クラスが100人でしかない。実態としては本当に寂しい。そういう人たちが番組を作ったり、新聞を作ったりしているわけですから、意識のズレがあるかなという気がします。

もう一つは、プロの作家としてこの条例は日本語になっていないということですね。難しいですね。あとで野木市長から、条例はどうしてこのような文章になっているのか、誤解を招かないためであるとかをご説明いただきます。

もう一つは、第14条に関してでした。条例が育児休暇を取ることにつながるかも知れないけれど、問題は育休を取った後で、社会復帰をしようというときに保育園がないという問題、あるいは幼稚園と保育園の行政の所轄が違うということもありますし、実際に第14条が保育園の充実につながるかと思われるけれども実際にはどう可能なのかということ、保育施設がなければ育休取った後がパアになるという、保育園問題と和光市ではどういうふうに解決するのか、条例の文章をプロの作家から批判されましたけれども、どうなのかということ。それから後で、神尾さんに育休の1年、2年の問題について細かい話をさせていただきたいと思います。では、野木市長お願いします。

野木市長

本当にそういう意味で条例・法律は本当に難しいことが多く、直していかなければならないと思います。平易な文章で書くと、分かりやすいけれどボリュームが上がってしまうという問題があります。また、平易な文章で書いたときに解釈が非常に広がった場合に、それぞれ対応していこうという人が都合のいい方の解釈で行政、あるいは条例を解釈されてしまうことで、本来目的としていた、あるいは条例が期待している効果が上がらないということもありまして、若干このような固い文章になっております。

諸橋氏

誤解を招かないために。ということですね。一つのことしか言わないようにしていると。

野木市長

極端に言うともそういうことです。間違いがないようにするともこういう形になります。ただ、今お話がありましたように、誰のために条例があるのかと言いますとこれは市民の皆さんの為ですから、「柔らかい、分かりやすい文章を」ということを協議会でもかなり議論していただき

ましたが、本当に利用する皆さんに分かるような文章で書くことを努めていかななくてはならないと思っております。

それから、今幼稚園と保育園のお話がありましたが、このところ見直しが入っておりまして、幼保一元化ということで幼稚園と保育園を一緒にして、良いところ取りしようという検討に入りました。和光市でも基地跡地の国有地がありますが、そこに建てられないかということ今年から検討に入っております。それから、和光市は人口が増えてきているのと同時に、若い人が非常に増えてきておりますので、保育園を作ってもすぐに待機する人ができてしまうという状況で、これは今も申し上げました幼保一元を考える中でも定員を増やしていかなければならないと思いますが、追いつくのがかなり大変であるというのが実状です。ただ、先程のお話にありましたように育休を取った後、子どもをどう守っていけるかという意味では行政は保育園を充実させることに相当神経を使わなくてはならないと思います。

神尾氏

育児休業制度は92年に施行されました。当初は1年間丸々休める育児休業というものを事業主に義務付けておりまして、他に努力義務はありましたが、その後どうするかということについての規程はありませんでした。少子化対策の一環という側面が非常に強いと言わざるを得ないのは残念ですけれども、2年前に更に改正され、1才までの育児休業は企業として必ず制度にしなければならなくなりました。そして、プラス3才まで育児休業に準ずる措置を取ること法的に義務づけました。デビットさんのおっしゃっていた2年間の育児休暇というのは企業によっては2年間取れるような制度になっていたりしますので、その後、例えば短時間勤務制度になっていたりということだと思います。いちおう、丸々取れる休暇の義務づけは1年間ですが、3才までは丸々取れる育児休暇の制度をとっても良いしそれは企業に委ねられます。短時間勤務制度等を設けなさいという義務づけがされまして、全体として制度が強化されたということ。また、40%の所得保障が、これは雇用保険に加入していないとダメなんです、雇用保険に加入していると40%の所得保障が受けられるということです。

諸橋氏

3割ではなくて4割の給付ですか？

神尾氏

そうです。

諸橋氏

いかがでしょう、後で会場の皆さんから質問があると思いますが、先程から言っているように、この条例ができると本当に効き目があるのでしょうか？これは条例ですが、この条例は原則として罰則規程のないものですから、罰があるからやる、ないからやらないということでは困ります。育児休業の取得などはそもそも和光市の職員の皆さんで現在どれくらい取得しているのか、それからこの条例ができると取得しやすくなるのでしょうか。まず、今の実態として、

和光市職員でどのくらいの男性職員が育児休業を取得しているのか、あるいは女性が取ったとしてそのあとどうやりくりしているのかその辺の実態を教えてくださいませんか。

野木市長

残念ながら、男性が育児休暇を取ったという例はございません。

諸橋氏

出世出来なくなるんですか？

野木市長

これにはいろいろな要件があると思います。先程デビットさんからお話がありましたが、仮にご夫婦で役所に勤めているとすればやはり経済的な問題で、収入の高い男性が働いた方が経済的に良いというのが現実であると思います。

諸橋氏

それは、男性の方が給料が良いということではなく、男性の方が役職に就いているからということですか？

野木市長

現実の問題としては、課長以上が72名おりまして、その中の女性は3名だけです。賃金格差を生んでいるのは、やはり制度の問題も含めましてこれから考えていかなくはいけません。もう一つは役職に就こうとする試験のときに、女性が積極的に試験を受けないということがこのような結果としての数値になっているという気がします。あとは、従来の固定的役割分担意識の問題であると思います。例えば、学校を例にとってみますと小・中学校は圧倒的に女性の先生が多いですが、教頭・校長試験をあまり受けないので教頭・校長先生は男性が多い結果となっています。これは和光市だけの問題ではなく、全国的な問題であります。つまり、女性が遠慮しているのか、そのような状況を男性あるいは社会全体が作り出しているのかが、この条例を作ったあとで審議会でも研究していただいて何を除けばそのような問題を解決できるのかが大きな問題であると思います。

身近な問題で言えば、PTAはほとんどお母さんに参加していただいておりますが、会長となると何故か男性になるケースが多くあります。これは、やはり今まで培ってきた意識をどう変えていくかという問題は、それこそ千年かかってつくったものは壊すのに千年かかるのかも知れませんが、急ピッチに意識の改革をどうやって進めていけばいいのかという問題は、本当に知恵を絞らないといけない、大きな問題であると思います。

諸橋氏

女性・男性のもともとの給与格差ということではなくて、どうしても女性は昇進するチャンスがない、あるいは家のことも仕事もしなければならないという中で管理職になることは大変だろうし、忙しいし……。となると、管理職にならない。ならないとどうしても給与に格差ができてくることになりますよね。そのようなときに、育児休暇を取ろうかとなった場

合、給与が低い女性がどうしても休んだほうがリスクが少ないということになるという悪循環があるような気がします。これはもちろん和光市だけの問題ではなく、一般企業でも、二人で共働きでどちらが休むかというときに、給与の少ない妻が休んだ方が経済的に合理的であるというふうになると思います。もう一つは役割分担、子供の世話なら妻でしょう、母でしょうということで、女性の側が家に残って休むという両方の要因があると思います。後で神尾さんに、それをどう変えていけばいいのかと一言を教えてくださいたいと思います。デビットさん、先程欧米では女性の管理職が当たり前のようになっているということをおっしゃっていましたが、なぜそのようになったのかを教えてください。

ソベティ氏

いろんな要素が考えられますが、一つは、日本ではよく女性に仕事と家庭の両立を求めるところがありますが、欧米では多くの夫婦の場合は仕事と家庭の両立は何もママにだけ押し付けるものではなくて、パパも責任を負わなくてはならないという意識があるんじゃないかなと思います。だから、スイスに帰ったときに見たカナダのケベックの特集で、男性の方が「うちの奥さんは客観的に見て自分より能力がある。出世する見込みがある。だから、僕は一步引いて家のことを積極的にやる。」という男性が非常に増えているというのを取り上げていました。それを見て、「ああ、すごいなあ。」と思いましたね。もう一つは、先程お話しした、「会社名を出すことを条件に取材に応じても良からう」と言った会社の人事部長の言葉でものすごく感銘を受けた言葉があります。僕は、この会社でどうしてこの制度に力を入れているのかということを知りました。すると、「なるべく魅力のある育児休業制度を取り入れることで、教育レベルの高い、ちょうど20代から30代の優秀な人材を確保するために決して他社との競争には負けない。」さらに、「交通事故や病気とは違って、会社は育児休業の申請を前もってもらっているから必要に応じて代行の人を雇ったり、一時的な人事異動を行ったりして柔軟に対応することはそう難しくない。」というふうに言っていました。これはすばらしいなと思いました。

もう一つは、会社がのびるかどうかがというのは経営陣の経営方針やいろんな事情があると思いますが、僕は決して経済の専門家ではありませんが、やはり社員はその会社に対してどれだけの愛着心があるか、この会社のためなら億単位働きたいと思うかが非常に大きいと思います。その人事部長が言いましたが、うちの会社はきちんと社員の家族・家庭の将来を責任を持って面倒をみている。だから社員はそういう会社に対して一生懸命に働きたい、転職なんかしない。そのギブアンドテイクの精神がそういう会社の伸びを生んでいるということです。最後に、和光市の職員で育児休暇を取っている男性が一人もいないという話聞きまして、正直怒りを覚えました。先程も申し上げましたが、中小企業の場合はいろいろと現実的に厳しいと思います。ですが、大手企業と公務員。公務員が育児休暇を取らないで誰が取る?! もうこれは許せないですね。・・・以上です。

諸橋氏

その通りです。それこそ、魅力ある育児休業やさまざまな制度を取り入れた会社こそ魅力があって、良い人材も来るし、一回掴んだ良い人材を放さないために福利厚生を良くするのは当然の姿であると思います。そうすれば、もちろん愛社精神も出てくるし、良いことづくめのはずなんですが。欧米は人を大事にするという感じを受けますね。もちろん、日本の会社が大事にしていないというわけではありませんが。ちょっと何かが違うと思います。神尾さん、先程ちらっと振った“日本で男女の給与格差ができてしまって、女性が辞める、休まなければいけないという実態を経済的に、あるいは労働問題として解決策がいくつか浮上してきていると思いますが、いくつかご紹介していただけますでしょうか。

神尾氏

一つは、今の男女雇用機会均等法が生ぬる過ぎるということで、改正すべきだという報告書が出ています。そういう形で、より男女平等を進める法律によってバックアップできると思います。ただ、賃金の問題は各企業がそれぞれの賃金制度を定め、労務管理に基づいて行っているものなので、なかなか難しいところがあります。ただ、従来日本は性別が大事な労務管理をやってきたのがほとんどの企業だったと思いますが、これだけ少子高齢化が進んでくることによって人材の確保のために、女性に対する期待度は当然高まってきます。それと同時に、日本の企業もいろいろな制度に変化が出てきています。例えば、評価制度が業績によるものとするれば、子育てが忙しくて男性と比べて残業はできないけれども、“このような成果を出した”ということが評価されれば、子育てのために男性と同じ時間働けない女性も業績で評価されるということになれば従来よりも格差が是正されることになると思います。しかし、同時に男性の働き方が変わらない限り、是正されていかないと思います。今の企業では男性並に働かないと昇進できないというシステムになっています。ですから、そのところを変えていかないと、雇用における男女の平等は実現できないし、女性が昇進を希望しないという理由もそこにあると思います。非常に困難な問題ではあると思います。

諸橋氏

先程デビットさんがおっしゃられたとおり、今の日本の女性は、仕事も家事・育児も介護もと、二重・三重負担を強いられていて、男性はとりあえず働いているというアンバランスな世界ですよ。そういう中で、女性が“とてもじゃないけれど、忙しくて管理職なんかやってられない”。でも管理職にならなければ給料も上がらない。ということです。そこで、神尾さんがおっしゃられたのは、仕事を質で評価するということと、男性の働き方自体が変わって行かざるを得ないという両輪なのだろうと思います。あとでまた、デビットさんに日本の男性の家事・育児参加と欧米の男性とのギャップ等についてもお話しいたします。

神尾さん、他の自治体で条例等をつくってこられて、効果のあったもの、このような面で実際に自治体を変えました、或いは市民が活性化しましたという事例があればお教えいただけますか。

神尾氏

私は、神奈川県と目黒区と川越市の条例策定に関わりました。神奈川県は、平成14年の3月19日ですから、2年前に制定されました。神奈川県の条例の特色というのは、基本的には都道府県の法的義務というのは、男女共同参画社会基本法に書かれているのでそれらを繰り返して書かないで、この条例によってしか動かせないことを規定しようということでした。そのような中で、これは全国の条例で唯一なのですが、事業者をどのように男女共同参画に関わってもらおうか、これは非常に難しい問題ですが、そこを敢えて一歩踏み込みまして、10条で神奈川県内の300人以上の規模の事業所に対して男女共同参画の推進に関する届出を義務付けました。そして昨年、その結果が出てきました。義務づけと言いましても、罰則はありません。しかし、94%の事業所が届出を出したということです。男女の比率や管理職の数、セクハラを防止するための処置をとっているか、家庭と仕事の両立をしているか等、正に男女共同参画を企業内で推進していますかということ届け出ることを義務づけました。それによって、神奈川県内の一定規模以上の企業で明らかになったことは、昇進における男女格差が甚だしいということです。やはり、まず現実というものに気付くということが一番大事なことから、それに気付いてもらうという第一歩が踏み出せたのです。そして、同時に県として、その問題を事業者と共に考えていこうという一歩もできたということで評価できると思います。

目黒区の場合は、条例の中で男女共同参画オンブズという新しい制度を用いまして、目黒区の男女が平等に共同参画する社会づくり条例の政策及び人権侵害に関する届出の窓口として毎週1回を2人の職員を非常勤という形で設置しました。ここにはセクハラやDVの相談もそれなりに寄せられて、1年目に3件ほどセクハラに関する相談に対してオンブズが自ら動いて、その企業に出向いて事情を調査し、セクハラ対策をとる要望を出したところ、企業も対策をとるという方向にいったそうです。これは本当に小さな一歩なのですが、なかなか企業の中に入って、このようなことを実現できたというのは大きな成果であると思います。

川越市にも、男女共同参画推進条例がもう既に制定されています。川越市では、審議会にもっと沢山の女性を登用すべきであるということになりましたが、そうは言っても登用するにはそれなりの知識や経験がないと困ります。ですから、そういう人がいないという現実に対して、川越市が従来実施していた、審議会等のメンバーとして活躍できるような女性の人材育成の講座を設けました。そして、新たに審議会ができた際には、その講座の卒業生で「これは！！」という人を女性のメンバーとして入れたという実績があります。それから、これは私は関わっておりませんが、川越市での条例制定に伴って、行動計画の見直しのアイデアを得るためにみんなて宇都宮市へ見学に行きました。宇都宮市は男女共同参画推進条例を制定しておりまして、その中でも若い世代に対する教育、とくに男女共同参画の考え方を身につけるための教育をやっております。男女共同参画社会づくり標語・作文コンクールというものを実施しました。最優秀賞は「これからの未来 男女の協力 社会は動く」というなかなかパンチのある標語であ

ると思います。このような標語を募集して推進を進めています。また、男女共同参画というのは男性にも関わってもらわないと変えていけませんので、宇都宮市では男性が多様な生き方を選択できるようなメンズライフセミナーを実施しているそうです。以上です。

諸橋氏

各自治体で条例ができたことによって、企業を動かしたり、教育が変わってきたり、男性が変わってきたという、実効性が見られます。

デビットさん、こちらは制度面からということですが、意識と制度でどうバランスを取ればよいのでしょうか。

ソベティ氏

まず、神尾さんが今紹介された各自治体の条例の数がすごいなと思いました。私の知る限り、欧米でこれだけ多くの推進委員会や推進条例等のペーパーワークがある国はないと思います。

男性の意識の変革というのは非常に大きなテーマであると思いますが、様々な要素があると思います。まず、一つは「企業において、2～3週間の育児参加を義務づける」ということです。先程の講演で、育児がどれほど大変かということをお伝えしましたが、その反面3週間程度であれば、すごく楽しい、貴重な経験であると気付くと思います。長い人生の中で、自分の子どもと本当に関わる事のできる時間というのは生まれた瞬間から中学生までくらいではないでしょうか。ですから、なるべく早いうちから自分の子どもと時間を過ごすことがどれだけ楽しいかということを実感してもらおう。また、自分にも、男性にもできるということに関して言うと、女性に対して批判的な考えを持っています。つまり、女性が壁をつくる場所があります。「これは男性だからできない」「これは女性がすべきことである」という風に、女性が自分で自分の首を絞めている場合がなきにしもあらずであると感じています。うちの場合もそうですが、男性と女性ではやり方が違う場合も多々あります。フランスの有名な児童心理学者に取材をしたことがあります。その人が言うには、「子どもの発達を考えるにあたって、なるべく早い段階からいろんな人との関わり合いを持った方が、その子どもの社会性、社会への適応性が良くなる」というデータがあるそうです。例えば、いろんな他者がいるということを知ってもらう。普通、女性が赤ちゃんを抱くときには授乳の姿勢で抱きます。一方、男性はどちらかという縦に抱きます。非常に単純な話ですが、その小さな赤ちゃんにとって「自分をこういう風に抱いてくれる人もいれば、こんな風に抱いてくれる人もいる」ということに気付くというのは、その子の人格形成において重要な事だそうです。とりとめのない話になってしまいましたが、僕は周りを見て二つの現象に気付きました。一つは、自分とテレビ朝日に同期入社した若い夫婦が、高い給料をもらっていて、“子どもって面倒くさい”とあって、子どもを持たない若い夫婦が増えていると思います。子どもを生まない選択をするというのは個人の自由であって、そういう選択をする夫婦に対してあまり厳しく言うてはいけないと思いますが、僕はどこかで“自分のことしか考えてい

ない”のでは？とってしまいます。僕は、子どものいない国は将来のない国だと思います。その反面、もう一つの現象として、周りを見るとだんだんと、先程の保育園の送り迎えの話のように、お父さんの子どもの育児に対する姿勢が強くなってきていると感じられます。僕は、楽観的に考えたいと思いますし、状況はどんどん良くなって欲しいと思います。

諸橋氏

質疑応答の時間もありますので、そろそろ終わりにしたいと思いますが、和光市は女性の市議会委員の登用率がかなり高くなっていますよね。市長さん、これは特別な対策をした結果でしょうか、それとも和光市の女性たちがエンパワーメントをしてこのような登用率の高さになったのでしょうか。その辺りを少し自慢していただけますか。

野木市長

和光市の市議会議員の数、22人中9人が女性議員という数は全国でもトップクラスの登用率です。それから、審議委員についても今年のデータでは約40%でした。30%を目標値に定めている自治体も多いですから、高い登用率となっています。実は、先週の土曜日に総合体育館の最終的な設計を8社にプロポーザルをしていただいて、150人の市民の皆さんに投票して決めていただくというものを催しました。154名の応募がありまして、当日は133名の出席でしたが、別にこちらで男女とか、若い人などと分けたりしませんでした。極めてバランスの良い男女比、それから若い人からお年寄りまで集まっていたいただきました。そういう意味では、全体的に市の政策等に関する事に対する意識が高い現れてではないかと思えます。また、市民参加条例制定に伴いまして、なるべく審議会等に公募の委員さんを入れようという事になっています。やはり、段々女性の市民の割合が増えつつあるというのも事実であります。残念ながら、行政が何か施策をやった結果であるとは言えません。

諸橋氏

それにしても、デビットさんがおっしゃられたように和光市には積極的な人も多く、何となく明るい未来がありそうな気がしますね。時間も迫っておりますので、会場の皆さん方と質疑応答をして最後にまた、パネリストの皆さんに一言づついただきたいと思えます。

条例について、和光市の男女共同参画推進に関するご意見、その他パネリストに対するご意見等ございましたらお受けしたいと思います。

市民1

いろいろお話いただいて、感ずるところが多かったですけれども、私たちの親の時代、或いはゾペティさんの親の時代から考えますと、ずいぶん意識面では今の若い人たちの間ではパパとママの両方で子育てしていくという意識が進んできているのかなと思えます。それで、少し気になりましたのは、このようなパネルディスカッションで何か一つ足りないと思いたしたのは、ゾペティさんがさっきおっしゃった企業側からのパネリストがないということです。ここにもし、ホンダのパネリストの方がいらっしゃったら話がもっと具体的になって、もう少し

現実味を帯びたお話が伺えたのではないかと思います。ホンダには限らず、企業側へのアプローチはあったのかということが一つ気になりました。

それともう一つは、子育ては若いご夫婦二人で育てるというゆとりがないのではないかと思います。子育てを終えた世代が、若い世代を見たときに感じます。保育園等もちろんですが、それ以外に第3の手が足りないと感じます。私が子育てをしていた時に、自分や夫の両親に手助けしてもらったり、お母さん同士での交流の中でずいぶん手助けをしてもらったことが、すごく私の子育てに役に立っていると感じていました。市として、第3の手というものが考えられないのかと思いました。

諸橋氏

一つは企業側の意見が聞けない、現実味がないのではないかとということでした。スタッフ構成については後で少し話しを聞きます。もう一つは、現在子育てにはゆとりがなく、第3の手が必要ではないか、行政のサポートとして何かできないかということでした。

今回、私たちは子育て支援も含めまして、仕事と家のワーク・ライフ・バランスについて話を致しましたけれども、子どもを生まない選択というものも当然あり得るし、一人親というのもあり得るし、シングルで生きていくというのもあり得るわけです。そのような多様な形で生きていけるという社会が大事であると思います。全てが子育てや子どもとの付き合いに終焉する生き方だけではないと思います。その辺の多様性も含めてまず、企業側のパネリストがいなかった事に関して、神尾さん、どうでしょう、次回和光市でこのような催しがあった際には。

神尾氏

そうですね、やはりぜひ、企業から来ていただいた方が良いと思います。

諸橋氏

今回は人選の問題がありました。

第3の手が必要であるということに関して市長からお願いします。

野木市長

これは、既に一つの制度として和光市は、子どもの面倒を見ていただける会員さんと面倒を見ていただく会員さんがお互いの契約に基づいての子育て支援センターという形で動き出しています。問題は、お願いをしたいのですが、預かる方の会員さんの数がまだ少ないということです。孫とおじいちゃん、おばあちゃんという関係ではなくて、ご近所で助け合っていくというシステム化はこれからどんどん進めていかななくてはならないと思います。現に具体的に進み出しているということを紹介しました。

諸橋氏

デビットさん、北欧の多様性について教えていただけますか。

ソベティ氏

まず、諸橋さんがおっしゃる通り、多様な生き方があっていいと思います。今日は、たまた

まこのようなテーマだったので子育て体験の話をしましたけれど。

今質問なさった方には、本当に鋭いところを突かれました。先程、申しました通り、子育てを二人でなるべく対等にやろうとするのですが、おっしゃる通りゆとりが全くないのです。僕も妻もヘトヘトに疲れしまいます。

今日も、妻は今パリから日本へ戻ってくる飛行機の中にいます。二人の子どもは学校が休みですので何もありません。幸いにして、近所にナオミちゃんが生まれたときからずっと面倒を見てくれる、とても素敵な方がいらして、「じゃあ私が面倒見てあげるわ」ということで預けてきました。もしその方がいなければ、今日連れて来るか、講演会の依頼を断るしかなかったと思います。本当に鋭いなと思いました。全然ゆとりはないのです。ですから、今いかにしてもっとゆとりのある家族にしていくかということを妻と話し合っている課題です。そこでやっぱり、おじいちゃん・おばあちゃんに手伝ってもらおうとか、近所の人をお願いするとか。うちとしては、あまり行政に頼ろうという考え方はありません。やはり地域社会で何ができるかということですよ。

諸橋氏

ありがとうございます。他に会場の方で質問はございますか。

質問者2

私の子育ては終わってしまいましたが、若いご夫婦でこれから子育てをなさる方がもっといらしていれば、ずいぶん役に立ったのではないかと思います。少し残念に思いました。

この条例を見せていただきまして、デビットさんは難しいとおっしゃっていましたが、私も、もう少しやさしく、簡潔な条文である方が一般の方々にも読みやすいだろうなと思いました。また、この条例には、間接差別や体制の整備、財政上の措置等の様々なものが入っておりますので、これをぜひ実効性のある条例にさせていただきたいと思います。そしてまず、和光市役所の職員の方に模範を示していただきたいと思います。男性職員で育休をとった人はいないということでしたが、和光市役所に模範を示していただき、今日のお話を無駄にしないようにしていただきたいと思います。この条例は絶対に必要であると思いますので、これからどうするかですよ。今日はもう少し多くの方に来ていただけたら良いのになと思いながら伺っていましたが、私たち市民が一緒に参加して、一人一人が考えていかなければならないことであるとつくづく思いました。

諸橋氏

ありがとうございました。そうですね、もう少し多くの方に来ていただけたら良かったですね。他はいかがでしょうか。

質問者3

ゆとりのところに話がいきました。ゆとりというのは考えてみれば、「時間」の因子が入っていると思います。ですから、「時間」の因子が入ってきますと、同じ人間が同時に二つの場で二

つのことをすることが物理的にできないということです。例えば、一人の人間が会社において仕事をし、その人間が同時に家で育児をするということは全く不可能な事であります。ですから、そういうことを考えますと結局、子どもを育てるということは、あるエネルギー×時間の問題であると言えます。それを女性が負っているという状況にあるわけですが、それを男性が負うことになったら、今度は男性の問題について話し合わなければならない時代がやってくるわけです。そのような事を考えますと、「時間」のファクターの入っているものは、どちらかが押し付けられたら、押し付けられた方が犠牲になるしかないということです。

そこで、この第14条というのはすごいことですね。つまり、困ったら行政に来なさいよ。何でもしてあげます。ということなのです。そうしたら、前から思っているのですが、結局男性に全部を持ってこられても男性が困ってしまう、女性に全部任されても女性も困ってしまう、時間は一つしかないという状況ですが、そういう時間を手伝っていただける、誰かの手を借りるしかないし、誰かに支援していただくしかないのです。子育てを非常に責任のある形で、時間的に自由に預かって挙げられるよということ、市が手を出してくれる、つまり言ってみれば、育児ないしは、保育園・幼稚園のコンビニ化です。コンビニ幼稚園、コンビニ保育園が欲しいということであると思います。いつでも、困ってしまったらそこへ連れていけば、何でも頼れる、安心して頼れるところというようなものを、少し理想的すぎるかも知れませんが、市の方で何とか、第14条に引っかけて考えていただくことは可能でしょうか。東京都では、夜がだんだん遅くなって11時30分くらいまで延びていますし、朝も今までですと9～10時だったのが、7時からというようにだんだん早くなっています。市長さん、その辺のところはいかがでしょうか。

諸橋氏

ありがとうございます。第14条は素晴らしいということですが、「コンビニ化」という表現に少し皮肉が込められている気がします。これに関しましても、最後に取りまとめてお話ししていただきます。他には何かありますか。

質問者4

この条例ができるということで、男女共同参画についてのことだけではないかも知れませんが、一市民としてこの条例ができたことで今後何をしていけば良いのかということを知りたいです。例えば、苦情の窓口ができたということで、何かあったらその窓口に行けば良いのか、男女共同参画について学んでいけば良いのか。よく「条例ができました！！県内で一番です」という事はありますけれども、だからどうなのか、一人の市民として具体的に何が出来るのか、何をしてもらえるのかということ教えていただきたいです。

諸橋氏

ありがとうございます。大事な事ですね。時間の都合もありますので、それでは締めに入りたいと思います。デビットさんから、今いただいているご質問も含めまして、まず、保育園・

幼稚園のある種のコンビニ化について、先程デビットさん自身はむしろ、公的なサービスを使わずに、地域のつながりを利用しているとおっしゃっていましたが、それから、条例ができたから一市民として何ができるかということについてまとめていただきたいと思います。

ソベティ氏

まず、同時に二つのことをやる事は不可能だというご意見が出ましたけれども、厳密に言えば、同時にやっているわけではありません。通訳で言えば、同時通訳をやっているのではなく、逐次通訳をやっているわけです。ですから、確かに先程「けっこうゆとりがない、けっこうしんどい思いをしている」と申しましたが、なんとか8年半やってきました。もちろん、何度も何度も派手な喧嘩もしました。でもその反面、相手が育児でどれだけ疲れているかということ、相手を思いやる気持ちが生まれました。自分がここで、ちょっとこんな形で手伝ってあげれば相手がすごく楽になるとかが分かります。僕はどちらかという、同時に二つの事をする事は可能だと思います。そして実際にやっています。

それから、たしかに第3者の手が欲しい、うちとしてはそんなに行政に頼ろうという風に思っていないということですが、これは正確な言い方をしますと、やはり先程の保育施設の話になりますが、そういう保育施設が充実していないと全く話になりません。うちのマンションの前に保育園がありまして、幸い二人ともすぐに入園できましたので非常に助かりました。

それから、二つ目の質問については、これは私が答えるべき事ではないような気がします。

最後の言葉として言わせていただきたいのは、日本人はどこかで欧米諸国を隣の芝生的に見るところがあって、でももちろん非常にうまくいっている部分もあれば、そんなに上手くいってないところもあります。ですから、僕は逆に日本が実践して、素晴らしい育児休業制度や男女共同参画社会をつくる、模範的な国になるように、そのなかで、少し美し過ぎるかも知れませんが、和光市がリードを取っていけることを切実に願っております。

諸橋氏

ありがとうございました。神尾さん、いかがでしょうか。

神尾氏

先程の、「第3の手助け」というのは非常に大事なご指摘だったと思います。つまり、今日のフォーラムは、「条例」づくりという公の男女共同参画に向けての仕組みづくりについてのお話だったと思いますが、個人として、仕事も家庭も両立して生きていきたいと思ったときに、条例によっていろいろな制度が整っていくということで、男女共同参画社会が実現できるわけです。しかし、それだけでは個人の生活の全てのニーズを満たすことはできません。労働時間の問題もありますし、財源の問題もありますし。つまり、それを解決するのが近所のおじさん、おばさんであり、地域の力であると思います。地域の力があると本当に、公が作った制度や理念が生きてくるし、個人も生きやすくなっていくと思います。そうなると、和光市の場合コミュニティが残っているところもあると思いますが、マンション等では地域の力がないところも

多いと思います。それは、自分達自身で行動しなければいけない部分であると思います。

それから、この男女共同参画推進条例ができたときに、じゃあ市民として何をすればよいのかという質問は、とてもうれしい質問でした。「条例はできたけど、私は知らないわ」ではなく、そのように感じていただけたのは非常にうれしいことであると思います。できることの一つとしては、常にこの問題に関心を持っていただくということです。そして、もしこの条例ができて市がいろいろな政策・施策をしていったときに、啓発的な講演等にぜひ参加していただきたいですし、或いは審議会が市長直属の付属機関として発足した暁には、当然公募委員という募集があると思いますので、その時に是非参加していただいてご意見をいただく等の形でこの条例をかわいがって欲しいと思います。以上です。

野木市長

最初のご質問につきましては、現実の問題としましては、先程も第3者の支援ということで実際に動き出しておりますし、泊まるということも受けていただけるようなシステムになっておりますので行政がすぐ作って、全部やりますということではありませんが、支援をさせていただくという点では制度の更なる充実に向けての努力はしてまいりたいと思います。もう一つは、行政が全て、何でもかんでもお金を出してやるというよりは、皆さんの貴重な財源を使ってやるということを考えますと、より有効な形での運営はどうしていったらいいのかを考えることが必要であると思います。後の方の質問にありましたように、こういう問題で行政は悩んでいます。解決策を何か教えていただけませんか、というのをパブリック・コメントという形でだんだん出ていくと思います。そういうときに意見をどんどんお寄せいただくということも非常に大切なことで、市民一人一人の知恵というものは相当なものです。問題を全て行政に任せたいというのではなくて、問題解決は一緒にやるよという姿勢を作っていただくと大変ありがたいと思います。これは、この問題のみならず、すべての行政課題について通ずることです。

諸橋氏

ありがとうございました。さて、時間が参りました。「和光市男女共同参画フォーラム2004 和光市の未来を考えよう」というテーマでやってまいりましたが、第1部は、デビットさんに講演をしていただきまして、第2部はパネルディスカッションという形でお話をさせていただきました。ゾペティさん、神尾さん、野木市長ありがとうございました。それから、手話通訳のお二人もどうもありがとうございました。ご参加の皆様方、アンケートがございますのでフォーラムや条例についての感想・意見を書いていただければと思います。条例をかわいがって使いこなすのは市民のみなさんです。ぜひ、この条例を文言だけではなく使いこなして私たちのものにしていきたいと思います。それでは、ありがとうございました。

司会

ありがとうございました。今回、内容の深いディスカッションをしてくださいました、諸橋

さん、デビットさん、神尾さん、野木市長にもう一度大きな拍手をお願いします。