

4. 有識者インタビュー

政策・方針決定過程への女性の参画（特に議会への参画）の必要性和、推進に必要な取組みや、ワーク・ライフ・バランス等について

内閣府少子化危機突破タスクフォース政策推進チームリーダー
(民間シンクタンク ダイバーシティ・コンサルタント)

渥美 由喜 氏



<プロフィール>

1992年東京大学卒業。みずほ情報総研、富士通総研など複数のシンクタンクに勤務し、現在、ダイバーシティ・コンサルタント。これまでにワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの先進企業、国内850社、海外150社を訪問ヒアリングし、4000社の財務データを分析。企業のワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ推進をサポートしてきた。内閣府「少子化危機突破タスクフォース」、「地域働き方改革支援チーム」、厚生労働省「政策評価に関する有識者会議」委員等の公職を歴任。主な著書に『イクメンで行こう！—育児も仕事も充実させる生き方』（日本経済新聞出版社、2010年）、『長いものに巻かれるな！苦勞を楽しみに変える働き方』（文藝春秋、2015年）などがある。プライベートでは2児を共働きの妻と育てる傍ら、父親の介護にも奮闘中。ライフワークとして地元の公園で「子ども会」のボランティア活動も行う。

質問項目：

- ・現状をどう考えるか
- ・女性議員を増やす意義について
- ・議会のダイバーシティを推進する意義について
- ・議会へのクオータ制導入について
- ・女性からの反対意見にどう答えるか
- ・風土に合わないという反対意見にどう答えるか
- ・企業役員へのクオータ制導入について
- ・クオータ制以外の有効な手段
- ・議員のワーク・ライフ・バランスについて
- ・男性議員の育休について

●政策・方針決定過程への女性の参画、特に議会への参画の現状をどうお考えですか。

渥美氏：よく言われるとおり、世界で最も遅れている国の一つです。他の先進国に比べて、明らかに30年から40年遅れています。ようやくここ数年、火がついてきましたが、5月に議員立法で提出された政治分野における男女共同参画の理念法も、採決に至らず残念でした。システム化しない限りは、さらに他の国に水をあけられるだろうと思います。

特にヨーロッパではクオータ制を積極的に取り入れていて、日本から見たらはるかに女性

の参画が進んでいるように見える国でも、「クオータ制なしには男女の均等処遇は進まないから制度化する」という論理が一般的です。一方で、女性の参画が遅れている日本でクオータ制を主張すると、批判も多く受けます。そもそも世間を巻き込んだ大きな議論となっていない状況自体、すぐくまずいと思いますね。議員に向いている資質を反映して今の男女比になっているのかとさえ言えば、明らかに違いますから。海外でもドイツのメルケル、イギリスのメイ、アメリカのヒラリーなど、優秀な女性政治家はたくさんいる。女性という、人口の半分の能力を、日本は逃していることがすごく残念です。

現政権が推進する「女性活躍」は、一大ブームになっていて、功績も大きいですが、家父長的な視点が気になります。「男性が女性を引き上げる」という視点で、引き上げる側の方には女性がほとんどいない。やはり方針決定のところに女性を入れていかないと、女性たちが本当に望む施策にならないし、男性目線でとんちんかんなことにもなりかねない。さらに言えば、これからは性別だけでなく「共働きか片働きか」の視点も大切です。今も介護を担う600万人の過半数は働いていま

すが、これからますます、何らかの制約のある労働者が多数派になっていきます。ですから課題によっては、性別よりも「共働きか片働きか」の方が、論点が明確になることもあると思います。

●女性議員を増やすことに意義はありますか。男性にとってもメリットがあるでしょうか。

渥美氏：あります。重要なのは、議員の多様性と多面性を確保することです。もちろん女性議員にも様々な方がいますが、女性議員を増やすことは、職業人としてだけでなく家庭人、あるいは地域人としての顔、そういう多面性を持つ人を増やすことに繋がる可能性が大いにある。多面性を持つ人の方が、国民目線でいい施策を作ってくれと信頼していますし、実際に肌でもそう感じます。少子化対策にしても、当事者感覚を持つ人の方が話が分かる。「家事も育児も妻に任せきり」の人は頭でっかちで、すぐにメッキがはがれます。子育てをしている親のことをまとめて「お母さんたち」と呼んだりしますから（笑）。「可哀想」という言葉も違和感があります。子育てや介護をしながら働く人を応援することは、「気の毒な人たちの保護」ではない。保育環境の整備とか、短時間で成果を上げたら評価する評価軸を作るとかの、具体的なサポートが求められているんです。ワーク以外にやることを抱えながら働けるような社会、職場環境にしていく、そういう視点が必要ですね。

その点、女性議員の数が多く、女性が活躍している政党の方が、政策もよく練られていて、特に社会保障や労働雇用、人口政策に関して顕著です。男性は短期的に経済状況を良くしようなど、近視眼的になりやすいですが、女性の方が、「子どもや孫が大きくなった時により良い社会にしたい」という中長期的な視点に富んでいると感じます。中長期的に取り組むことで成果が上がる政策、例えばエネルギー政策や社会保障、人口政策、環境政策等

は日本が不得手な分野です。これらを「命のバトンリレー政策」と呼んでいます。これらの政策に関する理解は明らかに、子育てや結婚の経験等に関わらず、女性の方が上ですね。ですから女性議員が増えると、そのメリットはもちろん男性にも還元され、その子どもや孫に還元されます。

●女性議員に留まらず、議会のダイバーシティを推進することによってどんな意義があるとお考えですか。

渥美氏：基本的に意見は多様であって、それらを反映するような議会でないとい議論が深まらないですね。最近政策論議も底が浅く、論点も絞られ、「イエスカノーカ」で選択を迫るようなものになっていないか危惧しています。もう少し多面的に検討し議論を深めないと、議論が浅ければ、出てくる政策の底も浅いんです。多面性、マイノリティの視点をもっと大切にしてもらいたいですね。そのために議員にも一定のダイバーシティが必要で、ダイバーシティが確保されていなければマイノリティの視点、意見は黙殺され、議論や政策が深まることはありません。

年齢についても多様性をもっと考慮したい。僕は、投票権を18歳以下の子どもたちや、これから生まれる子どもたちに付与することを提言しています。現状では、高齢者人口割合と投票率が高く、結果として、数十年後には存命でない世代が将来の施策を決めているという矛盾した状況です。政策も高齢者の利益に寄ってしまい、高齢者向けの社会保障のみ充実し、少子化対策や子育てに予算が回らない状態が続いています。これを克服するために、子どもの数に応じて、親に投票権を付与するやり方です。議員の定年の制度も作った方がいい。年齢を重ねてくるとどうしても視野が短期的に、「自分が生きている間」に限定されてしまうと思います。もっと長い目で政策を考えられる人たちに議論してもらう必要があります。

●女性議員を増やす手法として、ポジティブ・アクション、特にクォータ制についてどうお考えですか。

渥美氏：僕はクォータ制推進論者で、どちらの性別も4割から6割の間に収めるべきだと考えています。いまずぐにクォータ制をやるべきです。そもそも日本で言うポジティブ・アクション、アファーマティブ・アクションは、例えばアメリカでは公民権運動として広がってきた歴史がある。クォータ制は女性活用だけでなく、あらゆる分野で成果をあげてきた手法で、例えばオバマのような黒人大統領を生んだ下地にもなっている。アファーマティブ・アクション自体、すごく大切だと思っています。

クォータ制、割り当て制と聞くと、男性は「能力のない女性を登用すると組織が崩れる」などと言いますが、そもそも入り口部分で下駄を履かされているのは男性の方です。入社試験にもしばしば「男性枠」があり、単純に成績で比べると女性が多数になるけれど、それは少しリスクだからと男性に下駄を履かせて入社させている。入社後も「ボーイズネットワーク」の中で、男性が男性の先輩から教わることが多くあり、そこからは女性は排除されています。組織に入るとたいいてい女性の評価は下がっていき、逆に男性は上がり、妊娠・出産・育児の前後に逆転します。

マイノリティの立場というのは、マジョリティ側からはとても見えづらいものです。自分たちが空気のように思っている、「男性が優遇されている要素」がたくさんあり、それは「優遇されていない側」からはよく見えるけれど、「優遇されている側」は優遇されているとは思えない。下駄を履いている身長が自分の身長だと勘違いしてしまうんです。ですからクォータ制は、まず入り口での公正さを担保するための施策になるべきで、かつ、その後の育成、教育の機会を与えることが必要です。育成もきちんとやらないと、クォータ制だけではだめだと思います。

●すでに地位ある女性がクォータ制に反対することについては、どうお考えですか。

渥美氏：企業でもよくある話ですね。フロントランナーの女性たちは、すごく優秀で、自分で道を開いてきたという自負心が強く、下駄を履くことを「余計なこと」と見なして反発する。確かにすごく優秀な方は切り拓いていけるけれども、同じように優秀でも途中で諦めた人たちも山ほどいて、そういう人のためには公正にするための下駄が必要です。女子バレーに例えたら、元々身長の高い選手に下駄を履かせる必要はないけれど、普通の身長的女性たちには下駄を履かせて、下駄を履いている男性たちと揃えるということです。男性並みにバリバリ働いて、ワークもライフも自分でこなせるスーパーウーマンもいるけれど、皆がそうではないし、そういう特殊な人たちだけが政治家になれるのはおかしい。もっと普通の人たちが、普通の感覚で立法府に入る方が、健全な社会になると思っています。

●クォータ制が日本の風土に合わないという意見については、どうお答えになりますか。

渥美氏：その風土は正しいのか正しくないのか、とまず聞きたいですね。マイノリティが生きづらい、女性が活躍しづらい風土は、それ自体が間違っています。間違っている風土は、変えていけばいい。風土に合わないからやらないというのはトートロジー¹で、そこで議論が終わってしまう。風土を変えるためには共感の連鎖が必要で、それをどうやって起こすかが問題ですね。

僕は、風土などの「見えないもの」を持ち出す人にはよく、「このテーマを家で、奥さんやお嬢さんと話してください」と言います。耳に届きやすい身内の、逆の性の意見を聞いてもらおうと、見方が変わり、良い理解者にな

¹ 同語反復。同じことを表す言葉の無意味な繰り返し。

ることがあるからです。アメリカで共和党の保守系議員が、自分の娘がレズビアンだと告白したことをきっかけに、「LGBT は人権問題だ」と見方を変えたこともあるそうです。当事者がいかに苦しんでいるか、生きづらいかというのを、愛娘から聞くことで、父親として初めて理解ができたのだらうと思います。

伝統を持ち出す人も多いですね。例えば「日本では女性が子どもを育てる」良き伝統があると。でもこれは、高度成長期の数十年間に性別役割分業の時期があって、その成功体験が強烈に残っているだけで、むしろ日本の伝統は男女共同参画です。江戸時代末期から明治時代に日本にいたお雇い外国人、例えばモース²の日記を読むと、「日本は子ども天国だ。朝、井戸端で男性たちがひざの上に子どもを乗せて、子ども自慢をしている。」と書いている。農業と商業が主たる産業でしたから、性別役割分業がなく、仕事も子育ても家族でやっていて、イクメンもすごく多かったんです。こうして高度成長期の成功体験に縛られ、いまだに社会システムを変えられず、男女共同参画にも悪い影響を及ぼしています。今、女性活躍施策を大胆にやり、新しい成功体験を重ねて、新しい社会システムを構築すべき時です。

●企業役員のカオータ制については、どうお考えですか。

渥美氏：これについても賛成の立場です。今はゴール・アンド・タイムテーブル方式と言って、自主的に計画を立て実行するやり方で、企業の裁量の余地が広い。カオータ制とする場合でも、一律に4割を女性としても実現可能性が低いので、女性管理職比率の低い建設業での目標割合、既に高い流通業の目標割合、といったふうに、業界ごとに目標を設定すれ

ば良いのではないかと思います。

以前、ノルウェーで企業役員のカオータ制についてのヒアリングをやったことがあります。ノルウェーでは、企業の役員を両性ともに4割以上にしなければいけない。でも制度化するまでは女性役員はたったの6%でしたから、34%ほど下駄を履かせたことになります。当初、産業界はすごく反発したそうですが、当時の貿易産業大臣は、「こういう法律を入れなければ、100年経っても役員のカ男女共同参画は進まない。平等政策ではなく産業政策としてやる。」と押し切ったそうです。僕は制度化されて3年後に、企業や、NHO（ノルウェー経営者連盟）という経団連のような団体等にヒアリングに行きました。質問は、「カオータ制をやってどうなったか」、「産業界の人達がどう思っているのか」の2点でしたが、聞こえてきた声は基本的に、「カオータ制をやってよかった」というものでした。理由として、まずは「企業として視点が広がった、マネジメントが改善した」という声で、女性が増えたことのメリットが挙がりました。

二つ目は、34%もの男性が女性に替わったけれど、この34%の男性たちはいなくても変わらなかったという声です。いなくても影響のない34%の男性の代わりに優秀な女性を34%、日本だと今が1%だから39%、入れた方が、組織として強くなるという結果です。議会でもカオータ制を入れれば、同様のことが起こり、いなくても影響のない議員が淘汰されていくと思います。

●カオータ制以外に、どんなことが「女性議員増」に役立つとお考えですか。

渥美氏：現行では候補者のバックグラウンドをほとんど知らずに投票していて、イメージ合戦になっているので、候補者のライフとキャリアの「見える化」も必要です。そうした情報が、共通のプラットフォームで一目瞭然に分かるようなサイトなど、分かりやすい仕組

² エドワード・S・モース。アメリカの動物学者。明治時代に日本に滞在し、東京大学教授として研究等を行った。

みがあれば、共感できる経歴を見つけて投票するなども可能になってきます。

お金の問題もある。選挙にはお金がかかりますから、資金に余力のある人しか手を挙げられない。一般の生活者の感覚の女性で、供託金を出せる人はなかなかいないです。資金面でも手を挙げやすい仕組みが必要だと思いません。

現行では議員自体が特殊な職業になってしまっています。特に地方議員などは、議会の会期を短くし、議員数も絞り、歳費も削減して、サラリーマン等との兼業もできるようにすれば、職業政治家が少なくなり、より多面性を持った議員が増えると思います。

●議員の「ワーク・ライフ・バランス」について、 どうお考えですか。

渥美氏：議員には「ライフ」が無すぎです。先ほどの話にも繋がりますが、ワークとライフの見える化をするべきだし、ライフの充実を有権者が好意的に捉える目線も必要です。現状では政治家にはライフを充実させるインセンティブどころか、むしろ充実させたら落選するのではないかという負のインセンティブ、恐怖心が強い。「赤ひげシンドローム」と呼んでいますが、医師や教師と一緒に「聖職」のように思われていて、プライベートを投げ捨てて住民のために時間を使うのが美德、という滅びの美学がある。仕事のためには家族のことはさて置く人が偉人とされるんです。一方の有権者もそれを良しとして、冠婚葬祭や地域のお祭り、辻説法を欠かさないなど、議員に過重労働を求めて、家庭に目を向けていると、「歳費を返せ」などと言ってしまいます。この構図がまず問題で、議員にはワーク・ライフ・バランスが適用されないような雰囲気があり、ワークとライフが完全に分断される職業になってしまっています。でも本当は、ワークとライフが一番結びつきやすい職業のはずなんです。ライフのキャリアを政治の場

で政策に反映していく、例えば子育てや介護をしている感覚の中で、必要な法案や制度を練る、そういう政治家が求められています。ライフが政治にプラスになることを見える化し、ライフもキャリアになると認識されない限り、議員側にもライフ充実のインセンティブがありません。議員がワーク・ライフ・バランスの充実に取り組めない職場環境があるということです。ライフ充実のインセンティブを議員に与えずに、現状のまま、本人の選択に任せる限りは、まず男性議員はやらないし、女性議員でも選択しづらいと思います。

●男性議員の育休については、どうお考えですか。

渥美氏：早く制度化、立法化し、特別扱いしないようにすべきです。議員にも普通の子育てをしてもらい、メディアもそれを当然のこととして特別扱いしないようになってほしいなと思います。育休については取得日数で見ることでも大切で、1日だけ休んでイクメンなんて呼んではいけません。

こうした状況も、クオータ制で女性議員が増えれば、それがきっかけになって、良い循環に変わっていくかもしれません。というのも、女性議員が増えるということは、共働き議員が増えることでもあるからです。男性議員の妻は、専業主婦であるケースが圧倒的に多いですが、女性議員の場合は夫も働いている人が多いですよ。共働き議員の方が経済的にも二本柱で、そこにも縛られずにやれますから、政策重視という循環にも繋がっていくだろうと思います。

個人的に女性議員を見るときも、属性については結婚している方を応援します。結婚して子育てなどをしていたら、多少まだ政策が粗くても、これからたくさんのことを学べるだろうという期待感を持ちますから。議員という職業ほど、自分の実体験が政策にも生きてくるはずだと思うので、多様な、多面的な視点を持つ人を選びたいと思っています。

政策・方針決定過程への女性の参画（特に議会への参画）の必要性と、
推進に必要な取組みや、男性の育児参加、パパ・クォータ等について

NPO 法人ファザーリング・ジャパン ファウンダー／代表理事 安藤 哲也 氏



<プロフィール>

1962年生。出版社、IT企業など9回の転職を経て、2006年に父親支援のNPO法人ファザーリング・ジャパンを設立。「笑っている父親を増やしたい」と講演や企業向けセミナー、絵本読み聞かせなどで全国を歩く。最近は、管理職養成事業の「イクボス」で企業・自治体での研修も多い。厚生労働省「イクメンプロジェクト推進委員会」顧問、にっぽん子育て応援団 共同代表等も務める。

著書に『パパの極意—仕事も育児も楽しむ生き方』（日本放送出版協会、2008年）、『できるリーダーはなぜメールが短いのか』（青春出版社、2015年）など多数。3児の父親。

質問項目：

- ・現状をどう考えるか
- ・議員活動と性差について
- ・女性議員が増えることのメリット
- ・議会へのクォータ制導入について
- ・割り当てるという手法について
- ・クォータ制以外の有効な手段
- ・男性議員が育休を取ることの社会的効果

●政策・方針決定過程への女性の参画、特に議会への参画の現状をどうお考えですか。

安藤氏：国会でもまだ2割にもなっていないし、少な過ぎますよね。近隣の、韓国や台湾も女性大統領になっているし、アメリカでもひょっとしたら女性大統領が誕生するかもしれない。日本でも、そういったトップも含めて議員の割合を増やして欲しいですね。政治の世界が変われば、一般の職場などにも広がって

いくのではないかと思います。

これは日本の構造的な問題で、自然に任せていては改善までかなり時間がかかること。ルールを決めてやらないと、僕らが生きている間には変わらないでしょうね。それを変えるためにも、僕はクォータ制に賛成です。

ファザーリング・ジャパンが取り組む男性の育児家事参画や育休取得の問題も、女性の議会参画と鏡合わせなんです。クォータ制で女性議員が増えて、女性に対する差別に取り組み、家事ワークやケアワークを正當に評価する法整備や社会の基盤作りをすることで、それが男性の育児参加環境を整えることにつながっていくと思っています。今の50代以上の男性たちの多くはほとんど育児や家事をしてこなかった人たち。自身の生き方を見直し、家事を当事者意識を持ってやる男性が増えるという意味でも、女性議員が増えることは私たちの活動にとっても大切なことだと以前から思っています。

議員を含め、女性が社会でなかなか活躍できないというのは、本人の能力の問題ではなくて、やはり環境ですよね。長時間労働や休みが取りづらいといった仕事中心の環境ではな

¹ 2016年8月1日現在、衆議院の女性割合は9.5%、参議院は20.7%で、両院を合わせると、13.2%である。
IPU (Inter-Parliamentary Union) による
(<http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif010816.htm>)。

く、女性も男性もワーク・ライフ・バランスが取れる働く環境があればいいだけ。でも、ずっと日本社会は政治家も含め、男性が夜遅くまで働くというライフスタイル、ワークスタイルを取ってきたために、妊娠中や育児中の女性にとっては、同じことをすることは難しい。また現在でも男女の役割分担意識も根強く、優秀な女性でも、育休や時短勤務は自分が取るものという発想で、夫が取るという選択肢をつぶしてしまっている。これはパパ・ママ双方にとって残念なことで、だからファザーリング・ジャパンではそれを少し公平にしよう、子どもが生まれる前から夫婦で育休をどう取っていくか考えておこう、というセミナーもやっています。これからの世代は、夫婦2人でプランを立てて、仕事と育児の両立をやっていく。「育休はママが取る」が前提ではないとお伝えしています。女性の側の職場も早く復帰してくれれば助かるし、男性も育休を通じて育児の大変さや喜びに気づいたり、多様性を理解したり等、様々な学びがあるんです。でも実際にはキャリアダウンや収入の低下を心配したり、周囲に迷惑がかかるなどを考えてしまい足踏みしている。加えて民間企業だと同年代でも女性の方が所得が低いという現実もあって、家庭では「ママが育休を取る」というある意味「合理的」な判断をしてしまう。これはもう構造の問題ですよ。

●活動の中で、女性議員の存在意義を感じる機会がありますか。議員活動と性差についてどうお考えですか。

安藤氏：ファザーリング・ジャパンは10年前にスタートしましたが、最初は活動の趣旨をお話するのはやはり女性議員が多かったです。当時は、男性の育児参画に関心のある男性議員は少なかったと思います。

ところがその後、改正育休法が施行され、同じタイミングで厚生労働省の『イクメンプロ

ジェクト』が2010年に始まって、その頃から少し空気が変わってきました。特にここ5、6年で急激に変わってきていて、今では「パパ議員」もかなり増え、国会に「イクメン議連」が設立、父親世代の議員達がこのテーマで発言してくれます。イクメン議連とは5月にも議員会館でフォーラムをやりました。そこでは男性の育児の問題を軸にして、保育園の問題、女性活躍の問題等、色々な要素を盛り込んで、加藤一億総活躍担当大臣と塩崎厚生労働大臣に要望書を提出しました。ですから今では、育児の問題について、女性議員だけでなく男性議員もよく理解していると思う。その点は10年前とはずいぶん変わりましたね。

●女性議員が増えることは、男性にとってもメリットがあるでしょうか。例えば、育児に係る政策が良くなると思われますか。

安藤氏：そう思います。育児や介護、福祉の政策について、例えばドイツでは、ここ数年メルケルやライエンといった女性の閣僚たちが中心になって進めてきました。それによって男性の育休取得率が伸びたり、働き方もよくなっている。日本でも、まずは子どもや家族の問題、働き方の問題を自分事として考えられる人たちを中心に議論して、政策を進めて欲しい。女性活躍推進も、パートナーのイクメン化と、その両方を認める職場のイクボス推進をセットでやらないと進みません。男性は育休を取りたくても取れない、女性は活躍したくてもパートナーの分まで育休を取らざるを得ないでは、女性の負担が増すばかりで何も変わらない。日本の経済にも悪影響です。経済を成長させたいのであれば、欧州の先進国のように三つをセットにして推進するべきです。

企業の人事考課、評価制度も変えていく必要があります。これまでは、休まず長い時間働いた人が評価され、働く時間が短い人は「能力がない」と評価されてきました。これでは

育児や介護で短時間勤務の女性たちが評価されるはずがない。そうではなくて、「一時間あたりの労働生産性が高い人」が評価される仕組みを作らないといけません。経済が好調のドイツのサラリーマンだって、労働時間は年間 1500 時間程度なのに、日本のサラリーマンは年に 2000 時間以上働いている人がまだたくさんいる。ドイツでも日本でも企業って同じようなことをやっているはずなのに、どうして日本人だけこんなに働くのでしょうか。上司が帰らないから帰りづらいのもあるのですが、「長時間働くことが偉い」と思い込み、評価されたくて、遅くまで職場に残っている人は相変わらず多いんです。そういう空気があるとしたら、まずそこから変えていく必要があります。女性が働きやすい会社って、男性にとっても働き方が柔軟になり、過労死や過労うつも減ると思います。女性も男性もフェアに働ける会社が増えることで、男性も女性も役割分担に苦しむことなく、生きやすくなると思う。働き方が変われば、生き方が変わるんです。でもまだ女性への差別はある。給与格差やマタハラなどの問題は山積み。フェアじゃないです。それらを解決する手立ては男性も真剣に考えないといけません。まずは同性の女性の方が、痛みや目線を分かち合える分、訴える力も強く、法制化の流れも作りやすいと思います。もちろん今も女性議員の皆さんは頑張っているけれど、少数派ゆえ、なかなか法案すら提出できないこともあると思います。やはりもう少し「シェア」を伸ばさないと、頭数で物事を決める議会の世界では難しいんだろうなと思います。

そして男性議員ももっと女性議員を増やすことの社会的メリットを考えてもらいたいと思います。

●女性議員を増やす手法として、ポジティブ・アクション、特にクオータ制についてどうお考えですか。

安藤氏：まずは国会からやるべきじゃないでし

ょうか。女性への政策や働き方の問題等の解決が進まないのには、女性議員のシェアが少ないことが一因です。なのに女性議員を増やそうとしないなんて、それらの政策が進まないこともよしとするんですか、と聞きたい。それらの政策を進めるためにも、クオータ制を導入すればいいと思います。下駄を履かせるべきではないとか、男性の逆差別になるなんていう反対意見もあるようですけど、男性目線の詭弁だと思いますね。有能な女性議員は国にも地方にもたくさんいる。でも現状では、意思決定の場に男性が多いから、その構造がいつまで経っても崩れないわけですよ。反対派の男性には、「女性が生きやすい社会は、われわれ男性にもメリットがあるよ」と言いたいです。「1回やってみればいいじゃない」って思います。

わが家も夫婦共働きで、妻は大企業で会社から信頼されて事業リーダーをやっている。キャリアアップできるから給料もそこそこ増えて家計収入も安定している。これからは、主に男性一人の給料で家族を養い、家を買って、子どもを大学に行かせてというのは無理なんです。特に生活コストが高い都会では。だから、男性も家事・育児をやるしかない。若い世代はそれに気がつき始めているけれど、上の世代には浸透していないから、職場で言えない、帰れない。だからイクボスの推進が大切なんです。神奈川県黒岩知事もイクボスのPR動画を作成して、働き方の改善や男性の育児家事参画の重要性をアピールされてますよね。こういうトップの情報発信は大切なことだと思います。官公庁はトップダウンで物事が動きやすいところがある。クールビズだって週休2日制だって、官公庁で定着したから民間にも浸透したんです。

●「クオータ」、「割り当てる」という手法についてどうお考えですか。

安藤氏：男性の育休について、「自分の子ども

が生まれたら育休を取りたい」という男性はどの職場でも3割はいて、イマドキの新入社員では7割を超えている。でも取得者は2%いない。理想と現実のギャップです。このまま放っておいてもなかなか改善されないから、企業によっては「男性育休 100%」を掲げて「義務化」している企業も出てきた。取得期間は短いけど、全員が経験することで空気も変わってきて、上司から部下への配慮があったり、長時間労働も減ってきているそうです。やはり変革のときはこうした「強制力」や「割り当て」が必要だということ。それが北欧でもある「パパ・クオータ」です。だから議員の場合も同じだと思います。割り当てると言うと、押し付けのように捉えて、ネガティブに受け止める人がいるんだろうと思います。でも「パパ・クオータ」の制度自体は、取るか取らないかは本人次第なんです。有給休暇と同じで、制度はあるけれど最終的に取るかどうかは本人が決めることです。でも取らないと、貰えるはずの給付金がもらえないという仕組みです。

議員のクオータ制についても、特別に強引なやり方だとは思いません。みんなが前に進めたいと思っているなら、それを確実に前に進めるための手段だと思います。クオータ制を導入することが目的ではない。それは手段です。本当の目的はその先にある「みんなが活躍できる」社会への変革でしょう。

●クオータ制以外に、どんなことが「女性議員増」に役立つと思われますか。

安藤氏： 僕がよく思うのは、女性の有権者が女性議員をもっと応援できればいいのということ。見ていて日本は、女性が女性議員をあまり応援していないように思うんです。アメリカだと、女性議員の支持者の多くは女性だったりしますよね。女性の地位が低いから、多くの一般の女性たちが、女性候補者を自分の代弁者として議会に押し上げるという構図

がある。でも日本の女性議員は、女性からの支持が伸びないですね。男性が女性議員を嫌うよりも、女性が女性議員を嫌うことのほうがマイナスの力が大きく働いているように感じます。その理由を議員や議会はもっと分析して対応し、変えていく必要がある。個人の魅力とかの属人性ではなく、ある種の「マーケティング戦略」として構築していかないと、女性の女性議員嫌いは改善しないでしょう。もちろん女性で、「もっと国会に女性を」と活動している人たちもいますけれども、少数です。そうすると男性側も、「女性議員というのは同性からも支持されないんだな」と、変に納得してしまう人がいる。候補者の数が少ない現実ではありますが、有権者も「女性だから」選ぶのではなくて、政策の良し悪しで選びたいですね。

●男性議員が育休を取ることに、どんな社会的効果があるとお考えですか。

安藤氏： 男性議員の育休取得については、まず制度をきちんと作るべきだと思っています。制度がないから「取りたい」って言う議員が出てくると揉めるんです。育休制度は女性議員にすらまだなく、小淵さんも野田さんも「欠席届」で対応してきたそうですね。男女問わず、育児中にある程度「国会という職場」を休むのは、北欧では当たり前のことです。閣僚だって休んでいるけど誰も文句は言わない。日本は何故それを認めないのでしょうか。かつてイギリスでも、1999年に当時のブレア首相が育休を取得すると言って激論になったことがありましたが、その後ブレアの支持率は上がりました。こうしたエポックがあったからこそ、今では男性の育児参加に対して異を唱える社会ではなくなりました。つまり先般の国会議員の育休騒ぎを視ていると、日本はヨーロッパから10年、20年遅れてしまっているということです。まずは議会でそうした制度と雰囲気ができない限り、意識の変化が一

般のサラリーマンまで波及してこないと思います。

日本人は周りを見て行動しますから、リーダーというか、男性の議員やタレント、スポーツアスリートなど著名人が育休を取得すると、イメージが良くなり、一般でも「取ってもいいんだ」「自分も取ろうかな」という空気が醸成され、取得率が上がると思います。そういう意味でも、国会でも地方議会でも男性議員が育休を取ることに意義があると思いますね。

やはり、トップから変わり、自ら実践したり、制度や条例を変えたり、仕組みや雰囲気を作ったりすることが重要で、これが、僕たちファザーリング・ジャパンが推進する「イクボス」という経営者、管理職の姿なんです。日本の職場は上司の言動で空気が決まってしまうんです。トップ、幹部がどういう考えを持って行動するかは重要なムードメイクなのです。

そういう意味では、自治体のトップの中には先駆者が出てきていますね。例えば広島県は男性の育休取得が全国1位ですが、それは知事自身が育休を取得したのがきっかけでした。広島県庁では毎月19日はイクメンの日と決めていて、館内放送で、「今日は育児の日だから、皆さん仕事を能率よくあげて早く帰りましょう」と呼びかけています。特に地方では、官公庁が推奨すると、民間もそれに倣っていきますから、行政の長が率先する意義は非常に大きい。文京区でも、男性の区長が6年前に自ら育休を取り、特別職でも育休を取れるよう条例を改正しました。「将来、女性の区長が誕生するかもしれないからね」と言っていました。こうした首長や議員など、社会のリーダーである方々から率先して育休をとること。仕事だけでなく自分の育児や人生を楽しむこと。それがイクボスです。そういう上司の姿を見て、部下たちも働き方や生き方を変えようと思うのです。

