

第43回婦人週間全国会議録

性にとらわれず いきいきと暮らせる時代を築こう

しなやかに個性
のびやかに女と男



労働省婦人局

は　じ　め　に

労働省では、我が国の女性が初めて参政権を行使した４月１０日を記念し、この日に始まる１週間を「婦人週間」と定め、昭和２４年以来、婦人の地位向上のための啓発活動を全国的に展開しています。

近年、婦人の地位向上のための法律や制度の基本的な枠組みは整備されましたが、それらを社会に定着させ、実際上の婦人の地位を向上させていくことが必要です。

第４３回を迎えた平成３年度は、女性、男性を問わず各個人が個性を発揮し、のびやかに暮らすことのできる社会の実現に向けて努力していくことを目標に「性にとらわれず　いきいきと暮らせる時代を築こう」をテーマとして「第４３回婦人週間全国会議」を開催し、全国から約９００人の参加がありました。

ここに、会議の記録をまとめ、関心のある方々の参考に供しますので、御活用いただければ幸いです。

最後に、多大な御協力をいただきました講師の先生方に深く感謝の意を表します。

平成３年１０月

労働省婦人局

目 次

I	第43回婦人週間全国会議の概要	1
II	開 会	3
	開会のことば	3
	主催者あいさつ	5
III	祝 辞	6
IV	第35回国連婦人の地位委員会報告	9
V	問題提起	18
VI	シンポジウム	26
VII	閉会のことば	57

I 第 43 回婦人週間全国会議の概要

- 1 趣 旨 国際婦人年（1975 年）以降、婦人の地位向上のための法律や制度の整備が行われ、制度上の平等はかなり達成されたが、その後の事実上の平等の達成が大きな課題となっており、実際に婦人の地位を向上させていくためには、男女が性にとらわれずいきいきと暮らすことができる社会を創造するよう努力する必要がある。

このため、個人あるいは団体等が実際に婦人の地位の向上を図るための諸活動の情報や成果を交換し、今後の活動に資することを目的として「第 43 回婦人週間全国会議」を開催する。

- 2 主 催 労 働 省

- 3 協 賛 財団法人 婦人少年協会

- 4 後 援 財団法人 日本国際連合協会
日本放送協会
社団法人 日本新聞協会
社団法人 日本民間放送連盟

- 5 テ ー マ 性にとらわれず いきいきと暮らせる時代を築こう

- 6 開催期日 平成 3 年 5 月 17 日（金）

- 7 開催場所 千代田区公会堂（東京）

- 8 参加者 婦人団体、青年団体、労働団体、経営者団体、社会福祉団体、職能団体、文化団体、報道機関、関係官公庁、地方公共団体、

その他の団体及び個人 約 9 0 0 名

9 プログラム

開 会

開会のことば 労働省婦人局長

高 橋 柵太郎

主催者あいさつ 労働大臣

小 里 貞 利

祝 辞

国際婦人年日本大会の決議を

実現するための連絡会世話人

中 村 紀 伊

報 告

第 35 回国連婦人の地位委員会報告

国連婦人の地位委員会日本代表

有 馬 真喜子

問 題 提 起

東急総合研究所主席研究員

川 名 英 子

シンポジウム

「性にとらわれず いきいきと暮らせる時代を築くために」

(コーディネーター) ジャーナリスト 大 熊 由紀子

東急総合研究所主席研究員 川 名 英 子

ジャスコ㈱ 人事企画室長 滝 沢 将

中央大学法学部教授 広 岡 守 穂

閉 会

閉会のことば 婦人局婦人政策課長

尾 上 史 江

Ⅱ 開 会

開 会 の こ と ば

労働省婦人局長 高 橋 柵太郎

本日は、大変皆様お忙しい中を全国各地からこのように多数の方々にご参加を頂きまして、ありがとうございます。

日ごろから、婦人行政にご支援を頂いておりますことを、この機会に心から厚くお礼申し上げます。

労働省では、戦後、我が国の女性が初めて参政権を行使した4月10日を記念いたしまして、「婦人週間」を設け、毎年、婦人の地位の向上のための諸活動を実施してまいりましたが、本年は43回目を迎えることになったわけです。このように回を重ねてこられましたのも、皆様方のご支援のおかげと感謝しております。

我が国では、国連婦人の10年の流れの中で、婦人の地位向上のための法律や制度の整備が行われ、女性の社会参加が進みつつあるわけですが、近年の経済社会環境の急速な変化を背景として、今後ますます女性の能力発揮に対する社会的な要請が高まっていくと予想されます。

女性が十分に能力を発揮し、更に一段と社会に貢献し得るような状況をつくっていくためには、何よりも男女の固定的な役割分担意識を解消し、女性の就業環境を更によりよいものへと整備していくことが必要であります。

本当の意味での男女平等の実現のためには男女が性にとらわれず、個性を発揮しながらいきいきと暮していけるよう、女性、男性を問わず一人一人が努力を積み重ねていていただくことが大切であると存じます。

本日は、婦人週間全国会議として、国連婦人の地位委員会についての有馬真喜子先生からのお話を伺い、そして、各界でご活躍の方々をお迎えして、シンポジウムを予定しておりますが、視野の広い貴重なお話を伺えるのではないかと期待しております。

この会議が、皆様方のこれからのご活動にお役に立つことができますれば、私ども大変幸いに存ずるところでございます。

簡単ではございますが、これをもちまして、私の開会のごあいさつとさせていただきます。

主 催 者 あ い さ つ

労 働 大 臣 小 里 貞 利
(労働政務次官 松浦 孝治 代読)

本日ここに、全国各地から多数の方々の御参加をいただき、第43回婦人週間全国会議を開催いたしますことは、私の心からの喜びであります。

労働省では、我が国の女性が参政権を行使したことにちなみ、「婦人週間」を設け、婦人の地位向上のための啓発活動を全国的に展開しておりますが、本日の会議は、その集大成といえます。

1975年の国際婦人年から16年が経過しましたが、この間、我が国でも女性がいろいろな分野に進出し活躍されるようになり、「女性の時代」とさえ言われるようになってきております。

今後、21世紀を展望するとき、真の男女平等の実現は、男女が性にとらわれず、いきいきと暮らすことのできる社会を築くことにあり、そのために、女性、男性がともに努力することが求められています。

そこで、本年は、婦人週間のテーマを新たに「性にとらわれず いきいきと暮らせる時代を築こう」と設定し、「しなやかに個性 のびやかに女と男」をキャッチフレーズといたしました。

経済面のみならず、真に豊かな社会を実現するためには、あらゆる分野で男女がともに個性を発揮しながら、のびやかに暮らすことのできる社会をつくることが重要です。

本日の会議が婦人の地位の向上のための一助となりますことを祈念いたしますとともに、本会議の開催にあたり、御協力をいただきました関係者の方々に対し、厚くお礼申し上げ、私のあいさつといたします。

Ⅲ 祝 辞

国際婦人年日本大会の決議を

実現するための連絡会世話人 中 村 紀 伊

皆さん、こんにちは。第43回目の婦人週間全国会議、本当におめでとうございます。私は民間の全国組織の婦人団体と労働組合の女性局、様々な団体、職域団体50が1つになりまして、「国際婦人年」のスタートの年から結成しております略称「国際婦人年連絡会」、普通は50団体と言っておりますが、その団体の全国の仲間を代表してお祝辞を申し上げさせていただきます。今日は全国各地からお集まりですので、恐らくその50の団体に所属していらっしゃる方もお見えだろうと思います。

いまお話がございました「性にとらわれずいきいきと暮らせる時代を築こう」という今年のテーマは、非常に今日的な、いまの女性問題の将来を暗示するようないい目標だと考えております。昭和24年にスタートしたこの婦人週間、女が戦後初めて参政権を行使した日を記念して4月10日に決められた婦人週間は、いまでこそ、もう生まれたときから参政権を持っていらっしゃる方たちにとっては、それほど感慨はないかもしれません。

けれどもスタート当初は私を含めて、戦前の女性差別の問題や、戦争をくぐり抜けてきた女たちにとっては、非常に真剣な本当に大変な取り組みようをして、いろいろな集会を、もちろん官のほうもなさったわけですが、民間でも様々な取り組みをしてきたものでございます。

そして今日頂いた資料で、43年間のテーマがずうっと書かれております。それを見ますと、まさに日本の婦人運動の歴史と重なっている、それを映していると感じたわけでございます。

さて、今年の4月10日、私も所属しておりますし、これからご報告をなさる有馬さんも入っていっぱいます、総理府婦人問題企画推進有識者会議で、意見書を海部総理に提出いたしました。それは政府が、2000年に向けて、婦人のための新国内行動計画をつくりましたのを、いま見直しをしております。今月いっぱいこそ

れができると思いますが、それに向けてのこの5年間に取り組むべき重点課題ということで提言をしたわけでございます。

その最初の書き出しに、「男女共同参加型社会」をつくるというのが、新国内行動計画にございました。しかし、それを男女が平等に参画するということに変更しております。「共同参加」と「平等に参画する」ということは、そのかわり方が違います。私たちは、初めから「平等に参画」ということを主張しておりましたので、民間団体としては非常に良かったと思っております。

また、この意見書のほかのところにも、昨年11月に私たち50団体で、1990年の民間女性会議を開きました。そして「国際婦人年」の10年間、それからあとの5年間、様々な婦人の問題が、法律が制定されたり、クリアされた問題もある。しかし、まだまだ残っている問題があるというので、沢山の決議をしました。我々自身の取り組みについても、また法律や制度や各方面に対する要求をまとめてつくりました。それもこの総理府の会議に提出しまして、相当程度取り入れられましたので、うれしく思っております。

もう1つ、決議の中にございました育児休業法が、5月8日に成立いたしました。私たちもこの法律制定に向けて、労働大臣や産業界やいろいろな所に要望をずっと続けてまいりました。そして通ったわけです。大変よかったと思いますが、我々が主張した育児休業を取った人たちに対する所得保障の問題とか、取得した場合あとで不利益な取扱いを受けるのではないかと、それに対する禁止規定がないなどいろいろな不満がございます。

そしてまた、これを運動して回っておりますと、男の方から「男もですか。それはおかしいのではないかと、反対ですね」という声を方々で聞かされました。

今日のテーマになっております「性にとらわれず、男も女も平等に」というスローガンが本当に定着するのは、まだ道は遠いのではないかと、いうふうに、歩いておりますと感ずるわけです。

次は、この育児休業法案も修正していかなくては行けない。

もう1つは、老人介護のための休業法を、私たちはつくりたいと思っております。これも大事なことです。

そして、女性の意識も変わり、世の中も大きく変わってきております。今、私たち

の願いを実現するために、今日のこの会合が更に成果を上げ、そして皆様が全国にお帰りになって、女性の地位向上のためにますますご活躍くださることを願いまして、ごあいさつとさせていただきます。

IV 報 告

第35回国連婦人の地位委員会報告

国連婦人の地位委員会日本代表 有 馬 真喜子

こんにちは。毎年この婦人週間のお集まりのときに、国連婦人の地位委員会のご報告をさせていただくことになっておりまして、今年もまたこの3月までに行われました婦人の地位委員会について、少し述べさせていただきたいと思います。



昨年の婦人の地位委員会の場合には、大層大きな出来事がございまして、「ナイロビ将来戦略」の第1回の見直しが行われまして、それに基づく「勧告と結論」という今後の私どもの指針となるような、文書が制定されたわけでございますが、今年はそれほど目覚ましいものではございませんでした。しかし大層実質的な集まりだったと思います。

大きく3つほどに分けて申し上げさせていただきたいと思います。1つは、極めて事務的なこととなりますが、婦人の地位委員会はどのようなことだったかという概要。2番目には、そうした討議を通じて、どんなことが私どもの印象に残ったかという会議の傾向、いまの国際的な場での女性問題の傾向ということ。3番目に、皆様大層ご関心が深いと思いますが、1995年の世界会議のことで、今度の会議で話し合われたこと。その3つを話させていただきたいと思っております。

最初の概要からでございます。今年の婦人の地位委員会は、第35回でございます。期間は、1991年、今年の2月27日から3月8日まで、いつものとおりウィーン国際センターで行われました。

参加国でございますが、昨年の会議でご報告申し上げましたとおり、メンバー国は、昨年から45カ国に増えまして、今年も45カ国がすべて出席いたしました。そのほかにオブザーバー国と致しまして36カ国、これは全く自発的に参加すればいいわけでございますが、36カ国がオブザーバーとして参加をしました。そのほかに、国際機関とか専門機関が12団体、それからNGO、これは民間の団体ですが、NGO

が37団体出席いたしました。

日本からでございますが、私どもはメンバー国ですので、私のほか、労働省から婦人局の婦人政策課長でいらっしゃいます尾上さん、総理府から婦人問題担当室長参事官でいらっしゃいます堀内さん、外務省から事務官の鳥羽さん、現地の大使館から、これは強力な男性2人が参加してございまして、そういう陣容で臨みました。

今回の会議の役員でございますが、実はこれに関しては1つ、今日の国際情勢を映すような話がございます。議長でございますが、国連では様々なことを選ぶ場合に、5つの地域に分かれて、その5つの地域の持ち回りということが非常に多いのですが、婦人の地位委員会の議長も、その5つの地域が持ち回っております。そして議長に選ばれますと、2年間、2回務めるということになっておりまして、昨年、これは東ヨーロッパ地域から、東ドイツの代表が議長に選ばれたわけでございます。そうすると本来ですと、その東ドイツの代表が今年も議長をお務めになるということだったのでございますが、ご承知のとおり昨年の10月の段階で東ドイツという国がなくなりました。西ドイツと一緒にございまして、ドイツは統一したわけでございます。

そこで、さあ、議長はどうなるのだろうというのが懸案事項だったのでございますが、その東ヨーロッパ諸国から後任の方が選ばれて、ウクライナ共和国からの代表でありますニーナ・コワロスカヤさんが議長に、今年1年限りということで選ばれました。

また、本当に今日の世界情勢を現しているような動きだなあと感じますことは、もう1つ、このコワロスカヤさん、ウクライナ共和国の代表でございますが、何語でお話をなさったかといいますと、これが英語なのでございます。もちろん、ロシア語を非常に上手に話していらっしゃいますし、ロシア語での打合わせなどはなさっていらっしゃいましたが、会議の言葉としては終始一貫、最初から最後まで英語を使って通されました。これもまた、今日の東ヨーロッパの1つの姿を反映しているのかなという感じがしたわけでございます。

副議長は、コロンビア（ラテン・アメリカ諸国）、フィリピン（アジア）、エジプト（アフリカ）から選ばれました。ラポルトゥールといいますと書記ですが、フ

ランスから出ました。

議題でございますが、いつものように国連そのものを取り上げて、それについて討議する議題、それから「ナイロビ将来戦略」の実施に関する議題というように大枠が決められていました。今年の優先テーマでございますが、1988年から婦人の地位委員会は、「ナイロビ将来戦略」の中で、こういうテーマを優先的に討議いたしましょう、という優先議題を設けて討議をしてきております。

その優先議題、テーマと致しましては、平等の問題に関しては、今年は「弱い立場にある婦人」。

それから、開発のものと致しましては、開発過程への婦人の効果的統合のための国内的、地域的、及び国際的な機構、つまり、ナショナル・マシナリーなどと言われますが、機構の問題でございます。開発過程に女性を組み込んでいくために、国内、国際的、それから地域でどういう機構をつくっていったらいいのだろうという、そのことが優先テーマでございました。

次に平和でございますが、誠にこれも今日的なテーマに結果的にりましたが、「難民及び避難民の婦人と子供」というのが優先テーマでございました。

というようなことで、討論が行われまして、結果と致しまして、16の決議案及び決定案が採択されたわけでございます。日本はこの中で、婦人の地位向上のための国内的、地域的、及び国際的な機構、いま申しました婦人の機構の問題でございますが、その決議案、それから難民及び避難民の婦人と子供という決議案、この2本の決議案の共同提案国になりました。

この国際的な機構の問題は、各国のナショナル・マシナリーの活動の充実が大層必要であって、またそのナショナル・マシナリー同士が情報交換をしたり連携をして、協力をしていくことが必要であるという、そういうことが重要であるという内容を含んだ決議案でございまして、その共同提案国になったわけでございます。

それから、難民及び避難民の婦人と子供というのは、これはもう申し上げるまでもなくお分かりと思いますが、難民及び避難民には婦人と子供が非常に多いわけでございます。大体8割が婦人と子供であると言われております。そこで、国、国連機関、NGO、それぞれがこの難民及び避難民の婦人と子供の問題に関して、十分配慮した措置を取るべきであるという内容を含んだ決議案でございまして、その共

同提案国になったわけでございます。

簡単な会議の経過をご報告申し上げますと、そういうことでございます。

では次に、今度の会議の傾向と申しますか、どういうことが主に話し合われたかということ、少し申し上げさせていただきたいと思います。

まず1つ、これは私どもが誇りに思っているのではないかと思います、各国代表がそれぞれのスピーチの中で、あるいはNGOの方もそれぞれのスピーチの中で、緒方貞子さんの難民高等弁務官への就任を、大層歓迎してくださいました。私は1986年から婦人の地位委員会に出ておりますが、こんなに日本が褒められたのは、本当に初めてのことでございます。何度かここで申し上げさせていただきましたように、婦人問題、女性問題に関しましては、日本は世界で誇れるような政策を、トップをきって進めているわけではございません。高い地位にあるわけでもございません。あるNGOの調査では、ご承知のとおり、日本は婦人の地位の高さでは、世界で34番目という報告も出ておりまして、いつもちょっと肩身が狭かったわけでございますが、今年、緒方貞子さんに関しましては、本当にたくさんの国が、その就任を歓迎し、褒めたたえてくださいました。

それは2つの意味があったと思います。1つは、難民という、誠に今日的な非常に大切な問題、緒方さんが就任なさいましたときに、難民の数は1,500万人というふうに言われておりましたが、今日クルドの難民が出まして、1,700万人というふうに言われておりますが、先ほども申し上げましたように、その難民の8割は婦人と子供であると言われている。そういう難民問題に、女性が、問題に当たる最高の方針・政策決定の場に就いたということへの歓迎でございます。

もう1つには、国際機関、特に国連の中で、女性が高い地位に就く、政策・方針決定の場に進出することがとても大切なのだと言われてきたわけでございますが、まさにそういう高い地位に女性が就任したという、そういう意味でも歓迎されておりました。カナダの代表などは、「私はカナダの代表だけれども、日本に『おめでとう』と言いたい」などと、私におっしゃるわけです。なぜカナダの代表だけれどもかと言いますと、最後まで緒方さんと競り合った競争相手がカナダの人だったわけで、それで、「いや、カナダの男性が就くよりは、日本の女性が高等弁務官になった方が良かった」というふうにおっしゃる、というような具合でございました。

そのことをまず1つ申し上げておきたいと思います。

次に、いろいろな討議などを通じて私が思いましたのは、先ほどから申し上げております国内機構、ナショナル・マシンリーの重要性が、このところにきてますます言われてきたということでございます。全体として、いま婦人の地位向上に関しましては、法律制度は大体整ってきて、実際の平等を達成するにはどうすればいいかが課題になっているということは、もう何度も繰り返して申し上げさせていただいております。その方法として何が最も有効なのだろうかと模索したときに、女性の視点からいろいろなところに発言をしていく、力を持った機構が大層必要であるということが言われてきたわけでございます。

今年の討議で目立ちましたのは、各国がナショナル・マシンリーをグレードアップしているという、そういう報告がいくつかの国からあったことです。例えばオーストリアでございます。オーストリアには婦人問題担当相というのがいまして、それを閣外相としていたわけですが、昨年12月の段階でこれを閣内相、正式の閣僚として、婦人問題担当相が位置付けられたということでございました。大臣はドナルさんという女性でございますが、オーストリアはそうようにグレードアップをしました。

マレーシアでございますが、マレーシアには婦人問題担当省ができました。ここは婦人問題担当だけではございまして、ほかの問題、ナショナル・ユニティという国全体で考えるような問題を取り扱う部署だそうですが、そこで女性問題は、大層大きな地位を占めているということでした。その大臣がお見えになりましたが、女性でございまして、女性問題を担当する省ができ、女性の担当大臣ができたという報告をなさいました。

ソビエトでございますが、ソビエトはこれからつくるということでございまして、年内にも婦人、青年省というようなものをつくりたいと準備をしているということでした。今後、婦人と青年の問題は、国として大層大切な問題だから、婦人を担当する省をつくりたいというようなスピーチをなさいました。ですから、これはこれからでございます。

ほかにもグレードアップとか、整備をしたというのが、例えばドイツ、イタリアというような国で、いま様々な整備をしている段階だということでございました。

いわゆる婦人問題担当省というようなものが、各国でかなりできつつあるという印象です。ナショナル・マシナリーというのは、最初は非常に実務的にスタートいたしましたが、それがだんだんグレードアップしてきているなあという感じを受けました。それが2番目でございます。

3番目の問題といたしまして、新しい問題についての言及が各国からございました。中でも、これは日本ではあまり大きな問題というふうに取り上げられてはいないのですが、エイズでございます。エイズと女性の問題というのが、国際的には大きな問題としてクローズアップをされてきております。

ほかに、1992年に開発と環境の世界会議が開かれますが、それを踏まえて、環境問題への女性の取組みというふうなことに触れた国も多くございました。

4番目といたしましては、1994年に「国際家族年」が行われます。その家族年に向けて、女性の側からの発言をしっかりとしていこうというような言及が、いくつかございました。

5番目といたしまして、先ほど申し上げました今年の優先テーマの弱い立場にある婦人についてでございます。弱い立場にある婦人といいますと、国連の文書で挙げられておりますのは、例えば高齢の女性、障害を持った女性、女性が世帯主である世帯の、世帯主の女性でございます。

この中でどういう女性のことが特に取り上げられるかなあということに、私は個人的にも関心を持っておりました。私どもの感じからいいますと、例えば高齢の女性とか、障害を持った女性とか、そういうところに言及が多いのだろうというふうに思っていたわけでございます。もちろん、そういう女性への言及もございましたが、私がちょっと意外だなあと思いましたが、この弱い立場にある女性として、若い女性の問題を取り上げた国やNGOが、かなり多かったということなのでございます。

若い女性が今日の社会の中で、大層困難な状況に直面している。例えば望まない妊娠をする若い女性が多い。中学生、国によっては小学校高学年の段階で望まない妊娠をするという、そういう女性が増えてきている。それから麻薬でございます。麻薬に汚染されている女性が多い。それから識字という点に関しては、若い男性、男の子に対しては教育をするのだけれども、女性には教育をしないで、労働力とし

て働かせるというようなことが多いために、識字能力が男の子に比べて女の子のほうが低いという、そういう問題。それから暴力の対象になっているという問題。それから売春の対象に若い女性になっているという問題。そのようなことが取り上げられまして、この若い女性の問題が、弱い立場にある女性として、今後私どもが非常に考慮していかなければならないと言われたことが、私には大層印象に残りました。

あと1つ、6番目として、今年の9月に、国連が「公的活動と女性」とでも訳したらよろしいのでございましょうか、1つ大きな会議をウィーンで開きます。これは地域間協議というふうに言われておりますが、世界会議に次ぐくらいの会議でございます。

そこでは何をすることかと言いますと、先ほどナショナル・マシナリーが、実際の平等の実現のためにとっても大切だと言われているということを申し上げましたが、それとともにもう1つ、女性が政策とか方針を決定するレベルに就く、そういうところにどんどん進出することが大切だと言われております。そこで特にその問題を取り上げて、国際会議を国連が主催して開こうということでございます。これは政府間会議でございますから、各国政府が集まってウィーンで開かれますが、様々な報道がなされるかと思いますので、ご注目を頂けたらというふうに思うわけでございます。

大層駆け足になりましたが、では次に3番目の世界会議のことに移らせていただきたいと思います。

世界会議につきましては、場所は1992年の婦人の地位委員会までに決定するという事になっております。それで今年の会議で決定がされるのではないかというふうなことが言われていたわけでございますが、決定されませんでした。なぜかと申しますと、昨年、国連総会にオーストリアの政府から、ウィーンでの開催という招待状が出たわけでございます。それが中心になって討議されるのかなあと考えておりましたところが、今年の2月になりまして、婦人の地位委員会に、中国から正式の招待状が出ました。そこで婦人の地位委員会は、1995年世界会議に関しましては、2つの招待状を持ったことになります。1つはウィーン、1つは北京でございます。

そこで、さあ、どちらにしたらいいかということは、なかなか難しい問題でございます。いずれにしても、これはコンセンサスで、つまり満場一致で決めるべきであるという意見が大勢を占めまして、今年は大変熱のこもった討議が繰り返されましたが、結局来年に延ばそうよという合意が成立いたしまして、来年の会議で決まるということになりました。

オーストリア、中国のどちらになるのか、あるいは更にもう少し招待状が出て、どこかはかの国になるのか、その辺は全く現在では未知数でございます、来年の婦人の地位委員会までお待ちいただきたいというふうに思うわけでございます。

しかし、それと並行いたしまして、場所だけではなくて、その1995年の世界会議をどういう中身のものにするかということについて、やはり大変に熱心な討論が続きました。その結果、1995年の世界会議の名称というのが決まりました。これは大変事務的なものでございまして、「第4回世界婦人会議—平等、開発、平和への行動—」というタイトルで、1995年世界会議は行われることになりました。

そして、もっとみんなにアピールするためのサブテーマといいますか、サブタイトルをつくったらどうだということで、ああでもない、こうでもない、とたくさん案が出まして、これも本当に熱のこもったといいますか、みんなが知恵を出し合っている討議が続けられました。特別にその世界会議のためのワーキング・グループを設けての討議でございました。

そこでは、3つの大きな言葉が出てきました。これがそのでこになるのではないかとこの言葉でございます。まだちゃんとした訳ができておりませんので、原文の英語で申し上げますと、「action（行動）」、「power」、「change（変革、変化）」という3つです。これがキーワードではないかとこのことで、また討議が行われまして、それを使ってこんなサブタイトルを使ったらどうだろうという案が4つほど出ました。これもまだ正式の訳になっておりませんもので、いずれ何らかの形でご報告できると思いますが、堀内婦人問題担当室長を中心に、みんなで知恵を絞った結果の仮訳をとりあえず申し上げます。1つが、「Remove the Obstacles Now（障害を取り除くのはいま）」というようなサブタイトルでございます。2番目、「Half the World, Half the Power.（世界の半分、パワーの半分）」、3番目、「Mobilizing for Power—Acting for Change.（パワーを求めて結集する。変化を求めて行動す

る。変化を求めて行動する)」、4番目は、「Social Justice for Women(女性にとって公平な社会を)、あるいは(公正な社会を)」。そのようなサブタイトルを使って1995年会議を行おうということが決まりました。

そしてこの会議では、「ナイロビ将来戦略」を見直しまして、行動計画をつくり、行動を目標とした簡単なガイドラインをつくる。できればその中に数量的なもの、つまり「何年までに」とか「何パーセント」とか、そういうものを入れ込みながら、こういうふうになれば行動できるというようなことを目標としたガイドラインをつくるというようなことが、世界会議の内容について決まったわけでございます。

簡単でございますが、以上のようなことでございまして、来年は世界会議の場所が決まり、そしてその内容についても、もう少しはっきりした形のもので出てくるのではないかと思います。トータルといたしまして、大変実務的になってきたと言いますか、大層実地的な婦人の地位委員会でございました。それも先進国だけではなく、開発途上国の女性たちのことを十分視野に入れて、地球的な規模で女性問題を考え、地球に生きる女性たちみんなの地位が上がるような行動をしていこうという、そのような感じがますます強くなってきたかと思えます。

以上で婦人の地位委員会のご報告とさせていただきます。どうもありがとうございました。

V 問題提起

東急総合研究所主席研究員 川 名 英 子



2年前まで役人だったのですが、いまは民間人になりましたので、割合に気楽に発言できると思います。私は、前にお話のありました有馬先生のように、女性問題の専門家ではありません。仕事でも女性問題はやったことはありませんし、また調査研究でも女性問題をやったことはありません。

ですから、これから申し上げることは、普通の女性、素人としての意見だと思って聞いていただければいいと思います。

今日の労働省の掲げたテーマは、「性にとらわれず いきいきと暮らせる時代を築こう」というのですが、私はこれを私なりに解釈して、所詮性を無視するわけにはいけないので、同じ意味になると思うのですが、「性を自覚して、軽やかに生きよう」というふうにとらえてみたいと思います。これはテーマとは裏腹の関係で、同じことを意味しているのですが、女性を主体に置いて考えると、このようになるのではないかと思うわけです。

女性であることとか男性であるということは、やはりいろいろの意味で違うと思います。最近では従来よりも女性的な男性とか、男性的な女性というのが、かなり出てきているわけですが、それは例外的であって、そのためにテレビドラマになったり、広岡先生のように、今日のパネラーに選ばれたりしているわけですし、そういう人たちが主流だとして議論をすると、それは大勢ではないので間違うと思います。一般的な女性や男性を前提に問題を提起してみたいと思うわけです。

前にも言いましたように素人ですので、もしかするとピントが外れているかもしれませんが、それはあとのパネルディスカッションで修正していただきたいと思います。4つ問題を提起してみたいと思います。

まず、女性の生き方の視点で、世の中の変化をきちんと把握しようということですが、それは世の中が変化したことによって、女性の生き方もそれに対応していかなければいけないからです。例えば一番よく言われておりまして、事実私たちも実感

しておりますのは、高齢化です。例えば昭和10年ぐらいに比べますと、そのときに男性の寿命は63歳だったのですが、いまは77歳になって15歳延びていますし、女性もほぼそのぐらい延びています。

そのために結婚している期間というのは、昭和10年ぐらいには、平均で37年間でしたが、昭和60年ぐらいを見ますと49年、12年も多く夫婦が一緒にいる期間が増えています。これは結婚してから、夫が死亡するまでの期間です。

それから、夫が定年になってから、夫が死亡するまで、つまり夫婦2人だけで暮らす時間はどうか。もちろん子どもが生まれるまでもそうですが、老後、夫婦が2人だけで暮らす期間も昭和10年ぐらいには10年だったのですが、最近は17年も一緒にいるということになるわけです。

また、夫が死亡してから妻が1人だけで暮らす、つまり夫が死亡してから妻が死亡するまでの期間は、昭和10年のときは5年だったのですが、いまは9年になっている。

こういうふうに女性のライフサイクルが、長寿化によってかなり変わってきている。それで暮らし方もかなり変わってくるのではないかと思いますのです。

それから、最近よく言われることですが、子供が少なくなってきた。少産化してきたわけです。かつては子供を産む期間、何人も産んでいましたので、昭和10年ぐらいは、13年間ぐらい子供を産んでいたのですが、最近は大体2人ですので、3つ違いと考えますと、出産期間は3年間ぐらいになった。そのために家事労働が楽になり、女性の自由時間が増えてきて、女性が社会進出しやすくなっている。

それと核家族化がされてきた。これは最近ではなく、かなり前からそういう傾向がある。そのために家庭内での相互扶助機能がなくなってきたということもありますが、昔のようなお姑さんに対する気苦労みたいなものがなくなってきたというようなこともある。

それから、所得が上昇してきましたし、先ほどの女性の社会進出などということも加えまして、家事が外部化されている。クリーニングに出すとか、子供を託児所に預けるなどというのは、もう前からありますが、最近ではおかずを外で買ってくる、ご飯を外で買ってくる、お弁当を持ち帰って夕飯にするというように、かなり家事が外部化されて、女性の自由時間が増えているというようなことがある。

それから、体位が向上したこと。これはもちろん男性も体位が向上していますが、女性の体位の向上のほうが目覚しい。かつて体力的に弱い女性という意味で、いろいろ保護されていたのですが、そのような必要も余りなくなってきた。全く男性と同じ体力とか、それ以上の人というのはいますが、それはまた暮らし方と同じように例外的でして、まだ男性よりは弱いですが、かなり向上してきた。そのために力仕事や何か、男性とほぼ同じようにできるようになってきているということがあ

る。

それから情報化。そのため、これは高学歴化と同じ効果なのですが、知識が平等化してきているということもあります。

それから、国際化。外国人が入ってくることばかりではなくて、意識も国際化してきて、結婚とか離婚に対するものの考え方、女性の立場に対するものの考え方が、変わってきている。また家族に関しましては、外国で暮らすというようなこと、それから男性も女性も外国に単身赴任するようなことが、暮らし方に影響を与えているのではないかと思う。

それから、技術が高度化してきた。これは家庭におきましては、家事が楽になっているということがあります。反対に職場ではOA化とか何とかがありまして、仕事は難しくなっている。覚えてしまえばやさしいのですが、それに慣れるまでには難しくなっている。技術が高度化したということは、家庭にとってはかなり良いことなのですが、職場にとってはプラス、マイナスいろいろある。それに対応する女性の生き方というのも変わってきているのではないかと思うわけです。

それから、社会システムが変わってきている。代表的なのは男女雇用機会均等法とか、最近決まりました育児休業法などもありますし、労働時間が短縮しつつあるというようなこともあります。こういうことによって、まさに男女雇用機会均等法などは、女性の暮らし方、生き方、働き方を変えていると思う。時間短縮なども、女性ばかりでなく世の中全体の暮らし方を変えていくのかもしれないと思う。

こういう変化に対してどのように対応することが、いきいき暮らせるもとになるのだろうか。そのためにはその変化の方向とか、変化の内容をきちんと見極めなければいけないと思います。これがいきいきと暮らすための基礎的なことではないかと思うわけです。

いま言いましたこと、世の中の変化ということを知った上で、女性が家庭とか職場でどのようなことを求めているか、どのようなことを求められているかということ、よく考えること、これが2番目の提案です。

まず、家庭で求められていることは何だろうかと考えます。これは最初に言いましたように私は素人ですので、本当にピン트가外れているかもしれませんが、最近とかこれから女性が家庭で求められていることは何かと考えますと、まず、家事へのさい配だと思えます。家事をすることは男性も参加しますし、機械もしますので、それほどは求められていませんが、家事へのさい配が求められているのではないかと。それから、家事をする人、手伝う人に対しての指導。これは家事に関しては女性は先輩ですので、それを指導することが求められているのではないかと。思えます。

家庭で求められているもう1つは、母親の優しさで、これは女性でなくてはできないこと、求められていることではないかと思えます。もちろん父親の優しさというのもありますが、母親の優しさというのは、家庭の中でなくてはならないものだと思います。

それから、求めていること、特に男性に対してですが、家庭では家事への参加、全部やれとか平等にやれとかいうわけではないのですが、家事への参加を求めていると思えます。それから家庭の重視。いままで会社人間であったと思うのですが、もっと家庭を重視してほしいということ、男性に求めている。

それ以外にもあると思いますが、代表的なものはこのようなものではないかと思うわけです。

それから、職場で求められていることと、求めていることを考えてみます。職場で求められていることは、女性であるからといって甘えている、その甘えからの脱出ではないかと思えます。それから社会性ではないかと思えます。大体女性が非難されるのは、社会性がない、すぐ怒るとか、そういうことを言われます。社会性とは何かは難しい。男のつくった社会のそれが社会性であると言うと、また、ここからは問題が起きてきますが、一般的に世の中で認められているような社会性が求められていると思えます。

それから、職場で男性に求めることとしましては、同格の付き合いをしてほしいことです。いつでも私たちは職場で思っていることで、一人前に扱ってほしいとい

うことです。

もう1つ。家庭の中では女性が先輩であったために、指導し、さい配を振るうことが求められているのですが、職場ではやはり男性が先輩であり経験が多いので、社会人としての助言を男性はしてほしい。職場で男性にそういうことを求めている。

これが代表的なことではないかと思うわけです。これは私の考えですし、また皆さんと違うかもしれません。

それから男性と女性では考えていることは全然違うかもしれない。例えば、女性の生き方についてですが、女性は一生働くこと、結婚しても仕事を持つことが、自分でも望み、社会でも望まれていると思っている人が半分ぐらいいるという意識調査がある。これは学生ですが。

ですが、反対に男性は、女性が仕事を持つこと、一生、結婚してからも仕事を持つことを望んでいるのは、4分の1しかない。このように、男性と女性とはものの考え方、求めていること、求められていることにギャップがあるわけです。

そのために意見調整をしなくてはいけない。つまり構造協議をしなければいけないと思うわけです。構造協議というと、日米構造協議が有名ですが、それに比較して言いますと、男性はアメリカでありますし、女性は日本です。男性、つまりアメリカはいままではリーダーであったわけです。女性は急激に発展してきたわけです。

いままでは男性がリーダーの先輩であるわけですから、それはそれで尊重しなければいけないと思う。しかし、立場が変化しつつある今でも、男性がリーダーであり、女性がそれに従属するという社会システムができていた、社会通念ができていたので、これからもその延長になりがちなのはいけない。そういうことをなくすために構造協議をしようというのです。主導権争いをするのではなくて、世の中の変化に合わせて、男性と女性の役割について意見を調整しようと思うのです。

例えば、先ほどの1番目で言いました、世の中の変化に対応して変わったものというのは、一番大きいのは女性の就業ではないかと思います。それは高学歴化とか、少産化とか、体位の向上とか、社会システムが変わったことなども、影響していると思う。

それから、男性にとっては、家事をやるようになるということが、一番大きな変化ではないかと思うのですが、これは核家族化して、助けてくれるおばあちゃん、

おじいちゃんがいなくなったこととか、女性が社会に出て行ったこととか、高齢化ということが背景にあります。このように必要に迫られて男性が家事をやるということもあるのですが、高齢化しまして、男性が家事をやらないと惨めな老後になる。それは自分のためにも家事をやらなくてはいけないというような、そういう世の中になってきたということもあると思う。

あと、性によってやるべきものが違うということとか、個性によってやるべきものが違う、こういう区別があるのですが、かつては大体個性というのも性に含まれていて、何かというと性別でもって役割が決められていたのですが、それはもしかすると性別ではなくて、個性によって区別されるものだということを、十分考えなくてはいけないと思うわけです。

具体的な例は、あとのシンポジウムのところでお話したいと思うわけです。これが3番目です。

4番目としては、いま言いましたように、構造協議によって意見を調整しようと思うのですが、それでもどうしても調整がいかないことがある。日米構造協議を見ても全く同じようになかなかうまくいかないわけです。なぜうまくいかないかと言いますと、人と人は、職場ででも家庭ででもそこで出会うまで、過去いろいろな全く違う生き方をしてきたわけですし、経験の違うこと、それによることもあります。また価値観が違うこともありまして、どうしても正しいと思うことはお互いに違ってしまって、意見調整ができないということが、いっぱい世の中にある。

それをうまく調整し、同意見になるためには、なるべく同じ体験をすることがよいと思う。例えば、仕事のある男性が専業主婦と同じように家事をやれと言っているわけではなくて、少し家事をやってみたらどうかということですし、そうすれば女性の立場とか意見とかが理解できると思うわけです。女性も、たとえばパートで給料が少ない、それなら家で寝ていたほうが良いと思っても、少し仕事をしてみるということは、社会のシステムとか仕事の大変さということが分かると思いますし、それから自分の適性、本当に自分は働いたほうが良いのか、家庭にいたほうが良いのかということも分かってくるでしょうし、また男性に対する思いやりとか敬愛というの生まれてくるのではないかなと思うわけです。

また、職場でも女性は男性と同じように残業してみるとか、同じように遅くまで

飲みに行ってみるというようなことも良いことだと思いますし、男性もコピー取りをやってみるとか、朝早く来て掃除をしてみるとか、仕事が終わってから家の夕飯を作ってみるなどというのも、お互いに理解し合う1つの手ではないかと思うわけです。

以上この4つ、1つは、世の中の変化を把握すること、2つは、お互いに求めていること、求められていることを認識し合うこと、3番目は、その意見調整のための構造協議をすること、4番目は、その構造協議の調整がうまくいくためには、なるべく同じ経験をすること、この4つを提案したいと思います。

それで、まとめですが、やはりいきいき暮らせる、さわやかに暮らせる時代というのは、いくらこのようなシンポジウムとか、労働省でいろいろなことをおやりになっても、すぐ明日来るわけではないと思う。良い世の中、暮らしよい世の中、望ましい世の中をつくるには、急いではいけない。急いで何かをすると、必ず振り返りの来るものであると思うわけでして、ゆっくり、ゆっくり、振り返りのないような築き方をしていかなければいけないと思う。

それはなぜかと言いますと、意識ばかりが先走って行動しても、世の中のシステムというものはそんなに早くは変わっていかないわけでして、その世の中のシステムよりも、もっとずっと早く行動を変えてしまうと、世の中のひずみが起きてしまう。例えば、女性の社会進出、働くことは非常に良いことなのですが、そのために先ほど有馬先生の言われた子供とか老人、弱い立場の人たちに犠牲が起きてしまうことがある。それは託児所がいっぱいあるとか、老人ホームがたくさんあるとか、いろいろなことがあればいいのですが、社会システムとしてそういうことがまだ備わっていないために弱者に犠牲がいてしまうということがある。ですから、余り変革を急いではいけないような気がします。

それから、男性に家事をしてもらうということも、これもこのこと自体非常に良いことなのですが、まだ日本では労働時間が長いので、労働時間短縮という社会システムが備わるまでは、全く外国と同じように男性が家事にかかわるということとはできないわけです。

現実の社会は、そんなに急に変わっては間違いを起こしやすいので、少しずつ、少しずつ良い世の中を築いていかなければいけない。そのために世の中をきちんと

ウォッチングしていかなければいけないと思うわけです。

以上で私の問題提起を終わらせていただきたいと思います。

VI シンポジウム

『性にとらわれず いきいきと暮らせる時代を築くために』

(コーディネーター) ジャーナリスト 大熊 由紀子
東急総合研究所主席研究員 川 名 英 子
ジャスコ㈱ 人事企画室長 滝 沢 将
中央大学法学部教授 広 岡 守 穂

○大熊 ご紹介いただいた大熊です。今日のシンポジウムはとても風変わりです。普通シンポジウムというと、ステージにとってもそのことをよく知っている専門家が座っているのですが、今日は客席の皆様が専門家で、こちらにいる私達は皆素人です。先ほど顔を合わせましたら、「昨日は心配で寝られなかった」だとか、「僕も目が赤いんだ」とか、(笑)実はかく言う私も2時ごろまであれこれ考えて、今朝5時半に目が覚めて、いつもよりやつれていますが、お許してください。取り柄と言えば、みんな女性問題については初々しい者ばかりですので、これからお引き立ていただきたいと思います。

では一言ずつPRといえますか、一言で、自分はこういう者であるということを、広岡さんのほうからどうぞ。

○広岡 広岡です。学生結婚をしまして、今年からやっと一番下の子が小学校に行きまして、ずっと専業主婦だった妻は去年から働いています。第二の青春を謳歌しようと思っていましたら、夫婦の間で構造協議が必要になりました、お互いに構造協議をするためには、自分の地位と立場をしっかり立てなければいけないので、これまでみたいに「パパ、ママ」と呼ぶのをやめて、お互いに名前で呼び合うことにしました。時々舌がもつれるのですが、「立美、守穂」とやっています。広岡です、よろしくどうぞ。

○滝沢 ジャスコの滝沢と申します。会社のほうでは人事企画を担当しています。



この全国会議は、調べてみますと、大変歴史と伝統のある会議でして、大変な先生方がいろいろお話をなさっているわけですが、詳しくは存じ上げておりませんでした。大変失礼なことを申し上げますが、知らない者の強味で、気楽に引き受けさせていただきまして、

来てしまってから少しびっ

くりしているというのが正直なところですよ。ひとつお手やわらかにお願いします。家のほうは高校3年の息子と中学1年の娘と専業主婦の妻という構成でして、取り立てて変わったところはありません。女房のほうで地域で合唱をやるとか、私も地域のほうでテニスをするという形で、コンクールや大会などがあるとお互いに応援するという程度のことは日常からしています。今回は私どもで管理職の一カ月休暇というのを導入しまして、是非その話をという要請でしたので、その辺りを中心に皆様方にお話し申し上げたいと思います。よろしくお願いします。

○川名 先ほども言いましたように、男女問題には素人なのですが、素人であることが評価されまして、最近いろいろ書いています。私生活でも男性問題女性問題よりも食べることに興味を持って生きている者です。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○大熊 川名さんはフランス料理の名人で、先日産経新聞のカラーのページにちゃんとお出になりました。

私は社説では厚生行政と科学技術行政の分野を書いています、女性問題は全く素人です。夫の大熊一夫のほうがこの分野のシンポジウムに呼ばれています。わが家にはいま大学医学部5年生の娘がいますが、夫はその娘のお弁当を中学校の1年から高校の3年まで6年間全部作り続け、その

ことで、女性たちに大変評価されています。「奥さんは一体何をしているのだろうね」（笑）と言われているその奥さんが私です。

それでは、シンポジウムに入らせていただこうと思いますが、今日のタイトルは「性にとらわれず、いきいきと暮らせる時代を築くために」です。いきいきと暮らすのを邪魔しているものがないだろうかと探すと、取りあえず3つぐらいあるのではないかと思います。

1つは、「男が悪い」。男性のものの考え方が旧態依然としている。

2番目に、「企業がよくない」。人々から余暇を取り上げ、いきいきとできなくしているのではないか。

主催者に申しわけないのですが、3番目は「行政が悪い」。もう少し穏やかに言えば、社会のシステムにいろいろ問題がある、こんな風に整理できるかと思っています。

では、広岡さんからよろしくどうぞ。

○広岡　結婚したのが1973年で、21歳のときだったのですが、そのときは流行歌で言うところの「神田川」、漫画で言うところの「同棲時代」が盛んにはやっていたとして、学生時代に結婚するのが生き方の最前線を走っているんだという思い入れがありました。ところが結婚してから子供ができ、はっと気が付いてみるとDINKSが盛んに持てはやされていたりして、本当は時代の先端を走っているつもりだったのが、ふっと15、6年たって気が付いてみると、時代に背中を向けているみたいな感じがしたことがありました。

『男だって子育て』という本を書いたせいで、時々いろいろな所に呼ばれるのですが、この前面白い経験をしました。

若い夫婦が何組か集まって話をするというので、司会をしました。我々も夫婦で出たのですが、若い男性のほうに「奥さんの家事を手伝っていますか」と。みんな子供が小さい人ばかりで、赤ちゃんが小さいときというのは、お母さんはものすごく大変です。それこそ盆と正月が1年中来ている感じですから。みんなは30前くらいですが、「やっています。僕はおしめの取換えもちゃんとやっていますから」と言うので、大したものだと感心したのですが、ふっと気が付くと、横にいる奥さんがみんな首をかしげ

ていました。そこで奥さんに「ご主人はよくやりますか」と聞きましたら横にご主人がいるものですから、割と控え目な言い方ではあるのですが、「確かにおしめは取り換えてくれるのですが、おしっこのときだけなんですよね。もしうんちをしていると、私が料理をしていようが、ほかにどんな用事をしていようが駄目で、一度開いてうんちだと分かると、『ママ、うんちうんち』とあわてて閉じてしまう」(笑)結局うんちを取り換えるのは奥さんの役目だと言います。

さっき川名さんが「男と女の構造協議が必要だ」ということを言ったのですが、こういうのは構造協議の対象だろうという気がします。つまり、男性は家事をやらなければいけないとか、育児をやらなければいけないと、みんなある程度意識はあります。そして自分で「大体このくらいまでやればやったことになる」という境界をつくっています。その境界と、妻のほうの「このくらいまでしてほしい」という境界とがかなりズレています。例えば、いまのおしめの取換えですと、おしっこのおしめを取り換えたくらいではおしめを取り換えたことにならない、というのが女性のほうにあって、男性のほうにはおしっこのおしめを取り換えたのだから、これで十分じゃないかという思いがあります。こういったズレが、本当に微妙なズレですが、実は案外大きいのではないかという気がしてなりません。

台所を預かっている場合にこういう経験があると思います。例えば、お皿を洗うとか、だれかが料理するとか、そうすると洗ったお皿を片付けておく場所が違うとか、置いておく調味料の場所が違ってしまふとか、そうすると嫌な気持ちになります。私は最初はほとんどやらなかったのですが、子供が増えて、段々大変になってきて、見るに見かねて妻の家事に付き合うようになって、このごろはかなりやります。というか相当やります。

最初台所をやっていたときに、妻のほうからいちいち「おしょうゆはそこに置きちゃ駄目よ。おしょうゆはここに置くんだから」とか「お皿の洗いの順番が、あなたは間違っている。油の付いたものは最後に洗って、最初は油の付かないものから洗わなければ駄目だ」という指示がとびます。すぐうるさくて、「せっかくやっているのに文句を言わないでくれよ」と

いう感じがします。でも台所をはかの人に触ってほしくない、という意識は主婦にはあるのだと思います。だから夫がやるくらいならまだいいのですが、お姑さんがやったりするとカチンときたり、お姑さんはお姑さんで、自分の流儀でやっている。これが嫁と姑のいさかいのもとになったりするわけです。

要するに言いたいのは、構造協議をするときに、いまの状態では夫のほうで「この程度やればいい」という線を自分で思っていて、多分ほとんどの家庭では夫の持っている境界線が家事の分担の境界線になっていると思います。その境界線が実は女性にとって、特に働く女性にとってかなり不利な境界線になっています。こういうときどうすればいいのだろうか、と思うのですが、私の経験から考えてみますと、自分が学生結婚をして、社会の先頭を走っているような意識がなまじあったために、家事を手伝うなんてことは実を言うと本当に考えたことがありませんでした。おしめの取換えはできたのですが、早くからうちも取り換えたのですが、家事のほうは余りそういう意識がありませんでした。男兄弟で子供のとき、母親は働いていたのですが、家事は全部やっていました。そうすると女性の側から「あなた、そうじゃないのよ。こうしなければ駄目なのよ」ということを突きつけていくとか、分からせる必要があると思います。子供が小さくて若いうちは愛情が補っていますから、多少のことがあっても、「私は妻だからやってあげなければ」と思ったりしています。それが案外年を取ってから障害になるのではないかという気がします。構造協議をやるときに、「愛にごまかされてはいけない」という感じがします。

普通の夫婦と我々夫婦は大分生き方が違いました。というか、人生の手順が違ってしまったのです。最初に学生結婚をして、子供ができて、2人目の子供ができてから就職をしました。就職が決まるのが大分遅れたのですが、妻はずっと専業主婦の状態で、もちろんアルバイトをしなければ食べていけませんでしたから、多少のアルバイトはしたのですが、大体ほぼ専業主婦的な状態が続きました。一昨年から一番下の子が幼稚園に上がって、そのころから育児の手が離れますので妻は仕事を始めました。

ですから普通は卒業をして、就職をして、結婚して、退職をするということと比べると、全部順番がデタラメになってしまっています。結論を言ってしまうと、順番がデタラメに生きていても、ちゃんと生きていけるのが本当の豊かな社会だと思っています。別にそれで苦労したというわけではありませんが。

そういった少し普通と違った生き方をしてきたために、普通だと気が付かないことに、いくつか気が付いたことがあります。

その1つは、結婚したのが早かったのに、最近になってからお互いの考え方が随分違うということにやっと気付いたということです。これはいろいろな面で非常に愕然としました。例えば、長男、長女が大きくなってきて、小遣いもそれまでと与える量が違ってきています。私が考えているのは、お金をある程度まとめて子供に与えたほうがいい。小遣いは少ないより、むしろ多いほうがいいのではないか。人間は人生を生きていくうちに、一時期必ず一種の勝負をしなければいけないときがあって、そういう時にどんと自分のお金を使うとか、ちゃんと自分のお金の管理ができるということは大切です。子供にはなるべく多くの小遣いを与え、それで身の回りの一切合切を自分でやりくりさせるほうがいいのではないか、と思っていました。

ところが妻は全く逆の考え方で、小さいときから余りたくさんのお金を持たせるのは良くないと考えております。そして、このところかなり激しい議論をしました。そういう議論をしているうちに、自分がずっと働いてきて、妻はほとんど専業主婦のようになっていて、そうやってハサミ状に開いてきたギャップのズレがこういうところに出てくるんだなと痛切に感じたことがたくさんありました。

例えば、子供を育てるときに、子供に対してどういう形で向上心を持たせ努力させるか。人生の将来をどのように自覚させるか、というときに妻と私と考え方が全部く違ってくる。そういうことを夫婦で検討した記憶がありませんでした。若く結婚して、お互いに愛し合っていて、何もしゃべらなくてもツーカーで分かると思っていたせいもありますが、結婚20

年ぐらいたってみて、初めていかに意識がズレているか、ということに気が付きました。そしてお互いにびっくりしているわけです。

話が少しズレますが、去年1年間私は中国へ勉強に行っていて、単身赴任だったのです。単身赴任がいかに不自然かということを痛切に感じたのですが、その間に彼女は家のことを全部やりました。彼女の言うのに、これまでは何かあったときに「夫に相談してから答えます」と逃げるのができたけれども、この1年間はそういうことができなかったといいます。そのために最初は神経が張ってビリビリしたけれども、段々面白くなったし、自信も付いてきたといいます。それはすごく大事なことで、1人で生活しているとか、家族の代表になっているとかではなく、自分で自立して生きているということですから、同時に仕事も持って働き始めて、先ほど第二の青春などと言いましたが、子供達がお母さんは輝いているといいます。強くもなりました。

もし、お互いに仕事をして巡り合えば、本当は人生のコースは逆になっているわけですが、お互いに強く自己主張をして、けんかをしながらも支え合うという結婚生活ができたのだらうな、というように思っています。

前は妻というのは、家の中に置いて大切にしておきたいという気持ちがありました。若い人はそのようです。若い人のほうが結婚に対して、保守的です。学生とよく話をしていましても、「結婚した女性は家に入るべきですよ。特に母親になったら家に入るべきですよ」と言う男子学生がすごく多いです。ところが結婚して、ずっと生活が続けてきて、いまむしろ自分の妻を何というか見せびらかしたいという気持ちがかかなり強く、そのためにも自分の仕事をもつのがいいと思っています。「もっとおしゃれをしてほしい」などというと、長男が「お母さんはおしゃれをしないほうがいい」と言って、私と長男とでけんかになったりします。

お互いに自立をしていて、自分の仕事を持っていて、同時に生活を共有できて、いろいろなことを議論し、言い合える、やはりそういう関係にならなければいけないし、そして、そういう関係が一番幸せな関係だと思います。そのためには、一番最初に申しました構造協議をするべきで、この

構造協議はしばしばお互いに愛情を持っているということのために、熾烈な闘いをおろそかにしがちである、というように思います。おしめの例が一番良い例だと思いますが、そういう場合にも「ここまでやらなければ、おしめを替えたことにならないのよ」ということを女性達の側もしっかり突き付けていくべきではないか。また男も自覚すべきだろうと思います。

『男だって子育て』を書いて、これは大学の教授なんて暇な職業だからできるのだろうとよく言われますが、とんでもない話でして、確かに授業に出るのは週に2回で、会議のある日を合わせて、大学に行くのは週3回だけですが、事実上の自分の生活を考えると、1日中仕事に縛られている感じです。これは一度密着取材をしていただくと分かるのですが、大熊さんもそうですよね。論説委員をやっているからといって、暇なわけではないですよ。

○大熊 そうです。

○広岡 本当に大変忙しいのです。ただ忙しくても例えば、1日平均50枚のお皿をなぜ洗えるとか、洗濯物を畳むことができるのはなぜか、洗濯機を何回も回すことができるのはなぜかといいますと、要するに在宅勤務だからだと思います。あるいはフレックス・タイムだからだと思います。労働時間は、時間に換算すると恐らくジャスコのような一流企業の社員にも勝るとも劣らないくらい働いていると思います。にもかかわらず家事ができるのは、自分の時間が割方自由になるせいだと思います。ですから日本人が忙しく働いて、労働時間も短縮する必要があることは言うまでもないことですが、それと同時にフレックス・タイムや在宅勤務やサテライト勤務といった仕事の形に持っていく必要が絶対にあると思います。

自分の子供と遊ぶことが嫌いな男性は本当はいません。本当は好きなのです。ただ、遊び方を余り知らないだけで、ベタッと子供の横にいて子供が塗り絵をしているときにお父さんが全部色を塗ってやるというのは、子供と一緒に遊ぶことではないはずです。子供に対して、子供が何かして遊ぼうというときに、反対提案ができるのが親というもので、子供が1人で遊び出したら、それをじっと見ていればいいわけです。

家事にしてもそうだと思います。男性で家事が嫌いだという人は、実は案外いないのではないかと思います。結婚すると妻がやるから楽だという人は多いですが、独身時代には結構皆やっていて、その延長で進めばいいだけですから、大した問題ではないと思います。それができない大きな理由の1つは、男性側の意識がちょうどおしめの境界線のような、相変らずそういう形を持っていること。もう1つは、労働時間が非常に長いために、なかなか家にいることができなくて、家事の仕方や育児の仕方をついつい忘れてしまう。何事も経験ですから、そういう経験に触れる時間が少ないこと。この両方があるのではないかと思います。後はどまたお話することにして、このくらいで。

○大熊 ありがとうございました。私の家でも一番紛争が起こったのは台所のどこに物を置くかということでした。そこで、遂に台所を2つ造りまして、夫が「作るほうの台所」を持っていて、私が「洗うほうの台所」を持っています。私のほうが下等な労働だと言って、夫のほうは喜んでお料理のほうに専念しています。

それでは滝沢さんお願いします。

○滝沢 先ほど大熊さんのほうから、いまうまくいっていない1つの大きな原因は、企業が悪いからだという厳しいお話を頂いたわけですが、企業の現場にいますと、最近はその言っても少しずつ変わりつつあるのではないかというのが実感です。

良い会社のイメージと言っていいのか、例えば「美しい企業」とか、「人と地球に優しい企業」とか、こういったタイトルの本がいまサラリーマン世界ではベストセラーになっているわけです。そういうタイトルに象徴されるような新しい企業像や企業経営論というのが、ぐんぐん台頭して来ていることは事実だろうと思っています。

私も会社のほうで人事政策を担当していますので、社内で申し上げて結構反応が良かったのは、例えば、従業員のほうをよくよく考えてみますと、企業の一番身近にいる生活者ではないか。それから企業で働いていますから、企業のよしあしはありますが、一番企業に理解がある生活者ではないか。

その身近にいる理解のある生活者というのが、自分の会社生活と地域生活と家庭生活を振り返ってみたときに、本当に誇りを持って語れる会社か、語れる会社だったから良い会社。語れなかったから悪い会社。と極めてシンプルですが、そういうことで計っていくべきではないか。という格好での主張に理解を示してくれるわけです。そういったことが反映されて、私どもは年に1回、年度の政策発表をやるわけですが、これからは企業第一主義の価値観と規範は転換していかなければいけない。これは従業員を含めてですが、やはり生活者の視点に立脚した企業を目指していこう、という話をトップのほうからもしていただいた経過があります。

それらをベースに持って考えますと、生活者ということですから、私ども従業員からの問題は何かと言えば、生活の糧となる賃金の問題が大きいのです。それからもう1つは、やはり労働時間の問題が非常に大きいと考えています。

日経連も主張しているように、生産性向上の成果を賃金だけでなく、時短にも振り向けるべきというコンセンサスというのも結構できてきているのですが、そこにとどまらず、より積極的に時短の先進企業を目指すという格好で、我々は進んでいく必要があるのではないか、ということを中心に考えているわけです。

では具体的にどうするのか、ということになりますが、今回やりましたのが先ほど少し言いましたが、管理職の1カ月の連続休暇制度というものを社内で導入しています。なぜそういったものを導入したかですが、理由は3つほどあります。

当社では、時短の先進企業を目指すということで、中期の時短目標を立てました。これは1,800時間、大体ご承知の数字です。これを5年の中でやろうと。しかし、5年先といってもピンと来ませんので、少なくとも3カ年くらいまでのステップをはっきりさせるということで、実は昨年が115日の休日休暇だったのですが、それを今年は120日、来年は125日、再来年は135日にしようという格好で具体的に目標を決めました。更に年次有給休暇も1,800時間達成のためには、一方できちっと消化していきましょ

う、時間外の問題については半減しましょうといった目標を立てたわけです。しかし、これを実際にやるというのはやはり大変でして、何がネックになるのかというと、管理職の意識変革が進まないと、ダイナミックに時短のスピードをぐんぐん上げていくことは、なかなか難しいんじゃないかなと、ここを何とか変えなければ駄目じゃないかなと。

実際職場では、管理職の姿勢いかんで随分休暇の取りやすさや、時間外の状況というのは変わっているわけです。これはデータでもはっきりしています。そういうことで非常に管理職の影響が大きく、ここを何とか変えていきたい。これが1点目でそれから次には、よくよく考えてみますと、管理職自身がやはりリフレッシュが図られていないというのは、決して個人だけではなく、会社にとっても問題ではないのだろうかと考えています。有り体に言って管理職は余り長期休暇を取っていません。年次有給休暇も一般社員に比べますと余り取っていません。これは当社だけでもないだろうと思います。制度としては整備されているのですが、実際はなかなかうまくいっていない状況です。

管理職がなぜ休まないか、ということについては、実際に管理職は多忙ですし、仕事と家庭ということ言えば、やはり仕事重視という意識が高年の世代の特徴として強くあります。

それから休むことへの遠慮と言いますか、不安、後ろめたさというものをやはり自分の気持ちの中で引きずっている、といったことが休まない原因として挙げられると思います。そういう意味で、そこを払拭して逆に管理職自身が休みを取ることを率先垂範をしていくとか、仕事と休暇のけじめをきちっとする牽引者になってもらう必要があるのではないかなというのが、2点目です。

ところで、先ほど川名先生のほうからいろいろな生活をめぐる世の中の変化というお話がありました。そのとおりだと思います。価値観の多様化という言葉にも象徴されるように、若い人では考え方がどんどん変わって来ています。しかし、それに対して管理する側のほうが変わっていつているかどうかというと、非常にギャップがありまして、ひとつ時短で頭を

柔軟かくして、ほかのことについての価値観、変化についても頭を少し柔軟かくしてもらうという意味では、やはり必要があるのでないか、これがひとつの契機になるという格好が、導入した背景の3点目です。1カ月休暇制度は、管理職自身のリフレッシュを大きな目的としているわけですがこの場では余暇の面に絞って話を続けたいと思います。

余暇の面から見て、やり方の特徴としては毎年、かつ1カ月という格好で決めたわけです。毎年で何で1カ月なんだということですが、理由はやはり「ゆとり」という言葉が結構企業の中では流行語のようになっています、これからが本当のゆとり創造の時代と考えますと、やはり休みの中にも長期連続して取る休みを入れ、個々人のライフ・ビジョンを豊かにしていく必要がある。これが狙いの1つです。

なぜかという、1カ月程度の休暇というのも、よくよく考えてみますと、一生の中で1回か2回では欧米などに比べて、余りに寂しいと言えないか。

それから、今現在、各企業では勤続の節目、例えば10年目とか20年目といったところで長期休暇を設定するというやり方を大体しています。「どう過ごしたか」を調べてみると、大体奥さんと海外旅行に行ってパッと過ごすのが非常に多いようです。これはこれでいいと思いますが、しかし人生80年時代ですので、もう少し長いタームで自分なりの余暇の過ごし方を見付けていく必要があることを考えますと、どうも単発では弱いのではないかという感じを持ちます。

それから我々はやはり長いこと休むのは、はっきり言って不慣れです。教育期間がいると言うと語弊がありますが、やはり余暇の過ごし方も積み重ね、学習体験というものがあるのではないかと思います。そういうことで毎年で、かつ1カ月と言っているわけです。

次に、先ほども少し言いましたが、人生80年時代を生きる余暇の過ごし方を見つけることを2つ目の狙いとしています。中高年世代の管理職では特にこのことが必要ではないか、ということを盛んに言っているわけです。そのことをつらつら考えてみますと、やはり家族との触れ合いや自分たち

夫婦のこと、自然に親しんだり、スポーツを楽しむなどいろいろありますが、そういった機会は相当余裕がなければできない、ということだろうと思います。1カ月休めば、どういふ変化が起こるのだろうか。恐らく余暇の過ごし方というのは、先ほどの旅行に象徴されるように、単一でのメニューでパッと1週間を過ごすということではなく、複数メニュー型に変わってくるのではないかと。それから旅行を考えてみても、パッケージ旅行といいますか、そういうものからオリジナル型の旅行に変わってくるのではないかと。それから、新幹線・ジェットの旅というものから船の旅や普通列車の旅、あるいはオートキャンプを楽しむといったことに時間をかける形に変わっていくのではないかと思います。よく新聞などでも時間消費型のレジャーという言葉が出てきますが、欧米はそれが主流なわけで、そういう変化が積み重なっていく中で川名先生が言ったように一遍には変わりませんが、変化してくるのではないかとということです。

それから家庭というところで考えましたのは、私自身の体験からいっても、毎日ずっと休んでいまして、「飯、ふろ、寝る」というスタイルでは奥さんは決して良い顔ができないはずで。家事についても少しは変わってくるのではないかと。それから家庭の中において、自分が勝手に思っていることが結構あります。例えば私の例で言うと、子供が高校生と中学生なのですが、家族との触れ合いを求めて「お父さんと一緒に」と言うのですが、子供の答えは「ノー」です。私よりも友達と一緒に遊びたいのです。お父さんにべたべたされたくないのです。「早く親離れ」の反対で、子離れを望んでいるわけです。そんな感じがございまして、そういう意味でもう一度家族とかお互いの関係役割を見直す意味では、いい機会になるのではないかと思います。

3つ目の狙いとしては、仕事を通じて、当然職制ですから会社生活で部下の生きがい・やりがいを導き出していくことは必要なのですが、同時に部下の家庭生活や地域生活にもこれからは気配り・目配りできる、複眼思考のできる管理職たちが求められてくるのではないかと、そういう人材こそやはりこれからの企業の管理職像ではないかと考え、育成してゆきたいと

ということです。従って管理職に発想転換を求めるのであれば、会社も「重責を担い忙しいから休むな」ということではなく、逆にリフレッシュの必要性が最も高い層なのではないか、という発想転換が会社自体にいます。

いろいろ申し上げましたが、そういうことで毎年かつ、1カ月なのであり、そういうことがきつと個人のほうにもプラスになるのでしょうか、会社のほうにもプラスになってくるのではないか。余暇のことだけではなく、いろいろな方面で変化が出てくるのではないか、というひとつの仮説を立てて、やっているわけです。

それで3カ月も過ぎていますが、「どうだったんだ」という辺りの話はのちほどお話をさせていただきます。

○大熊 ありがとうございました。後の話を楽しみにしています。

お2人のお話を伺っていると、先ほどの3つの大きな障害、男のものの考え方、企業のものの方の考え方の変革も、まんざら希望がないわけではないという気がしてきます。ただ、いまのお話ですと、家族がそろって元気ではつらつという条件の中であつたら、お2人のやり方でいきいきと暮らすこと、しなやかに個性的に暮らすこと、のびやかに暮らすことができると思うのですが、私がいま熱中していますハンディを持っている人たちのことを考えますと、それだけではそういう人たちも含め、いきいきとしなやかに過ごすことは難しいのではないか。そこでやはり行政の出番ではないかと思えます。

例えば、お2人の家にだれか身の回りのことのできないお年寄り、あるいはお子さんがいたとしたらどうなるか、ということを考えればすぐ分かります。日本では2,000年には100万人の寝たきり老人の人たちが出ると言われてきました。自宅にお年寄りがいた場合、主に専業主婦の方たちが家で見ているわけですが、それはいまも残るかなり過酷な女工哀史的な労働ではないかと思えます。24時間、いつも緊張し、365日休みがなく、ジャスコの1カ月休暇なんてことは夢のまた夢で、しかも30kg以上あるものを始終持ち上げなければいけないわけです。

そういう女工哀史的な労働をしている方には、到底いきいきもしなやかありません。そして、へとへとになると老人病院などにお年寄りを事実上捨ててしまうわけですが、そこは現代のうば捨て山のような所で、夜中になると、手をベッドに縛ってしまう、足を縛ってしまうというような病院がいくつもあります。

私は論説委員になったのが7年近く前ですが、何とかこういうことをなくしたい、社説で提案したいと思ひまして、6年前、日本より高齢化が進んでいる国々を見えることにしました。一番最初に驚いたことは、私がそれらの国に行って「お宅の国には寝たきり老人が何万人ぐらいいるのでしょうか。寝たきり老人はどこでだれがお世話をしているのですか。」と伺っても、先方がキョトンとしているのです。「寝たきり老人」という日常語や概念がドイツ語にも英語にもスウェーデン語にもデンマーク語にもないのです。

ベッドに一日中寝ている人がいない代わりに、半身不随でおむつを着けているような女性が、イヤリングを付け、マニキュアをし、昼には似合った洋服を着て車いすで町を歩いている、という姿に何度も何度も出くわしました。それからデパートや音楽会でも車いすの人たちに出くわしました。

一番安い基礎年金しか受けていない人でもそれが可能なのです。それが不思議で不思議でずっと6年間調べ回って、『寝たきり老人のいる国、いない国』という本を書いたのですが、なぜそうかということ、最初、私は科学部出身ですから医学で解明しようとしたのですが、それはそうではなかった。ずっと調べていくと、労働省のお仕事にとっても関係があるということが分かりました。この『寝たきり老人のいる国、いない国』を読んでくださった方は、「これは本当の民主主義がない国とある国だ」とか「本当の男女平等がない国とある国」を書いた本だとおっしゃいます。それは全くそのとおりだと思います。女性と労働の問題に照らしてみると、私はこんなふうに考えます。

人類の歴史の中で、ずっと女性たちが担ってきた仕事、育児や病人の看病や家事や介護、そういう仕事を「寝たきり老人100万人」の日本では、

評価してこなかった。「女ならだれでもやれる仕事だ。女がやらないのなら外国人労働者にやらせようか」というような男の人たちがずっと行政をしてきた。それが企業を中心人物だったり福祉の中核になっていたために、こうなってしまったのではないか。

例えば、ホームヘルパーの仕事はいま日本では5～600円とか、ボランティアの奥さんに300円ぐらいの時給でやってもらいましょう、みたいなことが行われていますが、寝たきり老人のいない国では、それは時給2,000円ぐらいの、みんなにも誇りを持って「私はホームヘルパーです」と言えるような仕事です。そういう仕事は何より大事だ、ということを知っているのが何より大事だ、ということを知っているのが女です。男の人は先ほどの川名さんのお話のように、一緒に体験することによって大切さに目覚めていきます。要介護の人達の生活を支えることが個人の努力ではなく、社会全体のシステムとして成り立てば、たとえ半身不随になっても、または重いリュウマチや神経難病で首から上しか動けない身になっても、いきいきとしなやかに、のびやかに暮らせるようになるのではないかと思います。そういうことを私は海外との比較でしみじみ感じておりますのでひとつ付け加えさせていただきました。

それでは言い残していることがきっとおありと思いますし、いまの話なども含め、川名さん、少しお話してくださいませんか。

○川名　先ほど随分話しましたので、ほとんどありませんが、いまの大熊先生の言われたことで、ちょっと思うのは、老人介護というのは、トレンドとして在宅介護が主流であると言われている。私たちが在宅介護と聞きますと、どうしてもその家の奥さんが老人をみることだと私などは誤解して、すぐおかしいと思ったのですが、そうではなく、完全に老人が家にいても、その家の奥さんがみるのではなく、いろいろな社会のシステムとして、老人を介護できるというのが理想で、そういう在宅介護はトレンドだと言うのです。しかし、日本の場合、そういうシステムもない。それなのに在宅介護が主流だと言って老人を家に置いているわけですので、どうしても奥さんの労働がきつくなってしまう。そんなことをしますと、老人がどうし

でも家族に嫌われてしまうということがありますので、今の日本ではやはり施設に入ってもらうのが一番良いのではないかと、私はそう思います。

ですが日本の場合、その施設でさえもまだ十分でないので、考えられている在宅介護とは全く違う形の在宅介護が、日本で行われていると思う。そうするとどうしても女性がみるようになるのですが、専業主婦の場合、女性がみることに多少ウエイトを置いてみても仕方がないと思います。それも仕事の一部だと思います。ですが、男の人が職場で働いているよりも老人を介護するというのはもっと大変ですので、男性の協力というものがかなり必要だという気がします。

これは一般的なことですが、所詮、男性と女性との問題というのは、職場でもそうですが、特に家庭など個々の組合せによって、かなり違うと思います。ある奥さんは、だんなさんに何もしないでくれたほうがいいと思っているかもしれませんが、ある男性は、奥さんを床の間に飾っておくのが本当のやさしさだと思っているかもしれませんが、それはそれで長期的に続けばいいではないか、と思うのですが、ただ、まずいことに一時的に愛などがあって、お互いに甘やかしなどがあると、長期的にはかえってよくない、生活の無能者を育てることになると思います。

割合時間が自由で、理解がある広岡さんの奥さんや、時間的に自由である滝沢さんの奥さんは、「当たり」だったと思います。みんながみんなこういうふうにはならないということで、個々によって違う、ということを経底に置くべきだという気がします。

大熊 ありがとうございました。ここで会場の皆様から質問やら意見をお受けして、それも含めて後半の話に進めたいと思います。滝沢さんには「それでどうなったのですか」というのを必ず伺うことにしますので、そのほかのご質問・ご意見ございましたら、お気軽に手をお挙げください。

○会場A 「働く婦人の会」の武田といいます。私たちは30人からの未組織で働く中高年女性の問題に取り組んでいるのですが、非常に恵まれた所にいる方たちだけのシンポジウムみたいで、私たちの抱えている問題とは全然かけ離れた答えだなと思いながら、先ほどから伺っていたのですが、一番最



初の有馬先生の話された弱い立場にいる女性の問題で、女性が世帯主の立場で、家庭を持たれている方、というのがありましたが、全くうちの会のメンバーは母子家庭の女性とか、あるいは結婚期を逸したシングルで、しかも高齢者になった人たちがいまなお働き続けている

といった問題がたくさんありまして「定年退職後、年金で暮らせますか」というアンケート調査をこの間やったのですが、「全然暮らせない」と。

「不足分はどうしますか」というと、「定年退職後も働き続けるしかない」というような答えが95%もありまして、何だか休暇を1カ月長期とか…。そういう話とは大変かけ離れた状況でして、雇用労働者が約40%で、1,700万を超えているときの、約80%がそういう所で働く女性が圧倒的に多いものですから、そういう人たちの明るい希望となるようなシンポジウムに、1人ぐらいそこに講師として入っていただいたらよかったのではないかと、と思いました。

○大熊 会の名前は何といたしましたか。

○武田 組合のない、未組織の中高年女性の問題を取り上げている「働く婦人の会」ですが、今度「働く女性の会」に変名しようと思っています。

一番最初の川名さんのお話の中で、「いろいろな変化をまず認識すること」の提言がありましたが、全くそのとおりだなと思って伺いました。その中で職場に求められるものとして、「社会性を持つ女性」とか「同格に扱ってほしい」とか、いろいろありました。その中で、「男性に社会人としての指導をしてほしい」というお話がありましたが、私たちはこれまでいろんな運動をしてきて、今までの男性社会というのは、企業の生産性を上げるだけのために、男たちが働かされ、教育されてきました。その人た

ちに社会人としての指導というのは大変難しいのではないかと、むしろ全く新しいリーダー像が求められているし、新しい価値観の中で新しい時代を見据えたリーダーというものを、むしろ女性がしっかり学習して、男性を教育していくという時代ではないかと思っているわけです。

そして、「労働時間が大変長いので、すぐに男性に家事といっても難しいので、せっかちであってはいけない」というお話もありましたが、私はむしろいま過労死、女性の過労死もたくさん増えているときに、労働時間の短縮を急いでやってほしい。それを急ぐためには、男性にも家事労働をしっかりとさせることによって、逆に労働時間の短縮という考え方にいくのではないかと、むしろそのことを逆に考えていく、ということが大事だと思います。

もう1つは広岡先生のほうに、「子供のおしめは大変よく取り換える」というお話で、素晴らしいなと思ったのですが、母親のおしめは取り換えられるようになっているのでしょうか。これからの高齢化社会において、子供は自分の子だからかわいいと思いますが、母親のおしめやうんちの始末はできるようになっているのでしょうか。その辺の考え方も是非伺いたいと思ってお話をしました。以上でございます。

○大熊 ありがとうございました。あとでまとめて答えていただくことにします。ほかに、いまのを呼び水にして、どうぞ。

○会場B 私も国家公務員で、川名先生と同じように霞ヶ関で働いています。いま「男性の方に指導をしてほしい」というお話が出たときに、会場から批判が出たのですが、職場ではいままで公務員の場でも男女差別はかなりありまして、いろいろな行政の詳しい話を知っているというのは、やはりくやしいのですが、男性しかいません。ですからやはり男性の方にいろいろ教えてほしいというのは、私の気持ちでもあります。

その中で川名先生に20何年間か公務員生活をなさっておられた中で、「世の中のシステムは、そう早くは変わらない」と言っておられましたが、では職場の中で、どこまで私たちが変わるのを待ちながら我慢しながらやっていくのか、言うべきことはどこまで言ったらいいのか。いつもその壁に

ぶっかっているわけですが、男性の方たちは「あなたが言うような社会はいますぐには来ない」と言うのですが、「でもいつかは来ますよ」とすごく無責任です。やはり男性の方も少しは意識を変えていただかなければいけないと思いますが、女性のほうが黙ってしまうと、何も不満がないのではないか、満足してやっているのではないかという見方になり、甘えを男性のほうで作りに上げていく状況がいまあるわけです。その中で川名先生にひとつ是非、職場に公務員の場合としての何かアドバイスを頂けたらいいなと思っています。お願いします。

○大熊 ありがとうございました。もうおひと方ぐらい。

○会場C 労働省の管轄ですので、ちょっとこんなことを申し上げては失礼かと思いますが、ただいまのお話を伺いまして、学校外教育がプラスアルファに出てないと感じました。いま大変問題になっている生涯学習など、その辺も少し伺いたいと思います。

○大熊 ありがとうございました。それではいままでのフロアからのご意見やご質問、いくつかありますが、広岡さんのほうからどうぞ。

○広岡 私のところに来たのは「母親のおしめを換えられるかどうか」ですが、私の母は健在で生きていまして、人生を楽しんでいます。恐らくいずれ寝たきりになったり、あるいはだれか他人に面倒を見てもらわなければならないときが来るだろうと思います。そのときの話ですからまだ確言はできませんが、自分の経験を考えてみますと、恐らくできると思いますし、すると思います。

ただ心理的に抵抗感があることは事実です。人に任せるぐらいなら自分でやるとは思いますが、何か割り切れないものがあることは事実です。恐らく妻が自分の母親の看護をするときもそうでしょう。

○大熊 ありがとうございました。私もおしめ問題に割と関心があるものですから、付け加えさせていただきますと、もし仮に広岡さんがお母さんのおしめを取り換えるとしても、問題は解決ではないように思います。子供がいなくて年を取る女性や男性もいるわけでして、親子の間でおしめを換えるという梓は、もう取っ払わなければいけない。社会で親孝行する時代に即

した働き方を考えなければいけないと思います。つまり、男の子が母親のおしめを取り換える意識変革だけでなく、男性がそういう人のお世話をしたりする仕事に喜んで就くような条件整備をしなければいけないと思います。

海外の高齢福祉国に行って、びっくりしたことの一つは、介護の仕事に男性が就いているということでした。日本では駄目かということ、そうではなくて、最近のことですが、長野市や大阪市で、ホームヘルパーさんや寮母さんにあたる仕事を市の職員と同じ待遇・昇給・ボーナスにしましたら、男の人たちがどんどん応募してきまして、倍率も全体として3倍とかにもなりました。そういう生活の基盤になるような仕事を、ただ「これは崇高な仕事だからやりなさいよ」という精神論だけではなく、むしろ労働省の管轄の条件整備をきちっとして、これは厚生省の仕事だから労働省が割と口を差し挟みにくいと思いますが、是非お願いしたいと思います。

○広岡　先ほどの「働く婦人の会」の方からのお話ですが、低賃金労働ということと、女性の労働ということと、問題が2つダブっていると思います。確かにそういう問題を取り上げないのは、片手落ちかもしれませんが、しかし、いま私がここで一番中心に思っていることの一つは、やはり忙し過ぎるのではないかということです。忙し過ぎるという問題と、フロアから問題提起していただいたこととは、こういう短い時間で議論するにはなかなか尽きないほど、かなりかけ離れた問題だと思います。

よく勤めているサラリーマンのことを「Nine to Five」と言いますが、実際に働いている人の時間を見えますと、多かれ少なかれそれよりも長いわけです。夫が家に帰ってくるのは12時前後になるというケースが非常に多く、言ってみればセブンイレブンで働いている感じです。そのために家事も手につかないし、子供と一緒にいる時間も少なくなる。子供というのは親という時間が一番大切なわけです。おもちゃを与えるよりも一緒にいてやる時間のほうが必要なわけですから。結婚して子供ができて、一番大切な時期に仕事之余りにも忙しくて、子供と一緒にいたりする時間が週末だけに限られてしまったり、子供が寝る前に帰って、子供と話をするとか、

あるいは夕食の時間までに帰って、せめてお皿を洗う、ということがなかなかできない状態です。これはすごく具合の悪いことだと思います。

お互い、男性も男性も性にとらわれず、いきいきと暮らすためには、やはりどうしても働く時間をある程度短くしていく必要があると思うのですが、滝沢さんいかがでしょうか。

○滝沢　実はこの会合に出るとき、事務局のほうから言われまして、少し心配しましたのが、男性が余り出ていないということです。男性が出ると女性が張り切るので、その分はご了承下さい、と言われていたのですが、冗談はさて置きまして、先ほどのところで、ほとんど私の話したことは無縁な話ではないか、というご指摘だったと思いますが、当社も実は150ほどの関連会社というのを持っています。もちろん30人未満の所もあります。小さな所から中間ぐらいの所から大きい所まで抱えているわけですが、私どものほうでも1カ月という形でやりましたら、やはりそれは同じグループの中ですが、やはりものの考え方というのが、他の子会社や関係会社の経営者や人事を担当している方にインパクトを与え、確実に変わって来ています。基本的に大きな企業が、従業員の生活のほうにどれだけスタンスを取るか、ということは「絶対にプラスになるはずだ」という格好で確信を持っています。

それから社内のほうで、一般の従業員は10日連続2回なのですが、いままで実際のところ、5日とか6日でした。10日というのは、すごく遠いという感じだったのですが、上の者をガチンとやった効果がありまして、意外に取れてしまった。何年間と取れなかったものが取れてしまった。ある意味で、取れないという意識で引きずっていた、休むためにどう仕事をするか、という見直しを、怠っていた部分が非常に変わってきたということがあります。大・中・小はむしろ対立する格好ではなく、ひとつのある価値観に基づいて、同じ考え方での共同歩調というのがとれるのではないかと私は思っていますし、私どもは子会社も各地にありますので、長崎だったら長崎のジャスコがそういう格好をすれば、それはやはり地域のいろんな中小も含めたところに与える影響というものは、ある面でプラスで出て

くるのではないか、ということでひとつご了承いただけないだろうかと思います。

○大熊 ありがとうございました。それでは先ほど言い残していた、実際に休みを取られて、その成果はどうだったのでしょうかというお話をさせていただきますか、滝沢さん。

○滝沢 予想どおりといえますか、今65名ほどが終わっているのですが、どう過ごしたかということをお聞きすると、大半の者が旅行がベースです。これはいままでためてきた分があるのだと思いますが、1週間から3週間くらいの旅行をしています。ほとんどやはり家族とのきずなを深めるとか、夫婦のきずなを深めることをテーマに、この65人は過ごしています。その中で、家事分担の問題やある意味で自己啓発を、ちょっと時間が過ごせませんから、なんかしなきゃ駄目だということで、徐々にではありますが、いろいろな過ごし方、いわゆる個性のある過ごし方が少しずつ出てきているということではないかと思います。「来年は」という質問への各人の抱負を見ますと、少なくとも今年の過ごし方よりは大変バラエティーに富んだ格好で来年は過ごしたいと言っている方が多いようです。当初は正直申し上げて慣れていませんので、「暇で暇で死にそうだ。何とか会社に出してくれないか」という電話が掛かってきて「アホ」と一喝した例も正直言ってあったのですが、今、申し上げた格好の推移になって来ていますので、プラスにはなっていくと考えています。

○大熊 会社に出て行きたがる人を、出てこさせないためには、どういうふうになさったのですか。

○滝沢 専任の代行という格好で、辞令もみんなのいる前で渡すとか、それから3メートル×1メートルぐらいの大きな表示物で、「滝沢さんはこのとき休むのよ」というものを掲示させるとか、一緒に引継ぎのあいさつに関係先の方とか、官公庁のほうにあいさつ回りに行かせるとか、セミナーで集めて教育するとか、とにかく「絶対に計画変更は駄目よ」と仕組みまして、おかげさまで事実上、強制という格好になっています。

○大熊 NHKのテレビで、家に閉じこもってたばこばかり吸って、とうとう1

歩も外に出なかった方が紹介されていましたが、あの方などはどうでしょうか。

○滝沢 リフレッシュですから、休暇利用の制約は一切設けませんでしたから、1カ月間こたつから離れなかったという人も出たのですが、それはそれでいいのではないのでしょうか。ただ、来年も再来年も彼がそういう過ごし方をするかどうかというのは彼次第ですが、奥さんもやはり3食お父ちゃんに用意するのは良い顔は決してできませんと言っていましたから、きっと来年は別の過ごし方をするのではないかと、思っています。

○大熊 ありがとうございます。それでは川名さん、先ほどいくつかの質問が出ましたので、お願いします。生涯教育は、だれも答えていませんが。

○川名 生涯教育は分からないのですが、「むしろ女性が職場で指導するべきではないか」という意見がありましたが、私が申し上げたのは、すべて男性が指導するべきだと言ったのではなく、職場の先輩として指導してもらうのであって、もちろん女性が指導するべきこともなくはないと思います。そして、これから女性が指導することも増えていくと思いますが、いますぐ女性が全部指導するべきだ、というのはやはり急激な変化ではないか。そんなことをしますと、ひずみが起き、ぎくしゃくして、振り戻しが激しく、決して長期的には良いことではないという気がするわけです。

これは完全に私の経験からですが、若い男性でも教えられることはたくさんあったと思う。口のきき方など、私たちも働いているときに、なるべく相手を傷つけないで物事を伝えたいと思っているのですが、ついちゃんと伝えたいということが主になって、相手を傷つけてしまっていることが往々にしてあることを反省するのですが、男の人の場合には、こういう言い方をすれば相手を傷つけないでちゃんと伝わる、というルールが分かっているような気がします。私だけが感じていることかもしれませんが、「男の人にもものをこう言えば、こういうことが伝わるんだ」ということが分かります。例えばそういうことですが、教えられることがたくさんあるので、そういうことは指導してもらったほうが良いという気がします。

それから霞ヶ関の女性という方ですが、「社会システムより前に出ては

いけない。それでは女性は何でも我慢しなければいけないのか」というお話だったと思いますが、そんなことを言っているわけではなく、余り進んではいけない。ほかの人に犠牲がすごくかかるような進め方はしてはいけない。といって、多少システムを変えていくような力になるぐらいの進め方、社会システムよりも少し先駆けた進め方というのは大いに期待されることだと思います。そういうようにすることが、多少、やっている人にとっては、ぎくしゃくがあったり、抵抗があったりしますが、結局はそういうことの小さな先駆けが大きな社会のシステムを変えていく力になるので、大いにやるべきだと思います。ただ、極端な進め方というのは犠牲が大き過ぎるので、やめたほうがいいのではないか、と言ったわけです。

学校外教育、生涯学習というのは問題がちょっと大き過ぎまして、別にシンポジウムを開いたほうが良いような気がしますので、ちょっと申しわけありませんが……。

○大熊 ご意見をおっしゃりたいのですか。では番外でどうぞ。

○会場D 未熟な者がこんなことを言って、大変失礼かと思いますが、いきいきと暮らすというのは、いかに人間らしく生きるかということだと思います。いま、大変個性化時代といわれていますが、この個性化とは実践面において、科学と創造の2つが大切ではないかと思います。

例えば、おむつを取り換えるにしても、いかに科学的に創造的にやるかということを考えていけば、その人なりの個性的なアイデアが発見されると思います。これがいきいきと人間らしい生活ができるのではないかと私は思います。失礼いたしました。

○大熊 ありがとうございました。それではあと残された時間を使って、これまでにいろいろな話が出ましたが、その中でまた考えられたことなどを加えながら、4～5分ずつお話いただきたいと思います。広岡さんからどうぞ。

○広岡 くり返しになりますが、一番思っていることは、働く時間を短くして、家庭にいる時間を長くする。これが男性と女性のお互いが自由に、かついきいきと生きるためには、かなり重要な条件だという気がします。

去年、中国に行って来たという話を最初にしましたが、中国の人は余り

働きません。5時まで仕事があるときでも4時半ぐらいから「買物に行きます」と言って職場を離れてしまいます。料理なども男も女もほとんど完全に平等にやっています、男性に聞くと、料理は男のほうがうまい、というのが圧倒的です。肉などを買に行くと、豚の頭を切ったままのものなどを買って帰ります。そういった力仕事とか、手を脂で汚す仕事とかは男のほうがいいかな、という気がします。

でも働かないといいますが、仕事の時間が非常に短く、かつフレックス・タイムのようになっていますので、例えば教授会のような会議をやっている、若い人が途中でどんどんいなくなってしまう。「変だな」と思って「どうなっているんですか」と聞くと、「彼らは幼稚園へ子供を迎えに行くんです」と言うのです。私は中国が女性差別が全くないとは言いません。むしろ日本に比べ、はるかにすごい差別がたくさん転がっていますが、少なくとも、そういう面を見てみると、お互いにいきいきと生きていくためには、仕事に関して、いくらかでも自分の負担が少なくなるような仕組みがどうしても必要だという気がします。

その1つは労働時間を短くすること。根本的にはこれですが、もう1つはフレックス・タイムにするとか、在宅勤務をするといった形を最初はつらくても、まず導入していくことだと思います。

女性の働きぶりや職場における男性と女性の関係など、ほかにたくさん言いたいことはあるのですが、とにかく一点豪華主義で「これ」と決めておきたいと思います。

○大熊 ありがとうございました。滝沢さんどうぞ。

○滝沢 企業の現場で人事をやっているのですが、企業の努力の方向と、本人の努力の方向と、行政の努力の方向と整理した格好で申し上げたいと思います。

企業の努力ということでは、やはり女性にはハンディがあります。積極的に勤務を続けたいという意思を持っている人について、比較的、私どもが属している小売業界では女性が多いですから、育児休業や育児勤務、再雇用とこれはセットだという形での動きは、ここ1～2年盛んになってい

ます。先ほどの話からも、更に介護を加えた4点セットになるのではと思いますが、そういう意味で安心して働ける職場づくりは、企業の責務だろうと思います。私どもも検討しています。

企業の努力の2つ目は、女性の活用を最近非常に言うようになりました。どちらの会社でも同じだと思います。ただ、それが具体的な目標の数字が明確になっているのか。例えば私どもで言えば、170の店があって女性の店長はいま1人なんです。それでもマスコミでは結構取り上げていただいています。これは絶対に少ないです。主任であれば、ベビー衣料であつたら、これは出産経験のある方、イコール女性の方になってしまうわけですが、これで占めていくと。婦人衣料の主任であつたら男性と女性の割合を何パーセントにするのか。そうした具体的な数字を持って、何年目では大体何人ぐらいの人を育てていく、という具体的なビジョンを企業のほうがそろそろ持たないと、掛け声倒れ、スローガン倒れ、170分の1で満足する形になると私自身は感じていますので、社内ではそういう形で申し上げます。

それから本人の努力という格好で、非常に厳しいことを申し上げるかもしれませんが、あくまでも当社現場での話ですので、ご容赦いただきたいのですが、それなりの職位や職務に就いていくには、やはりそれなりの知識や経験の積み重ねということが当たり前のことなわけです。ところが当社は大卒の女子社員を毎年100名から150名採っているのですが、そういうキャリア志向の女性の特徴を見ますと、男子に比べ、非常に焦りが強いわけです。これはもちろん先ほど言った基盤の整備の問題は当然ありますが、早く希望のポストに就くと残ってくれるのですが、3年ほどで就けてあげないと、はいと辞めてしまうというリタイアの問題というのがあり、ある意味で「当てになるか、ならないか」というところが非常に企業現場では強いわけです。言いたいことは10年くらいは、適性発見の時期という格好で、どちらの会社でも位置づけていると思いますので、少しロングレンジでの職業設計ということ、やはり腰を据えてご自身が立てる必要というのも一面あるのではないかと、というのが申し上げたい1つ目のことで

す。

2つ目に、女性に人気の職種というと、当社ではここ10年変わっていません。私がやっています人事のようなエディケーターといった企画スタッフや、バイヤーとか、これは商品の仕入れをするわけですが、そういう個人プレーの強い所の仕事を大変好む傾向がありまして、一番中核になります店長や店の課長といったラインのほうには余り就きたがらない。たくさんの人、年代の違う人を動かして、組織プレーでやっていく所には入りたがらない傾向があります。

むしろ私どもの海外の子会社を見てもラインもスタッフもあらゆる所で、女性が結構活躍しているのです。そういう意味で自分で領域を広げる努力、チャレンジしていく努力が女性の側でもっともっと必要ではないか。大学でも法学部や経済学部の女性が増えています、そういうことがノーマルになっていって、やはり変わっていく側面もあるのではないかと、と思っています。

それから行政の努力ですが、当社も共働きの社員は多いのですが、大都市と地方では非常に家庭環境が違っています。地方ではおじいちゃん、おばあちゃんに子供を預けて勤務が継続できていることがあるのですが、都市部ではそういう面は、非常に苦勞しています。そういうことで、当社のように大企業といっても、事業所がたくさんある所、1つで見ると小さい所。中小の所でも1つの事業所というのは小さいわけです。そういう所が保育所や託児所を作れるかということ、なかなか難しい面があります。

地域条件も踏まえて、保育施設網の拡充をすすめることや、先般の新聞等で見てみしても、保育施設そのものに対する不満、保育料が高いとか、利用時間の問題等があるようですので、ここら辺については、行政としての枠が強く働かないと、なかなか女性が安心して働ける環境というものにはなっていないと思います。

最後に私どもでも年に1度、こういった会場に1,500人ほどの幹部を集め、政策発表会をやるのですが、残念ながら会場には女性の姿が少なく、背広姿で埋まってしまっています。今日のこの会場はとても華やかです。

良い所に来たと思いますが、こういった席でも背広姿がもう少し目につく、というようになっていかなければ駄目なのではないか。そういうことを強く思いますので、皆さまと共に頑張っていきたいものだと思います。以上でございます。

○大熊 ありがとうございました。川名さんどうぞ。

○川名 何だかんだ言いながら、労働省の努力もあって、世の中は少しずつ良くなっている、特に女性にとってはかなり良くなっていると思いますので、余り焦ることなく、少しずつ地道に、いきいき暮らせる時代を築くことがいいのではないかと思います。

ここには男性が非常に少ないので場違いかもしれませんが、ひとつだけ男性にお願いしたいことがあります。それはいま滝沢先生も言われたように「女性の活用」ですとか、私などは就職したときから言われている「女性の時代」ですとか、いま流通業などがよく言っている「女性の感性」など、「女性の何とか」と付けると、みんなトレンドィーで、コンセプトがよくて、そういったはやり言葉の1つとして、キーワードとして非常に使われています。これは結局は女性を甘やかすことになるのではないか。つまり「女性の感性」というと、女性が自由に振る舞うこと自体が世の中の価値がある、という錯覚を持ちやすいので、結局は女性が社会性を持ちにくくなっていくわけです。「女性の活用」「女性の時代」もっといろいろな言葉、「女性の何とか」ということを余り乱用すると、長期的には女性の活躍を阻害するようなことになるので、もう少し地道に、決して女性を活用するのは悪いことではないのですが、女、子供と言われるたぐいで扱わないでほしい、ということを男性にお願いしたいと思います。以上です。

○大熊 ありがとうございました。先ほどフロアから「今日の舞台の上はまことに現実とかけ離れた男性や企業ばかりが並んでいた」という話がありました。私は人選にはあずかっていないので、何とも言えないのですが、世の中に問題は非常にいろいろありますが、その問題をこうして突破しているというサンプルとして、広岡さんや滝沢さんのお話を聞くことも、新しい出発点のひとつになるだろうと私は思っています。

同時に、この労働省主催の席で、フロアからきちんとものをおっしゃる方がいるというのは、これはまたとても希望の持てることではないかと思っています。「寝たきり老人」という言葉が、先進福祉国になぜないのか、そのわけをずっと考えていくと、「長いものには巻かれろ」とか、「出る杭は打たれる」といった言葉が、やはりそういった国にはないのに気づきます。「これが問題だ」ということになれば、「それはなぜだろう」と思案し、そして解決する道をみんな自信を持って、それぞれの提案をしていく。労働省の会議だから労働省に具合の悪いことを言うのはよそう。ジャスコの会合だからジャスコは万々歳、ということにしてしまうのではなく、問題点をきちんと発掘して改善のための提案をしていくことが大事だと思います。

多くの男の人たち、特にサラリーマンの男の人たちが周りとうまくやっていこうと気をつかってばかりいるうちにスケールが小さくなってしまい、そういう意味では、かえって地域で活動している女性たちのほうがスケールが大きくなっていることが広岡さんのお話の中で指摘されていました。そういう力をここにお集まりの皆さんは持っていらっしゃると思います。今日のこのお話をもっと膨らませて、それぞれの現場で、ここにもあそこにもジャスコ方式、あそこにも広岡さんふうの男性を作り上げていっていただきたいと思います。

「いきいきと、しなやかに、のびやかに」という言葉を、この会場まで元気に来られる方だけではなく、もう少し広げていつも考える必要があるのではないかと思います。先ほど有馬さんからのご発表もありました人口爆発の背景に、途上国の女性たちが全然字も読めない状態に追いやられている状況があります。字が少し読めても、すべての決定権を男の人たちが持っている。だからもうこの辺で子供は産みたくないと思っても産まざるを得ないところに追い込まれている。本当に欲しくて100億人ならいいのですが、そうでない100億人になる原因に、女性の置かれている地位があるわけです。私はもともと女専門ではなかったのですが、いろいろなことを一生懸命考えていると、やはり男女の構造協議の問題に突き当たり

ます。

もう1つ、先ほどの繰り返しのなっていますが、ここでは「性にと
られず、いきいきと暮らせる時代」と書いてありますが、この横へ同
時に、どんなにハンディを持っていても、例えば耳が聴こえなくても目
が見えなくても、体が動かなくても年を取ってしまっている、それでも
いきいきと暮らせる時代ということを、この標語をご覧になったときには、
一緒に思い出していただきたいと思います。知らない分野で厚かましくも
コーディネーターを務めさせていただきましたが、最後までお付き合い
くださいまして、ありがとうございました。先生方ありがとうございました。

VII 閉 会

閉 会 の こ と ば

婦人局婦人政策課長 尾 上 史 江

皆様、本日は長い時間ありがとうございました。

この婦人週間の全国会議は、先輩の方々が長い間かかって築き上げてくださった成果をいろいろな形で、いろいろな立場で受け止めて、今後へ向かって更に一層の活動を続けるために、開かれている会議であると受け止めています。

これから後10年間ですが、21世紀に向けて、そして更に21世紀に入ってから、この婦人週間のこのテーマは続くであろうと思っています。今日お集まりの皆様方は、地域や社会のいろいろなお立場で、恐らくリーダーとしてご活躍いただいている方々が多いと思います。今日の会議の成果をそれぞれのお立場で受け止めていただき、地域へお持ち帰りいただいて、真の男女平等の実現のために、是非ともご活躍をお願いしたいと思っています。本日は本当に長時間ありがとうございました。