

座談会

地域の女性リーダーを育てるために、 男女共同参画センターができること

本稿は、『男女共同参画センターの“地域の女性リーダー”育成にかかわる取り組み：地域における男女共同参画の実現に向けて』（令和5年度 独立行政法人国立女性教育会館）に、同一タイトルで掲載されたものです。長年、地域の女性リーダー育成事業にかかわり、全国の男女共同参画センターや自治体の実情に詳しい方々にお集まりいただき、「地域の女性リーダーを育てるために、男女共同参画センターができること」についてお話を伺いました。

今号のテーマ「地域から進めるジェンダー主流化」にかかわる貴重な議論が展開されたことから、ここに再録します。

参加者 オフィスEEE 男女共同参画アドバイザー：中村 和子

特定非営利活動法人 男女共同参画フォーラムしずおか 事務局長：
谷口 年江

一般社団法人 とちぎ市民協働研究会代表理事：廣瀬 隆人

中村：オフィスEEEで、「Equity」「Empowerment」「Esteem」をテーマに活動しています。もともとは小学校教師で、指導主事として生涯学習にかかわったあと、兵庫県小野市の男女共同参画推進に携わりました。現在はフリーの立場で、7自治体のアドバイザーをしています。

谷口：平成18年から静岡市女性会館の仕事に就き、平成30年から昨年3月まで館長を務めました。現在は静岡市女性会館の指定管理者であるNPO法人の事務局長として、会館の後方支援を行ったり、指定管理事業以外の事業を担当したりしています。

廣瀬：専門は社会教育で、宇都宮大学の教員や栃木県教育委員長等、公務員も経験しました。コミュニティ形成のための支援・研究活動の一環で色々な地域とかかわってきましたが、山形県男女共同参画センターの「チェリア塾」とは、講師として20年以上のおつきあいです。

「地域の女性リーダー」育成の視点

さっそく本題に入ります。男女共同参画センターが「地域の女性リーダー」を育成するうえで、大切にしたい視点とはどのようなものでしょうか。

谷口：そもそも「地域」とは何を指すのか、「リーダー」とは何かを考える必要があると思います。例えば「地域」とは静岡市全体なのか、もしくは自治会や自分が住んでいる地区なのか。また「リーダー＝肩書や役職がある人」と思われがちですが、必ずしもそうではないと思います。

「女性リーダーを育成すること」と「意思決定過程への女性の参画を促すこと」の関係性についても、日々自問しています。じつは静岡市女性会館の「アイセル女性カレッジ」では、現在は「リーダー育成」を標榜していません。しかし女性が意思決定過程に参画する必要性を強く訴えているので、学んだことを活かして自治会役員等になる人や管理職を目指す人が出てきました。そこで「地域の女性リーダー」を育成するには、自分たちが対象にしている「地域」とはどこなのかを自覚し、その実情をとらえたうえで、男女共同参画についてきちんと伝えることが大切だと思います。

中村：リーダー育成事業の一番の目的は、「つながり」をもってもらおうことだと思います。参加者集めは大変ですが、ハードルを下げるより、むしろ専門性の高いプログラムにした方が人は集まります。そしてチラシを「配って終わり」ではなく、色々なところに出向いて「想い」を熱く語ってほしいです。大事なのは「専門性を維持しつつ、つながるって楽しいね、とハードルが下がる企画」と「想いが込められた情報を届けること」だと思います。

廣瀬：「男女共同参画センターは役割を果たしたから、もう要らない」といった一部の言説に対抗するために、「男女共同参画の合理性」の説明の仕方を変えていく必要があると思います。「女性は差別されているから、それを克服しよう」という文脈では、もう支持を得られないのではないかな。差別されていることにすら気づかない層が増えているように思う。まずは、これまで男女共同参画センターは何をしてきたのかを問わなければいけない。そして対象の変化に気づく必要があると思います。象徴的に言えば、電話やファックスで申し込む層から、QRコードへといった。大変ですが、時代の変化に追いつかなければいけません。

中村さんが指摘された「つながり」の重要性も、全く同感です。分断されていることに気づいていないことが、一番の問題だと思います。女性同士がつながることの難しさがあると思います。

「男女共同参画の合理性」と「男女共同参画センターの役割」

廣瀬：ある企業で興味深い話をきいたのですが、その企業では「ひとつの性でものごとを決めない」という習慣があるそうです。男性だけとか、女性だけとかで会議をしてもよいのですが、最終的な判断をするときには、通りがかりの人でもよいから女性なり男性なりに意見をきくそうです。べつに男女共同参画を進めたいのではなく、そうしないと良いサービスが提供できないからです。つまり利益を得るための技術として、それが極めて合理的であるということです。

中村：男女共同参画というと「男と女がフィフティー・フィフティーになれ

ばよいのだろう」といった感覚で語られがちですが、究極的にめざすのは「多様な人が活躍できる社会」だと念押ししています。

廣瀬：おっしゃるとおり多様性を受け入れるということですが、色々な人が「いてよい」ではなく、「いた方がよい」という考え方にならなければいけないと思います。

——そのために男女共同参画センターは何ができるか、というところですが。

廣瀬：今までの説明の仕方では、アプローチできないような気がします。中村さんがおっしゃった「専門性が高い方が、人が集まる」というのはニーズに応えているからです。しかし「今、どんなことに困っているのか」についての感覚が、現場の女性と男女共同参画センターの職員でズレているような気がします。5人くらいでよいので、地域で活動している女性たちに丁寧な聞き取りをしてはどうでしょう。そこに真実が隠されているような気がします。

中村：たしかに行政担当者と地道に活動している人たちとの意識差は、大きいと思います。担当者は案外、自分の自治体にどんなグループがあるか把握していません。ただ担当者個人の問題というより、事業の意義が庁内で共有されておらず、孤独になりやすい。そこで平成20年に、兵庫県北播磨地域（5市1町）の男女共同参画担当者による連絡会を立ち上げました。担当者が意欲と自信をもって庁内で発言するには、誰かとつながっているという安心感が必要です。そこで担当者の孤立を解消し、協働することで成果を上げていきます。

谷口：さきほど「男女共同参画センター不要論」の話が出ましたが、現在内閣府では、男女共同参画センターの機能強化を図ろうと、「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討ワーキング・グループ」が開かれています。その中で、先ごろ全国の男女共同参画センターについて一斉調査が行われました。50頁以上もある調査票で、運営体制や事業内容等ここまで詳細な実態調査は初めてではないかと思います。私が役員を務める全国女性会館協議会でも「男女共同参画センターの機能強化」と

いう流れをチャンスと捉えようと考えています。

中村：私がアドバイザーをさせていただいている自治体はどれも人口5万人以下で、2025年からさらに人口が急減します。当然、予算も減るので、今は行政がやっていることも市民力で補う必要が出てきます。「市民力」は従来の男性中心だけではなく、女性をはじめ、若い男性や外国人労働者等も含めてこそ「市民力」だと考えています。首長さんには「市民が集い、学び、活動するセンター」こそが市民力の元だと言っています。

「地域を知る」ために

「男女共同参画の合理性」を説明し、「男女共同参画センターの役割」をきちんと示す。そのために現場の女性たちの声を丁寧に聞きとる、というお話でした。では、次なる課題として、「地域を知る」ために男女共同参画センターは何をすればよいでしょうか。

谷口：私たちは、静岡市が主催した女性のための人材育成講座「アイセル女性カレッジ」の修了生有志がつくったNPOです。会館のサービスを利用する立場でしたから、同じような地域の団体とは関りを比較のしやすいかと思います。ただ先ほどの「地域」とはどこか、という話にも関係しますが、自治会とのつながりが深いかと聞かれれば、残念ながらそれはありません。

平成30年のことですが、静岡市女性会館所管課の元課長が、静岡市駿河区の区長になりました。その方が区の防災人材育成を会館と一緒にやりたいと言ってくださり、区の地域防災担当と共催することになりました。そのご縁で各区の地域防災担当とつながりができ、地域で孤軍奮闘している女性のインタビュー調査をしたり、全自主防災会にアンケート調査をしたり、自主防災会長に当館の防災事業の受講生を推薦してもらったりしました。

センターにとどまっていたは、人脈は作れません。私たちのように行政の外にいる者が行政内に人脈を広げることはとても難しいのですが、キーパーソンがみつかるとこんなに上手くいくのかと実感しました。これは行政内のことばかりでなく、地域においても同様です。

廣瀬：茨城県結城市と栃木県小山市に女性の管理職と係長からなるグループがあって、合同で年に1～2回、自己研修をやっています。管理職を育てるために女性メンターをつけることが目的だそうで、そういった動きに男女共同参画センターがかかわることも1つかなと思います。

「絡め取られない」ために

廣瀬：よく「女性が必要とされている」と言いますが、本当にそうなのか気になっています。「人手不足だから女性も来てね」なら、絡め取られるだけです。

中村：「絡め取られない」は重要なキーワードだと思います。上手く使われないためには、「知識」と「知識を表現する力」が必要です。たとえば「知識」を得て防災士の資格をとると、男性たちもちゃんと話を聞いてくれます。女性たちの側も「知識を表現する力」を求めている、コミュニケーションやファシリテートの講座はかなりの人気です。男女共同参画センターには、「絡め取られない」ためのしたたかさと力量を持ってほしいです。

谷口：全く同感です。要は「大事なことを決める場で、自分の意見を言えるようになるか」です。私たちも防災の講座と言いながら、ファシリテートの仕方やアイデアの伝え方といったところに力を入れています。女性もできるということをわかってもらう機会をつくるなど「絡め取られない」ようにするのもセンターの役割だと思っています。

廣瀬：その役割を果たすために、権威主義を取り除かなければいけないと思います。男女共同参画センターでも、講師を「〇〇大学の教授です」と紹介しますよね。講師を尊重してだとは思いますが、聞き手を弱者にしている可能性もあるのです。肩書や経歴を並べて話を聞かせるという権威主義から、男女共同参画センターこそ変わっていかなければいけません。

専門性の発揮

廣瀬：谷口さんから「地域」とはどこを指しているのかと問いかけられまし

たが、地域ごとに文化も歴史も全然違うので、望ましいリーダー像も育成方法も異なります。しかしこれまでは、地域の多様性を無視して先進事例を学んできました。これからの男女共同参画センターでは、「先進事例からの学び方」についての学習を丁寧にしていく必要があると思います。

その1つとして、「“数値目標”や“見える化”に踊らされないための知識と学習」があげられます。リーダー経験のない女性を即席で昇進させておいて、経験不足だからと決定権をはく奪したり、管理職になったと言っても、単なる数合わせになってしまいます。女性の財政課長や総務、人事課長が出なければ本物ではないと思います。一方、私が調査した栃木県のある地域では、その土地で生まれ、その地で生きる女性たちが、意思決定への参画を超えて事実上の実権を掌握している事例もあります。「地域リーダー」育成は、このような地域の実態調査から始めるべきではないでしょうか。「見せかけだけの男女共同参画」を信奉してしまわないように、「見えないものを見抜くための学習」が必要です。

谷口：どのような「リーダー」を育てるべきか、明確になっていないことも課題かもしれません。男女共同参画センターの人材育成とは、ジェンダー視点でものごとを捉え、意見を言い、行動できる人を育てることです。ここに男女共同参画センターの専門性が発揮されなければいけないし、腕の見せ所だと思っています。

男女共同参画センターが扱わなければいけないテーマは、年々広がっています。女性内の階層分化が激しいので、どのテーマを優先するかは悩ましい問題です。そういう意味でも、地域の実情を把握したうえで「どのような人材が必要か」「そのためにどのようなプログラムが必要か」考えなければいけないと思います。

中村：「男女共同参画センターとしての専門性」とは、知識とスキルとネットワークです。一番大きいのは「ネットワークの専門性」だと思います。ネットワークとは「人と人がどうつながるか」ということですから、まずは人が集まるセンターが重要になります。

生涯学習の施策には「気運をつくる」「人をつくる」「仕組みをつくる」という、3つの仕事があると思います。条例やプランの策定といった「仕組みづくり」は行政にしかできませんが、「気運づくり」と「人づくり」は男女共同参画センターのミッションです。

500人規模の講座では、「気運」はつくれても「人」はつくれないです。「人づくり」なら、募集は10人以下でよいと思います。監査があるので、行政の方は驚かれますが、それは説明責任の問題です。「説明責任を果たせる資料は私がつくるから、10人でも、5人でもいいです」と言っています。成果を意識しないで「500人集めました」を繰り返すようでは、「男女共同参画センターは意味があるのか」となっていくと思います。

「新しい仕組み」を作るリーダーの育成

中村：エンパワーメントとは服を着こんでいくことではなく、むしろ脱いでいくことだと思います。どんどん脱いでいって、結局、自分の力とは何なのかに気づくことです。そのために担当者は、受講生と一緒に悩みながらセミナーをつくっていけばよいと思います。人は否定されながらでは変わらないので、受講生と肯定的な関係性をつくることも大切です。これは行政組織には難しい、センターという市民に開かれた場所でしかできないと思います。

谷口：女性たちはもともと力を持っているのに、性別役割分業社会の中でその力を発揮する機会を奪われてきました。エンパワーメントとは、自分に力があることに気づき、その力を思う存分発揮できるようサポートすることだと考えています。機会を奪われ自信をもてずにいる女性たちに、それはあなたが悪いのではなく社会構造の問題だと伝え、力を引き出すのがセンター職員のミッションだと思います。

廣瀬：男女共同参画とは、男性を悪者にしたり、保守的な女性を批判したりすることではなく、「社会をどう変えるか」という問題です。そのあたりをちゃんと軸に据えて、世の中に波風を立てて生きていくしかないと思います。

中村：北播磨地域のリーダーさんが高校生の意識調査をしたのですが、共働きして家事・育児も一緒にやりたいという男子が9割を超えるんですね。彼らが社会に出たときつぶされないよう、廣瀬さんがおっしゃるとおり、きちんとした仕組みを持たなければいけないと思います。若い人たちに目を向けて、誰もが生きやすい「新しい仕組み」を作っていくリーダーを育てたいです。