|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | \\192.168.0.1\Alrit共有\原田　敬美\都市政策研究所\名刺\原田.jpg |   港区長としての男女共同参画の実践  株式会社SEC計画事務所　所長  技術士（建設部門）、工学博士、一級建築士  原田　敬美 |

１ 海外での体験

20代の時アメリカに2度、スウェーデンに1度海外留学をした。大学では多くの女子学生が学び、社会では多くの女性が仕事をしていることに感銘し影響を受けた。また、例えばトルコの大学では、学部長をはじめ多くの教員が女性であるなど、海外では日本に比べて女性の社会進出が進んでいる。



写真1　ソフィア市長（中央の女性）との面会

１．１　アメリカでの体験

アメリカでは女性の社会参加は最近のことである。女性の参政権は1920年である。私の友人の祖母は1910年代、ペンシルバニア州で教員をしていたが結婚で退職、それが当時の習慣だった。

今日、一例だが、ハーヴァード大学建築大学院の定員は600人、うち女子学生は半数である。建築学科主任教授は公募で選任された設計事務所出身の日系女性である。教授を公募する際「女性や少数民族の方の積極的な応募を歓迎します」と記述されている。日本の大学ではやってない。卒業という出口に半数女性がいるから社会のリーダーの半数が女性になる。

アメリカの大統領就任式はお祭りで、妻、子どもも参加する。長官や大使など重要な公職候補者は連邦議会で聴聞を受ける。その隣に伴侶、子どもも同席する。CIA長官候補もである。社会では男女がペアを組んで動き回る。社交は家庭、家族ぐるみである。

１．２　スウェーデンでの体験

1971年スウェーデンの設計事務所に留学した。バス、地下鉄の運転手の半数は女性、工科大学の建築学科の学生の6割は女性だった。スウェーデン語に「主婦」に相当する言葉がない。女性も社会の一員として働くことが当然とされている。当時40代の首相パルメ氏の妻は学校の先生。2人の子育てをしながら各々の能力を社会で生かす人生である。ビジネスの会合は昼、夜は家庭サービスである。

１．３　男女共同参画を支えるインフラ

(１)男女の距離

　社交は基本的には男女のペアである。欧米では男女の距離が近い。オランダから日本の上場企業のインターンに来た女子学生の驚き。昼食時の社員食堂で男席、女席と明確に分かれている。男女が混合したテーブルがない理由がわからないとのこと。欧米なら男女混合が当たり前。また、女子寮に門限があることに驚愕し、社員寮の管理人は成人の社員を大人扱いしないことに驚いたそうだ。女性の社会参画促進のため欧米と比べ男女の距離の違いを解消することが課題である。

（２）男女共同を推進する労働慣行、支援制度

　欧米の体験。労働時間は8時から17時、その間、十分な休憩時間があり、17時になると全員退社し残業がない。18時までには自宅に戻り、共同で家事に参画できる。ニューヨークタイムズの社長は2代続け女性。先代は元高校教師からの転職。日本でも女性の能力を十分活用するため転職自由な雇用制度にすべきである。

　アメリカの大学に女性の自立の技を学ぶため女性を支援するキャリアセンターがあり、授業に「ライフスタイルプランニング」「パーソナルグロウス」等がある。女性を積極的に支援している。

（３）男女共同に優しい都市構造

　東京圏に住む方は通勤時間に90分から120分かかる。帰宅時間が遅くなり保育園に子供を預けることや家事をすることが難しい。欧米の都市構造では通勤時間が20分から30分である。女性にとって働きやすい都市構造を再構築すべきである。

（４）固定的な男女の役割意識

　欧米と比べ、日本では男女の役割の固定的な意識が強い。女だから理工系に進学しない、女だから補助的業務で良いなどである。某国立大学の大学院に入学した女子学生が、教授から「君は女なのだから研究室会議で皆のお茶を出せ」と言われさっさと退学届を出し、海外留学をして博士号を取得した。有為な人材を日本は失った。指導的な国立大学の現状である。

２　港区での施策

２．１　コミュニティカフェ(DV相談所)

港区は「みなと男女平等参画プラン」を策定し、具体的に「あらゆる場における男女平等の推進」「人権尊重と生涯を通じた健康支援」を施策として掲げた。その取り組み策として意識啓発と女性相談事業を実施した。

旧白金公益質屋の施設を用途転換し、集会室、相談所とした。集会室ではお茶などを飲みながら講座やイベントを開催し、気軽に男女平等参画について学び、交流する場である。相談所ではプライバシーを確保しつつ性差別について相談できる場所とし、職場や家庭などでの性差別や暴力、人間関係についての相談に対応している。

具体的には専門の知識経験を有するNPOに運営委託している。便利な場所なので港区民より港区在勤者の相談が多い。また、男性の相談が3割である。施設は十分利用されている。

２．２　子育てサポートセンター

子育て支援が必要な母親のために、また、親がリフレッシュできるよう一時保育や夜間や緊急時の一時保育のニーズに対応するため廃園となった幼稚園を用途転換し施設を作った。施設運営のポイントは、子育てが終わった母親、かつて子育てをした元母親が豊かな経験を基に子育てに参加し、支援を必要とする現役の母親にサービスを提供する仕組みである。日本初の施策である。

３　組織のトップとしての啓発活動

３．１　男女共同参画の職員研修等の講師

区長の立場で自ら「男女共同参画」について職

員研修、区民講座の講師を務めた。女性の社会参画の海外事例の紹介、区長としての男女共同参画についての方針の伝達をした。

３．２　区役所女性職員に管理職試験受験をと激励

私の区長時代、港区の幹部は約70名。うち女性

幹部は6名だった。これからの時代、多くの女性職員に管理職試験(課長登用試験)を受験してもらい、港区役所で重要な職責を担って欲しいと期待した。機会あるごとに女性職員に受験するよう働きかけた。管理職の責任の重さと仕事を優先せざるを得ず、個人の時間や家庭サービスの時間が取りにくくなるとの理由などから気が進まないようである。また、議会運営の難しさも理由の一つにあるようだ。議会運営が紛糾すると突然議会が停止、幹部職員は議会が再開されるまで待機となる。いつ始まるか、いつ終るか不安な時間を過ごす。家庭、特に、小さな子供がいると、たまったものではない。区長退任時、議会の幹部に女性の社会参画の観点から適切な運営に心掛けてほしいと要請した。

３．３　会議は白昼堂々、夜の密室会議はナシ

日本ではしばしば料亭などで2人だけの密談がある。女性には苦痛である。私は会議は白昼堂々と開催する、夜の会議(料亭など密室での密談)は一切しないと宣言した。女性も気楽に会議に参加できる。トップは率先し、宣言すべきである。