第 113 回公開シンポジウム

女の子の育て方

◆ プレゼンター

上野 千鶴子

東京大学名誉教授・認定NPO法人ウィメンズアクションネットワーク
理事長／社会学、女性学・ジェンダー研究

◆ パネリスト

田中 智子

京都大学大学院教育学研究科准教授／日本近現代史・教育史

◆ 司 会

一色 伸夫

甲南女子大学総合子ども学科教授／子どもメディア学

一色：それでは第 113 回「子ども学」講演会を始めます。テーマは「女の子の育て方」です。大変すばらしいお二人の先生方が来てくださいました。事前に上野先生から予告をいただきました。「いまどきの女の子で、男が女よりエライ！と思ってる、カン違い女子は誰もいません。女も男も能力は同じ、と自然な平等感覚を持っているのに、学校でも社会でも、女は男より不利な扱いを受けます。なぜ？ どうして変わらないの？ どうすればいいの？ 女の子はどう育てたらいいの？ これからの時代を、女はどうやって生き抜いていったらいいの？ …それをご一緒に考えてみましょう。」学生の方たちにとっては非常に重要なことだと思います。

プレゼンターとして、上野千鶴子先生に来ていただきました。東京大学名誉教授、認定 NPO 法人ウィメンズアクションネットワーク理事長、社会学、女性学・ジェンダー研究をずっとなさってこられた方です。略歴を言いますと、京都大学大学院社会学博士課程修了、その後平安女学院大学、シカゴ大学、京都精華大学、ボン大学、メキシコ大学、コロンビア大学などたくさんの大学にいかれております。それから東京大学文学部、大学院人文社会系研究科教授、立命館大学特別招聘教授などをされた後、2011 年から、先程言いました認定 NPO 法人ウィメンズアクションネットワーク理事長をされております。皆さんもよくご存じのことだと思いますが、ご著書がたくさんあります。その中でも私の方から少しご紹介すると『サヨナラ学校化社会』『不惑のフェミニズム』『女たちのサバイバル作戦』『生き延びるための思想』『近代家族の成立と終焉』『ニッポンが変わる、女が変える』『時局発言！』などがあります。

そしてパネリストとして田中智子先生です。京都大学大学院教育学研究科准教授、日本近現代史、高等教育史、19 世紀以降現代まで、官立公立私立の学校創設方面の研究をしていらっしゃいます。

では、上野先生、よろしくお願いいたします。

上野：こんにちは、上野千鶴子です。

ご存じかと思いますが、日本の女性の地位は国際ランクでいうと、3桁台で先進国の中では最低ランクです。なんでこないになってんねん、ということです。去年は女性参政権 70 周年でした。こんな世の中を作った責任は政治がもたらしたのですから、女にも責任があるはずなんです。考えてみたら、女が参政権をゲットしたら日本は戦後よくなったのか、政治学者が何を言っているかという、良くならなかったと言っています。女性参政権は政治を変えたかという、変えなかった。それどころか、戦後長きにわたる保守 1 党支配 - 自民党のおっさん政治のことで一を支えてきたのも女性票だったと言われてます。女性参政権をゲットしようとして一生をかけて闘ってきた市川房枝さんという立派なおネエさまがいらっしゃるんですが、この方は、お亡くなりになる前に痛恨の思いで「権利の上に眠るな」とおっしゃいました。皆さん方、選挙に行きました？ 18 歳から選挙権をもらったから、この前の参院選には、全員行ってたはずですよ。

最近、政権が「202030」って言い出しましたが、聞いたことありませんよね？ 2020 年は東京オリンピックの年ですが、それまでに、あらゆる分野における指導的地位に占める女性の割合を 30% までにするという数値目標です。これを最初に聞いたときの私の感想は「なんで 202050 やないねん」。当たり前やないですか、だって女が 5 割以上いるんだから。これが 3 割という低い数値なのに、この前、日本学術会議というところで本当に達成可能なのか、シンポジウムを開催しました。現状を見ると国会議員の女性比率は 9.4%、そして企業の課長以上はまだ 11% 程度という状況で、あと 4 年で 3 割にいくわけないでしょうと、報告がありました。政府は、女性に活躍してほしいと思って、「女性活躍法」を作りました。正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」というものです。ここには「職業生活」と書いてあって、「家庭」も「地域」もありません。女の人に働いてもらいたい、働いて子どもも産んでもらいたいと政権は思っています。この法律で、女性活躍見える化サイトができました。厚労省のホームページをいっぺんググってみてください。301 人以上の企業で、女性を何人雇っているとか、平均勤続年数がどれくらいだとか、育休とれるかどうかみたいなことが情報公開してあります。就活するときには、このサイトを見てから行ってくださいね。

ここまで来た背景に、男女平等政策の歴史があります。1999 年には男女共同参画社会基本法ができて、「男女共同参画は 21 世紀わが国社会における最重要課題である」と前文に書いてあります。みなさん、この年にはまだ生まれてないよね？ 元はといえば、国連女性差別撤廃条約という外圧から始まったんですが、条約が批准された同年、1985 年に男女雇用機会均等法ができました。女が総合職になれるようになったのは、この雇用機会均等法という法律のおかげです。たぶん、皆さんのお母さんたちが雇用機会均等法の第一世代だと思います。男並みに働いたら男並みに処遇してあげるという法律ですが、結果、男がすなる過労死というものを女もしてみんとするなりとやっちゃったのが、高橋まつりさんという電通の社員の過労死でした。

同じ年に、労働者派遣事業法ができました。派遣さんとかパートさんとか契約社員とかどんどん作っていいという、怒涛のごとき雇用の規制緩和が始まりました。その結果、均等法はできた

けれど…均等法なんてなんの関係もないわ、という女性が山のように増えました。これが非正規労働者と言われる人たちです。今日、日本の労働者全体の中で、非正規は4割、非正規労働者全体の中で女性は7割、男性労働者の中で非正規は2割台、女性労働者全体の中で非正規は6割になりました。ものすごい増え方です。

あれよあれよと非正規が増えて、現在、働く女の10人に6人が非正規です。20年くらい前にパートというと、「パートのおばさん」と付くぐらい、パートで働いている女性は、既婚の中老年女性でしたが、今日では新卒女子が非正規労働者になっています。これを推進した政治をネオリベリズム改革と言います。ネオリベリズムは新自由主義、市場万能主義とも言います。小泉純一郎さんは規制緩和を進めた改革の旗手でしたが、彼は「自己決定・自己責任」が大好きでした。その中でこれだけ非正規労働者を増やしてきたのです。このネオリベ政権ってなぜだか男女共同参画が好きなんです。小泉さんも今の安倍さんも、「女性に活躍してほしい」と口先で言ってます。これって口先だけなの？マジかよと思ったら、マジな理由があります。理由は子どもが生まれないことです。皆さん方若い女性が、結婚もしてくれない、子どもも産んでくれない。だから、私はこういう言い方をしています。女性は、今の日本に残された最後の資源、寝た子を叩き起こしてでも使い倒したい資源なんですね。こういうネオリベ政治家と保守的なおじさん政治家たちのどこが違うかという、ネオリベ政治家たちは「女よ、家庭へ帰れ」とは口が裂けても言いません。女性に働いてもらいたいからです。ただし自分たちのつごうのよい働き方で。

どんな働き方をしてもらいたいかという、とんでもないことを考え付いた経団連のおっさんたちがいます。就職超氷河期のど真ん中、1995年に「新時代の日本的経営」というレポートを出しました。これからは労働者を次の3つに分けて人事管理をしよう、と。第1は普通に新卒採用して配置転換を繰り返して出世させていくコース、この人たちを採用するけれどもスリムダウンして、数はうんと絞り込もう。だから就活は今、男の子にとっても厳しい椅子取りゲームになりました。第2に、専門的能力を持った法律の専門家などは、会社が抱え込まないでどんどん外注しよう。第3は、景気が良くなったり、悪くなったりしたときに、付けたり外したりが自由にできる使い捨ての労働力、そこに女と若者を突っ込もうと。その結果、何がおきたか。使える女は、男と同じように使い倒す。男と同じように出張や転勤、長時間残業なんて到底できないわと言ったとたんに、使えない女は「じゃあ、非正規になんなさい」と二流の労働力にしてしまう。そんなふうにならぬ女が二つに分かれたんですね。これを「女女（じょじょ）格差」と言います。男女の間にすでに格差があるのに、女の間にも格差ができた。甲南女子大学には、男並みに働いて男並みに出世したい女と、そんなことでできないわという女と、どちらが多いでしょうか。

そんなふうにならぬ時代に変わってきたものですから、女の子もその親も社会に適応していきます。どう変わったかという、こういうネオリベ改革が進んだ90年代に女性の4年制大学進学率があれよあれよと増えました。男子の進学率よりも女子の方が傾斜が急です。どんどん増えて4大進学率が短大進学率を上回りました。女性の大学進学は、これまでだいたい教養、芸術、文学など、

そういう金にならない、職に繋がらない分野に集中していました。結婚式のときに、仲人が「新婦は甲南女子大英文学科を卒業された才媛で」と一言言うために教育投資をするようなもんだつたんですね。投資とは一旦おカネをつぎ込んだら、そこから将来収益をあげるためのものです。皆さん方には親のおカネが投資されているでしょう。言っときますが、そのおカネには紐が付いてます(笑)。親は投資を回収するつもりですよ。

じゃあ、なんで、そんなに投資の回収効率の悪い文学とか教養系に女が行ったのか。なぜかと言うと、女は先のことを考えない不合理な、感情的な生きものだからという説明に対して、いやそんなことはない、女性はちゃんと合理的な選択をしているんだと説明をした学者がいます。マリー・デュリュ＝ベラというフランスの教育社会学者です。女の子の教育投資には将来の労働市場における人材投資と、将来の結婚市場における花嫁投資との二つの投資の仕方がある。女の子が将来、労働市場で得べかりし地位よりも、女性が夫を通じて到達すべき地位の方が、より高い蓋然性があるからだ。だから、労働市場に投資するよりも結婚市場に投資する方が投資効率がよい。早い話が女子力上げの方がいい、ということです。合コンいくときの必殺技は、ロン毛とスカートです、パンツスタイルで合コンに行くバカはいません。とこれまでは、言われてきたんですが、これはフランスでも80年代までは当てはまりましたが、とっくに過去になりました。皆さん方のお母さんまでの世代です。

90年代以降、何が起きたかと言うと、女性の進学率の上昇と同時に専攻分野が非常に変わりました。どう変わったかと言うと、手に職志向というのが、親にも娘にも非常に強くなって、実学・資格志向が強まりました。理科系だったら福祉・医療系、文科系だったら法学系というので、その結果、何が起きたかと言うと、今、医師国家資格試験の女性合格者比率は3割台に達しました。それと法学部に女性がどんどん増えて、私学では女性が半分以上というところもあります。その結果、司法試験の女性合格者比率、これも3割台に達しました。この背後に、母親の影があります。娘に教育をつけてやろうというお母さんが応援団に付いていないと、女の子は高学歴にはなりません。私はずっと東京大学で教えてきました。私の目の前に現れる女子学生を見ると、その女子学生の後ろに背後霊のようにおっかさんが付いてるように思えます。おっかさんの執念が娘に教育投資をするんです。

それでも、なかなか増えないのが経済学部と工学部です。なぜかと言うと、おじさんたちが大きな組織の中でプロジェクトでやっている中に女はなかなか入っていけないということを、たぶんお母さんたちの世代は良く知っているからだと思います。その結果、2000年代の娘たちは、昔の娘たちと違って親の期待を二つ背負うことになりました。一つはちゃんと職業人となるように投資して元をとろう、というふうになっているのと、息子ならそれだけで十分なのに、娘はそれだけで十分ではない。もう一つは、女としても幸せになってほしい。家庭も子どもも持ってほしい。この二つの期待です。

私は負け犬おひとりさまです。私の世代までは、女は働けば家庭が持てない、家庭を持てば働けない。二つに一つでした。不自由な時代ではありましたが、どちらか一つ選ばずんだ。でも、

今の娘たちはどちらか片方だと後ろ指さされちゃう。一人前じゃないって言って。大変ですよ。私は今の娘たちの重荷の方が、私たちの世代よりも重いかもしれないってそんな気がするくらいです。

今の社会は女の人に働いてもらいたい、子どもも産んでもらいたいと思っています。ところで、実際にどんな女性が子どもを産むかという調査があります。政府の外郭団体の家計経済研究所が、不況期の10年間、結婚する前の女の人100人を追跡調査しました。10年たってわかったことは、正規雇用を持った女の人の方が非正規雇用の女の人よりも、より結婚確率が高く、より出産確率が高いことでした。なんでやねん。非正規雇用のおネエさんたちの方がどちらかというところと結婚願望が高いんじゃないのと思えますが、これまでの研究でわかっているのは、正規、非正規問わず、日本の女性の結婚願望は一般的に高いことです。高いけれども願望が達成できるとは限らない。「今日も出会いがなかったわね」「いい人いないわね」症候群というのですが、だいたい一日延ばしにズルズル延ばし、ある日40歳を過ぎて負け犬おひとりさまになるわけですね。つまり、将来の夫に対する期待水準が高ければ高いほど「いい人いないわね」症候群になるのは、予想がつきます。そうすると、早めに結婚し、早めに子どもを産んだ女の人たちは、わりあい若いときに自分と同じ年齢のたいしたことない男と早めに手が打てた女たちだということです。早めに手が打てたということは、自分に正規雇用と安定収入があるから、夫に高望みをしなくても済む、そして将来に展望が持てるから、ちゃんと妊娠して出産しようという気分にもなれる。そういう女性たちだということがわかっています。

もし私たちがこの研究成果から教訓を学ぶとしたら、女の人に働いてもらいたい、子どもも産んでもらいたいと思ったら、やるべきことは何かというと、女性にちゃんとした安定雇用を保証して、長時間労働をさせないことが正解だとわかっているのに、今の政治はまったくその逆に向いています。なぜかというと、女性が男並みに働きたいと言うんだったら男並みに扱ってやるよ、さもなければ、そんなことできないわって言ったら、じゃあ非正規になれば…みたいな二択、二つに一つしかないからです。私たちは女にも職場をずっと要求してきたけれども、まさか、こんな不自由な二択しかないような時代になってしまうとは思ってもよかったです。なってしまうと言っても自然現象じゃないんですから、誰が犯人かと言ったら、先程言った経団連のおじさんたちがやったことですが、私たちも有権者でしたから、私たち女の有権者にも責任はあります。

『女たちのサバイバル作戦』（文春新書、2013）という本の中で、私は「こんな社会に誰がした」と問いました。本の帯には「総合職も、一般職も派遣社員も、なぜつらい？ 追い詰められても手をとりあえない女たちへ」と、書いてあります。あとがきに「こんな世の中にしてごめんなさい」と書きました。そしたら、20代の女の子から感想文が来て、こんなふうに書いてありました。「あとがきのところまで来たら、泣いちゃいました。どうしてかと思ったら、大人の女の人にまともな謝ってもらったのは初めてだからです」と。今さら謝っても遅いよと言われてそうですが。

中野円佳さんという、私のゼミ生だった人が『「育休世代」のジレンマ』（光文社新書、2014年）という本を書きました。働く意欲も能力も高い総合職女が会社で挫折してどんどん辞めていく。むしろ、あまり出世を望まないMommy Track（お母さん向けコースのことです）にはまって、戦力外通知を受けちゃった女の人たち、その指定席に適応した女の人たちの方が会社で長く働く。そういうことを発見しました。

日本の会社は一旦普通のルートを外れてしまうと、もとのルートに復帰するのが非常にむずかしい。日本の会社は敗者復活ができてにくいところです。私はいろんな会社に行って聞くんですけど、「あなたの会社で、結婚して出産して管理職になった女の人はいますか」って言ったら、「はい、います」。「その人はあなたのこうになりたいというお手本になりますか」って聞くと、「いいえ。あんなにがんばらなきゃいけないなら、私はイヤだ」という答えが返ってきます。こういうのを、手に入らないものを最初から求めない「すっぱいぶどうシンドローム」と言うんだけどね。

じゃあ、どうしてそうなの、女に家庭責任があるからなの？って、研究した人がいます。大概奈巳さんっていう社会学者が（『職務格差』勁草書房、2015年）、これまで女の人が職場で能力を発揮できないのは家庭があるからだと言われてきたけれど、それだけじゃなく、職場の中にも原因があるんじゃないかと調べてみました。IT企業のシステムエンジニア、男女ともにまったく同じ能力主義で採用された総合職職場で、男女労働者の10年後を比較調査してみたら、わかったことがあります。10年たってみると、女性SEは保守管理業務に配置されており、男のSEは新規プロジェクトや顧客対応に回されており、まったく同じスタートラインからスタートしたのに、10年経つとスキルと能力、地位の差が付いていたそうです。女性の能力を活かせない職場を生んだのは誰かという、中間管理職が女向けの配置をやっていたということがわかりました。

女性差別の諸悪の根源は、日本型雇用だという結論が実はもう出ちゃっているんですね。私も自分の著書で日本型雇用は諸悪の根源と書きましたが、労働経済学者の濱口桂一郎さんが『働く女子の運命』（文春新書、2015年）の中で、「日本型雇用が女性を活かさない原因だ」とはっきり言っています。

日本型雇用とは、以下の3点セットから成り立っています。1. 新卒採用で終身雇用、2. 年功序列給与体系、3. 企業内組合の3点セット。簡単に言うと、「一つの組織に長く居座れば居座るほど残った者がトクをする」システムのことです。考えてみてください。組織に長〜く居る人っておっさんですよ（笑）。おっさんがだんだん階段を上がっていく。で、上を見たら真っ黒け。これをメンズクラブと言います。甲南女子大学の教授会も多分そうなんじゃないかと思いますが（笑）。

私たちは性差別をこういうふうに定義します。こういうルールとかシステムが、男もしくは女のいずれかの集団に著しく有利、もしくは不利に作用するときにそれを性差別と呼ぶ。ですから、日本型雇用とは明らかに性差別的、直接差別ではないが間接差別、つまりこのルールで働いたら構造的・組織的に女が割を食うというルールなんですね。

こんなルール、やめたらいいじゃんって思うんだけど、やめられない。なぜか？利益を得ているからです。川口章さんという経済学者が『ジェンダー経済格差』（日本経済新聞社、2008年）という本の中で、「日本企業は性差別から利益を得ているか？」という問いを立てて実証研究してみたら、答えは「企業は性差別からトクをしている」。トクしていたらやめられません。性差別を測る指標は、正社員に占める女性の割合、管理職（課長以上）に占める女性の割合、35歳時の男女賃金格差ですが、これにもとづいて比較すると、日本にはざっくり分けて、差別している企業と比較的差別してない、女性を積極的に登用している平等企業との2種類の企業があります。差別型企業はだいたい大手の大企業です。平等型企業はわりと小規模なベンチャービジネスとかIT企業、外資系の企業です。この二つを川口さんは比べてみました。比べてわかったことがある。女性を積極的に登用し、男女に関わりなく人材育成し、女性にも創造性の高い仕事を与え、セクハラ対応を周知し、女性正社員比率が高く—正社員が大事です、非正規に女性がたくさん居たって差別しているわけですから—そして女性管理職が多く、35歳になったときの男女賃金格差が小さい企業ほど、売上高経常利益率が高いということを研究の結果、明らかにしました。だとしたら経済合理性はどちらにあるかといえば、平等型企業にある。次に川口さんはどういう問いを立てたか。それなら、差別型企業は自己改革の努力をして平等型企業に変わるように変化すればいいのに、なぜそうならないのか。彼はこう答えました。差別型企業は平等型企業に変わる動機がない。なぜならば、差別は差別でちゃんと均衡しているから、簡単に変えられない。内部に自ら変わろうという動機づけのない集団が変化することはありません。

そうすると、どういうことが起きるかということ、山口一男さんという、男女不平等を経済学的にずっと分析してきた研究者が『働き方の男女不平等 理論と実証分析』（日本経済新聞出版社、2017年）で、日本企業が変わらない理由を論じています。この本は出たばかりです。差別型企業の均衡を山口さんは、はっきり劣等均衡と呼んでいます。困った均衡でも均衡は均衡ですから、そう簡単に変えられない。たった今、損してるわけじゃないからです。でも、その中で女の能力を活かせないとすると、企業の外側で大きな損が発生しています。それを外部不経済と呼びます。しかも女性がなかなか管理職になれないのは、誰よりも長時間働かないと出世できないからだ、と、はっきり書いておられます。だったらやってられないわと。だから出世した女はほとんどシングル女性とかシングルアゲインとかそういう人ばかりになっちゃうんです。

差別型企業と平等型企業、この二つがもし競争したらどうなるか。企業ってどこで競争するかということ、皆さん方がスーパーで買い物するときに商品を選ぶように、消費者に向けて商品市場で競争する。そのときに企業の中でおっさんばかり一色の均質な集団が作った商品と、企業の中に女性や外国人やいろんな多様性のある人が居てダイバーシティのある企業が作った商品と、どちらの方がきめ細かな市場ニーズに応じることができるのでしょうか。皆さん方は、よくご存じと思うけど、コンビニってPOSシステムっていうコンピューター・システムが入っていて、ものすごく細かく立地によって品揃えを変えていますよね。女子大のそばのコンビニはスイーツの割合が高いとかね。つまりローカルマーケットにきめ細かく対応しながら、グローバル戦略をやって

るんです。ユニクロだってそうですよ。ユニクロの品揃え、地域や国によって全部違いますからね。差別型企業は、まず商品市場においてきつと負けるでしょう。それから、より良いすぐれた労働者を集めようと思ったら、労働市場でも競争しなければなりません。女の能力は男と全然変わりませんから、女の人は自分が働きやすい職場を選ぶでしょう。そうすると、働き手にとって魅力的な企業としても、やっぱり差別型企業は負けるでしょう。最後にもう一つ、企業は金融市場で資本獲得しなきゃいけない。そのときに売上高経常利益率が高い企業の方を、株主は選びます。

それで、商品市場、労働市場、金融市場のすべてで、大手の差別型企業は競争に負けて、じり貧になっていくでしょう。一つの国内で衰退していく企業とのし上がっていく企業がうまく循環すると、安倍さんが言っているアベノミクス「第三の矢」、産業の好循環ということになりますが、今の市場はそんなに甘いもんじゃありません。マーケットは国境で閉じていません。グローバルマーケットに拓かれています。そうすると、日本の重厚長大型の差別型企業と、外資のような女性をがんがん使う平等型企業とが競争したらどうなるか。日本の企業はじり貧で、泥船のように沈んでいくでしょう。将来がないことになります。

なら、女の人に会社に入ってちゃんとがんばれ、歯を食いしばっても会社を辞めるなっていうのが正解かという、そんなことはありません。辞めても不利にならないようなくみになればいいわけです。日本型雇用は諸悪の根源だとわかってきて、女性差別の原因がわかった。治療法はあるかという、あります。処方箋がもう出ています。その1.長時間労働の禁止です。最近、小池さんが知事になったおかげで、ようやく東京都庁は8時退庁になりました。でも8時退庁では保育園のお迎えは、間に合いません。それまでは10時、11時まで働いていたんだそうです。プレミアムフライデーなんてやる代わりに、男も女も定時に帰る。これをやればちゃんと子育てと両立できることがわかっています。その2.年功序列制をやめる。居れば居るほど得をするシステムをやめる。そのもう一つの条件は新卒一括採用をやめることです。中途採用が不利にならないような組織をつくる。その3.同一労働同一賃金。そのときそのとき私は8時間働けないけど5時間なら働けるわという人に、ちゃんと8分の5あげたらいいじゃないと、こういう考え方です。

処方箋はとっくに出ています。こういうことをやれば、女性も老人も外国人も、いろんな人たちが働きやすくなります。企業は今、多様な人材を「ダイバーシティ（多様性）」として取り込もうとしているんですけど、女が使えなくて、外国人が使えるかと思います。女性差別をやっている企業にダイバーシティが実現できるとは到底、私には思えません。

これが今の日本の現状です。では、この中で女性はどうやって生きていくかということなんです。まず「女の子の育ち方」、こちらが「女の子の育て方」です。「育ち方」と「育て方」は違います。女の子はいかにして女の子として育てられるか。「女らしさ」というと、これまで控え目、気配り、素直って言われてきました。「かわいい」女って言われます。合コンの必殺技は「かわいい」女子力ですよ。じゃあ、「かわいさ」って何かと言えば、それはあなたの脅威には決してなり

ません、という宣言みたいなものです。「あなたを脅かすことはありません」って言ったら、ようやくモテる。私は東大女子を教えていましたが、東大女子が合コンに行って「どこの学校？」って聞かれたら「東京の大学」って言うんですって(笑)。東大って言ったら引かれるっていいます。男よりも一歩も二歩も下がってひかえめにいるのが女らしさって言われてきた。でも、これも、あなた方のお母さん世代までのことでしょう。はっきり言って二流であること、劣位であることが女子力の肝になってきたんです。

でもね、男の子も女の子も自分が何かを成し遂げたいとか、あるいはいろんな欲望があったり、希望があったりするもんです。人間として成長したいという欲求のことをアスピレーション（達成欲求）と言います。女の子の育ち方は、ちっちゃいときから大人になって職場に入っても、ことあるごとにアスピレーションに水をかけ、足を引っ張ってきたようなものです。これを達成欲求のクーリングダウン（冷却効果）と言います。女だからそんなにがんばなくてもいいわ、頭がよくなくてもかわいければ、とかね。そこそこでいいわよと、がんばることさえ求められてこなかった。それが先程ご紹介したシステムエンジニアの世界でも、女だからこの程度でいいだろうと上司が考えることにつながります。上司や同僚に女の人たちは、足を引っ張られる。そうすると達成欲求が冷却されて、その結果どうなるか。くさる。女はくさるんです。くさったら、どうなるか。あほらしくて辞める。意欲と能力の高い女性は辞めるし、意欲と能力を自分で低く抑えて、そこにうまく適応したくさった女の人たちだけが居残る。それって会社にとって超無駄遣いじゃありませんか。

そういうしかけが学校の中にも仕込まれています。教科書には「男女平等」と書いてあるけど、知らず語らずのうちに進路指導の先生が「キミは浪人なんかしないで、そこそこのとこに進学すれば」と。こういう見えない教育指導を「隠れたカリキュラム」といいます。どうやら、子どものときから男女別の教育コースが分かれているようだということを、ジェンダートラッキングと呼んできました。これがこれまでの私たちの研究、女性学・ジェンダー研究が明らかにした女の子の育ち方の実態です。

じゃあ、これからどうすりゃいいの？というのと、まず、自分の位置を正確に理解してください。そのためには「情報」が必要です。これから自分が生きていく社会はどんな社会か？今日はその話を私はしました。

その次に、その社会でどんなふう生き抜いていったらいいかという「知恵とスキル」を身に付けてください。その中で皆さんには、勝ち組になるか、負け組になるかの二択が待ってるというのは、あんまりじゃないですか。勝ち組になるっていうのは、みんなを出し抜いて私だけがいい目に会おうということでしょうか。たとえば高橋まつりさん、東大女子でしたが、彼女の入った電通ってものすごく倍率が高い有名企業です。給料もいいですが、むちゃくちゃ働かされます。パワハラにもあいます。そして彼女は死んじゃったわけですね。他人を出し抜いて自分だけ勝ち組になろうなんて思っても、最後は自分の身体と心を壊す。会社のためになんで命まで捧げなきゃ

いけないんですか。会社と無理心中する必要なんてこれっぽっちもないんですから。会社のためにあなたたちが居るんじゃなくて、あなたたちの人生のために会社がある、仕事も社会もあるんです。だとしたら、他の人を出し抜こうとしないで「つながり」を作ってほしい。私たちは男女平等を求めてきたけれども、決して男の真似がしたいとか、男のようにになりたいなんて思ったことはありません。あんな大変でごくろうさんで困ったちゃんの生きものになりたいなんて思ったことは一度もありません。

女の子のパートナーになるのは男の子である可能性が高いですから、男の子の育て方も考えてほしいですね。人生のパートナーとして男性が女性に選ばれる際、この人生のパートナーとの最大の事業は出産と子育てです。夫婦は出産と子育ての戦友になります。でも契約しても途中で思っていたのと違うわってなったら、今は簡単にキャンセルできますから、結婚は一生ものじゃなくなりました。女の人はわりと簡単に結婚を解消するようになりました。先日、「この頃、セクハラとかDVとか、女性の間でなぜこういうことが問題になるようになったんですか」と聞かれたので、「昔からセクハラもDVもあったけれども、昔の女の人はじっと耐えてきた。今の女の人は受忍限度が下がったからです」と答えたら、それを聞いた新聞記者にこんな記事を書かれました。「女のガマンが足りなくなった」(笑)。まあそのとおりですけど、ものの言い方で違いますね。世の中にはガマンしていいこととガマンしない方がいいことがあります。

これからの日本は超高齢社会です。皆さん方のお父さんお母さんは、なかなか死んでくれません。100歳くらいまで生きるでしょう。その人たちはどんどん衰えていきます。それに子どもは生まれません。子どもが生まれても育てにくい社会です。そういう中で子育ても介護も到底一人じゃできない。そういうときに助けてもらわなきゃいけない、助け合わなきゃいけない。自分を追い詰めなくてもいい。お互いに助け合って支え合って生きていかなければならない、そういう社会が目の前に待っているのに、勝ち組になるか負け組になるかどっちやねん、なんていう二者択一を女に迫るような、本当に困った社会を作っちゃった人たちが今の政権のおじさんたちです。

最後に皆さん方にメッセージをお伝えしたいと思います。このところ障がい者と言われる人たちの間で自分たちはどうしてほしいのか、どんな社会がほしいのか、という研究が始まりました。これを「当事者研究」って呼びます。熊谷晋一郎くん、この人は脳性まひで子どものときから車いすの生活者でした。彼が最近、こんなことを言いました。「自立とは依存先の分散である」。私は、ずーっと女性の動きを見て来て、「女性に自立が大切だ」とずっと言われてきたでしょう。でも自立、自立と聞くたびに、そんな自立、自立と言うて自律神経失調症にならんかったらええけども、と思ってきました。自立とは誰にも頼らないこと、誰にも迷惑をかけないこと、ではありません。彼はそれまでお母さんに頼って、ママが居ないとボクは生きていけないと思ってきました。お母さんはお母さんで、この子を置いて死ねないと思ってきました。彼はその煮詰まった関係から飛び出して、東京大学初め車椅子医学生になりました。いろんなボランティアや介助者を巻き込ん

で、下宿生活を送りました。その彼が、「自立とは依存先の分散である」という結論に達しました。大黒柱が1本しかなければ、その1本が倒ればみんなペアになります。だけれども、筋交いがたくさんあれば、そのうち2、3本がなくなっても何とかあります。

皆さん、阪神淡路大震災の後に生まれたんですね。震災にも、大きな柱1本があるよりも細い筋交いがたくさんある方が耐震性が高いと言われるようになってきました。どんな社会をつくるのか、どんな社会がほしいのかと考えたら、お互いに競争して勝ち抜き戦を勝ち上がっていくようなそういう社会ではないはずですよ。「男女共同参画社会」が「21世紀の我が国の社会の最重要課題である」としたら、子どもも増えない、みんなが年を取っていく、その中でみんなが支え合って助け合って生きよう、そんな社会がほしいと言ってきたんです。

今、いろんな分野に女の数を増やそう、女の大臣を増やそう、女の首長を増やそう、女の政治家を増やそう、女の管理職を増やそうというかけ声に反対する人はだあれもいません。だけれども、一体何のために女を増やすのでしょうか？ 稲田朋美みたいな、日本の核武装を求めるような防衛大臣を増やすための？ ということを考えたら、とんでもない女の人たちもたくさん居るわけですよね。女だから、というだけでは十分ではありません、私たちが「男女共同参画」を求める理由は、女性が増えると社会が変わる、あるいは社会を変えたいからです。社会を変えたいとはどういうことかということ、助け合いができる、支え合いができる、そんな社会が作りたい。なぜかっていうと、女の人たちがこれまで抱えてきた育児、家事、介護は本当に助け合い、支え合いがないとできないことだからということ、私たちが学んできたからです。これから、日本の社会も企業も、家族も子どもも皆さん方自身も変わってほしいと思いますが、それは何のためかということ、私たちが住みやすい社会をつくるため。男のようにになりたいわけじゃない、男がつくってきた社会をマネしたいわけじゃないということ、最後にお伝えしたいと思います。私の話はここまでです。聞いてくださってありがとう。

一色：ありがとうございました。大変すばらしい講演でした。皆さんもこれから大学を卒業して社会に出る、3回生の方たちです。その皆さんにエールを送ってくれたんじゃないかなと思います。上野先生がおっしゃってくださった中で、こういうところはどうか、いろんなことを学生の方たちからも伺いたいと思いますが、まずはパネリストとして田中先生に上野先生のお話についてコメントをいただきたいと思います。よろしくお願いたします。

田中：田中智子です。専門は日本史・教育史で、先ほどご紹介いただきましたように、明治時代の学校がどのように地域にできるのかということの研究しているのですが、今日はそのような専門の話ではなく、私自身が、上野先生がおっしゃった「女の子の育ち方」の一例であり、女の働き方、生き方、感じ方の一例ですので、そのような立場からお話ししたいと思います。上野先生のお話を一聴衆として伺って、どのようなことを考えたか、これまでの実体験をご紹介しつつ、コメントしたいと思います。

歳は多分、皆さんのお母さんぐらいの世代だと思っていただいたら結構です。そして働く女性です。先ほどは立派そうな肩書でご紹介いただきましたけれども、上野先生による「エリートキャリア女」、「使い捨て非正規女」という二区分にのっとって申しますと、一昨年の秋に突然、使い捨て系からエリートキャリア系にちょっと鞍替えしたというだけのことでありまして、むしろ、使い捨て系人生をある意味満喫してきたことを、まず前提としてお知らせしておきます。ですがせっかくですので、まずは今の職場の京都大学というところについて、今日のテーマをからめながらご紹介したいと思います。

この4月、京大で初めて女性の学部長が誕生した、というニュースがありました。それが、現在所属する教育学部でのことでした。私は去年、京大にいわば「入社」したばかりなのですが、それを聞いたときびっくりしました。「おお、女がついに学部長になる日が来たか！」という驚きではなく、「え、今までいなかったんだ……」という驚きでした。京大という大学は120年の歴史を持っています。戦前であれば当然、学部長が男ばかりだったでしょうし、せめて20世紀中ならば、そのような状況が続いたこともありうるかなと想像しますけれども、少なくともここ10年、20年くらいで1人ぐらい女の学部長が出ているかな、と無意識のうちに思っていました。皆さんは聞いてどう思われますか。今年4月に京大で初めて女が学部長になったと聞かれて、早いと思われるでしょうか、遅いと思われるでしょうか。そこでこちらにうかがう前に、甲南女子大学のホームページを拝見しましたら、すでに三つの学部のうち二つの学部が女性の学部長さん、ということがわかりました。ですから皆さんは、「なんだ、京大って遅れているんだな」と思われるかもしれません。

学部長というのは、教員が、就任してほしいと思う同僚に投票するという選挙方式で決まります。教育学部で女の学部長が誕生したことの背景には、確率の問題として、そもそもこの学部には女の教員が多いという状況があります。今、京大には10の学部があるのですが、教育学部は学内では最も高い女性教員率の学部です。去年（2016）年5月のデータがホームページに載っていますが、教育学部は男性の専任教員26人、女性は10人。だいたい3～4人に1人は女性という職場です。これは京大全学部の中で最大の割合です。でも甲南女子大学の場合は、たとえばこちらの総合子ども学科であれば、男性教員対女性教員が13対9、大学全体では男の先生68人、女の先生97人ということですから、女の先生の方がだいぶ多いのですね。女性教員の比率という点では、京大は甲南女子大に全然及ばないのだと知りました。上野先生のお話のなかで、性差別の指標として、正社員に占める女性の割合、それから管理職に占める女性の割合という項目が挙げられていました。もちろん、女であればよいというわけではなく、どんな女かということが重要だと、先ほども上野先生が指摘しておられましたけれども、京大より甲南女子大学の方が進んでいるんだとあらためて印象づけられました。

この話は終わりにしまして、二つ目に、自分の仕事経験をお話しさせていただきます。私は40代初めまで、この神戸から滋賀県彦根に至る10以上の大学で、時間割をパズルのように組み合わせ

て授業をしてきました。皆さん流にいうと、「90分バイト」を、連日「ハシゴ」していたということになります。残念ながら、甲南女子大学とはこれまでご縁がなくて、今日初めて伺いましたが、7、8年前に阪神と近鉄が乗り入れたときには、「これで、2日かかっていた奈良と神戸のバイトを半日で回れる！」と、とても嬉しかったものです(笑)。関西圏の大学の、非常勤講師の先生に対する「おもてなし度ランキング」というものがあつたら、私はすぐに書けます(笑)。たとえばパソコンとコピー機が使いやすいかどうか、一人ひとりにロッカーや書類ケースを置いてくれるか、ドリンクどころかおしぼりまで置いてあるところがあつたり……(笑)。一方、控室があるのかわからない、入ってみたら虫しかない(笑)というような待遇のところもあります。大学ごとの違いを、結構楽しんでいました。そのような「バイトのハシゴ」をしてきたのが、つい最近までの私ということになります。

今回、京大のホームページをあらためて眺めてみると、非常勤の先生の統計データが全然出ていませんでした。甲南女子大のホームページが、専任の先生と非常勤の先生の割合をこと細かく、学科レベルまで出しておられるのとまるで対照的で、大学の教育を担っているのは誰なのか、ということに対するスタンスの違いが現れている印象を受けました。

皆さんは「学者」というとどんなイメージがありますか。やはり「三度の飯より本」で、研究室は蔵書であふれ返り他人も顧みず……というのが「学者さん」像かもしれません。でも私は、本に埋もれたいという学者意識はあまり持っていないのです。それは不勉強という説もありますけれども、専任の先生のように研究費や本を置く場所などがなかったことにもよります。本は図書館で借りるものと思ってきて、非常勤講師にも作ってくれる各大学の図書館利用カードをトランプのように集め、毎日、借りた本や返す本をたくさんリュックで運んでいました。よく「山にでも行かれるんですか」と聞かれたという経験があります(笑)。

知り合いになった先生からたまたま紹介された「バイト」を一つずつ貯めていって大事にして……それが私の「サバイバル戦略」だったというわけなのですが、よく考えてみれば、都会に住んでいたこと、出身校の人脈があつたこと、これらの裏付けがあつたからこそ、「バイトのハシゴ」が可能だったということは、認めないといけないと思います。たとえば人脈の乏しい大学の出身だったり、大学があまりない地方に住んでいた、という状況であつたならば、できなかった生活だったと思います。

それから、もう一つ、この生活は、女だったからできやすかつたのではないかな、という気がしています。多くの男性に比べて、上昇志向とかプライドとか、正規の職に就いていないと格好悪いとかモテないとかいう焦りからは自由だったので、このような生活でもわりと機嫌よく続けられたのかなと思っています。もちろん、この先どうなるのかな、続くのかなという不安がなかつたわけではありません。でも、一つの組織に属していないがゆえに、自分が時間を好きに使える自由はありました。大学から大学に移動する途中、日中に遊んでも何をしてもいいわけですから、それなりに楽しくやっていたようなところがあります。その結果、先ほどの上野先生のお話にあつたマルチアイデンティティとでもいうのでしょうか、いろいろなところに自分の所属意識や依存

対象、抛りどころを持つという意識を培えたかなというところもあります。

とは申しても、人から哀れまれるのは嫌だなというプライドの感覚はありました。皆さんはおごられることはお好きですか。おごり方にもタイプがあって、たとえば遠くから来たとかお世話になったとかお祝いだとかいうなら、喜んでおごられるのですけれども、あんたは非正規身分で貧乏でしょ、という上から目線でおごられるときには、なんだかマウンティングされているようで、私だってそれぐらい払えるんだけど、という気持ちになりました。

三つ目に、働く環境改善のために、私が小さいながら取り組んでみたことをご紹介します。労働者が団結して自分たちの権利を守る組織として、労働組合というものがあります。今、大学での組合活動というものは概して低調であります。理由はいくつが考えられますけれども、たとえば、文科省や事務の主導力が強い今の大学において、その力で作られたあたらしいポストにうまく就職できてしまった先輩が、自主的に上に配慮して組合を辞めてしまった例なども見てきました。

私は、今の職場に入る前に務めていた私立大学では、「任期付」という、雇い期限があるポストに就いていました。その大学で組合に入っていたのですが、組合の主張することが、私のニーズにどうも合わないなという感覚がありました。組合員である専任の先生たちは、高い高いお給料をもらっているのに、どうして要求事項の第一に挙がるのが、祝日の月曜日が補講日になって出勤せざるを得なかったからその手当をよこせ、などというつまらないことなのか、そんなことよりもよっぽど大事な、考えるべきことがあるのではないか、という実感でした。

だいたい大学の組合は、文学部支部とか経済学部支部とか、学部ごとに支部が作られているのですけれども、そのような「職域別」支部ではなくて、同じ関心や感覚をもつ人が組合の中で結びついてみたらどうだろう、「職種別」に支部を作ったらどうかと思ひまして、任期付き教員支部というのを同じ立場の同僚と作って見たのです。けれども、学内にはたくさんの任期付教員が居たはずなのに、4人しか集まりませんでした。どうしてかなと考えると、任期付教員は、指導教員でもある上司にそのポストに就かせてもらった、もともと院生だった人などが多いのです。その上司であるところの指導教員が、任期終了後も、今後の生活を左右する権利を持っていることになります。だから、その指導教員と同じ支部からわざわざ抜けて、違う支部に入るなどということは、反抗的なことでちょっと難しいという実態があったようです。

大学というところは、皆さんのような学生がいて教員がいますが、もうひとつ、職員という大きな構成員カテゴリーがあります。職員の人たちは、外からは一見、同じような立場で同じような仕事をしているように見えますが、「事務室の顔」のような人でも、実は時給バイトということもあります。正職員、非常勤職員、派遣職員、アルバイト……とさまざまな待遇の人たちがひとつとつとつ働いているのが実態です。派遣の職員さんは、大学が直接雇用していないので、大学の組合に入ることもできません。私も最初はいろいろと無知で、非常勤のハシゴではなく一つの組織に入って初めて知ることができたことも多くあります。例えば、どうして大学で家電会社の人が働いているのかなと思ったら、その家電会社と同一グループの有力な人材派遣会社から来て

おられるという意味だとやっとわかったことなどです。

ここで時間も来てしまいましたので、女の子の育ち方、男の子の育ち方について、たくさんお話したいこともありますが、この後の討論でお話しできればと思います。

一色：途中で申しわけありません。ちょっと時間がなくなってきましたので。では、上野先生と田中先生で違ったテーマがありましたので、お二人で今日のテーマについてお話したいことをお願いします。まず上野先生、どうでしょうか。

上野：田中さんと今日初めてお会いしたんですが、負け組から一昨年、勝ち組になられたというのは、ずっと非常勤暮らしから突然、正規の国立大学の教員になられたということですね。40代初めまで高学歴ワーキングプアをされていたということですが。私は何度も申しましたが負け犬おひとりさまです。女性がなかなか正規の仕事をゲットできない大きな理由に出産・育児、ちょうど女性の研究者の場合には30代っていう出産の賞味期限がそこにぶつかるってことがあります。田中さんが、40代初めということは賞味期限切れということになるんですが(笑)、そのあたりの葛藤を、もしよければお聞かせいただけたら、皆さんの参考になるんじゃないかなと思いました。

それと、おごられるのイヤとおっしゃるのを聞いてておもしろいなと思いました。私は長い間非正規で貧乏人でした。田中さんと同じように非常勤をずっとやってきました。そのときに、自分と同期の人たちがどんどん就職して、そこそこ給料かせぐようになると、「金と水は高い所から低い所に流れるもんや」と思っておごってもらうのは当然と思ってました(笑)。これっぽっちも悪びれませんでした。そのかわり、今度は私が逆の立場になるとおごらなきゃいけなくなりましたが。水は高い所から低い所に流れますが、残念ながら金は高い所から低い所に流れてきませんね、日本では(笑)。

組合のこともおっしゃいましたが、組合も助け合いのつながりの一つです。皆さん方はまだ社会人じゃないですが、これから社会に出ていくときに大学という教育機関がちゃんと労働法とか組合のこととか、あるいは社会保障のこととか、こういうときにはどうやって身を守ればいいのかということも教えて、自衛のツールをちゃんと身に付けて送り出すべきだと思っています。就活面接のリハーサルをやったり、おじぎの仕方やメイクの仕方なんて講習会をやるぐらいだったら、ちゃんと労働法の勉強を必修にして送り出せよと思ってるんですが。甲南女子大ではどうなってますか、一色先生にお聞きしたいと思います。

一色：労働法などについて、たとえば私どもの総合子ども学科では、私も含めて教員がやっていくというようなことはあまりありません。私は経済学出身なのである程度わかっているんだけど、大学としてきちんとやらなきゃいけないと私は思っています。

上野：やはり、卒業前に全員に必修で労働法の講義くらいやった方がいいんじゃないですか。日本の労働法は、法律だけ見れば決して悪くないんでね。セクハラにあったらどうするかとかきちんと書いてあります。ついでにお話させてもらいます。セクハラってあったことありますか。かなりの確率であってのはずなんですよ、おっさんがそれをセクハラと自覚してないだけで。1998年に男女雇用機会均等法が改正されてセクシュアル・ハラスメントの防止と対応の責任は使用者にあるということが規定されました。皆さん方が生まれるちょっと前でしょうか。それから、セクハラ研修ががらっと変わりました。それまではセクハラ研修は、セクハラを受けやすい立場にいる女性がどうやって身を守ったらいいとか、受けたときにはどういうふうに対応したらいいかという研修だったんですが、それから後は、セクハラは加害者になるリスクの高いハイリスクグループ、つまりおっさんが対象に変わりました。しかも中間管理職以上のポストに居れば居るほどリスクが高い。一番リスクが高いのは中小企業のおっさん経営者です。被害者になるリスクが高いのは弱い立場、正社員じゃなくて派遣や非正規のおネエさんたちです。今、セクハラ研修はそのハイリスクグループのおっさんたちが受けなきゃいけないことになって、東大では教授会で教授たちが受けておられます。甲南女子大ではどうでしょうか。いずれにしてもセクハラを受けたらどうすればいいか、どこに話を持っていけばいいか、どこに解決法があるか、こういうこともちゃんと勉強されたらいいんじゃないですかね。ちゃんとツールやスキルを身に付けて、さあ、これから荒波の渦巻く世間に出るんだよと送り出してあげるもんじゃないかと思います。

一色：ありがとうございます。では田中先生、先程のお話、途中でしたのでお願いします。

田中：そうですね……あと何分かで学生の方は退出されますので、一つだけ申し上げます。たくさん大学の教えてきて感じることは、女子大の学生さんは概して、「書くこと」で自分を表現できる人が多いなという印象をもっています。今拝見していても、皆さん、結構わりと抵抗なくメモを取っているなと思いましたし、授業の後のコメントペーパーなどでも、先生の授業はとってもおもしろかったですとか、ほとんど魂胆見え見えの(笑)、寝てただろう、この紙、化粧くさいよとか(笑)、そういう建前やウソも含めて、ともあれ男子学生に比べて、思いや日常をたくさん書いてくる傾向があるような気がしています。先ほどお話に出たコミュニケーション力の一つかもしれません。小学校がなかった1世紀半前には、自分の名前すら書くことができなかった女の人もたくさんいたわけで、ペンを握って書くという行為を自分の表現の営みとしてきたことは、女性が積み上げてきた一つの財産かなとも思います。皆さんが日記なりなんなりのかたちで、日々の思いを書きためていくことは、いつか後の人を勇気づけることもあるかもしれないなと思います。人と繋がる際の一つのツールにもなるでしょうから、続けてほしいなという気がしています。

一色：ありがとうございます。あと2分程になっちゃいましたけれども、学生の方でお二人の先生に質問とかコメントはありませんか。皆さんもこれから社会に出ていく上で、こういうことを

知りたいとかお考えになったと思いますので、どなたかありませんか。

学生 A：私たちは将来、保育士や幼稚園の先生になるんですけど、そうなったときに育休とかあるけれども、すぐに出て来てほしいと言われるような社会…、私の友達がそうなんですが、まだ子どもを見たいと思っているのに出てきてほしいと言われて困ると…そんなことを昨日思ったんですが、今日の講演会を女の人だけじゃなくて男の人にも聞いてもらって、男の人も感じるものを持ってほしいなと思いました。

上野：せっかく発言して下さったから、ちょっと言わせてね。育休は皆さん方の権利です。権利だから、行使してください。でもね、権利を行使すると周りに嫌がられます。嫌がられないためにはどうするか、お互いに仲間で支え合いを作んなきゃいけません。すぐ出て来て下さいって言う園長さんや経営者に「変だ、おかしい」とちゃんとと言えるような、「私たちがちゃんとカバーしてあげるから大丈夫だよ」、「今度あなたの番のときには私がやってあげるね」、というような人間関係を作ってください。でも権利は権利ですから、絶対に主張してください。

一色：学生の人たち、ぜひそういうかたちでやってください。

上野：もう一言だけ言いたい。そういう権利はどうしてできたのか。皆さん方の先輩の女の人たちが汗と涙で獲得してきたということを忘れないでね。

一色：ありがとうございました。

〈第二部〉

一色：では、皆さん方と一緒に今日のテーマについて話し合っていきたいと思います。これからはインタラクティブに先生方と皆さん方とで、今日のテーマについていろんなお話をしていきたいと思います。

上野：その前に田中先生に先程、積み残しがおありだと思うので、それをお聞きしたいのですが。

田中：申しわけありません。先ほどは、女子学生さんたちを前にちょっと男性社会の悪口を言っやろうと思っていたのです(笑)。これまで接してきて、男性の大学人は概して給料の話が好きだなと感じてきました。昨年、裕福な私立大学から国立大学に移ったとき、給料減るよね、どれくらい減るの、としばしば聞かれました。どのような職場でもそうですけれども、私は、給料が多い少ないよりも、どのくらい楽しい仕事をどのくらい楽しい仲間とできるかというところが肝

心だという感覚を持っています。

次に、男性は概して何かを「構える」ことが好きだなと感じます。家を構える、研究室を構える。これまで、いわば男性社会、大きな学界に属してきましたが、私の指導教官は、「天下を取る学生を育ててみたい」と言われました。私は優秀ではないので申し訳ないですがそんなことはできませんと気後れする一方で、見かけは全然マッチョでもなんでもない方がそのようなことを内心想われていたと知って、びっくりしました。日本史学界だからでしょうか、国盗り合戦のような、「信長の野望」的な意識があたりだったのかとあらためて知りました。

上野先生はたくさんお弟子さんを持っておられます。私が拝察するに、自分の芸は誰にも真似できない、追随出来るはずはないという自負と余裕、孤高さをお持ちと拝察していますが、いろいろな大学、いろいろな場に、息のかかった子分を配置するというような感覚、快感みたいなものをお持ちでしょうか、とお聞きしてみたいところです。

それから、最近は女性に非常に理解がある雰囲気接してくれる先生たちも多く、「女は黙っとれ」というような、わかりやすい差別的行動をとる人は少なくなっています。でも、相手がいわば紳士的に、女性に配慮しているつもりで行動されているときに、かえって居心地の悪さを感じるのが正直なところです。たとえば、レディファーストですのでお先にどうぞと言ってもらったときや、売春の話になったときに「女性の前で失礼だけれども」と前置きしてから話されたりしたときに、どうにもしっくりきません。なぜかなと考えると、その行為によって、「あなたを女性という性として見ているんだよ」と突きつけられている感じがする、それで嫌なんだと分析しています。

一色：ありがとうございます。ではどなたか…

一般 A：今日はありがとうございました。私は還暦を迎える年になりまして、男女雇用機会均等法のあたりで就職をして、結婚して子育てをしてやってまいりました。その中で労働組合のことも、元々は公務員でしたので、若干からみながらの仕事をしてきました。20 数年くらいで辞めてフリーになって15年くらいになります。先生が最後におっしゃった労働組合の話をこういう学校の中でもしてほしいと、私も辞めてからそう思うようになりました。経済界の方から締め付けが多く、労働組合は企業的にはからむところ、本当に個人を尊重してもらっているのかどうかというところを疑問視する部分と、逆に組合離れというものもありまして、本来自分の生活に関わる部分で相談すべき、労働者にとって大事なところなのに、相談していいのかもわからない組合さんも最近が増えてきたと聞いておりますので、そのあたり、とくに保育士、幼稚園教諭になる人たちには、今、非正規であったり派遣であったり、パートであったりと雇用形態が本当にさまざまになっています。子どもの安心、安全を、命を預かる仕事をしてますので、自分がまずどのように健康であるかということも大事なことなので、そのあたりをカリキュラムの中に入れていただくようご要望くださったのはすごくありがたいと思います。と言うのは、実はうちの娘が

保育士をしております。その中で先輩諸氏が苦勞してきたというお話が、非正規になってくるとなかなか聞けないんですね。私は正規職員でできてましたので先輩諸氏が獲得してきたいろんな既得権、権利と義務をいかに行使しながらしていくかということを感じたので、そのあたりはやはり大事かなと思いました。どうもありがとうございました。

上野：今おっしゃったように、学生を無防備なまま送り出すなんて…と思います。今どきの学生さん、とても育ちが良く素直で親の顔色を見て言うことを聞くので、ブラック企業どころかブラックバイトでも断れないんですね。たとえば自分の試験の日にシフトを入れられて、試験を受けなかったら1年単位を落とすよっていうときにも断れないという、なんて素直ないい子たちを育ててしまったんだと思います。バイトと試験とどちらが大事なのと言うと、でも義理があって…とバイト先に行くような子たちを育てちゃったんです。そういうときにNOが言える、自分の身を守る、そのための権利やノウハウやスキルを身に付けさせて、無防備なまま世間に送り出さないでほしいって、私は本当にそう思います。保育士さんって労組あるんですか？って聞きたいんですけども(笑)。

それと先程の田中さんのご質問にお答えしますと、私は学生をいっぱい育ててきましたけれども、学問は基本的に伝達可能で学習可能な知の共有財だと思っているので、自分は職人だと思っています。ですからその職人の技を学生に伝えて一人前に仕立てるのが教育者としての仕事と思って、学生を育ててきましたが、その子分を(笑)配下としていろんなところに配してっていう気分になったことはありません。ある時男の同僚から「上野さん、ああやって自分の縄張りを広げてるんだね」って言われるのを聞いて唖然としたことがあります。おっさんというのはおっさんの想像力の範囲でしか人を理解しない生きものだということを痛感致しました。人材育成を自分の子分を作ることと同じだと考えるようなおっさんがいるのかとびっくり仰天しました。学生たちはそうやって一人ずつ自立して育っていつているので、私は子分を作ろうなどと思ったことは一度もありません。

今の「天下取りを育てる」という田中さんのお話を聞きながら思い出したことがあります、この前とっても怖いデータを見たんです。大概奈巴さんという社会学者が調査をして、今の小学校、中学校の子どもたちを子育て中の親世代に、子どもにどんな大人になってほしいと思うかという選択肢を選んでもらった。男親女親の差がなく、子どもが娘か息子かに差がなく、「競争に勝ち抜くこと」が高い順位で支持されているのを見て、私はぞっとしました。そこが、私のようなフェミニズムや、ジェンダー研究をやってる研究者と、歴史学で天下取りを育てたいと思っているおっさん研究者の違いだと思うんですけど。最近の若い人たちを見てると、人とつながるためにエネルギーを使うよりも、人を出し抜くためにエネルギーを使ってるなあと。これじゃあつながれないなと思います。でも、つながり方を教えないと、この人たち、生き延びていけないよって思うんです。「競争に勝ち抜くこと」を娘にも息子にも期待するなんて、今の親は本当にそんなことを思っているのでしょうか。いやあ、ネオリベがここまで来たかと本当にぞっとしました。すみ

ません。私は子育ての経験がないので。田中さんもそうですか。

田中：はい、子育て経験はないです。

上野：そうですか、そうすると私たち二人とも親の経験がないので。今、子育て中の親たちは今の社会に適応するため、子どもたちに他人を出し抜くことを期待してるのかということに、びっくりしたという感想です。

一般 B：上野先生の講演には5回くらい来させていただいています。私は若い頃からフルタイムで福祉の仕事を続けてきたんですが、この年齢になって今、高齢者の方々の繋がりを作ろうと思っ
てがんばっています。その中で組合も一つの繋がりとするんですね。絆がどんどん薄くなっ
ていると感じているので、がんばっているんですが。みんな、自分のところ、身内で終わってしまっ
ている。それはなぜかという社会がそうになっていると感じています。組合のお話が出ましたが、
私も若いときは組合をしていたんですが、今の若い方には組合がしんどいなというイメージがあ
るんじゃないかと思うんですよね。結局、今はつながり、絆というのが持たなくなってきている
から、組合などに入ること自体になんか警戒感があるんじゃないかなと。人間的なつながりが薄
くなっているんじゃないかなと。そして、競争社会のお話もありましたが、社会がそうってい
るから繋がりを作ることがしんどいとか、福祉の仕事の中でもストレスがかかってしまい、精神
的な病気にかかってしまう人もすごく増えてきているんです。私は知的障がい者の関わる仕事
をしてきたんですが、今、精神障がいの方のための共同作業所もどんどん増えてきていますしね。
社会的な問題があるから、精神障がいの方が増えて来て、高齢になったときにつながりを持ちに
くいという社会になるのではないかと、今、すごく危機感を感じています。ですから、若いとき
に持っていた人間性が年を取ったときに影響するので。子どものとき、若いときから人間性をき
ちっと培ってくれる教育であってほしいなと感じています。

上野：つながりが作れなくなっている子どもたちというのは、まったくおっしゃる通りですが、
そういう、つながりが作れない子どもたちを育てているのはつながりを作れない家庭と学校です。
学校はお互いの顔色を見て空気を読むけれども、本当のつながりが作れていない。孤立して競争
し合う場になって、その中で競争に子どもを追い込んで叱咤激励する役を教師がやっているわけ
ですね。今日みたいな話を、あるとき学校の教師の集まりでしたとき、その教師が言いました。「今
日の話を聞いて、ボクらもネオリベに手を貸しているんだということがわかりました」と。

親が子どもにつながりを教えるための条件はたった一つ。それは親が実際にやってみせること
だと思います。実際に、「子どもに大したことは期待していないけれど、迷惑をかける大人にだけ
はなってくれるな」と言う親にしょっちゅう会うんです。迷惑をかけない大人になるくらいなら、
上手に迷惑をかける大人になりなはれ、その方がなんぼよろしいかと思うんですが。子どもが上

手に迷惑かける大人になるための唯一の方法は、親が上手に迷惑をかけ合って見せることです。それをやらなきゃ子どもは学べない。子育てのときに人に頼ったり、いろんな人を巻きこんだり。どっちみち私たちは、必ず老いていくわけですから、人との支え合いを大人の世界で作らないと、子どもに教えることはできないと、強く思います。

それと、福祉の仕事をやってらっしゃると聞いて、どんなに迷惑をかけない大人でもいつかは必ず年を取ります。必ず老いの坂を下がっていきますから、誰かに頼らなくてはいけなくなる。私は、超高齢化社会が来て良かったなと。自立できるのはせいぜい人生の前半半分ですよ。後半半分はそんなことできない。依存しあうことを前提にした社会や教育を作らなきゃいけない。なのに、今の日本は、まったく真逆を向いてる。こんな状態、キミたち、ほっといていいわけ？と言いたい思いです(笑)。

一般 C：個人的な話から始めて失礼なんですが、僕は宝塚でボランティアセンターをやっておられた森綾子さんと一緒にずっと仕事をしていて、NPOセンターを作られたときに上野先生にわざわざ来ていただいて、それから森さんからいろいろと上野先生のお話を聞いておまして、森さんは「私は上野先生に何一つ勝るものがない。勝てるとしたらカラオケだけかな」(笑)とよくおっしゃっていました。それで、先生のお話はいろいろな機会でも聞かせていただいています。まあ、僕は一人のおっさんやし、言わはるとおりやし、そのとおりなんですけど、一人のおっさんではどうしようもないし、いいお話をたくさん聞かせていただいています。その中で、一つだけ疑問に思ったことについて先生の思いを教えてくださいましたらと思います。セクハラのお話の中で大学教授とか教育レベルの最高のところにいらっしゃる先生方が、大学院生に対して論文を書くときなどにセクハラを行ったという話、事件が新聞によく載ります。ひどいことをして懲戒免職になったという話もありますが、新聞などにその個人名が載らないんですよね。ところが小学校の先生や市役所の職員たちがセクハラを行った場合、新聞などに名前や学校名が出ます。なんで、大学教授などはこれだけのことをしていてもマスコミに名前が出ないのかと思っています。社会の目からすると、大学の先生に対しては甘いんじゃないかと思うんです。それはマスコミが遠慮して出さないのか、それとも大学がそういう先生の名前を公表しないのか、いつも疑問に思っています。

上野：それは一色先生がお応えしたほうが…(笑) こちらではどうなっているんですか。学生は全員女性ですよ。

一色：私はももとはメディアの人間ですから、新聞などに小学校の教員でも大学教員でも出るときは出ると思っていますが、そんなに大学教員の名前が出ないことがありましたか。

一般 C：そうですね…

上野：実際に懲戒処分を受けて名前が出ているセクハラ教員もいます。ただ、そうおっしゃる気持ちがかかるというのは、どういうことかと申しますと、国公立大学も独立法人化しましてから、私企業と同じように、懲戒免職が出る前に、さっさと辞職なさる方が増えてきたので、逃げ切れるようになってきたんです。公務員だと辞表を出しても審査中は受理しないというので、審査結果がでるまで公務員は依願退職ができないという規定があります。独法化以降、大学教員はうまく逃げ切れるようになってきたんです。依願退職ですと傷が残らない。どこか拾ってくださる方がいるということで、抜け道ができたということなんですね。私学はもっと簡単に辞められますもんね。さっと転職なされば。

もう一つ、森綾子さんのことを思い出して下さって本当にありがとうございます。すばらしい女性でした。この方、何を隠そう、大阪市立女性センター(当時)の私の講座に出て来ておられて、それが原因で離婚されたわけじゃないんですが(笑)、無事に夫をキャンセルなさいまして、それから大活躍されたのは阪神淡路大震災のときでした。助け合い・支え合いをしなきゃいけないんだと、ボランティアの後方支援で宝塚NPOセンターを作られた、NPO業界のパイオニア中のパイオニアです。すばらしい人ですが、早く亡くなられました。良い人ほど早く亡くなるような気がします。大震災の経験が彼女を目覚めさせて、関西圏におけるネットワークの要としてとても重要な立場に立たれた人です。関西がそういう人たちを生みました。私は森さんを常に尊敬してやみませんでした。そういうボランティアをされる人たちは、ほとんど女ばかりなんです、なんででしょうね(笑)。

一般D：今日はありがとうございました。研修担当ということに魅力を感じながら僕は今年春から教育委員会に行ってます。今日一番聞きたかったのは、そういう仕事の話の前に、まだ幼い娘を持っているので具体的に女の子の育て方についてお聞きしたいなと思って、興味半分と研修担当の立場半分で来させていただきました。上野先生の話で繋がりがとても大切だと、親がそれを示す必要があるということでしたが、上手に迷惑をかける親というのをどのように子どもに見せたら、子どもはそれに気づくのかなと。いろんなシチュエーションがありますが、僕はパパ友がいるんですけどそのパパ友との関係、またママ友との関係などいろんなシチュエーションの中で上手に迷惑をかけながらというところを教えていただけたらと思います。

それと、情報、これから生きていく社会はどんな社会なのか、そして知恵、どんな環境でも生き抜いていけるスキル、女の子の育て方の中で聞かせていただきましたが、その具体的なお話をお教えいただけたらなと思います。

最後に、教員には男女共生や男女共同参画についての勉強会もたくさんあって、小学校は女性教員の方が多い環境ですので、育休率、育休はほぼ3年取れるんですが、皆さん、ほぼほぼ3年、短くて2年取ってはります。裏付けがあるので代わりに先生が入ってくるので、私立の保育園とは違うかもしれないんですけども、皆さん、権利を使われています。僕はキャンセルはされていないので(笑)家に帰ったら妻がいて、子どもに「あなた、女の子だからピンクがいいでしょう」

と言っている、もっと小さい頃はブルーを選んでいたのでだんだんピンク寄りになってきている、選ぶものがザ・女の子的になってきています。これから、男の子の方ももちろん意識改革は必要やと思うんですが、女性も二極化まではいかないかもしれませんが、女性の中の意識を知りたくて、先生のお話を聞きながら考えていました。いろいろ言いましたが、教えていただければと思います。

田中：今日の上野先生のスライドの中に「企業に自分の運命を預けない」というフレーズがありましたけれども、女の子は特に、「家族に自分の運命を預けない」ということも大事なかなと思っています。その場合の家族は血縁家族という意味です。最近、「尊敬する人は？」と尋ねられて、「両親です」と答えているケースをよく目にします。それこそが「感じがいい子」「育ちのいい子」という世間の理解を得ているのかもしれませんが。実の親も悪くはないし、感謝もしないわけではない。けれども、「尊敬する人は？」と聞かれたとき、実の親ではない、いろいろな心の親というのを想起できる感覚をつくる必要があるではないでしょうか。「家族」の定義は社会学でもいろいろになされていて、かつて上野先生の御本を読んでいるとき、ご飯を一緒に食べる人が家族じゃないかというフレーズが出て来まして、なるほどな、それもおもしろいかもしれないと思いました。企業とともに近代的家族が、ある意味個人をむしばむという状況が、この100年なり150年なりに生じていたのではないかと思いますので、狭い意味での「家族」を超えることは、大事な気がします。

上野：幼いお子さんの子育て真っ最中って最高の環境じゃないですか。手のかかる真っ最中ですよ。それを家族だけでこなそうと思っておられます？たとえば急にお迎えに行けないとき頼む相手がいったり、自分の子どもがよそんちに上がり込んで晩御飯を食べさせてもらっているとか、よそんちの子どもがいつのまにか自分ちに入り込んでいるとか。そういう環境を親が努力しておつくりになってはいかがですか。そうすると子どもはいろんなたくさんの大人に愛されて育つことを覚えます。それと子どもはすぐくしたたかなんで、たくさんの大人がそれぞれ違うことを言うのを学びます。大人は一枚岩じゃない方がいいです。子どもはその中から自分に一番都合のいい大人を選びます。そうやって生き抜く知恵を学んでいくので、たくさんの大人たちに接するという、環境を親がまず作ってやらなきゃいけません。複数の大人の手の間を子どもを手渡しながら育てていくのに、これが18、9歳の子どもなら手遅れかもしれませんが、幼いお子さんならとてもいいチャンスじゃないですか。その中で歳の違う子どもの間で、今、少子化ですからきょうだいがいらないけれども、よその子ときょうだいな関係を作れますしね。私たちの世代は保育所がなかったので、やむをえず共同保育をやっていた人たちがいましたが、その子たちが小学校にあがると、先生がこんな感想を言ったんだそうです。「この子たち、戦前の子どもみたいだね」って。何がっていったら、上の子が下の子の面倒をよく見る。きょうだいがいなかったら、一人っ子だったら、そんな経験できないんですよ。それが子どもにとって一生の財産になりま

す。

それと、生き抜くための知恵といえば、これからの日本はどうなるかわかりません。アベノミクスって言って浮かれているけれど、これがはじけたら本当にどうなるかわからない。だからどこでも生きていける、極端なこと言ったら難民になっても生きていける知恵が必要です。そのために選択肢を増やす。その子がどんなところでもどんな生き方をしても生きていけるような選択肢が多ければ多いほどいいです。その一つのスキルは語学力です。子どもが日本じゃない環境で育つというのも一つの選択肢です。私は外国をいっぱい歩きましたが、語学の下手な人たちでもコミュニケーション力さえあればいい。言葉ができなくても世界を渡り歩いている日本人をたくさん見てきました。語学力は後から身に付きます。でも、人と渡り合う力というのは語学力だけでは身に付きません。だから、いろんな大人に接していろんな大人の顔色を見て、いろんな大人と渡り合う知恵。そして子ども同士のコミュニティを作っていく知恵。そういう受け皿、機会は大人が努力して意識的に作ってやらないと今の子どもには持ってません。これが第一。

次に、息子さんがおられないなら息子と娘を比較しないでいいのでいい環境かなとも思うのですが。妻の出世を喜べますか。ああ、喜べると(笑)。やっぱり男と女の生き方を子どもが学ぶのは目の前の両親の夫婦関係からです。両親の夫婦関係がうまくいってないと、子どもはそれを反面教師にします。親の言うことじゃなくてやることを見て子どもが育つのは、基本のキだと思います。

一般 E: 私は2歳の女の子がいて、今日、女の子の育て方について聞きたいと思って来まして、先程の上野先生のお話の中で、育て方でこれから必要なものとして「情報」「知恵」「つながり」の三つをあげられていました。今までのトークの中で「つながり」というものを持ってないことが将来懸念されるというお話もありました。この三つの中でとくにこれを持ってばということであれば、つながりかと思うのですが、家族の中でもつながりを持つことがむずかしいというか、伝えるにくいことなんです。うちのだんなでも子どもができたから家族同士、お友達同士で遊びに行くことを嫌がるんですね。家族が楽しければいいという発想がある家も少なからずあると思うんですけども、他人との関わりがとてども大事だよということを他者に伝える方法というのが、どうしたらいいのかということも普段から思っているんで、そのあたりを教えていただければと思います。

上野: すばらしいですね。情報、知恵、つながりの三つの中でどれか一つと言われたら、つながりが一番大事です。なぜかという、つながりさえあれば情報は後からゲットできますし、知恵を持った人も後からゲットできるからです。ほんとと最高のお答えです。私は以前から、今の日本に一番足りなくて一番必要な人材はプロデューサーだと思っているんです。映画のプロデューサーを見たらわかると思うんですけども、自分に演技力や監督の才能があるわけではないが、才能のある人を使う能力、調達する能力さえあればいい。外国に行こうがどこに行こうが、そこ

で能力と資源を持った人を調達する能力があればいい。だからつながりを作る能力があれば一番いい。一番基本です。すばらしい洞察力だと思います。その仕掛けを作ってやりたいが、夫が乗って来ない？なんでなんですか。

一般 E：性格的なこともあると思うんですが、なんでだろう…

上野：夫が乗って来ないというのは、あなたのところが特殊じゃないと思います。男はだいたい嫌がるんですね。なぜかというと、男は自分の妻に深く依存できるという前提があるから、他の人に依存しなくてもいい。そしてそこでは自分がトップでいられるから、他の人と自分が比べられずにすむ安心感がある。というので、たぶんその蛸壺から出るのを嫌がるんだと思います。じゃあ、どうすればいいか。つながるってこんなに楽しいよということを教えてあげるしかないですよ。男がつながることを大切だと思うには、人生の危機が来ないとほとんど自覚しません。大きな危機とは、妻に逃げられる危機、自分が大病する危機、子どもが問題を起こす危機。でもこの危機ではほとんど手遅れです(笑)。危機が来ないと目覚めないんだけど、危機が来たら手遅れのことが多いので、自分が弱くて支えられる必要があるんだと自覚してもらっただけじゃなくて、つながるってこんなに楽しいよ、弱音さらすって楽しいよ、他の男も同じ悩みを抱えているんだねっていうことを味わってもらってという、その仕掛けを女が作ってあげなきゃいけないって、面倒くさいよね(笑)。男は、はっきり言って面倒くさい生きものです。

一般 E：そうですね。まずは家から連れ出すことぐらいは…(笑)。楽しいってことを意識していきたいなと思います。あともう一つ、女性に対して伝える場合はどういうことを意識したらいいのかなと思われませんか。

上野：巻きこんだらいいんです。ママ友なら巻き込みやすいじゃないですか。子どもを預ける、預かる。子どもと一緒に遊ばす。子どもにご飯を食べさせて帰す。昔の人はそうしてましたよね。そうになったら家の中がぐちゃぐちゃでも構ってられないんで、家の中のぐちゃぐちゃも見せ合う。子どもが2歳や4歳って最高ですよ、構ってられないからね。私、子どもを育てたことなのに、なんでこんなに良く知ってるんだろう(笑)。周囲をずっと観察してきましたからね。

一般 F：この大学の大学院修士課程に通っています。

上野：あなた、たぶんこの会場で一番若いよね。待ってました(笑)。

一般 F：23歳です。本日はありがとうございました。今、気になっていることが二つあります。私はみんなのように社会に出て働く選択をせずにこちらで学んでいるのですが、女性が女性のこ

とを学ぼうとしてそれをこちらで話すときと、男性が多いところで話すときと少し違うような気がしていて、男性に言うときどうしても保守的な傾向があるように感じていて、女子大だからできる話を共学校に行って話したら何か言われるとか、問題がありそうかなと思っているのですが、先生方はいかがでしょうか。それともう一つは、日本でクォータ制を取り入れようとしたら何が足りないのか、どんな問題が生じてくるのかなというところが気になっています。

田中：一つ目のことについて言うと、本当にそうで、私も受講生が女ばかりのときと男性ばかりのときとは、残念ながら、自分でも無意識のうちに発言や態度を変えてしまっているところがあります。たとえば今日でも、聴衆が全員男性で、迎えてくださる先生も男性ばかり、さらに一緒にお話するのが上野先生でなかったら、このような話をできたかどうか、自信がないところです。そのあたりは私の弱いところで、先ほどの上野先生のお話で短所と扱われていた「控え目、気配り、素直に育てられたこと」の結果・なれの果てかなと思ったりするのですが(笑)。ただ、なかなかむずかしいのは、「控え目、気配り、素直」で来たからこそ、ある意味、同じく上野先生がおっしゃったコミュニケーション力、共感力みたいなものが培われたという面がなきにしもあらずかな、と考えています。表裏一体というか、紙一重みたいなのところがあって、そこをどう区分して、あるときは強くあり、やるべきことをやれるか。また、弱い自分を出してもよいのか…、私は上野先生ほど強くないので、日々悩んでいるところです。

上野：田中さんの正直なお話を聞かせていただきました。私は今日のようなお話は男子学生が相手でもおっさん相手でも変えません。おっさんたちに目覚めてもらわないといけないので。あなたたち、このままだとじり貧になるよと脅すんですが。なぜそれが耳に入らないかということ、彼らは自分を既得権を持っている集団だと思っているから、それを手放したくないというのは当然だと思います。そのときにとくに若い男性に対して言う必殺の脅し文句があります。「女に選ばれないよ」(笑)。女はあんたが変わらないともう選んでくれないよ、女の方はもう変わっちゃったからねって。そうになると、別に選ばれなくてもいいやと開き直る子もいますけど。その子はその子で平和に滅びていただければ(笑)。

それに、クォータ制がなかなか通らないというのも、クォータ制って、議員さんでも何でも定員のあるところですからね。定員制でクォータ制をやれば男のテリトリーがその分減るんです。既得権を手放させて言ってることだから、そりゃあ嫌がるでしょう。当然嫌がります。既得権持ったおっさんたちの集団に、あんたのそれを手放せという意味決定をやらせないでクォータ制が通らないので、なかなか通らないんです。それでも、世の中の圧力とか、女を増やすとこんないいことがあるよというキャンペーンとかで、少しずつ変わっては来ました。フランスの今の国会議員は、女が38%、すごいじゃないですか。日本もいずれそうならざるを得ないと思います。今日はおっさんとかずいぶん差別発言してすみません。男性を敵に回したようなことを言いましたが、私の天敵に林真理子様と言う方がおられます(笑)。この方は希代の間観察者で、うま

いこと言うんですよ、頭のいい人だからね。男性というのは一人ひとり近くで見ると愛らしいところも知的なところもあって魅力的な生きものだけれども、「束になると壁になる」って。組織とか集団というものを自分たちに有利に作って来てしまったんですよね。男性一人ひとりはその間に悪意があったりしないと思うけれども、束になったら壁になっているのが、今の日本社会です。今や、女も努力しなきゃの時代じゃなくて、政府と企業と社会が変わる時代だと、これは一色先生がおっしゃるとおり、私もまったくそのとおりだと思います。「そうしないと女に選ばれないよ」と言ってあげてください(笑)。

あと、おじいさんにも言うんですけども、おじいさん、年取ったら孤立して不幸ですよ。そういう人たちも女に選ばれないよと言えよ。おひとりさまになったおじいちゃんの老後の幸せの秘訣を、時々、講演会で教えてあげるんですが、聞きたいですか(笑)。女性の集まりに行くと、次の一言を周りに女性たちに聞こえるように口に出すことができれば、あなたはきっと生きていけます。その一言とは「ボク、さみしいねん」。この一言が言えたら、きっと女の人が構ってくれます。これができるかどうか長期に渡っての男の幸せの秘訣ですから、やっぱり女に愛されるってすごく大事なことだと思います。

一般 G: ありがとうございます。私も1歳と4歳の姉妹のママでして、女の子の育て方ということですぐに使えることをイメージしてきてしまったんですが。別の集まりに行ったときに聞いて気になったのが、子育てにメディアが悪い影響を与えるという話があって、今日、先生がおっしゃった子育てに必要なこととして情報、知恵、つながりと、この情報、メディア、なかでもスマートフォンというのはつながりを生んでいると思うんですが、デジタルとつながりについてどう思っているのかお聞きしたいです。私も子どもにいつ頃から携帯を持たせようか、まだ先のことですが考えることもあって、影響を及ぼすと聞くと持たせたくないなと思ったり。そのあたりのお考えを聞かせていただければ。

上野: メディアの悪影響というのは、親がメディアから受ける子育て情報についての悪影響か、子どもがニューメディア、ITを持つことによる悪影響かどっちなんだろうなと思って聞いていたんですが、後者なんですね。これは子ども学の専門家がお応えになることではないでしょうか。後で私も補足させていただきますけれども。

一色: 小さい赤ちゃんにスマートフォンを親が見せたりしているんですけども、私は、子どもが自分で何かをしたいということややるならいいけれど、親がちよっとうるさいからスマホで映像を見せておくとか、そちらの方は違うな。ただし、新しいデジタルを小さい子どもたちが、これ何だろう、何だろうと自分なりに楽しくて嬉しいというのは、私はそれはそれでよろしいんじゃないかと思っています。

上野：社会学者はこういう研究をいっぱいやっています。わかっていることは子どもにアニメなどでお守りをさせると悪影響があると言われていています。人間は人間の間で育つので、対人的なコミュニケーションは絶対に大切だとわかっています。ですが、今の世代はデジタルネイティブなので、そのツールを子どもに持たせないというわけにはいきません。でもオンラインもオフラインも両方大事だよ、両方確保する必要があるよと。だからバランスだと思います。過度にオンラインに依存すると問題があることはわかっています。それに、情報機器でスマホ系とPC系では、違いがあることも。調査によってわかっているのは、PCユーザーとスマホユーザーとが分極化して、固定しています。スマホで情報環境が特化してしまうと、そこから出ていけない人が多い。スマホだと入ってくる情報が非常に制約のある限界のあるものになってしまって、PCから入ってくる情報とは桁違いにちがいますから、PC系ユーザーと大きな情報格差が付いてしまって、この格差が埋まらないということも今の調査ではっきりわかっていますので、早い時期、というのは小学校高学年から中学生くらいですかね、スマホでないちゃんとしたPCを子どもに与えるぐらいのことはやった方がいいんじゃないかと思います。ベビーちゃんは1歳？あ、今日の最年少参加者が居ました(笑)。

一色：今日はたくさんの方にお越しいただきありがとうございます。お話を聞かせていただいて、権力を持っている男こそ変わらなければならない、まさにこれだと思います。その中で具体的にいうと政府、経済界の男が変えていかなきゃいけないと思います。では以上でおしまいしたいと思います。