

Q&A

来場者からの質問

—— オーストラリアや日本など、父親の育児休暇が法律で認められていても、取得しない男性が多い国もあります。男性が育児休暇を取得し、育児に参加できるようにする改革をアイスランドではどのように行いましたか？

クリスチャンストッティル氏 その問題は法改正の中でも最大の論点でした。そのためアイスランドでは母親に3カ月、父親に3カ月、共有で3カ月、育児休暇を割り振りました。父親の分を母親に譲ることはできず、父親が休暇を取らなければ、親子と一緒にいられる期間が9カ月から6カ月になってしまいます。もうすぐ父親になるアイスランドの男性たちがパブにいとします。そこで「育児休暇を取らない」と言う人はいませんし、そんなことを言ったらこう返されます。「本気？生まれたばかりの子どもと一緒にいることよりも大切なことなんてある？」

—— アイスランドの例が他の国で通用するのか疑問です。特に、ジェンダー平等は全ての国で優先順位が一番高いわけではないと思います。

クリスチャンストッティル氏 その通りです。アイスランドは結束の強い小さな社会で、他の国ではジェンダー平等の障害になるような階級、宗教、性と生殖に関する

権利などの問題に対処する必要がありませんでした。他の国がアイスランドから学べることは、法改正の必要性だと思いますし、そのことならアドバイスができると思います。

—— ジェンダー平等のトップ10にアフリカのサハラ以南の国々が入っています。この予想外の結果をどのように分析されますか。紛争で男性の数が少なくなっているということでしょうか？

クリスチャンストッティル氏 そうですね。たとえばルワンダなどでは、悲しいことに多くの男性が紛争で命を落としているため、政治に参加する女性の割合が高いです。もちろん、指標自体に問題がある場合もあります。実はアイスランドでは、あらゆる項目でアイスランドが常にトップになるように、政府がデータを綿密に調べています。自国に有利なデータに見せる努力は馬鹿げているかもしれませんが、少なくともジェンダー平等を重要視しているということです。20年前なら単なる女性の福祉問題とされ、経済的利益や他の指標について考えることはなかったでしょう。

—— 第11次マレーシア・プランでは、公共サービスの管理部門のリーダー職のうち30%が女性となるようクォータ制を導入しています。これは効果的だと思いますか？

クリスチャンストッティル氏 私は20代の頃、クォータ制が必要だと考えていませんでした。「自分には能力がある

から、余計な助けなどいらない」と思っており、「クォータ制反対」とさえ公言していました。現在はクォータ制に対する考えが変わりました。クォータ制を採らなければならない事実は好ましくありませんが、一定数の女性がリーダー職に就かなければ物事は変わりません。女性への適用が正解ではないですが、地域や年齢への適用と同様に有効かもしれないと思います。

—— ケニアの国会では、女性の議席数を増やすため女性たちがデモを始めました。男性政治家たちは、「なぜ女性に議席を渡さなければいけないんだ？」と言っていますが、どう思いますか？

クリスチャンストッティル氏 長い間、ジェンダー平等とは女性が男性から何かを奪うことだという意識がありました。ジェンダー平等は男性にとってもメリットがあると認識してもらうことが重要です。男性は親としての時間を得れば何かを奪われるという意識は劇的に変わると思います。これまで男性が子育てを積極的にしたいと望むことは軟弱とされ、理解されませんでした。しかし、もし私の夫に人生最高の6カ月はいつだったかと尋ねたら、「指図する母親抜きで、子どもたちと水入らずで思い描いた通りの父親になった時」と答えるでしょう。男性だってあらゆる人生の側面を経験することができたら幸せなはずです。今、私たちはそんな未来に向かっています。10年前は今日のような議論はなかったし、世界的な流れにもなっていなかったのですから。

COLUMN

一人の女性も取り残さないことが、「誰一人取り残さない」社会を導く



政治分野における女性の影響力を高めることを目的に、WPL (Women Political Leaders) サミットという国際イベントが年に1回開催されています。2019年のサミットは6月に東京で開催され、アジアでは初めての開催となりました。今回のサミットのテーマは、「SDGsを通じて社会の発展に向けてアクションを起こそう」。87カ国から女性政治家を含む422名が集まり、

国連が定めたSDGs (持続可能な開発目標) に関連する諸課題 — 経済、雇用、健康医療、環境、教育、女性のリーダーシップなど — について、どのように行動



し解決策を導いていくのかについて、2日間に渡って議論しました。

いずれのセッションにおいても、論点として挙がるのは、様々なイシューに対して法律や制度を作っていく段階から、女性の視点を入れていくことの重要性。政治的意思決定を行う女性の数が増えることは、政策の優先順位に変化を与え、また政策の幅を広げることに繋がります。女性がSDGsを推し進めるアクターになることが、多様性と包摂性のある持続的な社会を築き上げるために求められている、と議論されました。世界の女性議員が集まり、それぞれの課題やグッドプラクティスを共有することで、力強いネットワークを作り上げていました。



GRIPSは本サミット開催にあたって、SDGsにおける目標5のジェンダー平等の達成に資する取り組みとして、企画段階から協力を行ってきました。また、サミット当日も、角南篤学長特別補佐が、「Society 5.0で豊かさの実現」のセッションでモデレーターを務めることで貢献しました。

文責：鈴木 和泉 (GRIPS 専門職)

GRIPS フォーラムへのご支援のお願い

GRIPSフォーラムは、政策に関わる諸問題への理解を深める場として、本学の政策研究に関する広範なネットワークを活用し、各界のリーダーや有識者を招いて開催しています。毎年十数回、日英同時通訳にて行われ、

お問い合わせ → GRIPS基金事務局 fund@grips.ac.jp

授業の一環として単位化されているほか、一般の方にも広く公開しています。本フォーラムの開催とさらなる充実のため、皆さまのご支援をお願いしています。

GRIPSフォーラムへのご参加

最新の開催日程をご確認の上、事前登録をお願いいたします。

GRIPS FORUM



世界の課題に向き合うひとへ

PENSÉE

SPECIAL ISSUE

167th
GRIPS
FORUM
2019

Speaker

国連女性機関 (UN Women)
女性のリーダーシップに関する上級顧問・
Women Political Leaders 理事長

ハンナ・ビルナ・
クリスチャンストッティル氏
HANNA BIRNA KRISTJÁNSDÓTTIR

リーダーとして望まれるのは、女性か男性か？ DO PEOPLE PREFER WOMEN OR MEN AS LEADERS?

ハンナ・ビルナ・クリスチャンストッティル氏は、国連女性機関 (UN Women) 女性のリーダーシップに関する上級顧問で、Women Political Leaders (WPL) の理事長でもあります。長年アイスランドで政治家を務め、国会議員としても地方議員としても活躍し、国会外務委員長や内務大臣を歴任しました。国会議員に選出される前は、レイキャビク市長や市議会議長を務めました。アイスランド大学で政治学の学士号を取得した後、エジンバラ大学で国際政治および欧州政治の修士号を取得。今回、WPLサミット2019のため来日しました。

私が理事長を務めるWPLでは、約90カ国から350名以上の女性が集まる年次サミットを主催しており、今年は東京で開催します。各国政府に所属する国会議員や行政官、ビジネスリーダーが、政治について話し合い、より根本的にジェンダー平等を改善することで社会を前進させる方法を探るために集まっています。私はとても若い頃にジェンダー平等に興味を持ち、政治の世界に足を踏み入れました。テレビを見ながら両親に、「なぜあそこに女性がいなの？なぜ男性だけが、私たち女性の将来やどう生きるべきかを議論するの？」と何度も尋ねたことを覚えています。それから私は20年間政治に携わってきました。レイ

キャビク市長からスタートし、アイスランド政府の大臣を務めました。その後、WPLの理事長という国際的なジェンダー平等の問題に携わる大きな機会が訪れ、私は政治の世界から離れました。今日のテーマは「リーダーとして望まれるのは、女性か男性か？」ですが、私もこの問題に簡単に答えられるわけではありません。この問題を考える方法は多数あり、方法によって異なる答えが導き出されるからです。そこで今日は、私がなぜジェンダー平等によって世界がより良くなると考えているのかについてご説明します。このテーマを選んだのは、これまで世界では、男性のリーダーが求められている、と言われてきたからです。

NATIONAL GRADUATE INSTITUTE FOR POLICY STUDIES

ハンナ・ビルナ・クリスチャンスドッツテイル氏 特別講演

国連女性機関（UN Women）女性のリーダーシップに関する上級顧問
Women Political Leaders 理事長



4つの問い

ここで4つの問いを取り上げます。一つ目は「what（何）」。ジェンダー不平等とはどのような現象なのでしょう。二つ目は「why（なぜ）」。なぜジェンダー不平等が存在するのでしょうか。三つ目は現状をどのように改善できるのかという「how（どのように）」についてです。この質問に答える出発点として、アイスランドのケースを取り上げます。最後に四つ目の問いである、もう一つの「what（何）」についてお話しします。ジェンダー平等を実現する利点は何かということです。議論の中で、ジェンダー平等とは私たち女性がより良い人生を送ることに關する問題だと思われがちですが、それ以上の問題があることをご説明していきましょう。女の子や女性の幸せに關する問題であることはもちろん、男の子や男性の幸せ、さらにはバランスの取れた社会で共生することで実現する、より良い人生についての問題でもあるのです。

ジェンダー平等の現状

G20のような国際的な会合では、出席者のうち18～20人が男性であるのに対し、女性は2、3人です。現状はいまだ、権力あるポストに就く女性は極めて少ないということです。世界人口の男女比は半々であるという事実を思い出してください。49%が女性で、51%が男性です。重要なことは、私たちは51%である男性を、人口のもう半分を占める女性よりも過剰に「利用している」ということです。

各国の大統領や首相は、女性が6.5%、男性が93.5%です。残念ながら近年この状況は横ばいで、約10年前とほぼ同じです。女性の閣僚の数値については若干進展があるものの、今日の世界では、女性閣僚18%、男性閣僚82%と、半々からは程遠い状態です。さらに、その18%の女性が就くポジションは、教育、健康、社会福祉など、いわゆる「国家運営における優先度が比較的低い」とされる問題を抱うものであることが多いのです。女性の財務大臣や外務大臣、内務大臣、防衛大臣が大勢いる光景を、まだ見たことはありません。私が理事長を務めるWPLのミッションはただ1つ、「女性の国会議員を増やし、国会での女性の力を増大する」ことです。最近の調査によ

ると、何もせずにいれば、国会での男女比が半々になるのは今から107年後になると言われています。ジェンダー平等で10年連続1位にランキングしているアイスランドでも、政治でリーダーの職にいる女性はゲストのような扱いを受けます。「女性の政治活動が活発な国なのに、なぜ？」と思うかもしれません。それは、政治が今でも男性たちのゲームだからです。すべての慣習、ルール、仕組みが、何百年の間変わっていないのです。女性は席に着くことは許されても、ゲームをリードすることは許されていないのです。それではないかと思います。私はいつも「政治の女性化（feminize politics）」というフレーズを使いますが、その実現をこの目で見たいと思っています。それこそが世の中を、男女双方にとってより良い方向に変えたと信じています。政治以外分野では女性のリーダーがもっと活躍していると思うかもしれませんが、実際は違います。確かに、女性の労働人口は大幅に増え、ほぼ世界中で男性と同様に高い教育を受けています。しかし、職場でリーダー職に就いている女性はまだたったの20%です。2007年の世界金融危機と2008年のリーマンショックの大きな痛手から、私たちは何を学べば良いのでしょうか？まずは、私たちにはもっと多様性が必要だということです。金融機関はお互いをよく知る男性陣によって経営されていましたが、年齢、性別、人種など、さまざまな面でもっと多様性が必要でした。しかし依然として、世界の取締役のうちの女性の占める割合は15%に過ぎません。

2019年現在も女性に平等な機会が与えられないのはなぜか？

2019年現在も、まだ女性は男性と同じ機会が与えられないという事実と直面しています。心の中でリーダー像を思い浮かべてみてください。どのようなイメージが湧いてきますか？これは多数の調査によって裏付けられているのですが、この会場にいる人の8割以上の方が男性を思い浮かべたはず。さらにその男性は黒っぽいスーツを着用し、独特の低い声をした中年の白人男性ではないでしょうか。

ジェンダー平等の展望

WPLはKantarという調査会社と共同で、レイキャビク・インデックスという指標を作成してきました。この指標の作成にあたり、回答者にジェンダーの問題について直接尋ねることはしません。「女性は男性と同様にリーダーになる機会を与えられるべきか」と直接尋ねられたら、ほとんどの人は「はい」と答えるでしょう。それが政治的に正しい答えであり、理想の世界ではそうありたいからです。G7各国のインデックス調査のスコアを見てみたいと思います（右頁表）。ここで100%というのは、世

の中で男性がリーダーとして認識されている状態を指します。では、G7加盟国ではどうか。女性がリーダーとして認識されている割合は66%に過ぎません。不思議なのは、長い間女性がリーダーを務めてきたドイツでインデックスの数値がとても低いことです。これは、私たちの考えが偏見に満ちていることを示しているわけではなく、従来の基準では女性よりも男性のほうがリーダーのイメージに合うことを示しているのです。しかし、それだけが「なぜ」の答えではありません。今のペースでは、2236年までジェンダー平等は実現できないということになります。つまり、女性が男性と同じ権利や機会を与えられ、基本的な法的保護を受けられるようになるまでに（他にもありますが）、少なくとも270年はかかるのです。これは極めて重要な問題です。なぜなら世界の大部分が関わるからだからです。女性に与えられる権利や法の保護は、男性よりも少ない。私が生まれたときに隣のベッドに寝ていた男の子は、私よりも多くの法的権利を持っていたことになります。25億人の女性と女の子は、現在も差別的な法律の影響を受けています。アイスランドも例外ではなく、法律や憲法に差別的な要素が含まれていない国はまったくないのです。同じ仕事をしても女性の賃金は男性よりも低くなります。平均して、男性の賃金を1ドルとすると、女性は54セントです。なぜ女性は対等な立場に立っていないのでしょうか。

ジェンダーへの偏見や固定概念は男性にも影響する

「なぜ」のストーリーはとても明解です。ジェンダーの問題はすべて固定概念による偏見です。現在ある固定概念は、男性にとってもマイナスです。例えば学校では、女子生徒にはこれをやってほしい、こうなってほしいと期待されます。男子生徒も同様に、必ずしも適しているとは限らないことでも要求されます。私の国では、犯罪率、自殺率、うつ病率、社会的に孤立していると感じている人の割合といった問題において、男性が占める割合のほうが女性よりもはるかに高くなっています。泣くな、くよくよするな、たくましくなれ、強くなれ——このような幼児期の男の子の扱い方が悪影響を与えているのではないのでしょうか。これは女性に対する固定概念が女性に悪影響を与えているのと同じです。結局、社会全体に悪影響が及びます。

どうしたら改善できるか

G7 レイキャビク・インデックス・フォー・リーダーシップ調査結果

国名	R.I.
英国	72
フランス	71
カナダ	71
米国	70
G7 平均	66
日本	61
ドイツ	59
イタリア	57

アイスランドは、人口わずか35万人の小さな国です。ここで「私たちはジェンダー平等を実現しました」と言うことは簡単ですが、このことを他国と比べるのはフェアではないのかもしれない。1975年に統計を取りはじめたことで、問題が明らかになり国民全体で議論が巻き起こりました。アイスランドの女性たちは、自分たちの賃金と同じように働く男性の賃金よりも低いことに気付き、「もうたくさんだ、男性と一緒に働く会社や工場なんて辞めてやる」と、皆が職場放棄しました。この職場放棄によって物事が動き始めたのです。



この話は「どのように」という問いへのヒントです。状況を見定め、その理由について悲観するのではなく、何ができるかを考えることが大切です。アイスランドの人々は皆、女性が政治に参画するようになった歴史を知っています。ここで私の母を例に挙げたいと思います。母は1945年生まれで、地方の一般的な農家で生まれ育ちました。当時最も人気のあった本は『夫にとって良い妻になる方法』といったものでした。母が若い頃、国会に女性議員はおらず、彼女は女性のリーダーを見たことはありませんでした。私が生まれた1966年、国会には一人の女性議員がいました。そして私の子どもたちが生まれる頃には、女性議員と男性議員の数はほぼ同じになったのです。

認識は変わった

認識がどれほど変わったかお話しします。「女性も男性と同じようにリーダーになるべきだと思う？」と私の娘たちに尋ねても、彼女たちは質問の意味を理解できないでしょう。彼女たちにとってそれは極めて当然のことで、問題にもならないようなことです。もう一つ例を挙げましょう。タクシーの運転手にアイスランドで一番誇りに思うことは何かを尋ねたら、ジェンダー平等だと答えるでしょう。私たちはジェンダー平等を母国の素晴らしい特徴であると考え、誰もがそれを誇りに思っています。これを一代で実現できたという事実は、他の国でも可能であることを示していると私は思います。アイスランドは、どのようにこれを実現したのでしょ。最も重要なことは、世界で初めて民主的に選出され、複数任期を務めた女性大統領、ヴィグディス・フィンボガドゥティル氏のような強力な女性のロールモデルが存在したことです。女性がリーダーのポストに就く女性を目にすることで、その地位に就く女性の数が増えることがいくつもの調査で示されています。

革新的な法改正の必要性

私たちはアイスランドの法律と構造を公平なものにするため、懸命に取り組んできました。最も革新的な法改正の一つは、父親の育児休暇への対応です。子どもが生まれると、母親が3カ月、父親が3カ月、それに父母共有で3カ月の休暇が定められています。このたった一つの改革が、同一賃金と、社会全体としてのジェンダー平等に劇的な変化をもたらしたのです。ジェンダー平等が定着した国で暮らしていると私が実感したのは、子どもたちが夜に目を覚まし、私を呼ぶのと同じように父親を呼ぶようになったときです。状況が劇的に変わったことがお分かりいただけると思います。もう一つの重要な法改正は、女性に対する暴力に關するものです。アイスランドでは家庭内暴力に關し、厳格な法的枠組みが定められました。

実現できるという政治的コンセンサス

多くの人は、ジェンダー平等を右派のよりは左派的な政治問題として捉えているように思います。一部の国ではそうですが、アイスランドでは異なります。政党を超え、どの政党が政権を握ろうとも、国会をどの政党が支配しようとも、アイスランドではジェンダー平等へのコンセンサスが常にあります。革新的な法改正に対するサポートがあります。アイスランドでは、ジェンダー平等が確実に実現するという政治的コンセンサスがあります。



より良い世界の実現

さまざまな調査で、ジェンダー平等の実現により多くの社会的な改善がもたらされることが示されています。ジェンダー平等で上位の国の人々は、伝統的な価値観で暮らす人々よりも幸福度が高くなるという調査があります。別の調査では、女性の能力と可能性を活用することで、2025年までに世界のGDPを25%高められると明らかになりました。ジェンダー平等への取り組みは、世界をより良い場所にする取り組みです。女性である私個人だけの問題ではありません。私を知る女性たちだけの問題でもありません。女の子、男の子、男性、そして社会全体の問題なのです。