

第29回アジア女性会議—北九州
オリンピック・パラリンピックとジェンダー

～東京大会に参加しよう。そして未来へつなげよう～

日時 2018年11月17日(土) 13:00～16:00

場所 北九州市立男女共同参画センター・ムーブ
5階大セミナールーム

プログラム

13:00-13:10 開会式

■主催者挨拶 堀内 光子 (公財) アジア女性交流・研究フォーラム理事長

■来賓挨拶 北橋 健治 北九州市長

13:10-13:50 基調講演

山口 香 筑波大学大学院体育系 教授、
公益財団法人 日本オリンピック委員会 (JOC) 理事

13:50-13:55 ビデオメッセージ

早田 ひな 卓球選手 希望が丘高等学校/日本生命所属

14:05-16:00 パネルディスカッション

■パネリスト 田中 竜介 国連・国際労働機関 (ILO) 駐日事務所、
プログラムオフィサー
下條 貴弘 日本航空株式会社 執行役員 コミュニケーション本部長
東京 2020 オリンピック・パラリンピック推進担当
山口 香 筑波大学大学院体育系 教授、
公益財団法人 日本オリンピック委員会 (JOC) 理事

■コーディネーター

堀内 光子 (公財) アジア女性交流・研究フォーラム理事長

開会式

■司会

ただ今より「第29回 アジア女性会議—北九州」を開催いたします。

はじめに、この会議の主催者であります、公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラム理事長、堀内光子よりご挨拶申し上げます。

主催者挨拶

堀内 光子 (公財) アジア女性交流・研究フォーラム理事長

皆さん、こんにちは。今日は、ようこそおいでくださいました。秋晴れの良いお天気の日にご参加いただきありがとうございます。

今日のテーマは、「オリンピック・パラリンピックとジェンダー」でございます。皆さんの頭の中には、オリ・パラは“スポーツの祭典”が大きいと思われておられるのではないのでしょうか。

もちろん、オリンピック・パラリンピックはスポーツの祭典ではありますが、同時に“理念”があります。その理念の中に「男女平等」あるいは「ジェンダー平等」が入っています。

従って、今日は、オリンピックはもちろんスポーツの祭典ですので、基調講演の山口先生からは、「オリンピックあるいはスポーツにおけるジェンダー平等」というお話をしていただきます。合わせてもう一つ大事なことは、オリンピックは、物とかサービスとかが買われるとか、売られるという、そういうイベントでもございます。

物とかサービスに対しても、難しい言葉で言いますと、「調達基準（持続可能性に配慮した調達コード）」があるということなのですが、調達基準の中にジェンダー平等や人々の働き方をきちんとする」ことが入っています。この点につきましては、山口先生の基調講演に続いてパネルディスカッションで、日本航空と、それから国際労働機関（ILO）という国連機関の方から、お話をさせていただきます。今日は、オリンピック全体の中で、「ジェンダー平等」が、大変重要な問題として取り組まれているということを皆さん方がご理解できるような試みとなっております。

私自身も、オリンピックの理念に関わったことがあります。20年以上前ですが、外務省におりました時に国連を担当したことがあります。国連では、オリンピックの年に毎回決議が採択されております。私が担当した年も「オリンピック休戦（停戦）」の決議が採択されました。要するに「オリンピックの年は紛争をやめよう」という決議です。

「オリンピックと休戦、何で国連と関係があるの？」と思われるかもしれませんが、国



連は、第二次世界大戦後にできた“平和を建設・維持するための機構”です。このため、国連は、“あらゆる機会を捉えて平和を訴え、実現を図る”機関ということなのです。

そのため、オリンピックと休戦、これは古代ギリシャでおこなわれたことを近代オリンピックでも取り入れたということですが、これが示すように、オリンピックはスポーツの祭典ではありますが、今この時代に私たちが取り組まなければいけない問題をきちんと世界に訴え、世界の人々と共にオリンピックを催す、ということでもございます。

今日は、オリンピックはスポーツの祭典ではありますが、幅広く私たち一人ひとりが関わるジェンダー平等の実現を目指す大変重要な機会であるということ、ぜひ皆さんもご理解いただけたらと思います。

基調講演者の山口先生、パネリストの日本航空の下條（貴弘）さん、それからILOの田中（竜介）さんもお出席いただき、貴重な識見をいただくことに、厚くお礼を申し上げます。この会議がより広く皆様方にオリンピックの理念をご理解いただく機会になれば大変うれしいと思っております。

■司会

続きまして、本日ご臨席賜りました来賓の北九州市長、北橋健治様よりご挨拶を賜ります。

来賓挨拶

北橋 健治 北九州市長

皆様、こんにちは。堀内理事長をはじめ、アジア女性交流・研究フォーラムの皆様におかれましては、29回目の「アジア女性会議—北九州」ですが、このような重要なテーマについて開催され、また日頃の活動を通じて、男女共同参画社会の実現のためにご尽力いただいております。厚く御礼を申し上げます。

今日は、堀内理事長の企画によりまして、素晴らしい講師の方をお迎えすることができました。「ジェンダー」という大事なテーマについて、どうぞ忌憚のないご教授を賜りますよう、よろしく申し上げます。

行政にとっても、「オリ・パラ」は、大きなインパクトがございます。

例えば、ロンドンでは「文化のオリンピックアード」が強調されました。日本の政府・文化庁もスポーツの祭典だけではなく、この「文化」という面から、東アジアの文化交流を盛大に進めようというプログラムをやっております。

オリンピックイヤーに、日本では北九州市が「東アジアの文化創造都市」に選ばれておりまして、日中韓の文化大臣会合をはじめとして、国内外のトップアーティストが北九州市に参りまして、一年近く、さまざまなジャンルでの文化イベントを行う予定にしております。



また、昨今、LGBT への対応ということが話題になりまして、私どもも、このオリンピック憲章の中にそれが盛り込まれているということで、それを前に向けて前進させるように、今、汗をかいているところでございます。

また、外国社会は健康のためにタバコを吸わない、特に公共的空間ではタバコをやめることがどんどん進んでおりまして、日本も「卒煙」「禁煙」ということに正面から向かい合う年ではなかろうかと思えます。いろんな意味で、このオリンピック・パラリンピックは、日本の社会全体に大きなインパクトがある、影響があるだろうと、思っております。

さて、ここに「SDGs」のマークをつけておりますが、よくもめる国際社会が、全会一致で地球の目標を確認したということは歴史的に画期的なことだと思えます。まだ各国ともスタートをきったところではございますが、日本政府も一生懸命でございます。

17の目標の中に「ジェンダーの平等」があります。これは大変に重要なことだと考えております。

今、日本政府、あるいはOECDからアジアを見渡した時に、北九州市はこのSDGsについてよく頑張っていると、高い評価を得ていることを、我がまちの誇りにしたいと思います。今日お集まりの皆様方の、長年にわたる市民力の活動の成果だと思っております。

さて、SDGsの取組を前に大きく進めていくことは、日本社会の非常に大きな問題であります。この「ジェンダー平等」というテーマに向かって飛躍せねばならないと思っております。そうした矢先に、今日は、フォーラムの皆様方にこの企画をしていただきまして、大変心強く思っております。

長い間、恐らく日本の女性は、育児あるいは年長者の介護ということに大変な労力を使ってきていると思えます。育児や介護が「家事労働」であった時代が長かったため、今でも保育士や介護士の処遇や人材の確保に日本社会は大変に煩悶しております。

長い間、女性が背負ってきたものがあまりにも多くて、女性が社会で活躍するには難しい面がたくさんあると思っております。

SDGsの未来都市に選ばれた本市のこれからの重要目標のひとつである「ジェンダーの平等」を前へ進めていくために、皆様方のご指導やご活躍を心からお祈り申し上げます。今日はどうもありがとうございます。よろしく願いいたします。

■司会

北橋市長、ありがとうございました。

基調講演・オリンピック・パラリンピックとジェンダー

■司会

それではプログラムに移らせていただきます。

本日は「オリンピック・パラリンピックとジェンダー」をテーマに、基調講演、パネルディスカッションの2部構成でおこなってまいります。

基調講演をおこなっていただく山口香様をお招きしたいと思います。皆様、拍手でお迎えください。

山口香様のご紹介をさせていただきます。

山口様は、1984年の第3回世界柔道選手権大会で日本女子初の金メダルを獲得、その後、1988年のソウルオリンピックでは銅メダルを獲得されるなど、輝かしい戦歴を残されております。

現役引退後は、筑波大学女子柔道部監督、全日本柔道連盟女子強化コーチとして後進の育成に尽力され、シドニーオリンピック（2000年）、アテネオリンピック（2004年）と2大会連続して日本チームのコーチを務められておられます。

現在は筑波大学大学院にて教鞭を執られるかたわら、スポーツ庁の参与、JOC日本オリンピック委員会理事として、柔道のみならずスポーツ全般の普及に努めていらっしゃいます。

それでは、本日は「オリンピック・パラリンピックとジェンダー」というタイトルでお話をいただきます。山口様、よろしく願いいたします。

基調講演

山口 香

筑波大学大学院体育系 教授、
公益財団法人日本オリンピック委員会（JOC）理事

皆様、改めましてこんにちは。ご紹介をいただきました筑波大学の山口香と申します。今日はよろしく願いいたします。

お天気が非常に良くてですね、この誘惑に負けず、この室内にこもっていただいて、ありがとうございます。イベントをやる、お天気が本当に心配なのですが、悪くても人は来ないし、良すぎても来ないという、非常に難しいところなのですが、多くの皆様にお集まりいただきましてありがとうございます。

今日は私のほうから、ここに書いてありますように、「オリンピック・パラリンピックとジェンダー」ということでお話をさせていただきたいと思いま



す。

現在、日本は「女性の活躍」ということで、政府も、そして企業も、日本全体が一体となって進めています、なかなか、一足飛びにはいかないというのが現実でございます。

スポーツ界も同じでございます、気持ちはあっても、なかなか前に進んでいないという現実もあります。

進んでいること。まだ、もっとやらなきゃいけないこと。そんな辺りを、「2020 東京（オリンピック）」を考える上で皆様と共有できればというふうに思っております。

まず私のことなのですけれども。……私、こう見えても柔道をやっておりました、昔。皆さん、覚えてらっしゃいますか？ 良かったですー。もうあの、自分で言うのも何なんですが、やめたのが平成元年ですから。あれから 30 年ですよ。早いですねえー。

始めたのはいつかと言いますと、私、6 歳の時から柔道を始めました。年齢がばれるから言いたくございませんが、生まれたのが 1964 年、昭和 39 年。東京オリンピックの年でございます。

当時を思い出すと、今でこそ女性のスポーツは盛り上がりを見せ、誰もがができるような環境になってまいりましたが、当時私が 6 歳で柔道を始めようと思った時、何と言われたか。今では死語になりましたか？ どうですか？ 「女だてらに」。昔は言われましたね、「女のくせに」。

当時は、柔道をやりたいと言ったら、「いやいや、女のやるもんじゃないだろう」と。「ほかに何かあるだろう」と。道場の先生にお願いしに行った時にすぐ言われました。そこで私は思ったんですね。

6 歳っていうのは、まだ男の子と差があんまりない時期でございます。で、外遊びが好きでしたから、鉄棒やったりって缶蹴りやったりって負けないのに、何でやっちゃいけないんだと。で、子どもというのは、やめろと言われるとやりたくなるんです。食べるなど言われると食べなくなるんですね（会場笑）。

そういったことがあって、道場の先生に断られたら俄然やりたくなくて。「何としてもやりたい」と言って、やらせていただいたのを覚えています。

じゃあ、できなかったかという、道場の先生も困ったでしょうね。私結構、自分で言うのも何ですけど、強かったんです。（会場笑）

ですから、かわいそうなのは、私に負けてやめていく男の子が多かったこと。道場の先生も、そちらのほうが心配だったと思います。

そのような時代を経て、今は「女のくせに」とか、「女だてらに」という言葉がだんだん死語になってきて、男性でも女性でも、障がい者であっても、高齢者であっても、自分が好きなことにどう取り組むのかと、そして挑戦できる社会を目指そうということで、もちろんスポーツ界も取り組んでいます。

ただ、この道のりはそう簡単ではなかったですよ、というところからお話ししたいと思います。

オリンピックというと、第1回は、もう100年以上も前になります。ちょっと字が小さくて恐縮ですが、第1回は、古代オリンピック発祥のアテネでおこなわれました。1896年です。

でも、この近代オリンピックの第1回には、女性は残念ながら出場しておりません。というよりは、出場できなかったんです。なぜかという、この近代オリンピックを創始した“近代オリンピックの父”と言われる、教育者であるピエール・ド・クーベルタン男爵は、フランス人でいらっしゃるけど。非常に、立派な教育者です。

ただ、時代的な背景でしょうね。この方をもってしても、「男性・女性にはそれぞれ役割がある」と当時は言われました。

女性は、じゃあどんな役割かと。女性の役割は、汗をかいて競技をすることじゃなくて、勝った男性に冠を捧げる。今でもそうですね。脚のすらっと長い、きれいな方がメダルを持ってきますけど、私は「2020 東京オリ・パラ」では提案したいです。男性も入れろと。女性のアスリートがメダルをとる時には男性が持っていらっしゃる。男性アスリートの時は、女性が持って行って。逆でもいいんですよ？

でも、あれも、一種の刷り込みですよ。未だに、100年以上の時を経ても、あのメダルを持ってくる人は女性に限られています。こういったことが当たり前のようにとらえられている。スポーツからも刷り込まれていると思います。

そういう時代を経ているわけです。そして、日本の新聞です。

1904年、これももうね、100年以上前ですから、しょうがないのかもしれませんが、女子のスポーツが発達すると“女子らしさ”“女性らしさ”が失われて、品位を下げるのではないかと。「女がスポーツすると、品位がなくなる」って言われたんです。当時、もっとひどいことも言われました。

なぜかという、これは、社会というよりは、まだ医学も科学も進歩してなかった。分からなかったこともあると思います。

「女性が運動すると筋骨隆々、子宮まで筋肉になって、子どもが産めなくなるぞ」と。そんなことも、まことしやかに言われていた時代です。今では当然、医学も科学も進歩していますから、そんなことはありません。

女性で、日本の女性で初めてメダルをとったのは、人見絹枝さん（注／ひとみ・きぬえ 1907年生まれ 日本女子選手として初めてオリンピックに出場）。岡山県出身でございます。第9回、1928年（アムステルダムオリンピック）の時に800mで銀メダルを獲得されました。

ま、このあたりから、日本の女性が少しずつオリンピックに参加してですね、「前畑頑張れ！」（注／1936年8月11日、ベルリンオリンピックの女子水泳200m平泳ぎ決勝に日本の前畑秀子選手が出場。実況のNHKアナウンサーが「前畑頑張れ！」を24回繰り返した。前畑選手はドイツの選手を破り、1秒差で日本人女性初の金メダルを勝ち取った）もそうですけれども、メダルをとるようになってまいりました。

でも、この800m、走られた経験のある方はおられるかどうか分かりませんが、競技場

を2周です。これ、一番きついと言われてるんですね。短くもなく長くもなく、ちょうど苦しいやつなんです。

そして、最後のデッドヒートです。これ、ドイツの選手なんで大きいんですね。リナ・ラトケ選手。デッドヒートの末、銀メダル。惜しくも、ですけれども銀メダル。立派な成績でございます。

ところがですね、デッドヒートですから、最後の最後ゴールした時に、二人とも、倒れ込んだというよりはへなへなと座っちゃったんですね。それを見たオリンピック委員会の役員の方々が、何と言ったか。

「やっぱり女性には、800 mってのはきついんじゃないか。これをやらせたら大変だぞ」と。ねえ。健康に問題があってもいけないと思ったのかどうか分かりませんが、これを見て、また、1960年代までですよ、何十年も800 mは、女性は禁止になったんです（注／1960年のローマオリンピックで復活）。

でも皆さん、男子のマラソン見たことありますか？ 駅伝見たことありますか？ 倒れるのは女ばかりじゃございません。私が見たところ、川内くん（注／川内優輝 [かわうち・ゆうき] 埼玉県庁所属の“公務員ランナー”。2018年のボストンマラソンで日本勢として31年ぶりの優勝を果たした。2019年4月以降はプロ転向予定。）はいつも倒れております。（会場笑）

ですから、私が申し上げたいのは、倒れることが悪いってわけじゃないわけですよ。最後まで力を尽くして、そこまで頑張ったこと、それは自分を追い込める能力なんですね、ある意味では。でも、こういった時代があったということでございます。

じゃあ、女性にとってスポーツというのはどういうことだったかという、女性のスポーツの歴史というのは、簡単に申し上げると、やっぱり女性への、まだまだ偏見があったり、「女には…」とか「女だてらに」という、そして「女性はこうあるべき」「女性はこうあってほしい」というようなバイアス（注／先入観。偏見。人の考え方や意見を特定の方向に偏らせてしまう要因）がかかっていたり、つまり、女性が解放されていく歴史でもあった、というふうに思っています。そして、女性がやりたいことをやっていくという、表現する闘いでもあった。

しかし、こういったことは、遠い遠い昔の話ではなく、今でも女性アスリートへの偏見というのは少なからずあるということです。

例えば、柔道で言いますと、先日、オリンピック、リオ（注／2016年のリオデジャネイロオリンピック）を終わって、一段落して、結婚して出産して戻ってきた選手がいます。（2012年）ロンドン（オリンピック）の時の金メダリスト、野獣と言われた松本薫選手（注／まつもと・かおり 1987年生まれ。国際柔道連盟世界ランキングで2010年から3年連続1位を獲得）。

でも、彼女がよく言われるのはですね、「豊に上がると野獣だけれども、下りたら優しい女性」みたいに言われるんですよ。普通の、みたいな。じゃあ、豊に上がってる時は普

通じゃないのかと（会場笑）。

ただ、男性の場合はなかなかそういう言われ方をされないんですが、「強さとか、あるいはたくましさといったものは、女性というイメージとは逆なんですよ」というようなことを、メディアを通してですね、何か刷り込まれるような…。

そして、これは男性の希望なんですか？ 女性にはそうあってほしいと、女性には優しくあってほしいと思うのか、そういうようなことも未だに言われている現実がございます。

そういった意味で、まだまだ女性がスポーツをする環境といったところでは充分じゃない。そして、私たちが考えなければいけないのは、スポーツというのは、単体でスポーツが浮かんでるわけではなく、スポーツは社会の縮図です。社会を反映しているのがスポーツです。社会の考え方がスポーツにも通じてるんです。

ですから、スポーツで私たちアスリートが抱えている問題は、社会の問題ととらえることができます。女性であっても「やりたいこと」ができるように、挑戦できるような、そんな社会をつくっていければと、スポーツ界を通じて取り組んでいるところでございます。

“少しずつ切り拓かれてきた女性スポーツの道”という、ちょっと歴史を振り返ってみますと、私、柔道をやっていた時ですよ、6歳の時から始めて、13歳の時に試合が始まりました。それまでは、女性の柔道の試合ってというのは禁止されて、ありませんでした。

じゃあ、私は試合に出てなかったのか。……男の子に混じって出てたんです。禁止って言われてたのに、要項を読むと、出ちゃいけないとは書いてないんです。ですから道場の先生が「書いてないんだからいいんじゃないか」と言って、まあ、もぐりで出てたんですね。

ですから私は、試合をずーっとやってました。でも、公的に女子の試合が解禁されたのが1978年、昭和53年でございます。ですから、世界大会が始まったのがそれから2年後、1980年。日本の女性が試合に出てった時に、まあ正直、私以外はみんな負けたんです。

なぜ私は勝てたかと。男の子と試合やってたからです。慣れてたから。それまで、日本の女性の選手たちはどういう……（その頃はまだ）選手じゃなかったですね。で、どういう教育を受けてたかという、「女性らしい柔道をしなさい」と。「技をかけられたら、頑張らずにきれいな受け身をときなさい」。で、きれいな受け身をとると、一本で負けちゃうんですね（会場笑）。

ですから、どんなに攻撃型でいい選手であっても、試合に出て行けば、外国の選手に、実戦の競技となると負けちゃったんです。でもそれは、やり方の問題、慣れの問題です。でも、当時もっと、じゃあ国際大会に出してください、強化費を出してください、というふうには、コーチたちが上とかけ合ったら何と言われたか。

女子柔道への強化費は「お金をかけることは、金をドブに捨てるようなもんだ」と。「女の柔道は、強くなんかなくていいんだ」というような雰囲気があったんですね。

でも、そういった言葉にめげず、私たちは着々と力をつけて、今では男性にひけをとらないぐらい、女性の、先ほどの松本薫選手も活躍しております。

松本薫選手がロンドンでメダルをとった時は、男女合わせて日本で唯一の金メダルです。

オリンピック史上、男性が初めて、ロンドンでは金メダルをとれませんでした。これは大変なことです。でも、日本柔道のプライドを女性が守ったんですね。

でも私、心が広うございますから、あの、言わないですけどね、(全日本柔道連盟の強化委員会でも。でも、ここまで出かかったのは、「じゃ、メダルで強化費を決めましょう」と。もう今は女性のほうが強いですから。「男はちょっと控えめで」と言いたくもなりませんよね？ 歴史から言うと。

でも、今は、そういう意味では、男性・女性ではなく同じように強化がおこなわれるようになった。でも、そういう歴史があったということをお忘れはいけません。

女子柔道がオリンピックの種目に入ったのは、私も出場しましたが、1988年、ソウル大会でございます。そして、女子マラソン。日本は、野口さん(注/野口みずき [のぐち・みずき] 2004年のアテネオリンピックで2時間26分20秒の記録で1位に輝いた)、高橋さん(注/高橋尚子 [たかはし・なおこ] 2000年のシドニーオリンピックで2時間23分14秒の記録で1位に輝いた)と金メダルをとって、ずいぶん前からやられているように思いますが、実は初めて入ったのが1984年のロサンゼルス大会でございます。意外と歴史は浅い。なでしこジャパンの女子サッカーの初出場はアトランタ大会1996年。そして女子レスリング。“霊長類最強”の彼女たちは、2004年のアテネ大会からでございます。

この歴史を見てお分かりのとおり、スポーツ界も、この数十年の間に女性が急に活躍の場を得た、ということがお分かりだと思います。

スキージャンプも、実は2014年のソチ大会が最初なんです。それまでは、「女性にはジャンプは厳しい、大変だ」と言われて、大会の機会がなかったんです。そして、ソチ大会、平昌(大会)と続けて出場した、パイオニアとも言われている伊藤選手(注/伊藤有希 [いとう・ゆうき] スキージャンプ選手。2014年ソチオリンピック日本代表)は、こんなことを言っています。

「先輩たちが大変だった。オリンピックの競技に入れなくてもやりたい、と思ってた人がずっと頑張ってた。その人たちのことをよく知ってるし、そういう先輩たちがいたから、今の私があるんだ」と。そして、「もっと女子ジャンプのためにいいジャンプを飛んで、若い選手の力にもなりたい。先輩がいて、私がいるんですよ」ということを言ってます。

この写真の、抱き合ってるシーンは、高梨選手(注/高梨沙羅 [たかなし・さら] スキージャンプ選手)が平昌で銅メダルをとった時です。ライバルなんですよ。伊藤選手だってメダル狙ってました。でも、自分が残念な気持ちよりも、彼女の、高梨選手のメダルっていうのは、女子ジャンプのメダルなんですよ。先輩たちからずーっと引き継いできて、やっとメダルがとれた、これで認めてもらえる。この抱き合うシーンにですね、いろんな思いが詰まっているのかなぁと思います。

女性のスポーツ全般を見てみると、実は大きな転機が2012年のロンドン大会でございました。ロンドンオリンピックでは、オリンピック史上初めてです、すべての競技に女性の種目が入りました。

逆に言うと、それまでの大会には競技の中に女性が参加しない競技があったっていうことです。ロンドンオリンピックでは、26 競技おこなわれました。

競技って言うと、26 しかやってないのかと思うかもしれませんが、「陸上」は一つの競技なんですね。マラソンから競歩から 100 m から 1500 m から、全部をひっくるめて「陸上競技」と言いますので、そういうくくりで言うと 26 競技でございます。

そこに、すべて、女性の種目が入りました。一番最後に入ったのがボクシングでございます。……ねえ。まあ、画期的なことです。

そしてさらに素晴らしいのは、参加した 204 の国と地域が、たった一人でもですよ？ すべて、女性を参加させたんです。これも画期的なことです。

皆様ご存じのように、例えばイスラム圏、宗教上の理由で、まだまだ女性だということが理由で、教育を受けられない、スポーツができない、あるいは、選挙権を持たない。そんな国がまだまだ、世界の中では少なからずございます。

でも、そういった国もある中で、オリンピックに参加したすべての国と地域が女性を派遣したという画期的なオリンピックでございました。ここには、国際オリンピック委員会、IOC の強いリーダーシップ、そして、ジェンダー・イクオリティ、男女平等ということへの強い思いがあったと思います。

じゃあ、日本を見てみましょう。

リオデジャネイロオリンピック。直近の 2016 年大会はどういうバランスかと言いますと、男性 174 人、女性 164 人が出場しました。ほぼイコールですね。逆にロンドン大会では、女性の参加者のほうが多かったんです、人数が。もうそういう時代になってまいりました。

リオデジャネイロオリンピックは、メダル数も 41、これ過去最多のメダル数でしたが、男性が 23、女性が 18、書かなくてもいいんですけど書いときますと（会場笑）、金メダルに至っては男性が 5、女性が 7 でございます。

で、この 7 っていう数字はですね、実は、水泳の平泳ぎの 1 つ以外は全部格闘技です。柔道、レスリング。ですから世界からすると、日本の女性はよほど強いのかと思われてるんですねー。

ですから、イコールになってきてますよと、選手数は。そして、平昌大会、見てください。男性 52 人に対して女性 72 人なんです。もう女性の参加者のほうが増えているんですねえ。それだけ機会を与えられています。

メダル数も男性が 5、女性が 8。金メダルも、男性 1、これ羽生結弦選手（注／はにゅう・ゆづる フィギュアスケート選手。2018 年平昌オリンピックで、フィギュア男子 66 年ぶりの 2 連覇を成し遂げた）です。そして女性は 3 ということで、ま、非常に、活躍といったところでも、女性が頑張ってきてます、ということです。

ただ、これ一概に、じゃあ、男がだらしのないのかという結論には至れません。先ほど申し上げたように、世界は広うございます。日本は、そういう意味では、女性であっても、スポーツができる、頑張れる、挑戦できる環境になりつつありますが、世界の中ではまだ

そうでない国も地域もたくさんある。男性に比べて、ライバルが少ないとも言えるんです。

「日本がメダルとったからいいんだよ」。そうではなくて、私たちの視点は、すべての国や地域の女性たちが、みんな頑張っていて、その中でメダルをとれるような、そんなオリンピック・パラリンピックにしていきたいなと思っております。

じゃあ、女性のスポーツが目指すものは何なんですか？といった時に、先ほどの人見絹枝さんもそうですけれども、道を開いてくれた先人たち、女性のパイオニアの人たちの、その思いを受け継いで、「もう女性もスポーツできるようになったからいいじゃないか」ではなく、まだまだ環境的には整っていないその道をもっと広げて、もっと確かなものにしていく使命が私たちにはあります。

そして、スポーツというのは、自己表現の一つです。スポーツじゃなくてもいいんです。ですが、スポーツが見せてくれるものは、「女性だって競い合ってみたい、挑戦してみたい、こんなことやってみたいよね」という思いは、個々それぞれにあるわけですね。

でも、その思いを“女だから諦める”じゃない、“障がい者だから諦める”じゃない、“高齢者だから諦める”じゃない。結果はうまくいくこともあれば、失敗することもあります。でも、挑戦できる環境を担保するというのが社会の役割です。

そういう意味では、「スポーツを女性が頑張ることで、女性であっても、やりたいことに挑戦できる社会をつくっていきましょう」というメッセージでございます。

ただ、一つ憂えていますのは、環境がこのように、日本のように整ってくると、女性のアスリートたちが、じゃあこの男女、ジェンダー・イクオリティという話をした時に、「いや私たち、もう恵まれてますから大丈夫です」というようなことを気軽に発言するんですね。

私は言ってます、そんなことはないよ。まだまだ平等じゃないこと、たくさんあるよ。だからあなたたちが、もっとしっかりと、女性としてではなくて人間として、きちんとメッセージを発しなければいけない。

スポーツ、例えば柔道であれば、道場に上がったなら試合場では強いかもしれない。でも、柔道をやめた後、あるいは社会の中できちんと発言できますか？言いたいことが言えますか？

となると、スポーツやめた途端におとなしくなる女性たちもいます。それじゃあ駄目だよ。あなたたちの発言力、発信力っていうのは非常に強いものがある。

今、スポーツ界もいろいろ問題あります。そういった時に、やっぱり、彼女たちはしっかり発言するよね、女性の権利を守るために、きちんとと言えるよね、スポーツを離れても強い女性、一人の人間として自立した女性を目指す、そんな選手たちの育成に努めていきたいと思っております。

リオデジャネイロオリンピック、先ほど言いましたように、選手数で言うとほぼ半々でございます。しかし、ここが問題です。コーチの数になると女性の割合は、選手数が半々なんだから、指導者も半々でいいじゃないかと思うんですけど、まだ約2割です。

「女性がこれだけスポーツをやっているのに、まだまだ女性の意見が反映されるスポーツ界にはなっていませんよ。こういったところを変えていきましょう」と言いたいんです。そして、オリンピック委員会に加盟している競技団体の中で、女性役員の割合は約12%です。

女性のスポーツっていうのは、次のステージ、ネクストステージに来たと思っています。選手たちが挑戦できる環境っていうのは整いつつあります。でもそれは、男性社会と闘ってるわけじゃないんですね。ま、別に闘うわけじゃないんですけれど。

例えば、男性で代用がきかないから女性選手が育っているんです。

「お前、ちょっとかわいらしいから、三つ編みつけて女性の代わりに出てこい」と、そういうわけにはいかないんですね。ですから、女性の競技、女性の種目には、どの競技団体も、育てるしかないから一生懸命やっています。

ただ、先ほど言ったように、コーチとか役員となったら、敢えて女性でなくても、いや、男で間に合ってるから別に育てなくてもいいだろうと、男で代用できるだろうというのが、つまり“選ばれる”というところではまだまだ少ないです。指導者、審判、役員ですね。

ただ、出てきました。中田ジャパン（注／中田久美 [なかだ・くみ] 監督率いる全日本女子バレーボールチーム「火の鳥 NIPPON」）。バレーボール。バレーボールなんて「東洋の魔女」以来女性が活躍してきたのに、オリンピックで指揮をとる監督になったのは初めてです。どれだけの時間がかかったんだ。サッカーも、高倉麻子さんという方が、なでしこジャパンを率いる女性の監督になりました。

この写真は、今活躍している、これ、敢えて早田ひなさんの写真にしとけば良かったですね。北九州の。失敗しました。この写真は平野美宇さんですけど。（会場笑）卓球のヘッドコーチも、馬場美香さんという女性になりました。

これはマラソンの山下佐知子さん。強化委員長、マラソン、女子マラソンの強化委員長になりました。ただ、これしか写真が出せないっていうのが現実なんですね。もっともっていいですよ。

ただ、先ほど言ったように、これが社会の縮図だということです。能力がある・ないではなく、まだまだ活躍できていない女性がいるよね。もっともっと発掘しなきゃいけない、そして育成していかなくちゃいけない、ということです。

じゃあ、ジェンダー・イクオリティ。男女平等を、阻害する要因というのは何だろう。

私が思うには、男性というよりは、長い時間の中で刷り込まれてきたバイアスです。「女はこうあるべき」「男性の役割はこうですよ」というふうに、ずーっと、そういう時代が長かったので、意識せずにそうなっていることがあります。

そして、変化するっていうことは不安になるんですね。突然流れが変わると、自分が生きてきた、それはアイデンティティですけども、不安を感じます、突然社会が変わると。だから変えたくないという反対のベクトルに動きがちなんですね。

これは「オールドボーイズクラブ」ですね、「男性で集まってるといいよねえ、やっぱり。

話も合うし、気い遣わなくていいし、スポーツは男のもんだよ」。

…そうなの？ じゃあ、男性が変わらなきゃ駄目なの？ と思いますが。…が、です。やっぱり女性の意識も変えなければ。

私、最近、若い後輩たちに言っているのですが、「女子会やってんじゃないの？」

「そうよねえ。やっぱり女同士のほうがいいわよね。楽よね。話も合うし。置いてっちゃいましょう、ウチのダンナ」みたいなね。なんか、そういう雰囲気あるんですよ。でもそれは、男性にもありますよね？ 「女性が入ってくると何だか気い遣うし、面倒くさいよね」。

だから、男性が悪いとか女性が悪いじゃなくて、これは文化とか、あるいは男性・女性という、違う生物とは言わないですけど、違いがあるので、似た者同士のほうが楽だよ、っていうのがあります。

また、女子マネージャー。これも、日本独特の文化です。海外で女子マネってないんです。だから女性が、女子部員だけのクラブに女子マネがいるならいいんですよ。でも大体、男子の運動部に女子マネじゃないですか？

これも、やっぱりバイアスですよ。何か女性が面倒を見るっていうのが、何か女性の仕事だ、みたいに。

でも、こういうことも、意識を変えていく必要があるということです。キーワードは、「Culture (カルチャー) と Mind set (マインドセット)」。つまり、文化に根差してきているので、その文化自体を見直して、少しずつ軌道修正する。そして、「マインドセット」ですから、一回自分の頭をフラットにして、こうだという思い込みをなくして考えていくことが必要でしょう。

私が考えるに、「男女平等」と言わずに、なぜ「男女共同参画」にしたのかというところ。私、国のやることはあまり信じておりませんで、大体失敗することが多いんですけど（会場笑）、そんなこと言うと怒られますが、そのわりにはまあまあ、私、このネーミングは嫌いじゃありません。

なぜかと言うと、男女には少なからず“違い”があるというのは間違いない。等しく同じとして考えるよりは、その“違い”を、自分たちで把握した上で、前置きとして持った上で、共に頑張っていこうと。お互いをリスペクトしながらやっていきましょうというのは、もしかしたら正しい考えなのかなと思っています。

“違い”があります。“違い”に価値を見出して、互いに尊重できる。そんな社会を目指していきましょうと。

私、“違い”というところでは、やっぱり生理的な機能ってのはもう、しょうがないですよ。ですから私、男女平等って、何十年か後にはきつと言えらると思うんです。もっと医学が進化すれば。…ただ、倫理的な問題もあるので、それをいいとするかは別です、社会がね。ただ、等しく同じとなるには、男性が子どもを産めるようになった時。これはいいですよ、女性は。

「次は頼むわよ。（会場笑）もう私、2人も頑張ったから。次、そろそろあなた、ね、大

丈夫、心配しなくても。私が外でバリバリ働くから。あなたは育児に専念していただいて」。

そういう時代が来れば、違います。でも今は、女性が妊娠、そして出産、そして育児っていったところに、かなりの負担を割かれる。これは仕方がないことです。

社会としてそれを受け止めて、そこを共有して、じゃあ、そこに女性が、とられる時間であったり、割かれる時間であったり、手間であったりを、男性や社会で面倒みていきましようか、ということ。助け合っていきましようか、というところが必要になってくるんじゃないかなあと思います。

私、子どもを産んだ時ですね、もう二十数年前ですけども、もうそろそろ、予定日っていう時に、お医者さんに聞いたんです。

「先生、陣痛っていうのは、来たら分かるんですか？」

そしたら、産婦人科といっても男性の先生です。

「山口さん、私も、教えてあげたいのはやまやま。(会場笑) けど、僕は産婦人科なんて看板背負ってるけど、実は経験がないんだ」と。(会場笑)

「そうですか。そうですね」と。(会場笑)

「でも、先輩たちに聞いたら、分かるらしい。安心してください」っていう、よく分からない答えをいただきましたけど、でもそれが正直な答えですよ。

でも、女性にとっても分からないことはありますよ？ 柔道で言いますと、いろんな技がございます。「内股」って技がある。内股っていうのは、あの、相手の脚と脚、つまり股の間を蹴り上げて、バーンと投げて、相手が一回転して落ちてくる。素晴らしい技なんですよ。井上康生（注／いのうえ・こうせい 柔道家。柔道指導者。2000年シドニーオリンピックの柔道男子100kg級で金メダルを獲得した）選手が得意だったんですよ。カッコいい技なんです。

でもこれね、うまい人がやるといいんですけど、失敗すると大惨事。……当たってはいけないうところに(会場笑) 当たってしましまして。男性、大の男って言っちゃ何ですけど、柔道選手は、大きいでしょ？ その選手が七転八倒。

私、言っははいけなうと思ひながら、心の声か。

「男のくせに。ちょっと当たったぐらいで。痛がって」

……痛いらしいです、ほんとに。でね、よく分からないんです。謎の行動に移ります。飛ぶんです。(会場笑) 何か「下ろす」、何を下ろすか、よく分からないです、私たち。分かりませんでしょ？ 女性の方は。

でもこれが、言わば“違い”ですよ。持ってるものが、機能が違うんですから、理解しようと努めても、理解しきれないところがあるのが、これが男女なんです。そこを、ちゃんと男性も女性も、まず分かることが必要だと思います。

私、今日、こんなふうペラペラとしゃべっていますが、男性の方にすると、「何で女はこう、ペラペラペラペラしゃべるんだ」と。

で、拳句の果てに、「結論は何だ？」と言われるんです。……ないんです、結論は。オ

チもないんです。しゃべるのが好きなんです。男性の方には、我慢して聞いていただく。大事なことは、うなづくこと。(会場笑) 共感すること。大事なんですよ。

逆に、女性から男性を見る時も同じです。ウチの母、父と連れ添って、もうねえ、何年になるんですか…? かなり長いですよ、80歳ですからお互いに。もう60年ぐらいになるでしょう。でも、私の子どもの頃から同じことで喧嘩してる二人がすごいですね。喧嘩というよりは、母が文句を言う。

「どうしてこのタオル、お父さん、ここに置くの。洗濯かごはそこなのに、どうして入れられないの」

「どうして水をジャージャー出すの。この飛んだ水を誰が掃除すると思ってるの」

そうすると父は、「細かいこと言って。いいだろう、このぐらいは」。

……ね、これで50年以上やっていますから(会場笑)。でも、これが私は、つまらないことのように思えますけど男女の違いだと思います。男性というのは、やはり大らかなところがありますね。小さいところに気を遣わない。逆に女性は、小さなことにも気がつく。そういう意味では違うんですよ。

ウチの母に言います。ね、不適切なことがあったら申し訳ございませんが、「どうしてお母さんは、犬には怒らないの?」と。(会場笑)

「ずいぶん、犬には優しいじゃないの。犬が背中かいても、『かゆいの?』その辺こすりつけても、『どうしたの?』どうして、その大きな心でお父さんを見れないか?」と。

申し上げたいのは、男性が犬と言ってるわけではなく、違う生物と考えれば、お互いにその“違い”を分かりながら見るっていうことが大事だと思うんです。同じ価値観を求めると喧嘩になります。

ただ、私が申し上げたいのは、違うからいいんです。みんな同じだったら、みな同じ方向へ行って、危険なこともありますよ。

私は、“違い”はマイナスではなくてプラスだと考えています。組織であっても、団体であっても、家族であっても、いろんな人がいるから、「Aだよね」「Bだよね」「Cだよね」、そこからの選択が生まれてくるんですね。みんないつも、「Aだ」「そうだ」「そうだ」って言ったら、間違ったとき、大変ですよ。だから私は、ジェンダー・バランスっていうのも必要だと思っています。多様性も必要です。

みな同じ考えだったら、これまた、つまらないのがありますよ? 話してても。ねえ。「何食べに行く?」全員が毎回「中華」って言ったら、これ面白くないですよ。やっぱり、「中華」っていう人もいれば、「お寿司」っていう人もいれば、ねえ、「今日はステーキ」っていう人もいて、選択が生まれるわけです。

だから、“違い”ということをやマイナスに考えず、説明したり理解させたりする努力や、そのプロセスが大事なんだと。

これから国際社会になっていく、オリンピックというのはその象徴です。世界は文化が

違いますから。いろいろ“違い”があります。でもスポーツは一つのルールのもとに、その違った人たちが集まり合って、あれだけ素晴らしいイベントができる。オリ・パラができる。これが一つの教訓ではないかと思えます。

チームワーク。「日本人はチームワークが得意だ」ということを言われますが、海外の人から言うと、そうではないと言われます。

チームワークっていうのは、同じ価値観や同じ文化や同じ考え方の人たちが、同じ方向、ゴールを目指すのではない。実は、違うバックグラウンドであったり、違う考え・価値観を持っていながらも、一つのゴールを目指す。まさに、「SDGs」でございます。そのことを、私たちは考えなければいけないわけですね。

みんな、例えば議論になっちゃいけないのか。「私はそうじゃないと思います」。いいんです、そういう意見があって。それを押さえ込むのではなくって、みんな意見を出し合って、喧々諤々（けんけんがくがく）議論して、一番いい方向でいきましょうね、という折り合いをつけてですね、進んでいくっていうことが素晴らしいわけです。

この写真は、小平選手（注／小平奈緒 [こだいら・なお] スピードスケート選手。2018年の平昌オリンピック、スピードスケート女子500mで日本女子初の金メダルを獲得）。平昌オリンピック感動いたしましたねえ。小平選手の隣は韓国のイ・サンファ選手（注／李相花 [イ・サンファ] 韓国のスピードスケート選手。平昌オリンピック同競技で2位）。惜しくも2位でしたけれども、素晴らしい友情じゃないですか。

こういったものを見ていると、一人ひとりが力をつけて、その個々の能力が、さまざまな場面で最大限発揮されることが大事なんですね。オリ・パラこそ、オリンピック・パラリンピックこそ、ダイバーシティ（注／多様性。多様な人材を積極的に活用しようという考え方）の象徴でございます。いろんな考え方のある人が競い合うことで、人類が進化していくんです。

これですね、昨日のフィギュアグランプリシリーズで、羽生結弦選手、素晴らしい演技してましたが、羽生選手も、ソチオリンピックの時は4回転1回飛ぶのが精一杯でしたよ。ところが、今、どうですか？ もう、どの国の選手もどんどん飛びますでしょ。

あれ、なぜかって言ったら、それぞれの国の選手たちが競い合ってるから、できるようになるんですよ。日本の国だけで、羽生選手だけだったら、多分、あんなにならないです。世界が競い合って、人間はここまで行けるんだよね、っていうふうに伸びてきてるんです。

オリンピック・パラリンピック見ていて思いませんか？ 同じ人間とは思えませんよね。でも、羽生選手の脚の中に何か違うバネがあるわけじゃないんです（会場笑）。同じ体なんです。でも、鍛えることによって人間はここまで行けるんだ。それが、世界の人たちが同じルールの中で競い合って進化してきた証です。

私が、今日最後に申し上げたいのは、オリンピック・パラリンピック2020年、近づいてまいりましたけれども、もう一度私たちは、このスポーツの祭典、スポーツのビッグイベントを通してですね、世界各国の人たちが集まってくる、この“違う”っていうことを

改めてリスペクトする、尊重して、そして、その“違う”ということに価値があるっていうことを頭の中に入れて、相手を理解する心遣い、“お互い様”ということだと思います。

私、柔道界に長くいて思うことは、男性が悪いと思ったことはありません。ただ、気づかないんです男性は。そうですよ分からないんですよ。だから“バランス”なんです。言ってあげれば、意外と素直ですよ、柔道界も。私が怖いって噂もあるんですけど。(会場笑)意外と、言うよね、「ああ、そうか。分かんなかったよ」「そうでしょ？」って、聞いてきましたから。

ただ、ついつい女性は、先ほど言ったように、「言わなくても分かるよね」って、長い間我慢してきたんですよ。でも、言わなくちゃ分からないこともいっぱいありますよ？それは男性も同じです。ですから、お互いが心遣いを持ちながら発言を大事にして、そして、その“違い”を乗り越えて、良い社会をつくっていきましょう。

目指すのは、“男性も女性も障がい者も、そして高齢者も、やりたいと思うことが挑戦できる社会の実現”です。それを、「2020 東京」では見せていきたいと思えますし、そんなメッセージが、世界からすると、先ほど北橋市長も言ってましたけど、日本は遅れてると思われてるんですよ。遅れてます。正直、遅れてます。

ですが、日本はやる気になったらやれるんだと、「いやいやいや、2020 東京来てみたけど、日本って何か変わったよね、何か違うよね」。その片鱗が見えれば、私は、いいと思っています。

ぜひですね、「2020 東京」という、都市の名前がついていますけれども、これは、私は、日本が1964年に東京オリンピック・パラリンピックを開催して、50年以上の時を経て、この後の50年100年を見据えたビッグイベントだと思っています。

他人事ではなく、自分事として、「ああ、じゃあ私はこう変わってみよう」「私はこんなふうに社会に参画しよう」という思いを持っていただいて、ぜひその日を迎えていただければ、素晴らしい大会になり、そして素晴らしいレガシー（注／遺産。先人から受け継いだもの）を残せると信じております。

どうも、ご清聴ありがとうございました。

■司会

山口様、貴重なお話をありがとうございました。

皆様もう一度、盛大な拍手をお願いいたします。

～ 基調講演 終了 ～

～ 早田ひな選手 ビデオメッセージ上映 ～

パネルディスカッション

■司会

それでは皆様、ただ今よりパネルディスカッションをおこないます。

ここからは、本日コーディネーターを務めます、当財団理事長の堀内光子に進行を代わります。それでは堀内理事長、よろしくお願いいたします。

■堀内

皆さん、こんにちは。パネルディスカッションを始めたいと思います。

今、山口香さんの素晴らしいお話を聞いて、皆さん余韻にひたっているかもしれません。本当に「ジェンダー平等」と、それからオリンピック・パラリンピック、その闘いの歴史と、これからの期待というものが非常に分かりやすく、しかもユーモアも交えてお話をしていただきまして、本当にありがとうございました。

山口さんも、このパネリストの一人としてディスカッションに入っていただきますが、山口さんはお二人のパネリストの後に、コメントをいただきたいと思っています。

このパネルディスカッションでは皆様お手元にプログラムがあると思いますが、お一人は、国際労働機関、通常「ILO」というほうが分かりやすいかもしれませんが、ILOの駐日事務所のプログラムオフィサーの田中竜介さんにおいでいただいております。

実は、このプログラムは、荒井由希子さんに、ILO ジュネーブ本部からおいでいただく予定だったのですが、荒井さんの体調が悪くて、どうしても日本に来られないということになりまして、急きょ田中さんにおいでをいただいております。でも、荒井さんに負けず劣らず素晴らしいスピーカーでございますので、ご期待ください。

それから、もう一人のパネリストは下條貴弘さん、日本航空株式会社の執行役員、コミュニケーション本部長でいらっしゃいます。

同時に東京 2020 オリンピック・パラリンピック推進担当もやっておられます。

それぞれの、ご経歴は、皆さんのお手元にお配りを申し上げますので、それをご覧ください。

先ほど挨拶の時に申し上げましたように、オリンピック・パラリンピックというのは「ジェンダー平等」というか、日本語で言いますと、山口さんが「それでもいいかな」とおっしゃったのですが、「男女共同参画」ということですが、ジェンダー平等について、スポーツそのものの課題あるいは問題、それから、進歩の歴史を山口さんにお話ししていただきました。このパネルディスカッションでは少し広げて、実際にオリンピックで、いろんな物やサービスを買うという行動があります。

そういった行動の中でも「ジェンダー平等」、特に日本の場合、“働く場におけるジェ

ンダー平等”が残念ながら世界的には極めて遅れているという状況がありまして、労働とか仕事の問題が一つ重要な問題として入っているということで、今回、「ILO」という労働・仕事を担当する国連機関からおいでいただいております。

ILOは、東京オリンピック・パラリンピックの組織委員会と協定を結んでいるということもあり（注／2018年4月26日、東京2020組織委員会とILOは、東京2020大会の準備・運営を通じてディーセント・ワークを推進するための協力に関する覚書を締結した）、おいでいただきました。

私が長々ご説明とかご紹介するよりも、まずはパネリストの方から、大体20分ぐらいお話をいただきたいというふうに思っております。

お二人のお話が終わった後に、山口さんにコメントをいただいて、それから皆さんと対話を始めるか、あるいは、パネリストの間でディスカッションをやるか、今ちょっと考えていますが、そういう方向で進めさせていただきたいというふうに思います。

まず最初に、ILO（国際労働機関）駐日事務所からおいでいただいております田中さんから始めていただきたいと思います。よろしくお願いします。

田中 竜介 国連・国際労働機関（ILO）駐日事務所、
プログラムオフィサー

ただ今ご紹介に預かりました、ILO駐日事務所の田中と申します。皆様、こんにちは。

今、山口先生のお話をお伺いして、ILOの職員である前に一人の男性として、非常に感じるどころがたくさんありました。今日いらっしゃっている方の中で男性は、数えるほどしか見られないんですけども、やはり、こういう場所に来て考えていただくこと、男性として何ができるのかと考えることは、すごく男性にとってはいい機会だと思いますし、私は本当に一人の男性として、もっと社会変革に貢献していかなきゃいけない、というふうに思いました。



さて皆様、「東京2020」、もうあと2年切ってますが、オリンピックにどのようなことを期待されてますでしょうか。

「メダルをたくさんとれればいいな」

「日本が活躍、ほかの選手に勝って、強い姿を見せてほしい」

そういうふうに私も思っています。ただ、山口先生のお話にもあったように、世界での視点というのが必ず必要になってくると思っています。

先生のお話の中で、日本の女性のオリンピックだけじゃなくて、世界の女性をエンパワーメント（注／empowerment 自律性促進、権限付与、能力開花といった意味で用いられる）していかなければならないということが出てきました。私たちILOは国際機関ですが、

それに貢献できるようなことを進めたいと思って、「東京 2020（組織委員会）」と協定を結ばせていただきました。その内容は、後ほど紹介差し上げたいと思います。

「東京 2020」には、「レガシー」という言葉がよく言われていますよね。私はレガシーを 2020 以降のことだと思っています。“ビヨンド（注／beyond …の向こうに、…を越えて、…を過ぎて）2020”。2020 オリンピックが終わった後に何が残せるのかということです。

私たちの共通のゴールは「2020」だけではありません。「2030」という、忘れてはいけないゴールがあります。それは「持続可能な開発目標（SDGs）」（注／2030 年を期限とする包括的な 17 の目標が、2015 年 9 月の国連サミットで採択された）でございます。

SDGs の達成に向けて、オリンピックはどういう役割を果たせるのか、ILO としてどういふ協力ができるのか、そういったことを中心にお話しさせていただければと思っています。

さて、ILO についてお話しする前に、簡単に私の自己紹介ですが、経歴を見ていただくと分かるのですが、弁護士として活動しておりました。

実際には日本のドメスティック（注／domestic 自国・国内に関するさま）な法律関係、特に労働関係ですね。会社の側に立った時は、例えば、会社の人事規程を整えたり、それから、会社が海外進出するにあたって、労働問題が生じた時にそれを解決したり。それから、労働者の側にあっては、時間外労働の賃金請求を代理でしたり、解雇された人を助けたり、そういったことをしていました。

ですので、私のキャリアの半分ぐらいは日本に関する事、また日本企業が海外に出る時のお手伝いをやっていました。

そこから、現在は ILO という機関に入っております。ILO ではダイバーシティ（注／diversity 多様性、多様な人材を積極的に活用しようという考え方）を毎日のように体感して、自分が日本のことだけ考えていては物事がまったく解決しないということを毎日目の当たりにしております。

ここで ILO についてですが、国連の専門機関でございます。雇用・労働に関して様々なことをおこなっています。1919 年という、第一次世界大戦の後にできた機関で、2019 年、来年をもって 100 周年を迎えています。

組織として少しユニークなのが、ILO では「三者構成」というのを取っております、普通、国際機関というのは政府の代表が議決権を持って物事を決めていくのですが、私たちは労働に関する機関ですので、使用者と労働者の団体が同じボーティングライツ（注／voting right 投票権）を持っています。政府の代表者と同じような形で、使用者も労働者も、総会に議決権を持って臨んでいるということなのです。

したがって、非常に信頼性が高い雇用・労働基準を提供できていると思っておりますし、世の中に対する波及力も強いというふうに考えております。

私たちが目指しているところというのが、この「ディーセント・ワーク」なのです。非常に日本語にしづらいのですが、日本の政（府）・労（働者）・使（用者）と協議をした上

で決めたのが、「働きがいのある人間らしい仕事」です。

ここで、オリンピックと労働って、少し遠いような感じがしないでしょうか。

私も当初、ILO でオリンピックの仕事と言われた時に 何をするのかと思ったのですが、オリンピックの中で、職場と職場がつながるような場所というのは、実はとても多くあるんですね。

まず、今日お話しする「調達」(持続可能性に配慮した調達コード)です。調達というのは、オリンピックパラリンピック組織委員会、ないし、国、それから東京都が、大規模な物とサービスを日本国内だけではなく海外からも仕入れてきます。

これは、オリンピックをするにあたっては必ず必要になってくることで、そこに必ず“労働者”が関係してきます。企業に関わることは労働者が出てきますので、それが日本国内だけではなくて、国外の労働者も関わります。

したがって、その国外の労働者、国内の労働者、皆さん労働者の権利を、このオリンピックを通じて実現しなきゃいけない、そういったことが考えられていました。

そのほかにも、組織委員会は「ダイバーシティ&インクルージョン（注／inclusion 企業内すべての従業員が仕事に参画・貢献する機会を持ち、それぞれの経験や能力、考え方が認められ活用されている状態）」という理念を掲げており、日本社会全体として、この“職場のダイバーシティ”“職場のインクルージョン”、そういったことを実現しようとして、政策を掲げ、それを実行しようとしています。そういう兼ね合いで、労働がオリンピックに関わってきています。

では、「ディーセント・ワーク」とは何か。ディーセント・ワークの課題はたくさんあるのですが、4つ主に重要なことがございます。

ディーセント・ワークを実現するために、まず大事になってくるのが、「社会対話の重要性」です。必ず社会の構成員が対話をして物事を決めていきましょう、ということがあります。それから、「労働者の権利の保障」、「社会的保護の実現」、「雇用創出」があります。

この4つがディーセント・ワークの核になっているのですが、その4つの目標のすべてに関わるのが「ジェンダー」です。ジェンダー平等を、この4つの目標すべてに関して重要な要素として考慮していこうというのがILO の考え方です。この中で、均等な機会と待遇は基本的な人権であり、ILO の中核的労働基準ですということを申し上げています。

ただ、現状を見ますと、職場における性差別はまだまだ改善できていない状況にあります。例えば労働参加率という点で、数字でやはり女性のほうが低いことが明らかになっていますし、「ジェンダー・ペイギャップ」と呼ばれる賃金格差も、まだまだ深刻なものがございます。

それから選べる仕事の範囲、または就いている仕事の範囲というのも男女で大きな差があります。女性に未だに多いのがケアワークであったり家事労働であったりします。そういったことが、日本だけではなく世界中で問題になっています。

これらの課題をどういうふうに解決していけばよいでしょうか。

もちろん政府、労働者、使用者、それぞれの努力が必要になってくるのですが、ここで企業の果たしうる役割が非常に大きいというように考えています。

企業は、直接に労働者を雇用します。その直接雇用を通じてジェンダー平等を図っていただいたり、それから間接雇用、今回の「調達」のように、サプライヤー（注／supplier 商品・物品などの供給者。商品製造業者。また、原料供給業者・国）、世界にいる関係会社、ビジネスパートナーの雇用にも影響を与えるという意味で、間接雇用を通じてもジェンダー平等を図っていくことが考えられます。それから、企業の活動はローカルの経済の発展にも貢献できるので、オリンピックを通じた日本の企業の役割は非常に大きいというふうに、ポテンシャルが高いというように私たちは考えています。

もちろん家事労働も仕事ですので、すべての人が仕事に関わる生き方をしているというように思います。

仕事や職場が変わることによって、世界が変わっていくのではないかと。オリンピックパラリンピックの組織委員会が掲げている運営計画にも、後ほどお話ししますが、「社会変革」という言葉が出てきます。この“職場を変える”、オリンピックをきっかけにして職場を変えることによって、社会の変革を促そうというように組織委員会とは話をしています。

このような経緯から、私たちは「東京2020」とパートナーシップを締結させていただきました。

目的としては、大会の「デリバリーパートナー」と呼ばれるスポンサーの企業、サプライヤー企業、ライセンシー企業の労働慣行について側面支援をすることによって、社会的責任あるビジネスを生み出しましょう。こういうことを文化として残すことによって、次のビジネスに波及させていきましょう。そういうことを「東京2020」と合意しています。

「東京2020」との協力で目指すこと、もう一つは“より多くのより良い仕事を創出すること”です。

ここで、ILO というと、労働基準を監視しにきているのではないかとと思われることがありますが、もちろんそれは重要なファンクション（注／function 職務、職分、役目）です。国際労働基準をつくって監視するというのは私たちの重要な職務です。

ただ、その一方で、ディーセント・ワークを生み出していかないといけません。世界にはまだまだ雇用が足りておらず、2030年までに6億の新たな仕事を創り出さなければいけない、と私たちは考えています。これを実現するためには“雇用の創出”ということも非常に重要なものです。

日本は今、雇用が逼迫（ひっばく）していて、求職者からすると就職がしやすくなってきていて、企業の側からすると、採用が難しくなっている。そういう状況ですけれども、世界を見渡してみると、まだまだ雇用が足りません。

このオリンピックを通じて、大規模な調達がグローバルサプライチェーン（注／supply chain サプライは供給、チェーンは連鎖の意味。製品の原材料が生産されてから消費者に届くまでの一連の工程）でおこなわれることによって、雇用が必要なローカル、

それから途上国の雇用の創出にも貢献することができる、そういったインパクトがあると考えて、この「東京 2020」とのパートナーシップを結び、これを実現していこうというように考えております。

さて、“オリンピックとサステナビリティ”というところなのですが、ILO とオリンピックと労働についてつながりを少しだけお話ししましたが、もう少し、文書に落ちているレベルでお話をさせていただきたいと思います。

まず、オリンピックの理念を決めているのが、「IOC」という国際オリンピック委員会なんです、IOC が最近、ここ数回のオリンピックで徐々に形成してきた、非常に貴重な価値がございます。

その価値が「サステナビリティ」という価値です。「持続可能性」というように呼ばれていますが、これは地球を一つとして考えた場合に、今現在地球に住んでいる人が、将来地球に住む人のために何が残せるか。どうしたら地球が持続可能にこれから回っていくのか、ということを考えましようとして書いてある文書です。

この文書の理念は、読み返してみると様々な考え方、非常に理念的な、格式高い文書なのですが、感じ方は人それぞれありまして、自分のメッセージとして受け取って、活動に活かしていくことができるような文書になってますので、ぜひ、SDGs については、読んでいただければと思いますし、この IOC もそれを敷衍（ふえん）しています。

サステナビリティのうち3本柱が、「クレディビリティ」と「ユース」と「サステナビリティ」なんです、この「クレディビリティ」と「ユース」については、いろいろ問題があって、それを解決しようとして、それに向かっていく過程でもあるんですが、そのうちの一つとして「サステナビリティ」が明確に宣言されています。

「誰一人取り残さない」地球と人間の未来を確保するために、このサステナビリティを IOC が掲げたということで、スポーツを通じて、「持続可能な開発」の重要な実現原因がスポーツだっていうことを、このアジェンダでは言っています。

それで、この IOC のアジェンダを受けまして、「東京 2020」の組織委員会も文書をいろいろつくっております。

そのうちの一つが「(持続可能性に配慮した)調達コード」と呼ばれるものです。調達コードには、調達のルールが書いてありますが、この調達のルールの中に、ILO の中核的労働基準というものを入れさせていただいています。

これによって、調達に参加する企業がILO の労働基準を守っていただくということに合意していただいているので、これを通じて世界に、労働条件の向上ってというのが、効果が広まっていく、っていうふうに考えています。

そのほかにも、調達コードだけでなく、「(持続可能性に配慮した)運営計画」というものも「東京 2020」は出しています。これも非常に格式高い文書で、いろんな環境・経済・社会の課題に対して「東京 2020」がどう取り組んでいくべきか、っていうことを明確に示した文書で、SDGs にも言及があって大変参考になる文書です。

「持続可能性に配慮した調達コード」の内容を、ちょっと詳しく書かせていただきましたが、重要なのは「人権」と「労働」というキーワードが入っていることだと私たちは考えています。

特に、人権と労働は、人間性に対する影響が非常に高い部分で、ここは、オリンピックを通じて、社会的な責任あるビジネス慣行を推進し、これらの課題を解決していくことが重要だと考えています。

ILOの多国籍企業に向けた宣言なんかも、「持続可能性に配慮した調達コード」の中で触れていただいています。

(注／東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会「持続可能性に配慮した調達コード」<https://tokyo2020.org/jp/games/sustainability/sus-code/> 参照 2019-03-06)

では、具体的にどんな活動をするの？ というところなのですが、4つ合意事項があります。ただこれは、まだオープンクエスチョン、皆様からのご意見をいただいた上で、こんな活動が、国際機関としては必要なんだよ、ということを書いていただければ、もっともっと改善の余地があると思っています。

4つ、ご紹介差し上げます。

1つは「啓発活動」です。一年に一回のサステナビリティ・フォーラムっていうのを通じて、企業だけではなくて消費者に対しても働きかけをおこなっています。

消費者の行動っていうのは非常に大事だと私たちは考えています。消費者が企業行動に与える影響っていうのは非常に大きいですね。「フェアトレード」なんかにも象徴されるように、消費者の行動が変わっていけば企業のマインドも変わっていくという、そういうふうな効果がありますので、消費者への一般啓発をおこなっています。

それから、政治家への一般啓発も非常に重要だと考えておりますし、もちろん、政（府）・労（働者）・使（用者）ですね、それぞれのパートナーに対して、啓発をおこなっていく。

それから、「好事例の収集・頒布」ということで、労働基準をつくって厳格に適応していただくだけではなくて、好事例、日本の企業のいいところ、労働者との関係でいい関係をつくっていて、それが企業の持続可能な成長に役立っている事例っていうのは、たくさん出てきています。それを、ILOと「東京2020」組織委員会と一緒に好事例を発掘して頒布していきましょう、それが、2020を超えたレガシーになると思っています。

今は、大企業、余力がある企業が実施しているプラクティスが中小企業にも落ちていけば、どんどんどんどん、世の中のビジネス慣行、社会的責任ある労働慣行は変わっていくのではないかと。そういうことを考えて、この「好事例」というのを入れさせていただきました。

それから、「セミナーの開催や技術的支援」、そのほか「ツールの頒布」など、企業の皆様に有益なサポートをさせていただくようにしています。

あと重要なのは、企業が持っている共通の課題を、集めるということです。企業1社では対応できない課題が、今たくさん、いろんなところで出てきています。それを、共通の課題を議論して、何が必要なのか、そういうのを特定することによって政策に生かしてい

く。そういった働きも、私たちは求められています。

こういうふうなビジネスのサポートをさせていただいているわけですが、ILOとしては、その中でやはり女性の活躍推進、ないし、男女平等の確保というのは非常に重要だというふうに考えていて、「働く女性イニシアチブ」を立ち上げていたり、「同一賃金の国際連合」というものもあります。こういった中で男女平等を実現していくための素地をつくっているところがございます。

さて、なかなか、自分で話していても結構難しいトピックだなというふうに思ってしまうのですが、ちょっと、イメージを持っていただけるために、例としてパキスタンについてお話いたします。

なぜパキスタンを挙げたかという、実は昔、パキスタンでは、FIFA で使われるサッカーボールがつくられていました。このサッカーボール、実は、児童労働でつくられたものだというのが発覚してしまったのです。

ボールをつくった、その児童たちは学校に行けてないかもしれません。すごく環境の悪いところで一日中暗いところにこもってボールをつくっているかもしれません。実際にそういう事例でした。

そういうボールを大会で、みんなが観るような大会で使っているんですか？ そういうことって、すごく大事じゃないんですか？ そういうことに取り組みないで、オリンピックの大会をやるのはいかなものでしょうか？ というふうな考えがあり、そういうのをなくしていこう、ビジネスとして、児童労働がない、強制労働がない、そういうビジネスをつくり上げていこう、という観点から、オリンピックと一緒に、やらせていただいています。

日本とパキスタン、遠い国のようですが、サプライチェーンというものを通じてつながっています。

今も、サッカーボールの事例でも明らかなように、ボールが日本に来るまでには、いろんな企業関わっています。そしてその企業には、労働者がいます。それは児童かもしれないし、大人かもしれませんが、そうしたサプライチェーンにいる労働者の保護というのを、私たちは忘れてはならないというふうに思っていますし、一般の人々からそういう意見がどんどんどんどん上がってくれば、そういう動きも増えてくるのではないかな、というふうに思っております。

パキスタンについては、いろいろレポートが出ておりますので、そちらを、ご参照いただければと思います。パキスタンの重要なところは、スポーツ用品を製造しているのですが、非常に多くの製品を外資系の企業に納めているというところにあります。国内向けではなくて、外国の企業向けに製造していますので、サプライチェーンとしてつながっている外国の企業が、パキスタンの労働環境を変えられるというのが、結構大きな余地があるのですね。

なので、国内の問題、パキスタンはパキスタンの問題、というふうに片付けるのではなくて、ビジネスがつながっていて、パキスタンの持続可能な発展に役立つように変えられ

るのであれば、みんなが協力して変えていきたいと思いますというふうな動きをしたのが、このILOも協力をしています。このパキスタンのプロジェクトでは、そういうことを目指してやっておりました。

もう一つだけご紹介させていただくと、私たちは、女性の権利向上のためにいろんなプロジェクトを、やっております。最近、日本では、EUと、UN Women（注／ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連女性機関）とILOの三者で、協力したプロジェクトも立ち上がっています。

これは、G7という国の会議で、各国の政府がコミットした内容、“女性の活躍推進”に対してコミットした内容を実現するために、いろんな女性のエンパワーメントのプロジェクトをやっていたりします。

ここまでお話ししてきた中で、メッセージとして最後、お伝えしたいと思っているのが、労働者の権利を守るというのは非常に、各企業の取り組み、ないし、政府が制度をつくったりすることで果たされていくのですが、とかく忘れられがちなのが、“より多くの雇用を創出することが持続可能な開発目標の実現のためには必要だ”ということです。

サプライチェーンを通じて、日本の企業が海外の雇用創出に役に立てる事例というのは、まだまだたくさんあるというふうに思っています。

そこで、企業が経済だけを優先して、搾取のような形になってしまうのでは、本当に残念ですので、ディーセント・ワークを確保していただいて、より多くのより良い仕事を、この「東京2020」を通じてつくっていきけるような、そんな環境になればいいなと思いますし、そのためにILOがお手伝いも差し上げますし、かつそれが、「2020のレガシー」というような形で語られるようになれば、「2030」に向けて、大きなドライビングフォース（注／推進力）になるのではないかと考えています。

2020大会に関わるすべての人、これはすべての女性と男性、子どもも含めてすべての人の基本的権利が守られて、促進されて、その生活・労働条件が人間らしくあるために、私たちは活動を、これからも続けていきたいと思っております。

雑駁（ざっぱく）ではございますが、私の発表はこれで終わりにしたいと思います。ありがとうございました。

■堀内

田中さん、ありがとうございました。

実は、荒井さんが急きょ体調不良で、どうしても日本に来れそうもないことが分かったのが、先週の金曜日で、田中さんからお電話をいただいて、田中さんが代役で急きょいらっしゃるといことで、この一週間で素晴らしいプレゼンの準備をしていただきまして、大変ありがとうございました。

皆さん、ILOは働くことを対象に活動しておりますので、どうしても“企業、それから働く人”という関係が中心で、皆さんからはちょっと遠いかなと思われるかもしれません。

しかし、皆さんがいろんなものを日本で買われている、特に“物”なのですが、日本でつくられるものは、かなり少ないのですね。

食品などは、どこの国の製品が表示されていますが、皆さんが着ていらっしゃる服は、海外でつくられているものが多い。日本の消費者は、環境問題という点からは、大変熱心に商品を見ておられるのですが、これから、まさに、東京オリンピックのレガシーをつくるためには、この“物”はどこから来たの？ということにも気をつけていただきたいと思います。

大変知られている本があります。『あなたのTシャツはどこから来たのか？』（注／『あなたのTシャツはどこから来たのか？誰も書かなかったグローバリゼーションの真実』ピエトラ・リボリ著、東洋経済新報社、2006年刊行）Tシャツの元を辿っていくと、アメリカで売られているTシャツは、結構インドでつくられている。

したがって日本も、皆さんが商品をお買いになる時に、ぜひ、つくる過程で、どこの国でつくっていて、どういう働く人たちがいるのか。そして、その働く人たちが、ちゃんとした賃金をもらっているのか。ちゃんとした労働条件、労働時間で働いているのか。そういうことにもぜひ気をつけていただきたい、というのが今回、本会議の一つの目的でもあります。

これから、消費者としてもやれることがあって、今の田中さんのお話を聞いていると、企業が何かやらなきゃいけない、という感じがすると思うのですが、消費者の私たちができることもあります。

まさに「フェアトレード」と、田中さんがおっしゃいましたが、フェアトレードは、その原則の一つに、「ちゃんとした働き方をしていること」が条件に入っています。

だから、そういう意味で、今の田中さんのお話は少し難しかったかもしれませんが、皆さんがこれからやれる活動がいっぱい詰まっておりますので、皆様に考えていただき、これから行動していただくと有り難いかなと思います。

そういうことで、東京オリンピックの裾野というのは、私たちが見なければいけない部分が結構広いのだということがお分かりいただけたのではないかと思います。

それでは、ILOの構成員として、「三者（構成）」と言っていましたが、仕事の世界を扱うILOでは、他の国連機関と異なり、“働く人”と、“雇う人”、それから、政策をつくる“政府”という三者で構成していますが、その重要な構成員の一人である企業の方にもおいでいただいております。これから日本の東京オリンピックの推進担当をしておられる下條貴弘さんから、東京オリンピックを担当している会社として、どういうことをやっておられるのか、お話をお聞きしたいと思います。それでは下條さん、よろしく申し上げます。

下條 貴弘 日本航空株式会社 執行役員 コミュニケーション本部長
東京 2020 オリンピック・パラリンピック推進担当

皆さん、こんにちは。ただ今ご紹介に預かりました、日本航空の下條と申します。

本日は、このような場にお声がけをいただきまして、ありがとうございました。

お忙しい中お集まりいただいた皆様にとって有意義な話ができればと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

最初に山口先生から、スポーツ界としてこのオリンピックをどのようにとらえているかということ、それから、そのオリンピックの、もう一つのテーマである「持続可能性に配慮した調達コード」の観点からは、ILOのお立場で田中さんがどのようにとらえてらっしゃるかというお話をされました。

私からは、企業として、この「持続可能性に配慮した調達コード」というものがどのような意味合いを持っているのかということ、それから、JALグループの社内で、今までどのような女性活躍推進の取り組みを進めてきているかということをお話いたしますので、これを、一つの企業の事例として、皆様にお聞きいただければと思います。

まず最初に、この「持続可能性に配慮した調達コード」に関する、私どもにとっての意味合いという観点でお話をさせていただきます。

私たち JAL グループは、全社員の物心両面の幸福を追求し、「一、お客さまに最高のサービスを提供します。一、企業価値を高め、社会の進歩発展に貢献します。」ということを企業理念として掲げております。

ご存じのように、私たちは今から9年弱前の2010年1月19日に会社更正法を申請し、同日受理いただきまして、倒産いたしました。

ただそれは、一方で、この会社更生法の枠組みの中で再建の機会を頂戴したということでもございまして、この2010年の2月から、京セラの創業者であられる稲盛さん（注／稲盛和夫 [いなもり・かずお] 1932年、鹿児島市生まれ。1959年、京都セラミック株式会社 [現・京セラ] を設立。ボランティアで、国内・海外全100塾、13,000人を超える若い経営者が集まる経営塾「盛和塾」の塾長として、経営者の育成に心血を注ぐ）が日本航空の会長に就任され、その後、直接ご指導いただきながら、再建に向けた取り組みを進めてきております。

その過程で改めて、会社の再建にあたって、今後どのような会社を目指していくのか、私たちが営む事業の目的や意義は何かということを考えまして、今ご覧いただいている内容を企業理念とし、私たちの事業はこの理念の実現に向けて取り組んでいくものであるということを、全社に浸透させてきているところです。



ご覧いただいている図ですが、これは私どもが毎年発刊しております『統合報告書』（注／JAL企業サイト「統合報告書」<http://www.jal.com/ja/csr/report/>参照 2019 03-14）というレポート「JALレポート2018」に掲出しております図でございます。私どもが、どのような経営資源を事業に投じて、お客様、そして社会に対して、どのような価値を創造し、提供させていただいているかということを一枚の絵にしたものでございます。

この図の一番左に、「Input（インプット）」という記載がございます。こちらに、事業名に必要な経営資源を示しておりますが、「人的資本」、いわゆる「人財」から始まって、最後の「財務資本」まで、大きく分けて6つの領域の資源を用いて、私たちJALグループは、毎日約1,000便弱のフライトを運航させていただいております。

このフライトを通じまして、図の右に記載しております、お客様には「安全性」、それから「定時性」「快適性」「利便性」をご提供し、また、社会に対しては大きく3つの分野、「地球との共生」「地域社会への貢献」「次世代育成」を、私たちJALグループが果たすべき社会的貢献の領域と定めて、さまざまな取り組みを進めているところでございます。

そして、これらの事業を健全に運営するための基盤として、いわゆるコンプライアンスやコーポレート・ガバナンス、また財務体質を捉えるという図になっております。

この中で一番大切なものは、まさしく「安全」でございまして、社内的には「安全憲章」というものを定めて、毎日1便1便の安全運航に意識を向けているところでございます。

また、日常業務を進める上では、一人ひとりの社員が、様々な業務の場面で判断をし、行動しなくてはなりません。そういった判断基準や考え方の基本を定めたものが「JALフィロソフィ」というものでございまして、この「JALフィロソフィ」と、「部門別採算制度」をまさに経営の両輪として、日々の仕事をしております。

JALフィロソフィは、40項目ございますが、この中に一つ、“最高のバトンタッチ”というフィロソフィがございます。

これはこの図の、ちょうど真ん中の円のところで示しておりますように、私どもの業務は、それぞれの業務領域で働いている社員一人ひとりが、次の業務を担う社員に業務を引き継ぐことで、最終的にお客様に最高のサービスを提供できるということにつながっておりますので、この“業務のバトンタッチ”が非常に大切になってまいります。

そういった意味で、この、“最高のバトンタッチ”が日々、仕事の中でできるように仕事の効率化とか、それから適正化を図っているところでございます。

一言で言うと、私どもJALグループは、こういった会社でございます。

私どもJALグループは、この「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会」のオフィシャルスポンサーとして、その成功に向けて支援をさせていただいている立場でございまして、この「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会」は、「大会ビジョン」と、それから「調達コードの基本原則」というものを掲げております。

ちょうど、この図の上の黄色い部分が、大会ビジョン。それから下の部分が、オリンピック・パラリンピック調達コードの基本原則ということになります。

大会ビジョンとしては、「スポーツには世界と未来を変える力がある」ということを掲げて、「全員が自己ベスト」、それから「多様性と調和」、そして「未来への継承」という3つの基本コンセプトを定めています。

一方で、調達コードにおいては、「地球温暖化や資源の枯渇」、「生物多様性の損失などの環境問題」、それから、本日一つのテーマになっております「人権と労働の問題」、それから「不公正な取引」など、こういったものを考慮に入れて、社会的な責任を果たしていくとしています。

実は私は、先ほど堀内さんからご紹介がございましたように、社内でこのオリンピック・パラリンピック大会の推進の担当をしております、この両方、「大会ビジョンの実現」、それからこの「調達コードの基本原則の順守」、この2つに対して、社内の責任者を拝命しております。

今回「大会ビジョン」と「調達コードの基本原則」の2つを改めて並べてみて、この調達コードの基本原則に記されていることが、実は大会の健全な運営を支え、そしてそれが大会そのものの成功につながっていくのではないかと強く感じました。

実はこれが、まさに車の両輪となって、両方にきちんと取り組み、実現していかないと、このオリンピック・パラリンピックという競技大会は、成功とは言えないのではないかと、ということを感じております。

ちょうど図の真ん中に、「JAL Vision (ビジョン)」というものを outsizing いただきましたが、これは私たちが掲げております、2020年に向けての、取り組みの方向性でございますが、この「JAL Vision」では、「世界のJALに変わります」「一歩先を行く価値を創ります」そして「常に成長を続けます」という3つのことを、この中で掲げております。

この目標を読めば読むほど、表現は違えど、この大会ビジョンが目指す方向性と私たちJALグループが目指している方向性は一緒ではないかな、ということを感じております。

一方で調達コードが掲げている基本原則は、私たちが「JAL Vision」の実現を目指す上で、やはり、取り組みが求められている非常に大事なことである、ということを感じて認識しております。

言い換えますと、この調達コードの求めることにきちんと会社として応えていくことは、JALグループとしてのビジョン、「JAL Vision」の実現の前提となりますし、「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会」の成功に、企業として、貢献していくことにほかならないということ、改めて今回、感じたところでございます。

先ほどの田中さんからのご説明でもございました「調達コードの概要」についてですが、

共通事項が5つ、それから、主な項目として「物品毎の個別基準」ということで、木材・農産物・畜産物・水産物・紙・パーム油と言う個別商材の調達について基準が設けられておまして、私どもは企業活動として、ここに掲げられていることについて、きちんとそのルールを守り、基準を満たしていくことが求められていると考えております。

従いまして、「持続可能性に配慮した調達コード」ということは、私ども企業にとっては、“事業そのものの健全性を点検する項目であって、健全性を計るものさしのようなものである”と認識しております。

加えまして、このオリンピック・パラリンピック大会以降も、レガシーとして、大切に順守していくべき極めて重要な項目としての意味合いを持っていると考えております。

では次に、私たち JAL グループが女性活躍促進の取り組みとして、具体的にどのようなことを行ってきたかということをご説明させていただきたいと思っております。

ご覧いただいております図は、2010 年の倒産以降、私たちがどのような考え方で、一つひとつの取り組みを進めてきたかということを示す図になっております。

申し訳ないのですが、お手元の資料には印刷させていただいておりませんので、前方の図をご覧いただきながら、お聞きください。

まず、図の枠組みをご説明いたします。

この図は、縦軸に個々の取り組みの意味合いを、「“休み”を応援する」という内容と、それから「“働く”を支援する」ということで大別をしております。図の下が、「“休み”を応援する」、上が、「“働く”を支援する」。

そして横軸は、その取り組みを、誰を対象として実施していくのかということ、個別の事情がある少数を対象にするのか、それとも、広く全体を対象にしていくのか、ということに分けておりまして、左側が、個別事情がある少数の方々を対象にする施策、右側は広く全体を対象にする施策として位置付けたものでございます。

時系列的にご説明しますと、先ほど申し上げましたように、2010 年の 1 月に、倒産して以降、2010 年の 11 月に更生計画を認可いただいて、翌 11 年の 3 月に更生計画は終結いたしました。ですので、この間、非常に厳しい時期がございまして、なかなか、人手的な手を打てるような状況ではなかったのは事実でございます。

2013 年から採用を再開することができるようになりましたので、2013 年以降に就業環境の整備に着手する時期に合わせまして、具体的な対応として進めてまいりました。

「出産」「育児」などを理由に退職する社員もいましたので、とにかく、2013 年当時は退職を考える社員の就業環境を良くしたいという考えもございました。

そういったこともございまして、どちらかというところ、この「“休み”を応援する」という意味合いの施策、「ケア施策」を社内全体に対して行うようにしましたが主に、育休期間を延ばすことなどをしながら、安心して休めるような環境を整えていったのが第一歩でございます。

これは当時貴重な人財を失うわけにはいかないという観点と、それから、より広い対象者に施策を講じるということで、対象範囲を広くとって、効果としては大きなものを得ようという、私どもの意図もございました。

そして徐々に、この「“休み”を応援する」ということで、退社を踏みとどまる社員が多くなり、それから、復職してくる社員が多くなってきたタイミングで、今度は、その復

職してくる社員が、円滑に就業し、職場への定着が進むように、「働く」を応援する」という、いわゆる「フェア施策」を、やはり広い範囲の対象者に適応できる枠組みとして実施してまいりました。

2013年度には昇格基準を明示し、それから評価者研修を行うなど、どちらかということ既にあった制度の運用を、より分かりやすくすることに注力しました。

2014年度は、復職のサポートや、上司による支援、そしてテレワークの充実等を図るべく、働くことを支援する枠組みを設定する一方で、対象者本人に対しても、復職サポートやキャリア教育を実施しまして、就業環境の整備と本人への直接のサポート、この両面で取り組みを進めてまいりました。

その後、2015年度辺りからは個別事情がある社員への対応に軸を移しました。例えば、不妊治療休暇や配偶者の転勤同行休暇、それから、男性社員の育児休暇・育児休職などの枠組みを採り入れることとしました。

大きな流れで言いますと、こういった形で、一つひとつ、年を追うごとに、対象範囲もしくはその軸を決めながら施策を進めてまいりました。「ケア・多数」、それから「フェア・多数」、それから「ケア・少数」「フェア・少数」という順に各施策を順次展開してまいりました。

一方で、「LGBT」と言われるカテゴリーへの取り組みを進めており、ご覧いただいているような施策の一つひとつ実施しておりました。(社内における理解促進のための研修や体制整備、社外イベント参加や企業表彰への応募など)

一つ、実績なのですが、4つの実績についてご説明いたします。年間の総実労働時間では、2016年には1,938時間であったものが一人あたり約50時間減りまして、2017年には1,888時間。それから、時間外・休日労働時間は月間平均で2016年には12.0時間であったものが4.1時間減り2017年には7.9時間。それから年次有給休暇の取得累積日数は2016年には17.0日がであったものが0.9日増え、2017年には17.9日に、テレワークの実績、これが一番伸びましたが、2016年が5,177人/日だったものが、2017年には12,951人/日ということで、約2倍、2.5倍くらいに伸びました。

こういった取り組みは、何も、社外からの評価を得るためにやっているわけではありませんが、この社外評価によって得られることは、企業にとってみると、私たちの取り組みが客観的に見てどういう位置付けにとらえていただけるのかと、正しいことをやっているのか、もしくは社会のニーズに込えているのかと、こういったことを図る一つの指標でもございます。

私が個人的に一番、意外だと感じたのは、「攻めのIT銘柄」という評価をいただいたことです。実はこのIT化によって、テレワーク、在宅勤務が非常にめざましく利用回数が増えました。

このことから実感いたしましたのは、改めて働き方の改革というのは、単に意識の問題だけではなくて環境の変革も非常に重要で、ハード・ソフトの両面で、環境を整備して初

めてなし得るものだということを実感したところでございます。

その最たるものが、この、トップのコミットメントでございました。ほぼ毎年、社長メッセージを発信いたしまして、制度や仕組みを再構築してまいりました。

2011年、倒産の翌年に、「グループマネジメント制度」というものを導入いたしまして、出身会社を超えて活躍できる環境をつくりました。そのあと、ほぼ毎年のように社長メッセージを発信し、働き方についての社内の意識が、働き方改革に向かうように、毎年取り組んでまいりました。

私どものような企業組織においては、やはり社員の意識を変えていく、もしくは仕事のやり方を変えていくというような改革は、継続的に、しかも粘り強く取り組みを進めていく必要があります。それを支える土台となるのが、この、トップのコミットメントだということを改めて実感しております。

本日ご用意してまいりました資料として、ご説明できる内容は以上でございますが、最後に少しお時間をいただいて、私のほうからまとめをさせていただきますと、後半でご説明しましたように、2013年頃から、私どももギアを切り替えて、女性活躍促進、いわゆるジェンダーによって、働きやすさとか働きにくさが偏るということを解消していこうと、さまざまな取り組みを進めてまいりました。

これは、一つは、ひとえに企業理念を実現していくための取り組みであったわけですが、結果として日本航空という企業が、まさに持続可能な経営を実践していく上でも、必要な取り組みであったと思っています。

前半にお話しさせていただいた中で、「持続可能性に配慮した調達コード」の基本原則に記されていることは、「東京2020オリンピック・パラリンピック大会」の健全な運営を支え、そしてそれが大会そのものの成功につながっていくと申し上げましたが、まさしくこの、大会の成功が大会ビジョンの実現だとも考えます。

大会ビジョンの中でも特に「未来への継承」というテーマには、この東京2020大会は、成熟国家となった日本が、今度は世界にポジティブな変革を促し、それをレガシーとして未来へ継承していくと言う一文が添えられております。

既にお話ししておりますが、私どもも、このオリンピック・パラリンピックの大会ビジョンが、JALグループが目指す方向性と同じであると考えておりまして、その意味で、「持続可能性に配慮した調達コード」が、私どもにとっても非常に重要なテーマであると考えております。

ですので、今日このシンポジウムのテーマである「ジェンダー平等」や「女性のエンパワーメント」の視点で、今まで取り組みを続けてきたいろいろな取り組みを財産にして、社内的にはこの大会ビジョンが謳うように、レガシーとして継承していくことが、実は企業にとっては非常に重要なことではないかなと考えております。

以上、私からのご説明はこれで終わりにさせていただきます。ありがとうございました。

■堀内

下條さん、ありがとうございました。

ジェンダー平等とか男女共同参画に関する日本航空でのお取り組みと、それから、オリンピックに対してどうしているかということをつかりやすくご説明いただきました。ありがとうございました。

まさにオリンピック「2020」が、未来に向かって我々がどう大きな変革ができるのかが、一つの課題かなというふうに思っています。

いろいろご質問は来ているのですが、あとで、このご質問をお答えいただくことにします。(注／パネルディスカッション前に、参加者から質問票を集め、会場からの質問にお答えいただく形式で進行しています。)

それと、1点だけ付け加えると、田中さんのお話にも、それから下條さんのお話にもありましたけれども、“持続可能な社会をつくる”というのが一つ大きな目標で、これはまさに北九州市が今月初めにキックオフをしました「SDGs」という「持続可能な開発(目標)」、これは国連が2030年を目指したグローバルな目標ですが、その目標に、このオリンピック・パラリンピックも関わっています。そういう意味では、このアジア女性会議は2年前に、「SDGs」(「持続可能な開発(目標)」)と「ジェンダー平等」をテーマにして開催いたしました。SDGsが、いろんなイベントと言いますか、いろいろな活動に関わっていることがお分かりいただけたかというふうに思います。

市長のご挨拶の中にも、この「SDGs」のことに非常に重点を置いて話されておられましたので、ちょっと一言だけ、私のほうから、皆さんがこの、「2020」の東京オリンピック・パラリンピックを考えるにあたって、「持続可能な開発」、その中に「ジェンダー平等」と「女性・少女のエンパワーメント」があるということを入念に入れておいていただければ良いかと思えます。

それでは、基調講演の山口さんに、マイクを戻したいのですが、山口さんのお二人のお話を聞いたコメントと、それから一つご質問にお答えいただいたほうがいいかなと思うのは、「LGBT」あるいは「LGBTQ」について、ご質問です。

例えば、オリンピック憲章は「性的指向」の差別禁止条項があると思います。一方では、調達コードでは、「性的自認」、それから「性的少数者」の差別禁止条項があります。従って、オリンピック憲章のほかに「性自認」や「性的少数者」の差別禁止事項がないのはどうしてでしょうか。理念に含まれるのでしょうか？という、ちょっと難しいご質問が一つございます。

そのほかにも「LGBT」のご質問が入っておりますので、「オリンピックによって『LGBT』に関する法整備、支援策が進むのでしょうか、」…というご質問もあります。

ということで、ちょっと「LGBT」についてもお考えを付け加えていただくと有り難いと思います。よろしくお願いします。

ディスカッション

■山口

はい。田中さん・下條さんのお話を伺っていて、私、こう見えても大学の先生なんですけど、お二人のお話のほうで大学の講義っぽくて（会場笑）、お勉強したという感じを受けております。

ただ、私は、お二人のお話を聞いていて、改めて、ちょっとスポーツの力っていうのを感じました。なぜかという、これ、「にいまる・にいまる 2020」に東京にオリンピック・パラリンピックが来なかったら、こういう話に私たちは、関心を持ったんだろうかと思います。

■堀内

そうですね。

■山口

そう考えると、やはり、すごく、スポーツイベントというものを通して、先ほど私が申し上げたように、今まで何となく他人事（ひとごと）、講義でしか聞かないよね、っていうことを、「じゃあ、私たちどうしたら？」っていうふうに自分事として考えられる一つの契機になったっていうことは、やはりスポーツの一つの力を示した、示しているのではないかなと思います。

それから、ただ、そういう意味で日本としては、私 1964 年生まれと申し上げたのですが、あれからもう、50…（会場笑）ウン年ですよ？ やっぱここは、必然かなというふうに思っています。

それまで、日本が持っていた文化、あるいは歴史、考え方といったもので、ずーっと私たちは今まで来たが、社会としても、先ほど日本航空の下條さんが、おっしゃられました、企業としても、いろんな問題出てきてませんか、こここのところ。

「え？ 日本でもこんな不正あるの？」「え？ 日本でもこんな人いるの？」…え？ っていうような。

日本人は真面目で、勤勉で、「え？ そんなこと、しないよね」っていう性善説に立って、私もいろいろ見てたんですが、今いろんなことが出てきているのは、恐らく、社会のルール、時代の変化っていうものに、恐らく何かこう、ついていけない部分が出てきてるんじゃないか。それは法律も含めて。

そういうことを、また、「2020 オリンピック」が、再びオリ・パラがやってくることによって、大掃除じゃないですけど（会場笑）、もう一回、今まで見て見ぬふりをしていたホコリや（会場笑）、あの、私もよく、大掃除の時までは見なかったことにしようっていうのがあるのですが、ちょっと、「捨てる？ とっておく？ どうすんのよ、日本は」というふ

うな時期に、私は何か、来てるのではないかと思います。

あの人が悪い、あの企業が悪い。こうじゃなくて、ちょっともう一回、これからの未来を考えた時についてというのが、でも、そういうことを考えさせてくれるのがスポーツの力だな、というのを感じました。

それから、スポーツの価値。先ほど、労働環境ですとか、企業理念ですとか、いろんな話のございでしたが、私は、スポーツ、オリ・パラを考えた時に、なぜ皆さん、選手たちが、先ほどの早田ひなさんもそうですが、これだけオリンピックを目指すと思いますか。パラリンピックを目指すと思いますか。…もれなく注目されるからなんですよ。

■堀内

そうですね。

■山口

正直、オリンピックでカーリングが種目にならなかつたら、誰か見ましたか？私も、ここだけの話ですが、最初は馬鹿にしておりました。掃除のモップみたいな（会場笑）、どうしてあれがスポーツなんだって、最初はよく分からなかったからなんですよ。ですけど、観れば観るほど引き込まれ、あの戦術の素晴らしさ、「もぐもぐタイム」。 （会場笑）あのもぐもぐタイムをしながら、どれだけ彼女たちが、真剣に話をし、積み重ねてきたかって、私、すごいなって思ったんですよ。でもそれは、オリンピック・パラリンピックだから注目されるんですよ。

でも、“注目される”ということは何かって言ったら、“評価される”ってことなんですよ。等しくスポーツに関わる人間は、みんな努力してるんです。みんな頑張ってるんです。でも、見てくれる。それがやりがいい、やる気につながって、これだけ頑張る。

私は、労働も同じだと思ってます。家事労働も、女性がするのが当たり前だと周囲が思っているから、私たち女性は怒ってるんです。

「私は、ごみ捨て手伝ってます」。その、「手伝ってる」って言い方が、そもそも、「いやいやいやいや、二人でやることだよな？」って。それを分担してやっているってということからしたら、手伝いじゃないでしょう、と。

でもそれは、刷り込みですよ。 “女性がやって当たり前” っていう時代がずーっと長くあったから、それをきちんと労働としてとらえて、女性に“やってもらってる”、女性自身も“私がやらなきゃいけない” と思ってることを、“やってもらってる” というふうにされれば、また取り組みが違う。それがやりがいいであったり、やる気になったり。

そして、私は一番思うことで、選手たちにも言うんですけど、メダルをとったかどうかじゃないよね、自分が価値ある人間だって認めてもらうことがやっぱりすごく大事だよ、でもそれが自己ベストなんですよ。やりきった、っていう。

でもそういうふうに使わせてもらえるっていうのは、オリ・パラだし、それこそスポー

ツの価値なんじゃないかなと。だから、若い人にやらせたいんです。自分には価値がある、勝ったか負けたかじゃなくて、こんなに力が出せた、こんなにやれた、そして周りを喜ばすことができた。それを感じたら、すごく人間として充実した生き方ができるかなと、それが私は、一つの価値じゃないかなと思ってます。

そして、大変、日本航空さんには申し訳ございませんが、ちょっと突っ込むと、倒産して良かったなど。(会場笑)

■堀内

そうねえ。(会場笑)

■山口

言い方は悪いですが、倒産する前では、ちょっとプライドが高すぎたところがあったと思うんです。でも、それが老舗ですよ。成功体験ですよ。

柔道もそうだったんです、ずっと。負けた経験がなかったですから。ほかのスポーツに比べたら。正直、オリンピックで一番メダルをとってるのは柔道ですから。

でも、その成功体験が、振り返れなかったんです。ですから、ちょうどJALが再生した頃ですが、2013年に、逆に柔道は問題を起こしました。女性選手へのパワハラですとか暴力の問題。でも、これがあって、柔道も生まれ変わったんです。

やっぱり、「落ちるところまで…」じゃないですけど、そこまで行かないと、大きな船ってというのは舵を切り替えるって非常に難しいんですね。「今までやってきて良かった」っていう、プライドがありますから。

でも、そういう意味で、私は、それもスポーツの価値なんだと思うのです。「トライ&エラー」を認めるってことなんです。失敗がなく行ける人間なんていませんし、ずーっと右肩上がりに行けるなんてことは、まずないんですよ。

失敗してもいいじゃないかと、でも、反省してもう一回やり直す機会を与える。それは、私には、社会にとってすごく大事だと思うし、でも、その失敗も二つあってですね“悪気のない失敗”と、“悪意を持ってやってること”、二つあるんですね。

だから私は、ジェンダーについて言えば、どちらかという日本人は、“悪意はないけど、アンコンシャス(注/ unconscious bias アンコンシャス・バイアス [無意識の偏見])”ですよ。もう、“女はそうあるべき”とか“女はこうだ”っていうふうに思ってるところが結構あるんですよ。

ただ、だから難しいんです。悪意があれば、悪意ですから直せるんです。悪いという自覚がありますから。日本が難しいのは、悪意はないんです。“女性に優しく”とか“女性はこうだ”っていうふうに、良かれと思って、男性が考えてたり企業が考えてたりということがあるので、そこをフラットにしてっていうのが、これがなかなか難しいんですが。

でもここで、先ほど申し上げたように、オリ・パラっていうのが何か力を発揮できるか

など。やっぱり女性がこうやって活躍する姿を見たら、“いやいや女性もやるじゃないか”と、“男性と同じようにできるじゃないか”と。で、“女性は女性として見てあげなきゃいけないよね”っていうふうに、何かスポーツで発信して、メッセージを出して、口で言うんじゃないかって感じてもらうっていうふうな、一つのきっかけになればいいなあというふうに思います。

そして、「LGBT」の問題。あと1分だけいただいて。

■堀内

はい。

■山口

あの、「LGBT」については、先ほど申し上げたように、オリンピック憲章では、「人権に配慮する」と書かれています。ですから当然、「LGBT」について、性的な指向であったりっていったものを排除しない、っていうふうになっていますが。

が、しかしですね。一つ難しいのは、これは「オリ」「パラ」の問題と同じで、「男性種目」「女性種目」と決めている観点から、特に「トランスジェンダー」のほうです。トランスジェンダーの方が、じゃあ、どちらで出るのかというところで、「フェアネス」っていうところが、一つネックになってるところがあります。

ただ、これも大事なところで、「オリ」「パラ」の区別を考えた時、私は、遠くない将来、インクルーシブな競技会も出てくると思います。障がい者の人でも、健常者の大会に出たいという人は出られるようになると思います。

ただそれは記録として、例えば障がい者の人が勝ったとしても、「追い風参考」のように、「義足着用」って書けば、それは一つの、競技の記録として残るんです。それは、トランスジェンダーについても恐らくそうなると思います。

だから、そういうふうなことを、社会課題ですよ、いわゆる。そういったことに、スポーツという一つのもので、もの（観点）を持ちながら、私たちが話していくっていうことが、より重要だというふうに思っております。

■堀内

はい、ありがとうございます。特にオリンピック・パラリンピックの場合には、男性・女性というふうに分けているので、分けて記録しているので私も、LGBTQの課題に取り組んでいくのが、一つの厳しい問題になるのかなというふうには思います。大変ありがとうございました。

皆さんから、既に休憩時間に、たくさん質問をいただいておりますので、それに基づいて、それぞれのパネリストの方にお答えをいただくという形で、このパネルディスカッションを進めていきたいと思っています。従って、今からぜひ質問したい方は、できれば紙に書き

て、お渡しいただければと思います。

それではまず、日本航空の下條さんに、質問が2つ出ておりますのでお答えをお願いしたいと思います。

1つは、「JALの女性パイロットの育成はどうなっていますか？機上のパイロットのご挨拶で女性パイロットの声を早く聞きたいです」というご質問です。

それからもう1つが、「JALの北九州-羽田便をいつも利用しています」という利用者の方からのお声ですが、やはり同じように、「先日初めて男性のフライトアテンダント(CA)が搭乗しているのを見ました」ということで、「ジェンダー・バイアスの低下をするためには、仕事の内容と性別が結びつくことが、なくなることが有効だ」と書かれています。

特に、この質問者はドイツで2年間生活していらっしゃったということで、男女の職務の分離がなく、特に日本では「JALを利用すると女性比が高い、フライトアテンダントで「そのことに気がつくと思いますので、この点についてお考えをお聞かせください」と、この2点でございます。いずれも、職務の男女の偏りの解消の質問でございます。よろしく申し上げます。

■下條

まずはご質問いただきまして、ありがとうございます。

私ども航空会社の場合は、いろんな職種ごとに採用等をやっております、大きく言いますと、今ご質問のありました運航乗務員、それから客室乗務員、そのほかに整備、整備部門こういった、いわゆる専門職に近い職種と、私がおりますような、いわゆる何て言ったらいいんでしょう、事務系の社員と、この、大きく4つぐらいの職種がございます。

しかし、やはり職種ごとに、男女比がかなり違います。お気付きのように、パイロットと、それから整備職は男性が非常に多いです。それから客室乗務員は女性が非常に多い。事務系は、私が入社した時はちょうど雇用機会均等法が施行された頃だったんですが、同期80人のうち女性が3人ぐらいでございました。

その時々で社会状況の変化があると思うんですが、私がいる事務系は、今、新入社員の大体4割から5割が女性になっております。もうこの5~6年、ずっとそういう傾向が続いていると聞いてます。

そこで、ご質問がございましたパイロットですが、こちら、女性の入社は年々増えてきておりますが、まだまだ比率としては少ない状況です。

実は、パイロットの採用は非常に厳しくて、通常の事務系の採用よりも約1年前から始まっています。その間に身体検査や心理適性検査など大体、試験が5段階6段階ぐらいございます。

そしてそのあと、私どもの会社ですとアメリカのフェニックスに行って訓練を受ける、こういった過程を経てパイロットになるのですが、正直その過程で、いわゆる不合格になる者もおります。そのような中でも、女性のパイロットはだんだん増えてきていますが、

会社の方針として、ジェンダーによって基準を変えるということは一切しておりませんので、今後、応募者が増えてくると、女性パイロットがどんどん増えてくるんじゃないかなと思っています。

なお、現在の状況で言うと、まだ機長はおりません。グループ会社には、もう機長になっている者がおりますが、日本航空としてはまだ副操縦士まででございまして、順調に行けば、あと10年ぐらいすると多分、機長が生まれてくるんじゃないかなとは思いますが、やはり、個々のタイミングで出産・育児という、そういったジェンダー特有のキャリアの状況になりますと、これは休まなくてははいけませんので、その分、事実として、機長に昇格するというのが遅れる可能性はございますが、私どもとしては、ジェンダーによる採用の違いを設けておりませんし、一方で、基準を満たさないとパイロットになれませんので、この基準も差をつけないということでやっております。

客室乗務員も、逆のパターンで女性が圧倒的に多いのですが、こちらも、少しずつですが、男性のキャビンアテンダントが増えてきております。

一つ事実を申し上げますと、募集をさせていただいても、圧倒的に女性が多いんです。おそらく男性は1%に満たないと思います。

そういった状況の中で、どうやって、男性のキャビンアテンダントを増やしていくのかということがございますが、私どもとしても先ほどと同じく、ジェンダーの差を設けておりませんし、状況に応じて男性の応募が増えてくれば自ずと、その比率は高まっていくと思います。

しかしながらこちら、訓練において基準があり、この基準を変えることはできませんので、結果としてやはり応募が増えてくれば、男性のキャビンアテンダントも増えてくると思います。以上です。

■堀内

これから、パイロット不足が出てくるのではないかとメディア等でも言われていますが、そういう意味では、女性が活躍する余地が大きくなるのかもしれないですね。もちろん応募者や適格者がいないと採用できないという課題はあると思いますが。

■下條

我々の社内的な業務のほかにも、社会的に見て、今までこの仕事は男性が多かったとか、この職種は女性が多かったということがあろうと思うのですが、そういった仕事もだんだん、その比率が変わってきていると思います。

社会の意識の変化と同じようなスピードで、多分、社員の男女比が変わっていくんではないかなというふうに思っています。

特に、積極的に、応募していただきたいという活動はしておりますが、結果として、その応募によって比率が今のところなかなか変わっていないということはあると思います。

■堀内

ありがとうございます。的確なお答えをいただきまして。

それでは次に、田中さんに質問が4つほど来ております。1番目の質問は、ILOで、今年、新しく総会で議論をしましたハラスメントの条約の関係ですが、これは、日本に関する質問なので、ILO事務所にお聞きするのは気の毒なのですが、「この新しい条約に対して日本の姿勢、それから、オリンピックを契機に進める可能性が日本であるでしょうか」という、その質問を1つ。

田中さんは、国際機関の方なので、日本の特別の状況については、恐らくお答えににくいのかなというふうには思いますが、田中さんにこの質問が出ております。

2つ目は、学生ボランティアについての質問です。「学生のボランティアについてどのようにお考えなのか。オリンピック・パラリンピックが社会的責任を果たすために、さまざまな取り組みをおこなっているのはよく分かったのですが、実際に開催国で起こっていることと食い違いが多いんじゃないか」。

ご自身の専門外のこととは思いますが、学生の専門的な能力と時間をできるだけ安く得たいという分配、分配についての配慮のなさに疑問があるのではないかと、ということで、オリ・パラだけなのか、それとも全体の学生ボランティアの話なのか分かりませんが、学生ボランティアについてのご質問が出ております。

それから、3つ目は「より良い仕事を増やす、創出する」ということが重要だとお話の中で言っておられますが、「オリンピック終了と同時に仕事がなくなるんじゃないか」と(会場笑)。だから、「失業が増えるのではないか。これまでのオリンピックではオリンピック後の失業はどのような状況だったのか、持続可能な雇用をつくるために何が必要なのか、ILOの取り組みがあったら教えてほしい」というのが3つ目。

それから、4つ目は、「ディーセント・ワーク」についてですが、「人間的な、やりがいのある仕事」と日本語では訳せると思うのですが、そのディーセント・ワークについて、超過勤務時間、時間外労働時間のことだと思いますが、「超過勤務時間の上限を定めることなどが日本の法律ではまだ定められておらず、ワーク・ライフ・バランスという言葉は普及していても、ディーセント・ワークという姿勢が日本では定着していないのではないかと、それを定着するためにはどのような取り組みが必要なのか」ということが4つ目です。

この4つが田中さんへの質問です。よろしく申し上げます。

■田中

ご質問いただきまして、ありがとうございます。4ついただいておりますので、メモするのに精一杯だったのですが、どれぐらいお答えできるか分かりませんが、できる限りお答えしたいと思います。

まず、ハラスメント条約について、触れていただいてありがとうございます。2019年、来年の総会で、“職場のハラスメントと暴力”に関する新しい労働基準、国際労働基準が

採択されようとしています。

これについては、まだディスカッションの途中でございまして、加盟国が187ありますので、こちらが全部まとめて、一つの条約にするには、本当に大変な努力が必要になってきております。日本政府もちろん、その議論に参加しておりますので、日本政府からのインプットももちろん出てくる予定でございまして。

それが今後、その条約ができたとして、日本で広まっていくかどうか、というのは、現在の時点では、確かなことは言えないというのが現状でございまして。

ただ、日本での取り組みを進めるかどうかというのは、日本の皆様のお力によるところが大きいのかなというふうに思っております。

皆様が、政治を通じて、行政を通じて、日本政府に働きかけをしていただければ、それが日本政府の姿勢となって反映され、批准、それから国内法の整備、といった方向に進むことも考えられますので、日本のパートナーの皆様が、どういうふうな取り組みを望んでいるか、どういうふうなことを、国際労働基準に求めているか、そういった意見をいただければ私たちも吸い上げて、ILO本部に報告して、日本の状況改善に生かしていきたいと思っております。

それから、2番目のご質問ですが、ボランティアについて非常に難しい問題でございまして。過去のオリンピック・パラリンピック大会においても、ボランティアの問題については、いくつかやはり、論点が挙がっております。

特に、学生ということなので、これもまた十分な大人、判断能力のある大人が、自らの意志で参加するボランティアとは違って、学校教育の一環として参加するボランティアもある、というふうには聞いておりますので、そういう意味ではボランティアの精神からどれぐらい逸脱しているのか、そういった論点は、出てきてしまうところではございます。

しかし、私たちは、大変申し訳ないんですが、国際労働機関ということで、労働に関することを扱ってございまして、“ボランティアと労働”、ちょっとリンクはするかなというところはあるんですが、まだ議論の途中でございまして。

こちらも、教育制度の問題、日本の教育制度の問題であったり、ボランティアに対してちゃんと金銭的な対価が払われるべきなのか、“ボランティア論”といったところにも関わってくることでございまして、これは、皆様の議論を待って、その結果を、世界で議論すべき問題なのかなということを考えております。

3番目。オリ・パラの後、仕事がなくなるのではないかと。これについては、いろんなところで言われております。

確かに、経済的な要因として、仕事がなくなる要素というのはいろいろ、指標としては出てきておりますし、机上の予想しかできないとは思っておりますが、そういった議論があることは承知をしております。

組織の立場から何か言うことは難しいのですが、一つは雇用政策の問題なのかなというふうに思っております。

ですので、政府のほうで、もし、マイナスの声のインパクトが生じるようであれば、それに対応するような雇用政策を立てて、それを政府のみならず労働者団体、商社団体と協議しながら詰めていくことではないかなと思います。

もちろん、連合さん（注／日本労働組合総連合会、1989年に結成された日本のナショナル・センター [全国中央組織]）も、経団連さん（注／一般社団法人 日本経済団体連合会、1946年に設立された総合経済団体）も、そういったことを予測しながら政策に生かすような動きをされていると思いますので、そこは対話を、政府内の対話ということで、私たちはそれをサポートするような役割を果たしていければと思っています。

確かに、ご不安になることはあるかもしれませんが、必ずしも、その、雇用が減ってしまうことに関して、消極論だけでなく積極論もあると思います。社会のイノベーションが起こって、新たな雇用形態に移行していくという可能性もあるので、オリンピック大会を、雇用に対してのマイナスイメージが非常に強まっているというのは、ある意味、偏った考え方かなというふうには思っています。

さて、4番ですが、「ディーセント・ワーク」ですね。時間外労働やワーク・ライフ・バランスなど、非常に意識の高いご質問で、日本の労働問題の重要なところをついていらっしゃるご質問だと思います。

時間外労働については、実は「働き方改革」の法律が通ったところで、上限というのが一応定まったというふうに聞いております。ただそれを、その上限が目標として、数値として良いのかどうか、それをさらに減らしていくべきではないか、という議論は連合さんからもいただいておりますし、これは社会全体で考えていただくことだと思いますし、まさにこれって、ディーセント・ワークの核だというふうに思っています。

先ほどのJALの下條さんのご説明にもありましたが、“働くこと”と“休むこと”、これ、うまくバランスをとっていかないと、結局、企業に長いこと人が勤めている状況がつかれない。それが、社会にとってマイナスだということは、皆さんの認識として非常にあるのではないかなと思っています。

日本は、私たちの代表、国際労働機関のトップが日本に来日した時に言っていたのは、まず、ディーセント・ワークの方向性、ディーセント・ワークの実現に向けて、日本が「働き方改革」ということを立ち上げて、それを実現しようとして、社会対応を前提に動いている、要は、経団連それから連合と話をしながら、もっと広いパートナーも必要ですが、話をしながら政策を立てて、実現まで漕ぎ着けたいうところに、まず一定の評価をしています。

それ以降、今後、ワーク・ライフ・バランスを実現するのは、企業の個別の努力であったり、政府が、より社会対話を進めて、労働の上限の、時間を減らしていったり、そういったことの努力につながっていくのではないかなというふうに思っています。

■堀内

ありがとうございます。大変明快なお答えをいただきました。

先ほどから田中さんが「社会対話」とおっしゃっているのですが、もうちょっとはっきり言うと「労使対話」なんですね。働く方々と、それから雇う人々と、その人たちと話し合っ、そして建設的な解決策を見出すというのがILOの基本原則である、とおっしゃっておられます。「社会対話」と言うと、誰が入るのだろう？と思われるかもしれませんが、補足しました。

ILOは、もともとは労働の世界では、他の分野と異なり、労働者と使用者とが話し合っ、法律に近いものを決められるのです。日本はそういう例があまりないのですが、ヨーロッパでは労使協定が実際法律の外で、法的な役割を果たしています。ILOに、勤務していた時に思ったのですが、いろいろな制度が“ヨーロッパ的”という感じが非常にしました。余談ですが。

そういう意味で、ちょっと解説しますと、働く人々と、それから雇う人が話し合っ、良い解決策を決めてほしいというのが一つの基本原則にあることを申し上げます。それともう一つは、皆さんのほうで前からの質問でございます、“家庭責任”と“仕事の責任”、あるいは“休むこと”と“働くこと”の二つがあります。まさに山口さんがおっしゃったように、“手伝っている”という感覚で男性は家事などをやってるけれども、実はそうじゃないのだと、二人一緒の、共同の仕事なんだということをご指摘されました。考え方を変えないとなかなか難しい。

そういう意味では、先ほどからお話が出ています「SDGs」。ここには、「アンペイドワーク」という、報酬を、要するにお金をもらってない仕事や、家庭の仕事をきちんと評価して、ちゃんと位置付けるということが謳われておりますので、世界の流れは、家庭の仕事というのも極めて、重要な仕事で、“仕事”と“家庭の仕事”、のバランスが謳われているということを念のため付け加えさせていただきます。

それから、山口さんへの質問というふうにご指定はなかったのですが、恐らく山口さんにお聞きしたいのではないかといたくさんの質問がございましたので、質問ごと山口さんに渡していただきましたので、山口さん、お願いします。

■山口

ありがとうございます、質問をいただいた中でいくつかのジャンルに分けさせていただいて、お答えできる範囲でお答えしたいと思います。

まず、スポーツ界で、さまざまな不祥事が、アメフトもそうですし、お相撲もそうですし、それから体操だったり、次から次へといろんな不祥事が出ている、トラブルが出ている、特にパワハラ・セクハラといったようなこともある、ということに対して、なぜそういったことが出てしまうのかと、体罰・暴力についても、ということで、お答えをしたいというふうに思います。

一つは、今、「労使対話」っていうふうにおっしゃっていただいて、まさにスポーツ界も、対話がない(会場笑)。あの、「上意下達」。上の者が言ったら下の人は「はい」しか言わない、言えないという、そういう誤った、というか、師弟関係のようなものが長く続いていたので、そういったことが、逆に言うと、出てきたことが、一つ正常化の一步かなと思っています。

今までは、文句があっても、ずーっと隠されていた、アンダーグラウンドにあったものが出てきたので、それは一つの進歩かなと思っています。

ただやっぱり、ここでもやはり“多様性”、“対話と多様性”だと思ってるのですが、スポーツ界ってほんとに、昔、運動好きだった人たちが集まっているので、親和性が非常に高いんですね。あうんの呼吸じゃないですけど。

私、柔道界の会議でよく言うんですけど、「うちはシャンシャン会議ですよ」って。「これでいいですか?」「異議なし!」「異議なし!」って、会議の体をなしてないっていうか(会場笑)。「もうちょっと議論があったほうがいいんじゃないですか?」っていうような。

でもそれは、同じような考え方の人たちが集まって、そういうのをつくっていた。そこに多様な人たちが、もちろん女性、ジェンダーもそうですけども、入っていくと、あるいは外部の人が、「それは柔道ではそうでしょうけど、外では認められませんよ」ってなれば、「え? そうなの?」っていうふうになるので。

ただ、先ほど言ったように異分子が入ってくると面倒くさくなるので、今までは外部の人を入れてこない、頑なに、門を閉ざしてきたんですが、やっぱり、そういったことを乗り越えていかなければいけないという段階に来た、というのを、徐々にスポーツ界も分かってきてるので、これから良くなっていくといいなと思います。

あとは、パワーハラスメント・セクシャルハラスメントについては、先ほどの問題とも同じですけど、やっぱり、“上の人間は何をしてもいい”“男性が女性に嫌がらせをしても許される”っていうのも、これも長らくスポーツ界ではあったので、でもこれも社会の縮図ですので、“スポーツ界が変われば、逆に社会も変わるんだ”ぐらいの気持ちでやっていきたいと思っています。

あと、次に、「ジェンダー・バイアス、思い込みをなくしていくために、どんな取り組みをしていますか?」っていうような質問がいくつかございました。

「どんなことを意識したらいいですか?」ってご質問もあったので、申し上げると、これも、ほんとにバイアスなので難しいんですが、例えば、私が活躍していた後に出たのは、福岡出身の谷亮子さんです。「ヤワラちゃん」。もうヤワラおばさんに…(会場笑)になりましたが、もう40過ぎても「ヤワラちゃん」なんですよ。

でも、そういうこと、ありません?「真央ちゃん」。「愛ちゃん」。これは親愛の情なのでいいんですけど、でも、女性選手にだけ、ちょっとそういう“かわいくあってほしい”とか、なんかそういう思いもちょっとある…ところがありますよね。

それで「小出監督とQちゃん」みたいな感じで、“男性に引張られる女性”みたいな。なんか一人で頑張っていると、あんまりなんか…良くない、みたいな(会場笑)。

そんなことはないのですが、そういうような、メディアが先導してるようなところに、少し皆さんも意識を持っていただいて、「いや、そう言ってるけど、でも羽生選手も『ゆづるくん』で言うけど、でも多分、40になったら『ゆづるくん』で言わないよね」っていうような、何かそういう意識を持って見ていただけると、報道もやっぱり社会の反映なので、そういう意識で見ていただけるといいかなと思ったりしています。

あと女性と男性の大きな“スポーツに取り組む違い”は、「月経」ですね、やっぱり。女性特有の、いわゆるスポーツでは「女性特有の課題」というふうに言っているんですが、月経が一番大きな課題なんです、「そういったことへのコントロールをしているんですか？」ということ（質問）だったんですが、これも最近です、ようやく。

以前は男性のスポーツしかなかったので、女性の発育・発達っていうのにあまり関知しないでやってきたんですね。で、それを乗り越えてきた人だけ強くなったと。“弱い者は救わず”みたいな感じだったんですが、最近は、やはりそういったことをきちんとコントロールしていけば、もっと伸び代があるよね、っていうことで、女性特有の課題についての調査研究もやるようになっていきます。

ですけど、やっぱりこれも社会を反映していると思うのは、一般の社会もそうですけど、日本の女性は、低用量ピルですとかの使用が著しく少ないです、世界に比べると。やっぱりそれというのは、“ピル＝避妊”という意識が日本の社会の中で非常に強いので、女性がそういうコントロールするということに対して否定的だということだと思います。

ただ、そういったことは、アスリートたち自身にもあるんですね。しかし、それはやっぱり意識を変えていって、女性もどんどん働くようになって、イベントも多くなっていますから、コントロールしたほうがいいこともたくさんあるんですよ。

だから、そういったことはやはり、女性自身も意識を持ちながら変えていくってこと、それから、相談のしやすい婦人科医を増やす、っていうことも必要だというふうに言われています。

それから、最後に「発達障害」のことについて、「障害」って言うことがいいのかどうかって、私ちょっと分からないんですが、今、発達障害の方は、うちの大学でも、自分が自覚してるかどうかは別ですが、大学生、いわゆる高等教育機関でも、たくさんいるというふうに言われています。もちろん、スポーツ界でもそうです。

そこで、「発達障害の方は、パラリンピックに出場できるんですか？ オリンピックはどうなんですか？」という質問なんです、これはですね、オリンピックに出場もできます。もちろんです。

パラリンピックは知的障害の部門はあるんですけども、発達障害っていうのが知的障害ということとはまたちょっと違うので、位置付けがですね。ですからこの辺りも今後、多分いろんな議論がされていって、変わっていくのかなっていうふうに思っています。

私にいただいた質問は大体こんな感じでまとめました。

■堀内

はい、ありがとうございます。大変効率良く、お答えいただきました。ありがとうございました。

そろそろ時間は終わりにかかっているのですが、皆さんから紙でいただいた質問は、これでお答えをいただいたことになります。ぜひまだ質問したい、という方、いらっしゃいますでしょうか。私が見る限りでは、ご質問がないようでございます。

それでは、ご質問がないということで、残りあと5分ぐらいですので、下條さんのほうから順に締めくくりの一言ということで、一つだけ、お答えいただきたいと思います。

男女共同参画、あるいはジェンダー平等の実現に向けて、一番根底にある課題は、“伝統的な、あるいは性別による固定的な役割分担意識”です。これは、日本政府が出している男女共同参画基本計画の中にも、大変大きな課題として挙げられています。どうやって、もともとある、潜在的なものも含めてなんです、まさに山口さんがおっしゃったように、“手伝っている”“家事を手伝っている”という男性の意識、これもほんとに固定的な役割分担意識を反映しているのですが、そういう潜在的にあるものも含めまして、固定的な性役割分担意識を変えないと、なかなかジェンダー平等の社会にならないのではないかと考えておりますが、その点について、どういうふうに変えられるのか、ということ、下條さんから順にパネリストの最後の締めくくりの言葉として、おっしゃっていただければと思います。よろしくお願いします。

■下條

まず、本日は本当にこのような機会をいただきまして、ありがとうございました。

今の堀内さんから提起されたテーマに関して申し上げますと、企業の中におりますと、やはり、時間をかけていく前提ではありますが、先ほどの資料でも申し上げた通り、トップ、リーダーのコミットメントがすべての土台になると実感しております。それが、企業内での取り組みのスピード感を変えていくのだと思います。

そういう意味ではやはり、社会の中であって初めて企業が存在できるということを認識し社会の感覚や変化など求められているものに対して、どれだけコミットするかということが、社内的にはそのリーダーのコミットにつながると思います。企業内で言いますと、繰り返しになりますが、一番重要なのはリーダーのコミットだと思います。これは社長だけではなく、各層にリーダーがいますので、そのリーダーたちがどれだけコミットできるか、それにかかっていると思います。

…ということで、お答えになってますでしょうか。

■堀内

ありがとうございます。

その良き典型例が北九州市だと思うのです。市長がリーダーシップをとって、市の審

議会における女性委員の割合、今、全国で一番ですよ。 「50%」を達成したということですので、やはりリーダーのコミットメント、それからリーダーの実行力みたいなものが、これから先、男女共同参画を進める大きな鍵だというふうに思います。

それでは田中さん、よろしく申し上げます。

■田中

私も本当にこの場を借りて、お礼を申し上げたいと思います。すべての参加して下さった皆様、こういった機会を与えてくださった主催者の方々、非常に感謝しております。私も多くを学ばせていただいたと思っております。

この“性役割分担意識”、ジェンダー・ステレオタイプについて、どう取り組むのかっていうのは非常に大きな課題です。“見えてない意識”を、“見える化”するっていうのも大事だと思いますし、見えていないからこそ、取り組みが非常に難しい分野だというふうに指摘をされております。

私の個人的なレベルではあるのですが、やはり共通目標を持つことが大事かなと思っております。

社会に変革を促すのがオリンピックであり、オリンピックではジェンダーも含めたインクルーシブな運営っていうのが目指されています。

“オリンピックを成功させる”一つの共通目標、“SDGsを実現させる”一つの共通目標、この共通目標に向かって、男性と女性が同じように対話をして、それぞれが果たすべき役割、ないし、それが男性に偏っているのであれば、それは直すべきだというふうな議論、ということが共通の目標に向かって、なされていけばいいのかなと考えております。

「SDGs」、持続可能な開発目標の中の、まず、ジェンダーについても入っておりますし、ディーセント・ワークが8番にも入っております。私は、「持続可能な開発目標」を読んでいて、貧困の撲滅につながるものだというふうに考えています。貧困の撲滅というのは、裏には“個人の尊厳の尊重”なんですね。個人の尊厳を、地球の誰一人取り残さず、皆、尊厳を与えられるような社会をすべての国が目指している。

「SDGs」は、政府の役割が非常にピンポイントで強調されているんですが、実は皆さんに向けたメッセージなんですね。私たち国際機関に向けたメッセージでもありますし、皆様が一人ひとり考えていくべき課題でもあります。

「SDGs」を皆様のものとしていただいて、共通課題をまず見つけて、その共通課題に向かって、性差がどれくらい邪魔になっているのか、それを男子と女子、男性と女性、同じ立場で議論する、そういったことが職場においても大事ですし、社会においても大事ですし、経済を推進していく上でも大事、環境も大事ですよ。 「SDGs」の柱は3つありますので、経済・環境・社会。

環境も、そういう環境に対する、気候変動に対するレジリエンス（注／回復力・適応力）を高めるために、やはり、脆弱な立場である女性を守る、それからエンパワーしていく。

そのエンパワーされた女性に、さらに男性もエンパワーされるような、そんな社会が望まれているのかなと思っております。

国連としての立場で理念的なことばかり申し上げて大変恐縮なのですが、目標に向かって、市民・社会、それから国際機関、政府・商社・労働者、みんなが協調していければいいのかなと思っております。

■堀内

はい、大変ありがとうございます。

パートナーシップが極めて大事だというのは、日本政府が、「SDGs」の推進に強調していることでもございますし、田中さんから、オリンピック・パラリンピックと、「SDGs」の関連をお話いただいたので、皆さんも非常に分かりやすくなったかと思います。

それでは最後に山口さん、大変素晴らしいお話を何回も聞かせていただいて恐縮ですが、よろしく申し上げます。

■山口

ありがとうございます。

私からは最後に、女性の活躍っていうと男性が女性をそれこそ“助けてやってる”と。多分これだと、いつまで経っても変わらない。やっぱり“女性が活躍できる社会は、社会全体にとって有益なんだ”という共通認識をやっぱり持つということが、すごく大事だと思うんですね。

女性も、“私が活躍すれば社会にとって有益なんだ”“引っ込んでちゃダメなんだよ”っていうことだと思うんですよ。ですから、よく男性のエクスキューズ（注／言い訳）で言われるのは、「声かけたけど断られた」。

ですから私は、私の後輩たち、あるいは学生たちに言ってるんです。

月まで乗せてくれるって、どこぞの、何とかタウンの方言ってますけど（会場笑）、「言われたら、どこの席かを聞かずに乗れ」っていう、何かアメリカのフェイスブックのCEOの方がそう言われてるんですよ。「もう、乗っちゃえ」っていう。

私はそれだと思うんです。いろいろ考えてると、あ、ダメかなあ…って。

ここだけの話ですけど、ここだけじゃないんですけど（会場笑）、男性は根拠のない自信があるらしく、同じ仕事をして、男性は「よくやった」、でも女性は、同じ仕事なのに「ああ…足らなかったかな」って思うらしいんですよ。

だから、女性のほうが、評価が厳しい。だから断ってしまう、っていうことも言われているので、私は、そういう前提を持ちながら、チャンスがあったらぜひ引き受けてほしい。その席をとることは、次に道を開くことにもなるので。

そして皆さんにお願いしたいのは、ここにいるすべての女性が、自分が活躍することもあるけれども、ぜひメンターになっていただきたい。周りに、隣に、あるいは自分のお子

さんで迷ってる人がいたら、ぜひ背中を押して、「やっごらん。何とかなるよ。できるよ」っていうふうに背中を押していただきたいと思います。

そして、先ほど言われたように、強いリーダーシップのもとに実行していく。

今、安倍政権は、いろいろ言われてますが、私は、好き嫌いは別にして、「女性活躍」って言った初めての内閣だと思ってるんですね。

だから「風は吹いてる。でも、いつまでも吹いてると思うなよ」と若い子たちには言ってるんですよ。「だから、吹いてるうちに頑張れ」と。それこそオリ・パラの後なんて、スポーツもどうなるか分かんないのとおんなじで、「今チャンスと思ったら、今、頑張れ」。

そのことを、社会全体ですけど、今日来られた方々が、これは伝達講習ですので、今日帰ったらあと5人に話していただいて(会場笑)、その5人がまた5人に…っていうふうに、ぜひ、流れをつくっていただくことを期待したいと思っております。よろしく願いいたします。

(会場拍手)

■堀内

山口さんに、素晴らしい締めメッセージをいただきまして、本当にありがとうございました。

今日は、下條さん、田中さん、山口さん、それぞれ豊富な経験をお持ちで、皆さんに課題を共有していただきまして、ありがとうございました。

会場にいらっしゃる皆さんも、今日お聞きになったこと、山口さんがおっしゃったように(会場笑)ぜひほかの方にも伝えていただきたいというふうに思います。

それではこれで、パネルディスカッションを終わりたいと思います。最後まで、どうもありがとうございました。

(会場拍手)

■司会

これをもちまして、本日の基調講演とパネルディスカッションを終了させていただきます。本日は、ありがとうございました。

～ パネルディスカッション 終了 ～



第29回アジア女性会議—北九州 報告書

発行 (公財) アジア女性交流・研究フォーラム

〒803-0814

北九州小倉北区大手町11-4

TEL (093) 583-3434

FAX (093) 583-5195

URL <http://www.kfaw.or.jp>

発行月 2019年3月