

# 「地方のジェンダーギャップ」に関する 意見交換会を開催しました



野田聖子内閣府特命担当大臣・女性活躍担当大臣と十六総合研究所研究員との意見交換会を、カンダまちおこし株式会社にて開催しました。

- 登壇者 【ゲスト】内閣府特命担当大臣・女性活躍担当大臣  
野田聖子氏
- 【スピーカー】十六総合研究所 研究員  
藤木由江・高木安希子・萩原綾子
- 【ファシリテーター】カンダまちおこし  
代表取締役 田代達生
- オブザーバー／十六フィナンシャルグループ  
代表取締役社長 池田直樹

●田代 本日は、野田聖子先生にお越しいただき、「地方のジェンダーギャップ」などにつきまして、ご意見・ご見識を賜ります。私は1999年に十六銀行に入社し、柳ヶ瀬支店で勤務し始めた頃、野田先生が毎週金曜日に支店の近くで街頭演説をされていたのを拝聴していました。外に出るのも嫌になるような土砂降りの日でも、欠かさず毎週演説をされている姿に胸を打たれておりました。

◆野田聖子大臣（以下、敬称略） 大臣になったから、いばって街頭演説をやめたとされるのが嫌で意地になって続けていました。毎週立っているのです、そのうちにおばあちゃんがジュースやお饅頭などを差し入れしてくれるようになって（笑）。街頭演説は私の原点です。

●藤木 弊社が今年4月に発刊した提言書『「女子」に選ばれる地方』をお読みいただき、また、SNSなどで発信していただきましてありがとうございます。ジェンダーギャップという問題は昔から言われていますが、地方と結びつけて論じられていないと感じており、今回のテーマを企画しました。基調論文のなかで、地方の男性化、都会の女性化という現象が人口動態上のトレンドとしてはっきり出てくるようになったことを指摘しています。

◆野田 20年来、女性政策・子ども政策を担当していますが、最初に言われたのは、「女性は感情的だと思われるから、数字で説得する必要がある」ということでした。批判があったとしても、数字が示していることに素直に従うことを大切にしています。人口減少が大変な勢いで進んでいること、また女性のパフォーマンスが正当に評価されないこと、それらは私の思いではなくて、数字が示しています。そこを変

えなければなりません。「女の子は華やかな世界が好きだから都会に行く」というような空気が昭和の中にあって、地方のジェンダーギャップについては語られてきませんでした。これを封建的と言われる岐阜で、総合金融グループのシンクタンクである十六総合研究所が最初に出したことは、もう革命に近いと思いました。でも、いろいろ言われなかったですか。

●田代 僕は何か言われるんじゃないかとビクビクしていました。

●藤木 炎上しないように、どう説明すればいいかをミーティングをして考えました。

◆野田 私は炎上すべきだと思う。賛否の出ない花畑みたいな政策は止まっちゃうんですよ。例えば子どもは宝だ、と言って、少子化をどうしようか議論して、少しずつ進んでいるのだけど、抜本的に変わっていないのは、みんなが子どもは宝だっていう発想で止まっているからです。同様に女性政策も、ジェンダー平等だ、男女共同参画だ、と言いながら、そこで終わってしまう。例えば、消費税の議論は、賛否がありますよね。だから賛成する方も反対する方も、とことん研究して意見を戦わせる。それでいい悪いは別にして、常に政治や生活の議論の中心に来るのがいいと思っています。だから、ある程度「炎上上等！」ぐらいで戦いに臨まないと、本当に日本の大きな問題が解決できないと思っているので、この提言書に拍手喝采です。女性が主体で、女性の権利で岐阜を選ぶという話なので、とてもいいことです。私が言うのは仕事柄当たり前ですが、市井で普通に生きている人たちの声がかここまで来ているということを知ってもらうことは、多くの人を目覚めさせるきっかけになると思います。



● **高木** 提言書のなかで、今のままでは男女間の賃金格差を縮めるのに80年ぐらいかかると試算しました。今回の「骨太の方針」で、男女間賃金格差の開示が義務付けられたということで、スピードがグッと速まるのではないかと期待しています。

◆ **野田** 私は経済活動の雄である経済界をリスペクトしていますが、これまでの女性を積極的に雇用している企業、くるみん認定企業に対する公共入札の優遇などでは、まだ全然効いていません。日本の格差はOECD加盟国の中でも大きく、当初、私は役員のクォータ制の義務化を考えていました。厳しい後押しもいるんだろうなと。優しいことも大事ですが、経営者がやらざるを得ない環境を作ること大事だと思います。

ですが、まず、これまでは初任給しか公表されてこなかったのが、男女別の「平均賃金」の格差を公表することで、不合理な格差があるままでは優秀な女性ワーカーを採用できなくなるというリスクを経営者や国民に知って欲しいと思いました。隣の人に給料を聞いて比較することもないので、自分の賃金は多いのか少ないのか、差をつけられているのか、現状ではわからない人がほとんどです。差をつけられる理由も、過去を振り返り反省しながら、経営者、従業員、国民が知ることから始めないといけないと思っています。実は、男女の生涯獲得賃金の差は大卒でもとても大きいのです。矛盾していますよね。日本はそれだけ人材を生かしてきていないという証左だと思うのです。過去30年、それで日本は経済力を落としてきたのです。

● **高木** これからは性差なく評価をする企業が選ばれていくということですね。

◆ **野田** 人口減少で、人材の取り合いになっていきます。女性は、男女で大きな賃金格差がある企業を選びませんから、ジェンダー格差もなくなっていくと思います。

● **萩原** 女性が不利にならないために社会はどう変わらなければならないか、お聞かせください。

◆ **野田** 私たちが国難と言っているのは子どもが生

まれてこないことです。当然、生物学的には卵子と精子が必要ですが、最終的に出産という大役を担っているのは女性です。出産に対する敬意がなければ、子どもの数は増えていかないことは火を見るより明らかです。今までは女性が出産することを、企業はリスクと見てきました。今後は、子どもを産み、育てやすい環境を整える企業風土というのが、企業の価値となり、加点されるように、SDGsのトップに来るようにしていきたいと考えています。

● **田代** 提言書を読んでいただいたうえで、どんな課題が残っていると思われますか。

◆ **野田** 悪事例を出してもいいのではないのでしょうか。情報公開は、これから全ての行政・民間の活動において必要な時代です。デジタル庁もできて、データベースを元にEBPM(エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング。証拠に基づく政策立案)が推進される中、言っていることとやっていることが違ってはいけません。私たちは、地域で繋がりが濃いから、悪いところを言えず、改善されないままそれが残されてしまいがちです。そこは、大道を歩んで欲しいと思います。そうすると、若い人たちは自分たちが勉強したこと、考えていることをフェアに受け入れてくれる岐阜の在り様に魅力を感じてくれます。それくらいやらないと、地方は人口減少の大きな負の力に押し倒されてしまう、それほど危機的だと感じています。

しかし、ここで一つの人口減少に対する抵抗勢力ができたことを、すごく嬉しく思います。

最後に研究員の皆さん、「ロールモデル」はいらないのです。十人十色ですから。私は自分がどうしたら楽に生きられるかを考えています。みんなどうしたら頑張れるかを考えますよね。逆にどうしたら楽に生きられるかっていうことを考えると良い働き方が生まれると思います。

● **田代、藤木、高木、萩原**

本日は貴重なお話を誠にありがとうございました。