



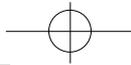
巻頭インタビュー

上智大学教授

猪口邦子さん

結果を出すだけの能力があるかどうか
ですので、そういう能力を高める機会
を開いてあげるといことが大きな課
題ですね。





いのぐち・くにこ

千葉県生まれ。米国エール大学大学院博士課程修了、政治学博士(Ph.D)。行政改革会議委員、男女共同参画会議議員などを歴任し、2002年4月から2004年4月までジュネーブ軍縮会議代表部特命全権大使。書著に『戦争と平和』(東京大学出版会、吉野作造賞)、『ポスト覇権システムと日本の選択』(筑摩書房)、近著に『戦略的平和思想』(NTT出版)など。

今回は、上智大学の猪口邦子教授にお話を伺いました。

猪口先生は行政改革に積極的に取り組んでこられました。男女共同参画会議、「男女共同参画局」といった日本の男女共同参画推進のための国内本部機構の整備の現状について、どのように評価されますか。

猪口 ナショナルマシーナリーをきちんと整えたということで、高い評価がされていると思います。日本は官房長官の下に参画会議を設置するという、政府あげて取り組む体制をつくったことが大成功だったので

はないかと思えます。

また、どう評価されているかということよりも、自分たちがそれをどう評価し、どう発展させていくか、そういう意識を持っているかどうかが重要です。現代の優れた行政システムというのは、柔軟性があって、その時々責任者とコミュニティを形成するすべての人が、積極的に行政システムを活用して発展させていくことができるシステムだと思えます。グローバルゼーションの中で、急速に変化していく社会においては、行政システムをそのように発展させていくことが重要なのです。

先生は国連の軍縮会議で政府代表大

使として、国際的にリーダーシップをとってこられました。国防・軍縮の分野における女性の活躍について、どのようにお考えでしょうか。

猪口 G8の大使の中では、当初は私だけが女性だったのですが、それによつて何ら不利益をこうむったということはありませんでした。むしろ、学界からの転出でしたので、理論的な観点からの話もよく求められまして、結果的には軍縮会議も含めて、幾つかの重要な協議体の議長職を務めることができました。日本は被爆国として軍縮分野で中心的な役割を果たす立場にありますが、まさにそういう役割を果たせたと思います。

私の任期が終わる頃には、アメリカが女性の大使を任命しました。その女性の大使とは短い期間しか任期が重ならなかったのですが、非常にいい外交関係を築くことができました。次の時代の核軍縮条約への扉を開く政治合意をアメリカから引き出すこともできました。このように、全般的に女性が安全保障・軍縮不拡散という分野で活躍する流れというのは、世界には当然でできつつあって、むしろ男女ということがあまり意識されない時代になっていると感じています。

(44・45ページへ続きます。)



猪口邦子さん

上智大学教授

女性のチャレンジ支援策の検討が始まった頃に、猪口先生にもかかわっていただきましたが、今後の方向性など、お考えがありましたらお聞かせください。

猪口 今、世界で一番重要なことは、キャパシティビルディングといまして、力量を育成することですね。新しい課題に、どう様々な人の能力を最大限に生かしていくかということ、これは男女ともに大きな課題なのです。途上国への支援を考える時も、まずは日本の女性のキャパシティビルディングを強化するための政策に取り組めば、非常に対外的にも説得力があると思います。

女性たちは今、やる気がとても向上していると思います。大学で教えていても女子学生の意識、気力が充実していますので、こつという機会に大きな可能性を開いてあげする必要があります。挫折感が深いときにそ



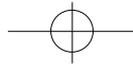
れを上向きにしてあげることがとても大変ですので、女性にも機会が開かれているという空気が社会の中に広がってきたときにキャパシティビルディングで実力をつければ、大きな成果を上げることができて、それでまた自信が深まるという、好循環になっていくと思います。

今は結果重視の時代ですから、結果を生み出す能力というのが重要なのです。女性の登用の場合も、クォータ制やアフターメイトイブアクションなど試行錯誤がなされてきましたが、そこで採用・登用された女性の多くが、実際に結果を出して、そうすると、もはやクォータ制も必要なくなっていくという流れも一部出てきています。いずれにしても重要なのは、結果を出すだけの能力があるかどうかですので、そういう能力を高める機会を開いてあげることが大きな課題ですね。

現状を見ますと、日本の場合、例えば研修の機会がないとか、職業的な場面での自己向上の機会が不平等であるという指摘があります。このような面で、効果的な支援策を講じていただきたいですね。単に形式的なものではなく、本当に女性たちが能力を高めて結果につなげることができるプログラムを設計しなければいけないと思います。

国家公務員の採用について、2010年までに事務系 種職員のうち女性の割合を30%にするという目標を立てていますが、受験生に占める女性の割合がなかなか増えないという問題があります。

猪口 やはり可能性がないだろうというあきらめがあるのではないでしょうか。女性だから不利益をこつむるだろうという思い込み、そういう考え方が広がっているときにはすべてが下向きになってしまいますよね。そうすると、その機会を使う人も、能力を高める人も、そして結果成功する人も少なくなっていくという、自己実現的予測になってしまいます。ですから、女性の登用にしっかりと可能性を開いていきますという主張を内閣府から発信することが重要だと思います。



関係員の場
合、2年間で
国際機関
で勤務させ
てもらえる
アソシエイト・エキスパート等制度*という制度
があります。
これは、国際
業務経験をつ
むための機会

あとは、ロールモデルがたくさん出てくることが重要です。やはり、可能性があるのだというふうに思える具体的な事例があることで、女子学生は、自分の将来について思いを描くことができるわけですから。

国際機関職員や外交官、NPOなど、国際的に日本の女性が活躍する場をさらに広げていくために、日本国内で求められる取組というのはどのようなものでしょうか。猪口 まずは支援体制が重要だと思います。女性がエンカレッジされるように、精神的にもサポートしてあげる必要があります。また、リクルートメントを実践的、効果的に行えるシステムも重要です。国際機

を提供するためのもので、そういう枠をもっと広げるといふことと、応募してくる方々について、広く受け止めてあげるといふことが重要なのではないでしょうか。世界で広く活躍してもらうためには、いろいろなタイプの女性たちを歓迎し、支援して、世界に送り出してあげることが大切です。

GEMがアジアの中でも低レベルであるなど、なかなか日本の男女共同参画は進まない状況です。今後の日本の男女共同参画社会の実現について、ご見解をお聞かせください。

猪口 男女共同参画の中だけで物事を見ていても、状態が改善しない理由はちょっとわかりにくいかもしれませんが、グローバリゼーションの時代において、本当に危機感を持っている国は、人材の登用について、非常に競争意識が強いのです。つまり、本当に優秀な人材を登用しなければ、会社も何もみんな負けてしまうと。アジアの多くの国は、経済が危機に直面して、やむを得ず女性でも男性でも能力のある人に機会を開いて、結果的にかなりうまくいったのです。日本の場合は、グローバリゼーションのダイナミクスに対する調整期間が長いのが特徴なので、危機の認識が弱いと言えます。

また、危機を予測する想像力が重要です。20世紀には対処的な機能が求められたのですが、21世紀には、すべての分野で予防政策が重要になってきます。このまま女性の社会参画が遅れると日本はどうなるか予測し、決定的な労働力不足に直面する前に、人材を強化し、幹部登用をして、後進の女性たちに新しい自分のキャリアとしての可能性を展望してもらおう、そうすると好循環に入っていくわけです。

あとは、これも昔からの課題なので、育児のシステムが女性に過重な負担となっている場合には、家庭責任と社会参画の両立をあきらめてしまう可能性が十分にありますので、待機児童ゼロ作戦などをつそう強化していく必要があると思います。GEMが伸びないというのは、ちょっと気がかりですね。女性が意思決定過程に参画しないといふことです。構造改革というのは日本の競争力を高めることが課題ですから、女性の貢献によって競争力を高めることを制度として取り入れるといいと思いますね。日本が様々な分野で国際競争力を維持するために、男女共同参画抜きの構造改革にならないようにしなければいけません。

* 派遣先機関によって、JPO（ジュニア・プロフェッショナル・オフィサー）等、名称が異なる。

