

## 2021焦点・論点 森会長の女性蔑視発言



安藤哲也さん、2020年東京五輪・パラリンピック組織委員会の森喜朗会長は、女性蔑視発言への強い批判を受けて11日、会長辞任の意向を表明したと報じられました。同発言に対し、一般社団ホワイトリボンキャンペーン・ジャパンは6日、いち早く抗議の緊急声明を発表。辞任と、女性が少なくとも4割以上を占めるような組織再編を求めています。共同代表を務める安藤哲也さんに聞きました。（堤由紀子）

### ホワイトリボンキャンペーン・ジャパン共同代表 安藤哲也さん

日本の意識の遅れを世界に発信 男性も女性も生きやすい社会を

東京五輪・パラリンピック組織委員会の森喜朗会長は、女性蔑視発言への強い批判を受けて11日、会長辞任の意向を表明したと報じられました。同発言に対し、一般社団ホワイトリボンキャンペーン・ジャパンは6日、いち早く抗議の緊急声明を発表。辞任と、女性が少なくとも4割以上を占めるような組織再編を求めています。共同代表を務める安藤哲也さんに聞きました。（堤由紀子）

—今回ホワイトリボンキャンペーン・ジャパンとして、緊急声明を出されたのはなぜでしょうか？

私たちの団体は、男性から女性に対する暴力を、男性の立場で抑制するために活動しようと、2016年4月に設立されました。暴力を振るわない大多数の人たち、とりわけ「自分は無関係だ」と考えがちな男性たちが、主体的に解決に向けて行動しようと呼びかけています。暴力に沈黙せず、対等な相手として尊重する「フェアメン」を増やそうと、全国にアクションを広げています。「耳を傾ける」「暴力に訴えない」「相手も自分も大切にする」という「フェアメン3カ条」を掲げています。

性差別や性暴力の背景には、根強い男性の固定的なジェンダー意識があります。今回の森発言はこうした意識の典型的な表れですし、五輪の理念にも反するものだと考えて、声明を出すことにしました。

それに「男はみんな女性のことをそう考えてるんだ」なんて思われたら困るんです。実際そうではないです。ただ、「#MeToo」にしても「#KuToo」にしても、女性が連帯して動いている様子は目に見えるようになりました。でも、男性はまだそうはなっていないし、私自身も、こうした活動をするまでは声をあげることに臆する部分がありました。今回、意見表明することで、「私もそう思っていた」と声をあげやすくなるのではないかとの思いもありました。

最近アメリカではハリス副大統領の登場が、女性の積極的登用というポジティブなメッセージとなったばかりです。そんな中で、日本の意識の遅れを世界に発信してしまいました。

深刻なのは、辞任の意向を表明してもまだ森会長自身は、今回の発言の何が問題なのか理解しているようには見えないことです。これは森会長の周囲の人々にも言えますね。

—森会長の周辺の反応は、世間とはかなりずれているように思えるのですが…。

そうなんです。父親支援をすすめる「ファザーリングジャパン」では管理職を対象に、部下と自身のワークライフバランスを大切にする「イクボス研修」を実施していますが、企業の方がよほど進んでいますね。ジェンダーやLGBTなどについても、一歩も二歩も先を行ってますから。今回の発言は、五輪のオフィシャルスポンサーになるような企業にとっても、信じられないようなレベルの発言でしょうね。

もちろん森会長の発言は論外なのですが、それを誰も止められなかった組織ということがはからずも露呈してしまいました。そこに大きな問題があると思うんです。五輪精神に基づいた世界的水準であるべき組織なのに、発言を止めるどころか、一緒に笑ったりしていた。背筋が寒くなる思いでした。組織そのもののあり方を根本から見直さなければ、世界から見て恥ずかしい。

政権を担っている与党の政治家たちの質も良くないですね。男女共同参画のための法律は一体何のためにあるのか。こんな発言を許しているようでは、ダブルスタンダードだと言われても仕方ないと思います。

そもそも、上が決めたことに意見も言わずその通り通すような場合は、会議とはいえません。私も会議を主催することが多いのですが、一人一言は発言するように心がけます。発言しにくい人がいる会議になってしまうのは、主催者側の責任だと思いますし。意見が交わされれば、主催者としての気づきもあって、さらに面白いものができあがっていきます。若い人や女性も発言しやすい雰囲気が必要です。

上意下達ばかりの企業はみんなが疲弊していて、離職者も多く、すたれていく。そんな象徴のような組織なのだと感じました。そうした中では男性も生きづらい。その生きづらさとジェンダーギャップとは、実は表裏一体なのだと思います。

—組織委員会やJOCに対して、役員の少なくとも4割以上を女性が占めるよう求めていますね。

その組織に占める割合に応じて役員を決めるということは、当たり前ですよ。少数者は物が言いにくいような、構成が偏っている組織ではダメです。緊急声明でも、男性主導で進められてきた日本の組織運営の抜本的な見直しを、日本社会全体に求めています。

何よりこの世の中、半分は女性なんだし、みんなおふくろから生まれてきたことに間違いはないわけで。「もっと女性をリスペクトしようよ」と声を大にして言いたい。女性が生きやすい社会は、男性も生きやすい社会です。

私がファザーリングジャパンの父親支援活動に力を入れてきたのも、「僕らの世代で役割分業を再生産しない」という決意からです。男性が子育てしにくい社会は、母親に負荷がかかり過ぎて、子育て自体がネガティブになりがちですが、「パパとママで手を取りあってやれば、本当はとっても楽しいんだよ」とポジティブな発信をしたい。

働き方の問題も大きいですね。ひと昔前のように根性論で休まず、眠らず働くのではなく、ワークライフバランスを大事にし、社員の健康度や幸福度を上げる。そういう企業が今元気ですから。

今回のような発言が出てしまう背景には、今の政治状況があると思います。差別や生きづらさを感じているなら、私たちはもっと政治に関わっていく必要があるのではないのでしょうか。

誰しもが暮らしやすい家庭や地域、働きやすい組織を、多様な意見や力を合わせてつくっていきたいですね。

あんどう・てつや 1962年東京生まれ。「笑っている父親を増やしたい」と、2006年NPO法人ファザーリング・ジャパンを立ち上げる。「にっぽん子育て応援団」や「NPO法人タイガーマスク基金」などで活躍。