

「男女共同参画」を問い直す

荒井 英治郎 (信州大学学術研究院総合人間科学系)

1. はじめに

本稿は、2020年度に開講した教職科目(選択)「現代社会と教育問題」(2020年12月15日)の授業にオンラインゲストとしてご参加いただいたゲストティーチャー(工藤敬子氏: 有限会社フェードイン、栃木県教育委員会教育委員)の講演内容を再構成したものである。記録作成に当たっては、本学の学生である廣田真夕子さんに尽力いただいた。記して感謝を申し上げたい。

2. ゲストティーチャーの話

(1) 自己紹介

【ゲスト】今日は、「男女共同参画」を問い直すということでお話をさせていただきます。工藤敬子と申します。私は大学卒業後トヨタ自動車のイメージレディをさせていただきました。当時はバブル絶頂期で、非常に良いときに就職しました。2年後、地元に戻り、NHKの宇都宮放送局でキャスターをさせていただきました。その後結婚・出産等がありましたので、フリーになってずっとアナウンサー業をしていました。

そして平成17年に有限会社フェードインという会社を立ち上げました。当時は実は番組制作のプロダクションでしたが、より自分のキャリアを活かした仕事をしたいと考え、それからは研修やコンサルティング

グなどの事業をやらせていただいています。後は、この会社と共に地元の宇都宮文星短期大学というところで准教授をさせていただいているので、様々な分野でお仕事をしています。公的な役目としては栃木県の教育委員や、栃木県の国際戦略推進会議の委員なども担当させていただいております。

(2) 男女共同参画とは

【ゲスト】男女共同参画という言葉聞いたことがある方は多いと思いますが、改めて男女共同参画ということについて学んでいきたいです。「男女共同参加」ではなく「男女共同参画」というのは、1から共に作り上げていくという意味が含まれています。男女共同参画基本法の中には、「男女

が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、ともに責任を担うべき社会」と書かれています。

この基本法の中の大きな柱は5つあります。「1.男女の人権の尊重」、「2.社会における制度または慣行についての配慮」、「3.政策等の立案及び決定への共同参画」、「4.家庭生活における活動と他の活動の両立」、「5.国際的な協調」です。この5つの柱を中心として、家庭においては家族1人1人が尊重し合い協力することによって家族のパートナーシップを強化し、仕事と家庭の両立を図ります。職場においては、女性の方針決定過程への参画が進み、多様な人材が活躍することによって、経済活動の創造性が増し、個々の能力が最大限に発揮されていきます。地域においては、男女がともに主体的に地域活動やボランティアに参画することによって、地域コミュニティが強化されていきます。

ここまで聞いてきて、皆さんはこの男女共同参画は何%くらい進んできたと思いますか。半分くらい進んでいるでしょうか。

実際、この男女共同参画という言葉ができてからかなりの年数が経っていますが、まだまだ男女共同参画の社会になっていないと感じている方が多いのではないかと思います。

この男女共同参画を考えるために、少し歴史を振り返りたいと思います。この言葉ができた背景は、男女がともに色々なことを決める決定権がなかった時代から派生しています。女性の立場が非常に弱かった時

代に解放運動が起こって、今皆さんが男女同じように参政権を持って選挙に行くことができるようになるまで、色々な運動をして声を上げてきたのです。

私は1991年に大学を卒業し、卒業以前に男女雇用機会均等法ができたため、女性は色々な職種や立場につけるようになりました。私の大学の同期の多くが、やっと総合職に採用されるようになり、男性と肩を並べて仕事ができるようになったわけです。

当時はそういった機会が与えられていましたが、どういった働き方をするかということと本当に男性と肩を並べて同じように仕事をして、結婚も子育ても諦めて、仕事一筋、まるで男性といったような形で働かざるを得ませんでした。そうしないと出世の道が絶たれてしまいました。

当時の流行語には「DINKs」(ダブルインカムノーキッズ)というのがあり、それがステータスだった時代がありました。それは若いうちは良いのですが、本当にそれで幸せを手に入れたのかということ、やはりそうではなかったわけです。活躍するという以前に幸せになるということがどういうことなのかを考え始めたわけです。

そして2015年に女性活躍推進法ができました。これは10年の時限立法になっているのですが、この法律ができたことは日本にとって大きな変化であったと思います。実は、女性活躍の声の多くは人権サイドから上がっていたというのが大きな特徴でした。けれどもこの女性活躍推進法というのは、当時の安倍総理が経済政策の中での女性活躍を打ち出したというのがとても特色のあることだったのです。人権での話し合いということと自分の主張をしますので、同じ

「男女共同参画」を問い直す

テーブルに男性がつく、ということではなかったわけです。けれどもこの女性活躍推進法は経済政策として打ち出されているので、まさに女性を取り込むことが経済発展には欠かせないという視点で打ち出されているわけですね。また役員の中に女性が入り多様性が生まれることで、リスクを減らしていけるという利点があります。

法律ができる以前は、24時間工場を稼働させて、物をたくさん作れば物が売れた時代でした。しかし物が行き渡っている時代では、新しい付加価値を付けなければ物が売れなくなりました。そのためこれまで男性が全てを担っていましたが、女性、障害者や外国人といった方々も入ることによって新しい付加価値のある商品を生み出せるようになります。初めて男性が同じテーブルについて、女性の活躍ということと一緒に考えられるようになったというのが非常に大きかったと思っています。少し前までは多様性という言葉が一人歩きをして、会社のイメージ戦略の中の一環であったのですが、この法律ができたことで、女性活躍をただ謳うだけではなく、どのくらい採用しているのか、あるいは、女性だけでなく男性の育休取得率がどのくらいなのかを示されるようになりました。ただ私としては残念なことに、10年遅かったと思っています。団塊ジュニア世代がまだまだ子どもを産めるときにこの女性活躍推進法ができていたら、少子化の問題もまた違った局面を迎えたのではないかと思います。それでもこの法律ができたことは非常に意味のあることだと感じています。

繰り返しになりますが、男女ともに社会の中で活躍していくことが、男女共同参画

の狙いになっています。ですがそれが実数として出てくるのが難しいと言われているのが、「ジェンダーギャップ指数」です。2020年の日本のジェンダーギャップ指数は世界で121番目となっており、まだまだ男女の格差が大きい国だと言えます。これだけ頑張っているのに下になっているのは、決して日本が後退しているということではなく、他の国々のスピードがものすごく速いわけです。(資料の)右側を見ていただくと、日本の場合、健康な女性は非常に多く、教育も非常に高い水準で女性の教育がちゃんとなされていることが分かります。しかし、経済・政治参画の部分で女性の進出が遅れていますね。経済においてはまだまだ女性管理職の方々が少なく、政治分野においても女性議員が少ないのが現状です。やはり意思決定権を持つポジションに女性がいないということは、経済面においても政治面においても女性が活躍できる場になっていないということに繋がってきます。

そうした中で、国会を見て感じる場所があると思いますが、フィンランドの内閣の様子を見ると、議員は若く、女性が多いです。そして首相は30代なのです。彼女はレインボーファミリー(母親が二人いる家庭)で育ちましたが、多様性への理解がありますね。

それからニュージーランドの首相は、就任されてから育休を取っています。多様性を理解できる方が国の重要なことを決めるポジションにいたることが国のスピード感にも繋がっているのかなと思っています。

日本を見てみると、男性中心・年齢層がかなり高いことがわかると思います。こういった所で日本の大切なことが決まっていく

ことがどれだけリスクがあるのかを私たちはしっかり考えていかななくてはけません。また若い世代への主権者教育も日本は遅れていますので、そういったところから底上げして変えていくことがこれから必要になってくるのではないかと感じています。

今 SDGs が注目されていますが、2030 年に向けて、世界が 17 の目標を決めてそれに向かって進んでいますね。この SDGs ができて 5 年経ちますが、日本の達成度を見ると、達成に至らない項目が非常に多くあります。その中で特に遅れているのが、ジェンダーに関わるものです。女性国会議員の数も足りていませんし、男女の賃金差も埋まっていません。また家事・子育てなどの無償労働時間の男女差も目標に全然達していないのです。こういった所を地道に底上げしていく必要があるのですが、これには教育にかかってくるところが大きいのではないかと感じています。

今、女性国会議員・管理職の数が少ないということで「ポジティブ・アクション」に力が入れています。2020 年までにその割合を 30% にしようということで、当初示されていましたが、全く達成できず、「203030」ということで、2030 年までに 30% と修正がなされました。国会議員の数も割当制にしてはどうか議論されているかと思いますが、実はこの割当制は違憲であるという判断をしている国もあります。フランス、イタリア、スイスとかですね。しかしここはなんとしても、一定の期間はそういったもので日本の女性の国会議員の数を底上げしていく必要があるのではないかと考えられています。

この 30% の根拠は、ハーバードビジネス

スクールのロザベス・モス・カンター教授が提唱した「黄金の 3 割」理論です。この理論は、組織の中でマイノリティの方々の割合が 3 割を超えたときに、はじめてその意見が取り入れられていくことが研究で証明されました。

底上げをするということが、違憲だと言われる所以は、「平等」という言葉にあるのだと思います。「平等」というのはそもそも同じ条件であるという前提があるわけです。同じ台の上に背の低い人も高い人も同じように上げるのではなく、それぞれが同じ条件にたどり着けるようなことをしていくというのが「公平さ」ということです。

女性活躍推進法も 10 年という期間が決められた法律であったのと同じように、ある一定の間ぐつと底上げをしていくことが、今後皆さんが男女共同参画社会を作っていくための手法として大切になるのではないかと感じております。

(3) 改めて……男女とは

【ゲスト】ここまで男女共同参画について話をさせていただきましたが、改めて男女共同参画という言葉自体が果たしてそのままよいのか考えてみます。LGBT についての議論が盛んなことから分かるように、「個性」の多様性の理解が進んできているのかなと思います。「男女」という区分けをするというのは、「生物学的な性」と認知するための「社会・文化・心理的性」、そして誰を好きになるのかという「性的指向の性」といった性の多様性があります。

この「生物学的な性」と「社会・文化・心理的性」が不一致であったりすることも関

係していると思います。そういった方々の多様性を理解していくことが LGBT の理解に繋がっていくと思うのですが、よく男らしさ・女らしさという言葉を使いますよね。これは国や時代によっても様々です。ロシアでは大型バスの運転手であったり、医者は女性らしい仕事だと言われていたり、スコットランドではスカートが男らしい正装であると言われていたり、日本でも江戸時代は子育て・看病をするのは男性の役割でした。キャリア教育のように、自分の職場で子どもに仕事を教えたり、子どもの面倒を男性が見ていたりということが当たり前だったのです。

このように、国や時代によって捉え方は変化していったのです。一体何が性別や男らしさ・女らしさを決定づけているのかを示す事例を紹介します。1970年代に身体的に男性か女性かわからない特徴を持った子どもが生まれてきました。男性の特徴を示すものがわかりにくかったために、この人は女性として育てられました。第二次成長期になってはじめて自分の身体が男性であることが分かりました。それでこの先自分は男性として生きるのか、女性として生きるのかの選択を迫られたときに、この方は育ちの性別である女性を選んだのです。これは本来女性であったのに男性として育てられたという場合でも、圧倒的に育ちの性別を選ぶ人が多く、不都合はないようです。持って生まれた性別よりも、育ちの性別の方が本人にとっては重要であるということです。それで、この育ちとは、家庭環境や教育、情報環境がその人の「性」を決定づける、すなわち、育ちが大きな影響を与えるというのが、この事例を見てもわかるわけで

す。皆さんもこれまで家庭環境で感じることに、あるいは、教育環境でジェンダーに影響を及ぼしていたことはありますか。

【学生】 体育の時間は着替えたりするということもありますし、例えば種目別のスポーツテストも、男女で全然点数や種目が違うことが多いです。女子でも運動がすごくできる子がいるし、男子でも運動が苦手な子がいたりするのに「男女」で分けられていることが多いかなと思います。

【ゲスト】 ありがとうございます。他に制服についてはどうでしょうか。今女子はパンツとスカートを選べたりする学校も出てきたりしていますけれども、男性側にスカートがあった方がいいですかね。

【学生】 私が通っていた高校は男子は学ラン、女子はブレザーを着るといった感じでした。同じ学校の知り合いで、生物学的な性別は男性ですが、心は女性という方がいまして、その人は各クラスに自分は女性であることを打ち明けた上で、女子が着る制服を着ていました。男性か女性かが視覚的にわかりやすい方が接する側としてもどっち目線で接すればよいのかがわかりやすかったという面では2通りで良かったなと思うこともあります。

【ゲスト】 ありがとうございます。でもその人はちゃんと説明して皆さんの理解を得ていたということで、学校もそれは認めていたということですね。そういうことができる人は良いですね。ただそこまでのカミングアウトができない人はずっと不一致を

感じなければいけないということですよね。

【学生】そんなに簡単なことではないのかなと思います。

【ゲスト】そうですね。ありがとうございます。それから「親族の集まり等で食事の準備をするのは女性と決められていること」ということもあるようですね。

【学生】私の家庭が古い感じということがあるのかもしれませんが、幼い頃から男性はずっと座ってられるけど、食事の準備や片付けは女性がしなさい、ということ言われていました。そこに疑問を抱いていました。

【ゲスト】そうですね。地方は、昔ながらの慣習が残っていますので、そこをどう変えていくのかは、1つ問題提起ですよ。それから「母親が姉に女だから大学に必ずしも行く必要が無いといったことが気になった」という方もいらっしゃるようですね。

【学生】私の姉は看護師なのですが、4年制の看護学校と3年制の専門学校どちらも合格して、どちらに進学しようか迷っていたときに、母親が「女性なら専門学校でいいのではないか」と姉に言っていたことが印象に残っています。最終的に姉は専門学校に進学しましたが、最近学士を取りたいと思い、色々勉強しているようです。

【ゲスト】これももしかしたら家庭ごとに色々あるかもしれませんね。お母さんもそのように育てられてきた経験があつての発

言なのかなという気もしますね。さらに「成人式・同窓会の服装が気になった」ということもあるようです。

【学生】未だに女性は成人式で振り袖を着て、同窓会ではドレスを着ることが決まっています。私は今年成人式なのですが、何を着るか決めていません。

【ゲスト】確かに成人式の服装もかなりはっきりと男女で分かれていますね。成人式も親御さんの意向が結構働いたりしますので、その影響を受けているのかもしれませんが。ありがとうございます。皆さん色々書いてくださってありがとうございます。

ではまた話を戻しますね。今少しずつ学校現場では名簿が男女で分かれていなかったり、高校の受験の際に男女の記載が無かったりと、教育現場も徐々に配慮されるようになってきています。しかし一番影響を受けているのが、日々目に触れる情報なのではないかと思っています。ここであるCMを見ていただきたいと思います。

(2分ほどのCMの映像視聴)

【ゲスト】皆さん、今の映像を見てどんな印象を持たれたでしょうか。「ウナギがとても大切に育てられたことがわかる良いCMだと思った」という感想がありますが、好感をもって見られましたか。

【学生】好感というほどではないかもしれませんが、他の皆さんが言っているほど、否定的にはあまり感じませんでした。

「男女共同参画」を問い直す

【ゲスト】綺麗な水を使って大切に育てられた、という感じは伝わってきますよね。ありがとうございます。後は「養って、という言葉に違和感を抱いた」という感想がありますが、どのような違和感でしょうか。

【学生】女性が男性に対して養ってもらおうというような、ステレオタイプのな感じに違和感を抱きました。

【ゲスト】全体的に受け入れがたい感じでしたかね。ありがとうございます。

【学生】今社会では女性進出が進められるべきということが言われている中でも、男性も女性も、女性は将来的に男性に養ってもらえるべきなのではないか、養ってもらいたいという感情が社会にあるからこそ、こういう CM が作られるのではないかと思います。

【ゲスト】もちろん立場が違えば色々感じ方が違うことは当然あると思います。これは 2016 年に鹿児島県志布志市で作られた CM で、すぐに取り下げられました。確かに CM ということで、注目されたいというプロモーション側の意図もあると思います。ですが誰かを傷つけたり、誰かを蔑んだりというのは、作り手と受け手の感じ方のすりあわせが難しくなっていくのではないかと思います。

今日皆さんに見ていただいたのは非常に極端なものですが、洗剤の CM も女性が使っている映像が流れることが問題になり、最近では洗剤の CM も男性が起用されるようになってきました。こういった所ですり

込まれていってしまうことがあるのかなということを感じております。

メディアが発信するジェンダー表現をめぐって「炎上」がたびたび起きる現象をどう考えますか。こういったメディアが発信するジェンダー表現についてどんなところに違和感を覚えますか。

男女の役割分担を固定的に発信している、身体的なイメージを強調し性的な対象として描いているといった批判も非常に多かったわけです。メディアからジェンダーのことを考えさせられることも非常に多いかと思えます。ステレオタイプが人の機会を奪ってしまっていることがあります。女性・男性はこうあるべきといった周りの目、「アンコンシャス・バイアス」によって自分の可能性を狭めてしまうことが起こってしまいます。

(4) コロナで浮き彫りになる女性の課題

【ゲスト】ここからは、コロナで浮き彫りになった女性の課題を考えていきます。実は女性の亡くなった数が 2019 年に比べて 82.6% 増えています。倍以上の方が自ら命を絶つ、という現象が起こっていることとなります。40 代でもその数は多いのですが、10 代でも昨年の 3.6 倍、自ら命を絶つことが起こっているわけです。

女性の自死が多くなっていることには様々な要因があるとは思いますが、データから見えていきますと、今働く女性の半数が出産を機に退職しています。女性活躍推進法ができる前は、出産した女性の 6 割が最初のお子さんを産むのをきっかけに仕事を辞めていました。以前と比べると回復して

きていますが、それでも半数の方が出産を機に退職をしています。そういった方々の多くは、子どもを2人産んだとして、下のお子さんが小学校に上がるのを機に「社会復帰」します。その半数の方が非正規雇用をしているということになっています。男性に比べ、女性の方が非正規雇用で働いている方が多いのです。

今回コロナを経験して最初に解雇されてしまうのが、非正規雇用の方です。それとこの非正規雇用が簡単に切られてしまうということもあります。まず収入が非常に低いわけです。徐々に増えるということがなくずっと横ばいで、福利厚生も正社員のようにはいきません。パートタイムで定年の年齢まで働くと、女性の生涯収入は大体5000万円です。けれども女性が正社員で定年まで働き続けると、大体1億7000万円くらいになります。約1億円の差が生まれているのですが、日本では出産を機に仕事を辞めてしまう女性が多いので、こういう収入差に繋がっているわけです。ですから元々少ない収入で預金もできない中で、コロナの影響で首を切られてしまって、生活が困窮しているというのがわかるかと思います。

あとは女性が就いている職業はサービス業（宿泊業・飲食業・生活関連サービス・娯楽業・小売業）が多いということもあり、今回コロナの影響を非常に受けています。それから医療関係にお勤めの方も非常に多いのですが、ここも過酷な環境の中で働いている状況があって、非常にストレスを受けているということがわかるかと思います。

日本の場合は男性の育休の取得率が非常に低いので、主たる収入源は男性のもの、サ

ブ的なものが女性ということがあって、最初に職を奪われ追い詰められるのが女性になってきているというわけです。そして男性の育休取得率が低いにも関わらず、実際にとっているのが数日間で、女性の負担が大きいわけです。そして今回コロナで子どもたちも学校に行かなくなって、女性が色々な意味で追い詰められています。

男性のストレスは社会でのストレスが多いですが、女性は家庭の中でストレスを抱える傾向にあります。そういった中でランチをしたり友人とコミュニケーションを取ったりすることでストレスを発散させていたという面がありますが、今回コロナの影響でそういったことができなくなって追い詰められていく、あるいは将来への不安などが重なったのではないかということが言われています。男性もしっかり育児休暇をとって共に支えようということが必要になってくると思うのですが、まだまだ女性が育児の中心であることが見てわかると思います。男性の働き方においても、残業ばかりでヘトヘトになって帰った後に家事をやれというのも無理なことですので、そのあたりも企業から変えていくことが必要なのではないかなと感じます。

(5) 「男女共同参画パブリックコメント」

【ゲスト】現在、国では第5次男女共同参画計画に入っています。この中で「U30」と言いまして Twitter や Instagram で「#共同参画って何ですか」と発信してもらうことで、皆さんの中でこういったことを盛り込んでほしいことが分かります。今少し時間を取りますので、このサイトを見て頂きた

「男女共同参画」を問い直す

いなと思います。

第二分野の「就活セクハラの実状と求める対策」のあたりが非常に深刻な課題であると感じましたね。また第5分野の「留学中の学生に対する暴力への防止と根絶」についても、留学する学生も増えていますので、課題です。

最近では教員や保育士の方たちの性的犯罪も増えていますので、それらに関するものも課題になるかと思います。

【学生】第10分野の「教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革・理解の促進」といったところが、今後私も教育現場に入っていく身として気にしなければいけないと思いました。

【学生】第7分野の「学校における包括的性教育の実施」が気になりました。

【学生】第7分野に関して、昨今は性教育とか、学校では形だけでとまっているということをよく聞くので、恥ずかしがるのではなく、自分たちのために大事であると学校側も折り合いをつけて、人生にとって大事なこととして社会全体でやっていかなければいけないと思います。

【学生】女性が出産を機に職場を離れるという話は、自分自身が職場を離れる前提で就職をしていたりするので、子どものそばにいたいという気持ちがある中での企業選びが大切になってくるのではないかと思います。様々な条件がある中で、社会復帰するときの、数年後に状況が変わっている場合もありますが、企業選びが難しいなと感じ

ています。

【学生】女性の社会進出の数を一時的に増やすという話がありましたが、私の意見としては単に女性の数を増やすよりは、能力のある女性がなかなか上に立てない状況の方が問題なのではないかと思います。女性の実力を正当に評価する場面を作る必要があると思います。

【学生】選択的夫婦別姓に関して最高裁で審議されることが気になっています。

【ゲスト】そうですね。私は名字が変わらないままずっと自分の名前を名乗ってきましたけれども、これからは「家に入る」という概念を変えていかなければならないと思います。夫婦別姓で自分の人生を歩き続ける、すなわち名前が変わらないことによってそれぞれの意識も大きく変わっていくと思っています。価値観が変わっていく中でパートナーが変わっていくのがスタンダードになるのではないかと思います。そういう時に名前が変わってそのたびに子どもたちの名前が変わってしまうというのは不具合が起こると思うので、時代の流れとしては「個として歩む」という意味での人生の意味づけに意義があるのかなと思います。

【学生】皆さんのお話を伺いながら、自分も来年からの就職の時に、漠然と女性って30歳ぐらいで出産とかライフプランを考える必要があるのかなと不安を抱えていることに改めて気づいた自分がいました。またメディアの中で「農業女子」という言葉があるように、女性が農業の場に参加することが

雑誌などで取り上げられているところを見たときに、「〇〇女子」というのは「女子」の部分強調されているように私は感じています。取り上げて熱が高まるのは良いことだと思いますが、果たしてそれで取り上げられている方々が「〇〇女子」という枠にはめられていることをどう思っているのか気になりました。自分でも知らず知らずのうちにそういう感覚が入ってしまっているのかなという風に感じました。

【学生】私は教員として来年度から働く予定ですが、いつか結婚して出産したいなど考えていて、ワーク・ライフ・バランスがどうなっていくのかなと不安に感じました。また自分が子どもたちに分かりやすくジェンダー教育を教えるにはどうしたらいいかと考えていました。今回 CM を見て感じた違和感を議論することは、子どもたちにとっても身近で分かりやすいと思いました。

【ゲスト】女性活躍推進法ができた直後は、大体企業がやり始めたのが育休の取得ということで、制度だけは作ったという感じでした。ですが実際に利用している人がほとんどいなく、形だけということが分かったので、実際にどのくらい取得しているのかというのを追跡して、それが形だけで終わらないような仕組みを作っています。

実際、制度と風土の両方が重要だと思っていて、制度があっても取得できる風土がなかったら実際に取得することができないので、すごく難しいのです。育休制度がありますが、子どもがいない人たちが育休を取る方の仕事をカバーするというになると、不平等さが生まれることによって罅

気が悪くなるというのがあるんですね。だからこそ皆さん取りにくいということになってしまうので、家庭があろうがなかろうが自己実現という目標はあるわけで、お互いが一年の中でこういうことをしたいという目標を共有して、皆が平等に実現できるような取り組みをすることや、みんなが不平等に感じるころはどこなのかということを話し合いながら組織として一番入りやすい形を考えるような場が必要になってくると思います。

それから女性の登用に関して、今無理をさせて30%という話をしています。つまりその風景に慣れていかなければならないということです。それが当たり前になってきて、女性議員も増えてくると思います。女性が入ることが前提となって、そこを目指す女性の分母が増えることで、質での選択ができるようになっていくのかなと思っています。今は女性であれば選ばれていくのか、それは違うのではないかと端から見れば思われてしまっていますが、今は過渡期にあってここからスタートしていくと捉えていただけたらと思います。