

ともに支えるやさしい社会



こうとうの女性 No.40



「男の子のくせに」「女の子なのに」「男の子らしく」「女の子らしく」
自分がこどもの頃に言われた覚えはありませんか？
「男の子」は、外で活発に遊んで、時にはケガをしたり喧嘩をしたりと、元気があると

刷り込まれた意識

「男の子らしい」と言われます。一方「女の子」は、人形遊びや塗り絵をして、物静かだと「女の子らしい」と言われます。
私たちは気づかない内に「男性(男の子)はこうあるべき」「女性(女の子)はこうあるべき」という行動や態度、またどんな事に興味を持つかといったことまで、親や学校、テレビなど、周囲の身近な環境から毎日刷り込まれながら成

育ててる「自分らしさ」

刷り込まれた意識

ジェンダー (性別役割分担)

長していくのです。こうした、社会的・文化的に形成された「性別役割分担」のことを「ジェンダー」といいます。

子どもたちに刷り込んでいませんか？

私たちは生まれた時から「自分は男だからこうあるべき」「女だからこのほうがよい」という「ジェンダー」の刷り込みによって、様々な選択をしてきたのではないのでしょうか？

本当は算数や理科が得意なのに、「女性」だから文系に進んだとか、本当は転職のない職種が希望だったのに、「男性」という理由で総合職しか選べなかったという話を耳にします。

私たち自身が親や学校、テレビなど、周囲から刷り込まれてきた「ジェンダー」意識を、今度は自分の子どもたちに無意識に刷り込んでいないでしょうか。

子どもたちの前で、無意識に「男の子なのにディズニーのプリンセスが好きで・・・」とか、
〔2面に続く〕

区内企業に見る

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

「経営者が模範を示すことが大切」—— 博宣株式会社

制度ありきではなく、理念ありきで取り組む

世の中で「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が叫ばれるようになる前から、仕事と育児の両立をしてこられたのが博宣株式会社の代表取締役役松井茂久さん。

「妻が国際線のキャビンアテンダントをしており、海外へ飛ぶと月に2週間は家に戻れませんでした。そんなある日、待望の子どもを授かったんです。私は妻の仕事を支援したかったし、妻も続けることを望みました。そこで私が子育てすることを決め、時間の縛りのない起業という道を選んだんです。」

することがワーク・ライフ・バランスの本質なのではないかと語ります。
「たとえば育児休暇という制度がありますが、ただ社員に休みを与えるだけでワーク・ライフ・バランスの実現につながるのでしょうか。休むことも大切ですが、復帰後も小さなことには手がかかります。そのときに会社としてどうサポートするかということも考えるべきでしょう。」

「子どもが寂しい想いを訴える」のない世の中に

制度ありきではなく、理念ありき。そんな博宣のオフィスには、かつて子どもたちの笑い声が高高らかに響いていたのだとか。
「保育園へ迎えに行く時間になっても仕事が終わらない場合や、発熱などで急に保育園から呼び出しがあったときなど、当社の社員は一度保育園へ迎えに行き、子どもを連れて再び会社に戻って仕事をしていました。まわりの社員も事情を理



「少子化の世の中だからこそ、子どもを大切に育てなければいけない」と語る松井社長。



日本少年野球連盟の東日本ブロック長という横顔も。勝つことよりもフェアプレーの大切さを教え、心身ともに健全な子どもの育成に尽力する。

解しているのです。手のあいた人間がその子をあやしてくる。こんな社風をつくりあげること、ワーク・ライフ・バランスのひとつです。子どもとのスキンシップを何より大切にしてほしいという想いがすべての社員に浸透し、会社全体に「家庭第一」の理念が貫かれている博宣。最後に、そのような会社にするための秘訣を伺いました。
「まずは経営者が模範を示すことではないでしょうか。自らが仕事と家庭を上手に両立させることで、社員へワーク・ライフ・バランスの実現を、身をもって伝えることが大切だと思います。そして、そんな会社が増えることで、子どもが寂しい想いをすることのない世の中になることを切に望んでいます。」

CONTENTS

- 1面 ● ジェンダー(性別役割分担) (2面に続く)
- 2面 ● 区内企業に見るワーク・ライフ・バランスの取り組み
- 2面 ● 女性のなやみとDV相談より
- 3面 ● 江東区男女共同参画推進センターNEWS
- 4面 ● 江東のひと
- 4面 ● 江東区男女共同参画推進センターのご案内