

「誰もがイキイキと生活できる社会」を目指して



これまで皆さんに、「男女共同参画」って実はとても身近で、誰もが関係のある事だということを実感していただくために、このメルマガを通して色々なテーマでご紹介してきました。

「男女共同参画」というと、「女性の社会進出のためのもの」とか「男性や独身者である自分には関係ない」と考える人も少なくありません。でも、これまでのメルマガを読んで頂いた皆さんには「男女共同参画」は決して女性の社会進出のためだけのものではなく、男性にも独身者にも、高齢者にも子どもにも、つまり老若男女を問わず「誰にでも」毎日の生活で身近にかかわる事だとお分かりいただけたのではないのでしょうか。例えば、私たちが知らず知らずのうちに身につけた「ジェンダー意識（性役割分担意識）」。私たちは無意識に「男性は強くなくては」とか「女性は優しいのが一番」といった考えに自分自身も、家族も縛ってしまっています。特に深く考えずに男の子には青い服を着せ、ボールや車のおもちゃを与えて、女の子にはピンクの服を着せ、お人形やおままごとセットを与えたりする事もジェンダー意識によるものです。

このようにお伝えすると「男と女には実際に違いがあるのにそれを否定するなんておかしい」「男が男らしい、女が女らしいのは良い事じゃないのか？」と感じる人も少なくありません。これも、これまでのメルマガを読んで頂いた皆さんには、男女共同参画社会が目指しているのは「男らしさ・女らしさ」や「男女の違い」を否定するものではないとお分かり頂けたと思います。もしあなたが男性だとして、自分が望んで、いわゆる「男らしい」態度を取ったり、「仕事中心の生活を送る」「大黒柱として家族を養う」生活を送る事を選択していて、家族や周囲の人もあなたのそのような態度や生活に納得しているのなら、それは素晴らしい事です。女性が出産を機に仕事を退職して、家事や育児を中心にする事を自分の考えで選択して、それに自分も周囲も納得しているのであれば、それは何も問題ではありません。でも、例えば自分が「男だから」という理由だけで、本当は家族と過ごす時間をもっと持ちたいのに仕事中心の生活を送ることや、「女性だから」という理由だけで、本当はずっと続けたかった仕事があるのに仕事を辞めて家庭中心の生活を送ることは、それはジェンダーによって縛られていると考えられます。「男だからこうあるべき」「女だからこうでなくてはならない」というように性別だけに基づいてその人の趣味や嗜好、進路や職業、そして生き方を「こうあるべき」と縛ってしまうのではなく、「自分はこうありたい」「こう生きたい」というように、個人個人の適性や能力、希望によって生き方を選択できる社会にしましょう、というのが男女共同参画の考え方です。

今、変化が求められています

そのような生活を可能にするために政府が打ち出したのが、前回ご紹介した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「行動指針」です（図1）。ここでは、誰もがそれぞれのライフステージに合った、自分の理想の仕事と生活のバランスで生活できる社会を目指すことが明記されています。

（図1）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」憲章・行動指針の要旨

「国民ひとりひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」の実現をめざす。

具体的には・・・

就労による経済的自立が可能な社会

- 経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができる
- 結婚や子育てに関する希望の実現などに向け、暮らしの経済的基盤が確保できる

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

- 働く人々の健康が保持されている
- 家族・友人などとの充実した時間をもてる
- 自己啓発や地域活動への参加のための時間をもてる

多様な働き方、生き方が選択できる社会

- 誰もが様々な働き方や生き方に挑戦できる
- 子育てなどの状況に応じて多様な柔軟な働き方が選択できる
- 公正な処遇が確保されている

これを見ると、「確かにそうだったら良いけれど、でもこんなの無理だよな」と思われるかもしれません。でも、これまで何度かご紹介した通り、世界的にみればここで挙げたような事を実現している国も数多くあるのです。

私たちの「はてしない物語」…「“ねば” エンディングストーリー」！

どうやってそのような社会を実現すれば良いのでしょうか。もちろん、すぐに変わる訳ではありません。でも、すぐにできる事が一つあります。それは私たちひとりひとりが「意識」をすることです。例えば、今でも多くの女性が結婚や出産を機に仕事を辞めてしまいがちですが、それは本当に自分たちが望んだ生き方なのでしょうか、それともジェンダーによって縛られているのでしょうか。男性の場合は「仕事か家庭か」の選択肢すらなく、ほとんど無条件に「仕事」を選んで働いていますが、それは「男だから仕方がない」ことなのでしょうか。お子さんがいる人は、つい「女の子だからお料理手伝いなさい」とか「男の子なのに頼りない」などと言ってしまうのではないでしょうか。そのような「無意識」をやめて、少しだけ「意識」してみませんか。

世の中には「性役割」があふれていることも「意識」してみましょう。家事や育児に積極的な男性がいると「カジダン・イクメン」ともてはやされますが、全く同じ事をずっとしている女性は、たとえその女性が共働きであっても誰も褒めてくれません。職場では重要な役職は男性が占めているのが普通の光景です。国会を見ても地方議会を見ても、男性議員が圧倒的に多いです。様々な番組ではメインを務める男性の横には、若くて可愛い女性がアシスタントをしています。CMやドラマでは、女性が家族のために甲斐甲斐しく洗濯や料理をしている姿が多く見られる一方で、力強い（時には暴力的な）男性がドラマでヒーローとして活躍しています。毎日目にするこのような光景が、「普通のこと」だと無意識のうちにわたし達に刷り込まれているという事を少し意識するだけで、物事の見方が大きく変わっていくと思います。

これからの日本は、男性でも女性でも、独身でも既婚でも、若者も高齢者も、誰もがその時の自分のライフステージに合った望ましい生き方を、望ましいバランスで生活できる事を目指しています。そのような世界を「夢物語」だから無理だとあきらめずに実現していくためには、「男性だから自分が家族を養わねば」「女性だから子育てに専念せねば」、あるいは「独身だから残業せねば」、「老人だから引退せねば」・・・といった固定的な役割にまつわる「ねば」を終わらせる「“ねば” エンディングストーリー」を私たちが始めましょう。そして誰もがイキイキと自分らしく生活できる社会を次の世代に贈りましょう。

次号からはまた皆さんと一緒に、男女共同参画について考えていきたいと思います。

見慣れた光景！？不自然な光景！？

不自然な銀行

突然ですが、問題です。

皆さんが、ボーナスを預けに銀行に行ったと想像してください。下の①～③のイラストの中で、いちばん「自然だ」または「安心できる」と思うイラストはどれですか？

逆に、「不自然だ」と思うイラストはどれですか？



②を「自然だ」または「安心できる」と感じた方が多いのではないのでしょうか。

なぜなら、これが典型的な日本の銀行の男女の配置で、私たちが小さいときから目にしている「見慣れた光景」だからです。

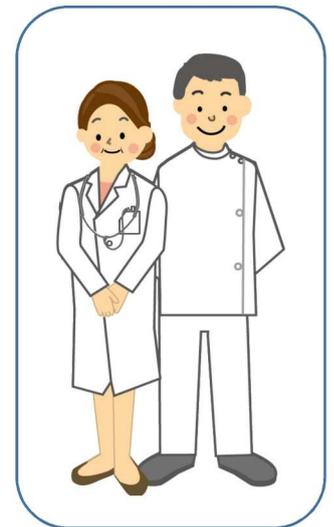
銀行の窓口にいるのは女性、奥にいるのは男性。銀行に限らず、日本の多くの企業や施設では、受付や窓口は女性で、男性は奥にいる、という光景が主流となっています。

右のイラストはどうでしょうか？

あなたが入院して、主治医が挨拶に来ました。どちらの方が自然ですか？または安心しますか？

多くの方は、「男性医師と女性看護師」の組み合わせの方がより自然で、より安心感を高く感じるのではないのでしょうか。

これもまた、私たちが小さいときから病院で目にしてきた「見慣れた光景」なので、より自然でより安心感を覚えるのです。



次回は、「見慣れた光景 = 自然の光景は時代によって変わる」というお話をします。

「自然な光景」＝「よく見る光景」

前回、私たちが生活をしている中で多くの方が「見慣れた光景」に対して「自然である」とか「安心感」を覚えることが、性別役割意識からなかなか脱却できない要因の一つである、ということをお話しました。

「2020年30%目標！」

「自然な光景」は時代や社会によって変わります。

日本ではまだまだ職業や地位には男女差があります。

例えば右の表①のように、民間企業における管理職の女性比率はとても低いのですが、一方で、右の表②のように、高等学校への進学は男性とほぼ同じになっています。

スポーツの分野でも、かつては男性ばかりであった柔道やサッカー、ゴルフなどの競技で、今では多くの女性アスリートが活躍しています。

このように、女性の活躍を目にする機会が多くなると、私たちはそれに対して「自然である」とか「安心感」を覚えるようになります。「見慣れた光景」が、無意識のイメージを変えることにつながり、意識が変われば、ますます女性の活躍するフィールドが広がっていくことでしょう。

①民間企業の管理職に占める女性比率

(H26)	女性比率
部長職	5.1%
課長職	8.1%

②高等教育進学率

(H26)	女性	男性
高校	96.9%	96.1%
大学	47.0%	55.9%

①②内閣府『男女共同参画白書平成27年度版』より

日本ではいま、「社会のあらゆる場面において2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%に引き上げる」ことを目標として掲げています。

しかし一方で、「数を増やすことに意味があるのか」という批判も聞かれます。

確かに、目標達成のために「ただ増やせば良い」というのでは問題がありますが、これまで「いない事が自然」だから見送ってきた女性管理職を増やすことや、そのための制度を整えることは大切です。例えば、今日本では管理職の女性比率は非常に少ないのですが、もし女性管理職が増えれば、それが「見慣れた光景」となり、ますます女性の活躍が推進されるという好循環になるでしょう。

皆さんも、日々の暮らしや職場での光景、テレビやCMでの描写、家庭や社会での役割分担など、これまで「自然」で「当たり前」と思ってきた光景を、少し意識して考えてみましょう。

