

発刊にあたり



豊田市長 太田 稔彦

豊田市では「とよた男女共同参画プラン(クローバープラン)」 に基づき、性別にかかわらず、一人の人間としてお互いの人権を 尊重し共に喜び、また責任を分かち合いながら個性と能力を十分 に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、様々な取組を進 めています。

近年では、少子・高齢化社会、仕事と家事・育児・介護の両立 の困難さなど様々な社会問題が表面化しています。男女共同参画 社会の実現は、こうした社会問題を解決する道筋となり、活力あ るまちづくりにもつながります。

男女共同参画社会の実現に向け、大人はもとより、将来を担う 子どもたちが男女共同参画について正しく理解をすることが不可 欠です。

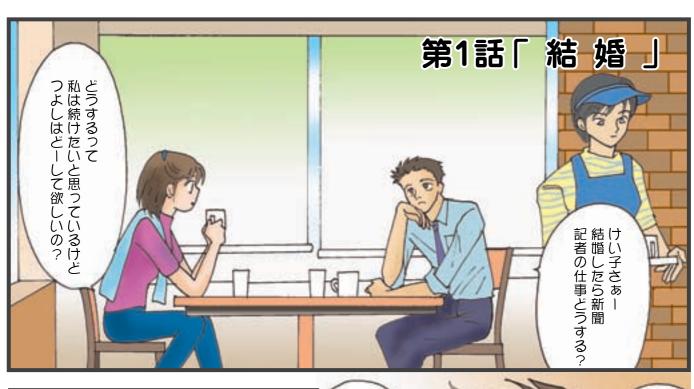
この啓発漫画「ジェンダーってなに?」は子どもたちにもわかりやすいように、身近な話題をテーマに作成していますので、多くの子どもたちとともに、保護者の皆様方にも読んでいただけたら幸いです。

平成25年3月

さあ、皆さんも一緒に男女共同参画社会を目指しませんか。

目 次

第1話	結 婚	2
第2話	母性は本能か	6
第3話	保護者の欄	10
第4話	家族の役割	14
第5話	環境美化の日	18
第6話	介護について	22
第7話	ひとりぼっちのリビング	26
第8話	会議とお茶	30
第9話	女性の仕事、男性の仕事	34
第10話	セクシュアルハラスメント	38



するよ



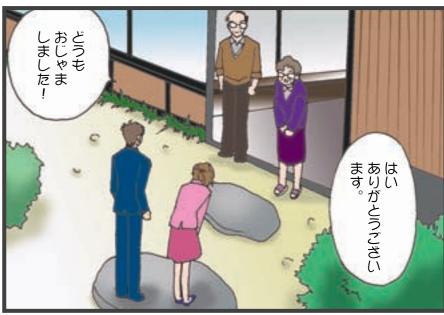


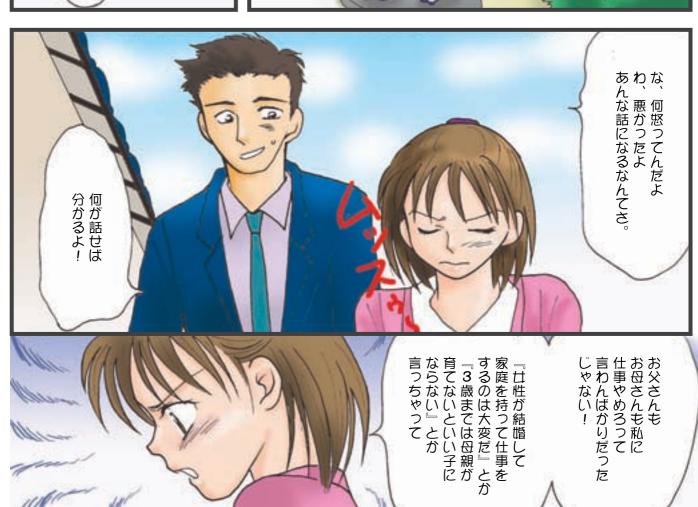














そんな事ないよ!















いままでの歴史は『結婚したら、又は子どもができたら、女性は仕事をやめて家庭に入る』いわゆる『男は仕事・女は家庭』という役割分担を、社会の慣習という枠にはめて、女性に押し付けてきました。し

かし家庭は家族みんなでつくるもの。母親だけのものでも、父親だけのものでもありません。 男性の中には、「男の理想は」とか「良き嫁は」といった考えを持つ人がいますが、これも社会 的にすり込まれた性別役割分業意識、つまり男性サイドの期待なのです。働きたい人は働く、 こんな当たり前のことができない社会、何かおかしいと思いませんか。パートナー同士、新 しい家庭を築くうえでお互いを尊重し、充分に話し合い理解した上で、お互いのあり方を決 めるべきではないでしょうか。しかし、今回のケースのように生きがいをもって女性が働き 続けることについて親の世代では理解できない人たちも多いでしょう。

そんなときこそ、男性のパートナーの力の見せ所です。'どっちでもいい'なんて言っていると後で大変なことになるかもしれません。そうならないように、今から考えていきましょう。











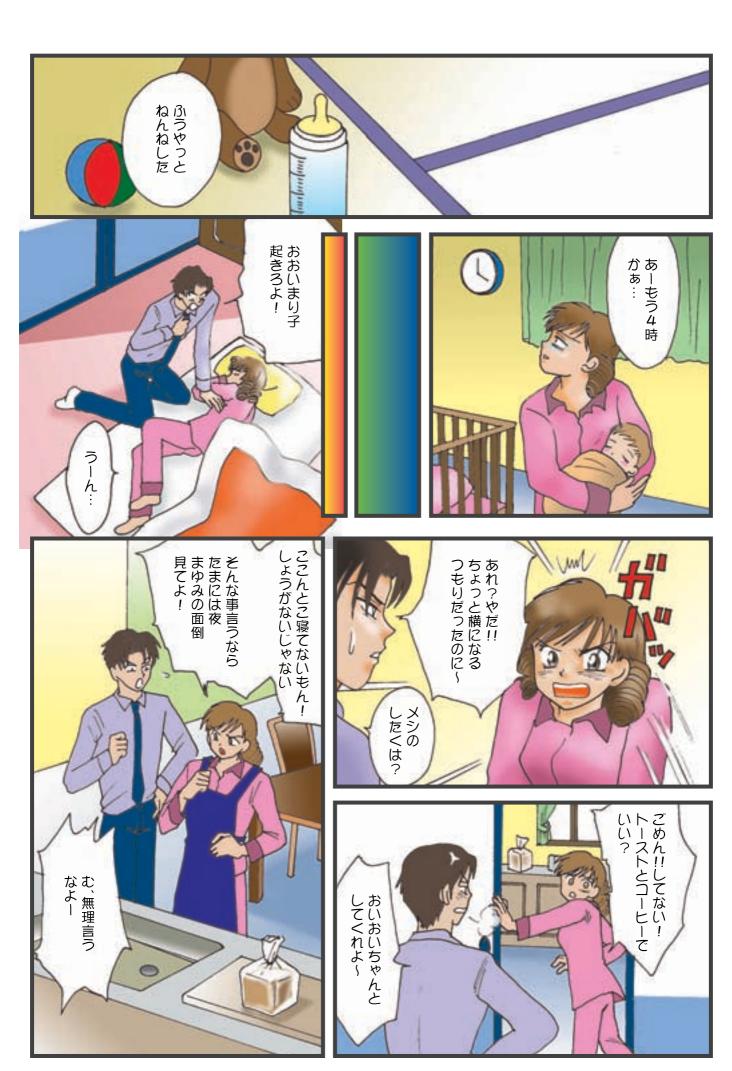


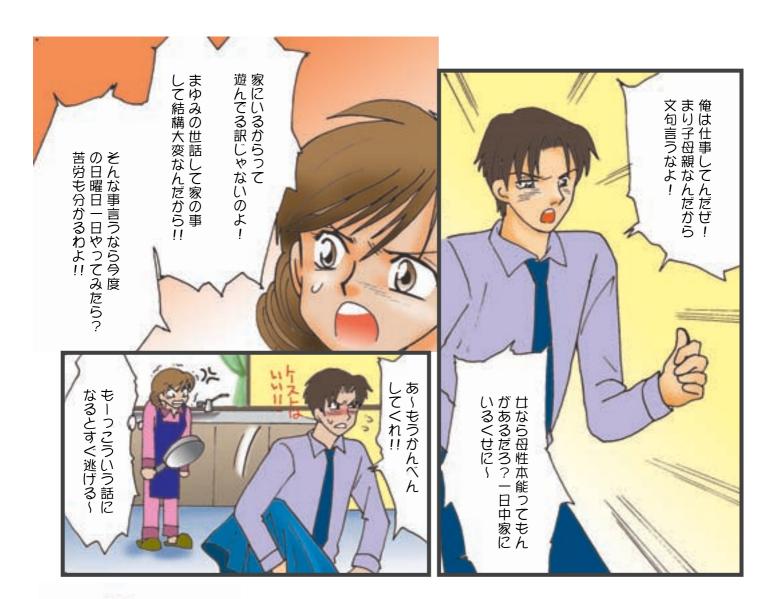












母性本能とはよく聞く言葉ですね。これは、学習しなくても母親が 本来持っている自然発生的な能力をさすと、言われているものです。 母性本能がある女性ならば、何よりも育児を優先させるはず、家庭

を大切にするはず、そうしなければ女性として失格というような誤った使われ方をされて きました。

女性だからといって、夜昼なく赤ちゃんの世話をして、家事もこなせるのが当たり前と思うことは「母性」に対する過剰な期待です。このように性別によって役割を固定してしまうこと、これがジェンダーなのです。母性本能とは、世話を受ける男性側からの期待の気持ちを表現する言葉ですが、現在は神話と解釈され、死語になってます。

子どもが小さなうちは、育児のウエイトは母親に傾きますが、育児の楽しさや辛さを分かち合い協力してやっていくことが、二人の精神的な理解を深めていくことになり、家庭としてのイメージを現実化していくことになるんでしょう。











































今回のように、書類の代表者や責任者の欄には、男性名を書き入れる ことが決まりごとのように、習慣化していました。男性は勿論のこと 女性も当然のように、受け入れている時代が長くありましたね。家父

長制の時代には、長男が一家の責任者として、その名を外に出していましたが、敗戦後の民 法改正に伴い、法律としての家父長制度はなくなっています。

しかし、慣習として意識の中に強く根付いたものが、今でも幅を利かせているといえるでしょう。優位に立つ男性側から、抑圧されている側の女性の不自由さに目を向けることは、なかなか難しいことです。地域の役員名簿が、実際に参加しない夫の名前で書かれていたり、学校の名簿が男子が先に、その次に女子が書かれていたり。PTAの集まりが「父兄会」といわれた時代がつい最近まであったように、私たちの身の回りを点検してみると、生活の中に深く染み込んでいる、実情にそぐわない不思議なことがたくさんあります。恵子さんの気持ちに芽生えた「なぜ」をそのままにせず、ぜひ言葉にしてみることを試してみてください。身近な人との会話のやりとりをする中から、信頼できる関係を築いていってほしいと思います。必ず、分かり合える人がいるはずです。













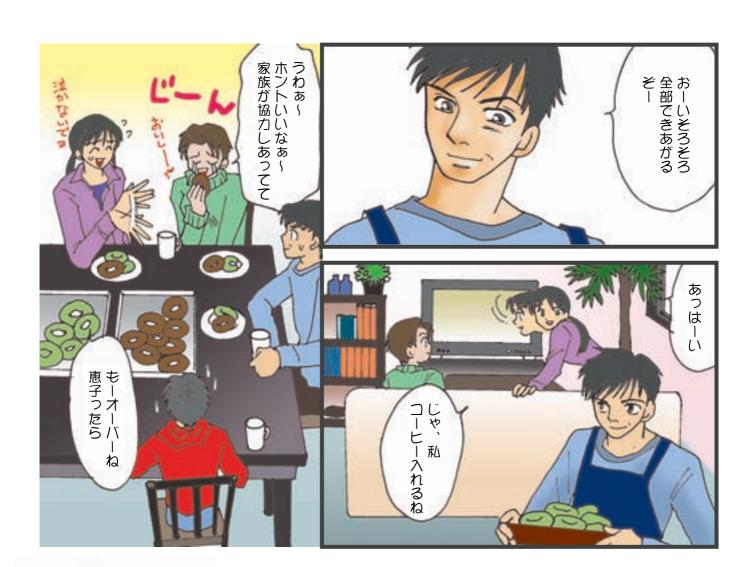




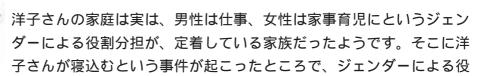












割分担の継続が難しくなってきました。

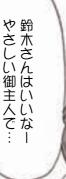
タイミングよく息子の拓也くんから「僕が料理をするからお母さんは休んでいい。」と、新 しい提案がありました。

これをきっかけに、夫婦でジェンダーによる役割分担に代って「家族の役割」を問い直して みられたのは、自然な流れだったんでしょうね。

ジェンダー意識から来る役割分担の思い込みは、女性にも、男性にも過剰な負担を強いることになりがちです。人間も日々変化・成長していきます。子ども達の成長や家族内の生活の変化にともなって、家族の役割を見直す事も大切ですね。











全然協力的じゃないんだからあらだめよ うちの主人は













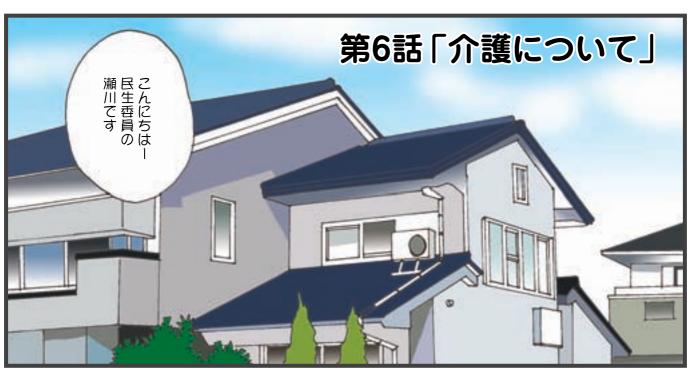






今回は、地域における環境美化活動への参加についてでした。体調が悪いのを我慢して参加した恵子さんは、家族そろって参加していた鈴木さん一家の様子を見て何を感じたのでしょうか。帰ってきてから夫に怒り

をぶつけていましたが、なぜこういうすれ違いが起きたのでしょうか。そこで、女性にもすり込まれているジェンダーについて考えてみたいと思います。男は仕事に、女は家事育児にというジェンダーによる役割分業が定着していると、近所付き合いという地域での活動、いわゆるコミュニテイワークも女性の役割に分類され、女性自身もそのように思い込んでしまうのです。恵子さんは、鈴木さんとの会話の中で「だめよ、うちの主人は、・・・」と言い、夫は帰ってきた恵子さんに「おーい、どこ行ってたんだ。」と言っていました。「環境美化」の作業について、夫婦の話し合いのテーブルに乗せることなく、恵子さんが「これは私の仕事」または「主人に言っても駄目なのよ」と一人合点していたのではないでしょうか。できる我慢も積もり積もっていけば、いつかは爆発します。そうなる前に何とかしたいものです。男性支配社会の中で育ち、常に優位に置かれている男性からは、支配される側の苦しさや不自由さは解りにくいものです。生活環境の不自由さを感じている女性の側から、「NO」のメッセージを発信していきたいですね。

















倉知さんのようにご夫婦でしっかり話し合い、これからのやり方を 決めていくことはとても大事なこと。とても良いケースだといえる でしょう。しかし、皆さんの中にはよき妻・よき嫁という漠然とし

たこだわりを持っている人は案外多いのではないでしょうか?以前は、嫁ぎ先の親の介護は嫁の役目だとされてきました。しかし、社会の変化に伴って、家族の有り様も変わってきましたし、高齢化社会へ向けて女性の労働力を期待する政府の肝入りもあり、仕事を持つ女性が増えてきました。また、急激に進んだ少子化傾向で、今後は妻・夫双方の親を介護するケースも多くなります。介護はもはや女性だけが抱えていられる問題ではありません。家族や夫婦のあり方は、自分たちで決めていきたいですね。人は十人十色、それぞれに適したやり方があるはずです。男性も妻に任せてあるから大丈夫、ではなく二人で話し合い、自分たちのやり方を決めることに積極的に参加して欲しいと思います。また社会全体で高齢化が進む中、介護を家族だけの問題とするのではなく、時には公的なサービスを利用することも介護者の身体的、心理的な負担を軽減するために必要なことです。家族で話し合い、介護される側とする側、お互いに気持ち良く過ごしたいですね。



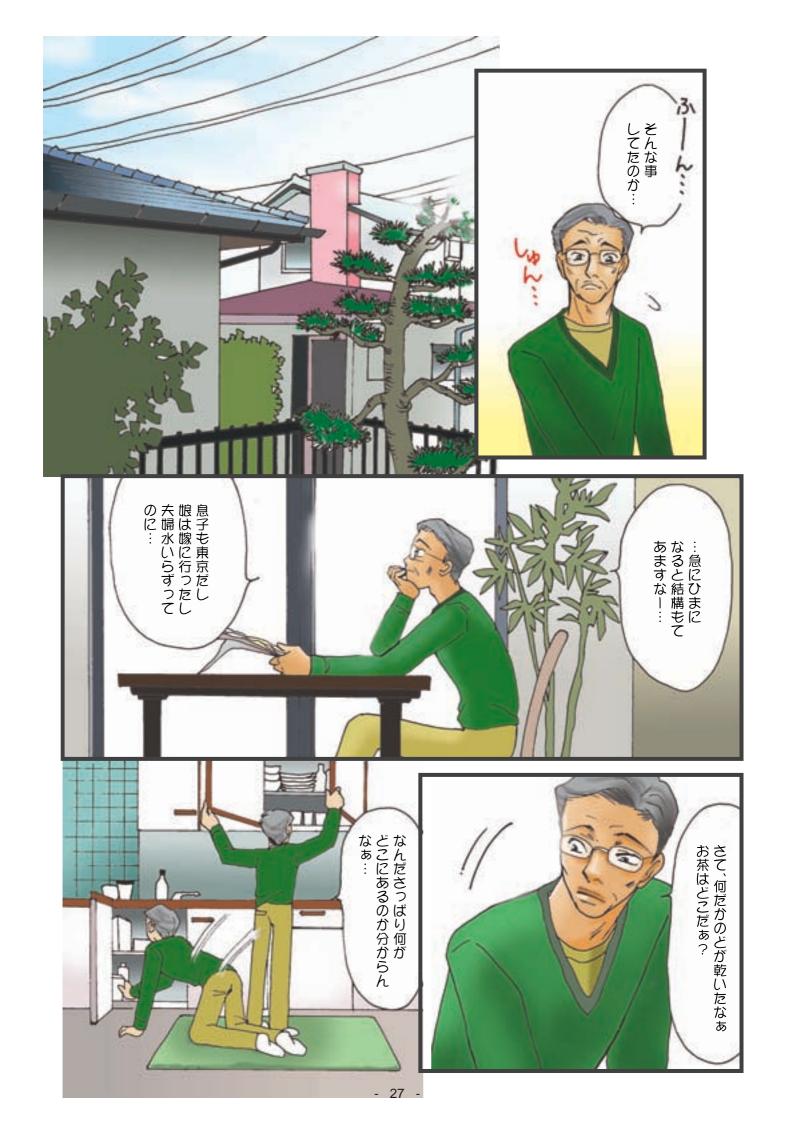






















このご夫婦のように定年後は二人で生活する場合が多くなっています。しかし大抵の場合、夫が定年退職するまで

には妻は趣味を持ち、自分の生活のリズムができあがっています。それに引き換え、今まで家のことは妻に任せていた人は、このただしさんのように家にいてもどこに何があるのか分からず、居場所がないと感じるかもしれません。なぜこれほど二人の生活にギャップが生じてしまうのでしょう。これは、今までの長い年月の間に二人の生活を二人で作ってこなかったということなのです。現役時代から趣味をつくったり、家事を覚えて生活的自立ができていれば、一人置いていかれても取り残されたと感じることはないでしょう。

妻に先立たれた、または離婚したなどの原因で一人になった60歳以上の男性の平均余命はたった3年というデータもあるとか…。一人で生活できる能力も自立した人間として必要になっているといえるでしょう。今の平均寿命を考えると、定年後まだ20年近くも生きることになります。夫婦二人でできる趣味をこれから見つけていくのもいいですね。これからの人生を有意義に過ごすのは本人の努力次第です。女性も男性も、生き生きと楽しみたいですよね。











の む が む



来てくれたまえするので資料を持って会議室へ2時に会議の打ち合わせを

ですが… 内容が確認できないん 内容が確認できないん あの係長、途中で















ございましたりオローありがとう









『会議に出席できると思うとやる気が違う』といっていた愛知さんの 言葉がとても印象的でした。今までの社会は、同じ社員でも女性は 働く期間も短ければ、業務内容も男性の補助的役割というものでし

た。しかし、女性も社会進出するようになり、愛知さんのように仕事に責任感をもち、男性・女性という性別に関係なくしっかりやりたいという意識と意欲を表現する人たちも増えてきました。しかし、肝心の職場で相変わらず補助的な役割だけしか任されないとしたら、当然、男性社員と差が出たり、女性社員自身の意欲をなくさせてしまうことになってしまいます。これは長い目でみれば会社にとって損失になるのではないでしょうか。一人ひとりがその能力を最大限生かすことのできる環境を整えるのは管理職の責任です。性別役割分業を見直し改革していくためには、ジェンダー意識からの開放が第1歩ですね。

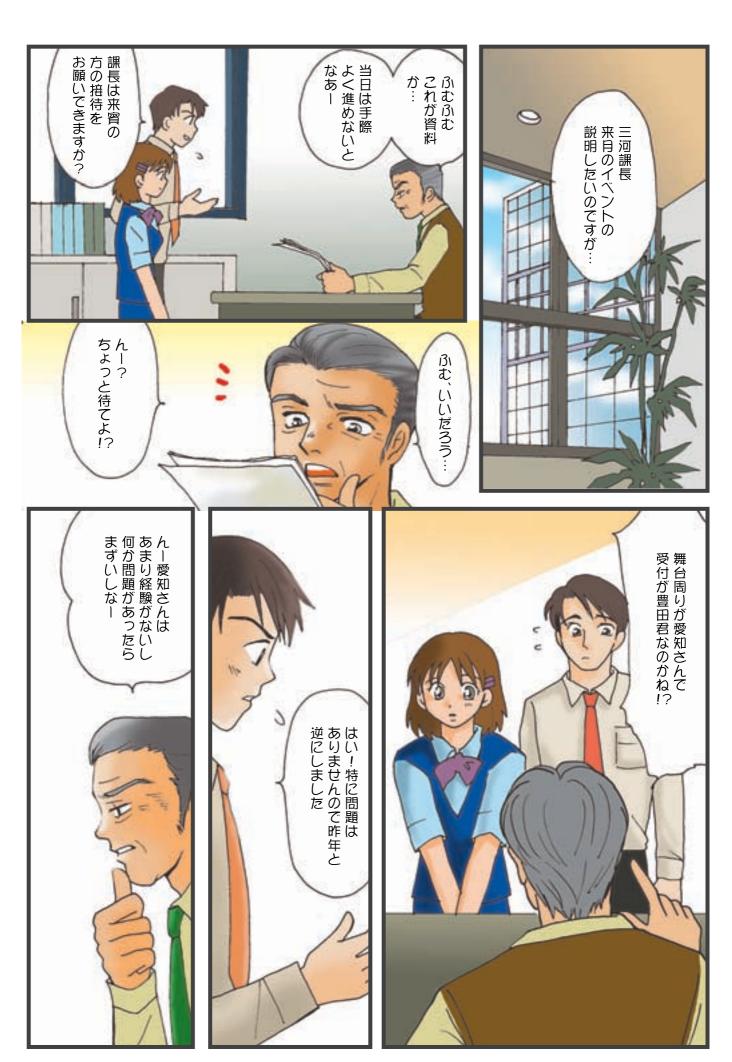


























仕事において経験は非常に大切ですし、失敗は許されません。これは、女性でも、男性でも同じことですが、この場合の課長さんは、 女性である愛知さんに重要な仕事を任せることに不安を感じている ようですね。

仕事の責任の重さや評価が、女性と男性で分かれてしまうのはなぜでしょうか。この会社に限らず、女性の仕事の役割分担は、男性の補佐と考えている企業が多いとしたら、とても残念なことです。女性であるというだけで、仕事のチャンスを与えられなかったら、仕事上で男女差ができてしまうのは、当然のことでしょう。

職場におけるジョブトレーニングは上司の判断に任せられることが多く、ジェンダー意識の強い上司の下では、グローバルな感覚を持った企業人は育ちにくいものです。女性社員は若くて、可愛くて、にこにこしていればいいという時代は昔話になりました。

男女ともに、実力の発揮できる職場の雰囲気が、仕事の能率アップにつながると思うのですが、いかがでしょうか。







































セクシュアルハラスメントには環境型と対価型というものがあります。

今回のケースのように、職場の立場を親睦会の席に持ち込み女性にお酌を強要 したり、デュエットの相手を強要するのは『環境型』、『対価型』は地位利用型

とも言われ、上司の権限や地位を利用して労働条件と引き替えに性的な要求を行うものです。デートに誘う、交際を迫る、セックスを要求するなど性的な誘いかけの条件として『給料を上げてあげるよ』『昇進させるよ』と迫り、断れば『配置転換をする』『辞めさせる』などの条件をつけて圧力をかけるものです。対価型と環境型は、区別がはっきりしない場合も多いのですが、大切なことはセクシュアルハラスメントの基本を理解しておくことです。基本線は'相手の意に反する'こと'されて不快な'ことという受け手の主観的な尺度によって判断されます。加害者にはセクシュアルハラスメントの自覚がなく、先程の係長のように職場を和ませるつもりの'ジョーク'であったりすることもあるんでしょうが、聞かされている側がそのために気が重くなり職場に行きにくくなっていたりすれば、セクシュアルハラスメントとの認識になります。今回の親睦会も、会社の外の出来事ですが、改正均等法の指針は『アフターファイブの宴会であっても、実質的に職場の延長線上のものであれば、職場に該当する』と定めています。女性にお酌を強要したり、デュエットの相手を強要するのは女性の存在を仕事上のパートナーというより、性的存在として見ているからともいえます。女性の立場から言えば、可愛くて気が付く女の子のジェンダーを期待されるより、仕事での評価を認められるための『改正均等法』であってほしいところです。

この言葉ってどんな意味?

【男女共同参画社会】

女性も男性もすべての人が互いに認め合い、責任を分かち合い、家庭にも仕事にも地域社会にも共に参画し、いきいきと暮らすことのできる社会です。豊田市がそんな町になるためにできること、すべきことを一人ひとりが考える、それがはじめの一歩です。

【ジェンダー】

「文化的・社会的に作られた性差」のことをいいます。「女は女らしく、男は男らしく」というあり方や「男は仕事、女は家庭」という性別による役割分業はこのジェンダーからくるものです。しかし、ジェンダーは普遍的なものではなく、その時々の時代や社会の影響を受けてつくられたものです。「ジェンダー」にとらわれない自由な意思や考え方を「ジェンダーフリー」といい、このような考え方を持って行動することが、男女共同参画社会の実現には不可欠です。

【性別役割分業】

「男は仕事女は家事・育児」というように、性別によって家庭、職場などあらゆる場面で役割を分業・分担することをいいます。日本においては、こうした男女に対する固定的な役割分業意識が根強く残っています。「男は仕事、女は家事・育児」といった役割分業意識は、資本主義社会の成立とともに近代になって明確化されました。この性別役割分業の克服が男女共同参画社会実現のための課題とされています。

【母性神話】

女性には、子どもを愛し育てようとする性質が「本能的」に備わっており、女性は母親として献身的に子供を育てるべきであるとする考え方。女性は妊娠、出産という生理的な機能を持っていますが、女性はすべて母性本能を持つという考え方は、「女性は子どもを産み、育てて当たり前」と女性をおいつめるばかりか、男性の家事や育児への参加機会を奪っています。この「母性神話」は、子どもは3歳までは母親が育てなければならないという「3歳児神話」とともに女性の社会進出を阻み、生き方を狭める原因となっています。

【セクシュアル・ハラスメント】

労働省では1993年「相手の側の意に反した性的な性質の言動を行い、それに反する対応によって仕事を遂行する上で、一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」を規定しています。

一般的には雇用の場での性差別の具体的な現れとして起きる「性的いやがらせ」を指し、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的うわさの流布、衆目にふれる場所への写真の掲示などを含みます。

強い立場にある側から弱い側に与えられるこうした行為は、立場の上下を利用した悪質なものであり、女性の人格権を侵害する行為でもあります。

平成11年4月に改正された男女雇用機会均等法においては、事業主の職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止が盛り込まれました。

【男女雇用機会均等法】

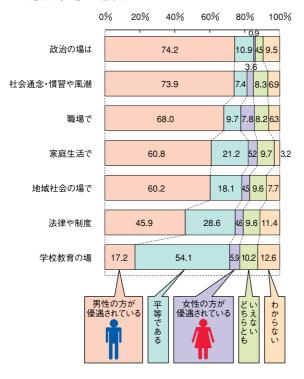
「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉増進に関する法律」のことで、1985年に制定されました。

平成11年4月1日、労働基準法も一部改正され、女性労働者の時間外、休日、深夜労働の規制が解消されました。このことは、女性の職域拡大を図り、男女間の平等な取り扱いが進むことが期待される半面、女性が主に子育てを担っている現状では、働さ続けることの困難さがクローズアップされています。



私たちのまち豊田市は、本当に男女平等社会なのでしょうか?

●男女平等の意識



まず、家庭生活や学校、職場、地域社会等における、男女の平等意識についてみてみましょう。

「男性の方が優遇されている」と感じている人が、どの場面においても多くなっており、男女の社会的地位が平等でないと思う人が、大変多いことがわかります。

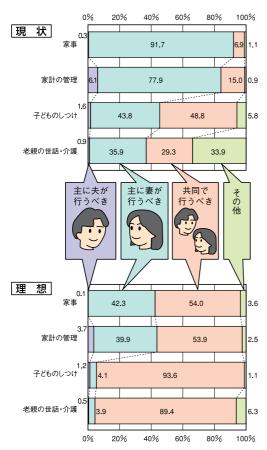
特に、『政治の場』、『社会通念・慣習や風潮』、『職場』で男性の方が優遇されていると感じる人は7割を超えており、『家庭生活』、『地域社会の場』でも6割程度の人が男性の方が優遇されていると感じています。また、男性が優遇されている割合は、全国調査と比較しても高い値を示しています。

こうした結果から、豊田市は『男性優 遇社会』であるといえます。



家事や育児は、"女性の仕事"と決めつけていませんか?

●夫婦の役割分担の現実と理想



家庭における夫婦の役割分担をみてみましょう。現在の夫婦の役割分担のうち、『家事』については妻が分担している割合が9割を超え、『家計の管理』でも妻が8割弱を分担しています。

『子どものしつけ』や『老親の世話・介護』では共同で行うという割合が増えています。しかし、全般的にみると、家事や育児等の家庭の仕事は、ほとんど妻任せであり、家庭内の役割分担は、妻が多くを担っているのが現状です。

それでは、理想の夫婦の役割分担はどうでしょうか。『子どものしつけ』と『老親の世話・介護』についてはほぼ9割の人が共同ですべきと考えています。しかし、『家事』と『家計の管理』は、妻が行うべきという人が4割に達し、まだまだ固定的な夫婦の役割分担意識が根強く残っていることがわかります。

91

キラッ☆とよた(とよた男女共同参画センター)

キラッ☆とよたでは、各種講座・セミナーなどの開催、情報誌「クローバー」の発行、男女共同参画川柳の募集などを通じて、男女共同参画の理解を深め、活力ある社会づくりを進めています。

〒471-0034 豊田市小坂本町1-25 (豊田産業文化センター2階) TEL 0565-31-7780 FAX 0565-31-3270

ジェンダーってなに?

男女共同参画社会をめざして

平成25年3月 第2刷

漫 画 / 篠沢こずみ(コズミックマンガデザイン事務所) **発行・編集** / キラッ☆とよた(とよた男女共同参画センター)