

## 男女共同参画社会実現に向けて 『日本女性会議2007みど』に参加して 都留市男女共同参画推進委員会

男女共同参画社会の実現をめざして九月二十八日から二十九日までの二日間、茨城県水戸市の県民文化センターを主会場に、「日本女性会議2007みど」が開催されました。

「世紀を拓(ひろ)こう あなたと偕(とも)に」をテーマに全国から約三千人が参加し、初日は基調講演や交流会、二日目は「生命(いのち)」と「人権」にスポットをあてた十二の分科会とワークショップ、全体会が開かれ、最後に「水戸宣言」が採択され、終了しました。都留市からも男女共同参画推進委員会の委員が三人参加しました。その感想については、次のとおりです。

▼第十分科会においては、遺伝子工学と遺伝子診断に関する講演と討論が行われました。遺伝子は、タンパク質を作るための暗号であり、ヒトの過去から未来に渡る全情報を含みます。遺伝子の解説により、医療の現場では子どもを作ることに、悪い子どもを作らないことの試みがなされています。多くの場合、生む人の「自己決定」という考えによって行われています。生まれるものの権利、情報の内容、社会的制約などがあり、生む人の「自己決定」権だけにすべて任せて良いのだろうかという思いがします。生むことが女だ男だと言えない人間の権利に変わるような気がしました。

▼都留市からの代表として二名の委員と共に、楽しく有意義な二日間をいただくことができました。

歌手・国際親善大使である加藤登紀子さんの講演、演題「農的人生のすすめ」に参加した中に、21世紀は「命の世紀」、生命の危機を感じる時だからこそ叫ばれているという言葉がありました。現代の「システム化」の重圧は大人から子どもまでに影響を与えています。「男だからではなく、女だからでなく人間として今、直面している問題にいかにか真剣に取り組むかが大切なことと感じました。



▼21世紀の高齢社会では女性自身が高齢期を見つめて生活設計することが重要であり、社会の変化に対応した生き方を培っていかなくてはなりません。もし、高齢になって外出することが困難な時でも、パソコンが使えたら自由に買い物ができるし、インターネットで世界の人々とも話ができます。いつでも学ぶことは大切です。

また、21世紀は女性の労働力が必要不可欠であり女性を労働力として活用するには、女性が働いていても子どもを育てることのできる方法や環境を考えなくてはなりません。

スウェーデンでは、四五〇日の育児休暇と子どもが十二歳になるまで、いつでも取れる有給休暇があるとのこと。日本でもそうになったら、女性も、もっともっと社会に出て勉強もできるし、働くこともできると思えました。

## ジェンダーフリーに関する疑問(職場編)

皆さんの職場ではいかがですか？

●ジェンダーフリーとは

「文化的・社会的につくられた性差のこと」をジェンダーといいます。「男はこうあるべき」「女はこうあるべき」といった性別による役割分担は社会がつくりあげた人為的な性差(ジェンダー)であり、ジェンダー意識によって性別による不平等や不利益が生まれています。ジェンダーにとらわれない自由な意志や考え方を持つて行動することをジェンダーフリーといいます。

ケース1

Q 男らしく、女らしくは男女の特性

Q それをなくせというのは、男も女も中性になれるということだろうか。すこし行き過ぎだと思えるが。

A 男女共同参画社会とは、「男らしさ、女らしさ」を否定するものでもなければ、ましてや「中性になる」ことでもありません。しかし、男は男らしく、女は女らしくなければならぬというものを一方的に押し付けるのはいかがなものでしょう。そもそも「男らしさ、女らしさ」に代表される男女の固定観念は時代とともに変化します。粗野や乱暴がいけないのは男性にとっても当然のことですし、細やかな気配りや豊かな感受性は女性だけに求められるものではなく、男女を問わず必要な資質です。男女共同参画社会が求めるのは、「男らしさ、女らしさ」の意味を問いかけて、それを一人ひとりが考え、偏った性別役割分担意識にとらわれずに自分の将来設計ができることです。一人ひとりが可能性の枠を広げ、柔軟な生き方を認めるために、「らしさ」とらわれない社会が必要なのです。

ケース2

職場のお茶くみ論争

Q 女性がいれた方がおいしいし、お茶くみも大切な仕事だ。お茶をいれる、いれないと騒ぎ立てるのはどうかと思う。

A 男性中心の職場では、お茶くみを女性の役割と固定化して考えたり、お茶くみだけでなく弁当の買い出しなど本来の業務に関係ない個人の雑用も女性の役割となっているなど、固定的な性別役割分担意識がまだまだ残っているのが現状です。女性の職域拡大や登用が進まない中で、お茶くみは職場における性別役割分担の象徴ともなっています。男女の対等な関係を築くためには、これまでのやり方や慣例をジェンダーフリーの視点で一つひとつ見直し、作業はきわめて重要です。お茶くみの方法を変えることは、ジェンダーバイアス(ジェンダーによる偏見)に対する気づきを促す点で効果のある試みだといえます。

また、職員同士のお茶くみは廃止しても「来客用のお茶だけは、やっぱり女性でなければ」という職場は多いようです。サービスをすることは常に女性、という意識を変えることが大切です。性別にとらわれず、男性が自然とお茶を入れる姿はなかなかいいものです。

【参考】

和歌山県「行政職員のための男女共生社会づくり推進の手引き」