

- 男が働かない、いいじゃないか！～これからの「当たり前」を考える～
- 令和の時代の「らしさ」は「自分らしさ」
～誰もが尊重し合うジェンダー平等社会へ～
- みんなが自分らしく輝くために～子どもたちと多様な性～
- 働き方から考えるジェンダー平等～ふじさわジェンダー平等プラン 2030 の実践へ～
- インフォメーション
- 編集後記

かがやけ地球

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS



藤 沢 市

男が働かない、 いいじゃないか!

～これからの「当たり前」を考える～

ジェンダー平等や男女共同参画について、男性が当事者として考えていくことは大切なことです。男性が学校を卒業してから定年退職するまで働くということが当たり前とされている点を、一度立ち止まって考えてみてもよいのではないのでしょうか――



1975年、東京都生まれ。博士(社会学)。社会学・男性学・キャリア教育論を主な研究分野とする。

日本では「男」であることと「働く」ということとの結びつきがあまりにも強すぎる」と警鐘を鳴らしている男性学の第一人者。

大正大学心理社会学部准教授
講師 田中 俊之 さん

「男らしさ」に隠される 生きづらさとは?

ジェンダー平等・男女共同参画について考えるとき、単身者が多くなっている今、「男も女も仕事も家庭も」という考えにすら無意識の偏見が隠れていると感じます。単身者や同性カップル、ひとり親世帯など多様性を認め、共に考えていかなければならないのではないのでしょうか。

ジェンダー平等・男女共同参画を考えるうえで、互いの性を知ることは大切なことですが、それ以上に、自分の性が自身の人格形成に与える影響をよく理解していれば、相手の困難を想像しやすくなると思います。

「男らしさ」ということばに集約されるような「刷り込み」が男性を生きづらくさせている中で、そうした「刷り込み」を排除し、広く社会全般の中で、いろいろな人たちと助け合って生きていくという意識が大切だと考えます。



「関心がないこと」が 「寛容」?

日本においても、多様性を認める社会になってきているといわれますが、積極的寛容についてはどうでしょうか。「関心がないから寛容」というだけでは多様性を認めることにはならないと考えます。互いに敬意を持ち、共に変わろうとする姿勢が、いろいろな人が一緒に生きていくことに繋がっていくのだと思います。

問題を痛烈に意識しさえすれば人は簡単に行動変容できるとコロナ禍が明らかにしました。今、私たちは強制的に立ち止まらされたということをポジティブに受けとめて、これからのジェンダー平等・男女共同参画のあり方を考えてはどうでしょう。

(鈴木 記)

2021年12月14日から12月21日まで「共に生きるフォーラムふじさわ2021」がインターネットで動画配信されました。

育児をする男性はマイノリティ?

今から11年前、当時0歳だった長女を真新しい抱っこ紐に入れ、買い物していた時、その姿が目立ったのか、通り過ぎる人々からじろじろと見られたことがあります。“イクメン”ということばが登場した年で、育児する男性がまだまだマイノリティであった時代、父親として、子育ての場面で居づらさを感じるとともに、固定的な性別役割分業の意識がいたるところにあったと思います。

そうした状況もこの10年で大きく変化し、今では小児科や子どもの健診など多くの場面で、父子の姿を見ると、社会は動いているのだという実感があります。男女分け隔てなく、子育ても仕事も行い、それぞれが互いを尊重し、社会的に責任を分かち合う姿をみることができるようになったといえるのではないかと思います。



いろいろな関係性を 認め合える社会へ

田中先生のお話を通じ、いくつかの点について改めて考えるよい機会となりました。

一つは、「今の社会は、結婚と子どもが前提になっている」との議論を踏まえつつ、単身者という視点、ひとり親という視点、性自認・性的指向の視点など、真にジェンダー平等を実現するには、多様性を理解し、認め合い、一人ひとりの人権を尊重することこそが大切だということです。

また、一人ひとりの意識だけでなく、社会構造上の問題に目を向けることも大切だと思います。例えば、私が父親支援の活動をする中では、「妻への子育て負担を減らしたい」という子育て中の男性の悩みをよく聞きます。しかし、父親自身が業務の効率化を図るだけでは限界があります。働き方は人それぞれですが、効率的に仕事を終わらせて、家に帰りたいと思っても、長時間労働や土日の出勤前提で業績を伸ばす社員が高く評価されるという状況では、夫婦のジェンダー平等を実現することは非常に難しいのではないかと思います。

「職場以外の地域などでの居場所づくり」「複数のポイントカードを持つ(人との関係性をその場にあった形で構築していく)」、「相手に敬意を払う」などにも、これからのジェンダー平等を実現するための多くのヒントが詰まっていると感じました。



1977年生。4児の父。第1子から第3子まで育休を取得し産後のパートナーを支えながら家事・育児にコミットする。2012年『父親育児の楽しさを広める』活動を開始。2016年に神奈川県男女共同参画審議会委員を務める。2019年パパライフサポート事業を開始し、父親の家事育児を広める活動を本格的に行うようになる。2021年ファザーリング・スクール校長に就任。同年、ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会の委員となる。



ふじさわジェンダー平等プラン
推進協議会委員
池田 浩久 さん

令和の時代の

「らしさ」は「自分らしさ」

～誰もが尊重し合うジェンダー平等社会へ～

昭和時代の驚きの「らしさ」

先日、昭和の会社員事情を特集した番組を観る機会がありました。仕事後は一杯お酒を飲みたい、もっぱら「飲みニケーション」の時代。

とある企業が、社員のためにと社内に居酒屋を開業しました。ホールを任されたのは、女性社員。今じゃ考えられないなあ、思わず出演者も声を上げていました。

昭和から令和の時代へ月日は進み、性による差別が指摘され、ジェンダー平等や男女共同参画の実現に向け動こうとしています。でも果たして、私たちはこの問題を解決し、建設的に新しい時代へと進めているのでしょうか。

昭和から令和へ ジェンダー平等とはいっても

私は、男性にしか出来ないこと、女性であるから出来ることを尊重し合い、理性的なジェンダー平等社会をめざしたいと考えています。

女性にしか出来ない妊娠や出産など、それぞれに身体的性差があることを十分に理解し、お互いを尊重し合うことはジェンダー平等を実現するうえで、第一歩と考えています。そのためには、家庭や社会活動の中で、不公平が生じないよう協力し合うことが大切です。

しかし、厚生労働省の「令和2年度雇用均等基本調査」によれば、男性の育児休暇取得率は僅か12.56%。しかも、しばしば育児休暇を取得した男性が職場に戻ってきた時のポジショニングに疑問が残るといいます。コロナ禍で、里帰りもままならない新生児を抱えた母を助ける父親像は、やはりまだ一般的とはいえない状況のようです。このようなことは、社内研修などで理解を促す動きがあるだけでも、結果は違ってくるように思います。

社会にある「〇〇らしさ」にとらわれない「自分らしさ」を

皆さんは身近なところで、もしかしたら無意識に幼少時から教え込まれてきた男女間の違い、男性らしさ、女性らしさに、息苦しさを感じていませんか。

セクシュアルマイノリティの方も含め誰もが生きやすい社会をつくるのは、私たち一人ひとりの日頃のちょっとした言動だったりします。さあ、今日から社会にある「〇〇らしさ」にとらわれすぎない「自分らしさ」をめざし、共にがんばりましょう！

(山中 記)



～子どもたちと多様な性～

みんなが自分らしく輝くために

性自認や性的指向について悩みを抱える人たちは家族や友人に相談できず苦しんでいます。性の悩みを抱えている人たちに寄り添い、受け入れて、みんなが自分らしく輝く社会を作るためにはどうすればよいのでしょうか。

セクシュアルマイノリティの人から性自認や性的指向についてカミングアウトされたら・・・

鈴木茂義先生が、親しい友人にカミングアウトをしたときに、友人は一瞬驚いたそうです。しかし LGBTQ^{※1} であることで友人関係に変化があるわけではない、とことばをかけられたそうです。

自分の大切な秘密を人に伝えることは容易ではありません。不安に駆られながらも、勇気を出してカミングアウトしたことに對して、どのような声をかけることがよいのでしょうか？「そうなんだね」と相手のカミングアウトを受け入れることばや、「教えてくれてありがとう」「勇気を出したね」といった相手を称えることばが相手を思いやることではないでしょうか。

勇気を出したね

そうなんだね

教えてくれて
ありがとう

真の自立とは

講演中に「真の自立」とはどのような状態であるかという問いかけがありました。「自立」ということばを聞くと、多くの人は、人に頼らずに生きていくことを思い浮かべるのではないのでしょうか。しかし「真の自立」とは依存先を増やすこと^{※2}だそうです。安心安全な場所や人を増やし、自分の居場所に頼りながら、そして同時に頼られることです。

みんなが自分らしく輝くためにできること

すべての人が自分らしく輝くためには性自認や性的指向が尊重される社会をつくるのが大切です。鈴木先生のように社会を変えようと自身の性自認や性的指向をカミングアウトし、LGBTQ の人たちが暮らしやすい社会づくりに向け精力的に活動をしている人もいます。しかし、そうした活動には限界があります。LGBTQ の人が抱える悩みなどを社会全体の問題として捉え、誰もが「真の自立」ができる社会をつくるのが、みんなが自分らしく輝くことにつながるのではないのでしょうか。

(佐野 記)

※1 **LGBTQ** : レズビアン (同性を好きになる女性)、ゲイ (同性を好きになる男性)、バイセクシュアル (両性を好きになる人)、トランスジェンダー (性自認が出生時の性と異なる人)、クエスチョニング (自らの性のあり方について、特定の枠に属さない人、わからない人など) の総称のひとつです。

※2 本講演における『真の自立』とは依存先を増やすことについては、東京大学先端科学技術研究センター熊谷 晋一郎准教授の「自立は『依存先を増やすこと』」(全国大学生協連ホームページ) を引用して説明されたものです。

講師紹介

鈴木 茂義 (すずき しげよし) さん

公立小学校非常勤講師。元上智大学文学部非常勤講師。自治体の相談員。

専門は特別支援教育、教育相談、教育カウンセリングなど。

1978 年茨城県生まれ。文教大学教育学部卒業。14 年間の小学校教諭としての勤務を経て現職。教育研究会や教育センターでの講師経験も多い。学校に勤務しながら LGBTQ や教育に関する講演活動を行い、性の多様性や、よりよい「生き方」「在り方」について参加者と共に考えている。

働き方から考えるジェンダー平等 ～ふじさわジェンダー平等プラン2030の実践へ～

ジェンダー平等の実現には、働き方改革が重要です。



重点目標 1

ジェンダー平等に基づく働き方改革を

人権を尊重したジェンダー平等の社会づくり



日本における働き方は、男性を主体としてつくられているように思う。それは性別による固定的役割分担が要因の一つと考えられるが、そうした考えを見直していく必要がある。そして互いの身体的性差を理解し、尊重することが重要である。

性別を問わず、誰もがそれぞれの特性を活かせるような多面的な選択肢を持てる道を開こうではないか。

重点目標 2

柔軟な働き方で性別に関わりなく能力を発揮できる職場づくりを

あらゆる分野でのジェンダー平等の促進



テレワークなどの柔軟な働き方を通じ、多様な評価基準、性別に関わりなくフェアな環境・制度が構築できる可能性を大切にしたい。

一方で、私的空間が他者に見られてしまうリスクがあるほか、個別ミーティングなどによるハラスメントや、公私の境が不明瞭になるなどの課題が指摘されている。ジェンダー平等の視点で運用方法やルールを改善を図ることが重要である。

重点目標 3

ワーク・ライフ・バランスで家庭におけるジェンダー平等を

ワーク・ライフ・バランスの推進



ワーク・ライフ・バランスはプランの「将来像」にある「共に生き、共に創ろう、未来につなぐ、ジェンダー平等のまち『ふじさわ』」に向けた基幹的なテーマではないだろうか。

過労状態では互いを認め育て合うことはできず、助けられる機会さえ失いかねない。プライベートの時間を大切に、家庭において互いに協力し、理解し合うことで、性別による固定的役割分担の解消につなげることが大切だと考える。

(前田 記)

インフォメーション



藤沢市・茅ヶ崎市・寒川町で

パートナーシップ宣誓制度に係る

自治体間連携に関する協定を締結しました

パートナーシップ宣誓制度を利用している二人が2市1町の間で住所の異動をする際に生じる負担の軽減を図るため、自治体間連携が2月1日（火）から始まります。

この連携を契機に、セクシュアルマイノリティをはじめ、様々な事情から婚姻届を出さない、あるいは出せない方々の悩みや生きづらさに寄り添っていくとともに、周囲の理解促進を図ります。

パートナーシップ宣誓制度についてくわしくは、二次元コードから→



編集後記

・新型コロナで出かけることが少なくなり、歩行信号待ちで周りを見渡してみるのも旅のようなささやかな楽しみに。(前田)

・新たに編集員に加わりました。執筆時、あゝ息子にも「男の子らしさ」をつい求めていないかと少々反省。(山中)

・この冬もこたつとみかんで乗り切りたいと思います。(佐野)

・寅年に、学校で習った「山月記」を思い出す。今読んだら当時はちがう思いがするものだろうか。(鈴木)



かがやけ地球は、市民の編集員さんと協力し、年2回発行しています。



ご意見・ご感想・今後扱って欲しいテーマなどをお待ちしております！

編集スタッフ 鈴木 悠子・前田 英孝
佐野 夏央子・山中 亜莉沙



発行／2022年1月 藤沢市企画政策部人権男女共同平和国際課

〒251-8601 藤沢市朝日町1番地の1 TEL. 0466-50-3501(直通) FAX. 0466-50-8436

URL : <http://www.city.fujisawa.kanagawa.jp/jinkendanjyo/>

E-mail : fj-jinkendanjyo@city.fujisawa.lg.jp

お問い合わせ先