

特集

大沢真知子さんが語る

女性が活躍するための手引き

大沢真知子さん

(日本女子大学 人間社会学部 現代社会学科教授)

西東京市男女平等参画情報誌

パリテ

2015.9
Vol.15



contents

- p5 「あなたの見ている情報、それっておかしくない?!
メディアリテラシー」
- p6 **パリテ INFORMATION** 『『性的マイノリティ』への理解にむけて』
- p7 **パリテ・ライブラリー**
ステキに男女平等参画! in 西東京
女性の活躍編 「夢はエクアラニマル・ビレッジ!」
- p8 **西東京市男女平等推進センター「パリテ」**
登録団体紹介
「西東京市 パープルリボン・プロジェクトをすすめる会」

西東京市男女平等推進センター
パリテ

男女 平等参画社会は、男女が共に
様々な分野で活躍できる社会です。
仕事も生活も楽しめる、
そんなライフスタイルについて
考えてみませんか。

大沢真知子さんが語る

女性が活躍するための手引き

‘70年代後半、アメリカで起こった静かな革命に直面して以来、「女性が働くこと」を研究し、早くからワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)の重要性を訴えてきた大沢真知子さんが男女共同参画週間中の6月27日、住吉会館ルピナスで講演。女性を活用できていない日本社会の背景には「日本が独自に抱えている問題がある。もっとセカンドチャンスをと提唱されました。」

日本が独自に抱える3つの問題

「静かな革命」とは、70年代後半のアメリカで起こった社会変化です。次の3つの変化が特徴として挙げられます——▼女性が生涯において労働市場で過ごす時間が長くなった▼それによって、働く女性が仕事そのものに自らのアイデンティティを見出すようになった▼同時にキャリア意識も芽生えた結果、女性が複数のアイデンティティを持つようになった▼そこで、働く女性がキャリアを形成していくためには、夫あるいは家族との間に新しい関係を築き、価値観を共有する必

要性があるということを見出すようになった。

今、同じような変化が日本社会にも起こっています。ですが、そこには日本が独自に抱えている問題もあるのではないかと——というのが私の主張です。

- ① 女性人材の浪費
 - ② 少子化
 - ③ 正社員・非正規社員の格差の拡大
- これらは別々の問題ではなく、根元は一つだと考えられます。



「たくさん働いたな」と思ったら、月に1〜2回、週末を利用して夫と一緒に愛犬を連れて群馬県の自然豊かな山小屋に遊びに行きます。愛犬と森を散歩することが何よりのリフレッシュと、やさしい笑顔で語る大沢さん。自らWLBをしっかりと実現しています。

① 女性人材を浪費している

日本の高学歴女性の63%が「仕事への不満」を辞職の理由に挙げていて、他方、「育児」を辞職の理由と答えたのは32%しかないということが【図1】から見て取れます。

大半の企業は、「女性は辞める確率が高い」という統計から女性社員への投資を控える(統計的差別)傾向にあります。女性はキャリアアップしたくてもできない現状に不満を持って、辞めていくケースが多いのです。

つまり、企業が辞める理由を提供している、有用な人材を失った

り、宝の持ち腐れ状態になったりしているのです。

これからはむしろ、男女に関係なく有能な人を早く見つけ、仕事ができる人にはほとんど活躍してもらうようにしていくほうが、経営合理性は高まるのです。そのためには、企業は「女性活用・活躍支援」と「両立支援」の両輪を上手に回していくことが重要です。

② 少子化をどう改善していくか

出生率の減少については、未婚化や晩婚化も大きな原因と指摘されていますが、働き続けたいと考えている女性の中には「産みたいのに産めない人」がいるとすれば、その原因を見つけ、改善していく必要があります。

実際に、育児休業を取っても、一定の期間を超えるると、短時間労働勤務による減給や配置替えなどのペナルティを課す会社が大半です。

日本の多くの会社が、長時間労働を奨励し評価する制度体系を維持しているため、「男性並みに働かなければ、昇級・昇進ができないのではないか」と考え、子どもはほしいけれど、キャリアを優先して出産を諦めてしまうケースも出てきてしまっています。

③ 正社員・非正規社員の格差の拡大

特に’97年以降、非正規社員の増加が著しく、「働く女性の半数以上が非正規」というのが現状です。ではそもそも正社員と非正規社員の違いとは何なのか。

▼正社員⇨会社の命令で働く人を指し、処遇は高く、たとえば通勤や職務の転換、労働時間の延長など、会社による拘束性は強いが、生活給は得られる(無限定社員)。

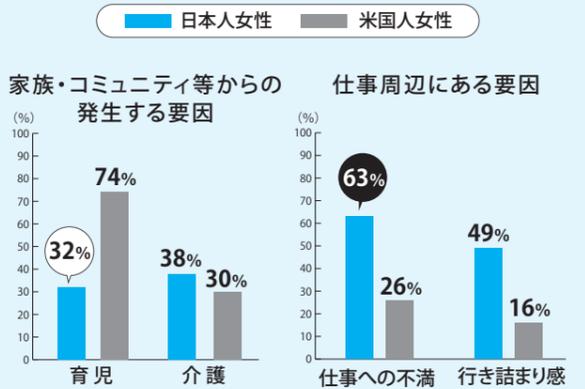
▼非正規社員⇨雇用主からの命令や処分、働く場所、労働時間などが限

定的で、自分の生活は比較的守りやすいが、処遇は正社員より低く昇給は望めない。

加えて近年、臨時社員を正社員化した「限定正社員」(労働時間が短い、あるいは残業はないが賃金は正社員に比べて1、2割低いなど)という働き方も出てきています。が、ここにも、正社員への賃金の払われ方には「男性並みの働き方をしないと、生活給が得られない」という考え方が反映されていて、子どもがいて短時間で働きたいという場合は、処遇が低いというのが実態です。

それに、長時間労働の「正社員」を標準として、それ以外の人の処遇を低く抑えるということを受け入れてしまえば、それはやはり「正社員を一番とする」という価値観にしかありません。今われわれが解決しなければならぬ問題は、働き方そのものを見直し、賃金のあり方も変えていかないと、女性が活躍できないのではないかと考えられます。

【図1】大卒女性が仕事を辞める理由



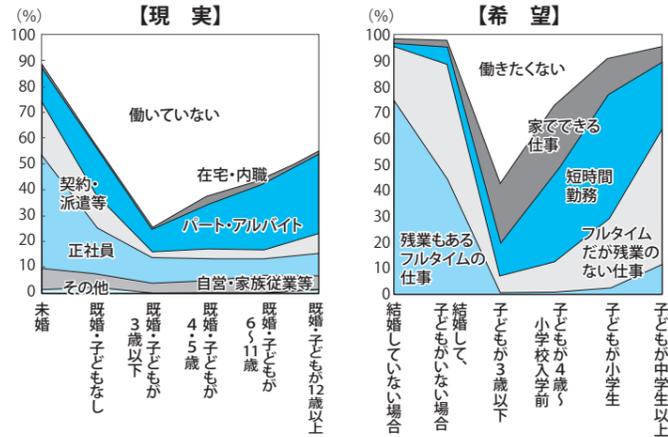
出典：2011Center for Work-Life Policy

日本女子大学 現代女性キャリア研究所



「セカンドチャンスをもっと増やそう」というのが私のもう一つの主張です。
【図2】を見ると、働きたくない女性は子どもが中学生くらいになると非常に少なくなっている。大半の女性が「家でできる仕事」「短時間勤務が可能な職場」「残業がない限定正社員のような働き方を望んでいるものの、現実には希望どおりに働けず」「パート・アルバイト」が中心となっていて、しかも「正社員」は減ったまま増えていない。これ

【図2】女性のライフステージに応じた働き方の希望と現実 (n=3100)



引用: 内閣府「平成23年男女共同参画白書」 「自営・家族従業等」には、「自ら起業・自営業」、「自営の家族従業者」を含む。「契約・派遣等」には、「有期契約社員、嘱託社員」、「派遣社員」を含む。

● 講演会参加者のアンケートより ●

▶ 女性が初職を離れる理由として多いのが「仕事への不満・行き詰まり」だったというのを、はじめて知った。面白かった。

▶ とても興味深いテーマでした。私自身短大卒業後、大手企業に就職し、結婚と同時に、あたり前のように退職しました。そのときは、働くことの面白さをひとつも分からずにいたように思います。その後家計のために再び社会に出て、非正規ですが仕事をする中で、自分自身のキャリアを積んでいきたいと強く思うようになりました。セカンドチャンスのある社会。とても大事だと思いました。

▶ 論理的に現状と課題をお話いただき、有意義でした。先生のワーク・ライフ・バランスの考え方には目からウロコでした。「仕事と生活の調和」を考えること自体、ストレスになると感じていたので、自己をコントロールするゆとりを持った生活を心がけたいと思いました。

女性差別をなくし、職場における均等待遇を確立する▼セカンドチャンス社会を形成する——という3つの改革を進める必要があるでしょう。

男女雇用機会均等法が施行された当初はあまり女性の働き方に影響が及ばなかったと思われたのですが、「結婚を遅らせる」「出産せずにキャリアを優先する」という変化が現れ、働く女性という側面からはプラスになりました。が、現実には結婚してキャリアも子どもも」と望む女性が多いにもかかわらず、それが実現できていないという問題が出てきました。

持ち、セカンドチャンスのある社会につながるべくしよう。これからの社会は、個人が自分の生涯を▼仕事▼健康▼自己研さんのための学習や趣味▼友人や家族▼地域・社会貢献活動——の大きく5つの領域にわたって、自分なりに配分し、その人なりの人生をデザインしていく時代になるでしょう。それぞれの領域の優先順位は人生の各地点によって変わるでしょうが、大切なのはどれも人のなかにしっかりと入っていること。そしてそのバランスを保つには、どの領域でも限界まで頑張るのではなく、自分にとってちょうどよい基準を持つこと、つまり「足るを知る」感覚を持つことが大切です。

『女性なぜ活躍できないのか』 著者：大沢真知子 出版：東洋経済新報社



『なぜ女性は仕事を辞めるのか 5155人の軌跡から読み解く』 著者：大沢真知子・岩田正美 編集：日本女子大学現代女性キャリア研究所 出版：青弓社

* この特集は、今年6月27日に行われた講演を基に編集・加筆したものです。

あなたの見ている情報、それっておかしくない?!

メディアリテラシー

諸橋 泰樹

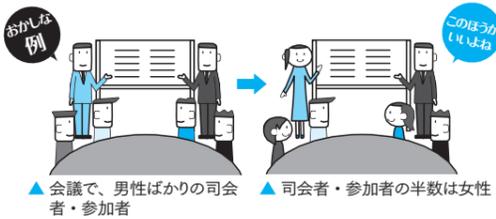
(フェリス女学院大学教授)

男女共同参画から見た

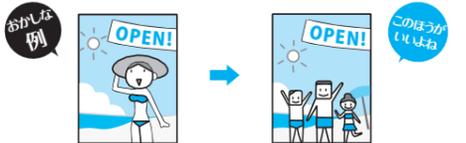
ふだんから目にしているこんな表現「これっておかしくない?」
 男女共同参画の観点からとらえたメディアリテラシーの実践的課題として、(a)女性や男性のみならず多様な人たちの存在や人権がないがしろにされ

メディアリテラシーとは? 21世紀に入り、これまでのマスメディアに加えてネットワークメディアも私たちの日常生活に大きなウェイトを占めるようになってきました。空気のよくな公共財となっているメディアですが、その情報内容、表現内容、利用方法など、果たして「安全」で、私たちはそれを「使いこなしている」のでしょうか。国の施策を定めた男女共同参画社会推進のための基本計画には、「メディアにおける男女共同参画の推進」の項目があり、女性の人権を尊重したメディア表現を推進する施策、人びとのコミュニケーションの活性化を促す施策等が盛り込まれています。中でも、メディアから流れる様々な情報を主体的に収集・判断する能力、また適切に発信する能力の獲得と向上がうたわれており、「こういった能力を「メディアリテラシー」と呼んでいます。

例1 会議のイラスト なぜ男性ばかりなの?



例2 海開きのポスターなのに、女性のピキニ姿で目を引こうとしている?



例3 なにげなく使っている言葉、どこがおかしくないですか?



▲「奥さん」「ご主人」という言葉は①固定化表現と②男性中心表現ですね。他にどのような呼び方があるか考えてみるとともに、周囲の人たちと①②にならないような新しい表現(名前と呼ぶなど)を使ってみてはいかがでしょうか。

【プロフィール】 諸橋 泰樹 (もろは たいき) / フェリス女学院大学教授 1956年生まれ。マス・コミュニケーション論、社会学、女性学を専攻。地方自治体の男女平等関連の委員・委員長などを多数歴任。日本ペンクラブ言論表現委員会委員、同女性作家委員会委員、日本出版学会副会長などを務めている。主な著書: 『ジェンダーとジャーナリズムのはざまで』(批評社、2007)、『メディアリテラシーとジェンダー』(現代書館、2009)ほか

① 女性をはじめ様々な人たちの、あり方や役割を固定化した言語表現、ビジュアル表現になつていないか
 ② 男性を中心とした言語表現、ビジュアル表現になつていないか(量的には)

「ダイバーシティ(多様性)」がキーワードになってきています。これからの日本は、あらゆる職場で働く女性、介護や育児をする男性、障がいのある人、子ども、高齢者、多様な性を持った人たち、多様なカテゴリー、単身者、在日外国人、労働や観光に来る外国人など、様々な人びとの共生社会となります。国内のみならず世界に向けて「誰もが暮らしやすい」と思ってもらうためにも、多様な人びとの存在や人権に配慮したメディア表現と自らの表現を心がけたいものです

どこが、質的にはどうか?

「性的マイノリティ」への理解にむけて

性的マイノリティとは、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)と、トランスジェンダー(性同一性障害者を含む性別越境者、異性装同性愛者など)などを意味します。

性的マイノリティをめぐる世界の動き

性的マイノリティの人たちを取り巻く環境は、今世紀に入ってから特に欧州を中心に大きく変わってきています。
 '01年に、オランダが「同性婚」(同性間結婚とも)について同性結婚法を施行したのをはじめ、現在までにベルギー、南アフリカ、アメリカ合衆国など、多くの国・地域で認めています。
 また、同性カップルのみを対象とした制度「パートナーシップ法」については、'89年にデンマークが世界で初めて導入、現在で

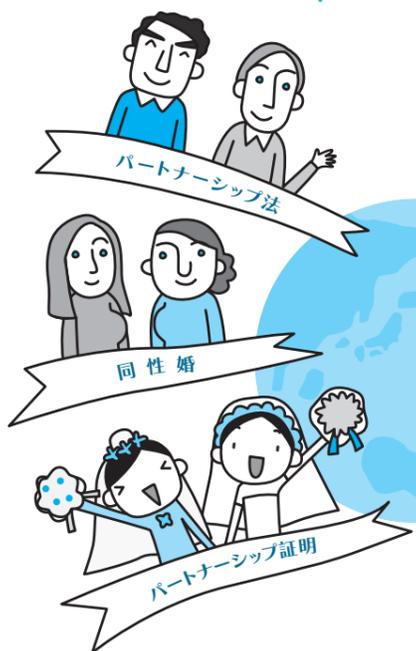
はおよそ30カ国・地域が法を整備しています。ほかに、欧州でリヒテンシュタインなど3カ国、アジアで台湾など4カ国・地域が同性婚あるいはパートナーシップ法案について検討中もしくは議論を始めています。

日本での状況は？

日本では同性カップルの権利が保障されてはいますが、夫婦(異性カップル)と同等の権利が法的に担保されていないのが実情です。たとえば、共有財産の許可や子どもを持つこと、遺産相続、年金や保険金をもらうことなどはできず、性的指向を理由とした差別を受けたりする場面も少なくありません。

'04年には「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、生物学的・社会的に割り当てられた性別に一致しないことを理由に戸籍上の性別変更が認められるようになりま

国や地域によって制度もさまざま...



した。が、実際は未成年の子ともがいないことや、実質的に子孫を残すことを不可能にする性別適合手術などの治療が前提となるため、手術を望まない人は性別の変更ができないのです。

渋谷区が「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」を制定

現在、日本は「同性婚」については慎重です。そうしたなか、渋谷区が今年4月に、「渋谷区男女平等及び多

様性を尊重する社会を推進する条例」を施行、これに基づき同性カップルを結婚に相当する関係と認め、「パートナーシップ証明」の発行を実施する予定です。これには法的拘束力はありませんが、証明書を取得したカップルは家族向け区営住宅への申し込みが可能となるほか、事業者の裁量によるものの、夫婦と同等に扱われることで会社での家族手当の支給など、配偶者や家族向けの福利厚生制度が利用できるようになります。
 同条例には賛否両論ありますが、公的に同性カップルを結婚に相当する関係と認めた国内初の事例です。



このコーナーでは、男女平等参画をはじめとする様々なテーマの本を紹介し、男女平等推進センター「パリティ」の図書コーナーで貸し出していますので、ぜひご利用ください。



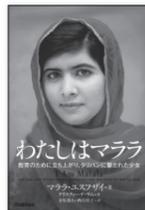
シングルマザーの貧困 (光文社新書) 著者：水無田気流

母子家庭の貧困率が50%超という現実。「家族」が大前提の社会制度から抜け出したシングルマザー6人の実例を豊富なデータを交えて紹介する。離婚原因に多いDVIにも言及し、問題の根深さも浮き彫りに。「シングルマザーの貧困問題は、日本の社会問題の集積点である。それは、就労・家族・社会保障制度の3分野にまたがる問題を凝縮したものである」(本書より)。



女の絆と底力 西東京市の女性の聞き書き集・年表 編集・発行：西東京市女性史研究会

西東京市の市民グループが企画・編集に携わった本。市内30人のリアルを「聞き書き」語り手と聞き手の「共同作業」は3年にもわたる。これは「ドキュメント」のような制作者の意図や主観を含む事実の描写芸術作品ではない。地域に根ざし、非戦闘員としての戦争体験から、様々な生き方、社会への関わり方に刺激を受ける。さあ、私(あなた)の物語も紡ぎましょう。



わたしはマララ (学研マーケティング) 著者：マララ・ユスフザイ/クリスティーナ・ラム 翻訳：金原瑞人/西田佳子

「タリバンに撃たれた少女」ではなく「教育のために戦った少女」だと思われたい。そのために人生を捧げるつもりだ」という少女マララ。命の危険にさらされながらも教育を受ける権利を訴えた国連でのスピーチは多くの人々に感動を与えました。平等に受けられる教育でさえ困難な環境下にあることに疑問を感じさせられた。

No.3



エクラアニマルの車のボンネットには、キャラ丸君などのイラストが描かれている

夢は エクラアニマル・ビレッジ!

ステキに in 西東京 男女平等参画! 「女性の活躍」編

シングルマザーだった豊永ひとみさんは1998年、以前勤めていた会社の同志とアニメ制作会社『エクラアニマル』を設立した。同社は「子どもたちのために良いアニメを作りたい」「作品一つひとつを大切にしたい」という信念で自主制作に力を入れており、制作したアニメは保育園等で自ら出張上映している。子どもたちの喜ぶ姿をナマで見るのはやりがいを感じる瞬間であり、そこから学ぶこともたくさんあるという。

そんな豊永さんは、社長というより「会社のお母さん」的存在。社内では昼夜、彼女の手作り料理をスタッフとともに囲んでいる。現在12人のスタッフのうち、7人の女性が活躍中。今後、彼女たちが子育ての時期をむかえたら在宅で仕事ができるシステムにし、今の仲間にはずっと続けてもらえるようにしたいと考えているそうだ。

「社内で 自己完結できる自主制作会社を目指したい。夢は、自主上映できる小劇場や制作スタジオ、市民団体のシェアオフィス、障害者雇用ができるビューレストランを備えた、誰もが楽しめる『エクラアニマル・ビレッジ』をつくること」と、瞳をキラキラさせながら語ってくれた。



豊永さんは地域活動にも積極的で、児童センターの評議員を務めたり、エコキャップ回収、ゴミ拾い活動に参加したり、また献血運動や地域のお祭りなどでは同社から誕生したキャラ丸君やドク丸君も大活躍している。

プライベートでは、ライブや芝居を観に行ったりリフレッシュ! 毎週火曜日はFM西東京で好きなことを話している

西東京市男女平等推進センター「パリテ」登録団体紹介

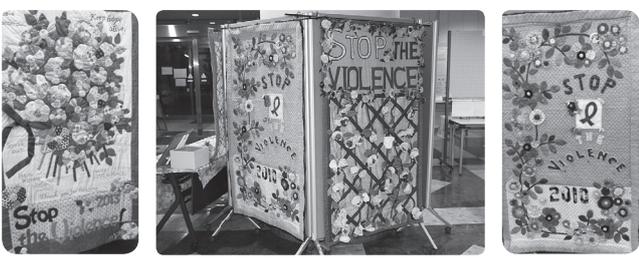
～女性へのあらゆる暴力にNO!～ 「西東京市 パープルリボン・プロジェクトをすすめる会」



パープルリボン・プロジェクトとは

女性へのあらゆる暴力に対する反対の意思を、パープルのリボンに込めて、身につけたり、手作りの作品に仕上げるなど、だれでも身近なところから取り組むことのできる運動です。1994年アメリカ合衆国ハンブシャー州の小さな町のDV被害者や医師、カウンセラー等によって立ちあげられ、国際的な草の根運動へと広がっています。

女性へのあらゆる暴力に反対の意思を込めた、パープルリボンタペストリーづくりにご参加ください。



西東京市パープルリボン・プロジェクトをすすめる会の活動

- ◆2008年、男女平等推進センターパリテの開館と同時に、パープルリボン・プロジェクトの趣旨に賛同し、活動をスタートさせました。
- ◆まず、パリテ企画運営委員や市民の有志でタペストリーづくりを始めたのち、2011年に市民団体として「パープルリボン・プロジェクトをすすめる会」を結成。パリテの登録団体になりました。
- ◆男女平等推進センターとの協働で毎年、市民の皆さまに、女性への暴力に反対する意思を込めたパープルリボン作品づくりへの参加を呼びかけ、寄せられた作品を「すすめる会」のメンバーが、パープルリボンタペストリーとして完成させています。
- ◆すべての作品は、「女性への暴力をなくす運動」期間中「パリテまつり」に住吉会館内で展示するほか、公共施設に展示し、また要望に合わせて、他市の女性センター等への貸し出しも行っています。

お問い合わせ
「西東京市 パープルリボン・プロジェクトをすすめる会」
(代表) 齋藤 ☎ 042-467-3173

団体登録

(男女平等推進係)

男女平等参画社会の実現をめざして活動するグループを支援します。団体登録をしていただくと、次のとおり施設をご利用いただけます。

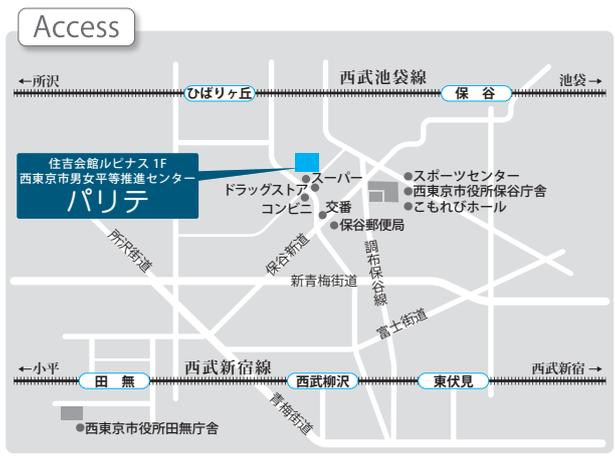
- 活動室** グループ活動や、活動の際の保育室としてご利用いただけます。(無料)
 - 登録団体は2カ月前(その他の方は1カ月前)から予約申し込みができます。
 - 利用時間 午前9時～午後10時
- 団体連絡箱** グループで作成したチラシなどを配布できるロッカーです。申請をしていただくと、ご利用いただけます。

Parite

パリテ
2015.9
Vol.15

愛称「パリテ」とは… フランス語で“平等な”という意味です。

- ◆企画・編集◆ 男女平等推進センター企画運営委員会
- ◆発行◆ 西東京市生活文化スポーツ部 協働コミュニティ課
〒202-0005
西東京市住吉町6-15-6 住吉会館内
☎ 042-439-0075
- ◆企画運営委員会委員◆ 加藤真理、齋藤博、齋藤三枝子、白井香澄、田崎吉則、長坂悠、本橋里実、吉田朋子
- ◆制作◆ 株式会社ドゥ・アーバン
- ▶ご意見、ご感想をお寄せください。情報誌「パリテ」は西東京市のホームページからもご覧いただけます。
<http://www.city.nishitokyo.lg.jp>



編集後記

男女平等とは、多岐に渡るものだとつくづく思う。人間の営み全てが関わる問題なのだから当然とはいえ、その膨大な情報をいかに効果的に市民の方々に情報提供できるか、情報誌の編集に携わる者として感うばかり？
事務局

ダイバーシティ「多様性」の推進は、個人がワークとライフのバランスを自主的にマネジメントすることで相乗効果を生む。生き生きとした社会への変革は、まさに男女共同参画社会の目指す方向でもあるのだが。
齋藤三枝子

大沢真知子さんの「女性が活躍するための手引き」。会場でお聞きしましたが、具体的なデータに基づき、非常にわかりやすかったです。男性としても、女性が活躍する環境作りに、これからも貢献したいと思います。
田崎吉則

多くの女性が、育児より仕事への不満を感じて辞めるという事実。子どもが中学生以上の母親の9割以上は働きたいと思っているが、実際はその半数。日本の社会の働き方が画一的であり、独自の課題を抱えるという話が興味深かった。
吉田朋子