

みいな

2007.3.20

VOL.7

みんなで いっしょに ながよく

みんな、輝いています!!

あなたの笑顔がわたしの元気



「ダイホームホットスペースゆい」のバラндаにて利用者、スタッフ犬ゆいちゃんと。



NPO法人 ゆいの里
代表 飯島 恵子さん

「老いても障害を持っても住み慣れたこのまちで自分らしく暮らしたい」という、誰もが持っている思いを形にと、平成8年3月に「ゆいの里」を設立。平成12年3月にNPO法人格取得。

ゆいの里：在宅支援、自立支援、子育て支援と地域福祉の活性化、地域コミュニティづくりを目的に活動しているNPO(特定非営利活動法人)です。

『思いを現実にするには、思いを共有する仲間と、家族の理解がとても大切です。そして、自分自身が今できることは何か、例えば、資格を取ることや知識を得ることも必要です。』



様々な問題を乗り越え、さらに前進し続けている飯島さんと街中サオン「ほじみ庵」のスタッフ、ボランティアのみねさん

「とちぎ女性のチャレンジ支援サイト」

栃木県では、再就職や起業、地域活動をはじめ様々な分野にチャレンジしたい女性が、必要な情報をインターネット上で入手できるよう、総合的な支援情報を集めた「とちぎ女性のチャレンジ支援サイト」を開設しました。「県庁ホームページトップ」→「くらし・環境」からアクセスできます。

URL : <http://www.pref.tochigi.jp/josei/challenge/index.html>

【主な内容】 ◆女性のチャレンジ支援情報 ◆新着情報・トピックス ◆相談窓口一覧など

もしも時代が30年前に戻ったら...

1975年の国際婦人年(※)から30年あまりが過ぎ、これまでに法律の整備をはじめとした様々な男女平等への取り組みが行われてきました。

もしも時代が男女共同参画(男女平等)を推進する以前の社会に戻ったら……。今ここで30年前を知る人も知らない人も現在と比べて考えてみてください。あなたはそんな時代に戻りたいと思いますか。

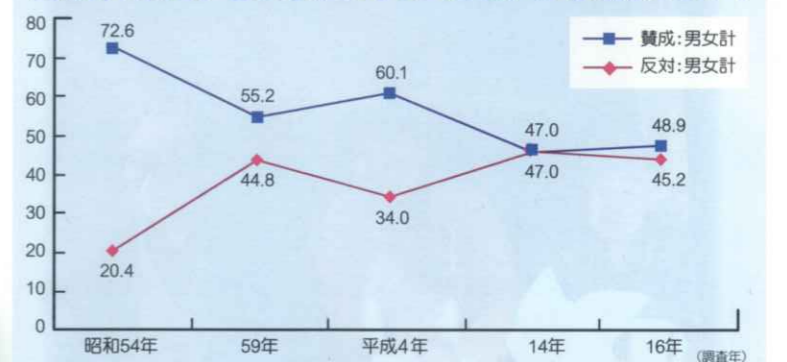
※1972年の国連総会において、性差別撤廃に世界的規模の行動で取り組むために、1975年を「国際婦人年」とすることを決議しました。

30年前の日本

当時は、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」とする固定的役割分担意識に賛成する人が7割以上でした。それ以外の生き方は周囲から受け入れられず、歓迎されませんでした。

男性の役目、女性の役目という役割分担が当たり前で、社会で頑張ろうとする女性は、「男まさり」、「女だてらに」などと言われ、家庭的な夫は、「女房の尻に敷かれて」、「女々しい」などからかわれた時代でした。

夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方について



内閣府「婦人に関する意識調査」(昭和54年)、「婦人に関する世論調査」(昭和59年)、「男女平等に関する世論調査」(平成4年)、「男女共同参画に関する世論調査」(平成14、16年)より作成
昭和59年は「同意する、同意しない」の2つの選択肢のみ、他の調査は「わからない」があるため合計しても100%にならない。

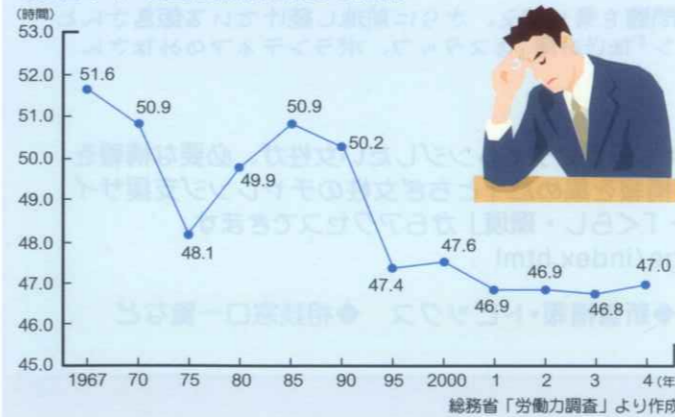
女性は

●4年制大学を卒業しても、思うように就職ができませんでした。また、「結婚適齢期」がクリスマスケーキに例えられ、25歳を過ぎると「売れ残り」と言われました。就職しても、結婚が決まると「寿(ことぶき)退社」するのが当たり前とされていました。一生懸命勉強して男性より良い成績を取っても、「女だから」ということでこのような有様でした。インスタントラーメンのCMで「ワタシ作る人、ボク食べる人」というセリフが一時流れ、性別役割分担が表現されたこともありました。

男性は

「企業戦士」となり、業績アップのために猛烈に働きました。「過労死」が人ごとではありませんでした。今は週休2日制が普及していますが、当時の土曜日は午前中のみ出勤のいわゆる「半ドン」でした。そして、結局せっかくの土曜日も夜遅くまで働いてしまうという若い人が多かったのです。カップルでデートしても、男性が支払うのが当たり前とされ、「ワリカン」を申し出るような男は「ケチ」と思われました。また、暴力を振るう夫も大目に見られていました。

男性の平均週間就業時間の推移



私の本音 30年前と私 (市内在住 60代男性)

30年前頃の自分が考えていた定年後の姿は「好きなことをして、のんびりと過ごす自分」でした。でも、現実となった今、私は地域との交流、好きなパソコンと家庭菜園、近くにいたる孫とのふれあい等で毎日がとても忙しくのんびりどころではありません。30年前には考えられなかった定年後の姿です。家庭での夫婦の姿もまた、考えていた姿と現実の姿では大きく違っていました。

私が仕事をしていた頃、私は仕事人間、女房は子どもと家庭を守る家庭人間でした。でも、忙しくても家族はいつも一緒だったような気がします。今は、夫婦いつも一緒というよりも、私はわたし、女房は女房で、お互いのことにはあまり干渉しないようにしています。

女房が趣味の会に出掛けるときも、友達に会いに出掛けるときも「行ってきます」「行ってらっしゃい」「行ってきます」です。後は自分の好きなことができるので、私としてはすごく気が楽でいいです。

のですが…。夫婦はこれでいいのかな…。と思うときもありますが、お互い楽しく過ごせるのだから、いいのだと思うこの頃です。



女房は以前、出かけるときは、食事をきちんと作って食卓に並べておいてから出かけたものですが、最近ではいつの間にかそれも少なくなりました。今は、冷蔵庫にあるものや、時にはスーパーで好きなものを買って来て自分で夕食を作って食べるようになりました。スーパーに行ってみると、自分と同じように買い物をしている男の人がずいぶんおられることに気がきました。

自分で好きなものを買って来て、自分で作って一杯やりながら一人で食べる…結構楽しいものだと思うようになりました。

まあ、時々だから楽しいと言っておれるけどしょっちゅうでは…。

結婚間もない頃、女房が言ったことを今でも忘れません。「男は台所なんかに入るもんじゃないから入らないでね」…この話を今の女房にすると「そんなこと言ったかしら…」と笑ってごまかされます。

女房は私が仕事をしていた頃、娘の子ども(孫)2人の面倒をみていました。夜、子どもたちが帰ると、ぐったりとして疲れた様子でした。よほど大変だったのでしょうか。

今、子どもと私から解放されて自由に飛び回っている女房は今が一番幸せなのかもしれません。



教育や時代背景、社会環境などが異なるそれぞれの時代を生きてきた結果、その人その人で価値観や考え方は違って当然です。そのことを踏まえたうえで、今の時代を生きる私たちが、自分で判断し、自分の生き方を選択することが重要なのです。

同じように夫婦にもいろいろな形があってよいはず。お互いを尊重し、納得できる夫婦としての生き方を二人で築きあげることが大切なのです。

自分と異なる考えを否定するのではなく、様々な生き方や考え方があるということを理解しましょう。



男女共同参画フォーラム開催

～女と男ともに輝くまちづくり～



イーデス・ハンソンさん

上映では、笑いあり涙あり。2部では、1部の映画にも出演されたイーデス・ハンソンさんのトークで盛り上がりました。ハンソンさんは、パートナーのことを「しゅうちゃん」と呼び、料理は主に「しゅうちゃん」が作り、ハンソンさんが手伝うそうです。「女性だけが、家事を全部こなした上で働くことを許されるなんておかしい。家事は、みんなの生活のことなのだから、できる人がやれば良い。」また、「他人の価値観に流されずに自分なりの価値観を作っていくことが大切。人生は自分の価値観づくり。」と話していました。参加者からは、「これからの自分の生き方を考えるきっかけとなった。」という声が聞かれました。



満席となった三島ホール

2月4日（日）、「女性の生き方」をテーマとして男女共同参画フォーラムが開かれました。1部の「ぷりてい・ウーマン」の

男女雇用機会均等法が変わります!! (平成19年4月1日スタート)

職場に働く人が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止などを定めた改正男女雇用機会均等法がスタートします。

改正のポイント

* 性別による差別禁止の範囲の拡大

- ① 男性に対する差別も禁止されます。
- ② 禁止される差別が追加、明確化されます。
 - ・ 募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて降格、職種変更、パートへの変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めについても、性別を理由とした差別は禁止されます。
 - ・ 配置については、同じ役職や部門への配置であっても権限や業務配分に差がある場合異なった配置となり、性別を理由とした差別は禁止されます。
- ③ 間接差別が禁止されます。
 - ・ 外見上は性中立的な要件でも、省令で定める一定の要件については、業務遂行上の必要などの合理性がない場合には間接差別として禁止されます。

詳しくは、栃木労働局ホームページをご覧ください。
<http://www.tochigi-roudou.go.jp>

* 妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの禁止

- ① 妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇に加え、省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いも禁止されます。
- ② 妊娠中や産後一年以内に解雇された場合、事業主が妊娠・出産・産前産後休業の取得その他の省令で定める理由による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となります。

* セクシュアルハラスメント対策

男性に対するセクシュアルハラスメントも含めた対策を講じることが義務となります。

上記のほかにも、母性健康管理措置、ポジティブ・アクション（男女間の格差解消のための積極的取組）の推進、過料の創設などがあります。

編集後記

誰もが平等で、安全で、平和な社会。一人ひとりが自分の役割を果たし、十分に能力を発揮できる社会。そのような社会がみんなの願望であり、理想なのですが、現実にはなかなかそうはいきません。実現のためには、まず個人の自覚と行動が必要です。「みんな」は男女共同参画の立場で、身近な問題から取り組みたいと思います。発行から早2年。みなさんの協力と励ましを受け、さらに男女共同参画を推進していきたいと思えます。今後も、みなさんのご意見とご協力をお願いします。

編集員

荒井 恵子
 香川 富美
 三宅優美子
 伊吹 桂子
 手塚 仁美

