

## 【意見】

政府は女性の活躍を掲げ、2020年までに女性管理職を30%にするそうですが、その為には今も職場に溢れる差別的な“社会の構造”“人々の意識”を変えなければいけないと思う。

国や自治体では基本計画を定めたり、各種啓発のための講座を設けたりしていると思いますが、その際以下の点を考慮に入れていただきたくお願いする次第です。拙文ですが、一読いただければ幸甚に存じます。

### (1、女性差別と男性差別)

男女共同参画は女性差別の解消から始まった事もあり、今でも『女性の為のもの』との認識が普通だと感じる。

しかし、“育児休暇を取る際、「奥さんがいるのに？」と上司に言われた”“男は弱音を吐いてはならない”との思いから悩みを相談できずにいた”など男性という理由の不利益も存在しています。

調べてみると、裁判所が男性差別とした判例が存在するようです。

勤務中の事故で火傷を負った男性が、労災補償保険法による補償額（障害等級）に男性差別があると提訴、2010年に京都地裁は違憲判決を下しています。

また地方公務員災害補償法の遺族補償年金の受給要件で、男性にだけ年齢制限があるのは性差別だと、妻を過労自殺で亡くした男性が提訴し、大阪地裁で2013年に違憲判決がでています。

男性差別にも鋭くメスを入れるべきだと思います。

### (2、常識と固定的性別役割分担意識)

“固定的性別役割分担意識”は、私たちの普段の行動や慣行の中、つまりは常識の中に根強くあると聞きました。

職場では「内助の功」との意識からお茶くみやコピーは女性の仕事と考えている上司は多い。「男は仕事」との意識から男性は育児休暇を取りづらい。おしゃれは職場にもよるが女性優遇が酷いと感じる。

男女共同参画は、重要なポストに女性を就かせればよいという話ではなく、これまで“常識”“ふつう”とされてきた意識を変えていくことだと思う。

マタニティ・ハラスメントをめぐる昨年の最高裁判決は、雇用主に意識改革を求め、注目を浴びました。雇用主の常識の判断が、裁判ではハラスメントだとされました。

“一般常識だから”“それが普通だから”と思考停止にならず、常識を疑ってほしいと皆様をお願いしたいのです。

### (3、おしゃれと身だしなみ)

『男は仕事、女は家庭』や『男は主で、女は従』といったジェンダー意識は女性の社会進出を妨げてきた。一方、『おしゃれは女性がするもの』というジェンダー意識は職場でのおしゃれで広く女性優遇を生んでいるように感じます。

会社員や公務員でも、髪を明るく染めたり、ネイルアート等している派手な女性を見かけるのは今や珍しくない一方で、男性は今も保守的で地味なケースが多い。男女で理不尽なダブル・スタンダードに感じる事が多くなっています。

“おしゃれ”は自分目線の「私的な行為」ですが、“身だしなみ”は他人目線による「公的な行為」になります。おしゃれは私的行為だから、相手に理解されなかったり、不快感を与える事もあるため、TPOが必要です。ですがジェンダーのため、男性と比べ女性は公私の区別が曖昧で、結果優遇を生んでいるのではないのでしょうか？

大手航空・鉄道会社の客室乗務員など、女性の身だしなみに厳しい業界は一部にあるものの、多くは男性の方が保守的で厳しくなっていると思います。あまり議論される事がないので、男女共同参画を話し合う際はぜひ注目してほしい。

市外在住：30代男性

**【回答】**

本市では、平成22年に第2次男女協働参画計画を策定し、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女協働参画社会の実現を目指して取り組みを進めております。

しかしながら、ご意見のとおり、男性が育児休暇を取得しづらいなど、固定的性別役割分担意識は根強く残っているのが現状です。

本市では、性別だけではなく、年齢、障がい、国籍等にかかわらず、一人ひとりの考え方や生き方が尊重される社会づくりを基本目標としており、達成には行政の力だけでは不可能であり、地域の方々と一緒に取り組みを行っていくことが必要となります。今後も、市民対象のセミナーの開催や企業への推進を行ってまいりますのでご指導ご協力をいただきたいと思います。

また、おしゃれと身だしなみについては、相手の印象を決定づける大きな要因であることから、市職員は男女ともに相手に不快感を与えないよう接遇マニュアルで基本姿勢を示し意識しております。

男女共同参画の視点を持ち続けることが大切と考えておりますので、ご理解いただきますようお願いいたします。

担当：市民部生活課協働推進係