特集 自分らしさを育てよう

―家族で考える男女共同参画―

お父さん、お母さん、気付かないうちに子どもを「性別の枠」にあてはめて子育てをしていませんか？
家族の皆さん、「家事はお母さん」と決めつけていませんか？
人は性別にかかわらず、個性と能力を生かし、自分らしく生きることで幸せを感じるものです。
「自分らしく」生きるために何が大切か、家族みんなで考えてみましょう。

祖父（74歳）
祖母（72歳）
父（46歳・会社員）
母（45歳・家事専業）
子・姉（14歳・中学生）
弟（11歳・小学生）

男女共同参画はどうして必要なの？

「おじいさんは山に柴刈りに、おばあさんは川に洗濯に」という桃太郎の昔話の一コマを何気なく聞いていませんか？でも実は、男は仕事、女は家庭といった性別で固定化された役割がここにかくれているのです。

子どものころから、日常のさまざまな場面で「男だから」「女だから」という意識付けが行われており、家庭においてはその傾向が特に目立ちます。

近ごろは家事や育児に関わる男性も増えてきていますが、いまだに家庭での役割のほとんどを「お母さん」が担っている状況があります。

高齢化社会に拍車がかかり、ますます労働力不足が見込まれる中、女性の労働力も必要とされています。また、高度経済成長期も終わり雇用状況の変化から、男性一人で家計を支えていくことも困難になりつつあります。

家庭での役割を家族が分担することで、女性も社会の創り手として、あらゆる分野で活躍することができ、その認識も深まります。

考えてみよう 身近な問題として

1960年代後半の女性解放運動、1979年の国連での女性差別撤廃条約採択など、女性の社会進出や地位の向上が叫ばれて半世紀以上がたち、1999年には男女共同参画社会基本法が成立しました。

しかし、現状はあいかわらず、結婚し子どもが生まれるとキャリアを中断して家庭に入り、子育てが一段落してからまた仕事を始める女性が多いのです。

そのため、女性の雇用形態は非正規雇用が正規雇用を上回り、賃金が低く抑えられ、身分も不安定です。管理職を占める女性の割合も低い状態にあり、女性の地位はなかなか向上しません。

まだ、昨年の東日本大震災では、避難所において、「女性用品や育児に必要な物資が足りなかった」「がれき処理を行う男性には手当が出るが、女性は当然のように、何百食もの炊き出しを無償で行わねばならず、一日中食事の用意や片づけに追われた」といった事例が報告され、震災対応に女性の視点が十分ではなく配慮が足りなかったことや、震災が起き、固定的性別役割分担が更にエスカレートしたなどの問題が浮上しました。避難所運営の中心を担う自治会長の96％近くが男性であり、避難所運営等災害現場での意思決定に女性が参画していないという状況があります。

このようなさまざまな現状から、問題に気付き、一歩踏み込んだ取り組みを進めていくことが必要です。

男女雇用機会均等法

（祖母）私たちの時代は、結婚したら家庭に入らざるを得なかったのよ。法律ができてよかったわね。

結婚をはじめ妊娠や出産などを理由とする解雇や不利益な取り扱いは許されません。企業には女性が家庭と仕事を両立できる環境整備が求められています。

選択的夫婦別姓制度

（母）名字に愛着があったから、結婚で変わるのは残念だったわ。結婚してもそれぞれの姓を名のれれば良かったのに…。

夫婦が望むなら、結婚後もそれぞれの姓を名のることを認める制度が提案されています。女性差別撤廃条約により推進が要求されています。

婚姻最低年齢

（姉）結婚できる年齢が男女で違うんだって。
（弟）どうしてかな？

日本では婚姻最低年齢は男性18歳、女性16歳です。2009年、ともに18歳とすべきという最終答申が法務省の法制審議会から出されています。

父親の育児休業

（祖父）今は男性も育児休業を取れるんだって？
（父）会社で実際に育休を取っている男性は少ないよ。

「育児・介護休業法」では父親も休業を取ることができ、子育てができるような働き方が求められています。取得が進むことが望ましいですね。

男女共同参画社会への歩み

1999年（平成11年）▶「育児・介護休業法」の全面施行

仕事と介護を両立させるため、育児だけでなく介護のためにも休業を取得できるように設けられた制度。

1999年（平成11年）▶「男女共同参画社会基本法」公布、施行

男女が互いを尊重し責任を分かち合い、個性と能力を充分に発揮できる社会の実現への取り組みを促進する法律。

1994年（平成6年）▶高校での家庭科男女共修実施

女子のみの必修または男女別カリキュラムだった家庭科が、1993年には中学で、翌年には高校で共修を実施。

1992年（平成4年）▶「育児休業等に関する法律」施行

1年以上雇用され引き続き雇用が見込まれる労働者は、子どもが1歳に達するまで育児休暇を取得できる法律。

1986年（昭和61年）▶「男女雇用機会均等法」施行

労働者の募集・採用、配置・昇進、職種・雇用形態、定年などに、性別による差別をしてはならないという法律。

1985年（昭和60年）▶「女性差別撤廃条約」批准

性による役割分担などを克服し完全な男女平等の達成に向けて、女子に対するあらゆる差別撤廃を定めた国際条約。

1975年（昭和50年）▶国際女性年

国連による世界規模の指針。第1回世界女性会議では以降10年間の性差別撤廃のための行動計画を策定。