

中央区男女共同参画行動計画 2023 年についての意見 (2023 年 1 月 18 日、竹信三恵子)

今回の行動計画は、基本目標の最初に人権を持ってきた点が素晴らしかったと思います。活躍は人権の先にあるものであって、活躍を優先して人権がおろそかにされるようなことがあってはいけないという原則を確認したものだと思えるからです。

また、女性センターの名称変更についても、まず、女性へのジェンダー差別を是正するものであると同時に、そのコインの裏側としての男性に対するジェンダー差別を視野に入れて「男女」としたこと、それが「平等」を求めるための施設であって、貸館などに流用されてはならないことを確認する配慮を感じさせます。こうした基本が見失われたばかりに、男性にも開放するなかで本来の「性的平等の実現」のための機能より、催しものの会場のみ流れたりする例があるなかで、的確な判断だったのではないのでしょうか。

「男女平等」の語感に古さを感じる世代もあると思いますが、その内実がまだ達成されていないことから考え、また、性的少数派の方々への差別も、男女の固定的役割期待に固執して個人を尊重しないことから派生しているものが多いことを考えると、まずは、この名称としたことに賛意を表します。

こうした視点から多角的に検討した末の新しい行動計画であることが、区民の方々に伝わるようなご説明を願っています。

一方、残された課題もあります。

「取り組むべき課題1-4 ひとり親や単身世帯への支援」(p46～)では、シングルマザーかシングルファーザーかには立ち入っていません。支援の在り方にもジェンダーで違いがあることなど、今後、究明し、政策化していくことが必要かと思いました。

そのほか、女性への就労支援では、子どものころからの家庭教育も含め、有形無形の女性への暴力によって就労能力に不安を抱く女性が少なくないことに配慮する必要があります。DVの視点からの就労支援や、労働法などを基礎にした支援も必要と思います。従来型の「雇われる力(エンプロイアビリティ)」を強める支援だけでなく、不当な対応にあったとき権利を行使するにはどうすればいいのかを加味した就労支援です。その場合は、個人加盟ができる地域労組も含むジェンダー視点のある労組など、さまざまな性・雇用差別に直面する働き手を労働者保護の視点から支えるノウハウを持つ組織との連携も必要になってくるかもしれません。

また、細かいことですが、女性の管理職の増加策とともに、女性も含めた管理職へのジェンダー差別についての研修が一段と重要であることも申し添えたいと思います。民間企業も含めた一般論ですが、昇進する女性の中には現行の仕組みに適応するため、「男以上に男らしい発想」で乗り切ってこられた方も見受けられます(「英国議会で一番男らしいのは？ サッチャー首相!」という小話もあります)。それ自体は悪いことではありませんが、女性の管理職を増やすことで組織の風土も変えようという場合、男女管理職へのジェンダー差別研修は一層重要になってくると思います。

以上、雑駁な意見と感想でもうしわけありません。ご参考にしていただければありがたいです。