

3 職場

近年、女性の社会進出が進み、男女が性別によらず多様な職業や職種に就くようになってきています。しかし、ジェンダーや、「男性は仕事、女性は家事・育児」といった性別役割分担意識は依然として根強く、性別による仕事の分担や管理職への登用等、実質的な男女平等に未だ重要な影響を及ぼしています。

今後は、男女が共にパートナーとして互いの人権を尊重し合うとともに、性別によらずそれぞれの個性や能力によって公平に評価され、その可能性を十分に発揮できる機会が均等に与えられることが大切です。

こんなことはありませんか？

- ① お茶くみ、コピー、昼食の注文などの雑用を女性がしていることが多くありませんか？
- ② 表彰等の行事で、お盆もちなどの補佐役は女性がするという傾向はありませんか？
- ③ 職務に関係なくとも、案内役や接待役は女性がするという傾向はありませんか？
- ④ 制服で女性はスカートと決まっていますか？
- ⑤ 相談を受ける(回答者)のは男性、相談する(質問者)のは女性を描く傾向はありませんか？
- ⑥ 会議で、出席者が男性ばかりということはありますか？
- ⑦ 医者、弁護士、工事や建築関係の仕事、トラックやバスの運転手は男性で、保育士、看護師は女性であると考えられる傾向はありませんか？
- ⑧ 性別によって待遇が異なったり、担当職務に偏りがあるなど、機会が均等でないということはありますか？
- ⑨ 伝えたい内容とは直接関連がなくてもポスターに「ニッコリ笑う女性(若い)」が起用されていることはありますか？
- ⑩ 職場で、女性に対してのみ「うちの女の子」「ちゃん」といった呼び方がされることはありますか？
- ⑪ 上司というと男性であると思ってしまう傾向はありませんか？



お茶くみを女性がしていることは多くありませんか



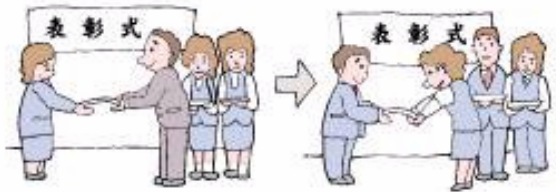
女性の上司も当たり前。男女共にコピーもします



教える立場も性別によりません



男女共に同等に機会があります



職業は性別によりません



4 学 校

男女平等の理念に基づく学校や保育所等においても、日常的な習慣や指導、行事やクラブ活動等を通して、子どもたちは、「女らしさ、男らしさ」や性別役割分担を無意識のうちに身につけていきます。

学校等においては、ジェンダーや性別役割分担意識を再生産することなく、子どもたちが、性別によらず自らの可能性や能力を十分発揮することができる環境づくりが大切です。

こんなことはありませんか？

- ① クラスの係やクラブで補佐役（マネージャー）は女子がしていることが多くありませんか？
- ② 委員長は男子、書記や副委員長は女子がしていることが多くありませんか？
- ③ 進路や得意分野について、女子は文系・機械に弱い、男子は理系・機械に強いなどと思ってしまう傾向はありませんか？
- ④ 男子は活発、女子はおとなしいと決めてしまう傾向はありませんか？
- ⑤ 必要がなくても、性別によって色分けしていませんか？（ランドセル、体操服）
- ⑥ グループ分けなど、必要がなくても性別で分けていませんか？
- ⑦ 出席をとるとき、行事等何かを実施するとき、男子を先、女子を後にすることが多くありませんか？
- ⑧ 発言や発表の機会が性別によって偏ってしまうことはありませんか？





活発な女子、おとなしい男子もいます

性別で色を固定化しません

男の子!

女の子!



いろんな順番があります



無意識のうちに、ついこんな表現していませんか？

◇ **男と女を必要以上に区別する表現**

- 「女医」「女性記者」「女性議員」、あるいは「女性初の・・・」「女性第1号」のように女性であることを強調する表現。
- 同じ会社員でも、女性はOL、キャリアウーマン、男性はサラリーマンなどと表現。
- 男性は 氏、女性は さん、男の子は 君、女の子は さん(ちゃん)と呼び方が異なる表現。

◇ **性別による固定的な表現**

- 「女らしい心配り」「男らしい決断」「女性は従順、感情的」「男性は積極的、論理的」「男(女)だから(のくせに)・・・」など、それが性ゆえの特性だとする表現。
- 同じ行動でも男性は「積極的」、女性は「気が強い」「でしゃばり」などと異なった基準を用いた表現。

◇ **女と男の優劣、上下関係等を表わす表現**

- 「男まさり」「男顔負けの」「女だてらに」など男性を中心にした表現。
- 「合格者 人うち女性 人」など女性を全体の中の例外とする表現。
「合格者 男性 人、女性 人」
- 「主人・奥様」「内助の功」「女房役」など性別による優劣、主従関係を連想させる表現。
配偶者、妻、夫
- 「老女」「婦人」「女こども」「良妻賢母」「妻子を養う」「 夫人」「幼女」「養女」「悪女」「子女」「父兄」など対語のない表現(家父長制に基づくもの・年齢の強調)。
- 「嫁」「嫁にやる」「入籍する」など古い家制度の名残の表現。
「子の妻」「結婚する」「婚姻届を出す」
- 少年、OB会など男性を表わす言葉が両性の代表として使われる表現。
- 書類の記入例などで一方の性のみを例にあげた表現。
例) 世帯主 尼崎太郎 ⇨ 世帯主
例) 保護者名 尼崎太郎 ⇨ 保護者名

◇ **女性をアイキャッチャーにした表現**

- 職場の花、美人 など、職務などに無関係な女性の容姿などを強調した表現。

2000（平成 12）年に閣議決定された「男女共同参画基本計画」の第 2 部の、「9. - メディアにおける女性の人権の尊重 (2) 国の行政機関の策定する広報・出版物等における性にとらわれない表現の促進」の中に、メディア・リテラシーについて次のように記されています。

「メディアからもたらされる膨大な情報を、各人が無批判に受け入れるのではなく、主体的に読み解いていく能力が不可欠であることから、メディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力(メディア・リテラシー)の向上のための支援を積極的に行う。」

つまり、職員はジェンダーを再生産しないために、ジェンダーに批判的な視点をもって情報を評価し、ジェンダー・バイアス(偏見)を是正するための情報を収集・活用し、男女共同参画社会をつくるための情報を発信することが求められています。また市民に対しメディア・リテラシー(自己発信する能力)の向上を積極的に支援することも求められています。

さらに忘れてならないのは、職員自身がメディアであるという自覚を持つことです。メディアとは「媒体」のことなので、市の広報・出版物などの印刷媒体やビデオなどの映像媒体だけでなく、場合によっては、職員の職場における言動そのものが男女共同参画を表現するメディアとなることもあります。この「男女表現ガイドライン」では「3 職場」の項でそのことに言及しています。

さて、このガイドラインを読み、日ごろ市民と接する機会が多い職員の方は、ぜひ、メディアとしての自分の言動をガイドラインに沿って「ジェンダーに敏感な視点」で振り返ってみてください。

そしておかしいと感じたり、腑に落ちないことがあれば、声に出し、表現してください。たとえば「言葉編」の「女と男の優劣、上下関係を表す表現」の一例として「主人・奥様」とありますが、窓口業務であたりまえに使ってきたこの言葉がどうして悪いのかわからないと思ったならば、声に出し、話し合ってみるのです。

それが大切な「実践」なのです。ある表現を禁句したり言い換えるだけでは、ジェンダーの問題は解決しません。一人ひとりが、日々の実践の中で、刷り込まれた「あたりまえ」を問いなおし、表現を変えていくことで男女共同参画社会は実現するのです。

西宮市男女共同参画センター ウェーブ
情報担当 小川 真知子

編集関係者

男女表現ガイドライン作成アドバイザー

小川 真知子	西宮市男女共同参画センター ウェーブ 情報担当
湯浅 俊彦	出版メディア研究家

男女表現ガイドライン作成ワーキンググループ

南本 耕三	市長公室 広報広聴課 課長補佐
安東 祥雅	総務局 職員研修所 課長補佐
野草 一則	健康福祉局 児童企画課 課長補佐
福山 久美	市民局 人権啓発室 課長補佐
氏丸 律子	市民局 コミュニティ推進課 主任
小掠 孝治	教育委員会 社会教育課 係長
石井 雅弘	交通局 業務担当課 係長
佐藤 功	市民局 男女共同参画課 課長

事務局

野田 誠治	市民局 男女共同参画課 係長
片山 行司	市民局 男女共同参画課 主任
牧 有里	市民局 男女共同参画課 主任

イラスト 北野デザイン