

特集 「男性にとっての男女共同参画」

シニア産業カウンセラー 吉岡俊介さんに聞きました



男性のみなさん、もっと肩の力を抜きませんか？

男性のみなさん、弱みを見せてはいけないと思いませんか？

いつも自分の気持ちにふたをしていませんか？

自分の本音がだせる場所がありますか？ 何でも気を使わず話せる人はいますか？

少しでも自分らしく生きていけるヒントになればと、自治体などの男性相談や

自らの体験を通して見えてくる「男性の生きづらさ」について

シニア産業カウンセラーの吉岡俊介さんにお話をうかがいました。

「会社人間」が解放されたときに

吉岡さんが会社を辞めたのは、40歳代後半。当時、50名以上の部下を率いる管理職でした。世の男性の多くが「24時間戦う」のを当たり前と思っていた頃のことです。

「辞表をたたきつけて会社を辞める」という男の美学を買ったものの、退職後の数か月は軽いうつ状態に陥り、ハローワークに行って仕事を探さなければならぬにも関わらず、何にもやる気にならなかった、と言います。

この時期、妻の一言が、吉岡さんの新しい人生を切り開きます。

「小さい頃に好きだったことをやってみたら」という言葉に誘われて、イラストを描き始めます。来る日も来る日も飽きずに描いていることで、心が解放された、こんなに自由になれるんだと実感したそうです。

偶然立ち寄った大阪府立女性総合センター（ドーンセンター）（現大阪府立男女共同参画・青少年センター）で、「男女共同参画社会実現のための絵本コンテスト」のチラシを見つけて、夫婦合作の絵本『まかせなさい！』が入選を果たします。吉岡さんがイラストを、おつれあいが文章を担当する絵本作家「よしおかとしみ」の誕生です。

「企業人のままでいたら絵本なんか創っていませんね。絵本は女・子どものものという先入観がありましたから。でも、会社を辞めた後で、本当に豊かな世界がそこにあることに気づきました。実際、カウンセリングの中でも絵本を活用することがありますが、相談者の中には涙を流される方もおられるほど、男性にとつ

事業所調査結果報告

「大和高田市事業所の男女共同参画推進状況アンケート調査」を実施しました。

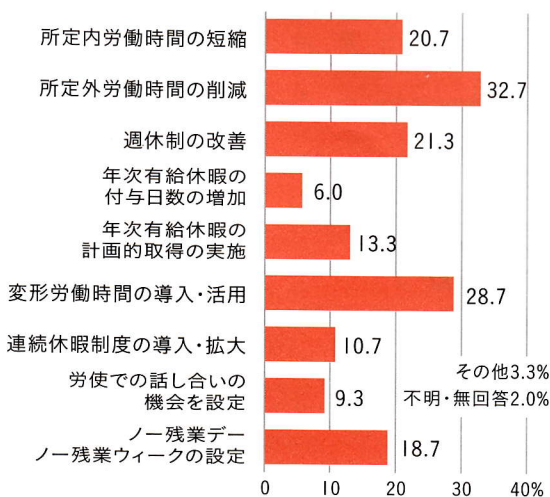
男女がともにいきいきと働ける環境づくりを進めましょう

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取り組みは、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものです。今回の調査では、40%弱の事業所がなんらかの労働時間短縮のための取り組みをしていることがわかります。育児・介護休業の導入や長時間労働の是正など誰もが働きたい職場づくりを進めることが大切です。

知っていますか①

【仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）】個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児、介護、地域活動の参加など、自ら希望するバランスで生活できるように、職場や社会環境を整えることをいいます。

労働時間短縮のために取り組んでいること



全体 (N=150)

ても心にしみこむ世界があそこにはありますよ」と吉岡さん。

その頃、吉岡さんには、もうひとつの大きな出会いがありました。

かつて大阪に事務所を置いていた市民グループ「メンズセンター」です。メンズセンターとは、「男らしさ」に縛られることなく、また女性を抑圧することなく、いきいきと生活したいと考える男性たちの活動の場です。

「初めて例会に参加した時は新鮮でした。まだサラリーマン時代の序列を引きずっている私は、新参者だからと、発言せずに隅っこに座っていたのですが、みんなが『吉岡さんの話を聞かせてよ』と、私の話を聞きたがってくれたんですよ。そして、『仕事を失って落ち込んでいます』と言うと、『それは大変だったね。もっと聞きたい』と熱心に聞いてくれたんですね。こんな自分でも話を聞きたいと言ってくれる人がいるんだと思うと、元気になっていきましたね。みんな上下の関係が全くなく、気さくに、楽しそうに話すんですよ。」

会社は、世の中の小さな一つのコミュニティにしか過ぎない

セミナーなどで出会う男性たちから「吉岡さんのような生き方がしたい」「今の生活が息苦しい」という相談があると、次のように応えるそうです。

「会社というのは非常に狭い社会なんですよね。でも、そこにいるときは、会社が自分の人生の100%と思いい込んでしまう。私がそこから抜け出してきて気づいたことは、あの頃の人間関係は、会社関係の人か身内くらいで、本当に狭い狭いコミュニティだということ。」

世の中はもっと広いんです。会社とは全く違った世界を経験すると、自分自身でそれに気づき、変わっていきますよ」と。

でも、「無理して会社をやめることはありません。自分に出来る範囲で、視野を広げよう、自分の世界を広げようと思ってみるのはどうですか？」とアドバイスするそうです。

「私自身、サラリーマンをやっている時は、男女共同参画センターの存在も、そこで無料のセミナーをやっていることも全く知りませんでした。それを知るだけでも人生が変わってくると思いますよ。もし、サラリーマンをやっている時に会うことができたら、違う働き方をしていたかもしれないと思います。私は、様々な行政のセンターやセミナーなどに参加することで、いろんな素晴らしい出会いに恵まれて、新しい世界がどんどん加速をつけて広がっていくのを実感しました。」

カウンセリングで出会う男性たちは「男だから」と力が入っている

現在、吉岡さんは、奈良県女性センターをはじめとして、地方自治体の男性相談のカウンセラーとして活躍中です。

「カウンセリングで出会う男性たちは、弱みを見せない、男はがんばらなさいといけない、自分が努力しないから妻とうまくいかない、自分が努力しないから会社をリストラされそう、自分が努力しないから人間関係がうまくいかないなどと、自分を追い詰めている人が多いように感じます。」

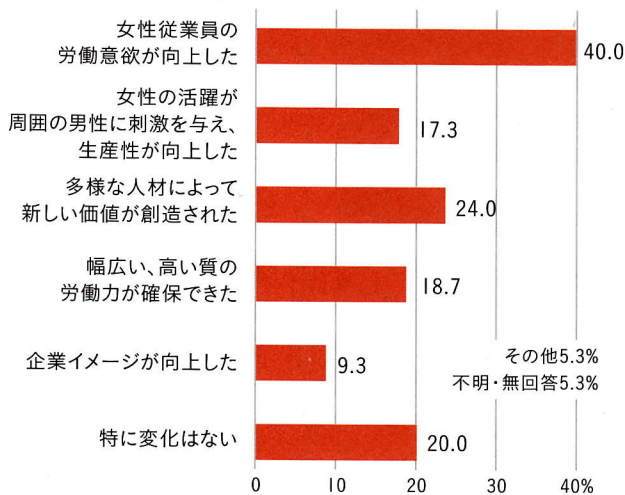
女性を積極的に活用することは、職場の活性化につながります

女性が提案や発言をしやすいうように配慮したり、性別に関係なく教育訓練や研修、人事評価をおこなうなどして女性を積極的に活用している事業所は全体の20%強です。しかし、そうした事業所では、「女性従業員の労働意欲が向上した」をはじめとして、「多様な人材によって新しい価値が創造された」など、事業所全体としてよい変化があったことがわかります。

知っていますか② 【ポジティブ・アクション】

固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から「営業職に女性がほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」などの差が男女労働者に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。

女性の積極的な活用による変化



全体 (N=75)

でも、わたしは、『あなたは、十分努力していますよ』
 と言います。『がんばるのではなく、力を抜いたらど
 うですか？ そうすると、何か見えてきますよ』と伝
 えます。

自分が傷ついていることに気づかない場合も多いで
 すね。たとえば、会社で上司から叱責される、家庭
 で妻に色々指摘を受けることで傷ついているにも関わ
 らず、それに気づかないで、いらいらして暴力的にな
 るか、内包してうつになっていきます」。

また、『体温のあるコミュニケーション』が希薄に
 なっているのではないのでしょうか？ ーT化が進んで、
 会社のコミュニケーションもメールでやりとりするの
 が当たり前の時代になっていますが、みんなの前では
 ニコニコしている上司に、メールの中では部下の人格
 を否定するような個人攻撃をされる。そのような二
 面性で対応されると、適応障害をおこす社員が多く
 なってしまいますよね。メールでは、自分の感情を
 伝えるのはむずかしい。
 対面して、表情や動作、言葉で伝えられるように
 なることが大切だと思います」。

少しでも自分らしくあるために 肩の力を抜きませんか！

男性を縛っている意識の背景には、男性社会の「序
 列」がある、と吉岡さんは指摘します。

「男性の社会は上下関係が当たり前の社会です。
 社長がいて、部長がいて、課長がいて…などの「序列」
 の社会。会社の中では、上司から部下は『空気を読め』
 と言われるわけで、そうしたルールの中にいると家

庭の中まで『妻なら夫が何も言わなくても気づいて
 くれ』という関係になってしまふときがあります。

また、序列社会は、自分が本音をがまんして建前
 を優先するような社会です。いつも自分の気持ちに
 ふたをしていると、自分が何を考えているかさえ、
 わからなくなりまふ。

たとえば、「大きく息を吸ったあと、息を吐きな
 がらゆつくり肩の力をぬく」こんな動作を行うだけ
 でも気持ちは楽になります。少しでも自分らしくあ
 るために、自分の本音を吐き出せる場所を探すこと
 も大事です。趣味の講座やセミナー、相談などなん
 でもいいと思います。自分を取り戻すために、いろん
 なことを有効に活用しましょう。」

よしおか しゅんすけ

吉岡 俊介さんプロフィール

昭和29年東京都生まれ。シニア産業カウンセラー、キャリア・コンサルタント。大学卒業後、損害保険会社に入社、24年従事した後に早期退職。その後、大阪市の市民団体、メンズセンターのスタッフになり男性学、男女共同参画、フェミニズムなどを学びながら男性の悩み相談に関わる。現在は、近畿を中心とする地方自治体の男性相談専任カウンセラーとして活躍中。「オフィスよしおか」主宰。国が実施したパープルダイヤル「男性相談」にも関わる。NHK教育「福祉ネットワーク」にDVの解説者としても出演。



セクシュアルハラスメントのない 男女平等の職場づくりを

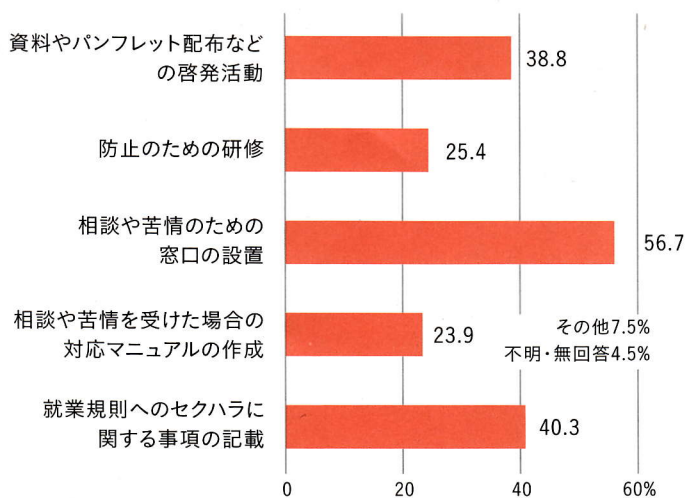
職場でのセクシュアルハラスメントは、重大な人権侵害
 であると同時に、職場の活性化に悪影響をおよぼすこと
 でもあります。男女がともに対等な職場のパートナーとし
 て相手を尊重していくことが大切です。

また、事業所にとっても社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。法に沿った対策はもろんのこと自社にあったより効果的な対策に積極的に取り組みましょう。

知っていますか③ 【男女雇用機会均等法】

事業主に職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策が義務付けられています。男性に対しても禁止になりました。

セクシュアルハラスメント防止のために取り組んでいること



全体 (N=67)