



女性室広報誌

あいあう

2003・6 第14号

- <寄稿> Women In Black 加納実紀代さん
- <課題> セクシュアルハラスメントについて
- <教区のうごき> 久留米教区 男なり女なり委員会
- <ゆらぎ> 藤内明子さん

Women In Black

東京、福岡、札幌、京都、大阪、さいたま。いま静かに全国に広がる女性の動きがある。WIB(ウィメン・イン・ブラック 黒衣の女たち)である。その名の通り、女性たちは黒い服を着て決まった日の決まった時間に街角に立つ。沈黙のまま。

色と音の氾濫する大都会の雑踏に、とつぜん異空間が出現する。新手の宗教団体かと気味悪がる人もいるようだが、これは女性たちによる新しい世界的な平和運動なのだ。「私たちは、暴力を生み出す国家や世界のあり方そのものに異議を唱え、暴力の犠牲者を悼み黒衣をまとっています」。WIBのウェブサイトにはこう書かれている。

始まったのは一九八八年のエルサレム。イスラエルによるパレスティナ地区占領に抗議して、双方の女性たちが黒衣をまとって一緒に立った。その後イタリア、ドイツ、インド、イギリス、トルコなど世界各地に広がり、多民族間に憎悪が煽られる旧ユー

ゴで、難民女性の支援活動が続けてきたベイルートのWIBは、二〇〇一年のノーベル平和賞に推薦されている。

九・一一事件で運動はさらに広がった。日本のWIBもそのなかで生まれた。東京では、毎月第三金曜日、夜七時から八時まで、新宿駅南口で行われている。わたしが参加したときは二十人ほどだったが、数人の場合もあるようだ。そんな少人数で、黙って立っていることにどんな意味があるのか？ ロンドンでは何十万という人が集まったというではないか。イギリスでWIBを始め、たシンシア・コウパーンを迎えての集会で、こんな質問がでた。しかし彼女は、ロンドンのデモには参加しなかったという。中に自爆攻撃を煽るような動きがあったからだそう。

暴力で暴力をなくすことはできないという一人一人のつよい意志、それがWIBを支えている。それは〈数〉に還元できない



MIKIYO KANO

強さだろう。

その一方で、まるでお祭りのような戦争反対運動も盛りあがりをもせた。かつて反戦集会といえば、組織動員の男性たちが中心。旗をなびかせこぶしを振り上げ、いっせいにシユプレヒコール。しかしいま「集会」ならぬ「ラリー」、「デモ」ならぬ「パレード」「ピースウォーク」に集まるのは女性たち、それも高校生のような若い女性がけっこう多い。そして一人一人手書きのプラカードを掲げ、SMAPの「世界に一つだけの花」を歌う。

世論調査をみても、戦争反対は男性より女性の方がかなり多い。その理由を女性は本質的に平和主義者だから、とするのはまちがいだ。たぶん女性の方が肉体的に暴力の被害者になりやすいこと、歴史的に権力から遠い位置にいて、子供や老人などのケアをひきうけてきたことなどによるのだろう。

いま米軍では、「男女平等」の結果として空軍兵士の五人に一人は女性である。イラク

の人びとの上に爆弾の雨を降らせた女性兵士もいるのではないか。日本の「男女共同参画」は戦争社会のためではなく、その解体のためでありたい。

考えてみれば歴史的に暴力まみれの男たちこそ、沈黙の黒衣をまとうて暴力否定の意志を示すべきではないか。MIB（メン・イン・ブラック）という暴力的なアメリカ映画があったが、あらたな平和のためのMIBの登場を待ちたい。

加納実紀代（かのつ・みきよ）

1940年生まれ。

敬和学園大学教員。

女性史研究家。（近現代日本女性史）

加納実紀代さんには、2000年度の女性実公開講座（全3回）にお越しいただきました。私たちの現代（いま）をテーマにお話しいただいた講座の内容は『女性問題学習資料集3』として発行していますので、ご希望の方はご連絡ください。（女性室）

『あいあう』第13号でも報告しましたが、当派の宗務所（京都市）では、2002年の11月から12月にかけて職員対象の「セクシュアルハラスメント防止実践研修会」を全6回開催しました。また、2003年2月には、この問題に関する職場の実情を正しく把握し、防止に向けた取り組みに反映するため、「職場におけるセクシュアルハラスメントに関するアンケート」を実施しました。

このアンケートは宗務所の職員に限定した取り組みでありましたが、私たちの職場においてもセクシュアルハラスメントが起きていることがわかりました。

そこで、今号では、男性と女性が集まる場所ではどこでも起こりうる問題といえる「セクシュアルハラスメント」について学びを深めていきたいと思います。

今回はセクシュアルハラスメントについての認識を深める第一歩として「改正男女雇用機会均等法」の視点から“職場”でのセクシュアルハラスメントについてまとめました。

寺院・教会や同朋の会等での取り組みへと展開していくことが今後の課題となります。

（女性室）



課題

セクシュアルハラスメントについて

セクシュアルハラスメントって何？

1999年4月、事業主に
対して、セクシュアルハラ
メント防止対策を新たに義務
づけた改正男女雇用機会均
等法（註）が施行されました。
日本ではじめてセクシュアル
ハラスメントを法律による規
制の対象とした画期的なもの
です。

近年、女性の生活スタイル
が多様化し、企業などで働く
女性が増えてきました。女性
の労働は本人や家族にとって
だけでなく、社会全体にとつ
ても欠くことのできない重要
なものです。しかし、女性が
仕事を続けていくには、まだ
まだ多くの困難があり、その
なかのひとつがセクシュアル
ハラスメントなのです。

セクシュアルハラスメントは、
相手の意に反した性的な言葉
やふるまいによって労働条件
を悪化させたり、働きにくく
したりする事を言いますが、
職場だけではなく、学校、地
域活動、病院、老人ホームなど、
私たちの生活のさまざまな場
面で起こっています。組織や
グループの仲間から、不快な
性的な冗談の的になったり、
体に触られたりする。こちら
にそんな気はないのに、無理
やり性的な誘いをかけられた
りする。断ったら、嫌がらせ
をされて、集まりにいけなく
なってしまった・・・。

これらは全部、セクシ
アルハラスメントにあたります。

セクシュアルハラスメントはなぜ起こるの？

【性別役割分担意識の段階】

- 自分の領域を女性に侵害されたくない
(女性を職場から排除)
- 対等な労働力として明確に位置づけない
(女性は職場の花と意識)
- 女性を軽く見る
(これくらい許されるだろう、「女の子」「おばさん」と呼ぶ)
- 無意識の性別役割分担意識

性的な関心・対象
として見る意識が
加わると

【性的な言動】

- 故意の攻撃的な性的言動
- 性的関係を求める
- 身体に接触する、性的な噂をする
- ヌードポスターを貼る、性的冗談を言う

テキスト「職場のセクシュアルハラスメントの防止のために」(財団法人21世紀職業財団)より

女性が社会進出したと言われる現在でも、職場では男性中心の考え方が根強く、女性を仕事上の対等なパートナーとして見ず、“職場の花”や潤滑油といった補助者として位置つける意識がかなり残っています。このような性別役割分担意識や男性の優越意識に、女性を性的な関心や欲求の対象と見る意識が加わると、セクシュアルハラスメントを引き起こすことになるのです。

女性を対等なパートナーとしてきちんと位置づけ、男女がお互いの関係を見つめなおすことが、セクシュアルハラスメントをなくしていく鍵ではないでしょうか。

(註) 改正男女雇用機会均等法

募集・採用から定年・退職・解雇に至る女性差別を禁止する法律。正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」。1985年に制定され、1997年に事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するための必要な配慮をしなければならないことが規定されるなどの全面的な法改正が実現し、1999年から施行されている。労働省は1986年から均等法が公布された6月を“男女雇用機会均等月間”と定めている。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用上の配慮)

第二十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者とその労働条件につき、不利益を受け、または当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用上に必要な配慮をしなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針を定めるものとする。

私の認識度はどれくらい？

「何がセクシユアルハラ
スメントなのか」とか、「ど
こまでがセクシユアルハラ
スメントなのか」というこ
とは「相手の意に反する」
「不快な」という受け手の
主観的な尺度が判断の基準
となりますので明確な線引
きはありません。軽い気持ち、
親しさの表現のつもり、冗
談であっても、セクシユア
ルハラスメントになること
もあるのです。

改正男女雇用機会均等法
の指針ではセクシユアルハ
ラスメントは対価型と環境
型に分けられています。

環境型

対価型とは違って、勤めや学校が続けられなくなるような生活の根本をゆるがすことではなくとも性的な嫌がらせによって心が傷つき、一生懸命打ちこんでいる職場環境が不快なものになることをいいます。

典型例

(身体接触型)

- ・ 給湯室において上司が女性従業員に対して抱きついてきたため、出勤がづらくなった。
- ・ 事務所内において事業主が女性従業員の腰、胸等に度々触ったため、その女性従業員の就業意欲が低下した。

(発言型)

- ・ 同僚が取引先において「性的にふしだらである」などの噂を流したため、その女性従業員が取引先に行くことができない。
- ・ 顔を合わせると必ず性的な経験や容姿、身体に関することについて聞く男性従業員がおり、女性従業員が苦痛に感じている。

(視覚型)

- ・ 女性従業員が抗議しているにもかかわらず、事務所内にヌードポスター等を掲示している。

対価型

仕事上の権限や地位を利用して労働条件の変更と引き換えに性的な要求を行うものです。それを断った場合に、解雇、配置転換、降格といった圧力をかけて被害者の生活の根本をゆるがすことをいいます。

典型例

- ・ 事務所内において事業主が女性従業員に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その女性従業員を解雇した。
- ・ 出張中の車内において上司が女性従業員の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その女性従業員について不利益な配置転換を行った。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から女性従業員に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その女性従業員を降格した。

これまであなたはセクシュアルハラスメントにあたるような発言や行動をしたことがあると思いますか

- | | |
|--|------------------|
| ☐ 性的関係を強要する。 | 絶対行っってはいけない言動 |
| ☐ 抱きつく。 | です。犯罪になってしまう |
| ☐ 性的要求に応じないので、仕事上の不利益を与える。 | 言動もあるのです。 |
| | |
| ☐ 女性の水着姿のカレンダーを置いていたり、ヌードのスクリーンセ이버を使っている。 | 人の嫌がることはやめるべきです。 |
| ☐ 性的な冗談を言ったり、聞いたりする。 | |
| ☐ 肩、手や髪に触る。 | |
| ☐ 身体をじっと見る。 | |
| ☐ 「性的にふしだら」などと中傷をする。 | |
| ☐ 女性の服装や身体について尋ねたり、話題にする。 | |
| | |
| ☐ カラオケでデュエットやチークダンスを強要する。 | 勤務時間外だからといって |
| ☐ 職場の宴会でお酌を強要する。 | 何をしてもいいわけではあり |
| ☐ 食事や飲酒に執拗に誘う。 | りません。 |
| ☐ 自宅に執拗に電話をかける。 | |
| | |
| ☐ 女性だからということで、お茶くみを強要する。 | こういった意識や言動がセ |
| ☐ 「早く結婚したら?」「女らしくしろ」などと言う。 | クシュアルハラスメントの |
| ☐ 女性を「ちゃん」づけ、「女の子」と呼ぶ。 | 背景なのです。 |
| ☐ 「女性は職場の花でよい」などと言う。 | |
| ☐ 「子どもはまだか」と尋ねる。 | |

テキスト「職場のセクシュアルハラスメントの防止のために」(財団法人21世紀職業財団)より

男性もセクシュアルハラスメントにあうの?

男性もセクシュアルハラスメントにあう場合があります。それは、どのようなときでしょうか。「男のくせに根性がない」「そんなことをするなんて男らしくない」などと、個性を無視して「らしさ」を強要すれば、その男性にとってその場は居心地の悪いところになります。それは、「女には大事な仕事はまかせられない」と女性を軽視するなど女性の職場環境をそこねるのと同じ性差別です。

また、男性が望まない性的な誘いを受けたり、交際を強要されることもあります。

現在の社会では、地位や力の上で一般に女性が男性より立場が弱いいため、女性のほうが被害者になる場合が大多数ですが、そのように女性の被害が一般的であるために、男性の被害は真剣にとりあってもらえないという恐れもあります。男性のセクシュアルハラスメント被害も決して無視できない問題です。

セクシュアルハラスメントにあったらどうすればいい？

アンケートでは、「セクシュアルハラスメントにあったとき、あなたはどのような対応をしましたか」という問いに対して、「相手にはつきり嫌だと言った」「人や、「それとなく嫌だ」ということを相手にわからせようとした」「人もいすが、「無視したり、がまんしたり、何も言えなかった」という人もいました。

実際、セクシュアルハラスメントにあったら、どうすればいいのでしょうか。

●意思表示しましょう

「そのような言動はやめてほしい」とはっきり意思表示しましょう。あなたが、どんなにいやな思いをしているかを伝えましょう。あなたが嫌がっていることを、相手が気づいていないことがあります。女性が思っている以上に、男性は「鈍感」です。

直接言いにくいのであれば、メモに書いて渡す、誰かに一緒に行ってもらって、誰かに代わりに言ってもらうとか、方法はいろいろ考えられます。

●記録をとったり、証拠を残すようにしましょう

セクシュアルハラスメントを受けた日時、場所、相手の言動、あなたの対応、その後の相手との交渉の経過、気づいたことなどを忘れないうちに記録しましょう。

第一に、あなた自身の気持ちを整理し、今後どうするか決める材料になります。

第二に、専門家などに相談する場合、正確な事実経過がわかったほうが、判断しやすいということがあります。

第三に、万一こじれて裁判などになった場合の証拠になります。

●信頼できる人に相談しましょう

「自分にも責任があるから」とか、「しかたがない」と一人でがまんしたり、これはセクシュアルハラスメントなのかどうか判断ができなくて悩んだりしていても、問題の解決にはなりません。信頼できる人に相談してみましょう。誰かに話すことで気持ちの整理ができたり、落ち着くということがあります。ただし、セクシュアルハラスメントについての知識は広まってきたとはいえ、人権侵害の問題だとの意識がとぼしく、「そんなことぐらいで」とか「あなたにもすきがあったのでは」などという返事をする人もいないとは限りません。最初に相談した人がそういう人であったとしても、落ちこまないでください。

適当な人がいなければ、早めに各都道府県的女性センターや弁護士などの専門家に相談しましょう。その場合、セクシュアルハラスメントの具体的内容やこれまでの経過などの記録や証拠となりそうなものを持参したほうが、事件の概要の把握がスムーズにできます。

これから何をしたいらいいでしょうか？

アンケートでは、「セクシユアルハラスメントを受けたとき、何をしてほしいと思いましたが」という問いに対して、「二度と起こらないよう職場全体の防止システムを作ってほしいと思った」という意見が多く見られます。

また、「セクシユアルハラスメント防止のために教団がとるべき措置は何だと思えますか」という問いに対しては、「宗門関係者・役職者・職員意識啓発研修、相談・苦情窓口の設置による迅速な対応」という意見が多く見られます。

一方、「法規に制裁規定を盛り込む」という意見は意外と少ないようです。このことは、個人だけの問題ではなく、全体でこの問題を共有し、意識改革に取り組みたいという願いが含まれていると読み取れ

ますが、宗門として積極的な措置をとることが、セクシユアルハラスメントに対する宗門の姿勢を示し、再発防止につながるとも言えます。

また、「せっかく女性室があるのだから、常時、戸を開けて人が入れるようにしてほしい。また、相談員（宗門以外の人）に月2、3回来ていただき、セクハラ窓口としてほしい。」「就労環境として職員のみならず、諸教導、同朋会館補導の女性枠を確保し、段階的に増やす（クオータ制の導入）」という意見もいただきました。

女性室では、今後、研修会の企画や教区・組との問題の共有、窓口設置にむけた取り組みなど、この問題への継続的な取り組みをしていきます。

一人からできること

このように、セクシユアルハラスメントについて学んできましたが、この問題は私たちの身近なところにある、あるいは起こり得るものです。だからこそ、自分がセクシユアルハラスメントを見つけたら、相談を受けた時には、事態の解決にむけての協力や、アドバイスができるようになりたいものです。

私たちは、身を置いているところでの女ひとと男ひとの関係について、「わかったこと」にしていたこと、見ようとしなかったこと、見ていながら見ないふりをしていたこと、気づかなかったこと、気づいていながら気づかないふりをしてきたこと、それらをもう一度「自分のこと」として見つめなおすことから女ひとと男ひとがふた

たび出会い直す歩みが始まるのではないのでしょうか。

私たちは、たまたま女性に、たまたま男性に生まれました。でも、ほんとうに「女であることの痛み」「男であることの痛み」を感じて向きあえているでしょうか。私は今までどういう人間関係を築いてきたのでしょうか。女性であれ男性であれ、それぞれの個性を生かし認めあう歩みの中にこそ、御同朋として開かれた人間の交わり、信頼性が創造されていくのでしょうか。



参考図書

『職場のセクシユアルハラスメント防止のために』財団法人21世紀職業財団

『知っていますか？ セクシユアルハラスメント 一問一答』養父知美、牟田和恵著（解放出版社）

2002年度女性室公開講座 京都会場

テーマ 男たちの現代 (いま)

報告

女性室開設以来、「女たちと男たちの寄り合い談義」の場として継続されてきた女性室公開講座。これまでは、「女たちの現代」などのテーマで女たちの歴史・制度の見つめ直しから私たちがどのような事実を生きているのかを学んできましたが、2002年度においては、全3回の共通テーマを「男たちの現代」とし、男性の視点から課題を見つめ直しました。

ここでは、全3回の講義の概要を報告します。なお、この公開講座の内容は、後日、『女性問題学習資料集』として発行の予定です。

第1回 2002年11月22日

「男と暴力」

あじさわみちあき
メンズサポートルーム 味沢道明さん



今、DV（ドメスティックバイオレンス）とか幼児虐待という問題がおきているが、決して異常な個人が異常な行爲をしているということではない。むしろ真面目な人が暴力をふるってしまうのである。そこには「男は男らしくあらねばならない」というジェンダーに縛られ自分らしく生活することができないという、この社会の状況がある。

あるがままの自分を受容されずに「男らしく」と育てられる男性には、レポートトーク（状況説明）はできるが、ラポートトーク（感情説明）が苦手な人が多い。ラポートトークはいい人間関係を作っていくために必要で、それによって暴力も回避できる。

DV加害者支援としてもさまざまな取り組みがあるが、この問題は社会全体の問題で個人を責めても解決しない。が逆に言えば、社会全体の一人ひとりが解決していく力を持っているともいえる。それは、私たち一人ひとりが自分も当事者として、加害者と同じ立場で“寄り添う”こと。その受容と共感に基づく“寄り添う”かわりがDVや虐待を越えて豊かな人間関係を作っていく。

第2回 2002年12月13日

「男らしさはどう作られてきたか」

みずのあしゅら
メンズサポートルーム スタッフ 水野阿修羅さん



天皇は明治維新まで化粧をする習慣があったが、明治天皇の肖像に見られるように、維新時に明治の立役者、西郷隆盛などの考えによって「男らしい存在」に作り変えられていく。それと同時に、日本の男性も肉体的、精神的にも「男らしい存在」として作り変えられていった。

幕末から明治初期に日本を訪れた外国人によって、日本人は“裸体民族”と称されている。男女ともに上半身は肌をあらわにしていた。政府は、化粧禁止令、裸体禁止令、混浴禁止令を出し、西洋化を図っていく。日本男性のマスターベーションの文化は、この時期のヨーロッパ文化の導入とともに始まるというキンゼン報告がある。

そして、国民皆兵の政策のもとに、日本男性は兵隊としての身体化が強制され（駆け足ができる方向へ）、精神的にも感情を殺すことが要求されていく。

人間には生まれながらというよりも、生まれてから学習してきたものが多く、男性の本能や欲望といわれてきたことも作られてきたものであるという認識が必要である。

現在の男女のコミュニケーションを比べてみても、男性は「だけど」「しかし」という競争を含む言葉を多用し、女性は「おなじ」「いっしょ」という争わない中身を含む言葉を使うという違いがある。

第3回 2003年1月17日

「女とは何か 男とはなにか。 ー性の常識をリセットするー」

作家 ^{つたもり} 蔦森 ^{たつる} 樹 さん



人間には性がいくつありますか?。「母子健康手帳」の出産直後の頁では、性別が男・女・不明の3つにわかれているが、出生届の証明となる頁では、男・女しかない。つまり、出生届の段階でジェンダーが作られることになる。いろいろな外性器があるにもかかわらず、逸脱型を標準型に戻す作業が行われている。

性同一性障害の人が手術して「本来の性に戻った」と言われたりするが、「本来の性」は本来ない。最新のゲノムの解説でわかったことは、遺伝子における個人情報はいずれもみな同一だということ。私たちの頭には、まず「男女」という枠組みがインプットされているが、これは概念に過ぎず、実体ではない。私たちの存在がいかに男女の「違い」から出発していたかということがわかる。性は人の数だけ多様性がある。性の常識をリセットすることが問われている。

本の紹介

『パパは専業主夫』

(キルステン・ポイエ作／童話館出版) 定価 1,400円(税別)

主人公であるネール(11才)のママは仕事を再開しようと思っていた矢先に、思わぬ妊娠をしてしまいます。学校の先生をしているパパは「1、2年仕事を休んで家事・育児に専念するのもいい気分転換になるかもしれない」と言って、「専業主夫」の道を選びます。けれども日が経つにつれ、パパは簡単だと思っていた主夫業に音をあげ、張り切って仕事を始めたママは職場の人間関係に疲れ始めて、2人ともイライラ。

この物語の面白いところは、ネールの友達の家族が並行して描かれている点です。性別役割分業を当たり前のように思っているその家族は、はじめはネールのパパとママの生活を批難と好奇心で見ているのですが……。男らしさ、女らしさの意識を変えていくのには痛みを伴うけれど、とらわれていた自分を発見することで、家族は新しい関係を築き始めます。時代を反映している児童文学書です。

『悩む力 べてるの家の人々』

(斉藤道雄作／みすず書房) 定価 1,800円(税別)

他人を排除し、効率を優先し、優劣を競う世の中に違和感を持ちながらも、そこから踏み出せない私にとって「共に生きる」とか「ありのまま」という言葉はどこかきれいごとでしかなかった。「べてるの家」の人たちは皆苦勞のつまった生き方をしてきたひとばかり。アルコールや精神病でこの社会からは幾重にも差別されてきた人たち。

でもその人たちの集う「べてるの家」はお互いの弱さを認め合い、弱さを絆に人と人とが深くつながって生きている。落ちるところまで落ちたという絶望を味わったとき、実は広い世界に降り立っていた人たち。病気を克服するのではなく、病気をかかえたままで、豊かに共に生きる、きれいごとではない確かな生活がそこにはある。そんな「べてるの家」の人たちの生き方に御同朋の世界を感じるのは私だけでしょうか。

ゆらぎ

～家族のかたち～

藤内明子

ステップファミリーという言葉をご存知だろうか。一方あるいは双方が、前の配偶者との子どもを連れ再婚した時に誕生する家族をそう呼ぶのだそうだ。子どもを連れての再婚といってもその形はさまざま。新しい家族の構築には、それぞれに乗り越えなければならない数多くの困難が待ち受けている。

インターネットでたまたま知り合った友人も、そうしたステップファミリーの一人。前夫からのすさまじい暴力や身に覚えのない借金の過酷な取り立てなど、まるでテレビドラマのようだったと、彼女は当時をふり返る。

離婚の相談のために訪れた家庭裁判所での女性担当員の冷たい対応。やむにやまれず入所することになった母子寮での屈辱的な体験。しかし彼女は奮起する。生きていくために知恵を絞り、逆にそれらはみな彼女の強さの糧となっていく。

その後、現在の夫と知り合うことになるが、いまだ前夫を許すことができず、再婚にも躊躇する彼女に、「自分たちの出会いを用意してくれたのだとむしろ彼には感謝している」という夫のひと言。その言葉が彼女を新たな方向へ押し出すきっかけとなった。

彼女は、これらの体験を自らのホームページ上に余すところなく書きつづっている。そこには同じような問題を抱え悩んでいる女性が足繁く訪れていて、互いに語り合い、情報を交換したりしている。

彼女の歩んできた道は果たして特殊なのだろうか。自由と豊かさの享受を当然とする女性たちがいる一方で、好むと好まざるとに関わらず自らを主体として生きることでできない女性もいる。少なくとも彼女のこれまでの体験には、現代社会が作り出したひずみのようなものが随所に窺われ、女性が子どもをかかえ生きることの難しさを改めて思い知る。

今、様々な理由で結婚を望まない女性が増えつつある。従来の結婚形態が必ずしも幸せの形ではないと、女性たちが気がついてきたということもあろう。が、それでも人は人と結びついていたいという欲求を持っている。日本では、婚姻の5組に1組はどちらか、あるいは双方が再婚のカップルであるという。いわゆるステップファミリーは確実に増加しつつあり、今後、一つの家族形態として社会に認知されていくことになるだろう。そのような女性（もちろん男性についても）の選びをあらゆる角度からサポートする社会のあたたかいまなざしが必要になってくる。

(ふじうち・あきこ 福島県 明賢寺坊守)

VOICE

声

私、現在、名古屋教区内の自坊にて法務に携わっている者です。

過日、組の寺院研修会が行われ、話し合いの中で最近どうとらえていったらよいか迷っている、といった疑問が一、二出され、私の中でも気にかかりましたので、はばかりながら筆を執らせていただく次第です。

亡くなった方が女性の場合、法名をつける際に釈尼〇〇と尼の文字をつけなければならぬものなのか、葬儀の際に唱和する和讃は「真実信心うるひと」でなければならぬのかという点。

ソエの部分の「変成男子の願をたて」の変成男子とは、どう受け取っていけばよいのか、女性は女性のままで往生できないという意味なのか、在家、出家、男子、女人を選ばずというのが本来の教えであり、殊更性別を強調する必要はないのではなからうかという点。

また、坊守という呼称は、女性寺院のみに用いられるものなのか。有教師資格の女性住職の配偶者が教師資格がない場合は、男性だから、坊守の呼称は使えないのだろうか、といった質問もありました。

女性の職業といわれた看護婦、保母という呼称も男女の均等化がすすんだ現在では、看護士、保育士と変わってきており、坊守という呼称もやがては変わっていくのでしょうか。

いずれも形式的な事であり、真宗の教え

にしっかり学び、自覚すれば大した問題ではないのかもしれませんが。しかし気にかかります。

法務の現場において時折御門徒より、御文には、女人の身は、「おとこにまきりてかかるふかきつみのあるなり」とあるが、何故女性ばかりが罪が深いと書かれてあるのだろうかと問われます。どう答えたらよいものか、と悩みます。

男女平等がうたわれて久しいとはいえ、まだまだ賃金や昇進といった労働面や、生活面において男女差がなくなったとは言えない現代に宗門に身を置く者として問われ続ける問題、また問い続けていくべき問題ではなからうかと思えます。

(名古屋教区 八神功信)

今回、投書していただいて、あらためてお聖教の中に見える女性に関する文言が、どのように語られてきたのかを読み直す必要性と、男女で論議する必要性を痛感させていただきました。さらに、数年来問題になっている「坊守」の位置づけの根拠の問題であるということも…。真の同朋教団として再出発するためにも、今問題になってきていることを通して、教学、制度、機構を気づいた一人ひとりが、それぞれの現場で感じたことを持ちよって、語りあう場を開いていきたいと感じました。

(女性室スタッフ 見義悦子)



表紙の絵
伊藤 愛さん

1979年、大阪府高槻市に生まれました。83年に滋賀県野洲町に引っ越して、94年に野洲中学校卒業、4月から日野町の「しゃくなげ園」に3年間寮生活をしながら、自立するために、クリーニング課や、家庭課で、枕カバー、袋物などに刺繍をしました。97年に野洲町の「にっこり共働作業所」に入って、パン、クッキーを作っています。

絵を書き始めたのは、「パンを売るワクワクハウスに飾る絵を書いて」と言われて、3年くらい前から書いています。思いついたまま書いているけど、時々、思いつかなくて困っています。

去年の1月から県庁の障害者福祉課で1年間仕事をすることができました。福祉課の人に津市内で絵の展示会をしてもらいました。野洲町の三上山の絵が2点入選して、郵便局や銀行に展示したり、大阪の障害者の人々の展示会に応募して入選しました。「包装紙などにできたらいいね」と言ってくれる人もいます。今回も『あいあう』の表紙にってもらえると聞いて、とてもうれしいです。これからも思いつくままの絵を書いていきたいです。

教区の うごき

久留米教区報恩講ホウオンコーナー

テーマ『同朋ってなあに?』

ディベート『寺はいまのままでいい。男と女もいまのままでいい』

真宗同朋会運動が始まって40年。「同朋公議」「同朋教団」「同朋社会の顕現」と、同朋という言葉が大切に語られてきました。

同朋とは、生活から離れたコトバではなく、私たちの生活の中に傾かれてくる言葉だと思います。何か私たちを一色に染め上げる暗号ではなく、教えという光に照らされることにおいて、一人ひとりの色が輝き出し、互いを映し合うような関係をひらいてくる言葉。人間の大地へ帰れという私への祈りではないでしょうか。

それを思うとき、親鸞聖人のまなざしがせまってきます。

(ホウオンコーナー趣旨説明より抜粋)

2003年2月3日から5日まで久留米教区の教区報恩講がお勤めされ、教区教化委員会の「男なり女なり委員会」が、その日程の「ホウオンコーナー（同朋のつどい）」を担当しました。

「どんなアピールをしたら教区内に委員会設置の趣旨が伝わるだろうか」と委員15名によるたび重なる検討の結果、“男が泣くもの？女が泣くもの？”をテーマとした「男と女に関するなぞなぞ・クイズコーナー」、「園田久子先生、古田和弘先生による講演」、そして夜の「同朋のつどい」では、女性室のスタッフの参加を得て、ディベートを行いました。

委員会の目的（規則第2条 委員会は、男と女が道俗を問わず課題を共有し、共同でこれからの真宗寺院を創造していくことを目的とする）に沿って、教区で共に課題を学習していくため、『寺はいまのままでいい。男と女もいまのままでいい』という論題を立て、立論・尋問・反駁で構成していきました。

初めての試みで未熟なディベートでしたが、賛成反対の意見を交わす中で、少しずつ問題点は何なのかが見えてきたようでした。確実に歩みが始まったという手ごたえを感じました。

(久留米教区「男なり女なり委員会」草野龍子)

ディベートとは？

ディベートにもいくつかの種類があります。学校教育や企業研修ではアカデミック・ディベートがよく行われています。ディベートの定義は、①ある一つの論題について、②肯定側と否定側に分かれ、③一定のルールにしたがって行われ、④最後に審判によって勝敗が下される、知的格闘技と言われています。

ディベートによって、主に①論理的に物事を考える能力が養われる。②積極的に傾聴する能力が養われる。③自分の意見を効果的に人に伝える能力が養われる。④対立する側に立って、物事を考える習慣がつく。という能力が養われます。

議論の余地があり、話題性があり、論点がひとつだけあるものを「論題」とし、事実論題（例：超能力は存在するか）、価値論題（例：ペットにするなら猫か犬か）、政策論題（例：日本は死刑制度を廃止すべきか）目的によって論題を決定します。

今回、久留米教区のディベートは、本来の目的とは趣旨を異にしていましたが、肯定側、否定側とも5人のディベーターとコーディネーターで行われ、参加者全員がジャッジとなりました。参加者は、どちらが定義、問題分析、論拠、論点を明確にし、説得力を持っていたかを判断しジャッジ表に記入しました。

女性室では、
宗祖親鸞聖人七百五十回御遠忌・真宗本廟両堂等御修復について
「男女両性で形づくる教団」を目指した取り組みから
必要と思われる課題をまとめました。

昨年の宗会における宗務総長演説では、歴史的事業をお迎えする宗門全体の課題として「私にとって真宗本廟とは何か」「私ども一人ひとりが、どういう姿で宗祖の御遠忌を迎えるのか」という問いにあらためて身を正して真向かわなければならないとの表明がありました。

女性室におきましても、宗門の方向性として打ち出された指針2「男女両性で形づくる教団をめざして」を受けて、その実現のための行動計画策定、さらには基本法的条例制定へと展開すべく取り組みをはじめています。

「男女両性で」という視点の提起は、真宗同朋会運動推進の観点からみても、これまでともすれば僧と俗といった一面でしか捉えられてこなかったともいえる「同朋」の概念を問うことであり、御遠忌、御修復の総計画策定から打ち出された「あらゆる人々を同朋として見だし、他者と共に生きる同朋の生活を明らかにする」という課題の共有を喚起する大きな機縁になるものと考えます。

そこで今回「宗祖親鸞聖人七百五十回御遠忌、真宗本廟両堂等御修復事業における課題」として「男女両性で形づくる教団」を目指した取り組みから必要と思われる課題をまとめました。これらは現在並行して取り組まれている指針1「門徒・同朋に開かれた聞法の道場としての寺院運営を目指して」の論議から提起されている視点とともに、「同朋教団」の構築に不可欠なものであると思いますので、ここに報告します。

宗祖親鸞聖人七百五十回御遠忌、真宗本廟両堂等御修復事業における課題

- (1) 御遠忌及び御修復事業の企画・実施段階に、男女が等しく共同で参画できる方途を検討する。
(会議構成、執行体制、行事内容、儀式内容)
- (2) 女性に視点を当てた教学的表現（五障三従、女犯偈、第三十五願など）の解釈と教化施策に関して、プロジェクトチームを設置するなどの方法をもって、女性の視座が欠落した部分の点検、読み直しを行う。
- (3) 御遠忌に向けた取り組みを機に「男女」の視点から「同朋」を捉え直す表現を見出し、その課題を発信する。
- (4) 御遠忌及び御修復に向けた取り組みのなかで、固定化された“女性の役割”を理由として、一方的に女性の組織に役割を分担したり、新たな組織化がはかられることがないよう留意する。

『あいあう』とは…

この広報誌の名前である『あいあう』は、親鸞聖人によって書かれた『教行信証』（顕浄土真実教行証文類「行巻」）の「今みなまた会して、これ共にあい値えるなり」【真宗聖典159頁】という言葉から名づけられました。

「遭遇うこと難し」とか「遇いがたくして今遇うことを得たり」という言葉もありますが、いずれにしましても出遇いのよろこびが表わされているのでしょう。

日々の生活にあって、わたしたちが“生きる”ということ考えたとき、それは、いろいろな人と声をかけあってこそ“生きる”ということがなりたっているといっても過言ではありません。しかし、時にその声が届かなかったり、行き違ったり、そのためにいろいろな出会いをしていながら、まわりの人を見失っているのではないのでしょうか。

いま、その出会いそのものに出遇いなおすことによって、自然に向きあうことのできるつながりを回復していきたい。『あいあう』という言葉にはそんな願いがこめられています。

あい、あう、女性室では活動を通してさまざまな出遇いを積み重ねていきたいと思います。

女性室活動報告

<スタッフ派遣>

12月 3日	「同和問題」にとりくむ宗教教団連帯会議 第17回実践交流懇談会への参加
12月20日	山陽教区坊守会「坊守問題を考える委員会」への参加
2月 3日～5日	久留米教区報恩講「ホーオンコーナー」への参加
2月20日	京都教区山城地区研修会への参加
2月26日～27日	本願寺派第5回全国坊守・寺族女性連絡会への参加
3月27日	仙台教区教化委員会学習会への参加

<2002年度女性室公開講座 女たちと男たちの寄り合い談義>

12月13日	京都会場第2回 講師：水野阿修羅さん 会場：大谷婦人会館
1月17日	京都会場第3回 講師：薦森 樹さん 会場：大谷婦人会館
5月 9日	奥羽会場 講師：藤枝滯子さん 会場：奥羽教務所 (準備会1月21日、3月26日、4月3日)
5月16日	四国会場 講師：味沢道明さん 会場：高松市美術館 (準備会1月17日、2月12日、4月21日)

編集後記

セクシュアルハラスメントについて学習した後に、職場でそのことが話題になるのはいいのですが、興味本位の域を出ない場合もあるようです。「これってセクハラ？」という言葉もそうです。質問の意図は何なのでしょう。単なる質問の場合もあるでしょうが、どのような状況で誰が誰に向かって言った言葉かによって、ずいぶん意味が違ってきます。セクシュアルハラスメントについて「知る」ということは、知識が増えたということにとどまるのではなく、自分が変わっていくことの始まりでありたいと思います。(藤場芳子)

女性室広報誌『あいあう』第14号

発行 2003年6月1日
発行人 熊谷宗恵
発行所 真宗大谷派宗務所
組織部女性室
〒600-8505
京都市下京区烏丸通七条上ル常葉町
Tel 075-371-9187
Fax 075-371-9194