

JOURNAL

2020 vol.66

女性に対する暴力をなくす運動
11月12日～11月25日
パープルキャンペーン

【主催】久留米市
【寄贈・協力】国際ソロブチミスト久留米

児童虐待防止推進月間
オレンジリボン

「オレンジリボン運動」は、子ども虐待防止のシンボルマークとしてオレンジリボンも虐待をなくすことを呼びかけます。

女性に対する暴力をなくす運動

夫・恋人などパートナーからの暴力、性犯罪、ストーカー行凶、セクシュアル・ハラスメント、売買春など、女性の人権を著しく侵害する暴力の根絶を訴えるものです。

11月12日～11月25日

パーブルリボンは女性に対する暴力根絶の象徴です。女性や女児が安全に安心して暮らせる社会の実現を願い、パーブルリボンを広げましょう。

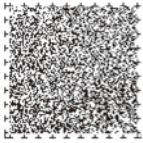
パーブルツリーはあなたへのメッセージです。パーブルリボンをたくさんつけ、女性に対する暴力根絶を呼びかけています。被害にあった女性には、「あなたは、ひとりではありません。ひとりで悩まず、まずは相談してください」というメッセージも込められています。



久留米

特集

寄稿 新型コロナと男女共同参画
—Withコロナ時代の働き方—



GOTO ワークライフバランス

～コロナ禍にこそ男女共同参画を～



講師：瀬地山 角さん 東京大学大学院教授

新型コロナウイルス感染症の拡大により、外出自粛、テレワーク推進で、これまでになく男性が在宅した令和2年。夫婦で家事を分担するようになった家庭もあれば、一方の負担が一層増した家庭もあったのではないのでしょうか。この状況のなか、ワークライフバランスと家事分担について、掘り下げてお話しいただきました。

10月3日に行われた講演の一部を要約したものです。

● 企業の選択

企業面接で女性が聞かれる質問に「子どもが熱を出した時はどうされますか」というものがある。男性にはこの質問はほとんどされない。これは、企業に、女性は「育児」をするもの、男性は「労働」するものという意識があることを意味している。企業が「子育てのコスト」をとらず、育児を女性に任せ男性を労働に専念させる旧態依然の選択を続けていくと、短期的には有利に見えるかもしれないが、長期的には社会全体ではデメリットが多く、少子化はますます加速していく。

● 男性にこそ家事能力を！

結婚で何が求められているか。独身者対象調査では、男女ともに1位は人柄である。男性が女性に求めるもので2位は家事・育児の能力、3位は仕事への理解。一方女性が男性に求めるものは2位が家事・育児の能力、3位は経済力である。つまり女性が男性に求めているのは経済力よりも家事・育児の能力である。男性はこのことに気づき理解し実践することが大事である。女性が考えるライフプランでは必ずしも専業主婦になると思っていないし、男性も専業主婦になってほしいとも思っていない。しかし共働き世帯の男性の家事関連時間では、週平均1日46分、女性は4時間54分。6歳未満の子を持つ夫の育児時間は49分、妻は3時間45分である。男性の著しく短い家事時間はもはや「社会的」に問題にすべき水準にきている。

● 高等教育における性差別

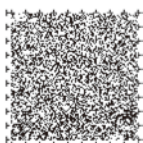
地方から東大に進学する女子が少ない。ある地方の公立高校合格者でのデータから分析したところ、通学圏内にある地元大学に現役で合格した生徒は男子より女子の方が多かった。また浪人の男女比は6：1で女子が非常に少ない。「浪人を避ける」「親元から通う」この制約が女子に強く求められ、女子は地元から出ることや浪人することを認められていない、実力を持った女子の芽が摘まれているのではないかということがうかがえる。地方に優秀な学生が集まることを悪いといっているのではなく、そこに極端な男女差があるのではないかと考えられる。

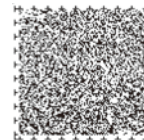
● 個人差は必ず性差を超える

コロナ禍で社会の変化をどう捉えていけばいいのか。「男だから、女だから」という性別から自由になることが大事である。ひとり一人の個人差は必ず性差を超える。その個性と能力を十分に発揮することができる社会をみんなでつくるのが早急に求められている。

参加者の声

- ・ コロナ禍で夫と育児について話す時間が増えた。
- ・ 在宅勤務が増え育児に関わる時間が増えた。働き方を見直す必要があると考えている。
- ・ フルタイムで働く私。夫へ今日学んだことをさっそく話してみたい。
- ・ 夫婦間で「家事を手伝う」という言葉のない社会をつくる必要があると思った。
- ・ 子育てで「出産以外、男性にできないことはない」なるほどと思った。





11月7日に行われた講演の一部を要約したものです。

【コロナがもたらした環境の変化】

コロナで変わったことと言えば、一例として、緊急事態宣言後の働き方がリモートになったこと。この働き方の変化について、効率は下がったけれども、満足度は高いというアンケート結果が出ている。そしてこの働き方の変化は、日本企業の今までの評価システムと個人の振る舞いに大きな影響を与えている。リモートにより、一緒にいた時間での評価ができなくなった。一緒にいる時間で評価していた今までは、長時間仕事をする男性が評価されがちであった。今後はアウトプット（成果や実績）評価となることで、女性は働きやすくなると思われる。



講師：高田 朝子さん
（法政大学経営大学院教授）

【本来の環境】

コロナの前、私たちは働き方改革を掲げていたが、これは言うならば人手不足。人口減少を食い止め、便利さを維持するにはどうすればいいのか。解決法は、出生数を増やす、技能実習生、海外労働者等を外国から連れてくる、埋もれていたものを引き起こす、この3つである。

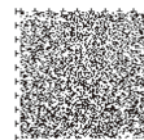
現在のわが国は、女性マネージャーを育成しないと回らない状況となっている。男性も女性も社会環境として育児と介護が同時にくるダブルケアワーカーが一般的になる時代がくる。女性が職業を持つことに対する意識も変化し、ワーキングマザーも増えた。そして、男性の意識も変化しつつあるところにコロナが加わった。

【女性の昇進】

女性達をめぐる三重苦として「時間不足」、「経験不足」、「スキル不足」がある。女性管理職が少ない原因として、仕組みを整えてこなかったということもあるが、女性が一步を踏み出す勇気を持っていない点もある。女性は、男性とは別のキャリアパスを歩んできた場合が多く、女性と男性の最も大きな違いは自信があるかないかである。能力に男女差はない。男の子だから数学ができて、女の子だから英語ができるということもない。リーダーシップの醸成は修羅場体験を積むことであり、いかに良い経験をしているかである。

【コロナの時代のこれから】

女性が能力を発揮できる世の中になりつつあるのだから、女性は腹をくくった方がいい。人口減少の中では女性の活躍、参画がなければ社会は回らない。そのためにスキルを磨くことが大切である。スキル向上の三要素は「投下時間」、「本人の能力と努力」、「やり方」である。「やり方」の工夫には、本人の工夫、上司の工夫、組織全体の工夫があり、何かをするのであれば、何かを育てなければならない。本人の工夫はすごく大事で、自分がいかにどこまでやっているのか、何について引っかかっているのかを可視化する能力が大事である。さらにそれを言語化しないとわからない。そして抱えこまず他人を頼ること、時間軸を長く考えることも大切である。「女性だから昇進した」と言うのは、数が少ないからそう思うのであって、今後はもっと増えてくるはず。私たちの人生は長い。自信をもって自分で決める人生を作ろう。



With コロナ時代の働き方

萩原 なつ子

(立教大学大学院
21世紀社会デザイン研究科・教授)



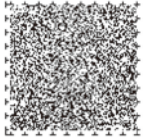
新型コロナウイルスによる感染症の拡大は、社会的に弱い立場にある人に、より深刻な影響をもたらしています。また固定的な性別役割分担意識を反映したジェンダーによる諸課題が浮き彫りになってきました。そこで前回に引き続き「新型コロナと男女共同参画」をテーマに立教大学大学院教授の萩原なつ子さんに解説していただきます。

2020年11月、アメリカ合衆国大統領選で、初の女性副大統領が誕生した。「私は副大統領になる最初の女性かもしれませんが、最後ではありません。なぜならこれを見ている全ての小さい女の子がアメリカは可能性のある国だと理解するからです。」というカマラ・ハリスさんの演説は多くの女の子や女性に勇気を与えた。ひるがえって日本の現状をみてみよう。2020年9月に行われた自民党総裁選では、出馬を模索していた稲田朋美元防衛相と野田聖子元総務相は20人の推薦人を集めることができず立候補を断念し、結局男性候補者3人の戦いとなったことは記憶に新しい。前政権のアベノミクスの成長戦略の柱だった「202030」（2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にする）という目標は達成の見通しが立たず、先送りとなっている。

野田さんは総裁ポストにこだわる訳について次のように述べている。「女性だから活躍できないのではない。結婚して子どもを産んだら社会的不利益を被るのです。独身時代には、男性と一緒に仕事をしていても不利益を感じませんでした。でも、結婚すると一方的に女性に負荷がかけられてしまうのです」。さらには「仕事と子育ての両立で完璧を目指すのは無理」、「子育ては母親が担うものという固定観念を壊さなければ、女性の政治参画への敷居は低くならない」と語る。野田さんの思いは多くの女性たちと共有する思いであろう¹⁾。

とりわけ女性が子育てをしながら働く際に、強固な「固定観念」の存在や、時間に縛られる組織・団体に帰属して働くことの難しさを改めて強く痛感させられたのが、新型コロナ禍である。例えば学校の長期休校や在宅勤務により、女性の育児、家事の負担が大幅に増加した。また勤務先の休業、倒産等で職場そのものを失ったり、時短、在宅勤務を希望したが認められずやむなく退職したりしたケースが身近にもあった。

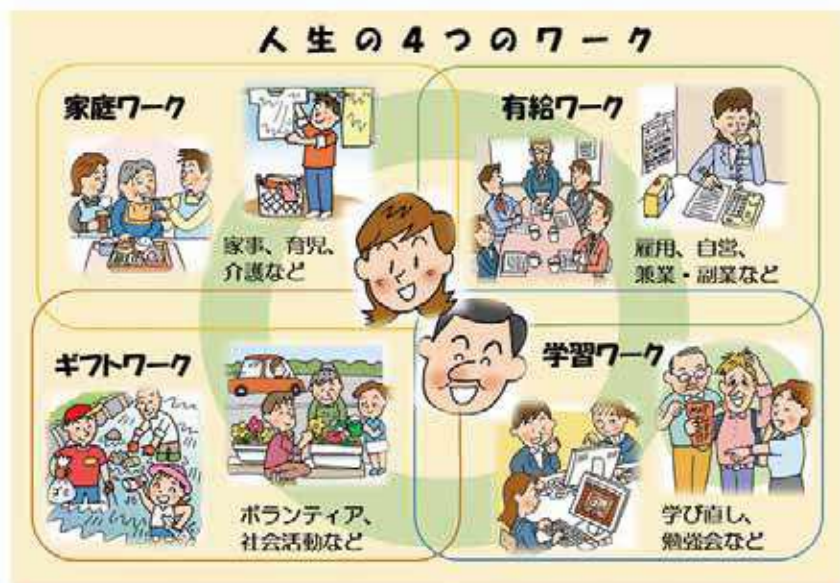
現代社会は多様化により「選択の自由」を手に入れているが、それと引き換えに「選択した結果」に対する自己責任を課される「リスク社会」とであると定義したのは、ドイツの社会学者、ウルリヒ・ベックである²⁾。彼は失業や離婚など人生上のリスクを個人が処理することを余儀なくされる「リスクの個人化」という概念を示しているが、新型コロナ禍によ



る経済環境や雇用環境の変化は不確実性を高め、男女を問わずリスク回避の生き方、働き方を考えざるを得ない状況を生み出すきっかけにもなっている。

そのような中、Withコロナ時代を乗り切る生き方、働き方として「パラレルワーク」や「パラレルキャリア」への関心が以前にも増して高まっている。パラレルワークとは一つの職場やひとつの収入源に依存しない、複数の仕事を持つ働き方を意味する。パラレルキャリアは経済的な基盤となる本業にプラスしてボランティアなどの社会活動や学習活動を組み合わせた働き方で、ピーター・ドラッカーが提唱した考え方である^{Ⅲ)}。彼は本業以外に、NPOを立ち上げたり、ボランティア活動をしたり、学びを通して新しい視野をもつことなどを奨励している。パラレルワークもパラレルキャリアのいずれも、稼ぎ仕事中心の価値観から、人生の複数の役割を同時に行うことによって、もっと自分の可能性を広げていく仕事と生活の好循環を生み出す働き方の選択肢の一つとしてとらえることができるだろう。

さらに近年私が注目する考え方に1994年に英国の経営学者チャールズ・ハンディが提唱した「4つのワーク」がある^{Ⅳ)}。4つのワークとは、家事、育児、介護等のHome Work（家庭ワーク）、雇用労働、自営業、兼業、副業などのJob Work(有給ワーク)、Study Work(学習ワーク)、ボランティア、地域活動などの社会的活動を意味するGift Work(ギフトワーク)である。彼曰く、バランスのとれた生活はこれら4つのワークがブレンドされたものであり、人生の経過に沿って組み合わせが変わるとしている。様々な活動を同時並行で取組む4つのワークの考え方は、男性は仕事、女性は家庭など性別役割分担意識にとらわれず、男女共に人間として生きる力をつけることを目指した家庭科の男女共修の理念にも通ずるものである。Withコロナ時代の社会における生き方として男女問わず、年齢を問わずに求められる新しいライフスタイルといえるのではないだろうか。

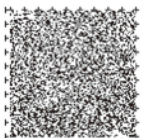


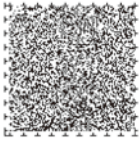
I) 出所：<https://www.nippon.com/ja/in-depth/d00543/>

II) ウルリヒ・ベック著、東廉・伊藤美登里訳（1998）『危険社会—新しい近代への道』法政大学出版会

III) ピーター・ドラッカー著、上田淳生訳（1999）『明日を支配するもの』ダイヤモンド社

IV) チャールズ・ハンディ著、小林薫訳（1995）『パラドックスの時代』JAPANTIMES





「パープルリボンキャンペーン」講演

弁護士から見たDVの実態 ～女性に対する暴力をなくすために～

講師：原田 直子さん（女性協同法律事務所所長）

11月14日に行われた講演の一部を要約したものです。

DVとは、夫婦恋人など親密な関係にある、あるいはあった者から振るわれる暴力のこと。複合的で継続的であり、殴るけるといった身体的なものだけでなく、精神的、性的、社会的（経済的）、子どもを介する暴力もある。この暴力は相手を支配するために行われ、軽微なものから繰り返されエスカレートしていくので逃れにくく認識しにくい。被害者は、自尊心を失い、自責し、抵抗力や自己決定能力を失っていく。

DV防止法は2001年に制定された。当初は対象となる関係性は配偶者のみで、対象となる暴力も身体的暴力に限られていたが、3年ごとに見直すことが規定されており、改正のたびに関係性や暴力の範囲を拡大してきた。直近の2019年改正では、ようやく児童虐待防止法、児童福祉法等との連携が規定された。

男女間の暴力実態調査によると、暴力の定義の範囲が広がったこともあり相談件数は伸びている。一方で、子どもの親を犯罪者にする、また戻ってくるなどで検挙をためらう被害者の感情や、保護命令が身体的な暴力のみを対象にしていることなどを背景に、検挙や保護命令などの法的対応は減少している。

法的には、加害者は悪く罰せられ、被害者は救済されるべきであるが、DVは親密な関係の間で起こり、被害者と加害者の生計は同一であることも多い。被害からのがれるために、被害者側が自身の生活圏から離脱し不安定な生活をしないといけない事が多い現状が解決を難しくしている。

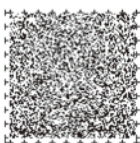
刑法自体が古い体質で、暴力の定義が有形力の行使である。DVは密室で行われ立証困難であること、継続的であるため個々の行為についての特定が困難であることから、処罰を求めることは困難であり、司法的サービスには限界がある。行政・福祉サービスとの協働が必要である。

困難を抱えた女性を支援する方法のひとつである一時保護は、売春防止法を根拠としている。この法律は、売る女性を保護して更生させるという考えが根底にあるため、施設入所を基本とする保護で生活管理が厳しい。生活に耐えかねて出所し戻ってしまう女性もいる。その他、支援側の問題として、相談員が数年で移動し定着しないことや、被害体験をうまく話せない被害者が多く、受け手に大したことがないとみなされることがある。

被害者保護は、単純な保護に留まらず自立支援を徹底する必要がある。離婚すると貧困になるような状況ではいけない。養育費の不払いの問題があるが、払わない人から取ることも大事だが、払えない人からは取りようがない。そのような場合でも自立できる支援をする必要がある。

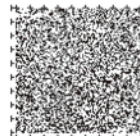
DVは女性差別の現れ。性別役割分担や就業・昇進・賃金などにおいて、根強い女性差別が存在し、婚姻など親密な関係においても力の格差を生みだし、女性の無力化を引き起こす。そして、このことが社会での女性差別の拡大再生産につながっている。加害者対応は、罰だけでなく福祉的支援も必要。犯罪化と、加害者プログラムを受け認知の矯正をするなどの更生の両輪が必要である。加害者を生まないための早期教育も必要。デートDV等の啓発が多く行われているが、女子だけでなく男子にも行うべきで、自分と異なる考え方を持つ人を認める教育も必要である。

DV対応には、DVを生む構造を正しく知り変えることが必要である。構造を変えるためには法律を変えることが有効だが、法律を変えるには民意がいる。皆さんも疑問を持ったときに声を上げていただきたい。



パープルリボンキャンペーンを開催

～毎年11月12日から25日は「女性に対する暴力をなくす運動」期間～



DV（ドメスティック・バイオレンス）、性犯罪、性暴力、ストーカー行為、売買春、人身取引、セクシュアル・ハラスメント等女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、決して許されるものではありません。国は、毎年11月12日から25日までの2週間を「女性に対する暴力をなくす運動」期間と定めており、久留米市でもパープルリボンキャンペーンを開催しました。

オレンジ&パープルツリー

表紙の写真は、パープルリボンとオレンジリボンを合わせた「オレンジ&パープルツリー」です。パープルリボンは「女性に対する暴力の根絶の象徴」、オレンジリボンは「子どもに対する虐待のない社会の実現を目指す象徴」です。11月は「児童虐待防止推進月間」でもあります。DVと児童虐待は密接な関係があるとともに、それぞれが重大な人権侵害です。

久留米市では、久留米シティプラザ、えーるピア久留米のエントランスにオレンジ&パープルツリーの設置や啓発パネルの展示を行いました。また、パープルツリーを市内の大学や市立高校等、西鉄久留米駅や久留米警察署にも設置し、多くの市民の方に呼びかけました。



えーるピア久留米内パネル展示の様子

DVと児童虐待対応の連携強化

近年、凄惨な児童虐待の事件が発生しています。その裏側には父親から母親へのDVが行われている場合が多くあることから、児童虐待とDV被害者対応の連携強化が必要とされています。

○児童虐待とDVは関わりがある

子どもがいる家庭で起こるDVは「面前DV」として、子どもに対する心理的虐待にあたります。また、内閣府の調査によると、平成19年度から29年度における児童虐待で、児童が死亡した事例のうち「実母がDVを受けたことがある人」の割合は18.9%で、DVが関わっていることが分かっています。このように児童虐待とDVは、密接な関わりがあります。

○法律の改正で強固な連携を

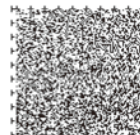
児童虐待やDVの被害者に適切な対応が行われるよう、児童虐待防止法とDV防止法が令和元年に改正され、令和2年4月1日に施行されました。

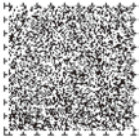
これにより、児童相談所などの児童虐待対応機関と女性相談所などのDV対策機関との連携が求められ、円滑な情報共有の徹底や速やかな被害者の安全確保などの強化が図られています。

○久留米市の取組

久留米市では、セーフコミュニティの児童虐待防止対策委員会とDV防止対策委員会が協働でオレンジ&パープルリボンの普及等を行っています。一人でも多くの方が相談につながり、被害を防止し重篤化が防げるよう、取り組んでまいります。

協働推進部 男女平等政策課
電話：0942-30-9044
FAX：0942-30-9703





相談室だより

世界的な大流行となった新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）は、未だに終息の気配が見えません。新型コロナは、世界中に猛威を振るいつけており、私達の生活も、変化を余儀なくさせられています。マスク、消毒、密を避ける等の生活習慣は決して快適とは言えず、第三波も懸念される状況に、不安や閉塞感に苛まれる方も少なくありません。新型コロナを踏まえて、あらためて相談を通して繋がることを考えてみます。

【女性への影響】

総務省の労働力調査によると、9月の非正規労働者数は、7ヶ月連続減少し、その内、女性が6割を占めています。女性が育児や介護等の責任を担うことが多い現状の中で、求職条件は狭まります。新型コロナで雇い止めの不安を抱え、更に、

求人が減少する中、就職困難となり、働きながら育児や介護等に奮闘する女性が受ける打撃は深刻だと言えます。厚生労働省の調査では、8月の自殺者は昨年と比較して男性が8%増に対して、女性は40%増になっています。失職による収入減や、外出自粛によって社会との繋がりが乏しくなることで、明日への希望を失い、孤立化も助長され、自死を選択する一要因になった可能性も否めません。

【回復と繋がり】

平時から、多くの女性達が性別役割分担意識や性差別により苦しんでおり、新型コロナにより更に厳しい状況におかれています。女性達の声を社会に届けるためにも、そして何よりも女性達自身が、心身を癒し、力を取り戻すには、誰かと何かと繋がるのがその第一歩になります。

不透明な社会だからこそ、相談室の私達は、今後も相談者の方々と繋がり、「あなたは、ひとりではない」というメッセージを伝え、伴走する一員でありたいと思っています。

女性の能力を活かす

図書情報ステーション

今まで経験したことのない新型コロナウイルスの流行により、これまでの生活環境や働き方などが大きく変わろうとしています。コロナの時代のこれから、女性の活躍がますます期待されます。

女性マネージャーの働き方改革2.0

「成長」と「育成」のための処方箋

高田 朝子 / 著 生産性出版 2019.11

どのように働くのか、どう働けば幸せなのか。管理職に向けて、女性マネージャーやその候補者と真摯に向き合い、育成を通してともに成長していくためのコツを伝える。



女性のキャリア支援

武石 恵美子 / 著 高崎 美佐 / 著 中央経済社 2020.10

女性は本当に活躍できているのか。なぜ女性のキャリア支援が重要なのか。女性の活躍によって何を指すのか。ジェンダー・ダイバーシティを視点に据えて、日本のダイバーシティ経営を推進する上での現状と課題を明らかにする。



女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる

小島 明子 / 著 井熊 均 / 監修 産労総合研究所出版部経営書院 2018.4

働き方改革を取り巻く情勢を整理し、日本総合研究所独自の調査を中心に、働く女性の状況を分析する。ほかに、11人の女性が仕事と生活のバランスや考え方を語ったインタビューや、著者が働き方改革について論じた文章も収録。



●編集・発行●
令和2年12月

久留米市男女平等推進センター

〒830-0037

久留米市諏訪野町1830-6

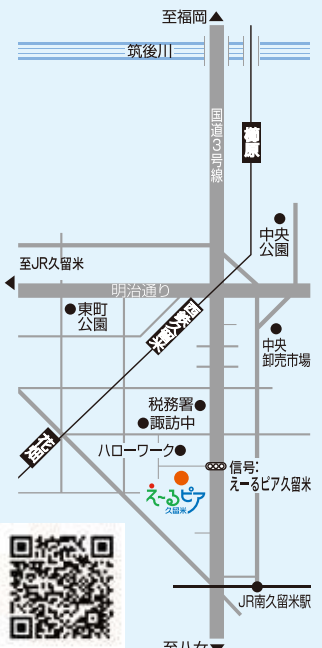
えーるピア久留米内

TEL. 0942-30-7800

FAX. 0942-30-7811

URL. <http://www.city.kurume.fukuoka.jp>

E-mail. danjo-c@city.kurume.fukuoka.jp



- 徒歩 / 西鉄久留米駅から約10分 (約700m)
- バス / 西鉄久留米駅から約5分
JR久留米駅から約20分
「税務署前」下車、徒歩5分
- 駐車場(有料)はございますが、おいでの際はなるべく公共交通機関をご利用ください。

この広報誌は環境に配慮し、再生紙を使用しています。