

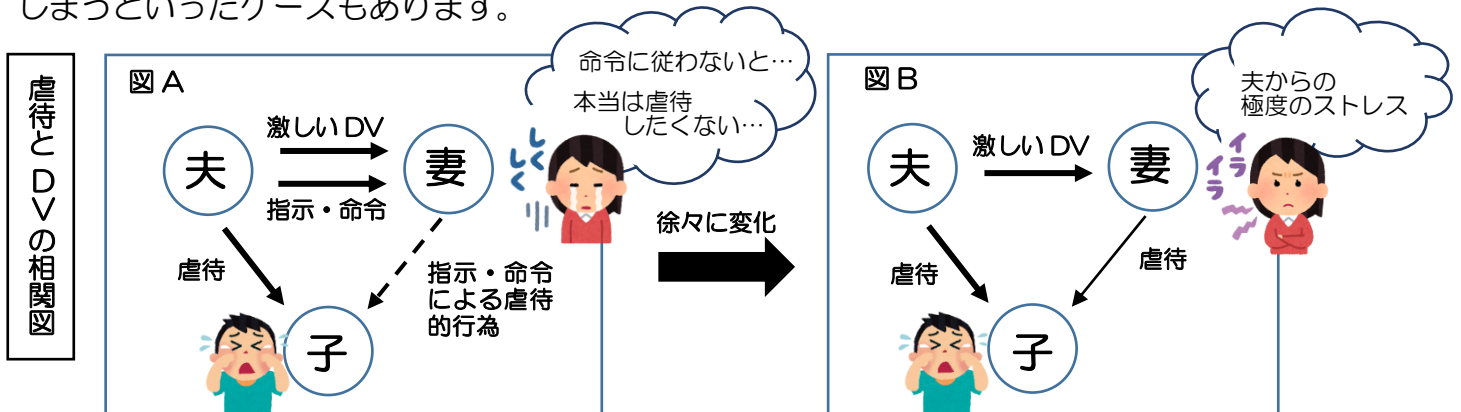
こどもの虐待の裏に潜む DV～夫と妻の関係を考える～

コロナ禍で家庭内の暴力が潜在化するリスク

こどもへの虐待が毎年増え続けています。先日発表された昨年度の児童虐待の相談件数は、前年度より約 34,000 件（21.2%）増加し、193,730 件で過去最高となりました。また、今年の 1 月～7 月までの相談件数¹についても前年より約 8,700 件（8.11%）増加しています。一方で月別に見ていくと減少している月もあります。原因として、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、学校の休校や外出自粛により、家にいる時間が増え、周囲がこどもの異変に気付かずに虐待が潜在化してしまっていることが窺えます。虐待と同様に配偶者からの暴力である DV（ドメスティック・バイオレンス）も、夫のストレスや収入の減少などの原因で増加しています。コロナ禍で社会的に立場の弱い人たちに被害が及ぶケースが多くあり、早急な対応が求められています。

虐待と DV、暴力の連鎖

こどもへの虐待はこどものみで捉えられがちですが、その背後には DV が潜んでいる場合があります。昨年には DV によって夫が妻を支配し、妻（母）からこどもへの虐待、夫がこどもを虐待することに対して妻が助けることができず、こどもが死に至ってしまったというニュースが報じられました。この事件は、虐待と DV が深く関わっていることが社会に知られる事件となりました。以下の図 A が示すように妻（母）は夫の激しい DV から逃れるために虐待をしてしまったというケースです。この関係性が変化して図 B のように母親が DV 被害による極度のストレスなどにより夫と同調してこどもを虐待し、夫が妻を罪悪感の中で縛っていくといった歪んだ絆が形成されてしまうといったケースもあります。



参考：2020年8月26日「こどもの虐待～被害者にさせない、加害者にならないためにできること～」講座資料 NPO 法人湘南 DV サポートセンター 瀧田信之

こどもも女性も包括的に手を差し伸べることができる社会

こどもへの虐待が明るみになった場合、こどもを保護するだけでなく、家庭の中で DV が起こっていないかを疑い、DV がある場合には、こどもと一緒に DV 被害者の母親も保護されるようになる社会になっていくことが求められています。子育てが孤独にならないように、社会や友人などとのつながりも大切です。子育ては一人で抱えきれるものではありません。私たちができることは、周囲が気づくこと、孤立させないことです。顔見知りの親子には常に声をかける、様子がおかしいと思ったら声をかける、「虐待かも？」と思ったら「189（いちはやく）」に通報する。痛ましい虐待が繰り返されることがないように、社会的弱者であるこどもを守っていく責任と義務が私たちにはあります。

¹ 厚生労働省：令和元年度児童相談所での児童虐待相談対応件数＜速報値＞

² 厚生労働省：児童虐待相談対応件数の動向について（令和2年1月～7月分（速報値））

介護をしながら働き続けるために

他人事ではない介護問題

今、介護を理由に離職を余儀なくされる人が年間 10 万人いますⁱ。介護にかかる費用、介護が終わった後の自身の体力や年齢、再就職の条件等を考慮すると、多くの人にとって生活基盤となる仕事を手放すことは、大きなリスクになります。介護に直面するのは職場の中核世代の 40 代以上で、重要なポジションを担っている人もいます。このような人材の喪失は、職場にとっても大きな損失です。他にも育児と介護が重なる「ダブルケア」など、介護離職数を押し上げる要因は多く、今後も増加が予測される今、離職をしない・させない環境づくりが重要となってきます。介護は誰もが向き合う可能性のある問題ですが、それぞれに様々な事情があり、対応方法も多岐に渡るところに難しさがあります。だからこそ行政や企業の様々なサポートなくして乗り切れるものではありません。介護問題は介護をする個人の問題だけではなく、社会全体で支えていく問題でもあるのです。

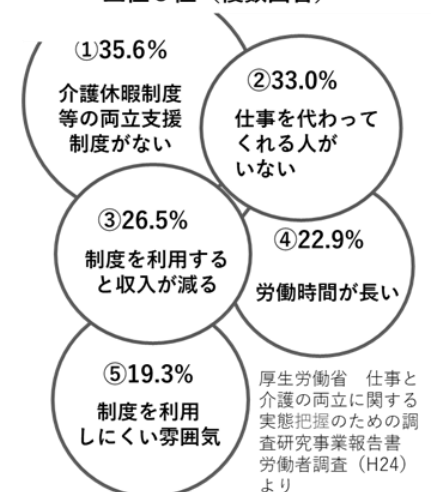
育児介護休業法は改正されたものの…

2015 年、政府は「介護離職ゼロ」に向けた具体策として「介護事業所など介護の受皿の拡大」と「仕事と介護の両立が可能な働き方の普及」を掲げました。介護者が利用しやすいように制度は改正されましたが、職場規模の大小に関わらず制度の利用率はまだ低くⁱⁱ、活かしきれていません。制度があることを知っていても、十分に活用できないまま離職してしまいます。【図 1】の「介護者・離職者が抱えていた不安」を見ると、「両立が厳しい職場」「代わってくれる人がいない」等、職場環境が多く挙げられています。そして、介護の担い手は圧倒的に女性が多く（【図 2】）、男性の働き方改革を進めないことには事態は変わりません。ワーク・ライフ・バランスを見直し、多様な働き方で誰もが成果を出し続けられる職場づくりが大切です。

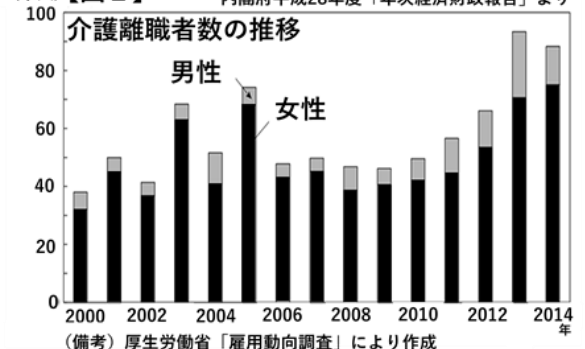
まずは職場の雰囲気づくりを

介護は突然、前触れなく起こることもあり、いつまで続くか予測しにくいいため、育児休業ほどには話題に上りにくい傾向があります。だからこそ、誰もが気軽に相談できる制度や、日頃から声を掛け合える職場の雰囲気づくりが重要です。こまめな面談で介護の話題を挙げて、心配事を共有したり、職員の誰かが介護を始めたと想定して、フォロー体制を考えるミニワークをするのも有効です。こうしたベース作りを事前にしておけば、早期に仕事との両立の方策を立てやすくなり、介護の悩みを一人で抱え込むことを避けられます。話を聞いてもらえるだけで気持ちが楽になり、介護離職せず復職に向かう道すじにもなるはず

【図 1】 離職者が抱えていた不安
上位 5 位（複数回答）



【図 2】 内閣府平成 28 年度「年次経済財政報告」より



i 総務省 就業構造基本調査 結果の概要（平成 29 年）

ii 厚生労働省 改正育児・介護休業法参考資料集（平成 28 年）



スポーツと男女共同参画

オリンピックは世界最大の平和とスポーツの祭典です。国際オリンピック委員会（以下 IOC）が定める「オリンピズムの根本原則」は人権の尊重とともにあらゆる差別の禁止を定めています。女性がスポーツを始めたのは 19 世紀後半と遅く、女性がオリンピックに初めて参加したのは 1900 年のパリ大会でした。当時は男性のみで構成されていた IOC 委員が「女性らしい」と認められたスポーツに限って女性の参加を認めており、夏季大会で女性の参加可能な競技数が 5 割を超えたのは、なんと 1976 年モントリオール大会でした。2012 年のロンドン大会で、やっと全競技で女性の参加が可能になるなどⁱ、女性のスポーツへの参加は決して平たんなものではありませんでした。

世界のスポーツ界の状況

第 4 回北京国連女性会議（1995 年）の翌年、IOC はあらゆる競技への女性の参加と、スポーツ組織の意思決定機関への女性の比率の増加などの数値目標を設定し、男女共同参画に積極的に取り組み始めました。2014 年には「オリンピック・アジェンダ 2020」を策定し、「オリンピズムの根本原則」に「男女平等の推進」と「性的指向によって差別されない」との文言を追加、更に 2018 年に IOC は女性理事の割合を 2017 年の 16.8% から 42.7% に向上させましたⁱⁱ。そして東京大会では女性の参加率が予定で過去最高の 48.8%ⁱⁱⁱ、更には、初めて男女混合種目が行われるなど、多様なスポーツ社会の実現に向けて着実な進歩を見せています。更に 24 年のパリ大会では女性の参加率が予定で 50% 達成^{iv}、28 年ロサンゼルス大会に向けた委員会では女性理事が 53.1% を占めるなど^v、世界はジェンダー平等に向けて加速しています。東京オリンピック・パラリンピック大会組織委員会は今回新たに女性 12 人を新理事に加え、理事の女性比率を約 14% から 40% に引き上げました^{vi}。しかし、日本のスポーツ界をけん引する主要団体^{vii}の女性役員比率は未だ 17.8%^{viii}と、残念ながら十分とは言えません。男性ではない、指導者の育成などジェンダー平等に向けて更なる飛躍が望まれます。

多様で、調和のある世界を目指して

東京オリンピック・パラリンピック大会のビジョンは「多様性と調和」です。そもそも社会は人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治、障がいの有無など多様性に富んでいます。大会の基本コンセプトでは「あらゆる面での違いを肯定し、自然に受け入れ、互いに認め合うことで社会は進歩する」と謳っています。オリンピックはスポーツの祭典であるだけでなく、私たちの「こうありたい」という社会の近未来像を実現するものでもあるのです。1964 年の東京大会は様々な社会インフラが整い、戦後復興から世界に躍進する足掛かりになりました。そして今大会は私たちが多様な人々の立場や視点を受け入れ、体験する絶好の機会です。誰もが心地よい環境を作ることには簡単ではありませんが、一つずつ道筋をつけていくことはできます。近い将来、今大会が、多様性を許容する社会に向けた大きな転換点だったと振り返る日が訪れることを確信しています。

ⁱ 内閣府男女共同参画局 「オリンピックにおける女性が参加可能な競技数」

ⁱⁱ IOC 報道資料（2018 年 8 月 8 日）

ⁱⁱⁱ IOC 報道資料（2017 年 6 月 9 日）

^{iv} パリオリンピック&パラリンピック委員会報道資料

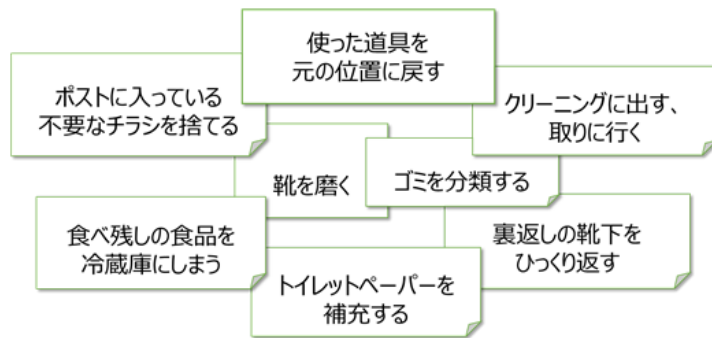
^v About United States Olympic & Paralympic Committee より Board of Directors & Executive Team

^{vi} 東京オリンピック・パラリンピック組織委員会報道資料（2021 年 3 月 3 日）

^{vii} 日本オリンピック委員会（JOC）、日本パラリンピック委員会（JPC）、日本スポーツ協会（JSPO）、日本障がい者スポーツ協会（JPSA）

^{viii} 上記 4 団体の公表資料による（2021 年 3 月 3 日時点）

「名もなき家事」を考える



大和ハウスがリスト化した「名もなき家事」の一部

「名もなき家事」という言葉をご存じですか。家事のうち「掃除」「洗濯」「料理」のような具体的な名称のない、「タオルを取り替える」「飲みっぱなしのグラスを片付ける」など細々した作業のことを言います。2017年にダイワハウス工業株式会社が「母の日」に合わせて全国の子どもがいる共働き夫婦を対象にして実施した「共働き夫婦の「家事」に関する意識調査」の中で紹介し、テレビやSNSで広く知られるようになりました。

「家事の負担、夫婦でギャップ…?!」

この意識調査から見てきたのは「夫婦間の意識のギャップ」「家事の定義が双方でいかに異なっているか」でした。家事を担当している比率を問う質問に、妻の認識では「夫1割・妻9割」と回答しているのに対し、夫の認識では「夫3割・妻7割」と回答していますⁱ。妻が思うより「自分はやっている」と思う夫が多く、夫婦間で大きな意識のギャップが出ていることが分かります。このギャップの原因のひとつに「名もなき家事」があります。細かすぎて夫には家事として認識されず、気づかれないために妻が処理しているのが実情のようですが、滞ると日常生活が回らないことがたくさんあります。「名もなき家事」は目には見えづらく、報われなさから負担感と苛立ちが募りがち。まさしく「塵も積もれば山となる」となってしまう問題です。

「家族全員が笑顔でいられる家庭へ」



家事は妻だけでなく、家族みんなで作るもの、と考えてみませんか。こどもも家族の一員。「お手伝い」をしてもらうのではなく、小さな担い手として、家事に参加してもらいましょう。こどもが家事に参加する家庭は、参加しない家庭に比べて働く妻のストレスがおおよそ15%軽減される結果ⁱⁱも出ており、さらにこどもの自立心も育ちます。たとえささやかであっても、自ら家事をすることの姿勢は、妻の気持ちを救います。夫の「名もなき家事」への意識も変わるかもしれません。急な病気や災害時でも、誰でも家事をこなせるようにしておけば、家族のリスク管理にもなります。毎日の「名もなき家事」に費やされる時間が家族みんなに分散されれば、家事を通じたコミュニケーションが増え、より良い関係性を作っていくでしょう。「妻が一人でがんばる」から、「家事を家族でシェアする」に意識を変え、誰にとっても居心地の良い家庭にしていきたいですね。そのために、家族で話し合ってみませんか。



i ダイワハウス工業株式会社「20代から40代の共働き夫婦の“家事”に関する意識調査第1回～家事への意識の違い編～」（2017年）

ii ダイワハウス工業株式会社「20代から40代の働くママ500名にアンケート」（2017年）

パルシティ江東通信 vol.40

厚生労働省履歴書様式例を作成。性別の選択削除など。

○厚生労働省が作成した履歴書様式例（厚生労働省様式例）

厚生労働省は、4月に新たな履歴書の様式例を作成しましたⁱ。これまで同省が公正な採用選考ⁱⁱを確保する観点から使用を推奨していた、一般財団法人日本規格協会のJIS規格の履歴書様式例とは異なる点として、性別欄は「男・女」の選択ではなく任意記載欄とし、未記載とすることも可能という注釈がつきました。同時に「通勤時間」「扶養家族数」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の項目が削除されました。

性別欄廃止に向けた施策を求める署名活動と要請書が背景に

労働問題に取り組むNPO法人などが、トランスジェンダーの人たちの就職活動の苦悩を聞いていたことから、2020年6月、履歴書に性別記入欄があることにより、就職活動で困難や不利益が生じているとして、性別欄廃止に向けた施策を求める要請書とオンライン署名サイトⁱⁱⁱで集めた署名を経済産業省などに提出しました。これにより、一般財団法人日本規格協会が、同年7月、JIS規格の履歴書様式例を削除したため、公正な採用選考を確保するための見本がなくなり、厚生労働省が作成することになったのです。

トランスジェンダーが抱える就職活動の困難や不利益

厚生労働省では、企業における性的指向・性自認に関する取組の促進を目的とし「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」^{iv}を作成しています。その中で、「これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったこと」という質問に対し、「エントリーシート、履歴書などに性別を記載する必要があったこと」「スーツの着用など、選考に臨む際の外見に関すること」「自認する性別と異なるふるまいをしなければならなかったこと」「自分自身のことをアピールしづらいこと」の回答項目に、トランスジェンダーの方からの回答が多くなっています。

履歴書に関する国内の動きは？ 欧米の履歴書は顔写真を貼らないのが主流

視覚情報が私たちの判断に与える影響は大きいといわれています。ユニリーバ・ジャパンは、既に2020年3月から、採用活動において性別や容姿による無意識な先入観を取り払う取り組みを行う^vとして、ファーストネーム・性別欄・顔写真の情報を履歴書・職務経歴書からなくすことに踏み切り、賛同企業も募っています。「女だから、男だから、ではなく、私だから、の時代へ。」^{vi}と動きだしているようです。

i 厚生労働省「新たな履歴書の様式例の作成について」 <https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/dl/saiyo-10.pdf>

ii 厚生労働省 公正な採用選考について <https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo.htm>

iii オンライン署名サイト Change.org <https://www.change.org/about>

iv 厚生労働省「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」IV.労働者アンケート調査結果 p196 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html

v ユニリーバ・ジャパン LUX #性別知ってどうするの https://www.lux.co.jp/campaign/lux_socialdamagecare/cv/

vi 内閣府 令和3年度「男女共同参画週間」キャッチフレーズ <https://www.gender.go.jp/public/week/catch2020.html>