

- ▶ 外出自粛・・・家の中が安全じゃなかったら？
- ▶ そもそもDVって？実は、DVを受けていることに気づいていないかも…

外出自粛・・・家の中が安全じゃなかったら？

新型コロナウイルス感染予防のため、外出自粛や在宅勤務が推奨されるなかで、**国際的にDV（ドメスティック・バイオレンス）が増えています**そうです。もちろん、日本でも。ただでさえ感染への不安や生活の変化で個人のストレスは増し、コロナ鬱やコロナ離婚なんて言葉も生まれてきていますが、そのストレスの矛先が暴力として家族に向くことも。「家にいる！」と言われても、その家が安全でなかったらどうしたらいいのでしょうか。

DV（ドメスティック・バイオレンス）とは
(内閣府 HP より)

用語については、明確な定義はありませんが、日本では「**配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力**」という意味で使用されることが多いです。

※DVについては、裏面でもご紹介しています。▶▶

DVを受けている方の中には、「ただの夫婦喧嘩、大げさにしたくない...」「普段は優しい」等様々な思いから、1人で抱え込んでしまっていることも。家庭内のことだからこそ、身内や友人等の親しい人には相談しにくい場合もあるかと思えます。そんなときこそ、**1人で悩まず、相談窓口を活用してください！**

DVを受けている方の中には、「ただの夫婦喧嘩、大げさにしたくない...」「普段は優しい」等様々な思いから、1人で抱え込んでしまっていることも。家庭内のことだからこそ、身内や友人等の親しい人には相談しにくい場合もあるかと思えます。そんなときこそ、**1人で悩まず、相談窓口を活用してください！**

新設相談窓口

プラス DV相談 + (内閣府)

メール・チャットは
10か国語
対応

専門の相談員によるDV関連相談窓口。面談や同行支援等の直接支援や、安全な居場所の提供まで

- ▶ 電話相談（24時間対応） : **0120-279-889**
- ▶ メール相談（24時間対応）
- ▶ チャット相談（受付 12:00~22:00）

HPの専用フォームから



その他の相談窓口は裏面をご覧ください

ただし、**命の危険がある場合には、迷わず警察へ!**

それでも、「命の危険がある」かもしれないけれど、どうしよう...」「通報なんてしたら後で何をされるのか...」と思われる方は、警察の相談専用電話もありますよ

▶ 警察相談専用電話 ... ☎ #9110 または 029-301-9110

▶ 県警女性専用相談電話 ... ☎029-301-8107

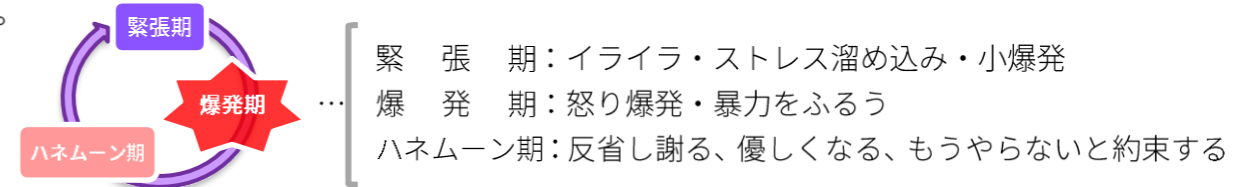
そもそもDVって？ 実は、DVを受けていることに気づいていないかも...

- ▶ DV = domestic violence は、主に「**配偶者や恋人等の親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力**」を指して使われます。 性別や婚姻関係の有無等法的関係性に関わらず
- ▶ 暴力には、一般的にイメージされる殴る・蹴る等の「**身体的暴力**」だけでなく、様々な形態があります。

精神的暴力	社会的暴力	経済的暴力	性的暴力	子どもを巻き込んだ暴力
怒鳴る・馬鹿にする ・自殺をほめかす 等	電話やメールの監視・ 他人との関わりを制限 等	生活費を1人に負担さ せる・外で働かせない 等	SEXを強要する・避妊 に協力しない 等	子どもの前での暴力 ・子どもに危害を加える 等

※子どものいる家庭での配偶者への暴力は、**児童虐待**になります。

- ▶ DVには**緊張期・爆発期・ハネムーン期**の3つの周期によるサイクルがあるといわれています。そのため被害者の方には「普段は優しい」「後で謝ってくれる」と言う方や、DVを受けていると気づかない方もいます。



- ▶ DVを受けると、様々な心理的状態や問題から「逃げる」という選択ができない場合があります。例えば、「逃げたらもっと酷いことをされるかもしれない」等の恐怖感や、「わかれてもお金がないから生活できない」等の**経済的な問題**、「自分が反抗したら子どもに何をされるかわからない」等の**子どもの問題**といった不安や懸念があります。この他にも、「いつか変わるかも」「暴力は愛されているから」等といった複雑な心理や、長期間の暴力により「何をしても無駄、誰も助けてくれない」といった無力感に陥っている方もいます。

もし 自分は被害者じゃない!と書いていても「あれ?」と感ずることがあったら・・・
身近な方から相談されたら・・・

前面の相談先以外にも、下記のような相談先があります。市でも相談の機会を提供していますので、お気軽にお問い合わせください。

- ▶ 茨城県配偶者暴力相談支援センター（茨城県女性相談センターの役割も担っています）

☎ **029-221-4166** 相談時間：平日9:00~21:00 / 土日祝日9:00~17:00
※面接相談（平日・土日祝日：9:00~17:00）は予約制です。まずは、電話にてご連絡ください。

- ▶ 常総市でも月に1度、女性の臨床心理カウンセラーによる女性相談の機会をご用意しています。
・原則第3火曜日
・各日10時~ / 11時~ / 13時~ / 14時~

詳細は、市HPをご覧ください

【お問合せ・ご予約】 ☎ **0297-21-3510**（常総市人権推進課・直通）



共同参画だより



- ▶ パワハラ防止法が施行されました
- ▶ 雇用する側にも対策の義務が！
- ▶ 具体的には どのようなのがパワハラ？

パワハラ防止法が施行されました

今年の6月1日に改正法が施行された「**労働施策総合推進法**」をご存じでしょうか？

正式名称は「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(長い...)といい、今回の改正により、パワーハラスメント(以下、「パワハラ」という。)の定義付けや、雇用主の防止対策義務を明記したことから『**パワハラ防止法**』とも呼ばれるようになった法律です。

“パワハラ”は、パワー=権力や地位、能力等の力関係に基づき行われる、ハラスメント=嫌がらせや相手を不快にさせる行動を組合わせた造語で、特に職場で多くみられます。2016年に厚生労働省が実施した『職場のパワーハラスメントに関する実態調査』によると、過去3年以内にパワハラを受けたことがあると回答した方は、32.5%にも上るそうです。

上位にある者の悪意や思い込み、善意の“つもり”等で行き過ぎた行為が行われる場合、言い返せない状況で精神的・肉体的苦痛を受け続けるのは耐え難いものです。また、人事担当者等に訴えても、自分にも悪いところがあったのだろう等と責められたり、不当な人事評価・異動をされる等の「**セカンド・ハラスメント**」につながることもあります。

一方で、ハラスメント自体は、する側がどう思って行動するかに関わらず、相手に「不快だ!」と思われたらハラスメントになります。...でも、人の感じ方なんてそれぞれ、相手との関係性でも変わってくるのですよね。業務上必要な指導や叱責まで、「**不快だからハラスメントだ**」と言われても困ってしまいます。最近では、何でもかんでもハラスメントと訴える「**何でもハラスメント**」や「**ハラスメント・ハラスメント(ハラハラ)**」なんて言葉も誕生しています。

人によって感じ方が変わるハラスメントですが、社会という共同体を生きる上では、ハラスメントを受けやすい立場の人も、ハラスメントだと言われるかもしれない立場の人も、どこから、または何をしたら社会的に問題とされるのかといった“一般的な労働者感覚”の基準が必要です。そんな、ぼんやりとしたイメージでしかなかった基準を、法律に明記したのが「パワハラ防止法」です。

雇用する側にも対策の義務が！

中小事業主は
2022年4月から義務化

パワハラ防止法には、雇用する側のパワハラを防止する対策の**義務**についても記載されています。

- ▶ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発 文書に規定して周知
- ▶ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 相談窓口づくり
- ▶ 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応 ④事実確認・適正措置・再発防止
- ▶ そのほか併せて講ずべき措置 プライバシー保護・相談者不利益取扱い禁止

どんなものが法律に規定されたパワハラになるのか詳しくは裏面で！

具体的には どのようなのがパワハラ？



明記された規定では、職場におけるパワハラは次の3つの要素を**すべて満たすもの**とされています。

- 1 優越的な関係を背景とした言動であって
- 2 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- 3 労働者の就業環境が害されるもの(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)



1 「優越的な関係」を背景とした言動とは

- ▶ 受け手が言動をした相手に対し、抵抗や拒絶することができない確率が高い関係性

同僚や部下が業務上必要な知識や豊富な経験を有し、この者たちの協力がなければ業務の円滑な遂行が困難な場合、同僚や部下も“優越的な立場”に該当します。
※同僚や部下からの集団による行為等、抵抗や拒絶が困難な状況等も優越的な関係性に該当します。

2 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

- ▶ 社会通念に照らし、業務上必要性がないかその態様(様子や状態)が適当な範囲を超えるもの

この判断には、様々な要素(言動の目的、受手の問題行動の有無・内容・程度、業務の内容・性質、言動の頻度や継続性等)を総合的に考慮する必要があります。
※受手に問題行動があった場合でも、人格否定のように業務上の必要性や適当な範囲を超えた言動はパワハラになり得ます。

3 「就業環境が害される」とは

- ▶ その言動により身体的又は精神的な苦痛を受け、就業環境が不快なものとなったため能力発揮に重大な悪影響が生じる等 就業する上で見過ごせない支障が生じること

この判断は、“平均的な労働者の感じ方”が基準となります。つまり“同様の状況で同様の言動を受けた場合、社会一般の労働者が、就業する上で見過ごせない程度の支障が生じたと感じるような言動かどうか”を基に考えることとなります。

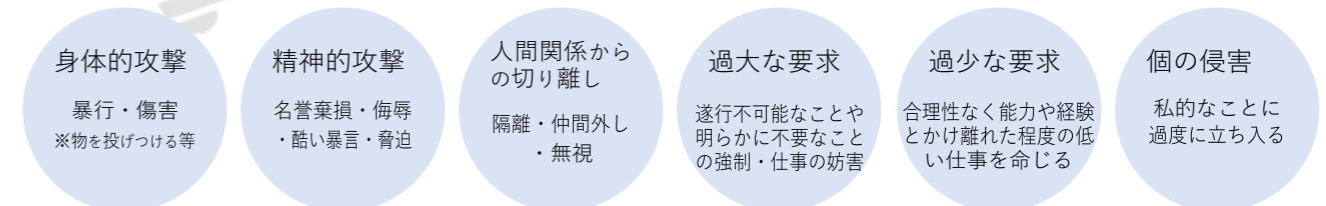
※言動の頻度や継続性は考慮されますが、強い身体的又は精神的苦痛につながる言動の場合には、1回でも就業環境を害するものと見なされ得ます。

ハラスメントが法律上パワハラに該当するか判断する際には、2で様々な要素から判断する他、その言動で受手の身体的又は精神的な苦痛の程度等を**総合的に判断することが必要**です。

代表的な言動の種類

職場におけるパワハラは状況は多様ですが、**代表的な言動**としては次の6つの種類があります。

※あくまで代表的なもので、これだけがパワハラということではありません。
※優越的な関係を背景として行われた場合の種類です。



参考

厚生労働省「あかるい職場応援団」は、様々なハラスメントについて悩んでいる方や人事担当の方等向けの基本情報や裁判事例や取組等の総合情報サイトです





共同参画だより

- ▶ 水害から5年、最近地震も多くないですか・・・？
- ▶ 防災と男女共同参画ってどう関係しているの？
- ▶ 第1歩は 考えてみる？ それともとりあえずやってみる??

水害から5年、最近地震も多くないですか・・・？

台風の季節ですね。備えは万全ですか？

常総市は平成27年の9月に、市域の3分の1にもあたる範囲が浸水する大水害“平成27年9月関東・東北豪雨”を経験しました。「もう5年もたつなんて」とも「まだ5年か」とも感じます。それはこの水害以降、毎年日本のどこかで大規模な水害や大雨による土砂崩れが起きているからかもしれません。それに最近、茨城県南西部を震源とする地震も多くないですか？新型コロナウイルス感染症で大変な時に、水害や地震、地震に起因する大規模火災、天候急変と竜巻等々、“明日は”どころか、次の瞬間に何が起こるか分からない、そんな今日この頃です。



でも、「**災害用備蓄 避難所確認**何から考えていいのかわからない」「一人で防災訓練なんて参加したくない」という方も、いらっしゃるのではないのでしょうか。自治体の資料は難しい上に汎用的で、テレビやネットは情報過多、また今度考えよう・・・となってしまうがちかもしれません。

そんな方に！“**それぞれの方に合った防災**”おススメの**第1歩**をご紹介しますと思います。

その前に 防災と男女共同参画ってどう関係しているの？

一般的に災害時は、固定的性別役割意識が強まる傾向があり、食事の調達や準備、育児や介護を女性ばかりが、逆に男性は片づけや生計立直しの責任を一人で負っていることがあります。もちろん、災害前の生活や家庭ごとの事情があり、必ずしもそれがダメなわけではありませんが、通常時よりも、誰かだけの負担になっていないか意識して気を配る必要があります。

ですが逆に言えば、女性に聞けば、子どもや高齢者等の特別に必要なものがある方を含め、その家庭で必要なものが見えてくるということでもあります。一方で、要望や悩みが違うのですから、相談等も女性や男性等それぞれに向けた取り組みが必要ということでもあります。つまり、**災害時こそ、性別の違いやそれぞれの強み弱みを生かす考え方が求められる**のです。

災害にあった時、家族や同じ年代、職業、地域に属していても、必要な物や苦勞する場面はそれぞれ異なります。**備蓄すべきとされる最低限の物資**は、救援が届く・流通が復活するまで**“生きる”**ために必要なものですが、**“生き続ける”**ためには足りません。薬が必要な場合、高齢の方用の食べ物が必要な場合、乳幼児用の食事やおむつが必要な場合、ペットがいてペット用品が必要な場合もあります。

“災害時なんだから”“普段と同じ生活を望むのはわがままだ”と言う方もいるかもしれません。確かに、すべて同じようにはできませんし、発災直後はやむを得ないところもあります。ですが、復旧・復興には時間がかかります。東日本大震災では、多くの方が**災害関連死**で亡くなりました。災害関連死はエコノミークラス候群ばかり有名になりましたが、それだけではありません。普段の薬が飲めない、食べられるものが限られているのに手に入らない、過度のストレスを我慢し続けて、生き残った方が亡くなっていったのです。**自分や家族が生き続けるために、この機会にまずは生活の見つめなおしをしてみませんか？**

第1歩は 考えてみる？ それとも とりあえずやってみる??

まず“**考えてみる**”派の方へのおススメは、自分と家族の1日のスケジュールを考えてみることです。朝起きて眠るまで、誰が何をして、何が必要だったかを考えると、自分の生活に必要なものがみえ、備蓄品やどこで被災する可能性が高いのか等イメージしやすくなります。

書き出してみると整理しやすいですよ。

1日分の次は、1週間の中で違うスケジュールの日がないかを考えてみましょう。例えば、仕事や学校がある平日と休日では、したことや必要になった物、どこにいたかも違ってくるはず。その次は1か月です。薬を飲んでいる方は月に一度病院に行ったり、女性には生理がきたり、子どもたちの習い事が隔週であったり、色々変化があると思います。

最後に内容を分析してみましょう。

非常持ち出し品は市HPでも確認できます。

- ▶ 必要だった物は何か ⇒ 一般的に推奨される **非常持ち出し品** に含まれていない物はない？あった場合には必ず必要なもの？代用品は？ 等
- ▶ 誰が何をしているか ⇒ 被災時にも同じ人が同じようにできるとは限らないけれど他の人もできる？そもそも他の人はどこに何があるかわかる？ 等
- ▶ どこにいるか ⇒ もしそこで被災したら、近くの避難所は？避難ルートは？誰と一緒にいる？ 等



・・・等々 書き出したものを起点に、**我が家流の防災**に発展させてみてください。特に消防士、警察官等を含めた公務員や医療従事者等、災害時だからこそ仕事をしなければならない職業では、非常時に同じように行動できない場合がありますので注意が必要です。



1か所にまとめるとかでも○

次に、“**とりあえずやってみる**”派の方へのおススメは、家の物を**箱**にしまってみる ことです。必要になった時に箱から出していくと、日常的に使っているものと、そうでないものがはっきりしきます。最初の内はいちいち出すのが大変かもしれませんが、その内生活に支障がでなくなってきます。そうしたら、家の中と箱の中を眺めてみてください。箱の中身の多さに驚かれるかもしれません。

防災と何のつながりがあるのか、と思われるかもしれませんが、**日常的に必要な物は災害用の備蓄でも備える必要がある物**です。それに、物が増えるとそれだけ災害時に障害物になったり、壊れて怪我のもとになる他、被災後の片づけも進めにくく生活再建の障害になりかねません。



どちらの場合も、**家族ごとの事情を踏まえることと、他の人が必要だと思う物を否定せず、代用品を備えられないか等を一緒に考えること**もポイントです。新型コロナウイルス感染症の流行もあり、大勢の人が集まり共同生活をするようになる避難所ではなく、安全が確保できるのであれば**自宅での避難**もできるような考えておけると良いかもしれません。

防災について考えたり、やってみて興味がでてきましたら、ハザードマップや避難所の確認等、様々な情報の見え方も変わってくると思います。市でも情報を発信していますのでぜひのぞいてみてください。

▶ 防災総合情報 **総合** ▶ ハザードマップ **大雨時注意** ▶ 揺れやすさマップ **地震時注意** ▶ 市 LIN

共同参画だより



- 目次 ▶ デートDVって知っていますか？
- ▶ こんなこともデートDVに…あなたは大丈夫？

デートDVって知っていますか？

11月12日から25日は、内閣府の定める「女性に対する暴力をなくす運動」の実施期間です。最近では、親しい間柄での暴力を指す **DV** (ドメスティック・バイオレンス) という言葉も浸透してきました。

DVについては本紙No.86をご覧ください。



でもこの運動の名称、ちょっと待ってよ、と思われる方も多いのではないのでしょうか。策定時の社会状況や経緯等から、法律や計画でも「女性」に注力した内容となっていることが多いのが現状ですが、もちろん暴力を受けるのに性別も年齢も関係ありません。実は、中高生や大学生等の若い世代でも、知らないうちにDVの被害者や加害者になってしまうこともあるんですよ。

“**デートDV**”という言葉をご存じでしょうか。いわゆるデートDVは、(生計が別の)恋人関係での暴力を指す言葉として使われ、通常のDVと同様に性別や年齢、暴力の形態を問いません。

子どもがDVなんて、と思いますか？例えばこんな話…

付き合ってるんだから、友達より **優先** するのが **当然** だ。

今回のデート代も全部 **払ってよ!**

お前は本当に **不細工** だし **デブ** だな www 少しは何とかしろよ。

この前は **誰と** いたの? **どこに** いたの? **なんで** 即レスじゃなかったの!?

付き合ってるんだから **裸の写真** ぐらいいいでしょ。

他の子と **話さないで!** 連絡先も消して!



…聞いたことないですか？

DVでは、相手を自分の希望通りに動かすために様々な暴力が行われます。この暴力には、「ずっと不機嫌で、謝るまで無視された」とか「かってにスマホの履歴を見られて、異性の連絡先を消された」等もあります。“暴力”という言葉を使うと、そこまでのことじゃないと思われるかもしれませんが、**相手の意思を無視して自分の希望を押し通そうとすることに違いはありません。**

双方が納得しているならば問題ありません。でも、“重たい・息苦しい”“一緒にいるとこわい・不安になる”等と感じながらも、**関係が悪くなるのが不安で嫌なことを嫌と言えない**のであれば、DVの被害者と加害者の関係になってしまっているのかもしれません。

裏面ではチェックリストと相談先をご紹介します

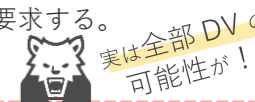
こんなこともデートDVに…あなたは大丈夫？

実は、女性の約5人に1人、男性の約9人に1人が、交際相手からの暴力を受けたことがあるとの調査結果があります(内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する報告書」平成30年3月)。結構多くないですか？

でも、暴力には様々な種類がある上、人によって暴力をふるう周期や程度も異なります。ちょっと束縛が強いだけ、女の子(男の子)はそういうのよく言う(ある)よね、等としていることも多いのではないのでしょうか。つまり、暴力と気づいていないだけ、なんてことも…。

チェックリスト ※こちらで紹介しているのは、あくまで一例です。これらの行動をしたからだけでなく、相手はどう思うかも大切なポイントです。

- メールやLINEの返信が遅いと怒ったり不機嫌になる。
- SNSの投稿をいつも確認し、気に入らないと怒る。
- 部活やアルバイト等のやりたいことを辞めさせられる。
- 友だちとの約束等他の予定より自分を優先させる。
- 怒ったり、優しくなったりを繰り返す。
- 腕等を強い力で引っ張ったり、“壁ドン”をする。
- 体形や容姿をけなしたり、馬鹿や死ね等の傷つく言葉を言う。
- 自分の好みの服装や髪形をおしつける。
- デートの費用をいつも払わせたり、借りたお金を返さない。
- 裸の写真を送ってほしいと要求する。
- 嫌がっているのにキスや性行為をしたり、避妊に協力しない。



先の内閣府調査では、交際相手からの暴力を受けた女性の約4割、男性の半数が、どこにも相談していない、と回答しています。それは“いつもは優しい”“自分が我慢すればいい”と思った、友達から「愛されてるね」と言われた、等々理由は様々かもしれません。でも、一人で悩んでいるより“とりあえず”でも、相談してみてもいいでしょう。

相談窓口

※これってDV?なんて相談でも大丈夫! SNSでの相談もあるので、ご自分にあった方法で気軽に相談してみてください。

【内閣府関係】

- ▶ DV相談+ ^{ぶらさ} : 0120-279-889 (24時間対応)
- ▶ DV相談ナビ ^{はれば} : #8008 …最寄りの相談機関(配偶者暴力相談センター)に自動で転送されます。

チャットやメールでの相談はHPの専用フォームから



【警察関係】

- ▶ 警察相談専用電話: #9110
- ▶ 県警女性専用相談電話: 029-301-8107

怪我をしたり、命の危険がある時には、迷わず警察(110番)へ! どうしても通報は抵抗があるという時も、#9110へ相談を。

常総市での相談はこちらへ

無料の女性相談を実施しています

常総市では、女性の様々な悩みを、専門の相談員(女性の臨床心理カウンセラー)に相談いただける機会をご用意しています。

- ▶ 実施日: 原則毎月第3火曜日
- ▶ 時間: 午前10時・11時、午後1時・2時 ※1人概ね50分程度です。
- ▶ 対象: 市内在住・在勤・在学の女性の方 ※直前まで空きがある際は、対象に含まれない方もご相談いただける場合があります。
- ▶ 予約先: 常総市人権推進課 (問合せ先) ☎ 0297-21-3510 (直通)



市HP▶

パープルライトアップを実施します

内閣府「女性に対する暴力をなくす運動」期間の令和2年11月12日(木)から25日(水)に地域交流センター「豊田城」を、運動のテーマカラーである紫にライトアップします。この機会に、身近な男女共同参画について考えてみてください。



「豊田城」の詳細は市HPでご確認ください▶



共同参画だより



目次 ▶ 人口減少？男女共同参画を進めなければ！ ▶ なぜ、女性は地元に戻ってこないのか ▶ 次 ▶ どんな取り組みがあるの？

人口減少？ 男女共同参画を進めなければ！

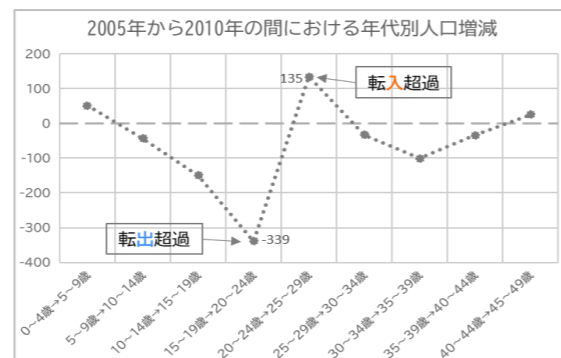
人口減少は大変だ！少子化を何とかしなければ！！とはよく言われるのに、なぜ男女共同参画が進まないのは大変だ！とはなかなか言ってもらえないのでしょうか…それは、男女共同参画の進捗や他との関連性を数値化、あるいは明確化することが難しいからかもしれません。実は、人口減少にも密接な関わりがあるんですよ。

そもそも、子どもを育てるには時間とお金、そして家族や職場、地域社会等周囲の理解が必要です。育てやすい環境ではない場合、子どもがほしくても産むのを躊躇してしまうかもしれません。逆に、将来、子どもを産みたいと考える女性や子育て世代には、就職先や住む場所を選択する時、育てやすさ等も考慮のポイントになっているということでもあります。

この将来のことを考える転換期としてわかりやすいのが、進学と就職です。右のグラフは、2005年から5年間の純移動※の内、進学や就職等の変化が起きやすい箇所を抜粋したものです。

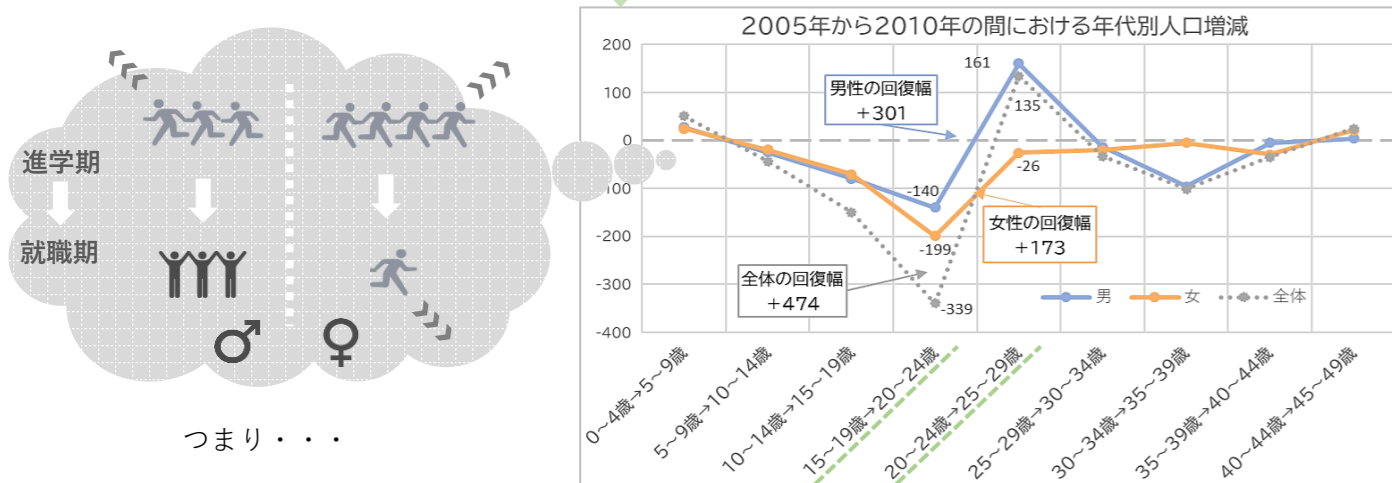
大学等へ進学する時期(15~19歳が20歳~24歳となる5年間に大きな転出超過がみられ、就職等で転居する時期(20歳~24歳が25歳~29歳となる5年間に大きな転入超過がみられます。

※純移動：転入超過-転出超過。純粋な人口の増減



出典：総務省「国勢調査」に基づき、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部作成

この流れは多くの市町村で見られますが、男女別にするるとちょっと違ったものがみえてくるんです。



出典：上に同じ

女性は戻ってこない！むしろさらに出ていく…

・・・傾向があるようなんです。もちろん、UターンだけでなくIターン等もあるので、純粋な“戻り”を見られるものではありませんが、ここまでの差異は性別による違いが顕著と言わざるを得ません。

この推移の差異に着目した施策で注目されているのが、**兵庫県豊岡市**です。なぜ、女性は地元に戻ってこないのか！裏面で豊岡市の考察や取り組みとともにご紹介したいと思います。

！ グラフのデータは、国勢調査結果をもとにしています。2010年~2015年のデータは水害のあった年を含み、男女差がさらに極端(さらに女性は戻ってこない!)で、通常の推移と異なるもののため、一つ前の調査結果にてご紹介しています。昨年実施された調査結果が公表された際には、男女差にも注目してみてくださいね。

なぜ、女性は地元に戻ってこないのか

豊岡市の事例から 7

豊岡市は、兵庫県北部、人口8万人程の市で、全体の若者回復率※は徐々に回復し、U・Iターン推進に関する取り組みがうまくいっているように見える一方、男女別では倍にも差がありました。では、なぜ“女性”の若者回復率が低下しているのかという話なのですが、豊岡市ではその要因の仮説について、『豊岡市ワークイノベーション戦略(2019年1月策定)』で次のように記載しています。 ※若者回復率：豊岡市独自の言葉。10代の転出超過に対する20代の転入超過の占める割合。例)100人転出超過→50人転入超過=若者回復率50%

人によって事情は様々だと思います。

豊岡市ワークイノベーション戦略より抜粋

しかし、私たちは、全体として、①豊岡が根強く男性中心の社会であって、社会的、経済的分野において女性が専ら補助的な役割を負ってきたこと、②他方で、近年、大都市・大企業等において多様性確保の観点から女性の採用や定着率向上の取り組みが進んだこと、③ジェンダーギャップの解消が進む世界の状況がよりはっきり見えてきたことなど、によって、「豊岡に暮らす価値」の相対的低下が進んだのではないかと考えております。

…確かに、とってしまいます。この課題、人口減少に悩む地方には共通した面があるのではないのでしょうか。

時事や企業変化に就活生は敏感です。多岐にわたる情報が簡単に手に入る時代、変わる世の中を知った就活生にとって、変わらない地元への相対的な魅力が低下してしまった面があるのは十分想像できます。

また、毎年実施される大学生向け就職意識調査をみると、女性の方が勤務制度等の福利厚生を会社選択時に重視する傾向があるようです。これは、産・育休や短時間勤務等、女性の働きやすさや将来続けられるのか等、女性に対する企業の考え方がみてとれる面となっているからかもしれません。

	調査年度	文系	理系
女性	2009年度版(2010年卒)	4番目	5番目
	2010年度版(2020年卒)	3番目	3番目
男性	2009年度版(2010年卒)	8番目	7番目
	2010年度版(2020年卒)	7番目	6番目

出典：(株)毎日コミュニケーションズ「大学生向け就職意識調査」

どんな取り組みがあるの??

選ばれるまちになるために 豊岡市の事例から 2

豊岡市はこれらの課題に対して、経営者や女性従業員等とのワークショップや調査、意識改革等へ地元企業と一体となり取り組んでいます。その一つが『ワークイノベーション推進会議』で、2018年10月に女性が働きたい職場・仕事への変革に積極的に取り組む16の事業所(雇用主としての豊岡市役所)によって設立されました。

この会議は、各事業所の経営陣らが「会社のありたい姿、課題、現在の取り組み、これから取り組みたいこと」等を見つめ直し共有するとともに、一つの事業所では実施が難しい施策を協力し進めていく意味を持っているそうです。外から一方的に“ああしろ”“こうしろ”なんて言われるよりも、ずっと事業所や雇用者にあった内容や、複数での取り組みに利点がある形態の協議、実情にあわせた変化への対応等、進めやすいのではないのでしょうか。

- 成果に ▶ 定着率90%達成
- 成果に ▶ サテライトオフィス(市外本社)の開設による在宅勤務の実施



では、市は何もしないのか?というところではなく、経営者や人事担当者、管理職、従業員等の認識改善・意識改革に向けた、情報発信、ワークショップや意見交換会の開催、進捗状況や先進事業所等の可視化等によって、各事業所が自ら考え実行すること、単独では実施が難しいことを支援する役割を担っています。

大切なのは、一人ひとりの認識が変わることです。それが行動に繋がり、家庭や職場、地域等の様々な場面で、性別ではなく個人が尊重されることで生きやすくなる、そして選ばれるまちになれば人口は増える、と良い連鎖につながります。だから、男女共同参画が進まないのは大変だ!と言ってほしいのです。

共同参画だより

目次 ▶ 新型コロナウイルス感染症がもたらしたもの ▶ 出社するだけではない働き方
次 ▶ テレワークの効果



新型コロナウイルス感染症がもたらしたもの

今年度は、2020年当初に国内初の感染者が確認された新型コロナウイルス感染症の影響で、否応なしに新しい生活様式への変革が進んだ年となりました。コロナウイルスは恐ろしく、早く収束してほしいと願うばかりですが、そのもたらした変化自体は、悪いものばかりではありませんでした。

今回は、そんな変化の一つである働き方の多様化についてご紹介したいと思います。実はこれ、男女共同参画に関わりが深いのに、なかなか進まなかった変化なんです。というのも、これまでの日本は男が外で働き、女が家を守るという性別役割分担意識に基づき形作られてきました。それは、女性が生涯にわたり働き続けることが珍しくない世の中になっても、根強く残っています。



それもそうですよね、従来の社会は男性にとって働きやすいもので、上に立つ人間も男性が多い状況では、変える必要性がなかなか感じられないのも理解できます。でも今回、否応なしに対応させられた結果、労働者として、企業として、社会としての利点も知られてきました。また、一見、多様な働き方をするのが難しいと考えられていた分野でも、工夫次第でやりようがあることもわかってきました。

出社するだけではない働き方

*本項目は、厚労省「テレワーク総合ポータルサイト」より抜粋

コロナウイルス感染症対策で進んだのが、出社を最低限にする“テレワーク”です。名前はよく聞くけど、在宅勤務とリモートワークとか、色々ありすぎて結局違いがよくわからないという方も多いかもしれません。

テレワークは、「情報通信技術（ICT：Information and Communication Technology）を活用した、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のことで、Tel（離れて）と Work（仕事）を組み合わせた造語です。要するに、本拠地のオフィスから離れた場所で、ICTを使って仕事をすることです。

テレワークの内、オフィスから離れた“場所”によって、呼び方が変わります。

- ▶ **在宅勤務**：自宅を就業場所とする働き方 *勤務日すべてではなく、週1日や部分在宅勤務等もあります
- ▶ **モバイル勤務**：移動中の交通機関や顧客先、カフェ、ホテル、空港ラウンジ等を就業場所とする働き方
- ▶ **サテライトオフィス勤務**：本拠地のオフィス等から離れた所に設置したオフィスを就業場所とする働き方

専用型：自社や自社グループ専用で利用するサテライトオフィス。自社事業所内に社内サテライトオフィスを設置する場合と、既存の事業所と別に設置する場合があります。

共用型：社内専用ではなく、複数の企業や個人事業主が共用で使用するオフィス。シェアオフィスや、コワーキングスペースと呼ぶ場合もあります。最近では、企業が施設と契約して、従業員に利用させるケースも増えつつあります。

類似の言葉に“リモートワーク”がありますが、実は、定義付けがあるテレワークに対し、リモートワークには明確な定義がありません。またテレワーク同様に、Remote（離れて）と Work（働く）の造語であり、明確な違いはないんです。

テレワークの効果

テレワークの導入は、コロナウイルスが広まる前から行われていました。このような柔軟な働き方は、一部の従業員のための福利厚生として捉えられがちですが、実は多くの企業で「働き方改革による生産性の向上」を目的として、戦略的に導入されてきました。

というのも、企業がテレワークを導入した場合、次のような効果が見込まれているからなんです。

- 1 業務生産性向上
- 2 新規雇用・離職防止
- 3 社員のワーク・ライフ・バランス向上
- 4 コスト削減・節電
- 5 事業継続性確保（BCP対策）

これらの効果は、厚労省の実施した「テレワーク実証事業」における企業アンケート及び従業員アンケート調査結果からも見るすることができます。

企業（経営者・推進担当者）の感じる効果

- 優秀な人材の確保や雇用継続につながった
- 資料の電子化や業務改善の機会となった
- 通勤費やオフィス維持費等を削減できた
- 非常時でも事業を継続でき、早期復旧もしやすかった
- 顧客との連携強化、従業員の連携強化になった
- 離職率が改善し、従業員の定着率向上が図れた
- 企業のブランドやイメージを向上させることができた



従業員（テレワーク実施者）の感じる効果

- 家族と過ごす時間や趣味の時間が増えた
- 集中力が増して、仕事の効率が良くなった
- 自主的に仕事を進めることができる能力が強化された
- 仕事の満足度が上がり、仕事に対する意欲が増した
- 職場と密に連携を図るようになり、これまで以上に信頼感が強くなった



働きやすい環境づくりは、優秀な人材の確保と流出防止につながり、結果として人材確保や育成のコスト削減にもなります。また、テレワークの導入は、企業が従業員を大切に、ワーク・ライフ・バランスの実現を重要視しているという評価にもつながり、企業のブランドイメージ向上も期待できます。

また、テレワークを実施する場合には、実施する業務を自ら計画し、管理・実行しなければならないため、多くの企業で「社員の自律性が高まった」という声もあるそうです。



とはいえ、工場や接客業等ではその場にはいないとできない、といったお悩みもあるかと思いますが、それぞれの事業内容等によって合う手法等は違うため、こうすれば良い！ということはいえませんが、一見難しそうな業態でも実施事例があるため、導入事例が参考になるかと思いますが、また、実際に実施するには何からはじめていいのか、コストはどのくらいかかるのか、労務管理はどうしたらいいのかといったお悩みもあるかと思いますが。

厚生労働省では、そういった導入を検討する企業や、関心のある方にむけて「テレワーク総合ポータルサイト」を開設しています。一般的な情報だけでなく、導入事例紹介や相談窓口、助成金等の導入にあたって利用できる制度等の情報が一元化されているサイトです。

コロナウイルスという絶対的なマイナス事象ではありますが、新しいものにチャレンジしやすい機会でもありますので、ぜひ柔軟な働き方について検討いただけたらと思います。

<https://telework.mhlw.go.jp/>

