なぜ共働きも専業もしんどいのか
―主婦がいないと回らない構造―

■ 中野 円佳 著
■ PHP研究所
■ 2019年初版
■ 880円（税別）

本のタイトルの「しんどい」という言葉は、主に関西地方で使われる表現だ。だが、日本の女性の置かれた状況を的確に言い当てている。なんとも一言（ひとこと）では言い表しようがないような「やるせなさ」がそこにはある。

日本の大半の女性は学卒後フルタイムで働くが、そこからの就業パターンには大きく分けて3つある。結婚・出産を機に専業主婦になる人。子育てが一段落してパート労働を始める人。フルタイムを継続する人。どのパターンを選んでも、一定のしんどさがある。

著者の紹介する事例を通じて見えてくるのは、仕事の世界も家庭の世界も、求められることが多く、また理不尽であるということだ。フルタイムで働く女性は、男性並みの長時間労働や転勤を求められ、それを免除される場合には賃金がかなり下がってしまう。専業主婦は、保育サポートなしに質の高い家事や育児を求められてしまう。パートで働く女性は、扶養であるがゆえに賃金を値切られてしまう。

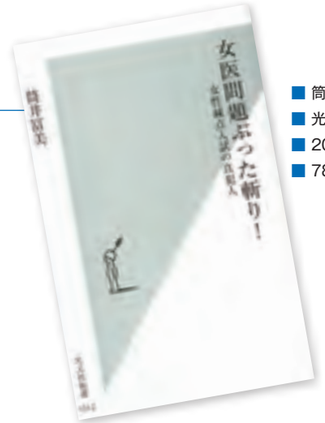
共働き社会というのは、生活の各方面である程度のいいかげんさ、緩さがないと実は回らないものだ。仕事でも家庭でも「完全なコミットメント」を求められる社会というのは、どうしても生活がしんどくなってしまうのだ。

筒井 淳也（つつい じゅんや） 立命館大学産業社会学部教授

転勤

共働きを阻害する旧来型の雇用慣行は多いが、転勤はその最たるものだろう。専門的に説明すれば、転勤とは、企業あるいはそのグループ内で事業所間の労働力を調整する有力な手段である。転勤があるから解雇を減らせているという側面は確かにある。しかし転勤の可能性が夫婦ともにある場合、相当の犠牲を払わなければフルタイム共働きは続けられない。未婚の二人に転勤の可能性がある場合、そもそもその二人が結婚することすら難しい。必要度の低い転勤を減らすことが、共働き社会実現への重要なステップになるはずだ。

女医問題ぶった斬り！
―女性減点入試の真犯人―



■ 筒井 冨美 著
■ 光文社新書
■ 2019年初版
■ 780円（税別）

本書は現代の日本の医療問題を女医という観点から分析したものである。著者自身フリーランスの麻酔科の女医であり、人気ドラマ「ドクターX～外科医・大門未知子」の制作協力にも携わっている。そもそも医師不足、医師偏在、医療崩壊が問題視されだしたのは、2004年新研修医制度の導入からである。それまでは「白い巨塔」で描かれたように大学医局制度の人事システムで医師派遣が行われていたが、研修医がお客様になり、働きやすい都市部の大病院に集中するようになった。産休や育児時短の必要な女医は特に地方には行きたがらなくなった。2018年には国民に分かりやすく専門医の質の向上を目的に、新専門医制度が始まったが、より地方の医師不足を加速化させ、多忙科である外科系や救急、内科が敬遠された。ちょうどその年に東京医大の裏口入学事件が発端となり、女性減点入試が発覚、全国調査したところ、10医大で不適切入試があったことを認めた。背景には「医大入試は事実上の採用試験」であり、一般企業と同様に女医の産休育休による戦力低下やマネジメントの煩雑さなどを避けたいからと述べている。以前はバリキャリ系が主であったが、タレント女医、ゆるふわ女医などイメージも変わり、医療界の現状が赤裸々につづられているが、最終章で、令和を生きる女医たちへと題し、これから女医を目指す女性たちへアドバイスを送っている。

奥野 香苗（おくの かなえ） 小倉記念病院緩和ケア・精神科医師

ゆるふわ女医

「医師免許取得後は、スキルを磨くよりも男性医師との婚活に励み、結婚出産後は昼間のローリスクな仕事を短時間だけ」「当直・手術・救急・地方勤務は一切いたしません」といった女医が目立つようになっている。東京医大関係者の「女3人で男1人分」といった発言が非難されているが、厚労省の医師需要推計では女性医師と60代以上医師を男性医師の0.8人分として換算されている。昭和末期の女医は変わり者、バリキャリ系のイメージだったが、タレント女医、ゆるふわ女医、セレブ系女医など華やかになりつつあり、医学部人気も過熱している。

ハラスメントの境界線
―セクハラ・パワハラに戸惑う男たち―

■ 白河 桃子 著
■ 中公新書ラクレ
■ 2019年初版
■ 900円（税別）

「ちゃんとハラスメントについてアップデートされた意識で対処すればハラスメント問題は怖くない。相手の尊厳も自分のキャリアも守ることができます。」と著者は語る。（本書8ページ）

法律を厳格化し、企業の責任を明記するなど国はハラスメント対策の努力を示しているにもかかわらず、マスコミを賑わすハラスメント問題は後を絶たない。これは、ハラスメント問題の深刻さを物語っている。

多くのハラスメント関係書がハラスメントの態様、ハラスメントによって生じる責任や裁判例等をあげ、「何がハラスメントにあたるか」を模索し、それらを防止するという手法を採るなかで、本書は、現場の意思決定層の「多様性という環境」とハラスメントに対する「意識の改革」こそがハラスメント問題を解決するものであることを強調する点で一線を画している。著者があげるふたつのおむつのウェブ動画CMの比較は実に面白い。（本書220ページ）

誰もがハラスメントのない快適な職場・社会を望んでいるはず。アップデートされたハラスメントへの認識・理解はまさに「ビジネスパースンの新教養」である。本書は、「何がアウトかわからない」と困惑するすべての人の指南書になってくれるに違いない。

原田 美紀（はらだ みき） 原田・川原法律事務所弁護士
（公財）アジア女性交流・研究フォーラム理事

ダイバーシティ＆インクルージョン

ダイバーシティ（diversity）とは、多様な人材を積極的に活用しようという考え方のこと。一方、インクルージョン（inclusion）とは、すべての人が参画する機会を持つようにしようという考え方のことであり、いずれも多様性を取り入れることを重視する概念である。企業がダイバーシティ&インクルージョンを重視するのは、各人の経験や能力、考え方を活かし、有能な人材の発掘や斬新なアイデアの喚起につなげ、社会の多様なニーズへ対応して生産性を高めていくというねらいがある。（本書225ページ）

ストーカーとの七〇〇日戦争

■ 内澤 旬子 著
■ 文藝春秋
■ 2019年初版
■ 1,500円（税別）

ストーカー被害当事者が、経緯も心情もここまで詳しく記録したものはなかったのではないか。そこには失敗から学ぶ多くの教訓がある。だから、被害者／加害者になりうる人やそれに関わる警察、弁護士、カウンセラー、裁判官、検察、医療関係者、市民に読んでほしいと思う。著者は、ご多分に漏れず普通の人がやってしまいそうな、「結果的には間違った対応」を特に初期にはしてしまう。電話やメールで別れを言ってすまそうとするが、平謝りして別れを認めない彼に別れの理由などを突き付ける彼女。謝ってもダメとわかると、豹変（ひょうへん）して怒りだしストーカーになっていく彼。そこから始まる悪夢のような恐怖の日々。ところが警察や弁護士など味方になってくれるはずの人が味方になってくれない！疲弊（ひへい）し弁護士に任せて示談に応じてしまうが、それがまたすぐに破られる。そしてSNSに誹謗中傷（ひぼうちゅうしょう）が書かれる攻撃が再び始まった！あ―――。

浮かび上がる教訓は、DV／ストーカー予防教育をし、そこで安全な別れ方（相手への対処の仕方、警察や関係機関への相談を含む）を身に付けるようにすることだ。著者は最後に、被害者の安心のためにも加害者へは厳罰だけでなく治療が必要と訴える。DV加害者プログラムも含め、加害者への対策を本気で整備していく段階に来ている。

伊田 広行（いだ ひろゆき） DV加害者更生プログラムNOVO運営者

加害者への対策

加害者を更生させる専門的処遇プログラムは、現状では「暴力、薬物、性犯罪、飲酒運転」で行われているが非常に不十分である。DVやストーカーや虐待に対しては公的には加害者更生や治療はほぼなされていない。ストーカー被害者支援の小早川明子さん（特定非営利活動法人 ヒューマニティ 理事長）が行っているのは、加害者は変わりうると考えて、加害者の気持ちを聞き、ゆがんだ認識を修正していくことで被害者を安全にする実践である。被害者にとっては、直接対応を避けられ、攻撃からの盾（シールド）になってもらえることになる。