

あしたへ生きる

2016年
(平成28年)

第37集

かんが
考えてみませんか

しゅつ ざん しゅく ぶく
出産を祝福するということ

こ そだ おう えん
子育てを応援するということ

いのち
命をつなぐということ…

目次

P1~6…… マタハラ・パタハラとは？

P7~8…… マタハラの実態・男性の育児休業取得

P9~10…… マタハラ・パタハラの根っこ・嬉しい体験

P11~12…… まとめ

(人にやさしい社会を…)

P13~14…… 那珂川町の取り組み

マタニティハラスメントってなんだろう？

妊娠初期は赤ちゃんの成長に大切な時期。赤ちゃんを守り育てる母体も、外見でわからなくても大きく変化しており、胃がムカムカしたり、食欲不振、嘔吐や腹痛など、妊婦さんの身体への負担は相当なもの。下のマンガは妊娠初期の女性の事例です。あなたはどう思いますか？



【ご存知ですか？ マタニティマーク】

妊娠初期は赤ちゃんの成長やお母さんの健康維持のために非常に大事な時期です。しかし、まだ赤ちゃんがお腹にいと見分けが付きにくい時期であるため、マタニティマークを身に付けることでお腹に赤ちゃんがいることを周囲の人たちに示すことができます。もしマタニティマークをつけている妊婦さんを見かけたら、電車やバスなどでは席を譲るなどの気配りの心を持って接しましょう。

マタハラ(マタニティハラスメント)とは？

マタハラとは「マタニティハラスメント」の略で、普段の生活の中で心ない言葉をかけられたり職場で退職を促されるなど、女性が妊娠や出産を理由として周囲から受ける精神的・身体的なハラスメント(嫌がらせ)のことです。

日本労働組合総連合会の調査で、妊娠経験のある女性労働者の4人に1人が「マタハラを受けたことがある」と答え、また下記のようなことが分かりました。

職場で起こるマタハラの主な原因

- 周囲の妊娠・出産への理解不足、協力不足
- 会社の支援制度設計や運用の徹底不足

「理解不足・協力不足」の背景

- 制度や法律の存在自体が認知されていない
- 「妊婦は“命を育てている”」という意識の欠如

上に書いたことを理解するとともに、妊婦さんに起こる体調の変化を知り、妊婦さんの体調が優れないときには、周囲がどのように気遣い、対応すべきかを考えることが重要です。

マタハラチェック

あなたに以下のような考えはありませんか？

- 妊娠は病気ではないのだから、特別扱いする必要はないと思う。
- 女性は結婚や妊娠をしたら、家事・育児に専念すべきだと思う。
- 妊娠したら、これまでのようには働けなくなり、周りにも迷惑がかかるので仕事は辞めるべきだと思う。
- 職場復帰後、子どもが小さいと熱を出したりして保育所などから呼び出されることも多く、これまでと同じ仕事を任せるのは無理だと思う。
- 1回目は仕方がないが、2回目、3回目の産休・育休は迷惑だと思う。

上記の内1つでも思い当たることがあれば、それは「マタハラ危険信号」です!! 周囲は思いやりの気持ちを持って接することが大切です。

もし上記のような対応をされお悩みの場合、**相談窓口**へご相談ください→裏表紙へ

産休・育休の権利は法律で守られている？

「産休(産前休業・産後休業)」や「育休(育児休業)」という言葉が最近よく聞きますが、実際にはどのような制度があり、その内容はどのようなものなのでしょうか？

1 課長！以前からご相談していた件ですが、お腹もだいぶ大きくなってきましたので産休を取らせて頂きたいのですが…

2 妊娠で、働くのがきついなら辞めたらどうかね。

3 出産・妊娠を理由とした解雇は法律で禁止されているんですよ！

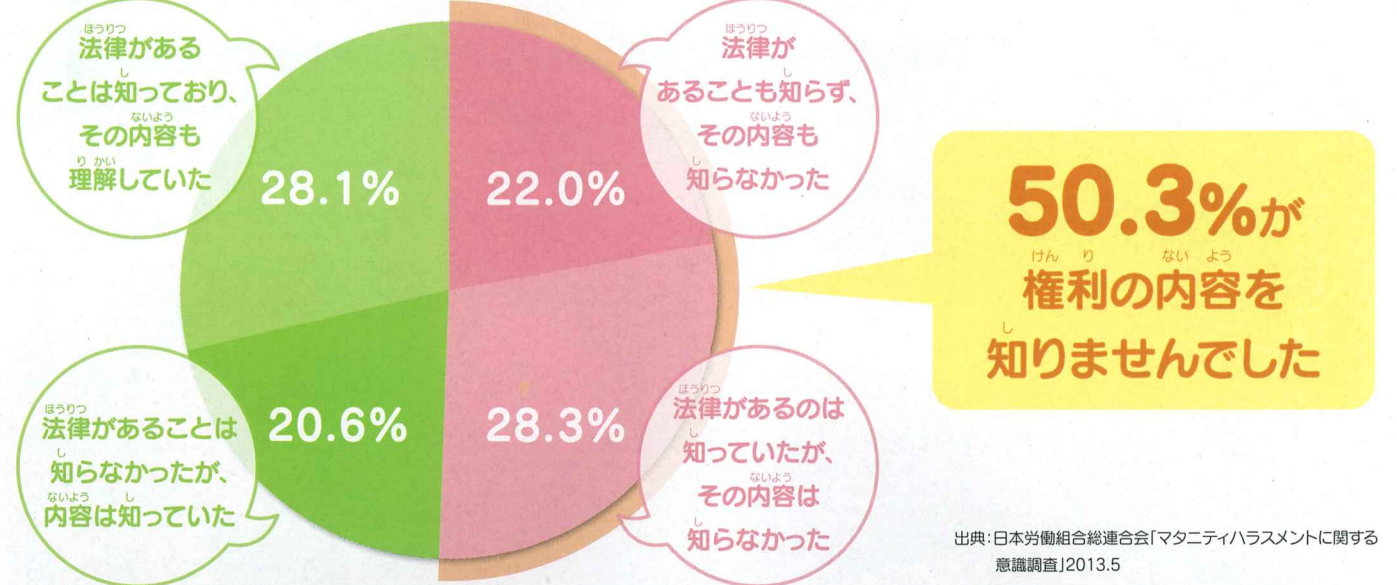
4 それに、妊婦さんが働きやすい職場は皆が働きやすい職場にもなると思いますよ。

働きやすい職場作りには相手をおもてなしの気持ちで何より大事だったな。

【ご存知ですか？ふくおか・まごころ駐車場】
 福岡県では、商業施設や公共施設の中で福岡県と協定を結んでいた施設の駐車場を「ふくおか・まごころ駐車場」と位置づけ、障がい者や高齢者、妊婦さんなど利用証の交付を受けた人が利用できる制度を実施しています。
 利用証交付については那珂川町福祉課へお問い合わせください。また、申請の方法など詳しくは福岡県HPをご覧ください。「福岡県 まごころ駐車場」で検索!! → <http://www.pref.fukuoka.lg.jp/>

働く女性の妊娠・出産に関して、さまざまな法律で権利が保障されていることをご存知ですか？

在職中の20代～40代の女性626名を対象(うち妊娠経験なし310名)



産前・産後休業、育児休業について

名称	産前休業・産後休業	育児休業
期間	産前6週間・産後8週間 (多胎妊娠の場合は14週間)	原則、子が1歳に達するまで ※保育所などに入れない場合などは1歳6ヶ月まで
対象者	女性労働者	男女労働者
法律	労働基準法	育児・介護休業法

産休・育休はパート・アルバイトなどであっても、一定の要件を満たせば取得できます

妊娠・出産などを理由とする不利益な取扱いについて

妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業などを理由とする不利益な取扱いは禁止されています。
 (男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条など)

このような理由で

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診を受けに行くために仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前・産後休業をとった
- 育児休業をとった
- 子の看護休暇をとった
- 育児のため残業や夜勤の免除を申し出た

このような取扱いを受けたら法律違反です

- 解雇された
- 退職を強要された
- 契約更新がされなかった
- 正社員からパートになれと強要された
- 減給された
- 普通ありえないような配置転換をされた

「パタハラ」って聞いたことありますか？

出産・育児に関するハラスメントは、先のページで見たハラスメントではありません。男性が受ける出産・育児に関するハラスメントにはどのようなものがあるのでしょうか？

【ご存知ですか？ 父子健康手帳】

那珂川町では、母子健康手帳といっしょに、「父子健康手帳」および「FUKUOKA PAPA BOOK」をお渡ししています。

これらは、これから赤ちゃんを迎えるお父さんのための本であり、経産婦期のお母さんと生活するうえで大事なことや、今後小さな子どもと生活するうえで気を付けることなどが書かれていますので、ぜひご夫婦でご覧ください。

パタハラ(パタニティハラスメント)とは？

「子育ては男性も女性も同じようにやるべきだ」という考えが主流になり、育児に積極的に参加する男性、通称「イクメン」という言葉も流行るなか、職場などにおいて「パタハラ」という言葉を聞くようになりました。

パタハラとは「パタニティハラスメント」の略で、パタニティとは英語で父性を意味し、育児休業取得を理由として不当な人事異動をされたり、そもそも育児休業を拒まれるなど、職場で受ける精神的・身体的なハラスメント(嫌がらせ)のことです。

職場におけるパタハラは仕事のモチベーションを下げ、職場の雰囲気や家庭に影響を与えるだけでなく、当事者の心に一生の傷を残しかねません。

Point

周囲の支援は不可欠ですが、過度な気遣いや特別扱いにストレスを感じる場合もあります。見守りながら、「大丈夫？」と必要に応じて声をかけることを心がけましょう。労働者がお互いにフォローし合う体制が整い、子どもを持つ親が安心して働くことができる職場は、他の労働者にとっても働きやすい環境といえます。

パタハラチェック

あなたに以下のような考えはありませんか？

- 育児は女性の仕事であり、男性が介入する必要はないと思う。
- 妻が育休をとっているなら夫は育休を取る必要はないと思う。
- 男性に育児を理由に急に休まれたり早退されたりしては、重要な仕事を任せるのは無理だと思う。
- 男性は子育てより、仕事を優先させるべきだと思う。
- 育児取得は、出世の妨げになると思う。

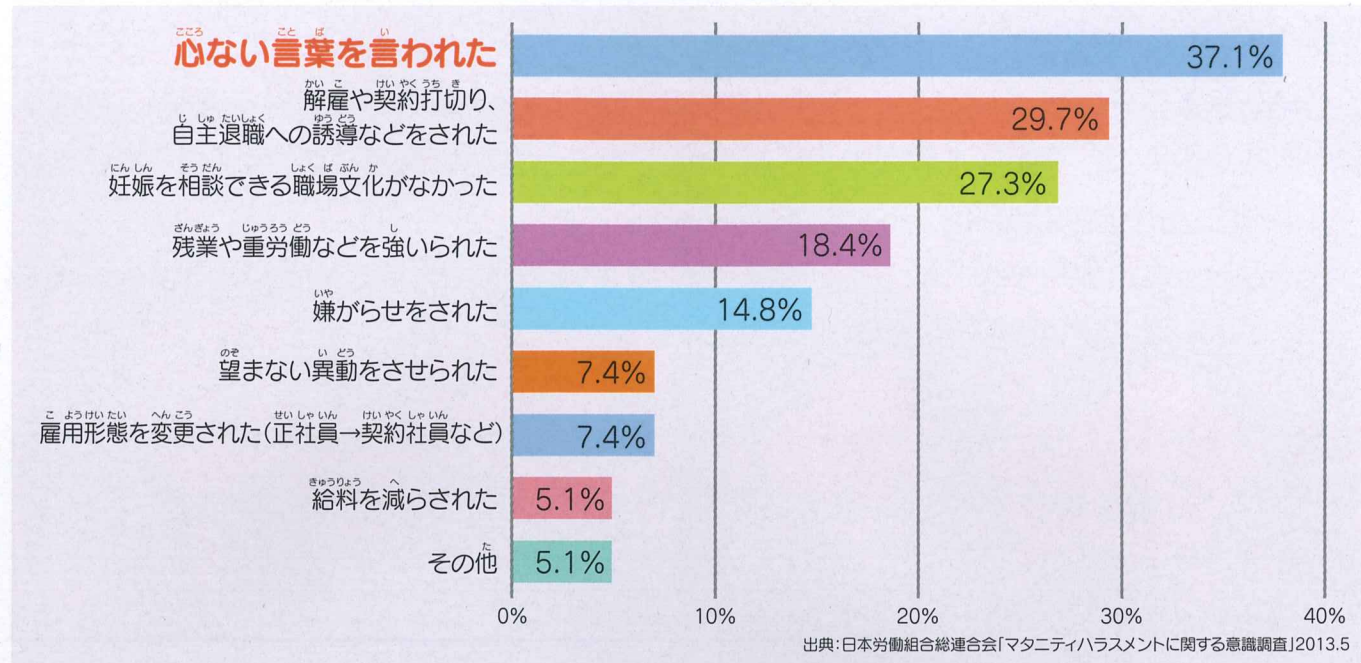
上記の内1つでも思い当たることがあれば、それは「パタハラ危険信号」です!!

「マタハラ」と同様に、育児支援目的の短時間勤務やフレックス勤務などを活用することへの不当な扱いは法律によって禁止されています。

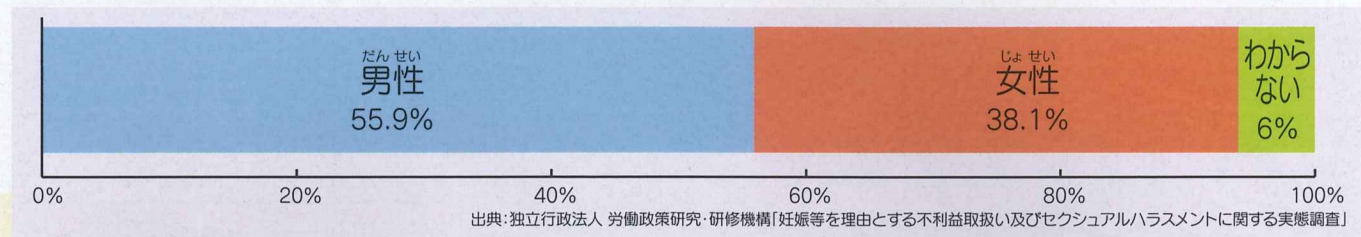
もし上記のような対応をされお悩みの場合、相談窓口へご相談ください→裏表紙へ

3人に1人が心ない言葉を受けている!? マタハラの実態

【妊娠中・出産をきっかけに受けたマタハラ】



【妊娠などを理由とする不利益な取扱いなどの行為者】



妊娠し、長時間の立ち仕事は辛くなり、座ることを申し出たら、「**あなただけが苦しいわけじゃない、こっちの負担も考えて行動して**」と言われ、身体的だけでなく精神的にも苦しかった。



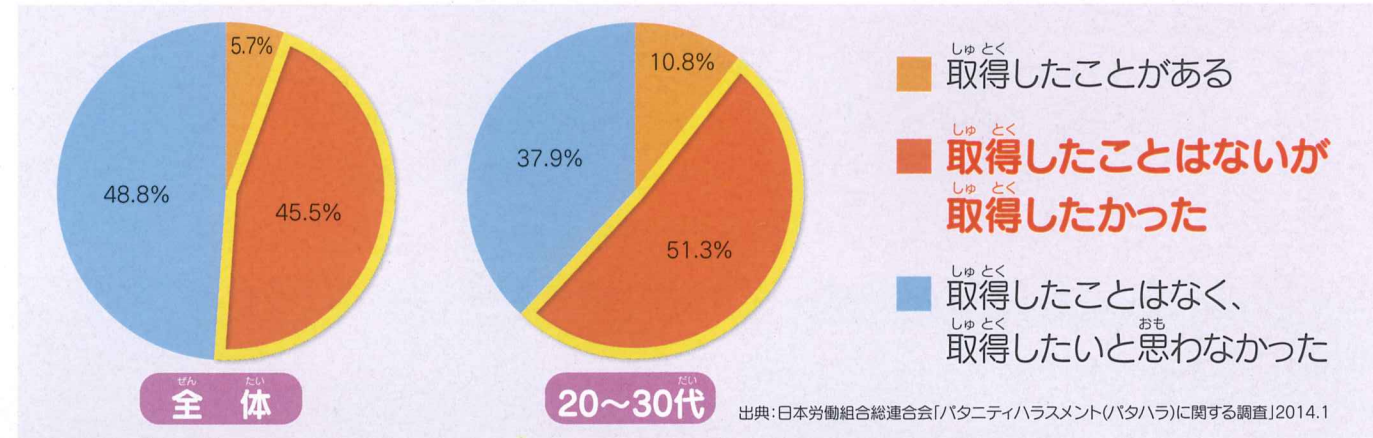
産休復帰後、育児短時間勤務を取得したいと伝えると、「職場には女性が多く、その制度を使われると業務が回らなくなるから**使わないでほしい**」と言われた。

グラフから分かること

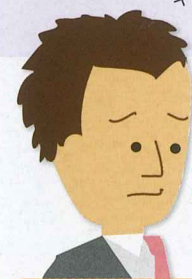
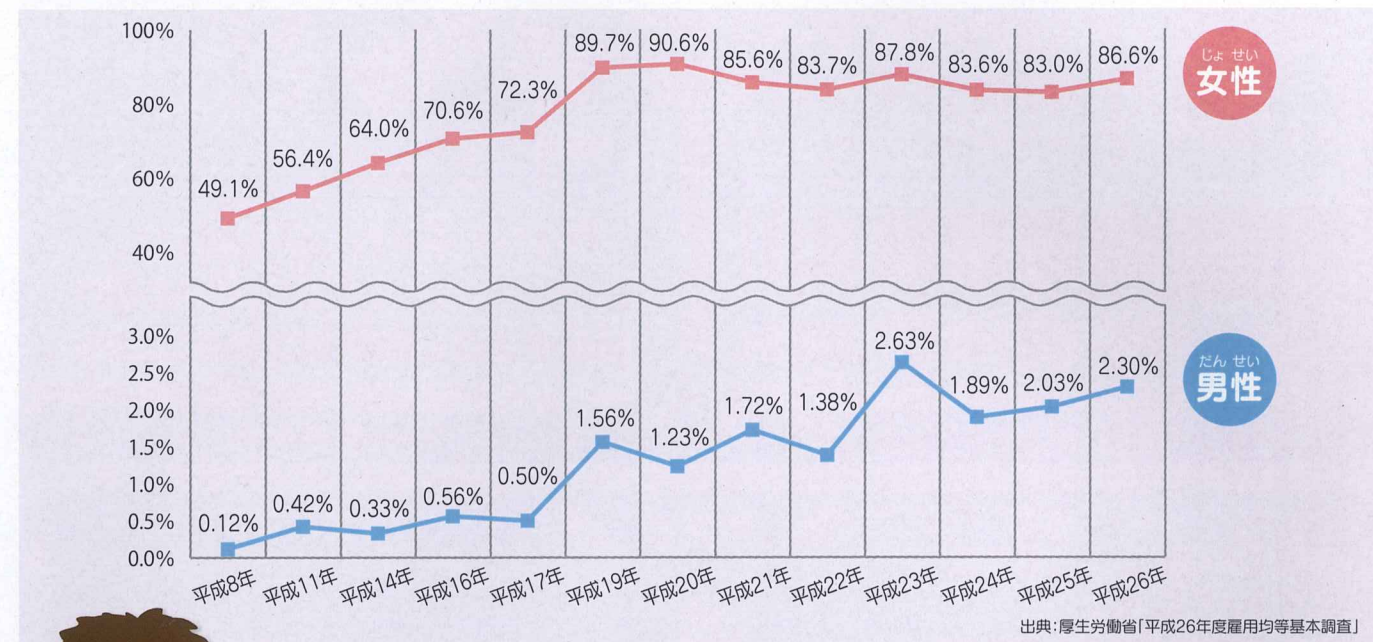
- 心ない言葉によるマタハラが多く、3人に1人が被害にあっている。
- 制度に対する知識不足・体制の整備不足によるマタハラがある。
- マタハラは、女性が行為者になることも多い。

男性も取りたいのに取れない!? 育児休業

【男性の育児休業取得経験・取得希望調査】



【育児休業取得率】



育児休業を取得したいと申し出たら、上司から「**育児は母親の役割。男が育休なんてキャリアに傷がつく**」と言われ、迷っている。



出産後、1人で育児や家事をしていけるか不安だわ…
パートナーも育休を取ってくれるとすごく助かるのに…

グラフから分かること

- 20~30代の過半数の男性は、育休を取得したいと考えている。
- まだまだ低いですが、男性の育児休業取得率は増えてきている。

マタハラ・パタハラは2つの根っこがあると考えられます。

①性別役割分業の意識

「男性は仕事、女性は家事」の意識が未だに根強く残っている。

②長時間労働

残業が多い、休みが取りづらいという状況がある。

この2つの根っこを元に、4つに分類する考えがあります。

(参考)マタハラの4類型

昭和の価値観押し付け型
(粘土層管理職)



「子どものことを第一に考えないとダメだろう」
「君の体を心配して言ってるんだ」
「旦那さんの収入があるからいいじゃない」

性別役割分業

世代による考えの違いを理解できない

いじめ型



「迷惑なんだけど」
「休めていいよね」
「妊婦様って何様？」
「自己中」
「やる気あるの？」
「ズルしてる」

妊娠や出産で休んだ分の業務をカバーさせられる同僚の怒りの先が会社ではなく労働者に向いてしまう

悪意なし

個人型

悪意あり

労働の強制

組織型

労働の排除

パワハラ型



「時短勤務なんて許さない」
「夕方帰る正社員なんていない」
「(妊婦でも)甘えは許さない」
「特別扱いはいらない」

妊娠や育児を理由に休んだり早く帰ったりすることを許さない職場風土

追い出し型



「残業できないとほかの人に迷惑でしょ」
「子どもができたならやめてもらうよ」
「妊婦を雇う余裕はうちの会社にはない」
「産休・育休なんて制度はうちにはない」

一番わかりやすいマタハラ
ほとんどの女性が泣き寝入りする

長時間労働

見方を変えれば、パタハラも上記の4類型に分類できます。

出典: マタニティハラスメント対策ネットワーク

マタハラと母性健康管理

女性が妊娠・出産するには、心身ともに大きな負荷がかかります。

周囲の理解や協力がなければ、立派な法律があっても意味がありません。

妊婦さん自身も普段どおり生活できるかという心配や、周囲への影響・迷惑を考え、不安を感じています。

「おめでとう」という温かい言葉に救われる妊婦さんは少なくありません。

自分の病気や家族の介護など、誰でも周囲の助けを

必要とするときはあるものです。

お互いに助け合う気持ちをもって

妊婦さんをサポートしましょう。

重いものを運ぼうとしたとき、同僚が手伝ってくれた。

「復帰を待っているよ」の言葉がうれしかった。

電車の中で、前に座っている学生が「マタニティマーク」に気付き、笑顔で席を譲ってくれた。

育休中のパパインタビュー

○育休を取得しようと思ったきっかけは??

以前より関心があり、実際に取得した先輩方や知人の存在、また上司の理解と支えが大きな決め手となり、取得しました。

○育休を取得して感じたことは??

育児は昼夜を問わず予想以上に大変で、もし私1人で育児や家事をしていたら、ノイローゼになっても不思議ではないと強く思うと同時に、社会的支援の重要性を痛感しています。私とともに育休を取得してくれた妻に感謝していますし、妻も私が育休を取得したことに対して感謝してくれています。

○育休を取りたいと考えている方へのメッセージ

まだまだ社会全体で考えていく課題も多く、育休を取ることに不安もありますが、育児に参加することは1人の人間としても成長させていただける貴重な機会ですので、職場をはじめ周囲の方々への感謝の気持ちを忘れずにぜひ取得していただきたいと思います。



育休を取得した吉牟田 徹さん
(那珂川町役場 人権政策課所属)
取得開始時期: 産後直後
取得期間: 約9ヶ月

1人ひとりが、自分らしく

いきいきと輝ける社会のために

マタハラ・パタハラ、自分には関係ないと
おもっていませんか？

あなたのなにげないひとことで、
悲しい思いをしている人が
いるかもしれません

命をつなぐこと、

命をつむぐことの大切さを

1人ひとりが理解し、

みんなで支え合える社会を築いていくために

できること……



それは…違いを認め合うこと
…相手を思いやること
…互いに助け合うこと

そんな
人にやさしい社会を
わたしたちみんなで作っていきましょう



●近年は…

女性も男性と同じように教育や職業訓練などを受けて、働ける環境にあります。そして、共働きが多くなった昨今、マタハラ・パタハラによって、育児休業取得ができずに仕事をやめなければならなくなったり、子どもを持つことをあきらめなければいけないような状況が今なお私たちの社会に存在し、社会的な問題になっています。

●マタハラ・パタハラの根っこは…

マタハラ・パタハラの根っこにあるものは、性別役割分業という意識と長時間労働の2つであると考えられます。特に性別役割分業という「意識的な差別」の解消は、マタハラ・パタハラのような「実態的な差別」がなくなる限り実現しません。「実態的な差別」をなくすと同時に「意識的な差別」をなくすという、差別をなくす循環を創ることが大切です。

●マタハラ・パタハラをなくすためには…

今回の冊子で取り上げたマタハラとパタハラをなくすためには、男性も女性も同じように、出産・育児・家事に関わっていくことが大切であり、そのことが、後世へ命をつないでいくために重要であるということを社会全体で認識する必要があります。性別や年齢、生活スタイルなどの様々な違いを互いに認め合い、支え合い、「社会全体でこれから生まれてくる命、育てていく命を支え、支えてもらった命がまた他の命を支えていく…」そのような循環を創り出していくことが、持続可能なよりよい社会を築いていくために、今のわたしたちに求められています。

那珂川町の取り組み

那珂川町では、人権問題の解決に向けて人権フェスタをはじめとした各種イベントや講演会・研修会に取り組んでいます。

今後も町民の皆さまをはじめ、地域、各種団体、事業者との協働のもと「人権を尊重し、学び、輝くまちづくり」をめざして取り組んでまいります。

人権を尊重し、学び、輝くまちづくり

人権意識を高揚する

人権意識を育む

男女共同参画を推進する

子どもの個性や長所・学力を伸ばす

すべての住民に関わった活動の場をつくる

人や郷土を大切に
する心を涵養する

那珂川町人権教育・啓発基本方針

町では、真に差別のない、人権を大切に、心豊かなまちづくりの実現に向けて、様々な人権問題を解決していくために「那珂川町人権教育・啓発基本方針」を2009(平成21)年3月に策定しました。

基本方針の柱

すべての差別をなくす
施策の推進

地域における豊かな人間関係
づくりの活性化の推進

住民と行政が協働で取り組む
人権教育・啓発の推進

解決を目指す
様々な人権問題

同和問題

女性に関する問題

子どもに関する問題

高齢者に関する問題

障がい者に関する問題

外国人に関する問題

HIV感染者などに関する問題

様々な人権問題

人権カレンダー

5月

恵子児童館子どもまつり

人権を大切にする子どもを育てるために、子どもの健全育成を支援する団体等で実行委員会を組織し、開催しています。

とき 毎年5月第4土曜日

ところ 恵子児童館、町民体育館、福岡県立福岡学園



遊びのコーナー・
体験コーナー・
竹細工コーナーなど
楽しいよ
遊びに来てね

7月

同和問題啓発強調月間

福岡県・各市町村では、毎年7月を「同和問題啓発強調月間」と定めて、同和問題の早期解決に向けた啓発活動を展開しています。

同和問題講演会

同和問題啓発強調月間の一環として、全町民を対象に開催しています。

とき 毎年7月の日曜日

ところ ミリカローデン那珂川



駅・スーパーなどでの
街頭啓発や、研修会、
同和問題講演会、
啓発冊子の発行などを
行っています

10月

各区公民館人権問題研修会

人権が大切にされる地域づくりを目指し、各区公民館において、人権問題研修会を開催しています。

12月

人権週間

法務省と全国人権擁護委員連合会は、世界人権宣言にちなみ、12月4日～12月10日を人権週間と定めて、人権尊重のための啓発活動を全国的に展開しています。

人権フェスタなかがわ

人権週間の一環として、町民組織である人権フェスタなかがわ実行委員会を組織し、開催しています。

とき 毎年12月の人権週間中の日曜日

ところ ミリカローデン那珂川、ふれあい子ども館



人権劇やコンサート、
人権作品の展示、バザー、
クイズラリーなど盛りだくさんなので
遊びに来てね



駅やスーパーでの
街頭啓発や、啓発冊子の
発行などが
行われていますよ

人権問題に関する相談窓口

職場における妊娠・出産における不利益な取扱いに関すること

- 福岡労働局 雇用環境・均等部 指導課 092-411-4894

人権問題・人権全般に関すること

- 福岡法務局筑紫支局 092-922-2881
- 那珂川町人権政策課 092-953-2211

女性に関すること

- ちくし女性ホットライン 092-513-7335
- 福岡県男女共同参画センターあすばる相談室 092-584-1266
- 那珂川町人権政策課 092-953-2211

高齢者・障がい者に関すること

- 福岡県障害者110番 092-584-6110
- 福岡県高齢者総合相談センター(シルバー110番) 092-584-3344
- 那珂川町高齢者支援課(高齢者福祉サービス・介護保険) 092-953-2211
- 那珂川町地域包括支援センター(高齢者総合相談窓口) 092-953-2211
- 那珂川町福祉課 092-953-2211

同和問題に関すること

- 那珂川町人権政策課 092-953-2211
- 那珂川町教育委員会社会教育課 092-952-2092

子どもに関すること

- 子どもの人権110番 0120-007-110
- 那珂川町子育て支援課 092-953-2211
- 那珂川町保健センター 092-953-2211
- 那珂川町教育委員会学校教育課 092-953-2211
- 福岡児童相談所 092-586-0023
- 児童相談所全国共通ダイヤル 189(いちはやく)

あしたへ生きる 第37集

発行: 那珂川町
編集: 那珂川町同和問題等啓発資料編集委員会
印刷: 香和印刷株式会社