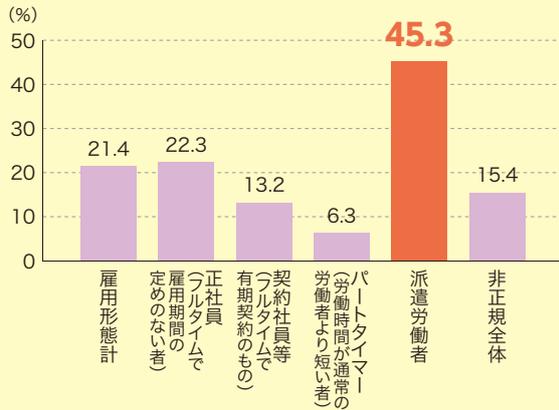


図3 雇用形態別マタハラ被害者の割合

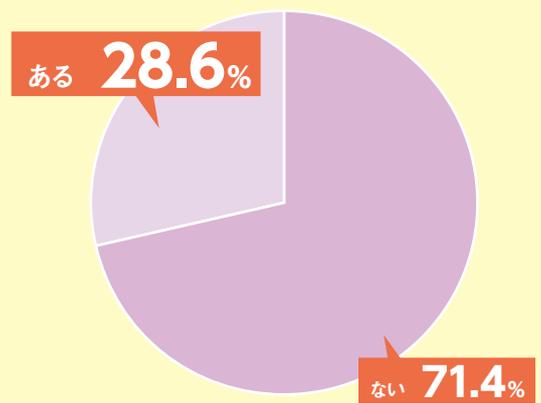
妊娠等を理由とする
不利益取扱い等の経験率(個人調査)



出典:『妊娠などを理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果—第1分冊 本編—』、JILPT 調査シリーズNo. 150-1、独立行政法人 労働政策研究・研修機構、平成28年。

図2 マタハラ被害者の割合

Q. あなた自身職場で
「マタハラ」の経験はありましたか?



出典:『第3回 マタニティハラスメント(マタハラ)に関する意識調査—働く女性の5割を超える、非正規雇用の課題にスポットを当てて—』、連合非正規労働センター、平成27年。

への業務集中や職場での軋轢など新たな問題を生んでしまいがち。実際、休暇女性の業務を周囲が負担した結果、長時間労働を強いられ心身を崩してしまった事例は多々あります。

さらに、最近ではパタニティハラスメント(パタハラ)もあります。パタハラとは、男性の育児参加を妨げるような言動のことを指しています。子育てのために休暇取得を希望する男性は増えていますが、「男は仕事、女は家事・育児」という価値観は今も多くの職場に残っており、育児などを取る男性の妨げとなっています。

こうした状況を省みると、企業にはマタハラやパタハラ防止対策の実施に加え、休暇取得者がいる際の業務量・人員体制検討も求められているといえます。

どうしたら良いか?

最後に、現行の法律や企業の取組みに目を向けつつ、マタハラをなくすために必要なことを考えてみましょう。働きながら子どもを産み育てる権利を守ることは、個人だけでなく企業にとっても、労働人口を確保し優秀な人材に長く働いてもらうために重要な課題であるはず。

マタハラの法的防止措置には、男女雇用機会均等法や育児介護休業法などがありますが、この二つはそれぞれ改正され、今年1月、10月からの施行となっています。改正法では、マタハラを未然に防ぎ、起きてしまった場合には適切に対応することや、育児休業を取得する従業員へのハラスメントを防ぐ対策を講じるなどが事業主に対して義務化されています。また、改正育児・介護休業法では、非正規労働者が育児を取りやすくなるよう是正されました。この法改正を受け、マタハラ被害相談窓口設置、未然防止策作成、社内研修などを始める企業も増えています。

そして、マタハラ防止のためには、政府や企業の取組みに加えて、家庭における理解と協力も大切です。妊娠や出産を控えた配偶者と、双方の働き方や休暇取得期間などを話し合うことは、円滑な制度利用や協力体制の構築へとつながるでしょう。

妊娠・出産・育児と働き方の問題は、決して「当事者女性のみ問題」ではなく、ライフスタイルが多様化する現代において、すべての人に関わる問題です。働き方改革や女性の活躍が叫ばれる今日、マタハラ問題を理

解し、食い止める努力をするところが、気持ちよく働ける柔軟な社会を実現するための第一歩なのではないでしょうか。

パステル
おすすめ本

ワンオペ育児
わかってほしい休めない日常

著者:藤田結子 発行:毎日新聞出版

内容:母親が育児や家事を一人で担う「ワンオペ育児」。この言葉を広めた著者が、子育て中の女性たちの過酷な実情に迫り、解決方法を提案する一冊です。



▶ エセナおおたの図書コーナーにて貸出しています。