

パパも育児参加できる職場づくり!! ～Work Life Balance～



パタハラ『パタニティ・ハラスメント』:<Paternity/父性 Harassment/嫌がらせ>
母親に対するマタハラ「マタニティ・ハラスメント」の父親バージョンとなります。
記憶に新しい昨年(2020年)の1月に小泉進次郎氏(環境相)が育児休暇を取得したことにより、「育休」の重要性が国民全体に認知されることになり、今後は男性の育児休暇取得率も増加することが予想されます。(厚生労働省:令和元年7月発表……男性の育休取得率=6.16%)。
しかしながら、男性が育児に参加することにより引き起こされるパタハラの実態(パタハラの被害)を受ける男性は増加傾向にあり、日本労働連合会が調査した際には、子供がいる父親の約12%が何らかの被害を受けている状況でした(下記に調査内容)。

- 子育ての為に制度利用を認めてもらえなかった 4.8%
- 子育ての為に制度利用を申請した際に「育児は母親の役割」「仕事(立場)に影響する」と言われた 4.5%
- 子育ての為に制度利用をしたら、嫌がらせを受けた 3.1%



この結果からも、父親は「育児休暇」を取得した(利用する)際には『パタハラ』を受ける可能性が高いということが分かります。

なぜ『パタハラ』が職場で起きるのか?原因の1つでもある「職場の上司・同僚が理解不足」が真先に挙げられます(例として①～③)。

- ① 父親が仕事を休んでまで子育てをする必要性がどこにあるの?(上司論)
- ② 子育ては妻(専業主婦)に任せればよい…自分の時は仕事一筋だった(上司論)
- ③ 仕事に対する熱意が感じられない…評価を下げる(上司論)



現在の日本は核家族化が進み、共働き世帯が増える状況において、自分の周りに頼る人がいない環境下での子育ては、特に深刻な状態であることから「産後うつ」「育児ノイローゼ」等を引き起こし、母親の負担軽減を考えれば「父親の家事・育児への参加」は本来であれば、少子化問題を抱える社会全体の意識改革に直結する課題であります。

職場から『パタハラ』が起これないためには、職場(働く人々)全体の理解が大変重要な部分であります。今の時代は、男性でも育児休暇をしっかりと取得しながら、子供の様々な行事を含め、突発的な病気・怪我による遅刻・早退・欠勤等に対する認識を、育児期を終えた世代の人達(管理職等)も含めて、同じ職場で働く仲間が「温かい気持ち」「思いやりの心」を持って接することが大切だと感じます。

パタハラの実例としては「**育児休暇を取るタイミングで阻止!!」「心ない言葉(罵声)を言われる**」が多い。仕事と育児の板挟みで、メンタルヘルス不調等に陥った父親も少なくありません。

『父親はこうあるべき』という思いが強くなると、子供と触れ合う時間(遊ぶ時間)をとても大切に、無駄にしたいくない気持ちが強くなり、必死になって仕事と育児に全力で取り組む「責任感ある行動」を積み重ねていくことで「理想の父親像」を自然と創り上げていくのかも知れません。

しかしながら、多忙になることで休息する時間さえ削られていく生活スタイルには「自由時間」「睡眠時間」等までが奪われていき、父親の役割としてある『家庭を支えなければいけない』『子供たちを養わなければいけない』『仕事をより頑張る生活を豊かにしなければいけない』…等が、精神的にも重くのしかかる場合(場面)が多く存在します。

子供との充実した時間を過ごすための職場環境の整備こそが、今後の安心して子供を産み育てられる社会全体の役割(使命)として一番に考えていくことが必要であり、何より父親が前向きで健康に楽しく日々を過ごせる生活リズムを作ることが最優先されるべきであり、育児に対する価値観の違いを無くす努力も含め、共働き世帯への具体的な対応策、フレックスタイム(勤務時間の固定化を柔軟に調整)等の活用による「母親だけではなく、父親も子供の保育園(託児所)等の送迎が充分に可能になる」制度の導入、育児と仕事の両立に悩む職員等に対する「メンタルヘルス相談窓口」の開設および研修会(講習会)等も含め、職場内で身近(気軽)に話せる相談場所の確保・提供(バックアップ体制)こそが、今後早急に取り組むべき課題であることは間違いありません。

Point

パパも育児に積極的な参加ができる環境づくり&金沢市の次世代育成支援!!

第11回 ハラスメント問題

固定的な性別役割分担意識を無くす取組が急務!!

～金沢市職員次世代育成支援プラン～

次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するために、平成15年7月に制定された『次世代育成支援対策推進法』は、地方公共団体および事業主が行動計画を策定することで推進が図られてきました。

金沢市はこの制定を受け、5年毎に見直しを行って「少子化」の流れを変えるための取り組みに力を入れてきました。この間、次世代育成に向けた取り組みや成果および働き方改革の推進等の社会情勢の変化も踏まえ、『第4期金沢市特定事業主行動計画』が令和2年3月に策定されています。

この計画は、本市の職員が「仕事と子育ての両立」を図ることが出来るよう支援していくための計画であり、男性も女性も、子供がいる職員も、子供がいない職員も…一人ひとりが計画内容を自分自身に関わるものと捉え、お互いに協力して取り組んでいくことが狙いであります。

<基本方針>

- 1 子育て支援に関する制度などの周知徹底
- 2 子育て支援に対する職場全体の意識の向上
- 3 男性の子育て参加の促進



具体的な内容については、育児休業制度・子育て関係の特別休暇・経済的な支援措置等、出産および子育てに関する各種制度の周知を徹底することが盛り込まれています。

<子育て支援に関する制度の周知徹底>

仕事と子育ての両立を図るためには、制度を利用する職員本人のみならず、上司や同僚等すべての職員が制度をよく理解し、協力し合うことが大切である。

子育て支援については、現在でも様々な制度がありますが、より使い勝手のよい制度への見直しや制度の周知、職場復帰後の支援・配慮等の取得しやすい雰囲気だけでなく、制度そのものを利用しやすい環境整備が必要である。

子育て中の職員には、子供の病気や行事等で休暇取得が必要となることが多いため、休暇取得を促進することで仕事と子育ての両立を支援するための意識改革も図りながら、次に掲げる措置を実施目標も含めて実施する。

年次有給休暇の平均取得日数……12日以上(実施目標達成:令和6年度)

- 子供の予防接種・検診等の育児、入学式・卒業式、運動会、授業参観等の学校行事、学校休業日、家族の誕生日等に合わせた年次有給休暇の取得を促進する。

出産補助休暇の取得率……95%
男性職員の育児参加のための休暇取得率……70%(実施目標達成:令和6年度)

- 連続した年次有給休暇等の取得として、ゴールデンウィーク、夏季(7月～9月)、週休日等に子供との触れ合いも含め、職員自身のリフレッシュ等を図る。

男性職員の育児休業取得率……10%(実施目標達成:令和6年度)

- 子供の看護のための特別休暇(看護休暇制度)について職員に周知し、取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備する。また、子供の突発的な病気等の際には、特別休暇および年次有給休暇を取得しやすいように職場全体で支援をする。

<男性職員の子育て支援制度活用の促進>

男性も子育ての喜びを実感し、男女共同による「子育て」を推進していくため、男性職員自身が子育ての責任を認識し、積極的に『育児』に参加することが求められています。

※ 子供が生まれる男性職員には、出生時における『活用可能な休暇制度』を個別に通知し、周知を図る。

自治労

N市従労WS

第154号
発行2021年2月2日
金沢市従労組 情報宣伝部