

マタハラ パタハラ

困らないための

マンガで
わかり
やすい!

トリセツ

保存版



子育ては母親の役割だろっ!?

男が育児休業?



みんなで変えよう
これからの
新しい働き方



仕事を辞めて
子育てに専念するんでしょ?

子育てに専念するんでしょ?



4人に1人が
受けている!?

私も加害者に
ならないために!

ハラスメントって?

マタハラ・パタハラ

今、ある会社で起こっていることが、
将来、あなたに起こる
かもしれない・・・

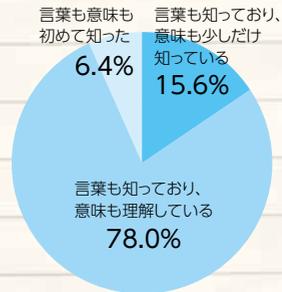
マタニティ・ハラスメント(マタハラ)って?

働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇止めをされることや、
妊娠・出産・育児に関して、職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせのことです。



マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントは、
法律に反する行為だけに限らない幅広い行為を含みます。

「マタハラ」という 言葉も意味も 知っていますか?



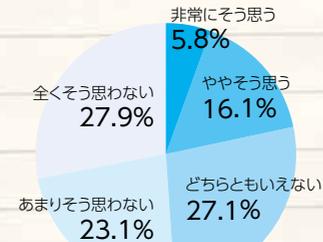
パタニティ・ハラスメント(パタハラ)って?

働く男性が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務制度等を活用して
育児参画することを職場の上司や同僚が妨げたり、嫌がらせをしたりすることです。

パタニティとは
英語で「父性」という意味です。



自分の職場は 男性も子育てをしながら働ける 環境にあると思いますか?



働いている女性社員に聞きました!

どのような「マタハラ」を受けたことがありますか?

- 1位 妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた
(出産告知後・産休中・産休明け1年以内)
- 2位 妊娠を相談できる職場文化がなかった
※妊娠したことを言い出しづらい職場の雰囲気
- 3位 妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた
例：つわりのため休んだところ上司から「給料泥棒」「ちよくちよく休まれると迷惑」と嫌みを言われた
- 4位 妊娠中・産休明けに残業や重労働などを強いられた
[連合 第3回マタニティ・ハラスメントに関する意識調査]

妊娠経験がある
働く女性の28.6%が
マタハラ被害者!

4人に
1人!

! ニュースなどで認知度が上がっているマタハラ。しかし、
職場での環境はそれほど変わっていないのが現状です。

働いている男性社員に聞きました!

どのような「パタハラ」を受けたことがありますか?

- 1位 子育てのための制度利用を認めてもらえなかった
※育児休業、育児短時間勤務など
- 2位 子育てのための制度利用を申請したら
上司に、「育児は母親の役割」「育休をとればキャリアに傷がつく」などと言われた
- 3位 子育てのための制度を利用したら、嫌がらせをされた
例：子どものために休むことに対して文句を言われ続け、昇給・賞与も抑えられた
[連合 パタニティ・ハラスメントに関する調査 2014]

子どもがいる
働く男性の9人に1人が
パタハラ被害者!



法律で守られているのに…

実際にあった!

マタハラ パタハラ 事例

法律に基づく妊娠・出産・子育てに関する制度は労働者の権利です。正当な権利行使に対するハラスメントは法律違反となります!

登場人物
ママ 24歳(正社員6年目)
パパ 24歳(正社員6年目)



結婚2年目、ある日妊娠したことがわかった。やったね♡♡
これからお金が必要になるから二人で協力しながら共働きを続けよう!



働きながら妊娠・出産・子育てをするための権利はさまざまな法律によって守られています。しかし、会社や職場の同僚の理解不足によって、さまざまなハラスメントが起こっているのが現状です。ではどういったハラスメントが起こっているのでしょうか? ある夫婦を例に見てみましょう!

法律

- ・労働基準法(以下「労基法」)
- ・男女雇用機会均等法(以下「均等法」)
- ・育児・介護休業法(以下「育介法」)

妊娠初期 ママ



ちょっと待って!

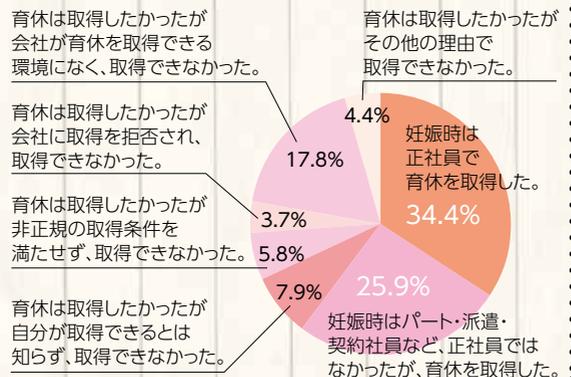
妊娠したことを理由に、解雇したり、退職を誘導するのは法律で禁止されているんだ!

法律 解雇や不利益取扱いの禁止

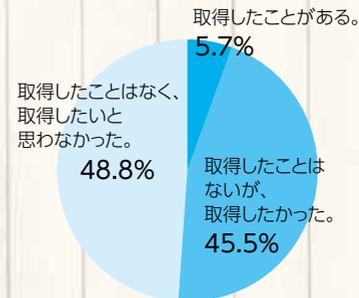
- ★産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇の禁止(労基法第19条)
- ★女性が妊娠、出産したこと、産前産後の休業をしたこと等を理由とする解雇等の禁止(均等法第9条)
- ★育児休業の申出をしたこと、又は育児休業をしたことを理由とする解雇等の禁止(育介法第10条)

育休を取得できましたか?

～子どもがいる女性社員～



～子どもがいる男性社員～



働くパパに聞きました!
育休をとった・とりたいと思った理由は何ですか?

- ・産後の妻の安静を確保したい
- ・妻だけで育児するのは大変だと思う
- ・子どもと向き合う時間がほしい
- ・男性も育児を妻と一緒にするのは当然だと思う
- ・育児休業は法律で認められた権利

[連合第3回マタニティハラスメントに関する意識調査] [連合パタニティハラスメントに関する調査2014]

妊娠初期 パパ



大丈夫!!!

育児休業の取得を理由に昇給させないことは禁止されているよ!

法律 育休等を理由とする不利益取扱いの禁止

- 育児休業等の申出や取得等を理由とする次のことを禁止する
- ・降格
 - ・減給
 - ・賞与等において不利益な算定をすること
 - ・昇進・昇格の人事考課において、不利益な評価をすること等(育介法第10条)

妊娠3ヶ月目

明日の会議で配る資料を同僚たちと作成中。
今日は体調がよくなって定時に帰りたい...



ちょっと待って!

残業や深夜業は
請求すれば制限されます!

法律 妊産婦の労働時間制限

★事業主は、妊産婦が請求した場合には、変形労働時間制を採用していても、1日及び1週間の法定労働時間を超えて、労働をさせてはなりません。その他の場合においても、妊産婦からの請求があれば時間外労働・休日労働・深夜業をさせることはできません。(労基法第66条)

妊娠7ヶ月目

いつもの立ち仕事、妊娠中は結構つらいな...



大丈夫!!!

妊娠中は
軽易な業務への転換が
請求できます!

法律 妊娠中の軽易業務への転換

★事業主は、妊娠中の女性労働者から請求があった場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません。(労基法第65条第3項)
★また、妊娠中、産後1年未満の女性に対して、妊娠、出産、哺育などに有害な一定の業務に就くことを制限しています。(労基法第64条の3)

妊娠6ヶ月目

保健指導や健康診査に行きたいけど、
休職をもうつつの言い出しづらいな...



大丈夫!!!

勤務時間内でも
健診に行く権利があるんだ!

法律 母性健康管理措置

★事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保できるようにしなければなりません。
★事業主は、妊娠中及び産後の女性労働者が前記の保健指導又は健康診査に基づき医師の指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減など必要な措置を講じなければなりません。(均等法第12条、13条)

出産まであと6週間...

いよいよ出産! 産婦人科にて



ちょっと待って!

出産予定日の
6週間前から休業できます!

法律 産前産後の休業

★出産予定日から6週間(多胎妊娠の場合は、14週間)以内の女性が休業を請求した場合は、その者を就業させてはなりません。また、産後8週間を経過しない女性を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性が就業を請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。(労基法第65条第1項 第2項)

そしていよいよ出産! なんと子育てを子どもが1歳まで取得...

ママ出産後のパパ



大丈夫!!!

育児休業は男女関わらず取得できるんだ!

法律 育児休業

- ★育児休業は、原則として1歳未満の子を養育するすべての男女労働者(日々雇用者を除く。)が取得できます。配偶者が働いているかは問われません。
- ★その他育介法では、子の看護休暇制度、育児短時間勤務制度及び所定外労働(残業)の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限の制度等が規定されています。(育介法第5条等)

では、マタハラ・パタハラをなくすには

どうしたらいいの?

将来

自分がハラスメントを受けるかもしれない。自分がハラスメントをしてしまうかもしれない。そんなつもりになって考えてみよう!

あとの仕事はまかせて!!



安心して妊娠・出産・育児ができる働きやすい職場を実現するためには次の3つの取組が重要です。



共に支えあい助け合う「お互いさま」の職場づくり

社員同士が支え合い助け合う「お互いさま」の雰囲気があると、妊娠・出産・育児だけでなく、家族の介護が必要になったときや自分が病気になったときなど、すべての世代が働きやすい職場づくりにつながり、育児休業などの支援制度を利用しやすくなります。



妊娠・出産・育児に対する管理職や社員一人ひとりの理解と協力

「お互いさま」の職場づくりのためには、上司や同僚、社員一人ひとりが妊娠・出産・育児について正しく理解することが大切です。制度を利用する側が周囲に感謝する気持ちも大切です。

ありがとう

会社における

妊娠・出産・育児に関する支援制度の整備と周知啓発

安心して妊娠・出産・育児ができる職場にするためには、「お互いさま」の職場づくりと周囲の人の理解・協力に加えて、会社の支援制度をしっかりと整備すること、その制度を利用することを社員に勧める取組も重要です。

子どもが1歳になって職場復帰のママ

子どもを保育所に預けて職場復帰



ちょっと待って!

子どもが3歳未満の時はママもパパも勤務時間を制限できるんだ!

法律 育児短時間勤務

- ★事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者について、育児のために利用できる短時間勤務制度(1日原則として6時間)を設けなければなりません。(育介法第23条第1項)

こうして、マタハラ・パタハラのない

“働きやすい職場”がつけられていくんだね!

いろいろな働き方があるんだ!

将来のことを想像してみよう! 子どもができたら、専業主婦(主夫)になる?それとも働きつづけたい?子どもが生まれたら、いろいろな生き方を選択するときがやってきます。あなたならどうしたいか少し考えてみましょう!

将来
子どもが生まれたらあなたは どうしたい?

- ① 専業主婦(主夫)になる
- ② 仕事と育児を両立しながら働きつづける
- ③ 仕事を辞め、子育てが落ち着いたらまた働く など

子育てしながら働きやすい会社って?

三重県では男女がともに子育てしながら仕事を続けられる働きやすい職場環境づくりを進めるため、さまざまな取組をしています。これらに取り組んでいる会社の中から、平成27年8月に三重県初の「イクボス宣言」をした会社をみてみましょう。

「イクボス宣言」で理解のある上司を増やそう!

「みえ次世代育成応援ネットワーク」で子育てに優しい地域社会づくり!

三重県の取組

「男女がいきいきと働いている企業」認証・表彰制度で男女がともに働きやすい職場づくり!

「みえの輝く女子プロジェクト」で女性が活躍できるコミュニティづくり!

有業女性割合 働く女性の割合は二人に一人!

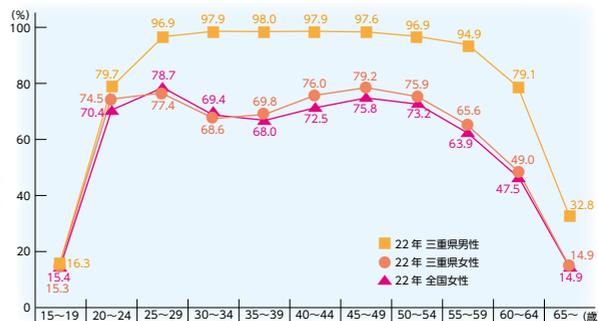
平成22年国勢調査の結果を見てみましょう!三重県の15歳以上の女性人口は796,378人で、そのうち労働力人口は398,676人。全体の50.1%を占めています。これは全国平均と同程度です。

	労働力人口	50.1	非労働力人口	49.9
三重県 平成22年	就業者	48.1	家事	28.6
	完全失業者	1.9	通学	5.3
全国 平成22年	就業者	47.1	家事	29.8
	完全失業者	2.5	通学	5.7

【総務省統計局「平成22年国勢調査」】

年齢別 年齢別にみると結婚・出産を期に離職する女性が多い!

三重県の女性の労働力率を年齢階級別にみると、30~34歳層が最低位となるM字型になっており、結婚・出産期に離職する女性が多いことがうかがわれます。



【総務省統計局「平成22年国勢調査」(注:非労働力人口は不詳を除く数で計上)】

働き方で比べてみよう! 働き方によって生涯所得は2億円の差!

就業継続型	育児休業を1年間利用して仕事を続けた場合	2億5,737万円
就業中断型	出産退職後、パート・アルバイトとして子どもが6歳で再就職した場合	4,913万円

【内閣府「平成17年国民生活白書」】

平成27年8月17日
県内で初めて
「イクボス宣言」
をした企業!

理解のある上司がいると、安心だね!

男性も積極的に育児・家事に関わり、女性を支える取組が大切。ワーク・ライフ・バランスの取れた働きやすい職場をつくっていきます!



ココがスゴイ!



第三銀行

所在地 松阪市京町510番地
業種 銀行業
従業員数 2,130人
(平成27年9月末)

女性も管理職をめざせるんだね!

女性が活躍する職場に!

津駅前支店長 越村さん



キッズルームやドリンクコーナーなど女性ならではの気配りがされた店内

女性の支店長や管理職の配置など、トップ自ら女性の活躍を応援してくれています。“妊娠しても仕事を辞めず、ずっと働き続けて活躍してほしい”という観点から、育児休暇、短時間勤務制度等が整備され、育児休暇後の復帰のための研修フォローなど、職員の声を聞きながら育児の制度が考えられています。

有給休暇を取りやすい環境

取得計画表を作成したり、その他パースディ休暇、メモリアル休暇、ワーク・ライフ・バランス休暇等を導入し、職員が利用しやすい制度整備に努めています。その他、ノー残業デー・定時退行日の徹底、所定外労働の削減なども。

プライベートも充実できるね!

パースディ休暇

メモリアル休暇

ワーク・ライフ・バランス休暇

「子育て応援! ハンドブック」

職員の声をもとに、銀行の育児制度などがわかりやすくまとめられた冊子。妊娠した社員が上司に相談しやすい環境も整っているよ!

子育てしながら働き続けられる銀行の仕組みづくりもバッチリ!



みえの輝く女子プロジェクト

三重県では、女性がキラキラと輝きながら活躍

できる職場環境づくりを応援しています!



育児も仕事も楽しんでいる家族って
どんな風に工夫しているんだろう

パパとママのステキな関係

家庭や地域でステキな子育てをしているパパ等を表彰する三重県の取組「ファザー・オブ・ザ・イヤー in みえ」。2015年に受賞した家族の育児と仕事の両立に関するエピソードや工夫などを見てみましょう！



パパの工夫を教えてください！

三男が誕生したのをきっかけに「俺はイクメンになる！妻にも仕事をがんばってほしいから」と宣言！ママが産後2ヶ月で仕事復帰したタイミングで「専業主夫」になることを決意し、3ヶ月の育児休業を取得しました。

どんないいことがありましたか？

パパは今でも育児に仕事に家事と奮闘中！「どちらが家事を担当する」ということではなく、「できる方ができることを協力してやる」というスタンスで、夫婦二人三脚で家族みんなが平和に過ごしています！

3ヶ月の育児休業を取得！
専業主夫になりました！

はじめての専業主夫
どうだった？

初めての専業主夫に最初は戸惑いましたが徐々に慣れ、離乳食教室に赤ちゃんを抱えて出かける余裕もでき、ミルク、離乳食、おむつかえ、絵本読みなど妻とほぼ対等に張り合えるイクメンパパになりました！



大賞 伊勢市 小西夫妻
我が家の育児男子部門

パパの工夫を教えてください！

「夜は早く寝て朝は元気に活動がモットー！妻の2人目の妊娠をきっかけに、1時間早出の勤務をはじめ、夕方5時には帰宅、夕食作りにお風呂や洗濯などこなしています！毎日18時には家族揃って楽しい夕飯の時間を過ごしています。

どんないいことがありましたか？

長男との距離も大きく縮まり、子どもの生活リズムに合わせる事で子どもと一緒に過ごす時間が増えるだけでなく、大人の負担も減っていくことが判明！妻の精神的負担も大きく減り、家族で笑う時間も今まで以上に増えました！

毎日家族で夕飯！
1時間早出、夕方5時には帰宅しています！

大賞 菟野町 大塚夫妻
我が家の育児男子部門



パパの工夫を教えてください！

3人目の妊娠が判明したときに、毎日残業が当たり前の日から、定時退社宣言の毎日2時間の遠距離通勤ですが、定時退社を決めたことで、周りの仲間と協力し、仕事の効率化にも成功しました。ほぼ定時に帰り、帰ってからは子どもたちの世話をしています。

どんないいことがありましたか？

会社の仲間の理解がうれしいですねのおかげさまで今でも家族との時間がしっかり取れています。



定時退社宣言をしたことで、
仕事を効率良くこなしています！

大賞 松阪市 奥谷夫妻
仕事も育児もこうして両立♪部門



ファザー・オブ・ザ・

イヤー in みえ

パパもママも

子育てを楽しむ時代 これからの三重の育児って?

仕事と育児を両立しながら子育てを楽しんでいる、鈴木英敬 三重県知事。結婚・妊娠・出産などの希望がかない、全ての子どもが豊かに育つことのできる三重をめざす知事に、これからの三重の子育てについて聞きました!



Q1

お子さんが生まれ、育児休暇を取得した知事。育児休暇を取ると決心された経緯はどういったものでしたか?

僕は結婚して、すぐに子どもが出来なかったというのがあるって、出来た事が嬉しくて。最初に、自分が子育てにどういうスタンスで臨むかっていうのを決めたかったんです。

もう一つは、ウチの妻はオリンピックにまで出た経験があり、これからも妻に活躍してほしい。その為に、僕が子育てにしっかり参加しなきゃと思った。「妻に輝いてほしい」というのが2つめです。

あと、県庁の女性職員が後押ししてくれたというのが、3つめの理由。仕事って結局一人でやってるのではなくて、皆でやっているというか、職員みんながカバーをし合える体制を作りたいというのが理由です。

Q2

公務が忙しい中で毎日子どもと接する時間は取れますか?

忙しいといっても、会食が平日はほぼ毎日あるけど、一次会までしか絶対行かないんです。子どもが出来る前からそうなんですけど。

これは「ワーク・ライフ・バランス」にも通じるんですが、仕事の質って『集中力×時間』だと思うんですね。睡眠時間が少なくて集中力が落ちると、結局「仕事の質」って上がらないと思う。

9時までには帰ることが多いので、子どもと一緒に風呂に入って、歯磨きも…。歯磨き楽しいです。「にー」ってさせてね。むっちゃ可愛いです、本当に。似てるんですよ、自分に。

Q3



三重の少子化対策として力を入れている「みえの育児男子プロジェクト」って?



いわゆる親同士で家事育児を分担する「イクメン」だけでなく、“子どもがどうやって成長してほしいか”という観点から、その人なりの方法で積極的に育児に関わる男性(育児男子)を応援する取組です。

ステキな育児をしている男性等を表彰する「ファザー・オブ・ザ・イヤー in みえ」を開催したり、育児男子同士が気軽に情報交換できる「みえの育児男子倶楽部」を定期的に開催したりしています。

また、企業で働く育児男子の皆さんとも、たくさんお話させていただきましたが、

「職場の理解がもっとほしい」という声が多かったので、子育てを行う従業員のいる職場で、仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」を増やすための取組にも力を入れています。

多くの会社では、まだまだ「育児よりも仕事が優先」という風潮があり、男性が育児休業を取れなかったり、長く働いているのが現状ですが、子育てと仕事の両立を上手に進めている人の工夫や、先進的な会社の取組などをみんなで共有できるようにしたいと思っています。



これから社会で活躍する三重県の高校生、専門学校生へメッセージを

将来、結婚して子どもが生まれて、子育てしながら仕事を続けることは、本当に大変だと思うんです。でも、大変なことはかりじゃなくて、喜びや楽しみも味わえるから、子どもの成長をその時々で楽しんでほしいと思います。

大変な時は、一人で抱え込まずに、誰かをどんどん頼ってほしいと思います。夫や妻、親、職場の仲間・先輩・上司に遠慮せずに頼ってほしい。子育てに完璧はないので、満点をめざす必要もないですから、失敗して当然。そういう気持ちで楽しんでほしいと思います。



相談機関のご案内

労働に関する相談

- 労働者・使用者双方の労働に関するあらゆる相談にアドバイスします。

相談
窓口

三重県労働相談室 **県の機関**

津市栄町1丁目891 (三重県勤労者福祉会館内)

Tel:059-213-8290 Tel:059-224-3110

- 職場における男女の均等な処遇について
- 職場におけるセクハラ・マタハラに関する相談
- 母性健康管理について
- パートタイム労働法に関する相談
- 育児・介護休業等について
- これらの紛争解決援助制度について

相談
窓口

三重労働局雇用均等室 **国の機関**

津市島崎町327-2 (津第二地方合同庁舎内)

Tel:059-226-2318

さまざまな悩みに関する相談

「仕事の人間関係がうまくいかない…」etc

困ったなと思ったら ひとりで悩まないで… **まず、電話相談。**

相談
窓口

三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」 **県の関係機関**

津市一身田上津部田1234 (三重県総合文化センター内)

女性専用ダイヤル Tel:059-233-1133

男性専用ダイヤル:予約優先 Tel:059-233-1134 **予約用** Tel:059-233-1131

■ 発行
三重県環境生活部 男女共同参画・NPO課
津市広明町13番地 TEL:059-224-2225

■ 協力
三重労働局雇用均等室
津市島崎町327-2 TEL:059-226-2318

平成27年12月 編集・デザイン・イラスト制作 ワイヤーママ三重編集室