

1980年、共働き世帯は約35%でしたが、2018年には約2倍の68%に増えています。また2016年には「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というような性別役割分担意識に反対する人の割合が、賛成をする人の割合を上回りました。そして女性活躍推進法も施行され、社会での意識や制度は少しずつ変わってきました。

一方、結婚や1人目の子の妊娠中に退職した女性は、いまだ3割強に上っています。また、妊娠出産後に退職した女性正社員の退職理由を見ると「家事、育児に専念するため、自発的に辞めた」「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」「夫の勤務地や夫の転勤の問題で辞めた」などの、働く意志はありながらもあきらめた人は8割を占めています。このように、「働く」という当たり前のことを、続けたくても続けられない女性が多いのが現状です。

出産後も仕事を続けるために必要な条件とは

認可・認証保育園等に子どもを預けられること	(88.3%)
配偶者の積極的なサポートがあること	(77.9%)
休暇が取りやすい職場であること	(77.1%)
職場に仕事と家庭の両立に対する理解があること	(73.0%)

(内閣府「平成25年度ワークライフバランスに関する調査」より/複数回答)

このように、9割近くの方が仕事を継続するには保育園が必要だと考えています。ただ実際には希望した全ての方が入れるわけではありません。入園のための資料集めや準備は、産休に入ってからでよいと思われがちですが、身軽に動ける妊娠中からしっかり考えておくことが大切です。

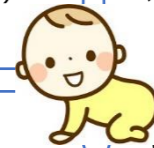
公的制度をフル活用する

●産前・産後休業

- ・会社に制度がなくても**働く女性のすべてが取得でき**、パート・有期雇用社員・非正規雇用も当てはまる
- ・期間：産前6週間（出産日を含む）～産後8週間まで
- ※産前・産後休業中は社会保険料が免除になる
- ※産前・産後休業中+30日間は解雇されない（男女雇用機会均等法第19条第1項による）
- ※休業中の賃金は無給の会社が多い

●育児休業

- ・1歳未満の子どもを養育している労働者であれば、男性でも女性でも取得でき、正社員に限らず一定の要件を満たせば契約社員、パート、アルバイト、派遣社員も取得可
- ・申請：育児休業開始予定の1か月前までに申請
- ・期間：原則として子どもの誕生日から1歳の誕生日の前日までの期間
- ※H29年10月1日より最長2年延長できるようになった



●育児時間

- ・子どもが1才になる前に職場復帰した**女性**は勤務中に「育児時間」を請求できる
- ・1日8時間労働の場合→1日に2回、少なくとも30分間ずつ取得が可能で、連続して1時間取得することもできる。また勤務の始めと終わりに取り1日の所定労働時間を短縮することもできる。（どの時間に取得するかは原則自由）
- ・ただし1日の所定労働時間が6時間以下でないこと

●短時間勤務制度

- ・3歳未満の子どもを養育する労働者に対し、1日6時間の短時間勤務制度を設けることが(事業所の規模に関わらず)事業主の義務とされている
- ・短時間勤務制度と育児時間は併用でき、最大1日3時間まで所定労働時間を短縮できる
- ・ただし1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
- ・管理職の場合は、育児時間、短時間勤務制度は使えない

職場では様々な制度があり、雇用形態に関係なく使える制度もあります。とはいえ、このような制度を使ったとしても、育児休業から職場復帰をしてしばらくの間は、仕事との両立に慣れずイライラすることもあるでしょう。また、子どもを預ける際に泣かれると辛くなり「罪悪感」にさいなまれたりします。これは、育児を女性がすべてこなさなければいけないという思い込みが関係しているかもしれません。母親はこうあるべき、妻はこうあるべきというような考えはちょっと横に置いて、まずは、新しい生活に慣れることに集中してはどうでしょうか。

なお、寝屋川市では「ねやがわ子育てナビ」<https://neyagawa-city.mamafre.jp/> に地域の支援情報や保育施設の申し込み等の情報が掲載されていますので、参考にしてください。

円滑なコミュニケーションが必要

◆家庭では

常日頃から、仕事や人生に対するお互いの思いを「私はこう思っている。」と伝えて、理解し合う姿勢で話し合います。

「どうして〇〇してくれないの?」と溜めた不満を爆発させたり、「〇〇して欲しい!」と要求したりすると、パートナーも非難されていると感じるのではないのでしょうか。

また、お互いに忙しいときは、チャットやオンラインスケジューラーなども活用して、コミュニケーションの頻度を保つことでパートナーとの心すれ違いを防ぎましょう。

◆職場では

上司への妊娠報告はなるべく早くにすると、妊娠と仕事を安全に両立することができます。「出産しても働き続け、出産や育児の経験を仕事に生かしたい。」と今後の姿勢も伝えることにより、上司もできる限りのサポートを考えてくれるはずです。

産休・育休中には、月1回程度上司へメールで自分と子どもの近況報告をし、復帰が近くなると職場訪問して同僚にも近況報告をします。こうして、子育てをしながら仕事を続けることを認識してもらいましょう。

復帰後には、同僚に助けてもらったことや仕事の成果は、上司へきちんと報告します。これにより、上司もサポートがしやすくなり、同僚の評価にも繋がります。また、退社時間を告知して仕事は早めに受け取ることで、お互いに退社間際のイライラを減らすことができます。

パートナーとの家事・育児分担も大切

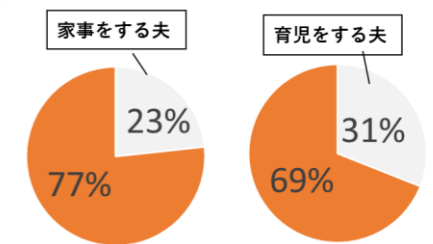


パートナーには、復帰後からではなく、妊娠した時から家事・育児に主体的に関わってもらうようにします。産休中は外で働いていないからという理由で女性が全てをしてしまうと、パートナーは育休中や復帰後も補助的な役割しかなくなります。パートナーが産後すぐと復帰後すぐの2回の育休を取ることができれば、大変な時期を乗り越えやすくなるはずです。

また、家事一覧表などを作成して、どちらかに偏らないように分担します。家事は「料理・洗濯・掃除」だけではないので、「見えない家事」も含めて、お互いに得意な家事を担当することが効率的です。

令和元年度男女共同参画白書のデータでは、共働きの夫が家事をする割合は23%、育児は31%であり、共働きである妻の家事・育児の負担が大きいことがわかります。

※「見えない家事」とは、献立を考えて買い物へ行く、洗濯物のアイロンがけ、家計管理等です。



出産後のキャリアアップについて考えてみますか?

育児の経験はキャリアアップに活かせるスキルとなります。

- ①限られた時間の中で、家事をしながら育児をすることで**時間管理能力**がアップ
- ②子どもの様子を観察し、体調の変化等に対応することで、**リスクマネジメント力**がアップ
- ③地域の人やママ友等との付き合いも増え、**コミュニケーション能力**がアップ

もちろん、キャリアアップを目指さない働き方も選択できます。産休・育休中に、自分がどういう働き方を続けていきたいのかを考え直し、そのために必要な対策を早めに立ててみることもできるのではないのでしょうか。



女性はライフイベントがあるたびに岐路に立たされます。女性だから、妻だから、母親だからとあきらめるのではなく、家庭と職場のサポートや情報、制度、地域の支援を最大限に活かし、働くことを諦めないという選択をしてみませんか。

参考文献：森優美栄（2014年）「働くママを支援する制度とお金まるわかりガイド」秀和システム/小室淑恵（2014年）「子育てがプラスを生む逆転仕事術」朝日新聞出版/パワーママ プロジェクト(2017年)「ワーママ5年目に読む本」光文社/令和元年版男女共同参画白書/内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」/厚生労働省「子育て期の男女への仕事と子育て両立に関するアンケート/エスキャリア <https://escareer.co.jp/>