

問題に詳しい岡山大大学院保健学研究科の中塚幹也教授、企業倫理が専門の寺本佳苗・就実大経営学部准教授に聞いた。(土井一義)

社会問題となっているマタニティーハラスメント。その現状や課題、マタハラのない社会の実現に向け必要な取り組みなどについて、ジェンダー(社会的性差)

中塚教授の研究室で足、意識の低さが現れてい

「妊娠中の意識にも特徴的な傾向が出ています」

「職場に負担をかけることを負い目に感じるか」の問

「妊娠・出産が原因で、負い目」を感じざるを得ない社会、職場は健全ではない

表面化しないケースはまだ多いのだと、結果から見えたマタハラの対策は。

「国は働く女性全般を対象にした調査を行っているが、研究室では妊産婦に絞って、心理面の影響を重点に調べた。岡山、広島県で妊婦や出産直後の女性445人に聞いたところ、マタハラ経験者は3分の1を上回る36・7%に上った。妊娠は病気ではないと言われ、休みが取りにくかった」「無視されたり、嫌みを言われた」など、上司や同僚の理解不

「今のマタハラ対策の問題点は、

「国の妊産婦支援制度は充実してきており、制度設計上は問題解消に向けて進んでいる。ただ、職場には本気でキャリアアップを目指す人だけでなく、仕事は『腰掛け』程度と考える人もいる。生き方の問題で、どちらが正しいとは言えないが、権利だけを主張して責任を果たさない人もおり、逆マタハラのように制度ではカバーしきれない面も出ている」

「妊娠・出産による「周囲へのしわ寄せ」を防ぐ方策は、

岡山大学院保健学研究科 中塚幹也教授



## 「負い目」感じない体制を

「職場に負担をかけることを負い目に感じるか」の問いに、76・4%が「感じる」と回答した。さらに、法律違反の退職勧奨や降格を「仕方ない」と受け入れる人が1割もいた。マタハラ認知度は高まってはいるが、被害者の「我慢やあきらめ」によって

「負の連鎖」に陥ってしまったら、妊娠中の産休、育休、短時間勤務といった制度は整ってきても、これはワークシェアの導入、バックアップ体制構築など、「妊産婦に負い目を感じさせない」という視点での対策が重要になる」

就実大経営学部 寺本佳苗准教授



## 退職は会社、社会の損失

「企業は産休、育休中の方で補える。専門的な知識・技術が必要であれば、一度退職した人をキックアップする」

「マタハラ解消へどういったことが必要か。」「妊娠・出産して復帰を考えると社員の多くは入社10年前後。育児を含めた経験を糧に成長し、次のステップに進もうとする時期だ。そこでマタハラ被害を受けて退職することになれば、会社、社会にとって大きな損失となる。マタハラで女性にキャリアを積むことができない会社に、優秀な人材が集まってくるのだろうか。まず会社としてマタハラ防止に真剣に取り組む意識を持たなければならぬ」

「企業は産休、育休中の方で補える。専門的な知識・技術が必要であれば、一度退職した人をキックアップする」

「企業は産休、育休中の方で補える。専門的な知識・技術が必要であれば、一度退職した人をキックアップする」

「企業は産休、育休中の方で補える。専門的な知識・技術が必要であれば、一度退職した人をキックアップする」