

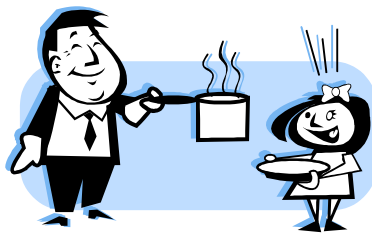
第1回研修会を終えて

去る10月28日(日)に『職場環境を考える』をテーマに開催しました。参加者はお子さんを含め19名と少なめではありましたが、参加者の職場や家庭環境は実に多彩(常勤・非常勤・勤務先形態もバラバラ、職場のサポートに感謝している方、退職に追い込まれ戦って復帰できた方、未婚・既婚・離婚者はもちろん、5人!の子育て母 etc etc)であり、内容的には大盛況な状況で、学ぶ所が多く、有意義な時間を共有することができました。

まずは中村理事より、現在の女性の雇用環境の関連法規を中心に紹介して頂きました。知らないでいると、損?やトラブル?になることもあるようです。制度等は地域により異なるものもあり、上手に利用できると大きなサポートになるのか!!と感じました。体験談としては、今回は出産・育児に今まさに奮闘中の方々に、日ごろの悩みや工夫などをリアルな体験を語って頂きました。御家族で参加して頂けたので、夫の立場としての控え目なご意見(男性参加者は2名だけでしたから、残念。)も伺うことができました。参加者の皆様との意見交換も多く交わされ、時間が足りない状況での閉会でした。

終了後、参加者の皆様にアンケートを記載して頂きました。「今後の就業継続に役立ちそうだ」「このような交流の場を是非設けて欲しい」との声を頂きました。さらに『「妊娠・出産予備軍の方に情報を伝える機会」や「妊娠中の仕事の仕方やリスクなどを伝える機会」があると良いと思います。』とのコメント記載も頂きました。そこで今回の内容を踏まえ、妊娠中や育児休暇中やそれ以降の子供のための休みの取り方、家族や夫との協力のなどに分け、引き続きニュースに連載させて頂く予定です。我々は、今後更に少しでも有用な情報発信や研修会の方法を検討しています。皆様のご意見・ご提案などもお待ちしております。

(女性会員支援事業委員会 半田幸子)



報告 **職場環境を考える 第2報** ～ 妊娠中について ～

今回は、妊娠中の体験に関する内容から一部紹介します。一口に妊婦さんといっても、体調、職場環境とも様々です。妊娠中の状態は本人ですらわからないことが多く、周りも本人もうまく対応できないのではないかと思います。まずは知ることから始めましょう。

妊婦さん体験談

Dさん：夫、子供2人（8才、4才）。一般病院で常勤

5人のスタッフ（当時、上司の男性2人、後輩の男女1人ずつ。PTのみ）

妊娠が分かったときには、男性スタッフからは、「PTは男の世界だから子供が出来たらやめてもらっていいから」とはっきりいわれた。妊娠2ヶ月の時、妊娠悪阻で入院措置となり、上司には連絡するたびに「もう来なくていいと言っただろう」といわれた。退院してから事務方に連絡すると、退職届が出されていることが判明。経済的な理由で辞めるわけにはいかず、女性センターで制度を調べ、事務方や上司の医師に相談。事務方では、制度で守られている内容について認めているが、あとは現場の対応との回答で、現場では「法的にはそうかも知れないが、ここでは通じないよ。前例がないからダメだ。」と。医師から話してもらい辞職届は取り消しになったが、現場では何を言われても子供のためだからと我慢するようにと助言された。産後復帰した日のあいさつで、「今まで休んでいた分の苦勞を、ここで土下座して謝れ」といわれ、子供をもってPTとして働くことがこんなにつらいことなのかとかなり悩んだ。とにかく、何を言われても、子供のためだからと謝って我慢して過ごした。

出産も働いている先輩たちより

自分の時よりは、しっかり休んでもらおうと思って対応している。自分の子供は皆の助けがあって育ったと思うので、感謝の気持ちをその都度表すようにしている。権利の主張も大事（知らない人が多いし、主張しないと体が守れません）。でも、妊婦さん側の謙虚な姿勢も大事。出産に関する休暇は時期がわかっており、対策をたてる猶予がある休暇とも考えられる。男女関係無く急病や事故、長期の研修会参加など休まざるを得ない場面はある。何でもお互い様とお互い認め合えるような職場環境作りがどのスタッフにとっても働きやすい職場になると思う。

皆様、どのように感じられたでしょうか。現在の県士会は20代女性が全体の半数近くを占めこれからも増えていくことが予想されます。「子育ても仕事も頑張るわよ」というエネルギーな人材を埋もれさせてはもったいないと思いませんか。今回ニュースには載せられなかった体験談や意見は、今後ホームページ上で掲載できることになりました（準備中）。とにかく、少しでも興味をもってくれる人が増えることを願っております。

次回は、『育児休暇について(職場環境・業務体制など)』です。乳児期・学校など子供のための休みの取り方(8男性も休暇取得可)について、家族・夫の協力についてなども続いていく予定です。

(文責： 平塚市民病院 中村さちこ)

今回は平成 18 年 10 月 28 日に行なわれた第 1 回研修会において挙げられた『育児休業』についての経験談と問題点について報告したいと思います。

参加者の経験談

- A さん(準公的病院) 同僚に経験者がいたので特に問題なく育児休業取得。
B さん(老人保健施設) 休職中はOT職員入職にて、育児休業取得。
C さん(準公的病院) 施設としては育児休業取得可能であるが(事務ではOK)、職場内の男性上司や同僚により何度も退職を迫られたが暴言に耐えつつ、育児休業取得。
D さん(行政) 夫の同意が得られず、退職。
E さん(一般/公的病院) 産休のみで、育児休業取得せず。 など

問題点

- *不在時の人的補充が難しい
- *職場内での理解不足・欠如
- *休職後復帰への知識・技術の不安
- *講習会参加時に子供を預かってもらえない
- *経済的問題
- など

育児休業法では「労働者は(男女とも)申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる」となっています。しかし上記のような問題により育児休業の取得が困難で退職を余儀なくされることもあるようです。職場のほうでも施設基準の問題などもあり休職中の人的補充は非常に大きな問題です。一定期間の就業希望者やパート就業希望者と職場の情報交流などを進める人材バンクの利用拡大などの対策が必要になってくると思われます。

また、育児休業を取らずに育児と仕事を両立しようと頑張る方々・育児休業後復職し頑張る方々・育児中の家族を支えて頑張る方々をサポートするいろいろなサービスが市町村や地域で行なわれています。例えば、私の勤務地のある川崎市内で行なわれているサービスには以下のようなものがあります。

ふれあい子育てサポート事業

育児の援助を行ないたい人と受けたい人が支援センターへ登録し、会員相互の育児援助活(一時的な預かりや送迎。1時間700円・900円)

一時保育

保護者の3日以内の就労・就学などで断続的に保育が困難となる世帯や保護者の疾病などで緊急に保育が必要となる世帯の子供を一時的に保育(0~就学前、1日1,200円~2,300円)

乳児の宿泊一時預かり

家庭において一時的に育児が困難な場合に乳児院にて原則として7日間以内で預かる(2歳未満、1泊5,300円)

ベビーシッター

自宅まで出向いて保育を行なう。(全国ベビーシッター協会)

これからホームページ上などでいろいろな情報を発信していきたいと思っておりますが、皆様も是非それぞれの地域でアンテナを広げて情報を集め、共有していきましょう。

今回は平成 18 年 10 月 28 日に行なわれた第 1 回研修会において挙げられていました『子育て中の経験談』を中心に報告したいと思います。会でも子供の話となると盛り上がり終始和やかな雰囲気でした。皆さんもそれぞれの職場で育児経験者の話を聞いてみてはいかがでしょうか！

Aさん(準公的病院) 子供は小1(6歳)、保育園(3歳)。夫は会社員、妻はPT(常勤)
二世帯住宅で夫の両親と生活

- ・ 育児休暇1年でもとの職場に復帰。子供は保育園。
- ・ 子供の病気の場合は、仕事の状況で休めるほうが休む。長期になるときは祖母に家に来てもらうことも何度かあった。
- ・ 上の子が小学校に上がるのを期に『子供との時間を持ちたい』とのことで、非常勤の職場へ異動。現在週3日程度の勤務(訪問リハ)。

Bさん(老人保健施設) 子供は保育園(1歳6ヶ月)。夫婦2人とも常勤PT
両親はどちらも遠方で協力は得られない環境

- ・ 育児休暇1年でもとの職場に復帰。子供は保育園。育児休暇中でも保育園の一時保育などを活用していた。
- ・ 子供の病気の場合は、Aさん夫婦とほぼ同じで、都合の付くほうが休むが原則。あとは市のファミリーサポートセンターを利用

ファミリーサポートセンター…仕事復帰後、残業時の保育園の迎えと預かり、病後時の預かりをおこなってくれる。700円/時間。支援会員は市内在住でセンターが実施する講習会を受講した一般の方

そのほか当日の参加者から活発な意見が出ていました。

- ・ 保育園からの呼出しの後、短い時間なら職場につれてきて仕事していたこともあった
- ・ 37度程度の熱は普通に保育園に行かせる
- ・ 本当は熱があったのに言わずに連れて行ったことも多い
- ・ 子供の誕生日には職場のみんなにお赤飯を配った(日ごろのお礼のため)
- ・ 保育園はトイレのしつけもやってくれて、お昼も栄養あるもの食べさせてくれるので助かった
- ・ 就学前は保育園、その後は学童保育(小学校の放課後に通うところ)を利用
- ・ 嫌でも(笑)、親との同居を勧める・・・などなどたくさんありすぎて載せきれません

法律豆知識！！

- ・ **育児休業**・・・1歳までの間会社を休職する制度。会社に入社して1年以上経過していないと権利は発生しません。子供一人につき1回認められています。
- ・ **育児休業給付金**・・・育児休業を開始する時点での月額給料の30%がもらえます。また、休業期間が終了し職場復帰を果たし、6ヶ月雇用されるとさらに10%の支給があります。
- ・ **労働基準法**・・・育児時間(第67条関係)。生後満1年に達しない乳児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できます
- ・ **育児・介護休業法**・・・小学就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、年に5日まで、病気・怪我をした子の看護のため休暇が取得できます(子の看護休暇制度法第16条)

活動報告

 女性ライフサポート委員会活動報告
 職場環境を考える 第5報

子育て奮闘 就学期編

大槻 かおる (大和市立病院)

今回は、平成18年10月28日に行われた第1回研修会において話題になった子育ての経験のうち、小学校入学後からを話題にいたします。

 当日の
 参加者の方から

- ・就学後は、学童保育を利用した
- ・習い事で放課後の時間を埋めた

 就学(小学校入学)と同時に
 様々なことが出てきます
 (地域や学校によって違います)。

- 1 入学式翌日から始まる「お迎え」
学校や下校途中まで・1～4週くらい続きます。
学童保育の人が迎えに行ってくれることもあります。
- 2 約1ヶ月給食がありません。学童保育も多くの場合給食はなくお弁当持参です。
この後も土曜日や長い休みとその前後(通常の給食がない時)はお弁当が必要です
(真夏は腐敗や食中毒にも注意が必要)。
- 3 PTAの役員・1クラスに2名(学級委員と常置委員)選出します。地域委員もあります。
仕事は引き受けられない理由にならない。6年間のうち1回は受けて、と言われます
(そんな事言われてもネエ)。最近は当日欠席の人も含めてくじ引きもあるようです。
- 4 立哨(登校時刻の交差点の監視員)当番・校区内パトロール(下校時刻に合わせて校区内を見回ります)。所によっては夜間の巡回・子供が登校班長になったら名簿つくりや初回の付き添いなど・など・など…。
- 5 各行事のサポーター。最近では少子化の影響で1校あたりの児童数が少なくそれに合わせて先生の人数も少なく、保護者にサポーター依頼がよく来ます。
- 6 いわずと知れた授業参観・懇談会(年間6回くらいあります)。
家庭訪問・個別教育相談。



Aさん PT11年目

元準公的病院。現在は、訪問看護ステーション。
子供が小学生になり学校の行事などで呼ばれることが多くなり転職した。



中学校や高等学校では、進路指導(受験)などで、学校へ行かなくてはなりません。保育園時代が楽だった、懐かしい…と、時々思うときがあります。

さて、これらをどうやって乗り切りましょうか？

学校？無視！それも一つの生き方ですね。でも期待のまなざしで子供に見つめられてしまうと……。

Aさんのように転職された方、これもお互い様と年次休暇で対応する方(担当の患者様に迷惑をかけないことや周りの同僚への気配りは必要)…これを機に転職する方も。

でもチョット待って！何故お母さんだけが頑張るの？PTA

のPはparentsであってmotherではないですよ。こどもは、両親から出来たのですから「お父さんも頑張って！」。実際、学校にお父さんが出ていったから解決出来た、という話もよく聞きます。

両親が協力し合って子育てをすれば、その子のお兄ちゃんお姉ちゃんお祖父ちゃんお祖母ちゃん…家族みんなで子育てに協力してくれるのではないのでしょうか。

子供のことで忙しいのはほんの一時、終わってみれば、あつという間かもしれない。ならば、いっそ、その忙しさをおおいに楽しんで子育てをして見ませんか？