

表2-1. 会社の規模と妊娠中の配慮

	はい	いいえ	未選択	総計	n
9人以下	62.5%	37.5%	0.0%	100.0%	16
10人以上	69.7%	24.2%	6.1%	100.0%	33
50人以上	44.4%	50.0%	5.6%	100.0%	18
100人以上	58.6%	37.9%	3.4%	100.0%	29
500人以上	80.0%	20.0%	0.0%	100.0%	15
1000人以上	58.8%	41.2%	0.0%	100.0%	17
1万人以上	83.3%	8.3%	8.3%	100.0%	12
官公庁	85.7%	14.3%	0.0%	100.0%	7
未選択	73.7%	15.8%	10.5%	100.0%	19
総計	66.3%	29.5%	4.2%	100.0%	166

表2-2. 会社の規模と配慮を希望したか

	はい	いいえ	未選択	総計	n
9人以下	18.8%	81.3%	0.0%	100.0%	16
10人以上	42.4%	57.6%	0.0%	100.0%	33
50人以上	33.3%	61.1%	5.6%	100.0%	18
100人以上	58.6%	41.4%	0.0%	100.0%	29
500人以上	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%	15
1000人以上	17.6%	82.4%	0.0%	100.0%	17
1万人以上	8.3%	83.3%	8.3%	100.0%	12
官公庁	57.1%	42.9%	0.0%	100.0%	7
未選択	31.6%	52.6%	15.8%	100.0%	19
総計	36.1%	60.8%	3.0%	100.0%	166

表2-3. 会社の規模と希望した配慮は実現したか

	だいたい実現した	実現したものとしてある	ほとんど実現しなかった	未選択	総計	n
9人以下	6.3%	18.8%	0.0%	75.0%	100.0%	16
10人以上	27.3%	9.1%	9.1%	54.5%	100.0%	33
50人以上	16.7%	0.0%	16.7%	66.7%	100.0%	18
100人以上	44.8%	6.9%	13.8%	34.5%	100.0%	29
500人以上	26.7%	6.7%	6.7%	60.0%	100.0%	15
1000人以上	11.8%	11.8%	0.0%	76.5%	100.0%	17
1万人以上	0.0%	16.7%	8.3%	75.0%	100.0%	12
官公庁	71.4%	0.0%	0.0%	28.6%	100.0%	7
未選択	36.8%	0.0%	0.0%	63.2%	100.0%	19
総計	26.5%	7.8%	7.2%	58.4%	100.0%	166

表2-4. 会社の規模とマタニティハラスメント

	はい	いいえ	未選択	総計	n
9人以下	37.5%	50.0%	12.5%	100.0%	16
10人以上	33.3%	60.6%	6.1%	100.0%	33
50人以上	44.4%	55.6%	0.0%	100.0%	18
100人以上	48.3%	51.7%	0.0%	100.0%	29
500人以上	20.0%	80.0%	0.0%	100.0%	15
1000人以上	11.8%	82.4%	5.9%	100.0%	17
1万人以上	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%	12
官公庁	28.6%	71.4%	0.0%	100.0%	7
未選択	5.3%	52.6%	42.1%	100.0%	19
総計	30.7%	61.4%	7.8%	100.0%	166

表3-1. 雇用形態と妊娠中の配慮

	はい	いいえ	未選択	総計	n
正社員	73.9%	25.0%	1.1%	100.0%	88
パート・臨時雇用	69.1%	27.3%	3.6%	100.0%	55
派遣	20.0%	60.0%	20.0%	100.0%	5
自営	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%	3
その他	40.0%	60.0%	0.0%	100.0%	10
未選択	20.0%	20.0%	60.0%	100.0%	5
総計	66.3%	29.5%	4.2%	100.0%	166

表3-2. 雇用形態と配慮を希望したか

	はい	いいえ	未選択	総計	n
正社員	40.9%	58.0%	1.1%	100.0%	88
パート・臨時雇用	36.4%	63.6%	0.0%	100.0%	55
派遣	20.0%	60.0%	20.0%	100.0%	5
自営	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%	3
その他	20.0%	80.0%	0.0%	100.0%	10
未選択	0.0%	40.0%	60.0%	100.0%	5
総計	36.1%	60.8%	3.0%	100.0%	166

表3-3. 雇用形態と希望した配慮は実現したか

	だいたい 実現した	実現した ものとし ないもの とある	ほとんど 実現しな かった	未選択	総計	n
正社員	30.7%	6.8%	8.0%	54.5%	100.0%	88
パート・臨時雇用	30.9%	3.6%	7.3%	58.2%	100.0%	55
派遣	0.0%	20.0%	20.0%	60.0%	100.0%	5
自営	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	100.0%	3
その他	0.0%	20.0%	0.0%	80.0%	100.0%	10
未選択	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	5
総計	26.5%	7.8%	7.2%	58.4%	100.0%	166

表3-4. 雇用形態とマタニティハラスメント

	はい	いいえ	未選択	総計	n
正社員	29.5%	62.5%	8.0%	100.0%	88
パート・臨時雇用	30.9%	65.5%	3.6%	100.0%	55
派遣	20.0%	60.0%	20.0%	100.0%	5
自営	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	3
その他	70.0%	30.0%	0.0%	100.0%	10
未選択	0.0%	40.0%	60.0%	100.0%	5
総計	30.7%	61.4%	7.8%	100.0%	166

表4-1. 地方と妊娠中の配慮

	はい	いいえ	未選択	総計	n
1_北海道・東北	25.0%	75.0%	0.0%	100.0%	24
2_東京	55.2%	41.4%	3.4%	100.0%	29
3_関東	45.5%	54.5%	0.0%	100.0%	22
4_中部	34.4%	62.5%	3.1%	100.0%	32
5_近畿	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%	15
6_中四国	54.5%	36.4%	9.1%	100.0%	11
7_九州	13.3%	86.7%	0.0%	100.0%	15
0_無回答	22.2%	66.7%	11.1%	100.0%	18
総計	36.1%	60.8%	3.0%	100.0%	166

表4-2. 地方と配慮を希望したか

	はい	いいえ	未選択	総計	n
1_北海道・東北	25.0%	75.0%	0.0%	100.0%	24
2_東京	55.2%	41.4%	3.4%	100.0%	29
3_関東	45.5%	54.5%	0.0%	100.0%	22
4_中部	34.4%	62.5%	3.1%	100.0%	32
5_近畿	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%	15
6_中四国	54.5%	36.4%	9.1%	100.0%	11
7_九州	13.3%	86.7%	0.0%	100.0%	15
0_無回答	22.2%	66.7%	11.1%	100.0%	18
総計	36.1%	60.8%	3.0%	100.0%	166

表4-3. 地方と希望した配慮は実現したか

	だいたい 実現した	実現した ものとし ないもの とある	ほとんど 実現しな かった	未選択	総計	n
1_北海道・東北	20.8%	8.3%	4.2%	66.7%	100.0%	24
2_東京	41.4%	10.3%	6.9%	41.4%	100.0%	29
3_関東	27.3%	22.7%	9.1%	40.9%	100.0%	22
4_中部	28.1%	3.1%	3.1%	65.6%	100.0%	32
5_近畿	13.3%	13.3%	13.3%	60.0%	100.0%	15
6_中四国	45.5%	0.0%	9.1%	45.5%	100.0%	11
7_九州	6.7%	0.0%	13.3%	80.0%	100.0%	15
0_無回答	22.2%	0.0%	5.6%	72.2%	100.0%	18
総計	26.5%	7.8%	7.2%	58.4%	100.0%	166

表4-4. 地方とマタニティハラスメント

	はい	いいえ	未選択	総計	n
0_無回答	22.2%	50.0%	27.8%	100.0%	24
1_北海道・東北	29.2%	66.7%	4.2%	100.0%	29
2_東京	27.6%	72.4%	0.0%	100.0%	22
3_関東	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	32
4_中部	18.8%	71.9%	9.4%	100.0%	15
5_近畿	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%	11
6_中四国	18.2%	72.7%	9.1%	100.0%	15
7_九州	53.3%	26.7%	20.0%	100.0%	18
総計	30.7%	61.4%	7.8%	100.0%	166

表5. 職場からどんな配慮がありましたか？(抜粋)

1	◎通勤時間の配慮→交代制だったので早番1.2、遅番1.2、中番などあったのですが、普通番で一定の時間にさせていただきました。◎行事の参加→運動会や発表会、様々な行事がありましたが無理なくできる仕事にさせていただき、裏方といいますか、後片付けも座ってできるものなどにしてくださいました。◎仕事上の気遣い、声掛け→仕事にも、関わらず大丈夫？休んでね、無理しないでねとこまめに声をかけていただきました。突然の体調不良にも快く対応してくださいました。
2	・体調を気遣う言葉かけ・職場から駐車場までの距離が遠かった為、近くの駐車場に変更申請できるように促してくれた。
3	①ルマの軽減②ワンピースしかなかった妊婦用の社名入りの制服の購入③体調がすぐれない時の交代がスムーズ④駐車場を玄関の一番近くに
4	お腹の張りがしょっちゅうあったため、休憩時間以外にも、横になったり休ませてもらっていました。それでもおさまらない時は早退もありましたが、ゆっくり休んでね等、言葉もかけてもらいました。
5	がリンスantで働いてたので外は暑く立ち仕事で走るので室内のカウンターに移動させてもらいました。フルで働くのはつわりでしんどいからと、時間も少し短くしてもらったりとそういう面での配慮はしていただきました。
6	つわりが酷くて会社を休んだ際に他の人のサポートがありました。会社に行っても上司の人に体調を聞かれたり、無理をせずには休憩を取ったりしなさいと言ってくれました。
7	なるべく就業時間内で終わる係にしてもらった。後に残るような仕事は無くなった。申請したら当直勤務を免除してもらった。
8	バイトでしたが、シフトの調整や繁忙日を休みにしてくれたり、気遣いをしてくれました。
9	パチンコ屋で働いていたのですがパチンコ玉の上げ下ろしではなく、カウンターに回してもらい臨月近くまで働けました。
10	ビジネスホテルのフロント業務ですが、長時間立ちっぱなしにならないように裏の事務所へ下がるようにしてくれたり、電話対応番のシフトだったり妊婦に優しくかったです。
11	悪阻が辛い時は仕事ちゆでも横になれた。
12	育児休暇の取得。出産前の休みと合わせて一年間
13	介護という仕事柄、重労働なのですが、入浴介助や車イスからベット、ベットから車イスへの移乗等も快く変わってもらえ軽介助をするのみでよかった。
14	介護の仕事をしていて重労働や入浴介助は外してもらいました。スタッフの中には妊婦に対する理解がない人もいて、妊娠は病気じゃないとマタハラも受けましたが、会議時に上司が書類で妊婦に対する注意事項を書いてくれて、理解があり助かりました。
15	看護師ですが、患者さんの移動や力仕事が必要なことは避けて配慮してもらった。
16	現状維持のポストで職場復帰できた。育休中も定期的に会社の現状説明会などがあつた。
17	産休、育休制度の内容と実績の説明を受け、その後実際に育休明けで復帰している方の話を聞いた。
18	子供の急な病気での休みに、対応してもらえる。
19	私がはじめての妊娠、出産で女の上司は私の時は普通に働いたと言われ嫌みを言われたが、会社のもっと上の方は、他にも妊婦さんができたときに働きやすいようにと気にしていただいた。
20	私の回りでは喫煙しない
21	重いものは、上司の人が持ってくれたり、他の人が持ってくれた。つわりで酷いときも、休みをくれたり、早退させてもらった。
22	重い物を持たない、脚立を使わない
23	宿泊を伴う仕事を免除してもらった。
24	出勤時間を遅くしてもらい、ラッシュ時間外に電車に乗れるようにしていただいた。
25	準夜勤もあつたので回数を減らしてもらったり妊娠後期にはなくしてもらいました。
26	身体を冷やさないように気をつけてもらった。
27	震災直後の妊娠だったので、被災した職場の片付けや荷物運びをしなくてもいいよう、気遣ってくれた。
28	切迫流産と診断され仕事を休まざるを得なくなった際に、上の子の時と違って今回は、スムーズに病気休暇の手続きをとってもらえました。
29	接客販売の立ち仕事だったが、気分が悪いときなど休憩させてもらったり、早退させてもらった。力仕事や残業などは他のスタッフがしてくれた。
30	掃除を代わってもらったりした。
31	体調が悪ければ仕事内容の変更、早退、休みを選択させてくれた。
32	体力的にきつい仕事や、出張などは男性上司が代わってくれた。
33	動き回る配置から、自分がスキルアップできるデスクワークに変えてくれた。
34	同僚から力仕事や立ち仕事に関してフォローがあつた。
35	妊娠がわかってから仕事復帰しました。次の産休に入るまで短期間でも復職させてもらい、短時間勤務で働けました。
36	立ち仕事が多いが、なるべく座れるように配慮してくれた。医療関係だが、インフルエンザ患者への対応を代わってくれた。

表6 自分からどんな配慮を希望しましたか？ それは実現しましたか？(抜粋)

だいたい実現した

1	つわりの時期は乗り物酔いがひどかったので車移動の仕事からは外してもらった
2	もし、つわりなどで仕事に支障をきたすかもしれないですが、その時は申し訳ないですと最初に申し上げました。
3	ロングから短時間に
4	悪阻の時に辛くて休ませて欲しいと希望したりしたけど、しいていえばそのくらい…。現在出産が12月に控えている為、身体が大丈夫な時にはいままで通り仕事してます。
5	介護士なので、なるべく体に負担のないような仕事をさせてほしいとお願いしました。
6	外回りの仕事ではなく、事務の仕事に就けてくれるよう希望した。
7	勤務日数を減らす。
8	公務員なので、当直免除の申請をし、すぐに免除となった。
9	残業をしない
10	時間短縮と仕事内容の変更
11	自分がいなくとも仕事がまわる部署に異動を希望し、実際に異動してから産休に入ることができた。
12	自分から言わなくても配慮してもらえた。(走ったり、重いものを持ったりする仕事を免除してもらった。体がきついときは早退させてもらった。)
13	重いものを持たなくていいように
14	重労働や入浴介助を外してもらった。
15	宿泊を伴う仕事を免除してほしいと希望した。
16	出勤時間を遅くしてもらえるように話をした。
17	出血もあったので、無理できないと伝えた。
18	上のこの送迎もあったので、時間を遅めにしてほしいと。
19	切迫が頻繁に起こってしまったので、迷惑かけると思い退職した。
20	体調が悪いときは休ませてほしいとお願いしました
21	体調不良の急な休み
22	第一子育休明けすぐに妊娠したため短時間勤務で働いていた。
23	昼から夜のシフトはやめて朝から夕方までのシフトにした
24	朝に一時間の時差出勤
25	長い座り時間を変えてもらった
26	店頭に立つ時間を減らしてもらうよう申し出ました。
27	配慮を希望はしませんでした。が、こういうのが気になるなど相談はしました◎なんでも打ち明けられる、聞いてくれる上司でした。
28	負担がある仕事から少し軽くしたい旨を話したところ、対応して頂いた。(妊娠中、体調がずっと優れず、会社に行く事も大変だったため)時間も短縮して頂きました。正社員からパートに切り替えていただきましたが、待遇面等は社員と同等に対応してもらえました。
29	変則勤務だったのでより負担が少ない勤務時間を増やしてもらえるようお願いしました。
30	忙しく立ちっぱなしになりそうな日は出来るだけ休めるように、1日長時間の労働にならないように、です。
31	夜勤をなくす、移乗を避けるなど。
32	夜勤免除。
33	力仕事ではない仕事への希望
34	力仕事を極力減らしてもらった。

実現したものとしらないものとする

35	引き継ぎを兼ねたサブ担当者の配置によるサポート。4月入園だと生後半年になったばかりのころなので、育休を一歳半まで延長したい。
36	駅員だったので、泊まり勤務(9時～翌9時30分まで)を外して欲しいと言った。
37	介護の仕事なので身体介護を外してもらった。
38	脚立に乗る作業は少なくしてもらいました。
39	産婦人科の主治医から切迫早産のため2週間の仕事休業、過労働をさけるなどの診断を受け、診断書を職場に提出し配慮を希望した。
40	時間
41	時間を短くしてほしいのと部署を変えてほしい。
42	時短
43	出来るだけ軽作業にしてくれました
44	体に負担の少ない患者の担当にしよう。内勤を増やしよう。運転しなくてすむような配置替えなど。

表7 職場に希望したのに、実現しなかった配慮は何ですか？(抜粋)

1	希望はしていないが、産前産後の法律上のお休みはもらえそうもない。私しか事務員がいないから仕方ない…。
2	エアコンの温度設定
3	・専門職で1人しか仕事内容を引き継げる人がいなかったから、引き継ぎ期間を長く設けて欲しい旨申請をした。
4	1人目の育休からの復帰直前に第二子妊娠。正直に伝えて次の産休迄半年ほど働いて産休育休後に復帰を希望
5	勤務時間の縮小
6	残業を少なくしてもらうように希望しました。
7	仕事量の軽減(出産時期と重なるので、看護研究の免除を希望した。)
8	重い物やお腹を押すような事を避けたいと伝えました。
9	夜勤の多い介護職でしたので勤務時間の変更をお願いしたり、切迫早産の危険の場合に休暇をお願いした。
10	・正規職員の異動を希望、ちょうど異動の時期だったため産休代替臨時職員の新規雇用でなく、自分と同じ正規職員の異動を希望した。
11	お腹が張って、張り止めを内服していたため、産休より1週間早く休みを欲しいと言ったら、丁度上の子がインフルエンザに掛かり、何日かお休みをもらったのと、お局様の希望休と重なったため、1週間早く休みは無理だった
12	つわりなどの体調不良による配慮が無かった
13	安定期に入るまでは泊まり勤務を外してもらえた。が、安定期に入ったら泊まり勤務を入れられてしまった。再度申し出たが、変番する相手を自分でみつけなさいと言われた。(現実問題ほぼ不可能なので悪質な返事である)
14	育休から復帰して次の産休まで仕事を継続すること自体できませんでした。つまり仕事を失った。
15	一歳から三歳までとなっている育休を、人手不足を理由に半年で復帰した。
16	急な休み
17	交代がないとの理由で産前休暇をフルに取得できなかった。産前4週申請したけど、休むことなく早産で産まれてなんか損した気分。
18	産休に入るタイミングが人手不足で遅くなった。
19	産後、保育ママさんをお願いできるまでの期間約2か月の産休を貰えなかった。
20	産前産後休業の取得と産休後に復帰すること。
21	残業が妊娠前と少ししか変わらなかった。
22	仕事内容は最後まで変わらず、妊婦には精神的にも肉体的にもかなり辛きつものだった。これ以上は胎児のためにも働けないと思った
23	資料など、重たい荷物の持ち運び。
24	時間が短くなったぶん休憩もなかなかまわしてくれなかった。
25	実現しなかったというか、私も役に立ちたいと多少無理をしてしまいました。「大丈夫です。出来ませう」って感じです。忙しい時は休みたくても我慢していました。
26	社会保険で産後は8週しか休めないから困ると言われた切迫早産になってから座るようにと椅子を用意されたが切迫早産になる前からお腹が張るなどは話していたが私の母世代な為妊婦は病気ではないと配慮が私から言わない限り何もしてくれなかった
27	終業後によく職場内勉強会が開催されるが、時短勤務のため全く参加できない。せめて資料だけでも頼むのだが配布されないことが多い。
28	重度悪阻の時の傷病手当の申請を受け付けてもらえなかった
29	出勤時間を早めたので帰りも早くなるはずがならなかった
30	人員が足りず、出産ギリギリまで働いた。
31	全てです。会社は赤ちゃんも私も使い捨て。でも辞めることすらできない状況だった。
32	内勤を増やしてもらうことや、運転しなくてすむような配置替えは出来ないと言われた。
33	妊娠がわかる前に作られた計画で深夜までの勤務があり、妊娠を職場に報告したがその計画はそのまま実施された。つわりで気持ち悪い時もあったが、妊娠していない時と同じように扱われた。
34	夫婦2人の自営業で、上に2人子どもがいるが祖父母にも頼れないので、なんとか夫婦二人で協力して乗り切ってます。現在進行形。
35	部署替え
36	有給休暇は残しておきたかったのに、一人目妊娠時、切迫流産早産で入院になった際に、病気休暇を使う前に有給休暇から消費するよう言われたこと。
37	有給休暇取得の日数
38	翌月(十日後)からの配慮換えを言い渡され、直属の上司や施設長からも抗議していただいたが、決定事項として異動になった。
39	立ち仕事で腰が痛かったので休憩を小まめにはさみたい

表8 妊娠中、育児中に、職場でどんな配慮があったらいいと思いますか？(抜粋)

1	妊娠したからといって、配慮がされるような環境もないし、そのような考え方自体がない。上司の女性も、自分の時も普通に仕事をしたのだから、あなたから特別に何か配慮をするなんてとんでもない、といった感じでした。まずは、配慮して当たり前だという考え方をどの世代の方にも持って欲しい。
2	◎声掛け→自分でみなさんに迷惑を掛けてるのがわかっている、気になっているのでみなさんの言葉で気持ちが楽になる。◎重いものを大きい動作 ハードな動きなど変わってもらう。◎残業免除
3	すべて
4	出勤時間の変更→ラッシュ時を避けるため。時間の短縮、すでに、あることだけど、これだけでも助かる
5	いつ急に休んだりしてもいいように、自分だけしかできないじゃなく、他のひとにも仕事を覚えてもらう
6	うちの職場は、夜勤をしなくては正社員にはなれません。職場の規定上、仕方ないとは思いますが、子供が小さいがために、夜勤ができない。でも正社員で働きたいという人が私以外にもいます。じょうけんに、早番、遅番はできるが夜勤だけはってゆう人も何かしらの対応をしてもらえればと思う。土日、祝日休みにしている人ならともかく。
7	こちらから言わなくても気づいて休憩させてくれたり、重労働が変わってくると助かります。言い出しにくい状況の時もあるので、毎回ではなくても、察してくれたら有難いです。
8	タイムカード切らなくて、ちょこちょこ休憩できたり、休みの電話を入れても安心して休める体制を作ってくれたりしてもらえたらいいな。
9	たち仕事だったから、疲れたら座りたかった
10	つわりの時期や体調によらず、いつでも休憩や食事ができることが理想。またそのような場所があると便利
11	どうしても人数の少ない職場なので、短時間勤務や自分や子供の体調不良などで休むとなると他のスタッフに負担と迷惑がかかってしまうので無理をしたり遠慮をしてしまう。人数の多い職場に異動できれば気持ちが楽。
12	パートだろうと社員だろうと一年間育休をつけたり産前産後休業も法律を守らなければ罰則など企業に提示して欲しい
13	フレックスが使えるようにしてほしい。例えば、8時からの勤務で10時に保育園から呼び出しがあると、午前の勤務は有休扱いになってしまうので、夕働した事になるのがバカらしい。
14	ほとんど大事な仕事は任せられなくなった。
15	まず子育てや出産は素晴らしいことだし、将来を考えても子どもを産まないで日本経済が衰退することや広い視野をもって妊娠出産に対する価値をもっと認めれば会社や人材の利益を損ねることなく全てが円滑にいくとおもいます。休ませてあげてる。や雇ってあげてるというおごりをすてることからだとおもう。
16	もっと休憩をこまめにいく
17	もっと優しくしてほしい
18	やはり、上司の理解。妊娠してて一人前として働けない時もある分、気を使うし精神的なダメージが大きかった。上司が未婚の女性だったため、相談もしにくかった。
19	育児休暇中も少しお金を出してほしい。職場(私立高校)的に無理なのかもしれないが、育児休暇を年度末までではなく、丸々1年で取らせてほしい。
20	何かあれば事前に休める環境
21	会社の中に保育施設などがあれば仕事復帰しやすくもっと安心出来るのになと思います
22	気がねなく休憩できるようなスペース、人員配置、心理的環境作り
23	休憩をこまめにいれてほしい、ナイーブになるのできつい言葉でゆわないでほしい、
24	休日出勤の免除
25	急に仕事を休まなくてはならなくなった場合、スムーズに引き継ぎが出来て安心して休める環境、雰囲気があるといい。また、妊娠や育児だけでなく通院しながら妊活している人にも配慮してほしい。
26	現在、育児をしながら警察官として勤務している。子供が小学校にあがるまでは当直免除をもらえる。「女性が輝く時代」と言ってるくせに、育児中の女性警察官に仕事の負担をかける傾向にある。男性警察官と同じように夜間取締りに付けるのは止めてもらいたい。「他の人と同じように…」と言って土日の仕事に付けるのは止めてもらいたい。
27	在宅ワークができる。
28	搾乳スペース
29	残業時間や休み希望の融通が聞いてもらえれば、家庭と仕事のバランスが取りやすいと思う。
30	残業免除や病院へ行くための有給
31	仕事の希望を働き始める前に話し合いをしてほしい。実現するかしないかはそれで決めていけばいいので。

32	仕事の軽減や定時退勤を強制的にとると、周囲も当たり前という環境
33	仕事以外に世間話ができる雰囲気や時間があると良いと思います。
34	仕事量を減らして負担を軽くする。妊娠中は体調が、よくても検診で突然入院や安静になることがあるので、ある程度はすぐに仕事を引き続きできるようにしての方がいいと思った。
35	子どもが体調崩して休んだ際には、看病休暇として年に5日程度利用できる制度が欲しい。
36	子育て経験のない男性社員は、妊婦への対応がわからないように感じた。簡単な説明をしてあげてもいいかと思う。安定期やつわりの話等。
37	子供の急病への理解が欲しかった。子供の発熱でお迎え電話があるたびにプロ意識にかけている等言われた。医療機関に勤務しているのに、上司であるドクターに。
38	子供の病児保育代の補助があればいい。
39	私がすごくよい環境で仕事のできたので、皆さんが同じような環境でお仕事できたらとてもよいだろうなと思う。同僚も上司もみんな支えてくれた。
40	自身が公務員で、周りも公務員が多く、妊婦や育児に関する福利厚生が手厚く、またそれを権利として取りやすい環境にあるためか今の所不満はない。民間にもそれが浸透していくのが一番だと思う。なりたくてなった職業であるが、出産しても続けたいと思う一番の理由は、育児に関する福利厚生が手厚いこと、教員として個人の能力を一番認めてくれるのが生徒であること、生徒が認めてくれれば育児休暇を取得して多少男性職員と差が出てしまっても管理職への昇級の可能性もあるという事。キャリアがそのままであるメリットはとても大きいです。
41	腫れ物に触るような態度も気が引けますが、ナチュラルな優しさで対応して欲しい。
42	周りの理解が得られるよう、上司の方々から率先して、動いて頂ければ、ありがたいと思います。(声がけや周りへの理解を促す話など)なので、自身が既婚者でなかったり、お子さんがいなくても、上に立つ立場の方は、きちんと勉強したり、情報を得る機会が必要だと思います。
43	体のしんどさや、張り、きつさ等妊婦は様々な体調と仕事しています。このままでは、流産するかも。張りすぎて入院になりそう。なんて思っても理解してくれないのが現状。言えずに我慢して、無理をしてしまいます。言わなければわからないでしょうが、言ってもわからない。矛盾した世の中です。
44	体調に不安があったら休める。平日に検診に行くための休暇が取りやすい。立ちっぱなし、重いものを持つような業務の場合、変更など。
45	長時間働くのは体がしんどいので残業を減らして欲しい。最初に約束したことを守って欲しい。
46	定時が早めに上がれると、帰りが楽です。夕方の帰宅ラッシュが避けられると、気持ちにもゆとりができる。また上の子の保育園のお迎えに、大きなお腹を抱えて急いで迎えにいかなくてもよいように、早めに仕事が上がれたらよかったなと思います。
47	働かないとお金がないので、無理のない仕事内容や勤務があればいいなと思います。
48	独身男性がもっと融通して欲しい
49	妊娠が判ったらすぐに後任の職員を配置して欲しい。
50	妊娠したことを温かく歓迎してくださる雰囲気に助けられた。ただでさえ、仕事に迷惑をかけることに申し訳なさがあるが、「あなたの一番の仕事は子どもを無事に出産すること」だと上司が周りに常に話していただき、安心して勤めることができた。その雰囲気があれば、必要なら担当の仕事を変ったり、休暇を取りやすくなりできると思う。
51	妊娠育児に関わる制度の強い徹底と充実。守らない会社には公に会社名公表や、罰則やペナルティがあったほうがよい。
52	妊娠育児者がいないときでも余裕のある人員配置と業務分担をしていることが大前提。できる限り現職で、本人の負担を軽減すること。周りが協力して安定した妊娠育児期間を送れること。
53	妊娠後期の時短勤務制。育休中に復帰に向けた面談。
54	妊娠中、育児中(小学校入学前まで)は時短で勤務することが原則とされていること。
55	妊娠中、重要な役務や新たな仕事をさせる時は本人に体調を確認してからにして欲しいです。また、3才までは宿泊出張は原則無しにして欲しいです。
56	妊娠中・育児中は体調が常に万全な訳ではないので突然休む事を理解してほしい
57	妊娠中は自分が、育児中は子供の急な体調不良等で休むことが多々あると思う。自分が休んだら回りに迷惑をかけることは自分が一番分かっている。せめてそれを表に出してほしくない。また、「親兄弟親戚ママ友を巻き込んで、子供を預けられないのか?」と言われた。あり得ません。そこまでいうなら、事業所内保育、病児保育を徹底させて欲しい。
58	妊娠中一体調にあわせた時短勤務。育児中-会社との繋がりを感じたい。復帰後の仕事の支援体制
59	妊婦に休憩をとらせる。定時で帰らせる。危険業務につかせない。妊婦に嫌がらせがないように上司社員全員の教育を徹底させる。
60	無理な時に休んだら、周りかサポート出来る体制と休んで周りに負担を掛けたりしても、お互い様だからと理解してくれる様な人間関係。
61	臨機応変に対応出来る環境にして欲しい

表9 マタニティハラスメントとしてどのようなことがあったか具体的に教えてください。
(抜粋)

1	死 <small>け</small> になった
2	これだから女は…と言われた
3	力仕事、納期急ぐための残業、近く喫煙、
4	「つわりは病気じゃない」と言われ休めなかった育休が欲しいとお願いしたら「子供の都合で休まれるとみんなの迷惑になるしそこまでどうしてこの会社にこだわるの?人目までの繋ぎ?」と言われた
5	21時まで(17定時)残業させられた。明らかに負担の多い力仕事の製造業。何度頭を下げてもう少し軽度な職務の担当にしてほしいと願いでも、未婚の女性上司で話が止まっていて、検討すらしてもらえていなかったこと。
6	あの妊婦だから、なにも出来ないんだよ、と聞こえるように言われた
7	その前から言われていたが、結婚したらやめろと言われていたので居心地悪いので体調も悪くなったのでやめました。私のあとに妊娠した人から産休が認められていました。人間関係で好かれればいい会社だろうと思いますが私は合わないところでした。
8	つわりや張り、臨月にお腹の重みで股関節痛がたまにあり動けなくて、出勤時間を30分遅くしてもらっていて、そんな中、休憩時間を少しオーバーしたときに「あれ今何時だっけ??時間〇分過ぎててわたしの気のせいだよ??まさか私の方が早く来て仕事してるの。」とか、早く帰っていいよと言われたけど毎回悪いなあと思い、今日は大丈夫なので用事がある方を先に帰らせてあげてと言った「私の方が30分も早く出勤してるから、私が早く帰りたいくらいなのに。毎日早上がりしなくても大丈夫なら私が妊婦の時より楽そうでもいいね。私なんか毎日早上がりして昼寝しないと体もたなかったもん。」手の空いてる人がいなくて仕方なく重いものを少し持ったら「それ持てるなら、今度から気使わなくてもいいじゃん。私が妊婦ならやってもらうけどね。」など。すべて上司は助けてくれたけど、数年早く入った先輩にそういう人がいました。
9	つわりや貧血が酷くやっつとで仕事をしているのに、急に事務所に呼び出され店長いきなり「お前はこの店の汚点なんだよ」と言われた。
10	まず上司。何もできないせいで働かせる。働くペースダウンを申し入れても困るというばかり。理解しているようで状況を変えないという嫌がらせをうけました。同僚達は未婚で出産未経験者ばかりなのでほぼひがみの内容だった。産んだら辞めるんですよ?は口癖だった。
11	マタニティハラスメントになるのかが本当はわからないのですが、パートとして働いていて妊娠発覚後2週目に出血。安静と産科で言われて、必要なら診断書書くよと医師に言われて職場に報告。パートは診断書が出ても無効であると言われ死 <small>け</small> になりました。しかも1年追加契約した後直ぐに起きたことです。
12	以前の職場(保育園)で、園長(保育士経験なし)に「妊娠は病気じゃないから、他の職員の足を引っ張ったりするようなら仕事を辞めろ」と言われた。園長の奥さん(保育士経験なし)からも切迫流産で入院したときは「あなたがもっと動かない(動かない)からそうなった。もっと動き(働き)なさい」と言われたが、非妊娠時と変わらない仕事内容をこなしていた。
13	育児休暇を取りにくい雰囲気があり、出産経験者に言われたこと。自分は8週の産休があけてすぐに復帰したのだから、そうすべきだ。
14	改札で立ち番をしている時、妊婦であろうとお客様はぶつかってくるので、柱の前に立っていました。(後ろに柱があればお客様は向かって来ないから)すると、それを見た上司が柱の前に立つなど言いました。訳を話すと、『それならばを辞めるんだな』と言われました。
15	嫌み言われた
16	産休、育休を確実に取れるのがギリギリまではつきりせず…とれたものの、復帰後はパート扱いのようになり、給与もかなり減給された。誰か他に妊娠しないことには、元の勤務時間、給与には戻せないとされた。
17	産休に入る少し前くらいに何度も退職しないのかとの確認をされた。
18	仕事がスピーディーにできないことへ目の前で笑われたりばかにされたりした
19	資格のある仕事だったが、その資格の仕事内容が出来ていないので、格下げの給料が支給された。悪阻が酷く、交渉する気力もなかったため、言いなりになった。
20	時間や部署の配慮はあったものの周りの人たちには妬まれて、甘えてるとか、ゆわれたりした。つわりでしんどくて休憩中にねたり、腹ごしらえしても文句ゆわれた。どうせ妊娠してるからってそんな待遇受けていいですねえ!ってゆわれた。つわりでしんどくて頑張って出勤したのに、なんや今日わつわりでしんどくて休むと思ったから出勤したのに、きたんかよってゆわれたりした。
21	手当の削減や給与引き下げ
22	上のこの時に妊娠中になにかあったら困るから仕事やめてほしいと言われた
23	上の子供を妊娠した時は食品会社に勤めていて、会社に妊娠を伝えてから仕事が増えあれを持ってきてこれ置いてきてや重い物を持たされたり、こんな事も出来ないんならいても意味がないなどを毎日言われつづけ、出血してしまい妊娠6ヶ月で辞めました。

24	上の配置換え。現場を知らない代表者が、本人らの希望を無視して異動をしたこと。産後も復帰希望だったが、パートはみな退職しているとの回答。
25	上司であるこども園の園長に妊娠報告をした際、「忙しい時期になぜ妊娠するのか」「あなたがいな い間の仕事の穴埋めは誰がするのか?代わりを連れてこい」「会社として代わりの人を雇うなら数ヶ 月間より、一年雇用が雇いやすい。だから、あなたは産休取得ではなく、一旦退職してください。」と言 われました。また、職場はこども園なのに「そもそも母親は一年、いや三年は子育てに専念するもの だ。幼いこどもを預けること事態がかわいそう。赤ちゃんにつきっきりになるべきだ」と、園長に言わ れました。私やお腹の子に対する配慮はありませんでした。
26	職場内結婚、同時に妊娠がわかったからか、職場の先輩から「妊娠したならあなたが仕事を辞める べきじゃない?」と夫ではなく、立場が下の私に言ってきたこと。マハラと同時にバワハラ?と思いました(* 〇)また、一人目の子どもを保育園に預け仕事復帰しましたが、息子はよく熱を出し保育園から 連絡が来るが多かったです。いつもは私の携帯電話にかかってくるのですが、携帯に出られな かった時、保育園から職場の事務室に電話が入ってしまいました。すると事務の人から「私用の電 話は職場にかけさせるな」と言われ、当然のことなかもかもしれないけど、少し大目に見てほしいなあ と思いました。でも数ヶ月後、その事務の人(男性)にお子さんが産まれてからは、それまでのイヤミが 嘘のように無くなりました(〇)
27	陣痛がくるまで勤務せざるをえず、出産前日までフルタイムだった。
28	切迫で休んだ際に、「もうあんたはホーナスカットだ」とか体力的に厳しくワラワラになって居るときに「具合 悪そうならふりしてるけど、流産してる人だってたくさんいるからあなたもそうなんじゃない」と女の上 司に言われた。他にもチクチク嫌みを言われた。
29	切迫早産で仕事を休んだ日に、先輩から電話で「仕事がつくて働けないならすぐに辞める。こんな に休んでいると仕事にならない。今すぐ保険証を返せ!」など、上司が直接話すことはなく、上司が以 上のこと言っていると先輩から言われる。以降、折り返し電話するも職場から着信拒否され電話が留 守番電話で繋がらなくなり、社会労務士を通じて産休、退職の手続きをせざるをえなかった。その 際、厚生労働省長野市に相談、対応した。職場にある私の荷物は全て処分したと言われた。先輩か らもデブや太りすぎと笑われた。草むしりなど雑用の仕事を増やされた。危険業務もやられた。
30	第1子の育休復帰直前に第二子妊娠しました。それまで復帰の話を数度職場としていた際も、正職 員ではなくパートでの復帰を推奨されていたが、妊娠の話をした当日に退職勧告。当日に、何日 付けで退職届けを書いてと言われました。しかも自主退職にさせられた。保育園の入園もまだの長 男連れで、しかも悪阻の最中の私は、強く抗議する気力もなく書かされるままに書類を書いてしま った。当時マハラという言葉自体世の中に浸透していなく、言えなかったし、言葉によるハラスメントもあり 早くその場を去りたかった為。(前例がないからあなただけ特例は出せない。続けて3人目ができたら どうするの?無理よ)しかも出産の半年後に、今仕事してるかとお伺いまであり、育休の会社負 担を無くしたかったのが見え見えでした。障害者を支援する社会福祉法人で、妊婦にこの対応で した。戻りたくもありません。
31	男のお客さんにお腹を触られたりしました。
32	電車でわるぐち
33	当時勤めていた職場は、1年間嘱託職員として勤務したのち、正規職員となる仕組みになっていま した。下の子を妊娠する前は嘱託職員として勤務しており、5月の段階で、7月に満1年となることから、 7月から正規職員に採用していただけると決まっていました。その中、6月下旬に下の子の妊娠がわ かりました。すぐに産休に入るとわかっている状況では、正規職員として採用は出来ないと言われ、 急遽その話はなかったことにされ、退職せざるを得ない状態にされました。
34	同じ妊婦がいて、片方は楽な仕事にしてあげて、私は動く仕事だった。
35	妊娠3ヶ月ぐらいの時、重たい箱を棚の上から下ろそうとしていたが側に女性の上司は、全く手を貸 してくれず無視された。本当に妊娠してるのかと言われた
36	妊娠が分かった後、万が一のこともあるので、上司に妊娠を告げたが、職場の同僚などには安定期 に入ったら自分の口から伝えるので黙っていて欲しいとお願いしたのに、私のいないところで、皆に 私の妊娠を告げられてしまった。本人にその事を聞いても、謝罪の言葉もなかった。
37	妊娠が分かるとすぐに非常勤になるように言われた。
38	妊娠していてちゃんと仕事ができるのか?と言われたりした。
39	妊娠を伝えたところ、もっと一緒に仕事したかわったわ、と退職前提で話をされた。延長保育がない 保育園だったら、正社員として働くのは無理だもんね、と降格希望をすすめられた。
40	妊娠を報告したら、まだ一応研修期間だったから、解雇も出来るんだよ、周りのみんなも気を使いな がら仕事しないといけないんだよ、そんな中仕事出来るの?と店長に言われました。
41	妊娠前に作られた計画通り、夜間取締りに付けられた。
42	妊娠報告したら、すぐに事務募集かけられて、就業規則には育児休暇の記載あるのに会社では「 妊娠=退職」という変なきまりがあった。結婚後の仕事継続はいいけど妊娠したら(仕事は)辞めなさい …的な事を言われました。上司に「この事は労働基準監督署に言うなよ!」と言われました。
43	妊婦だからって楽しんでと言われたり、妊娠したら会社を辞めるべきだと言われた

44	妊婦は病気じゃない、私の時代はお腹が大きくても立ち仕事こなしていた、母親(私)が休まず母を休ませて子供病気になるまで保育所から熱の電話来た時に言われた。母親は私であり我が子が熱を出しても帰らせてはくれず「ワハラだ」と思う
45	配置替えをすれば出来る仕事はあるのに、それは仕事と認めてもらえない。社長は元助産師なのに、一人で運転してお宅に訪問しリハビリしてくるという仕事がどれだけ不安で負担になるかということを考えていない。私の妊娠の直前に妊婦に対する制度が変わり、そんな制度がもともとあるなら入社しなかっただけに非常に憤りを感じている。私より前に妊娠した人たちは内勤を増やしてもらったりなどの配慮をしてもらえた。経営が悪化したから妊婦も働けというのはマタハラ寸前では?これから妊娠を望む女性が多い職場なのに、妊婦を大事にしない会社が堂々と女性と子供に優しい会社と表彰されてるのはおかしいと思います。答えの主旨がいささか違いますが、なかなかこの怒りをぶつける所がなく書かせて頂きました。
46	病気じゃないのになぜ特別扱いするのか。給料を貰ってるんだから平等に働いてもらわないと周囲にとぼつちりがきて負担になるだけと言われた。その人は女性50歳前で出産経験がなく、理解がなかった。
47	現在、2歳の子の育児休暇中であり、引き続き2人目を妊娠中です。1人目の時は食べづわりと睡魔の連続で比較的軽く、今までと同じように残業をしていたら、「妊娠していない人みたいだね」とか、「(私)さんみたいに誰も教えられる人居ないから引き続き書の作成よろしくね」とか、当然の様に仕事は増える一方で、仕事内容が軽減される環境ではなかった。体調を気遣う言葉かけはあっても、実際の仕事の協力や軽減はなかった。しかも、産休代替え職員を自分で探して推薦したら、総務課がみつけた人じゃないといけなと言われていたので待っていたが、産前休暇所得可能日間近になっても代替職員を見つけてもらえず、挙げ句の果てには、ハローワークに申請、自分で面接をする事になった。肝心の引き続き中は私が風邪をひいてしまったが休めず、結果2週間後にやっと産前休暇にはいった。そんな職場だし、私も高齢だから2人目は復帰しないで1人目の育児休暇中(3年間)にそのまま出産したかった。通常よりは長い育児休暇となるので、復帰後が心配で出来るだけ定期的に職場に顔を出しているが、「3人目そのまま頑張ったら」とか、「毎日子どもと何して遊んでいるの?」とか、2人目のつわりがキツかった事を告げると「仕事してないと、気持ちに張り合いがないからじゃないか」と言われた。「俺も育児休暇ほしいなあ〜」と軽言する上司もいる。あと女性からは「昔は産後8週間しか休めず、育児休暇すらなかった、今は手当金もあり恵まれていいね〜」とか「3年育児休暇がとれるのは恵まれてるね、1年もとれない職場がほとんどなのに」と会う度に言われると、自分でもわかっているが申し訳ない気持ちでいっぱいになる。義母からは「もう1歳過ぎたから子どもを保育園に入園させてもいいんじゃない」と言われ、早く働かないといけな雰囲気させられてくる。子育て支援センターでは職員の方から「いつ職場に復帰するの?」と何度も挨拶のように聞かれるから答えるのが嫌になった。旦那には、共働きの時より収入が激減している現状はわかっているはずだが、もう少し切り詰めた節約を相談したら、「働くという選択肢はないのか」と言われた。マタニティハラスメントではないが、育児休暇中も精神的ストレスはある。
48	社長に「流産手術ってどんなの?」と聞かれた。流産手術の次の日の仕事が休めるような配慮が欲しかったが、なかった。この時自分にも周囲に配慮を求められるような心理的余裕がなく、通常通り過ごさなければというような強迫観念で入社したが、高熱も出ていたし休んでもよかったのではと今では思っている。不育症の可能性を調べたり、流産後の経過をみたり、不妊治療を始めたりするので、同時に三つの病院に通っていた時もあった。このため終業後すぐ会社を出なければならぬこともあり、そのことは社長にも伝えていたが、配慮はなかった。色々治療する上で検査のために夫婦で日程を合わせて病院に通わなければいけないこともあった。その検査内容と有給休暇の日程は、予め社長に伝えていたのだが、詳細を改めて聞かれた上で、「なぜ私が原因(で流産したり不育症や不妊症)なのに、旦那さんも検査しないといけなの?」と聞かれた。その話をさせられたのが、人通りの多い商店街の交差点の信号待ちの時だった。私は、仕事に影響ないよう仕事と治療を必死にこなしていて、当時残業できないことや今後の妊娠出産育休でさらに迷惑をかけるだろうことも申し訳ないと思っていて、プライバシーに関わる質問にも誠実に応えたつもりだったが、社長に余りにも妊娠出産に関する一般常識とデリカシーが欠けていることが分かり、どう答えていいか分からず絶句するしかなかった。この件が忘れられず、半年程は頑張ったが、疲れきってしまい、もし仮に妊娠出産できたとしても子育てしながらこの社長の下で仕事を続けるのは無理だと判断し退社した。

表10 妊娠中や育児中に、職場や行政などから提供して欲しい情報、
また仕事との両立のために、期待したいことがあれば、教えてください。(抜粋)

行政・社会への期待

1	自分が受けられる子育てサービスの情報、また職場からの現状の報告など。両立のためには周囲の理解や突発の休みに対する取得のしやすさが欲しい。また復帰前に夫婦で参加できるようなセミナーがあるとよいと思う。
2	使いきられるようなスキルしか持っていない自分も悪いですが、私は使いきれない雇用形態での就業やスキルを磨くために、次に働く前には雇用保険の教育訓練に通いたいと思っています。託児所付きの教育訓練をもっと増やしてほしいです。子供を預けて教育訓練に行くのが難しいです。
3	産休育休の取得をもっと積極的に会社にアピールしてほしい。
4	管理職の意識改善。定期的な行政指導。
5	時間短縮制度などの情報を上司が解っていないケースが多い。行政から告知があると助かる。
6	事業所の規模の大小、職種に関わらず、共通した雇用規定を国が法律で定めるべきだと思う。雇用の罰則も必要だ。
7	勤務体制で変更可能なことなど分かりやすく教えてほしい。特に時短など。とにかく、小さい事業所はトップが言うことが絶対だから非常勤になれと言われてたらなるしかない。もっと行政側も実態をしっかり把握してほしい。泣き寝入りしている人は多いと思います。
8	雇用保険加入者である場合妊婦全てを妊娠届けという形で必ず通達させる義務をして行政も会社とともに妊婦の管理をすること。産めとういぐらいならそこまでしないと日本の妊婦に対する扱いはかわらない。
9	手当や手続きの情報を連絡してほしい。仕事の軽減と理解が必要です。温かい目で見てもらえる環境とお互い様だという環境を社会全体で期待したい。
10	受けられるサービスは自分から動かないとわからないことが多いですね。わかりやすくしてほしいけど自ら動くことも大切だと思っています。
11	行政に対して/病児保育やどうしても残業が発生した場合に、対応してもらえる機関を増やしてほしいのと、その費用の助成があると、ありがたいなあと思います。もしくは、看護休暇の取得数を増やしてほしいです。子供が増えれば、その分、病気でお休みしないといけない日数が増えます。私は、そこがネックで正社員からパートに切り替えてもらった経緯があります。職場でも、そういった機関と提携するなどしてもらえたら、ありがたいと思います。
12	時短勤務の期間を小学生四年生くらいまでが当たり前になってほしい。また、男性の残業がなくなくて、早く家に帰るのが当たり前になれば、ママの負担が軽くなるのももっと働きやすくなると思う。
13	時短勤務や時間外無しの子供の年齢をあげて欲しい。小学生になって時間外、残業が多くなったら仕事と家庭の両立は難しいかも。せめて小学校三年生くらいまでは残業せずに帰宅したい。というか、日本は残業しすぎ!!残業イコール仕事頑張ってます!みたいなところがある。家庭があるので刈りつけて仕事をしたい。いつも時間内に仕事を終わらせて定時に帰りたいです。残業を美德とする世の中を変えていただきたい。
14	子育て中のママが託児所、保育園などで働けたらいいかも。
15	保育園の情報があると助かる。
16	保育園の情報をもっとほしい。保育料がかなり高いので、もう少し助成してほしい。
17	市内に産婦人科がないので、つくって欲しいです。あと、職場に保育所の開設をしてもらいたい。
18	出産前後の手続き(お金や予防接種)に関する情報。子育て支援施設の情報。産後クライシスの情報。父親教室。ママが1人になれる時間が普通に持てる環境づくり。時短で勤務できる環境づくり。健診や診察などが普通に行ける人員配置。
19	女も仕事しなくちゃいけない社会。なのに妊娠、育児は女がする。なのに職場の配慮がなくちゃ女はしんどすぎる。職場にそういう妊娠、育児中の人が一人居るだけで邪魔者扱いされると辛すぎるので会社がしっかりそういうのが整ってみんなが快くできるような環境にしてほしい。人手が足りひんからそうなる部分もあるから。マハラされてゆえるところを増やしてほしい。
20	職場、働く人に対しての妊娠育児中の雇用に対しての情報の発信。マハラに関しての相談。私が知る限りマハラの時効は2年と言うことですが、もっと伸ばしてほしい。妊娠出産後4ヶ月での就職活動からの仕事復帰しようやくという頃マハラという言葉が世に浸透しました。(第二子、2012年5月産まれ)収入減による転居も伴い、自分の中では消化しきれずに今したが公の場に話すのはこれが初めてです。そのくらい時間を要します。

21	職場や行政から妊娠した人には、これから受けられる制度や手当を知らせて欲しいです。私の時はどんな制度があっただんな手当が受けられるかがほとんど分からず不安でした。妊娠中で体調も良くなく、調べるのも大変でした。仕事と両立するためには、とにかく理解も必要ですし、育児休暇を取得した後もまた職場に復帰できるようにして欲しいです。私は1人目の育休後に、会社から仕事との両立が本当に大丈夫なのかと仕事復帰直前に言われ正社員からパートへ変更させられ、二人目育休後には復帰しても人数が足りていて戻る場所が無いと言われ結局退職しました。本当に悔しい思いをしたのでそういった時に相談できる場所があるといいと思いました。
22	新しい法律ができれば、すぐに就業規則に反映させてほしいです。子どもがいても働きやすい環境を整えることを具体的に雇用主に義務付け、それに従わなければ何らかのペナルティを課すなどしてほしいです。以前私が職場に「これは努力目標でしょ?義務ではないでしょ?」と言われ、一蹴されてしまったことがあるので(T T)
23	昔を思えば、かなり制度化されて、仕事しながら、子育てしやすくなっていると思います。私が時々、思うことは、制度を使わず、頑張ってくれている周りの方々へ、いってみれば、子育て世代を、カバーしてくれている方々にも、また、子どもがいても、制度を使わずにいる方にも、何かしら、頑張ってくれている分を還元してあげて欲しいなと思います。
24	田舎だからかまだ育児休暇を取るのをよく思わないみたいなので、もう少し取りやすい環境にして欲しい。
25	土日祝日預けられる施設が増えて欲しいし、旦那が育休を取れる環境になってほしい。育児の男性参加が当たり前になる時代が早く来てほしい。
26	乳児のいる母親、妊婦への再就職先の案内。就職できるようにサポートしてほしい行政には誰もがマタハラに会わないように企業や病院の上層部徹底的に教育指導してほしい。できなければ名前公表、罰則で処罰できるようペナルティを課してほしい。職場には妊婦、育児の現状を把握しそれらを伝え教育し、配慮するようにしてほしい。
27	妊娠によって、女性の体調や心理の変化が起きやすいこと。気を付けるべきこと。子供を産むこと、命を産むことはおめでたく、社会の基礎を作ることをPRしてほしい。
28	復帰前1ヶ月間くらいで、パソコンや職場環境に慣れる為にリハビリができる環境があれば利用したい。託児があれば尚理想的。
29	分かりやすい子育て情報の発信業務状況を同僚に共有するシステム。
30	保育園の空き状況および募集予定の詳細
31	保育所に預けられる年齢生後5カ月くらいまでは産休としてほしい。すぐ復帰は難しいから保育所に預けられる月齢まで産休育休になれば退職しなくても働けると思う
32	保育所や、学校の児童ホームを働いていなくても使えるようにしてほしい。
33	無言の圧力を感じさせない妊娠しても働きやすくしてほしい
34	預ける場所や妊娠中・育児中のママの手当

職場への期待

35	パートでも産休中に一部だけでも手当をつけてくれたら助かります!私は店が気掛かりで産後2ヶ月で復帰してちょこちょこ仕事して、本格復帰は産後4ヶ月でした。パートだから、いつ首切られるか不安でした。
36	育児休業制度がもともとない会社でしたが、今回初めて育児休業を取得できたので中小企業でも積極的に取り入れてほしいです。
37	育児中はこどもの病気などでやむを得ず休むことが増えてしまうのですが、その分給料も減るのでそこがなんとかならないかな…流行らせてといつも思っています
38	会社が遠いので保育園の送り迎えの時間を考えると時短出来る時間を多くして欲しい。
39	学校の先生のように育休中に代替りの短期採用を推進してくれれば雇用も増えるし、職場の負担も減るし、短期採用と決まっていれば、仕事を引き継いで、復職後にあと腐れなく戻りやすい。会社としても良い人材なら契約をのばすだろうし。
40	現在、当直免除と祝日直免除をしてもらっている。だからといって、夜遅くまで働いていられるわけでは無い。子育てをしているので、遅くなりそうな時は早くあがれるように幹部はもっと気を使って欲しい。わかっているだろうにそういった配慮をしてくれない意地悪な幹部が結構いる。私の仕事は警察官で完全なる男社会なので、特にそう感じる。
41	今の職場は常勤なら必ず残業か、4時間のパートの勤務しかない6時間くらいのパートか、16時くらいまでなら学童に預けても余裕を持って迎えにいけるのにおもう
42	産休育休を取りやすい環境にしてほしい
43	仕事との両立のために、特に男性社員に、妊娠や出産に関する精神面や体調の変化を知る機会を設けて、辛いときには協力してほしい。立ち続けたり走ったりする仕事は「できない」と思ってほしい。
44	子どもが小さいときは、子どもの急な病気でも気軽に休めたり勤務時間の調整が取れるようにしてほしい。上司だけでなく、職場全体の雰囲気の子育てや仕事との両立に理解あるものであってほしい。

45	子育てしている事に対する理解(病気等での急なお休みなど)
46	子供がいても降格させず、他の社員と同様仕事内容を評価してほしい
47	子供の急病などに使える休暇取得が小学校入学前までなので、小学校入学後も利用できるようにしてほしい 時短勤務も小学校入学後はなくなるので、学童の送迎に使える時間を増やしてほしい
48	周りのサポートというよりは、人として、分け隔てない対応をしてほしいです。妊娠しているからと、腫れ物を触るような対応をされたり、回りくどく嫌がらせのような言い回しをしてみたりとか、自分がされたらどうなのか、考えればわかることを大人なのだから。少子化と言いながら子供を産むと働きにくくなる、会社の子持ちの親に対しての対応もダメ。産んでも続けたい!と思える会社作りも必要なことではないかと思えます。
49	就業規則の公表や産前産後休業、育児休業の申請から取得、その後復帰までの環境をきちんと整えること、その公表。いつでも自由に情報を取得できるようにしてほしい。
50	正規職員だけでなくパートにも福利厚生の対応をしてもらいたい
51	大手の企業なら育児休暇などとれるが、個人の自営業にも何か配慮が欲しい。書類で手続きすれば何か方法があるかもしれないが、実際には産まれてからでないと進めれないので、産まれてからでは、母親も身動き取りにくいので配慮が欲しい。
52	大体の職場は子供がいるというだけで冷たい態度をとります。自分の体調が悪くても休んでる暇はないけど、子供の体調が悪くお休みするときに嫌な態度をとられて悲しい思いをしている人がたくさんいると思うので、これからはそういう思いをせずにママが頑張れる社会になってほしい。
53	同じ鉄道会社でも本社でのデスクワークと駅での駅員の仕事とでは、環境が雲泥の差です。時間が不規則ですし、日勤の仕事はほとんどありません。おまけに土日休みではない。そういった人達が安心して働ける環境づくりをぜひお願いしたいです。看護師さんは、病院内に保育所があるのは良くみかけますが、駅員のような仕事をしている人にもそういった事業所内保育所が欲しいです。あったら、仕事を続けたかった!!
54	妊娠が安定した時点で会社の制度や出産後の給与等の説明があれば良かった。自分から求めないと情報が入ってこない。
55	妊娠出産を理由に解雇しないでほしい
56	妊娠中は疲れやすかったりするので妊婦は仕事する時間を短めにするような事があつたらいいです。その方が長い期間働けると思っています。
57	妊婦にとって、過ごしやすい環境が良い!特に人間関係
58	保育園の問題もさることながら、会社に子供の病気などの理解を深めてほしい。結局、浅はかな知識や価値観でみるからマタハラが起こる。

保育関係

59	3人目を出産し、上の子は4歳と2歳。今は保育園へ行っているが、出産を期に2ヶ月後には保育園を2人とも退園しないといけない。退園時にはちょうど3番目はこれから手がかかり始める時期。母親も日中3人を一人で見るとイライラもすると思います。子供も今まで保育園に行っていたのになぜ辞めないといけない?と疑問に思っています。仲良くなったお友達とも離れ離れになり、せっかく慣れた園での生活も復帰した時、また環境に慣れるまで子供たちも頑張らないといけない。こう思うと子供が可哀想だし、親も負担になってしまうから兄弟も増やさない方がいいのかと思う。少子化とって対策を考えているのかも知れないが、生むなど親からしたら言っているのかと思うこともある。
60	せっかく戻れる場所があっても、保育園が見つからないなどの理由で、辞めざる得ない方が沢山いると思うので、保育所の数は勿論、会社にも出来れば託児所を設けて欲しい。又、日曜日休みがほとんどの為、休日保育をもっと数を増やして頂けると、両立しやすいと思う。
61	もっと保育料を安くしてもらいたい。
62	核家族のため、子供の急病では夫婦どちらかが休まざるを得ず、病児保育も定員4名…朝九時から夕方五時までと通勤時間に合わない時間制。たいていの方は九時前に職場へ行き準備、五時が定時の場合が多いと思います。シッターさんを頼める家庭も経済面から考えても少ないはず。急病や行事を考えると社員でも働けず、またパートでもやはり難しい現状です。
63	休日夜間保育や病児保育がもう少し増えると良いと思う。職場には勤務形態などももう少し臨機応変に対応して欲しい。
64	急病でも、しばらく子どもを保育所などで預かってほしい。また、病児保育ももっと増やしてほしい、金額も安いと助かる。最近は何核家庭で、祖父母に預けることが出来ない家庭も増えているのに、子どもが病気で会社に連絡すると、いやがられる。
65	個人的には満足しているので特にはないが、世間的には待機児童が多く、安心して働けない社会なので、保育園等の整備がすすむとよい。また、育休などの取りにくい雰囲気(職場)、子育て世代の住みにくい雰囲気(社会)が改善されないと、子どもを出産するのが難しくなると思うので、改善してほしい。

66	職場からも家からも近い保育所は1つだけでそこに決まっているのですが、土曜日は半日で後は暦通りにお休みです。働く親のためのものなので、せめて土曜日も夕方まで預かってもらえるようになるといいなと思ってます。
67	託児施設の充実を期待したい。仕事上夜勤もあるので、安心して夜間も預けられる施設が近場にできてほしい。
68	途中入園ができれば復帰できず仕事を辞めなくてはいけなかったり、育休延長して、上のこが退園せざるをえなかったり、仕事をしたくても預け先がない、空き待ちもどのくらいいて自分たちの状況なら何番目あたりかをはっきり教えてもらいたい。
69	都市部はともかく車社会が根付いている地方について、電車通勤するものとして、保育園は駅近に作ってほしい。また、公務員時間で働ける仕事ばかりではないので、認可保育園でも土日通常保育してほしい。
70	保育園の充実。やはり足りてないと思います。認可外でも市町村単位で認める基準とかで補助金を出すとかでも、まず数を増やして欲しい。そして土日もあずかってほしい。今の保育園は、日曜祝日が休みという一般企業向けで、土日祝日も関係なく働くサービス業の私とかにはシステムが不十分。週5日曜日が選べて通わせるとか出来ればいいなあと。出来るなら、職場に保育所が併設してるといいなあと。病院で働く人とか大企業とか以外でも、近隣の企業と合同の保育所とかでも。行政が間に入って合同で作りませんか?みたいな。ホテル業だと、近隣にいくつもホテルがあるのに、どのホテルも保育所みたいのは無いので。また保育園だけにとらわれず、幼稚園の預かり保育を充実させてほしい。幼稚園の預かりを利用しても土日預かりが無いので、幼稚園に行かせたくてもサービス業界で働いてる人は諦めなさいみたいな感じのシステムなので。世の中みんな土日休みではなく、土日働いてる人もいるという事を考えたシステムもあればと思う。
71	保育園への入所が年中どのタイミングでも可能になること。それが仕事復帰するのに一番に求められることだと思うので。
72	保育所と幼稚園の差をなくしてほしい。教育、行事など。

平成27年度厚生労働科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業
『健やか親子21』の最終評価・課題分析及び次期国民健康運動の推進に関する研究」班
研究班会議(2016年1月6日)ステーションコンファレンス東京

東京都世田谷区における小児の 保健医療情報の連結とその利活 用に関する研究－教育委員会 との11年間の連携を振り返り

原田正平¹、田中久子¹、大田えりか¹、矢作尚久¹、
蕨迫栄美子²、津田正彦³

¹国立研究開発法人 国立成育医療研究センター、²昭和女子大学 生活科学部 健康デザイン学科、³つだ小児科クリ
ニック(東京都世田谷区)

世田谷区健康情報管理(平成25年度の現状)

- 小児の生活習慣病予防検診は医師会(世田谷、玉川)に委託しており、検診時の採血データは教育委員会も把握しているが、精密検査後のデータは調査していない。また検診時データは紙媒体で保管。
- 今年度から世田谷区全体で、健康に関するデータを出生から死亡まで一元管理を検討し始めているが、現状では各担当部署が個別データとして保管。データベース化されていない。
- 乳幼児健診と学校保健データの連結も無い。

平成25年度末での世田谷区への健康情報管理(提案)

- 世田谷区における小児の保健医療情報の連結とその利活用について、教育委員会に改めて提案
- 生活習慣病予防検診の成果を活かすためには、集積されてきたデータの経年比較や23区の他の区との比較が必要。個人情報保護条例に抵触しないために、国立成育医療研究センターが世田谷区から委託を受けて、世田谷区の業務を支援する形がとれないかについて、個人情報保護審議会に諮ることを検討。
- 教育委員会からは逆に、集積データの解析の必要性を素人にも分かり易く説明することが必要との指摘があった。

平成26年度の研究計画及び進捗状況

- 世田谷区における小児の保健医療情報の連結とその利活用について、世田谷区自身の情報管理の伸展に合わせて、具体化を図る。
- 国立成育医療研究センターが世田谷区から委託を受けて、小児の生活習慣病予防検診データの収集・解析、改善の提案をするという形がとれないかについて、個人情報保護審議会に諮り、許諾を得る。
- 集積データの解析の必要性等について、より分かり易い説明文書を作成し、関係各所の理解を得る。
- 上記3点については、世田谷区教育委員会と2月5日の生活習慣病予防委員会で概ね了解が得られた。
- 「肥満児に対する生活習慣改善のための父子介入プログラムの開発と検証」を進める・・・平成27年1月、国立成育医療研究センターの倫理審査委員会に研究計画書提出。

平成27年度の研究計画及び進捗状況

- 世田谷区における小児の保健医療情報の連結とその利活用について、世田谷区自身の情報管理の伸展に合わせて、具体化を図る。
- 国立成育医療研究センターが世田谷区から委託を受けて、小児の生活習慣病予防検診データの収集・解析、改善の提案をするという形がとれないかについて、個人情報保護審議会に諮り、許諾を得る。
- 上記については、世田谷区教育委員会と平成27年2月5日の生活習慣病予防委員会で概ね了解が得られた。平成27年度中、教育委員会担当者と複数回の打ち合わせを重ね、平成27年度の生活習慣病予防検診データについて、国立成育医療研究センターで解析をすることとなり、現在データ収集中である。
- 「肥満児に対する社会的認知理論に基づく父親に重点を置いた家族介入プログラム(非対面版)の開発とプロセス評価」・・・平成27年9月29日の国立成育医療研究センター倫理審査委員会で承認。
- 「肥満児に対する社会的認知理論に基づく父親に重点を置いた家族介入プログラム(非対面版)の有効性評価:無作為化比較試験」・・・平成27年11月26日の国立成育医療研究センター倫理審査委員会で承認。

小田原市 ペアレントトレーニング 打ち合わせ用

平成 27 年 10 月 22 日

目標

1. 子どもの適応な行動を増やし、不適切な行動を減らす
2. 保護者の気持ちが安定し、親子関係が安定化する
3. 参加者間で支援的關係性ができる

評価

1. 事前・事後のアンケート
2. 各回の感想

進行:各回 90 分

ファシリテーター 1~2 名で行う。

回数	主な内容	課題
1 回目	事前アンケート 自己紹介 講義：PT の基本的考え方<行動一対応一結果> 子どもの良い点を増やす （「発達障害の」子どもの特徴と理解 演習：ほめるテクニック 1 課題の提示：行動の観察	子どもの様子を観察する 増やしたい行動 減らしてほしい行動 やめさせたい行動を特定する
2 回目	課題の振り返り 講義：褒めるテクニックを理解する 演習：ロールプレイ（ほめるテクニック） 講義・演習：感覚の体験（症状理解） 課題の提示：行動チャート	行動チャートの作成 的確にほめる
3 回目	課題の振り返り 講義：効果的な指示の出し方 演習：効果的な指示の出し方 課題：親子タイムの設定	親子タイムシート
4 回目	課題の振り返り 講義：無視・警告・タイムアウトの使い方 演習：無視・警告	“指示・無視・ほめる” の連合と行動チャート
5 回目	課題の振り返り 講義：ルール作りとトークンシステム 演習：親も自分の気持ちをコントロール 課題：ルール作りとトークンシステム	ルール作りとトークンシステム
6 回目	課題の振り返り 講義・演習：外出先や来客時に問題行動に対応するための計画やりハーサル ・学校、幼稚園、保育所の先生とうまく連携を取る方法 感想	

1. 事前アンケートの内容
 - 1) ID 番号 (1~6) のアンケートを封筒に入れておく (匿名化)
 - 2) 内容 家族構成、学歴、家族の自信度調査票 (CDQ)、子供の行動チェックリスト、教室に期待すること
2. 2-6 回目のアンケート
前回課題の達成状況、理解度、活用効力感、本日の印象に残ったキーワード・感想
3. 最終回のアンケート
族の自信度調査票 (CDQ)、子供の行動チェックリスト、感想 (自由記載)
4. 参加者に配布するもの
 - 1) ファイル 資料保存用
 - 2) 各回に配布する資料
 - 3) シールなど
5. 報告書の作成
6. 参加者数
7. 確認事項
 - 1) 厚生労働科学研究の報告書に入れてよいかどうか。
 - 2) 小田原市で終了後に、大学側が主体的に実施しても良いかどうか。