

# 応援、母ちゃん！

～子育てしながらはたらく母親たちの日常～

## 3

— NOT I N MY BACKYARD —

たまむら ふみ

玉村 文



2019 年度に出産し、産休・育休を経て  
2020 年度に職場復帰を経験したわたしは、  
妊娠出産、子育てと仕事との両立の当事者  
になりました。

### 1. 短時間勤務は迷惑？

職場復帰をする前後で、同僚や友人たち  
との会話で、気にかかっている言葉があり  
ました。「職場に迷惑をかけないように」。  
短時間勤務で復帰する母親たちが、合言葉

のように言うのです。そういうわたしも感じるところがあって、急な保育園の呼び出しが来たら、仕事を誰かにお願いしてでもわたしが行かねばならない、次の日も仕事を休まなければならないかもしれない。そうすると「職場に迷惑がかかる」と。わたしにできる対処としては、早め早めに仕事の段取りをしておいて、急にわたしが対応できなくなったときの迷惑を最小限に抑えることくらいです。

わたしの母の世代（60歳前後）は短時間勤務制度なんてなかったと言います。専業主婦率も高かったなか、仕事を続けるという選択をした母親たちのエピソードは、フルタイムの仕事と子育てと家事等のダブルワーク・トリプルワークで、とてもわたしには真似できないと思わされるほどの迫力があります。その世代と比べると、いまは子育て支援制度も整ってきているといえます。

短時間勤務は、2009年の育児・介護休業法の改正によって定められた制度です。育児や介護など、主に家庭の事情によって本来働くべき時間よりも短い時間で働く方法と説明されています。2012年には、100人以下の事業主にも育児短時間勤務制度を設けることが義務付けられました。会社は従業員からの申し出があった場合、短時間勤務、つまり時短勤務の措置を行うこととなっています。

制度では認められているからといって、必ずしも歓迎された働き方ではないこともあります。試しに、「時短勤務、迷惑」と検索してみると、いろんなエピソードを含んだ投稿に批判や擁護のコメントがついている記事を見ることができます。「時短勤務は

職場に迷惑がかかるので菓子折りを持ってコミュニケーションを円滑に」「時短勤務ママのフォローに疲れる」など、もちろん社風にもよるのですが、「職場に迷惑をかけないように」という言葉は時短勤務で復帰する人の共通に持っている思いなのではないでしょうか。

## 2. 妊娠・出産も迷惑？

子育てで短時間勤務を選んでいる状況だとしたら、そもそも妊娠・出産についても迷惑なのではないでしょうか。公立学校の教員として働いている友人は、新年度に合わせて仕事復帰ができるように出産時期の調整をうりますと言います。保活激戦の街に住んでいる知り合いは、年度の早い時期に生んで0才児から保育園に入れるようにする、職場で一番忙しい時期に産休で休むことにならないように調整した、という話も聞いたことがあります。少し前にニュースになりましたが、ある幼稚園の先生は、毎年誰が妊娠するのか順番制だったとか。

わたし自身の体験でも、2018年に他団体への出向が決まったときに、出向中に妊娠出産で休むことがないようにと上司から言われたことがあります。「なんて時代錯誤な」と驚いて、私的領域へのコントロールのようで怒りも感じたのですが、わたしの母親からは「そりゃそうよ」と言われました。子どもを3人産み育てながらフルタイムで養護教諭をしてきた母親。校長になるとかそういう出世は望まず、でも定年まで働き続けた彼女の仕事観と、子育てとバランス

をとってきた 30 年以上の歴史を感じた言葉でした。母親の経験知として、女性が働き続けるためには、組織の考えにも共感しながら家族計画を立てることが必要ということでした。

こうして、できるだけスムーズに産育休に入れるように、またスムーズに仕事に復帰できるような家族計画を立てているのかと、わたしが当事者になって初めて妊娠・出産も社会化されたものであることに気づきました。でもこういう付度は少子化の一因になってしまう気がするのです。だって、時期を待っている間に妊娠・出産、子育てを逃してしまうこともあるでしょう。

### 3. 個人的なことは社会的なこと

どうして、子どもができること、育てることで職場に迷惑がかかってしまうのでしょうか。少子化対策や女性活躍推進が掲げられているのに、実際職場では子どもがいることによって迷惑をかけてしまうことになるなんて、違和感がありました。そんなときに、この言葉と出会って、わたしが置かれている状況を理解できるようになりました。＜NOT IN MY BACKYARD＞、直訳すると「うちの裏庭ではやめてね」という意味になります。これは、原発やゴミ処理場など、社会的に必要なだと思われていても、わたしの住んでいる地域に建設することには反対する、そのようなときに使う言葉らしいです。そうか、少子化で子どもを生んでほしいけれど、うちの職場ではやめてね、ということだったんだと気付かされました。

そういうことだったのか、と思ったときに、こういうことはいろんな場所でいろんなことを対象に行われていることだと思い至りました。不登校、ひきこもりは社会的に支援が必要、でもうちではやめてね、など。わたしごととなったときに、受け入れ難くなってしまふ。

こう考えると、わたしが感じた「違和感」は、友人や同僚といったわたしの身の回りだけの話ではなく、もっと大きな社会につながっている問題なんだということがわかります。

### 4. 子どものいる女性が職場に

#### 必要とされることもある

相談支援の現場では、女性だからという理由で選ばれることもあります。「男性が苦手」や「子育ての苦勞に共感してほしい」という相談者のニーズで、とりわけ「子どものいる女性」を選ばれることがあると聞いていますし、実感としてもあります。DV等の女性相談であれば、相談員も同性であることが必須と聞きました。わたしの属性や、経験を支援に使うことができる援助職として、この短時間勤務での経験や得た知恵を活用できる日が来るのでしょうか。少なくともわたしが対策される存在である、マイノリティである、配慮が必要な存在として扱われる経験は、今後も続けていくつもの援助職で活用できるようなものになりたい、転んでもただでは起きない精神で、こうしたことを書き留めるわたしがいます。