

男性の育児休業 促進学習会

男女が共に働きやすい環境づくりを!

6月21日、群馬県勤労福祉センターで開催し、産別・地協から男女平等参画推進担当者や今後育児を予定している青年層の組合員など85名が参加しました。



連合群馬では、毎年6月を男女平等月間と設定し、様々な取り組みを行っています。今年度は、男女が共に働きやすい環境づくりをするため、「男性の働き方を考える」という視点で、男性の育児休業取得促進をテーマに学習会を開催しました。

主催者挨拶 ～連合群馬 吉田副会長～

男女平等実現という課題については、長い時間をかけて取り組んできた大きな課題です。女性の就業の継続を阻害している大きな原因は育児であり、育児は女性の専任行為というイメージがまだに色濃く残っています。本学習会を通じて、男女が共同して育児にあたることを常識と出来るような社会とすべくお互いに努力していけたらと思います。



連合群馬第3次男女平等参画推進計画の進捗

～連合群馬 鈴木誠副事務局長～

連合群馬第3次男女平等参画推進計画に基づき、産別・単組へ調査した結果の報告と、当面の取り組みについて説明を行いました。



調査結果では、連合群馬の女性組合員比率23.1%に対し、女性役員数は産別14.5%、単組11.6%であり、女性役員の登用がまだまだ進んでおらず、要因として、組合活動に対して興味を持ってもらえないこと。解決策として女性対象のイベントを開催することが挙げられました。

当面の取り組みとしては、2014年10月までに産別では男女で構成する特別委員会、地協では女性委員会を設置することや、各種行事への女性組合員の参加などのお願いがありました。

連合群馬第3次男女平等参画推進計画の具体的な取り組み

1. 産別・構成組織
 - ・特別委員会の設置、推進計画の策定
2. 地協
 - ・女性委員会の設置
3. 産別・構成組織・地協
 - ・各種行事への女性の参加
 - ・定期大会へ女性代議員の選出

育児休業取得体験談

～富士重工労組 加藤 亨氏（2か月間取得）～

育児休業を取得するに当たり、会社の規則や雇用制度を確認し、不安を抱えていたが、上司に相談をしたところすんなりとOK。「いいことだね」と言われ、休暇日数や取り方など、色々と情報提供いただきました。



職場復帰に関しては、2か月では大きな状況の変化はなく、職場への復帰は非常にスムーズに何の問題もなく、逆に待ってたぞと歓迎された状況でした。

これから育児休業の取得を考えている方は、出産後の体調不安を支える子どもとの時間を共有したいなど目的を明確にすること。育児休業制度を使う以外の手段を考えること。会社の制度を入念に調べること。そして、取ると決めたら覚悟を決め、ゆっくりと自分の思ったように過ごして頑張りましょう。

～玉村町職 武士 浩之氏（1年間取得）～



きっかけは、自分で子育てを専業でやってみたかったことと、タイミングが良かったことです。

育児休業取得にあたっては、周りへ繰り返しアナウンスしたこと。「取ります！取ります！」ということを毎日のように言い続け、1年以上言い続けました。さらには制度の確認、組合から当局に対して要求書を出し回答を確認して休業に入りました。

これから育児休業を取得する方は、積極的にとってみてください。良いことも悪いこともあります。それぞれの人間成長であったり、これからの仕事面でもあったりいろんな面でプラスになります。

男だから女だから、苦手・得意、好き・嫌い関係なくみんながやるということで、いい社会ができると思います。

群馬県における男性の育児休業促進に向けた取り組み

～群馬県労働政策課 久我 敦子氏～



群馬県では、育児休業制度の充実と利用促進を図り、男女ともに働きやすい職場環境整備のため、企業のトップや管理職向けに「イクボス養成塾」を実施し、トップの意識改革や知識の習得、理解を促すためのセミナーなどを開催しています。それと並行し、働く男性向けに「イクメン養成塾」を実施して、制度の基礎知識や育児参加の必要性などをお話することで、企業サイド、労働者サイドそれぞれからの意識改革を促しています。

他にも、育児休業の充実、利用促進をはかり働きやすい職場環境づくりを推進する中小企業に対し、「群馬県育児いきいき参加企業認定制度」を実施しています。認定されると、県のHPなどでPRしますので、企業のイメージアップをはかることができます。

群馬県では、誰もが安心して働くことのできる社会、活躍できる社会が実現することを目指してこれからも取り組んでいきます。