


## 第28回 地域ダイバーシティ in 横浜 開催報告

項目		内容
開催テーマ		男性の家事・育児参加の推進について
開催日		平成31年1月24日（木）
会場		キャタピラージャパン合同会社 OCEAN GATE MINATO MIRAI 12階
報告団体名		キャタピラージャパン合同会社
参加企業	参加団体数	10団体
	参加人数	29名
開催内容	タイトル	講演『イクメン・イクボスのすすめ』 パネルディスカッション『おとうさんといっしょ』
	具体的内容	<p>前半は中小企業診断士・社会保険労務士 Office Miya-line代表 宮木 公平氏より『イクメン・イクボスのすすめ』と題した講演、後半は男性の育児休業取得経験者によるパネルディスカッションとグループワークを実施した。</p> <p>講演では、育児休業を取得したいと考えている男性社員が増加する傾向にある一方で、取得できていない現状と課題、男性が育児休業を取得するために対応すべきことについてご説明いただいた。育児休業取得推進のポイントとしては、男性も育児休業を取得するための制度が整っていること、上司・同僚が自分もサポートを受ける立場になるかもしれないと考えて積極的にサポートを行う職場環境であること、男性社員自身も余裕をもって上司・同僚に育児休業を取得したいという希望を伝えた上で自身の業務を整理すること、そして取得後に職場の上司・同僚への感謝の気持ちを持つことがあげられた。</p> <p>続いて実施したパネルディスカッションでは、横浜市、キャタピラージャパン合同会社、日本政策金融公庫から育児休業を取得した経験のある男性社員1名ずつがパネリストとして参加して自身の育児休業の取得体験を共有した。育児休業期間はそれぞれ9か月間、3か月間、5日間と異なり、また育児休暇を取得した動機や男性の家事・育児参加に対する考え方も異なっていた。ただ、3名とも育児で子どもと触れ合う機会を通じて子どもの成長や配偶者の苦労を実感していた点は共通で、育児休業取得後はより自発的に家事・育児に協力する気持ち・行動が生まれていた。</p> <p>日々の仕事の仕方においても、業務の効率化・合理化に努める、優先順位付けを今まで以上に意識するなど変化が見られた。その一方、限られた時間の中でどこまで取り組むかという新たな悩みも生じたとのことだった。</p> <p>最後に、『男性の家事・育児参加を増やすために自分が家庭や職場でできること』と『男性の家事・育児参加を増やすために、会社または自治体に取り組むべきこと』という2点について参加者同士のグループディスカッションを実施し、積極的な意見交換が行われた。</p>
	感想・気づいた点	<p>パネルディスカッションが進むにつれて、パネリストの3名が生き生きと自身の体験談を話し始め、終わったころにはもともと友人であったかのような絆が生まれていたことが印象に残りました。男性の育児休業取得者はどの会社でもまだ少数派で、実際の取得したケースを知らないために誤解をして否定的な意見を持つ人もいます。男性の育児休業取得者をロールモデルとして、男性自身が家事・育児に楽しんで取り組み、子どもの成長を実感し、豊かな人間性を得られること、そのことが会社にとっても良い影響を与えるというメリットを共有していくことによって、育児休業の取得をあきらめてしまう男性社員が減っていくことを期待しています。</p>
当日写真	 <p style="text-align: right;">【講演】</p>	

開催内容

当日写真



【パネルディスカッション】



【グループワーク】