

オンラインセミナー受講者募集中

女性も男性も取り残さない  
企業価値を高める意識・風土改革のヒント

配信期間 令和4年3月1日(火)～31日(木)  
 申込期間 令和4年3月30日(水)まで  
 視聴方法 HPの申込フォームからお申込みください。  
 後日、視聴用URLとPWをお知らせします。  
 費用 無料

女性管理職が増えない、長時間労働が減らない、多様な働き方の推進が進まない…。社内の意識や風土に問題はありませんか？誰もが働きやすい環境にするためのヒントを注目の男性学の視点から考えます。



講師：田中 俊之  
 (大正大学 心理社会学部 准教授)  
 男性学を主な研究分野とし、多様な生き方を可能にする社会を提言する論客としてメディアでも活躍。著書に「男子が10代のうちに考えておきたいこと」(岩波書店)など他多数。

金沢市オレンジ・パープルリボンキャンペーン

11月は「児童虐待防止推進」月間、11月12日～25日までは「女性に対する暴力をなくす運動」期間です。金沢市では、子どもと女性に対するあらゆる暴力の根絶に向け、11月を「オレンジ・パープルリボンキャンペーン」とし、パネル展や金沢駅鼓門ライトアップ、講演会などを実施しました。



金沢駅鼓門ライトアップ  
 (11月1日パープル、2日オレンジ)



パネル展  
 (市役所第一本庁舎、城北児童会館)

オンライン講演会

「見過ごさないで!DVが壊す被害者と子どものこころ」

講師：加茂 登志子 (医師)  
 日時：11月17日(水)～12月13日(金) 金沢市公式 YouTube 配信

子どもへの体罰禁止が法制化したきっかけであり、DVと児童虐待の関係性が注目された野田市と目黒区の2つの事件に触れ、不平等な権力と支配関係が作り出すDVと児童虐待は本質が同じであること。そして、家庭の問題、当事者だけの問題として済ますのではなく、これらが生まれる社会背景の問題にも目を向けることが必要とされていること、現在の日本の対策など多方面からお話していただきました。



金沢市女性センター ※

金沢市男女共同参画推進の拠点施設です

① 女性のエンパワーメント支援講座

女性が「自分らしく生きる」素晴らしさとお会い、充実した毎日を過ごせるよう、男女共同参画の視点で生活に密着した各種講座を実施しています。

② 貸館事業

女性の自主的な活動の場としての利用に提供しています。

①②の詳細は金沢市女性センターホームページをご覧ください。みなさまのご利用をお待ちしております。

お問い合わせ  
 金沢市女性センター  
 〒920-0861 金沢市三社町1番44号  
 (金沢駅より徒歩12分)  
 TEL 076-223-1265 FAX 076-223-6299



男女共同参画出前講座 ※

グループや団体、企業等が主催する研修会や勉強会に講師を派遣します。

【講座のテーマ】(一例)

- ◆ジェンダー問題ってなに?紙芝居で楽しみながら考えよう!
- ◆セクハラ・パワハラを生まない職場づくり
- ◆備えあれば患いなし!とっさの護身術
- ◆更年期とうまく付き合うために  
 ~女性のこころからだを整える~

この他にもさまざまなテーマをご用意しています。お気軽にご相談ください。

対象 金沢市内に所在し、活動する企業、団体、グループ等  
 (15名以上の参加が見込まれるもの)

時間 30分～1時間程度(質疑応答を含む)

費用 無料

詳しくは、金沢市男女共同参画ホームページをご覧ください。



※新型コロナウイルス感染症の状況により変更となる場合があります。詳細についてはお問い合わせください。

女性相談支援室 (配偶者暴力相談支援センター)

夫婦問題、離婚などの不安や悩みの相談  
 配偶者や交際相手からの暴力などの不安や悩みの相談  
 生活、その他女性の身上相談  
 ※DV被害男性のご相談にも応じます。

相談専用電話 076-220-2554 月～金 9:00～17:00  
 秘密は堅く守られます。

特別相談 要事前予約  
 女性弁護士による法律相談 毎月第1火曜午後、第3金曜午後  
 臨床心理士による心の相談 毎月第2木曜午前  
 カウンセリング 毎週木曜

金沢市男女共同参画都市宣言 平成25年12月16日 金沢市議会議決

私たちのまち金沢は、市民一人ひとりが、歴史と伝統に学び、個性豊かな風格と活力のあるまちづくりを進めてきた。すべての人が性別にかかわらず尊重される社会の実現のためには、市民一人ひとりが互いの違いを認め、あらゆる分野に平等な立場で参画する機会が確保されるとともに、国際社会における取り組みと協調し、連携を深めていくことが重要である。よって、私たちすべての市民は、次代を生きる若者や子供たちが個性と能力を発揮できる未来とするため、男女共同参画都市となることを宣言する。

令和4年2月発行



金沢市男女共同参画

ささえあって 輝いて あなたもわたしも未来へ向かって

るるぶ

今号の特集

今こそ知りたい!  
 男性の育休

金沢市  
 男女共同参画情報誌  
 2022  
 VOL.47

お問い合わせはこちらまで

金沢市ダイバーシティ人権政策課  
 076-220-2095

発行：金沢市ダイバーシティ人権政策課  
 〒920-8577 金沢市広坂1-1-1  
 TEL 076-220-2095 FAX 076-260-1178  
 Email: jinken@city.kanazawa.lg.jp  
 URL https://www4.city.kanazawa.lg.jp/22075/danjyo/index.html  
 編集：子育て向上委員会



るるぶ(ループ)は「輪」という意味で、市民が手をつなぎ、男女共同参画社会づくりをめざし、交流の輪を広げてほしいという思いを込めて命名したものです。



# 今こそ知りたい！ 男性の育休

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月以降、段階的に育休制度が拡充されることになりました。今や仕事と家庭の両立は、男女を問わず求められている課題です。それぞれのライフスタイルに合わせて、仕事と育児のバランスが取れるよう、育休について考えてみましょう。

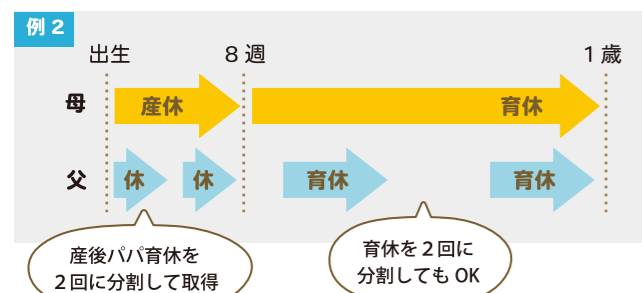
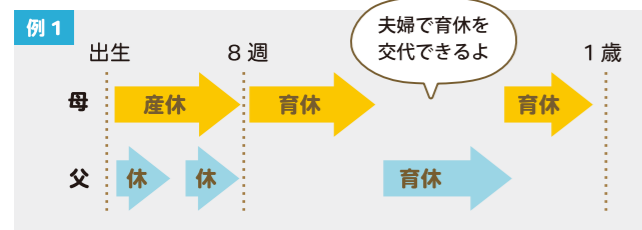
## 石川労働局で育休について お話を伺ってきました！

### Q. 育休ってそもそもどんな制度ですか？

お子さんが原則1歳に達するまでの間の希望する期間内において、育児のために休業できる制度です。女性が対象の制度と思われがちですが、仕事と育児の両立は女性だけの課題ではありません。働く男女が柔軟に家事や育児に携われるよう制度が設けられています。なお、保育所に入所できない等の事情がある場合は、1歳6か月、2歳まで延長できます。

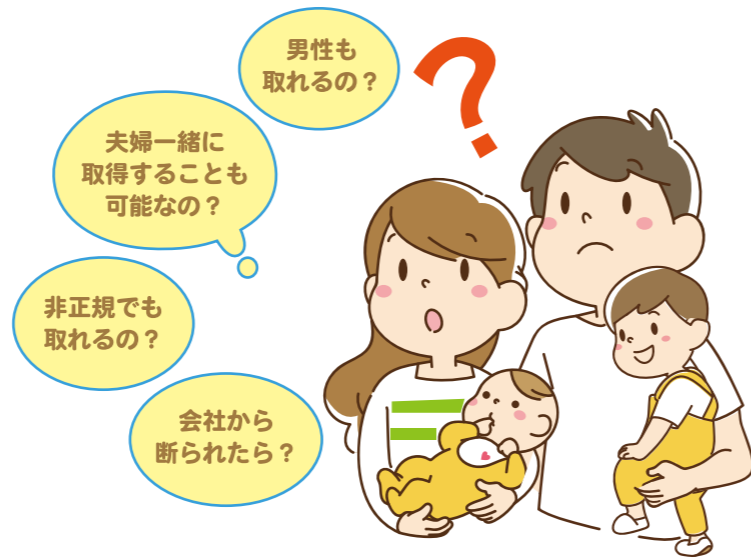
### Q. 制度が改正され、どう変わるんですか？

各家庭の「必要なときに育休を取りたい」というニーズに応えるべく、令和4年10月より2回に分割して取れるようになります。パパとママ同時の取得もOKですし、連続で取得しなくても大丈夫。より使いやすい制度になります。育休とは別に産後パパ育休（出生後8週間以内に4週間まで取得可能）という制度もできます。



### Q. どの会社に勤めていても取得できますか？

育児休業は労働者が申し出をしたら、法の要件を満たしている限り、会社は与えなければなりません。これは法律で決められています。非正規で働いている方も同様です。また育児休業中は、雇用保険から育児休業給付が支給されます（給付には条件があります）。なお、令和4年4月より、会社は育児休業を取得しやすい雇用環境整備と同時に、育休制度の個別周知が義務づけられますので、まずは会社に相談されることをおすすめします。



男性も女性もいきいきと働けるようバックアップします

石川労働局  
雇用環境・均等室

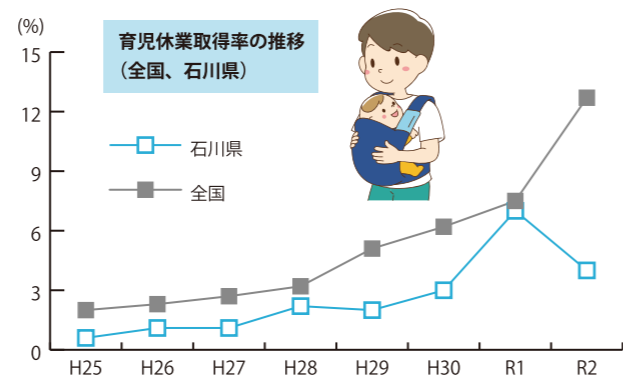
室長  
八子 理子 さん

### Q. 男性の育休の長さは平均どのくらいですか？

女性の場合は1年前後の育休期間を取得するケースが最多ですが、男性は取得期間が短く、1週間未満がほとんどです。「1日でも育休は取れますか？」という問い合わせをいただいたことありますが、5日間くらいはまとめて取ってほしいですね。

### Q. 石川県の男性育休取得状況はいかがですか？

石川県の男性育休取得率は、全国平均を下回る数値で推移しています。ただ男性の育休取得率そのものが女性と比べ圧倒的に低いので、全体をもっと上げていきたいですね。  
 (石川県の女性の育休取得率は90%前後で推移)



出典：石川県「石川県の賃金等労働条件実態調査」、厚生労働省「雇用均等基本調査」

### Q. 育休についてさらに詳しく知りたいときは？

育児・介護休業法についてご不明な点は、**石川労働局雇用環境・均等室 (076-265-4429)** にお問い合わせください。男女とも、仕事と育児を両立し、いきいきと働けるように法制度に基づいた多様な働き方をバックアップします。

## 金沢市は父親の育児を応援中！

### 男性の育児休業取得促進奨励金

金沢市では、男性の育児参加を促進し、子育て世代の仕事と育児の両立支援を図るため、中小企業等において育児休業を取得した男性の労働者に対して、奨励金 **50,000** 円を交付します。

【問】 金沢市役所 労働政策課  
076-220-2199



対象要件

- 本社または勤務する場所が市内の事業所である男性の労働者
- 連続30日以上育児休業を取得
- 職場に復帰して1か月以上勤務

勤務先要件

- 常時雇用する労働者が300人以下の企業、法人
- 雇用保険適用事業主
- 就業規則または労働協約に育児休業の規程がある



## 育休体験談 強くなった家族への思いと、高まった仕事への熱意



西尾 宏一 さん

北陸通信ネットワーク株式会社  
営業部 法人営業グループ  
(育児休業期間 134日間)

### 上司からのフォローが心強かった

妻が安定期に入ったころ、まず上司に相談しました。上司からは、フォローするので気にせず男性育休の第1号になってほしい、と背中を押してもらえました。心強かったです。

その後、職場の先輩パパ・ママたちにも相談して具体的な育休の日数や引き継ぎ事項を決めていきました。育休取得までに半年以上の期間があり、上司や同僚が積極的にサポートしてくれたおかげで、余裕をもって引き継ぎと業務の調整を行うことができました。

育休期間中は、妻が授乳のため夜も細切れにしか寝ることができない分、私が昼間にできることはなんでもやろうという意識で過ごしました。しかし思い描いていた育休生活とは違い、あまりの自由時間のなさに、私一人では育児はできないと思いました。妻も育休を取ってくれたおかげで、二人で協力して育児に向き合うことができました。

### 今度は自分がサポートする側に

以前は会社の同僚が育休を取得するのを何となく見ていましたが、自分が取得する側になったことで、育休取得者の不安や大変さを理解することができました。この経験を活か



詳しい記事は「金沢市はたらくサイト」をご覧ください。



### 上司からのコメント



藤澤 陽一 さん

北陸通信ネットワーク株式会社  
総務部総務人事グループ 課長

### 育休制度は、属人化防止や生産性向上、職場環境の向上に貢献する

以前から育児休暇を含めた休暇・休業制度を設け、制度の周知や環境づくりをしてきたのですが、なかなか活用する男性社員がいませんでした。今回男性の育休取得者が誕生したことで、まずは取得しやすい環境を整備することが必要だと感じています。

育休取得期間が約4か月で、後任の配属ができなかったため、1名減員でも業務を遂行できる体制構築に注力しました。早期のタイミングでの上司面談、引継マニュアル整備、丁寧な引

継ぎ、業務の優先順位明確化を行いました。

育休取得経験者を中心に、積極的に支援や助言をしてくれる社員もいて、育休取得に関して周囲の理解が広がりつつあると感じています。育児への積極的な参加は、多面的な成長に繋がると感じています。家庭に良い影響を与え、仕事の進め方を見直すきっかけにもなり、組織内の属人化防止や生産性向上、職場環境の向上に貢献します。今後も男女問わず働きやすい職場づくりを積極的に進めていきたいです。