

様々な課題に活発な意見交換

女性協拠大常任委員会開く

3月5日、女性協拡常任委員会がオンラインで開催され、六地連・一六単組は各地連・各単組からの報告。年末闘争は昨年比では概ねプラス回答が多くたが、育休や育児時短の取得が、育休や育児時短の取得生理休暇について具体的な課題が上がり、活発な意見交換が行われた。男性の育休取得報告は少しずつ増え

ているものの、人手不足による同僚や上長への気遣いや忖度があり歩みが鈍い。女性の育休取得後、中には一日現職復帰した後希望していらない部署への異動事例報告があり、取得に消極的になりかねないとの意見があつた。育休・育児時短制度が拡充しても、リモートやフレックス制度により子シ崩しになる可能性があるとの報告もあつた。生理休暇については名称変更により取得しやすくなつたとい

う報告と共に制度の広報と安心して取得できる環境づくりが大切という意見も上がった。また育児時短や生理休暇の無給・有給についての意見交換もなされた。後半は野田聖子内閣府特命担当大臣を講師に迎え、「女性が輝く社会を実現するには」と題して講演いただいた。男女共同参画基本法、女性活躍推進法、クオータ制、少子化・人口減少問題、民法の根本的な問題点、選択的夫婦別姓制度、



女性の“働く”自由、こと
も家庭厅、正しい性教育、
同一労働同一賃金、女性役
員登用、男性の育休取得、
性被害の根絶に向けて、生
理へのフラットな知識、男
性の活躍、孤独孤立対策な
ど多岐にわたる内容とな
り、質疑応答では、”昭和
の男性”目線が多いメディ
ア、刷り込み作用があるメ
ディアの一言、イクメン・
育休という名称の問題など
大変有意義な意見が交わさ
れた。

今回に限らず議題に上が
る様々な女性の問題は、女
性だけのものではなく、ま
た男性と対立するものでも
ない。働きやすい職場環境
にすることにより、若手社
員の離職を防ぎ、会社の評

講演は多岐にわたる内容で盛り上がり、エアに仕事が出来る職場環境を目指し、肩に力を入れずデータで見える化を進め、積極的に取り組んでいきたい。（女性協議会書記）

されず「活躍」せすとも「当たり前」にアエアに仕事が出来る職場環境を目指し、肩に力を入れずデータで見える化を進め、積極的に取り組んでいたい。(女性協議会書記伊東紀子)

以下感想の抜粋です。

女性のキャリア学習

春を呼ぶ女性のつどい

九州地連協

昨年に引き続き一年連続
オンライン開催となつた
「春を呼ぶ女性のつどい」。

今年こぼはリアル開催し
たい、と常任委員の会議で
多くの声があがりました
が、三桁を超える感染者数
を前に、やむなくオンライン
での開催となりました。

今年の記念講演講師には、女性のキャリア支援を行なう会社「株式会社War i's」の共同代表である河
京子さんをお迎えしまし

た。河さんは、リクルート
キャリア時代に社会における女性のキャリア問題に疑問を持ち、女性三人で共同

代表として会社を設立。その後は、「自由に自分らしく働くこと」を体現するため、それぞれ共同代表の三人は、自分の好きなところからリモートで仕事をされています。今回の講演では、「無意識のバイアス」や世間では女性の採用に対してもまだ否定的な会社もあ

ることなど、多岐にわたってお話しいただきました。中でも印象的だったのは、「相手の思い込みを変えることは難しい。だからこそ、環境を変えるためには、自分の周りに柔軟な考え方の人を増やすこと」という言葉です。組合活動にも言えることですが、「女性はこうだから…」といった思い込みや偏った考えを変えるためには、共感する仲間を増やし、声を上げることが大切だと改めて思いました。

講演後は、参加者から「もっと話が聞きたかった」という声も上がり、講演時間を一時間に設定してしまったことが悔やまれるほど、内容の濃い講演でした。

講演いただいた講師の河さん、ご参加頂いた皆様、ありがとうございました。

(九州地連女性協書記長
中村璃奈)



昨年に引き続きオンライン開催となつた

と思つてはいることもあります
したが、今後は自分が発信できることは我慢せず、勇気をもつていてみよう
う気持ちになされました」
「無意識のバイアスで自己肯定感が低いとなると、周りの理解なしでは本当の意味で女性が活躍できる社会にはならないと思います。
企業でも女性だけではなく働き方や生き方についての選択肢が増えて生きやすい会社になればいいなと思いました。