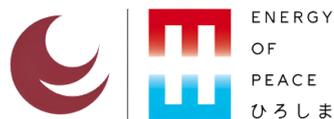


イクボス同盟ひろしま

イクボスと共育てが つくる 持続可能な働き方 開催レポート



広島県 商工労働局 人的資本経営促進課



イクボス同盟
ひろしま

01 はじめに

イクボス同盟ひろしまでは、働く誰もが充実したライフスタイルの実現のため、女性も男性も共に協力して行なう『共育て』をテーマに「イクボスと共育てがつくる持続可能な働き方」を令和8年1月23日に広島市内の会場で開催いたしました。

イベント概要

| | |
|-----|--------------------------|
| 日にち | 令和8年1月23日（金） |
| 場所 | 中国新聞社会議室 |
| 主催 | 広島県 商工労働局 人的資本経営促進課 |
| 内容 | 1.基調講演 2.クロストーク・セッション |



本レポートとあわせ、公式サイトにて全編動画を公開しております。より詳細な情報の確認や社内共有に、ぜひお役立てください
(公開期限：令和9年1月23日)



イクボス同盟
ひろしま公式HP

02 基調講演

【講師】

男性育児休業の取得の必要性及びリスク

講師：今西 洋介 氏（小児科医・新生児科医 / SNS名「ふらいと先生」）

はじめに

<海外での研究生活と「家族の時間」の再定義>

私は普段はアメリカに住み、UCLA（正式名称：カリフォルニア大学ロサンゼルス校）で、大学の研究者として医療政策を科学的に研究しています。新生児科医として、主に母子保健、周産期医学を専門としています。医療漫画で、ドラマにもなった『コウノドリ』という作品の医療監修にも一部携わらせていただきました。

また、X（旧Twitter）では、「ふらいと」という名前で活動しています。

三姉妹の父親で、現在、14歳、12歳、6歳になります。

家の中は妻を入れて女性が4人。「男性の権利をもっと主張したいな」と思うことがあります（笑）。

大学があるロサンゼルスはハイテク化が進んでおり、無人タクシーや家事代行ロボットが普及し始めています。こうした技術が、人間が家族と過ごす時間を創出するというライフスタイルを支えています。

<ドラマ「コウノドリ」が描いたリアルな「産後うつ」>

ドラマ「コウノドリ」は、男性誌の週刊誌で連載が始まり、周産期の医療現場をそのまま忠実に再現した漫画です。ドラマ「コウノドリ」に「産後うつ」を扱った回があります。ナオト・インティライミさんが演じる夫は、全く育児をしません。その結果、高橋メアリージュンさんが演じる妻が「産後うつ」になってしまいます。

この時、「#うちのインティライミ」というハッシュタグがものすごくバズったのです。「育児をしない父親は、このドラマの中だけではなく、うち（自分の家）にもいるよ」という共感の声が相次ぎました。産後うつというテーマを大々的に取り上げたのは、当時としては非常に画期的でした。

02 基調講演

「産後うつ」から命を守る

<産後うつは誰もがかかってしまうもの>

日本は世界でも「赤ちゃんが最も死なない国」です。現在、日本における妊産婦死亡は年間40名ほど。1950年頃は出産10万件に対し、176名亡くなっていましたが、2020年のデータでは2.8名まで減っています。死なない国になって何が問題になってきているかという「産後うつ」です。産後3か月間に精神疾患にかかる女性は12%、8人に1人は「産後うつ」になります。これは、病前性格や社会的地位も関係ありません。風邪と一緒に病気です。かかっちゃうものです。

ですが、大阪母子医療センターで8年間ほど勤務していたときに、自分の子どもを手にかけてしまうお母さんを何人も見ました。ほとんどが、育児不安や希死念慮に起因しています。彼女たちは決して殺したくて殺しているわけではないのです。心の風邪とも言われる「産後うつ」という病が引き起こしてしまったことです。

<心の危機を察知する質問票>

「産後うつ」を見つけるための指標に、「エジンバラ産後うつ病質問票」があります。10個の質問があり、該当する項目の合計が9点以上であれば、即座に専門の医療機関を受診します。特に重要なのが、10番目の「自分自身を傷つけるという考えが浮かんできた」という質問です。この質問に回答がつけば、点数にかかわらず直ちに病院を受診します。「産後うつ」になったら自殺させない、子どもを殺させないことが大事です。つながることが大事。近所に知り合いがいるといいのですが、家族は少しでも異変を感じたら私たち専門家に相談してほしいです。

「育児不安」というものも非常に難しい問題です。赤ちゃんが生まれると、お母さんは様々な心配や焦燥感に駆られます。子育ては心配と併存するものだと思いますが、妊産婦の15%から20%が不安症状を経験しています。これは「産後うつ」よりも高い割合です。

02 基調講演

産後の不安障害の派生として、「産褥期精神病」という病気があります。およそ1,000人に1人の割合で発生します。「自殺しろ」という幻覚や幻聴が聞こえてしまう病気で、自ら命を絶ったり、我が子を手にかけてしまったりするお母さんは一定数いると考えられています。産褥期精神病という診断がつけば、本人の命を守るために完全隔離が必要です。精神病棟へ入院し、死なせないようにします。

男性にも起こる「産後うつ」

<女性との違い、子どもへの影響>

女性がホルモンの影響で産後1~2カ月で発症するのに対し、男性は社会的プレッシャーから産後3~6カ月頃に遅れてやってくるのが特徴です。近年の研究では、父親の産後うつが子どもの寝つきの悪さや情緒不安定、将来的には問題行動や成人期の自殺リスク増加にまで関与することが明らかになっています。

<海外との比較>

現在、私が住んでいるアメリカでは、幼稚園の送迎の4分の3はお父さんです。在宅ワークや時短勤務が浸透しており、男性が育児に参加するのは「当たり前」という文化が根付いています。また、ヨーロッパでは男性の育休取得率が極めて高く、それに比例して「産後うつ」の発症リスクも非常に低いことが分かっています。海外では、小児科や産婦人科で男性に対しても「エジンバラ産後うつ病質問票」の実施が必須ですが、日本ではその機会がほとんどありません。相当な数の男性の「産後うつ」が見逃されていると考えられています。

02 基調講演

<男性の育休取得がカギ>

日本の男性の「育児休業取得可能日数」は、韓国に次いで世界第2位です。世界最高水準の制度を持ちながら、実際の日数は不十分です。「制度はあるのに、なぜ活用されていないのか」と、海外の研究者からは不思議な目で見られます。

「産後うつ」の予防には今日のトピックである「育休（育児休業）」の取得推進、ワークライフバランスの改善、そしてパートナー間教育や専門家によるサポートなどが挙げられます。社会では、父親のための支援グループの構築や、職場の環境整備、そして今日のような啓発活動や勉強会が必要でしょう。

<男性にも育児を学ぶ機会を>

私が育休をとったころは、医師が育休を取ることがまだ非常に珍しいものでした。妻は助産師で、私のために育児マニュアルを作ってくれました。このような内容をSNSに投稿すると「なぜ男性を教育しなければならないのか」という女性の声もありましたが、上の世代を見て育った男性にとってマインドチェンジは簡単ではありません。一から学び直す機会さえあれば、貢献できる男性はたくさんいるのではないかと思います。

育休の医学的・社会的効果

<子どもの脳を育み、家族の絆を再構築する>

育休には医学的・社会的効果があります。

①メンタルヘルスとストレス耐性の向上

男性自身のうつ症状を減少させ、精神的健康を改善します。最新の研究では髪の毛に含まれるストレスホルモン（コルチゾール）を測定したところ、育休を取った父親はストレス耐性が高まり、ホルモンが溜まりにくいというデータも出ています。

02 基調講演

②子どもの脳の成長への好影響

父親が積極的に育児に関わる家庭の子どもは、脳のMRI画像において「海馬」などの容積が大きかったというデータがあります。父親の積極的な関与は、子どもの脳の構造にまで良い影響を及ぼします。

③長期的な父子関係の構築

育休を取った父親は、その後子どもが20歳になるまでの長い期間において、育児にコミットする時間が長くなる傾向があります。また、子どもの教育や習い事への投資意欲も高まるという研究結果も出ています。

④ジェンダー観の変化

育休を取った男性は「家事・育児の分担は当然である」という風にジェンダー観が変化します。

長女・次女が生まれた頃は、私は新生児科医として月に12回の当直をこなす毎日でした。当時4歳だった長女が、仕事へ行く私に「また（うちに）来てね」と言いました。この家の人だと思われていなかったのです。その後、年の離れた三女の時に育休を取得しました。家族関係はとてもよくなりました。子どもと過ごす時間が長ければ長いほど、子どものことを可愛いなと思えることを実感しました。



02 基調講演

男性育休の現状と課題

<企業規模で支援体制、期間に差>

日本の男性育休取得率はすごく伸び、現在は約40%にまで達しています。数年前までは10%台だったことを考えると、大きな変化です。しかし「取得者ゼロの壁」があり、職場に育休取得者がいない事業者では、まだ育休をとってない人の割合が高いです。

私が病院で初めて取得した際は周囲の風当たりが強く、心無い言葉をかけられたこともありました。しかし、誰かが「パイオニア」となって空気を変えることが大事だと思います。

また、企業規模によって支援体制に大きな差があります。大企業では取得率が90%を超えるケースもあり、2年間の育休が可能な企業もあります。一方で小規模事業者では約7割が「体制が整っていない」と感じ、制度があっても使いにくい現状があります。雇用形態による差も顕著で、非正規労働者の取得率は30%まで下がります。雇用の安定性が育休取得率に直結しています。

もう一つの問題点は、期間です。厚生労働省の調査では、育休取得者の約25%が5日未満で復帰しています。5日から2週間は26%、1カ月以上はまだまだ少ないといわれています。育休期間が短すぎると（数日から10日程度）、かえって父親のストレスが高まり、母親にも広がります。自殺率が上がるというデータもあり、中途半端な期間ならむしろ取らない方がいいとさえいわれています。育児参加は「2カ月以上」がスタンダードです。

02 基調講演

男性育休は「家族の幸せ」への投資

育休をただ取得すればいいというわけではありません。休んでいる間にゲームばかりしているような「質の低い育休」では意味がありません。

そのためにも、妊娠中からの学びが必要です。その機会は両親学級になりますが、平日の日中に開催されることが多く、父親の参加が難しい状況があります。妊婦体験や陣痛の痛みを体験するということよりも、「産後うつ」の知識やどうすれば家族の幸せを守れるかという具体的なスキルを学んでほしいと思います。

男性が育休を取得することは、単なる「育児アピール」ではありません。

- 男女双方の「産後うつ」を予防する
- 父親の育児意識とスキルを劇的に向上させる
- 家族全体の幸福度を高める

これこそが結論です。

ご清聴ありがとうございました。

基調講演のグラフィックレコーディング（制作：佐々木 桃子）



03 クロストーク・セッション

【パネリスト】

今西 洋介 氏（小児科医・新生児科医 / SNS名「ふらいと先生」）

大滝 直司 氏（株式会社サタケ 広報部 広告デザイン課）

木下 ゆーき 氏（子育てインフルエンサー）

【MC】

久保田 夏菜 氏

パネリストの紹介

【久保田】 基調講演に引き続き、小児科医・新生児科医 今西洋介さんです。ご自身も育休を取得されています。

大滝直司さんは、株式会社サタケ広報部広告デザイン課に所属されています。サタケは男性育休の普及にいち早く取り組み、2024年度の男性育休取得率が全国平均40%のところ60%以上の取得率を誇ります。大滝さんは、啓発ポスター制作や部下の育休取得を牽引されています。

子育てインフルエンサーの木下ゆうきさんは、男性育休という概念が広まる以前の過渡期に、シングルファーザーとして子育てに奔走され、その実体験に基づくリアルな発信で多くの共感を集めていらっしゃいます。



基調講演を聞いて

【大滝氏】 現場では「育休を取らせたいけど、代わりがない」という声をよく聞きます。今西先生のお話を伺って、男性育休は単なる休みではなく、人の命に関わることだということが、医学的な根拠や数々のエビデンスを通してはっきりと分かりました。

03 クロストーク・セッション

【木下氏】 SNSで笑いを交えた子育ての発信を始めたきっかけは、2018年に起きた三つ子虐待事件でした。24時間の育児に追われ、1時間も眠れず孤独に陥る過酷な現実。「産後うつや育児ノイローゼという病が引き起こす悲劇があるんだ」とはっとさせられました。私自身もシングルファーザーとして孤独を知るからこそ、孤独や辛さを感じている人を「くすっと笑わせる」ことで救いたいと思い活動しています。

【大滝氏】 20年以上前、弊社で初めて1カ月間の育休を取った社員がいましたが、彼は当初の予定より早く復帰してきました。今西先生の「男性の産後うつ」の話を聞いて、まさにこれだったのだと思いました。育児の疲れに加えて、職場を離れることで自分の立場がなくなるのではないかという強い不安に襲われてしまった。男性育休は、決して楽しいことばかりの休暇ではないんだと感じました。

それぞれの育休について

【今西氏】 私が育休を取ったのは、当時の上司から「自分の子も満足に見られない医師が、他人の子を診られるわけがない」という一言がきっかけでした。当時は反発心もありましたが、先ほど基調講演でお話したようなエビデンスをもって、上司が背中を押してくれたおかげで家族の人生が変わりました。上司の強い後押しがなければ、私は取得していなかったと思います。

【久保田】 先生がお休みになられた2カ月、現場は大変だったのでは？

【今西氏】 小児科ですので産後うつの悲劇を知っていますし、とても好意的でした。部下が「育休をとりたい」と言ってくれたり、独身の先生がサポートしてくれた、ありがたかったですね。

03 クロストーク・セッション

【木下氏】IT系の会社員だった時は、会社に育休制度があるのか、どこに許可を取るのかとかも全くわかりませんでした。上司から「仕事か家族か」の二択を迫られ、その場で退職を選んだ経験があります。私のエピソードを聞いて、リーダーの皆さんの心の変化があるとうれしいです。

【今西氏】部長クラスの年代の方のマインドチェンジは大事ですよ。産婦人科では、中年男性から壮年期男性に性教育の学び直しが必要だと言われています。男性はエビデンスを切り口にするとう受け入れやすいようです。

【大滝氏】サタケの育休導入は、人事部長が音頭を取って始めました。部長クラスが動かないとなかなか動けないと思います。私に子どもが生まれたのは今から24年前、2002年です。当時は、育児のために休むという発想すらなかったです。今でも妻に「あの時苦労したよ」と言われます（笑）。育休をとることができたら、違っていたのかもしれないね。



03 クロストーク・セッション

企業での男性の育休取得

【大滝氏】男性の育休取得は、採用時から「この人に育休をとってもらおう」と意識し、取り組んできました。命を守るために必要ですし、少し露骨な言い方ですが、「会社の顔」としても活躍してもらおうと考えました。男性育休の推進は、企業のブランド力向上や採用力の強化に直結するからです。

【久保田】現場からは「休むと人が足りないので困る」という声が上がったのでは？

【大滝氏】「休まれて困る」ということは、その人が必要とされている証拠であり、困るのは当たり前のことなんです。そこで弊社が取り組んだのは、大きな壁を超えようとするのではなく、小さな階段を作ることでした。1年の育休が無理なら1カ月、それが無理なら1週間、3日、1日、あるいは半日や2時間だけでも休んでもらいます。休むことが難しいなら、お祝い金を渡しました。「今、自分たちにできる最小限のことは何か」を見直し、まずは一歩踏み出してみる。それが大きな一歩に繋がっていくのだと思います。

育休取得後の変化

【大滝氏】声を大にして言いたいのですが、「本当に取らせてよかった」と心から思っています。弊社で約20年間で150人ほどが育休を取得しました。育休から復帰した社員はみんな、「仕事をしている方がまだ楽だった」と口を揃えます。家事は究極のマルチタスクです。育児は正解のない問題の連続です。これを1カ月経験して戻ってきた社員は、明らかに仕事の能力が上がっていました。ある社員は復帰後、AIをいち早く活用して複数のプロジェクトを並行させるなど目覚ましく活躍しています。さらに家庭では、今も週5日で食事を作り、保育園の送り迎えも担っているそうです。育休が彼の能力を引き上げる、最高の機会だったと確信しています。

03 クロストーク・セッション

【今西氏】私自身の最大の変化は、家事への「主体性」が生まれたことです。以前はお風呂掃除をただけで妻に自慢げに報告して怒られていました（笑）。アメリカのホームパーティーでは、男性が当たり前のように皿洗いをしながら談笑するのが日常です。育休という期間を通じて、「やってあげる」という感覚が消え、自然に体が動くようになりました。

【木下氏】わが家ではあえて家事の分担を決めず、自分が「面倒くさい」と思うことほど率先してやるようにしています。排水溝の掃除や魚焼きグリルの後片付けといった「名もなき家事」は、実際に自分でやってみないとその存在にすら気づけません。大変さを知るからこそ、パートナーがやってくれた時に心の底から感謝が湧きます。解決しなくても、モヤモヤをためずに言葉にして伝えます。それが夫婦円満のコツです。

男性育休取得のメリット

【木下氏】自動車メーカーさんとお仕事をした際、足先をかざすだけで開くスライドドアの機能を見ました。「これを発案した人は、絶対に子育てをやってきた人だ」と確信したんです。育休を取り生活者としての視点を持つことは、仕事において新しいアイデアや付加価値を生むための強力な武器になりますよね。また、企業にとっては、採用面でも力になります。今の学生は給与だけでなく、育休制度の充実度を見て就職先を選んでいます。優秀な人材を確保するためにも、育休取得の条件は避けて通れないと思います

今日ここにお集まりの皆さんは、すでに高い意識をお持ちだと思います。大切なのは、「ここに来ていない人たち」をどう巻き込むか。皆さんが当たり前のように制度を推進し、実績を作ることで、「やっていないと置いていかれるぞ」という空気感を作っていく。それが社会全体を動かす大きな力になるはずですよ。

03 クロストーク・セッション

男性育休を定着させる工夫

【大滝氏】日本人の特性を理解した戦略が必要だと思います。日本人は、一番に手を挙げるのが苦手な国民性です。だからこそ、弊社では無理やりにでも男性育休第一号を作りました。「みんなやっている、これが当たり前なんだ」という空気を意図的に醸成していきました。制度の導入当初は、取得する人も周りの社員も全員が100%納得する「ウィンウィン」なんてあり得ません。当時の人事部長の強い覚悟があったからこそ、今では150人が育休を取る土台ができたのだと思います。

【久保田】自社オリジナルポスターが注目を集めたそうですね。

【大滝氏】実際に育休を取得した社員が登場する啓発ポスターを作成しました。これまでに12パターンあります。あえて紙で掲示したのには理由があります。Webの情報はすぐに流れて消えてしまいがちですが、紙のポスターはずっとその場に残り続け、ボロボロになっても社員の目に触れ続けます。この視覚的な刷り込みが、取得への心理的なハードルを下げるのに非常に効果的でした。

初期に取得した経理課の社員が、現在は経理部長になっています。実績としてのロールモデルが身近にいますから、社内には育休を取ったら出世に響くと心配する人はいません。

こうした姿勢が外部からも注目され、取材も増えました。最近では、「育児や生活を大切にしたい」という高い能力を持つ中途採用者が弊社に転職してくるケースも増えています。男性育休を当たり前にすることが「選ばれる企業」になる鍵になると思います。

03 クロストーク・セッション

「特別なこと」から「当たり前」へ

【大滝氏】育児による休みを、入院や病欠と同じレベルの重要度まで引き上げて考えています。欠員が出れば現場は困ります。でも、それはみんなでカバーするしかない事態だととらえています。

【今西氏】医師の世界も、かつては主治医を外れることへの抵抗感がありましたが、今は患者さんも含めお互い様という理解が浸透しています。逆に後輩が育休を取る時は、今度は代替りの主治医になって支える。その循環ができています。

【大滝氏】大事なのは、会社としてのベクトルを揃えることです。社長や部長といったリーダー層が会社の方針を毅然とした態度で示すことが必要です。

【今西氏】私の職場では、育休導入時に周囲のスタッフの休暇も増やすなど、不満が出ないように上司が命令として配慮していました。

質疑応答

Q.ワークライフバランスや男性育休の取得について今の日本や広島で何を進めたらいいと思われますか。

【今西氏】海外の彼らはとてもハッピーそうに見え、ワークライフバランスが取れています。在宅ワーク増やすのは一つの提案です。

【大滝氏】弊社では、人事部長や社長が「育休を取ることで評価は下げません」とオフィシャルに公言しました。かなりの安心感は持てると思います。また、フットワークの軽さも必要。どうすればいいかをトライアンドエラーでどんどん変えていきました。

03 クロストーク・セッション

Q.育休中の男性社員の異変や悩みを早期に発見するための仕組みについて、企業・地域・国での現状や工夫を聞かせてください。

【今西氏】アメリカの研究では、ソーシャルキャピタル（社会的なつながり）が強い人ほど、虐待をしにくいというデータがはっきりと出ています。東北大学の研究でも、地域の祭りや行事に参加している親子は非常にメンタルが安定しているという結果が出ています。気にかけてくれる近所の人がいったり、信頼して相談できる友人が一人でも二人でもいたりするだけで、メンタルヘルスは劇的に改善します。その繋がりこそがいざという時の命綱になる。

地域の保健センターと繋がるといった公的な支援はもちろん大切ですが、「誰かが自分を気にかけてくれている」という実感を地域ぐるみで作っていくこと。そんな社会のあり方こそが、今改めて求められています。

【大滝氏】育休期間中は、人事担当者が数週間おきに本人へ連絡し、状況を確認しています。さらに大切なのが復帰後です。育休を経験した社員たちを集めて、定期的に意見交換を行っています。生の声を直接聞き、それを制度の改善に反映させています。



03 クロストーク・セッション

ひとことメッセージ

【大滝氏】育休は家族の命に関わる、極めて重要なことです。その重みを認識した上で、まずは「できること」から始めてみるのが大事だと思います。経営者のその思いをしっかりと現場へ届け、歩みを止めずに推進していただくことを願っています。

【木下氏】SNSでは楽しそうな様子ばかり発信していますが、実際は子どもにイライラして声を荒らげてしまうこともあります。スマホのメモに喜怒哀楽という項目を作って、感情が動いた瞬間にメモするようにしています。そのエピソードが、数年後の自分を笑わせてくれ、救ってくれるからです。周りの人を笑わせる力にもなります。子育ては長距離走なので、休みを入れながら一緒に頑張ってください。

【今西氏】娘が高校生になった今、一番可愛かった3歳の頃の娘にもう一度会いたいと強く思うことがあります。育児は長いようで、一瞬で過ぎ去ります。そのかけがえのない時間を大切にするために、ぜひ皆さんの部下にも育休を取らせてあげてほしい。私のような後悔をさせないことがリーダーのみなさんへの願いです。

【久保田】本日はありがとうございました。



03 クロストーク・セッション

クロストーク・セッションのグラフィックレコーディング（制作：佐々木 桃子）

広島県 クロストーク・セッション / 今西洋介氏 × 木下ゆーき氏 × 株式会社サタケ

部長クラスのマインドセットが大切
 根拠ベースで理解してもらうこと
 サタケは人事部長が2004年に舵を切った
 命に関わることもあるし 広報・ブランディングにもつながる
 大きな壁ではなく **小さな階段** から！
 できることから 小さな物から
 1年がかりなら0ヶ月...
 4ヶ月なら0時間...
 2ヶ月なら...と 考えて行動してみる！

育休をとった社員が仕事できるように！
 ✓ 問題解決力向上
 ✓ 当たり前の変化（家事の大変さ）

家事・役割分担のポイント
 ✓ 面倒くさいと思うことは進んでやる
 ✓ ためこまず、違和感を伝える

サタケ採用の視点としても
 育児・育休はとても重要

育児が辛いときには...
辛いエピソードもメモ!!
 → 後から自分を助けてくれる！

自分の上司がイクボスだった
 小児科医・新生児科医
 今西洋介氏

育休は人の命に関わること
 株式会社サタケ
 広報部 広告デザイン課 課長
 大滝 直司氏

自分の活動のきっかけが産後うつ
 子育てインルエンサー
 木下ゆーき氏

司会・進行
 フリーアナウンサー
 久保田夏菜氏

広島県 クロストーク・セッション / 今西洋介氏 × 木下ゆーき氏 × 株式会社サタケ

サタケの場合は...
 日本人の特性も使う
みんなやってみよう!
 困るのは当たり前! でも、やりと決める

ポスター作成
 紙だから 長く印象に残る
 皆の衆 続け!!

Q&A

Q. 仕事の分画は?
 A. ケガや病気になったのと同じ重要度にかばって合おう・お互い様
 雰囲気・当たり前の文化をつつとつく

Q. 周囲で支えるメンバーの影響は?
 A. みんなの価値観は違う
 だからこそ、会社のバトルを予感する
 周りの休暇を増やす

Q. フライタイムバランスを進めるためにできることは?
 A. 在宅ワークを増やす
 評価を下げないことを
 オフィシャルに公言すること
 安心につながる

Q. 育休中の男性の苦しさを見つめるためにできることは?
 A. 地域とのつながりづくり
 教週間おきに連絡
 育休後に意見交換

変革をすすめるのは
ネットワーク軽と、トライ＆エラーが
 できる人が良い!

本イベントのグラフィックレコーディングは、公式HPでも公開しております。ぜひ併せてご覧ください。