

「自分らしい人生を諦めない」 新しいキャリア教育

スリール株式会社
代表 堀江敦子

 *sourire* 自分らしい、ワーク&ライフの実現へ。

スリール株式会社 代表取締役 堀江敦子(31)

● お茶ノ水女子大学附属幼稚園～高校卒業

ジェンダー論を学び、国内外30施設以上でのボランティアを経験。

– 中学生から200名以上のベビーシッターを経験

● 日本女子大学社会福学科卒業

「働く女性の子育て支援」「介護予防」を研究

● 2007年、楽天株式会社入社。

– 最年少でワーク・ライフバランスコンサルタント取得

● 2010年11月、「スリール株式会社」を設立

ワーク&ライフ・インターン事業を実施

● 文京区、厚生労働省、内閣府の男女共同参画委員に就任

● 日経ビジネスオンライン主催

1 「チェンジメーカー10」に選出





【人生の先輩】
両立 家庭
(100家庭)



大学生
(約500名)

両立インターン

キャリア・子育ての話

力になり合う関係性

500学生、100家庭の多様な家庭環境、
悩みを深く見聞きしてきました

- ①学校教育内での、仕事と子育ての両立に関するリアルな体験の実施
- ②若手社会人向けのライフを含めたキャリア支援施策の強化

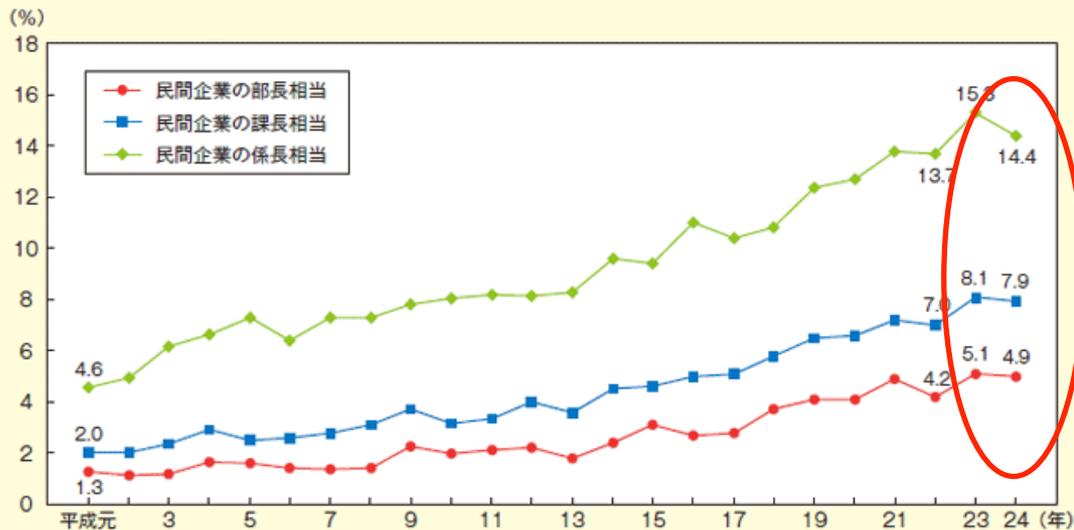
【重点方針2016】

- ・ 将来指導的地位に就く女性の人材育成策の抜本的充実
ー 女性キャリア構築への支援

【第4次男女共同参画基本計画】

- ・ 10分野3ア①：男女共同参画が推進できるよう、各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修等の取り組みを促進する。

第1-2-14図 役職別管理職に占める女性割合の推移



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。



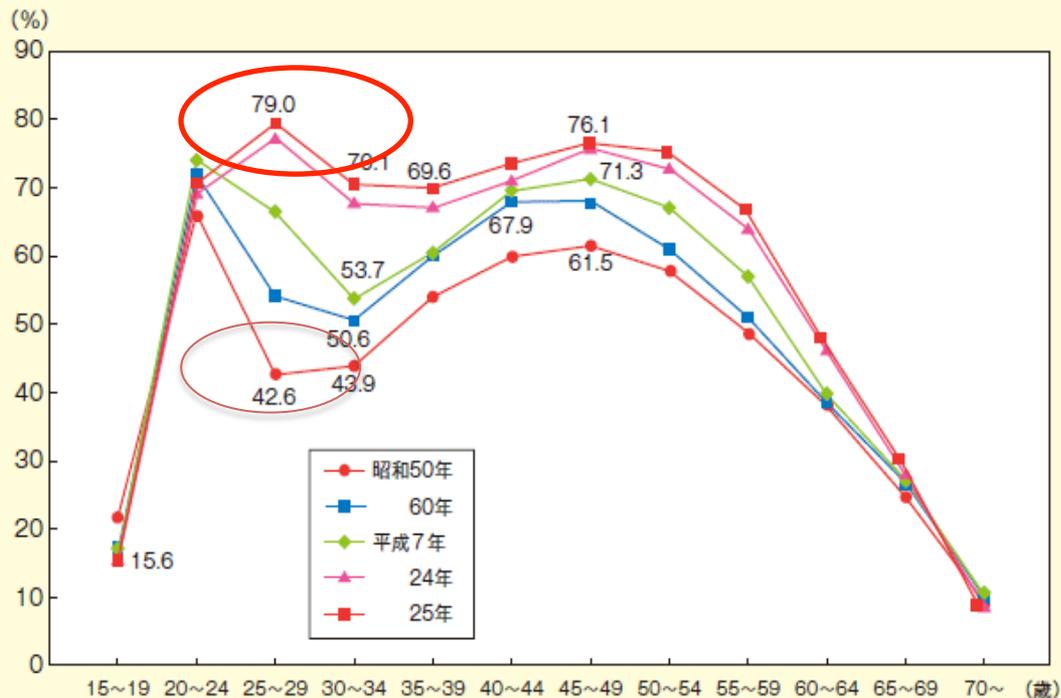
出典：就業構造基本調査
2013年 総務省

40代以降の正規雇用の人数が少なく、管理職になる可能性のある「働き続けている女性」自体が少ない現状。

管理職の数は及ばず、40歳以降の正規雇用の女性自体が少ない

■ 女性の年齢別労働力率

「労働力調査（基本集計）」総務省



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合。

女性の年齢別労働力率は、年々向上している。
しかし、第1子出産を機に6割の女性が離職するなど、依然として子育て期の30歳代前半の労働力が低下する「M字カーブ」が存在する。

出産後に仕事を辞める人が多いことにより、
「管理職になるべき人材」を失っている

▶ 子育てを機に辞めない施策が重要

- 忙しい会社なので、17時に帰って迷惑をかけるなら辞めた方が良かった。⇒〈働き方〉
- 両親とも遠く、何かあった時にサポートしてくれる人がいないから。⇒〈子育てサポート〉
- 「預けてまで働くのか」と言われることもあり、働くことを深く悩んだ。⇒〈固定概念・罪悪感〉
- 子どももいながら、今までのように働くことが想像できず、自信がなかった。⇒〈先が見えない不安〉

「子育て支援策等に関する調査研究」報告について
内閣府

働き方・子育てサポートの他にも「固定概念・罪悪感」
6 「先が見えない不安」が就業継続を阻害している

(制度)
ハード

- 1.働き方
- 2.子育てサポート・教育サポートが少ない

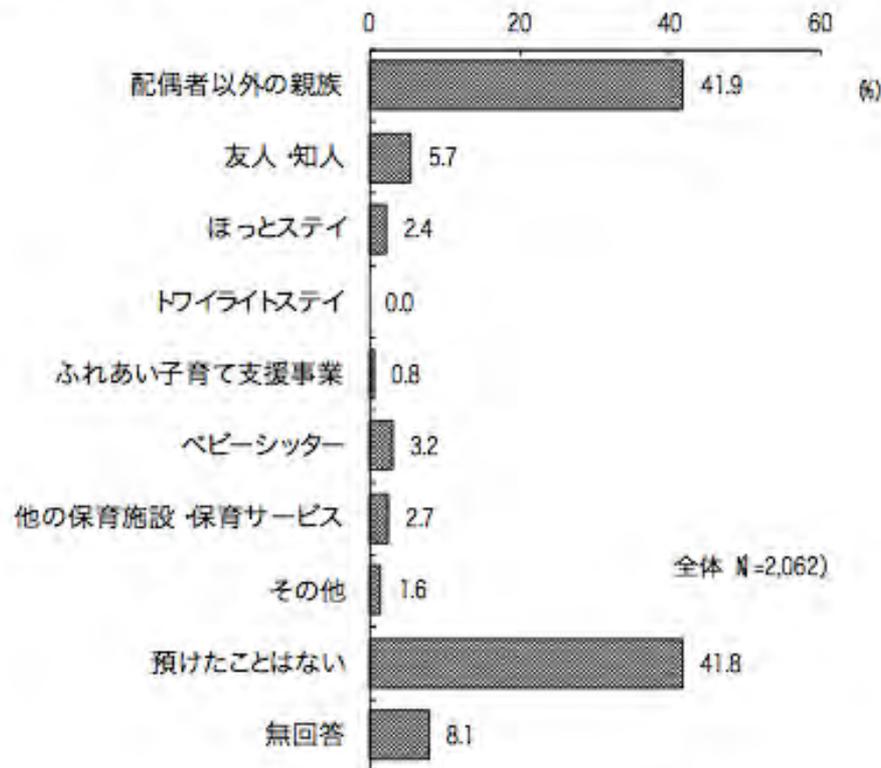
(意識)
ソフト

- 3.固定概念・罪悪感
- 4.先が見えない不安

ハードの充実と共に、ソフトを払拭することも、
両立を実現する上で重要

Q.保育施設以外に一時的に預けたことはありましたか

図表2-2 保育施設以外に一時的に預けた先（全体：複数回答）



出典：保育サービス利用者アンケート調査
各地域区役所発行

- 外部サポートの利用経験がある人：

10%（全国）

- 利用経験の無い家庭の理由の

第1位は、「心理面のハードル」

※出典：株式会社マインドシェア

「ベビーシッターに関するママへの意識調査(2014年)」

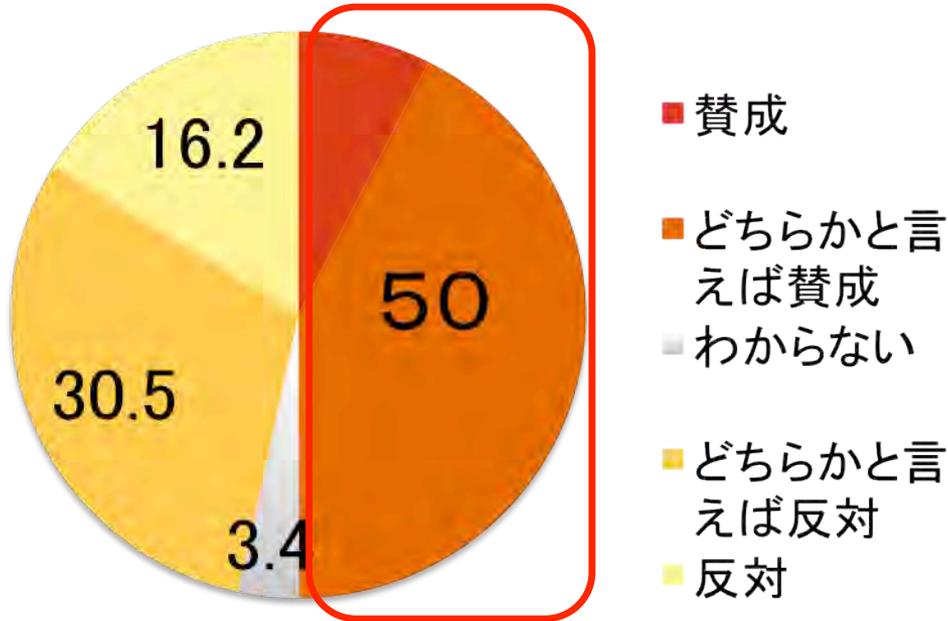
[解説]

外部サポート利用への心理的ハードルがあり、育児休業中に登録等行わずに復帰をする方が多いです。子育てのセーフティネットが無いいため、仕事に対しては消極的な選択をせざるを得なくなる傾向にあります。

※実際に登録をしていますが、利用を行わない事もあるが、セーフティネットがあることで、仕事への積極的な選択が可能になっています。

心理的なハードルを払拭することで、
今あるサービスが活用されて、両立が実現できる人が増加する

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである(20-29歳)」



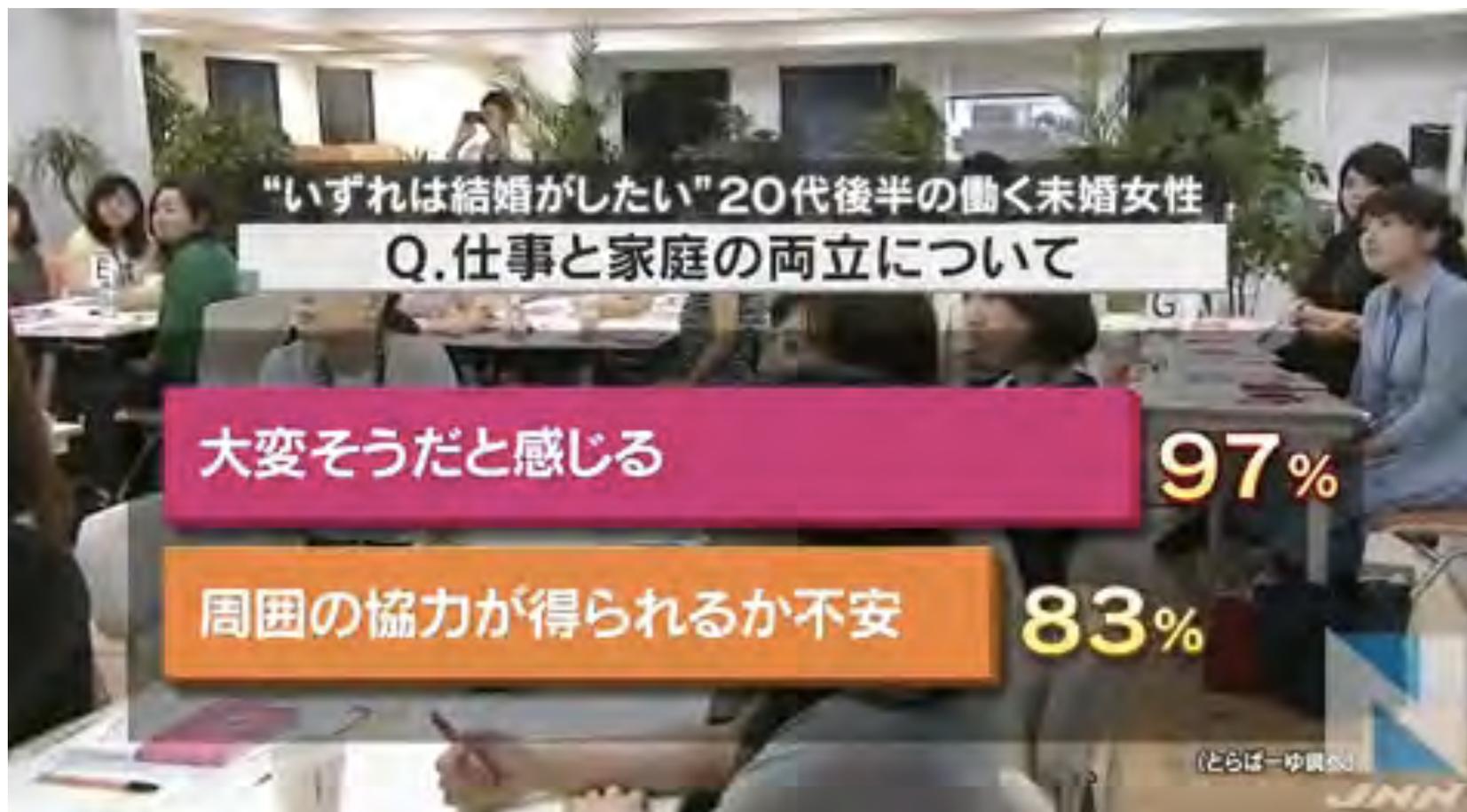
平成24年
内閣府『男女共同参画社会に関する世論調査』

20代 「専業主婦になりたい」
59%

2010年 ユーキャン・アイシェアの合同調査

- 仕事が辛そうだから。
- 子育ても大変そうなのに、両立なんて無理。
- 仕事をしたら、子どもが可哀想。

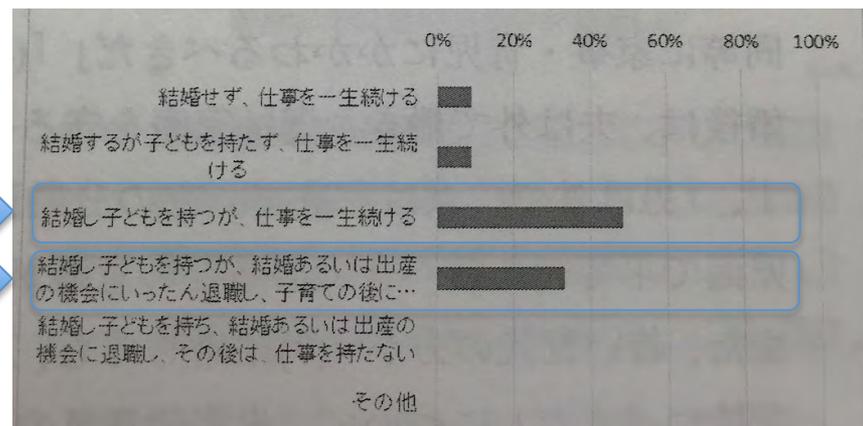
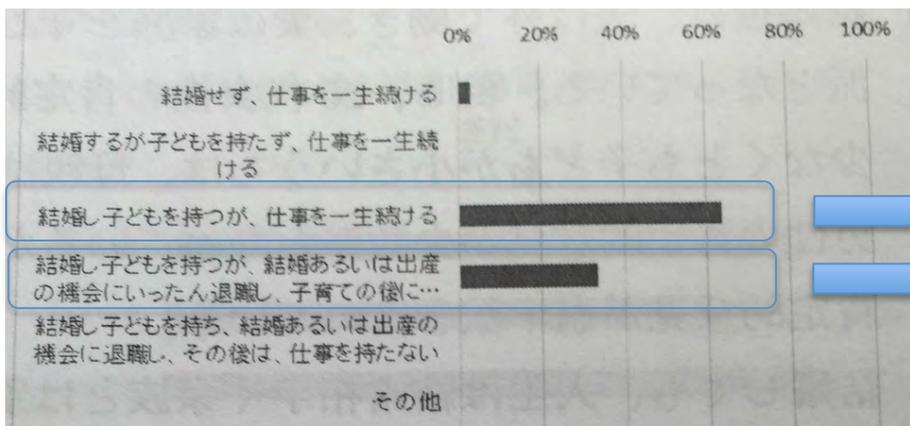
9 学生時代から「仕事」「子育て」「両立」への、
漠然としたネガティブイメージから仕事を諦める



社会人になっても、
ネガティブイメージが払拭されることがない

大学時代に思い描いたライフコース

現在（30代）で辿っている/
辿ろうとしているライフコース



平成26年度 横浜市立大学 研究ユニット
卒業生のライフコース
※卒業生への後追い調査

大学時代に思い描いたライフコースを進んでいく

学生

社会人

子育て

先が見えない

固定概念



先が見えない

固定概念

働き方



先が見えない

固定概念

働き方

子育てサポート



仕事は頑張りたいけど、子どもが生まれたりしたら両立は無理かな。

仕事が楽しくなってきた！でも、こんなに働いていて、この会社で子育てできるのかな？

仕事は頑張りたいけど、夫は忙しいし、全部自分でやらないと……。仕事はもう無理かな。

転職

離職

マミー
トラック

働く意欲はあっても、固定概念から全て自分で抱え込んで、キャリアを諦めてしまう

家族の様な
関係性



ES

1つの家庭で
インターン



大学生
2人体制

- 保育園お迎え～ごはん～お風呂（週1回・平日夜）
- クリスマスパーティ／動物園へおでかけ
- 両親から、仕事や子育ての話しを聴く

仕事と家庭の両立のリアルを体験し、
キャリアの話しが聴ける

リアルな体験



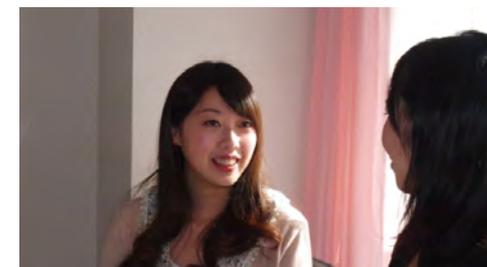
- 大変だけど、楽しい！
- 子どもが両親の仕事に誇りを持っている

ロールモデル (人生の先輩)



- 仕事があるから、子育ても楽しめるんだ！
- 色々なやり方があるんだ！

相談相手

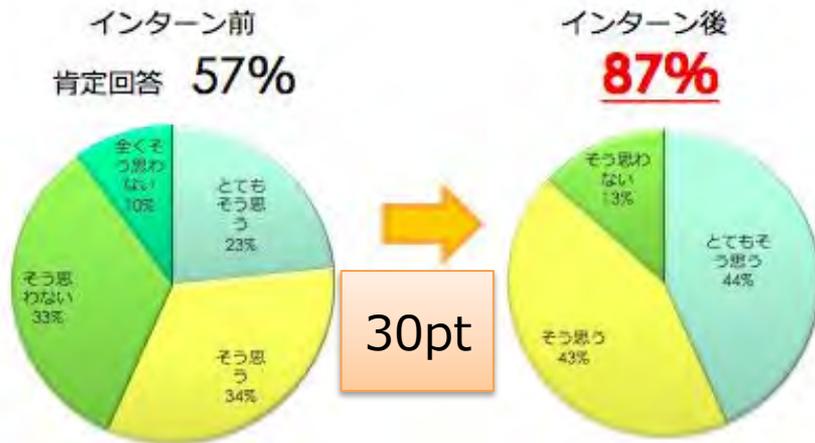


- 様々な働き方があるんだ
- 社会人になるって楽しそう！

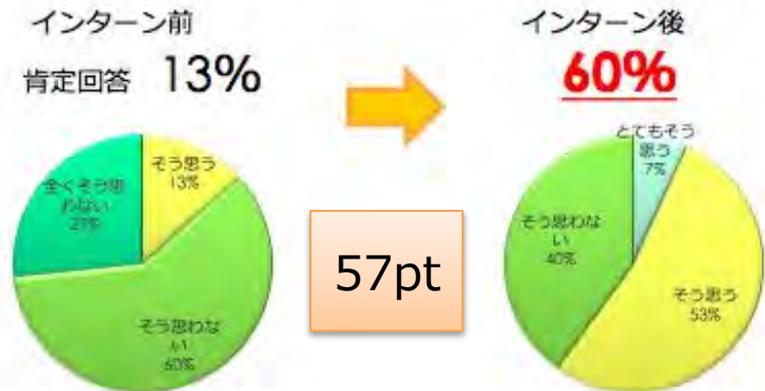
実際の「やり方」がわかり、
仕事も子育ても前向きに捉えることができる

＜インターンを経て、**87%**がキャリアに前向きになる＞

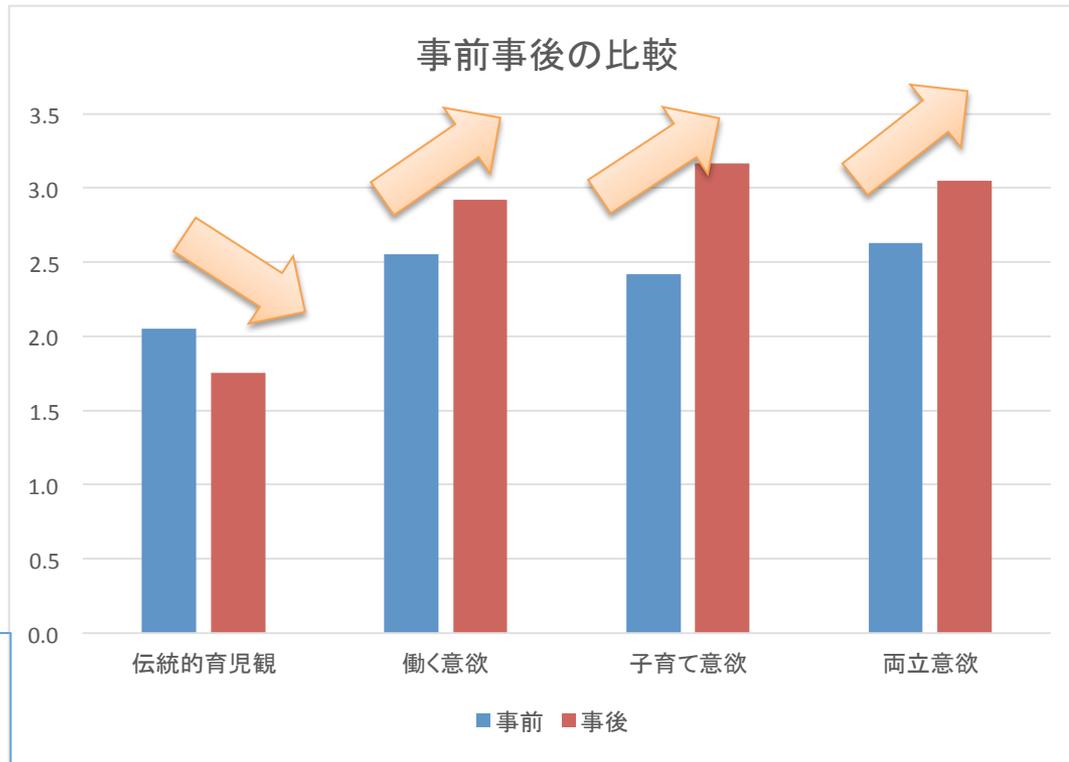
社会に出るのが楽しみだ



制度が整っていない会社でも、
自分次第で仕事と子育ての両立を可能にする自信がある



漠然としたネガティブイメージを持っていた大学生が、
キャリア・両立に前向きになる



補足：
「伝統的育児観」
▶ 「Q:母親が働くと
子どもが可哀想だ」

横浜市立大学教授による分析

伝統的育児観が低下し、
働く意欲・子育て意欲・両立意欲が向上する



就職・結婚・出産をしても繋がりが、
悩みながら前に進んでいっている

ロールモデル



やり方・選択肢



相談相手



本プログラムを、千葉大教育学部の授業内、
企業での研修プログラムとして実施している

- ①学校教育内での、仕事と子育ての両立に関するリアルな体験の実施
- ②若手社会人向けのライフを含めたキャリア支援施策の強化

【重点方針2016】

- ・ 将来指導的地位に就く女性の人材育成策の抜本的充実
ー 女性キャリア構築への支援

【第4次男女共同参画基本計画】

- ・ 10分野3ア①：男女共同参画が推進できるよう、各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修等の取り組みを促進する。



補足資料



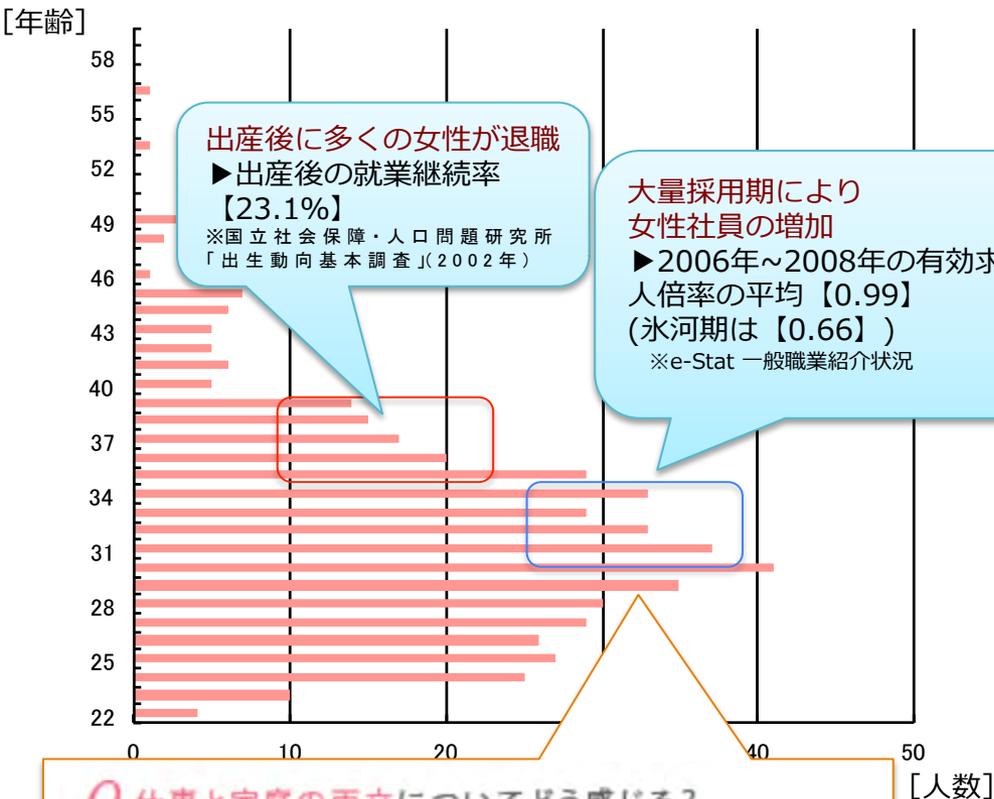
仕事と子育ての両立を、『自分にもできる』に

【MISSION：自分らしいワーク&ライフの実現】

→自分の人生を諦めないで、
納得した選択ができる人を増やす



《女性社員に対する悩み》



Q 仕事と家庭の両立についてどう感じる?

大変そうだと感じる

97%

※とらば一ゆ ネット調査 (2014年「結婚後の働き方」)
20代後半・未婚女性 1,000名

■ 育児休業・復職に関する課題

1. 復職後の生活がイメージできない
2. キャリアへの自信喪失
3. 子育てサポート利用の罪悪感
4. 一人時間の欠如



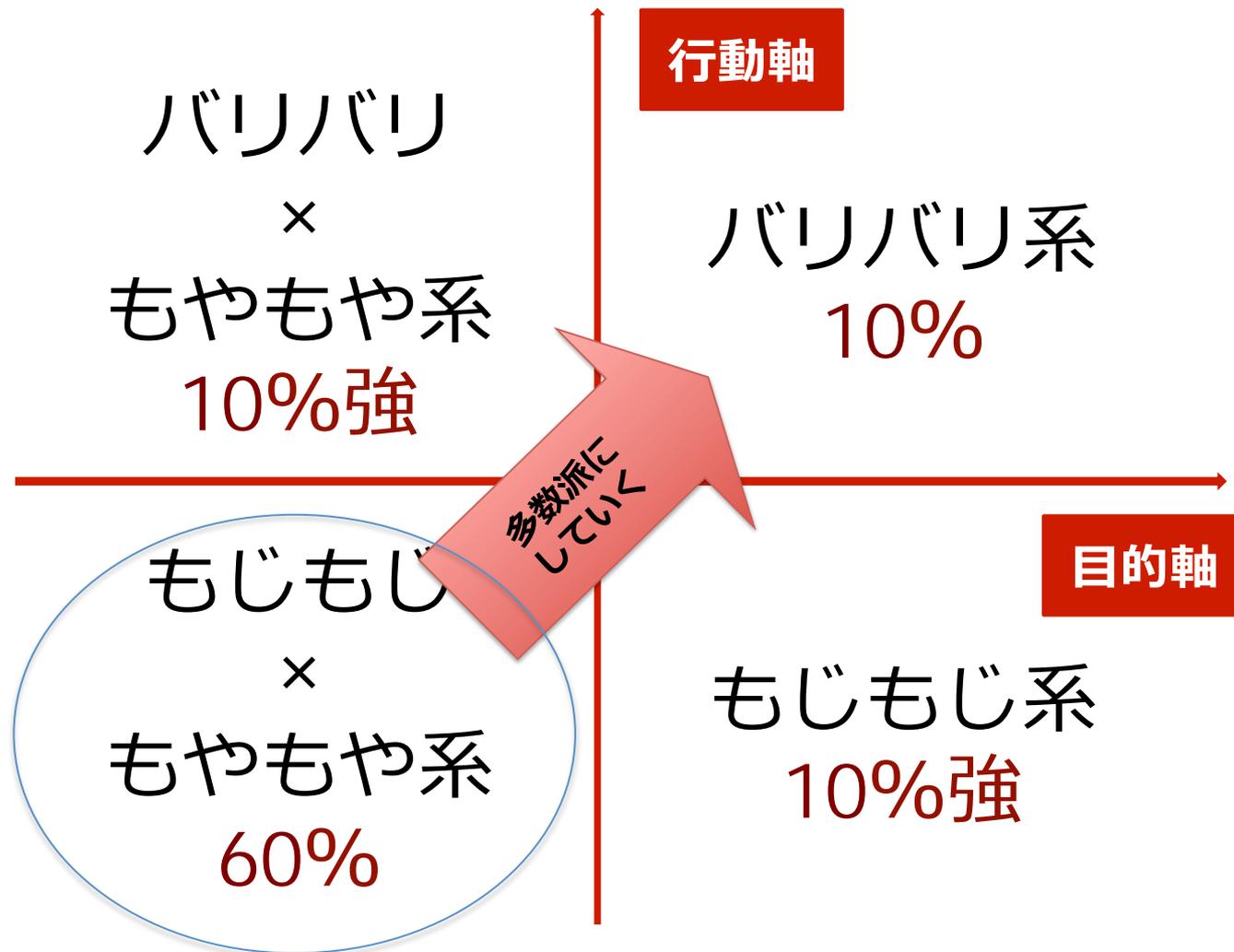
育児休業中は家庭内において育児に忙殺されることに加え、子どもを取り巻く環境から、社会人として復職するというイメージが失われてしまう。結果として育児休業期間を延ばしたり、過度の時短勤務となることで、仕事と子育ての両立はできるものの、管理職へのキャリアとは縁遠いキャリアコースに転じることが多い。(マミートラック現象)

またそれを見て、若手社員が仕事と子育ての両立についてネガティブな印象を持つようになり、悪循環が生まれている。5年後、大量採用を行った世代の若手社員が**現在と同様に**出産後に退職・モチベーションダウンをすることで、人材にかけてきた【採用費・育成費】の大幅な損失に繋がる。出産後の復帰をスムーズに行う事が、今後の人材戦略の大きな鍵につながっている。

出産後に多くの女性が退職・モチベーションダウンする構造を根本的に改善することが今後の人材戦略に繋がる



ワーク&ライフ・インターンの主な対象者



目的意識があり、行動している人ではなくても、
当たり前前に仕事と子育ての両立ができるように

【戦前の日本】

子育て世代

子育てサポート

共働き家庭
(農家)

保育サポート

育児体験
大人との関わり

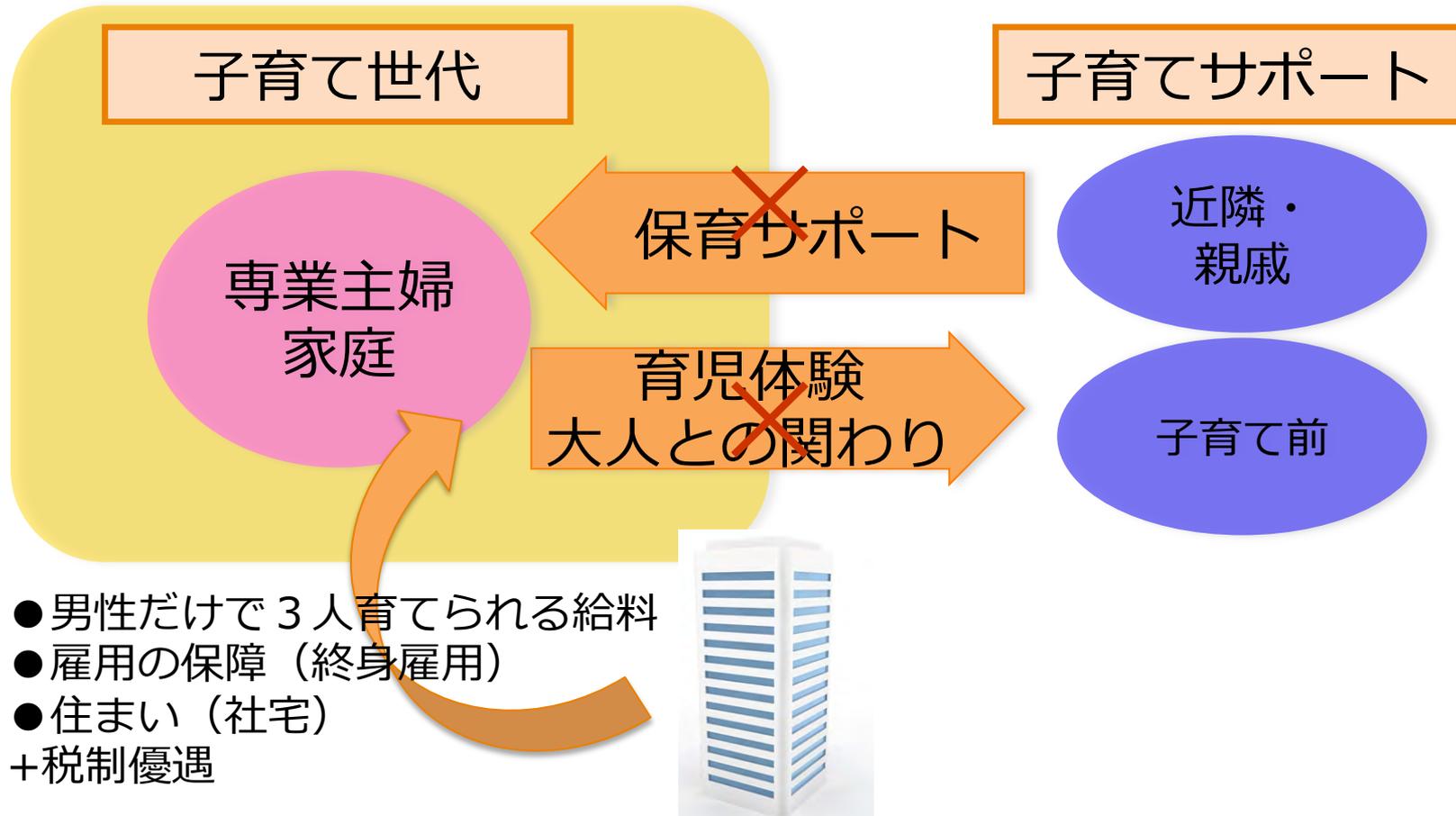
祖父母
兄弟
近所の子ども

子どもが生まれてもバッチリ！

当たり前前に子育てサポートがあり、
子育ての仕方、学んでいた⇒安心

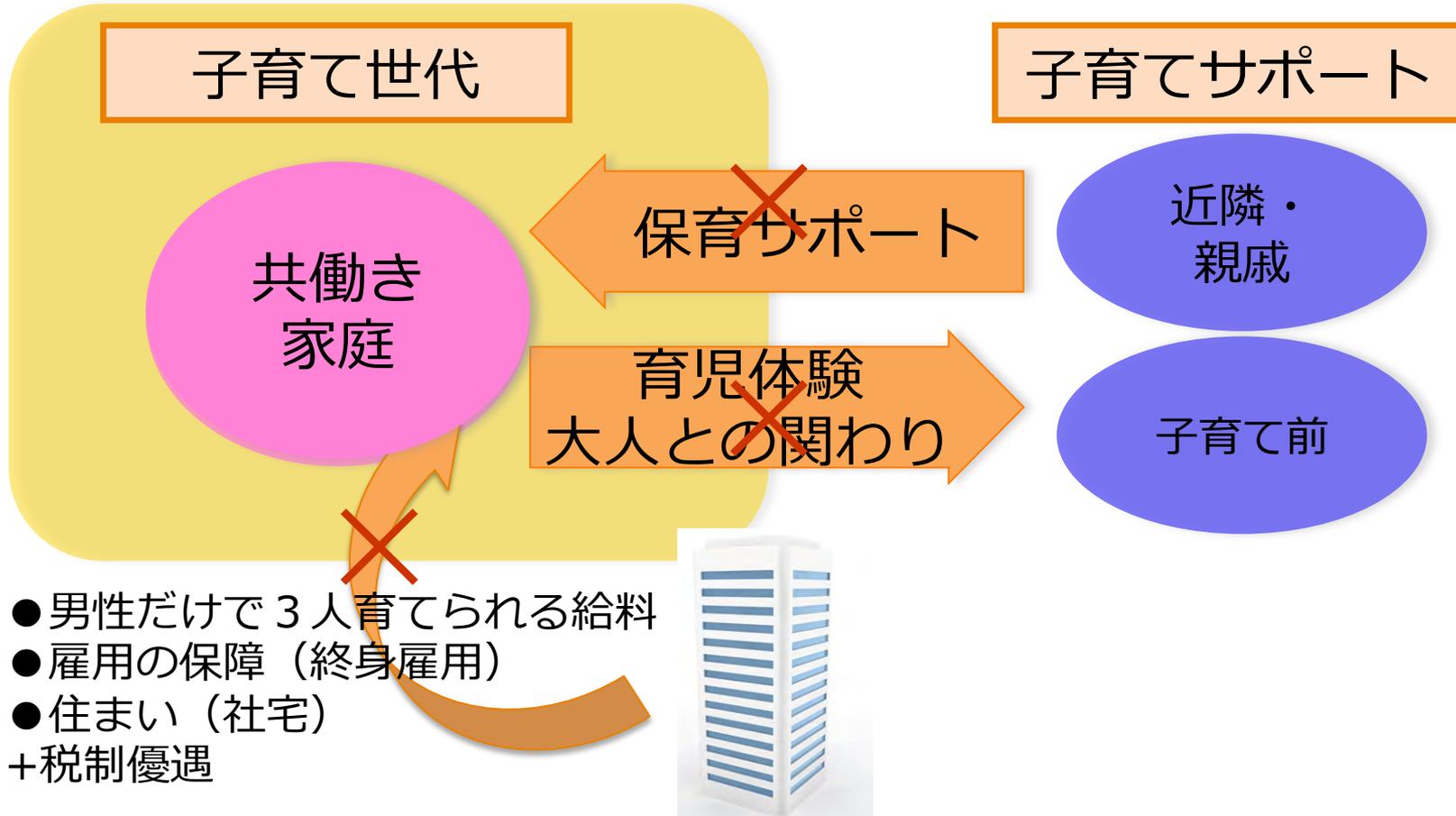


【高度経済成長期以降の日本】



社会が狭まり、子育てサポートがなくても、
企業・社会からのサポートで実施できた⇒安心

【バブル崩壊後の日本】



【バブル崩壊後の日本】

子育て世代

共働き
家庭

仕事も子育てもしないといけないのに、誰も助けてくれない・・・

※60%が出産を機に仕事を退職

子育てサポート

近隣・
親戚

子育て前

仕事も子育ても両立しているイメージが湧かない。

自分には無理

※60%以上が自分の赤ちゃんが、初めて関わる乳幼児

保育サポート

育児体験
大人との関わり

不安になるのは当たり前！

【実際の共働き家庭】

