

# 子育てをしながらキャリアアップできる 人財が循環する構造を創る



～昭和の構造を抜本的に改革する～

## Sourire

スリール株式会社  
代表取締役 堀江敦子

## 堀江 敦子

ほりえ あつこ

スリール株式会社 代表取締役

2007年新卒で楽天入社後、2010年スリール株式会社設立  
1万人以上への研修・セミナーを実施。著書『新・ワーママ入門』。

内閣府男女共同参画局 専門委員  
千葉大学教育学部 非常勤講師  
キャリアコンサルタント技能士2級  
立教大学経営学修士 リーダーシップ開発コース

お茶の水女子大学附属幼稚園～高校出身  
中学時代から200名以上のベビーシッター経験や、  
国内外でのボランティア経験から、  
「自分らしいワーク&ライフの実現」をミッションに掲げて、  
25歳（2010年）で起業。

2010年10月 コロナ禍で長女を出産



## Mission:自分らしいワーク&ライフの実現 子育てをしながらキャリアアップできる人材・組織を作る



将来が不安  
71.2%

両立が不安  
92.7%



マネジメント  
困難

- ・ 仕事と子育ての両立体験プログラム  
ワーク&ライフ・インターン（学生・若手）  
育ボスブートキャンプ（管理職）
- ・ 企業研修：若手社員キャリア研修、管理職研修、働き方意識改革
- ・ 学生キャリア教育：大学・行政



## 主な検討事項の例

- こどもの視点に立った政策の推進
  - 安心して妊娠・出産、子育てができる環境整備
  - 年齢による切れ目や省庁間の縦割りを排し、各ライフステージに応じた切れ目ない対応
  - 就学時等に格差を生じさせない等の教育と福祉の連携
  - こどもの命や安全・安心の確保
  - こどもの健全育成の推進
  - 障害や困難を抱えるこどもや家庭への支援等が抜け落ちることのない体制の構築
  - 児童虐待や重大ないじめ・自殺、不登校への対応の強化、こどもの貧困の解消
  - こどもをわいせつ行為から守る環境整備
  - データ・統計の充実活用
- 等

**【妊娠・出産・子育て教育×キャリア教育】**  
同時に実践することで、効果が最大化する



## 【企業】

- ・企業の働き方（長時間労働）
- ・年功序列の雇用
- ・マネジメントの意識・スキル不足



## 【教育】

- ・専業主婦に依存した学校システム
- ・ジェンダーバイアスを軽減する教育の不足
- ・ライフも含めたキャリアを意識させる教育の不足



## 【結婚・子育て・サポート】

- ・結婚の機会減少
- ・性別役割分担意識
- ・親になるまで分からない子育ての情報・少ない子育てサポート

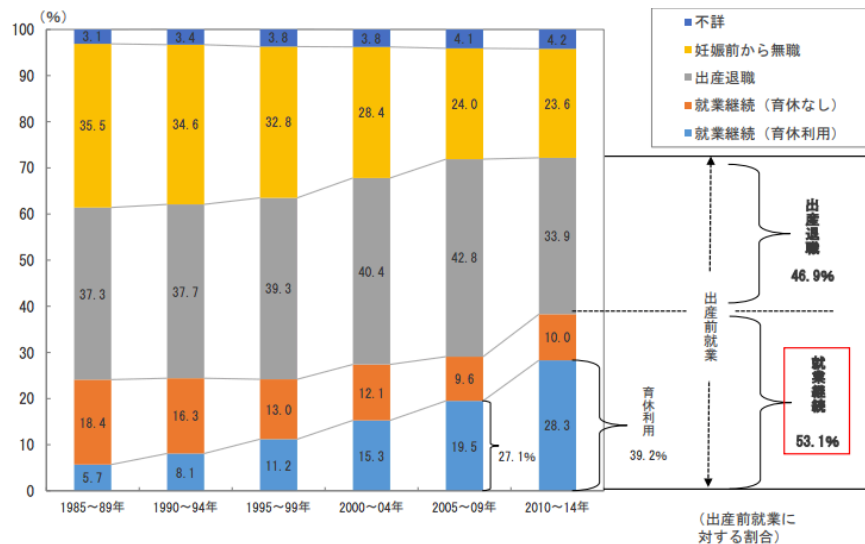


地方行政



働き方・子育て環境・教育、  
昭和の構造を抜本的に改革する必要がある

## 第一子出産後の離職



注：対象は第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦。第12回～第15回調査の夫婦を合わせて集計した（客体数 12,719）。就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの。

- ・第一子出産に際し、約50%の女性が離職  
 ※1年に100万人出産する中での出産退職は「33.9%」。約34万人が毎年退職する計算。  
 （「第1子出産前後の女性の継続就業率」の動向関連データ集 内閣府）

### 第一子出産後に約50%の女性が離職。

総合職正社員を継続させるためには、「退職前（出産前）」へのアプローチが必要であるにも関わらず、行政では、辞めた後の施策（リカレント教育・再就職）に施策が限定されている。

- ・平成30年度のリカレント教育支援「159億」。マザーズハローワーク支援「35億」（職業安定局予算案）  
 →求職者数：約22.1万人、就職件数：約7.4万件（H28年 厚労省）

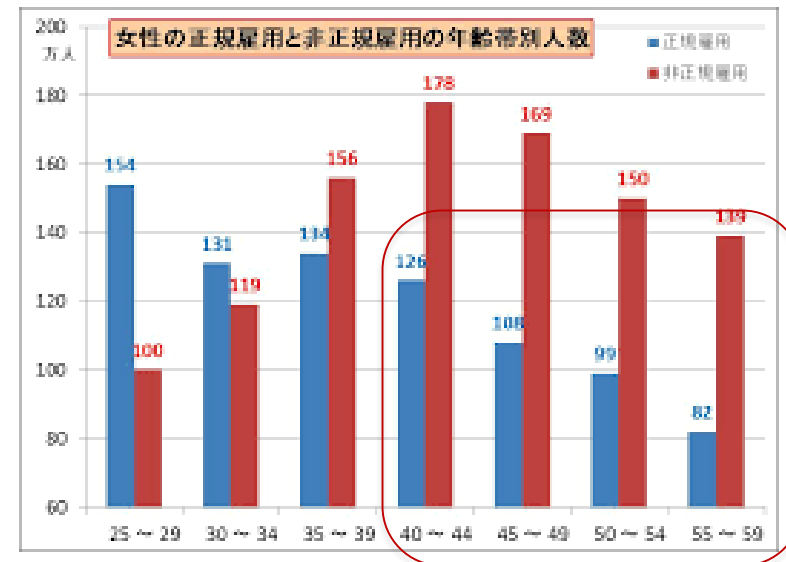
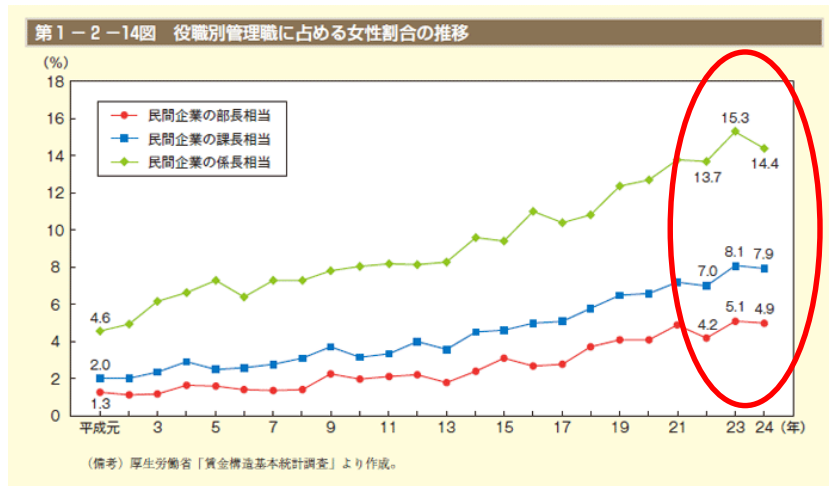
▶ 出産前からアプローチを行い、□「就労継続」を促す施策への注力が急務

## 行政の施策の穴。「辞めた後の施策」



第一子出産後の離職。

40代の女性の大半が非正規雇用。管理職比率の少なさ。

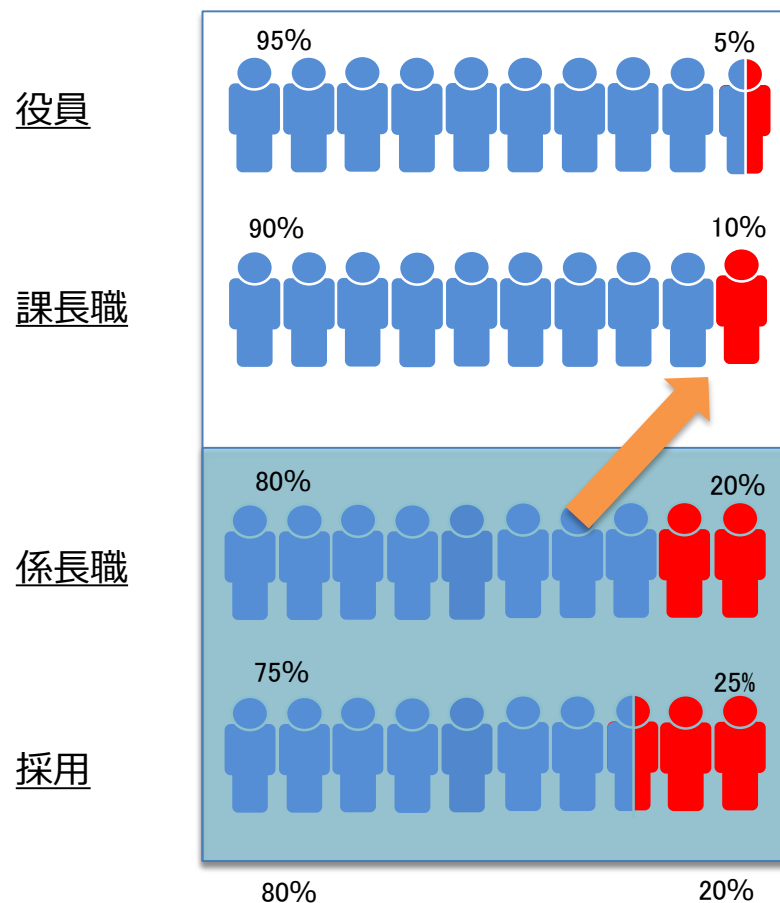


出典：就業構造基本調査 2013年 総務省

女性の就業率は上がっているものの、**非正規雇用にとどまり、管理職になる年齢には正社員の女性が少ない。**

その為、管理職比率は伸び悩んでいる。（国際ジェンダーギャップでは日本は156か国中120位。）

**▶ 育児をしながら就業継続し、キャリアアップできる職場環境が必要**



## 制度・体制

- ①管理職育成・登用のタイミングが、女性がライフイベントを向かえる時期（20代後半～30代）
- ②育児で休職／時短になった場合、評価が下がったまま、上がらない
- ③時間制約がある中で管理職ができない働き方・慣習



## 意識改革

- ④上司：女性を管理職の対象として育成していない
- ⑤本人：女性が管理職になる意識が低い

①時間制約がある中でも、管理職ができる働き方の実現  
(現在は性別関係なく管理職の希望が低い)

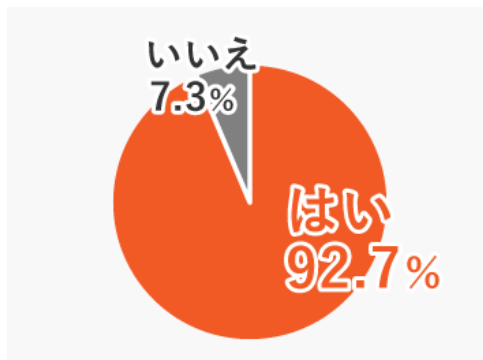
②上司の意識改革・マネジメント改革

③女性社員の意識の醸成



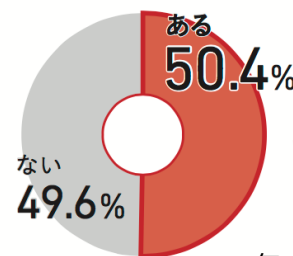
## ① 固定観念から就業継続を諦めている

Q.「仕事と子育てを両立する」ことについて、不安を感じた経験はありますか？

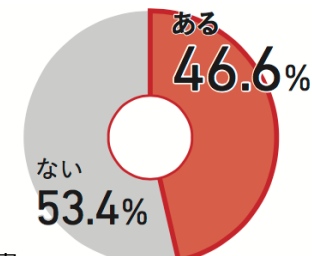


## ② 「両立不安」から、チャレンジする前から仕事か子どもを諦める

Q.「仕事と子育てを両立する」不安が原因で、転職/退職を考えた経験はありますか？

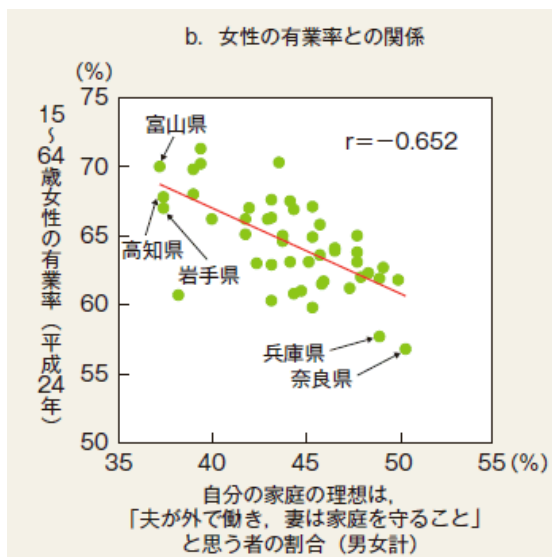


Q.「仕事と子育てを両立する」不安が原因で、妊娠/出産を遅らせることを考えた経験はありますか？



2017年 両立不安白書  
子どもを産む前の働く女性350名へのアンケート分析

## ③ 固定観念が強い地域ほど就業率が低い。地方都市の方が固定観念が強くM字型カーブが深い



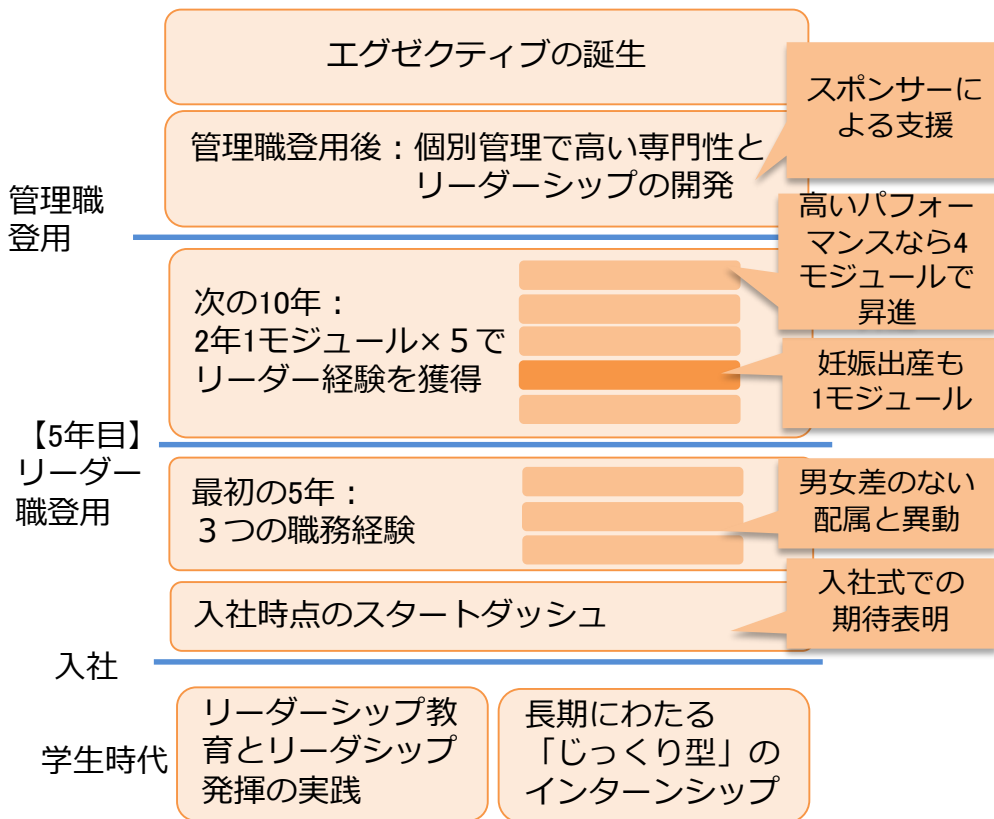
<M字型カーブが深い県>

- 神奈川県 (18.0ポイント)
- 奈良県 (16.8ポイント)
- 東京都 (15.6ポイント)
- 千葉県 (14.9ポイント)
- 大阪府 (14.3ポイント)
- 埼玉県 (13.8ポイント)
- 兵庫県 (13.7ポイント)

出典：総務省「国勢調査」(平成27年)

出典：内閣府男女共同参画局  
「地域における女性の活躍に関する意識調査」(平成27年)

## 女性のリーダーシップパイプライン全体像



出典『女性が活躍する会社』大久保幸夫、石原直子

## 活躍支援（均等施策）

1. 女性採用比率の向上施策
2. 特定職務への女性の配置比率向上施策
3. 女性専用の窓口の設置
4. 管理職の男性や同僚男性に対する啓発
5. 女性に対するメンターなどの助言者の配置
6. 人事考課基準の明確化
7. 女性の役職者への登用を促進する措置

## 両立支援（WLB施策）

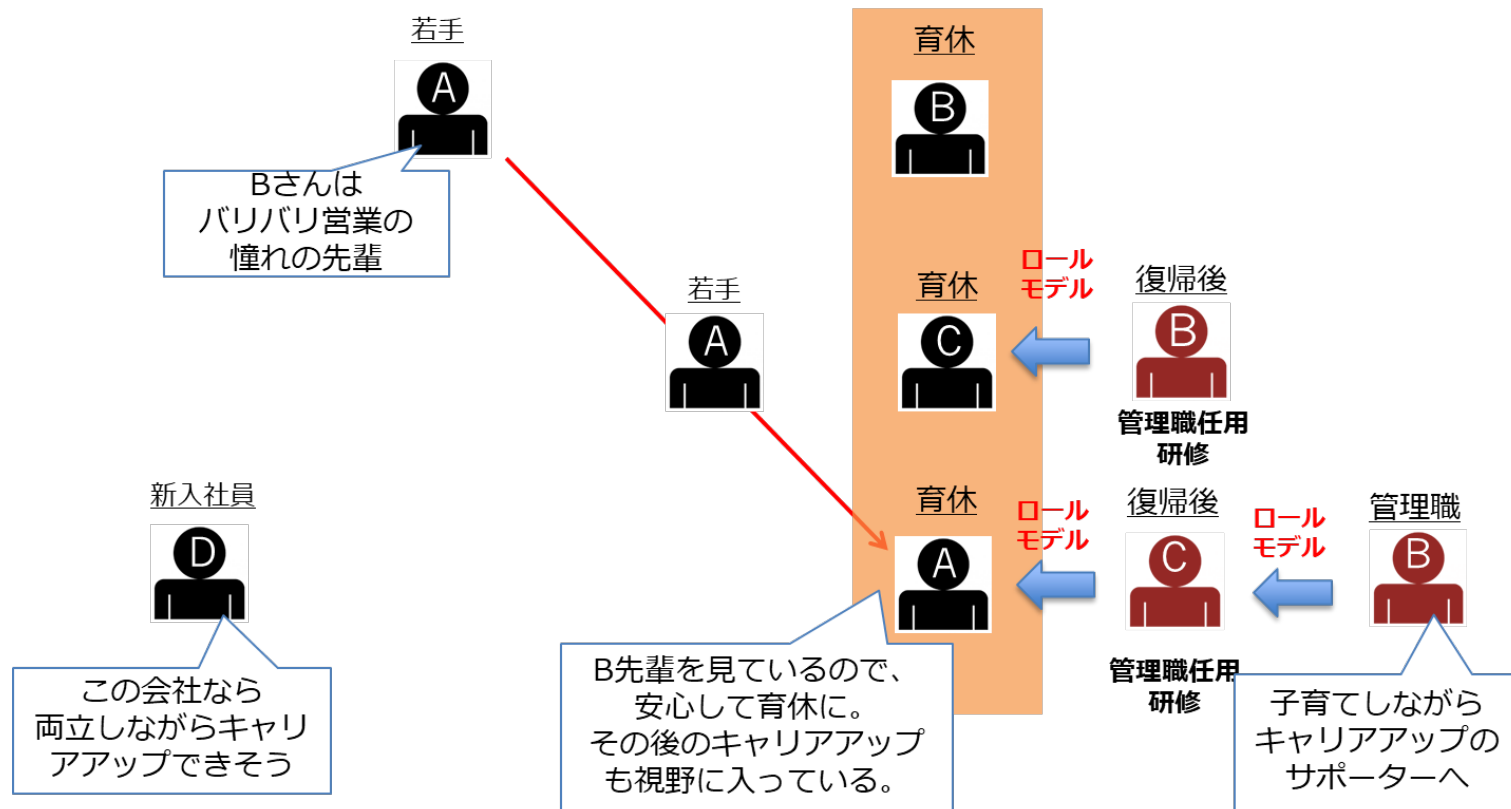
1. 育児休業制度（法定以上）
2. 育児のための短時間勤務制度（法定以上）
3. フレックスタイム制度
4. 始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ
5. 所定外労働（残業）を免除する制度
6. 事業所内託児施設の運営
7. 子育てサービス費用の援助措置など
8. 在宅勤務制度
9. 子の看護休暇制度
10. 職場復帰支援策
11. 配偶者が出産の時の男性の休暇制度
12. 転勤免除
13. 介護休暇制度
14. 介護のための短時間勤務制度

## ①学生時代・入社時からの意識

## ②復職時の両立支援と活躍支援（両立支援に偏りがち）

## ③管理職登用前後のサポート

入社	3-5年	5年目	10年目	15年目	20年目
期待を伝える	5年で3部署ローテ	リーダー職	妊娠・産育休 管理職任用前研修	復帰 管理職任用	更なる キャリアアップ



若手からライフイベント、管理職になるまでの循環イメージを持つ。

## 復職前後の社員・管理職研修の【必須化】

- ー育児中社員（男女共、パートナー参加）：
  - ①長期的なキャリアビジョンを描く
  - ②子育てサポートの選択肢（罪悪感の払拭を含む）
  - ③上司へのヘルプシーキングを行う方法：面談ロープレ
  - ④社内ネットワーク構築
- ー上司：
  - ①社会背景、個別マネジメントの重要性
  - ②育児中社員の状況理解
  - ③部下との面談ロープレ（ヒアリング方法・活用方法）



上司

個別マネジメント研修



部下

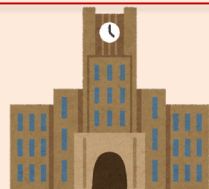
ライフキャリア研修  
（罪悪感の払拭・ヘルプシーキング力向上）

育児中社員のキャリア自律と、管理職のマネジメント力育成を同時に行う。（予算を掛けない会社が多い）



## 【企業】

- ・企業の働き方（長時間労働）
- ・年功序列の雇用
- ・マネジメントの意識・スキル不足



## 【教育】

- ・専業主婦に依存した学校システム
- ・ジェンダーバイアスを軽減する教育の不足
- ・ライフも含めたキャリアを意識させる教育の不足



## 【結婚・子育て・サポート】

- ・結婚の機会減少
- ・性別役割分担意識
- ・親になるまで分からない子育ての情報・少ない子育てサポート



地方行政



文部科学省

## 1 体験プログラム

週1~2回  
—“社会人生活”のリアルも体験—

おあずかり



子育てを  
知る

## 2 座学プログラム

月1回  
—振り回りやインプットの機会が学べます—

キャリア勉強会



自分のキャリア  
を考える

## 3 課題解決プログラム

月1回



社会を  
考える

自分のキャリアを考えながら、  
10年後の社会を切り開く次世代を育てる





「すべての  
学生さんに体  
験していただき  
たい！」

## 【子育て環境日本一宣言】



「職場づくり行動」の推進



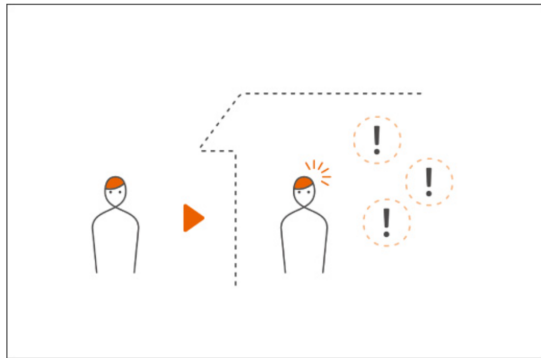
若者の意識・行動変革

若者が仕事、結婚、子育てなどトータルの人生設計を早期に考え、自ら選択できるように意識改革を行なう。



子育てしやすい街をつくる

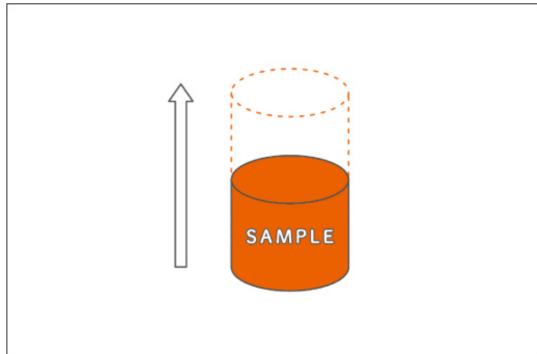
西脇知事が号令をかけ、320名に実施！  
⇒地方創成の文脈で導入してる



## 1 共働き家庭の中で気づきを得る

「仕事と子育ての両立って、大変だけど楽しそう」  
「こどもは、両親が働いていても楽しそう！」  
「パートナーや周りの人と協力していけば良いんだ！」

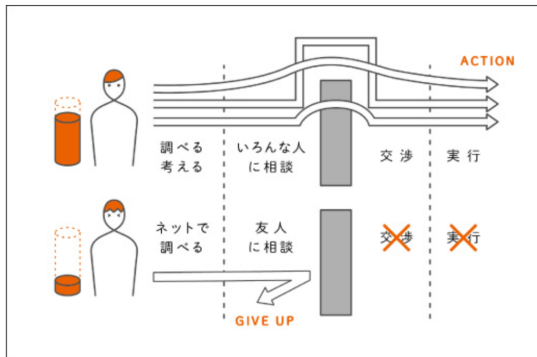
親の時代と今の環境の違いを知り、今までの固定観念が払拭されます。また家事や育児、サポートの受け方などの多様な手法を学びます。



## 2 生き方のサンプルが増える

「転職してる人もいるんだ」  
「こどもと、こんな風に関わりながら仕事もしっかりできるんだ」  
「起業するって、そんなに特別なことではないかも」

家庭での姿を見ることで、「一人の人間」の生き方サンプルが分かります。一度家庭の中を見ている為、他の人の話を聞いた時にも想像力が高まります。



## 3 行動の仕方が変わる

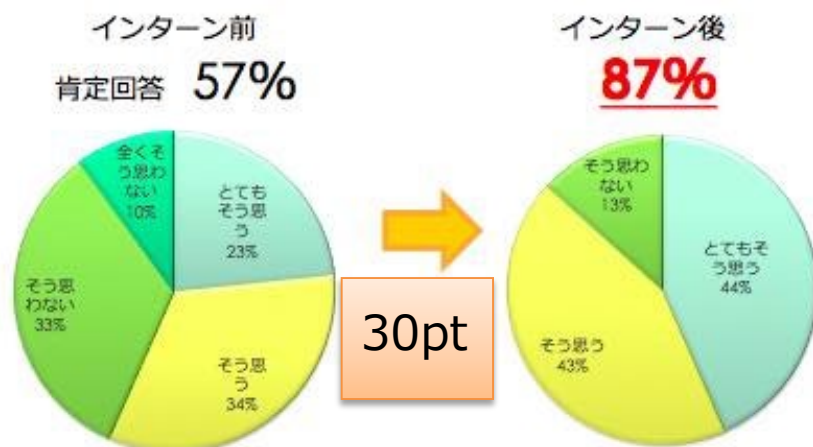
様々な生き方サンプルを見て、自分にも「実現できる可能性」を感じることが出来ます。実施が困難でも、相談・交渉し、実現に近づきます。一方、体験がない場合、「どうせできない」と思って、相談はするものの、実現するまで至らないことが多いです。

体験をすることで、自分の中の「生き方サンプル」が増え、  
行動の仕方が変化していく

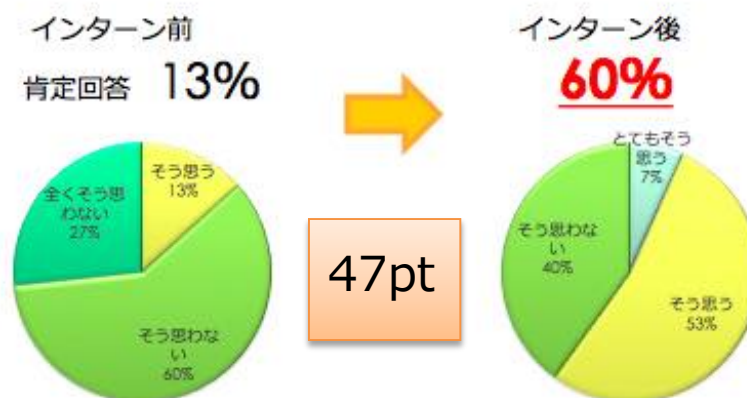


＜インターンを経て、**87%**がキャリアに前向きになる＞

社会に出るのが楽しみだ

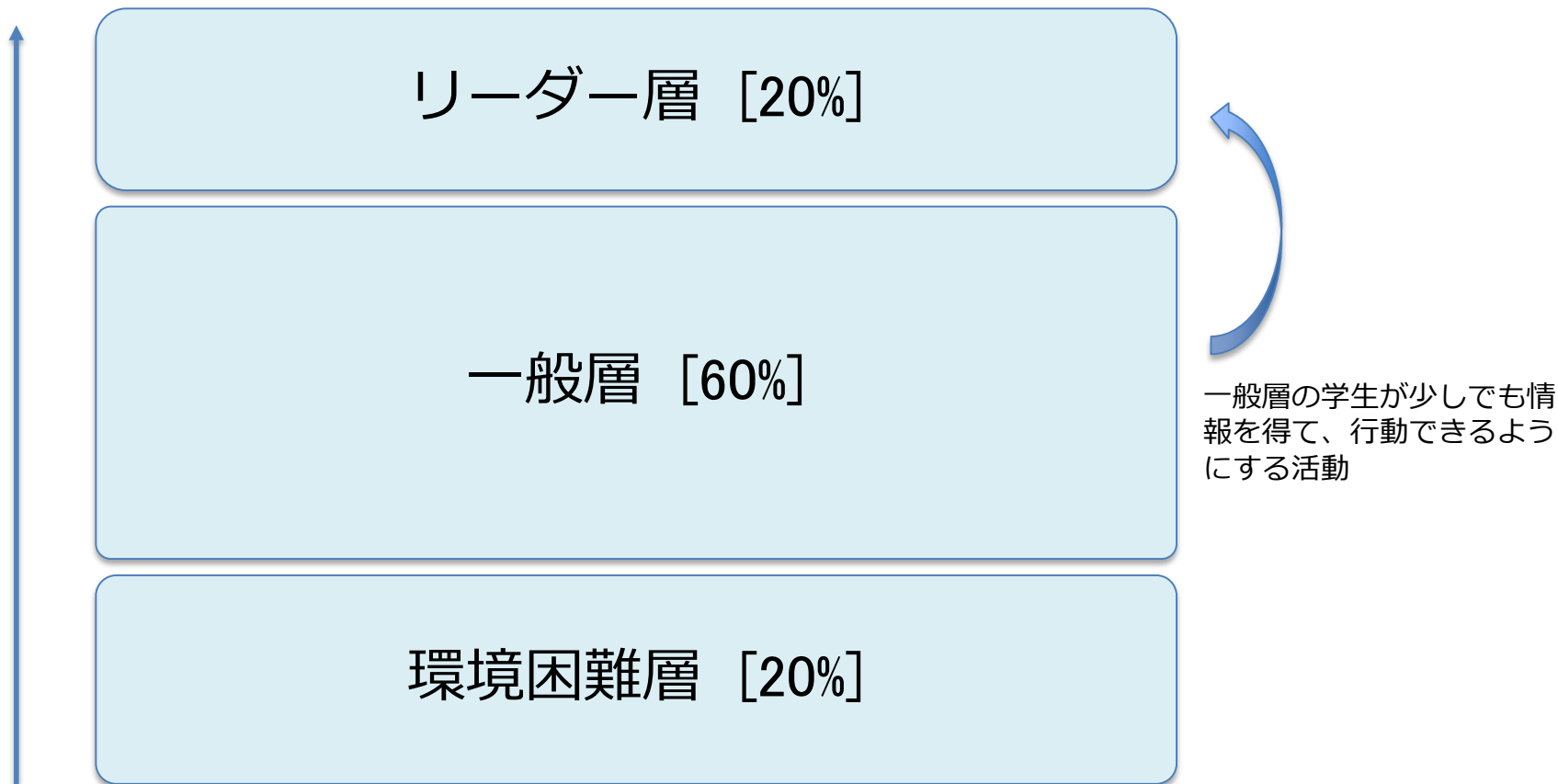


制度が整っていない会社でも、  
自分次第で仕事と子育ての両立を可能にする自信がある



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  
2020年～オンライン・1DAYでも同様の効果が出た！

行動・情報感度 軸



一般層を変化させる取り組みをしないと、  
社会全体は変わらない！

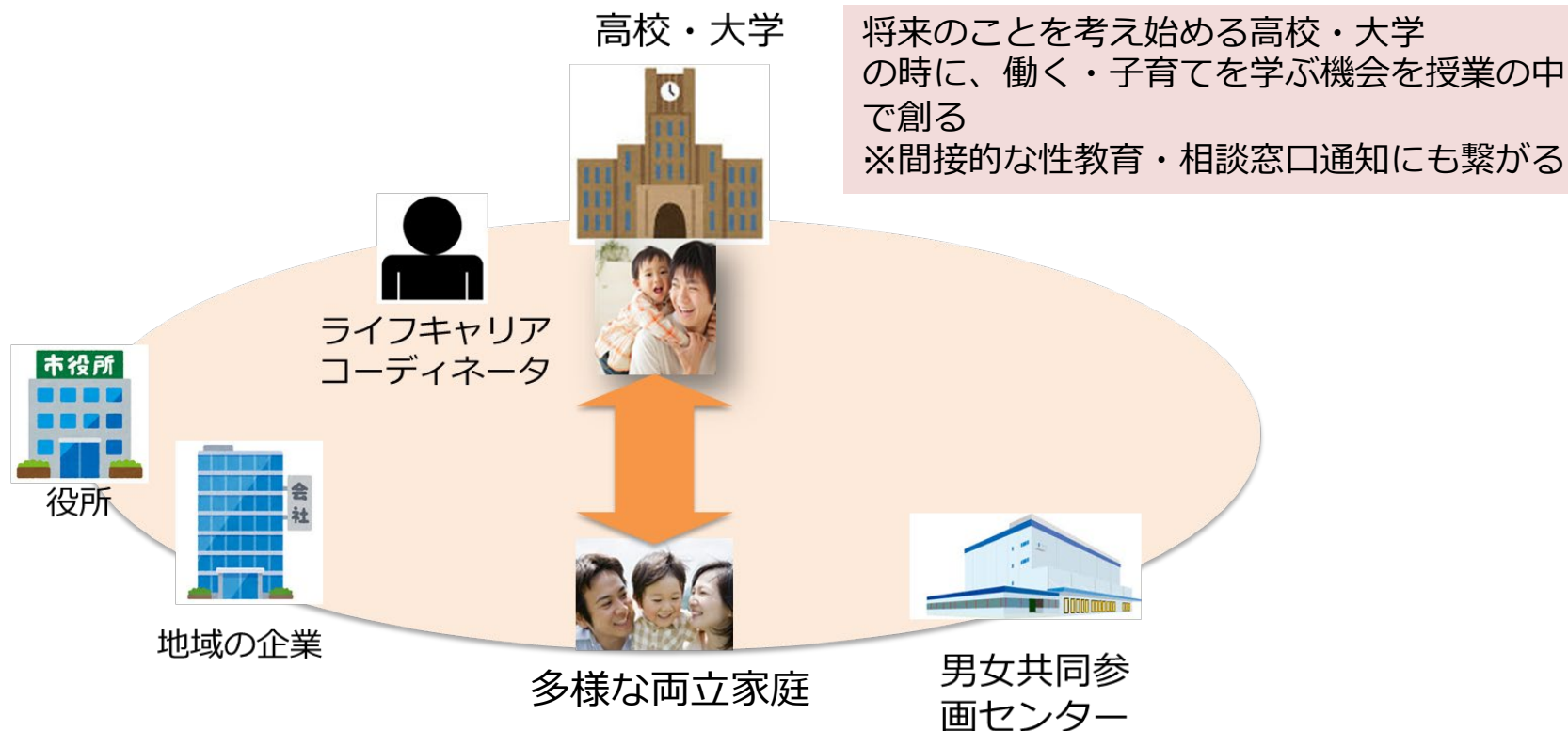
## プライベートも含めたキャリアを【少人数で】学ぶ機会の提供

—ジェンダーバイアス、働き方・生き方の固定観念を減少させる。

—就職だけではなく、自身の体について（妊娠・避妊等）や、

いじめや虐待等も相談先を明確に伝える機会に。

※相談窓口があっても不安でいくことはない。信頼できる大人に頼れるように、大人が関わっていく。





自分らしいワーク&ライフ  
を実現できる  
環境づくりへ





## 子育てについて

- ①どんなに経験があっても、体力がしんどい  
⇒専業主婦かどうかに関わらず、保育園入園許可  
(都心は保育園に入りやすくなっている)  
⇒待機児童用シッターは、待機児童では無くても利用可能に
- ②両立において、長時間労働&リアル出社の困難さ  
⇒インターバル、リモートワークの促進は絶対。
- ③便利グッズは罪悪感なく利用できる風土  
⇒液体ミルク、レトルト離乳食なども頼る



## 妊娠・出産について

※妊産婦の孤立化が深刻化している

- ①オンライン両親学級など、パートナーと積極的に情報を取る  
⇒企業の両親学級を義務化にすることで全員が参加できるように
- ②産前産後サポートの義務化  
⇒産院や専門施設でのショートスティや  
行政の相談窓口など、利用必須にする。



コロナ禍前後の妊娠出産  
アンケート結果  
(完成版)

コロナ禍での妊娠・出産の状況、どう思う？  
妊産婦(夫)・子育て世帯全員アンケート

NPO法人ファザーリング・ジャパン  
スリール株式会社

2020.9.7

- ★一人ひとりに合わせた教育機会を行える仕組み  
（多様な子どもに合わせられる人員体制と、教員の能力開発、抜本的な教育委員会の改革。感情論ではなく客観的に測れる指標づくり）

### オランダの例

- ・子ども達は、1人当たり年間3000ユーロ（毎年金額は変化）の教育費が受給される。
- ・学校は、子どもの人数によって国からお金を受給できる。
- ・学力だけではなく、年齢に対しての発達（行動や思いやり・感情、目上の人に話せるか等）の基準を設けている。
- ・この基準により、能力が高い子も、サポートが必要な子も+ $\alpha$ の金額が支払われ、+ $\alpha$ の対応ができるようになっている。
- ・イエナプランでは、多世代教育・多様性教育が行われている。

### 広島県叡智学園

- ・公立の国際バカロレア認定校（無料）
  - ・イエナプランを導入し、県外、海外からも学生を募集している。
- 教育長に民間から参画した平川理恵氏が就任。地方の教育委員会が、抜本的な改革を行える仕組みが必要。



2017年オランダ イエナプラン視察