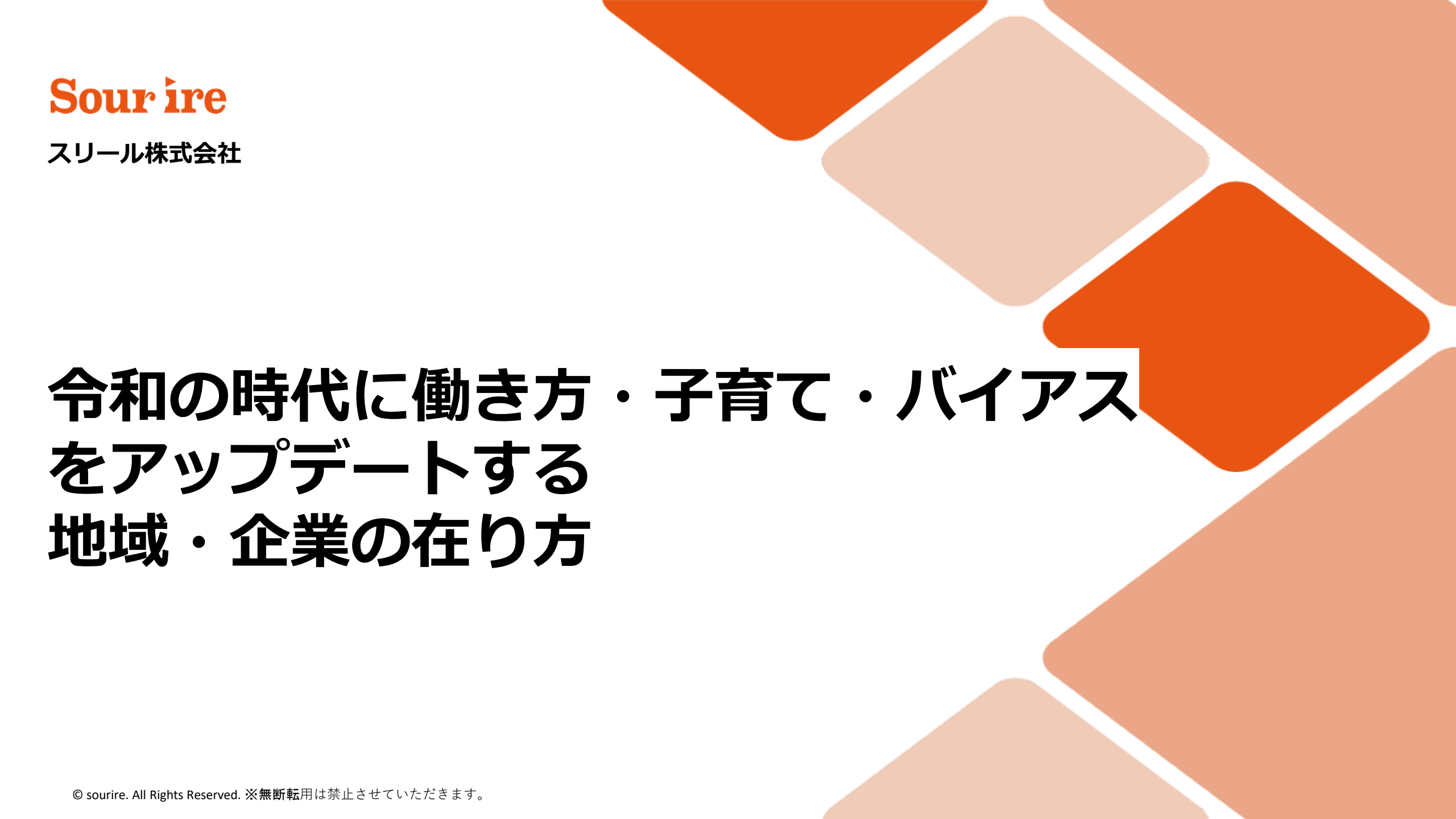




Sour ire

スリール株式会社

令和の時代に働き方・子育て・バイアス をアップデートする 地域・企業の在り方

本日のプログラム

- **なぜジェンダーギャップ解消が重要なのか**
～令和の時代に働き方・子育て・バイアスをアップデートする～
- **企業への支援方法：**
 - ・ 女性活躍5つのステップ・チェックシート
 - ・ 両立不安の解消方法
- **地域での支援方法：**
 - ー ライフキャリアデザイン経営で、
若者支援と両立支援を両輪で支援する **京都府の事例**

スリール株式会社代表取締役 堀江敦子

2010年創業 人材育成事業（女性活躍・DEIコンサル・キャリア教育）

◆内閣府男女共同参画局 専門委員、厚労省イクメンプロジェクト、
こども家庭庁、国交省など 行政委員を多数経験

◆キャリアコンサルティング技能士2級

◆立教大学経営学修士 リーダーシップ開発コース 修了

◆ISO 30414リードコンサルタント/アセッサー 取得

◆楽天株式会社にてマーケティングリサーチを担当した後、2010年にスリール株式会社を創業。

◆体験型のワークショップを得意とし、意識が変わり、行動が変化する研修・セミナーを2万人以上へ実施

◆著書に『新・ワーママ入門』『女性活躍から始める人的資本経営』がある。



お茶の水女子大学附属幼稚園～高校出身。ジェンダーフリー・自主自律教育を受ける。

日本女子大学社会福祉学科卒業。

中学時代から200名以上のベビーシッター経験や、国内外30施設以上でのボランティア経験から、「健常者の大人の視点」でしか創られていない社会に違和感を抱く。

育児・介護・ハンディキャップがあっても、自分らしく働ける・生きられる社会を目指して、「自分らしいワーク&ライフの実現」をミッションにスリールを創業。

Mission:自分らしいワーク&ライフの実現



- ◆ 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

女性活躍
リードコンサル
タント養成講座

現状調査

社員への意識調査や数値データや人事施策などを詳細に把握することで、課題を浮き彫りにし、管理職や役員につなげるための育成のポイントを探ります。



コンサルティング

御社の経営戦略に沿った人財戦略、DEIポリシー設定、情報開示のサポート、人財戦略を達成する推進体制コンサルテーションまで行います。



施策実施

体験プログラム



子育て経験のない管理職に子育て体験を実際に行ってもらうなど、体験することでしか得られない気づきを戦略的に提供し、マネジメントや働き方を学ぶ。期間と内容はカスタマイズしてご提案します。

研修



体験プログラムのエッセンスを盛り込み、疑似体験ワークを取り入れるなど、実践的な研修で、短時間でも意識と行動を変革します。御社の課題に合わせてカスタマイズしながら最適な研修を提供します。

研修動画サービス



研修満足度の高い講座を10～30分ほどの短時間に凝縮。テーマごとに構成された動画で、基礎知識の定着や広範囲の周知にご活用いただけます。

女性活躍・DEIの現場に2010年より伴走し続けた経験が強み。

女性心理や背景理解をベースとした

“本当に行動が変わる”、“組織まで変える”研修・コンサルが好評です。

経験

15年以上

女性活躍・DEIの分野での
経験と実績

実績

94.6%

「研修後、行動しよう
と思った」と回答

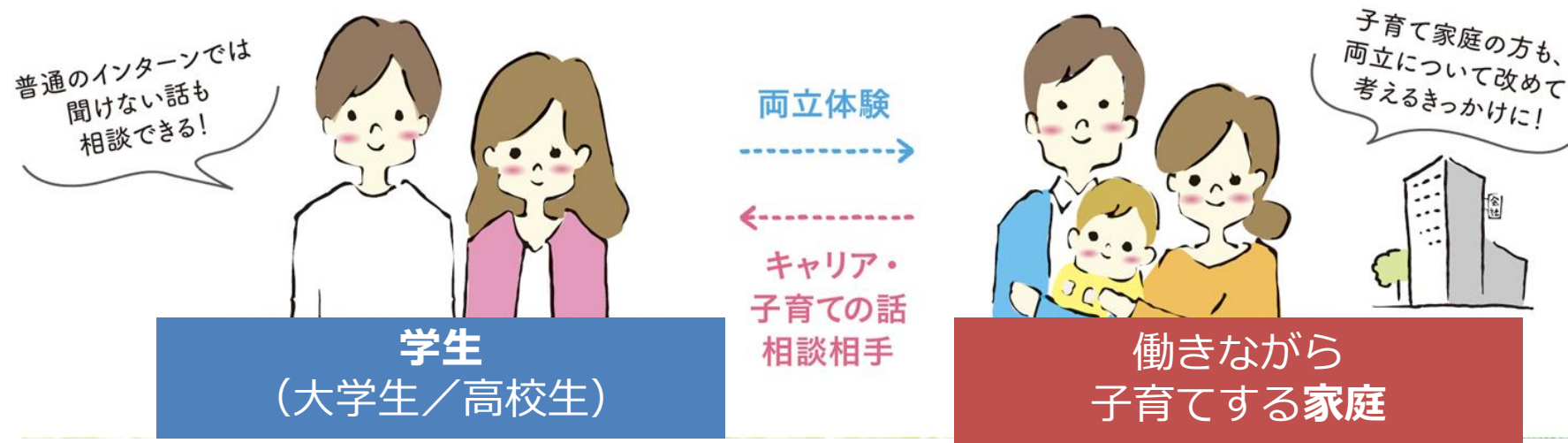
専門性

**女性活躍推進
×
人的資本経営**

国の委員への参画
開示情報にも対応

導入実績

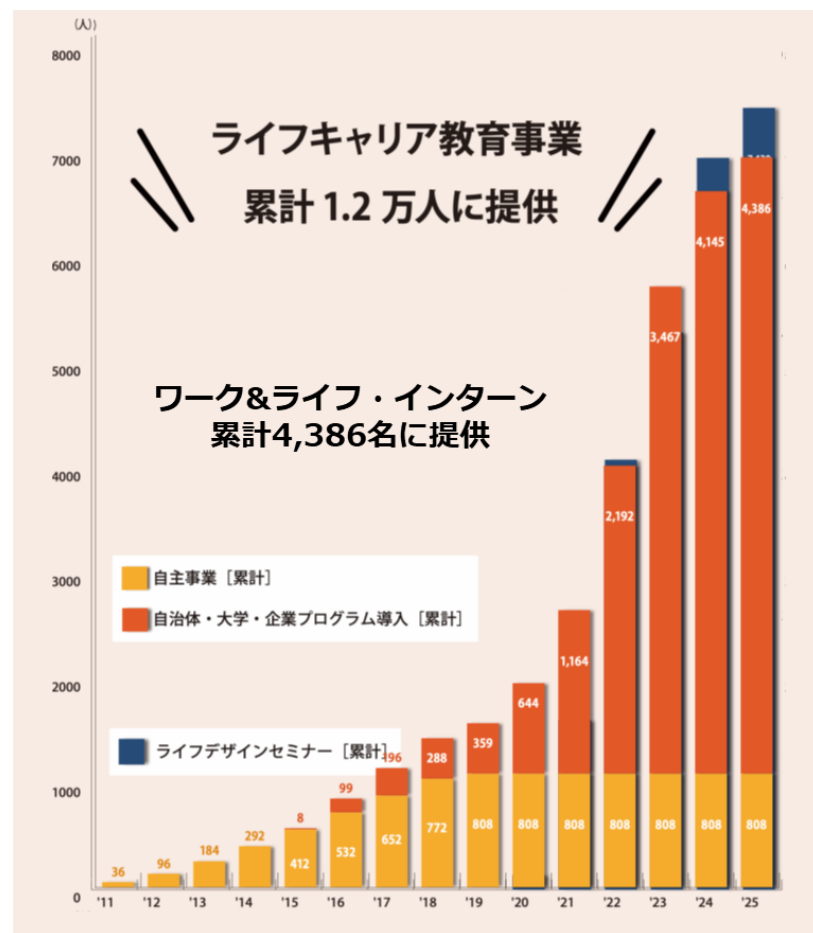
明治ホールディングス株式会社／大阪ガス株式会社／株式会社日立システムズ／株式会社リクルートマーケティングパートナーズ（現 株式会社リクルート）／損害保険ジャパン／パーソルキャリア株式会社／ヤフー株式会社／株式会社白洋舎／エーザイユニオン／株式会社堀場製作所 ほか多数



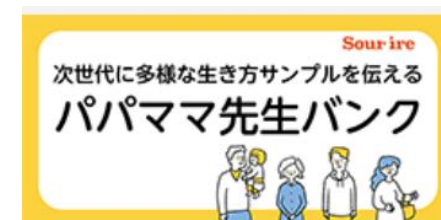
※2015年経済産業省主催「第5回キャリア教育アワード」で優秀賞を取得しました

**学生が、共働きの子育て家庭に訪問し、
[働くこと]&[家庭を築くこと]をリアルに学んでいく、インターンシップ**

日本初、2010年にプログラムを開発し、
現在は、大学・行政のプログラムとして実施している。



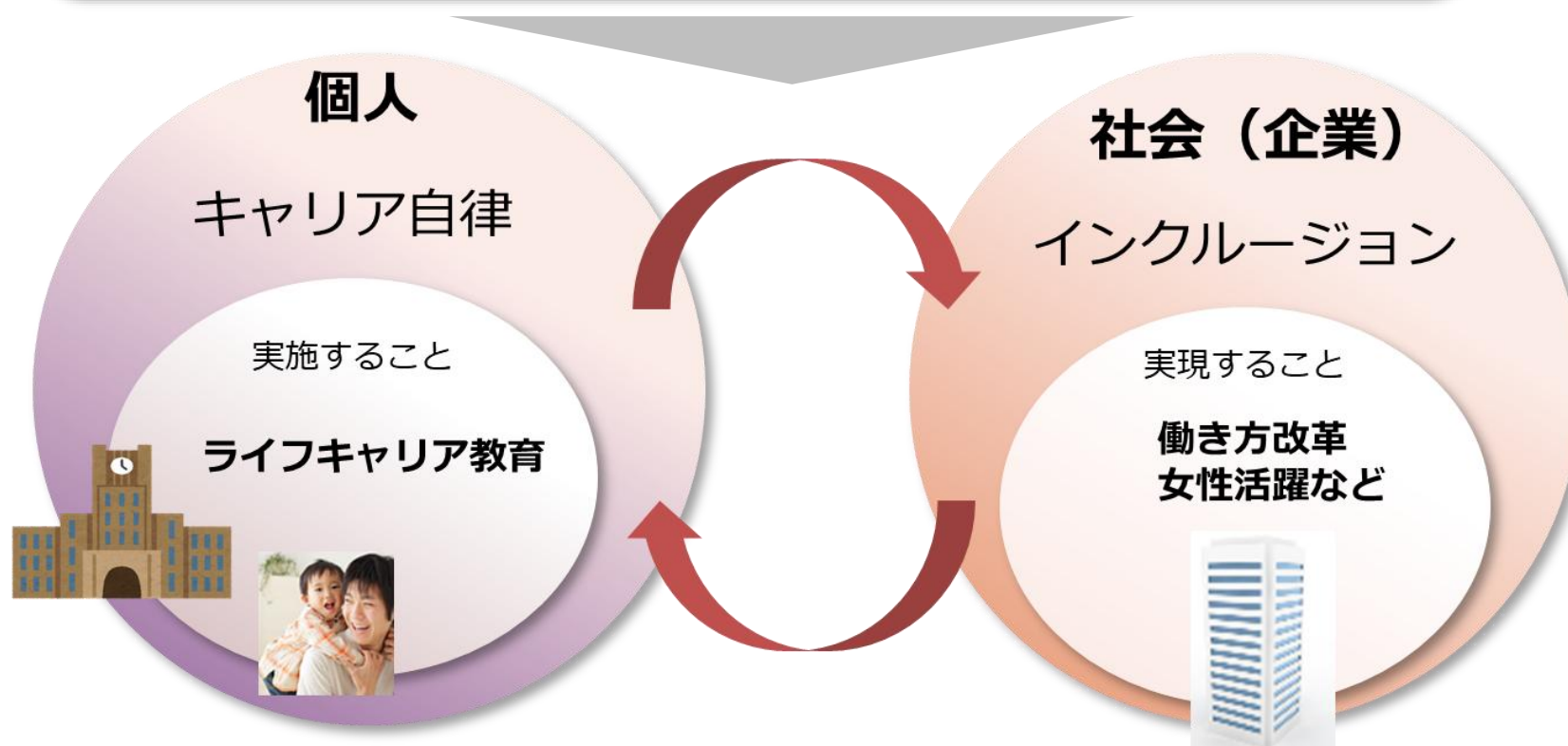
15年で、累計1.2万人に提供！
学生がパパママに、子どもが大学生に。
関係が循環している！



ワーク&ライフ・インターンに参加した学生が、結婚し、子どもを持つ。
受け入れ家庭の子どもが、中高生になり、その子どものお世話をする。
卒業生も含めて、学生に話をする「パパママ先生」が増えて行っている。

Well-Being

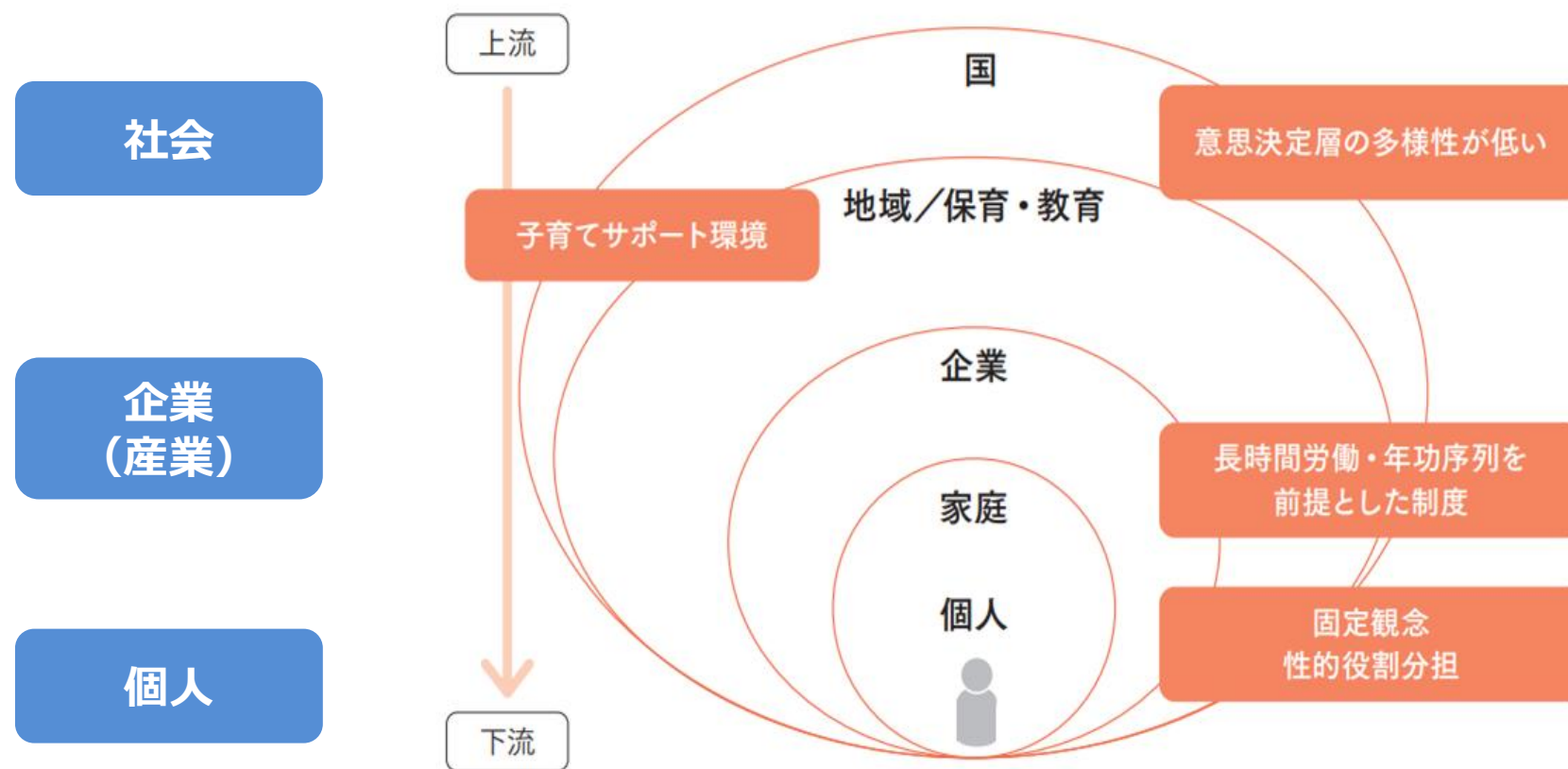
『自分らしいワーク&ライフの実現へ』



個人向けにライフキャリア教育をしながら、
企業の働き方・ジェンダーギャップ解消を両輪で行う会社

本日のプログラム

- **なぜジェンダーギャップ解消が重要なのか**
～令和の時代に働き方・子育て・バイアスをアップデートする～
- **企業への支援方法：**
 - ・ 女性活躍5つのステップ・チェックシート
 - ・ 両立不安の解消方法
- **地域での支援方法：**
 - ー ライフキャリアデザイン経営で、
若者支援と両立支援を両輪で支援する京都府の事例

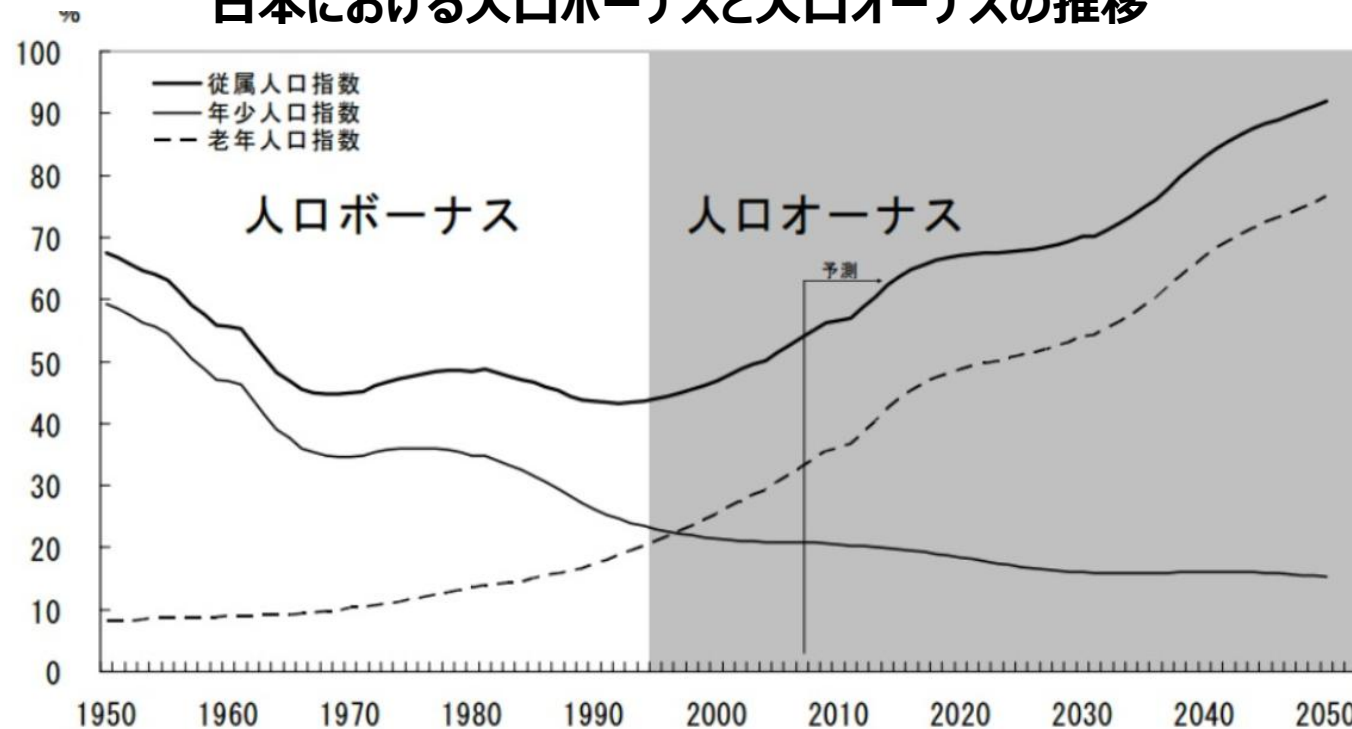


社会・企業・個人の視点で理解していくことが必要

人口ボーナス期：生産年齢人口（15～64歳）が従属人口（14歳以下と65歳以上の人口）よりも大きく上回る状態。

人口オーナス期：人口オーナス（負担）とは、人口ボーナスと反対に、従属人口（14歳以下と65歳以上の人口）が生産年齢人口（15～64歳）を上回る状態

日本における人口ボーナスと人口オーナスの推移



人口ボーナス期 (～1990年)

- ・生産年齢人口が多い
 - ・高齢者比率低い
 - ・社会保険の負担が軽い
- ▶ある一定、働いていない人がいても、対応できる。

人口オーナス期

- ・生産年齢人口が少ない
 - ・高齢者比率が高い
 - ・社会保険の負担大きい
- ▶多様な人材が働かないと、社会保障制度維持が困難

労働人口の減少によって、人口オーナス（負担）社会へ。
つまりは、どんな人も活躍できる環境をつくることが重要

昭和 (1970年代)

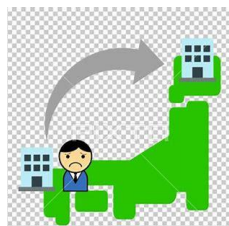


物を作れば、売れる
※工場を沢山作って、
人を配置すれば良い

【人事の役割】労務だけ行う（人的資源の考え）



終身雇用



全国転勤

長期的な人財確保を行
い、効率的に配置する

【戦後の人事の三種の神器】

- ①終身雇用
- ②年功序列
- ③企業内労働組合

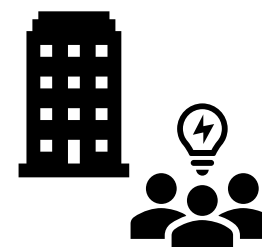
現代 (2010年以降)



変動性 不確実性 複雑性 曖昧性

社会経済環境が急激
に変化（VUCA）
※柔軟に戦略を変化させ、
実行する

【人事の役割】能力を掛け合わせて
経営戦略を達成する（人的資本の考え方）



- ・状況に応じて人財を
獲得・活用する柔軟性
- ・人財を通じた価値創造

優秀人財を獲得し、イノベーショ
ンを創出するために、企業も柔
軟性が重要となる。企業戦略
に基づいた人財戦略が必要

昭和に創られた人事制度は、「労働力不足」や「ニーズの多様化」を
想定されていないことが多い。令和型の人事制度への変革が必要。

01 戦前

- 仕事 ▶ 夫婦
- 子育て ▶
- 祖父母・近隣の人



02 高度経済成長

- 仕事 ▶ 夫
 - 子育て ▶ 妻(専業主婦)
- ※国・企業のサポート

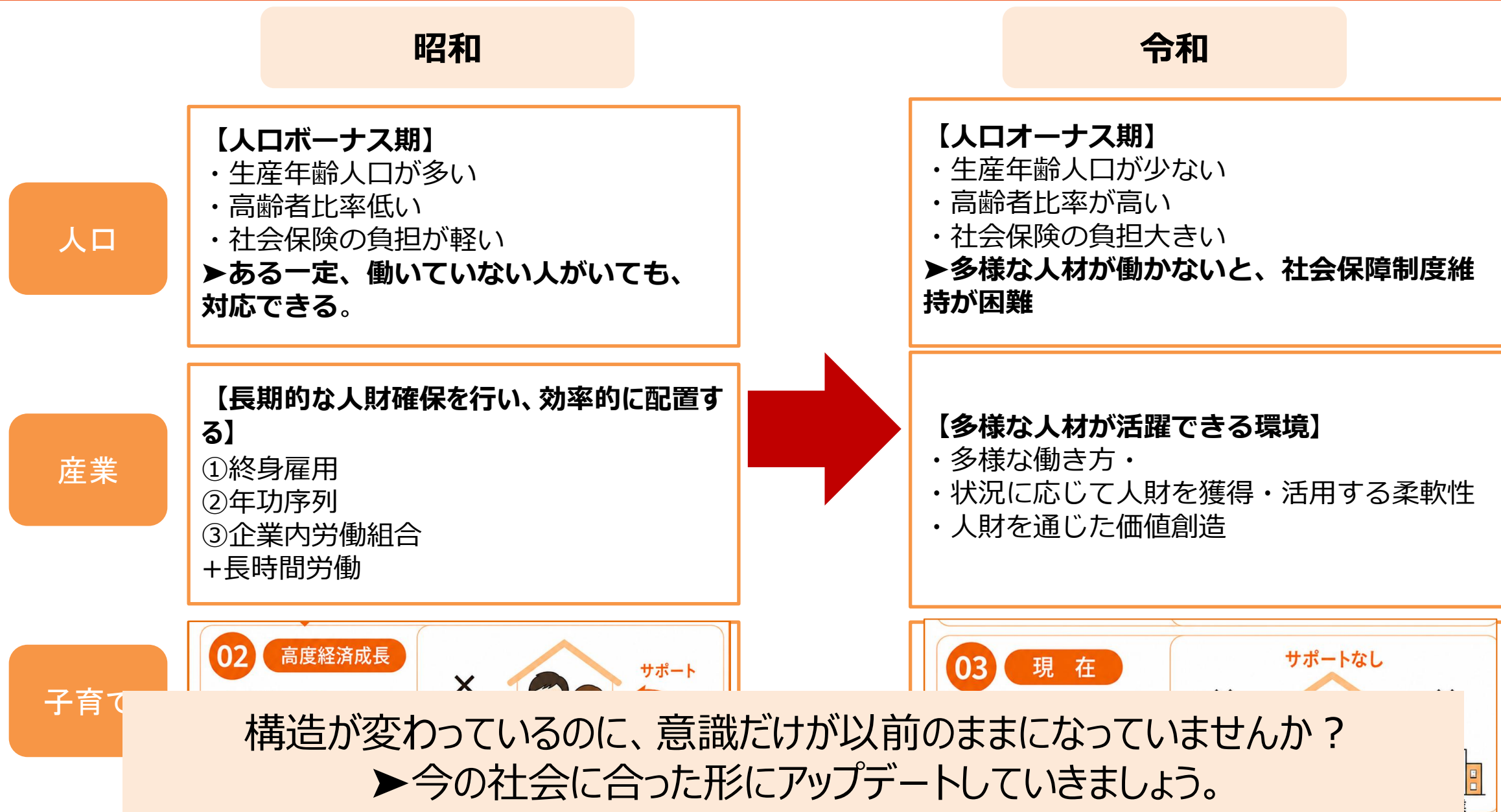


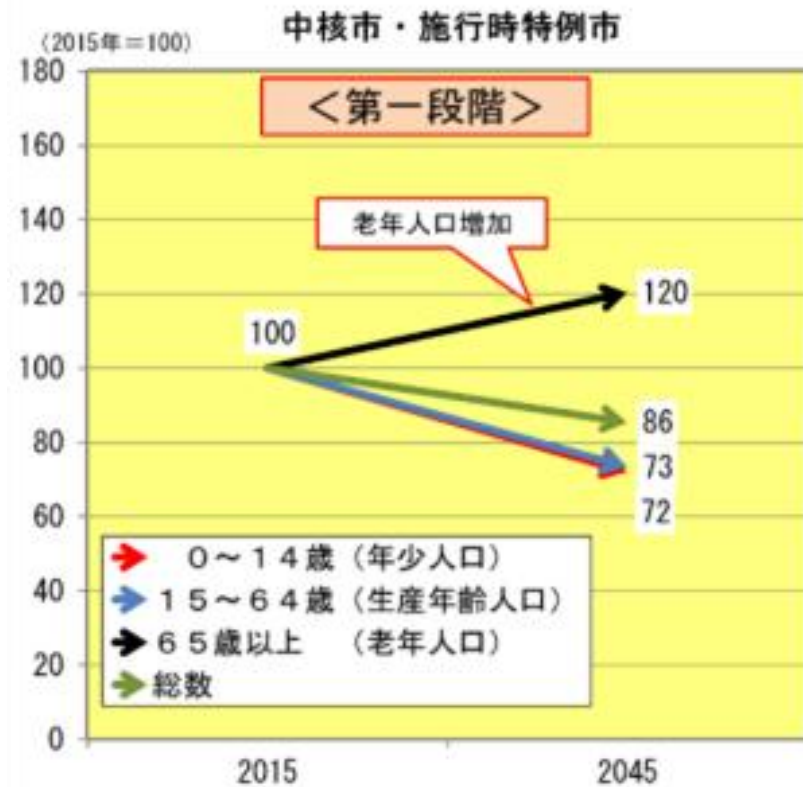
03 現在

- 仕事 ▶ 夫婦
 - 子育て ▶ 夫婦
- ※国・企業からのサポートなし



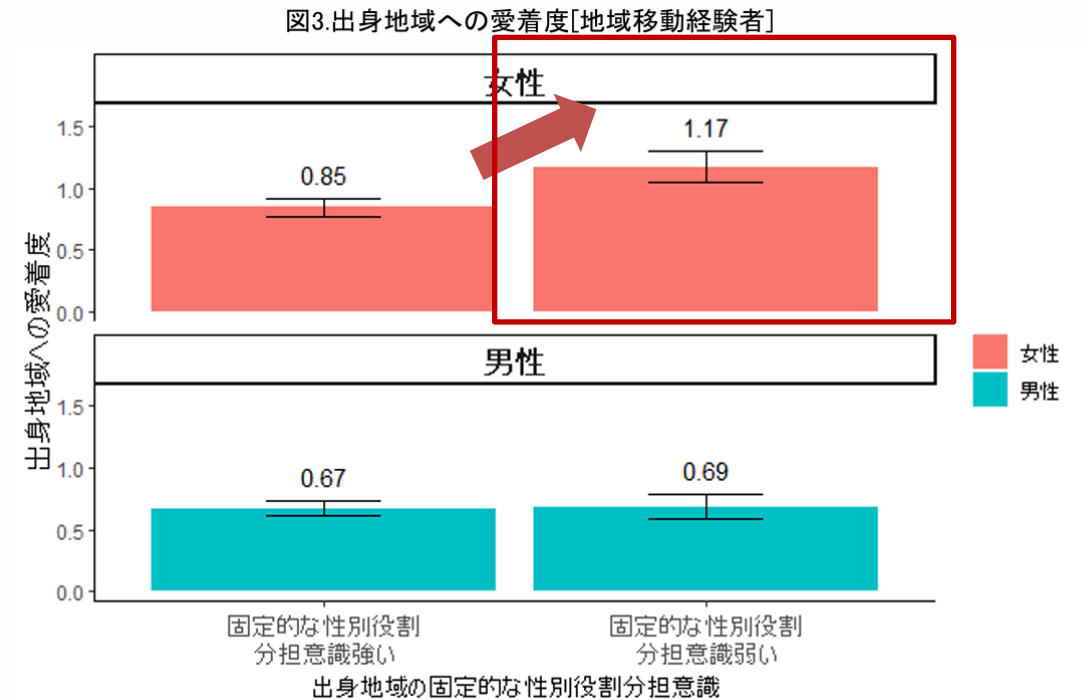
会社・地域からのサポートがないまま、給与が減少。
意識・社会構造共に、【共働き・共子育て】が前提になっている。





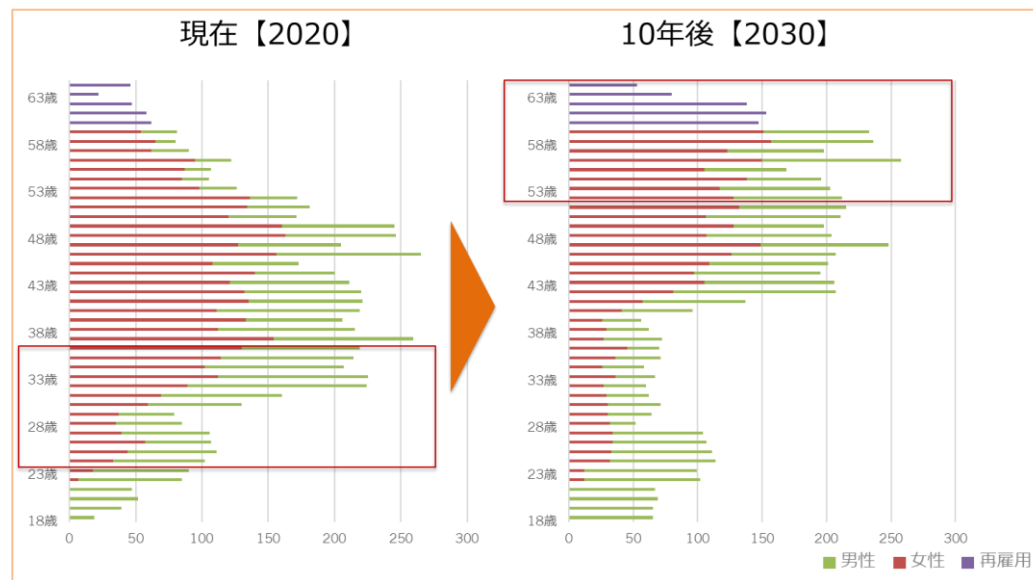
参照：内閣府地方創生推進事務局 まち・ひと・しごと創生長期ビジョン（令和元年改訂版）

【地域移動と性別役割分業意識】
 出身地域の固定的な性別役割が強いほど、特に女性が他地域に流出している。



構造が変わっているのに、意識だけが以前のままになっていると、
 合わないと感じる人がどんどん流出していく。

社員ピラミッド 例



【企業の特徴】

- 長時間労働の恒常化
- 偏った管理職登用/評価基準

シニア層の課題

- ✓ ポストが空かない
- ✓ 人数が多くなり対応が困難に

次世代【中間管理職層】が激減

- ✓ 30代前後の男性の離職者増加
- ✓ 育児期女性がマミートラック化

若手の離職率の高まり・エンゲージメント低下

- ✓ 20代の離職率が高い
- ✓ 若手のエンゲージメントが低い

10年後の社員人口ピラミッドを見ると、シニアに偏る。
会社全体の離職率の高まりと、活気の低下が起きている可能性。

➡ジェンダーギャップを解消することが、令和の時代にあった働き方に近づけることができる。

働き方

長時間労働の中では
無理かも・・・



子育て

誰かに頼らずに、
自分達でやらなきゃ！



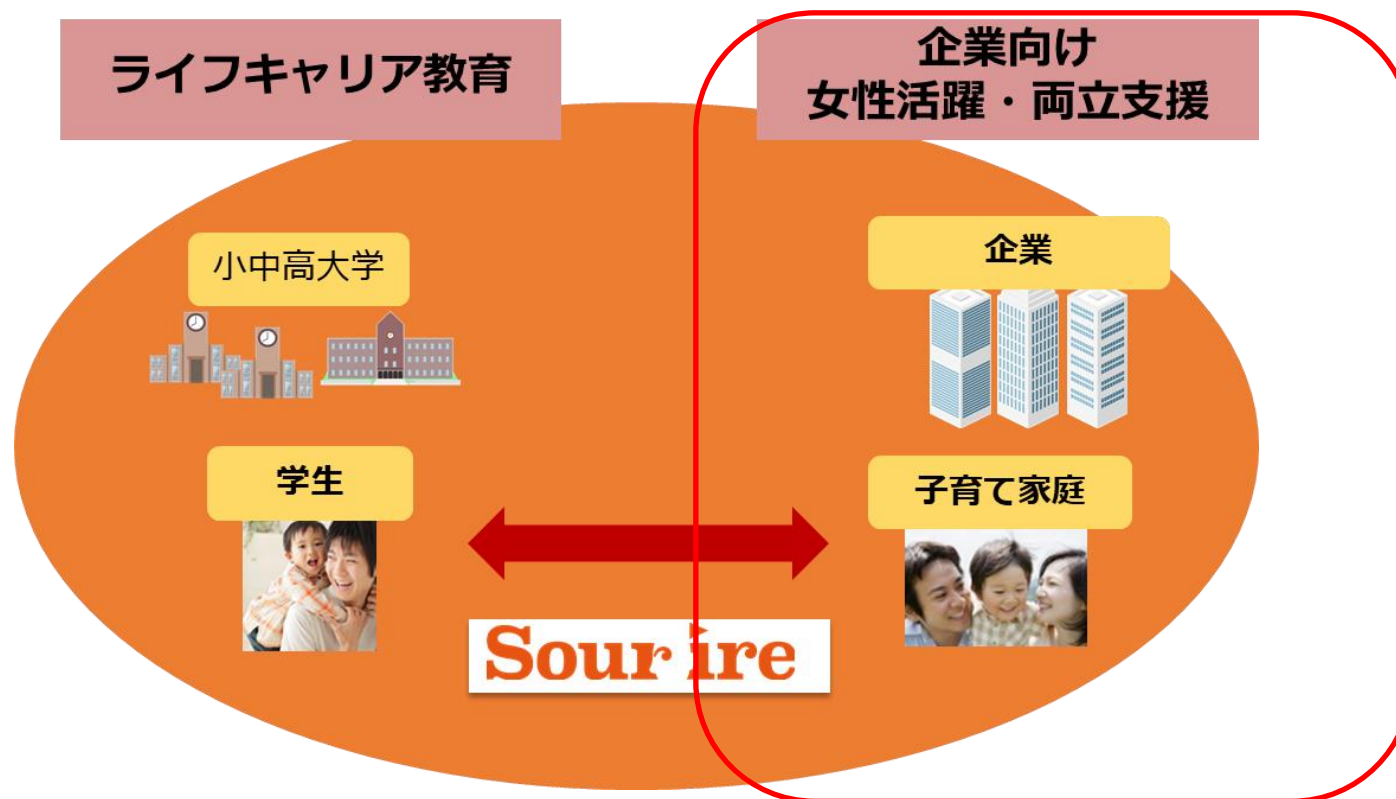
ジェンダー バイアス

男は稼いで、
女は子育て？！



企業における働き方・ジェンダーバイアスを解消しながら、
今の子育て、そして若者の意識も変化させていく必要がある。

若者が「この地域で働き・暮らしたい」と思える地域へ



まずは企業の支援について

本日のプログラム

- **なぜジェンダーギャップ解消が重要なのか**
～令和の時代に働き方・子育て・バイアスをアップデートする～
- **企業への支援方法：**
 - ・ 女性活躍5つのステップ・チェックシート
 - ・ 両立不安の解消方法
- **地域での支援方法：**
 - ー ライフキャリアデザイン経営で、
若者支援と両立支援を両輪で支援する京都府の事例

- ◆ 女性活躍について、進めなくてはいけないことは分かっているが何から始めたらいいのかわからない。
- ◆ 取り組んでいるものの何だか行き詰っている気がする
- ◆ 意識醸成の講演会はしているが、なかなか広がらない・・・。



自治体も、企業も、現状の課題認識と、実践的な施策が不足している場合が多い。

時間制約にかかわらず キャリアデザインを考えられる組織

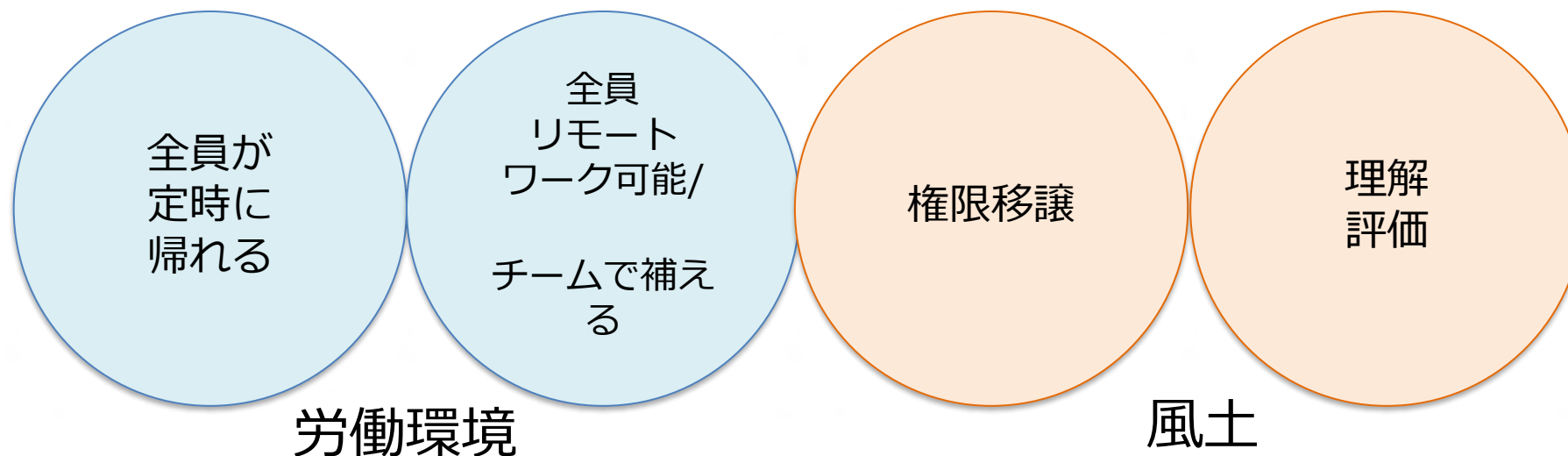


【実現の為に必要なこと】

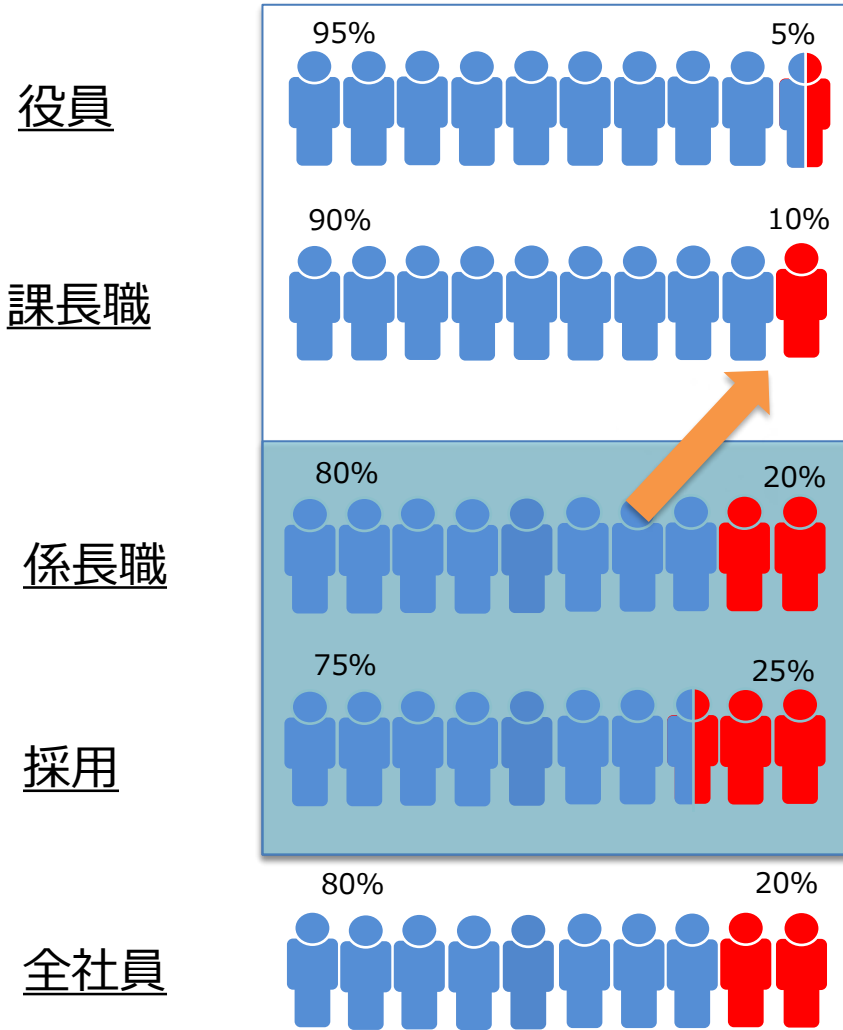
- ① 育児期社員の活躍支援
- ② 管理職のアンコンシャスバイアスの払拭と、生産性の高い働き方の実現

子育てしながらキャリアアップできる状態は？

- ・ 保育園に迎えに行ける時間に当たり前に帰ることができて、
- ・ 突発的な病気の時に対応ができて、
- ・ 自分の裁量でマネジメントができて、
- ・ その状況が受け入れられている（評価される・理解される）



この環境は、性別や年齢、育児介護関係なく、
多様な人財が活躍できる状態。



管理職
登用が
できない

プール人
材が育成
できてい
ない



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

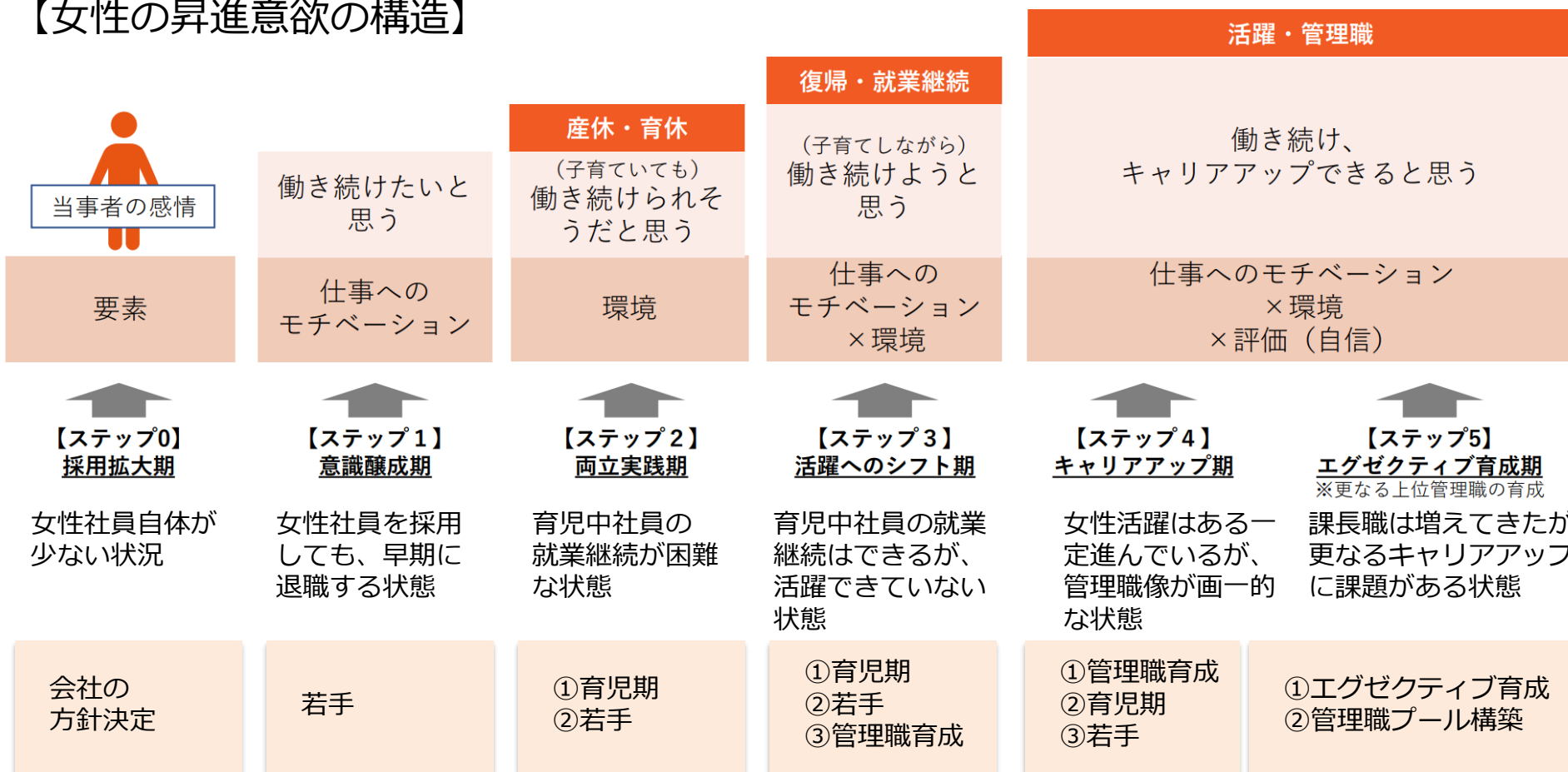


意識改革

- 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

意識的な問題と共に、
制度・体制などの構造的な問題も存在する。

【女性の昇進意欲の構造】

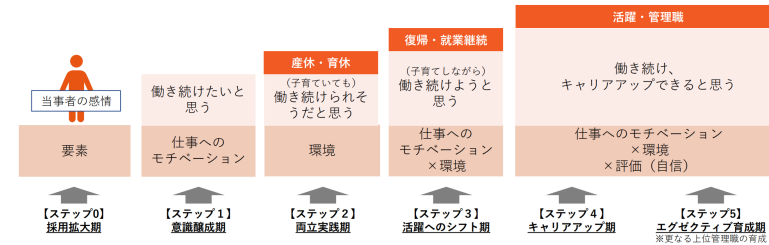


女性活躍のステップのどこにいるかを分析し、施策を決定していく事が重要

	項 目	チェック
1	女性の採用比率が増えない	☐
2	28歳前後の女性社員の退職が多い	☐
3	子育てを理由に、女性社員が退職している	☐
4	育休復職した後、辞めないが、活躍ができない環境	☐
5	上司が、妊娠中・子育て中社員への対応に悩んでいる	☐
6	女性管理職（課長職）が増えない	☐
7	課長職は全体の女性社員の比率を超えたが、エグゼクティブが育成できない	☐
8	女性活躍の状況がよくわからない	☐

会社の状況を「感覚的」に認識
（1分チェックをしてください）

	項 目	チェック
1	女性の採用比率が増えない	☐
2	28歳前後の女性社員の退職が多い	☐
3	子育てを理由に、女性社員が退職している	☐
4	育休復職した後、辞めないが、活躍もしない	☐
5	上司が、妊娠中・子育て中社員への対応に悩んでいる	☐
6	女性管理職（課長職）が増えない	☐
7	課長職は全体の女性社員の比率を超えたが、エグゼクティブが育成できない	☐
8	女性活躍の状況がよくわからない	☐



1チェック:【ステップ0】採用拡大期 女性社員自体が少ない状況

2チェック:【ステップ1】意識醸成期 女性社員を採用しても 早期に退職する状態

3チェック:【ステップ2】両立実践期 育児期社員の就業継続が困難な状態

※1-2チェック無し

4-5チェック:【ステップ3】活躍へのシフト期 育児期社員の就業継続はできるが、活躍できていない状態

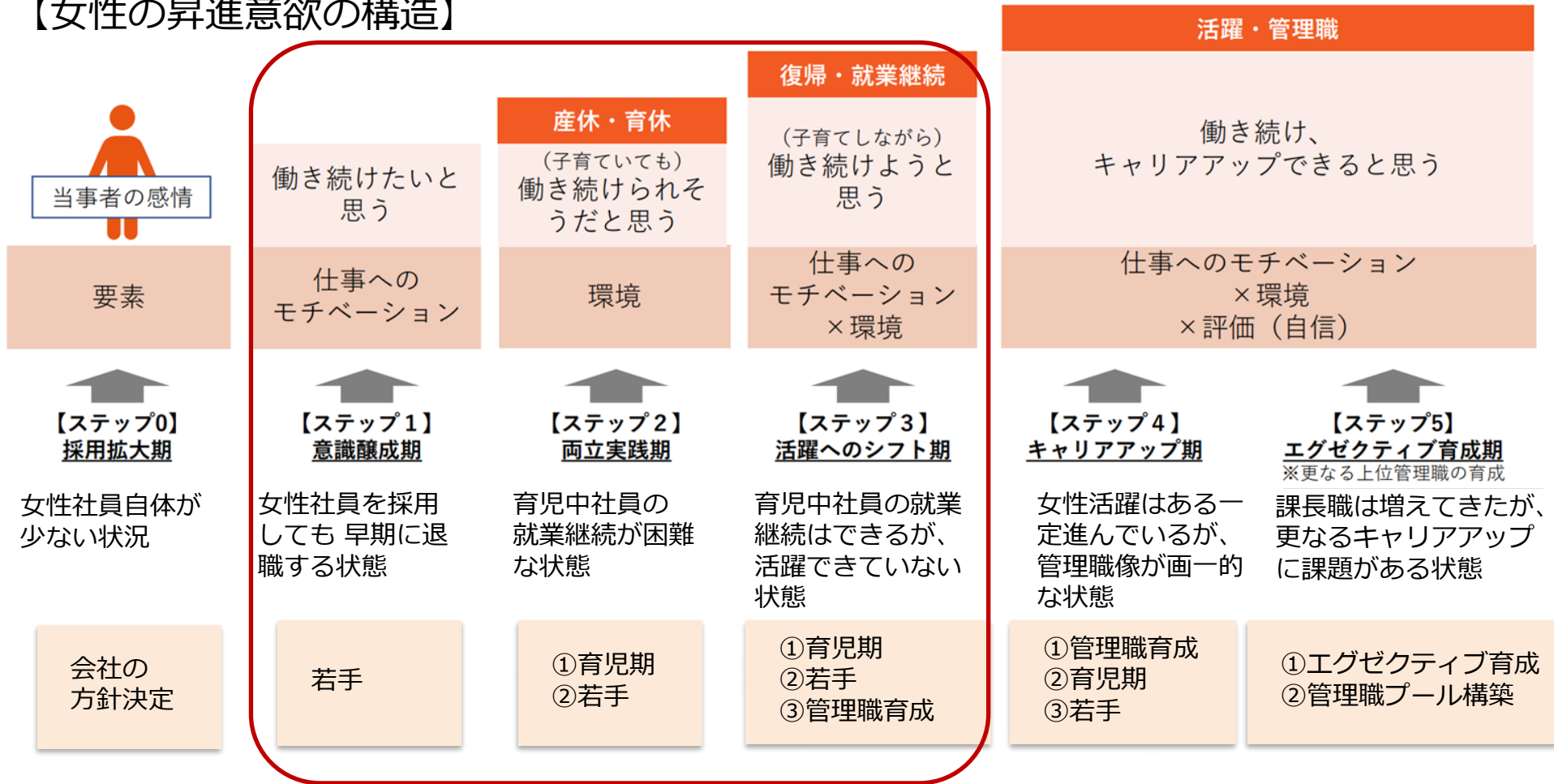
※1-3チェック無し

6チェック:【ステップ4】キャリアアップ期 女性活躍はある一定進んでいるが、管理職像が画一的な状態

7チェック:【ステップ5】エグゼクティブ育成期 課長職は増えてきたが、更なるキャリアアップに課題がある状態

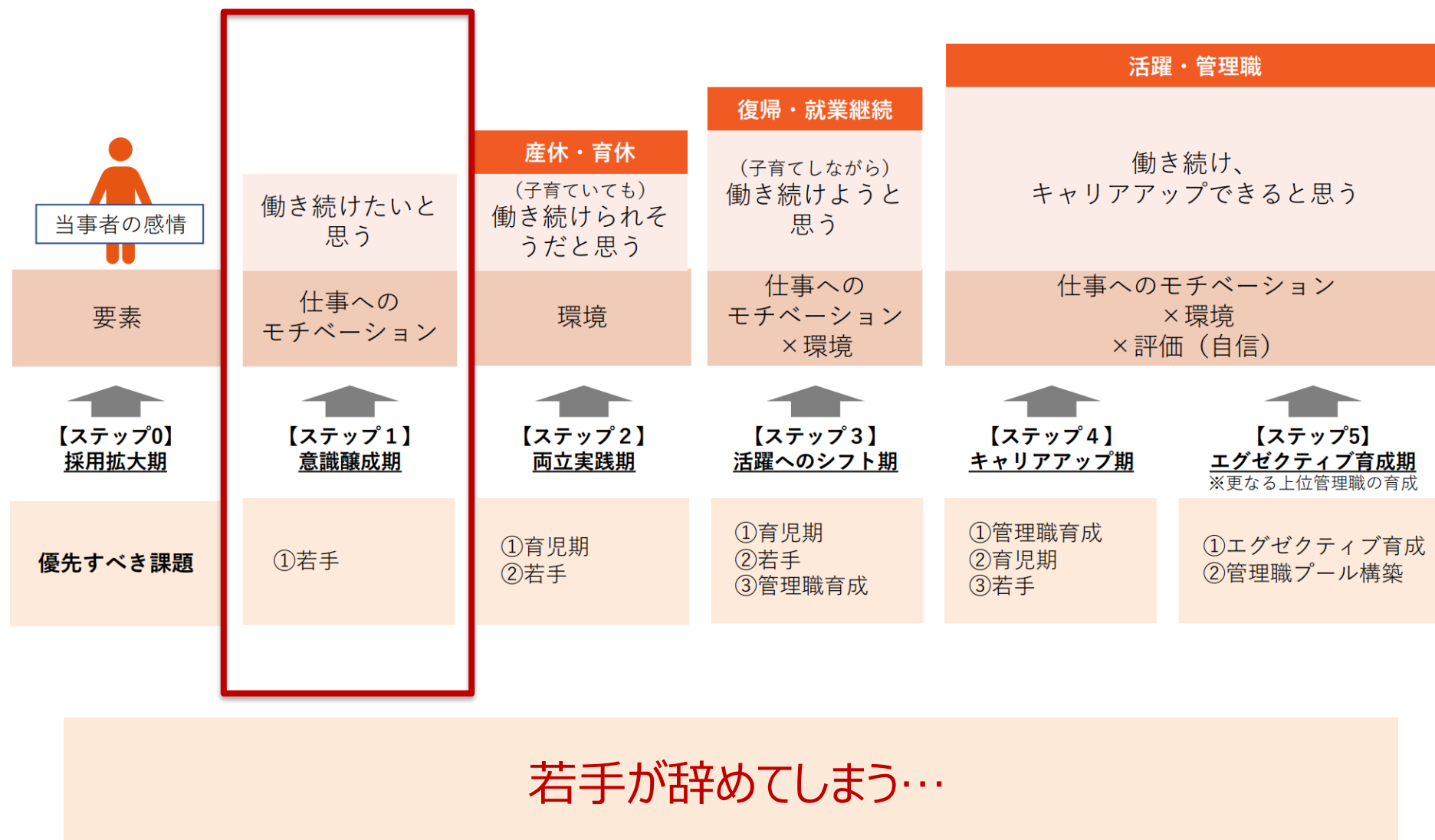
会社の状況を理解し、何が原因かを確認する

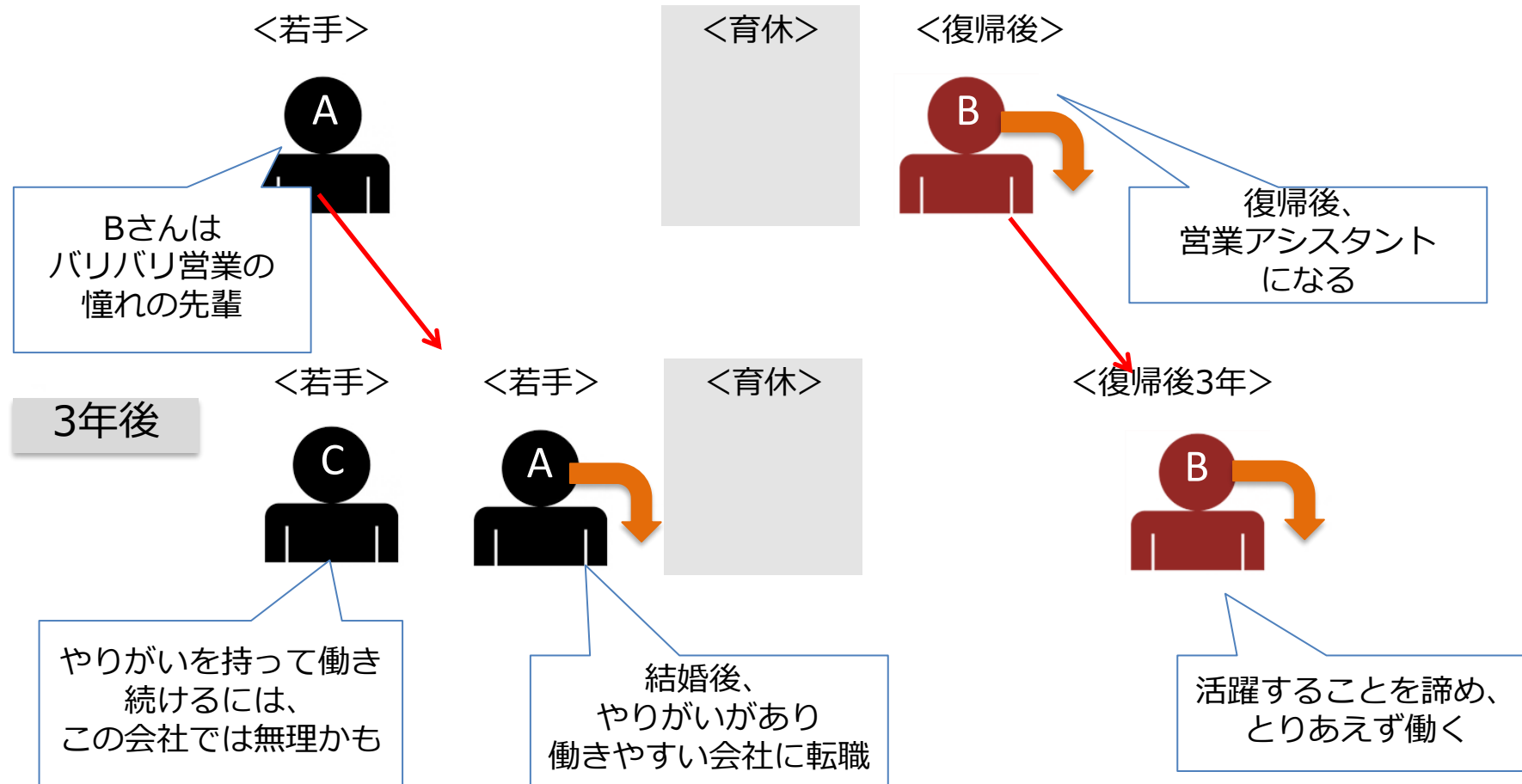
【女性の昇進意欲の構造】



地域では、まだまだステップ1-3の企業も多い。

【女性の昇進意欲の構造】

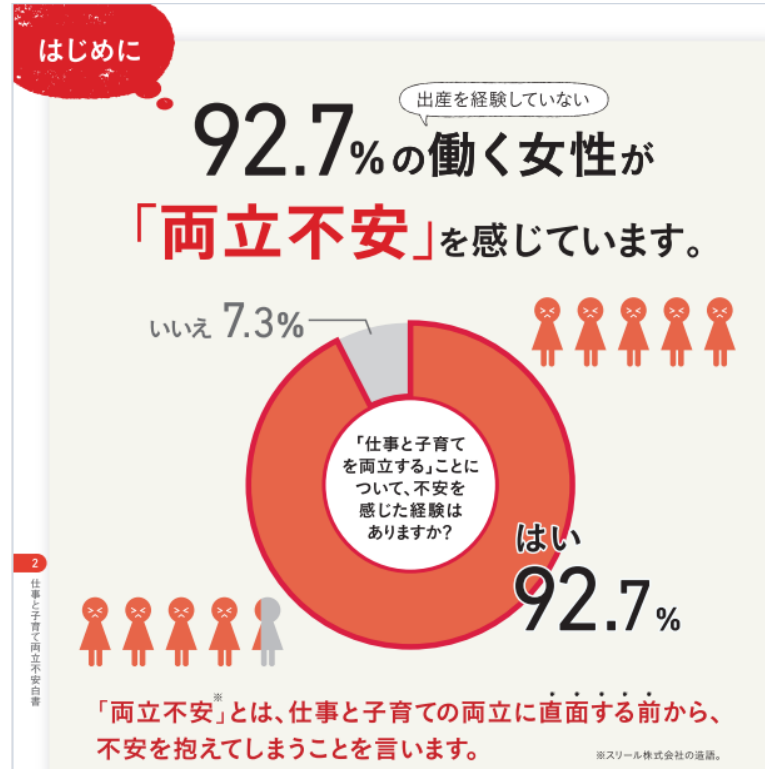




施策を実施しているかではなく、
身の回りの状況を見て判断している

両立不安とは…

仕事と子育ての両立に直面する前から不安を抱えてしまうこと



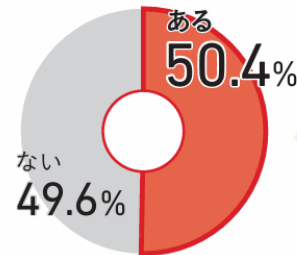
2017年

対象：結婚・出産前の学生・若手社員

「両立不安」が原因で、転職・退職を考えた経験があるか、妊娠・出産を遅らせることを考えた経験があるか聞いてみました。

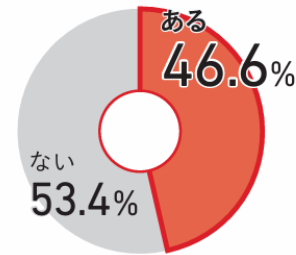
転職・退職を考える人

Q. 「仕事と子育ての両立」への不安が原因で、転職/退職を考えた経験がありますか？



妊娠・出産を遅らせる人

Q. 「仕事と子育ての両立」への不安が原因で、妊娠/出産の時期を遅らせることを考えたことがありますか？



若手女性の【92.7%】が両立不安を抱え、
その不安が原因で【キャリア】か【子育て】を遅らせる人が【約50%】。
▶両立不安が原因で、2者択一になっている現状が明らかに

両立不安白書

2025

男女1,278名の声から見る、
子育てと仕事の
両立意識と実態調査

両立不安の原因と
すべての企業が
取り組むべき対策

Sour ire

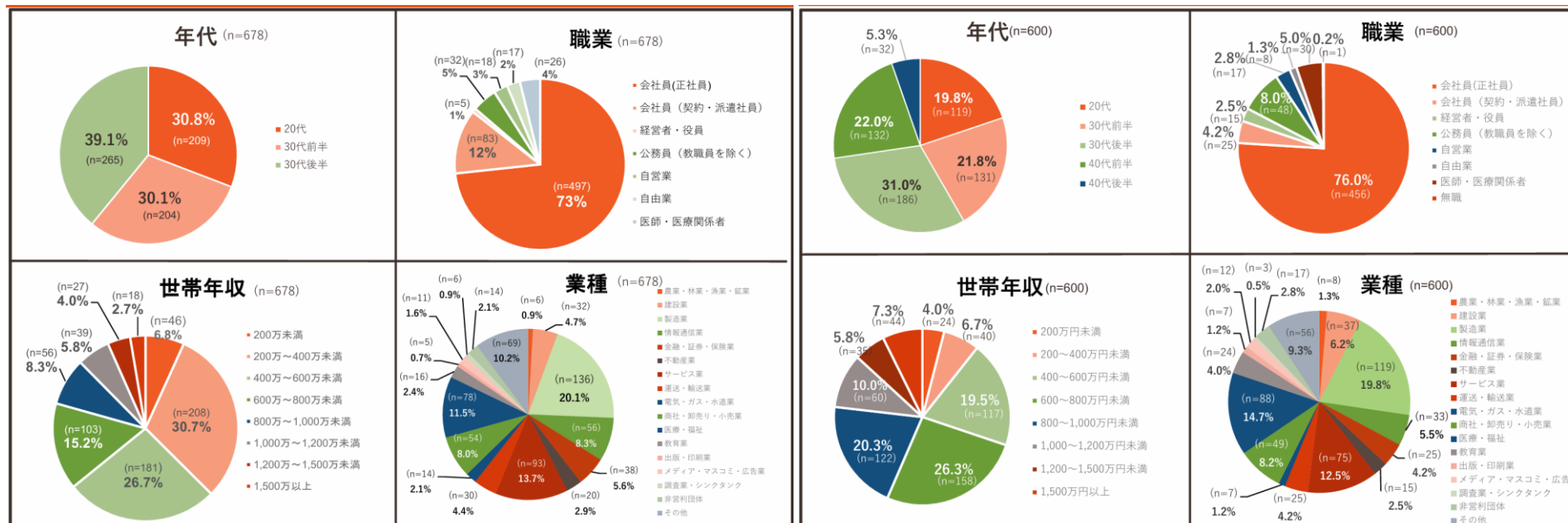


ダウンロードは
こちら



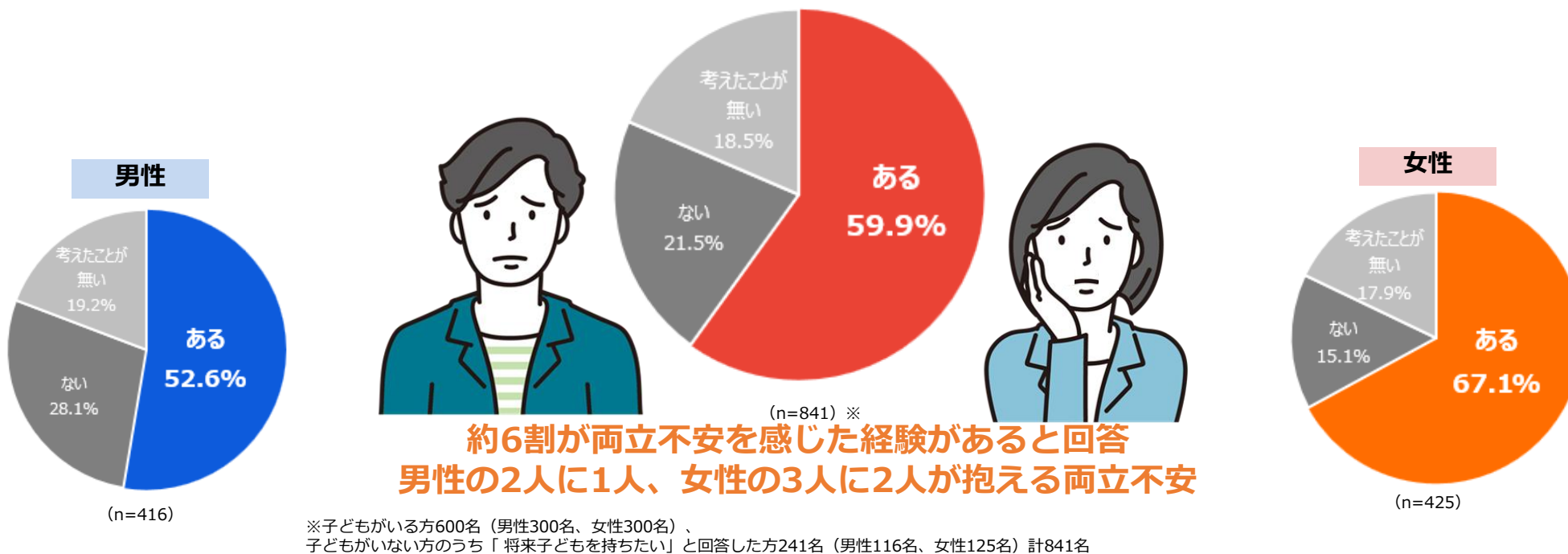
子どもがいない回答者群

子どもがいる回答者群



子どもがいない人：678名（20～30代）
 子どもがいる人：600名（20～40代）
 ※男女は1:1で実施。

Q「仕事と子育ての両立」に不安を感じた経験がありますか



仕事と子育ての“両立不安”は令和にもまだ存在する！**6割が両立不安があると回答。**
共働き・両立が当たり前の時代、両立不安は女性だけのものではなく、**男性にも**
拡大している。

Q「仕事と子育ての両立」について、具体的にどのような不安がありますか

子どもがいない男性

1位：
経済的な負担増
69.0%



2位：
子育て時間不足
46.5%



3位：
精神的な負担
45.1%



子どもがいる男性

1位：
経済的な負担増
57.0%



2位：
子育て時間不足
51.2%



3位：
体力面
33.1%



子どもがいない女性

1位：
経済的な負担増
63.9%



2位：
体力面
50.9%



3位：
精神的な負担
45.4%



子どもがいる女性

1位：
子育て時間不足
56.7%



2位：
体力面
56.2%

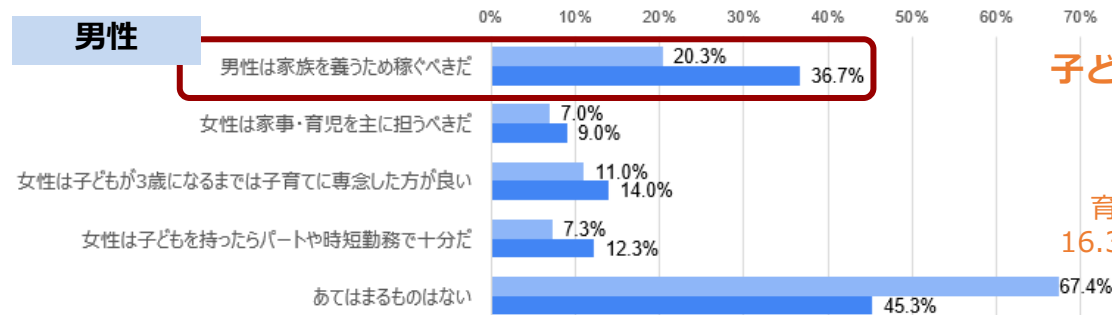


3位：
精神的な負担
45.2%

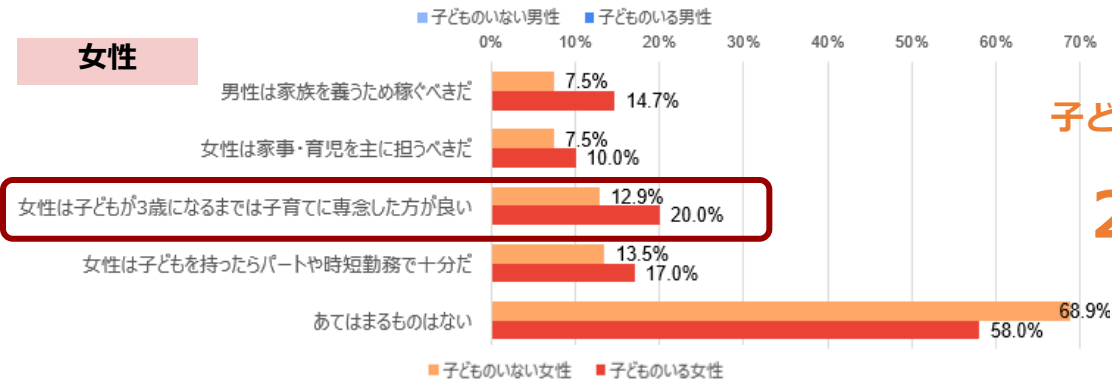


男性は、子どもがいない時から**経済的な負担増**と**子育て時間不足**に対する不安がある。
女性は、経済的な負担、子育て時間不足もあるが、
共通して**体力面・精神面**での不安があることがわかった。

Q あなたの価値観について、あてはまるものを全て選択してください。



子どものいる男性の
3人に1人
36.7%
育児期社員の方が
16.3ポイント高い傾向

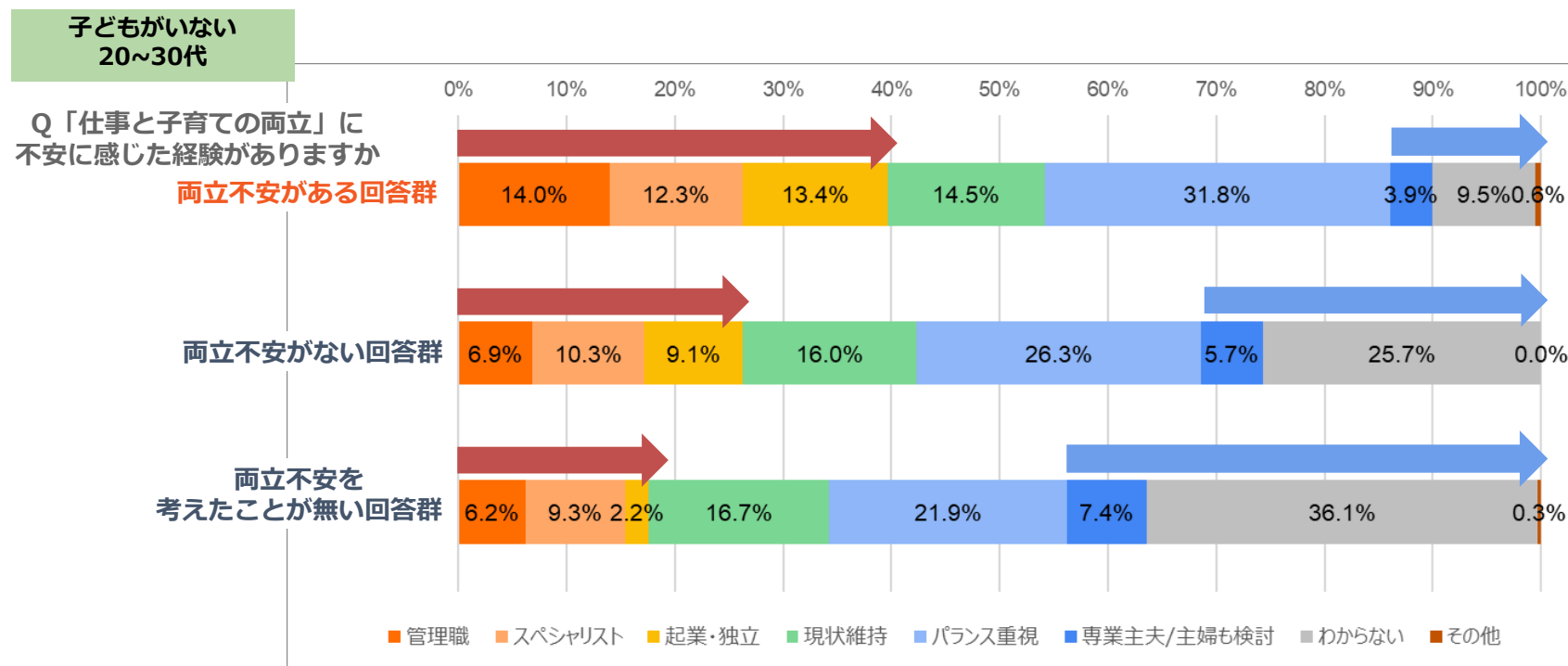


子どものいる女性の
5人に1人
20.0%



男性の経済的な不安の背景には、「**男性は家族を養うため稼ぐべきだ**」という性別役割分担意識が伺える。女性には「**女性子どもが3歳になるまでは子育てに専念した方がいい**」という価値観も見受けられた。「あてはまらない」という回答も一定数あり、子どものいない群の方が性別役割分担意識が薄い傾向にある。

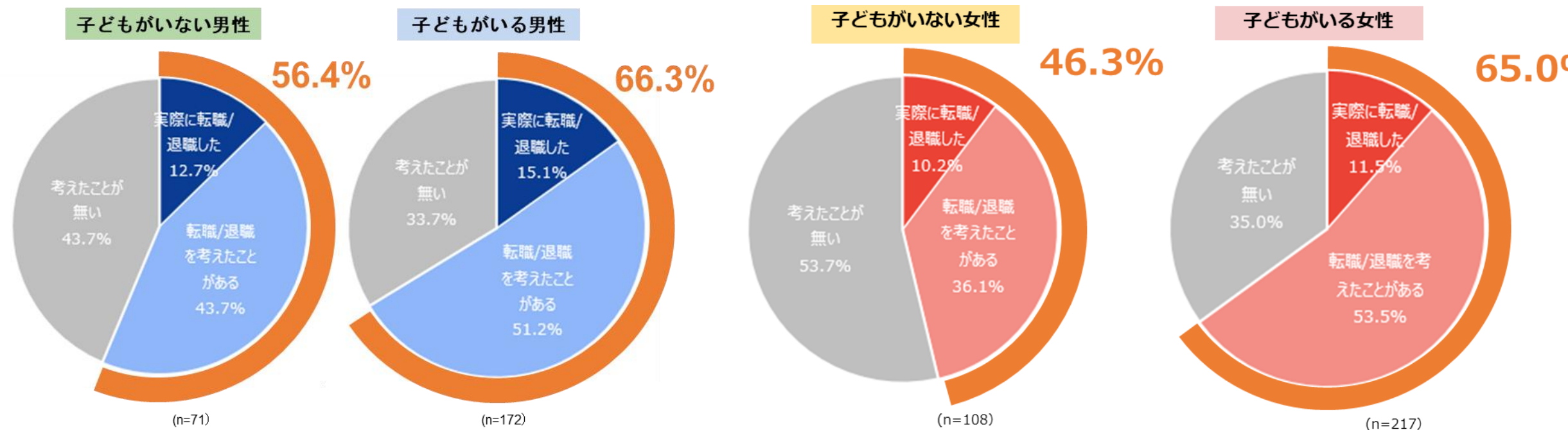
Q 今後のキャリアについて、あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。



両立不安が「ある」回答群の方が、「ない」「考えたことが無い」回答群よりも**キャリア意欲が高い傾向**にある。両立不安が「ない」「考えたことがない」回答群は、キャリアに関しても「わからない」「専業主夫/主婦も検討」と回答している人が多い。両立不安の解消は、キャリア意欲の維持・向上に重要な要素である。

Q「仕事と子育ての両立」への不安が原因で、転職/退職を考えた、もしくはした経験がありますか

※「仕事と子育てを両立する」ことへの不安が「ある」と回答した方が回答

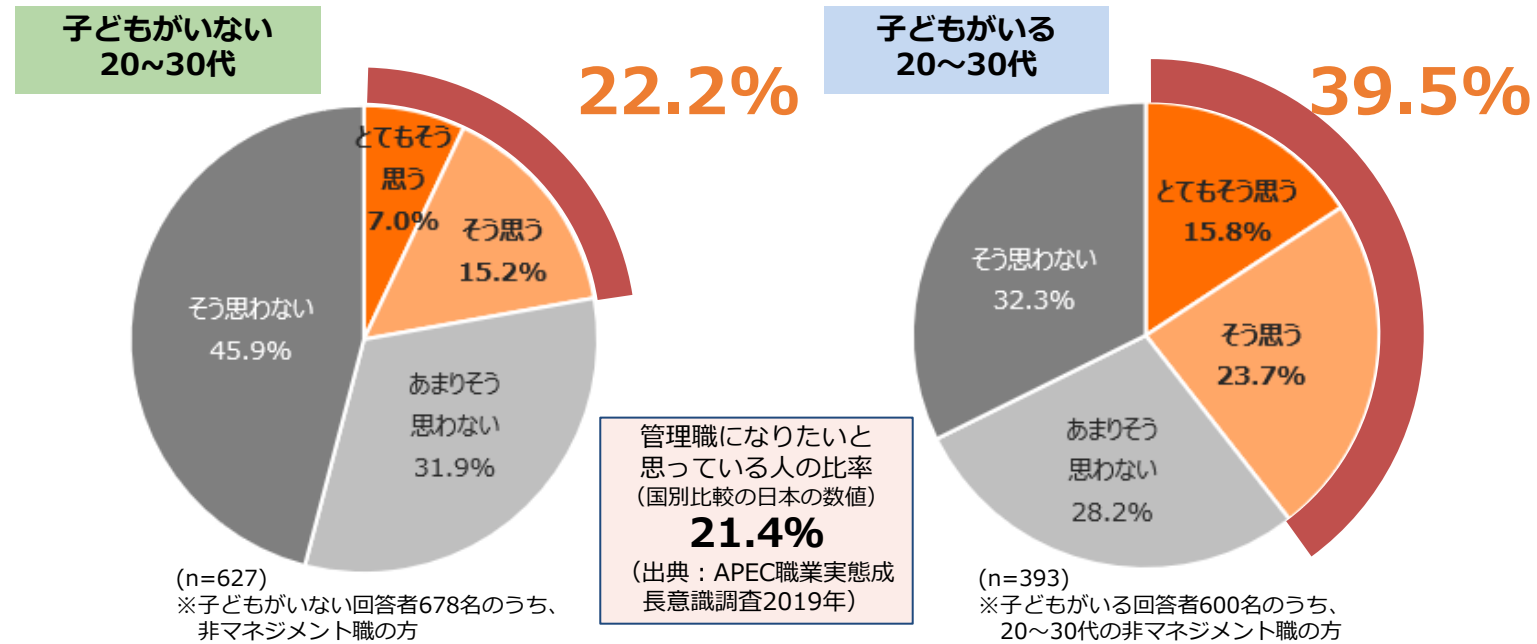


両立不安を抱える**子どもがいる男性の66.3%**が転職を経験もしくは検討している。

女性と比較して**男性の方が両立不安から転職/退職に繋がりがやすい**
傾向が見られた。

子どもがいない層に比べると子どもがいる層の方が17.3ポイント管理職意欲が高い傾向が見られた。

Q 求められれば、マネージメント（管理職）を経験してみたいと思いますか。



働き方の柔軟性や、時間制約があっても働き続けられる・管理職を担える環境が仕事の充実度に影響する。



Q 現在の仕事の状況や働く環境について教えてください

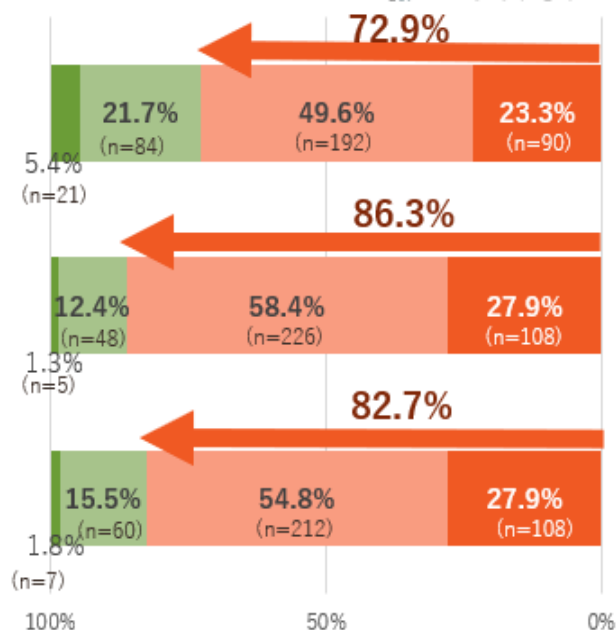
(単一回答/n=600)



現在の仕事が充実している群

(n=387)

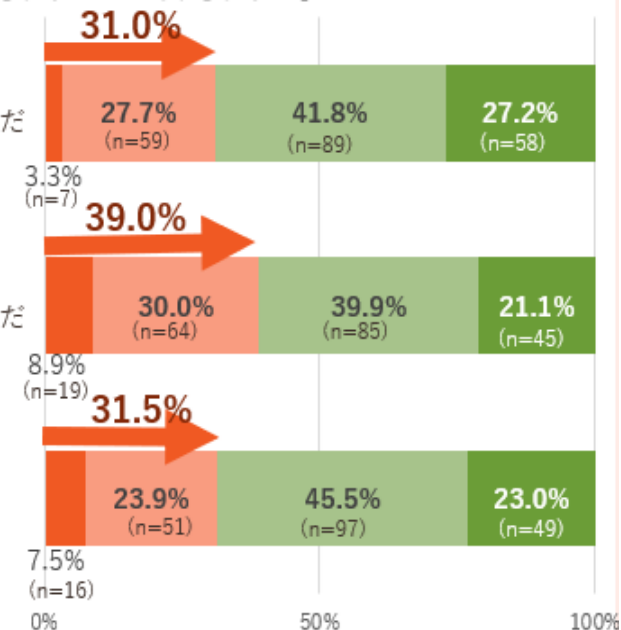
■ とてもそう思う ■ そう思う ■ あまりそう思わない ■ そう思わない



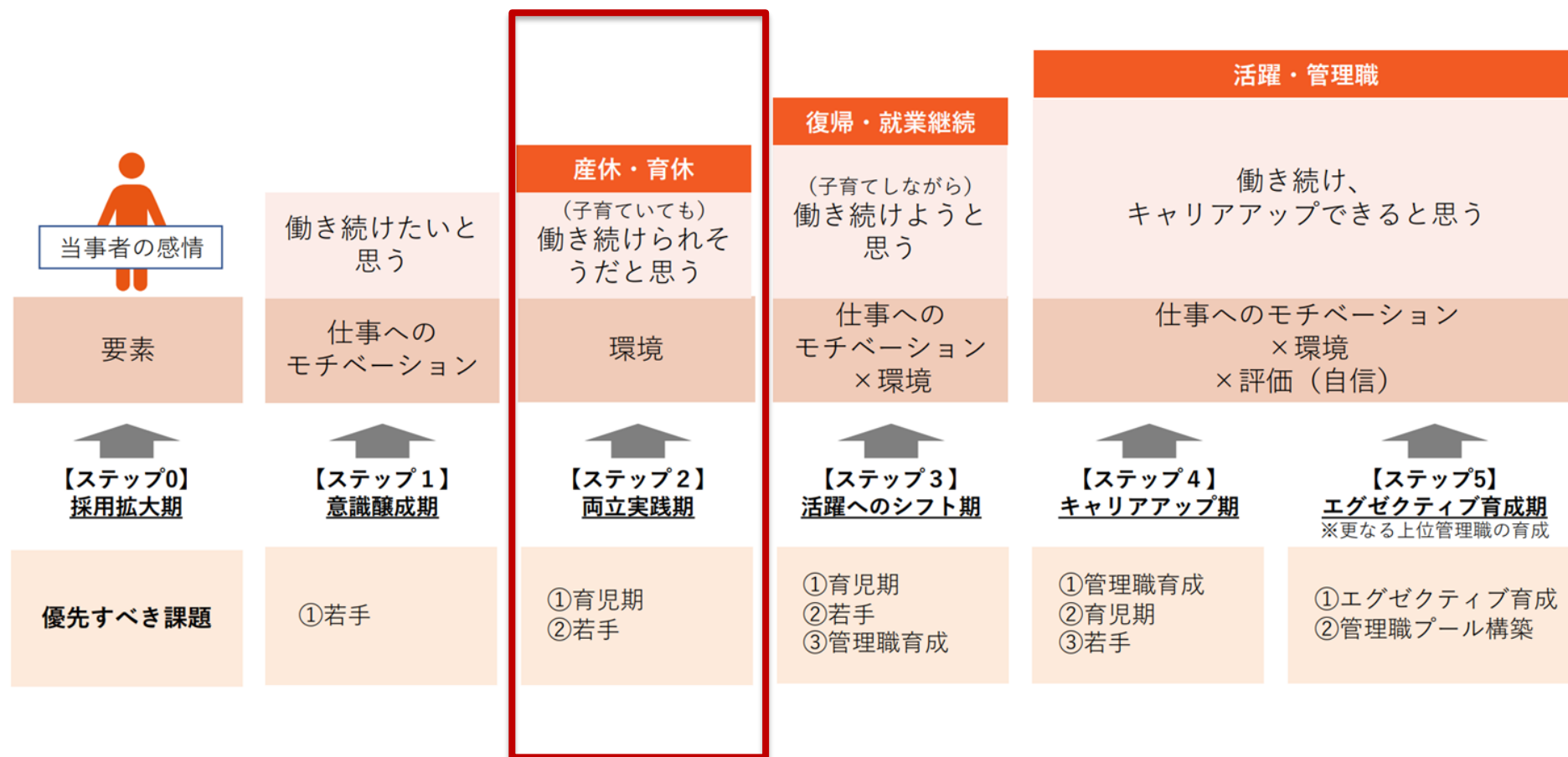
現在の仕事が充実していない群

(n=213)

■ とてもそう思う ■ そう思う ■ あまりそう思わない ■ そう思わない



【女性の昇進意欲の構造】



まずは両立支援で土台を作ることが必要

育児期社員

✓【仕組み】育休前～復帰後計3-5回の面談の実施（早期復帰の呼びかけ）

育休前から、育休復帰後で上司との面談を実施。

長期的なキャリアと、育児の状況・子育てサポート状況を聴くことで、活躍支援を行う。長期的なキャリアとサポートを一覧で記入でき、異動をしてもシートを引き継げるようなシートを活用。

※会社からは、早期復帰の意義を伝え、就業継続ができるように育児サポートサービスと提携。

3-5回の面談フロー

休業前	妊娠が分かったら	上司に報告
	①妊娠3-5か月前	面談①
	②休業1-2か月前	面談②
休業中	③産休・育休中	面談③
	復職面談の前	総務×上司
	④復職2か月前	面談④
復帰	⑤復職後3か月	面談⑤

面談シートの作成やEラーニングでの学び

スリール
研修動画
レンタルサービス

- 復職者向け
「両立キャリア講座」
- 管理職向け
「ダイバーシティマネジメント研修」

復職后面談 準備シート Sourire

【A】3年後の理想のキャリアの状態（なりたい姿）

【B】現在の壁・懸念点

【C】懸念点に対して、意識的にやってきたいこと

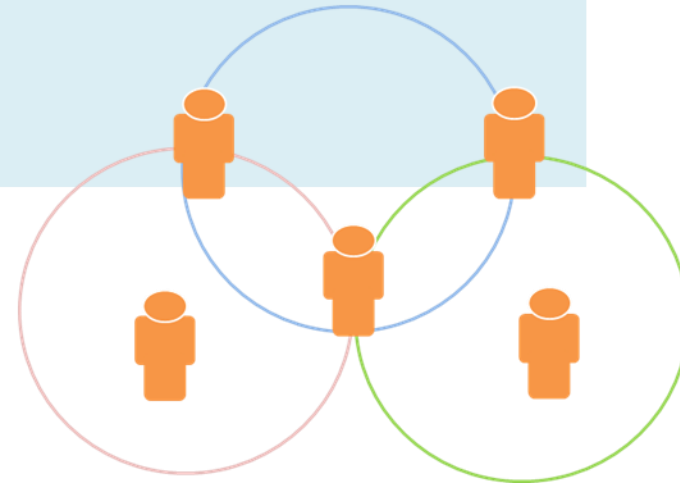
【D】自分ではどうにもならないこと

【E】上司や職場でどんな協力・理解があれば、前向きに進めそうか

【F】面談で達成したいこと

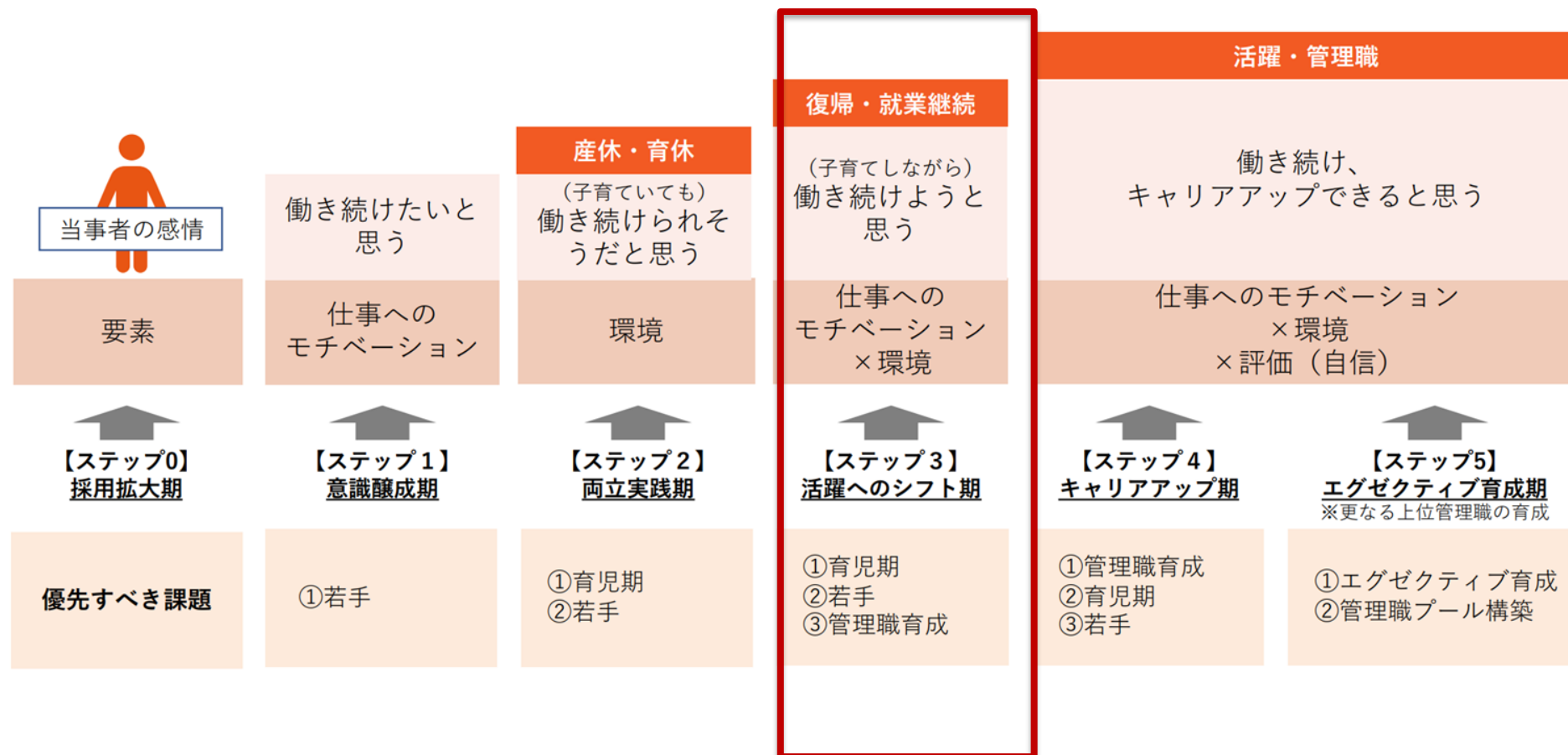
【職場のチーム化・生産性向上に必要なポイント】

- ・ **リモートワーク**の推進
- ・ 担当の**チーム制**の採用
- ・ 会議・連絡を**18時までに終了する文化**の醸成
- ・ **会議のアジェンダとタイムスケジュール**をつくり、時間通りに決めて終える仕組み
- ・ **議事録をその場で作成し**、まとめる時間を別にとらない
- ・ クライアントとの議事録・資料をクラウドのファイルに保存し、誰でも見れるようにする
- ・ **全員のスケジュールを公開**する



誰かが休んでも仕事が回る仕組みを組織内で作る。

【女性の昇進意欲の構造】



育児期の社員が、活躍しない/できない・・・

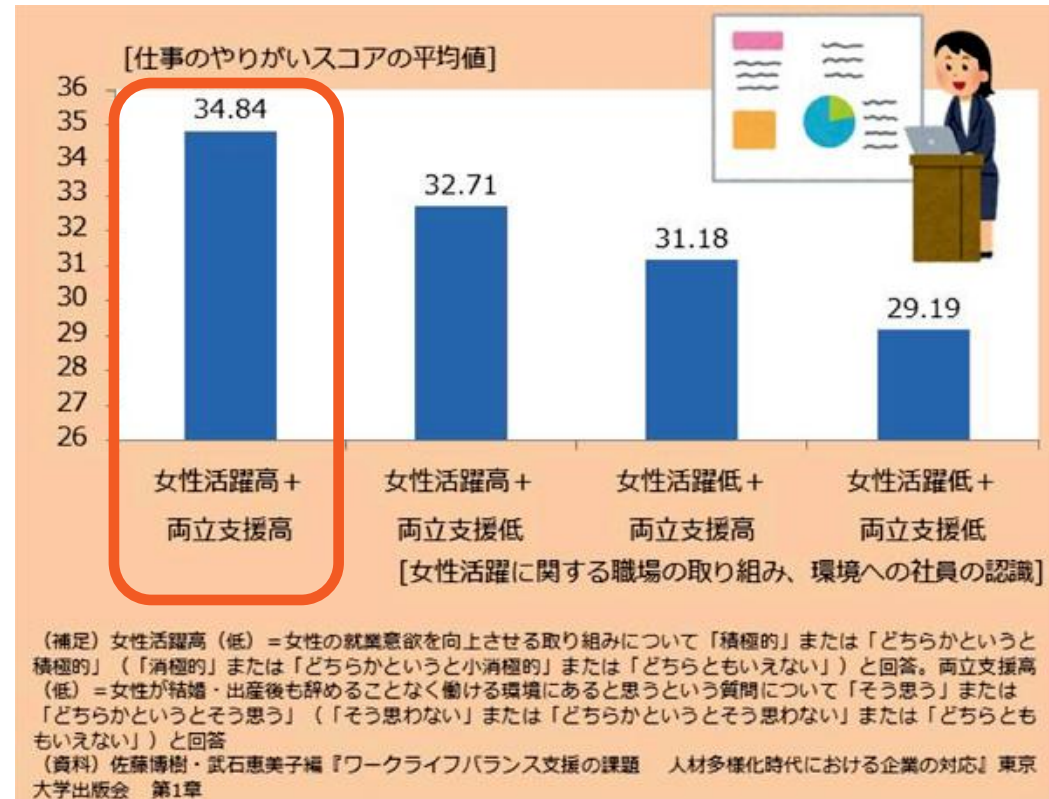
活躍支援（均等施策）

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

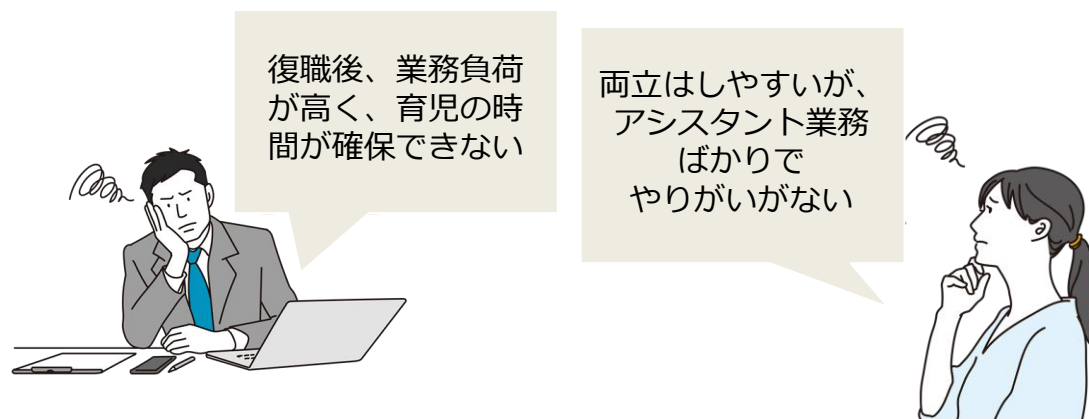
女性活躍推進では、
【活躍支援（均等施策）× 両立支援（WLB施策）】が
車の両輪として必要



どちらかに偏ることなく両軸で考える必要がある

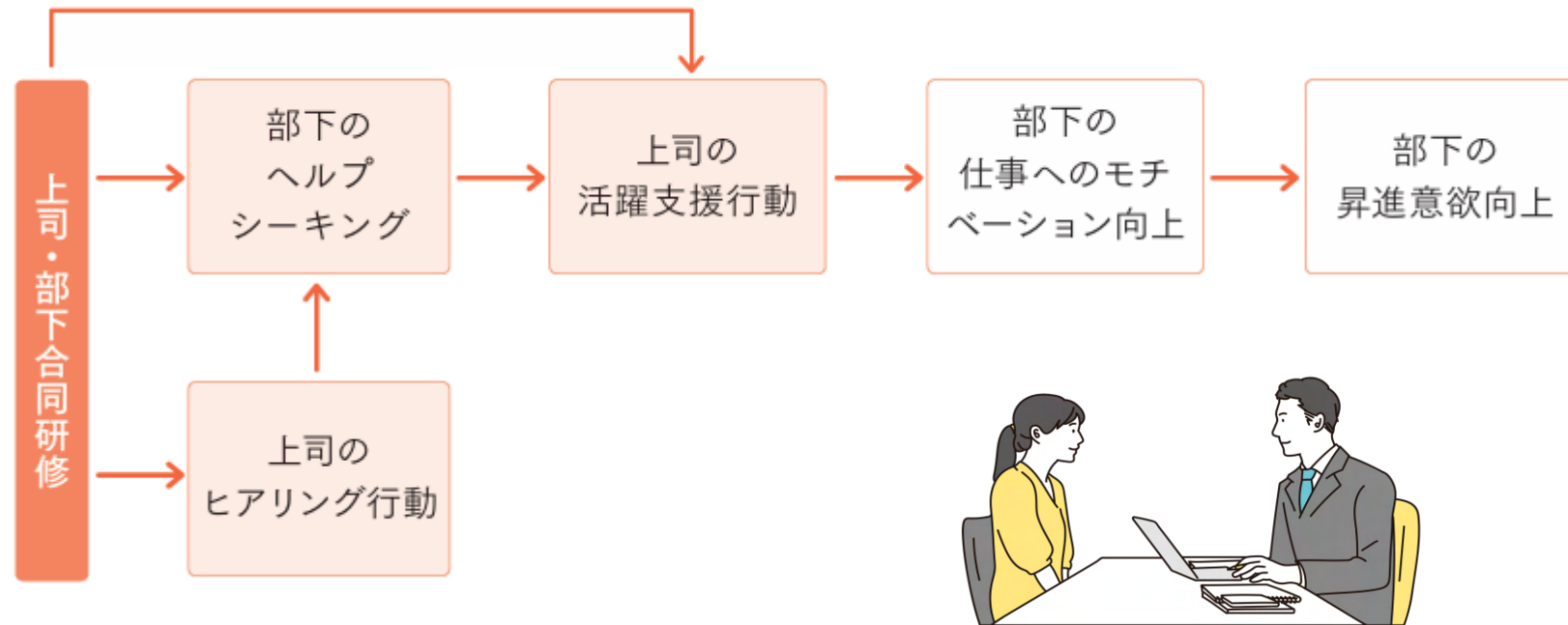
しかし現場では、両立支援と活躍支援のどちらかに支援が偏ってしまうことが多くみられます。具体的には次のような2つの対応に偏りがちです。

- ① 両立への配慮はするが、アシスタント業務や調整業務ばかりを任せる
(= 両立支援のみ)
- ② 制約を考慮せず、他の社員と同じ業務や負荷を与える
(= 活躍支援のみ)



「配慮はするが活躍の機会を奪う」か「活躍は促すが配慮はしない」かの**0か100かの対応になりがち**

参考：上司のキャリアアップ（活躍）支援行動が部下の昇進意欲を高める



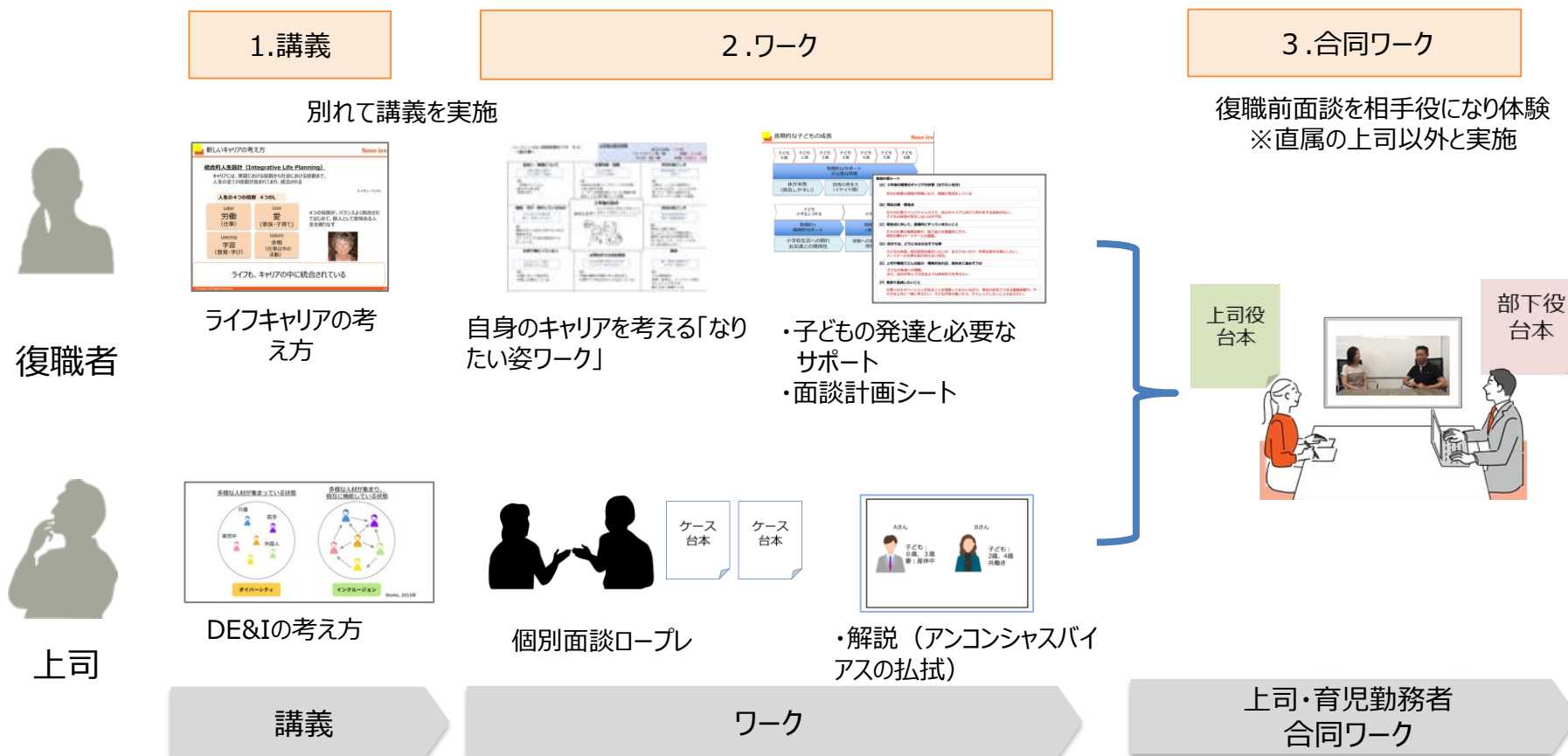
- ・ 上司の活躍支援行動が、部下の昇進意欲に効く
- ・ 部下のヘルプシーキングが上司の活躍支援行動を促す。
- ・ 上司のヒアリング行動が、部下のヘルプシーキング行動を促す。

上司×育児期社員「両立キャリア研修」

<対象者・目的>

- ・育児中社員：無意識に抱えている両立不安の意識の壁を払拭し、行動に繋げていく
- ・管理職：復職前面談で実際に、相手の思いを引き出す方法を具体的に理解する

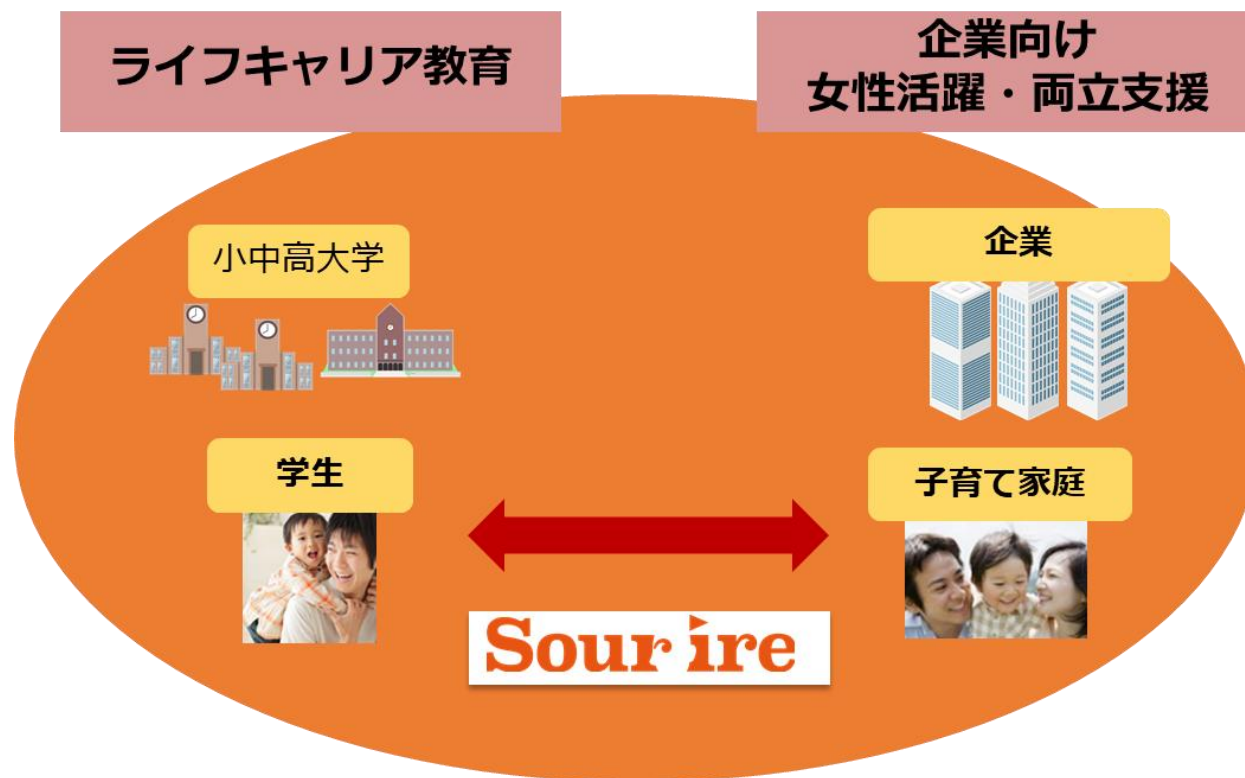
<所要時間> 5時間～（調整相談可能）



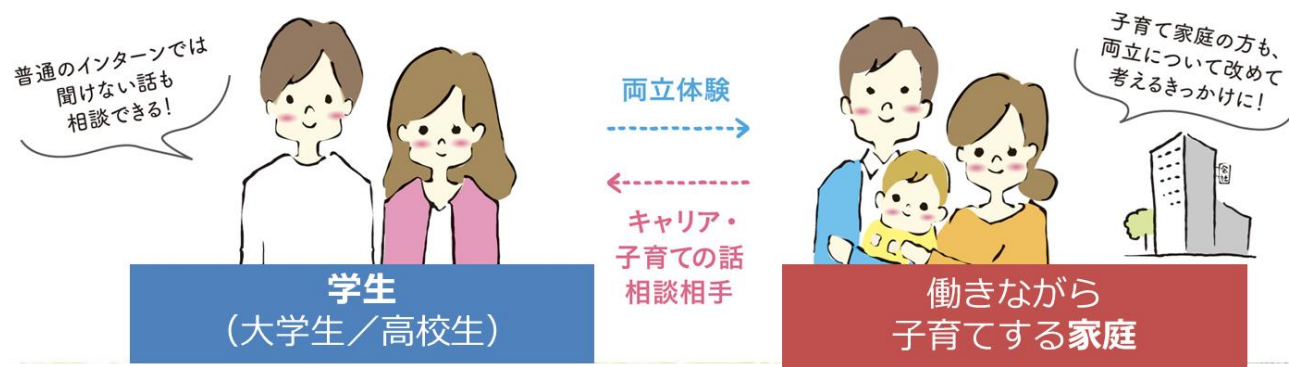
本日のプログラム

- **なぜジェンダーギャップ解消が重要なのか**
～令和の時代に働き方・子育て・バイアスをアップデートする～
- **企業への支援方法：**
 - ・ 女性活躍5つのステップ・チェックシート
 - ・ 両立不安の解消方法
- **地域での支援方法：**
 - ー ライフキャリアデザイン経営で、
若者支援と両立支援を両輪で支援する京都府の事例

若者が「この地域で働き・暮らしたい」と思える地域へ

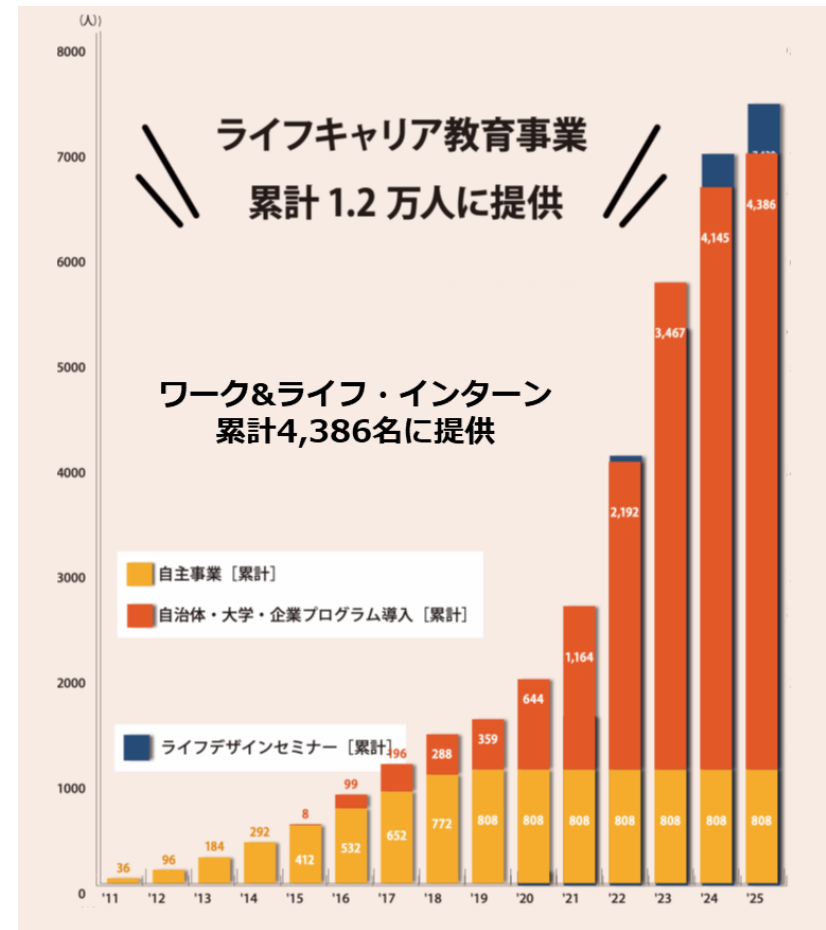


若者の意識だけを変えるのではなく、
若者が選びたいと思える地域・企業へと、地域全体を変えていく取組み



※2015年経済産業省主催「第5回キャリア教育アワード」で優秀賞を取得しました

**学生が、共働きの子育て家庭に訪問し、
[働くこと]&[家庭を築くこと]を
リアルに学んでいく、インターンシップ**



日本初、2010年にプログラムを開発し、**累計4300名以上に提供。**
行政・学校のキャリア教育プログラムとして実施している。

10地域



行政

- ・京都府
- ・佐賀県
- ・栃木県
- ・愛知県
- ・三重県
- ・群馬県太田市
- ・東京都文京区
- ・東京都新宿区
- ・福岡市
- ・愛知県安城市



文部科学省

こどもまんなか
こども家庭庁



30校以上

大学/学校

- ・神奈川大学
- ・千葉大学
- ・千葉商科大学
- ・清泉女子大学
- ・津田塾大学
- ・フェリス女子大学
- ・武蔵野大学
- ・同志社大学
- ・立命館大学、立命館高等学校
- ・お茶の水女子大学附属高等学校
- ・品川女子学院
- ・三田国際科学科学学園　ほか多数



10地域、30校以上での実施。

年間2,000名以上への「ライフデザインセミナー」「子育て体験」を実施。

若い世代向けの総合的なライフデザインセミナー

若者ライフデザイン・育児と仕事の両立体験事業【京都府】

仕事と育児の両立体験やワークショップ等によるライフデザイン支援

事業概要

- 「京都で働きながら子どもを生み育てる」ことを体験的に学び、
自らのライフデザインを考えるワーク&ライフ・インターンの取組
- 府内企業へのプログラム導入支援、ワークショップ等で社会的機運も醸成

16,096千円（令和3年度補正、実績額）
14,669千円（令和4年度補正、見込額）



（体験実習の様子）

特徴的取組・成果

仕事と育児の両立体験



- 長期プログラム(7日間)、短期プログラム(半日、1日の2種類)を実施
 - ・長期プログラム⇒京都府の企業で働く**子育て家庭を実際に訪問して学ぶ**
 - ・短期プログラム⇒**オンラインで**働くことと子育てすることの両方を**体験的に学ぶ**

※令和5年度は、短期プログラムでも、**子育て家庭訪問**を実施。

- 長期プログラムの子育て体験として、**子育て家庭への訪問**を行う
⇒令和4年度はコロナ禍の影響を受けて、子育て家庭への訪問に代えて、**子連れコワーキングスペースを利用した体験実習**や**オンラインによる交流**を行った

- 長期及び短期プログラム参加総人数：**1,003人**
- 参加者のうち、「**長期的に働き続けるイメージがついた**」と回答した割合：**97%**
- 参加者のうち、「**仕事を続けながら子育てをしたい**」と回答した割合：**89%**

ライフデザインワークショップ

- 学生や企業等に勤務する若手職員に、京都府オリジナル教材の「**人生年表ワークシート**」を用いて、自身の人生設計(ライフデザイン)について考えるワークショップ

- ライフデザインワークショップ実績：**40回2,115人**
- 参加者のうち、「**意識が変わった**」と回答した割合：**85%**

ライフデザインシミュレーション (デジタル教材)作成【R5新規】

- 若い世代がゲーム感覚でライフデザインをシミュレーションできる教材を作成

- 京都府オリジナル教材の「**人生年表**」をデジタル化
- ライフイベントに伴う費用や公的支援制度**を見える化

乳幼児との
触れ合い体
験事業

ライフ
ランニ
ング事業

京都府の取組み

「子育て環境日本一」を掲げ、毎年1,000名以上へのライフデザインセミナー、大学・企業と連携した広いと仕組みを実施

子育て環境日本一に向けて

[ライフデザイン
ワークショップ]
400名

[両立体験]
260名

大学・高校

大学生

企業

説明会参加
200社

協力企業
20社

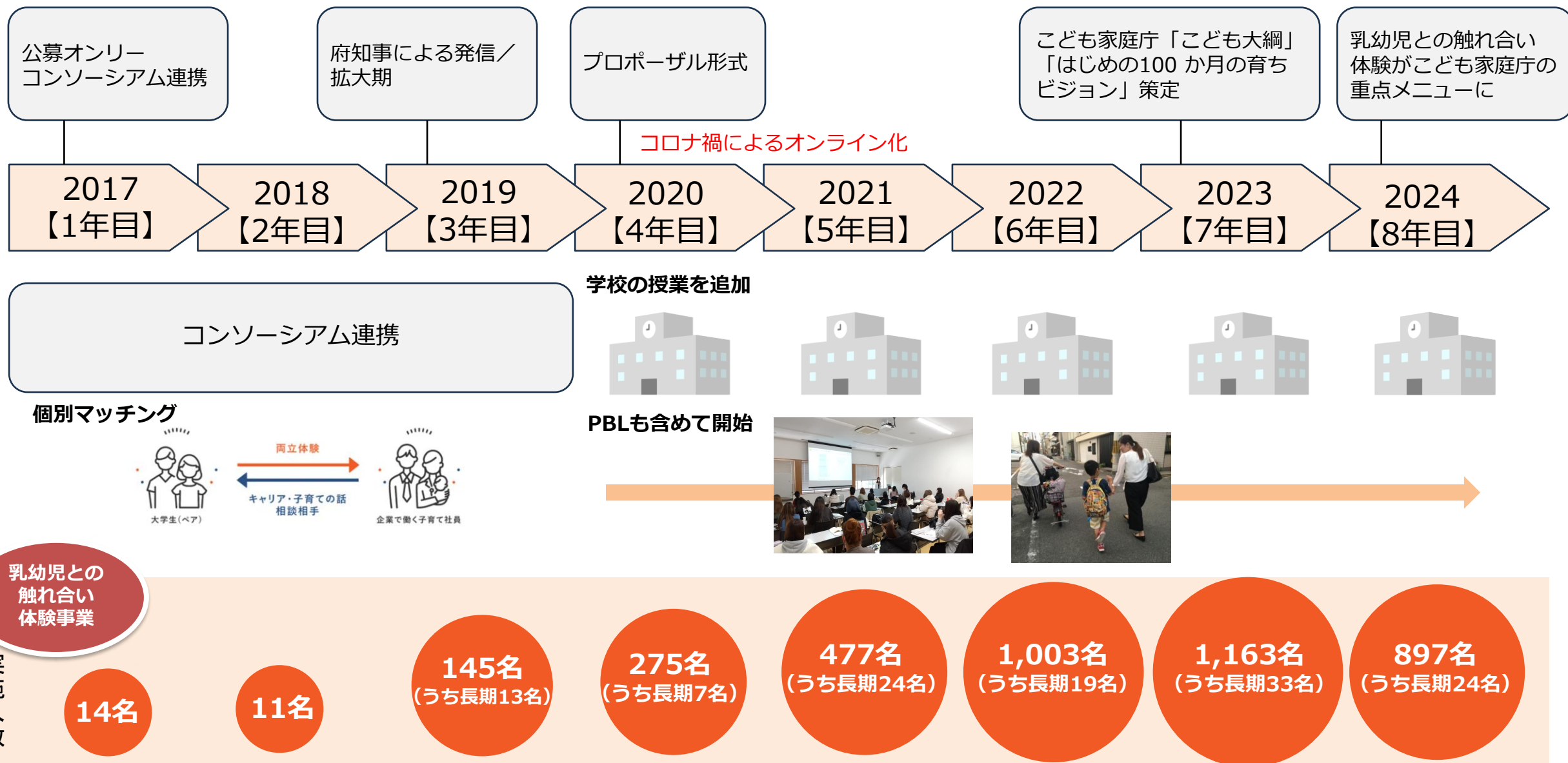
受け入れ家庭

100
家庭

●【京都府】男女の1日の家事育児差【126分】縮小



行政の縦割りの中でやっていくのではなく、
自治体の大きなミッションとして連携して実施することで、確実に推進できる



- ①事業実施前年の[2016年10月～2017年3月]に、大学・コンソーシアム企業の開拓を開始
- ②「大学コンソーシアム京都」のインターンシッププログラムの中の追加プログラムとして、学生募集開始
- ③14名の大学生に、8日間（子育て体験・最終プレゼンあり）のプログラムを実施！

プログラムスケジュール（約8日間）

【講座：2日間】
両立キャリア講座



●座学とワークショップを組み合わせ、自身の課題や今後の方針について見出します。

【体験：2日間】
企業
インターン



●受け入れ企業に訪問し、企業概要の説明や、仕事を体験するインターンシップを行います。

【体験：2日間】
子育て
インターン



●受け入れ家庭にて、子育てインターンを2回程度行います。

【発信：2日間】
振り返り・
最終プレゼン
テーション



●プログラム全体を振り返り気づきや学びをまとめ、プレゼン形式で発信。
・キャリア観の変化
・10年後の社会を変えるアイデアプレゼン

ライフ
プラン
ニング
事業

乳幼児との
触れ合い
体験事業

<ポイント>

- ・ **保護者同伴での子育て体験**（安心・安全な実施が可能）
- ・ **同じ家庭に2回訪問**（子どもと慣れる機会を作る）
- ・ **自己探求、地域の課題解決**を考えるプログラムを実施。
- ・ 発信の場：**最終プレゼンテーション会**
「**学生達が考える10年後の地域のかたち**」
（20以上の企業・大学が参加！）
- ・ **企業の協力**を募り、企業内での実施をめざす

【初年度参加学生数】
14名



初年度は、圧倒的な学生の変化や成果をプレゼンテーションで見せることで、**地域で賛同する企業・大学を仲間にし、次年度以降の取組みに繋げていった。**

めざせ!「子育て環境日本一」

仕事と育児の両立体験シンポジウム

参加者募集!

2018.11.09(土) 15:00～17:00
※開場 14:30～

会場 京都市男女共同参画センター ウィングス京都2階 イベントホール
〒604-8147 京都市中京区東洞院通六角下る御前山町262番地

対象 両立体験に興味のある学生、企業団体等総務人事担当者、大学・行政関係者等 約200名

スケジュール

- 15:00-15:30 主催者あいさつ
両立体験事業紹介
- 15:30-16:00 講演「仕事と育児を両立していく(風土作り)」
講師：株式会社ウエダ本社
代表取締役社長 岡村 充孝氏
(仕事と育児の両立体験プログラム実施企業)
- 16:00-17:00 パネルディスカッション
テーマ 「仕事と育児の両立が出来る環境を作るには」
出演者 株式会社ウエダ本社
代表取締役社長 岡村 充孝氏
オムロン エキスパートリンク株式会社
代表取締役社長 久保 雅孝氏
福知山公立大学 地域連携学部
准教授 杉岡 秀紀氏
立命館大学キャリアセンター
次長 松原 登氏
京都府 健康福祉部長 松村 淳子氏 (ほか、各1名ずつ)

申込方法 TEL: 075-411-5000 FAX: 075-411-4141
府民総合案内・相談センター



平成29年5月9日(火) 京都新聞(夕刊)1面

仕事・育児両立 “実践”に学ぶ



学生対象府が就業体験

府内の女性1人が生涯に産む子どもの平均数を表す合計特殊出生率は、全国で低い方から3番目の1・35。府が昨年まとめた少子化対策基本計画は、18年の出生数を13年比約千人増の2万2千人とする目標を掲げ、主要施策の一つに「仕事と子育ての両立に対する不安の解消を挙げた。体験事業は、大学の夏休み中の8月に大学ワシントン(京都・下京区)のインターンシップ事業と連携する形で、学生は事前に子どもの安全確保などを学び、企業や役所で10～20日程度の就業体験を行う。この1日間は、

府内の女性1人が生涯に産む子どもの平均数を表す合計特殊出生率は、全国で低い方から3番目の1・35。府が昨年まとめた少子化対策基本計画は、18年の出生数を13年比約千人増の2万2千人とする目標を掲げ、主要施策の一つに「仕事と子育ての両立に対する不安の解消を挙げた。体験事業は、大学の夏休み中の8月に大学ワシントン(京都・下京区)のインターンシップ事業と連携する形で、学生は事前に子どもの安全確保などを学び、企業や役所で10～20日程度の就業体験を行う。この1日間は、

京都府は少子化対策の一環として、大学生らが就業体験をしながら、子育て中の社員や家庭に入って育児も体験する事業に乗り出す。若者仕事と子育てを両立させる人生設計を考える機会にしよう狙いで、全国的にもユニークな取り組み。学生の受け入れ先は、堀場製作所(京都市南区)と府庁(上京区)、府内中小企業(社)の計5事業所を予定している。

家訪ね「不安解消を」

共働きで就学前の子どものいる2日間の活動例は、午後5時までは職場体験をし、終業後は社員と2階に保育所(子ども)を迎えに行く。社員宅で子どもと夕食を食べたり、風呂に入るのを手伝ったりする。社員から、子育てをしながら仕事でもキャリアを重ねる体験を聞く。

府でも総合対策課は「働き出すと「仕事と育児」の選択を迫られると、学生は考えがち。実体験を通して「両立」できるイメージしてほしい」としている。

府は参加者を募集している。対象は府内在住の府内の大学・短大に通う男女15人程度。希望者は大学コンソーシアム京都のホームページなどからエントリーする。問い合わせは府「子ども総合対策課」075(414)4602。(吉永周平)

【子育て体験 学生数】

2018年：11名
2019年：13名
+132名(※1日のみ)

3年目(2019年)は子育て体験を「1日のみ」実施するプログラムを実施し、参加者の拡大を行った。

※その後コロナ禍突入し、家庭に訪問することが難しくなったため、オンラインを活用したプログラムを実施

子育て環境日本一に向けて



西脇知事の声掛けにより、大きく拡大
学生×家庭×企業

目標数（仕様書より）

	乳幼児との触れ合い体験事業		ライフプランニング事業
2020年度	長期プログラム	20名	100名
	短期プログラム	230名	
	賛同企業	120社	100名
2021年度	長期プログラム	20名	250名
	短期プログラム	300名	
	企業向け説明会参加企業	200社	100名
2022年度	長期プログラム	20名	500名
	短期プログラム	300名	
	企業向け説明会参加企業	200社	100名
2023年度	長期プログラム	20名	400名
	短期プログラム	240名	
	企業向け説明会参加企業	200社	80名
2024年度	長期プログラム	20名	300名
	短期プログラム	150名	
	企業・地域	20社	120名

企業からの紹介、口コミによる広がり

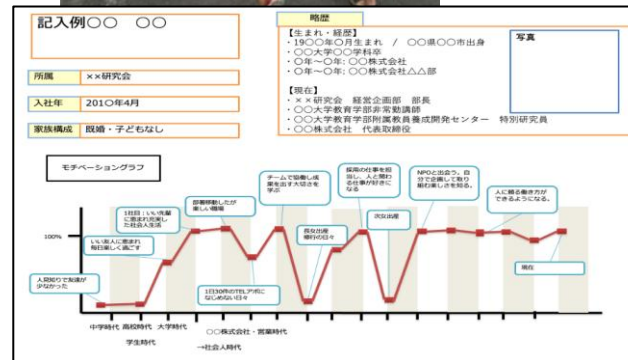
受け入れ体験によるキャリア意識の再確認
子育てサポート利用の罪悪感が減少



自分自身の経験の棚卸し、
これからのキャリアについて考えるきっかけとなった
ところが良かったです。



自分の人生を振り返ることができた。
家族とのかかわり方や子どもとの時間、
仕事の仕方など、自分のモットーが明らかになった。
学生さんと子どもが楽しそうに遊んでいて、
こどもを預ける事をポジティブ考えられるようになった。



学生に向けてキャリアを伝えることや、こどもが学生と遊んでいる姿を見ることで、
家庭自身も両立への意識がポジティブに変わる
▶企業内の育児期社員の活躍支援の取組みに。

アドバイザー派遣研修コンテンツ 以下①～⑥よりお選びください

経営者・人事担当者対象

① 男性育休制度理解

2022年4月～の育児介護休業法の改正ポイント、10月施行「産後パパ育休（出生時育児休業）」「育児休業の分割取得」についてわかりやすく説明します。

- 制度について
- 事例紹介
- 取得による企業のメリットとは

男性育休チェックリストで自社の取り組むべきことを確認しましょう。

② オンライン採用面接

コロナ後もオンラインでの採用面接・説明会は今や当たりまえの時代に。オンラインでの採用活動を体験してみませんか。

- Zoom基本的操作
- 学生に伝わるオンライン活用術

一方的ではない、双方向なオンラインコミュニケーションの技を体験、習得いただけます。

③ Z世代のキャリア観講座

新卒採用後「3年以内」の離職率が3割の時代。経営者や管理職の理解不足が若手社員にとっての働きづらさの原因に。Z世代と呼ばれる20代・30代の働く意識ややりがいとは何かを知り、採用活動や離職防止のヒントに！

- 若い世代のキャリア観を読み解く
- 動画視聴

社員対象

④ ライフキャリア講座

【新入社員・若手社員向け】

ライフイベントによる、仕事と私生活の両立に対する不安を解消し、長期的なキャリア形成を促します。

- 動画視聴
- ロールモデルとの交流

両立体験を通じて、働くことの見通しと前向きなイメージを持ち、定着率の向上が期待できます。

⑤ 育休取得支援講座

【若手社員・育休中社員向け】

育休制度についての理解を深めるとともに、復帰後の両立に対する不安を解消します。

- 育児介護休業法について
- 先輩社会人トーク

先輩社員との交流から、両立の見通しと工夫を知り、自社で働き続けることやキャリアアップのイメージを明確にします。

⑥ ハラスメント講座

【全社員・管理職向け】

ハラスメントの背景を知り、違う立場の社員同士の相互理解を深めます。

- ハラスメントとは？
- 動画視聴

子育ての経験が少ない若手社員や管理職等が、両立のリアルを知ることによって普段のコミュニケーションが格段に変化します。

・社内研修として、ライフデザインセミナーだけではなく、男性育休理解、Z世代理解研修、ハラスメント研修などを提供し、参加企業を増やす。

・京都府ホームページに掲載され、企業のPRにもなる仕掛けの導入。

▷ 京都府ホームページ

仕事と育児の両立体験プログラム実施企業・協力企業・応援企業

実施企業一覧

企業でのインターンシップ後、社員のご家庭で両立体験インターンシップを実施した企業及び独自に両立体験プログラムを実施した企業

株式会社ウエダ本社
(京都市)

[詳細を見る](#)

学校法人京都外国語大学
(京都市)

京都府
(京都市)

[詳細を見る](#)

株式会社ShinSei
(城陽市)

[詳細を見る](#)

学校法人ノートルダム女学院 中学校・高等学校
(京都市)

株式会社フラットエージェンシー
(京都市)

[詳細を見る](#)

両立体験プログラムに社員が参加するメリットとは？

笠松 美紀 さん

株式会社日新システムズ 総務部 人事グループ

自分を振り返ってキャリアについて考える機会は、社員一人ひとりの成長につながり、それが会社の成長にもつながる

若者が「この地域で働き・暮らしたい」と思える地域へ

ライフキャリア教育

企業向け
女性活躍・両立支援

小中高大学



企業



学生



子育て家庭

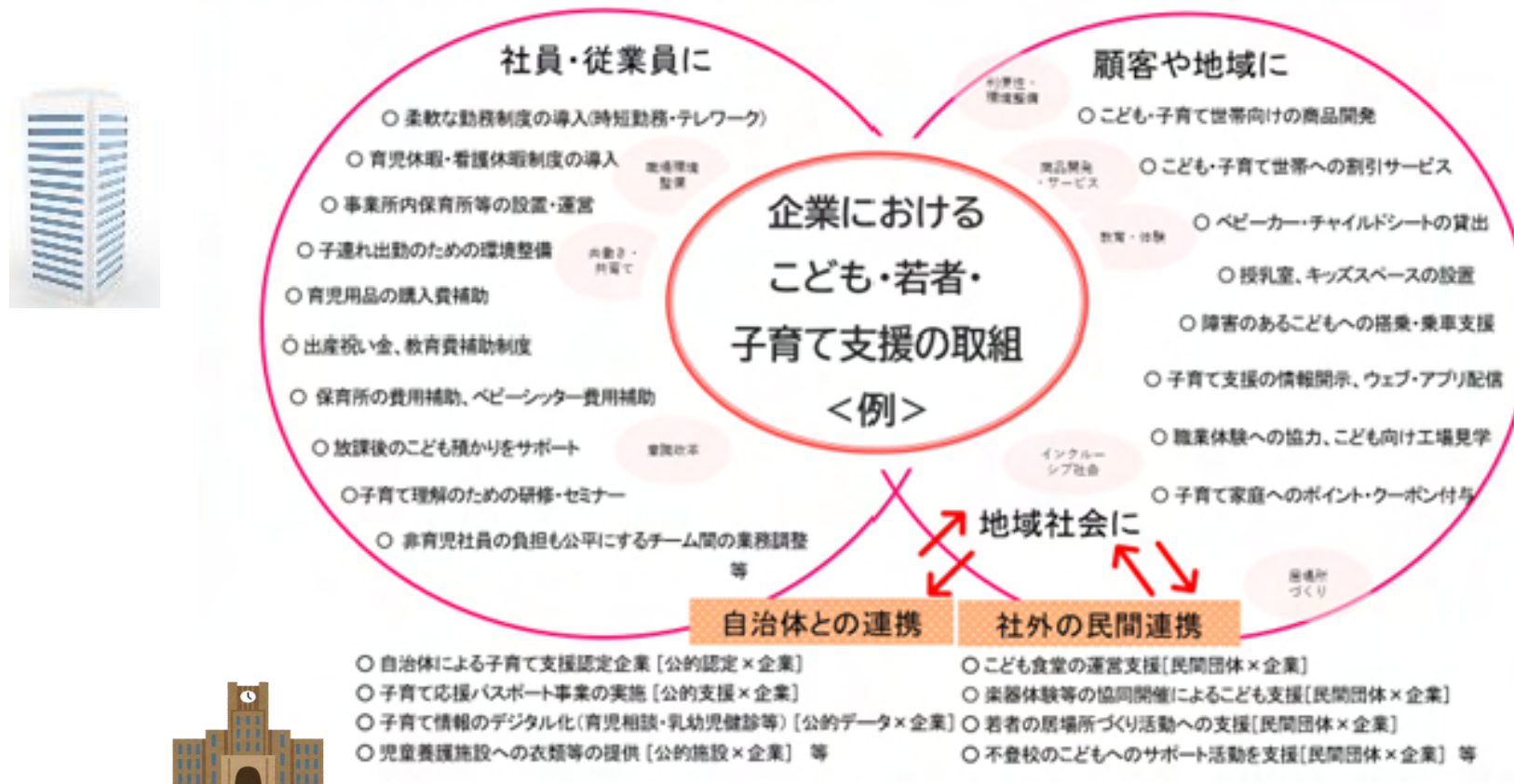


Sour ire



若者への見せ方だけではなく、地域の在り方も変えていく
横断的な取り組みを実践していきませんか。

取組例



出典：こども家庭庁
「こどもとともに成長する企業」構想推進事業費補助金に係る補助事業者（取組支援事業者）について
一部スリールで作成

お知らせ

両立不安白書 2025

男女1,278名の声から見る、
子育てと仕事の
両立意識と実態調査

両立不安の原因と
すべての企業が
取り組むべき対策

Sourire

The illustrations include: a family of four (mother, father, and two children) in a warm embrace; a man and a woman in business attire discussing documents at a table; and a large office building with several people walking towards its entrance.

ダウンロードはこちら
※アンケートにご回答いただければデータをお送りします。



【女性の昇進意欲の構造】



女性活躍の状況チェックシート・施策例は、
こちらからダウンロードいただけます
<https://forms.gle/st5LQHxCAGHQejcB8>

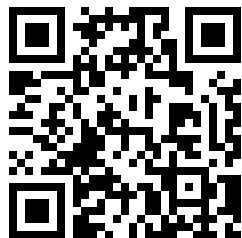




ダウンロードはこちらから▶ <https://forms.gle/HxPxrfRVHfvxV2C8>

※アンケートよりお申込みいただけます

なぜ今人的資本経営が注目されているのか、ダイバーシティが組織に与える効果など、歴史的な背景と共に、ダイバーシティ推進の有効性、実践方法までを本質的に理解できるよう理論・実践・データの全てを集約。経営者から経営企画部、人事担当者の方まで、お役立ていただける1冊となっています。



第1部 理論編

- 第1章 なぜ今「人的資本経営」なのか？
- 第2章 ダイバーシティが組織に与えるポジティブな効果
- 第3章 日本における女性活躍の歴史
- 第4章 日本企業の女性管理職が増えない理由

第2部 実践編

- 第5章 女性活躍推進 3つの視点と7つのポイント
：現場・人事編
- 第6章 女性活躍推進 3つの視点と7つのポイント
：経営・広報編
- 第7章 実践 ! 自社のアクションプランの作り方
- 第8章 先進企業事例
(日本IBM株式会社、麒麟ホールディングス株式会社)

詳細・ご購入はこちらから▼

<https://www.amazon.co.jp/dp/4800591945>

自治体向けセミナー

中・高・大学生へ
「乳幼児とのふれあい体験」・「ライフデザイン事業」を
地域で根付かせる効果的なポイント
～初年度から、体験者の10年後の変化まで～

【HP限定公開】アーカイブ動画
中・高・大学生、若手社会人を対象に
事業実施を進める行政の皆様へ

スリール株式会社
代表取締役
こども家庭庁 審議委員
堀江 敦子

体験者
清水 友華里さん

体験者
森泉 彰帆さん



学生時代に実施して10年後の想い



ダウンロードはこちらから▶ <https://forms.gle/Gk82frRTxLsnmLo16>

※アンケートよりお申込みいただけます

COTEN × Sourire で考える 国際女性デー2026記念イベント

女性管理職が増えない 本当の理由

[社会構造×人事制度の構造]から
考える企業アクション

株式会社 COTEN
代表取締役 CEO
深井 龍之介

スリール株式会社
代表取締役
堀江 敦子

期間限定アーカイブ配信

視聴後アンケート回答者に
COTEN GenderInclusive音声メディアへの
招待特典あり



ダウンロードはこちらから▶ <https://forms.gle/Vss1BHVgW2WyWdan8>

※アンケートよりお申込みいただけます

「伝えられた人が伝える人になる」循環するプログラム

学生時代にライフキャリア教育プログラム「ワーク&ライフ・インターン」を受講した方が社会人となり、今の中高生・大学生へのロールモデルとして、「自分らしい生き方」を伝えています。

中高生・
大学生

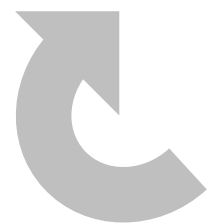
ライフキャリアを知り、
自分らしい将来を選択
する

次世代に多様な生き方サンプルを伝える

パパママ先生バンク

あなたが試行錯誤しながら進んできたリアルな経験が
若い世代にとって“価値”となります

Sour ire



社会人
ロールモデル

生き方サンプルとして
自身のライフキャリアを
伝える



「自分らしい生き方」のを見つけるためのヒントを気軽に診断

これからの“ライフデザイン”を考えるための「価値観や志向タイプ」を知ることができる診断です。ちょっとした質問に答えるだけで、自分が本当に大切にしたいことに気づくことができます。また、診断タイプに合わせて、実際に活躍する社会人のインタビューも掲載。人生の先輩たちのリアルな声を、自身の将来を前向きに描くためのヒントとして役立てることができます。

タイプ別：人生の先輩のインタビュー（note掲載）



あなたの志向タイプは 仕事もプライベートも思いっきり充実させるために、環境も変えていきたいあなた  環境がないなら作ってしまえ [チェンジメーカー]タイプ <i>Your type</i>	あなたの志向タイプは 周囲から認められながら、仕事もプライベートもうまくやりたいあなた  仕事も子育ても認められたい [調和主義]タイプ <i>Your type</i>
あなたの志向タイプは 何でもコツコツ真面目に取り組み、ライフプランはしっかり進めていきたいあなた  仕事も子育てもマイペースにしたい [プライベート充実]タイプ <i>Your type</i>	あなたの志向タイプは 仕事は充実感を持っていたいし「やりたいこと」を諦めたくないあなた  やりたいことを諦めたくない [キャリア志向]タイプ <i>Your type</i>

74