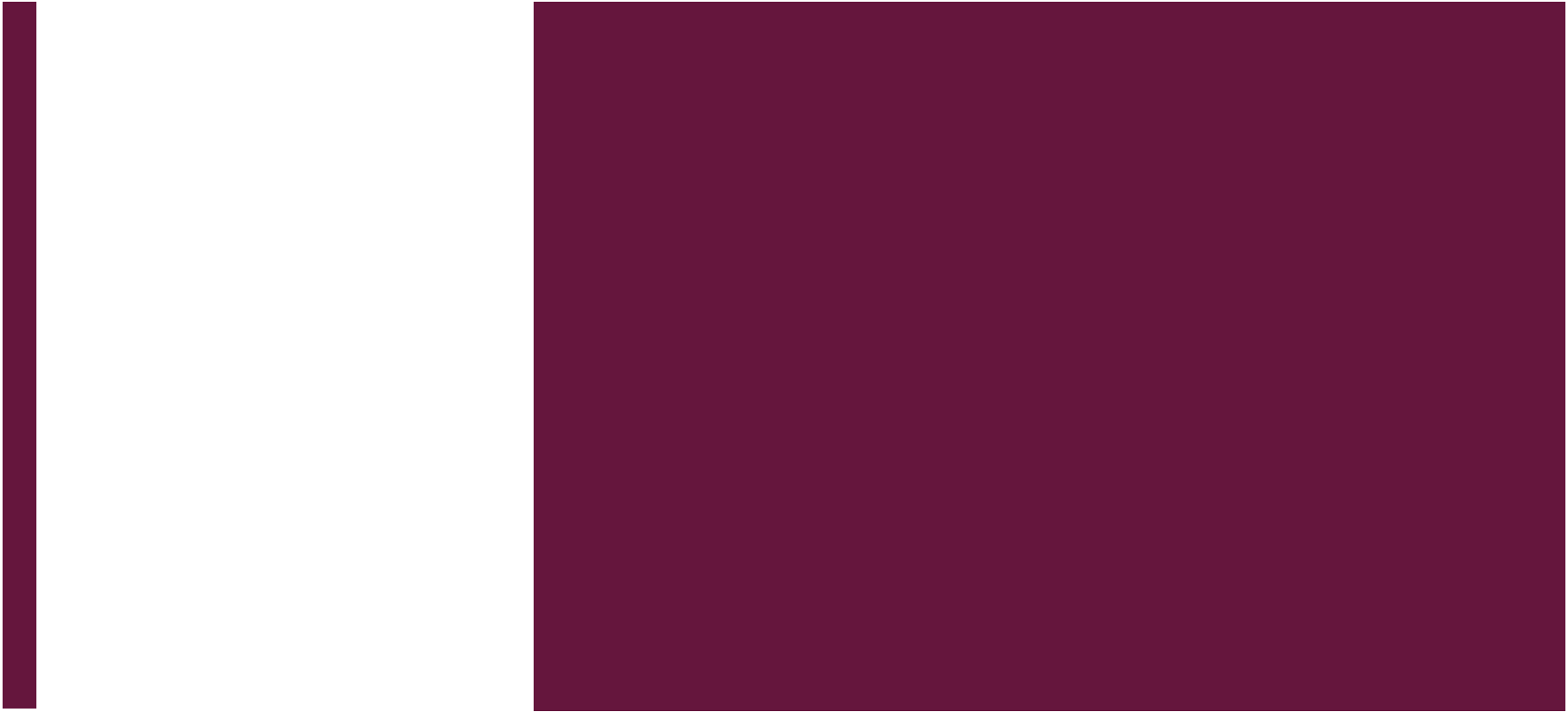


A decorative graphic consisting of a thin vertical bar and a large square, both in a dark purple color, positioned in the upper left and center of the slide.

ライフデザイン講座 I

育休後コンサルタント® 山口理栄

※ライフデザイン講座 I のテキストの著作権は「育休後コンサルタント®」にあります。
テキストの利用および内容に関するご相談は「育休後コンサルタント®」にご連絡ください。

自己紹介

■ プロフィール

- 1984年～2008年 ソフトウェアの設計・開発／企画（24年間）
- 2006年～2008年 ダイバーシティ推進プロジェクトリーダー
- 2010年 育休後コンサルタントとして独立
- 二児の母（20代男女）

■ ミッション

- 多様な人材が本来もっている能力を発揮できる社会を作りたい
 - 仕事と育児の両立を組織、個人の両面から支援
- 理系で働く女性を応援したい
 - 日本女性技術者フォーラム（JWEF）運営委員

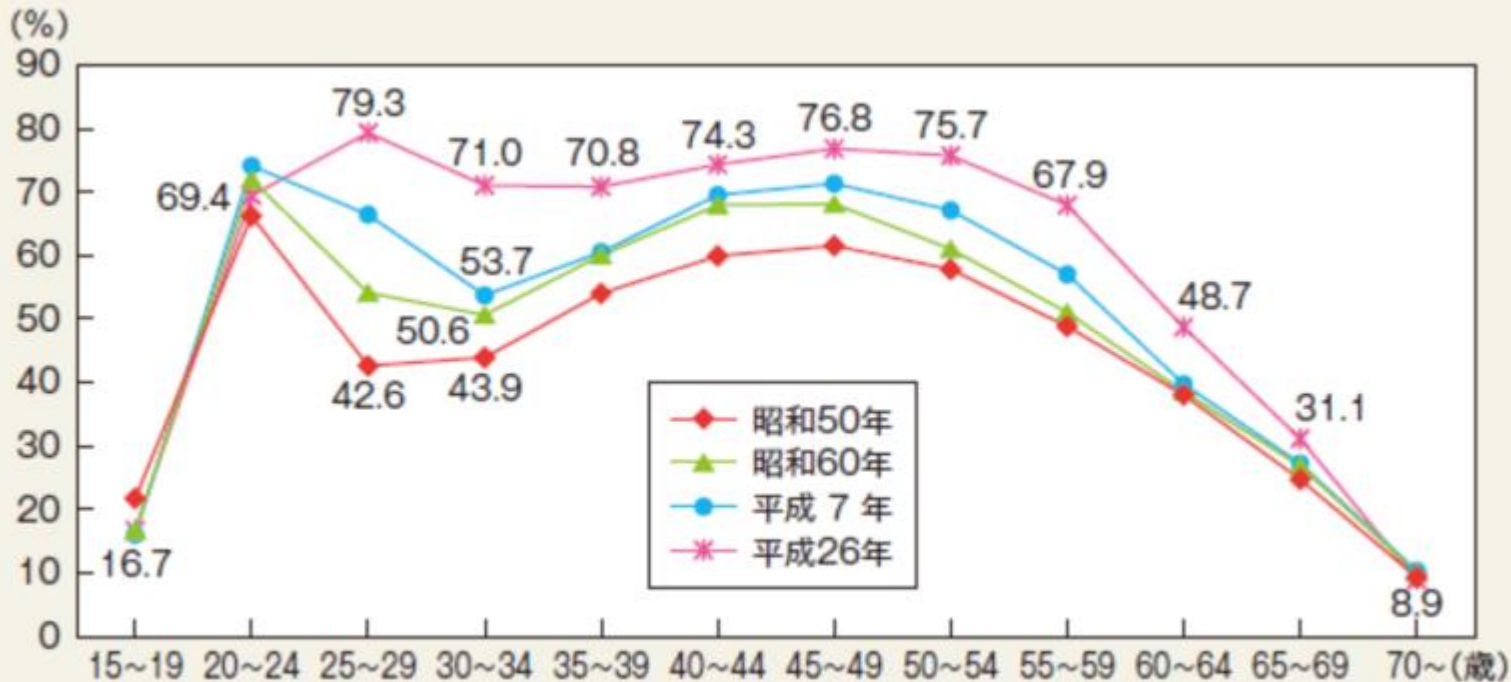
アイスブレイク

- キャリアトランプを使って、あなたのことを表している言葉を選んでみましょう
- カードを引く／捨てるルール
 - 1回に引くのは1枚だけ
 - 1回に捨てるのは1枚だけ
 - 捨てるカードは次の条件を満たすもの
 - 優先順位1：同じものが複数枚あるカード
 - 優先順位2：ピンとこないカード
 - 優先順位3：自分のことを表していない、と感じるカード
- 最後に残ったカードをシートに記録しておきましょう

日本と世界における 女性労働者の現状

M字カーブ (女性の年齢階級別労働力率)

I-2-1 図 女性の年齢階級別労働力率の推移



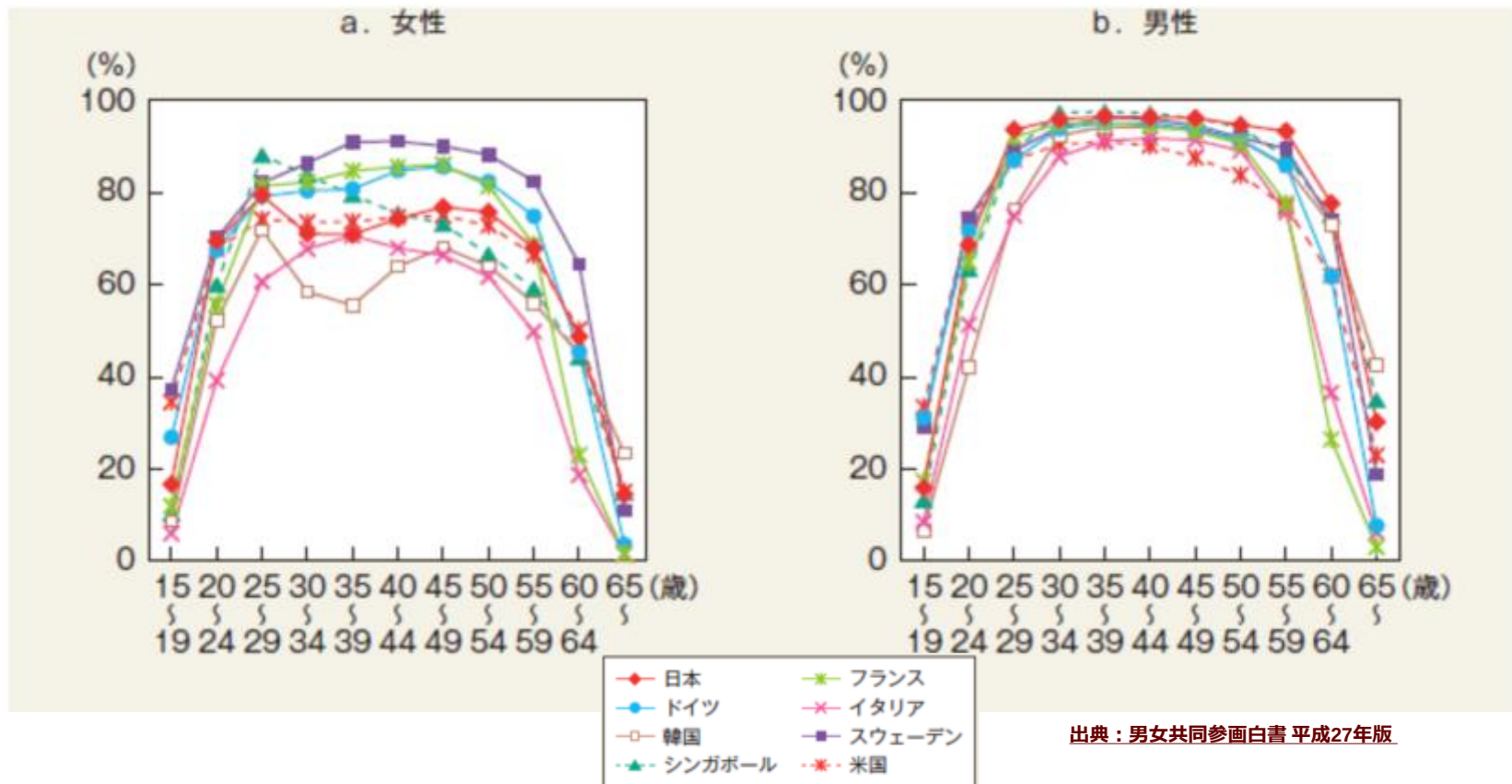
1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

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。

出典：男女共同参画白書 平成27年版

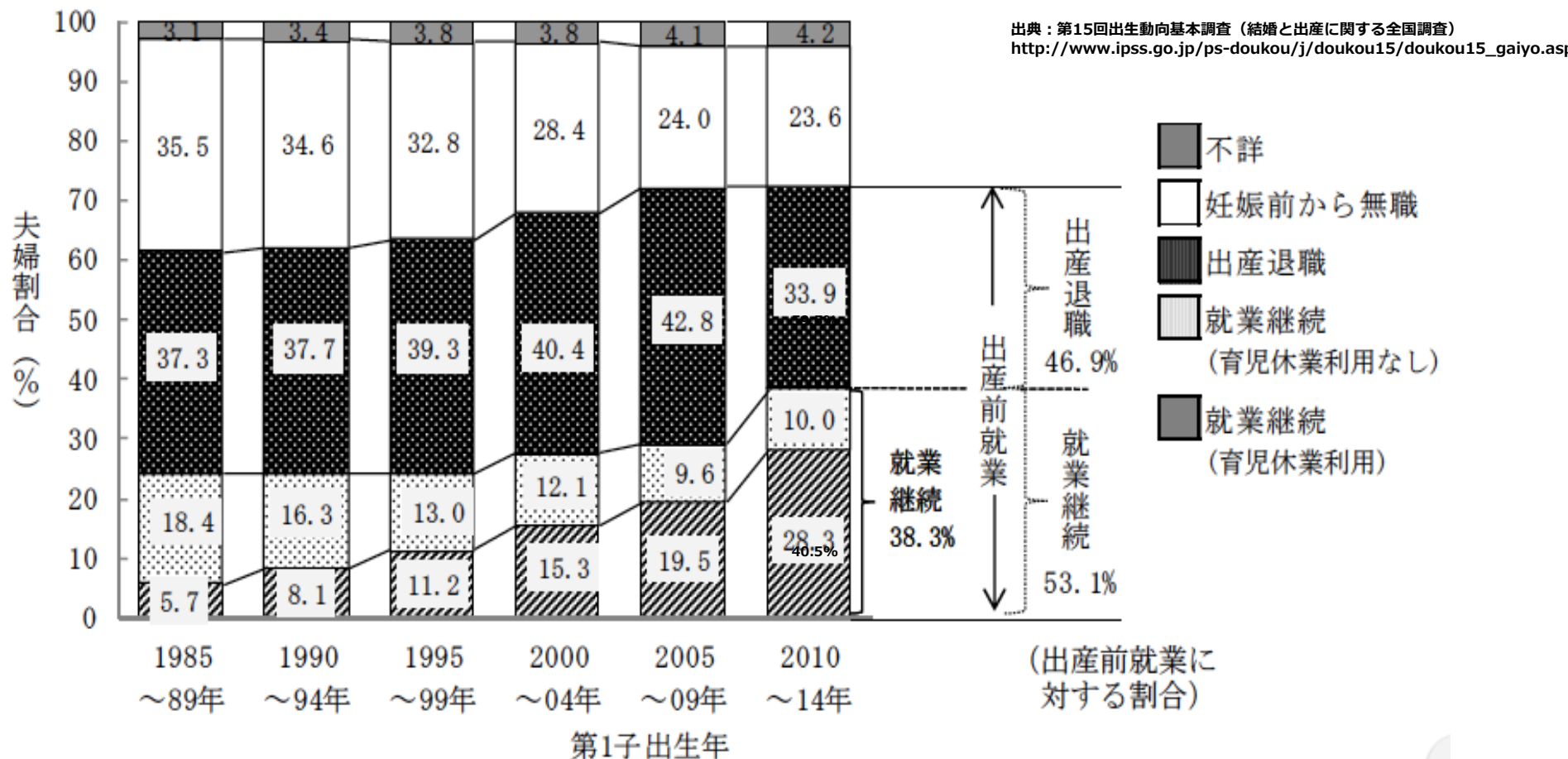
M字カーブ（各国との比較）

I - 2 - 3 図 主要国における年齢階級別労働力率（男女別、男女計）

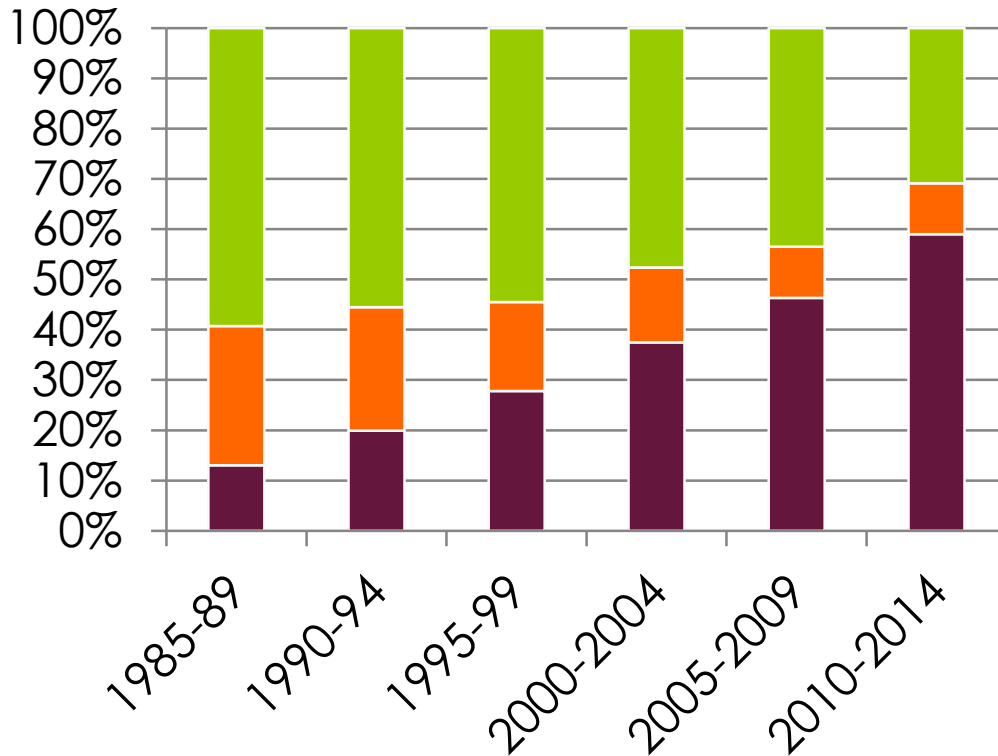


出産前後の妻の就業変化

図表Ⅱ-4-3 第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



正規職員の出産前後の就業変化



出典：第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）

http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/doukou15_gaiyo.asp

図表Ⅱ-4-4 結婚・出産前後の妻の就業継続率、および育児休業を利用した就業継続率

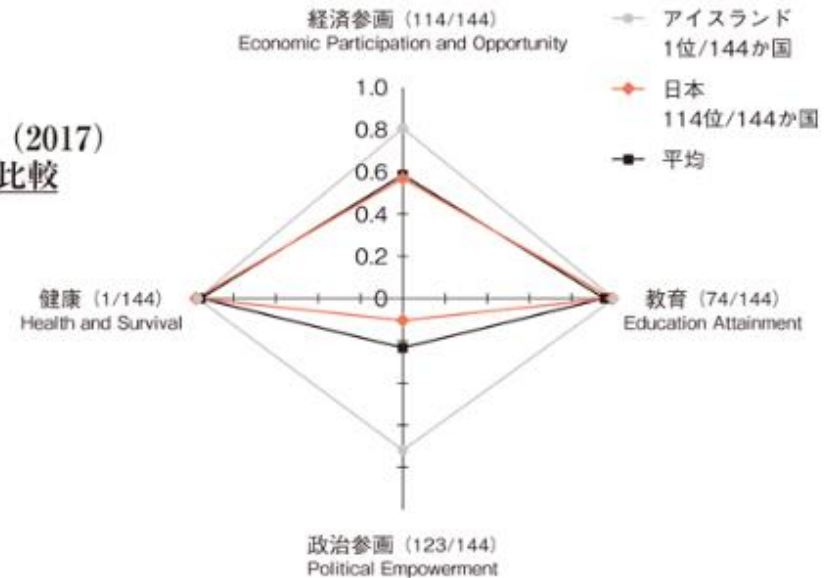
第一子の妊娠がわかった時に就業していた数を100とした場合

- 出産退職
- 就業継続（産休のみ）
- 就業継続（育休）

ジェンダー・ギャップ指数 (2017)
主な国の順位

順位	国名	値
1	アイスランド	0.878
2	ノルウェー	0.830
3	フィンランド	0.823
4	ルワンダ	0.822
5	スウェーデン	0.816
6	ニカラグア	0.814
7	スロベニア	0.805
8	アイルランド	0.794
9	ニュージーランド	0.791
10	フィリピン	0.790
11	フランス	0.778
12	ドイツ	0.778
15	英国	0.770
16	カナダ	0.769
49	アメリカ	0.718
71	ロシア	0.696
82	イタリア	0.692
100	中国	0.674
114	日本	0.657
118	韓国	0.650

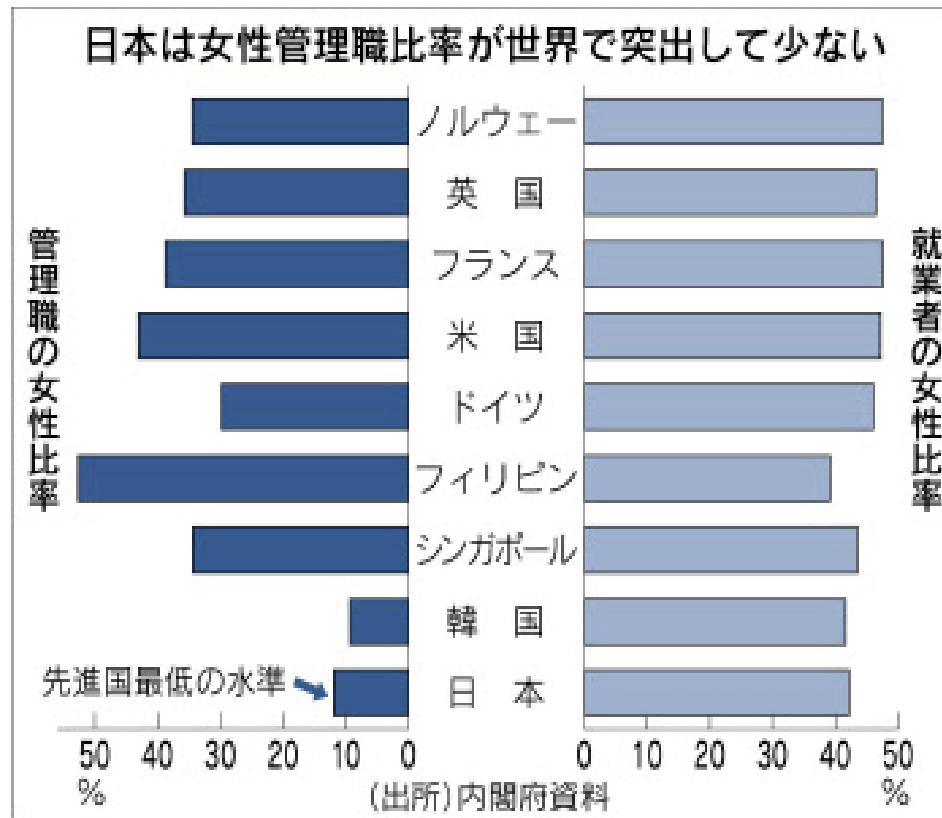
ジェンダー・ギャップ指数 (2017)
各分野の日本の順位と比較



出典: 内閣府男女共同参画局

<http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2017/201801/pdf/201801.pdf>

日本の女性管理職比率



※出典:日本経済新聞 13年1月7日朝刊より

アンコンシャス・バイアスとは

- 「無意識のバイアス – Unconscious Bias–」とは、誰もが潜在的に持っているバイアス（偏見）のこと
- 育つ環境や所属する集団の中で知らず知らずのうちに脳に刻みこまれ、既成概念、固定観念となっていく
- バイアスの対象は、男女、人権、貧富など様々であるが、自覚できないために自制することが難しい
- 無意識のバイアスは、いろいろな判断をする過程において便利なショートカットの役割を果たす
- 採用や昇進人事の場では無意識のバイアスが働き得る

アンコンシャス・バイアスの種類

1 ステレオタイプ・スレト

- 女子は生まれつき数学の能力に欠ける
- 女性は細やかな心づかいができて働き者である

2 属性に基づく無意識のバイアス：身内意識とよそ者意識

- ある属性（ジェンダー、職業、学歴、人種等）に基づいて人々を集団に分け、各集団の代表的な特徴を想定し、そこに属するメンバーは誰もがその特徴をもつと短絡的に判断する
- 自分と同じ集団に属する人々には親しみを抱き、属さない人々には警戒心を持つ、いわゆる身内意識、よそ者意識もこれに相当する
- 俗に「オールド・ボーイズ・ネットワーク」とよばれる強いつながり等がこの典型例

3 マイクロアグレッション（些細な侮辱）

- 日常の会話や出会いの中で、他人に対して横柄な態度を取ること（話に割り込む、無視する、間違えた名前と呼ぶなど）。当人には自覚がなく、対象となる人への無意識のバイアスの表れ

アンコンシャス・バイアスの 具体例

- 例 1 アメリカのオーケストラ団員採用にブラインド（目隠し）オーディションをしたら一次審査をクリアする女性奏者の割合が5割上昇した
- 例 2 エミリーやグレッグの方がラキーシャやジャーナルよりも雇用の機会がはるかに高い（アメリカでの研究）
- 例 3 母親であるがゆえのペナルティ（アメリカでの研究）
 - 能力的にも学歴も職歴も全く同じレベルで、子どもの有無だけが違う管理職候補者の評価をした際、父親の方が母親よりも有能とみなされ、初任給の額も高い。
 - 子どものいない女性は父親あるいは子どものいない男性と同じレベルかそれ以上の評価を得る傾向にあり、推薦される割合も母親の2倍近い。
 - 評価結果に評価者のジェンダーによる違いは見られなかった

アンコンシャス・バイアスの影響 が出やすい状況と克服方法

- アンコンシャス・バイアスの影響が出やすい状況
 - 疲れているとき、判断を急いでいるとき、いろいろな情報で脳がいっぱいするとき
 - 候補者の中の女性割合が大変低いとき
 - 業績に関する正確な、あるいは妥当な情報が不十分なとき
 - 評価基準があいまいで、紛らわしいとき
- アンコンシャス・バイアスの克服方法
 - アンコンシャス・バイアスは誰もが持っているものであり、自分にもあることを自覚する
 - 客観的な根拠に基づき判断し、思い込みや好みをとりのぞく
 - 自分の意思決定を他者に評価してもらったり、多くの人の意見を意思決定に反映させる

女性が陥るジレンマ

- 女性がより良いリーダーになろうとして作動的な特性を強く示すと「女性にとって望ましくない」「傲慢だ」「横柄だ」と取られてしまう
- 性格診断テストの事例
 - 協調性が高い人と低い人のグループに分けて課題解決をする実験
 - グループが男性のみ、男女混合だったときの結果
 - グループが女性のみだったときの結果
協力的な内容 vs 冷静な内容

→ ジェンダー・ステレオタイプという固定観念が
女性しかいない場でさえ、女性自身の行動に影響を及ぼしている

女性の生涯賃金

16

【正社員で働き続けた場合】

女性正社員の平均生涯賃金 **約2億5,700万円**

※育児休業1年間取得、大卒～60歳定年まで働いた場合

【正社員で再就職した場合】

28歳で第1子、31歳で第2子を出産。
第1子出産を機に退職し、第2子の小学校入学と同時に(37歳)に

ブランク
10年

正社員で再就職した場合の生涯賃金

約1億7,700万円

【パートで再就職した場合】

28歳、31歳で出産し37歳でパートで再就職した場合

約5,000万円

【専業主婦の場合】

28歳で出産を機に退職し、その後は専業主婦の場合

約2,200万円

大学の学費

(単位：万円)

	入学金	授業料	施設 設備費	4年間合計 (医・歯科は6年間)
国立大学	28.2	53.6		242.6
私立大学文系学部	23.5	75.9	15.7	389.9
私立大学理系学部	25.6	107.2	19.1	530.8
私立大学医歯科系学部	101.3	289.7	88.3	2369.3
私立大学その他学部	26.6	95.5	23.4	502.2
全平均	25.3	87.8	18.6	450.9

※国立大学は「国立大学等の授業料その他の費用に関する省令」（文部科学省）より

私立大学は「私立大学入学者に係る初年度学生納付金平均額（文部科学省平成28年度）」より

職業人としての自分

キャリア形成： 自分への見方を変えてみる

- ①ワークシートに、自分の短所を2つ記入します。記入したワークシートはしまいます。
- ②カードをよく切り、中央に置きます。
- ③中央に置かれたカードの言葉には、マイナスの受け止め方をされやすい言葉が出てきます。
グループメンバーで協力して、その言葉を
「プラスの側面にとらえるとどのような言い方があるのか」考えましょう。
1枚のカードに対して3つの言い方が出たら次のカードに進めます。
- ④最後のカードまで進んだらこのゲームは終了です。
- ⑤ワークシートを取り出して、自分の書いた短所を
ほかのグループメンバーにプラスの言葉で順に言ってもらいます。

注意事項

- もしも、グループメンバーで考えてもプラスの側面にとらえる言葉が出てこない場合は
そのカードを横にずらしておき、次のカードに進めます。
最後にもう一度、そのカードにチャレンジします。
- 同じカードが出てきたら次へ進めます。

雇用され続けるために必要な仕事能力とは

- Employability = 就業能力
- エンプロイアビリティの3要素（厚生労働省）
 - A 職務遂行に必要となる特定の知識・技能などの顕在的なもの
 - B 協調性、積極的等、職務遂行に当たり、各個人が保持している思考特性や行動特性にかかわるもの
 - C 動機、人柄、性格、信念、価値観などの潜在的な個人的属性に関するもの
- Aの勉強を常日頃から継続すれば専門家になれる
- Bを常に磨き鍛えておけばどこへいってもどんな仕事でも、こなすことができる

ライフイベントとの両立

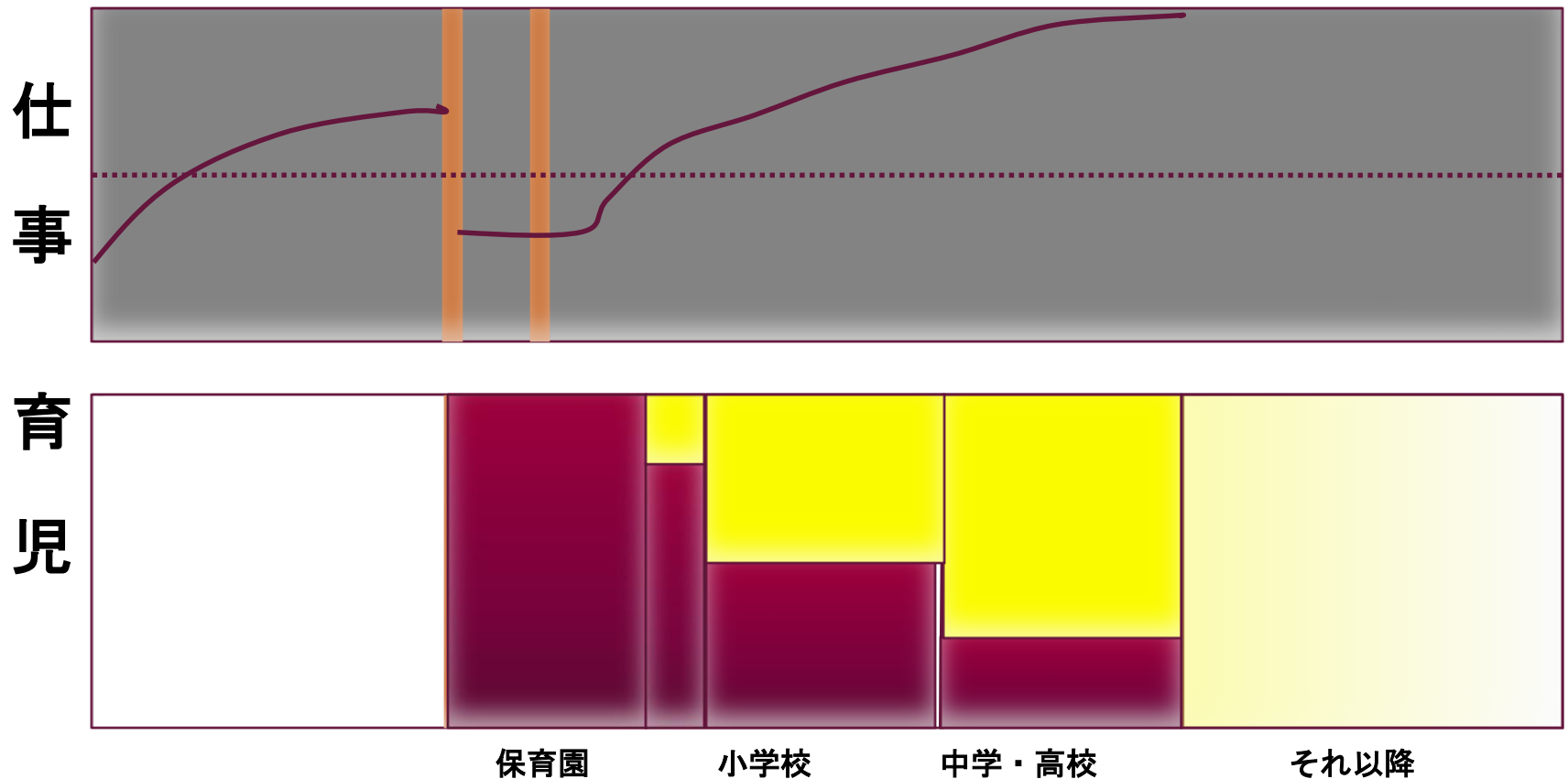
ライフイベントとは

- ライフイベントとは人生で起きるさまざまなできごと
- 進学、就職、転職、結婚、出産（育児）、離婚、転居、介護、退職など
- ライフイベント（出産、夫の転勤、介護など）は
 - 自分で計画できない
 - 仕事にどんな影響を与えるかわからない

→ どうせ、ライフイベントで中断されてしまうのだから、最初から、やりたいことを追いかけたりしないほうがいい。

本当に、そうでしょうか？

仕事と育児の両立（長期的）



仕事と育児の時間を確保するため両立環境を改善しよう

- 通園・通勤を楽にする工夫
 - 転園／引っ越し／自家用車／電動機付き自転車
 - 保育園の場所：職場の近く／自宅の近く／実家の近くなど比較検討
- 保育園の延長保育を計画的に利用
- 近所の人や保育園の友人と協力体制をつくる
- 家事を徹底的に省力化
 - 家電の導入（食洗機、全自動洗濯乾燥機、ロボット掃除機）
 - 料理：食材の宅配サービスの利用／惣菜の利用
 - 掃除：家電の利用、回数を減らす、家事サービスの利用
 - 洗濯：家電の利用、アイロンはクリーニング店で
 - 買物：各種生協＋ネットスーパーを駆使し、買物回数を極力減らす

小学生になったら



地域での子どもの安全

- 子ども見守り包囲網を意識
 - 通学路を親子でチェック
 - 包囲網とは？
 - 親子の信頼関係、コミュニケーション

親同士のつきあい

- 親同士の信頼関係を構築しつつ距離を保つには
 - 自治会（子ども会）、マンション理事会、学校の参観日、学校の保護者会、学童の保護者会、学童のイベントへの参加
 - 夫婦で参加
 - 責任感のある親として、きちんと発言
 - 「ママ友」は無理に作る必要なし
 - 自分で直接、情報「源」にあたる
- 振り回されないが、孤立もしない

意思がはっきりしてくる

- 「学校に行きたくない」
 - 本人に理由を聞く
 - 担任の先生
 - 同じクラスの保護者
 - 専門機関で相談する
- 「学童に行きたくない」
 - 本人に理由を聞く
 - 学童の指導員
 - 場合によってはしばらく休ませる
- 「習い事に行きたくない」
 - 本人に理由を聞く
 - 習い事の先生
 - 場合によってはやめさせる

子どもの変化に気づくには

- あれ？と思ったら
- 発達の疑いがあるときは
- 子どもの話をよく聞く、否定しない
- 近所の人と親子で
- 先生、学童の指導員

中学生、高校生、大学生

- 勉強
- 部活
- 友だち関係
- 子どもの自立
- 進路
- お金

子の自立を促し本来の自分に 戻る

- 100%目の届く範囲にいた子どもが、親の知らない自分だけの世界を持つ
- 子どもの起床
- 子どもの持ち物・宿題
- 本来の自分を取り戻す
- チャレンジを再開
- パートナーと子どもの関係構築

仕事と介護の両立

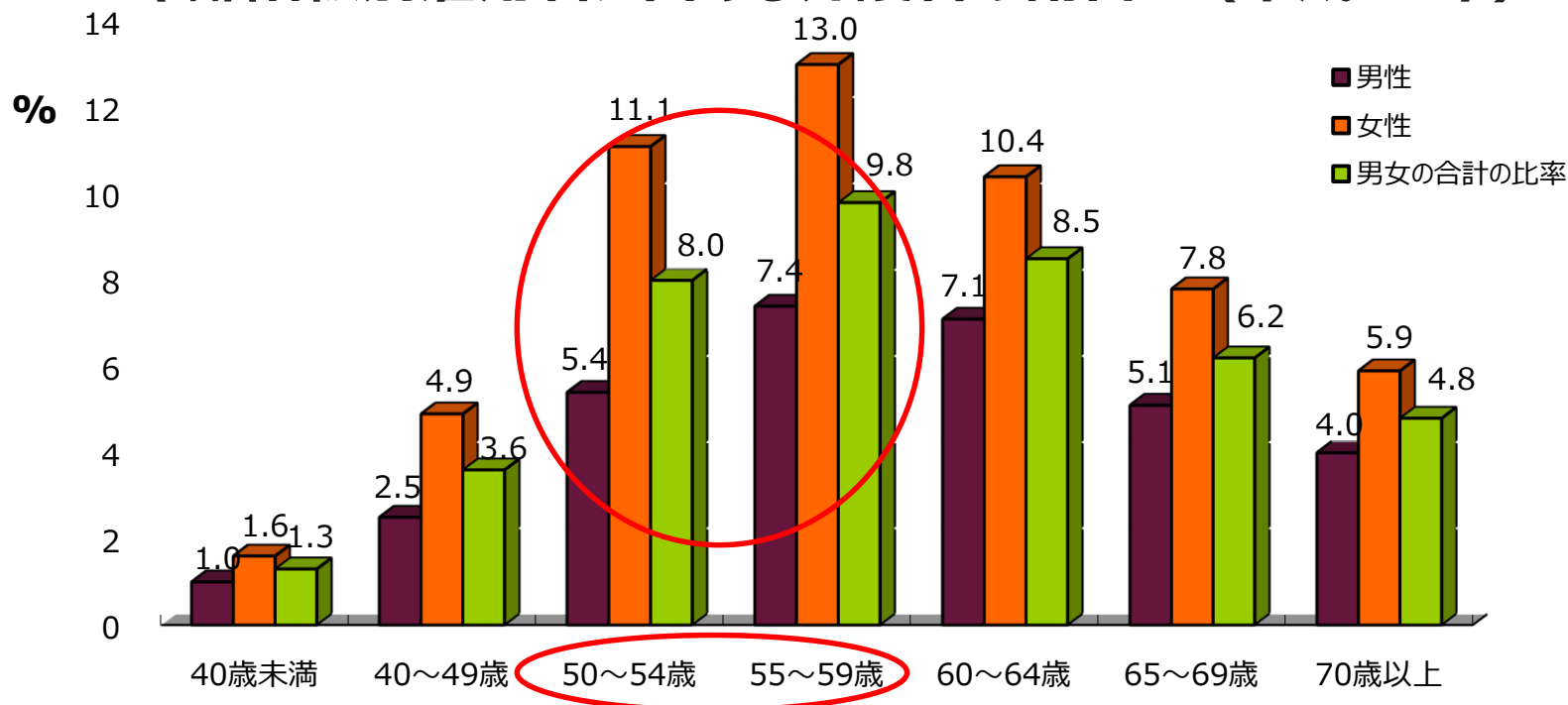
■ 65歳以上の要介護（要支援）認定者数

	介護保険の 第1号被保険者数総数	要介護（要支援） 認定者総数
65歳以上 75歳未満	16,524（千人）	722（千人） （4.3%）
75歳以上	15,494（千人）	4,969（千人） （32.1%）

出典：厚生労働省「介護保険事業状況報告（平成25年度）」

仕事と介護の両立が始まる年齢

■ 年齢階級別雇用者に占める介護者の割合（平成24年）



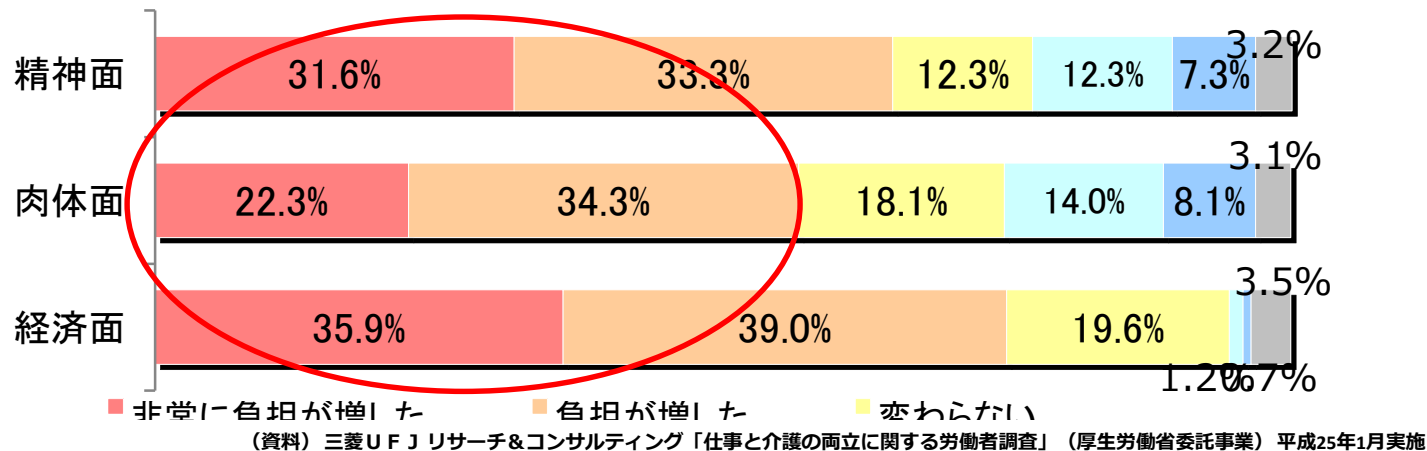
雇用者に占める介護者の比率は50代がピーク

（資料）：総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成

（注）「介護をしている」とは...日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際に何らかの手助けをする場合をいい、介護保険制度で要介護（要支援）認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含まれる。ただし、病気などで一時的に寝ている人に対する介護は含まない。なお、ふだん介護しているかはつきり決められない場合は、便宜、1年間に30日以上介護をしている場合を「ふだん家族の介護をしている」とする。

大事な「事前の心構え」

介護のための離職による影響度：単数回答 n=994



- 介護による負担は大きい。離職せず働き続けることが大事
- 仕事と介護の両立のために必要な準備を事前に始めておく
- 介護費用については親の状況（経済状況と終末期の希望）を事前に把握

育児との違い

- 期間とプロセスが無数にある
 - 育児：「1年後には少しは落ち着く」というように、先の見通しがつきやすい
 - 介護：突然始まり、終わりが見えない。人によりどんなプロセスをたどるかが極めて多様
- 管理職等、責任あるポジションの社員が直面することが多い
- 大人との交渉・調整が必要
 - 介護には『大人が大人を支援する』難しさがある。介護者が『こうした方がいい』と思っても、要介護者が拒絶することもある
 - おむつを使うか使わないか、ということから意見をすり合わせ
 - ケアマネジャーも加わり、3者間で調整する必要がある

仕事と介護の両立のための5つのポイント

1. 職場に「家族等の介護を行っている」ことを伝え、必要に応じて、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する
2. 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
3. ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
4. 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く
5. 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する

ひとりで抱え込まないことが大事

仕事と介護の両立ポイント

- 介護を理由とした離職をしない！
 - 介護について心配があれば早めに相談する
 - 職場の制度：職場内の専門部署／担当者、制度を使った経験者
 - 介護や支援全般：親の地元の「地域包括支援センター」「社会福祉協議会」「保健センター」「精神保健福祉センター」
 - 介護者本人の悩み相談：介護支え合い電話相談など
 - 離れて暮らす親のケアについて：NPO法人パオッコなど
- 介護休業制度を含む両立支援制度や介護に関する情報収集
- 介護休業制度は、働き続けながら介護ができる体制を準備するために使う

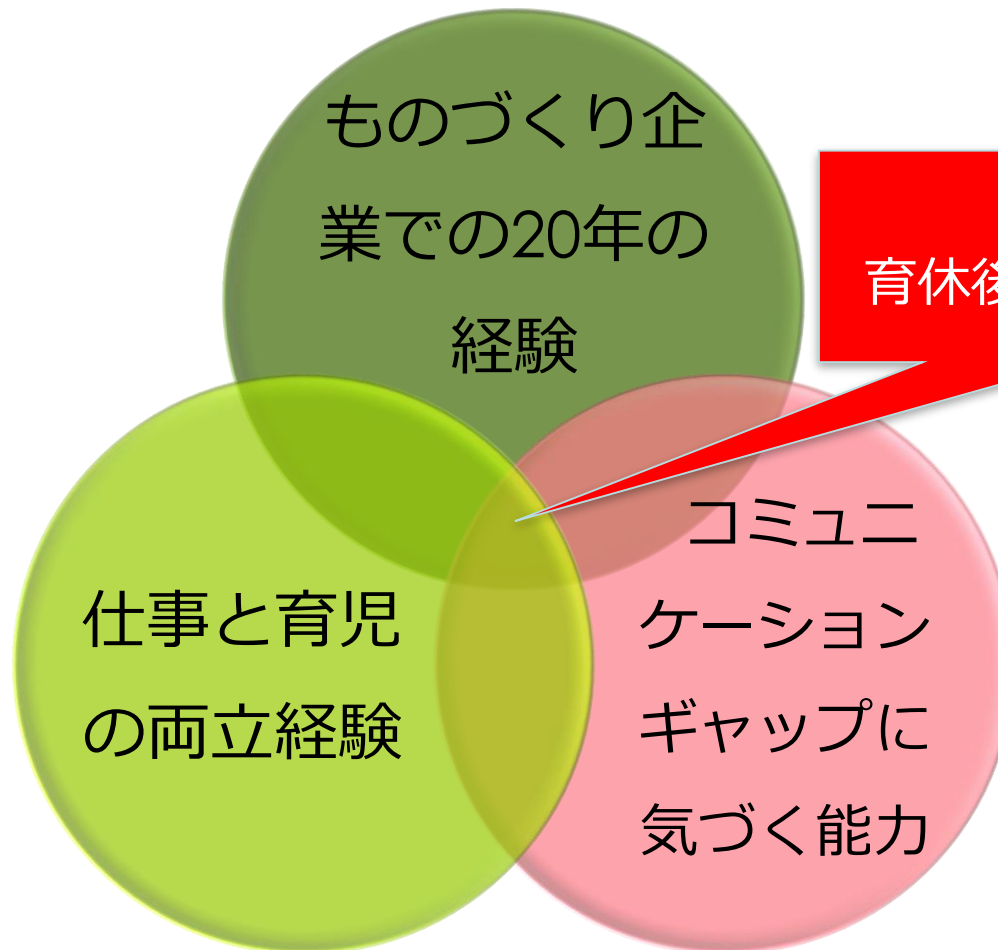
参考：キャリアは「筏下り」を経て「山登り」に至る

筏（いかだ）下りと山登りの比較表（参考文献 p43）

キャリアモデル	筏下り	山登り
経験段階	新社会人～ 10年目～20年目頃まで	筏下り後専門の道を腹決めしたとき から（個人差が大きい）
この期間の特徴	○ゴールを決めず短期の 目標を全力でクリアして いく ○偶然による仕事や人との 出会いを歓迎する 「迷ったら激流を選べ!」	○ゴールを明確に決めて全エネル ギーを集中してそのゴールを目指す ○仕事への取組みは計画的・戦略的 に行い、目指す山に関係ない仕事は しない 行動領域の強みと専門分野のクロス したところが山になる
身につける能力	基礎力 対人 対自己 対課題	専門力 専門知識 ノウハウ

参考文献：大久保幸夫「日本型キャリアデザインの方法」経団連出版

40代後半で気づいた自分の強み



「山」 =
育休後コンサルタント

これからのキャリア

キャリア形成： これからの自分

- これからのキャリアに活かしたいカードを見つけましょう
- カードを引く／捨てるルール
 - 1回に引くのは1枚だけ
 - 1回に捨てるのは1枚、もしくは捨てるなくてもよい
 - 捨てるカードは次の条件を満たすもの
 - 優先順位1：同じものが複数枚あるカード
 - 優先順位2：ピンとこないカード
 - 優先順位3：自分の強みではない、と感じるカード
- 自分らしいキャリアを実現するために活かせそうなカードを順番にならべ、グループの人にストーリーを話してみましょう

まとめ

- これからのキャリアへのヒントが得られましたか。
- 今日から、未来の自分へ一歩踏み出してみましょう。