

第18期サステナビリティ経営研究会第4回資料

～企業、職場、家庭の8つの課題に応える10年間の実践事例～

ダイバーシティのイントロダクション

「男女ともにキャリアと家事・育児の両立」

2020年11月26日（木）

株式会社wiwiw 代表取締役会長

山極 清子



はじめまして 山極清子自己紹介

株式会社wiwiw代表取締役会長、昭和女子大学客員教授
立教大学（博士 経営管理学）

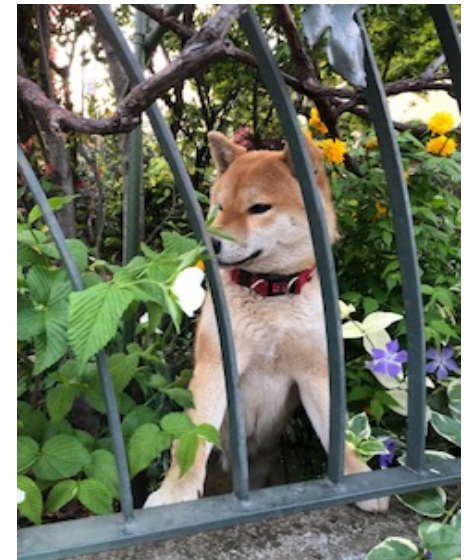
1995年財団法人21世紀職業財団両立支援部事業課課長に出向後、資生堂初の女性人事課長に就任、資生堂の女性活躍の礎を築く。それ以降、2009年3月まで男女共同参画リーダーとして資生堂女性管理職登用のアクションプラン等実施し、女性管理職比率を2000年5.3%から2009年18.7%まで引き上げた。2010年wiwiw社長執行役員、2019年現職に至るまで25年余り、一貫して女性活躍とダイバーシティとキャリアと育児・介護との両立の三位一体で働き方改革に取り組んでいる。2009～2014年立教大学大学院ビジネスデザイン研究科特任教授。現在、1,000社超のネットワークを活かし、理論と実践を融合して企業にとって最も有効かつ現実的な施策として女性活躍推進と働き方改革、ダイバーシティ経営の提案やコンサルティングを実施している。

厚生労働省労働政策審議会「職業安定分科会」専門委員、安倍総理主催「若者・女性活躍推進フォーラム」委員、経済産業省「企業活力とダイバーシティ推進に関する研究会」委員等歴任。現在、東京都人事委員会委員、長野県男女共同参画審議会委員、経済同友会会員等。

著書に『女性活躍の推進—資生堂が実践するダイバーシティ経営と働き方改革』（経団連出版）。NHKクローズアップ現代「女性が日本を救う？」はじめテレビ出演。日経・朝日・読売など新聞・雑誌の記事・寄稿多数。講演は全国の企業、自治体、経営者団体、大学等で行っている。

夫は40年間
家事・育児を私以上に担ってきた

家族は4人
夫・息子・愛犬らん



本日の講演内容

イントロダクション

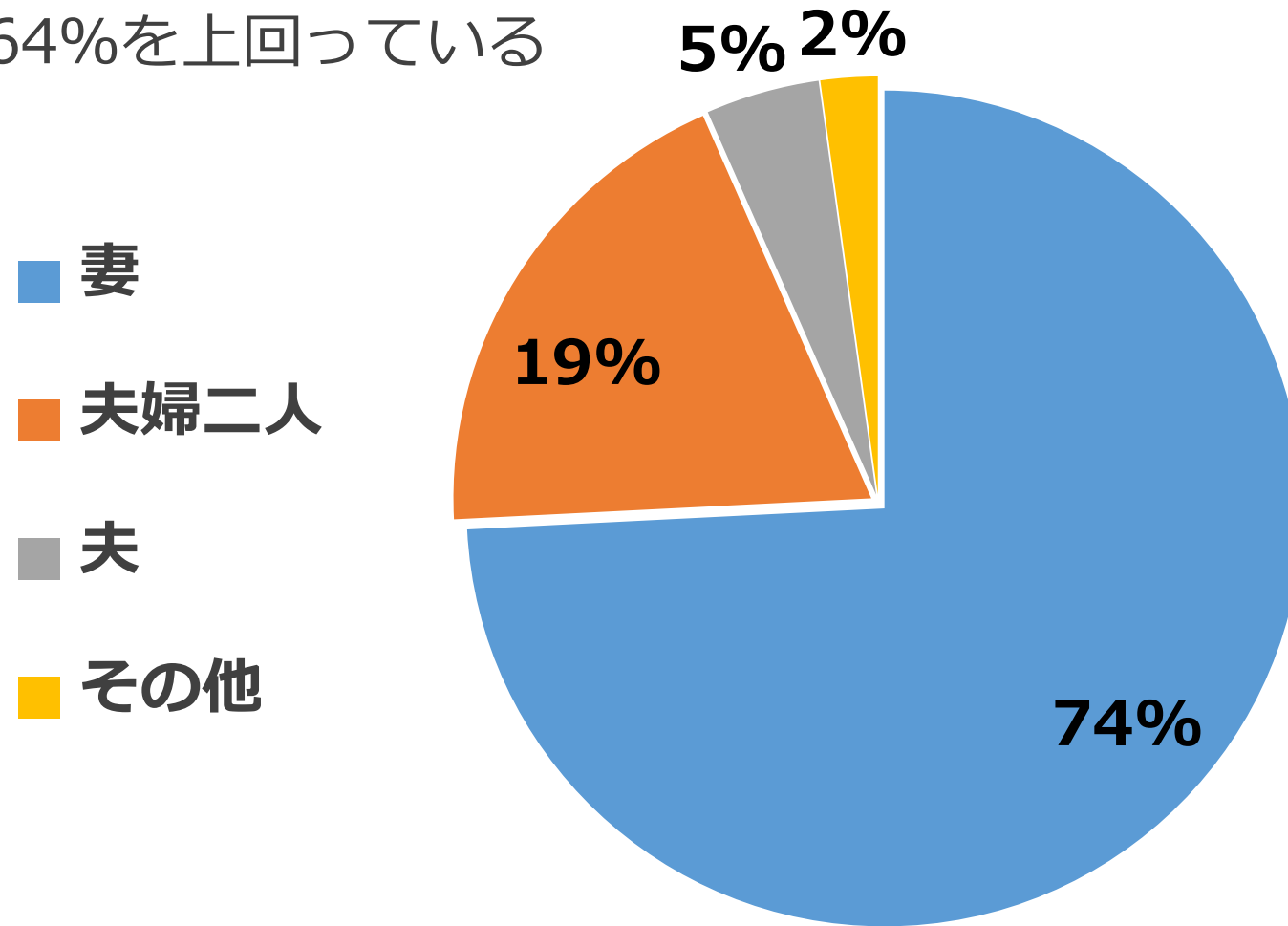
1. 本テーマに関する動向など
2. 「男女ともにキャリアと家事・育児の両立」 8つの課題
3. 8つの課題に取り組んだ当社の具体的アクションと成果
4. wiwiw 「男女ともにキャリアと育児の両立」プログラム

おわりに

イントロダクション

日本家庭では商品・サービスの購入決定権は女性

- 日本では家庭の日常的な買物を決定するのは妻が74%と高く、世界平均約64%を上回っている



出典：男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書「第1部 女性が活躍できる経済社会の構築に向けて」（2012年2月）をもとに山極が図表を作成

商品・サービスを提供する日本企業の役員94.8%が男性

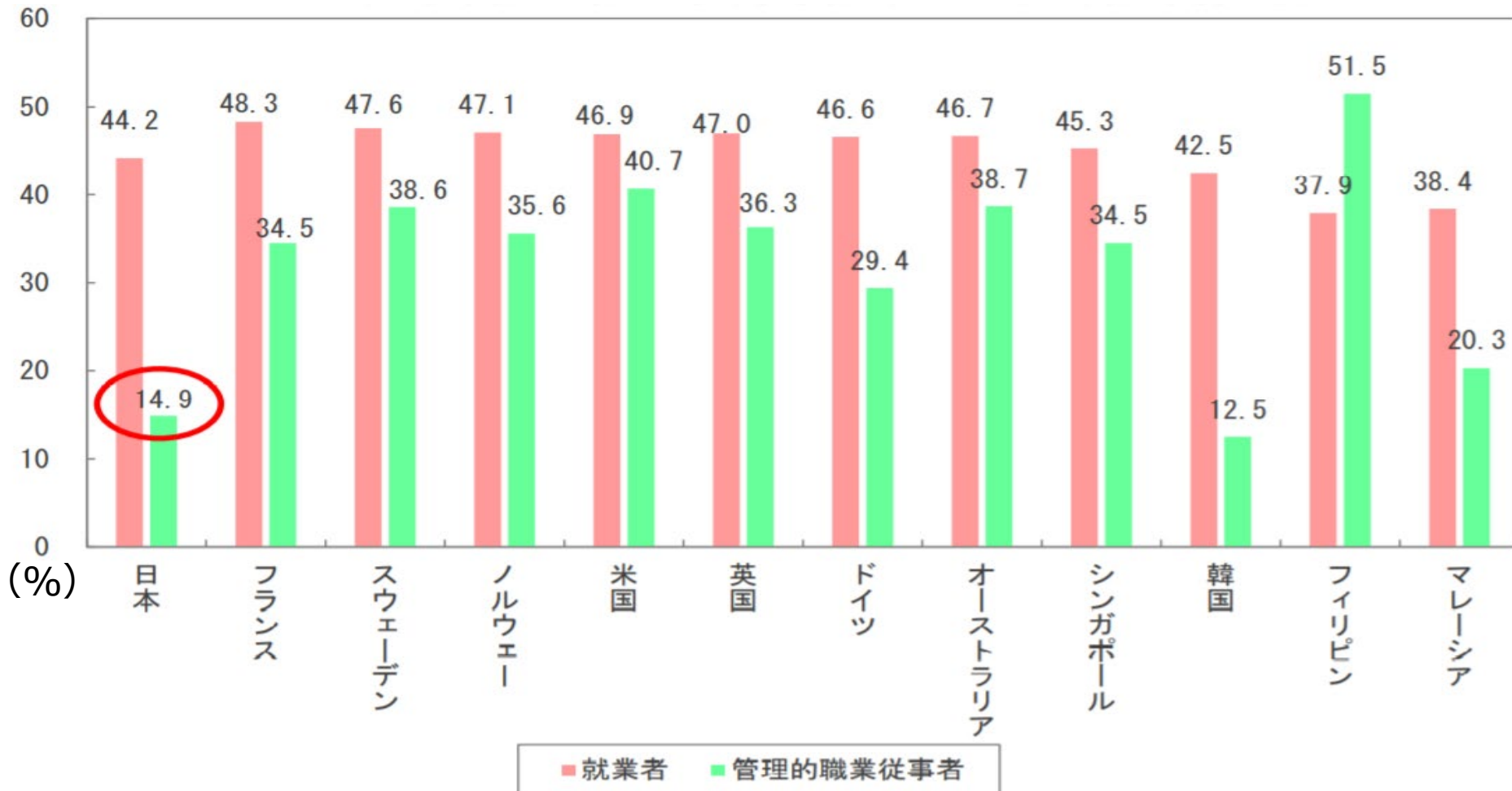
- 日本の上場企業の女性役員数は微増しているが、先進国中最下位



出典：内閣府男女共同参画局・女性役員情報サイト

男女で大差がある日本の女性管理職比率 先進国中最下位

就業者および管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）



出典：『令和元年版男女共同参画白書』

ジェンダー平等の「後進国」日本

- 男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数は、経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示す
- 日本は、153カ国中過去最低の121位、主要7カ国（G7）では最下位

順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
4	スウェーデン	0.820
5	ニカラグア	0.804
6	ニュージーランド	0.799
7	アイルランド	0.798
8	スペイン	0.795
9	ルワンダ	0.791
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
19	カナダ	0.772
21	英国	0.767
53	米国	0.724
76	イタリア	0.707
81	ロシア	0.706
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
121	日本	0.652

出典：世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2020」、内閣府「共同参画」2020年3・4月号

カンター「女性が増えれば組織が変わる」

- カンターは、組織における権限行使と男女の数が相関し、ジェンダー意識を規定する大きな要因であると分析
- 女性管理職は、30%に達しないと男性管理職群から“特別な存在”として扱われ、限定的で象徴的な役割しか与えられないと指摘

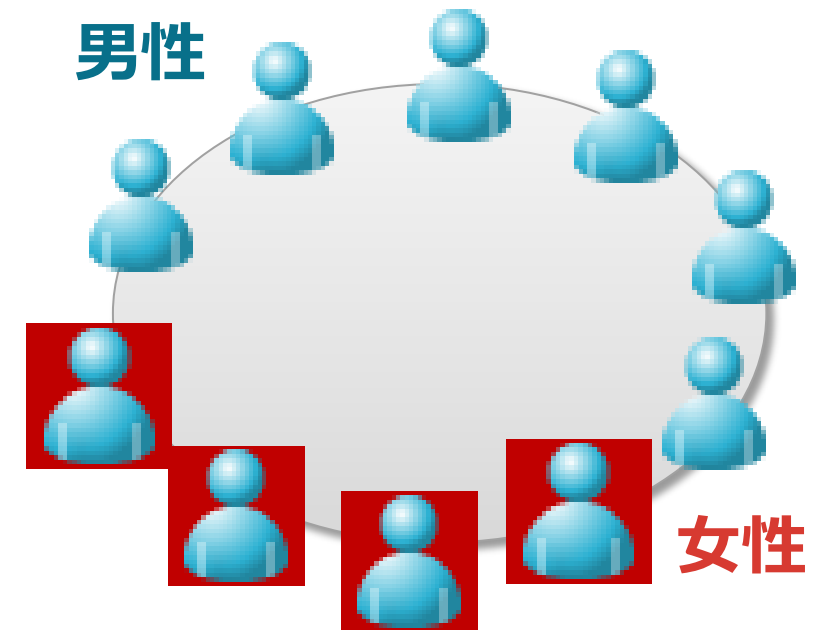
ロザベス・モス・カンター

ハーバード・ビジネス・スクール教授。

ハーバード大学全体のアドバンスト・リーダーシップ・イニシアチブを共同設立し、2005～2008年立ち上げ、2008～2018年まで創設委員長兼ディレクター。

成功したトップリーダーが米国内および世界的な課題にスキルを適用する新しいステージの国際的なモデルとなった。

『**企業のなかの男と女—女性が増えれば職場が変わる—**』は、社会学の名著。



あらためてダイバーシティ・マネジメントとは

「ダイバーシティ・マネジメント」とは、
性別、年齢、国籍、障がいの有無、LGBTといった
個人それぞれ、さらには育児・介護をしながら
働く等多様な人材および多様な働き方を受け入れ、
組織全体の活性化を図る人事・経営戦略のこと



アメリカではダイバーシティマネジメントをダイバーシティ & インクルージョン
(Diversity & Inclusion) と表記

1. 本テーマに関する動向など

「誰一人取り残さない」 持続可能な開発目標「SDGs」

SDGs(Sustainable Development Goals)は、2015年9月の
国連総会で採択

国連加盟193カ国が15年間で達成するために掲げた国際社会が目指す17の共通
目標 **「誰一人取り残さない」 持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現**



出典：国際連合広報センター「持続可能な開発のための2030アジェンダ」

日本政府「SDGs実施指針」あらゆる人々が活躍する社会の実現

ジェンダーの主流化・女性の活躍推進

あらゆる分野における女性の活躍を推進すべく、例えば以下の取組を実施。

- 女性活躍情報の「見える化」の促進・情報開示の充実・活用の促進
- 各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進
- 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 資本市場における女性活躍情報の活用促進
- 男性の家事・育児等への参画促進
- 地域における女性活躍の一層の加速 (R2当初2.2億円)



(女性活躍推進法
に基づく
「見える化」認定)

女性活躍加速のための重点方針

「女性活躍加速のための重点方針2019」(令和元年6月18日、すべての女性が輝く社会づくり本部決定)に基づき、

- 人生100年時代において、多様な選択を可能とする社会の構築を目指す。
- 困難な状況の解消及び女性活躍を支える安全・安心な暮らしの実現に正面から取り組む。
- 「生産性向上・経済成長・地方創生」の切り札としてあらゆる分野における女性活躍を推進。

WAW!の開催

WAW!は、安倍政権の最重要課題の1つである「女性が輝く社会」を国内外で実現するための取組の一環として2014年から開催。様々な分野で活躍する世界のトップ・リーダーの参加を得て、女性の活躍推進の取組について議論を行う。(R2当初0.8億円)



写真提供：内閣広報室

コーポレートガバナンス改革

コーポレートガバナンス改革により、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促す。2018年6月の「コーポレートガバナンス・コード」の改訂により明示されたジェンダーや国際性等の多様性確保の進展を促す。

(R2当初0.1億円)

なでしこ銘柄

東京証券取引所と共同で、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の成長力」のある優良銘柄として、投資家に紹介することで、各社の女性活躍推進に向けた取組の加速化を図る。(R2当初0.9億円の内数)



PKO活動におけるジェンダーの取組

PKOの取組において、女性要員の重要性は一層増加。我が国は、現在、国連南スーダン共和国ミッション(UNMISS)に対し、4名の司令部要員を派遣しており、25~50%の割合で女性要員を派遣。女性要員の派遣を含め、ジェンダーへの取組を推進していく。

男女共同参画に関する国際的協調の推進

国連を始めとする各種国際会議等の機会に、男女共同参画推進及び女性のエンパワーメントに関する我が国の取組を発信・共有し、国際的な取組の更なる推進に貢献。

出典：SDGs推進本部「SDGsアクションプラン2020」令和元年12月

ESG投資、SDG s 経営と女性活躍

「企業価値を高める女性活躍推進～ESG投資、SDG s 経営に着目して～」
2020年東京、大阪、名古屋でシンポ開催（内閣府主催、wiwiw運営）

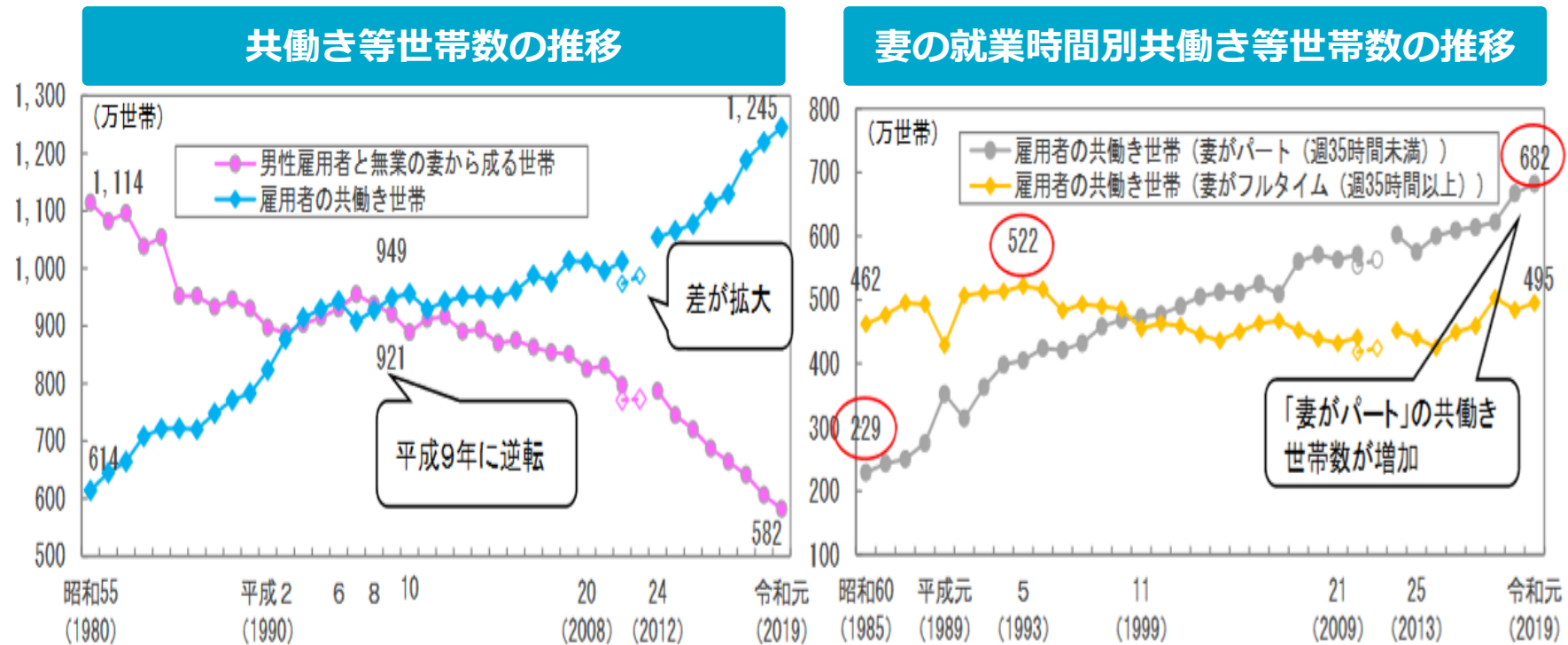


運用額が世界で2,500兆円を超えるESG投資が世界的に拡大。日本においても女性活躍推進企業がESG投資の対象として急速に注目を浴びている

機関投資家は、環境や社会（S：ダイバーシティ、女性活躍等）問題など積極的に取り組む企業に投資する一方、そうではない企業からは資金を撤回しようとしている

「妻がパート」の共働き世帯が増加

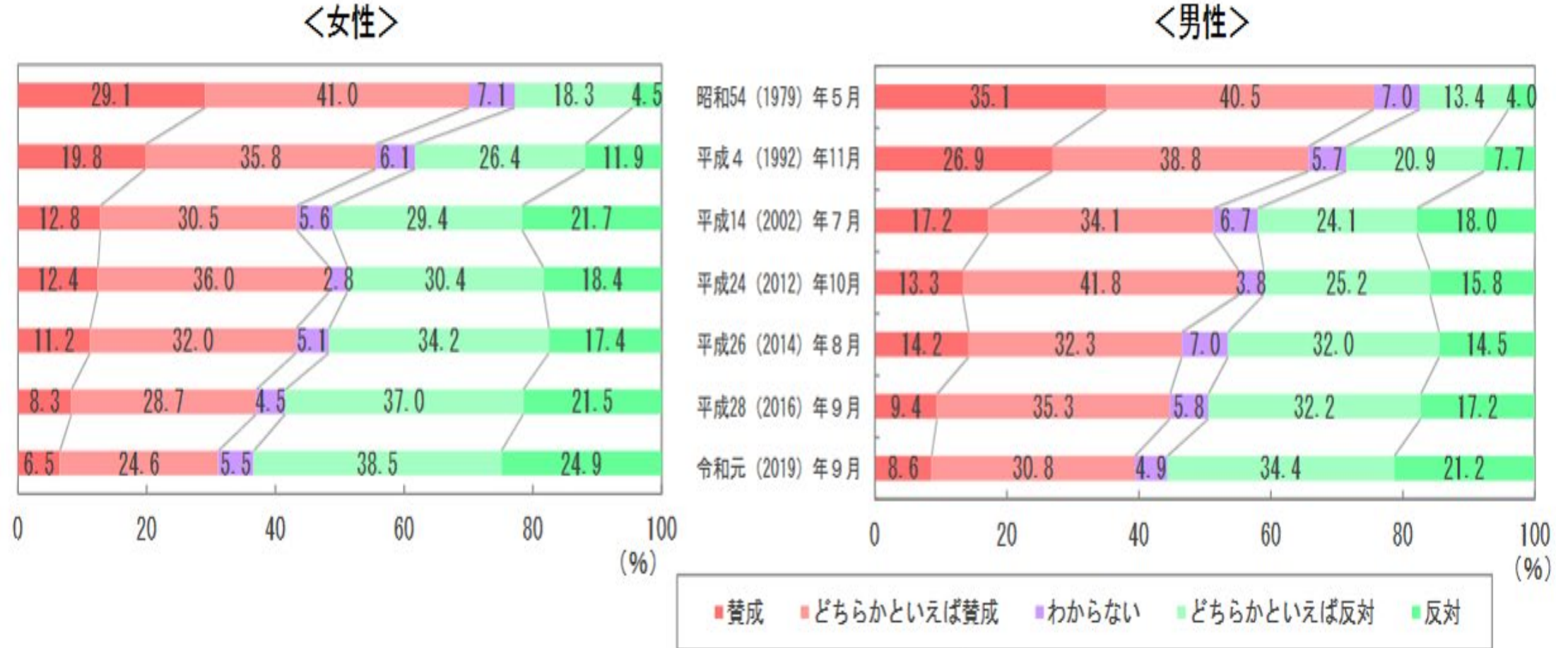
- 共働き世帯数年々増加し、1997年に専業主婦世帯を上回った後、2012年頃から差が急速に拡大←働く女性は3千万人、総労働人口の44.4%は過去最高
- 共働き世帯数増の大部分は、妻がパートの共働き世帯数の増加によるもの



出典：総務省「労働力調査特別調査」「労働力調査（詳細集計）」

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に関する意識徐々に変化

- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に反対する人が徐々に増加しているが、未だ男性の約4割は賛成している

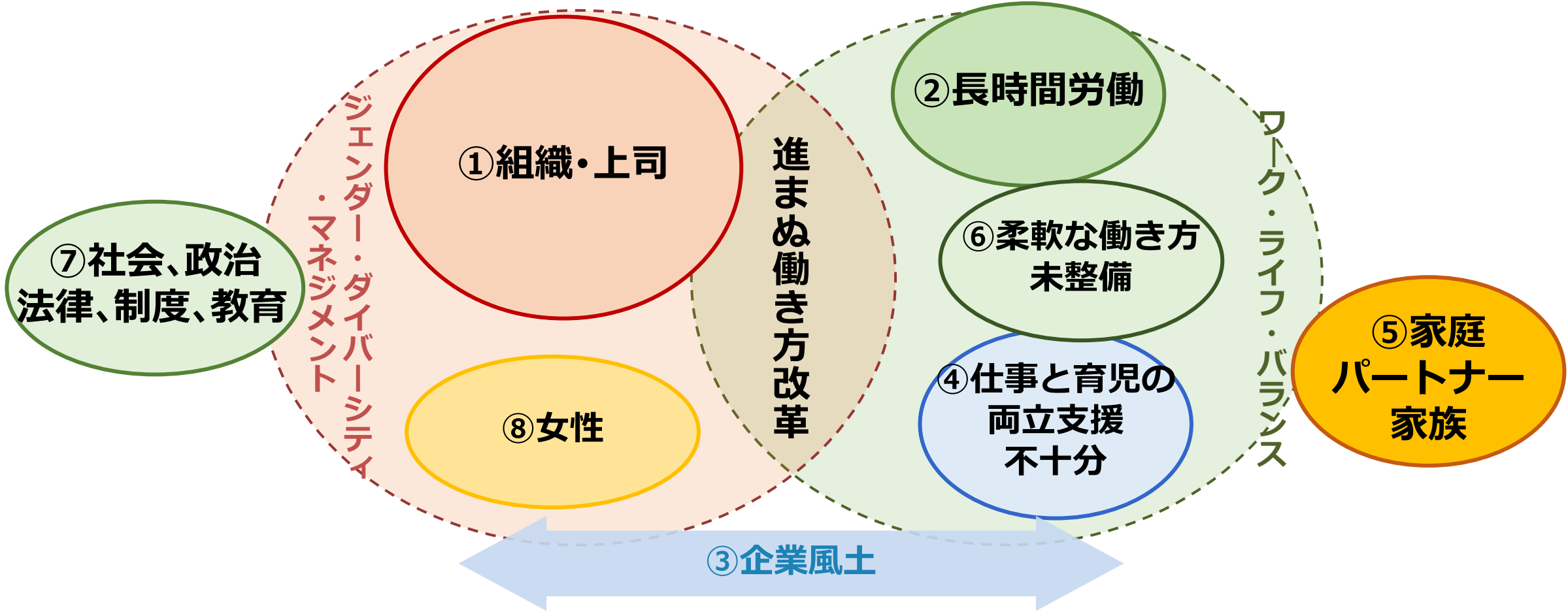


出典：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」「女性の活躍推進に関する世論調査」

2. 「男女ともにキャリアと家事・育児の両立」 8つの課題とは



男女ともにキャリアと家事・育児の両立における8つの課題



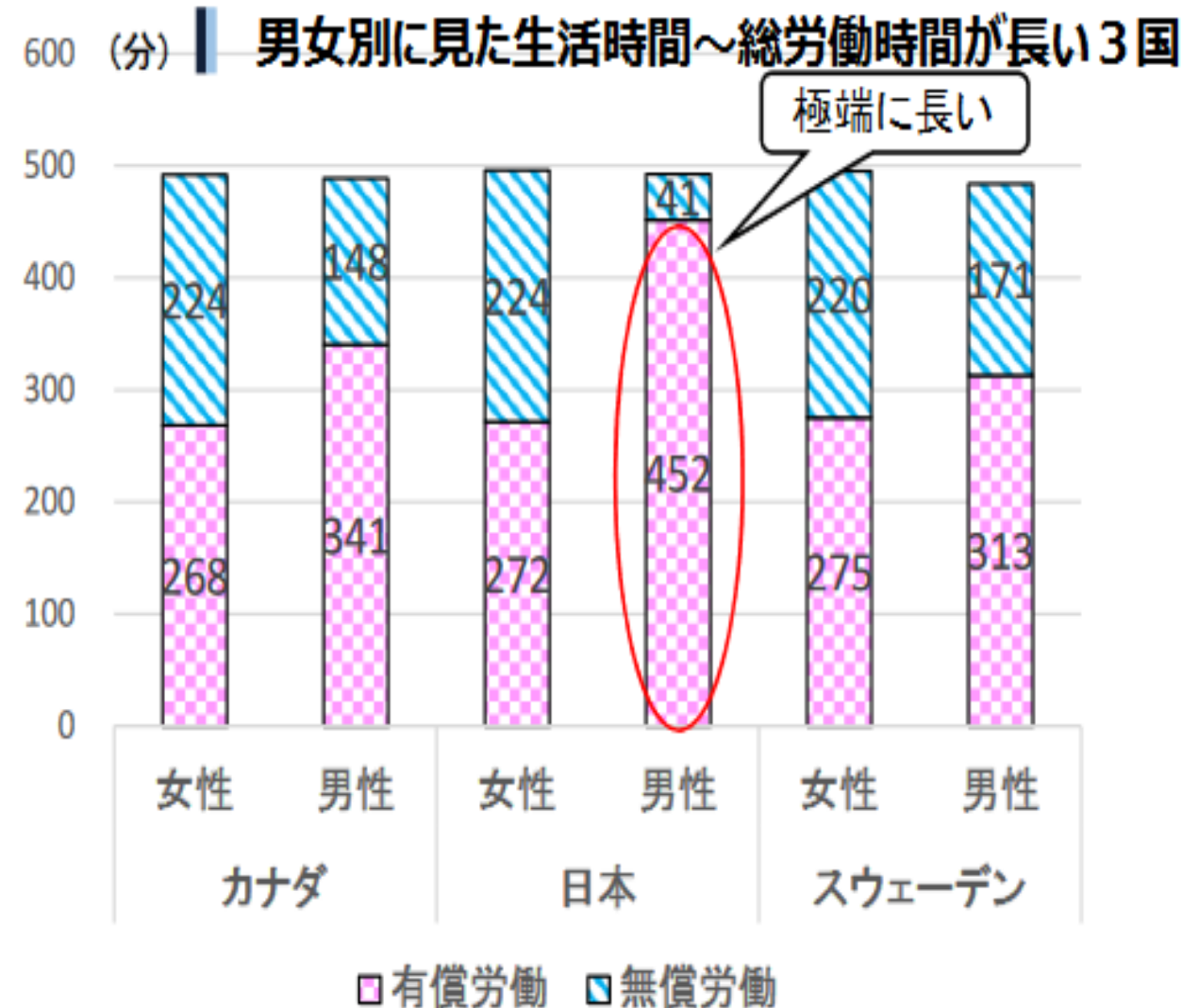
出典：山極 清子（作図）

課題① 組織・上司

- 男性中心型の日本的雇用慣行
- 「男性は仕事、女性は家事・育児」という固定的性別役割分担意識に基づく採用、配置、教育訓練、昇進・昇格
- 男性の長時間労働と固定的性別役割分担の対構造
- 性別に関するアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)
- パワハラ、セクハラ
- 不明確な評価、マネジメントスキルの不足

国際比較では日本の男性と女性とで有償・無償の時間が好対照

- 日本男性は、有償労働時間が極端に長い、スウェーデンのそれより2時間19分長い(次ページデータ参照)
- 無償労働時間がひどく短い日本男性とは対照的に、日本の女性の無償労働は男性の5.5倍
- スウェーデンも、カナダも、男女比で有償労働と無償労働との差はさほどなく、それぞれ1.3倍、1.5倍

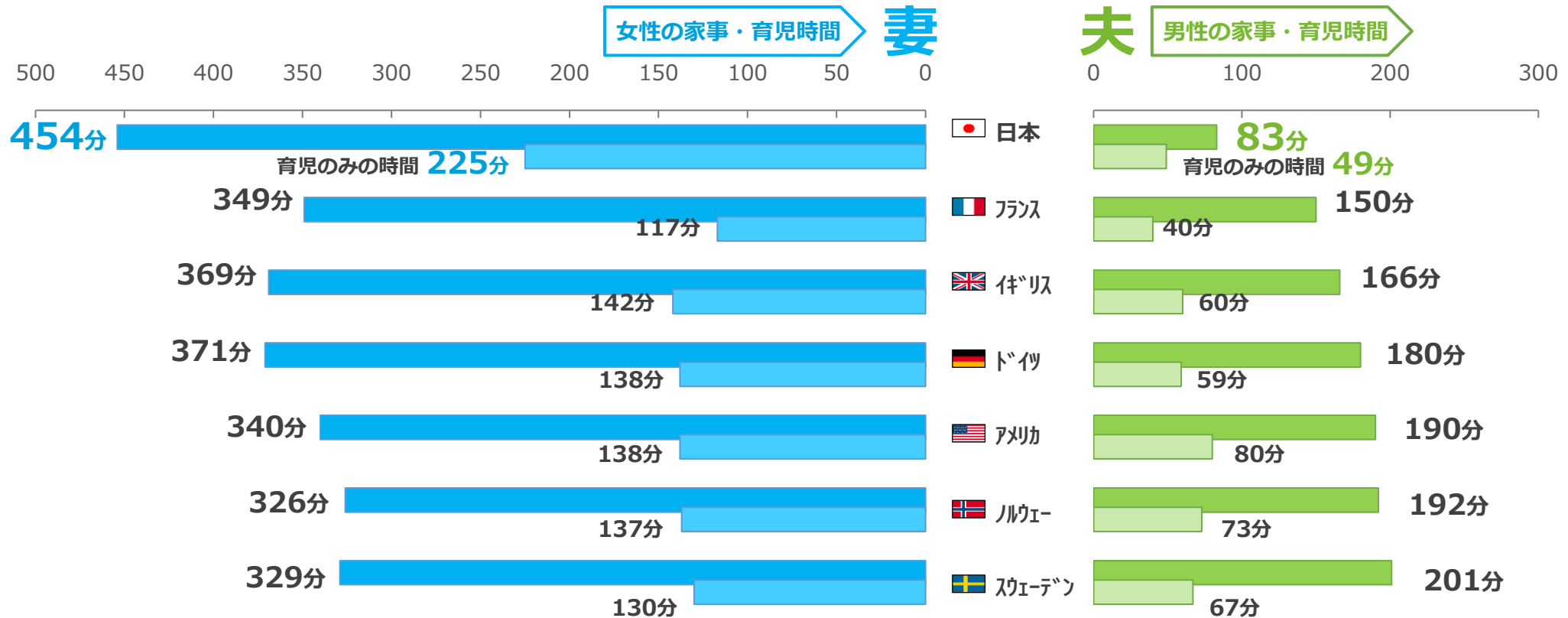


(出典) OECD「Balancing paid work, unpaid work and leisure」(2020)

「男性は仕事、女性は家事・育児」という固定的性別役割分担意識

- 日本の家事・育児時間は、夫が83分に対し、その5.5倍の454分を妻が担う等「男性は仕事」「女性は家事・育児」という固定的性別役割分担意識が現れている
- 夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高くなる(データ有)

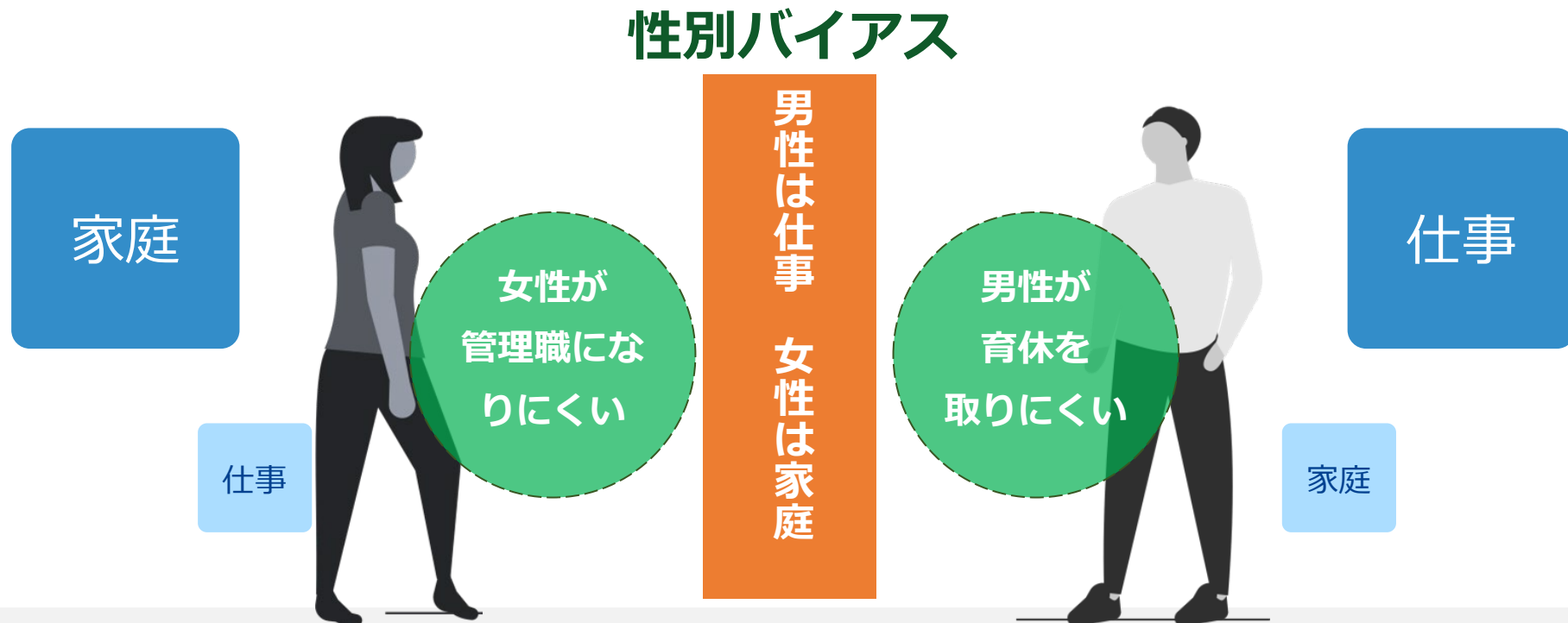
「6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児に費やす時間（1日あたり）」の海外との比較調査



出典：内閣府男女共同参画局（2018）

根強い無意識の性別バイアス

- 「男性」と「仕事」、「女性」と「家庭」がリンクする無意識の性別バイアスは女性が仕事、男性が家庭、それぞれの経験を積む機会を奪う
- 女性には職務経験の不足が生じ、管理職になりにくく、男性では育休がとりにくい、育児との両立が困難等影響を与える



課題② 長時間労働

- 恒常的時間外労働
- 長時間労働の職場は、女性や育児・介護を担う男女従業員が活躍できない

<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/14j017.pdf>

慶応義塾大学教授 山本 勲氏（2014年検証）

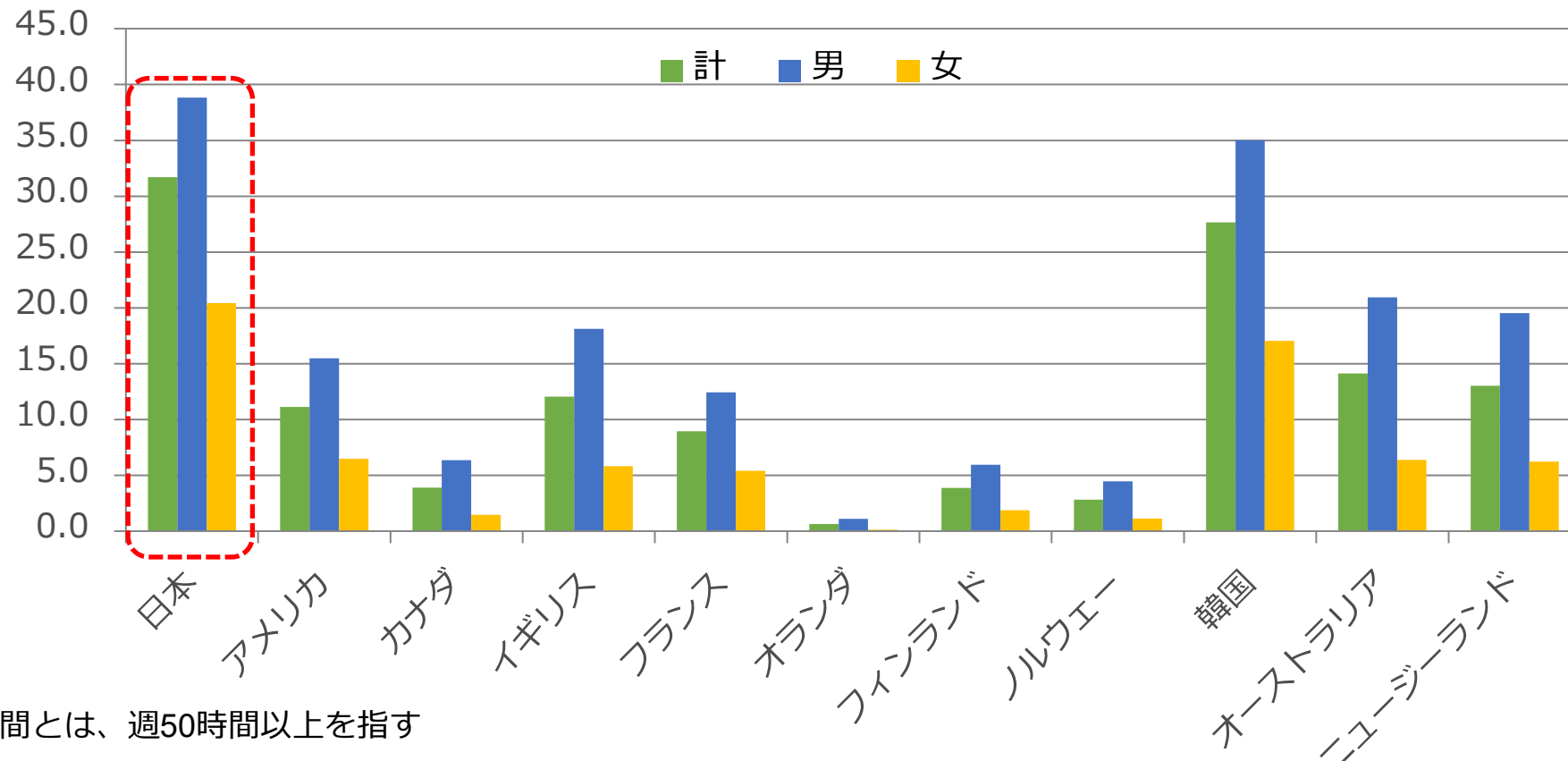
企業における職場環境と女性活用の可能性

－ 企業パネルデータを用いた検証 －

- 有給休暇が取得しにくい

日本の長時間労働者の割合は国際的に見て高い

- 特に男性の長時間労働の割合が高いが、女性の割合も他国の男性と同水準→ 育児、介護をする従業員が活躍できない



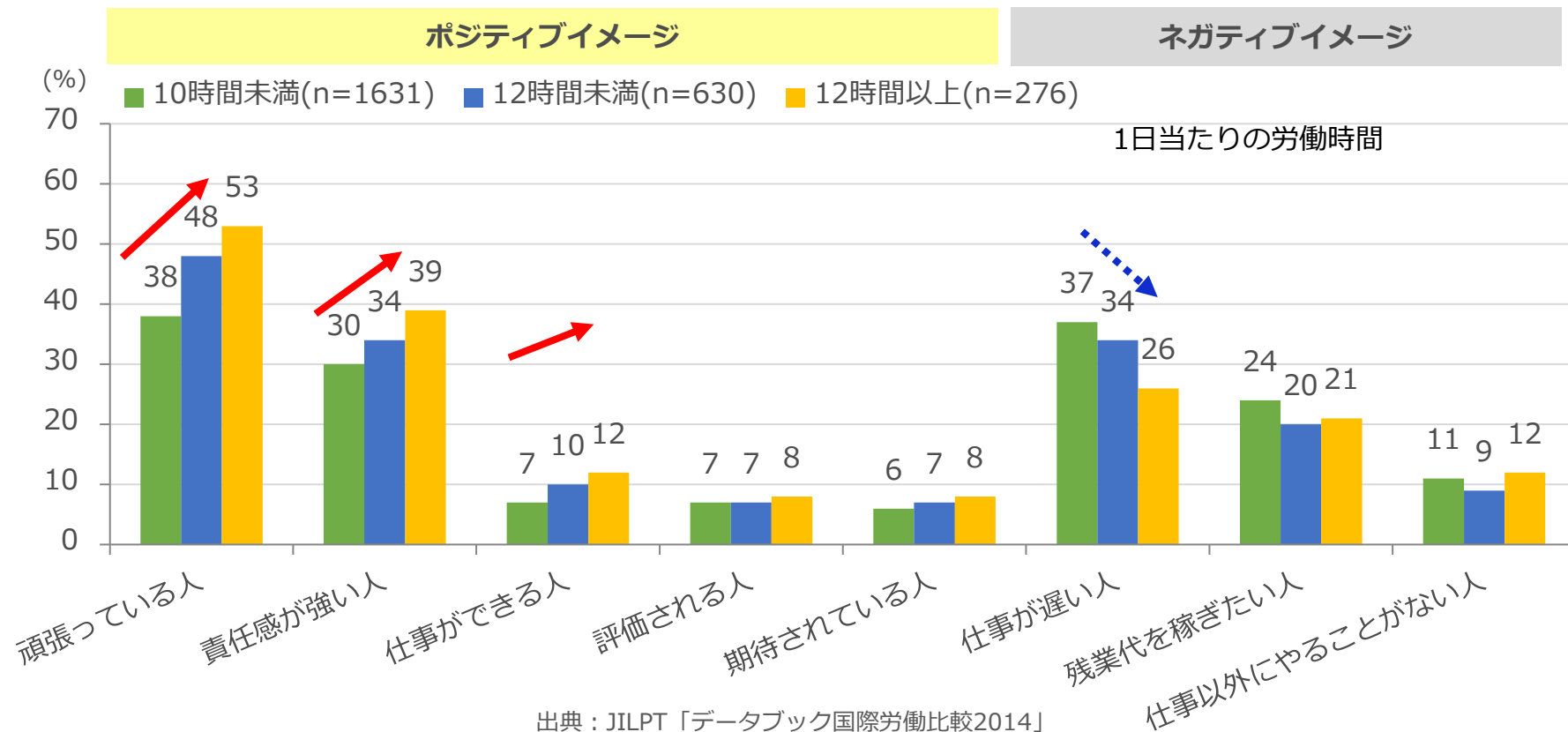
注：長時間とは、週50時間以上を指す

出典：内閣府がインテージリサーチに業務委託「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査（2014）」

長時間労働を評価する傾向がある

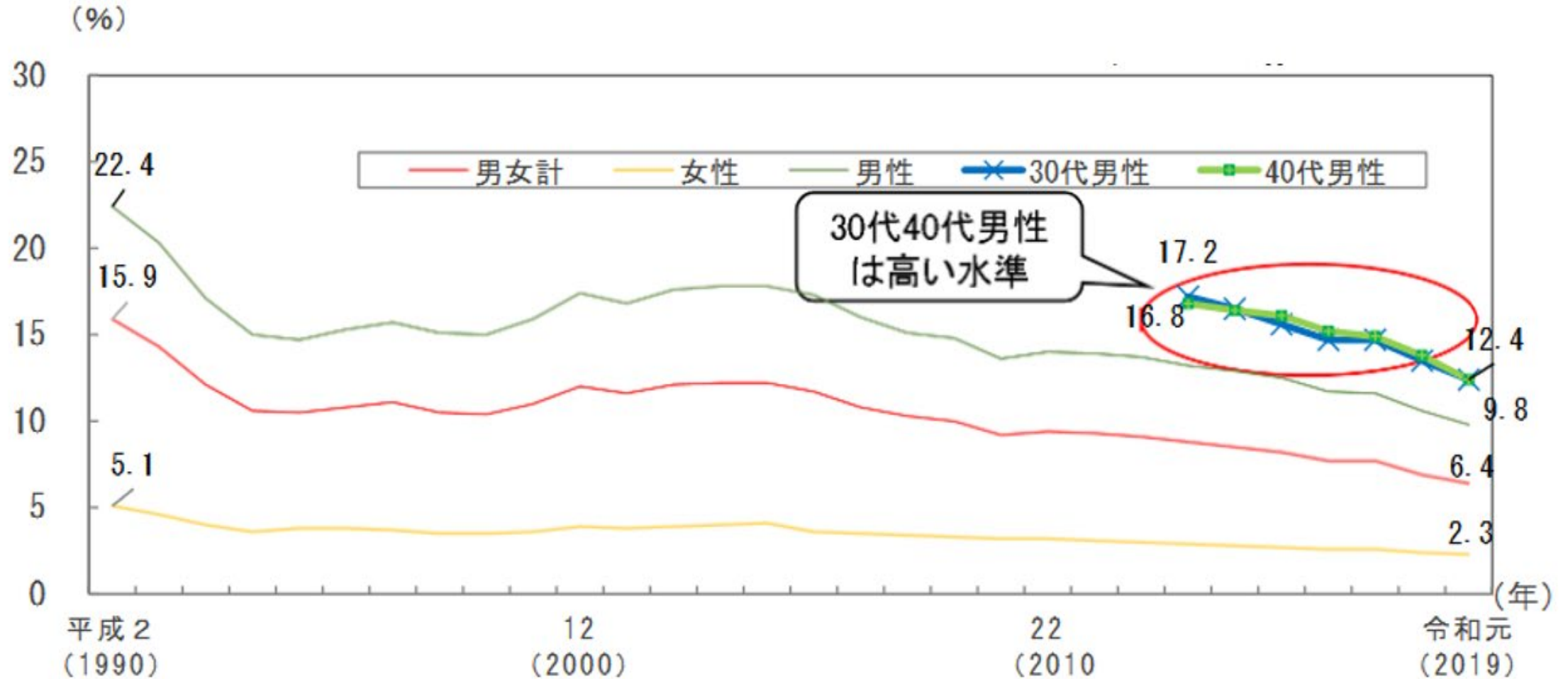
- 上司が「残業している人」や長時間労働をしている従業員に対してポジティブなイメージを持っている

上司が「残業している人」をどう評価するかのイメージ（労働時間別）（複数回答）



子育て期の30代・40代の男性は長時間労働

- 週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移



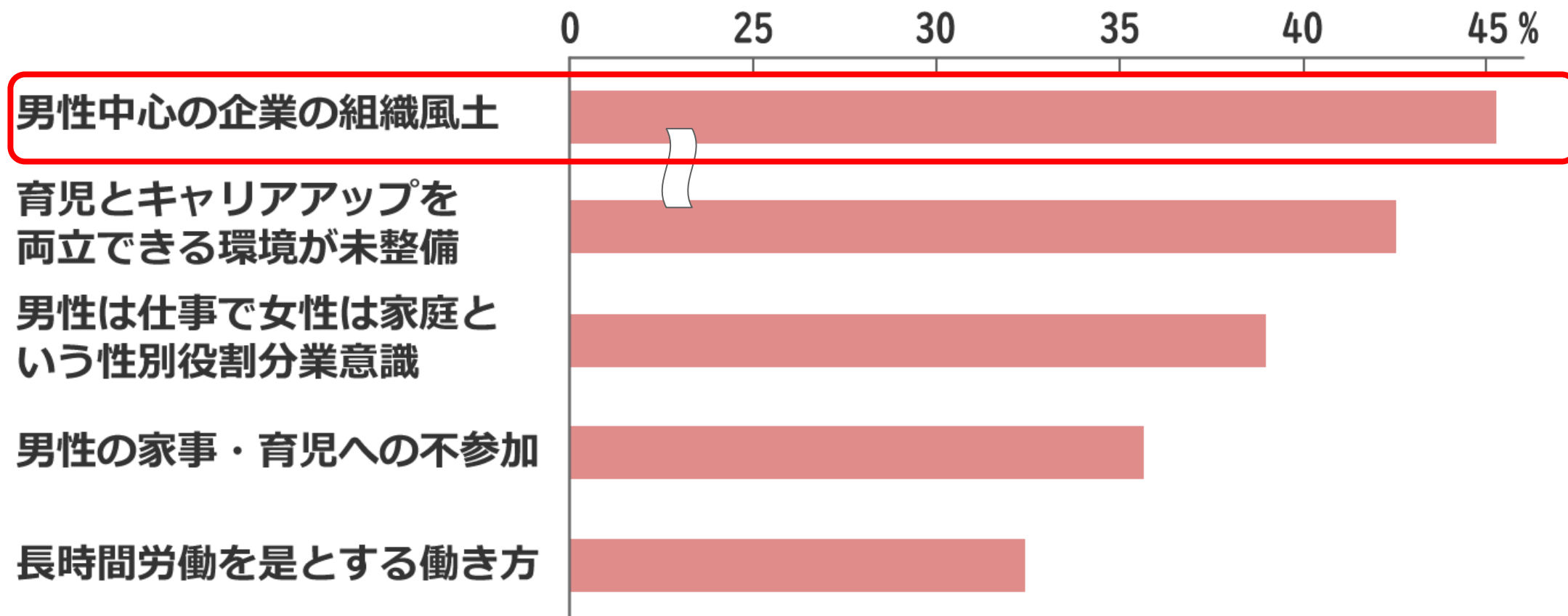
出典：総務省「労働力調査（基本集計）」

課題③ 女性が活躍しにくい企業風土

- 男性中心の企業風土（次ページデータ参照）
- 固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが根強い企業風土
- 管理職層と育児期にある男女従業員とのジェネレーションギャップ
（ライフスタイル、価値観、子育てのあり方、人生観、習慣、暮らし方・働き方など）

女性が活躍しにくい企業風土

Q.日本でなかなか女性の活躍が進まない理由は？（複数回答）



出典：日本経済新聞社「働く女性2000人意識調査」より [日本経済新聞朝刊2018年1月15日付]

課題④ 仕事と育児との両立

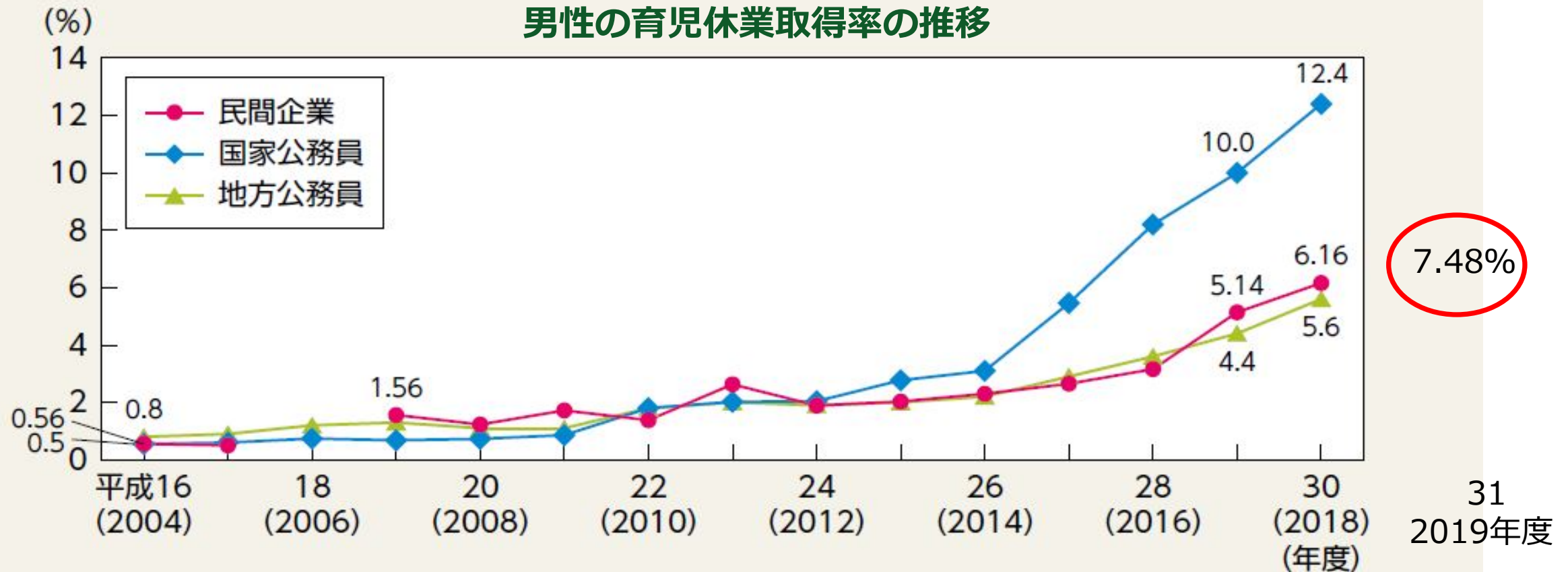
- 仕事と育児との両立支援制度の未整備
(中小企業では、人事と他の部署の兼務により制度設計にかける時間がない、専門知識を得にくい等)
- 制度があっても利用しにくい
- 職場では上司や同僚の理解が得にくい
- 職場に妊娠、出産、育児等を相談できる人がいない
- マタハラ、パタハラ (注)

(注) 育児のために休暇や時短勤務を希望する男性従業員に対しての嫌がらせ行為のこと

男女で差がある育休取得率

- 民間企業の男性の育休取得率は7.48%と極めて低く、取得日数も女性と比較し圧倒的に短い

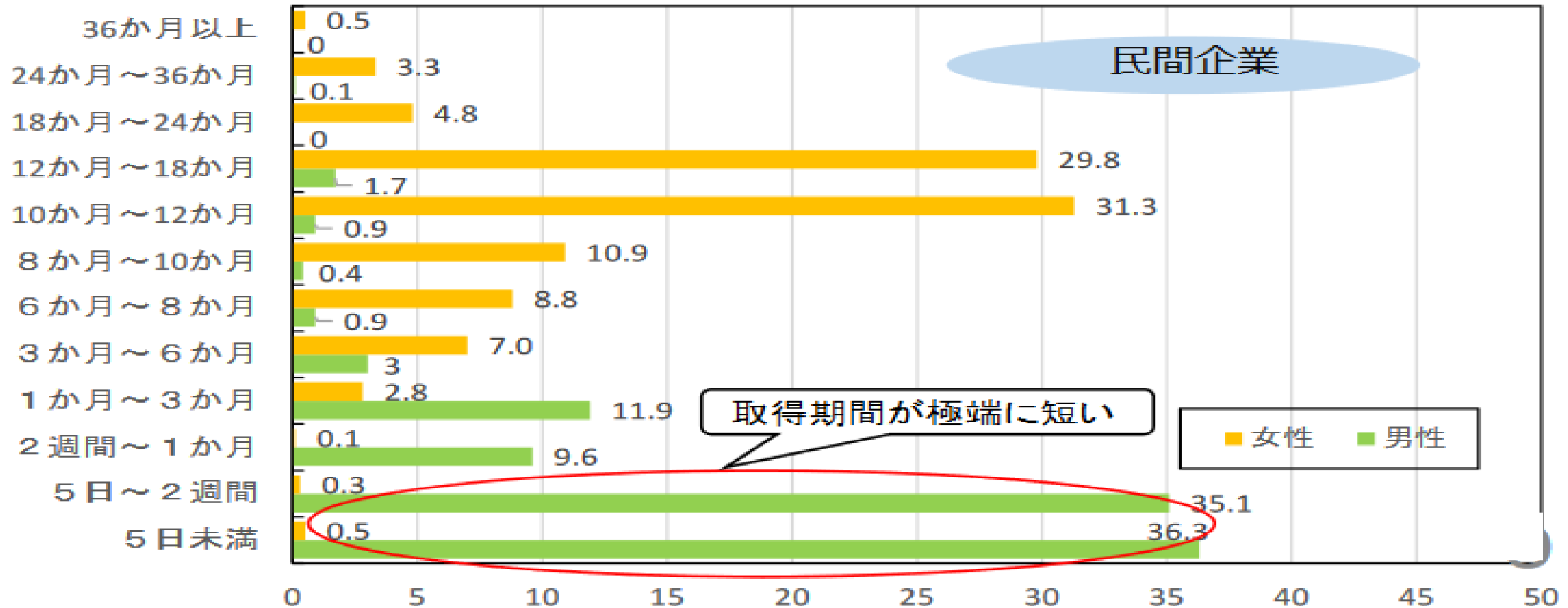
男性の育児休業取得率の推移



出典: 令和元年度 男女共同参画白書

男女で大差がある育児休業取得期間

- 男性の育休取得期間は5日間未満が最も多く、女性と比較し圧倒的に短い



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成30年度）民間企業

「職場でパタハラがある」という調査結果

「パタハラ（パタニティ・ハラスメント）調査結果

- 職場でパタハラをされた経験がある 11.6%
- 周囲でパタハラにあった人がいる 10.8%
- 職場でパタハラが起こる原因 「上司や同僚の理解不足・ 協力不足」
57.3%
- パタハラ経験者がとった対応 1位
「誰にも相談せず、子育てのための制度の利用をあきらめた」

出典：日本労働組合総連合会「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）に関する調査」2014年
調査対象者：20歳～59歳の男性有職者1,000名

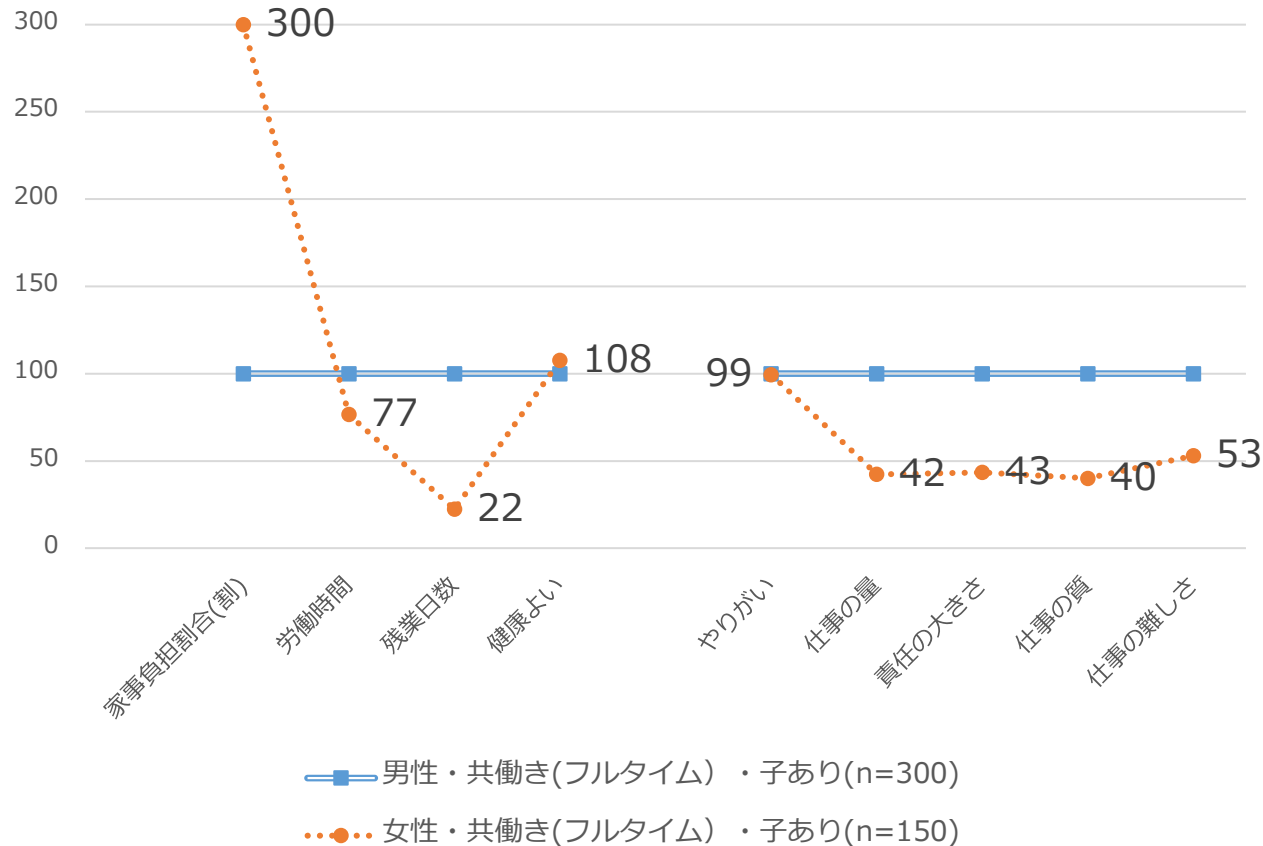
課題⑤：家庭（パートナー、家族）

- パートナー（夫）が妻のキャリア形成に無理解
 - 「子どもが可愛そうだから仕事を辞めたら？」
 - 「仕事を続けたいなら家のことをしっかりやってから」
 - 「昇進の試験勉強に時間を使うなら、子どもの面倒をみて」
- 親が女性のキャリア形成に無理解
 - 「うちの息子に家事・育児をさせるなんて」
 - 「母親なんだから、家庭を第一に考えて」

女性に偏る家事負担が仕事に及ぼす影響とは

共働きで子どもがいる30代以下の男女 業務・家事状況比較

男性数値を100とした場合の女性数値の指数



同じ共働きであっても、女性は、家事負担が男性の3倍（男性27%に対し女性82%）であり、労働時間も残業日数も少ない。結果として仕事量は、男性より少ない。

さらに、責任の大きさ、仕事の質、仕事の難しさも、男性を下回っている。

【考察】

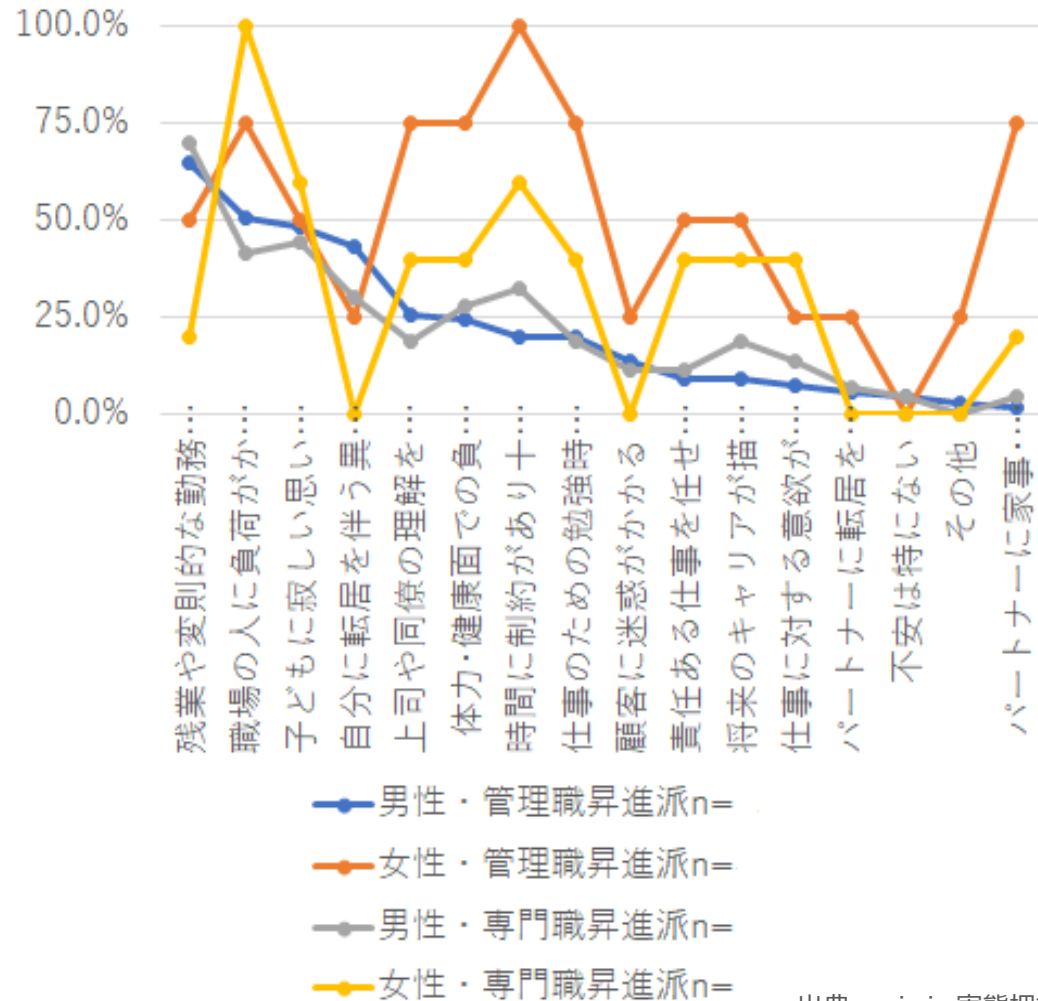
女性社員の成長・活躍のためには、子育て中の女性に対しても、時間的制約により仕事量の負荷は下げても、責任の大きさ、仕事の質、仕事の難しさは下げない業務アサインが必要。

また、女性社員が担当する仕事量を増やすためには、家庭内性別役割分担の見直しが必要であり、会社としても働きかけが重要。これが、男性のWLBの実現にもつながる。

出典：wiwiw実態把握調査

女性に偏る家事負担が仕事に及ぼす影響とは

末子3歳未満で、昇進意欲がある男女の両立不安



出典：wiwiw実態把握調査

女性は、管理職志向、専門職志向双方で同じ項目で不安を持っているものの、割合が異なり、管理職昇進派のほうが、心配が多い。

女性管理職昇進派

- ①時間に制約があり十分な成果が出ない 100.0%
- ②職場の人に迷惑がかかる 75.0%
- ③上司や同僚の理解を得る（のが困難） 75.0%
- ④体力・健康面での負担が大きい 75.0%
- ⑤仕事のための勉強時間がとれない 75.0%
- ⑥パートナーに家事・育児を分担してもらえない 75.0%

女性の、家事負担はいずれも約80%で、①④⑤⑥と相関関係にある。

【考察】

「職場の人に迷惑がかかる」は、性別、職位に関わらず高い。職場風土作りに加え、具体的に業務分担、フォロー体制など両立をサポートする職場体制の構築が必要。また、家庭内性別役割分担の見直しは、昇進派の不安払拭にも重要な要素。男女の性別役割分担意識の払拭、分担の見直しに対し、会社も働きかけていく必要がある。

課題⑥ 柔軟な働き方未整備

- 短時間勤務やフレックスタイム、在宅勤務・テレワーク等の柔軟な働き方制度の未整備
(テレワーク環境に必要なパソコン周辺機器整備の遅れ)
- 制度があっても、従業員が気兼ねなく利用できる状況にない

課題⑦：社会、政治、法律、制度、教育

- 保育所不足や待機児童等の社会基盤
- 女性国会議員比率は193カ国中165位はG20諸国で最下位
(2019) ⇒女性の声が政治に届きにくい
- 女子の四年制進学率は男子より低く、学部選択にも偏りあり
- 長時間労働に関するEU規制、日本では規制が緩やか
- 間接差別等に曖昧な法律
(総合職・一般職などの区別や、長時間労働を管理職要件とすることで、女性の管理職登用が阻まれている等)

課題⑧：当事者である女性本人

- 「家事・育児は自分でやるもの」「女性だからこの程度の仕事でよい」という女性自身に内在する固定的役割分担意識
- 活躍している女性が少ない（いない）ため、キャリアを形成していくことに不安
- 責任ある仕事を任せてもらえないことによる意欲低下
- 「管理職は私には無理」等自己肯定感が低い傾向

3. 8つの課題に取り組んだ当社の 具体的アクションと成果とは

- 教育、学習支援業
- 所在地 東京都
- 従業員数 18名



資生堂内で生まれたからこそその自信。
全国、735社の企業さまに導入いただいている実績。

女性が多数活躍する資生堂で培ったノウハウを持つ、
ダイバーシティ経営を推進するリーディングカンパニーとして。

選ばれる理由 >

株式会社w i w i wの概要

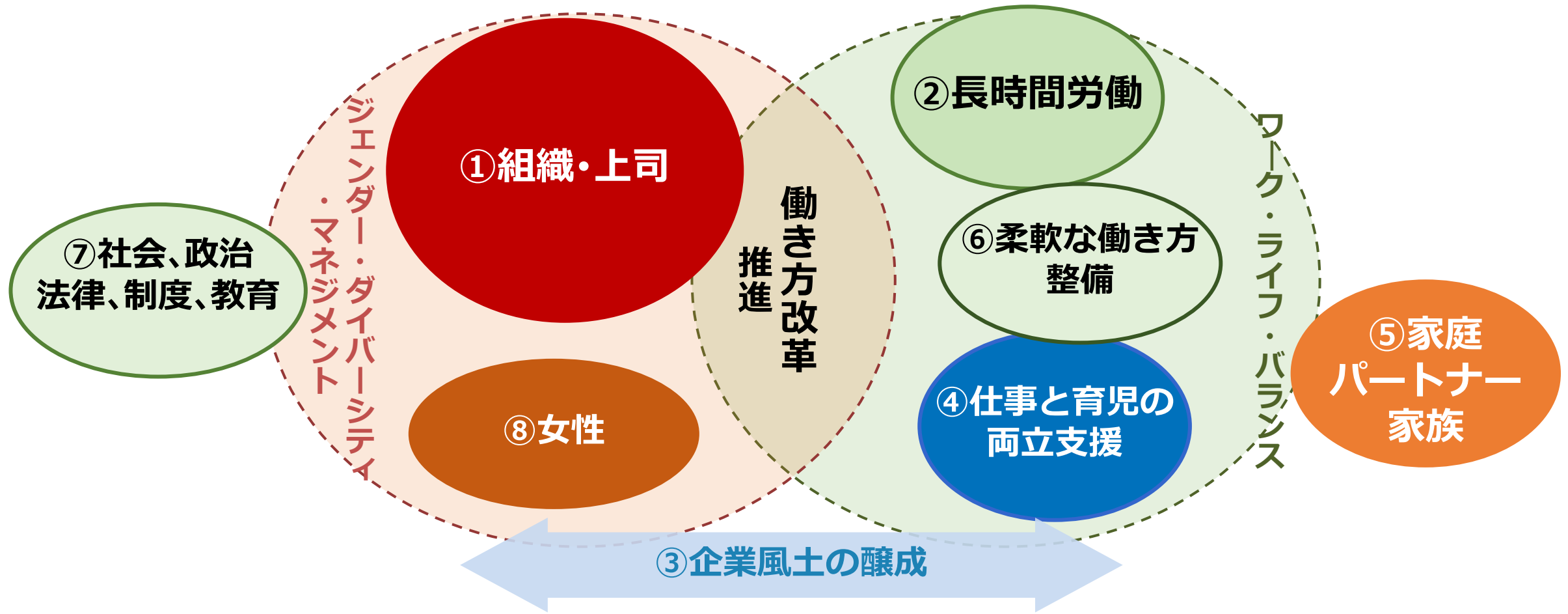
- wiwiw(ウィウィ) の創業は資生堂
- 2000年、育児休業は「空白」ではなく、キャリア形成の促進をミッションに、女性が活躍する資生堂の社内事業として創業
- 2006年に教育研修におけるデジタルトランスフォーメーション（DX）の先駆けであるネットラーニングと資生堂との共同出資で会社設立。ジェンダー平等の下、女性活躍推進や仕事と介護の両立支援をはじめとするダイバーシティと働き方改革の推進、ネットとリアル（対面型研修や実態調査、コンサルティング）融合、社会的使命をもって取組む
- 長きにわたり女性活躍と働き方改革を実践してきた資生堂で培ったナレッジや実践的成果を継承・発展、2000年より全国1,000社以上の企業・団体にオンラインや集合での研修・セミナーの企画・開催、ハンドブックや動画等の企画・制作、実態把握調査を基に女性活躍行動計画の策定や仕事と育児・介護の両立施策の提案など品質の高いサービスで実績

認定・受賞等



女性のエンパワーメント
原則(WEPs) に署名

8つの課題に取り組んだ当社の具体的アクション



出典：山極 清子（作図）

②wiwiwのジェンダー・ダイバーシティ 具体的アクション

1. 職場におけるジェンダー平等の推進
2. 固定的性別役割分担意識の払拭
3. 社員一人ひとりにコア・コンピタンスを活かす高い目標を設定
4. 難易度の高い業務にチャレンジし続けるためのマインド醸成
5. 性別や時間制約を問わず、優秀人材の管理職・役員への積極的登用



②wiwiwのジェンダー・ダイバーシティ 具体的アクション

6. 男女差のない公正な評価・処遇制度を確立
7. キャリア形成を支援する機会の提供
(社外・グループ企業内セミナーへの派遣、資格取得等)
8. 労働時間の長さではなく、時間当たりの生産性に対する評価

③ wiwiwのワーク・ライフ・バランス 具体的アクション

9. 徹底した長時間労働の削減、残業時間ゼロ
10. 有給休暇取得率100%
11. 柔軟な働き方と誰にも気兼ねなく利用できる制度の導入・運用
(時間単位年休を取得、研修休暇・リフレッシュ休暇等)
12. 業務の効率化
13. 快適かつ生産性高く仕事ができる環境の整備

③ wiwiwのワーク・ライフ・バランス 具体的アクション

14. 男性の育休取得率100%

15. 家庭内ジェンダー平等の推進

(男性の家事・育児参画)

16. ホームカミングデーの開催

17. 男女とも「キャリアと育児の両立支援プログラム」

の開発と提供

④ 8つの課題に取り組んだ当社の成果

- 管理職に占める女性社員の割合⇒66%
- 役員に占める女性の割合⇒50%
- 男女の平均継続勤務年数の差異⇒ほとんどなし
- 男女別の育児休業取得率⇒男女とも100%
- 一月当たりの労働者の平均残業時間⇒約2時間
(経営方針は残業ゼロ)
- 年次有給休暇の取得率⇒92.4% (経営方針は100%)
- 経営⇒10年間で売上が3倍へと増加



出典：株式会社wiwiw 2019年度データ

4. wiwiw「男女ともにキャリアと育児の両立」プログラム」



wiwiw「男女ともにキャリアと育児の両立」プログラム

- 放置されがちな育休期間に、育休者、そのパートナー、上司のそれぞれに両立と両立支援を働きかけることが重要

会社

上司



育休者と定期的にコミュニケーション
→部下に期待を与え続け、自分自身は、
育児との両立の理解を深め、子育て期社
員のマネジメントの準備をする

人事担当者



組織・人事情報の発信、ロールモデル
の紹介など
→両立を支援するメッセージを強くだ
し、育休者のスムーズな復帰を支援

家庭



育児休業者

育児不安を解消するとともに、キャリア
と育児の両立ノウハウ・スキルを磨き、
両立体制を築く
→育児期もプロとして活躍し続ける人材
を育成する

パートナー（夫）



パートナーの家事・育児参画を促進
→パートナーと2人でライフ・キャリ
ア戦略を考えさせる

wiwiw「男女ともにキャリアと育児の両立」プログラム

育児不安



24時間電話相談



育児Q&A

ワーキングマザー
コミュニティ



オンラインセミナー

職場復帰セミナー

Q 復帰前にはお祝いの方が多いと
(妻) お迎えのやり方は余裕がなく分相
どいあるやってみて、お互いの得意不得意
による分相がえらめる
復帰後の息抜きも確保できる工夫
パシター
(夫) 2人の記念日・夫婦の時間つくる
あれといとビジネスパートナーは
相手のみなく感じる時間
(4x20)



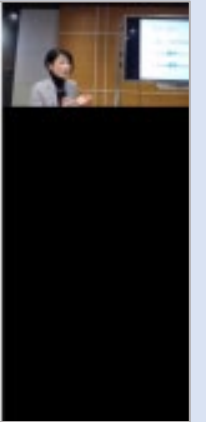
子どもとパートナーのためのコーチング

コーチングマインド

相手の可能性を信じている

答えは相手を持っている

自分は相手の味方である



両立座談会

一日のスケジュール ポイント

- 早日は機がよい物しない
- 子どもの食事の下ごしらえは
土日に作って冷凍
- 宅配サービス、作り置きを活用
- 移動時間でメールチェックや
食材の配達依頼
- 家族の予定はタイムフリーで共有
- 家事も育児もパートナーと分担
- 送り迎えはパートナーと分担
- 土日に夕食をまとめて作り置き
- 掃除家電を駆使
- 繁忙期は両親やファミリー
サポートにヘルプをお願い

ももほ



これだけはおさえよう！保活セミナー

世田谷区方式

A保育園

114 111 110 110 110 109 109

各保育園ごとに希望者を集め
点数の高い人ほど優先
小規模保育の卒園年度ほど優先
年収が低い人ほど優先

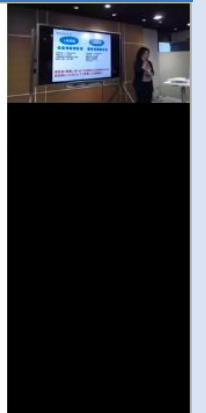
豊島区方式

A保育園

114 111 110 110 110 109 109

各保育園ごとに希望者を集め
点数が高い人ほど優先
豊島区在住ほど優先
転園より入園を優先
内定辞退をしていない

希望通り素直に書くほうが有利になる地域もあれば
希望順のつけ方がとても重要になる地域も！



wiwiw「男女ともにキャリアと育児の両立」プログラム

両立マインド醸成



両立応援メール

仕事と育児の両立講座



職場で取り組む！ 男性の育児休業

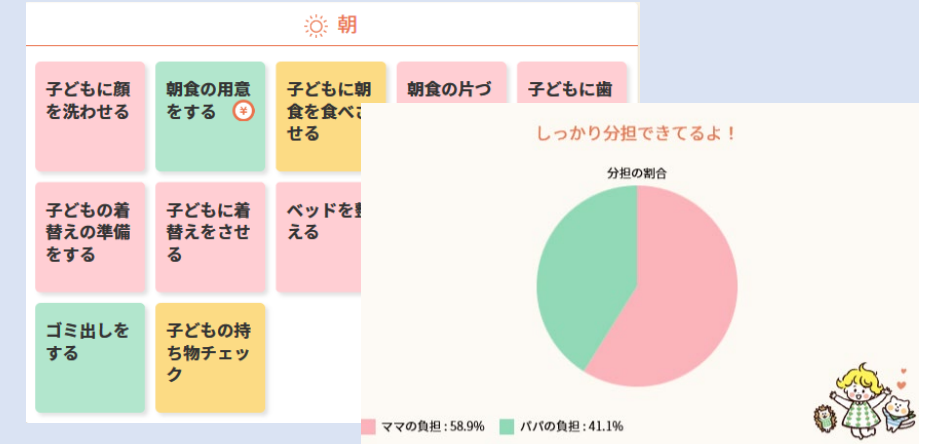
ケーススタディ

清水さんは、上司にも相談することになりました。



オンライン講座

両立分担ツール



両立コラム

Calip
CareerとLifeの両立をSkipするように賢やかに

両立 ライフ ツール

両立

トップ > 両立 > 家事・育児は夫婦平等に

家事・育児は夫婦平等に

育児休業中も毎日があったという間に過ぎてしまうのに、職場復帰後の生活はどんなに忙しいんだろう…みなさん漠然と不安に感じているようです。実際に共働き家庭の生活スケジュールから自分の両立生活をシミュレーションしてみましょう。

2019.03.25 48

アクセスランキング

- 1 家事・育児は夫婦平等に
- 2 子育てのつらさを解消するためのストレスフリーな両立を
- 3 理想的な家事を作る3つのポイント
- 4 「小」の5つの術」は子どもを軸に、仲間と共に乗りこなす
- 5 パパ育児は2回に分けて執筆

wiwiw「男女ともにキャリアと育児の両立」プログラム

キャリアビジョン形成



オンライン講座

自己啓発



オンライン講座

ライフイベントをふまえたキャリアデザイン講座

キャリアとライフの長期的な視野をもつ

管理職 → 家の購入 → 専任職

夫の転勤 親の介護 中学卒業 → 専任職

中学卒業 小学1年の登 小学1年の登 育児多忙期 → 専任職

育児多忙期 第一子 第二子

今のあなた

10年後、20年後にどうなっていたいか
 そうなるためにはどうしなければいけないのか
 長期的ライフイベントをふまえたキャリアプランをもつ

00:53 / 01:06

100講座
以上

- マネジメントスキル
- 語学
- IT
- Office 等

キャリアデザインのための育児両立講座

より良い両立の実現の鍵は、プラス思考

「両立中の活躍は難しい」というマイナス思考ではなく、「組織の一員として、少しでも貢献しよう」というプラス思考でのごんごそ、より良い両立の実現につながります。

マイナス思考だと...

- 両立で大変だから/時間だからできない
- ●●が支援してくれないから...
- 他の人や組織のこままで気にしてられない
- 仕事を任せにくい...
- 期待がもてない
- 代わりの人は他にもいる

- 成長機会が得られない
- 期待されない
- やりがいを失くし、「頑張ってるのにどうして...」と扱われる気持ちに

プラス思考だと...

- 両立で大変だけど貢献したい
- なんとか期待に応えたい
- 他の方も大変なはず。できる限り支援しよう
- 頼りになる
- チームにとって、なくてはならない人だ

- 成長につながる仕事を得る
- 頼りにされてやりがいアップ
- 実績が成果につながり、評価されることでプラスの循環に

両立中は難しい大変な状況ではありますが、このように、「仕事でも成果を出したい」、「求められる役割をしっかりと果たしたい」という気持ちを持って、

DXの基礎講座

VUCAとは

「ビジネス環境が、継続的な成功を収められるか、先を見通しにくくする要因にあふれている」という現代の状況を示す言葉

あらゆるものが常に急速に変動し、不確実であり、成功への道筋は複雑で、曖昧であり、ビジネスの変化が激しい状況である。チャンスが巡ってくる可能性も高いので、**目覚めるから効果的にお互いにコミュニケーションをとって、備えておくことが重要となる**

VUCAは、4つのことばで、あらゆるものが、変動性、不確実性に満ちていて、成功への道筋は、複雑性、曖昧性をもち、ビジネスが急速に変化することを示します。

VUCAの反対ことばは、安定、確実、シンプル、透明性です。これまで、ビジネスはこの状態をめざしてきましたが、変化によっては、変化に逆しく、つまらなさを感じることもありました。

	変動性 Volatility	不確実性 Uncertainty	複雑性 Complexity	曖昧性 Ambiguity
現在	🌪️	☁️	🌀	🌫️
未来	🌞	🌳	🏠	👁️

VUCAの反対言葉

	安定	確実	シンプル	透明性
分りやすく安心感があり、ホッとできるけれど、考え方によっては、変化に乏しく、閉塞感やつまらなさを感じる。				

00:52 / 02:19

wiwiw「男女ともにキャリアと育児の両立」プログラム

モチベーション維持



情報交換メール

上司からの“期待”を定期的に送る



お知らせ
ライブラリ

会社の最新情報、人事情報などを送る



大手企業を中心に育児両立はトレンド

(株) 三菱UFJ銀行 様

- wiwiw利用者、年間約1,600名
- 復職に向けた**両立準備**。wiwiwのe-ラーニング「キャリアと育児の両立支援講座」の**受講必須**に
- 「情報交換メール」「お知らせ機能」を活用

(株) 日本たばこ産業 様

- wiwiwのe-ラーニングは、**自己研鑽になるコンテンツを自分で主体的に選んで使える**ため、会社と離れている間に復職に対して不安になってしまったとしても、**講座を通じて積極的に自分を高めようという気づきや意識**が生まれる

おわり



「男女ともにキャリアと家事・育児の両立」は企業・社会・家庭に貢献

- 長時間労働の削減等企業の働き方が改革でき、生産性も向上する
- 男性の家事・育児参画が進むと出生率も向上する（内閣府）
- 男性は、主たる稼ぎ手たる役割から来る重いストレスから解放される
- 男性は、育児や介護など生活能力向上の可能性を高め、家事技術を習得できる機会が増え、独りでも生き抜ける安心感を手に入れる
- 家族が、失業や不意の事故、思わぬ病気に見舞われても、男女協働による安定的収入の確保や助け合う精神性などからリスク回避が可能になる