



神奈川県

KANAGAWA

仕事と家庭の両立を考える セミナー&交流会

仕事と家庭を両立しながら仕事をするのは当たり前になりました。
しかし、自分はいまうまくやれているかどうか不安に感じる方が多いのも事実です。

仕事と家庭を両立しながら充実した生活を送るためには、
仕事の上でも、家庭生活の上でも、工夫をすることが必要です。

そこで、セミナー&交流会を通して、仕事と家庭を両立するポイントを学びましょう。



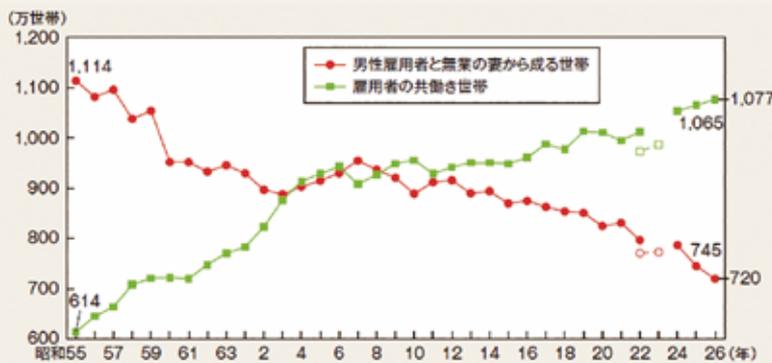
仕事と家庭を両立するために ～世の中の状況～

結婚して子どもができて、女性が働き続けることが当たり前と多くの方が考える時代になりました。女性の就業継続を支援するために、企業の両立支援制度が整ってきたこともその要因の一つだといえます。

「子どもを育てながらキャリアアップできるのだろうか」と不安に思うかもしれませんが、世の中には子育てと仕事を両立しながら活躍している人はたくさんいます。女性の管理職比率も増加してきており、今後も両立しながら活躍する女性は増えていくことでしょう。

それでも、両立することに不安を感じることもあるかもしれません。両立するにはどのような工夫をしたらよいかを、具体的に考えることが大切です。そのために、両立している先輩方の話を聴いたり、相談したりすると良いでしょう。

共働き等世帯数の推移

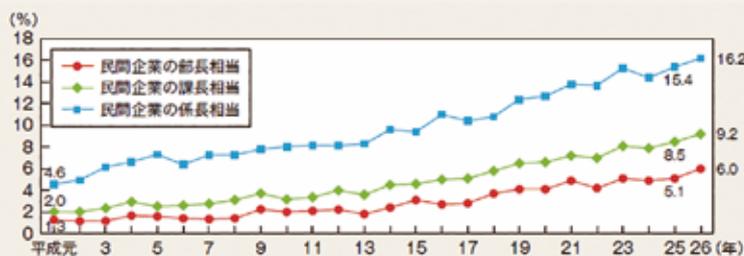


昭和55年以降、夫婦共に雇者の共働き世帯は年々増加し、平成9年以降は共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯を上回っている。26年には、雇者の共働き世帯が1,077万世帯、男性雇用者と無業の妻から成る世帯が720万世帯となっている。

- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務省「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者の世帯。
4. 平成22年及び23年の数値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所:内閣府 平成27年度版「男女共同参画白書」

階級別役職者に占める女性割合の推移



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。

資料出所:内閣府 平成27年度版「男女共同参画白書」

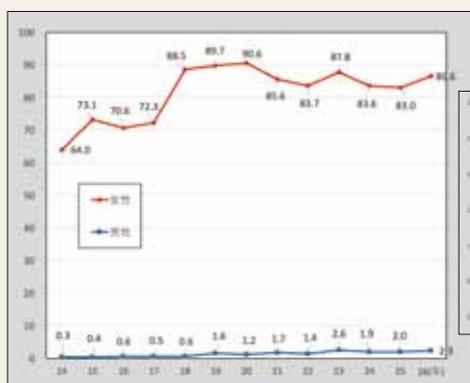
イクメン・イクボス

男性の育児休業取得率は女性と比較して極めて低いものの、徐々に増加してきています。

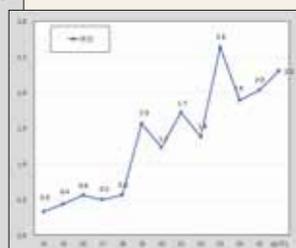
家事と育児は女性の役割という価値観から、夫婦が家事や育児を分担しながら、お互いに協力して仕事と家庭を両立すべきという価値観にかわりつつあります。

つまり、仕事と家庭の両立には、夫婦の協力が不可欠といえます。

育児休業取得率の推移



出典:「平成26年度雇用均等基本調査/厚生労働省」



平成18年以降、女性の育児休業取得率は80%を超えている。男性の育児休業取得率は女性に比べると極めて低く2%程度にとどまっているが、平成14年度の0.3%から平成26年度には2.3%と徐々に増加している。

イクメンセミナーやイクボスセミナーを実施するなど、『イクメン』、『イクボス』を推奨する企業が増加しています。企業においても、男性・女性を問わず、仕事と家庭が両立できるような取り組みを進めており、今後、ますます両立しやすい職場環境が整うことでしょう。

仕事と家庭の両立は大切なことですが、一方、仕事においては、『限られた時間で期待される成果を出す』ことを意識することが大切です。



イクメンとは？

育児を楽しむ、
育児を積極的に行う男性



イクボスとは？

部下の『仕事と家庭の両立』に理解があり、
両立に向けた環境整備をする上司

ワーク・ライフ・バランスを考える

充実した人生を送るためには、仕事（ワーク）だけではなく、生活（ライフ）も同時に考え、充実させていく必要があります。仕事を効率的に行うための努力や工夫をすると、短時間で仕事の成果が上がり、十分な生活の時間を確保することができますようになります。そして、趣味やPTA活動、ボランティア活動など、ネットワークを広げる場への参加などで生活が充実すると、モチベーションアップにもつながり、さらに質の高い仕事ができるようになるという相乗効果が得られます。このように仕事と生活はつながっており、同時に考えることはとても意義があります。

意欲を持って働きながら、豊かさを実感して生活している状態は「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」が取れている状態です。仕事と生活をともに充実させ、メリハリのある人生を送ることができるように意識することが大切です。

これまでの日本は仕事が終わらないときは残業するのが当たり前で、「仕事優先」で働くことが当たり前という考え方が主流でしたが、これからの日本では長時間労働を前提とせず、「短い時間で効率的に成果をあげ、仕事も生活も充実させよう」という流れに変わってきています。結婚して子どもができて、働き続けられる環境が整ってきているといえるでしょう。

あなたも、仕事と生活の調和を取ることを意識し、仕事も生活も充実できるような働き方をしていきましょう。生活が充実すると、仕事への意欲も高まり、いきいきと働き続けることができるようになります。



ワークとライフのバランスは変化する

ワークとライフのバランスは、環境や状況の変化によって変わっていくことがあります。

ワーク

働き始めの数年間、職場に慣れたり、仕事を覚えたり、与えられた仕事をきちんと行うことが中心となります。徐々に、責任のある仕事を任されるようになったり、リーダー的な役割を任されたりと、責任も重くなる一方、やりがいも感じられることとなるでしょう。また、転勤や異動など、仕事環境が大きく変化することもあるかもしれません。

ライフ

結婚してパートナーができ、子どもができるということもあるかもしれません。結婚するとパートナーとの共同生活が始まり、家事をどう分担するかといったことを話し合うことになるでしょう。また、子どもができると、ライフはますます忙しくなります。仕事と家庭を両立するためには、パートナーとの協力体制をどのように構築するかが、より重要になるでしょう。また、両親や周囲の協力が得られるようにすることも大切です。

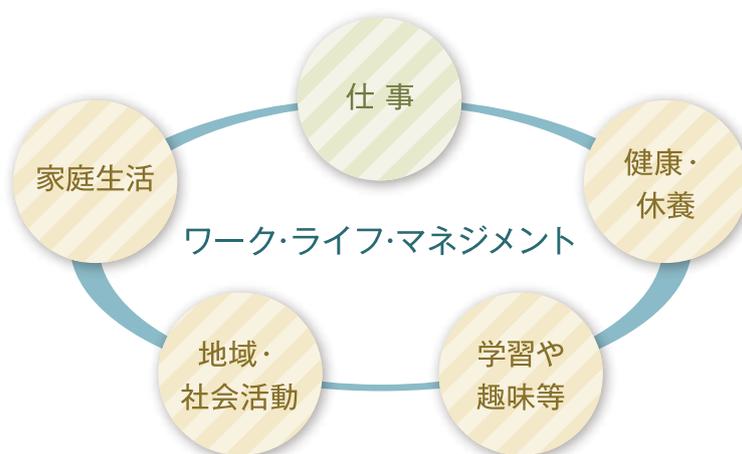
ワークとライフを同時に考える

ワークの変化、ライフの変化を別々に記載しましたが、ワークとライフは同時に考えることが大切です。責任のある仕事を任されるようになる頃に結婚し、子どもができ、ワークもライフも同時に忙しくなることもあります。一時的にワーク中心になる時期があったり、逆に子どもが生まれたばかりの時など、ライフ中心になる時期があっても良いのです。ワーク・ライフ・バランスとは、生涯を通じてワークとライフのバランスを取ることであり、その時々自分自身にとって、最適のワーク・ライフ・バランスを考えることが大切です。

ワークとライフのバランスの変化



ワーク・ライフ・マネジメントという考え方



ワークとライフを充実させ、自分自身にとっての豊かさを実感して生活するためには、ワークとライフの様々な要素を自分で『マネジメント』することが大切です。

平日の昼間は集中して仕事をして18時で切り上げ、21時までは家族との時間にあて、寝るまでの1時間は自分の趣味の時間として使おう。土曜日の午前中は趣味のサッカーの練習に行き、午後は家族と公園で遊ぼう。日曜日は家族と一緒に食事を作ろう…など、限られた時間をいかに過ごすかを自分でマネジメントするように意識することが大切です。

キャリアをデザインすること

あなたは、これからどのようなキャリアを築いていきたいですか？

本来キャリアとは、『人生における経験全般』を意味するものです。キャリアを考える時には、仕事と生活の両方の観点から、人生設計を考えていくことが重要です。これをキャリアデザインといいます。

キャリアをデザインする際の考え方

仕事面においては、『仕事を通じて何をしたいのか、どうなりたいか』といったワークの将来像を描きます。それに照らし合わせて、「いつごろ結婚したいか、いつごろ子どもが欲しいか、住居はどうか」などをイメージしながら、どのような生活を送りたいか、ライフをデザインしてみましょう。

企業が求めているのは、自分でキャリアをデザインできる自律型人材

人生の中で、仕事をする時間は大きな割合を占めています。仕事をしていると毎日が忙しいので、自分の将来を考えることはなかなかできないものです。また、どうなるかわからない将来のことを描くことに意味があるのだろうか考えるかもしれません。

今、企業が求めている人材は『自律型人材』です。自律型人材とは、会社の方向性を認識したうえで、自分で物事を考えられる人材です。

将来はどうなるかわからないかもしれませんが、自分自身が「仕事を通じて、何をしたいか、どうなりたいか」を考えることで、アンテナが高くなり、関連した情報がたくさん入手できるようになったり、チャンスを活かせるようになります。

将来、自分自身が「良い仕事できた」、「仕事をしてきて良かった」と思えるように、20代の間に将来の自分の姿を描き、今できること、今すべきことを考え、実行に移しましょう。20代のキャリアが充実すればするほど、将来のキャリアの選択肢や可能性が増えます。

また、仕事と子育ての両立に不安があるかもしれませんが、実際に両立しながら活躍している先輩方の話を聞くなどして、両立のイメージを持つことも大切です。

キャリア&ライフを検討する際のポイント

ワークの検討

仕事について

- 仕事で成し遂げたいこと
- 仕事を通して身に付けたい能力
- 到達したいポジション・役職

自己啓発・生涯学習

- 取得したい資格
- 知識・技術のブラッシュアップ

働き方

- 働く場所（転勤・海外駐在・長期出張）
- 働く時間帯（勤務する曜日・時間帯・残業）
- 正規・非正規

人的ネットワーク

- 社内、社外、その他のネットワーク
- メンター ● 社内コミュニティ

専門性・能力

- 自分の専門性
- 社外で通用する能力

取り巻く環境

- 今後の労働市場の変化
- 今後の人事制度の方向性

ライフの検討

ライフスタイル・家庭

- 結婚 ● 共働き、シングルインカム
- 子どもの人数 ● 介護 ● 住宅

健康・精神

- 健康維持 ● 病気 ● 体づくり など

経済面

- 生涯資金 ● 結婚資金 ● 年金
- 教育費 ● 住宅ローン ● 医療・介護費用

地域活動

- PTA ● ボランティア

人間関係・ネットワーク

- 知人、友人 ● 同級生、同窓生
- 趣味の仲間 など

趣味・教養

- 趣味 ● ライフワーク ● 旅行 など

美子さんの キャリアデザイン

大学の理学部を卒業し、食品メーカーに就職。
新商品の開発をして、ヒット商品を出すのが夢。

達也さんの キャリアデザイン

大学の商学部を卒業し、保険会社に就職。
将来は、ファイナンシャルプランナーの資格をとって
生活設計のプロフェッショナルになるのが夢。

20代

入社後2年間は、営業部門へ研修配属。
取引先や販売店を担当し、
顧客情報やマーケティングを勉強。

24歳
商品開発部に異動。栄養食品の開発担当に。



28歳
大学時代の先輩と結婚。

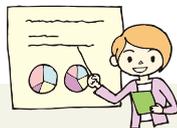
29歳
第一子を出産。



30代

30歳
出産・育児休業を経て職場復帰。
その後、ベビーフードの開発部署へ異動。

33歳
第二子を出産。



34歳
出産・育児休業を経て職場復帰。その後、新規
事業のペットフード開発のプロジェクトに参加。

40代

40歳
育児と仕事を両立させながら、プロジェクトリーダーに。

45歳
管理職になる。
部下の育成に励む。

小学校PTA役員になる。
第一子が中学生。

50代

55歳
副部長になる。

子供の受験。
子供の就職。



60代

63歳
定年退職。その後
3年間は嘱託社員として
開発アシスタント。

子供の結婚～出産。
(孫が誕生)

70～

地域のボランティア活動に参加。
夫婦で年2回、国内旅行に行くのが楽しみ。

20代

入社して8年間の20代は、営業所や支社を
異動しながら、営業を担当。
個人営業や、販売店のフォローを行う。

28歳
主任になり、後輩の教育担当を担当する。
社内資格制度を受験、合格する。



29歳
同僚と結婚。

趣味でゴルフを
始める。

30代

30歳
第一子が誕生。半年間、育児休業を取得し、
育児をしながら資格取得の勉強をする。

31歳
係長に昇格。支社で数名の部下をもち、
新規営業部門を率いて頑張る。

34歳
第二子が誕生。子供がサッカーを始める。
休日は練習見学。家を購入。

38歳
課長に昇格。その後、本社に転勤し、
法人営業部の第3課の責任者に配属。

40代

43歳
商品企画部に異動。営業時代の
キャリアを活かして、新商品開発を行う。

49歳
部長代理に昇格。東北の営業所の所長
を任せられ、単身赴任をする。

50代

55歳
部長に昇格。
エリア統括部門の責任者に。

子供の受験。
子供の就職。
親の介護。

60代

60歳
定年退職。定年後は
起業し、保険の販売
会社を設立する。

子供の結婚～出産。
(孫が誕生)

70～

仕事を継続しながら、趣味はゴルフ。
年1回の家族で行く海外旅行が楽しみ。

		年 (歳)	2020年 (歳)	2030年 (歳)	
ワーク 面	<p>どんな仕事を?</p> <p>どんな立場で?</p> <p>保有能力・スキル</p> <p>など</p>				
家 族					
ライ フ 面	<p>結婚は?</p> <p>子供は?</p> <p>親は?</p> <p>経済面は?</p> <p>など</p>				

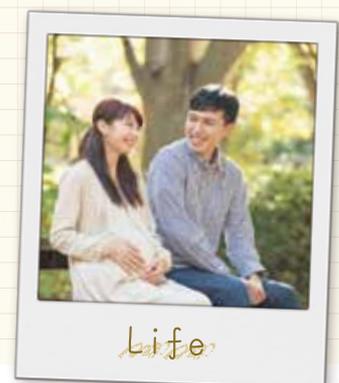
交流会

先輩に聞いてみよう！

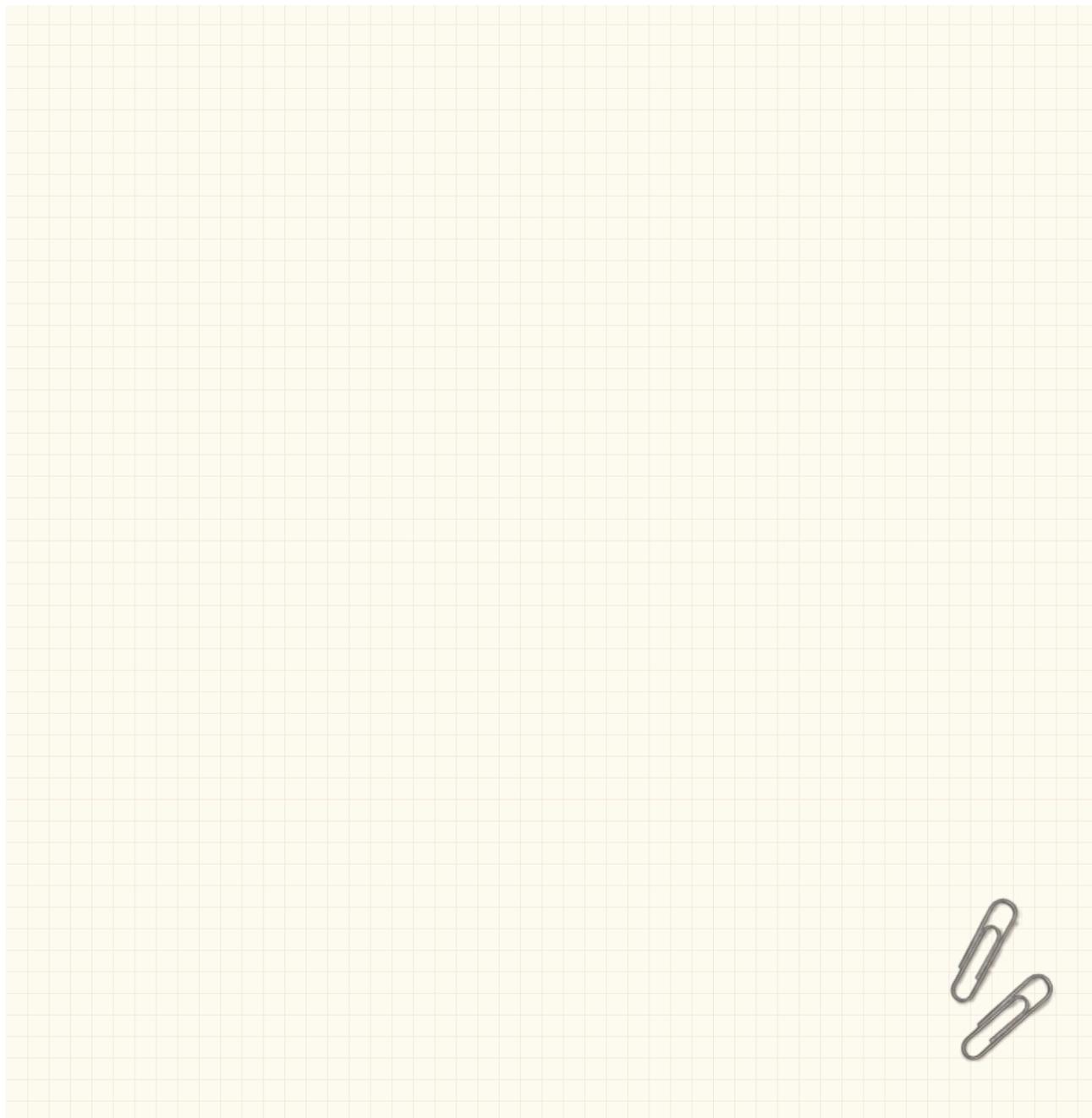
ワーク(仕事)について



ライフ(家庭)について



メモ欄



メンター制度のご案内

本日のセミナーや交流会の中で相談できなかったこと、またはセミナーや交流会後に相談したいことができた場合は、個別相談（メンタリング）を受け付けます。

個別相談を希望される方は、専用メールアドレス（mentor@cnbs.jp）宛に、相談内容を記載のうえメールを送信していただきますと、弊社（キャリアネットワーク）が相談内容にふさわしいメンターにつなぎ、個別にメールでの対応をさせていただきます。

対応期間はセミナー参加日から平成28年2月末日までといたします。

ご相談者の個人情報や相談内容など、プライバシーには十分な配慮を行います。お気軽にご相談ください。



<制作・編集>

株式会社キャリアネットワーク(受託事業者)
〒107-0062 東京都港区南青山6-8-6



産業労働局労働部労政福祉課
〒231-8588 横浜市中区日本大通1
電話 (045) 210-5744