

ACCNテーブル活動 no.35

共働き子育て世帯の キャリアデザインカフェ

2025年度 活動報告

Table of Contents

- このテーブルについて
- メンバー
- 活動内容
- 2025年度活動概要
 - ・自己理解ワークの実践
 - ・共働き子育て世帯の課題の言語化
- テーブルフェス振り返り
- 2025年度活動の振り返りとまとめ
- Contact us



このテーブルについて

Mission

共働き子育て世代が自分軸を持ち、自分らしいライフキャリアを描き、
選択できることを支援する

Vision

自分らしいライフキャリアの選択を、
誰もがお互いに認め合い応援できる社会へ

Value

自分軸を大切にする／対話と共感で心理的安全性を醸成する
学び合い、支え合う／多様な生き方・働き方を尊重し、応援する

ルール：

- 心理的安全性を大切に
 - ・お互いの顔を見て
 - ・話を傾聴し
 - ・意見を否定したり拒否したりせず
 - ・気づきを深める

メンバー

多様なメンバーが参加して活動中

- 育休明けの働くママ
- 育児中の働くパパ
- 子育て中に転職したママ
- 専業主夫してるパパ
- 企業内で子育て世代を応援する人事
- 副業、起業した人
- 子供がもう成人した人

など・・・

お互いあだ名で呼び合うルールで、
年齢も立場も気にしない、フラットな
関係性を築いています！



子供の寝かしつけ中に耳参加したり
眠れなかったお子さんが顔を出したり
しても、大丈夫！

活動内容

木曜の夜にそれぞれ月一回、zoomでミーティングを実施しています

定例会

<今までの実施内容>

- 共働き世帯のキャリアのお悩み事例のケーススタディ
- 4S点検を用いたキャリア支援の検討
- 自己理解ワークの実践
 - ライフラインチャート
 - ライフキャリアレインボー
 - 計画された偶発性理論
- **共働き世帯の課題の見える化**

交流会

気づきや経験をシェアする
「タメになる雑談」の時間

- 最近の状況のシェア
- 悩み相談
- 育児のモヤモヤ
- 仕事のモヤモヤ
- 家庭のモヤモヤ
など・・・

この時間からの学びや気づき
ものすごく多い！

2025年度 活動概要

■定例会

2025

4

5

6

7

8

9

10

11

12

2026

1

2

3

キックオフ

自己理解ワークの実践

- ライフラインチャート
- ライフキャリアレインボー
- 計画された偶発性理論

テーブルフェス

- 内容の企画
- 実施後の振り返り

振り返り
2026年間計画

共働き世帯の課題の言語化

- 職場環境
- 家庭環境
- 外部環境

それぞれについて感じている
課題やモヤモヤをブレスト



共働き世帯の課題の深掘り

- 出てきた課題に対して、
”キャリアコンとしてどうア
プローチできるか”をディ
スカッション

自己理解ワークの実践

実施の背景:

参加動機やこのテーブル活動に期待することから、メンバーの課題は大きく以下の2つに分類されました

- ・共働き子育て世帯当事者としての自分自身の問題(自身のライフキャリアにおける課題など)
- ・キャリアコンとして共働き子育て世帯にどのように向き合うか(環境や制度の課題なども含む)

→ キャリアコンサルタントとして他者を支援するためには、まず自分自身の課題に向き合う必要があると考えました

ワークの目的・効果:

- ① 自己内省: 自分の経験や思考を整理し、内省を深める
- ② アウトプット: 自分の価値観や経験をメンバーに共有することで整理する
- ③ 傾聴スキルの向上: メンバーの経験や考えを深掘りし、傾聴スキルを鍛える
- ④ コンサルティング技能の活用: メンバーの悩みや不安にアプローチすることで実践的なスキルを磨く
- ⑤ 心理的安全性の向上: 相互の経験や価値観を共有することで、テーブル活動の安心感や連帯感を醸成する

養成講座などで実施したことはあるものの、深掘りが足りていなかったり、同じ子育て世代のメンバー同士でフィードバックし合うことで新たな気づきがあることを期待

自己理解ワークの実践

①過去の振り返り：ライフラインチャート

キャリア上の過去の印象的な出来事から、気づきや考えの変化、自分の特性、価値観の変遷を振り返ることで自分の軸を内省する

②役割の変遷：ライフキャリアレインボー

出産育児という大きな転機により役割が変遷していく過程をシミュレーションすることで、自分のリソース配分やキャリアプランを俯瞰する

③チャンスを引き寄せる特性理解：計画された偶発性理論

過去に掴んだチャンスを振り返り、偶発性を引き寄せた自分の特性を言語化し、これから掴みたい未来の偶発性を思い描く

自己理解シート(振り返り)

①: イベント(出来事)

②: 気づき、心情・考えの変化

③: 関わった人たち

④: ①の中から印象的な出来事は？ またその理由は？(複数可)

⑤: ①～③を振り返った感想・気づき

- 書き出すことで客観視、振り返りができた
- 思わぬ視点でのフィードバックや質問
- 子育て世代の共感と、違う考えに触れる刺激

ライフキャリア・デザイン表

	出産前	現在	5年後	10年後	15年後
年齢(歳)					
自分	33	40	45	50	55
夫					
第1子		5	10	15	20
第2子		1	6	11	16
子供	15	5	5	10	10
職人	50	40	35	35	30
配偶者	10	5	5	5	10
親	-	45	47	35	25
家庭人	10	3	3	5	10
職人	15	2	5	10	15

新自の意識は自分で設定してOK
時間、体力、メンタル、金

役割の配分(%)
役割は自由に記載
自分にしっくりくる表
紙へ変更すると良い

想定される状況

- 趣味に時間をたくさん使い自由に過ごす
仕事も自由にできたし家族や友達との時間もたっぷり
- 専業主婦として仕事がないので体感として仕事ウェイト重め
時間を考えると親時間もう少しある
- 二人とも小学生が一善手がかりそう
仕事も入れたい時間だが難しそう
- 親の介護が発生
子供達は小学生になり物理的に手は離れるが安定期+更年期でメンタルやられる
- 会社は卒業して自立して仕事している
子供が手を離れ時間的余裕が生まれ余暇のウェイトが増える

気づきを書き留めてみましょう

子供が小さいと目の前のこの瞬間にフォーカスしがちだけど、
子供の成長とともにどんなキャリアを歩みたいのか具体的にイメージできた

チャンスを引き寄せる特性深掘りワーク

掴んだチャンス

発揮した特性

振り返り

未来の偶然

- 自分の行動がいろんな出会いやチャンス呼び込んできたことを認識
- メンバーからのフィードバックがポジティブでもっと頑張ろうと思えた
- 深掘りしてもらって解像度が上がった

共働き子育て世帯の課題の言語化

目的：

キャリアコンとして子育て世代を「支援する」という立場で何ができるか？

→ 共働き子育て世代を支援するキャリアコンへの “支援”を探究する

背景：

子育てとキャリアの両立に関する相談をしたところ、「相談しても共感してもらえなかった」「いらぬアドバイスをされた」「大変さを理解してもらえなかった」など悲しい経験をした事例が多々あります。

その原因として、子育て世代が何に困り大変さを感じているのかが知られていない、理解されていない、ということが考えられます。キャリアコンサルタント自身に経験がなかったり、苦労したポイントが違ったり、環境が違ったりすると、理解できない部分もあるかと思います。

そのため、

- ・支援者を増やす
- ・理解者、共感者を増やす

ことを目指し、子育て世代当事者のキャリアコンとして、課題の言語化に取り組みました。

共働き子育て世帯の課題の言語化

共働きのリアルを振り返るため、以下の3つの軸から具体的課題を書き出し、問題の本質を抽出し、支援の方向性を探りました

職場

(例: 制度・雰囲気・キャリアの不安・人間関係など)

- 時短や休暇取得に「遠慮」したことは？
- 周囲の理解がなくてつらかった場面は？
- 子どもの予定と仕事がバッティングして焦った瞬間は？
- キャリアアップや異動について諦めたことは？

家庭

(例: パートナーシップ・育児分担・家事・時間の使い方など)

- 夫婦で揉めたこと／分担がうまくいかなかったことは？
- 子どもの体調不良などで慌てた経験は？
- 自分の時間が取れずに「限界だ」と感じた瞬間は？
- 自分ばかり我慢していると感じたことは？

外部環境

例: 保育園・学校・地域・実家・社会の目線など

- 保育園や学校の「暗黙のルール」で困ったことは？
- 行事やPTAで平日昼間の対応を求められたことは？
- 実家や親の協力が得られず苦労したことは？
- 社会や周囲から「ちゃんとやれてない」と思われている気がしたことは？

共働き子育て世帯の課題：職場

職場

(例：制度・雰囲気・キャリアの不安・人間関係など)

- 時短や休暇取得に「遠慮」したことは？
- 周囲の理解がなくてつらかった場面は？
- 子どもの予定と仕事がバッティングして焦った瞬間は？
- キャリアアップや異動について諦めたことは？

(黄色：課題、紫：ディスカッションコメント)

在宅勤務でも時間外は子供が帰ってくるので強制終了になるが、メンバーはずっと仕事してて申し訳ないと思ってしまう

時短だと顧客対応の時間が限られ、営業の成績を諦めないといけなかった

長時間労働ができない

宿泊を伴う仕事が難しい

出産前は昇進意欲があったが出産と同時になくなった

育休前の役職に復職後戻れなかった

制度はあるが実態とすりあっていない

管理職になると子どもいがいてもフォロー体制が薄い

不安、不満、どうにもならないこと
→まず全部吐き出したい
→視野が狭くなっている場合もあるから一旦広げてあげる
・人と繋ぐ、紹介する
→自分はどうしたいのか？考えてもらう

会社で育児やプライベートの話をしたがらない雰囲気
→時間制約がある背景を同僚たちにも把握してもらいたいが、自分だけ話すのも気が引ける

在宅勤務がないと両立しづらいことを分かってももらえない

在宅勤務などの制度があるのに上司の判断で利用できない

時短にするとその分目標も減るが給与やボーナスも減る

仮に時短にしても目標数値はフルタイムと変わらない

職位が上がりにくい(給料の伸びが鈍化)

組織目線でどうあるべきか考える会社や管理職の責務

ママ側もできる出来ない、やれること、どこまでやりたいか、など希望を伝える
言うだけタダ

評価基準＝時間がなくなれば

長時間労働が評価される

融通きく社員の方が評価されやすい傾向
時短だと評価されにくい(給与はカットされてるのに)
・時間短い＝成果が少ない
・時短には任せにくい(バイアス)
・評価制度が時短を考慮していない
・目だちにくい(がんばってる姿見えにくい)

時短の中にも仕事頑張りたい人もいれば、ほどほどでいい人もいる
それもコミュニケーションとって伝えないとわからない

子供のことで休む可能性
→バックアップ体制を常に考える
属人化の排除
懸念を伝える

共働き子育て世帯の課題：職場

出てきた課題を生成AIに投入し課題の原因と問題の本質を整理した上で、メンバーとディスカッションを深め、支援の在り方を探りました

グループ	原文コメント(問題)	問題の本質(AI)	支援の方向性
評価とキャリアへの不利益	<ul style="list-style-type: none">● 長時間労働が評価される● 時短だと顧客対応の時間が限られ営業成績を諦めざるを得ない● 育休前の役職に復職後戻れなかった● 時短にすると給与・ボーナス減● 時短でも目標数値がフルタイムと同じ● 職位が上がりにくい(給料伸び鈍化)● 融通きく社員が評価されやすい／時短は不利(バイアス・目立ちにくさ等)	評価基準が「時間＝成果」に偏り、子育て制約のある社員の努力や成果が正当に評価されない。	自分のキャリアに対する一時的な 視野の狭さ が要因の一つとして考えられる。時短勤務だと評価を得にくい、制約により思うような仕事ができない、といった 想いに至る背景を深掘り することで、なぜそこに対してモヤモヤするのか、視野を広げて捉え直す。ライフキャリア全体から捉えたり、 本来の目標や目的 を思い出すことで、 気持ちと折り合いをつける ことができる可能性がある。
働き方の制約と実務負担	<ul style="list-style-type: none">● 管理職になると子供がいてもフォロー体制が薄い● 子供の帰宅で強制終了→罪悪感● 顧客対応制限(評価とも関連)● 長時間労働ができない● 宿泊出張が難しい	子育てによる時間・場所の制約が従来型の業務設計に合わず、個人に負担・制約が集中している。	また、どう働きたいのか、どのようなキャリアを描いているのか、どう貢献したいのか、など、 自分の意思を会社や上司へ共有 することも重要。自分と組織、両方の視点を持つことで、歩み寄りの可能性が広がる。

共働き子育て世帯の課題：職場

グループ	原文コメント(問題)	問題の本質(AI)	支援の方向性
制度と運用のギャップ	<ul style="list-style-type: none">● 制度はあるが実態とすりあっていない● 在宅勤務がないと両立しづらいことを分かってもらえない● 在宅勤務などの制度があるのに上司の判断で利用できない	制度が存在しても現場の運用や職場文化が追いつかず、利用が制限されている	<p>現場の状況と制度のギャップがある場合、人事などの制度担当の方が現場の状況を把握できていない可能性もある。</p> <p>→制度の必要性や、活用の具体例、リスクと回避策などを情報共有する。自己都合だけでなく、組織側のメリットも提示する必要がある。</p> <p>→制度の利用を言い出しにくい場合、なぜ言いにくいかを分解する。思い込みがないか、何が心理的ハードルになっているか、言語化する</p>
職場文化・心理的要因	<ul style="list-style-type: none">● 出産で昇進意欲がなくなった● 育児やプライベートを話しにくい雰囲気(背景共有が難しい)● 在宅勤務が必要であることへの理解の欠如	育児を語れない雰囲気や罪悪感 ・遠慮が内面化され、職場理解や調整が進まない。	<ul style="list-style-type: none">・子育て中の低評価は自己効力感が下がる <p>→ジョブクラフティング的思考方で、他の場面で他の強みを発揮している、と考えられないか</p> <ul style="list-style-type: none">・誰に何を評価して欲しいのか、認めて欲しいのか、整理する必要があるかも

共働き子育て世帯の課題：家庭

家庭

(例：パートナーシップ・育児分担・家事・時間の使い方など)

- 夫婦で揉めたこと／分担がうまくいかなかったことは？
- 子どもの体調不良などで慌てた経験は？
- 自分の時間が取れずに「限界だ」と感じた瞬間は？
- 自分ばかり我慢していると感じたことは？

子供の体調不良時に
どちらが休むのか、
病院に連れていくの
か
→在宅勤務ができる
方に偏る

子どもの健康管理
に対してリスクヘッ
ジの考え方が夫に
ない

病気が数日続く時、
片方が対応し続ける
のはつらい(仕事が
滞る、迷惑かける、兄
弟をどうみるか、偏る
ことへのモヤモヤ)

小児科の予約、病児
保育の予約、シッ
ター、いろいろ考えて
準備が必要、しかも
直前は取れない
夫婦どちらがやるか
問題

仕事の中抜け、早退
など、柔軟に対応でき
る職場だと嬉しい
共働きでお金あるけ
ど時間がない、その
せいでやりたい習い
事がやらせてあげら
れないのが悲しい

こどもがしたいという
習い事があるのに、
仕事都合で通えない

習い事土日に偏る
→平日フレックスでき
れば分散させられる
のに

仕事を夜やるときな
ど、子どもに早くねて
ほしいあまり口調が
強くなる

自分の時間が朝か
夜かしかとれず、睡
眠時間を削るしかな
い

常にイライラ余裕
ない、子供との
時間なのに違う
こと考えてたり

年収差があると私の
方が家事やらなきゃと
思ってしまう

週末にかけてだんだ
んストックのおかずが
なくなっていき、きち
んとした食事を用意し
てあげられないことに
罪悪感

週末夫不在が続くと、
土日一日中子供と過
ごしてやりたいことが
何もできずイライラが
募る(予定が消化でき
ない)

夫が週5出社に
なってしまう、夜の
育児負担が私によ
りがち

時短勤務の場合は、
夫婦間での家事育児
のバランスがとれな
い

家族が1チームとし
て、(私がやる、では
なく)納得感のある分
担を考える
ジェンダーバイアスに
とらわれないで考えたい

ジェンダーバイアスはどこにある？

企業
夫婦

男性は時短取りにくい傾向にある
ハードルが高い：男性が取得したいと
思っても周囲が受け入れられる状態にな
いのでは
育休も同じ構造
昇進に影響するのでは

共働き子育て世帯の課題：家庭

グループ	原文コメント(問題)	問題の本質(AI)	支援の方向性
夫婦間の役割分担とパートナーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ● 時短勤務の場合は、夫婦間での家事育児のバランスがとれない ● 子どもの健康管理に対してリスクヘッジの考え方が夫にない ● 夫が週5出勤になってしまい、夜の育児負担が私によりがち ● 年収差があると私の方が家事やらなきゃと思う ● 週末夫不在が続くと、土日一日中子供と過ごしてやりたいことが何もできずイライラが募る(予定が消化できない) 	<p>「デフォルト・ペアレント」の固定化：時短・年収が低い・在宅勤務だから、といった条件を理由に、育児・家事の主導権と判断がどちらか一方に固定されている。</p> <p>単なる作業量の偏りではなく、「自分事としてリスク管理をしていない」という当事者意識の乖離が、不満や諦めを生んでい流。</p>	<p>夫婦間コミュニケーションが足りない:ともに教わる姿勢、伝える姿勢が必要</p> <p>片方に負担が偏っている状態を変えたいと思うのであれば、伝えたい内容を一緒に整理し、相談者がコミュニケーションを取れるよう支援する。また、アサーティブなコミュニケーションを身につけることも有効。</p> <p>その話をキャリコンにしてくれたのはなぜ？何を求めている？</p>
子供の急病・イレギュラー対応の運用	<ul style="list-style-type: none"> ● 子供の体調不良時にどちらが休むのか、病院に連れていくのか(在宅勤務ができる方に偏る) ● 小児科の予約、病児保育の予約、シッター、いろいろ考えて準備が必要、しかも直前は取れない。夫婦どちらがやるか問題 ● 病気が数日続く時、片方が対応し続けるのはつらい(仕事が滞る、迷惑かける、兄弟をどうみるか、偏ることへのモヤモヤ) 	<p>「バッファ(余力)」のない薄氷の運用：共働き家庭のスケジュールは、全員が健康であることを前提として組まれています。そのため、誰か一人が崩れるとシステム全体が崩壊します。この冗長性の欠如と、予約や手配といった「調整コスト」が極めて高いことが、心理的な追い詰めの原因です。</p>	<p>→話して自分の外に出すことで客観視、話して整理したい、話すことでクライアントの中で自然に整理されていく(自己解決)場合もある、それを促すように傾聴する</p>

共働き子育て世帯の課題：家庭

グループ	原文コメント(問題)	問題の本質(AI)	支援の方向性
仕事・時間・子供の成長のジレンマ	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事の中抜け、早退など、柔軟に対応できる職場だと嬉しい ● 共働きでお金あるけど時間がない、そのせいでやりたい習い事がやらせてあげられないのが悲しい ● こどもがしたいという習い事があるのに、仕事都合で通えない ● 習い事土日に偏る(平日フレックスできれば分散させられるのに) ● 週末にかけてだんだんストックのおかづがなくなっていき、きちんとした食事を用意してあげられないことに落ち込む 	<p>「時間貧乏」と理想のミスマッチ :労働所得を得るために「子供との良質な時間」や「子供の可能性を広げる機会(習い事)」を犠牲にせざるを得ない構造的なトレードオフが起きている。企業の評価制度が依然として「時間」に基づいていることと、個人の「理想の親像」のギャップがある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・自分のリソース(キャパシティ)を100としたとき、仕事、妻、母、...役割の配分が100を超えちゃっている ・優先順位を考える、トレードオフになることを受け入れ、軸を持つ ・社会や世間の軸に振り回されず「あなたはどうしたい?」を考える ・習い事問題:優先順位とお金の不安、いつまでにいくら必要なのか、今通わせる必要性、仕事をセーブして(時短等)習い事させるか、など比較検討、整理する
心理的余裕とメンタルヘルス	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事を夜やるときなど、子どもに早くねてほしいあまり口調が強くなる ● 自分の時間が朝か夜かしかとれず、睡眠時間を削るしかない ● 常にイライラ余裕ない、子供との時間なのに違うこと考えてたり 	<p>感情の「スイッチ」の摩耗: 仕事モードから家庭モードへ、休む間もなく切り替え続けることで、自己をケアする時間が消失している。特に「子供のためにイライラを抑えなければ」という感情労働が24時間続くことで、脳がオーバーヒート状態になっている。これは個人の資質ではなく、単なる「脳の疲労」。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ワンオペが続くとこのような状態になる ・キャリコンとしてはその状況や気持ちを受容したい ・イライラしたり、時間がない、という問題の裏に原因があるはず。傾聴・受容しつつその原因を整理したい

共働き子育て世帯の課題：外部環境

外部環境

例：保育園・学校・地域・実家・社会の目線など

- 保育園や学校の「暗黙のルール」で困ったことは？
- 行事やPTAで平日昼間の対応を求められたことは？
- 実家や親の協力が得られず苦労したことは？
- 社会や周囲から「ちゃんとやれてない」と思われている気がしたことは？

子どもの発熱と重要な仕事
が重なり、迷った末義実家
に頼んだらあっさり断られ、
出勤を諦めた(後々急ぎで
はないが用事が入っていた
と聞かされた)

初めて保育園へ通わ
せる際、保育園なん
てどうせお世話ちゃん
としないんでしょ、泣
いてても放置するん
でしょ、と義母にいわ
れた

先入観、偏見
悪気ないのはわかる
が..

実家は近くにあるが、
親が高齢で子供を預
かってもらうことが困
難。

風邪をひいたりする
と、暖かくしているの
かとか、色々言われ
てイラっとする

親にいらぬ一言を言
われてもやっとしたこ
とを、吐き出すところ
がないと溜まっていく

他の子ができている
のにうちの子ができて
いないことがあると、
一緒に過ごす時間が
足りない分ケアが足り
ていないのかと不安
になる

共働き子育て世帯の課題：外部環境

グループ	原文コメント(問題)	問題の本質(AI)	支援の方向性
実家のサポートの限界 偏見や無理解	<ul style="list-style-type: none">● 子どもの発熱と重要な仕事为重なり、迷った末義実家に頼んだらあっさり断られ出勤を諦めた● 初めて保育園へ通わせる際、「保育園なんてどうせお世話ちゃんとしないでしょ、泣いてても放置するんでしょ」と義母にいわれた● 実家は近くにあるが親が高齢で持病があり子供を預かってもらうことが困難● 風邪をひいたりすると色々言われてイラっとする● 親にいらぬ一言を言われてもやっとしたことを、吐き出すところがないと溜まっていく	期待値のミスマッチ」と「世代間のバイアス」 ：「実家が近い＝助けてもらえる」という社会的な前提(期待)と、実際の親側の事情(高齢、優先順位の違い)とのギャップが、落胆を深めている。また、親世代の「育児は家でするもの」という古い価値観による何気ない発言が、ただでさえ余裕のない現役世代の自己肯定感を削っている。	世代間ギャップはあるものと考え、適切な距離感で付き合っていくよう、割り切りが必要。 子供が小さいうちはどうしても人手が必要なので、それを親にお願いするのか、外部のシッターにお願いするのか、など、どうしたいかを深掘りする。 また、仕事と育児、その他抱えている役割のバランスをどう取るのか、育児のサポートをどこまでお願いするのか、など、相談者の思いを引き出し、納得のいくバランスを整理する支援をしていく。
社会的な目線と育児への不安	<ul style="list-style-type: none">● 他の子ができているのにうちの子ができていないことがあると、一緒に過ごす時間が足りない分ケアが足りていないのかと不安になる	「他の子との比較」は、不足している時間を埋められないことへの 罪悪感の裏返し であり、自分の育児スタイルに対する「客観的な肯定感」が不足している。	

テーブルフェスの振り返り

2025/11/10に行われたテーブルフェスに出展しました。20名弱の方にご参加いただき、先述の”子育て世帯の職場課題”についてディスカッションを体験していただきました。

① テーブルフェスの振り返り



- ディスカッションや自分の話ができ、いろんな経験を聞けた等、好意的なコメントが多かった。
- ACCN外の方の参加希望があり、連絡先のアナウンスを忘れた。
→ 事務局に相談
- 参加者は20人弱、うちディスカッションできたのは約10人、アンケート7件で、まずまずの回答率。
- 年齢層は思ったより高めで、経験談を聞きたい・参考にしたい方が多い。
- 最後の課題のまとめが好評。今後は分析後に資料をまとめて発表する機会をつくるとよい。

② ディスカッション内容のシェア



社内制度はあるが取りづらい

- 相談や頼りにくく、1人で抱え込みがち。会社で家庭や子どもの話をしにくいバイアスがあるのではないかな。



経験の違いによる理解の差

- 子どもがいる・いない、男性か女性かで経験が異なり、理解できる範囲も変わる。経験していないと理解が難しい部分がある。



支援の視点を広げる

- 女性が働きやすい制度の利用だけでなく、男性側の理解を促すことも子育て世帯の支援につながるのではないかな。

③ 男性の家庭進出・育休取得が重要



女性の社会進出には男性の家庭進出が必須。



男性の家事・育児時間が長いほど、第二子以降が生まれる率が高くなる
(イクメンプロジェクトレポート)



男性の育休取得は難しく、取りにくい。取得しても短期間になりがち。



育休はスタートライン。その後の両立が重要。仕事のやり方を変え、長時間労働の是正が必要。



家事・育児時間を確保するには、定時で上がり、生産性を上げることが必要。



職種や営業スタイルによって差はあるが、裁量があれば時間や仕事をコントロールできることもある。

④ どうしたら周囲の認識が変わるか（子育て世代男性への配慮）



周囲の理解や社会規範が変われば、配慮が広がり、顧客や同僚のサポートも得やすくなる。



働き方の変革や理解は進んでおり、昭和的価値観にとらわれない管理職も増加。世代交代により認識は変わっていく。



制度整備 → 活躍事例の創出 → 社会規範の変化の流れが重要。日本は制度は整っているが、女性が活躍できる構造が不十分。



子育て中の女性は時間・脳内リソースに制約があり、100%の成果を求められると評価されにくい。チームで達成できる仕組みづくりが必要。

⑤ まとめ



- ✓ テーブルフェスは概ね好評。課題の分析と発表の機会を設ける。
- ✓ 制度の有無だけでなく、使いやすさ・相談しやすさ・バイアスの解消が重要。
- ✓ 男性の家庭進出・育休取得は、家族・企業・社会にとってプラス。長時間労働の是正と、仕事のやり方の取直しが鍵。



今後のアクション

- テーブルフェスの課題分析を進め、資料をまとめて発表の機会を検討する。
- ACCN外の参加希望者への連絡先アナウンスの方法を事務局に相談する



本日のキーメッセージ

制度を整えるだけでなく、周囲の理解と働き方の変革を進め、チームで支え合える仕組みをつくることで、子育て世代の両立と、誰もが活躍できる社会につながる。

2025年度活動振り返りとまとめ

Keep : 良かったこと

- 共働き子育て世帯のリアルな課題を体系的に整理できた
- 特に交流会は”ためになる雑談”として、日頃の悩みや考えていることをお互いに”話す/聴く”ができる、自分の考えが整理できる、とても貴重な時間
- 心理的安全性が担保されている

Problem : 改善したいこと

- ミーティングへ参加するメンバーが固定されがち(いつものメンバー)
- 特に育児中メンバーは忙しく、勉強会コンテンツもやりたいが、準備が負担になることが懸念
- 活動報告を定期的に発信することができなかった

Try : 次年度へ向けてのアクション

- 年度末に継続確認を実施し、心理的安全性な場の維持、場の活性化を図る
- 勉強会の実施: キャリコンとしての自己研鑽のアウトプットの場を作る。10分程度発表を持ち回りで実施する。負担にならないタイミングを調整。
- 活動報告をこまめに発信: AIを活用し、効率的に活動の見える化をしていく
- 自己理解ワークを定期的に実施: キャリコンとしても一個人としても、内省の機会を定期的に設ける
- LINEチャットの活性化: 日々の気づきやインプットを共有する場としてLINEをもっと活用する
- メンバーは全国各地から参加しているが、定例会のリアル開催もやりたい



Contact Us

メンバー募集中

共働き子育て世帯の方も、そうでない方も大歓迎！

ご興味あればぜひ覗いてみてください

 <https://www.allccn.org/>

 workingparents.careerdesign@gmail.com

Thank You

ご覧いただきありがとうございました

子育てしながらでも
キャリアを描く

支援する輪を一緒に広げましょう

