

## 寄付のご案内

NPO法人つなげるの活動は、皆様のご支援に支えられています。

NPO法人つなげるの活動を応援していただけますか？  
孤独になりがちな多胎家庭と社会をつなぎあわせることができます。

1回  
の寄付



ご都合の良い時に、  
自由な金額で  
ご寄付いただけます。

毎月  
の寄付



毎月1000円～  
継続的にご寄付いただく  
サポーターを募集しています。

① URL or 二次元バーコードから  
寄付ページにお入りください。  
<https://tsunagerunpo.com/ouen/>



② 支援金額・支払方法をお選びください  
[銀行振込 | クレジットカード]



# 多胎(双子・三つ子)親の 居場所と就労支援 事業報告書

2022年5月～2023年2月



NPO法人つなげる

誰もが命の誕生を  
当たり前にする社会を実現する

NPO法人つなげる

〒661-0002 尼崎市塚口町1-25-2

TEL/FAX 06-7709-2176 ✉ info@tsunagerunpo.com



公式Instagram  
@npo\_tsunageru



公式Twitter  
@tsunageru\_npo



公式Facebook  
@tsunageru.npo





## 目次

### 休眠預金を活用した新型コロナウイルス対応支援助成

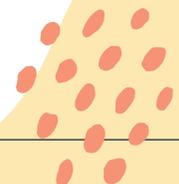
「若者の『コロナ失職』包括支援プログラム」について	2
工藤啓さんよりメッセージ	3
NPO法人つなげるのToC	4
多胎ママインタビュー①『私が見つけた“ちょうどいい”バランス』	6

### 第一部

事業の概要	8
実施報告：ICTツール勉強会	10
実施報告：就労体験	11
実施報告：キャリア相談会、ワーマイイベント	12
相談会やイベント内での多胎ママたちの声	13
蒲生智会さんよりメッセージ	14

### 第二部

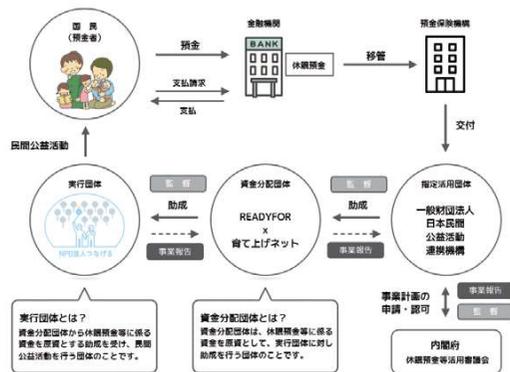
育児と仕事を両立しやすい職場事例インタビュー報告	16
インタビュー項目	17
育児と仕事を両立しやすい職場ヒアリングまとめ	18
4つの仮説に沿ったインタビュー結果	19
ヒアリング結果の考察	21
多胎ママインタビュー②『“社会に自分の居場所がある”と思える幸せ』	22
本事業総括	24



## 休眠預金を活用した新型コロナウイルス対応支援助成 「若者の『コロナ失職』包括支援プログラム」について

### 「若者の『コロナ失職』包括支援プログラム」とは

一般財団法人日本民間公益活動連携機構（以下「JANPIA」）が実施する「新型コロナウイルス対応緊急支援助成」に基づき、READYFOR 株式会社と認定特定非営利活動法人育て上げネットが共同で行う事業です。若者の就労支援を行う団体を対象に、休眠預金を活用した事業資金の助成ならびに団体への伴走プログラムを提供しております。伴走プログラムとは、育て上げネットの就労支援ノウハウや企業とのマッチングの実施、READYFOR による事業運営支援などの非資金的なサポートの提供等を行うものです。



（「育て上げネット × READYFOR 休眠預金を活用した包括支援プログラムを開始」[https://corp.readyfor.jp/news/281] 内の図をもとに特定非営利活動法人つなげるが作成）

### 採択事業名：多胎(双子・三つ子)親の居場所と就労支援

元より多胎ママは大きな育児負担を理由に離職を促されやすかったが、コロナ禍で失職する方が多い中、より一層厳しい状況となっています。当団体では、外出困難もある多胎家庭の居場所づくりのため、オンラインコミュニティを提供しています。運営を担うママから、その活動が新たな就労機会を得られたと声をもらった。申請事業では、就労意欲のある多胎ママをメインターゲットに、ICT 研修・有償インターン・キャリア相談の機会を提供します。また、就労済みの多胎ママが働いている職場へのインタビューや、本事業内の有償インターン・キャリア相談での声をまとめたものをまとめ、多胎ママでも働きやすい環境づくりというテーマで報告会を実施します。

実行団体名：特定非営利活動法人つなげる  
 資金分配団体名：認定特定非営利活動法人 育て上げネット、READYFOR 株式会社  
 事業実施時期：2022年5月21日から2023年2月28日  
 事業対象地域：全国（オンライン）  
 事業対象者：乳幼児を抱える経済的に困窮している子育て家庭  
 事業対象人数：のべ3,000人

## 工藤啓さん（資金分配団体：認定NPO法人育て上げネット 理事長）よりメッセージ

### そのひとに合った「働く」を 支えていくことがまさに就労支援の役割

#### — こんな人たちのために就労支援が

本助成事業は、若者と就労支援ということで働くことを応援する中で非常に課題がいくつかありました。多くは、社会になかなか出ることができない単身の若者。例えば、不登校やいじめの問題を心に抱えたまま社会に出づらくなったり、ひきこもり状態で自宅から出られない生きづらさが、働きづらさにつながっている若者に対して、就労支援をしていきたいという提案が多かったです。これは、若い人たちの就労ということがテーマですので、予想できたものではあったのですが、その中でも私たちが予想しなかったテーマというのがいくつかありました。

その中の1つとして、子育て世帯の中の、かつ双子多胎家庭の保護者で、特に母親に対しての就労支援を提案されたのが「つなげる」さんでした。「つなげる」さんの提案は、非常に興味深いものでした。

#### — ささまざまな働く選択肢を

就労支援は国の定義があるわけではないですが、私は、その人に合った「働く」ということを一緒に考えて実現していくものだと考えています。それは必ずしも正社員が一番であるとか、雇用されていることが唯一の安定であるとか、それ以外が不安定就労だというわけではなく、その人が今の時点で働きやすい働きかたを一緒に作っていく考え方で認識しています。そのため、最終的には正社員になりたいとか、フルタイムで働いていくということもあるかもしれませんが、いまはそうではないニーズもあるはずです。

やはり双子や多胎を抱えているご家庭においては、保育園の問題だけではなく、子どもが病気になるりとか、もちろんこれからお金もかかっていく、それでも、子どもと一緒に時間を大切にしていきたい中で、さまざまな働く選択肢というものを持っていたいただきたい。その中には、テクノロジーを使ったものもあれば、もちろん従来の仕事というものもあります。社会の側が「この仕事についてはどうですか」ということではなく、皆さんそれぞれ個人のご家庭の事情に合わせた働きを支えていくことがまさに就労支援の役割です。

#### — つなげるさんにもっと発信を

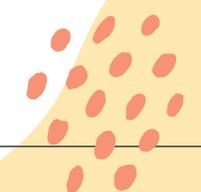
この事業は単年ですが、1人でも多くの方が、「自分の働くということ

は、どうということなんだろう?」「これまでたまたま身に着ける機会がなかったスキルをやってみて、どういう風にキャリアが見えてくるのか?」を考え、雇われる、雇われないにかかわらず、様々な選択肢というカードを「今これを切って、将来はどういうカードを働くにつけていくのか?」ということについて考える機会になればいいと思っています。

また、ちょっとでもいいので変化があったりとか、つなげるさんと繋がることによって楽になったとか、前向きになった仲間ができたというようなことに繋がったということであれば、大きな成功だったのではないかと考えております。

私としては、やはりこの問題課題は、自己責任ではなく、親自身の努力不足でもなく、社会制度の不備であるということ、つなげるさんにもっと発信をしていただきたいと思います。また、当事者関係者もしくは、この問題をたまたま知った人以外に、声を上げる役割の人たちはいませんで、私たち自身が一緒になって、こういう機会をもっともっと作っていきましょう。

本日の取り組み、またこれからのNPO法人つなげるの活動、いつかここに集まっている方々と共に良い活動をしなが、社会を少しでも、双子多胎家庭が子育てしやすい環境、働きやすい環境を作っていければと考えております。





## 私が見つけた“ちょうどいい”バランス

### ―出産前から働くことが好きだった

私は予定帝王切開だったのですが、経過も順調だったので私の希望で出産1週間前まで働いていました。業種は飲食業です。人と接することが好きで、働くのが楽しかったんです。お腹はかなり大きかったのですが、家でじっとしているとお腹が張ってしまい、ストレスを感じるので、動いていた方が楽でした。

あと、家にいて時間があると、ついネットで双子のリスクのことばかりを調べてしまいそうだったので、外で働いて気分転換している方が私に合っていましたね。飲食店だったので立ち仕事でしたが、その方が気分も良かったし、お客さんと話していると気分も晴れました。

### ―出産後がらりと変わった生活

元々外に出て人と関わるのが好きなタイプで、妊娠中も働くことが楽しかったのですが、双子を産んでから全く外に出られず引きこもりになりました。そのギャップが自分の中でとても大きく、ショックでもありました。

先輩双子ママさんに「産んだら半年くらいは外に出られないよ」と妊娠中に聞いてびっくりしたんですが、本当にその通りで…。それでも外に出たいから準備をするんですけど、すごく大変だったんです。2人分のミルクの用意もすごい荷物になるし、どこでも泣いちゃうし、結局外に出ても全然リフレッシュできないので億劫になってしまって、行かなくなりました。

1日中双子のお世話ばかりで「私は何をやってるんだろう」とみたいな気持ちになってしまっていました。誰もこの状況を知ってくれないし、すごく孤独でしたね。毎日があまり記憶にないくらい、無の感情だった気がします。

### ―仕事復帰したけれど...

双子が生後5カ月になった頃から夫の家業を手伝う形で働き始めました。最初は毎日仕事に行っていたのですが、仕事と育児と家事のバランスがつかめなくて自分の体力の限界を超えてしまいました。心も体も弱っている状態だったので、夫と相談をして仕事は一度休むことにしました。

半年以上お休みをして、仕事復帰をしたのは双子が1歳半くらいの時ですね。復帰後は毎日ではなく、週3で仕事をするようにしています。以前よりも大分ペースがつかめるようになってきました。 ―私が

### 見つけたバランス

一度仕事をストップした経験から、バランスをとるために色々対策をとるようになりました。仕事が繁忙期で忙しくなる時期にはファミリーサポート(行政が行う会員制の子育て支援サービス)を利用する時間を増やして自分の体力を温存させています。あとは、ひとりでお風呂にゆっくり入る時間を増やすことか、ちょっとでもひとりになれる時間を作るようにしていますね。

仕事、育児、家事とやるのがたくさんある中で、切り替えがとても大切だと思います。切り替える瞬間がないと自分はダメだということが体調を崩してから分かりました。

少しずつバランスがとれるようになってきて、新たな仕事への希望も出てきました。今は製造業なのですが、私としては以前働いていた飲食店でまた仕事をしてみたいです。やっぱり人と接することが好きなんですよね。双子もまだ小さいので今ではないとは思いますが、良いタイミングでもっと違う世界に行きたいと希望を持っています。

### 3歳男の子双子、関東在住 ママ



## 第一部 事業の概要

# 事業『多胎(双子・三つ子)親の居場所と就労支援』の概要

## 01 ICTツール勉強会

在宅でも働けるようになった今、ICTツールを活用しながら働くスキル・ノウハウが広く求められています。多胎妊娠・育児中に、それらのスキル・ノウハウを学びながら、『働く』選択肢を増やすことを目的にしています。ご自身で動画を見ながら学ぶため、それぞれのペースで進められます。わからなくても大丈夫!オンラインコミュニティ内での開催のため、みんなと一緒に学びましょう。



## 02 就労体験機会の創出

オンラインでの在宅ワークでの就労体験を通して、『多胎育児をしながら働く』ために自身に必要なスキルは何か、整えるべき家庭内環境はどのようなものがあるか。また、職場や社会において、どのような制度・風土があれば、より「働きやすい」を実現できるのかの声を集めることを目的とし、全国の多胎支援団体と連携しながら就労体験機会の場をつくります。



## 03 キャリア相談・ワーマイイベント

子育てをしながら働くためのキャリアデザイン講座、自身と同じような問題を抱える参加者とのグループ座談会、個別キャリア相談などを実施します。多胎妊娠・育児をしているから「働く」という選択肢をどうデザインするかを、自身と同じ多胎ママの考え方を聞き、専門家に相談することで、考えるきっかけを与えます。



## 04 多胎ママ・企業調査

本事業のいずれかに関わる多胎ママに、「働く」に関わる生活実態をインタビューし、それらの内容をWEB記事にまとめ発信を実施します。また、育児と仕事の両立しやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業を対象に、どのような取り組みを実施したかをヒアリングし、それらを報告書にまとめ情報発信をします。



## 「多胎 x 就労」事業の背景

### 仕事という社会のつながりも途切れさせない

コロナ禍で顕著な問題となっているのが、離職や就労機会の減少です。元より多胎ママは大きな育児負担を理由に離職を促されやすかったのですが、コロナ禍で多胎・子育て関係なく失職が多い中、多胎ママの就労環境はより一層厳しい状況となっています。

NPO法人つなげるでは、外出困難もある多胎家庭の居場所づくりのため、オンラインコミュニティを提供しています。運営を担うママから「slackが再就職先のツールだったが、使用ハードルを感じなかった」zoomスキルを、地域のつながりづくりに活かしている」など声をもらうことができました。自身と同じように育児や就労に悩んでいる人たちのコミュニティで、精神的負荷が高くない状態でICTスキルを身に付け、社会とのつながりを「仕事面」でもつながりを保てることを考えています。

## ICTツール勉強会

### 開催目的

新型コロナ禍以降、オンラインツール活用による在宅ワークが当たり前となり、妊娠前の働き方とは異なったオンラインでの働き方を求められるため、それらのICTスキルを身に付け、就労意欲の向上。

### 開催形式

開催場所:オープンひろば(oVice)、講師:多胎ママ  
 →勉強会開催後も、多胎ママ同士でコミュニケーションがとれる場として  
 →自身と同じ多胎育児をする講師に、就労に紐づく日常生活の会話ができるよう

### 開催実績

32回(160人参加)

## 受講者の声



自宅で自分で見ることも可能ですが、重い腰を上げられないので、このような機会があるとやろうという気になるので参加してみました。

googleについては、スマホでなんとなく使い方を探りながらしか利用できていなかったのが、基礎からすべて勉強になりました。

当日娘を預けるつもりが上手くいかず、参加出来なかったのが、後日動画を視聴しました。いつでも受講できる環境がとても助かりました。

参加してとてもよかったです。特に終了後の雑談で気になっている部分が解決したり、気軽に他の方と話すことができよかったです。



## 就労体験機会の創出

### 実施目的

学んだICTツールをが身に付いたと回答し、別の環境でもそれらを活かして仕事ができる状態を目指す。

### 協力依頼先

一般社団法人あいち多胎ネット:双子のイラストの作成、接客、レジ業務  
 えだまめっこwithさくらんぼキッズ:広報素材およびLINEスタンプ製作  
 ふたご@鹿沼:イベント開催準備、多胎関連冊子作成  
 Wisteria Coffee:チラシ、POPシール、看板デザイン作成

### 受け入れ人数

9名(最小実施期間:1か月、最大実施期間:6か月)

## 就労体験での制作物の一部

### チラシ



### インスタ画像



### LINEスタンプ



## キャリア相談会

### 開催目的

多胎妊娠・育児をしているから「働く」という選択肢をどうデザインするかを、自身と同じ多胎ママの考え方を聞き、専門家に相談することで、考えてもらい、参加者の80%が「就労へのイメージがついた」と回答する状態を目指す。

### 開催形式

開催場所:オープンひろば(oVice)、講師:蒲生智会

### 開催実績

知る・学び講座: 2回連続開催(25人参加)  
グループ座談会: テーマ別2回(26人参加)  
個別相談会 : 20枠(20人参加)

## 多胎ワーママイベント

### 開催目的

多胎育児をされながら、職場復帰をされている方・職場復帰を検討されている方を対象に、それぞれの工夫や苦労したことなどを知ったうえで、参加者の80%が「就労へのイメージがついた」と回答する状態を目指す。

### 開催形式

開催場所:オープンひろば(oVice)、ファシリテーター:蒲生・光井

### 開催実績

産前休暇まで～出産までのエピソード: 8人参加  
出産～育児休暇復帰までのエピソード: 14人参加  
育児復帰～現在までのエピソード : 19人参加

## 相談会やイベント内での多胎ママたちの声

2022年10月～2023年2月

話を聞いてもらっただけで  
頭と心がスッキリして、  
すでに自分自身の中に  
もっていた答えに  
気づくこともあった。

多様な価値観、背景、  
選択肢が広がることで  
社会全体の相互理解が  
進むと考える。

アバターやニックネームを  
利用することで  
心理的安全性が守られ、  
気兼ねなく本音を  
出せるように感じた。

よい雰囲気づくり・  
質問をすることで話が  
深まる・情報提供・  
話の整理など、  
ファシリテーターが  
いる意味を感じた。



つなげるのオープン  
ひろばのように、  
気軽に話したいときに  
繋がれる場は有効。

ここに行けば安心して  
すぐに必要な情報を  
得られるとわかって  
いれば、気持ちが  
楽になりそう。

本企画のように  
テーマ設定があること  
でテーマにフォーカス  
して議論が出来る  
メリットがある。



キャリア相談会・多胎ワーママイベントは、  
スリーアウル株式会社さまにご協力いただきました！



## 多胎育児×就労の未来が明るくなれば、 子どもを取りまく全ての社会課題解決につながる

子育て中の女性における、家庭と仕事の両立に関する課題解決や、ブランク期の女性の復職支援などに取り組む株式会社スリーアウル(代表・蒲生智会、スタッフ・光井なつみ)は、このたびNPO法人つなげる主催の多胎×就労キャリア相談会の企画・運営の実施、また、ワーママトークイベントの企画・運営・課題の抽出を実施いたしました。集合研修2回×座談会2回×個別相談を全体カリキュラムとして構成し、自己対話と当事者同士の対話、個別相談を通じ、ひとりひとりの多様かつ複雑に絡まっている課題を解きほぐしていくような関わりを常に意識して実施して参りました。本事業を通じての意義及び総括について、(株)スリーアウルの立場より次の通り記載いたします。

### ①心理的安全性が担保されたコミュニティ だからこそ信頼関係構築の実現

- ・NPO法人つなげるが活用されているバーチャルオフィス空間「oVice」上でのコミュニケーションを本事業でも活用した。
- ・アバターやニックネームを利用することで個人情報を守られ、安心して自己開示ができたことで、本音を語りやすくなった。
- ・家族や近い友人への相談は、親密さゆえに本音を言えない、「良かれと思って」当事者が求めているアドバイスをされるということがままある。また、問題も複雑化しやすいため、かえって悩みを大きくしてしまいかねない。
- ・適切な距離感を持ち、相互尊重のコミュニケーションがはかれることで、早期の信頼関係構築が実現したと考える。

### ②多胎育児の経験が価値（キャリア）となる認識

- ・全ての講座は双方向対話を軸に、全参加者の方に発言していただいた(発言出来ない場合はチャットを活用)。
- ・全ての経験や想いに価値があり、参加者にとっては選択肢のひとつであることを全体で共有することが出来た。
- ・ひとりおひとりの話から、多様な経験が集まることにより課題が浮き彫りになる場面が多々見られた。

### ③当事者同士がつながりを持つことの必要性

- ・現代は子育てが孤立しがちであり、特に多胎育児はマイノリティゆえに困難を共有出来ないことが多い。
- ・当事者同士で繋がるコミュニティや自己開示の場があれば「一人ではないんだ」という安心感を持つことができる。
- ・本事業においては、共感的理解のもと、情報提供や押し付けではないアドバイスをする姿が見られた。

### ④個々の異なる環境や課題解決に導くための 個別相談の意義

- ・集合では開示しにくい悩みや課題の解消には、潜在意識までアプローチしながら対話を進める個別相談が有効である。
- ・傾聴を重ねることで本人の中にある答えに気づくこと、あるいは、心の重りが軽くなることで新たな視点が見つかることもあった。
- ・意識と行動が変容していくことで自己肯定感も上がり、自分への自信や信頼に繋がっていったように感じる。

### ⑤長期的な伴走支援の必要性

- ・本事業は期間限定での取り組みであったが、本事業を1クールとして×年間3回程度実施出来ると、多胎育児×就労の継続した伴走が実現し、課題解決や不安の解消、その後のキャリアビジョンの実現などが期待できるのではないだろうか。子育て当事者全てに言えることですが、子育てと仕事の両立の壁は日本社会における構造的な課題(性別役割分業意識)が根深くあり、当事者の自立や活躍を期待し推進するだけでは限界があります。多胎育児当事者の方々は更に何倍もの負担と不安を抱えており、この現状をどのように解消していくかは、企業の意識改革と環境整備、風土醸成にかかっていると感じます。

個人と企業がそれぞれのニーズと期待を伝えあい、対話を通じて互いが歩み寄り、双方の明るい未来を実現するために何が出来るのか共に考えていくことは、次世代の子どもたちが生きる社会をより良くしていくことに必ず繋がると信じています。

最後に本事業のご縁をくださったNPO法人つなげる代表の中原さんと大野さん、本イベントに一貫して心強く温かなサポートをくださったピアサポーターのtomoさんとあさみさん、参加者全ての素晴らしい皆さま、そして本事業の報告書をまとめるにあたり、多くの気づきをくれた弊社スタッフの光井なつみさん、関わる全ての方々に心から感謝申し上げます。

## 第二部 育児と仕事を両立しやすい 職場事例インタビュー報告

## 育児と仕事を両立しやすい職場事例インタビュー

### はじめに

「特定非営利活動法人 つなげる」(以下当団体)は、「命の誕生を当たり前にする社会であること」をめざし、主に多胎(双子・三つ子)育児の環境をより良くするための活動に取り組んでいる。たとえば外出困難がある多胎家庭の居場所づくりのため、オンラインを活用したコミュニティの構築、相談事業などを展開。さらに活動で集まった多胎育児当事者の声を広く発信してきた。中でも就労に関する課題は大きく、以前より多胎育児当事者(特に女性)は、大きな育児負担を理由に離職を促されやすい状況にあった。コロナ禍で失職する方が多く、多胎育児当事者にとっては、より一層厳しい状況となっている。そこで、当団体では育児と仕事の両立しやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業の事例調査およびインタビューを通じて、多胎育児当事者にとっても働きやすい職場環境について検証を行う。

### 調査経緯

当事業では、育児中の女性が働きやすい環境づくりに取り組む3団体「株式会社PRリンク」「一般社団法人 codomoto ままっち」「株式会社ウエダ本社」のアドバイスのもと、両立しやすい企業の要素についてリサーチ。各企業の事例から働きやすさを左右する具体的な要素を抽出し、仮説を設定した。その仮説と多胎育児ママ・パパの視点をもとにインタビューシートを作成し、実際に育児と仕事を両立しやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業にヒアリングを実施。その仮説の検証を行うこととした。

### 調査対象(3団体から推薦のあった企業)

育児と仕事が両立しやすい職場環境づくりに取り組んでいる中小企業、大企業計6社のインタビュー取材を実施。

株式会社ルカコ	●大阪府豊中市豊南町西3丁目10番10号 業種：製造・小売業 従業員数：12名
株式会社PRリンク	●大阪市北区万歳町4-12浪速ビルディング 西館401A号室 業種：広報コンサルティング 従業員数：5名
株式会社天彦産業	●大阪市中央区本町2-1-6 堺筋本町センタービル15階 業種：鉄鋼業 従業員数：約38名
ケアプロ株式会社	●東京都中野区中央3-13-10 JOY HAYASHI 3F 業種：サービス業 従業員数：34名
株式会社ベル	●大阪府東大阪市吉田下島14-7 業種：ビルメンテナンス業 従業員数：249名
株式会社ナリス化粧品	●大阪市福島区海老江1-11-17 業種：化粧品製造・販売 従業員数：約710名

(順不同・敬称略) ※インタビューは2023年1月～2月に実施

### 調査概要

育児と仕事の両立に関して、リサーチをもとに仮説を立案。その仮説に沿ってインタビュー取材を行い、両立を促進するために必要な要素を整理した。報告書にまとめ、当団体のHP掲載およびプレスリリース(PR Times)で公開・配信する。

### 【仮説】

- ① 制度よりもまずは風土。制度を生かすのは風土ではないか。
- ② 制度に魂を入れるのは、人の強い想いがあるのではないか。
- ③ 工夫ポイントは柔軟さ。柔軟に対応できる体制や制度があるのではないか。
- ④ 働きがいが必要。「両立できればいい」というだけでなく、キャリア形成を前提とした制度や配慮があるのではないか。

## インタビュー項目

### ① 制度よりもまずは風土。制度を生かすのは風土次第。

- 育児中の社員支援に関して、特に力を入れている取り組みや御社ならではの制度があれば具体的に教えてください。またその制度ができた理由も教えてください。
- 育児との両立のしやすさを数字で教えてください。  
例) 育休取得率(男女別・雇用形態別?)、育休取得期間(男女別)、復帰率、女性幹部比率、時短勤務率?、育児中の
- 育児との両立しやすい会社の風土づくりのために取り組んでいることを教えてください。

### ② 制度に魂を入れるのは、人の強い想い

- これまで実際に多胎育児の当事者はいましたか。
- 育児中のママ・パパの声、特に多胎育児家庭の声を活かした制度はありますか。
- 多胎育児では、下記のような単胎育児にはない両立への困難さがありますが、多胎育児への社内理解はありますか。また社内理解のための取り組みはありますか。

### ③ 工夫ポイントは柔軟さ

- 子どもの病気など突発的なできごとに対応するための工夫があれば教えてください。
- 子どもの成長など環境の変化に合わせて見直していることがあれば教えてください。
- 育児中の女性(男性)の働きやすさという観点で、改善した環境や業務があれば教えてください。
- 多胎育児ママ・パパがどうすれば働きやすくなると思いますか?

### ④ 働きがいが必要。中長期的には教育とキャリア形成が重要

- 働きがい向上のための取り組みがあれば教えてください。
- 子育て中、子育て後のキャリア形成のための取り組みを教えてください。  
(育児などを考慮に入れたキャリアパス 制度など)
- 育児経験が仕事に役立つ、活かせると思うことがあれば教えてください。
- 子育てとの両立やキャリア形成のために、子育て中の女性に求めることを教えてください。
- 最後に、実際の育休取得者や制度や取り組みに対して育児中社員の方々からどのような反応があるかを教えてください。

## 育児と仕事を両立しやすい職場ヒアリングまとめ

### 各社の主な出産・育児支援制度

株式会社ルカコ	<ul style="list-style-type: none"> <li>●あえて制度は設けていない、個人の状況に寄り添ったオーダーメイド型雇用（育児しやすいのが当たり前の環境づくり） 例）子連れ出勤 OK、短時間勤務、自宅で自由な時間に働く、参観日休み、早退当日 OK、パートも含め有給消化率 100% 他が当たり前にできるお互いさまの風土</li> </ul>
株式会社PRリンク	<ul style="list-style-type: none"> <li>●6時間勤務体制（会社自体が6時間稼働）</li> <li>●ペア担当制（業務すべてを2人体制に）</li> <li>●週2日～5日勤務制（勤務日数を選択可）</li> <li>●テレワーク制（最低週1日の出社の体制）</li> <li>●副業推奨</li> <li>●子どもと出勤日の設定（年2回子連れ出勤と食事会）</li> </ul>
株式会社天彦産業	<ul style="list-style-type: none"> <li>●特別休暇制度（通常の産休・育休制度にプラス）</li> <li>●出産祝い・入学金制度（1人目20万円・2人目30万円・3人目以降50万円、小中学校各3万円・高校10万円、大学20万円支給）</li> <li>●家族参観日制度（子どもたちが会社を訪問する日を制定）</li> <li>●個別ヒアリング（年に1～2回社長との個別面談）</li> <li>●天晴カーニバル（社員と家族が参加するイベントを実施）</li> <li>●人間ドッグ乳がん検診・子宮がん検診も必ず受診</li> </ul>
ケアプロ株式会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>●子育て介護応援有給（年次有給以外に、年5日（2人以上子どもがいる場合10日）特別有給プラス）</li> <li>●時短勤務や週休3日制度を子育てに関わらず利用可能</li> <li>●年次有給は、1時間単位で使用可能（上限は年5日分）</li> <li>●フレックスタイム制</li> <li>●副業可</li> <li>●テレワーク制はコロナ前からOK</li> <li>●子連れ出勤規定あり</li> <li>●出産祝い金（対象者またはその配偶者が出産したときは、祝金を支給する。祝金の額は第1子1万円、第2子以降5千円とする）</li> </ul>
株式会社ベル	<ul style="list-style-type: none"> <li>●時短勤務</li> <li>●子連れ出勤可</li> <li>●テレワークの選択可</li> <li>●企業主導型保育事業実施</li> </ul>
株式会社ナリス化粧品	<ul style="list-style-type: none"> <li>●短時間勤務制度（小学校卒業時まで取得可能）</li> <li>●子どもの看護休暇（小学校卒業時まで）</li> <li>●復職支援金の支給（育児休業からの復職後、子どもの小学校入学まで。対象児数×月額2万円）</li> <li>●多様な休暇制度（肌休暇、リフレッシュ休暇、メモリアル休暇）</li> <li>●ノー残業デー（年16日）</li> <li>●全社フレックスタイム制度</li> </ul>

## 4つの仮説に沿ったインタビュー結果（1/2）

### 仮説1

制度よりもまずは風土。制度を生かすのは風土ではないか。

ケアプロ株式会社

- 子育て介護応援有給や短時間勤務、週休日制度、時間有給、フレックスタイム制、在宅勤務など、育児に限らず全員が休みを取りやすい制度が充実。育児短時間勤務（時短勤務）は正社員の場合、小学校4年生にあがる前までは利用できる。さらに、子育てに関わらず時短勤務や週休3日制度もあるため、本人と会社が合意すれば、ずっと時短ということも可能。
- 会社として、育児中の社員だけでなく全員に、「仕事とプライベートの充実を掲げているので、育児だけでなく趣味や学びのための時間をとることを推奨。男性でも大学に通うために時短勤務をしている人もいて、育児中だからという特別感はない。
- 普段からお互いを知るためのコミュニケーションを密にとっている。全体として年1回の事業報告会、懇親会を実施。事業部ごとには、月1回会議や日々の業務報告であり全員が閲覧可能な日報を通じて、お互いの様子を知る機会を持っている。
- 日報の所感欄は何を記入しても良いこととして、仕事のごとはもちろんプライベートなことを記入するの也可。（例えば、「このための時間をとることを推奨。男性でも大学に通うために時短勤務をしている人もやり取りするSlack上に、雑談可能なフリーチャットルームをおき、プライベートを開示しやすくする仕掛けも。ただ、全員の参加が必須ではなく、「やりたい人がやる」ことを大事にしている。
- 大事なのは制度以上に、普段のコミュニケーションで社員同士がお互いの事情を知り、企業と個々人が話をしやすい良い関係を築けるところにある。

### 仮説2

制度に魂を入れるのは、人の強い思いがあるのではないか。

株式会社ナリス化粧品

- 女性社員だけでなく男性社員も育児取得後、コミュニケーション力やトラブルへの対応能力が上がると感じている。長いキャリアの中で何ヶ月か育児を取得することで、男性自身のスキルも上げてほしいと考えている。現在の男性の育児取得率は27.3%だが、100%が1ヶ月以上取得している。その後に役職が上がる、というケースも出ている。父親も母親も関係なく支援ができることが大事と考えている。
- 社員に対する思いが強い。一般的に化粧品会社ということもあり女性の入社希望が多いが女性のスキルへの評価も高く、出産を経験して会社に戻ってきてほしい、という強い思いがあり、社内でも社長自ら発信している。
- 社員がワークライフバランスを取りながら幸せに働き、長期間定着することが企業の成長につながると思っている。
- 現在の風土・制度の確立には現社長の強い思いがある。女性たちが、次世代をサポートしようと、声かけをしてきていた。その姿を見て若手社員も当然のように協力し、子育て世代を上の世代、下の世代をサポートする空気が醸成されていった。また、サポートされた社員も次の世代をサポートしようという循環が少しずつできあがっていった。人のマインドが変わると発言も変わり、周りにも影響があることを実感している。
- 制度や風土がない時代につらい思いを

## 4つの仮説に沿ったインタビュー結果 (2/2)

### 仮説3

工夫ポイントは柔軟さ。柔軟に対応できる体制や制度があるのではない。  
株式会社天産産業

●中小企業は個別対応できることを重視することが大事。就業規則などは整えているが、優先すべきは個々の事情に対応することで制度ではない。

●属人化した業務をできるだけ少なくしている。営業計画なども共有しているので、営業のサポートが主業務であるSP(セールスパートナー)も、いざというときには代理として担当できるような体制を取っている。

●全社員が年度始めに12日間の有給取得スケジュールを申告し、年間の有給スケジュールがオンラインで共有されている。社員同士で調整ができるため、みんなでフォローし合える環境ができています。事前

申告したことで「忙しい時期に有給を取るなんて…」というような不満はまったくない。

●男女関係なく子どもの行事(参観、運動会、入学式、卒業式など)はすべて必須参加。当初、妻が行くなら夫は休まなくていいだろう、と言った上司がいたため、強制的に休ませることにした。約1年半の継続後、有給取得が定着したため強制は解除した。(有給取得翌日の姿が変わっていることにみんなが気づいた。家族に喜んでもらえ、翌日はなんとか仕事で恩返しをしようと思った。この姿を見て周りも休ませてあげてよかったな、と思う。この循環が生まれた。社員の中で「お互いさまが根付いていった。)

●年に1〜2回社長と社員全員が個別ヒアリングを実施。現会長が社長就任2年目(2005年から)スタート。公私についてすべてオープンに話しあっている。会社の話だけでなく、家族の話も社員同士が知っていることも大事。

●育休あけにも元の役職、元の部署に復帰している。復帰後も必要に応じて時短勤務。勤務時間もそれぞれの希望に沿って対応。周りが納得する形を作ればいい。お互いさまという言葉をさかんに社員に伝えている。

### 仮説4

働きがいが必要。「両立できればいい」というだけではなく、キャリア形成を前提とした制度や配慮があるのではない。  
ケアプロ株式会社

●年2回の人事面談で、会社として個人に求めていること、個人がどんなふうに働きたいかをすり合わせている。「男性だからフルタイムで働かなくてはならない」、「時短社員だから出張は行けない」というのではなく、個人の希望に合わせて、会社としてはどうしたらそれが実現できるかを考えている。また、ベテランのスタッフが仕事のことに限らず広く想いを聞く時間を取っている。「自分の想いを言語化してもらい、会社と個々人が良い関係を築けるようにする」のが目的。忙しいとなかなか想いを言葉にすることができないので、敢えて「人事面談」という形をとりコミュニケーションをとる場を設けている。

●事業部のミッションビジョンに関わることなどは、定期的に話し合うようにして、一緒にミッションを実現していく仲間であることを理解してもらえよう工夫している。

●子育てしながら働く女性たちが、頑張る

すぎて、自分を犠牲に過ぎないようにしてほしい。母親も役割のひとつであり、自分のやりたいことをあきらめずやってほしい。そのために、いろんなものに頼ることは悪いことではなく、子育てだけでなくプライベートも大事にしてほしい。

報告書全文は  
こちらから



## ヒアリング結果の考察

多様な人材が活躍することで  
企業価値が高まる好循環が生まれている

株式会社PRリンク

今回ヒアリングした6社は規模や業種はバラバラだが、共通の要素が多かった。4つの仮説をもってヒアリングを行ったが、その仮説を裏付ける話が多く、仮説のそれぞれの要素が密接につながっていることを実感した。制度に目が行きがちだが、その制度を実効性あるものにするには「風土」が重要で、その風土は「経営者の強い想い」に支えられている。経営者や人事部門の人が一人ひとりの働きやすさを真剣に考えることから制度に「柔軟性」が生まれ、そ

の柔軟性と風土、人の想いに後押しされてキャリアアゲ女性が増え、多様な人材が活躍することで企業価値が高まる好循環が生まれている。ただ女性が働きながら子育てしやすい企業が増えると、配偶者である男性が女性の働く会社で「ただ乗りし、男性の育児参加が進まない可能性がある」ので、企業には女性社員の働きやすさだけでなく、男性社員の育児参加を進める施策が求められる。

### 企業概要

「子どもたちが安心して暮らせる社会」をつくるため、2008年1月に設立。社会課題解決を目指す商品やサービス、NPOとの協働、社員の働きがい向上、地域貢献の取り組みなど「社会性」のストーリーを磨いて発信する独自の手法で中小企業の社会的価値向上をサポートしている。代表の神崎は、2017年3月より2年間、大阪府の「男女共同参画審議会委員」を務める。

個人の事情や状況に合わせて対応  
することで、企業価値の向上や採用に好影響を与える

一般社団法人  
codomoto ままっち

各社のヒアリングで、子育て世代にとっても働きやすい制度や風土があることは、どのような事情や状況の人でも働きやすい企業になっていることがわかる。各社で頻りに出てくる言葉が「お互いさま」であったが、単胎育児であっても多胎育児であっても、また子育て世代だけが特別扱いされることなく、個別対応できる制度や風土づくりに取り組むことが重要であり、その中でも人に焦点をあてた運用が共通している。個人の事情や状況に合わせて対応することで、企業価値の向上や採用に好影響を与える

こともわかった。私たちが運営する子育てひろばでも、パパの利用が増え、社内にロールモデルとなる先輩が存在するママたちも増加しており、社会の変化を感じている。しかし、まだまだ育休中のママたちからは復帰後の両立に対する不安が多く聞かれている。こうした課題にも、企業や社会が柔軟に対応し、個人のニーズに応えることで、子育て世代の負担感が軽減されていくと感じる。私たちは、各社の取り組みが広がっていくことを強く期待している。

### 企業概要

2005年に地域のママたちが集まり、子育て情報紙を発行するため任意団体として発足。フリーペーパー、ポータルサイトを運営しながら、イベントも多数企画・開催。2017年に法人化し、大阪市の子育てひろば事業を受託。現在は3カ所のひろばを運営している。スタッフは全員子育て中であり、当事者視点を中心にさまざまな事業を展開している。

「働く人をどれだけ大切にできるか」が一つの指標になっているように感じた

株式会社ウエダ本社

インタビューを通して、企業が働く人を一括りにして見るのではなく、一人ひとりの状況にあわせて何ができるのかを考えていく姿勢が印象的で、「働く人をどれだけ大切にできるか」が一つの指標になっているように感じた。また、そのうえで育児だけを特別扱いせず、一人ひとりが生活の中で大切にしたいものを尊重していく「お互いさま」の気持ちで醸成するために、密なコミュニケーションを大切にしている企業が多かったように思う。面談や懇親会、クラウドツールなど形は様々であるが、コミュニケーションをとることで他者理解が進み、一

人ひとりに寄り添った制度や仕組みが運用されている。また、多胎育児に関して聞いていくと「現状を知らない」「当事者ではないのでわからず勝手なことと言えない」とコメントを控える場面が多く、多胎育児が単胎育児とどこが違うのか、どんな部分でサポートが必要なのかを、もっと企業や社会に広く知ってもらう必要があると感じた。知ることによって、多胎児を妊娠していることがわかったときに、当事者「企業とも一人ひとりに寄り添ったサポートができるように思う。

### 企業概要

ウエダ本社は1938年文具卸商として創業し、その後文具や事務機といった商品を取り扱う事務機のウエダとして親しまれる。創業80年を迎えた現在は、働き方の提案や働く環境づくりにいたるまでの「働く環境の総合会社」として、お取引企業と共に「いい会社づくり」の持続的な伴走を目指している。その中の部署であるutenaworksでは、特に女性の働き方に焦点をあて、子育て中の女性がいきいきと働き続ける環境づくりをサポート。働く価値観をアップデートするためのイベントや研修、スキルアップをはじめとした就労サポートを行う。

## “社会に自分の居場所がある”と思える幸せ

### —仕事を始めて感じたほっとした気持ち

働く前は、1日中双子と一緒にいるワンオペ育児の生活が続き、とてもしんどく思っていました。私だけが育児の責任を負わなくてはいけなように感じていて…。そんな気持ちを抱えていたので、とにかく仕事を始めて、育児だけの生活から離れようと思ったんです。

保育園への入園を考えると、2人分の保育料を支払うためにはフルタイム勤務でないと厳しいという現実がありました。しかし、長時間勤務をするほど自分の体力に自信がありませんでした。なので、パート勤務を希望し、且つ安価で利用可能な託児所が併設されている職場に的を絞って探しました。ご縁があり、託児所がある病院の看護助手の仕事が決まりました。週4日、6時間ほどのパート勤務でした。

力仕事なので体はきつかったのですが、育児から離れる時間を持たせたことで、肩の荷が降りた感覚がありました。「これで私だけの責任じゃなくなると感じてほっとしましたね。これまでは、例えば食べ物なども私が食べさせたものがこの子たちの成長に影響してしまうと思うとすごく怖かったんです。でも、預けることで責任が分担されたように感じて、だいぶ気持ちが楽になりました。それと、徐々に働く経験をして、育児でなくなりかけていた自信が少しずつ回復していきました。

### —働くことで感じた自分の居場所

看護助手の仕事は3年ほど続けました。しかしコロナ禍になり、職業柄とても神経を遣わなければならず、私はどんどん疲弊していきました。帰宅後も何もする気力が湧かなくなってしまったので、「もうちょっとバランスの良い仕事じゃないと続けられないな」と思い転職を考えました。

次の職場への希望条件は、前職と同じく週4日、土日休み、5,6時間ほどのパート勤務でした。なかなか採用まで至らない日々が続きましたが、やっとご縁を頂いた職場は、前職とは全く違うパソコンを使う事務の仕事。出産してからパソコンを使っておらず、分からないことばかりだったので、双子が寝た後に家で勉強をしましたね。

以前は出社していましたが、部署を移動したこともあり、今はほぼ在宅で仕事をしています。これまでは通勤に1時間程かかっていたので、在宅勤務は体力的にも気持ち的にも楽ですね。週4日勤務は、今でも譲れない条件です。子どもたちと過ごす休日の他に、ひとりで気ままに過ごす静かな時間も必要だと感じているからです。

働くことは、私にとって、「社会の中に自分の居場所がある」と思えること。仕事をすることで、子どもたちとも、母親としての私自身とも、気持ちの距離をだいぶとれるようになってきました。双子と3人でずっと家に

いた頃よりも、今は自分のことを「大丈夫」と思っている気がします。

### —“やらなくちゃ！”を極力少なく

私は、仕事や育児、自分の時間などのバランスを無理にとろうとしない気がします。人は、「やらなきゃいけないこと」「やりたいこと」を天秤にかけますよね。その中で、私は「やらなきゃいけないこと」のレベルをすごく下げているのだと思います。

「どうしてそれをやらなくちゃいけないんだっけ?」と考えると、自分が「やらなくちゃ!」と思い込んでいるだけだということに気づきました。義務感、どんな小さなことでも心が疲れてしまう気がします。なので、「やらなくちゃ!」という気持ちを自分の中から外そうと思いました。

### 6歳男の子双子ママ



## 本事業総括

## 『多胎(双子・三つ子)親の居場所と就労支援』 - 事業総括 -

### 事業全体に関する振り返り

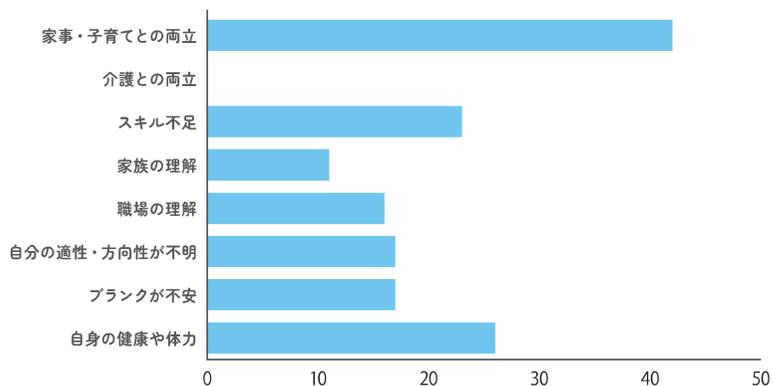
本事業では、コロナ禍でさらに厳しくなったと想定される多胎ママの就労環境という問題に焦点をあて、在宅ワークができるためのスキルセットの獲得・『働く』による多胎家庭の孤独孤立感の解消・多胎などの一般的ではない子育て家庭でも働きやすい環境整備という課題に取り組むべく、①ICTツール勉強会開催、②オンライン就労体験機会の創出、③多胎ママオンラインコミュニティでのキャリア相談会開催、④多胎ママ・企業調査報告という4つの事業に着手した。

キャリア相談会で具体的な悩みを相談された多胎ママたちへの「就職活動を始める場合に、心配なことはなんですか」という問いへの答えTOP3が「家事・子育てとの両立:82.3%」「自身の健康や体力:50.9%」「スキル不足:45.1%」という結果からも、環境整備やリスキリングといった潜在的なニーズが把握でき、設定した課題にずれはなかったと考える。

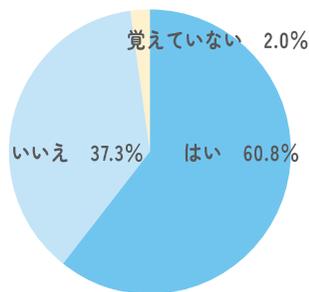
事業対象者に向けて「働くイメージが明確であるか」という問いに対し「とても/まあ明確になった:88.4%」と回答があったことから、事業設計全体を通してポジティブであったと考えている。多胎家庭の孤独孤立化を予防するためにも、『働く』というキーワードの重要性をとでも強く感じる結果となった。

また、「働くイメージが明確になった理由は?」という質問の回答で「働きたい気持ち:57.1%」「得意な業務・仕事:42.9%」とあったことから、キャリアコーチングを通して自身と向き合う時間をつくり『働く』について考えることがとても有効な手段であることも明確となった。一方で、「キャリア相談などに過去参加経験はない:62.2%」という結果から、このような手法の有効性に対する認知度が低いことも浮き彫りとなり、キャリア相談会等参加者の声などを広く発信していくことも重要だという結果が見えた。

### 就職活動を始める場合に、心配なことはなんですか。(複数回答可)



### キャリア相談などに、過去参加経験はあるか



### 多胎ママインタビュースタッフからのメッセージ

## “働くことで感じる、私の存在” 多胎ママたちから受け取ったこと

「働くことで、社会の中に自分の居場所があると思えたんです」これは、ある多胎ママの言葉です。「多胎育児をしながら働く」というテーマでインタビューを重ねてきた中で、ママたちの声をたくさん聞いてきました。

お話を伺ったママたちは就労状況もさまざまでした。産休・育休を経て職場に復帰したママ、新たに仕事を探して働いたママ、中には、サポート体制がなく仕事を辞めざるを得なかったママもいました。それぞれの状況は違えど、共通しているように感じることがあります。それは「多胎ママたちにとって『働く』ということが、自分の存在を確かめられるものひとつである」ということでした。1人の子どもの育児でも大変なことが多い中、多胎育児には特殊な状況があります。同月齢の赤ちゃんが2人、3人ともなればさらに多忙を極めます。子どもたちが生まれた瞬間から、自分を完全に後回しにした生活が始まるママも少なくありません。私自身がふたごの母ですが、出産してからの日々は本当に目まぐるしくあまり記憶がありません。当時は振り返ると、自分のことを考える時間は皆無でした。多くのママがそのような日々を送ってきて、いつのまにか「自分」をどこかに置いてきてしまったような虚無感を抱えて

きたという印象がありました。

久々に仕事に復帰したママからはこんなお話も聞かせてもらいました。「自分が行きたいと思った時にトイレに行ける。ご飯を座って食べられる。復帰をしてそれが1番嬉しかった」普段は子どもたちのタイミングに合わせてばかりなので「自分の意志で行動ができる」ということが、より深く心に染み入ったのではないかと想像します。

多胎ママが働くということは、育児から離れたところにいる「個としての自分」を感じられる側面があるように思いました。その一方で、働いているママたちからは、育児と仕事との両立の課題が多くありました。それを解決していくには、多胎育児当事者が抱える状況への理解が必要です。その理解が深まることで、働きたいと願うママたちが、それぞれの納得できるバランスで働けることを願っています。



nana

### 就労支援事業担当スタッフの振り返り①

## さらなる一歩を踏み出す時の きっかけや自信に

結婚を機に前職から離れておよそ10年。双子は小3、下の子ども3歳になる。引越越もあり生活環境も変わる「そろそろ働きに出てもいいころだな〜」漠然と考えていたところに声をかけていただいたのが就労支援事業でした。就労支援事業では主に、ICTツール勉強会、キャリア相談会、ワーマイイベントに関わらせていただきました。

どの企画も、「働く」をイメージしながら作り上げていくものであり、参加者さんが「働く」ということを意識したときどんな企画ならその支えになれるのか考えながら関わらせていただきましたが、私自身もこの事業に携わらせてもらうことで「働く」ということに向き合った身であり、一参加者でもありました。

「いざ働こう」と思ったときの第一歩は妊娠・出産〜育児で長らく社会に出て働くことから離れていた私にとってはとても大きなもので、実際に働いたとしても子ども体調に振り回されることが過分に想像でき、不安でなかなか身動きがとれずじまいました。

だからこそ、この就労支援事業の企画に参加してくださった方達にとっては、「就労支援事業に参加しよう」と行動されたことがこれからの

さらなる一歩を踏み出す時のきっかけや自信に繋がっていったのださっというくらいな気持ちです。

どれほどの方のお力になれたか分かりませんが、たくさんの方にご参加いただけてよかったです。ご参加いただいた皆様、ありがとうございます。

また、最後になりましたが、この事業に携わらせていただいたことで自分の働き方を考えるきっかけとなったこと、一緒にこの事業を走ってくれたピアサポーターのtomoさん、この事業をきっかけで講師の皆様をはじめ、たくさんの方に出会えたことにも本当に感謝しております。1年間ありがとうございました。

つなげるピアサポーター  
あさみ



子育てやこれまでの経験、現在の自分そのままで肯定していただけで心が安らぎました。お優しく、親身に耳を傾けてくださって嬉しかったです。仕事に関しても子育てに関しても、具体策を示してくださったおかげで今後の指針が立てられました。

キャリア = 生活そのものというお話を聞き、多胎育児で試行錯誤していた今までの時間もプランクとしてネガティブに捉える必要はなく、私のキャリアの一部なのだ、と、肯定することができました。今日は有意義なお話を本当にありがとうございました。

納期が長く設定されていたので、育児をしながらでもできそうだと感じて応募しました。実際に体験して、ワクワクした気持ちになりました。今回、描き始めたら「意外と描けるな」と自信にもなりました。このワクワクした気持ちを感じたことで「自分でイラストを描いてみようかな」という新たな意欲が生まれました。

自分自身の適正・やりたいことの探し方を教えていただいたので、未来に向けて情報収集から始めようと思います。先生の講座を聞いて、自分がやりたいことと今の状況が合っている箇所が多いなと気づかされました。自分を認めてあげながら、これからも頑張りたいです。

わたしはわたし、「私がどうしたいか」をもっと大切にしてみたいのだと思いました。自分の「やりたい」より、こういう母親でなければならぬ、にとらわれ過ぎず、自分の好きややりたいことをもっと口に出していけたらと思いました。

オンラインで就労体験をすることにも初めは不安を感じていました。しかし、困った時はすぐに友達に相談することができたので、安心感がありました。友達がいないければ就労体験を始めることもなかったと思うので、私にとって双子サークルで出会えた友達はとても大事な存在です。



多胎ママへのインタビュー記事はこちらから  
「多胎育児と働く」



## 多胎育児も自分自身のキャリアの一部

### 一多胎育児経験が活かされていない

わたしは4歳の双子を含む4人のこどもがおり、つなげるでは多胎のピアサポーターとしても活動しているtomoです。本事業を通じて参加者さんからたくさんのご意見を学ばせていただいたり、発見させていただけましたが、少しわたし自身が感じたこともコメントさせていただきます。

ひとくちに「就労」といっても、個人個人の目指す仕事は異なりますし、必要になるスキルもバラバラです。本事業では、そのみなさん毎に異なるニーズのどこに焦点を当てて開催するのか、企画した講座が果たしてみなさんに必要とされるものなのか、難しい部分がありました。仕事には、具体的なスキルも大切ですし、客観的に自分自身の適性を知ることも大切です。

ただ、わたしたち多胎ママは、多胎を育てながら仕事、家事をすることはとてもすごいことで、その人生の中で、経験からしか得られない、財産ともいえる能力をたくさん育んできました。多胎育児という経験が、仕事との両立の中で活かされていない、もっとという足かせとなっている、じぶんで思ってしまうのではないかと感じるのがわたしはあります。

### 一思いこそ大切にしたい

ICT講座もできるだけ、家事育児や仕事のご都合がつけやすい曜日や時間帯を選んで開催したり、同じ多胎ママである講師の方に講座をお願いして、参加のしやすさや、場合によっては一緒に考えながら学んできました。

それでもこどもの寝かしつけや、家族の体調不良などで参加ができなかった方もいらっしゃいました。中には、機会があったのに申し訳ないという方も。

事業のなかで、一貫して、わたしが、わたしたちが大切にできたことがあります。多胎育児という経験を価値としてとらえて、一歩を踏み出すこと、学んでみようと思うこと、その思いこそ大切にしたいと考えてきました。

参加しようと申し込んだことが大事、そして講座に参加されたときには、おなじ多胎ママとして不思議なつながりのようなものを感じながら、一緒に時間を過ごせたことがとてもありがたく思っています。

また、キャリア相談会では、多胎育児も自分自身のキャリアの一部ととらえてよいのだ、というお話もあったのですが、わたしはとくにこの考えが好きなのですが、仕事だけでなく、自分の生き方をデザインする。蒲生さんには未来を見据えた前向きな講座や個別相談をしていただ

き、アンケートからも前向きな感想をたくさんいただき、とても感謝しております。

### 一多胎育児もキャリアの一部

事業を終えて、今後に活かしたいことは、育休中の学びについてです。今回参加された方には、プレママさんやお子さんの年齢が0歳の方は多くはありませんでした。これはちょうど産休・育休中のかたに該当すると思いますが、ICTツール勉強会においては参加者全体の2%ほどでした。つなげるの他サービスではプレママさんや1歳未満の乳児を育てる方も多く見受けられますので、参加が少なかったといえると思います。多胎家庭の育休中は、大人の手がたかく足りなかったり、社会とのつながりを持つことも簡単ではありません。

今回この講座や相談会に参加することで就労への意欲を感じていただけたと思いますので、育休中の方が、もし学びたいという意欲を持ったときに、どのようなアプローチができるのか、あるいは復職へのハードルを下げるような取り組みができないかと、個人的には感じています。

繰り返しになりますが、事業を通じて、わたしが、わたしたちが大切にできたことは「多胎育児という経験を価値としてとらえて、一歩を踏み出すこと、学んでみようと思うこと、その思いこそ大切にしたい」と多胎育児も自分自身のキャリアの一部ということでした。

最後になりましたが、今回一緒に担当したピアサポーターのあさみさんはじめチームの皆さん、本日会場にもいらしてるとおもいますが、講座の案内役さん、講師のみなさま、数カ月わたって一緒に駆け抜けてくださってありがとうございました。なにより参加してくださった多胎ママ、支援者のみなさまあつての事業だと思っておりますので、ご参加ありがとうございました。

つなげるピアサポーター  
tomo



本事業を次に活かしていく

## 社会とつながる『働く』を後押しできるように

### —なぜこんなに働きづらいのか

本事業のきっかけは、多胎ワーママイベントやワーママメンバーと話している中で、「多胎ママは、なぜこんなに働きづらいんだろうか」ということでした。

育児負担を理由に離職に追い込まれる、なぜなんだろう。そして、そこではどういった問題が起きているんだろうか、を考えていくために、認定NPO法人育て上げネットとREADYFOR株式会社による「休職預金を活用した新型コロナウイルス対応支援助成—若者のコロナ失職包括支援プログラム—」に採択いただいたことで、本事業を実施することができました。

### —『働く』は社会とのつながり

「実際に何があるんだろうか」を知ることからのスタートでした。そこから見えてきたのは、『働く』というのは収入だけではなく、社会との関わり・生きがいにつながるということでした。

どうしても多胎ママ・多胎家庭というのは孤独で孤立しがちです。働くことで社会とつながり、ママ自身の自信につながっていくはず。だけどそのときに、仕事がなくなる・働く機会がなくなっていくというのは、どんな孤独な状況・孤立していくということになるのではないかと思います。

なので、多胎ママにとって『働く』というのは、ただただ収入を得るためだけではなく、『社会とつながる』という意味も含めて考えていくと、わたしたちの活動の強みであるオンラインコミュニティで、まずは広くいろんな多胎ママたちとつながっていく。その中で、ママ自身が何ができるのか、自分自身のことを知ることだったり、スキルアップの講

座なども進めていきながら、社会に出ていくための後押しができるような関わりが継続できたらと思います。

### —未来への希望が持てる取り組みを

多胎ママたちが働く場所となる企業・団体に対しては、引き続き働きやすい環境というのはどういことなのかをこれからもインタビューさせてもらいます。そして、それらを丁寧にまとめて発信していく。そうすることで多胎ママたちが、これまで職場に通うという働き方だけではなく働き方があるんじゃないかなというヒントを持ち帰ってもらいたいと考えています。

最後になりますが、子育てや多胎育児というものがリスクになるのではなく、自分自身の未来への希望を持てるような取り組みを、私たちはこれからも続けていこうと思いますので、引き続きつなげるでの関わりを応援していただけたらと思います。

NPO法人つなげる  
代表 中原 美智子



誰もが命の誕生を  
当たり前喜べる  
社会を実現する