

「なんとなく育休」をなくそう
育休コミュニティ
「MIRAIS」

MIRAIS LETTER



特集

育休は空白期間だと思いませんか？

P 1

企業が求める、個人の成長とは？

P 2

育休コミュニティ「MIRAIS」で、できること

P 4

MIRAIS 体験談

P 6

数字でみるMIRAIS/参加するには

P 8

育休は空白期間だと思っていないですか？

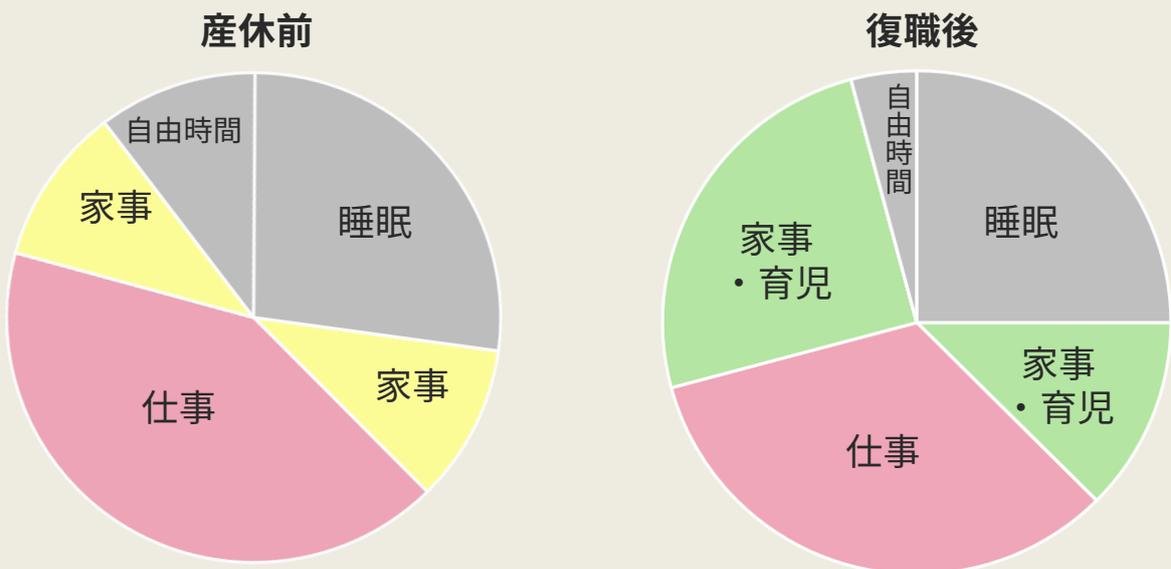
～育休後も仕事を頑張りたい、その思いを叶えるために～

近年、社員の育休取得が増えていく中で、育休中のモチベーション維持や、育休からのスムーズな職場復帰は、企業にとって関心の高いテーマではないでしょうか。

育休取得者も同様に、職場から一定期間離れることや育児による生活環境の変化を経験し、キャリアに対する不安を抱える人も少なくありません。

下の図は、出産前後で「仕事」に当てられる時間の変化をグラフにしたものです。復職後は物理的に大きく時間の制約が生まれ、かつ急な発熱や病気に対応しなければならないなど、これまで同様の働き方では立ち行かなくなってしまうのです。

タイムスケジュール(一例)



こういった状況を予め想定し、見据えて、復職後も仕事を精一杯がんばりたい、キャリアをあきらめたくないと考える人も大勢います。そこで育休取得者が育休を有効に使い、短時間で仕事を効率的に進めるための準備やスキルアップをする、つまり育休を「空白期間」ではなく自発的に歩み続け成長することで、復職後も前向きに働き続けることができれば、企業にもメリットになるのではないのでしょうか。

本誌では、育休を経ても一人ひとりが自分らしいキャリアを歩んでいくために、必要となるスキルや育休中からできる取り組みについて、取り上げていきます。

企業が求める、個人の成長とは？

～企業にとって、人材が成長していくために、取り組んで欲しいこと～



学び

育休取得者の中には、今後も意欲的に働きたいという思いを持っており、育休中でも学びを止めたくないと意欲的に行動する者も少なくありません。

育休期間を活用した新たな学びの場を提供することは、仕事に対する意欲の高い人々の想いを実現する一助になると考えています。

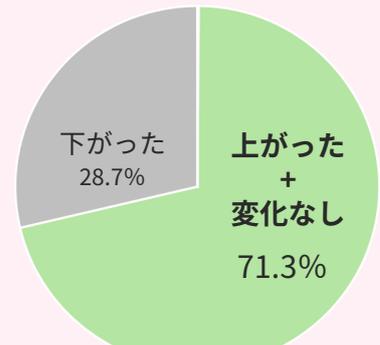
しかし、育児をこなしながら学びを両立させることは容易ではありません。

目標に向けて一緒に過ごす仲間とともに高め合うことはモチベーションの維持に有効です。

また、学びを定着させるためにアウトプットの機会を持つことも重要です。

仕事の幅を広げる

育休を取得する前と後で
仕事のモチベーションに変化は
ありましたか？



産育休前後で約7割が
「モチベーションが上がった」
又は「変化せず」

2021年実施 MIRAIISによる育休経験者を対象とする
アンケート調査より
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000034.000047003.html>



リーダーシップ

近い将来キャリアアップやマネジメントが求められることを想定して、育休期間中であってもマネジメント能力・リーダーシップのスキルを高めたいと考える者もいます。数多のハウツー本等が出版されていることなどから、知識としてのインプットは比較的手が届きやすいように思われます。

しかしながら、管理職などのポジションが与えられる前に実践の機会を見つけることが難しいのも現状です。

育休期間中にマネジメント能力・リーダーシップを意識した実践練習を可能とすることで、育休取得者の復職後のキャリアアップやモチベーション維持にもつながります。

企業が向上させたい
社員のスキル第一位

正社員に向上させたい能力・スキルの内容上位5つ
(複数回答(3つまで))

1位	マネジメント能力・リーダーシップ	41.6%
2位	課題解決スキル(分析・思考・創造力等)	35.3%
3位	ITを使いこなす一般的な知識・能力 (OA・事務機器操作(オフィスソフトウェア操作など))	33.1%
4位	コミュニケーション能力・説得力	25.8%
5位	専門的なITの知識・能力(システム開発・運用、プログラミング等)	25.8%

厚生労働省が令和4年に実施した調査
令和4年度「能力開発基本調査」より一部抜粋
<https://www.mhlw.go.jp/content/11801500/001111383.pdf>



ネットワーキング

目に見えない資産

育休中は職場と疎遠になることも多く、社会との関わりが薄れ孤独を感じがちです。これらが深刻化すると復職への不安やモチベーションの低下につながります。育休中に職場では出会わない様々な人とつながりを持ち、積極的にネットワークを広げることは、メンタルケアのみならず復職後も有益な財産となるでしょう。

8割の女性、出産前とのギャップに精神的負担と社会からの疎外感・孤立感

育休中特に辛い事上位5つ(複数回答可)

1位	睡眠不足	54.3%
2位	突然消える一人時間	52.0%
3位	社会からの疎外感	43.0%
4位	孤独さ	33.9%
5位	ワンオペ育児	29.9%

2020年実施 育休経験者400名の実態調査調査結果報告書より



自己理解

貢献度を高める

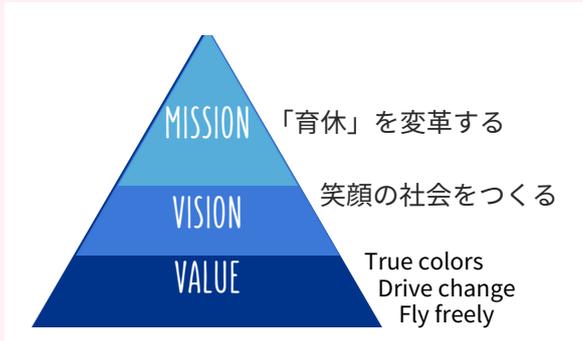
企業の人材育成において、個々の潜在的な強みや資質を活用し、パフォーマンスを最大化させることは、組織力を高めていくために重要です。「出産」「育児」という大きなライフイベントを迎えた育休中は、自己分析に適した機会です。

そして、企業・従業員の相互理解を深めることが、人材育成や生産性向上への第一歩となります。



育休期間を空白にしないために 育休コミュニティ「MIRAIS」で、できること

MIRAISのMission・Vision・Value



MIRAISは、育休を通じて自己変革を推進することで、育休の概念“なんとなく過ごす育休”を変革することをミッションとして活動するオンラインベースのコミュニティです。

育休者がイキイキと活動することで、ポジティブなエネルギーが伝播しすべての人が笑顔でいる社会をつくることを目指します。

このページではMIRAISの具体的な活動についてご紹介します。



自己紹介

繋がりたい仲間がすぐに見つかる

MIRAIS入会后、最初に自己紹介をします。

この自己紹介を読み、**業種や職種、共通の目標や大切にしている価値観や悩みなど、自分が繋がりたいと思う相手を簡単に見つけることができます。**交流会などのイベントをきっかけに、異業種交流ができ、共通の目標を持つ仲間と目標達成に向けて相談の場を設けるなど、MIRAIS内での輪が広がっていきます。



育休テーマの設定

育休中の過ごし方の指針となる

MIRAIS独自のワークシートを活用して、自分の「育休テーマ」を設定します。**キャリア、育児、家庭など、様々な角度から自分を見つめ、半年後のありたい姿を想像しながら、仲間と共にブラッシュアップしていきます。**

テーマ決定後は、行動目標を立てて、毎月実施される「振り返り会」を活用して、仲間とお互いの達成度や自分の変化を確認していきます。テーマを設定し、行動の指針を設けることで、**自然と自己成長にフォーカスするという習慣が身につきます。**

後半でMIRAIS経験者の生の声をお届けします





チーム・プロジェクト活動

ステップアップの可能性を広げる

経営企画・広報など一般企業でいう「部署」と同じ役割の「チーム」が存在します。立候補で集まったメンバーの中から、リーダー・サブリーダーを定め、意見交換を行いながら組織の運営活動をしています。未経験の分野に挑戦したり、リーダーシップの体験をすることが可能です。「復職を見据えて新たなチャレンジがしたい」「いつか管理職になりたい」。様々な想いをもったメンバーが活動をしています。



11期からスタートした「ノートプロジェクト」では、MIRAISでの活動や育休テーマを記すことで自己理解を深め、育休中だけではなく、復職後も振り返りが出来るようなオリジナルノートを作成しました。



セルフラベルワークショップ

今後のキャリアに活かす自分の強みを見つける

「セルフラベルワークショップ」は、MIRAISで每期必ず実施される公式ワークです。ストレングスファインダーやオリジナルのワークシートを用いて、自身の強みや大切にしている価値観を深く見つめ、自分をよりよく表現できるラベルを作ります。

徹底的に自分に向き合い、仲間と磨き上げて作ったセルフラベルは、名刺に印字したり、お守りとして心に留めるなど、復職後の生き方や働き方を考える上で自分の指針となる宝物になります。



部活動

知識を深め、専門性を高める

専門知識を学ぶものから趣味に特化したものまで、様々な部活動が存在します。どの部活にどれくらい参加するかは個人の判断に委ねられています。各自がこれまでの経験を通じて培ってきた専門性や得意分野を活かし、学び合う文化が根付いており、企業に属するだけでは得られないような知識を得ることができます。

部活動での経験が、自分の仕事を改めて振り返り、再評価する良い機会となり、自信を持って復職に向かうことができるという好循環も生まれています。



「復職準備部」では、復職に向けて各家庭の状況に応じてどのようなタイムスケジュールや家事分担をするのか、といった実践的なものなど、バラエティーに富んだ活動が繰り広げられています。



「マネーリテラシー向上部」では、金融資格取得を目指すメンバーが勉強の一貫として、プレゼンテーションを行い、参加した投資未経験者が知識を得ています。

プロフィール

- ①業界 ②職種
③子どもの人数 ④参加期（〇期）

MIRAISでの経験で役に立ったことは、**自分の強みを認識できたこと**。セルフラベルワークショップや色々な講座、また半年間深く関わったチームメンバーからもらう**強みのフィードバック**が、本当に私の糧になりました。他人と比べず自分が得意なことで貢献する、という自信になっています。またMIRAISで**チームリーダーを担った経験は、模擬練習となり、役職者となった後も、チームビルディングなどに臆することなく取り組んでいます。**



- ①保育関連 ②企画営業
③1人 ④6期,7期



- ①専門・技術サービス
②事務 ③2人 ④5期,11期

MIRAISではチーム活動に参加し、ZoomやSlackでやり取りしながら人と物事を進める経験を積みました。育休中にコロナ禍となり、**オンラインでのやり取りに慣れていたことがスムーズな復職に役立ち、部署内コミュニケーションの活性化といった行動にも繋がりました。**その他、特に興味を持って参加していた子育て関連講座で得られた知識や、**内省ワークで身につけた問いを立てる習慣も、復職後の後輩指導に活用できました。**

子供と向き合う時間をたっぷり取れる育休は、愛おしく大切な時間。一方で、「お母さん」でも「奥さん」でもない、**一個人の「私」として、誰かの役にたてて感謝されることの喜び、自分の知らない知識や価値観が広がるワクワク、そんな気づきを、数多く実感できました。**子供が生まれたら「制約が増える」とばかり思っていた私の誤解はMIRAISの仲間に出会ったことで一転。見える世界は広がる・やりたいことも叶えられる＝どう捉えるかは自分次第。**「復職したらこんな自分でありたいな！」が、育休前より鮮明になりました。**



- ①情報通信 ②企画事務
③2人 ④10期,11期



- ①小売 ②事務
③2人 ④6期,9期,10期,11期

MIRAISでの経験を通し、**家族と共に笑顔で過ごす為に大切なのは、一人で完璧に頑張ろうとするのではなく、周りの人と気持ちを共有し、協力し合うことだと気付きました。**キャリアや子育て等、様々な悩みを受けとめてくれる、そして、**励まし合える仲間に出会ったからこそ得られた気づきでした。**第一子復職後も、独りよがり頑張らず、**周りの人とのコミュニケーションを大切にしよう、心掛けています。**

育休テーマを考える時に、自分の理想像が分からないことを認識するところからスタートしました。様々な価値観に触れる中で、**慌ただしい日常の中で後回しにしてきた気持ちや価値観に気付きました。**それはまるで宝(=本当の想い)探しをしているようでした。また、**自分の人生は自分が舵を取る、という当然のことを再認識しました。**今後の人生を楽しむために必要な場所だったと強く思います。



- ①医療 ②医師
③2人 ④11期



①人材 ②企画
③2人 ④7期,11期

会社の同僚でもない、ママ友でもない、MIRAISでの出会いはとても貴重でした！
産後は子育てを優先し、自分のことは常に後回しでしたが、MIRAISに入って、仲間と一緒に趣味を楽しんだり、やりたかったことにチャレンジすることが出来ました！“子育てをしながら私自身も人生を楽しむ大切さ”を知ることができたのはMIRAISのおかげです♪

私がMIRAISに入会したのは、育休期間を復職までのキャリア空白期間と捉えたくなかったからです。そんな気持ちから、仕事で感じていた業務の苦手克服を目的にチーム活動に参加しました。しかし、実際には苦手克服ではなく、共に活動する仲間とお互いに得意・不得意を認め合い、どう活動するのが良いのか？という視点を得るきっかけとなりました。復職への不安を今では感じておらず、MIRAISでの経験を職場でどのように活かせるのか今からワクワクしています！



①卸売 ②営業
③1人 ④10期,11期



①メーカー ②事務
③2人 ④10期,11期

MIRAISと出会い、ありのまま自分の良さを認め、母親になっても、向上心を持って挑戦していいんだ！と自己肯定感が上がりました。失敗&未経験OK!のMIRAISで、本業と異なるチーム活動へ参加しました。仲間と共に、1つのプロジェクトを成し遂げ、充実した期間を過ごしました。自分の良さを認め、応援してくれる仲間がいて、やりたいことに挑戦できる環境がある。MIRAISで過ごした半年間は、復職後の私を支えてくれるパワーの源です。

育休期間で得たものは、「自己理解」と「主体性」と「仲間」。私はMIRAISの活動の途中で復職をしました。MIRAISでは、同じ育休中のメンバーが多様な活躍をされているのを見て刺激を受け、大切なのは、「自分は何が得意で何がやりたいのか」という主体性を持つことだと認識しました。復職後は、以前いた部署とは別の部署で仕事をしていますが、より会社や社会全体への貢献意欲が高まり、主体的に仕事に取り組んでいると感じています。



①ヘルスケア ②新規事業企画
③1人 ④10期,11期



①金融 ②営業
③1人 ④9期,10期,11期

育休中は社会から離れ孤独に感じる事が多い中、私はMIRAISで仲間からの後押しや励ましを受け、2つの挑戦をしました。1つは国家資格の取得。夢の実現に向け努力する仲間へ感化され、念願の合格を勝ち取りました。もう1つは業務知識を活かした、お金に関する部活の運営。自分ひとりでは勇気が出せなかったことも、仲間がいたから実現できました。MIRAISは私に、育休中でも高みを目指し、自分を変えるチャンスを与えました。

数字でみるMIRAIS



発足

2018年

「何となく育休をなくす」をミッションに産・育休者が自分らしく輝けるコミュニティとして設立されました。



累計参加者数

1200名超え

オンラインでの活動が主のため日本全国、海外からも参加可能で每期参加者は増加しています。



企業コラボ件数

31件

「EDISONmama」との新商品モニターや、「ユニ・チャーム」「SUNSTAR」等多数の会社とコラボイベントを実施しています。



メディア掲載件数

45件

これまでの育休の概念を変える新しい形として、日本経済新聞、日本テレビ「news every.」等のメディアに取り上げられ反響を呼んでいます。

参加するには・・・

育休コミュニティMIRAIS®では年2回（8月、2月頃）新規メンバーを募集します。

■活動期間：4月～9月／10月～3月の6か月間

※原則、活動開始月の約2カ月前より募集

■入会条件：①期間中に産・育休取得（予定）の方
②復職済み（末子が未就学児）の方

※性別は問いません、每期100～200名程度（期によって異なります）

※原則、オンラインで全国・海外から参加可能



MIRAIS®

ホームページ

育休コミュニティ「MIRAIS」 (ikukyu-mirais.com)

「MIRAIS®」のiの上のオレンジ模様は、夜明け前に昇る太陽に見たてており、私たちが描く未来が明ける意味を表現しています



代表：栗林真由美

IT企業勤務。二児の母。

2014年第一子出産。第一子の育休中に、「子どもがいるからこそキャリアを諦めない働き方」という思いから、ママボノのプロジェクトリーダーや育休プチMBA勉強会の立ち上げなど精力的に活動。社内で初めて時短での昇格を果たす。2018年第二子出産。「なんとなく育休をなくしたい」思いから同年8月に育休コミュニティ「MIRAIS」を設立。

アンケートご協力をお願い

MIRAISでは、今後も「なんとなく育休をなくす」ことを目標に活動を続けて参ります。少しでもお役に立つ情報をお届けするため、アンケートにご協力をお願い致します。



お問合せはこちら

ikukyu.community@gmail.com