

VOLUME 01, 2025

UK TIMES

INTERVIEW BY CHIE H MARKS

A時代をしなやかに 生きる心のOS

働く女性に贈りたい、不安を自信に変える術

藤田
怜子さん

Mindful Career
Partner 代表
グローバルビジネス &
キャリアコンサルタント

輝かしいキャリアの
裏で、キャリアの
不安に悩んだ日々。
エリートコースから
家族の海外帯同
そして起業へ。

LONDON

AIの進化と働き方の多様化が加速する現代社会。

「このままでいいのだろうか」。

「子育てとキャリアを、どう両立すればいいの？」——。

多くの女性が抱える、言葉にできない漠然とした不安。そんな問いに、ロンドンを拠点とするグローバルビジネス&キャリアコンサルタント、藤田怜子さんが、自身の経験に基づく独自のメソッド「心のOSアップデート」で答え続けています。

ゴールドマン・サックス、ロレアル、LVMHグループを渡り歩いた華やかな経歴の裏で、彼女は何に悩み、いかにして乗り越えてきたのでしょうか。なぜ、一見するとキャリアとは無関係に見える「心のOS」というテーマにたどり着いたのでしょうか。

日本マイクロソフトとの協業も実現し、今最も注目される女性起業家の一人、藤田怜子さんに話を聞きました。

Reiko Fujita

Profile

ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス大学を卒業後、ゴールドマン・サックス証券、仏ロレアルグループ、LVMHグループにて要職を歴任。17年間にわたり華々しいグローバルキャリアを築いた。

しかし、2023年家族の海外駐在に帯同するため4度目となるロンドンへの渡英を経験。家事・育児に専念する中でアイデンティティ・ロスを経験したことを機に、「完璧な自分」を手放すことを決意する。自身の経験を活かし、キャリアに悩むすべての女性をサポートするため、2024年に起業。BCMA認定キャリアメンター®、Jafa認定マインドフルネスコンサルタントの資格を活かし、働く女性の内なる力と可能性を引き出すサポートを行っている。

東京（港区・新宿区・江東区）を拠点に暮らした経験を持ち、現在はロンドン在住で2児の母。帰国後は東京都での活動を予定。日課は、散歩や入浴の一人時間で心身を整えること。趣味は音楽を聴きながらカフェで過ごすことや、気の合う友人と美味しいごはんを楽しむこと。



「自分らしい」 生き方って何だろう？

完璧を手放して心のOSを
アップデートすれば、
キャリアはもっと自由に広がる。

輝かしいキャリアの 始まりと、 見えない壁

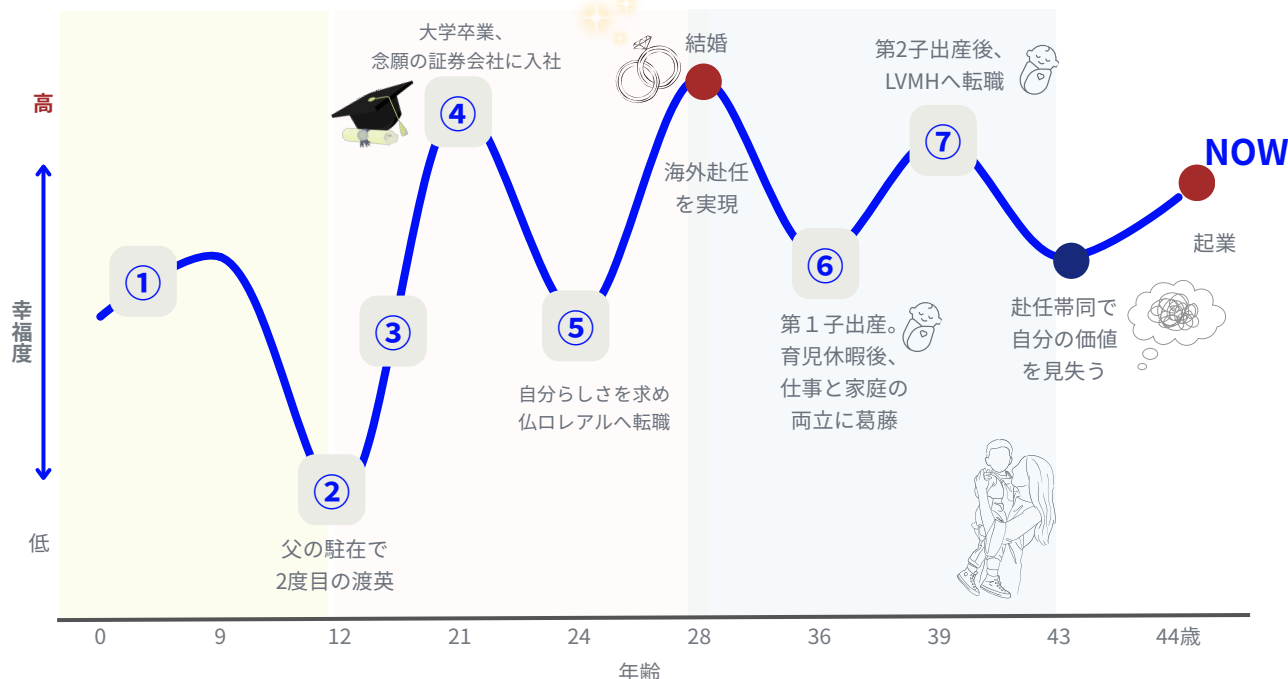
一怜子さんの華やかなキャリアは、多くの女性の憧れです。まずは、ゴールドマン・サックスに入社された当時のことをお聞かせください。

入社は、まさに未知の世界への挑戦でした。金融という厳格な環境で、求められるスピードと正確性、責任の重さは想像をはるかに超え、連日の激務に自身の限界と向き合う日々でした。繁忙期には帰宅しても壁に寄りかかって1時間だけ仮眠し、また翌朝出社することもありました。その中で「まずやってみる」「変化を恐れず適応する」というプロフェッショナルとしての揺るぎない姿勢が自然と身につきました。

しかし、極限の毎日で、気づいたのです。仕事のスキルを磨くだけでなく、「自分らしく働くとはどういうことか」を深く模索したい、と。この問いが、その後の私のキャリアを方向づける**羅針盤**となりました。



転職・出産・起業 - 人生の転機に揺れた 怜子さんの幸福度グラフ



①5歳
ロンドンの空港にて。父親の駐在で生後6か月から5歳まで英国で暮らし、多様な世界と向き合う



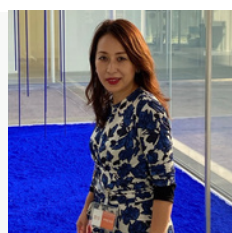
③16歳
英語が少しずつ理解でき、現地校の友達と対等に話せるようになった。少しずつ自信が芽生え始めた



④21歳
ロンドン・スクール・オブ・エコノミクスの卒業式。優秀な学生達と切磋琢磨し世界観を上げた



⑤29歳
仏ロリアルでのプレスイベント。管理職になったばかりで、自分なりのやり方を模索していた



⑦39歳
LVMH時代。2人目育児との両立に悩み、社外メンターとの出合いを機に自分らしさを模索



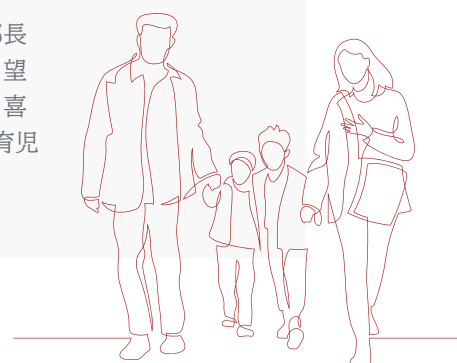
②12歳
2度目の渡英。英語が全くわからなかった。学校のクラスメイトに追いつこうと猛勉強



④22歳
念願だったゴールドマン・サックス証券に入社。未来への希望に満ち溢れていた社会人1年目



⑥37歳
ロリアル副事業部長に昇進し、都庁を望む個室をもらう。喜びの影で、1人目育児との両立に苦悩



—世界最高峰の知の源泉で鍛えられた頭脳をお持ちなのですね。その後、ロリアルグループ、LVMHグループへと転職されますが、どのような経緯だったのでしょうか。ゴールドマン・サックスでのやりがいが大きかったのですが、同時に「もっと自分らしさを追求したい」という思いも膨らんでいました。金融という数字の世界から、もっとクリエイティブで、人々の心を動かす仕事がしたい。その思いを胸に、ロリアルグループのマーケティング職へ転身しました。この決断は、私のキャリアにおける大きなターニングポイントです。

その後、17年間で様々なブランドや海外赴任を経験し、ラグジュアリーブランドの世界観に魅了され、LVMHグループに参画。マーケティングディレクター、そして経営委員会メンバーとして、20年を超えるキャリアを積み重ねました。

—順風満帆に見えるご経歴ですが、その陰には葛藤もあったと伺いました。

もちろんです。29歳で管理職に昇進した際、部下のほとんどが年上で経験も知識も豊富な方ばかり。完璧な上司であろうと努めて行き詰まり、周りを上手に頼ることを学んだのが、最初の壁でした。その後も、キャリアの節目ごとに「このままでいいのだろうか」という漠然とした不安に幾度となく襲われました。

最大の難関は、仕事と育児の両立でした。仕事も育児も100点を目指して奮闘し、心身のバランスを崩すこともありました。子どもの発熱で仕事を休むたび、「私はキャリアを諦めるべきなのだろうか」と自問自答し、すべてが中途半端に思えて自信を失いかけていました。

ロンドンが教えてくれた、 「完璧を手放す」勇気

—怜子さんの提唱する「心のOSアップデート」の根幹には、イギリスでのご経験があると伺いました。具体的にはどのようなものでしょうか。

私のキャリアの土台は12歳の時、父親の駐在で渡英した経験にあります。言葉も文化も異なる環境で、「何もできない自分」に直面し、自己肯定感はほぼゼロでした。

そんな私に変化をもたらしたのが、現地の教育です。劇作家シェイクスピアの授業では、英語が分からず戸惑う私に、先生が塗り絵を渡してくれました。当時は屈辱的に思っていましたが、そこで気づかされたことがあります。



イギリスの教育は、日本のように他者と比較するのではなく、個人の成長や特性を尊重する文化が根付いている。先生方は一人ひとりの長所を見つけ、とことん褒めてくれるのです。小さな成功体験が積み重なるうちに、「自分は自分でいいんだ」という感覚を自然と育むことができました。

現在も、イギリスで2人の子どもを育てていますが、子どもの面談を通じて同じ傾向を感じ取ることができます。この経験こそが、私の「心の羅針盤」となり、キャリア支援を行う上での揺るがない原点となっています。

ーイギリスと日本では、女性の働き方に対する社会の姿勢にも大きな違いがあると感じられたのではないのでしょうか。

その違いはとても顕著です。日本では「母親だから頑張らなくてはい」と思い込み、完璧を追い求める女性が多いですし、私自身もそうでした。

イギリスでは育児や家事が「女性の責任」という前提ではなく、夫婦で分担しながら、それぞれが自分らしい働き方を選ぶことが一般的です。「柔軟な勤務形態の希望権利」や「ジョブシェアリング」など、ライフイベントに左右されずにキャリアを継続できる制度も整備されています。このような社会全体で「誰もが挑戦していい」という前向きな空気感が、女性たちの挑戦力を育んでいると感じます。私も、この空気感に背中を押され、自分らしい働き方や新しい挑戦に踏み出すことができました。

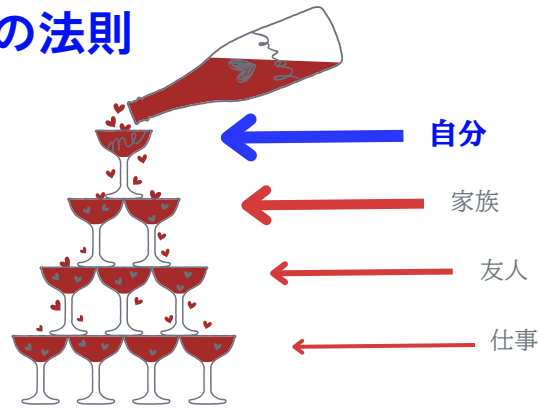
日英でこんなに違う！

柔軟な働き方に関する政策・運用の違い

	 イギリス	 日本
柔軟な働き方の権利	「個人の権利」として制度化。 2024年4月以降、勤続期間に関わらず全ての労働者が柔軟な働き方を申請する権利を持つ。企業は正当な理由なく拒否できない。	企業の裁量に委ねられる。 働き方改革関連法により促進されるも、企業ごとの制度設計が主。 労働者からの申請権は法律で義務化されておらず、企業文化に依存する。
ジョブシェアリング	多様な働き方として普及。 管理職を含むあらゆる職種で一般的。 給与や福利厚生をシェアし、柔軟な働き方を実現。	雇用維持が主な目的。 景気悪化時の緊急避難策として導入されることが多い。 職務分担が厳密で、一部の企業を除き定着してない。
生涯学習・職業訓練	政府と企業が共同で支援。 「Lifetime Skills Guarantee」など、政府が特定の訓練を無料で提供。 企業には従業員の訓練に投資する税制度「Apprenticeship Levy」がある。	給付金・助成金を中心。 「教育訓練給付金」や「ハロートレーニング」など、訓練費用を補助する制度が主。労働者の主体的な活用に委ねられており、企業の義務ではない。

シャンパンタワーの法則

自分を満たしてこそ、
周りも満たせる



— 怜子さんご自身が、完璧を手放すきっかけになった出来事がありますか。

キャリアの葛藤の中で出会った社外メンターの存在が、私を救ってくれました。彼女が教えてくれたのは、「シャンパンタワーの法則」です。「一番上のグラス（自分）が満たされて初めて、下のグラス（家族や仕事）にシャンパンが注がれるのです」。それまでの私は、自分を犠牲にして周りを

満たそうとしていました。

しかし、この言葉を聞いたとき、「まず自分を満たすこと」が、結果的に周りの人たちも幸せにするという視点を得ることができました。この瞬間から、私は完璧を手放し、自分を大切にする生き方を選びました。それが、挑戦を続けるための土台となっています。

日本の働く女性を支える「心のOS」戦略

— 多くの女性が「完璧」を手放せずにいる日本の現状について、どのように見ていらっしゃいますか。

日本の女性管理職比率は約15.5% (2022年)、性別賃金格差は約22.0% (2023年)と、OECD平均と比べても大きな隔たりがあります。しかし、私はこの現状を「伸びしろ」だと前向きに捉えています。

キャリアを諦めてしまう要因は、スキル不足ではありません。「自分には無理かもしれない」という心理的なハードルや、他者の期待に応えようとする「他人軸」の生き方こそが、最大の壁になっているのです。

私自身、2023年に家族の帯同でロンドンに

4度目の駐在をすることになり、長年築いてきたキャリアを一度手放しました。そこで辛いアイデンティティ・ロスから痛感したのは、環境や制度だけでなく、自分の内側にある「心のOS」を見直す必要性だったのです。

— 2024年に起業されたきっかけは、どのようなものだったのでしょうか。

起業のきっかけは、帯同での渡英後、セカンドキャリアを模索していた時期にあります。自己分析を重ねる中で、私のやりがいは「人や社会のためになること」だと気づき、キャリアの苦しい時期に支えてくれた社外メンターを思い出し、「自分の経験が誰かの力になるはず」と確信しました。



ロンドンでは起業家やフリーランスとして活動する人が多く、異国で制約のある自分にも可能性があると思われ、背中を押されました。イギリスの女性たちが肩の力を抜いて自分らしく働く姿に触れ、この価値観を日本の女性たちにも届けたいと思うように。

環境や状況が変わっても、自分らしい選択ができる——その背中をそっと押すこと。一人ひとりの心にそっと寄り添い、前に進むための「心の灯り」を点す伴走者でありたい。それが私の起業の原点です。



—「心のOSアップデート」とは、具体的にどのようなアプローチなのでしょう。

スマートフォンもOSが古いままだと新しいアプリがうまく動かないように、私たちの「心のOS」もアップデートしなければ、昔の思い込みにとらわれて不安が生まれてしまいます。

「心のOSアップデート」とは、私たちの無意識に組み込まれた価値観や思考の癖、感情の反応パターンを見直し、今の自分に合った状態へ書き換えるアプローチです。古いOSのままだと、過去の経験に基づいた思い込みで失敗を過度に恐れ、自信を失い、挑戦の一步を止めてしまいます。

そこで、スキルや知識の習得の前に、まず「私はできる」という自己効力感を育むことに重きを置いています。マインドフルネスや心理カウンセリングの知見を取り入れ、自己肯定感を高め、「自分には目標を達成する力がある」と信じられる「自己効力感」を育みます。自分の強みや価値観を見つけ、小さな成功体験を積み重ねることで、どんな環境や転機の中でも、自分らしく挑戦を続け、可能性を広げていくための、強固な土台となります。

—2025年には日本マイクロソフトとの協業も実現されていますね。大企業がこのプログラムに共鳴した理由は、何だとお考えですか。

日本マイクロソフトが推進する「Code; Without Barriers in Japan」は、多様な人材の再挑戦を後押しし、社会課題の解決を目指す取り組みです。

私のプログラムに共鳴してくださったのは、単なるスキルや知識の伝達ではなく、一人ひとりの内面と向き合い、自分を信じて挑戦できる「心の土台」を育む点に価値を感じていただけたからだと思います。



Yes, you can!

素晴らしい制度や仕組みがどれだけ整っても、最後に変化を起こすのは私たち一人ひとりです。働く女性が「自分にはできる」と心から信じ、一步を踏み出すことで、素晴らしい仕組みも初めて十分に機能します。

キャリアの迷いや不安を感じている方々にとって、この「心のOS」をアップデートすることは、スキルや知識を学ぶ以前に、自分らしく持続的に挑戦し、可能性を広げていくための揺るがない原動力になると信じています。

挑戦するすべての女性たちへ

—藤田さんにとって、子育てはキャリアの妨げではなく「自己開発の機会」だと捉えているそうですね。

はい。子育てはキャリアを止めるものではなく、私を成長させる大きな機会でした。もちろん、思い通りにいかないことや葛藤もありましたが、限られた時間の中で優先順位をつける力や、柔軟に対応する力が磨かれました。完璧を目指すのではなく、「今できるベスト」を積み重ねるという考え方は、仕事にも大きく活かしています。こうした経験が、挑戦する女性たちに寄り添う今の活動にもつながっています。

—最後に、キャリアに悩む女性たちに一番伝えたいことは何でしょうか。

「悩んでいるのは、あなただけではありません」。まず、そうお伝えしたいです。転職や新しい挑戦には常に不安が伴いますが、その不安を乗り越えた先に「転職は好機」へと変わる瞬間があります。大切なのは、モヤモヤを抱えたままにせず言語化し、自分の本当の気持ちを安心して開示できる場を持つことです。環境が変わらなくても、心の持ちようで未来は変えられます。あなたはすでに十分頑張っています。どうか自分を信じて、一步を踏み出してください。



Reiko's Tips

不安を行動に変える 3つのヒント

✓ シャンパンタワーの法則を思い出す

「まず、自分のグラスを満たすこと」。休んだり、好きなことをしたり、少しでも自分時間を持つだけで、不思議と周りに向き合う余裕が生まれます。

✓ 心のOSを少し書き換えてみる

「他人がどう思うか」ではなく
「自分は どうしたいか」を問いかけてみることに。
それだけで、選ぶ一歩が軽くなります。

✓ 不安は、新しい可能性のサイン

環境が変わった時こそ、
新しい挑戦を試すきっかけにできます。