

仲間と伸ばす
『ワタシ』のチカラ！

令和元年度



「ているるちゃん」

ているる塾

第1期生 報告書

令和元年 9月12日(木) ~
令和2年 2月12日(水)



沖縄県知事
玉城 デニー

はいさい ぐすーよー ちゅううがなびら。

塾生の皆様におかれましては、9月の開講以来6ヶ月にわたり、仕事や家庭との両立の傍らで、当塾の講義及び課題検討に邁進し、熱意を持って最後までやり遂げられたことに対し、心から敬意を表します。塾長として大変喜ばしく思います。

「ているる塾」は、女性が、自らの人生を自らの手で主体的に構想・設計する力である「ライフデザイン力」や、多様性を尊重する「ダイバーシティマインド」、人と人を繋ぐ「コミュニケーション系スキル」など、自身の能力を高め、様々な分野で活躍できる人材を育成するとともに、塾生の皆様が互いに刺激し、励まし合いながら成長していけるネットワークづくりを目的として、今年度新たに創設いたしました。

今年度の講義は、法学者の谷口真由美氏をはじめ、著名な方々を講師としてお招きし、自身の経験に基づく刺激的で有意義な講義であったと聞いております。

また、課題検討においては、グループの仲間と何度も議論を重ね、時には問題に直面しながらも、同じ目標に向かって取り組まれた経験は大変貴重なものであり、自分自身を見つめ直す機会や、かけがえのない同志との出会いなど、大きな収穫を得られたことと思います。

少子高齢化や核家族化が進み、社会構造が大きく変化している今日において、今後も地域社会に活力をもたらす、持続可能な発展を遂げるためには、男女が互いを尊重し、あらゆる分野において性別に関わりなく個性と能力を発揮することができる社会の実現が重要であると考えております。

「ているる塾」第1期生となられた皆様にとって、この塾で培ったスキルや経験が自らの「自信」となり、ライフステージに応じ、様々な分野においてその能力を最大限に発揮され、一層御活躍されますことを御期待申し上げ、私からの激励の言葉とさせていただきます。

令和2年3月



公益財団法人おきなわ女性財団 理事長
大城 貴代子

出会いと学びを活かし新たな行動を

半年間にわたる「ている塾」の第1期生として学ばれた塾生の皆様、修了おめでとうございます。8つのグループにおける身近な課題の成果発表を拝聴させていただき大変頼もしく思いました。ご指導いただきました村山由香里氏をはじめ講師の皆様にお礼申し上げます。

新憲法のもとで男女の平等がうたわれ70余年が過ぎ、女性たちを取り巻く法制度は随分整備されましたが、多くの祖母、母、娘たちの涙と苦難があったことを忘れてはなりません。

「国際婦人年」以降、男女共同参画の言葉もなかった中で女性に対するあらゆる形態の差別が撤廃され、世界の潮流に押され「保護から平等」へ、そして今女性の活躍が21世紀の我が国の最重要課題となりました。結婚しても、出産しても、年をとっても安心して働き続けることができる社会の実現を目指した女性たちの運動が実を結びつつあることは嬉しい限りです。しかし、いまだに「NO more家事」や「ジェンダーギャップ指数121位」など塾生からの指摘もあり、「男性中心の意志決定システム」、「固定的性別役割分業」、「夫婦別姓」、「待機児童問題」、「一人親支援」など課題は山積しています。SDGsの目標5が目指すジェンダー平等の実現、エンパワメントの視点を大事にし、声をあげ行動していきましょう。

玉城デニー知事の期待を受け、県内の各地域、職場から集った意欲に満ちあふれた仲間との出会い、優れた諸先生方からの多くの学びを通して培われた自信と勇気、声をかけあって頑張り抜いた塾での繋がりをさらに継続発展させ、後に続く皆さんへバトンを渡し真に女性が輝く社会づくりに貢献してください。おきなわ女性財団は、これからも皆さんを応援していきます。

ている塾第1期生の皆様の益々のご活躍を祈念してご挨拶といたします。

令和2年3月



リムリムラボ代表
元福岡県男女共同参画センター館長
村山 由香里

卒塾は、始まりの時。卒塾生が活躍される沖縄の未来が目に見えます。

「ている塾」第1期生の皆さん、修了、おめでとうございます。
沖縄県が若い世代の女性リーダーを育てる講座を始められるにあたって、コーディネーターとして塾生のみなさんの成長に伴走させて頂き幸せでした。
私は、平成24年度から平成29年度までの6年間、福岡県と福岡県男女共同参画センターあすばるが開講していた次世代女性リーダー育成塾「ふくおか女性いきいき塾」で事業の立ち上げに関わり、最初の3年間、館長として塾生の成長を見守ってきました。そこから、地方議員、企業の管理職、起業家、NPO代表など様々なリーダーが育ち、新たな女性団体が生まれ活動の幅を広げています。前向きでピュアな「ている塾」塾生とで過ごした6ヶ月間は、そんな未来の沖縄が目に見えようような時間でした。

私たちは、今見えている世界を当たり前のもので認識しがちです。セクハラもDVも以前は「女性のがまんするもの」でしたが、女性たちが声を上げることで変化してきました。職場のお茶くみもしかりです。それは過去の話でしょうか？日本は差別のない社会に見えていますが、世界レベルで見ると驚くほど男女格差のある国です。世界順位121位（世界経済フォーラム）に衝撃を受けた方もいるでしょう。「リーダーは男性」「家事育児は女性がするもの」等は、当たり前なことではないと知ることが大切です。社会情勢の変化もあり、数年前より日本にかつてない女性活躍の追い風が吹いています。現状を正しく認識することで行動が変わります。仲間の存在が行動に変える力を与えてくれます。

さあ、修了したこれからが本番です。ここで培った塾生ネットワークは、5年後、10年後に効いてきます。どうぞ大事に育てていってください。それぞれの職場、地域で一人ひとりが少しでもさざ波を立て良い社会に変えていく力になり、沖縄の未来を背負ってたつ人材になっていかれることを期待しています。

令和2年3月

第1章 概要

令和元年度ているる塾 第1期の概要 5
 第1期応募者の状況 6
 第1期プログラム 6

第2章 講義内容

開講式／公開講座 谷口 真由美（法学者、大阪大学非常勤講師、日本ラグビーフットボール協会理事） 8
 男女共同参画講座／交流会 村山 由香里（リムリムラボ代表、元福岡県男女共同参画センターあすばる館長） 9
 ロジカル系スキル講義&ワーク 高田 朝子（法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授） 9
 公開講座 橋・フクシマ・咲江（G&S Global Advisors Inc. 代表取締役社長） 10
 県内女性リーダーに聞く① 小川 和子（ヒルトン沖縄北谷リゾート ダブルツリーbyヒルトン沖縄北谷リゾート統括総支配人） 10
 コミュニケーション系スキル講義&ワーク 高田 朝子（法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授） 11
 県内女性リーダーに聞く② 高江洲 香織（株式会社かりさら 代表取締役、沖縄県在宅就業支援センター センター長） 12
 課題検討結果報告会／閉講式 12
 交流会／コーディネーター・講師陣プロフィール／コメンテータープロフィール 13

第3章 課題検討結果

1 グループ 「One Direction (ワンダイレクション)」 14
 2 グループ 「ninufa☆ (にぬふぁ)」 20
 3 グループ 「2030 (にいまるさんまる)」 26
 4 グループ 「SDGs ファイブ」 30
 5 グループ 「チームていーら」 36
 6 グループ 「みみなかな」 42
 7 グループ 「mama7 (ママセブン)」 48
 8 グループ 「Team8 (チームエイト)」 54

期間
 令和元年9月12日（木）～令和2年2月12日（水）

主催
 沖縄県・公益財団法人おきなわ女性財団

塾長
 沖縄県知事 玉城 デニー

塾生
 49名
 沖縄県内に在住する概ね20歳から40歳までの女性で、自身のキャリアアップに意欲がある方。

受講料
 無料

ているる塾の目指すところ

『ているる塾』では、様々なライフステージの中で自分の持てる能力を最大限発揮するため、ネットワーク、マネジメント力、論理的思考力等を伸ばし、職場、家庭、地域のあらゆる場で活躍できる人材を育てます。さらに、塾生同士で刺激し合いながら学び、講座終了後も支え合う仲間となっていくネットワークづくりを目指します。

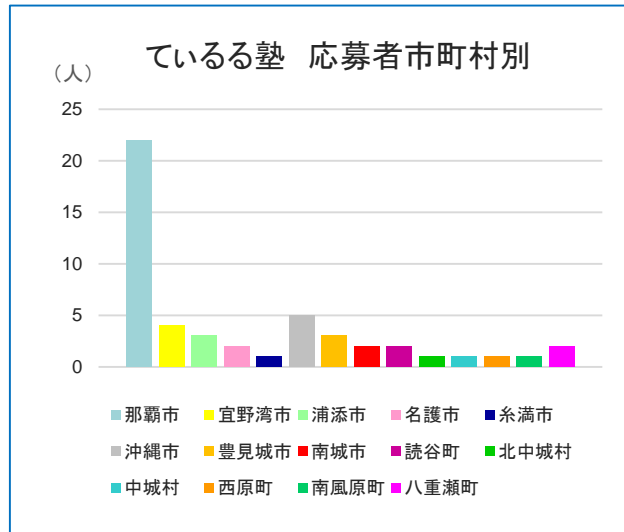
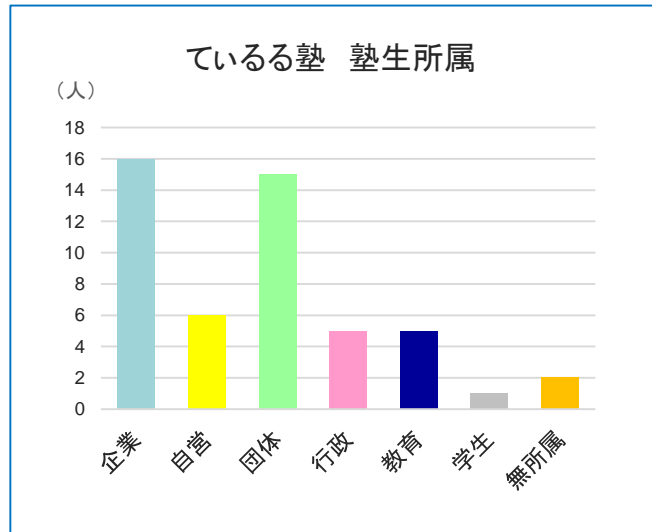
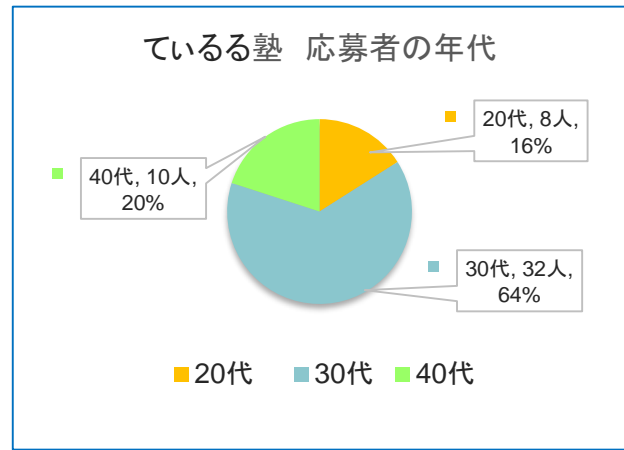
伸ばしたい5つの力

- ダイバーシティマインド
- ライフデザイン力
- コミュニケーション系スキル
- ロジカル系スキル
- 塾生ネットワーク



第1期応募者の状況

ている塾の応募者の状況をみると年代は30代が64%と半分以上を占めました。所属先は企業が50名中16名と一番多く、次に団体（観光、福祉、ボランティア）という結果になりました。市町村別では那覇市が半数近くを占め、次に沖縄市という結果になりました。



第1期プログラム

幅広い内容の講義で視野を広げ、身につけた具体的なコミュニケーション系スキル、ロジカル系スキルなどを活かしながらグループで検討した結果を発表する場を設けます。

1回目《9月12日(木)》		
13:00 ~ 13:25	オリエンテーション	ている7F 自治研修所 701会議室
13:30 ~ 13:50	開講式 ○主催者挨拶及びコーディネーター紹介 大城 貴代子 ((公財)おきなわ女性財団理事長) 《コーディネーター:村山 由香里氏 (リムリムラボ代表)》 ○塾長講話 玉城 デニー (沖縄県知事)	ている7F 自治研修所 701会議室
14:00 ~ 15:30	①公開講座 「誰もが生きやすい社会とは ～おばちゃん目線で見ると男女共同参画～」 講師:谷口 真由美氏 (法学者、全日本おばちゃん党代表代行、日本フットボール協会理事)	ている1F ホール
15:40 ~ 17:30	②男女共同参画講座 講師:村山 由香里氏(リムリムラボ代表)	ている4F 自治研修所 401会議室
18:30 ~ 20:30	交流会(任意参加)	八汐荘

2回目《10月9日(水)》		
13:00 ~ 13:30	グループ発表(課題及び検討方法)	ている 研修室(3F)
13:30 ~ 17:30	③ロジカル系スキルアップ(講義&ワーク) コーディネーター:村山 由香里氏(リムリムラボ代表) 講師:高田 朝子氏 (法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科教授)	ている 研修室(3F)

3回目《11月12日(火)》		
13:00 ~ 15:00	④公開講座 「新産業革命時代のキャリア形成 ～私のキャリアは私が創る～」 講師:橘・フクシマ・咲江氏 (G&S Global Advisors Inc.代表取締役社長)	ている ホール(1F)
15:20 ~ 17:30	⑤グループワーク 講師:村山 由香里氏(リムリムラボ代表)	ている 研修室(3F)

4回目《12月11日(水)》		
11:30 ~ 12:30	⑦沖縄県内女性リーダーに聞く! コーディネーター:村山 由香里氏(リムリムラボ代表) 講師:小川 知子氏 (ヒルトン沖縄北谷リゾート/ダブルツリーbyヒルトン沖縄北谷リゾート 統括総支配人)	ている 研修室(3F)
13:00 ~ 17:30	⑥コミュニケーション系スキルアップ(講義&ワーク) コーディネーター:村山 由香里氏(リムリムラボ代表) 講師:高田 朝子氏(法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科教授)	ている 研修室(3F)

5回目《1月21日(火)》		
13:00 ~ 14:00	⑦沖縄県内女性リーダーに聞く! コーディネーター:村山 由香里氏(リムリムラボ代表) 講師:高江洲 香織氏(株式会社かりさら 代表取締役)	ている 研修室(3F)
14:10 ~ 17:30	⑧グループワーク 講師:村山 由香里氏(リムリムラボ代表)	ている 研修室(3F)

6回目《2月12日(水)》		
13:00 ~ 15:20	⑨⑩課題検討結果報告会(第1部・第2部) (各グループ発表10分、フィードバック5分) 講師:村山 由香里氏(リムリムラボ代表) コメンテーター(五十音順) * 榎原 千夏氏(沖縄県子ども生活福祉部 女性力・平和推進課長) * 高田 朝子氏(法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科教授) * 波上 こずみ氏(Cosmic Consulting 代表)	ている 研修室(3F)
15:45 ~ 16:10	閉講式 ○開会挨拶 大城 貴代子((公財)おきなわ女性財団理事長) ○塾長挨拶 玉城 デニー(沖縄県知事(上間司統括監代読)) ○修了証書授与 上間 司(沖縄県子ども生活福祉部 生活企画統括監) ○塾生代表挨拶 宮城 いづみ(前田産業株式会社)	ている7F 自治研修所 701会議室
17:30 ~	交流会(任意参加)	ダブルツリー byヒルトン那覇

開講式

第1期ている塾がスタートしました。49名の塾生が緊張した面持ちで開講式に参加しました。おきなわ女性財団理事長 大城貴代子氏はあいさつの中で、「女性活躍社会と言われているが、現実はなかなか実現されてない。家庭や職場、地域で本当の意味で女性が輝く男女共同参画社会を皆さんの足元でつくれるよう互いに学びあってほしい」と話しました。また、塾長の玉城デニー沖縄県知事は講話の中で「同じ生き方をしている人は誰一人いない。一人ひとりが違う生き方をしている。ぜひみなさんは、このている塾で自らの生き方を主体的に考え、設計し、実行してほしい。お互いが刺激し合い、家庭や職場で年を重ねるごとに成長し、輝く人生にしてほしい」と激励しました。



公益財団法人おきなわ女性財団
大城 貴代子 理事長



塾長 玉城デニー沖縄県知事

公開講座 **ダイバーシティマインド**
「誰もが生きやすい社会とは
～おばちゃん目線で見ると男女共同参画～」



谷口 真由美 氏

法学者
大阪大学非常勤講師
日本ラグビーフットボール協会理事

「男女共同参画」の意味について、参画とは意思決定の場にいること。果たして現状は、男性も女性も一緒になって決めているのでしょうか。日本の女性国会議員の数は全体の10%にとどまっています。例えば、友達10人でものごとを決めるとき、1人がお寿司、9人が焼肉となった場合、焼肉に行くこととなります。2人だと自分たちの意見がマイノリティと気づきながら、8人の意見に迎合してしまいます。お寿司が意見として認識されるのが3人で、4人になると『では、どうしようか?』と話し合いになります。そして5人になると『んじゃ、別々に行つてあとで合流しよう』というように選択肢が増えます。それと一緒に、政府が掲げる2020年に30%（指導的位置に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする）目標も、30%は集団として認識される数字であり、意見として聞いてもらえるようになるのは35%からだと思えます。

また、女性差別撤廃条約は機会の平等だけではなく、結果の平等も求めています。今まで、ノウハウや仕事の与えられ方が同じではなく、上司が女性を引き上げようとしていなかった中で女性活躍推進法

ができ、女性がいきなりその場に立たされている現状で、チャンスがいくら平等でもその先は資源がないと先に進めません。数値目標として単に女性の管理職を増やせばいいというわけではありません。

さらに、多数者はなんの疑問も持たずに、「当たり前」「ふつう」「常識」「一般的に」などのキーワードを多用します。対して少数者はいつも「なぜ」と問われ、説明し続けています。経験したことがなくても共感や想像力などで理解しようとするのは大切なことです。選択肢は多ければ多い方がいいです。選択的夫婦別姓も、夫または妻、そして別姓という3つめの選択を増やそうとしているだけです。選択肢が増えたことにより生きやすくなるひとがいます。少数者や一番弱い人、一番大変な人の目線に合わせた制度やまちづくりの設計が誰もが生きやすい社会の実現に繋がります。



ダイバーシティマインド
男女共同参画講座

村山 由香里 氏 リムリムラボ代表、元福岡県男女共同参画センターあすばる館長

男女共同参画視点でものごとを考えたり、社会を見る大切さを話しました。また、世界経済フォーラムの男女格差を測る「ジェンダーギャップ指数2018」で日本は世界149カ国中110位、特に政治分野では125位と世界に後れを取っていることを説明し、「男女共同参画を学ぶことは、自分の生き方、働き方を考えること。一人ひとりの生き方、働き方が未来の日本をつくります」と塾生に伝えました。

その後、塾生はグループに分かれ、男女共同参画の実現に向け、解決したい課題を検討するグループワークが始まりました。職場や家庭、地域などいろいろな場での問題について議論がくり広げられ、次回以降への熱い思いのスタートとなりました。

交流会

第1回目の講座終了後、交流会を開催しました。塾生たちが今回ている塾に応募したきっかけや、意気込みなどを発表しました。またグループで和気あいあいと話したり、他グループとも情報交換しながら、これからの塾生ネットワークの足掛かりとなる会になりました。



ロジカル系スキル
講義&ワーク

高田 朝子 氏
法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

皆さんの意見は会社で通りますか？
意見が通らないという事があるなら、伝え方がまずいかもしれません。人から話を聞いて貰えない話し方として「価値観の押しつけ」「抽象的過ぎる」「具体性がない」「難しい言葉を使いたがる」「根拠がない」といった例があります。ロジカル（論理的）に話すことは具体的で根拠のある話し方、例えば小学5年生（10才児）が完璧に納得するようにしゃべると良いと思います。難しい事を簡単に話す事こそが重要です。

ロジカルシンキングは、自分の考え方を整理し、意思決定の精度をあげるための大事な作業です。体系的に論理的に考えるスキルを身につけるために「ロジックツリー」のワークをします。

自分の思考性向（思考の癖）を知った上で、体系的に物事の全体と部分の関係、部分と部分の因果関係を整理することができれば、論理的に物事を考えることができ、それはあなたの武器となります。

ロジックツリーを作ってみるとどのような道筋でその事象を解決するのが適切なかがクリアになり

ます。問題の根本（原因）を知る事は大切ですが、ロジカルシンキングはスキルであって、職場、家庭をマネジメントする上で最も重要なことは意思決定をすることです。

「宇宙船デア」のワークを通してあなたの考え方の癖を知ってください。人が意思決定をする時には「返報性」「コミットメントと一貫性」「社会的証明」「好意」「権威」「希少性」などが影響を与えます。ワークでのディスカッションを振り返って、あなたの意思決定は何かにつけ引張られませんでしたか？一度決めたことを変更するのを嫌がりませんでしたか？人間の行動には「一貫性を貫こうとする」「社会的証明を重視する」などの特性があります。加えて思い込みの怖さもあります。経験、環境から形成されるマインドセットを疑ってください。自分の考え方の癖を知る事が皆さんの武器となります。



公開講座 ライフデザインカ 「新産業革命時代のキャリア形成 ～私のキャリアは私が創る～」



橋・フクシマ・咲江 氏
G&S Global Advisors Inc.代表取締役

私は2011年に経済同友会の副代表幹事に就任し、ダイバーシティ促進を目指した委員会活動を行いました。中でも女性活躍推進に向けた委員会では、経済同友会の会員である企業の代表者たちから「202030」実現に向けた行動宣言をしてもらい、IMFのラガルド専務理事のお力を借りリマインドするなどして積極的に取り組んできました。

近年、就労形態の変化、経済の多様化・デジタル化によってリーダー像が変化しています。求められるのはダイバーシティを活かし組織を問わずに結果を出しながら成長できる、汎用性の高いデジタル+α(プラスアルファ)のプロフェッショナルスキルを持つ起業家的人財、ハイブリッドグローバルリーダーです。(※財=材)この「α」とは自分にしかできないスキルです。

このデジタル+α時代に活躍するためには何をしたら良いでしょうか。プロフェッショナルとしてコアになるスキルを持ち、全体を見る枠組みを頭を持ちつつビジネスの構成要因「骨格」を学ぶ。概念で整理し、データで考える。数字を読む力を身につけ、

一歩先の仕事をする。また、多様性対応能力と多様性活用能力を身につけ、企業家精神の視点をもつ。他国の言語と正確に事実を解って貰う自分なりのロジックを創る。思考の柔軟性も必要です。

ハイブリッドグローバルリーダーの心構えとしては、まず自分の人生には自分が責任をもつこと。自分のキャリアは自分で創る、与えられた機会は有効に活用する、マニュアルに頼らない、人と競争せず昨日の自分と競争する。上に行くということは、コントロール出来るが増えることなので、チャンスがあったら断らないでほしい。

そして、多様性を活かした新しい価値、デジタル+αを創造できる個人や企業であり続けることが重要です。皆さんには是非そのαを探して頂きたい。そのためには「外柔内剛」の姿勢がとても重要だと思えます。つまり、ご自分が本当に大事と思うこと、私の場合「integrity(誠実さ)」ですが、ご自身の哲学であったり、これだけは譲れないというものを大切に、しかし、強かに様々なことにチャレンジして頂ければと思います。

数年働いた後、ヒルトン東京ベイで働くチャンスができましたが、とても悩みました。その時に当時のヒルトン名古屋副総支配人にこんなことを言われました。「あなたがやってきたことに本当に意味があるかは、今の環境から飛び出して新しいことに挑戦したときに初めてわかる。これはそれを試す大きなチャンス。そして、これからやる仕事で失敗し、否定されたとしても、今までの仕事やあなた自身の人格を否定されたわけではない。恐れなくて挑戦してみなさい。うまくいかなかったら、次へ挑戦すればいい」その言葉に背中を押され東京へ行きました。

また、私はリーダーシップスタイルでも気を付けていることがあります。それは仕事でもプライベートでも優先順位をつけることです。すべて自分ひとりで完璧にやりたいと思っていた時期は、優先順位をつけられず、思うような結果も出せないまま、身体が悲鳴を上げ、そこでやっと自分を思い直しました。「一人でできる仕事は限られている。一人で頑張るすぎない。ワンチームで頑張ろう」と思えるようになりました。そして、時間が限られている仕事のなかで、チームメンバーの能力が最大限発揮できることを優先しています。どうしたら方向性をクリ

アにし、働きやすくできるか。メンバーが具体的にアクションを起こせるようなメッセージを打ち出せるか。ということを大切にしています。リーダーとしての私のスタイルと一緒に仕事をするチームメンバーにも大きく影響してきます。

チャレンジすることは大切です。アルバイトから入って、いろいろな方に機会を与えられ、助けられてきて今の自分があります。その方々への恩返しも込めて、何らかのかたちでみなさんのお役に立ちたいと思っています。完璧な人はいません。できないところばかりを見るのはやめましょう。自分を認めて、失敗を恐れずチャレンジしましょう！



コミュニケーション系スキル 講義&ワーク



高田 朝子 氏
法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

本日は、「コミュニケーションを俯瞰すること」を学んでいただきます。人間は発話しますが、言葉の後ろにあるものは「何か？」誰も分かりません。実は発話の後ろには考え方があります。言葉だけを拾っていてもそれが正しいとは限りません。言語と思考は、必ずしも一致する事とは限らない。それでは、言葉の後ろにあるものはいったい何なのでしょう。

大事な点は、皆さんが何かコミュニケーションする時に、言葉の後ろにあるモノを合わせているかです。「同じ前提条件で話しているか」「目指すゴールの方向が一緒か」「自分が分かっている事を相手も当然分かっていると思っていないか」を確認してみてください。良いコミュニケーションをするには、「自分の発話の癖を知る」「自分がどう相手から見られているかを考える」「相手にわか

りやすいように適切なタイミングで情報を提供する」この3点が出来ると良いでしょう。

「自分の事を知る」「他人の視点を考える」「他人に自分がどう見られやすいかを考える」「新たな視座を得る」ために「Big 5簡易版」のワークをします。この結果で現状の自分の気質を知ること、他者とのコミュニケーションにおける発話の際に、自分自身が足りない部分を補うコミュニケーションの戦略を立てるヒントとなります。

「十人十色ゲーム」では他人から見る自分を知ることができます。

ワークを終えて、自分の思っている自分として、他者から評価されていきましたか？評価された自分と自分が思っている自分にはきっと差があったと思います。自分謹製の思い込みを捨て、自分が思っている目と他者が思っている目は違うという事を覚えておいてください。

4回目《令和元年 12月11日(水)》

ライフデザインカ 「県内女性リーダーに聞く！①」



小川 和子 氏
ヒルトン沖縄北谷リゾート
ダブルツリーbyヒルトン沖縄北谷リゾート
統括総支配人

私は現在、総支配人になっていますが、実は挑戦しようと思ったのは約1年半前です。それまではお話があっても副総支配人が天職だと思い、「興味がないです」と断っていました。ところが、東京で開催された女性リーダーの集いに参加した際、女性パネラー6人が全員外国人だったことにショックを受けました。「なんで日本人がいなんだろう」そこで、

ふと自身を思いました。上司が機会を与えようとしてくれているのに、私は断り続けてきました。もし失敗したら今までの自分を否定されるかもしれないと、どこか恐れていましたが挑戦することにしました。それができたのは、若い時に上司にかけてもらった言葉のおかげでした。

私は学生時代にヒルトン名古屋でアルバイトを始め、そこから正社員となりました。5年ほど働いたあと語学の壁を感じて退職。家族に反対されながらも、ニュージーランドに留学し英語を勉強しました。その後、ヒルトン名古屋に戻りアシスタント・フロントオフィス・マネージャーなどを経験しました。

ライフデザインカ「県内女性リーダーに聞く！②」



高江洲 香織 氏

株式会社かりさら 代表取締役
沖縄県在宅就業支援センター センター長

個人、個人事業主、法人へと変わっていった経験から意識していること、感じたことをお話しします。私はやりたいことは全部やりたい。仕事もプライベートも自分の趣味も。仕事、妻、母、自分の時間もバランスよくやりたいと思っています。自分の力で変えられないものに悩まず、どうやってつきあいこなすかを考える時間にするを意識しています。私は会社員と自営業の両方を経験した上で「私の働き方としては自営業の方が合っているだろう」という選択をしました。「リーダー」ということで目標にしているのは「仕事を始めた時の私がこの人と仕事したいと思うような人になる」ということです。ですが、スタッフに好かれるためではなく、お客さんに良いものを提供するために仕事をしているので「軸が違うのでそこは議論にならない」と思うことには、ダメなことはダメと言うことを意識しています。これがリーダーになるという心構えだったのかもしれません。

仕事をする上で大切だと思うのは「動くこと」「アウトプットすること」とあとは「感謝」しかないですね。

失敗は自分が失敗だと思った時が失敗。たとえば倒産しても動き続けることが大切で、会社としては失敗かもしれないけれど人生では失敗していない。アウトプットをするとその分頭が空くので次の新しいことが入ってきます。周囲への感謝も大切。もし迷惑をかけたならそれを忘れずに改善していく。責任をとって辞めるなんてもってのほかです。そして「ごめんね」という言葉を「ありがとう」に変えることも大切にしています。

ている塾の皆さんはもう動いているかもしれませんが、今まで「10」動いていたなら「11」動いたらオッケーだと思います。



課題検討結果報告会

各グループごとに課題検討結果報告を行いました。パワーポイントとプロジェクターを使用し、各グループ10分のプレゼンテーションをし、それを聞いたコメンテーターの方々が見方やアドバイスをしました。推薦企業や一般の方12名ほどが報告会を聞きに来られました。



閉講式

第1期ている塾の閉講式を行いました。塾長のあいさつの後、修了証書を各グループのリーダーに授与しました。その後、第1期ている塾生を代表し、宮城いづみさん（前田産業株式会社）が挨拶を行いました。

「『ている』は高校時代の放送部県大会会場であり、全国大会の切符を掴む場所でした。その後、男女共同参画を深く考えたことがなかった学生時代から十数年経ち、守りたいものや家族が増え、安定や安心を求めるあまり、新しい事にチャレンジしたり一歩を踏み出す勇気が減ってしまいました。

不安はあったが、「ている塾」に参加することで、講師から刺激を受け、塾生と出会い、自分自身がチャレンジする勇気を取り戻し大きな一歩を踏み出せました」と挨拶いただきました。



塾生代表 宮城いづみさん

交流会

課題検討結果報告会、閉講式のあとに交流会を開催しました。緊張感から解放された塾生たちは、それぞれがっている塾で取り組んできたことや受講を通しての自身の変化などを、打ち解けて話していました。そのはつらつとした表情は自信と達成感に満ち溢れていました。第1期塾生のネットワークを築くことが出来ました。



コーディネーター・講師陣プロフィール



ている塾コーディネーター

むらやま ゆかり
村山 由香里 氏

(リムリムラボ代表 株式会社フロイデール執行役員 元福岡県男女共同参画センター「あずばる」館長) 「あずばる」館長として、次世代女性リーダー養成講座「ふくおか女性いきいき塾」などを開催し多くの活躍する女性を輩出。平成20年内閣府「女性のチャレンジ賞」(男女共同参画担当大臣賞)を受賞。現在は、講演、研修、執筆活動に加え、IT企業で執行役員を務める。



「誰もが生きやすい社会とは～おばちゃん目線で見ると男女共同参画～」

たぐち おゆみ
谷口 真由美 氏

(法学者 大阪大学非常勤講師 全日本おばちゃん党代表代行 日本ラグビーフットボール協会理事) 大学教員のかたわら、2012年に「庶民目線の政治」を訴えるためFacebook上で「全日本おばちゃん党」を立ち上げ、おばちゃん目線でオッサン政治をチェックしながら問題定義を続けている。2018年には、『メディアにおけるセクハラを考える会』を立ち上げ、代表として日本外国特派員協会で見聞を開く。



「新産業革命時代のキャリア形成～私のキャリアは私が創る～」

たちばな さきえ
橋・フクシマ・咲江 氏

(G&S Global Advisors Inc. 代表取締役 J. フロントリテイリング株式会社、コニカ・ミノルタ株式会社他 社外取締役) グローバル人材、キャリア開発に関する執筆・講演多数。2008年1月ビジネスウィーク誌「世界で最も影響力のあるヘッドハンター・トップ100人」に唯一の日本人として選ばれる。著書「自信のなさは努力で埋められます」(フィールドワズ社)、「人財革命」(祥伝社)、「40歳までの“売れるキャリア”の作り方」(講談社)など



コミュニケーション系スキル、ロジカル系スキル講義&ワーク講師

たかだ あさこ
高田 朝子 氏

(法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授) モルガン・スタンレー証券会社勤務を経て、米国Thunderbird School of Managementにて国際経営学修士、慶応義塾大学大学院経営管理研究科経営学修士、同博士課程修了、経営学博士。著書「女性マネージャー育成講座」(生産性出版)「人脈のできる人」(慶応大学出版)他多数。



県内女性リーダーに聞く！

おかわ かずこ
小川 和子 氏

(ヒルトン沖縄北谷リゾート ダブルツリーbyヒルトン沖縄北谷リゾート 統括総支配人) 1989年にヒルトン名古屋でアルバイトとして働き始め、その後ツアーコーディネーターやレベニューマネージャーなどを経て2012年にヒルトン東京、2015年にはコンラッド東京の副総支配人となる。2019年5月にはヒルトン沖縄北谷リゾートとダブルツリーbyヒルトン沖縄北谷リゾートの2ホテルでヒルトン初の日本人女性の統括総支配人となる。



県内女性リーダーに聞く！

たかえす かおり
高江洲 香織 氏

(株式会社かりさら 代表取締役 沖縄県在宅就業支援センター センター長 琉球大学工学部 非常勤講師) 沖縄生まれ。2000年1月に個人事業としてオフィスかりさらを創業。2002年より中学校のIT講師、琉球大学工学部 非常勤講師に就任。2003年には沖縄県産業振興公社 企業家支援推進委員に、2009年に沖縄県在宅就業支援センター センター長に就任。2011年、かりさらを法人化。年間100本ペースで講演・講座をこなす。

コメンテータープロフィール



さかきばら ちなつ
榊原 千夏 氏

沖縄県子ども生活福祉部
女性力・平和推進課 課長



たかだ あさこ
高田 朝子 氏

法政大学経営大学院
イノベーション・マネジメント研究科教授



なみのうえ
波上 こずみ 氏 Cosmic Consulting 代表

沖縄県出身。【働く人の生き生きを組織の活力へ】をビジョンとし、主に組織開発や働き方改革、人材定着、人材育成プログラム構築など、多様な人材が活躍できる組織づくりを専門とし、マスコミ、福祉法人、ホテル業界、飲食業界等、多種多様な業界に対しての100社以上のコンサルティング実績を持つ。沖縄県男女共同参画審議会委員、沖縄労働局早期離職者定着支援事業 人材定着支援コンサルタント、沖縄県産業振興公社登録専門家株式会社ワークライフバランス 認定コンサルタント

目指せ！仕事と育児の両立！
～「ファミリーサポートセンター」って知ってる？～

☆赤堂 さなえ 浦添 佳奈絵
大山 祐加 末吉 真帆
津波古 吟枝 比嘉 茜
宮城 いづみ ☆：リーダー

1. 検討テーマと背景

検討テーマを決めるにあたり、メンバーが普段困っていることを出し合ったところ、「大切な我が子との時間をつくりたい。」「さらなる家族計画を進めたい。」「仕事も、時間外や出張などもやり遂げてステップアップも目指したい。」「ときには自分のプライベートな時間をつくりたい。」等、「仕事と育児の両立」に困っている状況が多いことが見えてきた。そこで、様々な子育て支援制度について調べてみたところ、「ファミリーサポートセンター」を見つけた。しかし、グループメンバーの中にも聞いたことがある人はいたが、利用したことのある人はおらず、実態はよく知られていなかった。また、預けることに躊躇するという意見もあった。そこで、仕事と育児の両立を目指すために「ファミリーサポートセンターの利用状況」を検討テーマとした。

2. 現状

ファミリーサポートセンター（通称ファミサポ）とは、安心とゆとりをもって育児ができるように、援助を行う人（まかせて会員）と、手助けして欲しい人（おねがい会員）を結び付け、子育ての相互援助活動を応援する会員組織である。（図1）

「まかせて会員」は各市町村で開催される指定の講習会を受講し登録した人で、「おねがい会員」は生後3ヶ月から小学校6年生までの育児の手助けが必要な人が対象で事前に入会が必要となる。全国700カ所以上、沖縄県内すべての市町村に受付窓口があり、各市町村のファミリーサポートセンターで、「おねがい会員」の依頼に応じ「まかせて会員」が紹介され、1時間600円～700円で子どもを預けることができる。

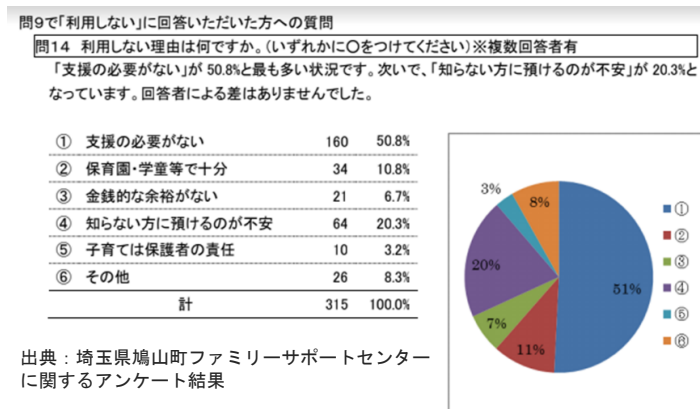
しかし、私たちのグループメンバーでも利用したことがないように、利用したことがない人が多い。

（図2）の埼玉県鳩山町ファミリーサポートセンターのアンケートによると、ファミサポを利用しない理由の大多数は、支援の必要がない、保育園・学童等で十分、子育ては保護者の責任などのように「ファミサポを利用する必要がない」との回答であった。次に多い理由は「知らない人に預けるのが不安」という回答、他には「手続きなどが面倒・時間がかかる」などの回答もあった。

図1



図2 埼玉県鳩山町ファミリーサポートセンターのアンケート



3. 仮説

ファミリーサポートセンターは、安心とゆとりをもって育児ができるようにと設置されており、私たちは「仕事と育児の両立」に困っているにも関わらず、なぜ利用されていないのだろうか。アンケート結果や私たちの経験から検討した結果、①知らない人に預けるのは不安 ②手続き等が面倒・時間がかかる ③長時間預ける必要がない。に着目することで、「仕事と育児の両立」のヒントがみえてくるのではないかと思った。

4. 調査

- ①まかせて会員さんへのインタビューを行った。
- ②ファミサポ（那覇市、南風原町）へのインタビューを行った。
- ③メンバーのひとりがファミサポを利用して支援を実際に体験した。
- ④ファミサポの活動実態調査を行った。（図1）

図3 沖縄県内ファミリーサポートセンター一覧

平成29年度 会員数と年間活動件数					
	依頼会員	協力会員	間方会員	合計	年間活動件数
沖縄市	3,264	200	81	3,545	9,395
那覇市	2,501	375	67	2,943	8,124
名護市	1,239	191	128	1,558	2,331
宮古島市	345	123	32	500	202
うるま市	727	272	59	1,058	2,846
浦添市	1,848	218	47	2,113	5,622
豊見城市	624	55	18	697	1,862
宜野湾市	1,303	76	77	1,456	4,114
北谷・喜手納・北中城	1,080	311	103	1,494	7,476
南風原町	359	90	53	502	423
糸満市	469	104	24	597	714
石垣市	1,088	149	25	1,262	692
南城市	297	103	24	424	722
八重瀬町	295	81	29	405	539
粟国村	3	3	1	7	31
与那原・西原・中城	736	168	41	945	4,731
やんばる町村	628	207	71	906	1,422
竹富町	90	32	21	143	260
読谷村	460	137	112	709	1,942
久米島町	0	27	0	27	0
合計	17,356	2,922	1,013	21,291	53,448

出典：那覇市ファミリー・サポート・センター ふあみさほひろば（平成30年11月vol.6）

5. 分析・結果・考察

(1) 知らない人に預けるのは不安？

実際に私たちも、いざ自分の子どもを預けることを想像すると、大切な我が子を知らない人に預けることには大きな不安を感じる。また一方で、子どもがわがままを言ったり、知らない人を困らせるなど、相手への負担や迷惑も気になる場所である。しかし調べてみると、預かってくれる「まかせて会員」は、40代～60代のベテランの人がほとんどで、子育てや緊急時の対応など、専門的な講習を自ら受講して会員になっている。また、すぐ子どもだけを預けるのではなく、「事前の顔合わせや打ち合わせ」が可能である。事前に直接お会いすればより安心でき、気を付けてもらいたいことなども伝える事ができる。



左：まかせて会員の渡辺さん 右：メンバー末吉

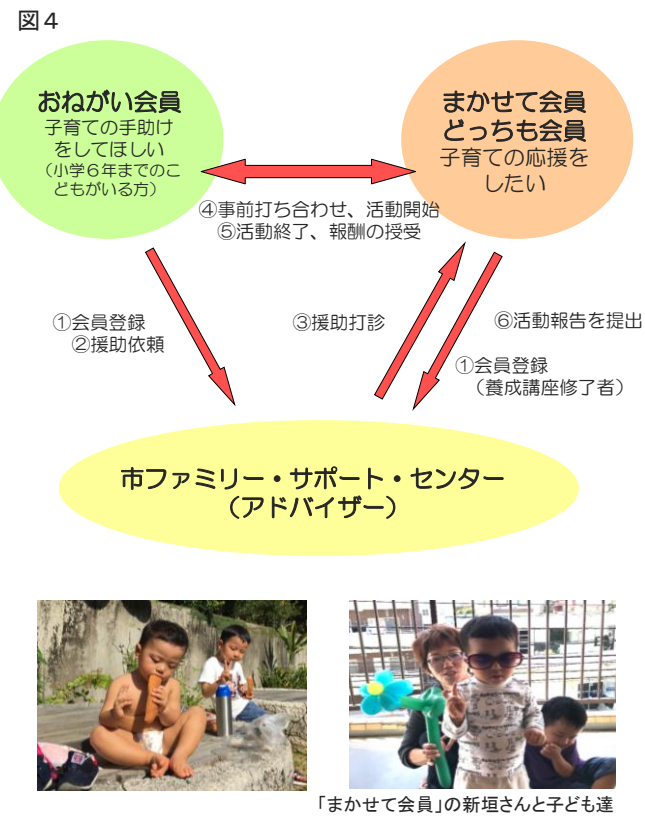
そこで浦添市のファミサポで「まかせて会員」を約10年間している渡辺さんにインタビューを行った。渡辺さんからも「安全に気を付け、自分も子どもも楽しい時間になるよういつも笑顔で接しています。困っているママを助けるためのファミサポです。ぜひ一度利用してみてください！」との声をいただいた。このような人たちなら、安心して子どもを任せられると思った。

(2) 手続きなどが面倒・時間がかかる？

グループメンバーの赤堂が実際に、ファミサポで我が子を預けてみた。まず、事前にファミサポを運営する豊見城市役所の窓口で(図4)①会員登録をするとその場ですぐ登録完了。次に、(図4)②預けたい日の4日前に電話で援助依頼。

(図4)④2日前の(平日夕方、市役所にて15～30分程度)事前打ち合わせをし、子どもの特徴や気を付けてほしい点などを伝え、「まかせて会員」の新垣さんの自宅住所などを教えてもらう。

実際に預かってもらったのは、土曜日の昼間3時間。子どもたちを預け、その間赤堂は自分の身体メンテナンスのため整骨院へ行った。子どもたちは、新垣さんの自宅と近くの公園で遊ばせてもらいとても満足した様子であった。新垣さんも子どもの扱いがとても上手で、安心して預けることができ、自分も子どもたちも充実した時間が過ごすことができた。



また、預けた子どもたちの様子として、親からの以下の声が見られた。

- ・親以外の人と接する貴重な機会である(社会性の向上)
- ・普段できない遊びを楽しんでいるようだ

ファミサポを利用しない最も多い理由は「預ける必要がない」とのことであったが、パートナーや両親、兄弟などを頼り、保育園や学童を活用しながら、なんとか日々を過ごしている人も多く、実際には時間と心の余裕がなく、イライラしがちになることもあると思われる。このように短時間で預かりを活用すると、仕事に、家事に、子育てに、もっとゆとりができそうである。毎日のお迎えやちょっとした時間の見守り。自分でやってできないことはないかもしれないが、周囲の手を借りただけでいろいろなメリットがあるようである。このような、親にとっても子どもにとってもメリットがある公共サービスは「使わない手はない！」のではないかと思うようになった。

6. まとめ

こうして調べた結果、ファミサポは「仕事と育児の両立」に奮闘している人たちの心強い味方であることが分かった。しかし、まだまだ必要としている人たちへの認知、理解、浸透がされていないと感じる。ファミサポ事務局からの話では、ファミサポの認知度はまだまだ低く、利用者も一部の方々に限られているようである。様々な子育て支援制度もある中で、自分には何の支援があてはまるのか、混乱することも少なくないと思う。

私たちがファミサポを調べ、親にとっても子どもにとってもメリットがあり「使わない手はない！」と思ったように、これからは私たちも実際にファミサポを活用し、「仕事と育児の両立」をし、職場や友人など周囲に情報発信をしこの制度がもっと知られ活用が増え、「仕事と育児の両立」がより促される社会になるよう発信して行きたい。

また、「まかせて会員」の数が少ないことも課題に挙げられているため、ファミサポの周知・利用のみではなく、多くの人が興味関心を持ち、「まかせて会員」の増加につながるような活動もして行きたい。

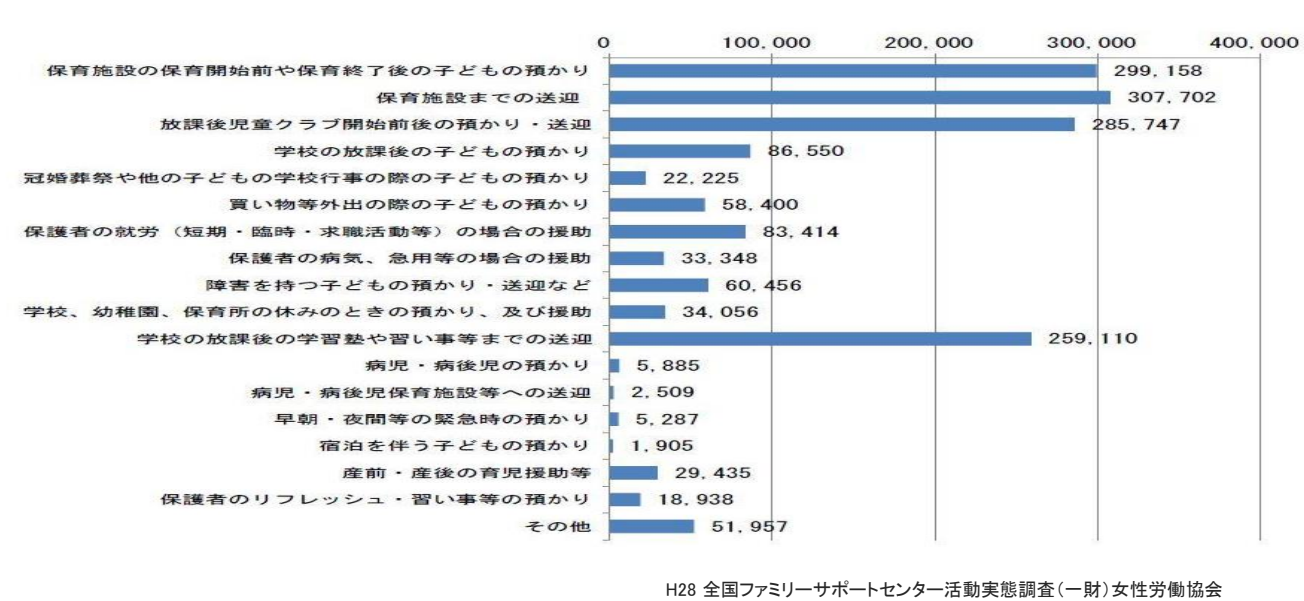
7. チーム紹介

- 赤堂 さなえ(リーダー): 2人の男児と第三子妊娠中
 浦添 佳奈絵: 夢を叶えて起業!
 末吉 真帆: 3人の小学生を子育て中
 津波古 吟枝: 大学職員・キャリアコンサルタント
 宮城 いづみ: 夫婦共にホテル業勤務
 比嘉 茜: 団体職員で一児の母
 大山 祐加: システムエンジニア



7人のチームメンバーで、様々な業種、バックグラウンドをもつメンバーみんな、チーム一丸となってひとつの方向を目指そう!とチーム名を「One Direction」と名付けました。とても明るく仲の良いチームです。

(3) 長時間預ける必要性がない？



ファミサポ利用者の声を調査などから読み解くと、親にとっては以下の声が多く見られた。

- ・時間と心のゆとりのおかげで自分も幸せ、子どもにもやさしく接することができるようになった
- ・いざというときに頼れる安心感がある、お守りのようなもの
- ・自分の時間で仕事や資格取得などのスキルアップもできた

● 赤堂 さなえ

毎回の講座、全ての内容が刺激的で、気付きや学ぶことがたくさんありました。特に、初回の谷口真由美氏の講演は印象に残っており、202030の達成に向けた個々の取り組みの重要性に気付くことができました。その後の講座も、私自身が苦手とする論理的思考力を養う訓練や、前に進んで行くための考え方など大変有意義な講義ばかりでした。最終日の発表も自チームの発表含め、各チームの発表も学びが多かったです。塾生ネットワークも貴重な繋がりを作ることができ、こんなに素晴らしい講座に参加できたことに感謝しております。

● 浦添 佳奈絵

女性が輝く社会になるためには、まだまだ課題があるのだと実感した。受講前は漠然と『輝く女性を増やしたい!』と思っていた。講座や課題検討の中で社会情勢について学ぶことができた。そこで見えてきたのは、国民に寄り添った支援事業を作り出している。もちろんまだまだ課題が残っている。しかし、一つずつ前進してくれている中、果たして私たちはどれだけアンテナを張っているのだろうか。嘆いていないで、まずは私達も一歩前に進むべきだと。この半年間受講して見えてきた一番のテーマだったのかもしれない。

● 大山 祐加

ている塾での一番の学びは女性活躍に向けた様々な法律や目標が存在するということができたことです。202030など女性活躍のための目標であるにも関わらず本講座で初めて知りました。またそれらに対する考え方や姿勢についても学ぶことができました。これまでニュースで報じられていても気づかずスルーしていた内容に自然と目が行くようになりました。大人になって初めて出会う方々とチームを組み、議論を進めることがとても新鮮で、様々な考え方や生き方があるのだということを知ることができました。また自分自身の考え方の癖やいつの間にか植え付けられた固定観念を把握することもできました。課題検討にあたっては作業時間を確保するために家事育児の効率化を検討し、家族の協力を得ながら取り組むことができました。ている塾で学んだことをまずは家庭内にフィードバックしていきたいです。家事分担とファミリーサポートセンター等のサービスの活用を行い、自分の時間を作ることで資格取得に向けた勉強を進めていきたいです。小さいことですが一歩ずつ。ている塾で出会った最高のメンバーとも今後も交流を続けていきたいです。短い間でしたがとても濃密な時間を過ごすことができました。ありがとうございました!

● 末吉 真帆

「一歩踏み出す」ことを知った私たち。どの場面、局面においても行動することが大切なのだと思い付いてしまった私たちは、もう、行動していくしかありません! ただやみくもに行動するのではなく、ここにいる塾で学んだスキルを活かし、ここで出会った同志とも呼べる仲間たちとのネットワークを活用し、今自分ができる最大限の行動と知識を駆使して「問題」とされていることに軽やかに対処していけたらと思っています。

● 津波古 吟枝

全6回、月1回の研修とレポート作成、グループワークを通して得たのは、「根拠はないけどできる!」という「自己効力感」と思われる感覚でした。ふりかえると講座やグループワークで、小さな課題が出され達成していくことで無意識に成功体験を積んでいたと思います。また、講師の方々のキャリア形成を聞くことで成功のイメージができたこと、そして、全ての回で、講師、スタッフの方々が私たちの可能性を信じていてくれることを声かけと態度で示してくださったことが関係しているのではないかと感じます。ている塾は「自己効力感」を生む研修だと思います。

● 比嘉 茜

「女性、マイノリティの問題」について県内外の実態や行政の計画などを学ぶ機会となり視野が広がった。最終的には、女性に限らず、誰もが①家族、②仕事、③プライベート、すべての充実を叶えられることが大切だと改めて感じた。本塾では、講師や他の受講者から論理的な発表方法、コミュニケーション力などを学んだとともに、その前向きな態度、熱意、行動力に大きく影響を受けた。学んだこと、感じたこと、おかしいと思うことを声に出し、行動に移す皆様の姿を手本に、自身も行動していきたい。

● 宮城 いづみ

半年間のている塾受講で、たくさんの学びの機会をいただけたことに感謝しています。ている塾を通して得た一番の成果は「人脈が広がったこと」「受講前より自分に自信を持ったこと」です。全く違う職種、環境で輝く塾生達の考え方は、とても新鮮で、たくさんの発見がありました。人前に立つことはあまり得意ではありませんが、ている塾での発表や閉講式での塾生挨拶などを経験し、自信を持つこともできました。今回の学びを業務に活かし、若手社員を牽引できるような、目標となれる人財を目指します。ありがとうございました。

● コメンテーターよりひとこと

榊原 楽しみながら発表されていて、またユニークな導入部分にとっても惹きこまれました。実際にファミサポを体験していてリアリティをもって伝わってきました。この調査のようにサポートされる側の情報を発信してもらうことで利用が更に広がって行くのではないかと思います。

高田 恐らくファミリーサポートセンターはマーケティング機能があまりなく、こんなにいいことをやっているのに周りに届いていないと思うので、皆さんの体験を発表するということはとても良いことだと思います。

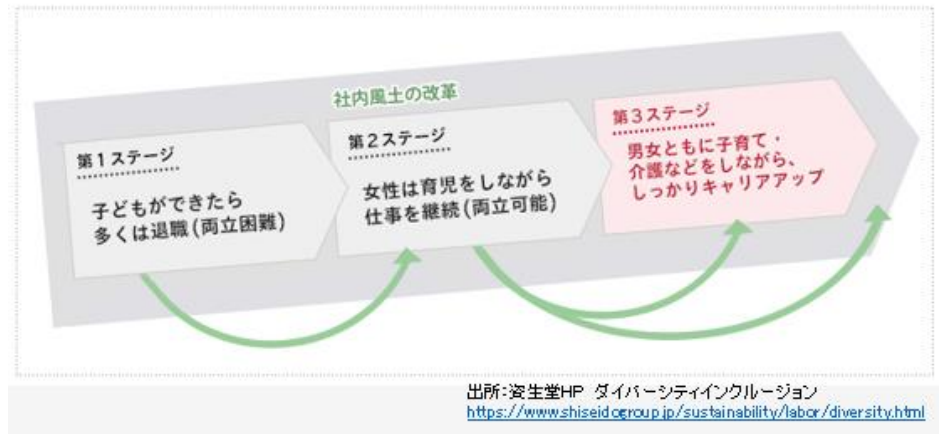
4. 資生堂が考える女性活躍の3ステップ

資生堂は、女性の職場での活躍について3つのステップを考えた。

- ① 子どもができれば多くは退職する第1ステージ
- ② 女性は育児をしながら仕事を継続できる両立可能な第2ステージ
- ③ 男女ともにしっかりキャリアアップをする第3ステージ

資生堂が働き方の見直しを行った背景には、「何かしらの夢ややりがいを持って仕事に就いているはず。仕事でお客さまに貢献したい、職場の同僚に迷惑かけたくないという思いがあれば一度家族で話し合ってみよう」「子育て中の女性ももっと仕事で活躍してほしい。キャリアアップしてほしい」という思いが込められていた。

図3 女性活躍の3ステップ



4. 2020年の現在

資生堂ショックが起きたのは2015年であるが、5年経つ現在も家事・育児の負担は女性が圧倒的に多いのではないだろうか。

社員男性の育児時間について、まったくしない～2時間未満が8割に対し、女性は7割以上が2時間以上の負担！

図4

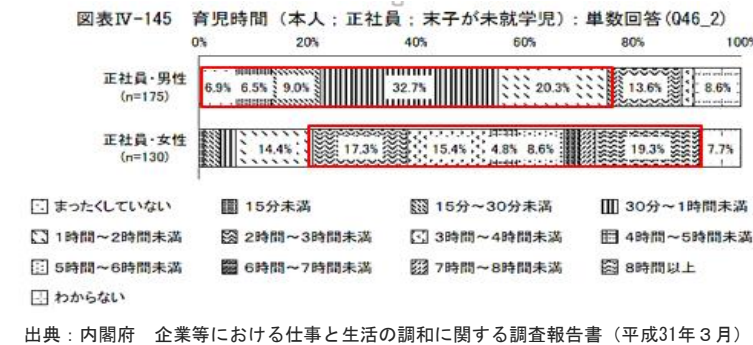
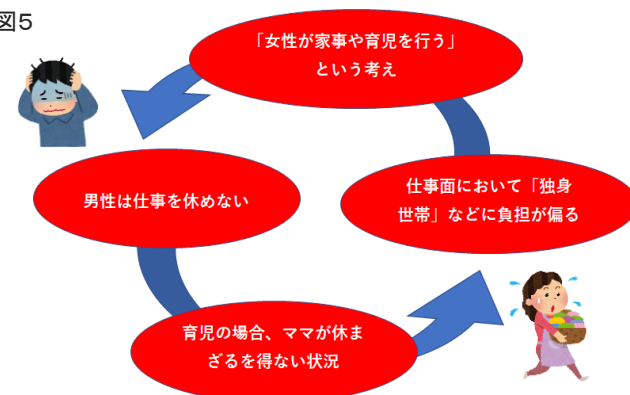


図5

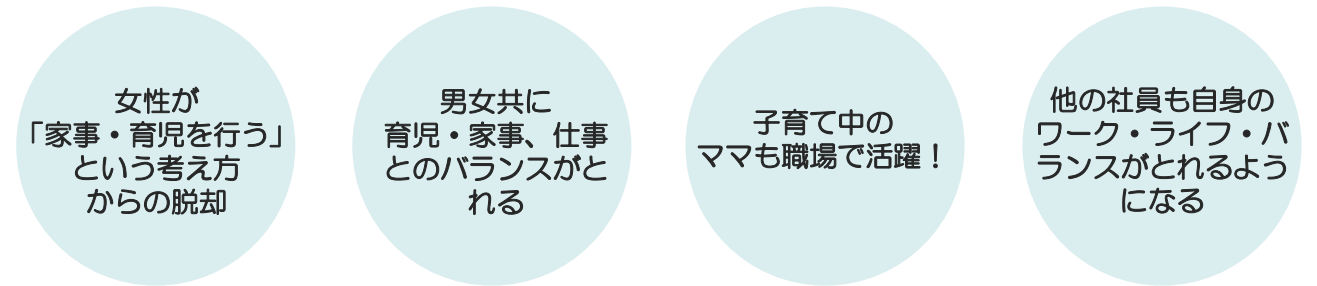
女性が家事・育児を行うという考え方や、実際に女性に家庭での負担が偏っている現状においては、ワーキングママが家庭を優先して休まざるを得なくなり、男性職員、独身世帯、子育てを終えた世帯に負担が偏るといった悪循環になってしまっている。



5. まとめ

今回テーマに挙げた「みんなが幸せになれるワーク・ライフ・バランス」を実現するためには何が必要か、資生堂の事例や現状から考えてみた。

まず大前提として大切なことは女性が家事・育児を行うという考えからの脱却である。そうすることにより、男女共に育児・家事、仕事とのバランスがとれ、子育て中のママも職場で活躍することができる。これにより独身世帯社員や男性社員、子育てを終えた世帯も自身のワーク・ライフ・バランスがとれるようになるのである。



そして、今後、個人のワーク・ライフ・バランスの推進が進む中で、企業の役割、リーダー・管理職の役割としてはそれぞれ次のようにあると考える。

○雇う側が出来ること

- ① 男女共に育休制度を利用できるような制度づくり、風土づくり(上層部の意識改革)
- ② 一人一人のライフスタイルにあったワーク・ライフ・バランスへの理解と調整
- ③ 制度の構築、制度活用推奨だけが終わりではない。課題に沿ってそれを改善していくという意識を持つ

○リーダー・管理職が出来ること

- ① 企業利益×社員のワーク・ライフ・バランスの調整
 - ② 社員×社員のワーク・ライフ・バランスの調整
- ➡個々の働き方や、仕事と生活のバランスが多様化する程、組織や管理職の「調整力」が鍵となってくると考える。

最後に・・・働く環境は一人一人異なる。自分の職場や会社では、どのような取り組みが「みんなが幸せになれるワーク・ライフ・バランス」の実現につながるかを考えてもらいたい。

6. チーム紹介



- ★新川 美由紀 「最近ハマっているのはヨーグルトです♪」
- ☆金子 綾乃 「チョコレートが好きです♪」
- ★南風原 早記 「好きなことは旅行と美味しいものを食べることです♪」
- ☆前泊 選香 「好きな時間は日曜日の朝9時です♪」
- ★盛島 久美子 「好きな食べ物はワッフルです♪」
- ☆屋良 陽子 「好きな言葉は“ありがとう”です♪」

● 新川 美由紀

このているる塾を通して色々な事を学び経験させていただきました。毎回の講演ではすごくためになる講演をして頂き、グループワークではコミュニケーションを図りながらグループで楽しみながら様々な意見を出しあってワークをしていました。皆さんそれぞれの価値観や物の考え方・捉え方があっていつもの刺激を受け感心していました。私自身初めて聞く言葉もたくさんあり言葉の意味を調べてみたり、パワーポイントを作成する事も初めての経験でした。グループの中での話題の言葉もとても貴重なものになりました。

皆さんに助けられ検討発表に向けて奮闘し協力しあったことで私自身まだまだ足りないことや勉強しなければいけないことがあると刺激され、このているる塾を受講しとても良かったと思っています。

● 金子 綾乃

今回、グループワーク「男女共同参画を目指すには。」というテーマ発表において、「家事育児をしている女性だって働きたいと考えている方も多くいるのではないか」ということを改めて考えることで、男女の作業を分けるのではなく、男女間のワークとライフのバランスを考える必要があると思いました。そのためには、男性も家事や子育てに積極的に関わられるよう女性側も発信していくことが重要と感じます。最後に、実際私が勤める会社では、女性活躍を推進しており女性の管理職も多く在籍しております。併せて企業ではワーク・ライフ・バランスを重点に考えるようになってきており、男女間の環境は大きく変わりつつあると感じました。今回、ているる塾への参加を快く送り出していただいた会社に感謝するとともに、男女間が「働きやすい環境とは何か」を考えつつ業務で還元していき、若い世代に繋いでいきたいと思っています。

● 南風原 早紀

ているる塾一期生として参加できたことに喜びを感じております。まず、様々な分野で活躍している女性経済人の講義・ワークを身近で受講出来、現場の生の声もくみ取った講義は体が前のめりになるほど面白かったですし、多方面において興味を持ちました。特に一線で活躍している女性たちは“やはり、リーダーたる者、常に部下に視線を置いていること”に感動しました。やはり、人と人、常にワンチームであるのだということ。皆、出来る人は『自分の意思を表す』ということ。相手に伝えることで機会を得、伝えることで拾ってもらえる。当たり前のことではありますが、日本人特有でしょうか、相手を気にしすぎてしまう。私はよくあることなので、講義を受けたことで自分を見直す時間が増えました。

また、5つの力を身に着けることがテーマでしたが、その中でも“ロジカル系スキル”が大変面白く、優柔不断な私にとっては意思決定の追求の手法としてロジックツリーを構築することや意思を伝えるには“小5に話すようにする”ことなど、正にあらゆる場所で活躍するためのツールをたくさん吸収することが出来ました。最後に塾生ネットワークは、一番の宝物です。4.9名もの塾生と毎月1回の顔合わせ、講義もぎっしりで、家庭や仕事とスケジュールみっちりでなかなかプライベートの時間が持たず、もっと仲良くなれたらと思っていたのですが、閉校後、気の合う仲間とランチをする機会を得、ビジネスシーンでも有意義な時間を共有することが出来ました。本当に心から感謝です。最後に玉城デニー塾長をはじめとします、ているる塾スタッフの皆様、お世話になりました。有難う御座いました。

● 前泊 選香

今回、ているる塾という学びの機会を与えてくださったことについて、沖縄県、講師の先生方、そしてているる塾の事務局の皆さまには感謝申し上げます。自分のキャリアについて悩んでいた時期にているる塾に入れたことは、私にとってベストタイミングとなりました。

また、今回参加しなければ出会うことができなかったているる塾1期生の皆さまに出会えたことはとても素晴らしい人生の宝物になると思います。それぞれの人生の中で目標や夢に向かって進んでいる皆さまからとても多くの刺激と学びを得ることができました。グループでの取り組みでは、全員で発表に挑むことができたことに、心より感謝致します。

ているる塾は修了となりますが、ているる塾生皆さまが今後それぞれの分野でご活躍されること、そしていつか皆さんと別の機会に関われることを楽しみに私も夢や目標に向かって頑張りたいと思います。

● 盛島 久美子

福祉職として、女性の人権だけではなく、人権を守る事は、日常や常識を疑問に持つ事や常に頭を柔らかくしておかないといけないなと思いました。また、情報、慣習を常に受動的な姿勢で生活しているとやはり、疑問に持たずに、只生活していくことになるので、自分の事、周りで起きている事、色々な事にアンテナを張って、考えていきたいです。

また、ジェンダー格差について日頃から感じていたので、改めて学びが深まるいい機会になりました。今後は自分の中にまだまだ勉強不足なLGBTQのジェンダーについても理解を深めたいです。自身においては短期、せつち、白黒つけたがる性格だと自負していますので、グループで皆と答えを作り上げる、相手からのアクションを待つ、ということが課題だと日頃から感じていたので、改めて、自分の悪いところ、他人を尊重する大事さを学びました。

● 屋良 陽子

働く女性のワークライフバランスについて課題に取り組み、自ら動くことの大切さを学びました。自分がどのような生き方をしたいのか、方法を検討、自分の思い(ライフプラン、キャリアプラン)を家族や職場に伝え、協力を求める。自ら動くことがきっかけで自分の思いを理解する人が増え、結果、環境が整うのではないかと考えます。私らしい生き方をすることが誰かの見本となり影響を与えられると考えます。日々楽しみます。

● コメンテーターよりひとこと

高田 資生堂ショックをただまもめただけでなく、自分事としていて素晴らしい。企業は面談等で個別の状況を把握すべきであり、女性も男性も苦しい状況の時は苦しいと言える環境作りが大切と感じました。今後、ているる塾や県として名もない家事を細かく可視化し一覧をつくる取り組みをしてはどうでしょう。

波上 ワークライフバランスは制度の推進にフォーカスすることが多い中、リアルな声を拾い上げて、そこから深掘りしていったと、みなさんのあるあるから入っていった素晴らしい発表でした。

みんなが幸せになる！?202030

安次富 梨乃 宇良 一菜
 ☆國場 絵梨子 比嘉 紗央理
 眞榮城 佳名恵 譜久原 あゆみ
 ☆：リーダー

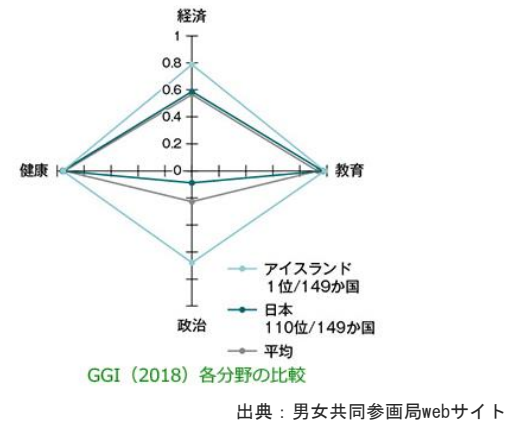
1. 検討テーマと背景

ている塾初日の講演で「202030：社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」という目標が説明された際、3グループの6名全員がこの言葉を知らなかったことに驚いた。またチームでこのことについて話し合った際、普段の生活の中で男女間の格差に違和感を感じつつもそれが当たり前だと思っていることに気づき、衝撃を受けた。そこで、202030を達成するために何が必要で、私たちに何ができるのかをチームのテーマに設定した。

2. 現状

- ① 世界の管理職に占める女性の割合は27.1%
 日本は12%で主要7カ国（G7）中最下位
 ＊2018年国際労働機関（ILO）発表
- ② ジェンダーギャップ指数で日本は153カ国中121位
 特に政治と経済の順位が著しく低い
 ＊2019年世界経済フォーラム発表
- ③ 2019年9月第4次安倍再改造内閣発足時
 閣僚19名中女性は2名のみ（1割以下）

図1 ジェンダーギャップ指数



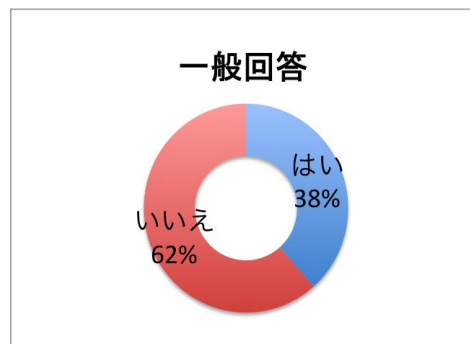
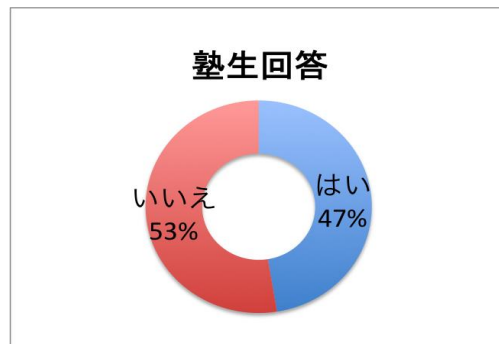
3. 仮説

日本社会ではまだ「管理職は男性」というイメージが定着しており、女性が管理職を目指さない傾向にあるのではないかと仮説を立てた。

4. 調査

方法：ている塾生と県内一般女性計71名に独自オンラインアンケート実施

Q. 管理職を目指していますか？



「いいえ」の理由	塾生(9人)	一般(29人)
プライベート・家庭を優先させたい	33.3%	27.6%
プレーヤーとして働きたい	22.2%	6.9%
負担に感じる	0.0%	27.6%
自信がない・向いていない	22.2%	13.8%
管理職にこだわらない(フリーランス等)	11.1%	10.3%
興味がない、よく分からない、現状に満足	0.0%	10.3%
ジェンダーの不平等を感じる	0.0%	3.4%

2019年にビジネス雑誌「PRESIDENT WOMAN PREMIER」が実施した同様のアンケートでは、同雑誌のオンラインに登録する女性の6割が管理職を目指さないと回答。また、女性管理職比率が高い会社では、管理職を目指す女性が多いとの結果が出ており、意識を変えるためには女性の社会進出モデルとなる存在が身近にあることが必要だと言える。

一方、海外では指導的地位の女性の割合を増やすことが実現できている社会があることから、日本で202030を達成することは不可能ではないと考える。

指導的地位の女性が活躍している事例

- ① 政治の分野で「クォーター制：性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法」を導入している国が130カ国に上り（*1）、最初に導入したノルウェーでは現在女性首相の下、国会議員の4割が女性である。
 ＊1 2018年3月時点のInternational IDEAデータベースより
- ② フィンランドでは2019年12月に世界で最も若い34歳の女性首相が誕生。大臣は19名中12名が女性と、過半数を占めている。
- ③ 台湾の立法委員は38%を女性が占めており、ジェンダーの平等はアジアトップ、世界9位となっている。

5. 分析・結果・考察

日本で202030を達成するためには環境と人の意識を変えていく必要がある。環境の点においては、日本の企業では女性を管理職としている企業もあるが、管理職への登用基準が明確でないため、女性側が管理職につくというイメージを持ちにくいという現状がある。また男女共にプライベートや家庭の時間を優先したいから、管理職につきたくないという人が多いのも現状である。

そこで短時間勤務やフレックス制などを採用して残業や休日出勤などの長時間労働を是正、リモートワークや在宅勤務制度などを取り入れて、家事・育児・介護などと仕事を並行しやすい環境を整えていく。

次に人の意識の点である。働きやすい環境になれば、時間的にも精神的にもゆとりが増え、男性側に家事や育児に参加しようという意識が生まれやすくなるのではと考える。そうなれば女性の家庭での負担を減らすことにつながっていくはずである。

このように環境が整い、周囲の協力や理解が得られれば、女性側の意識が「管理職についても無理せずうまく両立していける」というように変わっていくのではと推測する。女性の意識が変われば、管理職についた時の自分のイメージを持ち、マネジメントを学ぶ、経験を積むなどのスキルアップに励む女性が増え、管理職につく女性や管理職につきたいと考える女性が増えていき202030が実現できるのではないだろうか。

6. まとめ

202030が実現された世界とは、今よりも生活の中において時間的にも精神的にもゆとりができて、個人がやりたいことに挑戦できる世界であり、出産を機にキャリアをあきらめていた女性たちが、育児と仕事を両立して自らのキャリアを築き自己実現でき、様々な人々が集まることで新たな価値が生まれるような世界であると考える。思考の偏りが減り、柔軟性が生まれ新たなイノベーションが起こり、更なる発展につながる。SDGsの目標5に設定されている、「ジェンダーの平等を達成し、全ての女性と女児のエンパワーメントを図る」ことが可能となり、あらゆる場所における女性差別の撤廃、女性に対する暴力の排除、家庭内での育児・介護・家事労働の責任分担が適正に評価され、女性があらゆる経済資源に同等な権利をもつ世界が実現されるのではないだろうか。

ている塾開始当初は202030というテーマは政治家や管理職の方々だけの課題だと思っていたが、チームで課題検討を進めていくにあたり、年齢や環境、職種や性別関係なく、地域社会に住む一人ひとりにも課されていると私達は考えるようになった。難しいことのように感じられるが、少し意識を変えて、一人ひとりが当事者意識を持ち、行動することで共に力を合わせて広めていくことで202030は達成できると考える。

7. チーム紹介

私達のチームでは202030をテーマに課題検討するにあたり、202030について「もっと知りたい」「多くの人に知ってもらいたい」「202030が実現する社会はきっと皆が生き生きと働くことができ、もっとワクワクする社会になるのではないか?」と思い「202030を広めていきたい!」という気持ちを込めて、私たちのチーム名を「2030」にした。



ている塾を終えて

● 安次富 梨乃

講座を通して多くのことを学びましたが、特にダイバーシティマインドとロジカル系スキルが大きな習得でした。ひとりひとりの人権が尊重されながら誰もが生きやすく活躍できる社会となるよう、202030をはじめ、社会全体の課題を自分事として捉え考え、発信することを今後は心掛けていきます。グループワークに関しては、価値観の違うチームメイトでプレゼンを作り上げた一体感、達成感は何にも代えられない経験です。

塾生や講師、多くの知識やスキル、価値観に出会えたことは今後の大きな糧となりました。ありがとうございました。

● 宇良 一菜

「教員の常識は非常識」という言葉を聞いたことがあり、教員以外の世界を知りたいということが本塾への志望動機でした。社会の一線で活躍されている塾生の高い意識と、人前でスラスラと話をする姿に圧倒され自信をなくすこともありましたが、受講修了し思うことはこの機会を与えてくださったことへの感謝です。なぜなら、「自分だからできることは何かを考え、新しく人生設計し直すことにとってもワクワクしている」からです。この経験を財産にし、忘れそうな時は振り返り戻ってくる場所にしたいです。

● 國場 絵梨子

ている塾での6回の講座を通して、毎回新たな知識を得ることができて、今まで当たり前だと思っていたことが実は違っているのではと感じられるなど、良い意味で自分の中でイノベーションが起きるようになりました。講師の先生方や塾生の皆さんから多くのいい刺激を受けて、自分の成長を実感しています。今後一人の女性として、女性がキラキラ輝いて仕事もプライベートも楽しめる社会づくりのために自分ができることから参加していきたいです。

● 譜久原 あゆみ

沖縄在住で同世代の女性で職業もライフスタイルも異なる学びの機会はほとんどなく、初心に戻ったような感覚もあり、気づき多き時間となりました。また、講師の方々との出逢いも私にとっては大変貴重な機会で、ている塾での学びをキッカケに、できることから行動して行きたいという思いが湧きました。沖縄の女性は明るくておおらか、行動力がありがんばり屋という県民性と言われることがあります。その性質を活かし、沖縄の女性からムーブメントを起こし、世界標準の女性の社会進出を実現することができるのではないのでしょうか?共に力を合わせて次世代の沖縄を共創していきたいです。

● 眞栄城 佳名恵

202030の実現のために、働く人一人一人の状況や多様性に合わせた働く環境を整備し、家庭と仕事を両立できる環境を整えるために、長時間労働の撤廃、リモートワークの導入を実現したいです。それには、当塾を通じて身につけた知識・スキル、そして塾生ネットワークが大きな力になると確信しています。私自身が女性の社会進出を体現し、日本社会の変化の一助となるよう、塾生と協力しあって取り組んで参ります。

● コメントーターよりひとこと

波上 202030が実現した社会はみんなが生き生きとして幸せになるのではとの仮説をたてた上で「202030について知ってもらおう」「202030の取り組みを知ってもらおう」「共力」という3つの軸で話していて説得力がありました。女性の登用基準を明確にするというのは沖縄県内企業にとっても大きな課題のひとつと感じました。

高田 「共力」との文字に「共に力を合わせることを強調したい」という思いがあるのであればそれを発表のなかで説明した方が良いですね。

No more 家事～女性たちの家事・育児からの解放～

仲地 翔子 島田 真実
 仲原 和香乃 野本 未久
 ☆畠田 亜由美 山田 マドカ
 ☆：リーダー

1. 検討テーマと背景

今でも「母性神話」や「3歳児神話」、「男は外、女は家庭」、「男子厨房に入るべからず」など、女性の役割が固定化されている社会状況がある。このような状況に加えてなお、現代の社会には「男性の長時間労働」の実態や「ワンオペ育児」「孤育て」などの造語などまでもが誕生し、女性への負担が多く感じられる。チームの中で課題検討を行った際に、男性の主体性、当たり前をどう改善するか？ジェンダー格差を縮めるためには？という話から、家庭のことは女性がやるのが当たり前という呪縛にとらわれている人が多く苦しんでいるのではないかとそのことから、「母親＝家事・育児」という現状を変えるべく「家事育児の解放」を課題探求のテーマに設定した。

2. 現状・分析

図1

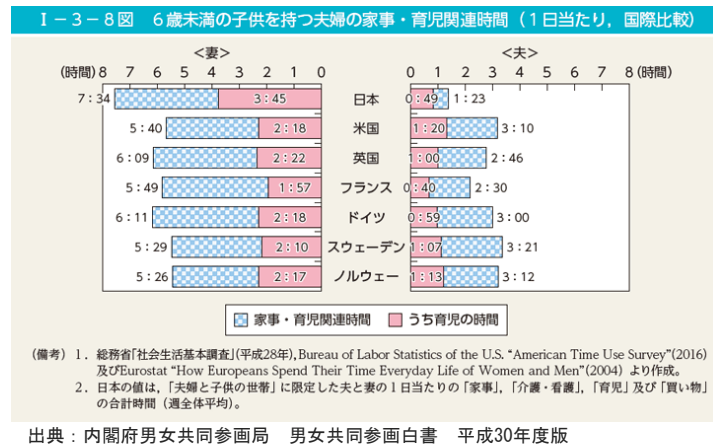


図1のデータを見ると、ノルウェーの<妻>の家事育児時間は5時間26分、ノルウェーに比べ、日本人女性は7時間34分と家事育児を多く負担している。一方、男性の家事育児時間は1時間23分で世界と比較して「半分ほど」であり、日本では圧倒的に女性に家事育児時間が偏っており、日本人女性は他国と比べても多くの家事育児を負担していることがわかる。

3. 仮説

共働きの多い沖縄県では既婚女性たちは実際にどの程度家事育児を負担していると感じているのか本音を探るべくアンケートを実施することとした。

《男性のアンケートで予想される結果》

- ・20代、30代の男性は家事育児を積極的にしているという結果がでると予想。
- ・40代以上の男性は家事育児を積極的にしていないという結果がでると予想。

《女性のアンケートで予想される結果》

- ・仕事ありの女性の場合家事育児分担の満足度を質問した際、「大変不満」や「不満」と回答する結果が多くなると予想。
- ・仕事なしの女性の場合家事育児の負担割合を質問した際「80%～100%」と回答する結果が多くなると予想。

4. 調査・方法・研究内容

- 【アンケート】・Googleフォームを利用したWebアンケート
- 【対象】・沖縄県在住の既婚者 ・20代～40代の男女
- 【回答者】・男性 29人（無効回答なし） ・女性 59人（無効回答なし）
- ・男性と女性で異なる内容のアンケートを実施
- ・SNSなどで拡散は行わず、チームメンバー個々に知人などへアンケートの回答を依頼
- 【期間】・2019年11月30日～2019年12月15日
- 【内容】・以下男性版、女性版
 ※調査したい内容が異なる為、男性と女性で異なるアンケートを実施

【男性版】

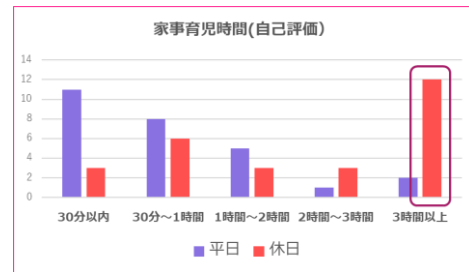
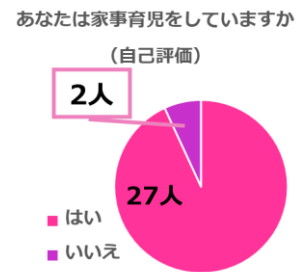
- あなたのお住まいは？（市町村で記入ください）
- あなたの年齢は？
10代 20代 30代 40代以上
- 子どもの有無
あり なし
- 仕事の有無
あり なし
- あなたは家事・育児をしていますか
はい いいえ
- 5で「いいえ」と答えた方に伺います。どうすれば家事・育児ができるとおもいますか（自由回答）
- 5で「はい」と答えた方に伺います。平日どのくらい家事・育児をしていますか
30分以内 30分～1時間 1時間～2時間 2時間～3時間 3時間以上
- 5で「はい」と答えた方に伺います。休日どのくらい家事育児をしていますか？
30分以内 30分～1時間 1時間～2時間 2時間～3時間 3時間以上
- あなたの家事・育児にたいして、パートナーはどのくらい満足しているとおもいますか
0% 0%～20% 20%～40% 40%～60% 60%～80% 80%～100%

【女性版】

- あなたのお住まいは？（市町村で記入ください）
- あなたの年齢は？
10代 20代 30代 40代以上
- 子どもの有無
あり なし
- 仕事の有無
あり なし
- 現在の家事・育児の分担についての満足度
大変満足 満足 まあまあ満足 不満 大変不満
- あなたはどのくらい家事・育児を負担しているとおもいますか
0%～20% 20%～40% 40%～60% 60%～80% 80%～100%
- あなたは家事・育児の分担についてどのようにしたら解消されるとおもいますか

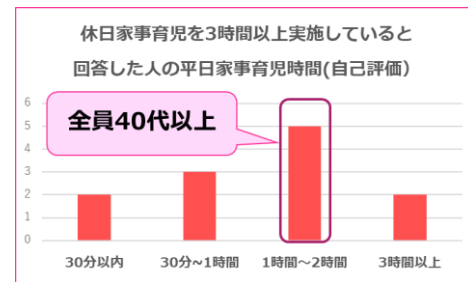
5. 結果・分析・考察

調査結果（男性）回答者：29人



家事育児をしていますか?という問いに対して、27人が「はい」と回答し、「はい」と回答した人に平日と休日の家事育児時間を質問したところ、平日に30分以内の家事をしている人が多く、休日に3時間以上家事をしている人が多いという回答になった。

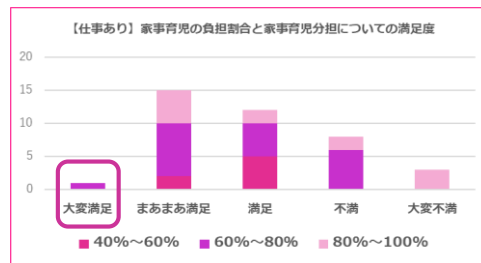
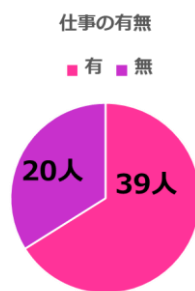
また、休日に3時間以上家事育児をしていると回答した人の平日の家事育児時間の結果をみると1時間~2時間と5人が回答し、その全員が40代以上であることがわかった。アンケートを実施する前は20代・30代が家事育児に対して協力的かと思っていたが40代以上の男性も家事育児に参画していることがわかった。



男性からアンケートの回答が獲にくかった。この点からも男性の家事育児に対する意識が低いことがわかった点は有意義なアンケートとなった。

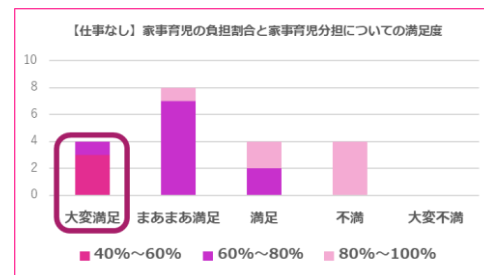
調査結果（女性）回答者：59人

仕事の有無別にみた家事育児の負担割合と家事育児分担の満足度を集計した結果である。表の下にあるパーセンテージは「家事育児の負担割合」を表している。グラフの下の部分にある「大変満足」「満足」という部分は「家事育児分担の満足度」を表している。



「仕事あり」の表を見てみると、「家事育児を60%~80%負担」している人が、その状況にも関わらず「家事育児分担の満足度」は「大変満足」という結果も得られたことに驚いた。

仕事なしの場合、「大変不満」の回答はなし。「大変満足」と回答した中で、家事育児の負担割合が40%~60%と回答している人数は3人であったが、3人中2人は40代以上で40代以上の人には家事育児は女性がやるべきという中で育った人が多く、もしかすると男性が少しでも家事育児をすると満足と感じやすいのではないかと考えた。



また、仕事ありの場合「不満」や「大変不満」の回答が多くなると予想していたが、「まあまあ満足」や「満足」の回答が多かったことに驚いた。しかし、アンケートのコメントには「負担と思わないようにしている」や「しかたがない」といった回答もあったため、本音では不満なのではないかと考えた。

《分析・考察》

アンケートで、女性は仕事をしていて尚かつ家事育児の負担割合が高くても「不満」という回答が少なかったという結果をみるとやはり女性側には「家庭のことは女性がやるのが当たり前」という呪縛が存在するのではないかと感じた。また、男性側からのアンケートの回答を獲ることが難しかった結果から、男性の家事育児に対する関心の低さを感じた。

このような男女の固定的役割分担意識は今にはじまったことではなく、環境問題や社会問題と同様、すぐに変化や結果を求めることはできないが、ネット社会の発達により、他人との家事育児の状況を比較しやすくなった今、一種のブームを作り出すことで、家事育児の分担状況も変化させることができるかもしれないと思った。

6.まとめ

今の子育て世代に対してできることは、サポートを充実させることだと思う。ファミリーサポートセンターが利用しづらいという声がある為、援助を受けたい方（依頼会員）と援助を行いたい方（援助会員）とのマッチングができるようになれば、より利用しやすいサービスとなるのではないかと。また福利厚生でファミリーサポートセンターの利用料金を補助する職場もあるので、利用できるサービスをもっと周知してほしい。

包括支援（ネウボラ）※1の場を設ける。これは玉城デニー知事が公約として掲げているので、公約を実現するように声をあげていく。

また、親の支援としてNP（Nobody's Perfect）※2というプログラムを県内の各自治体へ導入したり企業研修として取り入れてもらえるように動いていきたい。

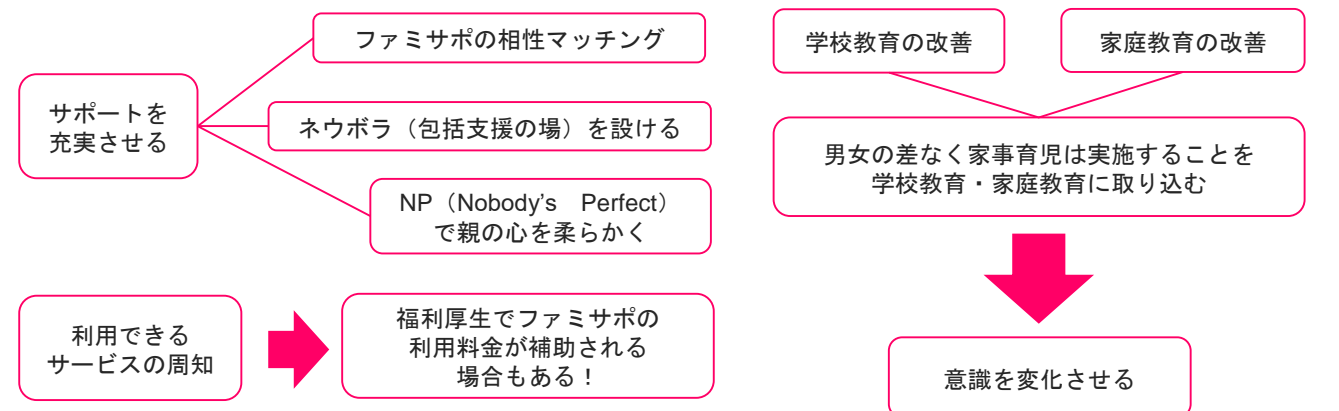
※1《ネウボラ》 フィンランドにおいて妊娠期から出産、子供の就学前までの間、担当の保健師が子育てに関するあらゆる相談にワンストップで応じる仕組み。

※2《NP (Nobody's Perfect)》 カナダ発の就学前の子供を育てる親支援プログラム。

親がグループの中でお互いの体験や不安を話し合うことによって、子育てのスキルを高め自信を取り戻していく。一人ひとりの価値観を尊重しながらプログラムを進行し講座終了後も参加者同士が子育て仲間としてつながっていくよう支援する。

また、未来の子育て世代に対してできることは、学校教育の改善、家庭教育の改善。家事育児は男女の差なく実施することを学校教育・家庭教育で取り組み、意識を変化させることが必要だと思う。

未来の子育て世代に対してできること



7. チーム紹介

私たち4グループは個性豊かなメンバーがそろっています。社会で活躍している場所も異なっており初めはうまくチームがまとまるか不安でしたが、何をするときもお互いの意見を尊重しあいながら、作業を進めることのできるとても素晴らしいチームでした。そして、初めて会ったとは思えないほどに仲良くなれたメンバーだったと思います！



みんな！お疲れ様でした！これからもよろしくね♪

ている塾を終えて

● 仲地 翔子

これまで会社でも家庭でも、このギャップに悩んできましたが、ている塾を通して悩み、戦っているのは自分だけでないこと、またこれまでの歴史の中で、それに抗い、戦ってきた方々がいたからこそ、今の自分たちの悩みがあるということを強く感じました。まだ具体策はありませんが、管理職として沖縄の企業で働いているという点を活かし、まずは社内で女性活躍推進に向けて動いていきます。さらに家庭では2人の息子が未来志向でジェンダーについて捉えてもらえるよう、声掛けを見直していきます。

「前の世代に学び、次の世代につなぐ」大城先生が最後の懇親会でお話しされていた言葉を胸に、少しでも沖縄の未来にプラスになるよう動きたいです。

● 仲原 和香乃

受講して得たことは、「沖縄の女性は、頼もしい！」という事です。様々な分野で活躍している講師やそして塾生と学んだ期間は、刺激的でとても貴重な経験となりました。内に秘めた芯の強さを当に表した四字熟語「外柔内剛」をこの講座で説いて頂いたことで、この言葉のように、女性という性質や気質を上手く活用し、確固たる強い芯を合わせ持つことで真の女性活躍推進にも繋がっていくと実感しています。これらの経験を糧に、自身の事業や様々な活動に邁進致します。

● 野本 未久

講座受講のきっかけは、所属会社から声をかけでした。二つ返事で「やります」と答えましたが、月に1回集まる事や課題・レポート提出、周りとのモチベーションの差など、漠然とした不安がありました。しかし、回数を重ねるたびに、その不安は期待感やワクワク感に代わりました。全然違う業種の方との交流や、女性が活躍できる社会をつくるための課題検討は、これからの人生のヒントとなりました。考え方や、やるべき事の整理の仕方や、自分のキャリアビジョンについて考える多くの時間を過ごせました。このている塾が10年続いたら、きっと今よりもHAPPYな社会になっていると思っています。受講を終了して、以前まで、ただなんとなく幸せに生きていれば良いと考えていましたが、周りの環境や周りの人を幸せにできたいと感じています。

● 畠田 亜由美

私自身がている塾に参加させて頂いて成長できたと感じる部分は、良い意味での力の抜き方です。以前の私は、仕事に集中しすぎる傾向にあり、ワークライフバランスをうまくとることができないタイプでした。ている塾に参加した当初も課題に意識が向いてしまい家庭のことがおろそかになっていた私は、「家庭と仕事を両立できないタイプだ」と自信を失っていました。

そのとき、夫から「どうして、一人で完璧にこなそうとしているの？」と一言。私は自分のできる以上のことを完璧にやりたいと思って苦しいんだということに気付き、「私が出せる範囲のことをやる。」と意識を変え課題に取り組むと、家庭のことである塾のことをバランスよく取り組めるようになりました。

ている塾での学びを通して、「自分がやりたい事はこれ！」といえることを見つけることができました。沖縄県内のどこかでみんなが輝いて頑張っていることをパワーに私も頑張ります！ありがとうございました！

● 山田 マドカ

マイクを持って大勢の前で話をする事というのは日本の教育でなかなか行われて来なかった。そういう背景があるからこそこの社会は自分の意見をはっきりと口に出せない世の中になってしまっているように思う。女性自身が男女の格差について声を上げることの大切さ、これからはマイクを持たせる時間をもう少し増やしても良いのではないかと思います。マイクを持って皆さんキラキラ変わらだしていただきました。大勢の前で発言する経験がもう少しあると良いかと思うのでプラスで少し回数が増えるといいかと思いました。

● コメンテーターよりひとこと

波上 「No More 家事」というタイトルが、自分も参画したいと思うくらい興味深かったです。最後にメンバーひとりひとりが具体的にできることとして宣言したのが素晴らしかったです。また、アンケートの結果だけで終始せず実際に自分事にして落とし込んでいるところも素晴らしいです。

村山 (男性のアンケート記述で平日は仕事で疲れているから家事ができないとのことであるが) 仕事で疲れるのは男性だけではないと思いますよね (笑)

「オッサン」を「おっちゃん」にする
～男女共同参画社会づくりの鍵は、みんなの歩みより～

上原 優奈 桐田 咲智代
定木 麻佐美 城間 久美子
☆辻 美由紀 宮城 優香
☆：リーダー

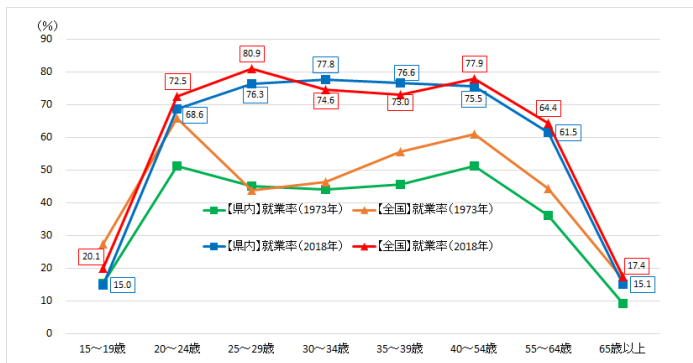
1. 検討テーマと背景

男女共同参画社会を目指すことを考えたときに、そもそも男性だけではなく女性自身にも「男性だから」「女性だから」という意識があるのではないかと考え、男女共同参画を自分たちのこととして捉えるにはどうすべきか検討した。具体的にどのような風になるべきかの目標として、谷口真由美先生のマインド的な定義を参考に、独善的な「オッサン」ではなく、性別に囚われず、思いやりを持った「おっちゃん」を目標とした。そして「女性ばかりが頑張っているのでは」という私たちが持っていた違和感について、統計資料から裏づけができるのか、人々の意識に大きな影響をもたらすメディアはどう変わってきたのかを検討した。

2. 現状

「オッサン」を「おっちゃん」にする必要性が出てきた背景に、社会の変化があると考えられる。女性の年齢階級別の就業率の変化をみると、1973年の沖縄は20代～30代で出産すると仕事を辞める女性が多かったためにグラフはM字を描いていたが、2018年には出産しても働く女性が増えたことで、グラフは台形に近づき着実に女性の社会進出が進んでいることがわかる。(図1)

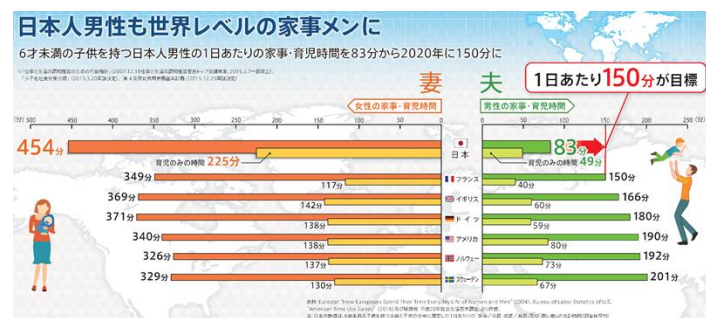
図1 女性の年齢階級別就業率の変化(全国・沖縄)



しかし、夫婦の1日当たりの家事・育児関連の時間を国際比較すると、日本では妻は454分なのに対して夫は83分となっている(図2)。先進国の中でも、日本は圧倒的に妻に家事や育児の時間が偏っている。

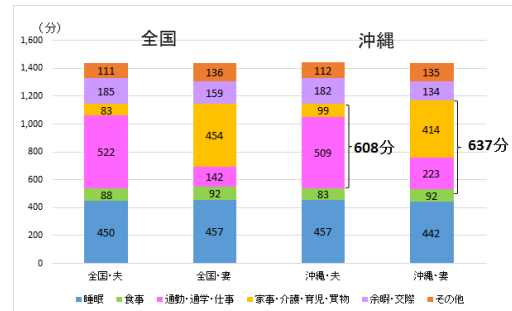
出典：全国は総務省統計局「労働力調査」、県内は沖縄県企画部「労働力調査」をもとに作成
注：就業率=就業者数÷15歳以上人口×100

図2 夫婦の1日当たり家事・育児関連時間の国際比較



出典：内閣府男女共同参画局「男性の暮らし方・意識が変われば日本も変わる」(ポスター)

図3 夫婦の1日当たりの生活時間の比較(全国・沖縄)



出典 総務省統計局「平成28年社会生活基本調査」
注：6歳未満の子供がいる世帯の夫と妻
(夫婦と子供の世帯)の1日当たりの生活時間

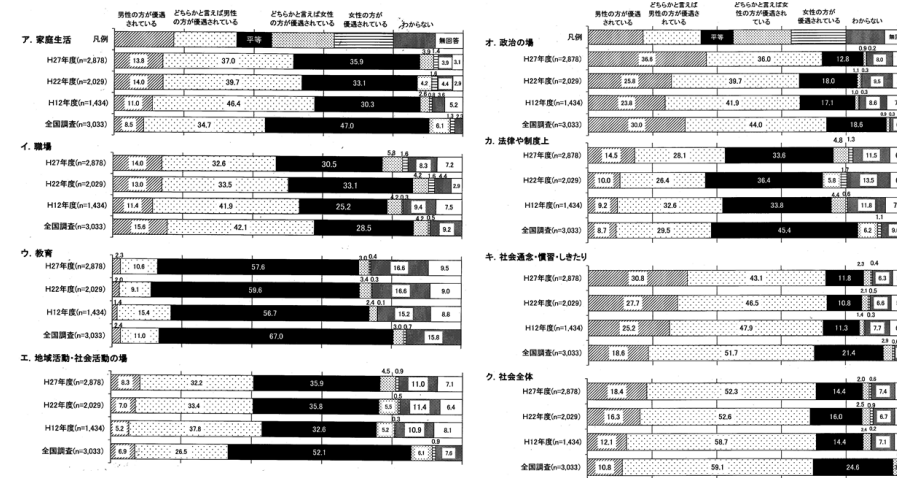
家事・育児関連の時間のみを比較すると、妻が家事・育児等をしている代わりに、夫は働いているのだから夫婦で役割分担ができて、という見方もあると思われる。

そこで、夫婦の1日の時間の使い方をみよめる(図3)。家事・育児関連と仕事関連という、生活のためにやらなくてはならない活動の合計時間は、沖縄の妻が637分なのに対し、沖縄の夫は608分。妻は、夫よりも仕事時間は短いものの、余暇時間や睡眠時間を削って家事や育児に時間を費やしている。共働きであっても、やはり妻の方に負担がかかっている。

3. 仮説

では、県民は、男女の地位についてどう感じているのであろうか。平成27年度「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」から、男女の地位の平等感について県内の男女に尋ねたアンケートの結果をみよめる(図4)。「ウ.教育」については「平等」と感じる割合が多いが、「ク.社会全体」について尋ねると、その割合が激減している。「ア.家庭生活」や「イ.職場」など、他の項目についても同様の傾向がみられる。学校教育までは平等だったにも関わらず、社会と関わる中で不平等感が拡大していると推察できる。

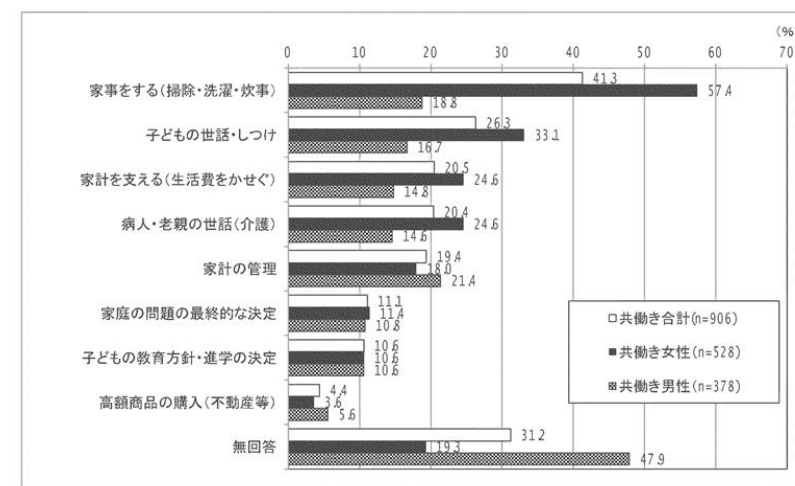
図4 男女の地位の平等感について



出典：沖縄県子ども生活福祉部：平成27年度「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」

さらに、同調査における、「家庭内で配偶者にもっとやってもらいたいこと」を共働き世帯に尋ねたアンケートの結果では、夫は妻に対して、「家計の管理をしてほしい」、妻は夫に対して、家事や子どもの世話、介護をして欲しいし、生活費を稼いで欲しいという回答が多い。共働きの夫婦が増えているにもかかわらず、私たちの中には、いまだに「夫は仕事、妻は家庭」という旧時的な意識が残っているのではないだろうか。

図5 家庭内で配偶者にもっとやってもらいたいこと(共働き世帯)



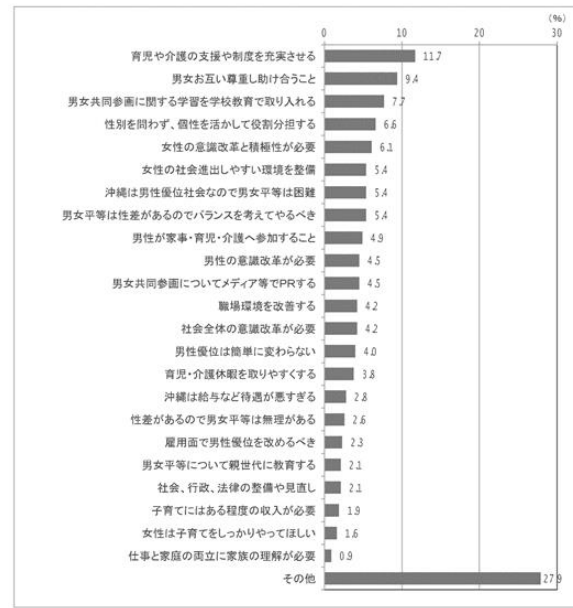
出典：沖縄県子ども生活福祉部：平成27年度「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」

4. 調査・方法・研究内容

これまでみてきたような男女の不平等感や固定的な役割意識を、私たちはどう解決していけばよいのだろうか。

県内の男女に、男女共同参画社会を実現するための意見・要望を尋ねた結果をみると、上から、育児や介護の支援や制度の充実、男女がお互いに尊重し助け合うこと、など前向きな意見がある一方で、「沖縄は男性優位社会なので男女平等は困難」などの否定的な意見もある。しかし、やはり男女共同参画社会の実現を期待する意見要望が多数を占めている。だからこそ私たちは互いに歩み寄り、男性と女性、社会全体の意識を変えていく努力が必要なのである。そのためには、支援の仕組みや制度の充実、女性の社会進出促進のための環境整備、さらには教育やメディアによる社会への働きかけも必要である。

図6 男女共同参画社会の実現のための意見・提言(沖縄県)



出典：沖縄県子ども生活福祉部
平成27年度「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」

5. 分析・結果・考察

【メディアの観点から男女共同参画を検証】

テレビCM（ラジオCM・ポスター広告など）から男女共同参画を検証してみた。1990年代～2010年代を比較してみると、2000年以前までの日本大手の洗濯用洗剤CMでは、ナレーションは「男性」が担当し、エプロン掛けの「女性」が洗濯をしているところに、それを手伝うのは「女の子」という設定が散見された。配役も女優が主流で、そこに服を汚して帰ってくるのは必ず「男の子」と固定されていた。

ところが、2000年を過ぎた頃からは、洗濯物を干すのも、その白さに感動するのもすべて「男性」に代わっている。令和を迎えた昨今は、以前にも増して洗濯洗剤CMやキッチン洗剤CM等で、男性俳優を起用する企業が多く見受けられる。時代背景に合わせてCMの見せ方も、メインに起用する女優・俳優も変わってきていることがわかる。

★昭和・平成初期 三田佳子、竹下景子など
↓
★平成後期・令和 嵐・二宮和也、谷原章介など

CMにより育児参加を促す効果はもちろん、男性が洗濯、料理に関与するのが当たり前の社会がイメージし易くなる。その効果は大人だけでなく、一緒にテレビやラジオを観て聴いている子供たち世代にも確実に影響していく。普段は何気なく見ているCMであるが、男女共同参画の視点を持てば、制作する側の意図が見えてくる。大切なことは、男女共同参画社会の実現の第一歩として、少なからず情報を発信する「メディア」が、大きな役割をもっているということ、さらに言えばメディア側にも女性の制作者が増えない限り、本当の意味で男女平等の視点で描かれないと考えている。放送局側も、もっとそのことを「認識・意識」することが重要と考える。民間企業CMや公共広告などが、積極的に情報発信することが急務である。更に、メディアの受け手である「私たち」（視聴者・聴取者）が、テレビやラジオCM等にもっと鋭い“ツッコミ”を入れてみる。

「あれっ？今の？」が大切である。疑問を持つことから個々の意識が高まり、それが社会の変革・変容へと繋がる。本当の意味で「男女共同参画の社会実現」＝男女平等なCMが、沖縄県内外でこれからより多く発信されることを望む。

6. まとめ

このように、CM広告一つをみても、男女共同参画は以前より少しずつ進み始めている。しかしながら、各種意識調査等で挙げたとおり、肝心の男女の差に不平等感は未だ残っており、中にはその男女不平等に気づいてすらいない、または同等になることを躊躇している潜在意識が垣間見えた。

以上を踏まえ、私たちチームでいーらでは以下の提言を行う。

【経営者層への提言】

- ✓ メディアを活用したCM広告等は、社会に与える影響が大きい。自社CM等においては、男女共同参画のマインドを持ち「おっちゃん力」のある自社広告を心掛けよう！「おっちゃん力」のある自社広告もまた、立派な社会貢献の一つになり得る！
- ✓ 自社内においては、引き続き男性の育児休業を促す組織風土づくり・制度づくりを心がけ、「おっちゃん脳」のある男性を家庭に解放しよう！

【行政への提言】

- ✓ 沖縄版「男女共同参画デー」や「おきなわジェンダーの日」等の制定のように、県民・市町村民に見えるかたちで、気運醸成を図ろう！
- ✓ 真の男女共同参画実現のためには、男性側のチカラが不可欠。ている塾男性版の開催を！

【教育における提言】

- ✓ 学校教育だけで男女共同参画啓発を完了することは大変難しい。地域・家庭等の学校教育以外においても将来の「おっちゃん輩出」に向けて声掛けや取組む必要がある。おっちゃんとおばちゃんマインドを持った私たち大人の背中を次世代へ見せていこう！

提言の実現も大切であるが、やはり一番大切なのは、みなさんの理解と歩み寄りである。男性社員も積極にお茶出しをしてみたり、子どもがいる男性社員へも、早めに帰宅することを奨励したり、身分、立場、年齢問わず、「男女共同参画」に近づける努力はできる。さあ、あなたも今日からできることをやってみよう！

わたしたちが今日からできること

使う言葉、他者への声かけ、行動を少しだけ意識してみましょう。



7. チーム紹介

「ていーら」とはうちなーぐちで「太陽」を意味します。私たち“チームていーら”は降り注ぐ光のもと、みんなが輝くためには、まず自分たちの周りを変えていこう！という思いからこのチーム名になりました。仕事も立場もバラバラな6人が、このている塾を通じて偶然出会い、チームとして成長できたことで、一人ひとりの輝きも増し、それぞれの場所で輝きを放てる存在になれると確信しています。



ている塾を終えて

● 上原 優奈

ている塾を受講する前は、自分に自信が持てずリーダーになる素質はないと思っていました。この半年間、リーダーとしてご活躍中の講師の方々による講義を聴講し、グループワーク等でコミュニケーションやロジカルシンキングのスキル等を実践的に学んだことで視野が広がりました。私も自分が理想とするリーダーになれる！と、モチベーションを上げることができたことが大きな変化です。意思決定の場面において自分の傾向を意識することや、苦手なことに対してプチ成功体験を積み重ねて克服することなどを実践します。

● 桐田 咲智代

沖縄で初めての「ている塾」参加、若い叡智溢れる皆さんと、どのような学び時間になるかとても楽しみでした。グループに分かれての作業では、チームメイトそれぞれが異業種で活躍していて、新鮮でもあり学び多き時間となりました。講師の皆様も「ジェンダー」や「男女共同参画」について、様々な角度から指導して下さい、大変勉強になりました。今後は、「男性」「女性」という視点だけでなく、一人の「人間」として、平等な社会づくりのために活動および貢献していければと考えています。半年間、塾生仲間と貴重な時間を過ごすことが出来ました。皆様、ありがとうございました。

● 定木 麻佐美

「いつもと違った刺激が欲しい」と感じながら日々の仕事を行う中、職場で目にした「ている塾」塾生募集のお知らせ。「これだ！」と参加させて頂くことに…。素晴らしい講師の方々による講座、多方面で活躍されている仲間たちとの出会いに、帰りの車中では自然と笑みがこぼれてしまうくらい、刺激的な半年間でした。仕事への向き合い方にも変化を感じ、悩むこと、考えることが楽しく、自分が変われば周りも変わるということに気がつきました。このような経験ができたことに幸せを感じ、周囲の方々にも良い影響を与えられるよう今後も励んでまいります。

● 辻 美由紀

メディアの向こうでご活躍される著名な先生方や業界を代表する女性リーダー等、個人のチカラでは到底お会いできない講師の先生のお話を拝聴しました。そして何よりも、同世代のパワフルな方々との交流や情報共有は、今の私のバロメーターになり、今後のエネルギーの一つになります。沖縄県には当該講座の企画・運営をされたことに感謝し、真の男女共同参画に向けて、是非男性版のている塾開校を重ねてお願い申し上げます。

● 宮城 優香

きっと「職場で活躍」を掲げた塾であれば、惹かれなかったと思います。ている塾は「職場・家庭・地域のあらゆる場での活躍」を掲げておりました。それが実現できる社会というのは、第1回目の講義の谷口先生の演題でもあった「誰もが生きやすい社会」なのだと思います。また、ている塾は、人には1人分の力があるのだと、そしてその活かし方のヒントを教えてくださいました。これから少しずつ、学んだことを自分のものにしていきながら、自分の使う言葉や周りの声かけひとつひとつを意識して、手の届く範囲から気持ちの良い環境を作っていきたいです。ありがとうございました。

● コメンテーターよりひとこと

- 高田** 洗剤のCMもそうですが、薬のCMもお母さんに、娘が「ママ、大丈夫？」と言っているものが多くバイアスがかかっているのを感じます。こうしたものにおかしいよねと気づくことも大切であるし、「これってどう思う？」「あれってどう思う？」と職場などで言い合うこともひとつの気づきになると思います。できるところからひとつひとつというのはすごく良いメッセージです。
- 榊原** 提言をいただきありがとうございます。行政としても男性に向けた意識啓発を計画していきたいです。

「意識と無意識」～生活の中で男女格差を助長していませんか？～

☆儀間 美穂子 島袋 和
高木 なつき 玉元 花菜
森永 翠 ☆：リーダー

1. 検討テーマと背景

6グループ「みみなかな」は職種も年代も全く接点の無いメンバーの集まり。話をしていく中でそれぞれの課題を挙げていったところ、子育て、介護、離島、ワークライフバランス等の現状を探求していこうとなり、こうしたことを踏まえて「誰も取り残さない支えあう社会」を最初のテーマとした。

2. 現状・分析

始めに、支え合う社会の一例として、地域ではどのような取り組みがなされているのかを知るため、某自治会の「子ども食堂」の見学に行った。そこでは子どもたちの為に、男の人は畑仕事、女の人は台所に立って料理をしている姿があった。

男女共同参画の調査の一環で見学にきているのに、昔ながらのこの風景…違和感を感じてしまうのはなぜだろう？そもそも、この違和感は何で起るんだろう？

たしか、この「ている塾」で学んでいこうとしていることは「女性活躍」。女性が活躍するためにはどうすればいいのかわ、その中の1つに男女の家事、育児の「分担」が挙がっていた。しかし、家の中で見る光景がそこにあり、強い“違和感”を感じた。

3. 仮説

「男の人が力仕事、女の人は料理や掃除…」当たり前にあるその光景こそ、無意識の男女格差なのではないか？

見学に行き、感じたこの違和感の根源は元々の生活にあるのではないかと身近なところから考えてみることにした。「男は外で仕事して、女は家で子供を守る」「女だから、男だから」「女らしく、男らしく」と言われて育った経験はないだろうか？幅広い年代、性別の方の考えも聞いてみたかったのでまずアンケートを実施することにした。

4. 調査・方法・研究内容

アンケートを作成するにあたって気を付けたこと

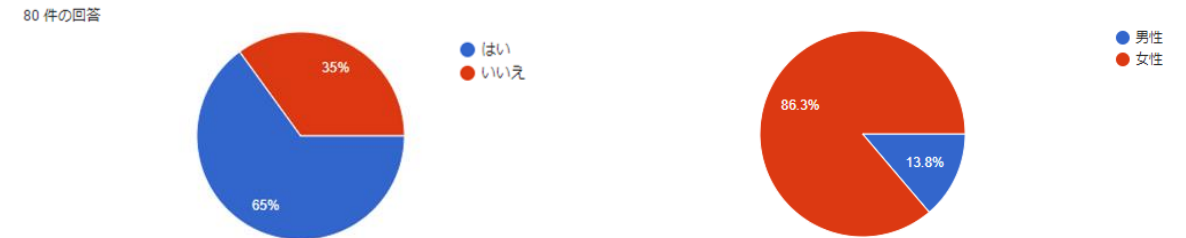
- ①できるだけ幅広い年代 10代から80代を偏りの無いように。
- ②メンバー1人につき男女10名ずつ、全部で100名を目標。
- ③ありのまま素直な気持ちで答えてもらいたかったので誘導的にならないように回答欄を「はい・いいえ」で作成。
- ④考えもしなかったところから質問を拾ってくる。
- ⑤インターネットGoogleフォームを使い、時短で回答と集計を。

5. 分析・結果・考察

【アンケート集計より抜粋】

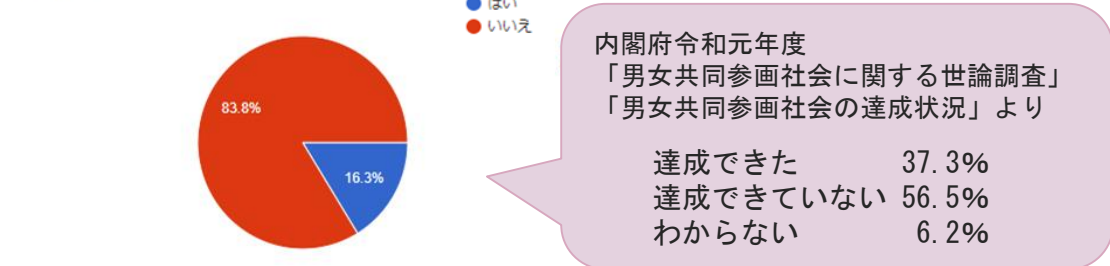
・まず、国の政策の一つである学校教育（家庭科）について「男女一緒に勉強したか」、みなさんの記憶をたどってもら。実際には施行された時期と年代が必ずしも一致せず、地域や学校によってまちまちなのかなという印象。

あなたが中学・高校生のころ、「家庭科」「技術」を男女一緒に勉強しましたか？ 80件の回答



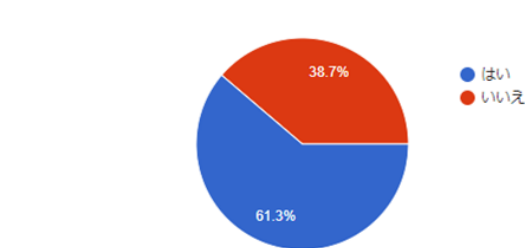
・次に職業に対する意識について。「歯科衛生士さんと聞いて男性・女性どちらを思い浮かべるか」については、多少ではあるが「男性」という回答もあったことが個人的には意外と多いと感じた。
・そして、「女性の社会進出について現在の政策は充分と感じているか」については、内閣府の調査で似たようなものがあったが、それよりも「社会進出は充分でない」と答えた割合が高かった。

女性の社会進出について、現在の政策は充分だと感じていますか？ 80件の回答

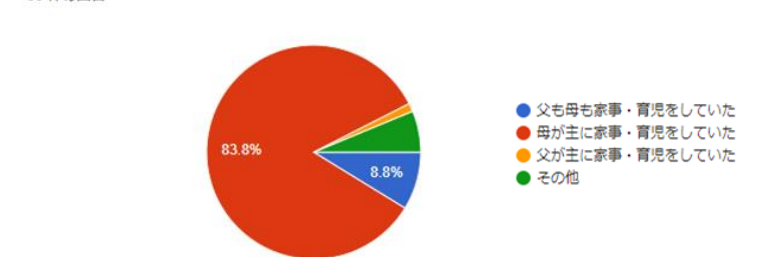


・育った家庭の環境についてもきいてみたところ、「両親は共働きだった」という回答が多かったが、次の質問では、それでも「母が主に家事・育児をしていた」という回答が8割を超えていた。

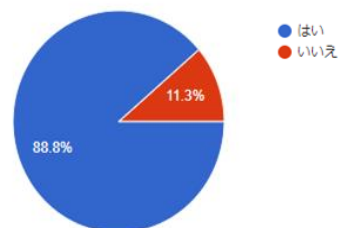
あなたのご両親は共働きでしたか（ですか）？ 80件の回答



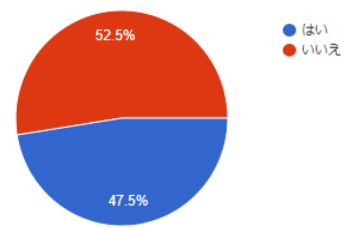
あなたのご両親とも家事・育児をされていましたか？ 80件の回答



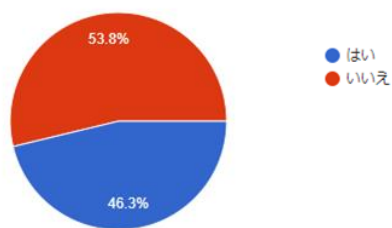
あなたが家庭をもったら、パートナーと家事・育児を分担したいですか？（または現在分担していますか？）
80件の回答



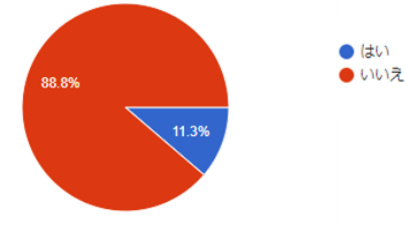
あなたが家庭をもったら、家事・育児のほとんどをやりたいと思いますか？（または現在していますか？）
80件の回答



「イクメン」という言葉に違和感を感じますか？
80件の回答



「202030」という言葉を知っていますか？
80件の回答



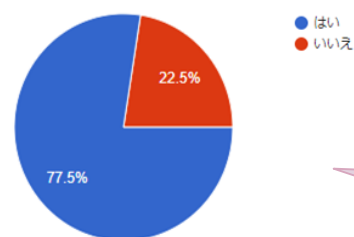
・現状について

家事育児について、「自分がやりたいと思う（または現在している）か」と次の質問の「分担したい（または現在している）と思うか」の回答にかなり乖離が出た。

また、イクメンという言葉に「違和感を感じる」との回答率が半数を超えていて、理由は様々あると思うが、「イクメン」という言葉に「育児は女性が行うものだけど男性がそれに参加する」という背景があるため、違和感を感じるということもあると思われる。

・ている塾で取りあげられた「202030を知っているか」については、それでも1割は知っているという回答があったことに期待を寄せたい。

女性を上司にしたいと思うことはありますか？
80件の回答



男性に聞きたい質問でした。
→男性回答者64%「はい」

- ・全体の回答率は80%で、内閣府調査の5割と比べると集まったほうだと感じた。
- ・「女性を上司にしたいと思うことがあるか？」に「いいえ」と答えたうち、83%が「母が主に家事育児をしていた」と回答していた。逆に、「父も母も家事育児をしていた」または「その他」と答えたうち、「女性を上司にしたいと思うことがある」との回答は76%だった。
- ・「女性の社会進出について政策は充分だと感じる」と答えたのは、ほとんど40代以上の男性だった。男性側の「昔に比べたら〜」の意識が高いのではないかと推測される。
- ・「自分のことを文系だと思っていて文系へ進んだ」と回答したのは9割以上が女性で、固定された意識なのではという印象。
- ・「パートナーと家事育児を分担している」については、50代から80代でも90%であり、なんらかで関わっている率が高いことがみえた。
- ・「パイロットと聞いて思い浮かべるのは男性か女性か」に対する回答者の言葉で「パイロットと聞いて男性」は付度とあったが、これは男性と答えることが期待されているのが分かるからそれを押し量ってそう答えたとはっきり言われた。やはり世の中には「そうであるべき」と期待された固定観念というものが無意識にあるのだ。
- ・「女性を上司にしたいと思うことはあるか」に対し、男性上司ばかりではなく、女性上司も「人による」はとても素直な意見で納得させられた。まずは人間としてどうか、ということは根本的なものであると思う。
- ・回答に当てはまらない状況があったり、さらにメンバーと距離の近い方へのアンケートであったため感情を露わにする人もいた。また、夫婦共働きの家庭で、夫が、家に帰った時にご飯が用意されていないと激怒するとはっきりと言う人もあった。

6. まとめ

アンケートからみえてきたことをもとに、「意識」を形成するモノゴトを考えてみた。まず、一番身近な家庭が個人の「意識」が最初に形成される場所であり、国の政策が一番届きにくいところではないか？そこから学校、職場と社会に出てくることになると感じた。

そこから「無意識」のジェンダーは「意識的」なものになった。また、その光景を当たり前を受け入れる社会との感覚の違いに「違和感」も感じた。

「意識」的な政策と、「無意識」の習慣、現代はそれらが混合した時代であり、「違和感」はそこからくるのではと考えた。世の中には「そうであるべき」と期待された固定観念というものが無意識にあるのだと思いついた。男女共同参画社会の実現に困難な状況は未だに根が深い事を痛感した。

アンケートやこの6ヶ月のメンバー内との話し合いを通じて、私たちがまだ気付けていない「無意識」に気付いて「意識的」にして行く過程が必要だと感じた。そしてそれを世間に伝えることで沢山の人が「無意識」を「意識的」にしてもらい、政策や対策をして行く過程が最も重要である。

まず私たち個人個人「ている塾」で学んだことを、5つの力をしっかりと自分のものにし、その感覚の鋭さを忘れないようにしたい。そしてそれを次の世代へどう伝えていくのかを男女一緒に、一人ひとりが真剣に考えるべきである。

7. チーム紹介

私たち6グループ「みみなかな」はメンバー5人の名前頭文字をとったものである。

新しいコトバを作るように、皆で集まって、新しい時代や世界につながる考えをつくっていったらとの想いで命名した。次の世代へ継いでいくべきもの。多くのことを考える素敵な時間を皆で過ごせたことに感謝!!!!!!



ているる塾を終えて

● 儀間 美穂子

講座全体を通して、異業種で活躍、頑張っている女性がこんなに多くいることに感激した。個性が強く、美しく、魅力的にみえた。勉強中の私は、ここにいていいのかと不安にはなったが、グループのリーダーを任せられ、皆をまとめることは難しかったが、グループの皆を繋げる役割は果たせたのではないと思う。講義を聞いていて、自分の知らない自分に出会えた瞬間があった。ヒトをまとめることは、まず自分自身を知り相手を知ろうとすること。そのために、多くの人と出会い、話し合い、自分を磨いていこうと決意した。準備をしてくださったスタッフの皆様への感謝がとても大きい。LINEでもメールでも細やかな優しい心遣いが胸に響いた。

● 島袋 和

家庭・仕事・ているる塾・女性の翼と掛け持ちをし、やるべきことが分からない、知識がない、時間がない、スキルがないとないないづくしで落ち込む日々でしたが、何とかやり遂げることが出来ました。仕事しかなし男性が存在している事も知りましたが、その何倍も働いている女性って凄いなと思知らされました。唯々、その一言に尽きます。男性の理解、女性の認識、人々の協力が得られるよう活動していく事が目標となりました。たくさんパワーをもらいました、塾長、講師の方々、女性財団、塾生、関わってくれたすべての方におおきな愛を持って感謝します。

● 高木 なつき

ているる塾を受講するまでは、男性が外に出て働き、女性は家を守りで子育てをする、男性は会社を動かし出世して、女性は事務作業の補佐的な働きをしてある程度出世しかなしという環境にいてそれが当たり前でした。あるきっかけでているる塾に入塾し、第一線で活躍されている講師のお話や塾生とのグループワーク等を通して、今までが当たり前じゃないことに気づきました。ているる塾を通して学んだことは、環境や考え方に囚われず自分が意識し行動することから始めるということです。またそのことを未来のある子供たち伝えていくことが私の役目だと思います。

● 森永 翠

学生時代に、沖縄の女性について近現代の歴史を探ることを研究テーマとしていました。戦後復興や本土復帰といった時代の潮流のなかで、女性たちがどのような役割と活動を担ったのか、その一端に焦点をあてました。その頃から私のなかで「沖縄の女性」は大きなテーマですが、今回このているる塾では、歴史の中だけではなく現在この沖縄で生きる女性たちがどう悩み、どう社会的役割を果たしているのかということにふれる意味でも大変意義のある機会でした。その一層一層が、新たな歴史となっていきます。いつの時代も、「課題」というものは存在すると思います。それを自分のこととしてとらえ、解決に近づくにはどのようにすべきかを考えていくプロセスそのものが基盤であり重要なことを、ているる塾は教えてくれたと思います。そしてそれを女性主体で考えられる「いま」があることは、歴史学を少しかじった立場から見ると、感慨を覚えずにられません。

最後となるこのレポートで、勝手ながらているる塾の大きな目標である「伸ばしたい5つの力」を自己採点してみます(甘い5点満点評価)：●「ダイバーシティマインド」=5(それまで持っていなかった考え方を知れました!) ●「コミュニケーション系スキル」=3(もともと低いので、上がった方です!) ●「ライフデザイン力」=4(今後に期待) ●「ロジカル系スキル」=5(講師の先生方のおかげです!) ●「塾生ネットワーク」=5(ネットワークはこれからも深まることを祈念して!)

● コメントーターよりひとこと

榊原 こども食堂を見学した様子からの違和感を見逃さず、アンケートしており素晴らしいです。両親共働きなのに、お母さんが家事育児をしているというアンケート結果があった。沖縄の女性は働き者で、仕事をしながら家事育児もこなしてきたが、それを見て育つ子供のジェンダーバイアスにつながるということも私たちは考えなければならぬと感じました。県も頑張りたい。

高田 すごく良かった。気づいたときは言いふらさないといけない。言い出すと面倒くさいやつになるけど言いふらすことはすごくいいこと。ひとつがふたつ、よっつになっていくので。面倒くさいといわれてもうるさいと言える強さで頑張ってください。

波上 アンケートの視点が面白い。女性を上司にしたいが「いいえ」の人は母が主に家事をしていたというのが興味深かった。環境による無意識なすりこみがあるのがよくわかりました。

ワンストップ7（ひとり親支援施設）の提案 ～ひとり親家庭が理想とする働き方の実現を目指して～

☆慶田城 誠子 長嶺 彩葉
仲村 幸子 仲与志 美奈
山城 浅香 山田 祥子
☆リーダー

1. 検討テーマと背景

現代女性の多くが、仕事とプライベートとの両立で悩んでいるところを女性のライフステージと併せて確認したい。

女性のライフステージは、仕事もプライベートも全力投球な20代前半を皮切りに、30代にかけて、結婚・出産、子育ての始まりなどで生活スタイルが大きく変化する。一方、結婚・出産を経なくても、社会経験から趣味の範囲が大きく広がるなどと同時に、職場では頼られる立場になることなどで、その多忙さから「仕事と子育て」や「仕事と趣味」など仕事とプライベートの両立に悩み始める。その後、40代から50代にかけて、自分自身の体調の変化に加え、両親の介護が始まったり、職場では、後進を指導していく立場になったり等で、ますます両立が難しくなることが想定される。

従来は、仕事かプライベートかの選択となりがちであったが、令和の時代は、仕事もプライベートもどちらも充実させ、誰もが両立出来る社会であって欲しいと願い、当グループは「働き方」に注目した。

2. 現状

ここで、平成28年に第3次安倍内閣が提唱した「働き方改革」について確認すると、厚生労働省は「多様な柔軟な働き方」を選択できる社会の実現に向け、複数の取組を行うとし、特にダイバーシティの推進のなかで、病気の治療と仕事の両立、女性が活躍できる環境整備、子育て・介護等と仕事の両立への取組を行うとしている。

法律の成立もこれらを後押しし、国を挙げて働き方改革への取組が始まったように映るが、下図1の①～③の調査が示すように「働き方が変わった」、「仕事とプライベートの両立ができた」等の実感には至っていない様子が見える。

①女性に聞く「働き方改革」実態調査 女性向け求人情報サイト「エンウィメンズワーク」ユーザーアンケート（エン・ジャパン(株)）(R1.6～7月実施)
働き方改革に取り組む職場44%、そのうち45%は「今のところ働き方改革のメリットは感じていない」と回答。

②「働き方改革」実施状況調査 (HR総研) (H31.1月実施)
働き方改革に取り組む企業のうち、ダイバーシティの推進(女性活躍、育児・介護支援等)の効果を実感したと回答したのは26%で3割を下回る。

図1 「働き方改革」実態調査

3. 仮説

前述の調査結果において、夫婦共働き世帯でもこのような結果であるならば、ひとり親世帯では仕事とプライベートの両立はますます厳しいものであろうと推測され、以下、ひとり親世帯の働き方について資料で確認したい。

図2、図3において、ひとり親世帯のうち特に母子家庭は、ひとり親となった前後で仕事や働き方に変化が必要となるものの、プライベートとの両立ができる仕事や働き方が出来ていないということが分かる。

図2 ひとり親家庭の世帯年収割合



図3 ひとり親になった前後での変化について

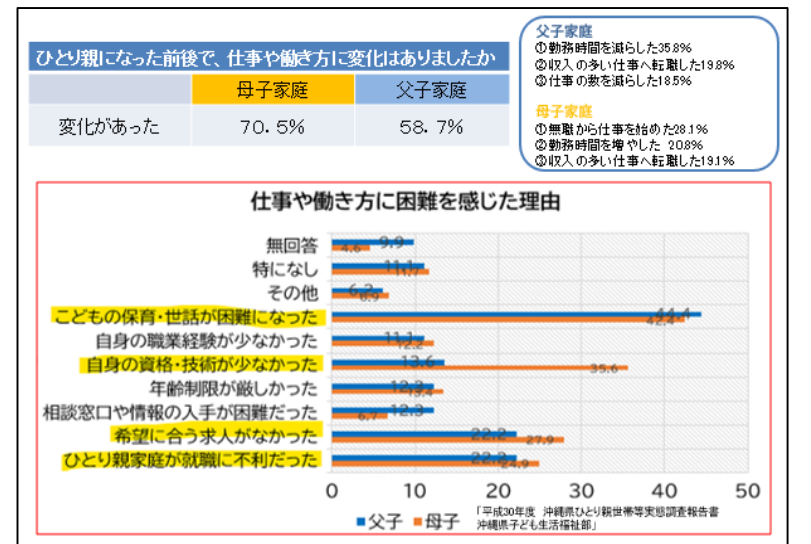


図4 沖縄県と全国の一般家庭とを比較した就業率と年間収入

	母子家庭	父子家庭	一般家庭
就業率	91.2%	95.7%	女性64.4% 男性81.6%
雇用者のうち正規	49.8%	59.1%	女性45.6% 男性80.1%
雇用者のうち非正規	43.7%	14.4%	女性54.4% 男性19.9%
年間収入	223万円	288万円	734万円

図5 「全国の相対的貧困率」「沖縄県の母子世帯出現率」

①相対的貧困率（可処分所得が厚生労働省公表の貧困線を下回っている世帯の割合）

母子世帯の貧困率は5割超え13%が「ディープ・プア」世帯	ディープ・プア率 (可処分所得が貧困線の50%)			貧困率 (可処分所得が貧困線)		
	母子世帯	父子世帯	ふたり親世帯	母子世帯	父子世帯	ふたり親世帯
第1回(2011)	16.7	0.0	2.2	46.6	2.2	10.7
第2回(2012)	9.1	0.0	0.2	44.8	3.3	7.2
第3回(2014)	19.5	9.4	1.0	57.0	28.1	7.7
第4回(2016)	13.2	4.3	0.2	47.0	10.6	6.2
第5回(2018)	13.3	8.6	0.5	51.4	22.9	5.9

②母子世帯の出現率(国民総世帯数に対する割合)
相対的貧困率が50%超とみられる母子世帯の出現率は、全国2.5(H28)に対して沖縄は約2倍の4.9%(H31) 全国1位

また、図4、図5からは、母子家庭は、家計状況も非常に厳しいという結果が出ており、家計状況の厳しさが仕事とプライベートとの両立をますます困難にしているという状況が伺える。働く女性が仕事とプライベートを両立するためには、子育て支援の方策や施設整備、キャリアアップを図れる機会の充実が必要不可欠だと考えた。そこで、次の仮説を立てた。

仮説「ひとり親家庭において、現状の子育て、キャリアアップ等の課題を解決できる方策を新しい視点から創造することによって、安心して働ける環境を整えることができるであろう」

4. 調査・方法・研究内容

このようななか、当グループでは、当事者の意見や考えを参考にしたいと考え、母子世帯5組にインタビュー形式のヒアリングを実施した。設問項目は、1日のスケジュールを含め、働き方に関する課題や働き方に関しどのような支援制度が必要であるか等である。

図6 ヒアリングシート

5. 分析・結果・考察

上記のヒアリング結果は、以下の表で示すが、共通して伺える理想の働き方は、「自分の時間もあって、育児や介護の時間も確保できる」働き方であった。

★理想の働き方★ 自分の時間もあって、育児・介護の時間も確保できる！！		
課題	充実感を感じる時	働きやすい職場環境
①仕事の選択肢が少ない。 ②資格を持っていても子どもの送迎などから通勤距離や範囲が限定されてしまう。 ③金銭的、時間的にキャリアアップが難しい。	①仕事で人と会っているとき。 ②子どもが笑顔で過ごしているとき。 ③自分の趣味の時間を過ごしているとき。	①子の体調不良時や自身の急用時に預け先がある。 ②フレックスタイムなど柔軟な職場環境が整っている。
雇用主に対して求めること	社会全体に対して望むこと	行政に求めること
・年休取得しやすい雰囲気や個に合わせた働き方ができる職場環境の整備。	・家族と仕事の両立について想像力・柔軟性・寛容さ。	・夜間保育の拡充や教育制度の充実。・学童を各小学校内に設置し、宿題の補助や夕食等の提供。

当グループでは、ヒアリング結果から得られた意見を参考に、ひとり親家庭の理想の働き方を実現するための具体的な支援策を模索した。

実は、ひとり親家庭を支援する機関は、従来からあり、例えば、就業相談ならハローワーク等、ひとつひとつの課題に対応する機関として、それぞれが別々に機能し、独立している。

学校、学童、県母子寡婦福祉連合会、ファミリーサポートセンター、社会福祉協議会等でそれぞれ実施されている支援機能をひとつにまとめ、利用者が利用しやすいよう「ワンストップ」で解決できる機関が身近にあれば、ひとり親家庭の理想の働き方の実現に近づくだらう、さらに言えば、積極的に仕事やキャリアアップができ、様々な相乗効果が生まれるだろう。

6. まとめ

これらを踏まえ、当グループでは、ひとつの場所でひとり親家庭への総合的支援を可能にした「ワンストップ7（セブン）ひとり親支援施設」の設置を提案したい。

これは、利用者により気軽な場所として、小学校の空き教室を想定しており、多岐にわたる支援内容を1カ所に集約することで煩雑さがなくなり、積極的かつ気軽に活用し、ひとり親家庭の理想の働き方の実現の一助となると考えた。

「ワンストップ7」での支援内容は、以下の7つである。

- ①親が子どもを迎えに来るまでの学童クラブとして機能し、学習支援も行う。
- ②子どもたちへ食事の提供を行う。
- ③子どもが体調不良であるが、どうしても仕事を休むことが困難な場合に子どもを医療専門職が預かり、病院等と連携ができる病児保育機能がある。
- ④親が子どもを保育園に迎えに行くことが困難な場合に、地域の方（ボランティア等）が親に代わって保育園等に迎えに行く。
- ⑤乳児期から思春期にわたる子育ての悩みに対応する相談員を配置し、子育て問題に特化した相談に応じる。
- ⑥親の就職支援や資格取得のための無料講習会を開催し、就労相談に応じる。併せて、家計管理の助言等を含めた生活全般への相談に応じる。
- ⑦親が抱える金銭的悩みや家族の問題、養育費や面会交流相談等に関し、法律相談等を行う。

ここまで、ひとり親家庭の働き方について検討してきたが、全ての女性が仕事とプライベートのどちらも充実させ、多方面で活躍できる社会が実現するよう今後も「働き方」に注目していきたい。



図7 「ワンストップ7（ひとり親支援施設）」の提案」

7. チーム紹介

はいたい！mama7（ママセブン）です。

職種も、年代も、住む地域も異なる私たちですが、
ている塾で学ぶ中で、まるで昔から仲の良かった友人のように、ときに冗談を言い合い、互いに助言しあい、刺激しあう仲になりました！

講師の先生方をはじめ、事務局の皆さま、第1期生の塾生の皆さま、支えて下さった全ての皆さまに感謝を込めて、心からお礼を申し上げます。



ている塾を終えて

● 慶田城 誠子

私は、これまで、一步踏み込んだ発言をすることに対して躊躇する場面が多々あった。しかし、ている塾を通して、幅広い内容の講座を受講したり様々な分野で活躍している塾生同士と学び、意見を交わしたりする中で、多角的に物事を捉えることができ、積極的に発言、行動することを心掛けよう意識が変化したように感じる。ている塾関係者の皆様を始め、このような機会を与え、支えていただいた会社や職場スタッフにも感謝したい。

● 長嶺 彩葉

ている塾の講座において国内外で活躍されている講師の方々のお話を伺うことができ、キャリアアップのために身につけるべき能力や、目標に向かって挑戦し続ける姿勢の大切さを学びました。

またグループ学習を通して多様な職業の方と意見を交わす中で、これまでの自分自身になかった新たな価値観に気づくこともできました。今後もている塾で得た多くの学び、出会いを大切に、私の目標である“グローバルに活躍できる人材”になれるよう挑戦し続けたいです。

● 仲村 幸子

令和元年9月に緊張しながら開校式を迎え嵐の様に半年間が過ぎていきました。半年前の私は意識の高い塾生達に圧倒され、グローバルに活躍する講師陣が眩しく「なぜている塾に来てしまったのだろう・・・」とネガティブな感情に陥っていました。しかし、塾生同士支え合い、ディスカッションを重ねていく中で新しい考え方に触れ、自分の視野が広がりました。

1986年に男女雇用均等法が施行され女性が社会進出できるよう法整備され、昨今働き方改革が推奨されています。しかし、働き方改革実施状況調査（HR総研H31、1月実施）では、働き方改革に取り組む企業のうち、ダイバーシティの推進（女性活躍、育児・介護支援等）の効果を実感したと回答したのは26%で3割を下回る結果であったこと、政策の場や意思決定を下す場に女性が参画していないことにはている塾に参加するまでは気にも止めていませんでした。グローバルに活躍する講師陣の講演を拝聴する中で、女性が参画しやすいように海外ではクォーター性を導入していることを知りました。それほど、女性の社会参画に対する問題に無関心だったことに気づきました。また、ロジカル系スキルの演習やグループワークはとても刺激的でした。自分自身の思考の癖を知ることや意思決定を行う際の重要な要素、文章情報で分からない背景を読み取る力など働き方に対する意識やモチベーション、そしてリーダーの視点を学び、ロジカルに物事を捉え具体的に言語化すること、コミュニケーションスキルはとても重要であることを学びました。

● 仲与志 美奈

今回ている塾を受講することで、女性が社会で活躍するために必要なことを、様々な視点で考える機会になりました。新しい視点や知識の幅が広がり、物事のとらえ方やプレゼンテーションスキルを学び、物事を柔軟に多角的に判断しながら積極的に行動・提案し周囲に良い影響を与える存在になっていきたいと思います。

そして、異なる職種のチームメンバーで課題検討し助けを頂ながら、報告できたことは私にとって自信に繋がりました。この貴重な機会を与えてくださった職場の方々、ている塾との素敵な出会いに感謝申し上げます。

● 山城 浅香

「女性、マイノリティの問題」について県内外の実態や行政の計画などを学ぶ機会となり視野が広がった。最終的には、女性に限らず、誰もが①家族、②仕事、③プライベート、すべての充実を叶えられることが大切だと改めて感じた。本塾では、講師や他の受講者から論理的な発表方法、コミュニケーション力などを学んだとともに、その前向きな態度、熱意、行動力に大きく影響を受けた。学んだこと、感じたこと、おかしいと思うことを声に出し、行動に移す皆様の姿を手本に、自身も行動していきたい。

● 山田 祥子

「知恵と知識は、自分を守る」「事前準備の徹底」「外柔内剛」「ONE TEAM」「数字を上手に使う」「環境は変えられない、受け入れるしかない」これらは、ている塾の講師陣から得た大事な言葉です。これらを胸に、今後も、私自身の引き出しや知識をさらに増やすと同時に、人間的魅力に溢れる「+α」のある人材となるよう精進します。

塾生と出会えたことが何よりの財産です。このような機会を与えて下さり、感謝致します。

● コメンテーターよりひとこと

榊原 ワンストップのひとり親支援施設のご提案がありましたが、学校と密着して地域で支えあえる仕組みづくり、小学校の空き教室を利用するところも大変面白い発想と思います。地域で支えあって子どもを育てることができるように私たち福祉の分野も連携を図っていきたいです。

高田 難しいテーマをよく現実に即してまとめていると思い興味深かったです。本人がもっとお給料がもらえるようにキャリアアップするという視点も重要ですね。ひとりで頑張るのではなく周囲のサポートも重要ということをしみじみ実感しました。

波上 アンケート結果から実は全て支援制度や施設は整っているけれど窓口が多様化しすぎるのでワンストップの支援があれば良いというのが面白い視点です。ぜひこういう声が行政に届くと良いと思います。

「沖縄はたのもしいジョセイであふれている」

赤嶺 郁乃 ☆志伊良 早紀
 中曽根 香 長嶺 花菜
 長嶺 雅子 松本 梨奈
 ☆：リーダー

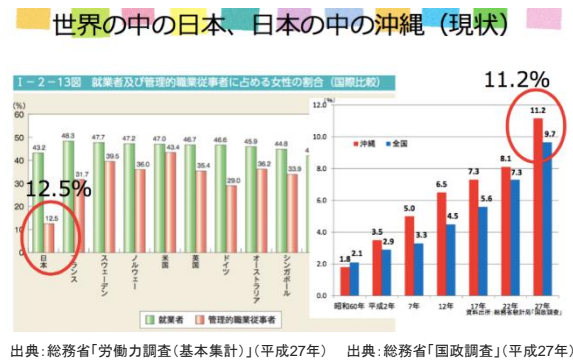
1. 検討テーマと背景

私たちグループでは、県内の「女性活躍推進」に力を入れている企業をリサーチし、職場独自の取り組みについて、社長や社員の考えを調べていった。2003年6月時点の内閣府・男女共同参画推進本部が決定した数値目標では、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的位置に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」と掲げられていた。

しかし、「就業者及び、管理的職業従事者に占める女性の割合」を国別にまとめた図を確認すると、管理的職業従事者に占める女性の割合に関して、日本は国際的に見ても低い傾向にある。

一方、全国と沖縄県を比較した女性管理職の割合を確認すると、沖縄の女性管理職の割合は、全国より高い数字になっている。

こうした背景から、沖縄県内では他県と比較して女性が働きやすい環境が整備されているのではないかと考え、県内で積極的に女性活躍推進に取り組んでいる企業、そして、女性経営者の企業と二つをピックアップしてインタビューを実施した。



2. 調査・方法・研究内容

下記の企業並びに企業経営者へのインタビューを実施した。

1) オリックス・ビジネスセンター沖縄株式会社

日時：2020年1月20日(月) 15時~16時/場所：オリックス・ビジネスセンター沖縄株式会社 本社
 対応者：真栄城 葉子 様(総務部 マネージャー)
 徳田 侑季 様(総務部 人事チーム チーフリーダー)
 仲吉 佳代 様(第2事業部 車検管理チーム アシスタントマネージャー)

インタビュアー：中曽根 香、志伊良 早紀

内容：①働き方改革や制度を整えることになった背景や、経緯について
 ②在宅勤務について、管理体制はどのようにしているか
 ③働きやすい職場とは 等

2) 株式会社ナンポー 代表取締役社長 安里 睦子 様

日時：2020年1月24日(金) 13時~14時/場所：株式会社ナンポー本社
 対応者：安里 睦子 様(株式会社ナンポー 代表取締役社長)

インタビュアー：長嶺 雅子、長嶺 花菜
 内容：①部課長クラスや管理職への女性登用率について
 ②男女共同参画について
 ③働く県内女性へのメッセージ 等

3. 現状/実態

1) オリックス・ビジネスセンター沖縄株式会社 *職員インタビューより一部抜粋

多様な働き方制度を導入した背景・きっかけ：会社内で働き方改革に最初に着手を始めたのが、2015年からであり、主に3つの制度を同時に導入した。1つ目が在宅勤務制度、2つ目がフレックス勤務制度、3つ目が時間単位年休制度。半年~1年弱ほどプロジェクトチームがどの制度を取り入れたら社員にとってより良いのかひたすら事例を調べたそうだ。きっかけは社員からの声。ある管理職の方が、ご自身の経験から子育てをしながら働きつづける、キャリアアップをめざすのは大変なことで、同じような大変な思いを後輩にさせたくないという思いがあり、プロジェクトのマネージャーになりメンバーを招集したことが改革のきっかけ。ただ、こうしたことができた背景に、ECOまるアーツ活動をずっと会社で行ってきており、生産性の管理や品質の管理などを体系的に可視化でき、マネジメントできていたといった実績があったので、どこで働いていてもマネジメントできるはずだといった自信があったことが制度を導入できた背景である。

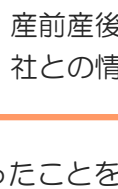
オリックス・ビジネスセンター沖縄

- ◆オリックスグループについて
リース、レンタル、自動車、生命保険、銀行など多岐に渡る事業を展開。2018年9月末現在で、世界38カ国・地域に拠点を設け、グローバルに活躍
- ◆オリックス・ビジネスセンター沖縄の業務
オリックスグループ各社から事務処理業務やお客さまサポート業務などを受託しバックアップ的な役割を担う
- ◆会社の取り組み
IT AWARD 2018, DIVERSITY MANAGEMENT SELECTION 100, 女性活躍推進, 環境, 社会貢献, 労働安全衛生, 労働時間管理, 労働時間管理, 労働時間管理
- ◆キャリアプラン
新入社員 → 中堅社員 → リーダー → マネージャー

*参考：冊子「オリックス・ビジネスセンター沖縄 Always one step ahead1 常に一歩前へ」より



総務にいた当時、育児休暇を取得した職員が100%会社に復帰していると本先に資料を提出したことがある。



産前産後休業や育児休業を取得している職員に、なるべく会社との情報格差が出ないように定期的に情報発信している。



思ったことを言い出せて、応援してくれる人たちがいるこの事が一番やりがいを感じる働きやすい職場だと思う。

この会社に入って一番成長した部分は、「考える力」と「行動する力」が身についたことだと感じている。



2) 株式会社ナンポー 代表取締役社長 安里 睦子 氏

昭和59年9月設立。従業員数128名（パート含む）

沖縄一カッコいいお菓子会社を目指し、安心安全で美味しいお菓子作りをテーマに、紅芋を中心とした、県産素材を使ったお菓子作りを行なっている。県民が手土産に持って行きたくくなるようなお菓子作りをチャレンジし、最近では、特にパッケージのデザインにも力を入れ、スイートデビルなど、思わず手に取りたくくなるような可愛いデザインのお菓子がたくさんあるのも特徴。株式会社ナンポーでは、社内での人材育成にも力を入れており、社内カフェには書籍が3,000冊あり、新聞や、英語を聞き流して勉強できるスペースも設け、社員が積極的に勉強したくなる環境づくりを推進している。

株式会社ナンポー 代表取締役社長
安里 睦子 氏 インタビュー（動画）



人には適材適所がある。総務部には女性の部長がいて、デザート工場には、去年初めて女性の工場長を登用した。

株式会社ナンポー 代表取締役社長
安里 睦子 氏 インタビュー（動画）



本当にやる気があるのか自信があるのか、自信がなくても努力する覚悟があるか確認する。そこに男女は関係ない。

株式会社ナンポー 代表取締役社長
安里 睦子 氏 インタビュー（動画）



自分がどうなりたいか、どういう人生を送りたいか、
どういう人間になりたいかを一番に考える。

4. まとめ

今回、私たちのグループは、女性の働く環境整備が整っていない中においても、自助努力をして積極的に女性の登用に努めている会社があることを知ることで、県内の企業への明るいイメージが描け、私たち自身も働く女性も希望が抱けるのではないかと考え、県内の「女性活躍推進」に力を入れている企業をリサーチした。

働きやすい環境を創造するためには、①会社として風通しの良い環境づくりを行うということ、②一人ひとりが自らチャレンジしていく意識を持ち、物事に挑んでいくということ、最後は、③個人の能力や生活にあった柔軟な人材配置の3点が必要であると考える。

今後の課題としては、上記3点を実行できる「リーダーの育成」が必要であり、ている塾のように、女性のリーダー育成に力を注ぐ機会が引き続き重要であると考える。

5. チーム紹介

「前向きに男女共同参画を考えよう」といった趣旨のもと、沖縄県内において先進的に女性や職員の働きやすい職場環境づくりに取り組んでいるところへインタビューを実施。ている塾を通して築いたこのご縁を今後も大切にしていきます！！



● 赤嶺 郁乃

ている塾を通して、普段は交流する機会のない方々とお話をしたり、また様々な経歴の先生方の講座を受講させていただく中で、自分が今まで何となく当たり前だと思っていたことや、仕方がないと思っていたこと、また、将来自分が結婚して、子供ができたときにどんな生活スタイルになっていくのだろうと、イメージが持てていなかった部分を考えるきっかけにできたと思います。

働き方は多種多様にあって、ただ一番大切なことは、自分がどうしたいかということ、周囲の目を気にするのではなく、自分はどうなっていきたいのかという信念をもって仕事に取り組んでいくことで、女性だから、男性だからという理由ではなく、一人の人間として成長していけるのかなと思いました。今回のている塾で得たネットワークや知識、考え方を今後も自身のライフスタイルの中で活用していきたいと思っています。ありがとうございました。

● 志伊良 早紀

私は、ている塾で学んだことを「学んだままにしない」と、とにかくアウトプットを意識した。例えば、高田先生のロジックツリーの授業を終えて、自身が担当する事業にて、優先順位や理由を聞き出す問いかけを意識し、具体的な指示内容を出しながらワークショップを実施できた。

最後に、高江州先生の講座で「相手にとって自分が“この人と仕事がしてみたい”と思われるような姿勢で取り組みなさい。」とあったように、今後も常に前向きに、与えられた物事に真摯に向き合っていきたいと感じた。

● 長嶺 花菜

各業界の一線で活躍する多彩な講師陣の講話は、様々な視点から物事の本質を見抜く力を養うことの重要性や講師自らの生き方や信念など人生観を垣間見ることができ沢山の刺激を頂きました。

特に、社会における女性の権利への十分な理解や配慮、女性の置かれた社会的構造的問題について学ぶ機会を得たことに大変意義を感じています。グループワークでは、会社主導型のキャリアプランに頼らず私たち一人一人がビジョン持ち、職業人として積極的に行動を起こすことで企業を動かすことに繋がると確信しました。

異業種の塾生たちの繋がりを大切に切磋琢磨し、協力し合い、高め合える関係を今後も継続していきたいと思っています。

● 長嶺 雅子

私はている塾を通して、これからの働き方、生き方を見直すことができました。私の好きな言葉で「働き方は生き方」という言葉があります。今までの私の働き方は、受身で育児を理由に時短勤務という枠の中で与えられた仕事をこなす日々でした。その中で自己成長する為の努力や、新しいことへの挑戦に消極的になっていました。しかし、ている塾で講義を受講し、グループの課題検討をするにあたり、自分の意思をしっかりと持ち、発信し、壁を乗り越えていく女性たちに出会いました。自分の問題を人任せにするのではなく、自分で声をあげ、失敗を恐れず挑戦し、前に進んでいく姿に勇気をもらいました。職場で過ごす時間は一日の中で家族と過ごす時間よりも長く、どのように働くかが自分の生き方に大きく影響すると思います。またその時間を一緒に過ごす仲間もとても大切です。だからこそ、職場の一人一人みんながやりがいを持って働ける職場環境を目指したいです。

● コメンテーターよりひとこと

波上 楽しく興味深い内容でした。女性の活躍が進んでいる企業に実際に行ってインタビューしたことで、数字だけでは見えてこない生の声が反映されていました。この2社のインタビューを通して最後にまとめにあったとおり、女性、男性含めてリーダーの育成が大切であり、このあたりが他の企業にもっと伝わると働き甲斐のある、働きやすい環境が広がっていくと感じました。

おわりに

ている塾1期生の皆さま、修了おめでとうございます。

今年度、新しい取り組みとしてスタートした「ている塾」でしたが、コーディネーターの村山先生、講師の先生方、塾生の皆さまのご協力のおかげで無事に修了の日を迎えました。半年間の受講、課題検討を経て報告会で堂々と発表する皆さまの姿を事務局一同とても嬉しく拝見しました。

ている塾で素晴らしい先生方から吸収したいろいろな気づきや、ている塾で出会った仲間たちとのつながりを活かしながら、皆さまが家庭・職場・地域で今後ますます活躍されることを事務局一同応援しております。

令和2年度にはている塾第2期生が誕生します。第3期、第4期生と皆さんにつづく元気な女性たちが増えて行くと思います。

みんなで一緒に沖縄を盛り上げていきましょう！

ている塾事務局一同





令和元年度啓発学習 女性人材育成事業
ているる塾 第1期生 報告書

令和2年3月

〔編集発行〕

沖縄県・公益財団法人おきなわ女性財団

〒900-0023 沖縄県那覇市西3丁目11番地1号
沖縄県男女共同参画センター「ているる」1階
TEL 098-868-3717 FAX 098-863-8662
ホームページ <https://www.okinawajosei.org/>
メールアドレス info@okinawajosei.org

沖縄県・公益財団法人おきなわ女性財団