

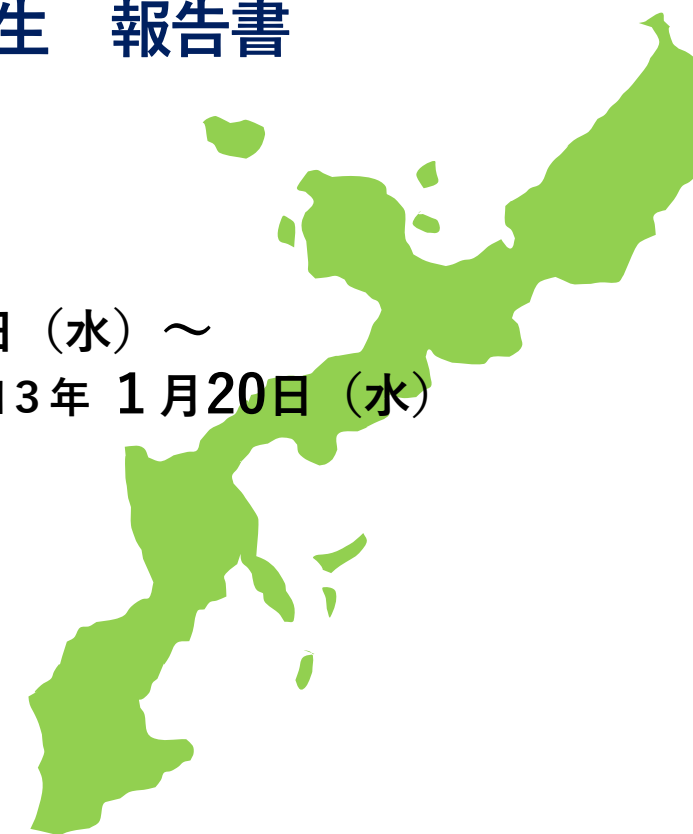


仲間と伸ばす
『ワタシ』のチカラ!
令和2年度



第2期生 報告書

令和2年 9月16日（水）～
令和3年 1月20日（水）





ているる塾 塾長
沖縄県知事 玉城 デニー



はいさい くすーよー ちゅーうがなびら。

塾生の皆様におかれましては、9月の開講以来約5ヶ月にわたり、当塾の講義及び課題研究に邁進されたことと思います。

今回は、新型コロナウイルス感染症対策を講じながらの受講となり、皆様にとっても、不便な面や心理的な負担が少なからずあったことと思います。このような状況下で、皆様が熱意を持って最後までやり遂げられたことに対し、塾長として心から敬意を表します。

「ているる塾」は、女性が自身の能力を高め、様々な分野で活躍できる人材を育成するとともに、塾生同士のネットワークづくりを目的として、昨年度創設いたしました。

今年度の講義は、ジェンダー平等や女性のエンパワーメントの分野において国際的な知見をお持ちの大崎麻子氏をはじめ、国内外で御活躍されている様々な分野の講師をお招きし、皆様のキャリア形成においてもたくさんのヒントを得られる有意義なものであったと聞いております。

また、課題研究においては、限られた時間の中で情報収集を行い、グループの仲間と議論を重ね、研究成果をまとめあげ発表する過程で、御自身の成長とともに仲間との強い絆を実感できたのではないかと思います。

私は、開講式において、皆様に「たくさんの人との出会い、会話のなかで心のなかに種をいっぱい植えていっていただきたい。そして、水をやることで、様々な考え方の中から「これは！」というものの芽が出て、それが皆さんの力となっていくことを期待して止みません。」という話をいたしました。

ているる塾を修了して、皆様はどのようなお気持ちでしょうか。既に芽が出たと実感されている方、芽はこれからだが多くの収穫があったと感じている方、様々な思いがあると思います。是非、この経験を「自信」に繋げ、皆様の今後の活動における糧としていただけたらと思います。

結びに、第2期「ているる塾」塾生の皆様の今後ますますの御健勝と御多幸を祈念しまして、御挨拶といたします。

令和3年2月



公益財団法人おきなわ女性財団
理事長 大城 貴代子



身につけた5つの力でキャリアアップの実現を

「ている塾」の2期生として学ばれた塾生の皆様、無事ご卒業おめでとうございます。今年度は、コロナの感染拡大が懸念される中で知事や塾生同士の交流会が中止となりとても残念でした。その間、今期ご指導いただきました波上こずみ氏、公開講座でご講演をいただきました大崎麻子氏をはじめ講師の皆様にお礼申し上げます。

閉講式に先だって、グループの課題検討結果報告会を拝聴させていただきましたが、今年は3グループという少人数だったためか、とても連携がとれた発表で大変良かったと思えました。

第1グループのアンケートにありますように、無償労働（アンペイドワーク）などの家族的責任を持つ女性にライフステージで男性に比べ働き方に大きな変化があること、第2グループではキャリアを妨げる要因が「仕事と家庭の両立」にあること、第3グループではそれらを克服するには持続可能なキャリア開発「SDCs」をとの内容だったと思いますが、キャリアアップは正に働き方改革、ディーセント・ワークを目指すことにあると言えます。

1985年「参政権獲得は母たち」、「雇用平等法は私達の手で」と男女雇用機会均等法制定の闘いで女性達は声をあげ、1995年の「北京世界会議」では沖縄から参加の女性たちは世界の女性たちのパワーに圧倒されました。25年を過ぎた今日、ジェンダーギャップ指数は過去最低の121位、どんどん後退しています。

男女共同参画社会の実現は、21世紀の我が国の最重要課題であると言われ、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」等もできましたが、女性が輝く社会の目玉でもあった「202030」も先延ばしとなり、クオータ制の実現も先が見えないのが現状です。

我が国は、国連の女性差別撤廃委員会から毎年のように「婚姻最低年齢・再婚禁止期間・夫婦別氏選択の各規定の改正」については是正勧告を受けています。

ている塾でキャリアアップを目指す皆様には次なる課題として「ジェンダー平等の実現」に向け、世界の女性たちの動きに大いに目を向けなければなりません。

ている塾での出会いを大切に、1期生やこれから続くであろう後輩たちとのネットワークも大切にしながら益々のご活躍に大きな期待をこめてご挨拶いたします。

令和3年2月



ている塾 コーディネーター
Cosmic Consulting
代表 組織コンサルタント 波上 こずみ



「ている塾」第2期生の皆さん、修了おめでとうございます。

「ている塾」が昨年度に引き続き開講するにあたって9月から半年間、コーディネーターとして塾生の皆さんをサポートさせて頂き、大変充実した時間となりました。プログラムが進む中で、自身のスキルアップはもちろん、チームとして課題を共有して解決策を提案するという課題検討ワークを通して、徐々に塾生の熱量が増していき目まぐるしく成長していく姿には大変感銘を受けました。

特に今年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響によって塾の運営にも多少の変更を余儀なくされ、物心両面で不安定な状況の中、最後まで熱意を持って参加されていた塾生のみなさんには敬意を表します。

社会情勢の変化の中で、SDGs（持続可能な開発目標）という言葉が市民権を得てきた昨今ですが、残念ながら日本においては、ジェンダーギャップ指数が121位（世界経済フォーラム2020）と先進国の中で最下位であり、ジェンダー平等が実現しているとは言い難い状況です。特に女性は、未だ家庭における無償労働の負担が大きく、社会においても男性中心の意思決定システムが根強く残っており、男女共同参画において課題は山積しています。

しかしこの状況を諦めて何もしないということではなく、まず正しく知ること。そして一人ひとりの課題や悩みについて声を上げて、行動を起こすこと。こうした一人ひとりの力が重なり大きなパワーとなって、ジェンダー平等の社会づくりに貢献できるのではないのでしょうか。

今回、塾生の皆さんがている塾を通して、こうした変革のプロセスを仲間と共に体験できたことは、今後一人ひとりの大きな財産になることと思います。

塾生におかれましては、ここからが新たなスタートです。この塾で学んだことを自分の力に変え、ぜひ自身の職場、地域で最大限に発揮してください。また、共に励まし合い学んだ仲間たちとのネットワークを大事にしていきながら、自分たちができることから一歩ずつ行動を起こしていきましょう。皆さんの行動がうねりを起こし、波及することで、ジェンダー平等の社会が実現できると確信しております。誰もが生き生きと暮らす持続可能な沖縄を共に作っていきましょう！

皆さんがそれぞれの分野で更にご活躍されることを期待して、激励の挨拶とさせていただきます。

令和3年2月

目次

第1章 概要

ているる塾 第2期の概要	5
第2期修了生の状況	5
第2期プログラム	6

第2章 講義内容

開講式／①男女共同参画講座	8
波上 こずみ 氏 (Cosmic Consulting 代表 組織コンサルタント)	
②グループワーク	8
波上 こずみ 氏 (Cosmic Consulting 代表 組織コンサルタント)	
③ロジカル系スキルアップ (講義&ワーク)	9
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)	
④グループワーク	9
波上 こずみ 氏 (Cosmic Consulting 代表 組織コンサルタント)	
⑤公開講座	10
大崎 麻子 氏 (NPO 法人Gender Action Platform 理事)	
⑥グループワーク	10
波上 こずみ 氏 (Cosmic Consulting 代表 組織コンサルタント)	
⑦コミュニケーション系スキルアップ (講義&ワーク)	11
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)	
⑧県内女性リーダーに聞く！ I	11
幸喜 穂乃 氏 (合同会社HappyJoy 代表 人財育成コンサルタント)	
⑧県内女性リーダーに聞く！ II	12
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)	
⑨グループワーク	12
波上 こずみ 氏 (Cosmic Consulting 代表 組織コンサルタント)	
⑩課題検討結果報告会／閉講式	12
コーディネーター・講師・アドバイザープロフィール／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 「ウーマンステージ」	14
2 グループ 「女性キャリア実現党」	22
3 グループ 「ハッピー∞ (エイト)」	28

ているる塾 第2期の概要

期間

令和2年9月16日(水)～令和3年1月20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

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。

塾生

24名(修了者22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

修了

修了のためには以下を満たす必要があります。全7回の予定プログラムを原則毎回受講できること。

※但し5講座以上出席、且つ欠席回の内容を録音等で聞いてレポート提出した場合には、出席とみなします。

伸ばしたい5つの力

● ダイバーシティマインド

ひとりひとりの人権が尊重されながら、女性が活躍できる社会づくりを推進する力を身につけます。

● ライフデザイン力

自らの人生を自らの手で主体的に構想・設計する力を身につけます。

● コミュニケーション系スキル

ファシリテーション力、チームビルディング力などグループで目的を共有し課題解決にあたる力を身につけます。

● ロジカル系スキル

課題発見力、問題解決力、プレゼンテーション力など論理的に考え、表現する力を身につけます。

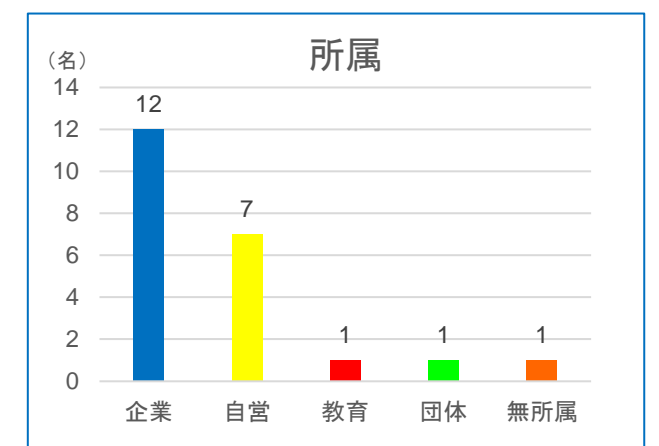
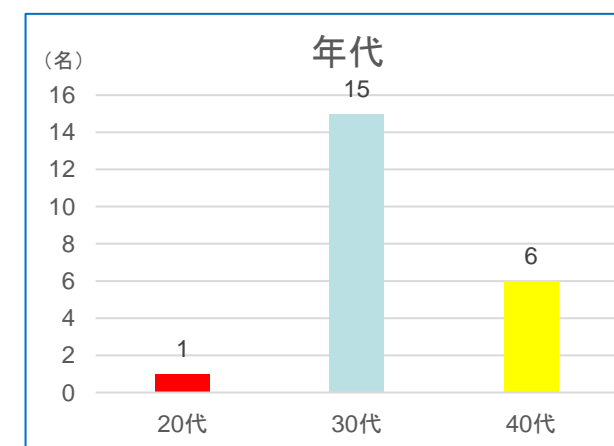
● 塾生ネットワーク

講座、グループワークなどを通してさまざまなメンバーと交流することで、多様な視点・価値観を身につけます。



第2期修了生の状況

ているる塾の修了生の属性をみると年代は30代が15名と半分以上を占め、続いて40代が6名でした。所属先は企業が22名中12名と一番多く、次に自営業7人という結果になりました。



第2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した。

1回目2020年<<9月16日(水)>>		
13:00 ~ 13:15	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:波上 こそみ氏(Cosmic Consulting代表 組織コンサルタント) ○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
13:30 ~ 14:00	オリエンテーション ○受講にあたっての事務連絡	
14:00 ~ 15:30	① 男女共同参画講座 講師:波上 こそみ氏(Cosmic Consulting代表 組織コンサルタント)	ている3F 研修室1・2
15:40 ~ 17:00	②グループワーク 講師:波上 こそみ氏(Cosmic Consulting代表 組織コンサルタント) アドバイザー:大城 朝野氏(ハタワークス代表 組織開発・メンタルヘルスコンサルタント) 増田 千尋氏(Bringoutworks代表 情報整理コーチング専門家)	

2回目<<10月8日(木)>>		
13:00 ~ 17:00	③ロジカル系スキルアップ(講義&ワーク) タイトル:自分の考え方のクセを知りロジカルに話すことを武器にする 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3F 研修室1・2

3回目<<10月21日(水)>>		
13:00 ~ 17:00	④グループワーク 講師:波上 こそみ氏(Cosmic Consulting代表 組織コンサルタント) アドバイザー:大城 朝野氏(ハタワークス代表 組織開発・メンタルヘルスコンサルタント) 増田 千尋氏(Bringoutworks代表 情報整理コーチング専門家)	ている3F 研修室1・2

4回目<<11月14日(土)>>		
13:00 ~ 14:30	⑤公開講座 「男女共同参画の視点からみる住みやすい社会とは ~これからの女性キャリア形成・私たちができること~」 講師:大崎 麻子氏(NPO法人Gender Action Platform 理事)	ている1F ホール
14:45 ~ 17:00	⑥グループワーク 講師:波上 こそみ氏(Cosmic Consulting代表 組織コンサルタント) アドバイザー:大城 朝野氏(ハタワークス代表 組織開発・メンタルヘルスコンサルタント) 増田 千尋氏(Bringoutworks代表 情報整理コーチング専門家)	ている3F 研修室1・2

5回目<<12月3日(木)>>		
13:00 ~ 17:00	⑦コミュニケーション系スキルアップ(講義&ワーク) 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3F 研修室1・2

6回目<<12月16日(水)>>		
13:00 ~ 15:15	⑧沖縄県内女性リーダーに聞く! I II 講師:幸喜 穂乃氏(合同会社Happy Joy代表 人財育成コンサルタント) 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3F 研修室1・2
15:30 ~ 17:00	⑨グループワーク 講師:波上 こそみ氏(Cosmic Consulting代表 組織コンサルタント) アドバイザー:大城 朝野氏(ハタワークス代表 組織開発・メンタルヘルスコンサルタント) 増田 千尋氏(Bringoutworks代表 情報整理コーチング専門家)	

7回目2021年<<1月20日(水)>>		
13:00 ~ 15:00	⑩課題検討結果報告会 コーディネーター:波上 こそみ氏(Cosmic Consulting代表 組織コンサルタント) コメンテーター(五十音順) 大城 朝野氏(ハタワークス代表 組織開発・メンタルヘルスコンサルタント) 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) 増田 千尋氏(Bringoutworks代表 情報整理コーチング専門家)	ている1F ホール
16:10 ~ 16:45	閉講式 ○開会挨拶 垣花 みち子((公財)おきなわ女性財団常務理事) ○塾長挨拶 玉城 デニー(沖縄県知事) ○修了証書授与 玉城 デニー(沖縄県知事) ○塾生代表挨拶 具志堅 真弓氏(第一生命保険株式会社) ○閉講挨拶 大城 貴代子((公財)おきなわ女性財団理事長)	



開講式

第2期ている塾がスタートしました。新型コロナウイルス感染症対策を講じた上で、第2期塾生が開講式に参加しました。おきなわ女性財団大城貴代子理事長はあいさつの中で、「女性活躍推進と言われているが、現実にはなかなか実現されていない。この『ている塾』がひとりひとりの能力を発揮する場になると同時に、皆さんが出会いを大切にしながら良い人間関係を築ける場となることを大いに期待しています」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「ぜひ最後まで講義を受けて頂いて、たくさんの人との出会い、会話を通じて心のなかに種をいっぱい植えていって頂きたいと思います。そして、水をやることで、様々な考え方の中から「これは！」というものの芽が出て、それが皆さんの力となっていくということを期待してやみません。みんなで頑張っていきましょう！」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

●ダイバーシティマインド ●ライフデザイン力 ●塾生ネットワーク

①男女共同参画講座 ②グループワーク



波上 こそみ 氏

Cosmic Consulting 代表
組織コンサルタント

男女格差を測る世界経済フォーラムの「ジェンダーギャップ指数2020」では、日本の順位は153カ国中121位であり、特に経済分野では115位、政治分野では144位と先進国の中でも圧倒的に低い順位です。11年連続ジェンダーギャップ指数1位のアイスランドでは、1975年に60%近くある男女賃金格差に抗議し、女性の90%が一日「女性の休暇」として、仕事と家事を止めてストライキを実施して、女性が社会にどれほど不可欠かを証明しました。日本でも同じ問題がありますが、一步を踏みだしているかがアイスランドとは違います。不満をいうことは簡単ですが、自分たちの存在・あり方を理解してもらうために私たちが行動を起こしているかという点はまだ足りていません。

沖縄県の男女共同参画の現状は、男女ともに男女平等の社会が望ましいと思っているにも関わらず、家事・育児の実施状況についての認識に大きなギャップがあります。また、個人の意識と企業の意識にもズレがあり、そのズレについて話し合うことが男女共同参画のアクションとしての一步であり、大事なことです。

ワークライフバランスとは、「生活と仕事の相乗効果」という意味です。今までは長時間仕事をすれば成果が出せる時代でしたが、現在は環境が変化しているため必ずしも成果が出せるとは限りません。

ワークライフバランスとは、仕事では触れられないことのない側面に家庭や私生活で触れることで新たな気づき・価値観が得られて、それを仕事にいかしていきましょうということです。自分の可能性を広げていくためにはワークライフバランスが大事です。

新型コロナウイルス感染症によって、今までの概念が大きく覆われています。目まぐるしく働き方が変わってきており、日常生活の中でも多くの変化があったと思います。また、変化に対しての課題も出てきたでしょう。実態を理解し、自分がどういう状況におかれているのか、さらにどういうふうになれば変化が起こせるのか、日々考えていくことが大きなうねりへとつながります。

—— 波上氏の講座後のグループワークでは、塾生がグループに分かれ、職場や家庭、地域などにおいての問題・課題について議論しながら男女共同参画に向けて解決したい課題を検討しました。



●ロジカル系スキル ●塾生ネットワーク

③ロジカル系スキルアップ (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

新型コロナウイルス感染症により、情報過多や意思決定することの多さ、前例がない、1から決めなくてはならない、経験したことがないストレスなどで世界中で不確実な事態が起こっています。知恵をつけて乗り越えなくてはなりません。人間は、学習する生き物で、大事な知見を持つ高等生物です。

あなたの意見は通りますか。意見が通らないことがあるなら、伝え方がまずいのかもかもしれません。人から話を聞いて貰えない話し方として「権威好き」「価値観の押しつけ」「根拠レス」「抽象的すぎる」「難しい言葉を使いたがる」「具体性がない」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10歳児が理解できるように話すことです。難しいことを優しく話すことが重要です。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にあります。体系的に論理的に考えるスキルには、「自分の思考性向(思考の癖)を知る」「全体と部分の関係を整理する」「部分と部分の因果関係を整理する」があります。

ロジックツリーは、ある1つの課題や問題がある

ときに、どのような道筋でその事象を解決するのが適切なかを導き出すフレームワークです。問題の根本(原因)を知ることは大切ですが、スキルとしてのロジカルシンキングを押さえた上で最も重要なことは意思決定することです。

「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影響を受けましたか。人間行動の特性には「社会的証明を重視する」「一貫性を貫こうとする」などがあります。加えて思い込みの怖さもあるので、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ことが皆さんの武器となります。



●塾生ネットワーク

④グループワーク

波上 こそみ 氏

Cosmic Consulting 代表
組織コンサルタント

本日のグループワークでは、課題に向き合うポイントを3つお伝えします。1つ目は、「抽象度を下げよう」ということです。テーマを通して、何を知りたいか、変えたいか、解決したいかを考えましょう。テーマの中にある問題・課題は何かを深掘りしましょう。2つ目は、「誰に向けてこの成果を発表したいか」の視点を持つことです。家族へのお願いのかなか、職場への提言のかなか、沖縄県への提言

なのかなど、成果物を誰に向けて訴求したいのかを意識することで焦点が合ってきます。3つ目は、「自分自身が課題の中に身を置いているか」ということです。他責ではなく、自分自身も課題の中にある意識、当事者意識を持つことで本当の課題解決につながります。

—— 波上氏のアドバイスを受けグループワークが始まり、塾生たちの間では様々な意見が飛び交い、活気あふれる場となりました。また、アドバイザーが変わることで、多角的な視点で問題を捉え直しながら課題検討に取り組んでいました。



●ダイバーシティマインド ●ライフデザインカ

⑤ 公開講座

大崎 麻子 氏

NPO法人Gender Action Platform 理事

「男女共同参画の視点からみる住みやすい社会とは
～これからの女性キャリア形成・私たちができること～」

私たちが生き方や働き方、地域社会の未来を考えていくうえでは、自分のスキルなども大切ですが、社会がどう変わっていくのだろうか?といった少し俯瞰した座標軸と視点を持ちながら関わっていくことが非常に重要です。その視座として「ジェンダー」「持続可能な開発目標 (SDGs)」「エンパワーメント」があります。

ジェンダー平等は目指すべき普遍的価値であり、1945年に創設された国際連合加盟国193カ国すべてが合意した達成目標でもあります。ジェンダーとは生物学的性差に対して、男性らしさ/女性らしさ等の社会的性差のことで、「らしさ」という性別役割分業意識が、実は、法律や制度にも無意識に色濃く反映されています。ジェンダーは時代とともに変化するので法律・制度・政策などをつくるうえでジェンダーの視点を入れることが非常に重要です。

SDGsは、どういう背景、経緯があり何を目標しているのか日本ではあまり共有されていません。グローバル化の加速、気候変動等による自然災害や食糧危機、人口動態による超少子高齢化、技術革新などの影響により地球・環境・経済がこのままでは続かないのではないかと感じており、今までのやり

方を変えなければなりません。ジェンダー平等は持続可能で包摂的な経済成長にも不可欠であり、世界が続くための社会変革は社会全体で取り組まないといけません。SDGsで一番重要なのは社会変革のプロセスです。

さらに、女性のエンパワーメントは、自分の意志で人生の選択肢を決定し、自己決定しながら生きる力を身につけ、政治に参加するまでを含めます。日本の女性活躍が進まない理由は、世界の動きはジェンダー視点で捉えているのに対し、日本は女性の仕事と家庭の両立支援を目指し、女性に特化しているからです。

ジェンダー平等を推進するには、職場では男性と女性がそれぞれの個人の特性を活かしてキャリアアップしていき、家庭内ではケアワークを男女で分かち合い、SDGsと同じように、政府や地方自治体、民間企業、NGO団体、教育機関、地域社会、ひとりひとりの市民みんなで取り組む必要があります。



●塾生ネットワーク

⑥ グループワーク

波上 こそみ 氏

Cosmic Consulting 代表
組織コンサルタント

公開講座終了後、グループワークを行いました。1グループは、テーマの掘り下げ・アンケート結果の共有と考察・県内外と海外の事例の共有を行いました。2グループでは、インタビュー実施の結果を報告し、そこから見えてきた課題について共有、発表を通して何を発信するか議論を重ねました。3グループは、個人で調べたことを共有、課題の

洗い出し、既存調査から情報収集を行いました。各グループ共に課題解決に向けて、アドバイザーの力を借りながら奮闘している姿がありました。



●コミュニケーション系スキル ●塾生ネットワーク

⑦ コミュニケーション系スキルアップ (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」を学びます。人間は発話しますが、言葉の後ろにあるものを考えることが非常に重要です。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、必ずしも一致するとは限りません。「同じ前提条件で話しているか」「目指すゴールの方向は同じか」「自分が分かっていること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情報をデリバリーする」があります。自分が分かっていること、自分の当たり前は他人の当たり前ではありません。

一ここでワーク「Big 5 簡易版」と「十人十色ゲーム」を行いました。—

ワークを終えて、自分の思っている自分は、他者からどう評価されていましたか?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。

自分には能力がない?自信がない女性たちがいますが、あなたはあなた以外にはなれません。自信を持つために、成功体験を意識しましょう。働きかけと手応えの循環回路が形成され、これを成功体験といいます。また、あなたの誠意、気持ちを伝えるためには、「相手にわかるように言語化する」「阿吽の呼吸はもはや前提条件ではないと知る」「相手のわかる順番に話す」ことが大事です。



●ライフデザインカ

⑧ 県内女性リーダーに聞く! I

幸喜 穂乃 氏

合同会社HappyJoy 代表
人財育成コンサルタント

本日は、私が歩んだ半生を振り返りながらお話することが皆さんのヒントになれば良いと思います。

20歳の時にカナダへ留学し、そこで体験したことで帰国後、沖縄県社会福祉協議会へ就職しました。沖縄県社会福祉協議会では、ボランティア活動や、市民活動、地域福祉などに関わっている人たちとお互いに関わり、支え合う関係性を築くために啓蒙・啓発活動やイベント、仕組みづくりなどを行ってきました。

人財育成について、より意識的になるきっかけとなった沖縄こどもの国ワンダーミュージアムでは「理解と創造は驚きに始まる」というコンセプトのもと、子どもたちの可能性を信じ、子どもたち自身が自ら不思議や驚きを見つけることができる場を企画して提供しました。そこで大切なのは、子どもと一緒に体験し、感じ、子どもの可能性を伸ばし、発

見したりする大人たちの存在です。そこで大人たちとの関わり、大人たちの育成の重要性を感じました。

価値観の転機は、娘の誕生と兄の死がきっかけでした。福祉に関わっているが、兄の孤独死を防げなかったことを後悔しました。

「人生は一度きり。」夫とお互いのやりたい事とことん話し合い、これからの物事を決めてきました。「人を育てる事をしたい。人が主体的に動くことがしたい。育成する場を作りたい。」という事が明確になり、現在の会社を設立しました。

そして、感謝の言葉を伝える事を大切にしています。感謝の言葉を伝える事で、人は頑張れたり、自信につながると思っています。それが子育てや人財育成、組織運営の際には、必ず役に立ちます。

私は女性が世の中を作っていくと思っています。自分が人生の主人公、主体的に選択する女性たちが増え、自分で決断し、これからの人生を決める事が大切です。元気に沖縄の未来を作っていきます。



●ライフデザインカ

⑧県内女性リーダーに聞く！II

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、ヒルトン名古屋でアルバイトから宴会営業として正社員となりました。全く経験がなかった私へ周囲の反対もあり、下積みを経験しました。何も知らないからこそ、また前向きに挑戦し続けたことで、今、その経験が財産となっています。

その後、様々な部署を経験し、5年ほど働いたあと語学の壁を感じて退職。ニュージーランドに2年間留学し英語を学びました。この留学が自分の価値観が180度変わった人生の転換期だったと思います。

「何が私の意見なんだろう」「何が私のしたい事なんだろう」「どこに価値があるんだろう」という考える機会が生まれ、「私は日本で活躍したい!」という答えにたどりついて、帰国しました。

その後、ヒルトン名古屋に戻り、ツアーコーディネーターとして勤務、アシスタントフロントマネージャーなどを経験しました。今の自分があるのは、失敗を恐れずに様々な役職を経験したことが非常に大きいと思います。

ヒルトン東京ベイで副支配人として働くチャンスが巡ってきた時は挑戦するかどうかも悩み、そこが大きなターニングポイントとなりました。

当時のヒルトン名古屋副支配人から「やってきたことに本当に意味があるのか、今の環境から飛び出して新しいことに挑戦したとき初めてわかる。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。うまくできなかったら次へ挑戦すればいい。」と言われ、この言葉に背中を押され腹をくくり東京へ行きました。自分で立ち上がろうと思えるかどうか、自分が思ったその思いを恥ずかしがらず、ちゃんと言えたかどうか重要です。

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!

講話終了後、グループワークが始まりました。各グループは、資料作成やまとめ、プレゼンテーションの準備を行っていました。課題検討結果報告会に向け、最終段階に入っており、それぞれが役割に責任をもって取り組んでいる姿勢がみられました。



●塾生ネットワーク

⑨グループワーク

波上 こそみ 氏

Cosmic Consulting 代表
組織コンサルタント

7回目《令和3年 1月20日(水)》

⑩ 課題検討結果報告会

新型コロナウイルス感染症対策を万全に行った上で、各グループによる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プレゼンテーションを行い、3名のコメンテーターより感想や意見をもらいました。推薦企業団体や関心のある一般の方も参加しました。



閉講式

塾長の挨拶の後、各グループのリーダーへ修了証書を授与しました。その後、第2期にいる塾生を代表して、具志堅 真弓さん（第一生命保険株式会社）が挨拶を行いました。「私たちの歩みはている塾で終わりではなく、考えたことを今後いかに実現させていくために行動に移すことだと思います。2期生の活躍も今後ご期待ください」と挨拶がありました。



コーディネーター・講師・アドバイザープロフィール



ている塾コーディネーター①②④⑥⑨⑩ 講師

なみのうえ

波上 こそみ 氏

(Cosmic Consulting 代表 組織コンサルタント)

沖縄県出身。【働く人の生き生きを組織の活力へ】を理念とし、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ベ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、沖縄産業振興公社登録専門家。



③ロジカル系スキル ⑦コミュニケーション系スキル講義&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』(慶應大学出版)『女性マネージャーの働き方改革2.0 - 「成長」と「育成」のための処方箋』(生産性出版)他多数。第1期にいる塾でも講師として活躍。



⑤公開講座 男女共同参画と女性のキャリア形成 講師

おおさき あさこ

大崎 麻子 氏

(NPO 法人Gender Action Platform 理事)

米国コロンビア大学国際関係修士。UNDP (国連開発計画) で、途上国のジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進を担当。世界各地で教育、雇用・起業、政治参加等のプロジェクトを手がけた。現在はフリーの専門家として、国際機関、省庁・自治体、NGO、民間企業をクライアントに国内外で幅広く活動中。大学院在学中に長男を、国連在職中に長女を産出し、子連れ出張も経験。近著に『エンパワーメント：働くミレニアル女子が身につけたい力』(経済界) など幅広く活動。



⑧県内女性リーダーに聞く！I 講師

こうき すいの

幸喜 穂乃 氏

(合同会社HappyJoy 代表 人材育成コンサルタント)

沖縄市出身。人材育成コンサルタントとして福祉、医療、教育分野等「人が輝き、自ら動く組織の活性化」をサポートする。社員が持ち味を活かしあいチームとして相乗効果が発揮できるよう、1on1ミーティング等の対話を重視した個々の動機づけとチームビルディングに注力する。大学等で社会福祉の担い手を育成中。



⑧県内女性リーダーに聞く！II 講師

おがわ 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。第1期にいる塾でも講師として活躍。



②④⑥⑨グループワーク/ている塾アドバイザー

おおしろ あさの

大城 朝野 氏

(ハタワークス代表 組織開発・メンタルヘルスコンサルタント)

組織・キャリア開発コンサルティング、メンタルヘルスコンサルティングを行う。労働関連法令から最新の心理学、脳波・大脳生理学、幸福学、経済・経営学、成功哲学を基に職場環境づくりを通じ、働く個人には『生きがい、働きがい』を、企業・組織には『生産性向上』に寄与するために人と組織にアプローチする。



②④⑥⑨グループワーク/ている塾アドバイザー

ますだ ちひろ

増田 千尋 氏

(Bringoutworks代表 情報整理コーチング専門家)

1982年、宮崎県生まれ那覇市在住。大学卒業後、県内印刷・広告代理店へ入社。営業、編集、出版、企画、プランナー等を経験。民間企業から公共事業案件まで様々な企画・プランニングを担当。2017年に独立。現在は人・企業・商品・サービス等の「価値を引き出す」ことを目的に、経営者を対象に情報整理を通じた事業実現や課題解決に向けた個別サポート「情報整理コーチング」を行う。

コメンテータープロフィール



さかさばら 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



おおしろ あさの
大城 朝野 氏
ハタワークス代表

組織開発
メンタルヘルスコンサルタント



ますだ ちひろ
増田 千尋 氏

Bringoutworks代表
情報整理コーチング専門家

～キャリアアップと育児の両立～

稲福 愛 神谷 杏奈
 喜友名 瑞姫 棚原 愛
 玉城 悠希 中神 葉月
 ☆仲松 晴佳 志堅原 美保
 ☆：リーダー

1. 検討テーマと背景

検討テーマは、「キャリアアップと育児の両立」である。キャリアアップには、昇格や仕事でのスキルアップなどの意味合いがある。私たちは、キャリアアップとは「ライフステージが変わっても働き続ける」、「好きなことやりたいことを仕事にする」、「スキルアップ、自己成長」であると考え、自分が納得する働き方のことをキャリアアップの定義とした。

2. 調査・方法・研究内容（アンケート）

- 【方法】 Googleフォームを利用したWebアンケート
- 【期間】 2020年10月26日（月）～2020年11月1日（日）
- 【対象】 ・沖縄県内在住の男女 ・20歳以上 ・既婚者 ・結婚予定、結婚願望がある未婚者
 ・子どもがいる ・子どもが欲しい ・仕事と育児 ・家庭を両立していきたい方
- 【回答者】 合計152人（有効）
- 【内容】

①お住まいは？ <input type="checkbox"/> 那覇市 <input type="checkbox"/> 南部 <input type="checkbox"/> 中部 <input type="checkbox"/> 北部 <input type="checkbox"/> 離島	デ モ グ ラ フ ィ ッ ク
②性別は？ <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	
③年齢を教えてください。 <input type="checkbox"/> 20代 <input type="checkbox"/> 30代 <input type="checkbox"/> 40代以上	
④結婚していますか？ <input type="checkbox"/> 独身（未婚） <input type="checkbox"/> 独身（婚姻歴あり） <input type="checkbox"/> 既婚	
⑤子どもはいますか？ <input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO	
⑥子どもが生まれる前の職業を教えてください。（子どもがいない方は、現在の職業を教えてください。） <input type="checkbox"/> A管理的職業 <input type="checkbox"/> B専門的・技術的職業 <input type="checkbox"/> C事務的職業 <input type="checkbox"/> D販売の職業 <input type="checkbox"/> Eサービスの職業 <input type="checkbox"/> F保安の職業 <input type="checkbox"/> G農林漁業の職業 <input type="checkbox"/> H生産工程の職業 <input type="checkbox"/> I輸送・機械運転の職業 <input type="checkbox"/> J建設・採掘の職業 <input type="checkbox"/> K運搬・清掃・包装等の職業	
⑦産前・産後時期、同じ働き方ができるか不安に感じましたか？（又は、現在不安に感じていますか？） <input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO	図1 図2
⑧子どもが生まれてから、働き方に変化はありましたか？（又は、子どもが生まれると働き方は変化すると思いますか？） <input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO	図3 図4
⑨【働き方に変化があるにYESと回答した方】具体的にどのような変化がありましたか？（又は、どのような変化があると思いますか？）※その他を選択された方は、どのような変化があったか（あると思うか）記入をお願いします。 <input type="checkbox"/> 転職した（転職が必要になると思う） <input type="checkbox"/> 雇用形態の変更 <input type="checkbox"/> 時差出勤（時差出勤が必要になると思う） <input type="checkbox"/> 早退・欠勤が増えた（増えると思う） <input type="checkbox"/> 勤務地の変更 <input type="checkbox"/> 職種・部署の変更 <input type="checkbox"/> その他	図5
⑩【働き方に変化があるにNOと回答した方】子どもが生まれる前と後で、変化無く働けている（変化なく働けると思う）理由を教えてください。（記述回答）	—
⑪子どもができる前と後で、家事分担の割合に変化はありましたか？（現在お子様がいらない方はどんな変化があると思いますか？） <input type="checkbox"/> 変化なし（自分がほとんどの家事をこなしている） <input type="checkbox"/> 変化なし（パートナーがほとんど家事をこなしている） <input type="checkbox"/> 変化無し（もともと分担して行っている） <input type="checkbox"/> 変化あり（もともと自分がほとんどの家事をこなしていたが分担するようになった） <input type="checkbox"/> 変化あり（もともとパートナーがほとんど家事をこなしていたが分担するようになった）	図6

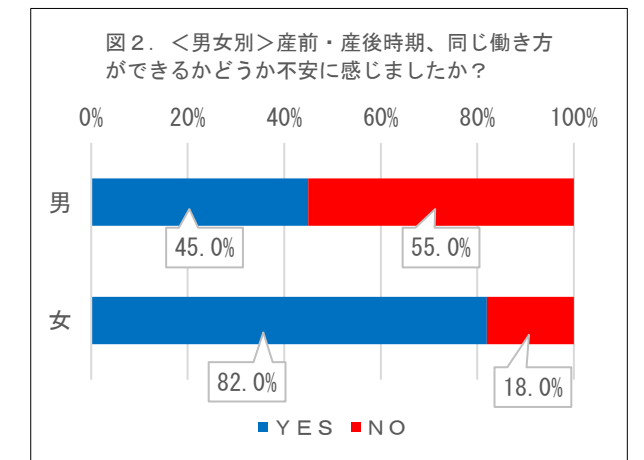
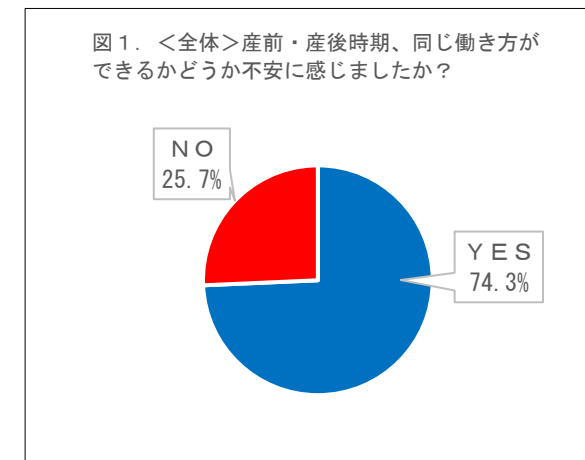
3. デモグラフィック（現状・実態）

アンケート回答者のデモグラフィックは、以下のとおりである。

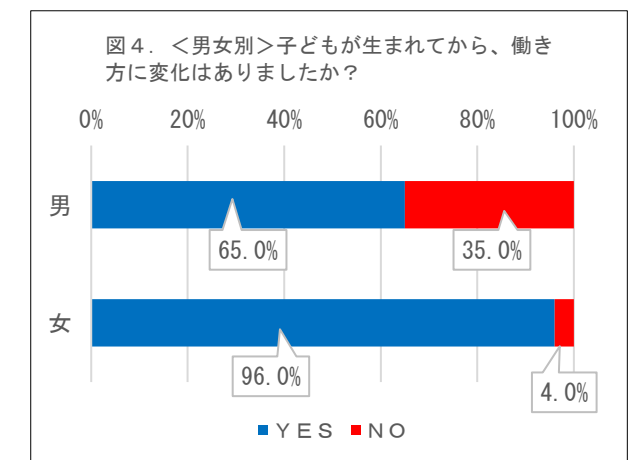
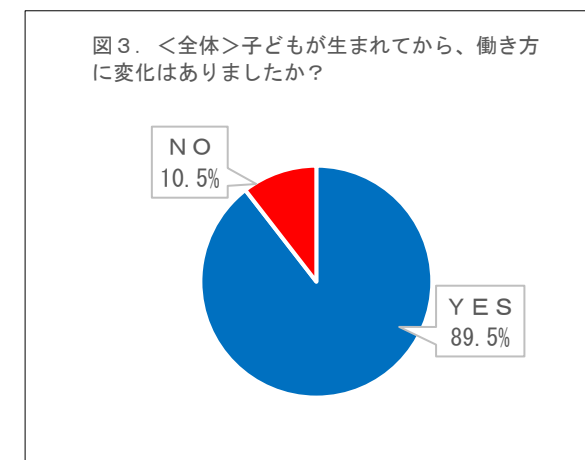
- 住まい : 中南部が92.0%（那覇市…24.3%、南部16.4%、中部…51.3%）、北部・離島が8.0%
- 性別 : 男性20.4%、女性79.6%
- 年齢 : 20代5.9%、30代が71.7%、40代以上22.4%
- 婚姻歴 : 独身（未婚）19.7%、独身（婚姻歴あり）6.6%、既婚73.7%
- 子どもの有無 : いる75.0%、いない25.0%
- 職業 : A管理的職業…8.0%、B専門的技術的職業…38.0%、C事務的職業…24.0%
 D販売の職業…10.0%、Eサービスの職業…16.0%、F保安の職業…0.0%
 G農林漁業の職業…約1%、H生産工程の職業 約1%、I輸送・機械運転の職業…0.0%
 J建設・採掘の職業…2.0%、K運搬・清掃・包装等の職業…約1%

4. アンケート結果

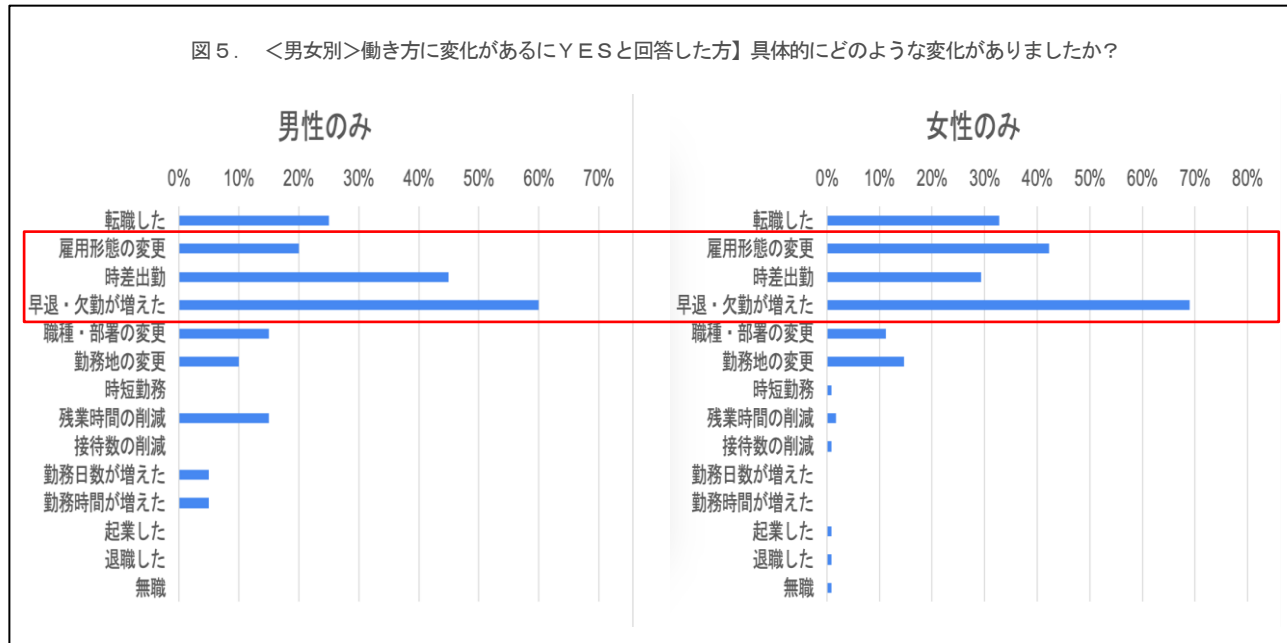
「産前・産後時期、同じ働き方ができるか不安に感じましたか？（又は、現在不安に感じていますか？）」という質問に対して、全体の回答では「YES」は74.3%、「NO」は25.7%と回答した（図1）。男女別では、「YES」と回答した男性は45.0%、女性は82.0%であり、37ポイント差があった（図2）。



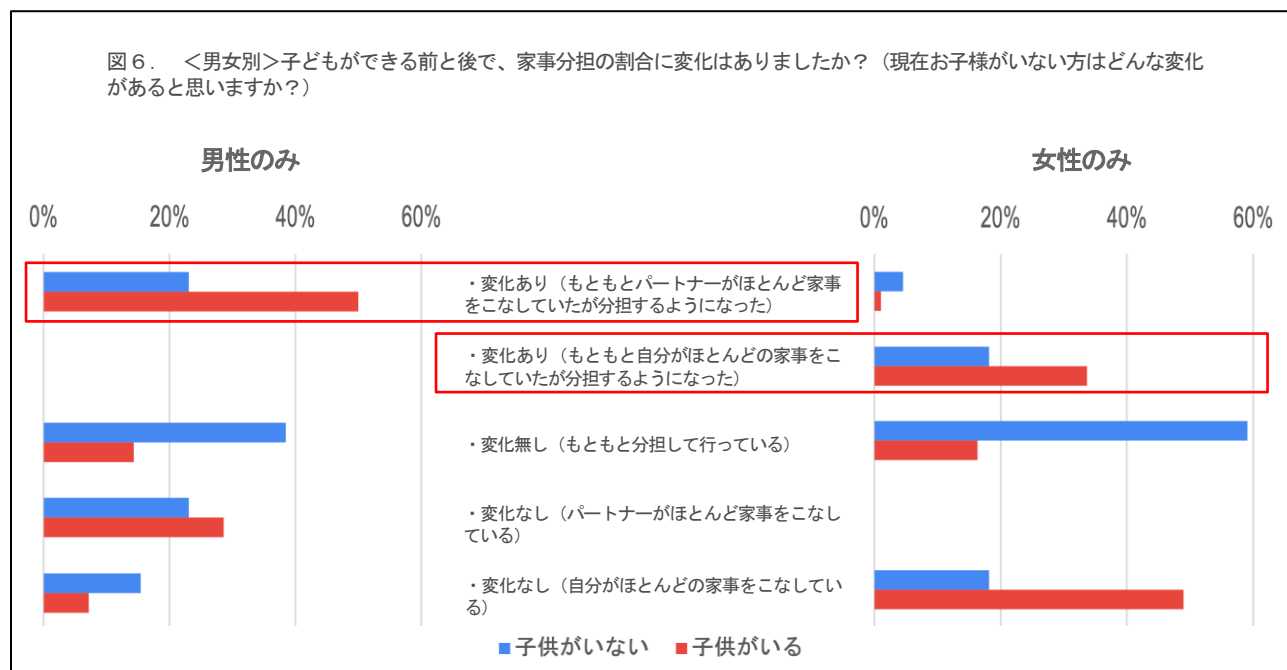
子どもが生まれてから、働き方に変化はありましたか？（又は、子どもが生まれると働き方は変化すると思いますか？）という質問に対して、全体の回答では約9割が産後の働き方に変化があったという結果になった（図3）。男女別でみた場合、変化があった男性は65.0%に対して、女性は96.0%と31ポイント差となった（図4）。さらに、子どもがいない方のみで見ると、働き方に変化があるだろうと回答した男性は5割弱に対して、女性は全員が変化があるだろうと回答したという結果になった。



「【働き方に変化があるにYESと回答した方】具体的にどのような変化がありましたか？（又は、どのような変化があると思いますか?）」の質問に対して、全体の回答では多い順に「早退・欠勤が増えた」67.6%、「雇用形態の変更」39.0%、「転職した」31.6%であった。男女別では、男女ともに「早退・欠勤が増えた」が一番多く、次に多かった変化は男性は「時差出勤」、女性は「雇用形態の変更」という結果になった(図5)。



「子どもができる前と後で、家事分担の割合に変化はありましたか？（現在お子様がいない方はどんな変化があると思いますか?）」という質問に対して男女別でみると、「変化あり（もともとパートナーがほとんど家事をこなしていたが分担するようになった）」は子どもがいない男性23.0%、子どもがいる男性は50.0%、「変化あり（もともと自分がほとんど家事をこなしていたが分担するようになった）」は、子どもがいない女性18.0%、子どもがいる女性34.0%という結果になった(図6)。



5. 分析・結果・考察

以上のアンケート結果から、結婚・出産・育児などライフステージの変化が多い女性のほうが、将来不安を抱えていることが分かった。また、出産後の働き方の変化では、男性よりも女性が働き方を変えることが多く、ライフステージの変化と仕事は、切っても切れない関係だと気づいた。

子どもがいると回答した方では、出産後、もともと女性が家事をこなしていたが分担するようになったと変化し、互いに協力しあえる家庭が増えていることが見えたが、出産後も変化なく、女性がほとんどの家事をおこなっている家庭が約半数あることについて課題があるとも感じた。

子どもが生まれる前と後で、変化なく働いている方の理由（記述回答）は、「定時で帰れる仕事」「福利厚生がしっかりしている会社」「家族・両親などのサポート体制がある」という回答があり、女性5人中4人が「事務職」であった。

ちなみに、日本にある職種の数には1万7千種以上（厚生労働省所管の独立行政法人「労働政策研究・研修機構」より）ある。これだけ様々な職種がある中で、納得する働き方をするためには、1人で抱え込まず、周囲を巻き込む！男女の意識の違いを理解する！そして情報収集をする！ことが重要である。

<さまざまな育児支援情報>

◆沖縄の仕事支援

沖縄県女性就業労働相談センター：実践に役立つ知識やスキルの取得、託児付きのセミナーを開催
 沖縄県商工労働部：パソコンのスキルアップセミナーなど様々なセミナーを県内各地で開催



出典：沖縄県女性就業・労働相談センター



出典：沖縄県商工労働部

◆沖縄の助成制度

助成制度：児童手当、医療費助成、出産祝い金（市町村による）

◆沖縄の子育て支援制度

行政：子育て支援センター、病児保育、ファミリーサポート
 おきなわ子育て応援パスポート：子ども連れで行きやすいお店やサービスの紹介（企画運営：フラッシュエッジ）
 はじめてばこ：申込者には、オムツなどが入っている育児用品が貰える（企画運営：琉球放送）



出典：株式会社フラッシュエッジ



出典：琉球放送

<キャリアアップと育児をより両立しやすくするために>

アンケート結果を参考に、以下のような提案が生まれた。

提案①：病児保育完備の保育園や小中学校がもっと出来てほしい！

子どもの体調悪化で保育園や学校から連絡があった時、多くは両親のどちらかが迎える、もしくは病児保育がある病院に預けている。病児保育完備の保育園（例：宮古島のたけあら保育園）はあるが、小中学校になると、なかなかない。普段行き慣れている保育園や学校の方が子ども達も安心でき、子育てと就労の両立が可能になる。

提案②：子連れ出張！勉強会や研修リモート参加OK！

県外の勉強会や研修などで学びを深めたいが、子どもがいることで出張等を躊躇する女性は少なくない。勉強会や研修のリモート参加や子連れ出張ができれば、キャリアアップの弊害にならず、積極的に挑戦することが可能になる。（例）国連：海外出張に子連れ可能／奈良先端科学技術大学院大学：女性研究者のために様々な支援を行っている。

提案③：ベビーシッターの利用！

県内でもベビーシッターが子どもを預かることで、ママの自由な時間を提供し、日頃の子育ての悩みなどが相談でき、子育て中のママの助けになる。

提案④：仏壇持ち社員には有給5日プラス！

沖縄では、お墓や仏壇など先祖に関する年中行事、地域に伝わる祭祀は大体旧暦で行われており、平日の行事は有給を利用して参加しているのが現状である。沖縄の行事は生活に根付いているため、就労と両立をするためにも、会社の福利厚生の一つとすることを提案する。



6. まとめ

ライフステージの変化に伴ない、悩みはつきもの。妊娠・出産・子育てを機に、やりたい仕事からできる仕事へ切りかえるなどキャリアアップをあきらめざる女性はいない。本当にそれでいいのだろうか。

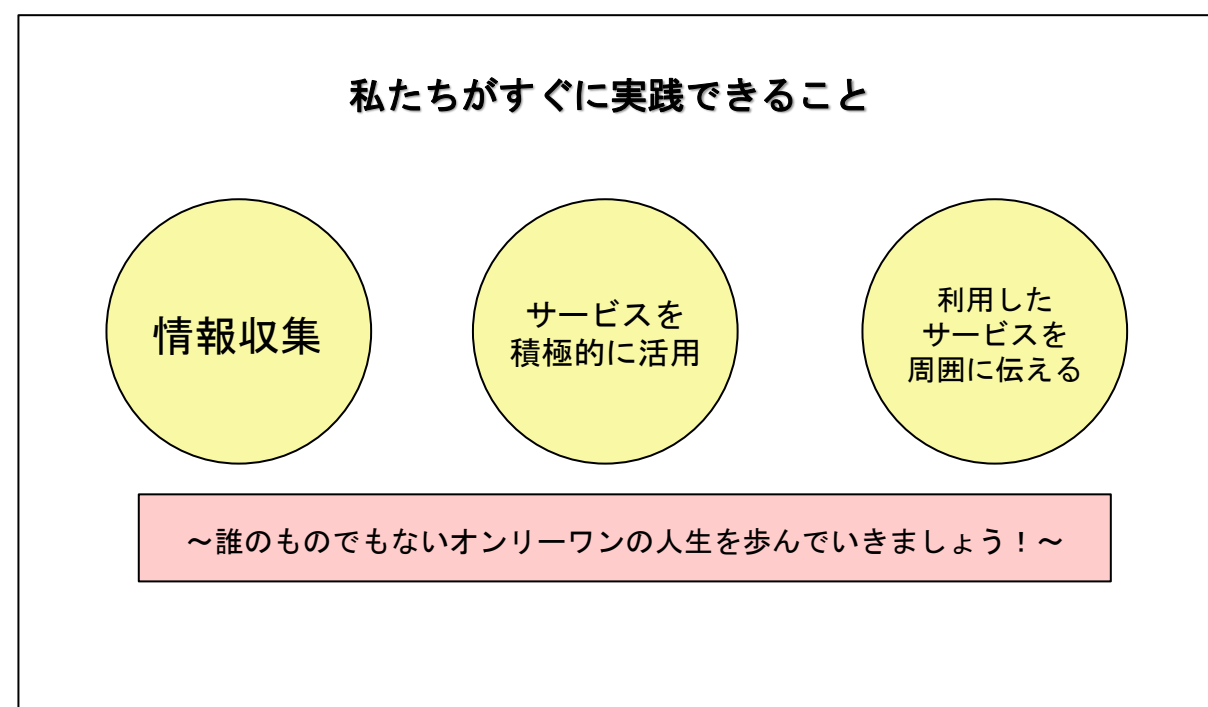
日本では、1985年に男女雇用機会均等法が成立し約35年を経る中で様々な取組があり、女性が会社や組織の中で、キャリアを築くことが当たり前の社会になった。しかし、今なお「キャリアアップと育児の両立」に悩む女性が多いのも現状である。

最近よく耳にする「持続可能な開発目標SDGs」の17の目標の1つに「ジェンダー平等を実現しよう」という目標が掲げられ、全ての女性がキャリアアップをあきらめずに生きていける社会が見えつつある。

その流れの中で私たちがすぐに実践できることは、「自治体の取組など情報をしっかり収集する」「利用できるサービスなどを積極的に活用する」「実際に利用したサービスなどについて周囲の人に伝えていく」ことだと考える。

情報化社会で生きる私たちはいつしか人との関わりが希薄になり、人に頼ることや人に直接伝えることが苦手になりつつあるが、それでもやはり私たちが影響を受けるのは人である。誰かの体験に刺激されたり、誰かに悩みを話すことで解決したり、不安が解消されることは多々ある。

まずは、身近な夫婦や家族、友人、会社の同僚などに話をし、生きやすい環境をつくっていきましょう。お互いが歩み寄ることで小さな声が大きな声となり社会を動かすようなことが起きるかもしれない。人生の最期には「私の人生は最高に幸せだった！」と言えるように、あきらめることをあきらめて、自分から声をあげて、前進することを忘れずに、誰のものでもない「オンリーワンの人生」を歩んでいきましょう！



7. チーム紹介

私たちの課題検討テーマには、女性のライフステージの変化が大きく関係していること、そこに、次のステージへ進むという前向きな意味をプラスして、チーム名を「ウーマンステージ」としました。

年齢も職種もバラバラな8人ですが、それぞれの意見を認め合い、個人の得意分野で能力を発揮できる頼もしいチームでした。包容力のあるメンバーで、終始ふんわりとした空気感の中で意見を交わしながら、一度方向性が決まるとアクセル全開で進むスピード感は、このチームならではのようです！



ているる塾を終えて

● 稲福 愛

今回ているる塾に応募したのは、上司の薦めでした。私自身も興味があったのと、なにか刺激になるものがあればと参加しました。課題検討発表を含めて全7回の半日の講義の中で、グループで課題発表を仕上げるというのは、なかなかハードなものでした。ハードではありましたが、毎講義、学生に戻ったように集中して取り組み、毎回気づかされる点が多々ありました。私自身も、ジェンダーについて今まではうっすらしか考えなかったのが、日頃の仕事や家庭において考える機会が増え、特に共働きが多い沖縄にとってはすごく大きな問題だと考えさせられました。

● 神谷 杏奈

2020年コロナ禍の中、ているる塾2期生として参加できたこと、とても感謝しております。グループワークでは、キャリアアップと育児の両立について皆で取り組みました。沖縄は他県に比べて共働き、シングルマザーが多いという事を踏まえた上、どうしたら女性も妊娠、出産した後も好きな仕事、キャリアUPができるか話し合いました。アンケートを作成し、150人余りの方々に答えていただき、見えてきた現状。改善したいな〜って所と家族や両親に支えられキャリアUPしている方々もたくさんいたので、沖縄の未来も明るいなと思いました。5か月間色々な方々に出逢い、私自身スキルアップできました。これからもているる塾の皆と関わっていききたいです。ありがとうございました。

● 喜友名 瑞姫

ているる塾を通して、職種や年齢、環境の異なる塾生の皆様と出会い、共に学んだ経験は、私にとって大きな財産となりました。それぞれの立場で輝く多くの方々と接する中で、多くの気づきや刺激をもらいました。また、講師やアドバイザーの皆様にも、毎回沢山の学びの機会を頂いたこと、心から感謝しています。自分自身のキャリアアップの形を考えるだけでなく、社内の後輩たちにも輝く姿を見せ、目標の存在となれるよう行動していきます。半年間、本当にありがとうございました。

● 棚原 愛

最初は不安でしたが、グループの皆さんと楽しく活動、参加する事が出来ました。キャリアアップについてこれ程考えた事はなかったですが、私達が生きていく上で必要な時間だったなと思います。また、自分の中で考え方のクセ、改善した方が良い点も見えたので、日常の中で意識して少しずつ直していきたいです。講義の中では、ロジカルスキル、活躍している女性リーダーの話が聞けて仕事に活かせる内容ですごくためになりました！！ありがとうございました！！

● 玉城 悠希

ているる塾を通して、様々な新しい知識を得る事が出来、自身を見直すきっかけになりました。また、各業界の一線で活躍している多彩な講師陣の講話では、本質を見抜く力や講師自らの仕事観や人生観、ライフスタイルを垣間見る事が出来、沢山の刺激を受け、そしてこれから待っている未来がとても楽しみになってきました。何よりも、ているる塾のメンバーや様々な講師の方々とお会いしたことが、今後の私の大きな糧となりました。塾長、講師の方々、塾生など、関係する全ての皆様、本当にありがとうございました。

● 中神 葉月

普段交流する機会のない方々との情報交換や、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非常に学びの多い時間でした。

ているる塾を受講した事で、意思決定をする事やその決定に責任をもつことが非常に重要だと感じましたし、今の私に足りていない必要なスキルであり習得しなければならないスキルだと気づかされました。

ているる塾を通して得られた知識や考え方などの様々なスキルをこれからの自身の人生に活かしていきたいと思います。

● 仲松 晴佳

「仕事と家庭の両立」これは私にとって、とても大きな課題でした。しかし、ているる塾で一つ一つの講義を重ね、諸先生方や同塾生から学ぶ事が多く、課題がクリアになり晴れ晴れとしています。環境も価値観も業種もライフステージも違うリーダー達が集まると、こんなにも頼もしく心強いものなのか！私のように不安に思っている方がいれば、是非とも“ているる塾”に参加してほしいです。明るいライフデザインが見えてくるとと思います。

● 志堅原 美保

「ここからスタート！！」報告会を経てそう感じています。講座では初めましての単語たち、グループワークでは長時間の話し合いによる思考停止(笑)。それでも、たくさんの学びと刺激が新鮮で楽しみでした。ここで出会ったからこそ付度や先入観なしで話せる部分、コロナ禍だからこそ時間を有効活用するなど、濃い時間でした。

性別に関係なく、全ての人は人であり「人権」がある、と再認識しました。ここでの学びを生かし、生きやすい社会にするために、微力ながら私にできることを探したいと思います。

● コメンテーターよりひとこと

榊原 みなさんの実感から生まれた身近なテーマで、質問の仕方もよく考えられているなと思いました。アンケート方法も、コロナ禍で難しかった点もあったと思いますが、情報収集をWeb等を使用し、本当によくできているなと思います。

大城 結果から現状把握や考察、アンケートの取り方から、今後、国・県・団体のデータを見る目、新聞を読む目がアップデートされ、ているる塾をとおしてみなさんがアップデートしているなど実感しました。

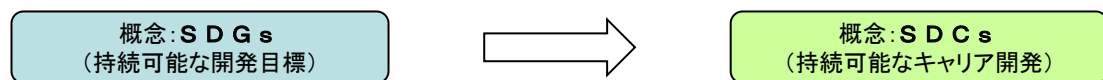
増田 キャリアというと職場の中での話になってきますが、みなさんは人生の長い目で見たときに自分がどこまで納得して、自分の人生を生きていくかという大きな芯を発表の中に感じました。

～ワタシが変わる・そして沖縄を変える～

安慶田 涼子 大塚 乃子
 ☆金城 真知子 下地 ななえ
 平良 和 福村 舞子
 宮里 敏乃 ☆：リーダー

1. 検討テーマと背景

私たちのグループは、「キャリアアップ」「キャリアウーマン」のイメージってどこから作られた? というところから話を進めてきた。その中で「女だから」という理由で、色々なことを諦めている自分たちがいることに気づいた。そこで、自分のキャリアストーリーを話していく中で、「キャリア=人生の経験値」であり、子育ては立派な人材育成。子育てや家事をしながらでも、大好きな仕事、なりたい自分になることが「キャリアアップ」ではないか、という考え方に変わってきた。持続可能な開発目標「SDGs」(以下、SDGs)の概念をもとに、持続可能なキャリア開発「SDCs」(以下、SDCs)という新しいキャリアの概念を私たちが自分自身に落とし込み、それを伝えていくためにできることを検討テーマに設定した。



2. 現状・分析

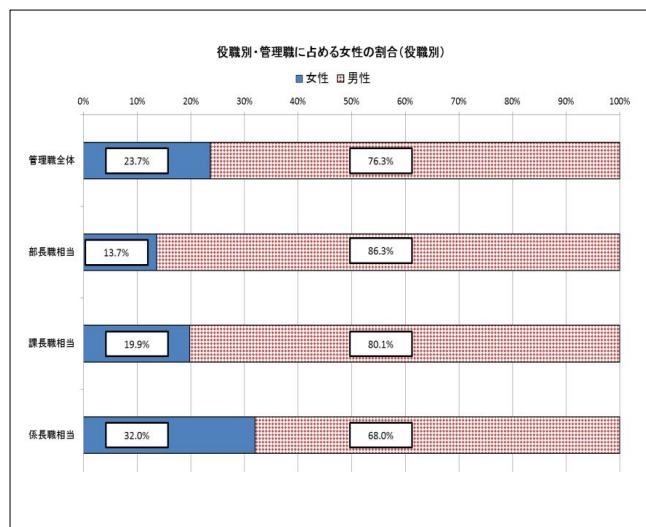
沖縄県の現状に関する県の調査結果に基づき、SDCsに至った経緯を検証した。

検証①

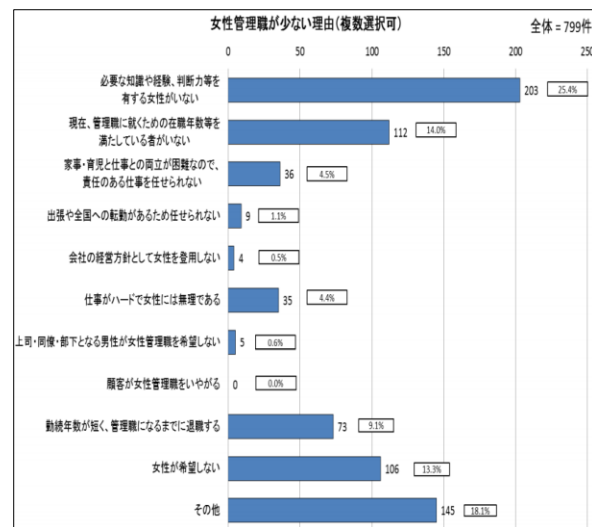
まず、組織において、どのくらいの女性が管理職に就いているのか。平成28年度の沖縄県の実態調査によると、係長職で32.0%、課長職で19.9%、部長職で13.7%、全体で23.7%と、役職が上がるにつれて女性の割合が低くなっており、管理職の8割は男性が占めているという事実が判明した。

検証②

検証①を踏まえ、なぜ女性管理職の割合が低いのか調べてみると、「必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ない」が25.4%、「管理職に就くための在職年数を満たしている者がいない」が14.0%、「女性が希望しない」が13.3%という結果がわかった。



出典：平成28年度 沖縄県労働条件等実態調査報告書 P.42



出典：平成28年度 沖縄県労働条件等実態調査報告書 P.43

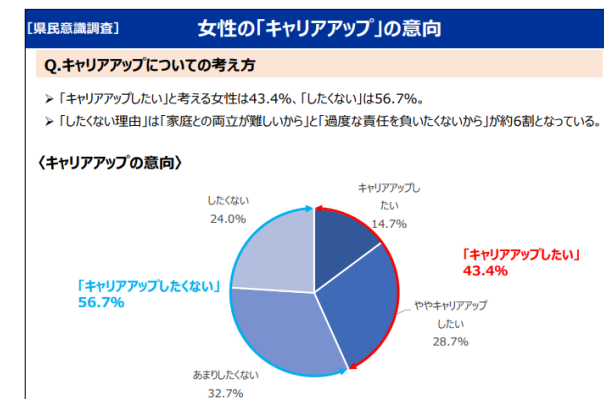
検証③

女性自身はキャリアをどのように考えているのか、について調べてみた所、沖縄県子ども生活福祉部の令和元年度の調査によると、約6割もの女性が「キャリアアップしたくない」と回答。

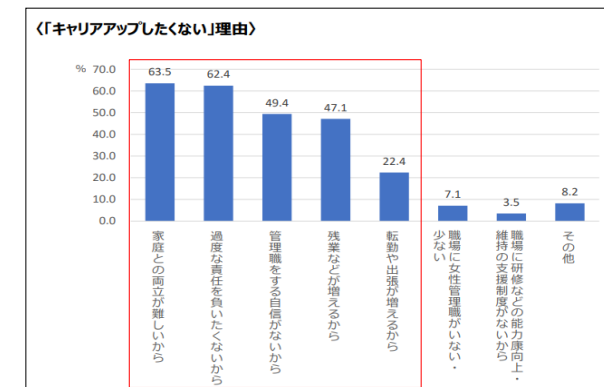
検証④

なぜ女性自身がキャリアアップしたくないのか、以下が理由である。「家庭との両立難しい」が63.5%、「過度な責任を負いたくない」が62.4%、「管理職をする自信がない」49.4%、「残業などが増えるから」47.1%、「転勤や出張が増えるから」22.4%と続く。

上記を踏まえると、組織、企業側の女性管理職の割合と、女性自身のキャリアに関する考え方は関連していることがわかった。そこから見えてきたものは、人生の一大イベントである結婚、出産により、女性のキャリアの可能性が広がらず、さらにそれがネックとなって昇進やキャリアアップのチャンスを掴み取れない、また、女性自身が家事・育児仕事・仕事の三足の草鞋を履く事に対して不安が大きく、可能性を諦めている事が見えてきた。



出典：令和元年度 女性の環境や能力向上に関する調査P.92



出典：令和元年度 女性の環境や能力向上に関する調査P.94

3. 調査・方法・研究内容

上記の調査結果から見えてきた「女性がキャリアアップを諦めている」現状についての課題の解決に向け、次のような仮説を立てた。

仮説：キャリアを、私たちが定義したSDCsと捉えたとき、キャリアアップに対する女性の意識が前向きに変化するのではないか。

その仮説を検証し、SDCsを実現するために解決すべき課題を探るため、インタビュー調査を実施した。

<調査概要>

日時：2020年11月1日(日)～2020年11月13日(金)

対象：20～40代の女性(20名)

内容：①現時点でのキャリア(アップ)に対するイメージ

②SDCsの概念を伝え、キャリアに対する意識に変化が生まれたか

③これまでのキャリアストーリー

④目指すキャリアを実現するためにはどのような課題があるのか

インタビュー：グループ全員

<調査結果>

インタビューを通して、様々なキャリア観やキャリアストーリーを聞くことができた。

◆30代 女性(会社員)

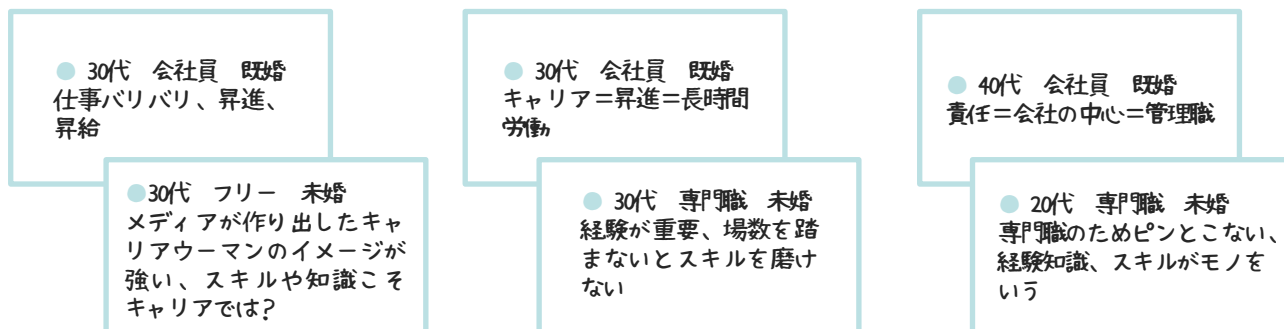
①仕事バリバリのキャリアウーマン、キャリアアップイコール昇進、昇給。仕事をしてない人はキャリアがない。

②学歴コンプレックスをもっていてキャリアに消極的だったが、知識より知恵だとSDCsを聞いて思い出し少し前向きになった。

◆40代 女性（会社員）

- ①キャリアアップのイメージは責任ある仕事・会社の中心となる人物・管理職というイメージがありキャリアアップは望まない。
- ②自分のなりたい人間になるためのスキルを磨く意味ならキャリアアップを目指したい。
- ④SDCsを実現するためには管理職ではない昇進の方法や役職があると良い。（会社に対する提言）

インタビュー結果から、様々な意見を聞くことができました！



4. 考察

インタビューを集約すると、「キャリアアップ=仕事・昇進」という意識が強い女性は、仕事と育児・介護の両立が負担になっており、昇進ありきの働き方を望んでいないという声がかかれた。そこでSDCsを伝えると、SDCsのキャリア観に共感が得られ、キャリアアップに対して前向きな意識の変化が見られた。

一方、すでにSDCsに類似するような「広義のキャリア観」でキャリアアップを前向きに捉えている女性も多く、自分の働き方や生活を認識し自らの意志で「キャリアの在り方」を選択しているというポジティブな言葉が返ってきた。

SDCsの考え方は、それぞれが個人的な価値観として持っているだけにとどめることなく、多くの女性たちで共有していくことで、キャリアアップに積極的な女性が増え、沖縄県の女性活躍推進に効果が生まれるのではないだろうか。

【SDCsの概念が生まれた背景】

職業も年齢も立場も違う私達が「ている塾」を通して、共に学びを深めていく中で、分かった事や変わってきた事が5つある。

1. 新しい知識を得る事で、価値観が広がっていく。
2. ライフステージも環境も違う中でも、沢山の共通点がある事に気づく。
3. ワークを通して思考のクセに気づき、ロジカルに伝える事の大切さを学ぶ。
4. グループで話し合う事で「自分だけじゃなかったんだ」と安心感を得て前向きになる。
5. これまで他責だった部分も「ワタシならどうする？」の思考や行動に変わってくる。

私達も仕事や家庭や育児、自分自身のキャリアに対して、どこかで「諦め感」を持っていた部分があった。しかし、学びを深める中で、たとえ環境やライフステージが違っていても、ワタシが変われば望む方へ変わっていけそう！と前向きに行動できるようになったのである。

ている塾を通して、私達の価値観や行動が変わってきたからこそ、キャリアアップの概念が、仕事や昇進に限定されない「広義のキャリア観：SDCs」を知ることで、キャリアを前向きに捉える女性が増えるのではないかと考えたのだ。

5. まとめ

キャリアやキャリアアップの概念が仕事の「昇進・昇給」だけに限定されずに、キャリアをライフステージに合わせた「人生の経験値」と捉えると、個人・家庭・行政・組織それぞれの「環境」に応じて必要なアプローチがある。個人の意識や社会が別々の方向を向いているのではなく、それぞれのポジションで、少しずつ課題解決・改善をしてこそ、それぞれのキャリア実現につながる。そこで社会全体へ対して、次の4つの面からのアプローチについて提言をしていきたい。

①「個人」=自分自身のレベルとして

「キャリアアップ=昇進」という限定的なキャリア観ではなく、キャリアアップに対する固定概念を変えていき、SDCsの考え方を取り入れて積極的に一歩踏み出していくということ。それぞれのライフステージごとに働き方や仕事との向き合い方は違ってくると思うが、自分自身の可能性をあきらめないこと。男女ともに一生涯学んでいくという生涯学習を意識していく必要がある。

②「家庭」のレベルとして

外で仕事をして収入を得るといって有償労働のみならず、家事や育児・介護など家庭内のケアワークの再分担をしていくということ。それは「女性だから」という理由で女性だけが家事・育児の負担をするのではなく、男性も女性も「夫婦ともに外で働く」ということであれば、それぞれの働き方に応じて家庭内の仕事についても夫婦や家族で話し合い、分担していくべきである。

③「行政」のレベルとして

子ども期からの意識付けとして、学校教育の場にジェンダー教育やキャリア教育等を早期に盛り込み、学ぶ機会や知る機会、自分自身のキャリアをイメージすることのできる場面を増やしていくことが必要である。

④「組織・企業」のレベルとして

そもそも管理職=長時間労働といった仕事の仕組み等を改善しワークライフバランスの推進を図り、また性別に関係なく望んだ人がキャリア教育やリーダー育成教育を受けることができ、どんどんチャレンジしていきたい人が自分の能力を発揮することのできる体制を整える必要がある。

これらすべてがどれひとつ欠けることなくバランスよく改善していくことで、それぞれのキャリア実現ができる世の中になるものと考えてる。

以上のことを踏まえ、このような社会を実現するため、私たち【女性キャリア実現党】は、【持続可能なキャリア開発=SDCs】の理念を、これからも沖縄中へ広めていきます！

6. チーム紹介



私たち、「女性キャリア実現党」の7人は、アドバイザーの波上さんがうなる程「超個性的」なメンバー。

職種で言うなら、販売員・言語聴覚士・司会者・トレーナー、保険営業サポートに、経営者から主婦まで。未婚者、既婚者、子育て中と、立場が違う7人のあつまりであった。共通点は、話すことが好きで「すごく元気な女性」というだけ。グループワークの中でそれぞれが自分の経験を話し、同じような悩みや悔しさを持っていたことがわかった。問題意識も共通点が多く「私たちの思いを、沖縄中に発信したいよ

ね！」という思いから「実現党」という名前に決定した。何度も紆余曲折があったが、ひとりひとりの凸凹をうまく活かし、出来ることには手を挙げ、出来ないことを頼り合いながら最終発表を迎えた時には、信頼できる最強のチームになっていた。女性キャリア実現党は、多様性を活かす「これからのチームのあり方」の1つとして、これからも活動を続けていきたい。

ているる塾を終えて

● 安慶田 涼子

ているる塾を受講して、女性活躍について深く考える機会となり、自身の意識が大きく変化しました。今まで当たり前と思っていた女性の家事負担が世界的に見ると異常な状況にあること、女性だけが出産後の働き方を変えなくてはならない状況は、私たち女性が声を上げ、自分たちのリーダーを選挙で選び、子供への教育を重視して、社会を変えていかなくてはと感じました。

「SDCs 持続可能なキャリア開発」を私自身が実践し、周囲の女性たちにも広めていきたいと思います。新しい発見と気づきを与えてくれたチームのメンバーたち、講師の皆様、おきなわ女性財団の皆様へ感謝いたします。

● 大塚 乃子

育児・家事、仕事に、時間に追われる私たち女性が『それでも学びたい』と思うほど大変貴重な学びの時間でした。

既婚未婚子供がいてもいなくても関係なく、どんな環境の私たちでも『学びたい』『変わりたい』と願う人なら誰でも学ぶことができました。おきなわ女性財団の皆様、『場作り』に徹底して頂きありがとうございます。

私が学ぶ姿を見て、周りの視線は気にせずに、自分自身の捉え方、自らの意志をもつ事で人生はどうにでもなる！って教えてもらい、背中を押してもらいました。堂々と『職業 専業主婦』と言える世の中になりますように。

● 金城 真知子

塾での1番の学びは、1人で頑張らず苦手な事は頼って任せると「活躍の場が出来る」という事でした。リーダーを引き受けた当初、新型コロナの影響で本業が全く振るわず、時間があつた事もあり（必要とされたい気持ちもあり）報告マトメ業務を率先してやっていました。でも「誰か助けて！」って言えた頃から、一人ひとりの得意が輝きだし笑顔が増えました。

「弱さもみせられる関係」がとても心地よく私らしく居られました。知的で愛情深くて行動力のあるみんなが大好きです。ありがとう。

● 下地 ななえ

東京で一部上場企業に勤めていた私にとって、10年前に沖縄に来た時は物凄く男尊女卑を感じ、「沖縄の女は働き者で一す！！」というメッセージ性の高いTVCMを流し、男性に反感を買われながら広報活動をしました。

ているる塾によって沖縄にもっと女性が活躍できる環境が整うといいなと感じます。本当は男性にも参加して欲しいくらいです。

現在、私は自分のこれまでのキャリアを活かして小中学校でキャリア教育講師の仕事もしています。今後も沖縄の女性が輝ける社会を目指して活動していきたいと思っています。

● 平良 和

私はこのままでいいのか？とか悶々としていた時、ラジオから「ているる塾受講生募集のお知らせ」が流れてきました。締め切り前日でしたが、即応募というスタートでした。

初回「うわ～みんなキャリアウーマンだ。私とは別世界の女性の集団、場違い」と感じたのは最初だけでした。キャリアの捉え方一つにしても多様性があり、それをみんなが受け入れてくれる空間がとても居心地よく、素の自分を出せる場所、一步踏み出した自分を偉い！と素直に思える場所でした。コロナ一色で世間は「NO密」ですが、「濃密」な時間を過ごすことができ感謝しています。

● 福村 舞子

ているる塾での学びの半年間、素晴らしい先生方のご指導の下で自分自身の中での理論の組み立て方や伝え方、インプット・アウトプットしていくことをたくさん学びましたが、一人で何か物事を主張するのではなく、グループのメンバーで、束になって活動し発表へとプロジェクトを進めていくことの大切さも改めて実感しました。チーム内でそれぞれの得意分野を発揮し役割分担し遂行していくことは今後の自身の仕事へも生かしていきたいと思っています。

● 宮里 敏乃

「ているる塾」に参加する事が出来て本当に良かった。第一に、カリキュラムから多くのスキルをしっかりと学べた事。今後のキャリアにおいて、非常に役立つと思う。第二に、講師の先生方の講座の進め方や資料の作成方法、話し方などを学べた事。私自身、プレゼンの機会が多いため、これらのスキルは重要なヒントになった。第三に、仲間が出来た事。各々環境は全く異なるが、皆個性的で、仕事に家庭にプライベートに前向きで、とても意欲に満ち溢れている。思いや経験などを共有し、回を重ねるごとに尊敬と共感、そして仲間意識が芽生えていった。このような素晴らしい機会を下さり、感謝の気持ちでいっぱいである。

● コメントーターよりひとこと

増田 身近な人にインタビューをしたことがよかったです。結果の中にどういった変化があったのかということ进行分析・まとめており、興味深かったことが他のグループにはない独特な結果だったと思います。

神原 キャリアという言葉は職業上という概念だけではなく、経験値、自己実現という観点からもう一度捉え直した点がいいと思いました。

大城 タイトルをみたときにすごいなと思いましたし、導入部分と最後の締めも素敵でした。

3グループ ハッピー∞ (エイト)

私らしい幸せなキャリアアップ ～5050プロジェクト 家庭責任と家計責任の意識改革と再配分～

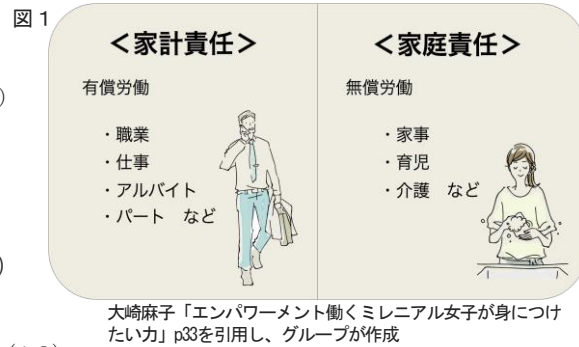
具志堅 真弓 島本 オリヴィア
田村 多津子 長浜 直子
☆山城 幸枝 吉澤 早苗
ライデン 唯子 ☆：リーダー

1. 検討テーマと背景

検討テーマは、「私らしい幸せなキャリアアップ～5050プロジェクト 家庭責任と家計責任の意識改革と再配分～」である。私たちは、職場環境も働き方も違っており、求めるキャリアアップの形がそれぞれ違っていた。形は違えど、家庭と仕事のバランスのよい両立が必要という共通認識があり、私（自分）だけが幸せになるのではなく、周りの人も一緒に幸せになれる形を求めて、この検討テーマを設定した。

2. 現状

- ①沖縄県の女性の一日の家事関連時間は平均3時間42分（*1）
男性のおよそ5倍
→環境（育児介護の有無）・年齢を問わず、
女性は家庭責任が重い
(各家庭で事情や取り決めはあると思うが、偏りすぎている)



- ②沖縄県の女性のうちおよそ6割がキャリアアップに否定的（*2）
理由は「家庭との両立が難しい」「過度の責任を負いたくないから」
→家庭責任が重く、キャリアと両立が難しい。結果家庭を優先しキャリアを断念
(企業の考える沖縄の女性がキャリアアップするために必要なことは「第一位 仕事に対する意識の高さ72.8%」だが、男性の5倍の家事関連時間をこなしながら男性同様の仕事に対する意識の高さを維持するのは困難)
- ③世界一の男性育児休業制度（*3）なのに、沖縄県の男性の育児休業の取得率8.5%（女性：88.4%）（*4）
→育児に参加意欲はあるが、家計責任と企業からの労働力としての期待を背負い、制度を活用できていない

以上のことから、私たちのキャリアアップを妨げる要因を「女性に偏る家庭責任」とし、家庭責任に対する意識改革と再配分が必要と考えた。

出典：（*1）沖縄県子ども生活福祉部「令和元年度沖縄県の男女共同参画の状況について」（*2）沖縄県子ども生活福祉部「令和元年度女性の環境や能力向上に関する調査」（*3）ユニセフ「Unicef Are the world's richest countries family friendly? 2019.7」（*4）沖縄県商工労働部「平成30年度沖縄県労働条件等実態調査報告書」

3. 仮説

そこで私たちは、キャリアアップを妨げる要因である「女性に偏る家庭責任」を解決していくために、支援制度の充実と行政・企業の意識改革がカギと考え、行政や企業の意識を高め、支援制度の充実を図ることができると、女性がよりキャリアアップしやすい社会や企業環境が整うのではないかと仮説を立てた。

4. 調査

調査方法は、既存の統計資料を使用し、国内外の行政制度や企業の取り組みを調査した。

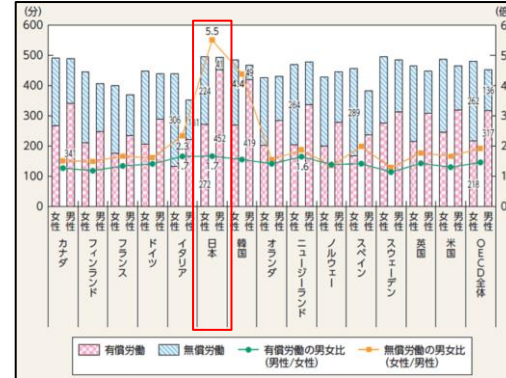
育児休業の取得率

・女性88.4%に対し、男性8.5%に留まっている（沖縄県子ども生活福祉部「令和元年度沖縄県の男女共同参画の状況について」）

日本と他国の比較

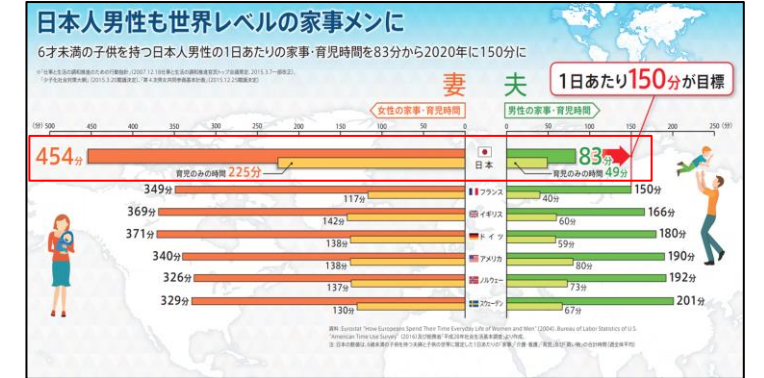
・他国に比べて日本男性は家庭労働時間が短い ・他国と比べて家庭労働時間の男女差が大きい

図2 男女別に見た生活時間



出典：内閣府「男女共同参画白書令和2年版男女別に見た生活時間」

図3 男性家事育児参画ポスター

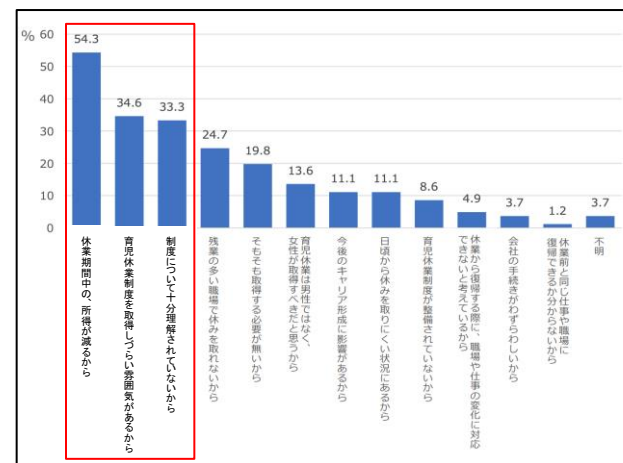


出典：2018年内閣府男性家事育児参画ポスター

男性の育休取得が低い要因

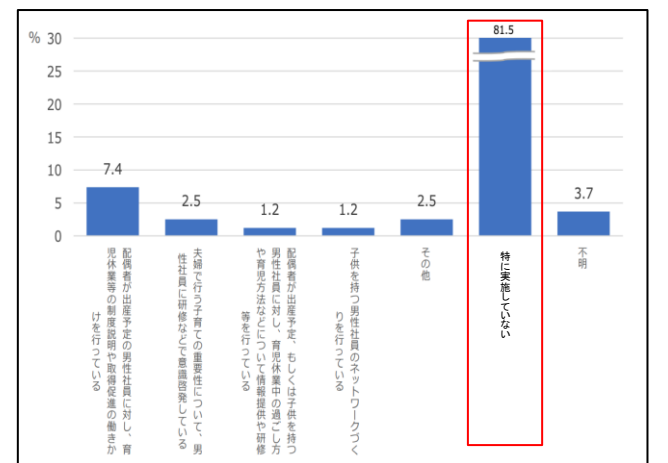
・所得減少、職場の雰囲気の影響が大きい ・取り組みを実施してして居ない企業が8割

図4 男性社員が各種制度を利用しにくい要因



出典：沖縄県子ども生活福祉部「令和元年度女性の環境や能力向上に関する調査」

図5 企業による男性の育児参加を促進するための取組み



家事・育児に対する男女の調査

・男女多数が「区別なく行った方がよい」＝ 男性も家事や育児に参加意欲はあるということが分かる

図6 家事は男女の区別無く同じように行ったほうがよいと思うか

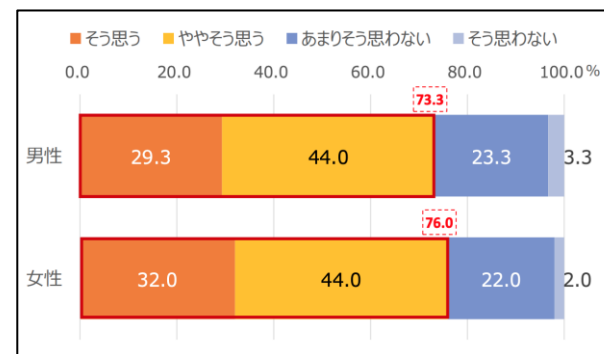
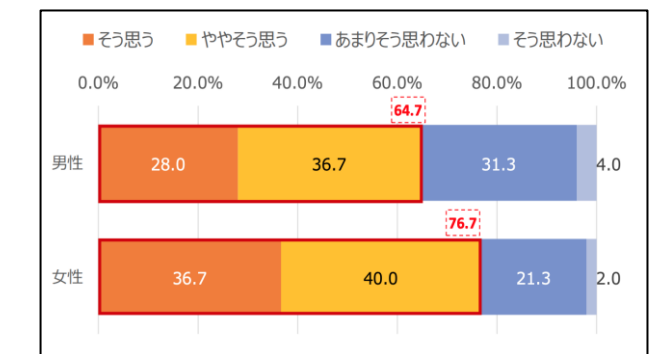


図7 育児は男女の区別無く同じように行ったほうがよいと思うか



出典：沖縄県子ども生活福祉部「令和元年度女性の環境や能力向上に関する調査」

5. 検証の結果

家庭労働・家計労働という作業量的な対等だけではなく、夫婦が家の共同経営責任者として家庭責任・家計責任という精神的な対等を実現することで、女性は偏った家庭責任から解放され、前向きな気持ちでキャリアアップを目指していきけるのではないかと考えた。

結果的に男女関係なく自分のキャリアアップを目指すことができ、自分の家族、また共に仕事をする仲間も幸せと感じられるようなキャリアアップにつながるのではないかと結論になった。



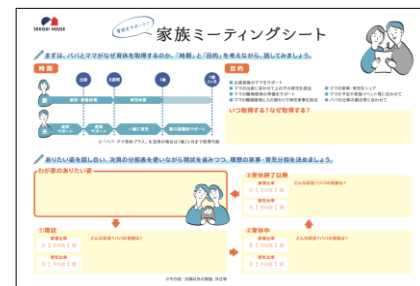
6. まとめ

私たちは「5050プロジェクト～家庭責任と家計責任の意識改革と再配分～」を提言する。「5050プロジェクト」を実現するためには、個人の意識改革も重要だが、学校や職場など個人の意識を尊重する環境づくりも重要である。以下、5つのターゲットに対して提言する。

【1. 家庭へ】

家庭を1つのチームとして考え、夫も妻も家庭の運営責任者として意識を持つ必要がある。家族はお互いに大切な存在。家庭労働・家計労働の対等を求める前に、「まずはお互いを思いやる、理解する」という精神的な対等を意識することを提言する。

- 家族ミーティングシートを活用し、家庭責任分担を見直す
- 夫婦カウンセリングを活用し、夫婦間のコミュニケーションをより密にする



出典：積水ハウスHP
<https://www.sekisuishouse.co.jp/ikukyu/>

【2. 企業・職場へ】

職場は、家計責任を果たすために重要な場所である。しかし、その環境が適切でない場合、家庭責任に不均衡が生じる可能性がある。夫婦、パートナー間で家庭・家計双方の責任を対等に担えるよう、労働環境の見直しとワークライフバランスの改善促進を提言する。また、この取り組みは企業のブランドイメージ向上にもつながる。

- 男女関係なく長時間労働を是正し、ワークライフバランスの適正化を促進する
- ライフステージに合わせた支援・研修を提供する
- なんでも相談窓口の設置
- くるみん、えるぼしなど認定制度を活用する

【3. 学校教育へ】

子供たちは一日の大半を家か学校で過ごしており、学校の環境や考え方が子供たちへ及ぼす影響は大きいと予測する。従って、幼いころから、男女関係なく個人として扱われる経験ができるよう、環境を整えることを提言する。

- 早期からジェンダー平等教育を行い、意識付けを行う
- 秋田県では、小学校高学年から男女共同参画副読本「みんなイキイキ」を用いて、家事分担について考える機会がある。この学びの活動を取り入れる。



出典：美の国あきたネット男女共同参画副読本等

【4. 行政へ】

個人・企業に向け、家庭責任に対する意識改革を促進することを提言する。

- 結婚・出産の申請時に、家族ミーティングシート（家事育児分担表）を配布し、家庭責任の再分配を促す
- 社会保険労務士が、企業へ適切な労務管理・労働環境改善を継続的にフォローする「かかりつけ社労士」の仕組み作り
- 意識改革を促す講座を増やし、社会全体の意識改革を促進する

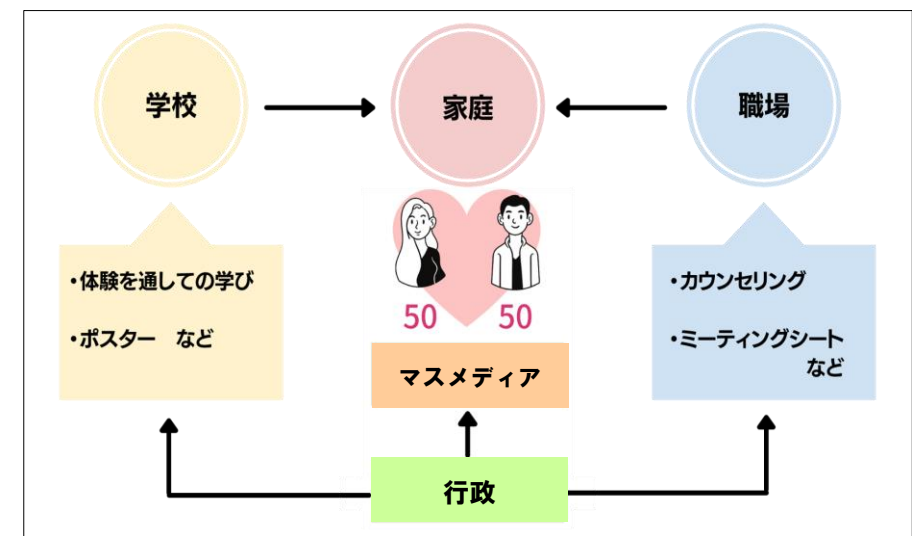
【5. マスメディアへ】

個人の情報発信が容易になった現代においても、マスメディアの情報発信力は絶大である。

- ジェンダー平等を促進する企業や学校、行政の取り組みを積極的に取り上げ、県民への認知を広げる

以上の提言が積極的に実践されることにより、個人の選択肢が増え、より良い自己決定を実現することができるだろう。しかし、キャリアを望み、行動していくのは自分自身である。どんなに環境を整えたとしても、自己決定するのは自分自身だということを多くの女性が認識し、選択していく必要がある。皆がそれぞれの分野で一致団結して、沖縄県民の幸せなキャリアアップを目指そう。

図8



グループが作成

7. チーム紹介

<チーム名について>

自分だけでなく、周りも幸せになるキャリアアップを願って、「幸せ無限大」→「ハッピー∞（エイト）」というチーム名にした。

- ◆具志堅真弓 … 会社員。家事負担減らす為、お家の中を絶賛断捨離中！
- ◆島本オリヴィア … Warm up happiness 幸せの温もりで笑顔へ 出会いの種を大切に日々成長中。
- ◆田村多津子 … リンパススクールELITE で女性のキャリアアップをお手伝い中♪
- ◆長浜直子 … 沖縄に褒めることの種まきをするために「ほめ達!」を勉強中。
- ◆山城幸枝 … 団体職員。家電をつかって楽家事研究中。
- ◆吉澤早苗 … 女性の人生に寄り添う、Ena*さくら助産院でママをサポート中～
- ◆ライデン唯子 … 大学職員。資格取得に向けて勉強中！



ているる塾を終えて

● 具志堅 真弓

今まで深く考え知ろうとしてこなかったジェンダー平等について、現在の女性の置かれている状況や問題点を知り、そこから女性が活躍する社会を作り上げていく為に私たちが出来る事は何だろうか、私の目指したいキャリアとは何だろうかと深く考えるきっかけとなりました。

また、とても大変でしたがチームで作らせた課題検討報告は達成感でいっぱいでした。一人では出来ない事でも皆の英知を持ち寄れば出来ない事はないという事が体現できました。調べ方、訴える力のある発表の仕方、見せ方など今後のキャリアに活かせる多くの事も学ばせて頂きました。

これからも歩みを止めず、考える事、声をあげ発信していく事を意識して前向きに「幸せなキャリアアップ」を目指していきたいと思います。

● 島本 オリヴィア

今回ているる塾を受講することで女性のワークライフバランスについての課題に取り組み、私らしい幸せなキャリアアップに必要な新しい視点や知識が広がり物事のとらえ方、自ら動くことの大切さ、改めて気づきを与えて頂きました。

また、様々な職種のチームメンバーで課題検討し助け合いながら一つのことに取り組むことで自分自身の自信成長につなげて頂き感謝申し上げます。出会いを大切に日々成長します。

● 田村 多津子

「これからの沖縄はもっと魅力が加速していく」と今回のているる塾を終えて体感しております！

私自身、医療現場から独立して事業をしていますが、私の経験と価値観の中で仕事をしてきたにすぎず、今までに出会ったことのない職種の方を始め、女性リーダーたちの経験と価値、そして生き方を一気に学ぶことが出来たているる塾は、私の人生にとってとても有意義な時間でした。

仕事柄、キャリアアップを望む女性と多く接しますが、今回のているる塾での学びを活かして、個人の意思決定が重要であること、そしてその意思を叶えるために周りにどうやって応援してもらえるかヒントを多く得たので、一緒に取り組んでいきたいと思っています。

● 長浜 直子

講義、講座を通してロジカル系スキル、コミュニケーションスキル、ダイバーシティマインド、先を行く先輩方のご活躍の背景を学びました。同時に、沖縄県の女性の置かれている現状を知り、自身の環境を振り返る事ができました。

それらを基に課題検討報告会に向けてワークをすることは、会社や社会で必要とされるスキルを身に付けるための素晴らしい総合演習の場となったと感じます。また、チームメンバーの親交が深まり、皆さんの持つスキルの高さを知り良い刺激を受けました。

この講座で学んだスキルをアウトプットし、微力ではありますが自身の自己実現や沖縄県、沖縄の女性の進歩、発展のお手伝いが出来たらいいなと思っています。

● 吉澤 早苗

今回、ているる塾に参加して、女性が社会の中で置かれている立場や、その背景から自分のキャリアを目指すことに躊躇する人がいることを知りました。チームで課題を考えたこと、普段話すことがない自分や他のメンバーのキャリアを深く考えることができました。

女性が社会の中で自分らしく輝いて活動するためには、女性のみならず、男性の立場を理解すること、家族がワンチームになって、家庭責任と家計責任を対等にしていくことが、男女関係なく、自分らしく生きることができる社会を目指すことができるのだということを学びました。塾生ネットワークも自分にとっての貴重な財産です。ここで学んだことを、ぜひ、生活の中でも活かしていきたいと思っています。

● 山城 幸枝

社会に出て20年近い時が流れ、気が付けば、同じ仲間と同じ環境で同じような思想のもと働き、その環境に安心感を覚えながらも同時に危機感を感じていました。メンバー達には、自分だからこそ見える視点があり、同時に見えない視点があることに気づかされました。

今年度はコロナ禍で懇親会もなく、人間関係をどう構築し、どう資料作成を進行していくか課題もありましたが、ズーム会議やオンラインでのデータ共有など、距離や時間を乗り越えるツールをどんどん使い、ひとまわりたくましくなった気がします♪

● ライデン 唯子

幸喜穂乃先生の講話で紹介された、聖書イザヤ書 43 章「私の目にあなたは高価で尊い」初めて聞く言葉ではなかったのですが、その時点までの講義・グループワークトピックに落とし込んだ時、このマインドは多様性を歓迎するものであり、男女共同参画ひいては SDGs 達成のカギであると強く感じました。老若男女関係なく、お互いを「高価で尊い」と尊重しあえる時に、真のジェンダー平等が実現するのだと思います。

ているる塾で学んだことを、「私の目にあなたは高価で尊い」という視点をもって、家庭や職場に活かしていきます。まずは、一番近い夫と娘から。玉城デニー塾長をはじめ、ているる塾事務局スタッフの皆様、塾生の皆様、素晴らしい機会をどうもありがとうございました。

● コメンテーターよりひとこと

大城 住宅、飲食、金融業界などは女性の活躍が推進され、女性の商品開発が目立つ産業です。社内の中で認められる仕事をした方がたくさんおり、だからこそ、女性を大事にしよう、働きやすい職場にしようという取組がされているという視点ももってほしいですね。

増田 いろいろな具体的な事例があり、非常にイメージしやすいプレゼンテーションだったと思います。聞いていて、これは実現すると思うような感覚がありました。

榊原 既存のデータで情報量があるなか、情報の的確さ、目的に沿った情報の選り方、量がすごいと思いました。



講座風景



コーディネーター
&アドバイザー



ウーマンステージ



女性キャリア実現党



ハッピー∞(エイト)



おわりに

ている塾2期生の皆さま、修了おめでとうございます。

今年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて、例年とは異なる講座の運営体制を行ってまいりました。対面での交流が制限される中、オンライン交流や、受講中もマスクとフェイスシールドの着用、3密対策など、感染拡大防止対策へご協力いただきありがとうございました。

いろいろな制限がありながらも、塾生の皆さまひとりひとりが意欲的に講座に挑んでくださり、またグループでの活発な意見交換を踏まえた検討結果報告の作成、発表を見事にやり遂げられたことに心から敬意を表します。

また、講座全体を通して塾生を導いてくださったコーディネーターの波上先生、グループワークの都度適切なアドバイスをくださったアドバイザーの大城先生、増田先生、お忙しい中ご登壇くださった先生方に心より感謝申し上げます。

先生方から得られた気づきや学び、ている塾で出会った仲間たちとのつながり、ている塾で学んだ経験を活かし、家庭・職場・地域など様々な場所において、ている塾2期生の皆さまの益々のご活躍を事務局一同、願っております。

令和3年度にはている塾第3期生が誕生し、ている塾2期生の皆さまにつづく元気な女性たちが増えていくと思います。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2年度 女性人材育成事業
ているる塾 第2期生 報告書

令和3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