

仲間と伸ばす
『ワタシ』のチカラ!

令和3年度



沖縄県男女共同参画センター
マスコットキャラクター
「ているるちゃん」

第3期生 報告書

令和3年 9月9日(木)～令和4年 1月27日(木)





ているる塾 塾長
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、新型コロナウイルスの影響が続く中であって、9月の開講以来約5か月にわたり、当塾の講義及び課題研究に邁進され、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。

今年度の講義には、リクルートホールディングス取締役兼常務執行役員兼COOの瀬名波文野氏をはじめ、様々な分野から講師をお招きしました。

各分野の第一線で活躍されている方々による講義・講演は、皆様の知見を深めるだけでなく、御自身の生き方、働き方を見つめ直し、組み立てていくヒントを得られるものであったのではないかと思います。

また、課題研究においては、互いを尊重し合いながら討議を重ねることで多くの学びと気づきを得るとともに、時には問題に直面しながらも同じ目標に向かって支え合いながら取り組むことで、強い絆も育まれたことと思います。

本日修了される皆様には、今やりたいと思うこと、自ら決めたことを大切に、「ているる塾」第3期生として過ごした期間、培った知識や様々な気づきなど、それら一つひとつを心の中の礎として、それぞれの分野で学び、成長を続けることで、さらに、御自身の輝きを増し、沖縄県の将来を明るく照らす存在になっていただくことを期待しております。

沖縄県では、「Leave no one behind」の理念のもと、誰一人として取り残さない優しい社会をつくるため、ジェンダー平等に資する施策など、各種施策に取り組んでいるところです。

その取組の一つである「ているる塾」を修了された皆様には、多様性が尊重される共生社会の実現に向けて、御理解と御協力をお願いするとともに、いつの日か、共生社会の一翼を担う一員として、それぞれのお立場で活躍される皆様に再会できることを楽しみにしております。

結びに、「ているる塾」第3期塾生の皆様の力強い学び合いの輪が未来へと繋がり、本講における数々の成果をぜひとも生かしていただき、活力ある職場・家庭・地域社会を創りながら、一層活躍されますことを心から祈念申し上げ、激励の言葉といたします。

令和4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

邂逅と絆を大切に

「ている塾」の第3期生として参加された塾生の皆様、修了おめでとうございます。

昨年に続き今回も新型コロナウイルス感染症が収束せず、皆様との懇談の機会がなく残念でしたが、閉講式で晴れやかな様子を拝見でき、とても嬉しく思います。このような厳しい中で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瀬名波文野氏をはじめ講師の先生方、またアドバイザーにお礼を申し上げます。

今年も各グループの課題検討結果の発表を拝聴させていただきましたが、これまでに比べ具体的な実践活動の提起があったことはとても良かったと思えました。

1グループの「多様な生き方を実現するために必要なこと」、2グループの「わんから わんから運動」、3グループの「私達がロールモデルよ」、4グループの「自己実現とアンコンシャスバイアス」等、今後の成果を大いに期待しています。

さて、今年は県の第6次DEIGOプランの策定中ですが、県民からのパブリックコメントがたったの1件だったことを知り、これから5年間の男女共同参画社会を推進する大事な計画に女性たちの関心が少なかったことが残念です。

SDGsの目標「ジェンダー平等の実現」には、なんと言っても先進諸国で最下位であるジェンダーギャップ指数120位からの脱出が大事です。

世界(沖縄も)を変えるには数字が必要と言われています。政治、経済分野への女性の進出のための方策(クォータ制度など)が何よりも急務です。県内でも女性議員のいない議会がかなりありますが、女性のいない政治は民主主義とは言えません。

今後の皆様の活躍が期待されています。是非この貴重な出会いを大切に「ている塾」卒業生のネットワークで沖縄の女性力を発揮し、女性が輝く令和の時代を築いてくださることを祈念してご挨拶いたします。

令和4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

ている塾での学びを自信にキャリアを切り開いていきましょう

「ている塾」第3期生の皆さん、修了おめでとうございます。

2021年9月から約半年間、本当にお疲れ様でした。新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、ている塾初日からオンライン開催になり、様々な制限がある中で不安もあったかと拝察します。そのような中で、最後まで熱意を持って取り組まれたことに心から敬意を表します。

皆さんがている塾に応募した時点では、女性のキャリアアップやジェンダー平等などに、モヤモヤや課題、不安を抱えた状態からのスタートだったかと思えます。そこからている塾のプログラムを通して、知識を身につけ、他の塾生との交流を深めることで、「課題を解決したい」「みんなが生きやすい社会を作りたい」という目標に向かって議論を重ねられてこられました。

課題検討結果報告会までの道のりにおいては、なかなか意見がまとまらずに大変な時期もあったのではないかと思います。そのような中でも、チームメンバーで助け合いながらプレゼンテーションまでやり遂げられたことは大変貴重なもので、塾生の皆さんにとって間違いなく大きな財産になることだと思います。

私もコーディネーターとして皆さんの成長に伴走することができて、とても幸せでした。素晴らしい成長の軌跡を見せてくださって、ありがとうございます。

多様性や複雑性のあふれる現代において、女性の活躍なしでは社会が成り立たなくなっています。働く女性を取り巻く環境が変化する中、女性が自ら力をつけて自律的にキャリアを考えて、行動を起こすことがさらに求められています。

ている塾で学んだことを力に変えて、共に学んだメンバーとの縁を紡ぎながら、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。自分の持てる能力を最大限に発揮し、歩みを止めずに考えることや行動をすることを意識して進んでいただきたいです。皆さんの行動が重なって、ひいては大きなうねりを起こしジェンダー平等の実現に繋がっていくのではないかと思います。

塾生の皆さんが自信を持って自分らしいキャリアを積み、ますます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4年2月

目次

第1章 概要

ている塾 第3期の概要	6
第3期修了生の状況	6
第3期プログラム	7

第2章 講義内容

【第1回】開講式／男女共同参画講座	10
喜納 育江 氏（琉球大学国際地域創造学部 教授）	
新垣 誠 氏（沖縄キリスト教学院大学 人文学部長）	
グループワーク①	11
波上 こずみ 氏（Cosmic Consulting 代表 組織コンサルタント）	
【第2回】グループワーク②	12
波上 こずみ 氏（Cosmic Consulting 代表 組織コンサルタント）	
【第3回】ロジカル系スキルアップ（講義&ワーク）	12
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）	
【第4回】公開講座	13
瀬名波 文野 氏（リクルートホールディングス取締役 兼 常務執行役員 兼 COO）	
グループワーク③	13
波上 こずみ 氏（Cosmic Consulting 代表 組織コンサルタント）	
【第5回】コミュニケーション系スキルアップ（講義&ワーク）	14
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）	
【第6回】県内女性リーダーに聞く！	14
平良 香織 氏（株式会社フードリボン 代表取締役統括責任者）	
平良 由乃 氏（株式会社プラザハウス 代表取締役代表）	
グループワーク④	15
波上 こずみ 氏（Cosmic Consulting 代表 組織コンサルタント）	
【第7回】グループワーク	15
波上 こずみ 氏（Cosmic Consulting 代表 組織コンサルタント）	
【第8回】課題検討結果報告会／閉講式	16
コーディネーター・講師プロフィール	17
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	18

第3章 課題検討結果

1 グループ 「WDGs」	20
2 グループ 「にむふあぶし」	26
3 グループ 「私たちがロールモデルよ！」	32
4 グループ 「Crack the glass ceiling」	38

第1章 概要

Tiruru Juku

ている塾 第3期の概要

期間

令和3年9月9日（木）～令和4年1月27日（木）

主催

沖縄県・公益財団法人おきなわ女性財団

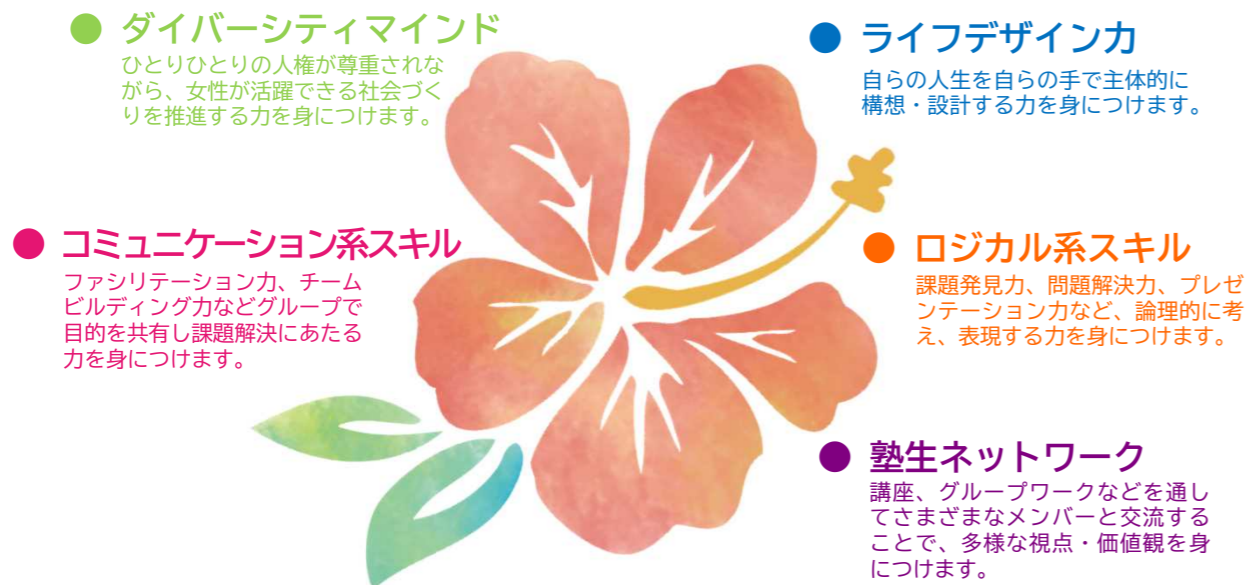
塾長

沖縄県知事 玉城 デニー

ている塾の目指すところ

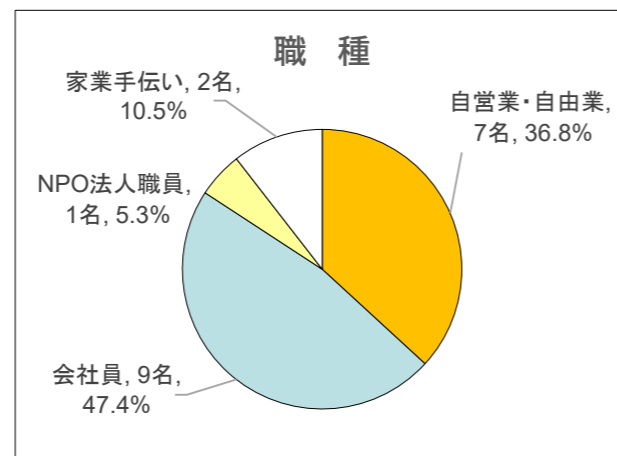
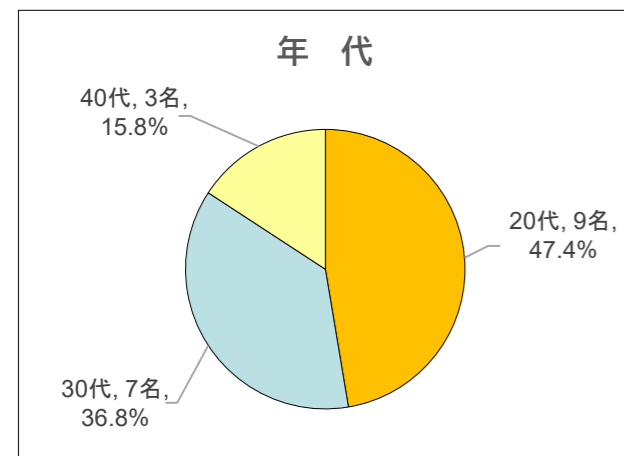
『ている塾』では、様々なライフステージの中で自分の持てる能力を最大限発揮するため、マネジメント力、論理的思考力等を伸ばし、職場、家庭、地域のあらゆる場で活躍できる人材を育てます。さらに、塾生同士で刺激し合いながら学び、講座終了後も支え合う仲間となっていくネットワークづくりを目指します。

伸ばしたい5つの力



第3期修了生の状況

- ・年代は、20代は9名（47.4%）、30代は7名（36.8%）、40代は3名（15.8%）でした。
- ・所属先は、会社員（9名）が1番多く、次いで自営業・自由業（7名）という結果になりました。



第3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2021年<<9月9日(木)>>		Zoomにて開催
11:00 ~ 11:15	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)	
11:15 ~ 11:25	オリエンテーション 受講にあたっての事務連絡	
11:30 ~ 12:15	チェックイン	
12:15 ~ 13:15	お昼休憩	
13:15 ~ 14:20	男女共同参画講座 講師:喜納 育江 氏(琉球大学国際地域創造部 教授) 講師:新垣 誠 氏(沖縄キリスト教学院大学 人文学部長)	
14:20 ~ 14:45	ディスカッション 講師:喜納 育江 氏、新垣 誠 氏 進行役:波上 こそみ 氏	
15:00 ~ 15:15	コーディネーター及びアドバイザーの自己紹介 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) アドバイザー:德里 政亮 氏(一般社団法人ポリネ 理事 産業カウンセラー) 増田 千尋 氏(Bringoutworks代表 情報整理コーチング専門家) 佐藤 ひろこ 氏(フリーランス 元新聞記者) 北村 正貴 氏(北村ファシリテーション事務所 代表 ファシリテーター)	
15:15 ~ 15:25	課題検討の流れ説明	
15:25 ~ 16:50	グループワーク①	
16:50 ~ 17:00	チェックアウト	

2回目<<10月8日(金)>>		ている塾3F 研修室1・2
13:00 ~ 17:00	グループワーク② 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) アドバイザー:德里 政亮 氏(一般社団法人ポリネ 理事 産業カウンセラー) 増田 千尋 氏(Bringoutworks代表 情報整理コーチング専門家) 佐藤 ひろこ 氏(フリーランス 元新聞記者) 北村 正貴 氏(北村ファシリテーション事務所 代表 ファシリテーター)	

3回目<<10月27日(水)>>		ている塾3F 研修室1・2
13:00 ~ 17:00	ロジカル系スキルアップ 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)	

4回目<<11月27日(土)>>		ている塾1F ホール
13:00 ~ 14:30	公開講座 講師:瀬名波 文野 氏(リクルートホールディングス 取締役 兼 常務執行役員 兼 COO)	

4回目<<11月27日(土)>>		
13:00 ~ 17:00	グループワーク③ 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) アドバイザー:德里 政亮 氏(一般社団法人ポリネ 理事 産業カウンセラー) 増田 千尋 氏(Bringoutworks代表 情報整理コーチング専門家) 佐藤 ひろこ 氏(フリーランス 元新聞記者) 北村 正貴 氏(北村ファシリテーション事務所 代表 ファシリテーター)	ているる3F 研修室1・2
5回目<<12月8日(水)>>		
13:00 ~ 17:00	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)	ているる3F 研修室1・2
6回目<<12月22日(水)>>		
13:00 ~ 15:15	沖縄県内女性リーダーに聞く! 講師:平良 香織 氏(株式会社フードリボン 常務取締役 統括責任者) 講師:平良 由乃 氏(株式会社プラザハウス 代表取締役社長)	ているる3F 研修室1・2
15:30 ~ 17:00	グループワーク④ 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) アドバイザー:德里 政亮 氏(一般社団法人ポリネ 理事 産業カウンセラー) 増田 千尋 氏(Bringoutworks代表 情報整理コーチング専門家) 佐藤 ひろこ 氏(フリーランス 元新聞記者) 北村 正貴 氏(北村ファシリテーション事務所 代表 ファシリテーター)	
7回目<<2022年1月12日(水)>>		
13:00 ~ 17:00	グループワーク⑤ 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) アドバイザー:德里 政亮 氏(一般社団法人ポリネ 理事 産業カウンセラー) 増田 千尋 氏(Bringoutworks代表 情報整理コーチング専門家) 佐藤 ひろこ 氏(フリーランス 元新聞記者) 北村 正貴 氏(北村ファシリテーション事務所 代表 ファシリテーター)	ているる3F 研修室1・2
8回目<<2022年1月27日(木)>>		
13:00 ~ 15:20	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:亀濱 玲子 氏(沖縄県 政策参与) 藏根 美智子 氏(放送大学沖縄学習センター 客員准教授) 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)	ているる1F ホール
15:30 ~ 16:55	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) ○修了証書授与 座安 治(沖縄県子ども生活福祉部 生活企画統括監) ○塾生代表挨拶 新垣 華枝 氏	

第2章 講義内容

Tiruru Juku

開講式

開講式は新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりオンラインで開催しました。おきなわ女性財団の大城貴代子理事長は「オンラインでしかお会いできないのが残念ですが、幅広い職場から様々な活動を経験されている方々が参加しておられ、今後の活躍が楽しみです。塾生同士でネットワークをつくり繋がりながら、課題解決やキャリアを積むことを心から願っております」と話しました。

塾長の玉城デニー沖縄県知事は「新型コロナウイルス感染症拡大により、コミュニケーションを取ることに、ネットワークをつくるのが困難な状況です。このような危機的な時代と一緒に乗り越え支え合っていく仲間、これから先皆さんの人生で必ず大きな力になると信じています。ぜひ一緒に信頼を養いながら大きな木に成長していけるよう、お互いに高め合っていただきたいと思います」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 ●ライフデザインカ

①男女共同参画講座（講話&ディスカッション）



喜納 育江 氏

琉球大学 国際地域創造学部 教授

講話①

「男女共同参画
～アカデミックな視点から～」



新垣 誠 氏

沖縄キリスト教院大学 人文学部長

講話②

「沖縄社会と男女共同参画
～昨年の県民意識調査から～」

講話① 男女共同参画を考える4つのポイントには、①国際社会における低迷、②女性活躍推進法、③無意識の偏見、④ダイバーシティ&インクルージョンがあります。

世界における日本のジェンダーギャップ指数は156カ国中120位という現状であり、国際社会における女性参画の低迷が指摘できます。

アメリカは、前年度の53位から30位に順位を上げましたが、その理由として、史上一度も女性が登用されることがないポジションに女性を多く登用し、さらに人種的マイノリティーを登用したことが要因の一つです。リーダーが「どういう属性の人を登用するか」ということを組織づくりの中で意識的に行っており、日本のリーダーも意識的に考える必要があります。

また、7月11日に行われた那覇市議選では、女性議員が32.5%となり全体の30%を超えました。これがクリティカル・マス（たとえ数が多くなくても無視できない存在になること）になり、その集団の中で影響を持たせることが出来るかということがこれからの勝負になると思います。

講話② 『令和2年度男女共同参画社会づくりに関する意識調査（沖縄県）』を参照しながら、男女の平等感について考えます。沖縄では、社会通念・慣習・しきたりにおいて男性が優遇されていると感じている人が80.0%、全国の79.3%より高いことが指摘できます。問題なのは男性と女性の意識のギャップです。権利を抑圧されている女性側からすると、女性が不平等だと感じているのと同じくらい男性が優遇されているという意識が男性側にないため、今後は男性の意識変化が非常に重要です。

就業構造では、全国に比べ「子どもができた仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」という回答率が多く、女性が仕事を辞めずにキャリアを持ちながら働き続けるためには、民間事業者・行政・教育などの組織が育児・介護などの制度改革をし、男性側の家事・育児・介護への参画を促し、個人など社会全体での取り組み、そして男性の考え方や意識を変えていくことが必要です。沖縄の文化を継承していくことは大切ですが、ジェンダー的な問題は見直しをするべきです。

一講話後、喜納氏、新垣氏、波上氏によるディスカッション、質疑応答を行いました。

波上氏 クリティカルマスにするためのヒントなどを教えてください。

喜納氏 「男性の受け入れる姿勢・理解」「女性同士の連帯」でクリティカルマスが強くなると思います。女性が何かする時に男性の理解がないと先に進めないことや、女性同士だから連帯ができるわけではないからです。その為、女性同士でもお互いで違いを受け入れ、理解し、連携するコミュニケーションが必要です。

波上氏 男性の意識を変えるために女性の私たちは何ができますか。

新垣氏 「優遇されること」と「利益が自分にあること」はセットになっています。女性は権利の意味ではマイノリティーだと思うので、しっかり声を挙げて伝える必要がありますが、マイノリティーと理解して後押しし、協力をする男性もいるため、繋がるのが大切だと思います。

喜納氏 男性が既得権を簡単に譲り渡すことはないと思いますが、男女共同参画の考えが人として正しいのは明らかなので、女性はその正しさに自信を持って男性と接すればよいと思います。

波上氏 年配の方に男女共同参画を伝えたいのですが、やはり伝え続けることが大切ですか。

喜納氏 年配の方も様々な人がいて、年配になるプロセスはそれぞれ違います。中には理解できる方もいると思います。相手の気持ちも考えながら粘り強く伝え続けることでわかってくれることもあると思います。

新垣氏 男女の意識の差もありますが、世代間の差は大きいです。若い世代に伝えること、意識啓発に力をいれることが今後、社会変革へと効果的につながると思います。



●塾生ネットワーク

グループワーク①

波上 こそみ 氏

Cosmic Consulting 代表
組織コンサルタント

グループワークでは、波上氏により課題検討から報告会までの流れの説明を受けた塾生たちはオンライン上でグループに分かれ、グループ名・リーダー・副リーダーを決めました。

塾生1 女性のキャリア進出について、同性からの無理解も課題だと思います。

新垣氏 女性は同性に厳しくなる時があり、自己責任論的な考えに走ってしまいます。社会の制度や様々な問題があり起こっているの側面ではなく、個人の努力不足・力不足と考えてしまいます。このような傾向があることまで理解して話し合いの場を持つてほしいです。

塾生2 大卒なんだから正社員になりなさいと言われました。私がやりたいことをさせてよとモヤモヤします。男性の物差しで測る社会が嫌だなと思います。

喜納氏 男性でも非正規労働者が増えている時代です。周りの意識変化も必要ですが、自分のライフプランを考え、どのように自立して生きていきたいか説明し、理解してもらう努力をすることも必要です。

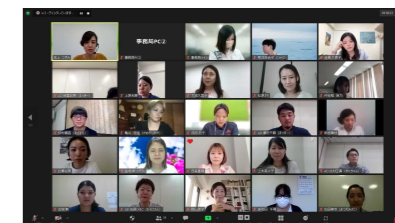
波上氏 最後に、塾生に向けて一言お願いします。

喜納氏 男女共同参画について、若い方々の関心がとてもすすんでいる印象があります。塾生にも若い方が多くいます。課題が山積みですが、決してくじけずに考え続けてほしいです。

新垣氏 男性が変わることが非常に重要だと思います。人は急に変わることはできないため、根気強く少しずつ変化すると思いますが、世代が変わると一気に変わるような可能性も秘めています。私たち世代で諦めず、根気よくやって行きたいと思います。



その後、アドバイザーとともに男女共同参画に向けて解決したい課題について議論、検討しました。



第2回<<令和3年10月8日(金)>>



●塾生ネットワーク

グループワーク②

波上 こそみ 氏

Cosmic Consulting 代表
組織コンサルタント

本日は、課題に向き合うポイントを3つお伝えします。①「誰に向けてこの問題意識を訴えたいのか」という着眼点の認識を議論の中で合わせていくこと、②3つの視点（全体・流れ・細部を見る視点）を意識しながらテーマを通して、何を知りたいか、変えたいか、解決したいかを考え、テーマの中にある問題課題は何かを深掘りすること、③自分自身が課題の中に身を置いている意識を持つということです。他責ではなく、自分自身も課題を作り出し

ている中にいるという意識、つまり当事者意識を持ちながら課題と向き合うことで本質が見え、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、アドバイザーが各グループに順番に入ってアドバイスをを行ったことで、塾生たちは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。

第3回<<令和3年10月27日(水)>>



●ロジカル系スキル ●塾生ネットワーク

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

本日のテーマは、「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」です。リーダーシップにおいて一番大事なことは決めること、つまり意思決定をすることです。

職場などであなたの意見は通りますか。何かを通す時に大事なものは、あなたの発話によって相手がどのように考えるのかを考えることです。思考と言葉は、例外的な場合を除いて一致します。どの様に思考し言語化するのかを、自分自身が知っていることが大事です。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。一方で人に聞いてもらえる話し方がロジカル（論理的）に話すこと、具体的に根拠のある話し方であり、難しいことを優しく話すことが重要です。そのためには論理的に思考すること、ロジカルシンキングが重要です。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。

ロジカルシンキングのトレーニング方法としてロジックツリーがあり、ある1つの課題や問題に、どのような道筋でその事象を解決するのが適切かを導き出すフレームワークです。問題の根本（原因）を知り、ロジカルシンキングを用い合理的に思考し、解決策を導き出すことは大切ですが、最も重要なことは自身で最終的に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、意思決定をする時には「返報性」「コミットメントと一貫性」「好意」「権威」「希少性」などに影響されます。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理解していることは意思決定において、皆さんの武器となります。



第4回<<令和3年11月27日(土)>>



●ダイバーシティマインド ●ライフデザインカ

公開講座

「沖縄から世界へ
グローバルエリートの生き立ちとキャリア」

瀬名波 文野 氏

リクルートホールディングス 取締役 兼 常務執行役員 兼 COO

幼少期はごくごく普通の小学生でした。特に習い事もせず、陽が沈むまで公園で遊んでいるような小学生でした。家族や友人たちからすると、私が今の立場にいることは不思議みたいです（笑）。今のような仕事をするに至るにはいくつか転機があり、高校受験で「機会を与えられることは、逆に誰かの機会を奪っていること、だからこそベストを尽くす」ことを学んだり、自分で手を上げて一人ロンドンの子会社の業績立て直しに挑戦した際には、「どん底から這い上がるには、まずは、自分に能力が足りていないことに向き合うこと」などを経験しながら学んできました。

リーダーの醍醐味とは何ですか、とよく聞かれることがあります。私にとっては、大きくなっていく影響力をどのように世の中を良くすることに使えるか、それに挑戦することだと思っています。

2030年の社会に向けてリクルートグループのコミットメントを5つ発表しました。その中に、世界中の人たちの仕事探しにかかる時間を半分にするという目標があります。これは、一つのデータをきっかけに発案したものです。OECD加盟国の約4割の人が、3カ月間収入がないだけで貧困に陥るというデータでした。世界中で仕事探しのお手伝いをビジネスにしている私たちには、仕事探しにかかる時間を圧倒的に短くすることで、世界の人々が貧困に

陥らないように貢献ができるんじゃないか、と思いました。自分自身の課題意識からアイデアを練り、仲間と議論する中で、上場企業が10年間の長期目標として正式に掲げるまでに至っているわけです。例えば、私が高校生の時にこのデータを見たとしたら、何ができたでしょうか？胸を痛めつつも実際にはきっと募金するくらいが限界だったと思うんです。でも今はもっと大きなスケールで、大袈裟に言えば世界を変えるレベルで、もくろむことができます。これが私にとってのリーダーの醍醐味です。

役職や報酬には興味がありませんが、大きくなっていく影響力をどう使うかによって世の中をもっと良くできるかを考えるのはめちゃくちゃドキドキします。ちなみに、20代の頃は管理職にはなりたくないと思っていました。大変そうだし、めんどくさそうだな、と（笑）。最初の一步ってみんな同じで、私もだんだん変わってきているので、自分にはリーダーは向かない、と決めつけずに、まずは一歩踏み出そうと思ってくれる方が増えると嬉しいです。



●塾生ネットワーク

グループワーク③

波上 こそみ 氏

Cosmic Consulting 代表
組織コンサルタント

公開講座で多くの刺激を受けた塾生たちは、熱心に感想を伝え合い、グループワークに取り掛かりました。テーマの掘り下げ・各自で調べた情報の共有と考察を行うグループ、課題の共有や発表を通して発信することを議論するグループ、課題を洗い出し、既存調査の情報収集を行うグループなど熱心に取り組んでいました。塾生たちは議論が煮詰まった際は、

アドバイザーに意見を仰ぐなど、それぞれのグループがアドバイザーの力を借りながら、課題解決に向けて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アップ ●塾生ネットワーク

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

本日のテーマは、「コミュニケーションを俯瞰すること」です。みなさんは、コミュニケーションに自信はありますか。言葉の後ろにあるものを考えることが非常に重要です。他者に何かを伝えるとき、「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か」「自分が分かっていることを相手も当然分かっているか」と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。人間は分かり合えないものだという前提に立てば、そこに工夫が生まれ、良いコミュニケーションとなっていきます。また、あなたの全身がコミュニケーションツールです。相手から自分

がどう見られているか、見られやすいのかという他人の視点を理解することも非常に重要です。

一ここでワーク「Big 5簡易版(性格診断)」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? 自己認識と他者からの評価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ましょう。

最後に、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。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

県内女性リーダーに聞く! I

平良 香織 氏

株式会社フードリボン 常務取締役 統括責任者

女性の生き方は仕事だけでなく、結婚や出産を経験する方もいてとてもバラエティに富んでいます。そのようなことも含めてライフステージに合わせた働き方などを選択するタイミングがあると思います。私が様々な働き方を経験した上で、大切と感じるポイントを紹介します。まず「モチベーションと健康管理」です。自分の限界を見誤り、気づかぬところで無理をしていることがあるので、自分の体と心の声に意識して耳を傾けることが大切です。次に「セルフマネジメントとタイムマネジメント」です。自分の意志で人生の選択肢を自己決定しながら生きていく力です。仕事や家事に追われていると自分自身の欲求や気持ちに向き合うことを後回しにしがちです。その時に自分のしたいことやどこに価値があるのか、優先すべきことなど、置かれている状況を冷静に判断して考えるクセをつけることが大切です。

フードリボンで統括する立場を経験した上で、女性リーダーに求められる大切な5つの要素を紹介します。①ゴールを設定する、②メンバーを動機づける、③信頼関係を築く、④問題を発見し解決する、⑤結果を出し、活かすことです。

他者と比較しがちですが、大事なのは自分の内側を見つめることです。色々な人に話を聞き情報を得ることはもちろん大事な要素ですが、最終的には内に秘めている自分の欲求に気づくことができるのは自分しかいないと考えています。私自身はキャリアを目標に上り詰めてきたというより、自分に出来ることを積み上げてきて今の自分があります。私にとってのキャリアは人生そのものを指しています。皆さんと一緒に私も働く女性として社会に貢献し、自分自身が胸を張って生きていけるような選択をし続けていきたいと思っています。



●ライフデザインカ

県内女性リーダーに聞く! II

平良 由乃 氏

株式会社プラザハウス 代表取締役社長

プラザハウスは1954年に日本で最初のショッピングセンターとして生まれ、1986年に外国人が創業した企業を父が承継し、2009年に私が5代目社長となりました。関連会社には皆さんご存知のA&Wがあるファミリー企業です。よって、仕事を自分で選択するというより、与えられた環境の中で自身の存在意義を模索する人生でした。それ以上に、プラザハウスの歴史を更新するために、どんな人格、個性にすれば良いか、どうすれば携わっている人たちがつつがなく生活し、働く価値を共有できるかなどを考えることが自分に与えられた課題と感じています。

現在、直営店が9つ、テナントが32店舗、計41店舗あります。戦後沖縄の紆余曲折、外国人から観光客へと変化する商環境に奔走してきましたが、2015年に九州最大級のイオンモールが徒歩圏内に誕生したことは大きな脅威でした。「Power of Harmony」というメッセージを掲げ、三位一体、調和を大切に、過去現在未来を豊かであり続けるためのトーン&マナーを直営、テナント、全体で共有しています。お客様に直接対応し、サービスに従事するスタッフを「総合感性職」と称しています。他店にはあるもの

はないけど、ここにしかないものがある。お客様の要求に対し曖昧にならぬよう、独自のスピリッツをデザインやメディアの力を駆使しストーリーとして打ち出しています。そしてそれをスタッフ、テナントの方々と共有し、コミュニケーションを取り、切磋琢磨することにより、お客様に信頼していただくことができ、ファンが増えていくと思います。「旅するように生きる」これからもユニークなショッピングセンターであるために大切にしていることはクリエイティビティであり、ダイバーシティであることです。外国人経営者のお店も多く、スタッフの10%が外国人です。彼らはつたない言葉を使いながら伝えることに一生懸命であり、日本人スタッフに良い影響を与えています。誤解を生まない努力、理解する優しさが多様性に順応するダイバーシティのテーマであり、働く場として目指すところです。



講話終了後、グループワークが始まりました。アドバイザーを交えながら、資料作成やまとめ、プレゼンテーションの準備を行いました。



●塾生ネットワーク

グループワーク④

波上 こずみ 氏

Cosmic Consulting 代表
組織コンサルタント



●塾生ネットワーク

グループワーク⑤

波上 こずみ 氏

Cosmic Consulting 代表
組織コンサルタント

課題検討結果報告会を目前に控え最後のグループワークを行いました。各チームは資料作り、発表の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。

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、3名のコメンテーターが講評しました。

「にぬふあぶし」(2グループ)は、うちなーぐちを交えながら、発表を行いました。提言の1つ「そんなの関係ねえ!運動」の例を実演し、会場は盛り上がりました。

「WDGs」(1グループ)は、ライフイベントの折々で現れる障壁を想定、多角的に解決策を提言しました。早い段階で、行政チーム・企業チームに分かれて課題検討をし、最後に一つにまとまった素晴らしい発表でした。

「Crack the glass ceiling」(4グループ)は、落ち着いた雰囲気発表し、観客は惹きこまれました。グループメンバー同士の情報交換を密にとっており、その成果が表れた、まとまりのある発表となりました。

「私たちがロールモデルよ!」(3グループ)は、メンバー全員が会社員という共通項を課題検討に活かしました。ロールモデルが私たち一人ひとりであることを、力強く爽やかに伝え、心に響く発表でした。

それぞれのグループが個性を發揮し、ている塾で学んだことを成果として出し切りました。

アドバイザー4名は、「それぞれライフスタイル、働き方がある中で課題を抱えつつ、女性としてどう輝くかということに向き合い、普段行うことのない学び、対話、発表に挑戦する姿に心を打たれま

した」(德里氏)、「接点のなかった4名が知り合い、一つの目標に向かってそれぞれの体験、疑問、課題を共有し今日の発表を迎える、その姿をみることでできて自分も非常に勉強になりました」(増田氏)、「偶然集まったグループがいつの間にか見事なチームになっていったことに感動しました。このつながりが今後皆さんを支える財産になると信じています」(佐藤氏)、「働きやすい・生きやすい世の中のためにどうしたら良いかと、チームで半年間考えて形にし、発表をしたと思います。ぜひ今後も沖縄の男女共同参画の先陣を切っていただきたいです」(北村氏)とコメントしました。

最後に、コーディネーターの波上氏から、「自分たちの経験を踏まえながら客観的なデータをもとに提言した素晴らしい発表でした。今日この発表を行った塾生、会場の方々には、ジェンダー平等推進の一員として、ぜひ「何ができるか」と考え行動を起こしていただきたいです。そして誰もが生き生きと暮らす持続可能な社会をみんなで作り上げ、創造していけたらと思います」と述べ、報告会は盛況のうちに終わりました。



閉講式

塾長の挨拶の後、各グループリーダーへ修了証書を授与しました。その後、第3期ている塾生を代表して新垣 華枝さん(金秀ホールディングス株式会社)が挨拶を行いました。挨拶の中で、「課題検討や講義を通して、他者の立場やどのような考えを持つ人なのか、といったことを意識し、価値観を尊重することが大切であると学びました。目の前のことに真摯に対応し、徐々にステップアップしていきたいです。ている塾生としての活動を支えてくださった全ての方々に感謝申し上げます」と話していました。



波上 こそみ(なみのうえ こそみ)氏 Cosmic Consulting 代表組織コンサルタント
第1・2・4・6・7・8回 グループワーク①~⑤

那覇市首里出身。【働く人の生き生きを組織の活力へ】を理念とし、組織開発や働き方改革や人材育成、人材定着など、多様な人材が活躍できる組織づくりを専門とし、主に企業に対してのコンサルティングを行っている。福祉法人、保育園、マスコミ、施設管理業など、多様な業界に対して、のべ100社以上のコンサルティング実績を持つ。



喜納 育江(きな いくえ)氏 琉球大学国際地域創造学部 教授
第1回 男女共同参画講座

1996年に琉球大学着任。2000年にペンシルベニア州立インディアナ大学よりPhDを取得。専門はアメリカ文学、ジェンダー研究。編著書に『沖縄ジェンダー学』(大月書店 全3巻)など。2012年より琉球大学うない研究者支援センター長、男女共同参画室長を務め、2015年よりジェンダー協働推進室長。2021年3月より沖縄県男女共同参画審議会委員。



新垣 誠(あらかき まこと)氏 沖縄キリスト教団大学 人文学部長
第1回 男女共同参画講座

那覇市首里生まれ。研究テーマは沖縄のアイデンティティ、開発教育、平和学など。東南アジア地域におけるコミュニティー・オーガナイズ、貧困問題や女性のエンパワーメントなどに関わる。ファザーリング・ジャパン沖縄代表、男女共同参画審議会委員(沖縄県、那覇市、宜野湾市、沖縄市、うるま市、豊見城市、南城市、南風原町、恩納村)を務める。



高田 朝子(たかだ あさこ)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
第1回 ロジカル系スキルアップ講義&ワーク / 第2回 スキルコミュニケーション系講義&ワーク

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)『本気で、地域を変えるー地域づくり3.0の発想とマネジメント』(晃洋書房)他多数。



瀨名波 文野(せなは あやの)氏 リクルートホールディングス 取締役 兼 常務執行役員 兼 COO
第4回 公開講座(一般公開)

2006年にリクルート入社後、経営企画や営業経験を経て2012年ロンドンに赴任。2014年には買収直後の人材派遣会社の社長として業績を大幅に改善。2018年より執行役員としてグループのグローバル化を牽引し、ビジネス戦略とリスクマネジメントをバランスさせるガバナンス体制の構築を推進。2020年より取締役、2021年より取締役 兼 常務執行役員 兼 COO。



平良 香織(たいら かおり)氏 株式会社フードリボン 常務取締役 統括責任者
第6回 県内女性リーダーに聞く!

山口県出身2003年より沖縄在住。10年間沖縄県内のホテルSPA施設にてチーフマネージャーとして従事した後、第3子出産を機にこれまでの現場経験を活かし美容専門学校の講師としてセラピスト育成に努める。2020年3月よりフードリボンの事業に感銘を受け、プロジェクトに参加。子供達の未来へ繋がる循環型ビジネスにチームと共に取り組んでいる。



平良 由乃(たいら よしの)氏 株式会社プラザハウス 代表取締役社長
第6回 県内女性リーダーに聞く!

米軍統治下の沖縄に誕生した日本初とされるショッピングセンター経営。異文化との出会いをテーマに「時間を旅する」商業空間を創造。世界10カ国300以上のライフスタイルブランドを直輸入するROGER'Sを中心に、琉球文化の知と感性を今に伝えるギャラリー、ROGER'S FOOD MARKETなど、コザの新たなコミュニティ拠点としての価値発信を展開中。

アドバイザープロフィール

★はアドバイザー担当したグループです。



德里 政亮（とくごと まさあき）氏 一般社団法人ポリネ 理事 産業カウンセラー
★1グループ「WDGs」

2009年、JTAに入社し財務を経験。2013年、株式会社Bowlを設立し県内民間初となる“うつ”に特化した復職支援の事業を立ち上げ。現在は企業官公庁向けにて、メンタルヘルス啓発、経営者向けコンサルティング業務に従事。2020年、一般社団法人ポリネを設立し「個が活きる組織」をテーマに変化の激しい時代でも持続可能な組織づくりに力を注ぐ。



増田 千尋（ますだ ちひろ）氏 Bringoutworks 代表 情報整理コーチング専門家
★2グループ「にぬふあぶし」

Bringoutworks代表。印刷・広告代理店にて営業・編集・プランナー等を経験。民間企業から公共事業まで幅広くプランニングを担当。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、経営者等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。



佐藤 ひろこ（さとう ひろこ）氏 フリーランス 元新聞記者
★3グループ「私たちがロールモデルよ！」

2021年3月末までの24年間、琉球新報社に在籍。営業職3年、3度の産休育休を挟み約16年は記者として医療・福祉、教育分野等取材。新聞を活用した出前授業や、女性向け講座・イベントの企画運営も担当した。2016年以降はWEBサイトの運用や新規事業の企画、販売店統括業務を担当。高2・中2・小3の子育てに奮闘しつつ、新しい働き方を模索中。



北村 正貴（きたむら まさき）氏 北村ファシリテーション事務所 代表 ファシリテーター
★4グループ「Crack the glass ceiling」

企業や個人を支援する人材育成、組織開発、働き方改革コンサルティングの講座や研修を行う傍ら、糸満市で行政やコミュニティ組織の未来創造／プロセスデザインに向けた中間支援を行うなど幅広く活動。地元群馬県で若者や子育て支援を行うNPOで事務局長を務めた実績を持つ。初級地域公共政策士。

コメンテータープロフィール



亀濱 玲子（かめはま れいこ）氏 沖縄県政策参与

宮古島市生まれ。知的障がい者施設指導員、平良市・宮古島市議会議員、沖縄県議会議員を経て、現在は沖縄県で女性初の政策参与。主な活動は、ハンセン病と人権市民ネットワーク宮古共同代表など。



藏根 美智子（くらね みちこ）氏 放送大学沖縄学習センター客員准教授

上越教育大学大学院修了教育学修士。県教育庁生涯学習振興課長、小学校長を歴任。沖縄県女性の翼研修で男女共同参画先進国のニュージーランドや台湾、シアトル等視察。現在県教育委員。



榑原 千夏（さかさばら ちなつ）氏 沖縄県子ども生活福祉部女性力・平和推進課長

平成4年4月 沖縄県庁採用
平成29年4月 商工労働部企業立地推進課 副参事
平成31年4月 子ども生活福祉部女性力・平和推進課 課長

第3章 課題検討結果

Tiruru Juku

女性の多様な生き方を実現するために社会に何が必要なのか

上木 菜々子 古謝 舞
比嘉 裕美 ☆前原 みのり
松原 さち
☆：リーダー

1. 検討テーマと仮説設定

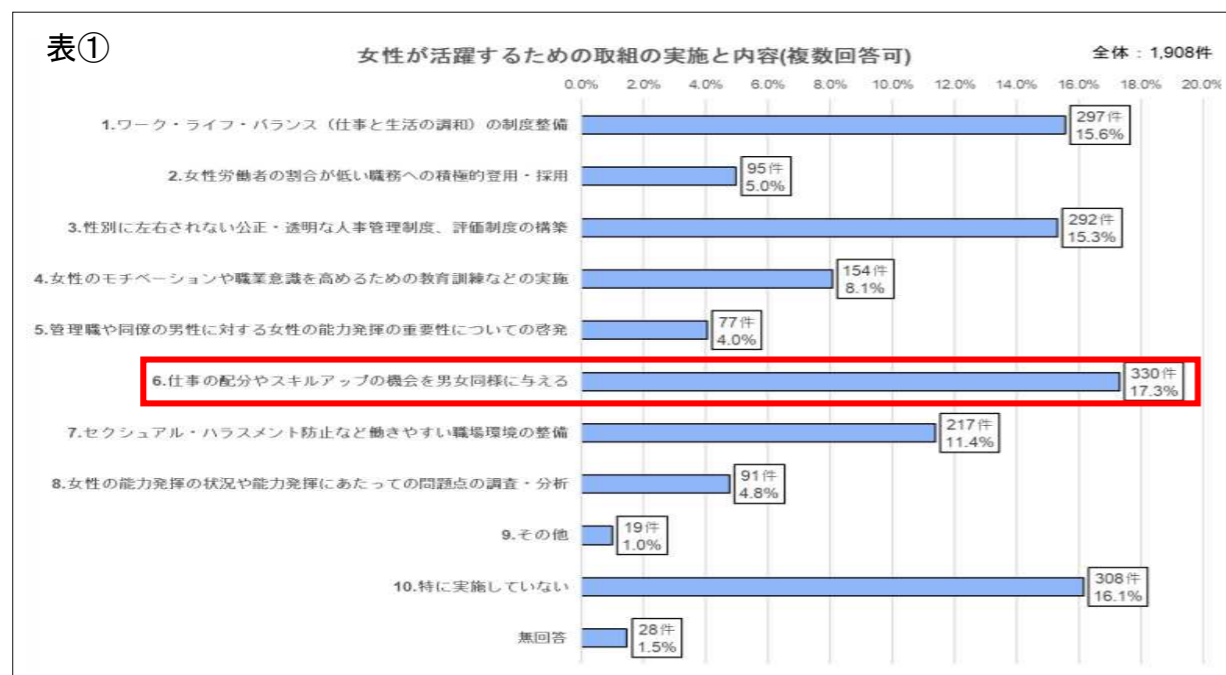
現状の社会では多様な生き方があるとはいえ、女性は不妊、妊娠・出産、育児、介護などライフステージに関わることが多い。行政や企業に対し自身や周りの経験から何に困っているか、どのような制度やサービスがあればその実現が出来るのか。女性の多様な生き方を実現するために社会に何が必要なのかを考え、この検討テーマを設定した。

2. 背景・現状・実態

2015年より女性活躍推進法が制定され、女性管理職の登用など企業は積極的に女性活躍を推進している。一方で昇進することで変化する職責や働き方に躊躇し、昇進したくない女性がいることも琉球新報の2022年1月4日「女性就労状況アンケート」でも分かっている。また、沖縄が置かれている現状は、超高齢化が進み、ひとり親世帯の増加、子どもの貧困や子育て・介護の問題、企業における人手不足の問題など、様々な問題に直面している。

世の中の流れとしては、企業で働く女性は多様な生き方を認められるのが当たり前になりつつある。しかし、県内大手企業で働いている当事者の体験を聞くなど県内企業の現状を踏まえたときに、企業は女性一人一人のニーズを汲み取った働き方を提案できているのかと考え調査した。

表①沖縄県労働条件等実態調査報告書によると、女性が活躍するための取組の実施についてたずねたところ、「仕事の配分やスキルアップの機会を男女同様に与えること」(17.3%)など企業も努力をしているのがわかる。



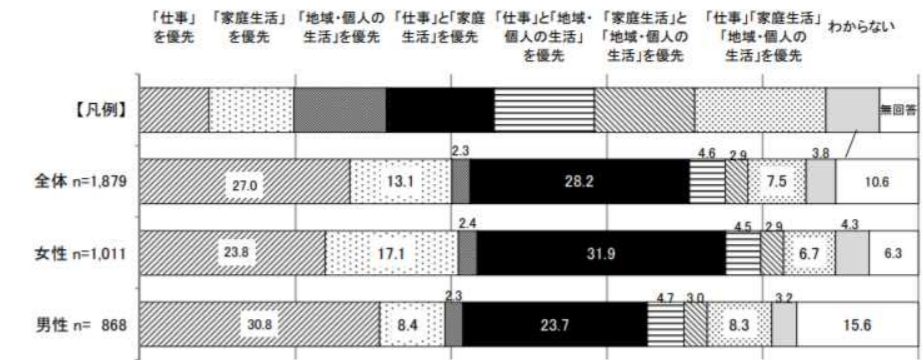
引用先：沖縄県商工労働部労働政策課「令和2年度沖縄県労働条件等実態調査報告書」p.39

表②より、ワークライフバランスの現実(現状)に近いものを全体で見ると「家庭生活を優先したい」の希望は28.3%に対し、現実には13.1%である。「仕事を優先したい」の希望は4.0%、現実には27.0%となっている。

また、女性はライフステージが変わる度に生活が変化し、その時必要なサービスや制度がある。それがなかなか複雑だったり、分かりにくかったりする。

例えば出産したらどのような手続きが必要だろうか。子どもの児童手当の手続きやその他必要な手続きはあるのだろうか。女性が出産後に仕事や自身のやりたい事の実現の為に子どもを安心して預ける場所は必要不可欠である。子どもの預け先に悩み思うように働けない、動けない女性がいることも現実である。待機児童問題には保育士不足も大きな問題である。

表② 生活の中で優先していること(性別)



生活の中で優先すること(性別・希望と現実)

	全体 n=1,879		女性 n=1,011		男性 n=868	
	希望	現実	希望	現実	希望	現実
「仕事」と「家庭生活」ともに優先	32.8	28.2	32.7	31.9	32.9	23.7
「家庭生活」を優先したい	28.3	13.1	32.4	17.1	23.4	8.4
「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」を優先	13.1	7.5	13.5	6.7	12.7	8.3
「家庭生活」と「地域・個人の生活」を優先	7.0	2.9	7.6	2.9	6.3	3.0
「仕事」を優先したい	4.0	27.0	3.2	23.8	5.1	30.8

引用先：沖縄県子ども生活福祉部「第5次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」p.58

3. 調査・方法・研究内容

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。

4. 分析・結果・考察

表②から仕事を優先してしまい、家庭生活を優先できていない現実が浮き彫りとなっている。つまり、企業はニーズに合った働き方を提案できていないと考えられる。

人によって必要としている制度が異なるためベーシックなシステムは導入しつつもチームを編成し、自分たちで制度を作るようなシステムの採用が求められる。そして、当事者だけでなく当事者以外もチームに入れることで個人、あるいは会社としてのエンパワーメントを高めることができると考えられる。

しかし、個人で制度の改正を進めていくには限界があるため、企業のトップが強い意志を持って主導していく必要がある。

行政のサービスである表③は冊子、カレンダーでライフステージやこどもの成長に合わせた制度やサービスがひとめで分かりとても分かりやすいと思った。

また、このカレンダーを頭に入れておくことで、今後はどのような制度やサービスを受けることが出来るのが事前に分かり、将来のライフプランを組みやすいと考えられる。ぜひたくさん市の町村に広がって、誰もが困ることなく利用できる制度やサービスが増えることを期待したい。



引用先：「沖縄市子ども支援ガイドブックOKIKU手帖」

沖縄県内では保育士確保の為に様々な対策を行っている。県・市町村共通で保育士合同説明会を開催し、県では就職準備金の貸付、未就学児を持つ潜在保育士に対する保育料の一部貸付、県外保育士誘致支援事業。また、市町村の取組みとして保育士復職応援給付金、保育士試験対策講座の実施など積極的に行われている。

このような様々な対策で徐々に待機児童数は減ってきているようだが、まだまだ全国的にみると待機児童率は高い(表④)。したがって、保育士確保の為に働く環境改善、給料の見直しなども必要だと考えられる。

表④ (参考) 県内市町村ごとの待機児童数について(令和3年4月1日時点)

市区町村名	待機児童数						
	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3
1 那覇市	539	559	200	138	250	153	37
2 宜野湾市	350	172	140	99	71	46	35
3 石垣市	206	147	31	36	55	35	0
4 浦添市	157	231	236	63	85	7	19
5 名護市	17	21	12	1	45	82	65
6 糸満市	127	58	27	25	54	26	12
7 沖縄市	296	360	440	264	198	100	46
8 豊見城市	41	42	36	69	89	139	76
9 うるま市	115	131	333	236	75	66	29
10 宮古島市	48	61	63	28	12	9	2
11 南城市	96	77	94	143	145	110	45
12 国頭村	0	0	0	0	1	0	0
13 大宜味村	0	0	0	0	0	1	0
14 東村	0	0	0	0	0	0	0
15 今帰仁村	0	6	14	0	0	0	0
16 本部町	27	8	0	0	0	0	0
17 恩納村	26	28	0	21	20	4	0
18 宜野座村	0	0	0	11	0	0	0
19 金武町	26	10	3	0	0	0	0
20 伊江村	0	0	0	0	0	9	0
21 読谷村	60	78	28	47	35	48	9
22 嘉手納町	60	60	52	47	37	5	5
23 北谷町	54	41	57	46	40	38	1
24 北中城村	44	92	71	63	48	78	4
25 中城村	22	86	107	42	15	0	1
26 西原町	74	35	33	106	68	63	48
27 与那原町	47	45	60	99	59	42	8
28 南風原町	127	188	150	194	208	194	40
29 渡嘉敷村	0	0	0	0	0	0	0
30 座間味村	0	0	0	0	0	0	0
31 粟国村	0	0	0	0	0	0	0
32 渡名喜村	0	0	0	0	0	0	0
33 南大東村	0	0	0	0	0	0	0
34 北大東村	0	0	0	0	0	0	0
35 伊平屋村	0	0	0	0	0	0	0
36 伊是名村	1	0	0	0	0	0	0
37 久米島町	0	0	0	0	0	10	2
38 八重瀬町	31	0	60	92	92	100	80
39 多良間村	0	0	0	0	0	0	0
40 竹富町	0	0	0	0	0	0	0
41 与那国町	0	0	0	0	0	0	0
合計	2,591	2,536	2,247	1,870	1,702	1,365	564

引用先：沖縄県子ども生活福祉部子育て支援課「令和3年4月1日時点における 沖縄県の待機児童数(速報値)について」p. 4

表⑤	平均年収	平均月収(賞与含めず)	手当・賞与
全国	約363万円	約24万円	約70万円
沖縄県	約329万円	約22万円	約55万円

引用先：マイナビ保育「沖縄県における保育士の給料相場は？エリアによる違いや補助制度も」(2022)

5. まとめ

当初は、不妊、妊娠・出産、育児、介護は別々の問題として調査を始めたが、どの問題も個人のニーズに合った働き方やサービスを提供することで、女性の多様な働きを叶えることだけではなく、性別を問わずライフステージが変わったとしても、働きやすい柔軟な会社である必要がある。

また、ひとりひとりが持続的に生き方の多様性を実現するためには、4つのキーワードがある。

- ①将来を見据えたライフプランを具体的にイメージする
- ②それぞれの価値観を大事にする
- ③知識や経験を積み重ね自信へとつなげる
- ④他者との助け合う精神「ゆいま〜るの輪」をもつ

この4つのキーワードに気づき、考え、行動することがWDGsにつながると考える。

6. チーム紹介

WDGs ~Woman Development Goals~ 自分らしく輝く生き方を目指して
前原 みのり

Aha!とひらめきmotionするストレスフリースマイルライフ★#Ahamotion

松原 さち

『女性のカラダ専門家』G' handsで女性のカラダの悩みを筋膜整体でサポート中!

上木 菜々子

引っ越しをして新生活がスタートして早1ヶ月。
絶賛働き方改革中♪

比嘉 裕美

自律神経を整える小顔調整で健康と美のお手伝い中。
毎日わくわくご機嫌に過ごしたい〜♪

古謝 舞

仕事もプライベートも★everyday happy life !



ているる塾を終えて

● 上木 菜々子

今後起こるであろうライフイベントと仕事の両立について漠然と不安を抱えている時、ちょうど会社からの勧めでているる塾へ応募させて頂きました。月に1・2回の講義、講義後のレポート提出等、仕事との兼ね合いで大変なときも正直ありましたが、それ以上に、塾生の皆さまとの出会い、多くの学びは私の人生にとって貴重な時間となりました。

学んだことはたくさんありますが、試行錯誤しながらでも今出来ることを精一杯取り組み、自分が納得できる人生を歩んでいきたいです。これからが本当のスタートだと思います。5年後、10年後どんな風に変化しているか楽しみです。今回はこのような機会を与えていただき本当にありがとうございます！

● 古謝 舞

普段交流する機会のない、職業や年代、生活環境が違うメンバーとグループワークを重ねる度に絆が深まり、また考え方のクセや自分自身について学ぶ事も多くとても有意義な時間を過ごすことができました。ているる塾で得た知識やスキルを日常生活や業務に活かし、また、すべての女性が輝ける社会を実現できるように身近な事から「これは当たり前なのか」を考えていきたいです。貴重な機会を頂きありがとうございました！

● 比嘉 裕美

職業も年齢もライフスタイルも様々な塾生のみなさんとの出会いはとても刺激的で新鮮でした。学生の時以来のグループワークは調べたり資料作成したりなど久しぶりの作業に苦戦しながらも取り組み、グループ一丸となって課題検討結果報告会まで作り上げることができて学び多き時間でした。女性リーダーの講話では毎回ワクワクするようなお話を聞かせていただき、今後私のライフプランへも活かしていきたいと思いました。

今後は私も地域へ恩返し出来るようているる塾での学びを活かして活動していきます。ているる塾で出会えた全ての方へ感謝しております。ありがとうございました。

● 前原 みのり

報告会ではコメンテーターをはじめ、様々な方から嬉しいコメントや労いの言葉をいただき、「知識や経験の積み重ねが自信へと繋がる」と実感しました☆また他にも、仕事をする上で「家庭が平和」であることが大事！という再認識ができたことや、「話にタグを付けて」話すよう心がける。ライフプランは具体的にイメージすること。など、たくさんのキーワードをゲットしました。そして、ているる塾で出会えたご縁に感謝しています。

● 松原 さち

ているる塾が伸ばす目標としている5つの力は、年々思考が狭くなっている私に今、まさに足りていないものだと思います参加を決意しました。年齢も仕事も異なるメンバーと話をすることができて視野が広がり、本当に貴重な体験でした。講座では特にロジカル系スキルは勉強になりました。今後は自分の人生を充実させ、ライフワークとしての『ウィメンズヘルス理学療法』をもっと広く認知されるよう取り組んでいきたいです。

● コメンテーターよりひとこと

亀濱

女性が多様な働き方を実現できるような社会、女性が自分らしく生きる社会の障壁をどう捉えて改善していくかという点から始まり、モデルケースを事例に展開、具体的な問題を「行政への提案」「企業への問題」と可視化している点がとても良かったです。41市町村の支援には、それぞれ違いがあります。とても凸凹しており、住みにくい所もあれば行き届いている所もあります。この課題検討をこのまま終わらせず、ぜひ今後もグループのネットワークを続けて課題共有・提言していただきたいです。

藏根

ライフスタイルを皆さんで具体的に検討している点は「仲間と対話しながら人生の先を見通す力」であり、「メタ認知的に見通す力」とあわせて学校教育でも大事な力として捉えています。また「当事者意識」という言葉は、教育においては「主体的に学ぶ」ということであり、自分事として捉えることです。人間は自分事になると本当に動きます。皆さんが、さらに新しいジェンダー教育へ私たちが誘っていると感じました。

榊原

大きなテーマの中にライフプランのサイクルがあり、年齢ごとに直面する課題、子育ての側面や身近な課題にアプローチされています。また、行政、企業、県民が求めること、社会に必要とされていること、フェムテック分野、DX分野など様々な見方でストーリーを組み立て、解決、提案している点に感心しました。女性が自ら望んでやりたいことをやれるような社会とは、女性だけではなく男性も生きやすい世の中であり、企業にとっても多様な働き方は求められていると思います。



私からあなたへの自信のバトン —私たちの活動を妨げる社会の克服—



☆亀谷 弥佳 多和田 千晴
松田 美玲 中山 佳子
☆：リーダー

1. 検討テーマ

私たちは自らの内面に焦点を当て、女性の活躍を妨げる課題を考えた。それは「挑戦したいことはあるが、自信がない」というものだ。

私たちには幼少期に「女の子だから」という理由で、言動を制限された経験があった。社会に目を向ければ、共働きが増える一方、家事、育児などの女性の負担は未だ重い。そのために社会での成功体験が乏しく、自信を持ってなくなっているのではないかと考えた。

自信のなさによって、理想とするキャリアや自己実現を諦めたくはない。そうした思いから「私たち自身が自信を持てるようになること」、更に「同じような女性に自信を持ってもらうこと」をテーマとした。

2. 現状、調査・考察、提言について

私たちが実感している現状の課題を、背景別に「生育環境」「他者（社会）のジェンダーバイアス（性別に基づく役割への固定観念）」「自己のジェンダーバイアス」に分類し、それぞれ情報収集と考察、提言を試みた。

2. 1 生育環境

2. 1. 1 私たちの現状認識

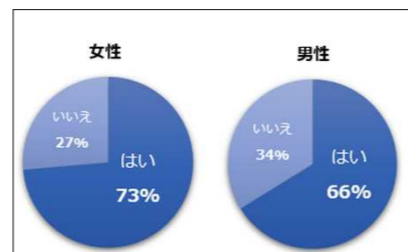
幼少期から「女の子はこうあるべき」と言われ続けたため、挑戦したいことがあっても「女性は控えめであるべき」などの意識が拭えず、葛藤を抱えている。

2. 1. 2 資料・調査・考察

IT企業「クラウドワークス」のアンケート調査によると「女性だからこうあるべき」と言われたことがある女性は全体の73%だった（図1）。発言者は両親に続き配偶者・パートナー、勤め先の上司・先輩などで、内容は「家事は女性がするもの」「女性は仕事をしても家事・育児を疎かにしてはいけない」などが上位を占める。また、この経験がライフイベントや仕事などに影響を「与えた」「今振り返ると与えていた」としたのは63%だった。

女子高校生700人を対象にガールスカウト日本連盟が行った調査では、「女の子だから」という理由で何らかの制限を受けたことがある生徒が47%に上った¹。心理学者の小倉千加子は「『自己抑制』を二歳のときから女の子は身につける²」としており、女性の多くが生育環境で性別役割を強制され、自己の欲求を抑えるようになって考えられる。

図1：周囲から「女性だからこうあるべき」と言われたことはありますか？



出典：株式会社クラウドワークス「性差による仕事と家事・育児の役割に関する意識調査」（2019）

¹公益社団法人ガールスカウト「『ジェンダー』に関する女子高校生調査報告書 2020～声をつなぐ～」
²小倉千加子「オンナらしさ入門（笑）」理論社（2007）

2. 1. 3 提言「そんなの関係ねえ！運動」

生育環境に内在する圧力に、どう対峙したらいいのか。提案したいのは「怒り」の表出と抵抗だ。精神科医の水島広子は、怒りは「自分が『困った状況に置かれている』ことを示す感情」とする一方で、「抑制されて育ってきていると怒ることができない人が多い」という³。

性別による理不尽な要求に直面したら、気持ちを抑制せずに、しっかり「怒り」を感じ、勇気を持って声を上げたい。ここでは、お笑い芸人の小島よしお氏のギャグ「そんなの関係ねえ！」という表現を借りてみよう。笑いの要素が、怒りへの共感と私たちのエンパワメントにつながると思うからだ。



2. 2 他者（社会）のジェンダーバイアス

2. 2. 1 私たちの現状認識

私的空間での労働（家事）は、圧倒的に女性が担っているのが現状だ。その延長で、男性は公的空間（会社）でも「女性には家がふさわしい」と、女性に仕事の機会や重要な役職を与えない可能性があるのではないか。このため、女性は経験不足から自信を持って、キャリアの構築も諦めているのではないか。

2. 2. 2 資料・調査・考察

内閣府の資料⁴によると、全国の共働き世帯は40年前から増え続け、2019年度は1245万世帯。専業主婦のいる世帯の2.1倍だ。合同会社LBBの調査では、沖縄県の共働き世帯も増加している⁵。県の資料（図2・図3）では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えに「反対」「どちらかといえば反対」は女性54.5%、男性47.1%。女性の社会進出とともに、意識改革が進んでいるかに見える。

図2：家庭生活および家庭内役割分担における意識調査

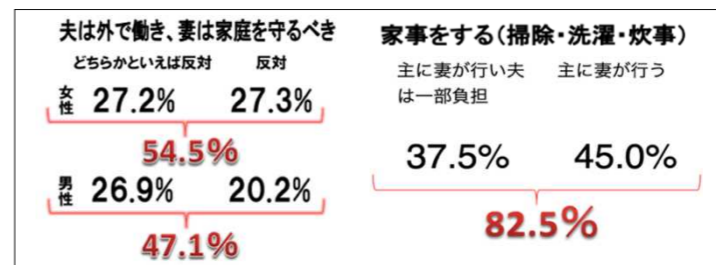


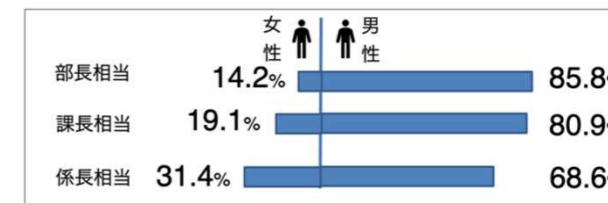
図2図3 出典：沖縄県「第5次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」（2017）

図3：共働き世帯の家事関連時間



しかし実態は違う。家庭内の役割は「主に妻が行う」「主に妻が行い、夫が一部負担」が82.5%。女性が家事関連に割く時間は男性の7倍で、女性に圧倒的な負荷がかかっている。また、県内事業所の管理職を見ると、女性の割合は男性の半分以下で、役職が上がるにつれて大幅に減少する（図4）。

図4：事業所における管理職割合



出典：沖縄県「第5次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」（2017）

三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査では、仕事の経験と非管理職女性の昇進意欲に相関関係があった⁶。管理職向けのアンケートでは「仕事における失敗」「困難を伴う仕事」などの経験が役立つという回答が多く、キャリア構築に経験が不可欠だと考えられる。

³水島広子・細川紹々『それでいい。—自分を認めてラクになる対人関係入門』創元社（2017）

⁴内閣府『共同参画 9月号』第138号 9月 p. 3

⁵合同会社LBB「グラフで見る沖縄県の共働き世帯は多い？少ない？」

⁶矢島洋子、天野さやか、有竹麻衣、尾島有美「女性管理職の育成・登用に関する調査～男女の就業継続や昇進意向に関する意識・実態～」（2020）

2.2.3 提言「ワジワジーからのティーチ、ターチ、ミーチ運動」

現在は多くの場合、管理職は男性だ。上司がジェンダーバイアスに無自覚な男性で、女性ゆえにチャンスが与えられなかった場合、最初は「ワジワジー（イライラ）」して、抗議したくなるだろう。ところが男性は無自覚なので抗議が理解できず、状況の改善につながらないかもしれない。

そこで、まずは「ティーチ、ターチ、ミーチ（1、2、3）」と数え、冷静になることを提案したい。状況を見きわめた上で、自分の考えや希望を言葉でしっかり伝えていこう。この方法は家庭でも有効だろう。チャンスと経験を失うことは、私たちの自信を失うことでもある。状況を改善し、チャンスを掴み取っていききたい。



一方、フェイスブックC00のシェリル・サンドバーグは、女性の現状を把握した上で「新しい挑戦を辞退していたら、いつまでたっても能力は身につかない」「『私はあれをやってみたい。きっとやりながら学んでいける』と考えるようにするほうがいい」という。また「よい仕事をしていれば自ずと認められる」と他人に期待するのをやめ、「認められるべく自分を主張しなければならない」と、主張の重要性を指摘している⁸。

2.3.3 「イエス！わんから わんから運動」

世界的企業のリーダーであるサンドバーグの言葉は重い。前項でも見たように、経験と昇進意欲は相関関係にある。

また一般的に、成功体験が自信を醸成するとも言われる。そのことから、私たちは「わんから わんから」を、積極性を肯定するポジティブな言葉として捉え直し、自ら手を上げ、一步踏み出す勇気の源としたい。

2.3 自己のジェンダーバイアス

2.3.1 私たちの現状認識

女性はリーダーになることに否定的なイメージがある。リーダーシップをとりたいが自信がない。他人の評価を気にしすぎ、遠慮と謙遜を美德とし、責任を負うことに恐怖感がある。

2.3.2 資料・調査・考察

沖縄には「わんから わんから」という、うちなぐちがある。「われ先にと急ぐさま⁷」という意味だ。メンバーの中には、祖父母から「わんから わんから さんきよー（われさきにといそぐなよ）」と言われた経験のあるメンバーがいる。この言葉がどのような環境で使用されるか、メンバーの母A氏（60代女性）にインフォーマル・インタビューを実施した。



【A氏は、集会の場で親から「わんから わんから さんけー」と言われたという。「公民館での役員総会に参加していた時、役員に対して積極的に質問し、意見を述べていたら、母から『わんから わんから さんけー（我先に～するな）』と言われた。役員の案に対して、我先に質問して目立つことをするなという意味で言われたのかもしれない。】

この事例が示すような文化の中で、女性は他人の評価を気にし、遠慮と謙遜こそが美德だと思うようになるようだ。公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン調査では、職場でリーダーになることを「希望していない」女性は61.4%（図5）。理由の上位に「自信がないから」などが並ぶ（図6）。女性は自分自身にジェンダーバイアスをかけ、自己肯定感や自信を喪失しているようでもある。

図5：リーダーになることを希望していますか？

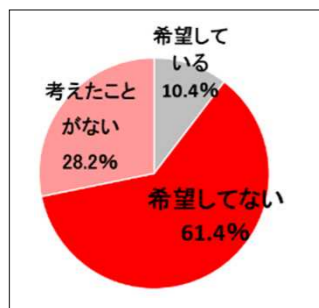


図6：理由として

- 1: 責任のある仕事をしたくないから
- 2: 自信がないから
- 3: プライベートの時間がなくなるから
- 4: 残業しないといけないから
- 5: 家事・育児があるから
- 6: 自分らしさがなくなるから

図5図6 出典：プラン・インターナショナル・ジャパン「日本における女性のリーダーシップ2021」p.39の一部加工

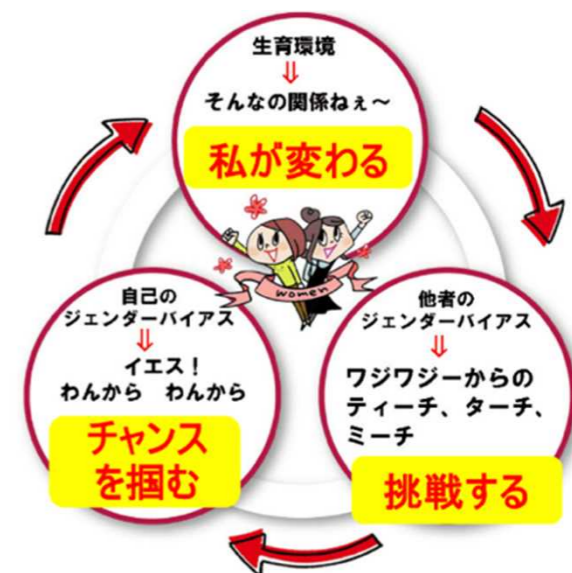
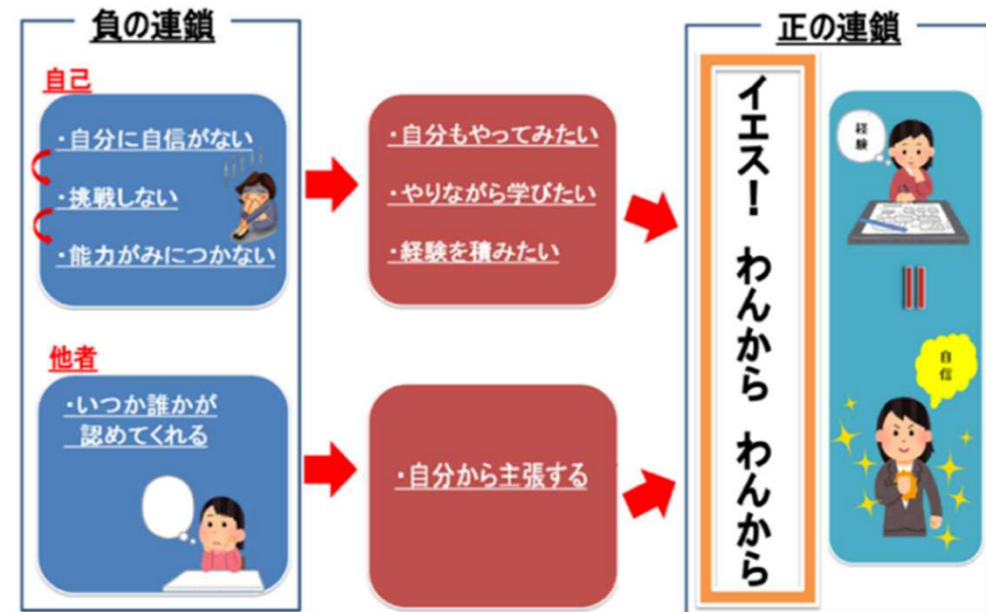
⁷波平憲一郎『久米島町字機間しまくとぅば辞典』自家出版（2004）p.390

3. 課題が実現した後の未来（まとめ）

生育環境や他者を変えることは難しいが、自分を変えて自信を獲得することはできる。社会的な仕組みづくりも必要だが、まず私たち自身が内面を整えることで、望ましい社会を実現するための行動が起こせるかもしれない。

性別による役割の押し付けには「そんなの関係ねえ！」と抵抗しよう。「ワジワジー」したときには「ティーチ、ターチ、ミーチ」と冷静さを取り戻し、現状を的確に把握して主張と対話を重ね、環境改善を図っていこう。

更に「わんから わんから」チャンスを掴み、コツコツと努力と成功体験を積むことで、自信のある自分になっていけるだろう。その姿が、同じ課題を持つ女性にも変化をもたらすことを期待する。



⁸シェリル・サンドバーグ『リーン・イン』日本経済新聞出版社（2013）

4. チーム紹介

はいさい！にぬふあぶしです。うちなーぐちで”北極星”を意味します。昔の沖縄では航海の道しるべとなっていました。私たち一人ひとりが、沖縄・世界を明るく照らす道しるべになりたいという願いを込めました。

グループワークでは個性や互いの意見を尊重し、それぞれの持ち味を活かすことができました。アドバイザー・まっすーさん(増田千尋さん)も的確なアドバイスをくれ、どんな時もほんわか、和気藹々と過ごせたのは、にぬふあぶしならではの良さでした。今後も提言を元に私たちが楽しく努めていきます！出逢いに感謝♡



ているる塾を終えて

● 亀谷 弥佳

始めは専門用語がとびかっていたり、異職種、異年齢の方々と上手く課題に取り組めるか不安でしたが、回を重ねる度に仲良くなり、意見を共有、共感、尊重し合ってまとめることができました。

課題検討結果発表時も時間制限ちょうど終わることができ、更にコメンテーターの方々も凄く共感してくれて、嬉しいコメントを頂くことができたので、グループのみんなと最後まで頑張った良かったと胸いっぱい思いでした。こんなに素晴らしいプレゼンができたのもグループのメンバーとアドバイザーのお陰です。この出逢い、学びの経験を糧にまた成長していきたいです。

● 多和田 千晴

【自分らしく！】ているる塾を通して一番学んだことです。開講の時は、自分らしくと言うことに瞑想していた時期でした。でも、ているる塾を通して誰もが自分らしくありままでいること、そして固定観念にとらわれず、対話しながらそれぞれの想いや考えを引き出し受け取ることが大切だと学びました。

業種も価値観もライフステージも違う方々と出会い、この繋がりは私の中での財産です。今後は、マインドセットを獲得し自分らしいキャリア形成を目指し、同じようなことで葛藤している女性の力になればいいなと思います。

【イエス！わんから わんから】声をあげていきます！

● 松田 美玲

ているる塾初日、緊張している私たちに「この場を楽しもう」「相手の意見を聞き尊重しよう」とお話がありました。その瞬間、ここは安全地帯で、普段口には出せなかった想いを共有できるかもしれないと思いました。

回を重ねるごとに、塾生とも打ち解け、私は一人じゃないのだと気づかされました。また、講義を経て、自身の価値を尊重することの大切さを学びました。

にぬふあぶしでは「自信」について議論しました。私達の自信が他の人にも良い影響を与え、ヘルシーなうちなー社会を作っていける。これが成長した私の新たな道となりました。

なままでい いっぺー にふえー でーびる！

● 中山 佳子

「自信のなさ」。躊躇や諦めの根っこになっていた、この課題と向き合う機会をいただけたことに、心から感謝します。

にぬふあぶしの三つの提言を自分の指針とし、「経験する→成功を重ねる→自信がつく」というサイクルを回していきたいと思っています。振り返ると、ているる塾への応募やグループワーク自体が「経験・成功・自信」の実践になっていました。内面にあるモヤモヤや課題を放置しないことが、自信の芽を育てる。そう改めて感じています。

● コメンテーターよりひとこと

● 亀濱

これまで女性たちが抱えてきた課題に、多くの女性たちが取り組まれて今日があると思います。皆さんが「イエス！わんから わんから」で可視化した課題に対して、今どうということから始めたいと思っているのかとても興味を持ちました。社会のジェンダーバイアス、自らのバイアスに気づくという課題を検討し、独自の表現で伝えた点が素敵でした。

● 藏根

一番大事なものは「自分」であり、「イエス！わんから わんから」はやはり大事なことだと思います。役を演じる必要はなく、男であろうが女であろうがやりたいことができます。現在は研究が進み改善されていますが、まだまだです。勉強をやり続けていただきたいです。やり続けることが大事です。

● 榊原

皆さんが今抱えている悩み・現状から、背景、現状の考察、課題の選択、解決への考え方、提案がストーリー的にまとまっており、惹きこまれました。また、解決を提示する際のキャッチコピーのキャッチーさは心に残りました。皆さんが宣言した「わんから わんから」は身に沁み、会場の皆さんにもこのバトンが繋がったのではないかと思います。



3グループ 私たちがロールモデルよ!

Happy Life&Work ～キャリアアップが貢献をもたらす～

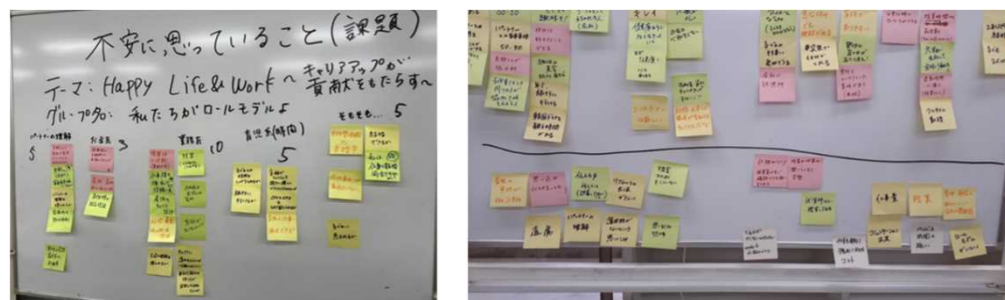
上原 利恵 大城 久美子
仲宗根 麻乃 成田 苑子
☆西里 星羅 ☆：リーダー

1. 検討テーマと仮説設定

私たちには、「仕事もプライベートもハッピーに過ごしたい!」という共通の想いがある。しかし、周りにロールモデルとなる女性管理者が少なく、家庭を持った後の働き方に漠然とした不安を抱えていた。私たちがこの不安を払拭し、心身ともに美しく輝いていることを大前提にキャリアアップを目指すことは、周りにも良い影響をもたらすことができ、そしてそれは会社への貢献、沖縄の産業・経済への貢献にも繋がるのではないかという想いから、「Happy Life&Work～キャリアアップが貢献をもたらす～」という検討テーマを設定した。

まず始めに、不安(課題)と理想(ロールモデル)について意見出しを実施(図表1)。

図表1：不安(課題)と理想(ロールモデル)について



私たちは全員が会社員であることから、勤務形態や休暇制度の整備等、企業への要望が多く上がった。一方、制度として存在しているにもかかわらず、「活用できない・しにくい」「自分では解決できない」といった思い込みや諦めの感情があり、理想に対する弊害は自分自身にもあることに気が付いた。そこから、「課題の原因は、会社のせいだけでも、私たちのせいだけでもない。課題解決のためには私たち・会社・社会すべてが変わる必要がある」という仮説を立てた。

2. 背景・現状・実態

図表2より、一般従業員の昇進を望まない理由に「自分には能力がない」という理由が女性の一般従業員が26.0%。係長・主任では、33.9%。この数字から、役職に就くと「自分には能力がない」との回答が増加。また「仕事と家庭の両立が困難になる」との回答は、男性に比べ女性の割合が高い。意欲をもって働ける環境の整備が不十分だと考察される。

図表3より、非正規雇用を選択した理由に「家事・育児・介護等と両立しやすい」と挙げられ、正社員は「両立ができそうにない」と諦めてしまう実態がある。

その背景には、長時間労働が恒常化しがちな企業風土など構造的な問題がある。保育所不足など社会的なサポート体制の不足、家事・育児は妻が主に担うという伝統的な価値観も影響を及ぼしていることが伺える。

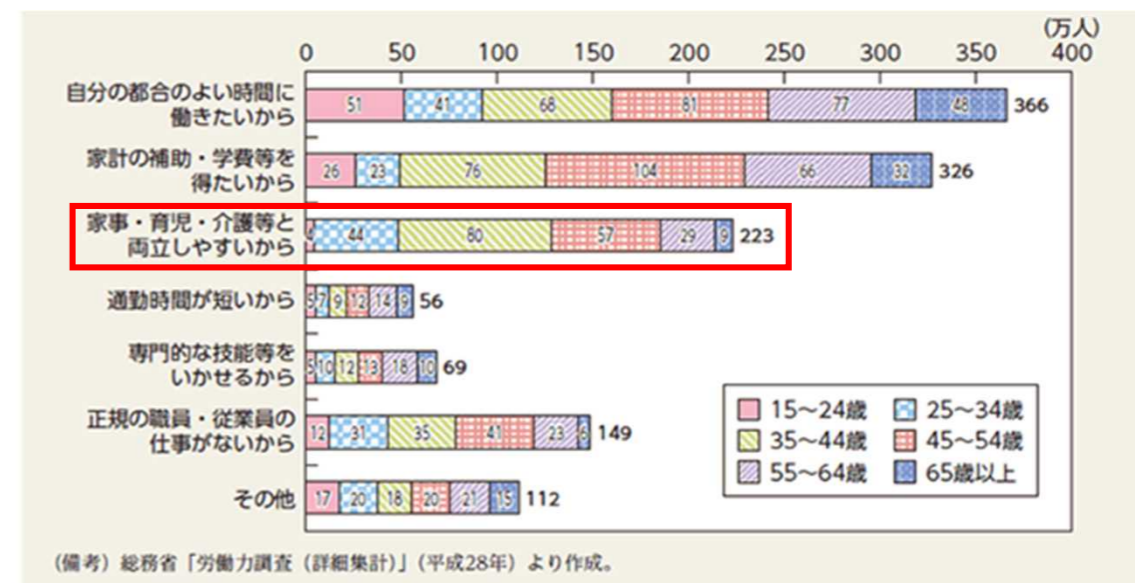
図表2：一般従業員の昇進を望まない理由について

	300人以上		100-299人					
	男性	女性	男性	女性				
メリットがないまたは低い	41.2%	50.3%	22.9%	27.8%	45.9%	49.3%	24.3%	32.2%
責任が重くなる	30.2%	38.8%	30.4%	35.2%	26.3%	37.0%	24.8%	36.7%
自分には能力がない	27.6%	29.1%	26.0%	33.9%	23.3%	28.5%	22.7%	24.0%
やるべき仕事が増える	24.6%	27.8%	14.5%	18.6%	21.6%	25.8%	11.5%	17.8%
仕事と家庭の両立が困難になる	17.4%	19.7%	40.0%	42.5%	10.4%	18.4%	32.8%	35.5%
もともと長く勤める気がない	9.0%	4.6%	9.7%	5.1%	11.2%	7.9%	8.9%	5.3%
自分の雇用管理区分では昇進可能性がない	6.2%	7.4%	23.1%	14.1%	9.9%	9.9%	25.7%	14.2%
やっかみが出て足を引っ張られる	3.4%	4.3%	3.6%	3.7%	4.0%	2.7%	2.8%	3.3%
定年が近い	2.2%	5.2%	1.9%	1.8%	2.7%	3.0%	1.6%	3.8%
家族がいい顔をしない	1.2%	1.1%	1.8%	2.6%	1.2%	3.3%	1.3%	2.7%
周りに同性の管理職がない	0.3%	-	24.0%	17.1%	2.2%	1.1%	28.3%	19.8%
その他	10.1%	7.6%	6.9%	6.5%	9.4%	9.3%	6.9%	5.9%
特に理由はない	11.9%	10.2%	6.8%	4.5%	12.7%	10.7%	10.4%	10.9%
無回答	0.7%	0.2%	0.4%	0.3%	0.5%	0.3%	0.5%	-
合計	(597)	(461)	(1,985)	(651)	(403)	(365)	(1,284)	(338)

※ 「昇進を望まない理由」とは、「課長以上への昇進を望まない理由」である。役職の「その他」の集計は割愛。

引用：独立行政法人労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」結果(2013)

図表3：非正規の職員・従業員が前職の雇用形態について主な理由(女性・年齢階級別)



引用：国土交通省総合政策局平成29年度国土交通白書(概要)P.5(2018)

図表4より、沖縄県議会女性議員の数は、全国都道府県の平均を上回ってはいるが、14.6%と決して高い割合ではない。次に県内の市町村議会における女性議員は、市議会が11.7%、町村議会が8.0%と全国平均を下回っている。

意思決定に影響を及ぼすことが可能といわれる数「クリティカルマス」は30%と言われているが、政治・行政の場においてその数を満たしていない。社会の仕組みをつくり運営していく政治・行政の場が男性中心のままでは、男性優位の状況は変わらない。

また女性に限らず、他の少数者や弱い立場の人たちへも配慮がいき届かない状況にも繋がる可能性がある。

図表4：女性議員の割合



内閣府男女共同参画局「女性の政治参画マップ2021」と総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」（2020年12月31日現在）から作成

4. 分析・結果・考察

●「社会」に対して

【意思決定の場にもっと女性を】

2021年のジェンダーギャップ指数（世界経済フォーラム）によると、日本の政治分野における順位は156カ国中147位と、女性の政治参画の遅れが指摘されている。これからの社会は、意思決定の場に女性が参画することが必要不可欠であり、クォータ制の導入や政治的分野を学ぶ機会を設けて欲しい。

【認定制度の更なる周知を】

女性活躍を推進している企業を評価する「えるぼし認定」など、優良企業への認定制度は認知度が徐々に上がっているものの、未だ十分とは言えない。認知度が上がれば企業は認定取得に乗り出し、職場環境の改善、優良企業の増加へ繋がる。そのためにも、更なる情報発信で認知度アップを目指し、企業間の競争戦略も狙うことで社会全体でも大きく成長出来ると考える。

【女性の悩みの共有を】

男性側が女性の悩みを知らない限り、社会が変化することは難しいと考える。例えば、「ていする男塾」のセミナー開催など、女性の悩みを女性だけが学ぶのではなく、男性側も一緒になって学ぶ機会を設けて欲しい。

●「企業」に対して

【働き方に多様性を】

ダイバーシティを推進することで、企業側は多様な人材の獲得やイメージアップへと繋がる。また、テレワークやペア制の導入など、働き方にも多様性を持たせることで働き手のストレスを軽減させることができ、ジョブパフォーマンスのアップへと繋がる。つまり、企業側の充実したサポート体制が、個人の「ワーク・ライフ・バランス」を保つのである。

【ライフステージに対応した評価を】

上司は、女性社員が「結婚・出産をした」と聞いたらどう思うであろう。「使いづらくなるな」、「仕事を減らすなど配慮してあげないと」と、無意識に思い込んでいないだろうか。このように、上司の勝手な思い込みにより昇進・昇格のチャンスを妨げることなく、意欲をもって働く社員をしっかり評価し、社員のモチベーションアップに努めて欲しい。

【社員による体験談の共有を】

企業側ですぐに出来る取り組みとしては、「育休を取得した社員の体験談」など、実際に制度等を利用した方の生の声を聴くことが出来る場を設けることである。それにより、「自分も休暇を取得していいんだ！」という本人の意識改革、そして仕事復帰の不安払拭に繋がると考える。

●「私たち一人ひとり」に対して

「休んだら職場に迷惑がかかる」、「パートナーの理解が得られるだろうか」などの思い込みで悩みを一人で抱え込んでしまい、キャリアを断念してしまう人もいるがそんなのもったいない！周りの評価を気にすることなく、家族・同僚・友人など、周りの人に助けを求める力もまた必要である。仕事と家庭のどちらも完璧にこなす必要はなく、自分自身に「自信」を持つことが大切なのだ。

5. まとめ

今私たちが抱えている将来への不安や課題は誰が解決してくれるのだろうか。それは、社会・行政、企業だけでなく、私たち一人ひとりである。

女性の就業率が幅広い年代で右肩上がりの時代へ。そしてそれぞれのライフステージ、ライフプラン、キャリアプランの中で女性たちが抱える課題もどんどん多様化してきた。

沢山の女性が自分らしくワクワクする人生を自由に選択できることが当たり前の社会にしたい。10人いれば10通り以上の自分らしさやワクワクがあり、必ず一つのやり方、一人のロールモデルにとらわれることは無い。“普通”は無い。

そして私たちがたどり着いた答えは…

“ロールモデルはひとつじゃない”

結婚していても、していなくても。

子どもがいても、いなくても。

管理者であろうと、そうでなくても。

誰もがロールモデルになり得るのである。答えはひとつではない。

私たちがもっといきいきと暮らせる社会をつくるには、私たちが“自信”を持ち・思い込みを捨て・積極的に発信し、社会・企業とともに成長していくことが必要不可欠である。

完璧な人などはいません。ただ夢・目標に向かって頑張るその姿は美しい！私たちのより良い未来をつくるために、今、ここを大切にしていきたいと思います！

6. チーム紹介

私たちが後進のロールモデルとなることが、周りに会社に沖縄に貢献をもたらすという願いを含め、「私たちがロールモデルよ！」というキャッチーなグループ名となりました（笑）初めての集合開催時は初対面とは思えないほど意気投合し、今ではプライベートな事柄も報告・相談し合う仲間となりました。いただいたこの縁を大切にし、お互いに高め合いながら、私たちは私たちがなりのロールモデルを目指していきたいと思ひます！



ているる塾を終えて

● 上原 利恵

今回ているる塾を通して、多種多様な職種の方とお話をする機会がありましたが、一番に学んだことは物の考え方や捉え方は人によって違うということです。個性溢れる塾生の皆様には、「そーいう考え方もあるんだ!」と毎回驚かされることばかりでした。

塾生の皆様をはじめ、スタッフやアドバイザー、講師の方々とお会いできたことは、私にとって大きな財産となりました。更なる成長を目指し、これからも精進して参ります。本当にありがとうございました。

● 大城 久美子

様々な巡り合わせで今回たまたまているる塾に参加することになりましたが、私に必要な時間だったなと感じています。講師の方々は一歩に溢れていて毎回あっという間に時間が過ぎ、共に学んだ塾生たちからもとても刺激を貰いました。素敵な機会を与えてくれたているる塾関係者の皆さま、職場のメンバーに感謝しながら、これからの自身のキャリアに活かしていきたいと思います。

チーム名が決まった時、なんだか恐れ多くて恥じらいの気持ちがありましたが、今なら自信を持って言えます。私たちがロールモデルよ!

● 仲宗根 麻乃

20代最後の年、独身の私が「これからの人生、キャリアを積むか・プライベートを充実させるか、どうしよう」と考えていた時、人生のヒントになればと受講したているる塾。

受講後その悩みは吹き飛び、私には沢山の選択肢があることや、私次第で環境(職場や社会)は変えられる力がある!と、ポジティブな気持ちになりました。

ているる塾で得られた沢山の出会い・学びを活かし、自分の成長や周りへの発信を続け、キャリアアップしていきたいと思います。

● 成田 苑子

もっと学びたい!と思わせてくれた「ているる塾」でした。講師は、業種やライフステージ、環境も違いますが共通していたことがありました。自身の「直感」・「ワクワク」・「モヤモヤ」を見逃さず大切にしていたこと。大事な決断はご自身で選択していたこと。私もでき!と信じて、学ぶことを止めず毎日を過ごしたいと思います。

塾生の皆さんと一緒にいる空間が心強く、居心地良く大好きでした。ありがとうございました。

● 西里 星羅

私を含めたくさんの女性がキャリアに関して不安や悩みを抱えていること、その根本的な原因、解決策。これまでは心の中でモヤモヤするだけで終わっていたものに、深く仲間たちと踏み込むことができました。

仲間と出会えたことが、自分を変える大きな一歩に繋がりました。そしてこのバトンを私からまた繋いでいきたい。ているる塾は本当に素晴らしいです。ぜひ続いてほしいです。私の周りの方へもているるの事をもっと広めていきたいです。

● コメンテーターよりひとこと

亀濱

「ロールモデルは私よ」という個から、「一人じゃない」という全体の問題として捉えるまでの流れを、会社勤めの皆さんが「個」のモデルとして課題検討を行ったことはとてもわかりやすく適切だと思います。皆さんが、このように紐解きながら発表し、社会に伝えたことはとても素晴らしいと思います。

藏根

「私たちがロールモデルよ!」を見た時、「私たち一人一人が解決するのよ、私たち一人一人の意識の問題よ」という意志を感じ、自分らしく男性も女性もわくわくするような輝く社会は素晴らしいと思いました。具体的に男女の地位の平等感を課題にしており、学校教育では平等感はあるが生活に根差した習慣ではまだまだだと思いました。特に今は政治の場でクオータ制の導入が必要だと思います。今回のような素晴らしい学びの機会を大事にして頑張ってください。

榊原

「ロールモデルがない」から展開し、女性が生き生きと活躍する社会の実現のために様々な考察、具体的な提案など大変まとめられた発表でした。最後の「私がロールモデルよ」という言葉は感銘を受けました。今後、ているる塾で培われたネットワークが支えになるとしますので、活用してください。今後の活躍を期待しています。



自己実現とアンコンシャスバイアス

新垣 華枝 菊池 百合子
 金城 希 ☆仲村 優香
 与儀 久美子
 ☆：リーダー

1. テーマと背景

本報告における検討テーマは「自己実現とアンコンシャスバイアス」である。私たちは、例えば「ガラスの天井」という言葉が象徴するように、思うような人生選択を阻む障壁があるのではないかと考えた。どのような時期にどのような障壁があるのかを可視化することで、自己実現の足がかりとしたい。

※ 本報告では、言葉の原義に加えて議論の上、以下の定義をして用いる。

- ・自己実現：自分らしい生き方を選択して、充足している状態。
- ・アンコンシャスバイアス：無意識の偏ったモノの見方（以下、「バイアス」と表記する）。

2. 背景・現状・実態

私たちはまず、自己実現をする過程でどのような壁があるのか、手がかりを得ることを試みた。そのために、チームメンバーおよびメンバーの周辺に対して「自分の思いや選択が侵害されていると感じた瞬間」について体験談を収集した。結果、メンバーを含めて合計13名の女性が回答、31の体験談が集まった。

▽体験談の収集について

- ・質問は「他者の言動によって、自分の選択や自己実現に決めつけがかかっていると感じた瞬間」とした。
- ・メンバー及び回答者は20～40代のみで構成されている。10代及び50代以上の回答は含まれていない。

この条件で収集した31の体験談のうち、内容が重複したものをまとめた結果が、以下の18項目である。

【表1】体験談リスト（4グループ作成）

No	コメント	
1	女性の私は本土への進学を反対されたが、弟は反対されなかった。	学生
2	秘書は女性、お茶だしは女性、電話を取るのは女性など、男性でもできるのに女性がやらないといけない仕事がある。	社会人
3	シーミーなどの際に女性は準備等で忙しているが、男性は居間で寛いでいる。	男女
4	働き盛りの時期は結婚や出産の時期とも重なるため、どちらかを優先して、一方の機会を失いがち。	社会人
5	事務職の女性のみ制服が義務付けられている。	社会人
6	車の購入などのサービスを受ける際、夫にのみ名刺を渡されたり、説明をされたりする。	夫婦
7	出産すると女性は仕事を辞めなければならない風潮。	社会人
8	「どうせ仕事って腰掛けでしょ？」といった感じで女性が働くこと自体が軽みられる。	社会人
9	結婚すると周囲から「子どもは？」と聞かれるなど、結婚したら子どもを産まなければならないという風潮を感じた。	親
10	夫が率先して家事をしている場合でも、「なぜ妻のあなたが家事をしないの？」と小言を言われた。	夫婦
11	採用時に性別の指定はないが、採用後の実態としては責任ある花形の仕事は男性、責任の軽い補佐的な仕事は女性、という風潮。	社会人
12	20代後半以降で破局したとき、結婚のためにすぐに次の相手を探せと急がされた。	男女
13	「女ならクセサリー付けたほうがいいんじゃない？」など、女性ならこうあるべきという押し付けがまだある。	男女
14	正月に親戚の子ども同士で遊んでいても、女の自分だけがお手伝いを強いられて不満を感じた。	男女
15	「女子力」や「女を忘れない」という言葉はあっても、「男子力」「男を忘れた」という言葉は聞かない。	男女
16	家族サービスという言葉を知ると「男は外で働き、女は家庭を守る」という固定概念を感じる。	男女
17	子どもが寂しい思いをしていると、母親に非があるような、母親が都合をつけるべきときの風潮を感じる。	親
18	お腹の赤ちゃんの性別が女だと分かった際、義父が「あちゃーまた女の子か〜」と言われ違和感を感じた。	男女

【表1】の内容を整理する過程で、以下の気づきを得た。

- ・バイアスを感じた年齢を検討した結果、ライフステージの変化とバイアスに相関性があると考えられる。
 - ・収集した体験談は女性の立場で語られたものであったが、必ずしも女性のみには当てはまる内容とは言えない。男性も同様の体験をしている可能性があると言える。このため、男女で体験談を区別することに意義はないと考える。
 - ・上記を踏まえて、年齢や社会的立場といったライフステージといった、個人を取り巻く環境変化に伴う「役割」を軸に考えることが有効ではないか。
- ※ 本報告では以下、「役割」を「特定の立場に求められる言動などの社会的な振る舞い」と定義する。

上記をもとに、18の体験談について「バイアスを感じた年齢」を整理し、そのバイアスに関わる「役割」別にまとめたのが、以下の【表2】である。ライフステージとの相関から、「男女」「学生」「社会人」「夫婦」「親」の5種類の役割で分類した。

【表2】バイアス体験談（4グループ作成）

※図の「バイアスを感じた年齢」については、「社会人」「夫婦」「親」の役割が付与される年代を便宜上「20代」としているが、チームとしての主張に因るものではない。

	10代	20代	30代	40代～
男女	13.「女ならクセサリー付けたほうがいいんじゃない？」など、女性ならこうあるべきという押し付けがある。			
	14. 正月に親戚の子ども同士で遊んでいても、女の自分だけがお手伝いを強いられて不満を感じた。			
	15. 「女子力」や「女を忘れない」という言葉はあっても、「男子力」「男を忘れた」という言葉は聞かない。			
学生	1. シーミーなどの際に女性は準備等で忙しているが、男性は居間で寛いでいる。			
	2. 私の私は本土への進学を反対されたが、弟は反対されなかった。			
	4. 働き盛りの時期は結婚や出産の時期とも重なるため、どちらかを優先して、一方の機会を失いがち。			
社会人	5. 事務職の女性のみ制服が義務付けられている。			
	6. 性別の指定はないが、採用後の実態としては責任ある花形の仕事は男性、責任の軽い補佐的な仕事は女性、という風潮。			
	7. 「どうせ仕事って腰掛けでしょ？」といった感じで女性が働くこと自体が軽みられる。			
夫婦	8. 秘書・お茶出し・電話を取るの女性、といった、男性もできるのに女性がやらないといけない仕事がある。			
	9. 20代後半以降で破局したとき、結婚のためにすぐに次の相手を探せと急がされた。			
	10. 夫が率先して家事をしている場合でも、「なぜ妻のあなたが家事をしないの？」と小言を言われた。			
親	11. 結婚すると周囲から「子どもは？」と聞かれるなど、結婚したら子どもを産まなければならないという風潮を感じた。			
	12. 子どもが寂しい思いをしていると、母親に非があるような、母親が都合をつけるべきときの風潮を感じる。			
	17. 子供が寂しい思いをしていると、母親に非があるような風潮を感じる。			

※「男女」について

【表2】では「学生」「社会人」「夫婦」「親」のどれにも当てはまらず、生物学的性（身体構造上の性）によるバイアスを「男女」に分類した。「男女」に分類した体験談を分析すると、以下のことが言える。

- ・バイアス体験談は男女どちらにも当てはまる。
- ・その内容は、本人の意思に関わらず「生物学的性」を根拠にしている。

これを踏まえ、生物学的性を根拠とした役割が存在するのではないかと考えた。

ここまでの現状把握を踏まえて、本検討における仮説は「役割が増えると、他者にかけるられるバイアスが増えるのではないかと設定する。併せて、上記を踏まえ、生物学的性における「男女」もまた「役割」と言える、と仮定して論を進める。

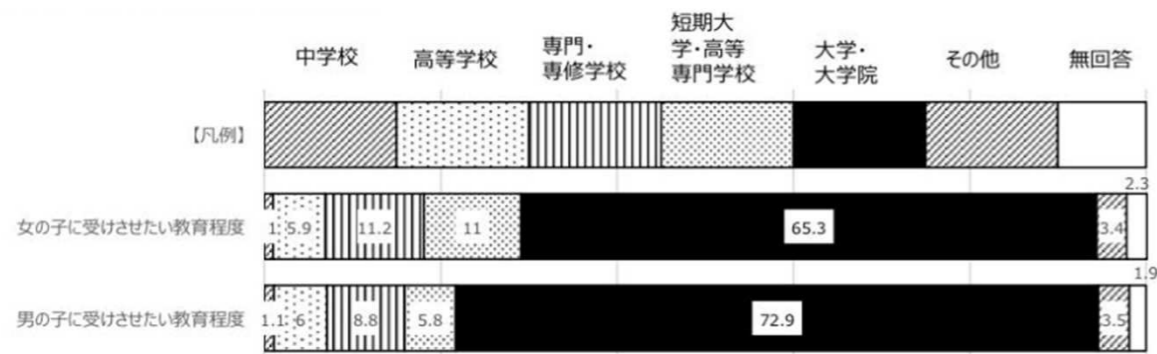
3. 調査・分析

仮説が事実であるかを証明するために、役割が増えたときにかかるバイアスを可視化できるデータを収集した。以下は、役割別に収集したデータである。

収集の条件

- ・体験談は沖縄県内から収集したため、データも沖縄県内のものに限定した。
- ・2の「現状と仮説」で収集した体験談を本検討の柱とするため、体験談を収集していない50代以上については調査の対象外とする。
- ・「男女」に関しては、現段階では「役割」と言えるのかどうかを仮定した状態であるため、他の役割を分析した上で考察する（以下、「4. 考察・結論」の「検討事項」の項目で触れる）。

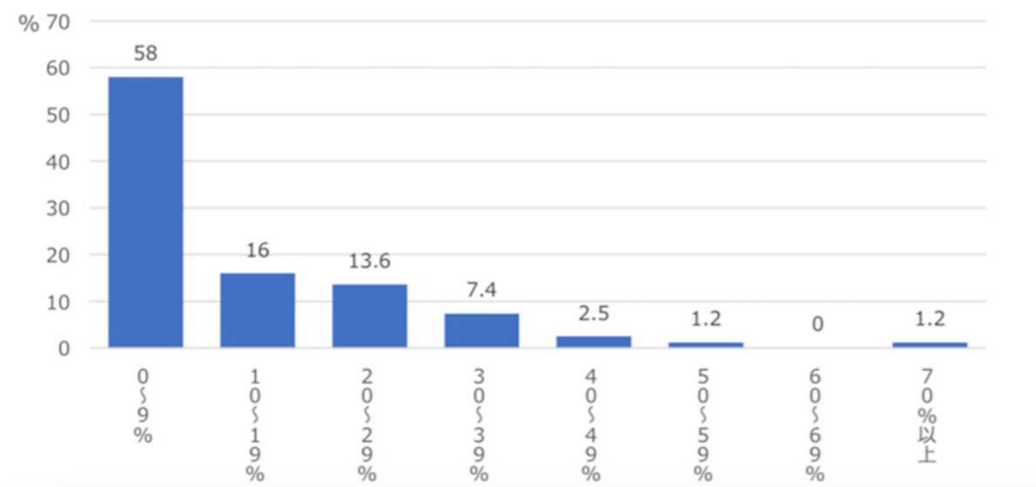
I. 学生



【図1】子どもに受けさせたい教育程度
引用元：沖縄県子ども生活福祉部「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」調査報告本編（概要～第1章）令和3年1月 p.28

【図1】より、男子は大学・大学院まで受けさせたい割合が大きく、女子は専修・専門学校まで受けさせたい割合が大きいことがわかる。つまり、子どもに受けさせたい教育程度に男女差がある。これをもとに、「女性よりも男性を優先して高等教育を受けさせるべき」というバイアスが存在すると言える。

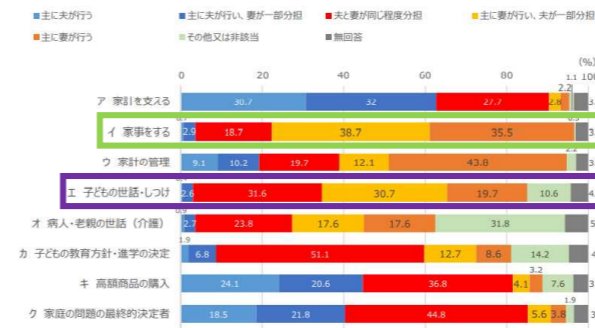
II. 社会人



【図2】管理職に占める女性の割合
引用元：沖縄県子ども生活福祉部「女性の環境や能力向上に関する調査」概要版 令和2年3月 p.18.28

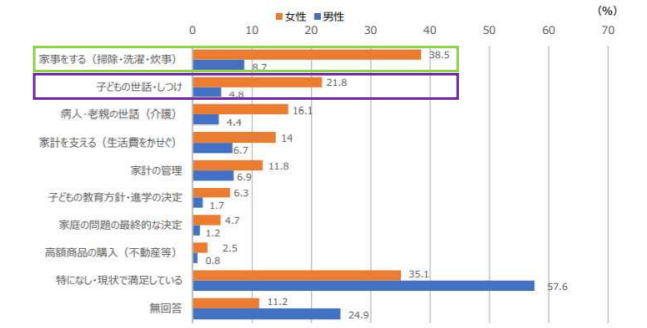
【図2】より、管理職の割合に大きな男女差があるとわかる。つまり「女性には管理職を任せない」というバイアスが存在する可能性がある。

●夫と妻が同じ程度分担しているものとしては「子どもの教育方針・進学の決定」が51.1%と最も高い。



【図3】家庭内の役割分担
（図3・図4ともに、黄緑色で囲った部分が「家事」、紫色で囲った部分が「育児」の項目）
引用元：沖縄県子ども生活福祉部「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」《概要版》令和3年度1月 p.3の一部加工

●女性が配偶者にもっともやってもらいたいことは「家事をする（掃除・洗濯・炊事）」である。一方、男性は「特に無し、現状で満足している」が57.6%と半数を超える。



【図4】家庭内で配偶者にやってもらいたいこと
引用元：沖縄県子ども生活福祉部「男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」《概要版》令和3年度1月 p.3の一部加工

【図3】【図4】より、以下のことがわかる。

III. 夫婦

- ・男性よりも女性が、家事分担を多く引き受けている。
 - ・夫婦間で「家事は女性がやるもの」という意識がある。
- 上記をもとに、「家庭内で、家事の役割分担に関わる」というバイアスが存在すると言える。

IV. 親

- ・男性よりも女性が、育児の分担を多く引き受けている。
 - ・夫婦間で「育児は女性がやるもの」という意識がある。
- 上記をもとに、「家庭内で、育児の役割分担に関わる」というバイアスが存在すると言える。

II. 社会人 + III. 夫婦 + IV. 親

社会人、夫婦、親の3つの役割は、20～30代の同時期に重なって発生するケースが多く見られる。この重複期間について、既出の【図3】【図4】より、以下のことが言える。

- ・「社会人」に加えて「夫婦」や「親」の役割が増えた際に、男性よりも女性のほうが、家事関連、特に育児に割く時間が増える傾向にある。
- ・上記の傾向が「一般的な役割」と捉えられた結果、家庭内だけでなく家庭外、例えば会社の中でも「家事・育児は女性が担うもの」というバイアスがかかる可能性が高い。

上記の現状を踏まえると、女性には「仕事で成果を上げることよりも、家事育児を優先する」というバイアスがかかりやすいと言える。このバイアスが人事に反映された場合、社会人としてのキャリアアップにつながる可能性が高いと考えられる。

4. 考察・結論

3の調査・分析を踏まえて、「役割」と「バイアス」の相関性について以下に述べる。

結果

役割ごとに、バイアスが存在する。そして役割が増えると、かかるバイアスが増える。特にライフステージの変化が増える20～30代に集中してバイアスがかかり、自己実現しにくくなる可能性がある。

考察

バイアスが発生するのは、自分が認識している役割と、外から求められる役割にずれが生じるときであると考えられる。外から求められる役割には、「一般的には次の段階で担うべきだ」と想定されている役割も含まれる。例えば、社会人になったら次は「結婚する」と思われる、結婚をすると「親になる」と思われる、などの役割が挙げられる。このようなケースは実際に、収集した体験談にも見られる。

結論

「役割が増えると、かかるバイアスが増える」という仮説は事実である、と言える。

■ 検討事項：「男女」は役割なのか？

考察

・役割に付随するバイアスは、男女双方にかかっていることがわかる。しかしバイアスの内容は、生物学的性における「男女」に紐づいていることが多い。生物学的性によってかかるバイアスの内容に差異があるのは、生物学的性もまた本人の意思に関わらず、「外から求められる役割」を左右するからではないか。

・収集した体験談では、生まれる前から性別に関する発言があったり、幼少期から家事における男女差があったりするケースが見られた。このことから、性別に基づく役割は、年齢を問わず生まれた瞬間から付与され、一生つきまとうバイアスと言えるのではないか。

結論

生物学的性における「男女」もまた「役割」であると言える。

5. まとめ

私たちは、これまで積み重ねてきた議論と検討を机上の空論で終わらせずに、自分たちの行動を変えることから実践していきたいと考えた。「アンコンシャスバイアス」という言葉を聞いたことがない人や、これからバイアスにさらされる可能性がある子どもたちにも、本検討で学んだことを伝えられるように、私たちは検討成果を5つの簡潔な問いにまとめた。これを4グループのまとめとする。

・アンコンシャスバイアス（無意識の、偏ったモノの見方）って、どんなときにおきるの？

他者から自己に期待されている役割と、自己が理想とする役割に差異がある状態で、自己の選択に他者が干渉しようとするとき。

・それによってどういう問題があるの？

理想的な自己実現が難しくなる問題。

・その問題を解消する（＝その人の中で問題ではない状態にする）ためにはどうすればいいの？

他者の考えが異なることを理解し、自他の価値観を尊重する。

・問題を解消した先にはどんな未来があるの？

より多くの人が、自己実現をしやすくなる。

・その未来に近づくために、私たちにできることは？

価値観の違いを意識すること。対話すること。より良い関係づくりに活かすこと。

6. チーム紹介

私たちのグループに集まったメンバーは、年齢や職業、バックグラウンドが多様である。各自が得意なことや経験を活かし、コロナ禍でもクラウドツールを活用しながら議論を重ねてきた。一見すると遠回りに見えても、時間をかけて丁寧に意思疎通を進めることで、発表と報告を仕上げる目標を達成できた。この過程が、歩幅の異なる私たちを、偶然集められた「グループ」から「チーム」にしてくれたと感じている。この経験と学びを活かして、時には手を取り合いながら、自分らしい生き方を選択していけたらと思う。



ているる塾を終えて

● 新垣 華枝

事務という職種柄、チームで何かを作り上げるような仕事を行う機会があまりありませんでした。意見や考えをわかりやすく伝えることや、認識をそろえることの難しさを感じることもありました。その反面、思いもよらない化学反応が起こるなど、チームならではの面白さも味わうことができました。これらの経験を、仕事や日々の生活などに活かしたいです。

ているる塾に携わった全ての皆様、活動を支えてくださった家族や職場の皆様、本当にありがとうございました。

● 菊池 百合子

ているる塾を修了した今、プロセスを積み重ねる意味を実感している。仕事だと最短距離でゴールに向かう会議を目指してきたが、グループワークでは、脱線や寄り道を互いに受け入れながら議論を積み重ねてきた。プロセスを重視したことで、達成感と納得感の強いアウトプットになっただけでなく、グループでたくさんの時間を共有できて信頼関係につながったと思う。仲間になってくれた4グループのみんなに、心からの感謝を。ありがとうございました！

● 金城 希

ているる塾を受講する前の私はまさに「井の中の蛙」でした。「女性らしさ、自分らしさって何だろう？」そんなことを毎日考えていました。

ところがているる塾で全く背景の違う、女性という共通点だけで集まった皆さんと触れ合い、様々な業界で活躍する講師陣の講義を受けたことで私の世界はこれまでに大きく広がりました。私はまだ小さな井戸から出たばかり。ここで終わらず、得た仲間を大切にまだまだ成長していきたいです。

● 仲村 優香

応募する際「赤ちゃん連れでも良いですか？」凶々しい電話をしてしまい、反省しています（笑）と同時に、周りの力を借りながら仕事と育児と学ぶことを両立しながら女性として生き行くライフデザイン力を学びました。立場の違う女性が集まり誰一人取り残さない姿勢はダイバーシティの実戦の場となり、コロナ禍でface to faceが困難でも、クラウドツール（調整さん、グーグルフォームノーション、グットノート）を活用したことは大きな武器になったと感じました。

ている塾

男女共同参画講座、コミュニケーション系スキルアップ講座、
公開講座、県内女性リーダーに聞く！、グループワーク……、
ている塾ではどのようなことを学びましたか？
振り返ってみてください。



● 与儀 久美子

仕事以外の学びの場において、人との出会いに積極的になりたいと思いました。今回、中高年のセカンドキャリア支援をサポートする当事者として自らも新たな環境に身を投じたかったのが参加動機の一つでした。

新たな環境は、不慣れな自分との戦いですので、飛び込むまでにどことなく抵抗を感じるものですが、そのような場に身を投じることで人は成長を遂げることを改めて確信することができました。これからも挑戦者でありたい、そう思えるのもひとえに今回のメンバーとている塾のおかげです。ありがとうございました。

● コメンテーターよりひとこと

亀濱

バイアスの問題をそれぞれのライフステージにおける役割を俯瞰し、見える化をして意識の共有をする点はとても良かったです。ここから皆さんの一歩が始まると思います。きっと、具体的な課題を出し合って議論を深めながら、対話力を身につけて次の挑戦をされるのだらうと思いました。

藏根

「女性だから、〇〇だから」ではなく、男女関係なく自分のしたいことを常にできる社会、それが男女共同参画社会の理念です。皆さんは約半年間、男女共同参画社会を意識して課題検討へ取り組んだ点が素晴らしいと思いました。また、女性だけでなく、男性にもバイアスがあることをデータで可視化したことは科学的なりサーチだと思いました。

榊原

今は見えないかもしれないが、アンコンシャスなジェンダーバイアスがあるのではないかと気づかされ、さらに深い考察を行っていることに感心しました。「自他の価値観を尊重する」ために、「お互いに価値観の違いを意識する」「より良い関係づくりに生かす」という提案を今後どのように進めるのか具体的に聞きたいと思いました。



1	2	8	9
3	4	10	
5		11	12
6	7	13	14

☆写真説明☆

1,2,3,4 : 第1回グループワークでのZoom写真(2021/09/09)
5,6,7,8,9 : 第2回グループワークの風景と全体写(2021/10/08)
10,11,12,13,14 : 第5回コミュニケーション系スキルアップ講座の発表風景と全体写真(2021/12/08)





1 グループ「WDGS」

※全て、第8回課題検討結果報告会 & 閉講式(2022/01/27)の写真です。

2 グループ「にぬふあぶし」

3 グループ「私たちがロールモデルよ！」

4 グループ「Crack the glass ceiling」

コーディネーター&アドバイザー



おわりに

ている塾3期生の皆さま、修了おめでとうございます。
 今年度も新型コロナウイルスの感染拡大が続いていることから、開講式と第1回講座はオンライン開催でのスタートとなりましたが、全8回の講座を無事に終えることができたことを大変嬉しく思っています。

塾生の皆さんは、仕事や家事、育児などがある中で、常に前向きに講義やグループワークに取り組み、回を重ねるごとに塾生同士の結束がどんどん強くなっていく姿が印象的でした。限られた時間の中でグループメンバーで課題を洗い出して共有し、結論までまとめ、最後は課題検討結果報告会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、お忙しい中ご登壇くださった先生方、アドバイザーの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て、家庭・職場・地域など様々な場所で発信していただければ幸いです。皆さまの益々のご活躍を事務局一同、心から願っております。また、様々な場面で塾生の皆さまにお会いできることを楽しみにしております。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



おもいでアルバム / おわりに

おもいでアルバム / おわりに

令和3年度 女性人材育成事業
ているる塾 第3期生 報告書

令和4年3月

〔編集発行〕

沖縄県・公益財団法人おきなわ女性財団

〒900-0036 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