

沖縄県 ・ 公益財団法人おきなわ女性財団



仲間と伸ばす  
『ワタシ』のチカラ!

令和4年度

ている塾

沖縄県男女共同参画センター  
マスコットキャラクター  
「ているちゃん」

## 第4期生 報告書

令和4年 9月6日(火)～令和5年 2月18日(木)





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、新型コロナウイルス感染症の影響が続く中であって、昨年9月の開講以来6か月にわたり、当塾の講義及び課題研究に邁進し、熱意を持って最後までやり遂げられたことに対し、塾長として心から敬意を表します。

今年度の講座では、G7ジェンダー平等諮問委員会委員の林陽子氏をはじめ、多様な講師陣による講義を通し、男女共同参画やロジカル系スキル、コミュニケーションスキル等について学ぶとともに、グループワークでは、互いに討議を重ねる中で様々な価値観に触れ、互いを尊重する姿勢や幅広い考え方を身につけられたことと思います。

地域社会が活力にあふれ、持続的に成長、発展していくためには、全ての県民が、互いを認め支え合うことが重要です。

このため、沖縄県では、「全ての県民が、互いを認め支え合い、心豊かな活力ある沖縄の実現」を基本方向とする「第6次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」のもと、ジェンダー平等に関する県民の意識改革や女性の更なる社会参画の促進など、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、「ているる塾」で培った知識や考え方、塾生同士のネットワークを存分に活かしてさらにキャリアアップを図られ、多様性が尊重される共生社会の実現に向けて、それぞれの立場で活躍されることを願っております。

結びに、「ているる塾」の修了生は、令和元年度の開講から第4期の皆様を含め、100名を超えました。第4期塾生の皆様には、自らの持てる力を十分に発揮するとともに、同期生のみならず、期を越えたネットワークを築き、活動の幅を広げられ、「ているる」の名のとおり、沖縄県を明るく照らす存在となっていただくことを御期待申し上げ、私からの激励の言葉といたします。

令和5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

### 結婚しても、出産しても、歳を重ねても活躍できる社会を

第4期「ているる塾」塾生の皆様が報告書を発刊されるにあたり、お祝いと激励のご挨拶を申し上げます。

昨年沖縄は復帰50年という節目を迎え、多くの記念事業やイベントが開催された年でした。とりわけ、女性たちにとっては50年のあゆみを振り返りながらこれから先へどのようなバトンを渡すかなどのシンポジウムや講演、座談会もあり、皆様も大きな関心を持たれたことと思います。

このような中で半年間にわたり、ているる塾生をご指導いただきました波上こずみ氏をはじめ公開講座でご講演をいただきました国連の元女性差別撤廃委員会委員長の林陽子氏、講師の先生方、アドバイザーの皆様にご心からお礼を申し上げます。

去る1月、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。共通して言えることは仕事と家庭の両立、キャリアをめざすことへの不安や困難などが感じられ、女性を取り巻く法制度や社会の認識は大きく変化したけれども働く女性の悩みは私の時代とあまり変わっていないと実感しました。

今年度、県では「新21世紀ビジョンの実施計画」や「第6次DEIGOプラン」が策定され、心豊かで、安全・安心に暮らせる島の将来像や女性の活躍を推進するための支援、さらに知事の所信表明においても子ども、女性への支援が最重要課題にあげられています。絵にかいた餅に終わることがないように女性たちも関心をもっていかねばなりません。

沖縄県は女性の社長比率が全国一、北谷町や那覇市では女性議員が30%を超えました。女性のエンパワーメントでジェンダー平等を実現させましょう。市川房枝氏の「婦選はカギなり」の言葉が耳からはなれません。

是非この貴重な出会いを大切に「ているる塾」のネットワークで、困難を抱えている多くの女性たちの課題にも目を向け誰一人取り残さない沖縄の社会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5年2月



ているる塾 コーディネーター  
株式会社Cosmic Consulting  
代表取締役 組織コンサルタント 波上 こずみ

### ているる塾での学びを力に変えて更なる飛躍を期待しています

「ているる塾」第4期生の皆さん、修了おめでとうございます。約半年間、本当にお疲れ様でした。お仕事やプライベートで多忙な中、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。

ている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ながら、「課題を解決したい」「みんなが生きやすい社会を作っていきたい」という目標に向かって議論を重ねられてこれ、真摯に向き合っていく姿に大変感銘を受けました。コーディネーターとして皆さん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り、ありがとうございます。

残念ながら、日本はジェンダーギャップ指数が146カ国中116位（世界経済フォーラム2022）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。家庭においては未だ女性に対す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が根強く残っており、課題が山積しています。

一方で、環境が目まぐるしく変化し不確実で複雑性のある現代において、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、ジェンダー平等の課題に嘆くのではなく、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大変重要になっています。

今回塾生の皆さんが、仲間と共に課題に向き合い、解決に向けて声を上げたことは、今後一人ひとりの大きな財産になることと思います。そしてこれからも、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。皆さんの行動がうねりを起こし、波及していくことで、誰もが生き生きと暮らす持続可能な社会が実現できると思います。

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5年2月

# 目次

## 第1章 概要

ている塾 第4期の概要	6
第4期修了生の状況	6
第4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）	
グループワーク①	
波上 こずみ 氏（株式会社Cosmic Consulting 代表取締役）	
【第2回】グループワーク②	11
波上 こずみ 氏（株式会社Cosmic Consulting 代表取締役）	
【第3回】ロジカル系スキルアップ（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）	
【第4回】公開講座	12
林 陽子 氏（アテナ法律事務所 弁護士）	
グループワーク③	12
波上 こずみ 氏（株式会社Cosmic Consulting 代表取締役）	
【第5回】コミュニケーション系スキルアップ（講義&ワーク）	13
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！	13
野原 真麻 氏（株式会社islandworks 代表取締役）	
玉城 直美 氏（特定非営利活動法人沖縄NGOセンター 代表理事）	
グループワーク④	
波上 こずみ 氏（株式会社Cosmic Consulting 代表取締役）	
【第7回】グループワーク⑤&プレ発表会	14
波上 こずみ 氏（株式会社Cosmic Consulting 代表取締役）	
【第8回】課題検討結果報告会／閉講式	15
【第9回】ている塾交流会	16
波上 こずみ 氏（株式会社Cosmic Consulting 代表取締役）	
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 「GAP」	20
2 グループ 「Choose of me」	26
3 グループ 「且緩々」	32
4 グループ 「結☺イノベーション」	38

## 第1章 概要

# Tiruru Juku

## ている塾 第4期の概要

### 期間

令和4年9月6日（火）～令和5年2月18日（土）

### 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

#### ● 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

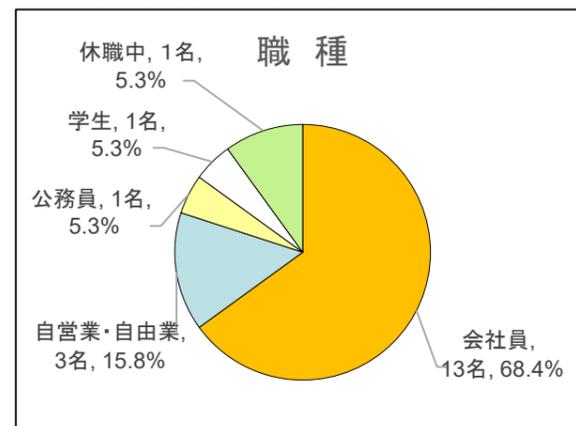
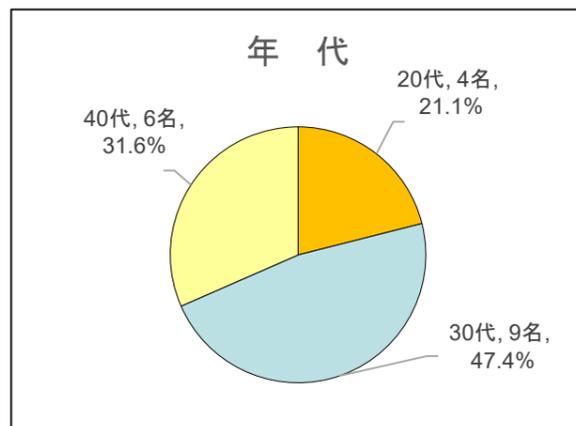
講座、グループワークなどを通してさまざまなメンバーと交流することで、多様な視点・価値観を身につけます。



## 第4期修了生の状況

※アンケート集計結果より（回答者数19名）

- 年代は、20代は4名（21.1%）、30代は9名（47.4%）、40代は6名（31.6%）でした。
- 所属先は、会社員（13名）が1番多く、次いで自営業・自由業（3名）という結果になりました。



## 第4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スキルを活かしながら、男女共同参画をテーマにした課題を選定し、グループで課題検討した結果を発表する場として課題検討結果報告会（一般公開）を行いました。

【第1回】令和4年9月6日（火）		
12:30～13:30	オリエンテーション	ている1Fホール
13:30～13:50	開講式 ○塾長講話 玉城 デニー（沖縄県 知事） ○主催者挨拶及びコーディネーター紹介 大城 貴代子（公益財団法人おきなわ女性財団 理事長）	
13:50～14:00	移動・休憩	
14:00～15:10	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）	ている3F 研修室1・2
15:10～15:20	休憩	
15:20～17:00	グループワーク① コーディネーター：波上 こずみ 氏（株式会社Cosmic Consulting 代表取締役） アドバイザー：増田 千尋 氏（Bringoutworks 代表） 北村 正貴 氏（北村ファシリテーション事務所 代表） 德里 政亮 氏（一般社団法人ポリネ 理事） 佐藤 ひろこ 氏（なは女性センター指導員）	

【第2回】令和4年10月7日（金）		
13:00～17:00	グループワーク② コーディネーター：波上 こずみ 氏（株式会社Cosmic Consulting 代表取締役） アドバイザー：増田 千尋 氏（Bringoutworks 代表） 北村 正貴 氏（北村ファシリテーション事務所 代表） 德里 政亮 氏（一般社団法人ポリネ 理事） 佐藤 ひろこ 氏（なは女性センター指導員）	ている3F 研修室1・2

【第3回】10月27日（木）		
13:00～16:30	ロジカル系スキルアップ（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
16:30～17:00	課題検討タイム	

【第4回】令和4年11月19日（土）		
13:00～14:30	公開講座 「ジェンダー平等をめぐる私たちにできることは～動き出す世界と問われる日本～」 講師：林 陽子 氏（アテナ法律事務所 弁護士）	ている1F ホール
14:30～17:00	グループワーク③ コーディネーター：波上 こずみ 氏（株式会社Cosmic Consulting 代表取締役） アドバイザー：増田 千尋 氏（Bringoutworks 代表） 北村 正貴 氏（北村ファシリテーション事務所 代表） 德里 政亮 氏（一般社団法人ポリネ 理事） 佐藤 ひろこ 氏（なは女性センター指導員）	ている3F 研修室1・2

【第5回】令和4年12月8日(木)		
13:00 ~ 16:30	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
16:30 ~ 17:00	課題検討タイム	
【第6回】令和4年12月22日(木)		
13:00 ~ 15:15	沖縄県内女性リーダーに聞く! 講師:野原 真麻 氏(株式会社islandworks 代表取締役) 講師:玉城 直美 氏(特定非営利活動法人沖縄NGOセンター 代表理事)	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 こずみ 氏(株式会社Cosmic Consulting 代表取締役) アドバイザー:増田 千尋 氏(Bringoutworks 代表) 北村 正貴 氏(北村ファシリテーション事務所 代表) 德里 政亮 氏(一般社団法人ポリネ 理事) 佐藤 ひろこ 氏(なは女性センター指導員)	
【第7回】令和5年1月11日(水)		
13:00 ~ 17:00	グループワーク⑤&プレ発表会 コーディネーター:波上 こずみ 氏(株式会社Cosmic Consulting 代表取締役) アドバイザー:増田 千尋 氏(Bringoutworks 代表) 北村 正貴 氏(北村ファシリテーション事務所 代表) 德里 政亮 氏(一般社団法人ポリネ 理事) 佐藤 ひろこ 氏(なは女性センター指導員)	ているる3F 研修室1・2
【第8回】令和5年1月26日(木)		
13:00 ~ 15:20	課題検討結果報告会 司会:波上 こずみ 氏(Cosmic Consulting代表) コメンテーター:新垣 誠 氏(沖縄キリスト教学院大学 人文学部長) 亀濱 玲子 氏(沖縄県 政策参与) 島津 典子 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 ○塾長挨拶 玉城 デニー(沖縄県 知事) ○修了証書授与 宮平 道子(沖縄県子ども生活福祉部 部長) ○塾生代表挨拶 赤嶺 和香 氏 ○開会挨拶 大城 貴代子(公益財団法人おきなわ女性財団 理事長)	
【第9回】令和5年2月18日(土)		
13:30 ~ 16:30	交流会 コーディネーター :波上 こずみ 氏(株式会社Cosmic Consulting 代表取締役)	ているる3F 研修室1・2

## 第2章 講義内容

Tiruru Juku





●ダイバーシティマインド ●ライフデザインカ

公開講座

林 陽子氏

アテナ法律事務所 弁護士  
元国連女性差別撤廃委員会委員長、G7ジェンダー平等諮問委員会委員

「ジェンダー平等をめぐる私たちにできることは  
～動き出す世界と問われる日本～」

女性差別撤廃条約は、国連加盟国193カ国のうち189カ国が締約しています。日本は1980年に署名をし、1985年に批准しました。批准まで5年かかりましたが、その間、批准に向けて、「国籍法改正」「高等学校の家庭科必修の実現」「男女雇用機会均等法の制定」の3つの改正を行いました。しかし、その後の日本社会の歩みは、前に進むために積み残された宿題を解決していこうということではなく、積み残しのまま来てしまいました。現在も、女性差別撤廃委員会から繰り返し繰り返し勧告を受けている結果につながっていると思います。

女性差別撤廃委員会からの勧告は差別的な法律の中で、皇室典範、民法に関しては選択的夫婦別姓、子どもの嫡出推定の見直し、離婚の際の財産分与、養育費の確保、出生届を含む婚外子への差別の撤廃なども課題になっています。また刑法では、性交同意年齢が13歳です。この年齢を引き上げる必要がありますが、2017年の改正では見送りになっています。労働法でも、同一賃金、同一家事労働、あるいはセクシャルハラスメントの禁止規定というのは明文化されていません。女性を困らざる差別的な法律、制度を壊し、平等なものを作らないとジェンダー平等は実現しないということを強く感じました。日本の法律は総見直しを行う必要があると思います。

さらに1999年、条約成立の20年後に国連総会で女性差別撤廃条約の選択議定書が採択されています。選択議定書は条約に入った国が選択的に入れる条約のことであり、その中に「個人通報制度」を規定しています。女性差別の被害者が自分の国では救済されなかったとき、直接国連の女性差別撤廃委員会に被害の救済を申し立てることができる制度です。189カ国の締約国のうち115カ国が批准をしていますが、日本政府は本議定書に批准していません。現在、女性差別撤廃条約実現アクション(OP-CEDAW)が各地方議会に「女性差別撤廃条約の選択議定書の早期批准」の意見書採択の働きかけを行っています。沖縄はどうでしょうか。聞いたことはありますか。ぜひ皆さんに関心を持っていただきたいです。ひとりひとりが平等のためのアクションを起こし、あらゆる人の人権を対等に認め、差別をなくすことが、究極的には世界の平和の安定につながっていくと思います。皆さんご自身をエンパワーして周りを巻き込み、この講演がネットワークをつくっていくための一助になると幸いです。



●ダイバーシティマインド ●ライフデザインカ ●塾生ネットワーク

グループワーク③

波上 こそみ氏

株式会社Cosmic Consulting 代表取締役

初めに、塾生たちはグループになり公開講座で講話を聴いた感想を共有し、グループワークにとりかかりました。前回の塾から本日まで間に各自で調べたことを持ち寄り話し合うグループ、課題をさらに深め何を発信したいのかを

議論するグループなど、活発な議論が行われました。各グループにはアドバイザーが着席し、塾生は議論が進まない時に意見を聞くなど、アドバイザーの力を借りながら、課題解決に向けて前向きに取り組む姿がありました。



●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。人間は基本的に全身を使ってコミュニケーションを行っています。現在のリモートでは、視覚的に伝わる情報が限られているという問題があります。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と思っていないか」を確認してみてください。すぐにできることは、話す際に「#（タグ）」をつけることです。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」「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」「相手にわかりやすいように情報をデリバリーすることです。自分が分かっていることや自分の当たり前は他人の当たり前ではないため、あなたの誠

意、気持ちを伝えるために、「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。

——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。——

ワークを通して、自己認識と他者からの評価を知り、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、一般的に女性たちは自分に自信がないと思っています。自信を持つために、成功体験を意識しましょう。あなたはあなた以外にはなれません。リーダーシップに必要なコミュニケーションは、トレーニングをすることで磨かれていきます。みなさんの職場や地域で、プチ成功体験を積むことで自信が身につけていきます。



●ライフデザインカ

県内女性リーダーに聞く！ I

野原 真麻氏

株式会社islandworks 代表取締役

本日はお伝えしたいことが3つあります。まずは、レジリエンス力についてです。私は企業での仕事を通して、目標を達成するために挑戦し、失敗することを学びました。挑戦することは勇気がいりますが、失敗を怖がらず挑戦することで目標の敷居が低くなります。行動をしないと結果も出せず、検証もできないのでまず動くことが大事です。起業時にも役立つマインドです。

次に、自分の人生の主導権を握ることです。人生の優先順位をつけ、自分自身の価値を探し、可能性を信じて挑戦しています。失敗や納得出来ない結果があったとしても、やり遂げる意志決定が必要です。自分で意志決定ができていないかは、幸福度や生きるうえでのメンタルモチベーションの維持に繋がります。

最後に、コミュニティやチーム、組織では一人一人がビジョンを掲げ役割を果たし、リーダー資質を養うことが大事だと思います。みんなが納得できる答えを揉む場をつくり、プロセスに共感し、それぞれが成長する。これからの時代のリーダーは、特定の誰かやポジションということではなく、仲間を巻き込み、方向性を見せ、サポートしていくことがより必要になっていくと思います。

全ては自分の意志でその場に居る、自分が選択したと思っても、望まない現実と直面する場合があります。しかし、それを前向きに主体的な選択として捉えられる思考の変換がライフデザイン力では大きな肝になります。ぜひ、今を謳歌しながら、納得感のある生き方をしてください。



●ライフデザインカ

## 県内女性リーダーに聞く！Ⅱ

玉城 直美 氏

特定非営利法人沖縄NGOセンター 代表理事

はじめに「平等」と「公正」について考えたいと思います。平等とは、みんなと同じように同じものを与えることですが、公正とはその人に合わせ、個々の差異に配慮し均等な機会を与えることをいいます。平等と公正は若干違うということをぜひ覚えてほしいです。公平公正に与えることで見えてくる世界があります。

次にジェンダーギャップ指数についてですが、日本は146カ国中116位とG7の中でも最低で、アジアの中でも遅れている国の一つです。政治・経済への女性の参画が圧倒的に弱く、意思決定の場に女性が入っていないことに問題があります。令和2年度男女共同参画白書（参照1）をみると、日本の女性の家事育児の時間が7時間半とあり、他の国よりも圧倒的に長く、子育て世帯に共働き世帯が多いことを鑑みると、2つの仕事をしている状態になっています。女性の方が「平等」の前に背負っているものが多すぎます。女性が家事・育児の固定化から解放され、男性も性による役割から解放されないと管理職などのポジションに女性がつくのは難しいと思います。

では、なぜSDGsが必要なのか。グローバルキャンペーンとして取り組むことで貧困、教育、乳幼児死亡率が半減することが達成されました。

また、企業として社会に何を発信するのが問われる時代になっています。性別によらない社会全体の見方があり、P&GのCMから職場環境づくりがどういうものを参照にし考え、それをSDGsの視点で解決していくという企業としての意思表示を私たちも注目していくことは大事です。

最後に自分自身へ感謝状をつくってください。みなさんが頑張っていて精一杯生きていることは、ひとりひとりが賞に値することだと思います。そして、この社会で自分らしい生き方をすることこそが持続可能な社会に繋がっていくと思います。

（参照1：内閣府令和2年度男女共同参画白書：図表2-2 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較））

——県内女性リーダーに聞く！の講話後、グループワーク④を行いました。第7回のプレ発表会に向けて、塾生たちは、波上氏とアドバイザーとともに、発表内容の精査、発表用プレゼンテーションの準備などを行いました。——



### 第7回<< 令和5年1月11日（水）>>



●ダイバーシティマインド ●ライフデザインカ ●塾生ネットワーク

## グループワーク⑤&プレ発表会

波上 こそみ 氏

株式会社Cosmic Consulting 代表取締役

課題検討結果報告会を目前に控え、プレ発表会を行いました。本番と同じ形式で発表を行い、波上氏とアドバイザーより発表の仕方やプレゼンテーション資料の改善案などコメントをもらいました。



### 第8回<< 令和5年1月26日（木）>>

## 課題検討結果報告会

4つのグループによる課題検討結果報告を行い、推薦企業団体や塾生の関係者も参加しました。

Choose of me（2グループ）は、自分のための選択ができるようになるためには何が必要なのかについて考察し、ワンストップサービス制度の設立を提言しました。

結⑤イノベーション（4グループ）は、家事・育児と仕事の両立をテーマに、男女の置かれている状況を分析し、見える化シートの運用を解決策として提言しました。

且緩々（3グループ）は、県内企業2社へのインタビュー調査を行い、その人（労働者）が望むワークライフバランスを目指すために、行政・企業・個人それぞれの取り組みが必要だとまとめました。

GAP（1グループ）は、自分らしく働くために、現状維持バイアスを認識すること、自分自身との対話を行うなどに加え、伴走者と共に人生を充実させていこうと力強いメッセージを伝えました。

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

アドバイザー4名は、「よく皆さんここまで仕上げたと感動しています。自分で決めるということが大事だというメッセージを受け取りました。今日を迎えたことは、既に皆さんにとっての新しい一歩が始まっているということだと感じています。みなさんの発表成果が、社会に広がっていく

ことを期待します。」（増田氏）、「Chooseという言葉の語源は「味わう」だそうです。自分を味わうために、自身の納得のいく決断の繰り返しの大切さを改めて考える機会でした。発表されたことが沖縄県、世界へ広がっていくと嬉しいです。」（北村氏）、「自分たちで課題を設定し、協力的に解決策を提示することを、皆さんは働きながらやり遂げました。そのプロセス自体に価値があると思います。一人ひとりが心身健康に働くために、引き続き一緒に考えていきましょう。」（德里氏）、「皆さん、堂々として素晴らしかったです。様々なハードルを越えて今日ここまでたどり着いたことに感動しています。チームとして取り組む中で世界を広げていく姿にたくさんの刺激を受けました。ている塾ネットワークを財産としてください。皆さんの活躍を応援しています。」（佐藤氏）とコメントしました。

最後に、コーディネーター波上氏から、「個人の力がグループで繋がりエネルギーが大きくなっていった姿に大変感動しています。ジェンダー平等、持続可能な社会のために一人ひとりの一歩を大きなうねりとして進んでいきましょう。」と結び、報告会は盛況のうちに終わりました。



## 閉講式

塾長である玉城デニー知事からビデオメッセージをいただいた後、沖縄県子ども生活福祉部の宮平道子部長より19名の塾生へ修了証書が授与されました。その後、第4期ている塾生を代表して赤嶺和香氏（沖縄製油株式会社）が挨拶を行いました。挨拶では、「課題検討や講義を通して培われたライフデザイン力や内省する力を大切にし、職場や家庭、様々なコミュニティの中で繋がりを大事にして周りの人を巻き込んで行動できるよう

に、日々学び実践していきたいです。活動を支えてくださった全ての皆様に感謝申し上げます」と話していました。



## ている塾交流会

はじめに、おきなわ女性財団の大城貴代子理事長より「皆さんがている塾で出会えたことを一つの縁として、一人ひとりがキャリアアップすると同時に絆を深めてネットワークを広げていくことを願っています。また、これからの50年は皆さんの手で女性の問題を解決していくことを期待しています。」と挨拶をしました。

——ここから交流会の講師として波上氏に進行していただきました。——

皆さんは、ている塾で学んだことが共通点です。ぜひアウトプットをしてほしいです。まずは、共通点探しゲームを始めます。2人ペアになり、自己紹介をしてください。2人の共通するものを3つ探して見つかったら、近くのペアと4人組になり、4人の共通点を3つ探して見つかったらまた近くのペアと3つの共通点を探してください。同じ共通点ができるとぐっと距離が近づきます。本日は、このような形でコミュニケーションをとっていただきたいです。

交流会の目的は、ている塾の第1期生・第2期生・第3期生・第4期生の修了生の方々が期を超えた塾生ネットワークを強化すること、ている塾生の更なる活躍につなげることです。本日は、第1期～第4期生の20名が参加しています。

本日のテーマは、「ている塾のネットワークを強化する」です。ネットワークを強化するために具体的な取り組みを決定し、個人として実践し

たいことを決めてください。4～5人の少人数に分かれ、メンバーを変えながら自由闊達に話し合うワールドカフェという手法で、意見交換や情報共有を行います。

——ワールドカフェを5つのグループで第1ラウンド～第3ラウンド行い、各グループからアイデアの発表を行いました。——

皆さんが出したアイデアをまとめると、「イベントカレンダーの作成、運用」「卒業アルバム作成」「卒業前の交流」「活動事務局の設立」などがありました。グループとしてのアイデアだと思えますが、皆さんも、個人としてこれだったらできそうという1歩、スモールステップを踏んでほしいと思います。スモールステップをすることでよりアイデアが加速すると思っています。



ている塾交流会に出席した修了生の皆さんと

ている塾交流会の様子



## コーディネーター・講師プロフィール



波上 こそみ (なみのうえ こそみ) 氏 株式会社Cosmic Consulting 代表取締役 組織コンサルタント  
第1～9回 グループワーク①～⑤・課題検討タイム・交流会

那覇市首里出身。働く人と組織の成果を最大化する「組織開発」をテーマにコンサルティング事業を展開。組織の抱える課題について、人と人の関係性やプロセスにアプローチし、組織全体の成長を促すサポートを行なっている。福祉法人、保育園、土木建築業など、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。



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。



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3回 ロジカル系スキルアップ講義&ワーク / 第5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。イオンデパート株式会社 社外取締役 朝日新聞株式会社再成長アドバイザー。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—地域づくり3.0の発想とマネジメント』（晃洋書房）他多数。



林 陽子 (はやし ようこ) 氏 アテナ法律事務所 弁護士  
第4回 公開講座（一般公開）

弁護士。国連の女性差別撤廃委員会委員を2008年から2018年まで、そのうち2015年から2017年は、日本人として初めて委員長をつとめる。2019年から2020年、G7ジェンダー平等諮問委員会委員。2018年には津田梅子賞を受賞。主な編著書は「女性差別撤廃条約と私たち」（信山社、2011年）。



野原 真麻 (のはら まあさ) 氏 株式会社islandworks 代表取締役  
第6回 県内女性リーダーに聞く！

大手金融機関で東京勤務10年を経て、沖縄支店初の女性所長に就任。その後、子育てをしながら自由度高い働き方を目指して、起業。アパレルブランド「Kizuna」の立ち上げ、広報やイベントコンテンツ企画でコワーキング施設や地域食材のブランド化の仕事に関わる。その他、高校生探求型学習センターなど多岐にわたる分野に携わる。



玉城 直美 (たましろ なおみ) 氏 特定非営利活動法人沖縄NGOセンター 代表理事  
第6回 県内女性リーダーに聞く！

沖縄NGOセンター代表理事。沖縄県SDGsアドバイザーボード座長。元大学教員。現在、RBCラジオ、毎週火曜日、アップコメンテーターとして出演しながら、沖縄における持続可能な仕組みを考え続け、県内の企業、行政や市民活動の現場の方々と共にSDGsを広げる活動を展開中。大事にしていること：「ポジションが人を作る」ということを信じて、ジェンダー平等な沖縄社会の広がりを大事にしたい。

## 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。



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  
★1グループ「GAP」

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。



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  
★2グループ「Choose of me」

チーム活動に大切な「対話の方法」を教える研修やワークショップの企画運営をはじめ、組織開発（コーチング/ファシリテーション）のコンサルティング支援を行う。企業、行政機関、非営利組織など、延べ300以上のサポート実績を持つ。「働くことを楽しめるチーム・組織づくり」を広めるために活動中。



徳里 政亮 (とくざと まさあき) 氏 一般社団法人ポリネ 理事 健康経営アドバイザー  
★3グループ「且緩々」

2009年、JTAに入社し財務を経験。2013年、株式会社BowL設立、県内民間初“うつ”に特化した復職支援事業を創立。現在は企業官公庁向け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。



佐藤 ひろこ (さとう ひろこ) 氏 なは女性センター指導員 元新聞記者  
★4グループ「結イノベーション」

2021年3月末までの24年間、琉球新報社で勤務。子どもや女性、暮らしを取り巻く諸問題を多く取材してきた。新聞を活用した出前授業や、女性向け講座やイベントも担当。退職後はフリーライターとして雑誌やウェブに執筆。22年2月から、なは女性センターで会計年度任用職員として講座の企画・運営などを担当している。

## コメンテータープロフィール



新垣 誠 (あらかき まこと) 氏 (沖縄キリスト教学院大学 人文学部長)

ファザリングジャパン沖縄代表、沖縄県内における男女共同参画会議委員や性の多様性に関する委員を務める。ラオスにおける女性のエンパワーメントプロジェクトなど、国際協力を通じたジェンダー平等にも取り組む。



亀濱 玲子 (かめはま れいこ) 氏 沖縄県政策参与

平良市・宮古島市議会議員、沖縄県議会議員を経て、現在、沖縄県政策参与。主なテーマは、女性の地位向上やジェンダー平等・沖縄特有の課題、離島振興等。



島津 典子 (しまず のりこ) 氏 沖縄県子ども生活福祉部女性力・平和推進課長

平成6年4月、沖縄県入庁。令和元年4月、企画部 企画調整課 副参事。令和2年4月、子ども生活福祉部 子ども未来政策課長。令和3年4月、企画部 企画調整課SDGs推進室長。令和4年4月、子ども生活福祉部 女性力・平和推進課長。

## 第3章 課題検討結果

Tiruru Juku

自分らしく働くために ～多様な働き方を目指して～

☆赤嶺 萌 赤嶺 和香  
石上 朱美 新里 瞳  
増尾 心ゆの  
☆：リーダー

1. 検討テーマと仮説設定

コロナ禍の影響もあり、多様な働き方が生まれ、自分に合った働き方を選べる現代になっているにも関わらず、現状に不満を抱えながらも、自分がどうありたいか、考えることができる人が周りに少なく、自分自身では簡単に働き方を変えられないと思っている人が多いと考えた。

しかし、働く環境、社会の仕組みを変えるのは容易ではない。仮に変わったとしても、個々の考え方が追いついていなければ、変化する社会に対応することは難しい。

まずは、1人1人が、自分がどうありたいかを考え、行動を起こす事が重要になってくるが、現状から踏み出せない人が多いのはなぜかを掘り下げるため、「自分らしく働く」ことを検討テーマとし、前述の状況を自分らしく働けない3つの理由として仮説を立て検証した。

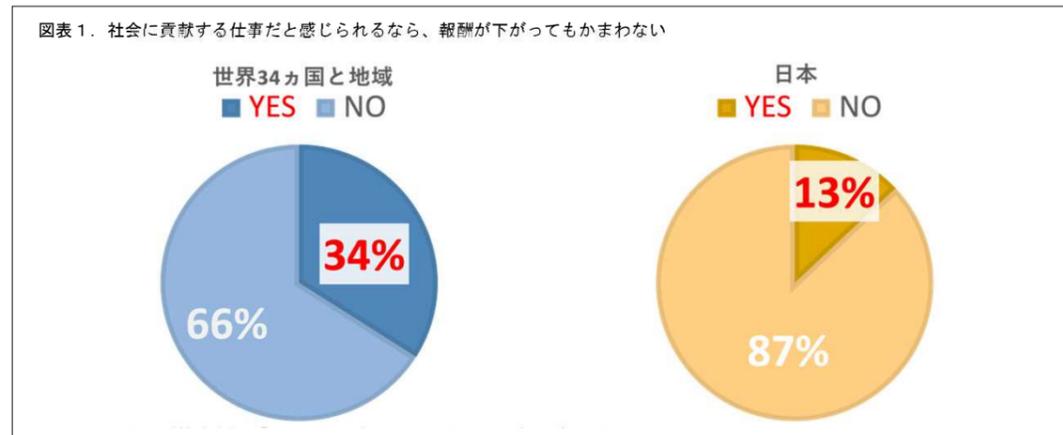
- 仮説① 自分がどうありたいか考えている人が少ない
- 仮説② 自分では簡単に変えられないと思っている人が多い
- 仮説③ 現状から一歩踏み出そうとする人が少ない

2. 背景・現状・実態

まず、「自分がどうありたいか、考えている人が少ない」という仮説①について、自分自身がやりたいことがわかっている人が、どのくらいいるのかについて調べた。

Sirabeeリサーチの全国10～60代の男女1,798名を対象にした「やりたいことについて」の調査によると、20代では男性46.2%、女性55.8%、30代では男性45.2%、女性55.5%、40代では男性45.3%、女性53.5%と、約半数が「自分のやりたいことが、わからない」と回答していることがわかった。

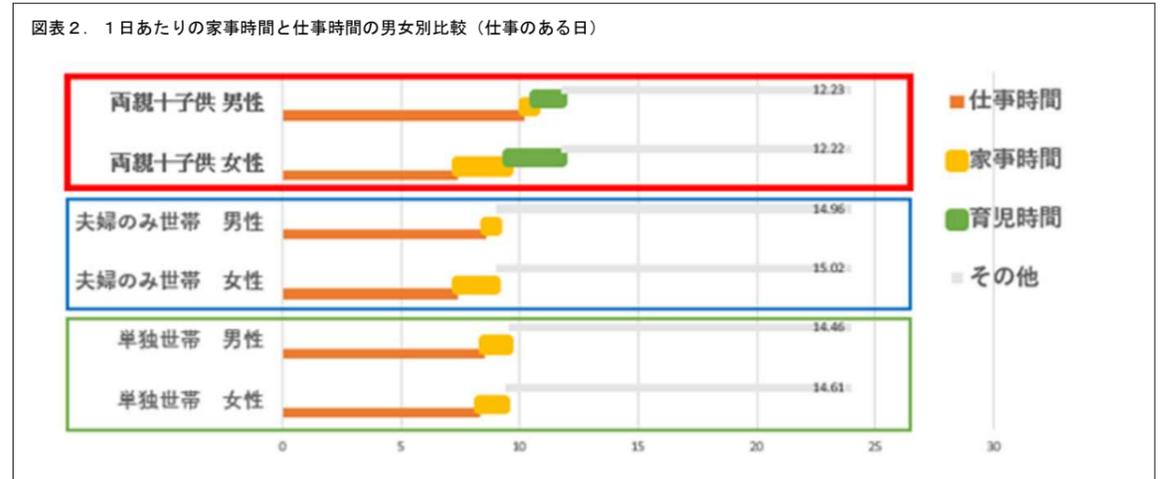
次に、ランスタッド株式会社が世界34カ国と地域の労働者35,000人を対象に行った「労働者意識に関するグローバル調査」(図表1)によると、「社会に貢献する仕事だと感じられるなら、報酬が下がってもかまわない」という質問に対して、「はい」と回答したのは世界34カ国と地域では34%に対し、日本は13%であることから、やりがいよりも、報酬を重視していることがわかった。



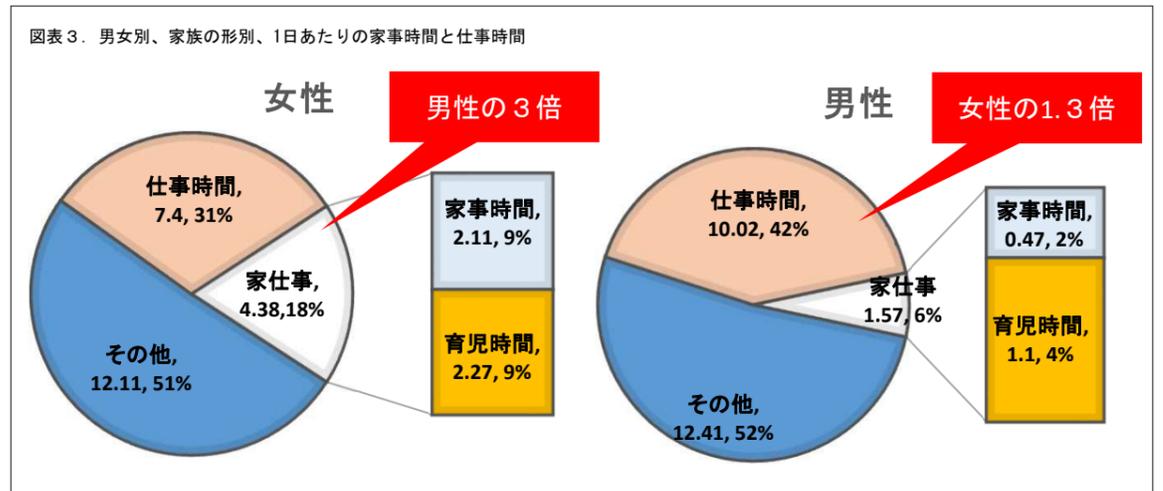
引用先：ランスタッド株式会社「労働者意識に関するグローバル調査」(2021)

仮説②「自分では簡単に変えられないと思っている人が多い」について、様々なライフステージの変化で、家事の時間と仕事時間のバランスの変化について調べた。令和2年度内閣府男女共同参画局の調査(図表2)によると、単独世帯では仕事、家事時間の男女差はないことが分かった。しかし、結婚や出産のライフステージの変化により、女性の家事育児時間は男性の3倍、男性の働く時間は女性の1.3倍の差が出ていることがわかった。(図表3)

現在の環境や社会の仕組みは、男性が女性より長時間働くことを前提につくられたという背景から、結婚、出産、育児、介護などにおける役割の多くは女性が負うことを期待されているため、ライフステージに応じた役割変化及び負担の多さが、女性の現状を変えづらい環境にしている。



出典：内閣府男女共同参画局「令和2年度男女共同参画白書(概要)」

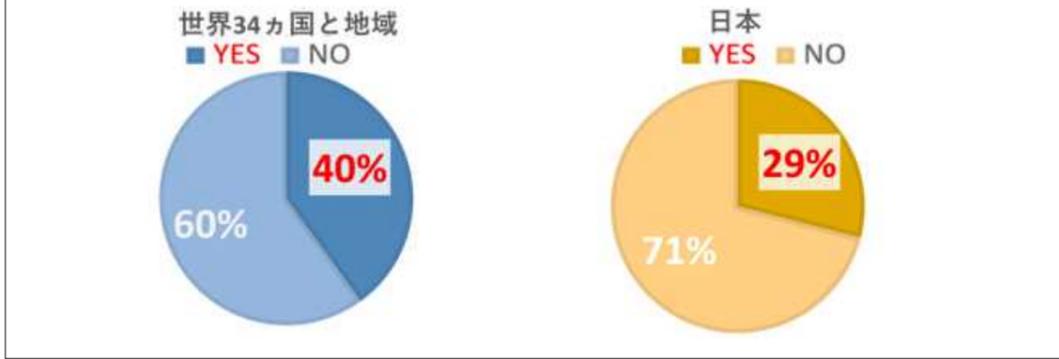


出典：内閣府男女共同参画局「令和2年度男女共同参画白書(概要)」

仮説③「現状から一歩踏み出そうとする人が少ない」について、現状維持を重要視する傾向の強い日本では、多様なお手本/ロールモデルとなる人が身近に少なく、新しいことに挑戦する経験も少なければ、成功体験も少なく、自分ができると信じることができない人も多いのではないかと。

アンケート調査(図表4)から、世界34カ国と地域の労働者の40%が昇進や地位を求めるのに対し、日本では29%であった。このことより、世界34カ国と地域の中で最も低い順位となっており、日本の労働者は全体的に昇進や地位などを求めるよりも、保守的になり、現状維持が優先されていることがわかった。

図表4. キャリアアップ・スキルアップ思考を持っている労働者の割合、キャリアアップを求めるか？



引用先：ランスタッド株式会社「労働者意識に関するグローバル調査」(2021)

### 3. 調査・方法・研究内容

これまでの調査をふまえ、リチャード・ゼックハウザーとウィリアム・サミュエルソンによって提唱（論文：Status quo bias in decision-making（意思決定における現状維持バイアス）という、現状維持に対するバイアス、「現状維持バイアス」）を元に、一歩踏み出せない心理について更に掘り下げてみた。

**現状維持バイアスが起る心理①「慣れ親しんだものを選ぶ」**…くり返し利用しているものに好感を持つため、現在使用しているものへの価値を高く感じ、慣れ親しんだものを高く信頼する。

**現状維持バイアスが起る心理②「損失や失敗を回避したい」**…現状を変えることで、現状を損失することを恐れる。得をすることよりも、損をすることを回避する。例えば、転職を考える際、現状の不満が解消できるという点と、新たな不満が生まれるという点を同時に考えた時、変化にリスクは付きものだが、現状に対する不満を解消できる可能性が高い場合でも、転職という変化を選択はせず、現状に対する不満を抱えたまま、慣れ親しんだ環境に留まることを選択した場合、現状維持バイアスが働いていると考えられる。

『ヤバい経済学』（東洋経済新報社）の著者であるシカゴ大学の経済学者スティーヴン・レヴィット氏のコイントスの検証実験を参考に考えると、投げた硬貨の表裏で、転職や離婚など人生で重要な意思決定を本人の意思とは関係なく「現状維持」か「変化」なのかを決断してもらった所、変化を選んだ人は、現状維持を選んだ人よりも、幸福度が高かったという結果が出ている。

### 4. 分析・結果・考察

これらのことをふまえ、私たちは「自分らしく働く」ためには何が重要かを考察した。

#### 自己理解が最も重要！

自己理解が進み自分の軸が明確になると、具体的に「今どのような行動を起こせば良いか」がわかるようになる。

#### 自分らしく働くため、より良い選択をするためには

- 都度、自分に問いかけをする  
自分で下した決断か、現状維持バイアスに影響を受けていないか
- 自分自身を客観視する  
なんとなく不安、という感覚、感情よりも、数字やデータなどを使って、客観的に考える。
- 現状維持は、損失と考える  
見逃したり、取り残されたりする不安へ意識を向ける。

#### 伴走者（他者）との対話は必須

そして、自己実現のため、一緒に走ってくれる、話し相手になってくれる友人知人、行政（ハローワーク、キャリア形成サポートセンターや教育訓練給付制度等）、公共サービスやキャリアコンサルタントなど、伴走者との対話は必須と考える。

今までの生き方や働き方を現状維持するか、準備をしてタイミングがきた時に一歩踏み出して変化させるかを、伴走者の声を参考としながら自身で選ぶことで、適切なキャリア形成ができるようになるだけでなく、人生設計を考えるきっかけになる。

### 5. まとめ

まずは、一歩踏み出そう！

とは言っても、キャリアコンサルティングや行政を頼るのはハードルが高い、どこから始めたらいいかわからないと、思っている方へ、

#### 異業種 ゆんたく会 しましょ♪

- 異なる職歴、経歴を持った人たちと、
- 全く違う視点で、話ができる。
- 異業種なので、先輩後輩なし。
- 職務経験値、関係なし。



ご連絡お待ちしております♪

私たちが目指す世界は、「今の自分」を理解して、自分ならできると信じ、多様な働き方や生き方を行っているロールモデルが増え、一歩踏み出し、自分らしく働く人が増える社会です。

### 6. チーム紹介

沖縄県出身者の中でも、県外で就職していた方や、留学などで海外から沖縄を見た方、またもともと他県出身という方もおり、様々な視点を通して、メンバーそれぞれが“差”、“違い”を感じる経験をしています。良い意味でのこの“差”、“違い”を感じたことを活かしたいという思いから、英語のGAPをチーム名にしました。この“GAP”から、自分らしく働くことについて掘り下げ、どうすれば満足感のある人生を選択できるのか、色々な考えを出し合うことができたと感じています。



## ているる塾を終えて

### ● 赤嶺 萌

メンバーそれぞれが、異なる背景・経験を持っていることを認めた上で、互いに尊重しながらグループワークを進めることができたと思います。また、問題解決のために話し合う場面では、①視点（前提条件）があっているか、②どの時間軸でそのことについて考えているか、これらの足並みを必ず揃え、都度お互いで確認しあいながら進めることが大切だとも実感しました。皆さんとのご縁に感謝し、今後もこの繋がりと学びを大切に精進して参ります。

### ● 赤嶺 和香

講義を通して、相手の立場を尊重し配慮や心配りがとても大切だと改めて学びました。課題検討では「現実から理想に向かう時の壁＝課題・問題だ」と捉え、解決策を考える思考法を学び、必ず「自分の意見+根拠」を論理的に話すことを意識する事が出来ました。また、変化する環境や状況に応じて都度判断し、意思決定できる自分でいたいと思いました。選択や意思決定で迷った時は、4期の仲間を伴走者として支え合う関係を構築していきたいと思います。

### ● 石上 朱美

普段、自身の仕事やプライベートでの繋がり以外のつながりに期待し参加させて頂きましたが、予想以上に刺激的な出会いがありました。就職で上京、約9年仕事をしたのち地元に戻ってきた時、就業条件の違いに違和感を感じ過ぎてきましたが、今回のているる塾を通してその違和感を感じる仲間と意見を出し合い一つの課題に取り組めたことはとても有意義な時間となりました。この違和感を当たり前にならないよう、視野を広げいろいろなことにチャレンジしていきたいと思いました。

### ● 新里 瞳

普段は接点のない、様々な業種、価値観、視点を持った方々と意見交換をし、グループとして1つの課題に取り組む事ができたのは、とても新鮮で貴重な体験でした。課題に対するモヤモヤを安心して話せた環境のおかげで、課題の根本的な原因を掘り下げ、解決方法を考えることが楽しくなり、モヤモヤがワクワクに変わって行ったのはとても面白かったです。「この場を楽しむ」「相手の意見を聞いて尊重する」環境作りを、色々な場面で試してみたいと思いました。

### ● 増尾 ふゆの

今回、ているる塾を終えて、なかなか普段は聞けないような講座や講義、また参加型のワークなどがあり、素晴らしい講師の方々のお話を聞くことができました。この講義の中では、思わぬ学びがたくさんありました。また、初めて出会った、バックグラウンドが全く違う人々と交流を深め、こんな世界や考え方があったのか、と大変有意義な時間を過ごせました。皆さんと出会えたこの塾をきっかけに、また色々なことに挑戦して行きたいと思います。

## ● コメンテーターよりひとこと

### 新垣

現状維持バイアスに繋がっている1つの理由に、社会の中で女性が不平等に扱われている、男性が優遇されていることから起こる無力感もあると思います。同時に、「社会的な成功」は社会のジェンダー規範の中で男性は評価されるが、女性はなかなか評価されないという社会のジェンダー規範があり、女性は男性よりも評価されない分、多くのハンデを抱えて挑戦しなくてはなりません。そのため不安も多く、リスク回避としての現状維持バイアスに陥ってしまうのではないかと考えさせられました。

社会や他者との関わりの中ではじめて自己理解ができると思います。伴走者との対話やゆんたく会でいろいろな人と交わることで自分らしさが見え、自分がやりたい仕事のやりがいや生きがい、自分が社会から求められている活躍や貢献などポジションが見えてくると思います。

### 亀濱

自分の働き方を見つけるための伴走者は必要だと思います。以前、ジョブカフェで自分の仕事の相談をして居場所を見つけることができた方に出会う機会があり、このような伴走者の見つけ方もあると思いました。異業種ゆんたく会のようにネットワークが広がっていくことでまた新たな出会いがあり、活動が広がっていくと良いと思いました。

令和4年5月に女性支援新法（議員立法）ができました。国、地方公共団体で困難な問題を抱える女性たちの自立に向けての支援をしっかりと行う必要があります。沖縄の歴史的な環境を振り返ると、女性たちが自立して働くことがいかに難しい環境であるか。現在、女性社長比率は全国1位ですが、沖縄が抱えている根本的な問題をぜひ皆さんの世代でも共有して、新しい法律ができたことをきっかけに、働きやすい環境とは何かを考える機会があると良いと思います。

### 島津

グループメンバーの県外、海外へ出て沖縄へ戻ってこられた視点を取り入れていることは非常に良く、またチーム名と同じくGAPというTシャツで揃えた点は素敵だと思います。自分らしく働くためにはというテーマは、共通のテーマだと思います。3つの仮説を立てて、現状を分析し、世界と比較、日本国内との比較をしている点が良かったです。現状維持バイアスは「なるほど」と思い、自分自身を振り返ってみました。変化をする、自分自身の生き方、働き方をどう選択するのかはキーワードであり、そのために相談できる環境、背中を押してくれる人などが必要です。まさに皆さんが行っている異業種ゆんたく会は素敵な取り組みだと思います。ているる塾も異業種交流会も、ネットワークを繋ぐ場だったと思います。変化を恐れずに仲間とつながり挑戦すること、自分を知って対話をする、一歩踏み出す、行動することが非常に大切だというメッセージをいただきました。ぜひ今後も発信してほしいと思います。



Choose of me  
～自分のための選択をするために～

☆安里 幸乃 稲嶺 綾夏  
津波 匡美 西里 まどか  
☆：リーダー

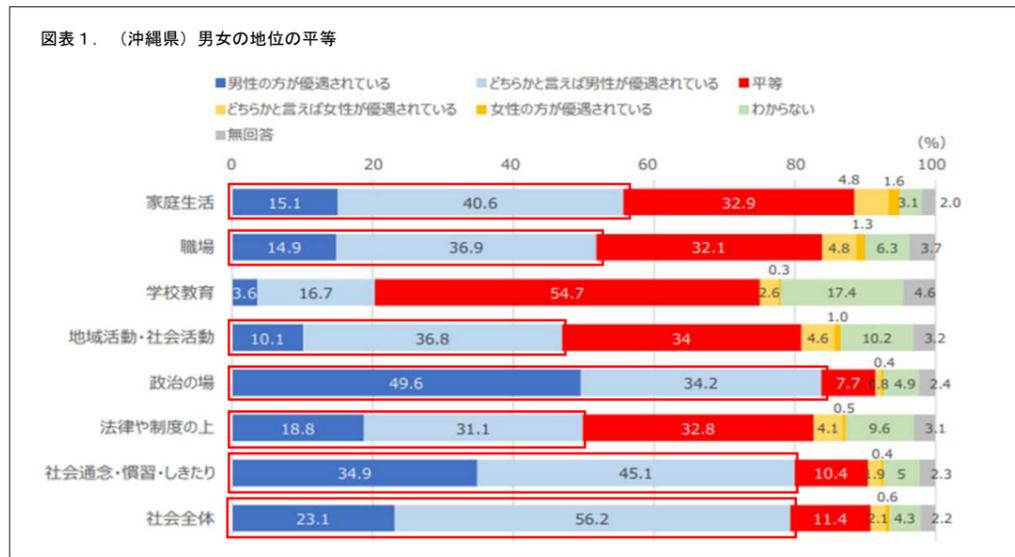
1. 検討テーマ

＜検討事項＞

ライフワークバランスは個々によって様々であるが、自分らしく生きるためにはどうしたらいいのかディスカッションを重ねていく中で、「自分のための選択」をしながら生きていく必要があるという視点から、本当に自分のための選択ができているのか？選択をしてきたのか？そして自分のための選択ができるようになるためには何が必要なのかについて検討する。

＜仮説設定＞

図表1の学校教育以外では、家庭生活（約56％）、政治の場（約84％）、社会通念・慣習・しきたり（約80％）、社会全体（約79％）においても、男性のほうが優遇されていると感じる女性が多いというデータを見て、この様な状況では女性は自分のための選択をしにくいのではないかと仮説を立てる。



出典：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」（2021）

2. 現状、調査・考察、提言について

図表2は貧困に関する県内の状況であり、世帯年間総収入が278万円程度であること、母子世帯出現率や生活保護率、就学援助率などが全国の2倍に迫る現状であることなど、生活をしていくだけで精一杯であり、自分のための選択をする余裕はないのではないかと考えられる。

このような社会的・経済的にも自分のための選択ができない状況にある女性たちが多く存在することは、グラフからも見て取れることであるため、国や県も女性を助ける支援を多く実施しているのではないかと考えた。

女性を助ける支援はどうなっているのかについて調査したところ、国においても県においても女性向け、更には貧困や就労対策などの数多くの支援事業が実施されていることが分かった。（図表3）

しかし、その支援は十分に活用されているといえるのか、様々な支援がある中で、あまり利用されていない支援も多いのではないかと考え調査を行った。

図表2. 子どもの貧困に関する指標（沖縄県の状況）

指標	沖縄	全国	順位
① 子供の相対的貧困率(%)※1	29.9	13.5	—
② 1人当たり県民所得(千円)	2,391	3,317	低い方から1位
③ 非正規の職員・従業員率(%)	43.1	38.2	高い方から1位
④ 母子世帯出現率(%)	2.6	1.4	高い方から1位
⑤ 生活保護率(%)※2 (※2) % (A÷B) とは、1000分の1を1とする単位のこと。	26.6	16.2	高い方から3位
⑥ 就学援助率(%)	24.2	14.7	高い方から2位
⑦ 高校中退率(%)	1.7	1.1	高い方から1位

母子世帯の収入状況(万円)	沖縄	全国	進学率(%)	沖縄	全国	順位
自身の年間就労収入	187	200	高校進学率	97.7	98.9	低い方から1位
世帯の年間総収入	278	348	大学等進学率	40.8	57.4	低い方から1位
			専修学校進学率	27.9	17.3	高い方から2位

※ 収入等のデータが異なるなど調査方法が異なるため、単純に比較はできないことに留意。  
 <出典>  
 ① 子供の相対的貧困率(%) (全国:H30 沖縄:H26) 全国「令和元年国民生活基礎調査(厚生労働省)」 沖縄「平成27年度沖縄県子どもの貧困実態調査(小中学生等)について—沖縄県子どもの貧困率(沖縄県)」  
 ② 1人当たり県民所得(千円)(H30)「県民経済計算(内閣府)」  
 ③ 非正規の職員・従業員率(%) (H29)「就業構造基本調査/平成29年就業構造基本調査 結果の要約 概要・主要統計表(総務省統計局)」  
 ④ 母子世帯出現率(%) (H27)「社会・人口統計体系/社会生活統計指標—都道府県の指標—2021(総務省統計局)」より算出  
 ⑤ 生活保護率(%) (R3.12)「被保護者調査(月次調査)(厚生労働省保護課より提供)」  
 ⑥ 就学援助率(%) (R元)「就学援助実施状況等調査(文部科学省)」  
 ⑦ 高校中退率(%) (R2)「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果(令和2年度)(文部科学省)」  
 <母子世帯の収入状況(万円)自身の年間就労収入/世帯の年間総収入> (全国:H27.11 沖縄:H30.11) 全国「平成28年度全国ひとり親世帯等調査(平成27年の母子世帯の年間収入状況)(厚生労働省)」  
 沖縄「平成30年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査(沖縄県)」  
 <進学率(%)高校進学率/大学等進学率/専修学校進学率> (R3.5)「学校基本調査(文部科学省)」

出典：内閣府「子どもの貧困に関する指標（沖縄県の状況）」

図表3. 沖縄県と国の施策例

沖縄県の施策	国の施策
<ul style="list-style-type: none"> <li>就業支援講習会の実施</li> <li>就業相談の実施</li> <li>日常生活支援事業</li> <li>特別相談事業</li> <li>養育費等支援事業</li> <li>ひとり親家庭への住宅支援貸付金</li> <li>公営住宅への優先入居</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>沖縄子供の貧困緊急対策事業</li> <li>若年妊産婦の居場所の展開</li> <li>子供の居場所に係る保健事業</li> <li>女性の避妊に係る相談支援事業</li> <li>子供の貧困対策支援員の配置</li> <li>子供の居場所の運営支援</li> </ul>

数多くの支援事業がされている

3. 調査・方法・研究内容

様々な支援に対する利用状況などを調査したところ、図表4の沖縄県が公表しているデータから読み取れるのは、赤枠「利用したいが、今までこの支援制度を知らなかったから」、「利用したいが、手続きが分からなかったり、利用しにくいから」という回答が一定数あることが分かる。

図表4は生活保護を対象としたデータであるが、その他にも、母子父子寡婦福祉資金貸付金や、生活困窮者の自立支援窓口、生活福祉資金貸付金などの制度についても、利用されていない実態が分かった。

図表4. 小学5年生、中学2年生、0~17歳の子どもをもつ保護者によるアンケート結果（生活保護）

	現在利用している	以前利用していたが、現在利用していない	利用したことがない				それ以外の理由	無回答	合計
			利用はできないが、特に利用したいと思わなかつたから	制度の対象外 収入等の条件を満たさなかつたから	知らなかつたから	この支援制度を利用したが、今まで知らなかつたから			
小学5年生	22	19	1684	44	6	24	318	261	2378
中学2年生	25	20	1729	61	5	33	326	294	2493
0~17歳	31	27	3600	81	10	37	418	347	4551
小学5年生	0.9	0.8	70.8	1.9	0.3	1.0	13.4	11.0	100.0
中学2年生	1.0	0.8	69.4	2.4	0.2	1.3	13.1	11.8	100.0
0~17歳	0.7	0.6	79.1	1.8	0.2	0.8	9.2	7.6	100.0

出典：沖縄県「令和3年度沖縄子ども調査報告書」

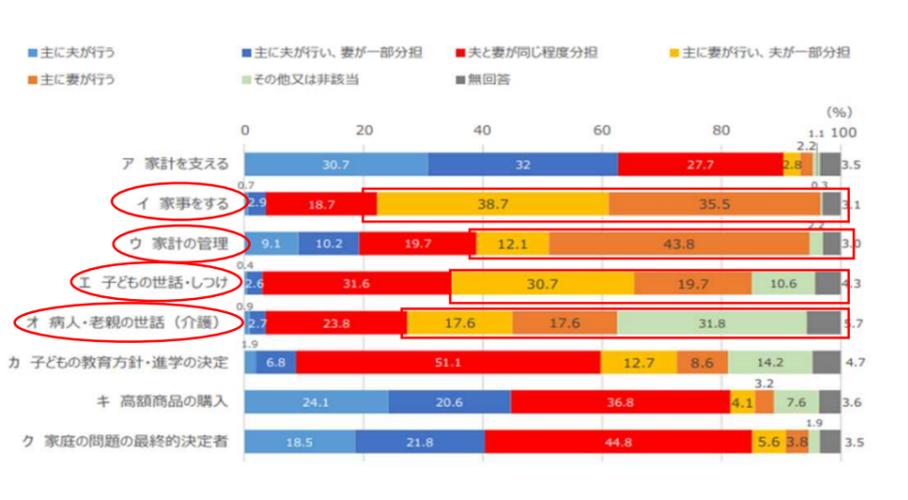
## 4. 分析・結果・考察

支援制度を利用するための手続きの方法が分からない、そもそも支援制度を知らないという人は、単純に知らないだけではなく、「知らない」+「誰に相談したらいいのか分からない」のではないかと考えた。

図表5のグラフは、夫婦間における家庭内の役割分担についてグラフ化したものである。家事、家計の管理、子どもの世話・しつけ、病人・老親の世話(介護)など、家庭における女性の役割は大きいことがわかる。

現在は共働きも多く、グラフからも見て取れるように、完全にオーバーワークの状態である。結局、負担が多い女性は、支援が多く存在していても自分自身のための選択ができていないというのが実態であり、もっと女性の現状に寄り添った支援やサービスがあれば、より自身のための選択をすることができるのではないかと考える。

図表5. 家庭内の役割分担について



出典：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」(2021)



## 5. まとめ

日々忙しく役割も多い女性が、自身の選択を犠牲にすることなく、自分自身のための選択を行えるよう、伴走型のワンストップサービス事業を提案する。

### <形態>

行政でも、民間企業でもない第三者機関として設立。

### <対象者>

すべての女性。

### <具体的な内容>

- ①相談窓口に来た女性に対し、一人につき一人の専用のアドバイザーがつき、アドバイザーとともに、相談者の「なりたい姿」を一緒に考え、言語化、可視化する。
- ②「なりたい姿」に加え、特性や能力、経験などに合わせたキャリアプランなどを作成する。
- ③プランニングだけでなく、プランに合った制度や補助金などのアドバイスを行う。

### <支援を受けることによって得られる効果>

ワンストップサービスの支援を受けることによって、相談者は自分のなりたい姿になるための選択を迷わずに行うことができ、経済的な自立、内面的な自律を図ることができるようになる。と考える。

自分の選択で物事が決まる。それを実感し始めると、大きな自信になり、いつでもどのような時でも、自分の人生の主人公は自分だと思えるようになる。

当事業のように、複合的伴走型の支援があれば、きっとこれから生きる女性の支えになるのではないかと。また、少し手を伸ばすことで今までにはなかった選択肢が増える。そして、これからを担う若い方たちにも、「大丈夫。選択肢は目の前にあるものだけではない」と伝えることができる。

一人一人がより良い選択をしながら生き生きとした日々を送れる社会が想像できるはずである。



## 6. チーム紹介

私たちチームは言葉を交わせば交わすほど、それぞれが多岐の選択をしてきたことがわかります。驚くような選択。目からうろこの選択。どの選択も素敵で、その選択の結果、こうして出会えたメンバーです。それぞれのこれまでの選択を肯定し、これからの選択も応援できる最高の仲間です！

西里 まどか：社会保険労務士 2児の母

稲嶺 綾夏：腸活アドバイザー 3児の母

津波 匡美：美容師オーナー 3児の母

安里 幸乃：未来の社長 1児の母



# ているる塾を終えて

## ● 安里 幸乃

参加したきっかけは、自分自身に漠然とした「物足りなさ」を感じ、新しい自分自身の開拓が必要だと感じたためです。受講する毎に新しい気づきを得ながら、自分自身に落とし込むことに脳をフル回転させても体力を要したのですが、今では、自分自身のやるべきこと、できることなどが明確になったことで、何事にも活力を感じられるようになりました。

また、ここで知り合えた仲間にも深く感謝しています。この縁や学びを今後も大切にしていきたいです。

## ● 稲嶺 綾夏

書籍で視覚的に学ぶのと異なり、実践的に学んでいる塾は客観的に自分を見つめなおす機会になりました。また、講座全体を通し、チームビルディングの楽しさ・難しさを体感しました。「是非、たくさんの女性に参加してほしい」というのが率直な感想です。

今後も忙しさを理由に学びを怠らず、ているる塾での時間を振り返りブラッシュアップしたい、その意識こそが気が付いたら成長し、成長こそが成功に繋がるものだと思います。

今回、たまたま、かねひでに置かれているチラシを見て有給を調整して参加しました。周りにチャンスは溢れている、きっかけを掴むのは自分次第、悩んだ時にはとにかく行動、そうすれば必ず得るモノがあると感じました。

## ● 津波 匡美

ているる塾第4期生として、約6ヶ月間学ぶ機会を頂きまして本当にありがとうございました。この約6ヶ月間は、【女性の現状を知る】【課題を理解する】【自分と他人の受容】と、私にとって視野の拡大と視座のアップに大きくつながりました。この事から、ビジネスだけの視点で社会活動・社会参加ではなく、日本や沖縄が幸せな未来につながる、また先進国の中の沖縄としてのイノベーションと役割をやり続けることのできる社会になるには、どう参加すべきか、どう協力できるかを考えながら関わっていきたいと思いました。

更にこのご縁と時間を無駄にする事なく積極的に社会活動や社会参加をしていきたいと思いました。

## ● 西里 まどか

高田先生をはじめ、著名な方のコミュニケーションの考え方や自分自身を内省する方法を学ぶことができ、仕事のみならず家庭生活を向上させるのに大変役立った。さらにはジェンダーや平等についての考え方が偏ったものではなく、私たち自身の問題として捉え、どのように考えていくべきかは私たち自身に任されているような講義内容になっており、それぞれが自分の価値観を大切に生きていっていいというメッセージになっていると感じた。講義全体を通して、私たち一人一人を尊重してくれているように感じ、このているる塾を卒業して一歩踏み出す勇気を全員が実感したように感じる。

## ● コメンテーターよりひとこと

### 新垣

県の統計にもあるように男性の方が優遇されているのは間違いありませんが、同時に男性よりも女性の方が優遇されていると感じている人もいることが大きな問題です。「世の中はすでに男女平等だ」と思っている男性は結構いますが、現実とは違うことを女性はわかっています。このギャップは、女性にとって自己肯定感が低くなりやすいため、仮説である「知らない」プラス「無力感がある」と考えました。

利用のしやすさ、情報については行政広報のやり方を今後工夫していかなければいけないと思います。母子寡婦会のような仲間づくり、ネットワークは力をあたえてくれます。一人一人は弱く、どんな動物よりも弱い人間ですが、助け合うことでここまで生き残ってきました。世の中では自己責任論などがあり、まるで私が悪いのかなと思わされるような風潮や周りの目などがあると思います。そのような中で一緒に付き合う仲間を見つけ、お互いに新しい力や勇気などをつくっていきけるようなワンストップサービスは非常に良い提案でした。

### 亀濱

受講者の皆さんは企業から背中を押された方、あるいは自発的に申し込みをした方、いろいろなスタイルでているる塾へ応募したと思います。

行政でもない、民間企業でもない、第三者機関によるというワンストップサービスの提案、とても新鮮でした。第三者機関による寄り添った支援、伴走型支援を具体的に知りたいと思いました。こういう支援窓口があると自分らしい選択がしやすいというところまで課題を整理しています。一歩踏み出してどこかへ声を挙げていく、提案していくともっと力になるのではないかと思います。

この発表だけにとどまらず、ているる塾でできたネットワークで自分の職場、行政などへ提案していく、行動に移してくださると嬉しいです。

### 島津

堂々といきいきと発表していたと思います。一人一人が自分の体験と思いを語り、本題に入る展開がとても素晴らしいと思いました。一つ一つのメッセージもよく考えられていて惹きつけるものがありました。自分の選択が思うようにできず、悩んでいる女性たちに焦点をあてて、疑問や悩みを統計データや調査結果から分析をし、仮説をたてて、その解決に向けた具体的な提案をしている点はとても良かったです。行政の立場から、皆さんが提案したことをどのように展開できるのかと考えながら聞かせもらいました。コロナ禍で、孤立や孤独など悩んでいる女性たちへの寄り添い、支援の必要性を改めて感じました。ぜひ、自分たちのための選択をし、自信を持って活躍できる女性たちのネットワークを作っていただきますよう、今後の皆さんの活躍を期待しています。



それぞれのライフワークバランスを目指そう

城戸 理加 ☆新城 奈緒  
 武富 さやか 当山 沙也加  
 中眞 文子

☆：リーダー

1. 検討テーマと仮説設定

近年、ワークライフバランスを保つための休暇制度や働き方について論じられることは多いが、ワークライフバランスのあり方は1つではない。

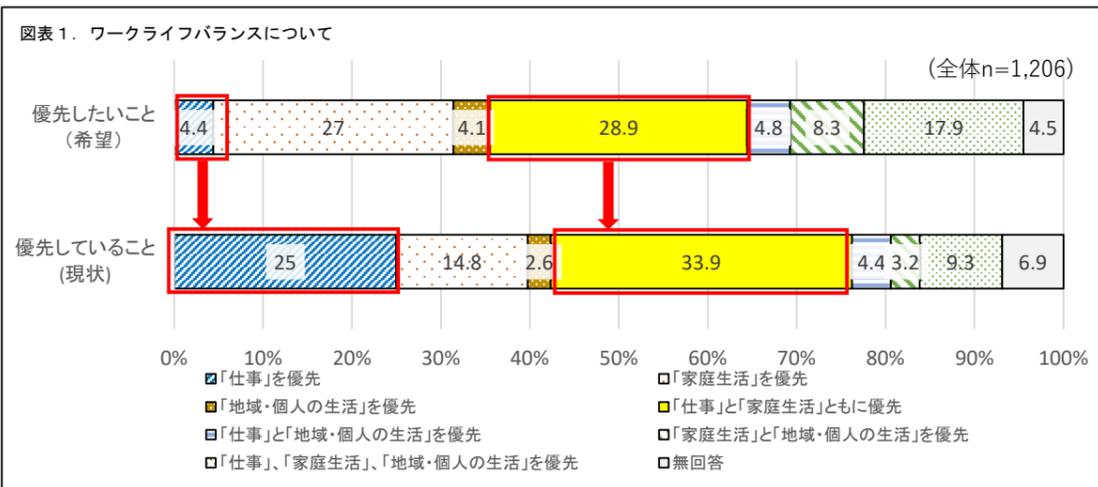
仕事を重視したい人。プライベートを充実させたい人。どちらも同じくらい頑張りたい人など、それぞれの環境やライフステージによって変化していくものだと考えた。

ワークライフバランスは、型にはめられたものではなく、その人に合った、その人が望むバランスを保つという選択ができれば、人生がもっと豊かになるのではないかと仮説を立てた。今回は労働者に絞って、その人のワークライフバランスを目指すためにはどうしたらよいかを検討した。

2. 背景・現状・実態

まず初めにワークとライフのバランスについて、現状を調査した。

図表1より、生活の中で優先したいこと（希望）は、「仕事と家庭生活ともに優先したい」が28.9%と1番高く、生活の中で優先していること（現状）においても33.9%と1番高くなっている。しかし、「仕事」を優先という項目では、「優先したいこと（希望）」は4.4%と少ないにも関わらず、「優先していること（現状）」では25.0%という結果から、生活の中で希望と現状に大きな差が見られることが分かった。



次に、ライフを充実させるための休暇制度や勤務体制の現状を確認すると、休暇制度には、年次有給休暇、傷病休暇などの、対象者を問わないものと、育児休業、介護休業、結婚休暇などの対象者が限定されるものと分かった。また、勤務体制をみると、現在主流である固定時間制、変形労働時間制、シフト制などに加え、リモートワーク、フレックスタイム制など、利用できる職種は限られるが、新しい体制も導入されている。しかし、このような休暇制度が導入されても思うように利用できない、自分のライフスタイルに合った勤務体制を選択できる職種ではない等、理想と現実には依然として差があるのではないだろうか。

3. 調査・方法・研究内容（インタビュー）

そこで私達は、県内企業で従業員のワークライフバランスを向上させるためにどのような試みがされているのか、県内の中小企業と大企業の2社へインタビュー調査を行った。

1) 株式会社BowL

- ◆日時：2022年12月7日（水）15：00～16：00
- ◆企業担当者：眞謝 寿賀子 様（リワークプランナー）  
松永 匡史 様（リワークプランナー）
- ◆訪問者：城戸 理加、新城 奈緒、当山 沙也加

うつで悩んでいる方々をサポートしている民間企業。うつ病で休職されている方々の社会復帰支援事業や、企業・官公庁・教職員を対象に、メンタルヘルスや障がい者雇用に関するサポートを行っている。  
 2013年に設立され、従業員数は12名（男女比率は男性が30%、女性が70%）。

株式会社BowLへインタビューをする中で、重要なキーワードが3つ見えてきた。

①休暇の自由化

取得対象者や取得日数、取得理由などに制限がない独自の休暇制度を導入している。

②勤務体制の自由化

フレックスタイム制やリモートワークなど、①と同様に、取得対象者や取得日数に制限はなく、それぞれのライフに合わせた臨機応変な働き方が可能となっている。

③セルフマネジメント力

多種多様なミーティングにより、情報と仕事が可視化され、自分の抱えるタスクをこなすスケジュール管理能力が自然と培われるような環境が整えられている。また、個々人のスキルアップをサポートする制度も充実している。

インタビューを通して、休暇や勤務体制を自由化することで、対象者が制限されることなく社員が平等に働き方を選択できるところが、ワークライフバランスの実現に大きく貢献しているということが分かった。

ただし、こうした柔軟性の高い制度の導入は、社員数の多い企業では難しいのではないかと疑問から、社員数の多い企業の一例として、金秀ホールディングス株式会社にインタビュー調査を行った。

2) 金秀ホールディングス株式会社

- ◆日時：2022年12月16日（金）15：00～16：00
- ◆企業担当者：上運天 理紗 様（人事部 課長）
- ◆訪問者：城戸 理加、武富 さやか、当山 沙也加

今回は金秀グループ全体について、インタビューを実施。  
 総合建設業・流通業・観光業といった複数業種を包括するグループ企業で、金秀ホールディングスを含めて、グループ会社は14社。  
 1947年に創業され、従業員数は約5,000人（正社員数は約1,500人）（正社員の男女比率は男性75%、女性25%）。

金秀ホールディングス株式会社にインタビューをする中で、重要なキーワードが4つ見えてきた。

①社員の声を基にした制度の見直し

社員へのアンケート調査の結果を基に、グループ内の代表社員が意見交換を行い、改善要求の多い制度への見直し検討が行われている。

②多様な勤務体制

テレワーク勤務の導入により、グループ従業員の多様なライフに対応できる働き方が実現されている。また一部の会社ではフレックスタイム制を導入しており、将来的にはグループ全社でも導入を検討している。

③勉強会（社内研修）の充実

法改正に伴う休暇取得の説明会、ハラスメントの勉強会など、管理者も含めた社員の意識改革にも力を入れている。

④社内コミュニケーションの活性化

一部の会社を除き、社長と1対1での面談が年1回、直属の上司との面談が年2～4回実施されている。そのほか運動会などのグループ内イベントが豊富で、風通しの良い環境づくりがされている。

インタビューを通して、社員数の多い金秀グループでも、フレックス制やテレワークの導入により、「残業が減った」「育児や介護の送迎がし易くなった」などの社員の声を聞き、柔軟に対応している様子が分かった。

4. 分析・結果・考察

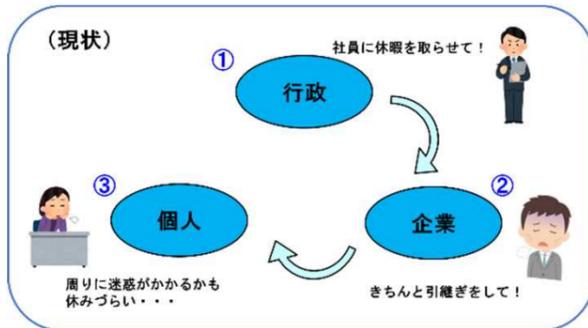
2社へのインタビュー調査から、理想のライフワークバランスを保つ為に、重要と思われる項目として3つ挙げる。

- ①制度を変える
- ②働き方を変える
- ③考え方を変える

さらに、この重要な3つの項目に加え、その制度を社員が使いこなせることや、選択肢を適正に選ぶことなど、セルフマネジメントができる人材の育成をすることが大切であり、それと同時にリモートワークや、フレックス制度などの働き方を選べる環境をつくることも重要である。

いまだ多くの企業が抱える現状（図表2）と、インタビュー調査から考察した理想とするワークライフバランスの流れ（図表3）を示す。

図表2. 企業が抱える現状



図表3. 理想とワークライフバランスの流れ



5. まとめ（総括・提言・課題が実現した後の未来）

課題解決のための具体策として、行政や企業に対して、個人に対しての取組みを提言する。

行政や企業に対して

- ★ワークライフバランスの実現を積極的に支援する企業のサポート、評価制度の拡充
- ★仕事と家庭の両立を支える支援制度の推進
- ★対象者が限定されない自由な休暇制度の制定

個人に対して

- ★お互いさまの信頼関係を築くこと  
⇒共に働く仲間に思いを伝えられる関係性が大切であり、日頃からコミュニケーションを取ることで相手を思いやり尊重することができる。
- ★選択肢を増やすこと  
⇒自分が選択可能な制度を理解すること、それと同時に自己理解を深め、自分が何をしたいのかという意思表示をしていくことが重要である。

以上のことから、行政や企業による環境等の整備に加えて、個々人が思いを行動に移せるよう、自分にあった知識やスキルを身に付け、セルフマネジメントをしていくことができれば、それぞれの目指すワークライフバランスを保つことができ、人生を豊かにする第一歩になるのではないかと期待する。

6. チーム紹介

私たちは、それぞれ異なる背景を持つメンバー5人が、「できる時に、できる人が、できることをする」意識で、グループワークに取り組んできました。その中で、人や環境に流されるのではなく、自分で選択していくことの大切さを学びました。

グループ名である「且緩々（しゃかんかん）」とは、禅の教えを説いた禅語で、「あせらず、あわてず、ゆっくり落ち着いて、気負わず自然体でいきましょうよ」といった意味です。その名の通り、これからも、あせらず、気負わず、自分らしいワークライフバランスを目指していこうと思います。



## ているる塾を終えて

### ● 城戸 理加

まず、普段出会わないような方々と出会えたことに感謝です。自分の意見を言い合う場というものが社会には少ないように感じます。自分の意見をまず聞いてもらえること、そしてディスカッションに繋がっていくこと、このこと自体、日本の現代社会において実感できる場が少ないです。まずは、自分のお店でスタッフの意見を聞くところから始めたいと思いました。

### ● 新城 奈緒

会社の研修として参加し、正直初めは参加への負担を感じるが多かったです。しかし回を重ねるごとに講座の内容も興味深くなり、毎回お会いする4期メンバーとの交流の中で新しい発見をもらえることも、おもしろいと感じるようになりました。自分の意思で参加をしてないからこそ、日常では得られない様々な情報に触れることができ、インプットする＝知ることの大切さを再確認できた半年間でした。前向きに流れに身を任せると得られることがたくさんあると実感できたので、今後の人生においても何事も前向きに取り組める人材でありたいです。出会いは財産なので、みなさんとのご縁を今後も大切にしていきたいながら、互いにレベルアップをし合える関係でありたいと思います。グループメンバー、アドバイザーに恵まれ、且緩々の禅語のように居心地良く参加できたことに感謝です。ありがとうございました！

### ● 武富 さやか

今回ているる塾に参加することで、多種多様な講話やワークを受講することができ、新しい発見の連続でした。仕事や生活をするうえで、無意識のうちにこうでなければという固定概念に縛られていることが多く、そういった意識が選択肢を狭めることになるのだと気付きました。これしか出来ないと自分を抑制することなく、自分や社会に何が必要なのかを常に考えて、ゆっくり出来ることからトライしていこうと思います。

### ● 當山 沙也加

幅広い内容の講義を受講し、様々な事を学ばせていただく中で、自分自身の考え方にも大きな変化があり、視野が広がりました。今後のライフプランを描くためのたくさんのヒントを得ることができ、改めて自分自身を見つめ直すきっかけとなりました。ライフやワークにおいても、一人ひとりがより良い選択ができる環境に変わるよう、私自身も行動から変えていきたいと思っています。ているる塾は刺激的でとても温かい空間でした。貴重な機会をいただきありがとうございました。

### ● 中眞 文子

ているる塾第1回目は、家族コロナ感染のため、オンラインでの参加となり、先行き不安でしたが、グループメンバーに恵まれ、無事最後までやりとげることができました！講座やグループワークを通し、自分の長所・短所に気づかされ、自分のやりたいこと・必要なスキルなど、ヒントをもらえた気がします。ているる塾で得た知識や経験は、家庭や職場で共有し、ているる塾で出会うことができた塾生の皆さまとのネットワークを公私ともに活かしていけたらと思います。

## ● コメントーターよりひとこと

### 新垣

非常に難しいテーマに挑戦している点が素晴らしいと思います。以前、ラジオ番組で「仕事をもっと休みたいですか」というテーマに対して、男性の投稿者から「仕事を休んで何をやるの？」という投稿が多くあり驚きました。それは問題であり、映画にもなりましたが、退職後、仕事以外に興味なし、人間関係なし、地域につながりなし、生きがいなし、家に居場所なしという男性が、家に引きこもることがあります。仕事ができない、仕事に躓く、リストラされる男性が自殺するのは中年の男性が多く、非常に自殺率が高いです。男性はジェンダーの意識を変えなくてはなりません。

休みやすい雰囲気をつくるのは管理職の方のため、変わらなくてはなりません。管理職研修、勉強会を頻繁にひらいている企業は素晴らしいと思います。これからますます少子化が進み、人材の確保が厳しくなります。その中で、多様な制約のある労働者や外国人労働者が入ってきた場合、どのようにまとめていくのかというマネジメント力やコミュニケーション力がますます求められると思います。

### 亀濱

分析・考察・まとめでは2つの図で比較しているため、わかりやすくまとめていると思います。ワークライフバランスの企業をここまで底上げしていきたい、行政がそれを選択しやすいような環境をつくっていくなど、企業と行政への提案がまとめられていて分かりやすい点良かったです。このグループで出会い、調査を行い、一人一人が自分の思いを言葉にして、これから自分の職場や自分の生活の場に戻り、明日からどのような一歩、行動で形にしていくのだろうか非常に楽しみです。

ているる塾は100名以上の修了生がいます。これから皆さんが仕事や生活されていく中で、あらためて出会う機会があれば良いと思います。また、本日発表されたことを大切にして、自分の居場所でも形にしていくことを次の機会に聞きたいと思いました。

### 島津

非常に丁寧に聞きやすい声で何度も練習したことが伝わるほど、一人一人素晴らしい発表でした。最初にチーム名を聞いたときに、皆さんの個性やチームの思い、魅力がでているチーム名だと思いました。発表内容については、ワークライフバランスの現状と実態を意識調査からまとめ、企業2社へ訪問し先進的な企業の取り組みを紹介されていたことは参考になりました。このプレゼンには、イラストを取り入れることで視覚的に訴える力がありました。インタビューから分析、考察をまとめ、行政や企業、個人への提案につなげている点は非常に良かったです。また、個人の選択肢を増やすことについて、具体的にどのように進めていくと良いのかを詳しく聞きたいと思いました。皆様の今後の活躍に期待しています。



子育て期 想いと現実の壁～共有でつなく みんなの輪～

岸本 久美子 友寄 愛美  
 髭白 みぎわ 宮国 江美  
 目取真 愛美 ☆山里 理沙子  
 ☆：リーダー

1. テーマと背景

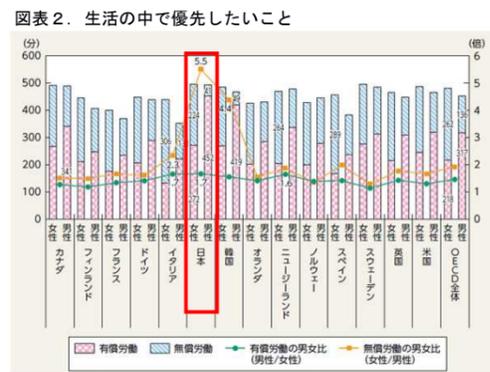
理想のライフスタイルを「家事・育児と仕事の両立」としている人は多い。しかし現実には家事・育児と仕事が両立できず理想を実現するのは難しい状況にある。一体それはなぜなのか。男女それぞれが抱えている問題や、置かれている状況やパートナーなどに不満や不安があり気持ちがすっきりしないような心のモヤモヤがあるのではないかと考えた。この問題や心のモヤモヤを解決していけば理想とする「両立」に近づけるのではないかと考えた。

2. 背景・現状・実態

沖縄県民の「理想と現実の比較」を見てみると、理想で家庭生活を優先したいと思っても、現実では仕事が優先されている傾向にある(図表1)。この調査から男女ともに理想と現実のギャップが生じていることが伺える。



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」(令和2年度)をもとに作成



引用先：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」令和2年版

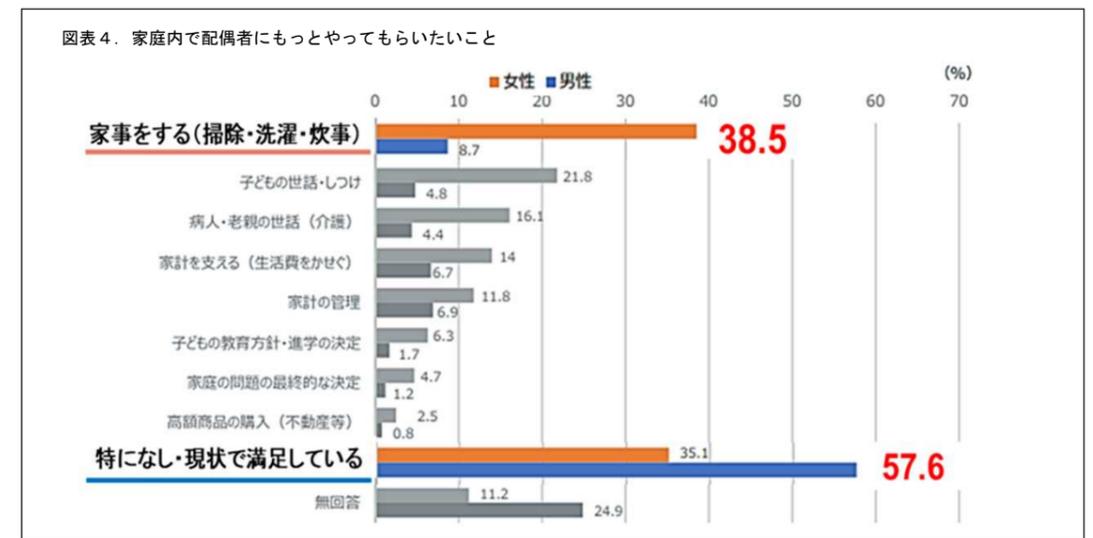
次に世界と比較した日本の男女別生活時間を見てみると、日本は世界と比較して男性の有償労働が極端に長く、また無償労働の男女差は5.5倍と高い数値である(図表2)。男性の有償労働が長くなるにつれて無償労働が女性に偏るという傾向がある。男性が家事・育児をしたいと思っても、有償労働に縛られている時間が長く、なかなかそれが実現しにくいのではないかと考えた。

また、沖縄県の共働き・子育て世代(25歳～54歳)の仕事、家事、育児時間の男女差について見てみると、仕事に関して2時間28分と夫の方が長く、家事では1時間59分、育児は2時間47分と両方も妻の方が長い結果であった(図表3)。



引用先：総務省統計局「令和3年社会生活基本調査」生活時間-地域(調査票A)第75-2表 曜日、男女、年齢、行動の種類別行動者平均時間(夫・妻)-全国、都道府県の一部加工

家庭内で配偶者にもっとやってもらいたい事について、女性は「家事をする(掃除・洗濯・炊事)」が38.5%で最も多く、一方、男性は「特になし、現状に満足している」が57.6%と半数を超えている(図表4)。男性の長時間労働だけでなく、意識の違いも関係しているのではないかと考えた。女性は「協力してくれているのはありがたい。けれど、私も働いているしもう少し分担できないか」と思っている一方で、男性は「僕も家事に協力しているから、今のままで満足かな」と思っているのではないかと考えた。



引用先：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2年度 p.3の一部加工

以上のことから、現状の問題点として次の3つを挙げた。

- ・男性の会社における労働時間が長い
- ・女性の家庭における家事育児時間が長い
- ・男女ともに働きやすい環境が整っていない



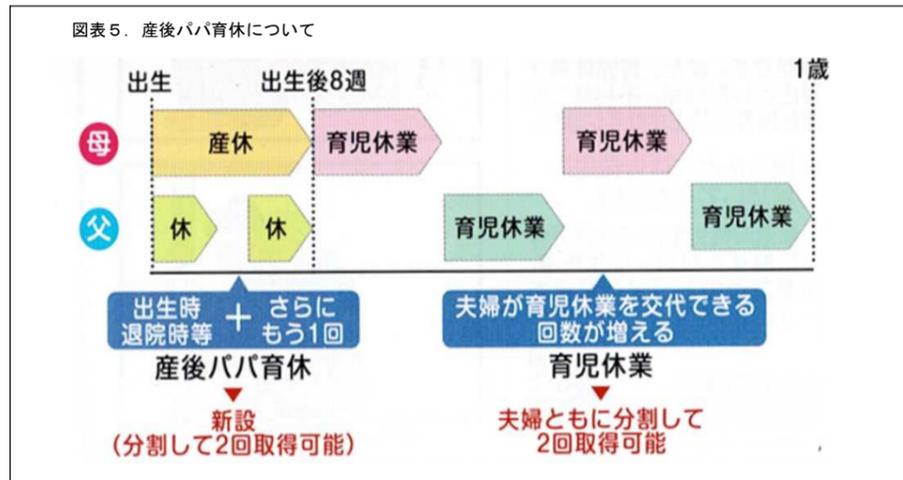
### 3. 分析・結果・考察

家庭・企業・行政の分野ごとに焦点をあて、県内外の企業の取り組みや行政の取り組みを調査し、問題を解決する方法を検討した。

#### 【長時間労働を考える】

業種・勤務状況がそれぞれ違うため長時間労働を解消することは簡単ではない。しかしこうした中で、自身の意識や周りの意識改革に繋がる第一歩が産後パパ育休や育児休業制度だと私たちは考える。

育児・介護休業法の改正（2022年10月）に伴い、子どもが生まれた直後の時期に柔軟に取得できる「産後パパ育休（出生時育児休業）」が制定され、さらに男性の育児休業が取得しやすくなった（図表5）。



引用先：厚生労働省「イクメンのススメ ～法改正でパワーアップ！ 男性の育児休業～」

#### 産後パパ育休（出生時育児休業）の特徴

- 子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割しての取得が可能。
- 産後パパ育休中に一部就業することもできる。（労使協定と個別合意が必要）
- 1歳までの育児休業も、2回に分割して取得できる。

※厚生労働省「イクメンのススメ～法改正でパワーアップ！ 男性の育児休業～」を参考。

2回に分けて取得できるようになったため、まとめて休むことが難しい職場の人でも取得のハードルは格段と下がるであろう。今後、男性育休の推進で日本中に好循環を生み出すと期待できる。

また、育児休業を推奨することは企業・従業員それぞれに次のようなメリットがあると考えられる。

- 育休取得後、家に早く帰るために仕事の効率を考慮ようになる。
- 企業にとっても働く人にとっても業務の効率がアップする。
- 家庭での時間が増えるため、家事や子供と過ごす時間にゆとりが出てくる。
- 育休前に自身の仕事の棚卸をして後任へ引継ぐため業務の属人化を防ぐ。
- 育児休業を積極的に推奨している企業に対してはポジティブなイメージが高まる。

#### 【働きやすい環境とは？】

子育てをしながらでも働きやすい環境を整え、積極的に育児休業取得を推奨している企業とその取り組みに至る背景を紹介する。

#### ・オリックスビジネスセンター沖縄株式会社

⇒在宅勤務制度、フレックス勤務制度、時間単位年休制度、職場復帰支援説明会 など

#### ・積水ハウス株式会社

⇒3歳未満の子を持つ社員の育児休業完全取得、「家族ミーティングシート」の活用 など

オリックス株式会社（オリックスビジネスセンター沖縄株式会社の親会社）のグループ人事・総務本部のインタビュー記事（「働くパパママ川柳」から見据える、多様な価値観を認めあう社会, 2022）を抜粋すると、彼らも当初は「女性社員が結婚や出産を機に会社をやめてしまう事に悩みを抱えていたが、どうしたら女性社員もライフステージにあわせて長く働けるかを考え、フレックスタイムや在宅勤務制度など徐々に現在の働きやすい環境づくりに成功した」と回答している。「最初はどうにかしないといけないという思いから始めた働き方改革でも、試行錯誤を繰り返し社員の声を反映することにより、会社も社員も改善に向けて一緒に頑張ることができた」と、彼らの努力が伺える。子育てをしながら働く事、家庭と仕事を両立することは口で言う程簡単ではないが、大切なのは働く私たちも声をあげて、会社とともに働きやすい環境を整えていくことではないのだろうか。

#### 【福井県の取り組み】

共働き率全国1位の福井県では、夫婦や家族がともに家事を楽しむ「共家事（トモカジ）」を促進している。県で作成した「共家事ハンドブック」には「福井県男女別の家事・育児時間差」や「整理収納アドバイザーによる共家事のポイント」「共家事チェックリスト」が掲載されている。特に沖縄県で取り入れてもらいたいのが、どんな家事があつて、主に誰が担当しているかを「見える化」する「共家事チェックリスト」である。

#### 【オリジナル見える化シート】

「共家事チェックリスト」を参考に、さらにより良いものにしたいとの想いを加えた「見える化シート」を考案した（図表6）。ている塾の高田朝子先生の講義で、「人を動かすには数字で武装」することを学んだことから、本シートでは特に「数字をつくる」ことを重視した。

項目	点数	OOさん	OOさん	外注
献立を考える	3点	3点	点	
朝食を作る	8点	8点	点	
食器を洗う	5点	点	点	○
食器を拭く	5点	点	点	○
献立を考える	8点	点	8点	
夕食を作る	10点	点	10点	
食器を洗う	5点	点	点	○
食器を拭く	5点	点	点	○
洗濯機を回す	2点	2点	点	
洗濯物を干す	5点	5点	点	
毎日の作業：合計点数		18点	18点	-
シーツ類を洗濯する	5点	点	5点	
トイレを掃除する	10点	10点	点	
ボタンを付け直す	5点	点	5点	

見える化シートは、紙媒体とアプリケーションの展開を提案する。アプリケーションでは、居住区や支援要件になるチェックボックスを設け、点数が高くなった項目の「外注」セルに各種支援策が出てくるようシステムを構築する。これにより、ひとり親世帯やパートナーや家族が療養中の人、障がいがある子どもを育てている人が家事・育児を1人で背負い込む状況を防ぐことができる。さらに県が取り組んでいる「こどもミライ」の各支援ページにも、リンクを飛ばす機能をプラスする。合わせて本シートをパパママ教室や社会教育・家庭教育で展開し啓発に繋げることができる。

## 5. まとめ

私たちは、「家事・育児と仕事の両立」の実現を目指し検討を重ねた。そこで見えたのは「男性の仕事時間が長い」「女性の家庭労働が多い」「働きやすい環境が必要」という課題である。

仕事時間の解決策としては、企業にとっても社員にとってもメリットが多い男性の育児休業の推進を提案する。家事・育児にまつわる負担感や不公平感の解決策としては、「見える化シート」を活用し、家族で現状を共有し、解決に取り組めるようにすることを提案する。そして企業の良い取り組みの情報発信と制度の確立、家事育児の支援事業をスムーズにつなげる仕組みを国や行政がさらに推進することが必要と考えた。

この発表を通して私たちが気づいたことは、たとえ思いが一緒でも、「モヤモヤ」の存在に気づき、その原因を考え行動しない限り理想は実現できないということである。それぞれの立場が違うからこそ、それぞれの立場で声をあげ、そしてその声を受け止め、共有し、理解し、協力しあうことが重要である。企業で、家庭で、行政でその取り組みが重なり、大きくなれば、理想のライフスタイルと現実が近づく人が多くなり、その取り組みの重なりこそ、私たちの未来「結マールイノベーション」ではないか。私たちは、立場が違うからこそその繋がりをより大事にし、課題解決に向けて積極的に働きかけ、ライフスタイルを革新していきたい。

## 6. チーム紹介

私達は、既婚・未婚・育児中（乳幼児・小中学生）など異なるライフステージ、観光業・製造業・郵便・役所など異なる職場のメンバーが集まったチームです。

チーム名は、助け合うという意味の方言「ゆいまーる」と、ダイバーシティマインドが実現した世界から生まれる「イノベーション」をかけあわせて付けました。

6名でお互いを思いやりながら、伝え合い、作り上げていく作業ができた最高のメンバーです。



## ているる塾を終えて

### ● 岸本 久美子

ているる塾を通して、今まで知らずに染み付いていた「自分」を省みる事ができました。それはメンバーとの検討や「思いやり」が、自分は助ける側でなければいけないとがんじがらめになっていたことに気付かせてくれました。また、自分の中にたくさんの「やりたい」があって、「人」の事を十二分に考え受け止めきれていなかったことも反省する良い機会となりました。今後、丁寧に自分も人の事もきちんと受け止め行動していきたいと思います。

### ● 友寄 愛美

ているる塾を受講して様々な業種の方との交流をすることができ、今までの私には無かった意見や考え方など、とても刺激になるいい出会いがたくさんありました。また、個性豊かな講師の方々の講義を聴くことにより、自分自身を見つめ直し理解する機会ができて、良い経験になりました。これからの仕事や生活に活かしていきたいと思います。ているる塾を通してできたこの繋がりを大切にしていきたいです。皆さんありがとうございました。

### ● 髭白 みぎわ

職業も年齢もライフスタイルも様々なグループメンバーで、話し合う前はうまくグループワークに取り組めるか不安でしたが、メンバー皆が相手の意見を否定せず尊重する姿勢でずっとしてくれたので、安心して発言することができ、楽しくグループワークに取り組みました。また、講義も毎回すごく勉強になりました。今後もずっと意識し続けていこうと思う言葉がたくさんありました。今回はこのような機会を与えていただきありがとうございました。

### ● 宮国 江美

子育て・家事・介護・仕事と女性の負担がとても大きい中、活躍している女性は大勢います。男性社会がまだまだ残る中で、どう向き合うべきかを約4ヶ月の短い期間でしたがているる塾にて学ぶ事ができました。おかげでライフデザイン力が身についてきたと実感でき、私にとってベストな時期で学べた事に感謝しています。これからもスキルアップを続け、自分を磨きながら、優しく明るい未来につなげていきたいです。ありがとうございました。

### ● 目取真 愛美

今回ているる塾へ参加してみて、自分が知らない事がまだまだたくさんあることに気付かされました。毎回素敵な講師の方から、貴重な体験談や、世界と比較した日本の現状、男女の働き方の差など、自分の生活の中で疑問にすら思わなかった“あたりまえ”をそれって本当にあたりまえなのかな？と考えさせられるきっかけが出来たと思います。受講生の皆様とも業種や年齢、バックグラウンドが違う中、同じ講義に参加出来て良かったです。

● 山里 理沙子

ている塾は自分を見つめ直すいい機会となりました。ジェンダーギャップ指数やアンコンシャス・バイアスなど今まで聞いたことのなかった言葉について学んだり、日頃感じていたモヤモヤはこれだったのかということに気づいたり、会社以外の方々と年齢や役職関係なくフラットに言葉を交わしたりすることで、ている塾がスタートした9月の自分と比べてかなり成長したと感じます。講義やグループワークを通してもらった多くの刺激を頼りに、柔軟な考え方や多角的な視点を持ち続け、人生をより充実させていきたいです。

● コメンテーターよりひとこと

新垣

これから多様な働き方がとても重要になると思います。制約のある職員、正社員が増え、介護離職は年間10万人と言われており、団塊世代が後期高齢化を迎えると大介護時代が到来するため、管理職はどのようにマネジメントしていくかが非常に重要になります。男性の育休制度は整ってきていますが、男性の意識は伴っていないのではないのでしょうか。おそらく育休に入る前に男性の家事育児をこなすためのトレーニング・研修が必要だと思います。

「共家事」に関しては、類似したワークシートが2016年に「夫婦が本音で話せる魔法のシート～〇〇家作戦会議～」というタイトルで内閣府のホームページに掲載され、私の家庭でもいかに点数化して家事をマネジメントするかということで分業した結果、縦割り型の「家庭の職場化」が起きました。数字にとらわれず、ツールを上手く活用しながらお互いを思いやる気持ちをもって家事を分け合うことが大事です。分け合うのは、分かりあうためであり、時々業務を交換して分担すると、相手の大変さも理解できます。わかり合うことで人間関係が円滑になると思っています。

亀濱

とても参考になる発表でした。考案した見える化シートを県のHPに掲載する提案はいいアイデアだと思います。調査では、家事育児の役割分担シートに取り組んでいる企業を可視化し、紹介していた点が良かったと思います。このように取り組んでいる企業を紹介することは大事です。一方で男性が育休をとる割合だけでは見えてこない数字、例えばどれくらいの時間、日数、育休を取得しているか、どれくらい取得したら取得率に入るのかなど、企業を含めて見える化シートで形にすると、共有することができると思います。

さらに、沖縄県が抱えている女性が働きにくいという課題には、ひとり親で子育てしながら頑張らなくてはならないなどいろいろな課題がありますので、見える化シートを活用して、様々な切り口で出していくといいと思います。

島津

男女それぞれが抱える問題、置かれた状況などのモヤモヤは、私自身も仕事と子育てに悩みましたので共感する部分が多くありました。性別による固定的役割分担意識については時代と共に変わりつつありますが、まだ家事、育児、介護は女性が役割として担っている部分があります。そのような部分をどのように意識改革していくかに焦点を当てながら、日本と海外を比較し、沖縄の状況、県外の参考事例や取り組みを調べて提案したことが素晴らしいと思いました。見える化シートについて、私自身も活用したいと思いました。ぜひ、応援にいらした企業の方々も取り入れてみてはいかがでしょうか。





**おわりに**

ているる塾4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ましたが、開講式から交流会まで全9回の講座を全て対面が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、それぞれ違うライフステージで仕事、家事、育児などで既に懸命に取り組んでこれらだと思いますが、ているる塾受講という更なるチャレンジを選ばれ、意気盛んに講義やグループワークに取り組み、回を重ねていくごとに塾生同士の絆が深まる姿が印象的でした。

約半年間の講座期間中にご自身の環境が変わることもあったと思いますが、限られた時間の中でグループメンバーが力を合わせ課題検討から提言までまとめ、課題検討結果報告会ではそれぞれが素晴らしい発表をしていたことに心から敬意を表します。

閉講式後、全体チェックアウトでの挨拶では、何人もの塾生から「ているる塾が終了しても関係は続いていく、今後ともよろしく願っています」という言葉に感銘を受けました。

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。

ているる塾の修了生は、第4期生を含め107名となります。これから、一人ひとりがているる塾を通して得た経験や学びを活かして、家庭・職場・地域などそれぞれの分野でいきいきと活躍されることを事務局一同、心から願っております。そしてているる塾で出会った仲間たち、期をまたいだ仲間たちとつながり続けながら、さらに沖縄を盛り上げるために一歩進んで行動していただけると幸いです。

ているる塾事務局一同



令和4年度 女性人材育成事業  
ているる塾 第4期生 報告書

令和5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](mailto:info@okinawajosei.org)