

沖縄県 ・ 公益財団法人おきなわ女性財団



仲間と共に、
踏み出す一歩！

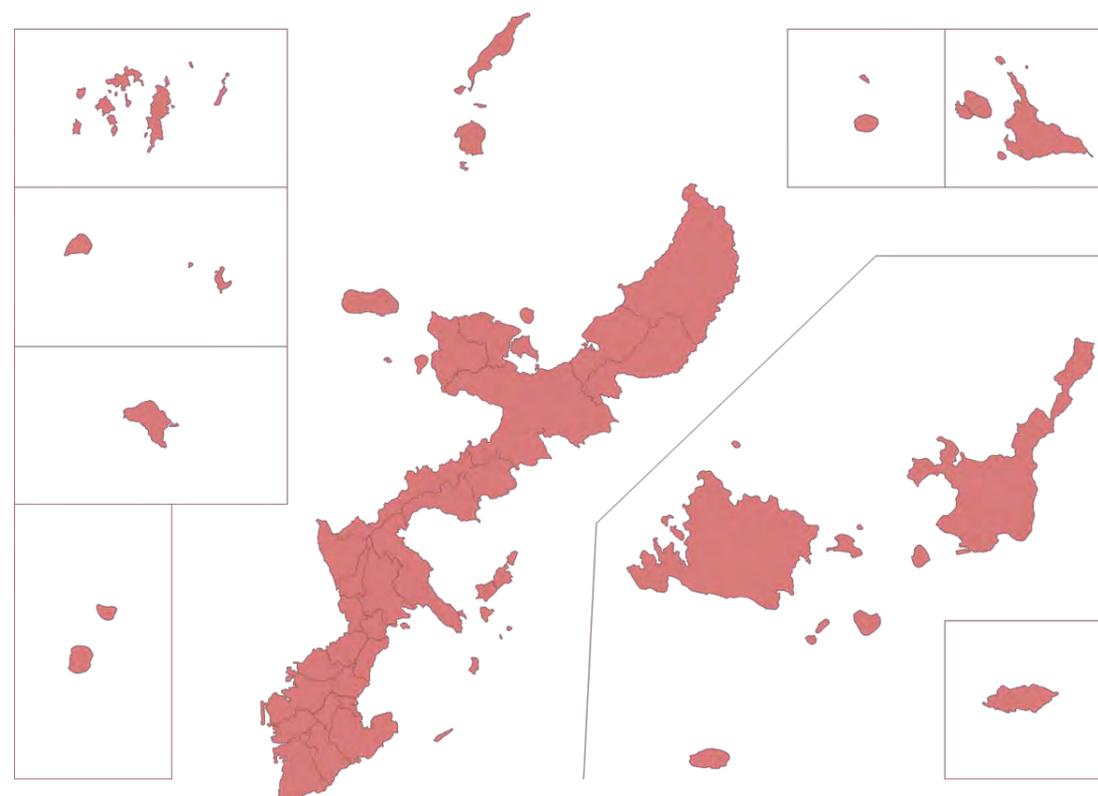


沖縄県男女共同参画センター
マスコットキャラクター
「ているるちゃん」

ているる塾

第7期生 報告書

令和7年9月11日(木)～令和8年1月22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、第7期ているる塾において、多様な講師陣による講義やグループワークを通して、ご自身の生き方や働き方を見つめ直し、人生のヒントを得られる機会となったのではないかと思います。

仕事、家庭等において様々な役割を担いながら、約5か月にわたり、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。

沖縄県におきましては、「誰一人取り残さない」というSDGsの理念の下、「第6次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」に基づく各種施策に取り組んでいるところです。

今年度は「戦後80周年祈念事業」のひとつとして、沖縄において様々な分野で活躍してきた女性たちの歴史を後世に残し、次世代へ継承するため、戦後80年にわたる軌跡をまとめた記念誌「戦後80年おきなわ女性のあゆみ」の制作を進めています。

戦後、様々な課題が山積しているなか、女性たちは団結し、女性の地位向上や生活改善を求めるため声を上げ続け、今日の平和で豊かな沖縄の発展に尽力されてきました。

修了生の皆様には、「ているる塾」で培った知識や考え方、塾生相互のネットワークを礎として御自身の活躍の場を広げると同時に、沖縄県がめざす、全ての県民が互いを認め支え合い、心豊かな活力ある社会の実現に御協力を賜りますようお願いいたします。

結びに、「ているる塾」は、令和元年度の開講から7期を迎え、これまで、178名の修了生を輩出いたしました。

修了生の中には、起業された方、市町村議員になられた方、御自身の道でステップアップされた方など、修了生の皆様のご活躍は、塾長として大変喜ばしい限りです。

修了生の皆様には、「すべての女性が輝く令和の社会」の実現へ向け、改めて、「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ただけことを御期待申し上げます。私からの激励の言葉といたします。

令和8年2月

沖縄県知事 玉城デニー



公益財団法人おきなわ女性財団

理事長 かめはま れいこ 亀濱 玲子



第7期「ているる塾」修了の塾生が報告書を発刊されるにあたり、激励のご挨拶を申し上げます。

今期のグループワークテーマは、「生涯を通じた男女の健康づくり」・「意思決定の場への女性の参画」・「男女共同参画視点の防災」・「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）」でした。約5か月間、仲間と課題検討を重ねた結果について、1月末の報告会でグループ発表を聞かせていただきました。

今回、事前に設定されたテーマでスタートしましたが、どのグループも課題を自分事に引き寄せ、生活に活かすアイデアや行政への提案まで、柔軟な発想で検討され、ブラッシュアップされた報告内容に感動いたしました。

開講式から報告会まで、塾生に寄り添われたコーディネーター佐藤ひろこ氏、根気よく伴走してくださったアドバイザーの方々、多くの学びをいただいた講師の皆さまに、心から感謝を申し上げます。

現在、日本のジェンダーギャップ指数は世界148カ国中118位（世界経済フォーラム発表）。内閣府資料等による都道府県別ジェンダーギャップ指数（2025年）においては、沖縄県は経済分野4位、政治分野30位、行政分野22位、教育分野22位です。女性議員ゼロの自治体議会もあり、女性を取り巻く状況が複雑化する中、政策決定の場で女性の声が反映されていないことは、大きな課題であると感じています。

そのような中、沖縄県は、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目指して、第6次沖縄県男女共同参画計画～DEI GOプラン～を進めています。また、令和6年度に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に伴い「沖縄県 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」を策定し、個々の人権と多様性が尊重される「誰一人取り残さない社会」へ向けて取り組んでいます。

当財団も、沖縄県男女共同参画センター「ているる」において、啓発事業・人材育成事業・相談事業・沖縄女性史や図書情報提供等、女性が活動しやすくなるよう支援の充実を図っています。広くご活用いただけましたら幸いです。

結びに、これまでの「ているる塾」修了生の中には、議員になられた方、企業や団体を牽引されている方など、いろいろな分野でそれぞれの役割を担ってご活躍されています。第7期生の皆さまにも、「ているる塾」で出会い共に学びあった仲間とのネットワークを活かし、ジェンダー平等や多様な生き方が大切にされる社会の実現に向け、様々な可能性へ挑戦し、しなやかに活動していくことで、さらにご活躍されることを期待いたします。

令和8年2月



ているる塾 コーディネーター
株式会社Cosmic Consulting 取締役
組織開発コンサルタント・インタビューライター

佐藤 ひろこ



想いと対話が、未来を拓くカギになる！

「ているる塾」第7期生の皆さん、修了おめでとうございます。2025年9月からの約5ヶ月、かけがえのない時間を共に歩めたことに、心から感謝申し上げます。閉講式後のひととき、皆さん一人一人の言葉を聴きながら私は胸が熱くなりました。

- ・仲間と自分を信じるチカラ
- ・モヤモヤや違和感に向き合うチカラ
- ・主体性を発揮し、周囲を巻き込むチカラ
- ・課題を「自分ごと」として捉えるチカラ
- ・対話を大切にするチカラ

人生を切り拓くための大切なスキルを、皆さんは確かに磨いてこられたのだ、と深く感じたからです。

今、私たちの暮らしには少子高齢化や人手不足の影響が広がり、世界に目を向ければ紛争や気候変動など答えの見えない課題が山積しています。さらに、生成AIが急速に普及し、仕事の進め方も暮らしのありようも大きく変わりつつあります。

しかし、どれだけ便利なツールが増えても、私たちの悩みの多くは「人と人の関係」から生まれます。だからこそ、世代や価値観をこえて響き合う「対話」こそが、未来を拓くカギになるのではないのでしょうか。

塾生の皆さんは今回、誰かの困りごとを「自分だったらどうするか」と考え、仲間と共に、解決につながる一歩を紡ぎ出しました。それは自分だけの幸せではなく、周囲の人々と共に豊かでよりよく生きていこうとする「自他共の幸福」を願う姿勢です。そのまなざしこそ、今を生きる私たちに求められているチカラだと感じます。

私自身アドバイザー期間を含め5年間、この「ているる塾」に携わってまいりました。ジェンダーの視点を深め、社会の諸課題に誠実に向き合い、仲間と対話を重ねながら、自分たちなりの答えを言語化し、発信していく。未来を拓くこのような取り組みを沖縄県とおきなわ女性財団が牽引していることを、県民の一人として誇りに感じています。

ここからが塾生の皆さんの新しいスタートです。道に迷い、壁にぶつかる日があるかもしれませんが、そんな時は、ここで積み重ねた時間を思い出し、「みんな聞いて！」と仲間呼びかけてください。

塾生の皆さんがそれぞれの地域や職場で、培ったチカラを自信をもって発揮し、伸びやかに活躍されることを心より願っております。

5年間、本当にありがとうございました。

令和8年2月

目次

第1章 概要

ている塾 第7期の概要	6
第7期修了生の状況	6
第7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／グループワーク①	10
新垣 誠 氏（沖縄キリスト教学院大学 人文学部長）	
佐藤 ひろこ 氏（株式会社Cosmic Consulting 取締役／組織開発コンサルタント／インビュレーター）	
【第2回】情報整理術講座／グループワーク②	11
増田 千尋 氏（BRINGOUT WORKS 代表／情報整理コーチ）	
佐藤 ひろこ 氏（株式会社Cosmic Consulting 取締役／組織開発コンサルタント／インビュレーター）	
【第3回】ロジカルコミュニケーション講座	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／グループワーク③	12
嘉数 悠子 氏（天文学者／教育普及マネージャー（国立天文台、TMT国際天文台））	
佐藤 ひろこ 氏（株式会社Cosmic Consulting 取締役／組織開発コンサルタント／インビュレーター）	
【第5回】女性リーダーに聞く！／グループワーク④	14
ゴージャス理枝 氏（一般社団法人女性を元気にする会 代表理事）	
佐藤 ひろこ 氏（株式会社Cosmic Consulting 取締役／組織開発コンサルタント／インビュレーター）	
【第6回】中間報告&フィードバック会／グループワーク⑤	15
佐藤 ひろこ 氏（株式会社Cosmic Consulting 取締役／組織開発コンサルタント／インビュレーター）	
【第7回】プレ報告会／グループワーク⑥	15
佐藤 ひろこ 氏（株式会社Cosmic Consulting 取締役／組織開発コンサルタント／インビュレーター）	
【第8回】グループワーク⑦	15
佐藤 ひろこ 氏（株式会社Cosmic Consulting 取締役／組織開発コンサルタント／インビュレーター）	
【第9回】課題検討結果報告会	16
佐藤 ひろこ 氏（株式会社Cosmic Consulting 取締役／組織開発コンサルタント／インビュレーター）	
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 「ジェネレーションズ」	20
2 グループ 「Unframe」	28
3 グループ 「Team Tropical★多」	34
4 グループ 「アリコーン」	41
おもいでアルバム／おわりに	48

第1章 概要

Tiruru Juku

ているる塾 第7期の概要

期間

令和7年9月11日（木）～令和8年1月22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

ているる塾の目指すところ

『ているる塾』では、様々なライフステージの中で自分の持てる能力を最大限発揮するため、マネジメント力、論理的思考力等を伸ばし、職場、家庭、地域それぞれの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、だれも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

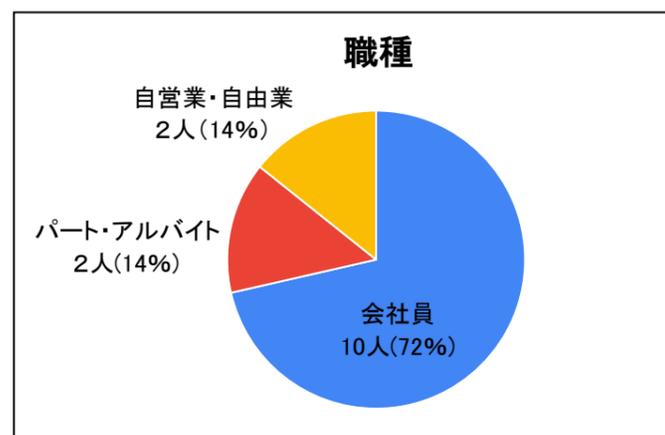
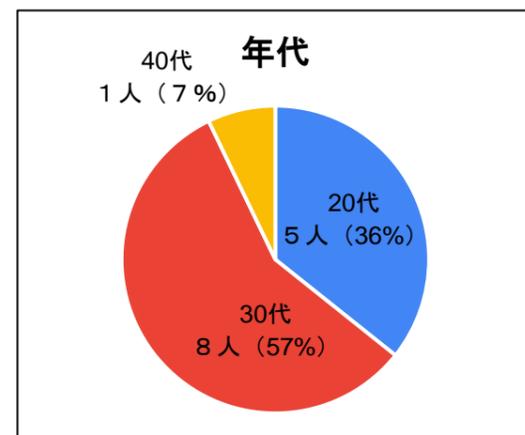
講座、グループワークなどを通してさまざまなメンバーと交流することで、多様な視点・価値観を身につけます。



第7期修了生の状況

※応募書類およびアンケート集計結果より（回答者数14名）

- ・年代は、20代は5人（36%）、30代は8人（57%）、40代は1人（7%）でした。
- ・職種は、会社員（10人）が1番多い結果になりました。



第7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7年9月11日（木）		
12:30～13:30	オリエンテーション	ているるホール
13:30～13:50	開講式 ○塾長講話 玉城 デニー(沖縄県 知事) / 真鳥 裕茂(沖縄県 子ども未来部 部長) ○主催者挨拶及びコーディネーター紹介 亀濱 玲子(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	
14:00～15:20	男女共同参画講座 講師:新垣 誠 氏(沖縄キリスト教学院大学 人文学部長)	ているる 研修室
15:20～17:00	グループワーク① コーディネーター:佐藤 ひろこ 氏 (株式会社Cosmic Consulting 取締役/組織開発コンサルタント・インタビューライター) アドバイザー:大城 五月 氏(株式会社hareruya 代表/社会起業家) 翁長 有希 氏(一般社団法人be.らぼらとり 代表理事) 平良 亮太 氏(多様性ファシリテーター) 増田 千尋 氏(BRINGOUT WORKS 代表/情報整理コーチ)	1・2
【第2回】令和7年9月18日（木） ☆12:00～ ランチ交流会（自由参加）		
13:00～14:00	情報整理術講座 講師:増田 千尋 氏(BRINGOUT WORKS 代表/情報整理コーチング専門家)	ているる 研修室
14:00～17:00	グループワーク② コーディネーター:佐藤 ひろこ 氏 (株式会社Cosmic Consulting 取締役/組織開発コンサルタント・インタビューライター) アドバイザー:大城 五月 氏(株式会社hareruya 代表/社会起業家) 翁長 有希 氏(一般社団法人be.らぼらとり 代表理事) 平良 亮太 氏(多様性ファシリテーター) 増田 千尋 氏(BRINGOUT WORKS 代表/情報整理コーチ)	1・2
【第3回】令和7年10月3日（金）		
13:00～17:00	ロジカルコミュニケーション講座 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 研修室
		1・2
【第4回】令和7年10月25日（土）		
13:00～14:30	公開講座 「沖縄から世界へ 逆境をチャンスに変える小さなヒント」 講師:嘉数 悠子 氏(天文学者/教育普及マネージャー(国立天文台、TMT国際天文台))	ているる ホール
14:30～14:45	移動・休憩	
14:45～17:00	グループワーク③ コーディネーター:佐藤 ひろこ 氏 (株式会社Cosmic Consulting 取締役/組織開発コンサルタント・インタビューライター) アドバイザー:大城 五月 氏(株式会社hareruya 代表/社会起業家) 翁長 有希 氏(一般社団法人be.らぼらとり 代表理事) 平良 亮太 氏(多様性ファシリテーター) 増田 千尋 氏(BRINGOUT WORKS 代表/情報整理コーチ)	ているる 研修室
		1・2

【第5回】令和7年11月20日（木）		
13:00~14:30	県内女性リーダーに聞く！ 講師:ゴージャス理枝 氏(一般社団法人女性を元気にする会 代表理事)	ている 研修室
14:30~17:00	グループワーク④ コーディネーター:佐藤 ひろこ 氏 (株式会社Cosmic Consulting 取締役/組織開発コンサルタント・インタビューライター) アドバイザー:大城 五月 氏(株式会社hareruya 代表/社会起業家) 翁長 有希 氏(一般社団法人be.らぼらとり 代表理事) 平良 亮太 氏(多様性ファシリテーター) 増田 千尋 氏(BRINGOUT WORKS 代表/情報整理コーチ)	1・2
【第6回】令和7年12月4日（火） ☆12:00~ ランチ交流会（自由参加）		
13:00~17:00	中間報告&フィードバック会/グループワーク⑤ コーディネーター:佐藤 ひろこ 氏 (株式会社Cosmic Consulting 取締役/組織開発コンサルタント・インタビューライター) アドバイザー:大城 五月 氏(株式会社hareruya 代表/社会起業家) 翁長 有希 氏(一般社団法人be.らぼらとり 代表理事) 平良 亮太 氏(多様性ファシリテーター) 増田 千尋 氏(BRINGOUT WORKS 代表/情報整理コーチ)	ている 研修室 1・2
【第7回】令和7年12月18日（木）		
13:00~17:00	プレ報告会・グループワーク⑥ コーディネーター:佐藤 ひろこ 氏 (株式会社Cosmic Consulting 取締役/組織開発コンサルタント・インタビューライター) アドバイザー:大城 五月 氏(株式会社hareruya 代表/社会起業家) 翁長 有希 氏(一般社団法人be.らぼらとり 代表理事) 平良 亮太 氏(多様性ファシリテーター) 増田 千尋 氏(BRINGOUT WORKS 代表/情報整理コーチ)	ている 研修室 1・2
【第8回】令和8年1月8日（木） ☆12:00~ ランチ交流会（自由参加）		
13:00~17:00	グループワーク⑦ コーディネーター:佐藤 ひろこ 氏 (株式会社Cosmic Consulting 取締役/組織開発コンサルタント・インタビューライター) アドバイザー:大城 五月 氏(株式会社hareruya 代表/社会起業家) 翁長 有希 氏(一般社団法人be.らぼらとり 代表理事) 平良 亮太 氏(多様性ファシリテーター) 増田 千尋 氏(BRINGOUT WORKS 代表/情報整理コーチ)	ている 研修室 1・2
【第9回】令和8年1月22日（木）		
13:00~15:30	課題検討結果報告会 司会:佐藤 ひろこ 氏 (株式会社Cosmic Consulting 取締役/組織開発コンサルタント・インタビューライター) アドバイザー:大城 五月 氏(株式会社hareruya 代表/社会起業家) 翁長 有希 氏(一般社団法人be.らぼらとり 代表理事) 平良 亮太 氏(多様性ファシリテーター) 増田 千尋 氏(BRINGOUT WORKS 代表/情報整理コーチ)	ている ホール
15:30~16:00	閉講式 ○塾長挨拶 玉城 デニー(沖縄県知事) ○修了証書授与 真鳥 裕茂(沖縄県こども未来部 部長) ○塾生代表挨拶 上里 あん(第7期ている塾生 代表) ○閉講挨拶 亀濱 玲子(公益財団法人おきなわ女性財団 理事長)	

第2章 講義内容

Tiruru Juku

開講式

第7期でいるる塾が開講しました。公益財団法人おきなわ女性財団の亀濱玲子理事長は、挨拶の中で「沖縄県は今年戦後80年を迎えます。沖縄が抱える様々な課題に対し、女性たちがしっかりと意見を持って、福祉や医療や教育や人権などを意識して声を上げていくことが、求められ続けていると思います。“ているる”とは“照り輝く”という意味の言葉で、この沖縄県男女共同参画センター『ているる』は、女性たちが活躍し、照り輝くような沖縄を目指して、という願いが込められています。皆さんが“ているる塾”に集い、出会い、学んでいく中で生まれるネットワークが、これからの支えとなり活かされていくものと信じています。」と述べました。



公益財団法人おきなわ女性財団
亀濱 玲子 理事長



沖縄県 こと未来部
真鳥 裕茂 部長

また、塾長である玉城デニー沖縄県知事に代わり、沖縄県こと未来部の真鳥裕茂部長は「ているる塾の一番の魅力は人脈をつくることです。共に議論しながら学び、互いに刺激し合い、交流していただきたいと思っています。大事なことは、『吸収することに貪欲であること』『仕事に取り組む姿勢』『チャレンジ』です。我々は、他人と比較しがちですが、他人ではなく昨日までの自分と比較し、ステップアップしていただけたらと思っています。」と塾生に熱いメッセージを送りました。



●ダイバーシティマインド ●ライフデザインカ

男女共同参画講座

新垣 誠 氏

沖縄キリスト教院大学 人文学部長

ジェンダー・バイアス・フリーとは？

初めにクイズです。「Q. 男女共同参画社会づくりは、男女の差異の解消を目指すものだ。Yes? or No?」

答えはNoですが、注目してほしいのは“差異”という所です。皆さん、ジェンダーという言葉はご存じでしょうか。ジェンダーとは、社会が作り出す性差のことです。例えば、男の子と女の子で着せる服の色が違う、見せるコンテンツが違う、そういった外部の働きかけ・環境の中で作られていく違いのことです。男女共同参画社会づくりにおいてよく聞かれる言葉で“ジェンダー・フリー”がありますが、これには重要な言葉が抜け落ちていて、本当に言いたいのは“ジェンダー・バイアス・フリー”です。バイアスとは、偏見を意味します。つまりは、ジェンダーの違いによる偏見や差別から自由になることを意味しています。

もう1つ重要な言葉を紹介します。“リプロダクティブ・セクシュアル・ヘルス/ライツ”といい、日本語に訳すと“性と生殖に関する自己決定権”です。これは、自分の性(セクシュアリティ)や身体について、自らの自由意志で選択して決める権利があるということです。例えば、女性がいつ子どもを産むのか、どこで産むのか、どう産むのか、産まないのか、そういったことを自分で決定できるということです。男女というのは、どうしても体の差、性差があるので、例えば職場における生理休暇や産休・

育休などで「産む性」に対する十分な配慮をしていくことが必要ですが、この性差を理由に差別や偏見があってはならないということです。

男女共同参画社会づくりにおいては、その差異をなくすることが目的ではなく、ジェンダーの違いや性差を理由とした偏見や差別をなくすことを目指しているということです。

日本の現状

“ジェンダーギャップ指数”をご存じでしょうか。これは、各国の男女間の不平等・格差を測る指数で、日本は146か国中118位です(2024年時点)。これは4つの指標で計算されますが、日本は健康や教育の分野では高評価の一方で、政治と経済の分野において男女格差が大きく、順位を押し下げています。

日本は1970年代の高度経済成長期に「男性は職場、女性は家庭」という性別役割分担によって大きな成長を遂げました。この成功体験に基づく「日本社会はこのやり方でうまくいくな」という勘違いが今、いろいろな歪みを生んでいます。男性のみを前提とした働き方や慣習が残っている中で女性が社会参画を推し進めても、女性は疲弊するだけです。他の国々がジェンダー政策に力を入れて、ジェンダーギャップ指数のランキングで順位を上げていく中で、変化ができない日本は国際社会において取り残されていると言えます。

職場・家庭・地域における課題

職場においては、女性活躍を阻む“望ましい女性社員イメージ”が、まだまだ日本社会に残っています。例えば、明るさ、優しさ、サポート役といったイメージです。日々、様々なコンテンツでこのイメージを目にすることがありますが、多くの人々はこれらに違和感を感じていません。無意識の内にそのイメージに引きずられて、未だに変化できていないのが日本社会の現状です。

家庭においては、男性の家事時間の少なさが深刻な問題です。家事・育児を分け合って共に取り組むことが、お互いを分かり合うことに繋がります。いつまでも昔の性別役割分担にこだわって「家事・育児は女性の役割だ」という社会の在り方ではいけません。

地域においては、いまや自治会やPTAなどの社会活動団体はどこも縮小傾向にあります。新しい人がこういった団体に参加したがない理由の1つには、行事に動員されるのが女性ばかりという状況があります。この状況を変えない限りは、いつまでも目指すべき男女共同参画社会づくりには到達できないでしょう。

DE&Iとは

DE&Iはダイバーシティ(多様性)、エクイティ(公平)、インクルージョン(包摂・受容)の略です。様々な背景を持つ人に合わせて、スタート地点を整え、それぞれが持つ能力を生かすという考え方です。男女共同参画社会づくりにおいては、この考え方が必要になってきます。

社会の意識をどうすれば変えられるのか、課題を解決するには何が必要なのか、ているる塾を通して皆さんにぜひ考えてほしいと思います。

◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇

講座終了後、コーディネーター佐藤氏によるミニ講座「バトンをつなぐ～沖縄県における男女共同参画の歩み～」、沖縄県こと未来部女性力・ダイバーシティ推進課 職員によるミニ講座「沖縄県男女共同参画計画～DE I GOプラン～について」が行われました。その後、グループワーク①では、ているる塾のプログラムについて説明を受け、男女共同参画講座で感じたことを塾生同士で意見交換をしたり、アドバイザーと共に課題テーマについて議論を行いました。

第2回◀ 令和8年9月18日(木) ▶



●ロジカル系スキル

情報整理術講座

増田 千尋 氏

BRINGOUT WORKS 代表 / 情報整理コーチ

情報整理は、①引き出す、②整理する、③見える化する、というステップを通じて行います。全てのヒト・モノ・コトには価値・魅力があります。整理されていない情報は、伝えたいことが分かりにくく、誤解を生むかもしれません。一方、整理された情報は、受け手がスッと理解でき、「なるほど」と共感を生みます。つまり情報整理は、価値や魅力を感じてもらうための翻訳や橋渡しであり、共感をデザインする手法です。今日は、情報整理のステップを少し体験してみましょう。

WORK①「引き出す」

ペアになって、「最近ハマっていること・やってみて良かったこと」を聞いてみましょう。聞き手役の方は、相手の話を評価したりせず、聞き出すことに集中しましょう。

WORK②「整理する/見える化する」

文章だけで書かれた状況(イベントに参加する会社員3名それぞれの役割・タイムスケジュールについて)を、図にしてみましょう。

①引き出すには、相手の話を風景や裏側の感情なども感じながら“聴く”こと、「なぜそう

思ったのか？」といった“問いかけ”や“深堀”が重要です。

②整理するには、目線合わせのために“書く(描く)”ことや、共通点などの関係性を意識すること、いる・いないを“分ける”ことが必要になってきます。

③見える化するには、知らない人が見る前提の“第三者視点”、ビジュアルで伝えるための“図の活用”、起承転結や一貫性で伝える“ストーリー性”を意識すると良いでしょう。

ているる塾の課題検討では、約半年間をかけて、情報整理と同じステップを体験していきます。まず、それぞれの想い・問題意識やそれに付随するデータ、解決策のアイデアを引き出します。それらを基にグループテーマや現状、課題、解決策を整理していきます。最後に資料づくりやプレゼンテーションを通じて見える化していきます。この骨組みを頭の中に入れてながら、議論してもらいたいと思います。

◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇

講座終了後、グループワーク②では、情報整理術講座での学びを基に、ホワイトボードなどを積極的に使いながら、課題テーマについて活気あるディスカッションが行われました。

課題検討結果報告会

4つのグループが課題検討結果報告を行い、会場には塾生が所属する企業・団体や関係者も来場されました。それぞれのグループが個性を発揮し、ている塾で学んだ成果を報告しました。

Team Tropical★多（3グループ）は、オンラインを活用した「防災女子channel」を通じて女性が参加しやすい防災イベントを実施し、男女が協力し合える公平な防災に繋げることを提案しました。

ジェネレーションズ（1グループ）は、健康管理から「健康デザイン」へと意識を変え、自分の健康や未来を楽しく設計する為のワークシートを作成し、発表しました。

Unframe（2グループ）は、モヤモヤをきっかけに「アンコンシャス・バイアス」に気づくことで、選択肢が広がり、考え方や行動が変わる人が増え、意思決定の場への女性の参画が増えていくと考察しました。

アリコーン（4グループ）は、企業におけるDE&Iの実現について、制度があっても様々な要因で選べない実態があることから、まずは自分の本音と向き合い、共感と支援の輪を広げることが大切だと、行動ステップをまとめました。

各グループの発表に対し、コメンテーターからは、発展的なアイデアや今後への期待を込めたコメントが寄せられました。

各グループをサポートしてきたアドバイザー4名は、「どのグループも、各テーマの中で『自分らしさをどう追求するか』という提案

だったと思います。自分らしさを実現していける時代になっていくのだと未来が明るく感じました。」（翁長氏）、「それぞれが意見を尊重し合い、どうやって前に進めるかを話し合い、形にしていく様子を目の当たりにして、人の素晴らしさ・可能性を感じました。」（大城氏）、「僕自身も勉強になる発表でした。どのグループも、ている塾を通して自分自身であったり、自分と世の中との関係を見つめ直す良い機会になったのかなと感じました。」（増田氏）、「何度も議論を重ね、悩みながらも自分たちなりの答えを導きだしていく姿が印象的でした。皆さんの発表が、誰かの“選べる”を増やす一歩になると思います。」（平良氏）とコメントしました。

最後に、コーディネーター佐藤氏が、「塾生の皆さんは、ている塾を通して『主体性と巻き込む力』、『問題を自分ごととして捉える力』、『対話を大切にできる力』を確実に磨いてきました。人は良くも悪くも自らの思考が向いている方に進んでいくと言われます。国際情勢や社会のニュースについて気持ちが沈んでしまうこともあります。それでも、この場に集った私たち一人ひとりが、より良い未来・ありたい自分を思い描き、どんなに小さくても一歩を踏み出すことができれば、社会は必ず変わっていくはず。社会を良くするのは、特別な誰かではなく、一人の想いと行動から始まるものだと私は信じています。」と結び、報告会は盛況のうちに終わりました。



課題検討結果報告会の様子



コメンテーター(左から新垣氏、山本氏、知花氏)



コーディネーター 佐藤 ひろこ氏

閉講式

塾長である玉城デニー沖縄県知事より、「ている塾修了生の皆さんには、全ての女性が輝く令和の社会の実現に向け、“ている”の名のとおり、沖縄県を明るく照らす存在になって欲しいと思います。」とお祝いとお励みのビデオメッセージが寄せられました。その後、真鳥裕茂 ども未来部長から14名の塾生へ修了証書が授与されました。

第7期ている塾生を代表して上里あん氏が挨拶を行い、「これまでの私は、考えを完璧に整えてから話さなければならぬと感じていました。しかし、ている塾を通じて、答えは一人で導き出すものではなく、対話の中で育て

いくものだと気づきました。この経験から、人を信じて委ねることができるようになり、不完全な自分を受け入れられるようになりました。この気づきを活かし、今後も誰かと補い合う関係を大切にしながらコミュニケーションを築いていきたいです。」と話しました。



修了証書授与



第7期ている塾生 代表 上里 あん氏

コーディネーター・講師プロフィール



佐藤 ひろこ(さとう ひろこ)氏 株式会社Cosmic Consulting取締役/組織開発コンサルタント・インフルエンサー
第1回～第9回 グループワーク①～⑦・中間報告&フィードバック会・プレ報告会・課題検討結果報告会

2021年までの24年間、琉球新報社に勤務し、子どもや女性、暮らしを取り巻く諸問題取材してきた。出前講座やイベント企画、ウェブ運用も担当。退職後は、なは女性センター・パート指導員を経てフリーランスに。22年からCosmic Consultingパートナーコンサルタントとして組織開発やキャリア支援に従事し、25年7月取締役に就任。インタビューライターとして「聴く・書く・つなぐ」活動も継続している。



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
第1回 男女共同参画講座 / 課題検討結果報告会コメンテーター

7歳と11歳の娘のパパ。大学でジェンダー論を担当。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。男性性を問い直す「チェンジングメン」のメンバーとして男性のジェンダー意識改革に向け活動中。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。



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 ロジカルコミュニケーション講座

モルガン・スタンレー証券会社勤務を経て、米国 Thunderbird国際経営大学院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修士課程修了、MBA。同博士課程修了、経営学博士。イオンデイトラス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『手間ひまをかける経営』（生産性出版）『はたらく看護師のための自分の育て方』（医学書院）『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。



嘉数 悠子(かかず ゆうこ)氏 天文学者 / 教育普及マネージャー(国立天文台、TMT国際天文台)
第4回 公開講座(一般公開)

沖縄県出身、海外在住25年の天文学者・科学教育者。シカゴ大学、パリ天体物理学研究所、カリフォルニア工科大学などで銀河の形成と進化を研究後、病をきっかけに人生を見つめ直し、教育普及へと軸足を移す。働くシングルマザーとして娘を連れ出張を重ねる中で、多様性やジェンダー平等の大切さを実感し、誰もが学びに参加できる社会の実現に力を注いでいる。ハワイでの暮らしは、自分自身と沖縄を見つめ直す原動力となった。



ゴージャス理枝(ごーじゃす りえ)氏 一般社団法人女性を元気にする会 代表理事
第5回 県内女性リーダーに聞く!

大阪府生まれ、小学校4年生の時に那覇へ移住。専門学校を卒業後、オーストラリアに語学留学。帰国後は県内のコンピューター会社に11年務め、取締役を経て退職。2008年に「ビューティーサロンゴージャス」を開業。2015年ボランティア団体「女性を元気にする会」を立上げる。2021年「チャンピオン・オブ・チェンジ日本大賞」に選ばれ、2024年女性支援施設「ソーラナ」を開業。「第17回タイムス地域貢献賞」を受賞。

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。



翁長 有希（おなが ゆうき）氏 一般社団法人be.らぼらとり 代表理事
★1グループ「ジェネレーションズ」

教員経験を経て人材育成会社に入社後、沖縄県内の小中高・大学等のキャリア教育支援およびキャリア教育コーディネーター育成に携わる。第一子出産を機に退社後、教育コーディネーターの活動を続けながら2019年には子育て支援・女性活躍支援を行う一般社団法人be.らぼらとりを設立。ジェンダー格差のない社会作りに向け研究・活動を行う。



大城 五月（おおしろ さつき）氏 株式会社hareruya 代表 / 社会起業家
★2グループ「Unframe」

2016年「人生晴れるや～関わる人の明日を晴れやかにする～」を理念に株式会社hareruya設立。ケアマネの知識・経験に加え、家族介護当事者の視点から、保険外サービス事業「病院付添サービス」「仕事と介護の両立サポート」を県内で初めて展開。事業を通じて社会課題の解決に向けて活動中。キャリアコンサルタント、産業ケアマネとして相談支援を行う。



増田 千尋（ますだ ちひろ）氏 BRINGOUT WORKS 代表 / 情報整理コーチ
第2回 情報整理術講座 講師 ★3グループ「Team Tropical★♫」

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「情報整理コーチ」として、経営者や個人事業主の「考えごと・アイデア・構想」など、伝えたい相手にその価値が届くように整理・具体化する対話型セッションを提供。次の一歩を踏み出すためのサポートを行う。



平良 亮太（たいら りょうた）氏 多様性ファシリテーター
★4グループ「アリコーン」

「多様性をもっとポジティブに、もっとナチュラルに」をテーマに、行政、学校、企業へ研修等を実施。ジェンダーやセクシュアリティ、キャリア選択等、様々な多様性を扱う。創業支援施設「Lagoon KOZA」運営責任者。読谷村男女共同参画推進協議委員や那覇市男女共同参画会議委員など、行政の制度設計に関しても積極的に取り組んでいる。

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

7歳と11歳の娘のパパ。大学でジェンダー論を担当。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。男性性を問い直す「チェンジングメン」のメンバーとして男性のジェンダー意識改革に向け活動中。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。



山本 京子（やまもと きょうこ）氏 株式会社オリーブグリーン 代表取締役

人材育成を専門とする企業研修講師。3年目社員から課長クラスまでを対象に、現場で使えるコミュニケーション力や課題解決力、ロジカルシンキングを指導。



知花 弘恵（ちばな ひろえ）氏 沖縄県 こども未来部 女性力・ダイバーシティ推進課長

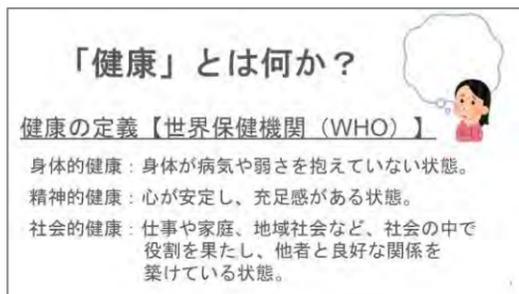
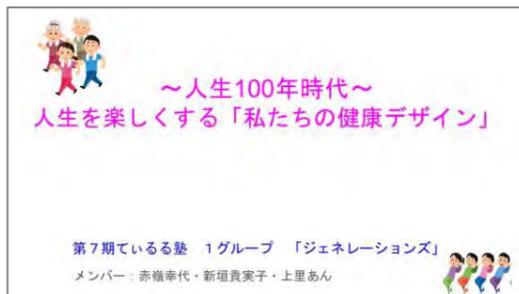
平成10年4月、沖縄県庁入庁。平成29年4月、文化観光スポーツ部観光振興課班長。平成31年4月、沖縄県病院事業局出向。令和4年4月、総務部総務私学課班長。令和6年4月より現職。

第3章 課題検討結果

Tiruru Juku

～人生100年時代～ 人生を楽しくする私たちの「健康デザイン」

メンバー
赤嶺 幸代 新垣 貴実子 上里 あん



これより「ジェネレーションズ」の発表を始めます。私たちのグループは幅広い年代がそろっているので、このグループ名にしました。発表のタイトルは“～人生100年時代～ 人生を楽しくする「私たちの健康デザイン」”です。

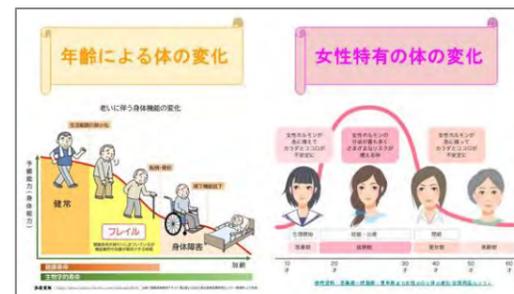
私たちの検討テーマである「生涯における男女の健康づくり」について話し合う中で、「健康づくり」に焦点を絞り、「健康」のイメージを共有したところ、一人ひとりの“健康の在り方”や“健康づくりの形”が異なっていることに気づきました。

グループでは「病気に備えた体づくり・生活習慣を整えること」といった身体を重視する意見や、「人生に満足している状態」といった精神的な充実や幸福感を重視する意見があり、メンバーによってどちらを重視するかが異なっていました。

そこで、健康の定義について調べてみました。WHOによると「身体的健康」「精神的健康」「社会的健康」の3つに定義されています。健康づくりと聞くと病気や生活習慣について考えがちですが、この定義にもあるように、身体だけでなく精神的健康や社会的健康も含めて考えなければいけません。

ライフステージで考えると、若いうちは健康で体力があり、自分の為に使える時間も多いため、身体的健康よりも、精神的・社会的健康を重視するのではないかと考えました。そこから、家庭を持ったり社会的責任が増えてくると、自分のために使う時間が少なくなっていく。さらに年齢を重ねると体力の低下や病気・けがのリスクがあがり、身体的健康について意識する人が増えてきます。このように、ライフステージによって健康の考え方が変化していきます。

参照「日本IDDMネットワーク」ホームページより
(<https://japan-idm.net/first-time/life-stage/>)

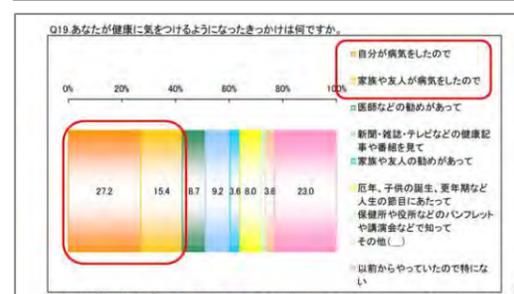
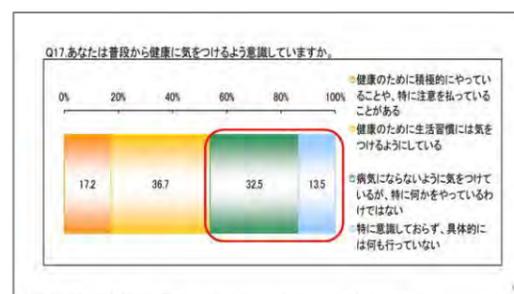


性・年齢階級別みた健診や人間ドックを受けた者の割合(20歳以上)

性別	総数	20～29歳	30～39	40～49	50～59	60～69	70～79	80歳以上	(再掲) 40～74歳
総数	69.6	68.4	69.1	76.4	77.4	70.3	64.7	53.3	73.3
男	74.0	70.9	77.9	81.4	81.8	73.3	66.0	56.9	77.2
女	65.6	65.9	60.5	71.5	73.2	67.4	63.5	51.6	69.7

性・年齢階級別みた健診や人間ドックを受けた者の割合(20歳以上)

性別	総数	20～29歳	30～39	40～49	50～59	60～69	70～79	80歳以上	(再掲) 40～74歳
総数	69.6	68.4	69.1	76.4	77.4	70.3	64.7	53.3	73.3
男	74.0	70.9	77.9	81.4	81.8	73.3	66.0	56.0	77.2
女	65.6	65.9	60.5	71.5	73.2	67.4	63.5	51.6	69.7



しかし、人生の節目以外では、「自分の人生や健康に向き合う時間があまりないのではないか」と考え、「自分に合った健康づくりを考える機会が十分ではない」という仮説を立てました。

年齢を重ねることによる身体機能の低下は前述したとおりですが、女性には特有の体の変化も起こるため、これらも含めて健康づくりを考えていかなければいけません。

参照「大正健康ナビ フレイル」
(<https://www.taisho-kenko.com/disease/604/>)
参照「思春期～成熟期・更年期まで女性の心と体の変化-生理用品のソフィ」
(<https://www.sofy.jp/ja/advice/period-changes/01.html>)

まず、人々の健康への意識にまつわるデータを見ていきましょう。健康について考える機会となる一番身近なものが健康診断だと思います。この表は厚生労働省の「健診や人間ドックの受診率」のデータです。古い資料ですがこちらが最新のデータとなっています。この表を見ると、健診や人間ドックの受診率は7割にも満たない程度にとどまっているのが分かります。

さらに、この表の男女の数値を比較してみると、女性の受診率はどの年代でも男性より低い受診率となっています。女性の方が低い受診率となっているのは子育てや家事が一つの要因と言えます。現役世代の中では、30代女性の受診率が最も低くなっていますが、子育て世代となっており、小さい子供の預け先や授乳などどうしてもハードルが高くなる傾向にあるようです。

参照「2019年国民生活基礎調査の概況」厚生労働省
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/dl/04.pdf>)
参照「日本女性の受診率が低い理由、20代の多数派は「めんどうだから」。同世代が行動を変えるカギを考えてみた」Business Insider Japan
(<https://share.google/E1pfdz1fMKKisaDQ>)

こちらも厚生労働省のデータとなっています。健康意識に関して、特に何かをやっているわけではないと回答した人が約半数ほどいることが分かります。このことから、健康について意識してはいるが行動に移せていないと読み取れます。

次に、健康に気をつけるようになったきっかけを示したデータです。「自分が病気をしたので」が最も多い回答となっています。身近に病気を感じたときに健康について考える人が多く、考えるきっかけは受動的であると言えます。

参照「平成26年「健康意識に関する調査」厚生労働省」
(https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/001.pdf)

まず、「ライフワークチェックシート」の記入から行います。各項目の当てはまる場所にチェックを付けます。1つの項目に2つ付けても構いません。「してみたい」というところにチェックが入った項目の行為が、あなたが充実させたいと思っている部分です。自分のやりたいこと・やってみたいことが見えてきます。自分の今の状態を知るきっかけにして、これからの健康づくりの参考にしてみてください。今後は自分なりの項目を増やし、「している」ことを多くしてみましょう。

ライフワークチェックシート

各項目の当てはまる場所にチェックを付けます。1つの項目に2つ付けても構いません。

「してみたい」というところにチェックが入った項目の行為が、あなたが充実させたいと思っている部分です。

自分のやりたいこと・やってみたいことが見えてきます(^^)

今後は自分なりの項目を増やして「している」ことを多くしてみましょう♡

Let's Try!

SELF LOVE上等

4つの項目についてそれぞれ自分自身の考えを書き込んでいく構成となっています。

これまで意識してこなかった、あなただけの「健康」について向き合ってみましょう。

心、体、人とのつながりなど様々な側面から健康に向き合い、自分なりの健康づくりを設計する道筋が見えてきたら嬉しいですよ。

次に「SELF LOVE上等」を書いていきます。先に記入した「ライフワークチェックシート」から見えた自分の今の状態などを参考にしてみてください。4つの項目についてそれぞれ自分自身の考えを書き込んでいく構成となっています。これまで意識してこなかったあなただけの「健康」について、向き合ってみましょう。心、体、人とのつながりなど様々な側面から健康に向き合い、自分なりの健康づくりを設計する道筋が見えてきたら嬉しいですよ。

ライフワークチェックシート

健康づくりのイメージを探るため、私たちの身近な人にアンケートを実施しました。「健康づくり」と聞いたときのイメージはどれに近いですか。

健康づくりと聞いた時のイメージはどれに近いですか。

項目	楽しい	やや楽しい	やや楽しくない	楽しくない
健康診断	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
運動	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
食事	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
睡眠	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ストレス	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
美容	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
旅行	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
趣味	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
読書	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
勉強	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
仕事	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
家族	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
友人	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ペット	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
自然	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
芸術	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ボランティア	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SELF LOVE上等

あなたにとって「健康である」とはどういう状態？

・病気がなく、心と体が元気で、旅行や日常生活を無理なく楽しめる状態

・自分の体調や気持ちを大切にしながら、笑顔で毎日過ごしている自分。

あなたの健康キーワードは...

笑顔で過ごせる毎日

・バランスの良い食事をとる
・適度に体を動かす
・しっかり休養・睡眠をとる
・趣味の時間を大切にすること

・健康を土台に、人生を楽しむこと。
・自分を大切に、心地よさを優先すること。

◎ これを実現するために必要な肉体的健康、ライフスタイルの健康は？

◎ 健康から見えるあなたの大切にしたい「健康」キーワードは？

こちらは実際に私たちが健康デザインシートを記入したものです。

【赤嶺】(ライフワークチェックシート)
このチェックシートを記入して気づいたことは、すでにたくさんのことを”している”自分がいるということです。普段は当たり前すぎて意識していませんが、こうして見える化すると『私、ちゃんと自分の人生を動かしているな』と感じました。健康は、頑張るものではなく、気づいて、大切にすること。皆さん自身の健康をみつめる小さなきっかけになれば嬉しいです。

【赤嶺】(SELF LOVE 上等)
私にとっての健康とは、病気がないことだけではなく、健康とは、心と体が元気で、やりたいことを楽しめる状態だと考えています。旅行に行きたいと思ったときに出かけられること。食事をおいしく食べられること。体を動かし、趣味の時間を楽めること。こうした毎日の積み重ねが、私にとっての健康です。

そのために私は、食事・運動・休養のバランスを大切に、無理をしすぎず、自分自身を大切にすることを意識しています。健康は、何かを我慢することではなく、人生を楽しむための土台だと思っています。これからも、心と体の健康を大切にしながら、自分らしく毎日を過ごしていきたいです。

続いて、健康づくりのイメージを探るため、私たちの身近な人にアンケートを実施しました。「健康づくり」と聞いたときのイメージを、楽しい、やや楽しい、やや楽しくない、楽しくない、から選択してもらい、そう感じる理由も一緒に回答してもらいました。「健康づくり」のイメージに対する回答は、男女や年代での違いが出るとは思いましたが、大きな差は見られませんでした。

こちらは健康づくりに対するイメージの回答を抜粋したものです。「楽しい」と回答した人の理由をみると、「気分が上がる」や「楽しいから」など良いイメージを持って健康づくりを行っている事が分かります。「やや楽しい」と回答する人の中には「運動が苦手」などの意見も出始め、「やや楽しくない」と回答した人は、「億劫」や「きつい」などのマイナスなイメージを持つ人もいることが分かりました。

これらのことから
・「健康」は身近なテーマでありながら、意識的に取り組むのが難しい。
・健康づくりに対してネガティブなイメージを持つ人もいます。
ということが課題として見えてきました。
この課題を解決するためにどうしたらよいか検討し、これまでの「健康管理」から「健康デザイン」へ変えていく必要があると考えました。

「健康管理」とは、医者からの注意など外部からの指摘で修正する健康づくりの事です。「数値が悪いから」、「太ってきたから」、「病気になるために」などゴールがあってそのために動く健康づくりの事です。

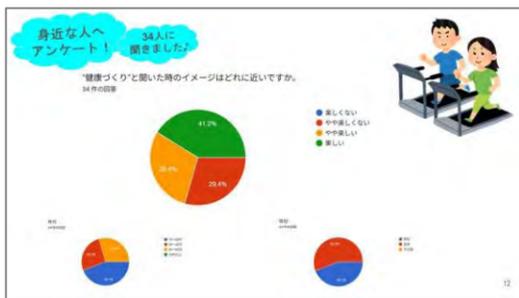
「健康デザイン」とは、「自分がどんな人生を歩みたいのか」、「どんな状態を健康と捉えているのか」、「その健康のためにどんな生活スタイルが必要なのか」を自分自身で設計すること、と定義しました。

健康をデザインするためには、自分自身について向き合う時間が必要だと考え、そのためのワークシートを作成しました。

今回の命題でもある健康デザインですが、それぞれのライフスタイルや価値観に合わせて楽しく健康づくりができるようなシートを目指しました。出来上がったものがこちらです。

2種類のシートを使用し、いろいろな考え方で健康をデザインできるようにしました。

※2種類のシートは、本書26・27ページに掲載しています。



身近な人へアンケート！ 34人に実施しました。

「健康づくり」と聞いた時のイメージはどれに近いですか。

楽しい やや楽しい やや楽しくない

- ・普段から運動して体が軽くなるのが好きだから。
- ・健康になるとポジティブ思考になったり、体の不調がないことに喜びを感じたりするから。
- ・自己肯定感を高められるから。
- ・運動や食事管理が好きで、健康的な活動をすると気分が上がるから。

- ・運動が少し苦手だから
- ・健康だと日々の生活に活力がでるから、あと、仕事のパフォーマンスが向上するため。
- ・多少なりとも自励が必要だと思うから。
- ・健康を意識することは大切なことだから。

- ・改めて何かを始めるのが億劫だから。
- ・体に良い食事は美味しくない、運動は辛い、ストレッチはきつい、なかなか楽しむことは難しい。
- ・健康になるために、制限しなければならぬことが多いから。
- ・好きでやるものというよりやらされるものなイメージ。

課題

健康 健康づくり

健康診断 病気になる時にか考えない

「やらなきゃいけない」「整えられる」ネガティブイメージ

健康管理とは..... 医者など外部からの指摘で修正する健康づくり

健康デザインとは..... 「どんな人生を歩みたいのか」「どんな状態を健康と捉えているのか」を自分で設計すること

健康診断検査結果

それぞれに合わせた「健康に向き合うためのツール」=健康デザインシートを作成しよう！

旅行 美容 食べる 筋トレ 昇進 結婚

ライフワークチェックシート

SELF LOVE上等



3人の健康デザインが違うように、何が自分にとって必要で重要なかは一人一人異なると思います。自分が今・将来何をしたいのか。このシートが、自分の健康や未来を楽しくデザインするきっかけになればいいなと思います。ご清聴ありがとうございました。

● コメンテーターよりひとこと

山本 京子 氏 (株式会社オリーブグリーン 代表取締役)
 健康管理と言われると、「やらなきゃいけない」「ちゃんとしていないと否定される」と避けていたのですが、健康は自分の人生を楽しくするためのデザイン設計であり、人が決めたゴールではなく、自分でゴールを決められるという発想の転換が、現代に凄くぴったりだと思います。私も心が楽になりました。ライフワークチェックシートをやってみると、若い方は「興味がある」ことがとても多いのだと思いました。私はほぼ「興味がない」にチェックが入り、心の方ももう少し健康になろうと思いました。SELF LOVE上等シートは、自分自身がどういうふうに生きていきたいか、何を大事にするかという事が整理できて、素晴らしいなと思います。年始などにぴったり！毎年・毎月と定期的にできると良いですよ。

知花 弘恵 氏 (沖縄県 こども未来部 女性力・ダイバーシティ推進課長)
 私も友人同士で話をすると、話題は健康ばかりです。その時に、身体的・精神的な健康の話はよくするのですが、今回紹介してくれた定義の中に「社会的健康」という考え方もあり、長く楽しく生きていくためには、それも大事だと改めて感じました。
 ライフワークチェックシートをやってみて、私は“してみたい”しかなく、今自分の健康のためにやりたいことができていないということに気づき「これはいかん」と感じました。どんどん“している”が増えていくように、もっと自分のことも考えながら過ごせたらいいなと思いました。前向きで、長生きは楽しいというキーワードに沿った楽しい提案だったと思います。

新垣 誠 氏 (沖縄キリスト教学院大学 人文学部長)
 年齢による体の変化というのは実は男性もあって、最近男性にも更年期があることがわかっています。また、17枚目のスライドの中で、男性のところに筋トレ、昇進、結婚とありますが、これはかなり男性のジェンダー規範に関連していますね。確かに心の健康につながりやすく、間違いではないかもしれませんが、男性はこれらが達成できないために、かなり落ち込んで精神的にも身体的にも健康を崩す場合もあります。社会のジェンダー規範にとらわれてマネジメントされた日には、もうたまったもんじゃないう気持ちになります。自分で自分らしさを持ちながらデザインできるという「健康デザイン」という言葉が、本当に良かったなと思います。

ているる塾を終えて

● 赤嶺 幸代 (あかみね さちよ)

ているる塾卒業生の同僚の勧めをきっかけに受講しました。「男女の健康づくり」という難しいテーマや年齢の異なるチームでの活動に苦戦しましたが、若い世代の多様な発想に触れ、固定概念に気づき視野を広げることができました。貴重な学びの機会をくださった事務局、講師、塾生の皆様に感謝し、今後のキャリアアップに活かしていきたいです。

● 新垣 貴実子 (あらかき きみこ)

当初は、ひとつのテーマについて知らない人たちとグループワークから発表会まで行うことに、緊張と不安でいっぱいでした。ですが、普段は関わりのない業種の人たちと、自分の考えや生き方についてとても深く対話ができ、これからの自分はどうありたいかを改めて見つめ直せる素敵な時間になりました。会社で、地域で、沖縄で直面している問題は人それぞれあると思いますが、それを自分事として捉え、考え、周りを巻き込んで動いていけるよう頑張ろうと思います。

● 上里 あん (うえざと あん)

ているる塾でのさまざまな講義、年代、経験の異なる方々との交流、グループ活動を通して、多くの学びや成長がありました。応募する前は、自分に自信がなく、「こんな自分が参加してうまくやれるだろうか」と不安に思っていました。しかし、年代や経験の異なる方々と一つの目標に向かって協力しながらやり遂げられたことや、自分の意見を躊躇せず伝えられるようになったことを通して、案外自分ってできるんだ！と思えるようになりました。この経験があったからこそ、新しいことに挑戦しようと思える力が身についたと感じています。今後は、ているる塾で出会えた方々やその学びに感謝しながら、より良い社会に向けて自分なりに行動していきたいです。ありがとうございました。

ライフワークチェックシート

健康診断ではまだ見えない健康チェックをつけてください。3つの健康チェックをアツク高めたいですね。「してみたい」というところにチェックが入った項目はあなたの健康を向上させるためのヒントです。自分の今の状態を知るきっかけにして今後の健康づくりの参考にしてください。今後は自分なりの健康を確かめて「している」ことを多くしていきましょう。

項目	している	したい	していない	項目	している	したい	していない
1. 睡眠 7~8時間				10. 社会貢献・自己実現			
2. 太陽を浴びる				11. 好奇心を満たす、チャレンジ			
3. バランスの良い食事 (血糖値を上げ過ぎない)				12. 自己肯定感			
4. デジタルデトックス				13. 成長			
5. 寝る前の日記				14. 自由			
6. ストレッチ				15. 経験を積む、自然を大切にする			
7. 運動的に活動する							
8. 笑顔・声を出す							
9. 呼吸器系を鍛える							

SELF LOVE上等

1. あなたの理想の健康とは？

2. あなたの理想のあり方は？

あなたの健康キーワードは...

笑う、食べる、動く、休む！

3. それを実現するために必要な肉体的理想、ライフスタイルの理想は？

4. 理想から見えるあなたの大切な理想は？

【新垣】(2つのシートについて) 私が健康づくりで心がけている事は、しっかり食べて運動することです。そのためには、時間や体力が必要となるので、規則正しい生活を送ることが理想となります。

あとは、よく笑うことです。気持ちに余裕がないと笑えなくなるし、人への接し方もそっけないものになってしまいます。

その他でいうと、気持ち良く過ごせる環境を整えることもしっかり休む上で大事にしています。家具を好きな配置にしたり、部屋を掃除してきれいに保ち、美味しいものを食べる。そう考えると、自分で自分の機嫌を上手くって日々を過ごしていることに気づきました。これから年齢を重ねるにつれて大事にしたいことは変わって行くと思いますが、自分の楽しいと思える健康づくりを続けていきたいと思っています。

ライフワークチェックシート

健康診断ではまだ見えない健康チェックをつけてください。3つの健康チェックをアツク高めたいですね。「してみたい」というところにチェックが入った項目はあなたの健康を向上させるためのヒントです。自分の今の状態を知るきっかけにして今後の健康づくりの参考にしてください。今後は自分なりの健康を確かめて「している」ことを多くしていきましょう。

項目	している	したい	していない	項目	している	したい	していない
1. 睡眠 7~8時間				10. 社会貢献・自己実現			
2. 太陽を浴びる				11. 好奇心を満たす、チャレンジ			
3. バランスの良い食事 (血糖値を上げ過ぎない)				12. 自己肯定感			
4. デジタルデトックス				13. 成長			
5. 寝る前の日記				14. 自由			
6. ストレッチ				15. 経験を積む、自然を大切にする			
7. 運動的に活動する							
8. 笑顔・声を出す							
9. 呼吸器系を鍛える							

SELF LOVE上等

1. あなたの理想の健康とは？

2. あなたの理想のあり方は？

あなたの健康キーワードは...

成長・挑戦

3. それを実現するために必要な肉体的理想、ライフスタイルの理想は？

4. 理想から見えるあなたの大切な理想は？

【上里】(ライフワークチェックシート) 具体的な行動が一覧として並び、それに対して“やってみよう”という項目があることで、「やりたい事を実現すること自体が、健康に繋がる」という健康観の転換を促せるシートだと感じました。

健康を身体、精神、社会の3つに分けた項目となっていることで、自分自身がどの側面を大切にしているかを意識することができました。

チェックシートの結果、私の考える健康は、体を丈夫にすることだけではなく、身体の状態を整え、日々の活力を育むことが精神的安心、満足感につながると気づきました。このシートの「精神的健康」のやってみようを実現するために「身体的健康」を整えたいと感じており、「身体的健康」は「精神的健康」の充足感を得るための土台になっていると気づくことができました。このシートでの気づきが次の「SELF LOVE上等」シートの記入に活かされたと思います。

【上里】(SELF LOVE上等) 今回のシートを通して、私にとって健康とは、精神的な満足感が大きく関係していることに気づきました。このシートは身体の数値的なゴールを目指す健康づくりではなく、その先の理想的なあり方まで考えさせてくれ、より広い視点から健康を捉えることができました。また、これまで身体的健康を維持するための生活習慣について考える機会が少なかったため、そこにも目を向けることができ、新鮮に感じました。

ライフワークチェックシート

各項目の当てはまる所へチェックをつけてください。1つの項目へチェックを2つ入れても構いません。
 「してみたい」というところにチェックが入った項目の行為があなたが充実させたいと思っている部分です。

自分のやってみたいこと・やりたいことが見えてきます。

自分の今の状態を知るきっかけにして今後の健康づくりの参考にしてください。

今後は自分なりの項目を増やして「している」ことを多くしてみましょう♡

項目	している	してみたい	興味がない		項目	している	してみたい	興味がない
スポーツ				身体的健康 				
散歩								
十分な睡眠								
キャンプ								
おいしいものを食べる								
筋トレ・ストレッチ、ヨガ								
お風呂								
掃除・家事								
健康診断・病院へ行く								
ダラダラする								
推し活				精神的健康 				
ショッピング								
オシャレ・美容								
釣り								
ドライブ・ツーリング								
旅行								
映画								
ゲームをする								
読書・テレビを見る								
歌う								
勉強				社会的健康 				
料理								
ペット								
ライブ・コンサートへ行く								
お参り・宗教活動								
コレクション								
創作活動								
貯金								
家族団らん								
友達と会う								
飲み会・食事会								
ボランティア								
部活・サークル								
自治会								
仕事・バイト								
学校・塾								

SELF LOVE 上等

1 あなたにとって”健康である”とはどういう状態？

2 あなたの理想のあり方とは？

あなたの健康キーワードは...

4 それを実現するために必要な肉体的理想、ライフスタイルの理想は？

3 理想から見えるあなたの大切にしたい”価値観”とは？

そのモヤモヤには意味がある！～気づこう！アンコンシャス・バイアス～

メンバー
神谷 祥乃 幸地 貴乃 當間 美咲 山村 志隠

私たちは、2グループのUnframe(アンフレーム)と申します。

女性の意思決定の場への参画をテーマとし、「そのモヤモヤには意味がある！～気づこう！アンコンシャス・バイアス～」について、発表をさせていただきます。

これからお話する内容は、「女性の参画を促すために、何が正しくて何が正しくないのか、行動を変えていきましょう」といった話ではなく、「自分自身の無意識の思い込み」に目を向けるための話をしたいと考えています。

どうぞよろしくをお願いします。



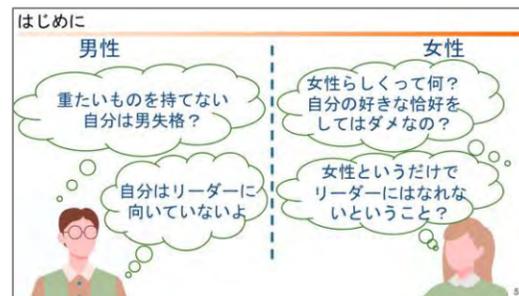
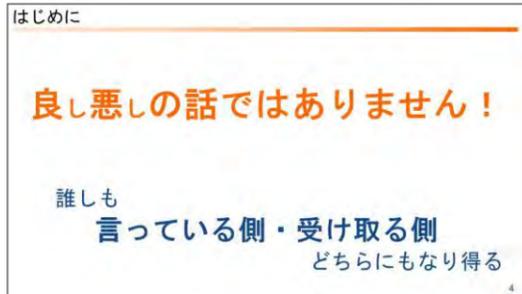
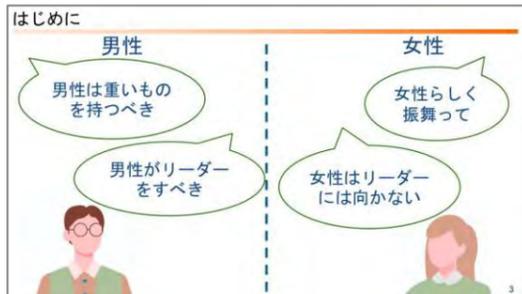
さて、皆さんは、「男性だから～」「女性だから～」といった発言や行動を身近に感じたことはありませんか？

- 「男性は重いものを持つべき」
- 「女性らしく振舞って」
- 「男性がリーダーをすべき」
- 「女性はリーダーには向かない」

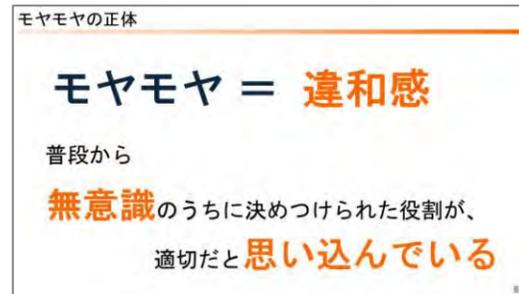
このような性別に基づき、こうするべきという発言を言ったり、言われたりする場面は、日々の生活の中で無意識にあるのではないのでしょうか？

ここで提示した発言は、あくまで一部の例にすぎず、性別が異なることによる身体的な違いなどから生まれる考えは、ある意味自然なことだと思います。また、歴史的な背景から生まれた価値観や考えというものもあり、これらの発言がすべて悪いものではないと私たちは考えています。

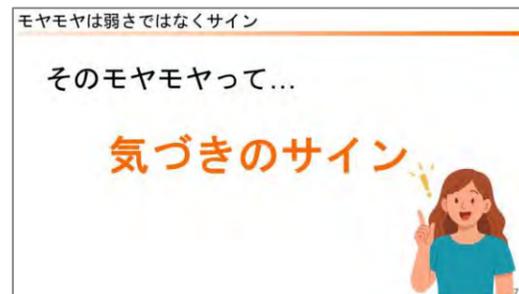
つまり、ここではその「発言や行動の良し悪しの話」ではなく、私たち自身も、言っている側・受け取る側の両方になっている、ということに気付いていただければと思います。



そして、性別に基づく無意識の発言や行動に対して、こんなモヤモヤを感じたことがある方はいませんか？
「重いものを持ってない自分は男失格？」
「女性らしくって何？自分の好きな恰好をしてはダメなの？」
「自分はリーダーに向いてないよ」
「女性というだけでリーダーにはなれないの？」



そのモヤモヤが生まれるきっかけは、性別を根拠に役割が最初から決まっている前提で、話が進むことにより生じるものと仮定しました。そして、そのような性別を根拠にした「女性だからこうあるべき」「男性だからこうあるべき」という発言や行動に対する違和感が「モヤモヤ」の正体だと私たちは考えました。



私たちを含め、たくさんの人が普段から無意識のうちに、性別を根拠として決めつけられた役割が適切だと思い込んでいることで、女性のみならず、多くの人の意思決定の場への参画を阻害している要因の一つになっている可能性があるのではないのでしょうか。

そのモヤモヤや違和感は、感じた人の弱さでもわがままでありません。無意識の思い込みに気付く重要なサインなのです。



この無意識の思い込みは、「アンコンシャス・バイアス」と呼ばれます。急に聞きなれない、難しい言葉が出てきたな、と身構える必要はありません。「気づかないうちに“こうあるべき”と思い込んでしまう心のクセ」のようなものです。



こうした無意識の思い込み「アンコンシャス・バイアス」は、誰かに言われたからそうした、というだけではなく、私たち自身が自分にかけてしまう制限でもあります。

そのため、たくさんある選択肢の存在に、気付けなくなってしまいます。女だから、男だから、妻だから、夫だから、母親だから、父親だから、こうすべきと、自分自身を無理矢理納得させた経験は、皆さんもあるのではないのでしょうか。

実は、私たちがこの「アンコンシャス・バイアス」の存在に気付いたきっかけは、女性の意思決定の場への参画について、グループディスカッションを行っている最中でした。



議論するにあたり、仕事のこと、家庭や子育てのことなど、色々なことを率直に話し合いました。その中で、メンバー全員がフルタイムで働いている状況で、「家事を誰がするのか?」というの、家庭における1つの意思決定の場だね、という話題になりました。



「うちでは、パートナーはこうなんだよ、こんなこともあって喧嘩したことがあるよ」という愚痴にも似たような話も飛び交いながら話していると、よーしーさんから「うちはじゃんけん決めてるよー」との発言がありました。

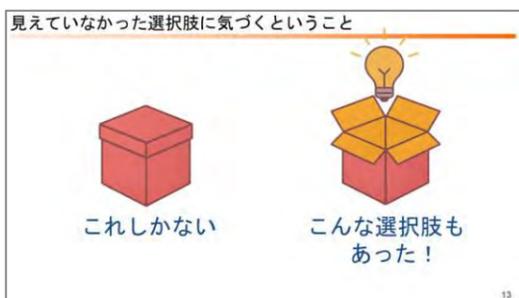
すると、主に自分がやっていると話していたまっちさんが、「えっ?じゃんけん?」と目をまん丸にして驚いたのです。



というのも、主に自分が家事をやっていると答えたまっちさんは、妻であり、母親である女性の自分が家事はすべき、それが当たり前とっていました。

今回の議論は、家事を誰が担うかの良し悪しの議論ではなく、誰が担うかをじゃんけんで決めるという、自分では気付かなかった新しい選択肢がみえた議論でした。つまり、それまでのまっちさんは、「家事を自分がやる以外の選択肢はない」と無意識に決めつけていたのです。

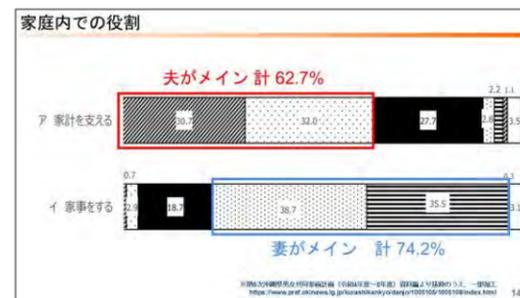
そして、残りのメンバー同様に、「考えたこともなかった!」と気付くことができ、性別を根拠とした無意識の思い込み、つまり「アンコンシャス・バイアス」が自身の中にあること、その思い込みが自身の選択肢を狭めている事実気付いたのです。



ここで重要なのは、私たち自身が“自分にはそれ以外の選択肢はない”と無意識に決めつけてしまっていた、という点です。

先ほどのじゃんけんの話は、家事の分担を決めるための単なる方法の提示だけではなく、私たちにとって、見えていなかった選択肢が「選べるもの」として可視化された瞬間でした。ただ、たくさんの方が「自分がやるべき」、もしくは「それは自分の役割じゃない」と無意識に選択肢を狭める行動を選び続けると、その積み重ねが社会の当たり前の行動につながります。

では、その結果、社会では何が起きているか、次のスライドより見ていきたいと思います。

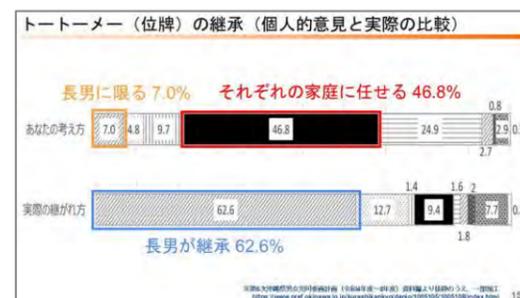


初めに、家庭内の役割分担の実態をみていただきます。こちらは、第6次沖縄県男女共同参画計画(DEIGOプラン)の資料集に記載のある「令和2年度 男女共同参画社会づくりに関する県民意識調査」の結果です。

家計のメインは夫側に62.7%、家事のメインは妻側で74.2%という“行動の偏り”が見えます。このデータから見てくるのは、「良し悪し」ではなく、あくまで日々の「行動の配分」です。

家計のメインの偏りは、女性には産休や育休によるキャリア中断があること、家事のメインの偏りは、専業主婦の存在など、多岐にわたる要素も考えられるため、単純に行動の偏りの原因を「無意識に選択肢を狭めた結果」と一言で片づけることは難しいと思います。しかし、「それは、女性である・男性である自分の役割だ」そう無意識に選び続けてきた行動が積み重なっている可能性も、1つの要因として考えられるのではないのでしょうか。

参照「第6次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～(令和4年3月)」
(<https://www.pref.okinawa.lg.jp/kurashikankyo/danjo/1005105/1005108/index.html>)



次に、沖縄の慣習である、トートーメー(位牌)の継承状況についてみていきます。

トートーメーは長男が継ぐもの、男性が継ぐものというのが沖縄では一般的な認識かと思います。しかし、継承に係る個人の考え方としては、「それぞれの家庭に任せるべき」という認識が一番高く46.8%を占めています。伝統である「長男に限る」は、わずか7.0%しかありません。ここからは「長男への継承にこだわる必要はない」という認識の変化を見て取ることができます。

しかし、実際の継がれ方は、「長男が継いでいる」が62.6%と最も高い割合を占めており、変化している個人の考え方・認識とは異なり、男性に限った継がれ方となっているのが現状です。

ここでお伝えしたいのは、伝統や慣習を変えるべきという話ではありません。伝統や慣習といったものは、長い時間の中で形づくられ、私たちの生活に根付いてきたものです。その身近な慣習や選択の中に、性別によって役割が決まっている場面が多く存在しているという状況に、まずは気付いていただければと思います。「当たり前だと思っていたけれど、本当は別の選択肢もあったのかもしれない」その状況に気付く人が増えること自体に、大きな意味があると思います。

そして、それが積み重なった先に、私たちの考える、よりよい沖縄の未来があると考えています。

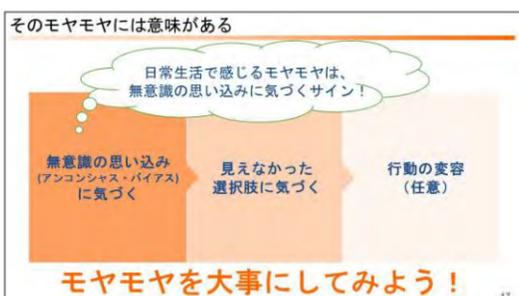
参照「第6次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～(令和4年3月)」
(<https://www.pref.okinawa.lg.jp/kurashikankyo/danjo/1005105/1005108/index.html>)



ここで、私たちの考える、よりよい沖縄の未来についてお話しします。それは、性別という枠に当てはめるのではなく、「その人自身の意思で選べる社会」です。そして自身の選択、相手の選択を尊重し、互いに歩み寄れるような社会につながっていくといいな、と考えています。

この未来は特別な人だけの特別な行動によってつくられるものではありません。

自分の中にある当たり前や前提といった、無意識の思い込み「アンコンシャス・バイアス」に気付く人が増えるほど、私たちの考える未来へ、そしてその先にある意思決定の場への女性の参画が、少しずつでも開かれていくものだと信じています。



私たちは、だれでも無意識の思い込み「アンコンシャス・バイアス」を持っています。時には、その思い込みにより、自身の意思決定に係る選択肢を狭めてしまうことがあります。

それが悪い、というわけではなく、自身の無意識の思い込み「アンコンシャス・バイアス」に気付いた結果、考え方が変わる人もいれば、行動が変わる人もいます。気付くこと自体が、意思決定の場への参画の第1歩となるのです。

そして、日常生活の中で、感じるモヤモヤがその気づきの重要なサイン・きっかけとなります。無意識の思い込みに気付くきっかけであるモヤモヤを、まずは大事にしてみたいかがでしょうか。

最後となりますが、今日お伝えしたかったことは、自分の中にある、「当たり前」だと思っていた枠に気付いてみる、時にはその枠を外してみる、そんなきっかけを届けたくて、私たちは「枠を外す」という意味のUnframe(アンフレーム)という単語をグループ名に選びました。

以上で私たちの発表を終わります。ご清聴いただき、ありがとうございました。

<参考>

- ①政府広報オンライン
アンコンシャス・バイアスを減らす3つのポイント | 誰もが活躍できる社会に
<https://www.gov-online.go.jp/tokusyu/unconsciousbias/>
- ②令和5年度男女共同参画週間パネル展
アンコンシャス・バイアスってなんだろう
<https://www.okinawajosei.org/flyer/2023/0628/230628.pdf>

● コメンテーターよりひとこと

知花 弘恵 氏 (沖縄県 子ども未来部 女性力・ダイバーシティ推進課長)

沖縄県やおきなわ女性財団では、性別によるモヤモヤの解消になるような講座や啓発活動をいろいろ行っていますが、気づきを届ける難しさをいつも感じています。そんな中、2グループの皆さんがグループワークを通して、「こんな選択肢もあったんだ」という気づきを得たことは、どんな講座よりもスツと心に落ちるものだったのではないかと思います。仲間同士のつながりからモヤモヤに気づき、ヒントを得るというサイクルが、皆さんがそれぞれの場にお戻りになった時にも広がっていけば、最終的に皆さんが考えたように、意思決定の場に女性が参画していくことにつながっていくのだろうと今後の広がりが見える内容でした。

新垣 誠 氏 (沖縄キリスト教学院大学 人文学部長)

モヤモヤ感は大変で、そこからいろいろなことを改善していく試みが始まりますよね。でもモヤモヤ感を突き詰めていくと、不平等感みたいなものが常に詰まってしまうようになります。夫婦間での家事・育児分担を例にすると、「自分の“時間”や“エネルギー”のように有限なものを犠牲にするのか？」と自らの権利を考えるわけです。有限なものは共有すると無くなっていくので、つい目が行ってしまいがちです。しかし、“優しさ”や“思いやり”といった共有すると増えていくものにもっと目を向ければ、アンコンシャス・バイアスで生じる不平等感みたいなものが減っていくのではないのかとも感じました。自身の選択、そして相手の選択を尊重する、そういうことが大事ではないかと改めて考えさせられました。

山本 京子 氏 (株式会社オリーブグリーン 代表取締役)

アンコンシャス・バイアスという抽象的なテーマを、沖縄のトートナー継承等にも触れながら、「見えていなかった選択肢に気づき、声を出す」という、具体的な事柄で説明していて凄く分かりやすかったです。アンコンシャス・バイアスと言われて思い出す場面があります。元々ウェディングの会社にいましたが、従業員はほぼ女性の中、部長以上の管理職はほぼ男性でした。「ああ、やっぱりそういうことか」っていつもショックを受けていました。でも今は女性の管理職も着実に増えています。声を上げることが重要だと気付いた後、実際に声を上げるためには、言語化など声を上げる練習、次にそれを受け入れてくれる環境づくりが必要ですね。どのように相手に伝えるか、相手が受け入れてくれるような言い方、そういったこともちょっと意識すると良いと思います。

ているる塾を終えて

● 神谷 祥乃 (かみや よしの)

様々な分野の方々と一緒に、様々な課題を検討したり、コミュニケーションをとることができ、「私の当たり前が、みんなの当たり前ではない」ということを実感しました。今後の生活や活動で、考え方の参考にしていきたいと思います。

● 幸地 貴乃 (こうちきの)

第7期でいるる塾を通し、社会的な課題を自分ごととして捉える視点を得ました。また、講義やグループワークを重ねる中で、多様な立場や価値観に触れ、自身の考えの偏りや視野の狭さに気づく貴重な機会となりました。共に学び、刺激をくれた仲間との出会いにも心から感謝しています。今後は、この学びと繋がりを地域や職場で生かしていきたいと思っています。

● 當間 美咲 (とうま みさき)

ているる塾では、それぞれ違う環境から「何か得たい」という想いを持った方々が集まり、そういった方々とのグループワークを通じて、捉え方、受け取り方次第で視野は広がるのだと気づき・学びました。今後は、この気づき・学びを基に、広くフラットな視野で物事に取り組んでいきたいと思っています。

● 山村 志隠 (やまむらしおん)

年齢や職業、家庭環境の異なる女性同士で意見を交わし、男女共同参画について考えたことは貴重な学びとなりました。女性の参画を増やすことだけでなく、意思決定の場における性別の偏りや、その背景にある無意識の役割意識を見つめ直す大切さを実感しました。性別にとらわれず、多様な視点が尊重される社会の実現に向け、ているる塾で学んだことを今後の行動に活かしていきたいです。

防災の意識改革！なんくるないさでは済まないよ～

メンバー
新垣智美 小島弥生 重久京香 西平未希

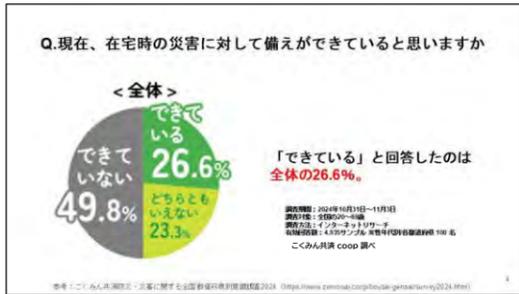
私たちのグループ、Team Tropical は年齢が20代～40代まで幅があり、職業もまったく異なるメンバーが集まっています。唯一の共通点が、メンバー全員がバナナやパイナップルなど南国フルーツが好き！という理由から、Team Tropicalというチーム名になりました。

今回のテーマは、「防災の意識改革！なんくるないさでは済まないよ～」です。このテーマを設定した理由は、少しでも多くの人に防災に対する意識を見直してほしいと考えたからです。

災害はいつ起こるかかわからず、起きてしまえば「なんくるないさ～」と楽観的に構えていられる状況ではありません。私たちの発表を通して、みなさんの防災に対する意識が少しでも変わるきっかけになれば幸いです。

突然ですが、質問です。
みなさんは災害に対して備えが出来ていると思いますか？

私たちのグループでは、備えが出来ている人は1人でした。

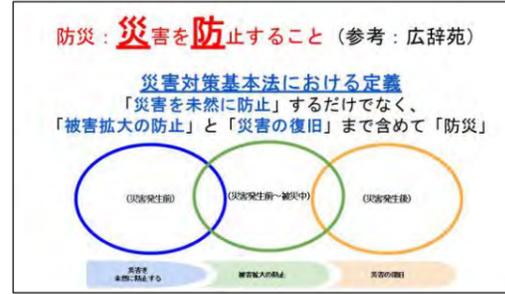
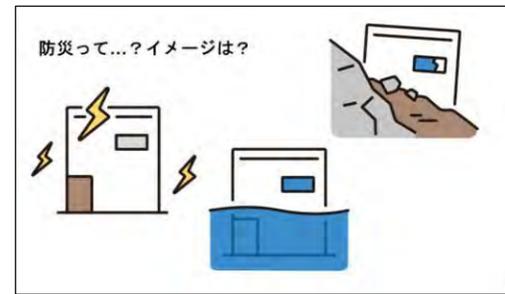


実際どのくらいの割合で備えている人がいるのか気になり、調べてみました。
その結果、備えが出来ている人は3割弱しかいない…というデータを発見しました。

私たちの感覚でも、非常に少ないと感じています。

※参照：防災・災害に関する全国都道府県別意識調査2024(こくみん共済)
(<https://www.zenrosai.coop/bousai-gensai/survey2024.html>)

このことから、「防災に対する備えが出来ていない」イコール意識していないと考えました。



そもそも防災と聞くと、地震や津波、倒壊など怖いイメージを思い浮かべませんか？

「いざ」という時のために備えは必要ですが、実際には怖い、取り組みにくい、何から始めるべきかわからない等マイナスイメージが強いようにも感じます。

そのため、防災に対して行動することが出来ていないと考えました。

まずは防災の意味から知るために、広辞苑で言葉の意味を調べました。

防災とは、「災害を防止すること」とありました。さらには、災害対策基本法における定義は、「災害を未然に防止」するだけでなく、「被害拡大の防止」と「災害の復旧」まで含めて「防災」とされていました。

今回、私たちがしている塾でのグループワークで話し合った「男女共同参画視点の防災」とは、男女それぞれが担っている社会的役割の違いや、生活環境・働き方の差によって、災害時に受ける影響や被害の受け方にも違いが生じやすいのではないか、という考えに基づくものです。

そこで、私たちは次の二つを大切にしたいと考えました。

1. 誰もが平等に安全を確保できること
2. 特定の性別や立場が不利益を受けないようにすること

そのためには、「公平な防災の視点」を持つことが重要であると考えました。

公平な防災を実現するために、現在実際に起こっている不平等について調べたところ、次のような課題が挙げられました。

・避難所でのプライバシー確保の不足
体育館などの大部屋で雑魚寝をするケースが多く、着替えや授乳を周囲の目を気にしながら行わなければならない状況が多いということが分かりました。

・性被害・ハラスメントリスクの増加
東日本大震災時には、避難所等において33件^(※)の性被害が報告されています。災害という非常時には、防犯体制が不十分となり、性被害やハラスメントの危険性が高まりやすいことが明らかになりました。

(※)東日本大震災「災害・復興時における女性と子どもへの暴力」に関する調査報告書(東日本大震災女性支援ネットワーク)をもとにグループで集計
<https://risetogether.jp.org/wordpress/wp-content/uploads/2015/12/bouryokuchosa4.pdf>

・生理用品・育児用品の不足
支援物資の中に生理用品が含まれていなかったり、育児用品のサイズや種類が限られていたりする場合があります。その結果、ミルク・おむつ・離乳食など、育児に必要な物資が十分に行き渡らないケースがあることが分かりました。

参照：東日本大震災「災害・復興時における女性と子どもへの暴力」に関する調査報告書(東日本大震災女性支援ネットワーク)
<https://risetogether.jp.org/wordpress/wp-content/uploads/2015/12/bouryokuchosa4.pdf>

「公平な防災」を実現するために...
防災について知る・学ぶ機会はあるの？
防災に関するイベントや地域活動について調べた。

次に、「公平な防災」を実現するために、そもそも防災について知る・学ぶ機会はあるのか？と疑問を抱き、防災に関するイベントや地域活動について、調べてみました。

防災について知る・学べるイベント（沖縄）

防災キャンプ (コザ運動公園)

- 主催：コザ運動公園
- 場所：コザ運動公園

【概要】
一泊二日の防災キャンプ体験
防災講話、消火器体験、非常食体験
火起こし など

沖縄市にあるコザ運動公園では、実際に1泊2日の防災キャンプ体験ができるイベントがあり、その中で防災講話、消火器体験、非常食が試食できる体験がありました。

防災について知る・学べるイベント（沖縄）

救急・消防フェア
イオンモール沖縄ライカム

- 主催：中城北中城消防本部
- 場所：イオンモール沖縄ライカム

【概要】
ドクターカー・消防車展示
防火服・救急服の試着体験
煙避難体験 など

大型ショッピングモール沖縄ライカムでは中城北中城消防本部による救急・防災フェアが行われており、ショッピングがてら気軽に参加することが出来ます。

女性向け防災イベント（沖縄）

- 子ども連れが参加できるイベント
- 家族で楽しめるイベント

また、子どもを連れた女性も参加しやすい様に、託児所ありのイベントや、子ども連れの家族でも楽しめるイベントがあることが分かりました。

参加したことありますか？

このように、様々なイベントがありますが、私たちは参加したことがありませんでした。
みなさんは、参加したことがありますか？

女性の防災イベント参加率

過去3年間に参加または学習した防災イベントは？ (複数回答)

防災講話・防災訓練	24.8%
防災訓練	18.8%
防災講話	11.4%
防災訓練・防災講話	23.2%
防災訓練・防災講話・防災訓練	26.1%
その他	1.9%

女性は「参加していない」が最も多い回答です。

女性の防災イベント参加率を調べたところ、女性は「参加していない」が最も多い回答でした。

参照：女性と防災に関するアンケート調査報告(大阪公立大学生田研究室・大阪市市民局共同研究)
(https://www.city.osaka.lg.jp/shimin/cmsfiles/contents/0000570/570910/joseitobousai_summary.pdf)

地域での防災活動の参加率

地域	男性	女性
市街地・住宅密集地	41.6%	60.4%
郊外・住宅低密度地域	25.1%	46.7%
市街地・住宅密集地・郊外・住宅低密度地域	13.2%	42.9%
市街地・住宅密集地・郊外・住宅低密度地域・その他	28.5%	51.9%

①～④全ての項目で女性の方が参加していない率が高い

また、地域の防災活動に参加している女性の割合は、すべての項目で男性よりも女性の方が参加していない割合が高いことがわかりました。

参照：令和5年度男女共同参画の視点からの「防災」に関する市民意識・行動調査報告書(大阪市・大阪市立男女共同参画センター中央館)
(https://www.creo-osaka.or.jp/rene/pdf/research/research_r5_1.pdf)

女性が防災イベントや防災活動に参加しづらい理由

- 家事、育児があるため時間がとれない
- 託児サービスや子ども連れへの配慮がない
- 意見が言いづらい

女性が防災イベントや防災活動に参加しづらい理由を調べたところ、
・託児サービス等の子ども連れへの配慮がない
・家事、育児があるため時間がとれない
・意見が言いづらい
とされている人が多いことが分かりました。

令和5年度男女共同参画の視点からの「防災」に関する市民意識・行動調査報告書(大阪市・大阪市立男女共同参画センター中央館)をもとにグループで考察
(https://www.creo-osaka.or.jp/rene/pdf/research/research_r5_1.pdf)

解決ポイント

- 女性や子ども連れでも参加できる
- 女性が意見を言いやすい
- 家事、育児をしながら参加できる
- 時間や場所にとらわれない

この課題を解決するためのポイントは、
・女性や子ども連れでも参加できる
・女性が意見を言いやすい
・家事、育児をしながら参加できる
・時間や場所にとらわれない
の4つが挙げられます。

具体的なイベント案

- SNSを活用した集客
- オンライン開催のセミナー(アーカイブ配信)
- 家にあるもので防災講座
- 防災グッズのサブスク
- コミュニティ形成

具体的なイベント案として、
・SNSを活用した集客
・オンライン開催のセミナー(アーカイブ配信)
・家にあるもので防災講座
・防災グッズのサブスク
・コミュニティ形成
を取り込んだ企画を考えました。

私たちが考えたイベント企画案

防災女子 channel

ターゲット
⇒ 沖縄県内在住の成人女性
開催頻度
⇒ 毎月1回
主催
⇒ 沖縄県
参加費用
⇒ 無料(一部有料)

沖縄県のYouTubeチャンネルを活用して防災を発信!

そこでわたしたちTeam Tropicalが提案するのはSNSとオンライン配信を活用した『防災女子チャンネル』です。

沖縄県がすでに配信している公式YouTubeチャンネルと連携し、県内の成人女性に向けて毎月1回、防災情報を発信する企画を提案いたします。

沖縄県の公式YouTubeは、現在登録者数が1.87万人・1882本の動画が投稿されており、その多くが知事の定例記者会見の様子、平和学習関連、沖縄の文化などで防災への取り組みに関するものももちろん投稿されていますが、その内容は災害の怖さを伝えるものに偏っているように見受けられました。

そのため、もっと女性に親しみのあるコンテンツを導入し、災害の怖さのみではなく生活で役に立つ防災知識や情報交換ができる場を設けたいと考えています。

防災女子channelで出来ること

- 参加者同士のリモート交流（コミュニティ形成）
- 防災を学べるZOOMセミナー
- 防災グッズを体験できるサブスク

防災女子チャンネルで出来ることは主に3つあります。
 1. 参加者同士のリモート交流(コミュニティー形成)
 2. オンライン会議ツールZoomを使ったセミナー開催
 3. 防災グッズをお試し出来るサブスク

それぞれご紹介します。

防災女子channel とは

【参加者同士の交流（コミュニティ形成）】
 自己紹介やアイスブレイクで参加者同士の交流を図る。初めて参加する人のみでなく、
これまでの参加者も含めて気軽に意見交換や実験などを話せる防災コミュニティを形成する。

1つ目は、参加者同士のリモート交流です。災害の実体験や防災に関する意見交換などを行います。

自己紹介やアイスブレイクを通して、初めて参加する方からリピート参加の方まで気軽に楽しく防災について話し合えるリモート交流会です。

防災女子channel とは

【ZOOMセミナー】 ※専門講師をお呼びする

- 防災の基本の「き」を学ぶ簡単講座（15分程度）
- 防災についての専門的な講座（60分程度）
- 自宅にあるもの（生理用品やラップなど）で実践的な講座（30分程度）

後日、YouTubeへアップロードし、参加できなかった人も見られるようにする。

2つ目は、Zoomセミナーの開催です。防災に詳しい専門の講師をゲストにお招きし、防災講座を行います。

災害に関する基本的な学びや、防災の専門知識、また生理用品やラップなど自宅にあるものを防災グッズとして活用する方法などを学べる講座です。

防災女子channel とは

【防災グッズ体験】

- 毎月課金することで気軽にグッズを試せる
- 「お試し」してみて自分に合うものは購入できる

実際に手に取って体験できることで、「防災」がより身近なものに感じられる。

Zoomセミナーは録画を行い、後日、沖縄県のYouTubeチャンネルにてアーカイブを投稿します。仕事や家事、子育てのすきま時間を使って、セミナー動画を観ることが出来ます。

3つ目は、防災グッズを体験出来るサブスク有料サービスです。サブスクとは、毎月定額料金を支払うことで、商品やサービスを利用出来る仕組みです。

いざという時に必要になる防災グッズをお試しで使ってみたり、缶詰めやレトルトパックなどの非常食を定期的に取り寄せることが出来ます。

実際に手に取り、普段の生活でも気軽に試してみることで、防災がより身近なものに感じられます。

防災女子channel

動画サムネイル（一例）



更に、女性が興味を持ちやすいコンテンツを想定し、サムネイル画像を具体的に作成しました。

サムネイルでは「親しみやすさ」と「手軽さ」を意識し、誰が何を教えてくれるのか(防災士が防災グッズについて解説することなど)を明確に伝えます。

また、「無料で参加出来る」という安心材料を取り入れることで、参加への心理的ハードルを下げ、集客につながると考えます。

防災女子channel の効果

女性の意識が高まり、防災活動への参加率も上がる。

↓

女性が防災活動に参加することで、女性の意見も取り入れやすくなる。

↓

公平な防災の視点=男女共同参画の防災

このように防災女子チャンネルを発信することで、女性の防災に対する意識が高まり、防災活動への参加率向上につながると考えました。
 女性が防災活動に参加することで、生理や育児、プライバシーの確保など女性ならではの視点が、実際の避難所運営に取り入れやすくなります。
 その結果、誰もが安心して過ごせる公平な防災が実現し、男女が協力し合う男女共同参画の防災につながると考えています。

なんくるないさでは済まないよ～



冒頭で発表した「なんくるないさでは済まないよ～」という言葉には、沖縄県としての取り組みはもちろん、私たち一人ひとりが日常の中で防災に備えることの大切さを発信したい、という思いを込めています。

私たちの発表を通して、「防災とは何か」「なぜ防災が大切なのか」、そして「自分に出来ることは何だろうか？」と考えるきっかけを、少しでも持っていただければ幸いです。

実際に行ってみた（きらめきフェスタ2025）



最後に、個人的な体験ですが、ている塾の期間中、沖縄市男女共同参画センター主催の防災イベントに参加しました。

当日は約60名の参加者が集まり、そのうち約9割が女性でした。子ども連れの参加者も多く、会場では防災グッズの展示の他、非常食の配布やキャンディーつかみどり等の、親しみやすい企画も行われていました。

ご清聴ありがとうございました。

実際に被災地で役立つ情報や、持っておくと便利な防災グッズを目にする事で、防災をより身近なものとして捉えることが出来たと感じています。

また、託児スペースも設けられており、子ども連れの方でも安心して参加出来る環境が整っていました。

このように、女性や子供たちが楽しめるイベントもたくさんあることをチャンネルで発信していけたらもっと多くの人に防災の大切さを知っていただける機会になると感じました。

これで私たちの発表を終わります。

● コメンテーターよりひとこと

新垣 誠 氏 (沖縄キリスト教学院大学 人文学部長)

防災というと地域で行うことが多いですが、今の時代、地域の絆が弱くなってきているので、サイバー上のコミュニティは、今後の防災活動の場として非常に可能性があると思いました。

女性であるという視点からスタートして、男性・女性だけでなく性的マイノリティの方々、どんな方々でも安心して使える避難所のトイレ・更衣室などを考え、シニアや外国人の方々まで意識がどんどん拡大して、社会に声が届かない様々な人々の声を聞くような、そういう社会を変える力になる可能性も感じました。なんくるないさの言葉は頭に「まくとうそうけ(正しいことをしていれば)」とつきますが、「備えそうけ(=備えていれば) なんくるないさ」になるといいですね。帰ったら早速防災グッズを揃えたいと思います。

山本 京子 氏 (株式会社オーリーブグリーン 代表取締役)

防災啓発について、災害の怖さを強調するものが多いというお話がありましたが、人は罰とご褒美で動くこと習ったことがあります。罰は「これしないと、こんな怖いことがあるよ」、ご褒美は「これをしておくと、こんなに楽しくなるよ、こんなに安心して暮らせるよ」というものですね。この両方を伝えられると、人はすぐ楽に動けるのではないかと思います。その意味で、この防災チャンネルのアイデアは、ご褒美の部分、気軽に意見交換ができる場所などすごく良いと思いました。今回皆さんの発表をきっかけに、女性向け防災イベントがあることや、女性用の可愛い防災グッズがあることなど、たくさん情報をいただき、目を向けるきっかけになりました。ありがとうございました。

知花 弘恵 氏 (沖縄県 子ども未来部 女性力・ダイバーシティ推進課長)

実際の災害発生時、私は公務員として現場で働く立場なので、訓練によく参加しているのですが、沖縄は離島県で、多くの観光客の方もいらっしゃり、行政だけで防災対策を行うにはどうしても限界があるということも感じております。

また、先ほど新垣先生がおっしゃった通り、地域社会のつながりも希薄になっている中で、どのように自分自身と家族、また地域の皆さんを守っていくかということ、とても難しいけれど、重要だと思います。今回の防災女子チャンネルの提案のように、楽しみながら備えていくことはすごく良いと思います。沖縄県の防災を担当する課にも是非アイデアとして紹介したいと思います。

ている塾を終えて

● 新垣 智美 (あらかきともみ)

5ヶ月間ありがとうございました！沖縄の社会課題を学びたい、よりよい沖縄にするために何をすべきか知りたい、その気持ちでている塾に飛び込みました。年齢や職業・バックグラウンドが異なる皆さんと出会い、共に学び、グループで課題に取り組む時間が本当に楽しかったです。自分の知識不足を感じ、ときには焦りや不安を感じた日もありました。しかし、互いの意見を尊重しあい、前向きにディスカッションができたのは、塾生のみなさんのおかげです。佐藤ひろこさん、アドバイザーや事務局の皆さま、7期生の皆さまに感謝でいっぱいです。

● 小島 弥生 (こじまやよい)

ている塾で最も印象に残った学びは「アンコンシャス・バイアス」です。自分には偏見はないと思っても、無意識のうちに物事を決めつけてしまうことがあると気づき、自身の言動や判断を一度立ち止まって振り返る意識が芽生えました。相手を属性で捉えるのではなく、その人の背景や価値観を理解しようとする姿勢こそが、より良い関係構築につながると実感しています。この学びを、今後の日々の人との関わりの中でも意識的に活かしていきたいと考えています。

● 西平 未希 (にしひら みき)

ている塾を通して、様々な業種やライフスタイルの異なる方と出会い、色々な考えを聞き、学ぶことができました。また、私の職種に対する社会的なイメージを知ることができ、非常に有益で充実した研修でした。講義では女性として頑張っている方々の経験や考えを知ることができ、自分の考え方が広がり、とても良い学びとなりました。毎回、有意義な講座を準備してくださっている塾関係者の皆さま、ありがとうございました。

● 重久 京香 (しげひさきょうか)

ている塾では、男女共同参画に関する貴重な講座を受講し、グループワークや発表資料の作成に取り組むことができました。毎回の受講が、本当に有益な時間でした。課題を自分ごととして捉え、主体的に考える姿勢を身につける事ができ、様々なバックグラウンドを持つ方々と意見交換を行う中で、自分にはなかった視点や考え方に触れることができました。また、自身の考えを相手に分かりやすく伝える重要性を学び、今後の社会生活に生かせる経験になりました。

4 グループ アリコーン

人生のバイキング 誰もが多様性を認め合い、ワクワク選べる人生 ✨ (会社員編)

メンバー
儀部 ひかり 下地 裕理香 瑞慶山 好鈴



このテーマには、人生の選択肢を バイキングのように自由に、そしてワクワクしながら選べる社会を目指したいという思いが込められています。自分の人生を、自分の意思で、自由にワクワク選ぶことが当たり前になる。そんな未来を描いて、このテーマに決めました。

また、私たち3人は「会社員」という共通点を持っていることから、「組織に所属する方々」に焦点を当てた“会社員編”として発表します。

チーム名である「アリコーン」は、自由の象徴である翼を持った「ペガサス」と奇跡をもたらす角を持った「ユニコーン」を掛け合わせた 空想の生き物です。

このチーム名こそ希望を込めた私たちのテーマと「DE&I」にふさわしいと思いアリコーンをチーム名に選びました。



ここからは、私たちのテーマの土台となっている「DE&I (ディー・イー・アイ)」についてお話しします。「DE&I」とは、Diversity (ダイバーシティ)・Equity (イクイティ)・Inclusion (インクルージョン)、この3つの英単語の頭文字をとった言葉です。

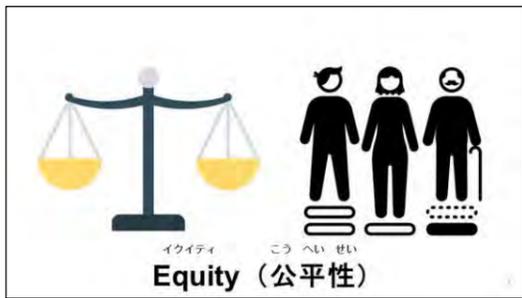
私たちは、この「DE&I」を「組織が成長し、そこに働く個人が自分らしく働くために、欠かせない大切な考え方」だと捉えています。

この3つの言葉が、それぞれどんな意味を持っているのか、詳しく見ていきましょう。まず、「DE&I」の3つの要素についてお話ししていきます。

一つ目は「ダイバーシティ(多様性)」です。これは、さまざまな個性や違いを認め合うことを意味します。

年齢、性別などの目に見える違いだけでなく、価値観や考え方、育ってきた環境、経験など、内面的な違いも含まれます。つまり、多様性とは、いろいろな「色」を持った人たちが集まっている状態のことです。





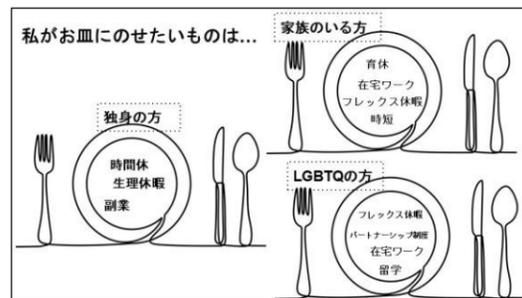
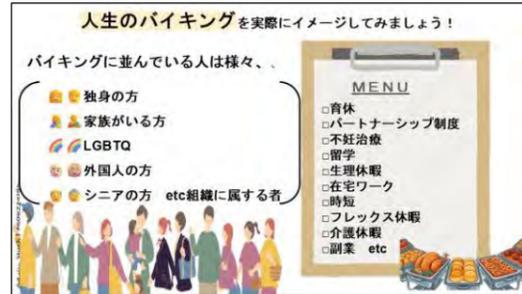
2つ目は「イクイティ(公平性)」です。
これは左側の測りで表現している「平等」とよく混同されがちですが、実は少し違います。
平等は「みんなに同じものを与えること」。一方で、公平性は「それぞれに合ったサポートを届けること」です。

たとえば、全員に同じ研修を用意しても、育児や介護で時間に制約がある方は参加が難しいかもしれません。
公平性とは、そういった方にも参加できるように、リモートや短時間の研修など、柔軟な選択肢を用意することです。
みんなが同じスタートラインに立てるように、それぞれに合った“踏み台”を用意するようなイメージです。



そして3つ目は「インクルージョン(包摂性)」です。
これは、多様な人たちが安心して、居られる環境をつくることを意味します。
多様な人が集まるだけでなく、その人たちが尊重され、受け入れられ、意見を自由に言える空気があるからこそ、インクルージョンが実現します。

組織にいろいろな人がいても、意思決定を一部の人だけで行くと、多様性の力は活かされません。誰もが意見を出し、意思決定に関わる環境があるからこそチームとしての力が発揮されます。



企業が多様化する社員に対して、様々な制度を整えたり、意見を受け入れていくことはもちろんですが、私たち個人も自分の状況に合わせて、制度や環境を選べる状態であることが、「DE&I」の実現には必要になります。

自由に選べる状態になることで、初めてスタートラインに立つことができるのです。私たち選ぶ側はどのように制度を選んでいくのでしょうか？バイキングで料理を自身のお皿に取りわけるように、ワクワク選んでいますか？

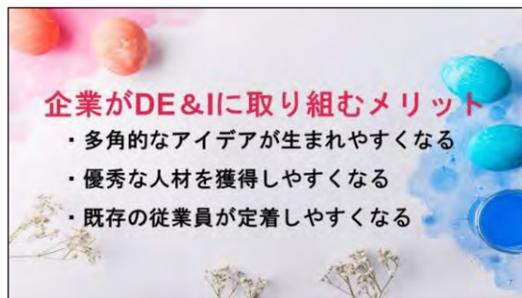
私たちのテーマである「人生のバイキング」を具体的にイメージしてみると、まずバイキングに並ぶ方々は、「DE&I」の考えのもと、会社員のように組織に属する方々です。

その中でも、独身の方やご家族がいらっしゃる方、LGBTQの方、外国人、シニアなど様々です。
メニューの内容は右側のように育休やパートナーシップ制度など社内制度と見立てます。

バイキングに並んでいる人は、様々です。
会社員のあなたがバイキングで選べるメニューは季節や気分によって選ぶ食事が変わることと同じようにライフステージや働く環境・状況によって取りたいものが変わってきます。

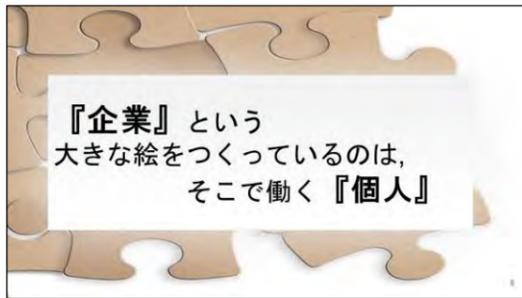
たくさん選択肢があり、あなたは、あなたの考えのもと、何にも影響されず、好きなタイミングで自由に好きなものを好きなだけ選んでいただけます。だからこそバイキングはお皿に何をのせようか、何から食べようか とワクワクするのはないでしょうか。

人生においてもあなたは同じように物事を選択できていますか？
社内制度を利用するとき、気兼ねなく自分の意思だけで遠慮せずに選んでいますか？
希望する期間でワクワクしながら制度を使っていますか？



では、企業が「DE&I」に取り組むメリットは何でしょうか？メリットはこの三つがあげられます。
・多角的なアイデアが生まれやすくなる
・優秀な人材を獲得しやすくなる
・既存の従業員が定着しやすくなる

「DE&I」を取り入れ、職場に根づくことで多様な視点から良いアイデアが生まれ、優秀な人材が集まり、社員が定着する強い組織をつくることができます。



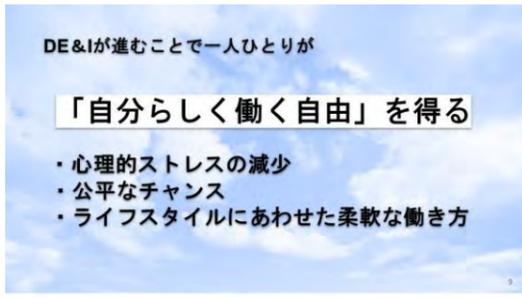
企業をつくっているのは、会社で働く一人ひとり。
「DE&I」は、組織の話であると同時に、私たち自身の話でもあります。

企業という一つの大きな絵を完成させるためにかかせないのが「個人」というピースです。

そして、企業が「DE&I」の実現にむけて取り組むことで、その企業で働くわたしたち会社員は「自分らしく働く自由」を得ることができます。

心理的ストレスが減少したり、公平にチャンスを得られたり、ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を選択できるようになります。

あなたは今、自分らしく働けるように選択できているでしょうか？



実際には気持ちよく制度を選べていないのではないのでしょうか。

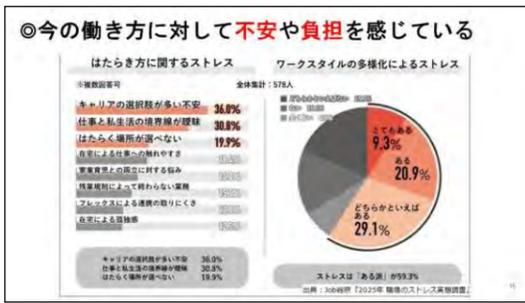
理想とは裏腹に、多くの会社員が「選びたいものを選べない」という閉塞感を抱えています。

周囲の目、暗黙のルール、見えないプレッシャー、ストレス、様々な要因が私たちの自由な選択を阻んでいます。

自由な選択を邪魔する要因として、理想や本音と、現実ギャップが生まれていることもあります。

また、多様な生き方や働き方が自由に選べないのは、主に「心理的要因」「制度的要因」「環境的要因」という3つの要因があるからだと考えます。
これらの要因から何も影響されず、ワクワクしながら制度を選ぶためには、どうあるべきでしょうか。

選択を邪魔する要因		
要因	内容	DE&Iとの関係
心理的要因	評価低下への不安、罪悪感、同調圧力慣れによる抵抗(現状維持)	インクルージョン：心理的安全性が欠けている
制度的要因	制度はあるが申請が煩雑、評価制度が長時間労働を重視	イクイティ：制度が公平に機能していない
環境的要因	職場文化、ロールモデル不足、情報不足	ダイバーシティ：多様な選択肢が実質的に認められていない



まず、現状についてお話しします。JOB総研が行った「2025年職場のストレス実態調査」では、組織の中で働く上で、さまざまなストレスを感じていることがわかります。

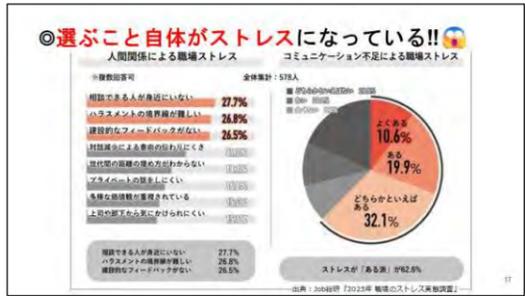
左側の「働き方に関するストレス」の調査では、キャリアの選択肢が多く、どの道を選ぶか不安になったり、働く場所を自由に選べないこと等が主なストレスの一因となっています。右の円グラフでは「ワークスタイルの多様化によって ストレスを感じている」と答えた方は、約60%でした。つまり、多くの方が、今の働き方に対して何らかの不安や負担を感じているということがわかります。

こうしたストレスを感じていても、「誰にも相談できない」と感じている方が多いという現状も見えてきました。

実際に、左側の「職場の人間関係に関するストレス」についての調査では、「相談できる人が身近にいない」ことが上位に挙げられています。さらに、右側の円グラフでは、コミュニケーション不足が原因でストレスを感じている方は、全体の約63%です。これは、職場の中で「安心して話せる」「本音を言える」関係性が、まだまだ十分に築けていないことを示しています。

つまり、働き方の選択肢があっても、それを自由に選べる状態に環境が整っていなければ、選ぶこと自体がストレスになってしまうのです。制度や仕組みだけでなく、「本音を言える」心理的な安心感や信頼関係があってこそ、本当の意味で「自分らしい働き方」が実現できるのではないのでしょうか。

参照: Job総研「2025年 職場のストレス実態調査」
<https://jobsoken.jp/info/20250317/>



課題：自分の気持ちと周囲の期待が入り混じり
自分の本音を見失い、行動できていない

「自分らしい働き方」を選べる環境が少しずつ整ってきているにもかかわらず、心理的な要因によってバイキングのように楽しく選択をすることができていません。

私たちは、本音を我慢することが習慣になり、どこまでが本当に自分が選んだことなのかわからなくなることによって現状維持を無意識の選択肢にしてしまっているのではないかと考えました。そこで、現状をかえる2つのステップをご紹介します。

STEP1 自分自身の本音と向きあう!

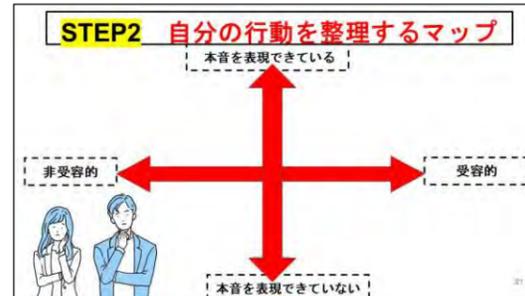
本音 「私はどうなりたいか?」
 周囲の期待 「こうしてほしい」

まず、STEP1では、自分自身の本音と向き合ってみます。私たちは「自分で選んでいる」と思っている、実は、周囲の期待や会社の空気に影響されて、気づかないうちに“本当は選んだかったこと”から離れてしまっていることがあります。

「わたしはどうなりたいか?」と自分自身の本音と向き合い、「こうしてほしい」という周囲の期待を切り分けて考えることが自分らしい選択をするためには必要です。

「日々の忙しさに追われていると、自身の気持ちを十分確認せずに、意思決定をしてしまうことがあります。でも、本当に自分がどうしたいのかを見つめるには、一度立ち止まって、自分の気持ちに耳を傾ける必要があります。「本音はどうしたいのか?」を知ること。

それが、自分らしい選択をするための第一歩になると、私たちは考えます。



次にSTEP2は、STEP1で向き合い、明確にした本音を自分らしい選択にむけて体現するため、現状と行動を整理し、「次の一歩を踏み出すためのマップ」を活用します。

このマップは、縦軸で本音を表現できているかどうかを確認します。次に横軸を見ます。あなたの選択に対して周囲が受容的か非受容的かを確認し、行動の整理を行うことができます。

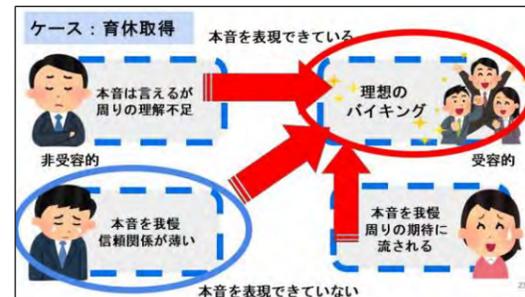


では、具体例に考えてみましょう。最近お子さんが誕生したAさんのケースです。Aさんは、STEP1で自分と向き合い、「育児休暇を取得したい」という本音に気づきました。

しかし、現実はどうでしょうか。もしAさんが「休みを言い出せず、本音を表現できていない」場合、マップのベクトルは下に向きます。

さらに、職場の雰囲気や「育休なんて……」という非受容的な環境だったとすると、ベクトルは左へ動きます。

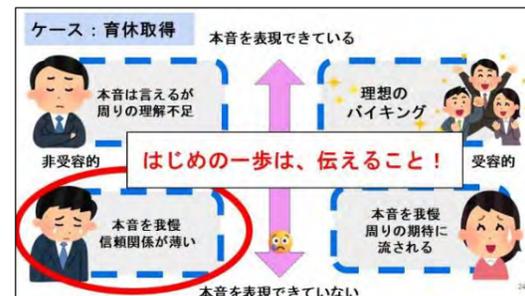
結果として、左下の「本音を我慢し、信頼関係が薄い」という、理想とは真逆の苦しい領域にとどまってしまうことになります。



私たちが目指すのは、右上の「理想のバイキング」、つまり自由に人生の選択を楽しめる領域です。

今、どの領域にいたとしても、この右上を目指して動く必要があります。特に左下の、本音も言えず周りの理解もない状態は、最もストレスが大きく、心がすり減ってしまう場所です。

理想を叶えるためには、今の位置から右上へ向かうための「具体的な行動」が必要になります。



では、このAさんが右上に進むために、まず何をすべきでしょうか。マップを整理して見えてきたのは、自分自身の本音を表に出すことの重要性です。

環境のせいにする前に、自分にできることから始めましょう。3つの領域から右上の領域へ向かうためには、勇気を持って「伝えること」。そこから、理想のバイキングへの道が始まります。

あなたの、はじめの一步。

「我慢」を、 習慣にしない。

あなたのはじめの一步は「我慢」を習慣にしないことです。

「仕方がない」「今は耐えるべきだ」と感じたとき、一度立ち止まってみてください。それは本当に必要な我慢でしょうか？ その小さな違和感が、あなたの「本音」に気づくための重要なサインです。

「我慢を習慣にしない」ことは、いきなり大きな行動を起こすことではありません。まずは、自分の中で起きている違和感に気づき、言葉にすることから始めてみましょう。

自分の考えを整理して、
信頼できる誰かに話してみましょう。



そして、自分の考えを整理し、信頼できる誰かに話してみましょう。そうすることで、共感と支援の輪が広がります。

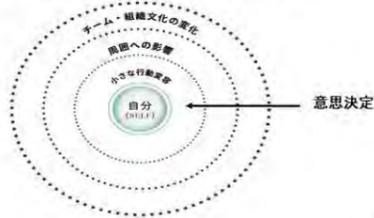
「DE&I」の本質は、多様な声が尊重される環境です。あなたの正直な声は、同じように感じている誰かの勇気になります。一人ひとりの小さな対話が、組織の空気を変えていきます。

私の勤める会社では、不妊治療の休暇制度があります。治療を経験した方々が、制度ではカバーしきれない悩みを共有しあったことで、治療日に休暇を行使できる休暇制度が効果的ではないかと新しい制度のアイデアが生まれ、実現しました。

今は実際に、不妊治療がどのようなものか全く知らなかった経営の役員が「不妊治療とは」を学び、企業と社員が新しい制度を取り入れようと試行錯誤することで、組織が変わろうとしています。

このようにあなたの小さな一步は、大きな一步に繋がります。

あなたが変われば組織も変わる



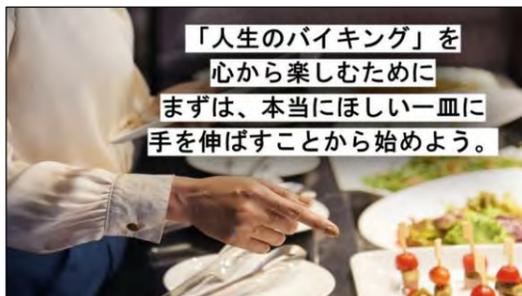
制度や環境を変えるには時間がかかります。しかし、自分の考え方や行動は、今日からでも変えることができます。

自分自身の納得できる選択肢を積み重ねることが、味方を増やし、最終的に大きな変化を生み出す最も確実な道です。

まず、自分から変わり始める。それが変化の起点となります。

「人生のバイキング」を心から楽しむためにまずは、本当にほしい一皿に手を伸ばすことから始めてみませんか？

みなさんのお皿が彩り豊かな、心躍る一皿になりますよう願っています。



● コメンテーターよりひとこと

新垣 誠 氏 (沖縄キリスト教学院大学 人文学部長)

DE&Iという難しい概念を、バイキングという分かりやすい言葉に落とし込んだことが非常に良かったです。自分の気持ちに気づくこと、これは大事なのですが、では社会はちゃんとバイキング料理を提供してくれているのかな、という心配があります。多様な人の数だけ選択があって、社会はなかなか追いつけない現状もあるわけです。また、制度を利用したくても、組織マネジメントがうまくいっていないがために「自分が休むと周りに迷惑をかける」と思い制度が利用できない、というのまだまだあるという気がしました。そこで大切なのが「仲間を作る」ということですね。不妊治療の話がありましたが、そのように共感してくれる人たちと一緒に社内を変える、そのうねりを作っていくことが非常に重要なかなと気づかされました。

山本 京子 氏 (株式会社オーリーブグリーン 代表取締役)

我慢している間に、何が自分の要望で、何が空気を読んでやったことなのか分からなくなり、選べなくなるというのは、本当にあるあるだと思います。そこで、ステップ1、ステップ2と順番にやるべきことを教えていて、非常に分かりやすい発表でした。特に良かったのが、スライド26・27の図(本書46ページ、スライド2・3枚目)ですね。これを見ながらだと、「私今ここなんだ」ってわかると思うんです。これが図の凄さで、道に迷わないんですね。頭の中だけで描いてると迷うんですけど、「私の最終的なゴールはここから」と目に見えると迷わない。素晴らしい図だなと思いました。非常に納得できる考え方や具体的な方法を教えていただいたと感謝しております。

知花 弘恵 氏 (沖縄県 子ども未来部 女性力・ダイバーシティ推進課長)

職場には様々な方がいて、それぞれが必要としているメニューもたくさんあるということで、お皿に乗せている様子とかすごく分かりやすかったです。「私はこれが欲しい。」と自分に置き換えながらワクワクして見ていた中、でも現実とは違ふよねという転換でドキッとしました。私は課長という立場にある中で、「選択肢があっても選べないストレス」、「選ぶことがストレス」という調査結果を見て、ただ整えるだけで良い訳じゃないのだなと感じました。それぞれが自分を見つめて、勇気を持って自分の考えを言おうと決めた時に、それを後押しできる、相談してもらえるような周囲の一人となれるように頑張っていかなければいけないと、私自身の働き方にも置き換えてみることで、とても勉強になりました。

ている塾を終えて

● 儀部 ひかり (ぎぶ ひかり)

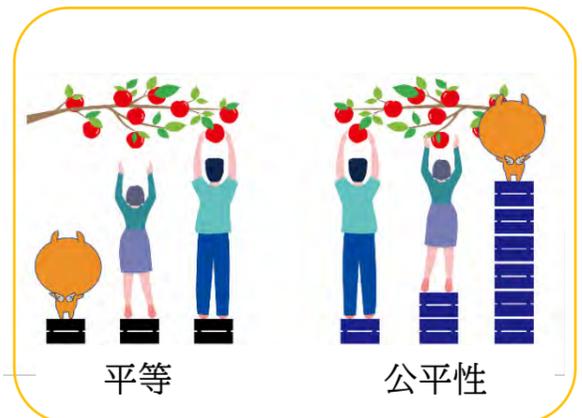
ている塾の講座で得た最大の学びは、DE&Iをテーマにグループで課題の特定から解決策の創出まで、多様な仲間と協力して取り組んだことです。この実践を通じて、多角的な視点と、協働の大きな効果を深く体験しました。本講座では「自らの意思で課題に主体的に取り組み、推進する」という内発的な行動力の重要性を感じることができました。チームでの議論で培った思考プロセスと実践力を会社に持ち帰り、組織の活性化や課題解決に活かしていきたいと思っています。

● 下地 裕理香 (しもじ ゆりか)

開講式から中間報告まではグループ内の交流が中心でしたが、報告会前は、互いのグループに声を掛け合う仕組みもあり、全体の仲が深まりました。異なる背景を持つ仲間と学べたご縁を大切に、困った時は相談し協力できる関係でありたいです。ている塾で学んだ「伝える力」を職場で活かし、まずは行動を意識して躊躇せず物事に取り組みます。今回の参加は一步に過ぎず、これからが成果発揮の場です。もっと学びたい意欲も高まりました。

● 瑞慶山 好鈴 (ずけやま すうりん)

ている塾を通して、人生は与えられるものではなく、自分で選ぶものだ気づきました。周囲に合わせるのではなく、自分が本当に望むものを選ぶ勇気を持つこと。その選択が未来をつくると学びました。これからは失敗を恐れず挑戦し、自分の選択を正解にしていきたいです。そしてその姿で、周りにも前向きな影響を与えられる人でありたいと思います。



第7期ているる塾
おもいでアルバム



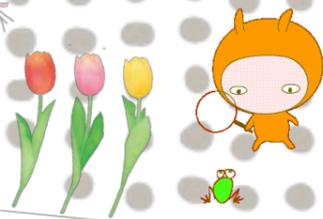
全体チェックイン



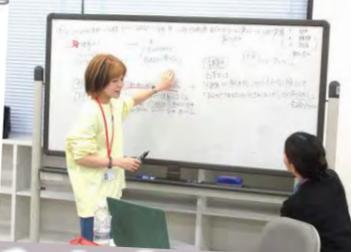
共通点探しゲーム



第3回
高田先生との集合写真



発表順番
くじ引き



フラフープダウンゲーム



なぜか上がっていく
フラフープの謎…。

「組織の3要素」を
覚えておこう！
共通目的
コミュニケーション
貢献意欲（協働意欲）



課題検討結果報告会
・閉講式



Team Tropical★



ジェネレーションズ



Unframe



アリコーン



閉講式後の記念撮影

おわりに

第7期ている塾生の皆さま、修了おめでとうございます。
塾生の皆さんは、それぞれ仕事、家事、育児など異なるライフステージで既に懸命に取り組まれている中、ている塾受講という更なるチャレンジに一步を踏み出し、主体的に講義やグループワークに取り組まれたことに心から敬意を表します。

今年度は、グループワークのテーマを事務局から提示させていただいたことで、塾生の中には、ご自身があまり考えたことのないテーマについて課題検討をすることになった方もいらっしゃると思います。そんな中でも、グループメンバーと意見を交わしながら対話を深める姿、そして回を重ねるごとに少しずつ課題を自分ごととして捉えていく姿、最後までブラッシュアップを重ねていく熱心さに非常に感銘を受けました。力を合わせて提言をまとめ、課題検討結果報告会で堂々と発表する皆さまの姿を、事務局一同とても嬉しく拝見しました。

また、お忙しい中ご登壇くださった先生方、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佐藤様、アドバイザーの皆様にも心より感謝申し上げます。

ている塾の修了生は、第7期生を含め178名となります。ている塾で出会った繋がりと、ている塾を通して得た学びを活かして、これから一人ひとりが家庭・職場・地域などそれぞれの場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。

ありがたい未来・ありがたい自分を思い描き、一步を踏み出す。ている塾での経験がその一步を後押しできることとなれば幸いです。これからも、様々な場面で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



令和7年度 女性人材育成事業
ているる塾 第7期生 報告書

令和8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