

対話が夫婦を変える、未来が変わる

* 上田 絢子 右藤めぐみ
加藤あずさ 河野 梓
西本佳菜恵 渡邊 美香 *

I 研究の原点とその背景

「なぜ私ばかり家事と育児をしなければいけないのか？私の負担が大きすぎる」。チームメンバーを含め、友人との会話の中でもよく出てきていた、この話題が私たちのテーマ設定の原点である。共働き世代が増加している現代、家事・育児と仕事の両立に悩み、負担を感じている女性は増加しているように思われる。それは、私たちの意識の中にいまだに潜んでいる「男性は稼いでくるもの。女性は家を守るもの」という、固定的な性別役割分担意識が影響していると考えた。

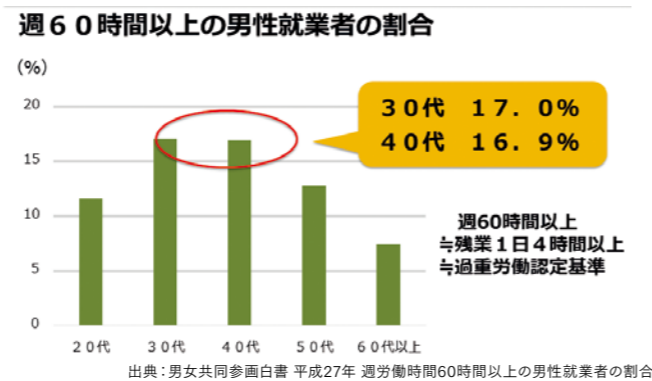
II 現状把握

一方で、長時間労働によって帰宅時間が遅くなり、家事・育児に関わりたくても、それがかなわない状況に置かれている男性がいることが下記のデータよりうかがえる。

1. 男性の労働時間

週間就業時間60時間以上の雇用者の割合を年代別に示したグラフを見ると、子育て期と重なる30歳代・40歳代の男性の約15%が週60時間以上の長時間労働をしている現実がある。これは過労死の認定基準の一つとされる、「発症前2～6ヶ月平均で月80時間を超える時間外、休日労働」と同程度の労働時間である。(資料1)

資料1 男性の長時間労働



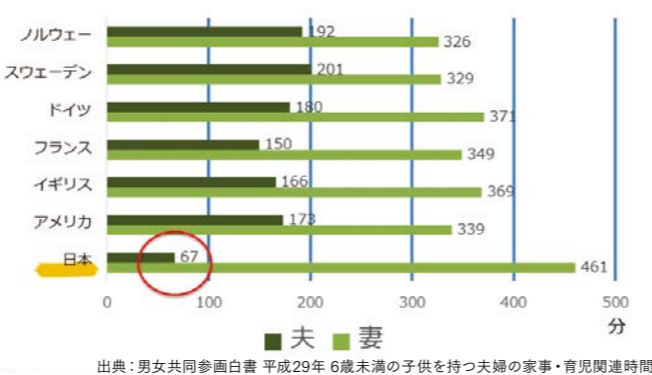
2. 男性の家事・育児時間

6歳未満の子どもを持つ男性の家事・育児時間を欧米と比較したグラフを見ると、日本の男性は欧米の男性に比べて家事・育児に関わる時間がかなり短いことが分かる。(資料2)

これらの状況がなかなか改善されないのは、「稼がなくてはならない」という男性の意識だけでなく、企業側が抱える問題が影響していると考えられる。

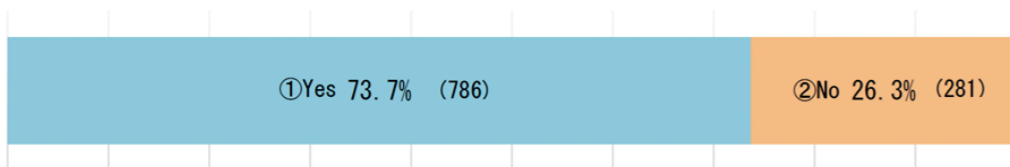
日本の421万企業のうち99.7%を占める中小企業に実施したアンケートによると、約74%が人手不足であり、思うように採用ができない状況が、一社員にかかる負担を増大させているのである。(資料3)

資料2 6歳未満の子どもを持つ夫・妻の家事・育児関連時間

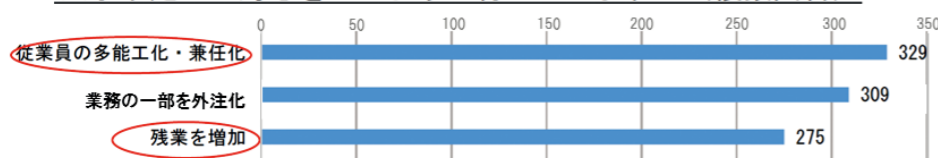


資料3 全体への質問 (n=1,067)

「人手不足」を感じていますか。



人手不足への対応をどのように行っていますか (複数回答)



出典：中小企業基盤整備機構 平成29年中小企業アンケート調査報告「人手不足に関する中小企業への影響と対応状況」

III テーマ設定と仮説

自立した個人として、夫と妻がそれぞれのワーク・ライフ・バランスを追求するためには、夫婦が対等な立場で話し合う必要がある。

パートナーに対する不満が解消され、誰もが活躍したい場で輝くことができる社会になるためには、「夫婦の対話」が重要であると考えた。

そこで、私たちは「夫婦の対話によってパートナーへの不満や不安が解消される」という仮説を立てた上で、研究を進めることにした。

資料4



IV 調査

1. Logista株式会社への取材

共同代表を務める長廣夫妻は、産後うつや産後クライシスを経験し、離婚の危機に直面する中で、我慢や妥協ではない夫婦の在り方を模索。「対話」を通じて夫婦のパートナーシップを発揮していくことの大切さを実感し、その後二人で夫婦会議を始めるための「世帯経営ノート」を作成し、普及活動に取り組んでいる。その中で、夫と妻の役割が分断されがちな産前産後のタイミングで夫婦の対話の重要性を訴えている。

女性は出産によって生活リズムや環境が大きく変化するため、本来自分はどうなりたい、こうしたいという思い (=WILL) と現実 (=REAL) とのギャップが生じる。(資料4)

それが積み重なることで不満や不安につながり、自分のアイデンティティーを見失いがちになる。

そのギャップを解消するためには、その人が大切に思う根源・根底の部分を整理し、その上で家事、子育て、仕事、お金などについて、きちんと話し合うことが重要、ということであった。

2. アンケート調査

実際に、どれくらいの夫婦が対話をしているのか、その現状を知るため、対話を『日常の取り留めのない話とは違い、お互いを理解するために深く意見を交わす目的のあるコミュニケーション』と位置付けし、夫婦のコミュニケーションに関する独自のアンケート調査を行った。

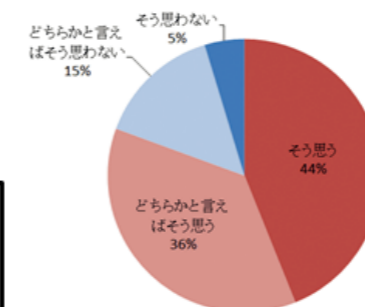
対象：結婚している男性・女性 回答者数：合計510名 (男性164名・女性346名) 年齢層：20代～50代 実施時期：2017年10月～12月 方法：Facebook等SNS、QRコード付き用紙配布にて

アンケート結果は以下のとおりである。(資料5) (資料6)

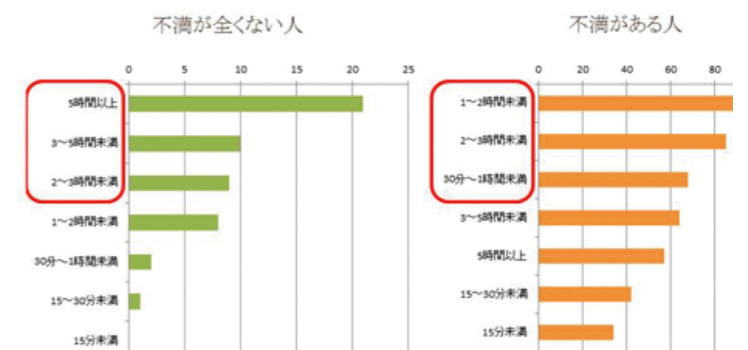
資料5 アンケート結果 [不満ランキング]



Q.夫婦の関係性は対等だと思いますか？



Q.夫婦の【休日】の会話時間はどれくらいですか



資料6



すべてのアンケート結果
https://partnership-kojyoiinkai.amebaownd.com/pages/1377628/page_201710262102

このアンケート結果の中で私たちが注目したのは、不満・不安の有無と対話の有無についてである。グラフの上から順に、不満や不安が「かなりある」「ある」「あまりない」「全くない」という順で、それぞれどれくらい対話があるのかをまとめた。(資料7、8)

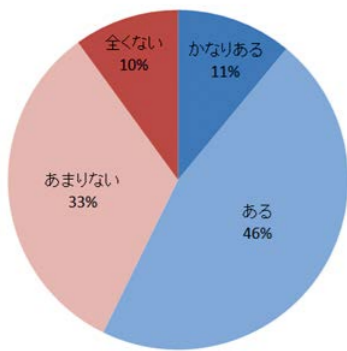
不満・不安が「かなりある」と回答した56人のうち、対話が「ある」または「どちらかといえばある」人は32%という結果が出た。

ところが、不満・不安の有無で一番多かった「ある」と回答した236人のうち、対話が「ある」または「どちらかといえばある」人は67%もいたのである。対話があっても、不満・不安が解消されるとは言い切れない結果となった。

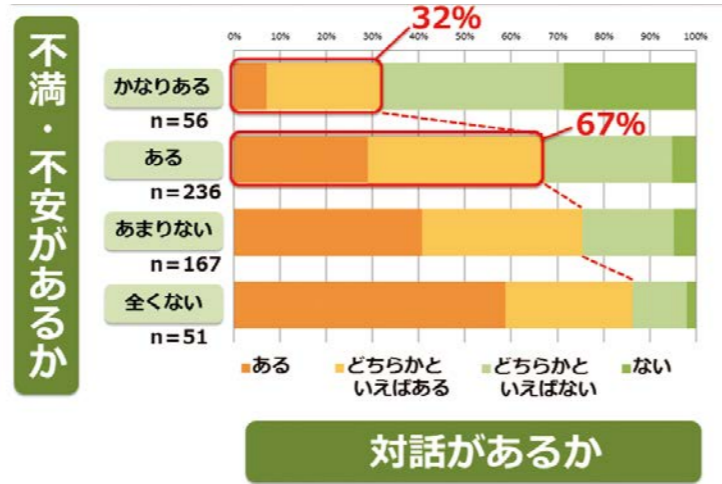
その原因として考えられるのは、対話のとらえ方に個人差があるからかもしれない。

資料7

Q.パートナーに対して不満や不安に思うところがありますか



資料8 不満・不安×対話の有無



3.ロールモデルへインタビュー

そこで私たちは、その違いを探るため、普段から対話を意識している人にインタビューを行った。

その結果、次のような夫婦それぞれの対話のスタイルがあった。

- ・帰宅後の夕食作りを一緒にしながら
- ・夕食後の家事などを一通り終えてから、リビングで
- ・一緒に育児に関するテレビ番組を見ている時に、番組内容をきっかけに

ロールモデルへのインタビュー内容から意識的に対話をしている夫婦の特徴が見えてきた。(資料9)

資料9 意識的に対話をしている夫婦の対話の特徴

- 対話の前に気持ちを整理している
- 不満や不安だけにフォーカスしない
- 感情的にならない工夫をしている
- 情報を共有している
- 定期的・継続的である

資料10 対話のコツ紹介QRコード



https://partnership-kojyoiinkai.amebaownd.com/pages/1640510/page_201802072052

V 事例

研究・調査を進めるうちに、メンバーのAさんに変化が起きた。

Aさんは、ずっと仕事をしたいという思いを抱えていたものの、夫からは「自分は家事も育児もできない」と宣言されていた。そのため、「相談しても無駄だろう」と諦める気持ちと、「もっと協力的になってほしい」という不満を募らせていた。

「夫はなぜ家事、育児に協力してくれないのだろうか？」

そこで、夫の視点に立って考えてみると、Aさんが思っていたよりも夫は仕事で手一杯なのだということに気づいた。

夫の状況を理解したことで、Aさんは感情的に自分の気持ちをぶつけるのではなく、まず夫を労わる言葉をかけることから始めた。

すると、Aさんの変化に気づいた夫から「仕事の辛さを理解してほしい」という率直な気持ちを聞くことができ、Aさんは自身の「仕事をしたい」という気持ちも伝えることができた。

先程の特徴(資料9)と重ねてみると、このAさんの事例は、以下のとおりである。

- ・自分の気持ちを整理し
- ・不満にフォーカスせず
- ・感情的にならず
- ・お互いの気持ちや状況(情報)を共有することができた

もし、この対話を以前からできていれば、Aさんはそもそも不満を感じることはなかったのではないだろうか。

インタビューを行った、普段から対話を意識している夫婦は、定期的・継続的にお互いの情報を共有する対話をすることで、不満・不安といった問題の発生を自然と防ぐことができていたのである。

これにより、定期的・継続的な対話も重要であることが分かる。

VI 提言

そこで私たちはアンケートの際に定義した『日常の取り留めのない話とは違い、お互いを理解するために深く意見を交わす目的のあるコミュニケーション』と区別して、新たに「お互いを尊重し、共に人生を歩むための対話(以下TAIWAとする)」を提案する。

それは、問題があるから行う対話ではなく、自分とパートナーの希望や思いを共有しながら力強いパートナーシップを築く、夫婦の未来のためのTAIWAである。

TAIWAの前に気持ちを整理し、お互いの「夢」・「願望」・「価値観」・「活動」・「現在の状況」などを共有する対話をすることで、お互いがそれを理解した上で行動するため、ギャップが生じづらくなる。

1.TAIWAのメリット

- ・相手の状況や価値観を普段から知ることにより、いざという時に相手の言うことがよく理解できる。
- ・仕事や子育てなどの大変さを常に報告し合うことにより、心の底から、お互いに労い、喜び合える。
- ・自分とは違う思考を持っている相手の話を聞くことにより、自分の視野が広がる。
- ・お互いの得意・不得意について話すことにより、2人で仕事や家事・育児などを補い合うことができる。

2.TAIWAの心構え

「対話とは自分の思いを伝え、相手の言いたいことを聞く行為」ということを念頭に置くこと。

我慢せずに自分の思いを伝えるということ、そして、相手の思いをきちんと聞いて受け止めるということが、どちらも夫婦にとって大切なことであると分かった。(資料11)

資料11 TAIWAの基本



3.TAIWAのためのツール

「対話の前に気持ちを整理している」、「不満や不安にフォーカスしない」というポイントを押さえるために、「対話の前の自分の気持ちと向き合うシート」を作成。(資料12)

そして、インタビューなどから集めた「対話のコツ」を盛り込んだ「相手に伝えるプレゼンシート」も作成した。(資料13、14) これらのツールについてはホームページで公開している。(資料15)

VII 総括

同じ夢に向かって進む夫婦、それぞれの目標に向かって進むために応援し合う夫婦、夫婦のあり方はそれぞれである。

夫も妻もありたい姿(WILL)を明確にし、常にお互いをよく理解できていれば、それぞれのワーク・ライフ・バランスを充実させ、満足のいく人生を歩めるのではないだろうか。

また、TAIWAを積み重ねて強いパートナーシップが築かれると、家庭という基盤が固まり、夫婦それぞれが仕事や地域活動などでベストなパフォーマンスを発揮することができる。

TAIWAで、家庭から社会を変えられることができるのだ。

VIII 最後に

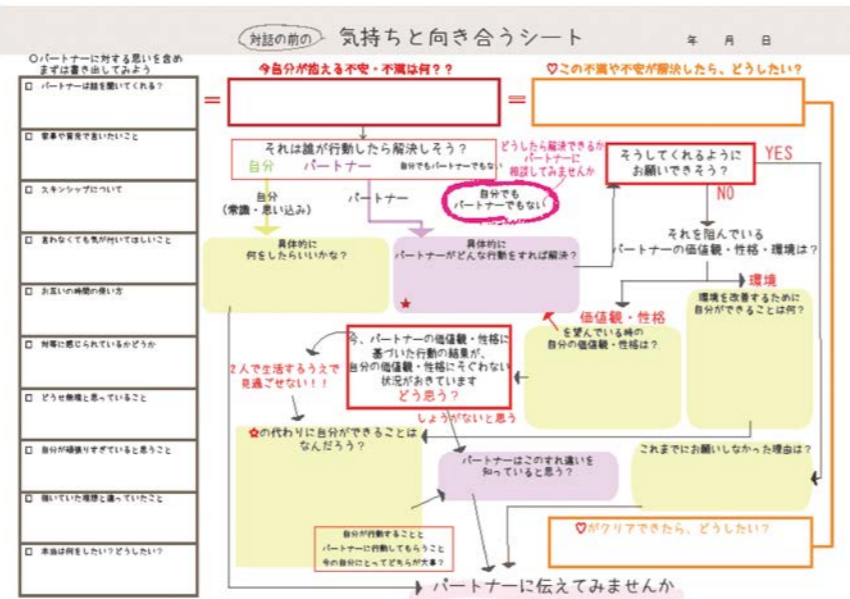
このチーム研究8ヵ月間、夫婦の対話についてずっと考えてきたことで、メンバー自身がパートナーとの対話を強く意識するようになった。

その結果、以下のような変化があった。

- ・対話が多くなり、意思疎通がうまくいくようになった
- ・定期的な夫婦ミーティングを始めることになった
- ・Aさんは、やりたかった仕事を始めることになった

「TAIWAが、夫婦を変え未来が変わる」ということを実感している。

資料12 気持ちと向き合うシート



資料13 プレゼンシート



資料14 気持ちと向き合うシート プレゼンシートQRコード

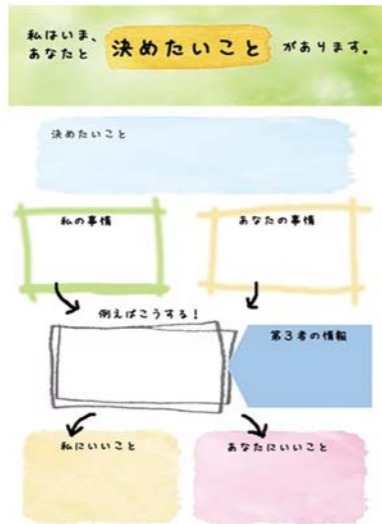


https://partnership-kojyoinkai.amebaownd.com/pages/1625090/page_201802030107

資料15 ホームページQRコード



<https://partnership-kojyoinkai.amebaownd.com/>



世界を広げてくれたいきいき塾

上田 絢子 ● (行橋市) 行橋男女共同参画ネット



私にとっていきいき塾に参加することは、大きな挑戦でした。初めての場所で初めてお会いする方々と学んでいくことに最初は不安しかありませんでした。しかし、ここでの学びは私の世界を広げ、広い視野をもつことを教えてくれました。

「夫婦の対話」についての研究では、対話の重要性を知りました。そこから夫婦だけではなく、課題研究を進めていくうえでチームにとっても対話が重要になってくることを学びました。

今の活動の中で、自分がどう考え、それに対して相手はどう考えているのか、推測だけではなく対話することで、もっと深い所で分かり合え、協力し合うことができる。それによって活動がより良く意義あるものに変化していくと確信しております。

この学びをどう生かし、地域に貢献していけるのかは、まだこれから探っていけたらと考えております。

最後に、このいきいき塾を勧めてくれた友人、背中を押して下さった行橋男女共同参画ネット・阿部代表、応援し続けてくれた家族や友人、本当にありがとうございました。

女性の社会活躍は、企業、個人、地域活動、家庭内と様々であって良い。大切なことは自分を肯定し選択し言語化すること。

右藤 めぐみ ● (福岡市) マザームーン 子宮温活サロン



私は子宮ケアの啓発を通して女性や子どもたちの健やかな生き方をサポートしていますが、女性たちは「自分らしく輝きたい」「スキルアップも子育ても両立!」と輝かしい一方で、女性特有の症状や病気を抱えながら頑張っている方もいます。近年の女性活躍やイクボスなどの社会背景や環境を学び理解することで、女性たちへの新たなサポートができるのではないかとこの思いがあり入塾しました。同期の塾生たちは職業も環境も様々で自己成長にとっても前向きな方が多くポジティブという印象でしたが、見えない部分で抱えているもの、乗り越えたい壁を持ちながらも前向きに取り組んでいる姿は、とても美しい生き方だなと感じ刺激をもらいました。

一流の講師陣による学びや各チームの研究を通して気づいたのは、年々叫ばれる女性活躍の根底には「私がどうありたいか」という自己肯定のもとでの選択と行動が必要であること。そしてチーム研究で導いた「TAIWA」で、ありたい姿を周囲と共有することは、家庭や社会の中で組織としての活躍に活かせるということでした。

改めてこの8ヵ月の機会を与えてくださった関係者各位の皆さま、共に学んだ同期の皆さま、チームメンバーに心よりお礼申し上げます。

たくさんの学びと出会いをありがとうございました

加藤 あずさ ● (久留米市) 筑後姉妹



職場と家庭を往復し、仕事と子育てに追われる毎日から、地域社会にかかわるきっかけになったのが、1年半前に参加した「筑後姉妹」というマチをつくるプロジェクトでした。この活動からご縁をいただき「ふくおか女性いきいき塾」に参加しました。8ヵ月間を振り返ると、男女共同参画、リーダーシップ、チームビルディング、人生100年時代、ポスト・イクメン時代、HUG・避難所運営、産後クライシス、固定的性別役割分担意識、そして課題研究となった夫婦の対話など、社会問題を様々な立場からみることや、海外と比較し、大きな視点からその問題の過去、現状を認識し直し、未来について考えることを学びました。

また、新しい働き方、生き方にチャレンジしている方やリカレント教育に積極的な方など、前向きで生き生きと自分らしく活躍している卒業生やいきいき塾にかかわる方にお会いすることで、「リーダーとは何か?」について意識する機会をいただきました。これからも、産業保健師として働く人の安全と健康を支援することに加え、卒業生として、人との出会いを大切に笑顔で進んでいきます。たくさんの学びと出会いの機会をありがとうございました。

WILLを仲間と実現する

河野 梓 ● (荊田町) 子育てママ支援隊にじいろ



実は2度参加を見送ったいきいき塾。今回通うことができたのは、行きたい自分を素直に受け止める自分と、私を常日頃から理解してくれる友人や家族の存在があったからです。まずはそんな仲間に深い感謝を。力を貸してくれてありがとう。

10回の講座は実に刺激的でした。毎回頭が沸騰しそうになりましたが、気になっていた男女共同参画を学ぶことができ、知識と言葉が増えたことは大きな財産です。

すべての人が、性別その他の区別を超えて、自由な発想で自分らしく暮らし、自分のありたい姿=WILLを大切に生きることができる未来を、子どもたちに用意したい。そのためにまず、みんなで自分のWILLを明確に持とう！という思いを強くした8か月間でした。

また、久しぶりに“没頭”という状態を楽しんだチーム研究では、研究内容が身になったのはもちろんのこと、チーム運営において自分がどう動くべきかを自問自答する中で、質問力の低さ等、自身の課題を再確認致しました。

この先もっと聞く力をつけて、私の周りにいてくださる方と“TAIWA”を深め、お互いのWILLを実現していきたいと思えます。

学びの場をつくってくださったみなさん、ありがとうございました。

殻を破って新しい道へチャレンジ

西本 佳菜恵 ● (福岡市) NPO 法人ママワーク研究所



受講を重ね、ジェンダー、介護と仕事の両立、女性のリーダーシップなど、これまであまり考えなかった分野に触れ、男女が対等に、均等に社会で活躍するために必要なことを、様々な視点で考えるようになりました。学び、感じたことを地域活動、仕事に生かし、社会に貢献していきたいと思っています。

「夫婦の対話」をテーマとした課題研究では、向かいたい方向は同じでも、これまでの経験・考え方が違う人間同士が集まると、こんなにもチーム形成が難しいものかと思ひ知りました。自分の考えを言語化して伝えることが下手だと認識し、どうしたらうまく伝えられるかを模索したこと、チームにおいて自分がどう行動すべきかを考えたことは良い経験となりました。

これまでは私の役割は「ここまで」と自分で制限していたところがあったのですが、いきいき塾でパワーアップした今、自分の殻を破り、積極的に行動・提案し、周囲にさらに良い影響を与える存在になっていきたいと思えます。

塾に参加するきっかけをくださった田中理事長、支えてくれた家族に本当に感謝しています。

そして、六期生、アドバイザー、あすばるのスタッフの皆さま、今後ともどうぞよろしくお願い致します。

個々の力が社会を変える希望

渡邊 美香 ● (福岡市) jewel story



自分がこれまで経験した社会や地域との関わりがお役に立つならと入塾した私でしたが、男女共同参画というこれまでフォーカスしたことがない言葉。男女の格差や固定的役割分担など、講義で学んでいく度に、遅れている今の日本社会に不安と焦りを感じておりました。

いきいき塾での一番の大きな学びは、やはりチームでの課題研究。夫婦の問題についてのテーマは、一人ひとりの環境や置かれている状況によってとらえ方に違いがあります。チームで動く難しさや、誰が何をどのような立ち位置で進めていくのか、自分がどう動くべきなのか。研究を進めていくにつれて、固かった思考から順応できる思考へ、また行動へと変化することを、自分でも、またチームの仲間とも体感することができました。まさに、この個々の力が社会を変えていく希望となると感じております。この貴重な機会を与えてくださった皆さまに感謝し、これを社会へと還元できるよう努めて参ります。8か月間本当にありがとうございました。

人生という時間価値を「ガッチリ」最大化！

今泉妃佳利 小林 藍
島村菜見子 高橋 美絵
田中久仁子 吉竹知恵美

I 研究テーマとその背景

1.背景

内閣府男女共同参画局「女性活躍加速のための重点方針2017」によると、「少子高齢化・人口減少社会の中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、国民一人ひとりがその個性に応じた多様な能力を発揮できる社会を構築する必要があり、特に我が国最大の潜在力である女性の能力を生かすことが不可欠である」とある。「女性活躍推進法」も完全施行され、我が国の女性活躍は新たなステージには入っているが、一方で個々の「固定的性別役割分担意識」や「長時間労働」、社会の最小ユニットである夫婦間でのコミュニケーション不足などにより、妻が一人で仕事・家事・育児を担うワンオペレーションの状態、いわゆる「ワンオペ家事・育児」で苦しむ状況も社会的問題となっている。

2.研究テーマ設定

ワーク・ライフ・バランスの大切さも広く知られている昨今であるが、実情として、一人で、仕事・家事・育児に追われている人はまだ沢山いる。私たちのチームでは特に6歳以下の子どもを持つ夫婦が陥りやすい「時間の貧困」について掘り下げ、夫婦が時間の使い方に向き合うことで、一人ひとりの時間の価値を高める解決策を追求した。私たちのチームでの「時間の価値」は、「納得して使っている時間かどうか」で決まるという解釈で定義している。

II 現状把握

1.日本社会の現状

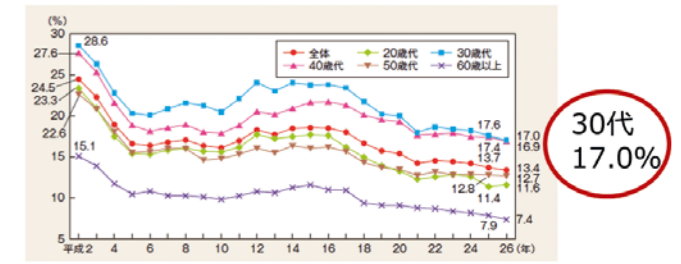
(1)片働き世帯から共働き世帯へ

労働政策研究・研修機構の「専業主婦と共働き世帯」(早わかり グラフでみる長期労働統計)によると、1980年は圧倒的に専業主婦世帯が多かったが1995年前後を境に、共働き世帯が増加に転じ、2016年では圧倒的に共働き世帯が増えており、グラフを見ると、この36年間で完全に逆転した形となっている。(資料1)

(2)男性の長時間労働が目立つ

子育て期真っ盛りの30代男性の17%、つまり約6人に1人が週60時間以上働いており、労働に長く時間を費やしていることが分かる。(資料2)

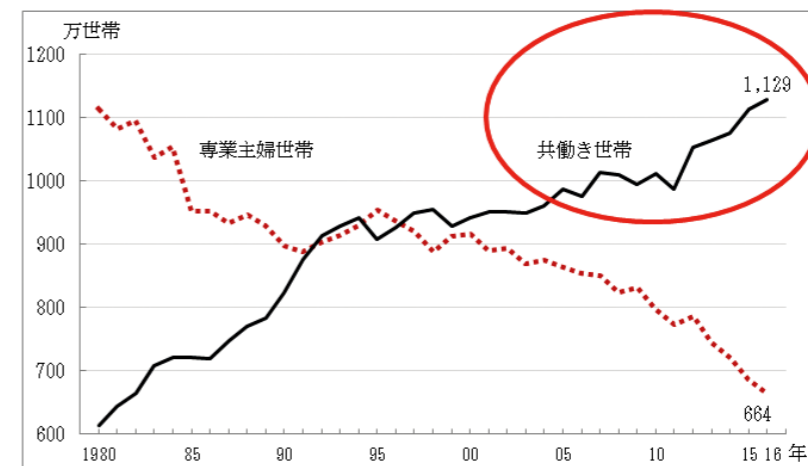
資料2



子育て期の男性(30代)の労働時間

約6人に1人
週60時間以上

資料1



資料出所

厚生労働省「厚生労働白書」、内閣府「男女共同参画白書」、総務省「労働力調査特別調査」、総務省「労働力調査(詳細集計)」

注1

「専業主婦世帯」は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。

注2

「共働き世帯」は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

注3

2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出典：労働政策研究・研修機構「専業主婦と共働き世帯(早わかり グラフでみる長期労働統計 図12)」

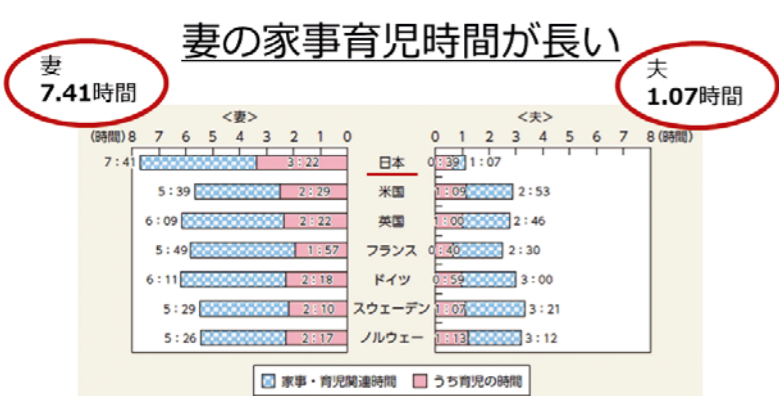
(3)家庭における家事・育児の分担について偏りが見られる

平成29年男女共同参画白書「6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間の資料によると、妻の家事・育児時間は、1日のうち平均7時間41分、夫は1時間7分。妻の家事・育児に費やす時間は夫の7倍で、女性は男性以上の長時間労働であり、一人で家事・育児を行う、いわゆるワンオペ状態に陥っていると言える。(資料3)

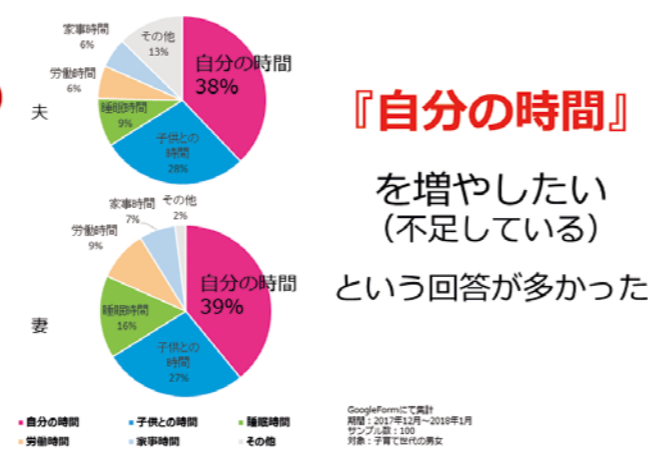
(4)身近な子育て中の共働き夫婦への「時間の使い方」のアンケート結果

「あなたが増やしたい時間は何か?」との問いに、夫・妻ともに、「自分の時間」を増やしたいという回答が最も多く、次いで、「子どもとの時間」を増やしたいという回答結果がでた。(資料4)

資料3 日本では圧倒的に妻の家事育児時間が長い



資料4 身近な子育て中の共働き夫婦へのアンケートの結果



『自分の時間』を増やしたい(不足している)という回答が多かった

III 仮説

1.なぜ、共働き子育て夫婦は「自分の時間」がないのか?

課題研究を進めていく中で、妻は働きながらも家事・育児を一人で抱え込み、夫は長時間労働をしている、という現状が見えてきた。夫婦それぞれがお互いに時間を分かち合うことなく、仕事・家事・育児を「一人」で抱え込んでしまっている状況。つまり、夫婦としての48時間ではなく、それぞれの24時間で仕事・家事・育児を一人で完璧にやり遂げようとするを私たちは「ソロ活動現象」と定義し、時間不足の原因の一つだと考えた。(資料5)

そして、「ソロ活動現象」を引き起こす要因として、(1)労働環境(2)性別役割分担意識(3)夫婦の現状認識の食い違いの3つの問題があると考えた。

(1)労働環境 ～働く「時間」で評価される風土～

労働に費やす時間の長さがプロセスとして評価されるため、家事・育児で残業ができない時短勤務や定時勤務の、妻は評価されにくい。一方で夫は家事・育児に縛られず長時間労働をし、評価を受けにくい妻が家事・育児をした方が合理的となるため、労働時間が夫に偏りがちになる。

(2)性別役割分担意識 ～稼ぎは夫、家事・育児は妻という観念～

家計の大黒柱は男性であり夫の役割、家事・育児をするのは女性であり妻の役割という社会的な固定観念を夫婦が持っていることによって、家事・育児時間が妻に偏りがちになる。

(3)夫婦の現状認識の食い違い ～お互いの仕事・家事・育児の現状を知らないため、仕方ないとあきらめること～

現状では、今は理想の生き方、時間の使い方ではない、改善したい、と感じていながらも、「こういうもの」「仕方がない」と思い込み、自分の中だけで解決しようとしている。さらに、お互いの仕事・家事・育児の現状を知らない。

このようなことから、ソロ活動現象が助長されていくのではないかと考え、私たちは(3)に注目した。仕事・家事・育児においてソロ活動現象は「家計的・家庭的責任を一人で負う」という精神的な負荷が高い。

資料5



IV 調査研究(目的)

1.調査概要

時間を上手に使う夫婦を「時間ガッチリ夫婦」として、5組の夫婦へインタビューを行った。

●高木夫妻

自分ができる家事・育児を率先して実施。料理が苦手な夫は片づけを、料理が得意な妻は休日に作り置き等を、洗濯物は干したら片方が畳む等。お互いがお互いを補う姿勢を忘れない。趣味のランニングは休日に交互に実施。夫が走っている間は妻が子どもの世話や家事をといったように、自分の時間を作るための協力も惜しまない。

●米田夫妻

「できる人がやる」が基本スタンスのため、料理・洗濯・掃除・育児(授乳以外)は全て二人ともできる。お互いフルタイム勤務のためスケジュール管理し、誰がいつ何の家事・育児をするか明確にして自然と分担できている。家事・育児は仕事と同じで指示待ちではなく、自ら率先して効率よく終わらせることが大切。

●加藤夫妻

双方フルタイム勤務で多忙のため、まず家庭においてどんな家事が存在しているか棚卸することから始め、互いの得意な家事を担うことで効率化を図っている。また、同僚・親など積極的に周囲を巻き込む工夫もしている。「固定観念にとらわれない」「完璧を求めず時折手を抜く」などの柔軟性も時間の捻出に一役買っている。

●田島夫妻

双方フルタイム勤務。互いに出張なども多く多忙なため、やれるほうがやるというスタンスでフォローし合っている。周り自分達と比較し、「できない」「時間がない」とは考えずに、「どうすればできるか」という発想に切り替えるようにしている。お互い尊敬し合い、決して対価を求めないことも円滑な夫婦関係の秘訣。

●三浦夫妻

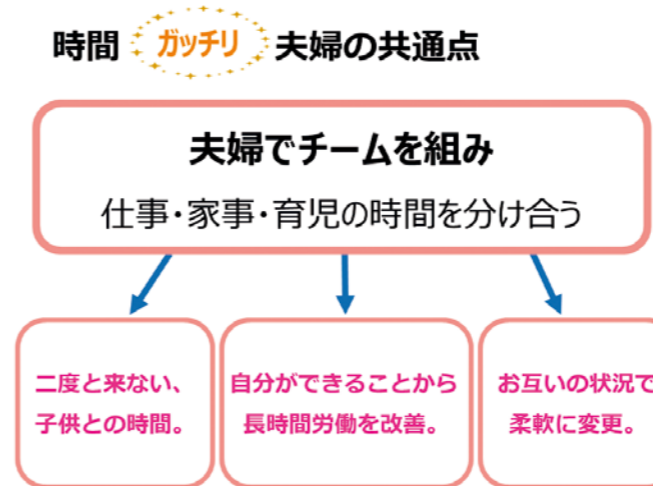
妻が専業主婦だが、夫も積極的に家事・育児をこなす。夫婦で分担することで、互いの自由な時間を作り出している。相手に遠慮することなく「こうしたい」という思いを伝え合い、負担を分け合うことでスムーズな家事・育児の実現に努めている。互いのモチベーションアップのために感謝の言葉を掛け合うことも忘れない。

2.考察

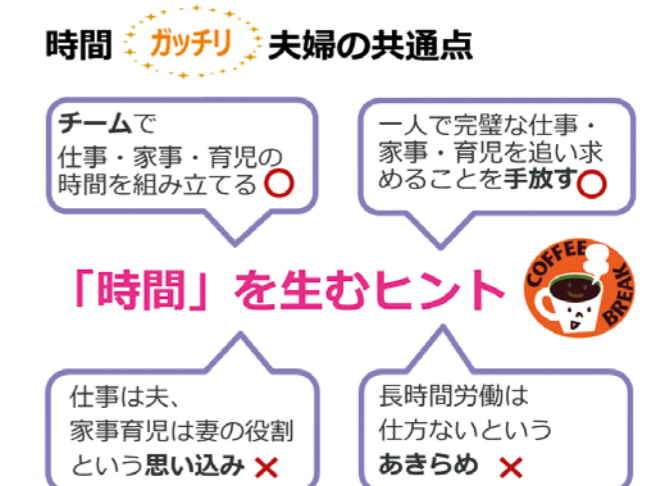
時間ガッチリ夫婦は、共通してすべき仕事・家事・育児をあたり前のように自ら率先して実施し、お互いへのフォローと感謝の気持ちを忘れていない。「二人で家事や育児を行う」という姿勢を一番大切にしていることが分かった。また、時間ガッチリ夫婦には一人で家事・育児を抱え込んでしまうワンオペ家事・育児では効率的に時間を使うことができない上、家事・育児の楽しさが共有できないのはもったいないとの認識がある。効率的に家事・育児をすることで、自分の時間を作ることができ、時間の有効活用スキルもアップする。(資料6、7)

つまり、「夫婦でチームを組む」ことでソロ活動は解消する。

資料6



資料7



V 提案

夫婦でチームを組み、時間を有効活用するための手順の提案と、その手順に応じたツールの提案する。

(1)現状について夫婦で認識しよう!

「〇〇家のToDoリスト」というツールを使い、生活していくための家事・育児にまつわる作業にどのようなものがあるかを夫婦で認識し、優先度や担当を決める。(資料8)

(2)「時間発掘シート」で時間を組み立てよう!

現在の時間の使い方について書き出し、見直す。「自分が何にどれぐらいの時間を使っているか?どこを変更したいのか?」を確認し、夫婦それぞれの時間を書き込むことで客観的に把握する。

この時間発掘シートには、実践までの準備として、「ざっくり把握編」、「こまかく把握編」、「タスク組み立て編」の3つを用意した。さらに、実践中の満足度を確保するものとして、「振り返り編」を用意することで、繰り返し時間価値の向上を考えることができるものにした。(資料9)

資料8

1 現状について夫婦で認識しよう!

仕事の他に、生活していくにはこれだけの作業があるということを夫婦が互いに理解しよう。

〇〇家のToDoリスト

担当	作業内容	担当	作業内容	担当	作業内容
洗濯	洗濯物のまとめ・仕分け	掃除	リビング	洗濯機	洗濯物の取り出し・畳み出し
洗濯機	洗濯機セット	掃除	ダイニング	洗濯機	洗濯機のメンテナンス
洗濯機	洗濯物の取り出し・畳み出し	掃除	キッチン	洗濯機	洗濯物の取り出し
洗濯機	洗濯物の取り出し	掃除	トイレ	洗濯機	洗濯物の取り出し
洗濯機	洗濯物の取り出し	掃除	洗面所	洗濯機	洗濯物の取り出し
洗濯機	洗濯物の取り出し	掃除	玄関	洗濯機	洗濯物の取り出し
洗濯機	洗濯物の取り出し	掃除	廊下	洗濯機	洗濯物の取り出し
洗濯機	洗濯物の取り出し	掃除	階段	洗濯機	洗濯物の取り出し
洗濯機	洗濯物の取り出し	掃除	各部屋	洗濯機	洗濯物の取り出し
洗濯機	洗濯物の取り出し	掃除	物置・納戸	洗濯機	洗濯物の取り出し
洗濯機	洗濯物の取り出し	掃除	ベランダ	洗濯機	洗濯物の取り出し
洗濯機	洗濯物の取り出し	掃除	庭	洗濯機	洗濯物の取り出し
洗濯機	洗濯物の取り出し	掃除	お風呂	洗濯機	洗濯物の取り出し
洗濯機	洗濯物の取り出し	掃除	車庫	洗濯機	洗濯物の取り出し
洗濯機	洗濯物の取り出し	掃除	車	洗濯機	洗濯物の取り出し

資料9

2 時間発掘シートで時間を組み立てよう!

今の時間の使い方は「納得」できる使い方が見直そう。

時間発掘シート(ざっくり把握編)

書(現在) 書(カ月後)

TRY してみる。

GOAL はこれ

(3)チームを組もう!

一人で問題を抱え込むのではなく、チームで考える。

夫婦と子どもというチームから、枠を広げる。学校や職場、地域に理解を求め連携をとる。身内の手を借りる。行政制度を利用する。食材の宅配や家事代行など民間サービスを利用する。ロボット掃除機や食洗機などテクノロジーを利用するなど。また、「時間発掘シート」の「こまかく把握編」に、「必要な家事か?夫婦でシェアするのか?外部サービスの利用に変更可能か?」などを記入することができる。(資料10)

(4)状況に応じて繰り返し、繰り返そう!

子どもの成長過程や労働環境の変化に応じて、前述のステップを繰り返し進化させる。

家事・育児などの作業内容・時間の使い方を「見える化」することで、現状把握がしやすくなり、どこを変化させるか?など、夫婦が同じ目線で課題に取り組むことができる。その時々に応じた家事や育児の分担についての納得感やチーム力の向上にもつながる。(資料11)

資料10

3 チームを組もう!

ひとりで問題を抱え込むのではなく、チームで考えよう

やる時間は? 改善案は?

分間 やめる シェア サービス 第三者

そのまま その他 ()

職場 身内 学校 子 夫 妻 テクノロジー 地域 行政 民間

資料11

4 状況に応じて繰り返し、繰り返そう!

状況が変わるたび、繰り返し進化させよう。

1 現状について夫婦で認識しよう!

2 時間発掘シートで時間を組み立てよう!

3 チームを組もう!

資料12

ガッチリ チーム gacchiri★★★★

VI 総括

大切なことは、夫婦がチームとして仕事・家事・育児に向き合うことである。「自分ひとりでやり遂げなければいけない」から「チームでやり遂げる」という意識へと変わることによって、「ソロ活動」によって長時間かかっていた仕事・家事・育児時間を減らすことができる。また、「夫婦を中心としたチームで協力して取り組む家事・育児」の安心感から、心に余裕が生まれることによって時間に追われるのではなく、時間のコントロールにつながる。その結果、夫婦それぞれの時間価値を高めることが可能であると私たちは考える。

なお、仕事・家事・育児にチームで向き合うことは、夫婦それぞれの時間価値を高めるほか、少なくとも(1)~(4)の4つのメリットが期待できる。

(1)仕事のスキルアップ

チーム家事・育児の経験は、業務能力や調整能力等の向上により、仕事においても時間あたりの生産性アップにつながる。また、仕事の棚卸しや優先順位の見直し等による生産性のアップにつながる。

(2)時間の質の向上

夫婦で時間を分け合い、お互いに納得して仕事・家事・育児に取り組むことで、やらされているという時間ではなく、自らが取り組んでいるという自主的な時間となる。また、効率的に仕事・家事・育児時間を組み立てることで自分の時間も確保することができる。

(3)妻の生涯賃金のアップ

妻の働く時間が増え、キャリアを積めることで生涯賃金が増える。厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」、及び「平成25年就労条件調査」によると、妻が第1子出産後、退職しパートで再就職した場合の生涯賃金は5,809万円、第2子が小学校入学前まで短時間勤務をした場合は19,378万円、2人の子を出産、育休を2回利用、フルタイムで復職した場合は21,152万円であり、比較するとかなりの差が生じることがわかる。

(4)企業価値向上

共働き夫婦の増加により、労働人口が増え、企業は多様な人材を確保することができ、経営革新、競争力アップへとつながる。結果として企業価値が向上する。

VII 今後の取組

ホームページを立ち上げ、夫婦で時間の価値を最大化するための情報を発信する。新たなロールモデルへのインタビュー掲載、時間価値向上についてのツール活用法、新たなツールの提案等、随時更新していく。

VIII グループ名について

主体的に時間をマネジメントし、男女が共に自立成熟した社会になれば時間も収入もガッチリ手に入る、そしてミシュランの三ツ星のように質の高い時間となることを願って「gacchiri★★★★」と名付けた。(資料12)

たった一つの出会いと、たった一つの行動で未来が変わっていく

今泉 妃佳利 ● (久留米市) Mellicore -social base-



「一つの出会いで人生が大きく変わる。」
いきいき塾入塾のきっかけをくださった方の言葉です。
社会に対して無関心だった20代前半。30歳が近づき始め、仕事や結婚・出産への不安がありました。自分自身が抱く課題に面と向かったとき、社会課題への関心が変わりました。
講義やグループワークを通じてたくさんの価値観・課題・変化・想いに触れることで、私が無意識に持っていた固定観念や制限に気づき、自分自身が抱える課題解決に動いた8カ月間でした。
チームでの課題研究では「今日から行動することで生活に変化を起こす」という視点にこだわりました。様々な背景や意識、労働環境、生活環境など、個々の時間価値を最大化するために越える壁はいくつもありません。しかし、必ず自分にとっての「ガッチリ」は手に入れることができる。
このメッセージを自分自身の生き方に反映し、私なりの方法で、私らしく進んでいきたいと思えます。
最後に、このような機会をくださった関係者の皆さま、六期生の皆さま、いきいき塾OGの皆さまに感謝致します。本当にありがとうございました。そして、これからもよろしくお願ひいたします。

思い込みを手放す

小林 藍 ● (福岡市) La chic



いきいき塾での学びは中身が濃く、講義やグループワークに時間を忘れて入り込み、いつの間にか帰る時間になっている、という日々でした。私たちのグループでは、6歳以下の子どもを持つ共働き夫婦の時間の使い方について研究しました。夫婦がお互いに「仕方がない」という思い込みを手放し、時間の使い方の現状を把握し、新たに組み立てるという提案です。今思えば、私自身も「仕事も家事育児も完璧にやらなければならない」という思い込みからジレンマを抱えていたと思えます。課題研究を進めながら夫婦で向き合い、今では夫婦で家事に取り組むようになりました。思い込みを手放せば、新しい世界が開けるということを実感しました。講義やグループワークを通し、ひとりの人、女性、リーダーとしてどうありたいか？という自分の思いを探り、思い込みによって自分や他人の限界を決めてはいないか？を何度も振り返るという作業を重ねた8カ月間でした。その振り返りは仕事にも影響し、自分の事業に挑戦するという勇気につながりました。これからもそう振り返り続けたいと思えます。最後に、この機会を与えてくださったみなさまに心より感謝申し上げます。

これからがスタート

島村 菜見子 ● (春日市) 株式会社グッディ



いきいき塾は友人からの紹介で「とにかく勉強になるから参加してみよう」と自ら志願しての応募ではなかったのですが、入塾後そのネガティブさが恥ずかしくなり、8カ月間本気で学んで自分の思考や視野を広げていこうと覚悟を決めました。
今まで経験したことがない講義やワークショップ、ディスカッションは、新しい学びで新鮮な感覚を得ることができ、いかに自分が狭い世界で物事を考えていたのか、留まっていたのか思い知らされた日々でもありました。講義はハイレベルでしたが、物事を柔軟に多角的に判断しながら自分の結論を導く方法を学び、業種・職種を超えた塾生達との交流は貴重な機会となり、いきいき塾に出会えたことで目に見えなくとも広く深い財産を得ることができました。六期生の8カ月は終了しましたが、いきいき塾で学んだことを生かすにはこれからが本当のスタートだと思います。
人のために社会のために学んだことを還元し、率先して先頭に立つことがいきいき塾への恩返しだと思います。
最後に、この貴重な機会を与えてくださりサポートしていただいた皆様に心より感謝申し上げます。

「チーム」で向き合うことで道は開ける

高橋 美絵 ● (行橋市) 株式会社スターフライヤー



「もう無理かも」一步踏み出して新しいことにチャレンジした時に必ず現れる言葉です。思いながら、時には投げ出したくなりながらも乗り越えた時、小さな「できた」の積み重ねが自信につながり、自分の可能性が広がります。いきいき塾もまさに「もう無理かも」の連続でした。どうやったら実現できるかを考えた時、1人で抱え込まず「チーム」で向き合うという発想が転機でした。
いきいき塾でのこの8カ月は、男女共同参画や働き方改革、チームビルディングやプレゼンテーションテクニックなど新しい視点や知識の幅が広がる講義（インプット）と、学んだ知識を元に課題に向き合い、成果発表（アウトプット）をする課題研究に並行して取り組みました。なかなかゴールに辿り着けない課題研究との両立で、仕事や家事育児、地域活動が辛くなり、時間に追われる日々もありました。しかし、周りの力を少し貸してもらい、「チーム」として向き合ったとき、できることの幅は格段に広がり、また一緒に笑い合える時間も増えることを実感しました。「チームで向き合う」ことで道は開ける、今回学ばせていただきました。8カ月間、力になってくださった多くの皆様に心より御礼申し上げます。

新しい1歩を踏み出す

田中 久仁子 ● (大牟田市) officeTK



いきいき塾が始まった頃から、その存在は知っており、いつかは参加してみたいと思っていました。が、第六期の募集の締め切りを前に、知人の一言「大牟田から過去に参加した女性が少ない」という言葉に驚き、応募することにしました。久しぶりの面接を経て、心地よい緊張感と共に、笑顔がキラキラと素敵な30名の仲間とスタートできたことはとても心強く、後のチームメンバーとの課題研究も忘れることができない日々です。
課題を見つけ、掘り下げる段階では各自の心の中にある色々な思いを吐き出す場でもあり、なかなか大変なワークでもありましたが、この課題研究を通して感じたことは、世の中の多くの女性が抱えている問題でもあり、地域に帰って活動をするときも、物事の根底にある課題を見つけることに大いに役立つことと思います。
塾がはじまる時の松田前センター長のお話、「周りの人に感謝の気持ちを持って学ぶこと」、を受講が終わって改めて噛み締めています。今後のわたしの使命は、地域の女性に県の男女共同参画の取組や、市の政策および方針決定の場への参画を促して行くことだと思っています。
「成果報告が修了した時点で、新しい次の1歩を踏み出した」今、そんな感覚です。

人生を変える経験

吉竹 知恵美 ● (福岡市) イオン九州株式会社



「キャリアアップしたい。でも結婚・出産したらそれが叶わなくなる？」などと考え、独身であるわが身の将来に不安と危機感を抱いていた時、出会ったのがいきいき塾でした。
入塾してすぐ、その考えは変わりました。結婚・子育てを経験しながらバリバリ活躍する仲間と出会い、今までの固定観念を払拭するような刺激的な講義を聴講する機会をいただいたからです。仲間と研究を進める中で、【夫婦とはチームで、シナジー効果を生むもの】という発見もありました。学びを通して結婚に前向きになれば、今では仕事も家事もバリバリやってくれる夫と支え合うことで、自身のキャリアアップも叶い、ガッチリ充実した日々を過ごしています。
この8カ月を一言で言うと、【人生を変える経験】でした。いきいき塾で出会った皆さまからいただいた種を、今度は私たちが蒔いていく番。自身の経験を伝え・つないで行くことが卒塾生である私たちの使命です。以前の私のように、一步踏み出せず躊躇している方の背中を押せるよう、現在の所属を超えた様々なフィールドでの啓蒙活動に、今後は注力していきたいと考えています。貴重な経験をさせて下さり、本当にありがとうございました。

諦めなくていい。 「自分らしい」多様な選択の可能性を

I 研究テーマと背景

1. 背景

女性活躍が謳われて久しい昨今、活躍する女性が増える一方で、「目に見えない何かに縛られ、自分らしさを持つことができない女性も未だ多いのではないか」ということが、私たち6名の共通のテーマであった。チーム名の「unchainable」は、「縛られない・解放された」という言葉から名付けている。私たちのチームは、様々な地域、企業に所属し、家庭があり子育てや介護をしながら働く6名で構成されている。

どんな時に縛られていると感じるのか。私たちは、それは特に女性のライフステージの変化の際に起こることが多い、という印象があった。また、出産を経て子育てをしながら仕事を続けていく中で、自分らしく働いていないという実感のあるメンバーもいた。

それではこの「見えない何か」とは一体何なのか。次のような場面からみてきたものがある。

例えば、未就学児など小さな子どもがいる女性が出張を打診された際、「子どもがいるから当然出張には行けない」と思い、出張を打診してきた上司に対して無配慮だと憤る場面。また、良かれと思って他の人に出張に行ってもらおうことにした上司の判断に対して、本当は出張に行きたかったが諦めてしまう場面。この二つの場面に共通すること、それは一方に「思い込み」が存在するのではないかとということである。「子どもがいる＝出張に行けない」と一方的に思い込み、決めつけてしまっているために、子どものいる女性が出張に行く選択肢が無くなってしまっている。このように「本人や周囲の思い込みによって自分の選択肢を狭めてしまっている働く女性がいるのではないか」という疑問が私たちの研究の背景となっている。(資料1、2)

2. テーマ設定

「選択肢を狭めている」という点について私たちは、「結婚・出産時に仕事を辞めている女性の選択の背景に、思い込みが存在するのではないか」というテーマで調査することにした。

II 現状把握

国立社会保障・人口問題研究所の出生動向基本調査によると、女性の就業変化について以下のことがわかる。

- 1) 結婚をした女性の17%が結婚後に仕事を辞めている。(資料3)
 - 2) 出産をした女性の44%が出産後に仕事を辞めている。(資料4)
- このように結婚や出産で仕事を辞めている女性がいるという現状がある。

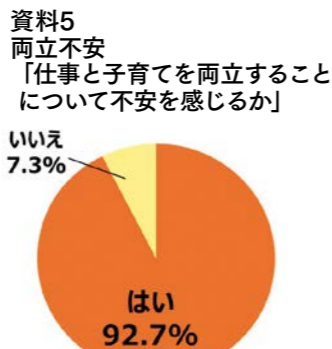
III 問題提起・仮説

1. 問題提起

女性が仕事を辞めている背景には、大きく3つのことが影響をしていると考えられる。

(1) 両立不安

出産経験の無い働く女性への、「仕事と育児の両立の不安を感じたことがあるか」の意識調査で、92%が「ある」と回答
例えば「家事は女性がするもの」「自分がやらないといけない」と思っている人が多い。(資料5)



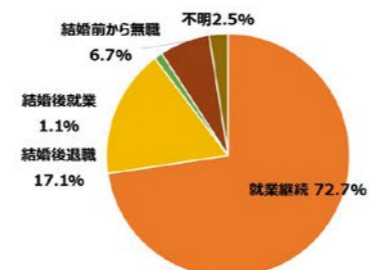
出典：スリール株式会社 両立不安白書

* 大鶴 智美 近藤 茜
酒井 糸弥 森 美佳
濱中 美紀 山本 清子 *

資料1、資料2 子どもがいたら出張は無理？

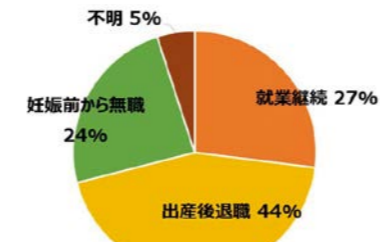


資料3 結婚前後の女性の就業変化



出典：第15回出生動向基本調査/国立社会保障・人口問題研究所

資料4 第1子出産後の女性の就業変化



出典：第14回出生動向基本調査/国立社会保障・人口問題研究所

(2) 勤務先の無理解

厚生労働省の仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査によると、妊娠出産時に退職をした女性の退職理由を尋ねたところ、「制度がない」「育休が取れない」「両立する雰囲気がない」などの回答が得られた。(資料6)

(3) 社会の意識

内閣府の男女共同参画白書(平成29年版)によると、「女性が職業を持つことへの意識」については「女性はライフステージによっては仕事を持たないほうが良い」と回答している人が42.65%存在した。(資料7)

これらのデータから、「育児=女性」「両立は大変」「出産したら女性は仕事を辞めるものである」「家事=女性」という思い込みがあることが分かった。そしてこれらの思い込みは、無意識のうちに形成されている可能性が高いとみて、そのことを問題視した。

そして、私たちは、結婚や出産を機に仕事を辞めている女性の選択の背景には「無意識の思い込み」が存在するのではないかとということについて調査することにした。

2. 仮説

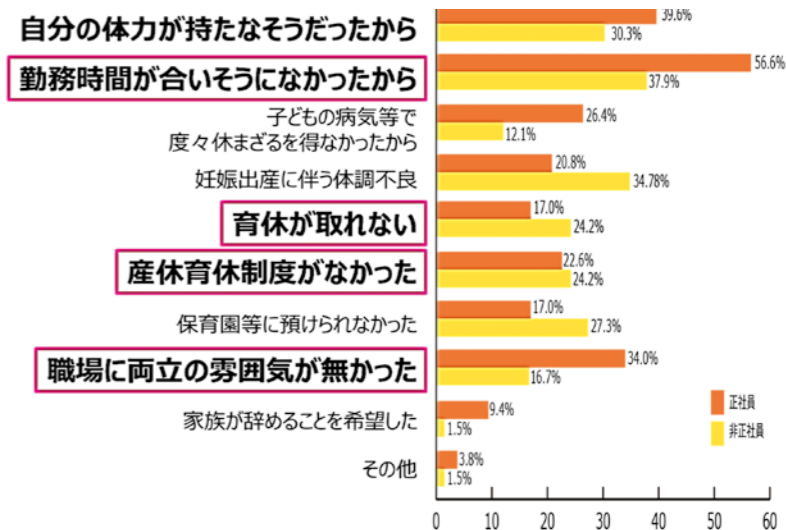
女性が結婚や出産を機に仕事を辞めている背景には「アンコンシャス・バイアス※」が影響しているのではないかとという仮説を立てた。

IV 調査と分析

1. 調査概要

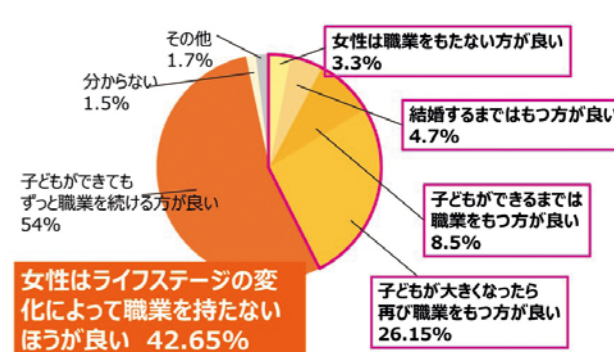
結婚または出産を経験し、仕事との両立について考えたことのある女性30名を対象にインタビューを実施した。(資料8) インタビューでは実際にお会いし、一人あたり2時間程の時間をかけてお話を伺った。結婚または出産後の就労の変化や、その変化の中で自身がどのような意思決定をされてきたのか、さらにアンコンシャス・バイアスがどのくらい存在しているのか実態を把握するために、インタビューでは「なぜそう思ったのか」「なぜそのような判断をしたのか」を深堀りしていった。

資料6 出産時の退職理由は何ですか



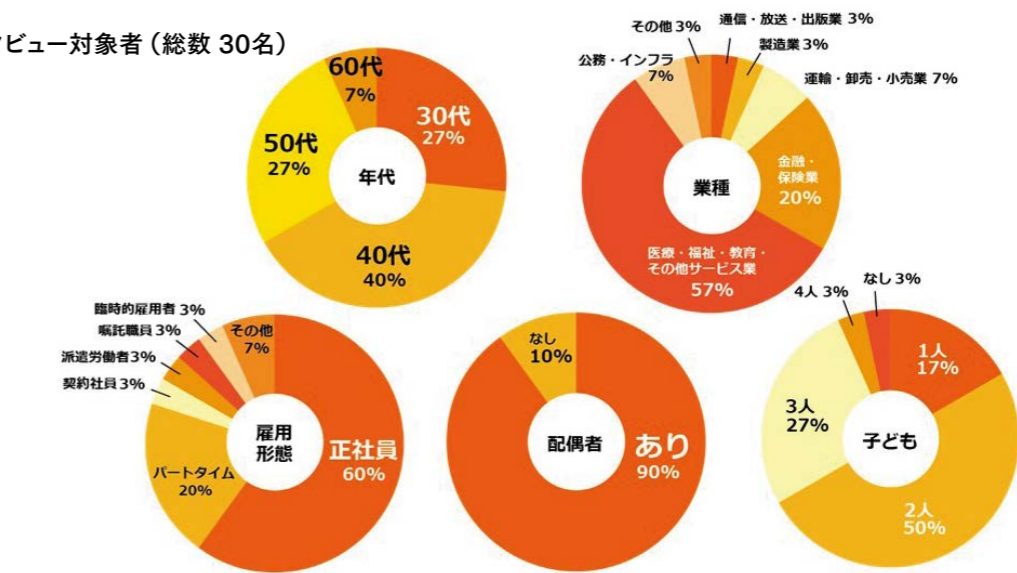
出典：厚生労働省 仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業 平成27年厚生労働省委託事業より

資料7 社会の意識 「女性が職業を持つことへの意識」



出典：内閣府 男女共同参画 男女共同参画白書 平成29年版より

資料8 インタビュー対象者(総数 30名)



※アンコンシャス・バイアスとは、育った環境や経験に基づき、気づかないうちに持つようになった物事への偏った見方や考え方のことである。(NHK WEB NEWS 11/8より)

(1)回答者の年代

30代26.7%、40代40%、50代26.7%、60代6.7%

(2)雇用形態

正社員60%、パートタイム20%、契約社員、派遣社員、嘱託職員、臨時的契約社員各3%

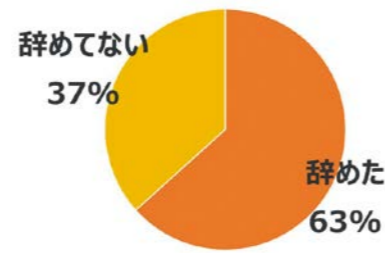
(3)子どもの人数

1人17%、2人50%、3人27%、4人3%、なし3%

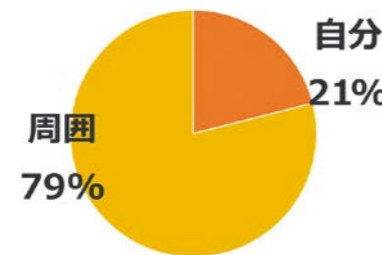
(4)結婚・出産時の就労

結婚・出産を機に仕事を辞めていない…37%
結婚・出産を機に仕事を辞めた…63%

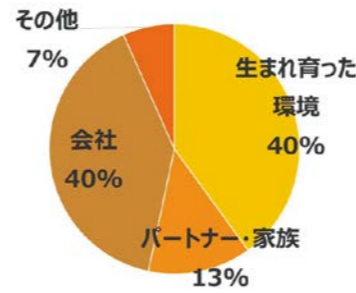
資料9 仕事を辞めた割合
「結婚・出産を機に仕事は？」



資料10 仕事を辞めた理由
「辞めた選択を決定づけたものは？」



資料11 仕事を辞めた理由詳細
インタビューから見えた「周りの影響」は？



(5)仕事を辞めた理由

自分の意思21%、周囲の影響79%

(6)辞める選択に影響したもの

生まれ育った環境40%、会社40%、パートナー13%、その他7%

2. 結果及び考察

(1)インタビュー結果

インタビューを実施した結果、結婚や出産を機に仕事を辞めた方が63%と半数を超えていた。(資料9) また辞めたと答えた方の中で、あくまで、「自分のためである」と答えた方が21%、「周囲からの影響を受けた」と答えた方が79%いた。(資料10)

「周囲からの影響」を分解していくと、以下のことが挙げられた。(資料11)

- ①生まれ育った環境による影響…例) 母親がそうだったからそういうものと思った
- ②パートナーや家族からの影響…例) 夫の両親から辞めてほしいといわれ仕方なく
- ③会社の影響…例) 産休育休制度がなかったので仕方なく

(2)インタビューからの考察

その結果、仕事を辞めた方19名のうち、10名の方から以下のようなアンコンシャス・バイアスと思われる発言があった。(資料12)

- 家事は女性の仕事、働いても家を守らなければいけないと思っていた。
- 出産などによって、ほかの人にしわ寄せがくる職場だったので仕方なかった。
- 働きたかったが親が子どもを見るのは当然と思っていたし、母親もそうだったから。
- 結婚をしたら働いてほしくないという夫の両親の気持ちを優先。自分もそうするべきと思い、何も疑問にも思っていなかった。

資料12 インタビューから見えたアンコンシャス・バイアスと思われる発言

家事は女性の仕事、働いても家を守らなければいけないと思っていた。
結婚・出産が他の人にしわ寄せがくる職場だったので仕方なかった。

19人中10人

働きたかったが、産んだんだから親が子どもを見るのは当然と思っていた。母親もそうだったから。
やめた。結婚したら働いてほしくないという夫の両親の気持ちを優先させた。自分もそうするべきだと思いつつも疑問に思っていなかった。

(3)アンコンシャス・バイアスにとらわれない事例

「アンコンシャス・バイアス」の存在に気づかぬまま、自身の選択肢を狭めてしまったお話があった一方で、そのアンコンシャス・バイアスを乗り越え、選択肢を広げた方もいた。(資料13、14)

①白浜さんの例

- ・アンコンシャス・バイアス…妊娠中の入院を機にやむなく退職。辞める以外の選択肢はないと思っていた。
- ・乗り越えたきっかけ…仕事をしたいという気持ちを家族に伝えたところ、パートナーの一押しで資格取得の勉強をしながらパートを始める。
- ・現在…資格取得後、独立、フィナンシャルプランナーの会社を立ち上げる。

②中村さんの例

- ・アンコンシャス・バイアス…次女の出産を機に退職を余儀なくされたが、自分しか面倒を見ることができないと思っていた。
- ・乗り越えたきっかけ…仕事をしたいという気持ちを声に出した。地域や友人・家族に思い切って・素直になって助けってもらった。
- ・現在…次世代に助けってもらった恩送りをしたい!と地域のための活動、子どもの力になる仕事をする。

資料13 白浜仁子さん (40代、FP) の選択

アンコンシャスバイアス: 妊娠中の入院を機にやむなく退職。辞める以外の選択肢はないと思っていた。
乗り越えたきっかけ: 仕事をしたいという気持ちを家族に伝えた。パートナーの一押しで資格取得の勉強をしながらパートを始める。
現在: 資格取得後、独立。フィナンシャルプランナーの会社を立ち上げる。

資料14 中村洋子さん (40代・大学准教授) の選択

アンコンシャスバイアス: 次女の出産を機に退職を余儀なくされた。自分しか面倒を見ることができないと思っていた。
乗り越えたきっかけ: 仕事をしたいという気持ちを声に出した。地域や友人・家族に思い切って・素直になって助けってもらった。
現在: 次世代に助けってもらった恩送りをしたい!と地域のための活動、子どもの力になる仕事をする。

V提案

30名のインタビューを分析した結果、自分の意志で仕事を辞めた女性の中には、自分の意志だと信じて選択をしたが、実はアンコンシャス・バイアスにとらわれていた人もいた。さらに、それは誰にでも存在することも分かった。(資料15)

資料15 インタビュー結果の抜粋

年代	結婚または出産時に仕事は続けたか？その理由は何に？	その選択に対して、その後感情は(どのように)変わったか？	変わったきっかけはなんですか？	現在の状況
Aさん	30 働けると思っていたが、仕事と家事の両立負担により退職	家事は女性の仕事、働いても家を守らなければいけないと思っていた	一旦辞めたことで視野が広がった。やっぱり働きたいという気持ちが強まった。「3歳までは専業主婦で子どもを育てる」という両親の意見より、自分の意志をしっかりと持つことができた	夫の応援・周りの助けもあり、好きな仕事をする事ができている
Bさん	30 妊娠出産を機に辞めた。夜勤帯に預ける場所がなかったから。子がいてもいなくても配慮してくれない職場だったから	できることなら、元の仕事に戻りたが、どう考えても無理。子どももいるし、以前の仕事はできない。仕方がないと思っっている。この状況でなら、子どもに合わせられるし。バリバリ働くなんてしてない	バリバリ働くこともすごいけど、子どもがいるのにそこまでする必要があるのか?と感じる。「私だって、子どもを見てくれる環境があれば…」とも思うが、そこまでする必要はないと感じている	どのようなパートの仕事にしても様々な理由をつけてはすぐにやめる。子ども中心の考え
Cさん	40 辞めなかった。結婚後も変わらずバリバリ働き、その後出産しても変わらず仕事をしている	働き続けているが、子どもに関する負担は増えていった。両親に頼るのは甘えだと思えなかった。対して夫はまったく変わらず働いていることに少し不公平感を感じていた。	自分自身の病気・子どもの病気で両親に頼らざるを得なかった	思い切って頼ったことで、上手く人に頼ることができるようになった。義両親にも助けられ、働き続けることができていたが、夫との性別役割分担の差をもっと無くしたい
Dさん	40 辞めた。結婚したら働いてほしくないという夫の両親の気持ちを優先させた。自分もそうするべきだと思いつつも疑問に思っていなかった	どうしても働きたくなり、家族に負担を書けないよう早朝の新聞配達のアルバイトをした	祖父の介護。入院中の祖父の食事介助が上手にできず介護を学びたいと思った	介護の資格を取り、働きたいと伝えたところ、家族も賛成してくれた。今では夫が家事をして支えてくれており、仕事に時間を割くことができている
Eさん	30 辞めていない。夫の転勤を機に仕事を辞め、第1子出産後は家事・育児に専念。幾度か復職を試みるも、その都度夫の転勤・転職で断念	家事・育児を一手に担い、夫に対して「なんでこんなに下手にでなくてはいけないのか」と思いつつ、「働いてもらっている。外で働く人が偉い」という幼い頃からの感覚から言い出せなかった	夫の独立。不安そうな夫を見て「私が働こうか」と提案すると、「働いてもらっていい？」と夫は働いてもらうことに対して遠慮していたことが分かり、復職を決定	「仕事は生活を心地よくするためのもの」と考え、余裕をなくしてライラしないように、仕事や家族との時間、自分の時間のバランスを保っている

アンコンシャス・バイアスにとらわれると、本当は様々な選択肢があっても、無意識のうちに一方的な選択を自分の意志だと思い込んでしまうことがある。

ライブイベントにおいて、アンコンシャス・バイアスにとらわれない選択をすることこそが重要課題であると認識した。そこで、それにとらわれないために現代を生きる女性に対し、以下3つのステップを提案する。(資料16)

<Step1> 「私」を主語で考える

まずは、自分がどうしたいかという視点で考える。例えば、自分は本当に仕事を辞めたいかどうか。仕事を辞めるという理由が、「子どもが小さいから…」、「家族の希望で…」等、自分以外の人を主語にして考えない。

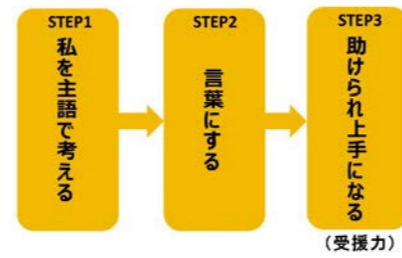
<Step2> 言葉にする

自分の意志を言葉にして伝える。周囲の人は、仕事を辞めるという決断を本人の意志によるものと思いがちである。だからこそ、自分がどうしたいかを言葉にして周囲に伝えることが大切だ。

<Step3> 助けられ上手になる

一人で悩まずに周囲へ協力を依頼する。また、周囲からの協力の申し出があれば、遠慮せずにそれを受け入れる。この3ステップを実行することにより、今までになかった多くの選択肢が生まれる。

資料16 共通点から見えてきた3STEP



VI総括と提言

「言葉は社会を変える」

私たちが共通して感じていたモヤモヤ、それは自分らしく生きたいと願うのに、何かに縛られている感覚だった。多様性が認められ始め、働き方改革も進み中、それでも払拭できないモヤモヤは何なのか。抽象的かつつかみどころのないテーマに向き合う中で、出会った言葉が「アンコンシャス・バイアス」だった。

この言葉は社会を変えるかもしれない。そう感じたのは、それがすべての選択すなわち生き方そのものに関わることだからである。

私たちは、具体的問題として、女性の就労継続について現状を調査した。そしてデータからは読み取ることのできない、アンコンシャス・バイアスの影響について、丁寧にインタビュー調査を重ねた。そこで聞かれた「実は…」 「今思えば…」 「この機会ですべて考えたが…」から語られた言葉が、私たちの調査の全てだ。当時は納得して選択していたつもりでも、その選択の理由や背景を丁寧にインタビューすることで、無意識のうちに思い込まれた真の理由があることが分かった。中には、幼少期の原体験や時代に立ち向かった学生時代など、人格形成に関わる話にまで発展し、この調査の奥深さを思い知った。

自分だけではない、周囲や社会だけでもない、誰にでも、どこにでも存在しうるのがアンコンシャス・バイアス。無意識のうちに形成されるため、まずはその存在を意識することが重要である。

「この考え、この選択、アンコンシャス・バイアスの影響を受けていないだろうか」

常に自分に問いかける習慣を身につけてほしい。また、周囲の人に対しては「あなたはどうしたいの?」と尋ねることで、アンコンシャス・バイアスに気づく機会を与え、その上でその人の意志に理解を示してほしい。

選択の際のモヤモヤや不安は、自分らしさを発見するチャンスだ。なぜなら、そのモヤモヤや不安の理由を追究することで、自分のアンコンシャス・バイアスに気づくことができるからである。さらにここで特筆すべきは、モヤモヤや不安を覚え、自分の意志で選択していると思っても、その自分の意志自体がアンコンシャス・バイアスにとらわれていることがある、ということだ。インタビュー調査の中でも、自分の意志で仕事を辞めたにもかかわらず、後に自己の存在意義に不安を感じるようになった、という例がいくつも聞かれた。無意識のうちに持つようになった偏見が、また無意識のうちに、あたかも自分の意志のように感じている可能性がある。どんな人でも当事者意識を持って、アンコンシャス・バイアスの存在を意識してほしい。

無意識のうちにとらわれていた「仕方がない」「当然～すべき」などの思い込みから解放され、二度と縛られない、unchainableな自己実現を目指してほしい。

最後に、インタビューにご協力いただいた皆さま、私たちをそっと支えてくださった皆さま、研究を通して気づけた大切な存在に、心より感謝申し上げます。

* 第六期生所感 受講を終えて *

【Dチーム】 unchainable ～アンチェイナブル～

いきいき塾とは、いきいきと輝ける自分を見つける場

大鶴 智美 ● (春日市) 株式会社クイック福岡



このプログラムを通して、今後の働き方や生き方について考える良い機会となりました。年齢や経験の違うメンバーと学んだ8カ月間は、驚きや発見の連続でした。フリーランスや起業している人も多く、企業に属さない生き方もあることを知りました。講座においても、興味があった男女共同参画やチームビルディング、プレゼンテーション等、今まで知らなかった世界を学ぶことができ、有意義な時間でした。また、研究課程ではチームのメンバーと協働し、ディスカッションを重ね、調査し、結論をまとめました。個性的な人々の中で、自分はどのようなリーダーシップを発揮すべきなのか。今、どういった行動が求められるのかを常に考えた8ヶ月間でもありました。目指すリーダーシップ像には、まだまだ届いていませんが、様々な場面において学んだことを「実践する」ことこそが大事だと気づきました。今後は、私は何をしていきたいのか、そのために今、何をすべきなのかを考え、行動に移そうと思います。

また、チームで研究した「アンコンシャス・バイアス」を払拭するために何かできないか?等、考えるとワクワクしています。

今後は考える機会や目標を与えていただき、感謝いたします。

大きく変化し成長した8カ月間

近藤 茜 ● (福岡市) 株式会社ミライロ



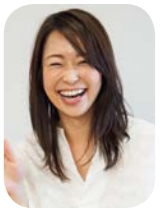
いきいき塾に行ってみたら?と声をかけられたのがメ切的1週間前でした。大変そう、両立できるかな、わたしで務まるのか、と不安しかありませんでしたが、チャレンジもせずに諦めるのは嫌だ!と、思い切って飛び込んでみました。今ではその決断は間違っていなかったと、胸を張って言えます。

いきいき塾に参加しているメンバーには共通点がありました。仕事や家族や夢などそれぞれが大事にしているものがあり、ポジティブで明るくて笑顔がステキな人たちばかり。そんな人たちと8カ月間過ごすのだから自分自身に良い影響しかありませんでした。私が一番変わった部分は、「参加する側」から「何かを始め、巻きこむ側」になったことです。行動的な方々を見て、またさまざまな講演を聞き課題に取り組む中で、やりたいと思ったらやってみよう!という気持ちが強まっていったのです。塾生やチームのみんなが自分のことのように応援してくれることが、本当に支えになりました。お互いを認め合い応援し合う仲間ができたことは私の宝です。

この8カ月間の学びや経験を生かし、これからは卒塾生として、自ら行動を起こしさらに輝いていきたいと思えます。ありがとうございました。

学びたい時が学び時

酒井 糸弥 ● (福岡市) ワークライフバランス研究所



「あなたには時期尚早だ。」いきいき塾への推薦を拒んだ勤務先の上司の言葉です。学びたい気持ちに早いも遅いもないと、個人的に推薦いただき、半ば強引にいきいき塾の門を叩きました。門の向こうは、私にはとても居心地のよい空間でした。一流の講師陣による講義、当事者意識の高い仲間との学びの中で、自分の想いが肯定されたと感じられたからです。その上で新たな学びや気づきが沢山ありました。

講義の中で印象的だったのは、小安さんが紹介された「あなたは何をする人ですか?」という問いです。聞いた途端に涙がこぼれ、これまでずっと、何かの使命感に駆られていたことを強く意識しました。つきまとう焦燥感、これまでのやり残しのためではなく、これからできることが沢山あるためだと考えられるようになりました。ありがたい自分である、そのためにまず深い自己認知が大前提だと確知しました。研究のテーマとなったアンコンシャス・バイアスも、この深い自己認知との関わりが深く、研究を進めることが私自身の大きな前進となりました。

自由闊達な雰囲気がいきいき塾にはありました。そこで得られた無形財産の数々、必ず大切にします。皆さま本当にありがとうございました。

在りたい姿に近づくために私が意識する

森 美佳 ● (北九州市) 株式会社プロデュース



いきいき塾に入塾できたことが私の強みとなりました。入塾のきっかけは、理想と現実のギャップを埋めるための成長ができればと思い半世紀を迎える年に導かれるように参加いたしました。グループワークを重ねるたびに「リーダーとは」について自問自答していたように思います。そんな中メンバーの前向きで問題・課題に立ち向かう志の高さが私に勇気を与えてくれました。学びを通じて物事に対する判断基準を増やし課題研究では自分のあるべき姿の軸を強くするために①「私がどうしたいのか」②「自分の意志を言葉に出すこと」そして③「助けられ上手になること」このスリーステップが大切であると確信しました。そして何よりこの8カ月間で学んだ、知ること・問いを持つこと・考えること・調べること・行動をすること問題解決志向の視野を広く持ち、支えあい・認め合い・励ましあうことがリーダーには必要。つまり受援力が大事だとわかりました。女性である視点や感性を生かしこれから女性リーダーとして自社だけではなく地域になくはならない存在となるために、北九州で頑張っておりまして、改めて、この8カ月の機会を与えてくださった皆さまに心から感謝申し上げます。

「あなたに世の光を」ではなく、「あなたを世の光に」。

濱中 美紀 ● (那珂川町) NPO 法人ミディエイド



女である、男である前に「一人のひと」としてよりよく生きる。そういった個々の生き方を認め合い、尊重できるひとのところに働きかけていきたいということが、私の根っこの思いでした。いきいき塾では、一つのテーマについて自身の認識を表現し、他者の表現を受け止める過程で、共感したり違和感を持ったり、それぞれの認識の違いを気づき合うことができました。それは、改めて自分の大事にした軸を再確認することにつながりました。課題研究の中で「私はどうありたいのか」、それを思い描くこと、「私」を主語とした生き方が大切だということにたどり着きました。ただ、きっとその「私」を持つことに億病になっていたり、ありたい姿を思い描くことが難しい人がいたり、それぞれの置かれる環境や状況によって、それさえ「贅沢」なもの、キラキラしているものに感じ得ている人もいます。それを放っておかない。「気づき、考え、行動することが社会を変える力」になる、だからこそ、私はこれから出会う人々の「あなた自身」を大切にしたい生き方に寄り添っていきたく思います。改めて、この8カ月の間に会ったすべての皆さまに感謝申し上げます。

「学び、感謝、ここからまたスタート!」

山本 清子 ● (福岡市) 第一生命保険株式会社



まず、いきいき塾に参加させていただき心から感謝申し上げます。一流の講師陣による貴重な講義、回を重ねる毎に自身の価値観が少しずつ変化し、視野が広がっていくのを実感しました。そして課題研究。仕事との両立はハードでしたが、短期間で成し遂げることができたのは素晴らしいメンバーに恵まれたおかげです。メンバーには心から感謝しています。同じ志を抱き今後も付き合っていく素敵な仲間に出会えたことは本当に財産です。私は中国の上海出身です。24年前に、福岡に留学生として来ました。そして国際結婚、今2人の子どもの母です。日本での生活に不安もありましたが、「いきいき塾」の活動の中での多くの方々との出会いが、生活を充実したものにしてくれました。この8カ月間ご支援いただきました関係者の方々、そして一緒に取り組んだ六期生のメンバー、たくさんの学びと楽しい思い出を、本当にありがとうございました。これからもよろしくお願ひします!

《働き続ける》がもたらす 企業と女性のWin-Winメソッド ~育休・時短…制度活用の先へ~

* 大木 萌子 乙川 法子
後藤カヨコ 三浦亜野子
山本 優子 吉村 佳代 *

I 研究の背景

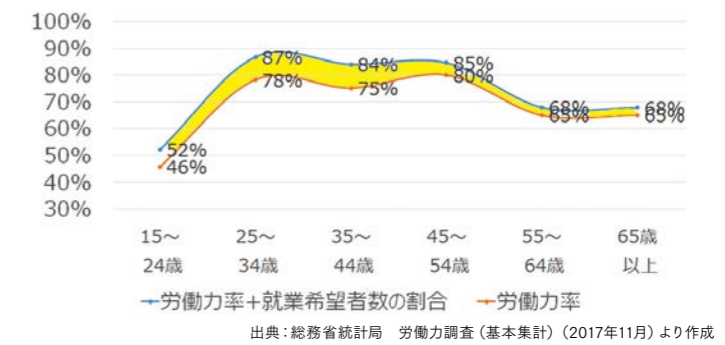
働く女性を取り巻く環境は、制度（産前産後休業、育児休業、短時間勤務制度など）が整い、出産後も就業継続しやすい状況にある。それにもかかわらず、依然多くの女性が出産や子育てなどのライフイベントで離職している。社会的には、少子高齢化が進み労働人口の減少が避けられない状況で、人手不足による生産力低下が懸念される。そんな中、企業側は制度を整えているにもかかわらず、女性社員が出産・育児のために辞めることには対策を打てずにいる。「ライフイベントによって正社員を辞めたくなかった女性」と「女性社員に長く働きつづけてほしい企業」の間にギャップがあるところに着目し、研究テーマに選んだ。

II 現状把握

1.女性の労働力率について

女性の年齢階層別労働力率を見てみると、総務省の「労働力調査」によれば、結婚・出産期に当たる年代に低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描いている。つまり出産・育児期に一旦仕事を辞める女性が多いことを表している。(資料1)

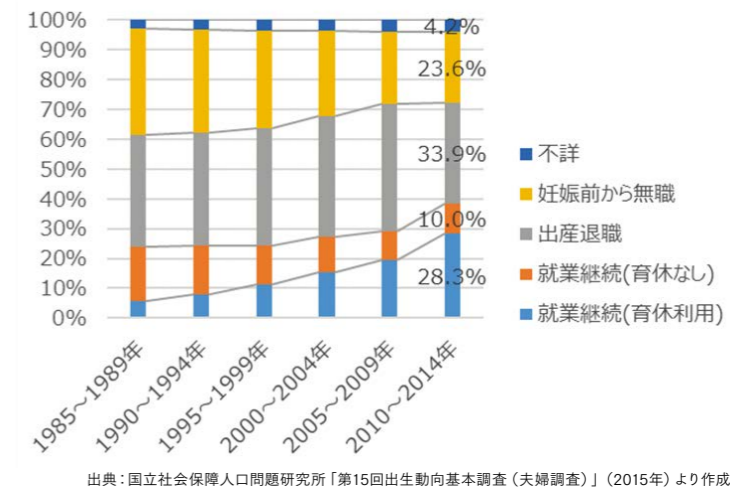
資料1 女性の就業希望者と労働力率の比較



2.女性の第1子出産前後の就業率

国立社会保障・人口問題研究所の2015年に実施した「第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」によると、出産前に有職だった女性が第1子出産をきっかけに離職する割合は46%に及んでいる。(資料2)

資料2 第1子出産前後の妻の就業経



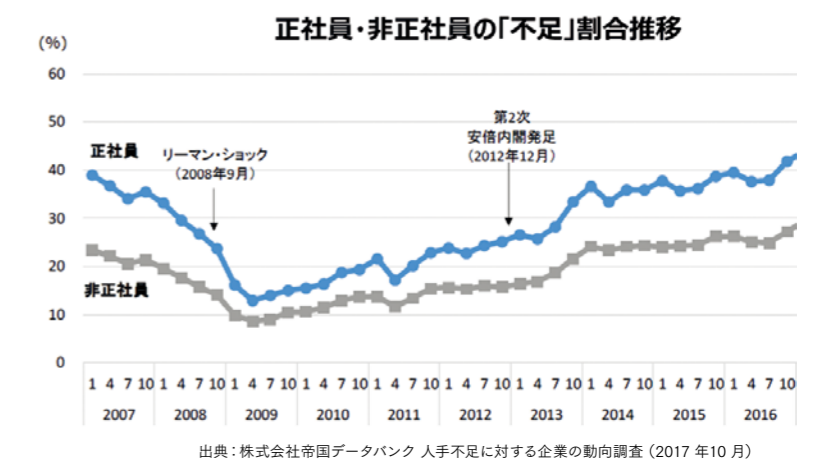
3.少子高齢化

2015年の国勢調査によると、わが国の人口は1億2,709万人、生産年齢人口は7,728万人である。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口（平成29年推計）報告書」によると、2035年には生産年齢人口は6,494万人になると推計される。つまり、20年後には働ける人の数が1,200万人減ることになり、これは佐賀県を除く九州の全人口とほぼ同じである。

4.人手不足

1~3までの背景の中、企業の人手不足は深刻化しており、帝国データバンクの「人手不足に対する企業の動向調査」（2017年10月）によると、正社員が不足している企業は49.1%と半数近くに達し2006年5月の調査開始以降で過去最高を更新した。人材難による倒産件数も増加している。(資料3)

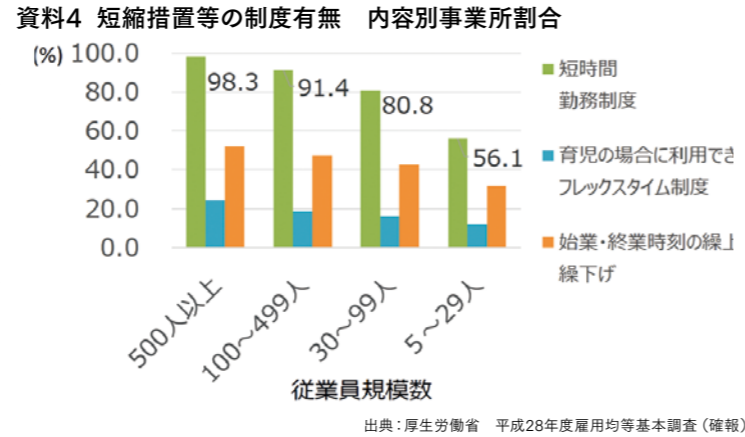
資料3 正社員・非正規社員の不足の割合



5.中小企業の現状

厚生労働省の「平成28年度雇用均等基本調査(確報)」によると、従業員が少ない中小企業では育児休業制度の規定がある企業は低い割合である。また、育児のための所定労働時間短縮措置制度は、普及率が育児休業制度に比べ低い。

所定労働時間短縮措置制度は、「フレックスタイム制」「始業・終業時刻の繰上げ、繰り下げ」など様々あるが、よく知られている短時間勤務制度以外の普及率は低い。(資料4) 活用に向け、まだ課題が多そうだ。



III 問題提起

育児休業法制定から約30年、「出産後も働き続ける」ための法は整っている今、出産や子育てで辞める女性社員が多いのはなぜだろうか？また企業側は人手不足が問題になっているにもかかわらず、せっかくだが育てた女性社員の離職を防ぐことができていない。

女性の子育て期の働き方を決めるものは、本人の希望や周囲の環境など、人によって様々だ。企業が個々に応じた柔軟な対応をすれば、就業継続ができる女性社員たちは増えるのではないかと私たちは「女性の労働人口増加」こそ社会を活性化させる動力となり真の女性活躍になると考え、「正社員として働き続けたい女性社員」と「働き続けてほしい企業側」とのギャップがどのようにしたら埋まり、Win-Winの関係になれるのかを研究する。

IV 調査研究

上記のような問題意識に基づき、次の2種類の調査を行った。

1.出産・育児期に退職経験のある女性

目的：会社を辞めた本当の理由を知る

2.女性社員の継続実績がある福岡県内5社の企業

目的：就業継続を可能にする施策を知る

V 調査概要と分析

1.出産・育児期に退職経験がある女性へのアンケート概要と分析

インターネット上で個人アンケートを実施。首都圏、福岡県を中心に、未就学児の子どもを持つ母親121名から回答を得た。

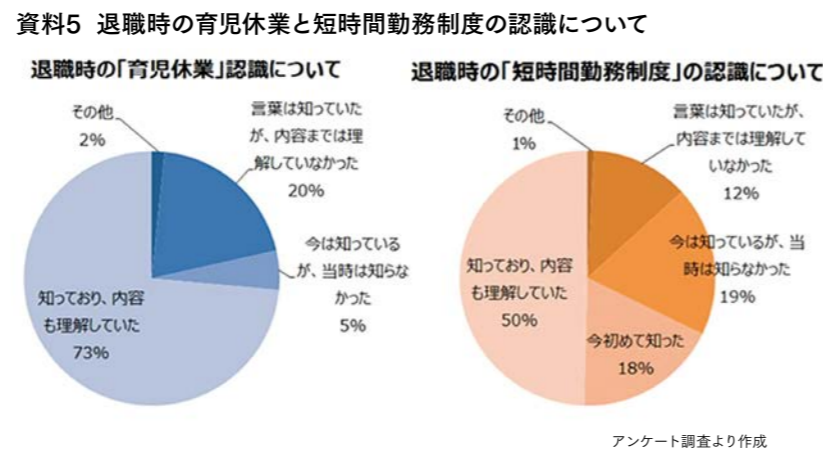
(1)概要

- ①実施期間：2017年10月24日～11月14日
- ②対象：現在未就学児の子どもがいて、正社員で働いていた会社を妊娠・出産や子育てを理由に辞めた経験がある女性
- ③質問項目(抜粋)：就労状況/末子の年齢/正社員で働いていた会社を辞めた時期/勤続年数/離職する前に、育児休業(短時間勤務制度)の存在を知っていたか/会社を辞めた理由/離職した会社にこれがあれば働けたというもの

(2)分析

①制度の理解

アンケートでは、「正社員で働いていた会社を辞める際、原則1歳の誕生日前日まで取得できる『育児休業』の存在を知っていましたか?」「3歳未満の子の親が希望すれば利用できる『短時間勤務制度』の存在を知っていましたか?」という設問で、辞める前に制度について正しく理解できていたかを調査した。その結果、「短時間勤務制度」に関しては50%の女性が制度の内容を知らなかった。さらに、今回のアンケートで「初めて知った」という女性も18%いた。(資料5)



このことから見えてくるのは、ロールモデルや同時期に子育てする女性もいない中で、「この会社では、育休や時短は取れない」と思いこみ、辞めてしまう女性もいるという事実だ。フリーコメントにも「制度について、詳しく理解している人もおらず、周りに迷惑をかけるのが嫌で辞めた」という回答が見られた。

この事実は、女性が自ら制度を理解し、会社に制度の導入を求めていくことはもちろんのこと、会社としても情報を開示して、選択肢を増やせば離職を防げる可能性を示している。平成29年10月1日施行の改正育児・介護休業法では「事業主は、労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、(中略)関連する制度について個別に制度を周知するための措置を講ずるよう努力すること」という内容が盛り込まれ、制度の周知徹底がよりいっそう求められている。

②辞めた理由と会社に求めること

アンケートでは、他にも「会社を辞めた理由」と、「『これがあれば辞めなかったのに...』というもの」を聞いた。その回答を分類してみると、女性が辞めた理由としては「子育てに専念したい」などの【女性の意思】、「一人で育児や家事を担った、保育園に入れなかった」などの【サポート不足】の要素もあるものの、「育児休業や短時間勤務制度が取りにくい雰囲気だった」「上司や同僚に迷惑をかけている気がしてきた」などの回答が目立った。これらを分析すると、女性にライフイベントが起こっても働き続けるためには【両立を理解する風土(=黄色)】【女性の意思確認や不安を払しょくするための施策(=赤)】【ロールモデルの存在(=青)】【柔軟な働き方(=緑)】が必要だと分かる。(資料6)

また、職場に求めるものについては、上記4点に加えて、「育児休業・短時間勤務制度の取得が不利にならない昇進・昇格制度」「子どもがいてもやりがいのある仕事ができる環境」など、キャリアアップに関わる回答が増えている。(資料7)

- これらのことから、私たちは、
- 【両立を理解する風土】 【女性の意思確認や不安を払しょくするための施策】
- 【ロールモデルの存在】 【柔軟な働き方】

の4点が揃うことにより女性の離職を防ぐことができ、その後キャリアアップの道があることで育休後も継続して長く働ける職場になると結論づけた。

2.女性社員の就業継続実績がある福岡県内の企業5社

資料6 正社員で働いていた会社を辞めた理由について

退職した理由	回答数	占拠率
育児休業や短時間勤務制度が取りにくい雰囲気だった	45	16.0%
上司や同僚に迷惑をかけている気がしてきた	36	13.0%
産休・育休取得後に働いている女性という前例がなかった	33	12.0%
元々子どもができたらず育児に専念したいと思っていた	25	9.0%
出産後、一人で家事や育児を担うことになり、仕事との両立ができなくなった	24	9.0%
産休・育休後、業務が予想以上に忙しく、家庭との両立が困難になった	21	7.0%
長時間労働者を評価する雰囲気があった	20	7.0%
妊娠・出産、子育てによって、マタハラなどの被害を受けた	18	6.0%
復帰後に自分のやるべき仕事や居場所があるか不安だった	11	4.0%
子どもが生まれて、育児に専念したくなった	9	3.0%
短時間勤務制度を利用したことによって、仕事と給与が見合わなくなった	8	3.0%
責任ある仕事が任せられなくなった	8	3.0%
育児休業や短時間勤務制度を利用したことによって、会社からの評価が下がったように感じた	8	3.0%
昇進・昇給のチャンスが減った	7	3.0%
保育園に入れなかったため、やむを得ず	6	2.0%
総計	279	100.0%

アンケート調査より作成

資料7 これがあれば正社員を退職しなかったものは?

退職時にあれば、辞めなかったと思うもの	回答数	占拠率
企業内保育所	48	13.0%
産前産後休業や育児休業に入る前に、復帰後のプラン(業務内容・時間・職種)を話し合う機会	43	11.0%
ロールモデルとなる女性の先輩	43	11.0%
同時期に子育てをしているママスタッフ	43	11.0%
フレックスタイム制度や時間単位の有給など時間を自由に使える制度	41	11.0%
在宅での仕事など、場所を自由に使える制度	39	11.0%
上司や同僚とのこまめなミーティングや相談しやすい雰囲気	36	10.0%
育児休業・短時間勤務制度の取得が不利にならない昇進・昇格制度	26	7.0%
子どもがいてもやりがいのある仕事ができる環境	25	7.0%
仕事の時間ではなく、仕事の成果に応じた評価制度	12	3.0%
育児休業中に資格取得などを支援する制度	12	3.0%
育児休業中に会社と密に連絡を取る機会	8	2.0%
総計	376	100.0%

アンケート調査より作成

(1)概要

「女性の就業継続のために有効な施策」について、企業インタビューを行った。(資料8) インタビュー対象は、経営者と女性活躍推進を実際に行っている担当者とした。

- ①実施期間：2017年10月～11月
- ②対象：女性の活躍推進のための施策をしている福岡県内の企業5社
- ③質問項目(抜粋)：女性の就業継続のための取組/取組を行った背景ときっかけ・実現したプロセス/取組前後の状況の変化(就業継続率・社内風土・利益につながった点等)

(2)分析

インタビューを実施した5社は、女性社員の育休後の就業継続率はほぼ100%であった。また、「育休・短時間勤務制度」、「育休復帰面談」、「管理職育成」については、全ての企業で実施していた。いずれの企業でも制度を導入後、さらに利用しやすい環境をつくるための施策を行っていた。(資料9) 以下、それらの施策を細かく見ていく。

【出産後就業継続の定着までに実施した施策】

①両立を理解する風土

まずは、育休復帰後の女性社員を受け入れる側の環境づくりである。上司や同僚への意識改革では、女性の気持ちを考慮しながらも、過剰な配慮になり過ぎない対応をすることが求められる。その他には、育休や短時間勤務を利用する女性社員の代替として部署内でどのように仕事を分担するかをマネジメントすることや、率先して手伝えるよう社員同士で助け合いの風土づくりをしていくことも重要であるようだ。

②女性社員の意思確認

女性社員とこまめにコミュニケーションを取ることによって、女性の「自分が望むキャリアプラン」と、「不安や問題を早期に把握・解消すること」の2点で効果があることが分かった。どのタイミングで面談を持つかをルール化しておく、聞きもれ、行き違いによる誤った判断をしないで済む。

③ロールモデル

ロールモデルや同じ育児期の女性社員の存在も大切だ。まだ育休後復帰して就業継続している女性がいらない企業では、まずはロールモデルをつくるのが女性の就業継続を進める近道になると思われる。また、ロールモデルや同じような立場の女性社員との交流の場をつくることで、共に悩みや気持ちを分かち合いながら働き続けることができるようだ。

④育児期の女性社員のための柔軟な働き方の設定

看護休暇や特別休暇によって、子どもの病気や学校行事のための休暇を取りやすくなり、短時間勤務を延長することにより余裕をもって仕事と家庭の両立ができるようになる。

【ロールモデルができた後の施策】

出産後就業継続を100%達成した後の施策については、3つの方向性が見られたので紹介したい。(資料10)

- ①活躍できるスキルを身につけるなど一般社員と同様に教育の機会、及びキャリアアップ・プランをもつこと。
 - ②柔軟な働き方をしている間でも責任ある仕事やリーダーになる場を準備すること。
 - ③ロールモデルは「子育てと仕事の両立をしながらキャリアアップをしているモデル」へと進化していく。
- これまで女性の就業継続について調査してきたが、インタビューした企業は女性のための施策と同時に、全社的な改革を進めている企業が多いことが見えてきた。

資料8 インタビュー先企業概要

	社員数	女性社員の割合	女性社員平均勤続年数
株式会社西部技研	230人	17%	8年
拓新産業株式会社	75人	33%	17年
株式会社安川ロジステック	180人	29%	17.5年
株式会社ふくや	618人	72.50%	13年
洗心保育園	18人	100%	14年

インタビューより作成

資料9 出産後就業継続の定着までに実施した施策

出産後、勤務継続の定着まで

部署内の環境づくり	上司・同僚への意識改革教育
	仕事分担マネジメント
	助け合いの風土づくり
女性の意思確認	産休前面談(勤務継続の意思/不安や問題点の解消/働き方・職種の希望)
	育後の面談(両立の状況確認/問題点解消/働き方・職種の確認)
ロールモデル 子育てしている女性社員とのつながり	ロールモデル(育休復帰後仕事を続けている女性社員)
	子育て中の女性社員との交流
子育て中の女性社員のための柔軟な働き方の設定	短時間勤務の期間延長(子供が小学生まで~無制限)子供が病気の時の看護休暇 学校行事やPTA活動のための特別休暇

インタビューより作成

資料10 出産後就業継続100%達成後の施策

本気で女性社員を育てる	教育の機会を男女平等に与える
	スキルアップ・職種拡大
	意思決定・リーダー的役割など責任ある職務
	キャリアアップ・プランの決定
ロールモデル	ロールモデル(育休復帰後、キャリアアップしている女性社員)
活躍できる場を準備	女性が活躍できる職種拡大
	短時間勤務者のリーダー

インタビューより作成

【全社的改革】

①ワーク・ライフ・バランスの推進

働き方改革、いわゆるワーク・ライフ・バランスの推進である。働き方改革が行われている企業では、完全週休二日制、多様な勤務シフト制の定着、有給休暇消化率アップの推進などが実施され、全社員が長時間勤務をしなくなるため育児期の女性社員も働きやすくなる。

②人事制度改革

上記①の実施により、評価制度も生産性重視の基準に変えていかなければならない。出産や育児休暇、介護休暇などで長期休暇を取った場合にも昇進・昇格に不利にならないようなルールも設定する必要がある。

③人材改革

上記2点を取り入れたあとは、女性社員のキャリアプランや活躍できる場について企業内で考えていく必要がある。その際には、職種とスキルを明確化し仕事を整理して再定義することで、誰がどの仕事をすべきか見えてくるだろう。必要な仕事と育てるべき人材を明確化し、人材育成計画・採用計画へつなげていくことができる。

これらの改革を全社的に行えば、女性が就業継続しやすくなる。すなわち、女性の就業継続を推進するためには全社改革を伴う必要があり、女性社員の活躍が進んでいけばダイバーシティ経営が実現できる企業への成長につながると確信する

【各企業の経営上の成果】

最後に、女性の就業継続・活躍推進のための施策、及び全社改革を行ったことによる経営上の成果を見ていきたい。女性社員の割合が72.5%であるふくやと100%である洗心保育園は、シフト制の働き方であるため難しかった人材確保ができるようになったこと、女性社員のモチベーションが上がったことを挙げている。拓新産業は、就業継続と新卒採用応募者の激増により人材確保が容易になったこと。また、目標達成に取り組む協力的風土ができ、全社的に大幅なコスト削減を達成し、高い利益率をキープしていることを挙げた。安川ロジステックは、新卒採用の母数と質の向上とWLB表彰の受賞による企業価値の向上を挙げている。西部技研では女性活躍推進が進んだ結果、社員の能力最大発揮・生産性向上といった人材力が強まり、新しい職域にもチャレンジできる風土ができたことが強みとなった。隈社長によれば「女性の活躍推進が進んだことにより企業価値が上がった。更には利益アップにもつながった」ということである。

企業により取組は違うが、成果を出すまでのプロセスは共通している。

①トップが改革を決断 ②キー組織、人材選定 ③ロールモデルの誕生

しかしプロセスは簡単なものではなく、改革に対する反対意見やとまどう声も出てくる。経営者は本気で改革に取り組むことを決断し、トップダウンで働きかけること。キー組織は問題点や課題を把握し、各部署の管理職と話しあって施策の改善を重ねていく。すなわち、ボトムアップによる細やかな改善により自社に合った施策に進化させていく。ここに女性の就業継続を推進していくための有効なヒントがあると考える。

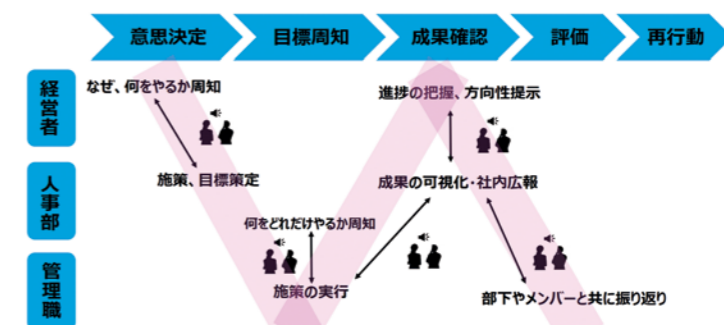
VI 提言および提案

上記のことから、「企業のトップ自ら働き方改革について意思決定をする」「トップの意思決定をスタートにして『改革のPDCA』サイクルが働いている」ことが、企業の最重要行動指標と考えた。

1. 改革PDCAのプロセスと階層別タスクについて

改革PDCAのプロセスと階層別タスクについて、まとめたものが資料11である。まず経営者が改革を行うと意思決定を示し、人事部など担当部署に周知。担当部署では施策を検討し目標を策定する。それを管理職が社員へ周知し、実行していく。その過程や成果を担当部署が可視化し、経営者へ進捗状況・方向性を提示する。施策を行いながら見えてきた問題点や社員の声をもとに、新たな議論を重ねて改革を継続していくことで実現へ向かうのである。

資料11 改革のPDCAについて



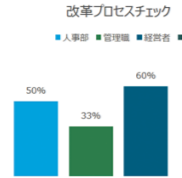
2. チェックシートについて

以上のように、常に「改革のPDCA」を行う重要性を述べてきたが、何かから手をつけてよいかわからないという経営者、担当者のために「チェックシート」を作成した。(資料12)

「経営者」「人事部(担当部署)」「管理職」ごとにチェック項目があり、「はい」の場合は3、「改善の余地がある」の場合は2、「いいえ」の場合は1を選択する。入力が終わると指数が%で表示されグラフが可視化されるので、どこから改革に着手すればよいかわかるようになっている。

資料12 チェックシート

分類	チェック項目	例	評価	指数
経営者	1 意思決定し、自らの言葉で全従業員に伝えている	総会、イントラネットなどで経営者のメッセージが発信される	3	50%
	2 自らの意思決定が全従業員に浸透しているか確認している	人事関連組織の実施するアンケートなどをチェックしている	2	
	3 人事関連組織、管理職に意識改革の教育の場を用意している	人事関連組織、管理職以上の研修などがある	1	
人事部	4 人事関連組織、管理職と共に仕組みづくりをしている	経営者が仕組みづくりのプロジェクメンバーの一員	3	50%
	5 人事関連組織に進捗を確認、アドバイスしている	定期的なミーティングがある、報告フローがある	2	
	6 柔軟な働き方ができる制度を整えている	時短制度や在宅など時間や場所に縛られなく	1	
管理職	7 全従業員に意識改革の教育をしている	研修の実施	3	33%
	8 子育てを孤立できる企業に向けて具体的な数値目標がある	有給取得率100%、残業削減	2	
	9 部下について個人ごとに目標に対する進捗が可視化されている	朝礼で発表する、イントラネットで広報する	1	
	10 女性の不安払いは仕向け取り組みをしている	育児前後面談、産後の周知、復帰後の定期的な面談	1	
	11 従業員同士で仕事を分担できるようにマネジメントしている	チームで仕事をシェアする指示、仕組みを設ける	1	
	12 全従業員の意見を聞く場を設けている	定期的な面談を実施する	1	
	13 従業員の意見を集約し、必要部署に報告している	必要部署または管理職から意見に対する回答がある	1	
総計			19	49%



①黄色の部分に1~3の数字を入力
「はい」の場合は3、「改善の余地がある」場合は2、「いいえ」の場合は1

②入力完了後プロセスチェックグラフを参照
プロセスの可視化ができ、何から着手するか一目でわかる!

3. 改革PDCAを行う価値

国によって定められた制度があるにもかかわらず、環境が整わずに退職に追い込まれる女性社員。人手不足に苦しむ企業。両者のGAPを埋めるために「改革PDCA」を行うことで、企業は人手不足解消のほかに生産性向上や利益率アップというメリットも生まれる。女性側もやりがいをもって就業継続でき、自身の環境や条件によって働き方を選択できるようになると考える。

VII 総括

安倍首相は「女性の活躍なくして日本の経済は成り立たない」と女性の活躍推進に積極的な発言をしている。しかしアンケートにご協力いただいた女性たちの声は深刻で、会社から理不尽な扱いをされたという声が多く寄せられた。「時短勤務を拒否された」「復帰したら希望していない営業職に回された」「制度は整っていたが長時間勤務が当たり前で無理をして流産した」「女性部長から時短はフルで働いている人に迷惑をかけていると言われ退職した」など、耳を疑う話ばかりであった。

女性は結婚・出産・育児・介護などのライフイベントに影響を受け、働くことに関する選択をしなければならないことが男性より多い。また、少子高齢化が進んでおり、解決策として出生率を上げるための施策が検討されている。しかし、晩婚化・晩産化が進んでいること、高齢出産のリスク、不妊治療への無理解、仕事を優先させ子どもが欲しくても妊娠できる時期を逃す社会的な不妊など、問題は山積みである。まずは働きながら安心して出産できる環境を整えることが大事ではないか。

アンケートの中には、一旦離職してしまうと、正規雇用を望んでも就職できず、家計のために非正規労働者となり、思い描いていたキャリアの進路変更を余儀なくされたという意見も多かった。実際、出産後に退職し子育てが落ち着いたころに働く意思があっても、保育園は容易には入れず、未就学児の子どもを育てながら時間制約がある中での正規雇用は難しい現状がある。正規雇用と非正規雇用とでは賃金格差が大きく、生涯年収にかなり開きがある。夫の扶養範囲で働くことを選択すると、年金受給額は少なくなる。このような状況からも、正社員で働き続けたいと思う女性が離職せずすむ環境づくりが早急に必要である。

もちろん、性別や子どもの有無など属性で社員を見るのではなく、企業側が一人ひとりの実情を知ることが大切である。企業は個別面談やコミュニケーションをとる機会を増やしたり、アンコンシヤス・バイアス(無意識の偏見)がないかチェックし、誰もが働きやすい組織を目指すためにぜひ「改革のPDCA」を行ってほしいと考える。企業にとって大切な人材を確保し、生産性向上・利益率アップにつなげてほしい。まずは「チェックシート」のExcelシートをダウンロードして活用、可視化してほしい。

これからの日本で、女性と企業とのWin-Winの関係が築ける社会を構築することは喫緊の課題だ。その実現により男性も女性も輝く社会になり、次世代の子どもたちが生きやすい社会になることを心から願う。

最後に、アンケートにご協力いただいた子育て期の女性の皆さま、インタビュー調査にご協力いただいた企業の皆さまに心から感謝申し上げます。

資料として女性に行ったアンケート(資料13)、チェックシート(資料14)を下記URLに公開する。

アンケート:<https://ikiikijyuku06etteam.wixsite.com/mysite/blank>
チェックシート:<https://ikiikijyuku06etteam.wixsite.com/mysite/top10>

資料13
アンケート
QRコード



資料14
チェックシート
QRコード



* 第六期生所感 受講を終えて *

【Eチーム】 E-connect

チームで高めあう心地よさ

大木 萌子 ●(福岡市) 株式会社リトル・ママ



仕事で出会うバイタリティあふれる女性の多くが「いきいき塾」の出身らしい。そのことに気づいてから、いきいき塾への参加は私のキャリアアップには外せないものとなっていました。子どもが3歳になり、「今年こそは！」と満を持しての参加。講義やワークショップで気になっていた話題や社会問題に触れ、「おもしろい!話し足りない!」と飲食店に場を移し“課外活動”をするのはいつものこと。この熱量を持って、研究発表まで突き進む…そう思っていました。

その状況が少し変わってきたのは、講座が半分を過ぎたころ。仕事に育児に忙しく、思うように研究できない日々が続きました。それでも、それぞれに違う強みを持っていた私たちのチーム。「ここまでしか調べられませんでした」と手放すと、必ず誰かがフォローしてくれます。いつしか、自分ができないもどかしさは消え、みんなでブラッシュアップしていく心地よさを感じるようになりました。

8カ月を終えた今、想定外に「できなかった」にもかかわらず、気持ちは充実しています。メンバーと補い合うことで相乗効果が生まれた今回の経験により、自分自身の可能性が広がったと感じているからです。

エンパワメントの体感と実践

乙川 法子 ●(福岡市) 株式会社リクルートジョブズ



私にとっていきいき塾は“エンパワメントの集合体”でした。各分野のスペシャリストによる講義はもちろん、塾生同士のワークやコミュニケーションにより個の力を相互に高め合えたことは最大の驚きであり、いきいき塾の価値だと感じています。

私は長年人材ビジネスに携わる中で、多様な人が自分らしく活躍できる社会を実現したいという思いがありました。実現したい社会のためにやるべきことを明確にするという目標のもと、いきいき塾に参加しました。参加当初は成果報告会が終わる8カ月後に具体的な行動ができれば良いと考えていました。しかし、気づけば入塾後2カ月で具体的な行動まで明確になり行動に移していました。

意志を持った多種多様な塾生との出会いがなければ、こんなにも早く前進することはなかったと思います。塾生の年齢や経験はすべて異なりますが、全員が確固たる意志を持っていることが頼もしく私の動機をさらに高めてくれました。入塾当初は“人によって人が磨かれる”ということは全く想像も予測もしていなかったのですが、振り返ると塾生との接点が私にとって最も印象深い成果だったと感じています。

卒塾後は引き続き、学びと出会いを生かし実現したい社会像に向け取り組んでまいります。

ここからが私のスタート

後藤 カヨコ ●(粕屋町) 株式会社 KAI



いきいき塾で学びを深める中で、自分自身と向き合い続けた8カ月でした。子育てをしながらどう働いていきたいのか、自分の周りにある解消には程遠い固定的性別役割分担意識をどう変えていくか、課題が山積みでした。くじけそうになったとき、そっと支えてくれたのはあすばるのスタッフの皆さんと同じチームのみんな、アドバイザーさんでした。いきいき塾での人との出会いが何よりの宝物となりました。一人で行動することが多かった私にとって、チームの各自が得意分野で力を出し合い意見をぶつけ合いながら進めることは、一人で取り組むよりも何倍もエネルギーになることを実感しました。

また、第一線で活躍されている講師の方のお話を聞いたり研究課題に取り組む中で、活躍の場を「与えられる」だけでなく、自分自身がどうしたいかを考え、行動・提案し、輝ける場所を作ってこられた先輩方の話を聞くことができました。他人事ではなく自分事として考える「当事者意識」を持ちつづけることが大事だと改めて思いました。これからは小さくても声をあげることで、一歩でもいいので行動していこうと考えています。

最後にこのような機会を与えてくださった皆さまに心から感謝申し上げます。

伝えたい!企業における女性活躍の可能性はまだある!

三浦 亜野子 ● (北九州市) 株式会社ヴィンテージ



私は3人の子育てをしながら10年以上の専業主婦期間を経て、どのように社会とかわかっていけばよいかという難題を抱えたことから、現在の日本の社会で女性はどうかしたら能力を発揮でき、キャリアアップできるかという課題を探求することにしました。

いまだに女性が出産のため辞職する割合が約47%にもものぼるという事実を再認識し、その本当の理由を探り企業が出来る施策を提示したいと考え、課題研究に臨みました。女性活躍推進のための施策を遂行するには、WLB推進を含めた働き方改革、仕事の棚卸しと再定義、評価・昇進制度の再設定、社員の育成計画、採用計画に及ぶ全社改革を伴う必要があることが分かりました。しかし、本気で時間をかけて行えば、ダイバーシティ経営につながり強い企業に進化します。生き残りをかけて企業は今こそ本気で女性活躍推進のための施策に取り組むべきだと強く感じました。

いきいき塾に参加して、強い思いと自分軸を持っている女性たちと一緒に学び、女性の魅力と可能性を再確認し、女性活躍を支援する活動をしていきたいという気持ちが更になりました。

最後に、このような有意義な機会を与えていただいたことに感謝の意を表します。

みんな違ってみんないい、だから生まれる

山本 優子 ● (福岡市) 株式会社メタノイア



チームでの課題研究への取り組みは、一人では成しえないようなことが、それぞれが違うからこより素晴らしい形となってできあがるということをも身をもって実感させてくれました。それぞれの良さや得意なことは違って、今までの人生経験も違って、だからこそ、その違いを伝え受け止め、その先を共に見据えたときに新しいものが生まれていく。その過程はとても面白く楽しく、自分に多くの学びと気づきを与えてくれる時間でした。

周りを見渡せば、それぞれのチームが違う課題に取り組みつつも、違う視点からそれぞれの課題を補い合い、全体として一本のストーリーができあがるのでは、と思うような内容となっていました。

同じ人は一人として存在しないこと、相手を尊重し認め合うこと、その先には一人で考えるよりももっとワクワクする世界が待っていること。この8カ月を通して学んだこれらのことを忘れず、これから出会う人たちとよりワクワクする世界に携わっていきましょう。

たくさんの方のワクワクをありがとうございました!

感謝の気持ちを忘れずにこれからも…

吉村 佳代 ● (福岡市) 株式会社ニューオータニ九州



開講日の自己紹介。皆のアピールの上手さに大打撃。いきいきした女性になるための塾ではなく、実はリーダーとして活躍しているようないきいきした女性が集まって更に活動の輪を広げるための塾なのかもしれないと感じ、スピーチに慣れていない私には場違いにも思いました。

とはいえ同時にこのような刺激的な仲間巡りに出会った環境に自分が身を置いていることを大変ありがたく思い、何でも学んで自分のプラスにしていこうと8カ月。講義には毎回考えさせられ、リーダーにも様々なリーダー像があることを学びました。できることをできる人がしよう!というモットーで課題研究に取り組んだ仲間には勇気づけられ、個人の持っている強みや、人より優れている能力を、お互いによく引き出しあうことが良いチームワークの鍵だと学びました。

単調になりがちだった生活から抜け出るきっかけとなったいきいき塾。まずは自分の得意分野の再考から始めます。研究が進むにつれ、「離職せずにライフイベント後も働き続けることができた」女性の一人として、感謝の気持ちも深まりました。会社・上司・先輩・同僚・家族ほか関わるすべての方々へ、御礼申し上げます。



おわりに

FUKUOKA JOSEI IKIHIKI JUKU



Aチームアドバイザー 見野 由美子

ふくおか女性いきいき塾六期生の皆さん、卒業おめでとうございます。

感動はやる気を起こし、達成感人間を変える。

昨年7月に入塾された頃と卒業された今、皆さんご自身は何か変わられましたか?

この約8カ月の間、素晴らしい講師陣による講義の受講、更に課題研究とその成果報告会や報告書作成に取り組まれた過程において、様々な気づきからは感動を、報告会では達成感を得ることができたのではないのでしょうか?

学びにより変化した自分とどう向き合い、これからどう生きていくのか、その自分をどう社会に生かしていくのか。新たなスタートを切られたのではないかと思います。

私は今回Aチームのアドバイザーを務めさせていただきました。職種も個性も多種多様なチームメンバーの皆さんは、偶然か必然かもしれない一つの集まりから、共通の目標を達成するための集団へと成長されました。お互いに励まし合い、褒め合い、喜び合いながら、研究結果を一人でも多くの働き方に悩んでいる女性に広め、未来への活力になって欲しいという願いを込めて研究に取り組みました。1人ひとりが能力を発揮し、状況に応じてそれぞれがリーダーとなり、今後も引き続き活動を続けていくことを決意されたAチームは、本当に素晴らしいチームだと思います。

私自身二期生でもあり、六期生の皆さんと卒業生という仲間になれたことを嬉しく思っています。共に誰もが暮らしやすい社会を築いていきましょう。これからの皆さんのご活躍に期待しています!

Bチームアドバイザー 井上 智美

「課題研究が塾生の未来を変える」。そう思えた感動的な発表でした。

Bチームで夫婦の「対話」について研究を進めていく中で気づかされたことは、夫婦に限らず、どんな場所、どんな場面においても、新たな未来を創造するためには、「TAIWA」が重要だということです。自分の考えをどう伝えればいいのかと、モヤモヤした時期もあったことと思います。それでも、勇気を出して、自分の考えを整理して言葉にして伝えてみる。相手の考え方も尊重し受け止め聞いてみる。その積み重ねによって、お互いを理解し、一人では思い描けなかった新しいあり方見えてくるのです。この塾で学んだ様々な知識、そして、チームで取り組んだ課題研究という経験は、これから家庭・職場・地域での課題解決の場面において必ず生きてくると思います。一人では難しいと思うことでも、相談し知恵を出し合いチームで取り組むことで、想像していた以上の成果が得られることを皆さんは成果報告会で体験したからです。

ここで出会えたご縁は、人生において、きっと意味があること。これからもつながりを大切に、それぞれの場所で、もっといきいきと活躍している未来を描きながら、ともに行動していきましょう!

Cチームアドバイザー 雁瀬 暁子

卒業おめでとうございます。そして、ようこそOG会へ(笑)。一期生でもある私は、四~六期までのアドバイザーも務めさせていただき、卒業生の中では最もいきいき塾生を知っていると自負しています。

六期生の皆さんもそうですが、いきいき塾を受講する女性たちは、意外と孤独です。というのも、人並み以上にやる気と能力が備わっているばかりに、職場では浮いている(笑)のです。いや、あえて「出る杭」と呼びましょう。「出る杭」たちが、いきいき塾に来て「出る杭」同士で励まし合い、何とかモチベーションを保ちながらまた職場に戻って、その能力を持て余す…という現象をたくさん見てきました。

でも、あきらめないでください。出る杭は打たれても、出過ぎた杭は打たれません。それに職場で「出る杭仲間」を作っていけば、全部を打ちのめすことはできません。モグラたたきのモグラを思い出してください。モグラが一斉に出てきたら、全部をたたくことはできないでしょう? 「出る杭仲間」を作って、ガラスの天井を打ち破りましょう。

D チームアドバイザー 太田 由美子

いきいき塾第六期生の皆さま、修了おめでとうございます。アドバイザーを担当するようになってから、4期目、毎年、個性と才気あふれる皆さんから私もパワーを貰い、同様に学び元気づけられています。本当にありがとうございました。

塾生の皆さんの能力の高さには毎年、驚かされますが、今年担当させていただいたグループで特に感じたのは、チームワークの絶妙なバランス感と笑顔。それこそ、これから地域でリーダーとして活躍する人材に必要な不可欠、と感じています。様々な立場やスキル、状況が違う仲間とどうやって一つの目標を達成するか、企業理念や事業目標を共有できる会社組織の中でプロジェクトを推進するよりも格段に難易度が高いのです。これは多様な人が集まる「いきいき塾」だからこそ学べたことです。

上手いかわなかったことや、迷ったこともたくさんあったと思います。それを笑顔で乗り切る強さはすごい。修了生の皆さんは、これから地域や職場でいろいろな新しい化学反応を起こしてくれることと思います。様々な立場の人を巻き込んでいくときに欠かせない、一番大切なことが学べたのだと思います。ご活躍を期待しています。

E チームアドバイザー 神崎 智子

Eチーム「E-connect」は、メンバーが、各自の仕事やこれまでの経験を軸足にしてつながり、それぞれの能力やスキル、強みを発揮しながら研究を行ってきた、名前のおり「イイツナガリ」のチームです。「三人寄れば文殊の知恵」といいますが、6名のメンバーが結集して完成した研究報告は、「文殊の知恵」の2倍ではなく、2乗にも3乗にも値する素晴らしい成果物であると思います。皆さんは、いきいき塾の経験をこれからのキャリアに生かしていただきたいと思います。そして、このいきいき塾のconnectは、これからもずっとE-connectであり続けるよう願っています。

そして、この報告書を手にとっておられる企業の皆さま、ぜひ、Eチームの提言の実施を、社内で検討していただきますようお願いいたします。育児休業や時短の制度があるのに、それが生かされずに、育児期の優秀な女性が退職していくという現実を、女性にとっても、企業にとっても、日本社会にとっても損失であるのとらえ、どうすれば改善できるかについて、退職した女性100名以上の声を集め、分析した、非常に信頼性のある、検討に値する研究です。どうぞ、よろしくをお願いいたします。

福岡女子大学 あすばるサービスラーニング履修生*

●有田 夏記 ●友田 亜憂 ●中村 海月

いきいき塾での講演やあすばる職員の方々との交流を通して、自分自身こそ男女共同参画を実現するための社会の一員であることに気がつきました。また、男女共同参画の実現は男性側の現状を把握することが必要であると分かりました。私たちを取り巻く環境は一連の流れとしてつながっており、女性の活躍だけを考えても何の解決にもならないからです。これからは、得た知識を何らかの形で発信していきたいと考えています。1年間本当にありがとうございました。

※体験学習や実社会での体験を通して自らの生き方を切り拓く力を身につける体験型教育プログラムの履修生として、第六期ふくおか女性いきいき塾に参加

あすばるスタッフ

六期生の皆さん、修了おめでとうございます。講師の方々やアドバイザーの皆さん、その他関係者の皆さまのご協力により、30名全員を修了生として送り出すことができ、大変嬉しく思っています。

課題研究のチーム編成やテーマの設定、研究内容など私たちスタッフも議論を重ねながら、各チームに伴走しました。塾生の皆さんは、仕事や家事、育児などある中で、常に前向きに講義や研究に取り組み、最後の報告会では、どのチームも素晴らしい成果を見せてくれました。

いきいき塾は修了してからが本当のスタートです。塾での経験を「強み」にして、これからの活動に生かしていただければと思います。いろいろな場面で、また皆さんにお会いできることを楽しみにしています。

ふくおか女性いきいき塾 第六期 報告書

平成 30 年 3 月

〔編集発行〕

福岡県男女共同参画センター「あすばる」

〒816-0804 福岡県春日市原町3丁目1番地の7（クローバープラザ内）

TEL 092-584-1261 FAX 092-584-1262

ホームページ <http://www.asubaru.or.jp/>

メールアドレス info@asubaru.or.jp

