

ふくおか 女性 いきいき塾

第六期報告書

2017.07

2018.02





はじめに

FUKUOKA JOSEI IKIIKI JUKU



福岡県知事
小川 洋

少子高齢化がさらに進展し、本県も人口減少社会に突入することが予測されるなど、社会経済の状況は大きく変化しています。そのような中、地域社会が活力にあふれ、持続的に成長、発展していくためには、男女がお互いを尊重し、あらゆる分野で、性別に関わりなく個性と能力を発揮することができる男女共同参画社会を実現することが重要です。

県では、県民一人ひとりが福岡県に生まれ、生活してよかったと実感できる「県民幸福度日本一」を目指し、「女性がいきいきと働き活躍できること」を取り組むべき重要な柱の一つと位置付け、地域や企業などで活躍し、これからのリーダーとなる女性を育成する「ふくおか女性いきいき塾」を開催しています。修了生は既に150名を超え、それぞれの職場や団体の中でリーダーとして活躍しています。第六期となる今年度も意欲あふれる女性30名が集まり、県内各地のさまざまな団体や企業からの推薦を受けて入塾し、ステップアップしていくため、高い目的意識を持って、8カ月間にわたる長期研修カリキュラムに挑みました。

講座では、男女共同参画や働き方改革など各分野

の第一線で活躍する講師と塾生で討議を重ねながら理解を深めました。フィールドワークでは、地域で活動する人との交流を通じて、地域の実践活動の重要性を実感し、「女性の活躍推進福岡県会議」の女性管理職によるネットワーク「WE-Net福岡」のメンバーを招いたパネルディスカッションでは、キャリア形成について学びました。また、この塾の特徴の一つである課題研究では、自らの問題意識を他の塾生と共有しながらテーマ別のチームを編成し、調査・議論を何度も重ねて結論を導き出しました。

このような経験を通して、視野や知識、活動の幅を広げ、塾生同士のネットワークを築いてこられた第六期生の皆さんが、新たなリーダーとしてそれぞれの分野で一層活躍されることを心より期待しております。

この報告書は、各講座の内容とともに、各グループの努力の結晶ともいえる課題研究の報告を紹介したものです。多くの皆さんに講座の意義や成果を知っていただき、これからの男女共同参画社会づくりを推進していく上で活用いただければ幸いです。

平成30年3月

Contents 目次

第1章 概要

ふくおか女性いきいき塾 第六期の概要	4
第六期 塾生一覧	5
第六期 カリキュラム	6

第2章 講義及び課題研究

開講式／男女共同参画ミニレクチャー	松田 美幸 (福岡県男女共同参画センター「あすばる」センター長)	8
講義「男女共同参画」	瀬地山 角 (東京大学大学院教授)	9
講義「働き方改革」	河津 由紀子／藤崎 眞二 (株式会社西日本新聞社 編集局 生活特報部)	10
講義「リーダーシップ」	小安 美和 (株式会社Will Lab代表取締役／株式会社チェンジウェーブ エグゼクティブパートナー)	11
講義「チームビルディング」	松田 美幸 (福岡県男女共同参画センター「あすばる」センター長)	12
講義「キャリア形成」	女性の活躍推進福岡県会議 女性管理職ネットワーク「WE-Net福岡」	13
講義「地域活性化と女性の活躍」	男女共同参画ネットワーク春日	15
講義「経営者が推進する女性活躍」	竹延 幸雄 (株式会社KMユナイテッド社長／関西学院大学グローバル・アントレプレナーシップ教育研究センター客員研究員)	17
あすばる男女共同参画 フォーラム2017基調講演	安藤 哲也 (NPO法人ファザーリング・ジャパン ファウンダー・代表理事)	18
講義「プレゼンテーション」	西脇 資哲 (日本マイクロソフト株式会社 エバンジェリスト・業務執行役員)	19
講義「メディアとジェンダー」	渡辺 真由子 (メディア学者／ジャーナリスト／慶應義塾大学SFC研究所上席所員)	20
修了生フォローアップ研修、交流会		21
課題研究概要・アドバイザー紹介		22

第3章 成果報告会及び報告書

成果報告会	24
チーム「リベルテ」	27
チーム「パートナーシップ向上委員会」	34
チーム「gacchiri ^{ガッチリ} ★★★」	41
チーム「unchainable～アンチェイナブル～」	48
チーム「E-connect」	55
おわりに	63

※文中敬称略。所属・役職は当時のものです。



第1章

概要

FUKUOKA JOSEI IKIIKI JUKU



ふくおか女性いきいき塾 第六期の概要

目的

女性が多様な分野で能力を発揮し、活躍する社会の実現に向けて、地域や企業などにおいて、今後責任ある立場で活躍する女性の人材を育成する。

主催

福岡県、福岡県男女共同参画センター「あすばる」

事業内容

セミナー・討議

第一線で活躍する講師による講義やパネルディスカッションを実施、さらに理解を深めるため、講師と塾生の討議の場を設けた。

課題研究

塾生は5つのチームに分かれ、調査、研究、まとめを行い、成果を発表。チーム毎に配置されたアドバイザーが、調査方法や進め方などについて助言を行った。

交流会

当塾の修了生とのネットワークを広げるほか、地域活動実践者(男女共同参画ネットワーク春日)との交流を図った。

受講料

無料

塾生

地域や企業等でこれからリーダーとして活躍が期待される20歳から50歳までの県内在住の女性を公募し、書類及び面接審査を経て30名を選考した。

関心や活動分野、立場の異なる女性たちは、それぞれが抱える問題を解決すべく具体的なアクションを起こしたいという強い思いを持って入塾している。

さらに、人脈やネットワークを広げ、今後の活動につなげていきたいという意気込みも感じられ、新たな活動への発展など、塾生同士の交流による相乗効果も期待できる。

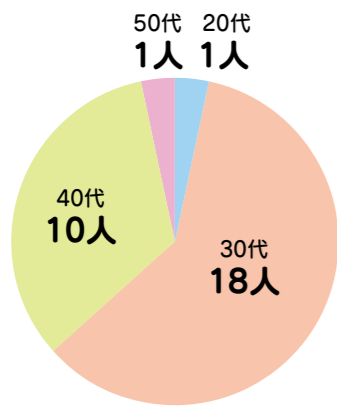
修了

講座の8割以上に出席した受講生に修了証を授与。修了後は、市町村や企業に対して修了生の積極的な活用を要請し、一層、活躍できるよう支援する。

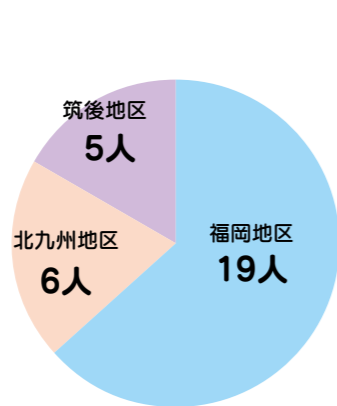
当塾の修了生は、市町村議会の議員や地域団体の役員、管理職への就任や新規プロジェクトの立ち上げなど、それぞれの分野で活躍している。また各種講演会の講師やコメンテーターを務めるなど、本県の男女共同参画の新たな担い手として成長している。

塾生プロフィール

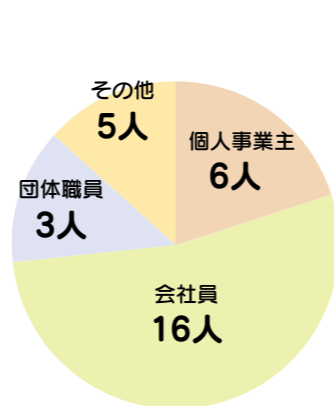
■年代別内訳



■居住地域別内訳



■職業内訳



第六期 塾生一覧

※ 50音順

氏名	ふりがな	市町村	所属
石田 まなみ	いしだ まなみ	福津市	神興東地域郷づくり推進協議会
市田 里実	いちだ さとみ	大川市	STARGIRL 株式会社
今泉 妃佳利	いまいずみ ひかり	久留米市	Mellicore -social base-
上田 絢子	うえだ あやこ	行橋市	行橋男女共同参画ネット
右藤 めぐみ	うとう めぐみ	福岡市	マザームーン子宮温活サロン
大木 萌子	おおき もえこ	福岡市	株式会社リトル・ママ
大鶴 智美	おおつる ともみ	春日市	株式会社クイック福岡
乙川 法子	おとかわ のりこ	福岡市	株式会社リクルートジョブズ
加藤 あずさ	かとう あずさ	久留米市	筑後姉妹
河野 梓	かわの あずさ	苅田町	子育てママ支援隊にじいろ
後藤 カヨコ	ごとう かよこ	粕屋町	株式会社 KAI
小林 藍	こばやし あい	福岡市	La chic
近藤 茜	こんどう あかね	福岡市	株式会社ミライロ
酒井 糸弥	さかい いとみ	福岡市	ワークライフバランス研究所
島村 菜見子	しまむら なみこ	春日市	株式会社グッデイ
高橋 美絵	たかはし みえ	行橋市	株式会社スターフライヤー
田中 久仁子	たなか くにこ	大牟田市	officeTK
西本 佳菜恵	にしもと かなえ	福岡市	NPO 法人ママワーク研究所
野田 裕佳	のだ ゆか	柳川市	株式会社筑邦銀行
濱中美紀	はまなか みき	那珂川町	NPO 法人ミディエイド
古澤 弘子	ふるさわ ひろこ	福岡市	Creative Office HAPPY&SMILE
堀 智恵	ほり ちえ	大野城市	嘉徳無線ホールディングス株式会社
三浦 亜野子	みうら あやこ	北九州市	株式会社ヴィンテージ
森 美佳	もり みか	北九州市	株式会社プロデュース
山本 清子	やまもと せいこ	福岡市	第一生命保険株式会社
山本 優子	やまもと ゆうこ	福岡市	株式会社メタノイア
吉高 裕美子	よしたか ゆみこ	苅田町	Atelier imyu
吉竹 知恵美	よしたけ ちえみ	福岡市	イオン九州株式会社
吉村 佳代	よしむら かよ	福岡市	株式会社ニューオータニ九州
渡邊 美香	わたなべ みか	福岡市	jewel story

第六期 カリキュラム

第1章

概要

H29	10:00 ~ 12:00	13:00 ~ 15:00	15:00 ~ 16:30	17:00 ~	会場
7/15 (土)	開講式 自己紹介 オリエンテーション ミニレクチャー	①男女共同参画 [公開講座]	ワークショップ	懇親会	クローバー プラザ
7/29 (土)	グループワーク	②働き方改革 [公開講座]	グループワーク		クローバー プラザ
8/26 (土)	課題研究 ミニレクチャー	③リーダーシップ [公開講座]	課題研究		クローバー プラザ
9/10 (日)	④チームビルディング	課題研究	⑤キャリア形成	修了生との 交流会	クローバー プラザ
10/7 (土)	課題研究	フィールドワーク ⑥地域活性化と女性の活躍			クローバー プラザ
11/11 (土)	課題研究	⑦経営者が推進 する女性活躍 [公開講座]	課題研究		クローバー プラザ
11/25 (土)	⑧あすばる男女共同参画フォーラム [公開講座]				クローバー プラザ
12/9 (土)	⑨プレゼンテーション	課題研究			クローバー プラザ
1/20 (土)	課題研究	⑩メディアと ジェンダー [公開講座]	課題研究		クローバー プラザ
2/17 (土)	リハーサル	成果報告会	修了式	懇親会	アクロス福岡 大会議室



第2章

講義及び課題研究

FUKUOKA JOSEI IKIHI JUKU



開講式 平成29年7月15日

ふくおか女性いきいき塾第六期がスタートし、30名の塾生が緊張した面持ちで開講式に臨みました。塾生の自己紹介では、「自分の分野を広げていきたい」、「学びを地域の活動に生かしたい」など、この塾への期待と意気込みが語られました。

福岡県男女共同参画センター「あすばる」の松田センター長(当時)からは、塾生の心構えとして、「感謝して学ぶこと」、「塾生の自覚と誇りをもつこと」、「学びを行動に移すこと」の3つが伝えられました。

応援に駆けつけてくれた五期の修了生からは、「塾と育児の両立」、「チームの関係づくり」など具体的な事例を交えてのアドバイスとエールをもらいました。



ミニレクチャー：男女共同参画の基本



「あすばる」センター長(当時)
松田 美幸

日本における男女共同参画に関する法的な枠組みですが、1970年代後半からの国際社会での女性の地位向上の動きを受けて、日本でも1985年に「女子差別撤廃条約」を批准し、1986年に「男女雇用機会均等法」が施行されました。1999年に制定された「男女共同参画社会基本法」の前文に、「男女共同参画社会の実現は21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」とあるように、男女共同参画社会の実現は、国際的な変化への対応だけでなく、国内的な変化への対応という意味がとても大きかったのです。社会経済情勢の急速な変化に伴う人々の働き方、暮らし方、生き方の変化に、社会の通念や慣習、制度が追いついていない。今社会で起きているさまざまな理由の原因がここにあることを理解してほしいと思います。

現在、日本では急速な少子高齢化が進み、生産年齢人口も減っています。高度経済成長期は製造業が中心で、男性が働き女性が専業主婦という片働きが効率的でしたが、産業構造が変化し、1990年代には共稼ぎ世帯のほうが多くなりました。しかし、社会のシステムはまだ専業主婦モデルのままです。また、女性の就業率は、出産後に離職してのちに再就職するという、いわゆるM字カーブを描いていますが、最近では、育児休業を取って職場復帰をする人の割合も増えてきました。直近の5年間の調査では約半数が復帰しています。このような女性の働き方を支える仕組みづくりや、人々の理解を進めていくことが必要です。

これまでの日本の女性活躍推進は景気の動向に左右されて遅れがちでした。幸い、2014年以降は何とか景気が保たれているので、女性活躍の動きは止められていません。この流れを止めないよう、社会の根本的な仕組みや働き方、価値観を変えていかなければなりません。まさに今はこの40年間変えられなかった社会の在り方を変えるチャンスなのです。2015年には「女性活躍推進法」が制定されました。これは301人以上の企業とすべての行政機関には女性活躍のための事業主行動計画作成とその公表を義務づけるものです。

皆さんには、社会で起こっていることの根っこが何かを理解し、正しい事実に基づいて、意見が異なる人とも対話をしてもらいたい。その材料をいきいき塾で学んでもらえたらと思います。「男女共同参画社会」が目指すところは、自分の価値観を相手に押し付けず、一人ひとりが自分らしくその能力を発揮でき、性別で差別されない社会をつくるということでもあるからです。

懇親会：これから8カ月を共にする塾生との最初の懇親会。体験学習としていきいき塾の運営をサポートしてくれる福岡女子大学の3名の学生さんや課題研究のアドバイザーさんも参加してくれました。アイスブレイクのレクリエーションなどもあり、にぎやかな懇親会となりました。



少子高齢化の日本を
救うカギは「男性の家事」



東京大学大学院教授
瀬地山 角

私は子ども2人の保育園の送迎を担い、今も夕食作りを担当しています。出産は女性にしかできないけれど、子育ては男性でもできます。社会的性差(ジェンダー)、つまり私たちが「男だから・女だからこうしないと」と思っていることの大半は生物学的に決まっているのではなく、人が考えたことに過ぎない。ですから、社会的性差は、人と人が相談して変えていくことができるのです。

日本では少子高齢化が進んでいます。働く人が減るため、みんなが働く社会をつくる必要があります。考えられる働き手は、専業主婦と高齢者です。国の調査によると、高齢者が働いている割合が高い都道府県ほど、高齢者一人あたりの医療費が低いという傾向がみられます。また専業主婦に関しては、結婚の不安定さの問題を考えなければなりません。日本では19年連続、離婚率が3割を超えています。結婚したら何とかなるという発想では、これからの時代は生きていけません。

私が最も問題視しているのは、男性の家事・育児時間が少なすぎることです。共働き世帯の家事関連時間の1日平均は、妻4時間53分に対して夫39分。これは社会的に問題にすべき水準です。雇用主は人を雇うとき、女性にのみ家事育児のコストを加算する。その結果、男性ばかりが雇われ、夜中まで働かされて、少子化という現象を生んでいます。このような状況では、会社は一時的に続いたとしても、社会が持続的に続かないのです。今の日本は、人が普通に働いて普通に子育てするのが非常に難しい社会になっています。雇用主は、男性と女性のどちらを雇っても家事育児・介護がついてくるとい認識を持たなければなりません。男性の日常の働き方から見直し、積極的に家事や育児の時間を取れるような社会にならない限り、少子化の問題は解決できません。

夫だけが働く一頭立て馬車体制は、給与がどんどん上がった高度成長期の遺物です。とはいえ、現在、第一子出産後に働き続けている正社員の女性は、25%ほどしかいません。女性が出産後も正社員にとどまっていれば、のちの30年で1~2億円稼ぐことができ

す。30代で年収350万円としても、30年で1億円を超えます。ジャンボ宝くじが当たったような金額ですね。

ただし、共働きで妻だけが家事育児を担うと、過労で倒れてしまいます。たとえ夫の給与が低くても、夫も家事育児をしっかり担っているほうが、家庭として安定します。先ほど紹介したデータで、共働き世帯の家事関連時間は、夫と妻を足すと5時間半ほどでした。それならば、夫と妻がともに1日2~3時間家事をすれば、今と同程度の家事量になるわけです。仮に夫が1日2時間家事をすれば、妻は外で年350万円稼ぐとしましょう。2時間×1年350日ほどを350万円で割ると、夫の家事の時給は5,000円。これは夫自身の残業代の時給より高い。妻が正社員として働き続け、夫が残業を断って早く家に帰り、家事育児を2~3時間やるほうが、家計でみてもはるかに合理的なのです。

過労の先には、自殺があります。自殺は男性のほうが圧倒的に多く、男女比7:3です。日本は世界的に見て自殺が多く、交通事故の5倍以上にのぼります。男性が大黒柱である時代は終わりました。夫が2~3時間家事育児をすることで、妻の正社員就労を支えれば、お互いの過労を防げる。男性の家事は、自分自身の命を救うことにもつながるのです。さらに、もし自分が働けなくなっても家計は回る状態になることで、男性は肩の荷が軽くなるでしょう。

1991年から「男女共同参画」という用語が使われるようになりました。しかし、日本社会は国際的には後進国です。今ある男性社会の秩序の中に女性が入っていくのではなく、新しい働き方、生き方を考えて新しい社会を構築していきましょう。

塾生の感想

- ◆最も心に残ったのは、個人差は常に性差を超えるという言葉です。性別に限らず、人々につけられる様々なラベルは、結局はすべて個人差なのだと感じました。
- ◆男性の家事が結局は男性の命を救う。とてもグサッと心に刺さりました。そのことに男性が気づくことができる環境づくりが重要なのだと感じました。

「働き方改革」は制度と意識の両輪で進めよう

株式会社西日本新聞社 編集局 生活特報部
河津 由紀子

労働問題／子育てと働く環境

昨年10月、政府が初めて「過労死等防止対策白書」をまとめました。「過労死等」とは、働きすぎによる脳・心疾患を原因とする「過労死」、過度な労働による精神疾患を原因とする「過労自殺」等を指します。労働基準監督署への労災申請数と認定件数は、年々右肩上がりです。精神科医療を受診する抵抗感が和らぎ、被害者が声を上げるようになったのでしょう。

一昨年に労災認定された事例をみると、過労死の月平均残業時間は80時間以上が大半でした。一方、過労自殺の残業時間はバラバラで、時間だけでなく仕事内容や量の変化、パワハラ、嫌がらせなどが原因と認められています。

では、正社員の年間の総労働時間は変化しているのでしょうか。平成27年は2026時間で、「24時間戦えますか」というCMが流行した平成5年の2045時間とほぼ変わっていません。

過労死の労災認定は、残業が月80時間を超えていたかなどを基準に判断されます。実は、労働基準法では月45時間以上残業させてはいけません。しかし、労使合意があれば事実上残業が無制限になる制度（三六協定）があり、抜け穴として問題視されてきました。現在ようやく、残業の上限を100時間に作る方向で議論が進んでいます。

残業さえなくなればいいわけではありません。EUでは、就業から始業までに一定の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」を取り入れています。家のことや睡眠など、人間として暮らす時間をきちんと守ろうという、とてもいい制度だと思います。福岡の企業では岩田屋三越がすでに実施しています。また、転勤など家族の事情で退職した正社員を再び正社員として雇用する制度を設ける企業もあります。

子どもの貧困対策が求められる中、九州大学の先生が「時間の貧困」に関する研究を発表しました。ひとり親世帯の3割近くは「所得の貧困」に加えて、家事育児や仕事に忙殺される「時間の貧困」にも陥っていることが数値で裏付けされました。ひとり親世帯は、低賃金で長時間労働を余儀なくされています。経済的支援はもちろん、根本にある社会の労働問題を解決していかなければなりません。

子どもの貧困に詳しい研究者の阿部彩さんは、先進国においては「好景気になり社会が潤っても、貧困層は潤わ



ない」と説いています。残業代ゼロ法案などの規制緩和が続くことで苦しむのは労働者であり、何でも一人で背負わなければならない社会が本当に幸せなのか、というのが個人的な意見です。



株式会社西日本新聞社 編集局 生活特報部
藤崎 真二
介護と働く環境

私は記者をしながら、鹿児島島の父を遠距離介護しています。その経験を西日本新聞に連載中です。父は15年前に妻を亡くし、4年前に認知症との診断を受けましたが、2016年10月までひとり暮らしでした。現在は介護老人保健施設にいます。

介護というと、20～40代の皆さんには遠い話と感ぜられるかもしれません。しかし、厚生労働省のデータによると、予備軍も含めて高齢者の4人に1人は認知症です。自分の家族を介護するケースをはじめ、会社の人事担当者として介護する社員を支援したり、介護する同僚をサポートしたりすることもありそうです。そういう意味で、ほとんどの方がいろんな形で介護に関わることになるでしょう。

わが家の場合、ケアマネジャーさんが中心となり調整してくれるおかげで、要介護3の父でもひとり暮らしを続けられたのだと思います。介護保険制度によって、費用負担もずいぶん軽くなっています。

介護をする当事者になった場合、自分で全て抱え込まず、介護保険制度をしっかり活用して、ケアマネさんや利用施設の職員などチームで解決することが大切です。また、介護を取るかしないかと思わない意識改革も必要です。周囲の人は介護している人の状況を理解して、できるだけ協力しましょう。介護は社会で支えるものです。明日はわが身なのですから。

塾生の感想

（河津さんの講義）時間の貧困という考え方は、とても衝撃的。シングルマザーはもちろん、共働きでも時間の貧困が起こるということは、自分自身を振り返っても大きく頷ける。日本での子育てでは、誰かに頼るといったハードルがとても高い。社会や地域などで、子育てや介護など、生活を支え合うことができるようになればよいと思った。

（藤崎さんの講義）介護とは、する側される側のどちらにも負担が大きく、希望や喜びは感じにくいネガティブなものとしかたらえていなかった。「介護はチームで支える」という言葉を聞いて、介護経験のない私でもほっとするような気持ちでした。

自分らしいリーダーシップは 自分を深く知ることから

株式会社Will Lab代表取締役／株式会社チェンジウェブ エグゼクティブパートナー

小安 美和



まずはリーダーシップについて考えてみましょう。皆さんに3つの質問があります。「あなたにとって“理想のリーダー”は誰ですか?」「その人の何がすごいのでしょうか?」「その人とあなた自身のGAPは何でしょうか?」。これらに対する答えは、皆さん自身がこうありたいという姿のヒントとなります。ぜひ心に留めておいてください。

では、自分らしいリーダーシップとは何でしょう。日本は、先進国の中でも女性リーダーの割合が大変低い国です。そもそもリーダーになりたいと思わないことが課題であり、ある調査によると「高い役職を担いたい」女性の割合は4割以下で、世界で最も女性がリーダーにならない国といわれます。

私は2005年リクルートに入社し、グループ会社の執行役員などを経験して2016年に退社。今年の3月に「女性×はたらく」を応援する会社を設立しました。そんな私も、自分が管理職になることにずっと尻込みしていました。管理職イコール長時間労働というイメージがあり、家庭を壊したくないと思いが強かったのです。しかし、2012年に社内のリーダー研修に参加したことから、状況が変わりました。「30年後の会社のビジョンと戦略を描け」という課題が出され、自分の30年後もわからないのに無理と思った私は、都内のホテルでひとり合宿をして、自分が人生をかけて実現したいことを考え抜くことに。まず「ビジョン」と「ミッション」を考え、ビジョン実現までの30年のマイルストーンをキャリア軸・ライフ軸で描きました。今、振り返ると、この内容が私の起業の原点になっています。さらに、時間軸と優先順位も見える化したことで、意外とリーダーもできると気づいたのです。その後、上海で「ゼクシィ」の商品責任者になったり、グループ会社の経営企画室長を務めたりして、一人一人のWillを大切に働ける環境づくりを意識しました。リーダーとして最もよかったのは「一人ひとりのWillの実現の総和で、組織や社会を動かす醍醐味」を感じられたことです。

一方で、自分らしいリーダーシップのあり方には苦しみました。一般的に男性は「交換型リーダーシップ」（これをしたらこれを与える）、女性は「共感型リーダーシップ」（共感を軸に、集団を導く）を取ることが多いとされ、女

性が男性と同じようなリーダーシップのスタイルをとると傲慢に感じられてしまうのです。結局、私は自分らしいリーダーシップがわからないまま、リクルートを卒業しました。

退職後、グローバルではリーダーシップをどう教えているのか知りたくて、スイスのビジネススクールIMDへ。ギンカ・トーゲル教授が行う4日間の「女性リーダー育成」プログラムに参加しました。徹底したリサーチに基づく理論的な講義で、女性が30%を超えると能力をより発揮できることや、人をリードできる話し方などを学びました。中でも特によかったのは「あなたはどこから来て、どこへ向かうのか?」という問いでした。事前にレポートを提出し、さらにその場で「あなたは何をやる人ですか?」「あなたを形作った幼少期の最も重要な出来事は?」「今、最もストレスに感じることは?」という3つの問いを受け、グループで自己開示し、多様な文化、バックグラウンドを持つ女性リーダーたちとディスカッションをしました。自分ではすっかり忘れていた幼少期の出来事や思いが鮮明に浮かび、非常に深い気づきがあったのです。

その後、シリコンバレーの女性リーダープログラムにも参加して、私なりに「自分らしいリーダーシップ」のために大切な3つのことが見えてきました。「Self Awareness(深い自己認知)」と「Will & Vision(ありたい自分の明確化)」、そして「Network(励まし合い、切磋琢磨する仲間)」です。全ては自分を深く知り、自分がどうしたいかを明確にすることから始まります。皆さんもぜひチャレンジしてみてください。

塾生の感想

◆あなたはどこから来て、どこへ向かうのか?という問いは内省しながら進むのにとってもいいキーワードだと思いました。「自分らしいリーダーシップ」のために大切な3つのこと（深い自己認知、ありたい姿の明確化、励ましあい切磋琢磨する仲間）も参考にしようと思います。

◆リーダーとはどうするかではなく、どうあるか、doingではなくbeingということが、日頃感じて努力しているところだったので、深く胸に突き刺さりました。

アンコンシャス・バイアスにとらわれず、「何を指すのか」を正しく見極める力が必要です。

今回は、チームのパフォーマンス向上と、チームメンバー相互の成長支援に焦点をあてた「チームビルディング」について学んでいきます。私たちは経験から様々な学びを得ますが、それを次の成長に変えていくためには、意識して「振り返り」の時間を持ち、学ぶ力を高める必要があります。まず、実際にゲームという経験を通して、振り返りの練習をやってみましょう。

— 全員で擬似的な体験をするゲームに参加し、振り返りを行いました。 —

ゲームの中でも見受けられましたが、私たちはアンコンシャス・バイアス(unconscious bias 無意識の思い込み)にとらわれて、最初の目的の理解を誤ってしまうことがあります。チームで活動する場合はもとより、職場でも、「何を指すのか」「何のために仕事をしているのか」ということを常に確認し、それをチームのメンバーと共有していくことが大切です。リーダーがどこを目指すのかを誤ると、チーム全体が方向を誤ってしまうことになります。リーダーは正しいことをする人、マネージャーはそのやるべきことを正しく効率的に行う人、という違いがあります。つまり、正しいことを見極める力がリーダーには求められています。

コルブという教育学者が提唱した「経験学習モデル」という考え方をご紹介します。何らかの“具体的な経験”をした後に、この経験というインプットをこれまでに蓄積された情報と結びつけて意味付ける“省察的観察”を行うかどうかで、経験からの学びの深さが変わります。その経験がなぜうまくいったのか、どこがいつもと違ったのかといった“省察的観察”をすることによって、より深い気づきが得られるからです。さらに、そうした気づきから得た成功要因を他の場面に活かさないかといった「マイセオリー」と呼ばれるアプローチ方法が生まれます。これを“抽象的概念化”といいます。さらにそのマイセオリーを使って“実践的試み”を行い、自論が正しかったかを確認したり、調整したりします。このようなプロセスを習慣化することで、同じ経験をしていても学びが多く、自身の成長を意識するので達成感も高まるのです。うまくいかなかったとき、反省をす



「あすばる」センター長(当時)
松田 美幸

ること、振り返ることはよくありますが、うまくいったときこそ振り返ることが成長を促します。チームの中でも「ちょっと振り返りしない?」という5分、10分が大切です。「自分たちの成果が本質的なものになった瞬間はいつだったか」などの振り返りがチームの力を強くしていきます。

これから皆さんは課題研究のチームづくりに入っていきますが、チームで活動する際に、頭の隅に入れておいてほしいのが「チームの成熟のプロセス」です。チームを作っていく形成期→混乱しつつ自由にアイデアを出す嵐期→整えていく規範期→決まったことを実行する実行期、とチームの状況はその成熟度によって変わっていきます。チームというのは、いつもうまくいっているわけではありません。嵐期を経ずに、何も波風なく進むと、後になって「お互い遠慮して本音が出せなかった」「表面的なつながりで物足りなかった」という意見が出てくる場合がありますので、初期の段階でぶつかり合うのはとても大切です。ぶつかり合ったチームほどいきいき塾修了後も良い関係が築けています。衝突することを怖がらずに。その経験がまた皆さんのチームを強くしていきます。

今回、まず最初にゲームを体験してもらったのには理由があります。どれだけ私が「大切なポイントはこれですよ」と言葉で説明しても、なかなか皆さんの記憶に残らないからです。実際に経験し、さらには失敗したほうが格段に記憶に残ります。ですから皆さんもまずはチャレンジしてみることをおすすめします。考えすぎて動けずにいると、結局動き出した時には既に環境が変わってしまっているということが往々にしてあります。まずはちょっと試してみる、そしてそれを修正していく、という動き方にも慣れてほしいと思います。

塾生の感想

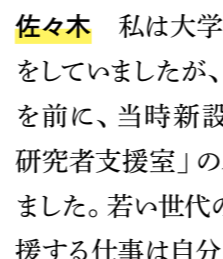
- ◆ 「～ねば」という枠にはまらない自由な発想で可能性が広がるということを改めて実感しました。
- ◆ 広く物事を考えることの大切さ、既成概念にとらわれずに柔軟に多角的に物事を判断することの大切さを学びました。

パネルディスカッション ～自分らしいキャリアの築き方～

女性の活躍推進福岡県会議
女性管理職ネットワーク WE-Net福岡



古田 今日は子育てや介護経験のある管理職5名の方々にご自身のキャリアについてお話を伺います。まずキャリアを意識した出来事や成長のきっかけを教えてください。



佐々木 私は大学で理系の研究をしていましたが、縁あって30歳を前に、当時新設された「女性研究者支援室」のスタッフになりました。若い世代のキャリアを応援する仕事は自分の興味や問題意識とも重なり、複数の大学で女性研究者支援や男女共同参画に携わって、今に至ります。



南 与えられた仕事に真面目に取り組んでいたところ、40歳で管理職になり、大変難しいプロジェクトを任



されました。「南さんならできますよ」と取引先の方に言っていたように、担当することになりました。管理職になってから自覚が強くなり、何でもポジティブに考えながら、日々学んでいます。

園田 35歳で昇進試験の話ももらい、受けたことがターニングポイントでした。大変難しい試験なので、小学生と保育園児2人の子育て真っ最中では厳しいと思いましたが、自分が納得できるキャリアを積むなら今しかないという決断。夫と子どもたちの了承を得て、最後の2か月半は週末にひとりでファミレスで勉強しました。「私はなんで子どもと離れてまで勉強してるんだろう」と涙が出たことも。でも、それが今につながっているんですよね。短期間でも、自分のキャリアに軸足を置いたことがよかったのだと思います。

古田 働く中で子育てや介護でピンチに陥ったとき、どのように乗り越えてこられましたか?

鐘ヶ江 私は子どもが2人いて、母や夫の両親、姉、友

人、ママ友など多くの人に助けられました。今は夫が単身赴任で家事が回らなくなったので、週1日家事代行を頼んでいます。周囲には「いいね」と言ってくれる人も「えー、それでいいの?」と反対される人もいますが、若手は「どうだったか教えてください」「うちの奥さんも大変だから頼もうかな」など、ポジティブな反応が多いですよ。

大島 私は当社で初めての女性管理職でした。男性と同じように働くことが求められていると思い、出産3日前の深夜まで働き、産後5か月弱で復帰、残業もしました。早期の復帰は夫の協力が欠かせないため、強制的に家事も育児もしてもらおうようにして、今も保育園のお迎えは8割がた夫が担当。夫は子育てが非常に楽しくなったようです。



古田 子どもができる前と後で仕事への考えや意識は変わりましたか?

佐々木 ずっと好きなように働いていたのですが、産後は時間の制約があり、どうしても総量を落とさなければならなくなりました。そこで棚卸をして、人に全部や一部を任せたり、何重もしていたけど実はここまででいいかもしれないと気づき、どこまでやるか判断するように考え方をシフトしました。いろいろな視点でやり方を



考えられるようになるいいきっかけになったと思っています。

園田 もともと仕事への意欲はかなり高いほうでした。でも、第一子を出産後は育児が本当に大変で、自分の中では仕事3割、あとは子育てくらいの気持ちで、極端にプレッシャーを感じました。2、3人目になるとだんだん仕事と子育てのバランスをうまくとれるようになりプレッシャーがゆるくなってきて感じます。

鐘ヶ江 出産前は会社の人にプライベートを話さな

地域活性化と女性の活躍

男女共同参画ネットワーク春日

西川 文代

地域活性化には女性の活躍推進が必要

私の人生のテーマは「一人ひとりが自分の物語を主人公として生きる」です。

ミュージシャンAIの「STORY」の歌詞にあるように、限られた時、つまり自分に与えられた時間、命を使ってどれだけのことのできるのか、命を最大限に生かしたい、そう考えたとき議員に立候補する決心ができました。

思い返すと議員への道は、2007年に小学校設立以来初の女性PTA会長を務めたことから始まりました。その後男女共同参画ネットワーク春日のメンバーの勧めで2009年に「女性研修の翼」へ参加し、ノルウェー・イギリスへの研修で、海外の状況を目の当たりにしてそれまでの常識が崩壊しました。他の国は女性が指導的立場で活躍している。男性も働き方改革をしてイクメンが当然。日本の社会における女性活躍推進の遅れを痛感しました。

2012年にはふくおか女性いきいき塾に参加し、自分自身も周りも含めて「学びで意識が変われば人生が変わる」ということを実感しました。

その後春日市議会議員への立候補を決意し、2014年にPTA会長を引き受けた時の役員メンバー仲間選挙のお手伝いをお願いしたところ、「いつかこういう日が来ると思っていた」と言って引き受けてくれ、後援会を立ち上げました。政治も選挙も初めての素人メンバーでの挑戦でしたが、2015年4月の選挙で春日市議会議員に当選しました。

当選後は議員として新たな生活がスタートしました



男女共同参画ネットワーク春日 (写真左から) 古賀恭子、西村澄子、杉浦しのぶ、西川文代 (敬称略)

が、自身が一市民として感じていた議会や議員は遠い存在という経験から、政治を身近に感じられる活動をしていきたいと思い、市民との対話を行う「文代エンパワメントCafé」を開催し、回を重ねています。2年目には市民と共に活動する議会を作り議会のエンパワメントを図るために、議会基本条例の改正を提案。3年目は会派長となって議会運営委員会で様々な提案をしながら、条例改正に向けた協議が進んでいます。

先日、議員になることに反対していた夫が、「仕事をやめたら秘書になってあなたを支えます」とメッセージをくれました。女性が変われば男性も変わる、そして社会が変わるのです。地域活性化には女性の活躍推進が必要です。みなさんも頑張ってください!

男女共同参画ネットワーク春日

西村 澄子

西村式「置かれた場所での咲き方」

私は2008年から3年間、春日小学校のPTA会長を務めました。自身が中学校の保健体育の教員だった経験から、先生方の代弁者になって保護者との橋渡しをしたい、という思いで引き受けました。

PTA会長だった2009年に、九州ブロックPTA研究大会福岡県大会の責任者を務めたことが転機になり、福岡県PTA連合会の会長に就任。そして、ご縁があって日本PTA全国協議会の常務理事、内閣府の男女共同参画推進連携会議の議員も経験しました。

これは、私の人生の中に「はい」か「イエス」しかなかったからです。そのおかげでいろいろな出会いがあり、いろんな経験ができました。

今日ぜひお伝えしたいのは、リーダーとしての3つのポイントです。

一つ目、「前向きな考え」。いきいき塾もそうですが、期間限定であることを楽しんでください。二つ目、「時間をコントロール」する。時間を支配しているのは自分

パネリスト

九州電力株式会社 ビジネスソリューション統括本部
人材活性化本部 ダイバーシティ推進グループ長
園田 理恵

学校法人中村産業学園九州産業大学
男女共同参画推進室 室長
佐々木 圭子

九州旅客鉄道株式会社
財務部資金課 課長
鐘ヶ江 理恵

ジーエムメディカル株式会社
管理部 人事総務課 課長
大島 永美子

株式会社スターフライヤー
整備本部企画管理部 機材計画課長
南 聡子

モデレーター
株式会社ポータル (九電工グループ) 人材部 部長
古田 香

かったのですが、子どもの用事や母の介護で早めに帰ることも出てきたので、話すようになりました。まわりが私の状況を理解してくれて、協力を得ながら仕事をしています。そして、男性にも女性にも「会社は最後までみてるわけではないから、家のこともちゃんとしようね」と言っています。

古田 男性管理職と女性管理職の違いを感じることはありますか?

南 私が任された難しいプロジェクトは、全部署の協力が必要で、すでに何度か頓挫していたようです。男性が担当すると、プライドのぶつかり合いがあるのかもしれない。

私は「皆さんを丁寧にサポートする姿勢で進めましょう」と男性陣を説得することから始めました。相手を説得するときは、資料やデータをそろえて説明して、しっかり話し合っ理解していただくように心がけています。



鐘ヶ江 男性は、意外と短期的な視点で部下を指導されている気がします。目の前の仕事のやり方を指導するのはもちろん大切ですが、長期的に見て、この人はどんな道を進むから今はこれを勉強して、この人間関係は大切にすべきなどの視点が少し欠けていると感じることも。私は子育てと同じようにその人の将来を見据えて接するようにしていて、それが女性の利点かなと感じます。

古田 皆さんのリソースや能力がキャリアにどのように生かされていると感じますか?

園田 理系出身なのでシステム開発の経験が役に立ったこともあります。それよりもマインドがリソースかなと思っています。すごく楽天的な性格で、どんなにきつなくても「どうかなる」と思えることが仕事に生かされてきたのかもしれない。

大島 私はもともと営業で、畑違いの今の会社に転職して、社長と一緒に社内改革を進めてきました。私の強みは愛社精神ですね。社長のためというところから

始まり、会社のために社員のためという思いが非常に強く、会社をよりよく変えようと考え、そのための発信を繰り返してきました。

古田 最後に、今後ご自身がどんなキャリアを歩んでいきたいかお聞かせください。

南 与えられた役割をこなしつつキャリアアップを図りたいと思います。これからも新しい(仕事との)出会いがあるのかなと思っています。

鐘ヶ江 2つあって、ひとつは九州を元気にすること。もうひとつは、私自身がいろいろな人に支えられて育児や介護をしてきたので、今後は後輩のサポートを充実させるような活動をしたいと考えています。

大島 キャリアという面では、7年前に立てた自分のビジョンから一切ぶれていません。会社の経営陣のひとりになり、会社を変えて動かしていきたい。まずは部長を目指します。

園田 私は自分が本当にしたいことが何かを考えながら、勉強したり人脈を広げたりしていきたいです。

佐々木 尊敬する大先輩が「紆余曲折があったけど、来た船に乗ったような感じでいたら、望むところに着いていた」とおっしゃっていました。私も目の前の仕事をきちんとやり、振り返ったときによかったと思えることを重ね、次につながられる仕事の仕方を意識していきたいと思っています。

古田 私たちは管理職だからいきいきしているのではなく、いきいきと輝きながら仕事をしてきた人が管理職になったのだと思います。自分のキャリアを考えていないと、まわりに流されてしまいます。私たちには多くの可能性が開かれています。今日のお話が、皆さんのキャリアやライフを考えるヒントになれば幸いです。

塾生の感想

- ◆今までは、淡々と自分の仕事をこなし、自分のスキルを磨くことに焦点をあてていましたが、スキルアップだけでなく年齢と共にキャリアアップもしたいと思いました。自分のキャリアのつくりかたを考えるきっかけとなりました。
- ◆周囲に協力を求められる体制をつくる、与えられたことをしっかりやるのが次のキャリアにつながる。

だと考えてください。ちょっとした工夫が時間のコントロールにつながります。三つ目、「周りの意見を聞く」。一人で解決・完結しないこと。ワントempo置くことも必要です。

私が大切にしている言葉は、「できない理由を探すのではなくできる理由を考える」。「逃げない、あきらめない、ごまかさない」。そして、本日の演題の「置かれた場所で咲きなさい」、これは岡山のノートルダム清心学園元理事長の渡辺和子さんの一節です。みなさんも置かれた場所でそれぞれ咲いていただきたいと願っています。

私は、何かを依頼されたら、「私でよければお受けします。」と言って引き受けます。

この言葉で、これからも人生頑張っていこうと思っています。



避難所運営ゲームHUGを体験

男女共同参画ネットワーク春日のみなさんのガイダンスにより、「避難所運営ゲームHUG*」を体験しました。

思いがけない出来事が次々と起こる避難所運営。ゲームを通して避難所のさまざまな課題についてリアリティを持って体感し、災害に対する心構えを学びました。

*避難所運営ゲームHUG

2007年に静岡県が開発した避難所運営ゲーム。避難者の年齢や性別、国籍やそれぞれが抱える事情が書かれたカードを、避難所の体育館や教室に見立てた平面図にどれだけ適切に配置できるか、また避難所で起こるさまざまな出来事にどう対応していくかを模擬体験する。

<http://www.pref.shizuoka.jp/bousai/e-quakes/manabu/hinanjyo-hug/about.html>

塾生の感想

- ◆「置かれた場所で咲く」与えられた環境を最大限にいかしつつ、前向きな考えを持ち、周りの意見をきく、ということは、私も心がけてきたので、全く同感でしたが、時間をコントロールするのは自分か、ということは、改めて教えられました
 - ◆自分の人生、どれだけ真剣に考えて準備をするかで、チャンスがきたときにつかめるかが変わってくる。柔軟に、そして確実に、自分が望む方向へ行きたいと改めて決意した。
- (HUGの感想)
- ◆実際に避難所を運営することになった場合にとっても役に立つゲームだと思いました。過酷な条件の中で瞬時の判断が求められる中で、何が最善か難しいですが、避難者の安全や安心して送られる避難生活を第一に考えないといけないなと感じました。

働き方改革で応募人数・技能・自信・収益がアップ

株式会社KMユナイテッド社長
関西学院大学グローバル・アントレプレナーシップ教育研究センター客員研究員
竹延 幸雄



2013年に大阪で創業したKMユナイテッドは、塗装工事請負や塗料販売などを手がける会社です。2016年に経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれましたが、創業当初から女性活躍を意識していたわけではなく、男女が同じように働けるようにしたら、結果として女性が能力を発揮できるようになったのです。

私はもともと1950年創業の塗装会社・株式会社竹延で働いていました。建設業界は人材不足が深刻で、特に若手の採用・定着が難しく、職人の高齢化により技能の継承が危ぶまれている状況です。そこで、新たな枠組みでKMユナイテッドを設立しました。性別・国籍・年齢を問わない採用を掲げた結果、社員30人のうち約20名が未経験者で、20代の若手や女性が半数を占め、外国人もいます。

当社が取り組んでいる人材育成・定着の工夫は大きく3つあります。ひとつは、ナンバー1インストラクター制度です。職人の世界は「10年で一人前」と言われ、技術をきちんと教える習慣がありません。しかし、当社ではトップクラスの職人が丁寧に教えることで、未経験者でも早く技術を習得できて、売上アップにつながっています。指導にあたるのは、関西塗装業界では有名な73歳のベテラン職人などで、教える職人の意欲も高まっています。また、トレーニングプログラムを組んだり、定期的に目標や現状を把握する仕組みを作ったり、社外の研修施設を活用したりして、人材の育成に力を入れています。

2つ目は、限定作業の高レベル化です。塗装の作業を観察して細かく分析したところ、経験を積まなければできない仕事は40~60%でした。経験が少なくてもできる仕事はあるのです。新人はそのような作業からスタートして、その分野ではベテラン職人以上のレベルを目指します。

3つ目は、雇用環境の改善です。建設業界では画期的な正社員採用、月給制、週休2日制等を導入しました。あわせて、女性が働き続けられる職場づくりにも取り組んでいます。出産を控えて現場で働けなくなった女性職人は、ペイントショップに配属。子育て中の女性でも朝から現場に出られるように、朝6時から預かる託児所を作りました。また、女性が働くためにはパートナーの理解が必要

だと痛感し、夫婦同席面接を行っています。

女性職人が増える中で、女性の声をもとに変えてきたこともあります。例えば、業界ではシンナー塗料を使うのが一般的ですが、子育て中の女性がシンナー塗料による体への影響が気になると言ったのを機に、全面的に水性塗料に変更しました。結果として業界の先駆的な存在となり、健康や環境に配慮する現場から声がかかり、仕事の引き合いが増えました。また、従来の塗料缶は重くて女性には運びにくく、片付けの手間もかかっていたため、軽くて運びやすくエコな段ボール容器を開発し、販売も始めました。

振り返ってみると、女性活躍への土俵づくり3本の矢は、日々の作業環境の改善をベースとして、雇用環境の改善、女性が輝く工法の開発・受注活動であると考えています。働きやすい環境を整えたことで、女性はもちろん男性や若手の応募も増えました。職人育成としては、クラフトマンからサブインストラクター、インストラクターという3ステップを設けたところ、女性や外国人の昇進が目立ち、他の職人にもいい刺激となっています。技術継承に関しては、大阪と京都で職人育成塾を開設するほか、一流職人が現場の人に技を教えられるようにテレワークを導入し、さらに近々、スマホで技の動画を見ることができる「技ログ」も立ち上げます。

当社では、働き方や職場環境を改革したことで、皆が主体的になって生産性が向上し、技能・自信・収入・収益アップにつながっています。これからも顧客満足と建設業界発展のためにイノベーションを繰り返し、誰もが制約を受けずにチャレンジできる人材育成に取り組んでいきたいと思っています。

塾生の感想

- ◆能力がある多様な人材が働けるよう、環境整備や業務プロセスの見える化をした結果、女性が働きやすい職場となり、女性社員や女性の塗装職人が増加していったという自然な流れで女性活躍が促進された点が素晴らしいと思いました。
- ◆「私でなければダメな仕事」「認めてもらう欲求」経営層が竹延さんのように「人材を人財に」していくことに力を注ぐ会社=人を大事に育てる会社は、伸びるんだろうな、と強く感じました。

ポスト・イクメン時代 ～ファザーリングのすすめ・イクメンの5段活用～

NPO法人ファザーリング・ジャパン ファウンダー・代表理事
安藤 哲也



父親の育児は、時代とともに変化しています。今は過渡期で、女性活躍や働き方改革の大きなうねりが来ていて、イクメンたちが波に乗れるかどうかというのが今日のテーマだと思います。

僕は今55歳で、20・17・9歳の子供がいます。11年前、会社員で管理職をする傍ら、NPO法人ファザーリング・ジャパン(FJ)を立ち上げました。うちは共働き・核家族で、僕も積極的に育児をしていましたが、ベビーカーで街に出て男性用トイレにはおむつ替えの設備がなかったり、子どもの病気で仕事を休みたたくても上司に理解されなかったり…日本は父親の育児に不寛容な社会なんだろう、という気持ちが大きくなり、FJの設立に至りました。「父親であることを楽しもう」と掲げ、父親育児の環境づくりと次世代育成を目標に、さまざまな活動を行っています。2010年にはイクメンが流行語になりブームとなりましたが、最近ではイクメンブームなんて言葉も聞かれないようになりました。

イクメンが増え、社会のムードは変化してきました。ただ、父親はなかなか早く帰れない。僕自身、子どもが小さいとき、帰宅するのは夜8時前か11時以降にしてと妻に言われました。ペースが狂うからと。それで夜8時までに帰ろうと「マイ働き方改革」を始めました。そのとき、身近なワーキングマザーをお手本にすればいいと気付いた。男性だって、やるべきことややりたいことがあれば、効率よく帰れるとわかりました。夫婦ふたりで家事・育児をやった結果として、妻がキャリアをのばして稼いでくれるので、僕は残業しなくていい。

現代の父親は、仕事が忙しくて育児時間が取れないから、子どもとどう向き合っているかわからない、子どもが生まれてから夫婦関係が悪化したという悩みを抱えています。足りないのは能力ではなく、新しいOS(家事・育児は母親がするものという古いOSをバージョンアップすること)と時間です。妻が認めてくれないと嘆く父親は、家に帰れないフレアーマンになり、ホームがアウェーになっています。

僕らは、仕事と育児のバランスという天秤型ではなく、「寄せ鍋型ワークライフ・ハッピーバランス」を提唱しています。人生は寄せ鍋で、具材として仕事や育児や趣味があってブレンドされていく。だから、僕は全て完璧を目指して長時間やるのではなく、どれも7割を目指します。そうすることで、どれも諦めずに全部やるのができたんです。具材のダシがブレンドされて、味わいを深めたおいしい鍋は、違う人が新しい具材を持って食べに来る。そうして関

係資産という人脈が増え、定年後にも生きる。まさに人生100年時代の重要な資源になっていくのです。

父親が育児にかかると、母親のストレスが軽減され、母親も就労できて家計収入がのびる。そして、夫婦関係が強まり、子どものよきモデルとなり成長にもいい。自活力がつき、PTAなどを通して地域に友達も増えます。100年ライフを楽しむには、元気なうちから地域の人と関係性を作っておいたほうがいい。仕事の能力も身につきます。男性が育児をすることで、世界が広がり仲間が増えて人生を楽しめる。それが僕らの言っているポスト・イクメンの生き方、ファザーリングの世界なのです。

日本の将来推計人口によると、2060年は人口9000万人を割り込みます。厚生労働省が2011年に行った調査では、夫の育児・家事時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高いという結果が出ました。世界的に見ても、男性が家事・育児参加をするほど出生率が上がり、出産後も女性が就労するほど出生率が上がることがわかっています。

本人の努力には限界があるので、僕らはワークライフバランスを推進する上司=イクボスを養成する事業をやっています。どの職場にも育児や介護、病気など、さまざまな事業を抱えた制約社員が増えていきます。多様性を意識したマネジメントや経営をしていかなないと、人手不足の時代にはもちません。

僕はイクメンの5段活用を提唱しています。「イクメン」が地域で活動すると「イクメン」になる。地域でPTAなどをうまくマネジメントできる「イクボス」になり、定年を迎えると「イクジイ」に。そして「ケアメン」になる。まさに男性の成長ストーリーですね。こんな男性が増えていくことでイクメンや男女共同参画という言葉がなくなっていくことが、ポスト・イクメン時代の姿なのではないかと思えます。

人生100年時代、皆さんはどう豊かに生きていくのでしょうか。これは一人ひとりの問題です。働き方改革の先には、生き方改革や暮らし方改革があります。ぜひ100年時代を楽しみましょう。

塾生の感想

- ◆ 常々、家庭と仕事の「両立」という言葉に違和感を覚えていました。なぜなら、「本来相容れないもの同士」という前提がみえるからです。仕事と家庭を天秤にかけず、ともにシナジー効果を生むもの同士として寄せ鍋の中に存在するものと考え、どちらかを犠牲にするという考える必要がないと感じました。
- ◆ 子育てへの参加に関して、本気で時間と労力を注ぎ込めば父親としての充実感、子どもと妻との良好な関係が築けて、よい相乗効果が起こると感じました。

テクニックを使えば、 プレゼンは絶対にうまくなる

日本マイクロソフト株式会社 エバンジェリスト・業務執行役員
西脇 資哲



今、あらゆる業界がプレゼンテーションに注目しています。伝えたいことに愛情と情熱があり、万全の準備をして、数々のテクニックを織り交ぜれば、プレゼンは誰でも絶対にうまくなります。

プレゼンとは何でしょう。それは、話すことでも見せることでもありません。プレゼンのゴールは、相手を動かすこと。そのためにはPerception(物の見方や認識)Changeが重要です。相手のPerceptionを知った上で、何をどう伝えれば相手が動くか考えてプレゼンするので

す。プレゼンは、主に3つのスタイルがあります。皆さんがよく目にするのがオーソドックス型。ビジー(詳細)型は、1枚のスライドに内容を詰めこみ、ごちゃごちゃしたタイプです。この場合、話している情報=聞いている情報=見ている情報となるように、“視点誘導”をします。「右にある」「青いグラフ」「上にのびている」のように、場所や様子、状態を伝えて説明すれば、わかりやすくなります。ほかに、テンポよくスライドを出すフラッシュプレゼンテーションもあります。

次に、シナリオづくりについて考えましょう。相手を動かすシナリオにするためのポイントは3つあります。まず、プレゼンの黄金比は3:7。いきなり本題に入らず、前半30%は、なぜこの話をするのか、なぜ重要なのかといった話をします。すると、聞き手との間に合意形成が生まれ、しっかり聞いてくれるようになるのです。2つ目のポイントは、ホラーストーリーです。いいことや自分のことばかりアピールするサクセスストーリーでは、人は動きません。相手の状況をくみ取り、なぜこれが必要か、ないとうなるのかというホラーストーリーにすると、相手が動きやすくなります。3つ目は、「最後」に必ず「最初」を振り返ること。話がまとまり、説得力が増します。

スライド作成のヒントも、たくさんあります。伝わりやすいスライドは、直感的にメッセージを読み取ることができて、スムーズに視点誘導できるものです。投影時間が一番長いタイトルスライドは、特にカッコ良くしましょう。色数は地色を含めて4色までで、トーンを統一します。画面を目いっぱい使わず、項目のメリハリをつけて、適切な空

白を作ってください。ほかに、数字や写真、記号だけのインパクトのあるスライドを挟むことも効果的です。

最後に、魅力ある話し方のテクニックを紹介します。手や指を動かすと、プレゼンに活気が出ます。大きさや位置(あちら)、立場(私)、カウント、考えているふりをするときなど、動かせるシーンはたくさんあります。話しながら左右に動いたり、接続詞で聞き手を見る動作は効果的です。できるだけ短い文を接続詞でつなぐこと、逆説・逆接(~ですが)は避けることも心がけてください。

プレゼンは、顧客の立場で表現しましょう。自分視点は「金額をお支払いします」、顧客視点なら「受け取れるんです」となります。事実と意見を組み合わせることも大切なポイント。また、絶対時間(2016年3月、11時30分など)より相対時間(あと数か月、たった今)を使ったほうが、行動を促しやすいことがわかっています。言葉の修飾も重要です。「皆さんは」を「お忙しい中ご来場いただいている皆さん」、「こちらの靴」を「こちらの素敵なお靴」のように名刺を修飾すると、相手の行動を引き出しやすいのです。

皆さんに一番やってほしいのは、次のスライドに移る前に話のフリ(ブリッジ)を入れることです。「続いて」「次は」などの接続詞を入れるほか、「この理由を探ってみるのが…」とフリを入れて次のスライドにいく方法もあります。話がうまく流れている印象を与えられます。

プレゼンの緊張をほぐすためには、会場でノリのいいペースメーカーを見つけて、その人に話しかけるように進めるといいでしょう。

今日の話参考に、愛情と情熱を持ってプレゼンすれば、誰でも上手にできます。考える前に、とりあえずやってみましょう。

塾生の感想

- ◆ プレゼン=伝えるだけでなく、相手に行動まで起こさせるというところに目的を置くというのは、ビジネスでも活用できると思いました。
- ◆ 「伝える」その先に「相手を動かす」という事を考え、プレゼンテーションをするということを知り、衝撃を受けました。聞いてくれる人の気持ちを考えながら、組み立て話すこと、当たり前のようでできていなかった自分に気づきました。

情報を一歩引いて眺め、 「発信者の意図」を考えよう



メディア学者/ジャーナリスト
慶應義塾大学SFC研究所 上席所員

渡辺 真由子

私は福岡県内のテレビ局で報道記者・ディレクターとして働いた後、カナダの大学でメディア・リテラシーを研究し、今は男女共同参画とメディアの問題をテーマに活動しています。

メディア・リテラシーとは「メディアの特質やテクニック、影響を批判的に読み解く能力と、メディアを使って表現する能力」のことです。日本では「批判的」が「主観的」に置きかえられて定義されています。私達は主にメディアから社会の情報を得ており、メディアには「客観報道」、つまり事実に基づいた内容を、主観を排して公正に伝えることが求められています。しかし実際は、各メディアにはイデオロギー（特定の物の考え方・思想）があり、ニュースの選び方や表現に反映されています。例えば、選択的夫婦別姓法案に関する新聞の社説の見出しを比べると、産経は「考えたい子どもへの悪影響」、朝日は「女性を後押しする力に」でした。

ニュース価値の判断においては、意見や利害の対立、受け手へのかかわり、予想外の出来事などが優先されがちです。各メディアが自分たちのイデオロギーを反映して、取捨選択と論調決めを行っているのです。「常識」化にも注意しなければなりません。言葉づかいや写真、映像、見出しなどによって、気付かないうちにメディアのイデオロギーが私たちの常識としてすり込まれているかもしれません。例えば、「学歴と出世、お金、結婚」と題した特集からは「人生は学歴で決まる」というメッセージが感じられ、スリムな人がいい役どころとなるドラマやCMを見ると、スリムな体型がいいと思ってしまうことになりがちです。また、特定の専門家のコメントを引用することで、見解が偏ってしまう恐れもあります。

では、ジェンダーとメディアはどんな関係でしょうか。ジェンダーとは「社会的・文化的な性のありよう」のことです。いわゆる男らしさ・女らしさと言われるものです。メディアが典型的なジェンダーイメージを発信すると、個人のアイデンティティ形成に影響を及ぼします。

まずは、新聞記事と広告を見てみましょう。山崎直子さんは新聞で「日本人初ママさん宇宙飛行士」と報

道されました。男性がパパさん宇宙飛行士と紹介されることはありません。化粧品の広告で「シミ・ムラ・くすみ、光で消える」と表現されると、シミ・ムラ・くすみは消さなければいけないものだと認識してしまいます。また、ある電気の広告で、家計が苦しい主婦が「稼ごのいい夫か？安い電気か？」と言ったのは、稼ごのは夫の役目と決めつけているからです。

新しいメディアであるインターネットでは、相手の性的な画像や動画を、相手の同意なしに公開・拡散するリベンジ・ポルノが社会問題になっています。その背景には、女性は自分の所有物と考える偏ったジェンダー意識があります。リベンジ・ポルノに関しては、被害者が悪いという声も聞かれますが、それは違います。被害者は「相手にだけ」画像や動画を送ったつもりで、それを勝手に公開する加害者が絶対的に悪いのです。

メディアが偏ったジェンダー表現をすると、受け手はそれを当然・理想と考え、現実の人間関係に当てはめてしまうという問題があります。偏る理由として、作り手側であるメディアの管理職の大半が男性であることが挙げられます。「内閣府男女共同参画白書2017年度版」によると、民放では管理職の女性が13.7%、NHKで7.0%、新聞には5.6%しかいないため、男性の視点で表現されるのです。

メディアに左右されないためには、メディア・リテラシーを身につけることが重要です。いつも情報を一歩引いた目線で眺め、自分をどう動かそうとしているのか、どんな価値観を植えつけようとしているのかなど、「発信者の意図」を考える習慣をつけましょう。

塾生の感想

- ◆自分の中に疑問の目を持ち、発信者の意図を読み、自分で判断できるよう、日々の生活の中で癖づけたと思います。
- ◆「リベンジポルノ」という言葉はなんとなく、耳にしたり、見たりしていたけど、どうしたことなのかは良く分かってはいませんでした。スマホとSNSを常用する若い世代に増殖している犯罪で、子育て中の人は我が子が被害に遭わない、遭わせない知識を身につけることがとても大切だと分かりました。

修了生フォローアップ研修

修了後の状況を振り返り、さらにステップアップしてもらうため、2回のフォローアップ研修を実施しました。

1 マネジメント力向上研修 2017.10.28日

マネジメント力向上をテーマとして、講師に知識茂雄さん（株式会社ハート・ラボ・ジャパン代表取締役）をお迎えし、米国ギャラップ社の開発した「ストレングスファインダー®」の診断結果を元に、自身の強みを活かすマネジメントについて学びました。受講者からは「自分の強みを伸ばす大切さを理解した」「チームづくりのため、周りの人の強みも知りたい」などの声が寄せられました。



2 五期生の企画・運営による研修 2018.1.28日

修了生が自主的にネットワークを築き、今後活動していくための実践の場として、前年度修了生が企画・運営を担当するフォローアップ研修を実施しました。



午前は、来米千夏さん（いきいき塾一期生）による、Points of You®を使用した振り返りワークショップ

「対話しながら2017年の私を振り返る」を行いました。受講者からは「成長や発展には振り返りが大切であると感じた」「自分なりのセオリーを作るために振り返りが大切な事を実感した」などの感想が寄せられました。

午後は間間理さん（九州産業大学経営学部産業経営学学科教授）を講師にお迎えし、レゴ®シリアスプレイ®のメソッドを用いて未来のビジョンを具体化するワークショップ「私だけの生き方を描いてみよう」を実施。受講者からは「ゲーム感覚で深い問いに答えることができた」「自分自身が意識していなかったことがブロックを通して顕在化していく過程がとても面白かった」などの声が寄せられました。



修了生との交流会 2017.9.10日

塾生相互の交流を深め、ネットワークを広げるために、塾生と修了生の交流会を実施しました。企画・運営は五期生有志が担当し、「あすばるクイズ」などの楽しいイベントで盛り上げてくれました。総勢100名近い参加者により期を越えた活発な交流が行われ、これからの塾生・修了生の発展につながる新しいネットワークが築かれました。



課題研究概要・アドバイザー紹介






課題研究の概要

“多様な分野で女性が能力を発揮できる社会に向けて” チーム毎に課題研究に取り組みました。研究計画、フィールドリサーチ、結果の考察など一連のプロセスを体験することで、課題解決能力や理論的思考力を高めました。最終日には成果報告会を実施し、研究で得られた成果を発表しました。

塾生は、調査、資料作成のために話し合いを重ね、自分たちが明らかにしたいことは何なのか、調査内容を掘り下げ結論を導いていきました。

各チームにはアドバイザーを配置し、全体的な進行管理や調査、まとめ方など細やかに指導していただきました。

アドバイザー紹介

A チーム	リベルテ	多様な働き方のひとつとして「フリーランス」の提案	特定非営利活動法人 福岡市レクリエーション協会 事務局員 みの ゆみこ 見野 由美子	
B チーム	パートナーシップ向上委員会	対話が夫婦を変える、未来が変わる	キャリアコンサルタント / CORAL 代表理事 / 小都市男女共同参画社会推進審議会委員 いのうえ ともみ 井上 智美	
C チーム	ガッチリ gacchiri ★★★	人生という時間価値を「ガッチリ」最大化！	株式会社マミースマイル 代表取締役 / ワークライフバランス研究所代表 がんせ あきこ 雁瀬 暁子	
D チーム	unchainable ~アンチェイナブル~	諦めなくていい。「自分らしい」多様な選択の可能性を	キャリア&ライフデザイン代表 キャリアコンサルタント おおた ゆみこ 太田 由美子	
E チーム	E-connect	〈働き続ける〉がもたらす企業と女性の Win-Win メソッド ~育児・時短…制度活用の先へ~	北九州女性ネットワークフォーラム (KIWN) 代表 / 福津市男女共同参画審議会 会長 / 宮若市男女共同参画計画策定協議会 会長 かんざき さとこ 神崎 智子	

スケジュール

日	内容	日	内容
7/15 日	【ミニ講座】男女共同参画の基本 「誰もが自分らしく輝く社会づくりを阻む課題は？」をテーマに目指す理想の共有と個人の問題意識の深掘り	10/7 日	●課題研究のアウトラインと仮説の確認 ●調査計画・内容検討
7/29 日	●自分らしく輝く社会を阻む課題の洗い出し ●出された課題の分類&掘り下げ ●各自で課題テーマ設定シート作成	11/11 日	●中間報告（現状分析 / 問題提起 / 仮説 / 調査計画 / 今後のスケジュールなど） ●中間報告の振り返りと修正に向けたディスカッション
8/26 日	【ミニ講座】調査の設計と実施について ●チーム決定 ●チームとして取り組みたいテーマを決定（ゴールとして目指したいこと、誰に何を伝えたいか等）	12/9 日	●最終報告のアウトライン検討 ●調査の分析・仮説の検証
9/10 日	●調査研究のアウトライン作成（調査の目的・調査手段・調査対象）	1/20 日	●プレゼン演習 ●発表内容のブラッシュアップ
		2/17 日	成果報告会



第3章

成果報告会及び報告書

FUKUOKA JOSEI IKIHI JUKU



昨年7月から8カ月にわたって学びを深めてきた30名の塾生たち。集大成となる成果報告会を2月17日に天神のアクロス福岡で開催しました。145名の来場者で埋まった会場は熱気に包まれ、塾生たちは5つのチームにわかれて課題研究の成果を発表しました。それぞれの研究テーマに精通した5名のコメンテーターから感想やアドバイス、激励の言葉をいただき、塾生たちはさらなる活躍に向けて決意を新たにしました。



修了式

修了式では、福岡県人づくり・県民生活部の重松部長から塾生一人ひとりに修了証が手渡されました。小川知事からの式辞（重松部長代読）では「この塾での活動を通じて、思いを同じくし、議論や行動を共にできる仲間が得られたことは、大変貴重な体験であり、今後の皆さんにとってかけがえのない財産になることでしょう。皆さんが新たなリーダーとして、それぞれの分野でさらに活躍され、



福岡県の発展の一翼になっていただけることを期待しています。」と、激励の言葉が送られました。塾生代表からは「女性である視点や感性を生かし、これからリーダーとして、自社だけではなく地域にとってもなくてはならない存在となるために、頑張ります。」「チームの仲間や家族が協力してくれたおかげで、無事修了式を迎えることができました。これは終わりではなく、ここからが始まりだと思っています。」という抱負が述べられました。



【Aチーム】リベルテ

多様な働き方のひとつとして
「フリーランス」の提案



女性が結婚や出産などライフステージの変化に直面したとき、仕事を続けるか辞めるかという二択ではありません。メンバー6名中4名がフリーランスのAチームは、フリーランスという選択肢を持つことで、ライフステージに合わせて働き続けられると仮説を立て、フリーランサーや、フリーランスを支援する団体・企業にアンケートとインタビューを実施。その結果、フリーランスになったきっかけは「自分のやりたいこと」、メリットは「スケジュール調整がしやすい」、デメリットは「収入が不安定」と明らかになりました。また、企業にとってもフリーランスの活用にはメリットがあることを事例を挙げて紹介。最後に、フリーランスとはハードルが高い働き方ではなく、好きなことや得意なことを仕事にすることでやりがいや生きがいにつながり、定年退職後の生きがいづくりにもなることから人生100年時代に適した働き方のひとつと言えると訴えました。（→詳細は27ページ）

コメンテーター

転野 康臣さん（特定非営利活動法人九州コミュニティ研究所 理事長）



国がようやく重い腰をあげ、副業を推進するようになりました。僕は1度も就職せずに理事長になり、ずっとフリーランスです。僕がいるNPOの世界こそ、フリーランスの方がいきいきと活躍できると思っています。ただし、フリーランスの一番の恐怖は、普通の会社という昇給、収入が上がっていかないことで、それが怖くてフリーランスを辞めていく人が多い。そこのところも研究していただき、これからフリーランスが増えていく中で、皆さんの研究が福岡を変えてくれたらいいなと思いました。

【Bチーム】パートナーシップ向上委員会

対話が夫婦を変える、
未来が変わる



夫婦の対話によって、パートナーへの不満・不安が解消されるのではという仮説のもと、既婚男女510名にアンケート調査を実施。対話があるほど不満・不安が減るものの、不満・不安がある人のうち対話がある人が67%にのぼることを明らかにしました。そこで意識的に夫婦で対話をしている7名にインタビューを行い、「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」「お互いの情報を共有している」「定期的・継続的である」という特徴を見出しました。さらにメンバーの実例も踏まえて、対話では自分の思いを伝えると共に、相手のことを聞くことが大切であると指摘。夫も妻もありがたい姿（will）を明確にし、対話によってお互いを理解できていれば仕事や地域活動でのパフォーマンスを上げられる、つまり、対話によって夫婦が変わり、社会や未来が変わると訴えました。（→詳細は34ページ）

コメンテーター

玉井 洋子さん（ワイズフェアリー代表/福岡夫婦問題カウンセラー協会 代表理事）



対話では相手の立場に立つことが大事であると気付かれた点が素晴らしい。夫は産後クライシスについて知識がないので、出産前の対話のテーマにすると夫も理解できていいのかなと思います。私の相談所では、家事や育児を手伝いたいという夫の声が聞かれますが、妻から「下手」とか「私がした方が早い」と言われることもあるようで、妻は夫を長い目で見て育てるということも必要だと感じています。対話では、相手がどうしたいのかどう思っているのかを聞き、自分の考えを一方向的に押しつけないことが大切。未来のための対話をしてほしいと思います。

【Cチーム】ガッチリ gacchiri☆☆☆

人生という時間価値を
「ガッチリ」最大化!



子育て中の共働き夫婦100名に「増やしたい時間」を聞いたところ、「自分の時間」という回答が夫婦とも4割弱でトップでした。日本では夫が長時間労働で、妻が家事と育児を一人で抱え込むという「ソロ活動現象」が起こっていることに着目。時間を上手に使う夫婦5組に話を聞き、「夫婦でチームを組み、仕事・家事・育児の時間を組み立てる」「一人で完璧を追求せず放手」「仕事は夫、家事育児は妻の役割と割り切らない」「長時間労働は仕方ないと諦めない」というヒントを導き出しました。さらに身内や職場、地域、家事代行や宅配などにもチームの輪を広げようと提案。チームで向き合うことで、夫婦に安心感や心の余裕が生まれ、時間をコントロールでき、夫婦それぞれの時間が増えて時間価値を最大化できると締めくくりました。夫婦の時間を最大化するためのシートも考案しました。（→詳細は41ページ）

コメンテーター

岩永 真一さん（コミュニケーション・デザイナー/福岡テンジン大学学長）



一般的な夫婦の1日として、夫が長時間労働でほとんど家事育児をしていないモデルを示されていて、今もこれが一般的なのかと驚きました。こういうときは夫個人や会社を攻撃しがちですが、今回のプレゼンでは夫婦でガッチリ手を組んで時間を発掘しましょうと提案されていることが素晴らしいと思いました。また、「ソロ活動現象」という名前をつけたことも非常にわかりやすく良かったです。チームとして時間を発掘するという考え方は、家庭内だけではなく上司と部下にもそのまま当てはまり、会社組織でも使えるものとして参考になりました。

【Dチーム】 unchainable ～アンチェイナブル～

諦めなくていい。「自分らしい」
多様な選択の可能性を



結婚や出産を機に仕事を辞めたり、小さな子がいるからと出張を断ったりする女性が多い背景には、思い込みが存在すると推測し、実態を調べることにしました。女性に仕事を辞めた理由を聞くと、両立の不安・勤務先の無理解・世の中の考えなどが挙げられ、それぞれの背景には無意識の思い込み「アンコンシャス・バイアス」があるのではと考えました。そこで30名にインタビューを行った結果、自分の意思ではなく周囲の影響で仕事を辞めた人が79%にのぼり、その4割が生まれ育った環境によるアンコンシャス・バイアスであると判明。それを乗り越えた人の共通点からアンコンシャス・バイアスにとらわれないための3ステップとして、「私を主語で考える→言葉にする→外の力を借りる・協力を求める」を導き出しました。最後に、アンコンシャス・バイアスの存在を意識した上で自分はどうか考えることから始めて、選択肢を広げようと呼びかけました。(→詳細は48ページ)

コメンテーター 堀江 敦子さん (スリール株式会社 代表取締役)



各チームの研究テーマの根底にある課題だと感じました。当社も7年間事業を行う中で、「両立不安」という、社会の中にあるアンコンシャス・バイアスが、女性の自由な生き方を阻んでいると痛感しています。周囲の風潮で、専業主婦か、キャリアウーマンかを選ばざるを得ない社会。その意識自体に問題があるという根本的な気づきだと強く感じます。女性自身が、周りの意見から解放され、自分の意志で選択していくことが一番の価値であり、労働力が減少する日本において、この問題に地域も会社も取り組むことが重要です。

【Eチーム】 E-connect

<働き続ける>がもたらす
企業と女性の winwin メソッド
～育休・時短…制度活用の先へ～



出産・育児を機に仕事を辞める女性が46%にのぼる現状に問題意識を持ち、働き続けるために必要なことを研究テーマとしました。まずは出産・育児期に退職経験のある女性121名にアンケートを実施。退職時に短時間勤務制度の内容を理解していなかった人が50%いたことや、働き続けるために必要な要素として「ロールモデル」「柔軟な働き方」「女性の意思確認・不安を払しょくするための施策」「理解する風土」を導き出しました。次に、多様な働き方を実現している福岡県内の企業5社にインタビューを行った結果、トップの決断→キー組織・人材の選定→ロールモデルの誕生→施策改善・追加というプロセスを踏んでおり、トップの気づきから働きやすい職場への変革が始まり、常にPDCAサイクルを回すという2点が最重要行動指標であると見出しました。PDCAチェックシートも考案し、活用してほしいと呼びかけました。(→詳細は55ページ)

コメンテーター 隈 扶三郎さん (株式会社西部技研代表取締役社長)



私自身が実感してきたことがきちっとまとめられていました。当社は優秀な女性が辞めるのがもったいなくて10年前に取組を始め、ここ4、5年でいろいろな成果が上がっています。日本は切迫した状況にあり、日本の企業の99.7%を占める中小企業こそ取り組む必要があります。企業にとって、女性に長く働いてもらうことが今後の競争力の源泉です。そして会社を変えていくことが日本全体にとって非常に大事です。経営者の方々と話していると、皆さん危機感はあるけどできていない。企業でぜひ女性の皆さんに声を上げていただければと思います。

【Aチーム】 リベルテ 報告書

多様な働き方のひとつとして
「フリーランス」の提案

* 石田まなみ 市田 里実
野田 裕佳 古澤 弘子
堀 智恵 吉高裕美子 *

I テーマ決定の背景

女性が結婚や出産・子育てなどライフステージの変化があった時の選択肢は、「仕事を続ける=会社に属する」、「仕事を辞める=会社を辞める」という2つしかないのだろうか? 会社勤務の継続が難しい場合、働くことやキャリアを積むことはできないのだろうか? 会社に勤める以外にもっと自由な働き方はないのだろうか?

私たちのチームは、会社員が2名、フリーランスという働き方をしているメンバーが4名という構成になっている。そこで「フリーランスは、ライフステージの変化に対して柔軟な働き方ができるのではないかと」思い、フリーランスに着目した。

II 現状把握

育児休業や時短勤務など、子育てをしながら働く女性のための制度や環境は、かなり充実してきている。しかし、第1子出産後、46.9%の人が退職しているというデータがある。(内閣府:第1子出産前後の女性の継続就業率の動向関連データ集)(資料1)

スリール株式会社が行った調査によると、23~47歳の女性498名のうち、出産経験がない働く女性の92.7%が、仕事と子育ての両立に不安を抱えているというデータがある。また、厚生労働省のデータによると、妊娠・出産を機に退職した人の主な退職理由として最も多かったのが「勤務時間が合いそうもなかった(あわなかった)(46.2%)」で、次に「自分の体力が持たなそうだった(持たなかった)(34.4%)」「つわりや産後の不調など妊娠・出産に伴う体調不良のため(28.6%)」と続く。

III 仮説

その現状を踏まえ、会社勤めをする以外の選択肢として、女性の多様な働き方が提案できないだろうかと考えた。私たちが立てた仮説は、「『フリーランスで働く』という選択肢を持つことで、ライフステージの変化に合わせて働き続けることができる」というものである。

これを前提に「多様な働き方のひとつとして、『フリーランス』の提案」を研究テーマにした。

IV 調査

1. フリーランスとは

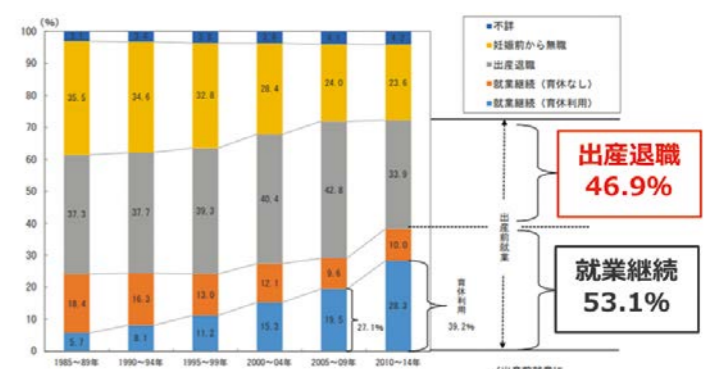
フリーランスという言葉は、フリー(自由)+ランス(槍)、中世の「自由契約の騎士」が、語源となっている。多種多様な解釈があるが、私たちは「個人で仕事を請け負い、収入を得る働き方」と定義し、研究を進めた。

フリーランスとひとことで言っても、働き方はさまざまである。フリーランスの仕事のマッチング会社である、ランサーズ株式会社が行った「フリーランス実態調査2017年度版」では、フリーランスを、「自営業系独立オーナー」「自由業系フリーワーカー」「複業系パラレルワーカー」「副業系すきまワーカー」の4つに分類している。(資料2)

日本においてフリーランスで働く人(以下「フリーランサー」とする)は、2017年の時点で1,122万人に達した。1年前より5%も増加している。これは、働く人の17%、つまり6人に1人がフリーランスとして働いている計算となる。

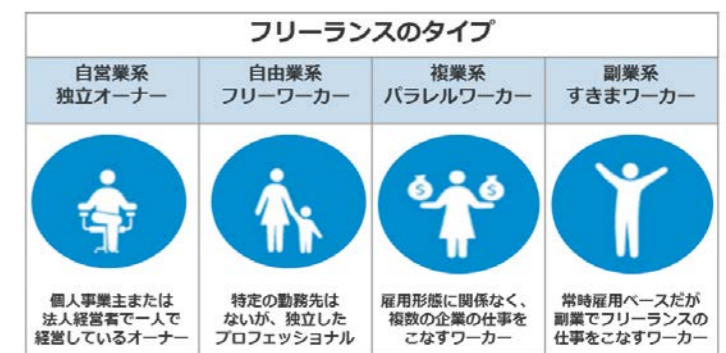
現在、日本におけるフリーランスを取り巻く環境は変わりつつある。経済産業省ではフリーランス促進のため、平成28年度「雇用関係によらない働き方に関する研究会」の中で世耕経済産業大臣が、「安倍内閣にとって働き方改革は最大のチャレンジであり、兼業・副業やフリーランサーのような、時間・場所・契約にとらわれない、柔軟な働き方は働き方改革の鍵となると考えている」と発言している。

資料1 第1子出産後に、46.9%の女性が退職している



出典:内閣府「第1子出産前後の女性の継続就業率」の動向関連データ集(内閣府)

資料2 フリーランスのタイプは4種類に分けられる



出典:ランサーズ株式会社「フリーランス実態調査2017年版」

2.調査方法

フリーランスの実態把握を目的に下記の調査を実施した。

(1)アンケート調査

対象:フリーランサー88名

方法:インターネットを使った調査

内容:職種、フリーランスのタイプ、働くきっかけ、良かったこと、困ったこと

(2)インタビュー調査

対象:フリーランサー10名

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会
ランサーズ株式会社

内容:フリーランスの現状について

3.調査結果(アンケート結果)

(1)フリーランスの職種

フリーランスの職種としてよく聞かれるエンジニアやライターといったIT/クリエイティブ系や、コンサルタントやカウンセラー系といった、専門知識が必要な職種はもちろん、家事代行や犬の散歩代行など、日常生活の延長線上にあるような職種まである。

派遣社員やパートなどとフリーランスとの違いは、派遣社員などは「会社からの指示に従って時間給や日給で働くこと」に対し、フリーランスは「企業との雇用契約がなく、自分に決定権があり、また請け負った成果に対しての報酬が得られる」という点である。(資料3)

資料3

IT/クリエイティブ系	コンサルタント/カウンセラー系	職人/アーティスト系
エンジニア	キャリアコンサルタント	ドレスデザイン制作
グラフィックデザイナー	経営コンサルティング	訪問ヘアメイクカット
編集者/ライター	ヨガインストラクター	ジュエリーデザイナー
映像制作	骨髄エクササイズカウンセラー	ネイリスト
司会者	アロマセラピスト	ダンサー

(2)フリーランスになったきっかけについて

最も多い理由は、「自分のやりたいこと」であった。他にも、「解雇・倒産・雇用契約の満了等」「結婚・出産」「自分や家族の病気」「介護」「離婚」などといった、ライフステージの大きな変化もきっかけとなっていることがわかる。(資料4)

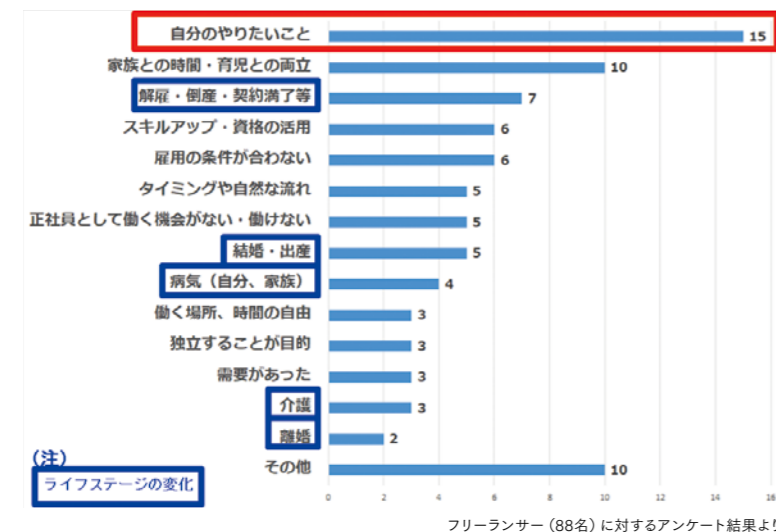
(3)今後の働き方に関して

「フリーランスとして働き続けたい」は64%と、半数を超える結果となった。

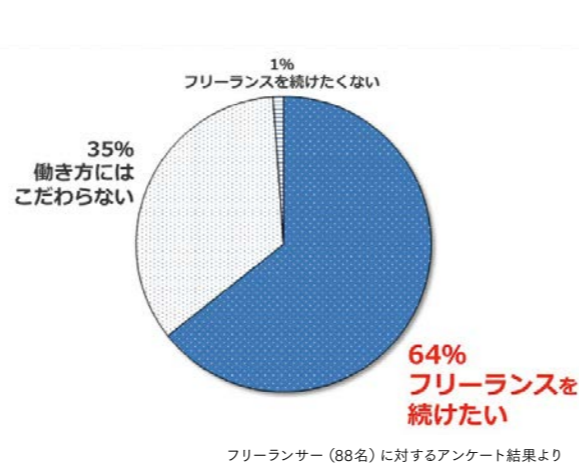
また、「働き方にこだわらない」は、35%であった。「その時によって雇用状況を変えて働き続けたい」という回答もあった。

(資料5)

資料4



資料5



4.調査結果(インタビュー結果)

お名前 職業 年代・性別	①フリーランスを始めたきっかけ ②仕事の受注の仕方・縁のつなぎ方 ③フリーランスを目指す方へのアドバイス
門谷 舞さん 産前産後家事サポート 30代・女性	①木工所勤務やウェブデザイナーなど、専門性の高い仕事をしていましたが、3人目を出産後、お母さんと赤ちゃん達をサポートしたいという思いから、主婦としての経験をいかし、産前産後家事サポート「てのひらのゆりかご」を開業。 ②はじめは20~30名の無料モニターからスタート。現在は、ブログ・Facebookなどで告知+口コミ。助産院にもチラシを置いてもらっている。 ③動くこと。行動すること。フリーランスをやってみて合わなければやめればよい。動くことつながりもできる。
金井 美稚子さん 編集者 60代・女性	①会社員として編集業をしていたが、結婚出産を機に退職。その後、子育てをしながらフリーランスとして働く。子育てが落ち着いてから再び会社員となったが、親の介護などを理由に、時間の自由がきくフリーランスという働き方を選択。 ②人のつながりで仕事を紹介してもらうことが多い。 ③会社員としてしっかり基礎を学んでから独立することをおすすめする。代理店との付き合い方やこまごまとした雑務などを身につけるべき。
フローリッヒ・睦さん ダンサー、DJ、イベント企画 50代・女性	①ライフステージに合わせ、好きなことをその都度スキルアップし、仕事に変えてきた。現在は「定期収入の仕事」と「不定期収入の仕事」のバランスを取りながら働いている。 ②やりたい企画があるときは、自分自身で企画書を作り営業に回っている。その他は、人のご縁で仕事をいただくことが多い。 ③皆には、おすすめできない。強く、何をやりたいか、なぜやりたいかをはっきりさせることが大切。また、営業力、根回しや飲みニケーションも大事。
Oさん ネイリスト 30代・女性	①東京でネイリストとして会社で働いていたが、27歳のとき母親が入院。看病のため、地元へ戻る。看病や通院を手伝いながら、友人から頼まれネイルをするようになったことがフリーランスになるきっかけ。その傍ら、美容専門学校にて講師も務める。 ②広報は一切してしていない。友人相手にネイルをしていたら、次第に口コミで友人の母親や、友人の友人など、どんどん広がっていった。 ③お客様に選んでもらう立場。技術面はもちろん、流行を押さえるなどの努力も大切。そして、お客様が心地よく過ごせるよう、身だしなみを整える、会話に気を配る、心地よい環境をつくるなど、細部への気配りが大切。
Wさん ブログコンサル、セミナー講師 30代・男性	①学生時代のアルバイト経験や、頑張った分だけ認められる自営業で働く父親の働き方をみて、自分が組織で働くことが向かないと感じていた。 ②ブログやFacebookからの依頼はもちろん、口コミや紹介も多い。目の前のクライアントを大切にしていると、次の仕事につながっていく。 ③自分の強みや魅力、個性を知り、それにマッチした仕事をするのがよい。
Fさん デザイナー、イラストレーター、企画、広報、販促、MC 50代・女性	①家事や子育てと仕事を両立するため。色々な働き方がある中で、時間の自由がきき、働きやすい仕事の仕方を選択していくと、自然とフリーランスになった。 ②紹介など、人とのつながりがほとんど。そのため、声をかけていただく機会があれば、なるべく時間を調整するなど、ひとつひとつの出会いを大切にしている。 ③私自身、フリーランスでないと仕事ができないとは考えていない。その時その時、自分らしく働くことがよいのでは。
Yさん ディレクター、エンジニア 30代・男性	①22歳でパソコンと出会い、ネットショップを立ち上げたいと考えた。それには販売力・営業力が必要だと感じ、会社勤めを通してノウハウを身につけた。職業訓練所にてPCスキルを習得し、30歳で独立。 ②制作会社や広告代理店からの受注。元請け。縦関係の縁はあえてつなげない。良い縁を大切に、悪い縁を切る。良い縁かどうかは、一度仕事をしてみて判断している。フリーランサー同士の横の縁を大切にしている。 ③フリーランスになることが目的ではなく、やりたいことをやったら、たまたまそれがフリーランスだった、という人がうまくいっているのでは。
Mさん コーチング 40代・男性	①体を壊し、30代でIT会社を退職。心理学・コーチングに興味を持ち勉強する中で、これを仕事にしていきたいと思った。コーチングを社内で活用する人もいるが、基本的にはフリーでやる仕事だと思っていた。 ②人との出会い。出会った人とは、仲良くなる。貢献する。併せて、FacebookやブログなどのSNSを通じての告知。新規のお客様だけでなく、既存のお客様にも情報発信し、フォローしている。 ③やりたいことがあるなら、チャレンジしてみよう。チャレンジして戻れるなら戻ってもよいと思う。やりたいことがあるなら、会社に勤めながら準備できる人は準備してみたらよいと思う。
Mさん 手芸教室主催 50代・女性	①子育てが落ち着いたころ、幼少期から好きだった手芸(カルトナーージュ)にのめりこんだ。最初は副業としてスタートした。 ②委託販売、ハンドメイドサロンでの販売もしているが、口コミやSNSからのオーダーがメイン。ワークショップなどで教室の認知度を上げている。 ③あきらめないこと。続けること。お金は後からついてくるくらいの気持ちで。横のつながりを持つこと。
Gさん バックオフィス 40代・女性	①子どもが幼稚園に入り、仕事を探したが、希望時間に合うやりたい仕事が見つからなかった。自ら情報を集め、やりたいことを選択したら、結果としてフリーランスとなった。 ②ブログやFacebookでの声掛け。ロールモデルである横浜の先輩からの紹介。そこから信頼を得て、実績を積み、口コミで紹介をしていただくことが増えてきた。自分は何をやりたいのか軸を決めること。 ③フリーランスの大変さもわかった上で始めてほしい。楽しいことばかりを言って勧誘する人には気をつけたい。

V 考察

1.フリーランスとして働く上での、メリットとデメリット

調査結果をもとに以下のようにまとめた。

メリット	デメリット
スケジュール調整しやすい	収入が不安定
好きなこと、やりたいことができる	補償がない
人脈が広がる	代わりがない
仕事量の調整ができる	仕事とプライベートの区別がつきにくい

デメリットとして一番多く挙げられている「収入が不安定」という点だが、フローリッヒ・陸さんのように「定期的に行う仕事の収入と不定期に行なう仕事の収入でバランスをとる」という働き方で、解消されることもある。

また、フリーランスのデメリットの中で、会社員と決定的に違うのは、社会保障などの補償がないという点である。しかし、2017年に「一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会」が発足し、フリーランスの所得補償制度や賠償責任補償を提供している。また、フリーランスの労働環境改善・向上に向け法改正を求める運動も活発になりつつある。こうしたことを踏まえ、今後ますますフリーランスとして働きやすい環境になっていくであろうと予想される。

2.フリーランスにとって大切な力

アンケートとインタビューの調査結果から、フリーランスにとって大切な力が見えてきた。フリーランスとして働いていくためには、さまざまな能力が必要である。

「コミュニケーション能力」「行動力」「向上力」などのアクティブに動くパワー、「時間管理能力」「健康維持力」「モチベーション維持力」など自分をコントロールするパワー、という大きく2種類のパワーに分けられることに気づいた。

そして、日常生活の中に「好きなこと・得意なこと」があるということが、フリーランスという仕事をしていく上で大切だということである。(資料6)

好きなこと・得意なことがないと感じている人でも、幼少期に夢中になったことなどが仕事になることもある。コントロールパワーで好きなことや得意なことを支え、アクティブパワーでひっぱり上げていく。これらの能力は、フリーランスだけの特別な能力ではない。会社員にとっても必要であり、会社に勤めながら身につけることができる能力である。

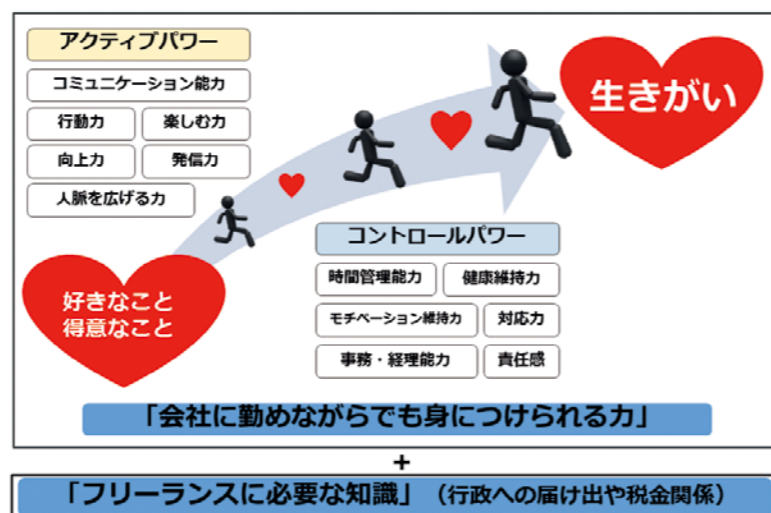
さらに、フリーランスとして仕事をする上では、行政への届出や税金関係の知識を習得することも必要である。(資料7)

資料6

アクティブパワー	コントロールパワー
コミュニケーション能力	時間管理能力
行動力	健康維持力
楽しむ力	モチベーション維持力
向上力	対応力
発信力	事務・経理能力
人脈を広げる力	責任感

好きなこと・得意なこと

資料7



3.企業にとってのメリット

では、企業にとって、フリーランスという働き方はどのようなメリットがあるのだろうか。労働人口が減りつつある昨今、フリーランスという外部人材を上手に取り入れることで、必要な技術やノウハウ、人材の補完などを行うことができる。

ホームセンターを運営する株式会社グッデイでは、ガーデニングを専門としているフリーランサーと業務委託契約をしている。売場の提案や、ワークショップの開催、従業員への技術指導などをお願いし、正規職員だけではできなかった「園芸分野の強化」に取り組んでいる。

また、ランサーズ株式会社の自社サイトでは、企業とフリーランスとの仕事のマッチングができるようになっている。専門性の高い仕事はもちろん、これからフリーランスとして働きたい初心者向けの仕事なども募集されていることもある。

VI 総括

フリーランスは、ライフステージの変化があっても、仕事を続けられる可能性の高い働き方であり、特別なスキルや専門知識を持っている人だけがフリーランスになるのではなく、例えば家事が得意な人が家事代行業をフリーランスとしてすることもできる。このように自分の好きなこと・得意なことを仕事にできるのがフリーランスであり、ハードルが高いものではないことがわかった。また、調査を通じて、女性のみならず、男性でもフリーランスという働き方をしている人が多いということも分かった。

さらに、好きなこと・得意なことを仕事にすることは、生きがい・やりがいにつながる。また、定年退職後にフリーランスという働き方を選択することで、生きがい・やる気を持ちながら働くことができるのである。まさに、人生100年時代に適した働き方の1つと言えるだろう。

VII 最後に

チームの中で会社員として働く2人の、研究課題を通しての気づき・感想を紹介する。

*私は今、銀行に勤めている。フリーランスは私にとって、あまり関係がない、また敷居が高いものと感じていた。しかし、ライフステージの変化があった時のために、知識として知っておくこともいいのではないかと思った。会社で身につけた知識や経験を生かし、定年後フリーランスとして働くこともできるのではないか、そんな働き方も考えていきたいと思う。(野田 裕佳)

*私がこのテーマに賛同したのは、たくさんの働き方を「知っているか、知らないか」の差は大きいと感じたからである。そして、社会が大きく変化する中、「誰かが、どうにかしてくれる」ではなく、「自分の人生は自分で決める」という「フリーランスにとって重要な考え方」は、会社員にとっても大事なことだと感じたからである。(堀 智恵)

私たちは、今後も人生100年時代に合わせた働き方やライフスタイルについて知識を深めていきたいと考えている。そのひとつとして、Facebookで「チームリベルテ マイライフ研究会」というグループを立ち上げた。このグループを通じさまざまな働き方の情報発信や、フリーランスや会社員など職種を超えた交流などを行いながら、その輪を広げていく。(資料8)

資料8

人生100年時代

人生、一度きり。
自分らしく、働いて、
自分らしく、生きよう!

liberte

Facebookグループ

チームA リベルテ
野田 裕佳
吉高 裕美子
堀 智恵

見野アドバイザー
市田 里実
石田 まなみ
古澤 弘子
(ロゴデザイン・挿絵: Roco)

私自身が教科書になる

石田 まなみ ● (福津市) 神興東地域郷づくり推進協議会



一期生の知人に教えていただき知った「いきいき塾」は最初、おもしろそう、大変だろうけどやってみよう！という気持ちだけで応募しました。

できない理由を考えるより、とにかくやってみようと思えました。

リーダーになるための知識はもちろん、女性としてどのように生きていくのかを考える8か月になりました。中学生の双子の子ども達の事…悩みを抱えながら福津市から通った日々、5年後、10年後の自分の姿が見えなかった理由がハッキリと分かった時に、その原因を捨てる決断をし、同時に未来への挑戦も見えてきました。

社会の役に立たせるため、私の力を発揮できるステージに上がります。

まずは福津から！旋風を巻き起こします。

また、チームメンバーの絆も、この数か月の間で深まりました。連日のネットミーティング、時には真剣に、時にはふざけながら…そうして作り上げた私たちの課題研究の成果は逸品だと自負しております。

そして仲間という一生の宝物を得たと実感しています。

この自分の姿を…次の世代、我が子達のお手本になるよう更なる努力を惜しまないようにしていきます。

最後に、素晴らしい経験の機会をくださった関係各位の皆さまに、この場をお借りして厚くお礼申し上げます。

人生一度きり！遠慮せず、恐れず、突き進もう！

市田 里実 ● (大川市) STAR GIRL 株式会社



東京でフリーランスの編集者&ライターとして働いて来た私ですが、家具職人である夫の独立をきっかけに、4年前大川市へ移住してきました。地域おこし協力隊として働くうちに、地方の抱える問題を目にし、「自分にできることはなんだろう、何をすべきだろう」と日々考えるようになりまし。そんな時、ご縁に導かれて応募したのが「いきいき塾」。各分野のトップから直接お伺いするリアルな話にワクワクし、バックグラウンドが違う仲間とのディスカッション。たくさんの刺激を受けました。

課題研究では、長年続けてきた「フリーランス」がテーマでした。自分がどのような想いや信念を胸に仕事をしてきたか、改めて向き合ういい機会となりました。連日連夜のネットミーティングでは、妥協は一切なし。本音をぶつけ合う中で、お互いのすべてをさらけ出し、励まし合い、ふざけあえる関係性が築けたところは、何よりの宝物です。

そして、今思うのは「やるしかない」ということ。人生一度きり！遠慮することなく、恐れることなく、今後も挑戦し続けていきたいと思えます。

最後に、このような素晴らしい機会をくださった関係各位の皆さま、共に学んだ同期の皆さまに心よりお礼申し上げます。

一歩踏み出す勇気

野田 裕佳 ● (柳川市) 株式会社筑邦銀行



去年、7月より始まったふくおか女性いきいき塾。8カ月という期間が本当に短く、何とも言えない充実感でした。

入塾したきっかけは、「私自身、女性として、またリーダーとしてのキャリア形成を考え、今の自分を変えたい、そして視野を広げたい」との思いからでした。

一流の講師陣による貴重な講義を受け、新しい学び・発見が多く、またそれと同時に、自分の知識の無さを感じ知らされました。

課題研究では、私にはあまり関係ないと思っていた「フリーランスの働き方」について取り組みました。ミーティングで夜中になり寝不足のまま仕事に行くこともありましたが、何度も話し合いをし、作り上げたプレゼンは最高のものかと思えます。今となっては会社勤めだからこそ、知識や経験を活かし、将来フリーランスという働き方を選択することもできるのだと胸を張って伝えることが出来ます。

今回、いきいき塾に参加したことで、いきいき塾以外のセミナー・講座・活動に参加でき、人脈も広がり殻を抜け出したと思えます。一歩踏み出すと世界が変わります。その勇気を与えてくれました。

最後に、いきいき塾の関係者の皆さまに心から感謝します。

希望の星になる

古澤 弘子 ● (福岡市) Creative Office HAPPY&SMILE



「お母さん、図書館に行こう」という息子の一言で訪れた場所で、いきいき塾募集チラシと運命的に出会いました。広報や広告宣伝などの企画提案、プロデュース、デザイン制作を生業のひとつにしている私は、いつも告知物を見るようにしており良かったと思えます。自分らしいキャリアアップと社会貢献の新たな道を探りたいと思い、即応募しました。

キラキラした同期生とともに臨んだ毎回の講座では、視野が広がり、さらなる自分の可能性を信じていくことができました。また、課題研究を重ねるうち、チームの仲間を信じ、飾らない自分を出せたことで、生涯にわたる大切な仲間という宝物を見つけることができました。

私は、女性が輝けば、社会はもっと明るくなる、と信じています。そして、社会のさまざまな問題も、ひいては、世界の平和も、心ある女性たちがもっともっと活躍の場に躍り出て、手をつなぎ、心をひとつにしていけば、道は拓けると確信しています。いきいき塾で、その思いは一層、強くなりました。さらに希望の星になるような女性を目指していこうと決めました。この8カ月間、関わってくださったすべての方々に感謝し、これからの行動で、恩返しをしていきたいと心に固く誓っています。

多様な価値観や選択肢に出会える場

堀 智恵 ● (大野城市) 嘉徳無線ホールディングス株式会社



「いきいき塾」では、たくさんの学びの機会をいただきました。中でも、さまざまな方と出会える「きっかけ」を与えてくださったことには、感謝の気持ちでいっぱいです。「いきいき塾生」は、働き方ひとつとっても、会社員、フリーランサー、起業家、地域活動をしている方など、さまざまな方がいらっしゃいます。多様なバックグラウンド、価値観を持った方と共に学ぶことで、何かをするにあたっての「選択肢」や「解決方法」はひとつではないことに、気づかせていただきました。

中でも、チームでの課題研究は、貴重な経験でした。共通点はほとんどない中でスタートした私たち。途中、不安になることはありましたが、最終的にはそれぞれの強みをいかして、認め合いながら進めていくことができました。チームメンバーの誰ひとりが欠けても同じ成果にはつながらなかったと感じています。

いきいき塾での学びは終わりましたが、ここで学んだことや気づきを、会社やこれからの人生の中でいかし続けていきたいと思えます。

最後になりますが、このような機会を与えてくださった関係者の皆さまに心より感謝申し上げます。

好きなことを生涯現役で

吉高 裕美子 ● (苅田町) Atelier imyu



この8カ月間は仕事や家庭と、「いきいき塾」との両立に悩みながら、自分にできる精一杯のことをやりきろうという思いで、かけ抜けた日々でした。

いきいき塾に推薦していただいたものの、多才な人たちの中で自分に何が出来るのだろうかかと不安でしたが、毎回の素晴らしい講義は自分の価値観を変えるものばかりで、とても刺激になり視野も広がりました。

また、課題研究を進めていく中でチームワークも学びました。チームをまとめて引っ張っていくのがリーダーだと思っていましたが、このチームは一人ひとりがタイプの違うリーダー。誰一人として欠けても成り立たない、強い絆も生まれました。そんなメンバーの支えもあったからこそ、この8カ月乗り越えられたのだと思えます。

「フリーランス」という研究テーマも私にぴったりのテーマでした。好きなこと、得意なことが生きがい・やりがいにつながる。私自身も幼い頃から好きだったことを仕事にしているので、人生100年時代、生きがい・やりがいを持って生涯現役を目標に頑張りたいと思えます。

最後になりましたが、ご支援くださった関係者の皆様、一緒に学んだ六期生の皆さまに心より感謝いたします。ありがとうございました。