

令和6年度石川県男女共同参画審議会（令和7年3月18日開催）発言概要

（川畑女性活躍・県民協働課参事）

ただいまから令和6年度石川県男女共同参画審議会を開催いたします。まずはじめに、森田生活環境部長から挨拶を申し上げます。

（森田生活環境部長）

おはようございます。県の生活環境部長の森田でございます。本日は皆様、大変お忙しい中、令和6年度石川県男女共同参画審議会にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。また、平素より、本県の男女共同参画の推進にあたりまして格別のご理解とご協力を賜っておりますこと、厚く御礼申し上げます。

さて、近年は、ますます、一人ひとりが個性に応じた多様な能力を発揮できる社会の構築というものが重要となっているところでございまして、女性の活躍推進が必要ということはあるまいと感じています。

本県では、これまでも「いしかわ男女共同参画プラン2021」に基づきまして様々な事業を展開してきたわけでございますけれども、今年度は、特に副知事を塾長といたします「いしかわ女性輝くダイバーシティ企業塾」といった職場を通じた取組、また、家庭における取組として、男性の家事育児促進や家事のアウトソーシングに取り組んでまいりました。

こうした中、国では、「第5次男女共同参画基本計画」の改定作業に入っておりまして、令和7年度には第6次計画を策定するとお聞きしております。これを踏まえまして、県でも、来年度には「いしかわ男女共同参画プラン2021」を改定したいと考えておりまして、改定にあたりましては、委員の皆様方にご協力を賜りたいと考えております。

本日は、今年度の男女共同参画の推進状況と主な取組についてご報告をさせていただきます。委員の皆様方の忌憚のないご意見を賜りますようお願いを申し上げます。私の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

（川畑女性活躍・県民協働課参事）

はじめに、本日の委員の出欠についてご報告いたします。本日は、14名の委員の皆様にご出席いただいております。なお、高橋涼子委員と、山崎純平委員におかれましてはオンラインでご出席いただいております。

昨年、5月に任期満了に伴う全委員の委嘱替えを行っており、本来ならば、ここで、全委員の皆様をご紹介すべきでございしますが、お配りした委員名簿をもって紹介に代えさせていただき、本年度、新たに委員に就任された方のみをご紹介させていただきます。

石川県商工会連合会事務局長の石野正典委員です。

（石野委員）

石野です。よろしくお願いします。

（川畑女性活躍・県民協働課参事）

石川県医師会副会長の轟千栄子委員です。

(轟委員)

轟です。よろしくお願いいたします。県医師会では、女性の支援の仕事をしております。よろしくお願いいたします。

(川畑女性活躍・県民協働課参事)

石川県人権擁護委員連合会男女共同参画委員会委員の御前智子委員です。

(御前委員)

御前智子です。どうぞよろしくお願いいたします。

(川畑女性活躍・県民協働課参事)

公募委員の山崎純平委員です。

(山崎委員)

山崎です。どうぞよろしくお願いいたします。

(川畑女性活躍・県民協働課参事)

石川県老人福祉施設協議会副会長の山森英雄委員です。

(山森委員)

山森でございます。よろしくお願いいたします。

(川畑女性活躍・県民協働課参事)

石川県男女平等推進協議会会長の吉田桂子委員です。

(吉田委員)

吉田です。よろしくお願いいたします。

(川畑女性活躍・県民協働課参事)

以上6名の方です。

なお、石川県小中学校長会の坂井文代委員、日本労働組合総連合会石川県連合会執行委員の高橋由来里委員、株式会社スパーク代表取締役社長の橋本昌子委員、石川県PTA連合会副会長の二木喜光委員も新たに就任されましたが、本日はご欠席です。

次に本日の審議会は、委員改選後初めての開催でございますので、石川県男女共同参画推進条例第18条第9項の規定によりまして、まず本審議会の会長を選出していただきたいと思います。会長については委員の互選となっております。どなたか会長に立候補される方、また、会長選出についてご意見のある方はいらっしゃいませんか。

(松崎委員)

今まで通り、八重澤委員にお願いしたらよろしいかと思います。どうぞよろしくお

願いいたします。

(川畑女性活躍・県民協働課参事)

八重澤委員との声が上がっていますが、皆さんいかがでしょうか。

<異議なしの声>

(川畑女性活躍・県民協働課参事)

それでは八重澤委員、お願いできますでしょうか。

(八重澤委員)

はい、わかりました。一生懸命やらせていただきます。

(川畑女性活躍・県民協働課参事)

本審議会の会長は八重澤委員に決定いたします。

八重澤会長には、会長席へお移りいただきまして、これからの進行をお願いいたします。

(八重澤会長)

どうぞよろしくお願いします。

世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数の順位発表がありました。146の国の中で、日本は去年が125位で今年は7つ上がったのですよ。118位。先ほど県が今年から取り組みたいとおっしゃっている経済部門。これは日本が遅れている。それから政治部門。

一体いつになったら世界中の男性も女性もともに、いろんな方々が幸せに快適に暮らせるのかという試算も今年はやっております。そしたら134年かかるのだそうです。134年というのは、5世代必要なのだそうですが、まだまだ私達が取り組むべき余地はたくさんあるということで、一步ずつやっていこうかなと思います。

そのためには、委員の方々の貴重な意見がすごく大事ですね。私はここにいる、いつも得しているのは、皆様の貴重なご意見を伺わせていただくということです。しっかりやりますので、よろしくご協力をお願いいたします。

次に会長代理を指名させていただきます。中村委員、今年度もお願いできますでしょうか。

(中村委員)

ご指名いただきましたので、させていただきます。よろしくお願いいたします。

(八重澤会長)

まず報告事項(1)令和6年度男女共同参画の推進状況について、事務局から説明をお願いいたします。

(針木生活環境部次長兼女性活躍・県民協働課長)

皆様おはようございます。女性活躍・県民協働課課長をしております、針木と申し

ます。

まずはじめに、資料１の男女共同参画推進状況報告書についてご説明したいと思います。こちらは男女共同参画推進条例に基づきまして、毎年作成し、公表しているものです。

昨年公表データから変更があったものを中心に説明させていただきます。

それでは６ページをお開きください。「２ 石川県各種審議会への女性の登用状況」でございますが、県の審議会等における女性委員の割合は、令和６年６月現在、４４．１％。女性委員は５４７名で年々増加している状況となっております。

県の男女共同参画プランでは、令和１２年度末までに女性委員の割合を５０％とする数値目標を掲げておりまして、この達成に向けて各部で女性登用促進計画を作成し、具体的な人選に入る約３ヶ月前に当課と事前協議を行うなど、女性の登用促進に向けた取組を実施しているところでございます。

次に７ページをご覧ください。「５ 防災分野における女性の参画状況」でございます。石川県は令和６年能登半島地震から今まだ復興途中ではございますが、過去の震災の経験も踏まえまして、女性防災士の数について１避難所３人に相当します、３，０００人を目標に掲げており、令和５年３月現在で２，８０７人と女性が全体に占める割合は２８．３％となっております、こちらも年々増加しているところでございます。

次に８ページをお開きください。「６ 女性の就業」についてです。「（１）年齢階級別労働力率、年齢階級別正規雇用比率及び雇用形態別雇用者数等」でございます。下のグラフは石川県と全国の女性の年齢階級別正規雇用比率となっております。このグラフを見ると、２５歳から３４歳をピークに、出産等を契機として、女性の働き方が非正規雇用中心となる、いわゆるＬ字カーブが見られます。本県は全国平均と比べ、正規雇用比率が１５歳から２４歳、そして６５歳以上を除きますと全ての年代で上回っているところとなっております。

続きまして１１ページをお開きください。「（２）育児休業の取得状況」ですが、本県の令和５年度の育児休業取得率は、女性は９４．７％で、全国平均を上回っております。男性は２４．３％で前年度より１０ポイント上昇しておりますが、全国の伸びには及ばず、全国平均よりも低い状況となっております。

続きまして１５ページをご覧ください。「３ 性暴力被害に関する状況」の下段、「（２）性暴力被害の相談の状況」をご覧ください。いしかわ性暴力被害者支援センター「パープルサポートいしかわ」の令和５年度の相談件数は、電話、面接、メールを合わせまして５３９件で、令和４年度と比較しますと１．２５倍となっております。また令和５年度の相談のうち、２０代以下の若年層の相談が、このグラフで言いますと、濃く塗られている部分ですけれども全体の４２．５％となっております。

続きまして１６ページをご覧ください。下の段の「５ 女性が抱える困難な問題に関する相談の状況」をご覧ください。こちらのグラフは推進状況報告書に今年度から新たに追加したもので、石川県女性相談支援センターでお受けしている、女性の様々な悩みに関する相談の件数になります。年度によって増減はありますが、令和５年度の相談件数は１，５４６件と、令和４年度と比較しまして１．１倍となっております。

続きまして２４ページをお開きください。こちらからは「第２部 本県の男女共同参画の推進に関する施策の状況」でございます。

25ページから28ページにかけて、石川県の男女共同参画プランに掲げた3つの目標に基づく施策の体系図と数値目標等を記載しております。

そして29ページをお開きください。29ページから35ページまでは、男女共同参画プランの推進に係ります県の施策を基本目標ごとに整理し、記載しております。

今年度の女性活躍・県民協働課の主な事業につきましては、後ほど説明させていただきます。

続きまして36ページをご覧ください。こちらは「第3部 市町における男女共同参画の推進状況」となっております。

38ページをお開きください。下の段の「4 苦情処理体制、審議会等における女性委員の状況」についてです。令和6年4月1日現在、市町全体の審議会等の女性委員の比率は、表の右端の下に書かれてあります通り、31.4%で、前年は30.5%でしたので、0.9ポイントの微増となっております。5年前の平成31年と比較しますと、平成31年は28.6%ありまして、そこから2.8ポイント増加しておりますので、昨年と比べると微増になっておりますけれども、5年前と比較しますと、少しずつ女性委員の登用が進んでいる状況が見られます。

続きまして39ページをご覧ください。上の表、「5 市町議会議員、管理職の在職状況」です。市町全体の管理職の女性比率は表の中央辺りに記載されています通り、24.9%となっており、前年24.4%から0.5ポイントは増えておりますけれども、ほぼ横ばいの状況となっております。こちら5年前と比較しますと、5年前の平成31年は20%でしたので、4.9ポイント増加している状況が見られます。

資料1の説明は以上でございます。

(八重澤会長)

ありがとうございました。ただいまの説明につきまして、ご意見・ご質問等ありましたら、ご発言をお願いします。

皆さん考えていらっしゃるの、私から質問させていただきます。今お話しくださったところ、例えば相談等々に、コロナ禍や、そうした感染症等の影響はあるのでしょうか。数値的にはないのでしょうか。それとも、もうそれはこの数字には入れてないということでしょうか。コロナ禍で様々な行動制限がありましたよね。

(針木生活環境部次長兼女性活躍・県民協働課長)

先ほどご説明した中で、16ページの下段の女性相談支援センターの相談件数について、行動制限も解けて、いろいろ皆さん外にも出たり人との接触も増えてきたりしております、その影響がどうか分かりませんが、相談件数は前年と比べると増えているという状況になっております。

(八重澤会長)

はい、ありがとうございます。

他に何かご意見ご質問等ありますでしょうか。どうぞ、久保委員。

(久保委員)

15ページの性暴力被害の相談は、令和4年度から令和5年度にかけて多くなっています。相談者の年代について書いてありますが、これらは全て女性による相談でし

ようか、それとも男性によるものも含まれているのでしょうか。

(針木生活環境部次長兼女性活躍・県民協働課長)
男性も入っております。

(久保委員)
報告書のこのデータには性別の記載が無いようです。どこか別の場所で同じデータを見れば、それぞれの世代における男女比やそれぞれの件数を知ることは可能ですか。

(針木生活環境部次長兼女性活躍・県民協働課長)
こちらの資料では出してはおりません。

(久保委員)
数字はわかりますか。

(福村女性相談支援センター所長)
今の時点で年代別の男女比の数字は持ち合わせておりません。

(久保委員)
わかりました。知りたいと思いますが、公表されていないことはわかりました。ありがとうございます。

(八重澤会長)
久保委員よろしいですか。

(久保委員)
公表される方がいいと思うのですが、その予定はありますか。それとも、そういう必要はないとお考えでしょうか。

(福村女性相談支援センター所長)
男性の数は一定数ありますけれども、数が少ない部分もありますので、それを公表することによって、相談においでた方へ影響があるということも考えられると思います。相談にいられた方への配慮ということも考えたいと思っていますので、年代別で公表ということは、現時点では考えておりません。

(久保委員)
個人が特定されることの危険性などを想定されているのでしょうか。

(福村女性相談支援センター所長)
そうですね。ある程度、「ここの数字に入っているところが私ではないか」というようなところも感じられるのではないかなと思います。

(久保委員)

そのお考えもわかります。ただ、このような性暴力被害については、男性が声を上げにくい現実が指摘されてきました。報告書に男性が相談している事実や相談件数の記載があると、「男性も相談している」ことがわかります。そうすると弱い立場に置かれている男性、相談しようと思っても実行に移せない男性を後押しすることになるかもしれません。反対に、性別が書かれていないと「相談者は全て女性なのだな」と思ってしまうかもしれません。もし石川県として、弱い立場に置かれている、つらい立場にいる男性にも相談してほしいということであれば、性別による数を出した方がいいのではないかと思います。「男性がその被害者になることもありうる」ことをちゃんと県が認識していて、その対策もするということを知ってもらう方が良いのではないかなと個人的には思います。

(八重澤会長)

いかがでしょうか。今の話はこういうことですね。つまり、男性も相談に行くというデータが、少し男性の背中を押すことになる。ですからそれを考えていただきたいということですね。

(久保委員)

そうですね。年代のことも大切だと思いますし、性別もそれと同じくらい大切じゃないかなと思う、ということです。

(八重澤会長)

あとは出し方もありますよね。レンジという形で例えば何十代が多いというような形もできると思うので、出し方の工夫、公表の仕方については再度ご検討いただきたいと思います。

(久保委員)

それで結構です。ありがとうございます。

(八重澤会長)

他の委員はどうでしょうか。

また最後にご意見を伺う時間がありますので、次に進めたいと思います。

報告事項(2)のいしかわ男女共同参画プランに基づく主な事業について、事務局から説明をお願いいたします。

(針木生活環境部次長兼女性活躍・県民協働課長)

「資料2 いしかわ男女共同参画プラン2021に基づく主な事業」と書かれた資料をご覧ください。

1ページ目は、令和7年度の主な事業を、プランの3本の基本目標であります、働く女性の活躍推進、女性等に対する暴力の根絶、幅広い層への意識啓発、この3つに沿って整理したものとなっております。3本の基本目標ごとに主な事業を中心にご説明したいと思います。

資料の2ページをお開きください。まず一つ目の柱、「働く女性の活躍推進」に関する

る事業をご説明いたします。

上から二つ目、「いしかわ女性輝くダイバーシティ企業塾」の開講の部分をご覧ください。こちらは、冒頭、部長の挨拶でも少し紹介されましたけれども、企業の幹部や人事管理者等を対象に、浅野副知事を塾長といたしまして、企業の女性管理職登用などの課題解決に向けた連続講座を開催いたします。令和6年度は23社が参加し、18社が修了いたしました。

次にその下の「輝く女性リーダー交流研修会」の開催につきまして、こちらは女性の管理職の方々を対象に全4回の研修を通じて、企業の垣根を超えたネットワーク構築を図るとともに、女性管理職をロールモデルとして発信するため、次の世代の女性社員の交流会を開催いたします。

続きまして3ページをご覧ください。こちらは「女性等に対する暴力の根絶」に関する事業です。

まず資料上から一つ目と二つ目、「中高生・大学生向け性暴力対策出前講座」、そして「高校生向けDV予防啓発セミナー」は7年度も実施してまいりたいと思っております。これらの講座は、より良い人間関係の築き方や被害に遭った際の対応、相談窓口などについて、理解を深めていただくものです。令和6年度は記載の通り、中高生・大学生向けの性暴力対策出前講座は21講座、約2,800名の受講、高校生向けのDVのセミナーは8講座、約800名の受講となっております。

続きまして資料の下から二つ目をご覧ください。令和6年度から始めた事業ですが、LINE相談窓口「女性のための相談室@いしかわ」を開設いたしまして、来年度も引き続き行っていききたいと思っております。女性が誰にも話せない悩みや不安などをLINEで相談できる窓口として開設したもので、行政機関に相談することのハードルが高く、相談窓口になかなかとり着けない女性や、支援を受けることに気づかない女性が不安を抱えたまま孤立することを防ぐことを目的としております。県内在住・在勤・在学の女性を対象に、専門の心理カウンセラーがチャットで相談に応じるものとなっております。

次に一番下の「女性向け交流会」の開催についてです。こちら令和6年度から始めた事業で、女性が不安を抱えたまま孤立しないように気軽に参加できる交流会を開催するものです。今年度は2月末までに延べ58回開催しまして、約330名の方にご参加いただきました。

次に4ページをお開きください。「幅広い層への意識啓発」についてご説明いたします。

まずは一番上、「共に創る未来フェス in 石川」の開催でございます。国連が定めた、3月8日の国際女性デーに合わせまして、更なる女性活躍に向けた気運醸成を図るため、女性活躍の推進や男女共同参画の社会の必要性を啓発することを目的に、イベントを開催するほか、19市町と連携いたしまして、シンボルであるミモザの花の設置や公共施設のライトアップなど気運醸成を図っていききたいと思っております。ちなみに今年度は今月の8日に金沢港クルーズターミナルで開催いたしまして、約3,500名の方が来場され、「女性の権利やジェンダー平等を考える良い機会となった」とお声をいただいております。

次に二番目のところで、「男性の家事育児参画促進のための動画」の配信でございます。男性が家事や育児に積極的に取り組むきっかけとなるよう、馳知事が自ら料理や買い物を行う動画や県庁の男性職員が家事育児を実践する動画を令和5年度から県の

ホームページやSNSで発信しております。来年度はさらにこの家事シェアを進めるために、料理だけでなく、洗濯や掃除シーンを付け加えた動画の発信や、新たに県内スーパーと連携いたしまして、例えば時短に繋がる簡単な料理の紹介を行うほか、スーパー・家電量販店などと連携いたしまして、キャンペーンを行いたいと考えております。

続きまして「家事のアウトソーシング」の普及でございます。家庭全体の家事の負担を軽減するために、家事のアウトソーシングの普及に取り組んでおり、家事代行サービスを実際に利用された方の体験談の発信のほか、家事代行業者による割引サービスの提供などを行います。

最後に一番下の「いしかわ男女共同参画推進功労者知事表彰」の実施です。男女共同参画社会づくりの推進に関して顕著な功績のある個人及び団体を表彰するもので、令和3年度から実施しております。今年度は2つの団体と4名の個人の方を表彰いたしました。

以上、推進状況及び令和7年度の主な事業の説明となります。

続きまして、資料にはございませんが、来年度の男女共同参画プランの改定に係るご協力をお願いについて、この場をお借りしてお伝えしたいと思います。

県では、令和3年3月に策定いたしました、「いしかわ男女共同参画プラン2021」に基づきまして、これまで総合的かつ計画的に取組を実施してまいりましたが、計画策定から来年で5年目を迎えますことから、この間の社会情勢の変化を踏まえまして、計画を改定する必要があると考えております。

そのため、来年度の計画改定の際には、本審議会の委員の皆様方にご意見をお伺いしたいと考えております。来年度のスケジュールにつきましては、また改めてご連絡させていただきますけれども、引き続きプランの改定につきましては、どうぞご協力よろしくお願いいたします。

私からの説明は以上になります。

(八重澤会長)

ありがとうございました。ただいまの説明につきましてご意見・ご質問などございましたらご発言をお願いいたします。

(轟委員)

女性等に対する暴力の根絶のところで、中高生・大学生向けの出前講座の実施とあるのですが、これは具体的にどういうところを対象に、どういう方々に出前講座されたのでしょうか。

(針木生活環境部次長兼女性活躍・県民協働課長)

県内の中学・高校・大学に出前講座の募集をかけまして、ご希望のあったところに職員が出向いてご説明をしているところです。

(轟委員)

ありがとうございます。ピンポイントでお話をしても子どもたち全員がこういうことに関して理解していないとやはり性被害が起きる。加害行為をした人がその相手に対してその人権を傷つける行為だと意識しないですってしまうということは、子どもた

ちを見ていると非常にあるんですね。なので、早い時期に子どもたちには「相手の気持ちを尊重することが大事、相手の権利をしっかりと」ということを広く進めないと。一部の人たちが知っていても、気をつけなきゃいけないと思っていても、その地域で生活している中で、被害に遭うかもしれないし、知らない人の加害が起こるかもしれないので。

やはりこれはこういう出前講座をしているからいいということではなくて、もっと広く、私は早いうちに教育の中で、こういう意識改革、意識をきちんと子どもたちに伝えることがすごく大事だと思うので、そういう働きかけをしていただきたい。学校は時間的な拘束もあって、出前講座に手挙げすることはできないので、たまたまタイミングが合ってやってくれたところもあるかもしれませんが、これを本当にやろうとするのであれば、こういうやり方っていうのは結果に繋がらないのではないかなと思いますので、検討いただければと思います。

それから、「働く女性の活躍推進」の「いしかわ女性輝くダイバーシティ企業塾」のところで、企業の幹部や管理職に対して、この働きかけをするというのは非常にいいと思います。現場で様々な男女共同参画という意識があって、現場の人たちはそうやりたいと思っても、そのトップや上司がそこを理解してくれていないと、「産休を取る」、男性が「育休を取る」と言ったときにその現場でそれがOKという空気が広がらないので。上の人たちが理解するのが大事。この塾をするときにそのトップの人たちは何かいいことがないとなかなか来てくれないので、そこに何か特典をつける、この企業はここを受講していますよ、というようなことも含めてやることによって、より良い人材を募集することができる。そういう環境であれば働きやすいということも含めて、トップや管理職の人たちにご理解いただくということに力を入れていただきたいと思っています。

それから「幅広い層への意識啓発」ということですが、私は避難所を回ったときに、災害時の女性の権利というのは非常に危ういと思いました。

ハードから言うと、まず簡易トイレの設置です。避難所の本当に端っこのところ、非常口みたいなところ、決して明るくないところに簡易トイレが並ぶのです。それを設置するときに男性用・女性用を平気で並べてあるわけです。女性からすると、その薄い壁1枚の隣に男性が用を足しているというところで、さらに夜間は非常に暗いんですね。決して若くない女性も、「こういうところで順番を待っているときは本当に不安だ」っておっしゃっています。そこに男性用もあるわけですから男性もそこにいるわけですよ。いてもその文句は言えないですね。でもそういう状況は本当に女性にとっては不安なので、まず設置するときに、男性用と女性用を分けるというような配慮が大事で、そこにやっぱり女性の視点を必ず入れてほしいと思います。

先ほどの防災士の件で、女性の防災士が増えているのはとてもいいことですけれども、そういうところで女性の声はなかなか届かないんですね。避難所のトップの人がその地域の偉い人であったりすると、なかなかそういう人たちに女性が声を上げて、「そうだな」ということはなくて、例えば炊き出しにしても、女性がして当たり前、男の人たちは何もしないでそれに対して文句言うようなことが起こっている。そういうときに、その環境を良くするには女性の声がちゃんと届くような、ある程度の後ろ立てをつけておかないと、非常に現場では、やりにくかったらうなと思います。

もちろんそのハードではトイレもそうですし、女性が着替える場所であったり、哺

乳する場所であったりというところもそうですけれども、そういうことも含めて、まず避難所の設置に早い時期から女性の視点を入れる。

そして女性の意見が通るように。「そのぐらい我慢しろ。非常時だから」っていうようなことがやっぱりまかり通るんですけど「そうではないですよ」って。それぞれの権利ということをきちんと主張してもいいような空気感を醸成しておかないと、また今後何かあったときに、どこかで弱い人たち、女性たちが頑張らないといけない。頑張るのはとてもいいことだけど、でもそれが当たり前になってくると疲弊してきてしまうので、そういうことがないように、みんなでやる。もちろんちゃんとできているところもありましたけれども、そうでないところもあるので、早い時期にまずトイレの設置の配慮について、私は本当にやってほしいですね。

それから女性の生理用品や高齢の女性用の尿漏れパッドが必要だとか、そういうことについて、「どこへ言えばいいの。やっぱり我慢しないといけない」と女の人たち思うんですね。そういう女性の困りごとや声を聞くところも、やっぱりきちんと設置してほしいと思いますので、今回の震災の状況を鑑みて、新たに災害時の女性の権利を項立てしていただければ嬉しいなと思います。

(八重澤会長)

ありがとうございました。

今、三つの視点で問題が出されました。まず、出前講座をもう少し進化させるということですね。出前講座の具体的な大学名を出されてもいいのではないのでしょうか。そこでどんな反応があるかということ。そして、もう少し改善してほしいということ。

二つ目は企業のトップの理解についてですね。女性が働きやすい環境についての表彰制度がありましたよね。そのトレーシングがどうなっているのかということにも関係するかもしれません。

それから三つ目。災害時のアクシデントが起こったときに、男女平等、男女共同参画の理念をもう一度確認するために新たな項目の設置が必要ではないかということ。

どれからでもお答えください。

(針木生活環境部次長兼女性活躍・県民協働課長)

最後の女性の視点を取り入れた防災対策は、非常に重要な、まさに石川県が被災して、その点が非常に浮き彫りになったと思っております。来年、プランの改定もございますし、その視点を、今ご指摘いただいた内容も踏まえまして、検討していきたいと思っております。

二番目の、企業に向けた表彰制度はないですけれども、認定制度というのがございまして、そちらをより効果的なものにできないかを検討しております。

先ほど轟委員からお話がありましたように、女性管理職の当人の問題だけではなくて、企業としてトップなり、経営者層や人事管理担当者がきちんと取組を理解して推進していかなければ、女性だけが頑張っても進みませんので、その点も非常に県として認識しておりますので、取組に生かしていきたいと思っております。

最初の性暴力等の出前講座につきまして、こちらも委員ご指摘の通り、加害者側も「自分が加害者である」という認識が少し足りなかったり、それから被害者の方も「自分が被害者である」ということに気づいていなかったりする場合がありますの

で、そういうことも踏まえて、現在は出前講座をしております。おっしゃる通り、もっと本当は広くやっていかなければいけないと思っておりますので、また効果的な方法を検討していきたいと思っております。

(八重澤会長)

他にいかがですか。

(中村委員)

二つほどあります。一つは資料の4ページにある国際女性デーについて、もう少し盛り上げていただきたいところです。新聞を見ていますと、全国紙では、その前日かその前々日あたりからかなりキャンペーンのような感じがありました。石川県の情報はなかなか出ないと思っていたら、イベントがあったと後から知りました。マスコミも利用しながら、あるいは県の広報誌を利用しながら、その意義、なぜ必要かというようなところも含めて、難しくなく明るい感じで、ぜひ盛り上げていただければと思います。

私も2月の終わりぐらいから3月の8日ぐらいまでは、ミモザのブローチをつけたりして歩くんです。非常に国際的にも重要な日になっていきますので、ぜひ力を入れていただきたいなと思います。

それから、「働く女性の活躍推進」というところで、企業のトップの意識が重要ではあると思うんですけども、よく耳にするのは、「したいんだけどなかなか現場に人が足りない」とか、「育休を取ったらその穴埋めができない」ということです。そういう現状があるので、部署は違うのかもしれないですけど、中小企業をバックアップするための制度も必要だと思います。ここは女性の担当のところと中小企業の担当のところ、ぜひ知恵を出し合いながら進めていただくことが重要ななと思っています。

大きい企業ですと、育休を取っている職場の残った社員の方たちに手当をちょっと増やすとか、そういう工夫をして職場の協力を得るという工夫もされているようです。そういうことが石川県の中小企業でどこまでできるかわかりませんが、そういう視点からもぜひ協働してやっていただければと思います。

(八重澤会長)

事務局からお答えされますか。

(針木生活環境部次長兼女性活躍・県民協働課長)

はい。一つ目の国際女性デーは、今年から取り組み始めたところですので、引き続き国際女性デーの意義、必要性などを発信して普及啓発に努めたいと思っております。

それから二番目の企業の女性活躍について、推進していきたいと思っはいるものの、人手が足りない中小企業では、育休をとった際の周りの人たちへの配慮が必要というご意見がありました。本当におっしゃる通りです。企業塾では、昨年度までは大手の企業さんに取組の紹介をしていただいていたんですが、石川県は中小企業が大半ですので、大手の企業だけではなく、中小企業でよりよい取組をされているところもご紹介できるように努めております。またその視点でも取組を進めていきたいと思っ

おります。ありがとうございます。

(八重澤会長)

それでは山崎委員お願いいたします。

(山崎委員)

二点ありまして、まず男性の家事育児参画促進に関してですが、石川県職員の男性育休取得率を高めるために実施を予定されている施策などありましたら、ぜひ教えていただけると嬉しいと思っております。

この質問の背景としましては、石川県職員の男性育休取得率を高めることをまず目指していくのが、石川県内の男性育休取得率を高める上では効果的かなと考えているためです。というのも、石川県全体の育休取得率は全国平均より低く24.3%というお話がありました。なので、より積極的に推進していく必要があると思っております。

例えば、石川県庁に焦点を当てて見ると、現状の育休取得率は69.0%であって、例えば、同じ自治体の日本トップクラスの茨城県庁だと98.4%なので、比較するとまだ伸びしろはあるのかなと思っています。

育休は伝染するので、まずは県とか私達が所属する組織で育休を高めていくことが比較的コントロールもしやすいですし、県内の育休取得率も確実に増加させられると考えておりますし、例えば県庁が率先して育休を取るのが当たり前の雰囲気を作って、県内に波及できれば、はせ道場の動画の効果を最大化できるのではないかなとも考えています。

ぜひ石川県においても率先して庁内の男性育休取得率を上げる施策、とるだけ育休にならないように取得日数を増加させられるような施策も検討いただければと思いますし、また今後実施予定されている施策などありましたらぜひ教えていただけると嬉しいです。

(八重澤会長)

ありがとうございました。何か答えられますか。

(針木生活環境部次長兼女性活躍・県民協働課長)

はい。先ほどもご紹介しましたがけれども、県の男性職員の家事育児の風景を動画で配信していることのほか、県庁の人事課では県庁の男性職員の育児休業の体験記を掲載した「子育て支援ハンドブック」を県庁内の職員が見られるネット環境に掲載したり、ホームページに掲載したりしておりますし、新米のパパに対しては育児のガイドブックを配布するなどしております。また、県庁内の管理職に向けては男性の育児休暇が取りやすいような雰囲気作りというのが示されています。県庁全体として男性も女性も育休を取りやすいような環境になるように、管理職自体がそういう心構えを持つようにという取組を進めております。

(八重澤会長)

いかがですか、山崎委員。

(山崎委員)

ありがとうございます。厚生労働省の調査によりますと、育休取得率が高まった企業の施策として効果的だったのが二つあると示されておりまして、一つがおっしゃっていた通り、子育て支援ハンドブックですね。情報の収集・提供がすごく効果的だという効果が出ておりますので、まずとても有効な施策をされているんだなと思って聞いておりました。

もう一つ有効なのが研修の実施という調査が出ておりまして、管理職に向けてお伝えされているということなので、いい施策だと思っておりました。

追加するならば、ぜひ当事者に向けても研修をやっていただくといいのかなと思っておりました。なぜ男性の育休が必要なのか、どれぐらいの日数をとるのかという研修も検討されてみてもいいと思いますし、まずトップの馳知事から「男性の育休をもっともっと促進していこうよ」という宣言をいただくのもよいかなと思っております。また、他自治体では、子どもが産まれる職員に対して、育休を取らない理由を出させるということをされているところもありますので、いろいろできることが他にもあると思いますので、またぜひ検討いただけると嬉しいと思っております。

(八重澤会長)

ありがとうございました。では、どうぞ、中村委員。

(中村委員)

男性が育休を取って家事育児を体験することはそれ自体に意味があるとは思っているのですが、配偶者の女性の方が、男性が育休取ることについてどういう目で見ているかという視点も重要だと思います。

それから、育休を取ったことが女性の活躍推進に繋がっているのかどうか。もちろん男性が家事育児する機会があるとそれだけでいいんですけども、それがやはり女性の活躍に繋がっていかないといけないのかなと思いますので、その視点からの施策もご検討いただければと思います。

(八重澤会長)

ありがとうございました。いかかでしょうか。

(轟委員)

私は小児科医なのでお母さん方の声を聞くんですけども、育休を取ったお父さんたちが、休んでいらっしゃる。家事育児に参画しないで自分のお休みのように過ごす人たちもときにいらっしゃるようなんですね。

なので、県庁の職員の方々たちが家事育児をやっている動画を配信するとか育休の意味というものをもっと広報してほしいんですね。県民に知らせるためにね。いろんな形で取材を受けるのもいいし、なかなかホームページまで見てくださる人は少ないので、やっていますよっていうのを機会あるごとに発信してほしい。それから夕方のテレビ番組などで、時々、現在の育休の状況を放送してもらおうとか。知ってもらえないといけないので。

今おっしゃったように女性も男性も育休を取ることによって、育児に対する感覚は本当に変わるんですね。その後、子どもたちのことをしっかりと見られる視点を持つ

てくれています。どこを見ればいいのか、何に気をつければいいのか、何が大変だったかっていうことを理解して、その夫婦間の絆ってというのは強くなると思うし、そういう両親を見ている子どもたちも安定してくるので、育休がとてもしいい機会になっているということを広報してほしいと思います。

それから、産休も前より取りやすくなって、お父さんとお母さんがずらして取るということも、時間的に少し細切れで取るということについても配慮も進んでいると思うので、仕事を続けながらやっていけるということも併せて皆さん方にお知らせいただければと思います。

(八重澤会長)

ありがとうございます。それでは、高橋委員。

(高橋委員)

今、県の取組をお聞きしていて大変心強く思います。昨日、県庁で廊下を歩いておりましたら、男性職員の育休のハンドブックを目にしました。実際に手に取りやすいように廊下に置いてあって、取り組まれているということがわかりました。

先ほど茨城県の男性の県職員の方の育休取得率が非常に高いという話がありましたが、例えば、県の男女共同参画の取組としても、いろいろ先進的な県というのがあるのではないかと思います。都道府県のジェンダー・ギャップ指数のランキングを見ると、例えば鳥取県は行政や経済の分野で非常に高いです。そういった県レベルで非常に効果を上げている先進県の取組の情報を収集して、県としてもこういうふうに取り組めますというようなことを可視化していただけるとありがたいなと思いました。

県レベルで、県内それから都道府県との情報共有をして先進的な事例を学んで、それを積極的に発信するということをしていただけると、それ以外の機関、事業所にとっても役立つことがあるかなと思います。これが一点です。

それから、来年度計画を策定するということで、先ほど轟委員から避難所の女性の権利という話がありましたので、それはぜひ項目としてきちんと立てていただきたいなというのが一つ。

もう一つ検討していただきたいのは、障害のある方のジェンダーの問題です。これには二つあって、一つは女性の障害のある方自身の生活ですとか社会参加ということについて、やはり非常に厳しい立場に置かれているということがあります。

これはちょうど国際女性デーの新聞報道で朝日新聞が「女性と障害」という特集を取り上げていたので見ていただけるといいかなと思います。あまり今まで障害のある方のジェンダーの問題ということが表に出てこなかったんですが、この際取り上げていただけるといいというのが一つ。

それから障害のある方には限らないですが、やはり特に介護とか介助、ケアということに、まだまだ女性の負担が大きくて、特に障害があるお子さんがある場合の家族のケアという場合に女性が非常に厳しい立場にいる。例えば仕事を辞めてケアに専念しなければいけないという状況がまだあると聞きます。そういった視点を踏まえていただくと非常にありがたいと思います。ぜひご検討ください。

それから最後の点になりますが、これも来年度の計画の策定でクローズアップしていただけるといいなと思うことで、「女性が活躍して女性が働きやすい職場」というところからもう一歩進めて、ぜひ「働き方改革」というところに踏み込んでいただける

といいと思います。

私自身が今年度、「地域社会とジェンダー」という授業を担当しまして、学生たちに考えてもらう中で、男性の学生も女性の学生も非常に関心は高いんですが、ただ今の若い方の中で「実際に仕事とプライベート、仕事とケアを本当に両立できるんだろうか」という不安が非常に強いということがありました。

新聞報道などでジェンターを取り上げるものを見ている、こういったことが特に若い世代の発言として実際に出てきていると思います。県としては進めておられると思いますが、これを他の企業ですとか、特に中小企業などに早急に求めることは非常に難しい。いろいろな問題点もあると思いますが、そろそろこの点にも踏み込んでいただくべき時ではないかなと思います。よろしくお願いいたします。

（八重澤会長）

ありがとうございました。

非常に様々な領域にわたっていろいろな提言、要望が出てきています。これらを今度改定する計画の中でどのように受け止めて、どう消化するかを考えていくということではいかがでしょうか。

つまり、とても広い領域があって、しかも一つ一つの問題を深める段階にも来ています。さらに、次の世代をどう育ててどう意識を育んでいくのか。要するに5世代待たなければ平等にならないということがないように、少しでもそれを進めていくようなことを考えていきたいと思っております。

何かこの点でご意見よろしいですか。事務局の方で何かコメントされますか。

（針木生活環境部次長兼女性活躍・県民協働課長）

はい。先進県の先進事例を発信していくこと、どんどん外に発信して、他の企業さんにもどんどん波及していくというのは、非常に大切な点だと思っております。それ以外にも、来年の計画改定に向けての視点をいただきましたので、ご意見を参考に検討させていただきたいと思います。

（八重澤会長）

どうぞよろしくお願いいたします。他にいかがでしょうか。

せっかくの機会ですので、まだご発言されていない方に今日のご感想などをおっしゃっていただきたいと思います。

（西田委員）

石川県商工会議所連合会の西田といいます。従前からこの委員させていただいておりますけれども、やはり男女共同参画の肝は教育だと思います。子どもの頃から男女関係なく家事もする、一緒に学ぶ、一緒に遊ぶ、そういうことが当たり前であるということがとても大事で、大人になってからそんな教育を受けても、幼いときの考えが変わるとは思えないので、やはり教育がとても大事だと思います。ですから基本目標が三つありますけれども、いずれにしても小学校から教育の場は必要なんじゃないかといつも思っています。

(能木場委員)

県婦人団体協議会の能木場です。

資料 1 の 7 ページのところですよ。災害が本当に多いこの世の中ですよ。女性防災士の育成を、町会連合会さんと協力しながら進めております。石川県全体の防災士

12,000 人という数の中で 4 分の 1 の 3,000 人を女性の防災士にするために、婦人会の町会連合会さんと協力しながら女性を増やす取組を進めていて、この数字になってきたのは本当に嬉しく思っています。

このたびの震災では、被災された方が避難所運営に関わってくださって、自分の家が全壊したにもかかわらず、避難所運営に一生懸命取り組んでくださった会員さんが本当に多いです。今、轟委員がおっしゃったように、トイレにしましても、避難所の中であったのはまだいい方で、寒い時期だったのに外に簡易トイレができたとか、雪が降っている寒いときに外へ出ないといけないとか、本当にいろんなことで会員さんが大変ご苦労されていたお話も聞きました。

ぜひ防災の面でも女性が女性の目線で避難所運営ができるように、これからも取り組んでいきたいと思っています。よろしくお願いします。

(松崎委員)

石川県予防医学協会の松崎です。

私は経営者の視点ということで申しますと、企業・団体内部の考え方や空気感というのは、人事担当者よりもトップの意識ですべて変わらと思うので、研修なり企業塾などの取組を粘り強く進めていただきたい。なかなかその意識を変えるのは大変だと思いますが、インセンティブも含めて考えていただいて、トップの意識が変わるきっかけ作りをお願いしたいというのが一点。併せて中小企業の支援がないと、やりたいけどできないという企業は結構あると思います。そちらもぜひ合わせ技で行っていただけたらありがたいと思っています。よろしくお願いします。

(御前委員)

私は金工で物作りをしてパートで何ヶ所か働いています。その中で先月、安江金箔工芸館に行ったときに、石川県と蓮ノ空女学院スクールアイドルクラブがコラボしたパネルが置いてありました。三連休のときには、1 日 50 人ぐらいの人がそのパネルを訪れている様子を見ました。漫画やアイドルグループの影響がすごいと感じましたので、男性のキャラクターやアイドルグループとコラボして、男性の育児や掃除、料理を促すことができればよいと思います。

(山森委員)

石川県老人福祉施設協議会の副会長の山森でございます。初めて参加させていただきました。

私どもの介護施設のリーダーや管理職の比率としては、6 : 4 で女性の方が多いです。ただ新しく採用する方は、男性の方ばかりです。

産前産後休暇、育休は 100 % 取っていただいておりますけれども、後の補充がやっぱり厳しいですね。3 : 1 の職員配置基準がありますので、人がいなくなると基準を満たすことが難しいです。

男性の方でも 1 人、2 人は育休を取りました。ただ裏では、やっぱり金銭的な問題

があると思います。給与が止まる、昇給は延期になる、今までの収入だけでいけるのか。いろいろなことがあるものですから、本人さんとこちらとでお互いに話し合いをして可能な範囲では取っていただいておりますけども、なかなか難しいと思います。ほかの職場でも、職種によっては、誰かが休暇を取ると後の補充が難しいと思います。

それから、先ほど西田委員がおっしゃったように、小さいときからの教育は必要ですね。これは私自身の事ですけれども、家族と生活する中で「家事を手伝って」と言われても、何を手伝えればいいかわからない。最近、食器洗いと米をとぐことだけは覚えましたが。今までにそういうような経験をしたり多少教育を受けたりすればよかったのですけれども、何しろこの歳ですので。そういうような教育が多少あれば、もっとスムーズにいくのかなと思っています。

(吉田委員)

石川県男女平等推進協議会の吉田です。今日初めて参加させていただきました。

私自身、もっと問題意識を持って関わっていかなければいけないということをつくづく思い、反省しております。

3月8日の国際女性デーのイベントに参加させていただきました。とても盛況で、これがずっと続いていけば、国際女性デーについて県民に知ってもらえる機会になるのではと感じました。

私は放課後児童クラブの児童支援に関わる仕事をしております。学童保育の生活や子育て支援を考える中で、男女がお互いに関わり合いながら生活していくことが大切だと思っております。

(石野委員)

商工会連合会の石野です。私も今日初めて参加させていただきました。

県下の商工会の男性職員で1人だけ、1ヶ月ですが、育児休業を取った方がいました。実はその方の奥様が北國新聞の投稿欄に、その育児休業で大変助かったというような投稿されました。たまたま私もその記事を見まして、良かったと思いました。

男性・女性に関わらず、育児休業の取得は法的に裏付けられ、社会的にも必要な対応であり、当然のことであると考えれば、本来あまり良くないことかもしれませんが、男性が育児休業を取ったことによって、感謝する方がいて、その感謝が、その育児休業を与えた管理職の方なり企業のトップの方にうまく伝わると、そういうことが必要なんだ、育休を取らせて良かったなという雰囲気になるとと思います。本筋から外れた手段かもしれませんが、そういう仕組みがあったらいいと思います。

それから先ほど教育の話が出ました。男女共同参画には直接関係ないことかもしれませんが、相手を尊重するとか、敬意を持って接するとかということを幼児期から教育の中で考えられるような、そういう機会はずいぶん作っていただきたい。プランに入れる話ではないかもしれませんが、ぜひ考えていただけたらと思います。

一つお願いがあります。委員会の女性の参加率を3割、4割にするという目標値が県や国にあるのだと思います。それで、他の部局の委員会あるいは国の委員会から、女性を推薦してほしいということで私どもの女性部にお話をいただくのですが、そういう場合、6人の女性部の会長・副会長にお願いをしていくというのが常で、1人の人に、二つも三つも委員を担っていただく必要があります。

商工会として嫌ということではないのですが、もう少し幅広い組織、団体、あるいは個人にそういう委員をお願いしていくような、そういう仕組みを作られた方がいいのかなと思います。そうするともう少し幅広い意見が出てくると思います。

事務局は大変かと思うのですが、ここにも公募委員の方がいらっしゃるので、公募ということがあってもいいのかなと思っておりました。恐縮ですが、県の中でご検討いただければと思っておりました。

（魚委員）

石川県国際交流協会の魚でございます。皆さんには日頃からお世話になっております。

私の職場は石川県国際交流協会というところで、職員の構成からいうと過半数が女性です。国際交流ということで、募集をかけると女性の方の割合が多いということもございます。

うちの協会では外国人の日本語の教室もやっていて、講師は、日本語講師会の先生方に委嘱という形でお願いしております。日本語講師会の先生は全員女性でございます。男性が会員になってはいけないということではないですけども、かねてよりずっと女性の方が日本語を教えている。これは一つには、待遇面の問題もある。結局、日本語講師会の先生だけで食べていけるかというところちょっと難しいところもございしますので、それはそれでまた別の問題として、待遇改善も今後必要になってくるのかなと思っております。

私は白山市で、地域のコミュニティの会長をしておりまして、役員は1人だけ女性で、あと全員が男性の社会。私の住んでいる町内になりますと、もうほとんど男性社会ということです。何か会合があると、お茶を出すのは女性の仕事という旧態依然としたものがまだ残っていて、なかなかこれに文句を言うのもまた難しい。やはり長老というかですね、そういう男性たちがまだ仕切っているところも見える。ただ、徐々に若い世帯も入ってきています。これはすぐに変わるというものではないんですが、やはり若い人が加わることで切り替えていくことが地域コミュニティでも必要になってくると思いました。

（八重澤会長）

どうもありがとうございました。様々なご発言をいただきまして、新たな見方もあったように思います。

まだまだこれから取り組むべき課題がありますが、それは改めてプランを練っていく中でぜひ考えていきたいと思っております。これで全員ご発言いただきましたので、本日予定しております内容が全て終了したこととしたいと思います。各委員のご発言で、もう少しいろいろ検討したい部分もありましたけれども、時間の制限もございまして、またの機会もありますので、今日を始めとして話し合いを進めていければ思っております。各委員の皆様のご協力に大変感謝申し上げます。ありがとうございます。

それでは、司会進行の方にお返ししたいと思います。

（川畑女性活躍・県民協働課参事）

ありがとうございました。これもちまして、令和6年度石川県男女共同参画審議会を終了いたします。ありがとうございました。