

令和7年度 第1回石川県男女共同参画審議会議事録

日時：令和7年7月17日（木）午後3時～4時30分

場所：石川県庁行政庁舎 11階 1109 会議室

（浅野副知事）

皆様お集まりいただきましてありがとうございます。石川県の副知事を務めております、浅野と申します。

男女共同参画のテーマは、大変大事な話でございまして、私も、経済産業省から昨年の夏にこちらに出向してきまして、この石川県としてもダイバーシティ企業塾ですとか、女性リーダーの活躍に向けたネットワーキングですとか、色んなことを取り組みはしているところではございます。一方で、私も経産省という組織に長くいまして、その中でも女性活躍という言葉そのものは大分古めかしい言葉になってきたというか、今日はたくさんの女性リーダーが活躍している状態で、大きく変わってきたところです。私の右腕として本当に頼りにしていた部下たちには女性が目立っていて、組織がどんどん変わっていく中で、私も生活を送ってまいりました。

石川県の女性たちが、県庁の中でも、企業の中でも、どのような活躍の状況なのか、委員の皆さん方から、現状はこうなんだということをご指摘いただきたいです。たとえば、無意識のバイアス、いわゆるアンコンシャス・バイアスがありますね。つまり「何々は何々であるべき」というバイアスですが、そういった縛りに囚われず男女を問わず人を活かせる組織文化を意識的に作っていかない限り、この男女共同参画とか多様性の推進って話は、きっと前に進んでいかないと思っています。

また、多様性を受け止められない組織というものは、やはり一面的な意思決定に陥っていきがちで、それによってリスクをはらみます。「男女共同参画は倫理的にいいことだからやらないといけない」ではなくて、男女共同参画が当たり前になってないと、様々な多様性が認められ、それが尊重されている組織でないと、様々なチャンス逃すし、様々なリスクに鈍感になっていいことない。そういったことを県内の様々な企業、組織、団体の中に、どう浸透していったただけののかが大事だと思っています。この話題は生活環境部が所管ですが、各業界をみている、商工労働とか農林水産とか健康福祉とかの部局を巻き込んでの相当な大きな運動論にしていかなきゃ実現するものではないと思っています。そういった前提で忌憚のないご意見を色々いただければと思っています。それに対して私たち、県庁を挙げて、しっかりと市町を巻き込んで、様々な県内諸団体の皆さんと協力をして、風土作りをしていきたいと思っていますのでよろしくお願いいたします。

(八重澤会長)

それでは審議会の運営にあたり、諮問通り皆様の協力を得たいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。まず、議題1「石川県男女共同参画審議会小委員会の設置」について、事務局から説明をお願いいたします。

(山若女性活躍・県民協働課長)

資料1の石川県男女共同参画審議会小委員会設置要綱をご覧ください。

第1条、小委員会設置の趣旨について、石川県男女共同参画推進条例に基づきまして、審議会の運営に関し必要事項を定めるものであります。

第2条について、石川県における男女共同参画計画を変更するにあたり、専門的、集中的に審議をするため、審議会の中に小委員会を設置することとしており、審議事項につきましては、現行のいしかわ男女共同参画プラン2021の3つの基本目標をテーマとしております。

第一小委員会は、あらゆる分野における女性の活躍推進

第二小委員会は、安全・安心な暮らしの実現

第三小委員会は、男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と体制の充実となります。

委員の皆様にはいずれかの小委員会に属していただきます。なお現行プランの体系につきましては、いしかわ男女共同参画プラン2021をお配りしておりますので、そちらの方を後ほどご確認いただければと思います。

第3条について、小委員会は審議会会長が指名する委員で構成することとしております。

第4条について、小委員会に委員長を置き、委員長は審議会会長が指名することとしております。

第5条について、小委員会の会議は委員長が招集し、会議の議長となることとしております。

第6条について、審議の状況を確認するため委員長会議を開くことができ、この委員長会議は審議会会長が招集することとしております。

第7条及び第8条について、小委員会の解散及びこのほか必要な事項は委員長が委員に諮って定めることとしております。石川県男女共同参画審議会小委員会設置要綱についての説明は以上となります。

(八重澤会長)

ただいまの説明についてご意見ご質問などございましたら発言をお願いいたします。これまでの委員会と何か変わったところはございますか。その第一委員会、第二委員会、第三委員会というのは、以前のプランを作る時にもできましたよね。今年は特にここに力を入れるとか、そういうことなどを教えていただけますか。

(山若女性活躍・県民協働課長)

それはこれからご説明をさせていただきたいと思っております。

(八重澤会長)

ではそのあとから話します。他にはいらっしゃいますか。

それではたまたもし後で思いつかれたことがありましたらこの場で発言をお願いします。では、小委員会の設置につきましてご承認いただけますでしょうか。いかがでしょうか。承認される方は拍手をお願いいたします。

(拍手)

ご承認いただきましたので、小委員会の委員構成と委員長の選任について、誠に勝手ではありますが、小委員会設置要綱案のあとに付いております、名簿の通り指名させていただきますのでよろしくお願いいたします。

それではまず、小委員会の委員は記載の通りとさせていただきます。また、ご自分がお入りになっている小委員会は確認されましたでしょうか。ではまず小委員会の委員構成は記載の通りとさせていただきます。

また、第一小委員会の委員長は中村委員に、第二小委員会の委員長は久保委員をお願いしたいと存じます。なお、第三小委員会の委員長は、私、八重澤が担当させていただきます。中村委員、久保委員、どうぞよろしくお願い致します。

次に議題2の「男女共同参画計画（いしかわ男女共同参画プラン2021）改定の方角性」につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

(山若女性活躍・県民協働課長)

資料2をご覧ください。現行プランの概要について、現行プランは男女共同参画社会基本法及び女性活躍推進法に基づきまして策定する計画です。計画の期間は令和3年度から令和12年度までの10年間としており、3つの基本目標であります、まず1つ目、あらゆる分野における女性の活躍推進、それから基本目標Ⅱとしまして、安全・安心な暮らしの実現、基本目標Ⅲとしまして、男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と体制の充実、この3つの柱を掲げており、各目標に対するそれぞれの課題を挙げております。

この柱に基づき、これまでの取り組みと成果についてご説明します。

基本目標Ⅰ「あらゆる分野における女性の活躍推進」について、企業の意識改革として、浅野副知事からもご紹介ありましたけれども、副知事を塾長とする企業の幹部等を対象にしたダイバーシティ企業塾を令和4年度より開催しており、これまで延べ72社に参加をいただいております。また、いしかわ男女共同参画推進宣言企業認定制度を設けており、これまで590社を認定しております。このほか、県の審議会等の女性委員の積極的な登用により、県の審議会における女性委員の割合は令和6年度には44.2%となっております。

次に基本目標Ⅱ「安全・安心な暮らしの実現」について、令和4年度に国の方で困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が成立したことに伴いまして、県では既存計画の石川県配偶者暴力防止及び被害者保護等に関する基本計画と合わせて、総合的かつ計画的に対象者に支援が届くことを目指すため、石川県困難な問題を抱える女性への支援及びDV被害者の保護等に関する基本計画を、令和6年3月に策定しております。この計画に基づきまして、SNS相談や県内各地での交流相談会等を実施しております。また、地域の防災対策への女性の参画促進にも取り組んでおり、女性防災士の数が令和6年度には3,243人となっております。

次に基本目標Ⅲ「男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と体制の充実」についてになります。県全体で男女共同参画に関する意識啓発の推進として、国際女性デーに合わせた啓発イベントを開催しております。また、若者への啓発の推進としまして、学校への出前講座や啓発ツールの配布を行っております。その他、男性の家事育児等の参画の推進としまして知事自らが主演し、家事に取り組む動画を配信しております。

次のページをご覧ください。社会情勢の変化について、プランの改定にむけ、男女共同参画に関する県民意識調査と事業所における女性の活躍に関するアンケートを実施しております。調査結果からは大きく3つの課題が浮き彫りになっております。

1つ目としまして、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス、いわゆる無意識の思い込みの解消が挙げられます。「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成しないという割合は、令和2年度、前回の調査時よりも増加をしておりますが、「男は仕事をして家計を支えるべきだ」という考えに「そう思う」と回答した割合は、全国の調査と比較して高い数値となっております。

2つ目としまして、家事・育児・介護等への家庭内の理解と協力が挙げられます。女性が働き続ける上での障害や女性のリーダーを増やす上での障害としまして、家事・育児・介護などにおける家庭内の協力が十分でないと回答した割合が高くなっております。

3つ目としまして、あらゆる人が働きやすい職場環境の整備が挙げられます。男女が共に仕事と家庭を両立していくために必要なこととしまして、育児休業、介護休業を利用しやすい職場環境作りや、労働時間の短縮や休暇制度の充実が課題だという風に回答した割合が高くなっています。

アンケート回答企業の状況として、女性管理職の割合が15%未満の企業が70%以上あり、それらの企業で管理職が少ない理由としまして、必要とする経験、判断力を持った女性がいらない、候補となる女性が希望しないという回答が多くなっています。また積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に取り組んでいる企業の割合について、平成23年度の調査よりも高くなっております。

次のページをご覧ください。令和6年能登半島地震の検証結果に基づく提言と課題となっております。国では男女共同参画の視点からの能登半島地震対応状況調査を、それから県では、能登半島地震検証委員会検証結果を作成しております。これらから大きく4つの提言課題が挙げられております。

1つ目は、意思決定や災害現場への女性の参画促進として、男女共同参画の視点や多様なニーズを踏まえた避難所運営や女性用品、幼児用品の不足。それから意思決定過程への女性の参画について課題があったと挙げられております。

2つ目として、平常時からの国や自治体のトップを含む関係者の意識の醸成として、実践的な研修、訓練の実施やマニュアルの整備、対応の共有について課題があったと挙げられております。

3つ目は、災害対応業務を担う職員等へのサポート体制の強化としまして、被災職員や勤務時間に制限がある職員への配慮、女性が従事できる環境整備などが挙げられております。

4つ目として、女性防災リーダーへの支援・ネットワーク強化としまして、地域女性防災リーダーの育成や計画策定への参画促進などが挙げられております。

次のページをご覧ください。国の動向について、先月、国では、女性版骨太の方針2025が決定されました。基本的な考え方として5つの項目が挙げられており、主な内容としては、「Ⅰ 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり」として、全国各地における女性の起業や地域における魅力的な職場、それから学びの場作りといったものが挙げられております。

「Ⅱ 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり」として、女性の所得向上、経済的自立に向けた取組の強化などが挙げられております。

「Ⅲ あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大」として、企業における女性の活躍や政治・行政分野における男女共同参画などが挙げられています。

「Ⅳ 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現」として、困難な問題を抱える女性の支援や男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進などが挙げられております。

「Ⅴ 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化」として、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画が挙げられております。資料の右側は、参考としまして、女性版骨太の方針2025のこれらの方針が本県のプランのいずれの基本目標に対応するか振り分けた上で、本県の現行プランとの比較や意識調査結果等を踏まえまして、一層の取り組みが必要と思われる項目について朱書きでお示しをしております。

次のページをご覧ください。改定のポイントについてです。

今ほど説明しました社会情勢の変化や国の動向を踏まえ、一層の取り組みが必要と思われる主な項目を改定のポイントとして基本目標ごとに整理をし

ております。

基本目標Ⅰ「あらゆる分野における女性の活躍推進」については、企業地域などあらゆる分野における意思決定層への女性の参画拡大として、内容としては、女性の管理職登用の促進や防災など地域活動における女性リーダーの資質のさらなる向上などが挙げられます。

次に基本目標Ⅱ「安全・安心な暮らしの実現」として能登半島地震の検証結果を踏まえた男女共同参画視点の災害対策として、防災復興のための女性人材育成事業の強化や女性防災士の積極的な活用やネットワークの構築の促進などとなります。また、困難な問題を抱える女性への支援として、石川県困難な問題を抱える女性への支援及びDV被害者の保護等に関する基本計画は現行プラン策定時には策定されていなかったことから、この基本計画に基づく施策の推進を今回のプラン改定に合わせて加えることとしております。

次に、基本目標Ⅲ「男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と体制の充実」については、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消として、男性の家事育児参画の推進強化や職場、学校、家庭、地域でのアンコンシャス・バイアスの解消に向けた普及啓発などとなっております。また、仕事と育児・介護の両立の支援として、保育・介護体制の整備強化などとしております。なお、改定後の計画期間につきましては令和8年度から令和12年度までの5年間としております。いしかわ男女共同参画プラン2021改定の方向性についての説明は以上となります。

（八重澤会長）

何かご意見ご質問等ありましたら。特に強調されたいところは基本目標Ⅰ、基本目標Ⅱ、基本目標Ⅲでしょうか。

（山若女性活躍・県民協働課長）

現行プランは3つの柱になっていますが、その中でも基本目標Ⅰであれば、企業、地域などあらゆる分野における意思決定層への女性の参画拡大を特に重点的に進めたらどうかと今回ご提案させていただいております。また基本目標Ⅱ「安全・安心な暮らしの実現」の部分については、今回地震がありましたので、その検証結果を踏まえた男女共同参画視点の防災対策というものを挙げさせていただいております。困難な問題を抱える女性への支援というものも新たに法律が制定され、県の方でも基本計画を策定しておりますので、さらにそういったものに対する推進が必要ではないかと考えております。基本目標Ⅲとしましては、男女共同参画社会の実現に向けた意識改革、それから体制の充実として、固定的な性別役割分担意識、それからアンコンシャス・バイアスの解消といったものが根強く残っていることはやはりありますので、積極的に取り組む必要があるかと思えます。仕事と育児・介護の両立の支援なども引き続き一層取り組んでいく必要があるところです。

（八重澤会長）

それは各委員会に対応していますね。何か各委員会の委員の方で自分が入ったところでもう少し詳しく聞きたいことがもしあれば。

（中村委員）

盛りだくさんでまだ自分の中では整理できてないのですが、私は第一委員会に配属されており、今回の改正のポイントの中でいうと「あらゆる分野における女性の活躍推進」というところになるのですが、国の方の骨太の方針2025でいくと、今回改定のポイントの中に入ってなかったのが政治・行政分野における活躍ですとか、科学技術・学術分野、国際的な分野における活躍というのがあるのですが、このあたりが取り上げられなかった、ポイントとして入っていないのは、どんな過程からなのか教えていただけますか。

（山若女性活躍・県民協働課長）

一層取り組みが必要と思われる項目ということで挙げておりますが、それ以外の分野等でも取り上げるべきという事でしたら、是非小委員会等でご意見いただきながら盛り込んでいければと考えております。

（中村委員）

いくつかある中で特にこの雇用、管理職の登用ですとか仕事のところに力を入れるべきだと事務局の方で考えられた理由があれば聞かせていただければと思います。

（山若女性活躍・県民協働課長）

今回の改定に向けて、県民意識調査や事業所に対するアンケートをしているのですが、その中では女性の就業率は上がっているけれども、依然として管理職になる人が少ないというのが浮き彫りになっております。アンケートの中で、女性が働き続ける上での障害やリーダーを増やす上での障害として、家事・育児・介護などにおける家庭内の協力が十分ではないことも挙げられていますし、働きやすい職場環境の整備として、休みを取りやすい環境作りが必要だとか、長時間労働が続くと仕事を続けていくのが難しいという意見もあります。まずは働く場ということを一層取り組んでいく必要があるのではないかということで今回、挙げさせていただいています。

（中村委員）

そもそも意識調査の中に政治の部分や理系の部分という質問項目がないので、皆さんの意識が本当はあるけど出てきてないだけなのかなど分かりづらいところもありましたので、聞かせていただきました。

（浅野副知事）

これから分科会に分かれて議論いただきますが、大事なものは、あまり分科会の枠にとらわれすぎず、一人ひとりの委員が割り振られた委員会を越える視点もどんどん出していただくことかと思います。今日もこの場にせっかく皆さんお集まりいただいているので、是非会長のご采配のもとで、思っっちゃること、考えていらっしゃることも自由に言っていただくというのが、良いと考えております。これまでの政策の経緯、積み重ねがあり、それを今日テーブルの上に載せているわけですが、それをもう少しこう変えてみようとか、ここが弱いよとかいうことはむしろ委員の皆様からどしどしいただいて、しっかりと考えてまた議論させていただくのが良いのではないのでしょうか。

男女共同参画は、10年20年、変えるべきだ、やるべきだ、とみんな思っているけど、なかなか思うようには進まないという話題の塊ですし、ここに書いてある国の方針も、やったら良い、やるべきだという内容ばかりです。ですが、細かい、小さな落とし穴がたくさんあります。そういったミクロな話、つまりこんな仕掛けが足りないとか、政策をやっているつもりだが届くべきところに届いていないということも含めて、色々な論点をまずテーブルに自由に載せていただけると、事務局としても検討のために助けになりますので、是非よろしくお願いします。

（八重澤会長）

心強いお言葉をいただきました。

（中村委員）

事務局が作成した案で「ここをやりましょう」というのは私としては扱いやすいというか、他の政治や理系分野の女性の活躍は扱いにくいというか、弱点もあるので、そういうものを自ら外していいのかどうかとったりもしているので、その辺も含めて委員会の中で考えていきたいと思います。

（浅野副知事）

足りないと思われるところは、例えばゲストスピーカーなどで補強していただくなど、課題に応じて柔軟に対応すれば良いのではないのでしょうか。必要なリソースはちゃんと確保しながら考えます。

（中村委員）

政治分野などは少し手をつけづらいところもあります。

(山崎委員)

基本目標Ⅲのグループなのですが、アンコンシャス・バイアスの解消と仕事と育児・介護の両立の支援というところで、課題についてはタブレットの10ページに載せていただいたところだと捉えています。これに対して県としてこれまでどういうアクションを取られて、その結果どんな効果が得られ、どんな振り返りがあったのかを踏まえた上で、小委員会では検討できると良いかと思いますが、この場でお答えいただくのは難しいかと思いますが、また小委員会の方で詳しくお話聞かせていただければと思います。

(山若女性活躍・県民協働課長)

その時に色々お示しできるように準備させていただきますので、よろしくお願いします。

これまでの取り組みと成果のところでお示した内容になりますが、まずは意識啓発が大事と考えており、国際女性デーに合わせたイベント開催や、男女共同参画に取り組む功労者に対する知事表彰や、男女共同参画推進員の研修会なども行っています。若い世代への啓発として、小・中学校への冊子配布や出前講座なども行っていますし、知事自らが出演し、家族が協力して家事をやらうと呼びかける動画も配信しています。

小委員会の時には、取り組みの評価として説明したいと思います。

(山崎委員)

効果検証という部分が大事だと思っており、その結果どんな効果が得られたのか、それによって次にどうすべきかという方向性が決まってくると思うので、そのあたり詳しくお話しできたらと思います。

(浅野副知事)

今の話に少し関連するのですが、県庁としてやっている仕事は、特に目標Ⅲについては、いま課長が説明したように、やや間接的な部分があるのですが、例えば学校現場やPTAも含めて、子供の頃からどういうアプローチがされているのか、そこに何が足りないのか。会社においては、これは商工団体の方にお聞きするのが良いのかもしれませんが、何が行われていて、何が足りないのかといった話や、もしお気づきの点や思っていることがあれば、今日この場でご発言いただける方がいらっしゃればありがたいです。

(八重澤会長)

私が司会をしなければいけないのですが、話しても良いでしょうか。私は今回第三委員会に入ることになったのですが、教育の現場にいましたので、基本的には教育が大事だと思いますし、石川県の(公財)いしかわ女性基金で、私どもの大学に2回も補助金をいただきまして、若い人たちに「(令和

元年度)男女共同参画意識に関する大学生の意識調査」をしたり、県の男女共同参画に関する意識調査結果の意識の変化を確認し、それを報告書に示したんです。

ただし、この分野はリトマス試験紙のように「これをやったから翌日にこれが成果として出る」というわけではなく、いつ出るかわからないけれどとにかくインプットすることが大事なので、すぐに効果が出ることは難しいです。でも確実に私が言えることは、おそらくこの中で教育委員会の皆さんもいらっしゃると思いますが、石川県の女性の教員、女性校長等といった管理職は、昨年まではずっと日本で全国1位だったと思いますし、今年もそうではないでしょうか。これは石川県がなぜかPRしないのですが、私はもっとPRした方が良いと思っています。子供たちのモデルとなる人が、女性でリーダーシップをとっている。これはずっと言われ続けていることだと思います。様々なテレビなどで各学校の校長先生が出てくると、皆さん当たり前のように女性だったりします。それはかなりの大きな影響があると思います。PTAとしてはいかがですか、教えてください。

(矢花委員)

私自身は今年初めてPTA活動に参加したので、石川県全体についてはまだ深くは関わっていませんが、私の町では女性の校長先生が非常に多くなっていると感じます。ここ10年くらいで劇的に増えた印象です。校長先生が男性の場合でも教頭先生が女性というパターンを取られている印象がすごく強いです。どちらかが女性が入っているという状況です。保護者の立場から言わせていただきますと、お母さんが学校に関わる人が多いんです。最近は男性も増えてきてはいるんですけど。女性の管理職の方がいらっしゃると、学校への敷居が少し下がる感じがしているので、素晴らしいことだと思います。

(浅野副知事)

そうすると教育現場、学校現場がリーディングケースなのかもしれない、という仮説があるかもしれませんね。

もう1つ質問したいのですが、校長先生や教頭先生が女性であることによって、アンコンシャス・バイアス的なものが子供の教育において、「男は何々であるべきで、女は何々であるべき」ということが意識的に解消されやすい環境に今、実際なっているのかどうかです。

(八重澤会長)

何でもかんでも女性をリーダーにしようということが学校現場では当てはまらないような気がします。賛否両論あるかとは思いますが、全国学力調査でトップを見ますと、女性の管理職が多い県があげられます。石川

県の次は多分広島だったと思いますが、広島県も女性の管理職が多い県です。ですから、固定的なジェンダーバイアスは社会通念としてずっとありますが、個人レベルでのアンコンシャス・バイアスの解消には非常に良いのではないのでしょうか。私は石川県にそのことをとても期待しています。男性だけに責任を負わせるのではなく女性も一生懸命やりましょうというところが大事だと思います。

（中村委員）

最初の意識調査で、石川県が全国に比べて「男は仕事をして家計を支えるべきだ」という回答が多いのはどう考えれば良いのでしょうか。年代によるものですかね。

（浅野副知事）

「男は仕事をして家計を支えるべきだ」という言葉に「ノー」とは中々言わない気はします。「いまどき男女を問わず働くもんだろ」という感じの方だったらイエスになってしまいますよね。

（中村委員）

すると「仕事をして家計を支えるべきだ」と「そう思う」という数字は小さくなりますよね。

（久保委員）

この質問の聞き方については私としても伺いたいことがございます。

この「男は仕事をして家計を支えるべきだ」という質問に対してノーと答えるのは難しいことです。これにノーを言ってしまうと「男が仕事をして家計を支えてはいけない」という、答えた方が意図しない意見を引き出してしまいかもしれません。だから質問の仕方を変えるほうがいいと考えます。

「家庭においては、男性が主な稼ぎ手であることが望ましい」「女性が主な稼ぎ手であることが望ましい」「両方が働くことが望ましい」とか、それらに加えて、「夫婦（パートナー）間で話しあい、決定されることが望ましい」という多様な選択肢があることが望ましいのではないのでしょうか。つまり、今までだと「男は仕事をして家計を支えるべきだ」という質問をすることで、人々の意識をその疑問に向けてもらう効果もあったと思います。この質問から、従来の「当たり前」の意識を排し、現在は当たり前となった意識の普及へとつなげることができたと思います。また、このようなアンケートは継続性が大切ですから、この質問を続けてこられたことに価値があると思いますが、前後の質問を含めて、「どのように聞いているのか」を、聞かれる側の立場から検討する時期にあるのではないかと、思いました。

そこには「変わっているようで変わっていないものもたくさんある」とい

う事実がかかわっているように思います。例えば「学校」というところにおいては、従来から男性と女性に対する、使いたくない言葉であえて言う「差別」となってしまいますが、それが少ないことがこれまで行われてきた各種のアンケートなどから示されています。ですから、女性の、校長先生などの、管理職就任が多い、そしてますます増えているというお話を石川県はそのアピールをもっとするべきだと思います。職場としての学校についてはもちろん、学ぶ場としての学校についても考えることが必要かと思います。若い人々が大学に入るとまた、子供から大人になるにかけて意識の違いが出てくるのかもしれませんが、女性がリーダーシップを取る機会が減ってしまう様子を見ます。学校で学んでいる児童、生徒、学生の中に、まだまだなぜか従来の、「伝統的な」意識が徐々に醸成されて行くように感じることもあります。私は第二小委員会で防災時の女性の役割や女性を始めとする「弱い人々」とDVの問題に取り組むことになると思いますが、同様に大切な日常的なことについて、県としてますます積極的に取り組むことにむけてお手伝いしたいと思います。

（轟委員）

私は羽咋市なのですが、羽咋市も30年前から男女共同参画に取り組んでいて、比較的早い時期からアンケート調査をしたり、意識改革が必要だと言い続けて30年経っています。将来的にこんなことを言っていたというのが笑われるだろうと思っていたのに、未だに同じことを言い続けている現状を非常に残念に思います。

また、このアンケートの設問ですが、行政としては過去と比較したいからということで、内容を変えずにずっと来ていますが、現在はこの聞き方はもうおかしい、現状に合っていないということを一回もう一度見直して聞き返さないといけないと思います。そうしないと皆さんの本当の真意が読めない。一回ひっくり返さないで。

私は大学医学部の大学生にこれまでアンケート調査をしてきました。女性が引き続き仕事を続けられるようにという意味で授業の中でアンケートをしていたのですが、以前は「女子学生に聞きます。結婚した後も仕事を続けますか？出産後も仕事を続けますか？」と聞いていましたが、今はその聞き方さえもおかしい。夫婦として子供ができた後、パートナーの男性が仕事を続けるか、仕事をやめて子育てしようという思いになるかもしれないと思うと、設問もやはり変えていかないといけないということで、現在は（女子学生に聞きますという）聞き方を変えて、対象も変えて本当に現状の学生たちの意識を拾うようにしたら、男子学生も「結婚したら仕事は辞める」と言う人がいたりするんですね。今の学生ですから半分ノリが入っているのかもしれませんが、どこかでそういう意識を持っている人たちもいるということがあるっていうことは、これから少し気をつけて見ていかないといけないと思

うので、そういう視点も必要だと思いますし、あと教育もとても大事だと思いますが、色々な立場で未だに「男が」「女は」という人たちはどうしてもいるわけです。私たちはそこであらあらと思うのですが、そういう人たちに真剣にぶつかってもしょうがないから、スルーしながら来るんですね。でもその中でもきちんと男女共同参画について理解していただいている人たちを見ると、やはり、ご家庭がジェンダーフリーなんです。お母さんが仕事をする時、お父さんが家で家事をするのが当たり前のような状況を見ている人たちは、全く抵抗なく、「女性が仕事をする」とか「できる人がやればいいんじゃないの」「男性だってサポートすればいいんじゃないの」という感覚をしっかりとって発言してくださるんです。だから教育の中でもしっかり入れ込まないといけないけれど、同時にその時点のご両親とご家族に対しても、将来的にきちんと男女共同参画を進めるためには、家庭内の夫婦関係のあり様はすごく子供たちに影響を与えているのに、学校でいくら男女共同参画と言っても、家に帰ったらお母さんに「飯はまだか」「風呂出来てんのか」というのを見ていたら、「男はふんぞり返っていてもご飯はできるし何でもできるんだ」と思っていたら変わりようがないと思うので、これは難しいところですが、踏み込んで、意識改革はそこだと思います。表面的なことをやりましようと言っているのではなくて。その部分もそうしないと30年経っても変わってない現状を見ると、小さい頃からの子供たちが何を見て育ったか、何を感じているかということだと思うので、その辺も少し踏み込んでいかないと難しいかなと思っています。

（浅野副知事）

今の話に対して、私も同じ感覚を覚えます。「あらあら、この男女共同参画の時代にまだそんなことを」という感じの発言をついされてしまう方々が、そこから先に成長できなくなるのではないのでしょうか。そうした「あらあら」な人たちへのアプローチには何が必要なのでしょう。むしろ、そこが変わらないと動かないという気が私はしています。

（中村委員）

そこで戦うのは疲れるから違うところで戦おうかって感じです。

（浅野副知事）

たとえば中央省庁でも、今は幹部自身がしっかりコンプライアンスに縛られています。昔はずいぶん偏ったことも言っていた人が、だんだんまともなことを言い始めるように矯正されていってます。つまりポリティカリー・コレクトな発言を心掛けないと出世はできない縛りというか、ある種の矯正スーツを着せられて働くようになってきた印象です。やはり、そういった矯正スーツを着せる仕掛けというのがなければ組織文化は動かない気がします。

だからそこをどうやって諦めずにやるかというアイデアを是非いただきたいなど。ここを諦めてしまうとワークライフバランスの実現とかも、なかなか思うようには進まないかなという気もしています。

（山崎委員）

女性活躍を進めていくためには私なりに2点あると思っています。今育む芽を育てるという観点と、これから育つ種をまいていくという観点があるかなと思っています。

今育む芽というと、女性の労働力率が男性と比べて差が開き始めるところがあるのですが、それが出産・育児期ですね。そこで女性が弾かれずに、仕事を辞めずに働き続ける観点が大事だと考えています。その大きなポイントが2つあるかと思っていて、1つは仕事面です。女性が辞める理由というのは、両立ができずに辞めていくのです。なぜ辞めるのかというと、長時間労働や転勤、出張などが入るといったところで弾かれるわけで、だとすればそういった職場環境、長時間労働などを減らしていかなければいけないと思っています。

もう1個は家庭です。男性が家庭にいても厄介者になるだけだというところが、現実問題として起きているわけで、これをクリアするにはどうしたら良いかということ、男性育休だと私は思っています。なので、県としても男性育休を進めていただきたいですし、中小企業ももっと進めていくことが必要かと思っています。

もう1つの大きな点として、未来にまく種という観点です。先ほどから仰っていただいた女性の資質向上やロールモデルが、まず未来にまく種につながるのかなと私は思っています。女性管理職の件もそうです。ただロールモデルがいないところもあるわけで、そうするとどうすれば良いかということ、学校への教育だと私は思っています。

この未来にまく種と、今育む芽の両軸で進めていくのが良いと思いますし、ロールモデルという所は県庁もできるのではないかと私は思っています。高橋涼子先生に話を聞いた時に、15年前に私も県庁で、男性育休取得率を高めていったらどうでしょうか、という発言があったと聞きました。今現状では60%台かなと思います。全国的にはまだまだ伸びしろがあると思うので、まずは県庁が長時間労働の改善であるとか、育休取得率ですね。その辺を高めていくことによって、県庁がやっているのだから中小企業もできるでしょうと、そういった形で広げていくこともできるのではないかと個人的には思っています。

（西田委員）

今の議論とは外れるかもしれませんが、資料2の国の動向のペーパーに、令和7年12月に国が第6次男女共同参画基本計画を策定する予定となって

おりますが、今私たちが取り組むのはこの7年度中に結論を出すということになるのだと思いますが、この国の動向を県の方は把握されて、各委員会での議論に反映させていくということになると理解すれば良いでしょうか。

（山若女性活躍・県民協働課長）

現時点ではこの第6次の基本計画は出ておりませんので、それと内容的には大きく変わらないと言われている女性版骨太の方針2025をベースに今回のプランの方向性を示しています。

第6次基本計画の策定項目が明らかになってくれば、小委員会等でお示しすることとしております。

（西田委員）

続けて2点目ですが、参考資料の令和7年度に実施された事業所における女性の活躍に関するアンケート調査ですけれども、石川県内の事業所が対象ということで、これを見ると積極的に取り組んでいる企業が回答しているという感じだと思います。

私どもの金沢商工会議所の場合、ほとんどが中小企業で、多くは小規模事業者が多いわけですが、従業員20人以下、商業・サービスだと5人以下の企業が多いわけですが、従業員の数にすると、大きな企業の所の方が働いている人の数が多いわけですが、事業所の実態を見る時には、もっとサンプル数も必要ですし、こういうところだけではないところについても、実態を把握するということが大切なんだろうと少し思いました。

限られた条件ですが、これは今暫定版ということで、例えば事業所規模別や業種別のクロス集計などもされる予定でしょうか。おそらく、特に金沢の場合には商業・サービス業の割合が高くて、そういうところを見ると割と女性が活躍しているシーンも多いかなと思いますが、業種別あるいは従業員規模別でどうなっているかということも、検討していく中では参考になるのではないかなと思うので、予定されていると思いますが、期待したいです。

3点目ですが、今教育の問題で話が出ていましたが、私もこの審議会に参加させていただいて以来、やはり学校教育とか家庭教育が必要だという意見として述べさせていただいています。学校などでどういう教育をしているかということも知りたいなと思うのですが、教科にあるのかどうかも分かりませんが、私達のような年代の者と、もっと若い人たち、あるいは子供たちでは、意識とか環境によって考え方もかなり違ってくると思います。このプランについては令和8年から12年のプランを考えましょうということですが、あるべき姿としては別に令和12年までということではないと思うので、お子さんの教育、家庭・学校の教育のあり方はとても大事なのではないかなと思いますので、もし情報があれば、委員会の時で結構ですが、教えていただければと思います。

最後にうちの職場の状況についてお話しさせていただきます。参考になるかどうか分かりませんが。うちの商工会議所はかなり保守的な職場です。私が会議所に入って四十数年経ちますが、私が入った頃は女性職員もたくさんいましたが、結婚退職が慣例になっていました。数年でそういう制度とか慣習はなくなっていきましたが、やはり前線に立つのは男で、女性は事務処理というような環境にありました。限られた人数で仕事をしているので、男女関係なく仕事をしてもらいたいということで、実はうちは女性にはずっと制服があったのですが、5年ほど前に制服の制度を辞めて、女性職員にはちゃんとアンケートとか意見言う場を作って決めたのですが、それ以来、女性の仕事に取り組む姿勢が全く変わったというか、特に制服がなくなってから入所した職員は、ここ最近は毎年職員を採っていますが、傾向としては試験をするとやはり女性が多くなるので、制服がなくなってから入った職員は女性が多いのですが、うちの仕事の一丁目一番地の仕事は経営支援ですので、相談に来るお客様、事業者に対して色々な相談に乗るという仕事ですが、もちろん男女関係なく、入所してから色々な研修を受けてもらいますが、半年後には窓口に立って相談を受けるということをやっていますが、制服がある時とない時ではもう全然女性の意識が違う。やはり執行部としての考え方としては、男女全く関係ないということで、現場の仕事もそうですし、先ほど話した出張とか長期の研修というのも全く関係ないです。今、能登の応援に輪島、あるいは今は7月からは珠洲に1泊2日で職員を派遣していますが、それも年齢や男女関係なく行って頂いていますが、誰も疑問を持たないというか自然な形になっています。

何を言いたかったかということ、私も三番目の委員会に所属するのですが、やはりこの意識改革と体制の充実というのはとても大事で、制服の話は大した話ではないかもしれませんが、そういうところから変えていくことも大事なのかなと少し思いました。長くなり失礼しましたが以上です。

（浅野副知事）

今のご発言、本当に重要な点だと思いました。女性だけが制服を着るというのは、象徴的な話かもしれませんね。組織の中で女性に与えられた役割を象徴する縛りが外れたことにより、空気が変化したのかもしれないですね。

こうした仮説が、商工会議所の中でアンケートなどで聞かれて、本当に実証されると、制服着用をやっている県内企業さんもたくさんある中で、各企業さんがあらためて考えるきっかけとして、商工会議所の中からお話をご提供いただけると非常に面白いのかもしれないと思いました。

会長から「県として一番重きを置いてもらいたい論点はどれなのか」と冒頭に質問が出ました。今日お話を伺っていて、たしかに、ことの本質は若年層からの教育によるボトムアップでもあるかもしれないと。つまり、アンコンシャス・バイアスという思い込みの真偽を検証することも大事な教育だと

思いますし、いっぱい並んでいる施策群の中でも、会長から仰って頂いたような「何が重要なのか」というところを、みなさんの議論の末に抽出頂けるような強いメッセージがあると本当に良いのかもしれないと、お聞きしていただいていたと思います。

（八重澤委員）

この後、スケジュールの説明がありますので、その後も構いませんので、今日は必ず一言お話しになってお帰りいただければと思います。それでは議題3、改定の手続き及び主なスケジュールについて事務局から説明をお願いします。

（山若女性活躍・県民協働課長）

資料3をご覧ください。本日1回目の審議会を開催した後、9月上旬に小委員会を開催し、骨子案等についてご検討いただくことになります。その後数回の意見照会、委員長会議を経まして、取りまとめをして、パブリックコメントを実施することとしております。パブリックコメントでのご意見等について、第2回審議会の方で対応案等を審議いただいた上で、答申案の最終決定をして知事に答申する予定となっております。

（八重澤会長）

ただいまの説明につきましてご意見や質問等ありましたらお願いいたします。今は改定の手続き及び主なスケジュールについての意見に限定します。何かございますでしょうか。

そうしましたら、ただいまの話をもって、本日予定しておりました議題の審議が全て終了しました。ここにいらっしゃいまして何か感想でもおありになるかということで、時計回りで指名させていただきます。

高橋さん、ご用意されていますか。感想で結構です。

（高橋（由）委員）

私自身も会社での男女共同参画というか、女性の管理職が少なかったり、管理職の方が女性に対しての考え方を逆に狭めているような場面とかを目の当たりにして、今日のこの会議を聞いて、現場と上のギャップというか、ちゃんと上はこういう風に問題視しているのに、現場はそうならないんだなとすごく感じたので、自分も何かの縁でここにいるので、何か変えていけることのきっかけにできれば良いなと思って聞いていました。

（高橋（健）委員）

感想になるのですが、私も現職の公務員という立場で男女共同参画という言葉は以前から知っていました。しかし、今回この資料を初めて見て、こん

なに幅広い、大きな取り組みが必要なことなのだと初めて知りました。さらにもっとびっくりしたのが、国の女性版骨太の方針 2025 で、一丁目一番地に書かれているのが「女性に選ばれる、女性が活躍できる地域づくり」から始まっているということです。この資料を読み進めると、今回添付していただいた資料の中で参考資料 1「女性版骨太の方針 2025」の 2 ページにグラフが載っていたのですが、出身地域を離れたり、つまり色々な方々、男女別に自分の地域を離れた、女性が選ばれない地域の参考につけてあるのかなと思ったのですが、このグラフを拡大して見ましたら、男女の差がすごく大きく、かつ女性がその理由に挙げた項目が 3 つほどありました。最初は「希望する進学先が少なかったから」、これは物理的に仕方がないのですが、次に「地元から離れたかったから」や「親や周囲の干渉から逃れたかったから」ということが女性にとっては自分の地域から離れる理由の 1 つにあるのです。

なぜこれを取り上げたかという、国際交流の分野に入ってからびっくりしたのが、例えば韓国や中国やブラジルに中高生を派遣する事業で面接を行った時に、応募者は圧倒的に女性が多いのです。さらに JICA の協力隊も最近やはり女性がすごく多いと。なぜかなと思っていたのですが、このデータを見たところ、意外と男性はなかなかその一歩を踏み出すのが苦手なのかな、断ち切ることが苦手なのかなという観点で見ると、ある意味私の評価は間違っているかもしれませんが、この女性の思い切りの良さというか、この辺が本当に企業であったり地域であったり政治であったりというところに参画することによって、すごいポテンシャルの高さが見えるのではないかなという感想を持ったところでございます。正しいかどうかは分かりません。

（八重澤会長）

日本社会は男性にとって居心地が良いのですよ。だから外に出たくないのです。大学でも同じです。文科省のデータにもありますが、一般的に留学するのは女性の方が多いのです。先生方も、女子学生が海外に行くとすごく生き生きと研究していると言います。でもその女子学生は日本に帰ってくると、また元の（元気のない）状態に戻るというか、どうも日本社会は女性にとって圧力をかけるものがあるのではないかと。それは男性である先生が大学内の会議でおっしゃっていた事で、やはり日本は男性にとって居心地がいい環境ですよ。守られていますから。

（石野委員）

県の事務局からデータ資料が送られてきたと思いますが、調査結果の数字に少し違和感があったので、県の調査と国の調査について確認したかったのです。違和感があったのは、先ほど話が出た「男は仕事をして家計を支えるべきだ」という考えに「そう思う」が 72.6%で、全国調査にこれがあったの

かがこの中を見ても分からなかったのですが、かなりギャップがあるということ。もう1つは、「男は仕事、女は家庭」という考え方に「賛成しない」が54.9%だったのに、一方で「男は仕事をして家計を支えるべきだ」が72.6%だったのです。やはり髪結いの亭主は許されないのだなと思いがら。そこが実は無意識の思い込みのところなのかと思ったらそうではないような話でしたので、そこだけは確認したかったことが1つありました。うちの職場も色々課題があるものですから、私もこの事業所における女性の活躍に関するアンケートに回答したのですが、女性管理職の割合が15%未満の企業（72.7%）に入っていますし、少ない理由の方もこの2つを選択していますし、残念ながら積極的改善措置に取り組んでいる企業には入っていないというところ。公的な組織なのですが、そもそも採用の段階から少し変えていかないと、この状況は変わらないのかなとずっと私たちも思っています。本当はこういうのに参加できるような資格のない組織に勤めているのですが、今回また参加させていただいた中で、自分自身のところを照らして参考にさせていただきたいと思います。

（八重澤会長）

質問項目をどのレベルで作るかによって反応が違ってきます。一番簡単な例でよく出されるのは「人類は平等であるべきだ」と聞くとほとんどの人が100%賛同します。でも「何々人が嫌いだ」と聞くとまた賛同するのです。最初の質問とは全く違います。だから質問紙の、どのくらいの単位で作るかによって、アンコンシャス・バイアスだったら、本当にジェンダーバイアスが内面化されたようなものが出てくる。目の前の質問だからそういう風になっている可能性が高いかと思います。

（石野委員）

逆に県の担当の方にお伝えしておきたいのですが、石川県では2,500件調査を出して44.1%の回収があったのですが、国のものを見ると1億何千万の人口の中で5,000人の調査なのですね。それで回答数が2,673で53%でした。これがどうなのかと個人的な感想として思いました。県の方が、ある意味県で2,500人、100万人の人口で。1億2,000万人の人口で5,000人の調査、その半分、半分以上は出ていますが、この比較で考えると石川県の方がしっかりとした調査をしているのかなと思いました。

（能木場委員）

基本目標の安全・安心な暮らしの中で、私たち婦人会は、女性の防災士を、令和2年頃、災害が多く発生した頃から、石川県の方で目標1万2,000人の防災士を要請する中で、4分の1の3,000人を女性防災士の目標に掲げていただきました。私たちも女性の防災士養成講座に積極的に皆さんに参加

していただき、今ここの数字で令和6年に目標の3,000人を達成し、3,243人というとても嬉しい数字が出ています。今もなお女性防災士の養成講座をしています。先日、珠洲市の復興支援ガイドツアーに婦人会の20人ばかりで行ってきました。そのガイドツアーを説明する方が今、避難所暮らしをしていて、家も皆潰れてようやく避難所に入れたという、元気な女性の方でした。珠洲市の色々なところを案内してくださいました。1年半も経ったのに、子供たちの小学校の運動場が仮設住宅になっていて、子供が運動するところがない。少し100mくらい離れた空き地を運動場に整備している最中でした。子供たちのために一生懸命運動する場所を作ってと積極的に言われ、今取り組みが進んでいる状態でした。避難所のところで、今回の災害で自分たちの家が皆潰れて避難所暮らしをした女性たちが積極的に避難所運営に関わって、潰れた家の中に入って行って、食料品の自分の置いてあるところが分かるので野菜やお米などを取ってきていました。避難所に防災士の男性がたくさん見えたらいいのですが、何をどうしたらいいか分からないと言って、女性の方が指導者になられ一生懸命避難所運営に取り組んだという話も聞きました。本当に女性の皆さんの、避難所暮らしの中でも、また、みんなで行った今回の支援活動の話も聞いて、本当に女性防災士が増えたことをとても嬉しく思っています。これからも、どのような場所でも女性がきっと中心になって動いてくださる。町会長さんもだんだん女性が増えてきました。金沢市内でも町連会長さん自身も女性の方が3人4人と多くなりました。地域の小さい町内会の代表者も女性が増えてきたのでとても嬉しく思っています。

（廣澤委員）

私はこの基本目標Ⅲの担当なのですが、まさしくありがとうございますという感じです。

まずJAの話ですが、農業は古臭すぎて、男性がしっかり働く、力の問題もありますので、男性がしっかり働いて、嫁さんはまま（ご飯）用意してこいみたいな、そういうのが当たり前に根付いてしまっている。それを経験されている、女性部なので女性ばかりですが、高齢の方が多くて、会長は65歳以下でないとダメということで、私が選ばれただけで、他の方は皆さん65歳以上ばかりです。そうすると、その方々は、どうしても男性、例えば中央会の男性がいるとなると、中央会の男性に先に何かを渡したりとか、よそってあげたりとか、それがその年代の方には当たり前に根付いてしまっているというか。そこから育てられている私たちの年代になると、色々な刷り込みがありすぎて、なかなか変えにくいというか。長男とか、跡取り、とかがやはり強いのはまだ現実かなと。でも逆に言うと、その良い面もあったりして、だからこそ農業というものがそのまま継続してやっていけるところもあるかと思うのですが、本当に私からすると気持ち悪いというか、その

ように思うような発言もあります。若い女性が入社したのですが、2年で辞めるんです。やはり全然違った職種に行きたいということで、理由としては女性部の活動は別に良いのですが、中央会の男性、上司の態度というか、聞いてもらえないというか、聞いてはくれるが右から左みたいな態度を取られることによって、全く話にならないみたいな。若い子は今の時代の教育を受けてきているので、「何なんだろう」という疑問ばかりで、そこに改善がされていないところに非常に残念さがあることによって辞めていく。JAは離職率も高く、若い男性の離職率も結構高いのです。もしかすると教育的なところ、学校教育は結構良い感じで今やれているのかなと思うのですが、やはり先ほどおっしゃったように家庭教育、結局お母さんが息子を立てるとか、おばあちゃんが私の旦那を立てるとか、そういう姿を見せられている子供がいる。私も娘3人、息子1人を育てているのですが、女の子たちは「なんで弟ばかりちやほやするんだ」と。名前を残すとか、そういうところにまだまだ石川県はやはり保守的というか、そういう面がすごく強いのかなと。何とかそこを変えていきたいなと思ったところに、ちょうど基本目標Ⅲに入れていただけたので、ありがたいなと思っています。

（御前委員）

私たちの年代では、女の子のランドセルの色は赤色、男の子は黒色という時代でしたが、今の孫の代は、女の子でも青色など好きな色を選んでいますし、年代によって運動会にしても、私たちの時は、女子は女子だけで徒競走したのですが、孫の運動会を見ると男の子と女の子が100m一緒に走っています。そんなのを見ても（男女）関係なくなっているなと感じます。私は今、病院の栄養部で3時間だけパートとして働いているのですが、私の頃は女性用には赤い箸、男性用には黒い箸などを置いていましたが、若い子だと男性のところに赤い箸を置いたりしています。今はもう色が統一されていますが、年代によって色のこだわりも全くないような感じです。

女性とか関係なく、私の職場では正社員の人が多く、パートが少ないのであまり意見が言えません。パートの立場が弱いというか、正社員の人にパートの気持ちを分かってもらえないということはよくあります。10年前はフルタイムで働いていたのですが、母親が認知症になり、フルタイムは無理かなと思った時に3時間パートの話があったのでパートになりました。母親はもう亡くなったのですが、時間給は10年間変わっていなくて、やはり正社員の人が多く、パートの気持ちを分かってもらえないのが少し辛い面がありました。

それと白山市なのですが、能登半島地震で蔵の屋根が崩れて、家とくっついているのですが、結局、蔵は自費解体になりました。蔵ということが全く見てもらえず自費解体になり、屋根も基礎も全て崩れているのですが、白山ではあまり被害がなかったもので、それも分かってもらえないのが非常に辛

い部分があります。少人数の意見も聞いて欲しいという気持ちがあります。

（山森委員）

私はこの中のメンバーで一番高齢かと思いますが、実は高齢者の施設を運営しています。先ほどから男女の働き方の話が出ていますが、うちの実態を言いますと、あまり男女の差を考えて採用はしていません。実際は6割が女性なのですが。その中でも、男性で結婚して子供が2人いる方が、奥様が看護師で病院に勤めており、2人目の子供が生まれたら姑さんも見てくれるけどなかなか手が回らないから「僕が家庭に入ります」と言って辞めていかれるんです。その時「なんだ？」と思ったのが実際の話です。よく考えるとやはり今のお話にもありましたが、そういうスタイルもあっても良いのかなと思いますし、そうかなと思います。ただやはり女性の方の働き方で、夫婦共働きでやってもらっている方々もいるのですが、子供ができるとどうしてもやはり8時間勤務や夜勤などは無理なので、時短になってしまいます。そうになると、やはり優秀な子でも、ある程度そのポジションにつけたいと思うのですが、実態としては6時間勤務の方をそのトップにつけてもなかなか運営上どうかなというようなことが出てきます。その辺がもう少し、子供さんでもゆったり預けてくれる所ができれば良いのですが、保育所は保育所で色々、働いている方もいますし、なかなか難しいなと思うのですが、あまり男女の差というようなものはあまり意識してはいないです。私自身は古い人間ですから意識はしていますが、現場としてはそういう形だと思います。ほとんどの企業はそうではないかと思います。細かく言うとやはり女性は、時間が短いなどという形では、男性と同じような時間帯で働いたり、夜勤というのは少し難しいところも出てくるのかなと思います。まだこの会議は2回目なのであまり理解ができておりませんので申し訳ないですが、そういうところでございます。

（八重澤会長）

他にまだ発言されていない方はいらっしゃいますか。他の人の意見を聞いてそれぞれ刺激されたり、もっと発言されたい方がいらっしゃるかと思います。これをもってこの場は終了し、マイクを事務局にお返しいたします。各委員の皆様のご協力に感謝しつつ、マイクをお返しさせていただきます。

（浅野副知事）

会長には全員の方からご意見を聴取していただき、本当にありがとうございます。

今後、ワーキンググループに分かれての議論となりますが、そこでも是非会長を筆頭に、それぞれのグループのリーダーの方にも議論の中でお願いたいが、今日お聞きしていて明確になってきました。このプランでまと

める目指す姿というのは、現在の政府の方針、石川県の2021年のプランに書いてあることと、おそらくほとんど変わらないだろうと思います。ただ、打つべき対策の本質は的を得ているか。「ここが足りないんだ」「ここをなんとかしないと」という振り返りと絞り込みの議論が一番大事で、そこまで議論を昇華させていただけるとありがたいです。子供や次世代からのボトムアップをどうしていくのかを考えれば、先ほどご指摘のあった「教育」ということはたしかに1つのキーワードなのかもしれません。だとすると、様々な打つべき政策の中の最上位の課題や対策は何だろうということをはっきりさせていただくと助かります。

あとは、やはりお聞きしていて、企業や団体のトップの皆様はこの問題に当事者性を持っていただくにはどうすれば良いのかが大事ですね。雇用が逼迫している今日、優秀な人材に自社組織にとどまって働き続けてもらいたいなら男女共同参画など当たり前だとか、組織のリーダーが自分ごととして考えやすい時代だと思いますので、是非そういった観点から何をすべきかご指摘いただけますようよろしくお願いいたします。丁寧に議論をしていただく中で、私たちもご意見をいただきながら、的を絞った対策を一緒に考えられたらと思っています。よろしくお願いいたします。

付け加えると、知事が出演している動画を是非ご覧いただきたいと思っています。知事は現役のアスリート、プロレスラーであり、若いころからずっと自炊をして、洗濯も掃除も全て丁寧にやる人なのですが、「やるべきことに男も女も関係あるか、当たり前だろう」というスタンスです。こうしたリーダーがいる石川県の男女共同参画が推進できるよう、皆様のご意見を賜りたいと思っています。よろしくお願いいたします。

（山若女性活躍・県民協働課長）

いただいたご意見を踏まえ、小委員会に向け、資料を用意させていただこうと思っています。本日は、方向性をお示ししましたが、これに限ることなく色々ご意見いただければと思いますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。これをもちまして、令和7年度第1回石川県男女共同参画審議会を終了したいと思います。