

令和6年度 宮崎県男女共同参画審議会 議事録

1 日 時

令和7年3月24日（月） 午後1時30分から午後3時まで

2 場 所

宮崎県庁防災庁舎7階73号室

3 出席者

(1) 委 員

伊達委員、塚本委員、日田委員、中川委員、長鶴委員、富山委員、
足立委員、木島委員、橋口委員、時任委員、鎌田委員、河野委員、
三浦委員

計13名

(2) 事務局

総合政策部次長（県民生活担当）
生活・協働・男女参画課長 ほか

4 議事

- (1) 第4次みやざき男女共同参画プランの推進状況について（資料1）
- (2) 令和7年度 若者・女性を重視した人口減少対策の強化について（資料2）

5 会議経過及び主な意見等

- (1) 総合政策部次長（県民生活）あいさつ
- (2) 委員紹介
- (3) 議事

事務局から説明を行った後、その内容等に関して委員から意見等が出された。

【議事 1】

【委員】

ご質問いただく前に1点確認をしたい。

県の推進体制図にある宮崎県男女共同参画推進会議で、この委員の男女比はどのくらいか。多分女性の割合が低いのではないかと思う。

【事務局】

5ページに記載の宮崎県男女共同参画推進会議について、知事を会長として、本庁の部長等が委員になっているが、令和6年度で申し上げますと、部局長が15名中、女性は1名である。

【委員】

ありがとうございます。

では、ただいま御説明いただいたように進捗状況○、×、△で書いてあるところは、令和5年度の実績をまとめられたもの、令和6年度、あるいは、これから始めるものも含まれるので、少し混同するところもあるかもしれないが、それを踏まえて、進捗状況についての委員の皆様から御意見をいただきたい。

【委員】

審議会の委員について、全国平均に近いところまでは至っているものの、なかなか伸び悩んでいるということだが、例えば8ページのところで、女性登用率の低い審議会については、県担当課と協議、市町村担当職員への研修実施によりきめ細かな支援とあるが、市町村担当職員の研修実施により女性の審議会委員が増えるのかというところがよくわかりにくい。ずっと課題としてあり、なり手が少ない。

市町村の目標値にあわせて市町村は40%になっているが、各審議会でも40%といったら何人ですよ、みたいにならないのだろうかと思う。研修実施について、これは意識の面もあると思う。具体的に何をどうするというところ、県の指導だけではないと思うが、市役所の中でも、男女共同参画の担当課が他の担当を兼務しており、職員も厳しい状況にある。

全国的に見ると、豊岡市であるとか、進んだところではそういうこともできているようだ。また、審議会委員ではないが、石川県は県議会の議長、副議長とも女性になったなど、もう少し効果的なことがないかと思った。

【事務局】

審議会について、都道府県の全国平均は38.4%である。本県は43.9%と、平均値よりはいい数字ではあるが、ある程度の数字のどこ

【事務局】	ろまで伸びてしまったら、そこから今のところ横ばいというような状況が続いている。 伸びていない部局は土木関係など。技術系のところで、様々な役職で委員を選考されていると思うが、そこに、女性の人材を送り込めていないというところもある。 審議会ごとに委員の選考要領があるため、若手の職員でも審議会の場に出る事が出来るような要綱等に改正していただくなど、従来から当課でも担当課には伝えていたところだが、各分野で事情もあり、今横ばいの状態が長く続いているというところである。 市町村については、男女共同参画担当課といっても、他の業務と兼務の課が多いのが現実である。そういった中で、市町村の部局、担当課が、各部局に対して、男女共同参画意識、ジェンダー意識の目線で施策を考えて欲しいとか、審議会の委員を選んで欲しいとかいうことを考える意識を浸透させていかななくてはいけないところで、研修会と書いているのはそういった意味である。男女共同参画の担当窓口の職員や課長などに対して、そういった視点での各市町村での施策立案や、審議会委員の選考等をお願いしているところでもある。 クオータ制など取らない限りは、なかなか一気に数字を上げるところは厳しい。 県としては引き続き地道に、この問題の重要性、男女共同参画目線で施策を推進していく重要性を訴えていければと思っている。
【委員】	12 ページ、県の審議会等の「等」の中には、例えば、人事委員会や労働委員会は、そのような組織の数はこの中に含まれるのか含まれないのかお尋ねしたい。
【事務局】	この審議会等は、法定の審議会や、知事の私的な諮問機関などが入っている。今お話のあった、人事委員会とか労働委員会とかはこの数値には入っていない。
【委員】	ありがとうございます。
【委員】	啓発を担当している立場から本当に感じることは、男女共同参画をしっかりと推進するためには、その一番ネックになっているのがやはり人々の意識、ジェンダーバイアスやアンコンシャスバイアスが根強

- 【委員】 いと日々実感している。いかに良い方向に持っていくか、どうすればそれがもっと効率的にできるのか、日々悩んでいるところである。例えば通知表としてとらえるのならば、この資料の7ページの、重点指標の3番と4番。
- 3番は、固定的性別役割分担意識。つまり、男性は仕事、女性は家庭、これにとらわれない人の割合というところ。男女が平等になっていると感じる人の割合。これは非常に相互に関連があると思っている。おそらく年齢構成や男女比で変わってくると推測できる。その際よく言われるのが、男性は仕事、女性は家庭に賛成する人だけをとらえると、その人たちが今の社会は男女が平等であるかという問いに対して肯定的に答える傾向が見られる。そのため、例えば4番目の、男女が平等になっていると感じる人の割合が本当に高ければ本当に平等なのかと言われると、そこはしっかり分析しなければいけないと思っている。だからといって低いままでいいかということではなく、この3番と4番をしっかりとクロス分析して、本当の実態がどうなのかということをさらに深掘りするといいと感じたところである。
- それに関連して、この調査については男女比がどれくらいなのか、また、毎年の年齢層が変化している傾向があるのか、そのことについて、もし分かれば教えていただきたいと思う。引き続き私も、以上のことも踏まえて、今後もしろいろと取り組んで参りたいと考えている。
- 【委員】 3番、4番、確かにクロス分析すると、もっと見えてくるものがある。この 63.6%という数値が、どのような年齢層で、どのような回答者数で出されているのか。
- 【事務局】 こちらの調査は、県の総合政策部が県民意識調査ということで毎年実施をしている。年度初めに、前年度の調査結果が公表されているので1年前の数字ということになる。
- 県民 3,000 人程度を対象に、市町村の人口比に合わせて無作為に抽出し、その中で男性女性の比率は結果としてあったと思うが、現在手元に資料がなく、詳しくはいまお答えできない。クロス集計の結果は手元にあるので申し上げる。
- 男性は外で働き女性は家庭を守るべき、というような問いについて、賛成、どちらかといえば賛成と、回答している年代別の調査結果が、60 代を超えると、10%を上回る結果になっている。具体的に述

- 【事務局】 べると60代の10.9%、70代の11.3%、80代の11.9%が、賛成という数字になっている。
- これが逆に、50歳以下の年代になると、5%以下と低い数字になっている。これを見ると、50代と60代のところに大きな差があり、年代によるその意識の違いが分かる結果となっている。なかなか意識はすぐに変えられるものではなく、難しいところだと思うので、この数字から表れていると考えている。
- 【委員】 性別役割分担意識があって、女性は家庭を守るべきという人は、社会全体で男女が平等になっていると感じる人が多いのか、そのように答えた人が、4番の項目にどのように答えているのかが、うまくクロスしてマッチするのかなど、なかなか出てこないのかもしれない。この状況を見ると、個別に3番、4番を見るというよりも、きちんとリンクした答えになっているかどうか知りたい。
- 【事務局】 男女は平等になっていると思うかという問いで、平等であると答えている人の割合は、各年代層変わらず15～6%である。一番低いところで10%台、一番高いところが80歳以上で19.2%になっている。平等であると答えている方はそこまで、年齢ごとに差は開いてないという状況になっている。
- 【委員】 3月8日に地域からジェンダー平等研究会が公表した都道府県ジェンダーギャップ指数によると、今回4回目となる2025年度版で本県は政治45位、行政44位、教育35位、経済15位。政治や行政の根幹の部分で低迷は続いていて脱却されていない。
- 識者からの意見を聞くと、人口減少対策の鍵になるということで全国的に取組が進む中、宮崎がちょっと頑張るくらいでは追いつけないというのが大方の見方だった。意識改革、価値観の変革を大胆にしていかないと低迷から脱却できない。やはり、トップの意識が変わること、それを見える化することが大事である。そして、様々な組織に女性の割合を増やすとともに若者など様々な立場の人を入れることで、多くの人の暮らしやすさにつなげていくことが大事であり、他県ではこの指数を行政の目標の中に取り入れて、アップを目指しているところもある。宮崎でもなかなか意識が変わらないということがあったが、ジェンダーギャップ指数を本県でも活かして、ひとつの刺激として何か見直しできればいいというのが提案。

- 【委員】 また、3番、4番が伸び悩んでいるとのことだが、そこを重点的にやっていくという意味で、出前授業や講演などがあると思うが、固定的役割分担意識や男女不平等感の改善には、議論するワークショップなどが有効ではないか。例えばジェンダーギャップ指数を見ながら、多様な立場の人たちで、とことん議論するタイプのワークショップなど、講義を聴くよりも参画型で行うのが良いと思う。広報も、週間や月間だけでなく、普段から行動しなければいけない、今取り組まなければならないと考えさせるような仕掛けが必要ではないか。
- 【委員】 そのジェンダーギャップ指数に、やはり、ウエイトを置いている自治体とそうではないところと、これからますます差が開いてくると思う。
- 市町村の審議会についても、各市町村の状況や人口減少の度合いも違うので、お示しして知っていただくことが必ずしも良いことかとは思わないが、2人いれば1人は男性、1人は女性というぐらいの意識持って欲しいと考える。県や市町村の状況はある程度お示してもいいと思った。
- また、最初に言った「宮崎県男女共同参画推進会議」、1人しか女性がいないっていうのは極めて問題かなと思う。
- 私たちの領域で言うと、社会科学的に主催者に女性が入ってないと、スピーカーに女性が出てくる割合がぐっと減って、1人でもその企画をする人に女性が入ってくると、明らかにスピーカーになる女性の割合が高くなるというのはもう論文になって出ている。
- 見える化して、発信していくことが大事だと思っている。
- 何か、ジェンダーギャップ指数の点で、県の方で少し取り組みそうなところなどがあればお願いできないかと思う。
- 【委員】 ジェンダーギャップ指数をみて県で何か取り組みそうなことを考えているか。
- 【事務局】 今ここで即答することはできないが、指数については、各団体がいろんな切り口で出している。
- 県が出している指数もちょっと視点が違ったり、数字が微妙に違ったりしているが、同じ目線での指標のとり方は現在のプランでもしているといえる。都道府県の男女の管理職の比など。
- あとは、都道府県のジェンダーギャップ指数は、教育の分野で学

- 【事務局】 校の先生だけを分けて入れているが、女性管理職の指数は、県のプランにもある。
- 【委員】 先ほどから出ているアンケート調査について、この調査項目に自由記述みたいな項目はあったのか。
- 【事務局】 県民意識調査の一環でデータを示しているが、県民意識調査、県全体の行政の課題に関する年1回の調査であり、自由記述欄というのは設けていない。
- 後から話があると思うが、現在の宮崎男女共同参画プランが、再来年度までになっている。
- その改定の作業をそろそろ始めなければならないということで、来年度この男女共同参画に切り取った県民意識調査をすることになっている。
- 今いろんな御意見が出ているが、こうした御意見も踏まえながら調査項目というのは検討していくということで、より自由記述欄というか、深掘りする内容にして把握をしていきたいと思っている。
- 【委員】 項目を設けてアンケートするとなるとどうしても数値としては出ると思うが、実態を把握するには一定の限界があると思う。
- 先ほどから 7 ページの3番と4番のことでいろいろと御意見があったと思うが、そもそもこの中で平等ということについて回答された方はどう捉えているのかということもしっかりと把握していないと、結局男女平等っていうのは、例えば女性専用車両があることは男性にとっての不平等だということになると、そもそもそれが男女平等という観点から、平等ではないというふうになってしまう。男女共同参画というのは、男性と女性の平等性や公平性というのが根本的にあるのであれば、今のような、例えばその女性特有の問題に対応する、女性特有のリスクに対応するということは不平等ではなくて、それは積極的な是正措置、アファーマティブアクションとなる。
- 【委員】 こうしたことを、認識ができているのかどうかということも問題に上げないと、ただ数だけ合わせればいい、ただ条件だけそろえればいいって言うと、ちょっとこう変わってくるかなというところがあるのでそこを危惧したところ。
- また、参考資料の4ページの、女性活躍推進アウトリーチ型総合

- 【委員】 支援事業について、これは企業に対しての働きかけかと思うが、企業成長ダイバーシティ経営の実現、企業課題、この企業成長を目標にして男女共同参画を進めるような、アウトリーチ型の総合支援をするという方針なのか。
- 【事務局】 委員のおっしゃった通り、男女共同参画社会が実現できれば企業成長につながるというようなことを目標にした事業となっている。
- 【委員】 企業成長ということは結局企業の売り上げを上げていくってことだと思うが、その売り上げを上げていくことは、男女共同参画や女性活躍になるかという、ちょっとそこは相入れないところもあるのではないかというふうに感じるところがある。
- それはなぜかという、売り上げを上げていくことはどんどん生産性を高めていくということなので、そこには例えば長時間労働があり、人件費のコストカットがありということにも繋がりがねないということになるかと思う。その結果企業が成長するというのはいいことだが、企業成長を目標に男女共同参画を進めていくというのは、結局過酷な労働環境にしていくということになりかねないので、そこには注意が必要かなというふうに思ったところ。
- 【事務局】 ここに記載している趣旨は、もちろん男女共同参画の精神というものをしっかりと企業の経営者を含めた方々に理解と認識をしていたくというのが、一義的な目的である。
- ただ、この企業成長というのは、結局その労働時間というよりも、ダイバーシティ、要するに、多様な価値かつ多様な視点、市場調査をしても、男性では見えなかったものが女性だったり障がい者だったり、いろんな方が見ると、こういうニーズがあるのだということが、この企業経営の中では非常に大事になってきているので、男女共同参画の視点を経営の中に入れていくということは企業成長にも繋がりますよということを含めて、目的の中に1つ入れている。
- 経営者の方々には男性の方々が多く、女性のお仕事、という面ではまだまだ御理解がいただけてない方々もいらっしゃるので、いろんな切り口から御説明をする中で、多様性ということが、企業成長にも繋がるという意味の書きぶりであるというふうに御理解いただくとありがたいと思う。

- 【委員】 今非常にその価値観自体が危機になっていると思う。アメリカのトランプ大統領が多様性なんて認めないということを公言したので、そこに揺さぶられないような方針はきちっと持っておかなきゃいけないのかなと思ったところ。
- 【委員】 審議会委員などに占める女性の割合に関してだが、例えば、宮崎県弁護士会だと女性弁護士の数がそもそも少ないので、例えば副委員長とか、副だとかそういう役職を、男女同数みたいな形にしてしまうと、どうしても女性弁護士の負担がかかってしまうというところがある。
- ここの審議会委員に占める女性の割合が、例えば、同じ方が、いくつもの審議会委員を兼ねるなどして、その負担が重いようになっていないかというのがちょっと心配しているところで、そういう事態が生じているのか或いは生じていないのかどうかをお聞かせいただきたい。
- 委員になってもらえる可能性のある女性の数が男性に比べてかなり低いという状況だと思う。同じ人が何個も委員を務めて負担が重くなり、逆にそれが社会進出を阻むこともあり得る。
- 【事務局】 確かに、業界における女性の比率や、人数が少ないところで、参画の場に出て出席していただけるような女性を、団体推薦や企業推薦していただく場合に、複数の審議会の委員を掛け持たなければならないという話は過去に聞いたことがある。
- そういった状況があることは承知をしているが、それぞれの団体で、その方がお1人で掛け持ちしないでいいように、他の女性の方にも参画していただけるようなシステムを作っていただけるよう、当課としては働きかけをしていかなくてもいけないと考えている。
- 【委員】 2つ目だが、7ページの3番のところ。
- 固定的性別役割分担意識にとらわれない人の割合は、実態よりもかなりポイント数高めだなという印象を受けており、しかし、基本的には、例えば子供が熱出したら迎えに行くのは、女性の方が多かったりする。或いは、育児休業を取るのも女性の方が多かったりする印象である。
- ここのとらわれない人の割合は、結局とらわれないと思っている人の割合なのかなという印象を受けており、これ以上に、現実問題とし

【委員】	て行動を伴うというのが重要なのではないかと思った。 男性育児休業取得奨励金事業は、効果が発揮されれば良いものなのかなと思ったが、実際のところ、育児休業の取得率の男女比を県では把握されているか。また、その奨励金支給で、取得自体に結構効果があったのか把握されているか。
【事務局】	7ページの重点項目5をご覧いただきたい。 県外の民間企業における育児休業取得率の指標である。 男性と女性に分けて書いているが、この数値は、県の雇用労働政策課の方が毎年行っている企業向けのアンケート調査を、指標の1つとしているものである。 その結果を少し申し上げると、男性の育児休業取得率のところを見ていただくと、目標値 50%になっているが、前回調査が 25.8%で横ばいだが、本年度は 36.4%ということで、徐々に増えてきているところである。 前年度、1年以上取得した男性が0%だったのが 2.9%と多少だが伸びており、6月以上1年未満というところかというと、昨年度 2.6%が、今年度の調査では 4.9%ということで、着実に男性も少しずつ長期の育児休業を取れるように改善されている。 民間においても少しずつではあるが、改善してきているものと認識している。 新規事業で行っている育休奨励金だが、こども政策課で行っている事業であり、今年度 30 件の申請を受け付け、給付を行ったということを知っている。
【委員】	男性が育児休業を取ると褒められるみたいな気持ちになってしまう。女性と男性のパーセンテージの間がどのくらい縮むかというところも大事ではないかと思っている。 最新の状況のところでは 60 ポイント以上開きがある。 今目標値は 50 ポイントだけど、0 ポイントにいかに縮めるか、という気がいつもしているところ。
【委員】	私が、ちょっと気になったというか考えたことだが、審議会の女性登用で、短期的な部分で審議会の委員の任期がちょうど終わるときにどう考えるかが問題だと思う。 実は本学も今回審議会で委員が替わる場合に、次もこれまで通り

【委員】 の方を、とすると全然変わらない。そのときに新しい方を、と考えて整理するとずいぶん変わってくる。ここへの支援がまずポイントかと思う。いろんな担当課に働きかけと言われたが、委員を従来どおりとするのではなく、新たな改革という視点での登用を積極的に進めることが大事だと思う。

もう一つは根強く残る固定観念。

学校教育の中で親御さんも入り、気づきを得ながら、中長期的に意識を変えていくこと大事ではないかと思う。

【議題2】 ○事務局からの説明の後の質疑応答

【委員】 こちらの事業につきまして私どもも、ある程度、承知といたしますか御説明を、県からも丁寧にいただいている。

端的に申し上げますと、やはりその法律を施行する私ども国の機関だけでは、いろいろ限界がある。

私ども雇用環境・均等室は女性活躍推進法という法律を施行して、県内法律の遵守の指導等も行っている。

一方で、もうちょっとポジティブな支援を、県で担っていただけるといことで、今後相互に、今までもそうだったが、連携を密にして事業を行っていききたい。

【委員】 4ページ。特に室長というポストが4月1日から新設されることはすばらしいと思う。

ただ、どういうことが進むのかわからないが、権限などしっかりと与えていただきたいし、他の部局とかいろんなところに反映できると、議会とか予算とかいろいろあると思う。

何が言いたいかというやはりジェンダー主流化、その1つのきっかけづくりになるのではないかと思っている。

あと2点目は若者・女性というところごく着眼はいいと思う。

足立委員が最初、おっしゃいました兵庫県豊岡市の若者回復率。

ご存じのとおり宮崎市は女性が確かマイナス7%程度だったと思う。

そういった着眼点で見て原因は何なのかなというところも、このような委員会で必要なのかなということも、併せて提言として伝えたいと

【委員】

思う。

【委員】

自治会連合会の代表として、自治会長の女性の割合というのが大変少ない。

従って各地区から上がってくる理事の皆さんも全員が男性ということになってしまって、なかなか女性の意見を聞くことができないということで、宮崎市の場合、規約改正等も行い、各地区から女性をあげてくださいという形で今進めている。

私、ちょうど 75 歳だが、世の中がどんどん変わっているというのを実感している。

20 数年前か、労働基準法が変わって、女性の深夜勤務が可能になったと。私、元教員で、65 歳まで教育の世界にいたが、小学校は女性が半分以上で、その中でずっと生きてきた人間である。だからそういう感覚でほとんど意識はなかったが、世の中全体で見ると本当に変わってきていると思う。

宮崎市のいろんな審議会に関わらせていただいているが、今はもう男女が半々になるように配慮をされている。特に審議会までいなくても検討会というのはたくさんあるが、その中ではもうほとんど、意図的に、トップダウンで女性に入らせていただいている。

先ほどもあったが、こういう問題については短期的な取組と長期的な取組、短期的にはそのようにトップダウンでいろんなやっていくことが必要だと思う。

でも、長期的に見ていくと教育の世界だと思う。

私自治会の加入率が非常に落ちてきて大変な問題を抱えているが、これは自治会に入っている人たちの問題ではない。入っていない人たちが様々な行政からの支援を受けられていない。だから問題。

先日、県議会議員さんと意見交換をしたが、自治会の問題ではなくて未加入の問題として、視点を変えてくださいというお願いをした。

従ってこの男女共同参画の問題も、やはり視点を変えて取り組んでいくということと、教育の世界で、特に、小学校では副読本というのがある。この中できちんとうたってあるかどうか、見直しをする必要があると思う。

長期的には 10 年、20 年の世界なので、教育の中にどんどん行政的に入っていく必要があると思う。

【委員】 30年から40年先、いま種をまいておかないと遅いということがよくわかった。

【委員】 個人的な感想だが、男性が育休を1年取る人も出てきており、これは企業側から見ると、1年間抜けた分を残った人で対応し、オーバーワークにならないのだろうか、そこのフォローはできているのだろうかというのがちょっと気になる。大きい企業に勤めている人に聞くと、1年休まれたら自分たちの残業が増えるだけですというようなことを言われて、1年間経って帰ってきたら、どこか遠いところに行くのではないかというような感想が、企業の中でも出ているのが現実なのかなと思う。

私は農業をしており、企業にはちょっとしか勤めていないのでよく分からないが、農村の中ではほとんどが、男女が、パパとママが協力して子育てもしている。仕事はパパがいっぱいしているし、家事も、ゴミ捨ても、洗濯、掃除も、全部、30代の息子たちは頑張ってきているようである。孫たちも心配ないと思っているが、働く人への配慮が、ちゃんと休みを取りなさいと言っても、残された人がオーバーワークによってアップアップになっていくのでは元も子もないという感想を持ったので、そこを解決するといいと思う。

【委員】 先ほど出た育休の話だが、先日、市の「育休男子は語る」という講座に出てきた。その時に江坂設備工業の社員さんが社長と一緒に見えられて成功体験を話していた。収入の面を考えながら、早めに計画的に教えてくださらないと、なかなか育休をとるのはまだ難しい状況だが、社長がおっしゃるには、育休がとれるということが条件になればなかなか中小企業に入ってきてくれないというような、会社を選ぶほうの意識が徐々に変わりつつある。それはすごくいいことだと思うし、第一歩だと思う。育休に関しては少しずつ変わりつつある。

一般の男性もしくは女性のほうから、もうすでに少しずつ変わりつつあるということです。これは教育の成果なのかちょっとわからないが、教育の点という意味では、ジェンダーすごろくを、公立大学の先生が学生さんと一緒になって作っている。

これはすごろくをゲームにした自分たちのジェンダーに対する意識がどれぐらい少しゆがんでいるかとか、足りないかとか、そういうものをすごく形式にして、クイズにしてやるという形をやっていたりする。小学校に教育の一環として入れてもらったりすることで、少しずつ

- 【委員】 つ小さいときから意識が変わっていくのには、とても役に立つのではないかと思っている。
- また、そのすごろくを作っている人たちが大学生なので、非常に若い視点で作られていて、大変面白い取組だと私自身は思った。
- 3点目、若者の人口流出についてというのが資料2にあったが、私も教室を経営しているので、自分の生徒さんに聞くことがある。
- 大学はどこに行きますかとか、就職はどこにしたいですかと聞くと必ず県外なわけです。どんなときにも宮崎に残るという選択肢はなかったりする。
- そういう中で、随分前になるが、某国立大学の先生から引き止めてくださいよ、うちの大学に行くように引き止めてくださいと言われたこともあるが、それはそれでどうなのかなと思ったことがある。
- 最近私フランス語が仕事の大半を占めておりますので、グランゼコールとかそういう話に関しては、かなり過敏に反応するが、最近ラジオか何かで聞いたときに、元リクルートの方が、グランゼコールを導入するという形、つまり地域の商工会議所さん達と一緒に機構を作って、その地元に残って、会社を経営してくれる人たちをしっかりと育てていくというフランス型のやり方を入れるのはどうかという提言を、NHKか何かのインタビューでやっていた。それはちょっと面白いアイデアだなと。人口流出をとどめるというか、いかにして残ってもらうかという方法としては非常に面白い提言だと思った。
- 【委員】 引き止める側に何かっていうよりも、残ってくれる人をすごく大事にすることや、そうするための企画なども含めて重要な視点かと思った。
- 【委員】 1点、県の男女共同参画センターが企業局の2階に移った。裏通りから表通りに移転したと思ったが、見てみると、企業局に男女共同参画センターがあるというのが全然分からない。表示がない。
- 他県に行くと、例えば駅の近くに男女共同参画センターがあつて、男女共同参画センターがどこにあるか書いてあつたりするので、全然知らなくても、よその土地に行ってここに男女共同参画センターがあると思うことがある。
- そういう目であちこち探しているのもあるのかもしれないが、せっかく移転できたのだから、そこにあるっていうことが分からないともったいないと思う。

- 【委員】 男女共同参画センターが担っている役割はとても大きいと思うので、移転を機会に、ここにあるよということが、分かるような方法が何か検討できないものかと思ったところ。
- 【委員】 企業局自体が、一つの建物であるというところと、県の所有というところで、いろいろ制約があるのだろうが、場所が見えない、逆に見えなくなったかなと。看板というか、何とかできないか検討いただきたいと思う。
- 【委員】 細かいことだが、資料2の事業目的の中で、女性が個性と能力を十分に発揮しつつ、仕事と家庭の調和が取れるという文言があるが、これは、仕事と家庭の調和を取る主体は女性という意味なのか。そういうわけでなければいいが、これを見ると、そもそも女性が個性と能力を十分に発揮していないと、なんか女性の努力の問題みたいなにも取れるし、あと仕事と家庭の調和をとる、つまり仕事も家庭も頑張るのは、妻のほうみたいなイメージに取れる。
要は、男性であっても女性であっても、仕事と家庭の調和が取れることが必要かなと思うので、そういう文言にできないかとちょっと思ったところ。
- 【事務局】 どうしても女性活躍推進法に基づいての事業になっており、女性の働く場における活躍推進というのがある。
行きつく先は男性も女性も、同じように能力を発揮でき、仕事と家庭の調和が取れるというのが第2条の基本原則として法律には明示してある。女性に対してやさしい職場づくりということではあるが、その先には男性も女性も働きやすい職場づくり、そこを目指さないといけないというところは、あわせて主張していきたいと思っている。
- 【委員】 ぜひそういった、男性の働き方、男性の取組というのも絶対に必要になってくると思うので、よろしく願いしたい。
- 【委員】 チラシ等で、県民の皆さんに見せるときには、やはりこのままでは、もうこれ以上どうやって活躍しろというのだという、女性活躍推進法ができてしばらくしたときには、疲弊していく女性たちも、数多くおられたかと思う。
そのままというより、そうじゃないよねというところを、もう少しきっち

【委員】 り見せるように、議会で 9,000 万円以上とっているので、皆さん、議員の方やいろんな考え方におられる方たちには、突き刺さるものなのだろうが、ごく一般の県民や一般の仕事をしている男性、女性にとってというところを、わかりやすく、そこがむしろ表にきちっと出てくるようなもので、発信していただくようお願いできたらと思っている。