

## 令和6年度 熊本県女性の社会参画加速化会議 議事録

令和7年1月17日(金) 10:00～

熊本県庁 本館5階「審議会室」

### 1 開会

#### 2 挨拶 熊本県知事 木村 敬

今日は御多用の中、「熊本県女性の社会参画加速化会議にお集まりいただきありがとうございます。

今日は、阪神淡路大震災から30年という節目の日になる。女性の社会参画というが、まさに災害が起きた時の避難所での対応、様々な局面での男女の固定的役割分担の課題が浮き彫りになったのも、阪神淡路大震災であった。その後、熊本地震や令和2年7月豪雨など、様々な大きな災害を経験していく中で、男女の固定的な役割分担はいざという時こそ、大変な時こそ弱き者、小さき者が押し潰されてしまわないように、今一度私たちが気を引き締めて男女共同参画を進めていかなければならないと思っている。

この会議では、昨年12月に、5回目のヒゴロッカサミットを開催されるなど、様々な活動をしていただいている。サミットでは私も登壇させていただいたが、これからの熊本を担う方々と議論ができて、大変元気とエネルギーをいただいた。

私は昨年4月に県知事に就任し、「くまもと新時代、共に未来へ」ということで、県民とともに、熊本県の未来を創っていきたい。県政運営の基本方針の中に、「共に未来を創る」を掲げて、昨年末に新しい基本方針を作った。また、特にその中の大きな柱として、こどもまんなか熊本では、子どもが笑顔であるためには、その子どもに関わる親、福祉や教育に従事する職員の皆さんが笑顔であってこそ、子どもたちの笑顔が実現できるという想いで、実施して参りたい。そのためにも、県政の土台として、男女の性別に関係なく、一人一人の考え方、想い、生き方が尊重され、その個性、能力が発揮される社会を創ることが大切だと思っている。

今後とも、女性の社会参画加速化会議の皆様から、色々な忌憚なき御意見をいただき、県政をしっかりと前に進めて参りたいと思う。よろしく申し上げます。

### 3 議事

#### (1)「熊本県女性の社会参画加速化戦略」目標達成状況及び関連事業について

##### 【事務局説明概要】

- 加速化戦略目標(長期目標・短期目標)の達成状況について報告(資料1)
- 加速化会議の構成団体の取組状況等について紹介(資料1、参考資料)

#### (2)ヒゴロッカサミット2024の成果報告について

##### 【事務局説明概要】

- 令和6年12月21日(土)に開催した「ヒゴロッカサミット2024」について報告(資料2)
  - ・男女共同参画社会の実現に向けて様々な挑戦を続ける方々(6名)をアワードで表彰した。
  - ・各地域で様々な分野に挑戦し活躍している方をお招きし、それぞれの取組みや価値観の意見交換等を行うことで、若年女性をはじめ、誰もが住みたくなるような地域(熊本)にするための今後の方向性やあり方を、男女共同参画の視点に基づき考えるパネルディスカッションを実施した。
  - ・様々な分野で活躍する若手社会人ロールモデル(5名)をお招きし、多彩な経験や学生時代に思い描いていたこと、成功談、失敗談など、熊本に住む・働く魅力を語る「プレサミット」を実施した。

## 【質問・意見交換】

### ○西村委員(進行)

ヒゴロッカサミットの午前中に開催したプレサミットでは、学生さんたちに参加していただき、大変活発で非常に充実した内容だった。

また、サミットのフォーラムテーマ「消滅しません」という言葉は、実行委員会で案を出し、5月頃に消滅都市のニュースがあったため、何とかこれをはね返そうという思いからスタートした。地域振興分野のテーマになるため男女共同参画でやれるだろうか、という気持ちもあったが、蓋を開けてみれば、地域で輝く宝の皆さんから御意見をいただき、また、若い学生さんたちにも関わってもらおうという目標も、今回のプレサミットでその結果を出し、活発なサミットとなった。実行委員側としては、大変良かったと思っている。知事はいかがか。

### ○木村知事

サミットフォーラムでは、パネリストも前向きな方ばかりで、良い意味で聞いている方にも元気や新しい力をお示しすることができたのではないかとと思う。

ただ一方で、課題をもっと引き出しても良かったか。前向きな話をたくさん引き出したが、皆さんスタートは色々あったと思うので、そこをもっと引き出してあげれば良かったと感じている。しかし、地域への愛を男女にかかわらず感じることができ、女性の視点では、既存の組織でできなかったことを、地域で実践しようとしているところにしなやかな女性の力をとても感じた。

また、学生たちが参加されたプレサミットの方は、今回詳細の内容を聞くことができ、改めてプレサミットがとても意義深いものであったと感じている。実行委員会の皆さんに感謝申し上げたい。ありがとうございました。

### ○西村委員

説明があった議事1と2について、御質問や御意見、アドバイス等があったらお願いします。

### ○坂口委員

知事から課題をという話があったため、私が経営する会社の課題を紹介する。

私の会社は労働局のえるぼし認定を受けており、女性の社会参画には積極的に取り組んでいる企業だと自負している。しかし、管理職昇進を内示しても、「無理だ」と遠慮する女性社員がなかにはいる。客観的に見て非常に能力があるという評価をした上での登用だが、一歩引いてしまっている。女性自身にも、前に立つことを嫌がる風潮があるのではないかと感じている。

国の施策や、県も目標として掲げているが、我々民間も積極的に「いや、できるんだよ」と女性を管理職に登用し、支援しながら女性の社会参画を進めていかなければならないと思っている。女性が一歩引いてしまうことに対する意識改革ができないかと思っている。

### ○西村委員

この問題は常に色んなところで挙がっている。今の男女共同参画を表している御意見だと思う。

### ○垂見委員

パートから正社員になるにも抵抗を持っている方がたくさんいる。管理職登用といった時に、会社の雰囲気、環境、あるいは色んな受け皿も必要になってくると思う。

私が今お付き合いしている会社はフラットである。管理職などの役職を付けない。特に若い人たちの会社には多く、外資系の会社は社長も「～さん」と呼ぶ。実際に行ってみると、良い意味で性別にかかわらず両者が切磋琢磨し、和気あいあいとやっている。

私も「管理職にならないか」という話をする。自信をつけてもらうには、一時的に一緒にやって、支援や指導を行うことが大事である。その支え方によって変わってくると思う。同時に、熊本県自体の管理職が増えていくことや、環境がそうなることが大事だと思っている。

### ○西村委員

鶴屋百貨店で初めて女性役員になられた山田氏と対談する機会があった。鶴屋百貨店は大きな組織であり、女性が多く働いている割には管理職や役員は男性中心というような中で、「初めて役員になられていかがですか」とお尋ねした。役員になったことで、情報の見え方、入り方が違うところが、大変良いとおっしゃっていた。すでに役員になられた方たちと交流するような機会があると良いと思う。

また、他の会社の役員、管理職になられた方の御意見なども、共有できたらありがたいと思う。

### ○阪本委員

サミットの参加者として感想を申し上げる。アンケートにもあるが、「消滅しません！～地域でかがやく宝を探して～」のテーマと、MEG氏の熊本弁トークがとてもマッチしていた。会場の皆さんの笑いを取って、自分たちもそこに参加しているように受け取って、楽しまれているところを拝見し、とても良かったと感動した。

またアワードについては、多岐にわたった職種で、「隠れて頑張っている方々を表彰しよう！」という当初の趣旨に、とても当てはまっている人選だったと思う。また、受賞された方々が、とても嬉しそうなお顔をされているのを見て、こちらもお笑顔になり、一層の拍手を送りたくなった。

開催を重ねるごとに、女性の隠れたパワーや、周りの方々を引き入れる力がとても強くなっていると感じている。これからは男性を巻き込んで、熊本の一つのイベントとして開催できればいいなと思っている。

### ○笠委員

女性の社会進出については、私たちもできるだけ目標数値に達するような形でやっていきたいと思う。明確な管理職ではないが、指導員や支援員など3段階ぐらいある。今は女性の方々も上の資格を取って、その立場になる方が増えてきたのは事実。だが先ほど女性は管理職になりたがらないという話があったが、要請をしても踏み出すのが難しい。

また、ここ2、3年言っているが、若い男性層が非常に内向きである。私たちも国や全国連の志向に若い層をと思っているが、公募に応募がない。なかなか難しい時代になったなと感じている。

女性の役員構成はまだ16%なので、できるだけ理事の構成も女性が3割超えるように働きかけているが、個別に女性の経営者の方をお願いをしても断られる。女性の意識改革ももっと必要かなと実感している。

ただ現実には、創業スクールを年2回やっており、女性の比率はどんどん上がっている。今年度の前期は、女性の参加率が51%と、男性よりも女性の参加率の方が高くなっており、創業意欲が生まれてきている。その意欲を大切に、伸ばす形を作っていきたい。

### ○西村委員

女性には、家庭を支えるためのエネルギーもたくさん担わなければならないという現状があり、なかなか積極的になれないという事情もあると思う。

## ○小笠原委員

ヒゴロッカサミットに参加し、一番印象に残ったのは、地域の方がとても頑張っているということを感じた。

また、我々の立場である医療福祉介護は、元来から女性が多数を支えているエリアでもあるため、目標の中にも書いたが、我々も先進的にロールモデルを作らなければならないと思っている。

女性の問題だけではなく、基本的な人の考え方、いわゆる「DEI」という、「Diversity Equity Inclusion(ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)」を踏まえた流れを辿っていかなければならない。医療福祉介護の領域は、2025年という一つの大きな節目の年に入ってきているので、組織的にもしっかりと「DEI」を踏まえた考え方を作らなければならないと思っている。そこで「女性が」という問題になってくるが、一つずつ具体的に積み上げていかなければならないだろうと思っており、私が直接関わっている法人がいくつかあるが、うち半分、3つの組織の理事構成が女性が半分以上になり、50%を達成した。

個人的には、あまり「女性を、女性を」と入れなくても、流れの中で女性の役割、男性の役割がしっかりと整理されていくことも含めて、同時にその状況を支えることができる環境になってくると思っているため、引き続き進めていきたいと思っている。

もう一つ、知事が災害のことに触れられていたが、先ほどの話に付け加えて、今の社会福祉事業の中で、我々には社会福祉法人という特別の役割があって、公益事業というのは中心課題であり、特に災害支援については組織化しているところである。東日本大震災のときから関わり始め、熊本では熊本地震や県南での大水害があり、その間に組織化し、去年の能登地震のときにグループで参加させていただいた。DMAT(災害派遣医療チーム)という組織を作り、先遣隊に派遣したのは女性だった。特に専門職も含めて、女性の看護師、保健師、介護支援専門員、介護福祉士などを派遣した。

逆にいうと、男性が増えてきている業界でもある。その辺の仕組みを組み立てていけば、男性、女性と言わずとも、バランスが取れていくのではないかと思っている。これからも自信を持って我々は進めていきたいと思っている。

## ○西村委員

非常に男女共同参画に御理解いただいた御意見だったと思う。同じような業界にいらっしゃる看護協会の本委員はいかがか。

## ○本委員

看護関係では、90%以上が女性の職場であるが、少しずつ男性が増えてきている。女性が働くためには男性にも協力していただく必要があるため、女性が働き続けられるような職場づくりに取り組んでいる。

アワードでは、開業助産師を表彰していただいた。この方は天草の方で、医療機関で勤務した後、セカンドキャリアとして助産院を開業し、妊娠中、分娩中に家族全員を支える子育て支援をやっている。この取り組みが天草の出生率を上げることにもつながるということで、この活躍を表彰していただき、皆の励みになったと思う。

また、女性が働き続けられるというところで、どの業界もそうだと思うが看護職も人材不足であり、養成所の卒業生の4割近くが県外に出て行っている。熊本に残っていただくような取り組みとして、働きがいや熊本の看護の魅力などを伝えていかなければならないと思っている。県内出身の卒業生でも、3割弱は外に出ていくような状況があり、熊本の医療看護、介護系のところで活躍してもらうための活動をしていかなければならないと思っている。

## ○西村委員

この転出超過という問題では、知事からサミットのときに貴重な御意見があった。一度出て行っても良いが、帰ってくるその道を作っていかなければとおっしゃっていたが、いかがか。

## ○木村知事

大学や専門学校など、特に特徴ある大学であれば、規模が大きくなければどうしても熊本県内に全てを用意することはできない。また、若い頃に色々な経験を積むことは良いことだと思っている。ただ、働きやすいかどうかというのは、今の若い人たちはよく見ており、イコール子育てがしやすいということとのコインの裏表だと思っている。今の熊本から外に出ていく人たちは、熊本に戻りたいという気持ちを持っていると思っている。こちら側で機会を作っていかなければならない、その情報発信をしっかりしていかなければならないと思っている。県では、一旦県外に出た学生に、LINE等で色々な情報を送っていくシステムを作っている。就職イベントや物産展のお知らせなど発信している。その中に、キラキラ輝いているロールモデルの方を登場させたり、学生たちの興味を惹くような座談会など、色々な発信をしていきたいと思っている。そこは今後、男女課と相談していきたいと思っている。

## ○西村委員

学生さんと日常的に接していらっしゃる林委員、TSMCの進出などで熊本の労働環境も変わってきていると思うが、大学コンソーシアムとして何かありましたら教えていただきたい。

## ○林委員

熊本県とも共通していると思うが、「若い人を外に逃がさない。若い人は熊本の大学に来てもらって、熊本で就職してほしい。」というのが、コンソーシアムの目標の一つである。実際に、福岡の大学に行った熊本の学生がどれくらい戻ってくるかというと、一旦福岡に出てしまうと福岡で就職してしまう。コンソーシアムを作った目的は、「熊本にはこんな大学があるんですよ」、「学びの場がこれだけたくさんあるんですよ」、「外に出て行かなくても、熊本でも勉強できますよ」ということを、若い学生さんたちに訴えようということから始まった。大学としては魅力のある大学づくりを、企業としては熊本の企業を知ってもらうことが大事だと思っている。

以前、私はブライツ企業の委員をしていた。その時も、委員会での話題は「ブライツ企業に認定するが、これをどのように大学生や高校生に知ってもらうか」の手段について、議論になっていた。せっかく熊本には良い企業がたくさんあるのに、肝心の大学生、高校生が知らない。そのため、まずは熊本にいる学生さんは、基本的に熊本にいてほしいというのがコンソーシアムの考え方で、もっと熊本の企業を知ってもらうための情報発信が大事かなと思っている。

また、熊本学園大学では、昨年末に名刺交換のイベントを実施した。地元の企業を知ってもらおうと学内で行った。地元の企業をよく知ってもらうことが大事だと思う。

女性の社会参画の話でいうと、先ほど知事もおっしゃったが、今の学生は就職活動する時に、福利厚生をしっかり見ている。くるみんマークやきららマークがついているかなども、会社を選ぶ一つのポイントであり、今の学生、特に女子学生はしっかりと考えている。この会社は女性が活躍できる会社なのか、福利厚生は充実しているのか、例えば結婚・出産して子育てをするための支援制度がしっかり設けられているのか、女子学生はよく見ており、会社を選んでいく。そのことが、女性が活躍できる会社づくりにつながっていくと思う。

コンソーシアムとしては、地元の大学に進学できるような環境づくり、できるだけ地元で就職してもらえるような環境づくりを行っている。

## ○友田委員

まずヒゴロッカサミットについて、数回参加している。特にフォーラムでは、地域で活躍されている方々がこういう場で結ばれていくと、非常に刺激も受け、良い影響があると思った。

お手元にジェンダー平等推進計画のリーフレットをお配りしているが、私どもは2014年からフェーズ1に取り組んでおり、現在フェーズ2に入っている。ジェンダー平等の実現に向けて、推進計画を作っている。一つは第1フェーズの評価、そして第2フェーズの取組みとしているが、私どもも意思決定の場面への女性登用を3割以上、5割ということで目標を持っている。もう一つは、しっかりと働き続けられる環境づくりに取り組んでいくことで、引き続き活躍してもらえるような支援等も踏まえ、この春闘期間中、各職場でチェックしていこうという内容になっている。これを年間通してやっており、203050(2030年までに意思決定の場への女性参画率を50%に引き上げるという世界の潮流)を目標に、国際的な部分と合わせて取り組んでいるため、参考までに後ほど御一読いただければと思う。

## (3) 熊本県女性の社会参画加速化会議規約の改定について【事務局説明概要】

- ・今年度4月の木村知事就任後、今回が初の加速化会議となる。
- ・より一層の女性活躍推進や、男女がともに個性と能力を十分に発揮できる社会づくりを目指すための、規約の見直しを行う。

## ○西村委員

規約の改定について、御承認いただいてよろしいか。

※反対意見等なし

## 【質問・意見交換】

### ○西村委員

防災士の女性の部分については、大変早い段階から御意見をいただき、実現させてこられた藤井委員の御意見をお聞かせ願いたい。

### ○藤井委員

先ほどから皆様の御意見お伺いしながら、色々複雑な思いで聞いていた。

最初の目標値については、おおむね設定された目標に向かって色んな取組みが進んでいることが拝見できて、とても嬉しい状況であると思った。一方で、女性が頑張りすぎているのではないだろうかと感じている。「女性が引く」という言葉があったが、男性中心のこれまでの社会の仕組みの中で、女性がリーダーになっていくのはかなりのハードルがあることを考慮していただきたい。長らく男女共同参画の推進事業に取り組ませていただき、女性のリーダー養成にも関わってきたが、機会が少なかったように思っている。若い人たちに限っては、あまり課題としていないと思うが、50代、40代の人たちにとっては、学ぶ機会、育成の機会が必要だと改めて思った。

もう一つは、固定的性別役割分担の意識が熊本は強い。その中で、女性のリーダーを増やすには、先ほど鶴屋百貨店の方の話を聞いたが、ロールモデルをもっと引き上げて、色んなところでアピールし、リーダーになられた方々が自分たちの課題について話し合い、現状を改善していくという取組みも必要ではないかと思う。そこに欠かせないのは男性の意識改革であり、そこも併せて取り組んでいかなければならないと思った。

先ほどの報告の中では、男性の育休取得はかなり進んでいるということだが、男性の鬱という、育休を取得したことで男性の方が悩んでいるという状況もあるようだ。そういったことにも目を向けながら、事業の推進をしていかなければならないと思った。

ヒゴロッカサミットに関しては、体調不良で参加できなかったが、弊社の社員も参加して、とても盛り上がっていたという話をしてくれた。竹内先生と前田氏が、お二人とも色んなところで表彰を受けていると思うが、この男女共同参画というテーマで表彰を受けて、知事から直接お褒めの言葉をいただいたことはとてもありがたかったという話があった。ヒゴロッカサミットが、しっかり根付いてきている証でもあると思った。

竹内先生は、熊本地震発災後に熊本に赴任してこられたばかりで、まだ小さいお子さんがいて、防災のセミナーをされるときは決まって夜だった。当時私はパレアの館長で、竹内先生のお子さんのために託児を用意して、夜遅くに小さいお子さんの手を引いてエレベーターに乗られる姿が、ずっと私たちの中にはあった。竹内先生は、この熊本で子どもと一緒に頑張ってきて良かったと話されていた。

今後もこういった取組みはしっかりと根付かせて、さらに市町村にも広げていくことが大事だと思う。市町村の男女共同参画の事業に関わらせていただいている中で、県と市町村ごとにも差があるので、取組みの輪を市町村にも広げていくことが今後必要になってくると思う。

### ○西村委員

私も同感で、今後は市町村に広げていくことはとても大事だと思う。

### ○藤井委員

もう一つ、今年度は「ぼうさいこくたい」が熊本であった。私たちは3年前から女性防災リーダーの養成をしており、3年間にわたって約60名の女性防災リーダーを市町村から募集し、益城町で取り組んできた。「ぼうさいこくたい」のときに、かなり弾みがついたと思っている。その取組みが先日、全国の女性防災リーダーとつながって、ネットワークを作ることができた。熊本と合わせて6ヶ所であるが、私たちの経験が全国にも広がっている。今度は、足元の女性の防災士のネットワークをつないでいきたいと話している。「くまもと女性防災リーダー育成プロジェクトRin(りん)」というので、色んなところで聞かれた時には、応援していただけると大変有難い。

### ○西村委員

気になったニュースで「DEI(Diversity(ダイバーシティ:多様性)、Equity(エクイティ:公平性)Inclusion(インクルージョン:包括性))」についてであるが、これを目指し、バイデン大統領がやってこられたが、それを外す大手の企業が出てきたというニュースがあった。日本では、経済同友会の代表幹事に意見を聞かれ、「日本はアメリカのレベルまで全く行っていない。日本はまだまだDEIを目指す」と大変力強い言葉があつて良かったと思った。加速化会議も11年目となるが、まだまだ頑張るアクセルを踏まなければならない。

加速化会議は、経済同友会の甲斐代表幹事より「経済界は本気です」という力強い言葉もあつて始まっている。経済同友会から、何か御意見がありましたらお願いしたい。

### ○井原副代表幹事(笠原委員代理)

先ほど林委員からも御指摘があつたように、経営者側としても学生に熊本の企業を認知されていない、させることができていないという問題を認識している。この問題を解決していくために、熊本の経営者と学生の皆さんが交流できる場を作ろうと、一昨年から交流会を行っている。堅苦しい流れではなく、経営者10数名と学生が30~40名が集まり、学生の意見を率直に聞いた。会社のPRよりも、経営者がこういうことを考えて会社を経営している、ということ伝えられる場で、非常に良かったのではないかと考えている。学生の皆さんに会社のこと、経営のことを伝えていきたいと思う。大学コンソーシアムが実施されていることとつながりができれば、色々なことができると思

っている。

先ほどヒゴロッカサミットの話の中で、女性だけではなく男性も入れたプレサミットの話があった。同友会も一昨年までは、女性活躍促進ということで委員会を作っていたが、今は多様性促進という形に変えた。女性にクローズアップするのではなく、男性や外国人も含めて、その会社の中で活躍できる環境を作っていく。企業としては、その責任があるのではないか、ということで取り組んでいる。

私の会社の中でいうと、女性だけをクローズアップした研修を実施してもなかなか定着しない。今年から始めた若手のリーダーを育成するというので、興味がある人は参加しよう、という形で実施したところ、14、5名の中で、女性2人が自ら手を挙げて参加をした。意識が高い女性も多くいる。そういう女性が出てくると、後に続いて出てくるのではないかと思っている。女性に特化したやり方ではなく、多様性を見ていくようなやり方にする方が良いと感じた。

余談だが、昨日まで経済同友会の視察で、石垣島の副市長さんと話をしたが、石垣島は高校までしかないので、大学は必ず福岡や大阪、東京に出て行くそうだ。しかし20代の後半から30代くらいで、大半の人が帰ってくると言われていた。先ほどの知事のお話にもあったが、一度外を経験して戻ってきてもらう、というのは非常に良いことだと思う。熊本に戻ってきたいと思ってもらえる魅力を発信していくことが大事だと感じた。

#### ○金成委員

女性が管理職を敬遠するという話について、一般的には、女性が子どもを産むとマミートラック（子育てをしながら働く女性が昇進などの機会をなくしてしまうこと）に乗せて、補助的な仕事しかさせないと言われている。子育てが終わったから突然管理職をやって、と言われても、女性も戸惑うと思う。残業が多かったり通勤が長いと、両立できないと辞めてしまうため、一定の配慮は必要だと思うが、能力に見合った責任ある仕事を、育児期も続けてやってもらうことは大事だと思う。また、最近は管理職になりたくない若者が増えている。働き方改革が進み、一般の従業員はホワイトになったが、そのしわ寄せが管理職に向かっているという話を聞く。管理職になると残業代はつかないのに、長時間労働になり見合わない、という話があるため、管理職の改革も必要だと感じている。

私は5、6年前に、長崎で局長をしていた。長崎の場合は離島があり、そこにもハローワークや監督署があるため、そこにも転勤してもらうようになっている。ある程度の役職に就くためには、離島勤務を経験してもらうという流れがあり、子どもがいる女性職員は「いつになったら転勤できるのか」と聞かれることもある。

また、行政全般、県や市も同じような状況だと思うが、人員不足で困っている。景気の良い民間企業に行ってしまう、特に労働局の場合、遠くにも転勤があるため、大変苦労している状況である。

#### 4 その他

令和6年度(2024年度)男女共同参画に関する県民意識調査結果概要(速報)【事務局説明】

#### ○西村委員

これまでの御意見を踏まえ、最後に知事から一言お願いしたい。

#### ○木村知事

活発な御議論をいただきありがとうございました。

それぞれの立場、背景を持っている中で、色々悩みながら、まだまだやるべきことが非常にある

と感じた。

また、県民意識調査の速報値について、これまでとそんなに変わっていないが、女性活躍をやらなければならないという意識は高まっていると感じた。しかし実態が追いついていないことも見て取れる。

色々な制度を含めて、制度改革をしていき、県としての率先行動、男性の育休取得や女性の活躍などを率先して促進していきたいと思う。この加速化会議を含めた県全体での機運醸成と具体的なアクションを、これからもお願いしたい。