

令和7年度 熊本県女性の社会参画加速化会議 議事録

令和8年2月9日（月）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

ご多用の中、熊本県女性の社会参画加速化会議にご出席いただきましてありがとうございます。

委員の皆様方には常日頃からそれぞれの立場で、女性の活躍推進に向けて様々な取り組みをしていただいていることに心から感謝申し上げます。

平成26年にこの会議を立ち上げ、そこからこの会を牽引していただいた5名の女性委員の皆様が、昨年の4月にご勇退され、新しい女性委員の皆様にご就任いただきました。今後ともよろしくお願い申し上げます。

そして毎年大変好評いただいているヒゴロッカサミット2025では、お手元にもあると思いますが高森高校のマンガ学科、この3月に初めての卒業生が出るんですが、その生徒が作ってくれたマンガを題材に、日常の「もんだ主義」という、「男性とはこういうもんだ」、「女性とはこういうもんだ」というアンコンシャス・バイアスというかバリアというか、目に見えない、または知らず知らず、または逆に、私たちが熊本や地元を愛するがゆえに、「そういうもんだ」と言ってしまうかねないところを、「脱・もんだ主義」という形で一步踏み出していきたいと思い、今回のこのメンバーの皆様方の中から実行委員になっていただいて、企画から当日の進行までご尽力いただきました。本当にありがとうございました。

私は一昨年の4月に知事就任してから、「県民みんなが笑顔になり、持続的で活力あふれる熊本の未来を共に創る」、「共に」というのは、私や県庁だけではなくて、県民の皆さんそれぞれと共に創っていくということを一番の最大の目標に、こどもまんなか熊本などいろんなことをやって参りました。この4月でちょうど折り返し、3年目に入りますので、今年はこれまで種をまいて育ててきたものが、芽を吹いて花を咲かせる、実を成すようにしていかなければいけない年と思っています。その中で私は今年の一文字に、尊敬の尊、「尊ぶ」という字を選んだところ。社会が自分ファーストになっていく中で、お互いがお互いを尊重しあう、人と人、男性女性、性別を超えて、それぞれの人々が尊重しあってお互いを包摂しあって生きていく社会が、一人ひとりが尊重される社会だと思っていて、その尊重するという意味を含めて、男女共同参画社会づくりがその基礎となると思っ、「尊」という字を選んだところ。

現在、県は第6次男女共同参画計画を策定中ですが、「そういうもんだはもう終わり、楽しく自分スタイルで輝ける熊本へ」というのをキャッチフレーズにしております。また、「多様な幸せ（well-being）の実現に向けた価値観の醸成」をはじめとする、3つの基本方針に基づいて、皆さんと連携して男女共同参画、女性の社会参画加速化を通じて、女性も男性も性別を超えて、そして一人ひとりが、それぞれの魅力で輝いていける熊本づくりを頑張っていきたいと思っております。今日は皆さんと忌憚ないという意味で、ざっくばらんな議論ができればありがたいと思っております。本日はよろしくお願い申し上げます。

3 議 事

(1)女性委員の交代及び副会長の選任について

【事務局説明概要】

○交代委員からの自己紹介

○副会長の選任

- ・女性委員の交代により、副会長が1名欠員となっているため、新たに女性委員から選任いただきたい。

【選任】

- ・全会一致で、野田珠実委員が副会長に選任された。

(2)「熊本県女性の社会参画加速化戦略」の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)の達成状況及び関連事業について報告(資料1-1)

○加速化会議の構成団体の取組内容について紹介(参考資料1)

○令和7年12月20日(土)に開催した「ヒゴロッカサミット2025」について報告(資料1-2)

【質問・意見交換】

○木村知事

ヒゴロッカサミットは副知事時代から楽しみにしていたが、知事になって毎年行っており、毎年いろんな発見がある。自分たちが気づかないことが、特に実際現場で活躍、活動されているいろいろな方のご意見で、日頃自分が暮らしていない世界それぞれの中にいろんなポイントがあるなど感じ、多様な生き方や暮らし方が大事だと感じました。今回はさらに、高森高校マンガ学科の1年生と2年生に作ってもらったマンガの完成度が高く、プロ的に面白く作ったマンガだったので、パネリストの方々の議論をうまく引き出してくれました。高校生にも非常にいいチャレンジの機会となり、こういう形でどんどん任せていくのも楽しいなと思いました。実行委員の皆さんたちの仕込みがよかったに尽きるんですが、見えないしがらみ、見えない可能性、男性側にとっても見えないしがらみがあるのを解いてくれる、いいサミットになったと思っております。また日頃から頑張っていらっしゃる方々に私も直接お礼と讃えることができうれしく思いました。本当に皆さん、ありがとうございました。

○野田副会長

私もこのマンガは、高校生の感性や自然さがあって、高森というと、熊本市内と違う地域性がまだ強い中でこういう気づき、発見があったというのは、非常に価値があったのかなと感じています。

○坂口副会長

熊日新聞に掲載されている詩人の伊藤比呂美さんの「がまの穂通信」を御紹介します。この最後に、まさに「もんだ主義」が書いてあります。町内会における男女のジェンダーギャップですね。(ヒゴロッカサミットのフォーラムの)マンガの「①地域」が正にこれですよ。これ詩人の観点からこういうエッセイを書かれたということで、地域では、まだまだ意識改革

が進んでないという現状じゃないかなと思いました。これは新聞で、私は放送業ですが、いろんなマスコミを通じて、少しずつになるかもしれないが、意識改革のお手伝いをさせていただきたいと思っているところですし、そういう意味でも、女性の社会参画加速化会議のような存在が、非常に大事なんじゃないかなと思っています。

○野田副会長

資料のご紹介ありがとうございます。制度の方は随分進んできていますので、一人ひとりの地域性も踏まえた意識改革というのが必要ではないかというご意見をいただきました。

○竹屋副会長

プレサミットについて、参加者数が大学生等16名、それから高校生2名とのことなんですが、もっとたくさん若い方が参加されてもいいのかなと思いました。サミットを含めて広報はいかがだったのでしょうか。ヒゴロッカサミット自体も含めて若い方にたくさん参加していただいて、女性の社会進出の意識を高めていただくのは大事なことだと思います。

○事務局

プレサミットの周知につきましては、県内の各大学や高専などをお願いしたところでしたが、まだまだ足りなかったかと思っています。高校生も対象にしていますが、同日に「県立高校 学びの祭典」という大きな催しとバッティングしたのも苦しかったかところでした。来ていただいた方々はよかったと言ってくださいましたし、ロールモデルとして参加いただいた方々は本当に素晴らしい方ばかりで、もったいないというのを事務局でも感じましたので、ぜひ、来年度はもっと集めたいと思います。ご協力よろしく願いいたします。

○木村知事

今度大学コンソーシアムの会議に参加させていただく際に、この企画を私からちょっとご紹介させていただきますので、またご相談させてください。

○坂口副会長

若い人はジェンダー差別というか、ギャップとか、そういう意識はあるんでしょうか。社会に入ったら会社や組織で感じるが、学生の間は意外とフリーなような気もするのですが、実際のところ若い人たちの感覚はどうですか。

○吉田委員

先日大学の方で男女共同参画とかジェンダー平等のお話をさせていただいたが、おっしゃるようにジェンダーギャップを感じてる学生はいないです。ただ、家庭の中にデータギャップが内在化していて、家庭内でのジェンダーギャップテストというのをすると、かなりの確率で、「ジェンダーギャップありました。」「私たちの中にその意識が芽生えています」と学生は言います。知らず知らずのうちに、「もんだ」が根づいているので、気づきの機会を提供していくことが大事かなと思っています。

○木村知事

2～3年前（令和4年度）に男女課が県外に就職している人や県内の人にアンケート調査を行っていて、県外にいる女性は、熊本にアンコンシャス・バイアスがあるとイメージしている、県外に出てそういう呪縛から解き放たれてるように感じているという結果が出ていた。熊本に帰って来ない理由の確か1～3番目あたりで、2番が交通渋滞だったので強烈に覚えています。アンコンシャス・バイアスを何とか取り払わなきゃいけないと思いました。

○吉田委員

ヒゴロッカサミットは私もずっと楽しみにしていて、ヒゴロッカアワードについては、いつも素晴らしい方をご推薦いただいて表彰されていますが、表彰された方々のネットワークやその人たちの繋がりみたいなものが今後広がっていくといいなと思っています。そういったご計画などはあるのでしょうか。

○事務局

今のところアワードを受けられた方々の交流はやっていないので、検討していきたいと思います。

(3) 熊本県女性の社会参画加速化戦略目標の改定について

【事務局説明概要】

○第6次熊本県男女共同参画計画の概要(資料2-1)

○「熊本県女性の社会参画加速化戦略」目標の改定について(資料2-2)

【質問・意見交換】

○金谷委員

女性活躍推進法の所管として、熊本県で着実に進んでいるということで、まず感謝申し上げたいと思います。短期目標で「県内企業における管理職（課長相当級以上）に占める女性の割合が25%以上」ということで、引き続き目標として継続していただけるということで、ありがたいと思っているんですが、現況において「県内事業所における管理職（係長相当職以上）に占める女性の割合」が下がっていた。下がってる理由がたまたま下がっただけであればいいんですが、係長クラスの女性が育っていないということになりますとこの先注意が必要かなと思っています。係長が育っていなければ、課長にしていくことができないわけで、中長期的に考えますと、まず係長級を育てなければいけないので、若手の方たちの育成にも力を入れていただければということをお願い申し上げたいと思います。

○事務局

女性の県内事業所の管理職の割合の数字の取り方ですが、本県の労働部門がやっている労働条件等実態調査が基で、県内の1500ぐらいの事業所をお願いしているが、固定の会社ではなく年によって調査対象が異なるため数字に変動があり、着実に斜め上がりにはなっていない状況です。今回は下がりましたが、県内の民間企業の係長の育成が進んでいないということではないと考えています。経営者協会と一緒に女性リーダー養成講座という、管理職の女性を育てる事業をやっておりますので、今後さらにそういった事業に力を入れていきたいと思っています。

○竹屋副会長

管理職の話が出まして、私の大学にも事務職の方に優秀な方がおられるので、管理職に登用しようとする、忙しくなるのが困るとおっしゃる方もかなりいます。いっぱいそういう方がおられると思う。そこをどう改善するのかということが一番大事なポイントではないかと思います。ただ数値だけめざして、管理職を何％にするということより、管理職をめざす女性の皆さんを増やす取り組みが必要じゃないかと思うんですが、それについていいアイデアはないでしょうか。

○野田副会長

気持ちはよくわかります。管理職は責任が重いと辞退されることも多い。数字だけではなく、管理職になっていくという意識醸成みたいなところでアプローチできるこの協議会での試みっていうのがあったらと思います。

○事務局

事務局といたしましては、県内事業所の係長になりそうな人、課長になりそうな人、経営者になりそうな人向けのセミナーをやっており、山田委員もその1期生です。皆様の現場の方でどのようにされていらっしゃるのか、お聞かせいただければと思います。

○坂口副会長

1年前の会議でも、同じようなお話があり、そのあと山田さんの活躍ぶりを拝聴することがあって、それ以来私は管理職に女性に登用するときに嫌がられるケースがあるときは、「鶴屋の山田さんは、管理職になったことによって入ってくる情報量が全然これまでと違うし、見える世界がこれまでと違って来たというお話をされてましたよ。だからあなたもせっかくのチャンスなんで、チャレンジしてみませんか」と使わせてもらっています。

○山田委員

女性が管理職に登用となったときには、家庭のこと、子育て、いろんな「こんなもんだ」というのがたくさんあるので、そこをどう取り払っていくかというのが問題でもあるんです。先ほどのお話にもありましたように、学生までは、そんなにジェンダーギャップを感じていないのに、会社に入ったらとたんに感じてしまう。弊社の中でもそういう意見は、ここ何十年たくさん聞いてきました。ところが「男性だけが数字を管理し、女性は店頭で売るだけ」という意見を払拭するために、女性だけの部署を作ってみたところ、意外とみんなハードルを感じることなく粛々とやっていきます。すると、その部署に入ってきた新入社員はそれが当たり前だと思うので、何も感じずに成長していきます。学校教育もそうですよね。本当にジェンダーのことを取っ払っていくと、今の小学生はあまり（ジェンダー不平等は）感じてないと思うんです。そこに家庭での「もんだ主義」が入ってきてバイアスがかかっていくと思うんですが、少しずつ少しずつ繰り返していく、継続していくというのが、とても大事なのかなと考えてます。

私個人としては、モットーは「どンドンガンガンモリモリ」で、与えられたことは挑戦することによって、本当に視座が上がると感じているので、今回もこの会議に参加することで、「まだこんな問題がたくさんあるんだ」「じゃあこれどうやって変えていけばいいのかな」

と、頭を巡らせながら考えていたのですが、皆さんと一緒に変えていきたいな、と思いました。こういう機会を与えてくださって本当に感謝しております。こんな形で、みんなでやっていけたらいいのかなというふうに捉えております。

○野田副会長

それでは、戦略目標については、承認でよろしいでしょうか。

○全員

異議なし。

○野田副会長

それでは議事は以上となります。せつかくの機会ですので、他の皆様からもご自由な意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○櫻井委員代理（中央会 上田副会長）

中央会から桜井会長の代理として出席いたしました、株式会社AZUMAの上田と申します。初めて参加しまして、確かに男女共同参画っていろいろあったな、と思い浮かべながら、歴史を考えながら聞いていたところです。

最近、肥後銀行の支店長が女性の方に変わって、すごく活性化されてるな、さすがだなと思っていたら、今度は熊本銀行から女性の営業さんがバンバン来られて、すごいなと感じてるところです。ですが、まず女性の方がいろいろするに当たっては、本人の意識もありますが、周りの方の協力が一番ではないかと思えます。周りの方に協力していただけると、働きやすい職場ができるんじゃないかなと思えます。

それと、今回の短期目標の男性の育児休暇取得について、これは当社も若い男性が、取得したいと言ってきます。経営者側が、男性の育休取得を当たり前と思って、男女参画で子どもを育てていながら、1人でも2人でも産み育てられる熊本をつくるのが大事だなと私も感じております。もう1つ、県外の方で熊本で働きたいという方が確か50～60%あるのではなかったかなと思えます。県内に帰ってこられる方が多くなっているような気がしますので、こういう取り組みが、功を奏してるのではないかなと感じてるところです。本日は初めての参加で、ずっと聞いておまして、本当にいい取り組みだなと感じております。

○武元委員

福祉関係の仕事は、女性が中心の職場が多いです。保育園はもう100%近く女性ですし、老人介護福祉施設や障がい者施設の方も、構成割合でいうと女性が多いです。ですからそういう意味では、我々は昔から女性の働きやすい職場ということを念頭に置いて施設経営をやっていました。

ただ最近求人しても応募がないのがこの福祉業界でして、2040年問題ではかなり深刻な状況になるということが予想されています。福祉業界は常に安心して出産育児ができる職場づくりを念頭に置いてやっておりますが、それを実施するためには人がいないとできないということになります。出産育児ということは休むということで、休んだ方の代わりに仕事を誰かがしなければいけない、人員配置に余裕がないと、残った者に負担がかかってきて、嫌がられるとい

う雰囲気が出てしまうと困るということもありますので、注意しながらやっていきたいと思っております。

さらに家庭での夫婦の分担が重要で、先ほども男性の育児休業取得について話題に上がりましたが、家庭の仕事をしながらか、自分の仕事もするというのは、女性は昔からずっとやってきて、男はあまりやっていないというのが多分現実です。私の身近な職員にも、共稼ぎの職員がおりますが、同じ仕事していても、家庭に帰ると、家庭の仕事は奥さんがやってるとというのが現実ですので、その意識改革もやらなきゃいけない。つまり、男女参画は男の意識改革が一番だと私は個人的に思っているところです。

子どもとか学生の頃はジェンダー意識ないのに、社会人になってからなるという、ここが一番のネックでして、やはり教育の中で、ジェンダーへの意識づけがなされていないから、若い人が社会人になってショックを受けるということがあるんじゃないかなと考えますと、この会議に教育委員会が参加したほうがいいんじゃないかなと思っているところです。学校教育の中で、どのように取り組んでいくのかも、大事なことではないかなと思っております。

○宮川委員

男女共同参画活動交流協議会は歴史が古く、女性が活躍しているいろいろな団体を束ねて、その中で男女共同参画を議論して参りました。看護協会とか薬剤師会とか医療福祉系が多く、その他いろいろな団体がそれぞれで問題提起していることを議論したり応援したりしています。（構成団体は）女性が多い職場が多く、役職はほとんど女性で、逆に男性の方を少し役員にしていかななくてはいけないかなあというところです。今日それぞれのお立場でいろいろなご意見を聞かせていただきましたので、これからも検討していきたい課題もたくさんあるなと思いました。

○本委員

短期目標のほとんどが達成に近いところにあることが素晴らしいと思っております。新たに短期目標に立てられている「熊本県における10代～20代の人口に対する転出超過数の割合」について、看護職も人材が足りず、医療・看護提供体制の継続について苦労するところです。県内の看護師養成所を卒業した人たちの県内就業率が全体で60%程度、県内出身者でも74%しか県内に就業しておらず、県内就業率を80%にはしたいと取り組んでいるところで、県と一緒に力を入れていきたいと思っております。

○木村知事

委員の皆さん、活発なご意見をいただきありがとうございました。先ほど武元委員からもあったように、女性の社会参画加速化というのは、一方で男性の意識改革も必要です。女性が活躍できて、結婚、出産、子育てがしやすい環境づくりとか、県外に一回出られた方にまた戻ってきてもらうためには、男女問わず、熊本で育ってる人たちが、暮らしに満足することが必要です。今生きていることに安心感がなければ、家庭は持ちません。自己肯定感を高めるための様々な弊害の除去、バリアをフリーにしていく、そうしたことに常に取り組んでいく必要があるのかなと思います。

そして今日の会議のいいところは、行政の会議にしては珍しく男女のバランスが取れている、だからこそ、日頃気づかない意見がいろいろ出てくる。私たち男性側もそういう視点に立

って日頃の業務を考えてみようとか、そういう視点で職員と接してみようということに気づかされるわけです。また、企業団体のリーダーの皆さんに来ていただいていますので、それぞれの企業団体においてもリーダーシップを発揮していただいて、このメンバーで熊本の女性の活躍、社会参画をさらに加速化させていきたいと思いました。すべての県民が自分らしく、自分のスタイルで輝ける熊本を実現していくために、これからも頑張っていこうと思います。本日は様々なご意見をいただきまして本当にありがとうございました。