



石川県

石川県県民文化スポーツ部女性活躍・県民協働課

〒920-8580 石川県金沢市鞍月1-1

TEL.076-225-1376

<https://www.pref.ishikawa.lg.jp/kenmin/>

改訂 令和5年8月

監修 八重澤美知子

(金沢大学名誉教授、石川県男女共同参画審議会会長)

男女共同参画社会の実現にむけて

男女が ともに活躍できる 石川へ



トモ活 — 男女がトモ(共)に活躍 — の推進で

3つのC (Change Challenge Chance) を実現

少子高齢化の進展をはじめとする社会経済情勢の変化に対応し、活気と潤いのある社会を築くためには、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が重要です(「男女共同参画社会基本法」より)。しかし、令和5年6月に世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギャップ指数(GGI)では、日本は世界146カ国中125位と依然、男女間格差が解消していないことが示されています。

県が令和2年度に実施した「男女共同参画に関する県民意識調査」によると、社会全体で男女の地位が平等だと感じている人は約1割にとどまる一方で、「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識は、やや解消傾向にあります。

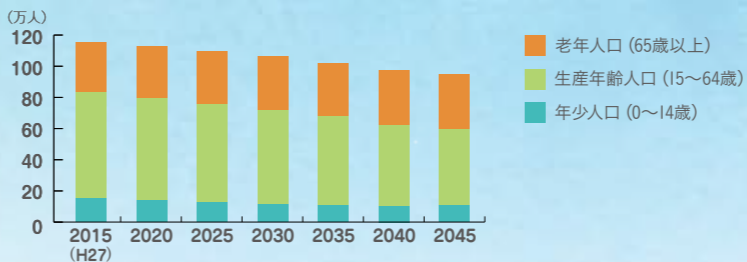
県では、「男女がトモ(共)に活躍する」という意味を込めた「トモ活」を推進し、ともに意識をチェンジ(Change)し、あらゆる分野にチャレンジ(Challenge)するとともに、活躍するチャンス(Chance)を広げるための取り組みを進めています。「職場」「家庭」「地域」で、3つの“C”を実現していくために重要なことは何でしょうか——。ある夫婦の会話から、そのヒントを探っていきましょう。



男女共同参画について
私たちと一緒に
考えてみましょう!!

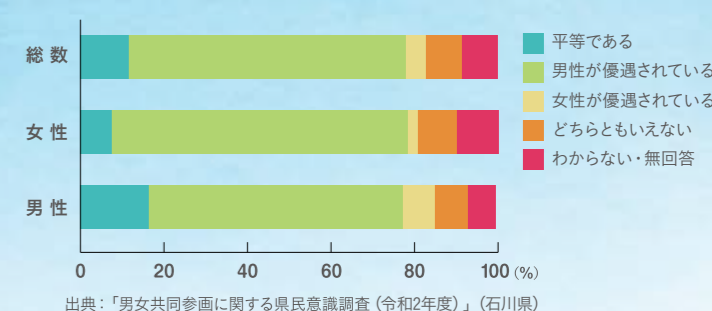
トモニ家はススムさん、ヒカルさん夫妻と、3歳になる双子のアユちゃん、キラちゃんの4人家族。ススムさんはものづくり企業の営業担当、ヒカルさんは食品会社の商品企画を担当しています。2人で働きながら子育て真っ最中の「トモ活」家族です。

年齢区分別人口の推移と将来推計 (石川県)



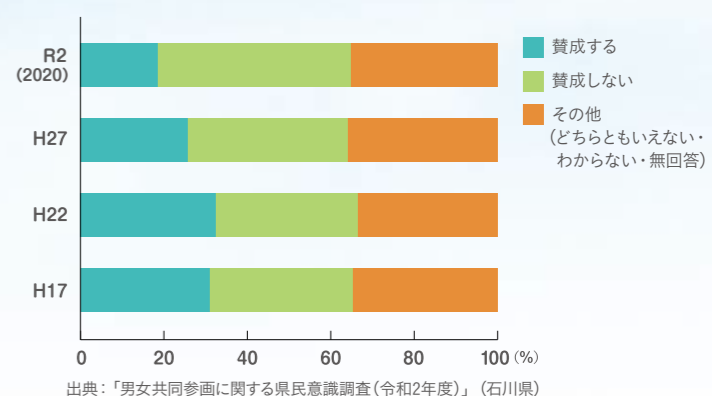
出典: 「国勢調査(令和2年度)」(総務省統計局)
「日本の地域別将来推計人口(平成30年3月推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)

男女の地位の平等について (社会全体では)



出典: 「男女共同参画に関する県民意識調査(令和2年度)」(石川県)

「男は仕事、女は家庭」という考え方について



出典: 「男女共同参画に関する県民意識調査(令和2年度)」(石川県)

女性の能力生かして会社をもっと元気に

日本は諸外国に比べ、役員、管理職など意思決定層に占める女性の割合が少ない状況です。女性が働きやすく、その能力やアイデアを発揮しやすい職場づくりが、これからの見据えた会社経営では欠かせない視点となっています。

M字カーブ 日本女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化すると、20歳代後半が高く、結婚・出産の多い30歳代で落ち込み、40歳代後半で再び高くなります。アルファベットのMのような形になることからこう呼ばれています。

いしかわ男女共同参画推進宣言企業 男女共同参画推進の具体的な取り組みを宣言する企業などを石川県が認定する制度。県内655社（平成24～令和4年度累計）が認定を受けています。

女性就業率は全国トップクラス

仕事を終え、帰宅したススムさん。今日は学生向けにインターンシップ（就業体験）を実施したそうで、その様子をヒカルさんに話しています。

ススムさん **ヒカルさん**

いや～、最近の学生はしっかりしているね。仕事内容や待遇面だけでなく、結婚・出産後の働きやすさについても聞かれたんだ。

すごいね。でも、それはとても重要な視点だと思う。出産や育児など、生活環境が変わっても、キャリアを重ねられる環境は魅力的だわ。

その点、石川県は恵まれているよ。県の子育てサポートや女性の再就職支援は手厚く、女性の就業率は全国3位！年齢別の就業率を見ても、**M字カーブ**の問題は解消に向かっていて、結婚・出産後も働ける環境が整っているんじゃないかな。**【図1参照】**もちろん、まだまだ改善するところはあるけれど。

私のところは、いしかわ男女共同参画推進宣言企業になっていて、育児休暇や時短勤務などの制度は充実しているよ。女性のキャリアアップ研修も積極的で、直属の上司も女性なの。夫婦で協力して子育てをしながら働く姿は、私のお手本**（ロールモデル）**でもあるんだ。

ただ、まだまだ女性の管理職は少ないよね。**【図2参照】**女性がリーダーになるのを歓迎しない会社が多いのかな。

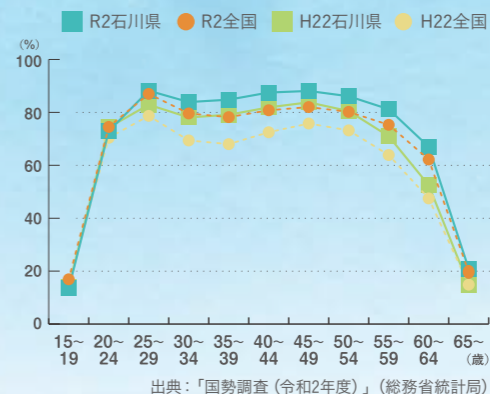
そうとは言い切れないわ。仕事と家庭の両立や長時間勤務などに不安を感じ、女性自身が昇進できないと思いつているケースも案外あるみたい。

そうなんだ。働きやすさと同時に女性自身のやる気を育てる職場環境の整備も大切だね。

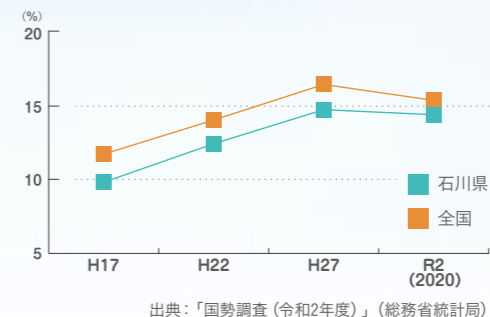
女性の視点を生かした商品やサービスで成長している会社も多いよね。私もいつか起業したいな。お互いがともに頼れるパートナーになろうね！

ロールモデル 将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考とする手本となる人をいいます。

【図1】女性の年齢階級別労働力率（石川県・全国）



【図2】管理職に占める女性の割合



出産・育児期の支援が女性活躍のカギ

女性には、これまでのような「仕事か子育てか」ではなく、「仕事も子育ても」が求められ、また、それを可能にする社会状況が整備されてきました。社会に出て仕事の基礎をつくる大切な時期と、出産・育児期が重なってしまうところに、女性のライフサイクル（人生周期）の大きな特徴があります。

この一時期に、社会的支援の利用や周囲の人々の協力を得ながら、身近な家族が出産・育児期の責任を共有し合うことこそ、女性が仕事を継続して能力を発揮し、活躍することにつながりますよ！

ミチコ教授からのアドバイス

ミチコ教授

心理学の教授を務めるほか、長年にわたって男女共同参画の課題に取り組んでいます。



家事も、育児も、介護も、 男性の積極的な参画を

職場や地域での女性活躍を進めるには、勤続年数を重視する年功序列制、長時間勤務や転勤が当たり前とされるこれまでの男性中心の働き方を見直すとともに、男性が家事・育児・介護等へ積極的に参画することが必要です。

フレックス タイム

1カ月以内の一定期間の総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度のことをいいます。

固定的性別 役割分担意識

男性、女性という性別を理由として、「男性は仕事、女性は家庭」などと役割を固定的に分けることをいいます。

家庭生活の充実で 仕事にも好影響

休日の朝、天気は快晴。トモニ家のアユちゃんとキラちゃんも元気に遊んでいます。ただ、ヒカルさんは、なんだかご機嫌なめな様子です。

ススムさん ヒカルさん

最近、仕事や飲み会で帰りが遅くない!? 結婚する時は、「お互いに働いているんだから家事も半々だよ」って、言っていたのに。

ご、ごめん。付き合いもあって…。でも僕もフレックスタイムを使って子どもを保育園に送ったり、休日にご飯を作ったり、できるだけがんばっているんだ。このことを昨日の飲み会で話したら、「イクメンですね」って後輩が褒めてくれたよ。

私がどれだけ家事・育児をしても、だれも褒めてくれないけどね。そもそも、育児に取り組むパパを「イクメン」と持ち上げること自体、社会全体で男性が家事や育児に関わっていないことの表れだと思う。ちなみ

に、日本の男性が1日に育児や家事に取り組む時間は平均1時間30分ほど。アメリカやヨーロッパでは1日3時間くらいは男性が家事・育児をしているのに。【図3参照】いまだに「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識が根強いんだわ。

そう言われると返す言葉もないよ。確かに、僕の会社では、女性社員は育児休業を取るのが当たり前だけど、男性でまだまだ少ないな。【図4参照】なんだか取りにくい雰囲気があるんだよね。

有給休暇さえ取りにくい会社も少なくないよね。

ボランティア休暇やリフレッシュ休暇等の独自の休暇を導入している取引先の人には、生活も充実し、仕事への意欲も高まるって話していたよ。こんな好循環につながるといいと思う。

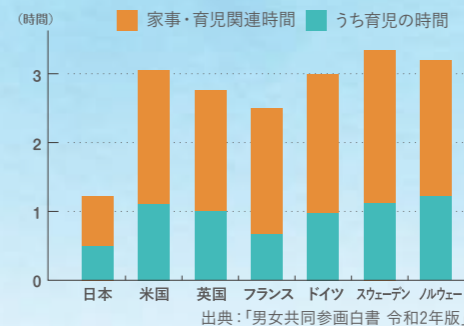
何事にもメリハリが大事だよ。ワークライフバランスが実現できる会社が増えるといいね。

よし、育児も家事ももっとがんばるよ!

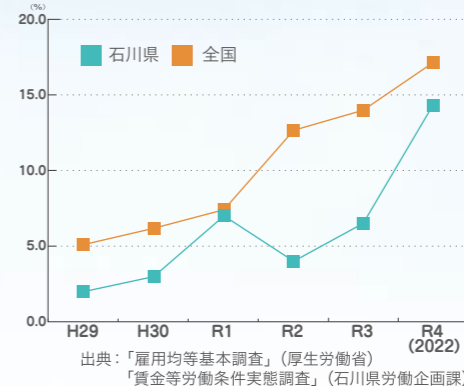
ワークライフ バランス

仕事と仕事以外の活動（家庭・地域での生活等）を自ら希望する割合で調和させることにより、いきいきと充実した日々を送ることができる状態のことをいいます。

【図3】6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連時間（1日あたり、国際比較）



【図4】男性の育児休業取得率



ワークライフバランス に向けた話し合いを!

赤ちゃんのかわいらしさや子どもの大切な成長を見守るゆとりもなく、仕事一筋なのは父親としてあまりにももったいないことでしょう。男性が仕事中心の長時間労働になりがちになる背景にあるのは、家族を支えるための「責任感」や「義務感」の強さですね。

それはそれでとても大切なことですが、男性一人の肩にだけ、重荷を負わせ続けて良いのでしょうか。同様に、家庭の責任は女性だけが負うものなのでしょうか。現代の日本社会において、「男は仕事、女は家庭」という従来の固定的性別役割分担意識を捉え直してみると同時に、「仕事と家庭」についてぜひ話し合ってみましょう。

ミチコ教授からの
アドバイス





女性の活発な活動で よりよい地域づくりへ

家庭とともに、身近な暮らしの場となるのが「地域」です。町内会やPTA、防災、環境保全、ボランティアなど、さまざまな活動で男女共同参画を進めていくことが、暮らしやすい地域社会を築きます。

防災士 : 社会のさまざまな場で防災力を高める活動が期待され、そのための十分な意識と一定の知識・技能を修得したことを日本防災士機構が認めた人。

女性防災士数は 全国トップクラス

町内の防災訓練に参加したトモニ家。災害への備えの大切さを学ぶとともに、ススムさんには、ほかにも気付いたことがあったようです。

ススムさん ヒカルさん

A 今日は勉強になったな〜。そう言えば、訓練を指導してくれたのは女性だったね。

B あ〜、ノリコさんのことですよ。アユムの友達のお母さんよ。自主防災組織のリーダーとして活躍する「防災士」の資格を持っているんだ。

A えっ、そうなんだ。地域の防災活動に関わっている人は、男性が多いイメージだったから。

B そうでもないみたいよ。石川県では女性防災士がすごく増えていて、人口あたりの女性防災士数は、全国トップクラスなんだった。【図5参照】

A 知らなかったな〜。

B 災害時に女性の視点が役立つケースは

多いんだよ。例えば、避難所に授乳や着替えの場所を設置するとか。私も婦人会の活動で、ノリコさんに段ボールでトイレを作る方法を教えてもらったよ。

A それはいいね。こんなふうな女性が地域の活動でリーダーシップを発揮することで、よりよいアイデアがいろいろ見つかるかもね。

B 同感だけど、町内会長やPTA会長に就く女性は、まだまだ少ないよね。

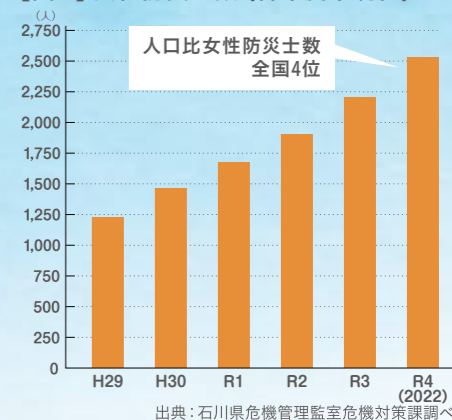
A うん。女性が指導的立場になることが受け入れられない風潮でもあるのかな。それはなんだかもったいないね。女性・男性に

関係なく、いろいろな人の声が反映された方が絶対がいいよ。それが、性別や年齢、国籍、障がいなどに関わらず、だれもが暮らしやすい地域をつくることになっていくと思う。

B そうね。女性が地域活動に参加しやすいように、活動時間帯を工夫することも必要になるね。【表1参照】私も尻込みせず、ボランティアや地域活動に積極的に参加していこう！もちろん、これからは、わが家でもススムさんに負けず、どんどん意見を出していきますからね。

A わが家は、もう十分だよ……。

【図5】女性防災士数（各年度末現在）



【表1】女性が方針決定の場に参画するために必要なこと

さまざまな立場の人が参加しやすいよう活動時間帯を工夫すること	50.9%
地域活動のリーダーは男性が務めるという性別による役割分担意識を改めること	42.8%
男女が交代でリーダーを務める、役員の男女比を設定するなど、女性がリーダーとなる仕組みを普及させること	31.1%
女性が地域活動でリーダーを務めることについて、社会的に高く評価すること	27.5%
女性自身の参画意識を高めるため、リーダーを養成する研修を行うこと	13.3%
その他・特になし・わからない	15.1%

出典：「男女共同参画に関する県民意識調査（令和2年度）」（石川県）

仲間と力を合わせ、新たな一歩を踏み出そう

周囲を見回すと、元気な女性たちが大勢いることに気がつきませんか。社会は大きく変わり、新しい時代には、それにふさわしい価値観やライフスタイルが求められます。

地域社会のさまざまな活動に関しても、仕事や家庭生活と同じように、従来の慣習にとらわれずに新たな一歩を踏み出す時がきていると言えるでしょう。そのためには

ミチコ教授からの
アドバイス

応援してくれる仲間と自分自身を含む最低3人は必要です。「○○さんと△△さんと私」の3人から、新たな挑戦を始めましょう。「数と継続」は良い地域社会を創る大きな力となります。



男女共同参画を 多彩な取り組みで サポート

県では、男女がともに個性と能力を発揮できる社会の実現を目指し、さまざまな施策を展開しています。職場・家庭・地域それぞれの分野で、県民の皆様を対象とした主な事業を紹介します。



相談・セミナーを行い女性の再就職を支援



女性のキャリアアップを目指す管理職養成講座



いしかわパパ子育て応援キャンペーン



女性防災士が中心となり、段ボールトイレを製作

職場編

いしかわ女性も輝く企業創造塾

誰もが働きやすく多様な人材が能力を発揮できる職場環境づくりに向けたノウハウを学ぶ連続講座の実施(対象:県内企業の幹部、人事管理者等)

石川県女性活躍・県民協働課 TEL076-225-1378

女性の多様な働き方への支援

女性が育児などの事情に合わせて柔軟に働けるよう、「在宅ワーク」に必要なデジタルスキルを習得するための講座などの実施

石川県女性活躍・県民協働課 TEL076-225-1378

輝く女性リーダー交流研修会

女性管理職同士の人的ネットワーク構築を図り、県内の女性管理職のロールモデルとして活躍を後押しする交流研修会の実施(対象:県内企業の女性管理職)

石川県女性活躍・県民協働課 TEL076-225-1378

女性人材育成プログラム

企業で働く女性の意識改革・能力開発を図るための管理職、中堅社員、若手社員の階層別講座

(公財)いしかわ女性基金 TEL076-234-1112

育休からの職場復帰支援セミナー

講師の助言や参加者同士の意見交換を通して不安解消を図り、育休からの円滑な職場復帰を目指すセミナー

石川県健康福祉部少子化対策監室 TEL076-225-1494

いしかわ女性活躍合同企業説明会

若手女性社員からキャリアステップや職場の魅力など、リアルな情報を提供する合同企業説明会(対象:県内外の女子学生等)

ジョブカフェ石川 TEL076-235-4535

女性の就業支援

結婚・出産等で退職した女性を対象とした再就職を支援するための相談・セミナー等を実施

女性ジョブサポート石川 TEL076-231-3149

マタニティハラスメント・労働相談の実施

職業能力開発プラザにおける相談事業の実施

石川県職業能力開発プラザ TEL076-261-1400

家庭編

家事アウトソーシングの普及啓発

女性に偏っている家事等の負担を軽減するため、家事代行やベビーシッター等の家事アウトソーシングの普及啓発の実施

石川県女性活躍・県民協働課 TEL076-225-1378

パパ子育て講座

育児中の男性等を対象とした家庭での父親の役割や子どもとの接し方などを学ぶ出前講座

石川県健康福祉部少子化対策監室 TEL076-225-1494

パパちからアップセミナー

これから父親になる男性等を対象とした、父親になる心構えや育児休業制度などを学ぶセミナー

石川県健康福祉部少子化対策監室 TEL076-225-1494

いしかわパパ子育て応援キャンペーン

育児・家事の分担を夫婦で話し合うための「育児・家事シェアシート」の啓発や、父親を対象とした「育児・家事実践ワークショップ」の開催

(公財)いしかわ結婚・子育て支援財団 TEL076-255-1543

地域編

NPO活動・ボランティア活動への支援

NPO活動やボランティア活動への参加促進のための普及啓発活動や人材の養成、活動支援

石川県NPO活動支援センター TEL076-223-9558

地域版女性人材育成プログラム

地域における女性の活躍を推進するためのテーマを絞った実践的な連続講座

(公財)いしかわ女性基金 TEL076-234-1112

デジタルスキル習得セミナー

起業や再就職、地域活動での課題解決に取り組む女性を対象としたデジタルスキルの習得・向上を図る研修

(公財)いしかわ女性基金 TEL076-234-1112

女性防災士の育成

災害時に女性の視点を取り入れた救助活動や避難所の運営を行うための防災士育成講座の開催など

石川県危機管理監室危機対策課 TEL076-225-1483