

意見・質問文書

これまで制度や現場を支えてこられた多くの努力に、まず感謝を申し上げます。
今回 文章化した視点は、私自身も長くその中で生き、無自覚のうちに影響を受けてきた一人としての問いです。
誰かを否定するためではなく、私たち自身の足元を少し見つめ直す機会として、共有させていただければと思います。

なお、この意見は、本日この場で結論や対応を求めるものではありません。
時間をかけて持ち帰り、ご検討いただくための材料として受け取っていただければ幸いです。

2026年2月5日

福島県 男女共生課 審議会

数値目標の達成にとどまらず、心理的安全性を起点とした対話の質の改革について

1. はじめに: 成果への評価と、組織の足元への問い

まず、女性参画比率等の数値が前年度より向上している点について、担当課の皆様の継続的な取り組みに敬意を表します。定量的な指標は重要であり、確かな前進であると受け止めています。
また、女性の登用機会や関与の輪が広がっていることについても、推進の成果として評価しています。

その上で私は、「審議委員の役割とは何か」を改めて自分自身に問い直しました。
審議委員の役割とは、数値そのものを評価するだけでなく、その数字の奥にある定性的な変化——すなわち“質”を問い続けることにあると考えています。

「数字は達成されているが、現場の職員や県民の心は置き去りになっていないか」
「施策は、現場で生きたものとして機能しているか」

そうした問いを投げかけ、必要に応じて立ち止まる視点や、新しい角度からの提案を行うこと。
本日は、施策の「結果」だけでなく、それを生み出す組織内部の土台について意見を述べます。

本意見で大切にしている三つの価値

以下の三点を、本意見の根幹となる価値として置いています。
これらについては持ち帰ってご検討いただき、可能であれば推進部署における具体的取り組みとしてのご回答をお願いしたいと考えています。
また、後述の2～6は、その検討の参考として整理しています。

① パラダイムシフト

「女性を増やす」という従来の目標から、

****「誰もが安全に話せる場をつくる」****という新しい共生モデルへの転換を促します。

女性と男性を分けて考えるのではなく、理解と共生を、現場の対話の中でどのように意識化していくのが問われています。

② 心理的安全性

「暴力の定義は主観的である」という前提を明確にすることで、

ハラスメント防止を一歩進め、相互理解を基盤とした段階へと移行することを提案します。

一方の正しさを押し付けるのではなく、互いの必要や背景を理解し合うアプローチが重要です。

③ 自分事化の促進

事業として設けられた場だけでなく、

事業を支える職員一人ひとりの身近な実践から始めることを重視します。

「私たちから始めよう」という呼びかけを通して、

施策の意味や価値、盲点や強みを現場に丁寧につなぎ直していくこと。

それによって事業全体に命が吹き込まれ、主体性や意欲が自然に引き出されていくと考えます。

2. 数字の裏にある「構造」への問い

数値の改善だけで、共生社会が実現するわけではありません。

私が問いかけたいのは、担い手の構成が変わっても、対話の前提となる文化やルールが旧来のままになっていないかという点です。

いわゆる家父長制的な価値観——

強さ、威厳、我慢、上意下達を良しとする文化は、かつては組織を維持するための装備でした。

しかし現在では、そのスタイル自体が、多様な人の参加を難しくし、能力や意欲が発揮されにくい構造を生んでいます。

3. 「声の大きさ」をめぐる調査結果から見える課題

過去の調査では、「大声で怒鳴ること」に対し、

- どのような場面でも暴力とを感じる人: **48.7%**
- 場合によっては暴力とを感じる人: **43.3%**

と、受け止め方が大きく分かれました。

また、回答者の約4割が60歳以上であり、年代、職業、無職かどうか、置かれている生活環境も、感じ方に大きく影響していると考えられます。

重要なのは、

「声大きい／小さい」は個人の好みや性格の問題ではなく、これまでの体験や社会的文脈の影響を強く受けているという点です。

大きな声に恐怖や萎縮を感じる人もいれば、強く言わなければ伝わらない環境で生きてきた人もいる。どちらも個人の責任ではありません。

問題は、こうした違いが暗黙のままにされ、「この場で安心が担保される声の大きさ」や話し方が共有されていないことにあります。

4. 個人の問題ではなく「場の設計」の問題へ

(個人モデルから社会モデルへ)

これまでこの課題は、「気にする人が我慢する」「慣れてもらう」といった形で、個人に委ねられてきました。多くの場合、大多数の価値観に合わせることで成り立ってきたとも言えます。

しかしその結果、参加できる人だけが残る場になっていないか、改めて問い直す必要があります。

そこで本意見では、この課題を**「社会モデル」**として捉え直します。

- ・気がかりは、個人の問題ではなく「チーム全体の課題」として扱うこと
- ・違和感は、「チームの声」として受け取ること
- ・慣れていない人がいる場合には、支え合う姿勢を共有すること
- ・理解を深めるための取り組みを、組織の責任として位置づけること

そのためには、この場に参加する全員が、「どのような状態であれば安心して話し、聞くことができるのか」を言語化し、あらかじめ合意した上で参加するプロセスが重要だと考えます。

また、日々の業務報告や相談に加え、負担にならない範囲で自身の感じていることや気づきを共有できる機会を持つことは、集団としての心理的安全性を高め、結果として業務の質の向上にもつながると考えます。

5. 具体的提案: 安心を担保する声の大きさを合意するプロセス

会議や対話の場において、次のような取り組みを提案します。

① 暗黙(言わなくてもわかることとしている了解)をやめ、前提を言語化する

会議の冒頭で、
「この場では、誰もが安心して参加できることを大切にする」
という共通目的を明確にします。

② この場で大事にする声の大きさを具体化する

「怒鳴らない」といった否定形ではなく、

- 落ち着いて話す
- 相手の反応を見ながら進める
- 聞き取りやすさを基準にする

など、この場での目安を共有します。

③ 違和感を出してよいという合意を含める

途中で
「少し声が大きく感じる」
「話しづらさを感じる」
といった違和感が生じた場合、
それを注意や批判ではなく、場の安心を保つための共同作業として伝えてよいという合意を、あらかじめ含めます。

6. おわりに: 参加できる場を設計するという責任

男女共生や女性活躍とは、単に席を用意することではなく、
誰が、どのような条件のもとで参加できるのかを、構造として設計することだと考えます。

女性はこれまで、男性優位の社会構造の下で、その下支えとなる役割を多く担ってきました。
同時に男性もまた、「強くあらねばならない」「失敗できない」といった期待とプレッシャーを背負ってきました。

これらはいずれも個人の問題ではなく、
社会構造や地域文化、歴史的背景の影響を受けた結果です。

声の大きさ一つをとっても、
「誰が強い」「誰が正しい」を問うのではなく、
背景や立場、経験の異なる人々が、どのような条件があれば共に参加できるのかを問い続けることが求められています。

各部署において、

- 私たちの会議や対話は、誰かの我慢に支えられていないか
- 暗黙の前提が、参加を難しくしていないか

この問いを持ち帰り、検討していただきたいと思います。

内側の対話の質の変化は、必ず施策の質として社会に表れます。
まずは私たち自身の足元から、その変化を始めていけるのではないのでしょうか。

本意見で示した三つの価値を、各事業の中で具体的に取り入れ、
気づきや成果、工夫が必要な点を共有しながら、取り組みを磨き続けていける審議会でありたいと願います。

私はCNVC認定トレーナーとして、
多くの現場で「対話が止まる瞬間」と「場に命が吹き込まれる瞬間」の両方を見てきました。
だからこそ、福島県の組織運営においても、
このニーズの共有と心理的安全性の確保が、施策の成否を分ける鍵になると確信しています。

CNVC (Center for Nonviolent Communication) 認定トレーナー

令和7年度 一般公募審議委員

須藤みな子
