

第2回 北の輝く女性応援会議

会 議 録

日 時：平成27年2月10日（火）午後2時開会
場 所：ホテルポールスター札幌 2階 コンチェルト

1. 開 会

【司会：川城環境生活部長】

定刻でございます。ただいまから、第2回北の輝く女性応援会議を開会させていただきます。

本日の進行を務めます北海道環境生活部長の川城でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、JA北海道中央会の飛田会長様から、急遽、ご欠席とのご連絡をいただいておりますので、ご報告申し上げます。

それでは、開会に当たりまして、高橋知事よりご挨拶を申し上げます。

【北海道：高橋知事】

座ったままで失礼させていただきます。

高橋でございます。

本日は、足元が大変悪い中、第2回北の輝く女性応援会議にご出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

去年の10月に、皆様方のご賛同を賜りまして、この会議を設置させていただき、年を越えて、2回目となるところであります。

本日は、私ども道庁サイドから、できるものから取り組むという第一歩として新たな取組につきましてもご提案などをさせていただければと思っております。

実際に最前線で活躍しておられる女性の方々、また、男性の方が1人だけおられるのですが、女性の応援会議とは別に女性の活躍懇話会も開催しているところでありまして、その会合を先月の21日に開催いたしました。その中での主要な意見の三つぐらいをご紹介します。

6次産業化をやる場合、女性の感性は大変役に立ちます。しかし、グループが小さいこともあり得るので、小規模で身近なところからスタートするケースが多く、そういったことについて、段階に応じてきめ細かな支援をぜひ考えてほしいという意見がございました。

それから、広大な北海道の中で全道ばらばらに起業することを目指される女性の方もおられるし、子育てや介護など、いろいろな場面でいろいろなことをやろうとしているけれども、悩んでおられる女性が多いようです。そういう女性の多様な悩みについては、地域それぞれで、あるいは、北海道全体として手助けできるような人材のネットワーク化が有効だというご意見をいただきました。

そして、仕事と家庭の両立支援に関しましては、男性の育児休業の取得や子育て参加が必要であるというご意見のほか、市町村の役場の女性職員にもっと頑張ってもらって、地域活動の中心的な役割を果たしてもらうことによって、その地域におけるいろいろな分野の女性が頑張るきっかけになるのではないかなというお話もありました。

加えて、教育の現場における女性の働き方や生き方について、男女両方に対する教育

や広報も必要ではないかなど、本当に幅広く多岐にわたるご意見も頂戴して、私どもとしては大変参考にさせていただきました。

また、1月28日には市内にあります道立女性相談援助センターに行ってみました。家庭内暴力など、さまざまな事情で身を隠したいといった悩みを抱えておられる女性の方々のサポートするところでありまして、本当にさまざまな事情で大変な思いをしておられる女性が依然として道内で多いことを認識し、道立センターではそういった人たちへのきめ細やかなサービスを模索しているわけでありまして、私といたしましては、こういった女性に対する支援も着実に進めていかなければならないという思いを強くさせていただいたところでもあります。

私は、この場でも申し上げたかもしれませんが、いろいろなところで申し上げておりますが、女性の生き方は男性の方々の生き方以上に多様です。私自身も外で働いておられて、40年やっておりますけれども、このように働く女性もおられます。また、家庭の中で育児なり家族を支えることに生きがいや充実を感じておられる女性の方々もおられますし、バランスよく両立を目指す方々もおられます。本当に多様な選択肢が女性の生き方の中にあると考える次第でありまして、それぞれの女性がそれぞれ思考する生き方の中で、輝くことができるような支援のあり方を幅広く検討していきたいと思っております。

この会議にご参画をいただいておりますメンバーには女性のメンバーもおられますし、また、さまざまな団体のトップの方々もおられるわけでありまして、そういった皆様方がオール北海道で女性の活躍を支援する気運を高めていくことが大変重要なことと思っておりますし、そのことは女性にとっていい方向に進むだけではなく、北海道全体にとっても大きな力になるものと期待をいたしております。

2回目の今日も皆様方の忌憚のないご意見をいただければと思います。

本日は、ありがとうございました。

2. 議 事

【司会：川城環境生活部長】

それでは、これから議事に入らせていただきます。

本日の議事は、会議構成員の追加参画についてのほか、お手元に配付の会議次第のとおり、5件となっております。

それでは、議事（1）の会議構成員の追加参画についてです。

道といたしましては、女性の起業や創業などの際の資金調達や低融資などの支援面について地域金融機関の役割や期待は大きく、また、女性のライフステージにおけるさまざまな活躍支援を図るためにも金融機関にもご参画いただくことが必要であると考えているところでございます。

このため、このたび、株式会社北洋銀行様、株式会社北海道銀行様、一般社団法人北海道信用金庫協会様に対し本会議への参画をお願いしたところ、快くご承諾をいただきました。

たので、本会議の設置要綱の2によりまして、構成員として追加することとし、本会議の構成員を別添参考資料の2ページのとおりに改正いたしたいと存じますが、いかがでしょうか。

(「異議なし」と発言する者あり)

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、ご参画いただくこととなりました金融機関様には、恐縮ですが、自己紹介をいただきたいと存じます。

なお、今回初めてのご出席でございまして、時間が少なく大変恐縮ですが、おおむね3分程度で取り組みの状況等も含めてご紹介をいただければと存じます。

まず初めに、北洋銀行様から、座ったままでお願いいたします。

【北洋銀行：中村常務取締役】

今回から参加させていただきます北洋銀行の中村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私どもの取組としましては、お手元の資料1というA4判横の資料にまとめさせていただいておりますので、こちらを参考にさせていただきながら、簡単にご説明させていただきます。

私どもは、大きく三つの柱で取り組んでおりまして、上に番号を打っておりますとおり、一つ目は、女性の活躍のためにキャリア開発の支援、二つ目は、仕事と子育ての両立の支援、三つ目は、当人の女性のみならず、男性も含めた行内の意識改革の促進です。この三つの柱に取り組んできております。

一つ目のキャリア開発につきましては、そちらの表にありますとおり、平成13年に、女性の登用を進めていくため、Career Developments Programという名前の研修を始め、その研修の中から翌年の平成14年7月に女性のポスト職の登用をスタートさせてきております。

経過に従い担当レベルを育成するというところで、現在は平成22年5月のところにありますとおり、融資トレーニーということで、従来、男性中心の職務について、担当者クラスの育成まで広げてきております。

二つ目の仕事と子育ての支援につきましては、平成18年4月に企業内託児所を開設いたしました。「ほっくーとなかまたち」という愛称ですが、これは行内で公募してつけさせていただいております。こちらには、パートタイマーを含めた全職員が利用できる企業内託児所ということで、育児休業明けの職員がスムーズに職場復帰できる仕組みとなっております。

また、平成19年4月からは、くるみんマークの取得ということで、子育てに関する制度の整備や子育てしやすい環境づくりに努めるシンボルであるくるみんマークの取得を行

ってきております。

それから、三つ目の意識改革につきましては、平成17年1月、女性職員の意向調査等も踏まえまして、女性職員の制服を廃止し、男性と同様の私服化を進めております。

また、飛びますが、平成21年4月には人事部内に女性活躍支援室という組織を設置いたしまして、行内的にも組織としてわかりやすい手だてを打って、現在は女性活躍支援の推進の司令塔的役割をなしております。

そのほか、小さいことも多いのですが、意識改革として、女性の職員の意見を聞きながらいろいろと細やかな手だてを打ってきています。

以上、このような形で取り組みを行っております。

よろしく願いいたします。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

続きまして、北海道銀行様、お願いいたします。

【北海道銀行：村上取締役常務執行役員】

北海道銀行の村上です。どうぞよろしくお願いいたします。

皆様もご存じのとおり、銀行は女性が結構多い職場でございます。ご参考までに申し上げますと、私どもでは、正職員も含めました従業員は全部で約3,400名いるのですが、このうちの56%が女性となっております。それから、正職員の約2,400名の内訳を見てもみますと、約45%が女性であり、銀行は女性なしではやっていけないような職場になってございます。

しかしながら、支店長や支店長代理と私どもが申していますいわゆる管理職層の内訳を見ますと、約680名おまして、そのうち、女性は4%しかおりません。ですから、今、女性の活躍について銀行としても真剣に考えていかなければならない状況となっております。

私どもの業務は多様でございますが、その中を見ますと、女性に適している仕事も非常に多ございます。ただ、職務内容として、例えば支店長などの管理職層が適しているかどうかについては、従来の考え方でいくと、なかなか難しい状況にあります。

そんな中、最近では女性でも活躍してくれる方がどんどん出てきておりますが、女性の場合、結婚や出産等によりまして途中退職される方がどうしても多いという問題もございませう。そういう中で、育児等もしながらどういうふうに長く勤めていただけるのかについて、ごくごく最近ではございますが、努力をし始めております。

特徴的なこととしては、平成24年4月から職場内託児所を設けております。定員は27名ですが、現在は24名のお子様をお預かりしております。ここは私どもの職員用で、ご結婚されて小さいお子さんを職場内で預かる施設となります。

それから、北洋銀行様からお話もありましたとおり、平成13年から、女性の支店長職が出ておりまして、現在、5名の女性が支店長として活躍していただいています。これについてはもっとふやしていきたいと思っております。

具体的には、今申し上げましたように、どうやって長く働いていただけるのか、女性に適した管理職層にはどういうものがあるのか、その職層に向かってキャリア形成していく上でどういう支援をしてあげなければならないのか、それから、もっと幅を広げてやれるような職種は何なのかなど、このような4点について、みんなで議論してやろうということになっております。

最後に、そうは言いながら、私ども経営の立場の人間が勝手に指名をしてやってもらうわけにもなかなかまいりません。そういう意味では、女性の方がいかに自らそういう職層に向かって自分自身を高めていっていただけるかどうかとなります。それは、まさしく職場の中の雰囲気づくりであったり、先輩を見ていただいたり、他社を見ていただいたりということになるかと思っています。

そういう意味では、この会議に参加させていただき、道内におけるいろいろな女性の働き方や女性のモチベーションを上げるものについて、是非皆様と一緒に考えてまいりたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございました。

続きまして、北海道信用金庫協会様、お願いいたします。

【北海道信用金庫協会：三島専門役】

本日は、私どもの弊協会専務理事が出席する予定でございましたが、出張中にて、代理出席とさせていただきます。

弊協会は、全道に23ある信用金庫の業界団体です。関係官公庁等との連携や連絡調整、あるいは、調査研究、研修などを主な事業としております。

全道に23の信用金庫の店舗数は512、従業員は五千二十数名です。1金庫当たりおよそ20店舗以上を所有し、各地域で営業展開を行っております。

全国の信用金庫業界の中央団体である全国信用金庫協会から、3カ年計画として、全国を全体的に見た場合の経営指針が出ております。その中に、女性職員の育成を目指した職務開発及び配置、女性職員のリーダーシップ・マネジメント能力向上などを掲げて人材育成に取り組むこととしております。

弊協会においては、人材育成の観点から16講座の研修事業を行っております。階層別、職能別で、延べ700名余の参加がございました。また、全国信用金庫協会でも全国レベルの研修を行っております。この中には特に女性職員向けの研修等も行っており、研修後の交流会により幅広い情報交換を通して士気向上に努力しております。

個々の信用金庫においては、女性幹部職員の登用は珍しいものではなくっており、現在、役員、部・店長職、次長職、課長職、代理職、専門職の女性もおります。

また、所定外労働時間の削減や育児休業の取得推進、インターンシップ等による若年者への就労支援等を行ってきたところです。

平成27年度以降の新長期計画では、女性職員の活躍推進を図る狙いから、女性職員の職域拡大、管理職への積極的な登用等に向けた研修を、更に継続して行う予定でおります。どちらにしても、職員が生き生きと働くことができる職場づくりを目指していくことで信用金庫業界が一致しているところです。

以上です。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

続きまして、議事（2）の他県における先進事例につきまして、道から報告をさせていただきます。

【北海道：佐藤くらし安全局長】

それでは、私から、資料2に従いまして、他県等の先進的な取組につきましてご説明をさせていただきます。

まず最初に、資料2の最初のページは、福岡県の事例でございます。

福岡県につきましては、平成25年5月から、地元経済界主導で、産学官民一体の運動として、女性の活躍推進福岡県会議を展開いたしております。これは、企業の発展はもとより、地域経済の活性化に女性の活躍が必要不可欠という認識に立ちまして、女性の社会進出や女性が働き続けられる環境整備を目指そうとするものでございます。

特に、枠で困っておりますとおり、女性の活躍推進自主宣言をしており、県内の企業や自治体に対し、女性管理職比率などの自主宣言目標の登録を呼びかける働きかけをしておりまして、昨年12月現在で150件の宣言がございますが、当面は500件を目指して活動しているというふう聞いております。

また、福岡県で始まりましたこの民間指導の取組は、お隣の佐賀県や長崎県などに広がってきているとお聞きしております。

続きまして、次のページは、富山県の事例でございます。

富山県では、とやま★女性の活躍応援サイトというポータルサイトを開設しておりまして、女性のキャリアアップ、再就職、育児・介護の支援情報、さらに先駆的な取組をしている企業を紹介するなど、いわゆる見える化に取り組んでおります。同様に、こうしたポータルサイトなどで見える化に取り組んでいる県は、岩手県、静岡県などもあるというふうにお伺いいたしております。

続きまして、次のページは、広島県の事例でございます。

広島県では、女性の働きやすさ日本一を目指しており、経済団体、労働団体、国の機関、広島県はもとより、35ある県下の全ての市町村で働く女性応援隊ひろしまを昨年4月に結成いたしております。共同宣言を行いますとともに、それぞれの団体の代表者が取り組みを表明し、県内の気運を盛り上げようという取り組みでございます。

続きまして、次のページは、埼玉県の事例でございます。

埼玉県では、埼玉版ウーマノミクスサイトというポータルサイトを開設しております。「ウーマン」と「エコノミス」を掛けた造語でございます。「チェンジ!企業&男性」と題しまして、多様な働き方の支援を実践している企業の事例や、率先して家事、育児に参加する男性をこのサイトの中で紹介しております。女性の活躍のためには、こうした企業の皆さんの取組はもとより、男性の方々の理解と協力が必要不可欠という考え方に立った取組でございます。

次のページからは、農林水産業に係る取組を二つ紹介しております。

最初に、農林水産省の関係の一般社団法人でございます農山漁村女性・生活活動支援協会という協会についてです。こちらにつきましては、平成24年から「ひめこらぼ」という取り組みを行っております。「ひめ」というのは女性の農林漁業者を指すわけですが、連携したい方の登録を募りまして、「コラボ」ということで、双方向の情報交換を全国的に展開できるような環境をつくり、新たなビジネスチャンスの創出を図る取組でございます。

さらにめくっていただきまして、最後のページは、農林水産省の取組でございます。

平成25年から、さまざまな企業と女性農業者が培った知恵や経験を結びつける農業女子プロジェクトという取り組みを進めております。これは、農業で活躍されている女性の姿をさまざまな切り口から情報発信をしようということで、これをもって社会全体で女性農業者の存在感を高めて、あわせて、職業としての農業を選択する若い女性の増加を図ろうとするものでございます。これまで、野菜の特徴に沿ったメニューづくりや圃場におけるトイレ、あるいは、軽トラックの改善に関して意見交換がなされております。本年1月現在でプロジェクトに登録されている農業女子の方は233名で、参加企業が20社という状況であるというふうにお伺いしております。

以上、時間の関係上、駆け足で恐縮でございましたが、今回紹介いたしましたこれらの取り組みにつきましては、道庁のホームページにもリンクをいたしたいと思っておりますので、詳細につきましてはご関心のある方々におかれましては、是非ご参照いただければと思います。

私からは、以上です。

【司会：川城環境生活部長】

ただいま、他県の事例をご紹介させていただきました。

一つの参考としてお目通しいただければと思います。

本件は、この程度とさせていただきたいと存じます。

続きまして、議事（３）の北海道における女性の活躍支援の方向性についてです。

このたび、構成員の皆様のご協力によりまして、女性の活躍支援に関する取り組みの現状などを調査の上、支援の方向性を取りまとめたところでございます。

概要につきまして、道から報告させていただきます。

【北海道：佐藤くらし安全局長】

それでは、北海道における女性の活躍支援の方向性案につきまして、資料３－１の概要版の２枚物と資料３－２の本文によりましてご説明をさせていただきたいと思っております。

この方向性につきましては、現在行われております女性の活躍に向けた取組状況について、各構成員の皆様方の取組も含めまして、広く調査をさせていただいて、さらに、道の男女平等参画基本計画における取組の進捗状況や国の関係省庁における各市調査結果などから全国の状況との比較等も行いまして、本道において取り組まれている関連の取組の現状などを改めて女性の活躍支援の観点から整理をさせていただいたものでございます。

今般、各構成員の皆様方のご協力のもと、担当者会議などの場を通して検討を進めさせていただきました。その上で、今回、北の輝く応援会議が全体として取り組む今後の方向性として取りまとめることができたものでございまして、この場をお借りいたしまして、皆様方のご協力に感謝を申し上げる次第でございます。

それではまず、簡単に全体の構成をご説明いたしたいと思っております。

資料３－２の本文の表紙をめくっていただきまして、目次をご覧くださいと思っております。

はじめに、Ⅰで背景の整理し、Ⅱで女性活躍支援方策の方向性を整理いたしました。また、展開方向１の地域を男女でともに支える社会の推進、展開方向２の女性のライフステージに応じた支援、展開方向３の男女がともに働きやすい環境づくりの推進という三つの施策を柱として区分し、それぞれの区分ごとに現状や課題を整理し、その内容に応じた項目ごとに取り組みの方向性を整理いたしております。

また、最後のⅢは取組の現状ということで、皆様方から提出いただきました取組を施策一覧として整理し、道において調査いたしました道内市町村の男女共同参画関連事業や女性団体の主な活動事業について、ここで整理させていただいております。

構成に関しましては、以上でございます。

続いて、内容について、かいつまんでご説明をさせていただきます。

１ページをご覧くださいと思っております。

Ⅰの背景です。

ここにおきましては、人口減少や少子高齢化の進展などによる労働力などの経済面の問題だけではなく、社会面にも大きな影響が懸念をされる中、社会のあらゆる分野で男女が共に個性と能力が発揮できる地域社会づくりが求められる旨を記述させていただいております。

ます。

続きまして、Ⅱの北海道における女性の活躍支援方策の方向性です。

一つ目に、構造的課題に向けて女性の活躍支援といたしまして、人口の減少などの全国的な構造的課題につきましては、本道においても共通する課題としての取り組みが求められておりました、女性の活躍推進による北海道経済及び地域の活性化に取り組むことが必要であるということとさせていただきます。

二つ目に、女性の活力による地域づくりといたしまして、1次産業が基幹産業でございます本道の産業構造や地域実情などを踏まえまして、女性がそれぞれの地域において生きがいを感じて生き活きと活躍できるよう、感性や活力を地域づくりにつなげていくことが必要であるということとさせていただきます。

三つ目に、展開方向の3つの柱といたしまして、こうした現状を踏まえ、北海道における女性の活躍支援方策につきましては、先ほどご説明いたしましたとおり、三つの柱で施策を展開することとし、オール北海道で取り組む方向性として今回取りまとめたこと、また、2ページには、この方策については、今後とも、社会情勢などを踏まえて見直しを行い、効果的な施策の展開に努めますとともに、広く道民の皆様にも周知をしてまいることとしております。

なお、中段の枠で囲った部分についてです。この方向性の取りまとめに当たりましては、応援会議でいただいたご意見や全道各地で開催いたしております女性の活躍懇話会でのご意見について、発言の趣旨がなるべく伝わるよう、原文に近い形で表記し、内容と対比できるようにして、意見がどのように取り組みに反映されていたり、関係しているかなどをなるべくわかりやすく表示するように努めております。

以下、3ページ以降は、各項目にかかる内容でございます。先ほど申し上げましたとおり、担当者会議でご検討させていただいたこととすし、ボリュームがありますので、この説明につきましては、資料3-1の2枚の概要でご説明させていただきたいと思っております。

この概要版につきましては、1枚目が只今申し上げました背景や現状、さらに、懇話会等でいただいたご意見をまとめまして、最後に展開方向の三つの柱という形でコンパクトにまとめたものでございます。また、2枚目には、展開方向における主な施策などを簡略化しておりますけれども、整備をしております。この概要版につきましても、今後、道のホームページなどで公開し、広く周知してまいりたいと考えております。

それでは、2枚目で各項目の展開方向の内容についてご説明いたします。

展開方向1の地域を男女とともに支える社会の推進についてです。

1番目に地域における気運の醸成、2番目に地域力の育成・向上に向けた取組の推進、3番目にライフステージに応じた「学び」の場の提供、4番目に地域で活躍する女性の「見える化」、5番目に女性リーダーの登用に向けた目標設定の推進、6番目に積極的改善措置等へのインセンティブ付与、7番目に安心して子どもを産み育てることができる地域づくりですが、ここにありますとおり取り組むことといたしております。

次に、展開方向2の女性のライフステージに応じた支援についてです。

1番目に働きたい女性の就労支援・訓練、2番目に女性の雇用継続の促進、3番目に女性の円滑な再就職の支援、4番目に起業支援、5番目に保育に係る体制の整備促進、6番目に「小1の壁」の解消、7番目に家事・子育て支援の促進ですが、ここにありますとおり取り組むことといたしております。

次に、展開方向3の男女ともに働きやすい環境づくりの推進についてです。

1番目に長時間労働慣行の是正、2番目に多様な働き方の促進、3番目にワーク・ライフ・バランス意識の啓発、4番目に役員・管理職への女性登用、5番目に企業等における女性の活躍の「見える化」などに取り組むことといたしております。

内容の説明は以上でございますけれども、この方向性につきましては、冒頭に申し上げましたとおり、北の輝く女性応援会議がオール北海道として取り組む方向性として取りまとめたものでございます。したがって、今後、この方向性に沿って、これまでの道を含めた皆様方の取組を継続的に進めていくほか、新たな取組につきましても、こうした考え方に沿って、できるものから進めてまいりたいと考えております。

また、今後も、取組の状況につきましては、この会議に報告をいたしまして、現状を全体でご確認いただいた上で、取組の改善などにつきましてもご検討いただきたいと思います。

今後とも、よろしくお願いいたします。

私からは、以上でございます。

【司会：川城環境生活部長】

今方向性についてご報告を申し上げたところでございますけれども、これについてのご意見をいただきたいと思います。

いかがでございましょうか。

【北海道女性プラザ：笹谷館長】

女性プラザの館長の笹谷でございます。

まだ十分とは言えませんが、さらっと見せていただきました。非常に多様で、いろいろ問題を網羅しており、すごいなと思いました。ただ、先ほどの資料3-1について、北海道の現状から見えてくる問題、それから、そこから出てくる方向性を縦に見ても、横に見ても、斜めに見ても、欠けているというか、ほとんど見えてこない課題が一つあることを指摘させていただきたいと思います。それは、女性と密接にかかわってきました介護の問題です。

北海道の現状で言えば、背景のところにあるように、少子高齢化が進展しまして、人口減少も都道府県の中では非常に進んでおり、1位か2位ぐらいです。そのために超高齢化社会に物すごいスピードで進んでおります。これからの高齢者の現状を踏まえまして、介

護の問題が人口構成上からも非常に大きな課題になってくると思います。しかし、介護の問題については触れられていないということで、ぜひ加味していただきたいと思います。

介護の問題は、別に高齢者だけの問題ではなく、非常に多様な問題をはらんでいると思います。例えば女性のライフステージの段階でも、現在働く女性だけではなく、男性も含めて、介護のために離職する人が多くなっておりまして、男女平等参画のところでも、地域で高齢者の方たちも含めて、要介護の人たちをいかに支援していくかについて、男女共同参画の視点でやっていかなければいけない状況になってきております。

介護保険制度がだんだん先細りしてきておりますので、そこからはみ出た人が地域や家庭に押し戻されるという状況の中で、それをどう支えていくのかですが、その中で働けなくなる女性や男性も出てくる可能性があります。

それから、もちろん介護の人材育成も必要でございますし、特に男性介護者の支援も必要になります。男性介護者としてリスクを抱えている層が出てきます。これからは、介護イコール女性ではなくて、男性もしなければいけない状況になります。ですから、早目に対処していかないとならないというふうに思っておりますので、そこら辺をどうするかということです。

そういう意味では、要介護者を抱える現役の男女労働者に関しては、企業の支援も必要ですし、地域や行政の支援も必要で、ケアミックスという点で、女性の活躍支援の方向性についてどんなふうに入れ込むのが非常に重要だと思います。

ここでは、特に子育てをする現役の家族が方向性や支援のモデルになっていると思うのです。その中で女性が仕事をやめないで子育てや家庭生活をしながらどうやって生きていったらいいのかという主要なイメージが出てくるのです。もちろん、それは非常に重要な問題です。なぜなら、女性が自立しなければ、年金も少なく、女性の高齢期が一番の貧困層になりますので、そういうことは将来を考えれば必要なことです。このようなさまざまなことが今回のプロジェクトには非常に大きくかかわっておりますので、それを施策化するとか、方向性の中に組み入れていただきたいと思います。

女性プラザの役割も本文の中に書いてありますが、男女平等参画の拠点として、女性プラザもどうやってその点を入れ込むのか、それから、既にケアメン講座とかもやっておりますし、男性の育児、介護参加の講座もやっておりますし、そこら辺を広げていきたいと思っておりますので、ほかの団体の皆さんにもご協力をいただきたいと思います。

よろしく願いいたします。

【日本労働組合総連合会北海道連合会：工藤会長】

連合の工藤でございます。

感冒で聞きづらいかも知れませんが、お許しをいただきたいと思っております。

まず、女性の活動支援の方向性について、1点お話をさせていただきたいと思っております。

この資料3の本文の中にも出てございますが、北海道の現状の中で179市町村中41

の市町村でしか男女平等参画計画が策定されておらず、47都道府県中ビリだという現実
は現実として受けとめていただき、策定率の向上に向けて道と市町村の連携をぜひとも
願いたいと思います。また、女性の活動支援の方向性（案）について、個々の市町村と
も共有化をいただき、進捗状況もきっちり把握することが望ましいと思います。

それと、「女性の活動支援の方向性」に関する三つの柱についてはよろしいかなという
ふうに思います。しかし、難しいのかもわかりませんが、それぞれの三つの柱にお
ける項目の中期的な目標も想像し、PDCAを回しつつ、ブラッシュアップをしていく視
点が重要ではないのかなというふうに思いますのでご意見、ご要望として発言をさせて
いただきました。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

続きまして、いかがでございましょうか。

今、工藤様から市町村の計画の策定率のご指摘がございましたけれども、市町村の代表
でもあられます田岡様から何かご意見がありましたら、お願いいたします。

【北海道市長会：田岡会長】

全国で一番低いというのは今知りました。

ただ、私どものところでは来年から第3次の計画の見直しがあり、市民に対するアンケ
ート調査を初め、庁舎内では計画の目標に対するPDCAのブラッシュアップ、洗い出し
の作業をほぼ終えていると思います。

その中で職員から出たこととして、計画そのものの存在を否定する意見が意外にも女性
のほうからたくさんありました。むしろ、逆にそういう見方をされるのが感情的に好き
ではないという目線で、逆に言うと、計画そのものが男性社会がつくった弱者という女性
の立場をつくり過ぎているのではないかという意見があったのも事実であります。とはい
え、総論としては、社会に出づらい環境をどう改善するかということでありました。

その中で、一つ話題提供させていただきたいのは、戦後の民主主義の日本に世界から
新しい価値観が入ってきたときに、今ご高齢の皆さんが新しい社会づくりをするという
ことで、自分たちの子育てのノウハウやお母さんの精神的なもの、家族の支え、地域の支え
などを否定して、新しい社会の仕組みの中でつくるべきだと言ったことで、気がつけば孤
立化、世帯の分離化になったということです。

最近、非常に小さなまちですけれども、話題になっているのは、近くにおじいちゃんや
おばあちゃんの家を建てるということです。同居すると、やっぱり嫁姑問題があるよう
でございますが、近くにいると、語弊があったら失礼しますけれども、おじいちゃんやお
ばあちゃんには言いやすく、使い勝手がいいということもあって、また、それがおじい
ちゃんやおばあちゃんの生きがいでもあるということです。そこで、自分の孫を育てようと、

地域の市民カレッジに何百人と来るのです。わずか数年で900講座に来た人もいて、ほとんど毎日います。

しかし、そういう人たちからは、自分の孫を見ていると、地域にいる子どもたちが保育園に行くのは本当にかわいそうだという意見が出てきました。しかし、地域の計画というのは、どうやらこれからも人対人、地域対地域というか、地域対人というふうにメッシュをもう少し細かく分けるようです。地域を男女でともに支える社会の推進、女性のライフステージに応じた支援というように、市のつくっているものはどちらかというところから走りがちなのですが、三つ欠けてもいいけれども、一つは新しいものをつくろうというような感じで今つくっております。

市長会としても、こういう数字の改善には何とか努めたいと思いますので、機会があるごとにこのような会議に出席して、実は北海道はという話をさせていただければと思っております。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、谷本様からもよろしいでしょうか。

【北海道町村会：谷本常務理事】

町村会の谷本と申します。

この数字は、多分、町村でも相当少ないのだらうと思うのですが、女性の登用問題などに無関心だというわけではないのです。お医者さんが足りないとか、看護師さんが足りないとか、いろいろな差し迫った目の前のことに時間をとられているかなという気がします。そして、最近、物すごくいろいろな計画をつくらなければいけないということがありまして、こういう中長期的な課題にすぐ取りかかれないのが現実かと思えます。

ただ、無関心だということでは決してありません。最近、人口減少問題について町村会でも議論しておりまして、そういった中では女性の問題が随分出てまいります。

例えば、ニセコ町は、町村の中では大変珍しいのですが、人口がふえています。内容を分析してみますと、農業のほか、大観光地で、観光産業がものすごく発達しておりまして、女性の働き場が多いのです。ですから、男女間のバランスがいいのです。

また、知事もご承知かと思いますが、ミルク工房がありまして、あそこには女性の職員が大変多くて、ニセコというブランドに憧れて、若い女性がかかり働きに来ます。そして、その方たちがすぐ結婚するような状態にありまして、ニセコの農家の方などに嫁ぐ例が大変多いのです。極めて大都市に遠いところで、ああいう産業だけで人口がふえているという極めて身近な例を町村長も意識してありまして、こういったことを踏まえて、女性の活躍の場を何とかしたいという思いは皆さんが強く持っているはずですが、計画まで手がつかないというような状況でございます。

何か機会がありましたら、理事会とかでもこういった計画について情報を流してみたいと思います。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございました。

それでは、ほかにございませんか。

【NPO法人北海道子育て支援ワーカーズ：岡田代表理事】

北海道子育て支援ワーカーズ代表理事の岡田と申します。

1回目の会議ときは札幌に不在でして、代理の者を出ささせていただきました、きょうから参加になります。よろしくお願いいたします。

私たちは、子育てしている家庭に特化して子育て支援の事業を行って、地域でそういった支援事業を行っている10団体が集まってNPO法人をつくっているのですが、長いところでは、支援事業を行って20年が経過しました。

最初に子育て支援で事業を起こしていたときに、子育て家庭で何が必要なのかを考えたときに、その家庭の構図として、お父さん、お母さん、子どもがいて、あるいは、おじいちゃん、おばあちゃんがいてという家庭で何が必要かを考えれば事業を行えたのですが、この20年の間に家庭の中一つをとっても複雑多様化しています。ひとり親家庭で育てている家庭もあれば、貧困で生活が苦しい中で子育てなさっている方もいて、また、仕事が見つかからない方もいるなど、想像を絶するぐらいさまざまなことがあります。

私たちは、先ほども言ったように、子育てに特化して子どものことを支援して親を支えていこうということでやっているのですが、家庭の中に入っていて支援していると、子どもと親のことだけではなく、その家庭や家族のこと、また、その家族の中には、子育て中でありながら自分の親の介護もしているようなところが少なくありません。

また、家族が抱える仕事のことや地域の環境のことなど、そういったさまざまなことがつながってくるのです。私たちは、子どもたちをお預かりしたり、お母さんの相談を聞いたりしている中で、子育てだけで区切れない地域や仕事や高齢者のこととなってきて、そうした問題をたくさん抱えながら支援事業を行っています。

そこで、自分たちができないことをどこかと一緒にやるか、あるいは、どこかにつなげていくのが私たちの中での課題となっております。そのため、ここに出されている支援の方向性のところで、これから始まるので時間はかかるかもしれないのですが、いつの日か、そういったジャンルというか区切りを越えてつながれて、困っている人たちが次はこことつなげれば連携しやすく、生活しやすい環境に結びつけられるというような大きなネットワークみたいなものが北海道の中でできていったらいいなど、すごく漠然としていますけれども、皆さんのお話を聞いて、そう思いました。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

ほかにごいませんか。

【太田朋子ビジネス工房（EZONA代表）：太田代表】

太田明子ビジネス工房代表です。

一番最後に資料を2枚つけていただいておりますおもに女性の士業を集め女性起業家支援を行っておりますEZONAの代表をしております太田と申します。

せっかくの会議ですので、ご発言をお許してください。

私どもは、この会議に入れていただいたおかげもございまして、その後、いかに女性を支援していくかについて議論してまいりました。

私たちが考えていますのは、女性の事業をしている人たちの一生サポートできるよう、女性のやりたいことを具体化し、起業から企業にしていき、ライフステージに合わせた垣根のない相談窓口をつくることできないかということです。

そこで、今回は二つのご提案をしたいと思います。

まず一つ目は、女性個人に対してです。

今、起業支援についてのご支援を全道で行われていると思うのですが、経済部局が管轄していることもあり、融資もしくは助成金ありきが起業というものになっていると思います。ただ、私たち女性は、いきなり融資を受けるというところまでは行きませんし、もうけるよりも地域につながることを重視します。また、私どもが考えます起業の中身は、介護や子育て農業の6次化、また、6次化と言いましても、マーケットが本州ではなく地域で、せいぜい札幌ということにして、制度を利用するところまでいきません。

そこで、ぜひ、子育てや介護、6次化にかかわっている専門家が窓口立ち、男女平等参画や福祉の部局が起業窓口を持って支援に当たるべきかと考えます。

二つ目は、企業側にご提案したいことです。

キャリアシェアという考え方です。

私たち女性は、出産のときにどうしても会社を休まなくてはならなくなります。また、出産するか、仕事をやめるかという選択に見舞われるわけです。また、現在、男性の社員の方々でも、心の病等で長期休業をされている方など病気で入院などでキャリアをストップすることがあります。

そこで、一定期間、会社を離れなければならない方たちをキャリアシェアという形で、同じキャリアや同じ資格を持った人たちをプールし、その団体で一つの仕事を賄ってはどうかという考え方です。これは、男性の育児休業の取得、また、今後は男性も介護にかかわる際にも有効ではないかと考えています。

その女性の起業支援とキャリアシェアを進めるにあたり、私たち支援者でもあり、そして、女性として社会とかかわるプレーヤーでもありますEZONAにお任せいただけないかと思

っています。私たちEZONAがこれからの女性の活躍に関して協力できればうれしいと思っております。

知事もおっしゃっておられたように、多様性ある生き方をしている私たち女性は、近い将来、雇用形態や家族のあり方などが変化してきている男性のライフスタイルのロールモデルになると考えています。ぜひ、私たちの今の生き方をご覧いただき、参考にさせていただき、よりよく働き続けられる社会をご一緒につくらせていただけたらと思っております。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

ほかにご意見はございませんか。

北海道から回答は特によろしいですか。

【北海道：佐藤くらし安全局長】

今ご意見をいろいろいただきましたが、先ほど知事がご挨拶で申し上げました懇話会の中でもいろいろといただいております。これらのご意見とあわせまして、今後の方向性の取り組みを進めるに当たって工夫してまいりたいと考えておりますので、よろしく願います。

【司会：川城環境生活部長】

只今いろいろなご意見をいただいたところでございますけれども、工夫をしながらということでもございました。

今後、関係する各機関がそれぞれの得意とする分野に取り組みまして、オール北海道で女性の活躍を支援する気運の醸成を図ってまいりたいと考えております。

そういうことで進めさせていただきたいと存じますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、この方向性についての議論は、この程度とさせていただきたいと存じます。

続きまして、議題（４）のＡの本会議における今後の取組についてです。

女性の元気応援メッセージの発信について、道から説明いたします。

【北海道：佐藤くらし安全局長】

女性の元気応援メッセージについて、資料４という１枚物をご覧いただきたいと思います。

このメッセージにつきましては、北の輝く女性応援会議の構成員の全体の総意として、オール北海道で女性の活躍支援に取り組むことをメッセージとして発信しようとするものでございます。

メッセージの内容につきましては、まず最初に、本道が男女ともに手を携えて地域を育

んできた歴史があるということです。

次の段落では、しかし、少子高齢化、人口減少問題など、将来に向けた懸念が広がっていて、家庭や地域、職場など、社会のあらゆる分野で重要な役割を担っている女性の方々の活躍やその活躍を支援する環境づくりが求められていることとございます。

次の段落では、そのため、すべての女性が多様な選択のもとに、個々の希望に応じて個性と能力を十分に発揮できる社会、男女が共に住み慣れた地域で安心して心豊かに暮らすことができる地域社会の実現を目指すこと、さらに、これに向けて、幅広い分野の連携、協働により、本会議が女性の活躍を全力で応援することとしております。

以上を内容として、全ての構成員名で発信しようというものでございます。

このメッセージにつきましては、ご了承をいただければ、今後、道の広報啓発媒体などにおきまして、広くPRに努める考えでございます。各構成員の皆様方におかれましても、このメッセージを利用したPRや今後の女性活躍支援の働きかけや啓発の際などでも積極的な活用をお願いするものでございます。

【司会：川城環境生活部長】

只今、道から、本会議での取り組みの一つとして、女性の元気応援メッセージの発信についてご提案をさせていただきました。

この件につきましてご意見を伺いたいと存じます。

【北海道商工会連合会：荒尾会長】

メッセージは出してもいいのではないのでしょうか。

絶対にこういうことに取り組んでいくということをきちんと発信して、それで、今言われたように、いろいろと多様化になってくると思うのです。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

ほかにいかがでございますか。

【北海道女性団体連絡協議会：中田会長】

皆さんも思っていることだから、控えようかと思ったのですけれども、せっかくだので、お話いたします。

審議会に出させていただくと、こういったまとめたものをよく出すのですけれども、ごく一部の人の目にしか触れないのが従来のものだと思うのです。関係者ばかりではなく、高校や中学校などにも発信して、北海道ではこういう人づくりをしているのですということがわかってもらえるような取り組みがあってもいいのではないかというふうに思います。

前にありました支援方法も、小さいときから男女平等参画のあり方を学んでいく中で育

っていくものだと思っておりますので、大人だけではなく、そういう年代を巻き込んだ運動に発展させていただきたいと思っております。

よろしく申し上げます。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

他にいかがでございますか。

【日本労働組合総連合会北海道連合会：工藤会長】

応援メッセージは、このように発信して、オープンにすべきだろうと思います。また、この後もあるのかもわかりませんが、資料の中に、厚生労働省のくるみん、プラチナくるみんなども含めて、若者応援企業宣言もございますから、雇用など、女性が出産して、働いて、子育てができる環境をどうつくるかが本道の発展になると思いますので、この応援メッセージを広く公表いただくよう要請申し上げます。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

森林連合会の村上様はいかがでしょう。

【北海道森林組合連合会：村上代表理事会長】

私も、大賛成でございます。

このメッセージは、私どもも道内80の組合に対して、道森連として「北の輝く女性応援会議」に入っているものですから、早速、知らせようというぐあいに思っておりますので、賛成いたします。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

他にご意見はございますか。

（「なし」と発言する者あり）

【司会：川城環境生活部長】

それでは、今、賛成というご意見もいただきました。また、この会議だけではなく、広く道民の皆様にお知らせすべき、そして、子どもの時代からもこういうことを伝えるべきというご意見もいただきました。そういった意味から、我々としても広くお伝えすることに努めてまいりたいと思います。

この提案のとおり、決定させていただいてよろしゅうございますか。

（「異議なし」と発言する者あり）

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、このように決定させていただきます。

続きまして、議事（４）の女性の活躍応援自主宣言の募集についてです。

それでは、道からご説明いたします。

【北海道：佐藤くらし安全局長】

女性の活躍応援自主宣言の募集についてご説明いたします。

資料５という２枚物の資料をご覧いただきたいと思います。

まず、１の趣旨についてです。

今しがたご了承をいただきました応援メッセージの趣旨に賛同していただいて、女性の活躍推進に取り組む企業や団体等からの女性の活躍応援自主宣言を募集して、資料４にありますとおり、これらを広く公開し、地域や職場、社会活動など、さまざまな分野での女性の活躍を支援する全道的な気運、ムーブメントを喚起しようというものでございます。

宣言の対象といたしましては、道内に事業所がある事業者、あるいは、団体、グループ、道内の自治体などとしております。

宣言方法につきましては、次のページに添付しておりますとおり、宣言用紙がございまして、宣言内容を記入して、道に提出していただくことにより、道のホームページやさまざまなPRの際に公表させていただきたいというふうに考えております。

また、宣言内容でございますが、１ページの下にございますとおり、例をお示ししております。例えば、市町村や町内会、地域づくりグループ、企業、事業者、団体など、多様な組織体を想定しておりますことから、数値などの量的な目標だけではなく、こういう取組をしますなど、具体の取組内容なども書いていただいても結構でございます。それぞれの方々の実情を踏まえた宣言をしていただければと考えております。

今日ご参加の皆様方には、恐縮ですけれども、自らの自主宣言の登録についてご検討いただきたいと思います。また、先ほどお話がございましたけれども、傘下の企業や団体の方々に対して、先ほどのメッセージの周知と併せて、登録の働きかけに取り組んでいただければと考えている次第です。

【司会：川城環境生活部長】

只今、取組として、女性の活躍応援自主宣言の募集について道から提案させていただきました。

この件につきまして、ご意見をいただければと存じます。

大内様、ご意見がありましたら、お願いいたします。

【北海道経済連合会：大内会長】

本自主宣言につきましては、このとおりでよろしいかと思ます。

各企業につきましても、本趣旨に添いまして、企業の中で女性の活躍の応援を徹底するといえますか、しっかりと取り組んでいくことを発信することが大事だと思いますので、是非、これを進めていただきたいと思います。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

続きまして、高向様、ご意見を是非お願いしたいと思います。

【北海道商工会議所連合会：高向会頭】

全く同感です。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

1次産業ということで、漁連の本間様、何かご意見がありましたら、一言、お願いいたします。

【北海道漁業協同組合連合会：本間代表理事常務】

先ほどのメッセージにも大賛成ですが、こういったことを実施に移すことが大事なことだと思いますので、是非いろいろなところに呼びかけをいただきたいと思います。私ども漁村では、女性部の方々が非常に元気にいろいろな活動をしておりますので、こういったことを後押しして、1次産業としても頑張っていきたいと思っております。

よろしくお願いいたします。

【司会：川城環境生活部長】

他にいかがでございますか。

それでは、村上様、お願いいたします。

【北海道銀行：村上取締役常務執行役員】

ここに厚生労働省の女性の活躍推進宣言コーナーがありまして、こちらに宣言していれば、その内容でもということがありますね。私どもの銀行でも厚労省のサイトに宣言しておりますが、冒頭でも申し上げましたとおり、企業として、本当に女性の活躍を願って、また、女性のキャリアアップをどうやっていこうと考えたとき、私どもが厚労省のサイトで宣言しているような内容では、余りにも具体性が欠けるのかと思ます。

そこで、資料5の宣言例を拝見させていただきますと、非常に具体的で、あるいは、数値目標が入っておりますので、私の一存とはなりません、持ち帰って、なるべく具体的

にしたいと思っております。

そして、先ほど中田様からあったとおり、企業内部で我々組織がこういう目標を掲げているということをきちんと理解していただかなければならないと思っております。さらに、私ども銀行を外から見の方にもそういうものを理解していただかなければなりません。そんな中、有言実行というか、経営陣もプレッシャーを感じながらやっていかざるを得ないのかというふうに思ったとき、どういうふうに宣言したらいいのかということはかなり時間をかけなければならぬだろうという気がします。

いつまでというのはいっていませんでしたが、そのあたりはどうでしょうか。

【北海道：佐藤くらし安全局長】

特にいつまでというのはいっていませんけれども、この取り組みの歩みを開始しようということでございます。

【北海道銀行：村上取締役常務執行役員】

それであれば、それなりの時間を頂戴した上で、厚労省のページと同じものを掲げるのか、もう少し具体的に書くのか、是非検討してみたいと思います。

【司会：川城環境生活部長】

どうぞよろしくお願いいたします。

【北海道：高橋知事】

私も道庁という組織の社長という立場でもありますので、この話に触れたいと思います。

私も、道庁の女性職員で子育てと仕事を両立している人たちとの対話を一度やりました。それから、道警にも女性警察官が結構おられまして、所長としても出ておられますので、そういう方も含めて、道警本部長からの強い申し入れもあり、女性警察官との意見交換をいたしました。やはり、子育てや家庭との両立、中には、逮捕術ということで、全国優勝したとおっしゃるたくましい女性の方もおられましたけれども、お話をさせていただきました。

何を申し上げたいかといえ、私ども道庁としては、皆様方をお願いする前に、率先して積極的に自主宣言をみずからやるべきだというふうに思っております。これは、部長は当然賛成すると思うのですが、いろいろと議論をした上で、我々も率先して宣言を掲げてまいりたいと思っております。

もとより強制するものではございません。それぞれの企業、団体、組織でのいろいろな議論の中でそういったことをアピールすることがこれからの当該組織の生き残りのために重要であるという認識を持たれるかどうかです。あるいは、今、こういう時代で、日本国全体が輝く女性に注目しようという流れになっておりますので、そういったことがそれぞ

れの組織の社会的なイメージアップとして意味があるのかどうかなど、総合的に勘案いただき、ご賛同をいただける場合には宣言していただければという趣旨です。

ですから、決して強制するものではないということをはっきりと申し上げたいと思う次第です。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

この件につきまして、他にご意見はございませんでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

【司会：川城環境生活部長】

皆様方から自主宣言の募集についてご意見をいただきました。今後、道を中心として、それぞれの皆様の団体、企業、事業所などで幅広く周知を図っていただき、本会議全体の取り組みとしてぜひ進めてまいりたいと思いますので、どうぞ協力をよろしくお願い申し上げます。

次に、議事（４）のウのその他でございます。

只今道からご提案させていただきました応援メッセージ、自主宣言の募集の取組のほか、構成員の皆様から、その他取組についてのご提案などがございましたらご意見をいただきたいと存じます。

【NPO法人北海道子育て支援ワーカーズ：岡田代表理事】

新しい取り組みではないのですが、事前の質問書にも書かせていただいたとおり、応援自主宣言の募集の資料や今後の方向性の中でもどこかに書かれていたと思うのですが、北海道でポータルサイトをつくるということがありましたね。

今、インターネットでいろいろな情報を集めることは、若い方から高齢者の方まで、非常に盛んですので、ポータルサイトはすごくいいことだと思います。ただ、2006年に、北海道で「子育て！北海道」というサイトを子育て支援事業の一環としてされましたね。記憶が定かではないのですが、その後、1年か2年で北海道は離れて、ポータルサイトの運営管理を受託していた私たちと札幌チャレンジドというNPO団体の2団体が継続してポータルサイトを運営しているのです。

今、北海道が離れていき、民間のNPOですが、そのポータルサイトのアクセス数が物すごく多いので、途中でやめるわけにはいかないということで、何度も話し合っ、今も継続しているのですが、手弁当でやっているのです。

今も細々と継続されて、開かれているサイトですので、皆さんに見ていただけていて、それはそれでいいと思うのですが、これからつくる女性の活躍応援についてのポータルサイトについては、道が継続的に安定して管理できるものにしてほしいと思います。

【司会：川城環境生活部長】

わかりました。

他にございませんか。

【北海道女性プラザ：笹谷館長】

一つご質問です。

どうもイメージが湧かないのですけれども、この応援宣言に関しまして、例を見ますと、私たちの町内会ではこういうことを目指しますということがあってもいいと書かれていますが、それが非常に大事なことだと思うのです。

つまり、女性の活躍支援を安倍首相が出したイメージで言えば、いろいろな批判があるように、女性を労働力として活用したいということに限られているのではないかということで、ふんと言う人もいるのです。しかし、道の場合はそうではなく、女性のさまざまなライフスタイルに応じて、あらゆる地域でということであるならば、町内会や地域、家庭にいる方たちがこんなものは私たちには関係ないでしょうと思われぬように、あらゆるサイトを通じてこういうことをやっています、こういうメッセージをつくってみませんかということを発信し、地域の運動の一つになればいいと思うのです。

しかし、地域や町内会に広めていくにはどんなふうにやったらいいのかについて、考えていらっしゃるものがあればお聞きしたいと思います。

【北海道：佐藤くらし安全局長】

事務局でイメージしているのは、地域や町内会だけではないのですけれども、さまざまな活動主体にどうやって取組を広げていくつもりかというご質問だと思います。

町内会に関して言いますと、町内会連合会という団体がございまして、そこにも周知をお願いしたいと考えております。もう一つ、非常に重要なのは、住民の方々に身近な市町村の皆様がこの取り組みをご説明し、市町村の方々にもご賛同をいただき、市町村自らもそうですけれども、町内会など、さまざまな活動をされている地区の方々にいろいろな機会を通じて周知を図っていただくようお願いしようと予定しております。

【北海道女性プラザ：笹谷館長】

それが町内会にしても下においてくるようにしなければいけないですね。

【司会：川城環境生活部長】

そうですね。そういう取り組みが必要だと思います。

ありがとうございます。

それでは、労働局の羽毛田様からご意見をよろしくお願いたします。

【厚生労働省北海道労働局：羽毛田局長】

先ほど工藤様からも言及されましたように、資料も出させていただきますので、まずはこれをご紹介させていただきたいと思っております。

くるみん認定という資料でございますけれども、2点のセットになっておりまして、北海道労働局として、仕事と子育ての両立支援にかかわる新しい動きとなります。

くるみん認定は、次世代育成支援対策推進法に基づきまして、事業主の方が一般事業主行動計画を策定され、それが一定の基準を満たした際、申請に基づきまして、厚生労働大臣から子育てサポート企業だということを認定させていただく制度でございます。

先ほど北洋銀行からも認定を受けたというお話がございましたけれども、全国のくるみん認定企業につきましては、昨年末で2,031社となりまして、当初の目標にございました平成26年度中の2,000社を達成したところでございます。しかし、まち・ひと・しごと創生総合戦略の中で、くるみん認定取得企業を平成32年までに3,000社という目標が新たに掲げられたところでございますので、ご承知おきいただければと思います。

また、お手元に資料としてお配りさせていただきましたものは、この4月の次世代育成支援対策推進法の改正によりまして、新たにプラチナくるみん認定という制度が創設されましたので、そのご紹介をいたします。

プラチナくるみんというのは、くるみん認定を既に受けている企業を対象とするものでございます。メリットとしては、行動計画策定義務にかえて、一定事項を公表していただければ結構ですというものでございます。これまでのくるみん並びに今回の新たなプラチナくるみんも含めまして、認定企業には、一番最後のページの認定のQ&Aの右側の「認定を受けるメリットは？」の真ん中あたりに税制上の優遇措置がございます。ここには、27年4月1日以降については検討中ですとありますけれども、29年度末まで割増償却が認められることになりましたので、こうしたメリットをPRしていきたいと考えております。

今後、道内におきまして、くるみん認定を目指す企業が一層ふえるように取り組んでまいりたいというふうに考えているわけですが、認定企業の増加を図るためには、認定マークを名刺などにせっかく印刷しても、これは何ですかというようなことでは、子育てサポート企業としてのPRがその企業でできません。そこで、お集まりの皆さんの中には知らなかった方もおられるかもしれませんので、認定マークの認知度向上を図るべく取り組んでおります。

また、もう一つの資料をご覧ください。

昨年、厚生労働省におきまして、くるみんと全国自体のゆるキャラとのタイアップポスターを作成することといたしました。道内では、13の自治体からタイアップポスターにご協力をいただいたところでございまして、感謝申し上げたいと思っております。

小さいですが、左上のほうに北海道の岩見沢市、苫小牧市等のマークも載せてございます。ポスターにつきましては、11月に各団体に送付させていただいたところでござ

ございますが、認知度を向上させていきたいと思っております。そのアピール効果の向上にぜひ役立ててまいりたいと考えますので、皆様方の周知等のご協力をよろしくお願いしたいと思います。

なお、先ほど、北海道銀行からこの自主宣言の関係で、厚生労働省の女性活躍推進宣言コーナーについて、多少言及がございました。具体性がないというコメントだったかと思いますが、この自主宣言とあわせまして、私どものコーナーはオールジャパンでございますので、ぜひ具体性のあるものを掲げていただければと思います。また、知事からお話があったように、この自主宣言と同様、全く強制するものではございませんので、ご協力をいただければとPRさせていただき、私からのお話とさせていただきます。そして、きょうの趣旨を踏まえて、私ども労働局といたしましても、全面的に女性の活躍推進に向けまして努力してまいりたいと考えております。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

経産局の寒川様から、ご発言がありましたら、どうぞよろしく願いいたします。

【経済産業省北海道経済産業局：寒川地域経済部長】

北海道経済局の寒川でございます。

私どもの職場も女性の力なしでは全然動かなくなってきました。そういった中で、経済産業省としては女性が活躍しやすい環境を整えるため、女性が活躍している企業をなでしこ銘柄として選定する、あるいは女性をはじめ多様な人材の能力を活用している企業をダイバーシティ経営企業として表彰するといった取り組みを進めています。また、地域人材バンク事業では、女性、若者、シニアなど多様な人材と地域企業とのマッチングを支援することとしております。

それから、当省自身も女性活躍とワーク・ライフ・バランスについて見直しをしております。国の目標より少し高めの目標を設定した取組計画を1月30日に発表いたしました。この中でテレワークの推進なども入れております。また、公務員の場合、フレックスタイムは認められていないのですが、フレックスタイム的なことはできるのではないかなということで、省全体として女性が活躍しやすい環境整備に取り組んでおります。

今回のこの会議の趣旨にのっとり、私たちも進んでいければと思っておりますので、よろしくお願いしたいと思います。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

道から資料を二つ付けさせていただきますので、手短にご説明をお願いします。

【北海道：佐藤くらし安全局長】

2点ほどご紹介させていただきたいと思います。

1点目は、女性の活躍懇話会についてというカラー刷りの資料でございまして、先ほど来話題に出ておりますけれども、この懇話会につきましては、道の女性の活躍支援のための施策検討のため、道内各地で活躍されている女性の方々やそういった方々を支援していらっしゃる方々に知事がお話を直接お伺いしております。昨年8月以降、全道各地及び札幌で行っております。

この資料は、道のホームページでございます。時間の関係上、中身の説明は割愛させていただきますが、こういう形で紹介しておりますので、是非ご関心の向きにおかれましては、道のホームページをご覧くださいませよう、この機会にご紹介いたします。

2点目は、「つくりこ」というカラーの冊子を配付しております。

道におきましては、女性に向けて製造業の魅力をPRするという事で、ものづくり「なでしこ」応援プロジェクトという取組を進めております。女性が活躍する現場の見学ツアーや高校での出前授業などにも取り組んでおります。

今回、その一環といたしまして、昨年12月にもものづくりの企業で活躍されている女性の生の声などを紹介いたしました冊子「つくりこ」を作成いたしまして、道内の高校やハローワーク等に配付いたしております。

ともすれば、男性だけの世界とされがちなものづくりの現場で活躍されている女性を通して、女性の活躍の場が非常に広くあることをPRするものでもございまして、この機会にご紹介させていただきます。

【司会：川城環境生活部長】

ありがとうございます。

そろそろ時間がまいりましたので、議事を終了いたします。

3. 閉 会

【司会：川城環境生活部長】

皆様方からご意見やアイデアなどをいただきますれば、担当者会議などに諮りまして、ご協議させていただき、全体化させていただきたいと思っておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、今日は、本当にありがとうございました。

時間も関係もございまして、本日の会議はこれで終了させていただきます。

本日は、まことにありがとうございました。

以 上