

平成27年度
第2回 北の輝く女性応援会議

会 議 録

日 時：平成28年2月10日（水）15：30～17：00
場 所：京王プラザホテル札幌 3階 雅

1. 開 会

【司会：宮川環境生活部長】

平成27年度第2回北の輝く女性応援会議を開会いたします。

私は、本日の進行を務めます環境生活部長の宮川でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、開会に当たりまして、知事からご挨拶を申し上げます。

2. 挨 拶

【北海道：高橋知事】

高橋でございます。本日は、足元が大変悪い中、皆様方におかれては、このようにご出席を賜りましたことに心から御礼を申し上げます。

前回は、去年8月に、内閣府との共催で実施いたしました「輝く女性応援会議 in 北海道」の会合の開催に合わせて、この会議を開催させていただき、それから半年ぐらい経ったところでございます。

その日は、ご記憶にあらうかと思いますが、女性活躍推進法が可決成立した直後でございました。この法律の制定を受け、企業や自治体などの雇用主には、女性が働きやすい環境づくりが求められることとなり、女性の活躍推進に向けた動きがますます加速していくものと考えるところであります。

北海道では、既に、この法律の成立前から、皆様方とともに、北の輝く女性応援会議として全道が一丸となった取組を進めていたところでございます。特に、昨年2月に皆様方とともに取りまとめました「北海道における女性の活躍支援の方向性」のもと、「女性の活躍応援自主宣言」などを広げながら、オール北海道での気運の醸成に努めてまいったところでございます。

これに加えて、各界の皆様方におかれては、様々な取組を進められていることと思っております。

道においても、雇用主といたしまして、女性の活躍推進に向けた総合相談窓口の設置やポータルサイトの開設など、新たな取組も進めさせていただいているところでございます。

本日は、北海道経済連合会の大内会長様と、北海道銀行の堰八代表取締役会長様から、取組事例のご紹介もいただける予定となっており、この場を、皆様方との情報共有と意見交換の場としてまいりたいと考えているところでございます。

これからも、道内における女性の活躍の場の拡大に向けて取り組んでまいりたいと思っておりますので、ご理解、ご協力を心からお願い申し上げます。ありがとうございます。

3. 議 事

【司会：宮川環境生活部長】

それでは、議事に入ります。

最初の議題は、女性活躍推進法の施行についてでございます。

北海道労働局長の田中様にご説明をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。

【厚生労働省北海道労働局：田中局長】

ご紹介いただきました北海道労働局長の田中と申します。

昨年10月に北海道に赴任し、これからも皆さん方にはいろいろお世話になりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

それでは、資料に基づき、女性活躍推進法についてご説明させていただきます。

資料1で、北海道における働く女性の現状を見ますと、25歳から44歳の女性の就業率が68.8%で、全国の71.6%と比べて2.8%低くなっております。

資料2の平均勤続年数についても、北海道では8年と、全国平均の9.3年よりも短くなっております。

このように、北海道においては、まだ、女性の力が十分に発揮されているとは言えない状況にあります。

それで、全国的な状況も踏まえて、先ほど知事のお話にもありましたとおり、昨年8月に、職業生活において女性が個性と能力を十分に発揮し、かつ活力ある社会を実現するため、国、地方公共団体、企業が取り組む内容を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、略して「女性活躍推進法」が成立し、今年の4月から施行となるところでございます。

北海道労働局としては、企業の取組に関する部分を所掌しておりますので、その概要についてご説明させていただきます。

資料3ですが、常時雇用する労働者が301人以上である企業は、「2 事業主行動計画等」として書いてある①から③の三つの取組が義務づけられております。

まず、①は、自社の女性の活躍に関する状況把握と課題分析でございます。その中で、「女性採用比率」、「勤続年数男女差」、「労働時間の状況」、「女性管理職比率」の4項目について、必須項目として把握が必要となります。

次に、②として、そういった状況を把握した上で、課題を分析し、自社の女性の活躍を推進するための行動計画を策定するとともに、社内周知と社外への公表を行い、本社のある都道府県の労働局長に、計画を策定した旨の届出をするようお願いしております。

行動計画については、一つ以上の数値目標を設けることが必要で、国が示した行動計画策定指針を参考にして、効果的な取組となるよう策定することが望まれているところでございます。

そして、③が、ある意味、非常に大きな部分になってくると思うのですが、自社の女性の活躍に関する情報、例えば、労働者に占める女性労働者の割合、有給休暇の取得率、管理職に占める女性の割合などの中で、1項目以上について、自社のホームページ、または

厚生労働省が準備しているサイトで公表することが必要となっております。

以上については、常時雇用する労働者が301人以上の企業は義務ですが、300人以下の企業にも努力義務として取り組んでいただきたい事項であります。

次に、資料4ですが、企業の規模にかかわらず、行動計画の策定や届け出を行った企業のうち、取組の実施状況が優秀な企業については、厚生労働大臣によって認定する制度を準備することとなっております。

また、金額的には大したものではないのですが、女性活躍加速化助成金も準備しているところがございます。

また、資料5ですが、厚生労働省では女性活躍推進法の特集ページを設けており、認定や助成金を受けるためには、「女性の活躍・両立支援総合サイト」で、行動計画や女性の活躍に関する情報を公開することが必要になってまいります。この中にいろいろな情報も取り込んでおりますので、こういったものをご活用いただければと思っております。

先ほどご説明した資料3の2の①から③の取組が義務づけられる企業数は、道内で約480社となっております。

労働局では、各企業において円滑に行動計画が策定され、届け出がなされるよう、昨年、道内の6カ所で説明会を開催しており、約250社に参加していただいております。このほか、予約制の個別相談会など、各企業において実効性のある行動計画が策定されるよう支援を行っているところがございます。

今後は、4月の推進法の施行に向けて、広報や個別の働きかけという形で、各種の取組を実施していきたいと考えております。

それで、女性の活躍推進のためには、女性を活用していくということが一つあるのですが、もう一つ、長時間労働を前提とした現在の働き方を改革して、女性だけではなく、男性も含めた全ての労働者が職業生活と家庭生活を両立できる、働きやすい職場環境を作っていくことが絶対条件になってまいります。

そこで、資料6ですが、働き方の改革によるワーク・ライフ・バランスの実現や、女性の活躍推進を始めとする雇用環境改善に関する取組の気運の醸成を図ることを目的に、北海道庁のご協力もいただき、昨年12月24日に、北海道働き方・雇用環境改善推進会議を開催し、今日ご出席の労使団体の代表者の方、北海道知事、札幌市長及び国の関係機関の長が共同宣言を採択したところがございます。

現在、北海道労働局では、道内の地方自治体や各種団体に、共同宣言に賛同し、共同宣言に盛り込まれた取組を進めていただくよう、ホームページで呼びかけており、今後、文書でも呼びかける予定であります。

今後、北海道労働局としては、共同宣言に賛同していただける地方自治体や各種団体との様々な連携に努めながら、共同宣言に盛り込まれた取組を進めて、より魅力的で元気な北海道になることを目指して、活動を続けていきたと考えております。

最後になりますが、女性の活躍推進に当たっては、国、地方自治体、企業や各種団体の

連携が非常に重要でございますので、今後ともご協力をよろしくお願いいたします。

【司会：宮川環境生活部長】

ありがとうございます。

ただいまご説明をいただきましたが、ご説明に関して、何かご質問などがございましたら、お願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

【司会：宮川環境生活部長】

それでは、続きまして、協議事項ですが、女性活躍推進法に基づく協議会について、道からご説明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、女性活躍推進法に基づく協議会についてご説明いたします。

資料2-1をご覧ください。

枠で囲んだ部分が法律の関係部分の抜粋ですが、女性活躍推進法第23条第1項では、地域における女性の活躍推進に関する取組を効果的に実施するため、関係機関により構成される協議会を組織することができるかとされているところでございます。

この規定を受けて、国において基本方針が閣議決定をされておりますが、この協議会は、地方公共団体が、国の機関、地域の経済団体、金融機関など多様な主体と連携を図りながら、地域の実情に応じた取組について協議を行うものとされているところでございます。

道においては、女性活躍推進法が制定される前の一昨年10月に、関係機関の連携のもとで取組を進める枠組みとして、北の輝く女性応援会議を設置しているところでございまして、この応援会議を、女性活躍推進法に基づく協議会に位置づけたいと考えております。これについてご了承いただくため、お諮りをするものでございます。

なお、法律に基づいて協議会を設置した際には公表することとなっておりますので、ご了承いただきましたら、北の輝く女性応援会議という協議会の名称及び構成員を道のホームページで公表したいと考えております。

以上でございます。

【司会：宮川環境生活部長】

ただいま、法律に基づく協議会として、北の輝く女性応援会議を位置づけ、応援会議が協議会の役割を果たしていきたいとご説明申し上げましたが、いかがでしょうか。

（「異議なし」と発言する者あり）

【司会：宮川環境生活部長】

それでは、ご承認いただいたということで、今後ともよろしくお願い申し上げます。

次に、道が、女性の活躍推進に関して現在検討している推進計画の策定についてご説明

申し上げます。

【北海道：佐藤くらし安全局長】

資料２－２をご覧ください。

女性活躍推進法では、地方公共団体は女性の活躍推進に関する計画の策定に努めることとされております。

本道においては、昨年２月、北の輝く女性応援会議で「北海道における女性の活躍支援に関する方向性」を取りまとめており、法律が制定される前から、オール北海道での取組を進めているところでございます。

こうしたことから、道としては、法が制定された後の昨年末以降、この「方向性」をベースとして、女性活躍推進計画の策定作業を進めており、このたび、その素案を取りまとめたところでございます。

資料２－２は素案の概要ですが、計画の基本的な枠組みについては、「方向性」で定めたとおり、一つ目に「地域を男女でともに支える社会の推進」、二つ目に「女性のライフステージに応じた支援」、三つ目に「男女がともに働きやすい環境づくりの推進」という三つの展開方向を柱として構成いたしております。

資料の１ページの下段から３ページにかけて、展開方向ごとの具体的な取組を記載しております。

時間の関係上、個々の説明は省略いたしますが、基本的には、昨年２月に策定した「方向性」に沿って、道が中心となって取り組む施策を取りまとめております。それに、総合的な相談対応のために昨年１０月に設置した「女性の活躍支援センター」や、「未来を創る女性懇話会」の新たな取組に係る記述などを加えているものでございます。

次に、今後のスケジュールについてですが、資料の３ページの一番下のとおり、この素案については、２月３日から１カ月間、パブリックコメントを実施しており、年度内に計画を策定してまいりたいと考えております。

なお、資料２－３から資料２－６までを配付させていただいておりますが、これらについては、今年度、道が、女性の活躍支援として新たに取り組んでいることに関する資料で、今回、PRを兼ねてご紹介するものでございます。

まず、資料２－３の「女性の活躍支援センター」については、子育て、就労、起業など、女性のライフステージに応じた様々な相談に総合的に対応するため、昨年１０月１日、かでの２・７の６階の道立女性プラザ内に設置して、相談対応や課題の解決に取り組んでおります。

なお、このセンターでの相談対応については、応援会議の構成員でもあられます太田さんが代表を務めているEZONA（エゾーナ）に業務委託をして、運営しております。

次に、資料２－４ですが、ポータルサイトの「北の女性★元気・活躍・応援サイト」については、子育て、介護、起業、社会活動などの各種支援情報やイベント情報、あるいは、

道内の各地域で活躍する女性、団体などの情報を発信するほか、フェイスブックを利用して、双方向の情報交換や交流の場を提供するものでして、昨年末から開設しております。

それと関連しますが、資料２－５の「北の★女性からのメッセージ」については、今説明したポータルサイトにおいて、道内各地の様々な分野で活躍されている女性の方々や、女性の活躍を応援されている企業、団体等をロールモデルとして紹介しているものでございます。

参考までに、資料の裏側に、第１回目に紹介した方の記事を掲載しましたが、昨年末以降、毎日、ポータルサイトを更新して、１件ずつ、追加的に紹介しております。今日まで３７件をご紹介します、年度末までに６０件程度をご紹介しますと考えておまして、最終的には冊子にして配布することも予定しているものでございます。

道としては、ご紹介した「女性の活躍支援センター」あるいはポータルサイトなどを通じて、様々なことに取り組もうとされている女性の方々や、それを支援しようとしている方々への応援などに努めてまいりたいと考えております。

ご出席の皆様方には、こうした道の取組について、機会を捉えてご紹介していただければ幸いに存じます。

最後に、資料２－６については、２月２３日に開催する「女性の活躍推進セミナー」のお知らせでございますが、法律の施行を受けて、働き方の改革や、あらゆる分野における女性の活躍推進に向け、一層の理解を深めることを目的として、資料に掲載した内容で開催するものでございます。

このセミナーは、北の輝く女性応援会議と道が共催で開催することとしており、なるべく多くの皆様方にご参加いただき、理解を深めていただきたいと思いますので、この会議の構成団体の加盟団体や企業などにご紹介くださるよう、この機会にお願いするものでございます。

以上でございます。

【司会：宮川環境生活部長】

ただいま、道が策定する計画を初め、具体的な事業などについてもご説明させていただきました。何かご質問などがございましたら、お願いしたいと思います。

後ほどでも結構でございますので、よろしく申し上げます。

それでは、議題の二つ目に移ります。

女性の活躍に向けた取組の事例紹介と意見交換を行いたいと思います。

事例紹介については、北海道経済連合会様と北海道銀行様をお願いしております。

それでは、北海道経済連合会の大内様、申し上げます。

【北海道経済連合会：大内会長】

ただいまご紹介いただきました北海道経済連合会の大内でございます。座ったままで説

明させていただきます。資料は作っておりませんので、口頭でのご説明をお許しいただきたいと思っております。

私からは、当会での女性の活躍推進の取組についてお話をさせていただきますが、女性の活躍推進のためには、男性の働き方の改革も必要だと思います。最近、長時間労働が常態化している状況ですので、働き方の改革への取組も含めてお話をさせていただきます。

当会では、昨年9月、会員の約500社を対象として、女性の活躍支援や推進等に関する調査を行いました。

調査結果の一部を申し上げますと、女性の活躍支援や推進に取り組んでいる企業は50%程度でございました。経団連が平成25年に実施した同様の調査では、91%の企業が、女性の活躍支援に取り組んでいると回答しておりますので、道内の企業の取組が大変遅れていることが数字としてあらわれたと認識しております。

また、当会においては、毎年、会員企業を訪問しておりますが、その中では、女性の活躍推進にどのように取り組めばいいのか、わからないという話も聞かれております。

こういう状況の中で、当会で設けている3委員会の一つである労働政策委員会では、女性の活躍推進と、男女を問わない働き方の改革の2本を重要な検討課題として捉えて、平成27年度の活動計画に盛り込んでおります。

昨年8月に開催された第1回委員会では、女性の活躍推進プロジェクトチームを立ち上げましたが、これは、働き方の改革に向けた経営層の意識醸成を図ることを目的としたものでございます。

さらに、その当時、労働局長をされていた羽毛田様にこの委員会にお越しいただき、働き方の改革に関する国の取組と必要性等についてお話を伺いました。

その中で、北海道の年間の総労働時間として、平均で1,810時間という数値がございまして、同じようなベースに立った全国平均の数値と比べると、北海道が69時間長いとご説明していただきました。また、年次有給休暇の取得率についても、北海道は全国と比べて4.4ポイント低いという実態についてのお話がございました。

女性の活躍推進プロジェクトチームは、10名のメンバーで構成されておりますが、全て会員会社の女性職員で、部長クラスの役職者から一般職の方まで、様々な役職や年代の方がおまして、去年8月から議論を開始し、今年7月までの約1年を目途に、会員企業における女性の活躍推進の加速に向けた提言をまとめてもらう予定でございます。

また、昨年8月31日に開催された「輝く女性応援会議 in 北海道」には、パネリストとして当会の山本副会長が参加し、経団連でのアンケート調査や女性活躍アクション・プランの公表などの取組のほか、当会の取組等を紹介させていただきました。

それから、昨年11月には、国の産業競争力会議の民間議員である、株式会社ワーク・ライフバランスの小室社長様をお迎えし、「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」というテーマで講演をしていただきましたが、参加された方は100名余で、会員の関心の高さがうかがえました。

講演の中では、女性の活躍を推進するためには長時間労働を解消することが必要で、残業を減らすと生産性が向上する事例が多いというお話がございました。

たくさん時間外勤務をすると、外目からは働いているように見えますが、それで会社としての業績が上がっているわけではないということについて、小室社長様がコンサルティングに入った会社の実例を示して解説され、女性の活躍推進が今や重要な経営戦略であることをわかりやすくお話しいただいたところでございます。

さて、昨年8月に女性活躍推進法が成立し、労働局長様からご説明がございましたが、従業員が301名以上の企業は、この3月末までに行動計画を策定することが義務づけられ、現在、作業中と聞いております。

女性の活躍推進や長時間労働の解消については、向かうべき目標は労使とも同じだと思いますし、これをいかに達成するかということが具体的に示される必要がございます。また、個々の会社の事情を勘案しながら、しっかりと結果を出していくことが大切だと思っております。

道経連の会員会社の中には、子育てサポート企業として厚生労働大臣が認定する「くるみん認定」を受けている会社がございますし、女性の活躍推進を専門に担当する部署を設置したり、新たな制度や仕組みなどを設けるなど、先進的な取組をしている会員会社もございます。

また、株式会社ダイナックスにおかれては、事業所内保育施設の設置や、法定を上回る短時間勤務制度など柔軟な勤務制度の導入により、平成26年度北海道男女平等参画チャレンジ賞を受賞しております。

このほか、たくさんの企業が精力的に取り組んでおりますが、冒頭に申し上げたとおり、道経連での調査では、道内の企業の取組が本州の企業に比べると大変遅れているという結果になっております。

当会としては、会員各社が真に女性の活躍推進に取り組むよう意識醸成を図るため、今後、会内での議論を深めるとともに、本年も取組を強力に進めていきたいと思っております。

以上、ご報告させていただきます。

【司会：宮川環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、続きまして、北海道銀行の堰八様、お願いします。

【北海道銀行：堰八代表取締役会長】

北海道銀行の堰八でございます。座って発表させていただきます。私どもの銀行で取り組んでいることについて発表させていただきます。

女性の活躍推進に関しては、昨年8月に女性活躍推進法が制定されて、社会的な要請も

非常に高まっている中で、当行としても、企業を強くするためには女性の力を最大限活用することが不可欠ということで、積極的な取組を行っており、事業主行動計画の策定も行っています。

一方でこれを推進していくにあたっては、そんなに美しい話ばかりではなくて、結構、悩みも多いのです。そこで今日は当行が、どういうところで悩みを持って、その解決のためにどう頭をひねっているかについてもご紹介することで、課題の一部を浮き彫りにできるのではないかという思いで発表させていただきます。

皆様が銀行に来られると、カウンターがあって、そこには、大体、女性が座っていますので、女性が大変多く目につくと思います。銀行の仕事は、女性の力に負うところが大変多いです。

銀行の仕事は主にカウンターあるいはカウンター奥の預金関係や為替関係の業務、もう1つは貸出しをする融資業務、それから、お客様のところを訪問して、いろいろな取引の推進を図る渉外業務、この三つの業務に大きく分けられます。このほかに、外国為替業務や本部の業務などがありますが、支店の業務としては、大きく言うところの三つになります。

それで、一見すると、女性が多くて、女性が活躍しているように見えるのですが、組織として、女性の能力を最大限に活用して、大いに活躍してもらい、その結果を正しく評価して、きちんとした処遇をするという面では、銀行という業種は残念ながらこれまでは遅れていたと思います。当行だけではなくて、メガバンクも含めて、表現は不適切かもしれませんが、男職場という歴史が長い業種であります。

どうしてそう言えるかという、例えば全国的に見ても、銀行業界では女性の取締役の数が圧倒的に少ないのがその証左であります。また、女性管理職の比率も、残念ながら、ほかの業種に比べると低い業界であります。しかし、この業界は女性の力がなくては成り立たないという業界であり、非常に矛盾した状態が今まで続いてきました。

そういった中、当行では、女性管理職を輩出したり女性の仕事の幅を広げるため、これまで女性は主に為替業務や預金業務を担っていたという長い歴史を少しずつ変えて、融資業務についても法人業務も含めて審査や判断業務にも携わっていただくような教育をし、機会も拡大しています。

また、結婚して、お子さんができても勤めを続けたいというとき、子どもを見てもらう方がいない場合のため、前にもここで私どもの役員が発表したようですが、企業内託児所を持っています。道銀のキッズルームですが、本店の別館ビルにあって、定員は27名です。

これは、私が20年前から温めていた発想を頭取時代に実現したもので、スタートしたときは利用者が5名か6名で、つくった割には意外と評判が悪いなと思っていたら、その後増えてきて、今は、笑話ではないですが、27名いっぱいになって待機児童が出ているぐらい、非常に人気があって、皆さんに喜んで使っていただいています。

しかし、これでは全然足りないですし、札幌の中心部にあるだけでいいのかという問題

もあります。預ける場所があるのはいいことですが、地下鉄のラッシュの時間帯の中、お母さんが小さいお子様を抱いて混んだ電車に乗って、大通にある本店まで連れてきて預けるのがいいかということです。

そこで、企業内託児所だけではなくて、公的な託児所も含めて、郊外のターミナル駅のそばに施設を作るべきではないかと思います。まさにパーク・アンド・ライドで、チャイルドシートをつけた軽自動車でお母さんがそこまで行って、広い駐車場に車をとめて、託児所に預けて、公共交通機関で街の中心部に出勤する、こういう託児所をもっと増やしていく必要があるのではないかと考えています。

なお、私どもの取組については、評価をしていただき、昨年10月に労働局様より均等・両立推進企業表彰を受け、非常にありがたく思っています。

もう一つ、北海道独特の悩みもあります。

私どもは、基本的には北海道という広域のエリアを営業基盤としていますが、人事制度については、総合職と一般職という二つの大きな柱があります。そのほかにいろいろな選択肢があるのですが、基本的にはこの二つです。

総合職というのは、皆さんもご承知のとおり、男女関係なく地域間の転勤も大いにありで、全ての仕事をやっていただいています。

それで、総合職の女性が結婚して子どもができたとする、札幌に勤務して3年経ったので、次は釧路に行ってもらいたいと思っても、旦那さんや子どもを残して奥さんだけが釧路に行くというのは抵抗があるのです。かといって、札幌から釧路まで通うのはもちろん不可能です。

そういう問題があって、総合職で入ってきた方たちも、自分のライフスタイルとのミスマッチで、残念ながら、辞めていくということが今までも結構ありましたし、今もあります。それを何とか解消しないと、形だけの総合職の採用で、実体が伴わなくて、長く勤めていただくことにならないと思います。

先ほど労働局長からお話がありましたが、北海道の平均勤続年数が全国平均から見たら短いのは、いろいろな要因があると思うのですが、こういうことも一つの理由かなという気がします。それを解消するにはどうしたらいいのかについても悩みました。

そこで、私の結論として人事部には言っているのですが、オーダーメイド型の人事制度がどうしても必要です。決まった人事制度に乗って辞めるまで行ってもらうのは無理です。コース転換の制度もありますが、女性に活躍してもらうためには、言葉として誤解を招くと困りますが、その方の言いなりにコース転換をすることを会社が許容するという柔軟な制度が必要ではないかと思っています。

そういう意味で、今、試行錯誤をしています。例えば、子どもが小さいときはこっちのコースで、ある程度大きくなったら総合職に戻ってもらうとか、全道、全国、海外のどこでも行くというのなら行ってもらい、そういう柔軟な対応が企業側には必要ではないかと思っています。

首都圏の地方銀行の場合は、ほとんど自宅から勤務先へ通えます。例えば、横浜銀行は二百何十カ店ありますが、ほとんどの支店が横浜市内から通えます。

ただ、北海道の場合、札幌市内あるいは隣接する都市の支店は通えますが、それ以外はほとんど無理ですので、ほかの銀行とは全く違うと思います。こんなに広域なエリアをカバーしている銀行は、北洋銀行さんと当行ぐらいで、全国のどこを見てもほとんどないです。このことは、他の業種も含めて、全道をカバーして営業されているところの共通の大きな悩みではないかと思っています。

それから、採用の段階からエリアだけで営業をしていただくエリア限定職の採用もしていて、札幌市内だけとは言わないですが、ある程度狭い範囲で仕事をしていただくコースも設けています。選択肢の一つとして、そういうコースも設置しているということです。

また、全国には地方銀行が64行ありますが、昨年、新たな取組として、地方銀行が連携して「地銀人材バンク」を作りました。これは、結婚やご主人の転勤で、ある銀行のプライムエリアから違うところに移ったとき、例えば、北海道から九州に嫁いだり、旦那さんが九州に転勤になったとき、そんなに頑張ってきた方なら九州の地元の福岡銀行や西日本シティ銀行などで受け入れるというものです。

このように、全国の64行の地銀が連携して、これまで頑張ってきたけれども、何らかの個人的な理由でその地域をやむを得ず離れて、まだ働く意欲がある方に対して、それぞれの地銀が受け皿になろうという取組が始まりましたが、これは結構機能していて、既に、当行の行員を他行にお願いしたケースや他行から受け入れようとしているケースも出ています。

さて、いろいろ申し上げましたが、女性の活躍推進に当たっては、男性の管理職を初め、全職員が、仕事と家庭生活の両立について理解を深めることがベースとして必要です。

もう一つは、女性も、働くことの大切さを認識することが必要だと思います。昔のように、結婚して家庭にこもるのではなくて、女性が社会に出て活躍するのは日本国にとって非常に大事なことだという認識を女性の方にも持っていただくため、企業としての啓蒙も必要なかなと思っています。

いずれにしても、この取組については、北海道全体の活性化という面からも、行政とともに、各企業が積極的に進めていくことが必要ですので、当行としても、皆様方と連携し、先ほど言った悩みも少しずつ解決しながら進めてまいりたいと思います。

以上で私の発表を終わらせていただきます。ありがとうございました。

【司会：宮川環境生活部長】

ありがとうございます。

今、お二方から事例の紹介をいただきました。ただいまのお話に関する意見、あるいは、皆様の立場からのそれぞれの取組などについてお話をいただければと思っておりますが、いかがでしょうか。

それでは、大変恐縮ですが、ご指名させていただいてよろしいでしょうか。

今、農業を初め、1次産業の分野でも女性の活躍が大変進んでいると思います。

本日、農業協同組合中央会の方はご欠席ですが、水産業と林業における状況や取組について少しお話をいただければと思います。

まず、漁業協同組合連合会の本間様、お願いします。

【北海道漁業協同組合連合会：本間代表理事常務】

北海道漁連の本間でございます。座ってお話をさせていただきます。

漁業については、ご承知のとおり、海に出て漁労活動をするということで、体力的にも精神的にも非常に厳しいものがあるわけですが、例えば、魚の網外しや昆布干しなど陸周りの作業は、浜のお母さん方に一生懸命やっただいていまして、私どもから見ても、浜のお母さん方はすごく元気で、まさしくぴかぴかに輝いて毎日仕事をしています。あのお母さん方がいなくなると浜の活気がなくなるというぐらい、本当に元気にお母さん方が活躍しているのですが、体力的に非常に厳しいということはありません。

その中で、今般、国のTPP関連対策の補正予算で、競争力強化策として、生産力アップ、省力化、省エネ化のための機器導入事業の予算が付けられましたので、そういうものを利用して、女性にとっても肉体的負担がなくて効率的に働けるような機器整備ができれば、お母さん方が活躍する場がもっと増えるのではないかと、非常に期待しているところでございます。

以上でございます。

【司会：宮川環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、森林組合連合会の阿部様、お願いします。

【北海道森林組合連合会：阿部代表理事会長】

座ったままですが、森林組合連合会の阿部と申します。これといった用意はしてこなかったのですが、総体的なことを申し上げます。

まず、感想としては、北海道が、46都府県に先駆けて、北の輝く女性応援会議をいち早く立ち上げたことは素晴らしいと思いますし、最たる北の輝く女性は知事ですから、この会議が素晴らしいものになることを望んでおります。

それで、道にお願いしたいことがあります。

今、漁協の方は、浜のお母さんと言いましたが、北海道は第1次産業が盛んな地域ですから、第1次産業で頑張っているお母さんについて、そういったネーミングをしてスポットを当てる政策をやっていただければと思います。

その名前も、ただ輝く女性というのではなくて、漁業であれば、浜を支えるお母さんと

か、農業であれば、土のおいがる母さんとか、そういうネーミングでやっていただきたいと思います。

例えば、かでの2・7がありますね。これは私の勘違いであればご指摘いただきたいのですが、僕らが小さいころ、「これから遊ぶから、お前、かでてやるぞ」という言葉を使っていて、そこから、かでの2・7という名前ができていて、そういう発想の転換をすることはすばらしいと思いました。

もう一つ、北海道で女性が輝くには、何といても、北海道で子どもを産んで育てられる環境を作ることが大切だと思っています。

道内においては、唯一、東川町の人口が増えていますが、それはなぜかといったら、行政として、子育て支援に非常に力を入れた政策をやっているからだとお聞きしました。

そこで、北の輝く女性応援会議というすばらしい会議があるわけですから、子育てに対する支援をきちんとして、北海道で女性に輝いてほしいなと思っています。

最後に、林業での取組についてです。

林業は、山に行って作業をするものですから、これまで、女性が働く職場ではありませんでしたが、今は、道や国の政策もあって、高性能機械が入るようになりました。例えば、グラップルという木をつかむ機械は女性でも操作できますので、林業の中でも、女性が働く環境が少しできつつあるのかなと最後に申し上げて、私のコメントに代えさせていただきます。

【司会：宮川環境生活部長】

ありがとうございます。

続きまして、連合北海道の出村様にご出席いただいておりますので、連合としての取組などについてお話をいただければと思います。

【日本労働組合総連合会北海道連合会：出村会長】

連合北海道の出村と申します。よろしくお願いたします。

お手元に、女性活躍推進法に基づく連合の取組のガイドラインと、春季生活闘争というチラシがあると思いますが、春闘がこれから本格化しますので、このようなものを作りました。この中でも、男女共同参画や男女平等の実現に向けて、いろいろ取り組むことにしています。先ほど大内会長さんからお話でしたが、経営者団体との意見交換や交渉がこれから本格化していくという状況にあります。

それで、大きな方向性については、道としても努力していて、非常によろしいのではないかと前任の工藤会長からもお話をさせていただきました。

ただ、実際に進めていくとなると、特に北海道では難しい課題がたくさんあって、そう簡単ではないので、計画を推進し、管理し、チェックしていくことが非常に大事ではないかということ、それから、全道の市町村で計画が十分でないところもあるので、そういっ

た点について引き続き努力をしていく必要があるのではないかと今まで発言させていただきました。

それで、かみ合わないところがあるかもしれませんが、連合としては、今年の春闘の中で格差是正について今まで以上に力を入れるということを掲げています。これから道経連ともそのようなお話をさせていただこうと思っているのですが、1997年以降、大手企業と中小企業の格差が広がっています。連合の分析でもそうなっていますから、そこを縮めていく努力をしなければいけないと思っています。また、広がっている格差のところで女性の割合は非常に高いと思っていますし、非正規と言われる労働者も増えていますから、そこを正規に転換していかなければならないと思います。

そういう方向性については、この中でも掲げられていると思いますから、そういう努力をしていく必要があるのではないかと考えています。

ただ、その実現は簡単ではないと思います。人口減少の問題も地方創生の問題もそうですが、大きな方向性としては一致できても、いざ実現となると、いろいろなハードルがありますから、そこを何とかお互いに克服していく努力をしていきたいと思っています。

いずれにしても、そう言っているだけではなかなか進まないの、堰八会長もいろいろなお話をされていましたが、とにかく計画を作り、それを点検しながら進めていって、そういう事例などをお互いに紹介していくことが大事ではないかと考えています。

私たちの内部事情として、女性が役員に入ることについてはまだ不十分という実情もありますので、計画を作ったり見直したりということをしてしながら、進めていく必要があるのではないかと考えています。

そういった意味で、女性活躍推進法ができて、計画を作って公表していくことが義務づけられましたので、この法律をうまく活用して具体的に進めていければと思います。

以上です。

【司会：宮川環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、この後も、経済界あるいは企業の方のお話を伺いたいと思います。

商工会連合会の荒尾様、お願いします。

【北海道商工会連合会：荒尾会長】

商工会連合会の荒尾でございます。

先ほど、大内会長、堰八会長から事例紹介がありましたが、私どもの商工会は、基本的には小規模事業者の集まりで、301人以上の企業はなかなかないわけでありまして。そういう中で、取組としては大変小さいものかもしれませんが、今年取り組んだ事業について若干ご説明させていただきます。

私どもの内部組織に女性部連合会がございますが、これは、6,800人の事業者の奥

さんやお嫁さんなどが入っている組織であります。

それで、女性部連合会の事業として、自社の経営状況の把握と経営改善を図ることを目的とした「平成27年度なでしこ経営教育育成塾」を開催し、専門家による個別指導を行いました。参加者の人数は少なかったわけではありますが、参加者からは、大変勉強になったという意見があったことから、今後も「なでしこ育成塾」については継続してやっていきたいと考えてございます。

次に、商工会の職員の育児休暇の取得に対する支援についてであります。

全道の152の商工会に730名の職員がいるわけではありますが、そのうちの3割、220名ほどが女性で、結婚後も勤務を続けていく女性職員が大変多いことから、それを支援しております。

基本的に、商工会は、4人から5人という小さい職場のところが多くて、育児休暇をとると、残った人たちに大変負担がかかるということがありますので、連合会としては、育児休暇をとっている間、職員に代わりパートの従業員を採用した場合、上限を120万円として商工会へ助成し、女性が子どもを作ってから継続的に働けるような支援をしております。小さな取組ではありますが、今後一層、いろいろな意味で勉強して、女性職員や女性会員を支援していきたいと考えておりますので、よろしく申し上げます。

以上です。

【司会：宮川環境生活部長】

ありがとうございます。

続きまして、北洋銀行では、女性経営者に対するセミナーなども開催されていると伺っておりますので、近江様から、そういうことも含めてお話をいただければと思います。

【北洋銀行：近江常務取締役】

北洋銀行の近江と申します。

先ほど道銀の堰八会長からお話がありましたが、私どもも、非常に広域をカバーしているという条件は同じで、私どもが所属している第二地方銀行協会の会員銀行の方に、本部の人間が支店に行くときは宿泊しなければいけないと言うと、非常に驚かれます。北海道以外では、日帰りで全部行ける銀行が多いというのは、先ほどおっしゃったとおりで、そういう問題があります。

それから、道銀が所属されている地方銀行協会の64行が連携して、女性の異動を受け入れる制度があるということでしたが、私どもにはそういう制度がありません。非常にうらやましく思った次第であります。

それで、先ほど、大内会長が、株式会社ワーク・ライフバランスの小室社長のことをおっしゃっていましたが、私どもも、ライフの面では幾つか成果が出ておりますので、ご紹介させていただきます。

私どもは、平成12年から女性の活躍推進という取組をしているのですが、節目節目で幾つかの施策を打っております。

平成21年に、女性活躍推進室を設置し、女性の室長を配置して、女性の活躍推進を促しているというのが一つです。

平成22年には、育児休業の期間の延長として、1年を1年半に拡大しております。

平成25年には、育児短時間勤務の制度内容の改善として、法定では3歳までですが、小学6年生までに拡大しております。

その結果として、少しPRになるかもしれませんが、育児をしながら働く女性は3割にまで増えて、女性職員の育児休業取得率は100%で推移しております。

それから、育児短時間勤務制度の利用は延べ78名で、結婚や出産を事由とする女性の退職は、平成22年度対比で6割から3割に減少しているということで、ライフの面では結構成果をおさめています。

ワークにおいても、各種研修を相当実施しており、さらに強化をしていきたいと考えています。

例えば、先ほど堰八会長からお話があった法人に資金を融通する業務や、法人に足を運んで交渉する渉外の業務に携わる女性職員は着実に増えており、比率としては、依然、男性が多いながら、この辺もこれから、より力を入れていきたいと思っています。

それから、女性の管理職比率も着実に上がってきており、社外取締役2名おりますが、機会均等に一層力を入れていきたいと考えております。

以上であります。

【司会：宮川環境生活部長】

ありがとうございます。

これまで、企業での職場の状況などについて伺ってまいりました。

この後、女性のお立場あるいは女性団体のお立場からのご意見を伺いたいと思います。

最初に、女性団体連絡協議会の中田様、お願いします。

【北海道女性団体連絡協議会：中田会長】

ただいまお話をいろいろお伺いしまして、道の取組について、大企業を中心に着実に広がってきているなと感じました。

私たちの時代から考えると、進歩の度合いは大きいと思いますし、いいことでないかと思うのですが、気になるのは、300人以下の小さな企業です。そういう企業は条件も非常に悪いですし、派遣職員が多くて、非正規の方も多いため、そこら辺の改善がもっと進んでいくといいのではないかと思います。

今、働く女性が増えてきて、昼間は空っぽな状態という地域も増えてきていますが、私たちのようなシニアに近い人間が協力しながら地域を守ることによって、お母さん方も、

安心して家を空けて働きに行けるのではないか、それぐらいの自負を持って、女性の活躍推進の応援団として活動していきたいと思っております。大きな企業ではなく、小さい企業の頑張りに期待したいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

【司会：宮川環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、続きまして、女性プラザの笹谷様、お願いします。

【北海道女性プラザ：笹谷館長】

企業のいろいろな取組の実態について、非常に感慨深くお聞きしておりましたが、女性団体連絡協議会の中田会長がおっしゃったとおり、実際には、大きな企業と小さな企業の格差が拡大していますので、300人以下の小さな企業でも女性たちが輝いて働き、充実した家庭生活を送れるような工夫や事業は、これからもっと重要になってくると思います。

女性の活躍推進の取組については、大企業と中小・零細企業を同じに考えることはできませんが、大きくて余力のある企業は、道銀の様々な取組のように、どんどん進んでやっていただきたいと思います。

特に、労働者の状況に合わせて企業が柔軟な対応をしていくというのは、これからすごく重要だと思っております。

そこで、女性協会では、今年度、道からの委託事業として、「講師派遣事業」、「女性リーダー養成塾」、「都市と農山漁村女性の元気☆つながるプロジェクト」という3つの女性活躍推進事業を行いましたので、簡単にお話をします。

「講師派遣事業」については、高校と大学に講師を派遣して、職業経験や学歴の異なる講師が若い人たちに話をして、自分たちの将来について考えてもらうもので、例えば、ライフコースを考える場合の一つの出発点になる事業ではないかと思っております。高校については8校で行い、大学については3大学で行いました。

それで、アンケートをとっておりますが、いろいろな講師の方がお話をするので、高校生からは、こういう授業だったらもっと聞きたいという声もあって、結構人気があったようです。

それから、女性リーダー養成塾については、「☆まなび・つながる☆ほっかいどう女性リーダー養成塾」という名称ですが、どのようなことを行ったかは、女性プラザのフェイスブックにも掲載されておりますが、6回の講義が行われ、夕方の時間、同じ女性社員や女性職員が参加するという結構きついものですが、35人が参加されました。企業から推薦されて来た人もおりますが、自分から手を挙げて、リーダーになりたいということで、会社に許可を得て参加した人もおります。

大変興味深いのは、この35名が、塾が終わった後、これからもつながり、いろいろ交流をするために、E F - N e t（エフネット）を作ったことです。

フィールドワークでは、ワーク・ライフ・バランスで非常にすぐれた実践をしている千歳の株式会社ダイナックスに行って勉強しました。

最後に、「都市と農山漁村女性の元気☆つながるプロジェクト」については、今日からスタートして、2月から3月にかけて、かなりの数のイベントが行われます。これには非常にたくさんの希望がありまして、14の交流事業が行われる予定で、各イベントには20名から30名の方が集まります。

このプロジェクトは、農山漁村で仕事をしている女性たちと、都市でビジネスやコミュニティの分野で活動している女性グループがいろいろな内容で交流するという事業です。情報交換や話し合いの場づくりの支援をするということで、北海道の女性たちの地域を超えた活性化につながっていくのではないかと思いますし、スタートした後、どういう評価がされるのか、楽しみにしております。

そういう意味で、すごくいい試みですが、この事業の原資は、地域活性化・地域住民生活等緊急支援交付金の地方創生先行型ということで、残念ながら単年度の事業になっております。これを継続されればもっといいのにと感じておりますので、よろしく願いいたします。

以上です。

【司会：宮川環境生活部長】

ありがとうございます。

今、女性プラザの仕事についてもお話をいただきましたが、女性プラザの中で相談業務を行っていただいているEZONA（エゾーナ）の太田様、お願いします。

【太田明子ビジネス工房（EZONA）代表：太田代表】

フリーランスでシンクタンクの研究員をしております、太田明子ビジネス工房代表の太田と申します。

今ご紹介いただきましたように「女性の活躍支援センター」について、主に30代の女性で組織した専門家の士業軍団のEZONAが仕切らせていただいております。

私は、本日午前中、支援員として座っていて、お二方のご相談を受けました。お一方は栄養士の方で、もう一方は海外で人道支援をされていた方ですが、北海道で、自分の資格を生かし、地域に貢献しながら仕事をしたいということでございました。

10月にオープンして以来、実に7割が、自分の資格等を生かして地域で活躍したいという起業のご相談で、そのような前向きなご相談をたくさん受けているというのを大変喜ばしく感じているところでございます。

ただ、私が若いころから、北海道はこれから女性の時代だと言われながら、それが進んでいるのかというと、個人的には、いかがかなものかと感じています。

それで、今まで女性活躍支援をさせていただいて感じているのですが、これまで行われ

てきた精神的な支援より、経済的な自立支援が今後必要になってくると思います。

例えば、決裁権を持つ女性が企業の中で何割いるのかということ、あるいは、起業に関して申し上げると、女性社長が全体の何割いるのかということが大切になってきておりまして、今、30代の女性たちが、20年後まで、ライフプランを邪魔されることなく、キャリアを築けていけるか、この点が大切になってくると思っています。

ただ、国から示されている女性活躍支援の案に関して言えば、北海道は中小・零細企業が多いですし、私がコンサルティングに入っている零細企業の事業主や個人商店主に、子育て支援とか育児休暇のことを求めたり、正社員になれるように雇えというのはほとんど無理ですので、現場に沿った北海道型の支援策が必要になってくるのではないかと思っています。

最後に申し上げたいのですが、先ほどから、子どもを産んでとか、母親が云々という意見が出ていますが、それは、直接的には女性支援につながらないと思っています。

男女共同参画とは、男でも女でも、働きたい人は働き、結婚したい人は結婚し、子どもを産みたい人は産むということだと思います。つまり、今まで枠にはめられてきた人生観や働く姿ではなく、人の生き方や考え方を尊重することであると考えています。

それに関して申し上げると、EZONAの女性たちは、士業として専門能力を身につけ、男性、女性に関係なく働かせていただいております。今後、女性の活躍推進のヒントとして、私どもEZONAや「女性の活躍支援センター」を訪れる前向きな女性たちの声を是非聞いていただければと思っております。

以上です。

【司会：宮川環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、子育て支援ワーカーズの岡田様、お願いします。

【NPO法人北海道子育て支援ワーカーズ：岡田代表理事】

NPO法人北海道子育て支援ワーカーズの岡田です。よろしくお願いたします。

私たちは非営利の団体なので、企業や会社という立場ではなく、事業として行っている子育て支援から見えることとお話しさせていただきます。

法人認証を受けて15年ぐらい経ちますが、20年以上前から、居宅訪問型ということで、ベビーシッターのように、訪問してお子さんを預かる活動をずっとやっています。最近、父親の育児参加も目立つようになってきて、ご夫婦そろってお子さんを育てていらっしゃるということも多く目にできるようになりました。

しかし、日常生活の中で子どもと関わる時間や、子どもの世話をするという内容を見ると、やはり女性、母親の役割がまだまだ大きいのが実態です。

私たちは、母親が就労しているかどうかとか、子どもを預けたい理由のいかんにかかわ

らず、どのような場合でも、助けてほしいと言われたときに飛び出して行って、お子さんを預かっています。

また、今では、お母さんの相談に乗ったりして、母親のメンタル面も担うようになりました。母親が抱える困り事や悩みについては、重篤なことなら児童相談所につなげなければいけないのですが、母親自体が元気で前向きでいられると、大体のことは解決の方向に行くと実感しています。

それで、働きながら子どもを育てて、私たちに子どもを預けたり相談してくる方が増えていますが、そういう中で、私たちはどのような支援をしているか、お話をします。

この春から、子ども・子育て支援新制度がスタートして、子どもを預ける場所が随分増えましたが、子どもが病気だとか保育園がお休みといった事情で預けられないときにどうするかということがあります。

そういう、保育園にも誰にも預けられないとか、子どもが病気で集団生活の中に入れられないときに、私たちが隙間を縫って、拾うような形で事業を行っています。24時間365日、対応するようにしていますが、今は、年末年始も普通にお店がやっていて、そこで働く人の中には、お子さんがいる方もいらっしゃいますので、お正月も仕事があるという1年間を送っているところです。

一方、私たちのスタッフとしては、30代から60代の女性が160名ぐらい集まっていますが、子育て中の人や親の介護を抱えている人もいますし、自分の体のことを心配しなければならない人もいます。

その中で一緒に仕事をしていくためには、モチベーションを上げて、自分の健康管理もして、家族のことも見て、生計を立てて、仕事を続けていけるようにしなければなりませんので、そういうことをいつも考えながら、定期的にワークショップや研修会を開いて、自助努力をして、人を支えられる自分になろうという取組を続けています。

そのように、大きな企業の中で女性が活躍できる場所をどう作るかということではなく、裾野の家庭レベルのところ、女性が活躍できるように手助けをさせていただく事業を行っているところです。

今、ニーズの多様化と複雑化が進んでいますが、それは今後も止まらないと思いますので、それに応えて私たちがどれだけ柔軟に受けていけるかが課題だと思っていて、そちらについてもこれから検討して、試行錯誤しながらやってまいりたいと思っています。

以上です。

【司会：宮川環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、北海道町村会副会長の高橋町長、市町村の取組などについてお話をお願いします。

【北海道町村会：高橋副会長】

大内会長や堰八会長のお話を伺って、企業内でもしっかり頑張っていたらと改めて感じました。

私ども町村からすると、前回もお話をさせていただきましたが、女性が輝いていないと地域が成り立たないのです。私どもの町でも、医療、保健、福祉、保育の現場は圧倒的に女性が多いですし、農業は、女性が頑張っていなければ成り立ちません。酪農では、365日24時間、気が休まることのない中で本当に頑張っていますし、商店街でも、まさに夫婦二人三脚で頑張っていたら、子どもたちを育てています。

そういう方をどこでどう支援するのかは非常に難しい課題だと思うのですが、皆さんからお話が出ているように、女性が元気で頑張れて輝けるような環境をしっかりと作ることが何よりも大事だと思います。それには、まず、社会や男性の理解が必要ですし、もう一つ、女性の積極的な意欲も、企業などでは問われるところかもしれません。

地方の状況については、先ほど、商工会連合会の荒尾さんや本間さん、阿部さんがおっしゃいました。

漁業は、本間さんが言われたとおりですし、農業もそうです。林業だって、私どものところでは、苗畑で働いているのはほとんど女性です。そして、下草刈りもほとんど女性がやっています。女性が全てをやっているとは言わないけれども、男性で何人か管理や監督をする人がいて、現場で働くのはほとんど女性です。そういう面では、働く女性を大切にしなければならないと思います。

また、若い世代の人で、働きながら子育てをしっかりと頑張っている人たちもいます。4人、5人と子育てをしている人も結構多くなってきました。

子育て支援はいろいろあって、3人目の子どもが授かったら幾らということでお金を出すところがあるけれども、私どもではやっていません。

ところで、最近、6人の子どもがいるという方が出てきました。知事の名前で感謝状を出して、頑張れと言ってあげる、そういうことをやってくれたら、すごく元気が出るし、いいのではないかと思います。

道も市町村も企業も、子どもたちが元気に育つように、お母さん方や子どもたちを支援していて、それは、自分の背中をちょっと押してくれているのだということがわかれば、もっと頑張れると思います。

お母さん方、女性が輝くと、子どもたちも絶対に変わります。大事なのはここです。そういう意味では、輝く女性応援会議は非常に大事だと思います。

具体的にどうするかという答えは、なかなか見つからないかもしれませんが、とにかく北海道の隅々にこういう応援メッセージが届いて、具体的な取組が一步ずつでき上がれば、すごく良くなるのではないかと思います。

まずは、こういう会議ができて、真剣にいろいろな議論がされているだけでも、大きな

力になるのではないかと思います。今日もたくさんのご意見をいただきましたので、私ども北海道町村会も、皆さんに連絡をさせていただきながら、しっかり取り組んでいきたいと思っています。

大事な会議であるということについて、重ねてお礼申し上げて、一言、意見とさせていただきます。ありがとうございました。

【司会：宮川環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、続きまして、経済産業局の秋庭様、今のお立場の関係でお話をいただければと思います。

【経済産業省北海道経済産業局：秋庭局長】

私どもも、国の機関として、経済産業省の女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画を作っております。これは、とりあえず平成32年度までを対象としたものでして、女性管理職登用の目標と、女性の新規採用割合の30%以上という目標の継続などの対応をしているところでございます。

ちなみに、私どもの役所の管理職の女性割合は現状で3%でございます。これを何とか5%程度まで持っていききたいとしております。

また、採用に当たりましては、知事もよくご存じだと思いますが、私どもの職場に対する評判にはなかなか厳しいものがございます。私どもの役所もどんどん変わってはいるのですが、採用される側の女性としては、どのようなところだろうかという不安が非常にあるのではないかと感じておまして、そういった意味で、当省の女性職員が仕事と家庭を両立して活躍している事例集として、ミテリーウーマンズスタイルという名前をつけて作成して、職場環境を紹介しているところでございます。

また、北海道経済産業局においても、採用に当たって、女性職員との懇談会を開催して、実際に働いていただいている女性の方と新しく入って来る方たちのコミュニケーションを事前にとるように努めているところでございます。

また、政策的にも、女性、高齢者、障がい者などの多様な人材を活用する企業経営として、ダイバーシティ経営という名前をつけて政策を進めているところですが、平成27年度からは、女性の職域拡大、役割の高度化、長時間労働の働き方の改革、外国人の活躍推進を重要テーマにした新・ダイバーシティ経営ということを始めおまして、その普及拡大に努めています。

それから、中小企業・小規模事業者人材対策事業、いわゆる「地域中小企業人材バンク」をやっております。この中において、中小企業と小規模事業者の産業人材の確保と合わせて、女性の就業促進を図るための女性向けの合同企業説明会や、女性向け就業促進のスキルアップセミナーを実施しているところでございます。

こういったことで、私ども自身が職場の状況を変えつつ、その状況をオープンにして、採用に際して、一人でも多くの女性に就職していただくとともに、政策的にも、活用する人材の多様化を進めているところでございます。

以上でございます。

【司会：宮川環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、知事から一言お願いします。

【北海道：高橋知事】

あっという間に時間が経ってしまいましたが、それぞれのお立場でのご意見、感想と、事例発表などをいただき、誠にありがとうございました。

それぞれ、私なりに受けとめさせていただいたのでありますが、堰八会長からは、女性の活躍の場を広げるためのオーダーメイドの人事政策というお話がございました。要するに、女性社員の立場に立った人事政策として、当局のほうがフレキシブルに対応する、そのような趣旨と理解をいたしたところであります。

実は、両銀行様と同じように、道庁も、広域な地域の中における勤務環境という経営体で、似た問題を抱えているところでございます。

そういった中で、冒頭のご説明で申しましたとおり、女性相談室を人事部局に設けて、まさに、それぞれの女性職員の状況に即した形でのオーダーメイドなアドバイスをしておりますが、それでも、上にプロモーション（昇進）していってもらうためには、地方勤務も不可欠でありますので、そういったことができるような環境づくりに我々自身も努めていることを一言ご報告申し上げたいと思う次第であります。

高橋副会長からは、6人の子どものがいる方への知事感謝状という話がありましたが、5人でもいいのですかね。それは、部長、局長で検討することになるかと思えます。

それで、日本は、フランスのように結婚しないで子どもを持つという社会ではございませんので、今、私がやっておりますのは、子どもを出産する前に、まず結婚だろうということで、道職員が結婚する場合に、拒否されない限りは、雇用主として、私がきちんとサインしてメッセージを差し上げるということを密かにやらせていただいております。

私どもとしては、出生率の向上のため、お子さんを持ってほしいという思いもあるわけでありまして、どなたかがおっしゃったとおり、子どもを産む産まないは、それぞれ本人の自由だというお考えの方もおられますが、結婚して家族が増えることを否定する人はほとんどおられないと思って、そのようなことを雇用主としてやらせていただいておりますので、ご参考に供していただければと思います。

本日は、誠にありがとうございました。

4. 閉 会

【司会：宮川環境生活部長】

それでは、以上で本日の会議を終了いたします。

ありがとうございました。

以 上