

平成30年度 北の輝く女性応援会議

会 議 録

日 時：平成31年1月24日（木）午前10時30分開会
場 所：ホテルポールスター札幌 2階 セレナード

1. 開 会

【司会：渡辺環境生活部長】

おはようございます。

定刻になりましたので、ただいまから、平成30年度北の輝く女性応援会議を開会いたします。

本日の進行を務めます北海道環境生活部長の渡辺でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

2. 挨拶

【司会：渡辺環境生活部長】

それでは、開会に当たりまして、知事よりご挨拶を申し上げます。

【北海道：高橋知事】

皆様、改めまして、おはようございます。

高橋でございます。

本日、足元が悪い中、こうやって委員の皆様方にご出席を賜りましたことに、心から御礼を申し上げる次第であります。

女性活躍の気運醸成に向けて、日ごろからそれぞれのお立場でご協力、ご理解いただいておりますことに、心から感謝を申し上げる次第であります。

この応援会議を設置してから既に4年が経過をしたところでございまして、あそこにもポスターもございます。これまで、各界の皆様方とともに、北海道、そして、全国、世界の全ての女性が輝ける社会を目指すということで、女性の元気応援メッセージ、女性の活躍応援自主宣言、また、トップリレー応援メッセージなど、オール北海道でさまざまな取り組みを続けてきたところでございます。

一方、昨年6月には、国の女性活躍加速のための重点方針2018というものが出まして、働く女性あるいは働こうとする女性の方々が直面しているさまざまな困難が解消された、より公平性の高い社会の構築につなげるという基本的な考え方のもと、安全・安心な暮らしの実現や必要な基盤整備に取り組んでいくということが国から示されたところでございます。

振り返れば、私自身が16年前に、道政至上初、また、全国的にも今でも47人の中で3人しかいませんので、珍しい形で女性知事に就任してから早16年たった北海道でございます。

まず、足元からということで、道庁における女性幹部職員の比率を高める努力をさせていただきました。転勤が多いから女性自身が幹部になかなかないのだということを知りました。ただ、個々に女性職員とお話をしていると、やはり向上心のある女性の方々は多々おられる中で、では、転勤に行くときにきめ細やかな、例えば、子育て、ある

いは、共稼ぎの場合が多いので、旦那さん、そういう場合にどういう配慮をするかなど、女性の転勤へのきめ細やかな対応を人事当局にやってもらうというような指示であるとか、ちなみに、今、道庁の人事局長は女性がやっているところでございます。

また、加えて、私もこういう希少存在でもありますので、さまざまところで女性が活躍することの啓発活動も道内あるいは道外、先般も、去年、東京でもシンポジウムに参加いたしましたし、海外でもロシアで、そういう場で国際的な女性で活躍しておられる方の間でも議論をさせていただいた経緯もあるところでございます。

ただ、16年たって、知事が女性であるということを北海道民はいまや余り違和感なく認めていただいているのかなと思うところはあると思いますが、今日、委員の皆様方、特に女性の委員の方々は率直に、この16年、女性をめぐる環境が変わったのか、あるいは、いやいや、全然変わっていないよということなのか、ぜひ本音でそのあたりもご意見をいただければと、こんなふうに思う次第であります。

16年やっけていましての私の思いは、この女性活躍の場を広げるということは、女性のためであると同時に、北海道全体の経済社会の発展に不可欠なことであるという認識を深めたところでございますので、今日も余り時間はございませんが、皆様方とひととき、しっかり議論をさせていただければと思います。

ありがとうございます。

◎資料確認

【司会：渡辺環境生活部長】

ありがとうございました。

それでは、議題に入ります前に、資料の確認をさせていただきます。

本日の資料でございますが、次第の下の方に参考資料ということで書いています。

まず、次第のほかに、今、出席者名簿、配席図をお配りして、その次に、次第の下のほうの資料1として、北の輝く女性応援会議における取組という資料、資料2として、北海道の女性活躍推進に向けた取組、資料番号は振ってございませんが、北の輝く女性応援会議のポスター、参考と書いてございますが、女性の活躍支援に関する平成30年度の道の主な事業一覧、続きまして、資料3-1から資料3-4までございますが、北海道労働局からの資料です。最後に、資料4と記載していますが、各構成団体からの資料を添付させていただいております。

資料の抜けているものなどがございましたら、言っていただければお渡しいたします。

よろしいでしょうか。

3. 議 事

【司会：渡辺環境生活部長】

それでは、議題に入っていきたいと思っております。

議題（１）の①の北の輝く女性応援会議における取組と②の道の取り組みについて、事務局からご説明いたします。

【北海道環境生活部くらし安全局：堀本局長】

おはようございます。

環境生活部くらし安全局長の堀本と申します。

私から、北の輝く女性応援会議の取り組みと女性活躍にかかわる道の取り組みについてご説明を申し上げます。

初めに、当応援会議における主な取り組みについてご説明いたします。

資料１をごらんいただきたいと存じます。

初めに、１ページ目でございますが、平成３０年度の取り組み等といたしまして、１のリンケージメッセージの取り組みについてであります。

このことにつきましては、一般の方々から女性活躍に向けたメッセージを募りまして、道のホームページ等で広く紹介する取り組みでございます。昨年３月から１２月までに、当応援会議構成員からの５件のメッセージを含め、２０件が寄せられております。

資料にメッセージの例を幾つか記載しておりますが、女性活躍に向けた職場環境づくりや、働く女性へのエールなどを内容とするものとなっております、引き続き、こうしたメッセージを広く募集、発信することを通じて、気運の醸成を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、ページをおめくりいただきまして、２ページをごらんください。

２の北の輝く女性応援会議ポスター作成につきましては、お手元にポスターの縮小版、また、会場にもパネルで掲示しておりますが、オール北海道で女性の活躍を推進することを広く周知するため、応援会議の構成員の皆様からロゴマークを提供していただきまして、作成したものであります。応援会議の構成員はもとより、各振興局や道内市町村に配付するなど、活用を図っているところでございます。

続きまして、３の北の輝く女性応援会議名義後援の取り組みにつきましては、１２月末現在、表にありますとおり、各種イベントなど１３の事業に後援をしているところでございます。

続きまして、３ページ目でございますが、４の女性の活躍応援自主宣言につきましては、企業や団体等から女性の活躍を支援する取り組みを自主宣言として募集しておりまして、これまで、２９５団体、２９５件をお寄せいただいているところでございます。

なお、業種別等については、記載の表のとおりとなっております。

続きまして、その裏面、４ページ目になりますが、今後の取り組みについてご説明をさせていただきますと存じます。

１の新規実施事業（案）といたしまして、本応援会議の構成団体のご担当者の皆様と来年度の取り組みについて、これまで、協議を重ねているところでございまして、女性活躍

推進に係るセミナーを開催してはどうかというような意見が出されているところでございます。

過去にも、平成27年度、28年度に、応援会議が共催となりまして、構成団体を対象としたセミナーを開催したことはございましたが、現在検討を進めている内容といたしましては、企業の経営者や管理職のほか、一般の方々も対象としたセミナーとして応援会議の主催としては初めて開催するということで考えております。テーマとしては、「男性も女性も働きやすい社会づくり」あるいは「育児と仕事の両立」などを想定し、基調講演やトークセッション等を行いたいと考えており、今後とも、具体的な内容について、検討を進めてまいりたいというふうに考えております。

続きまして、その下の2の継続実施事業といたしましては、今年度に引き続きまして、応援会議の担当者、ワーキングチーム会議を随時開催いたしますほか、先ほどご説明をいたしました後援名義の活用やリンケージメッセージに取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、北海道における女性活躍推進に向けた取り組みについて、資料2をごらんいただきたいと存じます。

表紙をおめくりいただきまして、初めに、1の女性の社会参画を見て学べるイベント「アクションHIROBA」についてでございます。

この事業は、平成30年度の新規事業でございます。社会参画を希望する女性を対象として多様な社会参画の方法を紹介することなどによりまして、気運の醸成を図ることとし、札幌のほか、地方では地域版として釧路市でご覧の日程で開催したところでございます。

また、その下の2の女性活躍に関する地域連携セミナーの開催につきましては、地域における女性活躍の気運醸成などを目的といたしまして、本年度は10月に北見市で開催いたしましたほか、来月、2月には、札幌市と函館市で開催する予定としております。

道の取り組みといたしましては、このほか、次のページに記載の3の北海道女性の活躍支援センターにおける起業でありますとか子育てなど、女性のライフステージに応じた相談の対応や、その下の4、ポータルサイトの運営、また、裏面をおめくりいただきまして、最後のページになりますが、5の多様な主体との連携といたしまして、第一生命様あるいは北海道新聞社様など、さまざまな企業等と連携した取り組みを進めているところでございます。

なお、別添といたしまして、参考と記載している横の表になりますが、北海道の活躍支援に関する平成30年度の道の主な事業一覧を配付しております。この資料につきましては、道庁各部で実施している女性活躍に関連する事業を掲載しておりますので、ご参考といただければ幸いです。

以上、簡単ではございますが、女性活躍の推進に関わる取り組みについて説明をさせていただきました。

【司会：渡辺環境生活部長】

今、北の輝く女性応援会議として今後実施していく取り組みとして、現在、道において取り組んでいる事項についてご説明させていただきました。

ただいまの説明につきまして、ご質問等はございませんでしょうか。

【司会：渡辺環境生活部長】

それでは、この応援会議において、来年度実施する取り組みにつきまして、ご承認いただきたいと思いますが、皆様よろしいでしょうか。

（「異議なし」との発言あり）

【司会：渡辺環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、これについて、来年度も取り組んでいきたいと思えます。

今後、具体的な進め方につきましては、事務局から各ご担当者様を通じましてご案内させていただきますと思いますので、よろしくお願い申し上げます。

北海道を挙げて、女性活躍の取り組みを進めて、気運醸成を図っていきたくと考えておりますので、引き続き、皆様のご協力をよろしくお願い致します。

続きまして、議題（１）の③でございます。

女性活躍に関する最近の動向につきまして、北海道労働局の福土局長からお話をいただきたいと思えます。よろしくお願いいたします。

【厚生労働省北海道労働局：福土局長】

北海道労働局の福土でございます。

日ごろより、労働行政の業務推進にご協力いただき、ありがとうございます。

私からは、女性活躍に関する最近の話題についてお話しします。

お手元の資料３－１のチラシをごらんください。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、いわゆる女性活躍推進法は、職場での男女間の事実上の格差が大きい現状を踏まえて、職業生活における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、平成２８年４月から施行されています。

女性活躍推進法では、常時雇用する労働者の数が３０１人以上の企業に対して、自社の女性の活躍に関する状況把握、それから、課題分析を行って、状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表、さらに、女性の活躍に関する情報公表を行った上で、労働局へ届け出ることを義務づけています。

女性活躍推進法が施行されて以降、民間企業における女性活躍の取り組みは着実に進展し、行動計画の策定、届け出が義務づけられている３０１人以上の企業を中心に届け出数は２万社を超えまして、北海道管内では１２月末時点で８６２社が届け出ています。

このうち、503社が義務企業であり、義務企業の届け出率は97.9%でございます。

なお、努力義務企業の取り組みを促すため、当局においては、12月に101人以上300人未満の865社に対しまして、届け出勧奨を行ったところでございます。

また、チラシの裏面の緑色の部分にありますように、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定を受けた企業は認定マーク、えるぼしを商品や広告などに付すことができます。

当労働局では、12社を認定しております。

一方で、我が国の女性の年齢階級別労働力率は、いわゆるM字カーブを描いておりまして、労働力率と潜在的労働力率の差は依然として大きく、年齢階級別に女性の就業形態を見ますと、正規雇用の就業率は第1子出産の平均年齢より手前の25歳から29歳の層でピークを迎えておりまして、その後は年齢とともに減少していると。また、管理的職業従事者に占める女性の割合は13.2%と諸外国に比べて低い水準でございます。

さらに、男女間賃金格差について、長期的には縮小傾向にあるものの、依然として開きがある状況が続いております。

このように、女性活躍推進法の施行後、3年を迎える中で、今なお課題が残っており、女性の職業生活における活躍をさらに推進することが必要な状況でございます。

また、職場のパワーハラスメントやセクシャルハラスメント等のさまざまなハラスメント、労働者の尊厳や人格を傷つけるなどの人権にかかわる許されない行為でありまして、あってはならないものでございます。

また、企業にとっても、企業の経営上の損失につながることから、防止対策を強化することが必要でございます。

これらのことから、昨年12月14日、厚生労働省の労働政策審議会から厚生労働大臣に対し、女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方についてとする建議が出されました。

その内容について、簡単にご説明します。

資料3-2の2ページをごらんください。

まず、女性の活躍推進に関する部分については五つございまして、3ページになりますが、企業における女性活躍に関する計画的なPDCAサイクルを広く促すため、101人以上300人以下の企業にも行動計画の策定を義務づけること、それから、4ページになりますが、101人以上300人以下の企業にも自社の女性の活躍に関する情報公表を義務づけることとしております。

それから、5ページになりますが、企業への女性活躍推進に対するインセンティブを強化するため、えるぼし認定よりもさらに高い認定制度として、仮称になりますが、プラチナえるぼしを設定することとしております。

それから、同じ5ページですが、女性活躍推進法の履行確保を図るために情報公表義務違反や虚偽の情報公表に関して事業主の企業名を公表できるようにすること等が示されて

おります。

6 ページになりますが、次に、ハラスメント防止対策についてでございます。

職場でのパワーハラスメントを防止するため、事業主に対してパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を法律で義務づけることとしております。

それから、8 ページになりますが、均等法に基づく職場のセクシャルハラスメント防止対策と同様に、職場のパワーハラスメントに関する紛争解決のための調停制度や助言・指導等の履行確保のための措置について、あわせて法律に規定することとなっております。

10 ページになりますが、職場のセクシャルハラスメント防止対策の実効性を向上させるため、労働者がセクシャルハラスメントに関する相談を行ったことを理由とする解雇、その他不利益な取り扱いが行われないよう徹底すること等とされております。

厚生労働省では、この建議の内容を踏まえまして、法案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問する予定でございます。

北海道労働局においては、引き続き、女性の活躍推進に取り組んでまいりますので、今後とも皆様のご協力をお願いいたしまして、説明を終わらせていただきます。

【司会：渡辺環境生活部長】

ありがとうございました。

ただいま説明していただきました事項について、ご質問等ございませんか。

よろしいでしょうか。

【司会：渡辺環境生活部長】

それでは、次に進みます。

議題（1）の④でございますが、意見交換ということで、本日ご参加いただいております皆様の女性活躍を推進するための取り組みについてご紹介いただければと思います。

お一人二、三分程度でお願いしたいと思います。

それでは、まず、北海道経済連合会様のほうからよろしく願いいたします。

【北海道経済連合会：百瀬常務理事】

北海道経済連合会の百瀬でございます。よろしく願いいたします。

私からは、道経連の女性の活躍推進に関する活動状況などについてお話しします。

今年度、道経連では、人手不足対策としての北海道の労働市場のあり方という労働力の需給調査事業を進めておりますが、これは、今後の生産年齢人口の大幅な減少を前提にして、労働需給を適正化していく方法を調査検討する取り組みでございます。

具体的には、地域別や産業別の労働需給の予測結果を踏まえ、労働力の供給増に向けては、女性、高齢者や外国人材など、多様な人材の就労定着に向けた諸課題や解決策を、また、労働力の需要減に対しましては、労働者1人当たりの生産性を高めていく施策等を調

査検討するものでございます。

年度明けに最終的な報告書を取りまとめる予定ですが、人口減少社会に向けて立ち向かっていくためには、女性がさまざまな分野で男性と平等に力を発揮し、能力とやる気に応じて働ける環境整備が欠かせないことが既に重点施策として浮き彫りになっております。

企業経営においても、人手不足対策のみならず、企業の変革や成長戦略実現のためには、人材の多様性、いわゆるダイバーシティの推進が求められ、特に影響を及ぼすのは女性活躍と考えております。

また、昨年度、こうした女性の活躍推進を経営的視点からさらに進展させるために、女性経営層ネットワーク懇談会を立ち上げました。建設、観光、流通、運輸、金融など、多様な業種の方にご参加いただき、オブザーバーとして道や労働局の女性幹部の方にもご協力をいただいております。道内で女性がより活躍していくためにはどうあるべきかという観点で意見交換を行っていただき、情報発信しております。

最近の懇談会での意見の一部をご紹介しますと、女性の就業率に関しては都道府県で差があるが、女性が働く理由、働いていない理由には地域独自の理由がある。北海道は女性が働き続けやすい産業が少ない、北海道の特徴を考えながら、どうしたら女性が働き続けやすいかを考える必要があるというものでございました。

道経連では、こうした意見を踏まえて、今後も講演会やセミナー等を通じて、道内の女性活躍推進に取り組んでまいります。

私からは以上でございます。

【司会：渡辺環境生活部長】

ありがとうございます。

次に、北海道森林組合連合会様からよろしく申し上げます。

【北海道森林組合連合会：阿部代表理事長】

森林組合連合会の会長をしている阿部と申します。

まずは、一般論で申し上げますが、きょうは農業も、漁業も来ておりませんが、北海道の大事な基幹産業を支える森林組合としては、やはり女性が働けるような社会にする、構築するということは当然であります。また、浜の母さんも農家の母さんも元気で頑張っている北海道でありますので、そういった議論をこれからもさまざまな形の中でやっていくことが必要でありますし、皆さんのさまざまな取り組みに敬意を表したいと思います。

その上で、いつものことで大変申しわけありませんが、全道には79の森林組合がありまして、仕事は、山奥で木を切るということが主で、そういう厳しい環境での仕事になるものですから、なかなか女性が働くような職場環境にはなっておりません。しかし、最近では高性能林業機械の導入もありまして、少しずつではありますけれども、女性のオペレー

ター等も増えておりますので、そんな職場にすることが北海道の森林、林業のすばらしい、全国の4分の1の森林が北海道にあるわけでありますから、そういう北海道にするためにも、環境の整備をこれからもしていければと思っております。

また、労働の対価としての賃金の面でも改善するような努力をしながら、少しでも女性が全道に79ある森林組合で働けるような環境にしていきたいという思いであることを表明させていただきまして、コメントとさせていただきます。

ありがとうございます。

【司会：渡辺環境生活部長】

ありがとうございます。

次に、連合北海道様、よろしく申し上げます。

【日本労働組合総連合会北海道連合会：齋藤副事務局長】

お世話になります。

連合北海道の齋藤と申します。

本来でしたら、会長の出村が来る予定でございましたけれども、この時期、さまざまなことがございまして、代理で私が出席しています。よろしく願いいたします。

本題に入る前ですけれども、先日、北海道男女平等参画チャレンジ賞というものがございまして、そこで牧野准子さん、大海恵聖さんという私の友人が、知事から表彰していただきました。本当ありがとうございます。

お二人とも、さまざまな課題、困難の中で活動されている方で多くの方々にメッセージを発信しています。この制度は本当にすばらしい制度だなと私は改めて思っているところでございます。

さて、私は、働く目線でお話をさせていただきます。

平成元年の流行語大賞は、セクハラ、セクシャルハラスメントだったと思います。30年たって果たしてどの程度改善されたのかなと思います。

労働相談を受けていますと、女性の働きづらさ、生きづらさは、大きく改善されたと言えない状況です。ただ、昨年から#MeTooでありませんが、おかしいぞという発信がさまざまな分野でも出ていることがいい傾向だなと思っております。

連合は、誰一人取り残さないという国連の持続可能な社会を目指すSDGsの活動と連動してきながら取り組みも進めております。

お手元のカラーのA4判のホチキスどめの資料は、連合北海道がこの1年間で取り組んだ内容でございます。

1番から5番につきましては、組織内における学習会などの取り組みを掲載しております。6番につきましては、組織外のことで連合北海道がスポンサーのラジオ番組「ワークライフシナジー」という情報発信番組です、ちなみに、私がパーソナリティーをしており

ます。昨年2月から始まりまして、北海道労働局、道、そして、札幌市を初め、多くの方々のご協力で好評を得ております。

その内容につきまして、今回載せているのは女性に関するテーマです。一番最後の4ページ目のところにあります札幌市男女共同参画センターの菅原亜都子さんが今週の月曜日にご出演いただきました。彼女と盛り上がったのですけれども、ガラスの天井と、一歩さえ踏み出せなくするベタつく床というものもありますということで、私も非常に共感したところであります。

時間の関係もございまして、以上で終わります。

ありがとうございました。

【司会：渡辺環境生活部長】

ありがとうございます。

続きまして、北海道女性団体連絡協議会様からお願いいたします。

【北海道女性団体連絡協議会：中田会長】

女性団体の中田でございます。

皆様方のお話を伺い、女性に温かく働きがいの有る会社づくりが進んでいることを実感いたしております。私たちの団体は任意団体でございますので、各種事業を通して会員の意識の向上、女性が生き生きと活躍するための事業を通して、学習と実践を重ねながら意識を共有し広めていくということをしてしております。先ほどご説明がありました釧路市で実施されました講座も女性団体が主体を請け負って実施し、とても有意義でしたという報告を受けております。会員は、就労している人は少なく、職を離れた人達が地域の中で何ができるのか、家の中に留まるのではなく持っている力を発揮するために活躍することを目標にして学習し、多くの方に広めていきたいと思っております。皆様方は職場で輝き、私たちは地域で輝くために、働く女性たちの応援団としての活躍があってもいいのではないかと考えております。

【司会：渡辺環境生活部長】

ありがとうございます。

次に、道立女性プラザ様からお願いします。

【北海道立女性プラザ：笹谷館長】

皆様、こんにちは。

北海道立女性プラザ館長の笹谷春美でございます。よろしく申し上げます。

女性プラザは、北海道における男女共同参画推進事業の拠点施設として、北海道のあらゆる地域に対し、それから、あらゆる年代の女性たちに対し、有効な企画をこれまでもや

ってきております。

きょうは、時間が余りありませんので、今、取り組んでいる、そして、これからも取り組んでいく重点的な課題について、3点、お話をしたいと思います。

一つは、先ほどの資料2の北海道の女性活躍推進に向けた取組についての3番目に、北海道女性の活躍支援センターの開設が載っておりました。これは、平成27年に道が開設して、それを受託事業としてプラザがかかわっておりましたが、昨年度から女性プラザの直営、直轄の事業として北海道女性の活躍支援センターの運営を賄うことになりました。

これまでも、平成29年度から、年間約200件程度のさまざまな相談を受けてまいりました。それまでも、このセンター自体がなかなか知られていない、このセンターを運営する際にスタッフをどう確保するかといった問題がありましたけれども、その辺については、おいおい問題を解明してきました。

一つ工夫したのは、資料の中に、「どんなライフステージでも、ワタシは、ワタシ。」を挟めておりますが、最初に道がワンストップセンター、ここに来たら何でも相談に乗りますよ、何か支援しますよというポスターを出されまして、それももちろん使っておりますが、実際にはワンストップといってもなかなか困難で、着実にやれることを、ここではこういうことをやっていますということを人々に宣伝したい、お知らせしたいということで、こういうポスターをつくりました。そこに書いてありますように、まず、話を聞いてほしいという方、具体的な話が聞きたいという方、経験談を聞きたいという方について、各種の相談員が対応するというふうに明確にしております。

この支援センターでやれる可能な活動をもっともっと道内の方々に知っていただき、そして、こちらに相談に来るのが結構難しい地方の方たちには電話やメールでご相談いただける方法も工夫していきたいと思っております。これから、このセンターのあり方をどうするかというのは、私ども女性プラザの一つの核になると思っております。

もう一つは、特に介護などを考えますと、女性の問題だけではなくて、男性がこれに関してかかわっていかねばならない、私たちプラザの特色から言えば男性支援というものも考えていくことが必要ではないかということで、これもそこにチラシを挟めておりますけれども、数年前からケアメン講座を開いております。

これは、本当にこれから超高齢社会になるわけで認知症の高齢者もかなりふえていく、しかも、介護保険制度がなかなかうまく使えなくなってくる中で、在宅で介護せざるを得ない人たちがふえてくるということを見通して、女性が参加してもいいのですけれども、こういった講座を広くやっていきたいと思っております。

なお、ケアメン講座に関しましては、道が推進する北の輝く女性応援会議の名義後援をいただいております。

もう一つは、最近、普通の女性たちというか、ママさんたち、主婦が起業をしたい、子育てについて、いろいろな情報交換をしたいという小さなグループがたくさん生まれてきております。これはいいことだなというふうに思っておりますので、そういう形から社会

参画していった、自分の生き方を見つけていきたいという意識に燃えた方たち、特に若い人たちが多くなっておりますので、そういう小さな女性団体の支援を、特に女性プラザの交流広場、かでの2・7の6階を提供して、応援していきたいと思っております。

これに関しても、このような団体が共同で開くイベントに関しましては、これから積極的に北の輝く女性応援会議の名義をつけて後援していきたいと考えております。

ここに参加しておりますEZONAの太田明子さんにも、先ほどの女性の活躍支援センターに専門家としてかかわっていただいておりますし、そういったネットワークもこれから広く強化していきたいと思っています。

平成も最後になります、平成31年度の事業は、今言ったような活動を中心にやっていきたいと思っております。

私個人としては、長い間、女性問題にかかわってきましたけれども、先ほど連合の方が言ったように、男女共同参画が進んだかと言うと、はい、進みましたという状況ではなくて、えっ、今でもこうなのか、全然変わっていないという状況もたくさんあります。この二、三年の変化としては、#MeTooにしろ、セクハラ問題の政府の発言の批判にしろ、本当に問題が明らかになってきた、社会的に見える形になってきたものがこれからの本格的な問題解決、男女共同参画を進めるスタートになっているのではないかと、期待をしております。

どうもありがとうございました。

【司会：渡辺環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、次に、子育て支援ワーカーズ様、お願いします。

【NPO法人北海道子育て支援ワーカーズ：豊田代表理事】

皆さん、こんにちは。

北海道子育て支援ワーカーズの豊田と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

私たちは、日ごろ、子どもという視点から事業を行っています。その一つに、子育て中の孤立とか不安を抱えている家庭へ訪問するという支援を行っていますが、その方たちの中で依頼が多いのがやはり生後6カ月ぐらいの方たちです。お母さんは、子どもを産んでいきなりお母さんになるわけではないので、やはり孤立しているということもあり、一緒に育児をしてほしいとか、ママの話を聞いてほしいという内容が多いです。その中で、子育ての責任が全て、まだまだお母さん、母親に集中しているなど感じています。

その中では、育休中という方も結構いらっしゃる、お休みしているのですが、外の世界と遮断されているということで、自分はこのまま仕事に復帰できないのではないかと、仕事を続けることに対する不安なんかもすごく語られる方もいらっしゃいます。子どもを産んだら仕事を続けられないのではないかと感じている方もいらっしゃると思いますの

で、私たちとしても、最近では女性だけではなくて家庭で子育てすることも限界があるのではないかと思っています。社会とか企業が今ある対策ではなく、もう少し進んで、一歩も二歩も踏み込んだ対策が必要なのではないかということをおうちの中でも考えていきたいと思ひますし、この中ひでも、もし提案できればしていきたくひと思っています。

どうぞよろしくお願ひいたします。

【司会：渡辺環境生活部長】

ありがとうございます。

続きまして、ワイズスタッフの田澤様、お願ひします。

【株式会社ワイズスタッフ：田澤代表取締役】

ワイズスタッフの田澤です。よろしくお願ひいたします。

先ほど知事の16年というお話を聞いて思い出したのが、まだ、知事になられる前、経産局長でいらっしやったころに、当時に女性の副知事の方と私と3人で鼎談をさせていただいたことがございます。そのころは、まだ会社を立ち上げたばかりで、活動もまだそれほどでもなかったのですが、そのときにそこでお話をさせていただいたことが今につながっているのだなと改めて感謝を申し上げます。

先ほど知事がおっしゃった「変わったのだろうか」ということに関して、私は、テレワークという、自宅やサテライトオフィスといった離れた場所働く働き方を推進しているのですが、うちの会社も当然推進しておりまして、突然、何かあっても家で働いたり、いろいろな場所で働けるようにしています。

そうしていることによつて起こつたというか、私がびっくりした事実がござひます。社員の7割ぐらひは、やはり子育てをしたいという女性社員なのです。ところが、やはり男性もおります。その男性のうち、2人結婚しました。その2人が結婚と同時に、奥さんの職場の近くに引っ越しているのです。それはすごいことだなと思っています。今までだったら逆ですよ。どちらかというひ、女性のほうが男性のほうに行くという形なのですけれども、なぜ彼らがそうしたかというひ、「僕らはテレワークができるから女性の奥さんが働きやすい場所に行けるのだ」と言っていました。今までずっと北見のオフィスのそばにいた男性2人は、北見から40キロメートル、30キロメートル離れている美幌と常呂に住んでいます。きょうの朝も、オホーツクのほうはかなり荒れておりまして、その男性社員から、「北見の国道が閉鎖されているので、きょうは在宅勤務をします」と連絡があつて、普通に仕事をしてきています。また、別の子育て中の女性は、今朝、病院に行ったところ、お医者さんから子どもがインフルエンザにかかっていると診断されました。「でも、私は大丈夫なので、会社には行けませんけれども、普通に家で仕事をします」と言つて、仕事をしております。

何が言ひたいかと申しますと、女性が働きやすい環境は必要なのですが、同時に、男性

も、子育てや親の介護などの課題があります。これからの日本において、今の女性が働きやすい環境、働き方をつくっていくことが北海道または日本のこれからの働き方に、これからのいろいろな課題を解決するものだと思っております。

私は、ワイズスタッフと、もう一つ、企業を変えるテレワークマネジメントという会社をしておりますが、引き続き、北海道の女性の皆様が働ける環境、ひいては、いろいろな方が柔軟に能力を発揮できる環境づくりに頑張りたいと思っております。

引き続き、よろしくお願いいたします。

【司会：渡辺環境生活部長】

ありがとうございます。

続きまして、太田様、お願いします。

【太田明子ビジネス工房（EZONA）：太田代表】

女性の士業を集めましたEZONAの代表をしております太田明子ビジネス工房の太田でございます。

本会議に臨む前に、SNSで、個人的に何か言いたいことがありますかと聞いてみたところ、驚くことに、働く妻を持つ夫のほうからエールをたくさんいただきました。イクメンの叫びと申しましょうか、働く妻を持つ男性とともに、必死のパッチで働く夫の姿が見えてきて、彼らは働けど働けど暮らしは楽にならず、私たちの時代よりも彼らが楽しそうに見えないのは、私だけではないような気がしております。

さて、昨今、EZONAメンバーが各企業に伺いまして、セクハラとかパワハラに関するハラスメントの講義を行うことが多いのですが、そこで、それはハラスメントになりますよとご指摘しても、全くぴんときていない男性が余りに多いことに驚きます。私たちの時代が性的な発言やマウンティングに対して嫌だと言ってこられなかったというのも問題だと思っておりますが、男性たちに女性を代表して、「ボーっと生きてんじゃねーよ！」というふうに言いたくなってくる昨今でございます。皆さんがどこかのアメフトの監督やボクシングの会長さんのようにならないよう、私どもがきっちりご指摘してまいりたいと思っております。

さて、EZONAでは、女性の起業の支援を行っておりますが、女性の起業したい事業の内容というのは、子育てとか介護、地域の食材を使った飲食の提供、学生への就業支援など、地域の課題を解決するという問題に直結しています。さっき、SDGsのお話が出ましたが、私は、SDGsを推進するRCE北海道道央圏の運営委員も務めており、SDGsは、ひらたく申しますと、「誰一人取り残さない社会を目指す」という世界的な目標です。大企業よりも中小、特に零細企業が多く、正社員になるということが困難なところが私たちの北海道において、女性たちにとって起業という形で地域に貢献できる働き方をする、それで、私は、自分は価値があるのだということ認識できることこそが女性の輝

き続けられる働き方の実現、それは同時に、間違いなくSDGsの課題の解決に直結すると思っております。

ちなみに、統計を見てみますと、100人に1人が外国人労働者、50人に1人が両親のいずれかが外国人、男性の4人に1人が未婚、11人に1人がLGBT、3人に1人が病気を抱えながら働いています。大坂なおみ選手が活躍し、『おっさんずラブ』が流行ったということに鑑みていただいても、もう社会的マイノリティー層というのではなく、男だ、女だ、外国人だ、フルタイムだという時代ではないというふうに感じております。

性別はもちろんですが、全ての人が区別されることなく、自分で価値があると思える働き方の実現はSDGsの視点から申しますと、ジェンダーの不平等の解決はもちろん、適正な雇用による不公平の撤廃、貧困の撲滅、加えて、教育や健康社会の達成が可能で、結果として、住み続けられる私たちが目指したい未来、平和なまちづくりを実現することが可能です。

初年度から申し上げていますが、人は、社会や日本のために子どもを産んだり、日本経済のために働いたりするものではありません。誰一人取り残さない社会の実現に向けて、女性たちの小さなつばやきをも、北海道に伝えてまいるとともに、私どもは女性の起業を支援しながら輝ける女性の働き方に推進してまいりたいと思います。

今後も、ご助言のほどをどうぞよろしくお願いいたします。

【司会：渡辺環境生活部長】

ありがとうございます。

続いて、北洋銀行様からお願いいたします。

【北洋銀行：安田代表取締役頭取】

皆様、こんにちは。

北洋銀行の安田でございます。

私からは、当行の取り組みにつきましてご報告をさせていただきます。

当行は、これまで、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、人事制度などで、法定を上回る水準での両立支援制度の拡充、男性の育児休業取得促進のための啓蒙活動、そして、女性のキャリア形成支援を目的とした研修を継続的に実施するとともに、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の促進等を積極的に取り組んでまいりました。

そして、皆様のご指導や情報交換のおかげで、プラチナくるみんの認定や、えるぼし認定、女性が輝く先進企業表彰等、さまざまな賞もいただくことができ、改めて御礼を申し上げます。

当行の具体的な取り組みといたしましては、2001年に女性経営職の養成研修をスタートさせ、2003年には女性初の出張所長、2005年には支店長を誕生させております。その後も、育成、登用を着実にやってきた結果、昨年10月時点では、本部部長を含

めた支店長クラス以上が20名、副支店長クラスが27名と計47名が女性経営者として活躍しております。

女性活躍推進法の行動計画におきましては、一般的な会社では係長クラスに当たり、当行では調査役以上の女性比率を25%以上にするという目標を掲げております。行動計画を作成した時点は、この割合が21.6%でありましたが、昨年7月に2年半前倒しでこの25%を達成いたしました。現在は、調査役以上は502名で、25.7%、その上の課長職以上は222名で、16.7%となっており、次の世代の支店長候補として活躍を期待しているところであります。

この行動計画では、取り組み内容として、次の3項目を掲げております。

1項目は、女性活躍の場拡大支援であります。

銀行では、法人様向け関連の仕事や外回りを伴うような仕事は男性が圧倒的でありましたが、本部の融資審査部門での駐在研修への女性配置、本部企画部門への女性配置、また、支店で外回りが伴うような渉外、融資、ローン、コンサルティング業務への積極配置などを現在行っております。

2項目は、女性のキャリア意識向上と管理職層の意識改革であります。

若手の女性職員を対象に、出産や子育てなど、さまざまなライフイベントに向き合いながら、キャリアイメージの形成を支援するための研修としてキャリアデザイン研修を実施し、また、管理職手前の階層にある女性職員を対象に、昇格意欲の喚起または管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修として女性マネジメント研修を実施しております。2013年からスタートし、毎年度、年によっては複数回実施をいたしております。

また、男性も参加する職位ごとの研修にも女性活躍の講義を組み入れて、男性を含む職場全体の意識改革にも取り組んでおります。

最後に、3項目は、女性の継続就業を支援するワーク・ライフ・バランス関連制度の整備であります。

2016年4月に新人事制度を導入し、運用しておりますが、その一つである夫婦帯同転勤制度、これは主に旦那さんが転勤をした場合に、女性もその管内の違う店とはなりますが、帯同で転勤をするという制度であります。現在、約60組の申し込みがあります。従前は遠隔地への転勤が理由で妻が退職という例も少なからずありましたが、大幅に減少し、帯同後に育児休業を取得する職員もふえてまいりました。

育児休業では、全員が子が2歳まで取得可能としております。これは法定以上となります。保育園の入園や復帰後のキャリアのことも考慮して、当行の事業所内託児所施設のほか、企業主導型保育園の紹介や、復帰時期についてのアドバイスなども行っております。

最後に、男性の育児休暇取得の取り組みについてご報告をさせていただきます。

育児休暇という制度は、配偶者の産後8週以内に10日間まで有給休暇を取得できる制度であります。配偶者が出産した職員と、その所属長には、女性活躍支援室が個別に連絡をしており、2016年度は取得率63.2%、2017年度は73.4%と取得促進が

進んできております。

冒頭で申し上げましたが、今回のプラチナくるみん認定や、えるぼし認定、女性が輝く先進企業表彰の受賞等に恥じないよう、北の輝く女性応援会議のメンバーとして、今後一層、当行自身の仕事と子育ての両立支援と、地方銀行として北海道全体への女性活躍促進支援に微力ながら努めてまいり所存であります。

以上で、報告を終わらせていただきます。

【司会：渡辺環境生活部長】

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】

北海道銀行会長の堰八です。

それでは、私どもの女性活躍を推進するための取り組みについてお話をいたします。

まず、女性活躍推進法に基づく行動計画として女性の管理職の登用、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画としては男性の育児休業取得、この大きな二つを目標に掲げまして、計画期間を2018年4月から3年間として今取り組んでおります。

まず、女性の管理職登用につきましては、15名の目標を立てておりまして、計画期間内で6名を登用しております。まだまだ、私どもの女性管理職比率は低いというふうに思っております。全体でまだ7.1%と、全国の金融業平均値が10.5%ですから、これを3%強下回っているということをごさいますて、引き続き、積極的に取り組んでいきたいと思っております。

女性は、ライフイベントによって、キャリアプランや働き方などが変化しやすいため、当行では、安心して長く働き続けられるように、育成に向けた研修実施のほか、各種支援制度を設けております。女性管理職の育成は、新入行員から各種制度を理解した上で、キャリアビジョンやライフプランをイメージしていただくことが重要であります。当行では、階層別の研修の継続実施による意識の醸成、ワーク・ライフ・バランスに関するガイドブックの発刊等による啓蒙活動、中堅行員を郊外の女性幹部職養成研修等へ派遣するなど、女性の就業年数の延伸と女性管理職の育成を積極的に行っております。

また、結婚、出産等の理由で退職せざるを得ない行員が登録する再雇用制度には50名以上、昨年度の育児休業も80名以上の取得者が出る等、積極的に各種制度の周知活動を行うことで、利用する本人だけではなく、上司や周囲が制度を理解することにより、気がねなく制度を利用できる職場環境の整備と、各職員のライフイベントに役立つものとして定着してきております。

また、企業内託児所も設けておりますけれども、政府では、保育の無償化などについて検討されており、待機児童の解消に向けた取り組みを強化しております。当行では、平成

24年4月に行内託児所を開設しまして、働く女性を応援してきました。これは、定員27名でございますけれども、いつも定員が満杯という状況でございます。今後とも、政府方針も考慮しながら、より使いやすい託児所運営を目指してまいりたいと思います。

男性の育児休業取得につきましては、30名の目標に対しまして、現在17名が取得しております。企業にはワーク・ライフ・バランスへの取り組みが求められておりますけれども、育児休業においても、性差なく取得でき、男女に変わらず、仕事と家庭を両立することができる職場風土を醸成する働きやすい職場環境を整備することが必要と考えております。男性職員も積極的に育児に参加することで、女性がますます輝くことができると考えており、今後も継続して取り組んでまいります。

今後とも、仕事と家庭生活の両立支援に向けた取り組みを継続してまいりたいと存じております。

以上でございます。

【司会：渡辺環境生活部長】

ありがとうございます。

続きまして、北海道信用金庫協会様からお願いします。

【北海道信用金庫協会：伊藤専務理事】

北海道信用金庫協会の伊藤と申します。

私どもの増田会長にかわって、出席させていただいております。

この1月で、道内には20の信用金庫がございます。職員数も、100名から1,000名まで、区々ではございますけれども、およそ5,000人の常勤職員が働いておまして、そのうち、約4割程度は女性の方でございます。

大変大きな戦力になっているわけですので、私どもも女性の職種というか、職域の拡大を図るための研修の仕組みなどの充実を図っております。管理職も着実に増加しているという現状にはあるのですが、一方では、皆さんも感じておられるように大変な人手不足でございまして、採用難、それに加えて3年3割と言われる早期離職という大きな問題も抱えております。これまでの男性を中心とした組織では、もうもたなくなっているということであろうと思ひまして、適材適所であるとか多様な働き方、年齢、性別、雇用形態を問わず、誰もが活躍できるような環境にしていかなければならないという状況が来ているのではないかと思います。

私どもの営業の特色というの、面と面を合わせてというか、フェース・ツー・フェースでございます。一方では、ITとかロボットなど、機械化がどんどん進んでいくわけですが、そういう中では、当然、職員の数も減っていくことは否めないということだろうと思ひます。そうはいいいながら、折角育てた人材ですので、大事にしなければいけないというのが経営の基本ではないかと考えているところでございます。

ご承知のように、信用金庫というのは営業区域が定款等で限定されており、地域との運命共同体というふうに言われておりますが、地域なくして信用金庫も成り立たないということでございます。少しでも地域のために信用金庫として貢献していく必要があると考えております。

引き続き、皆様方のご協力をお願いしたいと思います。

ありがとうございます。

【司会：渡辺環境生活部長】

ありがとうございます。

最後に、北海道経済産業局様からお願いします。

【経済産業省北海道経済産業局：牧野局長】

北海道経済産業局の牧野でございます。

本日は、三つご紹介をいたします。

最初に、資料にございます「ほくじょき」というものでございます。

1ページ目の下を見ていただくと、女性が起業をする際に、ノウハウ、情報がいろいろ不足している、先輩からもう少しいろいろ教えてほしかったという比率が男性に比べて高くなっております。

この辺をもう少し支援できないかということで、3ページ目に構成機関がございしますが、この応援会議のメンバーの方にもご参画をいただいて、このようなネットワークをつくっております。

先ほどの連合北海道さんの資料に新聞記事がございしますが、ここに載っている菅原さんに運営をお手伝いしていただいているところでございます。

何をやっているかということ、4ページ目を見ていただきたいのですが、二つ方向性がございまして、一つは北海道全体からさらに地元じょき、「じもじょき」と書いてありますけれども、もっとブレークダウンして、道内各地域により身近なネットワークをつくっていかうということ、それからもう一つは、5ページ目具体的な活動として研修、セミナーの開催です。ちょうど先週、「ほくじょき・netフォーラム」を開催して、いろいろな情報提供をしているところでございます。

この取り組みですが、6ページ目にあります、女性起業家支援コンテスト（ジョキコン）で高く評価され、北海道は、2年連続最優秀賞を受けております。

先ほど、この応援会議の資料に後援実績がございましたが、私どものこの事業への後援名義について、いろいろご相談をさせていただければと思います。

二つ目がダイバーシティ経営でございます。

平成24年から実施しておりまして、女性の活躍を含むダイバーシティをもっと企業で進めてもらおうということで、具体的にはダイバーシティの優秀な企業を表彰することで

世の中に知らしめていくことにしております。

資料をごらんいただくと、過去の表彰事例ということで、北海道は株式会社ノベルズが紹介されておりますが、昨年度は北広島市のはまなす食品が表彰をされました。この会社は、基本的には障がい者雇用が評価の第一ポイントであったものの、障がい者の方々の指導する立場に女性の社員を多く登用して、その障がい者の方々の活躍の場をきちんと増やすとともに、売り上げも拡大させているというところも評価されております。

三つ目が「女性リーダーのための経営戦略講座」と「Women's Initiative for Leadership」、女性経営者育成のための研修でございます。

この経営戦略講座ですが、今年度のものは先週終わってしまったわけですが、プログラム構成にあるとおり、竹内弘高先生を初め、ハーバード・ビジネス・スクールの超一流の方々を講師に招き、実施しているものでございます。

ただ、1週間、東京のホテルで缶詰めになって、かつ、参加費が100万円ぐらいかかるということで、実はハードルが高く道内の企業の方々にもいろいろ声をおかけしたのですが、残念ながらまだ参加実績はありません。しかし、非常に関心を示していただいております、もう少し早目にアナウンスしてスケジュール調整ができれば、きっと参加していただけるものと思っております。

もう一つの「Women's Initiative for Leadership」は、もう少しお手軽なものでございまして、一昨年10月から昨年9月に開催した第3期に、道内企業2社の女性リーダー候補に参加をいただきました。

以上で、ご紹介は終わりますが、引き続き、応援会議の構成機関の皆様方と連携して仕事を進めさせていただければと思います。

よろしく願いいたします。

【司会：渡辺環境生活部長】

ありがとうございました。

以上で、本日本日の議題は全て終了でございます。

全体を通して、何かご発言はございますか。

よろしいでしょうか。

4. 閉 会

【司会：渡辺環境生活部長】

それでは、最後に、知事のほうから、一言、お願いします。

【北海道：高橋知事】

きょうは、短いような長い時間でありました。おつき合いいただいて、まことにありがとうございました。

冒頭にも申しましたとおり、女性が働きやすい、活躍しやすい環境づくりというのは、北海道の今後の経済社会の発展のためには不可欠だと思っておりますので、今後ともそれぞれのお立場でお力を尽くしていただくことを心からお願いいたします。

ありがとうございました。

【司会：渡辺環境生活部長】

それでは、以上で、会議を終わります。

ありがとうございました。

以 上