

令和3年度  
北の輝く女性応援会議

会 議 録

日 時：2022年1月27日（木）午前10時30分開会  
場 所：札幌ガーデンパレス 2階 孔雀の間

## 1. 開 会

【司会：森環境生活部長】

ただいまから、令和3年度北の輝く女性応援会議を開会させていただきます。

本日の進行を務めさせていただきます環境生活部長の森でございます。どうぞよろしく  
お願いいたします。

## 2. 挨拶

【司会：森環境生活部長】

最初に、開会に当たりまして、鈴木知事よりご挨拶を申し上げます。

【北海道：鈴木知事】

北海道知事の鈴木でございます。

本日は、皆様、大変お忙しい中、ご出席をいただき、本当にありがとうございます。

お集まりいただきました皆様におかれましては、日頃から女性の活躍推進のために多大  
なるご理解、ご協力をいただいていることに厚く御礼を申し上げます。

そして、本日からまん延防止等重点措置ということで、来月2月20日までの25日間、  
対策を徹底してまいります。本日、この会場にあっても、皆様に感染拡大防止のご理解、  
ご協力をいただきまして開催させていただいております。

あしたで、新型コロナウイルス感染症の陽性になられた方が初めて道内で確認されてから  
ちょうど丸2年たつという状況にもなります。この間、多くの皆様のご理解、ご協力の  
下で、感染拡大の防止と社会経済活動の両立に向けて、また、今、社会機能の維持も非常  
に課題が指摘される中で取組を進めているところでございます。

昨年は、この会議におきましても書面開催ということでございました。コロナ下の中での  
書面開催ということで、大変厳しい状況にある女性の皆様の活躍について皆さんの声を  
しっかり聞き、直接、お顔を見てお話しすることがなかなかできない状況がございました。

今回も方法について様々ご意見はありましたけれども、逆に、この2年間、こういう厳  
しい状況にある中で、やはり、直接、各団体の皆さんからご意見をいただく、こういうこ  
とは非常に重要であるということで、感染対策を徹底した中で、皆様のご協力をいた  
だき、本日開催できる運びとなりました。本当に、皆様、ご協力をありがとうございます。

今、お話をいたしましたとおり、新型コロナウイルスの影響が様々な分野に及んでいる  
わけでございますけれども、特に女性の皆様に対して様々な形で影響が及んでおります。  
日常生活、雇用の面、そしてDV被害の問題など、これまで見過ごされてきたこと、表面  
化してこなかったこと、様々な課題、今こそ、コロナ下におきましても正面から向き合っ  
ていく、このことが求められるというふうに考えています。

一方で、コロナ下を契機といたしまして、テレワークとか様々な働き方の導入が進んで  
いるという側面もございます。女性の活躍促進につながる柔軟で多様な働き方、この点に

については後戻りさせてはならないというふうに思っています。さらに前に進めていく、こういう機会にしていかなければならないというふうに考えています。道としても、この時期を逸することなく、ポストコロナを見据えて、ジェンダー視点を踏まえた各般の取組を進めていきたいというふうに思っています。

こうした中で、本日の会議でございますけれども、大変お忙しい中、北海道大学ダイバーシティ研究環境推進室の長堀特任教授にご出席をいただきまして、若者や女性が定着する北海道づくりに向けてのお話をいただきます。本当にありがとうございます。

また、ご出席の皆様からもご発言をいただくことになっております。皆様のお持ちの情報、そして経験、こういったものを共有する大変貴重な機会でございます。限られた時間で大変恐縮でございますけれども、忌憚のないご意見、ご発言をいただければというふうに思っております。

道として、厳しい状況の中であるからこそ、皆様と一層連携をして社会のあらゆる分野における女性の活躍を進め、多様性と活力ある北海道をつくり上げていきたいというふうに考えております。引き続き、皆様のお力添えをお願い申し上げまして、簡単でございますけれども、冒頭のご挨拶に代えさせていただきますと思います。

本日は、皆様、よろしくお願い申し上げます。

#### ◎資料確認

##### 【司会：森環境生活部長】

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。

お手元の本日の資料でございますが、次第、出席者名簿、配席図に続きまして、資料1が本日の発表の資料でございます「若者・女性が定着する北海道へ」、また、資料2といたしまして各構成団体様からご提出のありました資料、また、資料3といたしまして北海道の状況、資料4といたしまして北海道の女性活躍支援に関する主な事業を添付させていただいております。そのほか、参考資料1及び2をお配りしております。

資料に不備などはございませんでしょうか。

### 3. 議 事

##### 【司会：森環境生活部長】

それでは、本日は、北海道大学の長堀紀子特任教授にお越しいただいております。

北海道大学では、12月にダイバーシティ&インクルージョン推進宣言をなされまして、女性活躍に積極的に取り組んでおられます。

本日は、最初に、長堀先生から「若者・女性が定着する北海道へ」と題し、ご発表をいただくこととしております。

ここで、先生のご略歴についてご紹介をさせていただきます。

2002年、北海道大学理学研究院、2003年から9年間、北海道大学理学研究院先

端生命科学研究院にてご研究をされ、2013年から2年間、北海道経済産業局にご勤務、2015年からは北海道大学人材育成本部にて研究活動をされておられます。また、2019年には、ご研究に加えまして、遠友ファーマ株式会社を起業されていらっしゃいます。それでは、長堀先生、どうぞよろしくお願い申し上げます。

#### 【北海道大学：長堀特任教授】

森様、ご紹介をありがとうございました。

北海道大学の長堀と申します。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

自己紹介を入れていましたけれども、紹介いただいていますのでスキップしますが、お話いただいたように、私は男女共同参画の分野については学術的な専門家ではありません。しかし、業務を通じて実践的な経験値がございますので、そういう面から本日の意見交換の土台としてお話をさせていただければと思っております。

ご存じのとおり、北海道大学は、明治初期に札幌農学校として開校されて、2026年に150年の節目を迎えます。その中で女性活躍の取組の歴史は浅く、2004年に男女共同参画委員会を設置して、2006年に女性研究者支援室という専門部署を開設しております。また、同時期に大学の国際化及び若手研究者の採用促進と登用等が進んでいまして、大学に所属する研究者の多様化が進んだという背景がございます。

これを受けまして、2020年に女性研究者支援室をダイバーシティ研究環境推進室へと名称を変更し、昨年12月にダイバーシティ&インクルージョン推進宣言を制定しております。参考資料としても配付していただいておりますが、このように総長名で出させていただきます。あわせて、特設ウェブサイトを開設して、学内の教職員や学生からのメッセージ動画などの情報発信を行っております。

さて、我々は、ダイバーシティ推進の最重要課題は女性の活躍であると認識しております。

教職員、学生における女性の人数と割合を示しますが、教員における女性の割合は14.4%、職員で49.1%です。学生では、学部にしても大学院にしても約30%の女子学生が学んでおります。

ここで、30%いる学生が教員で14%に減っているということは、大学で学生をうまく育てられていない、あるいは、大学が職場環境として魅力に欠けていることを示すと考えております。

女性教員の割合を職位別に見てみますと、より上位の職において女性が少なく、教授は7%にすぎません。また、男女別の職階の構成というのを見てみると、男性では教授、准教授・講師、助教がおおよそ1対1対1ですが、女性においては1対2対3と、より下の職階にその分布が偏っております。このようにキャリアステージを進むにつれて女性が減ってしまうという現象はパイプライン漏れと呼ばれており、関連する研究プロジェクトが文部科学省事業によって実施されているところです。

ここで世界の状況と比較しますと、右は学生の男女比になります。ここでは東京大学が挙がってしまっていて、東大で女子学生が24%ですが、一方で、オックスフォード大学、ハーバード大学などの世界のトップ研究大学においては男女比がおおよそ1対1というふうになっているのが現状です。これは、昔からそうだったわけではなくて、ジェンダー平等を目指して取り組んできた各大学の努力の結果です。

左は、女性研究者割合の国際比較になりますが、日本が突出して低いことが分かります。次に、女子学生にとっての大学環境についてです。

本学の女性教員15名へのアンケートとヒアリングを行って、その中で、女性であることを頼りに女子学生から相談を受けたと答えた人は13名いました。

相談内容としては、セクハラ、デートDVなどに関わるもの、もしくは将来のキャリアについての二つが多く挙げられていました。このことは、学生への既存の支援において女子学生の悩みがまだ取り残されていることを示すと考えております。

こちらは投影のみになっていて配付しておりませんが、上に挙げたように、ジェンダー不平等が再生産されるような環境や女子学生の意欲をそぐ環境について質問をしました。

それらの回答から見えたこととして、一つは、女子学生には自己実現や主体的な人生設計への逆境があるということです。進学等に関する家族の無理解や反対、あるいは、学生間での男子優先意識などがあります。

二つ目は、隠れたカリキュラムの存在になります。教授に女性が少ないとか、入学式等の登壇者が全員男性であるような状況から、女性はリーダーになれそうにないというメッセージを学生たちが受け取っているようです。

また、学内での日常のコミュニケーションから男性には逆らわないほうがうまくいくというような、いわゆる社会から期待される女性らしさには沿っておいたほうが無難だよねというような意識が生まれてしまっていると思われれます。つまり、女子学生は、大学の中で男子とは異なる経験をしている、違ったメッセージを周りから浴びているということになり、これが女性にはできないという無意識の思い込みや、あるいは、それは仕方ないよねというような諦めにつながってしまっていると考えられます。

次に、学生自身の意識についてです。

将来のキャリアにとって家庭生活や育児といった要素がどの程度影響すると感じますかという質問に対して、男子学生も女子学生も、緑と青のところですが、影響するという答えが多数でした。

また、次の項目は、男女どちらの役割だと感じますかとして、乳児の育児、幼児期の育児についてそれぞれ聞いたところ、乳児の育児については、緑のところですが、女性の役割だと思う人が多いのに比べて、幼児期については、男女同等の役割であると考えられる割合が多いという結果でした。また、家事については、同等の役割分担であるという回答が多数を占めておりました。

次に、ジェンダーギャップ指数の日本の順位が低いことについては、女性の9割、男性

も6割以上が問題だと回答しております。

そして、北大の女性教員が少ないことについては、男女ともやや問題だとする回答が最も多いという結果でした。

まとめると、特に自分の将来の家庭生活を想像して、男女ともに男女共同参画の面での意識は高く、ジェンダーギャップについても問題意識を持っている、しかし、同時に無意識のバイアスの存在も浮かび上がりました。ですから、大学としても、ダイバーシティ教育、キャリア教育を充実させる必要があると考えております。

参考資料2の輝く女性ほくとう宣言でも言及されているように、無意識なバイアスは、多様な人材の能力開発やキャリア形成にマイナスに働くことから、注目されています。そこで、内閣府での調査研究とか、あるいは、経団連のような民間団体、学協会という学術団体においてもセミナーや情報提供というような取組が行われているところです。

ご存じとは思いますが、無意識バイアスの例として、女性活躍推進との関係では、定時で帰る社員はやる気がないと思うとか、育児中の女性に営業は無理とか、お茶出しと雑用は女性がやるものだよねみたいなものがあります。そして、重要なことは、無意識のバイアスが作用するときには、通常、その集団の中での少数派、単に数ということもありますけれども、権力等の面でも少数派に向けられるということです。ですから、日本の社会のほとんどの組織では男性優位ということがあると思うのですが、男だからどうこうといって不利に扱われることは基本的にはないと言えます。

私自身も高校生、中学生、小学生の3人の息子を育てておりまして、彼らにも恵まれた状況にあぐらをかくなということは家庭の教育としてしっかりと伝えているつもりでございます。

さて、人は、生まれたときから周囲から様々なメッセージを浴びて育ちます。左右の吹き出しに示したように、よくある子どもへの声かけは、男子と女子のどちらに向けられたものかすぐに分かると思いますが、こういうメッセージの先に、女性らしいとされる優しいとか繊細、協力的であるがあり、男らしいとされる先に決断力があるとか独立というイメージがあります。これらは、ステレオタイプとして定着して、かつ男らしさは一般的なリーダーの社会的なイメージと一致しています。

そのようなステレオタイプが、リーダーとしての女性にはダブルバインドというハンディキャップを与えています。それは、いわゆる女性らしさというものとリーダー像というものが不一致であるということによります。つまり、リーダーシップとしては集団に受け入れられなければ意味がないですから、受け入れられるリーダーシップスタイルにおいて、有能さという軸では同じだとしても、いい人軸で見た時に、定性的な表現で温かいとか冷たいとか、そのスタイルはいろいろありますけれども、そういう面では、男性のリーダーシップスタイルが広く許容されるのに対して、女性は、温かみを出すと頼りないとか、リーダーらしくないと言われがちです。逆に、ちょっと冷たさが出ると、怖いとか、きついとか、ヒステリックみたいと言われて、許容範囲が狭いということになります。これにつ

いては、心当たりがある方も多いのではないかなと思います。

実際の実験例を示しますが、中身が同じ履歴書を2通用意して、一つは男性の名前で、もう一つは女性の名前にして、それを複数の人に評価してもらうということを行いました。すると、能力については、同じ履歴書ですので、ちゃんと同等に評価をされている、しかしながら、女性の名前の場合は、この人、性格悪そうだよねとか、一緒に働きたくないみたいなコメントが付きまして、逆に男性の名前ですと、好感が持てる、一緒に働きたいということになっているようです。このように、ステレオタイプというものが実際の人の評価に影響してしまうということは注意しなければいけないと思います。

こういうことを踏まえて、若者・女性が定着する北海道へということで、幾つかの資料を引用しながらお話ししたいと思います。

まず、国土交通省の東京一極集中に関する資料からですが、現状で東京への転入超過の大半は10代から20代が占めている、そして、女性は男性を上回っています。また、その要因の一つである地元の不便さや閉塞感については、女性のほうが多く感じており、かつ、地元の人が夫は外で働き女性は家庭を守るべきというような意識を持っていると感じているということです。

また、就職時の若者の意識について、地元を選ばなかった理由において、いろいろある中で男女によって差がある項目があります。それは、1都3県で暮らしたいということと、親や地元を離れたいということです。この二つについては、女性のほうが多く感じております。つまり、地元が女性にとって居心地が悪いものであったのではないかという推察もできるかと思います。そして、この調査では、東京一極集中にならないためには、地方圏では、女性は家庭を守るべきという意識からの脱却や、女性が働きやすい職場環境の構築が重要としております。

そこで、北海道大学の学生の就職状況を見てみると、就職した学生のうちの北海道への就職率、道内就職割合というのは、学部で35%、修士卒の段階で約15%、博士で45%です。大学入学者のうちの北海道の割合は32%ですので、修士卒の段階で人が流出していると言えます。

こちらは、個人の感覚ではありますけれども、実際のところ、本州に就職したものの、Uターンしたいという希望を聞きますし、北海道出身ではなくても残りたいと思っている学生もいます。しかしながら、なかなか仕事が見つからないのだよねという現実もありますし、最初から仕事がないよね、北海道ではフィールドがないよねと思い込んでいる節もあるように思われます。

そして、女子学生においては、活躍以前に、まずは働き続けられることが重要視されているようです。将来のキャリア中断ということも想定していますが、同時に、とても不安も感じている、自分は本当に働き続けられるのだろうか、先輩たちはどうしているのだろうかみたいなことが不安として挙げられます。一方で、最近の就職先の選択において、男子のほうがパートナーの女子のキャリアに合わせるような事例も聞いておりますので、そう

いう意識が今の学生の状況かなというところでは。

経済産業省資料によると、ミレニアル世代の若者の約8割は、就職先を決める上で企業の多様性や受容性の方針が重要であると回答しております。より若いZ世代を対象とした別の調査でも、職場でのダイバーシティ&インクルージョンは重要だと答えた人は97%に上ります。

なお、Z世代は現在の大学生を含む世代です。

また、若手社員に入社1年目と5年目の時点で自分の育児期の理想の働き方について聞いたという調査があります。こちらでは、女性においては、入社1年目では時短勤務が理想だと思っていたけれども、5年目ではそれが減って、時間の融通が利くフルタイムの希望が伸びています。男性においても、5年目においては時間の融通が利くフルタイムで働きたいというのが最も多くて、若手社員の人気が高い希望の働き方のようです。

さらに、性別役割分業について、女性も男性も、3歳までは母親が育児に専念するとか、家族を養うのは男性の役割という考え方を否定する割合が増加していて、5年目では男女の意識の差が縮小しています。例えば、この二つのパターンを比較すると、見ただけでは男性、女性が分からないぐらい意識の差は減ってきています。

まとめとして、女性活躍推進は複雑な課題なので、大学も含めて地域全体で取り組む必要があります。また、どういう将来の社会にしたいのかみたいなビジョンからギャップ、課題を定義することが必要です。多分、現状追認とか、今こうだからとか、仕方ないよねみたいな感じだと変化を起こせないでしょうし、その間にも若者の意識はどんどん変わっています。長期的課題だから粘り強くということですが、冒頭に知事からもございましたように、今、現に、コロナ禍で不公平にさらされている人がいる、しわ寄せが行っているという現状があるので、そこは決して忘れてはいけないかなと思います。

最後に、宣伝となりますが、2月4日にシンポジウムを実施します。これは、北大だけではなくて、室蘭工業大学、帯広畜産大学、北見工業大学及び日東電工株式会社様、地元からアミノアップ様が一緒に主催して実施するものです。ダイバーシティ&インクルージョンを事業としている起業家の方、ミレニアル・Z世代を代表する若手人材、また、世界規模の課題解決に挑む企業の方、男性の生き方や生きづらさという男性学が専門の研究者による講演ということで、よろしければぜひご参加もいただいて、一緒に学ぶ機会を持ければと思っております。

以上となります。

ご清聴、ありがとうございました。（拍手）

**【司会：森環境生活部長】**

長堀先生、ありがとうございました。

続きまして、意見交換に移らせていただきます。

ただいまのご発表にもございましたが、学生の皆さんが社会人となる中で、いわゆるア



ンコンシャスバイアスを感じさせない社会であったり、優秀な学生が卒業後も引き続き道内に残りたいと思わせる環境などにつきまして、本日、お越しいただいております皆様は組織として現在実践していることなど、あるいは、今後実行していきたいと考えていらっしゃるなどを中心にご発言をいただければと考えております。

まず、経済界のお立場として、北海道経済連合会様からご発言をお願いいたします。

**【北海道経済連合会：百瀬常務理事】**

道経連の百瀬でございます。

長堀教授におかれましては、貴重なご講演を頂き、ありがとうございました。

基本的な認識は全く同じでございまして、私ども経済団体の立場では、企業、つまり職場における改善の取組を中心に行っております。

私から2点申し上げます。

1点目は、当会のダイバーシティ経営推進の取組です。女性活躍推進法でも指標としている管理職以上の女性比率を高めることを目的にセミナー等を開催しております。

お手元の資料2-1は、昨年10月にオンライン開催しました女性活躍推進セミナーの会報の記事でございます。

なお、本日ご出席の北海道労働局栗山部長様にもご丁寧なご講話を頂戴しております。後ほどご覧いただければと思います。

この件で重要なことは、女性本人のキャリアアップ意識の向上、もう一つは、それを取り巻く上司、経営者、同僚の意識改革であるというふうに考えております。

2点目は、U・I・Jターンと道内学生定着の促進でございます。これについては、私どもは東京一極集中是正の切り口から取り組んでいるものであり、女性に限定した話ではありませんが、本日のテーマとも共通するものと考えております。U・I・Jターンについては、北海道人材誘致推進協議会への参画を通じて、北海道庁様とともに、東京等でのフェアの開催や広報誌での情報発信を行っているところでございます。

また、道内学生定着の促進では、他の団体と連携しまして、道内企業の魅力を発信するとともに、テレワークをはじめとする多様で柔軟な働き方の浸透に努めているところでもございます。

最後に、北大の大学院生を対象としました教養深化プログラムというものがございまして、道内企業から講師を派遣するなど、大学・企業間の橋渡しの一部を私どもが行っておりまして、先ほどのご講演でもございましたが、学生の皆さんが道内企業を知る一助になればと考えてございます。

いずれにしても、このテーマについては一朝一夕になせるものではございませんので、私どもは引き続き、地道に取組を進めていきたいというふうに考えてございますので、よろしくをお願いいたします。

私からは以上です。

【司会：森環境生活部長】

ありがとうございました。

次に、産業界として、北海道漁業協同組合様、続いて森林組合連合会様からお願いいたします。

【北海道漁業協同組合連合会：齊藤次長】

北海道漁連の齊藤と申します。

長堀先生のお話は、大変興味深く拝聴させていただきました。

女子学生は大学時代から潜在的な部分で不利益を被っているというお話を伺って、以前の報道等でありましたけれども、特定の学部の受験の際に実際に女子学生が不利益を被っている話などもあったなと感じたところでございます。また、先生のお話の中で、女子学生は、北海道ではなかなか活躍の場が少ないということで北海道に残る学生が少ないというようなことがありました。企業の数、規模からいって、現実的にはやむを得ないところがあるのかなという感じもしておりましたが、潜在的な要因としてかなり根深い問題があると感じました。

また、大学卒業に当たって実際に就職活動をする際には、一般的に女子学生はかなり不利益を被っている、ジェンダー格差があるとも言われております。そうした中では、企業をはじめとして社会全体が一丸となってこうしたことをなくしていくことに取り組んでいくのは本当に重要なことであるというふう感じたところです。

そうした中で、私たちの組織についても簡単に報告させていただきたいと思います。

男性も含めてですが、女性職員が長く職場で働いていけるようにということで、結婚、出産等による退職者に対する再雇用制度を周知したり、セクハラ、パワハラはもちろんですけれども、マタハラ等のルールの整備などにも社会的な要請に基づいて取り組んできたところがございます。なかなか一朝一夕に女子職員の割合が増えたり管理職の割合が増えたりというわけにはいきませんが、引き続き、本会としてそうしたことに継続して取り組んでいきたいというふうに思います。

また、水産業、漁業という部分で補足して報告させていただきたいと思います。

漁業においても女性の就業者が増えていく方向になれば大変望ましいことであるかなと思っておりますけれども、力仕事を必要とする厳しい部分もあって、女性ということではなくてそもそも男性も含めて担い手が不足している、今、業界として人材確保がなかなか大きな課題になっている、そういう状況に直面しております、漁業についてはジェンダー以前のことが課題になっているところがございます。

私からは以上でございます。

【北海道森林組合連合会：有末代表理事会長】

北海道森林組合連合会の有末と言います。よろしくお願いたします。

実は、私は、昨年の6月に交代いたしまして、今の職に就きましたけれども、この北の輝く女性応援会議については昨年11月に初めて案内を受けまして、これからどうするのかなという雰囲気でおりました。そんなとき、私は後志というところにいますが、たまたま後志総合振興局で女性の活躍推進に関わる地域連携セミナーという案内がありまして、この北の輝く女性応援会議もありましたので、とても興味を持ってそのセミナーに参加して、今お話しいただいた内容とほぼ同じようなお話を聞く機会を得ることができました。そのときに来られたパネリストの3名は実際に地域で活躍されている方でして、さらに社会保険労務士の方の講演もありましたが、それぞれのパネリストからは、現状にとともに、女性にとっての魅力的な職場、地域づくりはどんなものだろうということをご自分の経験からお話しいただきました。

その中のお一人は結婚されていて小さな子どももいる家庭の方、もうお一人は両親と同居している方も、また、ご主人と同じ仕事をしている方もいて、それぞれ家庭環境や条件が違っておりましたけれども、皆さんが最後におっしゃったのは、やはり、ご主人とか家庭、家族の理解の必要性が一番大事であるとのことでした。そういうことを聞いている中で、私は、やはり、就業環境、生活環境、こういうものの改善を行うためには、企業においても地域においても、いろんな機会において、そのたびにハラスメントの防止とかコンプライアンスについて研修し、そういう雰囲気づくり、意識づくりをすることが必要ではないかなというふうにとっても感じ取りました。

私は林業協会長の職も兼ねておりますが、北海道の支援を受けまして、一昨年、旭川の林産試験場において北の森づくり専門学院を設立させていただきましたが、1期生33名のうち、女性が2名いらっしゃいました。そして、昨年の1年生では、定員40名なので40名の方に入らせていただきましたが、そのうち女性が6名です。今年、入学を志願している状況ですが、40名の定員で既に37名の方が確定しており、そのうち5名の方が女性という情報を得ています。

ですから、企業にとってはいろんな場面で女性を受け入れられる体制を常に持つという意識が必要なのかなと思っています。さらに、もう一つ先を言うと、小さな頃からそういう機会を設けるということです。森林組合では木育という言葉も使いながら、男女を問わず、常にどんな場面でも経験、体験できる状況をつくる、そういうことを進めていかなければならないかなというふうに思っております。

ばらばらなお話で関連性がなかったかもしれませんが、そんなふうな感想だけ述べさせていただきます。

ありがとうございました。

【司会：森環境生活部長】

ありがとうございました。

次に、労働界として、連合北海道様からお願いを申し上げます。

【日本労働組合総連合会北海道連合会：杉山会長】

連合北海道の杉山でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、現在、連合が取り組んでいる女性役員の定着の取組について報告させていただきたいと思っております。

この取組については、多くの女性役員が連合や組合活動に参画する中で、政策の実現が本日のテーマにもつながってくるものというふうに認識しているところでございます。

連合としては、1991年から2020年まで、4次にわたって男女平等参画推進計画を策定して取り組んできたところでございます。現在は、皆さんのお手元にある資料2-2のとおり、2021年から30年までを第4次男女平等参画計画プラスとして、継続課題である議決機関や執行体制へのクオータ制の導入などに加え、組合役員、三役などへの登用などを目標に取り組んでおります。

連合としては、ご承知のように、昨年10月に、結成以来、初めて女性の会長が誕生しました。また、全国47の地方連合においては、今、宮崎や奈良で会長に就任しており、東京や愛知では事務局長に就任している状況でございます。また、今年度からは、男女双方が方針や政策などの意思決定の場に参画することが国際労働運動のスタンダードであること、多様性を認め合う組織であることの体现、女性役員の継続的な育成機会の創出などを目的として、北海道をはじめ、全国9ブロックでは女性代表委員を選出し、ジェンダー平等に向けた取組を行っているところでございます。また、役員の方々には、地域における組合などの女性役員のロールモデル的存在になっていただくことも期待しております。

ジェンダーというのは社会的性差と言われておりますが、やはり、ジェンダー平等が進めば、女性活躍はもとより、固定的性別役割分業から解放され、男性の生きづらさの解消にも寄与するものと考えております。その意味でも、もっと女性リーダーを増やしたほうが良いという意見に反対する声はほとんどないと思っております。しかし、自らの組織で、いつから、どのように増やしていくのかという具体的な話になると、状況は異なるのではないのでしょうか。このように遠く離れた理念に共感しても、組織の慣行や自身の行動を変えることは難しいものがあります。一昨日のマスコミ報道でも九経連による調査で国内版ジェンダーギャップの指数なる記事が出ておりましたが、これらのギャップを埋めていくためには、トップとして一步を踏み出せるかどうかにかかっているのではないかというふうに思います。

連合北海道としても一步一步着実に取り組んでいくことを申し上げながら、報告とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

**【司会：森環境生活部長】**

ありがとうございました。

続きまして、女性支援に携わられる立場から、北海道女性団体連絡協議会様、また、北海道立女性プラザ様の順でご発言をお願いいたします。

**【北海道女性団体連絡協議会：平間会長】**

北海道女性団体連絡協議会の平間と申します。よろしくお願いいたします。

当会は、各地域が豊かな地域づくりになるようにということを目的に各地域で活動している女性団体の集合体です。

私は、釧路市の女性団体ですけれども、まず、釧路での取組ですが、10年ぐらい前から釧路の元気は女性活躍からということで、中央からワーク・ライフ・バランスの渥美氏などを何度か呼び寄せて講演会を開催しております。この近年では、釧路のトップ企業でも男女別賃金体系をまだ持っている企業がありました。ただ、つい5年ぐらい前、社長が替わられて、30代の社長になられた方が男女別賃金体系を取り払って、これからは女性も昇進できるように変えられたのですね。

そのご紹介、これからやはり企業の考え方も変わってほしいということで、今日お越しの北洋銀行さんの取組が大変進んでおりましたので、北洋銀行の当時の釧路支店長を交えてシンポジウムを開催しました。

さらに、令和3年度の男女共同参画週間では、よく女性のやる気が問題になると言われますが、そういう意味で、女性の応援の意味を含めて、昇進しないかと声をかけられたら遠慮しないで勇気を持って受けましょうということを伝えたいということで、釧路市役所で初めて事務職で女性部長になった方をお招きして、また、先ほどの男女別賃金体系を取った会社のその後のお話ということでシンポジウムを開きました。

今後の北海道女性団体連絡協議会の取組として、地球も元気、北海道も元気、私も元気ということで、持続可能な開発目標の特に第5番目のジェンダー平等の実現に向けて、これは非常に難しいのですが、家庭と地域の意識を変えていきたいと思っております。ただ、私も本当に波風立たないように生きてきているので、うちの団体でも非常に難しいですけども、ここを変えていかないと社会は変わらないなということで頑張ってきたと思っています。

皆さん、どうぞご協力をよろしくお願いいたします。

以上です。

**【北海道立女性プラザ：笹谷館長】**

北海道立女性プラザの館長の笹谷でございます。

長堀先生、具体的なアンケートに基づいた調査結果など、ご報告をどうもありがとうございました。

実は私も北大のOGですが、基本的なジェンダー格差は50年前とそれほど変わっていない、何でこんなに変わっていないのだろうと思います。よく、旧帝大には、北大しかり、家父長制的な権威主義的構造が根強い、とよく言われています。だから時間がかかる、など悠長なことを言っていられないのが国際的認識です。

なぜ、変わらないか。先ほど平間さんも話されましたが、世界のジェンダー平等指数で日本は153か国中120位です。先進国では一番低く、その格差も大きいのですが、順位そのものも年々低くなっています。それはなぜなのか。

国内的には、今日のお話のように無意識のバイアスと言う意識の問題や、女性の負担が圧倒的に多い子育てや家事などのケアの性別役割分担などの問題が今や可視化され社会問題化されつつあるのは、一歩前進ではありますが、今や求められているのは、ジェンダー平等をしっかりと推し進める制度を作ることではないかと思います。とりわけ、国や自治体のトップが曖昧な男女平等政策ではなく国際的基準に照らしてジェンダー平等のための制度に変えていくようにしなければならないと思います。制度を変えると意外とすっと進むというのは、例えばジェンダー平等度が連続第一位のアイスランドの事例や、女性の国会議員が半数を超えつつある世界各国の事例を見ても分かります。日本の男女平等が遅れているとよく言われますが、それよりは、むしろ、他国の男女平等をおし進めるスピードが速いからだと言われております。そのための制度化を推し進めているからです。このままだと日本はどんどん遅れていくというふうに思うのですね。

これまで、この会議でも、諸企業が企業内でどんなふうにジェンダー平等を進めているのか、女性の管理職の増加、女性が働きやすい環境への取り組み、認証制度の活用等の報告がありました。その努力はおおいに評価されますが、今日のテーマに即してみればこれからはその企業努力をそれにとどまらず、北海道と地域社会全体にもっと進めていくための、ちょっと違った独自の視点も必要なのかなと思います。企業内で一生懸命に努力を重ねていけば、それが北海道全体に広がっていくかもしれません。しかし、大きな企業で働いていない女性就業者が圧倒的に多い北海道では、そういう方々を含めた地域の人たちの就労を視野に入れたジェンダーの課題なり、あるいは、産業構造や労働市場に関してちょっとうまくいっていない点など、そうしたことを統合して考えていく目線がこれからは必要になってくると思うのです。

ただ、私たちが今忘れてはならないのは新型コロナウイルスの問題ですね。コロナ禍が経済的活動の低下をもたらしているという側面も事実でありますし、それから、北大のようなエリートの女性たちとは全く異なる次元で生活している女性たちの貧困が一層増大しているという問題、これは絶対に外してはなりません。このような問題が将来に向けてまた複雑な問題をいろいろ抱えてきていると思いますので、今現在の地域・空間的な問題だけではなくて、長い時間的なスパンでこの問題を考えていかなければならないと思っております。

私たちの団体は北海道の男女共同参画の拠点という役割を持っております。やはり、今、

コロナ下の困難な状況を抱えた女性たち、そこに焦点を置いて、そして、母親も子どもも（父親も）含めて、その人たちの将来のためにどのような支援ができるのか、全道的視点から活動していきたいと思っております。

以上です。

**【司会：森環境生活部長】**

ありがとうございました。

次に、金融業界から、北洋銀行様、北海道銀行様、北海道信用金庫協会様の順でご発言をお願いいたします。

**【北洋銀行：栗尾常務執行役員】**

北洋銀行の栗尾でございます。

本日は、貴重なご講演をありがとうございました。

やはり、先ほど出ていたアンコンシャスバイアスというものが当行でもきっとまだまだあるのだろうと、長堀先生のお話を伺いながら考えておりました。

女性が活躍できる土壌をしっかりとつくっていくためには、アンコンシャスバイアスの壁を乗り越えていくための社内の啓蒙活動とか研修とか、地道なものにはなるかと思えますけれども、そういったことが大事だということを、今日、改めて認識したところでございます。

女性の道内定着とか定住に向けましては、新卒採用活動において、女子学生さんに企業としてのワーク・ライフ・バランスの取組ですとか女性のロールモデルをしっかりと明示することで、安心してキャリアを積んでいくことができるということを伝えていくことがまず何より大事かというふうに考えています。また、それらの制度とか取組を今後も一層充実させていくことが大切だと思っております。

この2年ほど、新卒採用活動では、コロナ禍の影響もあってか、就職希望地を首都圏から北海道に変更する学生も結構見られております。北海道のよさが再認識されてきているのかなというふうにも思ったりしています。

当行もそうですが、やっぱり、北海道の企業として、北海道で仕事を得て、そして、そこで暮らしていくすばらしさを若い人たちに積極的に伝えていく、発信していくことが、企業としても大切なのだなというふうに考えております。

以上でございます。

**【北海道銀行：山崎執行役員企画管理部門長】**

北海道銀行の山崎です。よろしくをお願いいたします。

長堀先生、お話をありがとうございました。

若者の意識が確実に変わっているというお話がありました。私も、来年の採用に向けて

12月に都内の大学を幾つか回ったのですが、いわゆるキャリアサポートの部署の職員とお話すると、やはり相当変わっているという意見がありました。

北海道銀行の今の取組ですが、コロナ禍によって、ウェブ会議というものが盛んに開かれるようになりました。私どもでは昨年6月に頭取が替わったのですが、やはり頭取クラスになると若者と直接リアルで会う機会というのはなかなかありません。しかし、ウェブ会議を活用すれば専務クラスまで若者と意見交換をして現状を知ることができますので、そういうことも意識して取り組んでおります。

また、2019年にダイバーシティ推進室を設置しました。女性向けの研修ということで、管理職を目指す女性職員を集めていろいろな講義、講習に取り組んでおりますが、一番重要なのがその中で行われる面談です。やはり、女性の背中を押してあげるといってはいかがでしょうか、管理職になる、責任を負うことに対し難色を示す女性もおりましたが、その面接を終えて、目指す気になったというような声もかなり出てきました。さらには、男性になりますけれども、女性の上司となる管理職あるいは経営職向けにセミナー等を開いて研修を実施している状況もございます。

女性の管理職、経営職がかなり出てきていますが、我々のところでも共働き世帯が増えてきているという現実がございます。そこで、2020年に、夫婦同一地勤務制度ということで、ご主人の転勤したところに奥様である女性職員をなるべく置いてあげるような制度をつくりまして、いわゆる単身赴任というようなところを消していく、そういうような形でサポートするような仕組みもつくっております。ライフスタイルに応じた選択肢をいろいろ提供していかなければいけない中で、女性職員のキャリアを継続的にサポートしていくためにいろいろな取組を行っています。

さらに、全国地方銀行協会でも人材バンクという取組があります。全国地銀の集まりの中で、例えば、我々ですと横浜銀行さんとか千葉銀行さん、岩手銀行さんから女性職員4名を受け入れていますし、逆に、北海道銀行からも、遠くは福岡銀行さんなんかもございますが、6名ほどがご主人の転勤に合わせて別の銀行に就職するというような制度もあって、業界を挙げて女性のキャリア継続を考えている状況であります。

それから、最近の取組の一例として、銀行という職業は、55歳で役職定年的な形で給料が下がり、60歳で定年を迎える、大体どこの銀行さんもそうだと思います。女性も定年近くなってきたり幹部職員が多くなっています。銀行では、役職定年を迎えるぐらいの世代になると、よく民間企業に出向して転籍するということがあるのですが、昨年、ある女性の支店長経験者が民間企業に部長職で出向しました。このとき、同年代の女性幹部から非常に好評な反応がありましたので、やはり、セカンドキャリア形成ということも重要なパーツであると感じた事例がございました。

資料の裏には、管理職以上の職員の推移、あるいは、育児休暇の取得の現状を書いております。下のほうにあります女性の管理職比率も、4月以降、また中期経営計画を策定しますので、その中で女性幹部の割合を18%まで高めていきたいということで取り組んで



おります。

以上であります。

**【北海道信用金庫協会：関谷専務理事】**

北海道信用金庫協会の関谷です。どうぞよろしくお願いいたします。

長堀先生、貴重なお話をありがとうございました。

今、SDGs宣言をしている企業がいろいろ増えてきたと思っております。これは、宣言をすればいいということではなくて、中身の問題だとは思いますが、それが広がっていけばジェンダー平等みたいなものが根づく一つのきっかけになるのかなと思ながらお話を聞かせていただきました。

私からは、道内信用金庫における女性の活躍、あるいは職場の定着のための主な取組につきまして、以前、アンケートで聞きましたので、その結果を大きく三つぐらいにまとめてご紹介させていただきたいと思っております。

まず、一つ目は、これまであまり女性が担当していない融資業務とか、あるいは、管理職になるための養成、キャリアデザイン、こうした研修を女性向けに実施いたしまして、女性イコール窓口業務ということではなく、融資業務とか得意先担当への登用、あるいは、役席への登用拡大を目指しているところでございます。

二つ目は、結婚とか出産を機に退職される女性が多いものですから、育児休暇の取得促進とか制度の拡充、復職・再雇用制度の導入、あるいは、フレックスタイム制の活用、こういったもので長く働き続けられる環境整備を行っております。

先ほど道銀さんからもお話がありましたが、実は、信金業界全体でも再就職支援ネットワークを構築しておりまして、配偶者の転勤でやむなく職場を辞めなければならない方について、転居先にあります信用金庫で再就職の支援をするという全国的なネットワーク制度がございます。

最後に、三つ目は、これまで内部向けの取組のお話をさせていただきましたが、それ以外にも、多様な働き方とか、起業したいという女性に対して、女性による女性のための創業スクールというものを開催したり、起業を目指す女性にアドバイスを行っているリラコワというコワーキングスペースがありますけれども、そちらを定期的に訪問いたしまして経営相談などに対応しているという対外向けの取組をしている信用金庫もございます。

私からは以上です。

**【司会：森環境生活部長】**

ありがとうございました。

次に、道内自治体のお立場として、北海道市長会様、北海道町村会様からご発言をお願いいたします。

**【北海道市長会：出井局長】**

北海道市長会の出井でございます。よろしくお願いいたします。

まず、貴重なご講演をいただきました。ありがとうございます。

先生のお話の関係で1点お話しさせていただきたいのですが、就職時の若者の意識という項目がございまして、男女とも、また女性ではということ、東京で就職したいというご回答が多かったということでありました。こういう意識を持っているというのは、私が言うのも何ですが、今も昔も同じなのかなと非常に共感する部分でした。

また一方で、北海道大学さんの就職状況に関する道内、道外という数値については、何となく分かってはいたのですが、こういう数値に表れるような厳しい状況なのかなというふうに受け止めております。

それから、北海道さんの事業の中で、U・Iターン事業というのでしょうか、北海道での就職とか居住という部分で情報発信をされております。決して派手な事業ではないのかもしれませんが、情報を探している方はたくさんいらっしゃると思いますので、今後も引き続き実施していただきたいなというふうに受け止めております。

また、私も市長会も、東京一極という部分での是正を国に働きかけております。移住とか定住、ケースによっては二地域居住など、多様化に対応できるような施策を促進していただきたいということを訴えかけさせていただいております。

事、北海道は、人口減少は他県よりも著しい状況にございます。せんだって、住民基本台帳ベースの人口ではありますが、札幌市も人口減少になった、戦後初めてだというような情報も新聞で報道されております。1人でも2人でも北海道のポテンシャルを感じ取っていただけるように、魅力あるような状況を発信していきつつ、市長会としても国に対して要請させていただきたいなというふうに考えているところでございます。

私からは以上でございます。

**【北海道町村会：柴田常務理事】**

北海道町村会の柴田と申します。

若者の意識が男女ともに変わってきているという今日の長堀先生のお話を伺いまして、今、人口減少の中で地域を支えていく人材の確保に懸命に取り組んでいる町村にとって、非常に貴重なヒントをいただいたなというふうに思いました。

それは、今、道内で179の市町村がございすけれども、直近10年の比較で実は人口が増加に転じた自治体が札幌市を除いて道内に4町村ございます。このほかにも、人口減少を緩和させた、あるいは、単年度では前年度を上回る人口増を実現したという町村がございす。そういった人口増を実現できた大きな要因は、今、市長会さんから一部お話がありましたように、他地域からの移住、これが大半でございます。

ただ、今、移住については全国での競争という状況になっております。そういった中で、移住先として選ばれる重要な要素の一つに子育て支援政策の充実度合いというのがあります。

す。ただ、これまで、子育て支援施策の主な内容というのは、子育てに係る精神的な、あるいは肉体的な、さらには経済的な負担をいかに緩和するか、応援するか、軽減させるかということが競われておりました。

ただ、今日の長堀先生のお話を伺いまして、子育ての負担を軽減することによって女性も働き続けることができる、あるいは、社会と関わり続けることができる地域なのだということをこれからの若者に対して訴求することも、地域の魅力発信の一つになるのだなということに改めて気づかされました。当然、地域として、就業の場あるいは社会活動にどのように参画させていけるのか、活躍の場づくりというのがこれからもっともっと大切な役割になるのだなということに改めて認識いたしたところでございます。

どうもありがとうございました。

**【司会：森環境生活部長】**

ありがとうございます。

最後に、行政の立場として、北海道労働局様、続いて北海道経済産業局様からご発言をお願い申し上げます。

**【厚生労働省北海道労働局：栗山雇用環境・均等部長】**

厚生労働省北海道労働局でございます。

長堀先生、ご説明をどうもありがとうございました。

私どもは労働行政でございますので、女性については働く場面での活躍の推進というところでお話をさせていただきます。

まず、女子学生さんが職業生活に入って行くには、入り口のところに一つハードルがあると思っております。それは、若い人ですから、ご家庭での意向であるとか、学校での情報収集とか、そんな中で職業選択をしていきますが、そこで、やっぱり、女の子はうちにいようねとか、こういう仕事にとか、そうした影響力が非常に大きいと思います。そこで、先生のお話にありましたように、ぜひ、学校でも女子学生さんの背中を押していただけたらと思っております。

そして、入ってからのハードルでございますが、これは、皆様方からのご発言もありましたとおり、やはり働きやすさです。ワーク・ライフ・バランスと、もう一つは、働きがいというものもあると思っております。職業生活を充実させるためには、ただ続けられればいいということではなくて、そこで納得して能力を発揮できること、最近ではワークエンゲージメントという言葉もございますが、そうしたものも大事ではないかというふうに思っております。

本日、私どもの資料として、2-5を入れておりますが、その裏面に女性活躍推進法の情報公表について少し載せさせていただいております。これをご覧いただきますと、①が働きがい、②が働きやすさでございます。②は、今まで皆様方からご発言がありました

ように、育児休業の取得はどのような状況であるかとか、残業があまりないほうがいいなとか、年次有給休暇が取れているかといったことで、そういうことも非常に大事です。そして、もう一つの①の働きがいますが、女性がたくさんいるのか、係長級にいるのか、管理職にいるのか、そういうことも見えています。

管理職について、今、各団体さんからも割合を高めるように取り組んでいるといったご発言を聞かせていただきました。しかし、これは、女性に出世してくれとか、きらきらしましょうということだけではなくて、女性管理職がいる職場といいますのは、そこには地に足をつけて何年かきちっと働いている方がいる、そして、それを会社としても認めて評価していることを示す証左でもありますので、そういう会社であるということを示すのは大事であると思っております。

そこで、私どもの女性活躍推進法では、その情報を公表してくださいとお願いしております。うちの会社はこんなに働きやすい、働きがいのある会社だよということを言っただけだと、人手不足ということも出てきておりますが、新しく職場に入る人たち、また、転職される方、離職してもう一回再就職を考える方がそういうことを目安に職場を選択するようになる、こういうことに取り組んでいる会社が求職者さんから選ばれる会社になっていく、そういう好循環が生まれることを期待して施策を進めているところでございます。

今後とも、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：池山局長】

北海道経済産業局長の池山でございます。

長堀先生、貴重なお話をありがとうございます。

講演の中でも言及いただきましたけれども、経産省としても、ダイバーシティ2.0、ダイバーシティ経営を積極的に推進しております。ダイバーシティ経営は、少子高齢化の中で人材を確保するということに加えて、多様化する市場ニーズやリスクに対応していくためにも、企業にとっても非常に重要だろうと思っておりますし、日本経済にとっても重要だろうということで進めているところであります。

講演の中でも、ミレニアル世代とかZ世代のデータのご紹介がありましたが、私どもの取っている調査でも、ダイバーシティ経営に取り組む企業については、それ以外の企業と比較して、人材の採用あるいは定着とか、売上げ、利益といった経営上でも効果があるといった結果が出ておりますので、こういったものを進めていくことが重要なことと思っております。

私ども経済産業局においても、女性を含む多様な人材の活躍の推進であるとか、あるいは、冒頭に知事からもお話がありましたように、テレワーク普及などを踏まえた多様な働き方の導入をこの北海道で進めていくということで、女性をメインターゲットとした人材のマッチング会を旭川、釧路、帯広、北見で開催いたしました。また、フレックスや時短、

ダブルワークといった、子育てをする女性にとって働きやすい働き方を推進するセミナー、また、それを可能とするような企業を集めたマッチング会も開催して、多くの女性の方にも参加いただいているところでございます。

また、経済産業局の組織としての取組としましても女性の活躍が進んでおりまして、10年前と比べて管理職の割合は3%から15%に増えておりますし、女性職員も20%から27%に増えております。また、今年度の新規採用は女性の割合が44%でございました。

こういった取組に加えまして、これも長堀先生からお話がありましたとおり、活躍できるフィールドづくりということで、長堀先生には経済産業局のバイオ担当部署でもご活躍いただきましたし、私も25年ほど前に経済産業省の本省のバイオ部署にりましたが、その当時から女性が最も多い部署でございました。バイオ産業のような新しい産業など、活躍できるフィールドづくりも経産省の仕事だと思っておりますので、こういったところにも取り組んでいきたいというふうに思っております。

**【司会：森環境生活部長】**

皆様、ありがとうございました。

ただいま、皆様から様々なご発言をいただきました。

少々時間が押しております恐縮でございますが、長堀先生から、一言、コメントを頂戴できませんでしょうか。

**【北海道大学：長堀特任教授】**

ありがとうございます。

今の状況とか取組について皆様のそれぞれの立場からのお話を伺いましたが、問題意識が非常に共有されていまして、目指す方向を同じにしてそれぞれで取り組んでいることがわかりました。とはいっても、具体的に、それぞれの各組織の中とか構成員の意識を変えていくというところは、これも共通して非常に難しい課題であり、かつ、地道に本当にこつこつと取り組んでいくしかないのかなというところもございます。

大学の役割として、教育を施して人材を社会に供給するという意味では非常に鍵となる部分かなと思っておりますが、にもかかわらず、ダイバーシティ教育においてしっかりできているとは言い難いところもございます。この問題意識は執行部とも共有しておりますし、掛け声だけのダイバーシティを進めますということではなく、ダイバーシティ教育にも力をいれていく動きになっているところです。

今日は、どうもありがとうございました。

**【司会：森環境生活部長】**

先生、どうもありがとうございました。

#### 4. 閉 会

【司会：森環境生活部長】

それでは、最後に、鈴木知事から、一言、お願いいたします。

【北海道：鈴木知事】

長堀先生、ご講演をいただきまして、本当にありがとうございました。

また、ご出席いただいた皆様からもそれぞれ大変貴重なご意見、ご発言をいただきました。

今、マスメディアが来ておりますが、この会議を書面で開催するかどうか悩みました。ウェブ会議もすごくいいですけども、やっぱり、ウェブ会議では、自分の発言が終わったらもう発言は終わりみたいな感じで、ほかの人の話を聞いていないようなときも結構あります。しかし、こうやってカメラにさらされながらみんなのいろんな話を聞いていると、それぞれの立場での意識、また、その違いを確認できますし、さらにブラッシュアップしていけます。私は、そういうこともすごく大事なのではないかなと思っていて、そのために本当に貴重な皆様のお時間をいただいて開催させていただいたところでございますけれども、冒頭に、まずそのことに感謝申し上げたいと思います。

私は、知事として今ここに座っております。今、意識を変える難しさというお話がありました。私も、30歳で日本一若い市長として夕張市長になりましたけれども、90%以上が私より年上で部下という職場環境だったり、日本一高齢化率が高く、65歳以上の方が半分以上いるような状況の中で、世代間の意識の違いだとか、いろんなことを感じました。また、一番若かったですから、学生世代といった方々と年齢が一番近くて、そういう中で意識を変えていくのはすごく難しいことだなというふうに実感いたしました。

ただ、そういう中でも、それぞれの当事者がご自身の経験などに基づいた率直な発言を繰り返していくこと、そして、多くの方に問題を認識していただいて、それぞれの立場の違いなどがあれども、課題をしっかりと土俵に上げていくということが一番重要なのかなというふうに思っています。

今、学校を卒業した後、北海道に残りたいとか、長く北海道で働きたいと思ってくださっているたくさんの方々の皆様がいらっしゃいますけれども、一方で、先ほどの先生のお話でも、北海道ではなかなか仕事がないとか、そもそも情報がない中でそういう選択肢がないのだということがありました。

また、東京一極集中の是正というお話もありました。私も都庁で12年弱ほど働いていて、私自身も移住者ですが、どう考えても東京より北海道のほうがいいですよ。ただ、179市町村の皆さんが頑張ってくれている、そのすばらしい中身を実はうまく伝えられてないというところもまだまだあるのかなというふうに思っています。

転出、転入の関係でも、コロナ下の中で、転出と転入の差が少し縮小しているという状

況もあります。また、企業の進出でも、脱首都圏ということで、去年の上期でいえば首都圏から移る1位が大阪で、4位が北海道ということでした。ただ、北海道というのは、今までランクにも入っていなかったのが4位に浮上しています。ほかの上位の県というのは去年も同じですが、その同じところは全部減少しています。しかし、北海道だけは倍増しているのですね。

ですから、こういったコロナ下の厳しい状況の中ですが、我々のPRが下手なのかもしれませんが、周りの方が北海道の魅力に気づいてくださって実際に行動に移しているということで、ある意味ではチャンスだと思っています。こういうときにこそ、やはり女性の皆さんの活躍、そして、若い皆さんが何を考えているのか、これをしっかり考えて取り組んでいくことが重要だと思っています。

参考資料2ということで皆さんにお配りしていますが、昨年11月に知事の会議がありまして、このタイミングで北海道、東北7県で女性活躍推進に向けた共同宣言をしようではないかということになり、みんなでこの共同宣言を行ったところです。

私も、知事になってもう間もなく4年目になります。今、40歳ということで、市長のときもそうでしたが、知事としても一番若い状況になっています。ただ、私の感覚からしても、Z世代というのは私の世代と価値観が全然違ったりします。年代の幅もそうですし、世代間の意識の違い、価値観も大きく変わってきているなというふうに思っています。そういうところに対応していくためには、この宣言もそうですが、それぞれの組織のトップの皆様が、現時点ではまだなかなか対応できていないなという認識の下で一つ一つ行動していくことが重要だと思っています。

今回いただきました皆様の大変貴重なご意見をしっかり受け止めながら、我々が一丸となり、若者も含めて、とにかく女性を応援していくのだという強いメッセージをオール北海道でしっかり発信していきたいというふうに考えています。ぜひ、今日はカメラがいたからちょっと言いにくかったんですけども、こんなことがあるとか、そういうことも後で教えていただきながら、これからも皆さんとともに取組を進めていきたいと思っております。

皆様のご理解、ご協力をこれからもよろしくお願い申し上げます。

ありがとうございます。

**【司会：森環境生活部長】**

ありがとうございました。

以上をもちまして、令和3年度北の輝く女性応援会議を終了させていただきます。

本日は、長時間にわたり、大変ありがとうございました。

引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

以 上

(ご欠席の団体からの主なご意見)

**【印象に残った内容】**

- ・場所や時間にとらわれない働き方や女性が働きやすい職場環境の構築が重要であること。

(北海道農業協同組合中央会)

- ・個々の事由、環境にとらわれることなく働くこと、活動ができることが広がるとよい。  
北海道銀行の取組に興味を持ちました。(株)ワイズスタッフ)

- ・「無意識のバイアス」によって性別の違いだけでなく、権力の面で少数派に向けられることは、いじめやDVなどにもつながると改めて怖いことだと感じた。

ジェンダー格差は日本と世界との格差はさらに開いていることを知り、子どもの権利条例と同じだと感じた。

格差を取り払うジェンダー平等政策が急がれる。(NPO法人北海道子育て支援ワーカーズ)

**【アンコンシャスバイアスの解消や女性の活躍推進などに関し、取り組んでいること】**

- ・企業へのテレワーク導入支援の際に「テレワークは女性のため」ではなく、「女性が働きやすい働き方は女性に限らず企業のダイバーシティを広げ、生産性を高める働き方となる」ことをしっかり伝えている。結果として、女性が働き続けやすい企業を増やすことを目的としている。(株)ワイズスタッフ)

- ・子どもたちや親に遊びや子育てについては男女や兄弟による差をつけないことを伝えている。(NPO法人北海道子育て支援ワーカーズ)

**【アンコンシャスバイアスの解消や女性の活躍推進などに関し、今後取り組みたいこと】**

- ・女性農業者が主な構成員となっているJA女性組織は加工品づくりや食農教育の開催など、健全な「食」「農」を次代に引き継ぎ、JAをよりどころに地域社会に密着した活動を展開しており、これからも豊かな地域社会づくりのためにJA女性組織の活動を応援していく。(北海道農業協同組合中央会)

- ・企業が適切なテレワークを実施することで、能力が評価され、見合った報酬が得られるよう評価方法にも踏み込んでいきたい。(株)ワイズスタッフ)

- ・若いパパたちは抵抗なく子育てに参加している人が増えた。「無意識のバイアス」を植え込まないことを心がけて接していく。(NPO法人北海道子育て支援ワーカーズ)