

平成28年度  
北の輝く女性応援会議

会 議 録

日 時：平成28年12月16日（金）午後3時開会  
場 所：ポールスター札幌 2階 コンチェルト

## 1. 開 会

【司会：小玉環境生活部長】

ただいまから、平成28年度北の輝く女性応援会議を開催させていただきます。

本日の進行を務めます北海道庁環境生活部長の小玉でございます。

どうぞよろしくお願いいたします。

## 2. 挨拶

【司会：小玉環境生活部長】

それでは、開会に当たりまして、山谷副知事よりご挨拶を申し上げます。

【北海道：山谷副知事】

本日は、お忙しい中、また、お寒い中、このようにご出席を賜りまして、本当にありがとうございます。

本来であれば、高橋知事が出席し、皆様と意見交換をさせていただく予定でありましたが、本日は日露首脳会談が行われており、これに北方四島を抱える知事として政府から出席してほしいとの要請で現在上京中であります。そのため、かわりまして私が出席をさせていただき、一言、ご挨拶をさせていただきたいと存じます。

女性活躍推進法が施行されてから1年が経過したところでございますけれども、政府の日本再興戦略2016の改訂版におきましても女性の活躍推進に向けて政策を総動員すると明記されているところでありまして、引き続き強力に推進すると政府から言っているところであります。

北海道では、これまでも皆様とともに北の輝く女性応援会議としてオール北海道で女性活躍の気運を醸成する取り組みを行ってきたところであり、女性の活躍応援会議自主宣言を行う企業、団体が200件を超えるなど、これまでの取り組みが広く浸透してきたかと思っております。

本日の午前中には、各地域でご活躍をいただいている女性の皆さんとして、子育てをサポートするNPOの方、お医者さん、まちづくりのためのコミュニティー活動をやっている方、北海道リラ・コンサドーレの監督をやっている方など、全道で活躍をしている女性の方々にお集まりいただき、未来を創る女性懇話会を開催させていただきました。

その際には、女性だからというのはおかしいですよねというご意見がございまして、私からは、今、地域で元気な人がどこにいるかを探していくと女性に行き着くので、地域あるいは北海道の元気を生み出すため、生活に視点をおいて地域をつくり上げていくために元気を皆さんから頂戴したいのだとお話をさせていただきました。このように、大変活発な意見交換がなされたところであり、これについては皆様へ情報提供をしたいと考えております。

本日の会議につきましては、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況な

どについて北海道労働局よりご説明をいただきますとともに、それぞれの方からは、事例発表として、女性活躍推進の取り組みや法施行後の状況などについてご紹介を賜る予定です。

また、私ども道からは、北の輝く女性応援会議の盛り上げをさらに図るべく、新たな取り組みについてもご説明をさせていただきたいと存じます。

女性の元気を何とか北海道の未来につなげていきたいという思いで取り組んでおりますが、私ども道庁でも女性幹部職員の数などについてもさらに取り組みを強めていかなければならないと思っているところであります。

皆様と力を合わせて取り組んでまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

### 3. 資料確認

【司会：小玉環境生活部長】

これより着座して進行させていただきたいと思えます。

議題に入ります前に資料の確認をさせていただきます。

本日の資料として、出席者名簿、配席図、次第がございます。また、次第に書いてございますが、資料1－1から資料5までございますので、もし不足等がありましたら事務局までお申しつけください。

### 4. 議 事

【司会：小玉環境生活部長】

それでは、議題（1）女性活躍推進法について、北海道労働局の本間部長からお話をいただきます。

【厚生労働省北海道労働局：本間部長】

ただいまご紹介いただきました北海道労働局雇用・環境均等部長の本間でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日は、まずもって、こうした機会に私どもが所管しております女性活躍推進法の説明の機会をいただき、本当に厚くお礼申し上げます。

本来は田中労働局長がご説明を申し上げるところでございますが、上京中でございますので、かわって私からご説明させていただきます。

資料として、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出状況を用意しております。

ご案内のとおり、職業生活において、女性が個性と能力を十分に発揮し、活力ある社会を実現するため、国、地方公共団体、そして企業が取り組む内容を定めました女性活躍推進法、通称女活法が今年の4月に施行されました。

北海道労働局といたしましては、この中の企業における一般事業主行動計画策定等の取り組みに関する部分を所掌しております。

お手元の資料は、平成28年11月末現在の皆様からいただきました行動計画策定の届け出状況です。法の施行によりまして、常時雇用する労働者が301人以上の企業の事業主には①から④までの四つの義務が課せられます。

第1に、自社の女性の活躍に関する状況の把握と現状分析です。これは必須項目でございます。

第2に、それを踏まえた計画期間や一つ以上の数値目標を設定し、それに取り組むための内容等を盛り込んだ行動計画を策定し、社内に周知、公表していただきます。

そして、計画を策定された旨を私ども労働局に届け出ていただきます。

以上の行動計画に関する三つの義務があります。

そして、もう一つとして、自社の女性の活躍の状況に関する情報の公表という義務が定められております。

この取り組みにつきましては4月から施行されておりますが、4月時点におきまして、義務づけられている301人以上の企業の届け出率は81%でございましたが、7月末をもって100%の届け出率を達成し、履行されております。当時の届け出企業数は468社でございましたが、11月末現在で478社、100%の届け出率でございます。

ちなみに、義務づけられている企業ではない300人以下の企業におかれましては、この取り組みは努力義務になっておりますが、現在、企業数は131社でございまして、合わせて609件の届け出をいただいております。

300人以下の企業におかれましては、4月当初から2倍の届け出率になっております。

細かい話でございますが、届け出自体には計画書の添付は必要ございません。ただ、所定の届け出用紙には記載事項がありまして、計画内容を把握した結果、このようにグラフ化したいたしました。

必要とされております数値目標の設定で一番多い項目は、このグラフで申しますと、配置から評価、登用に関する事項でございまして、これには管理職の登用目標も含まれております。これが226社で、301人以上の企業の47%の割合となっております。

次に多い数値目標の設定が①の採用に係るものでございまして、150社、全体の31%を占めております。

また、数値目標を達成するために取り組み目標を設定することが義務づけられておりますが、多くの企業ではそのための複数の取り組み目標を設定してございます。そのうち、ここに記載しておりますとおり、長時間労働の縮減に係る取り組みが多く見られるところでございます。多くの企業では、③にございますように、長時間労働の是正に関する事項に関して、例えば企業のトップから長時間労働

の是正に関するメッセージを発信する、組織ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップを行う、時間当たりの労働生産性を重視した人事評価を行う、チーム内の情報共有や

上司によるマネジメント、ノー残業デーの実施に取り組むといった具体的な目標を掲げております。

今後は、北海道で大多数を占める300人以下の企業におきましてもこうした取り組みを進めていただくとともに、計画を策定した企業におかれましては、その計画が実効あるものになるよう、逐次、その状況を検証するなどしていただくよう支援してまいりたいと思っております。

続きまして、資料の2枚目でございます。

法の目標の④でございます。

この法律では、行動計画の公表のほか、自社の女性活躍状況の公表が義務づけられておりますが、そのツールとして女性の活躍推進企業データベースのご利用をお勧めしております。これは、現在就職活動中の学生などが閲覧し、どこの会社を受験しようかとの参考にしているものでございます。

現在、全国では、6,812社が自社の活躍情報を公表し、7,682社が行動計画の登録しております。本日付の道内企業の状況を見ますと、298社が何らかのご利用をされております。

このデータベースは、規模別、地域別、業種別に検索することができまして、利用者が閲覧し、各社を比較できる仕組みになっております。

私どもは、この利用を進めていくよう努めておりますが、最近聞いたところによりますと、近々、このデータベースは、リクナビ、マイナビを利用中の方々がそのまま閲覧できるような仕組みになる設計にする予定だとのことでした。

また、このデータベースには、北海道労働局のホームページのトップページのバナーからも簡単にアクセスすることができますので、ぜひご利用いただきたいと思っております。

また、次にご説明するえるぼし認定マークなど、取り組みが優良な企業に厚生労働大臣から認定マークを進呈しておりますが、そうしたマークも表示することができます。

続きまして、資料の3枚目です。

えるぼし認定でございます。

女性活躍推進法では、行動計画の策定等を行った企業の中で、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業に対しましては、私ども労働局への申請により厚生労働大臣の認定を受けることができまして、認定を受けた企業は、認定マークを自社の商品や広告、名刺、求人票などに使用することができますので、女性活躍を積極的に推進している企業としてアピールすることができるわけでございます。

通称、えるぼしマークとは、女性のL、働くのL、このほか、賞賛に値するのLなど、いろいろな意味も込めております。私どももこのマークの認知、普及を進めながら、えるぼし認定を取得する企業をふやしていければと考えております。

えるぼし認定を取得するためには、ここに書いてありますとおり、採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職者比率、多様なキャリアコースの五つの評価項目の基準を満た

す必要がございます、これらの基準を全て満たした企業が三つ星の認定をお受けになれます。

ただ、惜しくも三つまたは四つの評価基準しか満たさなかった企業は、2年以上連続して取り組みの実績が改善されてきたことが認められますと、二つもしくは一つの認定マークを進呈させていただくことになっております。

道内におきましては、4月の法施行早々に三つ星マークの認定をお受けになった企業が1社ありました。続きまして、7月にも三つ星の認定を、また、10月には二つ星の認定をお受けになった企業が出てきまして、今後とも私どもとしてはこの取り組みを支援していきたいと考えております。

また、右側でございますが、えるぼし認定企業への優遇措置についてです。

女性の活躍推進、その他ワーク・ライフ・バランスの積極的な取り組みなどをなさっている企業につきましては、公共調達等の面での優遇措置がだんだんと拡充されております。特に、中小企業に対して特典が設けられるよう配慮されてきておりますので、こうしたこともいろいろな場をかりまして周知するよう努めております。

最後の資料でございます。

表側には、これから取り組みを行っていただきたい300人以下の企業に対する女性活躍推進法に基づく取り組みのポイントを、裏側には、300人以下の企業に特定いたしました優遇制度などをまとめて掲載いたしました。

公共調達等の優遇につきましては、えるぼしのほか、くるみん認定やユースエール企業などの認定企業なども取り込まれております。

最後になりますが、雇用環境・均等部は、女性の活躍推進と働き方改革を一体的に推進することを大きな目的といたしまして、この4月に新たに発足したばかりの組織でございます。その中で、所管いたします女性活躍推進法は、女性の活躍推進の中核となる法でございますので、今後とも、国、地方公共団体、企業、各団体の皆様と連携してこの取り組みを推進してまいりたいと思います。

今後とも、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

本日は、ありがとうございました。

**【司会：小玉環境生活部長】**

ありがとうございました。

引き続き、女性活躍推進法の施行を受け、各団体の取り組みや活動の中でお感じになられているところをご発表いただきたいと思います。

まず、北海道経済連合会の高井副会長からお願いいたします。

**【北海道経済連合会：高井副会長】**

道経連の高井でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

当会の中に労働政策委員会がございまして、その委員長を務めておりますが、そういった立場から発言をさせていただきます。

労働政策委員会は、昨年度から女性の活躍推進と働き方改革の二つを重点検討課題として、取り組んできております。

まず、当会が本年9月に発表いたしました女性の活躍推進に関する提案書についてお話を申し上げます。提案書は資料としておつけしておりますので、ごらんになりながらお聞きをいただきたいと思います。

昨年、会員を対象に行いました女性活躍支援・推進等に関する調査結果から、女性の活躍支援や推進に取り組んでいるという企業が50%あることがわかりました。

経団連が平成25年に実施した同様の調査では、91%の企業が取り組んでいると回答しておりまして、これと比べますと道内企業の取り組みが遅れているということになるのではないかと思います。

これらの状況を背景といたしまして、当委員会では、女性の活躍推進プロジェクトチームを設置し、会員向けの提案書を作成することといたしました。プロジェクトチームには、会員企業から役職、年齢も様々な女性職員10人にお集まりをいただきました。メンバーは、最後のページについているとおりであります。昨年9月から本年6月までに6回の会合を開催いたしました。

提案書の内容は、最初に作成に至った背景を記載し、次に女性が活躍する職場とはどんな姿なのかといたしまして、経営トップの姿勢や職場風土、人材育成の制度、あるいは、仕事と家庭を両立できる仕組みが整っていることを挙げております。

次ですが、5ページの自社の女性活躍推進の状況を把握するためのチェックシートをつくりました。チェックの数が多いほど、女性活躍の取り組みが熱心であると評価されます。プロジェクトチームのメンバーが自社の状況をチェックしたところ、45点満点のうち、最高点が39点であったところですが、何と4点というところもあり、平均点は18.4点と、大変厳しい結果でありました。

6ページ以降は、具体的な提案内容となっております、大きく三つあります。

一つ目は、経営トップが明確なメッセージを発信することです。女性の活躍推進は、トップが経営方針として明確に位置づけて、強いリーダーシップを発揮することが必要です。

二つ目は、女性の職域を拡大し、管理職をふやすことです。仕事の役割分担に男女の偏りがあり、女性が活躍する場が限られている現状を変えるためには、女性の採用数をふやし、職種を拡大することに加え、責任ある立場へ登用することが大変重要であります。

三つ目は、継続就業できる環境、仕組みをつくることです。これは、具体的な制度づくりが中心となります。育児と仕事の両立、多様な働き方を選択できる制度の導入、長時間労働の削減という三つに分けております。

長時間労働の削減については、プロジェクトチームから会員に対し、ノー残業デーの取り組みを働きかけてほしいという要望があり、現在、「水曜日はALL北海道ノー残業デー

一」をスローガンとして会員に呼びかけております。業種や個別の会社の事情によりまして、曜日にこだわらず、実情に応じたノー残業デーの取り組みをお願いしております。

表紙に張ってあるシールは、プロジェクトチームのメンバーがつくったシンボルマークです。実は、私は株式会社伊藤組土建に所属していますが、このシールは伊藤組土建で作成したものです。ある男性職員がつくって、活用していますし、道経連の会員企業に対してもお配りしております。

当会では、今後も、講演会やフォーラム、会報、ホームページ、メールマガジン等、各種ツールを使い、会員の女性活躍に対する意識醸成を図ってまいりたいと考えています。

また、くるみん認定、えるぼし認定、北海道なでしこ応援企業認定、札幌市ワーク・ライフ・バランス推進企業認証等の登録数を定期的に確認し、取り組みの進捗状況を注視してまいりたいと思っております。

年明けの1月27日には、札幌の米国領事館に本年着任されました女性の首席領事を講師としてお招きし、女性の活躍推進に関する会員向けの講演を行うこととしております。

この方は、ご主人も一緒に子育てをいらっしゃるとのことで、大変参考になるお話を伺うことができるのではないかと思いますので、ぜひお越しいただきたいと思っております。

**【司会：小玉環境生活部長】**

ありがとうございます。

続きまして、北洋銀行の深瀬執行役員からお願いいたします。

**【北洋銀行：深瀬常務執行役員】**

北洋銀行の深瀬でございます。

当行の取り組みについてご説明させていただきます。

ご説明の前に、今週の13日火曜日に、内閣府の女性が輝く先進企業表彰におきまして、内閣府特命担当大臣表彰を受賞しましたことをご報告申し上げます。

当日は、安倍総理、加藤内閣府特命担当大臣のご臨席のもと、内閣総理大臣表彰の2社、内閣府特命担当大臣表彰の当行を含めました5社、計7社の表彰式が総理官邸で行われ、当行からは頭取の石井が出席いたしました。

それでは、お手元の資料1-3に沿ってご説明させていただきます。

当行の女性活躍支援に向けました取り組みは、大きく三つの柱で構成しております。

一つ目は、女性が活躍するためのキャリア開発の支援です。二つ目は、仕事と育児の両立支援です。三つ目は、行内の意識改革です。

まず、一つ目のキャリア開発の支援です。

今から16年前の平成12年の女性行員活躍策の策定から本格的な取り組みを開始しまして、女性管理職の養成に努めてまいりました。その結果、平成15年に女性初の出張所長が、平成17年に女性初の支店長が誕生し、現在は20名の女性が部長職、支店長職と



して活躍しております。

加えまして、課長職以上の女性職員は、現在、173人にふえておりまして、次代の支店長候補として活躍を期待しているところです。

次に、二つ目の仕事と育児の両立支援です。

企業内託児所の開設や育児休業制度等の充実に努め、平成19年の道内初の次世代認定マークのくるみん取得から、昨年6月には3回目のくるみんの取得に至っております。

次に、三つ目の行内の意識改革です。

平成21年に設置しました女性活躍支援室が中心となり、女性活躍に関する研修の企画、開催や行員向けガイド発刊等を通じ、女性のみならず、男性も含めた職員の意識改革に努めております。

また、本年4月、職員の多様化する価値観への対応、ワーク・ライフ・バランスのさらなる充実を目的の一つとして、13年ぶりの大幅な人事制度の改正を行いました。資料の左下でございます。

改正しました人事制度では、女性が結婚、出産等のライフイベントで退職を選択することなく就業を継続できる環境を整えましたので、ここで幾つかご紹介させていただきたいと思っております。

一つ目は、コース別人事の導入です。

改正前は、転居を伴う転勤がある総合職コースのみでございましたけれども、結婚、介護、あるいは療養等の事情に応じて勤務地を限定できる地域総合職コースを新設しました。なお、このコースはライフイベントに応じて総合職と地域総合職の間で往来、転換ができるようにしております。

二つ目は、夫婦帯同転勤制度です。

これは、銀行内の夫婦が同一勤務地に転勤ができる制度です。現在、44組の夫婦がこの制度の登録をしています。この制度を利用することにより、これまで、例えば夫の転勤で退職を選択された女性職員も仕事を続けられるようになりました。

なお、配偶者の方が他社に勤務しております地域総合職の女性職員につきましては、勤務地変更制度にて配偶者様の転勤先の地域に所在する当行支店への勤務地変更を認めております。

三つ目は、家族手当の見直しです。

配偶者向け手当を廃止し、子を持つ職員への子ども向け手当を充実させました。また、従前の子ども向け手当は世帯主への支給でしたが、改正後は非世帯主も対象にしましたので、例えば世帯主であるご主人様が他社にお勤めの場合も奥様である当行女性職員に子ども向け手当を支給しております。

以上のようなこれまでの取り組みを評価いただき、おかげさまで本年4月に道内初の女性活躍推進法に基づくえらび最高評価の3段階目の認定取得や冒頭でご報告申し上げました内閣府特任担当大臣表彰受賞に至ったものと考えております。

以上、雑駁なご説明でしたけれども、何かご参考になるものがございましたら幸いです。  
どうもありがとうございます。

【司会：小玉環境生活部長】

ありがとうございます。

続きまして、北海道子育て支援ワーカーズの岡田代表からお願いいたします。

【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。今日は、よろしくお願ひいたします。

お手元に配っていただきました薄緑色の三つ折りの私たちの団体のリーフレットをお持ちしましたので、それを見ながら話を聞いていただきたいと思います。

三つ折りのリーフレットを折ったまま、後ろにひっくり返していただくと、NPOを構成している10の構成団体名が書いてあります。上から設立の古い順に並んでおりますが、一番古いものでは23年前から子育てに係る事業を行っております。

それぞれの団体は大体10人から30人くらいで構成されておりますが、その全員がNPOに所属しており、ユニオンを組んでいるようなものでして、NPOとしては160名程の人数となっております。

全員が女性ですので、職場ではこうした女性が活躍しております。

私たちは雇用関係を結ばないで自分たちで事業を起こしておりますので、集まっているメンバーの一人一人は、地域でこういうことをやりたい、こういうことをしなければならぬという使命を持っています。ですから、目的意識がはっきりしているメンバーが多くおまして、現場はいつも活気があり、事業を進めています。

きょうは、私たちの現場の話ではなく、事業でかかわっている子育て家庭の中に見えるお母さんたちのお話をさせていただきます。

私たちは、もともとは居宅訪問型といって、ベビーシッターのようにして、お母さんたちがお子さんを預けたいときに出向いていき、預かるという仕事をずっと続けてきました。設立当初、子どもを預けたいという理由として、お仕事であったり、お出かけであったり、親がいなくなるためにお子さんをお預かりするところからスタートしましたが、23年の間に子どもを預かるニーズが複雑・多様化してきています。

例を挙げるときりがないほどで、そうした状況の中で事業を行っていますが、私たちに子どもを預けたいと思う方は、特に子どもにかかわることなので、母親からの依頼が多いですけれども、お仕事をしている方もいれば、専業主婦の方もいらっしゃいます。また、地域活動をしている方もいらっしゃるほか、親の介護をしながら子育てしている方もいらっしゃいます。あるいは、お母さん自身の体調がすぐれなかったり、病気を抱えながら家事や育児をなさっていたりする方もいらっしゃいます。このように、100人いれば10

0通りの違った状況です。

そこで、一つ一つ違うニーズに対して、こういう理由だからお子さんを預かれませんかとするのではなく、こちらがどういうふうに関わったら預かってあげることができるだろうか、お母さんやお父さんを支えてあげることができるだろうかを常に模索し、新しいケースが出てくると、その都度、会議を開き、どうやって対応していこうかを検討しています。ですから、私たちの職場は非常に会議が多い団体だと考えています。

子どもの成長から見ますと、お母さんの影響力は非常に大きいと感じます。母親の状況が安定しており、ポジティブで元気だとお子さんも安定しているように思えます。これは当たり前のことですが、そういうことが家庭の状況からすぐくはっきり見えてきます。

そのため、お母さんが輝けるために、元気になるために私たちは何ができるかということとをずっと考えてきていますが、母親が仕事をしているしていないにかかわらず、その方に合った元気になる方法とそのための私たちの役割をその都度考えながら支援している毎日が続いています。

子どもたちが成長して大人になっていく過程の中で、どのように健やかに育っていくかを考えますと、今申しましたとおり、お母さんが元気であることが本当に大事なこととなりますが、かかわる大人がどういう人なのかによっても違ってくと捉えています。

お母さんが輝けたり元気であったりということのほか、活躍できる大人に囲まれていると、子どもたちに考える力がついたり、伸び伸びと育っていくという実感があります。これは、お母さんだけが輝いているだけではだめでして、お母さん以外の家族はもちろん、男性も女性も関係なく、子どもや子育て家庭にかかわるあらゆる人たちが元気で輝いているということが活躍できる大人に育っていくためには非常に重要だと考えています。

ですから、女性に特化したこうした会議もそうですし、施策も充実してきたことは非常にうれしいことだと思いますが、子どもにかかわるみんなが元気に輝き、活躍してもらいたいということを願いながら日々の事業を行っています。

そのためには私たちも元気でなければなりません。実は、24時間365日対応で支援に駆けずり回ってしまして、自分たちの健康や家族への対応も課題になっていますので、そういうことも解決しながら日々事業をしていきたいと思っています。

この会議での報告内容や趣旨とはちょっと違った視点になってしまいましたが、なかなか見えにくい家庭の中での女性のこと、それから、仕事をされていない子育てにかかわる女性についてお話させていただけたらと思い、報告させていただきました。

ありがとうございました。

**【司会：小玉環境生活部長】**

ありがとうございます。

これまでのご説明についてご質問等はございませんでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

なければ、議題（２）の今後の取り組みなどについて道からご説明します。

**【北海道環境生活部くらし安全局：成田局長】**

道環境生活部くらし安全局長の成田でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、今後の取り組み等につきまして、資料に基づいてご説明いたします。

これまで、北の輝く女性応援会議では、女性活躍の気運を醸成するため、北海道における女性活躍支援の方向性を取りまとめたほか、構成員の皆様の連名で女性の元気応援メッセージを発出するなどしてきたところでございます。

今後の北の輝く女性応援会議としての新たな取り組み事項について、数点を事務局としてご提案申し上げます。

一つ目は、リレー応援メッセージです。

資料の２をごらんください。

北の輝く女性応援会議として、女性の元気応援メッセージを発出してから２年ほどが経過いたしました。この間、メッセージに賛同いただいた企業、団体から寄せられた女性の活躍応援自主宣言が約２００件を超え、現在、２０２件になっておりますけれども、そうした女性の活躍を応援する輪が道内に広がり始めていると考えております。

こうした気運をさらに加速させていくため、先ほど道経連のプロジェクトチームのお話にもありましたとおり、トップが明確なメッセージを発出することが大事というような取りまとめもございましたけれども、各構成員または各構成団体のトップの方から女性活躍への思いをメッセージとしてご寄稿いただき、リレー方式で発信していきたいと考えております。

毎月、お二方程度の紹介を考えておりまして、その内容につきましては、道の女性活躍ポータルサイトなどを通じて発信をしていきます。

スタートは、最初のメッセージを発信しましてから２年ちょうどとなります平成２９年２月の中旬を予定してございます。

イメージにつきましては、別紙の資料をごらんいただければと思います。

これはイメージでございますので、文章の分量等はこれより長いものであっても構いません。スケジュールなどの詳細につきましては、改めて個別にご相談させていただきたいと思っております。大変なご面倒をおかけしますが、ぜひ構成員各位にご協力を仰ぎたいと考えてございます。

続きまして、資料３をごらんください。

北の輝く女性応援会議としての今後の取り組みです。

平成２７年の北の輝く女性応援会議の設置の後に女性活躍推進法が制定され、ことしの２月の応援会議で皆様の同意をいただき、この応援会議を法律に基づく協議会として位置づけました。今後、女性の活躍を一層推進していくため、新たな取り組みの展開についてご提案させていただきたいと考えております。

こちらについては2点ございます。

3の実施の内容をごらんください。

一つ目は、北の輝く女性応援会議における後援等です。

女性活躍推進の機運醸成のため、本日お集まりの構成員または傘下の関係団体等が実施する各種の行事、イベント、研修会などにおいて、北の輝く女性応援会議の名義による後援を行ってはどうかということでございます。

これまで、各団体の申請に応じ、道の後援名義なども行っておりますけれども、応援会議としての後援名義を使用することにより、官民を挙げて応援しているという趣旨をより明らかにできるのではないかと考えました。

そのフローにつきましては、別紙のとおりでございます。

どのようなイベント、行事等を後援するかという判断基準は、道の後援名義の使用に準拠して判断したいと考えておりますけれども、その内容につきましては四半期ごとに状況報告をさせていただきたいと考えております。

戻っていただきまして、二つ目は、企画機能の充実です。

これまで、応援会議の担当者会議につきましては、年1回の開催であり、会議の運営協議や情報交換が主たる役割でしたが、応援会議として今後実施する取り組みにつきまして、さまざまなご提案をいただきながら企画、立案し、必要に応じて応援会議に諮る機能を充実させたいと考えております。

また、ゲストスピーカーによるお話を伺うなど、各構成員、担当者のスキルアップの場としても活用していただきたいと考えてございます。

そのため、担当者会議を複数回開催させていただきたいと考えてございます。

以上の2点ご提案です。

続きまして、現在の道としての取り組みを紹介させていただきます。

資料4をごらんください。

これまで、女性の活躍推進事業により、例えば各種相談にワンストップに対応する北海道女性の活躍支援センター、あるいは、道内の各界で活躍する女性をロールモデル集で紹介する取り組みを実施しておりますが、その他のものとして二つを紹介させていただきます。

一つ目は、未来を創る女性懇話会です。

先ほどの副知事のご挨拶でもありましたけれども、今日の午前中に各界で活躍している方にお集まりいただき、北海道らしさを生かして人を呼び込み、子どもを産み育て続けたいと思える北海道づくりなどについて、幅広い観点からご意見を伺いました。

きょうの会議の中では、例えば、「子育ては全ての原点であり、生きるスキルを身につけた子どもを育てるため、社会の総力を」といったご意見のほか、「多世代が集まる拠点づくりの必要性」など、様々に有意義なご意見をいただきました。

いただいたご意見は、後ほど改めて情報提供させていただくとともに、できる限り道の

施策に反映していきたいと考えております。

二つ目は、北海道なでしこ応援企業認定制度です。

資料5をごらんください。

本制度は、女性の職業生活における活躍を支援するため、積極的に取り組みを推進している優れた企業を認定するものでありまして、ことしの4月から認定を開始しました。

認定要件は、中段にありますように、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる企業を道が登録する北海道あったかファミリー応援企業に登録していることなど、記載の4点が要件となっております。

なでしこ応援企業に認定された場合の優遇措置といたしましては、道が積極的にPRすることのほか、ハローワークの求人票に北海道なでしこ応援企業との表示ができますので、女性にも優しい企業である旨、他社との差別化が図られること、また、平成29年度、30年度の道の建設工事等の競争入札参加資格審査におきまして、認定企業は技術・社会的要素の加点項目において、女性の活躍支援として評価、加点されます。

また、資料に記載はありませんけれども、なでしこ応援企業に認定されている企業のうち、育児休業、介護休業等を積極的に進めている企業を募集し、表彰する制度もごございますので、あせてご案内をさせていただきたいと思っております。

**【司会：小玉環境生活部長】**

ただいま応援会議が今後実施していく取り組みなどについて説明させていただきました。ここまでの説明についてご質問やご意見等はございませんでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

**【司会：小玉環境生活部長】**

ご質問なければ、この応援会議において実施する取り組みにつきまして、この場でご承認いただきたく存じますがよろしいでしょうか。

（「異議なし」と発言する者あり）

**【司会：小玉環境生活部長】**

ありがとうございます。

今後の具体的な進め方につきましては、事務局からご担当を通じてご案内させていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、議題（3）の意見交換に移ります。

本日の議題（1）と（2）に関する事、あるいは、それ以外でも構いませんので、皆様にお言葉をいただきたいと存じます。

それでは、森林組合連合会様から取り組みについてよろしくお願いいたします。

**【北海道森林組合連合会：阿部理事長】**

北海道森林組合連合会の会長をしている阿部と申します。

特別考えてはこなかったのですが、現状についてお話をさせていただきます。

私どもは森林の管理等をやっているものですから、女性の方が私どもの職場で働くことはなかなか厳しい環境となっております。

現在、全道には80の森林組合がありますが、そのうち、数は少ないですが、高性能機械といって、トラクターでいえばキャビンがついており、外に出なくても仕事ができるような機械が導入されております。釧路管内の鶴居村の森林組合での取組です。そういうことから少しずつ女性が働けるようになってきておりますが、環境としては厳しい状況下にあると考えております。

今後、こうした会議に参加させていただき、80の森林組合に情報提供し、女性の方が働きやすい職場になればいいと思っております。

きょう参加して、非常に感銘を受けたのは北洋銀行の取り組みです。また、岡田さんからもすばらしい報告をしていただき、心が温まる思いでした。ただ、女性の応援を道がきちんとやっていくのであれば、例えば、地方自治体、それから道自らがどんな取り組みをしているのかについて資料として提供していただければありがたいなと思います。

ただ、北海道で女性応援会議をしながらいろいろなことに取り組んでいるのはすばらしいと思います。

とりとめのない話になりましたが、コメントとさせていただきます。

**【司会：小玉環境生活部長】**

私どもでもわかりやすくお伝えする工夫をしてまいりたいと思います。

続きまして、連合北海道の出村さんからお願いいたします。

**【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。

女性が輝くということにはいろいろな意味合いがあり、いろいろなお立場の方がいらっしゃって、非常に幅が広いテーマだと思っています。連合北海道というのは労働組合ですので、その条件をどうやって整備するかということを中心に考えております。

特に、今は格差が問題になっており、働き方改革が政府でも問題になっています。今はどうしても女性にひずみがいってしまっている状況ですので、それをどうやって改善していくか、最低賃金をどうやって上げていくかなどのそんな取り組みをしてきております。

ただ、私たち内部では、先ほどもお話ありましたが、組合の役員を初め、男性の比率が非常に高くなっておりますので、内部の改革をどうしていこうかということも考えております。

お手元には去年に発行した新聞があるかと思いますが、去年、女性活躍推進法ができたものですから、その中身を紹介したり、それぞれの労働組合の委員長が男女平等参画に向けての考えを載せたり、地域の役員や会長のコメントを載せたり、こういったことで少しず

つ紹介し、宣伝をしていこうと思っております。

もう一つに、改正育児・介護休業法が来年1月から施行されますが、その内容にわかりづらい面があるものですから、チェックシートみたいなものをつくり、組合の役員に配り、広めていく取り組みをしていきたいと思っております。

これまでの話を聞いて思ったことがあります。

これは要望ですが、この応援会議が法律に基づく協議会となったと先ほど局長からお話があり、企画機能を充実させていくということがありましたね。ただ、いろいろな立場の方がおられますし、いろいろな観点の取り組みもあるものですから、そういったものを整理し、今回はこういうテーマでいきたいというふうにして進めていただきたいと思います。なかなか集約し切れない課題かもしれませんが、そんなことを要望したいと思います。

**【司会：小玉環境生活部長】**

ありがとうございます。

それでは、商工会連合会の戸澤専務からお願いいたします。

**【北海道商工会連合会：戸澤専務】**

北海道商工会連合会は、北海道の中に152の商工会がございまして、親会の下には青年部と女性部があります。

女性部の方々は、研修会などを午前中から行い懇親会等も開催し、交流を図っております。全道各地から忙しい時間を割いて参加頂いており、そういう場面を見ると、女性は物すごくパワフルだなと感じます。

そのパワーが厳しい経営環境にある地域の会員企業や商工会を支えていると思います。

商工会連合会では、女性職員を幹部に登用する道筋がまだできておりませんが、これからはそういうルールをきちんとつくらなければいけないと感じております。男性の多い職場ですから難しい部分はありますけれども、女性が輝いていけるような職場をつくっていかうと思っております。

**【司会：小玉環境生活部長】**

それでは、商工会議所連合会の安宅様からお願いします。

**【北海道商工会議所連合会：安宅部長】**

商工会議所連合会の安宅でございます。

きょうは、役員が出席できず、私が代理の代理として出席させていただきました。

今、戸澤専務様がおっしゃられたように、私どもの団体でも商工会議所が全道で42ございまして、青年部、女性会があり、同じような組織を持っております。

ただ、会員企業には中小企業が多いです。私どものところも職員が何百人もいるような



職場ではありません。

北洋銀行が表彰されると先ほど聞きましたが、本当にすごいと思いました。小さい企業でも女性がもっと活躍できるようにしていかなければならないと感じました。育児休暇でも産休でもとれるようなシステムにしていかななくてはいけないと思いました。

札幌商工会議所では部会がありまして、その中に建設女子会をつくりました。建設という業種は女性がなかなか少ない職場ですが、女子会をつくり、建設業協会の中で交流を図るなど、資質の向上を図るような研修会なども少しずつやっていると聞いております。

また、なでしこ表彰については、中小企業が多いのですが、隔年で表彰式をやり、広く中小企業にも周知していこうという試みをやっている最中です。

**【司会：小玉環境生活部長】**

ありがとうございます。

それでは、北海道銀行様からお願いします。

**【北海道銀行：森山執行役員】**

北海道銀行の森山といたします。

本来、企画管理部門の常務が出席する予定でしたが、今日は所用のため出席できませんので、私が代わりに出席をさせていただきました。

6月まで人事部長をやっていたので、この手の話はよくわかっているつもりですが、皆さんから貴重なお話をいただき、大変参考になりました。

北海道銀行といたしましても、女性活躍推進法の趣旨にのっとり、行動計画をつくるために当行の現状分析を行い、課題の認識とそれに向けた研修、人事異動等を行っているところであります。

女性の管理職の増員や研修の充実、そして、男性の育児休業の取得者10名以上という目標を設定しておりますけれども、そこに向けて鋭意努力し、ようやく男性で育児休業を取得する者が出ており、遅ればせながら実績をつくっている最中です。

余談ですが、先ほど岡田様から子育てのNPOの話があり、新たな視点として非常におもしろいと感じました。子育てをする上では、やはり男性も一緒に輝かないといけないと思います。ですから、女性が活躍することによって出る弊害をあえて岡田様がおっしゃったと認識しましたが、男女の平等参画が極めて大事な世の中になってきているのではないかと思います。

女性も男性もあまねく社会の中で活躍し、子どもをしっかりと育てていく、親の面倒を見ていく仕組みづくりや社内の支援制度を充実することが日本全体の底力につながるのではないかと考えていますので、皆さんといろいろな情報交換をしながらやっていきたいと思っています。

【司会：小玉環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、信用金庫協会の伊藤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でございます。

我々の業界につきましても、支店長や役員への女性の登用は珍しいものではなくなりつつあるのですけれども、さらに活躍を促進することからいえば、女性職員の職域を拡大しなければいけないわけですので、そういった研修のほか、リーダーシップマネジメント能力の向上などに一生懸命取り組んでいる状況です。

現に、そういった研修をやると、女性の参加も随分と増えてきておりまして、積極的になってきているなという印象を受けております。

金融業界では、北洋銀行も北海道銀行の方もお話をしていましたけれども、私どものところも同様で、転勤を伴った場合にはやめなければいけないという事例が過去には多かったです。最近は融通される制度もできましたので、やめなくてもいいような体制ができておりますので、女性が働きやすい環境が少しずつでも前に進んでいるなと思います。

また、個別の信用金庫において女性創業セミナーを複数の信用金庫で複数回にわたって取り組んでいる事例も出てきておりますので、こういったことがどんどん行われていくとさらにいいのかなと思います。

【司会：小玉環境生活部長】

ありがとうございました。

それでは、ワイズスタッフの田澤様からお願いします。

【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ございます。

私が会社を立ち上げてから19年目になりました。女性のためにというわけではありませんが、働きにくくなった女性が在宅で働けるような会社をということでずっとやってきました。企業に勤めている方が在宅勤務するものを雇用型テレワークといい、会社をやめて家で仕事をするものを自営型テレワークといいます。このようなテレワークの活動を行っております。

今、話に出ましたが、政府の働き方改革の中でもテレワークについて非常に重要視していただき、女性がいろいろな状況の中でも働き続けられるようになってきたことは非常にうれしく思います。

ただ、北海道という地域で考えますと、在宅勤務という働き方が東京などに比べるとまだ進んでおりませんので、北海道においてそういう企業がもっと増えるといいなと感じて

おります。

今お話を聞いていてすごいなと思ったのは、配偶者が他社におり、その方の転勤でもその近くに行けるという制度についてです。私がお社をやめた理由は夫の転勤だったものから、そういう話を聞きますと、時代が変わったな、うれしいなと思いました。

ただ、全体的に思うことは、今お話ししたように、これからは男性が介護する時代にもなりますが、女性が働きやすい環境というのは重要になっていくと思います。

そうしたときに企業にとってもメリットのある女性の働く環境が必要になります。テレワークというのは、会社を離れていてもしっかりと働けるものですので、それが広がればいいなと思っております。

ここで一つの事例をお話しさせていただきます。

東京にある広告代理店についてです。10年ぐらい前から女性の営業の方を一生懸命採用されました。非常に優秀で、業績が上がりました。ところが、10年ぐらいたつと、女性が結婚し、育児休業をとったのです。その後、会社に復帰してくれるのはいいのですが、今までの営業の仕事ができないため、事務的な仕事の短時間勤務を望まれたので、その希望どおりにしたのです。

しかし、ある日、社長が夕方5時前ぐらいに総務関係の部門に行ったら係長以上の男性しかいなかったそうです。そうした事実を見て、社長は、これではいけない、うちの会社の未来がなくなる、女性が活躍できる会社にならなければいけないということで私にご相談がありました。

その内容は、営業の女性が育児休業から戻ってきて、子育てをしながらでも営業で能力を発揮できるためのテレワークを教えてほしいということでした。

中小企業にとっては、ウィンウィンのメリットがないと取り組めないことかもしれませんが、それを見出していけるようになればいいと思います。

在宅勤務にマイナスのイメージを持っていらっしゃる企業もまだまだ多いのですけれども、そうではないということも含めて企業の方に知っていただければうれしいです。

**【司会：小玉環境生活部長】**

ありがとうございます。

それでは、EZONAの太田様からお願いします。

**【EZONA：太田代表】**

太田明子ビジネス工房代表太田と申します。

現在、かでの2.7で女性活躍支援センターを管理して2年目になりました。道銀総研様のご指示にて担当させていただいておりますが、毎月約20件程度、全道の女性からご相談がございました。

通常、行政の事業となると、チラシは自治体の窓口には設置されますが、北海道銀行の各

支店で目にされた方が多いようで、大変効果的ではないかと考えております。

さて、この女性活躍応援会議では、いつも女性活躍支援というと、なぜか母親支援の議論になっているのがいつも残念に思っています。

ただ、母親を応援しようということに関して言わせていただけるならば、約20年前、私は某大手新聞社でこのようなお歴々が参加された仰々しい会議に最年少で出させていただきました。そのときの議論の大きなテーマは少子化で、少子化について早急に改善すべきということになり多くの方が多くの時間を費やしていました。

では、それから約20年がたちましたが、どうして全ての子どもたちが保育園に入れないのでしょうか。

この20年、北海道の都市銀行が破綻、北海道の経済は悪化、貧困が議論され、夫の給料だけでは生活ができず、女性も働かないと生きていけない状況になったにもかかわらず、保育園も作らず、子どもを産んで働けと言うのは、私たちは若い世代の方たちに無茶を言っているのではないかと思います。

また、起業のご支援をしている立場から申し上げますと、女性が女性の立場でいろんなサービスや商品を考えていますが、公的な相談時点でファーストコミットで排除されることが少なくありません。

それは例えば病児保育や認可保育園という意味さえわからない男性の方々が公的な相談窓口におられ、女性が必要とするサービスを理解できないからだと考えています。

このことについて例えば事例を申し上げますと、「初音ミク」は、北海道、日本を代表するサブカルチャーの代表ですが、これは男性のオタク文化で、男性が支援したものです。もし女性が支援する立場にいたのであれば、世間を凌駕する女性の視点のビジネスプランが北海道からでていたかもしれません。

この問題を解決するのは、女性が責任をとる立場、決定権を得る立場に多く居ることが必要で、企業においては、管理者が増えること、女性の社長が増えることです。

彼女たちに直接ガラスの天井を破ることはできないと思いますが、ファーストコミットで女性活躍支援策が議論の机上に上らないということが劇的に減少すると思われれます。そして10年後や20年後、女性が普通に活躍できる社会になるのではないかと考えます。

現在、秩序や競争など、縦型の男性ネットワークで構成されている非常にアンバランスな世の中にコミュニケーションや共感という女性の横型のネットワークを入れ、少しでも早くバランスがとれた生きやすい世の中にしていただければと思っています。

最後に、この場にいる皆さんには、まず、女性活躍は母親活躍だけに限定することはやめていただきたい。知事が4期も女性がやっておられるのはこの北海道しかありませんので、女性がどうやったら支援する立場、決定権を持つ立場になれるのかを本気で議論していただき、20年後も今日と同じような議論をしないようにすべきであると考えます。

大変僭越ながら発言させていただきました。

【司会：小玉環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、女性団体連絡協議会の中田様からお願いします。

【北海道女性団体連絡協議会：中田会長】

皆さんには女性にとってすばらしい環境を整えていただけたのだと思います。

先ほど道銀の方からお話がありましたけれども、男女平等参画を推進する立場で何十年も前から活躍してきたものがだんだん現実化してきたのだと思います。私たちは職場にはいないのですけれども、働くお母さんを応援する活動を行っています。

お母さんたちが職場に出ている間、それを地域で支えるわけです。町内会の会長をやっている女性もふえてきましたし、町内会の役員を進んで引き受けることも多いと思います。

また、えるぼしやなでしこ応援企業です。えるぼしは、外から見てもわかるように張ってあるものなのですね。ただ、なでしこ応援企業については、よくご存じあげていないので、もっとPRしてもいいのではないかとお話を伺って思いました。

女性が活躍するためには、お父さんや周りの男性の協力と理解がなければ推進していかないのではないかと思います。女性が幾ら頑張ってみても今までの男性社会を壊すことはできないのではないかと考えています。

大きな企業については、数値を見るといろいろな条件が整ってきているように見えますけれども、小さな企業では、男性は育児休業を取得できる規則があってもとりづらい雰囲気です。それも職場内でそういう雰囲気をつくり出しているという話をたまたま聞くことがございました。

男性同士が牽制し合うこともあるように聞きましたので、そうした足かせを外せるような企業づくりをしていただきたいと思います。

私たちはかなりの高齢ですし、孫育ても余りできません。地域で子どもを預かるお仕事をしてらっしゃるすばらしい報告もございましたが、そういう人たちを地域の中で応援する気持ちは十分ございますが、子育ての専門家ではないので、自信を持ってできないということもあります。ただ、今日いろいろな方の立場のお話を聞きまして、大きな企業でしたら支店の方にも保育できるようにしていただけたらいいかと思います。

そして、300人以下の企業にこの考え方を浸透させようとしているわけですが、そんなに長い時間をかけず、短い時間にしていただければ、もっと生きやすい地域社会をつくれるのではないかという感想を持ちました。

【司会：小玉環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、女性プラザの笹谷様からお願いします。

【北海道立女性プラザ：笹谷館長】

女性プラザの館長の笹谷でございます。

今日いろいろな取り組み等をお聞きしまして、私は括弧づきだと思っておりますが、少しずつ着実に女性活躍が進んでいるのかなと思っております。

道立女性プラザは平成3年に発足し、かなり長い間、北海道の女性たちの差別の是正や自立促進、男女共同参画をいかに可能にするかという事業に取り組んできました。女性プラザとして何をやるのかということですが、社会の背景や国の女性施策の変化を見ながら、今、女性たちには何が必要なのかを考えているわけです。

ただ、ネックとして予算の話がありまして、高橋知事にはもっと予算をつけてほしいといつも思っています。

女性活躍推進法ができたということは、プラス面もマイナス面も含め、私たち道立女性プラザが何をやっていくかを考える一つの契機になるだろうと思っております。

先ほど太田さんがおっしゃったように、女性活躍推進法の中身の問題にあるように、今、政府ではいろいろな施策を次々出しておりますけれども、これらが全て一致しているかというと、ちぐはぐなところもありますので、その辺も含め、冷静に考えていく必要があるだろうと思います。

そこで、今年度に道立女性プラザが行った新しい観点での試みをご紹介しますと思います。

その前に、きょうのお話に対する意見として、連合がマンスリーニュースを出していらして、連合に所属している組織のトップリーダーの宣言をしておりますが、これらは全部が男性ですよ。

こういうことを見ても、これから道庁がやろうとするリレー応援に関してもそうだと思います。企業のトップに書いていただく、トップがそういう宣言をすることはとても大事なことだと思うのですが、現実的には男性がそれを読むのではないかと思えるのです。そう考えると、それはどうなのだろう、男性の偏ったことになるのではないかと思うのです。非常に素晴らしいことをおっしゃると思っておりますけれども、それだけではなく、企業の中でいろいろな困難をくぐり抜けながら管理職になった女性もトップの一人なわけです。

そういうものも入れなければ、一つの性からのメッセージに偏り、女性の受けとめ方として、ああ、そうですかという感じになってしまう可能性もありますので、多様性を考えていただけたらと思います。

さて、女性プラザが今年度にやった事業としてご紹介したいことです。

今までもいろいろなことをやってきておりますが、それら全部は紹介しません。今回少し新しい切り口としてやったことをご紹介しますと思います。

まず、女性たちは諸問題を抱えておりますが、それに対しての相談や解決を目指す機関に結ぶ無料の法律相談です。

札幌市では、毎月、第2・第4水曜日にプラザの6階の部屋で面談による相談を行っています。それから、全道では、毎年、6地点ずつ、あちこちの自治体で行っています。

また、プラザ内には、非常に広い心地よい交流フロアやミーティングスペースがあるのですけれども、そこを女性たちの事業に使っていただくための一つの試みとして、プチ起業家による販売会や実施、展示など催し物の支援、子育て団体によるプチ相談室などを10回程度行いました。

一番大きいのは11月に行った女性プラザ祭のときの試みでしたが、たくさんのプチ起業を目指す女性たちのグループや団体に出展していただき、皆さんには好評でした。企業に勤めている女性たちではなく、中田さんがおっしゃったように、私たちは、地域で生活している女性たちへのまなざしを大事にしております、起業したい、社会に自分たちの活動を評価してもらいたいという方たちがこんなにたくさんいるのだなと思いました。

女性で起業を望む人たちが活躍推進法の施行とともに世に声を上げ始めているのだなと思いましたし、そういう風があるのだと改めて感じましたので、私たちはそうしたことを応援していきたいと思っております。

さらに、他団体とのネットワークということで、資料にもありましたが、北海道経済産業局やさっぽろ青少年女性活動協会が中心に立ち上げた北海道女性起業家支援ネットワーク事業にも参画しているところです。これは今年初めて行った事業です。

ただ、皆さんがおっしゃったように、活躍するためには、それをバックアップする国、自治体、民間企業等の支援が必要であって、そのための事業として、イクメン講座やケアメン講座を私たちでやっておりますので、つながるような形で事業を組み合わせたいと思っております。

**【司会：小玉環境生活部長】**

ありがとうございます。

それでは、北海道市長会の吉澤様からお願いします。

**【北海道市長会：吉澤事務局長】**

北海道市長会でございます。

本来であれば、会長の菊谷伊達市長が出席すべきところでありますけれども、あいにく公務が重なり、出席することができませんので、代理出席として、事務局長の吉澤が出席させていただきました。よろしく願いをいたします。

北海道市長会は35市で構成してございますが、残念ながら、35市全体の傾向みたいなことについてはご報告できません。ただ、女性にかかわる施策で大きな動きのあるところがございます。今日はせっかく発言の機会を与えられましたので、そのことを少しPRさせていただきたいと思っております。

苫小牧市についてです。ご存じの方も多いかもしれませんが、平成25年11月

に北海道で初めて男女平等参画都市の宣言をしております。

この宣言におきましては、市民、事業者、市が一体となって男女平等参画社会を目指す取り組みを推進していくことを表明しておりますけれども、この宣言の理念を浸透させるよう努めているところです。

また、日本女性会議というものがございまして、たしか、一昨年に札幌市で開催していたように思いますけれども、苫小牧市でも会議の開催に向けた誘致活動を進めております。今年の開催地は秋田市でしたけれども、平成29年度の開催地として苫小牧市が指名を受け、来年度に開催することが決定しました。

今年の11月13日に既にプレ大会を実施してございますが、現在、実行委員会等で細かな内容を詰めていると聞きました。来年の10月13から15日の日程で開催することです。大枠は決まっておりますが、細かな部分はまだ詰め切れていないようです。苫小牧市からは、一人でも多くの道民の方に参加していただきたいと聞いております。

ただ、たくさんの方に参加を呼びかけおりますけれども、実は参加費がかかるようございます。それから企業などからの協賛金を得たいということです。これは実行委員形式で行いますので、苫小牧市からは補助金が出ます。

そこで、苫小牧市から言われたのですが、北海道からのご支援をぜひお願いしたいということです。補助金があるようですので、補助金の申請もぜひさせていただきたいと申しておりましたので、ここでご報告をさせていただきたいと思います。

**【司会：小玉環境生活部長】**

ありがとうございます。

それでは、北海道経済産業局の児嶋局長からお願いします。

**【経済産業省北海道経済産業局：児嶋局長】**

北海道経済産業局長の児嶋でございます。

北海道経済の持続的な発展を図る上で女性の活躍は極めて重要な要素であります。しかしながら、総務省の統計によりますと、女性の労働力人口は、過去5年間で、全国では59万人増加している一方、北海道では逆に1万人減少しております。

こういう状況を踏まえ、北海道経産局では、北海道の女性の経済界での活躍を応援するための様々な施策を講じているところですが、本日は私たちの最近の取り組み5点を簡単にご紹介させていただきたいと思います。

まず、一つ目は、北海道におけるダイバーシティー経営の普及です。女性を含む多様な人材を積極的に活用し、企業価値を高めている企業ということで、帯広市の六花亭製菓や苫小牧市の健康とうふなど、道内企業の5社をこれまでに選定し、公表し、ダイバーシティー経営の普及を図っています。

二つ目は、北海道の中小企業の女性人材確保の促進です。このための説明会や研修会や



マッチングの会などを、今年度は、札幌、函館、旭川、帯広、北見、釧路の道内6カ所で展開しております。

三つ目は、北海道の女性による創業の促進です。先ほど笹谷館長からご紹介いただきましたが、今年8月、経産省の予算を活用し、道内の多くの関係企業のご賛同を得て、女性起業家支援ネットワークを立ち上げました。北海道の女性起業家が抱える様々な個別課題を解決するため、ネットワークの構成機関が連携し、きめ細かくサポートを行っています。

四つ目は、北海道の企業の中の女性幹部候補社員の養成です。来年1月に経済産業省が女性役員養成合宿を東京で開校いたします。この合宿では、ハーバードビジネススクール秘伝の経営ノウハウが伝授されることとなっております。道内の企業から一人でも多くの女性社員が参加されることを期待しております。

最後ですが、私たち北海道経産局自身も経済界に率先して女性職員が生き生きと活躍できるような職場環境づくりを進めております。現状は、局の課長職の8%、課長補佐の21%、係長の30%が女性職員であります。この数字をさらに引き上げていくため、育児休業やテレワークの促進など、女性職員が仕事と育児や介護を両方しやすい、または、男性職員も両立しやすい工夫を重ねていく方針であります。

こういう取り組みを通じ、北海道経済産業局はこれからも北の輝く女性の活躍を全力で応援していきたいと考えております。

**【司会：小玉環境生活部長】**

ありがとうございます。

以上で各機関の取り組みや道での取り組みなどへのご提言を一通り伺いました。これらは今後の取り組みに反映させていただきたいと思いますが、このほかにご意見やご提案、ご質問等はございますでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

## 7. 閉 会

**【司会：小玉環境生活部長】**

それでは、時間も参りました。

最後に、山谷副知事から、一言、ご挨拶をさせていただきたいと思っております。

**【北海道：山谷副知事】**

本日は、活発な議論をありがとうございました。大変参考になったと思い、私もメモをとらせていただきました。

中田さんがおっしゃっておられたように、私ども道としても、昭和60年ぐらいからでしょうか、男女平等参画に取り組んでまいりました。そのとき、参画なのか参加なのか、そうした議論をしながら、女性がこれから活躍する場をつくっていく施策にも取り組み始

め、男女平等参画室という組織をつくってやってきた長い歴史があります。そうした中、今日、女性プラザが確立してきたところです。

道としての施策もしくは自治体の取り組みについても紹介してほしいと先ほど阿部理事長からお話でしたが、整理して、ぜひお届けしたいと思います。

それから、リレー応援メッセージについてです。男性ばかりになるのではないかというご提言がありましたが、これは一工夫しなければいけないと感じました。大変貴重なご指摘いただき、ありがとうございます。

当初、新しく法が制定されるということで、その気運の醸成に向け、この会議の立ち上げの議論を私の部屋でしているとき、はたと気がつくところにいたのは男性ばかりでありまして、これでいいのだろうかと思ったことを思い出します。そこで、女性の視点をもっと導入できるような仕組みを入れていこうということで懇話会を立ち上げたところですので、一工夫させていただきたいと思います。

そして、企画機能強化ということで、この会議で課題やテーマを設定することとなります。まさに今日の議論でもその種を頂戴したと思いますので、本日の議論をしっかりと踏まえ、整理をしながら、次回からの会議では実がさらに上がるような取り組みにつなげていきたいと思いますので、今後とも、ご協力のほど、どうぞよろしく願いをいたしたいと存じます。

本日は、大変貴重なご意見ありがとうございました。

**【司会：小玉環境生活部長】**

以上をもちまして、平成28年度北の輝く女性応援会議を閉会いたします。

以 上