

平成29年度 北の輝く女性応援会議

会 議 録

日 時：平成29年12月19日（火）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：小玉環境生活部長】

ただいまから、平成29年度北の輝く女性応援会議を開催いたします。

本日の進行を努めます道の環境生活部長の小玉でございます。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、高橋知事よりご挨拶を申し上げます。

【北海道：高橋知事】

皆さん、おはようございます。

委員の皆様方におかれては、大変足元が悪い中、寒い中、ご出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

また、皆様方におかれましては、ことしの2月から開始をいたしました、北の輝く女性応援会議トップリレー応援メッセージに対しまして、本道の女性を応援する力強いメッセージを寄せていただきましたことにも厚く御礼を申し上げる次第です。

さて、国の女性活躍加速のための重点方針2017におきましては、女性の活躍に資する働き方改革の推進、男性の暮らし方、意識の改革などが掲げられているところでありまして、女性活躍は、女性だけの問題ではなく、男性も含めて日本国全体の社会の意識改革を推進する必要があると考えるところであります。

この応援会議を設置してから3年が経過をしたところでございます。この間、各界の皆様方とともにオール北海道で女性活躍に向けたさまざまな機運醸成の取り組みを行ってきたところでございまして、私自身、地域で活躍する女性の皆様方にお目にかかる機会もふえてきたと考えております。

また、本道は、300人以下の企業における事業主行動計画の策定数が東京都、三重県に次いで3番目となっているところでございまして、道民の皆様方の意識も少しずつ変化していると感じているところでございます。

本会議は、今後の取り組みなどをご議論いただくとともに、女性活躍推進に向けた意識の改革や働き方改革に向けた皆様方の取り組みなどについて意見交換をさせていただきたいと考えております。

来年は、北海道命名150年の節目の年に当たるところでございます。女性はその可能性をさらに発揮できる北海道づくりを目指してまいりたいと考えております。

引き続き、よろしくお願いいたします。

ありがとうございました。

◎資料確認

【司会：小玉環境生活部長】

議題に入ります前に資料の確認をさせていただきたいと存じます。

本日の資料は、出席者名簿、配席図、次第に加えまして、次第の下に、資料1-1から資料4をご用意させていただいております。枝番もございますが、大見出しでは資料1から資料4でございます。

それから、別途卓上に1枚、資料6という資料をお配りしておりますが、これは、経済産業局の資料の差しかえをお願いいたします。欠落等ございましたら事務局までお問い合わせください。

3. 議 事

【司会：小玉環境生活部長】

それでは、議題（1）の①の北の輝く女性応援会議の取組などについて、道からご説明をさせていただきます。

【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の堀本と申します。

私から、今年度における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、本応援会議における主な取り組みとして、資料1をごらんいただきたいと思います。

順を追ってご説明を申し上げますが、1番目のトップリレー応援メッセージにつきましては、先ほど知事のご挨拶にもありましたが、12月までに構成員全ての皆様からお寄せをいただいたところございまして、資料1-1に皆様からのメッセージを配付させていただいておりますので、後ほどごらんをいただければというふうに存じます。

続きまして、資料の2番目の北の輝く女性応援会議名義という取り組みでございます。昨年12月からこの取り組みを進めているところでございますが、本年11月末現在で表にある15の事業などに対して応援会議として後援をしているところでございます。

資料1の裏面をごらんください。

3番目の女性の活躍応援会議自主宣言につきましては、企業や団体など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、これまで233団体からお寄せいただいているところでございます。

続きまして、その下の今後の取り組みということで、事務局としての案をお話しさせていただきたいと存じますが、1の新規の取組に関しましては、お手元に資料の1-2をお配りをさせていただいておりますが、この応援会議のワーキングチームの皆様アンケートをさせていただいたところ、応援会議としてより一層の情報発信が必要ではないかななどの意見がございましたことから、今後の取り組みの方向性としましては、例えば、その下の1-3に配らせてい

ただいているようなポータルサイトやSNSを活用した一層充実した情報の発信や、その下の資料1-4としてお配りをさせていただいておりますが、トップリレー応援メッセージに続く取り組みとして、応援会議構成員の団体の職員の方々からリンケージメッセージということで募集をするような取り組み、また、資料としては添付させていただいておりますが、トップリレー応援メッセージを活用した啓発ポスターの作成なども想定しているところでございまして、引き続き、応援会議とワーキングチームでこうした取り組みの詳細を検討させていただきたいと考えております。

続きまして、女性活躍に係る道の取り組みをご説明申し上げますが、資料2をご覧ください。

初めに、1番目の未来を創る女性懇話会につきましては、全道各地で活躍されている女性の方々から知事が直接お話を伺う懇話会を平成27年度から実施しており、3回目となります本年は8月21日に開催をしたところでございます。

今回は、多様な人材が共生し、連携し、個性を活かし活躍できる北海道づくりをテーマとし、表にございます5名の方にご出席いただきまして、今後の女性活躍に向けた取り組みなどについて意見交換、情報交換をさせていただきました。

懇話会の概要につきましては、資料2-1に議事録としてまとめて配付させていただいておりますので、後ほどご覧をいただければと思います。

続きまして、2番目の女性の活躍推進に係る地域連携会議につきましては、地域における女性活動の機運醸成などを目的に、11月に旭川市及び帯広市において開催したところでございます。今回は、在札幌アメリカ領事館の女性のレイチェル首席領事による講演やパネルディスカッションなども開催いたしまして、出席者数は両会場を合わせて230名にご出席をいただいたところでございます。

なお、本会議における開催のチラシとして資料2-2、また、参加いただいた方のアンケート結果として資料2-3を参考までに添付させていただいております。

続きまして、3の北の女性からのメッセージということで、平成27年度から全道各地で活躍する女性や女性の活躍を応援する企業等をロールモデルとして紹介させていただいております。今年度は、資料2-4にある33名を紹介させていただきました。

なお、今年度のモデル的な取り組みとしまして、お配りしている中の14番、15番を青色で表示しておりますが、このお二方は女性の活躍を応援する男性ということでメッセージなども取り上げているところでございます。

このほかの取り組みとしては、資料2に戻りますが、4番のインターネットの活用による女性活躍の気運醸成や5番目の第一生命さんなど、民間企業との連携事業などを進めているところでございます。

続きまして、資料2-5をごらんください。

現在、年度内の策定に向けて検討を進めております第3次北海道男女平等参画基本計画の素案の概要を添付させていただきました。

現行の第2次計画の策定から10年が経過したということもございまして、社会情勢の変化

や関係法令の整理なども踏まえながら、計画の改定を検討しているところでございます。

資料2-5の第1に基本計画の改定にあたっての考え方と書かせていただいておりますが、現行の計画をベースとしながらも、国の計画や道の実情なども踏まえまして、例えば、防災、災害復興における男女平等参画の促進、貧困など生活上の困難に直面している人々への支援などの項目を新たに盛り込むなど検討を進めているところです。

また、第2に書かせていただいておりますが、計画の構成としましては、表にありますとおり、五つの章で構成することとしまして、この表の第4章の欄に書かせていただいておりますが、男女平等の実現に向けた意識の改革、男女が共に活躍できる環境づくり、安心して暮らせる社会の実現、これら3点を基本目標として施策の方向性などを体系的に整理していきたいと考えております。

なお、計画の概要につきましては、第3以降にまとめておりますので、後ほどごらんをいただきたいと思っております。

以上、簡単ではございますが、本年度の取り組みなどにつきましてご説明をさせていただきました。

引き続き、応援会議での取り組み、また、道の施策の推進につきましてご理解とご協力を賜りますようよろしくお願いを申し上げます。

以上でございます。

【司会：小玉環境生活部長】

続きまして、堀労働政策局長からお願いします。

【北海道経済部労働政策局：堀局長】

それでは、私から、北海道働き方改革推進方策についてご説明をさせていただきます。

このたび、道といたしまして、道内企業等における働き方改革の取り組みの方向性を示すものとして、この推進方策を策定いたしました。

これまで道議会、北海道労働審議会などでご議論いただくとともに、7月に開催されました北の輝く女性応援会議のワーキングチームなどの場においてもご意見をいただいたところでございます。

これらのご意見を踏まえまして、10月31日に道として決定をしたものでございます。

まず、資料の2-6になりますけれども、この推進方策策定の背景としまして、働く意欲や能力のある人々が生き生きと働くために仕事と生活の調和した働き方が求められているということ、また、本道におきましては、将来にわたり生産年齢人口の減少が見込まれ、人手不足の一層の深刻化による地域産業の停滞が懸念されているといったことから、副題にありますとおり、働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現と人手不足対策の推進を図るところでございます。

グラフのほうで本道における現状と課題を整理しておりますが、これらを踏まえまして、こ

の推進方策におきましては、三つの柱ということで、多様な人材の活躍、就業環境の改善、生産性の向上を三つと柱としたところでございます。

一つ目の柱の多様な人材の活躍におきましては、女性、高齢者、障がい者、道外の方や外国人材に労働参加を促しまして、働きやすい環境の整備や労働力人口の増加を図るということにしております。

二つ目の柱の就業環境の改善におきましては、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進、就業環境の改善を進めまして、働きやすい環境の整備や人材の定着を図るということにしております。

三つ目の柱といたしまして、生産性の向上を掲げまして、新商品、新サービス開発による付加価値の向上、イノベーションの担い手の創出や効率性の向上に向けた人材の育成などの取り組みによりまして、生産性の向上や経営改善を進め、人材の定着や省力化等による人手不足の解消を図るということにしております。

こういった取り組みを通じまして、ワーク・ライフ・バランスの実現と人手不足の解消を図り、企業の発展と生き生きと働ける環境づくりを目指していきたいと考えております。

道といたしましては、道内の厳しい状況を踏まえまして、庁内はもとより、北海道労働局、経産局、関係団体の皆様方、あるいは、国の機関とも密接に連携、協働して働き方改革の推進に取り組んでまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

続きまして、資料２－７でございます。

北海道なでしこ応援企業認定のご紹介でございます。

この制度につきましては、女性の職業生活における活躍を支援するため、積極的な取り組みを推進しているすぐれた企業を認定するというもので、平成２８年４月から認定を開始しまして、２９年１１月末時点で１６２社を認定しているところでございます。

認定要件は資料４のとおり四つとなっておりますけれども、北の輝く女性応援会議が募集します女性の活躍応援自主宣言を行い、事務局へ宣言文を提出しているということも認定要件の一つとしているところでございます。

認定された企業への支援としましては、道のホームページの掲載などによるPRのほか、北海道なでしこ応援企業のシンボルマークの使用、ハローワークの求人票になでしこ応援企業との表示ができるなど、女性が働きやすい企業であることを示していただくことによりまして差別化を図っていただくことができる制度となっております。

また、表彰制度も設けているところでございまして、北海道なでしこ応援企業の認定企業の中から特にすぐれた取り組みを行っていただいている企業を表彰しているところでございます。

平成２８年度におきましては、札幌市の岩田地崎建設株式会社、社会福祉法人溪仁会、室蘭市の株式会社住宅夢工房、幕別町のふじわら工業株式会社様を表彰しているところでございまして、それぞれ育児・介護休業法を上回る規定や事業所内保育所の設置、女子学生のインターンシップ受け入れなどという取り組みを積極的に行っていただいているところでございます。

以上、北海道働き方改革推進方策と北海道なでしこ応援企業の認定、また、表彰についてご

説明いたしました。皆様方におかれましても、これら女性活躍や働き方改革に向けた取り組みの効果的な推進に向けまして、今後、より一層の連携協力をお願いいたします。

以上でございます。

【司会：小玉環境生活部長】

ただいま、環境生活部の堀本くらし安全局長から女性応援会議の取り組み及び道の男女平等参画計画の概要についてご説明いたしました。

また、経済部の堀労働政策局長からは、道の働き方改革の推進方策等についてご説明をしたところでございます。

以上について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)

【司会：小玉環境生活部長】

なければ、平成30年以降の応援会議としての取り組みにつきましては、今後具体的な内容などにつきましては応援会議ワーキングチームで検討し、進めてまいりたいと考えております。

それでは、議題(2)の女性の活躍に向けた取組につきまして、北海道の状況及び北海道労働局の取り組みについて、北海道労働局からお話をいただきます。

先ほど、資料の差しかえをお願いした際に、経済産業局の資料として資料番号6番をご説明いたしました。労働局様の資料6の差しかえでございますので、訂正いたします。

それでは、労働局様、お願いいたします。

【厚生労働省北海道労働局：引地局長】

労働局長の引地でございます。

いつも労働行政に対しましてご支援いただいておりますことにこの場をおかりしまして御礼申し上げます。

さて、私からご説明申し上げるのは、資料ナンバー3と今ご紹介いただきました差しかえをした資料に基づきましてご説明をさせていただきます。

女性活躍推進につきましては、将来の労働力不足が懸念される中で、経済の持続的成長、社会の活力維持のためには、国民一人一人がその個性に応じた多様な能力を発揮できる社会にしなければならないと考えてございます。特に、その最大の潜在力である女性の能力を生かすということが不可欠なことと考えております。

ただ、そもそも経済、社会のためという以前に、女性がみずからの考えや意思に従いまして自己実現を果たそうとする際に、現実にはさまざまな社会的な制約、支障がございます。これらを一つ一つ取り除いていく、あるいは、軽減していくということが女性活躍推進の本質であると考えております。

雇用労働の面から申し上げます。

資料3をあけていただきまして目次がございますが、さらにあけていただきますと、資料ナ

ンバー1がございませう。1をござらんいただきますと、政府が定めませう働き方改革実行計画の内容になつてございませう。ことし3月に定められたものでございませう。

真ん中のところの検討テーマと現状の7番目のところに、女性、若者が活躍しやすい環境整備ということが挙げられております。

さらにめくつていただきませう、資料ナンバー2でございませう。

これは、ことし6月に女性活躍加速のための重点方針2017ということで定められたものでございませう。基本的な考え方等がございませうけれども、さらにその裏面をござらんいただきますと、具体的な内容が書かれております。女性の活躍に資する働き方改革の推進、長時間労働の是正等がございませう。それから、男性の暮らし方、意識の変革ということで男性の育児休業等に触れられております。

さらに、女性活躍推進法に基づく女性活躍情報の見える化の徹底、活用の促進ということにも触れられております。

こういった政府の方針に従いませう、労働局もさまざまな取り組みを行うこととしてございませう。

資料ナンバー3をござらんください。

次からは、北海道の現状につきませう少しご説明申し上げます。

北海道では、全国より10年早く人口減少局面に入つております。その中で労働力をどのように確保するかということが重要な課題なわけですが、資料ナンバー3をござらんいただきませう、これは北海道の女性の労働力率の状況でございませう。

左下の未婚の女性の労働力率をござらんいただきますと、グレースケールは全国47都道府県の数字を重ね合わせたものでございませう。

したがいませう、北海道の場合は、日本の女性の労働力率、全国と遜色ない状況でございませう。しかしながら、右側の有配偶者女性の労働力率、結婚された後の女性の労働力率になりませうと、全国の下位を低迷するということになり、全体としませうても全国と比べて4ポイントほど労働力率が低いという状況になつております。

それから、今のグラフの中の色のついた折れ線グラフのほうでございませうが、赤いほうが女性の労働力率ですが、一旦、結婚、子育て等で労働力から去られた方がまた戻つてくるのは45歳ぐらいからでございませうが、このあたりになりますと、非正規の労働になつてしまうという状況でございませう。

それから、次に1枚めくつていただきませう、資料ナンバー4でございませう。

北海道における女性の活躍に係る課題ということで、女性活躍推進法に基づく行動計画の推進状況ですが、一部でも予定どおり進んでいるというのが北海道は40%ほどでございませうして、全国と比べませうして20ポイント近くの差があるということでございませう。なかなか進まないということでございませう。

それから、女性が管理職以上のポストにつくことが期待していないというデータでいませうと、北海道は28%もある、全国は8.5%しかないのに、まだまだ意識が高まらないという

状況が見てとれるわけでございます。

また、1枚めくっていただきまして、女性活躍推進法の内容でございます。少しだけご紹介いたしますと、この法律は平成28年4月から施行されております。301人以上が一般事業主行動計画を策定し、労働局に提出いただく義務があるということでございます。

計画の中身というのは、ここにステップ1から3まで書いていますように、まずは自分の会社の女性の活躍の状況の課題を分析していただき、次に、ステップ2として行動計画をつくっていただきまして社内に周知する、対外的に公表する、次に労働局に提出いただくということになっております。特に重要なのが女性活躍に関する情報の公表という点でございます。

この一般事業主行動計画が本道においてどれくらい提出されているかという、義務づけられている301人以上の企業は99.6%の提出をいただいております。496社中494社に出していただいておりますので、かなり高い率で出していただいていると思います。300人以下の義務がないところも216社に提出をいただいております。

こういった行動計画を出していただき、計画に基づいたお取り組みをしていただきまして一定の水準に達した場合は、えるぼし認定という認定制度がございます。

これは、先ほどご紹介いただいております差しかえをさせていただいたほうでございます。最近になりまして、えるぼし認定企業が2社ふえましたので、全部で7社となりました。さまざまな支援措置も含めまして、えるぼし認定の取得促進に努めているところでございます。

それから、資料ナンバー7、最後でございますが、そのためのさまざまな支援措置がございます。育児休業支援に始まりまして、女性活躍加速化コースまでさまざまな支援がございます。特に、女性の活躍ということでは、両立支援等助成金、⑥のところにあるものでございます。こういったものの活用促進を図りながら、女性の活躍を応援していくこととしてございます。

これまで、労働局におきましても、先般は高橋知事にもご出席いただきまして、北海道働き方改革雇用環境改善推進会議を開催しましたし、知事、金融機関の皆様と働き方改革の推進に係る包括連携協定などもご協力をいただいております。

心より感謝を申し上げます。

今後とも皆様と連携を図りながら一層の取り組み促進に努めてまいりたいと思います。

以上でございます。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、各団体の取り組みや活動の中でお感じになられることとお話しいただきたいと思っております。

それではまず、北海道経済連合会様をお願いしたいと存じます。

【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。よろしくお願いたします。

私からは、道経連の女性活躍推進に関する活動状況などについてお話しいたします。

当会に三つある委員会の一つに労働政策委員会があります。

労働政策委員会では、ここ数年、働き方改革、そして、密接な関係にある女性の活躍推進を大きな柱に活動しています。

昨年度は、この会議でもご紹介しましたが、会員企業の女性管理職によって、女性が活躍できる職場づくりに向けた提言書を策定いたしました。

今年度は、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、会員企業の女性経営層による女性経営層ネットワークを立ち上げました。

このネットワークには、オブザーバーとして行政の女性管理職の方にもご参加いただいております。

ネットワーク自体は、メンバーとご相談しながら方向性を見つけていきたいと考えていますが、趣旨は、企業に働く女性がより活躍していくための有益な情報を提供していくことにあります。

また、女性経営層の交流の場の提供ということにも主眼を置いて取り組んでおります。

先月に第1回の懇談会を開催し、メンバー、オブザーバー10名の方にご参加いただきました。非常に活発なご懇談をいただき、時間が足りない状況です。

懇談会では、長時間労働の是正、子育てと仕事の両立、女性の就業率向上策、女性管理職の育成方法など、女性経営層の視点から忌憚のないご意見を伺うことができました。

ご意見の一部をご紹介しますと、女性の就業率向上の裏返しは、退職率を下げることであり、そのためには、就業ルールに加えて、結婚、出産、配偶者の転勤など個々人の事情に配慮した対応を図っていくことが必要である、女性はきめ細やかであり意見もはっきりしている、人事部門の長として適正があるなどなど貴重な意見を多数いただきました。

また、男性の私には正直に耳の痛い意見も多数あったことを申し上げます。

当会では、女性の活躍推進に係る講演会も毎年行っております。

今年度は、先月22日に資生堂や多方面で女性の活躍推進に取り組まれてきた山極清子氏を講師にお迎えし、講演会を開催いたしました。

テーマは、女性活躍、働き方改革への取り組みとして、資生堂の実践事例などをお話しいただきました。

当日は、約100名の方にご参加いただきましたが、6割が女性で道経連が主催する講演会では初めて女性の参加者が男性を上回る状況でした。

会員企業の皆様、特に女性役職員に対して有益な情報発信を行うことができたと思います。

この講演会では、働き方改革はダイバーシティマネジメントとワーク・ライフ・バランスを相互に包括的に取り組むことが必要であるというお話がありました。女性経営層ネットワークの皆様のご意見も同様の趣旨でございました。

また、道経連は、2カ月に1度、会員に向けた道経連会報を発行しておりますが、これまで、がんばる女性を応援する企業という連載記事を掲載してきました。この中で、会員企業による

女性活躍推進のための取り組みなどを紹介しています。

女性の活躍にフォーカスしてきた連載でしたが、女性がこれまで以上に活躍するためには、女性だけでなく、女性も男性も高齢者も若者も障がいのある方も含めて一人一人のニーズに合った働き方改革の実現が必要と考えております。

そうした趣旨から、最近、11月、12月号から、女性応援の取り組みのみならず、働き方改革に係る取り組みをも紹介する内容にリニューアルしました。

なお、リニューアルの第1回目は、北海道総務部人事局から寄稿いただき、道庁さんの取り組みをご紹介させていただいたところでございます。

私からは以上です。

【司会：小玉環境生活部長】

ありがとうございました。

続きまして、北海道農業協同組合中央会様、お願いいたします。

【北海道農業協同組合中央会：飛田会長】

北海道農業協同組合中央会の飛田でございます。よろしくをお願いいたします。

私ども農業者というのは、会社組織と違まして、それぞれ一戸一戸が独立した経営をしております。昔は、今みたいに機械化農業ではなく、馬あるいは手作業が大きな労働力の基本でございまして、特に、女性の皆さんの労働は、男以上に、女性の皆さんの活躍というのが常に農業の基本を支えていただいたと思っております。

これは、端的に言うと、北海道の農業の違い、府県との違いはどこにあるかということ、府県は8割方が兼業なのです。兼業という農業形態は、旦那さんがほかで仕事を持って、農業をやりながら、主に農業は奥さんとおじいちゃん、おばあちゃんが経営をするというのが基本です。特に、府県の皆さんは、女性の皆さんが農業に関する基本的な考え方を熟知しておられると思っておりますが、一方、北海道は、今は大体4万戸以上の方が経営を行っておりますが、ほぼ75%に及ぶ人たちが専業でやっております。専業というのは、ほかの仕事をしなみずから農業を経営するというのは、これは、専業農業という特徴なのですが、冒頭に言ったように、家族総出で農業を展開するというのが農業の基本でございます。

昔は、そういうことが農業の基本でございました。ただ、私ども農業協同組合という大事な組織を支えていくのは、恐らく、昔は、男ばかりが運営をするという状況の中で、女性の立場というのは非常に軽く見られていたのではないかという気がいたしますけれども、本来、農業というのは食料を生産するところですから、特に、女性の皆さんの基本的な考え方が大事になるのです。女性の皆さんは、いわゆる消費者としての感覚をしっかり持っておられますので、消費者の皆さんの感覚が、基本的な生産体制をつくる上で何が大事かということ、消費者の皆さんが農業、いわゆる食料を生産する上で、私ども農業者というのは、食料を生産したものを食べていただかないと経営が成り立たないということですから、逆を言えば、女性の方々の思い

やニーズが農業の中で脈々と動かないと生産体制が狂ってくるというのが今の農業の現状です。

特に、最近、府県の皆さんは、私ども北海道の者に、府県は理事、農協役員に登用される女性が1,600人ぐらいいるのです。北海道の現状を言いますと、理事に登用しておられるのは、参与も入れて12人しかいないのです。これは、申し上げたように、兼業と専門の違いがそこにあっただろうと思います。この12人というのは、ここ10年近くでつくり上げた体制です。

ただし、今は機械化農業ですから、女性の方が実際に畑に立つということはほぼなくなりました。これは機械化農業の本当に素晴らしいところでございます。

では、女性の皆さんには何をさせていただくかということになるのですが、いずれにしても、経営者の一角としてしっかり立場を守っていただくというのが今の私どもの考え方で、10年もしないうちに12人の理事者も誕生しました。あるいは、一番大事なのは、まず、自分の家の経営を女性の立場でしっかり守っていただく、そして、次に大事なのは、地域の皆さんとのコミュニケーションをどう図っていただくかということです。特に今、農業というのは、残念ながら過疎化が進んでおりますから、地域の中でどれだけコミュニティーの形成を進めていただくか。農業者というのは、冬は農閑期ですから余り仕事がありませんので、そういうときには女性の皆さんがしっかりと地域を守っていただく役目を背負っていただこうと。

特に、税金対策ですね。最近、我が家の税金の計算は、若い女性の皆さんがコンピューターを使ってどんどんやっただくようになりました。そういうことをやることによって、経営が非常によくわかってくるのです。

ですから、これから女性の皆さんに、農業協同組合という一つの組織を核にして、地域の問題をどのように解決していただくか、私ども男性陣は女性の皆さんに期待をしておりますので、私ども男としてそういう場をどんどんつくっていくということが大事だと思っております。

ほかにもいろいろありますけれども、時間がないので、これぐらいにさせていただきます。ぜひ、ご活躍をお願いし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した。

続きまして、北海道商工会連合会様からお願いいたします。

【北海道商工会連合会：荒尾会長】

連合会の荒尾でございます。

まず、商工会の現況を説明させていただきたいと思っております。

北海道には152の商工会がありまして、全職員で730名です。そのうち、男性職員が496名、女性職員が234名ということで、およそ3分の1が女性職員でありますから、女性の就業率は高い組織であると考えております。

また、連合会の職員は53名で、男性が41名、女性は12名となっております。

商工会の全職員730名の平均年齢は44歳、平均勤続年数は15年です。そのうち、女性職員の多くが従事している記帳専任職員等の職種では、平均年齢が32歳、平均勤続年数は10年となっております。

次に、女性の管理職の登用につきましては、商工会の事務局構成は、事務局長、経営指導員、補助員、記帳専任職員、記帳指導職員などとなっておりますが、管理職としては、事務局長がその立場にあります。

事務局長につきましては、経営指導員等からの内部昇格もありますが、多くは行政や金融機関、民間企業を退職した管理職経験者などの採用が多く、女性の採用はほとんどありません。

直近の例では、ともに既に退職しましたが、道東の商工会で役場の管理職であった女性を事務局長として採用したケースが羅臼町、また、一般公募で採用したケースが標津町であります。

現在、事務局長は138商工会で設置しておりますが、女性の事務局長はおりません。

女性の活躍推進に向けた今後の対応についてであります。私ども商工会を所管しております経済産業省では、平成24年度から、東京証券取引所と共同で、女性の活躍推進にすぐれた上場企業をなでしこ銘柄として毎年選定し、発表しております。これは、女性の活躍推進にすぐれた上場企業を中長期の企業価値向上を重視する投資家にとって、魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業の投資を促進し、各企業の女性活躍の取り組みを加速することが狙いと言われております。

このなでしこ銘柄選定委員会が、平成26年度に1,800社の東証一部上場企業を対象として女性の活躍状況についてのアンケート調査を実施し、317社の回答結果が公表されております。

その結果によりますと、そもそも女性の管理職候補が不足しているが32.9%、続いて、女性のキャリア意識が不足していると答えたのが21.7%で回答の上位にありまして、トップによる経営理解不足という回答はわずかに1.2%であり、女性の活躍に向けた経営層による理解が不足しているのではなくて、管理職候補となる女性人材が不足していること、女性自身のキャリア意識が不足していることが、女性の活躍支援を進める上で大きな課題となっていると考えている企業が多いことがわかりました。

これは、あくまでも一部上場の大企業のことです。

一方、商工会の平均職員数は5名であり、道内に3万人おります会員企業の多くは、従業員が20名以下の小規模企業です。

平成26年6月に小規模企業振興基本法が制定され、人口減少や価格競争など企業の経営環境が厳しさを増す中、小規模企業の持続的発展が明確に打ち出されました。

人手不足で企業の生産活動への影響が懸念されている昨今、女性の活躍推進は、そもそも長時間労働が評価される文化ではなく、限られた時間で実績が評価され、早帰りや休暇を取得しやすい職場づくりを目的とした働き方改革への対応とあわせて商工会組織の大きな課題であると認識しております。

なお、この働き方改革に関しては、経営基盤の脆弱な中小・小規模企業については、労務管

理部門に十分な人員を配置できないこと、大企業が改革を進める中でのしわ寄せが生じること、また、処遇改善等によるコストアップが経営を圧迫する要因となりかねないことから、対応するためには十分な準備が必要であるとし、全国商工会連合会においても施行時期を大企業よりおくらせることを要望しているのが現状でございます。

現況と取り組みの説明になったかどうかわかりませんが、連合会からは以上であります。

【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、北海道銀行様、お願いいたします。

【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。どうぞよろしく申し上げます。

それでは、私から、北海道銀行の女性活躍に係る取り組みについてお話をいたします。

当行は女性活躍推進法に基づいて行動計画を公表しておりまして、大きく三つの目標を掲げています。

一つは女性の管理職登用、二つ目が女性管理職の育成を目的とした研修の実施、三つ目は男性の育児休業取得です。この三つを目標に掲げて活動をいたしております。

行動計画期間は、平成28年4月から2年間、来年3月までということで計画をつくっております。

それぞれの状況について簡単にお話ししますと、まず、女性の管理職の登用については、この2年間でさらに10名の女性管理職をふやそうという目標を掲げてきておりますが、本日まで15名を登用しました。3月までにまだ3カ月ぐらいありますので、何とか20名に限りなく近いところまで登用していきたいと思っております。

次に、女性管理職の育成を目的とした研修の実施状況ですが、この研修は銀行の中だけで行っている研修だけではなく、銀行業界の協会である全国地方銀行協会で実施している女性マネージャー養成講座や中堅リーダー養成講座というものもありますので、このような講座にも積極的に参加をさせて管理職を目指していただくという動機づけにしております。

また、当行独自で行っている研修については、平成26年から始めている研修で、既に管理職の役職についている人と、候補者、もう間もなく登用できるというレベルにまで達している人を同時に研修所に集まってもらって行っている研修があります。

登用候補者にとっては、管理職に既についている女性というのは、ある面で憧れの的であり、そういった人たちからいろいろなお話を聞いたり、一緒にロールプレイをしたりということをしております。一方、既に管理職の職についている人も登用候補者と接することで、どうやって自分たちの女性の部下にやる気を起こさせるかという課題を認識し、教えるほうも勉強になるということで、相互啓発によるレベルアップが図られているものだと思っております。

これまでに79名が研修に参加しておりまして、そのうち11名が管理職登用となっております。

この研修は、女性管理職の登用に非常に貢献している研修だと思っております。

ただし、残念ながら、厚生労働省が毎年6月に公表しております産業別の女性管理職比率というものがございまして、今年度の金融業界の管理職に占める女性の割合は全国で9%ですが、今、当行は6.1%ということで、残念ながらそのレベルに達していないので、まずは全国平均に一日でも早く近づくように取り組んでいきたいと思っております。

また、本年度は入行3年目の女性行員に対しまして、もう新人ではないので、これからは中堅層を目指して行ってほしいという趣旨の研修も新たに行っています。

今月から始まったばかりで、第1回目の研修には57名に参加していただきました。キャリアビジョンの形成を促して、今後の女性管理職を増やすため、中堅層の育成にも力を入れてまいります。

次は、目標の三つ目である男性の育児休業についてです。

現在、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が、育児休業につきましても、男性・女性にかかわらず取得して、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ことが非常に大事だと思います。

当行でも、男性も育児休業を取得できる環境を整備すべく、規定の変更に加えて、制度の周知、啓蒙を積極的に実施してまいりました。

育児休業の対象となる男性職員がいる職場には、人事部から連絡をして、育児休業の制度の周知と、取得することの重要性を伝え、促進を図っております。その結果、男性の育児休業取得者は、平成28年度で7名、今年度は現時点までに16名の合計23名が男性育児休業を既に取得しております。

この取り組みについては、男性も積極的に育児に参加するということで、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たいと思っております。

また、今年度は、イクボスに関するセミナーも実施いたしました。

イクボスのボスというのは、まさに上司のことです。共に働く自分の部下のワーク・ライフ・バランスや人生を応援する上司と、ひいてはこれが組織の業績にもつながるのだということで結果を出していく、そして、自分自身も仕事と私生活を楽しめる、非常に懐の広い、いい上司というイメージの上司の育成です。

これに関するセミナーも実施をしました。今申し上げたような管理者に是非なっただきたいということでイクボスのセミナーを実施するわけですが、当行は、管理者だけではなく、全職員に参加を呼びかけまして、セミナーは2日に亘って行いました。金曜日と休みである土曜日を使って行いましたが、2日間で108名が参加して、私たちが思っている以上に関心が高いということがわかりましたので、今後さらに実施回数を増やすなど、引き続き周知を図ってまいりたいと考えています。

最後に、この目標以外の企業内託児所の状況についてお話をさせていただきます。

当行は、本店の別館ビルの中に企業内託児所を設けております。これは、平成24年4月に開所しまして、定員は27名ですが、この託児所で待機児童が発生するというぐらいうれしい

悲鳴で、ほとんど定員満杯という状況で運営しています。

この場所も、まちの真ん中ではなく、主要地下鉄駅のそばなどにつくれるともっといいかなと思っています。

もう少しいろいろなやり方を考えて、単独ではなくても幾つかの企業と一緒に、または行政機関の道や札幌市などのお力もかりながら、一ひねりした託児所ができないかということ、今、いろいろ検討しているところでございます。

簡単ではございますけれども、以上、当行の取り組みをご紹介申し上げました。

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した。

これまでのご説明にご質問等はございますか。

(「なし」と発言する者あり)

【司会：小玉環境生活部長】

それでは、議題（３）の意見交換ですが、本日の議題の（１）（２）でいろいろな取り組み状況のご説明があったかと思いますが、それに対するご意見や、皆様方の女性活躍に向けた意識改革、働き方改革などへの取り組みに関しての現状や今後の展開についてご紹介いただければと思います。

それでは、先ほど農業部門のお話も伺いましたが、１次産業の森林の関係で、森林組合連合会の阿部会長からお話を伺えればと思います。

【北海道森林組合連合会：阿部理事長】

ご紹介いただきました阿部と申します。

北の輝く女性応援会議の構成員として、会議に出るたびに非常に申しわけないなと思うことが多くなっている次第です。

なぜかというと、我々の職場は、ご案内のとおり、山で間伐をするということで、山でチェーンソーを使って働く職場でして、なかなか女性が参画する職場ではないものですから、この会議で皆さんの非常にすばらしい取り組み等を聞くにつけ、申しわけないなと思うことが多いです。

ただ、今、林業も機械化が非常に進んでおりまして、例えば、釧路管内の鶴居村などでは、森林組合で女性のオペレーターが機械に乗って林業にかかわっていることもありまして、少しずつではありますが、林業にかかわる女性がふえてきていることも事実です。

従いまして、今後、女性の活躍する職場になればいいなという期待を持って、我々もどういう取り組みをすれば女性の方が森林組合等で働いていただける職場になるのかということは、これから我々の大きな課題であると思っております。

一方、連合会においても、女性職員の裾野を広げる観点から、結婚や子育て、介護等さまざま

まな局面であっても長く女性職員として森林組合で働いていただけるよう、職場内の理解や協力体制を整えているところです。出産後の職場への復帰や介護休暇等の取得を促しております。

また、管理職への登用も検討しておりまして、そういったことで女性の職場内の環境を整えてまいりたいと思います。

また、道議会で高橋はるみ知事が林業大学校を開設するということを表明されて、今、具体化されていると思いますので、私は、そういった大学に女性も参画できればありがたいと期待を持っているところですので、林業大学校について関心を持っているということをし添えて、私どもの状況をご報告させていただきました。

以上であります。

【司会：小玉環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、労働団体の取り組みなどにつきまして、連合北海道の齋藤副局長、お願いいたします。

【日本労働組合総連合会北海道連合会：齋藤副事務局長】

連合北海道の齋藤でございます。よろしくお願いたします。

まず、輝くというのは労働だけではないと思うのですが、私どもは労働組合の団体でございますので、雇用労働者の視点から働くことを軸とする安心社会の実現を目指すということで、多岐にわたって活動しております。

冒頭、高橋はるみ知事よりご紹介いただきましたトッパーレー応援メッセージの中に私どもの活動が書いておりますが、いわゆる働くことにつながる五つの安心社会の橋をかけようというのが大きな運動の柱であります。さて、北の輝く女性応援会議が目指します男女がともに生き、働き、暮らしやすい地域社会、そして、女性の活躍促進による北海道経済及び地域づくりの活性化というのが私どもと合致している点でありますし、今後、皆さんと一緒にこの取り組みを強化したいと思っております。決意表明のようになってしまいましたけれども、この応援会議の取り組みにつきまして、方向性についての確認をさせていただこうと思っております。

一つは、ホップ、ステップ、ジャンプという3段階があると思うのですが、ホップとして、各団体における取り組みの情報の共有、そして、検討のスタート、また、ステップとしましては、各団体の取り組みの推進と横方向への拡大促進、ジャンプとして、構成団体全体による共通の取り組みの推進となっているかと思っております。

私は、この会議の前段の担当者会議にも参加しておりますけれども、さまざまな方々からのお話を聞くと、本当に参考になっております。

今後、ステップ、ジャンプに向けて、時には、幾つかのテーマに絞る、また、課題の分離もしながら進めるということも時にはあってもいいのかなと思っております。

以上でございます。

【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、町村会の高橋副会長、お願いいたします。

【北海道町村会：高橋副会長】

北海道町村会の高橋です。

皆さんの話を伺って、着実に女性が頑張れる環境ができているかと思うのですが、町村の立場からも一言お話をさせていただきます。

先ほど飛田会長や阿部会長からお話がありましたが、特に、私ども町村は、1次産業が中心ですから、農業、漁業、林業を含めて、女性がいなければ成り立たない産業であり、また、まちの暮らしの支えなのです。

その中で、今回の働き方改革は大変重要なことだと思うのですが、私どもは、歴史的にずっと続いてきた男性社会の意識改革が一番大事になるという気がしております、それぞれの町村も男女共同参画条例等の制度をつくりながら努力しているのですが、やはり、人口減少、少子化の時代になり、一層女性が働き輝いていただくことが地域を支える大きな力になるということを私どもは強く感じているところであります。

そういう意味では、特に、地域を支えていると言いながらも、女性の職場は加工施設なども含めて、パート、非正規の雇用は非常に多く、全てが正規社員ではないのですが、その中で、一層働きやすい、働き続けられる環境をしっかりとつくっていくことが我々の役割だと思っています。

結婚して、子育てをして、また家族の面倒を見ながらと、家庭における女性の役割は非常に多いです。そういう意味で、女性がしっかり働き続けるためには、保育所も病院も、さらに学校や福祉施設もしっかり整備していくことが私どもの役割だと感じておりますし、それにより、女性が、家庭、地域、まちを支える大きな役割を担っていただけるのだと思っています。

そういう意味では、北の輝く女性応援会議の中で、共通の認識を持っていただきながら、一層、それぞれの地域、職場の中で女性の働き続けられるように、ワーク・ライフ・バランスをしっかりと確立できるような環境、条件をつくっていくことが大切でないかと思っていますので、これからもまちづくりに努力していきたいと考えております。

もう一度言いますが、女性がいなければ成り立たない町村の状況ですから、女性が一層頑張って働き続けていただける環境をつくることも含めて、お話をさせていただきたいと思います。

以上であります。

【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、商工会議所連合会の佐藤理事、一言、お願いいたしたいと思います。

【北海道商工会議所連合会：佐藤理事】

今まで意見を拝聴して一つ感じたことは、今、産業界を初め人手不足と言われていて、女性がいなければ成り立たないというところがますます注目を集めるようになってきたと思います。

ですから、これからの活動の方向としては、男性社会から女性の視点に変わったときに、どのように女性が活躍しやすい環境に持っていくのかというところが大きな流れだろうと思っております。

そういった意味では、今後については、逆に女性の目線で、あるいは、企業内、組織内に勤めていらっしゃる生の声、場合によっては、我々にとって耳の痛いネガティブな部分もあるのかもしれませんが、そういった声を拾い上げていくような取り組みをしていかないと、本当の意味での女性活躍支援につながっていかないと思っております。

ぜひ、この女性応援会議の中で女性の声をもっともつと出るような、ただ、固有名詞が出るとなかなか発言しづらいということも当然あるでしょうから、名前が出てこなくても、意見として物を言えるような場を設けていただけると、より深みが増してくると感じました。

以上でございます。

【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、北洋銀行の深瀬様、お願いいたします。

【北洋銀行：深瀬取締役】

北洋銀行の深瀬でございます。

弊行では、平成13年から女性活躍の支援にかかわる施策を実施してまいりましたが、この間、つくづく思いますことは、こういった女性活躍推進や働き方改革に対する取り組みということには継続が大切だと感じております。

そのためには、女性活躍推進や働き方改革の推進が、働く方の自己実現とともに、組織や企業の生産性向上にも寄与、貢献しているということを組織、企業の経営側にも、働く人、職員側にも実感してもらうことが大切ではないかと思っております。

そのためには、いろいろな事例の紹介やKPIの設定にも工夫をしていくことが必要だなと考えておまして、この点、私どもも日々検討、研究をしていきたいと思っております。

以上でございます。

【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、信用金庫協会の伊藤専務、お願いいたします。

【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。よろしくお願ひします。

私のほうもトプリーレ応援メッセージで触れておるのですけれども、現在、22信用金庫がございまして、この中では5,000人の常勤役職員が働いております。そのうち、女性はおよそ35%程度ですので、1,700~1,800人ということですが、このぐらいの女性が働いております。信用金庫の中には、女性の割合が5割を超えるような信用金庫もございまして、大変大きな戦力になっておりますし、経営を左右しかねないような重要な役割を果たしているということでございます。

そうは申しても、皆さんもご承知のように、人が減っていく中で、こういうふうに社会環境や金融環境が大変厳しい中では、女性とか男性とかと言っていられない状況になりつつあると思っております。結局、人材は経営上最も重要なもので、大切にしなければいけないものだと考えております。

道内の信用金庫におきましても、女性の管理職は着実に増加しております。また、女性の働く職域なども拡大しております。もう女性は窓口だけという時代ではない状況になっております。

職場における女性の活躍は本当に目を見張るものがあるのですが、こちらにつきましては、産休や育休などについての制度活用が進んでいることに加えまして、勤務地や職種を限定した制度を設計し、雇用の継続を図るといった選択肢を広げているということが功を奏していると考えております。

結婚してやめたとか出産してやめたという後でも、再度、採用するという制度を取り入れたり、結婚や配偶者の転勤などによって、あるいはまた、親の介護等によってやめなくてはならないという場合にも、転居先に所在する信用金庫で就業を希望する場合には、これを支援するような全国的な取り組みの制度も平成27年9月から整えてございまして、これらについても着実に実績が上がっているところでございます。

女性の活躍ということで、私どもも個々にはそれぞれ課題を抱えているのは当然ですが、一番最初に申し上げましたように、経営にとっては非常に大事な戦力であり、徐々にウエートが高くなっているということをご報告させていただきます。

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。

続きまして、子育て支援をされております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】

子育て支援ワーカーズの岡田です。よろしくお願ひいたします。

きょう配付していただいた資料をざっと目を通したところ、さまざまな取り組みや計画や方

策がもう動き出しているということで、女性にとっては心強い動きがもう既に始まっているのだなということがとてもよくわかりました。

私たちは、今、女性170名ほどでNPO法人をやっておりますが、全てが女性なので、女性の活躍とか輝くというところを特に意識して労働はしていません。子育て支援という事業内容から、どうしても子どもを軸にさまざまな人と関わってくることになるのですが、子どもを通して子育て中の親と接することが全てなので、子育て中の母親、父親をどう支えていくか、何を手助けしていったらいいかということをいつも考えています。

預かる子どもと親御さんの家庭の中には、もちろん、外で働いている方もいれば、家庭内労働に専念されている方もいます。私たちの捉えとしては、外でお仕事しながら子どもを育てたり、介護をしたり、家事労働をしたりというのもそうですが、家庭内の労働に専念している方も労働者と捉えています。

この会議の中では、家庭内の労働については余り話が挙がってこないもので、ちょっと趣旨と外れてしまうかもしれませんが、家庭の中での外には見えにくい部分のことを伝えるのも私たちの役割と思い、こういったお話をさせていただく機会があったときには、今はこんな現状になっていますということを積極的にお伝えさせていただいております。

子どもたちが生まれたときからの成長、発達をずっと見守っている中で、その子たちもだんだん大人になっていくのですが、その過程で、子どもにかかわるのはもちろん親だけ、家庭だけではありません。いろいろな方たちとかかわりながら大人になっていくわけですが、私たちがかかわるところの印象というか、いつも感じていることは、お母さんだけが輝いていても子どものためにどうなのかということはいつも思っています。

男性とか女性にかかわらず、活躍できたり、生きがいを持ったり、輝けたり、そういう気持ちを持って生活している大人たちに囲まれながら大人になっていった子どもたちは、多分、自己肯定感もしっかり持てて、労働に対しても意欲的に考えられる大人になっていくのではないかと考えています。

今現在働いている大人ということではなく、これから大人になって労働力となっていく子どもたちのために、今、何ができるかというふうにもいつも考えています。

先ほども言いましたように、子どもにかかわるところの大人が全て輝けたらいいなというところでは、できれば、女性だけではなく、全ての大人が輝けるようになるのにはどうしたらいいかという議論ができればいいと感じていることと、ここで議論されている取り組みや、宣言されているいろいろな団体がたくさんあることもわかりましたが、こういったことを意識して応援しているということの周知広報がどれぐらいされているのか？ということを考えています。

実際のところ、こういった会議があるのも知らない方が非常に多いし、インターネットやホームページでは宣言していますという団体が出ていますけれども、それはいつも目にできるものでもなく、こういう企業がこういうふうに取り組んでいるかということなどをどれだけたくさんの方にこれから知っていただけるかということがポイントではないかと考えております。

最後に、ちょっとしつこいですが、子どもたちは大人のことをとてもよく見ています。です

から、女性だけに特化するのではなく、大人が生き生きと暮らしていけるというところを子どもに見せてあげられるような社会をつくっていきたいと思っています。また、先ほど労働の種類ということを行いました、外で働くことだけではなく、家庭の中の労働ももちろんありますので、そういったところをどう考えるかという大人たちの意識改革が必要ではないかと強く思っています。

一言で家事労働と言うと、家の中でお母さんがやること、主婦がやることと思われがちですが、実は、その中身はすごく複雑で、課題もいっぱいあります。外には見えにくいところですが、私たちがかかわっている子育てだけではなく、子育てしながら介護もダブルで背負っている女性がたくさんいたり、子育て、介護、家事だけではなく、地域の人たちとのつながりや、町内会のこと、園や学校のことなどと多岐にわたっていろいろ活躍されている女性が家庭の中にもいるということを皆さんに認識していただければと思っております。

ちょっとまとまらない発言になってしまいましたが、みんなで元気に子どもを見守っていけるような社会になってほしいと念じています。

以上です。

【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、ワイズスタッフの寺田様、お願いします。

【株式会社ワイズスタッフ：寺田】

ワイズスタッフの寺田と申します。

本日は、弊社の代表取締役が来られず、代理で出席させていただいております。

私は、きょうは、テレワーカーとして、在宅勤務の一事例として参りました。出身は東京ですが、最初は北見市で働いていて、あっという間に夫がまた転勤になってしまって、今は当別町に住んでいます。普通は、転勤になったら、そこでもうおしまいということになりますが、弊社の代表が在宅で働き続けてみないかと声をかけてくれたこともあって、気づけば、もう15年間、完全在宅勤務で会社員として働いています。

今は、子育てもしつつ、85歳の母を見守りつつ、在宅で仕事をしています。地域にすることで、地域活動へのかかわりもできるようになったので、今、当別町の教育委員をさせていただいたり、町内会の総務部長をしたりして、近隣の方々とのつながりも実現できています。

皆さんおっしゃるように、女性活躍ということを粘り強く発信し続けていくことが一番大事で、諦めてしまうとそこで終わってしまうので、これからの若い人数の少ない世代のはしごを外さず、どういう社会を私たちがつくっていかなければいけないのかということを私たち世代が本当に真剣に考えていかなければいけないのではないかと思っています。

先日、大学時代の友人と会いまして、私たちの子どもがちょうど成人を迎えたころです。今、50歳になったら本気を出すよとその人に言われて、本当だと思いました。これから生き

生きと思い切り働ける時代になってきたので、微力ながらも、テレワークという働き方を道内こそ必要だと思っています。先ほど、方策の中で、多様な人材の活躍、就業環境の改善、生産性の向上ということが挙げられていましたが、どれもテレワークなら実現できると私も思っています。障がいがあったり、LGBTだったり、そういう方々も在宅勤務とかテレワークでしたら働き続けることができるのではないかと考えております。

きょうは、そういう事例があるということを皆さんに知っていただければと思います。
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。

それでは、EZONAの太田代表、お願いいたします。

【EZONA：太田代表】

太田明子ビジネス工房代表で、EZONAの代表をしております太田と申します。

昨今、女性活躍について語られておりますが、少子化対策ではなくて、男性の働き方についても議論されるようになってきたことに時代の流れをすごく感じております。

ただ、先日も担当者会議にも出席いたしました。結局、女性活躍といいつつ、本日、皆さんのお話を伺ってございまして、自己実現と言いながら、ずばり労働人口確保が議論で、定時に帰ってもらって、育休をとってもらってという日本の就業規則が形骸化しているという話と、その上、イクボスもという話があって、つまり、前例はないけれども、社員全員にキャリアを積み、子どもも産み育て、部下も育ててという、元ファイターズの大谷選手もびっくりな二刀流、三刀流のスーパー社員の作り方のお話でした。

私は、正社員の人たちはとても大変だと思いながら、残念ながら、どうして組織と個人の幸せがシンクロしないのか、女性活躍を男性に任せておくところなのか、「違うだろー」と言いたくなってしまいました。

本来、人が輝くとは、それぞれの多様性を享受し、個性を生かして能力が発揮できる社会を目指すことで、本人の主観で人生の価値を判断できる生き方のことであると考えます。また、企業とは、社会的な問題を解決することを目的に行われているものです。

私の周りのベンチャー企業や中小企業の経営者たちは、自分のビジネスモデルや自分の夢の実現のために社会問題を解決できると邁進して、きらきらと瞳を輝かせています。

皆さんの瞳はいかがでしょうか。部下の皆さんは、あなた方の瞳ではなく、顔色ばかりを見ていませんか。

さて、現在は、土業の女性が集まり、主に女性の起業を応援する団体EZONAの代表を務めております。特に昨今は女性の起業がふえ、女性ならではのビジネスが誕生しております。

例えば、シングルマザー向けに特化した託児施設の運営や、離婚した相手男性と子どもの面会の同行、シェアハウスの経営、また、女性高齢者への訪問美容など、瞳を輝かせながら女性

が女性を助け合う個人と社会が共助する社会の実現、いわば、ワン・フォー・オール、オール・フォー・ワンです。

風呂、飯、寝ると24時間働いてきた私たちが秩序や競争などの縦型の非常にアンバランスな男性型の社会に、少しでも早くコミュニケーションや共感という女性型の横型のネットワーク化を施して、まっとうなバランスの社会を次の世代に残すべきであると考えます。

最後に、E Z O N Aでは、北海道の女性たちが問題解決の手段として、社会参加や起業を目指すときに、彼女たちに寄り添い、専門家として支援していくとともに、たとえ、それが組織の中にあっても、本人の主観で人生の価値を判断できる生き方を応援してまいりたいと思います。

そして、近い将来、性別などの特性に関係なく、誰もが活躍できる社会を目指してまいります。

ゴールは、脱、輝く女性です。

以上です。

【司会：小玉環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、女性団体連絡協議会の中田会長、お願いいたします。

【北海道女性団体連絡協議会：中田会長】

中田でございます。

皆様方から、女性の輝く社会ということを中心にいろいろなお話を伺いました。

企業内の託児所若しくは保育所などについても道内各地へ波及して欲しいと思うところです。

それから、皆さん方に男性の意識改革ということもおっしゃっていただきましたけれども、私たちは、長年、平等参画について学習したり研修したり、家庭の中から平等参画を推進してきた団体としては、男性の意識がもうちょっと変わってほしいという熱望があります。

というのは、やはり、日本の組織は男性社会ででき上がっているのではないかというところがありますので、男性も共同参画の意識を持って、輝く男性であってほしいのです。女性が輝くということは、やはり、生き生きと生活できることですので、先ほど農業団体の方も女性は大事ですとおっしゃっていただきましたが、やはり、それは男性主導の目線も半分あるというふうに思いますので、女性も頑張ってもらいたいと思います。

私たちは、そういう意味で、長年学習して、今でも研修会などで時代に合ったお話などを一生懸命聞きながら、どうやったら自分たちの足で歩けるのか、どういうことが一番大事なのかということも勉強するようにしております。

若いお嬢さん方が3人並んで、私の子どもみたいな世代の方ですけれども、限りなく前進していらっしゃる事業報告を聞き、すごく心強く思いました。

私が一番初めに自立プランに参加したときに、これが根を張るには、今の幼稚園の子どもが

二十を過ぎ、大人になってからですねと言ったことがあるのですが、まさしくそれが今実現しているのかなというすごく心強い思いで聞かせていただきました。

若い女性の皆様は頑張ってください。私たちも頑張りますけれども、ともに輝くために、男性と一緒にという意味も含めて、取りとめのない話になりましたが、報告させていただきます。

【司会：小玉環境生活部長】

ありがとうございます。

それでは、女性プラザの笹谷館長、お願いいたします。

【北海道立女性プラザ：笹谷館長】

笹谷でございます。

北海道立女性プラザは、北海道における男女平等参画の拠点として、さまざまな事業を展開してまいりました。もちろん、ルーティンワークもありますけれども、社会の変動に応じた新しい事業も企画してまいりました。

私どもは、北の輝く女性応援会議に最初から参加させていただいておりますが、両隣から、またEZONAさんから、男性に対して、トップリーダーに対して、厳しい意見が出ましたけれども、それはそれとして、私が参加して5年の間で、まだ企業には男性のトップリーダーの方たちしかおりませんけれども、その方たちの意識が変わってきたなと思っております。女性という一つの自立した個人として、いかに労働や企業生活に参加してきているのか、そして、その人たちに注目しなければならないことを可視化して、それに注目するという目線ですね。生意気なことを言いますが、それがかなり一般化してきていると思います。ただ、それを実現するのはまだまだ大変なことだと思いますけれども、意識が変わってきているということは、実現のための一歩ということで、私はこの会議を行った一つの成果というふうに評価したいと思っております。

さて、ここでは、北海道立女性プラザがこれまで行ってきた活動と今後のことについてお話をしたいと思っております。

いろいろやってきておりますけれども、時間もありませんので、女性活躍推進事業に関して、道庁と協力して行ってきておりますことに焦点を絞って具体的にお話しさせていただきたいと思っております。

プラザでは、2年前の平成27年度に、北の輝く女性活躍推進事業の委託業務として道から引き受けた事業があります。それは、女性リーダー養成塾や高校生や大学生を対象としたセミナーなどの普及啓発事業を開催して、特に意識啓発を広めていったということです。

それから、今年度は、新たな事業として、これも道からの女性活躍推進事業委託業務ですけれども、女性プラザ内に北海道女性の活躍支援センターをつくりまして、その運営業務に携わっております。

北海道女性の活躍支援センターということで、なかなかぴんときないネーミングですが、結

婚や出産といった女性のライフステージに応じたさまざまな相談に応じているほか、EZONAの太田さんなどの専門家にもご協力いただいて、専門家相談会や地域に出向いて行う出張相談会などを実施しております。

これは、もっと簡単に言えば、北海道におけるワンストップ機能を果たすセンターとして位置づけることを当初は目的としております。それを実現していくのはまだまだ難しいのですが、働いている女性であれ、働いていない女性であれ、今、活躍途中の女性であれ、輝く途中の女性であれ、輝きたいけれども、輝けない女性たちのさまざまな悩みや困難をここに相談すれば、その他の連携機関や専門家につなげてくれる、そして、確かな情報を得られ悩みを解決する一助となるというところを目指しております、そういうふうに道民の方々にも認識していただきたいと思っています。

一口に言っても大変難しいことですが、ワンストップ機能を持ったセンターというのはまだ道内に十分ではありませんし、個々の問題に関しての相談事業はたくさんあるのですが、総合的な相談事業というのはなかなか難しいことですので、今後とも体制や人材、宣伝をもっとやっていきたいと思っております。

もう一つ、北の輝く女性応援会議との協力ということであれば、女性プラザでは、毎年、男性の共同参画を一つの目標としておりますが、介護に関する講座や実技指導などのケアメン講座、それから、介護に関するさまざまな相談を受ける介護に関する相談会を年に1回ずつ実施しております。

これは、北海道も超高齢社会に突き進んでおりますし、これは、介護と女性だけの役割分担ではなく、男性も共同参画しなければならないという観点からやっておりますけれども、その開催に当たって、北の輝く女性応援会議の後援名義を使わせていただいております。そして、女性応援会議では一つの具体的な例としてこういうことをやっていますということで私たちは使わせていただいて、女性活躍の気運醸成に努めているところでございます。

今後に関しましては、これまでと同様の事業を進めていくということと、北海道を初め、関係機関の皆様方と連携をとりながら、より北海道の男女平等参画社会の拠点としての力をつけていきたいと思っておりますので、皆様のご協力もよろしくお願ひしたいと思っております。

以上です。

【司会：小玉環境生活部長】

ありがとうございました。

最後に、経済産業局長、お願いいたします。

【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。

北海道経産局の最新の取り組みについて報告したいと思います。

資料4をごらんください。

1枚めくっていただきまして、1のほくじょき．netです。

昨年、道内の多くの関係機関の協力を得まして、北海道女性起業家支援ネットワークを立ち上げました。

女性起業家が抱えるさまざまな課題を解決するため、ネットワークの構成機関が連携してきめ細かな支援を行っています。昨日18日ですけれども、先輩女性起業家との交流や成功モデルに接することを目的として、札幌、函館、釧路、北見の4会場をリモートでつなぎまして、ほくじょき．netフォーラム2017を開催しました。地方で起業を目指す女性や、起業間もない方々のネットワーク構築とモチベーションアップに大きな効果があったと考えています。

次に、資料2のダイバーシティ経営です。これは、女性を始めとした多様な人材の能力を生かして高い成果を上げている企業をダイバーシティ経営企業と呼びまして、経産省が全国で選定して表彰するものです。北海道からは、昨年度、上士幌町で大規模酪農を行う農業法人が選ばれたところです。

この企業は、能力主義を基本とする新人事制度を導入することによって、生産現場や管理部門において女性管理職を登用し、彼女たちの活躍によって売り上げ拡大、離職率拡大につながっているという好事例であります。

最後に、資料3であります。

三つ目の取り組みとしては、WILであります。

経産省では、将来のリーダー候補となる女性に対しまして、経営者に必要な知見の習得と人的ネットワークの構築を支援するため、企業横断的な勉強会、WILを開催しております。

ことしの10月から第3期が開催されているわけですけれども、そこに、北海道から初めて2人の女性リーダー候補の方に参加いただいているところであります。

以上です。

【司会：小玉環境生活部長】

ありがとうございました。

本日の議題は全て終了いたしました。全体を通しまして、ご発言はございますか。

(「なし」と発言する者あり)

4. 閉 会

【司会：小玉環境生活部長】

それでは、最後に、高橋知事、一言お願いいたします。

【北海道：高橋知事】

きょうは、長時間にわたって、まことにありがとうございました。

それぞれの団体の皆様方の環境整備についての様々な取り組みのお話、あるいは、女性自らが活躍を目指しておられる皆様方からの鋭いご提言など、大変参考にさせていただきました。

私自身も女性の立場で頑張ってきた者でありますので、それぞれ、そっだよなというふう
思いながらも、これからの北海道をさらに高めていく、女性も男性も輝いて活動できる北海道
づくりに邁進をしてまいりたいと思っておりますので、これからもよろしくお願ひいたします。

本日は、本当にありがとうございました。

【司会：小玉環境生活部長】

これで、平成29年度北の輝く女性応援会議を終了させていただきます。

ありがとうございました。

以 上