

令和4年度
北の輝く女性応援会議

会 議 録

日 時：2023年1月17日（火）午後1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4年度北の輝く女性応援会議を開会いたします。

私は、進行を務め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申し上げます。

2. 挨拶

【司会：森環境生活部長】

それでは、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】

ただいまご紹介をいただきました北海道知事の鈴木でございます。

本日、皆様には、大変お忙しい中、ご出席を賜りまして、本当にありがとうございます。

そして、本日お集まりいただきました皆様におかれましては、道の女性活躍の推進に対して格別なるご理解とご協力をいただいておりますことに、この場をお借りして重ねて感謝を申し上げます。

さて、昨年、国が公表いたしました男女共同参画白書では、家族の姿や女性の人生が多様化する中で、人生100年時代を迎え、長い人生の中で女性が経済的困窮に陥ることなく、尊厳と誇りを持って人生を送ることができるよう、優先的に対応すべき事項といたしまして、女性の経済的自立を可能とする環境の整備、女性の早期からのキャリア教育の重要性などについて指摘がなされているところであります。

こうした中、国においては、男女間の賃金格差の是正に向けて、企業の開示ルールの見直し、男女が希望どおり働ける社会づくりなど、構造的な問題への対応に取り組んでいるところであります。

道といたしましても、社会情勢や意識の変化を的確に把握しながら、あらゆる分野での女性の活躍を進めていくため、各般の施策を着実に進めさせていただいております。

本日の会議では、北海道国立大学機構の長谷山理事長をお迎えしまして、企業の取締役会など、重要意思決定機関に占める女性の割合を増やす「30% Club Japan」の活動、そして、これからの世代に選ばれる組織づくりについてお話をいただきますほか、皆様との様々な意見交換を予定させていただいているところであります。

道といたしましては、皆様と一層連携をいたしまして、誰もがその個性と能力を十分に発揮して生き生きと暮らすことができる社会をつくり上げていきたいと考えておりますので、限られた時間とはなりますが、皆様のそれぞれのお立場から忌憚のないご意見をいただければと思います。

本日は、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。

お手元には、会議次第、出席者名簿、配席図、続きまして、資料1が本日の講話の資料であります「男女共同参画から女性活躍へ」、その他、参考資料といたしまして、女性の活躍にかかる北海道の状況と、令和4年度の道の女性活躍支援に関する主な事業の一覧をお配りしてございます。

過不足などはございませんでしょうか。

3. ゲストスピーカーからの講話

【司会：森環境生活部長】

それでは、初めに、講話を頂戴したいと存じます。

本日は、先ほど知事からもご紹介がありましたとおり、北海道国立大学機構の理事長であり、慶應義塾大学の学事顧問でいらっしゃいます、長谷山彰様にお越しをいただいております。

長谷山様は、帯広畜産大学、小樽商科大学、北見工業大学の3大学が経営統合いたしました法人の理事長として、本年度、就任をされております。また、昨年までは、慶應義塾大学の塾長として、2030年度までに意思決定機関に占める女性の比率を30%にする国際的な取組であります「30% Club Japan」に参画されておられました。

本日は、「男女共同参画から女性活躍へ」と題し、ご講話をいただきます。

それでは、長谷山様、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

【北海道国立大学機構：長谷山理事長】

ご紹介をいただきました長谷山でございます。

この場にいらっしゃるの、それぞれの組織や部門で、既に、男女共同参画、女性活躍の方策等についてリードする役を担われている皆様でございますので、私が改めてこういった題でお話をするのは大変おこがましい気持ちもいたしますが、与えられた時間内で、私の経験を少し踏まえながら、少しでもお役に立てるようなお話ができればと思っています。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、お手元の資料、あるいは、スライドをご覧いただきながら結構ですが、「男女共同参画から女性活躍へ」という題でございます。

もう既に皆様もよくご存じかと思いますが、男女共同参画に関する日本の現状は、相変わらずといいますか、2022年の発表でも、ジェンダーギャップ指数の日本の順位は、146か国中、116位という結果が出ております。

また、このジェンダーギャップ指数は、分野ごとにも出ておまして、この表にありますように、教育や健康の分野では標準の1に比較的近いものの、政治参画や経済参画のと

ころが低いために、全体として、右側の表で見ましても、先進国の中でもかなり低いという状況になっているわけでございます。

しかし、これまで日本が何もしてこなかったかというところではありませんで、法律上のいろいろな取組、そしてまた、企業や社会での取組もありました。

特に、法制化されるということが重要で、その面で振り返ってみますと、1986年には、男女雇用機会均等法が施行されました。労働者が性別により差別されることなく、女性労働者にとっては、母性が尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにするというものです。

また、1999年には、男女共同参画社会基本法が制定、施行され、男女が互いにその人権を尊重しつつ、能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指すという目標を掲げておりました。

さらに、2016年には、女性活躍推進法が施行され、これは2019年と昨年の2022年に大きな改正が行われておりますが、自らの意思で働くことを希望する女性が自身の個性や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指すということが目標でした。

こうして見ますと、現在の日本の状況というものは、言わば、男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法、女性活躍推進法が段階を追って制定されて、それぞれが重なり合う形で目標に向かって制度的にリードしていこうとしており、その背景にあるもの、あるいは、法に共通している目標は何かということ、結局のところは、憲法第14条の法の下での平等の精神を背景に持ちつつ、また、法の下での平等が完全に実現されることを目標に、いろいろな取組が進んでいるということが言えると思います。

さて、今、また話題になっている最新の女性活躍推進法ですが、この基本原則を見ますと、女性に対する採用や昇進の機会を積極的に提供する、職業生活と家庭生活を両立させるために必要な環境を整備する、職業生活と家庭生活の両立は本人の意思を尊重するという三つが掲げられています。

そして、これはもちろん、国や自治体、企業、いろいろな社会組織に共通していることですが、中でも、企業が行うべき取組としては、女性の活躍に関する状況の把握と課題の分析、採用者に占める女性の割合、男女の平均継続勤務年数の差異、月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況、そして、管理職に占める女性の割合を把握した上で、行動計画を策定し、社内で周知し、そして社会に公表することが定められているわけです。

特に管理職に占める女性の割合は、一段と高い新しい段階での女性活躍に必要なことです。データで状況をきちんと把握した上で対策を立て、その対策を実施する、そして、その状況を社会に向かって公表する、これが進められているということです。

一方で、こうした取組を進めているにもかかわらず、相変わらず言われておりますのは、いわゆる「ガラスの天井」ということで、上級管理職や経営トップ層における女性の活躍の割合がまだまだ少ないということです。

これは内閣府の資料ですが、こうした取組やそれぞれの組織内での努力もあって、女性

役員数の推移がこの10年間で5.8倍に増加しているという傾向が見られます。ただし、これを諸外国の女性役員の割合と比べると、かなり低いという相変わらずの状況が続いているということが言えます。

次に、大学という組織ではどんな状況になっているかを見てみますと、国立大学においては、最近、2021年度から2025年度のアクションプランを定めました。

振り返って見ますと、2011年のアクションプランでは、国立大学の女性教員比率を20%以上という目標を掲げました。当時としてはかなり高い目標です。2020年5月1日現在では、国立大学全体の女性教員比率が17.7%ですので、毎年、0.5ポイントずつ増加しているわけです。また、2020年5月には、女性教員比率が20%以上の国立大学は33大学になり、2005年5月1日当時の3大学からかなり増加しているということで、努力の結果は出ています。しかし、これはあくまで平均値ですので、国立大学全体としては、まだまだ取組を強化しなければならないという状況です。

次に、私立大学がどうであったかということですが、これを統計的に比べるのは、少し国立大学が気の毒です。国立大学は65から66という数である一方、私立大学は600を超える数があり、非常に多様ですから、それを平均値で比べてもあまり意味がありません。

ただ、私は慶應義塾の塾長を務めておりましたので、その関係で慶應義塾ではどうであったかを一つの例としてご紹介しますと、朝日新聞社版で出た2023年の大学ランキングでは、女性教員数が私立大学で1位という数が出ています。1位というのはどういう割合かということ、1,000人の教員に占める女性の割合が20%になっているということです。また、理事会には、2022年度で申しますと、女性理事が8名いて、これは理事会の人数の22%を占めているということです。まだまだではありますが、かなり高い数字を達成しているということが言えると思います。

このような数字には、いろいろな背景がありますけれども、一つは、慶應義塾を創立した福澤諭吉の教えに、1870年の「中津留別之書」というものがあります。これは故郷の人々に与えた文章ですけれども、この中では、「人倫の大本は夫婦なり、夫婦に軽重の別なし」ということを言っておりますし、1899年に江戸時代の「女大学」を批判して表した「新女大学」では、こんなことを言っているのですね。「子どもの父たる者は、妻の妊娠、出産の苦勞を分かち、養育に協力するべきで、他人の目を気にして協力できない男性は、勇気なきばか者である」と。福澤という人は、社会に何かをアピールするときに、あえて強烈な言葉を使う人でしたので、ここでも「勇気なきばか者である」という挑発的な表現をしているわけです。

また、1885年の「日本婦人論」では、「日本は男女共有寄り合いの国である」ということを縷々述べておられて、それと同時に、女子が男子にすぎる、頼るということを経ず、責任と資産を持って独立の地位を確保しなければ、結局のところ国力は半減するということも言っています。男子と女子の数は半々なことから、両方が頑張らないと国力が

伸びないという意味ですね。

この創立者の教えが現代の慶應義塾にどれほど生きているかというのは、分かりませんが、こんなことも底の底のほうにあったのか、慶應義塾は女性活躍への理解が比較的進んでいる、そういう風土の大学だということが言えると思います。

では、大学において、学長や理事、副学長の女性がどのぐらいの比率かということですが、これについては、国立大学協会がアクションプランの中に示しておりまして、追跡調査を続けております。それをグラフにすると、こういう形になりまして、これを見ると、緑色の線の副学長のところは伸びているのです。それから、理事のところも少し伸びています。しかし、残念ながら、赤色の線の学長を見ると、ちょっと頑張ったかなと思っていると、またちょっと減ったりという状況で、あまり増えていません。

また、私立大学全体ではこういう統計がないのですが、次のページにある全国ダイバーシティネットワークが発表したグラフを見てみますと、これは大学の経営層ですが、女性比率が0～9%と低い割合の大学の数が45%と多くなっています。

そして、男女共同参画推進のためには、トップのリーダーシップが重要であるが、国立大学では、トップ、つまり学長、総長、あるいは、理事長、経営層及び上位職にある女性はまだ少数である、公立大学や私立大学では女性学長が増えているが、やはり大学経営のビジョン策定に関わる経営層や意思決定過程に関わる女性教授の比率を高める必要があるという指摘がなされております。

これまで駆け足で状況を見てまいりました。ではどうするかということですが、実は、こうしたいいのではないかという女性活躍推進のプランは早くからありました。制度だけで見ましても、例えば、2011年の第3次男女共同参画基本計画では、2020年までに指導的立場の女性人材を30%に引き上げるという数字がもう明示されておりました。しかし、残念ながら、これは2020年までに達成できていませんので、期間を先延ばししています。

また、2015年の第4次男女共同参画基本計画では、ポジティブ・アクションの実行等による女性採用・登用の推進について、数値目標を定めて頑張ろうということが示されていたのです。しかし、この当時は、ポジティブ・アクションに反対もありました。現在でもあります。

スライドでは一番象徴的な発言を引用しているのですが、マーガレット・サッチャー首相は、「女性運動を声高にやる人は嫌いですが、男女の別に関係なく、人間は能力で決まる」という発言をしているのです。こういう範疇の発言が、ポジティブ・アクションに反対するという論の中ではよく聞かれるのです。サッチャー首相のために弁じますと、この頃はウーマンリブが盛んで、一部の人が大変過激化して騒動を起こしたりしていたのです。それを意識した発言ですので、サッチャー首相自身が女性活躍に反対していたということでは決してありません。

ただ、この発言に象徴されるように、やはりポジティブ・アクションには反対論がある

ということは言えると思います。

しかし、そこへ来て、現在は時代の変化で追い風が吹いてきたと言えるかもしれません。企業が女性活躍に取り組むことのメリットが強調されるようになってきました。

少し小さい字で恐縮ですが、これも内閣府の男女共同参画局が調べた結果です。女性活躍の状況が企業における投資判断で重視されていることが分かってきた、あるいは、女性が活躍している企業では、利益率が高く、両立支援があればさらに高まるということが言われています。さらに、役員に女性がいる企業のパフォーマンスは高くなるという傾向や、経営幹部における女性割合が高い企業の株価パフォーマンスは高いということが統計的に明らかになってきました。このように、女性活躍に取り組むことは、企業にとってもメリットがあるという認識が広がってきています。

また、社会全般では、男女の役割についての行動、意識の変化も生じています。

これは2022年の「出生動向基本調査」ですが、ここでは、男性、女性の役割について、行動、意識ともに大きく変化したという数字が見えます。また、二つ目の黒ポツですが、結婚・出産後も仕事を中断しない女性が増えた、育児休業を取得した夫、日常的に家事を行う夫が増えたということが統計的に明らかになったほか、未婚男女ともに、仕事と子育てを両立させる生き方を理想とする割合が初めて最多となりました。そして、妻となる結婚相手に経済力を求める男性や、夫になる相手に、家事、育児の能力や、姿勢、容姿を求める女性が増えるなど、行動、態度の両面で男女差が縮小しているという結果が出て、全体的な意識の変化が読み取れます。

また、2022年12月に国際女性会議が開かれました。新しい資本主義と女性など、五つの柱があって、テーマ自体が「新しい資本主義に向けたジェンダー主流化」でした。ロシアのウクライナ侵攻等を念頭に置いて、女性の平和・安全保障への参画という柱も立てられています。

ここで岸田首相が挨拶をされて、女性の経済的自立のため、全ての分野で女性の視点を取り入れた政策づくりを進める、また、ジェンダー平等の推進により、多くの男性を関与させるよう指導していくとともに、誰しものが生きがいを感じられる社会の実現のための重要な契機になってほしいということを言っています。

このように、いろんな面で追い風が吹く一方で、実際の職場の現実を見てみますと、女性が昇進を躊躇する傾向があります。その要因は何か、要因を取り除くにはどうすればいいかということですが、そもそもなぜ躊躇するかというのを統計で見てもみますと、アンケートに対して、管理職に興味がない、どちらかといえば興味がないと回答した方に理由は何ですかと聞きますと、自分に管理職は向いていないと思うから、プライベートの時間がなくなりそうとを感じるから、仕事の責任を増やしたくないから、仕事の量を増やしたくないからという理由が挙げられているわけです。

また、この統計だけではなく、いろいろな統計を総合して、今、指摘されていることとしては、例えば、出産、育児を契機に家庭との両立は以前に比べてしやすくなったけれど

も、昇進、昇格から遠のくキャリアコースに移る、移らざるを得ない、これをマミートラックと呼んでいます、これが厳然としてあるのではないかということです。さらに、年功序列や長期間の勤務が昇進につながりやすい職場では、こうしたマミートラックの存在等もあり、女性が不利になる、あるいは、労働時間が伸びるほど時間当たりの賃金が上昇する長時間労働賃金プレミアムが存在するところでは、相対的に長時間労働ができない女性は賃金の面でも評価の面でも不利になる、そしてまた、若手の女性が仕事量が多く長時間労働を余儀なくされている女性上司の姿を見ると、昇進を躊躇するようになるという傾向もあるわけです。

このように、昇進、昇格を躊躇する女性に対しては、元気づける、勇気づける、そして後押しをしてあげる、エンパワーメントが必要になります。せっかく若い世代の意識が変化しているわけですから、長時間労働や柔軟性の低い働き方の仕組みを変えて、ワーク・ライフ・バランスを重視する若い世代のニーズに応える、また、少子高齢化する社会で才能をフル活用するためには、多様性と包摂性の向上が必要です。北海道もそうです。若年人口が減っています。その少ない若者にフルに才能を生かしていただくことが必要になるということです。また、スタートライン、はしごの途中、そして天井に近いところなど、キャリアの節目、節目で仕切り直して、男女のスタートラインを同じくするために制度を変えていく、合理的なものであれば、ポジティブ・アクションも行っていくことが必要になると思います。

これは、私が理事会や学部教授会等を見ていた経験から言えることですが、女性が一人の場合は、意思決定機関において力を発揮するのは難しいです。10人の理事会で女性が1人では、なかなか力を発揮できません。議論の場では多様な発想がイノベーションを生むので、時には男性の視点、女性の視点という多様性が重要ですが、1人では異端視されてしまいかねません。したがって、意思決定機関内に仲間が必要であって、仲間がいれば女性同士も切磋琢磨して成長できます。

これは狭い範囲での主観的なものですから、必ずしもそうかどうかは分かりませんが、男性でもそうです。2人では、過度に同調するか、あるいは反目に陥る可能性があります。そこを救うには、3人という数が望ましいということです。

また、職場においては、例えば、数多くの多様なキャラクターの女性上司が活躍する姿を見ると、部下の女性にとってロールモデルが増えるという効果もあります。

多少、我田引水のようなところもありますが、これを申し上げたのは、要するに、「30% Club Japan」が掲げる30%、3割という数字がなぜかというところにつながるわけです。

30% Clubは2010年に英国で創設されたクラブで、2019年に日本でも設立されました。必要な権限を持つ企業のトップがコミットメントを示すことが大事だということで、企業のトップだけがメンバーになることができます。そして、その他のトップ層にも働きかけてほしい、また、自分のところの取組を発信してほしい、そういう願いか

らできたものです。

この「30% Club Japan」の取り組みは、企業では、かなり進んでいます。2020年12月には、その中に大学ワーキンググループができて、昭和女子大学の理事長・総長、また、北海道国立大学機構のアドバイザーをお願いしている坂東真理子さんがチェアで、ご覧のような国立大学や私立大学の学長、総長がメンバーとなって発足いたしました。（新潟大学、東京大学、津田塾大学、大阪大学、慶応義塾）

なぜ30%かということですが、ハーバード大学のロザバス・モス・カンター教授の最近の研究では、やはり、マイノリティーが集団の中で影響力を発揮するには、10%、20%では不十分で、35%以上を占めると影響力を発揮する、企業において意思決定機関の多様性が実現すれば、スライドに示すとおり、リスクマネジメント、コーポレートガバナンスの向上、その他、いろいろなメリットがあるのですよということがいわれております。大学においてもしかりということです。

こうした「30% Club Japan」の活動もそうですが、要するに、トップが意思を決定して、それを発信するというトップダウンだけでは、女性活躍は実現しないため、ボトムアップが必要です。トップダウンとボトムアップがうまくかみ合う、そのための発信であり、啓発活動であり、コミュニケーションであるということが言えると思います。

最後に一つご紹介します。

2019年に、当時のメルケル独首相が慶應義塾の三田キャンパスに来られて、塾長である私が司会をして、学生と対話集会を開催しました。安全保障から国際関係、大学教育まで、1時間にわたって、いろいろな質問に対して、本当に全くためらうことがなく、当意即妙かつ的確に答えられたのですね。

韓国からの大学院の留学生が質問した女性活躍についてアドバイスをくださいというものに対する答えで、こんなことを言っています。

女性の場合、チャンスがあるのに、私にできるだろうかなどと考えがちで、手を伸ばそうとしない、一方、多くの男性は、自分にできるかどうかにかかわらず、取りあえずやってみるというのもその一つです。そして、本当にできるかどうかは結果を見れば分かるわけですがと、半分笑いながらおっしゃっていました。

さらに、私は、女性も選択肢があったら取りあえずやってみたらいいと思いますと言っていました。翻訳ですが、現場で聞いていたときは、躊躇するな、取りあえずオファーがあったら飛びつけというニュアンスだったように思います。

また、指導的立場への女性の進出を含め、家庭内の役割分担の改善も必要だ、社会のメカニズムにも変化が必要だ、キャリアもそうで、フレキシブルな仕組みをつくって、女性が仕事と家庭の両立を図れるよう、そして、男性にとってもそうなるようにしていかなければならないと話されています。メルケル首相のとっさの発言ですけれども、私は、今やるべきことが全て含まれているというふうに感じました。

最後に、自然科学の面で、研究者として女性が活躍していきたくればどうすればいいかという質問に対して、「私は、何かに取り組んでみて、その後、どうにもならなくなったという女性に出会ったことはほとんどありません、そもそも女性を探さないことが多いのが問題で、探せばどこにでも優秀な女性はいるものです」と回答していました。人材がないと嘆く組織のトップには反省させられる発言でした。

私の話は以上ですが、最後に、実は以前から違和感を持っていることがあり、また、これが達成されればと思っていることがあります。これがスライドの「おわりに」の言葉です。女性首相とか、女性知事、あるいは、女性議員、女性教授、女性社長とよく言われます。このような「女性」という冠が自然と使われなくなるのが目標ではないかと思えます。もっと言えば、逆に、うちには男性社長がいます、珍しいですねと言われる時代が来るかもしれません。いずれにしても、女性首相、女性知事というような冠が使われなくなる時代というのが、女性活躍推進の取組の究極の目指すところではないかと感じております。

大変雑駁な話で申し訳ありませんが、私からのお話は以上でございます。

ご清聴をどうもありがとうございました。（拍手）

【司会：森環境生活部長】

長谷山理事長、大変ありがとうございました。

ご講話の中では、女性が社会活動の様々な場面におきまして、参画をするだけでなく、活躍をしていくために、重要な意思決定を行う場での女性比率の向上の必要性や、そのための方策などについてお話を頂戴いたしました。

4. 意見交換

【司会：森環境生活部長】

続きまして、本日ご出席の皆様から順次ご発言をいただければと思います。

なお、お時間の都合もございますので、大変恐縮ですけれども、ご発言は、お一人様二、三分程度となりますようご協力をいただければ大変ありがたく存じます。

それではまず、経済界から、北海道経済連合会、北海道商工会議所連合会、北海道商工会連合会の皆様から順にご発言をお願い申し上げます。

【北海道経済連合会：真弓会長】

北海道経済連合会の真弓でございます。

まず、長谷山先生には、女性活躍推進の振り返りと現状につきまして、データを交えて分かりやすくご説明いただきました。さらに、今後の女性活躍推進に向けまして、様々なご示唆もいただいたと思います。大変貴重なお話をありがとうございました。

北海道は、先ほどの長谷山先生のお話にもありましたように、全国よりも10年早く人口減少が進んでいる地域であります。そして、これにコロナ禍が拍車をかけております。

労働者や後継者の不足など、様々な課題が既に顕在化しているというのが北海道の大きな課題であると認識しています。

そして、北海道の人口移動の特徴として、近年は、20代の女性の転出超過数が多い状況にあります。国の調査では、地元に残らない一番の理由として、希望の職種がない、また、生活の利便性や地域の閉塞感などが課題として挙がっております。

こうした背景を踏まえまして、北海道経済連合会では、多くのチャレンジ人材に北海道に集まっていただいて、持続可能な北海道を実現するため、魅力ある産業の創出や企業の誘致、デジタルを活用したまちづくりなどに取り組んでいるところであります。

イノベーションを起こし、北海道の明るい未来をつくり上げるためには、長谷山先生からもお話がありましたように、ダイバーシティ、そして、インクルージョンの浸透、向上が大変重要だと思います。中でも、女性の力が不可欠であります。

経済界の立場から、企業におきまして、ダイバーシティ、インクルージョン、働き方改革の推進によって、個人や組織の生産性向上、働きがいのある職場づくりを図ることができるよう、経営層や管理職には組織マネジメントの見直しを進めることが求められています。また、職場の風土改革に加えまして、先ほどエンパワーメントという言葉がありました。女性リーダーの育成に向けて、人材育成プログラムを戦略的に展開していく必要もあります。

当会といたしましても、女性活躍推進法に基づきます各企業の女性活躍に向けた取組支援、国や北海道に対する推進施策の要望活動などに鋭意取り組んでまいります。本日ご出席の皆様とも様々な取組において連携させていただければ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。

【北海道商工会議所連合会：片岡事務局長】

北海道商工会議所連合会の片岡と申します。

本日、岩田会頭が所用により都合がつかず、代理で出席させていただいております。

先生におかれましては、貴重なご講話をありがとうございました。全く共感するものでありまして、また、このような会合が設置されているのも、なかなか理想どおりにはいない現実がある、ということであろうと思っております。

商工会議所は、中小企業の団体でございまして、60年前から女性活躍を体現してこられた女性会という女性経営者団体を任意で組織しております。ただし、そういった方々は、あくまで会社を経営する立場の方々に、今、社会問題になっているのは、働く人たちということでございます。

女性が働きやすい職場という観点では、商工会議所の中でも大多数を占める中小企業は、人員等に余裕がない中で日々事業を行っており、社員の長期休暇に対する代替人員が簡単には確保できない、というのが実態であろうと思っております。

また、女性登用という観点では、感覚的なものではございますが、会社に入って間もな

い頃は、女性社員のほうが男性社員より優秀、という印象であったのに対し、10年・20年後に管理職になるのは圧倒的に男性が多い、という現実は、やはり、我々が日頃から仕事の指導をする中で、どこかで女性と男性を無意識に線引きしていたのだらうと反省しているところです。

さらに、そういった会社の仕組みを変えるということは、特に中小企業であれば、経営者の考えがその会社の意思決定に大きく影響しますので、経営者層の意識改革が必要であろうと思います。

私どもといたしましても、日本商工会議所から女性活躍の取組事例を情報提供いただいておりますので、本日いただきました女性活躍のメリットを含め、企業経営者に向けて地道に発信し続けていきたいと思っております。

【北海道商工会連合会：鳴海専務理事】

北海道商工会連合会の鳴海でございます。

本日は、宮崎会長の代理として参加をさせていただいております。

長谷山先生におかれましては、貴重なご講話をありがとうございました。

商工会地域の小規模事業者については、家族経営のところも多くございまして、昔から、経営者として、あるいは、経営者の配偶者として、経営にも十分参画しながら活躍している状況でございます。

また、全道に152の商工会があるのですが、その全てに商工会女性部を設けて、経営力の向上等に取り組んでいるところでございます。

今、全道には、女性部に所属している方が5,000人以上いるのですけれども、そのうち、1,170人ぐらいは商工会員、経営者でございまして、女性経営者の方々が女性部の中で経営能力の向上に取り組んでいるところでございます。

また、やや小さい事例ですが、昨年11月に連合会が1泊2日で創業セミナーというものを開催し、税制とか事業計画の立案など、かなり実践的なことも含めてやったのですけれども、そのときも、17名中、8名は女性の方が参加されたということで、女性の創業者の方も増えているなど感じたところでございます。

引き続き、女性の方々の経営力の向上も含めて取組を進めてまいりたいと思っております。

【司会：森環境生活部長】

次に、森林組合連合会様からお願いいたします。

【北海道森林組合連合会：有末代表理事会長】

皆さん、どうもご苦労さまでございます。

北海道森林組合連合会の有末でございます。

1次産業の中でも林業というのはメジャーではないと思いますが、実は、全国の森林組合連合会の中で、10年後の姿、ビジョンをつくりました。それに伴って、北海道でも、昨年、一昨年に、10年後、2030年のビジョンをつくりまして、その中で、やはり女性の参画を求めています。必ず女性の比率を上げていくことを前提として文面もつくってございますし、その要素として、それぞれ採用するときには、男女を問わず、入りやすい環境をつくっていくことを前面に打ち出して、まず、先頭からそういう文面をつくって、皆さんに公表してございます。

なおかつ、全道には78の森林組合があるのですけれども、それぞれが10年後のビジョンの中に女性の起用や管理職をということを必ず入れて、上部から指導しているのが実情です。

また、事務的なことは大変入りやすいのですけれども、ご存じのように、林業ですので、やはり山の現場というのがございます。ただ、おかげさまで、旭川に北の森づくり専門学院ができて、そういう専門の教育をする場面にも女性の方に入ってきていただいております。1学年40名ですけれども、女性の方が1学年は7名、2学年は6名入られているのですね。やはり一人ではなかなか大変なので、先ほど3人ということもございましたが、1人、2人ではなく、3人、4人という仲間がいると盛り上がっていくのではないかと感じております。今年の募集の際にも女性の方が入ってきておりますので、本当に継続性を持たせることも大事だと思っています。

私が最後に言いたいのは、やはり環境ですね。今までの意識と違って、やはり女性の立場を考えてあげる、そういう組織でなかったら駄目だと思っています。

本当に雑駁な話でしたけれども、連合会といたしましても、そういう10年後を目指して取組をしていくということを報告させていただきます。

【司会：森環境生活部長】

次に、連合北海道様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：和田副事務局長】

皆様、ご苦労さまでございます。

連合北海道の和田でございます。

会長が出席できなくて申し訳ございません。

また、長谷山先生、貴重な講演をありがとうございました。

私たちは労働者の集合体でありますけれども、女性活躍の観点で労働組合における男女平等参画を進め、運動を展開する中で、ジェンダー平等社会を実現するために、これまでの男女平等参画推進計画を踏まえて、2030年までにあらゆる意思決定過程における女性の参画率を50%に引き上げる、いわゆる203050の目標を掲げ、現在は、前半の3年間のフェーズ1という位置づけで、運動方針への明記、執行機関への組合員比率に応

じた女性の参画機会を確保、女性役員の選出ということで、チェンジ、チャレンジ、ムーブメントをスローガンに取り組んでいるところであります。

一方で、北海道のほとんどが中小企業ということもありまして、スローガンだけではなく、北海道に残りたい、あるいは働きたいと思う人への投資が重要であると考えております。

北海道としても、若い世代の鈴木知事が頑張っていると思いますので、ぜひ、労使協調、そして一緒になって女性活躍を進めていけるよう、我々連合北海道としても取り組んでいきたいと考えております。

雑駁ですが、連合会としての取組について発言をさせていただきました。

【司会：森環境生活部長】

続きまして、女性支援に携わられている立場から、北海道女性団体連絡協議会様、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：柿崎会長】

皆様、大変ご苦勞さまでございます。

北海道女性団体連絡協議会から参りました柿崎と申します。

今回は初めての参加となり、大変恐縮しております。皆様よろしくをお願いいたします。

長谷山先生の現代の男女という枠組みの在り方に関するご講演は、本当に参考になったと思っています。私たち女性団体連絡協議会も、国の男女平等参画推進法ができてから、長きにわたり、それぞれの立場での講演や学習会を重ねてまいりました。

振り返りますと、私たちが今まで積み重ねてきたものと現状の在り方とは違っていると申しますか、遅いなという思いで私たちの世代は見ていました。職業的に見ると、女性の救急救命士や消防隊員、船の関係でも女性が結構活躍していますが、先ほど長谷山先生がおっしゃっていた女性の経済的な活躍と、家庭を守り、子どもたちを生き育てながら、家庭生活を形成しながらの自立ということで、本当に皆さん頑張っていると思いますし、2倍頑張って、周りの理解も得ながら進めているわけですが、なかなか難しいと思っています。男性のご理解も期待するところです。

そんな中で、今、私たちができることは、若い世代の方々が本当に輝く女性に育ていただくために、後ろから応援するということだと思いますし、そんな組織になりたいと感じながらご講演を伺わせていただきました。

初めてのことで、今後も学習を重ねて参りたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【北海道立女性プラザ：近藤副館長】

北海道立女性プラザの副館長をしている近藤と申します。

本日は、笹谷館長が発熱による体調不良のため、急遽欠席となり、申し訳ございません。

長谷山先生、ありがとうございました。慶應義塾大学における女性活躍に向けた取組の背景には、福澤先生の教えが大きく影響しているのだなと感じながら伺っておりました。

団体としてのメッセージということですが、本日のご講演の中でも、男女の役割についての行動意識が変化してきているというお話がありました。

そのことに関連しますが、昨年の方針に、男性の家庭・地域社会における活躍というものが4本柱の一つとして位置づけられています。

これまでも指摘されていることでありますけれども、男女共同参画社会の推進に向けては、男性の意識を変えることは根本的な課題であろうと思います。例えば、男性の育児休業の取得率が向上してきているとはいえ、実態としては、半数以上が2週間未満の取得にとどまっているなど、ジェンダーに関するアンコンシャス・バイアスの解消に向けては、こうしたことを含め、各企業とか、もっと言うと、学校教育におけるこれまで以上に積極的な取組が必要だと考えております。

我々北海道立女性プラザとしても、そうした動きを少しでも後押しできるよう取り組んでまいりたいと考えております。

【司会：森環境生活部長】

次に、北洋銀行様、北海道銀行様、北海道信用金庫協会様の順で、ご発言をいただければと思います。よろしく願いいたします。

【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。

長谷山先生のお話を伺いながら、改めて女性活躍の推進の重要性を強く感じていたところでございます。

弊行におきましても、女性活躍の推進にいろいろと取り組んでまいりました。一例を申し上げますと、最近の感想として、結婚や出産で退職される女性職員が以前と比べると極めて少なくなってきたと感じております。今、行内で共働きをしている職員は150組くらいになりまして、昔とは随分さま変わりしたと思っているところです。

また、近藤様のお話に出ていました男性の育児休暇も、以前はほとんどなかったのですが、今はまだ平均して10日ぐらいですけれども、100%ぐらいの取得率に変わってきたということで、この点は大きく変わったなと感じております。

ただ、長谷山先生のお話を聞いていて、こういうスピードではまだ遅いのだなと強く感じましたし、もっと女性活躍の推進を進めていかなければならないなと思っています。

特に、女性登用のところはもっと力を入れていきたいと感じました。弊行の場合は、やっと管理職の女性比率が約2割に行ったかなというぐらいで、支店長クラスだと、8%、

9%で1割に行かないという実態もありますので、この辺りももっと積極的に取り組んでいって、お話の中にありました意思決定機関における多様性の確保の実現に少しでも近づけるように頑張っていきたいと思います。

今日は、大変参考になりました。ありがとうございました。

【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。

皆様、今日のご苦労さまです。

長谷山先生の講話資料の最終ページに、女性という冠がなくなる時代とありました。私は、一昨年に今の執行役員になり、人事を所管することとなりましたが、今、私どものダイバーシティ推進室に女性室長がおりまして、私が面接をした際に、もっとダイバーシティを盛り上げる運動をやらないのかという話をしました。そうすると、彼女から、そうではないのです、それが当たり前になるのが本当のダイバーなのですよという話を聞いて、私のダイバーに関する認識がちょっと違っていたなと思ひまして、今日この言葉を見て非常に共感を覚えました。

我々も、研修制度や夫婦同一地勤務ということで、北海道銀行に配偶者がいなくても、なるべく同一地域で一緒に住んで雇用を継続する制度など、いろいろ取り組んではいるのですが、女性の幹部職員をつくっていくというときに、内面的な動機がまだまだ足りないという思いがあります。やはり、女性という冠がなくなるのを待つのではなく、我々がサポートし、背中を後押しするということが必要だと思っています。

我々は、今、女性の管理職以上が18.8%ということで、2025年3月に2割達成というKPIを掲げてやっていますが、さらにその上の役員候補を育てる意味で、メンター制のように、我々役員が女性の何人かを動機づけてあげるということも今後は必要ではないかということで検討しています。

今日は、いろいろな情報をいただきましたので、今後の参考にさせていただきたいと思っておりますし、また情報があれば交換をさせていただきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願ひいたします。

【北海道信用金庫協会：遠藤会長】

北海道信用金庫協会の遠藤と申します。

私も初出席です。鈴木知事がリードされているこうした会議に参加できて、大変光栄です。

信用金庫は、全道津々浦々、20信用金庫、合計資金料約8兆6,000億円、働いてくださっている職員が約5,000名おります。私は全体のデータが頭に入っていないのですが、私の経営している大地みらい信用金庫という釧路・根室地域を基盤としている我が金庫のケースと照らし合わせてお話をしたいと思ひます。

私どもは、実力主義、能力主義を標榜して約37年になっておりますが、女性の活躍という前に、ダイバーシティーという意味で、信用金庫に入庫してずっと一筋という方を「土の人」と、外で経験されてから金庫にお入りになった、あるいは金庫にお入りになってから別のどこかの職場に出向してマルチキャリアになった方を「風の人」と言っています。そして、風と土を合わせて風土ということで、風の人がいることによって、土をかき混ぜながら、時代のニーズに合った金融に向かうということで、現在、風の人比率は15%になっていまして、全体の役席者に占める女性の比率は30%を超えております。

そうした意味で、3年前の令和2年に人事制度の抜本的な改正をして、65歳定年制にいたしました。あわせて、今日の長谷山先生のお話と大変重なって意を強くしたのですが、企業の論理で人事コースキャリアを勝手に決めるのではなく、働いてくださる職員に人生の経路、経路で相談しながら、マルチ選択型を採用しております。やはり、家庭にウエートを置きたいときと、それを卒業してもう一度仕事にウエートを置きたいときがあると思いますし、人それぞれ健康問題や家庭のご事情も含めて多様ですので、そうした相談履歴から、まちのお医者さんのカルテのように人事システムをカルテ化しております。その中で、過去の相談履歴も大切にしながら、お一人お一人の働いてくださっているお気持ちやプロセスの質をよく理解して、金庫側も期待するのですが、必ずマッチするというところにウエートを置いて人事制度を運営しています。

金融の仕事も、当然、10年前にしていた仕事とこれからの未来では全く変わってくる様相を呈しております。基本は情報サービス業でありますので、地域の痛みを負ったお客様や中小企業の皆様との対話、コミュニケーションの柔らかさや丁寧さがとても大事になってきております。

そうした中で、人事制度を大きく動かした意味は、女性の特性として、コミュニケーション能力、対話能力が高く、それを楽しめる皆さんに活躍していただくということで動いています。今、山崎さんもおっしゃったように、女性だからといって力を入れるのではなく、与えられた状況と限られたメンバーの中で一番いい信用金庫業をやっていくためには、当然、皆さんに実践経験値のある才能を見事に発揮していく、花開いていただく、こういう努力が一番求められていると感じながら、これからも参考にさせていただきたいと思っています。

【司会：森環境生活部長】

続きまして、北海道労働局様、北海道経済産業局様からご発言をお願いいたします。

【厚生労働省北海道労働局：友藤局長】

北海道労働局長をしております友藤でございます。

私も今回が初めての参加となります。

長谷山先生には、大変貴重なお話をいただきまして、ありがとうございました。

私ども労働局では、女性活躍推進法や育児・介護休業法など、女性活躍のための法律の施行を担当させていただいております。

女性が活躍していくためには、やはり家庭と仕事の両立を整えていかなければならないということで、育児・介護休業法がございすけれども、特に子どもができた直後は女性労働者の方は非常にご苦労されますので、昨年10月に産後パパ育休制度をつくりまして、順次、制度の充実が図られてきているところでございます。

私どもの職場もそうですが、今の若い方は、育児休業を取ることに抵抗感がだんだんなくなってきていると感じていますが、まだ期間が短いということがございますので、それをいかに延ばしていくか、1か月と言わず、1年とか、1年半とか、必ず取っていただくことに今後努めていかなければならないと思っています。

また、女性活躍という面で見ますと、今、301人以上いる企業に対しては、一般事業主行動計画というものを策定していただき、その取組をしていただくことになっていましたが、昨年の4月から、そこが101人以上とさらに拡大しております。企業で計画を立てて実施していただくことで、女性の地位の向上を図っていこう、活躍を推進していこうということで取組をしているわけですが、特に私どもは、えるぼし認定制度というものを設けております。

これは、企業が行動計画を策定して、一定基準以上の女性の管理職比率が高いとか、採用に当たっても女性の比率が高いところについては、1段階から3段階まであるえるぼしの認定をさせていただいて、そうした女性の活躍の状況もホームページ等で広く公表していただくという取組をしております。

ぜひ、女性が活躍されているいい企業に若い労働者、優秀な労働者が採用されることで、女性の活躍がより推進されて経済活動が活発になれば、私どもとしてもありがたいと思っています。

ただ、この制度については、なかなか認識されていないところがあり、私どもは幅広く声かけをしておりますが、金融機関が経営アドバイザーとしていらっしゃいますので、ぜひその辺のご支援もいただければ大変ありがたいと思っております。

えるぼし認定を見ていると、長谷山先生がおっしゃられたとおり、やはりトップダウンとボトムアップがすごく大切でございまして、えるぼし認定を取りに来られる事業主、企業を見ていると、トップの方がやろうということで積極的に働きかけをされて、下に指示を出し、具体的な取組はボトムアップでいろんな取組をされて成功されているというところがございますので、やはり、トップダウンとボトムアップをいかに実施していくかが今後の女性活躍にとって大切だと思えました。

本日は、貴重な講演をありがとうございました。

【経済産業省北海道経済産業局：岩永局長】

北海道経済産業局の岩永でございます。

私ども経済産業省は、実は、最近、産業政策を根本的に見直すという議論をしてまいりました。これまでやってきた産業政策は本当に正しかったのか、30年にわたって実質賃金が上がらない、足元においても人材が質でも量でも不足している、さらに、今の人口減少社会の中でこれからどうしていくかについて、虚心坦懐に産業政策を考えていくということで、昨年6月に産業構造審議会の新機軸部会というところでまとめました。そこでは、産業政策のミッションを根本的に見直すということで、特に社会課題の解決のために官民が一緒になって取り組んでいくということを軸に、ミッションを変えていく、それから、産業政策のベースとなるオペレーションシステム、いわゆるOSも転換する必要があるのではないかという議論をしてまいりました。

そのOSの見直しの大きなポイントの一つとして、包摂的成長という概念を掲げております。長谷山先生から、まさにダイバーシティーとインクルージョンの向上が必要というご指摘をいただきましたけれども、この辺は、特に地方の経済にとって極めて重要なことではないかと考えております。

産業政策の中で包摂的成長を具体的にどのようにやっていくのかについては、これからまだまだ議論が必要だと思っておりますけれども、まさに地方の経済の発展、活性化の中で、いろんな個性あるいは能力を発揮してもらおうということは、人口減少の中で極めて重要と考えていますので、そこは皆さんのお知恵も拝借しながら取り組んでいきたいと思っておりますのでございます。

【司会：森環境生活部長】

最後に、北海道町村会様からご発言をお願いいたします。

【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。

長谷山先生には、貴重なお話をいただき、ありがとうございました。

先生が後半で引用されていましたが、女性の場合、チャンスがあるなら、できるかどうかにかかわらず、取りあえずやってみるというメルケル首相のお話を聞いて、先日、人口1,000人に満たない小さな自治体の首長とお話をしていたことを思い出しました。

その首長とは、ふるさと納税をいかに増やしていくかというお話をしておりまして、ご案内のとおり、北海道のふるさと納税は一人勝ちと言われるように、今年の納税額のベスト5に二つの市と一つの町が入っておりました。

道内には144の町村がございまして、納税額が一番高かったところは、今年の新聞で130億円を超える額とありました。私がお話をしていた自治体の首長は、何とか目標の1,000万円を超えたいという状況の自治体ですが、なぜその様な大きな差が出るかというと、納税された方々にいかに心の籠もった返礼品をお贈りするかということとともに、返礼品の魅力や様々な品ぞろえということも納税額に大きく影響いたします。特に、小さ

な町や村では対応できる企業が少なく、返礼品を用意することがなかなか難しいという悩みを抱えている中で、その自治体では、ようやく新しい返礼品ができたということでした。

それは、地元で非常に人気のあるおすし屋さんの極秘のレシピを使ったイクラのしょうゆ漬けと、前浜で取れるサクラマスやサケの水産加工品でした。

企業がないはずなのに、どのようにつくったのですかとお聞きしたところ、実は、漁協の婦人部につくってもらったということでした。10名ぐらい集まって規模も非常に小さな漁組の、私の好きな呼び名でもある「浜の母さん」がみんなで研究して、もちろん数はたくさん作れないのですが、新しい返礼品をつくったのです。私もちょっとだけ味見をしましたが、非常においしいものが出来上がっていました。

まさに、そういうチャレンジをしようというときに応えてくれるのは、実は、浜の父さんではなくて、浜の母さんなのですね。先ほどどなたかのお話にもありましたけれども、町村部では本当に急激に人口減少が進んでおりまして、もう既に女性の方々は働き手の主役であり、まちづくりの担い手であり、町村では当然のように大きな役割を担っていただいています。

これは本当に小さな事例ですけれども、そんな取組をしている自治体もありますので、ぜひ皆さんも機会がありましたら応援していただければと思います。

【司会：森環境生活部長】

皆様から様々なお話を頂戴いたしました。大変ありがとうございました。

ここで、恐縮ですが、長谷山理事長から、全体を通じましてお気づきの点などがございましたら、一言、頂戴できますでしょうか。

【北海道国立大学機構：長谷山理事長】

私の拙い話をお聞き届けいただいて、それぞれの組織の取組にうまく接合していただき、また、それぞれの部門、組織において、これまでいろいろな取組をしてこられていることがよく分かって、私のほうが大変勉強になりました。

いずれにしても、北海道は、若年層、18歳人口の減少など、いろんなことが言われておりますけれども、やっぱりピンチはチャンスで、その少ない人口をいかに大事に育てていくか、それから、現場では中小企業が非常に多いということで、今、浜の母さんというお話がありましたけれども、やっぱり、農業、水産業というのは、女性の力なくして成り立ちませんので、北海道は首都圏とは全然違う多様な働き方があるということを改めて知りまして、大変勉強になりました。ですから、北海道の中にある多様な人材、その多様性をどう生かしていくかということがますます大事になります。

また、高等教育で申しますと、これまでのように、地域の課題を一つ一つこなしていくという人材ではなくて、突破力がある人といいますか、想定外の事態が非常に多い社会ですから、想定外に対して、これまでにないような独創的な発想、破天荒な発想を出せる人

材が必要です。

高度経済成長のときは、みんなが均一な能力を持っている人たち、言わば企業戦士と言われるような方を育てればいいということで、私は金太郎あめのような人材とよく言うのですけれども、どこを切っても能力が一定レベルで高い人たちが日本の高度経済成長を支えてきました。しかし、今、この時代になると、金太郎あめだと危ないのです。想定外の事態になったときに、みんな同じような労働力しか持っていないのですから、全滅してしまう可能性があります。ですから、多様な能力を持った多様な人材をそろえておくことが、今後、日本がいろいろな想定外に対応できる力の源泉になります。そういう意味で、高等教育でも多様な人材の育成に力を尽くしたいと思っております。

また、異文化理解という言葉が一時はやりました。すごくカッコいい言葉なのですが、実は、異文化が会おうと摩擦が起きるのです。異文化の衝突を、平和的な手段、対話で解決するのは、すごく大変なことです。しかし、そこを根気よく、粘り強く、相手はなぜこんなことを言っているのか、何を考えているのかということ突き詰めていくと、なるほど、この人はこういう背景があってこういう主張をしているのだなということが分かって、その背景にあるものを少しほぐして解決するということをしてやれば、主張が歩み寄れるのではないかと思います。

そういう異文化の衝突を平和的に乗り越える力、つまりは交渉力とかコミュニケーション能力が必要になってくるのです。また、そういう異文化の考え方を排除せずうまく包み込めるということが教育界でも社会でも必要になってきています。その意味で、ダイバーシティとインクルージョンが必要ということになると思います。

そういう抽象的なことは頭で分かっていたわけですが、皆さんのお話を伺って、社会の現場、教育の現場、産業の現場、あるいは、北海道のいろいろな風土、広い土地、いろいろな人材がいる中で、どんなふうに女性活躍を推進していくかということについて、私もいろいろヒントをいただけたような気がいたします。

皆様とご一緒に北海道のダイバーシティ、インクルージョンを推進できるよう、大学の立場から少しでも貢献できるように私も微力ながら力を尽くしてまいりたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

本日は、どうもありがとうございました。

【司会：森環境生活部長】

理事長、大変ありがとうございました。引き続き、ご指導をお願いいたします。

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】

今日は、長谷山理事長から大変貴重な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、ご出席いただきました皆様から、時間に限りはございましたけれども、一言ずつ、各取組も含めて様々なお話をいただきました。

今日のこの集まりは、女性の活躍に関するお話ですけれども、「おわりに」のところ、女性の知事とかいろいろ書いてあるのですが、私も30歳のときに全国で一番若くして市長になりました。先ほどの長谷山理事長のご講演ですと、政治のところのジェンダーギャップ指数が非常に低いということですが、1,700の市町村がある中、私が30歳で全国で一番若い市長になって、たしか1期4年は私より若い市長は出なくて、2期目ぐらいになって、私より若い市長が誕生しました。私は、日本一若い、日本一若いとずっと言われてきて、同世代がないのですね。60代、70代の方が中心なのですけれども、多様性があることが大事ですので、女性の参加もそうですけれども、いろんな世代の価値観を持った方、いろんな背景のある方、いろんな方が日本の未来について語り合うことが重要ではないかと思っています。

私も、そういう中でいろいろ取り組んできたのだなと思い返していたところですが、この数年の中で、私は知事でも一番若くしてなったのですけれども、今、同世代ということでは、例えば、大阪の吉村さんも40代ですし、兵庫の知事も40代です。30代から40代前半の政治家の方も出てきていますが、いろんな世代間で価値観や考え方が違う中で、今、コロナとか、ロシアのウクライナ侵略を契機とした前例のない様々な課題に向き合っていくときには、多様性を持って世の中の方向性を決めていくことが非常に重要ではないかと思っています。政策実行、検討、議論、ディスカッションなど、いろんなことをしている中で感じるのですが、やはり、ずっと言われているジェンダーギャップの解消、女性の活躍、ここをなくして北海道のさらなる発展はないというふうに痛感しているところです。

先ほど真弓会長からもお話があった人口動態の話で言いますと、人口の社会増減については、一昨年の2021年に、北海道は25年ぶりに社会増になりました。ずっと出ていく人が多かった状態から、25年ぶりに社会増になり、よかったですねという一方で、男女で見ると、男性については社会増ですが、女性は社会減が男性に比べてはるかに多い状況になっています。ですから、人口が社会増になってよかったですねということではなく、残念ながら女性が転出超過の状況にあるのです。男性よりも女性のほうが北海道から出ている状況は、大変重要な課題であると思っています。

やはり、女性が大都市に出ていく背景としては、固定的な性別の役割分担意識があるということです。また、経済的に自立したい女性にとって、地元での生活の選択がしづらいということが指摘されています。やはり、こういった点にしっかり対応していく必要があると思っています。

それから、道が昨年8月に行った調査で、意識がかなり変わってきているなと感じました。男は仕事、女は家庭ということには同感しませんという方が6割を超えています。特に、若年層については、全く同感しませんという方が8割ですので、意識が変わってき

ています。そして、男性の育児休業取得率も向上してきています。

ですから、こういった道内での調査を見ても、性別役割分担意識が変わってきているということが見て取れると思っています。確かに、よりスピード感を持って進めていかなければならないということがある一方、こういった応援会議で、とにかく北海道はオール北海道で女性の活躍を応援しているのですという強いメッセージを、毎回、皆さんと一緒に発信して、さらに、それぞれ活動が至らない点なども率直に語り合いながら前進させていくことが重要ではないかと思っています。

昨年もコロナ禍でしたけれども、皆さんにお集りいただいて、こういう形で開催しました。こういった場面をしっかり活用しながら、道としても強力に発信をし続けていきたいと思っておりますので、どうかこれからも、お忙しい中ではございますけれども、ご出席いただいて、ご発言いただければと思います。

今日は、本当にありがとうございました。

5. 閉 会

【司会：森環境生活部長】

それでは、以上をもちまして、令和4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、ご協力を大変ありがとうございました。

今後とも、どうぞよろしくお願い申し上げます。

以 上