

令和5年度
北の輝く女性応援会議

会 議 録

日 時：2023年11月6日（火）午前10時開会
場 所：ホテル札幌ガーデンパレス 2階 丹頂・白鳥1

1. 開 会

【司会：加納環境生活部長】

ただいまから、令和5年度北の輝く女性応援会議を開会いたします。

本日、司会進行を務めます環境生活部長の加納でございます。よろしくお願いいたします。

2. 挨拶

【司会：加納環境生活部長】

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】

皆さん、おはようございます。

本日は、お忙しい中をご出席いただきました。本当にありがとうございます。

そして、本道の女性活躍推進に日頃から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厚く御礼を申し上げます。皆さん、本当にありがとうございます。

家族の姿や人々の生き方が多様化する中におきまして、柔軟で多様な働き方が重視をされているところであります。そうした声を応援する環境づくりについても広がりつつあります。

私も全道179の市町村を訪問させていただいていまして、知事になって2期目5年目になりましたけれども、179市町村を3回回りまして、今は4周目に入っています。離島もありますので、道民の皆さんで179市町村全てを回っている人は意外に少ないのですが、これからも多くの地域を回っていろいろな声をお伺いしたいと思います。

やはり、非常に強く印象に残っているのが二つあるのですが、一つは、地域で活躍している方の声をお伺いするときに、本当に女性の方が多いです。地域でいろいろな活動に熱心に取り組んでおられる女性の方とお話することが多い、さらに、男性と女性が一緒に出席している中でも積極的に発言される女性が多く、本当に心強く思っております。そういった皆さんをしっかりとお支えしていくことが非常に重要だと思っております。

一方で、道内においては、全国と比較しますと、会社の役員に占める女性の割合が低いという現実があるわけです。この変化の時代を乗り越えていくためには、男女に限らないわけですが、多様な視点で物事を捉えていく、この変化に対応していくことが重要であります。個性と能力を發揮できる、そういう取組を一層進めていかなければならないと思っております。

本日は、大変お忙しい中、ファシリテーターとして、北海道大学大学院経済学研究院の平本健太教授にお越しいただき、また、キャリアコンサルタントの朝生容子様をお招きいたしました。そして、これから就活を行う学生の皆さん、後ろに4人の方がいまして、私

はさっきお会いしたのですけれども、テレビが来ているということもあるのだと思うのですが、めちゃくちゃ緊張しているようです。

この学生の皆さんは、こんなに貴重な時間はないという8月の尊い夏休みの時間を費やして、この発表に係るディスカッションをしていただいております。それだけでも、この4名はすごいなと思うわけであります。この後、学生の皆さんが考える理想の働き方ということで発表いただくこととなっていますので、大変楽しみにしております。

大事なことは、実際に就活をなされている学生の皆さんが率直に感じていることを、今日集まっている我々がしっかりと受け止めて、企業等の取組に加速化していくため、みんなでディスカッションにつなげていくことが重要かと思っています。

今後とも、皆様としっかりと連携しながら、社会における女性の活躍を様々な分野で推進して、多様性と活力のある持続可能な北海道づくりに向けてしっかりと取り組んでまいりたいと考えておりますので、どうか皆様には引き続きご理解とご協力を賜りますようお願いを申し上げます。

本日は限られた時間ではありますが、皆さんの率直な思いをお聞かせいただきながら意見交換ができればと思いますので、よろしくようお願い申し上げます。ありがとうございます。

◎報 告

【司会：加納環境生活部長】

議題に入ります前に、資料の確認をさせていただきます。

本日の資料は、次第、出席者名簿、配席図、続きまして、資料1が本日の発表資料でございます。

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、令和5年度北海道の女性活躍支援に関する主な事業、理想の「働く」を考える学生ワークショップ参考資料をお配りしております。

3. 理想の「働く」を考える学生ワークショップ成果発表

【司会：加納環境生活部長】

それでは、成果発表に移ります。

本日は、理想の「働く」を考える学生ワークショップにご参加いただきました大学生の皆様と、ファシリテーターの北海道大学大学院経済学研究院の平本健太教授、オフィスキャリーノの朝生容子代表にお越しいただいております。

このワークショップでは、女性の活躍が見られる企業の特徴や女性活躍を推進するために組織に求められる制度につきまして、これから社会に出る学生の皆さんに考えていただきました。

本日は、代表の方、2組にご発表いただきます。

ご指導いただいた北海道大学の平本教授は、道内経済のトレンドにつきましてご講演活動も多く、TVh「けいナビ 応援どさんこ経済」でコメンテーターとしてご活躍なされております。

また、道の地方競馬運営委員会や次世代半導体製造拠点取水可能性調査事業委託業務有識者懇話会の座長として知見を生かしたご協力をいただいております。

朝生様は、男女平等、女性活躍推進に関する研修講師や、キャリアコンサルタントとして、道内外で幅広くご活躍されております。

それでは、皆様、よろしく願いいたします。

【ファシリテーター：平本教授】

皆様、おはようございます。

北海道大学の平本と申します。

今回8月に2回ワークショップを開きまして、後ろにいる学生、今日は4名しか来ていないのですが、合計8名の学生、中には東京の私立大学から参加した学生もいました。

40年近く前、私が就職活動をしていた頃と比べて、今の学生たちは何が一番違うかという、男性女性問わず、自分たちがキャリアを積み重ねていく中で、いかにキャリアを途絶えさせることなくキャリアを全うできるかを考えているということです。男子学生の意識はもちろんそうですけれども、特に、女子学生の意識が非常に強くて、結婚、出産、介護というライフイベントの中で、どうやって自分のキャリアを中断させずに積み重ねていけるかどうかということが就職活動をするときに企業を選ぶときのとても重要な基準になっています。

考えてみますと、知事が冒頭におっしゃいましたように、残念ながら北海道は女性活躍の比率が低いと言われております。私が所属しております北海道大学も、女性研究者の割合は2割に達するかどうかでございます。そのような中で、やはり経営陣に女性が加わっていく、それから、男女の賃金格差が減っていくことはとても重要ですし、その中で、女性だけでなく、男性もそういった働き方にきちんと貢献できる社会をつくっていくことが重要だと思います。

今回、ワークショップを通じて、学生たちが自分たちの考える理想の働き方、特に女性活躍という観点から見た理想の働き方について、いろいろと議論をしていただきました。本日発表していただくのは、その中のごく僅かの部分でございますが、学生たちの話を聞いていただいて、それがこの北海道をリードする皆様方の企業であったり組織で生かされるといいなと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

【ファシリテーター：朝生代表】

オフィスキャリーノの朝生と申します。

私は、今、お話がありましたように、どちらかというと、企業向けにビジネスをしておりますが、企業の中で働く個人の方の相談もカウンセラーという形で携わっております。

その中で、やはり大きく変化を感じているのは、この企業に残るか、残らないか、これは男性女性問わず、いかにプライベートと仕事の充実感をいかにバランスよくしていくか、企業を選ぶ側の一つの大きな鍵になっていることを実感しております。

ぜひ、皆様、今日は未来の活躍する人材の提言を真摯にお聞きいただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

【ファシリテーター：平本教授】

それでは、早速、Aグループからよろしくお願いいたします。

【北海道大学：板倉】

それでは、これからAグループの発表を始めたいと思います。

発表者は、北海道大学3年の板倉弥晴、北海学園大学3年の久保雄次朗です。よろしくお願いいたします。（拍手）

タイトルに、「若者は『自分らしく働ける』で会社を選ぶ」とありますが、私たちは、出産、育児、介護といった様々なライフイベントに対して、男女かかわらず平等に自分らしく働けるかどうかというのを就職する際に最も重視して企業を選びたいと思います。

ここで、自分らしくとは何か、次のスライドで説明しようと思います。

一般に、人々のライフスタイルにおいて重視されるプライベートと仕事というのを2軸に取ってマトリックス図で表現しました。

現在では、ワーク・ライフ・バランス重視の風潮があり、それは右上の象限で表されています。

しかし、結婚のような大きなライフイベントの前に働いて経験を積んでおきたい人であったり、今は趣味のようなプライベートを重視しておきたいと考える人のように、あえてワーク・ライフ・バランスのどちらかにてんびんを傾けたい人がいらっしゃると思います。

ほかにも、あるライフイベントの後であれば、異なる象限の移動を考えたいと思う人もいます。

特に、女性においては、出産というライフイベントというのはどうしても大きくなってしまい、この左上のプライベートの優先という象限に移行せざるを得ません。

タイトルにもありました「自分らしく働ける」というのは、そういった個々の希望がライフイベントのタイミングごとに実現されている状態です。この三つの象限がどれもないがしろにされるべきではありません。どの象限にでも移動しやすい企業こそ、私たちは求めたいと思います。

さっきの図の三つの象限間の移動のしやすさというのは、働き方が柔軟であると言い換えていただいて構いません。

ここで、私たちが柔軟な働き方を求める理由を紹介したいと思います。

既に、現在は、仕事一辺倒の時代ではなくなりました。もちろん、私たちが働く意思がなくなってきているというわけではありません。むしろ、働く意思はありますが、プライベートに目を向ける時間も同様に重要になってきているということです。といたしますのも、技術の発展と様々な理由で、人々のライフイベントの多様化が進んでいます。今までの企業が職員に働き方を規定するといった形ではなく、職員個人が働き方を選択できるという重要性が以前よりも高まってきているのです。

それでは、実際の企業例を挙げて、柔軟な働き方を紹介したいと思います。

道内企業の実現可能性を踏まえて、主に道内企業を取り上げたいと思います。

まず、六花亭です。

六花亭の制度の特徴に、有給休暇の取りやすさというものが挙げられます。これは、有給休暇取得の際の人員不足を補うために、人員を多く採用することで実現しています。

この特徴が生まれた背景には、当然のことながら、少数で店舗を回さなければならないことによる激務による退職の増加というものがありません。そこから人員を多く採ることによって、休んでも店舗が回っているという安心感や、取得しやすい雰囲気をつくり出し、34年間取得率100%という驚異的な数字をたたき出しています。

さきの図のプライベート充実のライフスタイルを希望する人々にとっては理想的な制度であると言えます。

六花亭社員は女性社員が多いです。女性社員に限った話ではないですが、この特徴により、お子さんの学校行事であったり授業参観などの平日に起こる家庭のイベントへの参加や、プライベート生活のサポートができると思います。

道内企業においては、特に、有給休暇の取りやすさというのは、道外への人材流出を防ぐという点で大きな意義があると思います。実際に、北海道労働局のデータでは、道外への人材流出が年々増加傾向にあることが示されています。そういったため、有給休暇が重要だと思います。

それでは、次の企業に移ります。

【北海学園大学：久保】

二つ目の例として挙げるのは、同じく北海道内の企業である北海道銀行の夫婦同一地勤務制度についてです。

夫婦同一地域勤務制度とは、パートナーの転勤に合わせて勤務地を変更できるという制度です。

特徴として挙げられるのは、転勤するパートナーが北海道銀行の職員でなくてもこの制度を利用することができるということです。この制度は、パートナーの転勤に伴い、単身赴任に対応できずに退職してしまうという状況を減らすためにできたという背景があります。この制度を導入したことで、キャリア継続をしっかりと支援することがで

きています。

このように、パートナーの転勤によって、自身のキャリア継続を諦めなくてもよいというところが、先ほどのマトリックス図の仕事優先というところに当てはまると考えます。

北海道は、他県と比べてとても広く、道内の転勤であったとしても距離的に離れてしまう場合があります。そのため、道内企業がこの制度を取り入れることで、道内での転勤のハードルを下げることができるのではないかと考えます。

最後に、北海道の企業ではないのですが、リクルートのフレキシブル休暇制度について説明します。

フレキシブル休暇制度は、平日の労働時間が1日当たり平均15分から30分程度増える代わりに、法定休日とは別に年間14日間の自由に設定できる休日を設けるといった制度です。

特徴としては、本人の働き方に合わせた休日の取り方ができるというところにあります。

この制度は、働く意欲はあるが、ライフイベントなどを理由に退職してしまうという状況をなくすためにできました。フレキシブル休暇制度を導入したことで、特別な理由がなくとも休暇を取れるようになり、ライフイベントに対応しやすくなったりしました。

このようなことから、先ほどのマトリックス図の仕事もプライベートも両立といったところに位置していると考えられます。

このフレキシブル休暇制度を導入することにより、働く日と休む日のメリハリがつき、業務の効率が上がります。この制度は、休むことを決して強制しているわけではなく、仕事を優先することも可能です。また、平日にしかできない趣味であったり、手続に時間を使うことができるため、働き方の幅が広がると考えます。

以上、紹介した3社の制度は、この枠内の三つのフェーズを自由に移動しやすくするための制度です。先ほども言ったとおり、この枠内での移動のしやすさが働く上で大切であると考えます。

今後、就職を控える私たちは、ライフイベントに合わせて柔軟な働き方ができる企業でこそ働きたいと考えています。

以上で、Aグループの発表を終わります。ご清聴ありがとうございました。（拍手）

【北海道大学：古畑】

それでは、発表を始めさせていただきたいと思います。

発表者は、私、北海道大学の古畑と、北海道大学の小原です。よろしくお願ひいたします。（拍手）

タイトルにもありましたように、私たちのグループは、企業が今後優秀な人材確保していくためには、男女ともに利用できる育児休業制度を整備、運用し、実績を積み重ねていく必要があると考えました。

そのように考えた理由について、一言でまとめると、オレンジの吹き出しにあるように、

男女とも活用できる育休制度があれば、キャリア格差の根本的な改善につながるからということになります。

また、就職活動の企業説明会などで男女平等の育児休暇制度についての質問が出るなど、若い世代の中で、この点にかなり注目が集まっているというのも理由の一つです。

男女とも活用できる育休制度があればキャリア格差の根本的な改善につながるという部分について、もう少し詳しく説明したいと思います。

このスライドの図のように、男女とも活用できる育休制度があれば、育児休暇期間負担の男女間での分担が進み、育児休暇を原因とするブランクの格差が減少することで、女性の正規雇用のハードルが下がり、女性の正規雇用比率の上昇と雇用安定がもたらされると考えられます。それによって、企業は、男女問わず優秀な人材を雇用することができ、さらに、雇用対象となる層が増えることで、人手不足の解消につながると考えられます。

ここまでのところで、育児休業制度のもたらす企業へのメリットという点について議論してきましたが、ここで、日本の育児休業制度の現状はどうなっているかという点に着目してみたいと思います。

そして、日本の現状だけでは状況のよしあしがわかりにくいかと思しますので、ここではジェンダー平等の観点において高い評価を持つアイスランドを比較対象に取り上げてみたいかと思します。

特に注目すべき点は、水色の字で書かれているように、アイスランドにおいて、男性のみが取得できる育児休暇が存在する点と、赤文字で書かれている日本の育児休暇制度給付金の水準が比較的低い点、男性の取得率が女性と比較すると相当低い水準である点です。

また、日本の一番最後の行にありますように、日本人男性の取得日数は、2021年時点で2週間未満が51%、女性が6か月以上が95%となっており、これまた男性が低い水準となっています。

【北海道大学：小原】

次に、よい育休制度が与える影響を実際の事例から考えました。

今回は、男性育休取得率62%と高水準を維持している北ガスの実際の実績を紹介いたします。

北ガスでは、育休やキャリア形成のための面談や、既に取得した人による座談会を行い、男性の育休取得を推進し、また、出勤時間を四つのパターンから選択できる育児のための時短勤務制度を取り入れ、男女ともに柔軟な育児参加を可能とする取組を行っております。

北ガスの公式ホームページに掲載している座談会では、実際に男性社員が育休取得をすることで、パートナーである女性社員が仕事を継続しやすくなったという話もあります。

このように、男女ともに平等に利用できる育休制度があれば、社員の視点では、将来の安定性の問題解消となり、平等なキャリア形成の実現につながり、会社側としては、働きやすい環境が整うことによって、優秀な人材の確保につながります。

また、男性の育休希望率は70%と働く男性も育休取得を強く希望していることが分かります。

よって、まとめとして、女性だけではなく男性にも育休制度の整備、運用が必要となり、また、優秀な人材を確保するためには、その実績も必要だと我々は考えます。

最後に、働く環境を整えられ、キャリア形成が安定化すれば、働く人、会社の双方に大きなメリットがあります。私たちは、理解があり、よりよい制度に積極的な企業で働きたいと思っております。

最後に、参考資料です。

以上で、B班の発表を終わります。ありがとうございました。（拍手）

【ファシリテーター：平本教授】

発表を聞いていただきまして、ありがとうございました。

それぞれのチームが少し違う視点でお話を差し上げたと思います。

また、事例を四つご紹介しましたが、この四つの事例全てを実現している企業は、多分、日本にはないと思います。でも、一方で、今の学生は、こういうところに着目しながら就職活動し、企業をよく判断しています。そして、自分たちのキャリアがしっかりと実現できるようなところに就職したいと心から願っているということがお分かりいただけたかと思います。

今年、1年生の授業をやっていて、ある女子学生から、私は、キャリアと自分の女性としての人生とどっちを優先したらいいのでしょうかという質問を受けたことがあります。私は、こういうふうに答えました。そんなことを選択しなければいけないような企業に就職してはいけません。今の学生たちは、本当にそういう目線で、就職、人生、ワーク・ライフ・バランスというものを考えています。

ぜひ、皆様方にご考慮いただきまして、北海道が日本の中ですばらしい働く場所になるようにお考えいただければと思います。

どうもありがとうございます。

【ファシリテーター：朝生代表】

皆さん、いかがお受け取りいただけましたか。

こうした仕事をしていきますと、まるで平本先生と私が恣意的にこういうことを言いなさいと指導したかのように受け取られている方もいらっしゃるかもしれませんが、そんなことは全くございません。素から学生たちは考えていらっしゃいます。私たちも、一緒に指導していく中でとても勉強になりました。

ぜひ皆様のご意見、ご感想を承りたいと思います。よろしく願いいたします。

【司会：加納環境生活部長】

ありがとうございました。

せっかくですので、ご質問はございませんか。

【北海道銀行：山内人事部ダイバーシティ推進室長】

北海道銀行の山内でございます。

Aグループ、Bグループの皆様、大変すばらしい発表でした。

Aグループの皆様は、弊行の制度を取り上げていただきまして、ありがとうございます。

感想は、後ほど差し上げたいと思います。

Bグループの皆様へ質問ですが、男性の育児休業取得につきまして、弊行も日数のアップに非常に取り組んでおります。先月ですけれども、初めて1か月が出まして、とてもうれしいなというふうに思っているのですが、お二人は、実際、ご自身がそういうお立場になられたら、女性の方はパートナーの男性の方、男性の方はご自身が何日ぐらい取りたいと思っていच्छるのかをお伺いしてみたいなと思います。よろしく申し上げます。

【北海道大学：古畑】

ご質問ありがとうございます。

具体的に何日と今すぐに申し上げるのは難しいのですが、やはりそれぞれの企業の実態や風土、そのほかいろいろな事情を踏まえての判断が必要だと思います。

今、おっしゃっていた1か月というのは非常に魅力的な日数だと思います。

ご質問の答えになっているかどうか、怪しいのですが、これで申し訳ございません。

【北海道大学：小原】

ご質問ありがとうございます。

先ほどアイスランドの例で、男性は6か月と決まっていたのですがけれども、日本では制度的には取得できる日数は長くて、アイスランドの制度と今現在の日本の制度の1年ぐらいを組み合わせた感じの制度があればいいなと私は思いますので、1年ぐらいかなと思います。

【北海道銀行：山内人事部ダイバーシティ推進室長】

ありがとうございます。

お二人の時代にはもっと長く取れる時代になっているかなと思いますので、ぜひチャレンジしていただきたいと思います。

【司会：加納環境生活部長】

ありがとうございました。

改めまして、学生の皆さんに拍手をお願いできればと思います。（拍手）

4. 意見交換

【司会：加納環境生活部長】

引き続きまして、意見交換に移りたいと思います。

今回の学生の皆様からの発表を受けまして、皆様からご発言いただければと思っております。

なお、お時間の都合もございますので、大変恐縮ではございますが、ご発言はお一人様二、三分でいただければと思います。

それでは、まず、経済会の立場として、北海道経済連合会様、北海道商工会連合会様の順に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】

道経連の百瀬です。よろしくお願いいたします。

今日は、貴重な発表を頂き、ありがとうございました。

まず、感想ですけれども、一つ目の発表では、やはり企業側の立場としては、ワーク・ライフ・バランスを重視した経営を行わないと、今後、人材の確保は難しくなるという認識でございます。制度面は2018年以降の働き方改革関連で36の法案が整っております。あとは、企業側がいかに関運用していくかという点です。この点は、柔軟で多様な働き方、それから、働きがい、働きやすさ、キャリア形成を踏まえた人材育成といった3点が重要であると思っております。

二つ目の発表ですけれども、日本の育児休業制度は世界一と言われておりまして、今年のノーベル経済学賞受賞のアメリカハーバード大学のクラウディア・ゴールディン教授が受賞者発表後のインタビューでおっしゃっていました。ただ、問題は運用でございまして、先ほどもありましたように、男性の取得率がまだまだ低いということでもありますので、ここが極めて重要になるかと思えます。

ちなみに、北ガスは私の出身母体ですが、裏話を申し上げますと、労務担当者がトップに男性の取得率が六十何%行きましたと報告して褒められると思ったら、まだまだ足りないということでハッパをかけられたという話を聞いております。

それから、道経連としての取組を紹介しますと、道内企業における役員・管理職の女性比率向上に向けた取組支援として、女性社員のキャリア形成に資するべく、主に管理職を目指す中堅社員、あるいは、管理職になって日の浅い管理職を対象にしました女性リーダーチャレンジ研修を実施しております。これは会員向けでございますが、企業の枠を超えて、そういった方々が交流できる、あるいは、ネットワークを形成できるようにとの思いから実施しております。

もう一つは、会員企業の女性経営層を構成員とする女性経営層ネットワーク懇談会を設置しておりまして、女性が働き続けることができる環境整備、管理職・役員へ登用する人

材育成の意義などを意見交換していただきまして、その内容を会報誌等で情報発信しているところがございます。私からは、以上です。

【北海道商工会連合会：鳴海専務理事】

商工会連合会です。

学生の皆さん、どうもありがとうございました。

商工会、地域の中小・小規模事業者もそうですし、あるいは、その商工会自体もそうですけれども、今、深刻な人手不足でございます。今回、このように若い方々の働くことに関する意識についてお聞きできたことは非常に参考になります。小規模事業者ということで、なかなか運用が追いついていかないところがあるのですが、なるべく充実させていきたいと思っております。

私ども商工会は、全道に152あって、職員が600名強いるのですけれども、うち30%は女性職員ということで、女性の方々にも頑張らせていただいているのですけれども、商工会の経営指導の中心になる経営指導員というのは、200人ぐらいいる中で、まだまだ4人、5人というふうに少なくなっております。ここについては、連合会としても、様々な会議の場面で会長あるいは職員に対しても、どんどん手を挙げて経営指導員になっていただきたいという話をしているところがございます。

【司会：加納環境生活部長】

次に、産業界から北海道森林組合連合会様、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】

北海道森林組合連合会の有末でございます。

学生さんたちの今の状況、考え方を聞かせていただきました。

実は、森林組合連合会の中でも、3年前に旭川に専門学校ができて、その生徒たちに企業としての説明会を合同で行っているのですけれども、そのときに、必ず、自分の会社の事業目的はもちろんですけれども、そのほかに生活の環境、地域でこういう取組がありますよ、そういうお祭りがありますよ、ここに行くところいろいろなイベントがあって食べ物もこうですよなど、先ほど仕事だけではなくプライベートとありましたけれども、やはり仕事をしてリラックスできる環境も必要だと私は認識しております。そういう意味では、こういう取組をしていますということを必ず企業説明会でしていただきたいとお話を全道でしております。

そこで、連合会の取組をお話しさせていただきます。

まず、全道で77の森林組合でございます。そういう中で、3年前、10年後の目指す姿ということで、全国一斉の取組をしました。名前は、J F o r e s t ビジョン2030で、2030年までに必ず目標達成しましょうという、その中に、やはり先ほどありました男

女を問わず育児・介護休暇のできる環境づくりを重要視しております。

また、多くの女性管理職の登用も目指す姿に記載しております。

今までの経過で、森林組合には、今はいらっしゃらないのですけれども、かなり前に女性の組合長がお一人おりました。そういう中で、今現在、理事、監事に少しずつ女性が参画しております、9組合で9名いらっしゃるのですが、その9組合も各組合に1人しかいないのです。

考えてみると、私のところも1人いるのですけれども、なかなか女性の発言がしにくいので、やはり最低でも2人、3人は必要かなと今思っております。そういう意味では、女性の役員の方もだんだん増えましたし、参事という立場では4組合でいらっしゃいます。これが実態でございます。

連合会の今の取組ですけれども、職員29名のうち、10名が女性でございますけれども、昨年、管理職として2名が昇格しまして、現在4名で管理職を行っております。管理職は、全体で男女合わせて14名いるのですけれども、今、3割が女性の管理職という実態でございます。

また、北海道森林組合には監査士という立場もありますけれども、現在、10名いる監査士のうち、3名が女性でございます。

そういう取組をしながら、今年、実際に男女共同の育児休暇で、男性の方2名に実際に取っていただきました。やはり、率先して私たちがそういう環境をつくっていかねばなかなかできないと思っていますので、組織が、組合が率先して取り組むというふうに思っております。

全ての職員のキャリアアップを図ることが大事で、いろいろな取組をしておりますので、やはり職場としての環境づくりが大事という意識を持って行っているのが実態でございます。

いろいろ申し上げましたけれども、報告に代えさせていただきます。ありがとうございました。

【司会：加納環境生活部長】

次に、労働界から連合北海道様、お願いいたします。

【日本労働組合総連合会北海道連合会：須間会長】

初めまして、先日の大会で会長に選出されました須間と言います。

出身は、郵便局の労働組合、日本郵政グループ労働組合と言います。よろしく願いいたします。

今、2グループの発表をお聞きしました。先ほど、北海道銀行さんからもありましたとおり、我々が働く環境の中で、いかに長く働き続けられるような環境づくりを職場でしていくかということが大事だと思っています。配偶者の転勤に合わせた勤務地の変更は、ま

さに単身という大きな負担の中で、働きながら生活するという意味では本当に素晴らしい制度だと感じましたので、今後、皆さん方はこういったところを選んでいくのかなと思います。

二つ目の育休の関係は、言われているとおり、やはり日本の制度自体がまだ遅れているのかなと思っています。今ほど言われました環境づくりですが、男性の育休ということについては、私たちの職場でも本当に低いです。そういう意味からいっても、制度とともに、環境づくりをどうするかということが大事なのかなと思いました。

それで、連合の取組ですけれども、今、ジェンダー平等推進計画ということで、チェンジという目標設定、それから、チャレンジという推進目標、そして、ムーブメントということで、大きなうねりをつくりながら運動を展開しようとしております。

また、この計画では、2030年までに、あらゆる意思決定過程に女性の参画率を50%まで引き上げるというかなり大きな目標ですけれども、組合員の女性比率の調査、把握、そして、女性役員の選出、組合員比率に応じた執行機関への女性の参画機会の確保など、数値ですけれども、そういった目標を設定しており、今現在、来年9月をフェーズ1ということで、2030年に向けて取り組んでおります。

連合北海道も、議決機関の執行委員の女性比率が2023年度は20%でしたが、今年度は27%ということで、30%弱まで引き上げることができました。今日も見えていますけれども、企画メンバーの四役に初めて女性も配置をしたところですよ。

また、毎年、ジェンダー平等に関するスローガンを募集しまして、今年度、「『誰もが自分らしくチャレンジできる社会へ！』 尊重しよう『あなたらしさ』『わたしらしさ』」というスローガンを掲げながら取組を進めておりますし、機関誌等でも産業別労働組合、あるいは、地域協議会でのトップリーダーの宣言といったものの発信を行いながら、学習会やセミナーの中で、計画の内容、労働組合が男女平等政策に取り組む意義などについて説明をしてきております。

また、近年の法改正で男女平等推進に向けて、就業規則、労働協約の実態及び協約変更等への労働組合の関わり方などをアンケート調査しながら結果を展開してきているところですよ。

今後も、ジェンダー平等推進計画達成に向けて、産業別組合、それから、地域協議会と連携し、北海道全体の底上げに向けて、連合北海道においても取り組んでいきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

ありがとうございます。

【司会：加納環境生活部長】

続きまして、女性の支援を携わられておられます立場から、北海道女性団体連絡協議会様、北海道立女性プラザの順に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】

北海道女性団体連絡協議会の柿崎と申します。よろしくお願ひいたします。

若者のいろいろな意見について、すごくいいなと思ってお聞きさせていただきました。本当に学習されて、素晴らしいと思います。

北海道女性団体連絡協議会といたしましては、今までもずっと男女平等参画という視点で活動をしているのですが、なかなか思ったようにはならないという現実も覚えながら現在に至っているのですが、私的なことで申しますと、孫たちと話をしていまして、女の子のほうは、これから自分が結婚して子どもが生まれてもずっと働ける社会、休みも取れて、旅行も行きたい、あれもしたい、これもしたい、そんなことを話しています。今はそういう時代なのだなと私は本当に身につまされる思いです。男の子は、結婚しまして、子どもが生まれました。今見ていまして、まだ生まれたてですが、私たちのときは180度違ひまして、今のパパはこういうふうな気持ちなのだなと思ひました。その中間の親たちもいまして、見ていまして、やはり何でも協力しながら、相談しながら仲よくやってくれています。私はたくさんの家族で暮らしているものですから、そういうものをいつも見ているのです。

現代の若者たちに対して、本当に私たちが今までいろいろなことを学習してきたことをどこで出せるのか、理解者になってあげるのが一番いいのだなと思ひました。私たち団体は、会社を経営しているわけでもございませんし、皆さん割と主婦の方が多ひ組織なものですから、そのような感覚でいるのです。

今日のお話を聞いていまして、日本は外国よりも本当に遅れているというお話を聞きながらも、アイスランドより日本のほうがいい部分があるというお話を先ほどお聞きしまして、自分たちの行動で夢と希望を実現しようと頑張っている人たちを応援してあげられる、そんな組織づくりを目指したいと感じました。

皆様、今日は本当にありがとうございました。

【北海道立女性プラザ：笹谷館長】

北海道立女性プラザの笹谷です。

今日は、これから就職、家庭も持ちたいという若い人たちがどういう人生を希望しているのかという点でのお話をありがとうございました。

これは、私が若かった頃ともそれほど変わらないのですが、やはり選択肢を持ちたいと。家庭を持つかいなか、子どもを出産するかどうか、いろいろな多様性に優れた人生を送りたいのかというときに、その選択肢があるかどうかというのはこれからとても重要で、今の若者たちは、それをすごく希求していると思うのです。

今は、官僚への就職希望者も減ってきていますし、教員の就職倍率も減少してきています。3か月か4か月たつと辞める人たちも多くなっているのです。いい仕事に就いてはるはずだけれども、自分たちが誇りを持って入ったはずだけれども、あまりの現実の厳しさ

にこれはちょっと違うのではないかと思う若者たちがすごく増えていることは、このグローバル社会の中で当然のことだろうと思います。

それで、先ほど、Bグループの人たちの発表で、育児休業制度の整備、運用、実績が必要で、それが優秀な人材確保のために必要だとありました。若者たちが企業を選ぶ際の売りとして、こういうことを求めていくということはとても重要なことですし、それに企業側は応えていかなければならないと思うのです。ただ、先ほど経済連合会の方のお話もありましたけれども、個々の企業も非常に頑張っているのです。そして、学生もいろいろな事例を出してくれましたし、多分、これからも出てくると思います。それはいいのですけれども、個々の企業だけで頑張るという時代ではないと思います。

やはり、アイスランドの首相がいつも強調していますけれども、法律できちんと決めなければならないと思うのです。日本の育児休業は、すごく優れた制度になっています。だけど、運用や、それをちゃんとかなえる環境、人材の準備がないからできないのです。もちろん、意識の低さもあるかもしれません。アイスランドでは、そういう点を個々の企業に任せるのではなく、ジェンダー平等推進のために国家が法律を制定し、違反した場合は罰則も定められています。ちゃんと管理し、そして、罰則も決めるという形でやってきたのです。企業に依頼する、そして、ちゃんとやっているところには認証マークをあげます、そうすると、就職希望者を選んでくれるのではないかというところではもう遅いというか、国際的な基準に追いついていかない、いつまでもガラパゴスと言われているような状況があると思うのです。

今、こういう状況の中で、一步進んでゴールをどこに持つかということ、企業も、国も、自治体も、それから、仕事も家庭も子育ても安心してできる生き方を選択したいと願う市民が協力して、最後のゴールをどこに持っていくのかということ、速度を進めてやっていく必要があると思いました。

学生の皆さん、今日は貴重な報告をありがとうございました。

【司会：加納環境生活部長】

次に、子育て支援に携わられておられます立場からNPO法人北海道子育て支援ワーカーズ様、お願いいたします。

【NPO法人北海道子育て支援ワーカーズ：加藤代表理事】

NPO法人北海道子育て支援ワーカーズの加藤と申します。よろしくをお願いいたします。

私は、日頃、現場で親子さんに触れ合っているという観点からお話しさせていただきたいと思っています。

私たちは、メンバー160人全員女性です。そして、年齢が高めです。ほぼ全員が子育て経験をしているところと、それから、今、年齢が上がってきていますので、孫育てもしているメンバーが増えてきている視点からも子育て支援を行っています。

自主で子育てサロンを開催したり、札幌市の地域拠点支援事業をやっている団体もあります。私たちは10団体で一つのNPOを取っているものですから、10個の団体があるので、それぞれの地域で、地域に根ざした活動をとということで、子育てサロンやシッター事業などを行っています。

そのほか、NPO法人として、それから、各市から委託を受けまして、病児のお子さんのお預かりだったり、緊急に困ったことがあったらお預かりすることも日頃行っています。

今、お話をいろいろ聞かせていただいたのですけれども、本当に企業の努力というのでしょうか、そういうところに勤められてる方ばかりではなくて、私たちが日常触れ合っている親子の方たちは、こういう制度がない会社、もしくは、あったとしても使いにくいというのがまだ現実です。やはり、お母さんが頑張ってる、お母さんが休みを取って育てるといふご家庭が多いのが現状です。

ただ、パートナーの方、お父さんも一緒に子育てする家庭が増えてきていて、サロンにもお父さんの来場がすごく増えてきています。それから、育休中のお父さんがお子さんを連れてこられて、おうちでお母さんを休ませてあげているのだという声も聞くことがよくあります。

今日は、学生さんの育休制度のお話、ありがとうございました。ただ、今日、私がどうしても言いたいのは、妊娠、出産、子育ては、本当に思いどおりにいかないことばかりということです。だから、決まった制度の中でこれが使えるということだけではなくて、すごくいろいろな観点から考えていかなければならないことだと思うのです。

育休制度は本当に素晴らしいし、育休なんていう言葉を使わなくても当たり前になる社会が来るといいなと思っているのですけれども、ただ、育休を取ることが目的ではなくて、育休をどう過ごすかということだと思うのです。ですから、私たちは、お父さん、お母さんに対して、次に仕事するまでの間として休んでいるのではなくて、子どもの小さい時期は一瞬です、お父さん、パパなんて言って膝に乗ってくれる時期は一瞬ですから、そういう機会があったのであれば、その時間を大切にしないともったいないよという話を日頃伝えています。

育休制度というのは素晴らしいことで、この時間をどう過ごすか、これをどう生かしていくかということが今後子どもたちの未来だったり、若い方たちの未来につながっていくのかなとすごく感じています。

取りとめのない話になってしまいましたけれども、ありがとうございます。

【司会：加納環境生活部長】

続きまして、女性の起業家として活躍しております太田明子ビジネス工房の太田様、ご発言をお願いいたします。

【太田明子ビジネス工房：太田代表】

太田明子ビジネス工房代表の太田と申します。

私は、女性の士業、弁護士以下、いろいろな専門家たちのグループで、何か女性のお困り事、特に経営経済的なことについて、このときは弁護士と行政書士みたいな、女性は女性に相談したほうがいだろうということで、やんわりとふんわりと集まって活動しております。

私たちの時代は、結婚するか仕事を取るかという二者択一の時代でした。

さて、私は、キャリアとプライベートの両方を持てるということが大きいメリットであるため、主に地域や女性などの起業支援を長年行っています。

今日プレゼンされた学生さんたちに情報提供なのですが、この会議の1年目は、女の人は子どもを産みなさいという議論をしていました。2年目は、女性も働きなさいという議論をしていて、3年目は、働いて子どもも産みなさいという議論でした。ようやく学生さんたちがお話ししてくださるような会議になり、本当によかったなと思っています。

ただ、大変残念なのは、北海道の場合、中小、特に零細企業が圧倒的多数で、しかも女性は非正規雇用、シングルマザーなどで就業する比率が高く、知事もよくお分かりだと思っておりますが、これは札幌の真ん中の議論で、地方に行くと、育休だのプライベートの充実だのと言われている女性はあまりいないと思っています。そろそろ北海道も東京ばかり見ていないで、北海道の身の丈に合った議論というものをそろそろ始めていただきたいとこの会議が始まった初年度から思っています。

ちなみに、30年前、私は、学生さんたちのような立場でこういう大きな会議に出たことがあります。このひな壇に座っている人たちが引退したらきっと日本はよくなるのだらうと思っていたのですが、残念ながら、「おっさん頭は再生される」というのがありまして、学生の皆さんがそうならないように今から意識を持って活動していただきたいと思っています。

また、プライベートの充実と育休をきっちりとやっていらっしゃる中小企業が北海道にあります。SDGsに大変造詣が深く、その会社は、求人募集に予想をはるかに超える応募があったそうです。育休をどうやって取るか、ただ取るだけではなく、どう取るか、プライベートをどう充実させるのがよいのか、今、心のケアも含めてSDGs的なコンサルというものをその代表取締役と相談して新規事業で立ち上げているところです。

あとは、個人的なことを申し上げますと、阪神タイガースが日本一になりました。ありがとうございます。阪神が変わった理由は人材育成です。ドラフトで6位や5位を育てたこと。そして、トップが変わったということなのです。

ここにいらっしゃる方、特に、知事に申し上げたいのですが、トップが変わって、部下を信じて育てていただければ、あの弱かった阪神が日本一になりました。ぜひここにいらっしゃる企業や団体の皆さんがSDGsなどにしっかり目を向けていただき、社員が幸せな会社になるような血の通った議論を進めていただくということを期待しております。

ありがとうございました。

【司会：加納環境生活部長】

次に、金融業界から、北洋銀行様、北海道銀行様の順でお願いいたします。

【北洋銀行：谷人事部担当部長】

北洋銀行の谷と申します。

今日は、二つのグループともすばらしいプレゼンでした。一生懸命調査されて、いろいろ打合せしながらつくったのだらうなと感心いたしました。

Aグループのプレゼンの表題である「若者は『自分らしく働ける』で会社を選ぶ」は、まさにそのとおりだらうなと思いました。

仕事と家庭の重要度をこちらから3象限に分けた図の説明が非常に分かりやすかったです。大学生が就職先を選ぶだけではなくて、多分、働いてからも、その会社が自分にとって働き続ける価値があるかどうかの判断にもなっているのだらうなと考えております。職員が自分らしくやりがいを持って働ける環境をつくらないといけないと改めて思いました。

Bグループにつきましては、統計値を使った説明で非常に説得力があったと思います。ある行動や制度設計がこういう結果に結びつくという主張が矢印で実に分かりやすく説明されていたと思います。

加えて、そこに数字を用いることによって具体的なイメージができましたので、職員のために制度が充実させることが企業価値にもつながって、つまり企業のためにも制度の整備が必要という結論にとっても納得いたしました。

プレゼンの中では、いろいろな企業の取組が紹介されておりましたが、弊行も、パートナーの転勤先に合わせて同居可能な勤務地に異動できる制度、あるいは、パートナーがほかの会社に勤めていて、弊行の支店がない場所へ転勤になったときは、籍を置いたまま休職が可能な制度を用意しています。

また、男性の育休につきましては、国の制度だけではなくて、有休で対応できる育児休暇制度を用意して両立支援をしているところでございます。

いろいろと制度は整備されてきていますが、それをいざ実際に使っているかどうかというところ、なかなかここが課題かなと思います。加藤代表理事が言われたとおり、パパ、パパと言ってくれるのは本当に一瞬だと思います。今の若い人たちにその旨をちゃんと啓蒙といいますか、育児参加ではなくて、子どもと一緒に過ごせる時間がいかに重要なのかというところをアピールして制度の活用につなげていきたいなと考えております。

学生の皆さん方が就職活動をするときに、ぜひ選んでいただけるような企業を目指しまして、改めて頑張りたいなという気持ちになりました。

今日は、すばらしいプレゼンをありがとうございました。

【北海道銀行：山内人事部ダイバーシティ推進室長】

北海道銀行の山内でございます。

学生の皆さんが大切にしたい働き方について学ばせていただいたなと思っております。

私も採用の関係で学生さんにお会いする機会が多いのですが、やはり、最近、仕事の中身はもちろんですが、企業が整備している制度や風土をすごく重視する学生さんが多くなってきたなと感じております。

先ほど、Aグループの皆様、弊行の制度を取り上げていただきまして、大変うれしく思っております。せっかくですので、少し制度についてご紹介をさせていただきたいと思っております。

2020年4月に新設をした制度でございまして、比較的新しい制度です。行内でも共働きの職員が非常に多くなってまいりましたので、一番の思いは職員のキャリア継続をサポートしたい、そういった思いでつくった制度でございます。

学生の皆さんが非常に詳しくプレゼンしてくださいましたので、あまり中身を言わなくても十分伝わったかなと思っております。勤務地を限定している働き方の職員が行内におりまして、いわゆる札幌から動かない、旭川から動かないという働き方の職員がこの制度を選びますと、配偶者の方と同居可能な通勤圏内へ異動するといったものです。

特徴としましては、配偶者の方が当行の職員でなくとも利用できるような仕組みにしております。

運用開始から約3年半が経過しておりまして、事前の登録制度として59名が登録しておりまして、既に36名が利用して道内全域、本州にあります弊行の店舗に異動しているというような運用になっております。

この制度によりまして、結婚や出産を理由に仕事を辞める職員は非常に少なくなったと思っておりますし、違う効果としましては、道内全域で職員同士の交流にもつながったかなと。ふだんは異動しない職員が違う地域に異動しますので、そういった意味でも職場の活性化といった副産物もあったかなと感じております。

先ほど、育児休業につきまして、少し質問させていただきましたが、弊行でも育児休業は取ってもらうまで私が上司に電話し、必ず取ってもらうという風土をつくっています。そして、これからのポイントはどれだけ長く取ってもらうかということです。先ほど1か月の人が出たと申しましたが、長期取得者が出たらまずは写真付きのニュースにします。育休中の過ごし方が大切、というお話をされた方もたくさんいらっしゃいましたが、休暇中の過ごし方や配偶者の方のコメントも添えてニュースにし、行内に啓蒙しています。

私は、若い人ほど育休を長く取りたいのではと感じていますので、上司の方にもそれを感じてもらうということが非常に大事なと取り組んでいます。

その他結婚や介護などご家族の事情で一度北海道を離れる場合は、北海道外の地方銀行を紹介するといった「地銀人材バンク」といった制度も地方銀行のネットワークとして持っておりますので、様々な形で、職員のキャリア継続をサポートしているところです。

北洋銀行さんもおっしゃってございましたけれども、ますます学生さんに選んでいただけ

るような企業になっていきたいと思った時間でした。

ありがとうございました。

【司会：加納環境生活部長】

続きまして、行政の立場から、北海道労働局様、北海道経済産業局様の順にご発言をお願いいたします。

【厚生労働省北海道労働局：三富局長】

北海道労働局の三富でございます。

10月から着任いたしまして、メンバーに加わらせていただきましたので、どうぞよろしくをお願いいたします。

今日、学生さんたちの発表をお伺いして、簡単ですが、感想を申し上げます。

まず、Aグループの方々については、自分らしく働ける会社を選ぶという考え方は、若者だけではなく、会社にとって中高年の労働者も含め、人生にはいろいろなことがあるということで、例えば、がんになって長期間休暇を取って復職する人も非常に増えていきますし、また、自分の親の介護で就業の持続が非常に困難になっているという人も増えております。

あらゆる世代にとって、就業継続をしやすい環境整備というものが喫緊の課題になっているということで、非常に理解を得られやすい環境が整いつつありますので、ぜひ、この機運を切らすことなく進めていきたいと考えております。そういった意味でも、若者の皆様が非常に問題意識を持って取り組んでいただくということはプラスになるだろうと思っております。

それから、Bグループの方は、育休に焦点を当てて発表いただいて、非常に示唆に富んだ内容だったと思います。

この発表にも関連して、労働局での取組などをご紹介させていただきたいと思っております。

中小・零細企業にとっては、育児休業を取ることと事業の継続との兼ね合いで悩まれている企業もあると認識しております。

こうした背景もありまして、昨年10月から特に男性の労働者の方が、より柔軟に育休を取得できるよう産後パパ育休制度が創設されるとともに、育児休業を分割して取得できるようにといった制度の見直しが行なわれたところでございます。

特に、産後は、お母さんの体や精神的な負担が非常に大きい時期ですので、男性の育休を後押しするということに労働局でも取り組んでおりまして、私もちょうど今、奥さんが出産した男性職員とその直属の上司に手紙を書き、ぜひ育休を取ってください、取ることが組織にとっても非常にプラスになるのですよということを、改めてお伝えしたりしております。

また、今年4月からは、常用労働者が1,000人を超える大企業については、育児休

業等の取得の状況を年1回公表するということが義務づけられております。このように、法律の実効性ある履行確保に努め、男女とも仕事と育児が両立できる環境整備と社会的機運の醸成に取り組んでいきたいと考えております。

それから、Bグループの方々が給付金の話をされましたが、男女の賃金格差も給付金との兼ね合いで男性が育児休業を短く取り、女性が長く取るということにもつながっていると考えられ、その影響は大きいと思うのです。

女性活躍推進法においては、女性活躍に関する一般事業主行動計画の策定届出や、女性活躍に関する情報の公表を行う義務企業が301人以上の企業から101人以上の規模に拡大されたところをごさいます。北海道内では、これに伴い、新たに約1,200社が義務の対象となっております。

企業の自発的な取組や女性活躍の実態を改めて振り返っていただき、それを公表し、学生さんをはじめみんなに見ていただく、それが企業の人材確保につながるという流れとなるように取り組んでいきたいと思っております。

男女の賃金差異についても、女性活躍推進法の301人以上の企業に対して年1回情報を公表する義務づけの中で、男女の賃金の差異に関する情報がこのたび追加されたところをごさいます。賃金の差異は、様々な要因で生じるということは皆様もご承知のことと存じますが、例えば、女性労働者の新規採用を強化すると、一時的に賃金格差の差異が拡大するといったことがある一方で、賃金の差異が小さくても、管理職比率や平均勤続年数等の個々の指標を見たときには男女の実態格差があるという実態もごさいます。

事業主の皆様には、公表の取組を通じまして、男女の賃金の差異が生じている現状とその要因を分析し、課題を明らかにし、さらに、女性活躍推進の取組を進めていただきたいと思いますと考えております。

最近、賃金格差の背景を公表した民間の企業の話が取り上げられておりましたが、差異があるということ公表して、是正に取り組むという姿勢が今後評価されていくだろうと思っておりますので、ぜひ、行政としてもこういった取組を後押ししていきたいと考えております。

本日は、どうも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。

先ほどの大学生の皆さんの報告を聞いていまして、率直に非常に羨ましいなと思えました。

三十数年前に自分自身が就職活動をしていたときには、もうこれからは仕事一本だというような意識が非常に強かったと思っております。逆に、家庭やプライベートを顧みない生活がそれで始まったというような状況で、今、我々あるいはそれ以上の年代の人たち、特に、大企業で働いてきたおじさんたちは、その後、家庭や地域に自分の居場所がなくて第

二の人生は路頭に迷っているという人たちがどれだけ多いことかということを考えると、やはり、これまでやってきたやり方は本当によかったのかというふうに思うわけです。そこに、学生時代から気づかれて、新しい生き方を模索されているということは非常に重要ではないかと思う次第です。

我々は、産業政策を担当しているわけですが、まさに、そういう生活を実現しながら、しかし、実際に経済の発展をしっかりと確保していかなければいけません。先ほどの太田代表のご指摘は非常に重要だと思いましたが、やはり地域や企業の規模は様々で、そもそも経済が活性化していかないと、いろいろなことを実現していけないという面もございます。それを働き方を変えながらしっかりと実現していけるというようなことが本当に重要な状況だと思っております。

我々は新機軸と呼んでいますけれども、産業政策も2年前から新しいミッション志向でやっていこう、社会課題を産業政策の中で解決していこうという考え方で取り組んでいるところでございます。

例えば、北海道は、特に跡継ぎが足りないという状況もございます。それから、これからやはり新しい組織が新しい社会をつくっていくことが大事だと思います。そういう中で、スタートアップがもっと増えてほしいということで、9月に鈴木知事と一緒に、STARTUP HOKKAIDOということで、行政府が一体になって取り組んでいくというようなことも改めて始めました。そういう取組も含めて、新しい生き方を実現できるような形で社会が活性化していく産業をこの北海道でつくっていくことは本当に大事だと思っております、取り組んでいるところです。

一つだけ、我々は組織として自分自身でもちゃんとやらなければいけないという思いもありまして、当局の男性の育休ですけれども、30日以上ということではありますが、その取得率は、去年、おとし100%となっています。この取組は、自分のところでもしっかりやっていきたいなと思っております。

【司会：加納環境生活部長】

最後に、道内自治体の立場から北海道町村会様、お願いいたします。

【北海道町村会：柴田常務理事】

今日、お聞かせいただきました二つの発表の共通の課題として、育児休業制度が掲げられておりました。ご承知かと思いますが、実は、行政機関は、比較的、育児休業が取得しやすい職場でございますので、皆様、ぜひ今後の就職先としてご検討いただければと思います。

そんな中で、正直に申し上げて、女性の育児休業は非常に多いのですけれども、今、経産局では男性も100%ということで、すばらしい職場と思いますが、実は、男性の育児休業はまだまだ少ない状況にあります。

その背景にはいろいろな事情がありますが、今日お聞かせいただいた発表の中で、20代男性の育児休業の希望が70%とお聞きしまして、実は、私も思い当たるところがありました。道内144町村が加盟する北海道町村会ですが、事務局は、実は、民間企業の形態でありまして、職員も30人弱という非常に小さな職場です。そこでちょうど3年前のコロナ禍がまさにこれからというときに、30歳前半の男性職員が初めての出産に当たって、育児休業を1か月取得しようとしていました。

しかし、育児休業を取得した場合は、先ほどの報告にありましたように、所得が3割以上減るので、やはり無理でした。それで、余っていた有給休暇を組み合わせ、実質1か月職場を離れて育児に専念をしました。

彼に休みの間、何をしていたのだとたずねたところ、奥様も働いていなかったもので、2人で家事を分担して、彼はお風呂とトイレの掃除と洗濯、それとちょうど3か月目だったので、健診など保健所や病院への送りと、夜中に泣いたときは全部彼が対応したとのことでした。何が大変だったかという、ほとんど眠ることができず、夜中に子どもの対応をすることがどんなに大変かということを彼が話していました。

結果として、自分はあまり役には立たなかったと思うが、育児がどれほど大変かということ、自分が実際に1か月やってみて初めて分かりましたと言っていました。そして、妻は働いていなかったけれども、働きながら育児をするというのは1人では絶対無理なので、やはり夫婦一緒になって子育てをしなければいけないと思いましたということでした。

そんな経験をした彼が、間もなく子供は3歳になるのですが、2人目はまだ考えられないと聞いて、少し残念でしたが、育児休業時に所得をしっかり保障するというのも必要なことだと思いました。

今、国がそういった様々な少子化対策を充実すると言われていきますので、期待しておりますし、改めて男性が育児休業を取得しやすい職場環境をつくるのがこれからの若い人材を確保していく上で大切なことだということ認識をさせていただきました。

ありがとうございます。

【司会：加納環境生活部長】

ありがとうございました。

ただいま、皆様から様々なご意見をいただきました。

朝生様、平本先生、一言ずつコメントをいただけますでしょうか。

【ファシリテーター：朝生代表】

皆様、コメントをありがとうございました。

恐らく、学生や私たちの指導の中で気づけなかった視点をたくさん示唆いただきまして、学生もこれからのキャリアを考える上でも大変参考になったかと思えます。

私自身も大変勉強になりました。
どうもありがとうございました。

【ファシリテーター：平本教授】

今日ご参加の皆様方のご意見を拝聴いたしまして、もう既にいろいろと取り組まれているということがよく分かりました。

また、一方で、何名かの方がおっしゃった、とはいっても、札幌と札幌以外、地方、それから、大企業と中小・零細企業では状況が違うというのは本当にそのとおりでございます。その点はやはり行政といたしましうか、国や道の後押しがあつて初めてそういった様々な取組が浸透していくのではないかと思います。

もう少し長い目で見ますと、近年はE S Gということが言われておりまして、環境、社会、ガバナンスということがきちんと整備されていない企業は、もはやグローバルなサプライチェーンの中で取引に組み込んでもらえない時代が来ています。社会とガバナンスに関わる部分で、あるいは人権に関わる部分で、育休やキャリアに関する制度がきちんと整備されていない企業が、そのサプライチェーンから締め出されていくような時代が来る可能性は十分に考えられるわけです。

零細企業は関係ないだろう、中小企業は関係ないだろうと思うと大間違いでして、サプライチェーンの中に中小企業や零細企業もきっちり組み込まれています。そうしますと、そういうところが整備されていない中小・零細企業をサプライチェーンに持つ大企業も取引から締め出される可能性が出てきます。だから、その意味では、日本の国力を考えたときに、この問題は環境問題や社会問題やガバナンスの問題の中の一つの大事な問題として考えていかなければいけない課題である可能性が高い、そういうような観点から今日の議論は大変に有意義だったのではないかというふうな感想を持ちました。

以上でございます。

【司会：加納環境生活部長】

ありがとうございました。

それでは、最後に、知事から一言お願いいたします。

【北海道：鈴木知事】

学生の皆さん、それぞれ発表いただき、ありがとうございました。

また、構成員の皆さんからも大変様々な示唆に富むご発言をいただきました。本当にありがとうございます。

先ほど岩永局長の話聞いていて、私自身もどうだったかなと思ったのですけれども、私は、1981年生まれの現在42歳で、今、全国知事会の中でも2番目に若い知事として働いているのですけれども、私の就職の世代というのは、まさに就職氷河期世代で、本

当にものすごい就職倍率の中で仕事に就けないみたいな状況でありました。

いろいろなことを考える上で、今の学生たちと自身の人生において価値観が様々変化しているということ、やはりそれぞれが率直に受け止めることが大前提のスタートラインとして大事だなと思いました。

私は、東京都庁に入りまして、これまで、東京都庁と道庁と夕張市役所と内閣府でそれぞれ働いてきたのですけれども、国が一番ブラックだったですね。夜中2時とか3時まで働くみたいな、そういう世界だったので、やはりこういった制度やルールを考えていく当事者たるメンバーがそういう働き方だと、率直に価値観を認め合って改善していくことがなかなか思うように進まない。全国知事会を見ましても、ほとんどが官僚出身の知事でありますので、そのバックボーンはそういう労働環境の中でまさに24時間365日働きます。我々知事は不眠不休ですから、そこはいいのですけれども、しっかりそういう考え方に立たなければと思っています。

私が知事に就任して、道庁は二つの側面で、一つはいろいろな制度やルールを決めて北海道全体に波及させていく役割を担っているのと、道庁自体が北海道の中でも職員の数では最大の企業で、警察や教職員を入れますともものすごく人数がいます。ですから、ここがルールを変更していくことが大事だろうということで、皆さんにお話を聞いていて、やはり介護や子育てといったライフステージのタイミングで道庁を辞められるという方がおりましたので、コロナ禍の中で、私は、全国で初めて全ての職員に公用スマートフォンを配付して、職場のパソコンとテザリング接続することで、いつでも、どこでも、在宅でも、外出でも働けますよという環境をつくりました。

それと、ハード面で整備されてもそれを実際に使うところにいろいろな障害があったので、そのルールを整えまして、早く出勤したり、遅く出勤したり、子どもや介護の事情で家でも働けるようにしました。例えば、さっき話を聞いたのは、夏休みに、家族、子どもと一緒に函館に帰省するというときに、お父さんは出勤しなければいけないので、家族を残してお父さんは職場へ戻りますということではなくて、要は、どこでも働けますから、リモートで執務ができますということで、お父さんは同じ空間にいるのだけれども、仕事をしていますよということで、家族との時間を確保するという取組なども行いました。北海道庁の場合は、道内に179市町村があるので、官公庁で道庁と一緒にやろうというところも出てくることもあるので、こういったことも大事なかなと思っています。

また、北海道庁は、育休取得率が非常に低いということで、私が就任する前は6.9%で、就任したときは8.1%という状況でした。今、発表でもありましたように、例えば、今までは対象となる男性職員の方とお話をしていたのですけれども、おうちにいるお母さんとお話しすることは正直なかったのですよね。ですから、お二人にしっかり話をさせていただいた上で、取得する方向性で職場が全力でサポートすると。まだまだですけれども、何とか1桁台から、今、47.5%ですから、この間、6倍ぐらい増えてはきました。ただ、まだまだいろいろな課題があるかなと思っています。

それと、最近、私が制度全体で非常に疑問に思った話をします。

これは、以前、柴田さんが教育長を務められていた道教委の話ですが、今年の夏は暑かったですよね。それで、夏休みどうする問題というのがありまして、それで改めて全国状況を教えてもらったのです。これは知事が決められないのですけれども、北海道は子どもたちの夏休みがすごく短いのです。それは冬休みが長いからではないかと皆さんは思うかもしれませんが、夏冬合算した日数についてもやはり短いのですよね。ですから、やはりこれは夏休み期間を延ばしますと、保護者の方への負担や関係する施設の関係があるので、客観的に見てそういう状況であれば、当然、家族と過ごす時間が少ないと。

ついでに、私は、道庁の夏休みも調べましたら日本一少ないのです。47都道府県を見て、最も短いのが北海道庁です。ですから、その道庁の横並びで設定しているところも少ないということになるのです。

道庁は、多分、私が決められると思いますが、道教委の夏休みは私が決められないのですよね。ただ、やはり改めていろいろと足元を見て実際に行動していくことが重要だなと思っています。

柴田さんと同様に、いつの日か道庁が今日発表いただいた皆さんから例として挙げただけのように頑張らなければなというのと、それから、北海道が広域分散居住形態、また、自治体の数も日本一多い、過疎化も進んでいるところも多いですが、多くの方々がしっかり活躍できる環境をつくった上で、冒頭に平本先生からもお話がありましたけれども、北海道が特徴的な取組を行っている自治体だと言っただけのように、ぜひこれからも皆様としっかり連携をして取組を進めていければと思っております。

皆様、本日は、貴重なご発言をいただき、本当にありがとうございました。

5. 閉 会

【司会：加納環境生活部長】

それでは、以上をもちまして、令和5年度北の輝く女性応援会議を終了いたします。本日は、長時間にわたり、大変ありがとうございました。

以 上

(ご欠席の団体からの主なご意見)

【理想の「働く」を考える学生ワークショップ成果発表の中で特に印象に残った内容】

・A班のワーク・ライフ・バランスを意識した職場づくりに向けては、本会でも世代問わず職員が働きやすい職場づくりアンケートの実施やプロジェクトを開催しており、職場環境の改善や働くモチベーションアップに向けた改善を図っている。(北海道農業協同組合中央会)

・女性の活躍を推進するにあたり、環境や制度を整えていくのは当然ではありますが、男性の育児休業に関して焦点を当てた発表は印象的でした。子育てはお母さんが中心にという時代は終わり、今はお父さんも一緒になって育てていく時代です。男女ともにかかわりやすくすることで、退職や昇進をあきらめなくてもよくなる。女性の活躍の場が広がることにつながると感じました。((株)ワイズスタッフ)

【各団体様のご発言などから特に印象に残った内容】

・北海道経済連合会 百瀬常務理事の「日本の育児休業制度は世界一と言われている」の発言が印象的でした。やはり、制度だけでは取得率上昇にはつながらないと思います。「産後パパ育休」などうまく制度を活用できるようにすることで男性の取得率が上がるのではないかと感じました。((株)ワイズスタッフ)

【女性の活躍推進に関し、取り組んでいること】

・女性職員については、男女や年代問わず働きやすい職場づくりのプロジェクトやアンケートでの意見収集を実施し可能なものから反映している。

・女性農業者については、女性農業者にもJA経営参画を促進するため、①JA役職員との対話を通じたJA事業の理解醸成、②正組合員への加入促進によるJA運営への参画、③JA総代としてのJA運営への参画、④JA役員としてJAを運営、とステップアップ方式で活躍を促進している。(北海道農業協同組合中央会)

・コロナ禍がきっかけで、テレワークを取り入れる企業が増えたが、収束を迎えると、通常勤務に戻る企業が増えつつあります。今後は、元の勤務体制にただ戻るのではなく、テレワークでも通常勤務と同じように業務が行えるよう、コミュニケーションや情報共有、能力の評価方法などの課題について解決方法の提案することで、企業がテレワークを適切に継続できるようサポートしていきたいと考えています。((株)ワイズスタッフ)

【女性の活躍推進などに関し、今後取り組みたいこと】

・女性職員については、男女や年代問わず職員の声を聞いて働きやすい職場づくりに向けて取り組んでいく。

・女性農業者については、JA経営への関心を持っていただいた上で、正組合員化⇒総代⇒JA役員への就任の流れでJA事業への関わりを強めて行く。(北海道農業協同組合中

央会)

・テレワークでも通常勤務と同じように業務が行えることは、現在の人材離職を防ぐほか、企業の所在地外の人材を確保できる可能性が出てきます。企業の状況に見合ったツールなどの情報の提供や提案をすることで、優秀な人材の確保及び女性活躍の推進につながるようにしたいです。 ((株)ワイズスタッフ)