

I 背景

社会の成熟化に伴い、経済的な豊かさとともに精神的な豊かさが強く求められるようになり、住民ニーズの多様化・高度化が進んでいます。また、個人の価値観やそこから派生する生活様式が大きく変化し、経済的な豊かさとともに、人と人とのふれあいなど精神的な豊かさを味わうことのできる暮らしを重視する方向にシフトしてきており、福祉問題や環境問題、リサイクルなどの地域の課題に対する関心が高まり、地域社会への参加意識も高まっています。

そういった中、人口減少や少子高齢化の進展は、労働力の減少、経済成長率の低下、社会保障負担の増大といった経済面の影響のみならず、子ども同士の交流機会の減少など健全育成機会の減少、子育て機能や介護機能の低下、地域社会における担い手不足など、社会面においても大きな影響を及ぼすことが懸念されています。

そのため、家庭や職場をはじめ、地域、学校など社会のあらゆる分野において男性も女性もその個性と能力が十分に発揮され、男女が共に生き、働き、暮らしやすい地域社会づくりにつなげていくための施策を展開することが求められています。

II 北海道における「女性の活躍支援方策」の方向性

1 構造的課題に向けた女性の活躍支援

現在、国においては、我が国最大の潜在力とされる女性の能力を活かし、すべての女性が輝く社会の実現を目指すとする施策を進めており、人口減少の進展など、全国的な社会基盤の変化に伴う構造的課題については、本道においても共通する課題としての取組が求められています。

このため、女性の第1子出産後の退職率が約6割に達する、いわゆるM字カーブ問題の解決に向けた家庭生活と仕事の両立や雇用の継続支援、結婚、出産、育児、介護などの女性のライフステージに応じた支援などの一層の取組を推進し、女性の活躍推進による北海道経済及び地域の活性化に取り組むことが必要です。

2 女性の活力による地域づくり

広域分散型で農山漁村地域が多く第1次産業が基幹産業である本道においては、道内各地において、第1次産業の現場で男性と共に働き、重要な役割を果たしている女性の方々も多く、農産加工や直売に奮闘する女性農業者グループの方々、子育てや介護の経験を地域の福祉に役立てようと頑張るの方々など、様々な取組にチャレンジするの方々も多く、また、家庭にあって育児などの家事に専念することを選択した方々や家庭と仕事を両立をしている方々など、女性は多様な生き方を選択しています。

そのため、本道の産業構造や地域実情などを踏まえるとともに、女性が多様な選択をする中で、それぞれの地域において生きがいを感じて生き活きと活躍できるよう細やかな支援に努め、その感性や活力を地域づくりにつなげていくことができるよう取り組むことが必要です。

3 展開方向3つの柱

上記の現状等を踏まえ、北海道における女性の活躍支援方策については、一つ目には、女性が生きがいを持ち、生き活きとした女性の活躍を地域づくりにつなげるための施策としての「地域を男女でともに支える社会の推進」、二つ目には、働きたい女性の多様な選択に応じた支援や男性

の育児参加意識の改革などを進める「女性のライフステージに応じた支援」、三つ目には仕事と生活の両立を支援し、長時間労働の是正、多様な働き方などを進める「男女がともに働きやすい環境づくりの推進」の3つの柱により施策を展開することとし、この度、北海道における国の機関や市町村、団体や企業等の取組の現状や課題などを把握し、これまでの道における男女平等参画の推進施策なども含め女性の活躍の視点から再構築し、オール北海道で取り組む方向性として取りまとめました。

今後、この方策は、社会情勢などを踏まえ不断に見直しを行い、効果的な施策の展開に努めるとともに、北の輝く女性応援会議における連携の下に、女性の元気応援ネットなどを通じ、広く道民の皆様にも周知し、オール北海道での取組の推進に努めます。

※女性の活躍に関する「意見」について

この度、女性の活躍の視点から方向性を再構築するに当たっては、昨年10月21日開催の「北の輝く女性応援会議」において各構成員から出された意見、平成25年8月以降、羅臼町、羽幌町、由仁町、士別市、函館市において、また昨年10月8日及び本年1月21日には札幌において、女性の活躍について知事が直接意見を伺った「女性の活躍懇話会」での多くの方々のご意見なども検証し、主な取組を取りまとめています。

このため、それぞれの提言者の意を表すため、可能な限り原文に近い表現で掲載しています。

展開方向 1 地域を男女でともに支える社会の推進

【現状】

○北海道男女平等参画基本計画の推進状況

道では、平成13年3月に北海道男女平等参画推進条例を公布するとともに、平成14年4月には、北海道男女平等参画基本計画を策定し、審議会における意見などを踏まえ施策の方向の各項目ごとに指標項目を定め、庁内連携の下に、男女平等参画の推進に取り組んでいます。

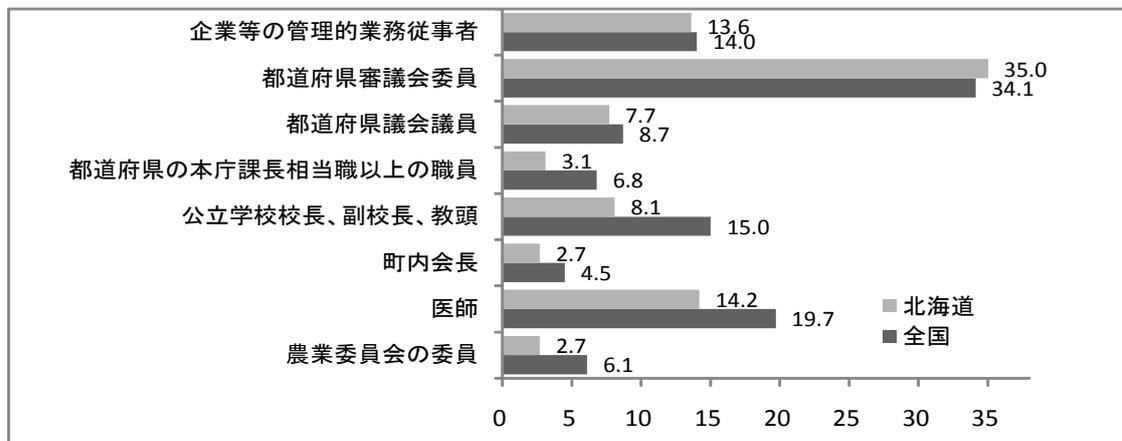
取組の推進状況では、保育所受入児童数など、目標を達成している項目もありますが、男性の育児休業取得率が3.9%、中小企業における子育てを支援する企業の割合が2.6%など、取組が遅れている指標項目も多くあります。

	基本計画の目標	指標項目	現 状 (H24年度末)	目標値 (H29年度末)	備 考 (関連計画)
取組が遅れているもの	Ⅱ 家庭・職場・地域社会における男女平等参画の促進	道の男性職員の育児休業取得率	1.1%	10% (H26年度末)	北海道特定事業主行動計画(後期計画)
		子育てを支援する企業の割合(中小企業)	2.6%	25%	新・北海道総合計画
		育児休業取得率(男性)	3.9%	10%	同上
		指導農業士の女性の割合	8.0%	25% (H25年度末)	北海道農業・農村ビジョン21
目標を達成したものの	Ⅱ 家庭・職場・地域社会における男女平等参画の促進	保育所受入児童数	69,850人	66,228人 (H26年度末)	北の大地★子ども未来づくり北海道計画
		トワイライトステイ事業の実施数	11市町村	9市町村 (H26年度末)	同上
		母子家庭等就業・自立支援センター設置の促進	7カ所	7カ所 (H26年度末)	第二次北海道母子家庭等自立促進計画
		女性認定農業者数	628人	500人 (H22年度末)	本道における担い手育成・確保アクションプログラム
	主業農家に対する家族経営協定の締結数の割合	21.7%	20% (H27年度末)	同上	
Ⅲ 多様なライフスタイルを可能にする環境の整備	常時診療体制が確保されている小児救急医療圏数	21カ所	21カ所	北海道医療計画	

※目標値欄の年度は関連計画の目標年度を記載しています。

○各分野の女性登用の状況

道における各分野の女性の登用状況を全国比で見ると、企業等の管理的業務従事者は13.6%、道の審議会委員の割合は35.0%で全国と同程度となっていますが、道議会議員の7.7%をはじめ、道職員3.1%、公立学校校長・副校長・教頭8.1%、町内会長2.7%、医師14.2%、農業委員会の委員2.7%などは、全国の状況に比べて低い割合となっています。



出典：道「平成26年度第2次北海道男女平等参画基本計画関連施策推進状況」

文部科学省「平成24年度公立学校教職員の人事行政状況調査」(平成25年4月1日現在)

○市町村計画の策定状況

平成26年4月現在の道内市町村における男女共同参画計画の策定状況は、41市町村（22.9%）で全国平均の71.9%に比べ大きく立ち遅れています。

市町村計画は、住民の意見や地域実情を踏まえ、男女共同参画を総合的、計画的に進めるために必要であり、計画の策定により、これまで男女共同参画と関連付けられてこなかった産業や地域づくり、防災等の分野などに男女共同参画の視点を反映させる契機になるほか、策定の過程において、職員が認識を深める機会になるとともに、住民や関係機関との合意形成につながります。

地域において、女性の活力を地域づくりに活かすためには、男女共同参画計画の策定が不可欠であり、道内全ての市区町村において、男女共同参画計画が策定されることが喫緊の課題となっています。

計画策定市町村		
市	札幌市 函館市 小樽市 旭川市 室蘭市 釧路市 帯広市 北見市 岩見沢市 網走市 留萌市 苫小牧市 稚内市 美瑛市 芦別市 江別市 紋別市 士別市 名寄市 根室市 千歳市 滝川市 深川市 富良野市 登別市 恵庭市 伊達市 北広島市 石狩市	29
町村	七飯町 八雲町 倶知安町 余市町 美幌町 白老町 安平町 様似町 新ひだか町 士幌町 芽室町 中札内村	12
合 計		41

1 地域における気運の醸成

人口減少問題や地域活力の低下といった社会的背景、第1次産業を基幹産業とする本道の地域特性や男女平等参画の推進状況などを踏まえると、地域における女性の活躍支援が大きな課題となっており、行政をはじめ、商工業などの地域の中小企業や農林水産業など、各分野における女性の参画による男女平等参画の推進、コミュニティ活動や生きがいつくりなどの地域活動の活性化、地域の資源を活かした6次産業化により活躍の場を確保するなど、地域に住む女性が生きがいを持ち、女性の力を地域づくりにつなげるための北海道の状況を踏まえた取組が必要です。

（1）男女共同参画市町村計画策定の促進

女性の活力を地域づくりにつなげていくためには、それぞれの地域において、その現状や課題を把握し、その実情を踏まえた適切な女性施策の推進が不可欠です。

道における市町村の男女共同参画計画の策定状況を踏まえ、計画策定の必要性の理解促進を図り積極的な働きかけを行うとともに、計画策定の促進に向けた取組の支援を通じて女性の活躍推進に向けた地域における行政と住民、企業等における合意形成の促進に努めます。

【主な取組】※詳細は、「取組の現状～26P」

- 説明会の開催や講演会の開催など、市町村における計画策定の必要性の理解の促進
- 計画の策定手法に係る相談やアドバイス等、市町村への具体的支援の実施
- 市町村や女性関係団体等による住民の意識啓発など、男女共同参画事業の促進

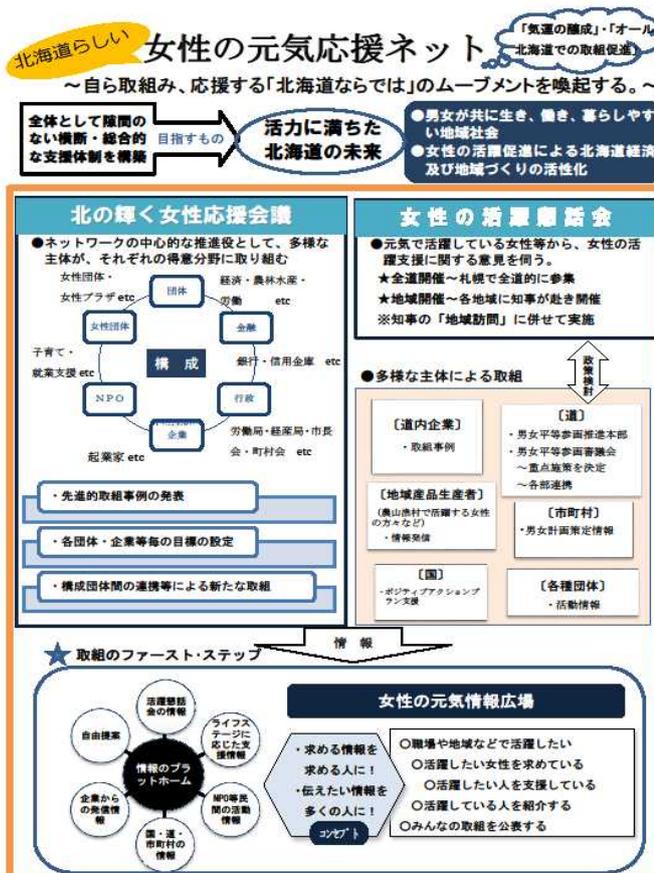
《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 我が町では、役場からアンケートが送られてくるなど、まちづくりに意見できる機会があつてありがたい。子育て世代が活躍するには、少しのきっかけが必要。
- 女性が元気な地域は活力がある。女性の感性を活かした企業活動及びコミュニティ活動への参画は地域の発展にとって重要。
- 専業主婦、働いている方、多様化を認めながら輝ける北海道の地域づくりに一役かきたい。
- まちづくりについても、女性が積極的に参加いただける環境をつくることでなければならない。
- 年齢や生活環境とか就労にとられずに、すべての女性が輝けるようになれば良い。
- 地域おこしや行政の様々な審議会への参画など、女性のまちづくりにへの参画というのは非常に大きい役割を持っている。

(2) 女性の活躍を応援するネットワークの構築

北海道の産業構造や人口減少問題、地域の活力低下などの問題を踏まえ、女性の多様な生き方の選択に応じた細やかな北海道らしい女性の活躍を支援する取組を推進するため、新たなネットワークとして「北の元気応援ネット」を構築しました。

このネットワークの中核として、「北の輝く女性応援会議」を設置し、行政も含め、経済団体や第1次産業団体などの多様な主体が、職種や分野を超えて情報や課題を共有し、共通認識の下にそれぞれの得意分野に自ら取り組み、オール北海道で女性の活躍を応援する「北海道ならではのムーブメント」を喚起することとし、ネットワーク全体としての取組の発展を目指します。



【主な取組】※詳細は、「取組の現状～26P」

- 女性の活躍に係る気運醸成を図るための積極的な広報、啓発の推進
- 女性活躍の必要性の理解促進に向けた各種セミナー等の開催
- 女性の管理職登用の促進に向けた研修等の実施

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 働き続けたいという女性を社会全体で包み込む視点でのアクションプランを作るべき。
- 働いている人、家庭にいる人、介護が必要な人など、様々なライフステージの中の、一人ひとりの状況や意見、ニーズをきちんとつかみ、何が必要なかを企業側というだけでなく進めていくことが必要（再掲）。
- 女性の活躍を応援することで北海道全体が元気になる、そういう会議を願う。
- 女性の活躍推進にあたっては、各機関のトップの決意が大事。PDCAを回して進捗管理していくことが重要。
- 女性の感性を活かした企業活動及びコミュニティ活動への参画は地域の発展にとって重要だ。
- 年齢や生活環境とか就労にとらわれず、すべての女性が輝けるようになれば良い。（再掲）
- 専業主婦、働いている方、多様化を認めながら輝けるような、そんな北海道の地域づくりに一役かかって行きたい。
- 地域ごとにネットワークを確立し、ワンストップの窓口をつくり、地域の人たちの悩みを吸い上げ、解決までもっていけるようなネットワークが、全道規模で交流すると、凄く発展的なことになる。
- ネットワークを組むと女性は元気になる。これがミックスアップというか、自分たちのアイディアを持ち寄って凄くクリエイティブな話になり楽しい。

(3) 第1次産業において女性が活躍できる環境づくりの推進

本道の第1次産業は、国産供給熱量の約2割を供給するなど、我が国における食料の安定供給に大きく貢献していますが、経営体数は、平成7年の80,797戸から平成25年には42,400戸と48%減少し、農家人口に占める65歳以上比率は、平成7年の24.1%から平成25年の31.9%と8.3ポイント増加す

るなど、担い手の減少や高齢化の進行による農業生産力や農村コミュニティ機能の低下が懸念されています。

一方、平成24年の「データで見る北海道の男女平等参画」によると、就業人口に占める女性の割合は、農業では46.7%、漁業では14%、林業では16.7%を占めていますが、その意欲や能力、特性が十分に発揮されていない状況にあることから、女性が働きやすく、活動しやすい環境づくりを進めることが大きな課題となっています。

このため、男女平等参画に向けた意識啓発や各種研修会の開催、家族経営協定の締結の促進など女性農業者が経営や地域活動に参加しやすい環境づくりを推進するとともに、女性指導農業者の育成や加工販売等の6次産業化を推進するなど、活力ある農山漁村の実現に向け、女性が活躍できる環境づくりを進めます。

【主な取組】※詳細は、「取組の現状～26P」

- 女性農業者が地域の担い手として農業・農村社会で活躍できる環境づくりの推進
- 関連産業等とのネットワークによる6次産業化の取組に必要な施設整備等の支援
- 全道青年・女性漁業者交流大会の開催
- 漁業や林業において女性が活躍できる環境づくりの推進

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

【女性の活躍による活性化】

- エビの加工に踏み切ったきっかけは、育児しながら仕事をしたという希望に対し、その場をつくりたいと思ったこと、ギリ貧になる漁業を自分たちの力で何とかしたいと思ったこと。
- 個性を生かすことが、地域活性化にも繋がり、農業を盛り上げることに繋がる。
- 女性なしで農業の展開はない。これまで働き手としての女性という感覚が強かったが、北海道の109の農協に8名の理事がいるが、今後はもっともっと女性が経営や農協の運営にも参画していただくことが大事になる。
- 農業など一次産業において、女性が経営に参画するというパートナーとしての役割が重要。

【女性の感性を活かした6次産業化】

- 自分の意見で商品やサービスとして形になることが魅力のある農業界になっていくはず。
- 自治体と「農業女子」のコラボにより、北海道農業の活性化に協力したい。
- 自分のできる範囲で少しずつ作り、徐々に事業を広げたいという発想の女性はたくさんいる。

【女性の活力による担い手】

- 生き生きと活躍する農業女性の姿が、農業を職業として生活する若い女性の増加につながる。
- 農業青年は出会いの場がなく、青年部として婚活事業に力を入れている。
- 地方には結婚相手を探している男性もたくさんいるので、シングルマザーを後押しして子供も一緒に田舎に呼び込みたい。

【1次産業での男女平等参画】

- 農家には定休日がない。自由時間が無い。農業は自然との闘いなので難しいかもしれないが、休むことができる仕組みができないか。
- 農業地帯では、女性だからというよりも、農家の慣習や「嫁だから」という方が多い。
- 家族経営では役割分担があり、女性が男性任せにしているのも否めない。しかし、自ら前に出て行くと、多方面から声を掛けてもらえる。私たちの思いや意見を聞いてもらえる。
- 女性は、子育て、家事、農作業と3役をこなしている。活動はご家族の理解を得ないと外に出づらい。出やすい環境を作らないといけない。
- 家族経営協定について、女性の地位の話を女性を集めてするのではなく、お父さん世代の男性にして欲しい。男性にしっかりそういう方法を教えないと、男性は動いてくれないし、家族協定を結ぶのも男性で、女性が主体ではないので、男性を変えていくことが必要。

2 地域力の育成・向上に向けた取組の推進

本道の少子高齢化は全国を上回る速さで進行し、また、人口も大きく減少することが予想され、特に、都市部への人口流出に伴い、働き手の不足による地域の産業や経済の衰退、コミュニティ機能の低下などが危惧されています。

このため、子育てや就業などの場面において住民と行政の協働による自立などが一層求められており、自らの生活の維持・向上のために新たな知識や技能を身に付けていくことが重要であるとともに、男女を問わず、多様な主体が連携して身近な課題を解決し、地域の価値を高めていく力である地域力の育成・向上が必要となっています。

このため、「担い手の育成」、「仕組・環境づくり」、「情報の活用」の3つの施策を柱として、NPOやボランティア活動等の地域活動などへの女性の積極的な参画を支援し、地域力の育成・向上に向けた取組の推進に努めます。

(1) 担い手の育成

地域の住民、NPO、企業など、地域づくりの担い手となる方々に地域力についての理解を深めていただくための取組を進めます。また、地域で開催する研修会に講師や専門家を紹介するなど、市町村の取組などを支援します。

【主な取組】※詳細は、「取組の現状～27P」

- 地域力についての理解を深めるための広報・啓発の推進
- NPO法人の設立手続きに対する支援や研修会、相談などの活動支援
- 行政職員やNPOなどを対象とした地域力向上に向けた研修会の開催
- 女性団体と市町村の連携による子育てや高齢者支援などの地域活動の推進
- 青少年の社会参画に向けた推進体制の整備と地域づくりに貢献する青少年活動リーダーの養成

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 両立に関しても、全てを自分で抱え込まず、掃除にしても晩ご飯の支度一つにしても、子供の送り迎えにしても、地域でどういう女性に優しいサービスがあるのか、紹介したり、リンクしたりしながら、仕事をしやすい環境を提案していこうと考えている。
- 女性が元氣な地域は活力がある。女性の感性を活かした企業活動及びコミュニティ活動への参画は地域の発展にとって重要（再掲）。
- 地域おこしや行政の様々な審議会への参画など、女性のまちづくりへの参画というのは非常に大きい役割を持っている。（再掲）

(2) 仕組・環境づくり

子育て、福祉、防災、防犯、市街地の活性化、公共施設の維持管理など様々な分野において、女性をはじめ、地域の多様な主体の方々が地域づくりに参画する仕組みづくりを行うとともに、活動の機会や場の提供を進めます。

【主な取組】※詳細は、「取組の現状～27P」

- 学校・家庭・地域の連携協力による地域社会全体の教育力の向上
- 地域全体で家庭教育を支援する体制づくりや子育てしやすい環境づくりの推進
- 乳幼児やその保護者の相互交流の場を開設、相談、情報提供、助言等の援助の実施
- 保護者や地域住民の意見を学校運営に反映させるコミュニティ・スクールの道立学校や市町村への導入促進
- 地域のボランティアを活用するなど地域社会全体で学校安全に取り組む体制の整備
- 公共施設や店舗・企業等との協力による授乳やおむつ交換ができる施設「北海道赤ちゃんのほっとステーション」の登録促進

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 65歳くらいの世代が増えていく訳ですから、多世代間が集まるのが凄く大事な要素。働く若い主婦を支える上の世代っていう組み合わせができあがると、日本は凄く住みやすい国になっていく。
- 介護やレスパイトケア施設の設置など、子育てのみでなく介護に疲れた方も気軽にリフレッシュできるような、多世代交流広場などは、中学校区くらいのエリアだと身近で普段から使いやすい。
- 地方には結婚相手を探している男性もたくさんいるので、シングルマザーを後押しして子供も一緒に田舎に呼び込みたい（再掲）。
- 女性が元氣な地域は活力がある。女性の感性を活かした企業活動及びコミュニティ活動への参画は地域の発展にとって重要（再掲）。

(3) 情報の活用

道のホームページなどを活用した情報の提供や先進事例などを盛り込んだ資料集を作成するなど、地域づくりの担い手の方々が、活動を進める上で役立つ情報を効果的・効率的に入手することができるよう、情報収集活動を支援します。

【主な取組】※詳細は、「取組の現状～29P」

- 道立市民活動促進センターによる活動の拡大や進展を図るための活動を支援する。
- NPO法人等の団体運営の透明性を図るための活動情報を提供

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- デザインやコーディネート、書類作成などのキャリアがある各地の女性がICTを活用して参加できる組織をつくれば凄く素敵。
- 両立に関しても、全てを自分で抱え込まず、掃除にしても晩ご飯の支度一つにしても、子供の送り迎えにしても、地域でどういう女性に優しいサービスがあるのか、紹介したり、リンクしたりしながら、仕事をしやすい環境を提案していこうと考えている。(再掲)
- 例えば経理が得意とか、企画書が得意とか、いろんな事をできる人材の北海道女性人材バンクみたいなのを立ち上げ、何か発信していけたらと思う。
- 夫が転勤族の場合、人材バンクのようなシステムがあって、道内どこに転勤しても新しい仕事を受けられるようになれば、妻のキャリアの継続に影響がなくなると思う。

3 ライフステージに応じた「学び」の場の提供

都市部への人口流出に伴う地域での働き手の不足や第1次産業における後継者不足、地域コミュニティ機能の低下などが懸念される中、住民の自立・協働などが一層求められています。

このため、道民一人ひとりの学習活動を促進することを基本に、生涯学習を一層推進するとともに、女性の自立と社会参加を促進し、男女平等参画を一層推進するため、北海道立女性プラザを活用した情報提供機能をはじめ、多様な学習機会や交流の場の提供に努めます。

(1) 北海道立女性プラザにおける女性活動の支援

道立女性プラザは、道内の各地において活動する女性団体等への支援、交流拠点として、道内市町村の女性センターとも連携・協力し、男女平等参画の推進に係る意識啓発や各種情報の収集及び発信を行っているほか、イクメンやケアメンなどの男性の意識改革に関するセミナーなど、女性の活躍支援に係る事業を実施しています。

また、指定管理者である（公財）北海道女性協会においては、女性の教養知識を高め、男女平等参画を推進するとして、昭和49年から毎年、「女性大学」を2期開講し、「学び」による女性の教養、地位向上に向けた取組を進めています。

【主な取組】※詳細は、「取組の現状～29P」

- 図書等の貸出や機関紙の発行など、女性の活動拠点としての情報提供
- 女性の抱える問題解決に資するための女性弁護士による無料法律相談の実施
- 教養講演会や起業・就業創業セミナー、啓発イベントの開催など、女性の活躍を支援
- 「学び」による女性の教養、地位向上に向けた取組の推進

(2) 生涯学習の推進

道や市町村、教育機関、関係団体などが連携・協力して、自己実現や生きがいづくりのための学習機会の提供や団体の組織化など、道民一人ひとりの自発的な学習活動を促進することに加

え、様々な地域課題を学び、学習で身に付けた力を生かして、持続可能なふるさとづくりにつながる生涯学習の推進に努めます。

【主な取組】※詳細は、「取組の現状～30P」

- 健康増進、文化・スポーツ活動の推進など、学習・体験等の生きがいがづくりの推進
- 道民の生涯にわたる学習活動の総合的な推進
- 大学や民間、市町村などの開設する学習講座と連携した道独自の生涯学習制度の普及・促進
- 教育メディアの利用と普及の促進

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 田舎暮らしには、農業のほかにも家を直したりとか水を確保したり、いろんな道具を使いこなすなど技術などが必要。そういう技術も含めて学んでもらいたい。
- 寒い地域でもっと豊かにもっと楽しく暮らす術を知っている北方民族の生活を取り入れながら新しい生活文化を創っていききたい。
- 農業に携わるようになって、もっと農業の勉強や同性の農業者の話を知りたいと思う。(再掲)

(3) キャリア教育の機会の確保

子どもたちが、将来、社会人・職業人として自立していくことができるよう、キャリア教育の積極的な活動を促し、今後も職場体験や就業体験（インターンシップ）などの活動を通じて、学ぶことや働くことの意義を理解するとともに、起業家精神を涵養し、望ましい勤労観・職業観を育てるためのキャリア教育の充実に努めます。

【主な取組】※詳細は、「取組の現状～30P」

- 道立教育研究所における研修講座開催などを活用した、組織的・系統的なキャリア教育についての指導
- 高校生のインターンシップの推進及び求人確保のための職場訪問や進路相談員の配置
- キャリア教育に関する事例集の活用など各市町村教育委員会や学校での取組の促進

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 学生のときに男女とも、子どもを育て、仕事をし、自分がした仕事で誰かが恩恵を受けて、その人たちのお返しで自分も社会の中で生活して行けるといふきっちりとした教育がもう少し必要。
- 二十歳くらいの女子学生に、働くことに関して聞くと、全体的に大変そうとしか思い描けてない。
- 自分もキャリア教育を一切受けたことが無く、実際に社会に出た自分をイメージできなかった。
- 大変さをよく取りだたされるが、産んで凄く幸せだという事もそれ以上に伝えて、産んで働こうと思えるための、色々な働き方や選択肢があることをキャリア教育として見せてあげることも大事。

4 地域で活躍する女性の「見える化」

現在、道内の各地において、男女平等参画活動や企業による両立支援、女性ならではの感性を生かした農村振興など、様々な分野で女性が持つ能力を活かした活動が行われ、またそれを支援する取組なども行われています。

女性の活力を道内全体での地域づくりにつなげるため、こういった各地で取り組まれている好事例を顕彰し、情報として広く明らかにすることにより、取組の横方向への拡大を図ることが必要です。

(1) 活躍を顕彰することにより、身近なモデルを示す

職場、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野で、女性や男性がそれぞれの個性と能力を活か

してチャレンジし、活躍している個人、団体・グループなどを顕彰し、身近なモデルを示すこと
によって、男女平等参画社会の実現への気運を高め、また両立支援を推進する企業や農山漁村生
活の充実、地域振興などの活動成果を紹介するなど、見える化することにより地域での女性の活
躍や企業の取組などを喚起します。

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～30P」

- 仕事と家庭の両立支援の推進に係る企業における優良な取組の顕彰・表彰
- 女性農業者や高齢者による農業経営の改善、起業、地域活動などのチャレンジ活動の顕彰・表彰
- 男女平等参画社会実現への気運を醸成するため、男女平等参画の活動を顕彰・表彰
- 道における顕彰事業のより効果的なあり方についての検討

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 私たちは、地元で働く方々のロールモデルを、表彰、紹介をしており、地域での働くことに対する取組というものの輪を広げていきたい。
- 「札幌なでしこ表彰」として、女性が活躍している会社あるいは個人を表彰している。

(2) 女性の活躍支援ポータルサイトの開設

地域で活躍する女性や企業における支援の取組を一元的に集約し発信することにより、広く波及させ効果的な情報提供を行うとともに、「キャリアアップしたい」「育児や介護の悩みを相談したい」「起業について学びたい」といった多様な女性のニーズに沿ったきめ細やかな支援情報を、「女性の元気情報広場」として「求める情報を求める人に」「伝えたい情報を多くの人に」をコンセプトに発信するポータルサイトの開設に努めます。

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～30P」

- 北の輝く女性応援会議などの情報のほか、企業やNPO等の活動情報など、女性の活躍を支援する多様な情報の一元的提供
- 女性の多様な生き方の選択に対応した情報の収集及び提供
- 家庭と仕事の両立や育児など、女性の抱える悩みや意見についての交流サイト開設の検討

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 仕事と家事の両立に関しても、全てを自分で抱え込まず、掃除やご飯の支度、子供の送り迎えにしても、地域にどういった女性の活動支援のサービスがあるのか紹介したり、リンクしたりしながら、仕事をしやすい環境を提案していきたい。
- 一人で仕事をしてたり、家庭の中で黙々と仕事をしていると周りが見えなくなってくる。辛い思いが蓄積されるが、そういう悩みを抱えた仲間同士が集まることにより、悩みが軽くなったり、前向きな気持ちになれる。
- 多くの女性たちの相談を受けているが、自分と同じように「何かしたいんだけど何からしたらいいかわからないのよね」「働きたいけど専業主婦を数年やってたから、私にはもう何もない、何もできない気がする」という声を聞く。
- 長男出産後、家事と育児の毎日ですごく閉塞感を感じていた。
- 仕事を探したい、得意分野でお店を立ち上げたい時など、地域の中にあるサービスをある程度ネットワーク化して、悩みを抱える女性に紹介できるようなサービスがあると凄く助かる。
- どんなサービスがどこにあるか分かりづらい。情報難民になる。困ったと思い改めて調べると、行政のサービスで実はあるというのが結構あり、折角のサービスを皆さんが利用しやすいよう、広報にもっと力をいれろと浸透すると感じる。

5 女性リーダーの登用に向けた目標設定の推進

各地における地域づくりについては、自治体における政策の方向性や施策の進め方などにより、大きく左右されることから、保健・福祉分野などの女性が関わるが多い分野のみならず、まちづくりや地域振興、防災など、あらゆる分野においても女性の視点を踏まえた取組が必要であり、そのためには、自治体の政策の検討や決定過程に女性が参画し、意見や考え方を反映させていくことが重要となっています。

平成26年4月現在の道及び道内市町村における職員に占める女性管理職の割合は、右表のとおり、いずれも全国平均を下回っており、道内における企業や事業者に対する規範を示せていない状況にあります。

現在、国において進めている行動計画の策定の義務づけなどの検討の推移を見極め、道や市町村などの行政及び企業における行動計画の策定や女性管理職登用の目標設定などポジティブ・アクションの取組促進を検討します。

○女性公務員の管理職の登用状況

	都道府県	市町村
道内	3.5%	12.5%
全国	7.2%	13.1%

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～31P」

○ポジティブ・アクションの推進

○行政機関における事業主行動計画の策定や管理職等への女性登用などの目標設定の促進を検討

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

○男女共同施策は総合政策。女性の感性を信じ、まずポジティブ・アクションなど制度を先に走らせるべき（再掲）。

○女性が元気な地域は活力がある。女性の感性を活かした企業活動及びコミュニティ活動への参画は地域の発展にとって重要。

○今後はもっともっと女性が経営や農協の運営にも参画していただくことが大事になる。（再掲）

○地域おこしや行政の様々な審議会への参画など、女性のまちづくりへの参画というのは非常に大きい役割を持っている。（再掲）

○地域でコミュニティやグループなどをつくる際に、その窓口を役場の女性にすることで、女性が輝き、リーダー的な存在になれると思う。

6 積極的改善措置等へのインセンティブ付与

道では、企業における女性の活躍支援を推進するため、北海道あったかファミリー応援企業登録制度により一般事業主行動計画の策定や育児・介護休業制度の整備など仕事と家庭の両立支援を積極的に行っている企業を登録し（H26.10月現在、165社）、登録企業には、道におけるPR、シンボルマークの使用をはじめ、道が発注する物品購入等（印刷物の製造も含む。）に係る見積合わせ等の業者選定の際への配慮など、様々なインセンティブを提供しています。

今後も、企業の登録を促進するとともに、道における物品の調達や補助金の交付に当たって、企業へのインセンティブ付与の更なる内容の拡充について検討します。

また、道内市町村における取組の導入についても、積極的に働きかけを行います。

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～31P」

○仕事と家庭の両立支援に取り組む企業を、建設工事に係る競争参加資格審査において加点評価

○物品購入等の競争参加資格審査について、男女平等参画等を推進するための項目の導入を検討

○女性の活躍への貢献が期待される事業を対象とした奨励的補助金等の導入を検討

7 安心して子どもを産み育てることができる地域づくり

本道においては、全国を上回るスピードで進む少子化や高齢化と広域分散型といった地域特性などにより、地域のつながりの希薄化が進行しており、また、三世代同居世帯割合（H22）が3.9%で、全国平均の7.0%に比べ下回り、全国よりも核家族化が進行し、離婚率も人口千人あたり2.3人（全国4位）と高く、自立が困難なひとり親家庭も多い状況にあるなど、子育て家庭を取り巻く環境は、孤立化が進み、周囲に相談できる人がいないなど、不安感・負担感を持つ子育て家庭が増加しています。

また、保護を要する子供の療育環境の整備など、社会的養護体制の充実が求められており、障がい等により特別支援や通信指導などの支援を要する子供も増え、発達障がい児や医療的ケアの必要な重度障がい児への支援など子育て支援へのニーズも多様化しています。

このため、子育てを社会全体で支援する体制の充実を図るため、地域住民のボランティアや企業・団体などとの連携により、多様なニーズに応じた保育サービスの提供や母子家庭の就業・自立に向けた支援、住宅に困窮する子育て世帯に対する良質な住宅供給と子育て支援サービスの提供を併せて実施する子育て支援住宅の普及促進など、子育てしやすい環境づくりを進め、また、不妊治療費や乳幼児医療費など、子どもを望む夫婦や子育て世代の経済的な負担を軽減、周産期医療や小児救急医療などの提供体制の整備を促進するとともに、母子保健サービスを充実します。

また、地域ぐるみで子どもたちの放課後における多様な活動や体験機会の充実、登下校時における通学路の安全確保、有害情報への対応や非行防止に向けた対策、児童虐待防止対策に向けた児童相談所の機能の強化に取り組むなど、子どもが健やかに育つことができる環境を整備します。

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～31P」

- NPO法人等による在宅ワークなど保育の対象とならない子どもの預かりサポート等の実施
- 「ひろば」での情報交換、母親の社会参加のきっかけづくり等各種サポートの実施
- 市町村が先行的に実施する地域子ども・子育て支援、医療給付等の助成
- 保護者等に対する小児救急電話相談や家庭サービスカウンセラー相談の実施
- 相談や子育て指導など、子育て家庭に対する支援を行う地域子育て支援拠点の整備
- NPO法人など子育て支援団体等の活動促進や高齢者や子育て経験者等の人材活用の促進
- ひとり親家庭や障がい等のある子ども、家庭での養育に恵まれない子どもへの支援の充実
- ほっかいどう子育て応援大賞表彰及びどさんこ子育て特典制度の実施
- 地域のせわずき・せわやき隊の実施
- 母子家庭、寡婦及び父子家庭に対する奉仕員派遣、相談・支援
- 子どもの安全を見守る運動や安全安心どさんこ運動の推進
- イクメンやイクボスセミナーの実施など男性の育児参加への理解促進
- 放課後や週末等における子どもたちの安全で安心な活動拠点（居場所）の整備
- 地域のボランティアを活用するなど地域社会全体で学校安全に取り組む体制の整備（再掲）

《北の輝く女性応援会議・女性活躍懇話会での意見》

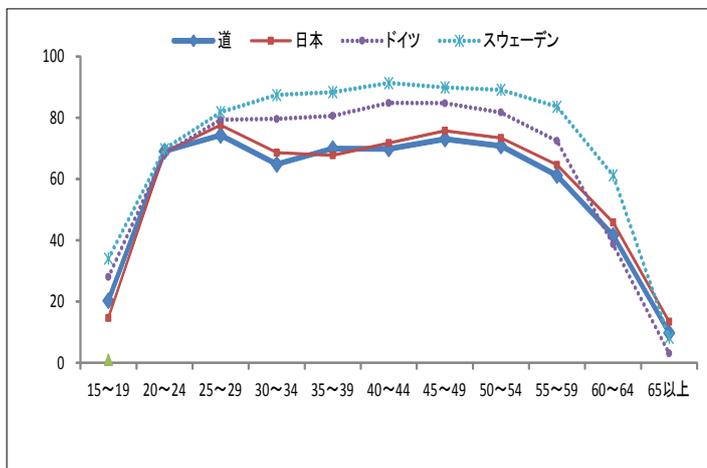
- 我が町は、保育園などの子ども対策は充実しており、特に冬期間は農家の女性の方々も集まれる環境にあることから、誰でも参加し、ものづくりを体験できる場合は、情報交換や技術伝承の場として女性が集まるサーロンの役割を担っており、今後もこの活動を続け発展させたい。
- ここ10年ほど、子供を預けたいという理由が多様化、複雑化し、就業していない母親の悩みが深刻化している。
- 家事や育児、介護は、女性がやる仕事という形にとらわれていることが多い。これをどうしていくかを並行して考えていければ、と思う。
- 農業に限らず、女性が仕事をすることは特別なことではないが、困難に当たることが多い。特に、家事や育児は女性がやった方が明らかに効率が良いことが多い。両立は気力、体力がないと難しい。
- 長男出産後、家事と育児の毎日ですごく閉塞感を感じていた。（再掲）
- 最近では、結婚しても仕事を続ける選択をする女性社員が増えている。育児休業を取る女性社員の数も30人を超えたが、男性社員で育児休業を取った社員は1名。今後の課題。
- 会員が40歳以下の組織で、子育てまっさかりの女性が多い。子どもがいて会合に出られないので入会できないということがあったが、子どもと一緒に活動できるようにすると会員は14名になり、現在も募集中。

展開方向 2 女性のライフステージに応じた支援

[現状]

日本においては、結婚、出産などで一時職場から離れ、再び就労する女性が多く、女性の就業状況を年齢階級別にみると、30歳代前半を底とするM字型のカーブを描くという特色を示し、更に、本道においては、20代後半から30代前半の離職の割合が、全国に比べ高い状況にあり、曲線の谷が深くなっています。

女性の生き方は、結婚や出産などのライフサイクルにおいて選択肢が多様です。その多様な選択の中で、女性が生きがい



を持って、自分らしく生き、誰もが就業や起業等に何度でも再挑戦でき、主体的に人生を切り拓ける社会、また子育て等で離職したことがキャリア形成の障害になることなく、また、仕事と家庭生活とをバランスよく両立しながら、ライフステージに応じて柔軟に活動を選択し、自分が希望する働き方・人生設計ができるとともに、能力を十分に発揮できる社会の構築が求められています。

このため、女性が働きながら育児や家族の介護を行うための環境の整備や子育て等で仕事を中断した女性の再チャレンジの支援など、女性のライフステージに応じた支援策の充実が必要となっています。

1 働きたい女性の就労支援・訓練

平成25年度の本道における女性の就業率は、15～34歳の若年層では全国の57.0%に対し54.7%、35～59歳の中高年においては、全国の69.6%に対し66.7%と、ともに全国と2ポイント以上の格差がある状況となっており、特に、25～29歳については、全国を10ポイント近く下回る状況で格差は広がる傾向にあります。

その理由としては、本道の有配偶者の仕事を持たない専業主婦の割合は、全国を大きく上回っており、結婚や出産などを機に退職するケースの割合が全国より高くなっているためと考えられ、家庭生活と仕事の両立を図ることができる職場環境の整備など、有配偶者の就業促進を図る必要があります。

人口減少社会を迎える中、力強い北海道経済を築き上げるためには、女性の就業促進や非正規労働に就いている若年者などの正規雇用化に向けたスキルアップが重要であり、「ものづくり産業」や**本道の強み**である「食と観光」の振興とともに、国際化の推進、道民生活の安定を図るために不可欠な「福祉・介護」、「建設」分野の人材確保が重要となっており、これらの分野を支える若者や女性等の多様な人材が活躍できるよう人材育成などの取組に努めるとともに、大学時代から自身(女性)が活躍する姿をイメージし、次代に活躍する女性の育成を図る取組も推進します。

また、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、総合的かつ一貫した再就職支援を行うことにより、早期再就職の実現を図り、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、総合的かつ一貫した再就職支援を行うことにより、早期再就職の実現を図ります。

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～32P」

- 次代に活躍する女性の育成を図るための大学生を対象とした講座の実施
- マザーズハローワークなどによる働きたい女性に対するきめ細かな就職支援サービスの提供や非正規労働者への対応
- 女性の就業が少ない産業への就業促進や人材の確保、多様な人材の育成
- ものづくり「なでしこ」応援プロジェクトの展開によるものづくり産業への女性の参画促進
- 高等技術専門学院への女性訓練生の入校促進
- 母子家庭の母等、一定の要件の満たす者への公共職業訓練手当の支給

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 働いている人、家庭にいる人、介護を必要になっている人など様々なライフステージの中の、一人ひとりの状況や意見、ニーズをきちんとつかみ、何が必要なかを企業側というだけでなく進めていくことが必要だ。
- かつて専業主婦をしており、経済的自立を考え、就職したが、親の介護や家事との両立についてかなり悩んだ時期があった。
- 仕事が好きで社員が家事とか、子育てのために辞めることを経験してきた。大事なものは、女性も男性も選択肢がたくさんあること。企業が選択肢を作ってあげること。
- 幼稚園児のママさんたちの採用を考慮し、今年から午前10時から午後3時までの設定で募集したところ、2名から7名に増えた。こういった取組が、今後の女性の活躍に結びつくのでないか。
- 最近では、製造業とか建設業でも女性を活用しようとする気運がある。
- 製造業の現場でも、最近では女性の働きやすい環境整備が進んでいる。
- 地域経済を強くするためには、様々な分野での女性の活躍が重要。モノづくりをはじめ各分野での第一線で女性が活躍することができるよう、政府として積極的に取組を進める。

2 女性の雇用継続の促進

M字カーブ解消に向け、妊娠や出産、育児、介護等の女性のライフステージにおいて、離職しない女性を増やすため、就業環境の整備について、働く女性が安心して出産や子育てができる職場環境づくりを支援するほか、育児・介護休業制度の普及、ファミリーサポートセンターの設置促進など、仕事と家庭生活の両立支援に向けた取組を推進します。

また、職場における性別を理由とした差別的取扱の是正やセクシュアルハラスメント防止対策、母性健康管理措置制度・育児・介護休業規定の整備や適切な運用に必要な支援を行い、中小企業を中心に男女雇用機会均等法（以下均等法という。）、育児・介護休業法の履行を確保するとともに、育児休業等の取得促進に労働者への法律内容及び各種制度の周知や次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、職場環境の整備を図ります。

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～34P」

- 仕事と家庭の両立支援を積極的に行う企業の登録を行う「北海道あったかファミリー応援企業登録制度」の推進
- 北海道両立支援推進企業表彰（再掲）、シンポジウム等の開催による啓発の推進を検討
- 「くるみん」認定企業の増加など、仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくりの推進
- ホットラインによる中小企業の労働者及び使用者からの労働問題に関する相談対応
- 企業のトップや人事担当者を対象とするセミナーの開催など、意識改革の推進
- 企業と協定を締結し、相互に協力して家庭教育を支援する「北海道家庭教育サポート企業等制度」の登録企業数の拡大
- 均等法の履行確保及びポジティブ・アクションの推進
- 育児・介護休業法の履行確保及び両立支援等助成金の活用

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 一人で仕事をしていたり、家庭の中で黙々と仕事をしていると周りが見えなくなり、辛い思いが蓄積される。そういう悩みを抱えた仲間同士が集まることで、悩みが軽くなったり、前向きな気持ちになれる。(再掲)
- 店長になるまでに7、8年の育成期間を考えているが、結婚など人生の中で転機を迎える時期に当たり、そういう人が結婚で辞めていくということも経験してきた。
- 最近では、結婚しても仕事を続ける選択をする女性社員が増えている。ただ、男性社員で育児休業を取った社員は1名で、今後の課題。
- 働き続けたいという女性の皆様を社会全体で包み込む視点でのアクションプランを作るべきだ。

3 女性の円滑な再就職の支援

女性の第1子出産後の退職率は62%に達しますが、平成22年の厚生労働省「第9回21世紀出生時縦断調査」によると、出生1年前には、正規と非正規の労働者の割合が、32.6%対16.2%だったものが、半年ごとに継続調査したところ、第9回では、18.3%対36.8%と、その割合が逆転しており、離職した母親が再就職する際には、多くが非正規労働（パート・アルバイト）に従事しています。

一方、正社員の中途採用については、採用の基準として、継続的な就業やフルタイムでの勤務、残業や出張等柔軟な対応ができることといった事項を考慮する企業が多くなっており、求職と求人とのミスマッチが起きており、育児との両立、キャリアブランク、知識やスキルの不足などの不安解消などが課題となっています。

このため、育児等で退職し、再就職を希望する主婦等に対し、職場経験のブランクを埋めるための企業とのマッチングを行うインターンシップを実施し、また、子どもがいる女性が再就職できる機会を増やすためには、仕事と子育ての両立をはじめとしたワーク・ライフ・バランスのための環境整備とともに、子育てを行いながら働く女性のキャリアアップなどの取組を進めるなど、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、総合的かつ一貫した再就職支援による早期再就職の実現に努めます。

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～34P」

- マザーズハローワークの設置によるきめ細かな職業相談や求人の確保、地方公共団体等との連携による保育所情報の提供
- 再就業を希望する主婦と企業とのマッチングを行う職場経験のブランクを埋めるためのインターンシップの実施
- 保育等に係る体制整備の促進（再掲）

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 専業主婦も大事。また専業主婦からカムバックしたいとか、仕事を続けたいとか、両方取れるように支援していきたい。
- 「働きたいけど専業主婦を数年やってたから、私にはもう何もない、何もできない気がする」という声を聞く。専業主婦になると、自己肯定感が低くなってしまいう傾向があるので支援が必要。
- 女性が再就職でなかなか正規に戻れず非正規で働かざるを得ないことや、妊娠、出産、さらに育児や介護を担うということがハンデと見なされて性別役割分担を払拭するというのが重要。

4 起業支援

「組織に属さずに、自分らしく働きたい」、「専門的な知識と経験から自信をもって新規事業に取り組む」、「年齢制限という壁にはばまれ再就職できず今までの技術と能力で独立した」など、動機や理由は様々ですが、女性の働き方の選択肢の一つとして起業が定着し始めています。

国の中小企業白書（2012年度版）によると、女性が起業するに当たって直面する課題として、「経

営に関する知識・ノウハウ不足」が41.7%、「事業に必要な専門知識・ノウハウ不足」が38.2%、「家事・育児・介護との両立」が18.1%などの課題が、男性起業者に比べて多くなっています。

女性の感性や育児経験を生かした起業などを志望する女性向けに、新たなビジネスに挑戦する起業家の育成や起業家に対する金融支援などを通じて、創業の量的拡大を促進するとともに、後継者が不在など事業承継に課題を抱える経営者と創業希望者とのマッチングなど一層の支援に努めます。

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～35P」

- 商工団体による女性による創業または経営革新への取組への支援・助成
- 団体等による女性向け起業家講座の開設など、女性による女性のための各種起業支援
- 創業促進補助金の実施及び民間と市町村が連携して行う創業支援を助成
- 地域における創業気運の醸成や創業環境の整備
- 北海道web創業塾の開設による各種支援情報の提供
- 新規起業者の早期廃業の抑制及び経営安定化を図るための起業者のフォローアップ支援
- 北海道中小企業総合振興資金（創業貸付）による起業者等への金融支援

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

【立ち上げ】

- 振興局で実施した「女性起業塾」に参加。それが縁で異業種のグループを立ち上げた。
- 起業の動機は、長男出産後、家事と育児の毎日に閉塞感を感じ、子供を預けなくて働ける働き方を選んだ。

【支援】

- 融資を受けずに始める小規模の起業と、支援機関に行く前の女性をサポートしており、支援によって、実際に起業する人が増えることを目の当たりにし、起業も一つの新しい働き方だと実感。
- 創業支援機関はたくさんあるが、存在を知らない人もおり、自己肯定感が低い人もいるので、自ら足を運ぶことをためらう人もいる。(再掲)
- 起業の相談は、プライベートの相談になることも多く、男性に聴かれないという人もいるので、女性には女性による支援が必要。

5 保育に係る体制の整備促進

平成26年4月1日現在の道内における認可保育所は883箇所、定員71,027人に対し、入所児童数は66,157人で93.1%の入所率となっています。一方、待機児童は、札幌市ほか11市町で473人となっていますが、うち札幌市が323人で待機児童全体の約7割を占め（入所率103.5%）、その他多い順に旭川市が86人で18%（入所率108.3%）、伊達市が16人で3.4%（入所率99.3%）、江別市13人、2.8%（入所率107.2%）などとなっており、札幌市と旭川市で86%を占め、いずれも定員を超えた入所率となっていることから、更なる計画的な整備が求められます。

また、近年の核家族化の進行や女性の社会進出に伴う共働き家庭の増加による保育ニーズの高まりに対応して、平成25年度において、開所時間の前後の時間を延長する延長保育が498箇所、午後10時まで保育所を開所する夜間保育は6箇所、日曜日や祝日等に開所する休日保育が27箇所で行われたほか、自宅等で乳幼児保育を行う家庭的保育事業や、トワイライトステイ、ショートステイなど多様な保育サービスや子育て支援の提供を行っています。

今後とも、ますます女性の就労が増加することが想定されることなどを踏まえ、保育所の計画的な整備等を推進するとともに、認定こども園等の新たな保育の需要への対応、子育て支援施策に係る事務の効率化を図るための電子システム化の取組等への支援等を通じて、子どもを安心して育てることができる体制の整備に努めます。

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～35P」

- 保育所の計画的な整備等の実施
- 「子ども・子育て支援新制度」への円滑な移行を図るための施策の推進

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 通勤ラッシュがない札幌圏ならば、店舗内に社員の託児所が作れる。
- 若い方は、育児の問題がありますので、保育園をつくりました。これも大変苦労しました。今、北洋銀行の支店は約180ありますけれども支店長は1割女性になりました。
- 保育現場の充実、保育を担う人たちの環境を良くしていかないと、お母さんは我慢しなければならない。社会全体が子育てをする、子どもを大事にするという制度を、もう一度見直す必要がある。

6 「小1の壁」の解消

女性の力を最大限発揮し、「女性が輝く社会」を実現するため、児童を安全に、安心して預けることができる環境を整備することが必要ですが、保育所を利用するひとり親家庭や共働き家庭等においては、児童の小学校就学後も、その安全・安心な放課後等の居場所の確保という課題に直面します。

いわゆる「小1の壁」を打破するためには、保育サービスの拡充のみならず、児童が放課後等を安全・安心に過ごすことができる居場所についても整備を進めていく必要があります。

全ての児童の安全・安心な居場所づくりの観点から、小学校の余裕教室等の活用を促進するなど、一体型を中心とした、放課後児童クラブ（保護者が労働等により昼間家庭にいない児童に適切な遊び及び生活の場を提供する取組）及び放課後子供教室（すべての子供を対象に、地域の方々の参画を得て、学習や様々な体験・交流活動等の機会を提供する取組）の計画的な整備を進めます。

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～37P」

- 市町村が設置する放課後児童クラブの運営助成
- 専門的な技術・知識を持つ地域の様々な人々を放課後児童クラブへの派遣や民営の放課後児童クラブに従事する職員の費用等の助成
- 既存施設を利用して新たに実施する場合の改修費等の助成
- 放課後子供教室の設置及び運営費補助
- 放課後対策の総合的な在り方等の検討
- コーディネーター等への研修の実施

7 家事・子育て支援の促進

女性の活躍を推進し、将来に向けて活力ある北海道づくりを持続的に進めていくためには、オール北海道で、安心して子どもを産み育てる環境の整備を図ることが必要です。

そのため、住民が相互に協力・協働して、子どもの一時預かりや送迎、交流の場づくりを進めるなど、子どもの健やかな成長を、地域全体で支える環境を形成するとともに、保育所・学校をはじめとした地域における施設を活用した、子育てを支援する拠点づくりを進めます。

また、女性が子育てしながら就業を継続する場合には、男性の家事や育児への参加が重要であることから、男性が育児休業等を取得しやすい職場の環境整備の取組が促進されるよう、企業等との協力による意識啓発などに努めます。

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～37P」

- NPO法人等による在宅ワークなど保育の対象とならない子どもの預かりサポート等の実施

- 「ひろば」での情報交換、母親の社会参加のきっかけづくり等各種サポートの実施
- 市町村が先行的に実施する地域子ども・子育て支援、医療給付等の助成
- 相談や子育て指導など、子育て家庭に対する支援を行う地域子育て支援拠点の整備
- NPOなど子育て支援団体等の活動促進や高齢者や子育て経験者等の人材活用の促進
- ひとり親家庭や障がい等のある子ども、家庭での養育に恵まれない子どもへの支援の充実
- 地域のせわずき・せわやき隊の実施
- 母子家庭、寡婦及び父子家庭に対する奉仕員派遣、相談・支援
- 保護者等に対する小児救急電話相談や家庭サービスカウンセラー相談の実施
- イクメンやイクボスセミナーの実施など男性の育児参加への理解促進（再掲）
- 「くるみん」認定企業の増加など、仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくりの推進（再掲）
- 学校・家庭・地域の連携協力による地域社会全体の教育力の向上（再掲）
- 家庭に関する不安や悩みを抱く親等に対する相談体制の充実
- 企業と協定を締結し、相互に協力して家庭教育を支援する「北海道家庭教育サポート企業等制度」の登録企業数の拡大（再掲）

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

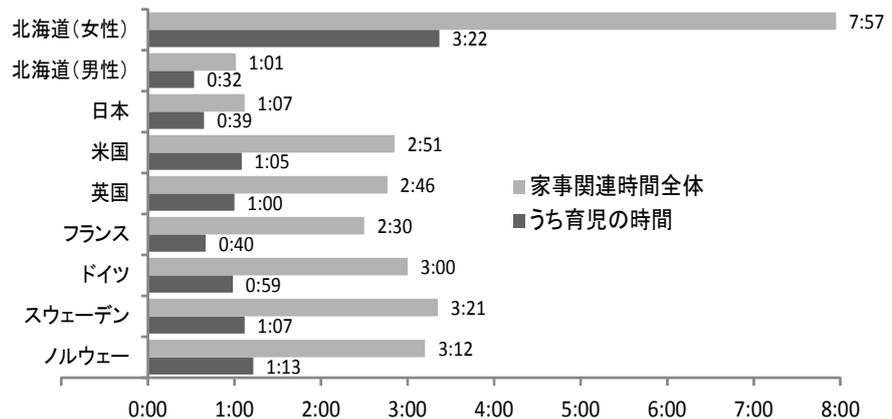
- 両立に関しても、全てを自分で抱え込まず、掃除にしても晩ご飯の支度一つにしても、子供の送り迎えにしても、地域でどういう女性に優しいサービスがあるのか、紹介したり、リンクしたりしながら、仕事をしやすい環境を提案していこうと考えている。（再掲）
- 最近では、結婚しても仕事を続ける選択をする女性社員が増えている。育児休業を取る女性社員の数も30人を超えたが、男性社員で育児休業を取った社員は1名。今後の課題。（再掲）
- 我が町は、保育園などの子ども対策は充実しており、特に冬期間は農家の女性の方々も集まれる環境にあることから、誰でも参加し、ものづくりを体験できる場は、情報交換や技術伝承の場として女性が集まるサロンの役割を担っており、今後もこの活動を続け発展させたい。
- ここ10年ほど、子供を預けたいという理由が多様化、複雑化し、就業していない母親の悩みが深刻化している。（再掲）
- 家事や育児、介護は、女性がやる仕事という形にとらわれていることが多い。これをどうしていくかを並行して考えていければ、と思う。
- 農業に限らず、女性が仕事をすることは特別なことではないが、困難に当たることが多い。特に、家事や育児は女性がやった方が明らかに効率が良いことが多い。両立は気力、体力がないと難しい（再掲）
- 長男出産後、家事と育児の毎日ですごく閉塞感を感じていた（再掲）
- 会員が40歳以下の組織で、子育て真っかりの女性が多い。子どもがいて会合に出られないので入会できないということがあったが、子どもと一緒に活動できるようにすると会員は14名になり、現在も募集中。

展開方向3 男女がともに働きやすい環境づくりの推進

[現状]

家事、育児、介護は、そのほとんどを女性が担っているのが現状です。平成25年度の「男女共同参画白書」によれば、日本の男性が家事、育児に関わる1日当たりの時間は1時間程度で、海外と比べても大きな差があり、育児については、約30分という状況で、女性との格差は極めて大きく、更に北海道の男性については、全国平均に比べて短い状況となっています。

男性が、育児、介護等に参画することは、女性に偏っている負担を分かち合い、家庭における責任を果たすことに止まらず、親子の関係が深められるほか、男性の生き方を広げることに繋がります。



*総務省「平成23年社会生活基本調査」、内閣府「平成25年版男女共同参画白書」より作成。
・北海道、日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫又は妻の「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間。

そのため、男女ともに固定的役割分担についての意識の変革を図るとともに、職場中心の生活を改め、職業生活と家庭生活のバランスのとれたライフスタイルへと転換を実現することが大切です。

近年、女性のライフスタイルの変化などに伴い、生き方も多様化していますが、育児、介護を理由に退職する女性や、育児、介護について悩みを抱える女性も少なくありません。男女が共に家族としての責任を担うとともに、社会がこれを支援できるようにするため、多様なニーズに応じた育児、介護支援や相談体制の充実が求められています。

仕事と家庭の両立に関する意識啓発を進め、企業等の理解を求めながら、仕事と家庭生活の両立のための制度の定着促進に努めるとともに、長時間労働の是正や多様な働き方の促進等、社会全体の取組として育児や介護を支援する環境を整備するために、ひとり親家庭など、様々な家庭の実情にも配慮し、職業生活と家庭生活の両立支援の取組を進めるなど、男女がともに働きやすい環境づくりの推進が必要です。

1 長時間労働慣行の是正

女性が多様なライフコースを選択する中で、仕事と家庭生活を両立しつつ就労を継続するためには、企業における長時間労働や仕事最優先の考え方による仕事の進め方などの改善が強く求められています。

長時間労働が前提の職場では、短時間勤務者がフルタイムへの復帰を先延ばしする問題やキャリア形成の可能性が制約される問題が発生しやすく、このような職場では女性がキャリアの展望のある仕事を選択しない問題や出産を機に離職する問題、管理職を希望しにくいといった問題などを克服することが難しいと言われています。

女性の仕事と家庭生活の両立を支援するため、企業等における長時間労働の是正の普及、啓発への取組に努めるとともに、過重労働による健康障害防止を図るため、時間外・休日労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底を図ります。

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～39P」

- 長時間労働慣行の改善に取り組む企業情報の収集及び公表を検討
- 企業のトップや人事担当者などの意識改革の推進
- 臨検監督、集団指導等による過重労働の防止に係る行政指導や過重労働解消キャンペーンの実施

2 多様な働き方の促進

女性がそれぞれのライフコースに沿って仕事と家庭生活を両立するためには、長時間労働の是正とともに、短時間労働、在宅勤務、配偶者転勤同行の導入・拡充など、多様な女性の生き方に合った働き方を選択できる環境整備とともに、子育て期をはじめとした男性の働き方の見直しや意識改革を進めていく必要があり、今後も、本道の実情を踏まえた取組の進め方の検討を進めます。

また、女性など多様な人材の能力を最大限発揮し価値創造を生み出すダイバーシティ経営を促進するため、先進的な取組事例等の紹介や「ダイバーシティ経営企業100選」等、促進表彰の実施などによる普及に努めるとともに、中小企業を中心に育児・介護休業規定の整備や適切な運用に必要な支援を行い、育児・介護休業法の履行を確保するとともに、育児休業等の取得促進に向け、労働者への法律内容及び各種制度の周知や次世代育成支援対策推進法に基づき、職場環境の整備を図ります。

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～39P」

- 民間によるテレワークの導入支援・コンサルティング及び講演、情報の発信等
- 女性など多様な人材の能力を最大限発揮し価値創造を生み出すダイバーシティ経営の促進
- 働く場所と時間を柔軟に選ぶことのできるテレワークの普及を促進
- 短時間労働、配偶者転勤同行、限定正社員等制度などの多様な働き方の実践事例の収集、及び情報提供
- 「くるみん」認定企業の増加など、仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくりの推進（再掲）

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 専業主婦、働いている方、多様化を認めながら輝ける北海道の地域づくりに一役かきたい。
- 本道においても、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方、テレワークを推進していければ、テレワークという働き方で、男性も含めた働き方を見直し、男性の育児参加や様々な人材が北海道に戻ってくることが期待できる。
- 男性社員が短時間勤務社員になって女性社員が普通に働くことや、子供の年代によって、女性と男性が半年ずつ短時間など、フレキシブルな制度にしていかなければならないと思った。

3 ワーク・ライフ・バランス意識の啓発

仕事は暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなど、日々の生活も暮らしに欠かすことができないものであり、その充実があつてこそ、生きがいや喜びは倍増します。しかし、現実の社会には、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや介護との両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱え、退職す

ることを選択せざるを得ない人も多く見られます。これらが、働く人々の将来への不安や豊かさが実感できない大きな要因となっており、地域社会の活力の低下や少子化・人口減少という現象にまで繋がっているとされており、それを解決するための取組として、仕事と家庭生活を両立できる働きやすい環境の整備、つまり仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が求められています。

また、事業主にとってのワーク・ライフ・バランスの取組は、業務の効率化や長時間労働の改善、従業員の心身の健康の保持などによる生産性の向上につながり、企業イメージの向上により、今後の若年労働力の減少や働く人の意識の変化に対応し、優れた人材の確保・定着を図られるメリットがあるとされ、従業員の仕事と家庭の両立に取り組むことが求められています。

このため、ワーク・ライフ・バランスの理解促進と、官民の協働による取組の一層の普及拡大に努めます。

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～40P」

- 経済団体における「企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況」の公表
- 仕事と家庭の両立支援を積極的に行う企業の登録を行う北海道あったかファミリー応援企業登録制度の推進（再掲）
- 北海道両立支援推進企業表彰、シンポジウム等の開催による啓発の推進を検討（再掲）
- 仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくりを目指す企業への支援（再掲）
- ホットラインによる中小企業の労働者及び使用者からの労働問題に関する相談対応（再掲）
- 企業のトップや人事担当者を対象とするセミナーの開催など、意識改革の推進（再掲）
- 男性を対象としたケアメン、イクメン講座の実施、情報交換の場の提供
- 「くるみん」認定企業の増加など、仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくりの推進（再掲）
- 企業と協定を締結し、相互に協力して家庭教育を支援する「北海道家庭教育サポート企業等制度」の登録企業数の拡大（再掲）

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 子育てをしながら仕事をするのは凄く重たいこと。なぜか女性に全てかかってくる。
- 家事や育児、介護は、女性がやる仕事という形にとられていることが多い。これをどうしていくかを並行して考えていければ、と思う。（再掲）
- 農業に限らず、女性が仕事をすることは特別なことではないが、困難に当たることが多い。特に、家事や育児は女性がやった方が明らかに効率が良いことが多い。両立は気力、体力がないと難しい（再掲）
- 長男出産後、家事と育児の毎日ですごく閉塞感を感じていた（再掲）
- 最近では、結婚しても仕事を続ける選択をする女性社員が増えている。育児休業を取る女性社員の数も30人を超えたが、男性社員で育児休業を取った社員は1名。今後の課題。（再掲）
- ポジティブ・アクションの取組の促進、ワーク・ライフ・バランスの実現、職務改善、正社員化など、女性にとってのより一層活躍しやすい環境整備に努める。
- 女性がずっと働くものという意識づけが、女性だけでなく男性に対しても必要。
- 男性は教育とかでは無く、働き続けることが何かインプットされているようなところがある。

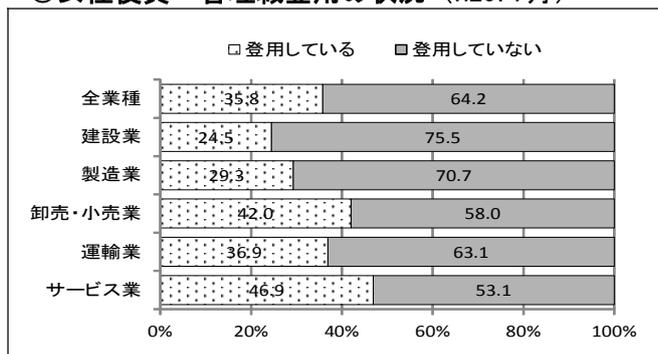
4 役員・管理職への女性登用

道において平成25年に実施した企業経営者意識調査によると、女性役員・管理職を登用していると回答した道内企業は、全業種平均で35.8%で、全国平均の44.9%（H26.7帝国データバンク）に比べ低くなっています。

女性管理職の登用には、消費者ニーズの多様化に沿った多様な視点での製品開発や女性社員にとってのロールモデルの出現によるキャリアアップに対するモチベーションの源泉となること、また女性管理職の存在が、会社に好イメージを与え、そのことによって、男女を問わず、優秀な人材を採用できる可能性が高まることなどのメリットがあります。

人口減少による道内経済への影響に対する懸念の高まりなどを踏まえ、企業における女性の一層の登用促進に努めるとともに、均等法の履行確保による、職場における性別を理由とした差別的取扱いの是正やセクシュアル・ハラスメント防止対策、母性健康管理措置制度の整備等を図るとともに、ポジティブ・アクションに取り組む企業を増やすため、各企業や団体への訪問によるポジティブ・アクションの内容や活用できる助成金の周知を行います。

○女性役員・管理職登用の状況（H25.7月）



【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～41P」

- 経済団体における女性幹事の登用の推進
- 経済団体における「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」の公表
- 企業における両立支援の計画や目標などを定める一般事業主行動計画策定の促進
- 企業での管理職等への女性登用などの目標設定と公表の促進を検討
- 女性職員の管理職登用に向けた知識の習得・スキルアップのための研修の実施
- ものづくり産業における女性の能力発揮や積極登用を促進
- 男女雇用機会均等法の履行確保及びポジティブ・アクションの推進

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 消費者のほとんどが女性。女性の方に気に入っていただける品揃えとかサービスを充実させようと思えば、やはりその女性の声が届くような、そういう会社にしていかないといけない。
- 女性の場合、物事を一つにまとめていく力があるし、女性の活躍が大きな経営課題。
- 男女共同施策は総合政策。女性の感性を信じ、まずポジティブ・アクションなど制度を先に走らせるべき（再掲）。
- 女性の活躍推進は、社会経済の発展に必要不可欠と認識。
- 女性の社会進出を促す気運のこれまでにない高まりを活用し、より多くの女性の声を取り入れていきたい。
- 女性ならではの発想を活かした企業経営、経済の発展ということに関心が非常に強い。
- これまで働き手としての女性という感覚が強かったが、今後はもっともっと女性が経営や農協の運営にも参画していただくことが大事になる。（再掲）
- 森林組合では、現在、女性理事の登用ということで取り組んでいるところですが、なかなか進んでいないのが現状。
- 輝きたいとかではなく、普通にただ働きたいだけ。女性の管理職何%とか、無理矢理されようとしても迷惑とを感じる。
- ロールモデルの提示によって自分から進んでこうなりたい、あなりたいって思うことが大事。

5 企業等における女性の活躍の「見える化」

平成24年12月に内閣府で取りまとめた「女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会」報告において、企業における女性の活躍に関する情報は、財務情報に現れない「見えない価値」の一つであり、企業の存続可能性や中長期的な成長性が資本市場において適切に判断され、投資家などからの資金調達などでのメリットが得られるようにするためには女性の活躍状況を「見える化」していくことが重要とされています。

企業が女性役員・管理職の情報、女性の人材育成・登用に関する取組や目標等、仕事と育児の両立支援、男性社員も含むワーク・ライフ・バランスの推進等への取組など、女性の活躍情報を顧客や投資家、消費者、就活中の学生等のステークホルダーに対し「見える化」することにより、女性の活躍や情報開示などに積極的に取り組む企業が資本市場において正しい企業評価につながるよう、経済団体、企業等との連携・協働による取組を進めます。

また、ポジティブ・アクションポータルサイト等の情報サイトを活用し、先進的な事例の紹介や「見える化」の支援を行います。

(1) 活躍を顕彰することによる気運の醸成

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～41P」

- ダイバーシティ経営の普及を図る「ダイバーシティ経営企業100選、促進表彰」の実施
- 経済団体による女性の活躍支援・推進に関する企業の取組事例の公表
- 経済団体による女性活躍支援等に関するアンケート調査の実施検討
- 仕事と家庭の両立支援を推進するための企業における取組の顕彰(再掲)
- 男女平等参画社会実現への気運醸成のための活動を顕彰(再掲)

(2) 女性の活躍支援ポータルサイトの開設

【主な取組】 ※詳細は、「取組の現状～42P」

- 道内企業における女性活躍支援の取組など情報開示の促進を検討
- 北の輝く女性応援会議などの情報のほか、企業やNPO等の活動情報など、女性の活躍を支援する多様な情報を一元的な提供(再掲)

《北の輝く女性応援会議・女性の活躍懇話会での意見》

- 正社員が667名。このうち132名が女性で約20%。まずは30%を目指そうと考えており、女性の活躍が非常に重要。
- 男女共同施策については総合政策。女性の感性を信じ、まずポジティブ・アクションなど制度を先に走らせるべき(再掲)。
- 女性の活躍推進は、社会経済の発展に必要不可欠と認識。(再掲)
- 女性の社会進出を促す気運のこれまでにない高まりを感じている。気運の高まりを活用し、当会もより多くの女性の声を取り入れていきたい。(再掲)
- 「札幌なでしこ表彰」とし、女性が活躍している会社あるいは個人を表彰している。
- 男性やパートさんの育休をうまく回している企業や女性をサポートする企業をロールモデルとしてほめてあげたら有能な人材もそこに集まる。

