

# 北海道女性活躍推進計画

平成28年3月  
北海道

(目次)

はじめに	2
I 背景	2
II 北海道における「女性の活躍支援方策」の方向性	3
<b>展開方向1 地域を男女でともに支える社会の推進</b>	<b>4</b>
【現状】	
1 地域における気運の醸成	7
(1) 男女共同参画市町村計画策定の促進	
(2) 女性の活躍を応援するネットワークの構築	
(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	
2 地域力の育成・向上に向けた取組の推進	10
(1) 担い手の育成	
(2) 仕組・環境づくり	
(3) 情報の活用	
3 ライフステージに応じた「学び」の場の提供	12
(1) 北海道立女性プラザにおける女性活動の支援	
(2) 生涯学習の推進	
(3) キャリア教育の機会の確保	
4 地域で活躍する女性の「見える化」	14
(1) 活躍を顕彰することにより、身近なモデルを示す	
(2) 女性の活躍支援ポータルサイトの運営	
(3) 女性の視点の行政への反映	
5 女性リーダーの登用に向けた目標設定の推進	15
6 積極的改善措置等へのインセンティブ付与	16
7 安心して子どもを生み育てることができる地域づくり	17
<b>展開方向2 女性のライフステージに応じた支援</b>	<b>19</b>
【現状】	
1 働きたい女性の就労支援・訓練	20
2 女性の雇用継続の促進	21
3 女性の円滑な再就職の支援	22
4 起業支援	23
5 保育に係る体制の整備促進	24
6 「小1の壁」の解消	25
7 家事・子育て支援の促進	26
8 女性のライフステージに応じた総合支援	27
<b>展開方向3 男女がともに働きやすい環境づくりの推進</b>	<b>28</b>
【現状】	
1 長時間労働慣行の是正	29
2 多様な働き方の促進	30
3 ワーク・ライフ・バランス意識の啓発	31
4 役員・管理職への女性登用	32
5 企業等における女性の活躍の「見える化」	33
(1) 活躍を顕彰することによる気運の醸成	
(2) 女性の活躍支援ポータルサイトの運営	

## はじめに

国は、平成25年6月に閣議決定された「日本再興戦略」において、「女性の活躍」を中核に位置付けており、平成27年9月4日には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が施行されました。

道では、女性活躍推進法の成立に先立ち、平成26年10月に、オール北海道で女性の活躍支援を推進するための気運の醸成を図ることを目的として、経済界、産業団体、金融機関、女性団体、NPO団体、国、市町村など、20の機関・団体の代表者で構成する「北の輝く女性応援会議」を設置し、平成27年2月には、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た「北海道における「女性の活躍支援」の方向性」を取りまとめ、オール北海道で取組を推進しているところです。

本計画は、この「北海道における「女性の活躍支援」の方向性」を踏まえ、女性活躍推進法第6条第1項に基づく都道府県推進計画として策定したものであり、概ね3年間（平成28年度から平成30年度）の施策を展開するにあたっての方向性を示すものです。

また、本計画は、社会情勢の変化などを踏まえ必要に応じて見直しを行うほか、効果的な施策の展開を図るため、「北の輝く女性応援会議」を女性活躍推進法第23条に基づく協議会に位置付け、各構成機関・団体等と連携しながら、オール北海道での取組の推進に努めます。

## 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、仕事と家庭の両立支援や、結婚、出産、育児、介護など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仕事と家庭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

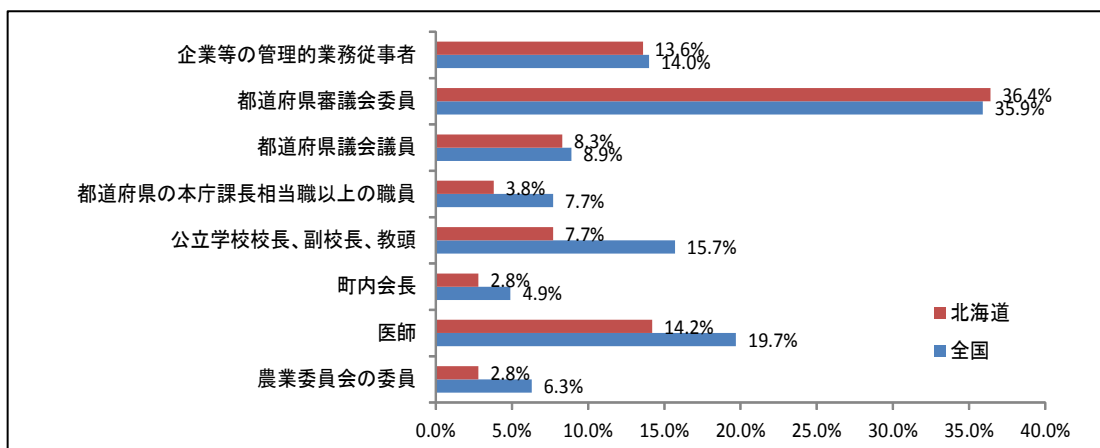
道では、平成13年3月に北海道男女平等参画推進条例を公布するとともに、平成14年4月には、北海道男女平等参画基本計画を策定し、審議会における意見などを踏まえ施策の方向の各項目ごとに指標項目を定め、庁内連携の下に、男女平等参画の推進に取り組んでいます。

取組の推進状況では、女性の育児休業取得率など、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 (H26年度末)	目標値 (H29年度末)
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	2%	10%
		子育てを支援する企業の割合（中小企業）	2.58%	25%
		育児休業取得率（男性）	2%	10%
		指導農業士の女性の割合	7.9%	25%
目標を達成したもの	II 家庭・職場・地域社会における男女平等参画の促進	育児休業取得率（女性）	89.4%	85%
		母子家庭等就業・自立支援センター設置の促進	7市町村	7市町村
		女性認定農業者数	589人	500人
		主業農家に対する家族経営協定の締結数の割合	22.8%	20%
	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か所	21か所

### ○各分野の女性登用の状況

本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36.4%で全国と同程度となっていますが、道議会議員の8.3%（平成27年4月30日現在では12.8%）をはじめ、道職員3.8%（平成27年6月1日現在では5.2%）、公立学校長・副校長・教頭7.7%、町内会長2.8%、医師14.2%、農業委員会の委員2.8%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27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26年度公立学校教職員の人事行政状況調査」（平成27年4月1日現在）

## ○市町村計画の策定状況

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。

	男女共同参画基本計画策定市町村	
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 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	28
町村	七飯町 八雲町 乙部町 倶知安町 余市町 美幌町 白老町 安平町 様似町 新ひだか 町 音更町 士幌町 芽室町 中札内村	14
	合 計	42

平成27年末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、42市町村（23.5%）で、平成27年4月現在の全国平均の73.3%に比べ大きく立ち遅れています。

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。

また、女性活躍推進法では、市町村推進計画の策定を努力義務として定めており、同法に基づく国の基本方針において、地域の特性を踏まえた主体的な取組の推進が重要であることや、地方創成にあたっては女性の活躍が鍵と位置付けており、活力ある地域社会の実現に向けて女性の活躍を推進することも重要です。

## 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づ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等策定の促進

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及び女性活躍推進法に基づく市町村推進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】

- 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



## (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気運をオール北海道で醸成するため、平成26年10月、経済団体や第1次産業団体などで構成する「北の輝く女性応援会議」を設置しました。

この会議では、多様な主体が職種や分野を超えて、女性の活躍に向けた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取り組み、「北海道ならではの」のムーブメントを喚起することとしており、引き続き、それぞれの構成機関を通じた全道各地への展開など、ネットワーク全体としての取組の発展を目指します。

### 女性の元気応援メッセージ

本道においては、長く厳しい歴史の中で、男女がともに手を携えて広大な大地を切り拓き、豊かな自然の恵みを受けながら生活を営み、北国の風土を生かした個性ある文化、暮らしを脈々と育んできました。

しかし今、全国を上回る速さで少子化、高齢化が進み、人口減少の問題や地域における経済、活力の低下など、将来に向けた懸念が拡大しています。この直面する難問を解決し、本道の独自性や優位性を最大限に活かし、将来にわたって持続的に発展していくためには、家庭や地域、職場など社会のあらゆる分野で重要な役割を担っている女性の活躍や、その活躍を支援する環境づくりが求められています。

この豊かなふるさと北海道を次の世代の子どもたちに確実に引き継いでいくため、すべての女性が、仕事や結婚、育児などのライフステージにおいて多様な選択の下に、各々の希望に応じて個性と能力を十分に発揮できる社会、男女が共に住み慣れた地域で安心して心豊かに暮らすことができる地域社会を実現しましょう。

私たちは、活力に満ちた北海道の未来づくりに向け、幅広い分野の連携・協働により、女性の活躍を全力で応援します。

平成27年 2月10日

### 北の輝く女性応援会議

北海道経済連合会	会長	大内	全
北海道商工会議所連合会	会頭	高向	巖
北海道商工会連合会	会長	荒尾	孝
北海道農業協同組合中央会	会長	飛田	稔
北海道漁業協同組合連合会	代表理事	川崎	章
北海道森林組合連合会	代表理事	村上	好
日本労働組合総連合会北海道連合会	会長	村工	義
北海道女性団体連絡協議会	会長	藤田	男
北海道立女性プラザ	館長	中田	和
NPO法人北海道子育て支援ワーカーズ	代表理事	笹谷	春
株式会社 ワイズスタッフ	代表取締役	岡田	光
太田明子ビジネス工房	代表 (EZONA代表)	田澤	美
株式会社 北洋銀行	代表取締役頭取	田太	子
(株)北海道銀行	代表取締役頭取	石井	利
一般社団法人北海道信用金庫協会	会長	堰八	二
厚生労働省北海道労働局	局長	杉山	博
経済産業省北海道経済産業局	局長	羽田	治
北海道市長会	会長	毛田	守
北海道町村会	会長	田	人
北海道知事	高橋	庭	介
		英	一
		光	郎
		は	る
		み	

#### 【主な取組】

- 「北の輝く女性応援会議」の開催
- 「北の輝く女性応援会議」による「女性の元気応援メッセージ」（平成27年2月）の普及と「女性の活躍応援自主宣言」の拡大
- 女性の活躍に係る気運醸成を図るための積極的な広報、啓発などの推進

### (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、農業経営体数は年々減少し、平成12年の64,731戸から平成26年には41,900戸と35%減少し、農家人口に占める65歳以上比率は、平成12年の約31%から平成26年の約37%と6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、道内の就業人口に占める女性の割合は、農業では45.8%（平成26年農業構造動態調査）、漁業では11.7%（2013漁業センサス）、林業では16.8%（平成22年国勢調査）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】

- 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

## 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】

- 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

## (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】

- 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の設置、相談、情報提供、助言等の支援の実施
- 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
- 在宅医療・介護の連携や認知症施策の推進など、地域全体で高齢者の方々を支える仕組みづくり（地域包括ケアシステム）の推進

## (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】

- 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
- 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

### 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】

- 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

市町村、教育機関、関係団体などと連携・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】

- 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

## (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】

- 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
- 求人確保のための職場訪問
- 進路相談員の配置（14教育局に各1名配置）
- 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

#### 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】

- 女性の能力発揮や職域拡大、子育て支援などの仕事と家庭の両立に積極的に取り組む企業の表彰
- 農業経営の改善や起業、農業生活の充実、地域の振興などに積極的に取り組んでいる女性農業者等の活動を顕彰・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発信

##### (2) 女性の活躍支援ポータルサイトの運営

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、「北の女性★元気・活躍・応援サイト」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効果的な運営に努めます。

###### 【主な取組】

- 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身近なロールモデル等の情報の収集及び提供
- 仕事と家庭の両立や育児など、女性の抱える悩みや意見についての交流サイトの運営

### (3) 女性の視点の道政への反映

家庭や地域、職場など社会のあらゆる分野で重要な役割を担っている女性の経験や視点を道政に活かしていくことは、本道の独自性や優位性を最大限に生かし、将来にわたって持続的に発展し、また、男女がともに住み慣れた地域で安心して暮らすことのできる地域社会を実現する上で重要となっており、今後の道政において、女性の視点を各分野の施策へ反映するよう努めます。

#### 【主な取組】

- 「未来を創る女性懇話会」の設置・開催

## 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こと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。

#### ○公務員の女性管理職の登用状況

	都道府県	市町村
道内	3.8%	11.2%
全国	7.7%	12.6%

平成27年4月現在の道及び道内市町村における管理職に占める女性の割合は、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。

平成27年4月現在の道及び道内市町村における管理職に占める女性の割合は、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。

女性活躍推進法では、道や市町村などの行政機関や従業員数が301人以上の企業において、女性管理職登用などの数値目標を設定した事業主行動計画の策定が義務づけられており、目標達成に向けたポジティブ・アクションの取組を一層推進していく必要があります。

#### 【主な取組】

- ポジティブ・アクションの推進
- 特定事業主行動計画における管理職等への女性登用などの数値目標等の達成に向けた取組の促進



## 6 積極的改善措置等へのインセンティブ付与

企業における両立支援を推進するため、北海道あつたかファミリー応援企業登録制度により、次世代育成支援対策推進法に基づく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、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、中小企業を対象とした道の低利融資制度の利用、北海道建設工事等競争入札参加資格審査の加点など、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や、事業主に対する各種支援制度の活用促進など、国とも連携して、積極的に働きかけを行います。

### 【主な取組】

- 仕事と家庭の両立支援に取り組む中小企業者を対象とした低利融資制度を実施
- 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
- 物品購入等の公共調達において、男女平等参画等の推進に取り組む企業等へ配慮
- 国と連携し、事業主に対する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活用促進

## 7 安心して子どもを生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、三世帯同居世帯割合（H22国勢調査）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（H25）も人口千人あたり2.1人と全国平均の1.9人を上回り、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、保護を要する子どもの養育環境の整備など、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軽減、小児救急医療などの医療提供体制の確保を図るとともに、女性の健康サポートセンターによる相談支援などの母子保健サービスの充実に努めます。

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の整備に努めます。

### 【主な取組】

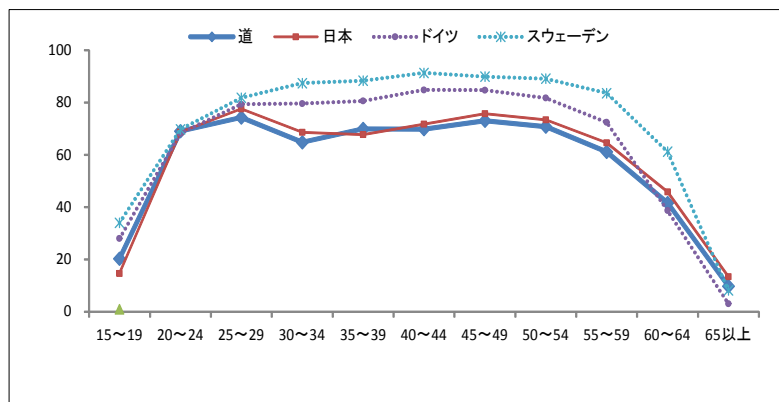
- 市町村が実施する地域子ども・子育て支援、医療給付事業への補助
- 保護者等に対する小児救急電話相談の実施
- 相談対応や子育て助言など、子育て家庭に対する支援を行う地域子育て支援拠点の整備
- NPO法人など子育て支援団体等の活動促進や高齢者や子育て経験者等の人材活用の促進
- ひとり親家庭や障がい等のある子ども、家庭での養育に恵まれない子どもへの支援の充実
- ほっかいどう子育て応援大賞表彰及びどさんこ子育て特典制度の実施
- 地域のせわずき・せわやき隊の実施

- 母子家庭、寡婦及び父子家庭に対する家庭生活支援員派遣、母子家庭等就業・自立支援センターや母子・父子自立支援員等による相談・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
- 子育てに配慮した道営住宅の整備の促進
- 北海道あんしん賃貸支援事業の実施
- 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）
- 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取組を促進
- 地域の子育て支援に関する拠点施設での情報交換、母親の社会参加のきっかけづくり等各種サポートの取組を促進

## 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。



※ 表は、男女共同参画白書（平成26年版）の「主要国における年齢階級別労働力率」に掲載のデータを引用し作成

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、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26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57.5%に対し55.8%と1.7ポイントの格差があり、35～59歳の中高年においては、全国の70.9%に対し66.3%と4.6ポイントの格差がある状況となっており、特に、25～29歳については、前年より4ポイント近く低下し、全国を9ポイント下回る状況にあります。

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、仕事と子育て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女性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、関係機関等が主体的に実施する取組とも連携を図り、学生等を対象とした次代に活躍する女性の育成を図る取組を推進します。

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ます。

### 【主な取組】

- マザーズハローワークや、マザーズ・キャリアカフェ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」の取組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
- 関係団体等が実施する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開催等を促進

## 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、保育サービスの充実など、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・育児・介護休業規定の整備や適切な運用に必要な支援、中小企業を中心に男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の履行の確保や育児休業等の取得促進、並びに次世代育成支援対策推進法に基づく職場環境の整備などについて、国と連携して促進していくほか、事業主や労働者に対する法律内容及び各種制度の周知に努めます。

### 【主な取組】

- 仕事と家庭の両立支援を積極的に行う企業を登録する「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普及啓発の推進
- 労働相談ホットラインによる労働者や使用者からの労働相談対応
- 企業のトップや人事担当者に対する意識改革の推進
- 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
- 関係機関と連携し、「くるみん」認定制度の周知など、企業等における仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくりを推進
- 道内事業所における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
- 中小企業等における育児・介護休業法の履行確保及び両立支援等助成金の活用促進

### 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13年（2001年）から継続実施している厚生労働省「21世紀出生時縦断調査」によると、第1回調査時における子の出生1年前の母の就業状況では、正規と非正規の労働者の割合が、32.6%対16.2%であったものが、平成22年の第9回調査（対象児9歳）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、これまで、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といった事項を考慮する企業が多いなか、出産や子育て等により退職した元社員の再雇用制度や、非正社員から正社員へ転換する制度について、既に導入若しくは導入を検討したいという意向をもった企業が6～7割（採用・配置・昇進とポジティブアクションに関する調査【労働政策研究・研修機構】）あり、短時間勤務や柔軟な勤務時間など多様な働き方や選択が可能となる制度の導入促進が重要となっています。

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】

- 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
- マザーズ・キャリアカフェによる復職を希望する女性などに対するきめ細かな就職支援サービスの提供
- 結婚・出産により離職し再就職を希望する女性と受け皿となる企業の職場環境改善による就業促進の取組のモデル的な実施、普及を検討
- 職業相談や求人情報・保育所情報の提供などに関してマザーズハローワークとの連携促進
- 保育所の整備や認定こども園の設置促進など、保育サービスの充実

#### 4 起業支援

男女共同参画白書（平成27年版）によると「自由に仕事がしたかった」、「経験・知識や資格を生かしたかった」、「アイデアを事業化したかった」、「年齢や性別に関係なく仕事がしたかった」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、国や関係機関との連携のもと一層の支援に努めます。

##### **【主な取組】**

- 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
- 商工団体が実施する女性による創業または経営革新への取組の促進
- 関係団体等による女性向け起業家講座の開設や各種起業支援の取組の促進
- 国が実施する創業促進補助金の活用促進及び民間と市町村が連携して行う創業支援の促進
- 北海道中小企業総合振興資金（創業貸付）による創業者等への金融支援



## 5 保育に係る体制の整備促進

平成27年4月1日現在の道内における認可保育所や認定こども園など保育サービスを提供する施設や事業所は1,028箇所、定員76,174人に対し、入所児童数は70,086人で92.0%の入所率となっています。

一方、待機児童は、札幌市ほか8市町で182人となっていますが、うち札幌市が69人（入所率98.9%）及び旭川市が57人（入所率105.5%）の2市で待機児童全体の約7割を占め、その他多い順に稚内市が12人、倶知安町が11人などとなっており、更なる保育の受け皿の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26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536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、保育の受け皿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】

- 保育所の整備や認定こども園の設置促進など、保育サービスの充実（再掲）
- 保育ニーズに対応する延長保育や病児保育など、多様な保育サービスの提供

## 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）の計画的な整備に努めます。

### 【主な取組】

- 放課後児童クラブの運営費補助
- 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】

- 市町村が施す地域子ども・子育て支援、医療給付事業への補助（再掲）
- 相談対応や子育て助言など、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家庭生活支援員派遣、母子家庭等就業・自立支援センターや母子・父子自立支援員等による相談・支援（再掲）
- 保護者等に対する小児救急電話相談の実施（再掲）
- 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）
- 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）
- 子育てに関する不安や悩みを抱く保護者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）
- 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取組の促進（再掲）
- 地域の子育て支援に関する拠点施設での情報交換、母親の社会参加のきっかけづくり等各種サポートの取組の促進（再掲）
- 関係機関と連携し、「くるみん」認定制度の周知など、企業等における仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくりを推進（再掲）

## 8 女性のライフステージに応じた総合支援

女性は、結婚・出産・子育てなどのライフステージに応じて就労環境や社会との関わり方が様々に変化していく中、就労や子育てなどの複合的な悩みを抱える女性の相談は、各分野ごとに専門相談窓口がそれぞれ対応してきています。しかしながら、女性がいきいきと活動の場を拓げるためには、就労、起業、子育て、介護などの個々の相談窓口の連携強化やネットワーク化を図るとともに、円滑かつ総合的に支援を受けられる体制（ワンストップ化）が必要です。

女性活躍推進法第18条第2項において、地方公共団体は、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報提供、助言その他必要な措置を講ずるよう努めることを定めています。

道においては、道立女性プラザ内に設置した「女性の活躍支援センター」において、子育てや、働きたい、起業したい、学びたいなど、女性のライフステージに応じた様々な相談に総合的に対応するほか、各専門相談窓口とも連携して、必要な情報等を提供し、女性の活躍を支援します。

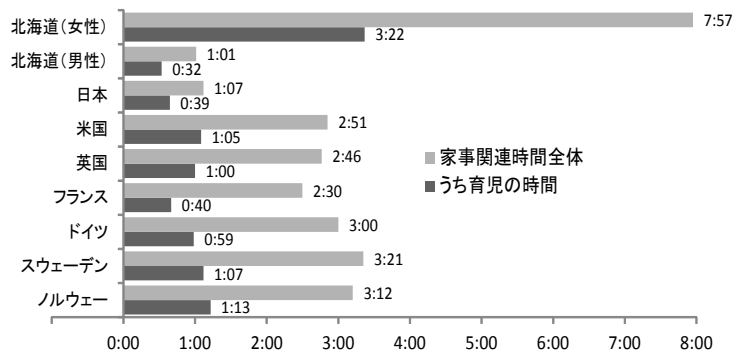
### 【主な取組】

- 「北海道女性の活躍支援センター」において女性の活躍に向けた総合的な相談支援を実施

## 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。



\* 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。

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。

そのため、家庭はもとより社会全体で、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。

また、女性がキャリアアップしていくためには、家庭生活における女性の負担を軽減するため、男性の家事や育児等への参加を促進するなどの役割分担意識の改善が必要であり、そのためには、男性も含めた長時間労働の是正が必要となってきます。

男女ともに仕事と生活の調和を実現するため、国と連携して企業等における長時間労働の是正の普及、啓発への取組を促進するとともに、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】

- 長時間労働の是正に向けた普及啓発
- シンポジウム等の開催による普及啓発の推進
- 国や関係機関と連携し、過重労働解消キャンペーンなどの啓発活動を推進

## 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ます。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関し、国と連携・協力して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、育児・介護休業法の履行の確保及び育児休業等の取得促進、次世代育成支援対策推進法に基づく職場環境の整備などについて、国と連携して促進していくほか、事業主や労働者への法律内容及び各種制度の周知に努めます。

### 【主な取組】

- 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
- 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、情報の発信等を促進
- 地域限定正社員や短時間正社員など「多様な正社員制度」に関する情報提供
- 国と連携し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
- 関係機関と連携し、「くるみん」認定制度の周知など、企業等における仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくりを推進（再掲）

### 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、その充実があってこそ、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】

- **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普及啓発の推進（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）**
- **労働相談ホットラインによる労働者や使用者からの労働相談対応（再掲）**
- **企業のトップや人事担当者に対する意識改革の推進（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**
- **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）**
- **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**
- **関係機関と連携し、「くるみん」認定制度の周知など、企業等における仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくりを推進（再掲）**



#### 4 役員・管理職への女性登用

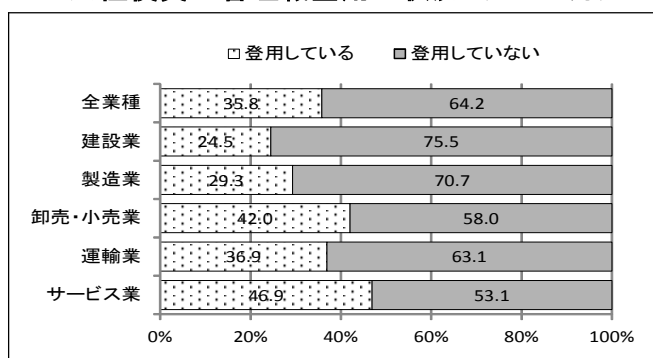
平成25年に実施した企業経営者意識調査によると、女性役員・管理職を登用していると回答した道内企業は、全業種平均で35.8%で、全国平均の44.9%（H26.7帝国データバンク）に比べ低くなっています。

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向けて、男女雇用機会均等法の履行確保により職場での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が徹底されるよう事業主に対して働きかけていくとともに、ポジティブ・アクションに取り組む企業を増やすため、各企業や団体が活用できる助成制度の周知に努めます。

○女性役員・管理職登用の状況（H25.7月）



##### 【主な取組】

- 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
- 企業における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を促進するとともに、好事例としての情報発信
- 道内事業所における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（再掲）

## 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】

- 女性の能力発揮や職域拡大、子育て支援などの仕事と家庭の両立に積極的に取り組む企業の表彰(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)
- 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」の取組の促進
- 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

### (2) 女性の活躍支援ポータルサイトの運営

#### 【主な取組】

- 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
- 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な提供(再掲)

## 北海道女性活躍推進計画

---

平成28年3月

北海道環境生活部くらし安全局道民生活課女性支援室

〒060-8588

北海道札幌市中央区北3条西6丁目

電話 011-204-5217 (ダイヤル・イン)

FAX 011-232-4820

<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/>

---