

令和3年第1回北海道議会定例会 予算特別委員会〔経済部審査〕 開催状況
 (経済部総務課、食関連産業室、労働政策局雇用労政課)

開催年月日 令和3年3月19日
 質問者 日本共産党 真下 紀子 委員
 答弁者 経済部長、経済部次長兼経済企画局長、
 食関連産業室長、総務課長、雇用労政課長

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>一 経済分野でのジェンダー平等の取組について (真下委員) ジェンダー平等と地球温暖化対策はあらゆる分野で考えなければならない重要な課題だと考えまして、今回第3分科会、各部に同じように聞いておりますので、よろしく願いいたします。</p> <p>(一) ジェンダー、リプロダクティブ・ヘルス・ライツに関する認識についてについて (真下委員) 質問の前提として、認識を共有するために、ジェンダー平等と、リプロダクティブ・ヘルス・ライツに関する認識をはじめに伺います。</p> <p>(二) 経済部職員の女性幹部登用状況について (真下委員) 世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数が121位の日本の課題というのは、意思・政策決定過程のジェンダー平等の取組が遅れていることだと指摘されております。道庁においては、課長級以上で10%以上、係長以上で20%以上超えるように、女性幹部職員の登用目標を定めているわけですが、経済部における女性幹部職員の登用状況はどうなっているのか、職位ごとにお聞きをします。目標との比較においても併せてお示しください。</p> <p>(真下委員) 目標に遠くなっておりますし、部長級がないというのも非常に残念な状況になりました。</p> <p>(三) 経済部職員の育休取得状況について (真下委員) 女性の地位向上と格差の解消による男女平等の実現に向けて、男女平等11年連続世界一のアイスランド、ステファン・ヨハンソン次期駐日大使の発言が、国際情勢面の8日の北海道新聞で報道されました。この中で、大変興味深かったのは、アイスランドのジェンダー平等にとって、2000年に父親の育休制度の導入が重要だったと述べている点です。 育児が女性の役割だということを払拭したということなんです。政府が給与の8割を支給して、母父とも6か月の育休期間と、父母共有6週間とすることで、男性の育休の取得率が実に7割を超えたということです。育児休暇、育</p>	<p>(総務課長) ジェンダー平等などについてであります。ジェンダー平等は、男女が平等に、家庭、地域、職場など、社会のあらゆる分野において、これまでの社会通念や慣習での性別意識にとらわれず、共に人権を尊重しつつ、多様な価値観を認め、個性と能力を十分に発揮できる社会の構築につながるものと認識しております。 また、リプロダクティブ・ヘルス・ライツは、女性が身体的・精神的・社会的な健康を維持し、妊娠、出産、中絶や、「子どもを持つ、持たない」などを自分自身で決定する権利であり、女性が安心して社会生活を営むための権利として、尊重されるべきものと認識しております。</p> <p>(総務課長) 女性職員の登用についてであります。まず、「北海道特定事業主行動計画」の数値目標に対する経済部の状況といたしましては、課長級以上の女性職員は4名、当該職員に占める割合は7%と目標値である10%の7割となっているほか、係長以上の女性職員は37名、その割合は10.8%と目標値である20%の5割程度となっております。 なお、本年度4月1日現在の経済部の職位別の女性職員数は、課長相当職は4名で、当該職員に占める割合は9.8%、課長補佐相当職は6名で、その割合は5.6%、係長相当職は27名で、その割合は15%となっております。</p> <p>(総務課長) 育児休業等の取得状況についてであります。経済部では、子が3歳に達する日までの継続した期間取得できる「育児休業」につきまして、令和元年度におけます取得対象者11名のうち、女性職員の対象者1名は取得しておりますが、男性職員の対象者10名のうち取得した職員は1名となっております。 また、生後2年に達しない子を有する職員が1日2時間以内取得できる「育児休暇」につきましては、令和元年度におけます取得対象者14名のうち、女性職員の対象者2名は取得、男性職員の対象者12名のうち4名が取得しているところとなっております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>児休業の取得によって、父親が子育てをすることで、親子ともより幸せを感じることができるということなんです。</p> <p>そこで、道職員の方は、育休取得状況はどうなっているのかお聞きしたいと思います。</p> <p>(三) 一 再 経済部職員の育休取得状況について (真下委員)</p> <p>女性は100%、しかしながら男性は、育児休業で10%、育児休暇の方が、3分の1というこの差ですが、ジェンダーギャップの見える化だというふうに考えます。大きな男女差があることをどう受け止め、改善しようとするのか伺います。</p> <p>(真下委員)</p> <p><u>重要なことなのに進まないのは、これまでの対策が不十分だったからなんです。</u></p> <p><u>ですから、これまでの対策を続けていては、変わっていかないので、さらに対策を強化していかなければならないと思います。</u></p> <p><u>この点については、他の部と同じように知事に直接お伺いしたいというふうに思います。</u></p> <p>(四) 審議会におけるジェンダー平等について (真下委員)</p> <p>山形県では、2020年3月31日現在、100ある審議会のうち、女性委員が50%以上は84あって、1,222人の委員数のうち、641人が女性委員、女性登用率が52.5%だということが分かりました。</p> <p>法律あるいは道の条例によって設置される審議会委員に関して、委員会の位置づけと、総委員数、女性委員数と比率はどうなっているのか、経済部所管のところでお示し願います。</p> <p>(五) 女性委員について (真下委員)</p> <p>山形県の知事は、女性が過半数で全く問題ないと発言しておりますが、経済部においては、2つの委員会が過半数になっていて、平均を押し上げていることが分かりました。これは重要なことだと思いますし、当然、女性が過半数でも全く問題なく運営されていることだと考えているところです。</p> <p>しかし一方、商工業振興審議会、観光審議会、科学技術審議会の女性委員の割合が少ないままですが、その理由を伺います。特に、観光審議会が、2割にとどまっています。観光分野というのは、確かに多様な方達のニーズが</p>	<p>(経済部次長兼経済企画局長)</p> <p>育児休業等の男女差についてでございますが、男性職員が子育てに参加しやすい職場環境を整えていくことは、仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進の観点から重要と認識しております。</p> <p>このため、経済部としては、引き続き、職場研修などを通じ、管理職員を含め、全ての職員に対して、子育て支援の重要性や育児休業制度など一層の周知に努め、職員の意識改革を進めるなど、職場全体で子育てに参加しやすい環境づくりに努めてまいります。</p> <p>(総務課長)</p> <p>審議会におけます女性の比率についてであります。経済部では、条例に基づく知事の附属機関として、現在、5つの審議会を設置しております。</p> <p>これら審議会の状況といたしましては、北海道商工業振興審議会条例に基づきます「北海道商工業振興審議会」は、委員15名のうち女性は5名、割合は33%、北海道観光のくにつくり条例に基づきます「北海道観光審議会」は、委員20名のうち女性は4名、割合は20%、北海道大規模小売店舗立地審議会条例に基づきます「北海道大規模小売店舗立地審議会」は、委員10名のうち女性は7名、割合は70%、北海道労働審議会条例等に基づきます「北海道労働審議会」は、委員15名のうち女性は8名、割合は53%となっております。</p> <p>また、北海道科学技術振興条例に基づきます「北海道科学技術審議会」は、現在、改選期にあたりまして、任命手続き中ではございますけれども、委員15名のうち女性は5名、割合は33%となっており、経済部全体といたしましては、5つの審議会の委員75名のうち女性は29名、割合は39%となっております。</p> <p>(総務課長)</p> <p>女性委員の就任状況などについてでございますが、経済部が所管する各種審議会は、道内産業の振興や労働関係の安定等に関する重要事項の審議を行っておりまして、専門的かつ高度な知識・経験等に基づく助言などをいただく必要があることから、審議会の委員につきましては、大学や試験研究機関等の学識経験者、経済団体など、多様な分野の方に就任をいただいております。</p> <p>女性委員の登用目標を下回っている審議会につきましては、審議会の目的を効果的に果たしていくことを</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>高いんだと思うんですけど、女性の関心も高いところであり、新しい発想など、良い効果が期待できると考えるわけですけど、いかがでしょうか。</p> <p>【指摘】 (真下委員) 観光においては、バリアフリーの観点も必要になりますので、その点も考慮していただくように指摘しておきます。</p> <p>今の答弁にありましたように、やはり業界関係団体の意識の変化というのが、一緒に進めていく必要があるんだと感じております。行政からの働きかけというのは、その一助になるので、今後是非進めていただきたいと思っております。</p> <p>(六) 女性委員の比率向上に向けた今後の取組について (真下委員) 今後ですね、女性委員の比率向上にむけて、経済部として目標をどう設定し、どのように取り組んでいくのか。 また、ジェンダー平等の視点というのは、どのように考慮していくのか伺いたいと思っております。</p> <p>(七) ワイン普及の取組について (真下委員) 関連として国税庁、経産省、観光庁などが後援するミス・ワインが、日本のワインのアンバサダーとして、全国でワイン普及拡大に貢献していると聞いております。</p> <p>道は、北海道ワインの普及にどのように取り組んでいるのか、その際、「ミス」を冠にした、取り組みがあるのかどうか、お伺いいたします。</p> <p>(真下委員) 性別に関係なくワインは楽しみたいと思っておりますので、ミスを冠にした広報活動が行われていないことには安心をいたしました。</p>	<p>前提といたしまして、団体等に対し、可能な限り女性候補者を推薦するように依頼いたしておりましたが、担当役職員が男性であったことなどもあって、結果、推薦があった方に女性が少なかったことが原因となっております。</p> <p>なお、今後の観光振興施策の立案に当たりましては、観光に携わる女性も含め、多様な皆様の幅広い視点でご意見をいただく必要があるものと考えております。</p> <p>(経済部次長兼経済企画局長) 女性委員の登用についてでございますが、経済部が所管する各種審議会の委員の任命に当たりましては、「第3次北海道男女平等参画基本計画」や「女性の政策・方針決定参画促進要綱」に基づきまして、女性委員の登用率40%の達成に向け、関係機関・団体等との調整を行い、女性委員の推薦を働きかけるなど、今後とも、取り組みを進めてまいりたいと考えております。</p> <p>(食関連産業室長) 道産ワインの普及に向けた取組についてでございますが道内のワイナリーは、10年前と比較し、約3倍まで増加し、道内各地の生産者によって、高品質なワインが誕生しておりますほか、フランスの老舗ワイナリーが北海道に着目し、初進出するなど、北海道は国内外から注目を浴びております。</p> <p>こうした中、道産ワインを一層普及するためには、ブランド力の高い道産食材にあわせて、性別・年齢を問わず、幅広い層に対し関心を持って頂くことが重要と認識しております。</p> <p>このため、道では、飲食店等への道産ワインの取扱いを増やすため、道内外において飲食店やソムリエ等を対象として道産ワインセミナーを開催いたしますほか、首都圏においては、「食のサポーター」の協力をいただきながら、発信力のあるメディアや料理関係者を対象に、道産ワインを楽しむイベントを実施しているところでございます。</p> <p>また、消費者向けとしましては、全国の有名百貨店や人気のセレクトショップにおいて、チーズなど地域の食とあわせた道産ワインフェアを開催し、参加者の皆様から好評を得たところでございます。</p> <p>道といたしましては、今後とも、こうした取組を通じ、道産ワインの普及に向け、その魅力を積極的に発信してまいります。</p> <p>なお、道では、ミスを活用したワインのPRの取組は行っておりません。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(八) ジェンダー平等社会の実現に向けた取組について (真下委員) 「ミス」を冠にすることは、性別や婚姻の有無、外見や年齢による差別的な問題としてとらえられておりまして、国際社会が目標としているジェンダー平等社会の実現に反しているわけです。今般ですね、外見を動物にたとえる等、非常に差別的な発言を渡辺直美さんにして行ったことが大変な問題になりまして、オリンピックの開会にも大きな影響を与えたということなのですけれども、やはり、このようなことは国際的に容認されないことだという風に考えております。道庁の職員登用、それから審議会委員構成等の意思・政策決定過程における女性の登用と併せて、こうした消費拡大キャンペーン等の広報活動においても、ジェンダー平等社会の実現を念頭に、また、関係団体との連携においても、ジェンダー平等社会の実現に向けて、取組を強化していく必要があると考えますが、このことについての見解を伺います。</p> <p>(真下委員) ちょっと力が弱かったのですけれども、ジェンダー平等の観点を踏まえてですね、奮闘されることを期待しております。</p> <p>(九) 道内企業における賃金格差について (真下議員) 道内企業における賃金格差の状況について、先ず伺います。</p> <p>(真下議員) 賃金水準自体が低い上に、男性に比べて女性は、勤続年数で7割、賃金で78%と大きな格差があるという状態を確認しました。</p> <p>(十) 道内企業における女性の役員、管理職の割合について (真下議員) 道内企業における女性の役員、管理職の割合はどうなっているのでしょうか。</p> <p>(真下議員) 推移を見ると、ほぼ横ばいで、増加していないという状況があります。やはり、ここはみなさんと力を合わせて、北海道の経済界のなかでも、女性が活躍できる企業を一緒に育てていく必要があるのではないかと考えております。</p>	<p>(経済部次長兼経済企画局長) ジェンダー平等社会の実現に向けた取組についてでございますが、経済部では、様々な分野において、政策の目的に沿った専門的な知識や経験を有する多様な人材に活躍いただくことが重要と認識しまして、これまでも、女性幹部職員の登用や各種審議会の女性委員の任命などに努めてまいりました。</p> <p>経済部としましては、引き続き、意欲と能力を有する女性職員の登用はもとより、審議会における、より多様な意見を踏まえた調査審議が進められるよう、関係機関・団体との調整を丁寧に行いながら、ジェンダー平等の観点を踏まえ、適切な人材の登用を図ってまいります。</p> <p>(雇用労政課長) 道内企業における賃金の状況についてであります。賃金は、役職や勤続年数など、様々な条件から決まっております。男女といった単純な比較は困難ですが、賃金の実態を明らかにするため、全国約8万事業所を対象に、毎年行われている国の賃金構造基本統計調査では、令和元年における本道の労働者に関し、男性の平均値が45.3歳、勤続年数13.3年で304万8千円、女性が42歳、勤続年数9.3年で238万3千円となっております。</p> <p>(雇用労政課長) 道内企業における女性の登用状況についてですが、道が実施している就業環境実態調査では、令和元年度においては、役員全体に占める女性の割合は17.2パーセント、管理職全体に占める女性の割合は、10.5パーセントとなっております。</p>

質 問 要 旨	答 弁 要 旨
<p>(十一) 道内企業における育児休業の男女別取得状況について (真下議員) アイスランドでは、民間企業も、従業員を採用する際、男性も女性も育休をとることを前提とするようになったということです。道内企業における育児休業の男女別取得状況はどうなっているのでしょうか。</p> <p>(真下議員) 非常に大きな格差があるということがわかりました。</p> <p>(十二) 道の取組について (真下議員) アイスランドでは育児休業取得だけではなく、企業の役員の割合を4割以上にする、男女の賃金格差を違法とするなど、1つ1つ課題を具体的に解決しているなかで平等が進んでいます。道内は、女性や若者の非正規雇用が多く、賃金格差も大きいことから、ジェンダー平等を念頭に女性が活躍できる環境づくりに向けて、民間企業に対する道としての取組状況と、今後の取組強化について伺います。</p> <p>(真下議員) 課題を調査するということですので、具体的に対策までもって行って、今度質問するときには胸を張って、答弁できるようにしておいていただければいいなと期待をして次の質問に移ります。</p>	<p>(雇用労政課長) 道内企業の育児休業の取得状況についてであります。道内企業における育児休業法では、原則として、養育する1歳に満たない子について、事業主に申し出ることにより、「育児休業」を取得することができることとされているところです。道の調査では、令和元年度においては、男性の育児休業の取得率は4.5パーセントで、一方、女性の取得率は92.1パーセントとなっております。</p> <p>(経済部長) 道内企業における女性活躍の取組についてですが、人口減少・少子高齢化が進む中、本道が持続的に発展していくためには、女性をはじめとした多様な人材が活躍することがますます重要となっております。</p> <p>道ではこれまで、女性が働きやすい職場環境づくりに向け、「北海道働き方改革推進企業認定制度」において、女性の管理職への登用や男性の育児休業の取得などを評価基準として設け、認定することで、企業の取組を促すほか、女性の積極的な採用などを行っている企業への表彰の取組を実施しております。</p> <p>加えて、来年度からは、効果的な取組の実施に向け、ジョブカフェやマザーズ・キャリアカフェにおけるカウンセリングを通じて、女性が働きやすい職場環境づくりへの課題やキャリア形成の支障となる要因に関する調査を行ってまいりたいと考えてございます。</p>