

女性の活躍推進に向けた 札幌市の現状と取組の方向性について

H29.11.27

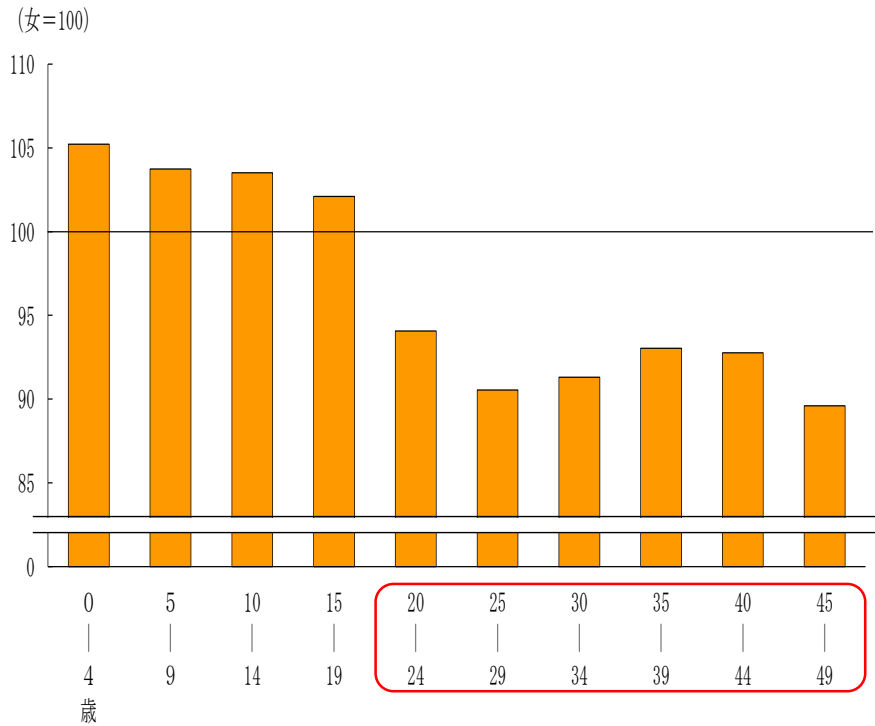
札幌市まちづくり政策局政策企画部

検討の背景①

性比（女性100人に対する男性の数）・女性の労働力率

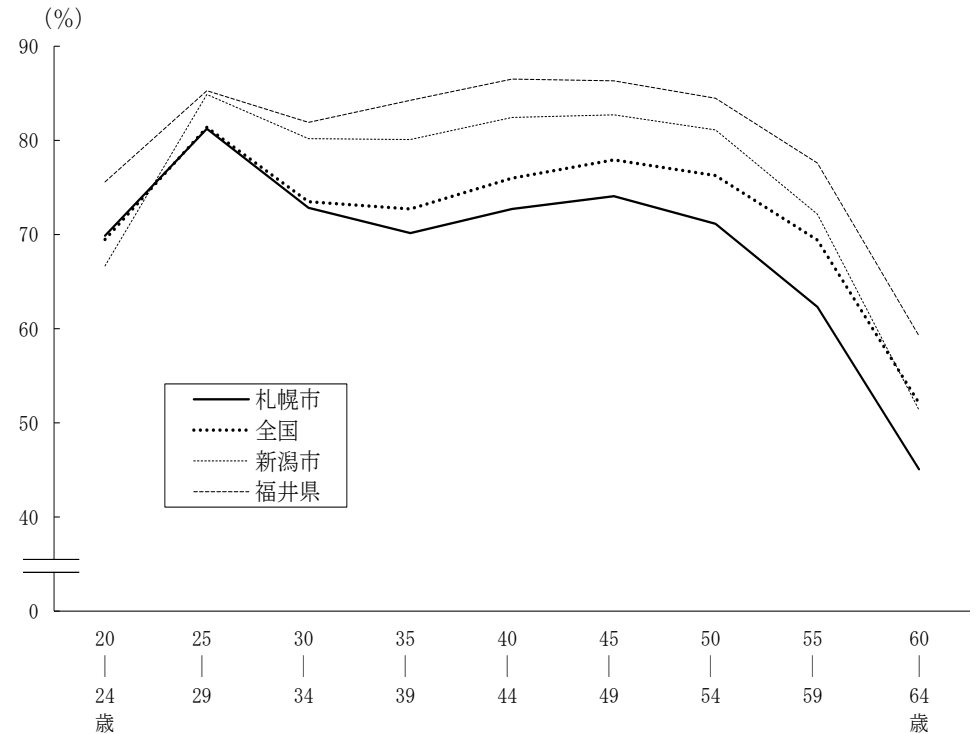
- 札幌市の性比（女性100人に対する男性の数）は「87.4」と、21大都市の中でも最も低い
- 札幌市の女性の労働力率は、他地域と比較して低い
- ★環境を整えることで活躍できる女性が、他地域より多く潜在している可能性

主な年齢別性比（平成27年10月1日現在）



<資料> 総務省統計局「国勢調査」

札幌市、新潟市、福井県及び全国の20～64歳女性の年齢別労働力率（平成27年10月1日現在）



注：労働力状態「不詳」を除いて算出。

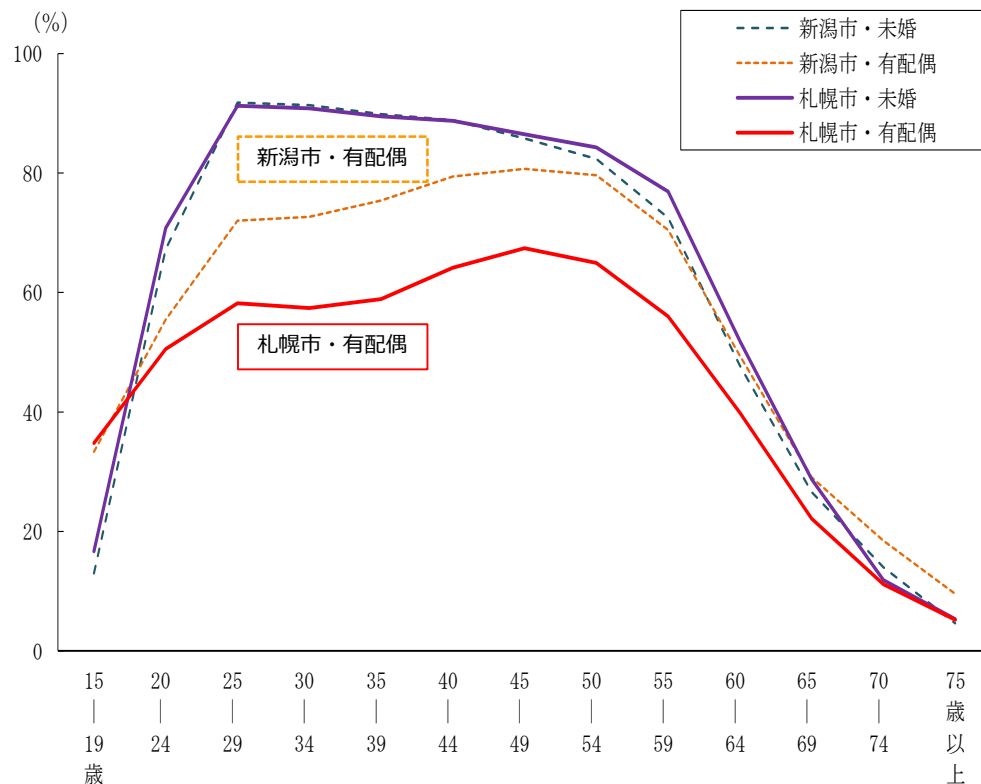
<資料> 総務省統計局「国勢調査」

検討の背景②

「仕事」と「結婚」との関係

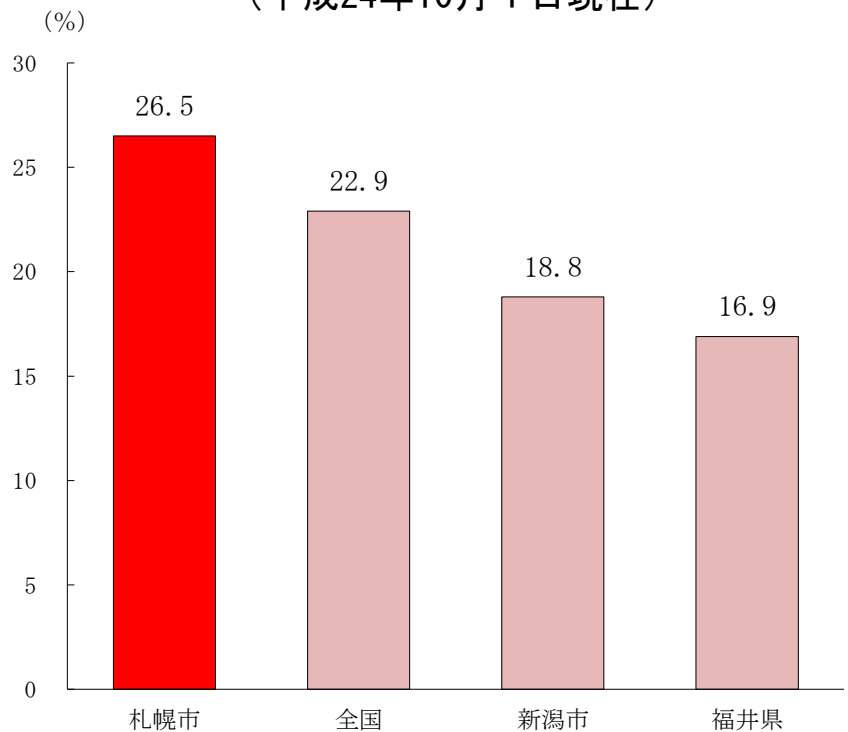
- 未婚女性と有配偶女性では労働力率の差が大きく、新潟市と比較しても大きく差がある
- 一方で働く希望を持つ女性は全国を上回っている
- ★他地域と比べ、「仕事」と「家庭」の両立が難しい環境となっている可能性

札幌市及び新潟市の女性の配偶関係、年齢別労働力率
(平成27年10月1日現在)



注：労働力状態「不詳」を除いて算出。
<資料> 総務省統計局「国勢調査」

女性無業者の就業希望者比率
(平成24年10月1日現在)



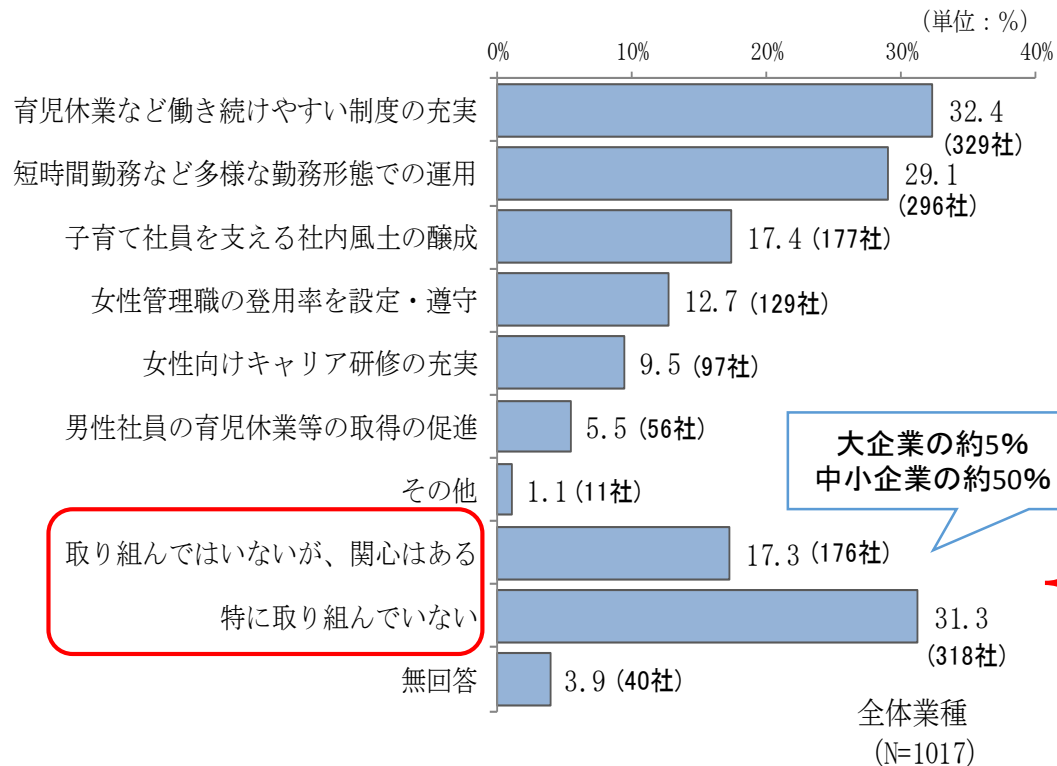
注：女性無業者の中で就業を希望しているものの割合である。
<資料> 総務省統計局「就業構造基本調査」

検討の背景③

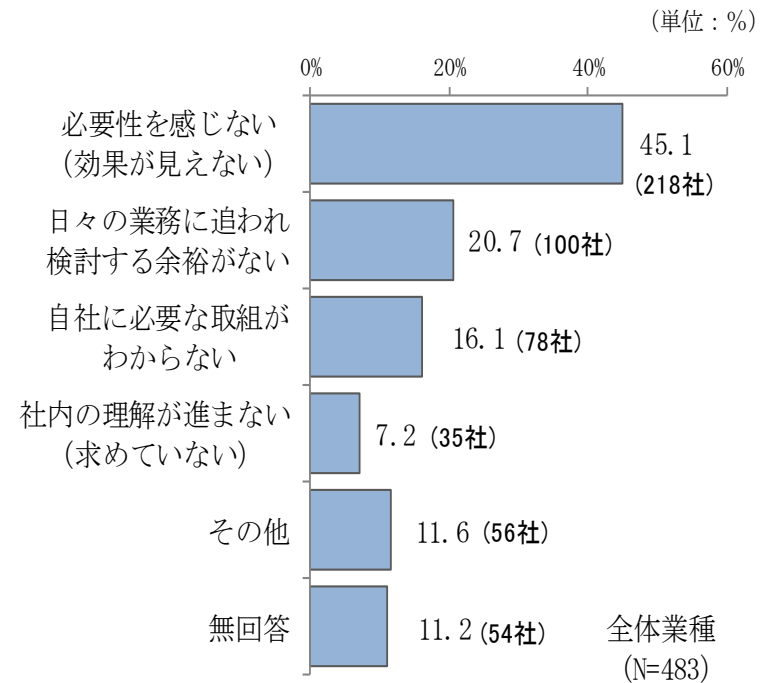
市内企業の取組状況

- 「制度の充実」や「多様な勤務形態での運用」に取り組む企業は多いが、半数近い企業が取り組んでいない
- 理由として、「効果が見えず必要性を感じない」ほか、「余裕がない」「必要な取組がわからない」
- ★ノウハウの不足など企業が環境整備に取り組めていない可能性

女性の活躍の推進に資するために実施している取組内容（当てはまるものすべて）



取り組んでいない理由（当てはまるものすべて）



<資料>札幌市企業経営動向調査（平成29年度上期）

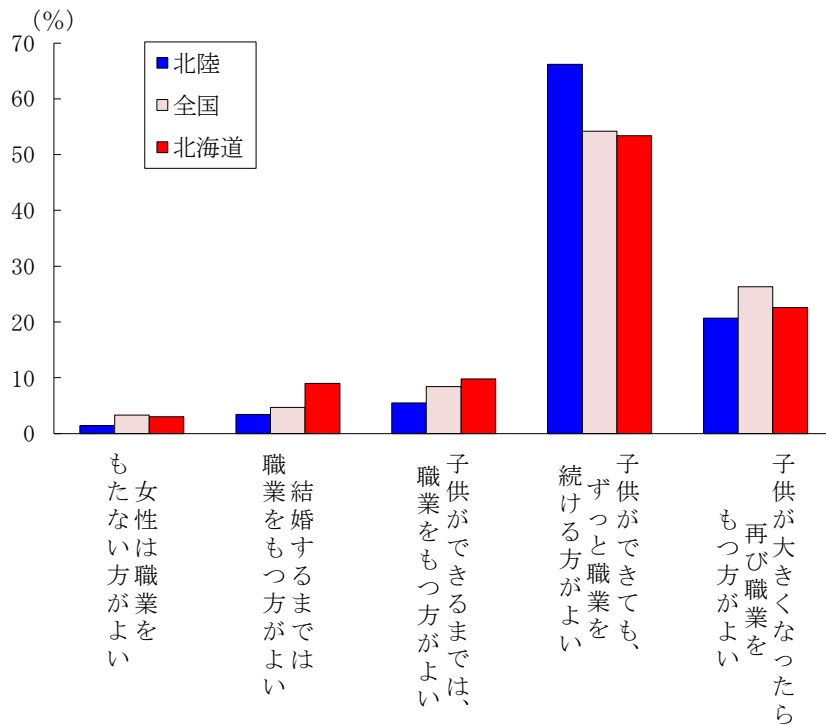
<資料>札幌市企業経営動向調査（平成29年度上期）

検討の背景④

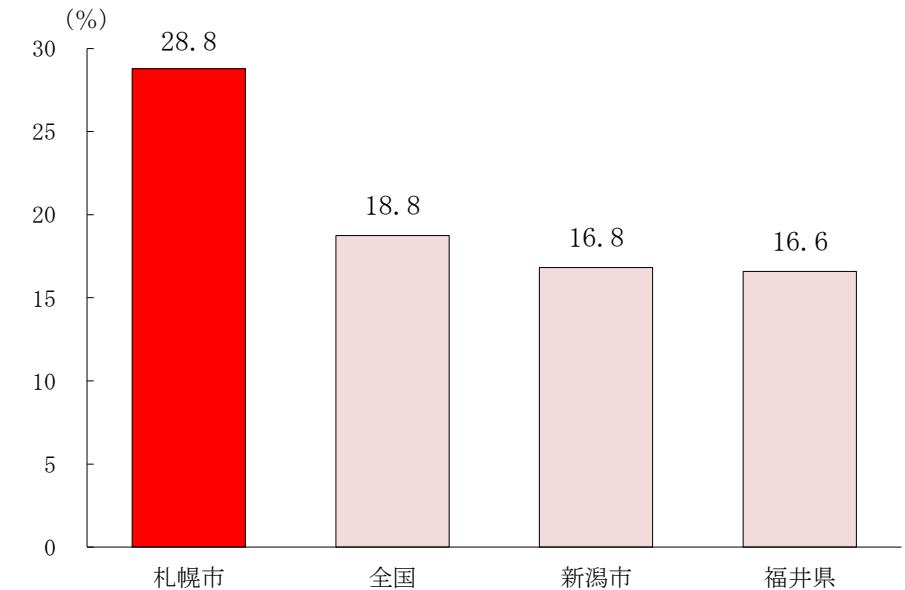
社会の意識と男性の長時間労働

- 女性の就労に関する意識はここ10年で大きく変化しているが、地域差も見られる
- 男性雇用者の長時間労働割合が、全国や他県に比べて高い
- ★地域社会や企業の意識・慣習が、男性の家事・育児への参加を難しくしている可能性

女性の就労に関する意識（平成28年9月調査）



週60時間以上就業時間の年間就業日数200日以上の
25～39歳男性雇用者の割合（平成24年10月1日現在）



<資料> 総務省統計局「就業構造基本調査」

<資料> 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

女性の活躍推進に向けた検討状況

さっぽろ女性応援会議

女性経営者や女性の活躍を支える企業・団体など、様々な立場のキーパーソンが参画し、官民一体となって、女性の活躍を推進する取組を検討していく会議として、平成29年5月に設置。

10人の外部委員に加え、札幌市からは秋元市長が参加し、札幌市の実情を踏まえ、参加者の経験や知見を生かした議論を実施。

※5/31第1回、8/9第2回 11/20第3回、3月第4回開催予定

<外部委員一覧（50音順、敬称略）>

氏名	所属
阿部 夕子	株式会社Mammy Pro・代表取締役
栗野 妃奈子	株式会社北洋銀行・女性活躍支援室長
石原 直子	リクルートワークス研究所・人事研究センター長
小笠原 歩	北海道銀行フォルティウス・カーリング選手
木村 公子	鉄西連合町内会女性部・副部長
日浅 尚子	株式会社道新文化センター・代表取締役社長
平井 照枝	しんぐるまざあず・ふぉーらむ・北海道代表
水戸 康智	札幌商工会議所人材確保・活用委員会・副委員長
山田 悦子	連合北海道女性委員会・委員長
渡辺 淳也	イクボス北海道・副代表 株式会社恵和ビジネス・代表取締役社長

グループインタビュー・意見交換会

様々な立場の市民に意見を伺い、札幌市の女性を取り巻く実情や意識、ニーズなどを把握。

<グループインタビューの対象> [計55名参加]

- 企業の管理職 ●男性（既婚者や未婚者など）
- 働く女性（子育て中） ●働く女性
- 子育て中の母親（専業主婦や育休中の方など）
- 一人親家庭（男女）

<意見交換会の概要>

上記参加者のうち、各グループから1~2名の方、計8名に参加いただき、市長を含めた応援会議委員と意見交換を実施。

札幌市女性職員プロジェクト

札幌市の実情や関連する取組を女性の視点で捉え直すため、部長職をリーダーとした、公募制による札幌市職員の検討チームを設置。

応援会議での検討を踏まえながら、女性が抱える不安や希望などを抽出するなど、市民目線から実態に即した効果的な取組を検討。

「さっぽろ女性応援会議」や「グループインタビュー」での主な意見

女性の働く環境

- ◎ 女性が働く(働き続ける)ことへの考え方
 - 短時間勤務やフリーランスなど、多様な働き方の推進
 - 雇用のミスマッチの解消
 - 就労者や子育ての相談窓口の一本化
- ◎ 子育て環境の充実
 - 保育園などの子どもの預け先の受皿充実
 - 病時や休日保育など、預けやすい環境づくり
 - 制度の周知や利便性の向上への工夫

社会の環境

- ◎ 女性自身の意識
 - 働くことに前向きになれる女性の意識改革
 - 働く女性の実情の理解促進など心理的負担の軽減
- ◎ 男性や企業の意識
 - 企業や男性の自発的な取組を促進する働きかけ
 - 就職前の学生など若い世代からの継続的な働きかけ

企業の受入体制

- ◎ 働き方の実情(長時間労働や生産性など)
 - 業績評価と連動した勤務時間の管理
 - テレワークなど在宅勤務やフレックスタイム制度の充実
 - 企業へ改善ノウハウを伝える専門家派遣
 - 生産性向上に向けた設備投資支援
- ◎ 企業の就業環境・制度、女性のキャリア
 - 子育てとの両立を後押しする企業の取組を評価する仕組みづくり
 - 取組へのインセンティブなど企業の行動を誘発する工夫
 - 経営者の意識を変える研修機会の充実
 - 女性活躍により成果を挙げている事例の共有

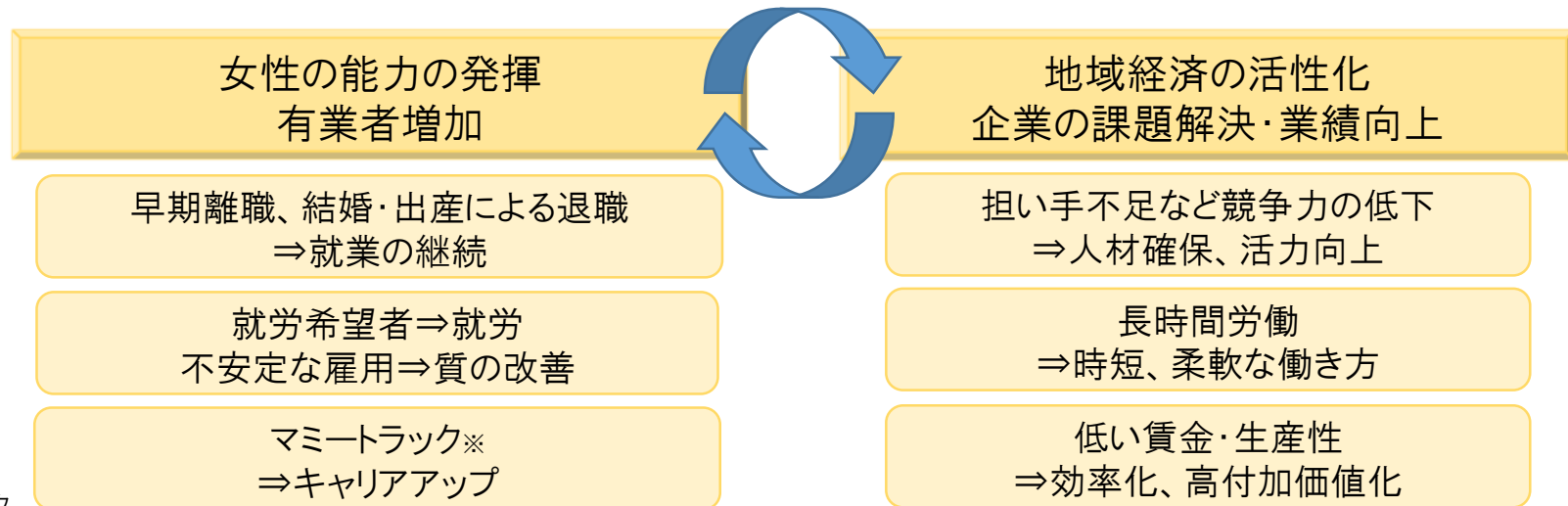
取組全般

- 各々の希望に合わせた情報発信・伝え方の工夫

女性の活躍推進に向けた取組の方向性

＜働く希望を叶える取組の方向性＞

出産・育児を経ても仕事と子育てを両立したい、やりがいを得てキャリアアップしたいなど、女性の不安を解消し、働く希望を叶えることを基本として、女性が様々な場面で能力を発揮することで、価値観の多様化に適応した地域経済の活性化や、企業の課題解決、業績の向上、事業活動の円滑化につながり、さらに女性を含め誰もが働きやすい環境づくりにつながるという好循環を目指す。



※: マミートラック
仕事と子育ての両立はできるものの、
昇進・昇格とは縁遠いキャリアコース

女性・企業・社会への働きかけを官
民が一体的に進める必要！

社会で支える
＜女性への支援＞

多様な人材を受け入れる
＜企業の環境整備＞

環境づくりを促進する
＜社会の意識改革＞