

**令和元年度 札幌市行政評価  
外部評価報告書**

**令和2年（2020年）1月  
札幌市行政評価委員会**

## 《 目 次 》

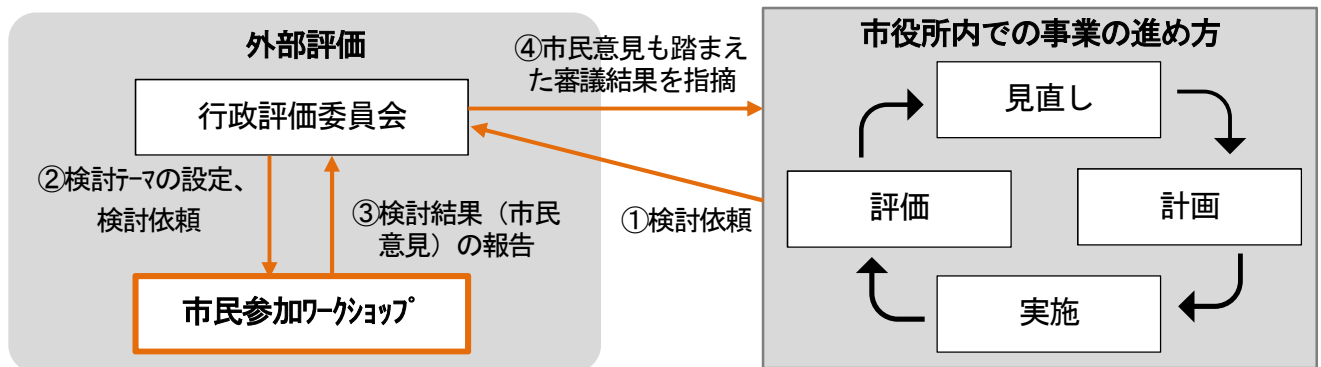
<b>第1章 外部評価の概要</b> .....	- 1 -
1 評価の目的と対象.....	- 1 -
2 評価対象施策・事業の選定.....	- 1 -
3 評価の流れ.....	- 2 -
<b>第2章 市民参加の取組（市民参加ワークショップ）</b> .....	- 3 -
1 取組の概要.....	- 3 -
2 対象テーマの設定.....	- 3 -
3 開催日程.....	- 4 -
4 参加者.....	- 4 -
5 実施方法.....	- 4 -
6 実施結果とその活用.....	- 4 -
<b>第3章 各評価対象施策及び関連事業の評価結果</b> .....	- 6 -
1 施策・事業の概要.....	- 6 -
2 評価結果.....	- 11 -
3 局別評価対象施策・事業一覧.....	- 15 -
<b>第4章 出資団体の取組に関する評価</b> .....	- 16 -
1 団体の概要.....	- 16 -
2 当該財団の在り方等に関する検討経緯.....	- 16 -
3 団体所管局の考え（ヒアリング結果）.....	- 16 -
4 評価.....	- 17 -
行政評価委員会の委員構成.....	- 18 -
参考資料.....	- 19 -

# 第1章 外部評価の概要

## 1 評価の目的と対象

外部評価は、市外部の有識者からなる行政評価委員会（以下「委員会」という。）が施策・事業を選定し、客観的な視点による評価を行う。また、特に市民目線・市民感覚を踏まえる必要性が高いテーマについては、市民が直接参加する「市民参加の取組（ワークショップ<sup>※</sup>）」を実施する。ワークショップの詳細については、第2章（P. 3～）のとおり。

※ワークショップ：いろいろな立場、考えの人が集まり、お互いの意見を理解し合いながら、課題や方向性を見出す「参加型の会議」。



参考：行政評価委員会と市民参加の取組の関係図

今年度の外部評価では、札幌市が平成30年度に実施した予算小事業とその上位目的である施策を評価対象事項として評価を実施した。

## 2 評価対象施策・事業の選定

委員会での議論の熟度を高め、評価を通じた取組課題等の抽出を行うため、委員会の合議により、以下の視点から、「札幌市まちづくり戦略ビジョン・アクションプラン2015」に掲載している施策・事業のうち、4施策21事業を評価対象に選定した。

<評価対象を選定するための視点>

- ① 特定の分野に偏ることなく、多様な分野から政策的なバランスを考慮して施策・事業を選定するため、近年（直近3か年）、行政評価の対象となっていない施策に着目し、優先的に今回の評価対象として検討を行う。
- ② 重点課題・施策の目的を踏まえ、その実現に関わりが深い事業の中から、事業規模や事業数、事業の性質、事業成果の達成状況等を考慮の上、対象事業を選定する。
- ③ より効果的な評価とするために、選定は関連する複数の事業のまとまり（事業群）での評価も可能とする。
- ④ 行政評価委員会と連携した市民参加の取組（ワークショップ）を行うことから、市民生活と関わりの深い事業や市民との協働の要素が大きい事業等、市民目線・市民感覚で議論することが特に有意義と考えられる事業を含む分野（施策）にも配慮して選定する。

※評価対象と選定理由は表1のとおり。

【表 1】 評価対象施策・事業と選定理由

評価対象	選定理由
施策：「施策 4－2 魅力あるまちづくりと観光振興の一体的推進」 事業：文化施設の活用推進、保全・保存活用等に関する 8 事業	文化財の保存や活用などに対し、札幌市がどのような取組を行っているか、また、今後どのような取組を行うか確認する必要があるため。
施策：「施策 5－1 世界の活力を取り込む国際戦略の積極展開」 事業：市内企業の海外展開の支援等に関する 5 事業	世界に対し、札幌の魅力をどのように発信しているのか、海外販路や海外進出企業の育成について、札幌市がどのような取組を行っているか確認する必要があるため。
施策：「施策 6－2 誰もが活躍できる社会の実現」 事業：女性や高齢者などの就業や起業の支援等に関する 6 事業	人口減少が見込まれる札幌市において、人材活用の必要性が高まることから、女性や高齢者の雇用の課題に対し、札幌市がどのような取組を行っているか、また、その有効性について確認する必要があるため。
施策：「施策 9－6 多様な交流を支える交流拠点②高次機能交流拠点」 事業：文化芸術施設及びスポーツ施設の整備や保全に関する 2 事業	多額の費用を要する、文化芸術施設やスポーツ施設の整備、保全について、札幌市がどのような取組を行っているか、今後どのような取組を行うか確認する必要があるため。

### 3 評価の流れ

委員会は、評価対象事業を選定した後、市が行った自己評価の評価調書等に基づき、事業所管局へのヒアリング（聞き取り調査）を実施し、取組状況を確認した。さらに、市民参加の取組（ワークショップ）の結果から、市民ニーズの傾向を把握した。

ヒアリングにおいて論点となった事項やワークショップで出た市民意見等をもとに、事業所管局への確認を経て、委員会の合議により最終的な評価結果をまとめた。

#### 《行政評価委員会の活動経過》

令和元年 6月 6日	第 1 回行政評価委員会（評価対象施策の選定等）
7月10日	第 2 回行政評価委員会（評価対象事業及び市民参加の取組の対象テーマ選定等）
8月 6日	ヒアリング 「施策 4-2 魅力あるまちづくりと観光振興の一体的推進」 「施策 5-1 世界の活力を取り込む国際戦略の積極展開」 「施策 6-2 誰もが活躍できる社会の実現」 「施策 9-6 多様な交流を支える交流拠点②高次機能交流拠点」
8月24日	（参考）第 1 回市民参加ワークショップ（課題の抽出）
9月 8日	（参考）第 2 回市民参加ワークショップ（課題解決に向けた方策の検討）
11月 5日	第 3 回行政評価委員会（指摘事項案等の協議）
12月11日	第 4 回行政評価委員会（報告書の検討）

## 第2章 市民参加の取組（市民参加ワークショップ）

### 1 取組の概要

委員会における評価対象項目のうち、特に市民目線や市民感覚を踏まえる必要性が高いと判断し、委員会が選定したテーマ（下記のとおり）について、市民参加型のワークショップを実施し、市民意見の聴取を行った。

ワークショップの実施にあたっては、対象テーマに関連する市の取組について理解を深めた上で、話し合いの時間を長く取り活発な議論を行っていただくために、参加者に事前に市の取組内容に関する資料を確認いただき、あらかじめ「どのような取組・アイデアがあるか」を検討していただいた上で、ワークショップにご参加いただいた。

### 2 対象テーマの設定

対象テーマは、委員会の合議により、今年度の評価対象の中から次のとおり設定した。

テーマ：「子育てと仕事の両立ができる社会～女性がより活躍できる札幌を目指して」  
（「施策6-2 誰もが活躍できる社会の実現」関係）

#### <設定理由>

昨今、少子高齢化などの理由から、様々な業種で労働力の不足が顕在化しつつある。そのような中、女性の就業など社会における女性活躍への期待が高まっている。

札幌市は人口に占める女性の比率が高いまちであるが、働く女性の比率は全国と比べて低くとどまっている。一方で、結婚等を理由に離職する女性が多く、現在仕事をしていない女性の就業希望の割合は高い状況となっている。

以上を踏まえると、男女共同参画社会<sup>\*</sup>を推進するという観点から、また、活力ある札幌を維持していくためには、就業においても、女性がより活躍できる環境を整えていく必要がある。

これらを踏まえ、委員会では、市民参加ワークショップで検討いただくテーマとして「子育てと仕事の両立ができる社会～女性がより活躍できる札幌を目指して」を設定した。

(※男女共同参画社会：性別に関わりなく人権を尊重し合い、責任を分かち合い、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、誰もがその利益を均等に享受することができる社会)

### 3 開催日程

日時	議論の目的
令和元年8月24日(土) 13:30~17:15	「女性の活躍」に関する課題などについてご意見をいただき、整理する。
令和元年9月8日(日) 13:30~17:15	第1回の市民ワークショップで提案いただいた課題解決に向け、「どのような取組を行うべきか」ご意見をいただく。

### 4 参加者

参加者の募集にあたっては、無作為抽出の18歳以上の市民3,000名に参加案内を送付したほか、例年、若い世代の参加が比較的少ないことから、学生の参加を募り、合わせて31名<sup>\*</sup>の市民に参加いただいた。性別・年代別の内訳は、下表のとおり。

※いずれかの回に参加いただいた方

#### 【ワークショップ参加者内訳(性別・年代別)】

(単位:人)

	年 代							
	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	合 計
<b>第1回目</b>								
男性	0	0	5	2	4	2	2	15
女性	1	1	3	5	1	3	2	16
合計	1	1	8	7	5	5	4	31
<b>第2回目</b>								
男性	0	0	3	2	4	2	2	13
女性	1	1	3	4	1	3	2	15
合計	1	1	6	6	5	5	4	28

### 5 実施方法

ワークショップは、性別、年代を勘案しグループ分けを行った。進行は、メインファシリテーター(全体の司会進行を行うまとめ役)を1名、市民議論を円滑に進めるためのテーブルファシリテーター(進行役)を各テーブルに1名ずつ配置して行った。

なお、初対面の市民同士が意見交換しやすくなるような議論の場づくりや議事の中立性を高めるため、ファシリテーター業務等については、専門事業者に委託した。

### 6 実施結果とその活用

各テーブルにおける議論の結果からは、市民目線から多様な意見や提案が導き出された。(主な市民意見は表2のとおり)

各グループからは独自の取組が挙げられる一方で、共通の課題が多く出された。

ワークショップにおける各グループの議論の経過及び結果の詳細については、巻末参考資料「市民参加の取組（ワークショップ）報告書」のとおり。

委員会としては、これらの市民意見を踏まえて、「施策6-2 誰もが活躍できる社会の実現」に関する指摘（P.11～）の検討を行った。

【表2】ワークショップにおける主な市民意見の内容

分類	内容
働き方改革	<ul style="list-style-type: none"><li>・リモートワークなどの多様な働き方改革の実施が有効ではないか。</li><li>・育児休暇の促進といった企業の取組が重要。</li><li>・女性や子育てに限らず、待遇・就業環境改善が必要。</li></ul>
男女共同参画の意識改革	<ul style="list-style-type: none"><li>・学校や家庭で男女共同参画につながるような教育を行うべき。</li><li>・男女の考え方の違いを理解するために、より一層のアピールが必要。</li></ul>
行政によるPR	<ul style="list-style-type: none"><li>・行政による啓発や事業のPRが重要。</li><li>・行政職員や議員などが率先して育児休暇を取得し、その必要性をPRするべき。</li><li>・市民に対して、企業の働き方やPRなどの情報を提供する。</li><li>・地下鉄やチカホなどの広告スペースで、女性応援企業の広告を出す。</li></ul>

### 第3章 各評価対象施策及び関連事業の評価結果

#### 1 施策・事業の概要

##### (1) 施策4-2 魅力あるまちづくりと観光振興の一体的推進

###### 【施策概要】

自然、食、文化芸術、スポーツなど、札幌らしい魅力資源を磨き、観光関連産業同士の連携を生むことで新たな都市観光を創造する。さらに、「北海道のショーケース」として道内各地の魅力が集まることを生かし、来訪者の集客・再訪、周遊・滞在を促進し、札幌・北海道の観光消費の拡大、付加価値の向上を図る。

政策分野	産業・活力			
政策目標	4 北海道経済の成長をけん引する街（創造戦略4：札幌型産業創造戦略）			
施策	2 魅力あるまちづくりと観光振興の一体的推進			
成果指標	指標	現状値(H26)	目標値(H31)	目標値(H34)
	観光地としての総合満足度 （「満足」と回答した人の割合）	23.0%	36.1%	40.0%
	札幌市内での総観光消費額	4,293億円	4,414億円	4,700億円
	年間来客数	1,342万人	1,441万人	1,500万人
評価対象事業の 予算・決算額	平成30年度予算額	416,021千円	平成30年度決算額	406,206千円

###### 【評価対象事業】

事業名	事業の概要	30年度予算	30年度決算
時計台魅力アップ推進事業	札幌のシンボル時計台の魅力アップと更なる集客を図るために、劣化が進んでいる屋根や外壁の塗装等を行う外部改修工事を実施する。	66,000千円	63,443千円
歴史的資産活用推進事業	地域に存在する文化財を保存・活用しながら、地域の活性化及び魅力あるまちづくりを目指す、歴史文化基本構想の策定に向けた検討を行う。	10,000千円	7,419千円
豊平館保存活用事業	豊平館を市民に親しまれる観覧施設として積極的に活用していくため、保存活用工事を行い、平成28年度にリニューアルオープンした。リニューアルオープン後は指定管理者による管理運営を実施する。	39,266千円	39,266千円
旧永山邸及び旧三菱鉱業寮保存活用事業	新たな歴史観光文化スポットとして施設の魅力アップと集客を図るため、保存活用工事を行い、平成30年度にリニューアルオープンした。リニューアルオープン後は指定管理者による管理運営を実施する。	28,755千円	28,755千円



事業名	事業の概要	30年度予算	30年度決算
文化芸術施設リフレッシュ事業	市民が安全・快適に文化芸術に親しめる環境を維持していくため、芸術の森、札幌コンサートホール等、老朽化している施設の改修や設備・備品の更新を実施する。	85,000千円	104,020千円
文化財施設保全事業	重要文化財施設等の歴史的価値を保ち、次世代に継承することを目的とし、計画的な保存修理を行うための保全計画の策定を実施する。	3,000千円	2,360千円
札幌市資料館リノベーション事業	歴史的建造物である札幌市資料館（旧札幌控訴院）を後世に継承するための耐震、保全改修を行うとともに、高齢者や障がい者を含めたすべての人が利用できる施設とするためバリアフリー化を図るリノベーションに着手する。	24,000千円	943千円
札幌交響楽団運営補助事業	札幌コンサートホール（Kitara）を中心に、市民に優れた音楽鑑賞機会を提供するなど、本市音楽界発展の原動力として文化芸術の振興に大きく寄与している札幌交響楽団の運営を支援する。	160,000千円	160,000千円

## (2) 施策5-1 世界の活力を取り込む国際戦略の積極展開

### 【施策概要】

中小企業の海外ビジネス展開や海外からの集客を図るため、アジアや北方圏の経済発展地域に対するマーケティング活動の促進やMICE誘致などを強化するとともに、企業や市民の国際化を促進するための仕組みを強化する。

政策分野	産業・活力			
政策目標	5 国内外の活力を取り込む街（創造戦略5：都市ブランド創造戦略）			
施策	1 世界の活力を取り込む国際戦略の積極展開			
成果指標	指標	現状値(H26)	目標値(H31)	目標値(H34)
	グローバル化への取組を行っている企業の割合	12.3%	37.5%	45%
	国際会議の開催件数（暦年）	101件	120件	130件
評価対象事業の予算・決算額	平成30年度予算額	156,000千円	平成30年度決算額	143,740千円

### 【評価対象事業】

事業名	事業の概要	30年度予算	30年度決算
海外拠点強化事業	北京駐在員事務所運営、香港及び台湾における食品海外コーディネート事業により企業の海外展開等を支援する。	46,000千円	45,993千円

事業名	事業の概要	30年度予算	30年度決算
外需獲得商材開発支援事業	食分野・IT分野における市内企業の輸出仕様の商品・サービスの開発支援及び外国人観光客向けの商品等の開発を支援する。	36,000千円	24,126千円
有望産業海外ビジネス展開支援事業	将来有望と見込まれるIT産業・環境産業等の海外展開を支援し、新たな有望市場への参入機会を創出する。	12,000千円	15,429千円
食品海外販路拡大支援事業	市内食関連企業の海外事業展開の促進に向けた現地市場視察、展示会への出展、道内商社を活用した輸出の取組等を支援する。	45,000千円	41,989千円
海外進出企業育成支援事業	外食産業の海外展開に向けた企業のフランチャイズ提携を主目的とした展示会等への出展を支援する。	17,000千円	16,203千円

### (3) 施策6-2 誰もが活躍できる社会の実現

#### 【施策概要】

子育てなどと仕事が両立できるように、子育て支援環境の充実やワーク・ライフ・バランスの取組の促進などを通じて、働く意欲のある女性の活躍しやすい環境をつくる。また、豊富な社会経験・知識・技能を持つ高齢者の起業、就職を支援することなどにより、社会的課題を解決するソーシャルビジネスやコミュニティビジネスなどの活動を促進し、女性を始め、誰もが活躍できる社会を実現する。

政策分野	産業・活力			
政策目標	6 産業分野の人材を育む街（創造戦略6：産業人材創造戦略）			
施策	2 誰もが活躍できる社会の実現			
成果指標	指標	現状値(H26)	目標値(H31)	目標値(H34)
	仕事と生活の調和が取れていると思う人の割合	47.3%	65.0%	70.0%
	女性の有業率	45.2%	57.2%	60.0%
評価対象事業の予算・決算額	平成30年度予算額	319,600千円	平成30年度決算額	288,416千円

【評価対象事業】

事業名	事業の概要	30年度予算	30年度決算
女性向けキャリア支援事業	創業を目指す女性の活躍を後押しするため、男女共同参画センターで実施している女性向けコワーキングスペース事業のレベルアップを図り支援を強化するほか、女性の起業・就業への支援を行うコミュニティの形成を図る。	2,600千円	2,575千円
仕事と暮らしのライフプラン支援事業	札幌の未来を担う若者たちが、仕事と暮らしの調和したライフプランを実現できるよう、様々な情報発信を行うとともに、育休代替職員雇用への助成など、企業に対する支援を充実させ、ワーク・ライフ・バランスの推進を図る。	23,000千円	11,319千円
子育てママ再就職支援事業	漠然と働きたいと考えていながらも、不安や悩みを持っていることから就職活動に踏み切れない女性をキャリアカウンセラーによる支援等により、自立的に活動できるようサポートする。	58,000千円	55,892千円
就業サポートセンター等事業	就業サポートセンター及び各区あいワークにおいて、ハローワークと連携した職業紹介等を行います。また、高齢者向けのセミナーや求人開拓などにより、高齢者の就業を支援する。	181,000千円	163,630千円
女性社員の活躍応援事業	女性が働きやすい環境づくりのため、女性及び企業向けにセミナーを開催するほか、「ロールモデルづくり」に取り組み、取組過程をまとめた事例集をセミナー等を通じ、広く発信することにより「女性活躍」を企業に浸透させる。	23,000千円	23,000千円
札幌市シルバー人材センター運営費補助事業	高齢者が働くことを通じて社会参加し、自らの生きがいの充実と健康の増進を図るとともに、活力ある地域社会作りに貢献することを目的とする札幌市シルバー人材センターを支援するため、運営費の一部を補助する。	32,000千円	32,000千円

(4) 施策9-6 多様な交流を支える交流拠点 ②高次機能交流拠点

【施策概要】

産業や観光、文化芸術、スポーツなど、札幌が持つ高次な都市機能を十分に生かし、国内外からの投資や多くのヒト・モノを呼び込むために、必要な基盤・施設の整備や、都市機能を更に高める取組の推進などにより、魅力と活力あふれる都市を目指す。

政策分野	戦略を支える都市空間			
政策目標	9 世界都市として魅力と活力あふれる街（都市空間創造戦略）			
施策	6 多様な交流を支える交流拠点 ②高次機能交流拠点			
評価対象事業の 予算・決算額	平成30年度予算額	1,426,161千円	平成30年度決算額	1,178,869千円

【評価対象事業】

事業名	事業の概要	30年度予算	30年度決算
(仮称)丘珠縄文遺跡公園整備・運営事業	さとらんど内に保存されている丘珠縄文遺跡を活用して、食文化を始めとする縄文文化を体感できる施設を平成30年度までに整備し、札幌の縄文文化の魅力を発信するとともに、さとらんど全体の魅力アップにもつなげていく。	12,161千円	11,775千円
札幌ドーム保全事業	開業から14年が経過している札幌ドームについて、計画的に保全改修工事を行い、大規模イベントなどを継続的に開催できる環境を保つ。	1,414,000千円	1,167,094千円

## 2 評価結果

### (1) 指摘事項総括

#### ア 施策「4-2 魅力あるまちづくりと観光振興の一体的推進」

本施策は、「北海道経済の成長をけん引する街」の実現を目指し、札幌・北海道の観光消費の拡大、付加価値の向上等を行うものである。

札幌市は、時計台を始めとする文化財を多数有しているが、なかには市民や来訪者に対する周知が十分でなく、その魅力や価値を存分にいかしきれていない施設もあると推察する。

今後、文化財の保存を行うに際しては、より効果的な情報発信などについて、まちづくりへの活用といった様々な視点を取り入れながら、取り組んでいく必要がある。

#### イ 施策「5-1 世界の活力を取り込む国際戦略の積極展開」

本施策は、「国内外の活力を取り込む街」の実現を目指し、中小企業の海外ビジネスの展開や海外からの集客を図るため、企業や市民の国際化を促進するための仕組みの強化等を行うものである。

当該施策については、内需が先細る見通しの中、どのように海外の力を取り込むか、札幌市の経済という側面において、非常に重要な施策である。

札幌市は、市内企業の海外進出に向けた、様々な事業を行っているが、市内企業の積極的な海外進出に向けて、これまでの取組結果などの周知や事例の共有、意識の醸成に関する取組をより一層行う必要がある。

#### ウ 施策「6-2 誰もが活躍できる社会の実現」

本施策は、「産業分野の人材を育む街」の実現を目指し、子育て支援環境の充実やワーク・ライフ・バランスの取組の促進などを通じて、女性の活躍しやすい環境をつくるなど、女性を始め、誰もが活躍できる社会の実現等を行うものである。

人口減少・少子高齢化が進行する中、女性や高齢者の雇用確保は、今後ますます重要性が高まるものであり、SDGs\*推進の視点も踏まえながら、これまで以上に積極的に事業展開していく必要があると考える。

事業の実施にあたっては、市役所内部の意識醸成をより一層進めるとともに、市民や企業に対しての効果的な広報について引き続き検討し、取り組んでいく必要がある。

(※SDGs : Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標) の略称)

#### エ 施策共通「4-2 魅力あるまちづくりと観光振興の一体的推進」

#### 「9-6 多様な交流を支える交流拠点②高次機能交流拠点」

両施策において、公益法人の運営に対する補助金を交付する事業がある。

補助金の交付に際しては、札幌市が補助金交付を通じて各団体に期待する姿を改めて確認した上で、様々な視点から補助金の在り方について検証を行う必要がある。

## (2) 指摘事項詳細

### No.1 補助金の在り方について

札幌市では、「公益財団法人札幌交響楽団」「公益社団法人札幌市シルバー人材センター」の運営費に対し、補助金を交付しているとの説明があった。

補助金の交付にあたっては、補助の目的や必要性などを踏まえ交付しているものと認識しているが、時代の変化に伴い、各団体を取り巻く環境が変化している可能性もあることから、札幌市が各団体に期待する姿を再確認した上で、補助金の在り方を検討していく必要があるものと思われる。

については、補助金の交付に関わる事業に関して、以下の事項に取り組むこと。

No	指摘対象	指摘内容	所管部
1	札幌市交響楽団 運営補助事業	補助金に関して、札幌市が各団体に期待する姿を再確認し、その目的や効果、必要性などを引き続き検討した上で、多角的な視点から補助金の在り方について検証を行うこと。	市) 文化部
	札幌市シルバー 人材センター運 営費補助事業		経) 雇用推進部

### No.2 文化財保存に関する情報発信について

札幌市では、札幌市が所有する文化財施設を適切に保全し、次世代に継承していくため、保全計画を策定し、計画的な改修工事を実施しているとの説明があった。文化財の中には、時計台を始めとした認知度の高い施設がある一方、認知度に改善の余地がある施設もあるとのことであった。

文化財は札幌の魅力アップや観光振興、地域活性化に寄与する貴重な地域資源であることから、その保存を進めるにあたっては、文化財をまちづくりに活用するなど、様々な手法の検討を進め、文化財の魅力に関する情報発信により一層取り組んでいくことが重要であると考ええる。

については、文化財の保存や活用に関わる事業について、以下の事項に取り組むこと。

No	指摘対象	指摘内容	所管部
2	歴史的資産活用 推進事業	文化財の保存を行うにあたっては、文化財をまちづくりに活かしていくための手法の検討も含め、より一層、文化財の魅力についての情報発信に取り組むこと。	市) 文化部
	文化財施設保全 事業		

### No.3 市内企業の海外進出支援の検討

札幌市では、少子高齢化により内需先細る見通しの中、海外市場をターゲットとし、市内中小企業の輸出、海外展開を推進支援する様々な事業を行っているとの説明があった。しかし、海外進出を志す企業が固定化している傾向にあり、消極的な状況も見受けられるとのことであった。

海外進出支援においては、個々の企業の状況、ニーズに合わせた多様なアプローチが必要であり、より効果的な支援に向けて、これまでの取組結果の検証、周知、成功事例の共有に重点を置きながら、意識醸成の取組、輸出手続きの支援強化などについて、今まで以上に取り組んでいかなくてはならないと考える。

については、海外進出支援に関わる事業について、以下の事項に取り組むこと。

No	指摘対象	指摘内容	所管部
3	有望産業海外ビジネス展開支援事業	市内企業の積極的な海外進出の促進に向け、現状の検証を行った上で、取組結果や事例の共有、マイノリティの醸成や輸出手続き支援など、企業への支援方法や周知方法について検討すること。	経) 国際経済戦略室
	海外進出企業育成支援事業		

### No.4 市民・企業に対する効果的な広報

札幌市では、女性の有業率が全国的にも低いという特性を踏まえ、女性の活躍に向けた支援策として、子育て中の女性を対象にしたセミナー等の実施や、各企業が抱える個別の課題に特化した企業向けの出前講座等を行っているとの説明があった。

事業の取組結果を事例集にまとめ、市内企業への広報を行っているところであるが、女性が働きやすい環境の整備などにおいては企業側の理解が欠かせないことから、セミナー等の実施にあたっては、企業に対してこれまで以上に必要性をアピールしていく必要があると考える。

については、市民・企業に対する効果的な広報に関し、以下の事項に取り組むこと。

No	指摘対象	指摘内容	所管部
4	女性社員の活躍応援事業	セミナー等の事業の実施にあたっては、市民に対する広報のみならず、企業への訴求も含めた効果的な広報について、引き続き検討すること。	経) 雇用推進部

## No.5 各取組にかかる関連部署との連携

札幌市では、女性活躍の推進に向けた取組を現状、各部局でそれぞれ実施しており、どう効果的に連携していくかが重要であるとの説明があった。

当該取組の推進に向けては、関係部局が一体となり、様々な施策・事業の連携を図る必要があることから、これまで以上に、職員の意識醸成を図っていくことが重要と考える。また、中期実施計画「札幌市まちづくり戦略ビジョン・アクションプラン 2019」においても SDGs 推進の視点が盛り込まれているとおり、女性活躍推進にあたっては、SDGs の視点も意識した取組が必要と思われる。

については、これらを踏まえ、以下の事項に取り組むこと。

No	指摘対象	指摘内容	所管部
5	女性活躍推進関連 (施策全般)	多様な施策・事業の連携の実現に向け、庁内における女性活躍推進の意識醸成を、より一層進めること。	市) 男女共同参画室
			経) 雇用推進部
			子) 子ども育成部



### 3 局別評価対象施策・事業一覧

対象局	施策/事業	指摘No.
市民文化局	4-2 魅力あるまちづくりと観光振興の一体的推進	
	時計台魅力アップ推進事業	
	歴史的資産活用推進事業	2
	豊平館保存活用事業	
	旧永山邸及び旧三菱鉱業寮保存活用事業	
	文化芸術施設リフレッシュ事業	
	文化財施設保全事業	2
	札幌市資料館リノベーション事業	
	札幌交響楽団運営補助事業	1
	6-2 誰もが活躍できる社会の実現	5
女性向けキャリア支援事業		
スポーツ局	9-6 多様な交流を支える交流拠点②高次機能交流拠点	
	(仮称) 丘珠縄文遺跡公園整備・運営事業	
子ども未来局	9-6 多様な交流を支える交流拠点②高次機能交流拠点	
	札幌ドーム保全事業	
子ども未来局	6-2 誰もが活躍できる社会の実現	5
	仕事と暮らしのライフプラン支援事業	
経済観光局	5-1 世界の活力を取り込む国際戦略の積極展開	
	海外拠点強化事業	
	外需獲得商材開発支援事業	
	有望産業海外ビジネス展開支援事業	3
	食品海外販路拡大支援事業	
	海外進出企業育成支援事業	3
	6-2 誰もが活躍できる社会の実現	5
	子育てママ再就職支援事業	
	就業サポートセンター等事業	
	女性社員の活躍応援事業	4
札幌市シルバー人材センター運営費補助事業	1	

## 第4章 出資団体の取組に関する評価

札幌市の出資団体である(一財)札幌産業流通振興協会(アクセスサッポロ)に対しては、平成28年度の行政評価委員会において、「平成29年度に実施する『市内展示機能の在り方検討調査』、その調査を踏まえた財団の在り方等に関わる平成30年度の検討状況について、平成31年度の行政評価委員会に報告すること」との指摘を行っている。

ここでは、当該指摘を踏まえ、団体所管局からのヒアリングをもとに、財団の在り方等に関する検討結果について、点検・評価を行う。

### 1 団体の概要

(一財)札幌産業流通振興協会(アクセスサッポロ)の概要を表3に示す。

【表3】 (一財)札幌産業流通振興協会(アクセスサッポロ)の概要

代表者	理事長(非常勤) 石川 敏也(副市長)
基本財産	50,000千円
設立年月日	昭和57年(1982年)2月18日
出資年月日	昭和57年(1982年)2月17日
札幌市出資額	30,000千円(出資割合 60.0%)
主な出資者	札幌市(60.0%)、北海道(20.0%)、関係経済団体(20.0%)
主要事業	展示会・見本市等の開催誘致・開催支援 公益的な展示会等の主催・共催 異業種交流会の開催 札幌流通総合会館(通称:アクセスサッポロ)の管理及び運営

### 2 当該財団の在り方等に関する検討経緯

- (1) 平成20年度の「札幌市出資団体改革新方針」において、「札幌市における展示場機能の在り方を検討していく中で、平成21年度中に財団の今後の在り方や施設保全計画等を策定する」よう指摘を受ける。
- (2) 平成27年度の「札幌市出資団体の在り方に関する基本方針」において「取組が未達成の団体」としてリストアップされる。
- (3) 平成28年度の行政評価委員会において、「平成29年度に実施する『市内展示機能の在り方検討調査』、その調査を踏まえた財団の在り方等に関わる平成30年度の検討状況について、平成31年度の行政評価委員会に報告すること」と指摘を受ける。

### 3 団体所管局の考え(ヒアリング結果)

(一財)札幌産業流通振興協会(アクセスサッポロ)への財団の在り方等に関する検討結果について、当該団体を所管する経済観光局にヒアリングを行った。結果は以下のとおり。

## (経済観光局の見解)

### <施設について>

- ・平成 29 年度に実施した「市内展示機能の在り方検討調査」を踏まえ、施設の必要性について検討を行ったところである。
- ・「市内展示機能」について、市内各施設の稼働率は高く、北海道立産業共進会場の閉鎖などにより、一部イベントが開催できない状況にあるなど、市内展示機能はやや不足している状況にあると考えている。
- ・市内で開催されている展示会・見本市の 6 割以上がアクセスサッポロで開催されており、多くの市内企業に商談や情報収集の場として活用され、経済波及効果は 190 億円に及ぶことから、展示場としての必要性が高いものと考えている。
- ・一方で、施設は老朽化、陳腐化していることから、長期利用か早期更新かを検討する時期にあるが、新 MICE 施設整備、冬季オリンピック・パラリンピック IBC\*などといった市内展示機能に影響がある施策の動向等を踏まえながら、2020 年度を目途に移転・更新の是非を検討することとして整理した。(※IBC：International Broadcasting Center (国際放送センター) の略称)

### <財団について>

- ・財団の在り方について、平成 21 年度に収支改善の取組状況などを踏まえて検討することとし整理したところであるが、近年の高稼働率を背景に売上高が増加しており、財団の経営状況は改善しつつあり、長期修繕計画をベースにした収支試算の推移を見ても、財団による施設の管理運営が可能であると考ええる。
- ・財団は、公共的な役割を担うアクセスサッポロを適正に管理運営しているほか、本市の産業振興施策の補完的役割も果たしていることから、出資の目的が適切に達成されている状況にあると考ええる。

### <総括>

- ・以上により、その役割を果たしていくためには、本市による経営の関与や、減免等による使用料水準の維持といった一定の関与が必要であることから、現施設を存続させる間は、財団が管理運営を行い、本市の出資は継続する。

## 4 評価

本件について、行政評価委員会として次のとおり評価する。

### 評価：(一財)札幌産業流通振興協会(アクセスサッポロ)への出資の在り方について

- 市内展示機能の需要、施設の活用状況等を勘案すると、現時点で当該施設が札幌市の産業振興に必要であると判断したことは妥当であると考ええる。
- 2020 年度以降、施設移転・更新の是非の検討にあたっては、未来の札幌のまちがどうあるべきかという視点に立ち、市民の声を踏まえた検討を進めていただきたい。
- 出資の目的が適切に達成されていることに加え、市の施策の動向等様々な要因が関わることなども考慮すると、出資継続の判断は妥当であると考ええる。

## 行政評価委員会の委員構成

---

委員長	いしい よしはる 石井 吉春	北海道大学公共政策大学院 客員教授
副委員長	かにえ あきら 蟹江 章	北海道大学大学院経済学研究科 教授
委員	しのかわ きよひこ 篠河 清彦	篠河清彦公認会計士事務所 公認会計士・税理士
委員	よしだ さとこ 吉田 聡子	(株) 桐光クリエイティブ 代表取締役
委員	かみおか ゆきこ 上岡 由紀子	上野・横山・渡 法律事務所 弁護士

## 参考資料

---

市民参加の取組（ワークショップ）報告書



令和元年度  
札幌市行政評価 市民参加ワークショップ  
報告書

令和元年 11 月

札幌市総務局





# 目 次

## 1 市民参加ワークショップの概要

### (1) 概要

ア 実施目的.....	1
イ 成果の活用.....	1

### (2) 検討テーマと設定の理由..... 1

### (3) 参加者

ア 参加者の募集方法.....	2
イ 参加人数・グループ（チーム）分け.....	2

### (4) 開催までの流れ..... 3

## 2 ワークショップで出された市民意見のまとめ

### (1) 第1回ワークショップ「女性がより活躍できる社会に必要なこととは？～『女性の活躍』を妨げている課題を出し合おう！」

ア 各グループから出された意見.....	4
イ 各グループで共通して出された意見.....	8

### (2) 第2回ワークショップ「女性がより活躍できる社会の実現に向けて、市民・企業・行政はどのような取組を行うべきか～課題を解決する取組のアイデアを出し合おう！」

ア 各グループから出された意見.....	11
イ 各グループで共通して出された意見.....	15

## 3 ワークショップの開催結果

### (1) 第1回ワークショップ「女性がより活躍できる社会に必要なこととは？～『女性の活躍』を妨げている課題を出し合おう！」

ア 開催概要.....	18
イ 第1回の目標.....	18
ウ プログラム.....	18
エ プログラムの内容.....	19
オ 当日の様子.....	20
カ 事前に寄せられた質問・札幌市からの回答.....	22
キ ワークショップの成果～各グループが作成したワークシート.....	24

(2) 第2回ワークショップ「女性がより活躍できる社会の実現に向けて、市民・企業・行政はどのような取組を行うべきか～課題を解決する取組のアイデアを出し合おう！」

ア	開催概要.....	32
イ	第2回の目標.....	32
ウ	プログラム.....	32
エ	プログラムの内容.....	33
オ	当日の様子.....	34
カ	第1回で寄せられた質問・札幌市からの回答.....	36
キ	ワークショップの成果～各グループが作成したワークシート.....	38

4 参加者アンケートの結果 ..... 46

5 資料

(1) 事前送付資料

ア	検討テーマ説明資料.....	51
イ	事前質問票.....	57

(2) 第1回ワークショップ資料

ア	プログラム.....	58
イ	ガイダンス説明資料.....	60
ウ	アイデア書き出しシート（第2回までの宿題）.....	65

(3) 第2回ワークショップ資料

ア	プログラム.....	66
イ	ガイダンス説明資料.....	68
ウ	参加者アンケート調査票.....	71

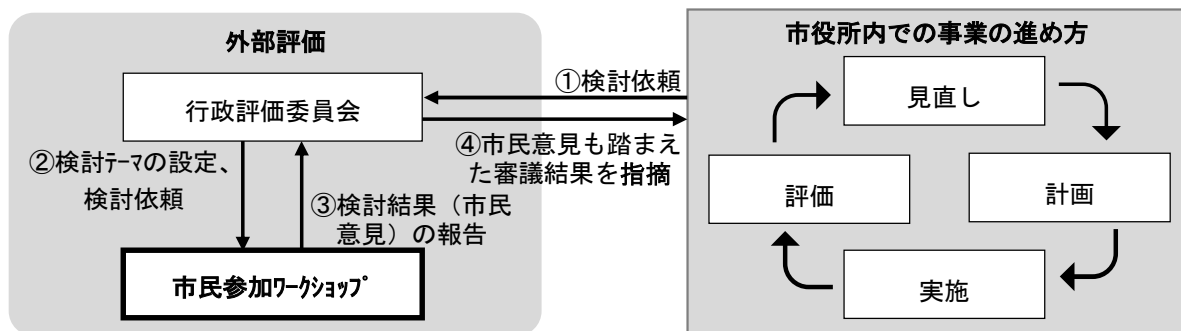
# 1 市民参加ワークショップの概要

## (1) 概要

### ア 実施目的

この市民参加ワークショップは、札幌市行政評価委員会で審議するテーマの中から、特に市民目線・市民感覚で議論することが必要と考えられるテーマについて、一般市民の方々からご意見をお聞きするために実施するものです。

### ■行政評価の仕組み



### イ 成果の活用

市民参加ワークショップで出された意見は、行政評価委員会で審議に活用され、今後の事業の改善見直しに向けた検討材料の一つとしています。その結果、改善の方向性が明確になった事柄については、順次、改善の取組を行い、中長期的な取組が必要な事柄については、継続的な検討を行っていくこととしています。

## (2) 検討テーマと設定の理由

子育てと仕事の両立ができる社会  
～女性がより活躍できる札幌を目指して

昨今、少子高齢化などの理由から、様々な業種で労働力の不足が顕在化しつつあります。そのような中、女性の就業など社会における女性活躍への期待が高まっています。

札幌市は人口に占める女性の比率が高いまちですが、働く女性の比率は全国と比べて低くとどまっています。一方で、結婚等を理由に離職する女性が多く、現在仕事をしていない女性の就業希望の割合は高い状況となっています。

以上を踏まえると、男女共同参画社会※を推進するという観点から、また、活力ある札幌を維持していくためには、就業においても、女性がより活躍できる環境を整えていく必要があります。

このような観点を踏まえ、札幌市行政評価委員会にて、市民ワークショップで検討いただくテーマとして設定しました。

※ 男女共同参画社会：性別に関わりなく人権を尊重し合い、責任を分かち合い、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、誰もがその利益を均等に享受することができる社会

### (3) 参加者

#### ア 参加者の募集方法

参加者の募集にあたっては、無作為に抽出した 18 歳以上の市民 3,000 名に参加案内を送付し、31 名の市民に参加（いずれかの回に参加）いただきました。

#### ■参加者募集の概要

##### ○参加資格（以下の全てを満たす方）

- ・現在、札幌市に在住の方（転居等で札幌市外へ転出された方を除く。）
- ・札幌市職員ではない方
- ・全 2 月回のワークショップを通して出席できる方
- ・ワークショップは公開で行い、報道機関による撮影や傍聴者が会場に入ること、参加者個人が特定できる形で記録を公開する場合があることに承諾いただける方
- ・以上を踏まえて「参加承諾書」をご提出いただいた方

##### ○参加の謝礼：クオカード 5,000 円分（全 2 回に参加いただいた方）

#### イ 参加人数・グループ（チーム）分け

本ワークショップでは参加者に計 6 グループに分かれていただきグループワークを行いました。

#### ■参加者のグループ分け・各回の参加者数（名）

グループ名	性別		年代							各会参加者数	
	男性	女性	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	第1回	第2回
A	2	3	1	-	1	-	2	-	1	5	5
B	2	4	-	-	2	1	1	1	1	6	5
C	3	2	-	-	2	-	1	1	1	5	5
D	3	2	-	-	2	2	-	1	-	5	3
E	2	3	-	-	-	2	1	1	1	5	5
F	3	2	-	1	1	1	-	1	1	5	5
計	15	16	1	1	8	6	5	5	5	31	28

#### (4) 開催までの流れ

■参加者募集案内を市民に発送（令和元年8月13日（火））

■参加承諾書の返送締め切り（8月21日（水））

■第1回ワークショップ「女性がより活躍できる社会に必要なこととは？～『女性の活躍』を妨げている課題を出し合おう！」（8月24日（土））

（概要）

- ・ガイダンス、事前質問票にて寄せられた質問への回答
- ・グループワーク1：検討テーマに関する追加の疑問点を抽出
- ・グループワーク2：検討テーマ（サブテーマ）に関する課題を抽出し、  
親和図法（KJ法）※にて整理
- ・グループワーク3：出された課題をシールアンケート法（シール投票）によって評価し、  
第2回で検討を進める「課題」を決定
- ・グループ発表を行い、全体で検討内容を共有

■第2回までの宿題「アイデア書き出しシート」への記入

- ・個々人で自分のグループの「課題」を解決するための「課題解決アイデア」を検討
- ・検討した「課題解決アイデア」は配布した「アイデア書き出しシート」に記入し、第2回に持参

■第2回ワークショップ「女性がより活躍できる社会の実現に向けて、市民・企業・行政はどのような取組を行うべきか～課題を解決する取組のアイデアを出し合おう！」（9月8日（日））

（概要）

- ・ガイダンス、前回の振り返り
- ・グループワーク1：「宿題」として考えてきた「課題解決アイデア」を出し合う
- ・グループワーク2：出された「課題解決アイデア」をシールアンケート法（シール投票）  
で評価し、以降、検討を深める「課題解決アイデア」を決定
- ・グループワーク3：「課題解決アイデア」実現に向け各主体（市民・企業・行政）が担う  
べき役割を検討

※親和図法（KJ法）：言語データを、グループ分けして、整理、分類、体系化する方法です。事実、意見、発想を言語データでとらえ、それらの相互の「親和性」によって統合した図を作ります。

## 2 ワークショップで出された市民意見のまとめ

### (1) 第1回ワークショップ「女性がより活躍できる社会に必要なこととは?～『女性の活躍』を妨げている課題を出し合おう！」

#### ア 各グループから出された意見

第1回では、各グループで「女性の活躍」を妨げている課題を抽出・整理し、類似意見をまとめたグループ（以下「島」という。）を作成。その後、整理した課題を「どの課題に取り組むべきか」という観点から、シールアンケート法（以下「シール投票」という。）により評価しました。その投票結果も踏まえて、第2回で検討を進める課題を設定しました。

下記では、各グループの検討内容のうち、主要な意見等を太字で、第2回ワークショップで検討することになった「課題」（テーマ）を網掛け太字で示しています。

#### ①A グループ (P. 25 参照)

女性の活躍を妨げている課題として、「意識」「保育」「仕事」「介護」に関する意見が出されました。

「意識」については、**社会の意識と女性本人の意識、双方に課題があること**が指摘されています。社会の意識については、「男尊女卑」「女性にお茶出し・コピー取りをさせる企業」など、未だ、女性に対する差別的な意識・待遇などがあるとの意見が挙げられ、女性本人の意識については「女性に甘えがある」「仕事に責任を持つ」などの意見が挙げられました。

「保育」については、**保育士不足や待機児童などの「人」、保育施設などの「場」、制度の充実・整備の必要性**が指摘されています。

「仕事」については、「女性の職種が限られる」「男の仕事・女の仕事という捉え方」というように、職種・仕事内容に関する男女差の問題や、育休・育児後の復職における問題が指摘されています。

以上から、「意識」と「保育」に関する課題を踏まえて、第2回で検討する課題として「**子育てのために仕事を断念させない社会**」が設定されました。

#### ②B グループ (P. 26 参照)

女性の活躍や生活を左右する要因として「介護」「家族」「病気」に関する意見が出されました。

中でも最も多く意見が挙げられた「家族」については「『子どもを預けて働くのは悪いこと』という考えがまだある」「専業主婦であることを強いる男性も多い」といった家族の意識に関する事柄と、「親が孫の面倒をみて、娘が働く」「親が近くにいないため、子どもの送迎や看病を母親一人でしないといけない」など家族への子育て支援に関する期待が挙げられています。

「女性の活躍」に直接的に影響する事柄として「**夫（男性）の関わり**」「**保育園**」「**勤務**」などが挙げられました。

「男性の家事・育児への関わりが少ないこと」、その結果「ワンオペ育児」になってしまっ

ているなどの問題が指摘されました。

シール投票で、最も票を集めた島「勤務」内では、「会社が提示する条件が合わない」といった「**勤務条件**」に関する事柄、「名ばかり規定で産休・育休取れず」「後任も自分で探した」といった「育児取得・代替要員確保の困難さ」、「子どもの体調に合わせたシフトや休日を設定できない」といった「**子育てと両立するための働き方**」に関する課題が指摘されています。一方で「女性を取り巻く職場環境」の中では「育休の乱用。同じ仕事にこだわって復職したがる女性は周囲の迷惑にもなりうる」「権利を主張しすぎて自らの可能性をせばめている？」といった女性側の問題を指摘する意見も出されました。

「**保育園**」に関しては、「仕事を見つけないと保育園に入れない。矛盾している」などといった保育園に関する問題のほか、「子どもを自由に預けられる場所が少ない」「認定こども園は増加しているが環境が整っていない」「『小1の壁』学童保育の定員オーバー」など、**保育園以外の広い意味での「預け先」に関する課題**も挙げられました。

これらを踏まえて「**1. 勤務 2. 保育園 3. 夫（男性）の関わり**」が第2回で検討する課題として設定されました。

なお、この他の課題として「**交通**」が挙げられました。「交通の不便により、自分が働ける場所がなくなっている」というように、「**交通**」を充実させることも「**女性の活躍**」につながる要因であることが指摘されました。

### ③C グループ (P. 28 参照)

「**会社**」に関して最も多くの意見が出され、シール投票でも最も多くの票を集めました。「育児休業を取得できる会社が少ない」「企業はブランクのある人を雇わない」「女性の報酬の低さ」といった企業の待遇に関する意見や、「役職付きで妊娠し、やむを得ない通院をしていたら『責任感がない』と言われた」というような、「**企業や上司の理解がない**」ことが挙げられました。

「**金銭的な子育て支援が足りない**」「**保育サービスの格差**」「**職場と子育て中のママを結ぶ場・情報が煩雑。ワンストップで**」のように支援・補助制度・取組に関する事柄のほか、「企業は育休等に理解を示すべきだと思う」「**男性の育児休業取得の難しさはまだある**」「**女性の議員が少ない**」など、**広い意味での「制度」**、「**社会の仕組み・雰囲気**」に関する多くの意見が出されました。

これら「**会社**」と「**制度**」、2つの事柄は「**働き方改革**」で改善されるのではないかという意見も出されています。

また、「『**子育ては母親**』という、社会からの圧力」「**祖父母世代の子育てや共働きへの理解不足**」「**子育ては母親が主体。父親はお手伝いするという感覚**」といった**女性に関する「価値観・決めつけ**」が課題であるという指摘もされています。

また、島「**ジェンダー**」が作成されましたが、その中でも「**子育ても、その後にくる介護も女性中心という考え方**」「**学校・家庭での男女平等教育が不足**」というように、**価値観に関する事柄**が挙げられています。

島「**幼稚園・保育園**」では「**保育所不足**」「**医療的ケア児を受け入れる保育園が不足している**」のほか、「**幼稚園はママへの負担になる行為が多い**」といった課題も挙げられました。

前述のように、シール投票では「**会社**」が最も票を得ました。しかし、グループ内での話し

合いにより、「会社」に関する課題の背景には社会の「価値観・決めつけ」があることから、これらの解決につなげるために「制度」を変えることでみんなの気持ちが変わるということを目指し、第2回で検討する課題として「子育てしたい・働きたい・活躍したい男女（みんな）が声を挙げにくい現制度」が設定されました。なお「男女」を「みんな」と読ませるのは「女性だけに関する問題ではない」という問題意識からです。

#### ④D グループ (P. 29 参照)

「職場の理解が低い」「男性の理解がない」「経営者の意識が低い」など、「職場での女性差別（働く女性に対する意識）」が最も大きい課題として指摘されました。また、具体例として「能力が高い女性をいじめたりする雰囲気がある」「営業のツールとして『女性らしさを使え』と言われる」などが挙げられています。

D グループでは「職場での女性差別」や、そういった意識がある結果、「就職の受け皿が少ない」状況が生まれているのではないかと考えました。そして「就職の受け皿が少ない」と「情報を得にくい」ことは相互に関連していることが指摘されました。

「家事・介護の負担が女性に偏りがち」「子育てと仕事の両立は身体的負担が大きい」など、女性の「家庭での負担が大きい」こと、「保育所の整備が少ない」など「子育て支援の不足」も挙げられましたが、「家庭での負担が大きい」「子育て支援の不足」といった感覚を持つ共通の要因として「家庭内の仕事（家事の負担）への理解不足・協力不足」「子どもの世話は母親がするという風土」といった「妻・母に対する意識」と、「男性に家事の出来ない人が多い」「手助けしてくれる身近な人がいないと両立できない」といった「身近な協力の不足」が挙げられています。

そのほか、「育児休暇を取るとキャリアが途中で切れて給与も下がる」「会社の余裕がなく、男性に残業が多い」といった、個人、社会における「経済」的要因、「男性の育児休業が取得しにくい」など「企業の制度が整っていない」ことが課題として挙げられました。

これらのうち、特に課題「職場の女性差別」を踏まえ、第2回で検討する課題として「男女の考え方の違い!」、 「男女間にある考え方・認識の違いを是正すること」が設定されました。



#### ⑤E グループ (P. 30 参照)

大きく「子どもの居場所 (特に放課後)」に関する意見と、「働きたい人と雇用側のミスマッチ」に関する意見が出されました。

「子どもの居場所」については、「放課後に過ごす場所がない」「おじいちゃん・おばあちゃんが近くにいると良いが…」など「子どもを安心して預けられる場所がない」ことが挙げられました。

そのほか「保育園側に人員的余裕がない」「預けたい時間に合った保育園が無い」など「保育園の問題」「保育園に預けにくい」といった課題、「職場復帰の難しさ」「一人親が多い札幌」といった状況も指摘されました。

「働きたい人と雇用側のミスマッチ」に関しては、「企業に余裕がなく、教育の時間がとれない」「出産して戻ってくると追いつけない」といった「企業の都合」、「時給が安い」「休みが取りづらい (少ない)」といったように、「働く側の希望条件が (に) 合わない」といった事柄が挙げられました。

また「働きたい人と雇用側のミスマッチ」の要因として、「北海道の特質」に関する意見が挙げられ、「小さい企業が多い」「東京と比べて良い意味で『切羽詰まって』いない？」などの意見が仮説的に挙げられました。

これらの中から「働きたい人と雇用側のミスマッチ」を踏まえて、第2回で検討する課題として「働きたいけど〇〇〇が足りない (情報が、企業の余裕が、社会の支える仕組みが)」が設定されました。

#### ⑥F グループ (P. 31 参照)

「男尊女卑などを含めた封建的な日本の風土」「女性は家庭にいるべきとの風潮」のほか、「仕事に対する女性の意識 (結婚したら退職と思っている女性もいるのでは?)」など「社会の風潮問題」が最も大きな課題として挙げられました。

「保育園に入れない」「夜勤時/日曜日、小学生の預け先がない」「病児保育の仕組みがいまいち」といった「預け先問題」も大きな課題として挙げられています。

また、「社会の風潮問題」「預け先問題」、両方に関する事柄として、「育児による遅刻・早退に対する職場の目。預かり先がないこと」「突発的な欠勤時の対応が出来ない」などが指摘されました。

また、「社会の風潮問題」の影響もあり「子持ち家庭でも夫の残業が多い」「夫の家事協力不足」といった「夫周辺の問題」や、「働き手と会社のミスマッチ問題」が生じているとの指摘がされています。

「母子家庭の金銭的サポート」など「経済的問題」の解決も必要だと指摘されていますが、関連するものとして、働ける時間や交通手段の多様化が「女性の活躍」を促進する面もあるという考えから、「中心部の駐車場不足」「地下鉄の終電が早い」といった「交通問題」も指摘されています。

以上の問題の中から特に「社会の風潮問題」を踏まえて、第2回の検討課題として「社会の慣習の改革」が設定されました。

## イ 各グループで共通して出された意見

各グループから共通して次のような課題が挙げられました。

- 1) 「女性はこうあるべき」という社会の意識・風潮・価値観・決めつけ
- 2) 子どもの保育・預け先
- 3) 企業・職場の環境・制度が整っていない

### 1) 「女性はこうあるべき」という社会の意識・風潮・価値観・決めつけ

6グループ中、5つのグループから意見が出されました。

グループ	出された意見（ポイント）
①A (P. 25 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「意識」の中に「社会（の意識）」という項目が設定された。</li> <li>・その中では「男尊女卑」「女性にお茶出し・コピー取りをさせる企業」などが指摘された。</li> <li>・島「意識」も踏まえて第2回の検討課題が設定された。</li> </ul>
②B (P. 26 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「家族」の中で「『子どもを預けて働くのは悪いこと』という考えがまだある」「専業主婦であることを強いる男性も多い」といった課題が挙げられた。</li> </ul>
③C (P. 28 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「価値観・決めつけ」が作成された。</li> <li>・その中では「『子育ては母親』という、社会からの圧力」「祖父母世代の子育てや共働きへの理解不足」「子育ては母親が主体。父親はお手伝いするという感覚」などの課題が挙げられた。</li> <li>・島「価値観・決めつけ」も踏まえて第2回の検討課題が設定された。</li> </ul>
④D (P. 29 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「職場での女性差別（働く女性に対する意識）」が設定された。</li> <li>・その内容として「職場の理解が低い」「男性の理解がない」「経営者の意識が低い」などが指摘された。</li> <li>・島「職場での女性差別（働く女性に対する意識）」を踏まえて第2回の検討課題が設定された。</li> </ul>
⑤E	—
⑥F (P. 31 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「社会の風潮問題」が作成された。</li> <li>・その中では「男尊女卑などを含めた封建的な日本の風土」「女性は家庭に在るべきとの風潮」のほか、「仕事に対する女性の意識（結婚したら退職と思っている女性もいるのでは?）」などが挙げられた。</li> <li>・島「社会の風潮問題」を踏まえて第2回の検討課題が設定された。</li> </ul>

## 2) 子どもの保育・預け先

全グループから意見が出されました。

グループ	出された意見（ポイント）
①A (P. 25 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「保育」が作成された。</li> <li>・その中では「保育」に必要な、保育士などの「人」、保育施設といった「場」、 「制度」の充実・整備の必要性が指摘された。</li> <li>・島「保育」も踏まえて第2回の検討課題が設定された。</li> </ul>
②B (P. 26 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「保育園」が作成された。</li> <li>・その中では「仕事見つけないと保育園に入れない。矛盾している」「子どもを自由に預けられる場所が少ない」「認定こども園は増加しているが環境が整っていない」「『小1の壁』学童保育の定員オーバー」など保育や託児に関する課題が挙げられた。</li> <li>・島「保育園」も踏まえて第2回の検討課題が設定された。</li> </ul>
③C (P. 28 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「幼稚園・保育園」が作成された。</li> <li>・その中では「保育所不足」「医療的ケア児を受け入れる保育園が不足している」などが挙げられた。</li> </ul>
④D (P. 29 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「子育て支援の不足」が作成された。</li> <li>・その中では「保育所の整備が少ない」などが挙げられた。</li> </ul>
⑤E (P. 30 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「子どもを安心して預けられる場所がない」「保育園の問題」「保育園に預けにくい？」が作成され、これらをまとめるものとして「子どもの居場所（特に放課後）」が設定された。</li> <li>・これらの中で「放課後に過ごす場所がない」「保育園側に人員的余裕がない」「預けたい時間に合った保育園が無い」などが挙げられた。</li> </ul>
⑥F (P. 31 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「預け先問題」が作成された。</li> <li>・その中では「保育園に入れない」「夜勤時／日曜日、小学生の預け先がない」「病児保育の仕組みがいまいち」などが挙げられた。</li> </ul>

### 3) 企業・職場の環境・制度が整っていない

全グループから意見が出されました。

グループ	出された意見 (ポイント)
①A (P. 25 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「仕事」の中で「企業による子育て介護支援 (が必要)」との指摘があった。</li> </ul>
②B (P. 26 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「勤務」が作成された。</li> <li>・その中で「名ばかり規定で産休・育休取れず」「企業に余裕がない (産休取得者の代替を確保する余裕がない)」「労働環境の整備」が挙げられている。</li> <li>・島「勤務」を踏まえて、第2回の検討課題が設定された。</li> </ul>
③C (P. 28 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「会社」が作成された。</li> <li>・その中で「育児休業を取得できる会社が少ない」「復職システムが不十分」といった指摘がされている。</li> </ul>
④D (P. 29 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「企業の制度が整っていない」が作成された。</li> <li>・その中で「仕事先の環境整備 (急な休みへの対応とか)」「企業の制度や風土改革が進んでいない」「育休を取ると白い目で見られる。周りの目が気になる」が挙げられている。</li> </ul>
⑤E (P. 30 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「企業の都合」が作成され、この中で「企業に余裕がなく、教育の時間がとれない」が挙げられている。これを踏まえて、第2回の検討課題が設定された。</li> </ul>
⑥F (P. 31 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「社会の風潮でもあり、預け先の問題でもある」の中で、「突発的な欠勤時の対応ができない (働く母親の環境整備を考える必要がないと思っている) 会社」、「子供の看病での休暇に有給が使えない」などが挙げられた。</li> </ul>

## (2) 第2回ワークショップ「女性がより活躍できる社会の実現に向けて、市民・企業・行政はどのような取組を行うべきか～課題を解決する取組のアイデアを出し合おう！」

### ア 各グループから出された意見

第1回の最後にグループごとに検討を進める「課題」を決定しましたが、第2回では、「課題」を解決するための取組アイデアを出し合って整理し、その中から最も課題解決に向けた効果が高いと思われる取組アイデアを抽出、それを実現するために誰がどのようなことを行うべきかを検討し、その取組に対して「プロジェクト名」をつけました。

下記では、各グループの検討内容の内、主要な意見等を太字で、課題を解決するための「課題解決プロジェクト」の名称を網掛け太字で示しています。

#### ①A グループ：検討課題「子育てのために仕事を断念させない社会」(P. 39 参照)

「子育てのために仕事を断念させない社会」のために必要な事柄として「場所」「働き方」「保育士」などの島が作成されました。

島「場所」では「子育てする場を企業に」「病児保育の拡大」など、**保育の場所の必要性**が指摘されています。

島「保育士」では「『保育士』を就きやすい仕事に」「保育士の給与改善」といった**保育士の待遇改善**、行政による「資格取得を支援」といった**取組の必要性**が訴えられました。

最も多くの意見が出された「働き方」では「制度の全国統一を（慣らし保育期の復職期間拡大など）」「育児休業取得を推奨・促進（行政による規則化）」といった**制度設計的な事柄**や、「週1回、時短勤務でお迎えデー」「時間調整勤務・時短勤務」「子連れ勤務」など、**企業による取組のアイデア**が挙げられています。

シール投票の結果、この「働き方」に関して各主体が担うべき役割を検討し、そのうち、札幌市の役割として「市民に対して企業の働き方やPRなどの情報を提供」「子育て支援の目標を達成した企業には、優先的に仕事を与える」など、**子育て支援・促進の取組を行っている企業へのPRや業務面での支援が有効ではないか**との指摘がされました。

このような子育てのために仕事を断念させない「働き方」についての取組を促進することについてプロジェクト名を考えた結果、**上記のような企業を「子ども未来企業」として認定すれば良いのではないか**ということになり、それがプロジェクト名となりました。

#### ②B グループ：検討課題「1. 勤務 2. 保育 3. 夫（男性）関わり」(P. 40 参照)

検討課題として設定された中で、特に「1. 勤務」と「2. 保育」に関する意見・アイデアが出されました。

まず、大きな島として「子育てサポート」「すぐやろう！企業内働き方改革」が設定されていますが、「子育てサポート」では「保育園の人材確保のための給与支給（札幌市による補助金）」「保育園を増設する（企業内保育園を増やす）」といった**保育人材の確保や待遇改善**、**保育施設の増設**や、「近所の見守り（学校と関係のない世帯が実施）」「近所の空き家を活用して、リタイア後のシニアに子どもを見てもらう（保育園・学童保育）」といった、**地域での子育て**

支援の取組について、また、「小学生低学年まで放課後のフォローをしてもらうシステムが必須」といった就学後児童のための取組の必要性も言及されました。

「すぐやろう！企業内働き方改革」の中では、「子どもの送り迎えのタイミングまで考えた働き方」「短時間勤務、フレックスタイム、テレワーク。柔軟な働き方」など、企業に求められる取組が挙げられています。また、それを促すために「国レベルで介入すべき」との意見も出されました。

これら「子育てサポート」「すぐやろう！企業内働き方改革」から「本当の働き方改革」につながっていくのではないかという整理がなされました。「本当の働き方改革」では「仕事と子育ての両立」「育休取得の推進」といった子育てに関する事柄のほかに、「賃金格差の解消」「就業場所の改革」といった女性や子育てに限らない待遇・就業環境改善の必要性が指摘されました。

こういった取組を進めるために、札幌市・自治体には「国の動きを待たず、札幌市独自の条例を先に作る」、育休取得に熱心に取り組む企業を優遇できるように「行政の補助制度の精査」をする、「働き方改革に取り組んでいない企業の公表」といった役割が求められました。

Bグループではこの「本当の働き方改革」を踏まえて「ブラック働き方見直しプロジェクト」というプロジェクト名が設定されました。

### ③Cグループ：検討課題「子育てしたい・働きたい・活躍したい、男女（みんな）が声を挙げにくい現制度」（P.42 参照）

「子育てしたい男女（みんな）が声を挙げにくい現制度」を改善するための取組を検討しました。

まず「市・国」による取組として、「市のWebサイトでの広報・啓蒙」「『女性活躍推進事業』を周知させるための事業」など、行政による啓発や、事業のPRが挙げられました。また、「男性議員が育休を取って、世間にパパぶりをアピールするSNS」「男性議員に『育休』を取ってもらい、その重要性をPRしてもらおう」のように、国民・市民を代表する議員が率先して子育てに取り組む姿勢を見せるべきとの意見も出されています。

「制度」という島の中にさらに「育休制度」という島が作成され、シール投票により、特に有効な解決策として選ばれました。「育休制度」では「保育士」「市役所職員」「市議会議員」など、育児を支える人、制度を構築する人からまず、育休を取得すべきという指摘や、「産前ケア制度」「プレ産休」というように、産休・育休前にも休暇を取得できる制度の必要性などが指摘されました。

また、育休等の際に代替の人員が充当される「同業他社間でのワークシッター制度」というアイデアが出されましたが、これには「ワークシッター、とても良い制度だと思います。全国レベルで出来そう！」「横のつながりが強まるととても良いと思います。地域でも会社でも社会でも！」など、他グループの参加者から賛同の声が多く寄せられました。

Cグループでは「育休制度」で出された意見・アイデアを踏まえ、さまざまな企業・職場・多様な立場の男女（みんな）がそろって育休に取り組み、支え合うべきという思いから「みんなの手つなぎ育休プロジェクト」というプロジェクト名が設定されました。

#### ④D グループ：検討課題「男女の考え方の違い！」(P. 43 参照)

「女性の活躍」を阻害している要因として「男女の考え方の違い」があり、それをどうすれば解決できるかという観点から取組のアイデア出しを行いました。

まず「企業の制度」という島では「子育て復職者に対する優遇措置」「男性の育休取得義務化」「法律（条令）で罰金制度を作る」といった、**企業に関する制度の構築に関する意見**が出されました。

「学校教育・家庭教育」では、男女が「お互いを理解する機会が少ない」「接し方がわからない」といった指摘がなされた上で、それを解決する取組として「男女共同の授業。体育・家庭科・技術科」「教育する内容は男女の役割分担。違いを認め合い、各々尊重する」というような**男女共同参画につながる教育内容**についての言及がされました。こういった意見に対し、他グループからのコメントとして「小さいころからの『当たり前』大切だと思います」「道徳の授業で『お母さんは料理、お父さんは修理』など、未だに教えている教育現場も見直し」「男女ともに子育て教育」といった意見が出されています。

「男女の考え方の違い」を是正するため、特に取り組むべき事柄として「アピール」が挙げられました。男女共同参画を訴える「メーカー、レインボーマーチみたいな」イベントを行う、「マスコミ媒体を使ってアピール！」などが挙げられ、そこでは「発信力のある芸能人を起用する」といった訴求のアイデアが出されています。それを行う主体としては「マスコミ」「TV局」が挙げられたほか、札幌市・行政によるものとして祭りなどでの「PR」や、「広報さっぽろの活用！」といった事柄が挙げられました。

この「アピール」で挙げられた内容を踏まえて、Dグループでは「共に生きる『ともいき』**アピールプロジェクト**」というプロジェクト名が設定されました。

#### ⑤E グループ：検討課題「働きたいけど〇〇〇が足りない（情報が、企業の余裕が、社会の支える仕組みが）」(P. 44 参照)

女性の活躍のために足りないものとして「情報」「企業の余裕」「社会の支える仕組み」が設定されました。

それを踏まえて検討した結果、「女性の活躍のための情報提供が足りない」として、「Web サイトやSNS」による「(女性レポーターによる)体験談」「仕事情報」といった**女性の活躍や復職に関する情報発信**が挙げられました。また、学生だけに限らない「**ブランクがある人向けの職業体験(インターンシップ)**」といったアイデアも出されています。

「女性の活躍を支える仕組みが足りない」といった課題を解決するための取組として、まず「地域」における「コミュニティセンターや会館の有効活用」「子ども食堂のような施設を増やす(企業の取組を支援)」や、「シルバー世代と子どもの交流の場を作る」「見守りの人材を増やす」といった**ボランティア人材の活用**が挙げられました。そのほか「未就学児がいる無業の母親に現金(数万円)を支給する」といった「**具体的支援策**」にも言及がされています。

「女性の活躍のための会社・企業が足りない」「**企業の取組**」として、**企業内での取組、行政等による企業に関する取組の必要性**が指摘されました。企業内での取組としては「何人かのでつくれたチームで仕事ができるような環境を整える」「女性が活躍する(働く)には、入学時や出産時の祝い金があると良い」「男女差別のない上司が増えると良い」などが、企業に關す

る取組としては「女性就業支援・子育て支援に積極的な企業を札幌市が応援」「企業版ふるさと納税で女性応援企業を支援」「企業の取組を市の Web サイトで紹介」などが挙げられました。

この「女性の活躍のための会社・企業が足りない」で出されたアイデアを踏まえ、女性の活躍を推進する企業を応援するという「**ジョ活企業応援プロジェクト**」が導き出されました。この「ジョ」は「女性」と「ジョブ」の両方にかけて設定されています。

#### ⑥F グループ：検討課題「社会の習慣の改革」(P. 45 参照)

「社会の習慣の改革」をするために必要なこととして「教育による男女意識を学ぶ機会づくり」「多様な働き方改革」「働き続けやすい企業のチャレンジ」「サービス・支援を周知する仕組み、PR づくり」「ハラスメント防止改革」「預かり保育制度の見直し」「経済的な改革」が挙げられました。このうち、特に課題解決に有効なものとして、シール投票では「**多様な働き方改革**」「ハラスメント防止改革」「**経済的な改革**」が挙げられました。

「多様な働き方改革」では、直接的な取組として「リモートワークなど、在宅でもできる仕組みづくり」が挙げられたほか、直接的な取組を促進するための間接的な取組として「活躍する女性を育成している企業へ助成金を支給する」「女性同士の不安・悩みを話し合う場を作る」「女性の活躍をテーマにした研修の実施」などが挙げられました。

「ハラスメント防止改革」では「パワハラ・セクハラ防止。社内ガラス張り。狭い部屋を作らない」のほか、「男女で偏らないよう配属させる」ことで「男尊女卑的発想を失くしていく」「会社や同僚の意識の変革」を図るといったことや、これらのためには「多様な視点から、お互いの考えや背景を知る機会づくり」がなされることが有効ではないかという指摘がなされています。

「社会の習慣の改革」のために最も有効とされたのが「**経済的な改革**」です。この中では特に妻や世帯の所得により出産や育児等に関する補助金や手当が制限されたり、税金の控除がなくなったりすることについての疑問が呈されました。関連して「所得制限があると『働かなくていいかも?』という意識につながる」「扶養控除を廃止する」「助成に対する所得制限の額を見直す」という意見が出されています。また、これらを踏まえつつ、国や札幌市が「年休を買い取る」「勤続年数 10 年・20 年・30 年ごとに祝い金または休暇を贈る」「学童期の医療費補助、医療費を無料に!」「予防接種（任意のものも）無料にする」という意見が出され、これらを踏まえて「**『働きたい!』を応援するプロジェクト**」というプロジェクト名がつけられました。



## イ 各グループで共通して出された意見

各グループから、次のような事柄が共通の意見・取組アイデアとして出されました。

- 1) 「働き方改革」が必要
- 2) 男女共同・平等の意識改革が必要
- 3) 保育・預け先の充実・改善が必要
- 4) 育休取得の推進
- 5) 行政による女性活躍に取り組む企業のPR

### 1) 「働き方改革」が必要

6グループ中、5グループから意見が出されました。

グループ	出された意見
①A (P. 39 参照)	・島「働き方」が作成され、その中で「時間調整勤務・時短勤務」という意見が出された。
②B (P. 40 参照)	・島「すぐやろう！企業内働き方改革」「本当の働き方改革」が作成されプロジェクト名「ブラック働き方改革見直しプロジェクト」が設定された。
③C (P. 42 参照)	・島「企業」の中で「男女ともに育児時期はワークシェアができる制度を作る」「仕事の代行、シェアしやすい仕組み」という取組アイデアが出された。
④D	—
⑤E (P. 44 参照)	・島「企業による取組」の中で「ひとつの仕事の担当者を増やす（休みが取りやすくなる）」「何人かでつくったチームで仕事ができるような環境を整える」といった改善の必要性が指摘された。
⑥F (P. 45 参照)	・島「多様な働き方改革」が設定された。 ・その中で「会社に来なくても仕事ができる組織にならないのか？広がらないのか？」「リモートワークなど、在宅でもできる仕組みづくり」といった意見が出された。

### 2) 男女共同・平等の意識改革が必要

6グループ中、5グループから意見が出されました。

グループ	出された意見
①A (P. 39 参照)	・島「意識改革」が作成された。 ・その中で「男の仕事・女の仕事という考えを取り払う」ことの必要性が指摘された。
②B (P. 40 参照)	・島「ジェンダー問題」が設定された。 ・その中で「主夫の社会的立場を良くする」などの意見が出された。

グループ	出された意見
③C (P. 42 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「意識改革」が設定された。</li> <li>・その中で「男・女と分ける考え方をなくせるような活動が増えたら…」との意見、「ジェンダーレスイベントを月1回、毎年みたいに市全体で開催（ジェンダー認知の拡大）」というアイデアが出された。</li> </ul>
④D (P. 43 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・検討する課題設定が「男女の考え方の違い」であった。</li> </ul>
⑤E	—
⑥F (P. 45 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「教育による男女意識を学ぶ機会づくり」が設定された。</li> <li>・その中で「教育に『育児は夫婦でする』という意識付け」などの意見が出された。</li> </ul>

### 3) 保育・預け先の充実・改善が必要

6グループ中、5グループで意見が出されました。

グループ	出された意見
①A (P. 39 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「保育士」が作成され、保育士の確保や待遇改善等に関する意見が出された。</li> <li>・島「場所」では「子育てする場を企業に」「会社の近くに保育園を設置する」「病児保育の拡大（病児以外にも、ターミナル駅に拠点となるような施設の整備）」などの意見が出された。</li> </ul>
②B (P. 40 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「子育てサポート」が作成された。</li> <li>・その中で「保育園を増設する（企業内保育園を増やす）」「保育園の人材確保のための給与支給（札幌市による補助金）」のほか、「近所の空き家を活用して、リタイア後のシニアに子どもを見てもらう（保育園・学童保育）」といった地域のボランティア人材の活用に関するアイデアが出された。</li> </ul>
③C (P. 42 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「保育園」が作成された。</li> <li>・その中で「企業と地域による“共立”子ども園の設置」「認可保育所の認可基準を下げる」などの意見のほか、「（保育士等の）資格所持者は少人数でも、周辺の家や企業からヘルパー派遣」「保育士の育成を支援するサポーター」といった人材や人材育成に関する意見が出された。</li> </ul>
④D	—
⑤E (P. 44 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「地域」の中で、保育・託児の場として「地域のコミュニティセンターや会館の有効活用」という意見が出されたほか、「見守りの人材を増やすことで、子どもが安心して過ごせる」「シルバー世代の有効活用」といった地域のボランティア人材の活用に関する意見が出された。</li> </ul>
⑥F (P. 45 参照)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・島「保育制度の見直し」が作成され、その中でさまざまな意見が出された。</li> <li>・また「高齢者施設（元気な人）と保育園の併設は無理なのか？子どもの声が聞きたい。ボランティアで良い」など、シニア人材の活用についての意見も出された。</li> </ul>

#### 4) 育休取得の推進

6グループ中、5グループから意見が出されました。

グループ	出された意見
①A	・島「保育士」の中で「育児休業取得を推奨・促進（行政による規則化）」という意見が出された。
②B (P. 40 参照)	・島「本当の働き方改革」の中に「育休取得の推進」という項目が作成された。 ・そこで「札幌市による、男性の育児休暇取得のための支援の実施」「育休の義務化（最低1年間）。育休後も左遷や嫌がらせはしない」などの意見が出された。
③C (P. 42 参照)	・島「育休制度」が作成され、そこで出された意見を踏まえてプロジェクト名「みんなで手つなぎ育休プロジェクト」が設定された。
④D (P. 43 参照)	・島「企業の制度」の中で「男性の育休取得義務化」という意見が出された。
⑤E	—
⑥F (P. 45 参照)	・島「働き続けやすい企業のチャレンジ」の中で「大企業や役所が率先して育休を取得」などの意見が出された。

#### 5) 行政による女性活躍に取り組む企業の PR

6グループ中、4グループから意見が出されました。

グループ	出された意見
①A (P. 39 参照)	・島「働き方」の中で札幌市による取組として「市民に対して企業の働き方やPRなどの情報を提供」などの意見が出された。
②B (P. 40 参照)	・島「本当の働き方改革」の中で「企業の育休取得率を札幌市の Web サイトや新聞などで公開。企業のイメージアップにつながる」などの取組アイデアが出された。
③C (P. 42 参照)	・島「制度」の中で「子ども会社も育つ企業アワードの開催」や、札幌市の役割として「表彰を行う」といった意見が出された。
④D	—
⑤E (P. 44 参照)	・島「企業に関する取組」の中で「市の地下鉄やチカホなど、空いているスペースで女性応援企業の広告を出す」「企業の取組を市の Web サイトで紹介」などの取組アイデアが出された。
⑥F	—

### 3 ワークショップの開催結果

---

- (1) 第1回ワークショップ「女性がより活躍できる社会に必要なこととは？  
～『女性の活躍』を妨げている課題を出し合おう！」

#### ア 開催概要

- ・日時：令和元年8月24日（土）13:30～17:00
- ・会場：札幌市中央区民センター 2F つどいA・B
- ・参加人数：31名

#### イ 第1回の目標

女性がより活躍できる札幌にしていくにあたって、  
**「女性の活躍」を妨げている課題**  
…を抽出し、整理すること

#### ウ プログラム

1. 開会・主催者挨拶
2. ガイダンス、事前質問票へのご回答
3. グループワーク
  - ・アイスブレイク
  - ・グループワーク1「追加の疑問点抽出」
  - ・グループワーク2「課題の抽出」
  - ・グループワーク3「課題の評価、検討する課題の決定」
4. 全体ワーク
  - ・グループ発表
5. 閉会

## エ プログラムの内容

### ガイダンス、事前質問票への回答

検討テーマやグループワークに関する説明の後、事前に寄せられた質問に対して回答しました。

### グループワーク1「追加の疑問点抽出」

検討テーマに関して追加の疑問点がないか、グループ内で確認しました。

### グループワーク2「課題の抽出」

検討テーマ（サブテーマ）に関する課題を抽出し、それらを親和図法（KJ法）にて整理しました。

### グループワーク3「課題の評価、検討する課題の決定」

整理した課題をシールアンケート法（シール投票）によって評価しました。その評価も踏まえつつ、グループ内での話し合いで、第2回で検討を進める「課題」を決定しました。

### グループ発表

各グループでの検討内容を発表しあい、全体で共有しました。

### 第2回までの宿題「アイデア書き出しシート」の配布

個々人で自分のグループの「課題」を解決する「課題解決アイデア」を検討していただくために「アイデア書き出しシート」を配布し、第2回に持参いただけるようお願いしました。

オ 当日の様子



主催者挨拶



ワークショップについてガイダンス



市民文化局男女共同参画室男女共同参画課  
より事前に寄せられた質問に回答



会場全景



グループワークの様様





グループワークの様相



グループ発表の様相

## カ 事前に寄せられた質問・札幌市からの回答

参加者にはワークショップの開催前に、検討テーマに関する事前説明資料と合わせて事前質問票を送付し、検討テーマや行政評価、ワークショップ等に関する質問を、事前にお寄せいただけるようにしました。

その結果、次の質問が出され、札幌市から回答しました。




No.	ご質問の内容	札幌市からの回答
1	<p>資料のグラフが少々恣意的に感じる。</p> <p>特に感じるのが、2/6の女性の比率・有業率の棒グラフの縮尺が違う。わかりやすく表現したのかもですが、せめて下に波線などを入れるのがマナーであるかと思えます。</p>	<p>ご指摘のグラフは差を強調するため、棒グラフの基点を40%としています。</p>
2	<p>3/6の「札幌市内企業の女性従業員の割合は低く…」のグラフ。低いということはわかりますが、断言するには比較データが必要かと思えます。</p> <p>他市ではどうなのか？また、大企業と1人しか居ない企業と比べても無意味なのでカテゴリの比較などなければこの結論は出せないかと思えます。</p>	<p>この調査結果について、企業規模別に女性従業員の割合を示した表（別紙）をみると、大企業でも「女性従業員の割合が30%未満」と回答した企業が54.9%と過半数で、中小企業だとその割合がさらに大きく64.5%となっています。</p> <p>なお、資料における低いとの表現については、就労先の希望について性別による偏り等がなく男女の雇用均等がなされているとした場合に、性別による比率が概ね均衡すると考えられることとの比較で低いと表現したものです。</p>



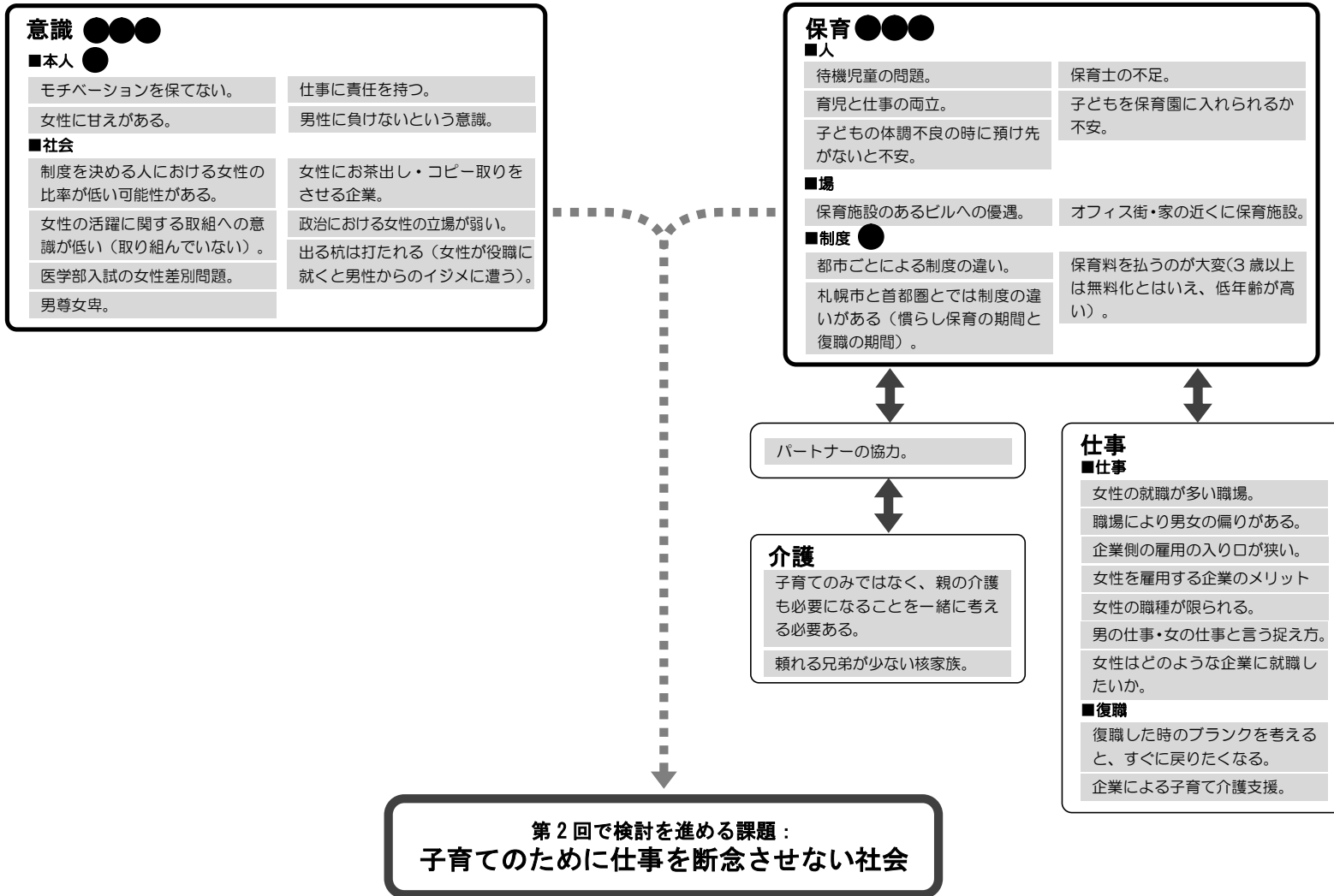
No.	ご質問の内容	札幌市からの回答
3	<p>男女共同参画社会というのはどのような組織・理念なのでしょうか？</p> <p>例えば市議会等で承認されていて、札幌市としてもこれを理念としているなら市民として検討・行動することに疑問はありませんが、いきなり「べき論」から始った感があり、関連データから課題を話し合うというのは原因の解明にもならず間違った方向に進んでしまう危険性があるし、真剣に考えようと集まった人にも失礼な気がするのですが、市としてはどのように考えているのでしょうか？</p>	<p>男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」です。(男女共同参画社会基本法第2条)</p> <p>札幌市では、市・市民・事業者が、協力して男女共同参画を進めることにより、男女の人権が十分尊重され、豊かで活力に満ちた社会を実現することを目指し、平成14年(2002年)に札幌市男女共同参画推進条例を制定し、様々な取組を行っています。</p> <p>今回のワークショップでは、関連データに基づいた課題の提起ではなく、これらのデータも参考にしながら、今回の検討テーマである「子育てと仕事の両立ができる社会～女性がより活躍できる札幌を目指して」に関してご意見をいただければと思います。</p> <p>具体的には「女性がより活躍できる札幌」にしていくためにはどのような課題があるのか(第1回ワークショップ)、その課題を解決するためにはどのような取組をしていくべきか、そういった取組を行うにあたっての各主体の役割はどうあるべきか(第2回)について、市民の皆様の視点から、ご意見をいただければと思います。</p>
4	<p>就学後の児童の母親が働く割合を知りたい。</p>	<p>大変申し訳ありませんが、就学後の児童を持つ母親の就労状況調査は実施しておらず、統計データは持ち合わせておりません。</p>
5	<p>札幌市が考える「子育て」の期間はいつか。</p>	<p>札幌市では、子育て支援施策の対象は、主に妊娠期～未就学児と捉えております。</p> <p>なお、留守家庭児童対策事業、ファミリー・サポート・センター事業、通院医療費の支援など、各事業の性質に応じ、学齢期の子どもを持つ保護者を支援の対象としている事業もあります。</p>

## キ ワークショップの成果～各グループが作成したワークシート

### 凡例

- ◎  検討テーマ（サブテーマ）に関する「課題」
- ◎  取り組むべきと考える課題への投票（シール）
- ◎  （太線）第2回ワークショップで検討する「課題」の元となった意見（島）

## Aグループ



## Bグループ

### 交通

自宅から会社までの通勤時間。  
地下鉄まで歩いて30分。  
交通機関が充実していない。  
交通の不便により、自分が働ける場所がなくなっている。  
東京では子どもを抱えて電車通勤する父親も。

### その他

何十年も前から子育てに関する悩みが変わっていない。  
「男性の活躍」が問題視されず、「女性の活躍」だけを話し合うことに疑問を感じる。

### 介護

家族や親、親族の介護。  
子育てが終わっても、自分の病気や親の介護で「活躍」できない。  
高齢出産の後は「ワンオペ育児」「自分や配偶者の病気（看病）」「親の介護」が立て続けにやってくる！  
頼れる親族がおらず遠距離介護。  
介護のための休暇を申請すると「他の家族は休めないの？」。  
介護が必要な親がいる。  
介護の費用負担で心労がたまる。  
親が他界すると今度は法要などで忙しい（本家の嫁）。

### 家族

専業主婦の友人や母・姑「三歳までは自分で育てるべき！」  
「子どもを預けて働くのは悪いこと」という考えがまだある。  
子どもを預けることのメリットが世の中に広まってほしい。  
子育ては孤独。  
親が孫の面倒をみて、娘が働く。  
みんなでフォローし合う環境づくり。  
転勤や引っ越し。  
札幌市外からの転入者が多く、親や親族の助けが得られにくい。  
親が近くにいないため、子どもの送迎や看病を母親一人でしないといけない。  
引っ越し先に友人がいないのでいざという時頼ることができない。  
近所のおじさん・おばさんも子育てに参加。  
専業主婦であることを強いる男性も多い。  
夫の給料だけで生活できないのは妻がやりくり出来ないから、という考え。  
育休、欧米では制度普及のおかげで出産率がUPしたところも。  
日本でも誰かが育休を推進してくれば…。

### 病気

自分が病気になったため。  
体調不良や不妊治療。  
妻が急死したら子育てはどうするの？

## Bグループ(続き)

### 保育園 ●●●●

保育園と学童保育。  
子どもを自由に預けられる場所が少ない。  
単発や急に預けることが出来る場所が少ない・料金が安い。  
保育費用が高い。パートの給料と大差ない。

働きに出ると今度は子育てのなり手がなくなる。  
認可保育園は空きが少なく、就業してないと申し込みができない。  
仕事見つけないと保育園に入れない。矛盾している。  
認可外だと料金が安く、パートの給料が残らない。

認定こども園は増加しているが環境が整っていない。  
整っていないから「預かり利用は控えて」と言われる。  
「小1の壁」学童保育の定員オーバー。子どもも行きたがらない。  
習い事しつつ無料の学童保育を利用していたら「有料の学童保育を使ったら?」と言われた。

### 夫(男性)の関わり ●●●●●

出産や育児(ワンオペ育児)。  
男性目線の職場環境。  
男性の家事・育児への関わりが少ないこと。  
東京に比べると、男性の育児参加が少ない。

お互い話し合い、夫婦で子育て。  
男性による育児。行政も広めるのに協力して!  
家事・育児を箇条書きした表で啓発(全戸配布)。学校の授業でも。

### 勤務 ●●●●●

#### ■勤務条件

会社が提示する条件が合わない。  
いい仕事がない(勤務時間・職種・給料等の条件)。  
給料と休日、勤務時間・曜日。  
求人内容と面接時の説明が違う。  
正社員とパート、同じフルタイムなのに給与が違う。

#### ■就職支援(資格)

働きたいが、何から始めて良いかわからない。  
企業は資格(取得者)をもっと活用してほしい。  
資格取得のための支援(無業でも支援対象となるように)。  
人手不足解消のために、資格要件を緩和する。

#### ■女性を取り巻く職場環境

女性を採用する求人の数。  
男性はわりと自由に意見を言えるのに、女性だと「生意気だ」と言われる。  
自分の意見が職場で反映されない。  
育休の乱用。同じ仕事にこだわって復職したがる女性は周囲の迷惑にもなりうる。  
権利を主張しすぎて自らの可能性をせばめている?(こだわりが強い?)。

#### ■育休取得・代替要員確保の困難さ

産休は法律で決められているが、育休は企業任せ。育休が無い女性もいる。  
名ばかり規定で産休・育休取れず。  
結婚したら退職しなければいけない職場だったので育休は無し(仕事と子育ての両立ができない)。  
後任も自分で探した。  
企業に余裕がない(産休取得者の代替を確保する余裕がない)。

#### ■子育てと両立するための働き方

子どもの体調に合わせたシフトや休日を設定できない。  
子育てと両立できる仕事が軽作業ばかり。やりがいがない。  
労働環境の整備。  
働き方の多様化(在宅勤務など)。  
在宅や子どもが寝た後の勤務等があってもいいのでは?(9時~17時出社の勤務が圧倒的)。

第2回で検討を進める課題:

1. 勤務
2. 保育園
3. 夫(男性)関わり

## Cグループ

### 会社 ●●●●

働き続けるつもりで育休をとったが、子どもと一緒にいたくなり退職した。気持ちは変化する。

育児休業を取得できる会社が少ない。

企業はブランクのある人を雇わない。

ブランクがあることで、自分は今もう働けないと思い込んでいる。

育休後に、自分の代わりが補填されると復職しにくい。

中小企業は人手不足、人員補充しないと回らない。

ワークシェアの問題でもある。

復職システムが不十分。

各ハラスメント（セクハラ、パワハラ、マタハラ…）。男性から女性への決めつけのようなこと。

女性の報酬の低さ。

女性の正社員・正職員率の低さ。

女性の管理職が少ない。

上司の理解。

役職付きで妊娠し、やむを得ない通院をしていたら「責任感がない」と言われた。

会社の転勤というシステム。

転勤族の妻は、夫の任期 3 年限定でしか働けない。仕事や友人人間関係が断続的になる。

### 人間関係 ●

男性の子育てへの理解。

子どもがいない女性からの理解。

夫の本音（本当は休みを取りたくないのが伝わる・わかる）。

男性が仕事で時間とりにくい状況も見えている。

子どもの誕生日や行事に有休をとる旦那さんがいた。（イイネ）。

働き方改革。

### 制度

企業は育休等に理解を示すべきだと思う。

男性の育児休業取得の難しさはまだある。

以前は「奥さんに子育てを任せて」という風潮。男性は仕事。その影響も残っている

金銭的な子育て支援が足りない。勤務体系の多様化→働く人を支える交通ダイヤ。

介護のフォローも重要。

地域でのインフラの未整備。（保育園・ネット・仕事…）

保育サービスの格差。

女性の議員が少ない。

子育てしながら色々調べる時間が足りない。

職場と子育て中のママを結び場・情報が煩雑。ワンストップで。

求人情報には「扶養内の気軽なお仕事」がよくある。その表現にもややもやする。

### おじいちゃん・おばあちゃん

核家族化で支えが少ない。

おじいちゃん・おばあちゃんも忙しい。働いている。

昔のおじいちゃん・おばあちゃんという存在は偉大だった。

入院・通院時はおじいちゃん・おばあちゃんが子どもを見てくれることが前提の仕組み。

### 価値観・決めつけ

「悪気のなさ」「良かれと思っ」てには困る。

「子育ては母親」という、社会からの圧力。

女性を小さな枠に押し込める社会の風潮。

見えない圧力。

責任感の方向性（女性）。

祖父母世代の子育てや共働きへの理解不足。

子育ては母親が主体。父親はお手伝いするという感覚。

「母乳で育てさない」。

0 歳児保育の預かり先探したら「自分で育てないの？」

子育てと仕事を両立させるのは大変だと思う。

### 幼稚園・保育園 ●●

幼稚園という、不合理な教育（？）機関。母親は専業主婦でないと成立しない。

幼稚園はママへの負担になる行事が多い。

幼稚園は毎日お弁当。

保育所不足。

子どもに障がいがあると、より働きにくくなる。

医療的ケア児を受け入れる保育園が不足している。

働きに出ることを考えるたびに、子どもが熱を出した時のことを想像してしまい、踏み出せない。

### ジェンダー ●●

消費社会。広告・宣伝・もうけにつなげるための男女の役割の定義づけと無駄な消費喚起。

「いい男」像「いい女」像はもっとユニセックスなもの。

子育ても、その後にくる介護も女性中心という考え方。

男・女を区別して考えてしまう前提。

学校・家庭での男女平等教育が不足。

最近の幼稚園・保育園は「さん」予備。「ちゃん」「くん」は使わない。

LGBT に配慮し「男・女・だれでも」トイレがある幼稚園もある。

第 2 回で検討を進める課題：  
子育てしたい・働きたい・活躍したい  
男女（みんな）が声を挙げにくい現制度

## Dグループ

### 職場での女性差別（働く女性に対する意識）

●●●●

職場の理解が低い。  
 男性の理解がない。  
 経営者の意識が低い。  
 男性から女性への偏見がある。  
 中小企業、50代以上の男性で女性を下に見る人が多い。  
 女性軽視。  
 女性を馬鹿にしている。  
 セクハラが多い。

#### ■具体例

男性社員と同等の質（力仕事など）を求められる。  
 能力が高い女性をいじめたりする雰囲気がある。  
 「女性は長く働かない」「女性は使えない」と言われる  
 営業のツールとして「女性らしさを使え」と言われる

### 就職の受け皿が少ない

中小企業の場合、結婚後は仕事を続けさせてくれない。  
 企業が「女性は結婚したら辞めてしまおう」と決めつけている。  
 再就職への受け皿の浅さ、対応の低さ。  
 女性に対する求人数が少ない。  
 就職活動の負担も大きい（手書きの履歴書）。

### 情報を得にくい●●●

働きたいが、どうやって仕事を探せばよいかかわからない。  
 求人情報サイトが多すぎてサイトを選べない。  
 働くための知識が不足。  
 仕事の仕方の変化についていけない？（PCとか）  
 行政による子育てのための支援の不足（広報不足）。  
 行政情報の提供をNHKで！

### 企業の制度が整っていない●●

仕事先の環境整備（急な休みへの対応とか）。  
 男性の育児休業が取得しにくい。  
 育休とると白い目で見られる。周りの目が気になる。

企業の制度や風土改革が進んでいない。  
 行政が行う制度に企業への強制力がない。

【職場・家庭とも】  
 (女性に対する)昔のイメージを引きずっている。

毎日のことで忙しく、就職活動をする気力がわからない。

### 経済●

給与水準が低い、対価（労働賃金）が低い。  
 育児休暇を取るとキャリアが途中で切れて給与も下がる。  
 地方支社がなくなった影響等で男性の地方出張が多い。

会社の余裕がなく、男性に残業が多い。  
 残業がないと、子育てに参加できる。

保育園に預けてまで働く経済的メリットがあまりない。

### 家庭での負担が大きい●●●

家事・介護の負担が女性に偏りがち。  
 子育てと仕事の両立は身体的負担が大きい。

■妻・母に対する意識  
 男性側（夫）からの「家に居てほしい」という思いが強い。  
 家庭内の仕事（家事の負担）への理解不足・協力不足。  
 助け合いをしない心。  
 子どもの世話は母親がするという風土。  
 学校教育の改革。  
 「男女平等」の教育が大事！

■身近な協力の不足  
 男性に家事の出来ない人が多い。  
 地方出身者などは親族等身近な人からの手助けを得にくい。  
 北海道は広くて地元が遠いため、近くに子どもを預けることができる身内がいない。  
 手助けしてくれる身近な人がいないと両立できない。

### 子育て支援の不足●●

保育所の整備が少ない。  
 国営の保育園を設けてみる。  
 企業内保育室があると良い。

十分に活躍が進んできている。悲観的なのだけでは？

第2回で検討を進める課題：  
**男女の考え方の違い！**

## E グループ

### 子どもの居場所（特に放課後）

#### 子どもを安心して預けられる場所がない ●●●●●

世の中物騒なので子どもが一人で行動（出歩く・留守番）できない。  
昔は、園児でも夜に一人で歩けた。  
送迎など、子どものことで親が関わる（関わらないといけない）ことが多い。

おじいちゃん・おばあちゃんが近くにいると良いが…。  
子どもを預ける所がない。  
子ども一人でも安心して行けるような場所がない。  
放課後に過ごす場所がない。  
小学校登下校の見守りが必要。

#### 職場復帰の難しさ●

結婚・出産・育児。  
育休後の復帰が難しい。

#### 保育園の問題●

新しい企業が増えているので、会社にも保育園があると良い。  
保育園側に人員的余裕がない。  
保育園の給与が安い。  
預けたい時間に合った保育園が無い。

#### 保育園に預けにくい？

土曜日は子どもを預けにくい雰囲気がある。  
預ける人が少なくて、なんとなく子ども行きにくい。  
女性が働いていても、子どもが病気になる時に困る。

#### 一人親が多い札幌

一人親が多く、急な休みがもらえない。  
一人親へのサポートが少ない。

第2回で検討を進める課題：  
働きたいけど〇〇〇が足りない  
（情報が、企業の余裕が、  
社会の支える仕組みが）

### 働きたい人と雇用側のミスマッチ

#### 企業の都合●●●●

企業に余裕がなく、教育の時間がとれない。  
仕事が高く。ペースが早い。  
出産して戻ってくると追いつけない。  
雇用の年齢制限が実際にある（一度会社を辞めると…）。●

#### 働く側の希望条件が合わない

時給が安い。  
休みが取りづらい（少ない）。  
土日休みの仕事が少ない。  
条件に合う仕事がない。  
急に帰ったりしにくいので、正社員になりにくい。

#### 職種ミスマッチ●●●●●

未経験の職種に挑戦しにくい（例えばダンプの運転）。  
女性が働けるところの情報が少ない。  
再就職の希望職種のミスマッチ（事務職の求人が少ないなど）。

一度退職すると、元の職場に戻りにくい（雰囲気）。

#### 要因？●

北海道の特質。  
小さい企業が多い。  
古い会社・親族企業が少ない。  
気軽に面接ができた。  
しがらみがない（おせっかいな親戚がいない）。  
結婚式も会費制。  
東京と比べて良い意味で「切羽詰まって」いない？



## F グループ

### 社会の風潮問題 ●●●●●●

社会の雰囲気の方がけている。  
男尊女卑などを含めた封建的な日本の風土。  
子どもの看病のための休暇や結婚したら退職するという思い込みがあり、女性の社員をいやがる会社が多い。  
女性の上司が少ないのでお手本となる人がいない。

仕事に対する女性の意識（結婚したら退職と思っている女性もいるのでは？）  
女性は家庭にいるべきとの風  
会社でのパワハラ・セクハラ。  
女性の少ない会社の雰囲気。  
（性別に関係なく）学歴によって仕事の幅が狭くなっている？  
女性の給料が安い傾向にある。  
女性はパートばかりで正社員になれない。

### 社会の風潮でもあり、預け先の問題でもある

育児による遅刻・早退に対する職場の目。預かり先がないこと。  
突発的な欠勤時の対応が出来ない（働く母親の環境整備を考える必要がないと思っている）会社。  
子どもの看病のための休暇で給料が出ない（有給休暇にならない）のはおかしい。会社によって違うのか？

### 預け先問題 ●●

時間の制限。  
夜勤時、小学生の預け先がない。  
日曜日、小学生の預け先がない。  
学童期の預け先がない。  
預かり所の支援を、ボランティアで増やしてほしい。

保育園に入れない。  
保育所等、子どもを預かってくれる場所の不足。  
入園できる保育所のある場所に引っ越さないといけない。  
病児保育の仕組みがいまいち。  
「こども緊急サポート」など、支援制度のアピール不足。

### 交通問題

中心部の駐車場不足。  
交通機関の充実が必要（駐車・駐輪場を含む）。  
スナックのスタッフは1時まで勤務。でも電車は0時まで。  
地下鉄の最終電車が早い。

### 経済的問題 ●●●●

病欠が多くなると、仕事が続けられなくなる。  
母子家庭の金銭的サポート（会社・行政）。  
経済面に関して。  
家庭環境（母子家庭、低所得など）。  
男性が働けなくなったことを考えないといけない（その時に妻が働いていないと経済的に困る）。

### 働き手と会社のミスマッチ問題

後期高齢者となると働くところがない。  
子どもが大きくなった時、ダブルインカムの方が楽。なのに、働こうと思った時に働けない現実。社会が受け入れてくれない。

### 夫周辺の問題

男の育児取得率 UP を促進して！  
夫は子どものことがわからないのでは？世話をすることでわかってほしい。親子関係の意味でも必要なことではないか。  
主人は仕事がメインで女が（家事・育児）を全てするという矛盾はどうなのか。

男性の意識づけが必要。  
子持ち家庭でも夫の残業が多い。  
夫の帰宅が遅い。  
子どもの面倒を見ない夫もいる。  
夫の家事協力不足。

### もっと知りたい（前向きに）

夫の考え方がすごく良くなっているように思うが、皆そうなのか？

第2回で検討を進める課題：  
社会の慣習の改革

**（２）第２回ワークショップ「女性がより活躍できる社会の実現に向けて、市民・企業・行政はどのような取組を行うべきか～課題を解決する取組のアイデアを出し合おう！」**

を

#### **ア 開催概要**

- ・日時：令和元年 9 月 8 日（日）13:30～17:00
- ・会場：札幌市中央区民センター 2F つどい A・B
- ・参加人数：28 名

#### **イ 第２回の目標**

女性がより活躍できる社会の実現に向けて、  
**課題を解決するために、市民・企業・行政はどのような取組を行うべきか**  
…を検討すること（取組アイデアの抽出、取組を行うにあたっての各主体の役割整理）

#### **ウ プログラム**

1. 開会
2. ガイダンス、前回の振り返り
3. グループワーク
  - ・アイスブレイク
  - ・グループワーク 1「課題解決アイデアの抽出」
  - ・グループワーク 2「課題解決アイデアの評価」
  - ・グループワーク 3「課題解決アイデア実施・実現のために、市民・企業・行政はどのような役割を担うべきか」
  - ・グループワーク 4「課題解決プロジェクトの命名」
4. 全体ワーク
5. 市民参加に関する情報提供
6. 主催者挨拶
7. 閉会

## エ プログラムの内容

### ガイダンス、前回の振り返り

検討テーマの再説明、前回の検討内容について振り返った後、前回出された追加の疑問に回答しました。

### グループワーク 1「課題解決アイデアの抽出」

「宿題」として各自が考えてきたアイデアを出し合いました。

### グループワーク 2「課題解決アイデアの評価」

出された「課題解決アイデア」をシールアンケート法（シール投票）で評価し、以降、検討を深める「課題解決アイデア」を決定しました。

### グループワーク 3「課題解決アイデア実施・実現のために、市民・企業・行政はどのような役割を担うべきか」

「課題解決アイデア」の実施・実現に向けて、市民・企業・行政等の主体はどのような役割を担うべきか、なるべく具体的に検討しました。

### グループワーク 4「課題解決プロジェクトの命名」

検討を深めた「課題解決アイデア」を「課題解決プロジェクト」として命名しました。

### グループ発表、全体討議

各グループからの発表の後、他グループのワークシート（模造紙）に新たに意見・アイデア・感想を書いた付箋を貼り付けました。また、参加者数名から貼った意見・アイデア・感想について発表してもらいました。

## オ 当日の様子



ガイダンス



総務局改革推進室推進課より  
前回出された質問に回答



グループワークの様様



グループ発表の様様



全体討議の様様



主催者挨拶



市民参加の取組についての紹介

## カ 第1回で寄せられた質問・札幌市からの回答

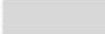



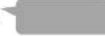

第1回のグループワークの際に下記の質問が出され、札幌市から回答しました。

No.	ご質問の内容	札幌市からの回答
1	男女共同参画の1～3の基本目標・方向について。どんな結果が出てますか？	女性活躍推進計画に位置付けられている主な事業の実施内容については、事前送付資料の6ページに記載しております。また、男女共同参画さっぽろプランについては、毎年、前年度の実施内容について年次報告を作成し、ホームページ等でも公表を行っております（平成30年度の年次報告については、現在取りまとめ作業を行っている最中です）。
2	札幌市の有業率が低いことについて、札幌市はどのような問題意識をもっていますか？ 例えば、福岡市や川崎市よりは有業率が低く北九州市よりは高いですが、それらの都市と札幌市は何が違うと考えていますか？	<p>第1回ワークショップの中でもご説明させていただきましたが、札幌市は女性の比率が高い一方、女性の有業率が低くなっております。また、女性無業者の就業希望者比率は他都市と比べても高い割合となっております。</p> <p>このような状況を踏まえ、より一層、女性が活躍できる環境を整えていくことが重要であると考えております。</p> <p>他都市での有業率の違いについて、一概には言えませんが、札幌市は全国的に見ても3世代同居率が低く、夫婦共働き率も低い状況であります。このほか、男性の労働時間の長さも全国と比べ高くなっており、こうしたことが女性の有業率に影響している可能性があると考えられます。</p>
3	子育て支援施策の対象が未就学児までの理由。小学生以降も大変なのに、なぜ？	<p>事前質問の回答には、小学生以降は子どもの生活の場が主に学校に移ることから、「子育て支援施策の対象は、主に妊娠期～未就学児と捉えている」と回答をさせていただきました。</p> <p>一方、ご指摘のとおり、就学後も子育て支援は重要であり、例えば、放課後児童クラブ事業や医療費の助成、悩みを抱える子ども・保護者への相談支援など、事業によって学齢期の子どもを持つ保護者も対象の支援を行っております。</p>

No.	ご質問の内容	札幌市からの回答
3	<p>子育て支援施策の対象が未就学児までの理由。小学生以降も大変なのに、なぜ？ (前ページの続き)</p>	<p>市が策定している、「新・さっぽろ子ども未来プラン」では、「すべての子ども（18歳未満）とその子育て家庭」を計画の対象と位置付けており、就学後の子どもを持つ保護者の皆様も支援の対象としておりますので、先の回答で誤解を与えてしまったこととお詫び申し上げます。</p> <p>なお、下記に主な就学後児童への支援施策をまとめておりますので、ご参照願います。</p> <p><a href="http://kosodate.city.sapporo.jp/nenrei/mosugu/index.html">http://kosodate.city.sapporo.jp/nenrei/mosugu/index.html</a></p> <p>(※) 札幌市子育てガイド&gt;年齢・対象者別で探す&gt;もう少し小学生</p>
4	<p>職種別の「復職率」はどうなっているのか？</p>	<p>大変申し訳ありませんが、札幌市では当該質問に関する調査は実施しておらず、統計データを持ち合わせておりません。</p>
5	<p>SDGsを意識しないのですか？</p>	<p>女性活躍に関わる事業は、主にSDGsの「5 ジェンダー平等を実現しよう」と関連があると考えています。なお、現在策定中の「札幌市まちづくり戦略ビジョン・アクションプラン2019」では、計画に位置付ける重点取組項目や各事業にSDGsの視点を関連付け、SDGsを意識して事業を推進することとしています。</p>
6	<p>一旦退職した後に復職を希望した理由は？データはありますか？</p>	<p>大変申し訳ありませんが、札幌市では当該質問に関する調査は実施しておらず、統計データを持ち合わせておりません。</p> <p>&lt;参考&gt;</p> <p>国が行った調査で、「15歳未満の子どもがいる夫婦のうち、現在無職の妻が就業を希望する最大の理由」の調査を行っており、その結果では、「経済的理由（子どもの教育費、生活費など）」、「時間に余裕ができた」などが挙げられています。</p> <p>&lt;国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」&gt;</p>

## キ ワークショップの成果～各グループが作成したワークシート

### 凡例

- ◎  課題解決アイデア
- ◎  取り組むべきと考える課題解決アイデアへの投票（シール）
- ◎  検討を深めることになった課題解決アイデア（島）
- ◎  課題解決アイデア実施・実現のために、誰がどのような役割を担うべきか
- ◎  他チームのメンバーからの追加意見
- ◎  特にプロジェクト名の元となった意見（島）



## Aグループ：検討課題「子育てのために仕事を断念させない社会」

### 場所 ●●●●●●

子育てする場を企業に。  
会社の近くに保育園を設置する。  
在宅勤務。

Good!

場所の提供。  
市有地に市営テナントビル。  
札幌市が保育所付テナントビルを建てる。  
1階は子育てセンター。2階はコールセンターなど。  
第三セクターによる運営。  
コールセンター企業の誘致。

育児保育の拡大（育児以外にも、ターミナル駅に拠点となるような施設の整備）。  
インフルエンザなどの流行期には複数人対応。  
ちあふるなどに公的な保育園があれば、各エリアでも利用できるのでは？

### 企業 ●

中小企業と女性のマッチング。  
中小企業に調査。具体案がでるかな？  
女性を雇用出来ない、女性従業員を増やしたい中小企業へのヒアリング。  
女性が働きに出るのを企業側が応援する。行政は経済面で支援する。

### 意識改革 ●

行政の情報発信。パートナーの意識改革のための、男性の育児参加の働き・女の仕事という考えを取り払う。

### 働き方 ●●●●●●

時期の調整（入社・採用の時期を6〜7月にずらす）。  
制度の全国統一を（慣らし保育期の復職期間拡大など）。  
（札幌市）行政と市民の間で情報を共有する場を作る。

（札幌市）市民に対して企業の働き方やPRなどの情報を提供。  
育児休業取得を推奨・促進（行政による類似化）。

（企業）月1回の有休を強制的に取る日を作る。子どもと関わりを持つ日。働き方改革の有休取得を兼ねる。

男性の子育て参加。  
週1回、時短勤務でお迎えデー。  
（企業）ノー残業デーのような推奨運動を行う。

（企業）全従業員に権利を与え、独身などにも不満が出ないようにする。

時短デーは、独身の人も配慮があっても良いと思う。

子育てを応援するところは、応援したくなります。

時間調整勤務・時短勤務。  
子連れ勤務。

（札幌市）子育て支援の目標を達成した企業には、優先的に仕事を与える。

（札幌市）実施した企業には行政が支援をする。

プレミアムフライデーやノー残業デー、形だけのものが多いので実現してほしい。

実現を強く望む！

プロジェクト名：  
**子ども未来企業**

子どもを主顧とした未来はいいですね！

### 保育士 ●●

「保育士」を就きやすい仕事に。

すぐにも実現を！  
保育士の給与改善。

保育士の給与が増えたら、保育士不足を早々に改善できる。

市職員と同等の給与を。

道の保育士実態調査でも約6割が給与・賞与の改善を希望。

（企業）中途採用の機会増。

（行政）資格取得を支援。

保育士の体力（長く続かない）。

保育士の就職や保育士のなり手が増えない。

保育士の苦労が伝わっていないため、親の過大な要求が増えているのは？

元保育士による保育補助の導入は？

お互い様の思いやりを。

## Bグループ：検討課題「1. 勤務 2. 保育園 3. 夫（男性）との関わり」

### 女性の仕事などの情報共有

スマホなどで気軽に見れる、育児中のママ向け仕事情報の発信。

子育て中は自分で仕事情報を探すヒマもない。

行政や企業が情報をまとめ、一斉に発信してほしい。

### ジェンダー問題

女性が産まないとい国はなくなる。

女性が女性の足を引っ張る。

妊娠・出産→女性が働けなくなる。

女性は「お手伝いさん」という考え方を教育の段階から変える。

主夫の社会的立場を良くする。

### 国レベルで介入すべき ●●●●

20年前は国会でも少子化対策より高齢化対策が優先された→女性は家に居れば良いと考えが強かったから。

国会議員でも仕事と家庭を両立できるかどうか。育休取得を批判する議員もいる。

国や自治体による子育て手当の増額。子育てにかかる経済的負担の軽減。

日本社会は主婦ありきで成立している（専門書も出ている）。

主婦が、夫の無茶な働き方の割を食っている。

「名前のない家事」をリストアップし、役割分担や手助けの際、役立ててもらおう。

### 子育てサポート ●●

勤務状況に合った保育園を利用。

POP な（無資格）ベビーシッター子育てヘルプの導入！

保育園を増設する（企業内保育園を増やす）。

保育士資格を持つ母親が少人数（1～2人）の子どもを預かる。

札幌市による保育園の実態調査（定員オーバーなど）。

ぜひ無認可保育園にも！

保育園の人材確保のための給与支給（札幌市による補助金）。

保育園の求人条件の緩和（高齢者層の活用）。

保育園・子ども園を無償化しても、小学生上がったら、女性は仕事を辞めざるをえないことも。

小学生低学年まで放課後のフォローをしてもらうシステムが必須。

近所の見守り（学校と関係のない世帯が実施）。

近所の空き家を活用して、リタイア後のシニアに子どもを見てもらう（保育園・学童保育）。

大学生まで対象とした補助。返還義務のない奨学金など。

小学生が上がってからも支援が必要（金銭面や直接的な支援）。

### すぐやろう！企業内働き方改革 ●

会社に出社しなくても仕事ができる環境を作る。

仕事と子育て、両立しやすい職場の環境づくり。

従業員の働きやすい環境を企業が作る。

勤務時間の自由化（9時～17時固定でなく、トータルで8時間）。

子どもの送り迎えのタイミングまで考えた働き方。

在宅勤務を選択できるような働き方改革。

短時間勤務、フレックスタイム、テレワーク。柔軟な働き方。

ちゃんと守る企業には報奨金を。

高齢者の採用。

育休、介護などに使える年休を福利厚生として与える。

出産手当や扶養手当など、現行の制度をさらに活用する。

（企業・自治体）奨学金の負担軽減による離職率低下の抑制。

保障や手当、それらがあれば全体的にイイですね！

Bグループ：検討課題「1. 勤務 2. 保育園 3. 夫（男性）との関わり」の続き



●●●●●  
■ 本当の働き方改革

■ 仕事と子育ての両立  
不公平感・甘えを無くすためにも、フォロー体制を整える。  
業界全体まで枠を広げる。

働き方改革が目的のあるものになって素敵だと思えます。

仕事と子育てが両立できる企業作りをすること。

(国) 企業への圧力(罰金等)。義務化しないといつまでも変わらない。

消費税増額ではなく、企業への罰金強化。

長時間労働の解消。

長時間労働の解消、大手だと思つ。(札幌市) 国の動きを待たず、札幌市独自の条例を先に作る。

(国・自治体) 中小企業が働き方改革に本腰入れるために、業界団体に圧力をかける。

(国・自治体) 働き方改革に取り組んでいない企業の公表。

(国・自治体) 働き方改革問題コールセンターの開設。

■ 賃金格差の解消

若者の賃金アップ。

(国・企業) 初任給の賃金格差をなくす。20代の賃金アップ。職業への希望や夢、生活設計を立てられる。

(国・企業) 若者の勤続年数に応じた助成金を折半で出す。

賃金格差をなくし、パート・正社員ともに責任感を持つ。

性別、パート・正社員に関わらず、同一労働同一賃金の適用。女性のやる気アップにつなげる。

(国・企業) 雇用形態による賃金格差をなくす。

■ 就業場所の改革

企業に力がない(通勤・転勤費用が出せない)。仕事のやり方を替えて経費削減。

企業が、会社や事務所です仕事をすることを捨てるためにとどうすべきかを考える。

転勤を無くす→女性が定職につきやすくなる。

(企業) 出張・長距離移動の業務→テレワークや現均雇用など、他のやり方があるはず。

(企業) 道内出張など、遠距離の業務は、現地住民(定年後の人など)に任せる(雇用拡大)。

職種を選択ができるよう、企業による受け皿の拡大。

■ 育休取得の推進

札幌市による、男性の育児休暇取得のための支援の実施。

育休の義務化(最低1年間)。育休後も左遷や嫌がらせはしない。

行政が、企業に対して裏面監査に入ってほしい。

企業の育休取得率を札幌市のWebサイトや新聞などで公開。企業のイメージアップにつながる。

(メディア) 有給休暇を取る男性のCMを流す。

(国) 育児休業、男女ともに1年間取得、という法律の制定。

(国・自治体) 行政の補助制度の精査。

プロジェクト名：  
ブラック働き方改革見直しプロジェクト

## Cグループ：検討課題「子育てしたい（働きたい・活躍したい）男女（みんな）が声を挙げにくい現制度」

### 市・国

市のWebサイトでの広報・啓蒙。  
 「女性活躍推進事業」を周知させるための事業。  
 市内で母子教室を実施しているところへ、書面を案内を送る。  
 「出生届けがあった地域へDM等を送り、女性活躍推進事業」を案内する。  
 男性議員が育児を取って、世間へ「パパ返りをアピールするSNS、一歩ス」  
 ママの心が分かる上司を作る研修会の開催。  
 子育て資金用の基金の設立一歩一歩  
 育休取得者が担当していた仕事のサポート一歩一歩  
 育休取得者が担当していた仕事のサポート一歩一歩

### 企業

大企業から始めて中小企業へ拡大。  
 転勤を減らした企業を表彰。  
 上司が有給休暇を取得することを目指す。  
 テレワーク・スーパードライバーやコンビニ、商店で営業時間をシェアする。(交代制で長時間や短時間営業日を閉める)  
 各企業で個人担当業務を夫々する(例：Aが仕事をし、代わりが利かない状態をつくらない)  
 男女ともに育児期間はワークシェアができる制度を作る。  
 仕事の代行やシェアをしやすしい仕組みをつくる。  
 子どものために突然の早退・休職が妨げられないようにする。  
 子どもが育休取得した際に、会社が休めば(別の会社、派遣的受)

### 意識改革

子どもは「家庭」で育てられない事実を見つめる。  
 LGBTIQを広めるためのTV番組・新聞。  
 男、女と分ける考え方をなくせるような活動が描えたら…。  
 ストレスを感じた時のメンタルケア。  
 「奉仕の心」普及。小学校低学年から卒業で奉仕の心をほぐす。  
 「何で自分が…」ではなく「誰かが代わりにやらなくてはいけない」「やるのが当たり前」。  
 ジェンダーレスイベントを月1回、毎年定期的に市全体で開催(ジェンダー認知の拡大)。  
 ジェンダーレスのイベントによる意識改革、イイネ!

### 保育園

企業と地域による「共立」子ども園の設置。  
 資格所持者は少人数の子どもの対象でも、周辺の家や企業からヘルパーを派遣する。  
 認可保育所の認可基準を下げる(認可になるために)。  
 保育士の子育ても応援するため、緊急事態のサポートの仕組みをつくり、育成する。

### 育休制度

罰は増税一育休手当や褒賞制度など子育てに限定したものを用意する。  
 実現してほしいアイデアです。  
 (札幌市)企業への「育休取得の努力義務」を条例で明示する。  
 (札幌市)育休取得した職員に列して減給をしない。  
 まず市役所職員から育休取得を。  
 市議会議員も市長も育休取得を。  
 育休取得が多い企業や職場には報酬制度を適用。  
 (自治体・企業)総務課の弱点を正すことによる。  
 学校行事、有給休暇制度の確立、企業フレゼント。  
 (学校)各企業に出発してほしい行事の一覧を配布する。  
 シニア世代もサポートできる。

産休・育休取得のワークシェア制度(強制)。  
 病欠・育休しなければならぬの(札幌市)札幌市が育休重点企業を表彰し、表彰を行う。  
 財源として「企業減価償却と納税」制度はどうですか?  
 法人税が減税されるのはいずれね。  
 非協力企業から返則金を取り、良い企業に還元するといったアイデアがともGood!  
 (日ハム)育休休暇を作る。  
 (日ハム)子育てしやすい企業としての体制を作る。  
 (企業)子ども関連企業(例：ミキハウス、西松屋、トイズファースト)が率先して行う。  
 守れない企業に対する罰則を与えるところにある。  
 不利な企業が出ないか心配。

子どもも会社も育休企業アワードの開催。  
 (札幌市)札幌市が育休重点企業を表彰し、表彰を行う。  
 財源として「企業減価償却と納税」制度はどうですか?  
 法人税が減税されるのはいずれね。  
 非協力企業から返則金を取り、良い企業に還元するといったアイデアがともGood!  
 (日ハム)育休休暇を作る。  
 (日ハム)子育てしやすい企業としての体制を作る。  
 (企業)子ども関連企業(例：ミキハウス、西松屋、トイズファースト)が率先して行う。  
 守れない企業に対する罰則を与えるところにある。  
 不利な企業が出ないか心配。

育休・産休を取得しても減給を多くしない。  
 男女が育休を取れるシステム構築研修会。  
 働き方改革(罰則あり)。  
 大きな意味での育休休暇制度。  
 お金がまわって経済効果も期待できるような制度ですね。  
 アイデアが素晴らしいです。  
 新しいアイデアでも驚嘆しました。  
 罰は増税一育休手当や褒賞制度など子育てに限定したものを用意する。  
 (札幌市)企業への「育休取得の努力義務」を条例で明示する。  
 (札幌市)育休取得した職員に列して減給をしない。

プロジェクト名：  
**みんなの手つなぎ  
 育休プロジェクト**



## Dグループ：検討課題「男女の考え方の違い」

### 企業の制度

子育て復帰者に対する優遇措置（世帯、企業）。

税金を減額（法人税、市民税など）。

父親は仕事、母親は家、という認識がある。

男性の育児取得義務化。

採用人数。

企業の採用比率、男女均等化。

女性差別。もし差別をしている企業があるなら止めること！

法律（采令）で罰金制度を作る。

罰金を企業の支援金として活用。

罰金がないとやはりいけないですね。

情報発信、罰金など。

男女の体力差をうめるため、労働時間の短縮。

週休2日・8時間を少なく。

AI・ロボット等の積極導入。

### 企業の教育

中小企業の勉強会（人事部など）。

中小企業による団体（商工会議所など）。

市内の中小企業の交流会・ワークショップなど→気づきの場。

### 学校教育・家庭教育

男子高・女子高の廃止。

お互いを理解する機会が少ない。

接し方がわからない。

小さいころからの「当たり前」大切に思えます。

男女共同の授業。体育・家庭科・技術科。

道徳の授業で「お母さんは料理、お父さんは修理」など、未だに教えている教育現場も見直し。

男女ともに子育て教育。

新入学・新入団時の出前授業。

新米のパパ・ママが集まるチャンス！

PTAの勉強会と結果報告。

教育する内容は男女の役割分担。違いを認め合い、各々尊重する。

企業幹部に対する教育も必要か。

最先端企業と古い企業との差がありすぎる。

学校で「先生たちの育児取得」の実態を公表してみる。

### アピール

メーデー、レインボーマーチみたいなの。

マスコミを利用した祭りを開催（企業、市、区、町）でPRする。

（札幌市）祭りで配布するうちわを利用したPR。

（行政）神社・町内会のお祭りのPR活動（議員や市長、芸能人）。

（町内会）町内会回覧板の活用。

行政がやっていることをしっかりPR。手段を工夫。

（札幌市）秋元市長カンパシ！

（札幌市）広報さっぽろの活用！（読みやすく…）

マスコミ媒体を使ってアピール！メディアによるイメージ戦略。

（行政）マスコミを使って宣伝する。

（NHKなどTV局）「残業がっご悪い」「残業ダメゼッタイ」キャンペーン。

ラジオ・新聞など、多くの人に触れられるように。TVだけにやなくても良いかも…。

（TV局）企業に突撃レポートをする。

企業の本音は聞きづらいのでは？

分かりやすいアピール。具体的な「教育」。

発信力のある芸能人を起用する。

（行政など）芸能人を利用する。（NHKなどTV局）子ども番組の時間帯のCM。

（TV局）男性が家庭に参加しやすい風潮を作る。

（町内会）町内会での新米パパ・ママの勉強会。

（企業）アリオ、イオンなどのイベントコーナー。

アリオ、イオンのイベントコーナー、良いと思う。

（市民）今日参加したワークショップの経験をまわりに話す。

プロジェクト名：  
共に生きる「ともいき」  
アピールプロジェクト



# Eグループ：検討課題（働きたいけど〇〇〇〇…が足りない（情報が、企業の余裕が、社会の支える仕組みが））

## 女性の活躍のための情報提供が足りない

### 情報提供

情報はインターネットで、という人が多い。  
市が女性レポーターを雇い、（女性レポーターによる）体験談をWebサイトやSNSに掲載する。札幌市のWebサイトに「働きたい女性」の項目を新設する。先輩たちの身近な意見をWebサイトに掲載する。

インターシップ、学生だけでなくの人もいる。  
女性向けの仕事情報をもっとわかりやすく丁寧に。  
広報さっぽろに専用の求人欄を設ける（月1回では少ないが）。

### イベント・機会づくり

会社でも年に一度、女性向けのイベントを作っておける。  
企業が潤うような会社の交流イベントもあるといい。  
札幌10区民祭りを作って、企業も参加すると思う。

お店なら同じチェーン店で交流があるといい（年に1度位）。  
女性向けの「これ」があるから、「この会社が良い」「この会社に居たい」と言えるような企業が増えたと良い。

## 女性の活躍を支える仕組みが足りない

### 地域

地域のコミュニティセンターや会館の有効活用。  
子ども食堂のような施設を増やす（企業の取組を支援）。  
例：びっくりドンキー。  
「食べるだけ」でなく色々学びになるものがあったら素敵ですね。  
子ども食堂は貧困層向けというイメージがあるが、学習期の預け先として受け入れOKとなる風潮が広まるといい。

見守りの人材を増やすことで、子どもが安心して過ごせる。  
シルバー世代と子どもとの交流の場を作る。  
年齢不問とあるが、60歳過ぎると資格が有っても就職は難しい。「年齢不問」はやめよう！（はつきりと示す）  
シルバー世代の有効活用。  
超高齢化社会なのでシルバー世代に頼りたい。

### 具体的支援

未就学児がいる無業の母親に現金（数万円）を支給する。  
仕事を求めている層に分ける。  
魅力的な職場にする→「ゆるく」働ける（休みを増やす、労働時間を減らす）。  
地元企業が市の活動をサポートすることで、企業も仕事が増えて雇用につながる。

## プロジェクト名：ジョ活企業応援プロジェクト

## 女性の活躍のための会社・企業が足りない

### 企業による取組

女性が活躍（働く）するには、入学や出産の祝い金があると良い。  
企業で色々な労働条件を設定する。  
男女差別しない仕組みを増やそう。  
女性を丁寧にする会社は潤う。  
人間関係がもっともっと楽しい豊かな社会・企業を。  
企業同士が刺激し合えると良いですね。  
女性就業支援・子育て支援に積極的な企業を札幌市が応援。

平等な働き方でさず（労働時間）。ひとつの仕事の担当を増やす（休みが取りやすくなる）。  
労働日数も大事だと思う。  
何人かでつくったチームで仕事ができるような環境を整える。  
地下鉄や地下通路の有効利用されていらない広告スペースを企業に提供する。  
プランクのある人向けインターンシップ。

地方創成事業として認可を受け、「企業版ふるさと納税」を全額助成の就業支援・子育て支援に充て、札幌市の魅力をアピールする。  
助成金等の情報（企業は助成金制度があることを知らない）。  
企業による子ども食堂（びっくりドンキーなど）。  
（企業）独自の取組で女性の活躍を応援。

### 企業に関する取組

企業版ふるさと納税で女性応援企業を支援。  
（行政）広報や制度で応援。  
市の地下鉄やチカホなど、空いているスペースで女性応援企業の広告を出す。  
企業の取組を市のWebサイトで紹介（女性レポーターが体験）。  
（行政）女性を応援する仕組みづくり。企業を支える。  
女性の資格、重機の免許など。  
市電やロープウェイなど、札幌市の公共交通機関を利用。

## F グループ：検討課題「社会の慣習の改革」

### 教育による男女意識を学ぶ機会づくり●●●

周知活動の徹底。  
 寛大な人間になる。そのために偏見や変なプライドを捨てる。  
 学校教育のひとつとして、子どもたちに教える。  
 教育や講演などを受けて、考え方を  
 変えようとする一人一人の意識付け行動を無駄にしないように社会が事後支援を作る(例：休職中に互いの日本人。  
 義務教育までに家庭はどうあるべきか、リアルに考える。  
 平等とは、心理面はどうか。  
 教育に「育児は夫婦でする」という意識付け。

### 多様な働き方改革●●●

子育て女性への支援。  
 会社に来なくても仕事ができる組織にならないのか？ 広がらないのか？  
 リモートワークなど、在宅でもできる仕組みづくり。  
 活躍する女性を育成している企業へ助成金を支給する。  
 女性同士の不安・悩みを話し合う場を作る。  
 (企業・団体等) 女性の活躍をテーマにした研修の実施。  
 家事のアウトソーシング化をしやすいとする。  
 働くお母さんに、家事代行できるクーポンを配布する。

### 働き続けやすい企業のチャレンジ●●●

育児休暇は浸透しているのか。  
 大企業や役所が率先して育児を取得。  
 企業の休暇制度。男性の休暇、週休3日。  
 代替要員の確保。  
 代替スタッフバンク制度の設立。  
 無料の制度を増やすべき。  
 企業への交付金。  
 休暇や交付金の対象や名称の見直し。  
 札幌市が「育児で減給になった」方々に(児童手当以外の)補填する手当を支給する。  
 所得に関わらず受けられるサポートの均一化(保育や子ども対象の予防接種など)。

### ハラスメント防止改革●●●●

ハワハラ・セクハラ防止。社内ガラス張り。狭い部屋を作らない。  
 ハラスメント禁止。  
 男女で偏らないよう配慮させる。  
 自販機の世の中。会社のお茶出しは必要か？  
 会社の運営が昔のままなのはどうか？  
 男尊女卑的発想を失くしていく。  
 会社や同僚の意識の変革。  
 多様な視点から、お互いの考えや背景を乱る機会づくり。

### 保育制度の見直し

保育園の預かり時間の延長。7時～19時。  
 保育園を増やす。  
 保育園を無償化しても入れなければ意味がない！  
 希望時期に入れる保育園の整備。施設利用者の力を借りて保育園など運営する仕組み。  
 お父さんお母さんが保育士として働き、我が子を増やされる制度(保育士を増やすため)。  
 ポランティアによる保育施設の設置。  
 老人施設(元気な人)と保育園の併設は無理なのか？ 子どもの声が聞きたい。ボランティアが良い。  
 小学生を近所の高齢者に見てもらえらると良いですね。  
 子どもの施設。  
 子どもの預かりの充実。  
 学童期児童の、土日祝や夜間の預け先の充実。  
 地域ごとに、全ての子どもが身を寄せられる施設づくり。

### サービス・支援を周知する仕組み、PRづくり

行政機関の縦割りが問題。横のつながりが少ない。  
 同感！PR がうまくできればもっと働ける社会になると思います。

### 経済的な改革●●●●●

所得制限があると「働かなくていいかも？」という意識につながる。  
 所得制限(上限)があると助成が受けられない仕組みを見直す。  
 扶養控除の拡大。  
 (国) 扶養控除を廃止する。  
 (札幌市) 助成に対する所得制限の額を見直す。  
 やばりお金は大事ですね。根本的な改革が必要なのではないか。  
 勤続年数が長い人には金一封か休みを。  
 (国) 税金の使い方を考える(軍事費等)。  
 (国) 年休を買い取る。  
 (国) 勤続年数10年・20年・30年ごとに祝い金または休暇を贈る。  
 働きに出る際の必要経費も考慮してほしい。  
 所得制限。児童手当、医療費(子ども)、税金。  
 休み期間中に経済的支援を受けられる仕組みづくり。  
 (札幌市) 学童期の医療費補助、医療費を無料に！  
 (札幌市) 予防接種(任意のものも) 無料にする。  
 子ども、税金。  
 子育て世帯に対する市民税などの支出を減らす取組。

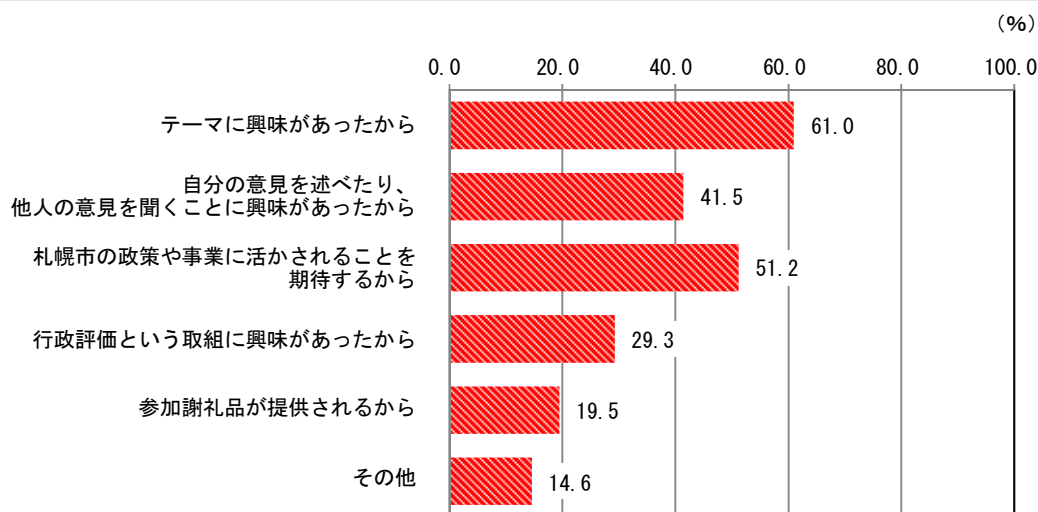
プロジェクト名：「働きたい！」を応援するプロジェクト

## 4 参加者アンケートの結果

第2回ワークショップ当日、プログラム終了後に参加者に対してアンケート調査を行い、第1回、2回ともご出席いただいた28名の方々からご回答をいただきました。

### 設問1) 市民参加ワークショップ参加の理由 (N=28、複数回答)

今回、市民参加ワークショップに参加することを決めた理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。



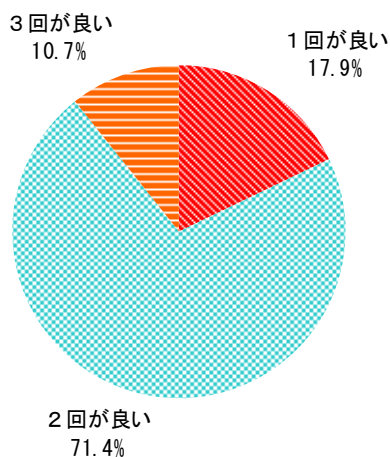
#### その他：

- ・市民の義務を考えた。
- ・無作為であっても選ばれたので、参加することが義務だと感じた。
- ・託児サービスがあったので。

### 設問2) 市民参加ワークショップの設定について

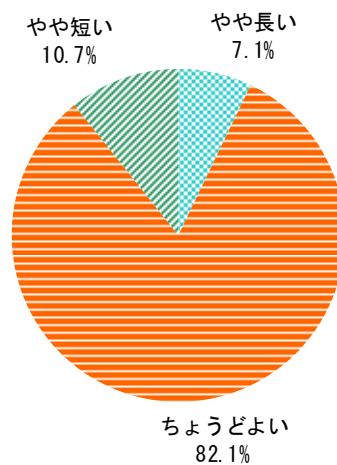
今回の市民参加ワークショップの設定について、どのように感じられましたか？  
5段階のうちあてはまるもの一つに○をつけてください。

#### ・回数 (2回実施) について (N=28、単数回答)



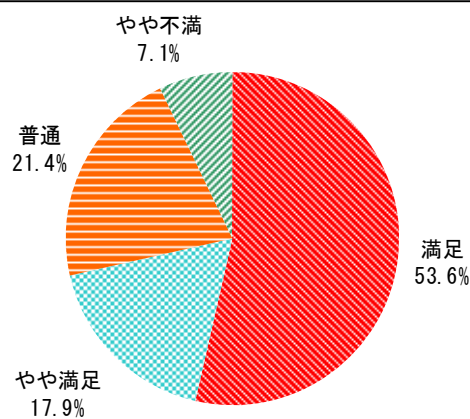


・議論の時間について (N=28、単数回答)



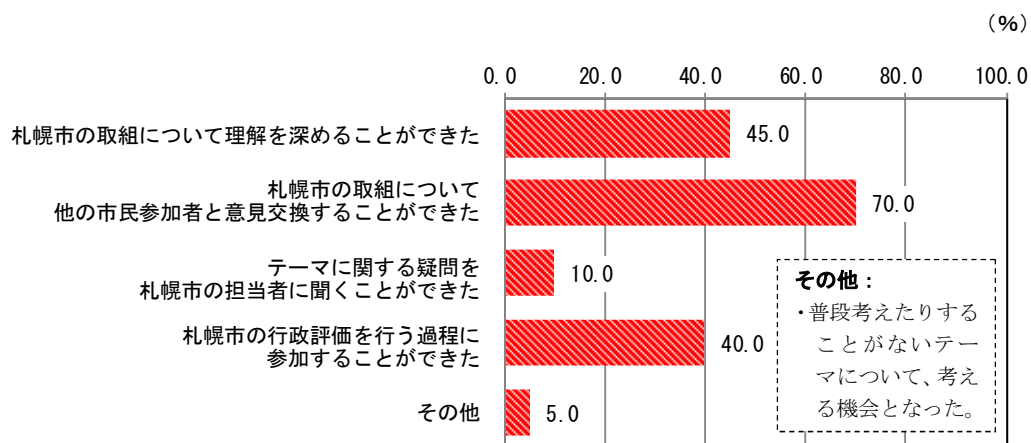
設問3) 市民参加ワークショップの満足度 (N=28、複数回答)

今回の市民参加ワークショップに参加した満足度について、あてはまるものひとつに○をつけてください。



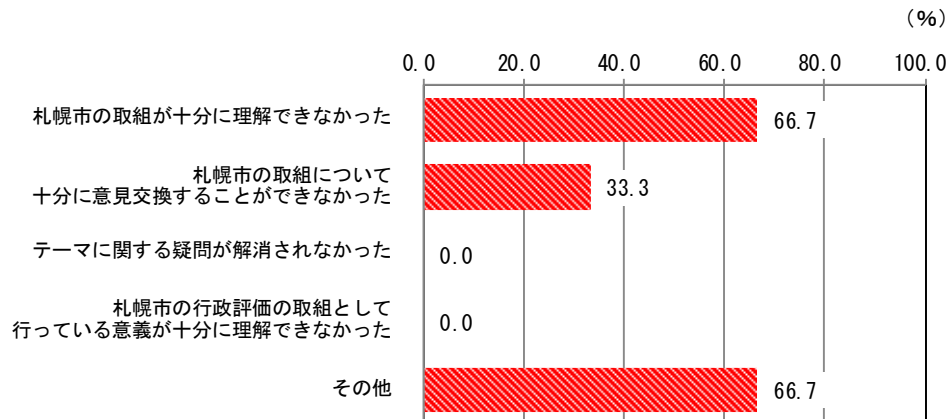
・「満足」の理由 (N=20、複数回答)

「満足」または「やや満足」と答えた方にお尋ねします。  
どのような点に満足されましたか？あてはまるものすべてに○をつけてください。



・「不満」の理由 (N=3、複数回答)

「やや不満」または「不満」と答えた方にお尋ねします。※  
 どのような点に不満を感じましたか？あてはまるものすべてに○をつけてください。  
 (※非該当で回答された方1名も含めて集計)

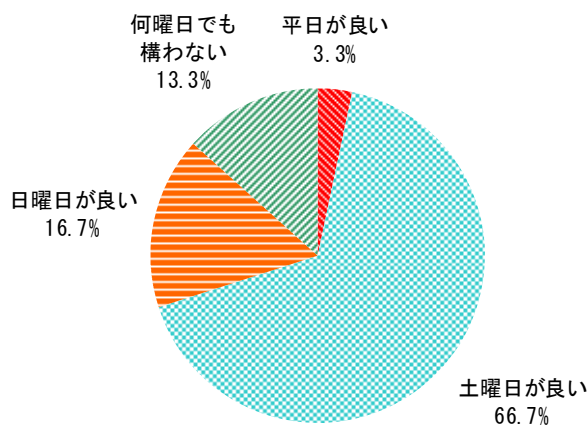


**その他：**

- ・テーマの決定に疑問。
- ・今回のワークショップがどのように反映されるのかわからない。

設問4) 市民参加ワークショップの開催曜日 (N=28、複数回答)

今回のワークショップは第1回目を土曜日、第2回目を日曜日に開催しました。今後、このような取組にあなたが参加される場合、何曜日の開催が望ましいでしょうか。あてはまるもの一つに○をつけてください。(※複数の回答された方2名も含めて集計)



## 設問5) 自由意見 (N=16)

ワークショップの取組全体を通して、より多くの方にご参加いただけるワークショップにしていくための工夫・アイデアなど、ご意見、ご感想がございましたらお書きください。

### 参加者募集について

- ・3,000人ほどに送る「参加どうですか？」の書類をもっと増やしたら、もう少し参加者が増えると思います。今回、初参加でしたが、本当に素晴らしい時間でした。今後こういった取組があれば、積極的に参加していきたいと思います。ありがとうございました。
- ・対象者を3,000人でなく、もっと多くの人を対象にする。毎年、ひとつのテーマでなく、複数のテーマでやってみてはどうか。
- ・「〇〇年札幌市に住んでいるけど、ワークショップのお誘い来たことないなあ」言っている市民の方もいました。私は2度目でしたので、多くの方に案内が届くと、より多くの人に参加できるのではないかと思います。

### ワークショップの設定・運営等について

- ・意見を聞くのもいいが、市としての考え方も最初に出して、そのギャップ等の認識も必要では？また、子育て問題も重要だが、札幌市の急激な高齢化における介護問題も課題であり、働き方改革に結びつくのでは？特に札幌は核家族化率が高いので。
- ・「〇〇までに札幌市による回答や対策が打ち出される」などがあると、もう少しやる気になると思う。ふせんは、もう少し小さい方が良い。良く分からなくなる。見づらい。道新あたり取材すべき！
- ・「何年以内に実現したい」というような具体的な展望を先に示してからワークショップを設定した方がいいと思います。提案が絞られるので。
- ・各グループ発表を聞き、大変参考になりました。
- ・大変心地よく取り組むことができました。準備・運営等ありがとうございました。
- ・平日開催も必要かと思います。
- ・通うのが大変かも。
- ・ワークショップ参加者による感想記などをホームページにアップしたら、興味をもった参加者が増えるのでは？

### 検討テーマ「女性がより活躍できる札幌」に関して

- ・意見を出しやすいテーマだったので、参加できてよかったです。ワークショップの取組がもっと広報されても良かったのではないかと思います（今回はじめて詳しく知ったので）。
- ・今回初めてワークショップに参加したが、思ったより話しやすい感じだった。あと、職業別のグループに分けても良いかも。
- ・普段あまり考えないことを考えて、とても勉強になった。たくさんの意見や考え方、現実を聞けて学べた。

## その他

- ・いいことがあります、市民のため。すばらしいです。
- ・様々な市民参加が多くあればいいと思います。

## 5 資料

検討テーマ「子育てと仕事の両立ができる社会～女性がより活躍できる札幌を目指して」ご説明資料

令和元年度 札幌市行政評価 市民参加ワークショップ

行政評価委員会・市民参加ワークショップの役割と位置づけ

行政評価委員会について

市の施策・事業等を第三者の視点で評価する札幌市の附属機関で、市役所外部の専門家から構成されています。

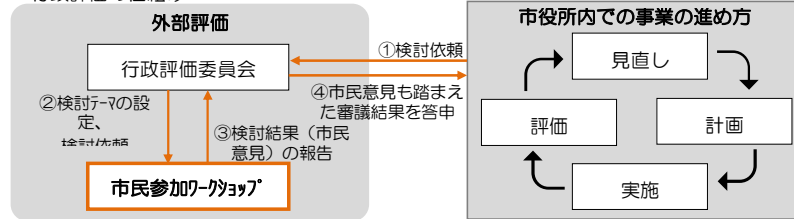
札幌市が行う事業の必要性や効果、課題や改善策について審議し、多様な観点の確保のため実施しております。評価の結果は、事業の見直し・改善に活用されます。

市民参加ワークショップについて

行政評価委員会で審議するテーマの中から、特に市民生活と関わりが深く、**市民目線・市民感覚で議論することが必要と考えられるテーマについて、市民の方からご意見をお聞きするために実施するものです。**

市民ワークショップで出された意見は、行政評価委員会での審議に活用されます。

■行政評価の仕組み



行政評価 市民参加ワークショップにおける検討テーマ選定理由

昨今、少子高齢化などの理由から、様々な業種で労働力の不足が顕在化しつつあります。そのような中、女性の就業など社会における女性活躍への期待が高まっています。

札幌市は人口に占める女性の比率が高いまちですが、働く女性の比率は全国と比べて低くとどまっています。一方で、結婚等を理由に離職する女性が多く、現在仕事をしていない女性の就業希望の割合は高い状況となっています。

以上を踏まえると、男女共同参画社会※を推進するという観点から、また、活力ある札幌を維持していくためには、就業においても、女性がより活躍できる環境を整えていく必要があります。

これらを踏まえ、札幌市行政評価委員会では、市民ワークショップで検討いただくテーマとして「**子育てと仕事の両立ができる社会～女性がより活躍できる札幌を目指して**」を設定いたしました。

(※男女共同参画社会：性別に関わりなく人権を尊重し合い、責任を分かち合い、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、誰もがその利益を均等に享受することができる社会)

市民参加ワークショップについて

ご検討いただくこと

検討テーマ「**子育てと仕事の両立ができる社会～女性がより活躍できる札幌を目指して**」に則り、次のことについてご意見をいただきたいと思ひます。

◇ 第1回ワークショップ(8月24日〔土〕):

**女性がより活躍できる社会に必要なことは?**

～「女性の活躍」を妨げている課題を出し合おう!

◇ 第2回ワークショップ(9月8日〔日〕):

**女性がより活躍できる社会の実現に向けて、市民・企業・行政はどのような取組を行うべきか**

～課題を解決する取組のアイデアを出し合おう!

第1回ワークショップまでにお願ひしたいこと

**重要!**

1. 本説明資料をよくお読みください

ワークショップでは、説明や質疑応答の時間はなるべく短くして、皆様からご意見・アイデアをいただく時間を長くとりたいと考えています。そのため**お送りした資料を事前によくお読み頂きますようお願いいたします。**

2. 「事前質問票」をお送りください

お送りした資料等をお読みにになり、検討テーマや札幌市の取組、行政評価、ワークショップについて**何かご質問・疑問点があれば、同封の事前質問票にて8月21日(水)までにお寄せください。**第1回ワークショップにて回答申し上げます。

なお、第1回ワークショップでもご質問の機会は設けますが、話し合いの時間を長く取るため、**ご質問はなるべく事前質問票にてお寄せください**ますようお願いいたします。

3. ワークショップテーマについてお考えください

ワークショップがより活発に行われるよう、第1回ワークショップの検討テーマ「**女性がより活躍できる社会に必要なことは?**」について、考えておいていただければと思います。特に「**『女性の活躍』を妨げている課題としてどのようなことがあるのか**」について、当日ご意見を伺えれば幸いです。事前質問票でお送りいただく必要はございません。

ワークショップの進め方

- ・ご参加の皆様には5～6名程度のグループに分かれていただき、専門のテーブルファシリテーター(司会者)の司会・進行により、話し合いを行っていただきます。
- ・模造紙やふせん、シールなどを使った作業を通じて、気軽な雰囲気の中、話し合いを進めていきたいと考えています。

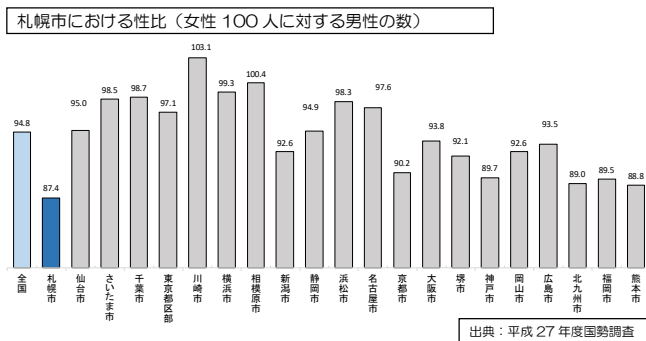
検討テーマに関連するデータを集めました。  
 こういった状況を把握しつつ、ご意見をいただければと思います！

## 札幌市の女性を取り巻く状況

### 札幌市は女性の比率が高いまち

- 札幌市の全人口に占める女性人口の割合は、全国平均を大きく上回っており、政令指定都市21都市中でも最も高くなっています。

(※グラフは「女性100人に対する男性の数」を示しているため、逆に、低くなっています)

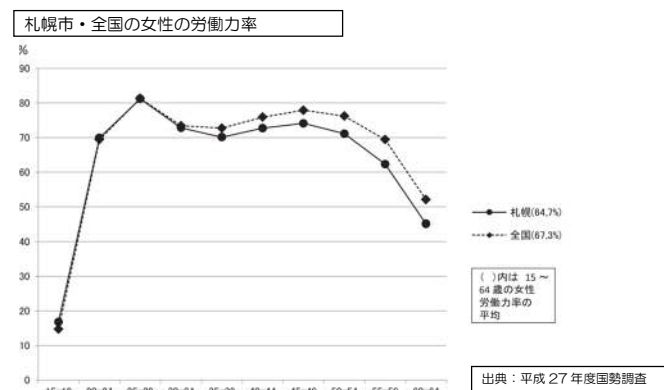


### 札幌市では結婚・出産を期に退職する女性が多く、復職する女性が少ない

- 女性の労働力率※は、結婚・出産期に当たる年代にいったん低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するというM字カーブを描きます。札幌市は全国と比較して、M字カーブの落ち込みが大きい。すなわち、結婚・出産を期に退職する女性が多く、復職する女性が少ないです。

- 「札幌市の女性の就業意欲は低いのか」というと、そのようなことはなく、「女性無業者の就業希望比率」は全国よりも高くなっています。

(※労働力率：人口に対する「就業者数+仕事を探していた人の人数」の割合)



### 札幌市の女性の有業率は低い

- 一方、女性の有業率※は全国平均より低く、政令指定都市中でも下から3番めの低さです。

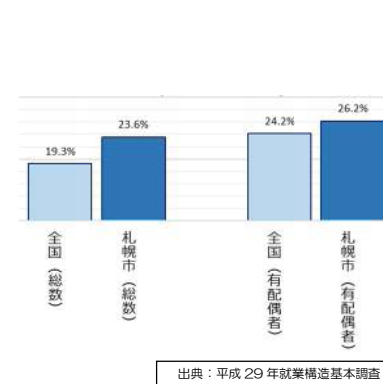
(※有業率：15歳以上の者に占める有業者の割合)



### 札幌市・全国の女性無業者の離職理由

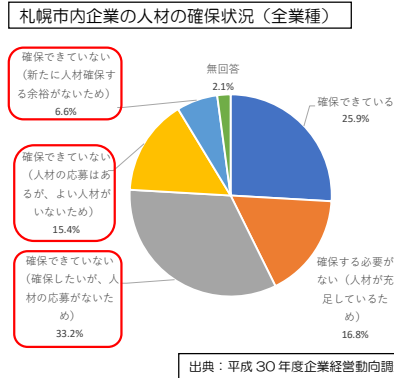


### 札幌市・全国の女性無業者の就業希望比率



札幌市内企業は人材難

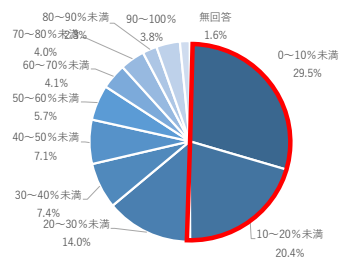
- ・約6割の企業が「人材を確保できていない」と回答しています。



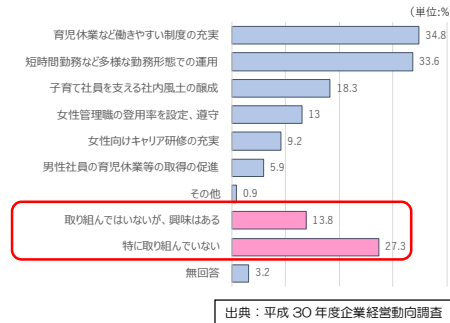
札幌市内企業の女性従業員の割合は低く、女性活躍に関する取組への意向も低い

- ・「人材を確保できていない」一方で、札幌市内企業における女性従業員の割合は低く、約半数の企業で20%未満にとどまっています。
- ・また、約4割の企業が女性活躍の取組について「取り組んでいない」と回答しています。

札幌市内企業における女性従業員の割合



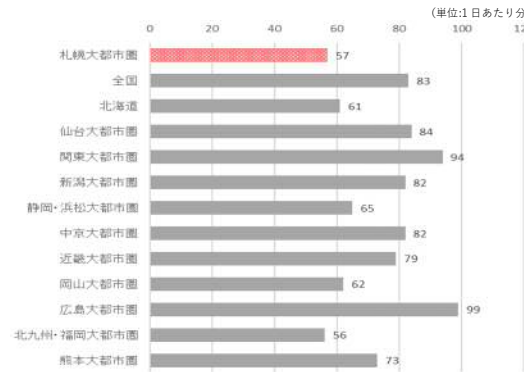
札幌市内企業における女性活躍に関する取組状況



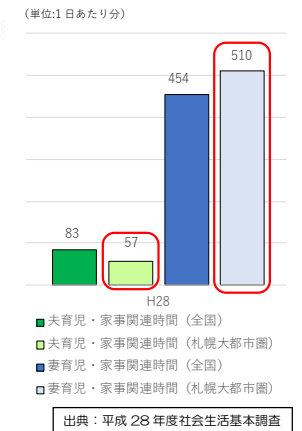
札幌大都市圏の男性の育児・家事関連時間は少ない

- ・札幌大都市圏※における男性の家事・育児関連時間は全国よりも少なく、11大都市圏中でも2番めに少ない状況です。
- ・一方、札幌大都市圏の女性の家事・育児関連時間は510分と全国よりも多くなっています。（※札幌大都市圏：札幌市、小樽市、岩見沢市、江別市、千歳市、恵庭市、北広島市、石狩市、当別町、新篠津村、余市町、赤井川村、北村、栗沢町、南幌町、長沼町、栗山町）。

各大都市圏・全国における6歳未満の子を持つ夫の育児・家事関連時間



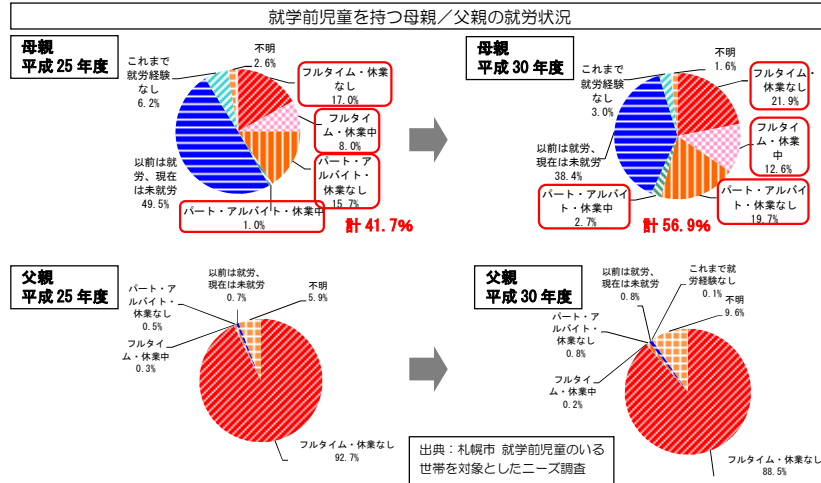
札幌大都市圏・全国における6歳未満の子を持つ妻・夫の育児・家事関連時間





子育て中の女性の就労は増加

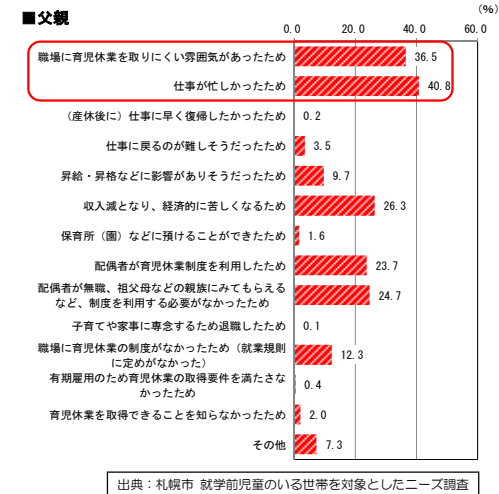
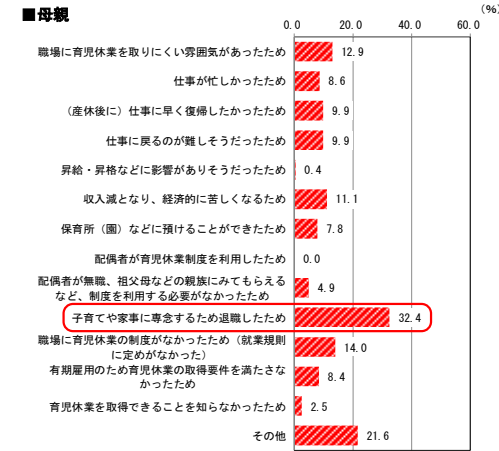
- 札幌市において、**就学前児童を持つ母親で働いている人の割合は計 41.7% (平成 25 年度) から計 56.9% (平成 30 年度) に増加しています。**



女性が育児休業を取らなかった最大の理由は「退職したため」

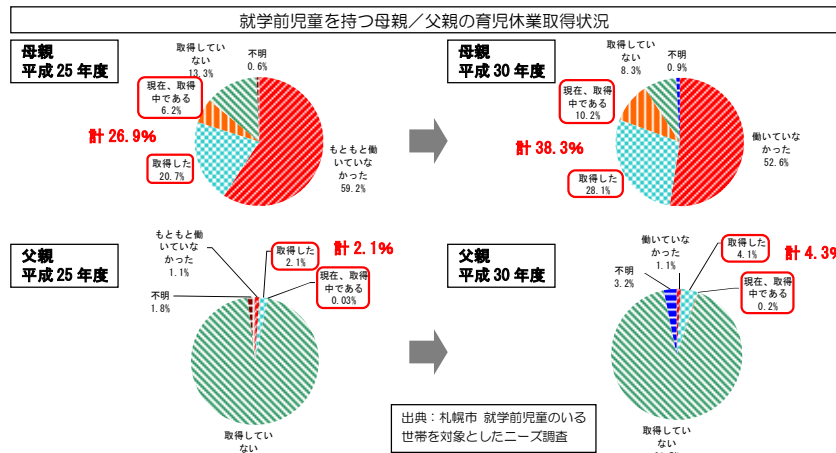
- 札幌市において、**就学前児童を持つ母親が育児休業を取らなかった理由として「子育てや家事に専念するため退職したため」が最も多く挙げられています。**
- 男性が育児休業を取らなかった理由としては「仕事が忙しかったため」「職場に育児休業を取りにくい雰囲気があったため」が多く挙げられました。

育児休業を取得しなかった理由



育児休業取得者は増加

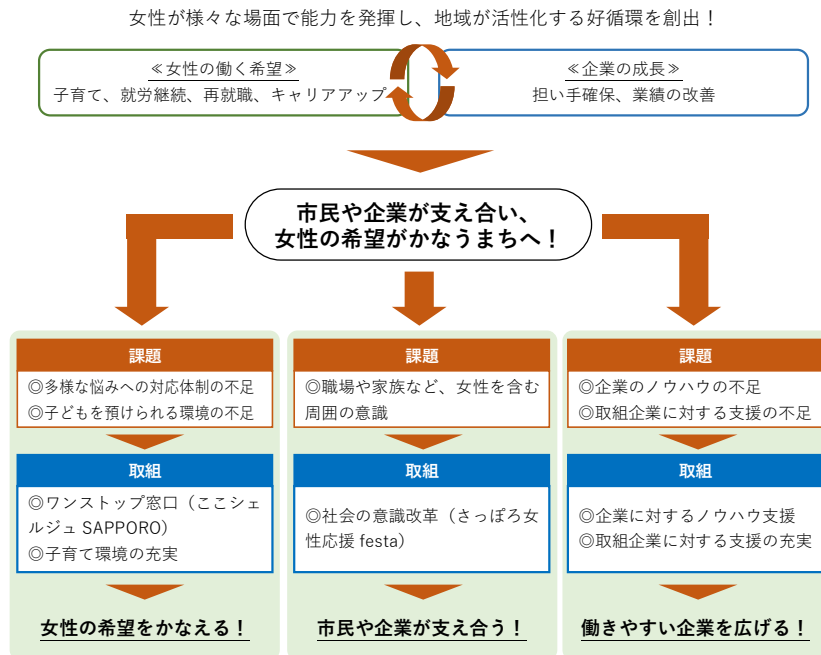
- 札幌市において、**就学前児童を持つ母親で育児休業を取得した人の割合は計 26.9% (平成 25 年度調査) から計 38.3% (平成 30 年度調査) に増加しています。**
- 父親についても、割合としては小さいですが、計 2.1% から計 4.3% に増加しています。



## 「さっぽろ女性応援会議」での検討

### 女性の活躍を推進する官民の効果的な取組を検討

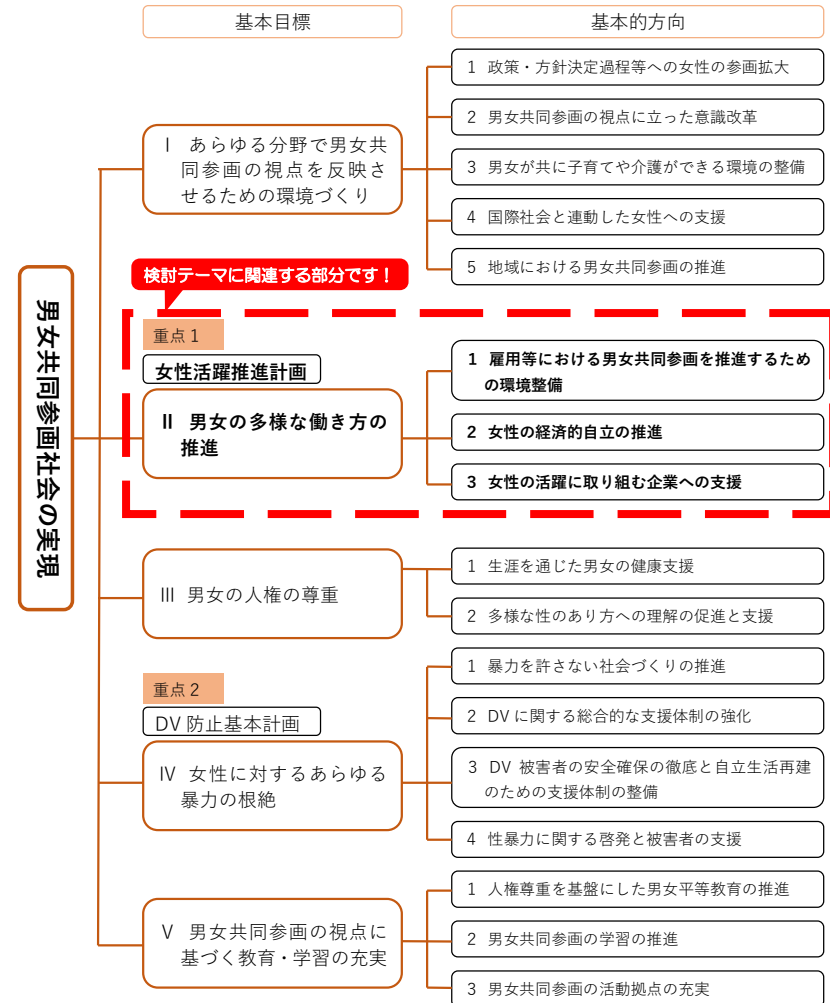
- 札幌市では平成 29 年度に、女性経営者や女性の活躍を支える企業・団体など、様々な立場のキーパーソンが参加する「さっぽろ女性応援会議」を設置して、札幌市の実情を踏まえ、必要な取組を議論しました。
- 「さっぽろ女性応援会議」での議論などを踏まえ、札幌市の課題を整理し、平成 30 年度の取り組み内容をまとめました。



## 札幌市の行政計画における「女性の活躍」の位置づけ

### 「第 4 次男女共同参画さっぽろプラン」の計画体系

- 札幌市では、「さっぽろ女性応援会議」での検討内容も取り入れて、平成 30 年 4 月に行政計画「第 4 次男女共同参画さっぽろプラン」を策定しました。その一部を「女性活躍推進計画」と位置づけて、女性の活躍に関する取組を進めています。



参考としてお示ししました。ワークショップではこれらの事業も頭に置きつつ、ご意見をいただきたいと思います！

(参考)「女性活躍推進計画」に位置付けられている、札幌市が実施する主な事業

雇用等における男女共同参画を推進するための環境整備に関する事業

仕事と暮らしのライフプラン支援事業	・若者(高校・大学・新入社員等)を対象に、働き方、結婚、出産、子育て等に理解を深めることを目的に、ライフプランセミナー(年間延べ1,000名程度受講)の実施、ウェブサイト「COME ON! ミライ」にて情報発信を実施しています。 ・仕事と子育ての両立の推進に向け、市の認証制度である「ワーク・ライフ・バランス plus」認証制度を取得する企業を対象に、育児休業等を取得する社員が出た企業に対する助成金を支給しています。(平成30年度20社に支給)
私立保育所等の整備	多様化する保育ニーズに応えるため、認可保育所等の整備や既存幼稚園の認定こども園化等による受け入れ枠の拡大を進めています。なお、平成30年度は、保育所等の定員を1,473人拡大しています。(平成30年度施設数:保育所254、認定こども園82、幼稚園73、小規模保育107、家庭的保育10)
一時預かり等保育サービスの提供	子育てをしながら安心して働くことができる環境の整備に向け、乳幼児の一時預かり、延長保育、休日保育、夜間保育を行う保育所、幼稚園、認定こども園の増加に取り組んでいます。(平成30年度延長保育実施数389、一時預かり実施数254、休日保育9、夜間保育3)
留守家庭児童対策事業の促進	放課後帰宅しても保護者が不在の小中学生を対象にした放課後児童クラブを児童会館・ミニ児童会館(小学校内に設置)にて開設しているほか、小学校と児童会館の併設(新型児童会館の整備)や、民間団体が主体となる「民間児童育成会」への支援を通して、放課後の遊びや生活の場の確保に努めています。(平成30年度施設数:児童会館107、ミニ児童会館93、民間児童育成会43)

女性の経済的自立の推進に関する事業

ひとり親家庭就業支援センター事業の充実	ひとり親家庭等の就労による自立促進のため、就業相談や資格取得講習会の開催、就業情報の提供から職業紹介に至る一貫した就業支援サービスを実施しているほか、合同就職説明会を実施しています。(平成30年度就業相談6,318件、就業実績25件、説明会参加者211人)
ファミリー・サポート・センター事業	子育ての支援を受けたい人(依頼会員)と援助したい人(提供会員)が会員組織を作り、地域や会員相互で子育て家庭を支援する仕組みとして、日常的な預かりを行う「さっぽろ子育てサポートセンター」と、緊急時や病児・病後児預かりを行う「こども緊急サポートネットワーク」を実施しています。令和元年10月より、病後児デイサービス事業を含め、全区役所で事前利用登録手続きが一元化されます。(平成30年度提供会員数合計900人)
テレワーク・業務管理システムの普及促進	女性をはじめとする市民の有業率向上や働きやすい労働環境の整備を促進させるため、中小企業等がテレワークや業務管理システムを導入する際の費用の補助を行っています。
女性の多様な働き方支援窓口運営事業	働きたいが何から始めていいのかわからない子育て女性を対象に、札幌駅直結の札幌エルプラザに「ここシェルジュ SAPPORO」を開設、仕事と保育の相談を一体的に行うなど働き始めるにあたっての不安解消のお手伝いをします。ブランク解消のための職場体験や、仕事と家庭の両立に役立つセミナーも行っていきます。

女性の経済的自立の推進に関する事業(続き)

働く女性のためのキャリア支援事業「コワーキングスペース」	起業を目指す女性や起業して間もない女性の働く場、交流する場として、男女共同参画センター(札幌エルプラザ内)に女性向けコワーキングスペース(共働スペース)「リラコワ」設置しています。コーディネーターを配置して、ロールモデルとの出会いを促進するほか、利用者同士の交流を促し、起業を含めた女性の多様な活動を支援しています。
女性の起業に対する支援	女性起業家や起業を志望する女性を対象に、札幌中小企業支援センターに女性中小企業診断士による起業や経営に関する相談窓口を開設しています。また、人脉形成や悩みの共有等を目的とした女性起業家交流会を実施しています。

女性の活躍に取り組む企業への支援に関する事業

さっぽろ女性活躍・働き方改革応援事業	女性に限らず男性も含めた幅広い市民が、仕事や子育て、地域活動等の現状や課題について学び、意見交換するほか、就職前の学生などが市内企業の働く環境や実態を知り、多様なライフプランを学べる場を提供することを目的として、官民協働のフォーラム「さっぽろ女性応援 festa」を開催しています。また、学生や若手社員、子育て世代など、若年層を対象に、女性活躍などに関する情報提供を通じて、各世代が抱える仕事の悩みやライフステージの変化に対する不安などを和らげることを目的とする「SAPPORO ライフデザインカフェ」を開催しています。
女性社員の活躍応援事業	女性が出産後も働き続けることができる職場環境づくりへの意識を高めるため、企業の人事担当者や社員向けのセミナーと出前講座を行っています。また、市内中小企業10社に働き方改革の専門家を派遣、半年間のコンサルティング支援の過程を事例集にまとめ波及させる「女性活躍推進に向けた働き方改革ロールモデルづくり」を行っています。
男女が共に活躍できる職場づくり応援事業	女性活躍推進等に取り組む企業の認証としてワーク・ライフ・バランス plus 企業認証制度を実施し、平成30年度末時点で328件を認証しています(ステップ1:154件、ステップ2:62件、ステップ3:112件)。要件を満たす認証企業には、インセンティブとして、認証マークの使用、札幌市との契約上の優遇、育児休業等助成金の支給、融資制度を設けています。また、ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進に取り組む企業に対し、無料で推進アドバイザーを派遣しています。

## イ 事前質問票

### 令和元年度 札幌市行政評価 市民参加ワークショップ

#### 事前質問票

◎検討テーマや札幌市の取組、行政評価、ワークショップについてご質問・疑問点があればこの質問票または電子メールにてお寄せください。

◎質問票では紙面が足りなければ、別の紙に書いていただいても結構です。

◎**8月21日(水) 必着**にてお送りください。

◎下記までFAX、電子メール、郵送、ご持参、いずれかの手段でお送りください。

- ・電子メールの場合は、件名に「事前質問票」、本文には氏名を明記の上お送りください。
- ・手書きで記入した調査票をスマホ等で撮影し画像データをお送りいただいても結構です。
- ・郵送の場合は、同封の返信用封筒をご利用ください。

■FAX : 011-218-5194

■電子メール : [kaikaku2@city.sapporo.jp](mailto:kaikaku2@city.sapporo.jp)

■住所 : 〒060-8611 札幌市中央区北1条西2丁目  
札幌市 総務局 改革推進室推進課 市民参加ワークショップ担当 宛

■ご質問者氏名 : \_\_\_\_\_

■ご質問は以下にお書きください :

## (2) 第1回ワークショップ資料

### ア プログラム

令和元年度 札幌市行政評価 市民参加ワークショップ  
子育てと仕事の両立ができる社会～女性がより活躍できる札幌を目指して

## 第1回 女性がより活躍できる社会に必要なことは？ ～「女性の活躍」を妨げている課題を出し合おう！

日時：令和元年8月24日（土）13:30～17:15  
場所：札幌市中央区民センター 2F つどいA・B  
主催：札幌市 / 司会・運営：株式会社ノーザンクロス



#### 市民参加ワークショップの目的

市民目線・市民感覚から、

### 女性がより活躍できる札幌

…にしていくにあたっての課題、取組アイデアを出していただくこと

#### 第1回の目標

### 「女性の活躍」を妨げている課題

…を抽出し、整理すること

#### プログラム

1. 開会・主催者挨拶
2. ガイダンス、事前質問票へのご回答
3. グループワーク
  - ・アイスブレイク
  - ・グループワーク1「追加の疑問点抽出」
  - ・グループワーク2「課題の抽出」
  - ・グループワーク3「課題の評価、検討する課題の決定」
4. 全体ワーク
  - ・グループ発表
5. 閉会

## ワークショップについて

### 1. ワークショップ（グループワーク）とは：

いろいろな立場、考えの人が集まり、一緒に作業したり体を動かすことを通じて、お互いの意見を理解しあい、協力して新たな発見や共有の方向性を見い出す「体験型／参加型の会議・講座」です。

(意見を戦わせる「議論」や、疑問・不明点を明らかにする「質疑応答」の場ではありません)

### 2. ワークショップの掟：

其の一 頭に浮かんだことは、些細なことでも、「ちょっと違うかも」と思っても、恥ずかしがらずに言うこと。

其の二 人の話は途中でさえぎらずよく聞くこと。

其の三 人の言ったことを批判したり茶化したりしないこと。

其の四 他の人が発言できるよう、発言は短めにすること。

其の五 気軽に明るく楽しく取り組むこと。

memo

令和元年度 札幌市行政評価 市民参加ワークショップ

子育てと仕事の両立ができる社会  
～女性がより活躍できる札幌を目指して

第1回 女性がより活躍できる社会に  
必要なことは？  
～「女性の活躍」を妨げている  
課題を出し合おう！

日時：令和元年8月24日（土）13:30～17:15  
場所：札幌市中央区民センター 2F つどいA・B  
主催：札幌市  
司会・運営：株式会社ノーザンクロス



0

行政評価委員会  
市民参加ワークショップの役割・位置づけ①

行政評価委員会について

市の施策・事業等を第三者の視点で評価する札幌市の附属機関で、市役所外部の専門家から構成されています。

札幌市が行う事業の必要性や効果、課題や改善策について審議し、行政では気づかない点を評価するのがその役割です。評価の結果は、事業の見直し・改善に活用されます。

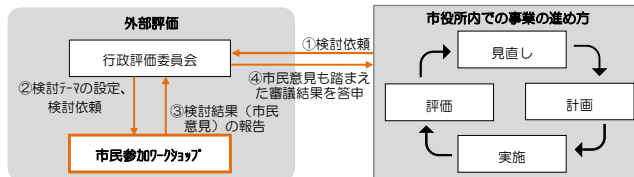
市民参加ワークショップについて

行政評価委員会で審議するテーマの中から、特に市民生活と関わりが深く、**市民目線・市民感覚で議論することが必要と考えられるテーマについて、市民の方々からご意見をお聞きするために実施するものです。**

**市民ワークショップで出された意見は、行政評価委員会での審議に活用されます。**

1

行政評価委員会  
市民参加ワークショップの役割・位置づけ②



2

行政評価委員会  
市民参加ワークショップの役割・位置づけ③  
～スケジュール～

令和元年 6月6日	第1回委員会
” 7月10日	第2回委員会
” 8月6日	外部評価ヒアリング
” 8月24日	第1回 市民参加ワークショップ
” 9月8日	第2回 市民参加ワークショップ
” 11月上旬	第3回委員会（予定）
” 12月上旬	第4回委員会（予定）
令和2年 1月下旬	市長への報告書手交
” 2月	評価結果の公表

3

## 市民参加ワークショップの目的

市民目線・市民感覚から、  
**女性がより活躍できる札幌**  
 ...にしていくにあたっての課題、取組アイデアを出していただくこと。

4

## 市民参加ワークショップの目標

第1回ワークショップ（8月24日）：  
**「女性の活躍」を妨げている課題**  
 ...を抽出し、整理すること

第2回ワークショップ（9月8日）：  
**課題を解決するために、市民・企業・行政はどのような取組を行うべきか**  
 ...検討すること（取組アイデアの抽出、取組を行うにあたっての各主体の役割整理）

内容を絞り込み検討していきます！

5

## ワークショップとは？

- いろいろな立場、考えの人が集まり、一緒に作業したり体を動かすことを通じて、お互いの意見を理解しあい、協力して新たな発見や共有の方向性を見出す「体験型／参加型の会議・講座」
- 意見を戦わせる「議論」や、疑問・不明点を明らかにする「質疑応答」の場ではありません

6

## グループワーク1「追加の疑問点抽出」

- 「ガイダンス・事前質問票への回答」時にふせんに書いた「追加の疑問点」を模造紙に貼り出し
- 早めに終え（10分程度）グループワーク2へ！
- 出された疑問には次回お答えします！

7



## グループワーク2「課題の抽出」

「女性の  
活躍」を  
妨げている  
課題

...を書いて模造紙に  
貼り出し、整理

- ・こんなことが課題
- ・こんなことが足りていない／過剰
- ・社会の仕組み、雰囲気、具体的な物事・設え
- ・家庭で、企業で、近所・地域で、日本社会全般で
- ・自分自身、親類、周囲の友人・知人…について
- ・それって具体的にどんなこと(補足)

8

## 親和図法 (KJ法) について

- 文化人類学者・川喜多二郎氏(2009年没)が考案したデータ整理・問題解決手法。
- 最初に「枠組み」を示しそれに沿って考えるのではなく、自由に多様な発想を自然にまとめていくことで、何らかの形を見出していく方法。
- 「専制的」ではなく、「民主的」な手法。

9

## 親和図法 (KJ法) の進め方

### ①課題やアイデアを「ふせん」に書き出し

- 1枚の付箋には1つだけ!
- なるべく簡潔に! 具体的に

#### ○ 良い例

企業の女性職員の採用が少ないこと

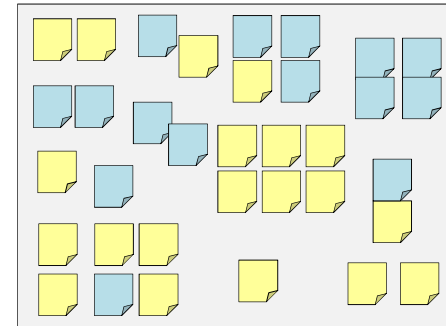
#### × 悪い例

・「男女共同参画」という言葉もしばしば聞くようになってきました  
・しかし、企業における実態を見ると「男女共同」ということにはなっていないのが実情です  
・それから、男性だけではなく女性自身の考え方も…

10

### ②模造紙(ワークシート)に付箋を貼り付け

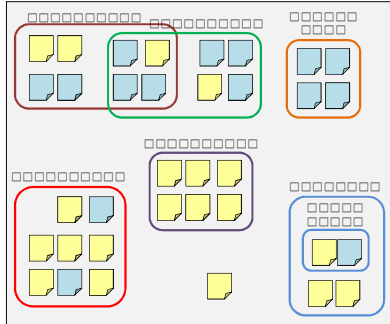
- 一人ずつ付箋の内容を発表しながら、似たもの・関係のありそうなもの同士が近くなるよう貼付け!
- 一見つまらなく思えるものも捨てずに貼り付ける!



11

### ③島づくりとタイトル付け

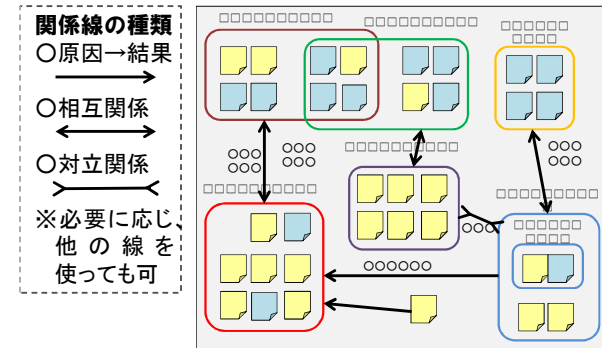
- 整理しつつ、似たもの同士を線で囲み「島」をつくる
- それぞれの島にタイトルをつける。簡潔に！
- 島にならないもの(離れザル)も捨てない！



12

### ④関係線で結ぶ

- 関連がある島を線で結ぶ
- それぞれの島がどういう関係か、コメントする



13

## グループワーク3 「課題の評価、検討を進める課題の決定」

### ①課題の評価

- 個々人で、特に「取り組むべき！」と考える課題(島)にシールを貼付け(投票)
- シールは1人○票をお渡し(票数はテーブルファシリテーターにて判断)



14

## グループワーク3 「課題の評価、検討を進める課題の決定」(続き)

### ②検討を進める課題の決定

- 投票結果を参考にしながら、話し合いで検討を進める課題を決めてください
- わかりやすく「課題」を文章化(○○が××であること、課題は□□…など)
- 「課題記入シート」(黄色の紙)に記入

15

とても大切！

## ワークショップの掟

- 其の一 頭に浮かんだことは、些細なことでも、「ちょっと違うかも」と思っても、**恥ずかしく言わずに言うこと**
- 其の二 人の話は途中でさえぎらず**よく聞くこと**
- 其の三 人の言ったことを**批判したり茶化したりしないこと**
- 其の四 他の人が発言できるよう、**発言は短めにすること**
- 其の五 **気軽に明るく楽しく取り組むこと。**

16

## グループ発表

- 作成した模造紙(ワークシート)に基づいて話し合いの内容を発表
- 具体的には:
  - ・どのような「島」ができたのか
  - ・今後検討する課題にどのようなことを選んだのか(「課題記入シート」記入内容読み上げ)
- 1グループ〇分以内でお願いします！

17

令和元年度 札幌市行政評価 市民参加ワークショップ

第2回までの  
宿題！

# アイデア書き出しシート

私たち \_\_\_\_\_ チームが検討を進める「課題」は：

「課題」を解決するための取組アイデアを記入！：

ふせんに記入！ 足りなければ  
この枠内や裏面に記入！

記入したふせん、このシート、サインペンは、次回忘れずに持参願います！

(3) 第2回ワークショップ資料

ア プログラム

令和元年度 札幌市行政評価 市民参加ワークショップ  
子育てと仕事の両立ができる社会～女性がより活躍できる札幌を目指して

**第2回 女性がより活躍できる社会の実現に向けて、  
市民・企業・行政はどのような取組を行うべきか  
～課題を解決する取組のアイデアを出し合おう！**

日時：令和元年9月8日（日）13:30～17:15

場所：札幌市中央区民センター 2F つどいA・B

主催：札幌市 / 司会・運営：株式会社ノーザンクロス



市民参加ワークショップの目的

市民目線・市民感覚から、

**女性がより活躍できる札幌**

…にしていくにあたっての課題、取組アイデアを出していただくこと

第2回の目標

**課題を解決するために、市民・企業・行政は  
どのような取組を行うべきか**

…検討すること(取組アイデアの抽出、取組を行うにあたっての各主体の役割整理)

プログラム

1. 開会
2. ガイダンス、前回の振り返り
3. グループワーク
  - ・アイスブレイク
  - ・グループワーク1「課題解決アイデアの抽出」
  - ・グループワーク2「課題解決アイデアの評価」
  - ・グループワーク3「課題解決アイデア実施・実現のために、市民・企業・行政はどのような役割を担うべきか」
  - ・グループワーク4「課題解決プロジェクトの命名」
4. 全体ワーク
5. 市民参加に関する情報提供
6. 主催者挨拶
7. 閉会

## ワークショップについて

### 1. ワークショップ（グループワーク）とは：

いろいろな立場、考えの人が集まり、一緒に作業したり体を動かすことを通じて、お互いの意見を理解しあい、協力して新たな発見や共有の方向性を見出す「体験型／参加型の会議・講座」です。

(意見を戦わせる「議論」や、疑問・不明点を明らかにする「質疑応答」の場ではありません)

### 2. ワークショップの掟：

其の一 頭に浮かんだことは、些細なことでも、「ちょっと違うかも」と思っても、恥ずかしがらずに言うこと。

其の二 人の話は途中でさえぎらずよく聞くこと。

其の三 人の言ったことを批判したり茶化したりしないこと。

其の四 他の人が発言できるよう、発言は短めにする。

其の五 気軽に明るく楽しく取り組むこと。

memo

令和元年度 札幌市行政評価 市民参加ワークショップ

子育てと仕事の両立ができる社会  
～女性がより活躍できる札幌を目指して

第2回 女性がより活躍できる社会の実現に向けて、市民・企業・行政はどのような取組を行うべきか  
～課題を解決する取組のアイデアを出し合おう！

日時：令和元年9月8日（日）13:30～17:15

場所：札幌市中央区民センター 2F つどいA・B

主催：札幌市

司会・運営：株式会社ノーザンクロス



0

## 第2回で検討を進める課題

**A** 子育てのために仕事も断念して行かない社会  
**B** 1. 勤務 2. 保育園 3. 夫(男性)の役割  
**C** 子育てしたい男女(働きたい、活躍したい)が声を挙げにくい 現制度  
**D** 男世の考え方の違い!!  
**E** 「働き方改革」 E班 〇〇〇が足りないので課題は、通勤や企業の手続きが社会の与える負担が  
**F** 社会の慣習の改革

1

### グループワーク1 「課題解決アイデアの抽出」

・「宿題」で考えてきた  
・今日、思いついた

・「課題」を解決するための  
取組アイデア  
・アイデアに付加するアイデア

...を模造紙に貼り出し、  
整理

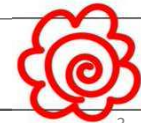
2

### グループワーク2 「課題解決アイデアの評価」

○個々人で、特に「『課題』の解決に有効」と考えるアイデア(島)にシールを貼付け(投票)

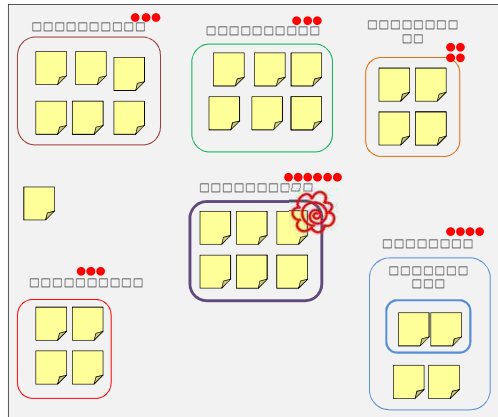
○シールは1人○票をお渡し(票数はテーブルファシリテーターにて判断)

最も票数が多かったアイデア(島)に「花丸印」をつける



3

### ワークシートのイメージ(グループワーク2まで)



4

### グループワーク3「課題解決アイデア実施・実現のために、市民・企業・行政はどのような役割を担うべきか」

🌸花丸をつけた取組アイデアについて...

誰が

- ・市民、企業、行政、NPO、町内会...
- ・具体名も可!

どんな役割を担うか

- ・〇〇を担う/行う
- ・〇〇で支援する
- ・〇〇を呼びかける
- ...など
- ・なるべく具体的に!

市民  
〇〇〇に  
協力する

...を模造紙に貼り出し、  
整理

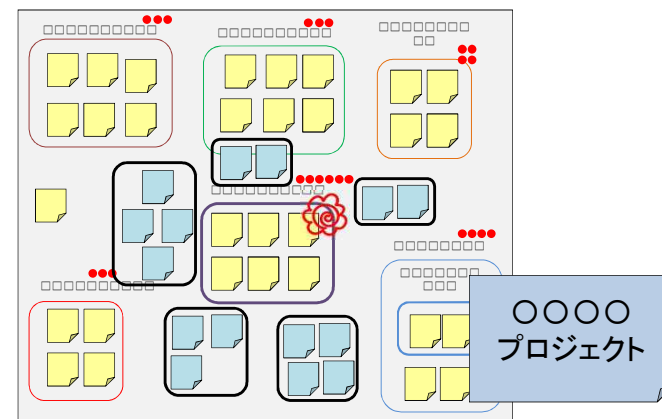
5

### グループワーク4 「課題解決プロジェクトの命名」

- ① 🌸花丸をつけた取組アイデアについて、わかりやすく(できればカッコ良く)命名
- ② 「プロジェクト名記入シート」(青色の紙)に記入

6

### ワークシートのイメージ(完成)



7



## グループ発表

- 作成した模造紙(ワークシート)に基づいて話し合いの内容を発表
- 具体的には:
  - ・どんな「島＝取組アイデア」が出されたのか
  - ・花丸がついた取組アイデア
  - ・それを実現するために、誰がどんな役割を担うのか
- 1グループ○分以内をお願いします！

8

## 全体討議

それぞれのワークシート(模造紙)を見て...

追加したい  
意見を書く

- ・追加したいアイデア
- ・誰が、どんな役割を担うか
- ・感想、コメントでも可

...を書いて、そのワークシートに貼りつけ

9

## 参加者アンケート

今後の取組の参考にさせていただきますので、以下のアンケートにご協力をお願いします。

(1) 今回、市民参加ワークショップに参加することを決めた理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- ① テーマに興味があったから
- ② 自分の意見を述べたり、他人の意見を聞くことに興味があったから
- ③ 札幌市の政策や事業に活かされることを期待するから
- ④ 行政評価という取組に興味があったから
- ⑤ 参加謝礼品が提供されるから
- ⑥ その他 ( )

(2) 今回の市民参加ワークショップの設定について、どのように感じられましたか？  
5段階のうちあてはまるもの一つに○をつけてください。

・回数について（2回実施）

- ①1回が良い ②2回が良い ③3回が良い ④4回以上が良い

--	--	--	--

・議論の時間について

- ①長い ②やや長い ③ちょうどよい ④やや短い ⑤短い

--	--	--	--	--

(3) 今回の市民参加ワークショップに参加した満足度について、あてはまるものひとつに○をつけてください。

- ①満足 ②やや満足 ③普通 ④やや不満 ⑤不満

--	--	--	--	--

裏面に続きます。

((3)で「満足」または「やや満足」と答えた方にお尋ねします)

どのような点に満足されましたか？あてはまるものすべてに○をつけてください。

- ① 札幌市の取組について理解を深めることができた
- ② 札幌市の取組について他の市民参加者と意見交換することができた
- ③ テーマに関する疑問を札幌市の担当者に聞くことができた
- ④ 札幌市の行政評価を行う過程に参加することができた
- ⑤ その他 ( )

((3)で「やや不満」または「不満」と答えた方にお尋ねします)

どのような点に不満を感じましたか？あてはまるものすべてに○をつけてください。

- ① 札幌市の取組が十分に理解できなかった
- ② 札幌市の取組について十分に意見交換することができなかった
- ③ テーマに関する疑問が解消されなかった
- ④ 札幌市の行政評価の取組として行っている意義が十分に理解できなかった
- ⑤ その他 ( )

(4) 今回のワークショップは第1回目を土曜日、第2回目を日曜日に開催しました。今後、このような取組にあなたが参加される場合、何曜日の開催が望ましいでしょうか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

- ① 平日が良い    ② 土曜日が良い    ③ 日曜日が良い    ④ 何曜日でも構わない

(5) ワークショップの取組全体を通して、より多くの方にご参加いただけるワークショップにしていくための工夫・アイデアなど、ご意見、ご感想がございましたらお書きください。

最後に、あなた自身について、あてはまるものに○をつけてください。

- (1) 性別    ① 男性    ② 女性
- (2) 年代    ① 10歳代    ② 20歳代    ③ 30歳代
- ④ 40歳代    ⑤ 50歳代    ⑥ 60歳代    ⑦ 70歳代以上

ご協力ありがとうございました。

# SAPPORO

## 令和元年度 札幌市行政評価 外部評価報告書

発行 札幌市 総務局 改革推進室  
〒060 - 8611 札幌市中央区北 1 条西 2 丁目  
電話 011 - 211 - 2061  
URL <http://www.city.sapporo.jp/somu/hyoka/>



さっぽろ市  
01-A02-19-2497  
31-1-171