



Title	北海道における経済分野での男女格差解消に向けた自治体の取り組み状況
Author(s)	駒川, 智子
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要, 143, 63-77
Issue Date	2023-12-22
DOI	10.14943/b.edu.143.63
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/91014
Type	bulletin (article)
File Information	07-1882-1669-143.pdf



[Instructions for use](#)

北海道における経済分野での男女格差解消に向けた自治体の取り組み状況

駒川 智子*

【目次】

1. 地域別に男女格差をみる意義
 2. 北海道の概要
 - (1) 北海道の人口構成と産業構造
 - (2) 北海道内の地域別特徴
 3. 経済分野での男女格差解消に向けた自治体の取り組み状況
 - (1) 北海道の取り組み状況
 - (2) 北海道内の市町村の取り組み状況
 4. 北海道の自治体の課題
- 参考文献・参考資料
- 【キーワード】 北海道, 道内地域, 自治体, 男女格差

1. 地域別に男女格差をみる意義

個人の人権を尊重し、誰もが生きやすい社会を目指す世界的潮流のなかで、男女格差の解消は未だ残されている大きな課題である。

日本では日本国憲法のもとで男女平等が謳われてきたが、「国際婦人の10年」や世界女性会議などの女性の地位向上に向けた国際的な取り組みを背景として、1999年に男女共同参画社会基本法が制定・施行された。男女共同参画社会基本法は、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」を、「緊要な課題」と位置づけ、男女共同参画に取り組むことを国ならびに地方公共団体の責務と明記している。すなわち、国が「男女共同参画基本計画」を定め、重点目標を掲げて方策を示すのと同様に¹、各自治体は「都道府県男女共同参画計画」「市町村男女共同参画計画」を策定し、当該地域の特性に応じた取り組みを進めることを規定している。

¹ 第5次男女共同参画基本計画（2020年12月25日閣議決定）に盛り込まれている目標は、次のとおりである。第1分野「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」、第2分野「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」、第3分野「地域における男女共同参画の推進」、第4分野「科学技術・学術における男女共同参画の推進」、第5分野「女性に対するあらゆる暴力の根絶」、第6分野「男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備」、第7分野「生涯を通じた健康支援」、第8分野「防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進」、第9分野「男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」、第10分野「教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進」、第11分野「男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献」。

2015年には、女性の職業生活での活躍の推進を目的とした女性活躍推進法が制定された。同法は、女性を対象とした職業生活での機会の積極的提供や、固定的な役割分担等を反映した職場慣行が女性に及ぼす影響への配慮の必要性を明記しており、また結婚、妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活に関する事由で女性がやむを得ず退職することが多いこと等を踏まえ、男女がともに家族の一員として家庭生活での活動を果たし、職業生活と家庭生活との両立が可能となるよう取り組む必要性を記している。同法は、国に女性の職業生活での活躍の推進に関する基本方針を定めることを義務づけており、地方公共団体（都道府県、市町村）は努力義務ではあるものの、国の基本方針を踏まえたうえで、当該地域内での推進計画を定めることを求めている。また国、地方公共団体、民間事業主は事業主行動計画を策定し、女性の活躍に関する状況を把握し、数値目標と取り組みを記載して公表することとされている。

地域の男女格差に目を向け、取り組みを進めることは意義がある。「地域からジェンダー平等研究会」が、「政治分野」「行政分野」「教育分野」「経済分野」の4分野を対象に都道府県版のジェンダー・ギャップ指数を試算・公表したところによると、都道府県ごとに強みと弱さがあり、地域によって取り組むべき課題は異なっている。また必ずしも都市部で男女平等が進んでいるわけではなく、とはいえ指標によっては男女格差と地域格差が重なる二重格差もみられる²。地域によって格差を生み出す要因が異なるならば、地域別に男女格差のデータを収集・分析し、取り組みにつなげることが必要である。さらに個人レベルに降り立って考えるならば、生活により近い施策を手掛ける自治体が、地域の特性に応じた取り組みを進める意義は大きい。人々が男女の格差を感じやすいのは、就労での賃金等の男女格差や、社会的規範や慣習等にみられる男女の役割分担などの日常生活での出来事であり、地方自治体の施策によって日々の暮らしを生きやすいものにするには、ジェンダー平等を社会的数値と個人の実感の両面で実現するものとなる。

そこで本稿は、北海道を対象に、産業構造の違いによって地域差が表れやすい「経済分野」に焦点をあてて、男女格差解消に向けた自治体の取り組み状況を整理し、さらなる推進に向けた課題を抽出することを課題とする。北海道を対象とするのは、2023年の都道府県版ジェンダー・ギャップ指数での都道府県ランキングで、「経済分野」は45位、「行政分野」「教育分野」は47位であり、女性の知事が4期を務めた「政治分野」の12位を除いて、北海道の男女平等が大きく低迷しているためである。

2. 北海道の概要

(1) 北海道の人口構成と産業構造

具体的な分析に入る前に、まず北海道の概要を確認する。北海道は日本の最北に位置する、千を超える島々から成る自治体である。面積は83,424km²と広く、全国の22.1%を占める。

『令和2年国勢調査』によれば、2020年時点の北海道の人口は5,224,614人で、東京都（約1,405万人）、神奈川県（約924万人）、大阪府（約884万人）、愛知県（約754万人）、埼玉県（約735万人）、

² 山脇絵里子、2023、「『地域からジェンダー平等を』——共同通信と加盟各社による都道府県版ジェンダー・ギャップ指数の取り組み」 https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/workshop/forum/230217/pdf/230217_siryoo07.pdf（2023年9月9日最終アクセス）。

千葉県（約628万人）、兵庫県（約547万人）に次ぐ、全国8番目の多さである。内訳は、男性2,465,088人、女性2,759,526人で、女性比率は52.8%である。

表1は、2019年度の道内総生産（名目）を産業別に表したものである。北海道は、全国平均と比べて第二次産業の比率が低く、第一次産業と第三次産業がやや高くなっている。より詳しくみると、全国で構成比20.1%と最大である製造業は、北海道では9.4%で4番目にとどまる。北海道で構成比が大きいのは、卸売・小売業（13.5%）、保健衛生・社会事業（11.2%）、不動産業（11.1%）である。北海道の産業は、製造業の比率が低く、全国と比べて保険衛生・社会事業、建設業、運輸・郵便業、公務の比率がやや高いことに特徴がある。北海道は社会や生活を支える公共的な業種への偏りが強いといえる。

表1 北海道の産業構造

2019年度（単位：億円）

産業分類		北海道（年度）		全国（暦年）	
		実数	構成比	実数	構成比
第一次産業	農業	6,115	3.0%	48,031	0.9%
	林業	258	0.1%	2,469	0.0%
	水産業	1,538	0.8%	7,187	0.1%
第二次産業	鉱業	276	0.1%	3,810	0.1%
	製造業	19,176	9.4%	1,120,265	20.1%
	建設業	16,185	7.9%	304,572	5.5%
第三次産業	電気・ガス・水道・廃棄物処理業	7,196	3.5%	169,882	3.0%
	卸売・小売業	27,554	13.5%	691,514	12.4%
	運輸・郵便業	15,236	7.4%	298,140	5.3%
	宿泊・飲食サービス	5,188	2.5%	137,652	2.5%
	情報通信業	6,121	3.0%	270,637	4.8%
	金融・保険業	6,658	3.3%	225,409	4.0%
	不動産業	22,660	11.1%	656,533	11.8%
	専門・科学技術、業務支援サービス業	14,894	7.3%	463,005	8.3%
	公務	14,293	7.0%	278,877	5.0%
	教育	8,225	4.0%	192,487	3.4%
	保健衛生・社会事業	22,825	11.2%	437,114	7.8%
	その他サービス	8,368	4.1%	225,496	4.0%
第一次産業		7,912	3.9%	57,687	1.0%
第二次産業		35,637	17.4%	1,428,647	25.6%
第三次産業		159,217	77.8%	4,046,746	72.5%

出典：北海道経済部経済企画局経済企画課（2022）『北海道経済要覧2021』より作成

(2) 北海道内の地域別特徴

北海道内は14の行政区域に分けられ、地域の課題に応じた行政運営と政策を担う総合振興局・振興局が設置されている。図1は北海道の行政区域を示したものである。



図1 北海道の行政区域

出典：北海道HP「総合振興局・振興局について」より転載

表2は、北海道内の人口を行政区域別に示したものである。札幌市（人口197万人）が位置する石狩は北海道全体の人口の46%を占め、人口も増加している。しかしその他のすべての地域で人口は減少しており、石狩地域への人口集中が生じていることがわかる。北海道は高齢化率も高い。全国の65歳以上人口の比率は28.6%であるが、北海道全体では31.8%である。地域別では半数の7か所で高齢化率が35%を超え、40%を超える地域も2か所ある。

表2 北海道の行政区域別人口（2020年）

行政区域	人口計（人）			人口増減 (2015年比)	65歳 以上比率
		男性	女性		
空知	281,964	132,335	149,629	△8.6%	40.1%
石狩	2,396,732	1,124,357	1,272,375	0.9%	27.8%
後志	198,888	93,086	105,802	△7.7%	38.4%
胆振	382,354	185,575	196,779	△4.8%	34.4%
日高	63,372	31,311	32,061	△8.2%	35.3%
渡島	380,158	174,335	205,823	△6.1%	35.7%
檜山	33,609	15,981	17,628	△11.3%	42.8%
上川	481,953	225,275	256,678	△4.3%	34.7%
留萌	43,050	20,665	22,385	△10.1%	39.3%
宗谷	62,140	30,883	31,257	△7.9%	33.8%
オホーツク	273,362	131,463	141,899	△6.9%	35.0%
十勝	332,648	159,665	172,983	△3.1%	31.7%
釧路	222,613	104,959	117,654	△5.9%	34.3%
根室	71,771	35,198	36,573	△6.3%	30.4%
全道	5,224,614	2,465,088	2,759,526	△2.9%	31.8%

出典：『令和2年国勢調査』より作成

次に地域別の経済状況を見る。北海道の経済は、6つの圏域である「道央」（空知・石狩・後志・胆振・日高）、「道南」（渡島・檜山）、「道北」（上川・留萌・宗谷）、「オホーツク」, 「十

勝」,「釧路・根室」に分けて分析される。表3は、地域別の生産額である。札幌市を含む「道央」で、北海道全体の63.3%を占める。次いで2番目に人口の多い旭川市を含む「道北」が10.1%、3番目に人口の多い函館市を含む「道南」が7.4%となっている。地域によって、経済規模に大きな違いがあることがわかる。

表3 北海道の地域別生産額（2015年）

	生産額（億円）	構成比
道央 (空知・石狩・後志・胆振・日高)	225,218	63.3%
道南 (渡島・檜山)	26,492	7.4%
道北 (上川・留萌・宗谷)	35,899	10.1%
オホーツク	19,665	5.5%
十勝	23,178	6.5%
釧路・根室	25,208	7.1%
北海道計	355,661	100%

出典：国土交通省北海道開発局（2015）「北海道内地域間産業連関表」より作成

地域ごとに産業構造も異なる。表4は、地域別に産業別生産額と構成比を示したものである。第一次産業が盛んなのは「十勝」「オホーツク」「釧路・根室」で、構成比は15%前後にのぼる。それぞれ内容は異なり、「十勝」は農業、「オホーツク」は林業、「釧路・根室」は漁業が強い。また「釧路・根室」では製造業の比率も高い³。

表4 北海道の地域別産業構造（5産業別 2015年）（%）

	第一次産業	第二次産業			第三次産業
		鉱業	製造業	建設業	
道央 (空知・石狩・後志・胆振・日高)	2.0	0.2	19.6	7.5	70.8
道南 (渡島・檜山)	5.0	0.3	19.7	7.8	67.3
道北 (上川・留萌・宗谷)	8.4	0.1	13.0	10.3	68.2
オホーツク	14.8	0.1	19.3	9.6	56.2
十勝	15.4	0.2	16.6	8.1	59.7
釧路・根室	13.2	0.8	26.1	7.2	52.7
北海道計	5.2	0.2	19.2	7.9	67.4

出典：国土交通省北海道開発局（2015）「北海道内地域間産業連関表」より作成

³ 釧路地域を代表する製造業として「パルプ・紙」があげられるが、2021年に日本製紙釧路工場は紙の生産を終了している。

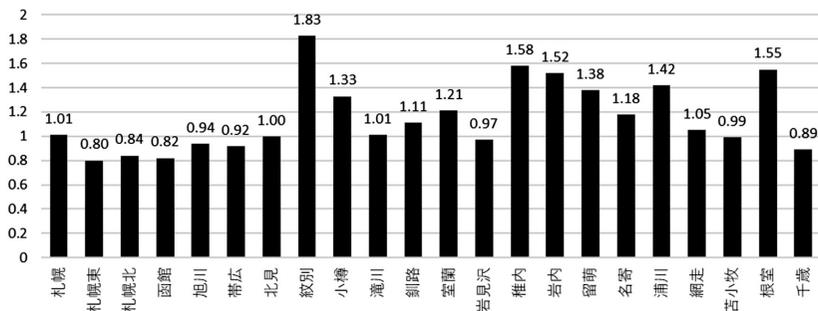


図2 職業安定所別有効求人倍率（常用計）2023年4月

出典：厚生労働省北海道労働局（2023）「Labor letter」R05.4月内容

有効求人倍率にも地域差がみられる。厚生労働省北海道労働局の調べによると、2023年4月の北海道の有効求人倍率は0.97で全国の1.32を下回る⁴。

図2は、北海道内の職業安定所別に有効求人倍率をみたものである。もっとも低いのは「札幌東」の0.80で、続いて「函館」0.82、「札幌北」0.84と続く。おおむね札幌、函館、旭川といった都市部で、有効求人倍率が北海道平均より低くなっている。都市居住者で希望の多い「管理的職業」「事務的職業」の有効求人倍率が、それぞれ0.64、0.39とたいへん低いことが一因であると考えられる。一方、有効求人倍率が高いのは、順にオホーツクの「紋別」1.83、道北である宗谷の「稚内」1.58、道東である「根室」1.55であり、北海道の北から東にかけての地域で人手不足となっている。当該地域は第一次産業が盛んで、建設業や製造業も比較的強いが、これらの職種の有効求人倍率は「農林漁業の職業」1.64、「建設・採掘の職業」3.31、「生産工程の職業」2.16と高いこと、加えて人口減少と高齢化が生じており全体的に労働力不足にあることが、有効求人倍率の高さの要因と推察される。

北海道は、札幌市、旭川市、函館市といった都市部を含む地域とその他の地域で、人口構成も産業構成も大きく異なる。そのため北海道全体で男女平等を高めるには、まず道内地域ごとに男女格差の実情を明らかにし、対策を講じることが求められる。また北海道全体の平均値を扱う際には、地域によっては必ずしも実態を示していない可能性があることに注意が必要である。

3. 経済分野での男女格差解消に向けた自治体の取り組み状況

(1) 北海道の取り組み状況

男女共同参画社会基本法にもとづき、北海道は「第3次北海道男女平等参画基本計画」を策

⁴ 厚生労働省北海道労働局の同調査によれば、正社員では北海道は0.78で全国の0.98を下回るが、その差は縮小する。

定している⁵。期間は2018～2027年度の概ね10年間であり、国内外の経済、社会情勢の変化などを踏まえて、必要に応じて計画の見直しを検討することとしている。目標と基本方向は、表5のとおりである。

第3次北海道男女平等計画には、女性活躍推進法における推進計画が位置づけられており、一体的な管理が行われている。表5に示す目標のうち、女性活躍推進法の推進計画に位置づけるのは、「Ⅱ男女が共に活躍できる環境づくり」における、基本方向1「女性活躍の気運醸成と見える化の推進」、基本方向2「働く場における女性の活躍促進」、基本方向3「農林水産業・自営業における男女平等参画の促進」である。特に「農林水産業・自営業における男女平等参画の促進」は、第一次産業が盛んな地域を擁する北海道ならではの取り組みとなっている。

表5 第3次北海道男女平等参画基本計画

目標	基本方向
Ⅰ 男女平等計画の実現に向けた意識の変革	1 男女平等参画の啓発の推進
	2 男女平等の視点に立った教育の推進
Ⅱ 男女が共に活躍できる環境づくり	1 女性活躍の気運醸成と見える化の推進
	2 働く場における女性の活躍促進
	3 農林水産業・自営業における男女平等参画の促進
	4 地域社会における男女平等参画の促進
Ⅲ 安心して暮らせる社会の実現	1 男女平等参画を阻害するあらゆる暴力の根絶
	2 みんなが安心して暮らせる環境の整備
	3 生涯にわたる健康づくりの推進

出典：北海道（2018）「第3次北海道男女平等参画基本計画」より作成

この3点について、施策の方向をまとめたのが表6である。まず「女性活躍の気運醸成と見える化の推進」では、地域における人々の意識変革や女性の活躍支援が大きな課題となっているとしたうえで、道内各地での女性団体やグループによる活動、企業による両立支援、女性ならではの感性を生かした農村振興などの好事例を顕彰し、情報として広く明らかにして取り組みの拡大を図ることが必要であることが記されている。施策の方向は2点であり、女性の活躍を応援するネットワークの構築と、地域で活躍する女性の「見える化」である。

「働く場における女性の活躍促進」では、北海道では継続就業を希望しながら結婚、出産、育児、介護などにより離職する女性がまだまだ多く、いわゆるM字型カーブがみられることが指摘されている。そして地方自治体の政策や企業等の経営における方針決定の場に女性の参画を進めるとともに、就労の継続や再就職を支援するなど女性の能力が十分に発揮できるよう取り組みを促進する必要があることが謳われている。施策の方向は8点があげられており、9つの基本方向のなかでもっとも多い。

「農林水産業・自営業における男女平等参画の促進」では、北海道で農業に就業する女性は44.0%、漁業では33.7%を占め、農林水産業や農山漁村社会で女性が重要な役割を果たしている一方、固定的な性別役割分担意識が根強く、女性の意欲や能力等が十分に発揮されづらい

⁵ 北海道では、条例と計画の名称に「平等」の用語を用いている。男女共同参画社会基本法は、「男女平等」を当然の前提として、目指すべき社会として「男女共同参画社会」を掲げているが、「男女平等」でない状態で単に女性が参加するだけであるという誤解を招かないよう、あえて「平等」の用語を明記している。

状況にあることが指摘されている。そして農林水産業で経営に貢献している女性や、商工業等の自営業で家族従事者として重要な役割を果たしている女性の経営上の位置づけを明確にし、対等なパートナーとして活動に参画できる環境を形成するとともに、女性が働きやすく活動しやすい環境づくりを進めることが重要であると明記されている。

表6 経済分野に関わる男女平等参画における施策の方向

Ⅱ-1	女性活躍の気運醸成と見える化の推進
施策の方向	(1) 女性の活躍を応援するネットワークの構築
	(2) 地域で活躍する女性の「見える化」
Ⅱ-2	働く場における女性の活躍促進
施策の方向	(1) 政策・方針決定への女性の参画拡大
	(2) 仕事と家庭生活が両立できる働き方改革
	(3) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保
	(4) 働きたい女性の就労・雇用継続支援
	(5) 女性の円滑な再就職の支援
	(6) 起業・多様な働き方支援
	(7) パートタイム労働者や派遣労働者等の雇用環境の整備
	(8) 育児、介護の支援体制の充実
	(9) 相談業務の充実
Ⅱ-3	農林水産業・自営業における男女平等参画の促進
施策の方向	(1) 農林水産業・自営業における男女平等参画の促進

出典：北海道（2018）「第3次北海道男女平等参画基本計画」より作成

より詳細に取り組みをみる。表7は、「働く場における女性の活躍促進」の具体的取り組みをまとめたものである。一部、重複があるものの、施策ごとに複数の取り組みがあげられ、内容も広範囲にわたる。しかしいずれも必要な取り組みではあるものの、これらの取り組みが、北海道に残る結婚、出産、育児、介護などによる女性の離職という問題の解消につながるのとは見通しづらく、効果という点で懸念が残る。その背景として、第1に女性の離職の構造的要因が必ずしも十分に掘り下げられてはおらず、第2に必要な取り組みがうまく機能しない理由が解明されていないことがあげられるだろう。この点と関連して、周知・啓発、情報提供、相談対応が、取り組み全体の4割を占めることが指摘される。目指すべき社会の方向性を示す点で、公的機関が周知・啓発を行い、情報提供や相談対応でサポートすることはたいへん重要である。とはいえ周知・啓発等は、関心をもつ人・組織には有意義である反面、変化の必要性を感じていない層は対象となりにくい。往々にして、変化の必要性を感じていない層にこそ構造的な問題が潜んでいる。そのため無関心層を含めてアプローチするには、調査の実施・公表を充実させて問題を見えるようにし、気付きを促す仕掛けが必要だろう。

表7 働く場における女性の活躍促進での具体的取組

II-2	働く場における女性の活躍促進
施策の方向と具体的取組 (2023～2027年度)	(1) 政策・方針決定への女性の参画拡大
	・女性職員のキャリア形成意識の向上, 女性登用の拡大
	・道の審議会等の委員への女性登用の促進
	・市町村を対象とした女性登用実態調査の実施及び審議会等の委員への登用の働きかけ
	・企業・各種団体に対する方針決定過程への女性参画への理解と協力の働きかけ
	・企業における女性の参画状況等の就業環境の調査及び公表
	(2) 仕事と家庭生活が両立できる働き方改革
	・仕事と家庭の両立支援を積極的に行う企業の認定を行う「北海道働き方改革推進企業認定制度」の推進
	・北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰の開催
	・職業生活における女性活躍の取組みを積極的に推進する企業等を認定する「北海道働き方改革推進企業認定制度」の推進
	・労働相談ホットラインによる労働者及び使用者からの労働相談対応
	・働き方改革関連特別相談窓口における中小企業者等の働き方改革やテレワークに関する相談対応
	・女性活躍推進法に基づく協議会の開催及び女性の活躍に効果的な優良事例の紹介
	・男性を対象とした育児や介護に関する講座などによる情報提供
	(3) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保
	・男女平等参画に関する情報の提供, 普及啓発
	・道立女性プラザにおける, 男女平等参画に関する講座, 講演会等の開催及び情報の収集, 提供
	・男女雇用機会均等法や就労に関する制度の周知
	・労働問題セミナー等でのセクハラ防止に関する意識啓発
	(4) 働きたい女性の就労・雇用継続支援
	・仕事と家庭の両立支援を積極的に行う企業の認定を行う「北海道働き方改革推進企業認定制度」の推進
	・北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰の開催
	・職業生活における女性活躍の取組みを積極的に推進する企業等を認定する「北海道働き方改革推進企業認定制度」の推進
	・マザーズハローワークと連携の上, マザーズキャリアカフェなどによる働きたい女性に対するきめ細かな就職支援サービスの提供
	・民間教育訓練機関等への訓練の委託等の就労支援
	(5) 女性の円滑な再就職の支援
	・マザーズハローワークと連携の上, マザーズキャリアカフェなどによる働きたい女性に対するきめ細かな就職支援サービスの提供
	・女性の離職者, 転職者, 非正規労働者等に対する職業訓練の実施
	・保育所の整備や認定子ども園の計画的な整備など, 保育サービスの充実
	(6) 起業・多様な働き方支援
・地域における創業気運の醸成や創業環境の整備	
・北海道web創業塾の開設による各種支援情報の提供	
・女性起業家のロールモデルの紹介	
・関係団体等による各種起業支援の取組の促進	
・働く場所と時間を柔軟に選ぶことのできるテレワーク等の普及を促進	
・地域限定正社員や短時間正社員など「多様な正社員制度」に関する情報提供	
・関係機関と連携し, 「くるみん」認定制度の周知など, 企業等における仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくりを推進	

施策の方向と具体的取組 (2023～2027年度)	(7) パートタイム労働者や派遣労働者等の雇用環境の整備
	・労働関係法令等についてアドバイザーの派遣, セミナーの開催, ハンドブックの配布等による周知, 啓発
	・人手不足産業分野を対象に, 非正規雇用労働者の正規化, 最低賃金の引上げ, 同一労働同一賃金など, 非正規雇用労働者の処遇改善に向けた事業者支援
	・労働相談ホットライン, 中小企業労働相談所における相談対応の実施
	・離職者, 転職者, 非正規労働者等に対する機動的な職業訓練の実施
	(8) 育児, 介護の支援体制の充実
	・相談対応や子育て助言など, 子育て家庭に対する支援を行う地域子育て支援拠点(地域子育て支援センター, つどいの広場)の整備
	・ファミリー・サポート・センター, 放課後児童クラブの設置促進
	・多様な働き方や生活形態に対応した, 延長保育, 夜間保育など子育て支援サービスの提供体制の整備の支援
	・労働関係法令等についてセミナーの開催や労働に関する基礎知識をまとめたガイドブックの配布等による周知, 啓発
	・地域で子育てを支援する団体への参加促進や地域で認知症の人とその家族を支援し見守り体制を構築する認知症サポーターの養成
	・介護支援専門員(ケアマネジャー)等の養成
	・保育所及び認定こども園の整備に対する補助, 潜在保育士の再就職を促す研修等の実施
	・子育て世帯などに配慮した公営住宅などの供給促進
	(9) 相談業務の充実
・マザーズハローワークと連携の上, マザーズ・キャリアカフェなどによる働きたい女性に対するきめ細やかな就業支援サービスの提供	
・女性の活躍支援センターによる相談	
・働き方改革関連特別相談窓口における働き方改革やテレワークに関する中小企業者等の相談への対応	
・労働相談ホットラインや中小企業労働相談所による相談	

出典：北海道(2018)「第3次北海道男女平等参画基本計画」より作成

表8 農林水産業・自営業における男女平等参画の促進

II-3	農林水産業・自営業における男女平等参画の促進
施策の方向と具体的取組 (2023～2027年度)	(1) 農林水産業・自営業における男女平等参画の促進
	・男女平等参画に関する情報の提供
	・女性同士のネットワークの強化等に向けた活動支援や青年農業者との意見交換など男性側の理解促進に向けた取組等を推進
	・林業女性グループ及びリーダーの資質向上と育成・確保を図るため研修等の実施
	・商工会女性部員である女性経営者・後継者としての自己啓発, 研鑽に関する各種研修事業への助成
	・女性グループが行う水産加工やイベントでの水産物販売などの応援及び情報発信
	・経営管理, 生産技術, 経営の多角化等に関する研修と併せ, 家族経営協定の締結促進に係る取組を実施

出典：北海道(2018)「第3次北海道男女平等参画基本計画」より作成

表8は、「農林水産業・自営業における男女平等参画の促進」について具体的取組をまとめたものである。第一次産業が盛んな地域を擁する北海道において重要な施策であるが、施策の方向性はタイトルを同じくする1点にとどまり、具体的取り組みは情報提供・情報発信と研修が中心である。いずれも必要な取り組みであるが、農林水産業と自営業で女性が経営上

の決定に参画しにくく、意欲や能力等が発揮されづらい状況が、何によって生じているのかが不明瞭なため、これらの取り組みによって問題の解消を図れるのか見通しにくい。

「第3次北海道男女平等参画基本計画」に記載されていないものの、農林水産業や自営業での男女格差解消に向けた北海道の取り組みは少なからずある。そうした取り組みに、先の疑問に答えるものが潜んでいる可能性がある。例えば農業では、農政部技術普及課が「女性農業者スキルアップ研修会」を実施しているほか、「次代を担う女性農業者の活躍サポート事業補助金」の交付事業を行っている。これらの取り組みは人材育成の施策として認識されているが、女性を対象とするもので、男女格差解消に向けた施策としても捉える必要がある。こうした事業を通じて得られた情報は、「農林水産業・自営業における男女平等参画の促進」に向けた課題と取り組みを検討するうえで有益だろう。

行政の施策は幅広い。それらの施策を「男女平等」「男女格差解消」の視点で捉えなおすことで、埋もれていた重要な情報や視点を得ることができると考えられる。

(2) 北海道内の市町村の取り組み状況

次に北海道内の市町村における取り組みをみる。男女共同参画計画社会基本法は、市町村においては行政規模がさまざまであることから、「市町村男女共同参画計画」の策定を努力規定にとどめている。内閣府男女共同参画局の調べによれば、2022年4月時点で北海道内の市町村で男女共同参画に関する計画を策定しているのは、103市町村（179市町村中）で、策定率は57.5%である。詳しくみると、市では策定済みが30市（35市中）で策定率85.7%、町村では73町村（144町村中）で50.7%である。全国の市町村の策定率は86.7%で、市区では98.2%、町村では76.6%であるのと比べて⁶、北海道内の市町村では同計画の策定率が低くなっている。

続いて、女性活躍推進法における推進計画の策定状況をみる。女性活躍推進法においては、都道府県と市町村は、ともに推進計画の策定が努力義務とされている。内閣府男女共同参画局の「女性活躍推進法『見える化』サイト」での公表資料によると⁷、北海道内の市町村で推進計画を策定しているのは、2022年3月時点で67市町村（179市町村中）であり、策定率は37.4%である。2018年3月時点のデータではあるが、全国の市町村の策定率は40.6%であり⁸、北海道内の市町村で策定率が低くなっている。

なぜ北海道の市町村で、市町村男女共同参画計画ならびに女性活躍推進法における推進計画の策定が進んでいないのだろうか。北海道が2013年に実施した「男女平等参画に関する市町村アンケート」をもとに⁹、策定が進まない背景をみる。

2013年の調査時点で男女共同参画に関する計画を策定している市町村は39で、策定予定と

⁶ 内閣府男女共同参画局（2022）「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」（令和4年度）。

⁷ 内閣府男女共同参画局「女性活躍推進法『見える化』サイト」https://www.gender.go.jp/policy/suishin-law/suishin_kyogikai/torikumi_links.html?k=%E5%8C%97%E6%B5%B7%E9%81%93（2023年9月23日最終アクセス）。

⁸ 内閣府・厚生労働省（2018）「女性活躍推進法の施行状況について」2018年6月12日発表。

⁹ 調査は2013年2～3月に北海道内179市町村の男女平等参画担当者を対象に行われた。回収率は100%である。北海道環境生活部くらし安全局道民生活課男女平等参画グループ（2013）「男女平等参画の推進状況 市町村アンケートの実施結果」。

検討中の市町村合計は18である。一方、策定の「予定はない」とする市町村は121で67.6%を占めており、北海道内では男女共同参画に関する計画を未策定の市町村が半数以上であったことがわかる。なお、約10年を経て策定率は25ポイントほど上昇し、2022年時点の未策定率は42.5%となっている。

表9 男女共同参画に関する条例・計画の策定予定がない理由（複数回答）

項目	回答数	構成比 (%)
条例、計画がなくても推進している	47	20.3
言葉や考え方が認知されていない	19	8.2
住民の性別役割分担意識が強い	3	1.3
進めることに反発が根強い	0	0.0
住民が必要性を感じていない	30	12.9
積極的に取り組む住民が少ない	26	11.2
女性団体がない、あるいは活動が消極的	14	6.0
他に優先すべき課題がある	30	12.9
他業務が忙しく、積極的に取り組めない	30	12.9
庁内で必要性が理解されていない	8	3.4
担当部署が不明確、決まっていない	10	4.3
その他	15	6.5

出典：北海道(2013)「男女平等参画の推進状況 市町村アンケートの実施結果」

表9は、男女共同参画に関する条例・計画の策定の「予定はない」と回答した121市町村を対象に、その理由をたずねた結果（複数回答）である。もっとも多いのは、「条例、計画がなくても推進している」であり、47市町村にのぼる。次いで「住民が必要性を感じていない」「他に優先すべき課題がある」「他業務が忙しく、積極的に取り組めない」が、それぞれ30市町村である。

まず「条例、計画がなくても推進している」との回答について、当該市町村で男女共同参画に関する事業がなされているのかをみると、実態は必ずしもそうなっていないことが浮かび上がる。「平成23・24年度に、男女平等（共同）参画推進に向けた事業を行った実績・予定はありますか」との設問に対し、「ある」との回答は53市町村で29.6%、「ない」との回答は126市町村である。そこで北海道「男女平等参画の推進状況 市町村アンケートの実施結果」で、「条例、計画がなくても推進している」と回答した47市町村について、「男女共同参画推進に向けた事業の実績・予定」への回答とクロス集計した結果をみると、事業の実施実績・予定が「ある」は8市町村にとどまり、「ない」が39市町村と大半を占める。「計画等がなくても推進している」との回答とは裏腹に、取り組みが低調な状況がうかがわれる。また「他に優先すべき課題がある」「他業務が忙しく、積極的に取り組めない」と回答する市町村の多さは、男女共同参画に関する業務の優先順位が低くなっていることをうかがわせる。「担当部署が不明確、決まっていない」と回答する市町村の多さと合わせて考えると、兼務体制で業務量が多くなっていることが、男女共同参画に関する業務に積極的に取り組めない一因であると推察される。

この点についてより考察を深めるために、男女共同参画推進に向けた事業の実績・予定が「ない」と回答した126市町村を対象に、「事業を実施しない、実施できない理由」（複数回答）

をまとめたものを表10で確認する。もっとも多いのは「特に必要性を感じていない」で62市町村である。これは回答した市町村の49.2%と約半分にのぼる。次いで「他業務が優先・忙しかった」が60市町村で、47.6%である。北海道内の市町村において、少なくとも担当者レベルで男女共同参画に関する事業の必要性は意識されておらず、他業務の忙しさもあって、男女共同参画業務への優先順位が低くなっていることが読み取れる。

表10 男女共同参画に関する事業を実施しない、実施できない理由（複数回答）

項目	回答数	構成比 (%)	市町村率 (%)
災害などで実施を見送った	0	0.0	0.0
他業務が優先・忙しかった	60	29.0	47.6
予算がない	31	15.0	24.6
庁内の方針	2	1.0	1.6
男女平等参画がよくわからない	3	1.4	2.4
どのような事業を実施してよいかわからない	29	14.0	23.0
特に必要性を感じていない	62	30.0	49.2
他の部署が担当した方がよい	5	2.4	4
その他	15	7.2	11.9
合計	207	100.0	100.0

出典：北海道（2013）「男女平等参画の推進状況 市町村アンケートの実施結果」

あくまで2013年時点の結果ではあるが、北海道内の市町村で男女共同参画計画の策定が進んでいない要因として、第一に男女共同参画への関心の低さが指摘できる。男女共同参画に関する事業の必要性はあまり意識されておらず、当該地域で男女共同参画に関する条例・計画を策定せずとも特に問題ないとの認識がうかがわれる。第二に、庁内での男女共同参画業務への優先順位が低くなっていることがあげられる。その背景として、担当部署が定まっておらず、兼務体制で他業務に忙しい状況が読み取れる。

男女共同参画計画の策定は、自治体としての取り組み姿勢を明確にするもので、たいへん重要である。そして策定過程においては庁内での推進体制の整備がなされ、関連部署との関係を強めることにつながるほか、具体的な目標を設定することで、取り組みの進捗状況や課題も明らかにされる。さまざまな方向から、推進に向けた動きが強まるものと考えられる。一方、男女共同参画計画が策定されていない自治体においては、上記の動きが弱いと想定されるのであり、自治体間での男女平等の取り組みに格差が生じる懸念がある。

4. 北海道の自治体の課題

本稿は北海道を対象に、産業構造の違いによって地域差が表れやすい「経済分野」に焦点をあてて、男女格差解消に向けた自治体の取り組み状況を整理し、さらなる推進に向けた課題を抽出することを課題とした。最後に北海道の自治体の課題をまとめる。

まず北海道は経済分野での男女格差解消の必要性を意識しており、広範囲にわたるさまざまな取り組みを打ち出している。また北海道の重要産業である農林水産業と自営業に注目した取り組みを掲げていることも評価される。いずれも必要な取り組みである。しかしながら、北海道が抱える問題として指摘された、結婚、出産、育児、介護などによる女性の離職とい

う問題と、固定的な性別役割分担意識のもとで農林水産業と自営業の女性の意欲や能力等が発揮されづらいという問題を、解消しうるのかは不透明である。こうした問題がいかにして生み出されているのか、そしてなぜ解消に向けた取り組みがうまく機能しないのかを検証し、取り組みに反映させることが求められるだろう。

次に北海道内の市町村では、経済分野に限らず、そもそも男女格差解消に向けた自治体の取り組みに弱さがみられる。先にみたように、北海道内は都市部とその他の地域で、人口構成も産業構造も大きく異なる。そのため北海道が定める取り組みだけでは、当該地域に特有の問題を解決しえない可能性が高い。人口が減少し労働力不足が進む地域でこそ、男性と女性がともに仕事と家庭を大切にできるようにし、女性が希望に沿うかたちで経済分野において意欲と能力を発揮できるようにする必要がある。地方こそ、男女共同参画に対する自治体の取り組み姿勢を明確にし、取り組むべき課題を洗い出し対応を進めることが求められる。

とはいえ小規模の自治体が、独自に実態調査を行い、課題と対応を編み出すのは予算や人材等の点で難しさがあるだろう。また隣接する自治体同士で共通する課題もあるものと想定される。そこで期待されるのが、総合振興局・振興局である。北海道内14の総合振興局・振興局は、地域の課題に応じた行政運営と政策を行うと同時に、個性ある地域づくりに向けた事業を展開する役割を担っている。そこでは地域との連携・協力のもとに、地域に根ざした政策を推進する振興局独自事業がなされており、政策形成段階から事業展開まで一貫して「地域政策推進事業」として総合振興局・振興局が担当している。また民間資金を活用した「地域共創推進事業」も実施されている。一例として、宗谷総合振興局では、2023年の事業として「はじめよう！てっぺん宗谷の酪農人プロジェクト」を企画しており、若手農業者らを対象に研修・交流会を開催するとしている。こうした総合振興局・振興局の事業に、男女共同参画の視点を積極的に取り入れることで、地域全体の男女格差解消と産業振興につなげてゆけるのではないだろうか。北海道と市町村の取り組みに加え、総合振興局・振興局にはアクターとしてこれまで以上の役割が求められているといえる。

参考文献・参考資料

- 北海道環境生活部くらし安全局道民生活課男女平等参画グループ, 2013, 「男女平等参画の推進状況 市町村アンケートの実施結果」
- 北海道環境生活部くらし安全局道民生活課女性支援室, 2018, 「第3次北海道男女平等参画基本計画」
- 北海道経済部経済企画局経済企画課, 2022, 『北海道経済要覧2021』
- 北海道HP「総合振興局・振興局について」<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/gyosei/shicho/> (2023年9月11日最終アクセス)
- 国土交通省北海道開発局, 2015, 「北海道内地域間産業連関表」
- 厚生労働省北海道労働局, 2023, 「labor Letter」(R05.4月内容), 5月30日発表
- 内閣府男女共同参画局, 2022, 「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(令和4年度)
- 内閣府・厚生労働省, 2018, 「女性活躍推進法の施行状況について」2018年6月12日発表
- 総務省統計局, 2020, 『令和2年国勢調査』
- 山脇絵里子, 2023, 『「地域からジェンダー平等を」——共同通信と加盟各社による都道府県版ジェンダー・ギャップ指数の取り組み』https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/workshop/forum/230217/pdf/230217_siryoo07.pdf (2023年9月9日最終アクセス)

Progress of Local Government Efforts to Reduce Gender Inequality in Economic Sectors in Hokkaido

Tomoko KOMAGAWA

Key Words

Hokkaido, administrative district, municipality, gender inequality

Abstract

Focusing on the economic field in Hokkaido, where regional differences tend to appear due to differences in industrial structure, this paper studies the progress of efforts by local governments to reduce the gender gap and identifies issues for further promotion.

Hokkaido's population is concentrated in "Ishikari," which includes Sapporo City, while the population is declining and aging in other areas. In terms of industrial structure, primary industries are thriving in Tokachi, Okhotsk, and Kushiro/Nemuro. The job openings-to-applicants ratio is lower than the Hokkaido average in urban areas, and is high in Monbetsu in Okhotsk, Wakkanai in Soya, and Nemuro in East Hokkaido, where primary industries are thriving, and the construction and manufacturing industries are relatively strong and labor shortages exist.

Hokkaido has large differences among regions. Therefore, it is significant to look at regional gender inequality and promote efforts to address them. First, since the factors that create inequality differ from region to region, it is necessary to collect and analyze data on gender inequality by region and link this to initiatives. Second, local governments that are closer to people's daily lives and implement measures to make daily life better will realize gender equality in terms of both social figures and the actual feelings of individuals.

However, municipalities in Hokkaido are weak in their own actual efforts to eliminate gender inequality in economic sectors as well as in other areas. This is due in part to the lack of interest in gender equality and the lack of a defined department in charge, which has resulted in a low priority in their work.

