

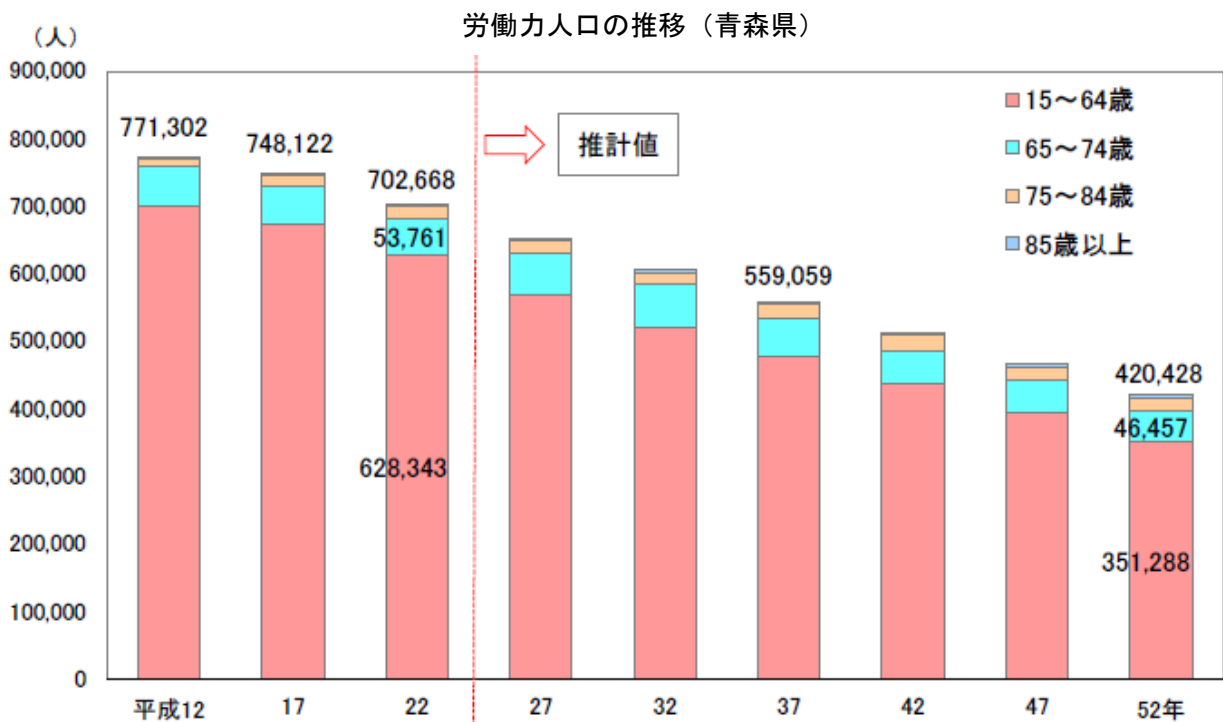
## あおもり女性活躍推進協議会の設置について

## 1 背景

## (1) 青森県の現状

本県の将来の労働力人口（15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）について、男女・年齢5歳階級別の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）が平成22年（2010年）から変化しないものとして試算すると、労働力人口は、人口減少と高齢化により年々減少していくと見込まれる。

平成52年（2040年）では、本県の労働力人口は42万人程度となり、平成22年（2010年）との比較で約28万2千人、40.2%の減少となることを見込まれている。



資料)総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「地域別将来推計人口(平成25年3月推計)」を基に青森県において推計

- 平成27年国勢調査では、青森県における女性の就業率は46.5%となっており、平成22年国勢調査時点での就業率44.9%よりも増加しているが、就業を希望しているものの、育児・介護等を理由に働いていない女性(女性の非労働力人口のうち就業希望者)は64,100人に上る(平成24年就業構造基本調査)。
- 子育て期の女性については、平成24年就業構造基本調査によると、20代後半の女性の就業率は80.1%であるのに対し、30代前半の女性の就業率は70.6%と低く、出産・育児等を理由に離職する女性が多いと考えられる。

○雇用形態を見ると、女性は出産・育児等による離職後の再就職に当たって非正規雇用者となる場合が多いことなどから、平成 27 年国勢調査では、男性雇用者のうち非正規雇用者の割合が 19.1%であるのに対し、女性雇用者における割合は 49.8%となっている。



**労働力人口が減少し、多様な人財の活用が求められる中、女性の力を最大限に発揮していくことが重要である。**

## **(2) 女性活躍推進法の施行**

平成 28 年 4 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が全面施行された。

同法により、国や地方公共団体、民間事業主は事業主行動計画の策定を義務付けられる（労働者が 300 人以下の民間事業主については努力義務）とともに、地域において、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会を組織することができるとされた。



**本県の働く意欲のある全ての女性が能力を十分に発揮して活躍するため、オール青森で女性が活躍できる環境づくりを進める必要がある。**

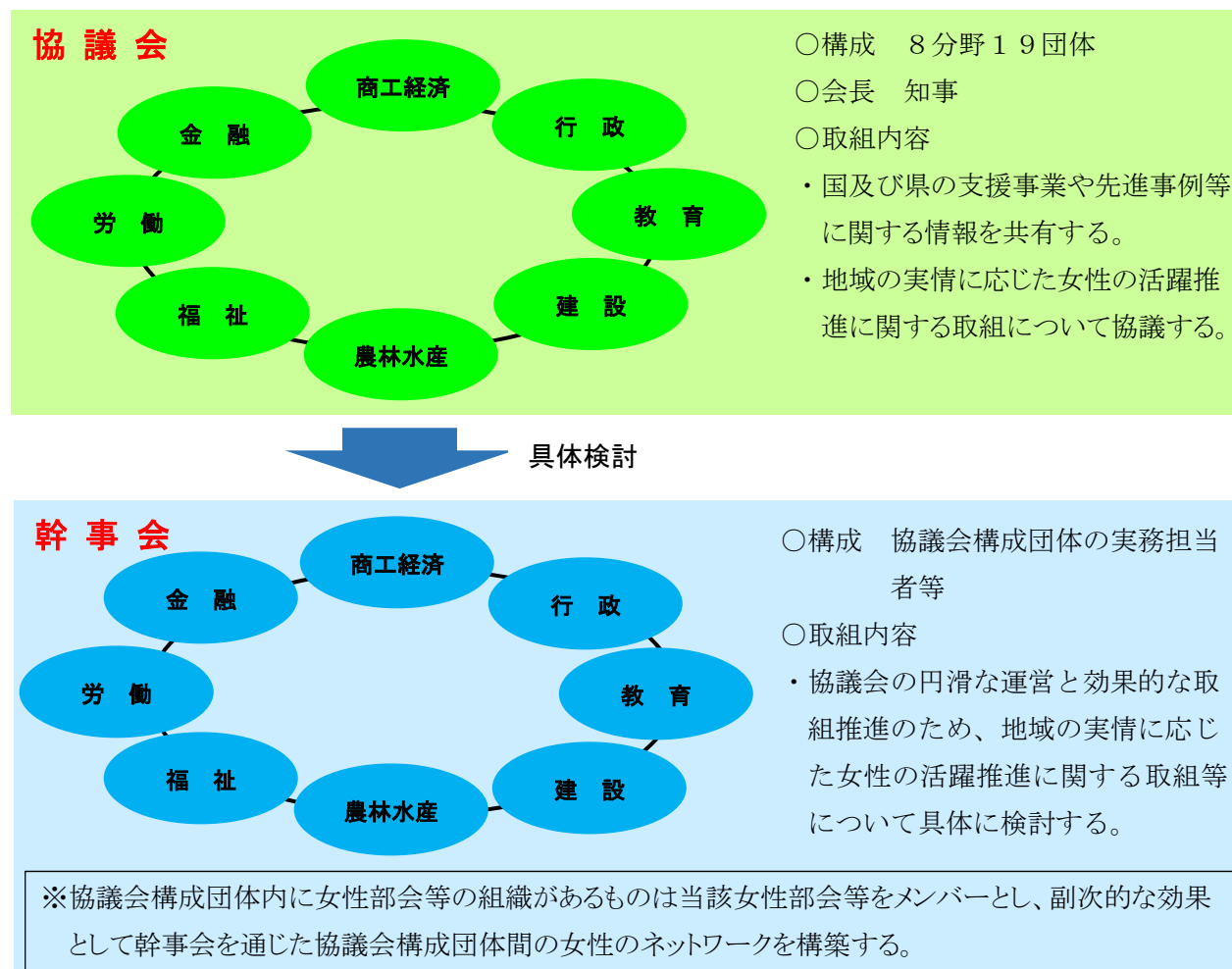
## **2 協議会の設置**

### **(1) 協議会設置の意義**

労働人口が減少する中、女性が活躍できる環境づくりを進めることは、全ての産業分野の共通の課題である。そのため、国や地方公共団体、関係団体等で構成する協議会を設置し、情報共有を図るとともに連携協力することにより、本県の女性活躍に係る取組推進の加速化を図る。

## (2) あおもり女性活躍推進協議会

### ①協議会構成等



### ②構成団体の役割

#### <民間関係団体>

- ・国及び県の支援事業や先進事例等に関する情報を各構成団体の下部組織や会員企業等に幅広く周知するとともに、積極的な取組を働きかける。

#### <行政>

- ・個々の企業が取組を円滑かつ効果的に実施できるよう支援を行うとともに、女性に対する支援措置や、職業生活と家庭生活との両立のために必要な環境整備を図る。

### ③取組の進め方

国の基本方針を踏まえて、オール青森で女性活躍推進の加速化を図り、男女がともに活躍できる環境づくりの実現に向けて、各構成団体が目標を定めて取り組む。

#### 【女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成 27 年 9 月閣議決定）】

女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

－就業希望など働く場面における女性の思いを実現する－

（中略）働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女が共に、多様な生き方、働き方を実現でき、それにより、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図る。

#### 女性の活躍促進及び支援（協議会設置要綱 4 条（1））

【対 象】職場で能力を十分に発揮し、ステップアップしたいと希望する女性

【取組例】将来的な人材育成に向けた教育訓練、ロールモデルとなる人材育成など、採用から登用までの各段階の課題に応じた取組実施

#### 男女がともに生き生きと働くことができる環境づくり（協議会設置要綱 4 条（2））

【対 象】就業を希望しているものの、育児・介護等を理由に働いていない女性

【取組例】トップの意識改革や男女を通じた働き方の改革、イクボスの取組促進等を進め、仕事と家庭を両立できる環境整備

男女がともに活躍できる環境づくりの実現

### ④今後のスケジュール（予定）

年 月	内 容
平成 29 年 7 月 12 日	あおり女性活躍推進協議会 開催
平成 29 年 8 月	あおり女性活躍推進協議会 幹事会 開催 〔 地域の実情に応じた女性の活躍推進に関する取組及び取組目標について具体的に検討する。 〕
平成 29 年 12 月	あおり女性活躍推進協議会 幹事会 開催 〔 各構成団体の取組及び取組目標を定め、取組を進める。 〕
平成 30 年 5 月	あおり女性活躍推進協議会 開催 〔 各構成団体の取組実績の報告、国や県の支援事業や先進事例等に関する情報共有、及び取組のステップアップに向けた協議 〕