

ジェンダーギャップ	
団体名	課題・問題点
青森県商工会議所連合会	・管理職や従業員の中に「女性は育児優先」といった無自覚な性別役割分担の意識が残っており、女性自身も ライフイベントを理由に管理職などを希望しない傾向が見られる。
青森県中小企業家同友会	・ジェンダーギャップという言葉そのものが浸透しておらず、必然的に女性の登用という観点に立てていないケースが多い。 ・当会においては県内会員約420名中62名が女性となっており、構成比率は14.8%となっている。
(一社) 青森県経営者協会	・当協会としてジェンダーギャップに関する調査は行っていないため、実態は不明であるが、労務管理等において、労働条件や待遇面、昇任・昇格等で男女格差が生じさせないように、会員企業に対して労働関係法令の周知等に努めていく必要がある。
青森県信用金庫協会 (青い森信用金庫)	・性別によって差がある ・ 女性は窓口、男性は融資、渉外が多い
連合青森	・連合青森として全ての会議・イベントに対する女性参画比率の調査を実施したところ、「ジェンダー平等推進計画」目標値38.2%に対し16.1%であり、目標達成には至っていない。
青森県漁業協同組合連合会	・職種は総合職と一般職に区分され、 女性は一般職 である。
(一社) 青森県建設業協会	・建設現場での女子用トイレ・更衣室等の環境整備
青森労働局	・世代によって、性別役割分担意識が根強く残っている傾向がみられる。
弘前大学	・ 役員の女性比率が低い。 ・女性教員比率が伸び悩んでいる。 ・上位職の女性教員比率が低い。
青森県町村会 (外ヶ浜町役場)	・ 性別によって仕事内容に差 が生まれることがある。

女性活躍推進に向けての課題等

女性管理職の登用等	
団体名	課題・問題点
青森県中小企業家同友会	・女性の会員構成比率が比較的高いことから、社内においても女性登用は多いと見られる。
(一社) 青森県経営者協会	・今年度実施した雇用動向調査において、県内企業における女性管理職の割合は8.9%と低く、東北全体でも10.0%にとどまっている。 ・女性活躍機会の増大のほか、企業成長や女性の新規学卒者県内就職促進につなげるためにも、有能な女性管理職の積極的な登用について、会員企業に啓発していく必要がある。
青森県信用金庫協会 (青い森信用金庫)	・ ロールモデルとなる女性管理職がない
青森県信用金庫協会 (東奥信用金庫)	・ 晩婚化にあたり、女性職員の育児期と管理職に就くタイミングが重なり 、想定していた人員配置が難しい場合がある。
連合青森	・連合青森役員42名（会計監査除く）中、女性役員は9名いるが、三役には女性がない。
(社福) 青森県社会福祉協議会	・女性管理職の比率は高いが、更なる女性のキャリアアップを支援するための具体的制度設計（管理者候補・女性職員のリーダー）がない。
青森県漁業協同組合連合会	・ 現在女性管理職がない。
(一社) 青森県建設業協会	・女性技術者・技能者が少ない。
弘前大学	・ 女性自身が昇進を望まない 場合がある。
青森労働局	・事業主によっては、 女性労働者が管理職への登用打診につき辞退する傾向 がみられる。 ・意欲能力のある女性労働者の管理職登用拡大の観点から、事業主の相談窓口設置等フォロー体制整備も重要である。
青森県町村会 (外ヶ浜町役場)	・ 女性自身が昇進を望まない 場合がある

女性活躍推進に向けての課題等

育児・介護休業等	
団体名	課題・問題点
青森県商工会議所連合会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児や介護を抱える従業員が働き続けるには、<u>上司や職場の理解・配慮</u>が不可欠であるが、それが<u>不十分</u>な場合がある。 ・ 育児休業制度を利用することで、同じ部署から複数人が抜けてしまい、<u>人員の穴埋めが困難</u>になるという課題も指摘されている。 ・ 子育てなどを理由に、スキルアップやキャリア形成の機会を十分に得られないケースがある。
青森県中小企業家同友会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の育児休業に関する問い合わせへの対応
(一社) 青森県経営者協会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の「働きがい」や「働きやすさ」の向上のため、育児・介護休業法の改正内容等について、会員企業に情報発信し、周知していく必要がある。
青森県信用金庫協会 (青い森信用金庫・東奥信用金庫)	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>周りの職員の負担をカバーする制度がない</u>
(社福) 青森県社会福祉協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時短勤務制度があり、利用する職員も多いが、休業を取得した場合、その<u>職員の業務負担のカバーについての制度がない</u>。
青森県漁業協同組合連合会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業については女性は取得実績があるが、<u>男性については今のところ取得実績はない</u>。 ・ 介護休業については実績がない。
弘前大学	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>周りの従業員の負担をカバーする制度がない</u> ・ <u>周りへの気兼ね</u>から取得をためらう場合がある。 ・ 休業取得中も業務対応をする必要があったり、仕事のことが気になったりする場合がある。
青森労働局	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本年4月、10月施行の改正育児・介護休業法に沿った就業規則の整備が重要である。 ・ 上記改正法で義務とされた対象労働者への個別制度周知や意向確認に係る、事業主の対応も重要である。
青森県町村会 (外ヶ浜町役場)	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>他職員への負担を考え取得しづらさを感じる</u>職員もいる。

女性活躍推進に向けての課題等

男性の家事・育児参画	
団体名	課題・問題点
青森県商工会議所連合会	・ 男性の育児休業取得率は依然として低い 水準にある。
(一社) 青森県経営者協会	・ 今年度実施した雇用動向調査において、「働きがい」や「働きやすさ」の向上に取り組んでいる会員企業は約65.8%となっており、その内「育児・介護・治療と仕事の両立支援」に取り組んでいるのは76.0%となっている。 ・ 引き続き、従業員の職場定着促進等の観点から、男性の家事・育児参画推進に向け情報発信を行っていく。
青森県信用金庫協会 (青い森信用金庫)	・ 長期の取得がしづらい (男性の育児休業)
青森県信用金庫協会 (東奥信用金庫)	・ 男性職員の育休取得率が低い。
(社福) 青森県社会福祉協議会	・ 生活と仕事を両立させるため働く男女をサポートするための 休暇制度が整っていない。 ・ 在宅勤務等の制度、シフト制の導入がなされていない。
青森県漁業協同組合連合会	・ 繁忙期の一部の部署を除けば、定時帰宅や休暇取得がしやすい環境にある。
(一社) 青森県建設業協会	・ 周りの理解 (が必要)
弘前大学	・ 男性の家事・育児参画に関する啓発やロールモデル提示が弱い。
青森労働局	・ 前述の性別役割分担意識を改め、男女ともに家事・育児に参画する意識を持つことが重要である。 ・ 出生時育児休業や育児休業給付金等公的な制度も併せ、男性労働者の育児休業取得拡大に向け周知広報することが重要である。
青森県町村会 (外ヶ浜町役場)	・ 在宅勤務等の制度 については、実施要綱作成中であり今のところは 明確な決まりが無い。

女性活躍推進に向けての課題等

柔軟な働き方	
団体名	課題・問題点
青森県中小企業家同友会	・ 時間単位の有給休暇導入に関する対応
(一社) 青森県経営者協会	・ 今年度実施した雇用動向調査において、「働きがい」や「働きやすさ」の向上に取り組んでいる会員企業は約65.8%となっており、その内「場所・時間に捉われない柔軟な働き方の推進」に取り組んでいるのは18%となっている。 ・ 引き続き柔軟な働き方の推進に向け情報発信をしていく必要がある。
青森県信用金庫協会 (青い森信用金庫)	・ 時短勤務はあるが、 在宅勤務制度はない
(社福) 青森県社会福祉協議会	・ 少子化、人手不足が深刻化する中で、「働きやすい環境」が人材定着のカギである。 ・ 生活と仕事を両立させるため、 働く男女をサポートするための休暇制度が整っていない。 ・ 在宅勤務等の制度 、シフト制の導入の 検討がなされていない。
青森県農業協同組合中央会	・ 在宅勤務等の制度がない
青森県漁業協同組合連合会	・ 在宅勤務等の制度がない
(一社) 青森県建設業協会	・ 受注の過半を占める公共工事発注の平準化
弘前大学	・ 在宅勤務制度 は整備されたが、適用範囲が狭く、 利活用実績が乏しい。
青森労働局	・ テレワークに係る制度が無いまたは実施困難な職場実態である事業主が多くみられる。 ・ 前述の改正育児・介護休業法の周知広報と併せて、柔軟な働き方実現措置の実施に向けた事業主の取組が必要である。
青森県町村会 (外ヶ浜町役場)	・ 在宅勤務等の制度 については、実施要綱作成中であり今のところは 明確な決まりが無い。
その他	
団体名	課題・問題点
青森労働局	・ 事業主が女性活躍推進に取り組みやすいロールモデル等の事例を収集し、周知広報することが重要である。
弘前大学	・ 女性教員確保に際し、女性研究者が少ない理工系分野などで女性応募者の確保が困難である。