

令和 6 年度あおもり女性活躍推進協議会 の開催にあたって

青森県 こども家庭部 県民活躍推進課

あおもり女性活躍推進協議会の役割

目的

当協議会は、働く意欲のある女性が働き続け、その能力を十分に発揮できる環境整備を関係団体が連携・協力して進めることを目的に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年9月4日法律第64号）」第27条の規定に基づき、平成29年に設置。

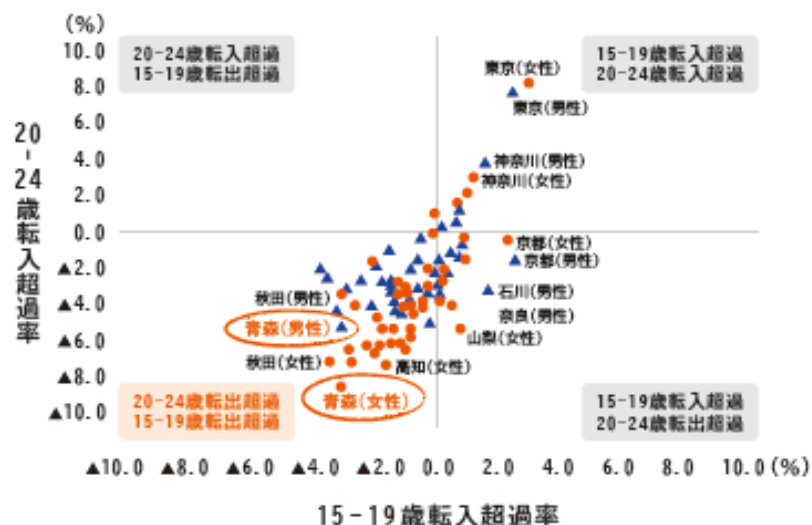
所掌事務

当協議会は、次の各号に掲げる事項について、情報共有及び検討・意見交換を行い、必要な取組を連携して進める。

- （1）女性の活躍推進に関すること
- （2）男女ともに生き生きと働くことができる環境づくりに関すること
- （3）その他、目的の達成に必要な事項に関すること

若年者を中心とした人口流出の状況

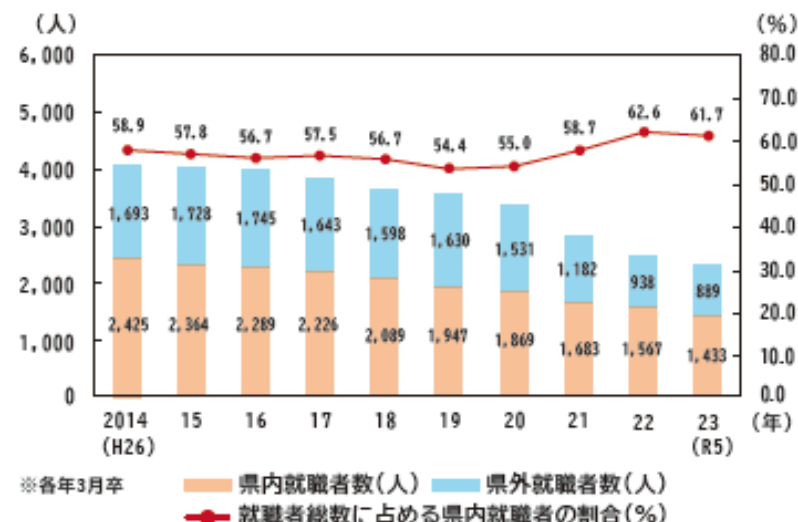
●15-19 歳及び 20-24 歳の男女別転入超過率(2023 年)



資料：總務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」、「人口推計」

- 本県の15-19歳の転入超過率は、男女共に他の都道府県と比較してマイナス度合が大きくなっています。
- また、本県の20-24歳の転入超過率は、男女共に全国ワーストであり、特に女性のマイナス度合が大きくなっています。

●県内高等学校等卒業就職者の県内就職率



資料：厚労省「高等学校等卒業者の進路状況」

- 2023年3月卒の高等学校等卒業者の県内就職率は、61.7%となっており、概ね横ばいで推移していますが、全国平均と比較して低い数値となっています。

本県の女性を取り巻く環境

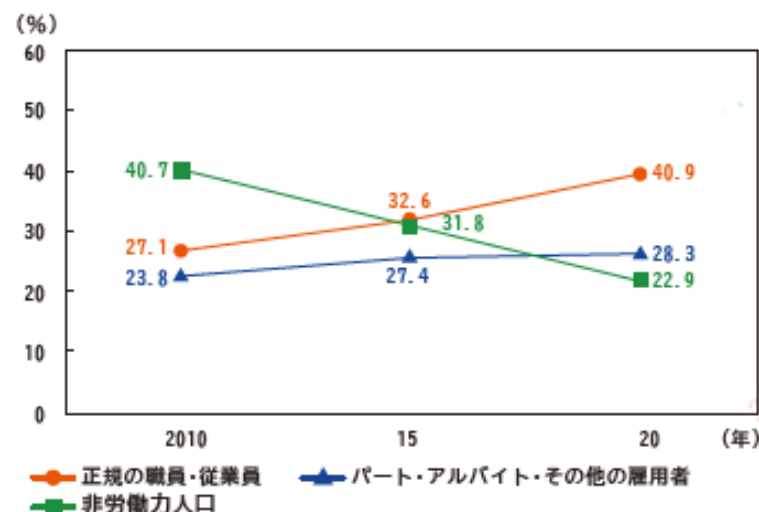
●青森県外に出る女性が多い理由についてどう考えるか (複数回答)



資料: 2022年度青森県男女共同参画センター「女性の県外流出に関する調査」

- 20～40代の女性に「なぜ青森県外に出る女性が多いと思うか」を尋ねたところ、「経済的的魅力に乏しい」が 85.6%と最も多く、次いで「閉鎖的」が 44.7%、「古くからの慣習やしきたりに縛られたくない」が 40.2%となっています。

●本県の女性の従業上の地位 (6歳未満のこどものいる世帯の妻 (15-49歳))



資料: 総務省「国勢調査」

- 本県のこどものいる世帯の妻は、正規の職員・従業員である割合が高くなっています。

こども・子育て「青森モデル」の目標

2つの目標

合計特殊出生率の向上

15～49歳人口の
純移動率の向上

5つの政策



若者や女性の定着・還流



家庭と仕事の両立



出会い・結婚



妊娠・出産



子育て環境

青森
モデル

データからみた本県の現状と、県民の声を踏まえた本県の課題をもとにした
5つの政策、20の取組の方向性、74の具体的取組

若者や女性の定着・還流

✓ 若者が感じる地域の閉塞感の打開

- 青森県に暮らす喜びを実感できる情報発信
- 家庭・学校・地域において、青森県のポジティブな面を発信する環境
- 固定的性別役割分担意識の解消

具体的な取組

- ▶ 青森県で暮らす良さを様々な方法で発信
- ▶ 青森県のファンづくり 等

✓ 若者と県内企業とのマッチングの促進

- 県内企業で働く魅力の発掘と県内就職の促進
- 県内企業と学生の相互理解の場の創出



- ▶ 学生が選ぶ「働きたい県内企業」の選定・普及
- ▶ 学生に選ばれる企業職場環境づくりに取り組む企業をサポート
- ▶ 学生のニーズに沿った合同企業説明会
- ▶ 学生と企業の交流機会の充実
- ▶ 高等学校における就職支援員の配置、インターンシップの支援 等

✓ 若者や女性に移住してもらうための取組の促進

- 若者、女性やこども連れ世帯の移住の促進
- 移住に対する不安の解消
- 青森県の優位性を生かした移住の促進

- ▶ 子育て環境や教育に関する情報発信の促進
- ▶ 女性対象のUIターン交流会の開催
- ▶ 首都圏相談窓口の利用促進、移住者交流会の開催
- ▶ 県外で開催される合同企業説明会等におけるPR 等

✓ 若者や女性が活躍できる環境づくり

- 若者や女性が自分らしく働ける企業環境づくり
- 女性の起業の促進
- 固定的性別役割分担意識の解消

- ▶ 企業向け研修会の開催
- ▶ 女性を対象としたライフデザインセミナーの開催
- ▶ 女性活躍に取り組む企業の拡大
- ▶ 女子学生の採用促進を図る企業向けセミナー 等

家庭と仕事の両立



子育てや結婚をしやすい職場環境の整備促進

- 子育てを応援する企業の増加
- 男性の育児休業の取得促進

具体的な取組

- ▶ セミナー等による企業への意識醸成
- ▶ 商工団体及び労働局と連携した働き方改革や休暇取得促進の啓発
- ▶ 育児休業取得者の業務代替者の確保策の整備促進
- ▶ 業種別の生産性向上による長時間労働の解消 等



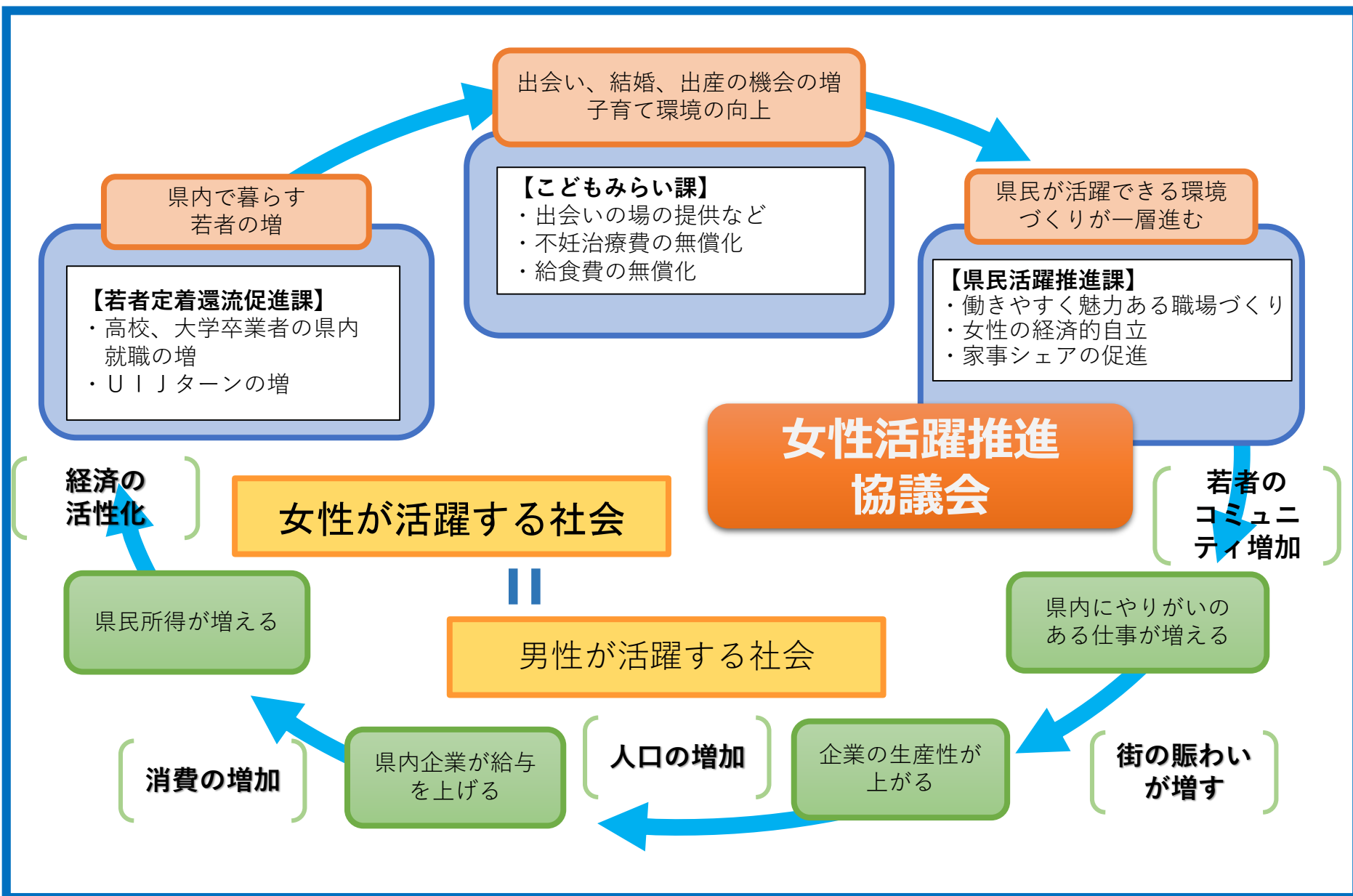
家事や子育てに係る女性の負担の軽減

- 男性の育児休業の取得促進
- 家事や子育てに係る女性の負担の軽減

- ▶ 病児保育及び一時預かり等を利用しやすい仕組みづくり
- ▶ 男性の家事参画の促進
- ▶ 家事のアウトソーシングの普及啓発
- ▶ こどもの夏休み・冬休み期間の家事負担軽減 等



若者・女性の定着・還流と活躍に向けたこども家庭部の取組



人口減少対策と女性活躍の推進

- 安心して暮らすために十分な所得とやりがいを得られる仕事ができ、家族を形成しやすく、暮らしやすい、**女性にとって魅力的な地域を作っていかなければ、持続可能な地域社会の発展は望めない。**
- 地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職だけでなく、「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられている。その背景として、**固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く存在**しており女性の居場所と出番を奪っていることや、**地方の企業経営者や管理職等の理解が足りず女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境**であること、女性も男性も問題意識を持ちながらも具体的な行動変容に至っていないことなどが考えられる。

（国 第5次男女共同参画基本計画 第3分野 地域における男女共同参画の推進 【基本認識】より）



**女性活躍の推進は、
人口減少対策にもつながる**

女性活躍の妨げとなっていること？

皆さんの周りに、女性活躍の妨げとなっていることはないか？
それを、どのように改善してきたか？

例えば

- 同じ仕事内容なのに、性別による賃金格差はないか？
- 育休制度を利用しやすい環境か？
- 勤務内容を性別で変えたりしていないか？
(夜勤は男性、お茶出しは女性 など)
- 特定の職種の採用を性別で変えていないか？
(総合職は男性、一般職は女性 など)

本日の協議会で検討したいこと

女性活躍の推進のために、 今、自分たちは何をしなければならないか

- 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消
- 地方の企業経営者や管理職等の理解と女性にとってやりがいを感じられる働きやすい環境づくり



<令和5年度実施「県内企業の女性活躍推進に関する調査」で浮き彫りとなった課題>

- 柔軟な働き方の導入
- 休業が不利にならない人事制度の導入
- 女性従業員のエンパワーメント
- 女性管理職の登用推進
- 休業制度を利用する従業員の業務をカバーする体制の構築
- 男性の家事・育児への参画