

第6次あおもり男女共同参画プラン

(案)

目 次

第1章 計画の策定に当たって

1 計画策定の趣旨	1
2 青森県の男女共同参画をとりまく状況	2
（1）人口減少・少子高齢化の進行	2
（2）固定的性別役割分担意識	3
（3）家庭における夫婦の役割分担	3
（4）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の理想と現実	4
（5）政策・方針決定過程への女性の参画状況	5
（6）女性の就業実態	6
（7）性暴力、配偶者やパートナー等からの暴力	7
（8）男女の健康に関する状況	8
（9）男女の地位の平等感	8
（10）テクノロジーの進展への対応	9
（11）頻発する災害の影響	9
（12）まとめ	9

第2章 計画の内容

1 基本的考え方	10
（1）「男女共同参画社会」の実現	10
（2）基本理念等	10
（3）めざすべき青森県の男女共同参画社会像	12
（4）2つの基本目標	13
（5）性格・期間	14
2 計画の体系	15
3 重点目標及び施策の基本的方向性	17

○基本目標Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが多様な幸せ（ウェルビーイング）を

実現できる環境づくり	17
重点目標1 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現	17
重点目標2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	19
重点目標3 女性人財の育成とエンパワーメント	21
重点目標4 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備	23
重点目標5 農林水産業・商工業等における女性の経営参画	26
重点目標6 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	28
重点目標7 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と 被害者支援の充実	30
重点目標8 生涯を通じた健康支援	32
重点目標9 男女共同参画の視点に立った防災・復興対策	34

○基本目標Ⅱ 男女共同参画社会の基盤づくり	36
重点目標 10 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進	36
重点目標 11 男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、意識の改革	38
重点目標 12 教育・メディアを通じた理解の促進	40
 第3章 計画の総合的な推進	
1 県の推進体制の充実	42
(1) 庁内の推進体制の充実	42
(2) 男女共同参画の視点に立った施策の策定等	42
(3) 企画立案の充実	42
(4) 男女共同参画に関する苦情・意見等への対応	42
(5) 青森県男女共同参画審議会及びあおもり女性活躍推進協議会の機能の充実	43
2 市町村との連携強化	43
(1) 市町村の推進体制等の整備の促進	43
(2) 市町村への情報提供等の充実	44
3 関係機関、民間団体、企業等との連携	44
4 県民への期待	44
5 青森県男女共同参画センターの機能充実と連携強化	44
6 計画の進行管理	45
 成果目標	45
参考データ	47

第1章 計画の策定に当たって

1 計画策定の趣旨

青森県では、女性も男性も互いにその人権を尊重し、多様な価値観を認め合いながら、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するため、2000（平成12）年1月「青森県男女共同参画基本計画―あおり男女共同参画プラン21―」を策定しました。

その後、国の「男女共同参画基本計画」（第1次）（2000（平成12）年12月）が策定されたこと、青森県男女共同参画推進条例（平成13年7月青森県条例第50号）が制定されたことを受けて、これらの施策の方向性との整合を図るため、2002（平成14）年6月「あおり男女共同参画プラン21（改訂版）」に改め、県の男女共同参画の推進に関する基本計画として位置付けました。

それ以降、2007（平成19）年、2012（平成24）年と2回の改定を経て、2017（平成29）年3月に策定した「第4次あおり男女共同参画プラン21」（計画期間：2017（平成29）年度～2021（令和3）年度）及び「第5次あおり男女共同参画プラン」（計画期間：2022（令和4）年度～2026（令和8）年度）においては、2015（平成27）年9月に施行された「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年法律第64号）の推進に関する施策についての計画と一体的に策定しました。

このたび、これまでの成果と課題、国の第6次男女共同参画基本計画や社会情勢の変化等を踏まえ、「第6次あおり男女共同参画プラン」（計画期間：2027（令和9）年度～2031（令和13）年度）を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、取組を更に進めていきます。

2 青森県の男女共同参画をとりまく状況

(1) 人口減少・少子高齢化の進行

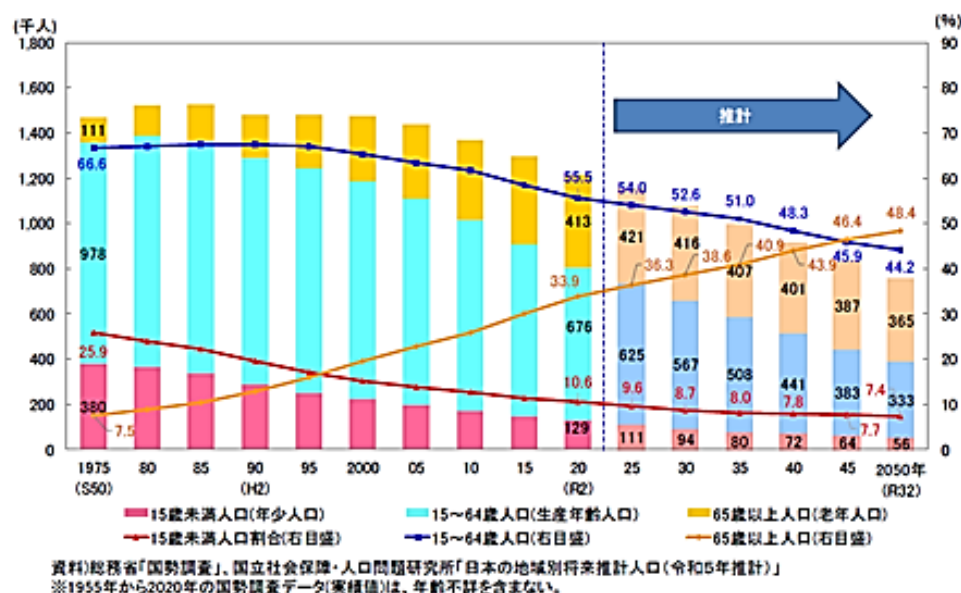
本県の人口は、1983（昭和 58）年をピークに減少が続き、令和 7 年国勢調査では 113 万 9,461 人となり、令和 2 年の前回調査から 5 年間の減少数は 9 万 8,523 人、減少率は 8.0%で、いずれも国勢調査が始まった 1920 年以降で過去最大の減少度合いとなりました。

人口の内訳としては、15 歳未満の年少人口割合及び 15 歳から 64 歳までの生産年齢人口割合が減少する一方、65 歳以上の老年人口が増加し、2045（令和 27）年には、15 歳から 64 歳までの生産年齢人口割合を上回る見込みです。令和 6 年青森県人口動態統計によると、2024（令和 6）年出生数は 5,099 人であり、過去最低を記録しました。また、青森県人口移動統計調査において 2025（令和 7）年の社会減数を 5 年前と比較すると、若者・女性の県外流出にも歯止めがかかっていない状況にあります。これらのことから、今後、人口減少や少子高齢化が一層進行することが想定されます。

女性活躍を推し進めることは、女性の経済的自立や自己実現に資するのみならず、地域社会の担い手確保や、多様な視点による生産性向上・イノベーションを通じて、経済社会の持続可能性向上にもつながります。

人生 100 年時代を迎え、生涯にわたって健康で豊かな人生を過ごすため、誰もが若いうちから経済的自立や自己実現のための仕事（ワーク）と家事・子育て・介護等（ケアワーク）に主体的に関わるが必要になっています。

図 1 年齢 3 区分別人口・人口構成割合の推移と将来推計（青森県）

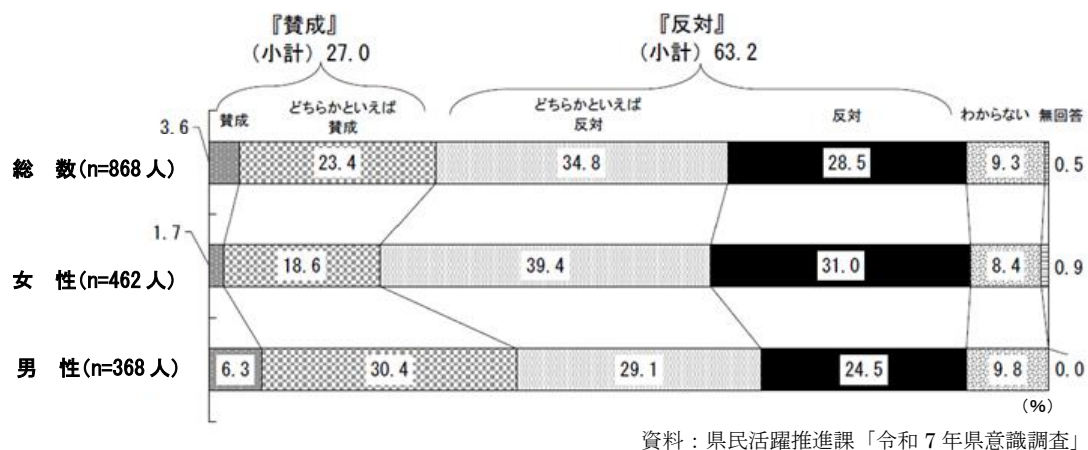


（2）固定的性別役割分担意識

「妻は家庭を守り、夫は外で働く」、「女性はこうあるべき、男性はこうあるべき」というような、依然として地域に根強く残る固定的性別役割分担意識や性差による偏見が、男女の行動を制約し、若者・女性の県外流出や女性の活躍が進まない要因の一つとなっていると考えられます。

令和7年青森県男女共同参画に関する意識調査（以下「令和7年県意識調査」という。）では、「妻は家庭を守り、夫は外で働く」という考え方に反対する者が63.2%で、賛成する者の27.0%を36.2ポイント上回りました。前回調査とは標本の年代構成比が異なるため、単純な時系列比較には慎重を要しますが、性別にみると、反対する女性が前回調査から11.1ポイント増加し7割超となったのに対し、男性は0.5ポイントの微増で5割超に留まり、男女の意識の差が開いていることがうかがえます。

図2 「妻は家庭を守り、夫は外で働く」という考え方について



(3) 家庭における夫婦の役割分担

本県において、6歳未満の子どもがいる夫及び妻の家事・育児関連時間は、夫が1時間29分であり、妻の家事育児関連時間5時間38分に比べると大幅に短く、約4分の1程度となっており、妻の家事・育児等の負担が大きい様子がうかがわれます。

図3 6歳未満の子どもがいる夫及び妻の家事・育児への参画時間

	青森県			全国平均		
	夫	妻	夫／妻	夫	妻	夫／妻
			(比率)			(比率)
家事時間	24分	172分	14.0%	30分	178分	16.9%
育児時間	65分	166分	39.2%	65分	234分	27.8%
合計	89分	338分	26.3%	95分	412分	23.1%
	(1時間29分)	(5時間38分)		(1時間35分)	(6時間52分)	

※時間は週全体平均・1日あたり

資料：総務省「社会生活基本調査」（令和3年）

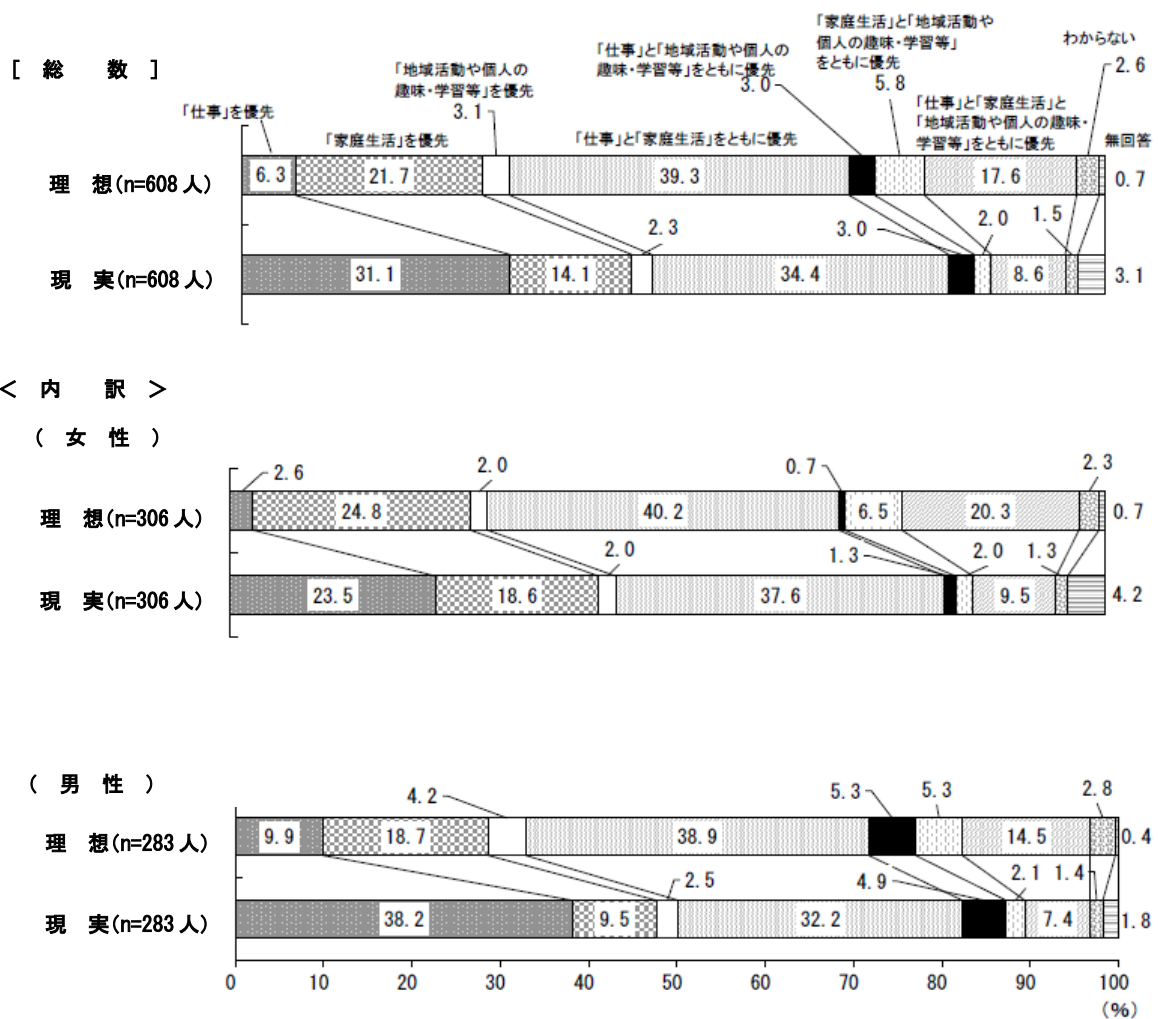
(4) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の理想と現実

男女共に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りながら生活したいと考えていますが、現実には、特に男性で仕事を優先している者が多く、仕事と生活の調和が難しい様子がうかがわれます。

男性が仕事と生活の調和を図ることが難しい現実には、家事・育児・介護等の負担が女性に偏り、女性の活躍推進を難しくする要因の一つであるとともに、男性の家事等への参画を難しくすることにもつながるものです。

女性が活躍できる社会は、仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現に通じるものであるため、固定的性別役割分担意識を解消し、男女が共に活躍できる男女共同参画社会の実現に更に取り組んでいく必要があります。

図4 仕事、家庭生活、地域・個人の生活の優先度（理想と現実）



資料：県民活躍推進課「令和7年県意識調査」

（５）政策・方針決定過程への女性の参画状況

公務・民間企業の管理職、県及び市町村議会議員、地域における自治会長など、様々な分野の政策・方針決定過程において女性が占める割合は全国平均より低い状況にあります。社会の様々な制度や仕組みに多様な意見を反映させるためには、あらゆる分野の政策・方針決定過程において女性の参画拡大を進める必要があります。

図５ 県議会における女性議員の割合

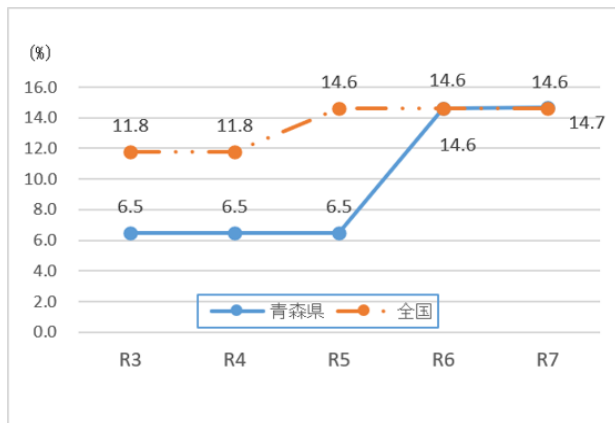


図６ 県審議会における女性登用率

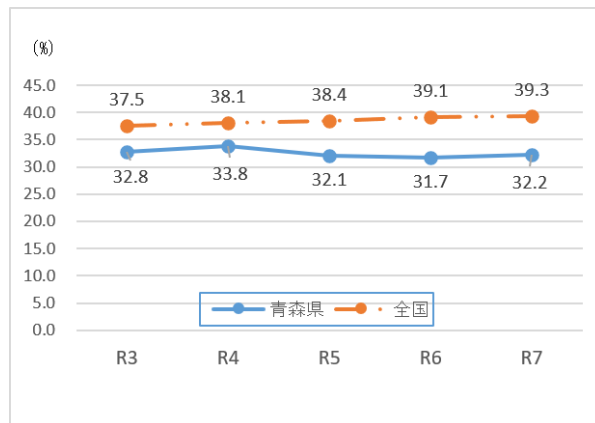


図７ 自治会長に占める女性の割合

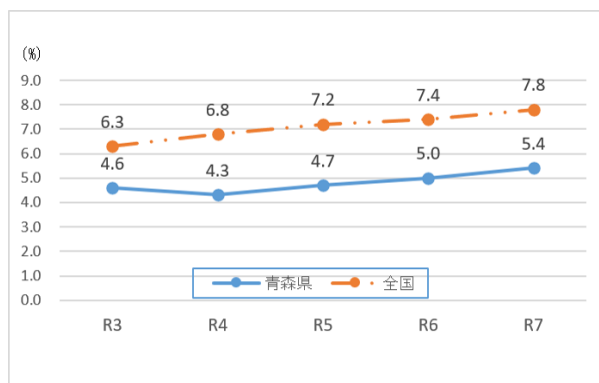


図８ ＰＴＡ会長(小中学校)に占める女性の割合

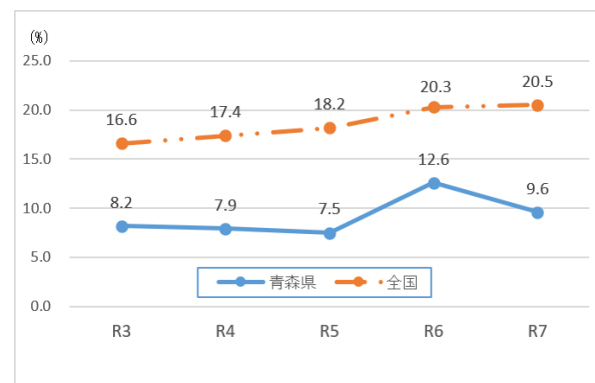
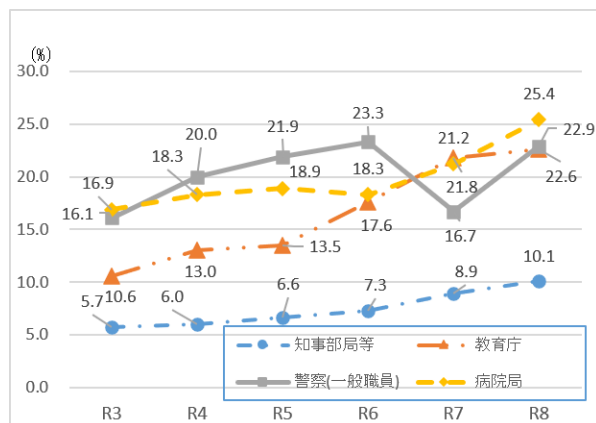


図９ 県の管理職に占める女性の割合



資料

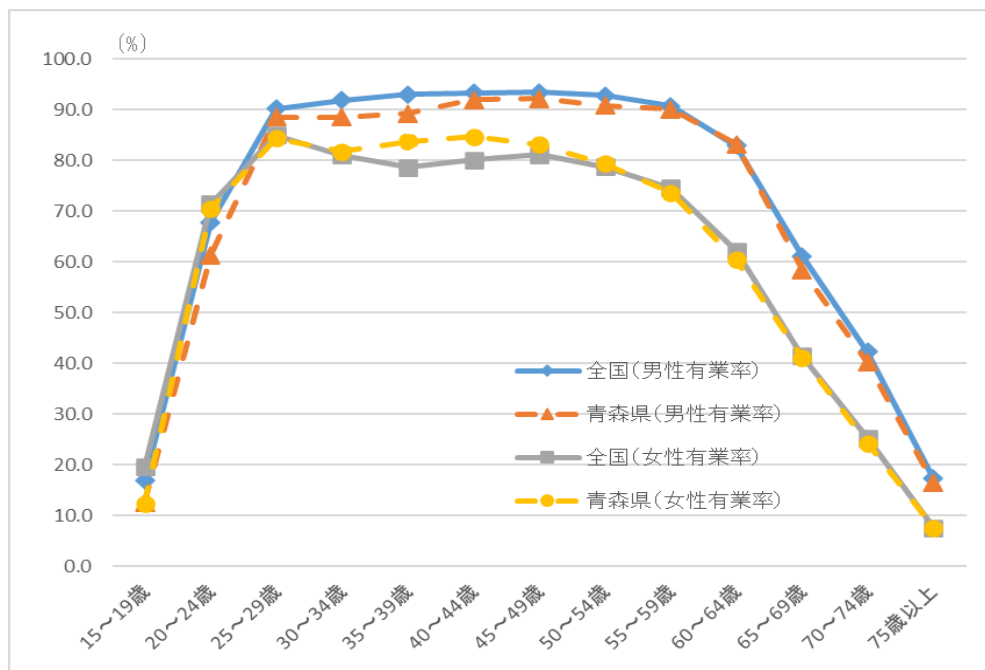
図５～８ 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

図９ 人事課、職員福利課、警務課、病院局運営部調べ

(6) 女性の就業実態

男女別に年齢階級別有業率をみると、男性は20歳台後半から50歳台まで大きな変化はなく、台形型のカーブを描いているのに対し、女性は25～29歳階級をピークに出産・育児期にかけて有業率が低下する「M字カーブ」型をしています。これは日本の女性有業率の特徴となっており、本県は全国と比較するとM字カーブはほとんど認められず台形に近い形になっています。

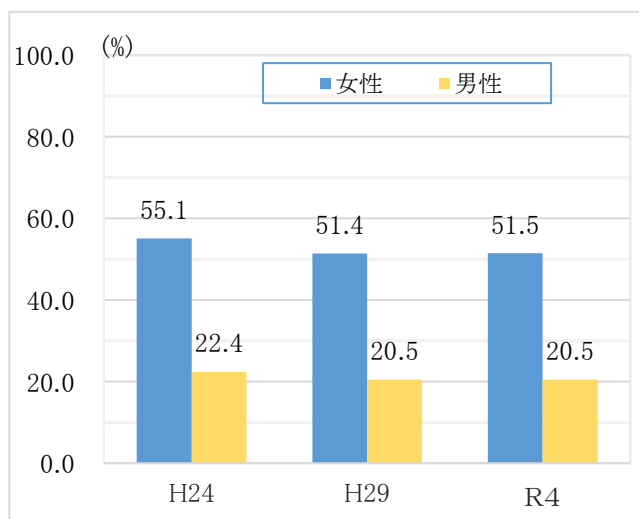
図10 男女別年齢階級別有業率（青森県・全国）



資料：総務省「就業構造基本調査」（令和4年）

男女別に正規・非正規雇用労働者の割合をみると、男性の非正規労働者は約2割であるのに対し、女性は5割強であり、男性より非正規雇用労働者の割合が多くなっています。

図11 雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合（青森県）

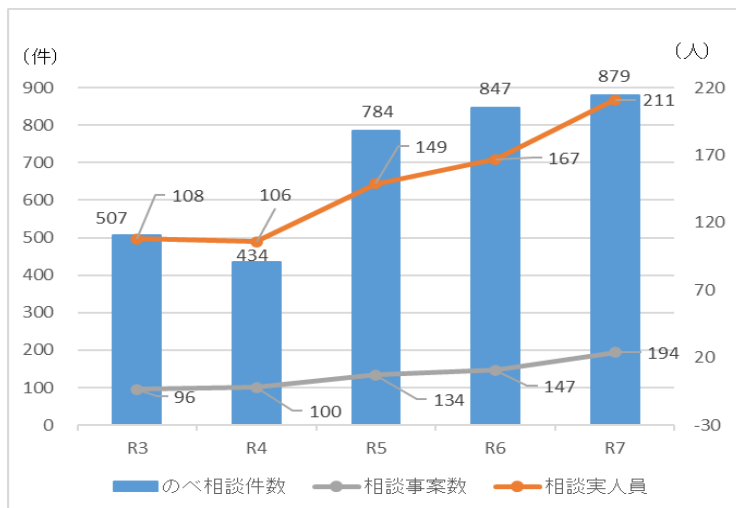


資料：総務省「就業構造基本調査」（令和4年）

(7) 性暴力、配偶者やパートナー等からの暴力

性暴力被害に関する相談件数は、令和5年以降は年間約800～900件と増加傾向にあります。性暴力被害者支援センターでは被害者からの相談や必要な支援のコーディネート等に取り組んでいますが、性暴力被害は潜在化しやすいことから、相談しやすい体制を整備するとともに、被害者に対するきめ細かな支援が必要です。

図12 あおもり性暴力被害者支援センターにおける性暴力被害相談件数、相談実人員、相談事案数

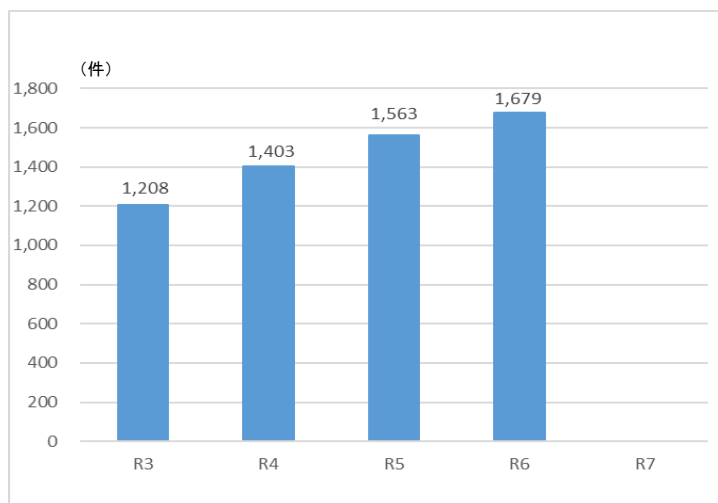


資料：県民活躍推進課調べ

DV（配偶者やパートナー等からの暴力）の被害に関する相談件数は、年間約1,200～1,700件の間で推移しています。

また、DV被害者の半数近くが、誰にも相談をしていないと回答しています。このため、個々の被害を潜在化させないために、被害者自身が支援機関の情報を十分得られる環境を整備するとともに、被害者への支援等の行動に繋がるよう、啓発活動を推進することが重要です。

図13 配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数



資料：こどもみらい課調べ

※R7の実績は未公表のため現段階では空欄としているもの。

（８）男女の健康に関する状況

男女共に肥満者・喫煙者・飲酒者が多いほか、運動習慣のある人の割合も低く、生活習慣病のリスクが高い傾向にあるため、生活習慣病の予防や早期発見のための取組が必要です。

また男性に比べ、女性の運動習慣のある人の割合が低いことから、女性の運動・スポーツ参加を促進することも大切です。

図 14 運動習慣のある者の割合（20 歳以上）

	青森県		全国	
	R4	R6	R4	R6
男性	20.4%	21.3%	35.5%	38.5%
女性	18.9%	17.0%	31.5%	31.5%

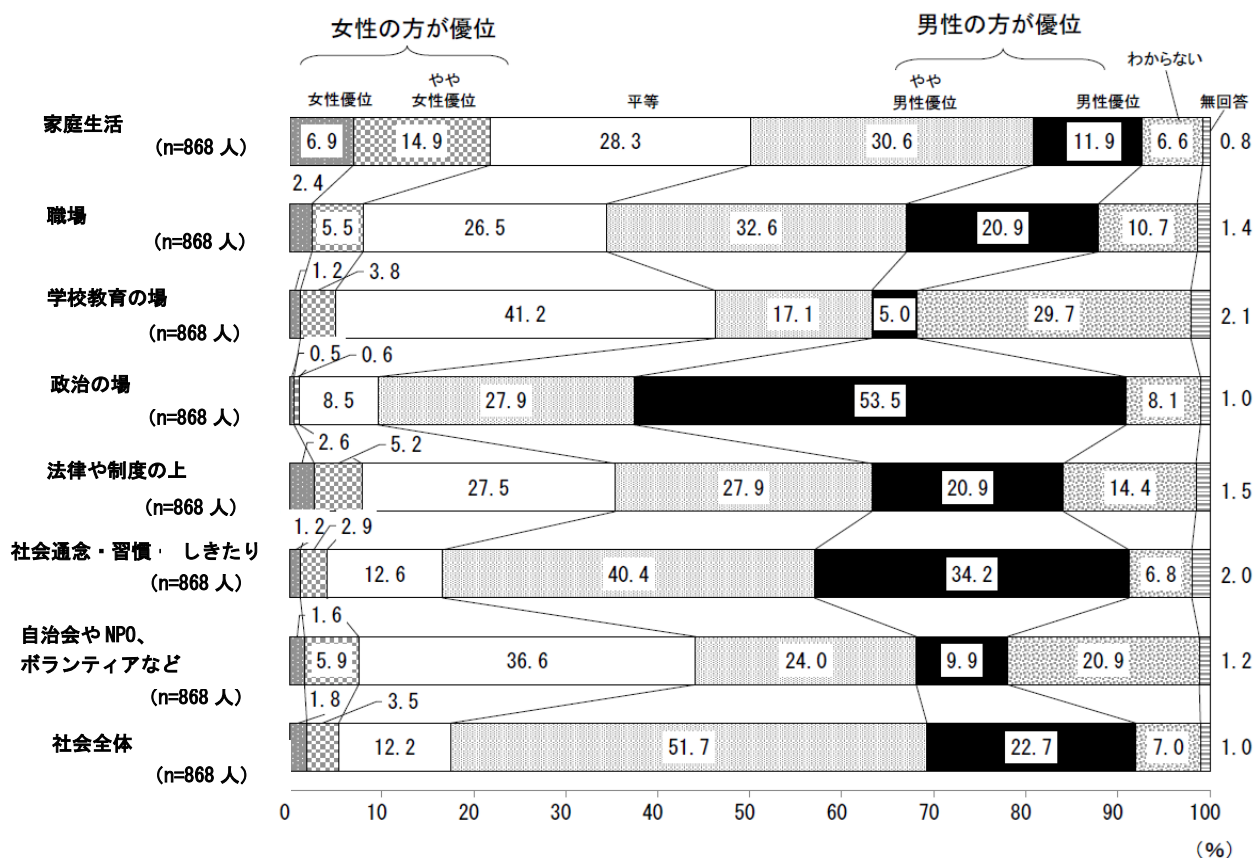
資料：がん・生活習慣病対策課
青森県県民健康・栄養調査（令和 6 年）
厚生労働省「国民健康・栄養調査」（令和 6 年）

※「運動習慣のある者」とは、1 回 30 分以上の運動を週 2 回以上実施し、1 年以上継続している者。

（９）男女の地位の平等感

固定的性別役割分担意識を背景とした暗黙の了解や慣習等により、社会生活の多くの場面で男性優位と認識する者が多く、特に、「政治の場」、「社会通念・習慣・しきたり」、「社会全体」で男性優位と認識されています。

図 15 青森県における各分野の男女の地位の平等感



資料：県民活躍推進課「令和 7 年県意識調査」

(10) テクノロジーの進展への対応

急速なテクノロジーの進展は、これまで人間が行っていた家事や労働が補助・代替されるなど、生活の場や働く場に大きな変化をもたらしています。また、デジタル技術をはじめとするテクノロジーを使いこなす人財の育成も急務となっています。AIやIoT等の最先端の技術開発及びその技術を活用した製品やサービス提供等において、ジェンダー平等及びジェンダーの視点を取り入れることで新しい取組や柔軟な発想が生まれ、質の向上が見込まれることが期待されます。

(11) 頻発する災害の影響

近年は、集中豪雨や地震などによる災害が多く発生しています。大規模災害の発生は、すべての人の生活を脅かしますが、とくに女性や子ども、また、高齢者、性的マイノリティ、障がい者、外国人などの脆弱な状況におかれがちな人々がより大きな影響を受けやすく、また、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが必要です。

(12) まとめ

男女共同参画社会は、日本国憲法にうたわれている個人の尊重、男女平等の理念の実現を前提に、性別による差別的取扱いやジェンダーに基づくあらゆる暴力が根絶され、男女が、社会のあらゆる分野で自立し、自分の存在に誇りを持つことができると同時に、一人の人間として敬意が払われる社会です。

男女共同参画・女性活躍は、分野横断的な価値として不可欠であり、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を常に確保し施策に反映することが必要です。また、県民をはじめ地域における様々な主体が連携・協働し、持続可能な活力ある青森県を次世代に引き継ぐことが重要です。

第2章 計画の内容

1 基本的考え方

(1) 「男女共同参画社会」の実現

日本国憲法では、国民の基本的人権の保障、個人の尊厳、両性の平等をうたっています。女子差別撤廃条約においても、女性に対する差別が「権利の平等」と「人間の尊厳の尊重」の原則に反するものとしています。性による差別を撤廃し、人間としての尊厳と男女の実質的平等を確保することは、全ての人々の人権の確立へとつながるものです。

2015（平成27）年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、前文において「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー¹平等とすべての女性と女児のエンパワーメント²を達成することを目指す」とうたっています。そしてアジェンダで設定された持続可能な開発目標（SDGs）の17のゴールのうち、ゴール5では「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」を掲げています。

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）においては、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」と位置付けられています。

男女が互いに人権を尊重し、社会の対等な構成員として、あらゆる分野においてそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、21世紀の最重要課題です。

(2) 基本理念等

本計画は、青森県男女共同参画推進条例に掲げられている五つの基本理念に基づき、全ての人が、性別にかかわらず個人として尊重され、自らの意思と選択に基づいて自分らしく生きることができる社会をめざします。

また、女性活躍推進法に掲げられている三つの基本原則に基づき、自らの意思によって働き又は働こうとする全ての女性の活躍を迅速かつ重点的に推進し、その結果として男女の人権が尊重され、豊かで活力ある社会の実現をめざします。

¹ 【ジェンダー】「社会的・文化的に形成された性別」のことをいいます。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス/sex）がある一方で、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー/gender）といいます。

² 【エンパワーメント】自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。

ア 青森県男女共同参画推進条例に基づく五つの基本理念

① 人権の尊重

男女共同参画の推進は、男女が性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として能力を発揮できる機会が確保されること、夫婦・男女間の暴力が根絶されることその他男女の人権が尊重されることを基本として行われなければならない。(第3条第1項)

② 社会における制度及び慣行についての配慮

男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画の推進を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするよう配慮されなければならない。(第3条第2項)

③ 方針の立案及び決定への共同参画

男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを基本として行われなければならない。(第3条第3項)

④ 家庭における共同参画と、家庭生活と他の活動の両立

男女共同参画の推進は、男女が、相互の協力と社会の理解の下に、子どもを健やかに養育すること、家族を介護することその他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを基本として行われなければならない。(第3条第4項)

⑤ 身体的特徴を理解し合うことによる、生涯にわたる健康と権利の尊重

男女共同参画の推進は、男女が互いの身体的特徴を理解し合うことにより、生涯にわたる健康と権利が尊重されることを基本として行われなければならない。(第3条第5項)

イ 女性活躍推進法に基づく三つの基本原則

① 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供・活用と、性別による固定的な役割分担等を反映した職場慣行の影響への配慮が行われること

女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。(第2条第1項)

② 必要な環境整備により、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立を可能にすること
女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。（第2条第2項）

③ 本人の意思が尊重されること

女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。（第2条第3項）

（3）めざすべき青森県の男女共同参画社会像

県では、2024（令和6）年に基本計画「青森県基本計画「青森新時代」への架け橋」を策定し、この中で2040（令和22）年のめざす姿を「若者が、未来を自由に描き、実現できる社会」と掲げました。

そして、この「めざす姿」の実現に向けて、性別役割分担意識の解消やワーク・ライフ・バランスの推進、女性の人財育成とエンパワーメント等、男女共同参画社会の実現に資する様々な取組を推進することとしています。

これを受け、本計画では、めざすべき青森県の男女共同参画社会像としての「大目標」を設定し、県民一人ひとりを始めとする多様な主体とめざす姿を共有し、それぞれの立場で取組を進めていくこととします。

【大目標】

「すべての人が個人として尊重され、自らの意思と

選択により、未来を自由に描き、実現できる青森県」

(4) 2つの基本目標

基本目標Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが多様な幸せ（ウェルビーイング）を実現できる環境づくり

- ① ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会づくりに向けて、多様で柔軟な働き方や「共働き・共育³」の実現を図るほか、社会全体で子育てや介護を支援する環境づくりを推進します。
- ② 性別にかかわらず、あらゆる分野において個性と能力を十分発揮し活躍できる男女共同参画社会の実現のため、現在、男性が中心となりがちな政策・方針決定過程への女性の参画を拡大します。
- ③ 女性の活躍を後押しするために、女性自ら意識を高め、主体的に活躍できるようエンパワーメントの機会を拡充するとともに、女性の健康上の特性に係る取組等を進め、様々な分野における女性のチャレンジを促進します。
- ④ 女性の所得向上・経済的自立に向けた環境を整備することは、本県の経済や企業の活性化、男女間の実質的な機会の均等につながるものであり、若者・女性の県内定着・還流促進といった点においても重要な意義を持つことから、女性活躍推進法に基づく着実な取組を推進します。
- ⑤ 本県の基幹産業である農林水産業や、商工業等の分野において、女性は重要な担い手であるにもかかわらず、経営や意思決定への参画が十分ではない現状を踏まえ、女性が対等な立場で経営に参画し、起業等ができるよう、その障壁を取り除くための取組を推進します。
- ⑥ 家族の変容や雇用・就労をめぐる変化等により、幅広い層で貧困などの生活上の困難に陥りやすい状況が広がっており、性別等を理由に複合的に困難な状況に置かれることがないよう、人権尊重や男女共同参画の視点での取組を推進します。
- ⑦ 暴力は深刻な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重大な課題であることから、ジェンダーに基づくあらゆる暴力を未然に防ぐとともに、被害者支援の充実に向けた取組を推進します。
- ⑧ 男女が互いの身体的性差を理解し合い、人権が尊重されるよう、命の大切さや適切な性の知識の理解促進を図るとともに、生涯にわたり健康で生活できるよう、女性のライフステージごとの健康課題や、男女の仕事と健康課題の両立等を支援する取組を推進します。
- ⑨ 災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時から男女共同参画の視点に立った防災対策等を進め、防災・災害対応等を円滑に進める基盤を整備します。

基本目標Ⅱ 男女共同参画社会の基盤づくり

- ① 「妻は家庭を守り、夫は外で働く」といった固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見は、各々の行動を制限し、個性と能力を発揮して活躍するための大きな障壁となっていることから、男女共同参画についての理解を促進します。

³ 【共働き・共育】夫婦が共に仕事を続けながら、家事や育児の負担を分かち合い、協力して子育てを行うライフスタイルや社会の取組のことをいいます。

（５）性格・期間

① 計画の性格

本計画は、男女共同参画社会基本法第 14 条に規定する各都道府県が男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定める「都道府県男女共同参画計画」に該当するものであると同時に、青森県男女共同参画推進条例第 8 条に基づく基本計画として位置付けられるもので、男女共同参画社会の実現に向けて青森県が取り組むべき具体的目標と施策を明らかにするものです。

また、本計画は、女性活躍推進法第 6 条第 1 項に基づく本県における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画としても位置付けられるものです。

② 計画の期間

本計画は、2027（令和 9）年度から 2031（令和 13）年度までの 5 か年を具体的施策の展開・推進期間とします。

2 計画の体系

基本目標Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが多様な幸せ(ウェルビーイング)を実現できる環境づくり

重点目標1 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現 ※
1 働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現 2 仕事と育児・介護の両立支援、男女双方の意識改革及び企業等における取組促進 3 社会全体で子育てを支援する環境づくり 4 社会全体で介護を支援する環境づくり
重点目標2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
1 審議会等の委員への女性の参画拡大 2 県職員の管理職における女性職員の積極的登用 3 市町村における女性の積極的登用の促進 4 企業や各種団体等における女性の積極的登用の促進
重点目標3 女性人財の育成とエンパワーメント ※
1 女性のエンパワーメント機会の拡充 2 デジタル技術等理工系分野で活躍する女性人財の育成 3 女性のチャレンジを促進する社会的気運の醸成 4 女性の健康上の特性に係る取組の推進
重点目標4 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備 ※
1 企業等における女性の活躍に関する取組の促進・男女の均等な機会の確保 2 女性の活躍及びハラスメントのない職場づくりに向けた理解促進 3 希望に応じた多様な働き方を可能にする就業環境の整備 4 女性の起業支援 5 女性就業人口が少ない分野での女性の活躍推進
重点目標5 農林水産業・商工業等における女性の経営参画 ※
1 農林水産業や商工業等に従事する女性が活躍できる環境づくり 2 農林水産業や商工業等の分野における政策・方針決定過程への女性参画の促進 3 広域的なネットワークづくりや異業種間交流の推進
重点目標6 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
1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援 2 高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備 3 性の多様なあり方に対する理解の促進
重点目標7 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実
1 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と被害者支援の基盤強化 2 配偶者やパートナー等への暴力（DV）の防止及び被害者の保護等の推進 3 性暴力・性犯罪被害者支援の強化

重点目標 8 生涯を通じた健康支援
1 性に関する知識の教育等による理解促進 2 女性特有の健康課題に対する支援 3 生涯を通じた健康支援 4 仕事と健康課題の両立支援 5 医療分野における女性の参画拡大
重点目標 9 男女共同参画の視点に立った防災・復興対策
1 平常時からの男女共同参画の視点を反映させた防災体制の確立 2 災害時の男女共同参画の視点を反映させた対応 3 復旧・復興対応の男女共同参画の推進 4 平常時及び災害時における男女共同参画部署及び男女共同参画センターの役割の明確化

基本目標Ⅱ 男女共同参画社会の基盤づくり

重点目標 10 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
1 女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくりのための男女共同参画の推進 2 地域で行われる様々な活動における男女共同参画の推進 3 市町村における取組の促進
重点目標 11 男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、意識の改革
1 効果的な男女共同参画の広報・理解促進活動の推進 2 男性の家事・子育て・介護等への参画促進 3 男女共同参画に関する情報の収集・整備・提供 4 国際規範・国際基準の理解・普及の推進
重点目標 12 教育・メディアを通じた理解の促進 ※
1 学校等における男女共同参画の理解促進に向けた教育・学習の充実 2 メディアを通じた男女共同参画の推進

※女性活躍推進法関連項目

3 重点目標及び施策の基本的方向性

基本目標 I

性別にかかわらず一人ひとりが多様な幸せ(ウェルビーイング)を実現できる環境づくり

重点目標 1 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現

<現状と課題>

- 就業は生活の経済的基盤であり、また、自己実現につながるものです。本県は人口減少や少子高齢化が急速に進行しており、労働力人口が減少する中、働きたい人が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる社会づくりは、本県の経済や企業の活性化といった点において極めて重要な意義を持ち、さらには性別にかかわらず全ての人が暮らしやすい多様な幸せ（ウェルビーイング）を実現する社会形成に資するものです。
- 性別にかかわらず働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護・社会活動を含む生活との両立のしづらさを感じることなく働き続け、その能力を十分に発揮するためには、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた対応等により、ライフステージに応じて希望する働き方を選択できることが重要です。また、残業をしながらフルタイムで働く男性の割合が高く、依然として家事・育児が女性に偏っている現状を解消し、心身の健康の維持や、共働き・共育の実現を支える環境の整備が必要となっています⁴。
- 仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との円滑かつ継続的な両立を可能にするためには、多様なニーズに対応した質の高い保育サービス・子育てサポート等や介護保険制度・介護サービス等の社会的支援を充実することが重要です。また、両立環境を実現するために必要な知識や情報の普及に社会全体で取り組むとともに、制度を利用しやすい環境の整備、企業経営者等の理解促進が必要となっています⁵。
- 新型コロナウイルス感染症の流行以降、体調不良時には休暇を取得することの重要性が改めて確認されました。気兼ねなく休暇を取得できる環境の整備は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）にもつながります。
- 育児期の柔軟な働き方の実現やワーキングケアラの介護離職防止等を目的として、育児・介護休業法が改正され、男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい環境が整備されつつあります。

⁴ 令和7年県意識調査によると、仕事と生活の調和に必要な企業の取組は、「給料を上げる」（58.4%）、「無駄な業務・作業をなくす」（52.5%）、「育児休業・介護休業の取得しやすさ」（52.1%）が多くなっています。

⁵ 令和7年県意識調査によると、女性が働き続けるために家庭・社会・職場において必要なことは、「保育施設等の整備」（77.4%）、「男性の家事・育児参加」（65.4%）、「職場の管理職等の理解・意識改革」（64.6%）が多くなっています。

＜施策の方向＞

1 働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現

長時間労働の削減や生産性の向上を推進するとともに、ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現を図り、働くことを希望する全ての人がその個性と能力を発揮できる職場づくりを促進します。

- ① 長時間労働の削減など、働く人の健康・生活の質向上に向けた取組の促進
- ② 短時間勤務、テレワーク⁶、フレックスタイム制⁷など、多様な働き方への取組の促進
- ③ 働きやすい職場づくりに取り組んでいる好事例の県民への情報提供

2 仕事と育児・介護の両立支援、男女双方の意識改革及び企業等における取組促進

性別にかかわらず働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との両立のしづらさを感じることなく働き続けることができるとともに、女性が長期的な展望に立って働ける環境を整備するため、「共働き・共育て」の実現及び仕事と介護の両立を支援する企業等の取組を、あおもり女性活躍推進協議会⁸と連携して促進します。

- ① 男性の家事、子育て、介護等への参画促進
- ② 仕事と子育て・介護の両立支援制度の利用促進
- ③ あおもりイクボス宣言企業登録の推進
- ④ 企業経営者・管理職等の理解促進
- ⑤ 行政職員の管理監督者層の理解促進

3 社会全体で子育てを支援する環境づくり

「青森県こども計画」に基づき、社会全体で子育てを支援する環境づくりを推進します。

- ① 保育・幼児教育の推進
- ② 放課後児童対策の充実
- ③ 多様な保育サービス・地域子育て支援の充実

4 社会全体で介護を支援する環境づくり

「あおもり高齢者すこやか自立プラン 2027（仮称）」等に基づき、社会全体で介護を支援する環境づくりを推進します。

- ① 介護に取り組む家族等への支援
- ② 切れ目のない医療・介護サービスの提供体制の確保

⁶ 【テレワーク】 I C T（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことをいいます。

⁷ 【フレックスタイム制】 1 か月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度のことをいいます。

⁸ 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・協力して進めるため、女性活躍推進法に基づく協議会として 2017（平成 29）年度に設置しました。

重点目標 2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<現状と課題>

- 性別にかかわらず、政治、行政、経済、文化など、社会のあらゆる分野において、個性と能力を十分発揮し活躍できる男女共同参画社会の実現のためには、現在、男性が中心となりがちな政策・方針決定過程への女性の参画を拡大し、多様な視点を反映させていくことが重要です。
- 国においては、2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に女性が占める割合が30%程度となることを目指して取組を強化しており、さらにその水準を通過点として、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指し、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めることとしています⁹。
- あらゆる分野において、政策・方針決定過程に女性が参画して女性の活躍を進めることは、多様な視点が確保され、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながります。

県ではこれまでも審議会等委員への女性の登用を推進してきましたが、県の審議会等委員に占める女性の割合は34.5%（令和8年）で、専門性の高い分野における女性人財の不足などにより、目標の40%を達成できない状況が続いています。また、市町村の審議会等委員に占める女性の割合は、市で28.2%（令和7年）、町村で25.3%（同）となっています。
- 県職員（知事部局等）に占める女性の割合は34.9%（令和8年）、管理職（副参事級以上）に占める女性の割合は10.1%（同）となっています¹⁰。
- 公務を含む本県全体の管理的職業従事者に占める女性の割合は20.7%（令和4年）¹¹となっており、全国値の15.3%（同）より高い状況にあるものの、指導的地位にある人々の性別に偏りのない社会を実現するためには、引き続き女性の登用促進に積極的に取り組む必要があります。

⁹ 第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）

¹⁰ その他任命権者における職員に占める女性割合及び管理職に占める女性割合（令和8年）は、県教育委員会事務局では職員に占める割合33.1%、管理職（副参事級以上）に占める女性割合22.6%、公立学校職員では教育職に占める女性割合54.0%、事務・技術職員等に占める女性割合55.0%、校長及び教頭に占める女性割合17.6%、事務長に占める女性割合58.6%、警察本部では警察官に占める女性割合13.5%、一般職員に占める女性割合61.7%、管理職（警察官）に占める女性割合3.1%、管理職（一般職員の副参事級以上）22.9%、病院局では職員に占める女性割合70.8%、管理職（副参事級以上）25.4%となっています。

¹¹ 総務省「就業構造基本調査」（令和4年）

＜施策の方向＞

1 審議会等の委員への女性の参画拡大

行政における政策・方針決定過程に男女の意見を広く反映させるため、県が設置する審議会等の委員への女性の登用を推進します。

- ① 審議会等の委員への女性登用の推進
- ② 審議会等委員の選定に資する女性人財バンクの充実・活用促進

2 県職員の管理職における女性職員の積極的登用

県は、女性活躍推進法の規定により各任命権者が策定する特定事業主行動計画に基づき、管理職への女性職員の積極的登用に取り組みます。

- ① 女性職員の能力向上に向けた取組の推進
- ② 女性管理職割合の向上に向けた取組の推進
- ③ 職業生活と家庭生活の両立に関する取組の推進

3 市町村における女性の積極的登用の促進

市町村における審議会等委員や管理職等への女性の積極的登用を促進します。

- ① 市町村における審議会等の委員への女性登用の促進
- ② 市町村における管理職等への女性の積極的登用の促進

4 企業や各種団体等における女性の積極的登用の促進

企業や各種団体等における女性の採用や管理職・役員への女性の積極的登用を促進します。

- ① 管理職等への女性の積極的登用の促進

重点目標 3 女性人財の育成とエンパワーメント

<現状と課題>

- 女性の活躍を進める際の障壁としては、育児・介護等への家族の支援や公的支援が十分でないことのほか、女性が活躍する機会やロールモデルが少ないこと等があげられ¹²、こうした障壁や自己評価の低さ等により、女性自身がリーダーになることに積極的になれない現状がみられます。¹³
- 女性が、政治、司法、行政、経済、学術及び教育、スポーツ、メディア等、社会のあらゆる分野において、希望に応じてその個性と能力を発揮し活躍することは、地域社会に多様な視点をもたらし、活力を与えることにつながります。
- 理工系の技術職・研究職においても、女性の活躍が重要となっており、将来の活躍が期待される女子学生・生徒や保護者、教師等における進路への興味関心や理解を向上させるための取組を進め、女性の科学技術人財を育成していくことが大切です。¹⁴
- 近年、生成AI等の最先端のデジタル等のテクノロジーが急速に発展し、ビジネスや学術活動等において活用され始めるなど、既に我々の生活に大きな影響を及ぼしています。こうしたデジタル分野を始めとするテクノロジーの進展は、多くの産業・職業で情報技術や電子工学、機械工学と密接にかかわるため、これらの分野を理解し、活用し、活躍できる人財育成が急務となっています。デジタル社会の到来の中で、女性が経済的に自立し、快適で安全な生活を送るためには、デジタル知識と技能を向上させることが求められていますが、その際は性別による格差が生じないようにすることが大切です。
- このため、女性が自らの意識と能力を高め、主体的に活躍できるよう、社会のあらゆる分野での女性のチャレンジを支援し、活躍したい女性の掘り起しやキャリア形成支援、活躍の場の提供、ネットワークの構築形成のほか、活躍する女性のロールモデルの情報提供をしていくことが必要です。
- また、女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべきであることから、職場におけるヘルスリテラシー¹⁵向上のための取組や、女性が相談しやすい体制づくり、休暇制度の整備や柔軟な働き方の実現等について、女性だけでなく、労働者等全体を対象に取り組むことが必要です。

¹² 令和7年県意識調査によると、女性の活躍を進めるに際しての障害は、「家事・育児・介護などの支援サービスが不十分」(64.2%)、「家族の理解・支援が不十分」(40.8%)、「長時間労働の改善が不十分」(40.7%)、「ロールモデルとなる女性リーダーが少ない」(39.2%)、「広域異動の増加」(37.4%)、「女性自身がリーダーになることを希望しない」(32.3%)が多くなっています。

¹³ 令和5年「青森県県内企業の女性活躍推進に関する調査」によると、女性が管理職になることを進められても、30.4%が「引き受けない」と回答し、その理由としては、「自信がない」(47.2%)、「仕事と家庭の両立が困難」(42.9%)が多くなっています。

¹⁴ 高等学校卒業者の進路状況(令和7年5月1日現在)をもとに算出した女子の学部・学科系統別の進学比率は、理学系では2.3%、工学系では7.0%となっています。

¹⁵ 【ヘルスリテラシー】健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力のことをいいます。

＜施策の方向＞

1 女性のエンパワーメント機会の拡充

あらゆる分野で希望に応じてその個性と能力を発揮し活躍することの重要性について、女性自身の理解を促し、エンパワーメントを行います。

- ① 女性の活躍のための理解を促進する研修の実施
- ② 女性の能力・スキルを向上させるための研修の実施

2 デジタル技術等理工系分野で活躍する女性人財の育成

デジタル技術等理工系分野への女性の興味関心を高め、進路選択を促進するとともに、女性人財の育成に取り組みます。

- ① 理工系分野の女性ロールモデルの情報収集・発信
- ② 理工系分野の女子学生・生徒を育成するための産学官の連携
- ③ 理工系分野の進路を希望する女子学生への対応の推進
- ④ 女性に対するデジタル知識や技能の向上のための取組推進
- ⑤ 女性に対するデジタル分野への就労支援

3 女性のチャレンジを促進する社会的気運の醸成

あらゆる分野において女性が積極的に参画できるよう、社会的気運の醸成を図ります。

- ① 活躍する女性ロールモデルの情報収集・発信
- ② チャレンジする女性の表彰
- ③ 活躍したい女性・活躍する女性のネットワークづくりの推進
- ④ 女性の創業・起業支援

4 女性の健康上の特性に係る取組の推進

働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぎ、女性が活躍し、また、健やかで充実した毎日を送ることができるよう、女性の健康上の特性に応じた取組を推進します。

- ① 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組推進
- ② 休暇制度の整備や柔軟な働き方の実現
- ③ 健康上の課題を相談しやすい体制の整備

重点目標 4 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備

<現状と課題>

- 女性の所得向上・経済的自立は、男女の置かれた状況の違い等を背景に生じている様々な困難を解消していく上でも重要な鍵となり、個人が尊厳をもって生きることとも密接にかかわります。しかしながら、女性の所得が低水準にある状況^{*}を踏まえ、女性の所得向上・経済的自立に向けた環境を整備していく必要があります。
- 本県においては少子高齢化や若者・女性の転出等により人口減少が急速に進行している中、男女の均等な機会及び待遇が確保され、働きたい人が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる社会づくりは、若者・女性の県内定着・還流促進の点でも、また、本県の経済や企業の活性化といった点においても、極めて重要な意義を持ちます。
- 働きたい女性がその個性と能力を十分に発揮して働くためには、男女共同参画社会基本法で定める積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による職場における男女間格差の是正や、女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用・勤務年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた女性活躍状況に関する情報公表など、女性活躍推進法に基づいた取組を推進することが重要です。
- 女性活躍推進法の改正により、令和8年4月から、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公開が、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主（民間企業等）及び特定事業主（国・地方公共団体）に義務付けられました。雇用における男女間格差の是正に向け、単に数値を公表するにとどまらず、企業における具体的な対応が求められます。
- 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とともに、ハラスメントのない環境整備は、女性だけでなく、男女が共に仕事と生活を両立できる、暮らしやすい社会の実現につながります。また、子育てや介護等により離職した者が再就職により就業の場で活躍できるよう、環境の整備を進めることも重要です。
- パートタイム労働などの非正規雇用¹⁶は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義がある一方、やむを得ず選択する人も一定程度います。また、非正規雇用者の割合は、男性に比べて女性の方が多く¹⁷、女性の貧困や男女間の格差、長期的キャリア形成阻害の一因となっています。他方、男性では不本意非正規雇用労働者割合¹⁸が比較的高いことなどから、性別にかかわらず正社員への転換に向けた支援の必要性があることに留意し、働く人一人ひとりが希望に応じてその能力を発揮し、適切な処遇のもとで就労できるよう、取組を促進することが必要です。

¹⁶ 令和7年度版労働経済の分析（厚生労働省）によると、非正規雇用を選択した理由として、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」と回答した227万人のうち女性は219万人であるなど、非正規雇用を選択する理由には男女差がみられることに留意が必要です。

¹⁷ 令和4年就業構造基本調査によると、本県の状況として、役員を除く雇用者に対する非正規の職員・従業員の割合は、男性が20.5%、女性が51.5%となっています。

¹⁸ 令和7年度版労働経済の分析（厚生労働省）によると、不本意非正規雇用労働者割合は、男性が13.7%、女性が6.5%となっています。

- 中小企業で働く者が多い本県においては、企業内での人財育成や能力開発の機会が不足しがちであることから、関係機関が連携して女性をはじめとする労働者のスキルアップを推進することも大切です。
- また、多様な生き方や働き方がある中、職業生活においても各人がその選択において能力を十分に発揮できるようにするために、起業や女性の就業人口が少ない理工系技術職等の分野においても女性が活躍できるような取組が求められています。

＜施策の方向＞

1 企業等における女性の活躍に関する取組の促進・男女の均等な機会の確保

企業等による自主的な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を促し、一人ひとりが能力を発揮できる職場づくりを、あおもり女性活躍推進協議会と連携して促進します。

- ① 働きやすい職場づくりに取り組んでいる好事例の県民への情報提供
- ② 中小企業における女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の促進
- ③ 中小企業に対する女性活躍推進法に基づく情報公表の周知・支援
- ④ 企業における人財の定着の促進

2 女性の活躍及びハラスメントのない職場づくりに向けた理解促進

女性の活躍の気運を高め、企業の女性活躍推進に向けた取組や、ハラスメントのない職場づくりを促すため、あおもり女性活躍推進協議会と連携して、企業経営者・管理職等の理解を促進します。

- ① 企業経営者・管理職等の理解促進
- ② 行政職員の管理監督者層の理解促進

3 希望に応じた多様な働き方を可能にする就業環境の整備

誰もが希望に応じた柔軟で多様な働き方を選択することができ、その個性と能力を十分に発揮できるよう、就業環境の整備を進めます。

- ① 非正規雇用者の処遇改善や正社員転換に向けた理解促進
- ② 短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制など、多様な働き方への取組の促進
- ③ 子育て・介護等による離職者の再就職のための取組の推進
- ④ 非正規労働者に対するリスクリング¹⁹等、就業ニーズに応じた職業訓練の機会の提供
- ⑤ 就業者の福祉向上、各種ハラスメント防止のための知識習得機会の提供
- ⑥ 就業継続のための取組の推進

¹⁹ 【リスクリング】新しい職業に就くために、あるいは今の職業で必要とされているスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得したり、させたりすることをいいます。

4 女性の起業支援

女性が起業する際の課題に配慮した支援を行います。

- ① 起業・経営に関する情報提供
- ② 開業資金の調達支援
- ③ 起業家の交流の機会の提供

5 女性就業人口が少ない分野での女性の活躍推進

技術職や研究職など、女性就業人口の少ない分野において、希望に応じて女性が活躍できるよう取組を進めます。

- ① 技術職等に対する理解促進
- ② 誰もが働きやすく魅力ある職場環境整備の促進
- ③ 女性技術者等のネットワークづくりの推進

重点目標 5 農林水産業・商工業等における女性の経営参画

<現状と課題>

- 本県の基幹産業である農林水産業において、農業経営体の個人経営は9割以上²⁰、商工業の分野において個人経営は約4割²¹と、本県産業の中で、個人経営は大きな割合を占めています。就業人口の減少や高齢化の進行が加速する中、事業の担い手としても、女性は重要な役割を果たしていますが、経営の意志決定への参画は未だ十分ではありません。
- そのため、農林漁家においては、家族員相互のルールとしての家族経営協定のなお一層の普及とその活用が期待されるほか、ロボットやIoT等のテクノロジー、AI技術によるモニタリング等のスマート技術の活用で身体負担を軽減するなど、女性だけではなく誰もが働きやすい環境づくりを進める必要があります。また、商工業等の分野においても、女性の経営への参画や経済的地位の向上、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組等が必要です。
- 産業と人が共に成長する地域づくりを進めるためには、多様で柔軟な発想を取り入れた意思決定を促すことが重要となりますが、政策・方針決定過程への女性の参画状況については、農業委員会の委員や農業協同組合等生産組合の役員、経済関係団体の役員等の女性割合は1割前後となっており、全国平均よりやや低い状況にあります。このため、女性自身の参画意識を高めるとともに、地域における固定的性別役割分担意識を解消し、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大することが必要です。
- 農林水産業や商工業に従事する女性が、農林水産物の加工・販売に取り組む経営体の運営や、自営業の経営に積極的に参画し、活躍の幅を広げるためには、同じような状況にある仲間との広域的なネットワークづくりや異業種で活躍する女性との交流を促進することも必要です。
また、消費者の志向の多様化や経済のグローバル化等に対応するためには、新たな価値を創造・付加し、多角的な視点による事業展開が必要であり、多様な価値観や創意工夫をもたらすことが期待できる女性起業家の活躍が望まれており、デジタルスキルの習得をはじめとするリスティングや創業・起業への支援が必要となっています。

²⁰ 2025年農林業センサス（農林水産省）によると、本県の農業経営体のうち個人経営体の割合は96.6%となっています。

²¹ 令和3年経済センサス（経済産業省）によると、本県の事業所のうち個人経営の割合は39.7%となっています。

＜施策の方向＞

1 農林水産業や商工業等に従事する女性が活躍できる環境づくり

農林水産業や商工業等に従事する女性が活躍できる環境づくりを推進します。

- ① 家族経営協定の締結等による女性の経営参画の推進
- ② スマート農林水産業の推進及び普及拡大に向けた人財の育成
- ③ 地域活性化に取り組む女性リーダーの育成
- ④ 女性起業家の経営力向上による所得確保・向上
- ⑤ 女性に対するリスクリングの促進と創業・起業支援

2 農林水産業や商工業等の分野における政策・方針決定過程への女性参画の促進

産業と人が共に成長する地域づくりを進めるために、政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。

- ① 固定的性別役割分担意識の解消のための理解促進
- ② 農業委員会委員や生産者組合、商工団体役員への女性登用の促進
- ③ 商工会議所等への女性の参画のための支援

3 広域的なネットワークづくりや異業種間交流の推進

女性が経営等に積極的に参画し、活躍の幅を広げるため、広域的なネットワークづくりや異業種交流を推進します。

- ① 広域的ネットワークづくりの推進
- ② 異業種間交流機会の提供

重点目標6 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

<現状と課題>

- 超高齢化社会を迎え、今後も高齢者人口の増加が続くことが見込まれる中、「世帯の単独化」が同時に進行しており、このような人口動態・世帯構成の変化により、高齢者や今後高齢期を迎える世代が抱える様々な困難への対応が重要な課題となっています。特に性別でみると、高齢女性の単身世帯数は、男性を大きく上回っており²²、貧困率も高い状況にあるため、高齢女性等の支援に加え、現役世代の高齢期も見据えた対策を講じることが必要です。
- 貧困の状況は性別によって差があり、例えば男性よりも女性の貧困率が高く、中でも高齢の単身女性や母子世帯の貧困率が特に高い状況となっています。女性は育児・介護などで就業を中断しやすく、身分的に不安定な非正規雇用での就労割合が高いことから、生活困難な状態に陥りやすいほか、それに伴って年金水準も低くなりがちであるため、高齢期の経済的基盤が弱くなるなどの問題が生じています。さらに、貧困が次世代に連鎖するなどの問題も指摘されており、女性の経済的自立に向けた支援が必要です。
- 単独世帯の増加や働き方の多様化、インターネットの普及などの社会構造の変化により、家族や地域、社会などにおける人とのつながりが薄くなり、誰もが孤独・孤立状態に陥りやすい状況が広がっています。
- 高齢の単身男性や父子世帯は、地域で孤立する傾向があり、また、固定的性別役割分担意識による「男性は家庭より仕事を優先すべき」、「男性は弱音を吐いてはいけない」などの男性役割のプレッシャーが、男性を困難な状況に追い込んでいるという指摘があります。
- ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境の整備や、家族の介護等を行っているヤングケアラーの問題のほか、こどもの貧困対策や孤独・孤立対策等を総合的に講じていくことにより、個人の置かれた状況に寄り添った切れ目のない支援を行うことが重要です。
- 障がいがあることや外国人であること等に加え、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見があいまって更に複合的な困難な状況に置かれている場合については、人権尊重に加え男女共同参画の視点からの取組も必要です。
- 国においては、令和8年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する基本的な計画」が策定されるなど、SOGI（ソジ）²³の多様性についての認識や理解増進に向けた取組は広がりつつある一方、性的マイノリティであることを理由として、生きづらさや戸惑い、様々な不安を抱えている人もいることから、人権の観点から理解促進に取り組むほか、「青森県パートナーシップ宣誓制度」の充実をはじめ、性の多様なあり方が尊重される環境づくりを進めていくことが必要です。

²² 令和2年国勢調査によると、本県の65歳以上の単独世帯数は男性が22,715世帯、女性が49,037世帯で、うち75歳以上の単独世帯数は男性が8,304世帯、女性が30,027世帯となっています。

²³ 【SOGI】性的指向を示す「Sexual Orientation」と性自認を示す「Gender Identity」の頭文字を取った略称で、恋愛・性的対象がどの性別に向かうのか、自分の性別をどう認識しているかなどの概念のことをいいます。身体的な性などと共に、人間の性を構成する要素であり、性的マイノリティの人だけでなく、誰もが有しているものです。

＜施策の方向＞

1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

貧困等生活上の困難に陥ることなく、健康で文化的な生活を送るために十分な賃金を確保できるようにするため、また、高齢期の公的年金受給額の格差是正や、女性の経済的自立の観点から、男女共同参画の視点で就業・生活面の環境整備を進めます。

ひとり親家庭等においては、親子が安心して生活できる環境づくりを進めるために、こどもの学習を支援し、次世代への貧困の連鎖を断ち切るための取組を進めます。

- ① 生活上の困難に直面する女性等への就業・生活の安定を通じた自立の支援
- ② ひとり親の相談援助体制の充実
- ③ ひとり親家庭のこどもの教育支援

2 高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

高齢者、障がい者、外国人等であることに加え、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見があいまって複合的に困難な状況に置かれることがないよう、人権尊重や男女共同参画の視点からの取組を行います。

- ① 生活上の困難を抱えた人への課題解決の支援
- ② 高齢者の生活安定と自立の促進等、高齢者が安心して暮らせる環境の整備
- ③ 障がい者の生活安定と自立の促進等、障がいのある人が安心して暮らせる環境の整備
- ④ 外国人が安心して暮らせる環境の整備

3 性の多様なあり方に対する理解の促進

性的マイノリティへの偏見を解消し、性の多様なあり方についての県民理解を促進するとともに、性の多様なあり方が尊重される環境づくりを推進します。

- ① 性の多様なあり方についての県民理解を促進するための普及啓発
- ② 行政職員等に対する性の多様なあり方に関する研修の実施
- ③ 性的マイノリティ等のための相談等の充実
- ④ 性の多様なあり方が尊重される環境づくりの推進

重点目標 7 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実

<現状と課題>

- 誰もが性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるようにするためには、個人の人権が尊重され、安全に、かつ安心して暮らせることが不可欠です。
- 性犯罪・性暴力、売買春、配偶者等への暴力（ドメスティック・バイオレンス（DV））²⁴、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等の暴力は、個人の尊厳を踏みにじり、安全で安心な暮らしを妨げる大きな要因となっています。暴力はその対象の性別を問わず許されるものではなく、男性や性的マイノリティ等、多様な被害者が存在するため、あらゆる暴力を容認しない姿勢を示していくことが重要です。また、配偶者やパートナー等への暴力（DV）においては、被害者だけでなく、その子どもにも悪影響を及ぼすことも考慮する必要があります。
- 女性に対して行われる暴力の背景には、社会における男女が置かれた状況の違いや根深い偏見等が存在しており、その根絶に向けては、社会経済における男女間の格差是正や、男女の人権尊重の徹底等の意識改革に取り組む必要があります。
- 子どもや若者に対する性暴力等の被害は深刻な状況にあります。また、性犯罪・性暴力については、被害申告の抵抗感などから潜在化しやすい傾向にあることから、暴力の被害者が、男性、性的マイノリティ、高齢者、障がい者、外国人等である場合を含め、被害者がためらうことなく被害を訴え、相談し、適切な支援を受けられる体制の整備・充実が必要です。
- デジタルを始めとするテクノロジーの進展、SNS²⁵などのコミュニケーションツールの更なる広がりに伴い、インターネットを通じた暴力や性犯罪被害は一層多様化しており、新たな形の暴力に対しても状況を注視し、迅速に対応していくことが求められています。
- 性犯罪・性暴力の被害者を支援するため、県、県警察、公益社団法人あおもり被害者支援センター、青森県産婦人科医会及び青森県医師会の五者協定に基づき運営されている「あおもり性暴力被害者支援センター」は、被害を受けた方やその家族などからの相談を受けて、必要な支援をコーディネートする拠点となっています。
- ジェンダーに基づく暴力の根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重大な課題です。関係機関と連携して、暴力を容認しない社会づくりや犯罪加害者・被害者にならないための意識啓発、被害者が孤立することなく相談できるよう、年齢や性別にかかわらずニーズに応じたきめ細かな救済・支援体制を充実することが必要です。

²⁴ 【ドメスティック・バイオレンス（DV）】配偶者やパートナーなど親密な関係にある者からの暴力のこと。単に殴る、蹴るなどの暴力のみならず、威嚇する、無視する、行動を制限するなどの心理的に苦痛を与えることや性的強要も含まれます。

²⁵ 【SNS】ソーシャル・ネットワーキング・サービス。友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのことをいいます。

＜施策の方向＞

1 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と被害者支援の基盤強化

性犯罪・性暴力、売買春、配偶者やパートナー等への暴力（DV）、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント、インターネットを通じた暴力等、ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と被害者支援のための取組を推進します。

- ① ジェンダーに基づく暴力を容認しない社会づくり
- ② 被害者が相談しやすい体制の整備・充実
- ③ ジェンダーに基づく暴力の被害者への効果的な救済・支援
- ④ ジェンダーに基づく暴力発生の未然防止のための取組推進
- ⑤ インターネットの適切な利用に関する普及啓発及び相談対応の充実

2 配偶者やパートナー等への暴力（DV）の防止及び被害者の保護等の推進

「第1次青森県困難な問題を抱える女性支援計画及びDV防止・被害者支援計画」等に基づき、配偶者やパートナー等への暴力の防止並びに被害者及びそのこどもの保護・支援を推進します。

- ① DVを容認しない社会づくり
- ② 被害者保護・支援対策の充実
- ③ 被害者の自立支援のための環境整備
- ④ 職務関係者の資質の向上と関係機関との連携

3 性暴力・性犯罪被害者支援の強化

あおもり性暴力被害者支援センターにおいて、被害に遭われた方をワンストップで受け止め、関係機関と連携・協力して、きめ細かな支援を行います。

- ① あおもり性暴力被害者支援センターの周知
- ② 被害者支援対策の充実
- ③ 職務関係者の資質の向上と関係機関との連携

重点目標 8 生涯を通じた健康支援

<現状と課題>

- 自分の体や生殖に関して自由に意思決定できる権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ²⁶）や、性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザインや将来の健康を考えて健康管理を行う取組（プレコンセプションケア²⁷）の視点を持つことが重要です。
- 男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権が尊重され、尊厳を持って生きることができることは、男女共同参画社会の形成に当たっての大前提です。そのためには、心身及びその健康について、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手することが必要です。
- 心身の健康は、暴力や貧困、乳幼児・幼児期からの養育環境などの社会的要因に影響を受ける面があります。また、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期等、女性のライフステージごとの健康課題への支援や、その解決に向けたフェムテック²⁸等の振興、不妊治療を希望する男女への経済的負担の軽減や仕事との両立支援、更年期に関する理解促進や治療と仕事の両立支援、加えて、人生 100 年時代における健康寿命の延伸のための更年期前後からの健康支援など、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組が必要です。
- スポーツ分野においては、男性に比べて女性の運動・スポーツ参加者の割合が低いことから、生涯を見通した健康な体作りを推進するため、女性のスポーツ参加を促進することが大切です。
- 本県は、全国的にみて男女共に肥満者・喫煙者・飲酒者が多いほか²⁹、運動習慣のある人の割合も低く³⁰、生活習慣病のリスクが高い傾向にあるため、生活習慣病の予防や早期発見のための取組が必要です。また自殺率も全国的にみて高いため、メンタルヘルス対策も重要です。
- 健康支援活動の担い手である医師や看護師等の医療従事者を増やすため、医療従事者のワーク・ライフ・バランスの確保や就業継続・再就職支援等を進めるとともに、生涯にわたる女性の健康づくりを支援するためにも、医療分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ることが重要です。

²⁶ 【リプロダクティブ・ヘルス/ライツ】性と生殖に関する健康と権利。平成 6 年（1994 年）の国際人口/開発会議の「行動計画」及び平成 7 年（1995 年）の第 4 回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを示す」とされています。また「すべてのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができる基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされています。

²⁷ 【プレコンセプションケア】かつては健康な妊娠・出産を目指す「妊娠前のケア」という概念でしたが、今は性別を問わず生涯にわたり身体的・精神的・社会的に健康な状態であるための取組のこととされています。

²⁸ 【フェムテック】Female（女性）と Technology（テクノロジー）を組み合わせた造語で、女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する商品やサービスのことをいいます。

²⁹ 令和 4 年度青森県県民健康・栄養調査によると、成人の肥満者の割合は、男性が 40.7%、女性が 30.2%、喫煙習慣のある人の割合は、男性が 35.4%、女性が 12.0%、飲酒習慣のある人の割合は、男性が 38.9%、女性が 13.5%となっており、全国と比較すると、男女共に高くなっています。

³⁰ 令和 4 年度青森県県民健康・栄養調査によると、運動習慣のある者の割合は、男性が 20.4%、女性が 18.9%となっており、全国と比較すると男女共に低くなっています。

＜施策の方向＞

1 性に関する知識の教育等による理解促進

男女が互いを尊重し、命の大切さや適切な性の知識を得るための教育等を行います。

- ① 「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」の理解促進
- ② 性感染症予防や避妊方法等を含めた性や妊娠に関する正しい知識の学校教育等による理解促進
- ③ プレコンセプションケアの推進

2 女性特有の健康課題に対する支援

ライフステージに応じた女性特有の健康をめぐる問題について支援します。

- ① 身体的性差を踏まえた健康教育と相談・支援の充実
- ② 女性に特有の乳がん、子宮頸がん等の検診を受診しやすい体制の整備
- ③ 周産期医療体制及び母子保健対策の充実
- ④ 生活の質の向上を目指したフェムテック等の推進
- ⑤ ライフステージに応じたスポーツ活動の推進

3 生涯を通じた健康支援

生涯にわたり健康で生活できるよう、生活習慣病を予防・早期発見するための取組やメンタルヘルス対策を進めます。

- ① 肥満、喫煙、飲酒対策や運動習慣の定着等の生活習慣病予防のための取組の推進
- ② メンタルヘルス等相談の充実

4 仕事と健康課題の両立支援

男女ともに職業生活における健康の維持・増進を図り、働く人の仕事と健康課題の両立を支援します。

- ① 柔軟な働き方の導入促進
- ② 企業等における女性のライフステージごとの健康課題への取組促進
- ③ 男女それぞれの健康課題に関する普及啓発

5 医療分野における女性の参画拡大

生涯にわたる女性の健康づくりを支援するため、医療分野への女性の参画拡大を図ります。

- ① 医療従事者のワーク・ライフ・バランスの確保、就業継続・再就職支援等の推進
- ② 医療分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

重点目標 9 男女共同参画の視点に立った防災・復興対策

<現状と課題>

- 地震・津波災害、風水害等災害（雪害、火山災害、海上災害等の事故災害を含む）、原子力災害など、災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時から男女共同参画社会の実現が防災・復興を円滑に進める基盤となります。
- 避難所では、非常時だから我慢して当然と考えがちであり、避難者の性別をはじめ年齢、障がいの有無等、さまざまな社会的立場に基づくニーズを声にしにくい状況に陥ります。きめ細かな配慮でそれらのニーズを満たし、あらゆる立場の人の人権が尊重され、尊厳を持って過ごすことができるよう、障がい者、傷病者、高齢者、乳幼児、妊産婦、外国人（在日外国人のほか、訪日外国人旅行者を含む）等の要配慮者の視点を反映することが重要です。また、避難所運営においては、男女共同参画の視点を取り入れることや、食事準備や救援物資配給など、特定の活動が特定の性に偏ることがないようにすることが大切です。
- 災害発生時には、女性やこども、ぜい弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されているほか、性暴力や配偶者等からの暴力の被害が生じたりするといったジェンダー課題が顕著になることが懸念されることから、男女共同参画担当部署が市町村の避難所運営における助言等を行い、男女共同参画センターを中心として、相談窓口やジェンダーに基づく暴力等の予防方法の周知が必要です。

また、防災担当部署と連携して、平常時及び災害時における男女共同参画担当部署及び男女共同参画センターの役割、男女共同参画の視点に基づく地域防災力を推進する拠点としての位置付けを明確にした上で、活動を展開することが必要です。
- 地域防災計画に男女共同参画の視点を反映するため、地方防災会議における女性の委員割合を高めることが重要です。さらに、消防団や自主防災組織等への女性の参画を促進するとともに、リーダーに複数の女性が含まれるよう、女性リーダーの育成を図っていくことが大切です。
- 平常時から男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の確立を一層進めていくため、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、若年層を含め女性が主体的な担い手であるという認識を社会全体で共有し、男女共同参画の視点を踏まえるとともに、計画策定に当たっては女性が参画することが求められます。

＜施策の方向＞

1 平常時からの男女共同参画の視点を反映させた防災体制の確立

地域における生活者の多様な視点を反映させた防災対策となるように、男女共同参画の視点を踏まえた防災体制の整備を推進します。

- ① 地方防災会議への女性の参画拡大
- ② 地域防災計画への男女共同参画の視点の反映
- ③ 消防団等への女性の加入促進
- ④ 災害対応時にリーダーとなりうる女性人財の育成
- ⑤ 男女共同参画の視点に立った避難所運営マニュアルの整備

2 災害時の男女共同参画の視点を反映させた対応

男女共同参画の視点からの災害対応に取り組みます。

- ① 災害対策本部への女性職員や男女共同参画担当部署職員の配置
- ② 避難所運営、被災者支援等における意思決定の場への女性の参画強化
- ③ 男女共同参画の視点に立った避難所運営

3 復旧・復興対応の男女共同参画の推進

復旧・復興に当たっては、男女共同参画の視点が反映されるよう復旧・復興のあらゆる場・組織に女性の参画を促進します。

- ① 政策・方針決定過程への女性の参画促進
- ② 男女共同参画の視点を踏まえた復旧・復興計画の策定

4 平常時及び災害時における男女共同参画担当部署及び男女共同参画センターの役割の明確化

防災担当部署と連携し、男女共同参画担当部署及び本県の男女共同参画の推進拠点である男女共同参画センターにおいて、平常時及び災害時の役割を明確にし、円滑な対応が可能となるように備えます。

- ① 平常時及び災害時における男女共同参画部署及び男女共同参画センターの役割の明確化
- ② 平常時における災害時対応への理解促進
- ③ 災害時対応の体制の整備

基本目標Ⅱ 男女共同参画社会の基盤づくり

重点目標 10 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進

<現状と課題>

- 持続可能な地域づくりを推進するためには、様々な場面で固定的な性別役割分担意識の解消を含む男女共同参画を推進し、本県の持つ良さを生かしながら、女性や若者が活躍でき、暮らしやすい地域へとシフトしていくことが必要不可欠です。
- 若者が出身地域を離れた理由として「地元を離れたかったから」と回答する者の割合は女性が高くなっており、また、出身地域を離れた者の多くが出身地域に愛着がある一方で、固定的な性別役割分担意識ゆえに出身地域に戻らないといった指摘もされています。
- 地域における男女共同参画の推進は、若年層の大都市圏への転出超過傾向の緩和や反転にも寄与するものと考えられるため、意思決定層への女性の参画拡大、仕事と家事・育児・介護・健康・学びの両立支援、多様な働き方の実現等といった取組を推進する必要があります。
- 自治会や町内会、PTAなど、地域で行われる様々な活動は、女性が多く参加する一方で、会長等の役職の多くは男性が担っており³¹、今後、地域活力を維持し、高めていくためには、地域住民が男女共同参画を理解し、多様な住民の活動への参画とリーダーとしての女性の参画を拡大していくことが重要です。
- このため、市町村を含む地域の多様な主体による協働と連携により、地域の課題解決に向けた実践的な活動を推進していくとともに、国の「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」に基づき、本県の男女共同参画推進の拠点となる「青森県男女共同参画センター」の機能充実と強化を図ることが求められています。
- 地域における女性の活躍推進や男女共同参画社会の実現のためには、各市町村において、地域の特性に応じた施策の総合的かつ計画的な推進を図っていくことが重要です。
- 環境問題への取組を推進するに当たっては、審議会等委員への女性の参画など、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するとともに、持続可能な地域づくりの推進に向けて、一人ひとりが日常生活を見直し、環境への負荷が少ないライフスタイルに転換するための取組を促進していくことが必要です。

³¹ 県内のPTA会長（小中学校）に占める女性の割合は9.6%（令和7年）、自治会長に占める女性の割合は5.4%（令和7年）となっています。

＜施策の方向＞

1 女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくりのための男女共同参画の推進

様々な場面で固定的性別役割分担意識の解消を含む男女共同参画の取組を推進し、女性や若者が活躍でき、暮らしやすい地域へのシフトを図ります。

- ① 企業等における男女共同参画の推進
- ② 農林水産業における男女共同参画の推進
- ③ 地域に根強い固定的性別役割分担意識の解消

2 地域で行われる様々な活動における男女共同参画の推進

地域で行われる様々な活動において、男女共同参画の視点が反映されるよう男女共同参画の理解を深め、活力ある地域社会の形成を促進します。

- ① 地域の多様な主体による協働と連携
- ② 地域女性リーダーの育成
- ③ 地域女性リーダーの好事例情報の収集・発信
- ④ 男女共同参画の視点から地域でチャレンジする団体の表彰
- ⑤ 環境への負荷が少ないライフスタイルに転換するための取組の促進
- ⑥ 「青森県男女共同参画センター」の機能充実と強化

3 市町村における取組の促進

男女共同参画社会基本法に基づく「市町村男女共同参画基本計画」及び女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」に基づき、地域での男女共同参画及び女性活躍推進の取組を促進します。

- ① 男女共同参画社会基本法に基づく「市町村男女共同参画基本計画」及び女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」の策定促進
- ② 市町村職員を対象とする男女共同参画に関する理解の促進
- ③ 男女共同参画地域ネットワークを通じた取組の促進

重点目標 11 男女共同参画の視点に立った慣行の見直し、意識の改革

<現状と課題>

- 男女共同参画社会の実現のため、様々な取組が進められていますが、依然として社会全体が変わるまでには至っていません³²。

「妻は家庭を守り、夫は外で働く」、「女性はこうあるべき、男性はこうあるべき」といった固定的性別役割分担意識や、個々の能力や適性に対する固定的な見方・性差に関する偏見は行動を制限し、その個性と能力を発揮して活躍するための大きな障害となっています。固定的性別役割分担意識は以前に比べて薄れつつありますが依然として根強く残っています³³。

- この背景には、人々の中に形成された固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることがあげられます。このような意識や固定観念は、往々にして幼少のころから長年にわたり形成されてきており、年代や性別にかかわらずいずれの人にも存在します。
- このような固定的性別役割分担意識などに基づく行動は、働く場においては、長時間勤務を当然とする男性を中心とした働き方等につながり、家事、子育て・介護等と両立して働きたい女性の活躍を阻むとともに、生活の場においては、男性が家事、子育て・介護等を十分に担えないことから、女性側の負担が大きくなるなど、家庭以外での女性の活躍を困難にする要因となっています。また、男性にとっても、家事、子育て・介護等の経験から導かれる多様な価値観の醸成や視野を広げる機会を逃すことにもなっています³⁴。
- 固定的性別役割分担意識を解消し、働き方や暮らし方を変えることにより、職場、家庭、地域など、社会のあらゆる分野で多様な人財が主体的かつ積極的に参画する選択を可能にし、性別にかかわらず平等に機会を与えられ、誰もが暮らしやすい社会とするため、あらゆる世代の県民が男女共同参画について国際的視点も踏まえつつ考え、学ぶことが重要です。
- 結婚後も仕事を継続する女性が大半となっている中、結婚前の氏を引き続き使えないことが支障になっているという意見があります。国では、そのような状況を踏まえた上で、家族形態の変化及び生活様式の多様化を考慮し、家族の一体感、こどもへの影響や最善の利益を考える視点も考慮しながら、国民意識の動向を踏まえ、夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方の更なる検討を進めるとしており、県としては国の動向を注視していく必要があります。

³² 令和7年県意識調査によると、社会全体でみた場合の男女の地位の平等感は、「男性の方が優位」が最も多く74.4%、「平等」は12.2%でした。

³³ 令和7年県意識調査によると、「妻は家庭を守り、夫は外で働く」という考え方に「反対」は63.2%、「賛成」は27.0%で、「反対」が多くなっており、性別にみると、男女共に「反対」が高くなっているが、男性は「どちらかといえば賛成」と「どちらかといえば反対」が拮抗しています。

³⁴ 令和7年県意識調査によると、家庭での家事・子育て・介護の役割分担について、いずれも理想は「夫婦で同程度」が最も高くなっているが、現実には「主に妻」が担う割合が高くなっており、理想と現実に大きな差がみられます。

＜施策の方向＞

1 効果的な男女共同参画の広報・理解促進活動の推進

誰もが男女共同参画の重要性を認識し、理解できるよう、対象やテーマ、年代に応じ、効果的な広報活動を推進するとともに、学習の機会を提供します。

- ① 男女共同参画センターを核とした効果的な広報・理解促進活動の展開、研修会の開催
- ② 行政担当者への男女共同参画の理解促進
- ③ 各種団体との連携や相互交流による理解促進活動の展開
- ④ 男女共同参画社会づくりのための表彰

2 男性の家事・子育て・介護等への参画促進

男女がともに家事・子育て・介護等の責任を担い、社会的に評価される気運を醸成し、互いに責任と喜びを分かち合いながら家事・子育て・介護等へ参画するための取組を推進します。

- ① 男性が家事・子育て・介護等に参画することへの周囲の理解促進・広報活動
- ② 企業経営者・管理職等の理解促進・広報活動
- ③ 男性の育児休業等子育て関連休暇制度及び介護休暇・休業の活用促進
- ④ 男性のための家事・子育て・介護等スキルアップの機会の提供

3 男女共同参画に関する情報の収集・整備・提供

男女共同参画に対する理解を促進するための情報等を収集し、利用しやすく整備し、提供します。

- ① 男女共同参画センター情報ライブラリーの整備・活用
- ② 男女共同参画に関する県民意識の把握
- ③ ホームページ、SNS、情報誌等を活用した男女共同参画に関する情報の提供

4 国際規範・国際基準の理解・普及の推進

国際的な動きを踏まえて情報を収集するとともに、「女子差別撤廃条約」「北京宣言及び行動綱領」などの国際規範や国際的動向、また持続的な開発目標（SDGs）に掲げられたゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」をはじめとした17のゴールについて、県民や事業者等に対して理解・普及を図ります。

- ① 国際規範・国際基準の理解・普及の推進

重点目標 12 教育・メディアを通じた理解の促進

<現状と課題>

- 学校教育等における男女共同参画に対する理解促進は、将来の男女共同参画社会づくりの基盤となるものであり、次代を担うこどもたちが、その個性と能力を発揮し、性別にとらわれない多様な選択を可能にするための教育・学習の充実が必要です。また、その教育・学習に携わる者が男女共同参画の理念を教育等に反映できるよう、男女共同参画についての理解を深めることが重要です。
- 性別にかかわらず一人ひとりが、生き方や能力・適性を考え、固定的性別役割分担にとらわれずに、主体的に進路を選択する能力を身に付けられるようなキャリア教育、能力開発を推進することが大切です。その際、理工系分野や専門職等の女性の参画が進んでいない分野において女性の活躍の機会があることへの理解を促進し、多様な進路・職業選択が可能となるよう取組を進めることが必要です。進路選択は、保護者など周囲の大人の考え方から受ける影響も大きいことから、保護者等の理解促進も重要です。
- 男女共同参画の推進に係るすべての取組の基盤として、また、様々な取組の実効性を高めていく観点から、こどもをはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識を植え付けず、また、押し付けない取組、そして一人ひとりの意識を変えていく取組が極めて重要です。あわせて、社会全体の機運を醸成していくことも欠かせません。
- 教育やメディアの分野においても、女性の能力発揮は組織を活性化するという認識の醸成を図るとともに、男女共同参画の理解促進に向けた教育や広報活動を促進する観点から、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ることが必要です。
- デジタルをはじめとするテクノロジーの進展、SNSなどのコミュニケーションツールの更なる広がりに伴い、情報環境は急激に変化しています。インターネット上の性的な暴力やハラスメントの被害者にも加害者にもならないようにするという観点から、適切に情報を発信する能力の向上を図るための普及啓発や情報を安全に活用するための教育が必要です。

＜施策の方向＞

1 学校等における男女共同参画の理解促進に向けた教育・学習の充実

学校等において、発達段階に応じ、男女共同参画の理解促進に向けた教育を行うとともに、教育内容が充実するよう教育従事者の理解を促進します。

- ① 学校教育等における男女共同参画に関する理解促進
- ② 教職員等の研修の実施
- ③ キャリア教育の推進・充実
- ④ 理工系分野をはじめとする多様な進路選択のための取組の推進
- ⑤ 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

2 メディアを通じた男女共同参画の推進

様々なメディアを通じて、男女共同参画の理解を促進するとともに、男女共同参画の視点を踏まえた情報提供や表現改善を進めます。

- ① メディアを活用した男女共同参画の理解促進
- ② 情報モラル教育、メディア・リテラシー教育の推進
- ③ フィルタリング等のメディア利用環境整備・有害情報対策の推進
- ④ 行政が作成する広報・刊行物等における性別による固定観念にとらわれない表現の推進

第3章 計画の総合的な推進

男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進するに当たっては、広範かつ多岐にわたる取組を総合的かつ効果的に推進することが重要です。そのためには、県では全庁的な推進体制の充実や適切な進行管理を行うとともに、市町村、関係機関、民間団体、企業等との連携を強化し、県民の理解と協力を得て取り組む必要があります。

また、男女共同参画推進の拠点施設である青森県男女共同参画センターの機能充実を図るほか、同センターと独立行政法人男女共同参画機構³⁵をはじめとする関係機関や国・市町村等との連携強化、各団体等の相互交流の促進を図ります。

1 県の推進体制の充実

（１）庁内の推進体制の充実

庁内推進組織である知事を本部長とした「青森県男女共同参画推進本部」が中心となり、各種施策の円滑かつ効果的な推進と進行管理を行います。

（２）男女共同参画の視点に立った施策の策定等

男女共同参画社会の実現に向け、行政に携わる職員が男女共同参画の視点に立った施策立案や事業推進を行うよう、県組織全体の男女共同参画の意識醸成に取り組みます。

（３）企画立案の充実

庁内関係課との連携を図りながら、男女共同参画の現状や問題点把握、調査・研究を行い、その結果を公表し、施策の企画立案に努めます。

（４）男女共同参画に関する苦情・意見等への対応

青森県男女共同参画推進条例第11条の規定に基づき、青森県が実施している男女共同参画の推進に関する施策、又は男女共同参画の推進に影響を与えると認められる施策に関する苦情・意見等について、県民活躍推進課が窓口となり、青森県男女共同参画審議会の苦情等部会及び関係機関と連携しながら迅速かつ適切に処理します。

³⁵ 【独立行政法人男女共同参画機構】 男女共同参画施策の「ナショナルセンター」として、広報・調査研究・人材育成・地方センター支援などを総合的にを行うことを目的に、令和8年4月1日に設立された独立行政法人です。

（５）青森県男女共同参画審議会及びあおもり女性活躍推進協議会の機能の充実

計画の推進に当たっては、「青森県男女共同参画審議会」において、男女共同参画の推進に関する重要事項の調査・審議に関して必要な専門部会等を設置するなど、その機能を最大限に発揮するよう努めます。その際、県民の幅広い意見が審議会に反映されるよう努めます。

また、審議会において、毎年度の事業計画・進行管理の内容について、関係部署とともに検討・協議を行います。

さらに、８分野１９団体からなる「あおもり女性活躍推進協議会」において、女性の活躍推進や働き方に関して情報共有・意見交換しながら取組を進めるなど、その機能を最大限に発揮するよう努めます。

２ 市町村との連携強化

市町村は、男女共同参画社会基本法第９条で、県と同じく、区域の特性に応じた施策を策定・実施することが求められています。また、市町村は、同法第１４条第３項では、国の男女共同参画基本計画及び県の計画を勘案して、市町村の男女共同参画計画を定めるよう努めることとされています。

また、市町村は、女性活躍推進法第６条第２項で、国の「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」や都道府県推進計画を勘案して、当該市町村の区域内における女性の活躍推進に関する施策についての計画（市町村推進計画）を定めるよう努めることとされています。

男女共同参画社会の実現を推進するためには、住民にとって最も身近な存在であり、重要な役割を果たすべき市町村との連携を強化するとともに、地域の実情を踏まえた市町村の取組を促進します。

（１）市町村の推進体制等の整備の促進

市町村における男女共同参画行政が総合的、積極的に推進されるよう、次の取組を行います。

- ① 市町村の区域における男女共同参画社会の形成の推進に関する施策を総合的に展開し、事業を着実に実施するため、市町村男女共同参画基本計画等について、情報提供・助言等により継続的な策定を働きかけます。
- ② 市町村の区域内における女性の活躍推進に関する施策を総合的に展開し、事業を着実に実施するため、女性活躍推進法に基づく市町村推進計画について、情報提供・助言等により継続的な策定を働きかけます。
- ③ 男女共同参画施策の担当課が住民に周知され、行政内部の総合調整機能を果たす窓口を設けるよう働きかけます。
- ④ 教育・労働・福祉など各部門にまたがる男女共同参画施策を効果的に進めるため、行政内部の関係課で構成する推進体制を設置するよう働きかけます。
- ⑤ 男女共同参画施策に住民代表や有識者の意見を反映させるための取組を働きかけます。

（２）市町村への情報提供等の充実

市町村に対して「青森県男女共同参画白書」（「青森県の男女共同参画の現状と施策」）等により情報を提供するとともに、「市町村男女共同参画行政主管課長会議」等における男女共同参画に関する研修の実施や情報交換の場の拡充を図ります。

３ 関係機関、民間団体、企業等との連携

男女共同参画社会の実現をめざすためには、国をはじめとする関係機関、県民運動の推進母体である「青森県男女共同参画推進協議会」などの民間団体、企業等がそれぞれの立場で積極的に関与することが必要であることから、関係機関、民間団体、企業等との連携・協力体制を充実するとともに、男女共同参画社会づくりに向けた、各種情報・資料の提供、意見交換などの支援に努め、ネットワークづくりを推進します。

４ 県民への期待

男女共同参画社会基本法第 10 条では、男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めることが国民の責務とされています。また、青森県男女共同参画推進条例第 6 条でも、男女共同参画の推進に寄与するよう努めることが県民の責務とされています。

県民一人ひとりが、計画のめざす男女共同参画社会の意義を理解し、その実現に向け家庭や職場・地域などあらゆる場を通して、主体的・積極的に取り組むことが期待されます。

５ 青森県男女共同参画センターの機能充実と連携強化

「青森県男女共同参画センター（愛称：アピオあおもり）」は青森県の男女共同参画推進の拠点施設であり、情報提供や理解促進、学習、相談、交流、調査・研究等の事業を体系的・総合的に推進しています。効率的な施設運営に向けて平成 18 年 4 月からは、民間の能力を活用した指定管理者制度³⁶を導入しました。

本県の男女共同参画を一層推進するため、時代の変化や県民ニーズを踏まえた事業内容の見直し、情報収集・分析・発信能力の向上、男性の利用促進などにより拠点としての機能を充実させ、独立行政法人男女共同参画機構をはじめとする関係機関や国・市町村等との連携強化、各団体等の相互交流の促進を図りながら幅広い事業を展開します。

また、センター事業推進の中から得た成果や課題については、新たな施策に反映させるよう努めます。

³⁶ 【指定管理者制度】 多様化する住民ニーズにより効果的、効率的に対応するため、公の施設の管理に民間事業者等のノウハウを活用しつつ、住民サービスの向上及び経費の節減等を図ることを目的として創設されたものです。

6 計画の進行管理

本計画に基づく具体的施策及び事業計画を策定し、施策の推進状況を検証するとともに、男女共同参画の現状についての把握・分析を行い、それらを公表し、青森県男女共同参画推進本部において施策の進行管理を行います。

成果目標

施策の方向に応じた具体的な取組を実施することにより、達成を目指す水準

No.	基本目標	重点目標	項 目	現状値 (時点)	目標値 (期限)
1	I	1	県職員の男性の育児休業取得率	知事部局等 95.2% 教育事務局 85.7% 県立学校 37.5% 小中学校 35.4% 警察 93.4% 病院局 63.2% (R7年度)	各特定事業主行動計画に定める 目標値 (R13年度) ※ ¹
2	I	1	県内事業所における男性の育児休業取得率	55.9% (R7)	85% (R12)
3	I	1, 4	多様な働き方(※)を設定している事業所の割合 ※短時間正社員制度、在宅勤務制度等	28.1% (R7)	前年度以上 (毎年度)
4	I	2	県審議会等委員に占める女性の割合	34.5% (R8.4)	40%以上 60%以下 (R13年度末)
5	I	2	県の管理職に占める女性の割合 (副参事級以上)	知事部局等 10.1% 教育事務局 22.6% 警察本部(一般職員) 22.9% (主幹級以上 45.1%) 病院局 25.4% (R8.4.1)	各特定事業主行動計画に定める 目標値 (R13年度) ※ ²
6	I	3	高等学校卒業者の理工系学部(※)に占める女性の割合 ※大学(学部)の理学系、工学系	22.7% (R7.5.1)	前年度以上 (毎年度)
7	I	5	主業経営体に対する家族経営協定の締結割合※ ³	14.5% (R8.3)	19% (R13年度末)
8	I	6	青森県パートナーシップ宣誓書受領証の提示により行政サービスを利用できる市町村数	公営住宅への入居 申し込み 12市町村 住民票や税証明の 交付等 16市町村 (R8.9.1)	前年度以上 (毎年度)
9	I	8	がん検診受診率 ①子宮頸がん ②乳がん	①43.6% ②47.1% (R4)	①60% ②60% (R13)

No.	基本 目標	重点 目標	項 目	現状値 (時点)	目標値 (期限)
10	I	9	消防団員に占める女性の割合	3.6% (R8.4)	10%を目標とし つつ当面5% (R13年度末)
11	II	10	自治会長に占める女性の割合	5.4% (R7.7.1)	10% (R13年度末)
12	II	11	家事・育児・介護等への男性の理解・ 参画推進に関連する研修等の数及 び参加者数	44件 1,769人 (R7年度)	40件 1,241人 ※ ⁴ (R13年度末)

※¹各特定事業主行動計画の目標値

知事部局等 100%、教育事務局 100%、県立学校 75%、警察 100%、病院局 100% (R12 年度)

※²各特定事業主行動計画の目標値

知事部局等 20%、教育事務局 25%、警察本部 50%、病院局 25% (R12 年度)。なお、警察本部のみ主幹級以上の女性職員の割合を目標値に設定している。

※³主業経営体とは、農業所得が主（世帯所得の 50%以上）で、1 年間に自営農業に 60 日以上従事する 65 歳未満の世帯員がいる個人経営体のことをいう。なお、現状値は主業経営体 9,561 (2025 年農林業センサス)、家族経営協定締結農家数 1,388 戸 (R8.3 現在：県農林水産政策課調べ) から算出。

※⁴第 5 次プラン計画期間中の水準を維持することを目指し、令和 3 年度から令和 7 年度までの実績の平均値を目標値に設定。

参考データ

重点目標に関連し、男女共同参画社会の形成の状況を把握する上で参考とするもの

重点 目標	項 目	現状値 (時点)
1	県内事業所における年次有給休暇取得率	63.4% (R7)
	テレワークを導入している事業所の割合	15.4% (R7)
	次世代認定マーク（くるみん）取得企業数	45 団体 (R8.4.1)
	「あおもりイクボス宣言登録企業」登録企業数	73 団体 (R7.3)
	県内事業所における男性の配偶者の出産直後の休暇取得率	68.6% (R7)
	県職員の育児休業を取得した男性のうち2週間以上取得した者の割合（特定事業主行動計画毎）	知事部局等 91.9% 教育事務局 71.4% 県立学校 94.4% 小中学校 65.2% 警察本部（一般職員）83.8% 病院局 100% (R7年度)
	病児保育利用者数	6,842 人 (R7年度)
2	県議会議員に占める女性の割合	15.6% (R8.4.1)
	市議会議員に占める女性の割合	16.7% (R8.4.1)
	町村議会議員に占める女性の割合	6.9% (R8.4.1)
	市町村審議会等委員に占める女性の割合（市、町村）	28.2% 25.3% (R7.4.1)
	市町村の管理職に占める女性の割合	17.7% (R7.4.1)
	雇用者のうち管理的職業従事者に占める女性の割合	20.7% (R4)
3	あおもりウィメンズアカデミー修了者（審議会等委員未経験者）のうち、2年以内に審議会委員として活動する女性の数	4 人 (R3～6年度累計)
4	「えるぼし」マーク取得企業数	24 団体 (R8.4.1)
	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定企業数（努力義務企業）	62 団体 (R7.3.31)
5	女性起業数（農林水産業）	313 件 (R7.3.31)
	県内創業支援拠点を利用した者のうち起業した女性の数	94 名 (R7年度)

重点 目標	項 目	現状値 (時点)
5	商工会議所、商工会役員の女性割合 女性役員がいない商工会議所、商工会数	7.9% 47 団体中 0 団体 (R8.4.1)
	農業委員に占める女性委員の割合 女性委員が登用されていない農業委員会数	13.6% 40 委員会中 0 委員会 (R8.4.1)
	農業協同組合の役員に占める女性の割合 女性役員がいない農業協同組合数	10.8% 10 組合中 0 組合 (R8.4.1)
6	雇用者であるひとり親家庭の親のうち正社員の割合（男女別）	女性 55.3% 男性 72.9% (R6 年度)
	性の多様なあり方についての職員研修の実施自治体数及び受講者数	—
7	配偶者暴力相談支援センターへの相談件数	1,679 件 (R6 年度)
	警察におけるDV相談取扱件数	522 件 (R7)
8	医師（医療施設従事者）に占める女性の割合	21.5% (R6)
	運動習慣のある者(※)の割合（20 歳以上・男女別） ※1 回 30 分以上の運動を週二回以上実施し、1 年以上継続している者。	女性 17.0% 男性 21.3% (R6)
	健康経営優良法人認定企業数	大規模法人 8 社 中小規模法人 282 社 (R8)
	自殺死亡率（人口 10 万人当たりの自殺者数）	18.9 (R6) ※男性 31.0 女性 8.2
9	県防災会議の委員に占める女性の割合	25.0% (R8.4.1)
	市町村防災会議の委員に占める女性の割合	7.8% (R8.4.1)
10	PTA 会長（小中学校）に占める女性の割合	9.6% (R7.6.1)
	男女共同参画社会基本法に基づく「市町村男女共同参画基本計画」及び女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」の策定率	100% (R8 年度)
11	「妻は家庭を守り、夫は外で働く」という考え方に反対する人の割合	63.2% (R7)
	社会全体において「男女が平等」と思う人の割合	12.2% (R7)
	家庭での夫婦の役割分担において「夫婦で同程度」と回答する者の割合(現実)	家事 22.6% 育児 31.9% 介護 18.6% (R7)
	男女共同参画センター講座参加者数（男女別）	女性 1,190 人 男性 191 人 (R7 年度)

重点 目標	項 目	現状値 (時点)
12	教育委員会教育委員に占める女性の割合（県、市、町村）	県 40.0% 市 40.0% 町村 39.1% (R7.4.1)
	学校管理職（校長・教頭・事務長）に占める女性の割合	校長・教頭 17.6% 事務長 58.6% (R8.4.1)
	学校教育の場において「男女の地位が平等」と感じる人の割合	41.2% (R7)