「仕事と結婚から子育て」希望の実現に向けて

平成２９年２月

青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム

「仕事と結婚から子育て」希望の実現に向けて　目次

はじめに・・・２

１　少子化対策に有効な働き方改革について

（１）　結婚を希望する人が結婚できるための雇用・労働環境・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３
（２）　仕事をしながら希望の数の子どもを産み育てられる雇用・労働環境・・・・・・・・・・・５
（３）　ワーク・ライフ・バランスの推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
（４）　少子化対策に有効な「働き方改革」の４つのキーポイント・・・・・・・・・・・・・・・・11

２　仕事と結婚から子育てにかかる現状分析（現状・課題・取組の方向性）

（１）　若者の雇用・労働について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
①　若者の所得・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
②　若者の早期離職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
③　若者の雇用形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

（２）　女性の仕事と育児の両立について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
①　くるみん認定企業及び一般事業主行動計画の策定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
②　女性の育児休業取得・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
③　女性の継続就業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17
④　女性の子の看護休暇取得・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18
⑤　女性の正規雇用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
⑥　女性の管理職登用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20

（３）　男性の家庭参画について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
①　男性の育児休業取得及び子の看護休暇取得・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
②　男性の家事・育児参画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22

（４）　ワーク・ライフ・バランスについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・23
①　長時間労働・年次有給休暇取得・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・23
②　企業子宝率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・24
③　介護との両立支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・25
④　企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・26

３　仕事と結婚から子育て希望の実現の検討にあたっての基本的な方策

（１）　少子化対策に有効な本県の「働き方改革」として、「若者の経済的安定」
「女性の活躍･継続就業」「男性の家庭参画」「ワーク・ライフ・バランス」に
積極的に取組む企業を支援する仕組みの構築・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・27
（２）　「仕事と結婚から子育て」の希望を実現するため、ライフイベントを見据えた
社会全体、企業、個人に対する総合的支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・27

青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム設置要領・・・・・・・・・・・28
青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム委員名簿・・・・・・・・・・・29
青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム会議の開催状況・・・・・・・29

はじめに

○　本県の人口は国勢調査によると、昭和 58 年をピークに減少しており、15 歳未満の年少人口の割合は減少する一方で、65 歳以上の老年人口の割合が増加するなど、全国でも早いスピードで少子高齢化が進んでいる。

○　厚生労働省「人口動態統計」によると、本県の平成 27 年の合計特殊出生率は、1.43 と過去 3 年連続上昇しているものの、出生数は年々減少しており、合計特殊出生率最低値を記録した平成 21 年から平成 27 年にかけて 902 人減少（減少率 9.5%）し、平成 27 年については出生数 8,621 人と過去最低を記録している。また、女性人口（20～39 歳）については、合計特殊出生率の最低値を記録した平成 21 年において 154,000 人であったが、平成 27 年では 121,000 人と、33,000 人減少（減少率 21.4%）しており、女性人口のなかでもとりわけ 20～39 歳の女性人口の減少が著しい。

○　これらの状況を改善していくには、結婚、妊娠・出産、子育ての支援など「総合的子育て支援」と、若者の雇用・経済的基盤の改善や女性の継続就業の支援など「働き方改革・両立支援」の２つの大きな取組を車の両輪として進めることが重要である。

○　しかしながら、平成 28 年 2 月に内閣府で示された「地域少子化対策検証のための手引きー働き方改革を中心にー（第 1 版）」に沿って本県の少子化の課題を整理したところ、合計特殊出生率に影響を及ぼす各種要因の中で特に、雇用・労働環境等に起因する経済・生活基盤の弱さが少子化に影響を及ぼしていることが分かった。

○　以上から、今後は、少子化対策の視点から「働き方」を見直す、つまり、仕事をしながら、結婚したい人が結婚し、希望の数の子どもを産み育てることができる職場環境づくりが重要と考え、平成 28 年 7 月に『青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム』を設置した。

○　本ワーキングチームは、企業支援、雇用・労働、女性活躍、子育て支援関係部門及び学識経験者により構成され、少子化対策に有効と考えられる地域の実情に即した「働き方改革」を進めるため、県民が安心して結婚し、子どもを産み育てながら働くことができる企業等の取組促進について、総合的に検討を行ってきたところであり、今般その結果を取りまとめた。今後は、本ワーキングチームで取りまとめた方向性をもとに、本県の少子化対策として、雇用・労働対策、女性活躍、男性の家庭参画及びワーク・ライフ・バランスを関係部署と連携して推進することとする。

１　少子化対策に有効な「働き方改革」について

少子化対策に有効な「働き方改革」については、内閣府「地域少子化対策検証のための手引きー働き方改革を中心にー（第１版）」のほか、各種会議等資料、文献及び調査結果等を参考にして内容を整理したところ、以下のとおり４つのキーポイントを導き出したものである。

（１）　結婚を希望する人が結婚できるための雇用・労働環境

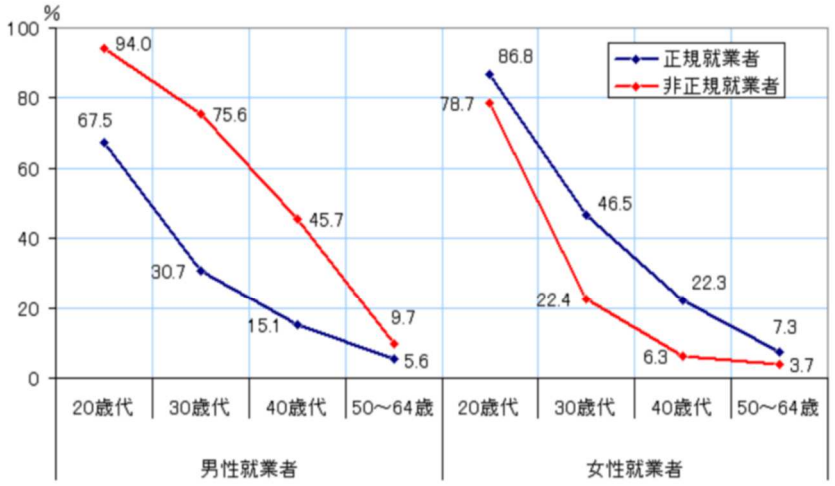
○　少子化対策を考える上で、子どもを産む人の多くが結婚していることから、結婚と雇用・労働について整理する必要がある。

○　男性の非正社員は未婚率が高い。また、本県 30～39 歳の既婚男性のうち所得が 200 万円未満の割合は 15.3%であるのに対し、未婚男性に限ってみると、所得が 200 万円未満の割合は 53.5%と高く、既婚男性に比べて未婚男性の方が低所得者の割合が高くなっている。（図１，図２）

【まとめ】

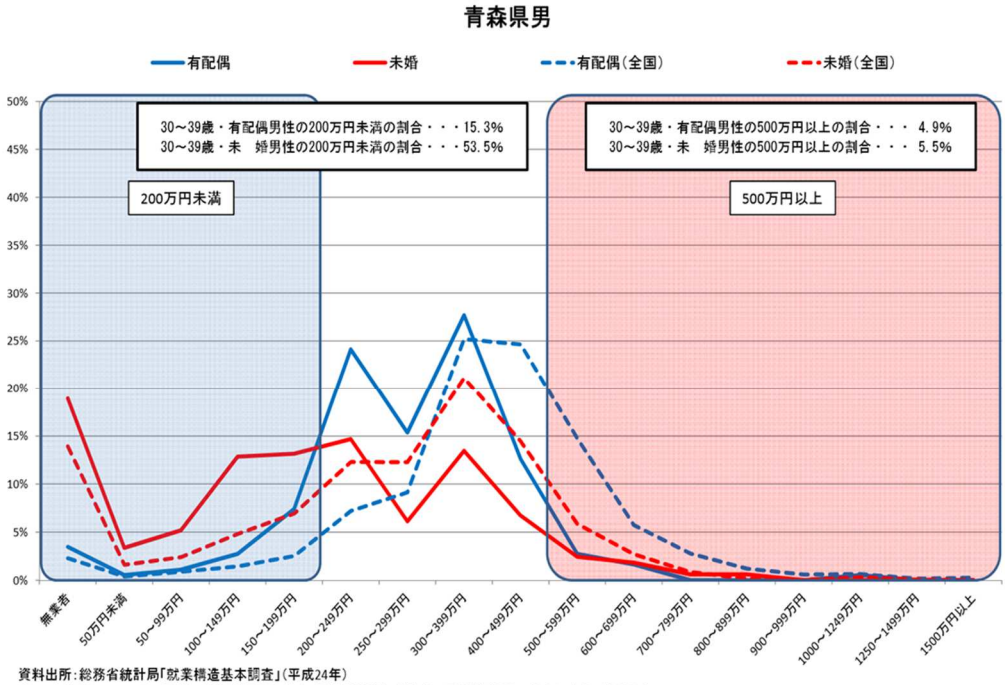
○　男性労働者の雇用の安定、ある程度の収入等若者の経済的安定が結婚の希望の実現に影響を及ぼすものと考えられる。

図１：男女別・正規非正規別未婚率（2010 年）全国



（注）2010年7月に行われた20～64歳対象の調査（回収7,973人、集計7,413人）による。
正規就業者は一般社員又は正社員など、非正規就業者はパート、アルバイト、派遣・嘱託社員など。
（資料）厚生労働省「社会保障を支える世代に関する意識等調査報告書」

図２：男性の配偶関係別・所得階級別分布状況（30～39 歳）（青森県）



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成24年）
※1　有業者については、所得の把握が不明な者を、所得が把握できた者の所得階級別の分布に応じて按分した。
※2　有配偶は、総数から未婚を除いて算出した。

内閣府「地域少子化対策検証プロジェクト資料」より抜粋

（２） 仕事をしながら、希望の数の子どもを産み育てられる雇用・労働環境

○ 全国において、短時間勤務制度、所定外労働をさせない制度、配偶者が出産のときの男性の休暇制度及び子どもの看護休暇制度等労働時間の短縮及び柔軟性のある働き方は、女性の継続就業に有意な影響を及ぼす。（図３）

○ 全国において、男女共に子育てをしながら働きやすくなるための企業の改革に必要なものは、時間に制約がある社員に対する結果に応じた評価制度、在宅ワークやフレックスタイム制度など時間や場所の柔軟勤務、残業時間を減らす努力をしているチームや上司の評価等が上位を占めている。（図４）

○ 全国において、出生に正の影響を及ぼす要因は、育児休業制度、託児所支援、在宅勤務制度が認められる。女性の労働市場への参画とともに少子化を防ぐためには、柔軟な労働環境の整備が必要である。そのほか、夫の家事遂行頻度、夫婦の共有生活活動時間の高さが出生意欲に影響する。（図５，図 6）

○ 女性の社会進出に合わせて、男性の家庭参画が進まないと超少子化になることが指摘されている。（図７）

○ 全国において、男性が育児のために職場を休む場合、法律上の育児休業として取得するのではなく、年次有給休暇等を取得する等法律上の育児休業によらず職場を休んでいる割合が 5 割弱であり、産後の入院中に約 7 割程度が 3 日以内の日数を取得している。男性が育児休業制度を利用する場合、利用しやすい条件・環境について最も重要なのは、上司から育児休業を取得するよう働きかけを行うような環境であることから、男性は、周囲からの働きかけ等がないと、子育てに参加するための時間をとることが難しいと考えられる。（図８）

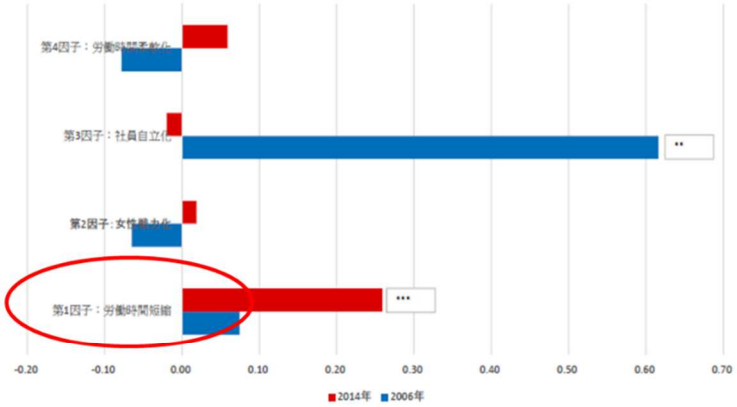
○ 男性の家庭参画のためには、労働時間の短縮が不可欠だが、単に労働時間を短縮することで家庭参画につながるものとはいい難い。（図９）

【まとめ】

○ 女性が継続して働き続けるためには、家庭の状況に対応した時間及び場所の柔軟な勤務体制の確保、時間ではなく結果に応じて評価される仕組み、男性の家事・育児参画、十分な夫婦共有時間が重要。

○ 男性については、働き方の改善を求めるだけではなく、労働時間を減少させることによって生じる生活時間を家庭内役割に再分配されるよう、男性の意識改革及び「子育てに参加する時間」として上司等から指示がある等周囲からの働きかけが必要。

図３：女性の継続就労に影響を及ぼす要因（全国）

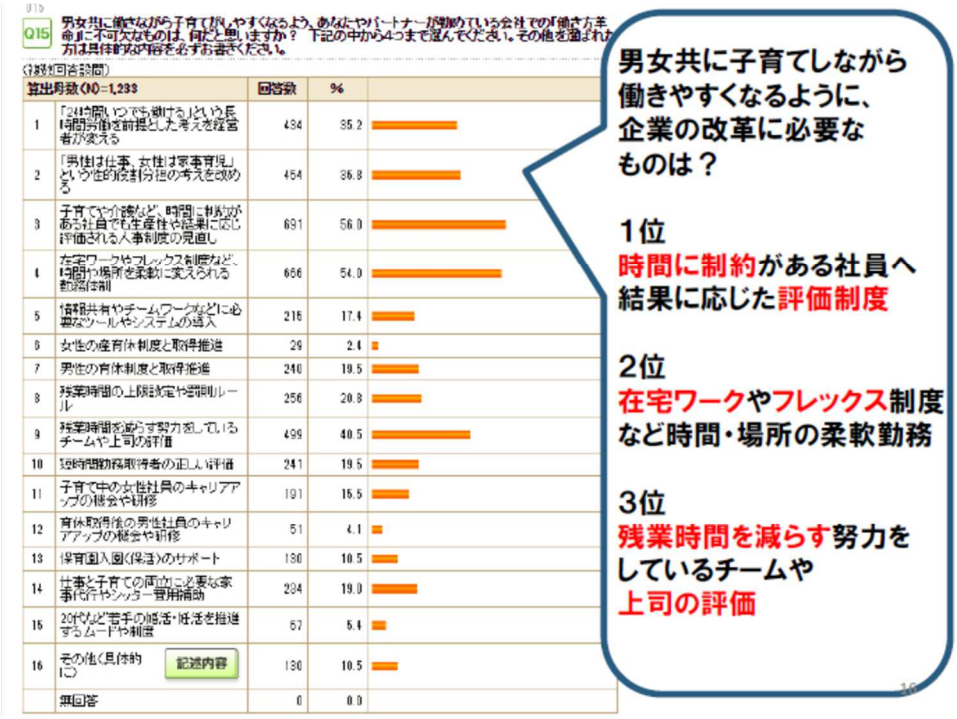


2006, 2014年各年のクロスセクションデータで、回帰分析(OLS)をした係数。被説明変数は継続就業状況、説明変数は、第1～第4因子、組合有無、産業、規模。***, **, *は、それぞれ1, 5, 10%水準で統計的に有意なことを示す。

- ✓ 第1因子：労働時間短縮因子：短時間勤務制度、所定外労働をさせない制度、配偶者が出産のときの男性の休暇制度、子どもの看護休暇。
- ✓ 第2因子：女性戦力化因子：事業所内託児施設の運営、職場への復帰支援、転勤免除（地域限定社員制度など）、育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度。
- ✓ 第3因子：社員自立化因子：子育てサービス費用の援助措置等、子育て中の在宅勤務制度。|
- ✓ 第4因子：労働時間柔軟化因子：フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ。

引用：H27.10.9　第35回　仕事と生活の調和連携推進会議　資料
阿部　正浩「継続就業しやすい企業とWLB」

図４：両立支援のために企業の改善に必要なもの（全国）



「日経DUAL　働き方革命2016」アンケート結果

引用：H28.3.25第6回一億総活躍会議　資料６　白河桃子氏提供「成長と分配の好循環」「長時間労働に上限」で時間も分配できる

図５：出生率等に影響を及ぼす要因（全国）

- 育児休業制度が出産確率に効果的
- 託児所支援や在宅勤務制度のような高コストの施策のみが出生に効果的

引用：H27.10.9　第35回　仕事と生活の調和連携推進会議　資料
阿部　正浩「継続就業しやすい企業とWLB」

- 女性の労働力参加に伴う少子化を防ぐためには、職場や労働市場の柔軟性（フレックスタイム・在宅勤務・育児による離職後の労働力再参入の容易さ等）の促進が重要

参考文献：山口一男（2005）女性の労働力参加と出生率の真の関係について：OECD諸国の分析

図６：女性の出産意欲に影響を及ぼす要因（全国）

- 夫婦の共有生活活動時間が長いと、妻の夫婦関係満足度が高まり、出生意欲を増大させる。
- 夫への経済的信頼度は１人目の子の出生意欲は増大させるが、２人目以降の出生意欲には影響しない

↓

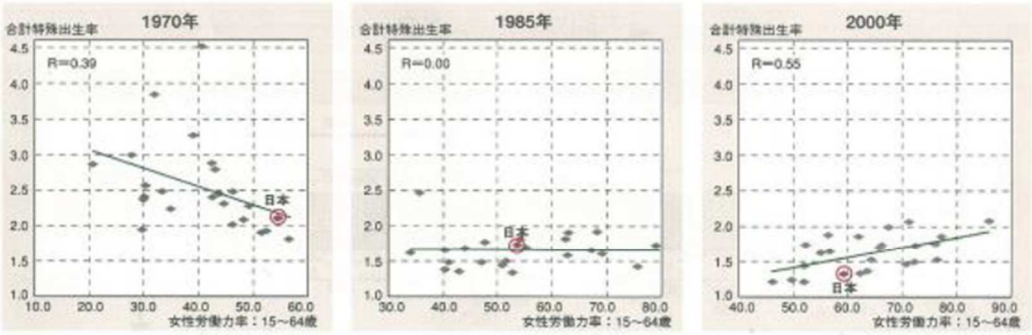
- 夫の就業時間の減少による所得減少効果は、それで解雇されることがないと保証される限り、ワーク・ライフ・バランスの達成で十二分に相殺され、妻の夫婦関係満足度につながる。

参考文献：山口一男（2006）夫婦満足度とワーク・ライフ・バランス：少子化対策の欠かせない視点

図７：女性の継続就労の課題（全国）

女性の社会進出が進んでも、
男性の家庭参画が進まないと超少子化に！

1970年　　1985年　　2000年



OECD加盟２４か国における女性労働力率と合計特殊出生率

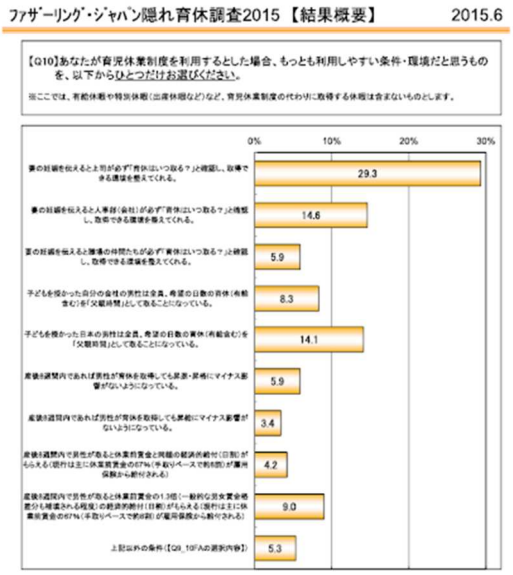
引用：H28.1.29第４回　一億総活躍国民会議資料
白河桃子　働き方改革で実現する「やすむと働くの好循環」

図８：男性の育児休業の実態（全国）

隠れ育休※取得者	４６％
取得期間3日以内	７割程度
取得時期	産後の入院中

※隠れ育休･･･法律上の育児休業により休むのではなく、妻の出産直後の期間に夫が年次有給休暇などで利用して職場を休むこと

引用：（2015）育児情報誌「miku」調べ



男性の育休取得に効果的なのは・・
- 上司からの「育休、いつ取るの？」の声かけ
- 「全員が取ることになっている」

男性はある程度、周囲からの働きかけがないと「子育てに参加するための」時間を取ることができない

引用：H28.1.29第４回　一億総活躍国民会議資料
白河桃子　働き方改革で実現する「やすむと働くの好循環」

図９：女性の出産意欲に影響を及ぼす要因（全国）

- 夫の家事遂行の頻度が高い→妻の子どもが欲しい気持ちが高まる
- 夫の家事参加の程度は労働時間と関連しない。つまり、労働時間が短いほうが積極的に家事に参加するわけではない。

少子化対策に
重要なのは
夫の家庭参画

- 単純に労働時間を減少させるだけでなく、それによって生じる生活時間は家庭内役割に配分されるよう支援することが必要。
- 少子化対策として、夫の働き方の改善と併せて、夫の家庭参画とセットで取り組むことが必要。

参考文献：西岡八郎・星敦士（2009）夫のワーク・ライフ・バランスが妻の出産意欲に与える影響

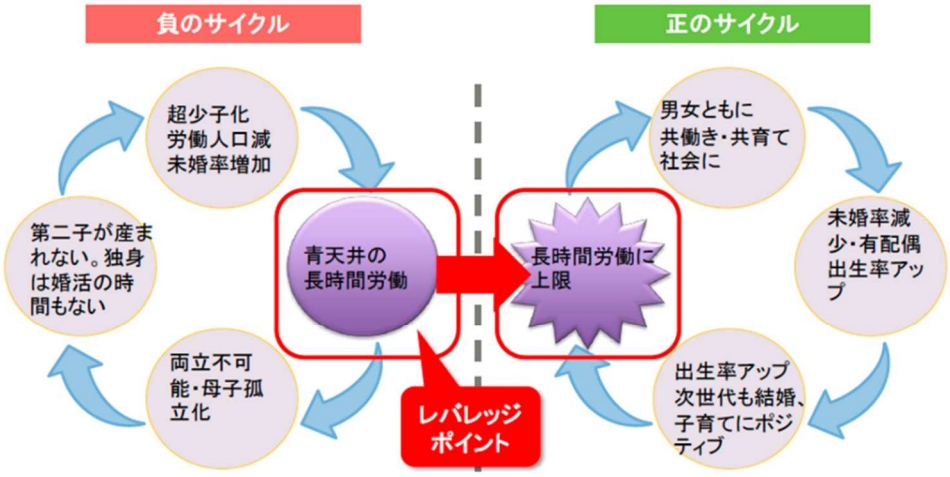
（３） ワーク・ライフ・バランスの推進

○ 長時間労働は、仕事と子育ての両立を難しくさせること、夫の帰宅時間が遅いことで母子の孤立化を強めることが危惧されている。そのため、第 2 子が生まれる可能性を低めること、独身者は婚活をする時間もないことで、未婚者が増加し、超少子化を引き起こすほか、特に女性の継続就業の難しさにより労働人口が伸びない、という負のサイクルを強める。この問題構造を正のサイクルに変えるには、長時間労働の是正がポイントとなる。（図 10）

【まとめ】

○ 長時間労働の是正、休みを取りやすい職場環境など労働者に共通するワーク・ライフ・バランスの推進が重要。

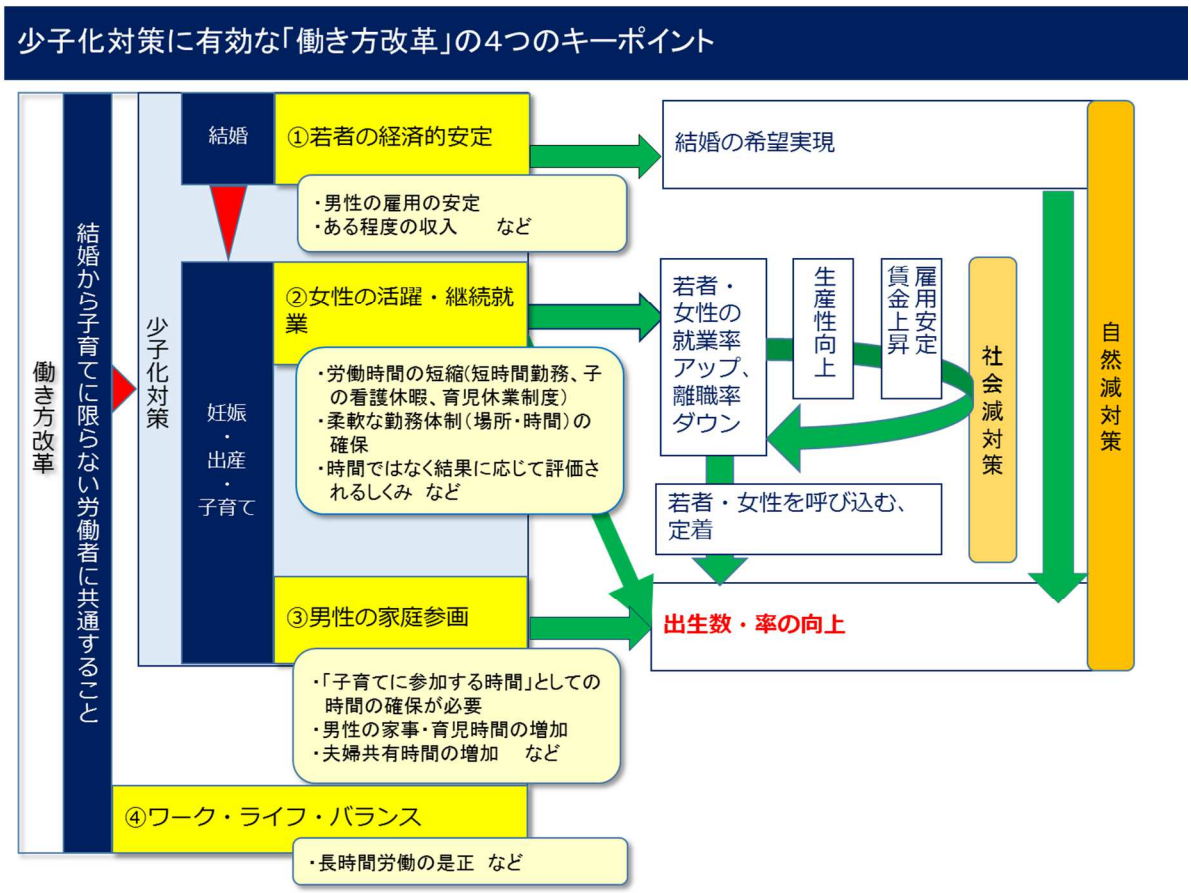
図 10：長時間労働是正が少子化にもたらす効果



※レバレッジポイント：問題構造に対し、最も少ない資源で解決できるポイント、負のサイクルを正のサイクルに変えるテコの原理

引用：H28.3.25第6回一億総活躍会議　資料６　白河桃子氏提供「成長と分配の好循環」「長時間労働に上限」で時間も分配できる

（４） 少子化対策に有効な「働き方改革」の４つのキーポイント



○　少子化対策に有効と考えられる働き方改革としては、若者の正社員化、所得の安定等**「若者の経済的安定」**が結婚につながりやすい。

○　結婚後は生活に合わせた労働時間の短縮及び柔軟性が**「女性の活躍・継続就業」**を高め、労働力の確保及び出生を高める。

○　女性の活躍・継続就業と並行して重要なことは、**「男性の家庭参画」**であり、男性の家事・育児参画が出生を高める。

○　上記の「若者の経済的安定」、「女性の活躍・継続就業」、「男性の家庭参画」を導く労働者に共通する重要項目は**「ワーク・ライフ・バランス」**であり、生活時間を確保できるよう長時間労働の見直し等が欠かせないものと考えられる。

２　仕事と結婚から子育てにかかる現状分析（現状・課題・取組の方向性）

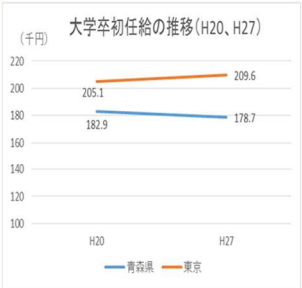
前述のとおり、少子化対策に有効な働き方改革として重要と考えられる「若者の経済的安定」、「女性の活躍・継続就業」、「男性の家庭参画」及び「ワーク・ライフ・バランス」の４つのキーポイントを踏まえ、本県の現状と課題を整理し、取組の方向性を検討した。

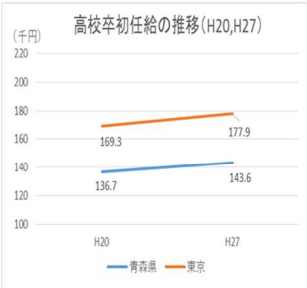
（１）　若者の雇用・労働について

① 若者の所得

現状

○学歴別初任給額及び格差（青森県）





	大学卒			高校卒		
	初任給（千円）	格差（東京＝100）	順位	初任給（千円）	格差（東京＝100）	順位
H20	182.9	89	ワースト10	136.7	81	ワースト2
H27	178.7	85.3	ワースト6	143.6	80.7	ワースト2

賃金構造基本統計調査

○青森市25歳男性最低生計費試算調査結果

25歳男性（青森市）2016年調査		
		賃貸アパート 1K25㎡
消費支出	¥	162,589
食費	¥	39,977
住居費	¥	26,000
光熱・水道	¥	8,076
家具・家事用品	¥	3,664
被服・履物	¥	6,514
保健医療	¥	2,596
交通・通信	¥	38,342
教育	¥	－
教養娯楽	¥	17,950
その他	¥	19,470
非消費支出	¥	37,294
予備費	¥	16,200
最低生計費	¥	178,789
税込み月額	¥	216,083
税込み年額	¥	2,592,996
必要最低賃金額	¥	1,243
最低賃金額		695 円（2015年）

H28 青森県労連「青森県青森市最低生計費試算調査」

課題

高卒、大卒ともに初任給が低く、都市部と大きな格差あり

最低必要な生計費（25歳男性）は月21万6千円
初任給との状況とかい離

方向性

賃金のアップ
共働き世帯が働きやすい職場環境づくり

①　若者の所得

【現状・課題】

○　若者の所得について、本県の初任給（H27）をみると、高卒（143.6 千円）、大卒（178.7 千円）ともに都市部より低く、格差がある。また、青森県労働組合総連合が実施した「青森市 25 歳男性最低生計費試算調査」（平成 28 年）によると、青森市在住 25 歳男性の場合、最低必要な生計費は月 21 万 6 千円と試算され、初任給の状況とかい離がみられる。

【取組の方向性】

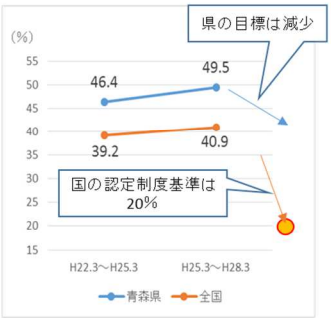
○　賃金のアップ。

○　夫婦で共に家計を支えられるよう、共働き世帯が働きやすい職場環境づくり。

②若者の早期離職　③若者の雇用形態

現状

○若者の早期離職率（青森県）
（新規高卒者の3年後の離職率）



資料：青森労働局

○男性のパート・アルバイトの割合
（25～39歳）

順位	都道府県	非正規割合
1位	富山県	3．5%
2位	福井県	3．6%
3位	岐阜県	3．9%
44位	青森県	8．6%
全　国		6．7%

H24　就業構造基本調査

○企業規模別労働条件に係る各種制度等規定がある割合（青森県）

H27 県「中小企業等労働条件実態調査報告書」を参考に作成

課題

若年の早期離職率が高い

若年の非正社員が多い

100人未満の企業では、正社員転換制度又は正社員登用方針がある企業は5割に満たない。

早期離職 → 非正社員化 → 所得の格差 → 結婚に対する希望が持てない → 未婚・非婚化

方向性

若者の職場定着の促進
若者の正社員の増加

②　若者の早期離職

【現状・課題】

○　若者の経済的安定を検討する上で重要な要素は、若者の職場定着である。若者の早期離職は非正規労働化を強め、所得格差を生み、結婚に踏み切れないといった未婚化につながりやすい。本県の若者の早期離職率（新規高卒者の 3 年後の離職率）は 49.5%（H25.3～H28.3）であり、全国平均 40.9%と比しても高い割合となっている。

【取組の方向性】

○　企業における若者の職場定着。

③　若者の雇用形態

【現状・課題】

○　平成 24 年における本県の男性（25～39 歳）のパート・アルバイトの割合は、8.6%（全国 44 位）と、全国平均 6.7%に比して高い割合となっている。

○　100 人未満の企業においては、非正社員を正社員に転換する制度がある、又は正社員を登用する方針がある県内企業は 5 割に満たない。

【取組の方向性】

○　若者の正社員の増加。

（２） 女性の仕事と育児の両立について

① くるみん認定企業及び一般事業主行動計画の策定1

現状

○一般事業主行動計画※概要は後述の作成と両立支援制度の導入状況

	300人以上				100-299人	
	計	行動計画作成 くるみん認定	行動計画作成 くるみん非認定	行動計画未作成	行動計画作成	行動計画未作成
育児休業制度	97.5%	98.1%	> 97.6%	> 93.7%	97.2%	>91.2%
介護休業制度	97.3%	98.1%	97.4%	82.8%	92.5%	76.0%
育児のための短時間勤務制度	93.6%	97.2%	93.0%	83.3%	86.6%	71.7%
子の看護休暇制度	91.0%	96.3%	90.7%	65.2%	80.0%	51.6%
介護のための短時間勤務制度	87.0%	86.9%	87.1%	67.9%	80.6%	64.0%
所定外労働（残業）を免除する制度	81.1%	93.5%	79.3%	59.7%	70.2%	47.3%
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	77.7%	89.7%	76.0%	54.3%	69.7%	49.5%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	64.0%	68.2%	63.3%	48.9%	57.0%	40.3%
フレックスタイム制度	30.8%	39.3%	29.7%	22.2%	21.7%	23.3%
転勤免除（地域限定社員制度など）	15.1%	27.1%	13.5%	14.9%	6.5%	8.8%
職場復帰支援策	15.0%	32.7%	12.3%	7.7%	11.4%	7.4%
子育てサービス費用の援助措置など	12.4%	25.2%	10.6%	6.3%	3.1%	2.8%
事業所内託児施設の運営	6.5%	9.3%	6.2%	3.2%	1.2%	1.8%
在宅勤務制度	3.9%	12.1%	2.7%	2.7%	1.7%	4.2%
合計	(815)	(107)	(697)	(221)	(651)	(283)

	300人以上				100-299人	
	計	行動計画作成 くるみん認定	行動計画作成 くるみん非認定	行動計画未作成	行動計画作成	行動計画未作成
育児休業制度	67.9%	79.7%	> 68.2%	> 58.2%	48.3%	> 37.6%
育児のための短時間勤務制度	32.4%	49.2%	31.8%	21.9%	19.3%	13.4%
子の看護休暇制度	18.0%	22.0%	18.1%	15.8%	9.4%	8.1%
フレックスタイム制度	14.1%	17.8%	14.1%	12.3%	9.4%	6.7%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	10.9%	18.6%	9.6%	10.3%	8.7%	8.7%
所定外労働（残業）を免除する制度	7.9%	13.6%	7.0%	6.8%	4.5%	2.0%
職場復帰支援策	1.8%	4.2%	1.6%	0.7%	0.5%	1.3%
介護休業制度	1.8%	0.8%	1.9%	2.1%	1.6%	2.0%
事業所内託児施設の運営	1.7%	2.5%	1.8%	0.7%	0.5%	–
子育てサービス費用の援助措置など	1.2%	0.8%	1.3%	1.4%	0.4%	–
転勤免除（地域限定社員制度など）	0.8%	3.4%	0.3%	0.7%	0.4%	–
介護のための短時間勤務制度	0.8%	1.7%	0.5%	1.4%	0.5%	–
在宅勤務制度	0.7%	2.5%	0.5%	–	–	–
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	–	–	–	–	–	–
その他	0.6%	0.8%	0.5%	0.7%	0.4%	–
いずれも利用したことがない	23.1%	11.9%	23.5%	28.8%	40.3%	50.3%
無回答	2.6%	0.8%	2.2%	5.5%	4.9%	4.0%
合計	(900)	(118)	(625)	(146)	(553)	(149)

H25 労働政策研究・研修機構
「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」

両立支援制度の導入及び利用実績について、くるみん認定企業が最も高く、一般事業主行動計画未策定企業より、策定企業のほうが、両立支援制度を導入し利用実績も高い

①くるみん認定企業及び一般事業主行動計画の策定2

現状

○青森県におけるくるみん認定企業一覧（H27年度末）

認定年度	企業名	所在地	労働者数（認定申請時）
20	(社福)福祉の里	十和田市	282人
	キャノンプレジジョン(株)	弘前市	2,165人
21	日本ホワイトファーム(株)	上北郡横浜町	1,737人
	(社福)七戸福祉会	上北郡七戸町	74人
	(社福)信愛会	八戸市	113人
22	(株)サンデー	八戸市	1,605人
	(社福)寿栄会	八戸市	143人
23	(社福)福祉の里(2回目)	十和田市	321人
	(社福)寿栄会(2回目)	八戸市	158人
24	(医)芙蓉会	青森市	730人
	(社福)温和会	青森市	40人
25	日本ホワイトファーム(株)(2回目)	上北郡横浜町	1,878人
	(株)青森銀行	青森市	2,223人
	(株)みちのく銀行	青森市	2,276人
26	キャノンプレジジョン(株)(2回目)	弘前市	2,422人
	(社福)藤聖母園	青森市	299人
	医療法人社団 クロース・トゥ・ユー	弘前市	129人
	(医)謙昌会	八戸市	322人
27	(社福)寿栄会(3回目)	八戸市	184人
	寺下運輸倉庫(株)	三沢市	113人
	(株)ムジコ・クリエイト	弘前市	245人
	(株)あうら	青森市	400人
	(株)日本原燃	上北郡六ヶ所村	2,530人

青森労働局HPを引用

100人以下企業2社のみ

○東北6県別一般事業主行動計画※4策定企業（100人以下）数及び割合

○一般事業主行動計画の策定について、労働者101人以上の企業については義務、100人以下の企業は努力義務とされている。

	100人以下の企業数	100人以下の企業による行動計画の策定企業数	割合
青森	44,359	156	0.35%
岩手	41,626	259	0.62%
宮城	65,378	137	0.21%
秋田	37,759	243	0.64%
山形	44,054	137	0.31%
福島	65,405	220	0.34%

青森県労働者100人以下の企業
割合98.9%
（企業総数44,848）

一般事業主行動計画策定企業数は
H27年3月末現在
青森労働局HPを引用
企業数については
H26 経済センサス基礎調査

課題

○本県でくるみん認定企業※1は18社
（うち100人以下の企業は2社）
○プラチナくるみん※2：1社（（社福）温和会）
○ユースエール※3：なし

策定が努力義務とされている100人以下の企業のうち156社が一般事業主行動計画を策定。
県内における、100人以下の企業の割合は98.9%

方向性

中小企業が両立支援に取り組むよう、一般事業主行動計画の策定を促進

①　くるみん認定企業及び一般事業主行動計画の策定

【現状・課題】

○　全国において、くるみん認定企業は、くるみん非認定企業より、育児休業、介護休業、短時間勤務制度など両立支援制度を導入し、かつ利用実績も多いことが認められている。

○　また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）未策定企業より、策定している企業の方が両立支援制度を導入し、かつ利用実績も多いことが認められている。

○　本県において、くるみん認定を受けている企業は、18 社（平成 27 年度末現在）であり、そのうちほとんどの認定企業が従業員 101 人以上の企業である。本県の企業全体（労働者 20 人未満企業を除く）からみると、くるみん認定企業の割合は 0.31％となっている。

○　本県において、行動計画の策定が努力義務である 100 人以下の企業のうち、行動計画を策定している企業は 156 社（平成 27 年度末現在）であり、本県の企業全体（100 人以下の企業）でみると、行動計画を策定している企業の割合は 0.35％となっている。本県の企業全体に占める 100 人以下の企業の割合は 98.9％であることから、本県の企業のほとんどが行動計画を策定していないといえる。

【取組の方向性】

○　中小企業が両立支援に取り組む体制づくりとして、一般事業主行動計画の策定を促進。

※１くるみん認定企業…次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業として、厚生労働大臣の認定を受けた「子育てサポート企業」

※２プラチナくるみん…平成 27 年 4 月 1 日より、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業として、厚生労働大臣の認定を受けた企業

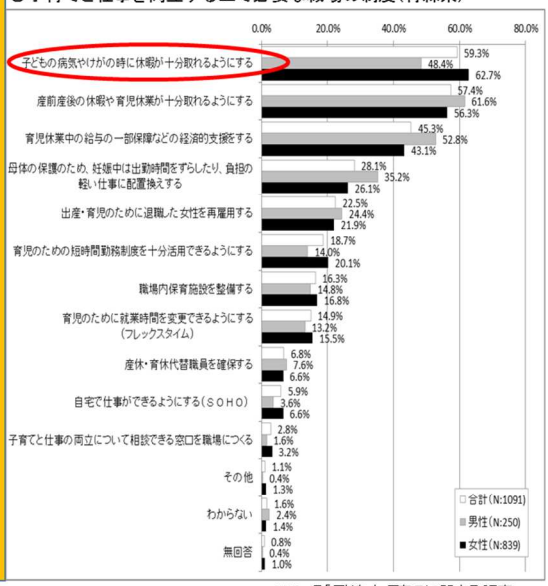
※３ユースエール…若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業として、厚生労働大臣の認定を受けた企業

※４一般事業主行動計画…次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員 101 人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。

②女性の育児休業取得

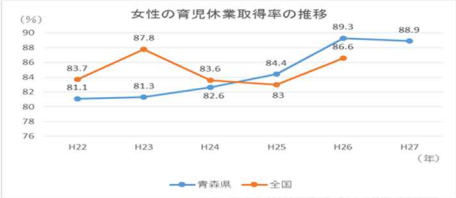
現状

○子育てと仕事を両立する上で必要な職場の制度（青森県）

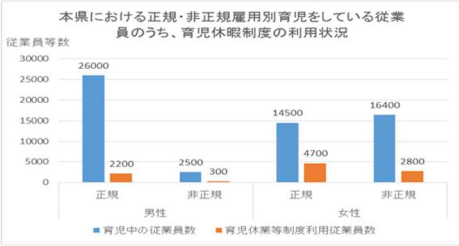


H25 県「子どもと子育てに関する調査」

○育児休業取得率及び正規・非正規別利用実績（青森県）



H27 県「中小企業等労働条件実態調査報告書」



H24就業構造基本調査

育児中…ここでいう，育児中とは，未就学児(小学校入学前の幼児)を対象とした育児をいい，。乳児のおむつの取り替え，乳幼児の世話や見守り，就学前の子どもの送迎，つきそい，見守りや勉強・遊び・習い事などの練習の相手、就学前の子どもの保護者会への出席などをいう

課題

出産・育児のための休暇の取得が求められている

育休取得率はアップしているが、正規・非正規雇用の間に取得率の差がある

方向性

雇用形態を問わず育児休業が取得できる職場環境づくりが必要

② 女性の育児休業取得

【現状・課題】

○ 本県において、子育てと仕事を両立する上で必要な職場の制度として、「子どもの病気やけがの時に休暇が十分取れるようにする」（59.3%）に次いで、「産前産後の休暇や育児休業が取れるようにする」（57.4%）が高く、育児休業等のニーズが高い。

○ 本県における女性の育児休業取得率の推移をみると、平成 26 年が 89.3%と年々上昇しており平成 27 年においても 88.9%とほぼ同推移であることから、育児休業の取得が定着しつつあるといえる。

○ 正規・非正規別育児休業取得状況をみると、正社員に比べて非正社員では、取得率が少なく雇用形態によって取得率の差がある。

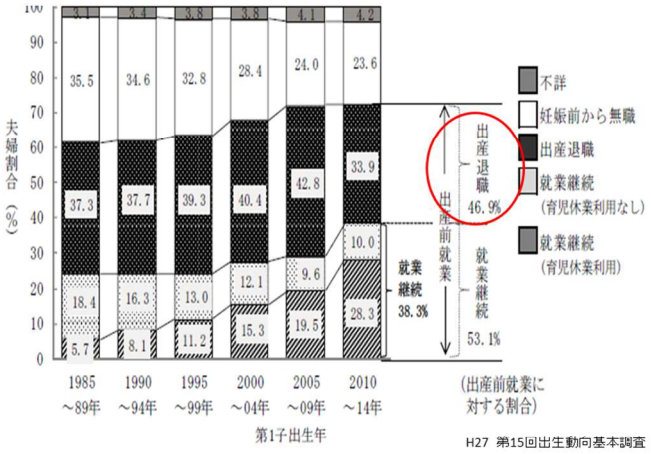
【取組の方向性】

○ 雇用形態を問わず、育児休業が取得できる職場環境づくり。

③女性の継続就業

現状

○第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



H27 第15回出生動向基本調査

○女性の年齢階級別有業率

M字の深さ※　9.5（全国8.2）

↓

結婚・妊娠・出産時期に仕事をやめる女性が多い

※M字の深さは、M字の左側頂点とM字の谷底の数値の差
最も高い80.1%（25~29歳）－最も低い70.6%（30~34歳）
＝高低差（9.5）全国（8.2）

H24 就業構造基本調査

課題

出産前に就業していた人7割超のうち、46.9%が出産により仕事を辞めている（妊娠判明時は就業しているが、子ども1歳時点では無職）。

→ 育児休業を取得する前に離職する人が多い

そもそも出産前に仕事を辞める人が多く、非正社員を含み妊娠時点から着目することが必要

↓

方向性

雇用形態を問わず、ライフイベントにかかわらず働き続けられる職場環境づくりが必要

③　女性の継続就業

【現状・課題】

○　全国において、出産前に就業していた人のうち、約 5 割が、出産により仕事を辞めている。

○　本県における女性の年齢階級別有業率をみると、25～29 歳における有業率は 80.1%であるのに対し、30～34 歳では 70.6%と、25～29 歳と 30～34 歳の差が 9.5 ポイント（全国平均 8.2）となっている。結婚・妊娠・出産・子育て期に重なることから、これらのライフイベントを機に仕事を辞める女性が多いことが推測される。

【取組の方向性】

○　雇用形態を問わず、結婚・妊娠しても仕事を続けられる職場環境づくり。

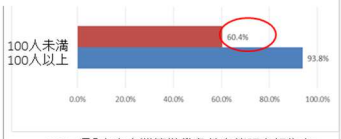
④女性の子の看護休暇取得

現状

○子育てと仕事を両立する上で必要な職場の制度（青森県）

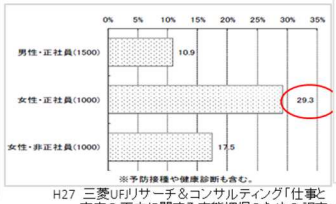
H25 県「子どもと子育てに関する調査」

○子の看護休暇制度規定がある事業所割合（青森県）



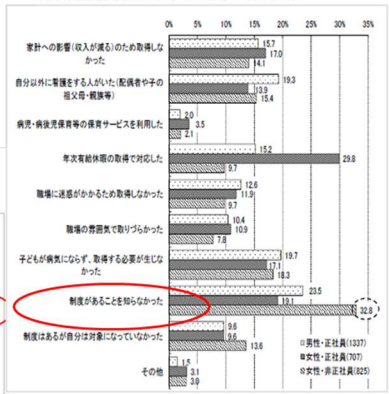
H27 県「中小企業等労働条件実態調査報告書」

○子の看護休暇制度利用率（全国）



H27 三菱UFJリサーチ＆コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

○子の看護休暇制度利用率及び看護休暇制度を利用しない理由（全国）



H27 三菱UFJリサーチ＆コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

課題	子どもの病気対応等緊急時での対応が求められる	看護休暇制度の規定が不十分。利用実績は正社員女性で3割弱、非正社員では、2割弱。背景に「制度があることを知らなかった」

方向性	雇用形態を問わず、子の看護休暇制度の規定と利用実績のある企業を増やす 雇用形態を問わず、子の看護休暇制度を積極的に周知する企業を増やす

④　女性の子の看護休暇取得

【現状・課題】

○　本県において、子育てと仕事の両立のために県民が最も重要視しているのは、「子どもの病気やけがの時に休暇が十分取れるようにする」ことである。

○　子の看護休暇制度の規定がある 100 人未満の企業は 6 割程度であり、法定の制度である同休暇に関する規定が整備されていない企業も多い。

○　全国における子の看護休暇制度利用率をみると、女性正社員では 3 割程度であるのに対し、女性非正社員では 2 割弱となっており、雇用形態で利用実績に差がみられる。非正社員が制度を利用しない背景として、正社員に比べ「制度を知らなかった」とする回答が大きく上回っている。

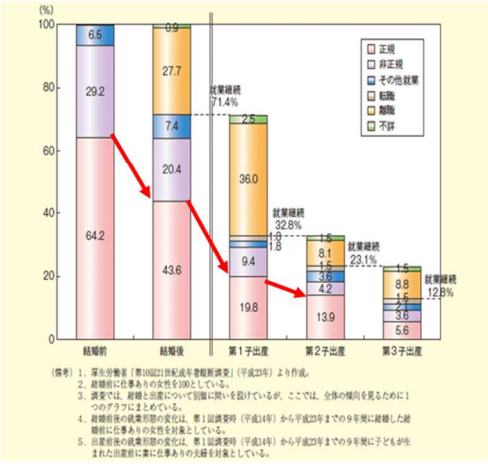
【取組の方向性】

○　雇用形態を問わず、子の看護休暇制度の規定、労働者への十分な周知、かつ同休暇制度が利用しやすい職場環境づくり。

⑤女性の正規雇用

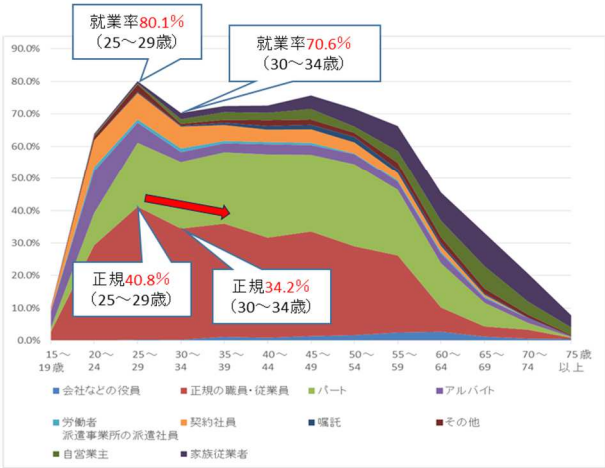
現状

○ライフイベントによる女性の就業形態の変化（全国）



出典：内閣府HPより

○年齢別雇用形態別女性の就業率（青森県）



H24就業構造基本調査

課題

結婚前は6割以上の正社員が、結婚後には4割と、第1子出産時には2割と減っている。

25~29歳から30~34歳にかけて正社員が6.6%減り、その後就業率は回復するものの多くが非正社員

正社員化 → 仕事へのやりがい / 継続就業

方向性

女性正社員化に取り組む企業を増やす

⑤　女性の正規雇用

【現状・課題】

○　ライフイベントによる女性の就業形態の変化（全国）をみると、結婚前は 6 割以上が正社員であるのに対し、結婚後には 4 割、第 1 子出産時には 2 割と減っている。

○　本県においても 25～29 歳の正社員は 30～34 歳にかけて 6.6 ポイント減り、その後の就業率は回復するものの、多くは非正社員である。

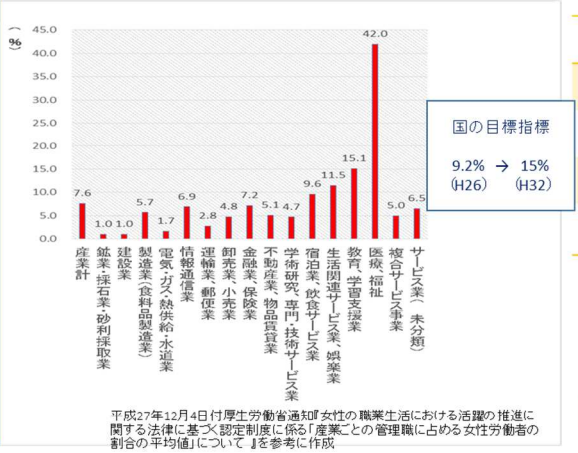
【取組の方向性】

○　女性の正社員化は仕事へのやりがいや継続就業に効果的である。女性が正社員では働きにくい原因を解消し、女性の正社員を増加させる。

⑥女性の管理職登用

現状

○産業別管理職（課長相当職）に占める女性労働者の割合平均値（全国）



国の目標指標

9.2%（H26） → 15%（H32）

○各項目における女性の割合（青森県）

各項目	青森県		全国平均
都道府県議会議員	6.7%	<	8.9%
都道府県地方公務員管理職	6.9%	<	7.7%
自治会長	3.6%	<	4.9%
管理的職業従事者（会社役員、管理的公務員等）	20.3%	>	13.4%

継続就業 → 女性の管理職割合

課題

管理的職業従事者（会社役員、管理的公務員等）に占める女性の割合は全国平均より高いが、会社役員以外は女性割合が低い。

方向性

妊娠、出産期に継続できる企業を増やし、女性が管理職を目指しやすい環境づくり

⑥　女性の管理職登用

【現状・課題】

○　全国において、民間企業の課長相当職に占める女性の割合は 9.2%（H26）となっている。

○　本県における管理的職業従事者（会社役員、管理的公務員等）に占める女性の割合は 20.3%となっており、全国の 13.4%に比べて高いものの、役員を除く管理的職業従事者の女性割合は低いとされている。

【取組の方向性】

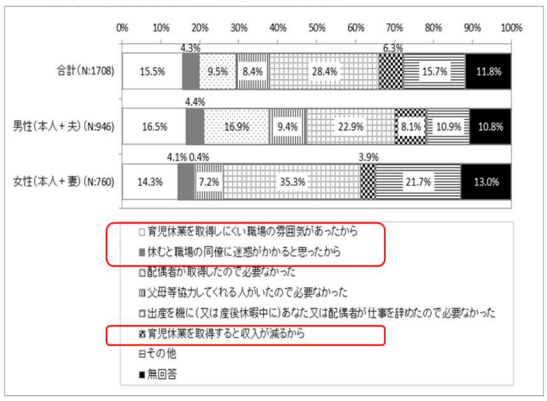
○　女性の管理職の多い職場を増やす。

（３） 男性の家庭参画について

①男性の育児休業取得及び子の看護休暇取得

現状

○育児休業を取得しなかった理由（青森県）

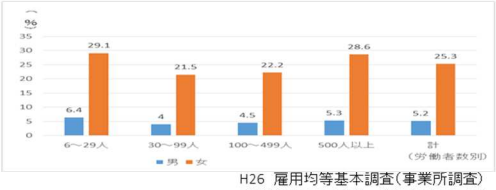


H25 県「子どもと子育てに関する調査」

○男性の育児休業取得率（青森県）

H27 県「中小企業等労働条件実態調査報告書」

○男女別子の看護休暇取得者割合（H26）全国



H26 雇用均等基本調査（事業所調査）
就学前までの子を持つ労働者を100とする

課題

職場の理解・環境整備に関する壁＝29.0%

育児休業取得率は過去5年で微増。全国平均より低い。
いずれの企業規模においても男性の子の看護休暇取得は10%未満

方向性

男性が子の看護休暇及び育児休業を取得できる企業の増加

① 男性の育児休業取得及び子の看護休暇取得

【現状・課題】

○ 本県における男性の育児休業取得率は、1.1%（H27）と昨年に比して 0.4 ポイント増加しているものの、全国平均 2.7%と比べると低い。男性が育児休業を取得しなかった理由として、「育児休業を取得しにくい職場の雰囲気があったから」「休むと職場の同僚に迷惑がかかると思ったから」「育児休業を取得すると収入が減るから」など、職場の風土・理解・両立支援制度が不十分であることを理由とする割合が 37.8%となっている。

○ 全国において男性の子の看護休暇取得割合は、いずれの企業規模においても 10%未満となっている。

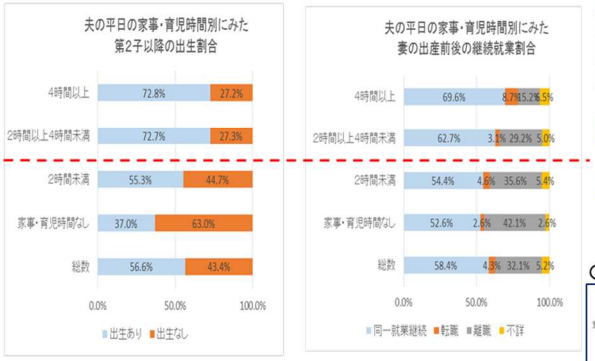
【取組の方向性】

○ 男性も育児休業や子の看護休暇を取得しやすい企業を増加させる。

② 男性の家事・育児参画

現状

○夫の家事・育児時間の長さと女性の継続就業・第2子以降の出生の関係（全国）



H25 厚生労働省「第12回21世紀成年者統弾調査」

○男性の育児時間
（1日当たりの時間）

順位	都道府県	育児時間数
1位	埼玉県	74分
1位	島根県	74分
3位	大分県	53分
16位	青森県	30分
全 国		28分

H23 社会生活基本調査
夫婦とこども世帯で6歳未満の子どもがおり、夫婦ともに有業の場合

○男性の家事時間
（1日当たりの時間）

順位	都道府県	家事時間数
1位	宮城県	35分
2位	秋田県	29分
3位	岩手県	28分
33位	青森県	8分
全 国		11分

H23 社会生活基本調査
夫婦とこども世帯で6歳未満の子どもがおり、夫婦ともに有業の場合

○配偶者の子育ての関わりが不十分な理由（青森県）

H25 県「子どもと子育てに関する調査」

課題	夫の家事・育児時間が長いと女性の継続就業割合及び第2子以降の出生割合が高くなるデータあり	夫の家事・育児時間は長くはない 子育ての関与が不十分な理由の6割は「仕事が多忙」

方向性	企業トップの意識改革が必要。イクボス宣言をするなど企業の風土づくりが必要

② 男性の家事・育児参画

【現状・課題】

○ 本県の男性の育児時間は 1 日当たり 30 分、家事時間は 8 分となっている。また、子育ての関与が不十分な理由の 6 割以上が「仕事が忙しすぎるため」と答えている。一方、全国のデータでは夫の家事・育児時間が長いと女性の継続就業割合及び第 2 子以降の出生割合が高くなるという結果がある。

【取組の方向性】

○ 両立支援制度が整備されただけでは、男性の両立支援制度の利用は十分に進まないことから、事業主及び上司が、男性も仕事と子育ての両立支援が必要であることを理解し、社員に積極的に制度利用の声がけを行うなど、仕事と子育てが両立しやすい企業の風土づくりや事業主のイクボス宣言等による意識改革。

（４） ワーク・ライフ・バランスについて

①長時間労働･年次有給休暇取得

現状

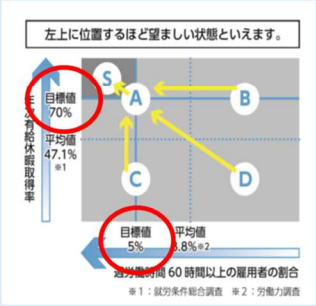
○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

順位	都道府県	割合
1位	島根県	6.8%
2位	秋田県	6.9%
3位	鳥取県	7.1%
3位	沖縄県	7.1%
9位	青森県	7.9%
全　国		9.6%

H24就業構造基本調査

※200日未満就業者、200～249日就業者、250～299日就業者、300日以上就業者のうち、60～64時間の数及び65時間以上の数の総数を全体の総数で割ったもの

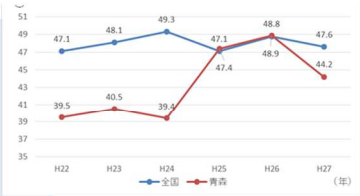
働き方･休み方改善の考え方及び目標値（全国）



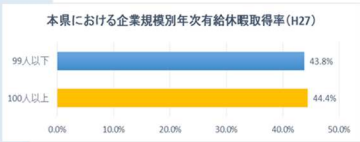
厚生労働省　働き方･休み方改善指標

国の目標(2020年)
年次有給休暇取得率70%
週労働時間60時間以上の雇用者の割合　5%

○年次有給休暇取得率の推移（青森県）



本県における企業規模別年次有給休暇取得率（H27）



全国のデータ：就労条件総合調査
県のデータ：H27県「中小企業等労働条件実態調査報告書」

課題

全国平均より低いが国の目標（5%）には達していない

企業規模別において取得率に差はない。
取得率は増加傾向にあるが、全国平均より低い傾向。

方向性

長時間労働の是正に取り組む企業を増やす

年次有給休暇取得率の高い企業を増やす

①　長時間労働・年次有給休暇取得

【現状・課題】

○　本県の労働時間について、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は、7.9%（H24）（全国９位）であり、全国平均 9.6%に比して低いものの、国の目標（2020 年）である 5%には達していない。

○　本県の年次有給休暇の取得率は、44.2%（H27）であり、近年増加傾向にあるものの、全国平均に比して低い傾向がある。

【取組の方向性】

○　長時間労働を是正し、年次有給休暇が取得しやすい職場環境づくり。

②企業子宝率

現状

調査実施期間	H28.7.29～H28.9.23
調査対象企業等	254社
回答企業数	73社 （回答率28.7%）
調査結果 ①回答企業等の平均企業子宝率（単純平均） ②最高値 ③傾向	1．17 1．86 企業子宝率の差は、地域別、従業者規模別、アンケート設問別には見られなかったものの、業種別では、女性、特に20~30代女性従業者の比率が高い「医療・福祉」でやや高い結果

「医療・福祉」分野で高い企業子宝率

業種	回答企業数	平均企業子宝率
医療・福祉	11	1.34
その他の業種	62	1.14

子どもを持つ従業員への経済的な支援

支援の有無	回答企業数	平均企業子宝率
あり	55	1.21
なし	18	1.06

仕事と子育ての両立では何が重要か？（3つまでの複数回答）

	回答企業数	回答割合※
職場の管理監督者・同僚の理解	48	65.8%
年次有給休暇を取りやすく	37	50.7%
時間外勤務を少なく	29	39.7%
育児休暇制度を利用しやすく	21	28.8%
出勤・退社時間を柔軟に	16	21.9%
経済的支援	12	16.4%
子どもの看護休暇を取りやすく	11	15.1%
短時間勤務を取りやすく	11	15.1%
社内保育施設	4	5.5%
就業継続しやすいように在宅勤務	2	2.7%

※全回答企業数73社に占める割合

引用: H28 県企画調整課「企業子宝率調査結果概要」

課題

企業子宝率※調査（H28は試行）では、20～30代女性従業者比率が高い医療・福祉分野や、子どもを持つ従業者への経済的支援を実施している企業の企業子宝率がやや高かった。
仕事と子育ての両立には、職場内（上司・同僚）の理解が重要と考えている企業が多かった。

方向性

平成29年度に企業子宝率本調査・分析を実施し、子育てしやすい職場環境づくり等に取り組む企業等の増加につなげる

② 企業子宝率調査

【現状・課題】

○ 平成 28 年に青森県が実施した企業子宝率調査（試行）では、20~30 代女性従事者比率が高い医療・福祉分野や、子どもを持つ従業員への経済的支援を実施している企業の企業子宝率がやや高い結果となった。また、仕事と子育ての両立に必要なこととして、職場内（上司、同僚）の理解が最も高い回答割合となった。

【取組の方向性】

○ 平成 29 年度に企業子宝率の本調査・分析を実施し、子育てしやすい職場環境づくり等に取り組む企業等の増加につなげる。

※企業子宝率…従業員（男女問わず）がその企業・事業所に在職中に持つと見込まれる子どもの数を算出したもので、「企業の合計特殊出生率」とも呼ばれる指標。合計特殊出生率と異なり、男性従業員も計算に含めることから、当該企業等における従業員の子育て環境やワーク・ライフ・バランスに関する指標の１つとして注目されている。企業子宝率の知的財産は、開発者である渥美由喜氏に帰属しているもの。

③介護との両立支援

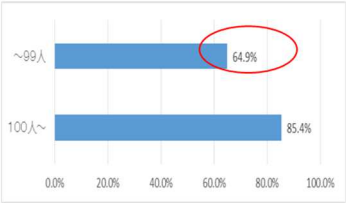
現状

○育児、介護、ダブルケアを行う推計人口（全国）

	女性	男性	男女計	
	推計人数（万人）	推計人数（万人）	推計人数（万人）	15歳以上人口に占める割合（%）
ダブルケアを行う者	16.8	8.5	25.3	0.2
育児を行う者（育児のみ行う者）	593.5（576.7）	406.1（397.5）	999.5（974.2）	9.0（8.8）
介護を行う者（介護のみ行う者）	356.8（340.0）	200.6（192.1）	557.4（532.1）	5.0（4.8）
育児・家事ともにしていない不詳	4,806.7	4,743.2	9,549.9	86.2
15歳以上人口	5,740.2	5,341.3	11,081.5	100.0

H28 内閣府「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」

○介護休業制度規定がある事業所割合（青森県）



H27 県「中小企業等労働条件実態調査報告書」

○雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別介護をしている雇用者数及び割合【千人、%】（全国）

介護休業等制度利用の有無 介護休業等制度の種類 / 雇用形態		介護をしている						
		総数	制度の利用なし	制度の利用あり				
				総数	制度の種類			
					介護休業	短時間勤務	介護休暇	その他
実数	総数（役員を含む雇用者）	2,399.3	1,998.0	377.6	75.7	56.2	55.4	196.5
	正規の職員・従業員	1,119.1	921.1	187.7	43.8	17.4	38.1	92.0
	非正規の職員・従業員	1,065.7	898.4	155.5	23.2	33.2	15.3	86.2
割合	総数（役員を含む雇用者）	100.0	83.3	15.7	3.2	2.3	2.3	8.2
	正規の職員・従業員	100.0	82.3	16.8	3.9	1.6	3.4	8.2
	非正規の職員・従業員	100.0	84.3	14.6	2.2	3.1	1.4	8.1

H27 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書参考資料集」

課題

育児を行う者（9%）、介護を行う者（5%）のほか、育児と介護のダブルケアを行う者（0.2%）も25万人以上いる

100人未満企業の介護休業制度の規定は7割未満。介護をしている人で制度利用割合は2割弱であり、正社員よりも非正社員の利用割合が低い。

方向性

非正社員を含む介護休業の規定と、利用実績のある企業を増やす

③　介護との両立支援

【現状・課題】

○　全国において、15 歳以上人口に占める育児を行う者は 9%、介護を行う者は 5%、育児と介護のダブルケアを行う者が 0.2%認められることから、仕事と育児との両立支援のほか、育児と介護のダブルケアといった介護との両立支援も必要である。

○　介護休業制度規定のある県内企業等について、100 人未満の企業では 7 割未満となっており制度が十分整っていない企業が 3 割以上を占める。

○　全国において、介護中の労働者における介護休業制度利用割合は 2 割弱と低く、正社員よりも非正社員の利用割合が低い。

【取組の方向性】

○　介護を行う労働者が増えることを想定し、雇用形態を問わず、介護と仕事を両立できる職場環境づくり。

④企業におけるワーク･ライフ･バランスの取組状況

現状

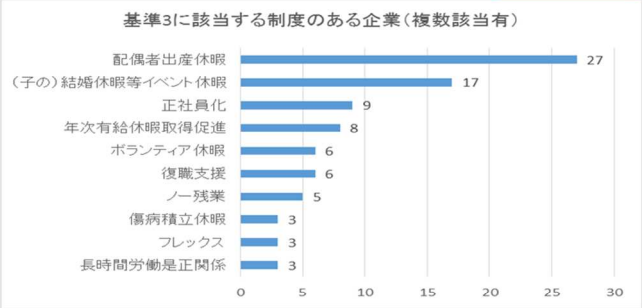
○あおもりワーク･ライフ･バランス推進企業の取組

【認定基準】
以下の基準のうち2つ以上を満たすことが必要
■基準1
育児・介護休業法に定める休業等制度を超える制度が1つ以上あること

■基準2
申請日前1年以内に、次の①、②どちらかまたは両方該当すること
①男性労働者の育児休業取得1人以上または、子の看護休暇取得や労働時間の短縮措置をした人が1人以上
②育休取得女性／出産した女性数＝70%以上

■基準3
基準1にある制度以外に、仕事と家庭の両立支援などが両立できるような職場環境づくりのための制度が1つ以上あること

登録企業数【28.9.13現在】	基準1を満たす企業	基準2を満たす企業	基準3を満たす企業
36社	24社	①10社②27社	36社



参考:県青少年・男女共同参画課「あおもりワーク･ライフ･バランス推進企業」登録一覧リスト

課題

ワーク･ライフ･バランス推進企業のうち、企業社員のニーズに即した独自の両立支援制度を設けている企業が多い。

方向性

社員全体の総合的なワーク･ライフ･バランスに向けた職場環境づくりに進める企業を増やす

④　企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組状況

【現状・課題】

○　あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業の取組状況をみると、全ての登録企業において、育児・介護休業法に定める休業等制度以外に、仕事と家庭の両立支援につながるよう、社員のニーズに即した法定外の支援制度を設けている。

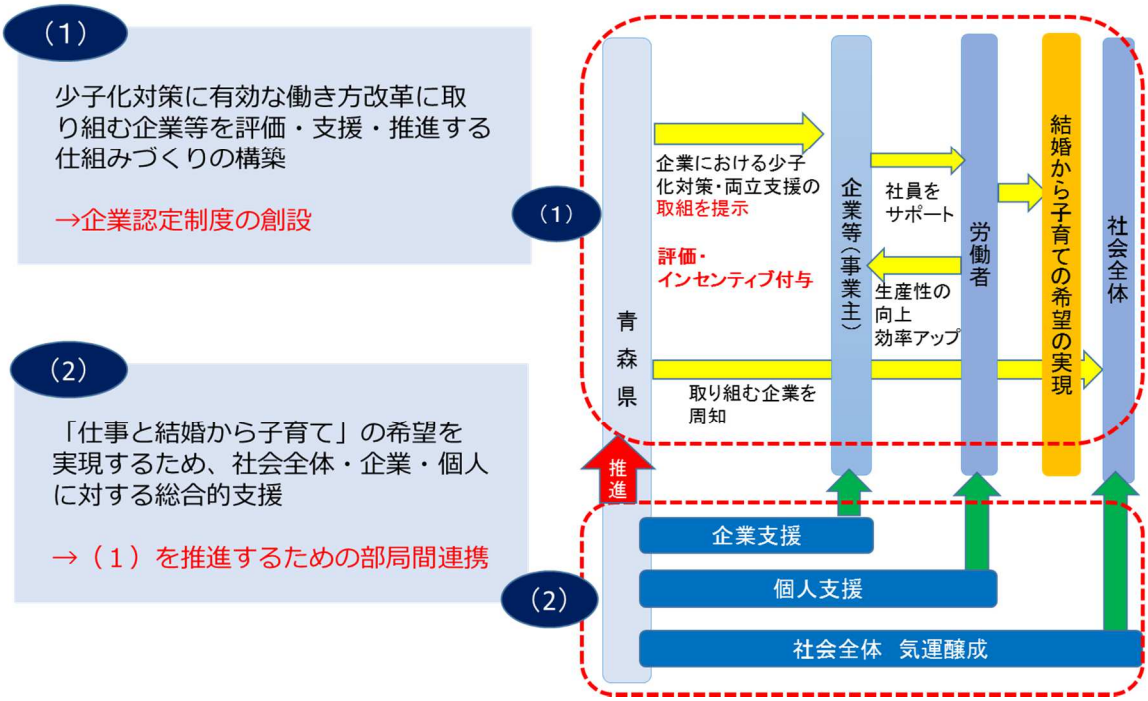
【取組の方向性】

○　子育て世帯以外の労働者も含め、社員全体の総合的なワーク・ライフ・バランスに向けた職場環境づくりを進める企業を増やす。

３　「仕事と結婚から子育て」希望の実現の検討に当たっての基本的な方策

前述１，２のとおり、少子化対策に有効な働き方改革として、「若者の経済的安定」、「女性の活躍・継続就業」、「男性の家庭参画」及び「ワーク・ライフ・バランス」の４つのキーポイントを導き、その取組の方向性を整理したが、以上で整理した方向性を実現するためには以下の２つの基本的な方策が必要である。

基本的な方策



（１）　少子化対策に有効な本県の「働き方改革」として、「若者の経済的安定」、「女性の活躍・継続就業」、「男性の家庭参画」、「ワーク・ライフ・バランス」に積極的に取り組む企業を支援する仕組みの構築

○　社員が安心して結婚し、子どもを産み育てながら働き続けられる環境を整備するため、若者の経済的安定、女性の活躍・継続就業、男性の家庭参画、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を評価し、認定企業にインセンティブを付与することで、企業の取組のさらなる推進を図る。

（２）「仕事と結婚から子育て」の希望を実現するため、ライフイベントを見据えた社会全体、企業、個人に対する総合的支援

○　「仕事と結婚から子育て」の希望を実現するためには、仕事・進路選択、就職、結婚、妊娠・出産、子育て等各ライフイベントを見据えて、企業に対する支援、個人（労働者等）に対する支援、気運の醸成等社会全体に対する支援等部局間連携による総合的な支援体制づくりが必要である。

青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム設置要領

（目的）

第１　少子化対策における地域の実情に即した「働き方改革」の一環として、県民が安心して結婚し、子どもを産み育てながら働くことができる企業等の推進を図ることを目的とし、青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム（以下、ワーキングチーム）を設置する。

（所掌事項）

第２　ワーキングチームは、次に掲げる事項を所掌する。

（１）仕事と、結婚、妊娠・出産、子育ての両立支援に係る調査及び研究に関すること

（２）仕事と、結婚、妊娠・出産、子育ての両立支援に係る施策の企画及び推進に関すること

（３）その他のびのびあおもり子育てプランの推進に関すること

（ワーキングチームの構成）

第３　ワーキングチームは、別表に掲げる者をもって充てる。

（調整機関）

第４　会議の調整機関は、青森県健康福祉部こどもみらい課に置く。

（ワーキングチームの運営）

第５　ワーキングチーム会議は、調整機関の長が招集する。

（その他）

第６　この要領の実施に関し必要な事項は別に定める。

附則

この要領は、平成２８年７月１５日から施行する。

青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム委員名簿（第３関係）

職業または団体等における役職		氏　　名
関係機関・団体等	日本労働組合総連合会青森県連合会　副事務局長	敦　賀　　仁
	青森県商工会議所連合会　総務企画課長	佐　藤　　誠
	青森県商工会連合会青年部連合会　副会長	加　藤　一　史
	青森県中小企業団体中央会　総務課長	船　水　礼　子
	社会福祉法人　福祉の里　人事部長	小　笠　原　尚　子
	ＮＰＯ法人プラットフォームあおもり　理事長	米　田　大　吉
	八戸学院短期大学ライフデザイン学科　准教授	堤　静　子
	青森労働局雇用環境・均等室　雇用環境改善・均等推進指導官	高　須　賀　左　知
庁内関係課	青森県企画部企画調整課　副参事	船　木　久　義
	青森県環境生活部青少年・男女共同参画課　総括主幹	田　中　雄　一
	青森県商工労働部商工政策課　総括主幹	山　谷　哲　司
	青森県商工労働部労政・能力開発課　副参事	三　上　英　機
	青森県農林水産部農林水産政策課　総括主幹	栗　林　豊
	青森県県土整備部監理課　主幹	高　橋　智　彦

青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム会議の開催状況

年　月　日	事　項
平成28年7月28日	第1回青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム会議開催 ○青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチームの設置について（本県の現状と課題） ○結婚・少子化対策に有効な雇用・労働対策について ○結婚・少子化対策に有効な雇用・労働対策に係る現在の対応状況について
平成28年8月30日	第2回青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム会議開催 ○少子化対策に有効な働き方改革のアウトラインについて
平成28年9月13日	青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム勉強会開催 ○話題提供：女性が活躍できる職場づくり～埼玉版ウーマノミクスプロジェクト～ 埼玉県　産業労働部　雇用労働局長　江森　光芳氏
平成28年11月2日	第3回青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム会議開催 ○企業認定制度の制度設計について ・3つの柱の再整理 ・対象企業及び認定手順について ・認定に係る評価項目について
平成29年2月14日	第4回青森県「仕事と結婚から子育て」希望の実現ワーキングチーム会議開催 ○「『仕事と結婚から子育て』希望の実現に向けて」（案）について ○企業認定制度の運用について ○「仕事と結婚から子育て」希望の実現に向けた総合的支援について