

秋田県特定事業主行動計画の実施状況及び女性活躍の状況の公表

令和7年7月 8日

秋田県総務部人事課

秋田県（※）では、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。以下「女性活躍推進法」という。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づく特定事業主行動計画である「秋田県特定事業主行動計画」を策定し、職員が次代の社会を担う子どもを安心して産み、育てることができる職場環境づくりと職員の仕事と家庭生活の両立支援を図るとともに、女性の採用及び登用の拡大に関する目標と取組内容を定めることにより、性別にかかわらず、職員が自らの個性と能力を一層発揮できる職場環境づくりを進めています。今般、女性活躍推進法第19条第6項及び次世代法第19条第6項に基づく取組の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表します。

あわせて、女性活躍推進法第21条に基づき、秋田県における女性活躍の状況を公表します。

（※）計画の対象職員：知事部局、公営企業、議会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局及び労働委員会事務局の職員

1 職業生活における機会の提供に関する実績

（1）性別／年代別の職員構成（令和7年4月1日時点）

（人）

区分	20代以下	30代	40代	50代以上	合計
男性	452 (62.1%)	501 (71.0%)	500 (70.7%)	1,286 (87.4%)	2,739 (75.8%)
女性	276 (37.9%)	205 (29.0%)	207 (29.3%)	185 (12.6%)	873 (24.2%)
合計	728	706	707	1,471	3,612

(2) 採用試験の受験者の女性割合

(人)

区分		R 2 年度 試験	R 3 年度 試験	R 4 年度 試験	R 5 年度 試験	R 6 年度 試験
採用予定 人員	事務	4 5	5 2	6 3	6 0	6 0
	技術	6 5	6 8	7 7	9 0	8 2
	合計	1 1 0	1 2 0	1 4 0	1 5 0	1 4 2
受験者 (うち女性)	事務	4 4 8 (1 7 3)	3 9 4 (1 4 0)	3 3 8 (1 3 1)	2 8 8 (1 2 1)	3 0 2 (1 2 5)
	技術	1 3 5 (5 0)	1 3 8 (4 4)	1 4 2 (4 4)	2 0 1 (8 1)	1 7 7 (4 5)
	合計	5 8 3 (2 2 3)	5 3 2 (1 8 4)	4 8 0 (1 7 5)	4 8 9 (2 0 2)	4 7 9 (1 7 0)
女性割合	事務	3 8 . 6 %	3 5 . 5 %	3 8 . 8 %	4 2 . 0 %	4 1 . 4 %
	技術	3 7 . 0 %	3 1 . 9 %	3 1 . 0 %	4 0 . 3 %	2 5 . 4 %
	合計	3 8 . 3 %	3 4 . 6 %	3 6 . 5 %	4 1 . 3 %	3 5 . 5 %

(3) 管理的地位（本庁課長級以上）に占める女性職員の割合

(4月1日現在)

○ 秋田県特定事業主行動計画に定める目標

管理職（本庁課長級以上）に占める女性職員の割合

令和7年度 15%

(人)

区分	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度
本庁課長級以上 職員数	2 6 7	2 6 8	2 7 2	2 7 4	2 7 5
うち女性	2 1	2 6	3 5	4 2	4 4
女性割合	7 . 9 %	9 . 7 %	1 2 . 9 %	1 5 . 3 %	1 6 . 0 %

(4) 県庁内のチームリーダー職に占める女性職員の割合（4月1日現在）
 (人)

区分		本庁チームリーダー	地方チームリーダー	合計
R 5 年度	男性	1 9 8 (88.8%)	2 6 4 (86.0%)	4 6 2 (87.2%)
	女性	2 5 (11.2%)	4 3 (14.0%)	6 8 (12.8%)
	合計	2 2 3	3 0 7	5 3 0
R 6 年度	男性	2 0 1 (88.5%)	2 6 5 (83.6%)	4 6 6 (85.7%)
	女性	2 6 (11.5%)	5 2 (16.4%)	7 8 (14.3%)
	合計	2 2 7	3 1 7	5 4 4
R 7 年度	男性	1 9 9 (86.9%)	2 6 5 (84.7%)	4 6 4 (85.6%)
	女性	3 0 (13.1%)	4 8 (15.3%)	7 8 (14.4%)
	合計	2 2 9	3 1 3	5 4 2

2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

(1) 男女別離職率の状況（令和6年度）

区分	離職率	
	男性	女性
本庁	1. 3%	2. 1%
地方機関	2. 2%	3. 7%
計	1. 9%	3. 0%

※職員数に占める退職者数（普通退職と勧奨退職の計）の割合

※任期付職員を除く

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

○ 秋田県特定事業主行動計画に定める目標

- ・ 男性の育児休業取得率
令和7年度 100%
- ・ 男性の育児休業の1か月以上取得率
令和7年度 50%

〔育児休業取得率〕

(人)

区分	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	
男性	対象者	59	69	72	72	64
	取得者	15	46	55	51	53
	取得率	25.4%	66.7%	76.4%	70.8%	82.8%
女性	対象者	25	22	34	30	22
	取得者	25	22	33	30	22
	取得率	100%	100%	97.1%	100%	100%

※育児休業が取得可能となった職員に占める取得者の割合

〔育児休業取得期間の分布（令和6年度）〕

(人)

区分	1月未満	1月以上 6月未満	6月以上 12月未満	12月以上
男性	18 (28.1%)	29 (45.3%)	6 (9.4%)	0 (0%)
女性	0 (0%)	1 (4.5%)	15 (68.2%)	6 (27.3%)

※括弧内は育児休業が可能となった職員に占める各区分の職員数の割合
(合計すると育児休業取得率と一致する)

※男性の育児休業の1か月以上取得率 54.7%

(3) 男性職員の配偶者出産休暇及び男性職員の配偶者の出産に係る子の養育休暇の取得状況

○ 秋田県特定事業主行動計画に定める目標

「配偶者出産休暇」及び「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の
合計取得率

令和7年度 100%

〔配偶者出産休暇の取得状況〕

(人)

区分	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
対象者	59	69	72	72	64
取得者	49	57	58	57	48
取得率	83.1%	82.6%	80.6%	79.2%	75.0%

〔配偶者の出産に係る子の養育休暇の取得状況〕

(人)

区分	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
対象者	59	69	72	72	64
取得者	35	37	44	45	37
取得率	59.3%	53.6%	61.1%	62.5%	57.8%

〔配偶者出産休暇及び配偶者の出産に係る子の養育休暇の取得者における合計取得日数の分布（令和6年度）〕

(人)

区分	1日未満	1日以上 2日未満	2日以上 3日未満	3日以上 4日未満	4日以上 5日未満	5日以上 6日未満	6日以上 7日未満	7日
取得 人数	0	8	7	3	4	2	9	18
割合	0%	15.7%	13.7%	5.9%	7.8%	3.9%	17.6%	35.3%

※「配偶者出産休暇」及び「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の合計取得率
令和6年度 79.7%（取得人数51人、対象者64人）

(4) 職員1人当たりの1月あたりの時間外勤務の状況（令和6年度）

区分	1月あたり
本庁	12.2時間
地方機関	8.2時間
合計	9.7時間

(5) 職員1人当たりの年次休暇の取得状況

○ 秋田県特定事業主行動計画に定める目標

職員1人当たりの年次休暇の取得日数

令和7年度 12日

区分	取得日数
令和6年度	13.7日

3 令和6年度の取組状況

(仕事と家庭の両立支援関連)

- ・ 育児に関する各種制度の趣旨・内容を紹介したハンドブックを更新して美の国あきたネットに掲載したほか、妊娠、出産、子育て期間中において職員が取得できる休暇制度等をまとめた育児プランシートを更新した。
- ・ 子どもが生まれる男性職員及びその所属長に対し、育児休業の取得や積極的な育児への参加を促すメールを送付した。
- ・ 職員が育児休業を取得予定の場合には代替職員を配置したほか、年度の途中において、育児休業の取得を希望する職員があった場合には、予算の範囲内で育児休業代替会計年度任用職員を配置した。
- ・ 事務分掌の柔軟な見直しにより職員間の業務量の平準化を図り、職員が育児休業を取得しやすく、復帰後も働きやすい環境づくりに努めた。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現のため、職員の希望や状況に応じて時差出勤を推奨したほか、テレワークの対象を希望する全ての職員に拡大した。
- ・ 7月から9月までの期間を「働き方改革推進強化月間」と定め、休暇の計画的な取得促進、業務効率化の推進及び時間外勤務の縮減、テレワークの活用等を推進し、働きやすい職場づくりの推進を図った。

(女性職員の活躍推進関係)

- ・ 女性職員を本庁課長級以上に積極的に登用した。
- ・ マネジメントキャリア申告制度を導入し、昇任に対する意志を考慮し、主体的なキャリア形成やモチベーションアップを図った。
- ・ 本庁部長経験があるメンターとのメンタリングを通し、仕事のやりがいや楽しさを感じてもらい、管理監督職員としての不安の解消やマネジメント力の向上とキャリア形成やモチベーションの向上を支援するため、メンター制度を実施した。
- ・ 40歳代の職員等を対象に、平成27年度からキャリアデザインとリーダーシップを内容とする「キャリアデザイン研修」を実施した。