

---

年 次 報 告

# あきたの男女共同参画

---

令和 6 年 1 2 月

秋 田 県



## はじめに

男女共同参画社会の形成を推進していく中で、ジェンダーギャップ（性差によって生じる社会的・文化的な格差）の存在が大きな課題となっています。世界経済フォーラムが毎年公表する「ジェンダー・ギャップ指数」で我が国が国際的に下位に低迷する政治、経済の分野はもとより、良好とされる教育の分野にあっても高等教育就学率の男女比では大きな差があるなど、性差による格差は、私たちの社会生活の広範な分野に現れています。

こうした格差につながる社会上の制度や慣行の根底には、固定的な性別役割分担意識や性差に関する無意識の思い込みがあるとされており、私も、県内外の多くの方々と意見を交わす中で、そうした意識等が女性の活躍を阻害したり、若年女性の県外流出の要因の一端となっているとの指摘を度々耳にしております。

こうした意識、偏見等を解消し、多様な生き方が尊重され、男女の差別なく誰もが生きやすく活躍できる風土づくりに向けて、県では、様々な年齢層の県民の相互理解を深め、自身の無意識の偏見や思い込みに自ら気づき、「自分ごと化」して行動変容につなげることを目的としたセミナーを市町村と共に開催しており、今後県全域での展開と成果の波及に努めてまいります。また、「とも（共）家事」の推進に関する宣言の下、官民一体での全県的な取組として男性の育児休業の取得、家事・育児への参画を加速化することとしています。

併せて、各種会合や講演などあらゆる機会を通じて、私からも直接県民の皆様意識改革の必要性をお伝えし、性別にかかわらず、地域や職場において誰もが望む形で能力を発揮できる秋田の実現に寄与してまいりたいと強く思っています。

本書は、秋田県男女共同参画推進条例に基づく年次報告として、令和5年度における男女共同参画の推進の状況及び県が講じた施策を明らかにしたものです。多くの県民の皆様に、本県の男女共同参画の現状や取組についての理解を深める契機として、また、基礎的な資料として活用いただければ幸いです。

令和6年12月

秋田県理事 丹 治 純 子

本書は、秋田県男女共同参画推進条例（平成14年秋田県条例第18号）第15条の規定に基づき、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画の推進に関する県の施策の実施状況を明らかにするために作成したものです。

本書では、令和5年度の関連事業の実施状況等を写真等で紹介しています。

掲載ページ	事業名・概要	実施時期
3	若年女性に魅力ある職場づくり促進事業 ～啓発用パンフレット「ワークライフバランス読本」の作成	3月
5	あきた女性の活躍推進会議の開催	10月
8	秋田とつながる若年女性のネットワーク構築事業 ～＃いいね秋田「見つける×つながる」Woman's cafeの開催	2月・3月
14	男性の家事・育児参画意識醸成事業 ～男性の家事・育児参画を応援する職場づくり促進セミナーの開催	11月
16	地域の女性リーダー応援事業	10月～2月
17	企業ネットワーク構築支援事業 ～企業（経営者層・マネジメント層）向け研修会の開催	7月～3月
22	秋田県女性の活躍推進企業表彰 秋田県子ども・子育て支援知事表彰	11月
23	男女共同参画社会づくり表彰	6月
25	ライフプランニング学習副読本の作成	2月
26	LGBTQ理解促進セミナー	7月
34	男女共同参画月間における取組（男女共同参画推進事業） ～ハーモニーフェスタ2023の開催	6月
	メディアによる情報発信事業	7月～2月
48	男女共同参画関連リソースの活用促進事業 ～あきたの男女共同参画連携会議の開催	9月
	官民一体による女性の意識改革推進事業 ～女性の活躍推進プロジェクト「ラウンドテーブル」の開催	4月～2月
71	若年女性に魅力ある職場づくり加速化事業 ～補助金、認定制度等による企業の取組への支援	
74	あきた女性の活躍応援ネットによる情報提供、取組紹介	

# 目 次

## I 第5次秋田県男女共同参画推進計画の推進状況

第5次秋田県男女共同参画推進計画の体系	2
第5次秋田県男女共同参画推進計画の指標	4

### ◆推進の柱1 あらゆる分野における女性の活躍推進

施策の方向(1) 女性が活躍し続けられる職場づくりの推進	
①企業等における女性の活躍推進や両立支援に向けた取組の促進	6
②女性が活躍する業種・職種の拡大	7
③企業等における女性の登用促進	9
④男性の育児・介護休業等取得しやすい環境づくり	10
⑤新たな働き方の導入による多様なライフスタイルの実現	11
施策の方向(2) 女性一人ひとりが活躍できる環境づくりの推進	
①女性のキャリア形成や再就職に向けた支援の強化	12
②女性の起業に対する支援	13
③若年女性の県内定着の促進	13
④男性の家事・育児・介護等への参画促進	14
施策の方向(3) 地域社会における女性の参画拡大	
①地域で活躍する人材の養成	15
②地域づくり活動への参画拡大	16
③国際的視野を持った人材の育成	16

### ◆推進の柱2 健康で明るく安全・安心な暮らしの実現

施策の方向(1) 性暴力やハラスメント等の根絶	
①性犯罪・性暴力への対策の推進	17
②DV防止の普及啓発・学校等における予防教育の充実	18
③ハラスメントの根絶	19
施策の方向(2) ライフステージに応じた健康づくりへの支援	
①発達の段階に応じた健康教育の充実	20
②生涯を通じ性差に応じた健康の維持・増進	20
③母性保護と母子保健に関する施策の充実	21
④高齢者の自立生活と介護予防の推進	21
施策の方向(3) 生活上の困難を抱える家庭等に対する支援	
①ひとり親家庭等への支援	22
②子ども・若者の自立に向けた力を高める取組の推進	23

### ◆推進の柱3 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化

施策の方向(1) 人権の尊重と理解促進	
①固定的な性別役割分担意識の更なる解消に向けた啓発活動の推進	24
②男女平等など人権の尊重を促進する教育の充実	25
施策の方向(2) 行政分野等における率先した取組の推進	
①政治や行政分野における女性の参画拡大	27
②県及び市町村の委員会・審議会等への女性の参画拡大	29
③行政分野における男性の育児休業取得の促進	31
施策の方向(3) 男女共同参画センターにおける取組の連携強化	
①地域における女性活躍・両立支援の意識啓発の推進	32
②情報発信と地域ネットワークの機能強化	33

## Ⅱ 市町村及び男女共同参画センターの状況

### ◆ 1 市町村の状況

(1) 市町村の男女共同参画推進体制について	36
①男女共同参画に関する条例の制定状況	37
②男女共同参画計画、女性活躍推進に関する計画の策定状況	37
③審議会等への女性委員の登用目標の設定状況	38
④男女共同参画に関する宣言の状況	38
⑤所管課の明確化の状況	39
⑥庁内連絡会議、諮問機関・懇談会等の設置状況	39
⑦男女共同参画・女性のための総合的な施設の設置状況	40
(2) 市町村の男女共同参画の推進状況について	42
①市町村の審議会、委員会等の委員に占める女性の割合	42
②市町村議会の議員に占める女性の割合	43
③市町村職員の管理職に占める女性の割合	44
④市町村職員の採用者に占める女性の割合	45
⑤法律に基づいて設置されている委員、相談員に占める女性の割合	46

### ◆ 2 男女共同参画センターの状況

(1) 設置の目的	47
(2) 各センターの概要	47

## Ⅲ 資 料

(1) 秋田県男女共同参画推進条例	50
(2) 秋田県男女共同参画審議会	55
①秋田県男女共同参画審議会委員名簿	55
②審議会の開催状況	55
(3) 苦情処理について	56
①男女共同参画の推進を阻害する行為による被害を受けた場合	56
②男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる県の施策に苦情がある場合	56
(4) 秋田県の労働力の状況	58
(5) 少子・高齢化の進展、人口の減少等の社会情勢の変化	59
①秋田県の人口の推移	59
②秋田県の人口動態の状況	60
(6) 男女共同参画社会に関する県民の意識（秋田県男女の意識と生活実態調査から）	61
(7) 男女共同参画年表	62
(8) 「第5次秋田県男女共同参画推進計画」における数値目標及び実績値の推移	66
(9) 用語解説	67
(10) DV相談窓口	72
(11) 秋田県・市町村の男女共同参画担当連絡先	73

# I 第5次秋田県男女共同参画推進計画 の進捗状況

## 第5次秋田県男女共同参画推進計画の体系

### ■計画の目標

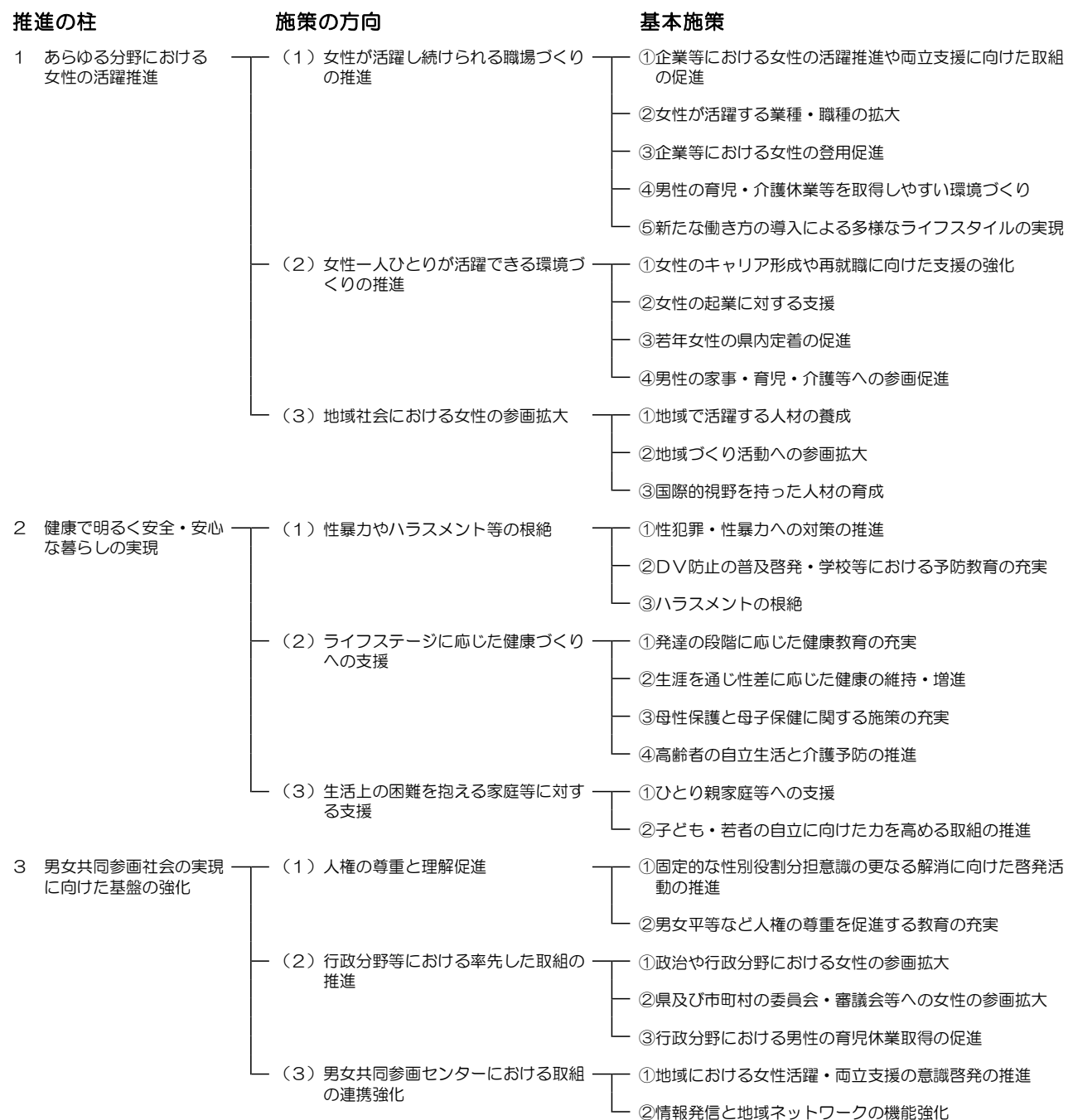
#### ○基本目標

「一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できる持続可能な活力ある社会の実現」

#### ○推進の柱

- ①あらゆる分野における女性の活躍推進
- ②健康で明るく安全・安心な暮らしの実現
- ③男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化

### ■計画の体系





## ■計画の性格と期間

### (1) 計画の性格

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第1項の規定による「県男女共同参画計画」及び秋田県男女共同参画推進条例第7条第1項の規定による「基本計画」とともに、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年法律第64号）第6条第1項の規定による「県女性活躍推進計画」を一体的に策定したものであり、県が行う男女共同参画と女性活躍の推進に関する施策を総合的かつ計画的に進めるためのものです。

### (2) 計画の期間

令和3年度から7年度までの5年間

注：次の法律については、以下次の略称で表記します。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

→ 女性活躍推進法

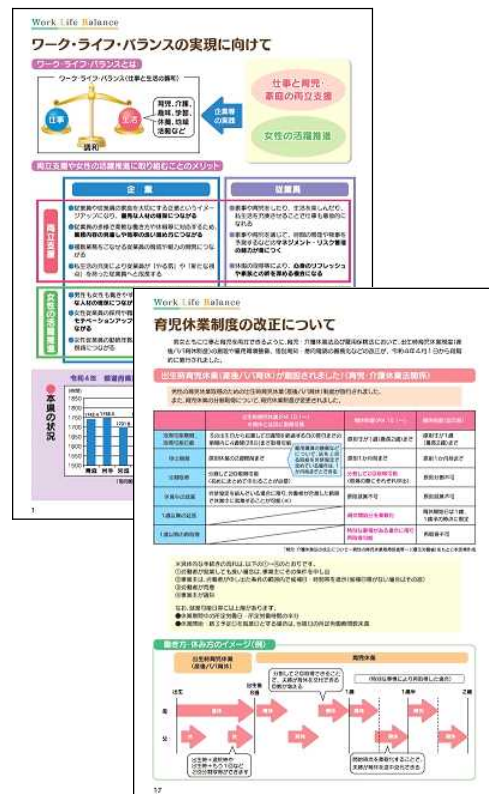
次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）

→ 次世代法

## 事業紹介

### ○若年女性に魅力ある職場づくり促進事業

～啓発用パンフレット「ワークライフバランス読本」の作成



(令和6年3月発行)

## 第5次秋田県男女共同参画推進計画の指標

計画では、基本目標の達成に向け、3つの推進の柱の下に36の指標を設定し、施策の進行を管理しています。

推進の柱1 あらゆる分野における女性の活躍推進						
施策の方向	No.	指標	単位	R7目標値	令和5年度	
					実績値	達成率
(1) 女性が活躍し続けられる職場づくりの推進	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（従業員数100人以下の企業）	社	500	466	93.2%
	2	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策定企業数（従業員数100人以下の企業）	社	750	672	89.6%
	3	建設業における女性労働者の割合	%	18.0	16.3	90.6%
	4	家族経営協定締結数	戸	943	846	89.7%
	5	女性の農業士認定者数	人	247	243	98.4%
	6	県内民間事業所の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合	%	23.0	22.2	96.5%
	7	県内民間事業所における男性の育児休業取得率	%	16.0	32.6	203.8%
(2) 女性一人ひとりが活躍できる環境づくりの推進	8	キャリア形成支援による女性の再就職者数	人	420	300	71.4%
	9	保育所等の待機児童数（翌年度4月1日現在）	人	0	2	-
	10	放課後児童クラブ待機児童数（翌年度5月1日現在）	人	0	32	-
	11	支援を通じて定着した若年女性の数（累計）	人	1,100	661	60.1%
	12	積極的に育児をしている父親の割合	%	80.0	(R4) 70.8	(R4)88.5%
(3) 地域社会における女性の参画拡大	13	女性の消防団員数	人	465	468	100.6%
	14	自治会長における女性の割合	%	5.9	2.9	49.2%

※No.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（従業員数100人以下の企業）」の（）内の対象企業の範囲及び目標値は、男女共同参画審議会からの答申を踏まえ、R4.12.5付けで変更している。

※No.2「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策定企業数（従業員数100人以下の企業）」、No.6「県内民間事業所の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合」及びNo.7「県内民間事業所における男性の育児休業取得率」の目標値は、男女共同参画審議会からの答申を踏まえ、R4.12.5付けで変更している。

※No.12「積極的に育児をしている父親の割合」の実績値及び達成値は、令和4年度の数値を掲載している。令和5年度の各数値は、令和7年1月に判明する見込みである。

推進の柱2 健康で明るく安全・安心な暮らしの実現						
施策の方向	No.	指標	単位	R7目標値	令和5年度	
					実績値	達成率
(1) 性暴力やハラスメント等の根絶	15	DV予防教育の実施高校数	校	34	30	88.2%
	16	ハラスメントの相談体制を整備した事業所の割合	%	参考値	68.4	-
(2) ライフステージに応じた健康づくりへの支援	17	乳がん検診受診率	%	60.0	(R4) 15.3	(R4)25.5%
	18	子宮頸がん検診受診率	%	60.0	(R4) 12.7	(R4)21.2%
	19	秋田県版健康経営優良法人の認定数	法人	100	181	181.0%
	20	こころとからだの相談室相談者数	人	243	236	97.1%
(3) 生活上の困難を抱える家庭等に対する支援	21	母子家庭の年収240万円以上の世帯の割合	%	20.6	22.9	111.2%
	22	若者の自立支援を通じた進路決定者数（累計）	人	500	268	53.6%

※No.16「ハラスメントの相談体制を整備した事業所の割合」は、目標値を設定しないで、実績値の推移により施策の進行を管理する。

※No.17「乳がん検診受診率」及びNo.18「子宮頸がん検診受診率」の目標値は、男女共同参画審議会からの答申を踏まえ、R6.6.28付けで変更している。また、これらの実績値及び達成率は、令和4年度の数値を掲載している。令和5年度の各数値は、令和7年3月に判明する見込みである。

※No.19「秋田県版健康経営優良法人の認定数」の目標値は、男女共同参画審議会からの答申を踏まえ、R4.12.5付けで変更している。

推進の柱3 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化						
施策の方向	No.	指標	単位	R7目標値	令和5年度	
					実績値	達成率
(1) 人権の尊重と理解促進	23	「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見の割合	%	68.0	70.1	103.1%
	24	男女共同参画意識を高める副読本の活用率	%	85.0	81.9	96.4%
	25	「学校では男子も女子も同じように活躍の場がある。」と考えている児童生徒の割合	%	93.6	90.1	96.3%
	26	「社会では男女とも平等に活躍できる場がたくさんある。」と考えている児童生徒の割合	%	71.3	67.1	94.1%
(2) 行政分野等における率先した取組の推進	27	県職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	%	15.0	12.9	86.0%
	28	公立学校の管理職に占める女性の割合	%	20.0	21.4	107.0%
	29	市町村職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	%	20.0	21.1	105.5%
	30	県の委員会・審議会等への女性委員の参画率	%	40.0	34.2	85.5%
	31	市町村の委員会・審議会等への女性委員の参画率	%	30.0	25.3	84.3%
	32	女性の農業委員割合	%	20.0	16.5	82.5%
	33	県職員の男性育児休業取得率	%	100.0	70.8	70.8%
		1か月以上の取得率	%	50.0	38.9	77.8%
	34	公立学校等の男性育児休業取得率	%	13.0	32.4	249.2%
	35	市町村職員の男性育児休業取得率	%	85.0	45.4	53.4%
	36	男女共同参画センターの利用者の数	人	80,000	57,520	71.9%
(3) 男女共同参画センターにおける取組の連携強化						

※No.23「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見の割合」の目標値は、男女共同参画審議会からの答申を踏まえ、R4.12.5付けで変更している。

※No.27「県職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合」及びNo.33「県職員の男性育児休業取得率」は、知事部局等（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）の職員を対象とする。

※No.30「県の委員会・審議会等への女性委員の参画率」は、令和3年度実績から、基準日を翌年度4月1日、職指定委員を含む、に変更している。

※No.33「県職員の男性育児休業取得率」及びNo.35「市町村職員の男性育児休業取得率」の目標値は、男女共同参画審議会からの答申を踏まえ、R6.6.28付けで変更している。また、同答申を踏まえ、No.33に新たに「1か月以上の取得率」の項を追加している。

## 事業紹介

### 〇あきた女性の活躍推進会議の開催



（令和5年10月13日）

## 推進の柱 1 あらゆる分野における女性の活躍推進

人口減少や少子高齢化が急速に進む中、本県の活力を維持・向上していくためには、経済活動や地域活動など社会のあらゆる分野において、女性の活躍を推進していくことが重要です。

このため、企業等における女性の登用促進や新たな働き方の導入など、女性が活躍し続けられる職場づくりを進めます。

また、きめ細かなサポートや魅力ある職場づくりによる若年女性の県内への定着の促進や、男性の家事・育児・介護等への参画促進など、女性一人ひとりが活躍できる環境づくりを進めます。

さらに、地域で活躍する人材の養成や地域活動への支援など、地域社会における女性の参画拡大に取り組めます。

### 施策の方向（１） 女性が活躍し続けられる職場づくりの推進

#### ①企業等における女性の活躍推進や両立支援に向けた取組の促進

経済団体や労働団体、行政等が一体となり設置した「あきた女性の活躍推進会議」において、女性活躍の推進に向けた気運の醸成を図るとともに、その環境づくりに取り組みます。

また、女性活躍推進法及び次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定など、企業等における女性活躍と両立支援の取組が促進されるよう、経済団体等と連携しながら法制度や優良事例等を普及啓発するとともに、専門家派遣による指導・助言などの支援を引き続き実施します。

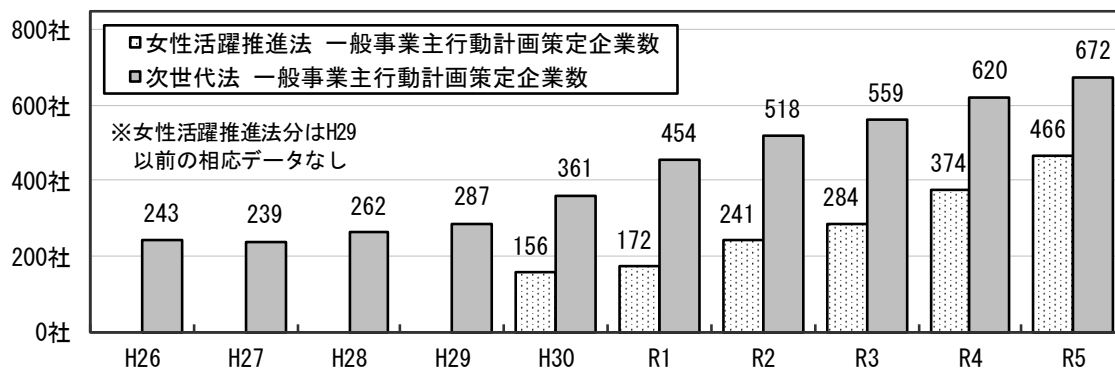
さらに、一般事業主行動計画を策定した企業等の取組が継続して実施され、より質の高い魅力ある職場づくりが促進されるよう、取組の実施状況の点検・評価やその結果に基づく実効性のある対策など、一般事業主行動計画の次期計画の策定に向けた指導・助言等の支援を強化します。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
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 (従業員数100人以下の企業)	社	500	466	93.2%
2	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策定企業数 (従業員数100人以下の企業)	社	750	672	89.6%

#### ■ 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（従業員数100人以下）の推移

#### ■ 次世代法に基づく一般事業主行動計画策定企業数（従業員数100人以下）の推移

令和5年度末の行動計画策定企業数は、女性活躍推進法で466社、次世代法で672社となり、引き続き増加しています。



資料出所：県次世代・女性活躍支援課調べ

**関連事業**

- ◎ 若年女性の秋田暮らしサポート事業、若年女性に魅力ある職場づくり促進事業、若年女性に魅力ある職場づくり加速化事業、秋田とつながる若年女性のネットワーク構築事業、官民一体による女性の意識改革推進事業、メディアによる情報発信事業、男性の家事・育児参画意識醸成事業、企業ネットワーク構築支援事業、秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度、あきた女性の活躍推進会議等の開催、秋田県女性の活躍推進企業表彰、あきた子育て応援企業表彰〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ 病院内保育所支援事業、県内女性医師等支援事業〔医務薬事課医療人材対策室〕
- ◎ 魅力的な職場づくりステップアップ支援事業〔雇用労働政策課〕

注：関連事業は、令和5年度に県が実施した事業を掲載しています。また、〔 〕内の事業所管課等は、同年度の組織名称を記載しています。

**②女性が活躍する業種・職種の拡大**

本県の基幹産業である農業分野では、高齢化と新規就農者の減少により担い手不足が深刻であるため、女性農業士の育成などにより、女性の参画をさらに拡大するとともに、その取組を支援するほか、農業経営への参画促進と家族経営における女性の地位や役割の明確化を図るため、家族経営協定の締結と活用を促進します。

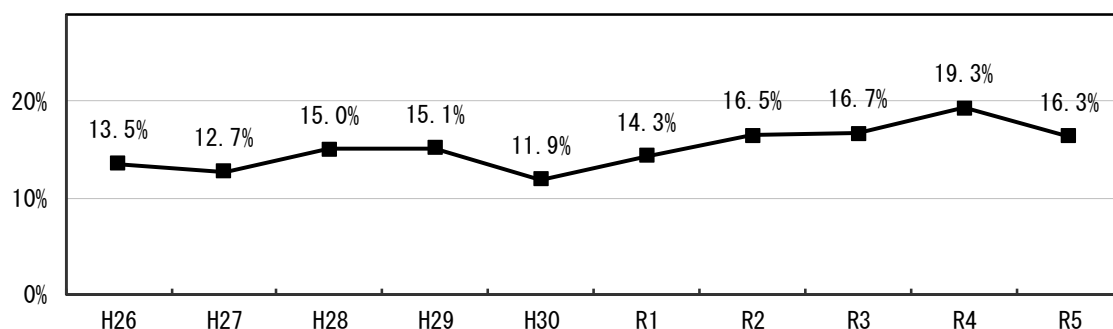
また、建設分野においては、男女ともに働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、建設現場で活躍している女性の事例等を紹介するなど、女性の参画を促進します。

さらに、女性に魅力ある業種・職種のニーズを把握しながら、経済団体等と連携し、女性の雇用が少ない様々な業種における優良な取組等を紹介するなど、普及啓発を進めます。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
3	建設業における女性労働者の割合	%	18.0	16.3	90.6%

**■ 建設業における女性労働者の割合の推移**

建設業における女性労働者の割合は、令和5年各月の平均で16.3%であり、5年ぶりに下降しています。



資料出所：県建設政策課調べ



● 推進の柱 1 ●

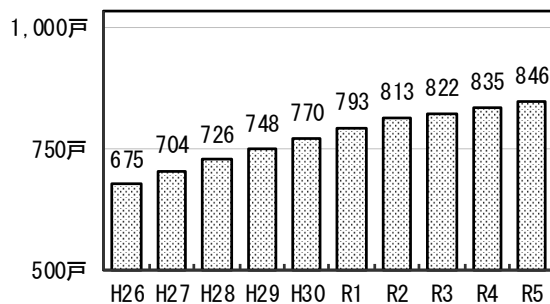
No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
4	家族経営協定締結数	戸	943	846	89.7%
5	女性の農業士認定者数	人	247	243	98.4%

■ 家族経営協定締結数の推移

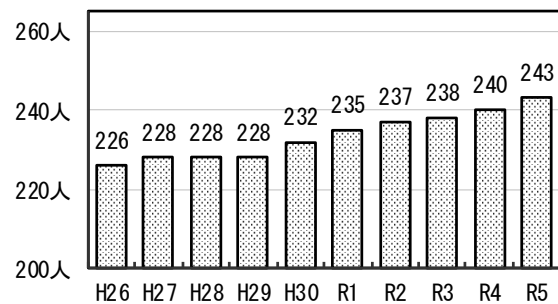
■ 女性の農業士認定者数の推移

令和5年度までに家族経営協定を締結した農家数は846戸となり、前年度から11戸増加しています。また、女性の農業士認定者数は243人となり、前年度から3人増加しています。

家族経営協定締結数



女性の農業士認定者数



注：家族経営協定とは、家族で取り組む農業経営について、経営の方針や家族一人一人の役割、就業条件・就業環境について家族みんなで話し合い、合意のもと文書により取り決めるものです。

注：女性農業士とは、農業経営における女性の能力発揮と働きやすく住みやすい地域づくりの実践により、農業・農村の振興に貢献できる農業者のことです。

資料出所：県農林政策課調べ

関連事業

- ◎ 若年女性に魅力ある職場づくり促進事業、若年女性に魅力ある職場づくり加速化事業、秋田とつながる若年女性のネットワーク構築事業、メディアによる情報発信事業、秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度（以上再掲）、男女共同参画ポータルサイト「あきた女性の活躍応援ネット」の管理運営〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ 農業士育成事業（青少年育成普及事業）〔農林政策課〕
- ◎ 次世代あきたアグリヴィーナス応援事業〔農業経済課〕
- ◎ 建設産業魅力発信事業（「けんせつ女子」魅力発信事業）〔建設政策課〕

事業紹介

○秋田とつながる若年女性のネットワーク構築事業

～＃いいね秋田「見つける×つながる」Woman's cafeの開催



（令和6年2月18日、3月2日）

### ③企業等における女性の登用促進

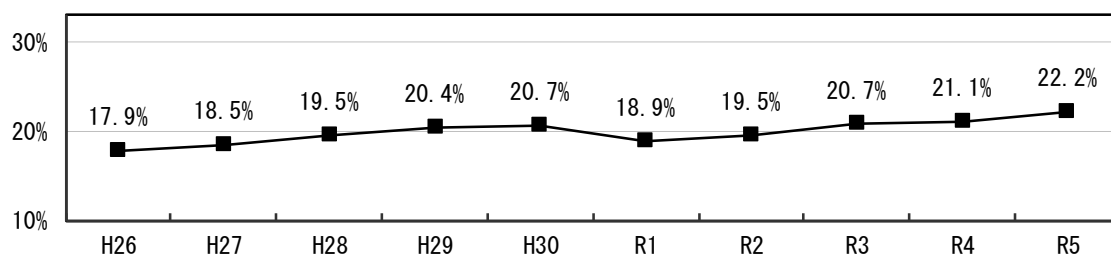
女性が企業等の責任ある地位で活躍することは、多様な視点によるイノベーションを促進し、企業等の持続的な成長にもつながるものであり、このためには、企業経営者や管理職をはじめ全ての労働者の意識を変えることが重要であることから、女性の登用促進に向けた積極的な意識啓発を図ります。

また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性の登用を積極的に進めている企業等に対し、公共調達における加点評価など優先的な受注機会を拡充することにより、企業等における女性の登用を促進します。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
6	県内民間事業所の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合	%	23.0	22.2	96.5%

#### ■ 県内民間事業所の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合の推移

令和5年度の調査では、県内民間事業所の管理職に占める女性の割合は22.2%となり、前年度から1.1ポイント上昇しています。



資料出所：県雇用労働政策課「労働条件等実態調査」

#### ■ 県内民間事業所の全労働者に占める女性の管理職の割合

令和5年度の全労働者に占める女性の管理職の割合は、前年度から0.8ポイント上昇の4.2%でした。企業規模別では労働者数の少ない企業での割合が高く、産業分類別では「宿泊、飲食業」での割合が最も高く、次いで「金融、保険業」、「サービス業」の順となっています。

(単位：%)

区 分		全労働者数	うち女性の管理職（課長相当職以上）			
			計	役 員	部長相当職	課長相当職
調 査 計		100.0	4.2	1.8	0.7	1.7
企業規模	5～29人	100.0	7.2	4.5	1.1	1.6
	30～99人	100.0	4.6	1.7	0.8	2.1
	100～299人	100.0	2.9	0.6	0.6	1.7
	300～499人	100.0	2.0	0.1	0.4	1.5
	500人以上	100.0	1.6	0.1	0.3	1.2
産業分類	建設業	100.0	3.4	3.0	0.1	0.3
	製造業	100.0	1.7	1.0	0.1	0.6
	情報通信業	100.0	1.3	0.2	0.6	0.5
	運輸、郵便業	100.0	1.8	1.7	0.0	0.1
	卸売、小売業	100.0	3.6	2.0	0.3	1.3
	金融、保険業	100.0	4.8	2.1	0.7	2.0
	宿泊、飲食業	100.0	9.2	4.7	0.5	4.0
	サービス業	100.0	4.0	1.4	0.4	2.2

資料出所：県雇用労働政策課「労働条件等実態調査」（令和5年度）

## 関連事業

- ◎ 若年女性に魅力ある職場づくり促進事業、若年女性に魅力ある職場づくり加速化事業、秋田とつながる若年女性のネットワーク構築事業、メディアによる情報発信事業、企業ネットワーク構築支援事業、秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度（以上再掲）〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ 入札参加資格登録業者への加点制度（男女共同参画職場づくり事業）〔次世代・女性活躍支援課、建設政策課、総務事務センター〕

## ④男性の育児・介護休業等を取得しやすい環境づくり

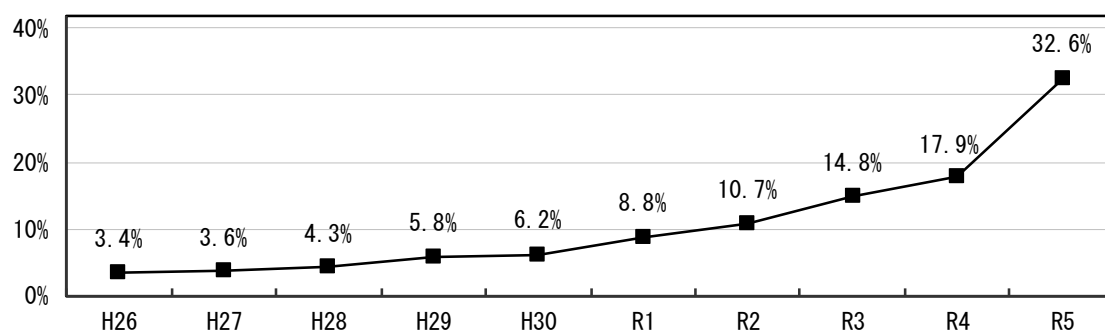
育児や介護等の家庭生活の多くを女性が担っており、女性活躍を困難にしていることから、女性の登用促進と同様に、全ての労働者に対し、男性の職業生活と家庭生活の両立に向けた積極的な意識啓発を図ります。

また、企業等における育児・介護休業等を取得しやすい環境づくりが促進されるよう、経済団体等と連携しながら、国の支援制度の周知を図るほか、次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定に取り組む企業等を支援します。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
7	県内民間事業所における男性の育児休業取得率	%	16.0	32.6	203.8%

## ■ 県内民間事業所における男性の育児休業取得率の推移

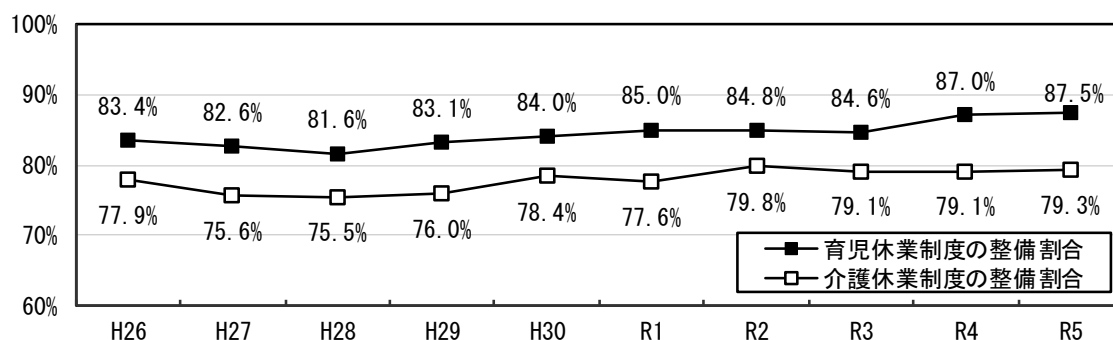
令和5年度の調査では、県内民間事業所における男性の育児休業取得率は32.6%となり、前年度比14.7ポイント増と大幅に上昇しました。



資料出所：県雇用労働政策課「労働条件等実態調査」

## ■ 育児休業・介護休業制度規定の整備状況の推移

令和5年度の調査では、県内民間事業所において、育児休業制度の規定がある事業所の割合は87.5%、介護休業制度の規定がある事業所の割合は79.3%となっています。



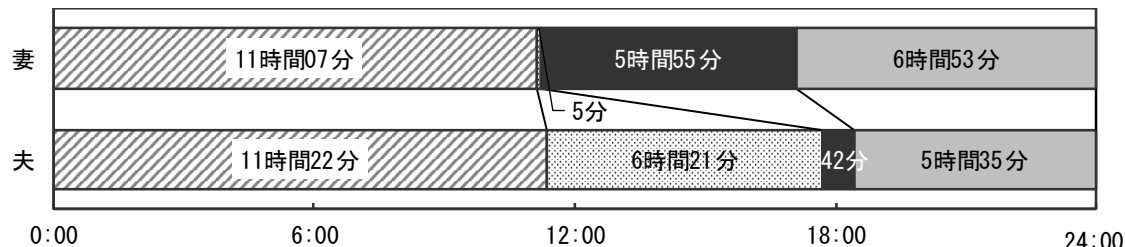
資料出所：県雇用労働政策課「労働条件等実態調査」



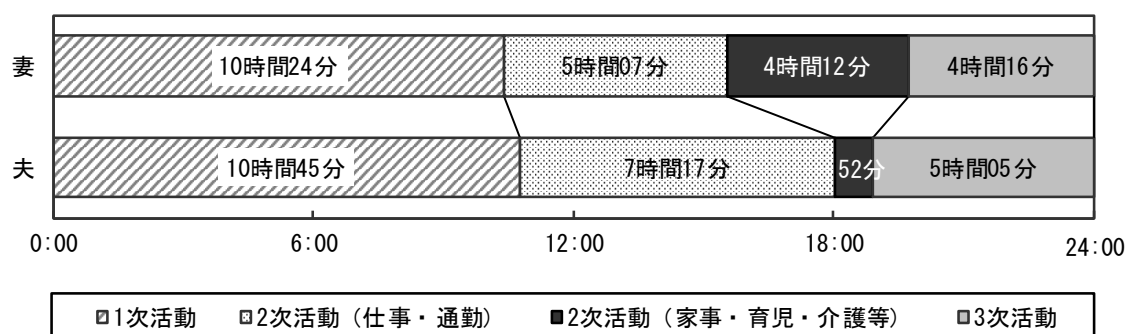
## ■ 本県の夫婦の生活時間

令和3年の調査における本県の夫婦の生活時間を見ると、夫のみ有業の世帯、共働き世帯共に、家事・育児・介護等は妻が行うという性別役割分担の実態が見られます。

### ● 夫が有業で妻が無業の世帯



### ● 共働き世帯



注：「1次活動」とは睡眠、食事のような生理的に必要な活動、「2次活動」とは仕事、家事のように社会生活を行う上で義務的な性格の強い活動、「3次活動」とはこれら以外の各人が自由に使える時間における活動をいいます。

資料出所：総務省「社会生活基本調査」（令和3年）

### 関連事業

- ◎ 若年女性に魅力ある職場づくり促進事業、メディアによる情報発信事業、男性の家事・育児参画意識醸成事業（以上再掲）〔次世代・女性活躍支援課〕

## ⑤新たな働き方の導入による多様なライフスタイルの実現

男女ともに職業生活と家庭生活を両立し、ワーク・ライフ・バランスが実感できるよう、働き方改革による長時間労働の削減はもとより、新たな働き方のリモートワークやフレックスタイム制度、短時間勤務制度の導入など、多様で柔軟な働き方の実現に向けて経済団体等と連携しながら、企業等における取組を促進します。

### 関連事業

- ◎ 若年女性の秋田暮らしサポート事業、若年女性に魅力ある職場づくり促進事業、若年女性に魅力ある職場づくり加速化事業、秋田とつながる若年女性のネットワーク構築事業、メディアによる情報発信事業、あきた女性の活躍推進会議等の開催（以上再掲）〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ テレワーク実証実験の実施〔人事課、デジタル政策推進課〕
- ◎ 魅力的な職場づくりステップアップ支援事業（再掲）〔雇用労働政策課〕

## 施策の方向（２） 女性一人ひとりが活躍できる環境づくりの推進

### ①女性のキャリア形成や再就職に向けた支援の強化

女性の新規就業を促進するため、結婚や出産等で離職するなどして、現在積極的な就職活動を行っていない女性を対象に、就業に対しての意識啓発や支援を行うとともに、受入企業に対する意識啓発等を行います。

また、子育て家庭における仕事と子育ての両立を支援するため、保育士や放課後児童クラブ支援員等の新規人材の確保や保育者が働き続けられる職場環境整備を行うとともに、保育ニーズに対応した市町村の施設整備の支援を引き続き実施し、保育の受け皿を充実させ、待機児童の解消を図ります。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
8	キャリア形成支援による女性の再就職者数	人	420	300	71.4%

資料出所：県雇用労働政策課調べ

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
9	保育所等の待機児童数（翌年度4月1日現在）	人	0	2	—

資料出所：県教育庁幼保推進課調べ

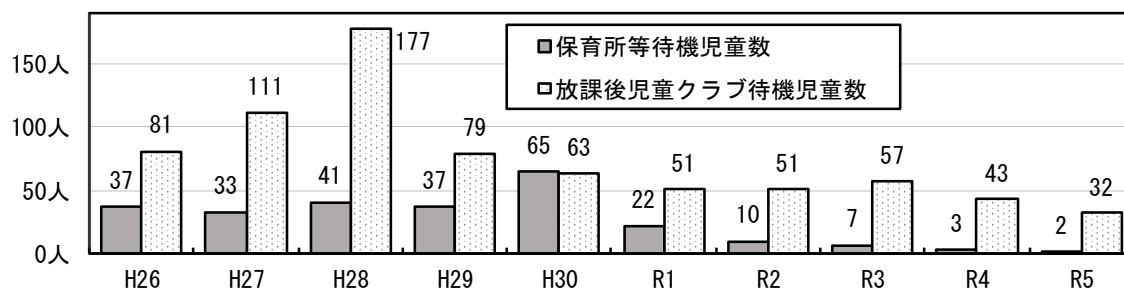
No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
10	放課後児童クラブ待機児童数（翌年度5月1日現在）	人	0	32	—

資料出所：県次世代・女性活躍支援課調べ

#### ■ 保育所等の待機児童数の推移

#### ■ 放課後児童クラブ待機児童数の推移

令和5年度の待機児童数は、保育所等が2人、放課後児童クラブが32人で、共に近年では最少となっています。



#### 関連事業

- ◎ 官民一体による女性の意識改革推進事業（再掲）、子ども・子育て支援人材育成事業、児童館活動の活性化、子ども会活動の推進、子どもの居場所づくり推進事業、あふれちゃんのえほんばこ推進事業、すこやか子育て支援事業、子育て支援団体の地域ネットワークづくり支援事業、家族で取り組む楽しく（らくたの）家事・育児支援事業、出産・子育て応援交付金事業、あきた出産おめでとう給付金事業〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ 子ども家庭相談電話事業、家庭児童相談室の充実〔地域・家庭福祉課〕
- ◎ あきた医師総合支援センター運営事業〔医務薬事課医療人材対策室〕
- ◎ キャリア応援事業、就業能力向上支援事業、勤労者等生活安定支援資金、女性の新規就業支援事業、公共職業能力開発施設における介護に関する職業訓練、労働条件に関する情報提供、人材投資促進事業〔雇用労働政策課〕
- ◎ 子どものための教育・保育給付支援事業、地域子ども・子育て支援事業、私立幼稚園運営費補助金（預かり保育推進事業費補助）〔教育庁幼保推進課〕

## ②女性の起業に対する支援

起業の促進は、経済活性化と新たな雇用を生み出す非常に重要なものであり、県内で起業しやすい環境づくりを進め、起業家を育成する必要があります。

このため、女性があらゆる産業分野で意欲的に起業し、その経営が継続できるよう、潜在的起業家層への情報や交流機会の提供とともに、確実に起業に結びつけるための伴走支援など、起業支援機関との連携による支援を行います。

### 関連事業

- ◎ 男女共同参画ポータルサイト「あきた女性の活躍応援ネット」の管理運営（再掲）〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ 次世代あきたアグリヴィーナス応援事業（再掲）〔農業経済課〕
- ◎ 創業支援資金女性・若者支援枠〔産業政策課〕
- ◎ あきた起業促進事業、秋田スタートアップエコシステム推進事業〔商業貿易課〕

## ③若年女性の県内定着の促進

本県の人口の社会減においては、依然として若年層の進学や就職を機とした県外転出が多く続いており、特に若年女性の転出は男性に比べて多くなっています。

このため、若年女性に向けた情報発信の充実や魅力ある職場づくりなどによる県内定着を促進します。

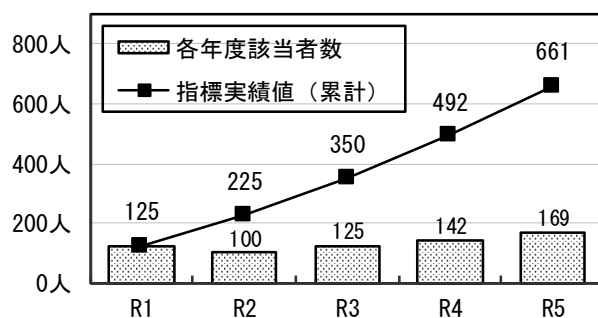
また、若年女性等の早期離職防止を図るため、企業経営者を対象に、若年女性等の育成や就業意欲を高めるためのノウハウ、好事例等を提供するセミナーを開催するなど、職場環境の改善に向けた支援を行います。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
11	支援を通じて定着した若年女性の数（累計）	人	1,100	661	60.1%

### ■ 支援を通じて定着した若年女性数の推移

支援を通じて定着した方は令和5年度までに661人となり、前年度から169人増加しています。

※ 折れ線グラフが指標の実績値（令和元年度からの累計）、棒グラフは各年度の該当者数です。



資料出所：県次世代・女性活躍支援課調べ

### 関連事業

- ◎ 若年女性の秋田暮らしサポート事業、若年女性に魅力ある職場づくり促進事業、若年女性に魅力ある職場づくり加速化事業、秋田とつながる若年女性のネットワーク構築事業、企業ネットワーク構築支援事業、秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度、あきた女性の活躍推進会議等の開催（以上再掲）〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ 先輩社員によるあきた就活応援交流会事業〔移住・定住促進課〕
- ◎ 女性の新規就業支援事業（再掲）〔雇用労働政策課〕

## ④男性の家事・育児・介護等への参画促進

男性の家事・育児・介護等の家庭生活への参画の促進は、これらの多くを女性が担っている実態を踏まえ、女性活躍を推進する上で解決しなければならない重要な課題です。

このため、共働きで子育てをしている夫婦や、男性が子育てに熱心な家庭のほか、ロールモデルとなるような夫婦・家族の姿などに関する情報を積極的に発信します。

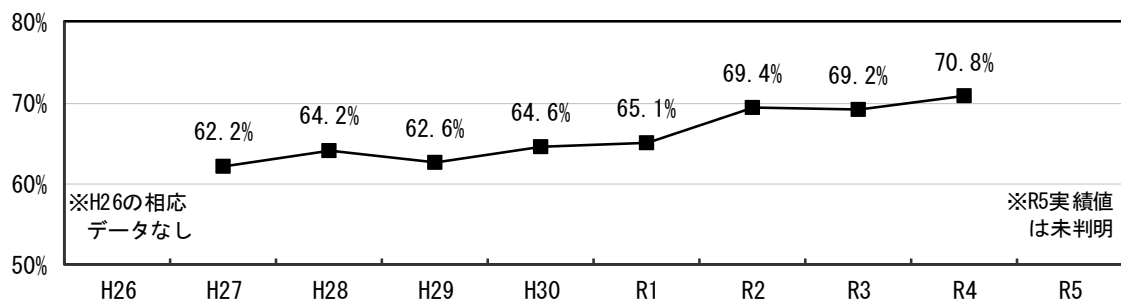
また、こうした意識を育むために、出産前から夫婦で産後の環境の変化や子育てへの考えを共有し、親になった喜びを感じることができるよう、乳幼児の父親やプレパパを対象とした子育て等を学ぶ講座を開催し、父親の育児参画を促進するとともに、子育て家庭を孤立させないよう支えていく地域づくりを進める上でも、父親同士のネットワークづくりを支援します。

No.	指 標	単位	R7目標値	R4実績値	達成率
12	積極的に育児をしている父親の割合	%	80.0	70.8	88.5%

※R4実績値を掲載。R5実績値は、R7年1月判明見込み。

## ■ 積極的に育児をしている父親の割合の推移

令和4年度（前年度）において、積極的に育児をしている父親の割合は70.8%で、令和3年度から1.6ポイント上昇しています。



資料出所：県保健・疾病対策課調べ

## 関連事業

- ◎ 秋田とつながる若年女性のネットワーク構築事業、男性の家事・育児参画意識醸成事業、家族で取り組む楽しく（らくたの）家事・育児支援事業（以上再掲）、男女共同参画センター管理運営事業（学習・研修機会の提供に関する業務）〔次世代・女性活躍支援課〕

## 事業紹介

## ○男性の家事・育児参画意識醸成事業

～男性の家事・育児参画を応援する職場づくり促進セミナーの開催



（令和5年11月17日）

## 施策の方向（３） 地域社会における女性の参画拡大

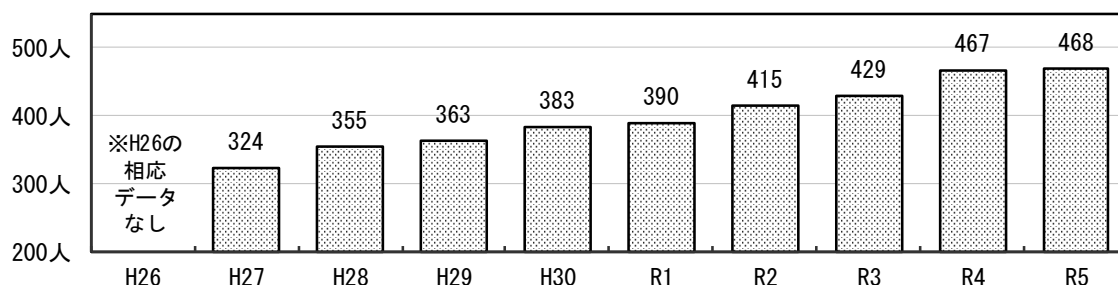
### ①地域で活躍する人材の養成

地域において男女共同参画推進の中心的役割を担うあきたF・F推進員の資質向上を図りながら、市町村との連携による活動の促進を図るとともに、自治会活動や消防団活動など地域活動の中心となって活躍できる女性リーダーを育成するために、市町村と協働し、女性を対象とした研修の実施や普及啓発などの取組を推進します。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
13	女性の消防団員数	人	465	468	100.6%

#### ■ 女性の消防団員数の推移

令和5年度の女性の消防団員数は468人で、前年度からは1人の増加にとどまっています。

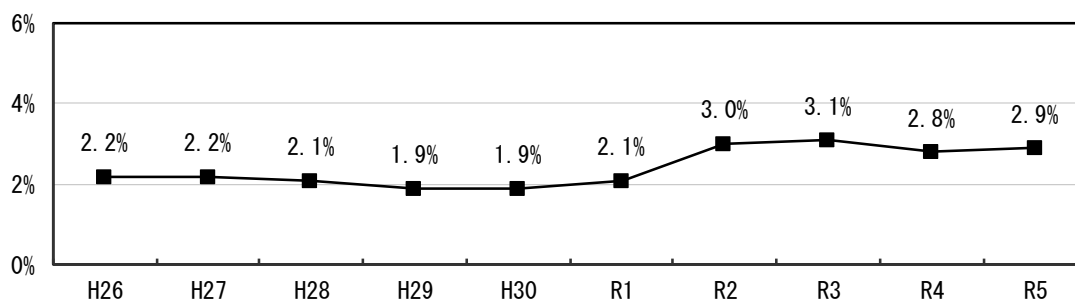


資料出所：県総合防災課調べ

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
14	自治会長における女性の割合	%	5.9	2.9	49.2%

#### ■ 自治会長における女性の割合の推移

令和5年度の女性の割合は2.9%で、前年度から0.1ポイントの上昇にとどまっています。



資料出所：県次世代・女性活躍支援課調べ

#### 関連事業

- ◎ 地域の女性リーダー応援事業、あきたF・F推進員の養成と活用（男女共同参画推進事業）、男女共同参画関連リソースの活用促進事業（あきたの男女共同参画連携会議の開催、女性人材の活用促進）〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ 女性消防団ネットワーク会議の開催、消防団加入促進モデル事業〔総合防災課〕
- ◎ 指導員等（社会教育アドバイザー）の設置〔教育庁生涯学習課〕

## ②地域づくり活動への参画拡大

地域コミュニティを維持しながら、多様化・複雑化する地域課題を解決するため、地域づくり活動に女性も含めたあらゆる世代の参画を促進するとともに、県民が主体となって展開する地域活動への支援や地域づくり人材の育成を進めます。

### 関連事業

- ◎ ゆとり生活創造センター管理運営費、協働の地域づくりサポート事業、未来をつくるロカジョーサークル応援事業〔地域づくり推進課〕
- ◎ 子どもの未来応援居場所づくり等支援事業〔地域・家庭福祉課〕
- ◎ 秋田を支える人づくり教育推進事業（ふるさと人材・地域づくり推進事業）〔教育庁高校教育課〕

## ③国際的視野を持った人材の育成

男女共同参画の推進には、国際規範の遵守や海外の取組の評価など、世界の中における日本という意識が必要であり、国際社会における男女共同参画の状況を踏まえ、国際的な視野を身につけた人材の育成を図ります。

### 関連事業

- ◎ 国際化推進事業（外国青年招致事業、海外研修員受入事業）、多文化共生推進事業（外国人支援ネットワーク構築事業、地域の多文化共生人材育成事業）〔国際課〕
- ◎ AKITAグローバル人材育成事業（グローバルコミュニケーションプロジェクト事業、発信力強化プロジェクト事業）〔教育庁高校教育課〕

### 事業紹介

#### ○地域の女性リーダー応援事業



中央地区養成塾（令和5年10月7日）



県南地区養成塾（令和5年11月11日）



県北地区応援講座（令和5年12月15日）



中央地区活動報告会（令和6年2月6日）



## 推進の柱2 健康で明るく安全・安心な暮らしの実現

性犯罪・性暴力をはじめ配偶者等からの暴力は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女共同参画を推進していく上で克服すべき重要な課題であることから、この根絶に向けた取組をより一層強力に進めます。

また、県民誰もが生涯にわたり性差に応じて健康な生活を営むことができるよう、発達の段階に対応した健康教育の充実や、高齢者の自立生活と介護予防の推進など、ライフステージに応じた健康づくりの取組を推進します。

さらに、経済社会における男女が置かれた状況の違いなどから、女性が陥りやすい貧困等生活上の困難の解消を図るために、多様な困難を抱える家庭等に対して、実情に応じたきめ細かな支援を行います。

### 施策の方向（１） 性暴力やハラスメント等の根絶

#### ①性犯罪・性暴力への対策の推進

性犯罪・性暴力は、被害者の人としての尊厳を傷つけ、心身に深刻な影響を与え、その後の生活にも甚大な影響を与えることから、この根絶に向け関係機関が相互に連携し、発生の防止に努めます。

また、性犯罪・性暴力被害者の心身の負担軽減とその健康回復を図るため、「あきた性暴力被害者サポートセンター（ほっとハートあきた）」において、被害直後から警察や医療機関等と連携した総合的な支援を行うとともに、関係機関・団体が連携し、犯罪被害者等に対する相談体制の更なる充実を図ります。

さらに、各学校において全ての教職員に対し、犯罪被害者等支援の必要性と関係機関の具体的な支援方法等を周知するほか、「非行防止教室」の実施等により、犯罪抑止のための教育を進めるとともに、生命の尊さを学び大切に教育、一人ひとりを尊重する教育を更に推進し、性犯罪・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、子どもの発達段階に配慮した教育の充実を図ります。

#### 関連事業

- ◎ 男女共同参画苦情調整会議の開催〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ パートナーに対する暴力防止対策事業〔地域・家庭福祉課〕
- ◎ 安全・安心なまちづくり事業（防犯活動推進事業、犯罪被害者等支援事業）〔県民生活課〕
- ◎ 女性に対する暴力相談への適切な対応〔警察本部人身安全対策課〕
- ◎ 性犯罪被害相談電話〔警察本部捜査第一課〕

#### 事業紹介

##### ○企業ネットワーク構築支援事業

～企業（経営者層・マネジメント層）向け研修会の開催（各層 3地区×4回）



（令和5年7月～令和6年3月）

## ②DV防止の普及啓発・学校等における予防教育の充実

配偶者や恋人など親密な関係にある者の間における暴力は、家庭等の閉鎖された空間に潜在化しがちで、被害者が相手から逃げるなど自分の身を守るための正常な判断ができないほど気力を奪い、被害者の心身に深刻な影響を及ぼす可能性があります。

このため、DV防止キャンペーン等の啓発により、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であるとの認識を浸透させるとともに、関係機関との連携による相談体制を強化し、被害者に対する保護と自立を支援する取組の充実を図ります。

また、大学生や高校生など未婚の若年層や障害を持つ方においても、交際相手による身体的暴力や、相手を傷つける言動等が問題視されていることから、互いを尊重し合う対等な関係を築く方法や相手のことを認めるコミュニケーションの仕方等について、授業をはじめとした様々な教育活動を通じて伝えるほか、障害福祉サービス事業所において普及啓発を行うなど、性別を問わず被害者にも加害者にもならない予防教育の充実を図ります。

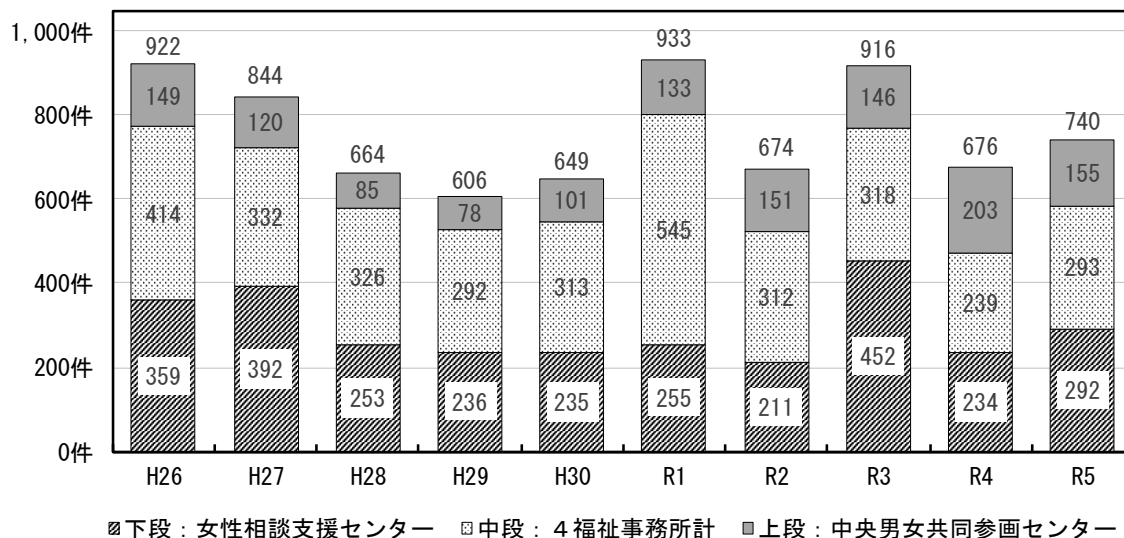
さらに、加害者対策の推進については、国や関係団体等の加害者更生プログラムなどの取組について情報収集に努めながら、加害者からの相談体制のあり方を検討します。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
15	DV予防教育の実施高校数	校	34	30	88.2%

資料出所：県教育庁高校教育課調べ

### ■ 配偶者暴力相談支援センターに寄せられたDV相談件数

令和5年度に県内6か所の配偶者暴力相談支援センターに寄せられた相談件数は740件で、前年度から64件増加しています。



注：配偶者暴力相談支援センターは、女性相談支援センター（県子ども・女性・障害者相談センター児童女性相談部。秋田市）、北福祉事務所（大館市）、山本福祉事務所（能代市）、中央福祉事務所（潟上市）、南福祉事務所（横手市）、中央男女共同参画センター（秋田市）の6か所です。

資料出所：県地域・家庭福祉課調べ



### 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法）

平成13年に公布・施行された法律で、配偶者（離婚後の配偶者であった者や事実婚の者のほか、生活の本拠を共にする交際相手を含む。）からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的としています。

被害者が男性の場合もこの法律の対象となりますが、被害者は多くの場合女性であることから、法律の前文は女性の被害者に配慮した内容となっています。

令和5年には、保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化や国基本方針・都道府県基本計画の記載事項の拡充、関係機関等から構成される協議会の法定化（都道府県には、組織する努力義務）を内容とする一部改正が行われ、令和6年4月から施行されています。

#### 関連事業

- ◎ 女性相談員の配置、電話相談員の配置、DV相談担当職員専門研修、市町村担当職員研修、一時保護委託事業、心理療法担当職員の配置、配偶者からの暴力被害女性保護支援ネットワーク事業、パートナーに対する暴力防止対策事業（「許さない。DV」キャンペーン）、DV防止対策連絡協議会〔地域・家庭福祉課〕
- ◎ 高校におけるデートDV予防関係の指導〔教育庁高校教育課〕

### ③ハラスメントの根絶

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は、男女が共に仕事と生活を両立しにくい職場の雰囲気や、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタニティハラスメント等）などの背景となっているほか、男性を中心とした労働慣行の大きな要因にもなっており、女性活躍の妨げとなります。

このため、県民誰もが職場や学校、家庭、地域などのあらゆる場においてハラスメントに遭わない安心な暮らしができるよう、この要因の根底にある固定的な性別役割分担意識の解消に向け、男女共同参画センターを中心に市町村や関係団体と連携等しながら普及啓発を行うほか、特に職業生活においては、様々な機会を捉え企業等に対して、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）に沿った措置が実施されるよう周知を行います。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
16	ハラスメントの相談体制を整備した事業所の割合	%	参考値	68.4	—

資料出所：県雇用労働政策調べ

#### 関連事業

- ◎ 男女共同参画相談室（中央男女共同参画センターハーモニー相談室）〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ 多様性に満ちた社会づくり推進事業〔あきた未来戦略課〕
- ◎ 労働相談〔雇用労働政策課〕

## 施策の方向（２） ライフステージに応じた健康づくりへの支援

### ①発達の段階に応じた健康教育の充実

近年、性情報が氾濫するなど、子どもたちを取り巻く社会環境が大きく変化する中、性に関して、子どもたちが男女共に正確な知識をもち、適切に理解し行動できるよう、学校において全ての教職員が性に関する指導について共通理解を図りながら、教育活動全体を通じて横断的な取組を推進します。

#### 関連事業

- ◎ 性に関する指導事業〔教育庁保健体育課〕

### ②生涯を通じ性差に応じた健康の維持・増進

思春期から更年期に至る女性の各ライフステージに応じた身体的・精神的な悩みについて、安心して相談できる体制づくりを推進するとともに、科学的根拠に基づくがん検診の推進等に取り組みます。

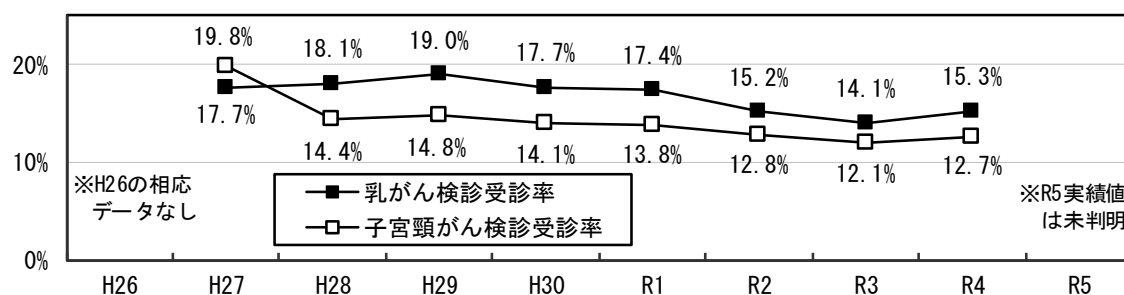
また、働き盛り世代の職場における様々な健康に係る取組を促すため、秋田県版健康経営優良法人認定制度の普及を進めます。

No.	指 標	単位	R7目標値	R4実績値	達成率
17	乳がん検診受診率	%	60.0	15.3	25.5%
18	子宮頸がん検診受診率	%	60.0	12.7	21.2%

※R6変更後の目標値、R4実績値を掲載。R5実績値は、R7年3月判明見込み

#### ■ 乳がん検診受診率、子宮頸がん検診受診率の推移

令和4年度（前年度）の受診率は、乳がん検診が15.3%、子宮頸がん検診が12.7%で、いずれも5年ぶりに上昇しています。



資料出所：県健康づくり推進課調べ

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
19	秋田県版健康経営優良法人の認定数	法人	100	181	181.0%

資料出所：県健康づくり推進課調べ

#### 関連事業

- ◎ 健康経営普及事業、がん検診受診率向上推進事業、若年女性のためのがん検診受診促進事業〔健康づくり推進課〕
- ◎ 女性の健康支援事業〔保健・疾病対策課〕

### ③母性保護と母子保健に関する施策の充実

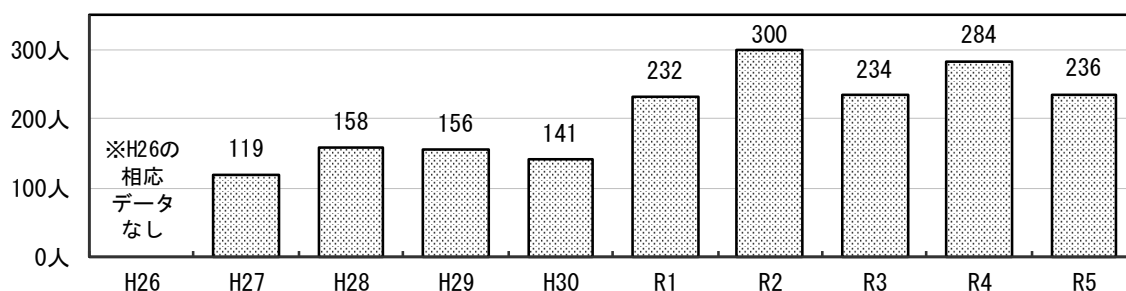
市町村の「子育て世代包括支援センター」における妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援体制の整備に支援するとともに、不妊に悩む人への様々な支援の充実を図ります。

また、女性が安心して妊娠・出産の時期を過ごせるよう、周産期医療対策の推進や妊産婦・乳幼児に対する健康診査、保健指導の充実を図るなど、総合的な母子保健対策を推進します。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
20	こころとからだの相談室相談者数	人	243	236	97.1%

#### ■ こころとからだの相談室相談者数の推移

令和5年度の相談者数は236人で、前年度から48人減少しています。



資料出所：県保健・疾病対策課調べ

#### 関連事業

- ◎ 出産・子育て応援交付金事業（再掲）〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ 妊娠・出産への健康づくり支援事業〔保健・疾病対策課〕
- ◎ 総合周産期母子医療センター運営費補助事業、地域周産期母子医療センター運営費補助事業〔医務薬事課〕

### ④高齢者の自立生活と介護予防の推進

超高齢化の時代を迎え、とりわけ女性の平均寿命が長くなる中、高齢者が豊かな経験や知識・技能を活かして行うボランティアや就労的活動への参加を促進するとともに、介護予防・重度化防止のために地域住民が主体に行う運動教室や趣味活動などの「通いの場」において、多様な活動が行われるよう支援します。

また、高齢期の健康づくり対策として、栄養・食生活改善や運動の奨励、歯科口腔の定期的な管理やフレイル・オーラルフレイルの予防に関する普及啓発を推進します。

さらに、在宅で介護に取り組む家族等（ケアラー）に対する必要な介護サービスの確保や、相談・支援体制の強化により、高齢者が住み慣れた地域において生きがいを持って生活することができる取組を進めます。

#### 関連事業

- ◎ バリアフリー広報啓発事業〔障害福祉課〕
- ◎ 地域支援事業交付金、高齢者総合相談・生活支援センター運営事業、地域でつなぐ認知症支援推進事業、老人福祉施設等環境整備事業、高齢者元気アップ支援事業、老人クラブ助成事業〔長寿社会課〕
- ◎ ケアラー支援・普及啓発事業〔地域・家庭福祉課〕
- ◎ フレイル予防啓発事業、オーラルフレイル予防啓発事業〔健康づくり推進課〕

## 施策の方向（３） 生活上の困難を抱える家庭等に対する支援

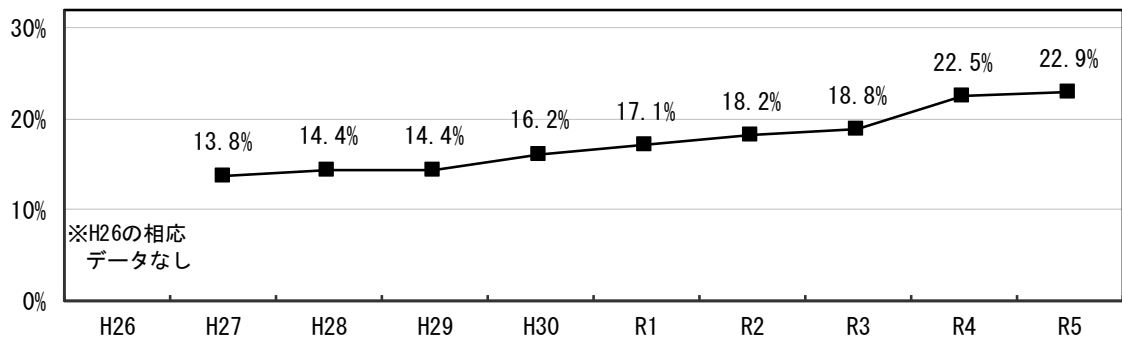
### ①ひとり親家庭等への支援

生活上の困難に陥りやすい非正規労働者やひとり親家庭が、経済的な不安や悩みを抱えずに安心して暮らせるよう、男女の均等な機会と公正な待遇の確保や女性の就業継続・再就職支援に向けた取組を進めるほか、児童扶養手当などの経済的支援とともに、母子家庭・父子家庭それぞれの悩みや課題に適切に支援できる相談・情報提供体制の充実を図ります。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
21	母子家庭の年収240万円以上の世帯の割合	%	20.6	22.9	111.2%

#### ■ 母子家庭の年収240万円以上の世帯の割合の推移

令和5年度の割合は22.9%で、前年度から0.4ポイント上昇しています。



資料出所：県地域・家庭福祉課調べ

#### 関連事業

- ◎ ひとり親等生活困窮者に対する家計改善支援事業、母子父子寡婦福祉資金貸付事業、ひとり親家庭就業・自立支援センター事業、母子家庭等自立支援給付金事業、子どものための自立支援資金貸付事業、養育費確保対策事業〔地域・家庭福祉課〕
- ◎ キャリア応援事業、就業能力向上支援事業、勤労者等生活安定支援資金（以上再掲）〔雇用労働政策課〕

#### 事業紹介

##### ○秋田県女性の活躍推進企業表彰



##### ○秋田県子ども・子育て支援知事表彰



（令和5年11月17日実施）

## ②子ども・若者の自立に向けた力を高める取組の推進

性別に関係なくニートやひきこもり状態にある子ども・若者が、社会への一步を踏み出すためには、相談者に寄り添う、励ますなど地道な対応が必要です。

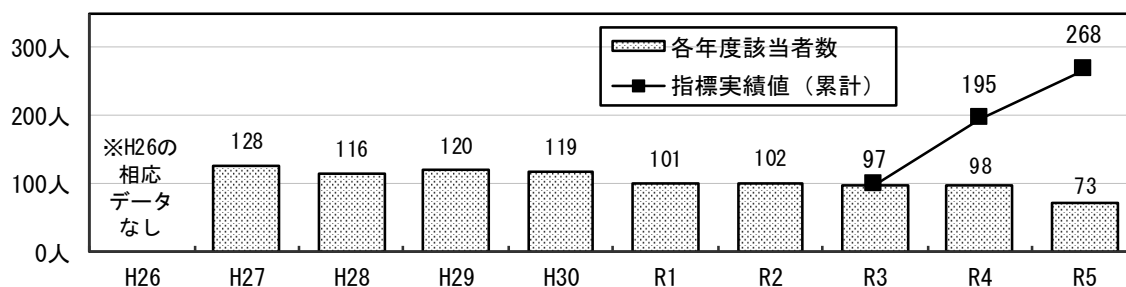
このため、県ひきこもり相談支援センターにおいて、電話や面接による本人・家族からの相談に対応するとともに、相談支援体制の整備や関係機関の連携強化に取り組みます。

また、地域若者サポートステーションにおけるジョブトレーニングのほか、職場ふれあいやコミュニケーションスキルアップへの支援などを通じて、継続的に社会と関わる機会の確保や就業に向けた支援を行います。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
22	若者の自立支援を通じた進路決定者数（累計）	人	500	268	53.6%

### ■ 若者の自立支援を通じた進路決定者数の推移

自立支援を通じた進路決定者数は令和5年度までに268人となり、前年度から73人増加しています。



※ 折れ線グラフが指標の実績値（令和3年度からの累計）、棒グラフは各年度の該当者数です。

資料出所：県次世代・女性活躍支援課調べ

### 関連事業

◎ 子ども・若者育成支援推進事業〔次世代・女性活躍支援課〕

### 事業紹介

○男女共同参画社会づくり表彰



（令和5年6月17日実施）

## 推進の柱 3 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化

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を実現するため、多様性に配慮しつつ、固定的な性別役割分担意識の解消や、人権尊重を基盤とした教育の充実を図ります。

また、企業や団体等における女性の活躍推進に向けた取組を波及させていくためにも、行政分野において政策・方針決定過程への女性の参画を促進するなど率先した取組を進めます。

さらに、県民が主体となった男女共同参画社会の実現が図られるよう、男女共同参画センターを中心に、地域における女性活躍等の意識醸成を図るとともに、地域住民や市町村、関係団体等の連携による地域ネットワークの機能強化等に取り組めます。

### 施策の方向（１） 人権の尊重と理解促進

#### ①固定的な性別役割分担意識の更なる解消に向けた啓発活動の推進

性別に関わらず、人がどう生きるかは、個人がその考え方や能力に合わせて決定すべきものであり、「男なら」「女なら」こうあるべきという社会的に形成された枠組みで制限されることは、男女共同参画社会の実現にとって大きな妨げとなります。

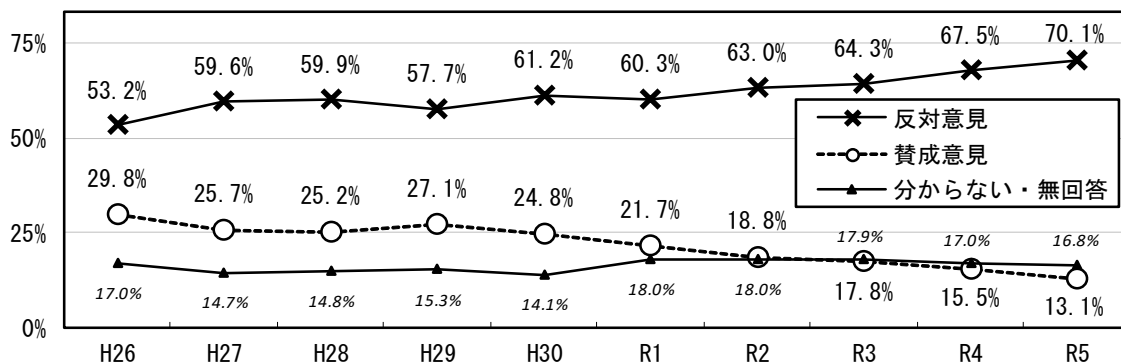
「男は仕事、女は家庭」という考えに代表される固定的な性別役割分担意識は、平成30年度の調査において、「反対意見の割合」が61.2%と調査開始以来初めて6割を超え、県民の意識は大きく変わってきています。

こうした意識を更に高めて、多様性や男女の人権が尊重される社会を実現するため、啓発活動を推進します。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
23	「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見の割合	%	68.0	70.1	103.1%

#### ■ 「男は仕事、女は家庭」という意識への賛否の推移

令和5年度の調査では、「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見（反対・どちらかと言えば反対）の割合は70.1%で、初めて7割を超えました。



※比率(%)は小数点以下第2位を四捨五入して表示しているため、各回答の比率の合計が100%にならないことがある。

資料出所：県総合政策課「県民意識調査」

## 関連事業

- ◎ 男女共同参画審議会の開催、年次報告「あきたの男女共同参画」の作成・公表、男女共同参画推進月間事業の実施、男女共同参画社会づくり表彰、市町村男女共同参画計画策定の促進、市町村の男女共同参画推進状況の調査、男女共同参画意識を高める副読本の作成・配布〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ 多様性に満ちた社会づくり推進事業（再掲）〔あきた未来戦略課〕

## ②男女平等など人権の尊重を促進する教育の充実

男女が共に自立して個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するためには、子どもの頃から男女平等の理解を促していくことが重要です。

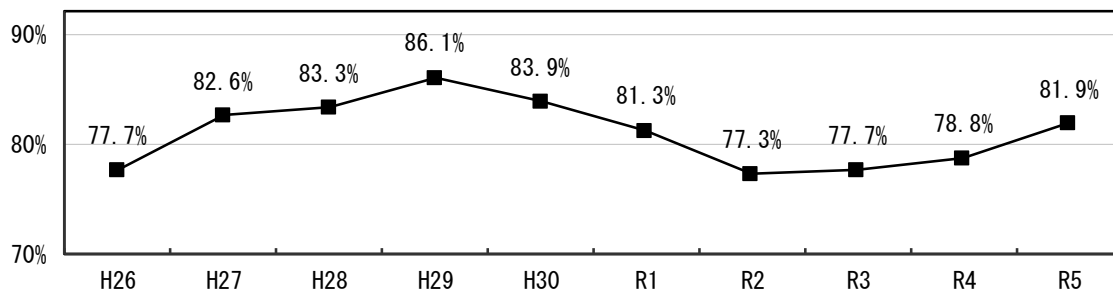
このため、家庭や学校において、副読本を活用するなどにより、性別を理由とする差別の解消や男女の本質的平等のほか、「男だから」「女だから」という偏見や決めつけをもたせない教育を推進します。

また、性同一性障害など性的マイノリティの子どもの存在にも配慮し、教育の場において児童生徒の心情をしっかりと受け止めたきめ細かな対応を行います。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
24	男女共同参画意識を高める副読本の活用率	%	85.0	81.9	96.4%

## ■ 男女共同参画意識を高める副読本の活用率の推移

令和5年度の活用率は81.9%で、前年度から3.1ポイント上昇しています。



資料出所：県次世代・女性活躍支援課調べ

## 事業紹介

○ライフプランニング学習副読本の作成 令和6年度版（令和6年2月発行）



小学生用



中学生用



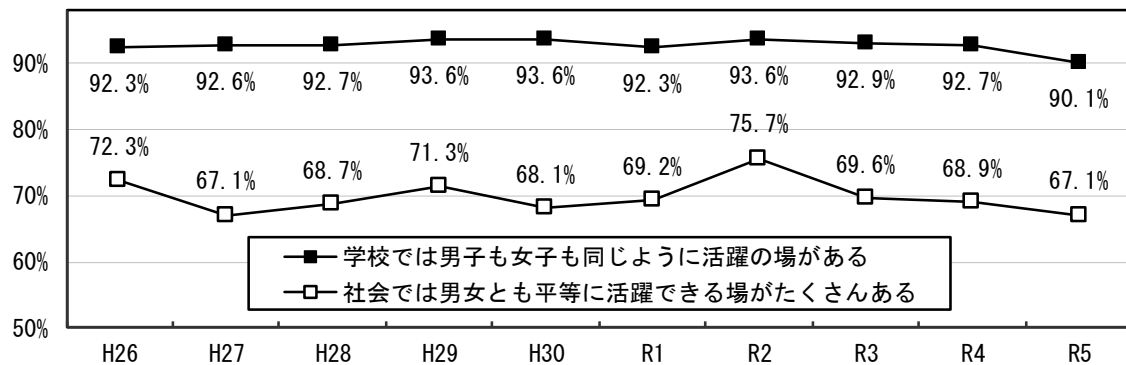
高校生用



● 推進の柱 3 ●

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
25	「学校では男子も女子も同じように活躍の場がある。」と考えている児童生徒の割合	%	93.6	90.1	96.3%
26	「社会では男女とも平等に活躍できる場がたくさんある。」と考えている児童生徒の割合	%	71.3	67.1	94.1%

- 「学校では男子も女子も同じように活躍の場がある。」と考えている児童生徒の割合の推移
  - 「社会では男女とも平等に活躍できる場がたくさんある。」と考えている児童生徒の割合の推移
- 令和5年度の調査では、学校での男子女子同様の活躍の場については児童生徒の90.1%、社会での男女平等の活躍の場については67.1%がそうした場があると考えています。



資料出所：県教育庁義務教育課調べ

関連事業

- ◎ L G B T Qに関する啓発リーフレットの作成、男女共同参画意識を高める副読本の作成・配布（再掲）〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ スクールカウンセラー等配置事業、スクールソーシャルワーカー活用事業、SNS・電話相談事業、小学校生徒指導研修実施事業〔教育庁義務教育課〕
- ◎ 秋田を支える人づくり教育推進事業（ふるさと人材・地域づくり推進事業）（再掲）〔教育庁高校教育課〕
- ◎ 社会教育関係団体への助成〔教育庁生涯学習課〕

事業紹介

〇 L G B T Q理解促進セミナー



（令和5年7月12日）



## 施策の方向（２） 行政分野等における率先した取組の推進

### ①政治や行政分野における女性の参画拡大

県は、県政の様々な分野において女性の活躍を推進するため、女性職員の班長職への登用や企画業務への配置等を通じて、マネジメント能力や政策形成能力の向上に努めるとともに、女性職員を対象としたキャリア研修の実施や若年層から多様な分野を経験させるなどにより計画的に育成し、登用率の目標を設定の上、積極的に管理職へ登用します。

また、教育分野においては、キャリアアップを意識した業務分担を行い、適任者には管理職試験の受験を促すことにより、公立学校の管理職に占める女性の割合を高めます。

さらに、市町村に対しては、計画的に女性職員の職域の拡大や育成等を行いながら、登用率の目標を掲げて管理職への登用を推進するよう働きかけます。

加えて、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成30年法律第28号）の施行に伴い、法に基づく実態の調査や情報収集、啓発活動等に取り組みます。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
27	県職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	%	15.0	12.9	86.0%

#### ■ 県職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合

令和5年度における県職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合は12.9%で、前年度から3.2ポイント上昇しています。

（4月1日現在）

年度	県職員数			うち管理職（課長級以上）			女性の管理職の職位別内訳		
	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合	部長級	次長級	課長級
H27	3,301人	593人	18.0%	270人	13人	4.8%	1人	1人	11人
H28	3,300人	610人	18.5%	268人	16人	6.0%	2人	0人	14人
H29	3,296人	624人	18.9%	266人	18人	6.8%	1人	1人	16人
H30	3,296人	637人	19.3%	267人	19人	7.1%	0人	2人	17人
R1	3,300人	658人	19.9%	267人	17人	6.4%	0人	0人	17人
R2	3,326人	672人	20.2%	267人	16人	6.0%	0人	2人	14人
R3	3,342人	698人	20.9%	267人	21人	7.9%	1人	4人	16人
R4	3,331人	715人	21.5%	268人	26人	9.7%	2人	3人	21人
R5	3,411人	774人	22.7%	272人	35人	12.9%	3人	3人	29人

注：対象は、知事部局等（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

#### ■ 県職員の採用者に占める女性の割合

（4月1日～3月31日）

年度	大学卒業程度			短大卒業程度			高校卒業程度			計		
	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合
H26	117人	28人	23.9%	6人	6人	100.0%	75人	24人	32.0%	198人	58人	29.3%
H27	116人	34人	29.3%	6人	5人	83.3%	67人	19人	28.4%	189人	58人	30.7%
H28	127人	31人	24.4%	9人	6人	66.7%	77人	17人	22.1%	213人	54人	25.4%
H29	89人	27人	30.3%	9人	6人	66.7%	79人	27人	34.2%	177人	60人	33.9%
H30	111人	33人	29.7%	7人	3人	42.9%	87人	28人	32.2%	205人	64人	31.2%
R1	95人	25人	26.3%	2人	2人	100.0%	58人	20人	34.5%	155人	47人	30.3%
R2	108人	34人	31.5%	6人	4人	66.7%	97人	27人	27.8%	211人	65人	30.8%
R3	109人	38人	34.9%	7人	5人	71.4%	62人	15人	24.2%	178人	58人	32.6%
R4	119人	34人	28.6%	6人	3人	50.0%	62人	28人	45.2%	187人	65人	34.8%
R5	122人	47人	38.5%	9人	6人	66.7%	89人	30人	33.7%	220人	83人	37.7%

注：対象は、知事部局等、教育庁及び警察本部の一般行政職に採用された職員

資料出所：県人事課調べ

● 推進の柱 3 ●

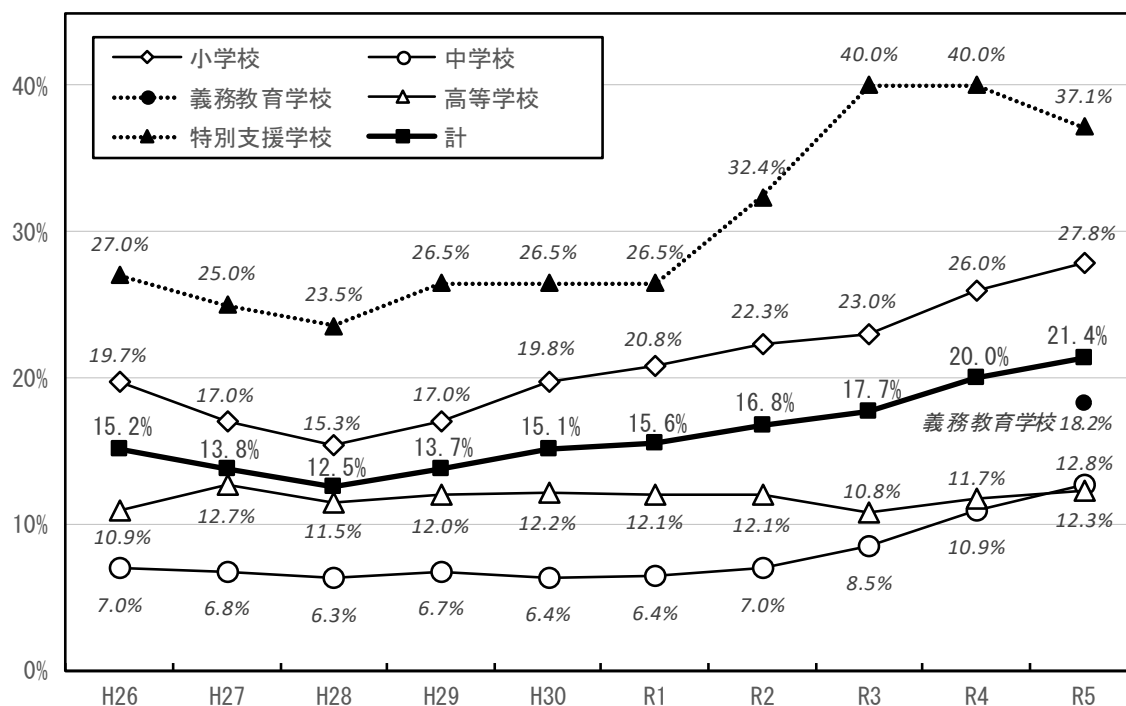
No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
28	公立学校の管理職に占める女性の割合	%	20.0	21.4	107.0%

■ 公立学校の管理職に占める女性の割合の推移

令和5年度における公立学校の管理職（校長、副校長及び教頭）に占める女性の割合は21.4%で、前年度から1.4ポイント上昇しています。

（4月1日現在）

	R1			R2			R3			R4			R5		
	総数	女性	女性割合	総数	女性	女性割合	総数	女性	女性割合	総数	女性	女性割合	総数	女性	女性割合
小学校	395人	82人	20.8%	385人	86人	22.3%	365人	84人	23.0%	354人	92人	26.0%	345人	96人	27.8%
中学校	219人	14人	6.4%	215人	15人	7.0%	213人	18人	8.5%	211人	23人	10.9%	196人	25人	12.8%
義務教育学校	(R4までの義務教育学校の管理職は、便宜上中学校に計上)												11人	2人	18.2%
高等学校	116人	14人	12.1%	116人	14人	12.1%	111人	12人	10.8%	111人	13人	11.7%	114人	14人	12.3%
特別支援学校	34人	9人	26.5%	34人	11人	32.4%	35人	14人	40.0%	35人	14人	40.0%	35人	13人	37.1%
計	764人	119人	15.6%	750人	126人	16.8%	724人	128人	17.7%	711人	142人	20.0%	701人	150人	21.4%



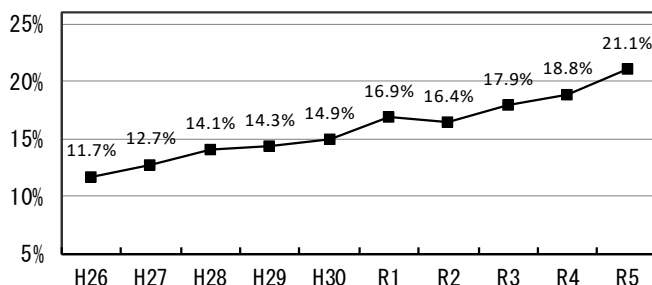
注：平成30年度から令和4年度までは義務教育学校の設置が1校であったことから、その間の当該校の管理職は、便宜上中学校に含めて計上しています。

資料出所：県教育庁総務課

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
29	市町村職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	%	20.0	21.1	105.5%

### ■ 市町村職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合の推移

令和5年度における市町村職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合は21.1%で、前年度から2.3ポイント上昇しています。



（4月1日現在）

年度	総数	うち女性	女性割合
H26	1,434人	168人	11.7%
H27	1,406人	179人	12.7%
H28	1,308人	184人	14.1%
H29	1,207人	173人	14.3%
H30	1,191人	178人	14.9%
R1	1,201人	203人	16.9%
R2	1,212人	199人	16.4%
R3	1,219人	218人	17.9%
R4	1,252人	236人	18.8%
R5	1,333人	281人	21.1%

資料出所：県次世代・女性活躍支援課調べ

### 関連事業

- ◎ 市町村の特定事業主行動計画策定及び取組の促進、市町村の女性活躍推進計画策定の促進〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ 県職員の管理・監督職等への女性の登用、女性職員の職域拡大〔人事課〕

## ②県及び市町村の委員会・審議会等への女性の参画拡大

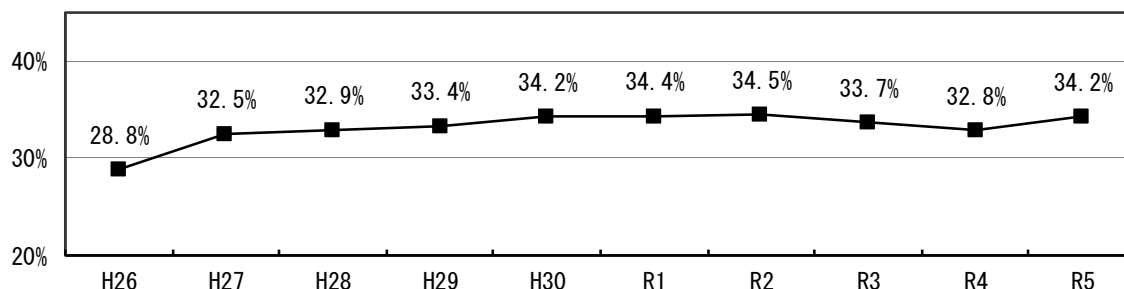
県は、女性を含めた多様な人材の登用を進めるために共同公募を実施するとともに、庁内横断的に情報共有するなど、審議会等への女性委員の登用促進に取り組めます。

また、市町村に対しては、審議会等への女性委員の参画率の目標を掲げて、女性委員の登用に取り組むよう働きかけます。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
30	県の委員会・審議会等への女性委員の参画率	%	40.0	34.2	85.5%

### ■ 県の委員会・審議会等への女性委員の参画率の推移

令和5年度における参画率は34.2%で、前年度から1.4ポイント上昇しています。



注：令和3年度実績から、基準日を翌年度4月1日、職指定委員を含む、に見直しました。

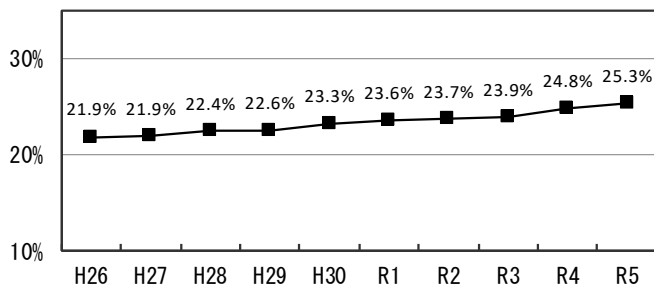
資料出所：県次世代・女性活躍支援課調べ

● 推進の柱 3 ●

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
31	市町村の委員会・審議会等への女性委員の参画率	%	30.0	25.3	84.3%

■ 市町村の委員会・審議会等への女性委員の参画率の推移

令和5年度における女性委員の参画率は25.3%で、前年度から0.5ポイント上昇しています。



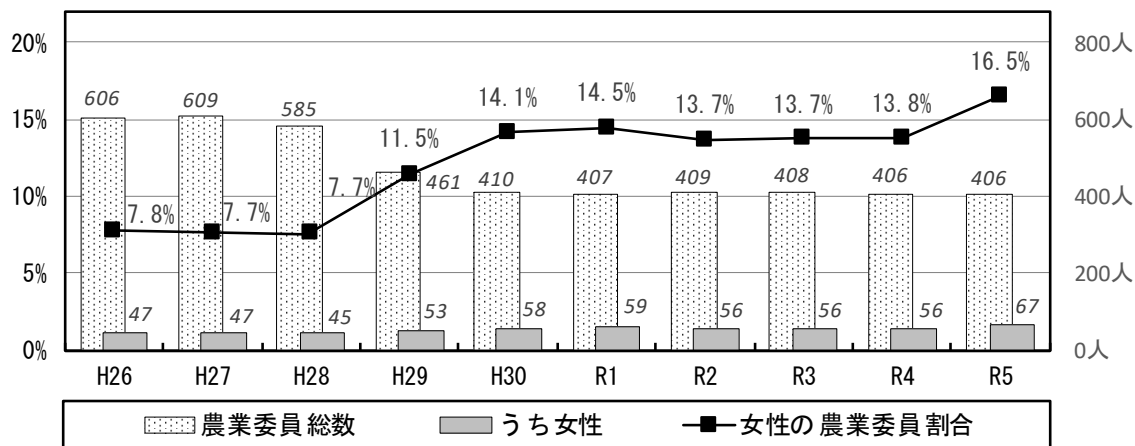
年度	総数	うち女性	女性割合
H26	8,375人	1,832人	21.9%
H27	8,344人	1,828人	21.9%
H28	8,280人	1,858人	22.4%
H29	8,538人	1,928人	22.6%
H30	8,197人	1,908人	23.3%
R1	8,029人	1,893人	23.6%
R2	8,058人	1,912人	23.7%
R3	7,944人	1,896人	23.9%
R4	7,893人	1,959人	24.8%
R5	7,966人	2,017人	25.3%

資料出所：県次世代・女性活躍支援課調べ

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
32	女性の農業委員割合	%	20.0	16.5	82.5%

■ 女性の農業委員割合の推移

令和5年度における市町村農業委員会委員に占める女性の割合は16.5%で、前年度から2.7ポイント上昇しています。女性の農業委員数67人は、近年では最多です。



資料出所：県農林政策課調べ

関連事業

◎ 審議会等への女性の参画拡大の取組〔次世代・女性活躍支援課〕

### ③行政分野における男性の育児休業取得の促進

県は、新たに子どもが生まれる男性職員がいる所属長に対し、職員との面談を通じ、子育てに関する休暇等の取得希望や取得時期を記載する「育児プランシート」の作成を義務付けするなど、男性職員の育児参画を促進します。

また、市町村に対しては、個別の事情を踏まえながら取得率の目標を掲げて、男性職員の育児参画を促進するよう働きかけます。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
33	県職員の男性育児休業取得率	%	100.0	70.8	70.8%
	1か月以上の取得率	%	50.0	38.9	77.8%

※R6変更後の指標及び目標値を掲載

資料出所：県人事課調べ

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
34	公立学校等の男性育児休業取得率	%	13.0	32.4	249.2%

資料出所：県教育庁総務課調べ

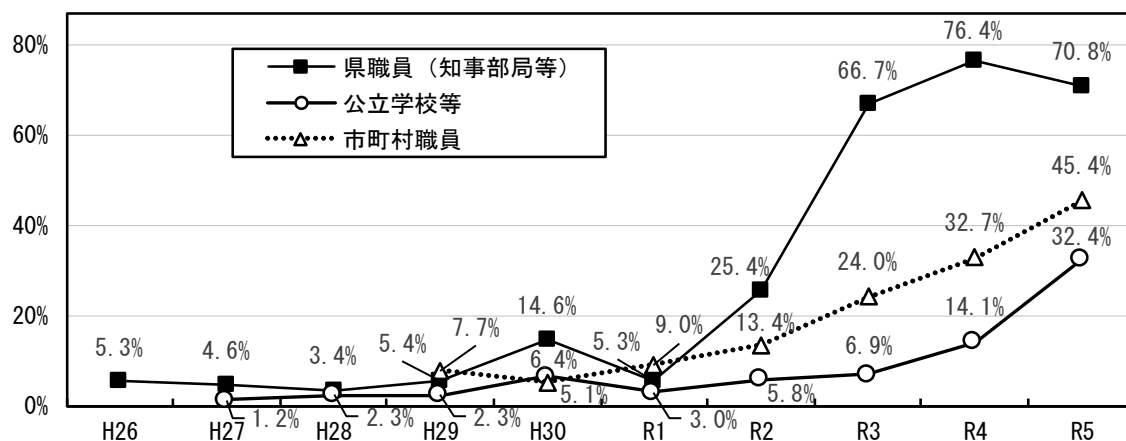
No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
35	市町村職員の男性育児休業取得率	%	85.0	45.4	53.4%

※R6変更後の目標値を掲載

資料出所：県次世代・女性活躍支援課調べ

#### ■ 県職員、公立学校等教職員、市町村職員の男性育児休業取得率の推移

令和5年度の男性育児休業取得率は、県職員（知事部局等）が70.8%で前年度から下降しましたが、公立学校等（教育庁を含む。）は32.4%、市町村職員は45.4%で、共に前年度から大幅に上昇しています。



#### 関連事業

- ◎ 市町村の特定事業主行動計画策定及び取組の促進（再掲）〔次世代・女性活躍支援課〕
- ◎ テレワーク実証実験の実施（再掲）〔人事課、デジタル政策推進課〕

## 施策の方向（３） 男女共同参画センターにおける取組の連携強化

### ①地域における女性活躍・両立支援の意識啓発の推進

男女共同参画センターにおいて、情報や研修機会の提供のほか、人材の育成等を引き続き行うとともに、性別に関係なく各地域で活動する県民を対象とした講座や研修会を開催するなど、地域における女性活躍や両立支援が進むような意識醸成につながる普及啓発等を強化します。

No.	指 標	単位	R7目標値	R5実績値	達成率
36	男女共同参画センターの利用者の数	人	80,000	57,520	71.9%

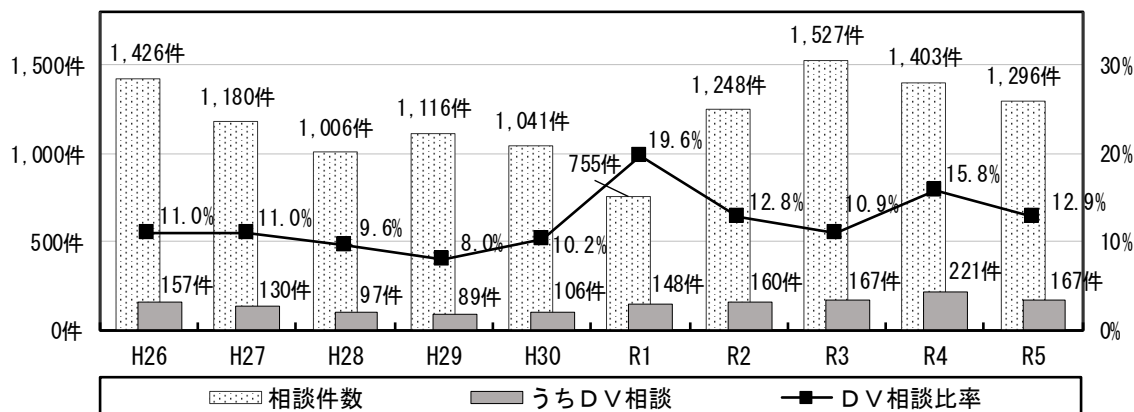
資料出所：県次世代・女性活躍支援課調べ

#### 関連事業

◎ 男女共同参画センター管理運営事業〔次世代・女性活躍支援課〕

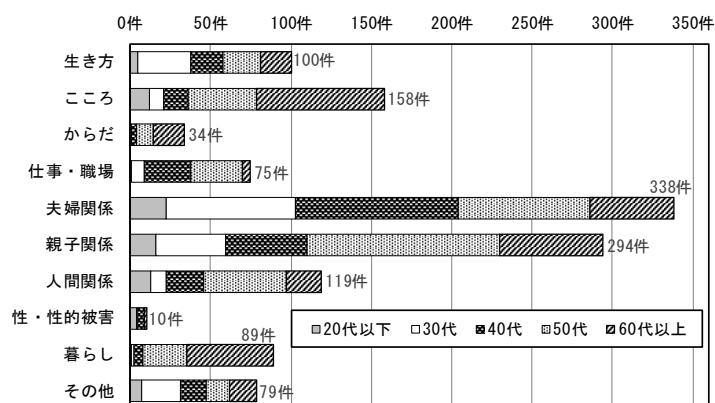
#### ■ ハーモニー相談室（中央男女共同参画センター）で受けた相談件数とDV相談比率の推移

令和5年度の相談件数は、1,296件でした。うちドメスティック・バイオレンス（DV）関連の相談は167件（12.9%）で、前年度からは減少しています。



注：このDV相談件数は、18ページに掲載した配偶者間のDV相談件数（中央男女共同参画センター分）に、恋人間等のデートDVや付きまといに関する相談件数及び通報件数を加えたものです。

#### （令和5年度 分野別・年代別相談件数）



分野別の相談件数は、多い順に「夫婦関係」「親子関係」「こころ」となっています。

年代別では、50代の方々の相談が最多で、次いで60代以上、40代の順となっています。

「こころ」に関する相談では、約半数を60代以上の方々に占めています。

資料出所：県中央男女共同参画センター ハーモニー相談室調べ

## ②情報発信と地域ネットワークの機能強化

県内3か所の男女共同参画センターを核とした地域ごとに、男女共同参画や女性活躍の推進に関する情報の発信により地域活動が促進されるよう、ウェブサイトやSNS等を活用した情報提供を強化します。

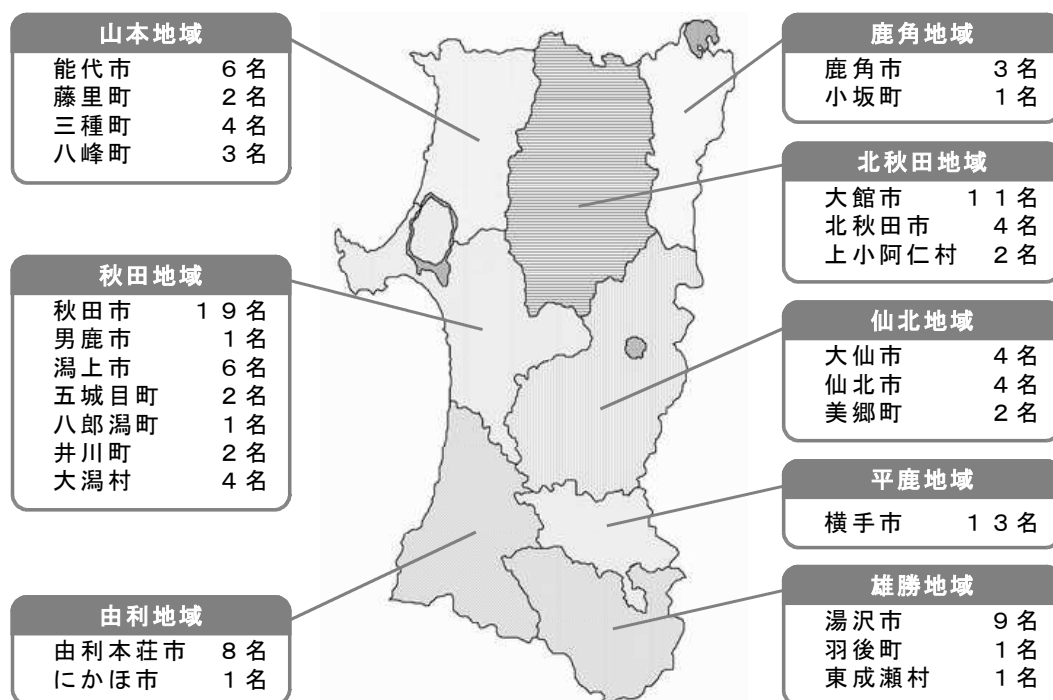
また、地域住民をはじめ、あきたF・F推進員や各種団体、市町村等との連携により地域ネットワークの機能強化を図り、地域における男女共同参画の形成に向けた取組を推進します。

### 関連事業

- ◎ 地域の女性リーダー応援事業、あきたF・F推進員の養成と活用（男女共同参画推進事業）、男女共同参画センター管理運営事業（以上再掲）〔次世代・女性活躍支援課〕

### ■ あきたF・F推進員

地域での男女共同参画推進の中心的役割を担う人材として、県が平成13年度に登録制度を設け、養成課程を経て認定・登録した推進員のことで、令和6年4月1日現在で114名が活躍しています。



注：「F・F」とは、フィフティ・フィフティ（Fifty-Fifty）の頭文字を取ったもので、仕事や家庭、社会へ男女が共に協力し合いながら参画し合うことを表しています。

資料出所：県次世代・女性活躍支援課調べ

## 事業紹介

### 〇男女共同参画月間（毎年6月）における取組（男女共同参画推進事業）

～ハーモニーフェスタ2023の開催（スペシャルトーク・コラボトーク、分科会）



（令和5年6月17日）

## 事業紹介

### 〇メディアによる情報発信事業

女性活躍推進に積極的な企業の好事例をテレビ番組や映像コンテンツで発信



※ 取組紹介映像は、あきた女性の活躍応援ネットで視聴できます。

←こちらから <https://common3.pref.akita.lg.jp/jyousei/ladyaction>

（令和5年7月～令和6年2月テレビ放映 12企業紹介）