

「第5次秋田県男女共同参画推進計画」の取組状況

資料1

推進の柱1 あらゆる分野における女性の活躍推進（秋田県女性活躍推進計画）

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

※ 色付き部分は、令和4年12月及び令和6年6月に指標の目標値等について一部改訂した箇所。

NO	指標（施策目標）	指標の考え方（第5次計画）	目標値の考え方（第5次計画）	単位	年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	現状分析 （事業の取組成果、指標の推移、 達成状況や実績値の増減要因分析 など）	課 題 （左記の現状分析を踏まえ目標達成に 向けた課題 など）	今後の対応方針 （目標達成のために強化・ 改善する取組 など）	関連する計画 等	担当部署
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）	女性活躍の取組を実践する県内企業が増えることにより、女性が活躍できる環境づくりが進むことから、そうした企業数を示す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）を指標とする。	新あきた元気創造プランで設定している令和7年度の目標値（500社）と同値で設定する。	社	目標値	—	350	400	450	500	「あきた女性活躍・両立支援センター」の企業訪問などの支援により、女性に魅力ある職場環境づくりに向けた行動計画策定企業は順調に増えており、法改正に伴う対象企業規模の見直しとして本件目標値を変更した令和4年度から連続して各年度の目標値を上回っている。	行動計画に掲げる取組内容が、長期的かつ継続的なものではなく、簡易で一時的な取組となっているケースが見受けられる。 また、行動計画に掲げる目標の達成状況の把握が困難である。	引き続き、あきた女性活躍・両立支援センターによる企業訪問やアドバイザー派遣を通じて行動計画策定支援を行い、継続的な取組の促進を図るほか、認定制度の活用を周知することにより、企業の女性の活躍推進に関する取組の加速化を図る。		次世代・女性活躍支援課
					実績値	284	374	466	549						
					目標に対する達成率	—	106.9%	116.5%	122.0%						
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）	仕事と子育ての両立支援を実践する県内企業が増えることにより、女性が活躍し続けられる職場づくりの推進やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりが進むことから、そうした企業数を示す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）を指標とする。	新あきた元気創造プランで設定している令和7年度の目標値（750社）と同値で設定する。	社	目標値	480	600 520	650 560	700 600	750 640	「あきた女性活躍・両立支援センター」の企業訪問などの支援により、仕事と子育ての両立を図るための職場環境づくりに向けた行動計画策定企業は順調に増えており、令和3年度から連続して各年度の目標値を上回っている。	行動計画に掲げる取組内容が、長期的かつ継続的なものではなく、簡易で一時的な取組となっているケースが見受けられる。 また、行動計画に掲げる目標の達成状況の把握が困難である。	引き続き、あきた女性活躍・両立支援センターによる企業訪問を通じて、普及啓発を実施するほか、アドバイザー派遣による行動計画の策定支援を通じて、柔軟な働き方の導入など取組のレベルアップを図る。		次世代・女性活躍支援課
					実績値	559	620	672	706						
					目標に対する達成率	116.5%	103.3%	103.4%	100.9%						
3	建設業における女性労働者の割合	女性の参画が少ない産業分野（建設業）への女性の参画を示す指標である。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が必要であるとの認識が各建設企業に浸透しつつある。県や建設関係団体等では、建設分野で活躍している女性の事例紹介や現場見学会のほか、建設業で働く女性と女子高校生が意見交換できる建設女子会などを通じて、建設業の業務内容や職場環境の改善状況など、女性が活躍できる職場であることを広くPRしており、今後は毎年20名以上の女性労働者が増え、その割合が毎年0.4%増加すると見込み、指標を設定。	これまで12月末の実績値を暦年実績としていたが、大きく変動する月もあり、月毎の実績から平均値を算出し、これを暦年実績値として算出することとする。 目標値の算出にあたっては、平成26年度以降の実績値を踏まえ、令和7年まで将来にわたる指数の近似値曲線を用い、令和7年の目標値を18.0%に設定した。基準値から令和2年の実績を16.0%前後と見込み、令和7年の目標値18.0%まで5年間で2.0%増やす必要があることから、年間0.4%の伸び率に設定した。	%	目標値	16.4	16.8	17.2	17.6	18.0	県内各建設業協会の女性部会において、小中高生を対象とした現場見学会等を実施したほか、地域の垣根を越えた広域的なネットワークである「あきた建設女性ネットワーク『クローバー』」において、SNSによる広報やイベントへの出展を行った効果もあり、目標値を下回ったものの、県建設業協会会員企業における女性技術者数は年々増加しており、クローバー設立のH30年度92名に対し、R6年度は184名と約2倍となっている。	引き続き建設業の業務内容や職場環境の改善状況など、女性が活躍できる職場であることと、週休2日工事の徹底やICT活用による建設労働者の処遇改善に取り組み、入職者離職防止を図る必要がある。	各建設業協会において、高校生のみならず小中学生を対象とした現場見学会を開催するなど、担い手確保に向けた取組を強化する動きがあるため、県としても引き続き支援し、男女ともに働きやすい職場環境の整備を推進していく。	—	建設政策課
					実績値	16.7	19.3	16.3	15.5						
					目標に対する達成率	101.8%	114.9%	94.8%	88.1%						
4	家族経営協定締結数	家族で取り組む農業経営における働きやすい環境づくりを示す指標である。家族経営協定とは、近代的な家族農業経営の実現を目指し、経営の方針や家族一人ひとりの役割、就業条件・就業環境などについて家族みんなで話し合いながら、第三者の立ち会いの下、取り決めるもの。	経営改善、女性農業者の経営参画、後継者育成の観点から、年間25戸の締結推進を図り、令和7年度には、文書による家族経営協定締結数943戸を目標とする。	戸	目標値	843	868	893	918	943	毎年、各地域において市町村等と連携しながら協定締結を推進し、新規締結数を一定数確保しているが、目標には到達していない。	農業経営の法人化による雇用就農の増加や高齢化による離農、後継者不足により、今後協定締結数は減少していくことが予想される。	引き続き関係機関と連携しながら、「働きやすい環境づくりに役立つこと」や「制度上の優遇措置があること」など、協定の利点を農業者に広く周知し、協定締結を推進していく。	—	農林政策課
					実績値	822	835	850	R7.8月末 判明予定						
					目標に対する達成率	97.5%	96.2%	95.2%							
5	女性の農業士認定者数	地域農業の振興や地域活性化には担い手女性農業者の育成が重要であることから、地域のリーダー的存在となる実数を示す指標である。	地域農業の振興、地域活性化には担い手女性農業者の育成が重要であることから、年間2人の女性リーダーを農業士に認定し、令和7年度までに認定者数247人を目標とする。	人	目標値	239	241	243	245	247	市町村等と連携し、地域の女性農業者のリーダーとなる女性農業士の認定を進めており、各年度目標に対する達成率は横ばいとなっている。	女性農業士は地域の農業改良の普及協力や指導役であり、認定を受けることを躊躇し、辞退する人が多い。	経営感覚に優れた人材の掘り起こしを進めるとともに、女性農業者を対象にした各種研修会等の開催により、女性農業者同士の連携を深め、農業士への誘導を図る。	—	農林政策課
					実績値	238	240	243	245						
					目標に対する達成率	99.6%	99.6%	100.0%	100.0%						
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	女性が職場で生き生きと活躍できる環境づくりの推進と、女性の採用や登用などが運動すると考えられることから、県内企業における女性の活躍を示す県内民間事業所の女性管理職の割合を指標とする。	第4次計画では、目標値を設けず参考値として「全従業員数に占める女性管理職割合」を指標と設定していた（労働条件等実態調査の判明値）が、第5次計画においては、労働条件等実態調査から「男女別の管理職の人数」について、雇用労働政策課より提供いただき、全管理職に占める女性管理職の割合を算出し、目標値を設定する。なお、目標値の設定に当たっては、H29～R1の実績の平均値（19.6%）≒19.5%をR3の目標値とし、0.5%ずつ増えると見込んで算出。	%	目標値	19.5	20.5 20.0	21.0 20.5	22.0 21.0	23.0 21.5	女性の意識改革や企業経営者の理解促進に取り組んだ結果、少しずつではあるが女性管理職の割合は増えており、令和3年度から連続して各年度の目標値を上回っている。	女性を受け入れる企業側（経営者等）の理解がまだ十分とは言えないため、企業側に向けた取組をより一層進めていく必要がある。	企業の経営者層と女性従業員を対象とした研修会を開催して女性のキャリアアップに対する意識啓発の場を継続的に提供するとともに、好事例の紹介その他の情報発信等により理解促進を図る。		次世代・女性活躍支援課
					実績値	20.7	21.1	22.2	23.1						
					目標に対する達成率	106.2%	102.9%	105.7%	110.0%						
7	県内民間事業所における男性の育児休業取得率	仕事と子育てを両立できる環境づくりの推進と、男性の家事・育児への参画が運動すると考えられることから、県内企業における男性の育児休業の取得状況を示す育児休業取得率を指標とする。	第2期あきた未来総合戦略で設定している令和6年度の目標値（11.0）を同値で設定し、令和7年度は同じ上昇率を用い12.0とする。	%	目標値	8.0	13.0 9.0	14.0 10.0	15.0 11.0	16.0 12.0	改正育児・介護休業法の施行（R4.10.1）を契機に、育児休業制度等に関する企業及び従業員の意識が向上し、取得の促進が図られたこと等により、取得率は大幅に上昇した前年度を更に上回った。	女性が出産・育児をしながら職業生活で活躍するためには、企業の理解や男性の家事・育児への参画が不可欠であり、企業風土の変化や、男性が家庭生活に参画しやすい社会づくりが必要である。	男性の育児休業取得を促進するためのセミナーを開催するほか、ワークライフバランスを推進している企業の好事例発信や、働き方改革に関する情報提供を行い、経営者や管理職の意識改革や育児休業を取得しやすい職場環境の整備を促進する。 また、令和6年12月の「あきた♂とも家事」宣言の推進により、男性の育児参画を図っていく。		次世代・女性活躍支援課
					実績値	14.8	17.9	32.6	33.5						
					目標に対する達成率	185.0%	137.7%	232.9%	239.3%						

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

NO	指標（施策目標）	指標の考え方（第５次計画）	目標値の考え方（第５次計画）	単位	年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	現状分析 （事業の取組成果、指標の推移、 達成状況や実績値の増減要因分析 など）	課 題 （左記の現状分析を踏まえ目標達成に 向けた課題 など）	今後の対応方針 （目標達成のために強化・ 改善する取組 など）	関連する計画 等	担当部署
8	キャリア形成支援による女性の再就職者数	県が介護職や保育士、医療事務などでの再就職を目指す女性離職者を対象に実施している各種職業訓練により再就職につながった実数を指標として設定している。	過去5年間に於いて最大536人に対し、最小値が370人になるなど、年度によって振れ幅が大きく、その増減も有効求人倍率など雇用情勢との関連が見られないことから、各年度毎の単年度要素と見られることから、女性離職者が少子高齢化に伴い人口が減少していく中においても現在の水準の維持を図るとして、過去5年間の平均値を採用するもの。算定＝（536＋407＋429＋378＋370）／5≒420人	人	目標値	420	420	420	420	420	訓練受講者に占める女性の割合は高いものの、高齢求職者が占める割合が高くなっており、また、県内の有効求人倍率が高水準で推移し求職者自体が減少傾向にあることから、目標達成に至っていない。	女性など多様な人材が意欲と能力を発揮して働くことができるよう、求人ニーズに対応した技能を習得するための職業訓練が求められている。	引き続き、離職者等を対象に、介護・福祉、医療など人手不足分野におけるニーズを踏まえた職業訓練を実施するほか、労働局等と連携し、各種制度の情報提供を行うことにより、訓練の受講促進を図る。 また、介護等人材不足分野の訓練受講生への県独自の給付金制度を継続することにより、受講促進につなげていく。	第11次秋田県職業能力開発計画	雇用労働政策課
					実績値	374	389	300	R7.7月 判明予定						
					目標に対する達成率	89.0%	92.6%	71.4%							
9	保育所等の待機児童数（翌年度4月1日現在）	働きながら安心して子育てできる環境づくりを進める上で、保育を必要とするすべての子どもが、保育所や認定こども園に入園できるよう環境を整備することから、指標とする。	令和2年度末に待機児童数をゼロにする政府目標があり、第3期ふるさと秋田元氣創造プランをはじめとする県の各種計画においても同様の目標を設定している。	人	目標値	0	0	0	0	0	新子育て安心プランを踏まえ、市町村における多様な保育ニーズに対応した受け皿の拡大に係る取組への支援や、保育人材の確保対策の実施等により、待機児童は年々減少していたが、近年、特定の地域に利用申し込みが集中し、地域によって保育需要に偏りが生じ待機児童が発生している。	待機児童については、特定の地域や施設に利用申し込みが集中していることに對し、保育士を確保できず、希望者を受け入れてきていないことが課題である。	待機児童が発生している市町村への指導・助言のほか、市町村における多様な保育ニーズに対応した受け皿の拡大に係る取組への支援や保育人材確保対策を引き続き行っていく。		幼保推進課
					実績値	7	3	2	5						
					目標に対する達成率	—	—	—	—						
10	放課後児童クラブ待機児童数（翌年度5月1日現在）	保護者が就労等により日中家庭にいない小学校児童の適切な遊びや生活の場を提供することが、児童健全育成と、仕事と家庭の両立支援の両面で重要であることから設定する。		人	目標値	0	0	0	0	0	より多くの児童を受け入れできるよう市町村の計画に基づき施設整備を行う事業者を支援しており、令和5年度以降は減少となっている。 待機児童は一部の市にのみ発生しており、新興住宅地の開発等による特定の放課後児童クラブへの利用希望や高学年の利用希望が増加したことで待機児童の発生に繋がっている。	整備を行うのは事業者である市町村又は民間団体となるが、整備を行う場所の確保や整備後の施設を運営する支援員の確保が難しいといった点が課題として挙げられる。	県が実施する放課後児童支援員認定資格研修によって支援員の確保を継続するとともに、待機児童解消のための放課後児童クラブの整備を優先しながら財政的支援を継続する方針である。 また、市町村に対して、待機児童解消のための受け皿拡大等について働きかける。	第3次あきた子ども・若者プラン	次世代・女性活躍支援課
					実績値	57	43	32	R7.12月 判明予定						
					目標に対する達成率	—	—	—							
11	支援を通じて定着した若年女性の数（累計）	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ることから、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する必要があることから、指標と設定する。	R3～4：R1：125人、R2：125人、R3：125人、R4：125人（毎年125人が増える見込んで算出。） R5～7：各年200人が増える見込んで目標を設定。	人	目標値	375	500	700	900	1,100	若年女性が職場や職域を越えて交流し学び合える場を提供したほか、首都圏の若年女性を対象とした交流会を実施し、集約した意見等を県内企業や関係部署等にフィードバックするなど、若年女性の定着・回帰に向けた取組等を行ったが、目標を達成することができなかった。	必要な情報がターゲットに届いているかの検証が困難である。また、若年女性の暮らしや仕事に対するニーズの把握と、それに対する対応が課題として挙げられる。	女性が働きやすい魅力ある職場づくりを行う企業への支援を引き続き実施するほか、秋田で働き暮らすことの魅力を、大学生が取材し伝えるコンテンツを作成・発信し、若年女性の定着・回帰に向けた取組をより効果的に促進する。		次世代・女性活躍支援課
					実績値	349	492	661	813						
					目標に対する達成率	93.1%	98.4%	94.4%	90.3%						
12	積極的に育児をしている父親の割合	国の健やか親子21（第2次）（2015～2024）における基盤課題C「子どもの健やかな成長を見守り育む地域づくり」指標5「積極的に育児をしている父親の割合」※2015年から新たに設置された指標である。 少子化や核家族化の進行、地域のつながりの希薄化により周囲に相談相手がいない家族が増えている。母親の産後うつや、家族の孤立・虐待を予防するためには、父親の育児への関わりが重要であるが、県内の乳幼児健康診査アンケート（平成30年度）において「父親が積極的に育児をしている」と答えた割合は64.8%にとどまっている。以前に比べると、積極的に育児に参加したい父親が増えているが、父親の産後うつについても多くなっているため、乳幼児検診等における父親の心身のケアや、父親の育児参加を取り巻く環境整備の支援に取り組む必要がある。	第3期すこやかあきた夢っ子プランの目標指標を参考としている。 H30 64.6% R6 80.0%（国目標値70.0%＋10%を目標とした）	%	目標値	70	73	76	80	80	家族で楽しみながら家事・育児に取り組む環境を整備するため、効率的な家事を学ぶセミナーや家族参加型イベントを開催した。 セミナーは井川町、大館市、大仙市で開催し、これからババママになる方や子育て中のババママ約30名が参加した。アンケートの結果、家事・育児の悩みでは「時間が足りない」が最も多く、疲れや寝不足で家事まで手が回らないといった状況が多くを占めた。セミナー受講者からは、「タイプ別が参考になった」、「自分の利き脳を知ることができて面白かった」など、自分やパートナーの考えを理解できたという前向きな意見が多かった。 家族体験型イベントでは、アプリを通して職業を学べる体験や妊娠・育児時に便利なグッズの展示など、父親がより家事・育児に参画しやすくなるためのコンテンツを多数設け、1,700人以上の来場があった。アンケートでは、「家事・育児に前向きな気持ちになった」という設問に対し、「大変そう思う」「そう思う」が約8割を占めた。	セミナーでは参加者のうち女性18名、男性12名と若干男性の参加の方が少なく、イベントでも、来場のうち男性3割弱程度となっており、男性の家事・育児に主体的に取り組む意識がまだ低いのが課題である。	男性の育休取得と家事・育児参画の促進を図るための企業向け支援と当事者に対する支援を行うメニューを活用し、男性の家事・育児参画意識醸成を図る企業向けのセミナーと、本事業による当事者向けの家事・育児支援を複合的にを行い、男性の育休取得や家事・育児参画の促進を図っていく。	第3期すこやかあきた夢っ子プラン	次世代・女性活躍支援課 保健・疾病対策課
					実績値	69.2	70.8	71.5	—	—					
					目標に対する達成率	98.9%	97.0%	94.1%	—	—					

施策の方向：（３）地域社会における女性の参画拡大

NO	指標（施策目標）	指標の考え方（第５次計画）	目標値の考え方（第５次計画）	単位	年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	現状分析 （事業の取組成果、指標の推移、 達成状況や実績値の増減要因分析 など）	課 題 （左記の現状分析を踏まえ目標達成に 向けた課題 など）	今後の対応方針 （目標達成のために強化・ 改善する取組 など）	関連する計画 等	担当部署
13	女性の消防団員数	消防団への加入を促進し、地域で活躍する女性人材を増やしていくことを示す指標である。	県内に25ある消防団のうち、約半数の10団体において、年間1人の増員を見込む。	人	目標値	425	435	445	455	465	市町村で、女性が消防団員になることへの理解の促進について周知を図っており、目標を上回っている。	女性団員数は毎年増加しているが、全団員数に占める割合はまだまだ低いため、引き続き女性団員の増加に向けて、消防団活動を広くPRしていく必要がある。	女性の入団が活発になるよう、各市町村への働きかけを引き続き行う。		総合防災課 消防保安室
					実績値	429	467	468	459						
					目標に対する達成率	100.9%	107.4%	105.2%	100.9%						
14	自治会長における女性の割合	持続可能な活力ある地域社会を形成するためには、性別により役割が固定化されることのない男女共同参画の視点が反映された地域活動が重要であるとともに、少子高齢化が加速する本県において、自治会活動など地域における政策・方針決定過程に参加できる女性リーダーを育成し、地域における女性の活躍を推進することが喫緊の課題であることから、地域の女性リーダーである女性自治会長数を指標とする。	令和元年度の全国平均値（5.9%）の達成を目指す。	%	目標値	5.9	5.9	5.9	5.9	5.9	令和6年度は、計画期間中で最も高い実績値となったものの、各市町村・自治会が様々な事情を考慮して自主的に自治会役員を選出している中でなかなか女性自治会長の就任につながらず、目標値を大幅に下回っている状況が続いている。	女性の意識や地域のアンコンシャス・バイアス、根強い風習などもあり、思うように成果が出ていない。	地域における女性の参画拡大を図るため、ジェンダーギャップ解消に向けたワークショップを開催して固定的性別役割分担意識の解消やアンコンシャス・バイアスの払拭を図り、女性の地域活動への参加を応援する気運を醸成する。 令和6年度に作成した、女性自治会役員の就任に関するアンコンシャス・バイアスをテーマとした啓発用のマンガ・動画も活用していく。		次世代・女性活躍支援課
					実績値	3.1	2.8	2.9	3.4						
					目標に対する達成率	52.5%	47.5%	49.2%	57.6%						

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

NO	指標（施策目標）	指標の考え方（第5次計画）	目標値の考え方（第5次計画）	単位	年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	現状分析 （事業の取組成果、指標の推移、 達成状況や実績値の増減要因分析 など）	課 題 （左記の現状分析を踏まえ目標達成に 向けた課題 など）	今後の対応方針 （目標達成のために強化・ 改善する取組 など）	関連する計画 等	担当部署
15	ＤＶ予防教育の実施高校数	将来にわたりＤＶの被害者にも加害者にもならないための教育の取組を示す指標である。	過去4か年の平均値の20％増を目標値として、年度ごとに着実に実現を目指す。	校	目標値	30	31	32	33	34	年度当初に、県内公立高校に対し、互いを尊重し合う人間関係を築けるように豊かな心を育てるとともに、デートＤＶ予防について生徒が加害者・被害者にならないような適切な指導の推進を周知している。新規で実施する学校が少ないことが課題である。	年度当初の県内公立高校への周知に加え、秋田県高等学校生徒指導研究協議会や秋田県高等学校教育研究会生徒指導部会等の機会を捉えて、一層のデートＤＶ予防教室等の実施を促す。	今後も関係各課と連携して、県内公立高校に、デートＤＶ予防教育に係る取組について周知を図るとともに、デートＤＶ予防教育を各校が作成する年間計画の中に含めるよう指導する。	秋田県立に 関する指導事 業「ステップ アップ『性に 関する指導 』」（保健 体育課） OF・F推進員 の紹介（次世 代・女性活躍	教育庁 高校教育課
					実績値	32	24	30	24						
					目標に 対する 達成率	106.7％	77.4％	93.8％	72.7％						
16	ハラスメントの相談体制を整備した事業所の割合	ハラスメントの防止に向けて、企業等において法令に沿った措置が実施されていることを示す指標である。 男女共同参画審議会において、委員より推進の柱2、施策の方向（１）において、指標がＤＶ予防教育の実施校数しかないとの意見があり、雇用労働政策課との協議の結果、労働条件等実態調査に新たに調査項目を設け、割合を算出することとしたもの。	労働条件等実態調査において、新たに調査項目を設ける予定であり、現状値の把握が困難であることから、目標値を設定せず、実績値の推移により施策の進捗を管理する。	％	目標値	－	－	－	－	－	令和6年度調査におけるハラスメントの相談体制を整備した県内事業所の割合は71.1％である。	令和4年4月1日より、労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されたことを踏まえ、より一層県内企業に対して周知や啓発を図っていく必要がある。	ウェブサイト「美の国秋田ネット」での情報提供やチラシの配布等により、ハラスメントに対する企業の意識改革や理解促進を図る。		雇用労働 政策課
					実績値	62.1	66.6	68.4	71.1						
					目標に 対する 達成率	－	－	－	－	－					

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

NO	指標（施策目標）	指標の考え方（第5次計画）	目標値の考え方（第5次計画）	単位	年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	現状分析 （事業の取組成果、指標の推移、 達成状況や実績値の増減要因分析 など）	課 題 （左記の現状分析を踏まえ目標達成に 向けた課題 など）	今後の対応方針 （目標達成のために強化・ 改善する取組 など）	関連する計画 等	担当部署
17	乳がん検診受診率	女性特有の疾病に対する健康維持の取組を示す指標である。	第3期秋田県がん対策推進計画	％	目標値	50.0	50.0	50.0	60.50	60.50	受診率向上のため、受診にかかる自己負担額の軽減、個別受診勧奨・再勧奨（コール・リコール）、機運醸成の取組等を行ってきたが、目標値には達していない。	近年、本県の受診率は減少傾向にあり、定期的な検診受診を呼びかけていく必要がある。また、それに加えて、効果的な検診体制の整備、子宮頸がん検診に関する知識の普及啓発が求められる。	ＩＣＴを活用した予約システムの導入や医療機関における個別受診方式の拡大等に取り組むとともに、かかりつけ医、かかりつけ歯科医、薬局薬剤師等から、未受診者に対する受診勧奨を行うなど、受診率向上に向けた取組を強化していく。 また、プレスト・アウェアネス等、乳がん予防に関する知識の普及啓発にも取り組む。	第4期秋田県がん対策推進計画 秋田県医療保健福祉計画	健康づくり 推進課
					実績値	14.1	15.3	14.9	－						
					目標に 対する 達成率	28.2％	30.6％	29.8％							
18	子宮頸がん検診受診率	女性特有の疾病に対する健康維持の取組を示す指標である。	第3期秋田県がん対策推進計画	％	目標値	50.0	50.0	50.0	60.50	60.50	受診率向上のため、受診にかかる自己負担額の軽減、個別受診勧奨・再勧奨（コール・リコール）、機運醸成の取組等を行ってきたが、目標値には達していない。	近年、本県の受診率は減少傾向にあり、定期的な検診受診を呼びかけていく必要がある。また、それに加えて、効果的な検診体制の整備、子宮頸がん検診に関する知識の普及啓発が求められる。	ＩＣＴを活用した予約システムの導入や医療機関における個別受診方式の拡大等に取り組むとともに、かかりつけ医、かかりつけ歯科医、薬局薬剤師等から、未受診者に対する受診勧奨を行うなど、受診率向上に向けた取組を強化していく。 また、HPVワクチン等、子宮頸がん予防に関する知識の普及啓発にも取り組む。	第4期秋田県がん対策推進計画 秋田県医療保健福祉計画	健康づくり 推進課
					実績値	12.1	12.7	12.5	－						
					目標に 対する 達成率	24.2％	25.4％	25.0％							
19	秋田県版健康経営優良法人の認定数	県内の企業や団体等の「健康経営」の取組を支援し、働き盛り世代が健康づくりに取り組みやすい環境を整備すること、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。	令和元年度に制度を創設し、1年更新で認定を行っているが、毎年度10団体ずつに認定を受ける前提で算出しており、令和7年度には更新を含め、100団体が認定を受けることを目標としている。	％	目標値	30	70.40	80.50	90.60	100.70	健康経営を推進する関係機関（商工団体、全国健康保険協会秋田支部、民間企業等）と協働で県内企業に対して制度の周知・啓発を実施し、認定数は順調に増加している。	新規申請法人数の更なる増加や、取組内容の拡大のため、新規・継続いずれの認定法人に対しても取組支援が求められる。	取組支援を含めた普及啓発の実施と、動機づけとなるインセンティブを提供することにより、認定法人数を拡大する。 また、認定法人の健康経営の取組を充実させるため、他の模範となる取組内容を広報し、意識付けを図っていく。	新秋田元氣創造プラン 第3期健康秋田2.1計画	健康づくり 推進課
					実績値	68	139	181	197						
					目標に 対する 達成率	226.7％	198.6％	226.3％	246.3％						
20	こころとからだの相談室相談者数	母子保健対策の活用度を示す指標である。思春期から更年期に至る女性を対象とし、各ライフステージに応じた身体的・精神的な悩みに関する相談指導により、生涯を通じた女性の健康の保持増進を図ることを目的とし、女性が健康状態に応じた自己管理ができるよう、健康課題に関連する悩みを気軽に相談できる体制を整備する必要がある。	過去5年（H27～R1）の面接及び電話相談件数の平均値を維持することに加え、令和元年度から開始したメール相談目標件数を年間100件として設定した。不妊治療に係る支援の拡充について話題となっていることにより相談者の増加が期待されるが、一過性とならぬよう広く普及啓発を行うことにより相談件数を維持する。	人	目標値	243	243	243	243	243	相談室については、リーフレットや広報紙等により周知啓発を実施しているが、令和6年度の相談件数は減少となった。 令和7年2月に不妊に関する相談等の対応状況を県内関係医療機関に調査したところ、相談があった場合でも相談センターが紹介されていない状況が確認された。	医療機関と相談センターの連携がとれていないことにより、相談につながっていない事例があると考えられる。	医療機関と相談センターの連携により相談件数の増加を図る。また、メール相談も活用した専門的できめ細やかな相談体制を今後も継続するとともに、県広報誌への情報掲載やパンフレットの配布等により、県民への相談センターの周知を図る。	第3期すこやかあきた夢っ子プラン	保健・疾病 対策課
					実績値	234	284	236	185						
					目標に 対する 達成率	96.3％	116.9％	97.1％	76.1％						

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

NO	指標（施策目標）	指標の考え方（第5次計画）	目標値の考え方（第5次計画）	単位	年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	現状分析 （事業の取組成果、指標の推移、 達成状況や実績値の増減要因分析 など）	課 題 （左記の現状分析を踏まえ目標達成に 向けた課題 など）	今後の対応方針 （目標達成のために強化・ 改善する取組 など）	関連する計画 等	担当部署
21	母子家庭の年収240万円以上の世帯の割合	ひとり親家庭の自立においては、より高い収入が得られる就業支援や養育費確保策に取り組むこととしているため、一定程度経済的に安定した生活が営める収入を得ている母子世帯の増加を指標として設定。 母子世帯における住民税課税最低限は年収204万円であるが、毎年度県地域・家庭福祉課が行っている「母子・父子世帯実態調査」の収入区分は年収240万円以上が最も近い区分であるため、年収240万円以上の世帯の割合を指標とする。	ひとり親家庭就業・自立支援センターによる就業支援や県及び市が実施する自立支援給付金の支給事業等の実施により、年0.6％の増加を目標とする。	％	目標値	18.3	18.9	19.5	20.0	20.6	離婚時における養育費取決証書の作成費用助成や、ひとり親に対する就労支援（資格取得費用助成等）を行っており、徐々にではあるが効果が出てきているものとする。	制度の周知をより進める必要がある。	ホームページやチラシ配布等による積極的な周知活動を展開し、制度活用を促していく。	第2次秋田県子どもの貧困対策推進計画 第3期すこやかあきた夢っ子プラン	地域・家庭 福祉課
					実績値	18.8	22.5	22.9	28.4						
					目標に 対する 達成率	102.7％	119.0％	117.4％	142.0％						
22	若者の自立支援を通じた進路決定者数（累計）	H27の若年無業者数に対する進路決定者数の実績（割合）を参考に、R2の若年無業者数に対する進路決定者数を目標値として定める。	①H27の総人口（15～39歳）217,602 ②H27の無業者数 4,663 ③無業者の比率（②／①）2.143％ ④進路決定者数（H27～R1の実績）584 ⑤進路決定者の比率（④／②）12.5％ ↓ ⑥R2の総人口推計（15～39歳）184,926 ⑦R2の無業者数（推計値⑥×③）3,963 ⑧R3～7の進路決定者数目標値 496 → 500 ⑦×⑤ ※子若プランはR3～6で 400	人	目標値	100	200	300	400	500	県内18カ所に県が設置した「若者の居場所」で相談支援やボランティア活動への参加支援を行って若者の就業意欲を醸成したほか、国が設置する地域若者サポートステーションにおいて、国や市町村と連携して就労支援を実施したことにより、令和6年度の進路決定者数は87人となった。	社会的自立に困難を有する若者への居場所における支援が、新型コロナウイルス感染症の感染防止のために外出を控える傾向があったことにより、十分に行われていない可能性がある。	あきた若者サポートステーションや若者の居場所において、必要に応じて電話やオンラインによるサポートを行うとともに、居場所や支援機関に関する情報の一層の周知に努め、引き続き、若者の自立に向けて支援する。	第3次あきた子ども・若者プラン	次世代・ 女性活躍 支援課
					実績値	97	195	268	356						
					目標に 対する 達成率	97.0％	97.5％	89.3％	89.0％						

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

NO	指標（施策目標）	指標の考え方（第5次計画）	目標値の考え方（第5次計画）	単位	年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	現状分析 （事業の取組成果、指標の推移、 達成状況や実績値の増減要因分析 など）	課 題 （左記の現状分析を踏まえ目標達成に 向けた課題 など）	今後の対応方針 （目標達成のために強化・ 改善する取組 など）	関連する計画 等	担当部署
23	「男は仕事、女は家庭」という意識への 反対意見の割合	社会的に 自治会や消防団など地域活動 における女性の参画拡大と、固定的な性 別役割分担意識が連動すると考えられる ことから、男女を問わず個人の能力等に よって役割分担を決めることが適当である という意識を示す「男は仕事、女は家庭」 という意識への反対意見の割合を指標と する。形成された性別役割分担意識の 解消の度合を示す指標である。 性別役割分担意識の解消が、女性の社会 参加や男性の家事・育児参加など、男女 共同参画社会の実現に資することから、 反対意見の割合が増えることが望まし い。	第2期あきた未来総合戦略で設定している 令和6年度の目標値（64.6）を同値で設定 し、令和7年度は同じ上昇率を用い65.3と する。	%	目標値	62.5	65.0 63.2	66.0 63.9	67.0 64.6	68.0 65.3	当該意識への反対意見の割合は、令和6年度 は前年度をわずかに下回ったものの、令和3年 度から連続して各年度の目標値を上回ってい る。 様々な啓発活動等により固定的な性別役割分 担意識は、着実に解消に向かっていているものと思 えられる。	全年代において当該意識への反対意見の割 合が賛成意見を上回る中で、年代が高くなる に従って反対意見の割合が小さくなる傾向に ある。その中で令和6年度は、10歳代での反 対意見の割合が約65%と、70歳以上の年代と 同程度となっている。 世代間の相互理解等も含め、更なる普及啓 発が必要である。	固定的な性別役割分担意識の解消を始めとし た男女共同参画の推進に関する県民意識を 着実に浸透させていくために、県民向けのイ ベント「ハーモニーフェスタ」での講演・パ ネルディスカッション等による意識醸成など、 あらゆる世代を対象に引き続き普及啓発に取り 組んでいく。		次世代・ 女性活躍 支援課
					実績値	64.3	67.5	70.1	69.9						
					目標に 対する 達成率	102.9%	103.8%	106.2%	105.9%						
24	男女共同参画意識を高める副読本の活用 率	学校及び家庭における男女共同参画教育 の取組を示す指標である。小学校、中学 校、高校における活用率の平均値を用い る。		%	目標値	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	令和4年度からライフプランニング学習副読 本として体裁、内容を刷新し、活用の拡大を 図っている。 利用率は上昇傾向にあったが、令和6年度は 4年ぶりに下降に転じた。 校種別の利用率は、小学校84.8%、中学校 66.0%、高校87.5%で、いずれも前年度を下 回った。	特に中学校における副読本の利用率が低下 傾向にある。活用しない理由は活用する時間・ 機会を設けられなかったこと、及び他の 類似する教材等を使用したことが大半である が、指導上有益な内容であることから、活用 機会の確保を図っていく必要がある。	刷新後の副読本は、毎年度掲載データを更 新しながら増刷、配付することとしており、 配付の機会を捉えて、活用機会が拡大される よう、各校、市町村教育委員会等に対し周知 と活用を強く呼びかけていく。		次世代・ 女性活躍 支援課
					実績値	77.7	78.8	81.9	79.5						
					目標に 対する 達成率	91.4%	92.7%	96.4%	93.5%						
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	学校における男女共同参画意識の浸透度 合を示す指標である。	これまでの実績では平均年0.3ポイントの 改善ペース（R1:最小値92.3%→H29:最大 値93.6%により1.3ポイント増加。1.3÷ 4=0.325）である。現状値が92%に達して いるため、伸び率がこれまでよりも鈍化 することを見込み、第5次秋田県男女共 同参画推進計画の指標では、令和元年度 の基準値の92.3%から年0.2ポイントずつ 増加させ、過年度の最高値である93.6% に限りなく近づくようにする。 ※男女共同参画審議会において、目標値 （92.9%）が過年度実績値より低いとの 指摘があり、過年度の最高値へ見直し。	%	目標値	92.7	92.9	93.1	93.3	93.6	目標値を2.9ポイント下回っているものの、 90%を超える状況であるため、児童生徒の多様 性への意識の高まりによるものが変化の要因の 一つではないかと考える。	学校教育活動の中で、児童生徒が男女を問 わず集団の向上のために努力することの大切 さを実感できるような活動を各学校の実態に 即して展開していく。	教育委員会作成の「学校教育の指針」に掲 載している人権教育、道徳教育について内容 の精査を図るとともに、各教科等における指 導を含め、学校の全教育活動を通じた取組と して児童生徒の発達段階に応じた展開を一 層工夫していく必要がある。 また、必要に応じて、スクールカウンセ ラー、広域カウンセラー、スクールソーシ アルワーカー等による教育相談による対応を促 していく。		教育庁 義務教育課
					実績値	92.9	92.7	90.1	90.4						
					目標に 対する 達成率	100.2%	99.8%	96.8%	96.9%						
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	児童生徒の目から見た社会が、男女共同 参画社会として映っているかどうかは児童 生徒の意識を形成する上で重要であり、 また、将来の社会の担い手である児童 生徒が男女共同参画についてどのような 意識をもっているかが、今後の社会形 成に重要であることから設定する。	これまでの実績では平均年1.0ポイントの 改善ペース（H27:最小値67.1%→H29:最大 値71.3%により4.2ポイント増加。4.2÷4 =1.0）である。H30はH29より3.2ポイ ント減少しているため、伸び率がこれま でよりも鈍化することを見込み、第5次 秋田県男女共同参画推進計画の指標で は、令和元年度の基準値の69.2%から年 0.4ポイントずつ増加させ、過年度の最高 値である71.3%に限りなく近づくように する。 ※男女共同参画審議会において、目標値 （69.8%）が過年度実績値より低いとの 指摘があり、過年度の最高値へ見直し。	%	目標値	70.0	70.4	70.8	71.2	71.3	目標値を4.4ポイント下回り、ここ数年では 一番の開きとなっているものの、大きな変化で はないため、児童生徒の多様性への意識の高 まりが変化の要因の一つではないかと考える。	学校訪問指導等の機会を通して、学校と家 庭・地域との連携強化の重要性と有効性につ いて周知を図るとともに、学校の全教育活動 を通して、人権教育やふるさと教育やキャ リア教育の取組の一層の充実を図る必要があ る。	キャリア教育実践研究協議会等の実施により、 各学校でのふるさと教育や地域に根ざした キャリア教育に係る体験活動等の充実につ なげることで、児童生徒が実体験として男女 が平等に活躍できる社会状況についての理解 につなげる。		教育庁 義務教育課
					実績値	69.6	68.9	67.1	66.8						
					目標に 対する 達成率	99.4%	97.9%	94.8%	93.8%						

施策の方向：（２）行政分野等における率先した取組の推進

NO	指標（施策目標）	指標の考え方（第5次計画）	目標値の考え方（第5次計画）	単位	年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	現状分析 （事業の取組成果、指標の推移、 達成状況や実績値の増減要因分析 など）	課 題 （左記の現状分析を踏まえ目標達成に 向けた課題 など）	今後の対応方針 （目標達成のために強化・ 改善する取組 など）	関連する計画 等	担当部署
27	県職員の管理職（課長級以上）に占める 女性の割合	指導的立場への女性職員の登用を進める ことにより、県の政策・方針決定の場へ の女性の参画を示す指標である。	秋田県特定事業主行動計画において、 令和7年度までにおける目標値を10%とし ていることから、同計画を踏まえた目標 値とする。なお、第4次秋田県男女共同 参画推進計画においては、知事部局のみ の数値としていたが、特定事業主行動計 画における目標数値と同様に、対象を知 事部局等に変更する。 ※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	%	目標値					15.0	女性職員の管理職への積極的登用と計画的な 育成、派遣研修の活用について、毎年度、定期 人事異動方針に明記した上で、人員配置を行っ ているほか、平成27年度から40歳代の女性職員 を対象とした「キャリアデザイン研修」の実施 による意識付けを行っている。 また、令和4年度からは豊富な知識と職業経 験を有した庁内の先輩職員等が、後輩職員の キャリア形成上の課題解決や悩みの解消を援助 して個人の成長をサポートするメンター制度を 実施している。	成績主義の原則の下で、女性管理職を増や すためには計画的な育成が必要であり、これ までもチームリーダー（班長）職への登用や 様々な業務経験を積ませること等によりマネ ジメント能力の向上に努めているが、若年層 から長期的に育成・支援を図っていく必要が ある。	引き続き、女性職員の管理職への積極的登 用と計画的な育成、派遣研修の活用のほか、 女性職員に対する意識付けを図っていく。	秋田県特定事 業主行動計画	人事課
					実績値	7.9	9.7	12.9	15.3	15.9					
					R7目標に 対する 達成率	52.7%	64.7%	86.0%	102.0%	106.0%					
28	公立学校の管理職に占める女性の割合	公立学校における女性の人材登用を示す 指標である。	公立学校の管理職に占める女性の割合 は増加傾向にあるものの、第4期計画の 目標値に達していない。このため、引き 続き20%を目標値として掲げ、管理職へ の女性の登用を積極的に行うこととする。 （※秋田県教育委員会特定事業主行動計 画における当該目標値は、令和10年度まで に20%。） 管理職の対象：校長、副校長及び教頭	%	目標値				20.0	20.0	キャリアアップを意識した業務（主任等）の 機会を与え、将来の管理職候補者の育成に努め ている。管理職に占める女性の割合は増加傾向 にあり、目標値である20.0%を達成した。	－	希望や適性に配慮しながら、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していく。	秋田県教育委 員会特定事業 主行動計画第 4期計画	教育庁 総務課
					実績値	17.7	20.0	21.4	24.5						
					R7目標に 対する 達成率	88.5%	100.0%	107.0%	122.5%						
29	市町村職員の管理職（課長級以上）に占 める女性の割合	市町村職員における女性の人材登用を示 す指標である。	目標値を現計画と同じ20.0%とし、引き 続き女性の登用に向けて市町村へ働きか けていく。	%	目標値	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	市町村職員の管理職に占める女性の割合は、 わずかずつ増加して令和5年度に初めて目標値 を超過し、令和6年度も前年度実績及び目標値 を上回った。	令和6年度は、女性管理職の割合が7市町 村で25%以上であった一方、5市町で10%未 満、うち3町村は在職者なしと、団体による 差異が大きい。 この先の登用拡大に向けた女性職員のキャ リア意識向上や係長職等への登用によるマネ ジメント・政策形成能力の向上が望まれる。	市町村の特定事業主行動計画への女性管理 職登用に関する目標の設定及び取組の促進を 働きかけていく。		次世代・ 女性活躍 支援課
					実績値	17.9	18.8	21.1	21.8						
					目標に 対する 達成率	89.5%	94.0%	105.5%	109.0%						

N0	指標（施策目標）	指標の考え方（第5次計画）	目標値の考え方（第5次計画）	単位	年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	現状分析 （事業の取組成果、指標の推移、 達成状況や実績値の増減要因分析 など）	課 題 （左記の現状分析を踏まえ目標達成に 向けた課題 など）	今後の対応方針 （目標達成のために強化・ 改善する取組 など）	関連する計画 等	担当部署
30	県の委員会・審議会等への女性委員の参画率	県の政策決定過程への女性の参画を示す指標である。	第4次計画で達成できなかった40.0%を再度設定し、達成に向けて取り組んでいく。 地方自治法180-5及び地方自治法202-3を合わせたもので算出。 第5次計画の実績値の算出においては、内閣府男女共同参画局の調査と符合させ、職指定も含めたもので算出。	%	目標値	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	令和5年度は、対象74審議会等のうち11審議会等で女性委員が計14人増となった一方、減少は6審議会等7人であり、女性委員参画率は前年度実績を上回った。女性委員が選任されていないのは6審議会等であった。 特定の職・資格を要件とする場合、そもそも該当する女性人材が少ないことが影響していると考ええる。	女性委員の選任がない、又は参画率が目標値を大きく下回っている審議会等が依然としてあることから、庁内での人材に関する情報の共有を進めるとともに、各審議会等の所管課においては選任の対象となり得る者の範囲を拡大するなど、女性委員の積極的な登用を図っていく必要がある。	令和4年度において構築した「女性人材データベース」による幅広い情報提供とその活用を促進するほか、庁内会議等を通じて、委員改選期において専門分野の限定の見直しや女性委員の一層積極的な登用に努めるよう各部署に働きかけていく。		次世代・女性活躍支援課
					実績値	33.7	32.8	34.2	32.8						
					目標に対する達成率	84.3%	82.0%	85.5%	82.0%						
31	市町村の委員会・審議会等への女性委員の参画率	市町村の政策決定過程への女性の参画を示す指標である。	第4次計画で達成できなかった30.0%を引き続き目標として、市町村の女性委員等の登用に向けて働きかけていく。 第4次計画の実績値は、地方自治法202-3のみで算出していたが、第5次計画の実績値の算出においては、地方自治法180-5及び地方自治法202-3を合わせたものとし、広域市町村圏組合（一部事務組合）は除く。	%	目標値	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	女性委員の参画率は連続して増加傾向にあった中で、令和6年度は横ばいとなり、目標値に達していない。 令和6年度は、計画目標値の30%超は2市1町にとどまり、4市町で20%未満となっている。 顕著ではないが、比較的小規模の自治体において参画率が低迷している傾向がある。	小規模自治体に限らず、各市町村において委員登用の対象となり得る人材の確保、育成が十分でないと考えられるところ、地域での人材育成に向けた支援を行いながら、市町村の域内を越える広域的な委員登用等も視野に広域的な人材情報の提供を行うことにより、個々の市町村の取組を促進していく必要がある。	各男女共同参画センターを拠点に、市町村、あきたF・F推進員等間のネットワークを活用を促進するほか、庁内会議等を通して、委員改選期において専門分野の限定の見直しや女性委員の一層積極的な登用に努めるよう各部署に働きかけていく。		次世代・女性活躍支援課
					実績値	23.9	24.8	25.3	25.3						
					目標に対する達成率	79.7%	82.7%	84.3%	84.3%						
32	女性の農業委員割合	市町村の政策決定過程のうち、農業分野での女性の参画を示す指標である。国の第4次男女共同参画基本計画（平成27.12月閣議決定）においても、指標に設定されている。	市町村長による農業委員の選任にあたり、積極的な女性登用を促し、令和7年度には、農業委員全体に占める女性の割合20%を目標とする。	%	目標値	15.0	15.0	20.0	20.0	20.0	市町村等において、広報及びホームページで周知活動を図り、戸別訪問等で登用を促進しているが、ほぼ横ばいである。	女性農業者の減少により、委員となる人材の発掘に苦慮していることや、委員候補者の配偶者において、委員活動の負担に抵抗感があるという意見があり、理解の醸成が必要である。	次期改選へ向けて、女性の応募・推薦が活発になるよう、各農業委員会等への働きかけを行う。	—	農林政策課
					実績値	13.7	13.8	16.5	17.0						
					目標に対する達成率	91.3%	92.0%	82.5%	85.0%						
33	県職員の男性育児休業取得率	仕事と育児を両立できる職場環境づくりの推進と、男性職員の育児参加が運動すると考えられることから、男性の育児休業の取得状況を示す育児休業取得率を指標とする。	秋田県特定事業主行動計画において、令和7年度までの各年度における育児休業取得率を10%とすることとしていることから、同計画を踏まえた目標値とする。	%	目標値	10.0	10.0	10.0	100.0 1か月以上の取得率50.0 10	100.0 1か月以上の取得率50.0 10	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ハンドブックを配布するほか、子どもが生まれる男性職員の所属長に対して該当職員との面談、育児プランシートの作成及び人事課への提出義務づけを行い、加えて令和3年度からは人事課長から本人及び所属長に声掛けを行った結果、目標値を達成した。	育児休業を取得する男性職員は増加しているものの、育児休業取得者のうち約4割の男性職員は1か月未満の取得にとどまっている。	今後取得率の向上に向けて、男性職員の育児休業取得が「当たり前」となるように各種制度の周知等に一層努めていくとともに、本人が希望する期間を取得できるよう各部署にサポートをお願いしていく。	秋田県特定事業主行動計画	人事課
					実績値	66.7	76.4	70.8	82.8 54.7						
					目標に対する達成率	667.0%	764.0%	708.0%	82.8 109.4						
34	公立学校等の男性育児休業取得率	仕事と育児を両立できる職場環境づくりの推進と、男性職員の育児参加が運動すると考えられることから、男性の育児休業の取得状況を示す育児休業取得率を指標とする。	秋田県教育委員会特定事業主行動計画（第4期）において、令和6年度までの各年度における育児休業取得率を13%とすることとしていることから、同計画を踏まえた目標値とする。 ※公立学校等の「等」は、教職員及び教育庁本庁勤務等を含めたもの（指標28の女性管理職は公立学校としており、本庁を含めていない）	%	目標値	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	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ハンドブックを配布したほか、学校長等に男性育児休業の取得促進を呼びかけ、目標値である13.0%を達成した。	育児休業を取得する男性職員は増加しているものの、育児休業取得者のうち約半数の男性職員は1か月以下の取得にとどまっている。	男性教職員が子育てに積極的に関わることで、できるような職場環境づくりに努めるとともに、子育てに関する休暇制度を周知して活用を促していく。	秋田県教育委員会特定事業主行動計画第4期計画	教育庁総務課
					実績値	6.9	14.1	30.9	R7.7月下旬頃判明予定						
					目標に対する達成率	53.1%	108.5%	237.7%							
35	市町村職員の男性育児休業取得率	仕事と育児を両立できる職場環境づくりの推進と、男性職員の育児参加が運動すると考えられることから、男性の育児休業の取得状況を示す育児休業取得率を指標とする。	市町村における過去3年の取得率の平均値は7.26%となることから、県職員の男性育児休業取得率と同値の10.0%を目標とする。 実績値の把握においては、全県の市町村の合計値から平均を算出。 ※市町村男女共同参画推進状況調査に新たに項目を追加して実績値を把握。	%	目標値	10.0	10.0	10.0	85.0 10	85.0 10	意識醸成が進んだことなどから、男性職員の育児休業取得率は目標値を大幅に上回って推移している。 「こども未来戦略（R5.6.13閣議決定）」で男性公務員の育児休業取得率の目標が前倒し・引上げされたことを受けた市町村における取組の強化等により、今後も上昇が見込まれる。 これらを踏まえ、令和6年度に目標値を85%に引き上げた。	政府目標の引上げ等を受け、各市町村において特定事業主行動計画に定める当該目標値の見直し及び目標達成に向けた高い水準での取組の充実が求められることになる。	各市町村の目標の設定状況及び育児休業取得状況を踏まえ、更なる取組の促進を働きかけていく。		次世代・女性活躍支援課
					実績値	24.0	32.7	45.4	R7.12月判明予定						
					目標に対する達成率	240.0%	327.0%	454.0%							

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

N0	指標（施策目標）	指標の考え方（第5次計画）	目標値の考え方（第5次計画）	単位	年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	現状分析 （事業の取組成果、指標の推移、 達成状況や実績値の増減要因分析 など）	課 題 （左記の現状分析を踏まえ目標達成に 向けた課題 など）	今後の対応方針 （目標達成のために強化・ 改善する取組 など）	関連する計画 等	担当部署
36	男女共同参画センターの利用者の数	地域における男女共同参画推進の拠点である男女共同参画センターの活用程度を示す指標である。	コロナ禍においても令和元年度ベースまでの回復を目標とする。なお、ホームページ閲覧数や、動画視聴数、ウェブ研修参加件数なども含めることを検討する。	人	目標値					80,000	新型コロナウイルス感染症は収束したものの、コロナ禍以前までの利用者数の回復は見られず、また、令和6年度から開館日や開館時間を変更したこともあり、令和6年度の利用者数は、令和5年度から減少している。	特定の団体の利用が多い傾向にあることから、幅広い層の利活用を促し、利用者数の回復を図っていく。また、令和6年度から開館日や開館時間を変更したため、利用者数の少ない曜日や時間帯の利用を勧めるなど工夫する必要がある。	利用者のニーズを踏まえ、事業内容の充実を図るとともに、センター利用について積極的にPRを行い、利用者拡大に努めるほか、地域連携ネットワーク会議において、連携を図りながら内容を充実させる。		次世代・女性活躍支援課
					実績値	58,430	57,510	57,520	52,695						
					R7目標に対する達成率	73.0%	71.9%	71.9%	65.9%						

指標の達成状況

推進の柱		達成 (100%超)	概ね達成 (80%～90%台)	未達成 (70%以下)	その他 (未判明含)
1	あらゆる分野における女性の活躍推進	6	2	1	5
2	健康で明るく安全・安心な暮らしの実現	2	1	2	3
3	男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化	5	7	1	2
指標数：36		13	10	4	10

※1つの指標に対し、2つ以上の目標値がある場合もそれぞれの達成状況を集計