

〔資料 2〕

# 第6次秋田県男女共同参画推進計画 (素案)

令和 8 年 3 月  
秋 田 県

# 目 次

## 第1章 第6次秋田県男女共同参画推進計画の策定に当たって ..... 1

- 1 計画策定の趣旨 ..... 1
- 2 計画の性格と期間 ..... 1
- 3 現状と課題—男女共同参画を取り巻く状況等 ..... 2
- 4 第5次計画の指標と達成状況 ..... 8
- 5 計画の目標 ..... 10

## 第2章 第6次秋田県男女共同参画推進計画の体系と施策の方向 ..... 11

- 1 計画の体系 ..... 11
- 2 推進の柱と施策の方向 ..... 12
  - 推進の柱1 性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりの推進** ..... 12
    - 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 ..... 12
    - (2)男女ともに活躍できる環境づくりの推進 ..... 13
    - (3)地域社会における男女共同参画の推進 ..... 15
  - 推進の柱2 健康的に自分らしく暮らせる安全・安心な社会の実現** ..... 16
    - 施策の方向 (1)ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶 ..... 16
    - (2)ライフステージに応じた健康づくりへの支援 ..... 17
    - (3)生活上の困難を抱える家族等に対する支援 ..... 18
    - (4)男女共同参画の視点に立った地域防災の推進 ..... 19
  - 推進の柱3 男女共同参画社会の実現に向けた意識醸成と基盤強化** ..... 21
    - 施策の方向 (1)人権の尊重と理解促進 ..... 21
    - (2)行政分野等における率先した取組の推進 ..... 22
    - (3)男女共同参画センターにおける機能の充実・強化 ..... 23
- 3 計画の指標 ..... 24

## 第3章 推進体制 ..... 25

- 1 計画の推進体制 ..... 25
- 2 計画の進行管理 ..... 25

### 参考資料

- 秋田県男女共同参画推進条例 ..... 27
- 男女共同参画に関する国内外の動き ..... 未
- 第5次秋田県男女共同参画推進計画の指標(施策目標)の達成状況 ..... 31
- 秋田県男女共同参画審議会委員名簿及び計画策定経過 ..... 未
- 用語解説 ..... 未

# 第1章 第6次秋田県男女共同参画推進計画の策定に当たって

## 1 計画策定の趣旨

県では、男女が性別にかかわらず、個人として尊重され、個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を目指して、平成13年4月「秋田県男女共同参画推進計画」を策定しました。

この計画は、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項の規定に基づく都道府県計画として、平成13年の策定以降、5年ごとに見直しを行いながら、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

また、平成14年4月「秋田県男女共同参画推進条例（平成14年県条例第18号。以下「条例」という。）」の施行以降は、第7条第1項に定める基本計画としても位置づけられ、さらに平成28年3月策定「第4次秋田県男女共同参画推進計画」からは、平成27年9月施行「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。）」に基づく「秋田県女性活躍推進計画」と一体的に策定することで、本県の男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進してきました。

これまでの取組により、県民の男女共同参画に対する理解は少しずつ広まってきており、職場環境の整備や女性活躍の意識などは徐々に進んできましたが、依然として固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）といった課題が根強く残っており、県全体への普及・浸透は不十分な状況です。

さらに、人口減少が加速する中、女性や若者の県外流出に歯止めがかからない状況が続いており、定着・回帰に向けた取組は喫緊の課題となっています。

こうした男女共同参画に関する課題や社会情勢の変化等を踏まえ、本県における男女共同参画及び女性活躍の推進に関する施策をさらに推し進めるため、第6次秋田県男女共同参画推進計画（以下「本計画」という。）を策定するものです。

## 2 計画の性格と期間

### （1）計画の性格

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第1項及び秋田県男女共同参画推進条例第7条第1項の規定による都道府県計画とともに、女性活躍推進法第6条第1項の規定による「女性活躍推進計画」を一体的に策定したものです。

また、県の総合計画を補完する、男女共同参画分野における個別計画です。

### （2）計画の期間

本計画の期間は、令和8年度から12年度までの5年間とします。

### 3 現状と課題 ―男女共同参画を取り巻く状況等―

#### (1) 社会状況等の変化

本県の人口は、第5次計画を策定した令和2年度(2020年)以降も減少が続き、令和7年10月現在の人口は約87万8千8百人となっています。

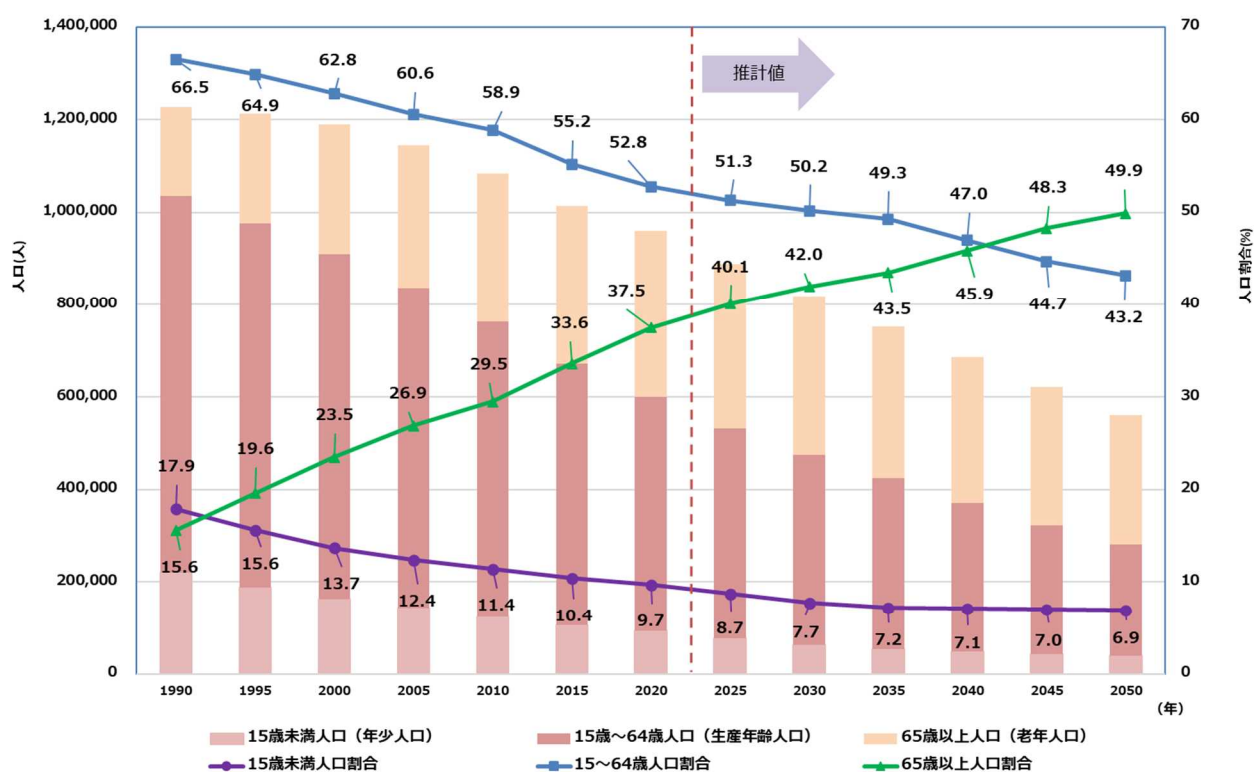
年齢区分別人口を見ると、15歳未満の年少人口割合及び15歳から64歳までの生産年齢人口割合が減少する一方、65歳以上の老年人口割合が増加し、2040年には生産年齢人口と老年人口の割合が同程度となり、2045年には生産年齢人口を老年人口が上回る見込みです。【データ①】

本県の人口社会減については、戦前から続く経済的・社会的な構造を理由とした転出超過の状態が続いています。

近年では、2020年に発生した新型コロナウイルス感染症を背景とした、国内外の移動控えにより、以降、社会減少数は2千人台で推移していましたが、2024年には再び3千人台となっています。

転出者の内訳は、依然として15歳から39歳までの若年層の社会減が続いており、男女別でみると、令和5年を除いて、女性が男性に比べて多くなっています。【データ②】

【データ①】 秋田県の年齢3区分別人口・人口構成割合の推移と将来推計



資料出所

2020年まで:総務省「国勢調査」(1990～2000年)

2025年以降:国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5(2023)年推計)」

【データ②】 秋田県の15～39歳人口と社会増減(令和2年～令和7年)

[単位：人]

|      | 15～39歳人口 |        |        | 15～39歳人口の社会増減 |         |         |
|------|----------|--------|--------|---------------|---------|---------|
|      | 全体       | 男      | 女      | 全体            | 男       | 女       |
| 令和2年 | 180,514  | 93,229 | 87,285 | △ 3,356       | △ 1,543 | △ 1,813 |
| 令和3年 | 182,196  | 94,622 | 87,574 | △ 3,195       | △ 1,392 | △ 1,803 |
| 令和4年 | 176,846  | 92,047 | 84,799 | △ 2,607       | △ 1,160 | △ 1,447 |
| 令和5年 | 171,591  | 89,409 | 82,182 | △ 2,568       | △ 1,288 | △ 1,280 |
| 令和6年 | 165,989  | 86,629 | 79,360 | △ 2,869       | △ 1,345 | △ 1,524 |
| 令和7年 |          |        |        |               |         |         |

資料出所 県調査統計課「秋田県年齢別人口流動調査」

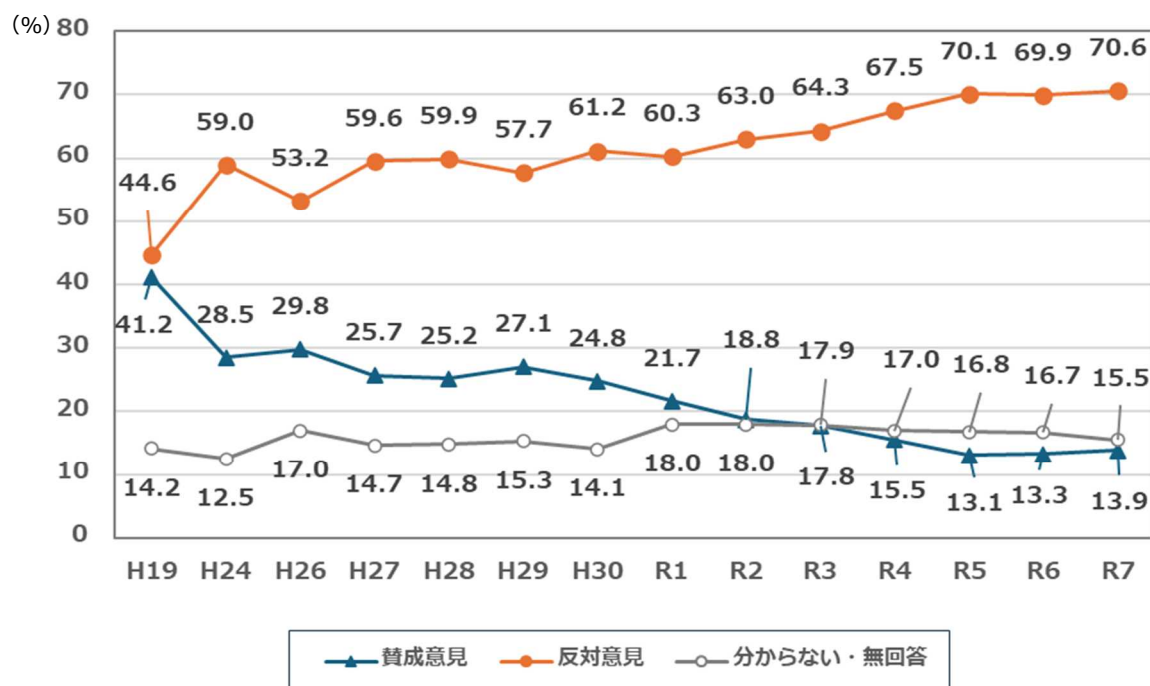
(2) 本県の男女共同参画の状況

① 固定的な性別役割分担意識の変化

「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、「反対意見の割合」が徐々に増え始め、令和5年度の調査において、70.1%となり、調査を開始してから初めて7割を超えました。【データ③】

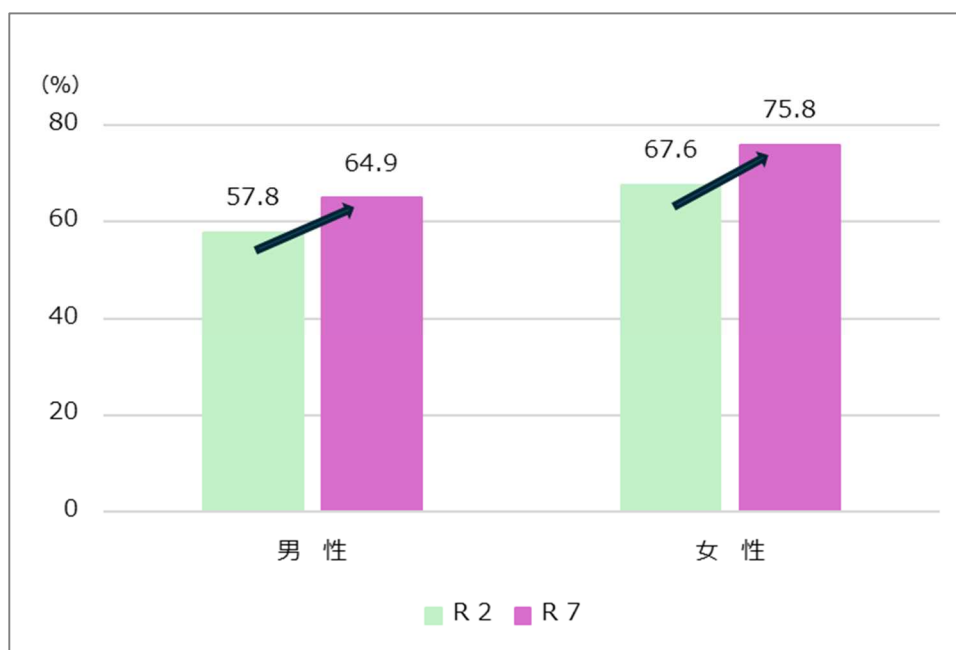
また、男女別では、第5次計画を策定した令和2年度と令和7年度の調査結果を比べると、男女ともに「反対」と回答した人が増えていることから、固定的な性別役割分担意識は着実に解消に向かっています。【データ④】

【データ③】 「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見の割合の推移



資料出所 H19, H24は県次世代・女性活躍支援課「秋田県男女の意識と生活実態調査」  
H26～R7は県総合政策課「県民意識調査」

【データ④】「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見の割合の男女別推移



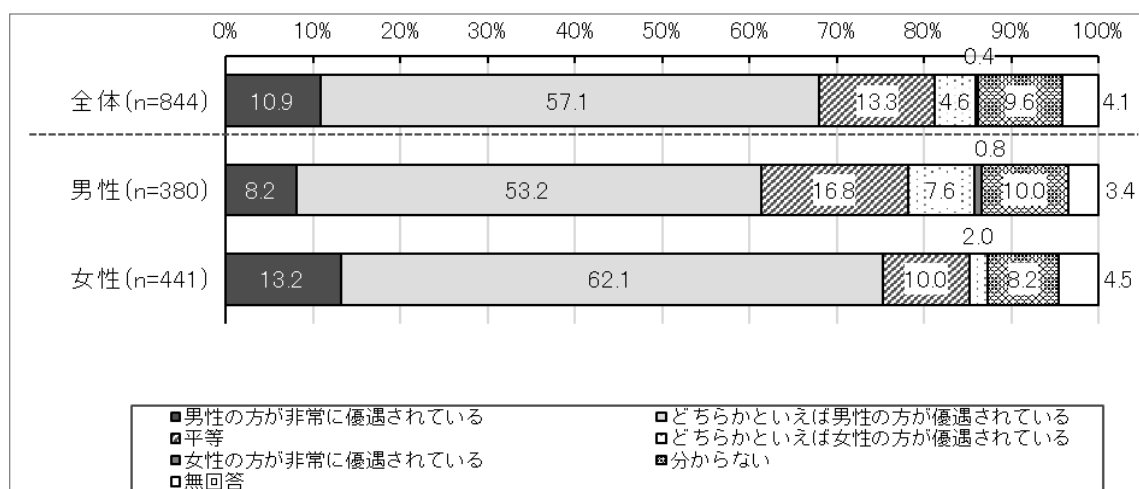
資料出所 県総合政策課「県民意識調査」

② 男女の平等感

令和6年度「秋田県男女共同参画に関する県民意識調査」において、社会全体の中での男女の平等感について、「平等」と回答した割合は13.3%で、「男性の方が非常に優遇されている」または「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した割合は、全体で68%となっています。

また、「男性の方が（「非常に」または「どちらかといえば」）優遇されている」と回答した性別をみると、男性では61.4%、女性では75.3%と、女性の方が男性よりも13.9ポイント高くなっています。【データ⑤】

【データ⑤】 社会全体の中での男女の平等感



資料出所 県次世代・女性活躍支援課「令和6年度秋田県男女共同参画に関する県民意識調査」

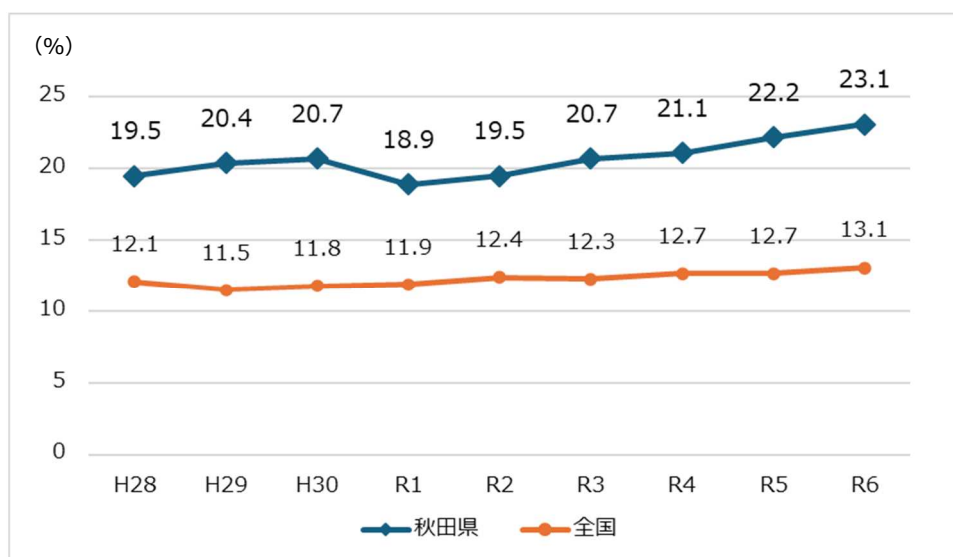
### ③ 女性の活躍推進

県内の事業所の女性管理職(課長相当職以上)の割合は年々増えており、職業生活における女性活躍への理解は少しずつ進んでいます。【データ⑥】

また、県における委員会・審議会等の女性委員の割合は32～34%、自治会長における女性の割合は3%前後で、推移している状況となっています。【データ⑦】【データ⑧】

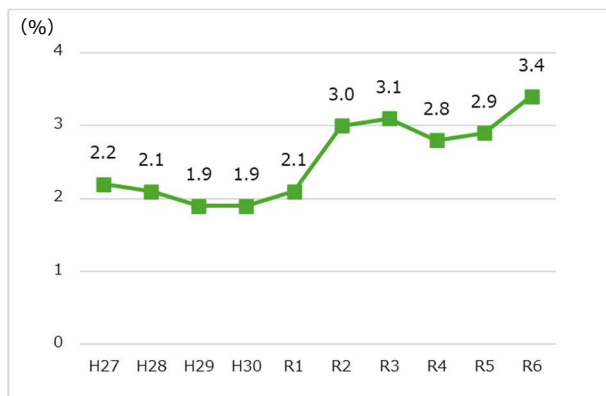
女性が職場や地域で活躍するために必要なこととして、「企業等の理解」が全体、男女別ともに最も多い回答となっています。【データ⑨】

【データ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



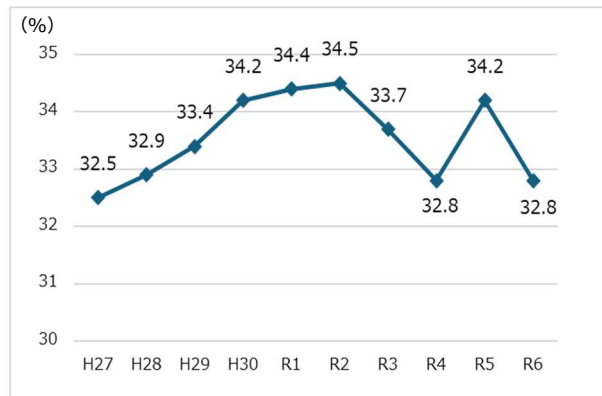
資料出所 県雇用労働政策課「労働条件等実態調査」

【データ⑦】自治会長における女性の割合



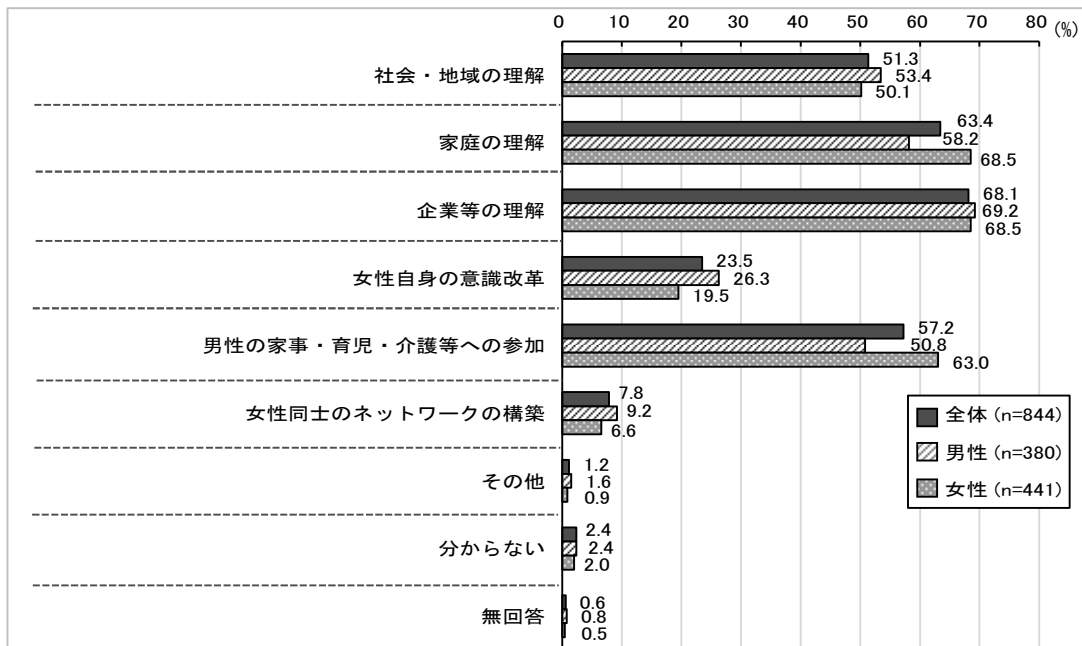
資料出所 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

【データ⑧】県の審議会等への女性委員の参画率



資料出所 県次世代・女性活躍支援課調べ

【データ⑨】 女性が職場や地域で活躍し続けられるために必要なこと



資料出所 県次世代・女性活躍支援課「令和6年度秋田県男女共同参画に関する県民意識調査」

④ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

本県の夫婦の共働き率は、54.1%となっており、全国の51.6%を上回っています(令和2年総務省「国勢調査」)。

また、育児をしながら働く女性は、82.1%と高い割合となっています(令和4年総務省「就業構造基本調査」)。

家庭生活において、6歳未満の子どもがいる夫婦の1日あたりの家事・育児時間は、妻が6時間51分、夫が2時間7分となっています。

夫の家事・育児時間は、前回(平成28年)、前々回(平成23年)調査から増えているものの、妻が夫の約3倍、家事・育児に従事しています。【データ⑩】

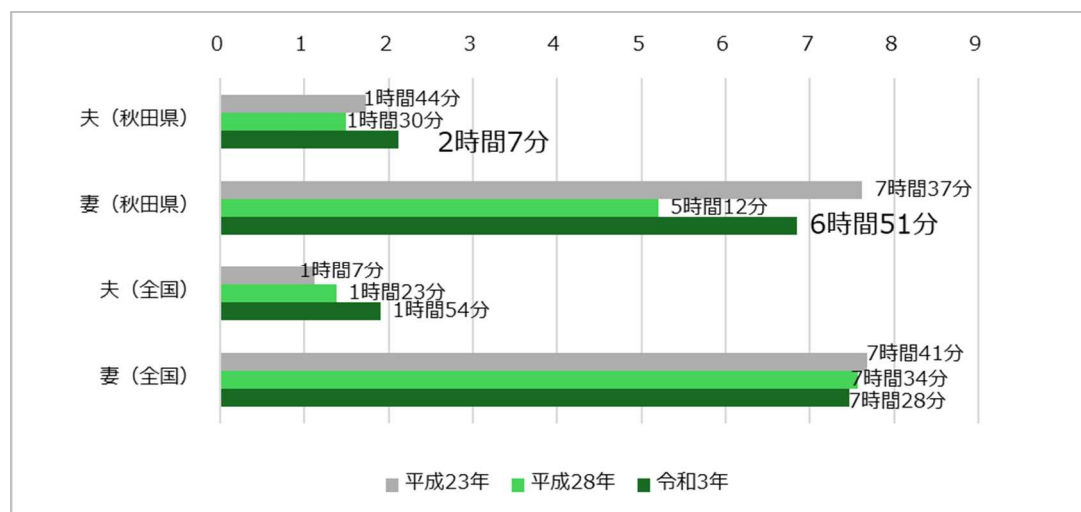
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するために、企業に必要な取組として、「育児休業・介護休業や看護・介護のための休暇を取得しやすくする」と回答した割合が、全体、男女別とも最も高くなっています。【データ⑪】

また、男性の育児休業取得が、進まない理由として、「職場において、男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がないから」と回答した割合が最も高くなっています。【データ⑫】



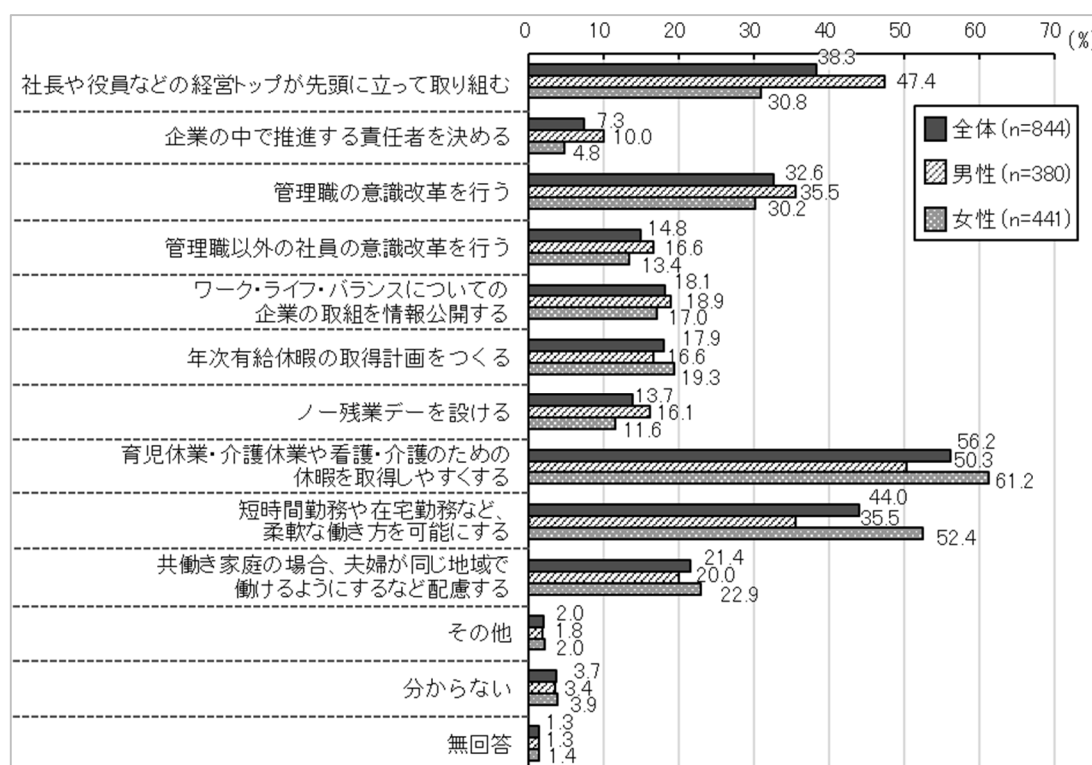
【データ⑩】 6歳未満の子どもがいる夫婦の1日あたりの家事・育児時間

家事・育児時間＝家事＋介護・看護＋育児＋買い物



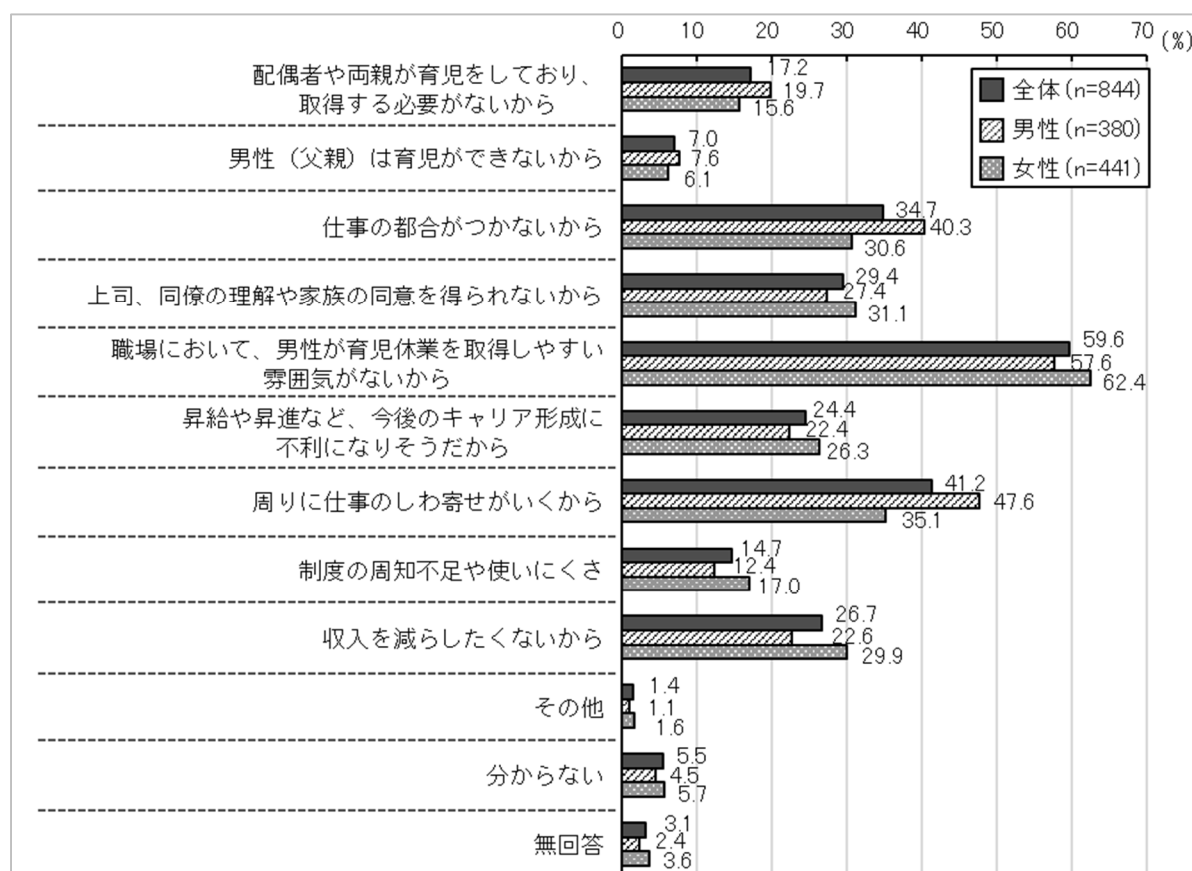
資料出所 総務省「社会生活基本調査」

【データ⑪】 ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)のため企業に必要な取組



資料出所 県次世代・女性活躍支援課「令和6年度秋田県男女共同参画に関する県民意識調査」

## 【データ⑫】 男性の育児休業取得が女性の取得に比べると差がある理由



資料出所 県次世代・女性活躍支援課「令和6年度秋田県男女共同参画に関する県民意識調査」

## 4 第5次計画の指標と達成状況

第5次計画は、「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」を基本目標とし、その下に3つの推進の柱と36の指標を設けて進捗を管理してきました。令和6年度末時点において、目標値を達成した指標は、**14**指標、達成率80%未満の指標は、**5**指標となっています。

| 推進の柱                   | 達成<br>(100%超) | 概ね達成<br>(80%～90%台) | 未達成<br>(70%以下) | その他<br>(未判明含) |
|------------------------|---------------|--------------------|----------------|---------------|
| 1 あらゆる分野における女性の活躍推進    | 6             | 3                  | 2              | 3             |
| 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 | 6             | 7                  | 1              | 1             |
| 指標数：36                 | 14            | 11                 | 5              | 7             |

※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

※令和6年度末実績値による

推進の柱別の主な指標の状況は次のとおりです。(全36指標の達成状況は34ページ)

### (1) あらゆる分野における女性の活躍推進

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した事業所(従業員数100人以下)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

一般事業主行動計画を策定した事業所(従業員数100人以下)は、平成30年6月に設置した「あきた女性活躍・両立支援センター」の女性活躍・両立支援推進員の企業訪問による働きかけや、女性活躍・両立支援アドバイザー(社会保険労務士)の派遣による一般事業主行動計画の策定支援などにより、事業所数は着実に増加しており、いずれも目標を達成しています。

事業所における女性管理職(課長相当職以上)の割合と、男性の育児休業取得率は、大幅な上昇はないものの、着実に増加傾向にあります。

地域における女性の参画では、女性消防団員数は目標を上回っている一方、自治会長における女性の割合は、全国平均値(令和元年度)を大きく下回っている状況が続いています。

## (2) 健康で明るく安全・安心な暮らしの実現

「秋田県版健康経営優良法人の認定数」は、健康経営を推進する関係機関と協働で周知・啓発を実施したことにより、順調に増加し、目標値を大幅に上回っています。

乳がん検診や子宮頸がん検診の受診率向上の取組強化を図っていますが、いずれも目標値に達しておらず、継続して受診勧奨やこれらががん検診に関する知識の普及啓発に取り組む必要があります。

## (3) 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化

「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見(反対・どちらかといえば反対)の割合は、本計画期間中、初めて7割を超えました。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ます。

県及び市町村における委員会・審議会等への女性委員の参画率は、年度によって増減を繰り返し、いずれも目標に達していない状況です。

県内3か所に設置している男女共同参画センターでは、地域における男女共同参画の推進拠点として、情報提供や各種講座等の実施をしています。新型コロナウイルス感染症は収束したものの、コロナ禍の影響による利用者数の減少から、回復が見られず、目標値を大きく下回っています。

また、第5次計画における取組の成果や指標の推移等から見えてきた課題は次のとおりとなります。

本計画の策定にあたっては、こうした課題や社会情勢の変化等を十分に踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めていく必要があります。

### (1) 女性の活躍推進

県内事業所においては、女性の活躍や、仕事と子育ての両立を図るための環境整備が進む一方で、一過性となり、真に効果的で持続性のある取組として定着してない事例が見受けられます。

女性の参画が少ないとされている建設業や農業分野においては、女性の割合は徐々に増えているものの、緩やかな推移に留まっています。

さらに、依然として若年層の県外転出が続いている中、女性や若者に向けた魅力ある職場づくりはもとより、情報発信において、ターゲットが必要とする情報が確実に届いているか、届けた情報はニーズとマッチしているか等、詳細な検証を進める必要があります。

### (2) 安全・安心な暮らしの実現

県民誰もが、安全・安心な生活を営むことは、男女共同参画社会の実現における基盤であり、それを脅かす性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力、ストーカー行為、ハラスメントは決して許されるものではなく、こうした暴力の根絶や、将来にわたり被害者にも加害者にもならないための教育、企業等におけるハラスメントの防止措置等、引き続き強力におこなっていく必要があります。

乳がん検診及び子宮頸がん検診の受診率が低率で推移していることから、これらがん検診に関する普及啓発や効果的な検診体制整備による受診率向上を図る必要があります。

### (3) 男女共同参画社会実現に向けた基盤づくり

政策・方針決定過程における女性の活躍推進にあたって、特に行政分野は、率先垂範する役割を果たす必要がありますが、県及び市町村における委員会・審議会等への女性委員の参画率はいずれも、目標値に達していません。また、男性の育児休業取得者は増えてきているものの、取得期間は1か月未満にとどまることが多いことから、さらなる高い水準での取組の必要があります。

地域の男女共同参画推進の拠点である男女共同参画センターにおいては、新型コロナウイルス感染症の収束後も利用者の回復が見られず、目標を大きく下回りました。地域のニーズや時代の変化等に対応しながら、地域内ネットワークの構築等による機能強化を図る必要があります。

## 5 計画の目標

本計画では、男女共同参画と女性活躍を推進していくために、性別にとらわれることなく、誰もがひとりの人権として尊重され、自らの選択により、その個性と能力を発揮できる秋田の実現を目指します。

あわせて、SDGsを踏まえたジェンダー平等の視点により、本県ならではの持続可能で活力ある社会の実現を図る趣旨から、基本目標とそれを推進する3つの柱を次のとおりとします。

#### ○基本目標

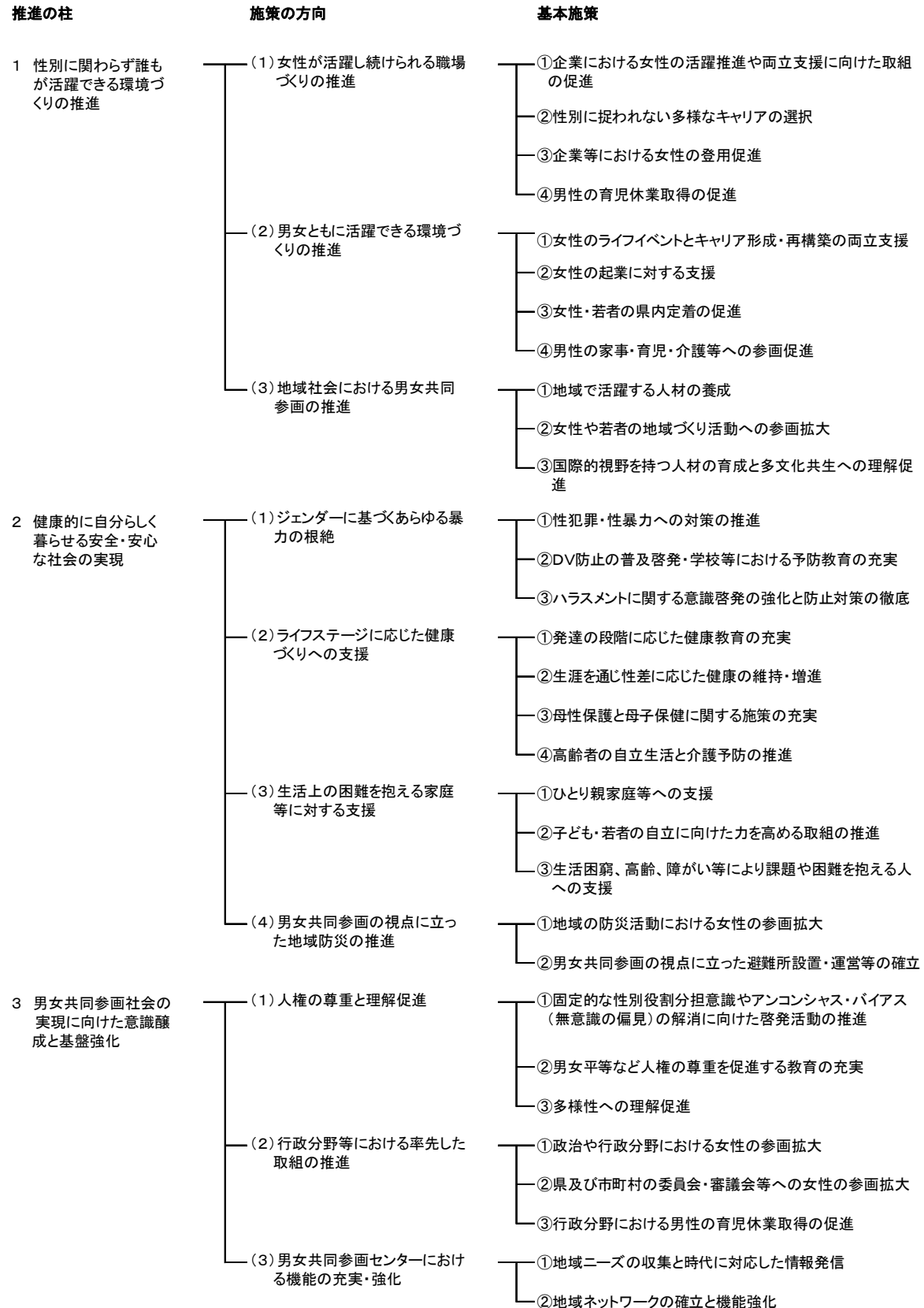
「県民一人ひとりが尊重され、個性と能力が発揮できる活力ある秋田」

#### ○推進の柱

- ① 性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりの推進
- ② 健康的に自分らしく暮らせる安全・安心な社会の実現
- ③ 男女共同参画社会の実現に向けた意識醸成と基盤強化

## 第2章 第6次秋田県男女共同参画推進計画の体系と施策の方向

### 1 計画の体系



## 2 推進の柱と施策の方向

### 推進の柱1 性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりの推進

人口減少や少子高齢化により人口構造の急激な変動の中において、本県の活力を維持・向上していくためには、性別に関わらず、誰もが個性と能力を十分に発揮し、経済活動や地域活動など社会のあらゆる分野において、意欲をもって活躍できる環境づくりが重要です。

このため、企業等における両立支援に向けた取組の促進や性別に捉われない多様なキャリアの選択など、女性が望む形で活躍し続けられる職場づくりの一層の推進を図ります。

また、女性や若者に選ばれる魅力ある職場づくりによる、県内回帰・定着の促進や、「あきた♡とも家事」の推進による男性の家事・育児・介護等への参画促進など、男女ともに活躍できる環境づくりを進めます。

さらに、地域で活躍する多様な人材の養成や多文化共生への理解促進など、地域社会における男女共同参画の拡大に取り組みます。

### 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

誰もが自分らしく生き生きと活躍できる職場づくりのためには、慣習や性別に捉われず、多様な視点や価値観が不可欠です。

特に、女性が少ない業種・職種において、男性の職業であるという無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を払拭し、自らが希望し、その能力やライフスタイルに応じた働き方の実現ができるよう取組を進めるほか、企業等における女性の登用をさらに促進するため、企業経営者だけでなく、女性自身に対する意識醸成を図ります。

さらに、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、企業における男性の育児・介護休業等を取得しやすい環境づくりを促進します。

#### 【基本施策】

##### ①企業等における女性の活躍推進や両立に向けて取組の促進

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の普及啓発をします。

##### ②性別に捉われない多様なキャリアの選択

誰もが能力を発揮できる職場づくりのためには、多様な視点や価値観が重要です。特に、働く意欲を持つ女性が、ライフイベントやキャリアの各段階で、その意欲と能力を最大限発揮し、自らが希望する働き方ができるよう職場づくりを進めます。

また、本県の基幹産業である農業分野における女性の参画拡大を図るほか、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。



さらに、建設分野においては、建設業界と一体となって、男女ともに働きやすい職場環境の整備を進め、女性の参画を促進します。

### 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、そのためには、企業経営者や管理職をはじめすべ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、女性登用が、女性にとって押しつけがましいものではなく、自身のキャリアアップやキャリアチェンジに資するものであるよう、女性自身の意識醸成や周囲の理解促進を図ります。

### ④男性の育児休業取得の促進

家庭生活において、育児や介護等の時間が女性に偏りがちであり、職場や地域等における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、「あきた♡とも家事」(※)の取組を進めるほか、国の支援制度の周知を図るとともに、次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定等に取り組む企業等を支援します。

※「あきた♡とも家事」

家族やパートナーと、家事や育児等を分担することです。

令和6年12月に「あきた♡とも家事」宣言において、官民一体で推進する目標は次のとおりです。

#### 6歳未満の子どもがいる夫婦の1日あたりの家事・育児時間

2026年度(令和8年度)までに2021年度(令和3年度)より 夫:プラス60分 妻:マイナス60分

#### 男性の育児休業取得率

・2025年度(令和7年度)までに50% ・2030年度(令和12年度)までに100%

## 施策の方向(2) 男女ともに活躍できる環境づくりの推進

性別に関わらず、全ての人が多様な働き方・生き方を選択するためには、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現を図ることが重要です。

特に女性のキャリアとの両立や離職からの再就職において、自らが希望する働き方や両立ができるための取組や、職業生活における女性のチャレンジを支えるキャリア形成や起業等に対する支援を強化します。

また、女性や若者に選ばれる企業を増やすため、ニーズや実態等を反映した魅力ある職場づくりにより、県内への定着を促進します。

さらに、固定的な性別役割分担意識を背景とした、家事・育児・介護等の無償労働時間の女性

への偏りを踏まえ、男性の主体的な家事・育児・介護等への参画を促進します。

#### 【基本施策】

##### ①女性のライフイベントとキャリア形成・再構築の両立支援

結婚や出産等のライフイベントを背景とした女性の非正規雇用や離職について、キャリアアップやキャリアチェンジ、または処遇改善に向けた取組を支援します。

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、放課後児童クラブ支援員等の新規人材の確保や市町村の施設整備の支援を引き続き実施し、放課後児童クラブの待機児童の解消を図ります。

##### ②女性の起業に対する支援

起業の促進は、地域経済の新陳代謝を促し、新たな雇用と多様な働き方を生み出すことから極めて重要であり、秋田で起業し活躍できる環境づくりは不可欠です。

このため、女性があらゆる産業分野で意欲的に起業できるよう、潜在的起業家層への情報発信や交流機会を提供するとともに、確実な起業に結びつけ事業が継続するための伴走支援など、支援機関と連携した支援を行います。

##### ③女性・若者の県内定着の促進

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流出が続いており、また、全体の転出者数を見ると、女性が男性に比べ多くなっています。

このため、女性や若者が求める多様な価値観にあわせ、県内企業の魅力ある職場づくりや情報発信の充実により、より多くの接点を持つ機会を創出し、県内定着を促進します。

また、秋田離れの理由の一つとされる、固定的な性別役割分担意識に関する女性や若者の意識や実態を把握し、その解消等に向けた取組を促進します。

##### 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、未だこれらの多くを担っている女性の実態を踏まえ、ライフステージに応じて、女性のみならず男性も、自分らしく希望する働き方を選択する上で、解決しなければならない重要な課題です。

このため、家族やパートナーと家事や育児等を分担する「あきた♡とも家事」の取組を促進するため、企業における時間外労働の縮減や育児休業を取得しやすい職場づくりについて、官民一体となって進めます。

また、育児休業にとどまらない共働き・共育ての実現のため、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。



### 施策の方向（３）地域社会における男女共同参画の推進

人口減少が進行し、地域活力の低下が懸念される中において、活力があり、持続可能な地域社会とするためには、地域活動や地域づくりにおける性別や年齢等による役割の固定化をなくし、全ての人が地域社会の担い手として、多様な視点を活かし活動に参画することが重要です。

特に、これまで女性の参画が十分でなかった分野や男女共同参画の視点が不足しがちであった意思決定の場づくりを進めます。

また、地域づくり活動に女性や若者も含めたあらゆる世代の参画を促進するとともに、国際的視野を持った人材の育成や多様な文化・価値観の理解促進を図ります。

#### 【基本施策】

##### 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、市町村と連携した活動を促進するとともに、自治会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。

##### ②女性や若者の地域づくり活動への参画拡大

社会情勢が変化する中、地域コミュニティを維持し、地域社会が直面する多様で複雑化する課題を乗り越えるためには、これまでの慣習に捉われない多様な視点と柔軟な発想が重要です。

このため、これまで地域活動の中心的な担い手になりにくかった女性や若者を含むあらゆる世代の参画を進めます。また、主体的な活動の支援や人材育成を進めます。

##### ③国際的視野を持つ人材の育成と多文化共生への理解促進

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。

また、地域社会において様々な国籍や文化、価値観をもった人々との共生について理解促進を図ります。

## 推進の柱2 健康的に自分らしく暮らせる安全・安心な社会の実現

全ての県民が、心身ともに健康で、自分らしく安全・安心に暮らせることは、男女共同参画社会の実現において不可欠です。

そのため、個人の尊厳を踏みにじる性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等の暴力は、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、県民誰もが生涯を通じて、その健康を保持・増進できるよう、性差に配慮しながら発達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取組を進めるほか、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やかな支援を行います。

さらに、女性や子ども、脆弱な状況にある人々が、より影響を受けやすい災害の発生において、平常時から男女共同参画の視点を取り入れた体制づくりが重要であることから、防災・災害対応における女性の参画を進めます。

### 施策の方向（1）ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

性犯罪・性暴力や配偶者等からの暴力のほか、職場におけるハラスメントなどは、依然として深刻な社会問題となっており、さらに、デジタル化の進展やSNSなどのコミュニケーションツールの広がりに伴い、被害は一層多様化しており、こうした状況に的確に対応する必要があります。

このため、性に起因した暴力の根絶はもちろんのこと、当事者とならない教育をはじめ、暴力を容認しない社会環境の整備等に取り組めます。

#### 【基本施策】

##### ①性犯罪・性暴力への対策の推進

性犯罪・性暴力は、被害者の心身を深く傷つけ、その後の人生にも深刻な影響を及ぼすものであることから、そ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、性犯罪被害者からの相談窓口として、「性犯罪被害相談電話＃8103(ハートさん)」において、24時間体制で対応するほか、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、各学校においては、児童生徒等を教師による性暴力等の被害者とさせないという確固たる決意のもと、関係者が一丸となって実効的な措置を講じます。また、全ての教職員に対し、犯罪被害者等支援の必要性和関係機関の具体的な支援方法等を周知し、「非行防止教室」の実施等により、犯罪抑止のための教育を推進するほか、生命の尊さを学び大切にする教育、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。

## 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、自立支援及び自立後のアフターケアまで、包括的かつ切れ目のない体制の充実を図ります。

また、中高生や大学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、相手を傷付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ていきます。

## ③ハラスメントに関する意識啓発の強化と防止対策の徹底

「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、職場や学校、地域社会におけるハラスメントの背景となるなど、個人としての尊厳や人格を深く傷つけ、能力発揮の機会を奪う、男女共同参画社会の実現の妨げとなる深刻な問題です。

このため、県民誰もが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)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号)に沿った措置が実施されるよう周知を行います。

### 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

生涯を通じた健康の保持のため、男女がお互いの性差に応じた健康上の課題について理解を深めつつ、生涯にわたり包括的に健康を維持できるよう支援するための取組を推進します。

また、高齢化が進行する中で、高齢者の生きがいづくりや社会参加の促進のほか、介護予防対策の充実を図りながら、高齢者が住み慣れた地域で、健康で自立した暮らしを送ることができる社会づくりを推進します。

## 【基本施策】

### ①発達の段階に応じた健康教育の充実

近年、性に関する情報の容易な入手など、子どもたちを取り巻く社会環境が大きく変化する中、情報を正しく選択し、適切に行動する力の向上を図ることが求められています。

このため、教職員を対象とした研修会等の実施や、関係者と連携した取組の充実により、健康教育について全ての教職員の共通認識を図り、学校の教育活動全体を通じた横断的な取組を推進します。

#### 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や、相談指導を行う相談員の研修を実施し、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できるよう、健康課題に関する悩みを気軽に相談できる体制を整備します。

また、かかりつけ医等との連携によるがん検診の受診促進など、検診を受診しやすい環境整備を推進します。

さらに、働き盛り世代の健康づくりを推進するため、秋田県版の健康経営優良法人の拡大を通じて、県内企業等における健康経営の考え方の普及を進めます。

#### ③母性保護と母子保健に関する施策の充実

市町村の「こども家庭センター」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を支援するとともに、周産期医療対策の推進や不妊に悩む人への様々な支援の充実に図ります。

#### 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となって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促進、定期的な歯科検診の受診勧奨などフレイル・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出来る取組を進めます。

### 施策の方向（３）生活上の困難を抱える家族等に対する支援

男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規労働者の割合が高いなど、経済社会における男女が置かれた状況に違いがあるほか、ひとり親家庭の多くが母子世帯であるなど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、雇用分野における男女の均等な機会と待遇の確保に向けた取組を進めるとともに、ひとり親家庭の実情に応じた経済的支援や就業支援などきめ細やかな支援を行います。

また、ニート、ひきこもり等困難を有する子ども・若者が、自立に向けた力を高め、社会生活を円滑に営むことができるよう、多様な主体間の連携による切れ目のない支援を行うほか、生活困窮、高齢、障がい等など、多様かつ複合的な困難を抱える人々が地域において安心して暮らせるよう包括的な支援体制の整備を進めます。



## 【基本施策】

### 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実情に応じた、きめ細かな支援体制の充実を図ります。

### 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、ひきこもり等、困難を有する子ども・若者が、社会への一歩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します。

また、あきた若者サポートステーションにおいてジョブトレーニングや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を行います。これらの多様な主体間の取組により、継続的な社会との関わりや就業に向けた支援を行います。

### ③生活困窮、高齢、障がい等により課題や困難を抱える人への支援

全ての人々が地域社会の一員として尊重され、安心して自立した生活を送るためには、個別の課題や困難を抱える人に対し、性別や年代等に関わらず個々の事情に応じた多角的かつ継続的な支援が必要です。

このため、複雑化・複合化する課題を抱える、または既存制度の狭間にいるなど、支援が届きにくい層へのアプローチや、必要な相談支援が実施できる包括的な体制構築の支援を進めます。

また、高齢化が進展する中で、認知症や一人暮らしの高齢者が、社会から孤立することなく、住み慣れた地域で安心して生活できるよう、必要な支援を提供する見守り体制の強化に向けて市町村や関係機関と連携して取り組みます。

さらに、医療的ケア児とその家族が抱える負担軽減のため、医療的ケア児支援センターを中心とした相談支援や関係機関等との連携など、支援の充実を図ります。

## 施策の方向（４）男女共同参画の視点に立った地域防災の推進

近年、激甚化する災害対応において、防災・減災、災害に強い地域社会の実現のためには、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分配慮された男女共同参画の視点が重要です。

このため、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を取り入れた地域における防災体制の確立を進めます。

## 【基本施策】

### ①地域の防災活動における女性の参画拡大

災害対応に男女共同参画の視点を取り入れることは、男女のニーズの違いを反映した適切な支援につながります。

このため、防災分野における意思決定の場や災害対応の現場に女性が参画する必要があることから、自主防災組織や消防団に所属する女性の防災リーダーとしての登用のほか、地域の防災活動で活躍する機会を支援するなど、女性の参画を進めます。

## ②男女共同参画の視点に立った避難所設置・運営等の確立

災害発生時には、とりわけ女性や子ども、脆弱な状況にある人々への影響が深刻化する傾向にあることから、災害から受ける影響やニーズの男女の違いなど、多様性及び複合的に困難な状況に配慮することは避難所の質の向上につながります。

このため、避難所運営委員会や意思決定の場への女性の参画拡大について、市町村に働きかけていきます。

### 推進の柱3 男女共同参画社会の実現に向けた意識醸成と基盤強化

誰もが性別にかかわらず、個人として尊重され、社会の対等な構成員として、あらゆる分野において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、女性や若者の県外流出に歯止めがかからない状況を踏まえ、秋田の持つ良さや魅力を生かしながら、女性や若者が様々な場面に参画し、自分らしく活躍できる暮らしやすい環境づくりは必要不可欠です。

このため、企業や団体等における誰もが働きやすい魅力ある職場づくりを波及させるためにも、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、県民が主体となって男女共同参画社会の実現を図るため、男女共同参画センターが中心となり、地域における男女共同参画の意識醸成を図るとともに、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に取り組めます。

#### 施策の方向（1）人権の尊重と理解促進

県民誰もが平等で、お互いの尊厳を重んじた対等な関係づくりを進めるため、固定的な性別役割分担意識等の解消に向けた啓発や人権教育等の充実に取り組めます。

##### 【基本施策】

①固定的な性別役割分担意識やアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）の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固定的な枠組みや、その考えが無意識のうちに刷り込まれることにより、行動や判断を制限されることは、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、令和5年度の調査において、「反対意見の割合」が70.1%と調査開始以来初めて7割を超え、令和7年度の調査では70.6%と、県民の意識は変わってきています。

こうした意識を更に高めて、多様性や個人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。

##### 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、人権尊重を基盤とし、男女平等に関する正しい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

児童生徒の心情をしっかり受け止めたきめ細かな対応と信頼関係の構築に努めます。

### ③多様性への理解促進

社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、偏見や無関心をなくし、相互理解を深めことは、男女共同参画を推進する上で重要です。

このため、あらゆる差別の解消や多様性に関する理解促進について、広報・啓発を行います。

また、多様性に満ちた社会づくりに関する意識醸成のための学びの場や差別等の悩みに関する相談窓口体制の整備等を行います。

## 施策の方向（２）行政分野等における率先した取組の推進

本県の行政分野等における政策・方針決定過程への女性の参画は、緩やかな上昇傾向にあるものの、依然として低水準にとどまっていることから、企業や団体等における女性活躍の推進に波及させるためにも、県が率先して女性の登用促進に取り組むとともに、市町村における取組が進むよう働きかけを行います。

また、令和6年12月の「あきた♡とも家事」宣言をきっかけとした、県内における男性の育児参画の気運を高めるためにも、県が率先して男性職員の育児休業取得を促進するとともに、市町村における取組が進むよう働きかけを行います。

### 【基本施策】

#### ①政治や行政分野における女性の参画拡大

県は、女性職員が幅広い業務を経験できるよう配慮するとともに、意思決定層における人材の多様化を図るため、マネジメント業務の経験等により職員の育成を進め、能力や適性を踏まえながら女性職員の管理職への登用を推進します。

また、教育分野においては、職員の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推進法(平成30年法律第28号)に基づく実態の調査や情報収集、啓発活動等に取り組めます。

#### 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。

#### ③行政分野における男性の育児休業取得の促進

県は、子どもが生まれる男性職員がいる所属長に対し、職員との面談を行った上で、子育てに関する休暇等の取得希望を記載する「育児プランシート」の作成を義務付けるとともに、育児



休業をした職員がいる所属に対し、正職員の代替配置や会計年度職員を配置する事業の活用を促すなど、育児休業を取得しやすい職場環境づくりを進め、男性職員の育児参画を促進します。

また、市町村に対しても、男性職員の育児参加を促進するよう引き続き働きかけます。

### 施策の方向（３）男女共同参画センターにおける機能の充実・強化

令和7年の男女共同参画社会基本法(平成11年法律78号)の改正により、同法に男女共同参画センターが地域の課題解決を行う関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点であることが規定されました。

これまで、地域に密着した男女共同参画を推進するための拠点として、男女共同参画に関する情報や研修機会の提供とともに、活動団体相互の交流やその活動の支援を実施するなど、重要な役割を担ってきました。

社会構造や意識・価値観の変化に伴い、地域のニーズや課題がより多様化、複雑化する中において、男女共同参画センターがその役割を十分に果たせるよう、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を確立します。

また、広報啓発や講座、研修、相談対応等の事業をよりきめ細かな形で展開することで、県民の主体的な男女共同参画を促進します。

#### 【基本施策】

##### ①地域ニーズの収集と時代に対応した情報発信・普及啓発

社会構造や人々の意識や価値観が変化する中で、固定的な性別役割分担意識を解消し、行動変容を促すためには、地域の課題や潜在的なニーズを正確に把握し、適切な形で届けることが重要です。

このため、男女共同参画センターが地域の拠点として、実情に応じた課題やニーズを収集し、時代に対応した男女共同参画に関する情報発信や研修機会の提供等を行い、地域全体の意識醸成と行動変容につながる普及啓発を強化します。

##### ②地域ネットワークの確立と機能強化

男女共同参画センターを地域の中核的な拠点として、地域住民、あきたF・F推進員や各種団体、市町村など、多様な主体との連携による地域ネットワークを確立します。

このネットワークを通じ、情報共有や相互協力の促進による機能強化を図り、多様化、複雑化する地域ニーズや課題等に対応した取組を推進し、地域における男女共同参画の促進につなげます。

### 3 計画の指標

#### 1 成果指標(男女共同参画推進のため、県における各種施策の推進により達成すべき数値目標)

| 推進の柱及び施策の方向                                 | 指 標                                      | 単位 | R6実績値 | R12目標値 |
|---------------------------------------------|------------------------------------------|----|-------|--------|
| 推進の柱1 性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくりの推進（秋田県女性活躍推進計画） |                                          |    |       |        |
|                                             | 建設業における女性労働者の割合                          | %  | 12.3  | 14.7   |
|                                             | 家族経営協定締結数                                | 戸  | 850   | 868    |
|                                             | 女性の農業士認定者数                               | 人  | 245   | 252    |
|                                             | 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            | %  | 23.1  | 28.0   |
|                                             | 県内民間事業所における男性の育児休業取得率                    | %  | 33.5  | 100.0  |
|                                             | キャリア形成支援による女性の就職率                        | %  | 72.3  | 75.0   |
|                                             | 放課後児童クラブ待機児童数（翌年度5月1日現在）                 | 人  |       | 0      |
|                                             | 自治会長における女性の割合                            | %  | 3.4   | 7.3    |
| 推進の柱2 健康的に自分らしく暮らせる安全・安心な社会の実現              |                                          |    |       |        |
|                                             | こころとからだの相談室と女性健康支援センターの相談者数              | 人  | 400   | 400    |
|                                             | 母子家庭の年収240万円以上の世帯の割合                     | %  | 28.3  | 40.4   |
|                                             | 若者の自立支援を通じた進路決定者数                        | 人  | 87    | 100    |
|                                             | 女性の消防団員数                                 | 人  | 459   | 500    |
|                                             | 防災士認証取得者における女性の割合                        | %  | 15.6  | 21.6   |
| 推進の柱3 男女共同参画社会の実現に向けた意識醸成と基盤強化              |                                          |    |       |        |
|                                             | 「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見の割合                | %  | 69.9  | 75.6   |
|                                             | 「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   | %  | 90.4  | 93.6   |
|                                             | 「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 | %  | 66.8  | 69.6   |
|                                             | 県職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合                  | %  | 15.3  | 25.0   |
|                                             | 公立学校の管理職に占める女性の割合（校長）                    | %  | 19.4  | 20.0   |
|                                             | 公立学校の管理職に占める女性の割合（副校長・教頭）                | %  | 28.7  | 30.0   |
|                                             | 市町村職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合                | %  | 21.8  | 25.0   |
|                                             | 県の委員会・審議会等への女性委員の参画率                     | %  | 32.8  | 40.0   |
|                                             | 市町村の委員会・審議会等への女性委員の参画率                   | %  | 25.3  | 30.0   |
|                                             | 女性の農業委員割合                                | %  | 17.0  | 25.0   |
|                                             | 県職員の男性育児休業取得率（2週間以上取得率）                  | %  | 75.0  | 87.0   |
|                                             | 公立学校等の男性育児休業取得率                          | %  | 32.5  | 85.0   |
|                                             | 市町村職員の男性育児休業取得率                          | %  |       | 100.0  |
|                                             | 男女共同参画センターが実施する講座の参加者数                   | 人  | 515   | 600    |
|                                             | 男女共同参画センターが実施する講座の男性参加者の割合               | %  | 30.9  | 36.5   |

#### 2 参考指標(男女共同参画推進のため、状況把握するための参考項目)

| 推進の柱及び施策の方向                    | 項目                                             | 単位  | 現状<br>R6     |
|--------------------------------|------------------------------------------------|-----|--------------|
| 推進の柱1 性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくりの推進 |                                                |     |              |
|                                | 男女の賃金格差（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）                     | %   | 79.5         |
|                                | えるぼし認定企業数／東北地方での順位                             | 社/位 | 19／6         |
|                                | くるみん認定企業数／東北地方での順位                             | 社/位 | 39／5         |
|                                | 男女の1日あたり家事・育児時間の差（女性の家事・育児時間に対する男性の家事・育児時間の割合） | %   | (R3)<br>30.9 |
|                                | 高校生の県内就職率                                      | %   | 73.2         |
|                                | 県内大学生等の県内就職率                                   | %   | 42.6         |
|                                | 県外の就職協定締結大学における本県出身者の県内就職率                     | %   | 21.5         |
|                                | 土地改良区（連合含む）の理事に占める女性の割合                        | %   | 3.1          |
|                                | 地域学校協働活動推進員研修会に参加した女性の割合                       | %   | -            |
| 推進の柱2 健康的に自分らしく暮らせる安全・安心な社会の実現 |                                                |     |              |
|                                | DV予防教育の実施高校数                                   | 校   | 24           |
|                                | ハラスメントの相談体制を整備した事業所の割合                         | %   | 71.1         |
|                                | 乳がん検診受診率                                       | %   | (R4)<br>46.3 |
|                                | 子宮頸がん検診受診率                                     | %   | (R4)<br>45.9 |
|                                | 秋田県版健康経営優良法人の認定数                               | 法人  | 197          |
|                                | 地域課題の解決に資する包括的支援体制が整備された市町村数                   | 市町村 | 11           |
| 推進の柱3 男女共同参画社会の実現に向けた意識醸成と基盤強化 |                                                |     |              |
|                                | 自身や身の回りで差別等を感じたことがある人の割合                       | %   | 37.7         |
|                                | 県職員の男性育児休業取得率                                  | %   | 82.8         |
|                                | 男女共同参画センターの利用者数                                | 人   | 52,695       |

## 第3章 推進体制

本計画を具体的に推進していくために、県の各部局・各機関が一体となって取組を進めるとともに、国、市町村、企業、NPO等の各種団体、県民等との密接な連携を図りながら、関係施策を総合的かつ計画的に推進します。

### 1 計画の推進体制

#### (1) 庁内推進体制

庁内においては、「秋田県女性の活躍推進本部」により、各部局が共通認識を持ち、連携、調整を図りながら、女性活躍とともに男女共同参画の推進に関する取組を推進します。

#### (2) 市町村との連携・協働と女性活躍に関する施策

市町村ごとに地域の実情に応じた男女共同参画が推進されるよう、市町村と連携・協働を図るとともに、情報の提供や助言など必要な協力を行います。

#### (3) NPO等各種団体との連携・協働

県内3カ所に設置している男女共同参画センターを通じて、交流機会や情報の提供とともに、相談への対応等により、男女共同参画を推進する活動を行っているNPOなどの団体やグループ等の活動を支援します。

#### (4) 経済団体等との連携

女性活躍推進法に基づく協議会として設置した「あきた女性の活躍推進会議」により、経済団体等と行政とが共通認識のもと一体となって、地域の実情に応じた女性活躍の推進に関する取組について協議を行いながら、女性活躍の気運醸成や環境づくりを進めます。

#### (5) 男女共同参画に関する相談・苦情の適切な処理

中央男女共同参画センターに設置しているハーモニー相談室をはじめ、県の各部局・各機関において、男女共同参画に関する相談や苦情について適切に対応します。

### 2 計画の進行管理

本計画の進行管理に当たっては、PDCAサイクルを導入し、実績を把握して施策の効果を検証するとともに、課題を整理して次年度の施策・事業に反映させます。

#### (1) 実績等の把握及び公表

県は、毎年、条例に基づき、男女共同参画と女性活躍の推進状況及び実績等を把握し、公表します。

#### (2) 計画の変更

県は、計画期間中であっても計画内容について必要な検討を行い、緊急な課題や新たな取組が必要になった場合には、条例に基づき、「秋田県男女共同参画審議会」の意見を聴いた上で、必要に応じて本計画を変更する場合があります。

## 参考資料

## ○秋田県男女共同参画推進条例

(平成十四年三月二十九日秋田県条例第十八号)

### 目次

#### 前文

#### 第一章 総則(第一条—第六条)

#### 第二章 基本的施策(第七条—第十五条)

#### 第三章 性別による人権侵害の禁止(第十六条)

#### 第四章 苦情の処理(第十七条・第十八条)

#### 第五章 秋田県男女共同参画審議会(第十九条—第二十三条)

#### 附則

人はすべて、性別にかかわらず、個人として尊重され、法の下に平等でなければならない。しかし、性別によって役割を固定的にとらえる意識や慣行は、家庭、職場、学校、地域社会等において、今なお残されており、男女の自由な活動の選択の妨げとなっている。

一方、少子高齢化の進展、人口の減少等の社会情勢の変化に伴い、自然、文化、産業、人材等あらゆる資源を有効に活用し、豊かで活力のある社会を形成していくことが求められている。

これらの課題を克服するためには、社会における制度や慣行が男女の自由な活動の選択に影響を及ぼさないようにすることにより、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画できる機会が確保されるよう、男女共同参画の推進を図っていくことが何よりも重要である。

ここに、男女共同参画の推進の方向を明らかにし、事業者、市町村等との協調を図りながら、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

### 第一章 総則

#### (目的)

第一条 この条例は、男女共同参画に関する基本指針を定め、並びに県、事業者及び県民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

#### (定義)

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

#### (基本指針)

第三条 男女共同参画は、次に掲げる事項を基本的な指針として推進されなければならない。

- 一 男女が、性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保され、自己の意思と責任による多様な生き方を選択できることその他の男女の人権が尊重されること。
- 二 男女の社会における活動の選択に対して、社会における制度又は慣行が及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮すること。
- 三 男女が、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。

四 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動を行い、かつ、職場、地域その他の社会生活における活動を行うことができるようにすること。

五 男女が、それぞれの身体についての特徴を理解し合うことにより、妊娠、出産等に係る相互の判断を尊重し、生涯を通じて心身ともに健康に生活できるようにすること。

六 国際社会における取組を勘案し、その動向に配慮すること。

七 県、事業者、県民及び市町村が連携協力を図りながら、それぞれ主体的に取り組むこと。  
(県の責務)

第四条 県は、前条各号に掲げる基本指針(以下「基本指針」という。)に基づき、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(事業者の責務)

第五条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本指針を尊重し、当該事業者に雇用される男女が能力を十分に発揮できる環境の整備に積極的に取り組むとともに、県の施策に協力するように努めなければならない。

(県民の責務)

第六条 県民は、基本指針にのっとり、男女共同参画の推進に寄与するように努めなければならない。

## 第二章 基本的施策

(基本計画)

第七条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を定めなければならない。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 知事は、基本計画を定めようとするときは、あらかじめ、秋田県男女共同参画審議会の意見を聴くほか、県民の意見を反映させるために必要な措置を講じなければならない。

4 知事は、基本計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(市町村に対する協力)

第八条 県は、市町村における男女共同参画の推進に関する計画の策定及び施策の実施について、情報の提供、助言その他の必要な協力を行うものとする。

(県民等に対する支援)

第九条 県は、県民及び民間の団体が行う男女共同参画の推進のための活動について、交流の機会の提供、情報の提供、相談その他の必要な支援を行うものとする。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十条 県は、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を策定し、及びこれを実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(男女間の暴力の防止に関する取組)

第十一条 県は、配偶者間その他の男女間の暴力を防止するよう啓発、相談、被害者に対する支援その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(教育の充実等)

第十二条 県は、男女共同参画の推進に関し、学校教育その他の教育及び広報活動を通じて、事

業者及び県民の理解を深めるよう適切な措置を講ずるように努めるものとする。

(男女共同参画推進月間)

第十三条 県は、県民の間に広く男女共同参画についての関心と理解を深めるとともに、積極的に男女共同参画の推進に関する活動への参加を促進するため、男女共同参画推進月間を設ける。

2 男女共同参画推進月間は、毎年六月とする。

(調査研究等)

第十四条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するため必要な情報の収集、分析及び調査研究を行うものとする。

(年次報告)

第十五条 知事は、毎年、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し県が講じた施策を明らかにする報告書を作成し、公表するものとする。

### 第三章 性別による人権侵害の禁止

(性別による人権侵害の禁止)

第十六条 何人も、いかなる場合においても、配偶者間その他の男女間において暴力行為又は精神的に著しい苦痛を与える行為をしてはならない。

2 何人も、いかなる場合においても、性的嫌がらせ(性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応により不利益を与えることをいう。)をしてはならない。

### 第四章 苦情の処理

(苦情の処理)

第十七条 県内に住所を有する者又は在勤し、若しくは在学する者(次条において「県民等」という。)は、前条に規定する行為その他の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ときは、知事に対し、苦情の処理の申出をすることができる。

2 知事は、前項に規定する申出があったときは、関係機関と協力して当該申出に係る事項の処理に努めるものとする。

3 知事は、第一項に規定する申出に係る事項を処理させるため、男女共同参画苦情調整員(以下「苦情調整員」という。)を置く。

4 苦情調整員は、必要に応じて、第一項に規定する申出の関係者に対し、その協力を得た上で調査、指導及び助言を行うことができるものとする。

第十八条 県民等及び民間の団体は、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ついて苦情がある場合は、知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の規定による申出があった場合においてその処理について必要があると認めるときは、次条に規定する秋田県男女共同参画審議会に諮問するものとする。

3 知事は、前項の規定による諮問に対する答申があったときは、これを尊重して、速やかに適切な措置を講ずるものとする。

### 第五章 秋田県男女共同参画審議会

(審議会の設置及び所掌事務)

第十九条 第七条第三項及び第十八条第二項の規定による諮問に応じて調査審議をさせるため、秋田県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

- 2 審議会は、前項に規定する調査審議をするほか、知事の諮問に応じ男女共同参画の推進についての重要事項を調査審議するとともに、その事項に関して知事に意見を述べることができる。

(組織及び委員の任期)

第二十条 審議会は、委員十人以内で組織する。

- 2 委員は、学識経験のある者のうちから、知事が任命する。
- 3 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 委員は、再任されることができる。

(会長)

第二十一条 審議会に、会長を置く。

- 2 会長は、委員の互選によって定める。
- 3 会長は、審議회를代表し、会務を総理する。
- 4 会長に事故があるときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第二十二条 審議会は、会長が招集する。

- 2 会長は、審議会の議長となる。
- 3 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 4 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委任規定)

第二十三条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成十四年四月一日から施行する。

(経過措置)

- 2 男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)第十四条第一項の規定により定められた男女共同参画計画は、第七条の規定により定められた男女共同参画基本計画とみなす。  
(特別職の職員で非常勤のものの報酬および費用弁償に関する条例の一部改正)
- 3 特別職の職員で非常勤のものの報酬および費用弁償に関する条例(昭和三十一年秋田県条例第三十五号)の一部を次のように改正する。

別表中「交通安全対策会議の委員及び専門委員」を

「交通安全対策会議の委員及び専門委員

男女共同参画審議会の委員」



## ○第5次秋田県男女共同参画推進計画の指標(施策目標)の達成状況

| 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） |                                               |    |                            |              |               |    |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------|----|----------------------------|--------------|---------------|----|
| No                                   | 指標（施策目標）                                      | 単位 | 目標値                        | 令和6年度        |               | 備考 |
|                                      |                                               |    |                            | 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                        | 549          | 109.8         |    |
| 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                        | 706          | 94.1          |    |
| 3                                    | 建設業における女性労働者の割合                               | %  | 18.0                       | 12.3         | 68.3          |    |
| 4                                    | 家族経営協定締結数                                     | 戸  | 943                        | 850          | 90.1          |    |
| 5                                    | 女性の農業士認定者数                                    | 人  | 247                        | 245          | 99.1          |    |
| 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                       | 23.1         | 100.4         |    |
| 7                                    | 民間事業所における男性の育児休業取得率                           | %  | 50.0                       | 33.5         | 67.0          |    |
| 8                                    | キャリア形成支援による女性の再就職者数                           | 人  | 420                        | 324          | 77.1          |    |
| 9                                    | 保育所等の待機児童数（翌年度4月1日現在）                         | 人  | 0                          | 5            | -             |    |
| 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                          | ※R5<br>32    | -             |    |
| 11                                   | 支援を通じて定着した若年女性の数（累計）                          | 人  | 1,100                      | 813          | 73.9          |    |
| 12                                   | 積極的に育児をしている父親の割合                              | %  | 80.0                       | ※R5<br>71.5  | 89.3          |    |
| 13                                   | 女性の消防団員数                                      | 人  | 465                        | 459          | 98.7          |    |
| 14                                   | 自治会長における女性の割合                                 | %  | 5.9                        | 3.4          | 57.6          |    |
| 推進の柱2 健康で明るく安全・安心な暮らしの実現             |                                               |    |                            |              |               |    |
| 15                                   | DV予防教育の実施高校数                                  | 校  | 34                         | 24           | 70.6          |    |
| 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                        | 71.1         | -             |    |
| 17                                   | 乳がん検診受診率                                      | %  | 60.0                       | R4<br>46.3   | 77.2          |    |
| 18                                   | 子宮頸がん検診受診率                                    | %  | 60.0                       | R4<br>45.9   | 76.5          |    |
| 19                                   | 秋田県版健康経営優良法人の認定数                              | 法人 | 100                        | 197          | 197.0         |    |
| 20                                   | こころとからだの相談室相談者数                               | 人  | 243                        | 185          | 76.1          |    |
| 21                                   | 母子家庭の年収240万円以上の世帯の割合                          | %  | 20.6                       | 28.3         | 137.4         |    |
| 22                                   | 若者の自立支援を通じた進路決定者数（累計）                         | 人  | 500                        | 355          | 71.0          |    |
| 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           |                                               |    |                            |              |               |    |
| 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                       | 69.9         | 102.8         |    |
| 24                                   | 男女共同参画意識を高める副読本の活用率                           | %  | 85.0                       | 79.5         | 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        | %  | 93.6                       | 90.4         | 96.6          |    |
| 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                       | 66.8         | 93.7          |    |
| 27                                   | 県職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合                       | %  | 15.0                       | 15.3         | 102.0         |    |
| 28                                   | 公立学校の管理職に占める女性の割合                             | %  | 20.0                       | 24.5         | 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                     | %  | 20.0                       | 21.8         | 109.0         |    |
| 30                                   | 県の委員会・審議会等への女性委員の参画率                          | %  | 40.0                       | 32.8         | 82.0          |    |
| 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                       | 17.0         | 85.0          |    |
| 33                                   | 県職員の男性育児休業取得率                                 | %  | 100.0<br>1か月以上の<br>取得率50.0 | 82.8<br>54.7 | 82.8<br>109.4 |    |
| 34                                   | 公立学校等の男性育児休業取得率                               | %  | 85.0                       | 32.5         | 38.2          |    |
| 35                                   | 市町村職員の男性育児休業取得率                               | %  | 85.0                       | R5<br>45.4   | 53.4          |    |
| 36                                   | 男女共同参画センターの利用者の数                              | 人  | 80,000                     | 52,695       | 65.9          |    |

※以下の指標は、男女共同参画審議会からの答申を踏まえ、目標値を変更している。

R4.12.6 付け:No.1、No.2、No.6、No.7、No.19、No.23 R6.6.28 付け:No.17、No.18、No.33、No.35

R7.9.5 付け:No.7、No.34