

第6次秋田県男女共同参画推進計画 (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 男女共同参画を取り巻く状況 2
- 4 第5次計画の指標と達成状況等 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庭等に対する支援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 26

- 1 計画の推進体制 26
- 2 計画の進行管理 26

参考資料

- 秋田県男女共同参画推進条例 28
- 男女共同参画に関する国内外の動き 32
- 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 36
- 秋田県男女共同参画審議会委員名簿及び計画策定経過 37
- 用語解説 38

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、男女が性別に関わらず、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、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、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に関する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項の県男女共同参画計画及び条例第7条第1項の基本計画と、女性活躍推進法第6条第1項の規定による県推進計画を一体的に策定するものです。

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 男女共同参画を取り巻く状況

(1) 社会状況等の変化

本県の人口は、第5次秋田県男女共同参画推進計画(以下「第5次計画」という。)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(「秋田県の人口と世帯(月報)」)。

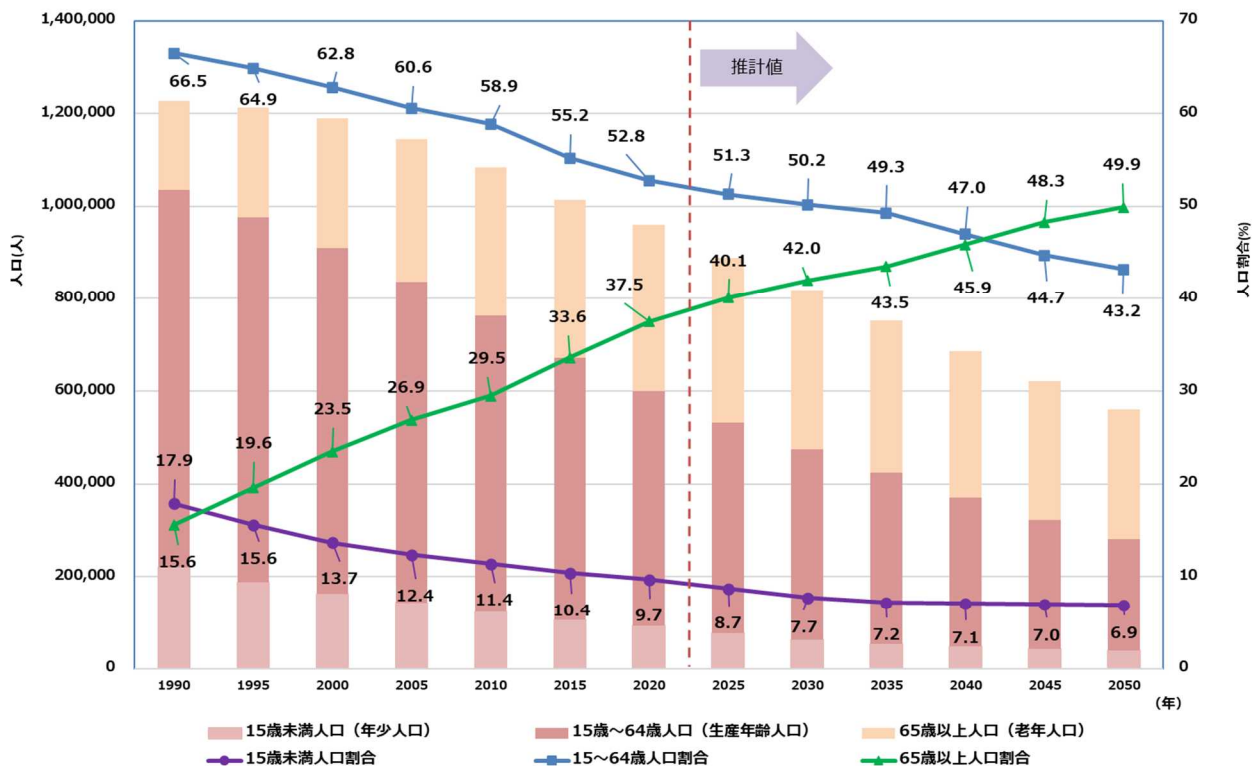
年齢区分別人口を見ると、15歳未満の年少人口割合及び15歳から64歳までの生産年齢人口割合が減少する一方、65歳以上の老年人口割合が増加し、2040年には生産年齢人口と老年人口の割合が同程度となり、2045年には生産年齢人口を老年人口が上回る見込みです。【データ①】

本県の人口の社会増減については、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、同年以降、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歳までの若年層が多くなっており、男女別で見ると、令和5年を除いて、女性が多くなっています。【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	160,585	83,966	76,619	△ 3,119	△ 1,521	△ 1,598

資料出所 県調査統計課「秋田県年齢別人口流動調査」

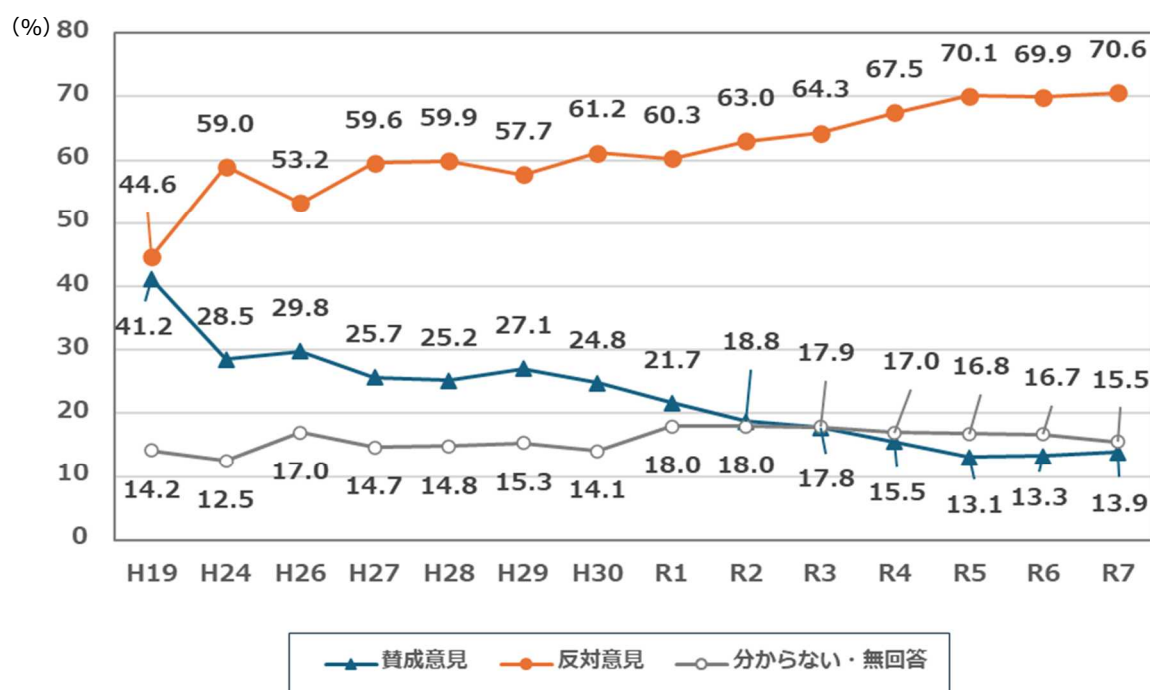
(2) 本県の男女共同参画の状況

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、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】

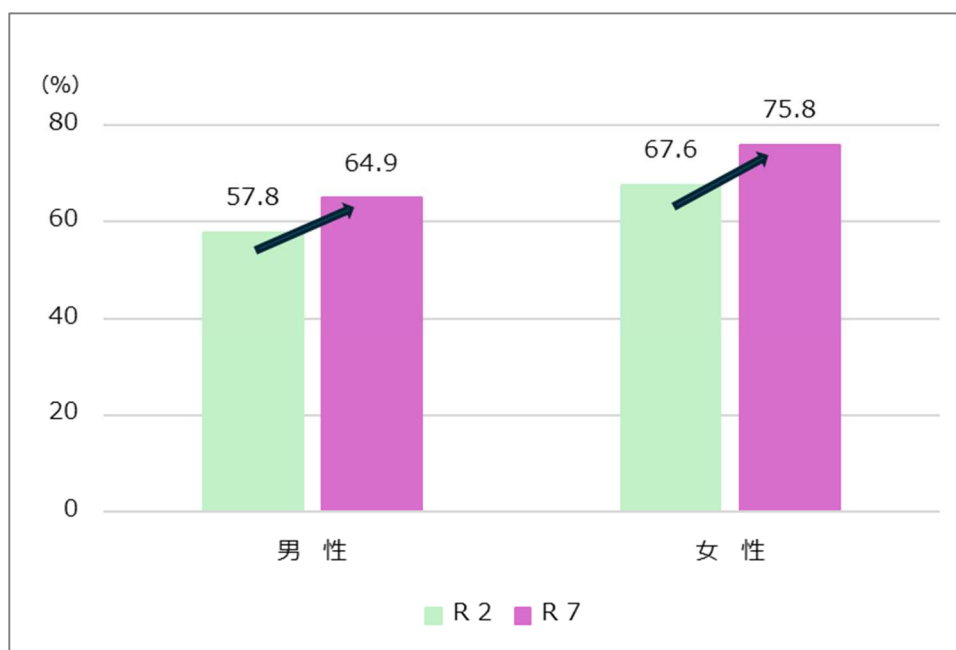
また、男女別では、第5次計画を策定した令和2年度と令和7年度の調査結果を比べると、男女ともに「反対」と回答した人が7ポイント以上増加していることから、固定的な性別役割分担意識は着実に解消に向かっています。【データ④】

【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



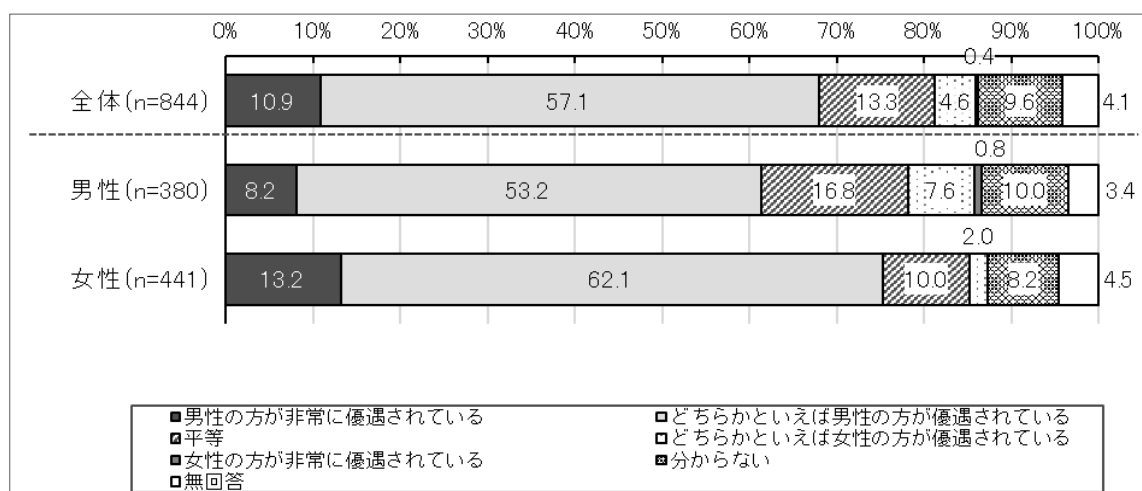
資料出所 県総合政策課「県民意識調査」

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」では、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%、「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」

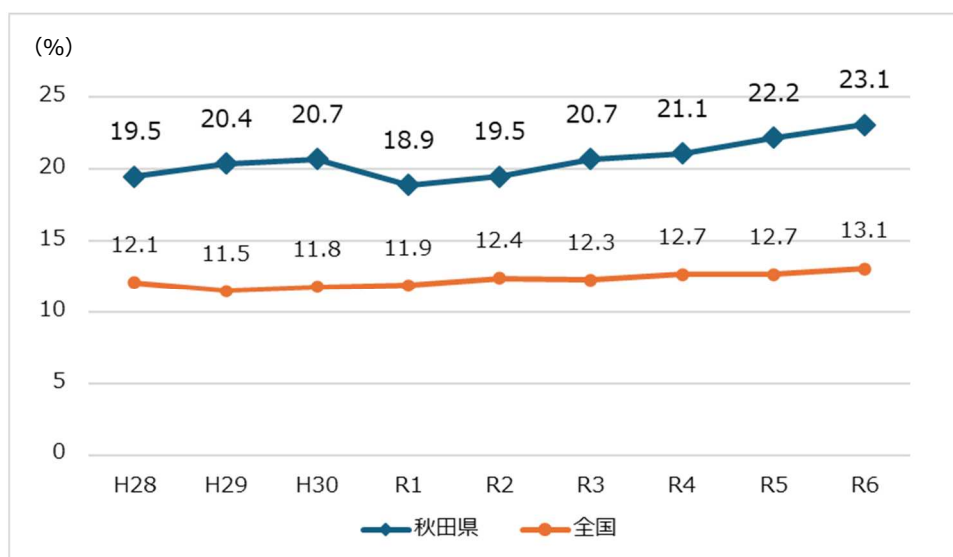
③ 女性の活躍推進

本県の民間事業所における女性管理職(課長相当職以上)の割合は年々増加しています。【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%、自治会長に占める女性の割合は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】

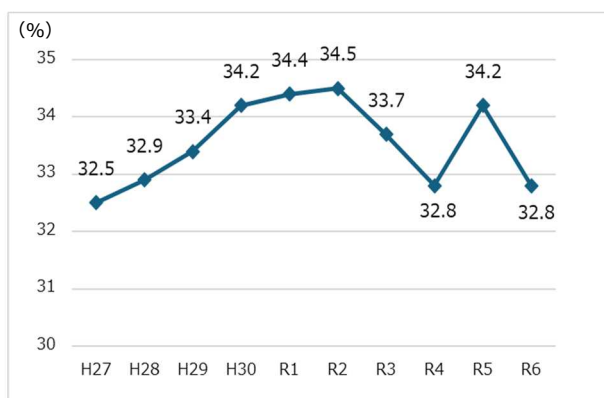
女性が職場や地域で活躍するために必要なこととして、「企業等の理解」が男女ともに最も多い回答となっています。【データ⑨】

【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

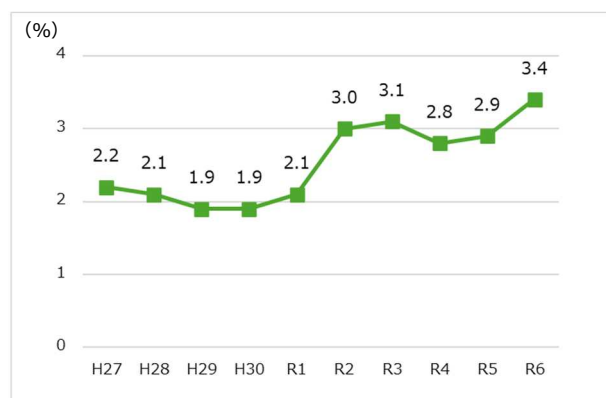


資料出所 県雇用労働政策課「労働条件等実態調査」
厚生労働省「雇用均等基本調査」

【データ⑦】県の審議会等への女性委員の参画率 【データ⑧】自治会長に占める女性の割合

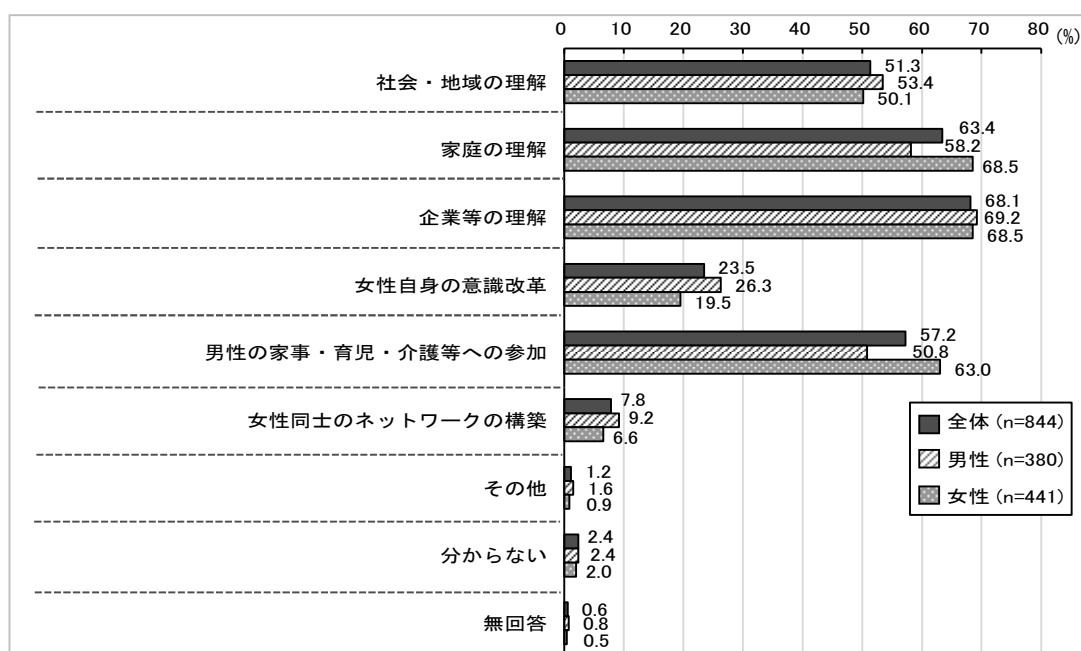


資料出所 県次世代・女性活躍支援課調べ



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

本県における夫婦の共働き率は、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」)。

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。

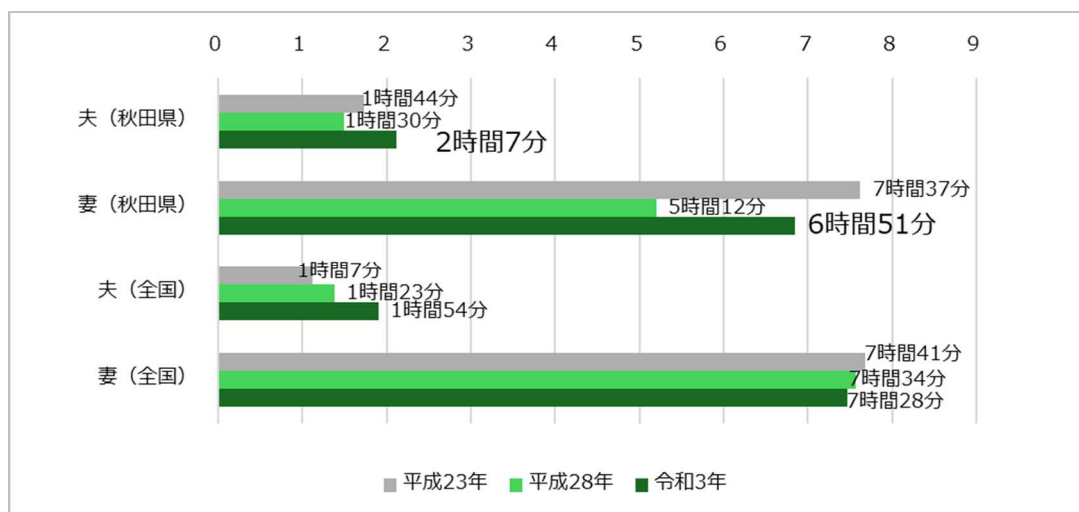
夫の家事・育児時間は、前回(平成28年)、前々回(平成23年)調査から増えているものの、妻が夫の約3倍、家事・育児に従事しています。【データ⑩】

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】

一方、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】

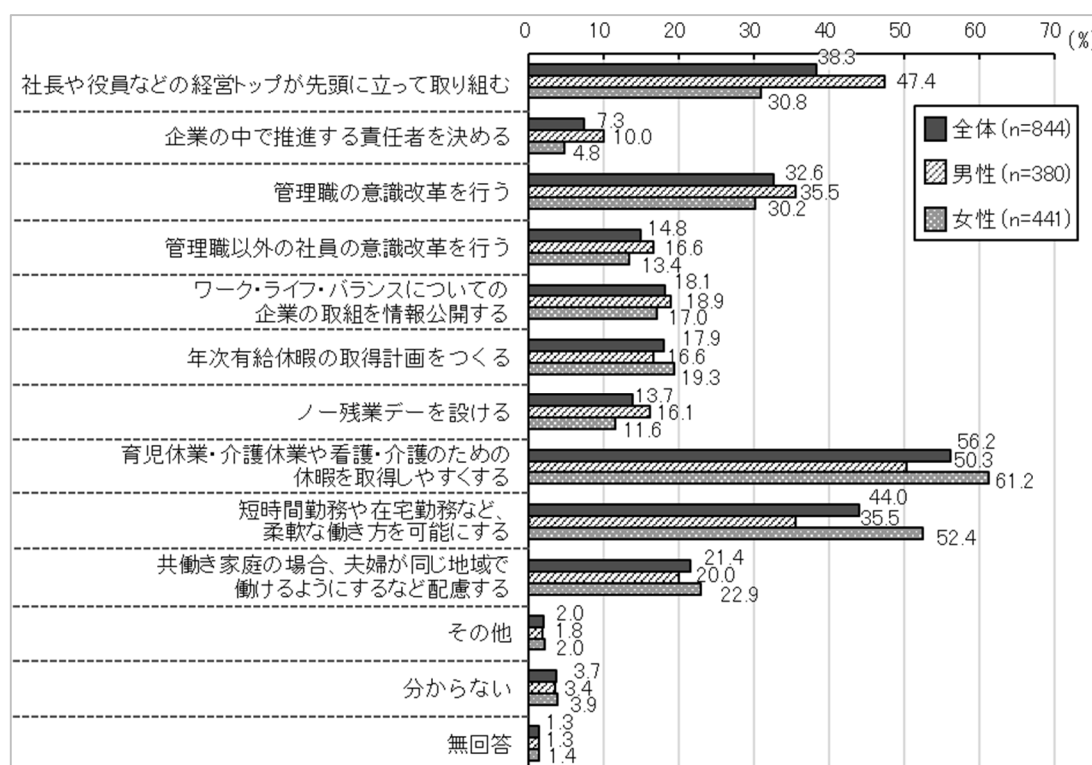
【データ⑩】 6歳未満の子どもがいる夫婦の1日あたりの家事・育児時間

家事・育児時間＝家事＋介護・看護＋育児＋買い物



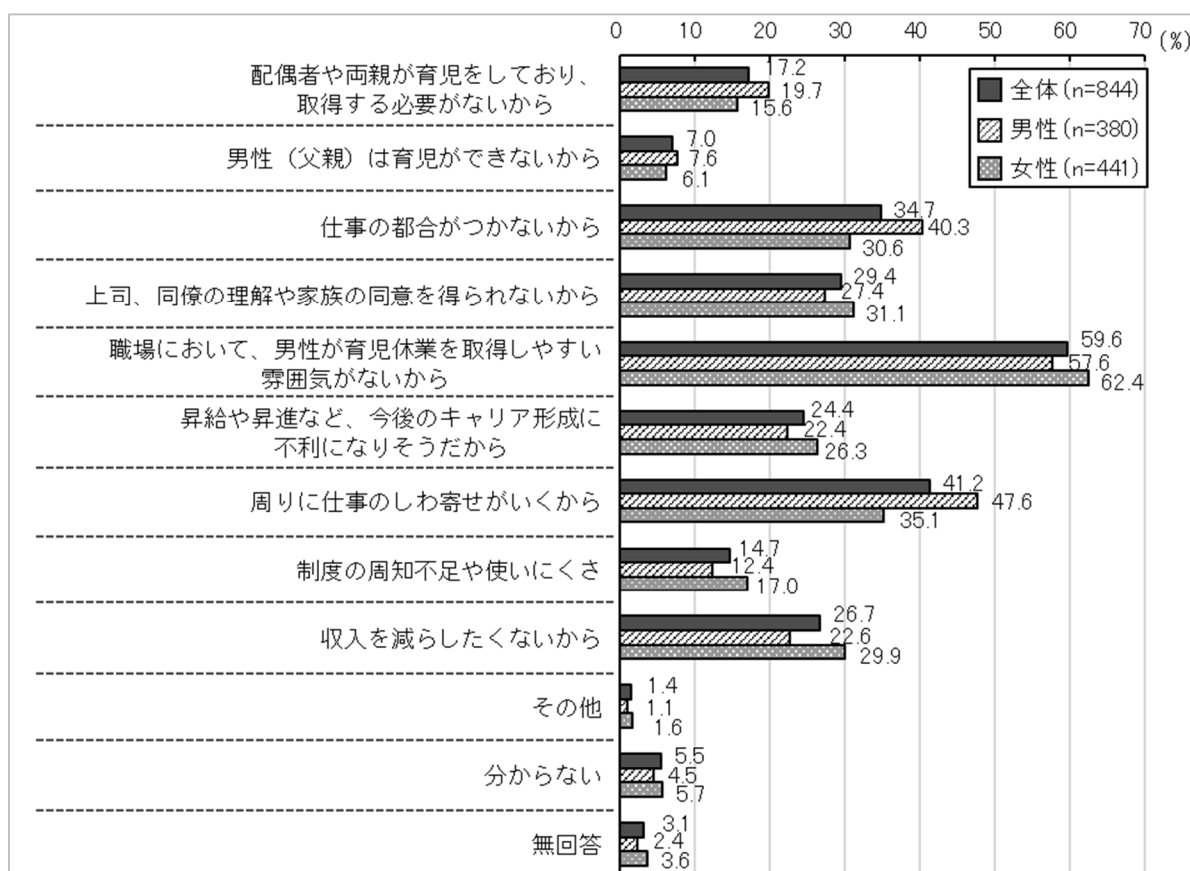
資料出所 総務省「社会生活基本調査」

【データ⑪】ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)を実現するために企業に必要な取組



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進まない理由



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等

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の指標を設定し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、9指標、達成率80%未満の指標は、15指標となっています。

推進の柱		目標値に対する達成率別の指標数			
		100%超	80～90%台	80%未満	実績のみ
1	あらゆる分野における女性の活躍推進	2	5	7	—
2	健康で明るく安全・安心な暮らしの実現	2	0	5	1
3	男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化	5	7	3	—
合 計		9	12	15	1

※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 36 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)数は、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・両立支援コーディネーター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)の派遣による計画の策定支援などにより、着実に増加しており、いずれも目標を達成しています。

民間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、着実に増加傾向にあります。

地域における女性の参画について、女性消防団員数は目標を上回っている一方、自治会長に占める女性の割合は、全国平均値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、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については、取組強化を図っているものの、いずれも目標値に達していません。

(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、第5次計画期間中に、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、年度によって増減はあるものの、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を実施しています。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り利用者数は減少しており、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てきた課題は次のとおりです。本計画の推進に当たっては、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、持続性のある取組として定着してい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や農業の分野においては、女性の割合は徐々に増えているものの、緩やかな推移にとどまっています。

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ありません。

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については、引き続き強力に行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当たって、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加しているものの、取得期間は1か月未満にとどまることが多く、さらなる取組が必要であります。

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、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、それを推進する3つの柱を次のとおり掲げ、各種施策に取り組みます。

○基本目標

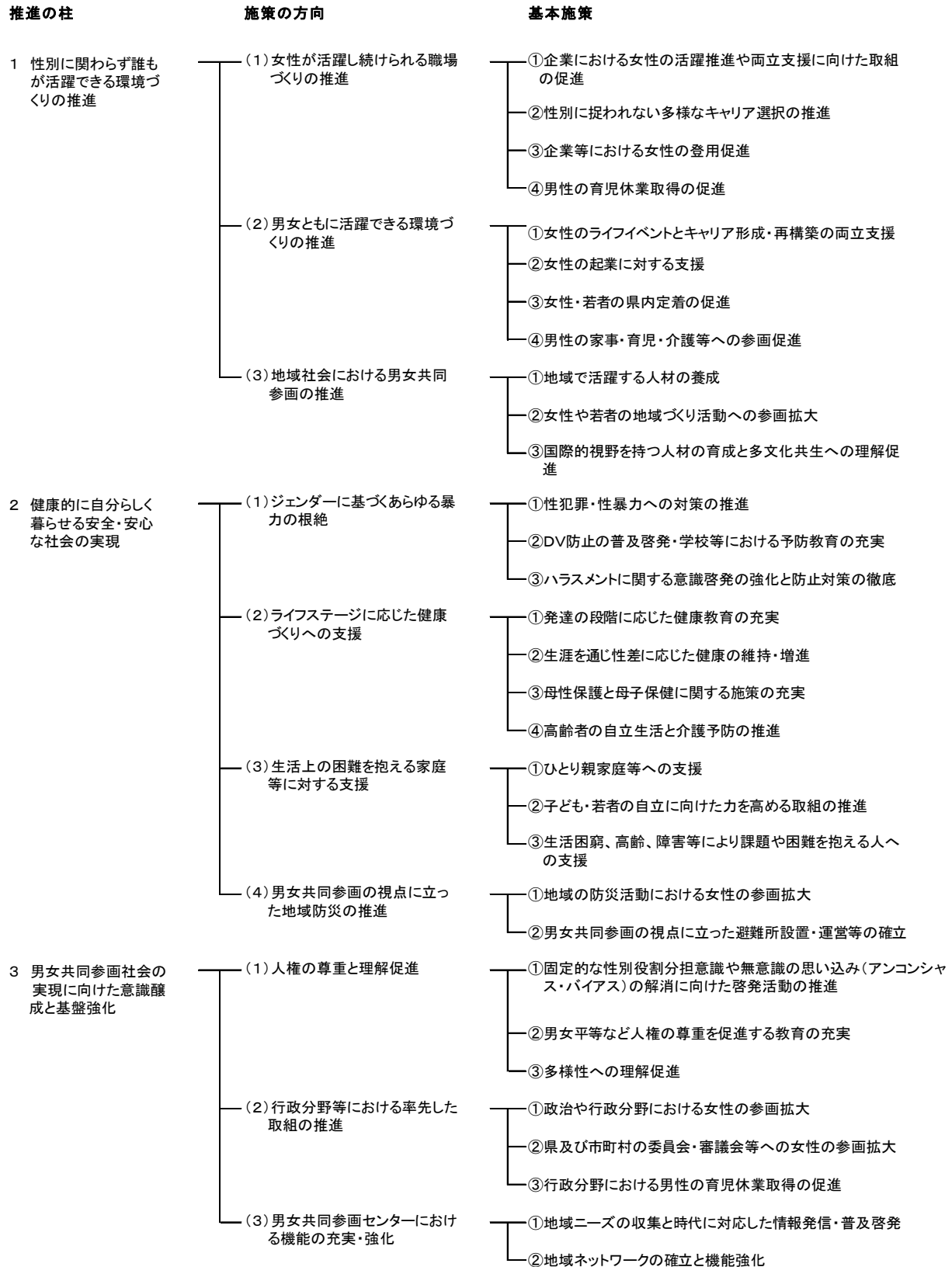
「県民一人ひとりが尊重され、個性と能力が発揮できる活力ある秋田」

○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る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、誰も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。

※「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月の「あきた♡とも家事」宣言において、官民一体で推進する目標を次のとおり設定しました。

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(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ない、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行います。

②性別に捉われない多様なキャリア選択の推進

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の促進や、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、女性自身の意識変革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一因であることから、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、企業において、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。

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・生き方を選択できるようにするためには、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ができるための取組のほか、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が増えるよう、ニーズや実態等を反映した魅力ある職場づくりへの支援や、県全体の賃金水準の向上を進めることにより、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離職や非正規雇用への転換を減らすため、賃金アップに繋がるキャリアアップやキャリアチェンジ、企業における多様な働き方の導入を支援します。

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、保育士・保育所支援センターを中心として保育人材確保対策を強化し、保育の提供の充実を図ります。

さらに、放課後児童クラブ等の子どもの居場所づくりを推進するとともに、これらに従事する人材の確保に努め、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、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、事業を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、女性が多くなっています。

このため、女性や若者の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女性が担っている実態を踏まえ、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」の取組を促進し、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を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機会の充実を図るほか、父親同士のネットワークづくりの活動を行う団体等を支援します。

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であって、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への女性の参画拡大を進めます。

また、地域づくり活動への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人材を育成するために、市町村と協働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促進します。また、主体的な活動へ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ることから、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、地域社会においては、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。

個人の尊厳を踏みにじる性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力やハラスメント等は、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かな支援を行います。

さらに、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に図ります。

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に図ります。

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の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しながら普及啓発等を行います。

また、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

生涯を通じて健康を保持するため、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、生涯にわたり包括的に健康を維持できるよう取組を支援します。

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に図りながら、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

「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促進するとともに、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を図ります。

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庭等に対する支援

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ている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かな支援を行います。

また、ニート、ひきこもり等の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、障害等など、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、ひきこもり等の、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、地域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、障害等により課題や困難を抱える人への支援

全ての人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あるなど、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、相談窓口につながっていないひきこもり当事者や家族を支援につなげるため、ひきこもり経験者などからのニーズ調査の結果を踏まえて、県・市町村、民間団体等による相談支援とアウトリーチ支援の取組を強化します。

加えて、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、市町村に働きかけを行います。

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

誰もが性別に関わらず、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、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ることにより、誰もが働きやすい魅力ある職場づくりを企業や団体等に波及させます。

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みます。

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みます。

【基本施策】

①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)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童生徒の心情をしっかりと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、相互理解を深めることは、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みます。

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します。

【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の推進に関する法律(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みます。

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みます。

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、育児休業を予定している職員がいる所属に対し、正職員の代替配置や会計年度任用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施策を推進する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、複雑化する中で、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

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 性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりの推進				
	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	863	933
	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	68	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件数	件	400	400
	母子家庭の年収240万円以上の世帯の割合	%	28.4	40.4
	就職等をしていない若者への自立支援を通じた就職等の進路決定者数	人	87	98
	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	%	56.9	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

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	R6現状値
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			
	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	39／6
	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) 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（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) 46.3
	子宮頸がん検診受診率	%	(R4) 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、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ことがあります。

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、審議会を代表し、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」

○男女共同参画に関する国内外の動き

年度	国際的な動き	国内の動き	県の動き
1975年 (昭和50年)	○国際婦人年（目標：平等、開発、平和） ○国際婦人年世界会議（メキシコシティ）で「世界行動計画」採択	○総理府に総理大臣を本部長とする婦人問題企画推進本部を設置 ○総理府に婦人問題担当室を設置	
1976年 (昭和51年)	○国連婦人の10年（～1985年（昭和60年）） ○ILO事務局に婦人労働問題担当室新設	○民法の一部改正 離婚後の婚氏続称制度の新設	
1977年 (昭和52年)		○国内行動計画策定 ○国立婦人教育会館オープン	
1979年 (昭和54年)	○第34回国連総会で「女子差別撤廃条約」を採択		○民生部青少年課に婦人対策担当設置
1980年 (昭和55年)	○「国連婦人の10年」中間年世界会議（コペンハーゲン）女子差別撤廃条約の署名式「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択	○民法及び家事審判法の一部改正 配偶者の法定相続分を1/3から1/2へ	○婦人問題懇話会設置 ○婦人の意識調査実施 ○秋田県婦人問題懇話会提言 「婦人の地位向上と社会参加を進めるために」
1981年 (昭和56年)	○第67回ILO総会（ジュネーブ）で「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均衡待遇に関する条約（156号）」を採択	○国内行動計画後期重点目標策定（婦人問題企画推進本部）	○民生部青少年課を生活環境部青少年婦人課に改称 ○秋田県婦人生活記録史の編纂に着手 ○第一次県内行動計画策定 「秋田の未来をひらく婦人のための県内行動計画」 ○婦人問題中央会議（ハーモニーネット代表者会議）開催
1982年 (昭和57年)			○婦人行政推進連絡会議（男女共同参画政策推進連絡会議）開催
1984年 (昭和59年)		○国籍法の一部改正（S60施行） 子の戸籍を父系血統主義から父母両系主義へ ○第1回日本女性会議開催（名古屋市）	
1985年 (昭和60年)	○「国連婦人の10年」最終年世界会議（ナイロビ）「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の採択 N G O フォーラム開催	○「男女雇用機会均等法」成立（S61施行） ○労働基準法一部改正（S61施行） 女子の休日・深夜労働等の禁止条項を緩和 ○「女子差別撤廃条約」批准	○全県婦人のつどい開催 ○秋田県婦人生活記録史刊行 ○秋田県婦人問題懇話会より提言「21世紀へのかけ橋—新しい男女共同社会をめざして—」
1986年 (昭和61年)		○婦人問題企画推進本部の構成を全省庁に拡大 ○（財）女性職業財団発足（H5～21世紀職業財団）	○第二次行動計画策定「新しい男女共同社会をめざす婦人のための県内行動計画」
1987年 (昭和62年)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定（婦人問題企画推進本部）	○婦人の意識と生活実態調査実施
1988年 (昭和63年)			○あきた男女フォーラム開催（～H4）
1989年 (平成元年)		○学習指導要領の改訂 高等学校家庭科の男女必修 ○「法例の一部を改正する法律」公布（施行はH2） ○婚姻、親子関係における男性優先規定の改正	○女性情報誌「あきたの女性」創刊
1990年 (平成2年)	○国際経済社会理事会 「ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」を採択 ○第77回ILO総会（ジュネーブ）で「夜業に関する条約（第171号）」を採択	○農林水産省に農山村婦人対策として婦人・生活課を設置	○秋田県婦人問題懇話会より提言 「男女共生社会の発展をめざす秋田の女性'21」
1991年 (平成3年)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画（第一次改定）」策定 ○「育児休業法」公布（H4施行）	○秋田県女性行政推進計画 「あきた'女と男のハーモニープラン」を策定（計画年次：H4～H12）
1992年 (平成4年)		○「新しい農山漁村の女性—2001年に向けて—（農山漁村女性に関する中長期ビジョン）」策定 ○初の婦人問題担当大臣設置（河野洋平内閣官房長官）	○男女の意識と生活実態調査実施 ○女性の国内交流・研修（女性の人材養成事業）実施（～H12） ○秋田県女性政策懇話会より提言「県の委員会・審議会等における女性委員の登用促進について」

年度	国際的な動き	国内の動き	県の動き
1993年 (平成5年)	<ul style="list-style-type: none"> ○世界人権会議（ウィーン）で「ウィーン宣言及び行動計画」を採択 ○「女性に対する暴力撤廃宣言」採択（国連総会） 	<ul style="list-style-type: none"> ○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート労働法）」公布（一部はH6施行） ○地方交付税の基準財政需要額に「男女均等対策費」を算入 	<ul style="list-style-type: none"> ○青少年女性課に改称 ○「秋田県の委員会・審議会等への女性委員の登用促進要綱」制定 ○女性委員の登用推進会議設置（庁内部局次長で構成） ○女性政策推進地域会議開催 ○男女の共同参画でつくる社会推進地域トーク開催（～H8）
1994年 (平成6年)	<ul style="list-style-type: none"> ○第81回ILO総会で「パートタイム労働に関する条約（第175号）」採択 ○国際人口・開発会議（カイロ）で「カイロ宣言及び行動計画」を採択 	<ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画審議会設置 ○総理府男女共同参画室設置（婦人問題担当室の改組） ○男女共同参画推進本部設置（婦人問題企画推進本部の改組） 	<ul style="list-style-type: none"> ○女性の人材リスト作成（登録者（2月）134人） ○男女共同参画型社会を考えるセミナー開催 ○高校家庭科男女必修の実施
1995年 (平成7年)	<ul style="list-style-type: none"> ○社会開発サミット開催（コペンハーゲン） ○第4回国連世界女性会議（北京）「北京宣言及び行動綱領」の採択 	<ul style="list-style-type: none"> ○育児休業給付制度施行 ○「育児休業法」の一部改正による介護休業制度の法制化 ○「家庭的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」（ILO第156号条約）批准 	<ul style="list-style-type: none"> ○第4回世界女性会議の女性NGOフォーラム参加研修実施
1996年 (平成8年)		<ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画ビジョン・21世紀の新たな価値の創造」答申（男女共同参画審議会） ○男女共同参画の形成の促進に関する新たな国内行動計画「男女共同参画2000年プラン」 	<ul style="list-style-type: none"> ○国の事業助成による「男女共同参画社会の実現に向けての活動支援会議」開催（横手市） ○女性団体・グループ等の自主登録による「ハーモニーネット」登録開始
1997年 (平成9年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「男女共同参画審議会設置法」公布総理府に設置 ○「男女雇用機会均等法」・「労働基準法」改正（一部を除きH11施行） ○総理府が「男女共同参画白書」を発表 	<ul style="list-style-type: none"> ○男女の意識と生活実態調査実施
1998年 (平成10年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「男女共同参画社会基本法（仮称）の論点整理」公表 ○「男女共同参画社会基本法についてー男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくりー」答申 	<ul style="list-style-type: none"> ○ハーモニーネット交流研修会実施 ○秋田県女性議会実施（～H12）
1999年 (平成11年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ○「食料・農業・農村基本法」が施行され女性の参画の促進を規定 	<ul style="list-style-type: none"> ○「あきたの女性」を「La Vita」と改称しA4版化 ○あきた'21パートナーシッププログラム事業実施 ○各部署に部長名で登用率促進を要請し各部署ごとの目標数値を設定
2000年 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> ○国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク）「政治宣言」「更なる行動とイニシアティブに関する文書」の採択 	<ul style="list-style-type: none"> ○「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申（男女共同参画審議会） ○「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方ー21世紀の最重要課題ー」答申（男女共同参画審議会） ○「男女共同参画基本計画」策定（H13～H17） 	<ul style="list-style-type: none"> ○生活環境文化部県民文化政策課に男女共同参画室を設置 ○あきたエンパワメントサポート事業実施（～H13） ○「秋田県男女共同参画推進計画」策定（H13～H22） ○男女共同参画地域懇話会実施（～H13） ○「男女共同参画社会づくり功労者内閣官房長官表彰」を木内むめ氏が受賞
2001年 (平成13年)		<ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画会議設置（内閣府の設置に伴い旧審議会を改組） ○男女共同参画局設置 ○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（以下「DV防止法」）施行（一部はH14） ○育児・介護休業法一部改正看護休暇制度の努力義務化、育休等を理由とする不利益取扱いの禁止等 	<ul style="list-style-type: none"> ○秋田県男女共同参画センター開設（4月） ○あきた女性未来塾実施 ○男女共同参画フォーラム開催（内閣府共催） ○「あきたF・F推進員」制度開始
2002年 (平成14年)	<ul style="list-style-type: none"> ○第2回APEC女性問題担当大臣会合（メキシコ）大臣共同声明の採択 	<ul style="list-style-type: none"> ○母子健康手帳の様式改正地域の実情や育児・出産に対する多様なニーズに対応 ○「アフガニスタンの女性支援に関する懇談会」開催、提言 ○女子差別撤廃条約実施状況報告（第5回）の提出 	<ul style="list-style-type: none"> ○秋田県男女共同参画推進条例施行（4月） ○生活環境文化部に男女共同参画課を設置 ○北部及び南部男女共同参画センター開設（7月） ○秋田県及び地域ハーモニー懇話会設置（～H17） ○男女の意識と生活実態調査実施 ○男女共同参画グローバル政策対話秋田会議開催（内閣府共催）

年度	国際的な動き	国内の動き	県の動き
2003年 (平成15年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「次世代育成支援対策推進法」公布・施行（7月）、H27までの時限立法 ○「児童福祉法の一部を改正する法律」（7月公布、H17.4施行）、市町村の子育て支援対策の実施を明記 	<ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画シンボルマーク決定 ○「男女共同参画推進員」を全課所に配置（～H27） ○男女共同参画テーマソング決定 ○男女共同参画海外セミナー実施（～H17） ○男女共同参画教育資料「みんなイキイキ」（小学5年用）作成
2004年 (平成16年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「DV防止法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画活動拠点施設開設（6市町村） ○「男女共同参画統括推進員」制度を導入（～H27） ○男女共同参画・子育て支援共同シンポジウム開催
2005年 (平成17年)	○第49回国連婦人の地位委員会（国連「北京+10」世界閣僚級会合）	○「男女共同参画基本計画（第2次）策定（H18～H22）	<ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画活動拠点施設開設（4市町村） ○「あきた女性チャレンジサイト」開設（～H23） ○秋田県男女共同参画推進計画改定、新秋田県男女共同参画推進計画策定（H18～22） ○「男女共同参画社会づくり表彰」創設
2006年 (平成18年)		○「男女雇用機会均等法」改正	○あきた女性政経ゼミナール実施
2007年 (平成19年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「DV防止法」改正 ○「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 ○内閣府に「仕事と生活の調和推進室」設置 	<ul style="list-style-type: none"> ○全市町村における男女共同参画計画の策定達成 ○市町村男女共同参画計画策定記念フォーラム開催 ○男女の意識と生活実態調査実施 ○「男女共同参画社会づくり功労者内閣官房長官表彰」を中嶋喜代氏が受賞
2008年 (平成20年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 ○女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出 	<ul style="list-style-type: none"> ○「あきた子育て応援企業表彰」創設 ○男女イキイキ職場知事表彰実施（5社） ○「女性のチャレンジ賞」をグリーンレディースにかほが受賞
2009年 (平成21年)	○国連女子差別撤廃委員会による最終見解が示される	<ul style="list-style-type: none"> ○次世代育成支援対策推進法の改正（4月施行） ○育児・介護休業法改正（H22年度施行） 	○ふるさと秋田元氣創造プラン策定（H22～H25）
2010年 (平成22年)		<ul style="list-style-type: none"> ○「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定（6月） ○第3次男女共同参画基本計画策定（H23～H27） 	○第3次秋田県男女共同参画推進計画策定（H23～H27）
2011年 (平成23年)	○「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関（略称：UN Women）」発足		○男女共同参画副読本「みんなイキイキ」発行
2012年 (平成24年)	○第56回国連婦人の地位委員会で、「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	○「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定	○男女の意識と生活実態調査実施
2013年 (平成25年)		○「DV防止法」を「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」に改称、改正	<ul style="list-style-type: none"> ○第2期ふるさと秋田元氣創造プラン策定（H26～H29） ○「女性のチャレンジ賞」を能登祐子氏が受賞
2014年 (平成26年)		<ul style="list-style-type: none"> ○内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置（10月） ○内閣官房に「すべての女性が輝く社会づくり推進室」設置 ○「女性が輝く先進企業表彰」創設 ○「地域女性活躍推進交付金」創設 	○「女性のチャレンジ賞特別部門賞」を藤井けい子氏が受賞
2015年 (平成27年)	○第59回国連婦人の地位委員会（国連「北京+20」世界閣僚会合）	<ul style="list-style-type: none"> ○「女性活躍加速のための重点方針2015」決定（H27以降毎年度決定） ○第4次男女共同参画基本計画策定（H28～H32） ○「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）」公布、施行（9月） 	<ul style="list-style-type: none"> ○「女性が輝く先進企業表彰」内閣総理大臣表彰を（株）北都銀行が受賞 ○「あきた女性の活躍推進会議」設置 ○「地域女性活躍推進事業費補助金」創設 ○あきた女性の活躍推進会議キックオフイベント実施 ○「秋田県女性の活躍推進本部」設置 ○あきた未来総合戦略策定（H27～H31） ○第4次秋田県男女共同参画推進計画策定（H28～H32） ○「あきた女性の活躍応援ネット」開設

年度	国際的な動き	国内の動き	県の動き
2016年 (平成28年)		○「育児・介護休業法」の改正（12月） （H29年1月施行）	○「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」を木山美佐子氏が受賞、 「女性のチャレンジ賞」を栗山奈津子氏が受賞 ○「秋田県女性の活躍推進企業表彰」創設 ○「日本女性会議2016秋田」開催
2017年 (平成29年)	○ G7男女共同参画担当大臣会合（イタリア）開催（11月） ○ 「WAW！（国際女性会議）2017」（東京）開催（11月）	○「育児・介護休業法」の改正（3月） （10月施行）	○あきた未来創造部に次世代・女性活躍支援課を設置 ○「女性が輝く先進企業表彰」内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰を（社福）平鹿悠真会が受賞 ○第3期ふるさと秋田元気創造プラン策定（H30～H33）
2018年 (平成30年)		○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行（5月）	○「あきた女性活躍・両立支援センター」開設（6月）
2019年 (平成31年) (令和元年)		○「女性活躍推進法の一部を改正する法律」（6月） （R2年6月から段階的に施行）	○「均等・両立推進企業表彰」厚生労働大臣優良賞（ファミリー・フレンドリー企業部門）を（社福）平鹿悠真会が受賞（1月） ○男女の意識と生活実態調査実施 ○第2期あきた未来総合戦略策定（R2～R6）
2020年 (令和2年)		○第5次男女共同参画基本計画策定（R3～R7）	○第5次秋田県男女共同参画推進計画策定（R3～R7）
2021年 (令和3年)	○ G20初の女性活躍担当大臣会合（イタリア）開催（8月）	○「育児・介護休業法」の改正（6月） （R4年4月から段階的に施行）	○陶山さなえ理事就任（7月） （女性活躍・男女共同参画等担当） ○「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」を石垣一子氏が受賞 ○新秋田元気創造プラン策定（R4～R7）
2022年 (令和4年)		○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正（6月） （6月施行） ○女性活躍・男女共同参画の重点方針に「女性版骨太の方針」の副題追加（6月）	○「秋田県多様性に満ちた社会づくり基本条例」施行（4月） ○「あきたパートナーシップ宣誓証明制度」創設（4月） ○「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」を和賀幸雄氏が受賞
2023年 (令和5年)	○ G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍大臣会合開催（6月）	○「DV防止法」改正（5月） （R6年4月施行） ○「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」公布・施行（6月）	○丹治純子理事就任（7月） （女性活躍・男女共同参画等担当）
2024年 (令和6年)		○「育児・介護休業法」改正、「次世代育成支援対策推進法」改正・期限延長（5月） （R7年4月から段階的に施行） ○「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行（4月）	○男女共同参画に関する県民意識調査実施 ○「あきた♡とも家事」宣言（12月）
2025年 (令和7年)		○「女性活躍推進法」改正・期限延長（6月）（公布日から段階的に施行） ○「男女共同参画社会基本法」改正（6月） （一部を除きR8年4月施行） ○内閣総理大臣に初めて女性が就任（10月） ○第6次男女共同参画基本計画策定（R8～R12）	○「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」を根本由紀子氏が受賞 ○新規総合計画策定（R8～R11） ○第6次秋田県男女共同参画推進計画策定（R8～R12）

○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						
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	863	91.5	
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	68	-	
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 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 46.3	77.2	
18	子宮頸がん検診受診率	%	60.0	R4 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	28.4	137.9	
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 1か月以上の 取得率50.0	82.8 54.7	82.8 109.4	
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	56.9	66.9	
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

○秋田県男女共同参画審議会委員名簿及び計画策定経過

1 秋田県男女共同参画審議会委員

氏 名	所 属 等
飯 塚 雅 子	株式会社秋田ケーブルテレビ
伊 藤 光 洋	秋田県商工会連合会
越 前 貞 久	大館市御坂町内会
熊 谷 禎 子	秋田県立秋田高等学校
佐 川 亜希子	女性農業者
高 島 亮 子	公募委員
長 岐 和 恵	長岐法律事務所
長谷川 聖 史	パパ'sサークルピーターパン
堀 井 里 子	国際教養大学国際教養学部
武 藤 理	一般社団法人秋田県医師会

2 計画策定経過

令和7年 8月 7日	第1回秋田県男女共同参画審議会開催
令和7年 9月19日	県議会総務企画委員会に計画(骨子案)提出
令和7年11月12日	第2回秋田県男女共同参画審議会開催
令和7年12月 5日	県議会総務企画委員会に計画(素案)提出
令和7年12月15日～ 令和8年 1月15日	パブリックコメント募集
令和8年 1月22日	第3回秋田県男女共同参画審議会開催
令和8年 2月 日	県議会総務企画委員会に計画(案)提出
令和8年 3月 日	計画策定、公表

○あきたF・F推進員 (P15 ほか)

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年度から養成している推進員のことで、令和7年度時点で112名が活躍しています。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。

○秋田県男女共同参画審議会 (P26ほか)

秋田県男女共同参画推進条例に基づき設置された知事の諮問機関であり、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することができます。

○秋田県版健康経営優良法人 (P9ほか)

秋田県の健康課題に対応した健康経営に積極的に取り組んでいると知事が認定した法人等です。
(「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。)

○あきた女性活躍・両立支援センター (P9)

企業における女性の活躍推進や仕事と育児・家庭の両立支援に関するワンストップ相談窓口です。平成30年6月1日に秋田県商工会連合会内へ開設しました。

○あきた女性の活躍推進会議 (P12ほか)

女性活躍推進法第27条の規定に基づき関係機関により組織された協議会です。経済団体等と行政とが共通認識のもと一体となって、広く女性の活躍推進の機運を醸成し、女性が活躍できる環境づくりを促進することを目的に、平成27年5月21日に設置しました。

○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) (P16)

性暴力被害者を支援するため、専門の相談窓口として県が設置した相談センターです。電話や面接での相談のほか、医療機関等への付添いなどの支援を行います。愛称は「ほっとハートあきた」です。

○一般事業主行動計画 (P8ほか)

次世代法に基づく「一般事業主行動計画」は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画で、平成23年4月1日施行の法改正後、101人以上の労働者を雇用する事業主に策定・届出の義務があり、100人以下の場合は努力義務とされています。

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」は、女性の活躍推進を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画で、令和4年4月1日施行の法改正により、事業主の策定・届出の義務に係る雇用労働者数要件が次世代法と同様とされました。

○オーラルフレイル (P18)

嚥んだり、飲み込んだり、話したりするための口腔機能が衰えることを指し、早期の重要な老化のサインとされています。嚥む力や舌の動きの悪化が食生活に支障を及ぼしたり、滑舌が悪くなることで人や社会との関わりの減少を招いたりすることから、全体的なフレイル進行の前兆となり、深い関係性が指摘されています。

○加害者更生プログラム (P17)

教育によりDV(ドメスティック・バイオレンス)加害者の加害責任の自覚と行動の変容を促すことで、DV被害者の安全確保と被害からの回復を図るDV被害者支援プログラムです。

○家族経営協定 (P13)

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ひとりの役割、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。

○通いの場（P18）

住民が主体となって体操やレクリエーションなどの活動を通して介護予防を行う場をいいます。

○県ひきこもり相談支援センター（P19）

県が開設したもので、ひきこもり状態にあるご本人やご家族などの相談を受け付けており、専任の相談員が継続的・総合的な支援を行います。

○こども家庭センター（P18）

保健師や支援員等の職員が児童福祉や母子保健に関する相談に応じるとともに、医療や教育など様々な機関と連携して、子育て家庭を継続的に支援していくために設置された機関です。

○固定的な性別役割分担意識（P1ほか）

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。

「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は、固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。

○ジェンダー（P10ほか）

人間は生まれつきの生物学的性別（セックス／SEX）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

○次世代育成支援対策推進法（次世代法）（P8ほか）

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に、平成17年に施行された法律です（平成15年法律第120号）。施行から10年間の時限立法でしたが、平成26年及び令和6年にそれぞれ期限延長され、現在の有効期間は令和17年3月31日までとされています。

数次の改正を経て、現在は、従業員101人以上の企業と国や自治体に、従業員、職員の仕事と子育ての両立に向けた「行動計画」の策定と公表を義務付けており、従業員100人以下の企業は努力義務としています。また、雇用環境の整備に関し一定の基準に適合している企業を対象とする「くるみん」等の認定制度を定めています。

○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）（P1ほか）

女性が希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備することを目的に平成27年9月4日に公布、一部施行された法律です（平成27年法律第64号）。令和8年3月31日までの10年間の時限立法でしたが、令和7年の改正により期限延長され、新たな有効期間は令和18年3月31日までとされています。

令和4年4月1日施行の改正で、従業員101人以上の企業と国や自治体に、女性の活躍推進に向けた「行動計画」の策定と公表を義務付けており、従業員100人未満の企業は努力義務としています。また、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の基準に適合している企業を対象とする「えるぼし」等の認定制度を定めています。

○政治分野における男女共同参画推進に関する法律（P22）

政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的に、平成30年5月23日に公布、施行された法律です（平成30年法律第28号）。

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。

○性的マイノリティ（P21）

①生まれつきの身体の性、②性自認（「女性」「男性」あるいはその「どちらでもない」などのように、自分の性別をどのように捉えるかを指す。「心の性別」ともいう。）、③性的指向（恋愛や性愛あるいは人生のパートナーとして惹かれる人の性別との関係性のこと。同性愛、両性愛、異性愛、無性愛などがある。）、④性表現（振る舞い方や服装、髪型などの表現が「女らしい」「男らしい」「中性

的」など、どのように表現されているかを指す。)の 4 要素において、多数の人と在り方が異なる人々のことをいいます。

性的マイノリティを表す言葉として Lesbian(レズビアン)、Gay(ゲイ)、Bisexual(バイセクシャル)、Transgender(トランスジェンダー)の頭文字を組み合わせた LGBT、更に Queer(クイア)や Questioning(クエスチョニング)の頭文字を加えた LGBTQ も使われています。

○性同一性障害 (P21)

心の性別と身体の性別に不一致を感じ、生活に不都合を抱えている状態についての疾患名です。

○多文化共生 (P12ほか)

国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくことです。

○男女共同参画社会 (P1ほか)

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、共に責任を担うべき社会のことです。

この男女共同参画社会の定義は、男女共同参画社会基本法や秋田県男女共同参画推進条例で定められています。

○男女共同参画社会基本法 (P1ほか)

男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、公布、施行されました(平成11年6月23日法律第78号)。

令和7年6月の改正では、基本的施策として国及び地方公共団体と民間団体等関係者との連携・協働、人材確保と、施策推進の拠点としての男女共同参画センターの機能確保に関する事項が追加されました。

○男女共同参画センター (P9ほか)

男女共同参画社会の形成を推進しようとする団体等に対し、情報及び研修の機会を提供するとともに、その団体等の交流その他の活動を支援するために設置している県の施設です。

○地域若者サポートステーション (P19)

働くことに悩みを抱えている15～49歳までの若者を対象に、就労に向けた支援を行う機関で、県内には、あきた若者サポートステーション(秋田市)と秋田県南若者サポートステーション(横手市)の2箇所を設置されています。

○ニート (P18ほか)

「Not in Education, Employment or Training」の頭文字をとった略語で、「雇用から離れ、就職意欲もなく、教育も職業訓練も受けていない若者」を意味し、就職したいが就職活動をしていない人又は就職したくない人を行います。

○ハーモニー相談室 (P26)

中央男女共同参画センター内に設置する相談室で、配偶者からの暴力相談をはじめ、生き方、夫婦・親子関係、からだや性、LGBTQ など様々な問題について不安や悩みを抱えている方のために、相談員による電話相談・面接相談・メール相談を実施しています。

○ハラスメント (P9ほか)

人に対する「嫌がらせ」や「いじめ」などの迷惑行為を指します。属性や人格に関する言動などによって相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つけることです。ハラスメントには様々な種類がありますが、特に職場において、相手の意に反する性的言動によって、相手を不快にしたり、身体的・精神的な苦痛や困惑などを与える「セクシュアルハラスメント」や、職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、身体的・精神的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる「パワーハラスメント」などが問題となっています。

○非行防止教室（P16）

学校内外における教育活動の一環として、児童生徒にとって、その規範意識を高め、犯罪について正しく理解し、社会情勢などについて学習するとともに、集団の秩序を守りつつ、他者を思いやり、他者を傷つけず、他者からも攻撃を受けないよう、自分で自分の身を守る知識やスキルを身に付けることを学習するために行われるものです。

○副読本（P21）

学校などの教育、学習機会において、男女が協力して仕事や家事・育児に取り組む意義や、性別に関係なく個性と能力を発揮できる社会等について、学び考えるための資料です。

○フレイル（P18）

高齢になって心身の活力（筋力、認知機能、社会とのつながりなど）が低下した状態をいいます。筋力などの身体機能の低下より先に、社会参加など他者との交流が減ったり、口の機能が衰えたりすること（オーラルフレイル）から始まります。しかし、早めに発見して適切な対応を行うことにより改善できる状態です。

○プレパパ（P14）

もうすぐ父親になる人をいいます。「pre = (以前の) + papa」

○放課後児童クラブ（P14）

児童福祉法第6条の3第2項の規定に基づく「放課後児童健全育成事業」により、保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校の子どもたち（放課後児童）に対し、授業の終了後に児童館等を利用して適切な遊びや生活の支援を提供する取組のことです。放課後児童支援員は、有資格者である放課後児童クラブの職員であり、平成27年度から、保育士資格等の有資格者や実務経験一定年数以上の者で、都道府県が実施する研修を終了することが要件となっています。

○無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）（P1ほか）

何かを見たり、聞いたり、感じたりした際など、自分では気づかないうちに、経験や先入観などに基づいて、偏った見方をすることで、このほか「アンコンシャス・バイアス」や「無意識の偏見」等と表現されることもあります。

「男は仕事、女は家庭」といった性別によるもののほか、「若いから責任ある仕事は難しい」といった年齢による決めつけ等も、無意識の思い込みによる例です。

○ワーク・ライフ・バランス（P6ほか）

誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を自分の希望するバランスで実現できる状態のことです。

少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにするほか、企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより、多様な人材を活かした競争力の強化、従業員の意欲向上や業務効率化による生産性の向上など、企業経営でもメリットがあるとされています。

○ODV（ドメスティック・バイオレンス）（P16ほか）

一般的には、「配偶者（事実婚、元配偶者を含む。）や恋人など親密な関係にある、又はあった人から加えられる暴力」をいい、身体的暴力のみならず、精神的暴力、性的暴力なども含まれます。

○NPO（Non-Profit Organization）（P26）

医療、福祉や環境保全、地域おこしなど、様々な分野で営利を目的としない市民の自発的な意志により活動する団体（民間非営利活動団体）のことです。

○SDGs（P10）

「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」の略称です。平成27年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」における、平成28年から令和12年までの国際社会共通の目標であり、「ジェンダー平等」など17のゴールがあります。

○SNS（Social Networking Service）（P16）

友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのことをいいます。

秋田県あきた未来創造部
次世代・女性活躍支援課

〒010-8570 秋田市山王四丁目1番1号

TEL 018-860-1555

FAX 018-860-3895

E-mail persons@pref.akita.lg.jp