

「第5次秋田県男女共同参画推進計画」の取組状況

〔資料2〕

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

| NO | 指標（施策目標） | 単位 | 年度 | 参考値 | | 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） | 担当部署 |
|----|-----------------------------------------------|----|-------------|------|------|--------|------|------|------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| | | | | R1年度 | R2年度 | | | | | | | | | |
| 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300人以下の企業） | 社 | 目標値 | | | 360 | 420 | 480 | 540 | 600 | 「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計画策定企業は順調に増えている。 | 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、一時的な取組となっているケースが見受けられる。 | 引き続き、「あきた女性活躍・両立支援センター」の企業訪問やアドバイザー派遣による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、新たな認定制度の創設により、企業の取組の加速化を図る。 | 次世代・女性活躍支援課 |
| | | | 実績値 | 206 | 335 | 440 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 122.2% | | | | | | | | |
| 2 | 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定企業数（従業員数100人以下の企業） | 社 | 目標値 | | | 480 | 520 | 560 | 600 | 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、女性に魅力ある職場環境づくりに向けた計画策定企業は順調に増えている。 | 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、一時的な取組となっているケースが見受けられる。 | 引き続き、「あきた女性活躍・両立支援センター」の企業訪問を通じて、女性に魅力ある職場づくりを推進するよう普及啓発を実施するほか、アドバイザー派遣による一般事業主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 | 454 | 518 | 559 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 116.5% | | | | | | | | |
| 3 | 建設業における女性労働者の割合 | % | 目標値 | | | 16.4 | 16.8 | 17.2 | 17.6 | 18.0 | 令和3年2月までに、県内すべての建設業協会において女性部会が設立し、県内各地で小中高生を対象とした現場見学会や意見交換会を実施したほか、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』」の活動として、PRイベントを実施した効果もあり、令和2年度と比較すると、男性労働者は61名減少した一方、女性労働者は65名増加したため、目標を上回る結果となった。 | 増加傾向にあるとはいえ、まだまだ男性に比べると割合が低いため、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を広くPRするとともに、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ていくほか、「クローバー」による交流会や要望活動など、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 | 14.3 | 16.5 | 16.7 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 101.8% | | | | | | | | |
| 4 | 家族経営協定締結数 | 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 | 793 | 813 | 822 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 97.5% | | | | | | | | |
| 5 | 女性の農業士認定者数 | 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年々増加している。 | 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 | 235 | 237 | 238 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 99.6% | | | | | | | | |
| 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 | % | 目標値 | | | 19.5 | 20.0 | 20.5 | 21.0 | 21.5 | 少しずつではあるが割合は増えており、令和3年度の目標である19.5%を上回った。 | 女性自身のスキルアップ等に対する意識改革と、企業（経営者等）の理解促進がより進む必要がある。 | 引き続き若年女性に対する意識啓発の場の提供や企業経営者等の理解促進に向けた周知等の取組を継続していく。 | 次世代・女性活躍支援課 |
| | | | 実績値 | 18.6 | 19.3 | 20.7 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 106.2% | | | | | | | | |

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） | 単位 | 年度 | 参考値 | | 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） | 担当部署 |
|----|--------------------------|----|-------------|------|------|----------------|------|------|------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| | | | | R1年度 | R2年度 | | | | | | | | | |
| 7 | 県内民間事業所における男性の育児休業取得率 | % | 目標値 | | | 8.0 | 9.0 | 10.0 | 11.0 | 12.0 | 令和３年度の民間事業所の男性の育児休業取得率14.8%となり、昨年に続き目標を達成した。 | 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、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。 | 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職場環境の整備を促進する。 | 次世代・女性活躍支援課 |
| | | | 実績値 | 8.8 | 10.7 | 14.8 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 185.0% | | | | | | | | |
| 8 | キャリア形成支援による女性の再就職者数 | 人 | 目標値 | | | 420 | 420 | 420 | 420 | 420 | 令和２年度に比べて令和３年度の女性の離職者数が減少したことから、訓練修了後の再就職者数も減少し、目標値は達成していない。 | 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。 | 雇用労働政策課 |
| | | | 実績値 | 370 | 393 | 374 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 89.0% | | | | | | | | |
| 9 | 保育所等の待機児童数（翌年度4月1日現在） | 人 | 目標値 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 近年、就学前施設に入所する児童の割合が上昇し、入所児童の９割超が保育施設（保育所、認定こども園等）に集中しているが、必要な保育士を確保できない一部の地域で待機児童が発生している。ハローワークの協力により、保育所等に勤務経験のある離職者を対象としてアンケートを実施したところ、勤務した期間が９年以内との回答が約６割を占め、離職した理由として給与水準や業務過多など労働環境の厳しさを挙げている。 | より多くの保育士等の配置を必要とする３歳未満児において、保育需要（入所希望）が増加しており、一部の地域で必要な保育士等を確保できずに待機児童が発生している。 | 引き続き保育士等の新規人材を確保するとともに、保育士等が働き続けられる職場環境の整備など、保育ニーズに応じた保育人材の確保に向けた取組を推進し、待機児童の解消を図る。 | 幼保推進課 |
| | | | 実績値 | 22 | 10 | 7 | | | | | | | | |
| | | | R3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） | 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施設整備を行う事業者を支援することで、平成28年度以降の待機児童数は減少傾向にあったが、令和元年度から令和2年度にかけては減少とならなかった。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。 | 次世代・女性活躍支援課 |
| | | | 実績値 | 51 | 51 | R4.12月 判明予定 | | | | | | | | |
| | | | R3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） | 人 | 目標値 | | | 375 | 500 | 700 | 900 | 1,100 | — | — | 「あきた女性活躍・両立支援センター」による県内企業へのワンストップサポートの継続実施に加え、県外在住者への情報発信の強化や県民向けに「若年女性の県内定着・回帰」に対して理解促進のための啓発セミナー等を開催する。 | 次世代・女性活躍支援課 |
| | | | 実績値 | 125 | 225 | 350 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 93.3% | | | | | | | | |
| 12 | 積極的に育児をしている父親の割合 | % | 目標値 | | | 70 | 73 | 76 | 80 | 80 | 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することを目的として、乳幼児の父親やプレパパを対象とした子育てを学ぶ講座を開催した。参加者の満足度は高く、講座を通して、参加者（父親）の意識が「育児参加」から「育児参画」に変化しているように感じた。 | 講座を受講する父親は育児に対する意識が高く、「積極的に家事・育児をしようと思った」、「育児のイメージがよくなった」と意識変容がみられるが、受講していない父親等へのアプローチが課題となっている。 | より身近で参加しやすい市町村の両親学級等で同様の講座を開催できるようファシリテーター研修を実施する。 | 保健・疾病対策課 |
| | | | 実績値 | 65.1 | 69.4 | 69.2 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 98.9% | | | | | | | | |

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） | 単位 | 年度 | 参考値 | | 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） | 担当部署 |
|----|---------------|----|-------------|------|------|--------|------|------|------|------|--------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-------------|
| | | | | R1年度 | R2年度 | | | | | | | | | |
| 13 | 女性の消防団員数 | 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。 | — | 女性の入団が活発になるよう、各市町村への働きかけを行う。 | 総合防災課 |
| | | | 実績値 | 390 | 415 | 429 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 100.9% | | | | | | | | |
| 14 | 自治会長における女性の割合 | % | 目標値 | | | 5.9 | 5.9 | 5.9 | 5.9 | 5.9 | 地域の女性リーダーを育成する研修等を行っているが、目標数値を大幅に下回っている状態が続いている。 | 女性の意識や地域の根強い風習などもあり、思うように成果が出ていない。 | 引き続き、地域の女性リーダーや次代を担う世代向けの研修などを継続していく。 | 次世代・女性活躍支援課 |
| | | | 実績値 | 2.1 | 3.0 | 3.1 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 52.5% | | | | | | | | |

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） | 単位 | 年度 | 参考値 | | 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） | 担当部署 |
|----|------------------------|----|-------------|------|------|--------|------|------|------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| | | | | R1年度 | R2年度 | | | | | | | | | |
| 15 | ＤＶ予防教育の実施高校数 | 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。実施高校数は20台後半で推移している。 | 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。 | 教育庁 高校教育課 |
| | | | 実績値 | 28 | 25 | 32 | | | | | | | | |
| | | | R7目標に対する達成率 | — | — | 106.7% | | | | | | | | |
| 16 | ハラスメントの相談体制を整備した事業所の割合 | % | 目標値 | — | — | — | — | — | — | — | 令和3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62.1%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。 | セミナーや講座の開催等を通して、法制度の周知や企業の好事例を紹介するなど、関係団体と連携をしながらハラスメント防止に向けた普及・啓発を行う。 | 雇用労働 政策課 |
| | | | 実績値 | — | — | 62.1 | | | | | | | | |
| | | | 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） | 単位 | 年度 | 参考値 | | 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） | 担当部署 |
|----|------------------|----|-------------|------|------|---------------|------|------|------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| | | | | R1年度 | R2年度 | | | | | | | | | |
| 17 | 乳がん検診受診率 | % | 目標値 | | | 50.0 | 50.0 | 50.0 | 50.0 | 50.0 | 受診率向上のため、受診にかかる自己負担額の無料化又は軽減、個別受診勧奨・再勧奨（コール・リコール）、機連醸成の取組等を行ってきたが、目標値には達していない。 | 令和2年度実績値が低下している背景には、受診者が固定化する中、新型コロナウイルス感染症の影響により、がん検診の中止や延期、県民の受診控え等が起きた可能性が考えられるため、県民が安心して受診できるような環境づくりや、効果的な検診体制の整備のほか、乳がん検診に関係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、乳がんに関する知識の普及啓発にも取り組む。 | 健康づくり 推進課 |
| | | | 実績値 | 17.4 | 15.2 | R4年度未 判明予定 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | — | | | | | | | | |
| 18 | 子宮頸がん検診受診率 | % | 目標値 | | | 50.0 | 50.0 | 50.0 | 50.0 | 50.0 | 受診率向上のため、受診にかかる自己負担額の無料化又は軽減、個別受診勧奨・再勧奨（コール・リコール）、機連醸成の取組等を行ってきたが、目標値には達していない。 | 令和2年度実績値が低下している背景には、受診者が固定化する中、新型コロナウイルス感染症の影響により、がん検診の中止や延期、県民の受診控え等が起きた可能性が考えられるため、県民が安心して受診できるような環境づくりや、効果的な検診体制の整備のほか、子宮頸がん検診に関係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、子宮頸がんに関する知識の普及啓発にも取り組む。 | 健康づくり 推進課 |
| | | | 実績値 | 13.8 | 12.8 | R4年度未 判明予定 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | — | | | | | | | | |
| 19 | 秋田県版健康経営優良法人の認定数 | % | 目標値 | | | 30 | 40 | 50 | 60 | 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。 | 新規申請法人数の鈍化や、取組内容の形骸化が懸念され、新規・継続いずれ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で、申請数を維持する。 また、認定法人の質を維持するため、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。 | 健康づくり 推進課 |
| | | | 実績値 | 32 | 54 | 68 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 226.7% | | | | | | | | |
| 20 | こころとからだの相談室相談者数 | 人 | 目標値 | | | 243 | 243 | 243 | 243 | 243 | 令和2年度までは女性健康相談もあわせて実施していたが、令和3年度は不妊専門相談に特化したことから件数が減少している。 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。 | 結婚・出産の年齢上昇に伴い、不妊治療への専門的な相談ニーズが高まっている。 | 引き続き共働き夫婦が相談しやすいよう、医師等によるメール相談を強化して実施し、より多くの県民を相談につなげる。 | 保健・疾病 対策課 |
| | | | 実績値 | 232 | 300 | 234 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 96.3% | | | | | | | | |

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） | 単位 | 年度 | 参考値 | | 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） | 担当部署 |
|----|-----------------------|----|-------------|------|------|--------|------|------|------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| | | | | R1年度 | R2年度 | | | | | | | | | |
| 21 | 母子家庭の年収240万円以上の世帯の割合 | % | 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考え 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。 | 地域・家庭福祉課 |
| | | | 実績値 | 17.1 | 18.2 | 18.8 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 102.7% | | | | | | | | |
| 22 | 若者の自立支援を通じた進路決定者数（累計） | 人 | 目標値 | | | 100 | 200 | 300 | 400 | 500 | 県内17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3年度の進路決定者数は97人となった。 | 社会的自立に困難を有する若者が、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ことにより、自宅にひきこもる傾向に拍車がかかるおそれがある。 | 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、マスクの着用や換気などの基本的な対策を徹底した上で、必要に応じて電話やオンラインによるサポートも行いつつ、引き続き、若者の自立に向けて支援する。 | 次世代・女性活躍支援課 |
| | | | 実績値 | 101 | 102 | 97 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 97.0% | | | | | | | | |

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） | 単位 | 年度 | 参考値 | | 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） | 担当部署 |
|----|------------------------------------------|----|-------------|------|------|--------|-------|------|------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| | | | | R1年度 | R2年度 | | | | | | | | | |
| 23 | 「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見の割合 | % | 目標値 | | | 62.5 | 63.2 | 63.9 | 64.6 | 65.3 | 反対意見の割合は、少しずつではあるが着実に増えており、男女共同参画に関する県民意識は着実に浸透しているものと考えられる。 | 全年代において反対意見の割合は、賛成意見よりも高くなっているが、年代によっては、賛成意見も一定数ある。 | 「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、着実に解消に向かっていくことから、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 | 60.3 | 63.0 | 64.3 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 102.9% | | | | | | | | |
| 24 | 男女共同参画意識を高める副読本の活用率 | % | 目標値 | | | 85.0 | 85.0 | 85.0 | 85.0 | 85.0 | 令和3年度は、前年比微増となったが、目標値を大幅に下回っている。区分別では、高等学校の活用率が68.2%と最も低くなっている。 | 内容の最終改定が平成28年度であり、時間が経過していることも活用率が伸び悩む要因となっている。 令和3年度に従来の「少子化対策副読本」と「男女共同参画副読本」を統合し、小学校、中学校、高等学校それぞれの発達段階に合わせた新たな教育資料を作成した。 | 令和3年度にリニューアルした副読本の活用を各学校に働きかけていく。 | 次世代・女性活躍支援課 |
| | | | 実績値 | 81.3 | 77.3 | 77.7 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 91.4% | | | | | | | | |
| 25 | 「学校では男子も女子も同じように活躍の場がある。」と考えている児童生徒の割合 | % | 目標値 | | | 92.7 | 92.9 | 93.1 | 93.3 | 93.6 | 各小・中学校では、児童生徒が男女を問わず集団の向上のために努力する過程を通して、規範意識や他者を思いやる心と態度を身に付けることができるよう、指導・援助を行った。 また、教育相談の機会を計画的に設け、児童生徒個々の特性等に応じた指導・援助に努めた。 | 授業を含め、学校の全教育活動を通じた取組として、児童生徒の発達の段階に応じた展開を一層工夫していく必要がある。 | 教育庁が作成する「学校教育の指針」に、引き続き人権教育、道徳教育について掲載するとともに、全教育活動を通じた取組の充実を図っていく。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、スクールソーシャルワーカー等を活用していく。 | 教育庁 義務教育課 |
| | | | 実績値 | 92.3 | 93.6 | 92.9 | 92.7 | | | | | | | |
| | | | 年度目標に対する達成率 | — | — | 100.2% | 99.8% | | | | | | | |
| 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 | % | 目標値 | | | 70.0 | 70.4 | 70.8 | 71.2 | 71.3 | 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ことができた。 また、ウェブサイト「広域職場体験システム（Aーキャリア）」を運用し、職業調べや職場体験等への活用を学校に促すことで、男女が平等に活躍できる社会への意識付けを図ることができた。 | 学校の全教育活動を通して、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。 | ウェブサイト「広域職場体験システム（Aーキャリア）」の更なる周知を図る。また、あきたわか杉「キャリアノート」（あきたでドリーム）等の校種を越えた活用の推進を図る。 | 教育庁 義務教育課 |
| | | | 実績値 | 69.2 | 75.7 | 69.6 | 68.9 | | | | | | | |
| | | | 年度目標に対する達成率 | — | — | 99.4% | 97.9% | | | | | | | |

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） | 単位 | 年度 | 参考値 | | 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） | 担当部署 |
|----|---------------------------|----|-------------|-------|-------|--------|-------|------|------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| | | | | R1年度 | R2年度 | | | | | | | | | |
| 27 | 県職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合 | % | 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女性職員が、後輩女性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。 | 人事課 |
| | | | 実績値 | 6.4 | 6.0 | 7.9 | 9.7 | | | | | | | |
| | | | R7目標に対する達成率 | — | — | 52.7% | 64.7% | | | | | | | |
| 28 | 公立学校の管理職に占める女性の割合 | % | 目標値 | | | | | | 20.0 | 20.0 | 管理職に占める女性の割合は増加傾向にあり、着実に前進しているが、目標達成には至っていない。 | 主任を経験している女性教員が少ない等の課題がある。 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が、長期的な取組が必要である。 市町村教育委員会や県立学校長に対しても引き続き人材育成について周知していく必要がある。 | 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。 | 教育庁 総務課 |
| | | | 実績値 | 15.6 | 16.8 | 17.7 | | | | | | | | |
| | | | R7目標に対する達成率 | — | — | 88.5% | | | | | | | | |
| 29 | 市町村職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合 | % | 目標値 | | | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 管理職に占める女性の割合は増加傾向にはあるが、目標達成には至っていない。 | 特に町村において、女性の管理職への登用が進んでいない状況が見受けられる。 | 市町村の特定事業主行動計画策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 | 16.9 | 16.4 | 17.9 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | 84.5% | 82.0% | 89.5% | | | | | | | | |
| 30 | 県の委員会・審議会等への女性委員の参画率 | % | 目標値 | | | 40.0 | 40.0 | 40.0 | 40.0 | 40.0 | これまで機会ある毎に、審議会等委員への女性の積極的な登用について周知しているが、ほぼ横ばい状態で、目標の達成は難しい状況である。 | 女性人材登録名簿の拡充など、さらに幅広い情報提供が必要である。 | R4年度中に「女性人材データバンク」を構築し、普及に努める。 審議会委員の選任においては、引き続き女性の積極的な登用に努めるよう、庁内各部署に働きかけていく。 | 次世代・ 女性活躍 支援課 |
| | | | 実績値 | 34.4 | 34.5 | 33.7 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 84.3% | | | | | | | | |
| 31 | 市町村の委員会・審議会等への女性委員の参画率 | % | 目標値 | | | 30.0 | 30.0 | 30.0 | 30.0 | 30.0 | 実績値は少しずつ増加し、市町村の政策・方針決定過程において、女性の参画が図られてきているが、目標の達成は難しい状況である。 | 政策・方針決定過程に参画できる女性人材の育成が不足している。 | 各男女共同参画センターを拠点に、市町村、あきたＦ・Ｆ推進員等のネットワーク活動を推進するほか、地域ごとのリーダー養成研修などを実施する。市町村に対しては、引き続き女性委員への参画を働きかけていく。 | 次世代・ 女性活躍 支援課 |
| | | | 実績値 | 23.6 | 23.7 | 23.9 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 79.7% | | | | | | | | |
| 32 | 女性の農業委員割合 | % | 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 | 14.5 | 13.5 | 13.7 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 91.3% | | | | | | | | |
| 33 | 県職員の男性育児休業取得率 | % | 目標値 | | | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 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8割の男性職員は1か月未満の取得にとどまっている。 | 今後も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。 | 人事課 |
| | | | 実績値 | 5.3 | 25.4 | 66.7 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 667.0% | | | | | | | | |

| NO | 指標（施策目標） | 単位 | 年度 | 参考値 | | 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） | 担当部署 |
|----|-----------------|----|-------------|------|------|--------|------|------|------|------|------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|
| | | | | R1年度 | R2年度 | | | | | | | | | |
| 34 | 公立学校等の男性育児休業取得率 | % | 目標値 | | | 13.0 | 13.0 | 13.0 | 13.0 | 13.0 | 実績値は少しずつ増加しているが、目標達成は難しい状況である。 | 職員が安心して休業できる職場環境づくりが必要である。 | 男性教職員が子育てに積極的に関わることができるよう、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。 | 教育庁 総務課 |
| | | | 実績値 | 3.0 | 5.8 | 6.9 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 53.1% | | | | | | | | |
| 35 | 市町村職員の男性育児休業取得率 | % | 目標値 | | | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 意識醸成が進んだことなどから、取得率は大幅に目標値を上回って推移している。 | — | 市町村に対して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 | 9.0 | 13.4 | 24.0 | | | | | | | | |
| | | | R3目標に対する達成率 | — | — | 240.0% | | | | | | | | |

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

| NO | 指標（施策目標） | 単位 | 年度 | 参考値 | | 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） | 担当部署 |
|----|------------------|----|-------------|--------|--------|--------|------|------|------|--------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| | | | | R1年度 | R2年度 | | | | | | | | | |
| 36 | 男女共同参画センターの利用者の数 | 人 | 目標値 | | | | | | | 80,000 | 新型コロナウイルスの影響も徐々に縮小し、令和３年実績は前年を上回ったが、まだ完全な回復状態にはない。 | 利用者の安全を図るため感染防止対策を徹底しながら、引き続き地域で活動する団体等を支援していく。 | 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 | 80,009 | 49,987 | 58,430 | | | | | | | | |
| | | | R7目標に対する達成率 | — | — | 73.0% | | | | | | | | |