

「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

※ 色付き部分は、令和4年12月に指標の目標値等について一部改訂した箇所。

NO	指標（施策目標）	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100人以下の企業）	社	目標値			—	350	400	450	500	「あきた女性活躍・両立支援センター」の企業訪問などの支援により、女性に魅力ある職場環境づくりに向けた行動計画策定企業は順調に増えており、法改正に伴う対象企業規模の見直しとして本件目標値を変更した令和4年度から連続して各年度の目標値を上回っている。	行動計画に掲げる取組内容が、長期的かつ継続的なものではなく、簡易で一時的な取組となっているケースが見受けられる。 また、行動計画に掲げる目標の達成状況の把握が困難である。	引き続き、あきた女性活躍・両立支援センターによる企業訪問やアドバイザー派遣を通じて行動計画策定支援を行い、継続的な取組の促進を図るほか、認定制度の活用を周知することにより、企業の女性の活躍推進に関する取組の加速化を図る。	次世代・女性活躍支援課
			実績値	172	241	284	374	466						
			目標に対する達成率	—	—	—	106.9%	116.5%						
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	600 520	650 560	700 600	750 640	「あきた女性活躍・両立支援センター」の企業訪問などの支援により、仕事と子育ての両立を図るための職場環境づくりに向けた行動計画策定企業は順調に増えており、令和3年度から連続して各年度の目標値を上回っている。	行動計画に掲げる取組内容が、長期的かつ継続的なものではなく、簡易で一時的な取組となっているケースが見受けられる。 また、行動計画に掲げる目標の達成状況の把握が困難である。	引き続き、あきた女性活躍・両立支援センターによる企業訪問を通じて、普及啓発を実施するほか、アドバイザー派遣による行動計画の策定支援を通じて、柔軟な働き方の導入など取組のレベルアップを図る。	次世代・女性活躍支援課
			実績値	454	518	559	620	673						
			目標に対する達成率	—	—	116.5%	103.3%	103.5%						
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』」において、SNS等により広報を行った効果もあり、目標値を下回ったものの、新型コロナウイルス感染症拡大前の令和元年よりは上回っている。	まだまだ男性に比べると割合が低いいため、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	19.3	16.3						
			目標に対する達成率	—	—	101.8%	114.9%	94.8%						
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	835	R6.8月末 判明予定						
			目標に対する達成率	—	—	97.5%	96.2%							
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横ばいとなっている。	女性農業士は地域の農業改良の普及協力や指導役であり、認定を受けることを躊躇し、辞退する人が多い。	経営感覚に優れた人材の掘り起こしを進めるとともに、女性農業者を対象にした各種研修会等の開催により、女性農業者同士の連携を深め、農業士への誘導を図る。	農林政策課
			実績値	235	237	238	240	243						
			目標に対する達成率	—	—	99.6%	99.6%	100.0%						
6	県内民間事業所の管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合	%	目標値			19.5	20.5 20.0	21.0 20.5	22.0 21.0	23.0 21.5	女性の意識改革や企業経営者の理解促進に取り組んだ結果、少しずつではあるが女性管理職の割合は増えており、令和3年度から連続して各年度の目標値を上回っている。	女性を受け入れる企業側（経営者等）の理解がまだ十分とは言えないため、企業側に向けた取組をより一層進めていく必要がある。	引き続き女性のキャリアアップに対する意識啓発の場を継続的に提供するとともに、企業の経営者やマネージメント層向けの研修会の開催や情報発信等により理解促進を図る。	次世代・女性活躍支援課
			実績値	18.6	19.3	20.7	21.1	22.2						
			目標に対する達成率	—	—	106.2%	102.9%	105.7%						

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	13.0 9.0	14.0 10.0	15.0 11.0	16.0 12.0	改正育児・介護休業法の施行（R4.10.1）を契機に、育児休業制度等に関する企業及び従業員の意識が向上し、取得の促進が図られたこと等により、令和５年度の取得率は目標値の２倍超と、大幅に上昇した。	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、企業の理解や男性の家事・育児への参画が不可欠であり、企業風土の変化や、男性が家庭生活に参画しやすい社会づくりが必要である。	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とともに、父親の家事・育児参画と育児取得推進のため、家事・育児の基本的なスキルや楽しくできるコツなどを学ぶセミナーや父親同士の交流会等を開催する。	次世代・女性活躍支援課
			実績値	8.8	10.7	14.8	17.9	32.6						
			目標に対する達成率	—	—	185.0%	137.7%	232.9%						
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	訓練受講者に占める女性の割合は高いものの、県内の有効求人倍率が高水準で推移し、求職者自身が減少傾向にあることから、目標達成に至っていない。	女性など多様な人材が意欲と能力を発揮して働くことができるよう、求人ニーズに対応した技能を習得するための職業訓練が求められている。	引き続き、離職者等を対象に、介護・福祉、医療など人手不足分野におけるニーズを踏まえた職業訓練を実施するほか、労働局等と連携し、各種制度の情報提供を行うことにより、訓練の受講促進を図る。 また、介護等人材不足分野の訓練受講生への県独自の給付金制度を継続することにより、受講促進につなげていく。	雇用労働政策課
			実績値	370	393	374	389	R6.7月 判明予定						
			目標に対する達成率	—	—	89.0%	92.6%							
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	新子育で安心プランを踏まえ、市町村における多様な保育ニーズに対応した受け皿の拡大に係る取組への支援や、保育人材の確保対策の実施等により、待機児童は年々減少している。 これまで、待機児童を解消できない主な要因は、保育士等の確保が困難なため、必要な保育の受け皿を確保できないことであった。令和５年度においては、保育人材の確保困難を理由とした待機児童数は０人となったが、待機児童は未だ発生しており、目標達成には至っていない。	待機児童を解消できない主な要因として、令和４年度より、特定の地域や施設に利用申し込みが集中するなど、地域によって保育需要に偏りがあったことが挙げられている。 待機児童の解消が進む中で、その要因は市町村によって多様化してきている。	保育士等の新規人材の確保や、保育士等が働き続けられる職場環境の整備など、保育人材の確保に向けた取組を引き続き実施するとともに、待機児童が発生する市町村の特性に応じたきめ細かな支援を行う。	幼保推進課
			実績値	22	10	7	3	2						
			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市町村の計画に基づき施設整備を行う事業者を支援しているが、令和元年度以降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	57	43	R6.12月 判明予定						
			目標に対する達成率	—	—	—	—							
11	支援を通じて定着した若年女性の数（累計）	人	目標値			375	500	700	900	1,100	若年女性が職場や職域を越えて交流し学び合える場を提供したほか、秋田暮らしの魅力等について、首都圏と仙台市を対象としたウェブ広告の実施や様々な媒体による情報発信等を行ったが、目標を達成することができなかった。	必要な情報がターゲットに届いているかの検証が困難である。また、若年女性の暮らしや仕事に対するニーズの把握と、それに対する対応が課題として挙げられる。	女性が働きやすい魅力ある職場づくりを行う企業への支援を引き続き実施するほか、映像コンテンツを活用した発信等を行う。 また、首都圏の若年女性を対象とした交流会の開催により、秋田に対する本音やニーズ等を集約し、県内企業や関係部署等にフィードバックすることにより、若年女性の定着・回帰に向けた取組をより効果的に促進する。	次世代・女性活躍支援課
			実績値	125	224	349	492	661						
			目標に対する達成率	—	—	93.1%	98.4%	94.4%						
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	男性が家事・育児に参画することでの意識改革を促すとともに、家事・育児を家族で楽しく（らくたの）取り組むためのセミナーを開催した。 セミナーでは、家事・育児に悩みがあると答えた女性が６８％で男性の１６％を大きく上回っており、男性の意識の低さが窺えた。 また家事・育児の悩みは「時間が足りない」が多く、共働き家庭の家事・育児の負担が感じられた。 今回のセミナーの受講者からは、「家事・育児を分担する上で、男性に主体的に取り組む意識を持たせる方法を具体的に知ることができた」、「家事・育児を効率的に行う方法を理解することができた」など前向きな意見が多かった。	セミナーの参加者のうち男性の参加が約３割に止まり、男性の家事・育児に主体的に取り組む意識がまだ低いのが現状である。 さらに家事・育児に悩みを持っている男性の割合も低く、女性が多くなる家事・育児を担っており、男性が家事・育児に主体的に取り組む意識の低さが課題である。	セミナーの開催について、市町村の子育てイベントや子育て支援施設の行事と連携したり、その内容をより実践的、かつ家族で体験できるようにしたりするなど、男性も気軽に参加できるように工夫して実施することにより、家事・育児に前向きに取り組む意識の更なる醸成を図っていく。	次世代・女性活躍支援課 保健・疾病対策課
			実績値	65.1	69.4	69.2	70.8	R6.9月 判明予定						
			目標に対する達成率	—	—	98.9%	97.0%							

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。	女性団員数は毎年増加しているが、全団員数に占める割合はまだ低いため、引き続き女性団員の増加に向けて、消防団活動を広くPRしていく必要がある。	女性の入団が活発になるよう、各市町村への働きかけを引き続き行う。	総合防災課 消防保安室
			実績値	390	415	429	467	468						
			目標に対する達成率	—	—	100.9%	107.4%	105.2%						
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、各市町村・自治会における女性自治会長の就任につながらず、目標値を大幅に下回っている状況が続いている。	女性の意識や地域のアンコンシャス・バイアス、根強い風習などもあり、思うように成果が出ていない。	女性リーダーの育成に向けた研修のほか、固定的性別役割分担意識の解消やアンコンシャス・バイアスの払拭など、地域の意識の変化を促す講座を開催し、女性の地域活動への参加を応援する気運の醸成を図る。	次世代・女性活躍支援課
			実績値	2.1	3.0	3.1	2.8	2.9						
			目標に対する達成率	—	—	52.5%	47.5%	49.2%						

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30校前後で推移しており、新規で実施する学校が少ない。	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	24	30						
			目標に対する達成率	—	—	106.7%	77.4%	93.8%						
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5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68.4%である。	令和4年4月1日より、労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されたことを踏まえ、より一層県内企業に対して周知や啓発を図っていく必要がある。	ウェブサイト「美の国秋田ネット」での情報提供やチラシの配布等により、ハラスメントに対する企業の意識改革や理解促進を図る。	雇用労働 政策課
			実績値	—	—	62.1	66.6	68.4						
			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軽減、個別受診勧奨・再勧奨（コール・リコール）、機運醸成の取組等を行ってきたが、目標値には達していない。	近年、本県の受診率は減少傾向にあり、定期的な検診受診を呼びかけていく必要がある。また、それに加えて、効果的な検診体制の整備、子宮頸がん検診に関する知識の普及啓発が求められる。	ＩＣＴを活用した予約システムの導入や医療機関における個別受診方式の拡大等に取り組むとともに、かかりつけ医、かかりつけ歯科医、薬局薬剤師等から、未受診者に対する受診勧奨を行うなど、受診率向上に向けた取組を強化していく。 また、プレスト・アウェアネス等、乳がん予防に関する知識の普及啓発にも取り組む。	健康づくり 推進課
			実績値	17.4	15.2	14.1	15.3	R6年度未 判明予定						
			目標に対する達成率	—	—	28.2%	30.6%							
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軽減、個別受診勧奨・再勧奨（コール・リコール）、機運醸成の取組等を行ってきたが、目標値には達していない。	近年、本県の受診率は減少傾向にあり、定期的な検診受診を呼びかけていく必要がある。また、それに加えて、効果的な検診体制の整備、子宮頸がん検診に関する知識の普及啓発が求められる。	ＩＣＴを活用した予約システムの導入や医療機関における個別受診方式の拡大等に取り組むとともに、かかりつけ医、かかりつけ歯科医、薬局薬剤師等から、未受診者に対する受診勧奨を行うなど、受診率向上に向けた取組を強化していく。 また、HPVワクチン等、子宮頸がん予防に関する知識の普及啓発にも取り組む。	健康づくり 推進課
			実績値	13.8	12.8	12.1	12.7	R6年度未 判明予定						
			目標に対する達成率	—	—	24.2%	25.4%							
19	秋田県版健康経営優良法人の認定数	%	目標値			30	70 40	80 50	90 60	100 70	健康経営を推進する関係機関（商工団体、全国健康保険協会秋田支部、民間企業等）と協働で県内企業に対して制度の周知・啓発を実施し、認定数は順調に増加している。	新規申請法人数の更なる増加や、取組内容の拡大のため、新規・継続いずれの認定法人に対しても取組支援が求められる。	取組支援を含めた普及啓発の実施と、動機づけとなるインセンティブを提供することにより、認定法人数を拡大する。 また、認定法人の健康経営の取組を充実させるため、他の模範となる取組内容を広報し、意識付けを図っていく。	健康づくり 推進課
			実績値	32	54	68	139	181						
			目標に対する達成率	—	—	226.7%	198.6%	226.3%						
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	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。 年度により増減はあるものの、相談件数はおおむね維持されている。	結婚・出産の年齢上昇に伴い、不妊治療への専門的な相談及び治療に伴う心理的な相談の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するほか、臨床心理士によるカウンセリングの実施についてもリーフレット等により周知し、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	284	236						
			目標に対する達成率	—	—	96.3%	116.9%	97.1%						

施策の方向：（３）生活上の困難を抱える家庭等に対する支援

NO	指標（施策目標）	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	22.5	22.9						
			目標に対する達成率	—	—	102.7%	119.0%	117.4%						
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18カ所に県が設置した「若者の居場所」で相談支援やボランティア活動への参加支援を行って若者の就業意欲を醸成したほか、国が設置する地域若者サポートステーションにおいて、国や市町村と連携して就労支援を実施したことにより、令和5年度の進路決定者数は73人となった。	社会的自立に困難を有する若者への居場所における支援が、新型コロナウイルス感染症の感染防止のために外出を控える傾向があったことにより、十分に行われていない可能性がある。	あきた若者サポートステーションや若者の居場所において、必要に応じて電話やオンラインによるサポートを行うとともに、居場所や支援機関に関する情報の一層の周知に努め、引き続き、若者の自立に向けて支援する。	次世代・女性活躍支援課
			実績値	101	102	97	195	268						
			目標に対する達成率	—	—	97.0%	97.5%	89.3%						

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	65.0 63.2	66.0 63.9	67.0 64.6	68.0 65.3	当該意識への反対意見の割合は、少しずつ増え、令和3年度から連続して各年度の目標値を上回っている。 様々な啓発活動等により固定的な性別役割分担意識は、着実に解消に向かっていくものと考えられる。	全年代において当該意識への反対意見の割合が賛成意見を上回る中で、年代が高くなるに従って反対意見の割合が小さくなる傾向にある。また、令和5年度においては40歳代及び70歳以上の世代で全体の反対意見の割合を下回っている。 世代間の相互理解等も含め、更なる普及啓発が必要である。	固定的な性別役割分担意識の解消を始めとした男女共同参画の推進に関する県民意識を着実に浸透させていくために、あらゆる世代を対象に引き続き普及啓発に取り組んでいく。	次世代・女性活躍支援課
			実績値	60.3	63.0	64.3	67.5	70.1						
			目標に対する達成率	—	—	102.9%	103.8%	106.2%						
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4年度からライフプランニング学習副読本として体裁、内容を刷新し、活用の拡大を図っている。活用率はわずかず上昇しているが、目標値には至っていない。 令和5年度の校種別活用率は、小学校85.1%、中学校74.1%、高校92.0%で、小学校及び高校で前年度から上昇している。	中学校における副読本の活用率が低下傾向にある。活用しない理由は年間指導計画の中で活用を位置付けていないこと、及び他の類似する教材等を使用したことが大半であるが、指導上有益な内容であることから、活用機会の確保を図っていく必要がある。	副読本は、令和5年度以降毎年掲載データを更新しながら増刷、配付することとしており、配付の機会を捉えて、活用機会が拡大されるよう、各校、市町村教育委員会等に対し周知と活用を強く呼びかけていく。	次世代・女性活躍支援課
			実績値	81.3	77.3	77.7	78.8	81.9						
			目標に対する達成率	—	—	91.4%	92.7%	96.4%						
25	「学校では男子も女子も同じように活躍の場がある。」と考えている児童生徒の割合	%	目標値			92.7	92.9	93.1	93.3	93.6	目標値を3ポイント下回り、ここ数年では一番の開きとなっている。コロナ禍で活躍の場を実感できる教育活動が削減されたり、縮小されたりしたことが要因の一つと考えられる。	新型コロナウイルス感染症5類移行後の学校教育活動の中で、児童生徒が男女を問わず集団の向上のために努力することの大切さを実感できるような活動を各学校の実態に即して展開していく。	教育委員会作成の「学校教育の指針」に掲載している人権教育、道徳教育について適宜加除修正を図るとともに、各教科等における指導を含め、学校の全教育活動を通じた取組として児童生徒の発達段階に応じた展開を一層工夫していく必要がある。 また、必要に応じて、スクールカウンセラー、広域カウンセラー、スクールソーシ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	90.1						
			目標に対する達成率	—	—	100.2%	99.8%	96.8%						
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	目標値を3.7ポイント下回り、ここ数年では一番の開きとなっている。コロナ禍で社会の状況が大きく変化したことが要因の一つと考える。	学校訪問指導等の機会を通して、学校と家庭・地域との連携強化の重要性と有効性について周知を図るとともに、学校の全教育活動を通して、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）」の更なる周知と職業調べや職場体験等への活用を学校に促し、男女が平等に活躍できる社会への意識付けを図る。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を推進していく。	教育庁 義務教育課
			実績値	69.2	75.7	69.6	68.9	67.1						
			目標に対する達成率	—	—	99.4%	97.9%	94.8%						

施策の方向：（２）行政分野等における率先した取組の推進

NO	指標（施策目標）	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職員等が、後輩職員のキャリア形成上の課題解決や悩みの解消を援助して個人の成長をサポートするメンター制度を実施している。	成績主義の原則の下で、女性管理職を増やすためには計画的な育成が必要であり、これまでもチームリーダー（班長）職への登用や様々な業務経験を積ませること等によりマネジメント能力の向上に努めているが、若年層から長期的に育成・支援を図っていく必要がある。	引き続き、女性職員の管理職への積極的登用と計画的な育成、派遣研修の活用のほか、女性職員に対する意識付けを図っていく。	人事課
			実績値	6.4	6.0	7.9	9.7	12.9						
			R7目標に対する達成率	—	—	52.7%	64.7%	86.0%						
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	キャリアアップを意識した業務（主任等）の機会を与え、将来の管理職候補者の育成に努めている。管理職に占める女性の割合は増加傾向にあり、目標値である20.0%を達成した。	—	希望や適性に配慮しながら、キャリアアップを意識した業務分担を行い、適任者には管理職試験の受験を促していく。	教育庁 総務課
			実績値	15.6	16.8	17.7	20.0	21.4						
			R7目標に対する達成率	—	—	88.5%	100.0%	107.0%						
29	市町村職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	%	目標値			20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	市町村職員の管理職に占める女性の割合は、わずかずつ増加してきており、令和5年度に初めて目標値を超過した。	令和5年度は、女性管理職の割合が9市町村で25%以上であった一方、5市町で10%未満、うち2町は在職者なしと、団体による差異が大きい。 この先の登用拡大に向けた女性職員のキャリア意識向上や係長職等への登用によるマネジメント・政策形成能力の向上が望まれる。	市町村の特定事業主行動計画への女性管理職登用に關する目標の設定及び取組の促進を働きかけていく。	次世代・ 女性活躍 支援課
			実績値	16.9	16.4	17.9	18.8	21.1						
			目標に対する達成率	84.5%	82.0%	89.5%	94.0%	105.5%						
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	令和4年度は、対象79審議会等のうち11審議会等で女性委員1人又は2人増となった一方で、14審議会等で減となり、前年度実績を下回る結果となった。また、5審議会等で女性委員が選任されていない。 特定の職・資格を要件とする場合、そもそも該当する女性人材が少ないことが影響していると考ええる。	女性委員の選任がない、又は参画率が目標値を大きく下回っている審議会等が依然としてあることから、庁内での人材に関する情報の共有化を進めるとともに、各審議会等の所管課においては選任の対象となり得る者の範囲を拡大するなど、女性委員の積極的な登用を図っていく必要がある。	令和4年度において構築した「女性人材データバンク」による幅広い情報提供とその活用を促進するほか、庁内会議等を通じて、委員改選期において専門分野の限定の見直しや女性委員の一層積極的な登用に努めるよう各部署に働きかけていく。	次世代・ 女性活躍 支援課
			実績値	34.4	34.5	33.7	32.8	R6.7月 判明予定						
			目標に対する達成率	—	—	84.3%	82.0%							
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	女性委員の参画率は連続して増加傾向にあるものの伸率は些少であり、目標値に達していない。 令和5年度は、30%（目標値）超は2市1町にとどまり、5町村で20%未満となっている。 顕著ではないが、比較的小規模の自治体において参画率が低迷している傾向がある。	小規模自治体に限らず、各市町村において委員登用の対象となり得る人材の確保、育成が十分でないと考えられるところ、地域での人材育成に向けた支援を行いながら、市町村の域内を越える広域的な委員登用等も視野に広域的な人材情報の提供を行うことにより、個々の市町村の取組を促進していく必要がある。	各男女共同参画センターを拠点に、市町村、あきたF・F推進員等間のネットワークを活発化し、情報共有の場とするほか、地域ごとのリーダー養成研修等を実施し、人材育成を図る。 市町村担当者会議等の機会を通じて、「女性人材データバンク」の活用とともに、女性委員の登用を働きかけていく。	次世代・ 女性活躍 支援課
			実績値	23.6	23.7	23.9	24.8	25.3						
			目標に対する達成率	—	—	79.7%	82.7%	84.3%						
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	13.7	13.7	13.8	16.5						
			目標に対する達成率	—	—	91.3%	92.0%	82.5%						

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4割の男性職員は1か月未満の取得にとどまっている。	今後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	76.4	R6.7月頃 判明予定						
			目標に対する達成率	—	—	667.0%	764.0%							
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	妊娠・出産・子育て期間中において職員が取得できる休暇制度等をまとめたハンドブックを配布したほか、学校長等に男性育児休業の取得促進を呼びかけ、目標値である13.0%を達成した。	育児休業を取得する男性職員は増加しているものの、育児休業取得者のうち約半数の男性職員は1か月以下の取得にとどまっている。	男性教職員が子育てに積極的に関わることができるよう、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	14.1	R6.7月下旬 判明予定						
			目標に対する達成率	—	—	53.1%	108.5%							
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、男性職員の育児休業取得率は目標値を大幅に上回って推移している。 「こども未来戦略（R5.6.13閣議決定）」で男性公務員の育児休業取得率の目標が前倒し・引上げされたことを受けた市町村における取組の強化等により、今後も上昇が見込まれる。	政府目標の引上げ等を受け、各市町村において特定事業主行動計画に定める当該目標値の見直し及び目標達成に向けた高い水準での取組の充実が求められることになる。	各市町村の目標の設定状況及び育児休業取得状況を踏まえ、更なる取組の促進を働きかけていく。	次世代・ 女性活躍 支援課
			実績値	9.0	13.4	24.0	32.7	R6.8月 判明予定						
			目標に対する達成率	—	—	240.0%	327.0%							

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感染症は収束したものの、コロナ禍以前までの利用者数の回復は見られず、令和5年度の利用者数は、令和4年度から横ばいとなっている。	特定の団体の利用が多い傾向にあることから、幅広い層の利活用を促し、利用者数の回復を図っていく。また、令和6年度から開館日や開館時間を変更したため、利用者への周知を図るとともに、利用者数の少ない時間帯の利用を勧めるなど工夫する必要がある。	利用者のニーズを踏まえ、事業内容の充実を図るとともに、センター利用について積極的にPRを行い、利用者拡大に努めるほか、地域連携ネットワーク会議において、連携を図りながら内容を充実させる。	次世代・ 女性活躍 支援課
			実績値	80,009	49,987	58,430	57,510	57,520						
			R7目標に対する達成率	—	—	73.0%	71.9%	71.9%						