

施策評価（令和2年度）

施策評価調査

戦略1 秋田の未来につながるふるさと定着回帰戦略			
施策1-4 女性や若者の活躍推進とワーク・ライフ・バランスの実現			
幹事部局名	あきた未来創造部	担当課名	次世代・女性活躍支援課
評価者	あきた未来創造部長	評価確定日	令和2年8月25日

1 施策のねらい（施策の目的）

女性が活躍しやすい環境づくりや仕事と家庭の両立支援を促進するとともに、若者による地域活動を支援し、女性や若者が職場や地域で生き生きと活躍できる社会をつくります。

2 施策の状況

2-1 代表指標の状況と分析

2－1 代表指標の状況と分析							施策の方向性(1)		
代表指標①		年度	現状値 (H28)	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	備考
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			180	240	300	360	
		実績	64	130	174	206			
		達成率			96.7%	85.8%			
出典:厚生労働省「都道府県別女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届出状況」		指標の判定			b	c			
分析 (推移・実績・達成率・順位等)	順位等	全国	2位	3位	3位	2位			届出率
		東北	1位	1位	1位	1位			
	・平成30年6月に「あきた女性活躍・両立支援センター」を秋田県商工会連合会と連携して設置し、女性活躍・両立支援推進員3名による企業訪問(1,491社)を通じて一般事業主行動計画の策定について普及啓発等を強化した結果、女性活躍に対する企業の理解と関心は深まり実績値は順調に増えてきているものの、行動計画の期間終了とともに次期計画を策定しない企業が見受けられ、令和元年度の目標値を下回った。 ・令和元年度の一般事業主行動計画策定企業数を従業員数300人以下の対象企業数で除した「届出率」により全国的な傾向を見ると、本県の届出率は、全国で2位、東北で1位となっており、企業における女性活躍の取組は広がってきている。								

							施策の方向性(2)		
代表指標②		年度	現状値 (H28)	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	備考
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			285	300	315	330	
		実績	262	287	361	454			
		達成率			126.7%	151.3%			
出典:厚生労働省「都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況」		指標の判定			a	a			
分析 (推移、実績・達成率、順位等)	順位等	全国	15位	18位	16位	14位			届出率
		東北	1位	2位	1位	1位			
	- 平成30年6月に「あきた女性活躍・両立支援センター」を秋田県商工会連合会と連携して設置し、女性活躍・両立支援推進員3名による企業訪問(1,491社)を通じて一般事業主行動計画の策定について普及啓発等を強化した結果、従業員の仕事と子育ての両立支援に対する企業の理解と関心が深まり、令和元年度の実績値は目標値を大幅に上回った。 - 令和元年度の一般事業主行動計画策定企業数を従業員数100人以下の対象企業数で除した「届出率」により全国的な傾向を見ると、本県の届出率は、全国で14位、東北で1位となっており、企業における仕事と子育ての両立支援の取組は広がってきている。								

※ 指標の判定基準

「a」: 達成率 $\geq$ 100% 「b」: 100% $>$ 達成率 $\geq$ 90% 「c」: 90% $>$ 達成率 $\geq$ 80%

「d」: 80% $>$ 達成率 又は 現状値 $>$ 実績値(前年度より改善) 「e」: 現状値 $>$ 実績値(前年度より悪化)

「n」: 実績値が未判明

2-2 成果指標・業績指標の状況と分析

2－2 成果指標・業績指標の状況と分析							施策の方向性(1)		
成果・業績指標①		年度	現状値 (H28)	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	備考
県内民間事業所の女性管理職の割合 (%)	目標				5.5	5.7	5.9	6.1	
	実績	5.2	5.4	5.9	5.8				
出典:県雇用労働政策課「労働条件等実態調査」		達成率			107.3%	101.8%			
分析 (推移、実績・達成率、順位等)	順位等	全国	－	－	－	－			・ 女性の活躍推進が重要であるという社会的な認識の高まりとともに、指導的地位に占める女性の割合を高めようとする企業が増えてきているほか、働く女性の意識も変革してきており、平成28年の現状値からは増加傾向にあり目標を達成することはできたものの、前年度実績を若干下回った。
		東北	－	－	－	－			

							施策の方向性(2)		
成果・業績指標②		年度	現状値 (H28)	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	備考
次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業数(社)		目標			30	35	40	45	
		実績	20	22	24	27			
出典:厚生労働省「都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況」		達成率			80.0%	77.1%			
分析 (推移、実績・達成率、順位等)	順位等	全国	16位	15位	16位	14位			認定率
		東北	3位	3位	3位	3位			
	平成30年6月に「あきた女性活躍・両立支援センター」を秋田県商工会連合会と連携して設置し、女性活躍・両立支援推進員3名による企業訪問(1,491社)を通じて「くるみん」認定について普及啓発等を強化した結果、従業員の仕事と子育ての両立支援に対する企業の理解と関心は深まり実績値は着実に増えているものの、一般事業主行動計画に定めた目標を達成できず「くるみん」認定申請に至らないケースがあるなど、目標を達成することができなかった。								
	令和元年度の「くるみん」認定企業を全企業数で除した「認定率」により全国的な傾向を見ると、本県の認定率は、全国で14位、東北で3位となっている。								

							施策の方向性(4)		
成果・業績指標③		年度	現状値 (H28)	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	備考
社会貢献に取り組む団体の活動に参加した若者の数(人)		目標			10,500	11,500	12,400	13,200	
		実績	—	9,766	12,484	21,280			
出典:県地域づくり推進課調べ		達成率			118.9%	185.0%			
分析 (推移・実績・達成率・順位等)	順位等	全国	—	—	—	—			
		東北	—	—	—	—			
	・ 社会参加の促進に向けた普及・啓発活動、地域活動に取り組むリーダーたちのネットワークづくり、若者の地域活性化に向けた戦略的な取組への支援など、若者の活躍推進のための取組を進めた結果、令和元年度の実績値は目標値を大幅に上回った。								

							施策の方向性(4)		
成果・業績指標④		年度	現状値 (H28)	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	備考
若者の自立支援を通じた進路決定者数 (人)		目標			140	150	160	170	
		実績	116	120	119	101			
出典：県次世代・女性活躍支援課調べ		達成率			85.0%	67.3%			
分析 (推移、実績・達成率、順位等)	順位等	全国	－	－	－				
		東北	－	－	－				
	・ 県内20か所に県が設置した「若者の居場所」の利用者は対前年度比で10%以上増加したものの、「若者の居場所」や国が設置する「地域若者サポートステーション」における進路決定者数が、対前年度比で15%以上の減となり、目標には及ばなかった。								

2-3 施策の取組状況とその成果（施策の方向性ごとに記載）

（1）女性が活躍し続けられる職場づくりの推進

【次世代・女性活躍支援課、地域産業振興課、雇用労働政策課】		指標	代表①、成果①
- あきた女性の活躍推進会議等を開催したほか、女性活躍の優良な取組を実践する企業の表彰（5社）や働く女性を対象とした交流会等（3回延べ4日開催<±0日>、延べ139人参加<+29人>）を実施した。 - 平成30年6月に「あきた女性活躍・両立支援センター」を秋田県商工会連合会と連携して設置し、企業における女性活躍や従業員の仕事と子育ての両立支援における取組をワンストップで支援する体制を整備するとともに、女性活躍・両立支援推進員による企業訪問を通じた普及啓発を行ったほか、行動計画策定企業に対して指導・助言するアドバイザーを派遣した（企業訪問1,491社<+226社>、派遣件数134社<+36社>）。 - 経営者向け意識啓発セミナー（75社参加）や実践講座（3回、35社参加）を開催し、女性活躍の取組を普及啓発するとともに、その参加者等を対象に、公募により女性の視点による新たなプロジェクト事業や女性人材の育成等の取組を実施し、女性活躍のモデルとなる企業を選定した（4社）。 - 女性の管理職登用に向けた資格取得支援や職域拡大に取り組む中小企業に対し助成した（15件<△1件>）ほか、女性職員用トイレや休憩室の整備など、女性が働きやすい職場環境整備の取組に対し支援した（3件<△8件>）。 - 再就職を目指す方を対象とした離職者向けの職業訓練を実施し、女性等の産業人材の育成を図った（参加者753人のうち女性551人）。 - 結婚や出産等で離職するなどして、現在積極的な就職活動を行っていない女性を対象に、セミナーや合同就職説明会等を開催し、女性の新規就業を支援した（本事業により新たに就職した女性36人）。			

（2）ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の強化【次世代・女性活躍支援課】

	指標	代表②、成果②
- 全戸配付の県広報誌「あきたびじょん」を活用した県民向けの意識啓発を行うとともに、県ウェブサイト「あきた女性の活躍応援ネット」への優良な取組事例の掲載（10件）や、そうした事例をまとめたリーフレット（32,000部）等により、従業員の仕事と子育ての両立支援に積極的な企業等の実践例を広く周知した。 - 従業員の仕事と子育ての両立支援の取組が優良な企業の表彰を実施した（5社）。 - 平成30年6月に「あきた女性活躍・両立支援センター」を秋田県商工会連合会と連携して設置し、企業における女性活躍や従業員の仕事と子育ての両立支援における取組をワンストップで支援する体制を整備するとともに、女性活躍・両立支援推進員による企業訪問を通じた普及啓発を行ったほか、行動計画策定企業に対して指導・助言するアドバイザーを派遣した（企業訪問1,491社<+226社>、派遣件数134社<+36社>）。		

（3）県民が主体となった男女共同参画の推進【次世代・女性活躍支援課】

	指標	—
- 地域において男女共同参画社会づくりの推進的役割を担う「あきたF・F推進員」の養成を行い（新規認定9人）、企業が行う研修へ講師として派遣した（3回<+2回>）。 - 男女共同参画推進月間（6月）における啓発事業「ハーモニーフェスタ2019」の開催（参加者452人<+45人>）等により意識啓発を図ったほか、男女共同参画の形成に顕著な活動をした個人を表彰した（2個人）。 - 自治会や防災の地域活動をテーマに、地域で活躍する女性と地域活動の実施団体との意見交換会（3地域×3回、参加者145人<+41人>）や実践活動（3地域×1回、参加者319人<+216人>）を行うなど、地域活動をリードする女性人材の育成に取り組んだ。		

(4) 次代を担う子ども・若者の活躍推進

【次世代・女性活躍支援課、地域づくり推進課、警察本部少年女性安全課】

指標

成果③④

- ・ 若者ならではの斬新なアイデアや柔軟な発想を活かした新たな手法によるアプローチ、これまで取り組まれてこなかった分野への挑戦等を、資金面はもとより、専門家からのアドバイス等により一貫して支援し、若者の活躍を促進した（補助金交付決定件数9件）。
- ・ 高校生等が企画する地域活性化に向けた取組の実現を支援し、若いうちから主体的に地域活動に関わる機会を創出した（活動経費支援件数10件）。
- ・ 地域の元気を創出するために必要な企画力のスキルアップや、実践に向けたノウハウ等の習得など、自ら練り上げた企画の実践・検証までを一貫して学ぶ研修を実施し、将来の地域リーダー候補者を育成した（修了者20名）。
- ・ 地域づくりに取り組もうとする人同士のネットワークづくりやノウハウの共有等を行う交流会を昨年に引き続き県内2か所で開催したほか、若者や移住者ならではの発想、視点を活かした地域の魅力の再発見や、交流人口の拡大につながる活動等を支援し、新たな地域づくり活動の立ち上げを促進した（県内2か所で開催、延べ137名が参加）。
- ・ 県内に設置した、社会的自立に困難を有する若者の居場所の運営体制を強化するため、他県でNPOを運営する講師を招いて勉強会を実施（1回、参加者34人）するとともに、居場所の相談支援機能を向上させるため、平成30年度に実施したボランティアスタッフ養成研修の修了者等を対象に、フォローアップ研修を実施した（県内2か所、延べ54人参加）。
- ・ 「若者の居場所」の利用者を対象に、社会的自立に向けたステップとしてボランティア活動への参加を支援した（参加者266人<△52人>）。
- ・ 県民が青少年問題に関心を持ち、考え行動する契機となるように、青少年健全育成秋田県大会を開催（参加者130人<△50人>）するとともに、青少年の非行・被害防止強調月間（7月）に、県内全ての中学生を対象とした「青少年の非行・被害防止標語コンクール」を開催した（応募県内45中学校、2,420作品）。
- ・ 青少年の規範意識や防犯意識の向上を図るために、学校等における非行・犯罪被害防止教室等を開催した（534回<△74回>）。

3 総合評価結果と評価理由

総合評価	評価理由
C	● 代表指標の達成状況については、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」は「c」判定、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」は「a」判定であり、定量的評価は「C」。 ■ 代表指標の達成状況や施策の取組状況とその成果など総合的な観点から評価した結果、総合評価は「C」とする。

● 定量的評価：代表指標の達成状況から判定する。

「A」：代表指標が全て「a」、「B」：代表指標に「b」があり、「c」以下がない、「C」：代表指標に「c」があり、「d」以下がない

「D」：代表指標に「d」、「e」を含む。ただし、「E」、「N」に該当するものを除く、「E」：代表指標が全て「e」、「N」：代表指標に「n」を含む

● 定性的評価：成果指標・業績指標の達成状況を踏まえた上で、施策の取組状況とその成果、外的要因等から判定する。

■ 総合評価：定量的評価を踏まえた上で、定性的評価を考慮して、総合的な観点から「A」、「B」、「C」、「D」、「E」の5段階に判定する。

4 県民意識調査の結果

質問文		女性や若者が職場や地域で生き生きと活躍できる社会になっている。				
調査年		R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	R4 (H34)	前年度比
満足度						
満足度	肯定的意見	6.3%	8.5%			+2.2%
	十分 (5点)	0.7%	0.9%			+0.2%
	おおむね十分 (4点)	5.6%	7.6%			+2.0%
	ふつう (3点)	39.7%	41.5%			+1.8%
	否定的意見	42.7%	38.7%			▲4.0%
	やや不十分 (2点)	25.5%	23.6%			▲1.9%
	不十分 (1点)	17.2%	15.1%			▲2.1%
	わからない・無回答	11.2%	11.4%			+0.2%
	平均点	2.40	2.50			+0.10
調査結果の認識、取組に関する意見等						
○ 5段階評価の満足度の平均点は「2.50」で、「ふつう」の3より0.50低かった。回答では「ふつう」が最も多かった。 「十分」と「おおむね十分」を合わせた割合は8.5%、「ふつう」は41.5%、「不十分」と「やや不十分」を合わせた割合は38.7%であった。また、「肯定的意見」と「ふつう」を合わせた割合は50.0%であった。 ○ 「不十分」又は「やや不十分」の理由や県に求める取組として以下のような意見があった。 ・若者が働きたいと思う企業が少ないのではないかと。子供がいると仕事を急に休んだりしなければいけないが、まだまだ女性には優しくない気がする。(女性/30歳代/北秋田地域) ・女性だけが家事・育児と仕事の両立をする必要がある社会ではなく、男性も協力できるよう、各職場での理解と、働き方の改革がさらに必要。(女性/40歳代/北秋田地域) ・若者が自由に発言できる社会の雰囲気できていない。「昔はこうだった」と昭和世代を押し付けず社会人として育ててほしい。(女性/50歳代/仙北地域)						

※端数処理の関係で満足度の割合の合計は100%にならないものもある。

5 課題と今後の対応方針

施策の方向性	課題(施策目標達成に向けた新たな課題、環境変化等により生じた課題 など)	今後の対応方針(重点的・優先的に取り組むべきこと)
(1)	○ 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にもかかわらず、行動計画の期間終了とともに次期計画を策定しない企業が散見される。 ○ 家庭の事情や役職に応じた責任の重さを理由に、管理職を望まないという女性の声がある。 ○ 女性に魅力ある雇用の場が少なく、若年女性の県外流出の要因の一つとなっている。(県民意識調査で同様の意見あり)	○ 「あきた女性活躍・両立支援センター」の企業訪問によるフォローアップを強化するとともに、アドバイザー派遣による企業支援を充実させるほか、従業員を対象にした意識啓発も進めながら、取組を促進させる。 ○ 各地域で働く女性の声を広く把握するとともに、働く女性が職場や職種を越えて交流しサポートし合えるネットワークづくりを促進する。 ○ 女性の視点による新たなプロジェクト事業を実施するなど、女性の活躍を積極的に進める企業として選定したモデル企業の取組を支援するとともに、好事例を普及啓発し、県内企業の取組に波及させる。

(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を策定したにもかかわらず、行動計画に基づく取組を進められなかったことで、くるみん認定に至らない企業や、計画期間の終了とともに次期計画を策定しない企業が散見される。 ○ 男性の育児休業取得率の割合は少しずつ増加してきているものの、依然として職場において育児休業を取得しにくいという声を聞くほか、家庭における協力体制が十分に整っていないことにより、仕事と家庭の両立が厳しいといった声も聞かれる。（県民意識調査で同様の意見あり）	○ 「あきた女性活躍・両立支援センター」の企業訪問によるフォローアップを強化するとともに、アドバイザー派遣による企業支援を充実させるほか、男女共同参画センターとの連携により、地域で働く人への啓発を推進するなどし、くるみん認定取得の加速化を図る。 ○ 男女ともにワーク・ライフ・バランスが実現できるよう、仕事と子育ての両立をはじめ、男性の家事・育児への参画等に向けた全県的な気運を醸成するほか、企業における取組を一層促進する。
(3)	○ 本県における女性の自治会長の割合は全国平均と比較しても低率となっているなど、地域コミュニティ活動の方針決定過程への女性の参画が進んでいない。 ○ 男女共同参画や女性活躍などの地域ニーズが、時代の変化により多様化・複雑化している。	○ 市町村や男女共同参画センターと連携し、地域リーダー養成講座の開催など女性自治会長の増加に向けた取組を推進し、地域活動の政策・方針決定過程に参画できる女性リーダーを育成する。 ○ 男女共同参画センターを中心に、各地域で働く女性や地域活動に取り組む女性のほか、家庭と仕事の両立に取り組む男性などの地域ニーズを把握し、それに対応した支援を充実・強化する。
(4)	○ 人口減少、少子高齢化の進行による地域の活力低下や、地域活性化の軸となるプレイヤー不足、主たる活動団体のメンバーの固定化・高齢化などにより、地域づくり活動の担い手の世代交代が進まず、活動が停滞している。 ○ 社会的自立に困難を有する若者の支援について、県内20カ所に設置した「若者の居場所」と市町村や社会福祉協議会など地域の関係団体との間で情報の共有や支援の連携などが十分に行われていない。	○ 若者の地域活性化に向けた想いや活動アイデアを実現するための環境を整備し、若い世代が主体となった地域づくり活動や地域活性化に向けた取組を促進する。 ○ 若者の居場所の運営団体や市町村・NPO等の支援団体などと居場所連携会議を開催し、情報の共有や意見交換等を行いながら、運営の自立に向けた支援体制づくりを進める。

6 政策評価委員会の意見

自己評価の「C」をもって妥当とする。