第５次秋田県男女共同参画推進計画

令和３年３月

（令和４年１２月一部改訂）

（令和６年６月一部改訂）

秋　　田　　県

男女共同参画社会の実現に向けて

人口減少や少子高齢化が進む本県において、県の活力を維持し向上させていくためには、県民一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できる、すべての人に優しい社会の実現が不可欠です。

県では、これまで女性活躍推進法に基づく「秋田県女性活躍推進計画」と一体的に策定した「第４次秋田県男女共同参画推進計画」に基づき、各種施策を展開してまいりました。この間の取組により、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識は解消されてきているものの、未だ性差による偏見や格差は存在しております。こうした中で、「あきた女性活躍・両立支援センター」による企業等への支援により、女性の活躍推進や従業員の仕事と育児・家庭との両立支援の取組が拡大するなど、女性が働きやすい職場環境づくりが進んできており、今後は女性管理職の割合や男性の育児休業取得率の増加などに向けた取組を一層推進していく必要があります。また、進学や就職を機とした若者の県外転出超過が長く続いており、特に女性は男性に比べて多く、若年女性の定着が大きな課題となっております。

こうした取組の成果や課題に加え、新型コロナウイルス感染症の拡大による社会経済情勢の変化を踏まえ、男女共同参画や女性活躍の推進に関する施策を更に推し進めるため、このたび、令和３年度から７年度までの５年間を計画期間とする「第５次秋田県男女共同参画推進計画」を策定しました。

この計画では、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、多様性に配慮しつつ、固定的な性別役割分担意識の更なる解消に向けた取組を推進してまいります。また、あらゆる分野において女性が活躍できる社会づくりに向け、行政・企業等における女性の登用促進や多様で柔軟な働き方の導入など、女性が活躍し続けられる職場づくりとともに、男性の家事・育児・介護等への参画促進や若年女性の県内定着の促進など、女性一人ひとりが活躍できる環境づくりを進めていくことにしております。

男女共同参画社会を実現するためには、男女の性差をはじめとしたあらゆる差別のない寛容で優しい社会づくりを進めていくことが大切であり、県はもとより、市町村や企業、各種団体等との連携を密にし、官民一体となり、県民の皆様と共に力強く取り組んでまいります。

結びに、計画の策定にあたり、大変熱心なご審議をいただきました秋田県男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、貴重なご意見・ご提案をいただいた多くの方々に心から感謝を申し上げます。

令和３年３月

秋田県知事　佐　竹　敬　久

目　　次

第１章　第５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　第４次計画の指標と達成状況 ---------- 1
3　第４次計画策定後の状況の変化 ---------- 5
4　男女共同参画社会の形成と女性活躍の推進に向けての課題 ---------- 6
5　計画の目標 ---------- 8
6　計画の性格と期間 ---------- 8

第２章　第５次秋田県男女共同参画推進計画の体系と施策の方向 ---------- 9

1　計画の体系 ---------- 9
2　推進の柱と施策の方向 ---------- 10

推進の柱１　あらゆる分野における女性の活躍推進 ---------- 10

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 ---------- 10
（２）女性一人ひとりが活躍できる環境づくりの推進 ---------- 12
（３）地域社会における女性の参画拡大 ---------- 13

推進の柱２　健康で明るく安全・安心な暮らしの実現 ---------- 14

施策の方向（１）性暴力やハラスメント等の根絶 ---------- 14
（２）ライフステージに応じた健康づくりへの支援 ---------- 15
（３）生活上の困難を抱える家庭等に対する支援 ---------- 16

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 ---------- 18

施策の方向（１）人権の尊重と理解促進 ---------- 18
（２）行政分野等における率先した取組の推進 ---------- 19
（３）男女共同参画センターにおける取組の連携強化 ---------- 20

3　計画の指標 ---------- 21

第３章　推進体制 ---------- 22

1　計画の推進体制 ---------- 22
2　計画の進行管理 ---------- 22

参考資料

○秋田県男女共同参画推進条例 ---------- 26
○男女共同参画に関する国内外の動き ---------- 30
○第４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 ---------- 34
○関連する県の主な計画等 ---------- 35
○秋田県男女共同参画審議会委員名簿及び計画策定経過 ---------- 36
○用語解説 ---------- 37

第１章　第５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、平成１１年６月に施行された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項の規定に基づき、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策について総合的かつ計画的な推進を図るための基本的な計画として、平成１３年４月に「秋田県男女共同参画推進計画」を策定しました。その後は、５年毎にこの計画の見直しを行い、策定を繰り返し、平成１４年４月施行の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。）にも基づきながら、男女共同参画の推進に総合的かつ計画的に取り組んできました。

また、平成２８年３月に策定した第４次秋田県男女共同参画推進計画（以下「第４次計画」という。）においては、平成２７年９月に施行された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。）第６条第１項の規定に基づく、都道府県区域内の女性の職業生活における活躍（以下「女性活躍」という。）の推進に関する施策についての計画（以下「女性活躍推進計画」という。）と一体的に策定し、令和２年度までの５年間の計画期間は女性活躍の推進にも取り組んできました。

これまでの取組の成果や社会情勢の変化等を踏まえながら、本県における男女共同参画と女性活躍の推進に関する施策を更に推し進めるため、第５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　第４次計画の指標と達成状況

第４次計画は、「男女が自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会の構築」を基本目標とし、その下に３つの推進の柱と３５の指標を設けて進行を管理してきました。令和元年度末時点において、目標値を達成した指標は、「こころとからだの相談室相談者数」（達成率１７１．９％）など８指標、達成率８０％未満の指標は、「子宮がん検診受診率」（達成率３０．５％）など９指標となっています。

なお、「男女賃金格差」など３指標は目標値を設定していません。

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	6	8	5	3
2　男女が認めあい思いやる関係の構築	1	5	3	－
3　男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化	1	2	1	－
合　　計	8	15	9	3

※令和元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３５指標の達成状況は３４ページ）

（１）あらゆる分野における女性の活躍推進

女性の管理職登用率等を盛り込んだ行動計画を策定した従業員数３００人以下の企業数は、「あきた女性の活躍推進会議」において、経済団体等と行政とが共通認識のもと一体となって、広く女性活躍の推進に関する気運の醸成とともに、その環境づくりに取り組んできたほか、「あきた女性活躍・両立支援センター」の女性活躍・両立支援推進員の企業訪問による働きかけや、女性活躍・両立支援アドバイザー（社会保険労務士）の派遣による一般事業主行動計画の策定支援などにより、着実に増加しています。

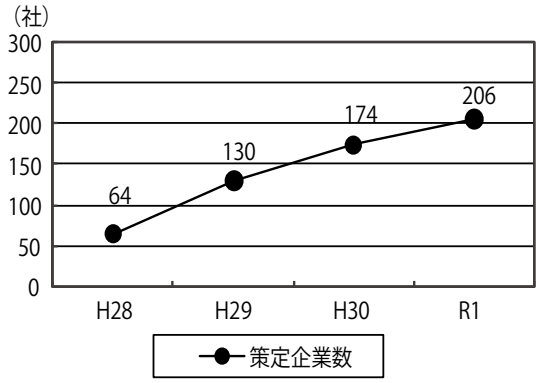
また、次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号。以下「次世代法」という。）に基づく一般事業主行動計画の策定企業数（従業員数１００人以下の企業）も同様に、「あきた女性活躍・両立支援センター」が行う支援などにより、着実に増加し、目標を大幅に超える達成率となっています。

事業所における「男性の育児休業取得率」と「女性管理職（係長相当職以上）の割合」は、低率で推移しているものの、増加傾向にあります。

【データ】

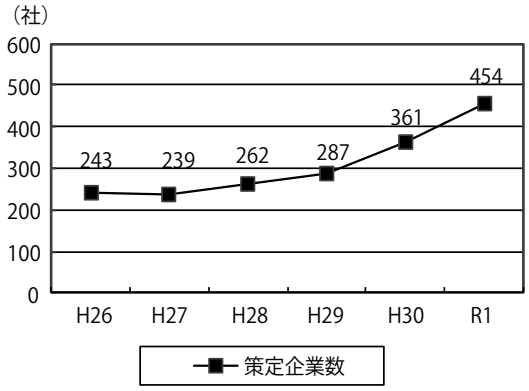
■県内の一般事業主行動計画策定企業数の推移

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：努力義務）



＜参考＞従業員数301人以上：義務　84社(R1)

次世代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：努力義務）

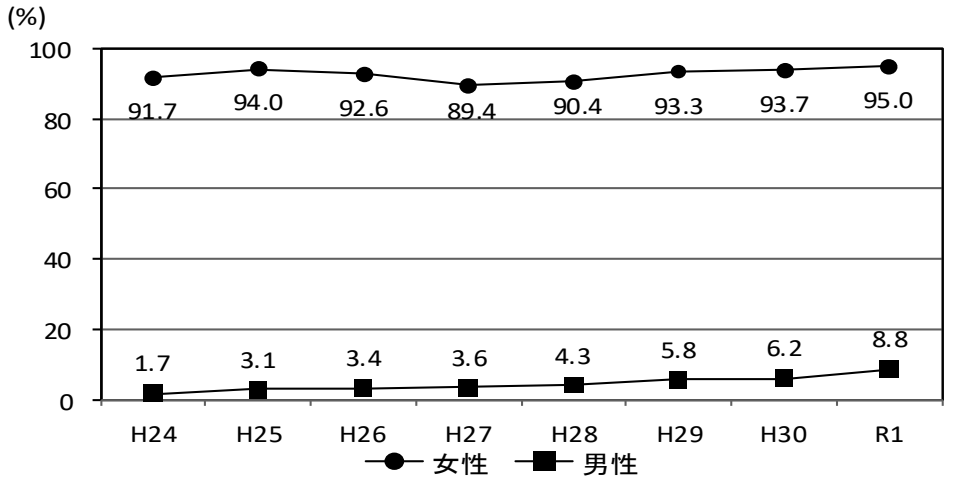


＜参考＞従業員数101人以上：義務　333社(R1)

資料出所：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」
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」

【データ】

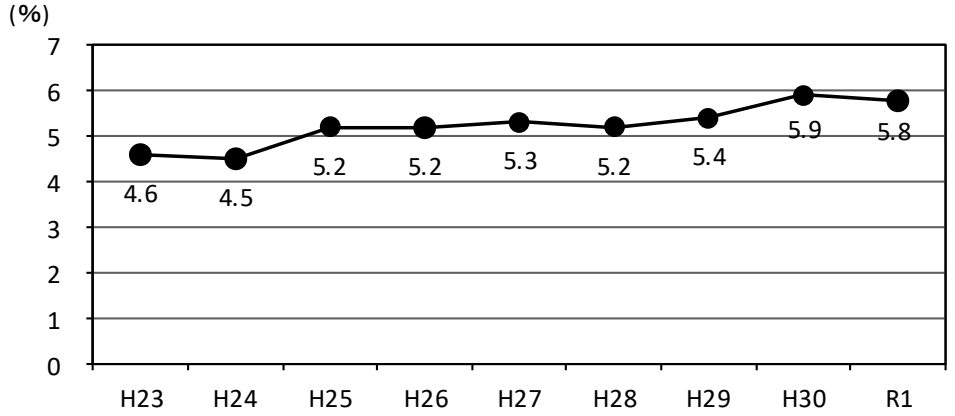
■県内の事業所における育児休業取得率の推移



資料出所：県雇用労働政策課「労働条件等実態調査」

【データ】

■県内の事業所における女性管理職（係長相当職以上）の割合の推移



資料出所：県雇用労働政策課「労働条件等実態調査」

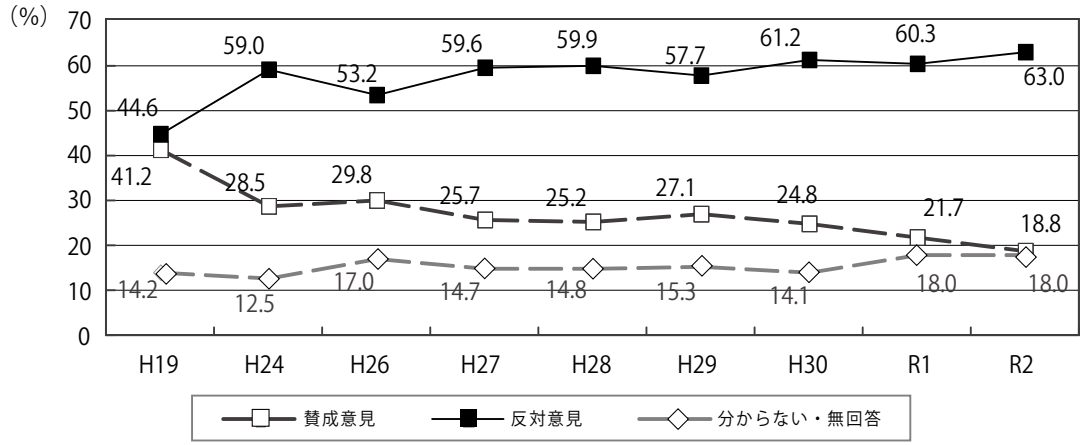
※この割合は、全労働者に対する女性管理職の割合を示すものである

（２）男女が認めあい思いやる関係の構築

『「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、平成３０年度に初めて６割を超え、令和２年度には６３．０％となり、県民の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】

■県内の「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～Ｒ2は県総合政策課「県民意識調査」

（３）男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化

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等を実施しており、その利用者数は平成２８年度に初めて８万人を超えて以降、８万人台で推移しています。

【データ】

■男女共同参画センターの利用者の数　　単位：人

センター別＼年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1
北部男女共同参画センター	18,455	19,150	20,537	20,631	20,760	19,515
中央男女共同参画センター	44,996	44,439	45,526	46,229	53,134	46,519
南部男女共同参画センター	13,839	14,153	14,406	14,970	14,422	13,975
合　計	77,290	77,742	80,469	81,830	88,316	80,009

資料出所：県次世代・女性活躍支援課調べ

3　第４次計画策定後の状況の変化

第４次計画を策定してからこれまでの間に、次のとおり社会状況等の変化がありました。

（１）本県の人口は、第４次計画を策定した平成２７年度以降も減少が続き、平成２９年には１００万人を下回り、令和２年１０月現在の人口は約９５万２千人となっています。

平成２７年と令和２年の県総人口と年齢３区分別人口割合を比較すると、人口減少と少子高齢化が急速に進んでいることが見て取れます。

	県総人口	年少人口割合 (0～14歳)	生産年齢人口割合 (15～64歳)	老年人口割合 (65歳以上)
平成27年10月	1,023,119人	10.5%	55.7%	33.8%
令和２年10月	952,005人 (△71,114人)	9.7% (△0.8ﾎﾟｲﾝﾄ)	52.4% (△3.3ﾎﾟｲﾝﾄ)	37.9% (+4.1ﾎﾟｲﾝﾄ)

資料出所：県調査統計課「秋田県年齢別人口流動調査」

また、人口の社会減については、「あきた未来総合戦略」に基づき、施策・事業を一体的かつ総合的に推進してきた結果、直近１年間で３千人を割り込むなどの明るい兆しが見られるものの、依然として１５歳から３９歳までの若年層の社会減は多く続いており、特に女性は男性に比べて多くなっています。

［単位：人］

	15～39歳人口			15～39歳人口の社会減		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
平成27年	219,385	112,365	107,020	△ 4,170	△ 1,888	△ 2,282
平成28年	209,559	107,385	102,174	△ 3,932	△ 1,796	△ 2,136
平成29年	201,990	103,688	98,302	△ 3,903	△ 1,726	△ 2,177
平成30年	194,302	99,916	94,386	△ 4,075	△ 1,896	△ 2,179
令和元年	187,078	96,513	90,565	△ 3,699	△ 1,627	△ 2,072
令和2年	180,514	93,229	87,285	△ 3,356	△ 1,543	△ 1,813

資料出所：県調査統計課「秋田県年齢別人口流動調査」

（２）平成２９年１月に施行された改正後の育児休業、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）では、介護休業の分割取得など、仕事と介護の両立支援制度が見直されるとともに、出産及び育児休業等の制度の利用に関する言動により労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上の措置を講ずることを事業主に新たに義務づけるなど、仕事と育児の両立支援制度が見直されました。

また、平成２９年１０月に施行された改正後の同法では、育児休業などを取得しやすい就業環境の整備等を進めていくため、育児休業期間の延長など育児休業制度が見直されたほか、育児目的休暇の新設等が行われました。

（３）平成２９年４月に県組織を改組し、移住・定住や少子化対策など最重要課題である人口減少対策と秋田の創生を進めるため、あきた未来創造部を設け、その下で男女共同参画と女性活躍の推進に関する施策に総合的かつ計画的に取り組む部署として、次世代・女性活躍支援課を設置しました。

（４）平成３０年４月にスタートした「第３期ふるさと秋田元気創造プラン」では、重点戦略１「秋田の未来につながるふるさと定着回帰戦略」において、女性が活躍し続けられる職場づくりの推進や、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を強化するとともに、県民が主体となった男女共同参画の推進に取り組むことにしています。

（５）平成３０年５月２３日公布・施行された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。以下「政治分野における男女共同参画推進法」という。）では、地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に向けて、実態の調査や情報の収集のほか、啓発活動等を行うよう努めることが定められました。

（６）令和２年４月にスタートした「第２期あきた未来総合戦略」では、基本目標３「結婚・出産・子育ての希望をかなえる社会づくり」において、「あらゆる分野における女性の活躍推進」を掲げ、女性一人ひとりが活躍できる環境づくりと女性が活躍し続けられる職場づくりの推進に取り組むことにしています。

（７）平成２８年４月に施行された女性活躍推進法の一般事業主行動計画の策定・届出義務については、令和元年６月に法改正され、その対象となる事業主の常時雇用する労働者数３０１人以上が、令和４年４月１日から１０１人以上に拡大されることになりました。

４　男女共同参画社会の形成と女性活躍の推進に向けての課題

男女共同参画社会基本法において、男女共同参画社会の形成とは、「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を形成すること」としています。

また、女性活躍推進法において、女性活躍の推進は、「職業生活における活躍に係る男女間の格差の実績を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進などの職業生活に関する機会の積極的な提供等を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるように行われなければならない」としています。

これらの実現に向けては、これまでの取組の成果や社会情勢の変化等による課題を踏まえ、次のとおり取り組んでいく必要があります。

（１）あらゆる分野における女性の活躍推進

人口減少や少子高齢化が急速に進行している本県においては、県の活力を維持・向上させるため、社会のあらゆる分野において女性一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮し活躍できる環境を整備していかなければなりません。

このため、企業における女性の登用促進など女性活躍の推進とともに、従業員の仕事と家事・育児・介護等の両立支援（以下「両立支援」という。）や、男性の家事・育児・介護等への参画を促進するなど、女性が活躍し続けられる職場づくりを推進するほか、人材の養成等を図りながら地域社会への女性の参画拡大を進めていく必要があります。

また、１５歳から３９歳までの若年女性における人口の社会減は男性に比べて多いことから、県内への定着を促進するためにも、女性一人ひとりが活躍できる環境づくりを推進する必要があります。

（２）健康で明るく安全・安心な暮らしの実現

性犯罪・性暴力をはじめ、配偶者等からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、決して許される行為ではありません。

このため、性に起因した暴力をめぐる状況の多様化に対応しながらも、特に女性に対する暴力の根絶に向けて取組を強化する必要があります。

また、県民誰もが生涯にわたり性差に応じて健康な生活を営むことができるとともに、経済社会における男女が置かれた状況の違いなどから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、ライフステージに応じた健康づくりへの支援や、多様な困難を抱える家庭等に対するきめ細かな支援など、健康で明るく安全・安心に暮らせるための環境を整備する必要があります。

（３）男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化

「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見の割合は６割を超えるなど、県民の固定的な性別役割分担意識は変わってきていますが、未だ性差による偏見や格差は存在していることから、多様性に配慮しつつ、こうした意識の解消や、人権尊重を基盤とした教育の充実を図る必要があります。

また、女性活躍を推進する中で、行政分野において政策・方針決定過程における女性の参画を進めることは率先垂範する役割を果たすことから、民間等の取組に波及させていくためにも、県及び市町村が女性の登用促進等に積極的に取り組む必要があります。

さらに、県民が主体となった男女共同参画社会の実現が図られるよう、男女共同参画センターを中心に、地域住民や市町村、関係団体等との連携による地域ネットワークの機能強化などを図っていく必要があります。

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、「一人ひとりの尊重」、「能力発揮」、「意思決定への参画」のほか、「性別にとらわれることなく自らの選択によって長い人生を設計することができる環境の整備」を主要な視点とし、加えて、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な社会の実現を目指す趣旨から、基本目標とそれを推進する３つの柱を次のとおりとします。

○基本目標

「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」

○推進の柱

①あらゆる分野における女性の活躍推進

②健康で明るく安全・安心な暮らしの実現

③男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化

6　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項の規定による「県男女共同参画計画」及び秋田県男女共同参画推進条例第７条第１項の規定による「基本計画」とともに、女性活躍推進法第６条第１項の規定による「県女性活躍推進計画」を一体的に策定したものであり、今後県が行う男女共同参画と女性活躍の推進に関する施策を総合的かつ計画的に進めるためのものです。

（２）計画の期間

本計画の期間は、令和３年度から７年度までの５年間とします。

第２章　第５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

推進の柱	施策の方向	基本施策
１　あらゆる分野における女性の活躍推進	（１）女性が活躍し続けられる職場づくりの推進	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
		②女性が活躍する業種・職種の拡大
		③企業等における女性の登用促進
		④男性の育児・介護休業等を取得しやすい環境づくり
		⑤新たな働き方の導入による多様なライフスタイルの実現
	（２）女性一人ひとりが活躍できる環境づくりの推進	①女性のキャリア形成や再就職に向けた支援の強化
		②女性の起業に対する支援
		③若年女性の県内定着の促進
		④男性の家事・育児・介護等への参画促進
	（３）地域社会における女性の参画拡大	①地域で活躍する人材の養成
		②地域づくり活動への参画拡大
		③国際的視野を持った人材の育成
２　健康で明るく安全・安心な暮らしの実現	（１）性暴力やハラスメント等の根絶	①性犯罪・性暴力への対策の推進
		②DV防止の普及啓発・学校等における予防教育の充実
		③ハラスメントの根絶
	（２）ライフステージに応じた健康づくりへの支援	①発達の段階に応じた健康教育の充実
		②生涯を通じ性差に応じた健康の維持・増進
		③母性保護と母子保健に関する施策の充実
		④高齢者の自立生活と介護予防の推進
	（３）生活上の困難を抱える家庭等に対する支援	①ひとり親家庭等への支援
		②子ども・若者の自立に向けた力を高める取組の推進
３　男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化	（１）人権の尊重と理解促進	①固定的な性別役割分担意識の更なる解消に向けた啓発活動の推進
		②男女平等など人権の尊重を促進する教育の充実
	（２）行政分野等における率先した取組の推進	①政治や行政分野における女性の参画拡大
		②県及び市町村の委員会・審議会等への女性の参画拡大
		③行政分野における男性の育児休業取得の促進
	（３）男女共同参画センターにおける取組の連携強化	①地域における女性活躍・両立支援の意識啓発の推進
		②情報発信と地域ネットワークの機能強化

2　推進の柱と施策の方向

推進の柱１　あらゆる分野における女性の活躍推進

人口減少や少子高齢化が急速に進む中、本県の活力を維持・向上していくためには、経済活動や地域活動など社会のあらゆる分野において、女性の活躍を推進していくことが重要です。

このため、企業等における女性の登用促進や新たな働き方の導入など、女性が活躍し続けられる職場づくりを進めます。

また、きめ細かなサポートや魅力ある職場づくりによる若年女性の県内への定着の促進や、男性の家事・育児・介護等への参画促進など、女性一人ひとりが活躍できる環境づくりを進めます。

さらに、地域で活躍する人材の養成や地域活動への支援など、地域社会における女性の参画拡大に取り組みます。

施策の方向（１）　女性が活躍し続けられる職場づくりの推進

女性が職場で生き生きと活躍できるよう、官民一体となり気運の醸成を図るとともに、経済団体等と連携しながら企業等における女性活躍や両立支援の取組を促進します。

また、あらゆる産業分野で女性が活躍できるよう、女性が少ない業種・職種の雇用拡大に向けた取組を進めるほか、企業等における女性の登用を促進するため、積極的な意識啓発を図ります。

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、企業等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するほか、ワーク・ライフ・バランスが実感できるよう、多様で柔軟な働き方の実現に向けて経済団体等と連携しながら、企業等における取組を促進します。

【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、企業等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を普及啓発するとともに、専門家派遣による指導・助言などの支援を引き続き実施します。

さらに、一般事業主行動計画を策定した企業等の取組が継続して実施され、より質の高い魅力ある職場づくりが促進されるよう、取組の実施状況の点検・評価やその結果に基づく実効性のある対策など、一般事業主行動計画の次期計画の策定に向けた指導・助

言等の支援を強化します。

②女性が活躍する業種・職種の拡大

本県の基幹産業である農業分野では、高齢化と新規就農者の減少により担い手不足が深刻であるため、女性農業士の育成などにより、女性の参画をさらに拡大するとともに、その取組を支援するほか、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。

また、建設分野においては、男女ともに働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、建設現場で活躍している女性の事例等を紹介するなど、女性の参画を促進します。

さらに、女性に魅力ある業種・職種のニーズを把握しながら、経済団体等と連携し、女性の雇用が少ない様々な業種における優良な取組等を紹介するなど、普及啓発を進めます。

③企業等における女性の登用促進

女性が企業等の責任ある地位で活躍することは、多様な視点によるイノベーションを促進し、企業等の持続的な成長にもつながるものであり、このためには、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、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性の登用を積極的に進めている企業等に対し、公共調達における加点評価など優先的な受注機会を拡充することにより、企業等における女性の登用を促進します。

④男性の育児・介護休業等を取得しやすい環境づくり

育児や介護等の家庭生活の多くを女性が担っており、女性活躍を困難にしていることから、女性の登用促進と同様に、全ての労働者に対し、男性の職業生活と家庭生活の両立に向けた積極的な意識啓発を図ります。

また、企業等における育児・介護休業等を取得しやすい環境づくりが促進されるよう、経済団体等と連携しながら、国の支援制度の周知を図るほか、次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定に取り組む企業等を支援します。

⑤新たな働き方の導入による多様なライフスタイルの実現

男女ともに職業生活と家庭生活を両立し、ワーク・ライフ・バランスが実感できるよう、働き方改革による長時間労働の削減はもとより、新たな働き方のリモートワークやフレックスタイム制度、短時間勤務制度の導入など、多様で柔軟な働き方の実現に向けて経済団体等と連携しながら、企業等における取組を促進します。

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

女性が自らの意思によってその個性と能力を十分に発揮しながら、女性活躍に取り組むことができるよう、職業生活における女性のチャレンジを支える必要があることから、キャリア形成や起業等に対する支援を強化します。

また、進学や就職を機とした県外転出が多い若年女性を対象に、魅力ある職場づくりを進めながら、県内への定着を促進します。

さらに、家庭生活の多くを女性が担っている実態を踏まえ、男性の家事・育児・介護等への参画を促進します。

【基本施策】

①女性のキャリア形成や再就職に向けた支援の強化

女性の新規就業を促進するため、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、就業に対しての意識啓発や支援を行うとともに、受入企業に対する意識啓発等を行います。

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、保育士や放課後児童クラブ支援員等の新規人材の確保や保育者が働き続けられる職場環境整備を行うとともに、保育ニーズに対応した市町村の施設整備の支援を引き続き実施し、保育の受け皿を充実させ、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、経済活性化と新たな雇用を生み出す非常に重要なものであり、県内で起業しやすい環境づくりを進め、起業家を育成する必要があります。

このため、女性があらゆる産業分野で意欲的に起業し、その経営が継続できるよう、潜在的起業者層への情報や交流機会の提供とともに、確実に起業に結びつけるための伴走支援など、起業支援機関との連携による支援を行います。

③若年女性の県内定着の促進

本県の人口の社会減においては、依然として若年層の進学や就職を機とした県外転出が多く続いており、特に若年女性の転出は男性に比べて多くなっています。

このため、若年女性に向けた情報発信の充実や魅力ある職場づくりなどによる県内定着を促進します。

また、若年女性等の早期離職防止を図るため、企業経営者を対象に、若年女性等の育成や就労意欲を高めるためのノウハウ、好事例等を提供するセミナーを開催するなど、職場環境の改善に向けた支援を行います。

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、これらの多くを女性が担っている実態を踏まえ、女性活躍を推進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、共働きで子育てをしている夫婦や、男性が子育てに熱心な家庭のほか、ロールモデルとなるような夫婦・家族の姿などに関する情報を積極的に発信します。

また、こうした意識を育むために、出産前から夫婦で産後の環境の変化や子育てへの考えを共有し、親になった喜びを感じることができるよう、乳幼児の父親やプレパパを対象とした子育て等を学ぶ講座を開催し、父親の育児参画を促進するとともに、子育て家庭を孤立させないよう支えていく地域づくりを進める上でも、父親同士のネットワークづくりを支援します。

施策の方向（３）　地域社会における女性の参画拡大

人口減少が進行し、地域活力の低下が懸念される中にあって、持続可能な活力ある地域社会とするためには、地域活動や地域づくりにおいて、性別や年齢等による役割の固定化をなくし、女性の参画を進めることが重要です。

このため、地域活動の中心となって活躍できる女性の育成を図るとともに、女性の意見が反映されるような環境づくりを進めます。

また、地域づくり活動に女性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、市町村との連携による活動の促進を図るとともに、自治会活動や消防団活動など地域活動の中心となって活躍できる女性リーダーを育成するために、市町村と協働し、女性を対象とした研修の実施や普及啓発などの取組を推進します。

②地域づくり活動への参画拡大

地域コミュニティを維持しながら、多様化・複雑化する地域課題を解決するため、地域づくり活動に女性も含めたあらゆる世代の参画を促進するとともに、県民が主体となって展開する地域活動への支援や地域づくり人材の育成を進めます。

③国際的視野を持った人材の育成

男女共同参画の推進には、国際規範の遵守や海外の取組の評価など、世界の中における日本という意識が必要であり、国際社会における男女共同参画の状況を踏まえ、国際的な視野を身につけた人材の育成を図ります。

推進の柱２　健康で明るく安全・安心な暮らしの実現

性犯罪・性暴力をはじめ配偶者等からの暴力は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女共同参画を推進していく上で克服すべき重要な課題であることから、この根絶に向けた取組をより一層強力に進めます。

また、県民誰もが生涯にわたり性差に応じて健康な生活を営むことができるよう、発達の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健康づくりの取組を推進します。

さらに、経済社会における男女が置かれた状況の違いなどから、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。

施策の方向（１）　性暴力やハラスメント等の根絶

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、こうした状況に引き続き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みます。

【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、被害者の人としての尊厳を傷つけ、心身に深刻な影響を与え、その後の生活にも甚大な影響を与えることから、こ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・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、各学校において全ての教職員に対し、犯罪被害者等支援の必要性と関係機関の具体的な支援方法等を周知するほか、「非行防止教室」の実施等により、犯罪抑止のための教育を進めるとともに、生命の尊さを学び大切にする教育、一人ひとりを尊重する教育を更に推進し、性犯罪・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、子どもの発達段階に配慮した教育の充実を図ります。

②ＤＶ防止の普及啓発・学校等における予防教育の充実

配偶者や恋人など親密な関係にある者の間における暴力は、家庭等の閉鎖された空間に潜在化しがちで、被害者が相手から逃げるなど自分の身を守るための正常な判断ができないほど気力を奪い、被害者の心身に深刻な影響を及ぼす可能性があります。

このため、ＤＶ防止キャンペーン等の啓発により、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であるとの認識を浸透させるとともに、関係機関との連携による相談体制を強化し、被害者に対する保護と自立を支援する取組の充実を図ります。

また、大学生や高校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、相手を傷つ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ほか、障害福祉サービス事業所において普及啓発を行うなど、性別を問わず被害者にも加害者にもならない予防教育の充実を図ります。

さらに、加害者対策の推進については、国や関係団体等の加害者更生プログラムなどの取組について情報収集に努めながら、加害者からの相談体制のあり方を検討します。

③ハラスメントの根絶

「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、男女が共に仕事と生活を両立しにくい職場の雰囲気や、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタニティハラスメント等）などの背景となっているほか、男性を中心とした労働慣行の大きな要因にもなっており、女性活躍の妨げとなります。

このため、県民誰もが職場や学校、家庭、地域などのあらゆる場においてハラスメントに遭わない安心な暮らしができるよう、この要因の根底にある固定的な性別役割分担意識の解消に向け、男女共同参画センターを中心に市町村や関係団体と連携等しながら普及啓発を行うほか、特に職業生活においては、様々な機会を捉え企業等に対して、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和４７年法律第１１３号）に沿った措置が実施されるよう周知を行います。

施策の方向（２）　ライフステージに応じた健康づくりへの支援

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

また、高齢化が進行する中で、高齢者の社会参加や生きがいづくり活動のほか、介護予防につながる活動等を促進し、高齢者が健康で自立した生活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、性情報が氾濫するなど、子どもたちを取り巻く社会環境が大きく変化する中、性に関して、子どもたちが男女共に正確な知識をもち、適切に理解し行動できるよう、学校において全ての教職員が性に関する指導について共通理解を図りながら、教育活動全体を通じて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の各ライフステージに応じた身体的・精神的な悩みについて、安心して相談できる体制づくりを推進するとともに、科学的根拠に基づくがん検診の推進等に取り組みます。

また、働き盛り世代の職場における様々な健康に係る取組を促すため、秋田県版健康経営優良法人認定制度の普及を進めます。

③母性保護と母子保健に関する施策の充実

市町村の「子育て世代包括支援センター」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に支援するとともに、不妊に悩む人への様々な支援の充実を図ります。

また、女性が安心して妊娠・出産の時期を過ごせるよう、周産期医療対策の推進や妊産婦・乳幼児に対する健康診査、保健指導の充実を図るなど、総合的な母子保健対策を推進します。

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に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奨励、歯科口腔の定期的な管理やフレイル・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できる取組を進めます。

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ことにより、経済社会における男女が置かれた状況に違いがあるとともに、ひとり親家庭の多くが母子世帯であるなど、特に女性が貧困等生活上の困難に陥りやすい現状にあります。

このため、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、性別に関係なくニートやひきこもり状態等の困難を抱える子ども・若者が、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り、切れ目のない支援を行います。

【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悩みや課題に適切に支援できる相談・情報提供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やひきこもり状態にある子ども・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するとともに、相談支援体制の整備や関係機関の連携強化に取り組みます。

また、地域若者サポートステーションにおける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などを通じて、継続的に社会と関わる機会の確保や就業に向けた支援を行います。

推進の柱３　男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化

男女が互いに人権を尊重し、社会の対等な構成員として、あらゆる分野においてそれぞれの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、企業や団体等における女性の活躍推進に向けた取組を波及させていくためにも、行政分野において政策・方針決定過程への女性の参画を促進するなど率先した取組を進めます。

さらに、県民が主体となった男女共同参画社会の実現が図られるよう、男女共同参画センターを中心に、地域における女性活躍等の意識醸成を図るとともに、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の機能強化等に取り組みます。

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、多様性に配慮しつつ、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発や人権教育等の充実を図ります。

【基本施策】

①固定的な性別役割分担意識の更なる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枠組みで制限されることは、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、平成３０年度の調査において、「反対意見の割合」が６１．２％と調査開始以来初めて６割を超え、令和２年度の調査では６３．０％と、県民の意識は大きく変わってきています。

こうした意識を更に高めて、多様性や男女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、子どもの頃から男女平等の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受け止めたきめ細かな対応を行います。

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、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の活躍推進に向けた取組に波及させていくためにも、県が女性の登用促進に積極的に取り組むとともに、市町村に対しても取組が進むよう働きかけを行います。

また、県内における男性の育児参画の気運を高めるためにも、県が率先して男性職員の育児休業取得を促進するとともに、市町村に対しても取組が進むよう働きかけを行います。

【基本施策】

①政治や行政分野における女性の参画拡大

県は、県政の様々な分野において女性の活躍を推進するため、女性職員の班長職への登用や企画業務への配置等を通じて、マネジメント能力や政策形成能力の向上に努めるとともに、女性職員を対象としたキャリア研修の実施や若年層から多様な分野を経験させるなどにより計画的に育成し、登用率の目標を設定の上、積極的に管理職へ登用します。

また、教育分野においては、キャリアアップを意識した業務分担を行い、適任者には管理職試験の受験を促すことにより、公立学校の管理職に占める女性の割合を高めます。

さらに、市町村に対しては、計画的に女性職員の職域の拡大や育成等を行いながら、登用率の目標を掲げて管理職への登用を推進するよう働きかけます。

加えて、政治分野における男女共同参画推進法の施行に伴い、法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、新たに子どもが生まれる男性職員がいる所属長に対し、職員との面談を通じ、子育てに関する休暇等の取得希望や取得時期を記載する「育児プランシート」の作成を義務付けするなど、男性職員の育児参画を促進します。

また、市町村に対しては、個別の事情を踏まえながら取得率の目標を掲げて、男性職員の育児参画を促進するよう働きかけます。

施策の方向（３）　男女共同参画センターにおける取組の連携強化

県内３か所に設置している男女共同参画センターは、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、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重要な役割を担っており、地域のニーズや課題が多様化する社会に対応し、センターの役割が十分に果たせるような支援等に取り組んでいく必要があります。

このため、これまでの男女共同参画に関する情報や研修機会の提供、団体の活動支援等に加え、地域における女性活躍や両立支援の意識醸成に取り組むとともに、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の機能強化を図るなど、県民の主体的な男女共同参画を促進します。

【基本施策】

①地域における女性活躍・両立支援の意識啓発の推進

男女共同参画センターにおいて、情報や研修機会の提供のほか、人材の育成等を引き続き行うとともに、性別に関係なく各地域で働く県民を対象とした講座や研修会を開催するなど、地域における女性活躍や両立支援が進むような意識醸成につながる普及啓発等を強化します。

②情報発信と地域ネットワークの機能強化

県内３か所の男女共同参画センターを核とした地域ごとに、男女共同参画や女性活躍の推進に関する情報の発信により地域活動が促進されるよう、ウェブサイトやＳＮＳ等を活用した情報提供を強化します。

また、地域住民をはじめ、あきたＦ・Ｆ推進員や各種団体、市町村等との連携により地域ネットワークの機能強化を図り、地域における男女共同参画の形成に向けた取組を推進します。

3　計画の指標

推進の柱及び施策の方向	指　標	単位	R1実績値	R7目標値
推進の柱1　あらゆる分野における女性の活躍推進				
（1）　女性が活躍し続けられる職場づくりの推進	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	172	500
	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	454	750
	建設業における女性労働者の割合	%	14.3	18.0
	家族経営協定締結数	戸	793	943
	女性の農業士認定者数	人	235	247
	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	%	18.6	23.0
	県内民間事業所における男性の育児休業取得率	%	8.8	16.0
（2）　女性一人ひとりが活躍できる環境づくりの推進	キャリア形成支援による女性の再就職者数	人	370	420
	保育所等の待機児童数（翌年度4月1日現在）	人	22	0
	放課後児童クラブ待機児童数（翌年度5月1日現在）	人	51	0
	支援を通じて定着した若年女性の数（累計）	人	125	1,100
	積極的に育児をしている父親の割合	%	H30 64.6	80.0
（3）　地域社会における女性の参画拡大	女性の消防団員数	人	390	465
	自治会長における女性の割合	%	2.1	5.9
推進の柱2　健康で明るく安全・安心な暮らしの実現				
（1）　性暴力やハラスメント等の根絶	DV予防教育の実施高校数	校	28	34
	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
（2）　ライフステージに応じた健康づくりへの支援	乳がん検診受診率	%	H30 17.7	60.0
	子宮頸がん検診受診率	%	H30 14.1	60.0
	秋田県版健康経営優良法人の認定数	法人	32	100
	こころとからだの相談室相談者数	人	232	243
（3）　生活上の困難を抱える家庭等に対する支援	母子家庭の年収240万円以上の世帯の割合	%	17.1	20.6
	若者の自立支援を通じた進路決定者数（累計）	人	101	500
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				
（1）　人権の尊重と理解促進	「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見の割合	%	60.3	68.0
	男女共同参画意識を高める副読本の活用率	%	81.3	85.0
	「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	%	92.3	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	%	69.2	71.3
（2）　行政分野等における率先した取組の推進	県職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	%	6.4	15.0
	公立学校の管理職に占める女性の割合	%	15.6	20.0
	市町村職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	%	16.9	20.0
	県の委員会・審議会等への女性委員の参画率	%	34.4	40.0
	市町村の委員会・審議会等への女性委員の参画率	%	23.6	30.0
	女性の農業委員割合	%	14.5	20.0
	県職員の男性育児休業取得率	%	5.3	100.0 1か月以上の取得率50.0
	公立学校等の男性育児休業取得率	%	3.0	13.0
	市町村職員の男性育児休業取得率	%	9.0	85.0
（3）　男女共同参画センターにおける取組の連携強化	男女共同参画センターの利用者の数	人	80,009	80,000

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施策を進めるとともに、国、市町村、企業、ＮＰＯ等の各種団体、県民等との密接な連携を図りながら、関係施策を総合的かつ計画的に推進します。

１　計画の推進体制

（１）庁内推進体制

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

（２）市町村との連携・協働

市町村ごとに、地域の実情に応じた男女共同参画と女性活躍に関する施策が推進されるよう、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か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」の意見等を聴いた上で、本計画を変更する場合があります。

（３）新型コロナウイルス感染症への対応

令和２年２月以降、日本国内において新型コロナウイルス感染症が拡大し、特に大都市部での感染拡大により、人口集中の負の側面が浮き彫りになるとともに、リモートワークなどビジネスのオンライン化の加速や、若い世代を中心とした地方への関心の高まりなど、社会のあり方が大きく変わりました。本計画の推進に当たっては、こうした変化を踏まえながら、施策の方向性を維持しつつ、今後の県内における新型コロナウイルス感染症の拡大状況に応じて弾力的に対応していきます。

参考資料

○秋田県男女共同参画推進条例

（平成十四年三月二十九日秋田県条例第十八号）

目次

前文
第一章　総則（第一条―第六条）
第二章　基本的施策（第七条―第十五条）
第三章　性別による人権侵害の禁止（第十六条）
第四章　苦情の処理（第十七条・第十八条）
第五章　秋田県男女共同参画審議会（第十九条―第二十三条）
附則

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

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

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

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

第一章　総則

（目的）

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

（定義）

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

一　男女共同参画　男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

二　積極的改善措置　前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（基本指針）

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

一　男女が、性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保され、自己の意思と責任による多様な生き方を選択できることその他の男女の人権が尊重されること。

二　男女の社会における活動の選択に対して、社会における制度又は慣行が及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮すること。

三　男女が、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。

四　家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動を行い、かつ、職場、地域その他の社会生活における活動を行うことができるようにすること。
五　男女が、それぞれの身体についての特徴を理解し合うことにより、妊娠、出産等に係る相互の判断を尊重し、生涯を通じて心身ともに健康に生活できるようにすること。
六　国際社会における取組を勘案し、その動向に配慮すること。
七　県、事業者、県民及び市町村が連携協力を図りながら、それぞれ主体的に取り組むこと。

（県の責務）

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

（事業者の責務）

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

（県民の責務）

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

第二章　基本的施策

（基本計画）

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

2　基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
一　総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱
二　前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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

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

5　前二項の規定は、基本計画の変更について準用する。

（市町村に対する協力）

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

（県民等に対する支援）

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

第十条　県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる県の施策を策定し、及びこれを実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

（男女間の暴力の防止に関する取組）

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

（教育の充実等）

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

及び県民の理解を深めるよう適切な措置を講ずるように努めるものとする。

（男女共同参画推進月間）

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

２　男女共同参画推進月間は、毎年六月とする。

（調査研究等）

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

（年次報告）

第十五条　知事は、毎年、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画の推進に関し県が講じた施策を明らかにする報告書を作成し、公表するものとする。

第三章　性別による人権侵害の禁止

（性別による人権侵害の禁止）

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

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

第四章　苦情の処理

（苦情の処理）

第十七条　県内に住所を有する者又は在勤し、若しくは在学する者（次条において「県民等」という。）は、前条に規定する行為その他の男女共同参画の推進を阻害する行為による被害を受けたときは、知事に対し、苦情の処理の申出をすることができる。

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

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

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

第十八条　県民等及び民間の団体は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる県の施策について苦情がある場合は、知事に申し出ることができる。

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

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

第五章　秋田県男女共同参画審議会

（審議会の設置及び所掌事務）

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

２　審議会は、前項に規定する調査審議をするほか、知事の諮問に応じ男女共同参画の推進について

の重要事項を調査審議するとともに、その事項に関して知事に意見を述べることができる。

（組織及び委員の任期）

第二十条　審議会は、委員十人以内で組織する。

２　委員は、学識経験のある者のうちから、知事が任命する。

３　委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

４　委員は、再任されることができる。

（会長）

第二十一条　審議会に、会長を置く。

２　会長は、委員の互選によって定める。

３　会長は、審議会を代表し、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 ＮＧＯ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）

年度	国際的な動き	国内の動き	県の動き
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」
1993年 （平成5年）	○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）	○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	○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）	○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	○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）	○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）	○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	○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	○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）		○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」	○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）		○「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	○男女の意識と生活実態調査実施
1998年 （平成10年）		○「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－男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり－」答申	○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）		○「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	○「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 ○各部局に部長名で登用率促進を要請し各部局ごとの目標数値を設定
2000年 （平成12年）	○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	○「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－21世紀の最重要課題－」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）	○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 ○あきたエンパワー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）		○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	○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

年度	国際的な動き	国内の動き	県の動き
2002年 (平成14年)	○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	○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	○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）
2003年 (平成15年)		○「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	○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)		○「ＤＶ防止法」改正	○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）	○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)		○「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	○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)		○「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	○「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	○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）	○ふるさと秋田元気創造プラン策定（H22～H25）
2010年 (平成22年)		○「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ーメントのための国連機関（略称：ＵＮＷｏｍｅｎ）」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ーメント」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	○第２期ふるさと秋田元気創造プラン策定（H26～H29） ○「女性のチャレンジ賞」を能登祐子氏が受賞

年度	国際的な動き	国内の動き	県の動き
2014年 (平成26年)		○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）	○「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）	○「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
2016年 (平成28年)		○「育児・介護休業法」の改正（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（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月公布）	○「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）

○第４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

No	指標（施策目標）	単位	目標値	令和元年度 実績値	令和元年度 達成率	備考
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）						
1	女性の管理職登用率等を盛り込んだ行動計画を策定した300人以下の事業所数	事業所	250	206	82.4 %	
2	男女賃金格差	%	—	78.1	－	
3	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の策定件数（従業員100人以下の企業）	件	315 ※年度末届出件数	454	144.1 %	
			1,292 ※累積件数	1,252	96.9 %	
4	男性の育児休業取得率	%	7.0	8.8	125.7 %	
5	男女イキイキ職場宣言事業所数	事業所	550	505	91.8 %	
6	認定こども園数	か所	68	95	139.7 %	
7	放課後児童クラブの設置率	%	86.0	86.1	100.1 %	
8	子育て世代包括支援センター設置数	か所	13	12	92.3 %	
9	ファミリー・サポート・センターの提供会員登録数	人	1,395	1,003	71.9 %	
10	年次有給休暇取得率	%	—	51.8	－	
11	家族経営協定締結数	戸	825	793	96.1 %	
12	女性の農業士認定者数	人	238	235	98.7 %	
13	農林水産業における女性起業（販売額500万円以上の直売組織）１組織あたりの販売額	万円	6,000	6,421	107.0 %	
14	建設業における女性労働者の割合	%	20.0	15.6	78.0 %	毎年12月末時点
15	県の委員会・審議会等への女性委員の参画率	%	40.0	34.4	86.0 %	
16	県職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	%	10.0	6.7	67.0 %	対象：知事部局
17	公立学校の管理職に占める女性の割合	%	20.0	15.6	78.0 %	
18	市町村の委員会・審議会等への女性委員の参画率	%	30.0	23.6	78.7 %	
19	市町村の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	%	20.0	16.9	84.5 %	
20	女性の農業委員割合	%	10.0	14.5	145.0 %	
21	女性の総代比率５%達成ＪＡ数	ＪＡ	11	10	90.9 %	
22	事業所における女性管理職（係長相当職以上）の割合	%	—	5.8	－	
推進の柱２　男女が認めあい思いやる関係の構築						
23	「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見の割合	%	61.8	60.3	97.5 %	
24	男女共同参画副読本の活用率	%	85.0	81.3	95.6 %	
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	%	92.5	92.3	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	%	72.5	69.2	95.4 %	
27	ＤＶ予防教育の実施校数	校	42	28	66.7 %	
28	乳がん検診受診率	%	48.4	※H30 17.7	36.6 %	
29	子宮がん検診受診率	%	46.3	※H30 14.1	30.5 %	
30	こころとからだの相談室相談者数	人	135	232	171.9 %	
31	「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見の割合（７０歳以上）	%	54.9	46.2	84.2 %	
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						
32	地域課題解決のための協働実践件数	件	48 ※累積件数	49	102.1 %	
33	市町村男女共同参画計画策定率	%	100	92.0	92.0 %	
34	市町村女性活躍推進計画策定率	%	100	68.0	68.0 %	
35	男女共同参画センターの利用者の数	人	85,800	80,009	93.3 %	

※No.2、No.10、No.22は、目標値を設定しないで、実績値のみで施策の進行を管理する。

※No.3、No.28、No.29、No.32は、男女共同参画審議会からの答申を踏まえ、H31.3.29付けで目標値を変更している。

○関連する県の主な計画等

第３期ふるさと秋田元気創造プラン

趣　　旨	県政の運営指針
計画期間	平成３０年度～令和３年度
関連指標	・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） ・次世代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） ・県内民間事業所の女性管理職の割合 ・保育所等の待機児童数（翌年度４月１日現在） ・放課後児童クラブの待機児童数（翌年度５月１日現在） ・がん検診受診率（子宮頸がん・乳がん） ・若者の自立支援を通じた進路決定者数

第２期あきた未来総合戦略

趣　　旨	まち・ひと・しごと創生に関する施策についての基本計画
根拠法令	まち・ひと・しごと創生法（平成２６年法律第１３６号）
計画期間	令和２年度～６年度
関連指標	・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） ・次世代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） ・県内民間事業所における女性管理職の割合 ・県内民間事業所における男性の育児休業取得率 ・翌年度４月１日時点の保育所等の待機児童数 ・秋田県版健康経営優良法人の認定数 ・「男は仕事、女は家庭」という意識への反対意見の割合

第３期すこやかあきた夢っ子プラン

趣　　旨	子ども・子育て支援等に関する基本計画
根拠法令	子ども・子育て支援法（平成２４年法律第６５号） 次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）
計画期間	令和２年度～６年度
関連指標	・次世代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） ・保育所等の待機児童数（翌年度４月１日現在） ・放課後児童クラブ待機児童数（翌年度５月１日現在） ・積極的に育児をしている父親の割合 ・母子家庭の年収240万円以上の世帯の割合

第５期秋田県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画

趣　　旨	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本計画
根拠法令	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（平成１３年法律第３１号）
計画期間	令和２年度～６年度
関連指標	―

○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
小　泉　ひろみ	一般社団法人秋田県医師会（～令和２年１２月）
遠　藤　和　彦	一般社団法人秋田県医師会（令和３年１月～）
金　子　治　生	秋田県商工会連合会
木　山　美佐子	宝川みさこ餅会
小　玉　由　紀	子育てカフェ・ニコリーフ
髙　橋　寛　光	あきたパパ絵本チームパパコラボ
竹　下　香　織	オルウィーヴ合同会社
竹　田　勝　美	たんぽぽ中央法律事務所
長谷部　正　直	秋田県人権擁護委員連合会
松　坂　敏　悦	公募委員（大館市下川沿地区町内会連絡協議会）
山　名　裕　子	国立大学法人秋田大学教育文化学部

2　計画策定経過

令和２年　７月３０日	第１回秋田県男女共同参画審議会開催
令和２年　８月２６日	第２回秋田県男女共同参画審議会開催
令和２年　９月１７日	県議会総務企画委員会に計画（骨子案）提出
令和２年１１月１６日	第３回秋田県男女共同参画審議会開催
令和２年１２月　７日～ 令和３年　１月　６日	パブリックコメント募集
令和３年　１月２１日	第４回秋田県男女共同参画審議会開催
令和３年　２月１０日	県議会総務企画委員会に計画（案）提出
令和３年　３月１５日	計画策定、公表

用語解説

（　）は掲載ページ

○あきたＦ・Ｆ推進員（P13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2年度時点で99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。

○秋田県女性の活躍推進本部（P22）
　県庁内の各部局が共通認識を持ち、連携、調整を図りながら、女性の活躍その他の男女共同参画に関する取組を一層推進することを目的に、平成27年10月8日に設置しました。

○秋田県男女共同参画審議会（P23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ことができるとされています。

○秋田県版健康経営優良法人（P16ほか）
　本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（P2ほか）
　企業における女性の活躍推進や従業員の仕事と育児・家庭と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（P2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）（P14）
　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（P2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、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なっています。
　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、301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、300人以下の場合は努力義務となっています。（なお、策定・届出の義務は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）」により、令和4年4月1日からは、101人以上の労働者を雇用する事業主に対象が拡大されます。）

○オーラルフレイル（P16）
　噛んだり、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。噛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（P15）
　教育によりＤＶ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（P11）
　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・就業環境を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（P16）
　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（P17）
　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。

○子育て世代包括支援センター（P16）
　母子保健法に基づいて市町村が設置するもので、「ネウボラ」とも呼ばれます。保健師や助産師などの専門スタッフが妊娠・出産・子育てに関する様々な相談に対応し、地域の関係機関との連携を行うなど、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない総合的な支援を行います。

○固定的な性別役割分担意識（P3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（P8）
　人間は生まれついての生物学的性別（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）（P2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7月16日法律第120号）施行から10年間の時限立法でしたが、平成26年に法改正され、さらに10年間延長されました。
　同法により平成23年4月1日から、従業員101人以上の企業と、雇用主としての国や自治体は、従業員の仕事と子育ての両立に向けた「行動計画」の策定と公表が義務づけられました。罰則規定はなく、同様のことが従業員100人以下の企業にも努力義務として課されています。

○女性農業士（P11）
　農業経営における女性の能力発揮と働きやすく住みやすい地域づくりの実践により、農業・農村の振興に貢献できる農業者のことです。

○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として、公布、施行され、施行から10年間の時限立法となっています。（平成27年9月4日法律第64号）
　同法により平成28年4月1日から、従業員301人以上の企業と、雇用主としての国や自治体は、女性の活躍推進に向けた「行動計画」の策定と公表が義務づけられました。罰則規定はなく、同様のことが従業員300人以下の企業にも努力義務として課されています。
　なお、令和元年に法改正され、令和4年4月1日からは「行動計画」の策定と公表の義務づけの対象が、従業員101人以上の企業に拡大されます。

○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（P6ほか）
　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5月23日法律第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（P18）

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の一つとして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）の頭文字をとって組み合わせたLGBTが使われることもあります。

○性同一性障害（P18）

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。

○セクシュアルハラスメント（P15）

他の者の意に反する性的言動によって、他の者を不快にしたり、肉体的・精神的な苦痛や困惑などを与えることです。「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動（いわゆるジェンダー・ハラスメント）も含みます。また、特定の相手に向けられた言動だけでなく、不特定の者に向けられた言動も含みます。

○短時間勤務制度（P11）

一日の労働時間を短縮して勤務する制度です。育児・介護休業法の改正により、平成21年に制度の導入が各事業主に義務づけられました。仕事と子育てや介護などの理由から、通常の勤務時間で働くことが難しい人たちを支える制度として、多くの人に利用されています。

○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）

○男女共同参画センター（P4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（P17）

厚生労働省の委託事業により設置された機関で、働くことに悩みを抱えている15歳～49歳までの方に対し、キャリアコンサルタント等による専門的な相談、コミュニケーション訓練等によるステップアップ、協力企業への就労体験などにより、就労に向けた支援を行っています。

○ニート（P16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又は就職したくない人をいいます。

○ハーモニー相談室（P22）

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・面接相談を実施しています。

○非行防止教室（P14）
　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（P18ほか）
　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（P16）
　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。

○フレックスタイム制度（P11）
　労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。

○プレパパ（P13）
　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（P12ほか）
　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。放課後児童クラブ支援員は、有資格者である放課後児童クラブの職員であり、平成27年度より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。

○マタニティハラスメント（P15）
　働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントで、日本労働組合総連合会（連合）は、働く女性を悩ませる「セクハラ」「パワハラ」に並ぶ３大ハラスメントとして位置づけています。

○リモートワーク（P11）
　情報通信技術(ICT = Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。

○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。

○ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）（P14ほか）
　一般的には、「配偶者（事実婚、元配偶者含む）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、性的暴力なども含まれます。

○ＮＰＯ（Non-Profit Organization）（P22）
　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に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。

○ＰＤＣＡサイクル（P22）

「Plan＝計画」「Do＝実行」「Check＝評価」「Action＝改善」の4つの英単語の頭文字です。4つの段階を循環的に繰り返し行うことで、品質管理や業務などを改善・効率化することができる方法です。

○ＳＤＧｓ（P8）

「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(2016年)から令和12年(2030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）（P20）

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

男女共同参画シンボルマーク

男女の人形（ひとがた）のシルエットが輪になって仲良く、かつ躍動感あふれる様子で回っていることにより、男女が社会の対等な構成員であることと、男女共同参画により「元気な秋田県」を目指して伸びていこうとするイメージを表現しています。