

各団体における女性活躍推進に係る取組状況等について

資料3

令和8年7月13日
あきた女性の活躍推進会議

項 目 団 体 名			①これまでの取組状況と今年度の取組		②認識している課題や今後目指す姿	③その他要望や提案
			これまでの取組状況	今年度の取組		
会員団体	1	秋田県商工会議所連合会	○会員企業へ向けた取組 ・管理職と女性社員のためのセミナーおよびワークショップの実施 ・情報提供(会報・ホームページ・メルマガ等) ・専門家(社会保険労務士)による相談対応 ○所内での取組 ・産休および育休の業務代替者に対する手当給付制度新設 ・研修会等への参加促進 ・PJチーム設置による業務の見直し	○会員企業へ向けた取組 ・女性経営者交流会の実施 ・情報提供(会報・ホームページ・メルマガ等) ・専門家(社会保険労務士)による相談対応 ○所内での取組 ・休暇・休業を取得しやすい職場環境づくり(スケジュール共有、休暇等申請のデジタル化)	・産休・育休中の「収入減少への不安」「人員不足・代替職員の確保」や「制度への知識・周知不足」といった課題が依然としてある。 今後は、制度に関する正しい情報が広く周知されるよう広報活動を強化するとともに、業務の属人化を解消するための職場環境の改善(DX化や業務効率化の推進)を促進することが求められる。	・男性の育休に関する制度内容や相談窓口などの更なる周知
	2	秋田県商工会連合会	○あきた女性活躍・両立支援センター事業 ・平成30年より、秋田県商工会連合会に「あきた女性活躍・両立支援センター」を開設し、県内中小企業の「女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランスの実現」に向けた取組を支援するためのワンストップサポート機関として活動してきた。 【令和7年度の実績】 ・「一般事業主行動計画」策定支援:115件 ・「えるぼし」「くるみん」等認定:2件 ○専門家派遣事業 ・県内21商工会の職員が、登録専門家に帯同し、就業規則や育児・介護休業など職場環境改善に関する見直し等を支援してきた。 【令和7年度の実績】 ・専門家派遣(女性活躍支援):159件、(働き方改革支援):136件	○あきた女性活躍・両立支援センター事業 ・昨年度に引き続き、県内中小企業の「女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランスの実現」に向けた取組を支援するためのワンストップサポート機関として活動する。(秋田県商工会連合会北部拠点(北秋田市)にコーディネーターを1名配置) ・支援目標:120社 ・重点支援:女性活躍や両立支援を推進する取り組みの高度化支援 ○専門家派遣事業 ・昨年度に引き続き、環境改善に向け、専門家活用を推進。	・県内の人手不足や若年層の早期離職を解決するため、事業者の「一般事業主行動計画」の策定と「くるみん」「えるぼし」の認定取得を支援する。 ・企業の付加価値を高め、働きやすい環境を整備することで、人材の確保と定着(人手不足の解消)を目指す。	
	3	秋田県中小企業団体中央会	○会員組合等へ情報提供 ・県等主催の女性活躍推進に係るセミナー等について、ホームページ、SNS、メール情報サービスにより周知を行い、参加を促した。 ○会員組合・組合員企業等への専門家派遣事業の実施 ・労働法制等の制度改革ならびに人材確保・人材育成(スキルアップ)等への対応のための専門家派遣を行い支援した。	・これまでの取組みを引き続き推進する。	・人手不足等の中で女性の活躍推進は、非常に重要であることから、事業者の女性活躍に関する自主的な取り組みの更なる促進、女性職員の昇任(キャリアアップ)等への意欲向上を高めていくことが重要。	
	4	一般社団法人秋田県経営者協会	・講演会において、女性活躍推進法の改正点を周知 ・会員向けアンケートにおいて「女性の管理職比率」を定点調査 ・女性活躍を含むDEIの重要性について諸会合やHPで情報発信	・好事例の情報提供	・好事例にかかる情報収集(県外企業を含む)	
	5	一般社団法人秋田経済同友会	・県が実施したアンケートへの協力(2025年6月開催の「あきた女性の活躍推進会議」で披露された「男性の育児休業」) ・女性の視点から秋田の未来を考えるパネル討論会を開催(創立30周年記念事業、2024年10月)。「キャリアアップしたい女性の思いに応えるため、本県の経営者が意識改革し、行動し続けることの重要性」を確認した。	・総会の特別講演会(2026年5月)に劇作家の平田オリザ氏を迎えた。若い女性の県外流出が地方で止まらない要因について平田氏は「東北の課題はジェンダーギャップ」などと指摘。聴講した会員は、あらためて刺激を受けた。 ・本県経済の課題について調査研究をする「委員会」を再編。「人づくり委員会」を新設し、働きやすい職場の在り方などについて探る。		
	6	秋田県農業協同組合中央会	・職員階層別(初任者～管理職層)の研修会を毎年開催しており、組織において求められる役割の理解と習得を通じて、「自ら考え、行動できる」職員の育成に取り組んでいる。 ・アンコンシャスバイアスをテーマとする研修会の開催を通じて、無意識の思い込み(固定的な男女の役割意識)を変えることを促してきた。研修会は、これまでにJA役員(非常勤)、管理職層を対象に行っている。 ・JAが策定している人材育成基本方針について、職員人材を組織の成長と持続可能性を支える「人的資本」として位置付ける考え方を新たに方針の基本理念に据え、方針の見直しに向けた支援に取り組んでいる。なお、方針には「女性活躍」を明記していないが、方針に基づく職員人材の育成が女性活躍の基盤をなすものと考えている。	・令和8年度以降も継続して取り組む。	○課題 ・女性活躍そのものではないものの、採用難や若手・中堅職員の離職による人手不足と人材の確保が目下の課題と認識。 ○今後の目指す姿 ・誰もが「働きやすい、働きたい」と感じ、「生きがいが」と「働きたい」を持てる職場となること。	・推進会議において「オール秋田」の取組みの必要性は感じつつも、KPIを意識しすぎないよう、「働きやすい職場づくり」の取組みや、個々の志向に応じたキャリア形成への支援など活躍の基盤づくりが肝要と考える。

項 目 団 体 名			①これまでの取組状況と今年度の取組		②認識している課題や今後目指す姿	③その他要望や提案
			これまでの取組状況	今年度の取組		
会員団体	7	日本労働組合総連合会 秋田県連合会	・連合では6月を「男女平等月間」と定め、秋田労働局へ「企業における女性の活躍促進」等を求める要請行動を実施している。また、6月9日～10日に全国47地方連合会が一斉に行う労働相談では、女性相談員を増員し、男性には相談しづらい内容にも対応できる体制を整えた。	・昨年度同様に、秋田労働局への要請行動および男女平等月間の労働相談に関わる取り組みを実施する。	・秋田県の男女間賃金格差は全国的には小さい水準にあるものの、業種や雇用形態によって格差が存在する。家事や育児を女性が担う割合の高さが雇用形態の選択に影響し、賃金格差の一因となっていると考える。男性が家事・育児へ参画する機会を増やし、固定的性別役割分担意識を改革していきたい。	・改正育児・介護休業法における「柔軟な働き方を実現するための措置」の趣旨が十分に浸透し、企業において確実に実施されるよう、引き続き女性活躍好事例の発信や仕事と育児・家庭の両立支援に積極的に取り組む企業の表彰をお願いしたい。
	8	秋田労働局	企業における女性の活躍推進は、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するためにも重要である。 このため、女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍状況を把握・分析し、行動計画の策定・公表・届出等を行うことが努力義務となっている労働者数100人以下の企業に対しても、企業訪問などを通して行動計画の策定等を促すとともに、取組に向けた具体的なアドバイスを行っている。 また、女性管理職の登用拡大等女性の活躍推進の取組状況が優良な企業に対する「えるぼし認定」及び男性の育児休業取得促進等次世代育成支援に積極的に取り組む企業に対する「くるみん認定」制度を周知し、認定取得に向けた取組支援のほか、認定企業情報の発信により認定取得を促している。 併せて、改正育児・介護休業法に基づく出生時育児休業（産後パパ育休）、柔軟な働き方を実現するための措置をはじめとした育児、介護に関する両立支援制度の整備とその利用促進のための個別周知の義務付け及び職場におけるハラスメント対策の徹底について、企業指導により履行確保を図っている。	改正女性活躍推進法により令和8年4月1日から労働者数101人以上の企業に「男女間賃金差異」「女性管理職比率」の情報公表が義務付けられたことから、適切に公表がなされるよう、対象企業への働きかけ等を行う。 また、令和8年10月1日からカスタマーハラスメント及び求職者等へのセクシュアルハラスメント対策、改正同一労働同一賃金ガイドラインが適用されることとなっており、説明会の開催や企業訪問等を通じて広く周知を行うほか、企業指導により履行確保を図る。	秋田県では、多くの企業で人材確保が課題の一つとなっているが、その一方で就業を希望していながらも働いていない女性（就業希望者）がおよそ2.7万人に上る（令和4年就業構造基本調査）。このような就業希望者に労働参加を促すためには、両立支援制度の充実のほか、短時間正社員制度やテレワーク等の柔軟で多様な働き方の実現、非正規雇用労働者の待遇改善などの取組が促進されることが重要であり、労働局としても助成金の活用等により、企業等を支援していく。 また、認定企業の増加が地域のブランド力の向上にも寄与すると考えており、引き続き県内企業の認定取得促進に取り組んでいく。	
オブザーバー	9	秋田県信用保証協会	・職制（職種・役職）において性別による差異はなし 法改正による就業規則等の改正も適宜実施しており、特に女性活躍推進を意識した取組みはなし。 【参考】 パパ育休利用率：71.4％（対象者7名中5名利用）			
	10	公益財団法人 あきた企業活性化センター	○当センターにおける取組状況 男女ともに全職員が活躍でき仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うことを目的とした「子育て支援ハンドブック」を令和7年2月に作成している。 また、令和5年度に県の「えるぼしチャレンジ企業」に認定された。なお、行動計画（R5.9.1～R8.3.31）を策定し、策定した下記3つについて全て達成している。 ・計画期間内に1歳以上の子の看護休暇を取得した男性職員を1人以上とする。 ・計画期間内に男性職員の育児休業等取得率を30％以上とする。 ・全職員の年次有給休暇取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。 ・計画期間内に、全職員の所定外労働時間を5％削減する。 ○支援機関として県内企業等から受けた相談への対応状況 令和7年度は、例として下記2件の相談を県内企業より受け、いずれもよろず支援拠点のコーディネーターが対応した。 ・女性社員のために職場環境の改善を考えている県内企業からの相談があり、えるぼしチャレンジ企業認定制度や女性活躍推進法の行動計画について紹介した。 ・育児介護休業の規定策定や育児休業促進のための施策について相談があり、資料を用いて法改正のポイントを説明した上で、休業や短時間勤務について運用しやすい規定にするための助言を行った。	令和7年度は正職員、令和7年度から令和8年度にかけては有期契約職員が育児休暇を取得しており、雇用形態に関わらず、子育てに関する各種休暇・給付などの支援制度の周知と活用の促進が進んでいる。しかし、対象職員全員の育児休業取得にはまだハードルが高いため、各種支援制度について更なる周知を図る必要があると認識している。		
	11	株式会社秋田銀行	○女性の活躍推進 ・段階的なキャリア研修 ・ワークショップの開催 ・岩手銀行とのクロスメンタリング ○仕事と育児・家庭との両立支援 ・育休取得者ミーティングの開催 ・ライフサポート休職制度 ・育児休業早期復職支援制度 ・男性の育児休業取得支援 ・早期終業に向けた取組み ・1st Birthday休暇 ・パパ・ママ休暇の利用対象拡大（養育する子の対象：小学生→高校生）	・女性を対象としたキャリア研修の継続 ・育休職場応援手当（通称：育休職場エール）新設	・女性幹部職層の育成	
	12	株式会社北都銀行	○育児と仕事の両立支援制度の拡充 ・短時間勤務制度の対象年齢を延長（養育する子の対象を3歳から小学校入学前までに延長） ・年次有給休暇以外に看護休暇を年間10日まで取得可能（半日休暇や時間休の取得も可能）	・女性キャリアアップセミナー	・育休制度を活用しやすい職場環境の整備と上司の理解度の向上 【2025年度実績】男性育休の平均取得日数：7日間	

団 体 名			①これまでの取組状況と今年度の取組		②認識している課題や今後目指す姿	③その他要望や提案
			これまでの取組状況	今年度の取組		
オブザーバー	13	一般社団法人秋田県建設業協会	令和2年度までに県内全8支部に女性部を立ち上げ、小中高への出前講座や現場体験会、SNSやFM放送を通じた情報発信などを実施したほか、全県組織「あきた建設女性ネットワーク」では、女性活躍推進及び男女ともに働きやすい労働環境を目指した「あきた建設産業女性交流会」を毎年開催し、女性の活躍推進に対する意識の向上を図ることを目的とした講演や特に子供を養育する世代の男女が休暇を取得しやすい環境整備に努めるよう女性職員と経営者との意見交換などを行ってきた。 こうした取り組みの成果として、当協会会員企業の女性従業員は988名と6年間で210人増(27%増)となっている。	・各支部女性部の出前講座、現場体験会、SNS等による情報発信 ・あきた建設産業女性交流会 ・茨城県建設業協会建女ひばり会との意見交換会(他県の状況について情報収集)	建設業における女性職員は男性職員と比べると事務並びに技術職ともに少なく、休暇取得時の交替要員がいけないことが課題となっている。また、建設業ではフレックスタイム制や時間休の取得を希望する声が多いが、実際に導入している企業は少ない。 今後は少ない職員の中でもコミュニケーションを円滑にして、男女ともに業務を共有できる部分を増やし、カバーし合う体制を作り上げたい。	
	14	秋田県森林組合連合会	秋田県との共催により、女性職員の活躍推進とスキルアップ・キャリアアップ、系統間の交流を深めることを目的とし、秋田県内森林組合の女性職員を対象とした秋田県森林組合女性職員研修会を開催した。研修内容は、かつの土地改良区・根本由紀子氏による講演と、森林組合系統の女性職員をつなぐネットワーク「琴の音」の活動報告、グループワークを実施した。	・女性が働きやすい魅力的な職場づくり ・女性理事登用の検討	これまで森林組合の女性職員が交流する機会が非常に少なかったが、昨年開催した研修会後のアンケートでは「悩みや課題を共有することで仕事に対するモチベーションや意識に変化につながった」との意見が多く、定期的な開催を望む声が多くあがった。また、女性が働きやすい職場づくりには男性の理解・意識改革が不可欠のため、男性も交えた研修会等を実施し、女性のキャリアアップやモチベーションの向上を図りたい。	
	15	秋田県北部男女共同参画センター	・女性活躍推進に関するセミナーを年2回以上開催	○女性活躍推進に関するセミナーを年2回以上開催 ・女性管理職のロールモデルの紹介 ・デジタル人材の育成	・女性の健康に関する社会的課題がある中で、管理職世代には「休む」がよくないという風潮が未だにある。体調も労わりながら、働ける空気感も大事ではないか。 ・デジタル人材の育成も重要。	
	16	秋田県中央男女共同参画センター	当センターでは、市町村、企業、関係団体等と連携しながら、男女共同参画及び女性活躍推進に関する普及啓発、人材育成、相談支援に取り組んできた。 令和7年度は、中央地域連携ネットワーク会議や運営委員会を開催し、関係機関との情報共有や意見交換を通じて地域課題の把握と連携強化を図った。また、女性管理職・リーダー育成研修や、働く女性の健康課題・キャリア形成に関する講座を実施し、女性の継続就業や意思決定の場への参画を支援した。 さらに、男性の家事・育児参画や働き方改革、多様な人材が活躍できる職場環境づくりに関する研修を実施し、固定的な性別役割分担意識の解消やワーク・ライフ・バランスの推進に努めた。加えて、相談事業を通じて、就労、家庭、DV、人間関係等の課題を抱える女性への支援を行っている。	令和8年度は、市町村、企業、関係団体との連携を強化しながら、男女共同参画及び女性活躍推進に関する研修・啓発事業を実施する。 女性の管理職・リーダー育成に向けた研修や、中間管理職で働く女性を対象としたキャリア研修を開催し、女性のキャリア形成や意思決定過程への参画を支援する。 また、男性の家事・育児参画や仕事との両立支援に関する研修を実施し、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進する。さらに、LGBTQへの理解促進、ジェンダーと進路・キャリア選択、地域防災をテーマとした講座を開催し、多様性を尊重する地域づくりを進める。 加えて、市町村・企業訪問を継続し、女性活躍推進や女性管理職登用の重要性について理解促進を図るとともに、地域や企業における取組の充実を支援する。	依然として固定的な性別役割分担意識が残り、家事・育児・介護等の負担が女性に偏る傾向や、女性管理職のロールモデル不足、キャリア形成への不安などの課題が見られる。また、地域や企業によって男女共同参画や女性活躍推進への理解・取組状況に差がある。 今後は、女性がライフステージの変化にかかわらず希望する働き方やキャリアを実現できる環境づくりを進めるとともに、男性の家庭参画やワーク・ライフ・バランスの推進、多様な性や価値観を尊重する意識醸成に取り組む。 さらに、行政、企業、関係団体との連携を強化しながら、女性の意思決定過程への参画促進や管理職登用を進め、誰もが能力を発揮できる職場・地域づくりを目指す。	女性活躍推進や男女共同参画を効果的に進めるためには、行政、企業、教育機関、関係団体等が取組や課題を共有し、継続的に連携していくことが重要である。 そのため、女性管理職登用や働きやすい職場づくりに関する好事例の共有、企業間の情報交換機会の充実、研修・セミナー等の情報発信強化をお願いしたい。 また、地域や企業の実情に応じた取組を進めるため、現場の課題やニーズを把握しながら、関係機関と連携した支援や啓発活動を継続していきたい。
	17	秋田県南部男女共同参画センター	昨年度は、女性の管理職やリーダーを育成するための研修会として、年間2回の講座を開催した。内容は「女性の健康とキャリアを考えるセミナー」・「ビジネスシーンでの伝わる話し方」として女性のスキルアップ講座を開催した。また、男性の家事・育児と仕事の両立を促進するためのセミナーとして年間2回の講座を開催した。内容は「男性の家事を応援 片付けのプロに学ぶ整理収納術」・「働く男性の生き方講座～内なるしんどさに気づく」。	女性の管理職やリーダーを育成するための研修会として、女性管理職の登用に向けた内容で、年間2回。「働く女性たちの集い」・「ロジカル・コミュニケーション～相手のことを考えて分かりやすく話す～」を開催予定。 また、男性の家事・育児と仕事の両立を促進するためのセミナーを年間2回開催。内容は、「男性の孤独を防ぐ職場環境づくり～企業における男性の生きづらさを理解する」・「あきたつとも家事宣言～育児取得者たちのディスカッション～」を開催予定。	女性の活躍にとって、男性の家事・育児と仕事の両立はとても重要な要因となります。これらを両輪として、全体を押し上げていけるようにしたい。 「とも♡家事」が定着し、性別役割分担意識が払拭され特定の人だけが家事に縛られることなく、誰もが自分らしい生き方につながるようサポートをしていきたい。	
	18	秋田県教育庁	次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく「秋田県教育委員会特定事業主行動計画」を策定し、女性の職業生活における活躍推進や、仕事と家庭生活の両立支援に取り組んできた。具体的には、「仕事と生活の両立支援ハンドブック」を作成・配布し、妊娠・出産・育児・介護に関する各種制度の周知や、職場全体で子育てを応援する環境づくりを進めている。また、女性活躍の基盤となる「働き方改革」についても、「教職員の働き方改革推進計画」の策定や、「働き方改革事例集」の共有を通じて、長時間勤務の是正や業務改善に継続的に取り組んでいる。	・育児休業等を取得しやすい環境づくり:各種会議など様々な機会を通じて、男性の育児休業の取得促進を呼びかけている。また、代替職員の配置に努めるとともに、事前に業務分担の振り分けや見直しを行うなど、職員が安心して休暇等を取得できる体制づくりを進めている。 ・ワーク・ライフ・バランスの推進(働き方改革):デジタル技術活用による会議資料のペーパーレス化の推進等による事務作業の負担軽減や効率化を進めている。また、所属ごとに作成する組織ミッションシートに、業務改善等に関するマネジメント目標を明記し所属内で共有するなど、職員の意識啓発を図っている。	○課題 教職員の長時間勤務が依然として課題であり、特定の教員に業務が集中しないよう、業務分担の見直しや適正化が必要である。また、教育庁等における女性管理職の割合や、男性の育休取得率のさらなる向上も引き続き取り組むべき課題と認識している。 ○今後目指す姿 すべての教職員が心身共に健康な状態で、自らも学ぶ時間を確保しながら専門性を最大限に発揮できるよう、「働きやすさ」と「働きがい」を両立させた魅力ある職場環境の実現を目指す。結果として、男女を問わず誰もが働きやすく、能力を十分に発揮できる組織の構築に繋げていく。	教職員の働き方改革や女性活躍推進を実現するためには、各学校等の現場の努力のほか、保護者や地域住民、関係機関の皆様のご理解とご協力が不可欠である。社会全体で教職員の多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを支える機運を醸成するため、継続的な啓発活動をお願いしたい。
	19	秋田県警察本部	○女性職員の職域拡大・幹部登用 ・各部門の多様なポストへの女性警察官の登用による職域の拡大、警部及び警部相当職以上の階級に占める女性職員の割合の向上に向けた教養等の推進 ○女性職員の採用拡大 ・就職説明会における女性リクレーターの積極的な参画、YouTube動画の制作等による採用募集活動の強化等	○公安委員と女性警察官の座談会 ・業務を遂行する上で支障となっている事項の吸い上げ・排除による女性職員の活躍推進 ○女性職員の採用拡大 ・女性職員にスポットを当てたパンフレット制作等による採用募集活動の強化	○課題 ①育児・介護との両立 ・出産や育児を機にキャリアが中断しやすい ・介護負担が女性に偏りやすい ②管理職への登用不足 ・ロールモデルとなる女性管理職が少ない ・女性管理職の割合が低い ○今後目指す姿 ・男女問わず、昇任と育児・介護の両立ができる組織、体制 ・性別に関係なく、誰もが能力を発揮し、働き続けられる職場の実現	