

施策評価（令和8年度）

戦略4 未来創造・地域社会戦略			
目指す姿3 女性・若者が活躍できる社会の実現			
幹事部局名	人口戦略部	担当課名	男女共同参画推進課
評価者	人口戦略部長	評価確定日	令和8年7月31日

1 施策（目指す姿）のねらい（施策の目的）

女性や若者が、様々な分野において、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指します。

2 施策の状況

2-1 成果指標の状況及び定量的評価

	施策の方向性、指標名(単位)	年度	2019 (R元)	2020 (R2)	2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	直近の 達成率	判定	備考
①	【施策の方向性①】 「男は仕事、女は家庭」という考え方に 反対する人の割合(%)	目標			65.0	66.0	67.0	68.0	103.8%	4	
		実績	60.3	63.0	67.5	70.1	69.9	70.6			
	出典：県「県民意識調査」	達成率			103.8%	106.2%	104.3%	103.8%			
②	【施策の方向性②】 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			350	400	450	500	115.6%	4	
		実績	172	241	374	466	549	578			
	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」	達成率			106.9%	116.5%	122.0%	115.6%			
③	【施策の方向性②】 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			20.5	21.0	22.0	23.0	100.4%	4	
		実績	18.6	19.3	21.1	22.2	23.1	23.1			
	出典：県「労働条件等実態調査」	達成率			102.9%	105.7%	105.0%	100.4%			
④	【施策の方向性②】 民間事業所における男性の育児休 業取得率(%)	目標			13.0	14.0	15.0	16.0	301.3%	4	
		実績	8.8	10.7	17.9	32.6	33.5	48.2			
	出典：県「労働条件等実態調査」	達成率			137.7%	232.9%	223.3%	301.3%			
⑤	【施策の方向性③】 若者による秋田の活性化や地域貢 献に資する取組件数(件)	目標			5	5	5	5	100.0%	4	
		実績	—	1	4	4	4	5			
	出典：県調べ	達成率			80.0%	80.0%	80.0%	100.0%			

※ 指標の判定基準

4点：達成率 $\geq 100\%$ 3点： $100\% > \text{達成率} \geq 90\%$ 2点： $90\% > \text{達成率} \geq 80\%$
1点： $80\% > \text{達成率} \geq 70\%$ 0点： $70\% > \text{達成率}$ n：実績値が未判明

定量的評価結果	計算式
4.00 (a相当)	4点 × 5個 = 20点 1点 × 0個 = 0点
	3点 × 0個 = 0点 0点 × 0個 = 0点
	2点 × 0個 = 0点
	合計 20点 ÷ 5個(判明済み指標) = 4.00

※ 成果指標において実績値が未判明となった指標がある場合には、それを除いて平均点を算出する。

※ 定量的評価の判定基準

a相当：平均点が3.6点以上 b相当：平均点が3.2点以上3.6点未満 c相当：平均点が2.8点以上3.2点未満
d相当：平均点が2.4点以上2.8点未満 e相当：平均点が2.4点未満

2-3 主な取組状況とその成果

【施策の方向性① 男女共同参画の推進】

- ・ 男女共同参画に対する県民の関心と理解を深めるため、男女共同参画推進月間（6月）に県民向けのイベント「ハーモニーフェスタ」を開催（参加者380人<+61人>）し、男女共同参画に精通した外部講師による基調講演やパネルディスカッションを通じて県民の意識醸成を図った。
- ・ 地域におけるジェンダーギャップの解消に向け、市町村と連携して住民向けワークショップを八峰町ほか2町で開催（参加者延べ152人）し、性別や世代間の相互理解を深めたことで、参加者の行動変容を促す契機となった。また、市町村における取組の継続に向け、講師育成講習会を開催し、人材の育成を図った。

【施策の方向性② あらゆる分野における女性の活躍の推進】

- ・ 女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業に対し、補助金・支援金による職場環境整備への支援を行い、補助制度・制度融資や企画提案競技審査において優遇措置を講じた結果、厚生労働大臣が認定するえるぼし認定企業が増加（25社<+6社>）したほか、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定企業が増加（578社<+29社>）するなど、女性の活躍推進に関する企業の意欲向上につながった。
- ・ 企業における女性活躍推進の底上げを図るため、企業経営者及び女性従業員を対象とした研修会を県内3地区で計14回開催（参加者47社88人）した結果、企業経営者・マネジメント層が具体的な取組を実施する意向を示したほか、女性従業員のキャリアアップに関する意欲の向上につながった。
- ・ ポータルサイト「あきた女性の活躍応援ネット」において県内外の女子大学生が県内の女性8人を取材し、若者目線で仕事や暮らしの魅力を発信した。ウェブ広告の展開により、サイトのアクセス数が大幅に増加し（令和7年12月：3,870件→令和8年3月：33,501件）、多くの若年女性が県内での多様な働き方に触れる機会を創出した。
- ・ 家族やパートナーと家事を分担し、家事に主体的に取り組む「あきた♡とも家事」を推進するため、「あきた女性の活躍応援ネット」において企業のとも家事や男性育休取得に向けた取組の好事例を発信した。啓発用動画を作成し、ウェブ広告を展開したことにより、サイトのアクセス数が大幅に増加した（令和7年1～3月平均：5,245件→令和8年1～3月平均：16,129件）

【施策の方向性③ 若者のチャレンジへの支援】

- ・ 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、若者が自分たちの住む地域を主体的に見つめ直す意識の醸成及び機会の創出を図った（活動経費支援件数8件<±0件>）。
- ・ 若者ならではの斬新なアイデア・柔軟な発想を生かした新たな手法によるアプローチや、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（応募数31件<△9件>、新規採択数7件<△1件>）。
- ・ 県民が青少年問題について考え、行動する契機となるよう、青少年健全育成秋田県大会を開催した。また、無業の若者の職業的自立に向けた支援を実施し、あきた若者サポートステーション（以下「サボステ」という。）では、若者47人<△4人>の進路決定に結び付けたほか、県内各地の「若者の居場所」の運営者に対する巡回指導や助言等を通じて利用促進を図った結果、利用者数は延べ3,266人（+851人）と増加し、多くの若者が社会的自立へ向かう契機となった。

3 総合評価と評価理由

総合評価	評価理由
a	成果指標の達成率を基にした定量的評価は4.00で「a相当」であることから、総合評価は「a」とする。
	【定性的評価として考慮した点】 ・

4 県民意識調査の結果

質問文		女性や若者が、個性や能力を発揮して活躍できる環境づくりが進んでいる。				
調査年度		2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	前年度比
満足度	肯定的意見	6.2%	4.4%	3.4%		
	十分 (5点)	0.9%	0.5%	0.7%		
	おおむね十分 (4点)	5.3%	3.9%	2.7%		
	ふつう (3点)	39.8%	28.2%	23.5%		
	否定的意見	41.6%	57.5%	63.4%		
	やや不十分 (2点)	23.4%	31.8%	33.5%		
	不十分 (1点)	18.2%	25.7%	29.9%		
	わからない・無回答	12.5%	10.0%	9.6%		
	平均点	2.40	2.13	2.01		

※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。

※2026(R8)年度は2025(R7)年度以前と質問内容が異なるため、結果は記載していない。

参考:2026(R8)年度県民意識調査の結果

質問文		女性や若者が自分らしく活躍できる環境づくりが進んでいる				
調査年度		2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	前年度比
満足度	5点				1.1%	
	4点				6.1%	
	3点				29.0%	
	2点				31.6%	
	1点				19.4%	
	わからない・無回答				12.9%	
	平均点				2.29	

※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。

※2026(R8)年度は2025(R7)年度以前と質問内容が異なるため、2025(R7)年度以前の結果は記載していない。

5 主な課題と今後の対応方針

施策の方向性	課題	今後の対応方針
①	○ 県民意識調査では、「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対する人の割合が増加してきており、固定的な性別役割分担意識は、徐々に解消されてきているが、いまだ性差による偏見や格差が存在している。	○ 女性や若年者の県内定着を促進するため、市町村や企業の実態把握を行うとともに、外部有識者等と連携し、誰もが活躍できる環境づくりや企業における各種制度の導入・定着に向けた支援を行うことで、依然として存在する性別役割分担意識等の解消を図る。
②	○ 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増加しており、企業の女性活躍の取組は広がっているが、女性管理職割合は伸び悩んでいる。	○ 県内企業の女性活躍の取組を推進するため、経営者層と女性従業員を対象とした研修会を開催するほか、男性の育休取得を推進するためのセミナーの実施や女性に偏りがちな家事時間の削減を目指す「あきた♡とも家事」の普及啓発の強化により、女性活躍推進企業の拡大と気運の醸成を図る。
③	○ 地域活性化を担う若い世代のロールモデルとなる存在が不足しており、若い世代による主体的な取組が進んでいない。 ○ 支援を必要とする若者のうち、県内各地に設置されている「若者の居場所」や「サポステ」を利用したことがない者が相当数存在する。	○ 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ため、先行して活動している若い世代との交流や相談ができる機会を設け、斬新なアイデアを持つ若者の挑戦を支援する。 ○ 「若者の居場所」と「サポステ」の連携を強化するとともに、支援を必要とする若者が居場所の存在を知り、気軽にアクセスできるよう周知に努める。

6 政策評価委員会の意見

自己評価「a」をもって妥当とする。
