

地域の実情と課題

- 本県の総人口は909,501人（令和6年1月1日）で、この1年間で16,432人（1.77%）減少する等、人口減少や少子高齢化が急速に進行している。
- 女性の有業率は、全国平均を上回り、育児をしている女性の有業率は全国上位にあるものの、管理的職業従事者に占める女性の割合は低く、制作・方針決定過程への女性の参画は遅れている状況にある。

事業の特徴

- 女性の活躍推進に意欲のある企業の経営者層とマネジメント層を対象とした研修会を県内3地域で開催し、各地域におけるロールモデル企業を育成し、当該ロールモデル企業を中心とした好事例の横展開による地域内企業の取組のボトムアップや企業間ネットワークの構築を図った。
- 社会保険労務士、中小企業診断士の方を講師に迎え、女性活躍の推進に向けた企業の行動計画目標の策定を行った。

事業の効果

- 企業としての目標の設定を行ったなかで、えるぼし認定の取得、男性育休の取得率向上を目標に掲げるなど女性の活躍推進に積極的に取り組んでいく姿勢が見られた。また、その内容を経営者層、マネジメント層が共有できたことで企業における取組の更なる推進が見込まれる。
- 福利厚生制度についての情報交換や、他社の抱える課題に対し、自社ではこう解決したといった積極的な意見交換が行われるなど企業間ネットワークの構築が見られた。

目的・目標

- 次世代育成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）については、令和7年度目標750社に対し、令和7年3月末時点で706社（達成率94.1%）。
- 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については、令和7年度目標23.0%に対し、令和6年9月末時点では23.1%。
- 男性育児休業取得率については、令和7年度目標50%に対し、令和6年9月末時点では33.5%。

連携団体

【あきた女性の活躍推進会議】

- 経済団体
 - ・秋田県商工会議所連合会
 - ・秋田県商工会連合会
 - ・秋田県中小企業団体中央会
 - ・秋田県経営者協会
 - ・秋田経済同友会
- 農業団体
 - ・秋田県農業協同組合中央会

- 秋田県中央男女共同参画センター指定管理者(NPO法人いきいきFネット秋田)
- 労働団体
 - 日本労働組合総連合会秋田県連合会
- 行政
 - 秋田労働局、秋田県、秋田県市長会、秋田県町村会
- ※オブザーバー
 - 金融機関、企業支援機関等

今後の課題

- 本事業で育成したロールモデル企業の女性活躍推進に向けた取組に対し、継続的にフォローアップを行って行く必要がある。
- 男性の育児休業取得率（33.5%）は、女性の取得率（95.9%）と大きく開きがあるため、ロールモデル企業の好事例を地域の他企業へ横展開するなど、女性の活躍推進に向けた取組の拡大に取り組んでいく必要がある。

事業の概要

女性活躍の推進に意欲のある企業の経営者層とマネジメント層を対象とした研修会を県内3地域で開催し、各地域におけるロールモデル企業の育成を図った。

	経営者およびマネジメント層の意識改革
対 象 者	ダイバーシティ経営の推進に意欲のある「企業経営者」 職場の意識改革・行動変容を加速化させたい「DE&I現場推進責任者」
講 師	【キックオフ会議】萩原なつ子氏(独立行政法人国立女性教育会館理事長) 【県北地区】 国安 忍氏(国安忍社会保険労務士事務所代表) 【中央・県南地区】小室 秀幸氏(株式会社小室経営コンサルタント代表取締役)
プログラム	座学とワークショップを組み合わせた3時間程度の研修会を1～2か月毎に 年4回開催
キックオフ 会議	「ジェンダー平等と多様性／ダイバーシティ推進はなぜ必要なのか」 (内容)講師による講演、自社の課題の掘り起こし
第1回	「社内で女性活躍が進まない原因とは」 (内容)自社の現状や課題とその原因の深掘り、女性活躍を推進することの メリット
第2回	「自社の強みを生かし、弱みを克服するには」 (内容)女性人材の活躍推進に積極的な中小企業の事例紹介
第3回	「取組計画を作成するために」 (内容)社内で取組を推進するための方策の検討
第4回	「経営戦略(行動変革宣言)報告会／交流会」 (内容)自社で推進するための経営戦略の報告、研修の振り返りなど

