

第5次湯沢市男女共同参画計画

～今日より、あしたは、笑顔で～



令和8年3月

秋田県湯沢市

【目次】

| | |
|----------------------------------|----|
| 第1章 計画の基本的な考え方 | 1 |
| 1. 計画の位置づけ、計画期間、および基本理念 | |
| (1) 計画の位置づけ | 1 |
| (2) 計画期間 | 1 |
| (3) 目標（将来像・推進の柱・SDGs） | 2 |
| (4) 基本理念 | 3 |
| 2. 策定の背景と社会情勢の変化 | 4 |
| 3. 湯沢市の現状と人口動態 | 4 |
| (1) 深刻化する人口減少と高齢化 | 4 |
| (2) 市民意識調査に基づく課題 | 5 |
| 第2章 施策の展開（3つの推進の柱）【計画体系】 | 7 |
| 【推進の柱1】 性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりの推進 | 8 |
| 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 | 8 |
| 施策の方向2：男女ともに仕事と生活を両立できる環境整備 | 8 |
| 施策の方向3：地域社会における男女共同参画の推進 | 9 |
| 【推進の柱2】 健康的に自分らしく暮らせる安全・安心な社会の実現 | 10 |
| 施策の方向1：ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶 | 10 |
| 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 | 10 |
| 施策の方向3：男女共同参画の視点に立った地域防災の推進 | 11 |
| 【推進の柱3】 男女共同参画社会の実現に向けた意識醸成と基盤強化 | 12 |
| 施策の方向1：人権の尊重と理解促進 | 12 |
| 施策の方向2：行政等における率先した取組の推進 | 13 |
| 施策の方向3：推進体制・連携の機能充実 | 14 |
| 第3章 計画の推進に向けて | 15 |
| 1. 計画の進行管理（PDCA サイクル） | 15 |
| (1) 数値目標（KPI）の設定と管理 | 15 |
| (2) 評価・検証 | 16 |

第1章 計画の基本的な考え方

1.1 計画の位置づけ、計画期間、および基本理念

本計画は、湯沢市第4次男女共同参画計画の期間満了（令和7年度末）に伴い策定するものです。

【位置づけ】

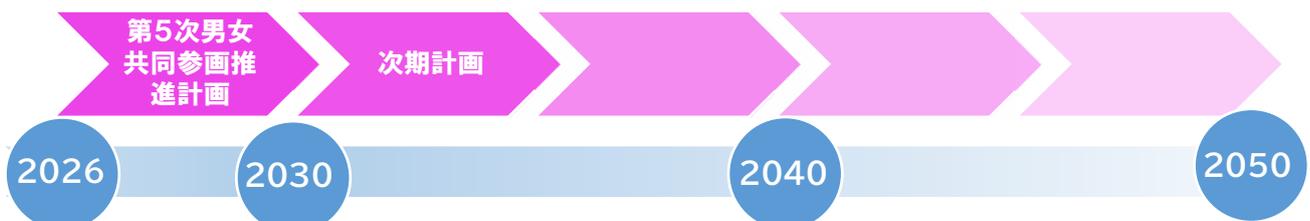
本計画は、湯沢市の上位計画である第3期湯沢市総合戦略を構成する重要な要素であり、その目標達成を男女共同参画の視点から横断的に推進する計画として位置づけられます。また、男女共同参画社会基本法に基づき、男女共同参画社会の形成に関する施策を総合的に推進するとともに、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）に基づく地方公共団体の責務も果たす、一体的な計画です。



【計画期間】

本計画の計画期間は、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間とします。

この期間は、上位計画である第3期湯沢市総合戦略（令和7年度～令和11年度）を実効的に推進するための後期部分を包含し、次期総合戦略への円滑な移行を見据えた期間と位置づけます。湯沢市人口ビジョン（令和7年3月改訂版）が目指すべき将来人口の目標数値を2050年に設定していることを踏まえ、中長期的な視点から推進していきます。



【目標】

本計画は、男女共同参画と女性活躍を推進していくために、性別にとらわれることなく、誰もが一人の人権として尊重され、自らの選択により、その個性と能力を發揮できる湯沢の実現を目指します。

あわせて、SDGs 目標5（ジェンダー平等）の実現に向け、あらゆる施策において、常にジェンダーの視点に立った取組を進めます。



本市ならではの持続可能で活力ある社会の実現を図る趣旨から、将来像とそれを推進する3つの柱を設定します。

➤ 将来像

すべての人を大切にし、安心して挑戦できるまち

➤ 推進の柱

- 性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりの推進
- 健康的に自分らしく暮らせる安全・安心な社会の実現
- 男女共同参画社会の実現に向けた意識醸成と基盤強化

【基本理念】

本計画では、湯沢市男女共同参画推進条例の基本理念を大切にしながら、性別に関わらず誰もが自分らしく生きられる社会を目指し、以下のとおり理念を整理します。

➤ 個人の尊厳と多様な機会の確保

すべての人をひとりの人間として尊重し、性別によって差別されることなく、誰もがその個性と能力を十分に発揮できる機会を保障します。

➤ 固定的な意識にとらわれない生き方の選択

「男性はこうあるべき」「女性はこうあるべき」といった固定的な役割分担の意識や、これまでの慣習にとらわれることなく、誰もが多様な生き方を自由に選択できる社会を目指します。

➤ あらゆる分野への共同参画

すべての人を社会の対等な構成員として位置づけます。家庭、職場、学校、地域、そして市政の決定に関わる場など、あらゆる分野において、誰もが共に責任を担い、参加できる機会を確保します。

➤ 家庭生活と社会活動の両立

家庭の重要性を分かち合い、子育てや介護などの家庭での活動を、性別に関わらず互いに協力して行います。誰もが仕事や地域活動と、家庭生活を無理なく両立できるよう配慮します。

➤ 教育を通じた人権の尊重

学校教育、社会教育、家庭教育等など、あらゆる学びの場において、すべての人を尊重する心を育む教育を推進します。

➤ 生涯を通じた心身の健康と安全

すべての人が互いの身体的特徴や多様な性を理解し、尊重し合います。暴力に脅かされることなく、誰もが生涯にわたり心身共に健康で、安心して暮らせる社会を実現します。

➤ 安心して働き続けられる環境の整備

働く場において、性別による不利益を受けることなく、誰もが意欲を持って働き、安定した生活を送れる環境を整えます。

➤ 国際的な視点での推進

国際社会における動向を踏まえ、持続可能な社会をすべての人と共に築いていきます。

1.2 策定の背景と社会情勢の変化

湯沢市が直面する少子高齢化・人口減少という構造的な課題に対し、第3期湯沢市総合戦略に掲げる「地域経済の活性化」や「若者の定着」といった目標を実現するためには、すべての市民、特に女性の参画と活躍が不可欠です。国の第6次男女共同参画基本計画で掲げる「多様な幸せ（Well-being）の実現」を目指し、DXなどの社会変化に対応し、活力ある地域社会の形成を、第3期湯沢市総合戦略と連動して目指します。

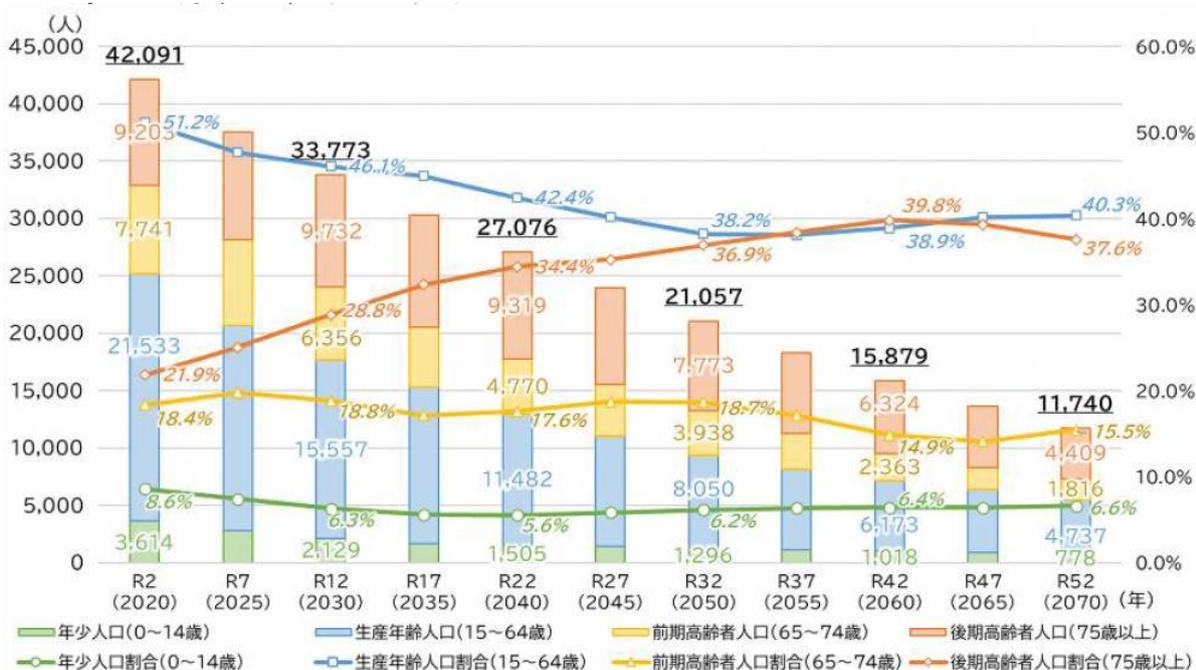
1.3 湯沢市の現状と人口動態

本計画策定にあたり湯沢市人口ビジョン（令和7年3月改訂版）に基づき、湯沢市が直面する構造的な課題を再認識し、施策の必要性を明確化します。

（1）深刻化する人口減少と高齢化

湯沢市の人口は、長期的な減少傾向にあり、湯沢市人口ビジョンの推計によると、令和2年時点の約42,091人から、計画期間の最終年である令和12年（2030年）には約33,773人まで、さらに令和22年には約27,076人まで減少すると見込まれています。

特に、年少人口（0～14歳）の減少と、地域経済の担い手である生産年齢人口（15～64歳）の流出が顕著であり、高齢化率も上昇し続けています。この人口構造の変革期において、女性の就業継続意欲や能力を最大限に引き出し、労働力の確保と地域活力の維持を図ることが、第3期湯沢市総合戦略を実現するための最重要課題です。



【出所】湯沢市人口ビジョン

(2) 市民意識調査に基づく課題

①令和7年度湯沢市男女の意識と生活実態調査

本調査のSWOT分析の結果から、本計画で克服すべき「弱み・脅威」と、施策推進に活かすべき「強み・機会」が明確になりました。

| 分類要素 | 根拠となる主な調査結果（抜粋） | 本計画への反映 |
|-------|---|--|
| S（強み） | 女性の継続就業意欲の高さ（「ずっと職業を続ける方がよい」66.8%）。「学校教育の場」が男女の地位が「平等」とする割合が最も高い（53.2%）。 | 若年層・女性の意欲を最大限に引き出し、社会全体で支える環境を整備する。特に、意識の「強み」がある学校教育での成果を社会全体へ波及させる。 |
| W（弱み） | 「社会通念・慣習・しきたり」で「男性の方が優遇されている」の割合が最も高い（68.9%）。女性管理職が少ない理由として「男性中心の職場慣行があるから」（53.6%）が上位を占める。 | 固定的役割分担意識の根絶を最重要課題とし、女性活躍推進法に基づき、経済分野への参画を強力に推進する。 |
| O（機会） | 女性の活躍には「男性の家事・育児・介護等への参加」が必要と認識されている（女性の60.0%）。男女共同参画社会の実現に向けて「法律や制度の面で見直しを行う」を最も多くの人々が期待している（53.9%）。 | 制度の見直しに対する市民の期待を追い風とし、男性の家庭参画を促す施策を重点化する。 |
| T（脅威） | 「社会通念・慣習」における男性優遇意識が根強く（68.9%）、広範な市民の意識改革に時間を要する可能性がある。 | 粘り強い啓発活動と、世代を超えた継続的な意識改革（アンコンシャス・バイアス解消）を施策の基盤と位置づける。 |

②令和6年度女性の活躍推進に関するアンケート結果（湯沢市・羽後町内事業所）

本アンケートのSWOT分析の結果から、本計画で克服すべき「弱み・脅威」と、施策推進に活かすべき「強み・機会」が明確になりました。

| 分類要素 | 根拠となる主な調査結果（抜粋） | 本計画への反映 |
|-------|--|--|
| S（強み） | 結婚、妊娠、出産等に関わりなく、女性の就業継続を推進することについて、湯沢市の事業所は「進めたほうが良いと思う」、「できれば進めたほうが良いと思う」と回答（計132/135事業所、約98%）。女性の育児休業の対象となる従業員の取得率は、「91～100%」の企業が87%を占める。 | 若年層・女性の意欲を最大限に引き出し、社会全体で支える環境を整備する。特に、意識の「強み」がある学校教育での成果を社会全体へ波及させる。 |
| W（弱み） | 女性活躍推進の問題として、湯沢市の75事業所が「女性は家庭責任を考慮する必要がある」と回答。女性管理職がない理由として「適当な職種、業務がない」（湯沢市27件、羽後町8件）が最も多い。湯沢市では、男性育休取得率が10%以下の企業が69.2%を占めており、取得状況は非常に低い水準にとどまっている。 | 固定的役割分担意識の根絶を最重要課題とし、女性活躍推進法に基づき、経済分野への参画を強力に推進する。 |
| O（機会） | 女性の就業継続の理由として「能力のある女性がやめてしまうのは損失である」（湯沢市110件、羽後町22件）が最も多い。また、人口減少や人手不足が進む中、女性は地域や職場を支える重要な人材であるとする意見もある。 | 制度の見直しに対する市民の期待を追い風とし、男性の家庭参画を促す施策を重点化する。 |
| T（脅威） | 育児休業制度利用時の課題として、「代替要員の人材確保が難しい」（湯沢市114件、羽後町24件）が最も多く、事業継続の課題となっている。女性活躍推進の問題として、「妊娠出産等特有の理由と田舎の慣習意識」といった地域社会の意識に関する意見がある。 | 粘り強い啓発活動と、世代を超えた継続的な意識改革（アンコンシャス・バイアス解消）を施策の基盤と位置づける。 |

第2章 施策の展開（3つの推進の柱）

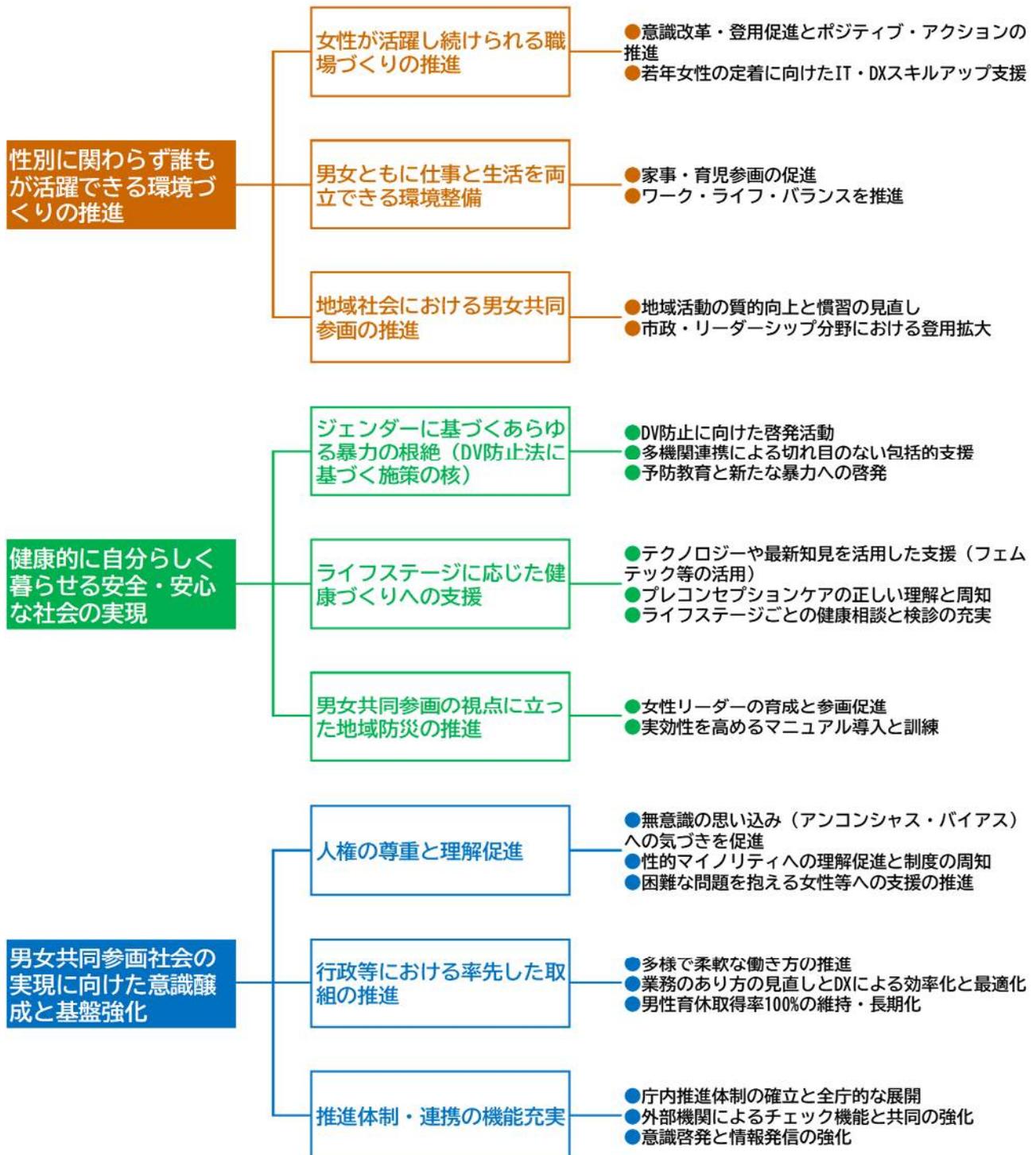
【計画体系】

将来像:すべての人を大切にし、安心して挑戦できるまち

【推進の柱】

【施策の方向】

【主な取組】



【推進の柱1】性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりの推進

～職場・地域・家庭における「固定的役割分担」の解消と女性活躍の促進～

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

【現状課題】

市民の要望で最も多いのは「職場環境の整備（53.9%）」であり、女性管理職が少ない理由としても「男性中心の職場慣行（53.6%）」が上位を占めています。こうした課題の解消は、女性活躍推進法に基づく自治体の重要な責務です。あわせて、若年女性の市外流出も深刻であり、地元で自分らしく働き続けられる環境づくりが急務となっています。特に、現代に不可欠なデジタルスキル（IT・DX）を習得できる機会が不足していることが、地元への定着を妨げる一因となっています。

【主な取組】

女性活躍推進法に基づき、市内企業、商工会議所、商工会などと連携し、以下の施策を実施することで、女性管理職の登用促進と若年女性の定着を目指します。

- 意識改革・登用促進とポジティブ・アクションの推進（経営者・管理職向け）
 - 女性登用促進、ハラスメント防止、意識改革（アンコンシャス・バイアス）に関する研修を実施します。
 - 研修などを通じて企業における意識の向上を促し、女性管理職の登用を促進します。また、企業に対してポジティブ・アクション（自主的かつ積極的な格差是正措置）の実施を促します。
- 若年女性の定着に向けたIT・DXスキルアップ支援（市民・社員向け）
 - 若年女性の定着を図るため、IT・DXスキル習得支援を充実させます。

| No. | 主要業績評価指標（KPI） | 現状 令和7年度（2025年度） | 目標値 令和12年度（2030年度） | KGIへの貢献 |
|-----|---|---------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| 1 | 女性の活躍推進に関するアンケート（2年に一度） 女性管理職登用に取り組む事業所の割合 | 60.00% | 70%以上 | 企業の構造変革を促し、女性が能力を発揮し経済的な安定（笑顔）を得られる。 |
| 2 | 事業所等の管理職に占める女性の割合 | 26.00% | 30%以上 | |

施策の方向2：男女ともに仕事と生活を両立できる環境整備

【現状課題】

家庭内・育児における役割の偏り（女性の73.8%が「主に自分」）が深刻であり、男性の育休取得が進まない理由として「職場の雰囲気」（51.4%）が最多です。

【主な取組】

誰もがキャリアを中断せず、育児・家庭生活と両立できる環境を整備するため、以下の施策を重点的に実施します。

- 家事・育児参画の促進（市民・社員向け）
 - 「あきた♡とも家事」の普及を促進し、男性の家事・育児参画キャンペーンを展開します。家庭内における役割分担を促し、女性の負担を軽減します。
- ワーク・ライフ・バランスを推進（経営者・管理職向け）
 - 商工会議所、商工会と連携し、社員のワーク・ライフ・バランスを推進します。具体的には、イクボス宣言企業の事例発表会などを実施することで、企業における働き方改革の取り組みを効果的に後押しします。

| No. | 主要業績評価指標 (KPI) | 現状 令和7年度 (2025年度) | 目標値 令和12年度 (2030年度) | KGIへの貢献 |
|-----|--|----------------------|------------------------|--------------------------------------|
| 3 | 男女の意識と生活実態調査(2年に一度) 問15 職場において、女性管理職が少ない理由として、どのようなものがあるとお考えですか。における「男性中心の職場慣行があるから」の割合 | 53.60% | 50%以下 | 企業の構造変革を促し、女性が能力を発揮し経済的な安定(笑顔)を得られる。 |
| 4 | 問6 次の家庭での仕事について、主に誰が行っていますか。「ア家事(炊事、洗濯、掃除、買い物など)」における女性の「主に自分でやっている」の割合 | 73.80% | 70%以下 | |
| 5 | 独自調査 ゆざわイクボス応援団加入事業所 | 21事業所 | 25事業所 | |

施策の方向3：地域社会における男女共同参画の推進

【現状課題】

政治参画への意識の低さ（男性優遇 66.2%）や、地域活動における旧態依然とした慣習（お茶出しは女性 33.1%）が根強く残っています。

【主な取組】

女性が市政や地域活動に積極的に参画し、リーダーシップを発揮できる環境を整備するため、以下の取り組みを推進します。

- 地域活動の質的向上と慣習の見直し
 - 湯沢市まちづくりコーディネーター及び集落支援員と連携し、自治会やPTAなどの地域活動において、女性が方針決定の場に参画することを促し、慣習（例：お茶出し、役割固定化）の見直しを支援します。
- 市政・リーダーシップ分野における登用拡大
 - 市審議会等における女性委員の登用率について、目標である40%以上を達成し、維持します。
 - 市管理職や湯沢市まちづくりコーディネーター、集落支援員など、リーダーシップを発揮する人材への女性登用と育成を積極的に行います。

| No. | 主要業績評価指標 (KPI) | 現状 令和7年度 (2025年度) | 目標値 令和12年度 (2030年度) | KGIへの貢献 |
|-----|--|----------------------|------------------------|---------------------------------|
| 6 | 男女の意識と生活実態調査(2年に一度) 問23 町内会や自治会などの地域の集まりの中で、女性も男性と共に参加したり、男性と同じように発言したりすることができにくい雰囲気や状況があるのは、どのような理由からだと思いますか。「お茶出しや後片付けなど、女性だけが行う役割分担がある」の割合 | 33.10% | 20%以下 | 意思決定への参画機会の拡大が、自己肯定感と地域への活力を生む。 |
| 7 | 市町村男女共同参画推進状況調査 委員が男女とも4割以上任命又は委嘱されている審議会等の割合 | 44.70% | 40%以上を維持 | |
| 8 | 進状況調査 市の管理職に占める女性の割合 | 10.40% | 25%以上 | |

【推進の柱2】健康的に自分らしく暮らせる安全・安心な社会の実現

～暴力の根絶と生涯にわたる健康支援～

施策の方向1：ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶（DV防止法に基づく施策の核）

【現状課題】

身体的暴力以外（経済的暴力、精神的暴力）の認識啓発や、インターネット上の性暴力、デジタルハラスメントといった新たな暴力への対応が求められています。

【主な取組】

被害に遭われた方を確実に支え、将来の暴力を未然に防ぐため、以下の施策を強化します。

- DV防止に向けた啓発活動
 - DV（ドメスティック・バイオレンス）、性暴力、ハラスメントに悩む方が迷わず助けを求められるよう相談窓口の周知を徹底し、地域全体で被害者に寄り添い、暴力を根絶する機運を高めます。
- 多機関連携による切れ目のない包括的支援
 - DV（ドメスティック・バイオレンス）被害者の確実な保護と自立支援を推進するため、法の趣旨に基づき、秋田県男女共同参画センター、秋田県女性相談所、警察、医療機関、福祉・教育機関、弁護士会等の多様な関係機関との緊密かつ継続的な連携を強化し、被害者の安全確保と切れ目のない支援を確実にを行います。
- 予防教育と新たな暴力への啓発
 - 若い世代が対等な関係を築けるよう、DV（ドメスティック・バイオレンス）、ハラスメントなどあらゆる暴力に対して予防教育の実施を推進し、被害者にも加害者にもならないための意識を育みます。
 - デジタル社会における性暴力やハラスメントを防ぐため、SNSでの誹謗中傷、盗撮、リベンジポルノなど、新たな暴力に関する防止啓発を重点的に取り組みます。

| No. | 主要業績評価指標（KPI） | 現状 令和7年度（2025年度） | 目標値 令和12年度（2030年度） | KGIへの貢献 |
|-----|--------------------------------------|---------------------|-----------------------|---------------------------------|
| 9 | 市民満足度調査 施策6 生活に困難を抱える方や障がい者等の自立支援 | 32.60% | 35%以上 | 必要な支援へのアクセス強化が、精神的な安全と安心感を確保する。 |

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

【現状課題】

誰もが生涯を通じて健やかに暮らすためには、自分自身の心身の状態に関心を持ち、必要なケアや検診を適切に受けることが大切です。現在、がん検診の受診率向上といった共通の課題に加え、月経、妊娠・出産、更年期といった女性特有の健康課題、また男性特有の健康課題についても、正しい知識（健康リテラシー）を持ち、互いに理解を深めることが求められています。特に、これまで女性個人に委ねられがちだった健康課題を、社会全体で支える視点が重要です。

【主な取組】

誰もが主体的に健康を管理し、互いの心身の状態を尊重し合えるよう、最新の知見に基づいた支援策を講じます。

- テクノロジーや最新知見を活用した支援（フェムテック等の活用）
 - 女性の健康課題を技術で解決する「フェムテック」の視点や、誰もが健康維持に役立つ技術などを取り入れ、健康管理がしやすい環境づくりを支援します。
- プレコンセプションケアの正しい理解と周知
 - 将来のライフプランを考える若い世代が、性別を問わず、自分自身の現在の健康状態を知り、ケアすること（プレコンセプションケア）の大切さを周知します。これは特定の生き方を強いるものではなく、健やかな将来の選択肢を広げるための自分磨きとして、ポジティブなメッセージを発信します。
- ライフステージごとの健康相談と検診の充実
 - 年代ごとに変化する心身の健康課題について、誰もが共に学び相談しやすい体制を整えるとともに、がん検診の受診勧奨や健康教育を通じて、市民一人ひとりが自らの健康を適切に管理できる力を高めていきます。

| No. | 主要業績評価指標（KPI） | | 現状 令和7年度（2025年度） | 目標値 令和12年度（2030年度） | KGIへの貢献 |
|-----|---------------|------------------------|---------------------|-----------------------|---------------------------------|
| 10 | 市民満足度調査 | 施策7 結婚から妊娠・子育てまでの支援の充実 | 28.70% | 30%以上 | 必要な支援へのアクセス強化が、精神的な安全と安心感を確保する。 |
| 11 | | 施策9 心身の健康を保つ活動の充実 | 47.30% | 50%以上 | |

施策の方向3：男女共同参画の視点に立った地域防災の推進

【現状課題】

市民の60.9%が「避難所運営に男女を交えた話し合いが必要」と回答しており、災害時における多様なニーズに対応できる体制づくりが喫緊の課題です。

【主な取組】

災害時に誰もが安心できる環境を整備するため、以下の取り組みを通じて、女性の参画を強化し、マニュアルの実効性を高めます。

- 女性リーダーの育成と参画促進
 - 市の防災会議をはじめとする、災害対応の方針決定の場における女性委員の参画を強化します。
 - 女性消防団員や自主防災組織における女性リーダーの育成と参画を強化します。
- 実効性を高めるマニュアル導入と訓練
 - 避難所運営マニュアルに「多様性チェックリスト」を導入し、避難者一人ひとりのニーズを把握できる仕組みを構築します。
 - 「女性の視点」（例：授乳スペースの確保、更衣室の設置、防犯対策など）を具体的に明記した内容で訓練を実施します。

| No. | 主要業績評価指標（KPI） | | 現状 令和7年度（2025年度） | 目標値 令和12年度（2030年度） | KGIへの貢献 |
|-----|-----------------|-------------------|---------------------|-----------------------|---|
| 12 | 市町村男女共同参画推進状況調査 | 市の防災会議委員における女性の割合 | 31.40% | 40%以上 | 災害時、多様なニーズが反映された環境で、生活の質（Well-being）が維持される。 |
| 13 | | 独自調査 女性消防団員数 | 29人 | 30人 | |
| 14 | 市民満足度調査 | 施策25 防災危機対策の推進 | 37.10% | 40%以上 | |

【推進の柱3】男女共同参画社会の実現に向けた意識醸成と基盤強化

～多様性を認め合う土壌づくり～

施策の方向1：人権の尊重と理解促進

【現状課題】

「アンコンシャス・バイアス」の認知度が低い（78.4%が知らない）上に、「社会通念・慣習」における男性優遇意識が根強く（68.9%）、広範な意識改革に時間を要するという脅威があります。

また、女性であるがゆえに日常生活又は社会生活を営むにあたり、様々な困難な問題に直面することが多く、その内容も複雑化している状況です。

【主な取組】

全ての市民が互いに多様性を尊重し、生きやすい社会を実現するため、以下の啓発活動と制度周知を強化します。

- 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への気づきを促進
 - ジェンダーギャップ（性差）につながる「無意識の思い込み」に気づくための啓発活動を強化します。
 - これにより、「固定的な役割分担の意識」に反対する人の割合の向上を目指します。
- 性的マイノリティへの理解促進と制度の周知
 - LGBTQ+などの性的マイノリティへの理解促進を図るための啓発活動を推進します。
 - 当事者が利用できる「あきたパートナーシップ宣誓証明制度」の周知を徹底し、性的マイノリティの方々への行政支援の枠組みを明確にします。
- 困難な問題を抱える女性等への支援の推進
 - 令和6年4月に施行された「困難女性支援法」の趣旨に沿い、困難を抱える女性（国籍、障害の有無、年齢等は問いません。）の個々に寄り添った支援を行うため、相談・支援体制の充実を図ります。併せて、困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関、民間団体等との協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすることを目指します。

| No. | 主要業績評価指標（KPI） | 現状 令和7年度（2025年度） | 目標値 令和12年度（2030年度） | KGIへの貢献 |
|-----|---|---------------------|-----------------------|---|
| 15 | 市民満足度調査 3. 「男女共同参画社会」の認知度について「男女共同参画社会」を「知っている または 聞いたことがある」の割合 | 74.40% | 80%以上 | 計画の基盤となる認知度を高め、全市民が施策の対象であることを明確にする。 |
| 16 | 男女の意識と生活実態調査（2年に一度） 問5 次の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。「カ社会通念・慣習・しきたりなど」における「男性の方が非常に優遇されている」及び「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合 | 68.90% | 45%以下に低減 | 負の意識を直接的に低減することで、無意識の抑圧から解放され、自分らしく生きる市民が増える。 |

施策の方向2：行政等における率先した取組の推進

【現状課題】

市職員の女性管理職比率や男性職員の育児休業取得率について、目標達成に向けた継続的な努力が求められています。

さらに、市職員の減少が進む中、市民サービスの質を維持・向上しつつ職員の生産性を高めるため、多様で柔軟な働き方への転換や DX を活用した業務効率化が喫緊の課題となっています。

【主な取組】

女性活躍推進法の理念に基づき、市役所自らがモデルケースとなるよう、前計画の成果を踏まえ、以下の施策に率先して取り組めます。

- 多様で柔軟な働き方の推進
 - テレワーク（在宅勤務）の実施を継続・拡大し、場所にとらわれない柔軟な働き方を定着させます。あわせて、エンゲージメント調査の結果に基づき職場環境の改善を図ることで、育児や介護と仕事の両立を支援し、ライフステージの変化に伴う離職を防止します。
- 業務のあり方の見直しと DX による効率化と最適化
 - 市民サービスの質の維持・向上を図りつつ、職員の働き方を見直すため、業務の効率化と最適化を推進します。そのために DX 推進を加速させ、オンライン手続きの拡大や生成 AI の活用などにより、職員の定型的な業務を抜本的に見直し、効率化を図ります。
- 男性育休取得率 100%の維持・長期化
 - 男性職員の育児休業取得率 100%を維持するとともに、取得期間の長期化に率先して取り組みます。これにより、男性の育児参画を当たり前にし、全職員の仕事と家庭の両立を可能にすることで、組織全体の意識改革と働きがいの向上を推進します。

| No. | 主要業績評価指標 (KPI) | 現状 令和7年度 (2025年度) | 目標値 令和12年度 (2030年度) | KGIへの貢献 |
|-----|--|----------------------|------------------------|--|
| 17 | 特定事業主 行動計画に 基づく取組 の実施状況 の公表 湯沢市職員の男性育児休業取得率 | 100.00% | 100%の維持 平均取得期間の長期化 | 行政の模範的な取り組み が、市民の男女共同参画へ の期待と信頼を高める。 |
| 18 | 市町村男女 共同参画推 進状況調査 市の管理職に占める女性の割合 (再掲) | 10.40% | 25%以上 | |

施策の方向3：推進体制・連携の機能充実

【現状課題】

男女共同参画施策の持続的な推進と、広域的・専門的な課題への対応力の強化を図るため、推進体制の継続性が求められています。

【主な取組】

課題解決と施策の持続的な推進のため、以下の体制強化と連携に取り組みます。

- 庁内推進体制の確立と全庁的な展開
 - 男女共同参画の持続的な推進を図るため、湯沢市男女共同参画センターを廃止し、「まちづくり協働課」に統合します。
 - 男女共同参画社会の実現に向けた取組はあらゆる分野にわたることから、全庁的な施策の展開を図るため、市職員で構成する「湯沢市男女共同参画及び若者女性活躍推進委員会」を積極的に活用して推進します。
- 外部機関によるチェック機能と共同の強化
 - 市長諮問機関である「湯沢市男女共同参画推進協議会」を活用し、施策の実施状況について調査・意見を述べることで、計画進行管理におけるチェック機能を確保します。
 - 広域的な課題に対応し、専門的な知見を活用するため、秋田県南部男女共同参画センターとの連携を強化します。
 - 本計画の推進を強化するために、市民や事業者の主体的な取組を支援し、国や県、他自治体のほか、あきたF・F推進員等、広範な外部機関との連携を図り推進します。
- 意識啓発と情報発信の強化
 - 毎年6月の「男女共同参画推進月間」を集中的に活用し、市民に広く関心と理解を深めます。また、推進に関する活動への積極的な参加を促します。
 - ホームページ、SNSなどのデジタルツールを活用した情報発信を継続し、市民が必要な情報へ容易にアクセスできる環境を維持します。

| No. | 主要業績評価指標 (KPI) | 現状 令和7年度 (2025年度) | 目標値 令和12年度 (2030年度) | KGIへの貢献 |
|-----|--|----------------------|------------------------|--|
| 19 | 市民満足度調査 施策2 年齢や性別に関わらず、誰もが活躍できるまちづくりの推進 | 28.70% | 30%以上 | KGI (今日より、あしたは、笑顔で)の達成度と、政策の実感を総合的に測る。 |

第3章 計画の推進に向けて

3.1 計画の進行管理（PDCA サイクル）

本計画は、目標達成に貢献するため、以下の実施により実効性を確保します。

▶ 数値目標（KPI）の設定と管理

第2章で定めた KPI（審議会等女性委員の割合、男性の育休取得率、固定的な役割分担の意識に反対する人の割合など）に基づき、達成状況を客観的に評価します。

| No. | 推進の柱 | 施策の方向 | 主要業績評価指標（KPI） | 現状 令和7年度（2025年度） | 目標値 令和12年度（2030年度） |
|-----|--------------------------|--|--|---------------------|-----------------------|
| 1 | 性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりの推進 | 女性が活躍し続けられる職場づくりの推進 | 女性管理職登用に取り組む事業所の割合 | 60.00% | 70%以上 |
| 2 | | | 事業所等の管理職に占める女性の割合 | 26.00% | 30%以上 |
| 3 | | 男女ともに仕事と生活を両立できる環境整備 | 職場において、女性管理職が少ない理由として、どのようなものがあるとお考えですか。における「 男性中心の職場慣行があるから 」の割合 | 53.60% | 50%以下 |
| 4 | | | 次の家庭での仕事について、主に誰が行っていますか。「 家事（炊事、洗濯、掃除、買い物など） 」における 女性の「主に自分でやっている」 の割合 | 73.80% | 70%以下 |
| 5 | | | ゆざわイクボス応援団加入事業所 | 21事業所 | 25事業所 |
| 6 | 地域社会における男女共同参画の推進 | 町内会や自治会などの地域の集まりの中で、女性も男性と共に参加したり、男性と同じように発言したりすることができにくい雰囲気や状況があるのは、どのような理由からだと思えますか。「 お茶出しや後片付けなど、女性だけが行う役割分担がある 」の割合 | 33.10% | 20%以下 | |
| 7 | | 委員が男女とも4割以上任命又は委嘱されている審議会等の割合 | 44.70% | 40%以上を維持 | |
| 8 | | 市の管理職に占める女性の割合 | 10.40% | 25%以上 | |
| 9 | 健康的に自分らしく暮らせる安全・安心な社会の実現 | ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶（DV防止法に基づく施策の核） | 生活に困難を抱える方や障がい者等の自立支援 | 32.60% | 35%以上 |
| 10 | | ライフステージに応じた健康づくりへの支援 | 結婚から妊娠・子育てまでの支援の充実 | 28.70% | 30%以上 |
| 11 | | | 心身の健康を保つ活動の充実 | 47.30% | 50%以上 |
| 12 | | 男女共同参画の視点に立った地域防災の推進 | 市の防災会議委員における女性の割合 | 31.40% | 40%以上 |
| 13 | | | 女性消防団員数 | 29人 | 30人 |
| 14 | | 防災危機対策の推進 | 37.10% | 40%以上 | |
| 15 | 男女共同参画社会の実現に向けた意識醸成と基盤強化 | 人権の尊重と理解促進 | 「男女共同参画社会」を「知っている または 聞いたことがある」の割合 | 74.40% | 80%以上 |
| 16 | | | 次の分野で男女の地位は平等になっていると思えますか。「 力社会通念・慣習・しきたりなど 」における「 男性の方が非常に優遇されている 」及び「 どちらかといえば男性の方が優遇されている 」の割合 | 68.90% | 45%以下に低減 |
| 17 | | 行政等における率先した取組の推進 | 湯沢市職員の男性育児休業取得率 | 100.00% | 100%の維持 平均取得期間の長期化 |
| 18 | | | 市の管理職に占める女性の割合（再掲） | 10.40% | 25%以上 |
| 19 | 全施策 | | 年齢や性別に関わらず、誰もが活躍できるまちづくりの推進 | 28.70% | 30%以上 |

➤ 評価・検証

市民・事業者へのアンケートや湯沢市男女共同参画推進協議会での評価・検証（PDCA サイクル）を定期的実施し、結果を市民に公表することで、実効性の確保と説明責任を果たします。



湯沢市ふるさと未来創造部

まちづくり協働課交流・未来づくり推進班

電話：0183-56-8386

FAX：0183-73-2117

E-mail：mirai-gr@city.yuzawa.lg.jp