

# 令和6年度 第1回葉山町ジェンダー平等推進委員会 次第

日時：令和6年5月27日（月）

午後2時00分～

場所：葉山町役場 3階 協議会室1

- 1 開会
- 2 委員の委嘱について
- 3 町長あいさつ
- 4 委員の紹介・事務局紹介
- 5 委員会の運営について
- 6 委員長及び副委員長の選任について
- 7 議題
  - (1) 男女共同参画プランはやま（第4次）について
  - (2) ジェンダー平等プランはやま（仮称）（第5次）策定方針（案）について
  - (3) アンケート調査について
- 8 その他
- 9 閉会

## （配布資料）

- 資料1 葉山町ジェンダー平等推進委員会委員名簿
- 資料2 葉山町ジェンダー平等推進委員会規則
- 資料3 葉山町ジェンダー平等推進委員会傍聴要領（案）
- 資料4 男女共同参画プランはやま（第4次）について
- 資料5 ジェンダー平等プランはやま（仮称）（第5次）策定方針（案）
- 資料6 アンケート調査の検討について

# 資料 1

## 葉山町ジェンダー平等推進委員会名簿

任期 令和6年5月1日～令和 11 年3月 31 日

No.	構成	氏名	所属
1	規則第3条第1項1号 (学識経験者)	たかす まさゆき 高須 正幸	鎌倉女子大学短期大学部准教授
2	規則第3条第1項2号 (関係機関及び関係団体等)	きくち みさお 菊池 操	一般社団法人アマヤドリ
3	規則第3条第1項2号 (関係機関及び関係団体等)	まつなか ごん 松中 権	認定 NPO 法人グッド・エイジング・エールズ
4	規則第3条第1項2号 (関係機関及び関係団体等)	きたむら けんじ 北村 憲司	葉山町商工会
5	規則第3条第1項2号 (関係機関及び関係団体等)	なかの とおる 中野 徹	葉山町社会福祉協議会
6	規則第3条第1項3号 (関係行政機関)	いまむら ゆきえ 今村 教江	神奈川県立かながわ男女共同参画センター
7	規則第3条第1項4号 (公募の町民)	としま あや 戸島 彩	公募町民
8	規則第3条第1項4号 (公募の町民)	にしらい はなか 西來 花香	公募町民

(敬称略)

### 葉山町ジェンダー平等推進委員会規則

#### (趣旨)

第1条 この規則は、葉山町附属機関の設置に関する条例（平成7年葉山町条例第13号）第2条の規定に基づき設置された葉山町ジェンダー平等推進委員会（以下「委員会」という。）の組織、所掌事務、運営等に関し必要な事項を定めるものとする。

#### (所掌事務)

第2条 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議し、その結果を報告し、又は意見を建議するものとする。

- (1) ジェンダー平等に関する施策の推進に関すること。
- (2) ジェンダー平等推進の計画の策定に関すること。
- (3) ジェンダー平等推進に関する調査及び研究に関すること。
- (4) 前各号に掲げるもののほか、ジェンダー平等推進のために必要な事項に関すること。

#### (委員)

第3条 委員会の委員は、次の各号に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有するもの
- (2) 関係機関及び関係団体等が推薦する者
- (3) 関係行政機関の職員
- (4) 公募の町民
- (5) その他町長が必要と認めた者

2 委員の任期は、4年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

#### (委員長及び副委員長)

第4条 委員会には、委員長及び副委員長各1人を置く。

- 2 委員長及び副委員長は、委員の互選により定める。
- 3 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

## 資料 2

### (会議)

第5条 委員会の会議は、委員長が招集し、その議長となる。

2 委員会は、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。

3 委員会の議事は、出席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。

### (意見等の聴取)

第6条 委員会は、その所掌事務について必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

### (秘密の保持)

第7条 委員は、委員会において知り得た個人の情報について、他に漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

### (庶務)

第8条 委員会の庶務は、町民健康課において処理する。

### (委任)

第9条 この規則に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

### 附 則

#### (施行期日)

1 この規則は、令和6年4月1日から施行する。

#### (最初の委員の任期)

2 この規則の施行後、最初に委嘱される委員の任期は、第3条第2項の規定にかかわらず、令和11年3月31日までとする。

## 資料3

### 葉山町ジェンダー平等推進委員会傍聴要領（案）

（趣旨）

第1条 この要領は、葉山町ジェンダー平等推進委員会（以下「委員会」という。）の傍聴に関し必要な事項を定めるものとする。

（傍聴者の資格）

第2条 傍聴者は、次に掲げる者とする。

- （1）町内に在住している者
- （2）町内に通勤している者

（傍聴者の決定等）

第3条 傍聴者の定員は、約5人とし、委員長が会議の都度、会議室の収容人員等を考慮して定めるものとする。

2 傍聴者になることを希望する者は、会議の開催前日までに事務局に申し込むものとする。

3 傍聴者になることを希望する者が第1項の定員を超えたときは、申し込み順とするものとする。

4 傍聴者には、委員長が定めるところにより、会議資料の全部若しくは一部又は審議事項が分かる資料を提供するものとする。

（委員会の会議を傍聴することができない者）

第4条 次の者は、委員会の会議を傍聴することができない。

- （1）決定した傍聴者以外の者
- （2）審議を妨害し、又は他人に迷惑を及ぼすおそれがあると明らかに認められる者
- （3）銃器その他の危険なものを持っている者、酒気を帯びている者、その他秩序を乱すおそれがあると認められる者

（傍聴者が守るべき事項）

第5条 傍聴者は、次の事項を守り、静穏に傍聴しなければならない。

- （1）携帯電話・スマートフォン・ポケットベル等の電源は必ず切ること。
- （2）写真撮影やビデオカメラ・テープレコーダー等を使用しないこと。
- （3）静粛を旨とし、意見聴取における言論に対し賛否を表明し、又は拍手をすること等意見聴取の妨げになるような行為をしないこと。
- （4）新聞又は書籍の類を閲覧しないこと。
- （5）飲食及び喫煙をしないこと。
- （6）やむを得ない場合を除き、傍聴中、入退席しないこと。
- （7）前各号に定めるもののほか、会議の秩序を乱し、又は会議の妨げとなるような行為を

## 資料3

しないこと。

(秩序の維持)

第6条 委員長は、会議の円滑な運営を図るため、傍聴者に必要な指示をし、又は事務局の職員に指示させることができる。

2 委員長は、前項の指示に従わないときは、傍聴者を退場させることができる。

(実施細目)

第7条 この要領に定めのない事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

この要領は、令和6年 月 日から施行する。

### 傍聴の注意事項について

会議を傍聴するに当たっては、次の注意事項を遵守してください。

- ①事務局の指定した場所以外に立ち入ることはできません。
- ②携帯電話・スマートフォン・ポケットベル等の電源は必ず切って傍聴してください。
- ③写真撮影やビデオカメラ・テープレコーダー等の使用はご遠慮ください。
- ④静粛を旨とし、意見聴取における言論に対し賛否を表明し、又は拍手をすること等意見聴取の妨げになるような行為はご遠慮ください。
- ⑤傍聴中、新聞又は書籍の類を閲覧することはご遠慮ください。
- ⑥傍聴中、飲食及び喫煙はご遠慮ください。
- ⑦傍聴中の入退席はやむを得ない場合を除きご遠慮ください。
- ⑧銃器その他の危険なものを持っている方、酒気を帯びている方、その他秩序を乱す恐れがあると認められる方の傍聴はお断りいたします。
- ⑨その他、委員長及び事務局職員の指示に従うようお願いいたします。

# 男女共同参画プランはやま（第4次）について

## 1 計画の概要

### （1）プラン策定の趣旨

本町では、男女共同参画社会の実現を目指し、平成 14 年に「あなたが創るパートナーシップ 男女共同参画プラン」を策定し各種の施策に取り組んできました。その後改定を重ね、「男女共同参画プランはやま（第3次）」策定時には、配偶者からの暴力防止と被害者の安全確保から自立までの切れ目のない支援に取り組むために、「葉山町配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」を策定し、課題解決に努めてきました。

更に、平成 27 年 9 月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布され、働くことやキャリアアップを目指す女性が希望を実現できる環境づくりが求められるようになりました。

これまで2つの計画を策定して取組を進めてきましたが、少子高齢化・人口減少、ライフスタイルの変化など多様化する社会情勢に総合的に対応する必要があります。そこで、令和3年3月に「男女共同参画プランはやま（第3次）」・「葉山町配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」の計画期間が終了するにあたり、新たに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の内容を加え、3つの内容を一本化して「男女共同参画プランはやま（第4次）」として策定しました。

### （2）プランの期間

このプランの期間は、第四次葉山町総合計画後期基本計画との整合性を図るため、令和3年度から令和6年度までの4年間としました。

### （3）基本理念

男性と女性がお互いを尊重し、個性と能力を發揮できる社会の実現に向け、本プランの施策を総合的かつ長期的に推進するため、様々な立場の方と協働し、家庭や地域、学校や職場をはじめ、あらゆる場面での男女共同参画社会の実現に向け、「男女が協力するすてきな まちづくり ～あなたが創るパートナーシップ～」を基本理念に掲げました。

## (4) 基本目標

基本理念に基づき、次の6つの目標を設定しています。

### 基本目標1 男女共同参画の意識の向上

男女共同参画に関する様々な啓発活動を行うとともに、学校教育・生涯学習等を通じた男女共同参画を推進する教育を充実し、町民の男女共同参画社会への理解をさらに深め、人権を擁護する環境を整備します。また、性的マイノリティなどの人権侵害について気付き、理解できるような機会を提供します。

### 基本目標2 あらゆる分野での男女共同参画の推進

本町の審議会や各種委員会へ登用において、男女が平等になるよう比率を調整し、政策や方針決定の場における男女共同参画を推進します。また、地域活動への女性の参加促進により、地域においても男女共同参画を推進します。

### 基本目標3 安心・安全な暮らしの実現

高齢者や障害者が自立し、社会との関わりを持ちながら、安心して暮らせるように支援の充実を図るとともに、健康に対する理解を深め、健康診断や検診を推進し、生涯を通じた健康づくりを支援します。また、今後起こり得る災害に備えた体制について、男女共同参画の視点を踏まえて構築していきます。

### 基本目標4 男女がともに働きやすい環境づくり【女性活躍推進計画】

あらゆる「働く場」において、男女が平等に個性や能力を発揮して働ける環境の整備に努めます。また、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等、様々な活動について調和のとれた生活を推進し、ジェンダー（社会的性別）に関する理解を深めます。さらに、子育て・介護等に対する様々な支援サービスの提供と充実を図ります。

### 基本目標5 暴力のない社会づくり【DV 被害者支援基本計画】

配偶者等からの暴力を防止するため、啓発活動や相談窓口の設置、安全確保から自立までの切れ目のない支援に取り組むべく、関係機関との連携、支援の充実を図ります。

### 基本目標6 プランの推進

男女共同参画社会の実現に向けて、町（行政）における男女共同参画の推進及び情報発信を図ります。また、町民や事業者との連携により、総合的かつ効果的に計画を推進するうえで必要な体制を構築します。

## (5) 施策の体系

基本目標に対して、以下の施策を行っております。

<b>【基本目標1】 男女共同参画の意識の向上</b>	
①人権の尊重	人権に関する啓発活動の推進
	人権課題への対応
	人権教育の推進
	人権相談窓口の設置
②男女共同参画意識を高める啓発活動	様々な啓発活動の実施
	広報等による男女共同参画に関する啓発活動の推進
	固定的な性別役割分担意識に関する正しい理解の啓発
	男女共同参画講演会・講座の開催
	行政刊行物の表現
③男女共同参画を推進する教育や学習の充実	男女平等教育の推進
	保育士、教職員等に対する研修等の実施
	保護者に対する男女共同参画推進の働きかけ
	町民向け講演会・講座の実施
	町職員に対する研修・講座等の開催

<b>【基本目標2】 あらゆる分野での男女共同参画の推進</b>	
①政策や方針決定の場における女性の積極的な登用	審議会、委員会等委員への女性登用の推進
	女性管理職の登用の推進
	政策・方針決定過程への女性の参画等の促進
②家庭や地域活動への男女共同参画の促進	地域活動等への参画の促進
	町内会・自治会における女性役員の参画の促進
	家庭生活における男女共同参画の促進

## 資料4

	ポジティブ・アクション（男女労働の差を解消しようと自主的・積極的な取り組み）の促進
	女性の参画等の促進

<b>【基本目標3】 安心・安全な暮らしの実現</b>	
①高齢者や障害者の自立生活の支援	高齢者の自立生活の支援
	障害者の自立生活の支援
②生涯を通じた健康づくりの支援	健康の自己管理の充実
	思春期における性と健康づくりに関する啓発
	エイズ・性感染症対策のPR
	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発
	女性・男性に特有の病気の予防の啓発
	心の健康の充実
	乳幼児健康診査の充実
	母子保健の健康教室
	母子保健の健康相談
	妊娠期の健康への支援
③地域防災における男女共同参画促進	防災・災害復興への女性意見の反映
	地域防災への女性の参画の促進

<b>【基本目標4】 男女がともに働きやすい環境づくり</b>	
①職場における男女平等の推進	事業者に対する法制度に関する周知
	安定した就労の支援
	働く男女への情報提供
	適正な待遇の推進
②多様な働き方を可能に	ワーク・ライフ・バランスの啓発

## 資料4

する労働環境づくり	ワーク・ライフ・バランスの推進
	労働時間の短縮や育児・介護休業制度の促進
	福祉サービスの情報提供
	男性にとっての男女共同参画の促進
	パート・派遣労働に係る法制度の周知
③女性のチャレンジ支援	女性のスキルアップのための各種研修の情報提供
	女性の起業支援
	女性の再就職の支援や就労環境の整備促進
	女性の就業支援
	キャリアアップを目指す女性への支援
④仕事と家庭・地域活動との両立への支援	ひとり親家庭等の自立支援
	保育サービスの充実
	延長保育の充実
	一時預かりの充実
	子育て支援の充実
	放課後児童健全育成対策の充実
	男性の育児休業取得促進の働きかけ
	育児・介護休業制度の促進
	介護サービス等の充実

<b>【基本目標5】 暴力のない社会づくり</b>	
①未然防止のための教育・啓発	あらゆる暴力防止に向けた教育・啓発の実施
	DV等に関する広報・啓発活動の推進
	交際相手からの暴力の予防
②被害者が安心して相談できる体制の充実	相談窓口の周知
	相談体制の充実

	関係職員の育成と資質向上
③被害者の安全確保のための体制の整備	緊急時における被害者等の安全確保
	被害者等に係る情報管理の徹底
	支援措置についての情報提供
④被害者の支援に向けた関係機関等との連携強化	各種制度に関する情報提供
	住宅確保に関する情報提供
	関係機関と連携した経済的自立に向けた支援
	関係機関や民間支援団体等との連携・協働

<b>【基本目標 6】 プランの推進</b>	
①プランの進行管理・見直し	プランの推進管理
	プランの見直し・改訂
	プランの進行管理
②町（行政）・町民・事業者の連携	情報の収集・発信の充実
	町内会等やNPO団体等と連携した事業の実施
	町の男女共同参画施策への提案等

## 2 計画の進捗管理

第4次計画の進捗管理については、第2回委員会の中でご報告いたします。

### ジェンダー平等プランはやま（仮称）（第5次）策定方針（案）

#### 1 計画策定の趣旨

葉山町の男女共同参画への取り組みは平成14年度からはじまり、令和6年度で第4次の計画が終了します。

第5次では、「男女共同参画社会」の実現だけでなく、性別（ジェンダー）による不平等がなく、全ての人個人として尊重され、それぞれの個性及び能力を発揮しながら、あらゆる分野に参画できる社会の実現に向けて取り組んでいくという「ジェンダー平等プランはやま（仮称）」と名称を変更し、この計画にもとづきさまざまな施策を推進していきたいと考えております。

#### 2 計画の位置づけ

本計画は「男女共同参画社会基本法」、「女性活躍推進法」、「DV防止法」に基づく基本計画及び推進計画に位置付けるものです。また、令和6年4月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の基本計画についても新たに内容を加え位置付けるものとします。

また、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び神奈川県「かながわ男女共同参画推進プラン（第5次）」の内容を踏まえつつ、葉山町の総合計画及びその他の関連計画との整合性を図っていきます。

##### 男女共同参画社会基本法

第14条第3項 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

##### 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）

第6条第2項 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

### 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）

第2条の3第3項 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における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的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

### 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

第8条第3項 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

## 3 計画の構成・期間

男女共同参画社会基本法で新しい社会を創っていくための基本理念として5つの柱が打ち立てられています。

#### ◆男女の人権の尊重（第3条）

男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男性も女性もひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保する必要があります。

#### ◆社会における制度又は慣行についての配慮（第4条）

固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動ができるように社会の制度や慣行の在り方を考える必要があります。

#### ◆政策等の立案及び決定への共同参画（第5条）

男女が、社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野において方針の決定に参画できる機会を確保する必要があります。

#### ◆家庭生活における活動と他の活動の両立（第6条）

男女が対等な家族の構成員として、互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動等ができるようにする必要があります。

#### ◆国際的協調（第7条）

男女共同参画づくりのために、国際社会と共に歩むことも大切です。他の国々や国際機関と相互に協力して取り組む必要があります。

## 資料5

この基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりのための施策に取り組むこと、地域の特性を活かした施策の展開が求められています。

更に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律における働くことやキャリアアップを目指す女性が希望を実現できる環境づくり、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おける配偶者からの暴力防止と被害者の安全確保から自立までの切れ目のない支援への取り組み、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律における困難な問題を抱える女性に寄り添い、つながり支えることで、少しでも不安を取り除き、自立し、安心して自分らしく暮らせる社会の実現が求められています。

また、男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、「男女」にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認（性同一性）に関する事等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられ、個性と力を発揮できるジェンダー平等社会の実現に向け、より実効性のある取組を行うことが求められます。

本計画は、目指すべき姿・価値観とこれを達成するための施策を体系的に整理する必要があることから、「基本理念」「基本目標」「基本施策」を基本と考えますが、今後の審議・議論を踏まえ、計画の構成を決定します。

このプランの期間は、第五次葉山町総合計画第1期基本計画との整合性を図るため、令和7年度から令和10年度までの4年間とします。

ただし、プランの進捗状況や社会情勢の変化等により、必要に応じて見直しを行います。

### 4 策定体制

次に掲げる体制で計画づくりに取り組みます。

#### (1) 委員会の設置（葉山町ジェンダー平等推進委員会）

地域の実情を踏まえた計画内容とするためには、住民の意見や地域の実情に詳しい見識者の意見を反映できる機関として設置します。計画の策定後においても、進捗状況等について意見を聴取することで、進行管理におけるチェックの充実も図ることができます。

#### (2) 各課等における意見の取りまとめ

男女共同参画プランはやま（第4次）の進行状況等、町民アンケートの結果等を踏まえ抽出される懸案事項について、関係する課等で協議・検討を行います。

## 資料5

### 5 策定スケジュール

策定スケジュールは、次のとおりとします。

(1) 令和6年度

5月27日	第1回推進委員会	<ul style="list-style-type: none"><li>・第4次計画の説明</li><li>・アンケート調査項目の検討</li></ul>
6月から7月	町民アンケート及び事業所アンケートの実施 庁内進捗状況調査	
8月	第2回推進委員会	<ul style="list-style-type: none"><li>・アンケート調査の結果報告</li><li>・アンケート調査から見えてくる課題の抽出</li><li>・庁内での取組について報告</li></ul>
10月	第3回推進委員会	<ul style="list-style-type: none"><li>・第5次プランの大枠の決定</li></ul>
12月	第4回推進委員会	<ul style="list-style-type: none"><li>・第5次プランの詳細調整</li></ul>
令和7年1月	パブリックコメントの実施	
令和7年3月	第5次策定	

### アンケート調査の検討について

#### 【住民意識調査】

##### 1 調査の目的

本調査は、町民の生活の実態や意識を把握し、今後「ジェンダー平等プランはやま（仮称）（第5次）」の策定や施策推進のための基礎資料とするため、「男女共同参画に関する意識調査」を実施するものです。

##### 2 調査対象・調査方法

本調査は、町内在住の満18歳以上の町民1,000人を無作為に抽出し、調査対象とします。調査方法は、郵送で調査票を送付、郵送またはWebによる回収を行います。

##### 3 調査実施期間

令和6年6月から令和6年7月の1か月間

##### 4 調査項目の設定

下記の内容でアンケートを作成しております。

大きな分類としては以下のとおりです。

- ・ あなた自身のことについて
- ・ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について
- ・ 女性の活躍について
- ・ 男女平等、多様性について
- ・ DV（ドメスティック・バイオレンス）について

設問として組み込むか検討

- ・ 男女共同参画行政について

## 【事業所意識調査】

### 1 調査の目的

本調査は、事業所に雇用されている労働者の労働条件を把握するとともに、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）や女性の活躍推進に関する状況を把握し、男女共同参画行政の基礎資料とすることを目的とする。

### 2 調査対象・調査方法

本調査は、正社員を5人以上雇用する民営事業所50事業所を調査対象とします。調査方法は、郵送で調査票を送付、郵送またはWebによる回収を行います。

### 3 調査実施期間

令和6年6月から令和6年7月の1か月間

### 4 調査項目の設定

下記の内容でアンケートを作成しております。

大きな分類としては以下のとおりです。

- ・ 事業所の概要について
- ・ 女性の活躍推進の取り組みについて
- ・ 育児・介護支援について
- ・ ハラスメント対策について
- ・ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

## 男女共同参画に関する意識調査へのご協力をお願い

町民の皆様には、日頃より町政にご協力を賜り厚く感謝申し上げます。

葉山町ではこの度、男女共同参画に関する計画の策定に際し、町内在住の18歳以上の1,000人を対象として、アンケートを実施することといたしました。

このアンケートは、町民の皆様が男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）などについてどのような意識をお持ちかお伺いし、その意向をプランに反映させるとともに、今後の町の取組の基礎資料とさせていただくことを目的として実施するものです。

皆様におかれましては、ご多用のなか、大変恐れ入りますが回答にご協力くださいますよう、お願い申し上げます。

令和6年6月 葉山町長 山梨 崇仁

### （ご回答にあたって）

- 1 本調査は男女の固定的な役割分担等についての考え方をお聞きするものであるため、主に男女に分けた調査をしています。
- 2 ご記入いただいた内容は統計的に処理します。個人を特定するようなことはありません。また、アンケートの目的以外で使用しませんので、率直なご意見をお寄せください。
- 3 ご回答は、調査票のあてはまる番号を○で囲んでください。ご回答が「その他」の場合は、番号を○で囲み、内容を（ ）内にご記入ください。
- 4 回答に要する時間は、 分程度です。
- 5 記入が終わった調査票は同封の返信用封筒に入れ、令和6年6月 日（ ）までに郵便ポストに投函してください。
- 6 本調査はインターネットを利用して回答することができます。インターネットで回答した方は、この調査票を返送する必要はございません。

### （本アンケートに関するお問い合わせ）

葉山町

〒 -

電話 - - （平日 9:00～17:00）

## はじめに、あなた自身のことについて伺います

F 1 あなたの性別を教えてください。(○は1つだけ) ※ご自身の自認によりご記入ください。

- |       |                    |
|-------|--------------------|
| 1. 男性 | 3. どちらとも言えない・わからない |
| 2. 女性 | 4. 回答しない           |

F 2 あなたの年齢を教えてください。(○は1つだけ)

- |          |         |         |          |
|----------|---------|---------|----------|
| 1. 19歳以下 | 3. 30歳代 | 5. 50歳代 | 7. 70歳以上 |
| 2. 20歳代  | 4. 40歳代 | 6. 60歳代 |          |

F 3 あなたの働き方(雇用形態)を教えてください。(○は1つだけ)

- |                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| 1. 正社員・正職員            | 5. 家事専業(専業主婦や主夫) |
| 2. 契約・派遣社員            | 6. 無職            |
| 3. パート・アルバイト          | 7. 学生            |
| 4. 自営業(自由業・サービス業・農業等) | 8. その他( )        |

F 4 現在、あなたが同居されているすべての方を教えてください。(該当するものすべてに○)

- |                     |                          |
|---------------------|--------------------------|
| 1. 同居家族はいない         | 5. 未就学の子どもがいる            |
| 2. 配偶者(法律婚)がいる      | 6. 小学生以上18歳未満の子どもがいる     |
| 3. 異性のパートナー(事実婚)がいる | 7. 自分の親または配偶者・パートナーの親がいる |
| 4. 同性のパートナーがいる      | 8. どれにもあてはまらない           |

F 5 現在、あなたは介護を行っていますか。(○は1つだけ)

- |       |        |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

## 1 生活の中での男女共同参画について伺います

問1 家庭内における役割について、あなたの考えに近いものはどれですか。

①から⑪の項目ごとに1つずつ選んで番号に○をつけてください。(それぞれ○は1つずつ)

	男性が主に 担う	男女が協力し 合っている	女性が主に 担う	わからない
① 食事のしたく	1	2	3	4
② 洗濯	1	2	3	4
③ 掃除	1	2	3	4
④ 日常の買い物 (食糧品・日用品など)	1	2	3	4
⑤ 高額な商品や不動産 などの購入の決定	1	2	3	4
⑥ 子どもの身のまわりの 世話	1	2	3	4
⑦ 子どものしつけ	1	2	3	4
⑧ 子どもと遊ぶ、勉強 などを教える	1	2	3	4
⑨ 高齢者や障害者、 病人の介護・看護	1	2	3	4
⑩ 町内会・自治会の活動	1	2	3	4
⑪ PTAやボランティア などの地域活動	1	2	3	4

## 2 働き方について伺います

問2 あなたが働いている（または働いていた）職場では、仕事の内容や待遇の面で、性別を理由とする差別がありますか（またはありましたか）。

①から⑧の項目ごとに1つずつ選んで番号に○をつけてください。（それぞれ○は1つずつ）

	男性が優遇 されている	差別はない	女性が優遇 されている	わからない	就労経験 がない
① 賃金	1	2	3	4	5
② 昇進・昇格	1	2	3	4	5
③ 幹部への登用	1	2	3	4	5
④ 能力評価	1	2	3	4	5
⑤ 仕事の内容	1	2	3	4	5
⑥ 教育・訓練の機会や内容	1	2	3	4	5
⑦ 有給休暇、育児・介護 休業の取得しやすさ	1	2	3	4	5
⑧ 結婚、出産退職などの 慣行	1	2	3	4	5

【1 ページ目の F 3 で「5. 家事専業（専業主婦や主夫）」または「6. 無職」とお答えの方にお聞きします。】※該当しない方は、問 4 にお進みください。

問 3 現在または将来、あなたは働きたいと思いますか。（○は 1 つだけ）

- |              |            |
|--------------|------------|
| 1. 働きたい      | 3. 働く必要がない |
| 2. 働きたいが働けない | 4. 働きたくない  |

【問 3 で「2. 働きたいが働けない」とお答えの方にお聞きします。】

問 3-1 「2. 働きたいが働けない」と答えた、最も大きな理由を 1 つ選んで番号に○をつけてください。（○は 1 つだけ）

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. 家事との両立が困難だから                |
| 2. 子育てとの両立が困難だから               |
| 3. 介護との両立が困難だから                |
| 4. 希望する勤務条件（時間・場所・給与等）の仕事がないから |
| 5. 求職しているが仕事が見つからないから          |
| 6. 年齢面の制約のため                   |
| 7. 健康面の理由から                    |
| 8. 配偶者（パートナー）等家族が望まないから        |
| 9. その他（具体的に： _____ )           |

【すべての方にお聞きします。】

問4 女性が職業に就くことについて、あなたの考えに近いものはどれですか。(○は1つだけ)

1. ずっと働くほうがよい  
(勤務条件等を変えない ※産前産後休暇と育児休業を取る場合を含む)
2. ずっと働くほうがよい  
(結婚や子育てを機に短時間勤務や勤務日を減らす)
3. 結婚までは働き、結婚を機に仕事を辞めるほうがよい
4. 子どもができるまで働き、出産を機に仕事を辞めるほうがよい
5. 子育ての時期に一時仕事を辞め、その後は働くほうがよい
6. ずっと職業を持たず、家事に専念するほうがよい
7. その他(具体的に： )

問5 女性が長く働き続けるためにはどのようなことが特に重要だと思いますか。最も必要だと思うものを1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

1. 賃金・昇給・昇進・昇格等の男女間の格差解消
2. 育児・介護休業制度等の充実
3. フレックスタイム・在宅勤務など柔軟な勤務形態の導入
4. 保育サービス(早朝・延長・病後児・乳児保育等)の整備の充実
5. 介護サービス・施設等の整備の充実
6. 結婚・出産・育児・介護等のために退職した社員の再雇用制度の充実
7. 女性が働くことに対する家族や周囲の理解と協力
8. 女性自身の自覚、意欲・能力の向上
9. 男性の意識の変化
10. その他(具体的に： )

### 3 男性の育児休業・介護休業の取得等について伺います

問6 育児休業や介護休業を取る男性は、女性に比べて少ないのが現状です。その理由について、あなたの考えに最も近いものを1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

1. 職場の理解を得られないから
2. 職場の同僚に申し訳ないと思うから
3. 昇進や昇給に影響する恐れがあるから
4. 休業後の職場復帰に不安があるから
5. 仕事の量が多いから
6. 仕事の責任が重いから
7. 休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから
8. 女性の方が育児や介護に向いているから
9. その他（具体的に： )

問7 今後、男性が女性とともに、家事・子育て・介護・地域活動などに積極的に参加していくために、最も必要だと思うものを1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

1. 職場において家庭生活や地域活動に参加しやすい雰囲気をつくる
2. 労働時間短縮や休暇を取りやすくすることで、仕事以外の時間を多く持てるようにする
3. 社会の中で、男性自身の家庭生活や地域活動に参加することに対する評価を高める
4. 夫婦（パートナー）や家族間でのコミュニケーションをよく図る
5. 男性が積極的に参加する必要はない
6. その他（具体的に： )

#### 4 男女平等について伺います

問8 「夫は外で働き、妻は家庭を守る方がよい」という考え方について、どのように思いますか。  
あなたの考えに近いものを1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

1. 賛成	4. 反対
2. どちらかと言えば賛成	5. わからない
3. どちらかと言えば反対	

問9 あなたは、次の分野で男女は平等になっていると思いますか。

①から⑩の項目ごとに1つずつ選んで番号に○をつけてください。(それぞれ○は1つずつ)

	男性が優遇 されている	女性が優遇 されている	平等	わからない
① 慣習・しきたり	1	2	3	4
② 法律・制度での扱い	1	2	3	4
③ 政府や企業での重要な意思 決定の場	1	2	3	4
④ 政治（国政）	1	2	3	4
⑤ 政治（地方政治）	1	2	3	4
⑥ 学校教育	1	2	3	4
⑦ 就職の機会、職場での働き 方や処遇	1	2	3	4
⑧ 家庭での家事分担や家庭に おけるものごとの決定	1	2	3	4
⑨ 町内会・自治会の活動	1	2	3	4
⑩ PTAやボランティアなど の地域活動	1	2	3	4

問10 性別にかかわらず人々が社会に参画するために、あなたが最も必要だと思うことを(1)から(3)の項目ごとに選んで番号に○をつけてください。

(1) 個人の心掛けで最も必要だと思うこと(○は1つだけ)

1. 「男らしく」「女らしく」ということにとらわれず、「自分らしく」行動する
2. 男女ともに独立した人格としての自覚と責任意識を高める
3. 性別に関する偏見や先入観を持たないように心掛ける
4. 男女が互いに対等な存在として評価・尊重する意識を持つ
5. その他(具体的に: )
6. 特にない

(2) 家庭で最も必要だと思う取組(○は1つだけ)

1. 夫婦(パートナー)の関係が対等であるようにする
2. 家事、育児、介護は男女を問わず分担し、協力する
3. 家事や育児の重要性を正當に評価する
4. 「嫁・姑」「後継ぎ」「墓」「氏」など、家系を中心にした家族観や慣習を改める
5. 子育てにおいて、性別によって教育やしつけの方針、態度を区別しない
6. その他(具体的に: )
7. 特にない

(3) 葉山町で特に必要だと思う取組(○は2つまで)

1. 学校教育における男女共同参画教育を進める
2. 男女共同参画の意識を高めるための学習の場(講座等)や情報提供(情報誌等)を充実する
3. 事業者に対して職場における男女格差の是正を働きかける
4. 事業者に対して仕事と家庭を両立しやすい労働条件の整備・改善を働きかける
5. 保育サービスを充実する
6. 介護サービスを充実する
7. 女性を対象とした各種相談やDV被害から救済するための体制を充実する
8. 男性も女性も地域で活動し、地域とのつながりをつくれるように支援する
9. 町役場の責任ある立場に女性を積極的に登用する
10. 町の施策に関する審議等を行う場に女性の参画を進める
11. 町役場が率先して模範となることで、男女共同参画の職場づくりを働きかける
12. 男女共同参画推進を目的とした町民活動を支援する
13. その他(具体的に: )
14. 特にない

## 5 性の多様性について伺います

問11 「LGBT(※)」という言葉を知っていましたか。1つ選んで番号に○をつけてください。  
(○は1つだけ)

※LGBTとは、〔L〕レズビアン(女性同性愛者)、〔G〕ゲイ(男性同性愛者)、〔B〕バイセクシュアル(両性愛者)、〔T〕トランスジェンダー(出生時に割り当てられた性別と自認する性別が一致しない人)の頭文字をとった言葉です。

- |                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| 1. 意味も言葉も知っていた       | 3. 意味も言葉も知らなかった |
| 2. 聞いたことがあり、言葉は知っていた |                 |

問12 「SOGI(ソギまたはソジ)(※)」という言葉を知っていましたか。1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

※SOGIとは、「Sexual Orientation(セクシュアル・オリエンテーション:性的指向)」と「Gender Identity(ジェンダー・アイデンティティ:性自認)」の頭文字をとった言葉です。

- |                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| 1. 意味も言葉も知っていた       | 3. 意味も言葉も知らなかった |
| 2. 聞いたことがあり、言葉は知っていた |                 |

問13 現在、LGBT等性的マイノリティ(少数者)の方々にとって、偏見や不当な差別などにより、生活しづらい社会だと思いませんか。あなたの考えに最も近いものを1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| 1. 思う         | 3. どちらかと言えば思わない |
| 2. どちらかと言えば思う | 4. 思わない         |

【問13で「1. 思う」「2. どちらかと言えば思う」とお答えの方にお聞きします。】

問13-1 LGBT等性的マイノリティの方々に対する偏見や不当な差別をなくし、LGBT等性的マイノリティの方々が生かしやすくなるためにどのような対策が必要だと思いませんか。特にあてはまるものを2つまで選んでください。(○は2つまで)

- |   |
|---|
| 1. 行政が町民等へ周知啓発を行う                             |
| 2. 相談窓口等を充実させ、周知する                            |
| 3. 生徒や町民への対応を想定し、小・中学校や高校などの学校教員や行政職員への研修等を行う |
| 4. 法律等に性的マイノリティへの偏見や不当な差別解消への取組を明記する          |
| 5. 当事者や支援団体、行政等を交えた意見交換を行う                    |
| 6. 働きやすい職場づくりに取り組む                            |
| 7. 多様な生き方を選択できる環境づくりに取り組む                     |
| 8. その他(具体的に: _____)                           |
| 9. 特になし                                       |

## 6 DV（ドメスティック・バイオレンス）について伺います

問14 配偶者や恋人などから振るわれる暴力のことをDV（ドメスティック・バイオレンス）と言います。あなたは、身体的な暴力以外にも、①～③の行為がDVに当たることを知っていましたか。（それぞれ○は1つ）

①精神的暴力：交友関係や電話、メールなどを細かく監視する・長時間無視し続ける 等

- |                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| 1. DVに当たることを知っていた | 2. DVに当たることを知らなかった |
|-------------------|--------------------|

②経済的暴力：必要な生活費を渡さない・借金を重ねる 等

- |                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| 1. DVに当たることを知っていた | 2. DVに当たることを知らなかった |
|-------------------|--------------------|

③性的暴力：避妊に協力しない・性的な行為を強要する 等

- |                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| 1. DVに当たることを知っていた | 2. DVに当たることを知らなかった |
|-------------------|--------------------|

問15 DVを防止するため、どのような対策が必要だと思えますか。特にあてはまるものを2つまで選んでください。（○は2つまで）

- |                                    |
|------------------------------------|
| 1. 行政が町民等へ周知啓発を行う                  |
| 2. 相談窓口等を充実させ、周知する                 |
| 3. 関係機関が連携した緊急対応の整備等を図る            |
| 4. 当事者（被害者・加害者）や支援団体、行政を交えた意見交換を行う |
| 5. 被害者の保護や自立支援体制の充実を図る             |
| 6. 加害者に対する厳正な対処を行う                 |
| 7. 加害者の更生に関する対応の充実を図る              |
| 8. その他（具体的に： _____ )               |
| 9. 特になし                            |

7 男女共同参画に関して、ご意見がありましたら、ご自由にお書きください


記入が終わりましたら、同封の返信用封筒で、令和6月 月 日（ ）までに  
郵便ポストにご投函をお願いいたします。※住所、氏名等を記載する必要はありません。

アンケートにご協力いただき、誠にありがとうございました。

## 追加設問（案）

### 7 学校教育について伺います

問 16 学校教育の場でジェンダー平等意識の推進を図るためには、どのようなことが重要であると思いますか。（該当するものすべてに○）

1. 多様な性を尊重しあえる教育の充実が必要
2. 性別役割分担などの固定概念の解消が必要
3. 生活・進路指導におけるジェンダー平等への配慮が必要
4. 教科書や副読本などの表現におけるジェンダー平等への配慮が必要
5. ジェンダー平等や相互理解についての学習の配慮が必要
6. 教師自身のジェンダー平等教育の意義への理解が必要
7. 校長や教頭など役職のある立場のジェンダー平等教育に対する理解が必要
8. 学校がPTAなどを通じ、保護者等がジェンダー平等教育の理解と協力を深めることが必要
9. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

### 8 防災について伺います

問 17 防災・災害対策において、男女共同参画を推進していくために必要なことについて、あなたの考えに近いものを選んでください。（該当するものすべてに○）

1. 防災訓練や防災研修会へ男女がともに積極的に参加するように努めることが必要
2. 女性消防団員等の育成や役員への女性登用が必要
3. 自治会等の自主防災組織に女性が増えるように努めることが必要
4. 防災会議に男女がともに参画し、防災計画に男女両方の視点が入ることが必要
5. 避難所などの運営マニュアルに男女別のニーズに配慮した視点を取り入れることが必要
6. 避難生活施設（指定避難所）の運営の責任者に男女がともに配置され、対策に男女両方の視点が入ることが必要
7. 災害対策本部に男女がともに配置され、対策に男女両方の視点が入ることが必要
8. 災害復旧・復興対策計画に男女がともに参画し、計画に男女両方の視点が入ることが必要
9. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

## 9 意思決定過程への女性の参画について伺います

問 18 現状では、政治や企業、地域活動などにおいて、意思決定を行う立場や地位への女性登用が未だに少ない状況です。あなたは、意思決定の場に女性が参画することについて、どのように考えますか。(○は1つだけ)

1. 男性を上回るまで増える方がよい
2. 男女半々になるくらいまで増える方がよい
3. 男女半々まではいかなくても、今より増える方がよい
4. 今のままでよい
5. その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

問 19 あなたは、政治や企業、地域活動などにおいて、意思決定をする管理職や指導的立場に女性の参画が少ない理由は何だと思えますか。(該当するものすべてに○)

1. 女性自身が管理職や地域の役職につくことに消極的だから
2. 性別により男女の役割を固定する考え方や社会通念が根強く残っているから
3. 男性優位の組織運営であるから
4. 家族の理解や協力が得られないから
5. 女性の能力を高める機会が少ないから
6. 女性ということで正当な評価を得られないことが多いから
7. その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

## 10 町の施策について伺います

問 20 ジェンダー平等に向けた取組や施策などについて、葉山町は進んでいると思えますか。(○は1つだけ)

- |            |             |
|------------|-------------|
| 1. とても思う   | 4. まったく思わない |
| 2. 少しそう思う  | 5. わからない    |
| 3. あまり思わない |             |

問 21 葉山町では、性別に関わらず誰もが人権を尊重され、多様性を認め合える町の実現を目指して、令和2年7月1日より「パートナーシップ宣誓制度」を導入しています。この制度があることを知っていましたか。(○は1つだけ)

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. 知っている | 2. 知らなかった |
|----------|-----------|

※パートナーシップ制度とは、互いを人生のパートナーとして、経済的にも精神的にも支え合い、協力し合って生活することを約束した2人を葉山町が確認し、公に証明するものです。

## 男女共同参画に関する事業所実態調査へのご協力のお願い

日頃より町政にご理解とご協力を賜り厚く感謝申し上げます。

葉山町ではこの度、男女共同参画に関する計画の策定に際し、町内に所在する5人以上雇用の事業所を対象として、アンケートを実施することといたしました。

このアンケートは、今後の男女共同参画社会づくりの指針となる計画の策定や効果的な取り組みにあたって、町内事業所の実情やお考えをお聞きし、その意向をプランに反映させることを目的とするものです。お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理しますので、事業所の名前が公表されることはありません。

皆様におかれましては、ご多用のなか、大変恐れ入りますが回答にご協力くださいますよう、お願い申し上げます。

令和6年6月 葉山町長 山梨 崇仁

### (ご回答にあたって)

- 1 本調査は経営者(代表者、責任者)または人事・労務担当の方にご記入をお願いいたします。令和6年6月1日現在でお答えください。
- 2 ご記入いただいた内容は統計的に処理します。事業所を特定するようなことはありません。また、アンケートの目的以外で使用しませんので、率直なご意見をお寄せください。
- 3 ご回答は、調査票のあてはまる番号を○で囲んでください。ご回答が「その他」の場合は、番号を○で囲み、内容を( )内にご記入ください。
- 4 貴事業所の形態が「支社・支店・営業所・工場」である場合、従業員数など人数を問う質問においては、事業所全体ではなく、貴事業所内の状況でお答えください。
- 5 回答に要する時間は、 分程度です。
- 6 記入が終わった調査票は、同封の返信用封筒に入れ、令和6年6月 日( )までに郵便ポストに投函してください。
- 7 本調査はインターネットを利用して回答することができます。インターネットで回答した方は、この調査票を返送する必要はございません。

### (本アンケートに関するお問い合わせ)

葉山町

〒 -

電話 - - (平日 9:00~17:00)

## \*この調査の対象となる従業員

この調査票における従業員は、事業所に所属する常用雇用者を対象とし、個人業主、家族従業員、有給役員などを含み、臨時雇用者は除いてください。ただし、臨時雇用者でも、下に示す常用雇用者の定義にあてはまる場合は、常用雇用者として調査の対象としてください。

## \*雇用形態・従業員の区分

雇用形態や従業者の区分は次のとおりです。

### (1)常用雇用者

労働契約において1年を超える、または雇用期間を定めない契約で、その事業所に常時雇用されている人をいいます。臨時的に雇用している人でも、過去1年を超える期間について、引き続き雇用されている人、採用時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者を含みます。

### (2)臨時雇用者

常用雇用者以外の雇用者で、1カ月以内の期間を定めて雇用されている人や日々雇用されている人をいいます。「臨時社員・職員」や「パートタイマー」などと呼ばれている人でも、上記の常用雇用者の要件にあてはまる場合は、常用雇用者とします。

### (3)個人業主

個人経営の事業所で、実際にその事業所を経営している人をいいます。

### (4)家族従業員

個人業主の家族をいいます。家族でも実際に賃金や給与を受けて働いている人は常用雇用者または臨時雇用者とします。

### (5)有給役員

法人・団体の役員で常勤、非常勤を問わず給与を受けている人をいいます。重役や理事などであっても事務職員・労務職員を兼ねて一定の職務について、一般職員と同じ給与規則によって給与を受けている人は常用雇用者とします。

### (6)正規従業員

常用雇用者のうち、一般に「正社員・職員」などと呼ばれている人をいいます。

### (7)非正規従業員

常用雇用者のうち、一般に「正社員・職員」などと呼ばれている人以外で、「嘱託社員・職員」「派遣社員・職員」「契約社員・職員」「パートタイマー」「アルバイト」など、またはそれに近い名称と呼ばれている人をいいます。

【事業所概要について】

F1 貴事業所の組織形態についてお答えください。(○は1つ)

1. 株式会社	2. 有限会社	3. 持分会社 (合名会社、合資会社、合同会社)
4. 個人	5. その他 ( )	

F2 貴事業所の主たる業種についてお答えください。(○は1つ)

1. 農林漁業	2. 建設業	3. 製造業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	5. 情報通信業	6. 運輸業
7. 卸売・小売業	8. 金融・保険業	9. 不動産業
10. 飲食店・宿泊業	11. 医療・福祉	12. 教育・学習支援業
13. サービス業	14. その他 ( )	

F3 貴事業所の形態についてお答えください。(○は1つ)

1. 単独事業所
2. 本社・本店 (ほかに支社・支店・営業所・工場などがある)
3. 支社・支店・営業所・工場 (ほかに本社・本店がある)
4. 子会社 (ほかに親会社・系列会社がある)

F4 就業規則はありますか。(○は1つ)

1. ある	2. ない
-------	-------

F5 労働組合はありますか。(○は1つ)

1. ある	2. ない
-------	-------

F6 貴事業所の従業員数と役職者数についてお答えください。

従業員数

① 全従業員数	_____人		
② 男性正規従業員数	_____人	③ 女性正規従業員数	_____人
④ 男性非正規従業員数	_____人	⑤ 女性非正規従業員数	_____人

役職者数

① 部長相当職者数	_____人
② 部長相当職のうち女性役職者数	_____人
③ 課長相当職者数	_____人
④ 課長相当職のうち女性役職者数	_____人
⑤ 係長相当職者数	_____人
⑥ 係長相当職のうち女性役職者数	_____人

※該当がない場合は「0」を記入してください。

F7 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数についてお答えください。

平均年齢

① 男性平均年齢 _____ 歳	② 女性平均年齢 _____ 歳
------------------	------------------

平均勤続年数

① 男性平均勤続年数 _____ 年	② 女性平均勤続年数 _____ 年
--------------------	--------------------

【女性の採用・登用について】

問 1 貴事業所において、従業員の募集や採用をどのように行っていますか。(○はそれぞれ1つずつ)

	しつこく	場合によってはしつこく	しつこく
① 「男性は 30 歳未満、女性は 25 歳未満」、「女性は自宅通勤者に限る」というように、男女で異なる条件を設けている	1	2	3
② 「女性は結婚で退職する」、「得意先は男性の営業職を望んでいる」というような理由で、男女別に採用職種や採用人数を設定したりしている	1	2	3
③ 募集要綱を女子高や女子大に限って配布したり、学校に推薦を依頼する際に男性を指定したりしている	1	2	3
④ 男女ごとに異なる会社案内の資料を配布したり、会社説明会などの実施日や会場を分けたりしている	1	2	3
⑤ 採用試験の応募や実施時期、試験内容などを男女が異なる方法で行っている	1	2	3
⑥ 面接時において、女性にだけ結婚・出産後の就業意思や残業・転勤への可否などの質問をするようにしている	1	2	3
⑦ 「男性は幹部候補、女性は補助業務」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」といった方針で選考している	1	2	3
⑧ 男性の選考が終了した後に女性の選考を行ったり、男女別に異なる選考基準を採用したりしている	1	2	3

問 2 貴事業所において、役職付きの女性従業員は少ないと思いますか。(○は1つ)

1. 少ない	2. どちらともいえない	3. 多い
--------	--------------	-------

(問 2 で「1 少ない」と回答した方におたずねします。)

問 2-1 女性管理職が少ない(またはいない)のは、どのような理由からですか。(○はいくつでも)

1. 女性従業員が少ない、またはいない 2. 必要な知識や経験、判断力など、管理能力を有する女性が少ない 3. 現在、管理職に就くための在職年数などを満たしている者がいない 4. 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する 5. 目標となる女性の先輩がいないので、人材が育たない 6. 業務の内容がハードで、女性には任せられない、あるいは女性には向いていない 7. 女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い 8. 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望していない 9. 女性管理職になるための人材育成を行っていない 10. 顧客が女性管理職を嫌がる 11. その他( ) 12. 特にない
--

問 3 今後の5年間で、貴事業所で働く女性の比率をどのようにしたらよい(どのようにになるとよい)と考えていますか。(○はそれぞれ1つずつ)

	増やす (増える)	変わらない ・どちらとも いえない	減らす (減る)
① 女性正規従業員	1	2	3
② 女性非正規従業員	1	2	3

問4 貴事業所で女性の管理職が増えるために必要なことは何だと思いますか。(○はいくつでも)

1. 必要な知識や経験等を持つ女性を増やすこと 2. 管理職になることを希望する女性を増やすこと 3. 職場の上司・同僚・部下や顧客が女性管理職を必要とすること 4. 長時間労働が改善されること 5. 企業等で、広域異動を伴わない管理職ポストを増やすこと 6. 夫等の家族が子育て・介護・家事等をともに分担すること 7. 保育・介護等の公的サービスが充実すること 8. その他( ) 9. 特にない(女性従業員がいない場合を含む)
---

問5 貴事業所において、女性従業員の能力活用にあたり課題となることはありますか。

(○はいくつでも)

1. 勤続年数が短い ため、長期的な養成 計画が立てられない	2. 女性自身の職業 意識が低い
3. 家事・子育て・介 護など、家庭責任を 考慮しなければならない	4. 時間外労働・深夜 労働などをさせにく い
5. 顧客や男性管理 職などの理解が得ら れない	6. 体調(妊娠含む)・ 安全面などで配慮し なければならない
7. 経営上のゆとり がない	8. 事業所にとって のメリットが期待で きない
9. コストや事務 量が増える	10. 税制や年金制 度などの社会制度 や慣行に問題があ る
11. 重量物の取り 扱いや危険有害業 務などについて、 法制上の制約があ る	
12. その他( )	
13. 特にない(女 性従業員がいない 場合を含む)	

問6 貴事業所では、結婚・出産・育児・介護などのために退職した女性を、その後一定の要件を満たせばもとの勤務先に再雇用する制度を設けていますか。(○は1つ)

1. 就業規則や労働 契約、内規などに 明文化して設けて いる
2. 現在、制度はな いが、慣行として 行っている
3. 現在、制度はな く、またそういった 慣行はない
4. その他( )

(問6で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」「2 現在、制度はないが、慣習として行っている」と回答した方におたずねします。)

問6-1 再雇用の制度を設けている理由は何ですか。次の中から特に女性の再雇用に関して選んでください。

(○は3つまで)

1. 労働力不足へ 対応するため	2. 優秀な人材を 確保するため
3. 女性従業員の 定着率を向上させ るため	4. 就業の継続・ 延長により勤労意 欲を高めるため
5. 女性の勤労意 欲が強いから	6. その他( )
7. 特にない	

(問6で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」「2 現在、制度はないが、慣習として行っている」と回答した方におたずねします。)

問6-2 女性従業員の再雇用後の配置はどうなりますか。(○はいくつでも)

1. 正規従業員	2. 非正規従業員 (パートタイマー・ アルバイトなど)
3. 年齢によって 異なる	4. その他( )
5. 特に定めてい ない	

【女性の活躍について】

問7 貴事業所では、女性の活躍※1 に向けて実施、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

	すでに実施している	今後、実施する予定がある	実施について検討している	実施する予定はない	該当なし
① 女性従業員の採用拡大	1	2	3	4	5
② パートタイマー・アルバイト・契約社員などから正社員への登用	1	2	3	4	5
③ 短縮勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化	1	2	3	4	5
④ 在宅勤務・テレワーク等、勤務場所の柔軟化	1	2	3	4	5
⑤ 出産や育児等による休業がハンディとならないような人事制度の導入	1	2	3	4	5
⑥ 男女ともに異動や担当業務についての本人の意向確認	1	2	3	4	5
⑦ 女性の管理職への積極的登用	1	2	3	4	5
⑧ 女性の活躍に向けた社内の推進体制(担当部署、指導者の設置、ノー残業デーの実施など)の整備	1	2	3	4	5
⑨ 意識改革のための教育・研修機会の確保	1	2	3	4	5
⑩ 女性の採用や昇進における数値目標の設定	1	2	3	4	5
⑪ トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信(イクボス宣言※2を含む)	1	2	3	4	5
⑫ 評価者に女性を含めるようにする	1	2	3	4	5
⑬ 企業内託児所や学童保育所などの設置	1	2	3	4	5
⑭ 男性従業員の家事・育児への参加の促進	1	2	3	4	5

※1 女性活躍推進法

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)が平成27年8月に国会で成立しました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主(国や地方公共団体、民間企業等\*)に義務付けられました。

\*常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等にあっては努力義務。

※2 イクボス宣言

イクボスとは「部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司」のことです。イクボス宣言は、NPO法人ファザーリングジャパンが行っているもので、イクボスとしての宣言を対外的に行うものです。

問8 あなたの職場では、取り組みを実施し、どのような効果がありましたか。(〇はいくつでも)

1. 女性従業員の労働意欲が向上した
2. 男性が女性を対等な存在として見るようになった
3. 取引先や顧客からの評判が良くなった
4. 優秀な人材を採用できるようになった
5. 売上や利益率が向上した
6. 生産性向上や競争力強化につながった
7. 特に目立った効果はなかった
8. 社員又は取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった
9. その他( )

【育児・介護休業制度について】

問9 育児休業制度は、労働者が「育児・介護休業法」に規定する子を育てるために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この育児休業制度を就業規則などで規定していますか。(〇は1つ)

1. 就業規則や労働契約、内規などに明文化している
2. 明文化はしていないが、慣行としてある
3. 明文化はしておらず、またそういった慣行はない
4. その他( )

(問9で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣習としてある」と回答した方におたずねします。)

問9-1 令和5年1月1日から12月31日の1年間で、貴事業所において女性従業員で出産した人数および男性従業員で配偶者が出産した人数と、そのうち実際に育児休業制度を取得(利用)した従業員の数をそれぞれ記入してください。

① 女性従業員で出産した人	_____人
② 男性従業員で配偶者が出産した人	_____人
③ 女性従業員で出産した人で育児休業制度を取得(利用)した人	_____人
④ 男性従業員で配偶者が出産した人で育児休業制度を取得(利用)した人	_____人

※該当がない場合は「0」を記入してください。

(問9で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣習としてある」と回答した方におたずねします。)

問9-2 育児休業の復職後の配置はどうなりますか。(○は1つ)

1. 原則として現職復帰	2. 本人の希望を配慮して決定
3. 本人の意向にかかわらず決定	4. その他( )

\*育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から、企業に「育児休業を申請しやすくするための雇用環境整備」や、「妊娠・出産する予定を申し出た従業員への個別周知・意向確認」の措置が義務付けられました。また、10月1日から産後パパ育休（出生時育児休業）が創設され、業務と育児休業の調整がしやすくなるよう、現行の育児休業の分割取得・夫婦間での交代取得も可能となりました。

問10 介護休業制度は、労働者が「育児・介護休業法」に規定する家族等の介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この介護休業制度を就業規則などで規定していますか。(○は1つ)

1. 就業規則や労働契約、内規などに明文化している
2. 明文化はしていないが、慣行としてある
3. 明文化はしておらず、またそういった慣行はない
4. その他( )

(問10で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣習としてある」と回答した方におたずねします。)

問10-1 令和5年1月1日から12月31日の1年間で、貴事業所において介護休業制度を取得(利用)した従業員は何人ですか。実際の取得(利用)者数を、男女別にそれぞれ記入してください。

① 介護休業制度を取得(利用)した男性従業員	_____人
② 介護休業制度を取得(利用)した女性従業員	_____人

※該当がない場合は「0」を記入してください。

(問10で「1 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2 明文化はしていないが、慣習としてある」と回答した方におたずねします。)

問10-2 介護休業の復職後の配置はどうなりますか。(○は1つ)

1. 原則として現職復帰	2. 本人の希望を配慮して決定
3. 本人の意向にかかわらず決定	4. その他( )

問 11 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

1. 休業期間中の代行要員の確保
2. 休業期間中の賃金補償
3. 休業者の復職時の受け入れ体制の整備
4. 休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援
5. 休業者の昇進・昇格の取り扱い
6. 休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大
7. 制度の理解を深めるための取り組み
8. その他( )
9. 特に問題はない

問 12 貴事業所では、育児・介護休業制度のほか、仕事と家庭の両立のための配慮を行っていますか。(〇はいくつでも)

1. 勤務時間の短縮	2. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入
3. フレックスタイム制の導入	4. 在宅勤務制度の導入
5. 時間外労働の軽減または免除	6. 所定内の労働の免除
7. 育児時間制度や介護時間制度の導入	8. 出産・育児・介護などに対する経費の援助
9. 事業所内に託児施設の設置	10. 子どもの看護休暇制度の導入
11. 仕事と家庭の両立に関する相談窓口や担当者の設置	12. 制度を利用しやすい雰囲気づくり
13. その他( )	
14. 特にない	

【ハラスメントについて】

問 13 男女雇用機会均等法では、事業主にセクシャル・ハラスメント防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(〇は1つ)

1. 知っている	2. だいたい知っている	3. 知らない
----------	--------------	---------

問 14 貴事業所において、セクシャル・ハラスメントが問題になったことはありますか。(〇は1つ)

1. 事業所内で問題になり対応した
2. 事業所内でうわさを聞いたことがある
3. 取引先との間で問題になり対応した
4. 問題になったこともうわさを聞いたこともない
5. その他( )

問 15 貴事業所において、セクシャル・ハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はいくつでも)

1. 就業規則や内規などにセクシャル・ハラスメント防止の指針を定める
2. 事業所内に対策委員会などの機関を設置する
3. セクシャル・ハラスメントが発生したときの対応マニュアルを定める
4. セクシャル・ハラスメントに関する社員教育・研修を行う
5. 事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する
6. 事業所内に相談窓口や担当者を設ける
7. パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る
8. その他( )
9. 特にない

問 16 男女雇用機会均等法では、事業主に、妊娠・出産等に関するハラスメント※防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(〇は1つ)

1. 知っている
2. だいたい知っている
3. 知らない

※妊娠・出産等に関するハラスメント（マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント）  
平成 28 年 3 月に男女雇用機会均等法を改正する法律等が公布され、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設、平成 29 年 1 月 1 日から施行されています。パタニティ・ハラスメントは、男性社員の育休取得や育児のための短時間勤務などを妨げる行為をいいます。

問 17 貴事業所において、妊娠・出産等に関するハラスメントが問題になったことはありますか。(〇は1つ)

1. 事業所内で問題になり対応した
2. 事業所内でうわさを聞いたことがある
3. 取引先との間で問題になり対応した
4. 問題になったこともうわさを聞いたこともない
5. その他( )

問 18 貴事業所において、妊娠・出産等に関するハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はいくつでも)

1. 就業規則や内規などに妊娠・出産等に関するハラスメント防止の指針を定める
2. 事業所内に対策委員会などの機関を設置する
3. 妊娠・出産等に関するハラスメントが発生したときの対応マニュアルを定める
4. 妊娠・出産等に関するハラスメントに関する社員教育・研修を行う
5. 事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する
6. 事業所内に相談窓口や担当者を設ける
7. パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る
8. その他( )
9. 特にない

問 19 労働施策総合推進法の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講ずることが令和4年4月1日より、中小事業主にも義務となりました。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(〇は1つ)

1. 知っている	2. だいたい知っている	3. 知らない
----------	--------------	---------

(問 19 で「1 知っている」「2 だいたい知っている」と回答した方におたずねします。)

問 19-1 改正労働施策総合推進法では、職場で性的マイノリティの方々を差別するような言動やハラスメント、SOGI (性的指向および性自認) を暴露するようなアウトティング行為が起こらないよう、対策を講じることとされています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(〇は1つ)

1. 知っている	2. だいたい知っている	3. 知らない
----------	--------------	---------

※改正労働施策総合推進法 (通称: パワハラ防止法)

令和元年 5 月に改正労働施策総合推進法 (通称: パワハラ防止法) が成立し、大企業では令和2年6月、中小企業では令和4年4月から施行されています。SOGI ハラスメント (相手の性的指向や性自認に関する侮辱的な言動) やアウトティング (個人の性的指向や性自認などを本人の了解を得ずに暴露すること) などの行為もパワーハラスメントにあたり、それらを防止する義務が定められています。

問 20 貴事業所において、パワーハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はいくつでも)

1. 就業規則や内規などにパワーハラスメント防止の指針を定める
2. 事業所内に対策委員会などの機関を設置する
3. パワーハラスメントが発生したときの対応マニュアルを定める
4. パワーハラスメントに関する社員教育・研修を行う
5. 事業所内の実態を把握するために調査や分析を実施する
6. 事業所内に相談窓口や担当者を設ける
7. パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る
8. その他( )
9. 特になし

### 【ワーク・ライフ・バランスについて】

問 21 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への積極的な取り組みの考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。(〇は1つ)

1. 明文化されている	2. 明文化されていない
-------------	--------------

問 22 従業員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクトチームなどを設けるなどの取り組みを行っていますか。(〇は1つ)

1. 積極的に取り組み、効果が出ている	2. 積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない
3. 取り組んでいるが、十分にはできていない	4. 今後取り組みたいと考えている
5. 取り組むつもりはない	6. その他( )

(問 22 で「1 積極的に取り組み、効果が出ている」「2 積極的に取り組んでいるが、あまり効果があがっていない」「3 取り組んでいるが、十分にはできていない」と回答した方におたずねします。)

問 22-1 現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関して行っている具体的な取り組みはどのようなものですか。(〇はいくつでも)

1. 社長や取締役等がリーダーシップを発揮して、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる	
2. 管理職の意識改革を行っている	3. 管理職以外の社員の意識改革を行っている
4. ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決めている	
5. 業務効率の向上を図っている	6. 年休を取りやすい環境を整えている
7. ノー残業デーなど長時間労働を削減する取り組みを行っている	
8. 育児休業を取りやすい環境を整えている	9. 時間短縮勤務ができるようにしている
10. 在宅勤務ができるようにしている	
11. その他( )	

問 23 貴事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題は何ですか。(〇はいくつでも)

- |                                 |
|---------------------------------|
| 1. 代替要員の確保が難しい                  |
| 2. 働き方に関するさまざまな社会通念がある          |
| 3. 日常的に労働時間が長い部門・事業所がある         |
| 4. 育児休暇・介護休暇等により職場で周りの人の業務量が増える |
| 5. 全体的に休暇取得率が低い                 |
| 6. 管理職の認識が乏しい                   |
| 7. 制度導入に伴いコストがアップする             |
| 8. 育児・介護支援制度等の利用が昇進・昇格に影響する     |
| 9. 本社または取引先が取り組むことに理解がない        |
| 10. その他( )                      |

問 24 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現を一層図るために、今後、整備・充実していく意向がある事項をお答えください。(〇はいくつでも)

- |                                   |                    |
|-----------------------------------|--------------------|
| 1. フレックスタイム制度                     | 2. 労働時間の弾力的な運用     |
| 3. 在宅勤務                           | 4. 有給休暇の取得促進       |
| 5. ノー残業デーの実施                      | 6. 育児休業制度          |
| 7. 介護休業制度                         | 8. ボランティア休暇制度の導入   |
| 9. 自己啓発休暇制度の導入                    | 10. 休憩室・更衣室等の施設整備  |
| 11. ワーク・ライフ・バランスの理解を広めるための社内・社外研修 |                    |
| 12. 女性のキャリアアップのための社内・社外研修         |                    |
| 13. 社外の交流会への参加                    | 14. 旧姓の使用          |
| 15. 社内保育施設の設置                     | 16. 出産・育児退職者の再雇用制度 |
| 17. その他( )                        |                    |
| 18. 特にない                          |                    |

【ともに働きやすい社会づくりについて】

問 25 事業所での男女共同参画を進めるにあたって、葉山町が今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 優良企業の表彰、顕彰
2. 女性従業員の雇用管理などについて参考となる事例の紹介
3. 事業所における女性の能力活用の取り組みについてのマニュアル作成・配布
4. 男女共同参画に関する事業者間のネットワークづくりや情報交換の機会の提供
5. 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野などへの進出を促進したりするための職業教育・訓練の実施
6. 男性の家事・育児・介護などへの参加を促す啓発
7. 事業所での男女共同参画の推進、労働者や求職者を対象とした職業意識・能力開発のための講座や研修会の開催
8. 事業主などを対象とした法律や制度の周知、女性の能力活用のための講座や研修会の開催
9. 事業所が行う研修会などへの講師の派遣や紹介
10. 結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供
11. 保育施設や保育サービスの充実
12. 高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実
13. 法律や制度、女性の能力活用の方法などについての情報提供や相談窓口の設置
14. 広報紙やパンフレットなどで、職場における男女の平等な取り扱いについての啓発
15. その他( )
16. 特にない

問 26 女性の働く環境や男女がともに働きやすい社会づくりについて、ご意見やご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

質問は以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

同封の返信用封筒（切手不要）にて、 月 日（金）までにポストへご投函ください