

令和 6 年度 第 2 回葉山町ジェンダー平等推進委員会 次第

日時：令和 6 年 8 月 27 日（火）

午前 10 時 00 分～

場所：葉山町役場 3 階 協議会室 1

1 開会

2 議題

（１）ジェンダー平等に関する調査の結果について

（２）男女共同参画プランはやま（第４次）の進捗状況の報告について

（３）ジェンダー平等プランはやま（仮称）（第５次）の骨子について

3 その他

4 閉会

（配布資料）

資料 1 ジェンダー平等に関する意識調査・ジェンダー平等に関する事業所実態調査結果報告書〈速報版〉

資料 2 ジェンダー平等に関する意識調査・ジェンダー平等に関する事業所実態調査アンケートから見える課題

資料 3 男女共同参画プランはやま（第４次）各施策の取組状況

資料 4 現計画と次期計画（案）の章立て比較資料

資料 5 第 1 回葉山町ジェンダー平等推進委員会（議事要旨）

ジェンダー平等に関する意識調査
ジェンダー平等に関する事業所実態調査

結果報告書
〈速報版〉

令和6年8月
葉山町

目 次

I	調査概要	1
1	調査の目的	1
2	調査概要	1
3	報告書の見方	1
II	町民アンケート調査結果	3
	あなた自身について	3
1	生活の中での性別による役割分担について	6
2	働き方について	7
3	男性の育児休業・介護休業の取得等について	10
4	男女平等について	11
5	性の多様性について	15
6	DV（ドメスティック・バイオレンス）について	17
7	学校教育について	20
8	防災について	21
9	意思決定過程への女性の参画について	22
10	町の施策について	23
III	事業所アンケート調査結果	25
	事業所概要について	25
1	女性の採用・登用について	36
2	女性の活躍について	43
3	育児・介護休業制度について	45
4	ハラスメントについて	52
5	ワーク・ライフ・バランスについて	58
6	ともに働きやすい社会づくりについて	62

I 調査概要

1 調査の目的

本調査は、「男女共同参画プランはやま（第4次）」の期間満了に伴い、次期計画の策定資料として、ジェンダー平等参画全般に関する問題について、町民や事業所における意識や現状等を把握し、啓発や支援等、町の施策のあり方等について、今後の施策に反映することを目的に実施しました。

2 調査概要

- 調査地域 : 葉山町全域
- 調査対象者 : 町内在住の満18歳以上の町民/正社員を5人以上雇用する民営事業所
- 調査期間 : 令和6年6月26日（水）～令和6年7月17日（水）
令和6年7月12日（金）～令和6年8月2日（金）
- 調査方法 : 郵送調査/インターネット調査

調査票	調査対象者数 (配布数)	有効回収数	有効回収率
ジェンダー平等に関する意識調査	1,000 件	291 件	29.1%
ジェンダー平等に関する事業所実態調査	50 件	21 件	42.0%

3 報告書の見方

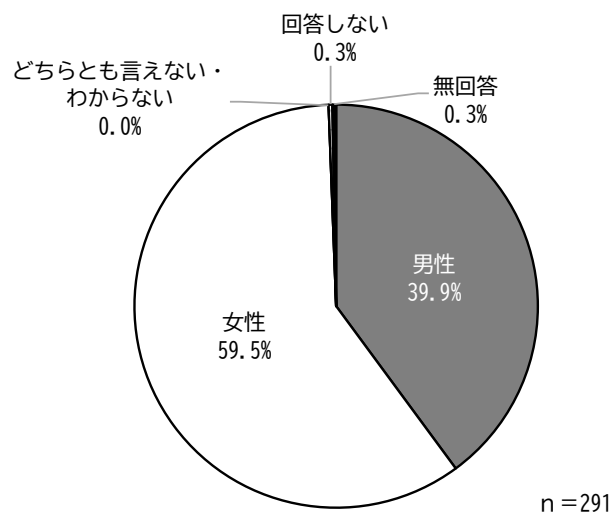
- 回答結果の割合「%」は有効サンプル数に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。そのため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。
- 複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。
- 図表中において「無回答」とあるものは、回答が示されていない、又は回答の判別が困難なものです。
- グラフおよび表のn数は有効標本数を表しています。
- 本文中の設問の選択肢について、長い文は簡略化している場合があります。

Ⅱ 町民アンケート調査結果

あなた自身について

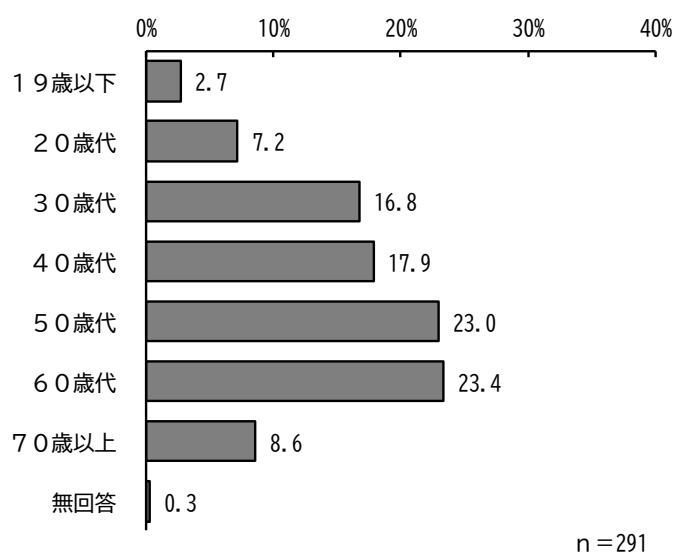
F 1 あなたの性別を教えてください。(○は1つだけ) ※ご自身の自認によりご記入ください。

回答者の性別については、「女性」が59.5%、「男性」が39.9%となっています。



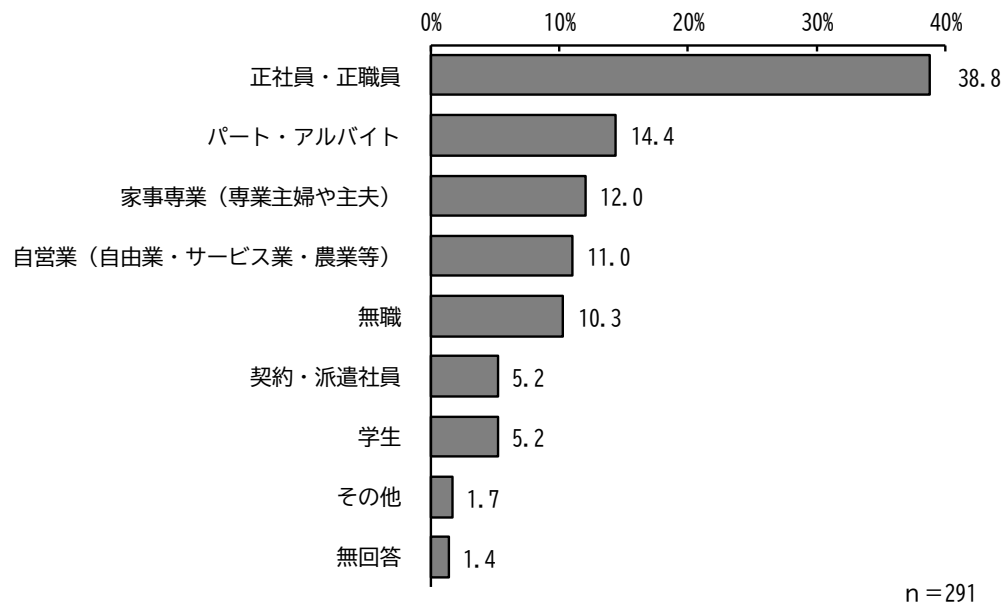
F 2 あなたの年齢を教えてください。(○は1つだけ)

回答者の年齢については、「60歳代」が23.4%で最も多く、次いで「50歳代」が23.0%、「40歳代」が17.9%となっています。



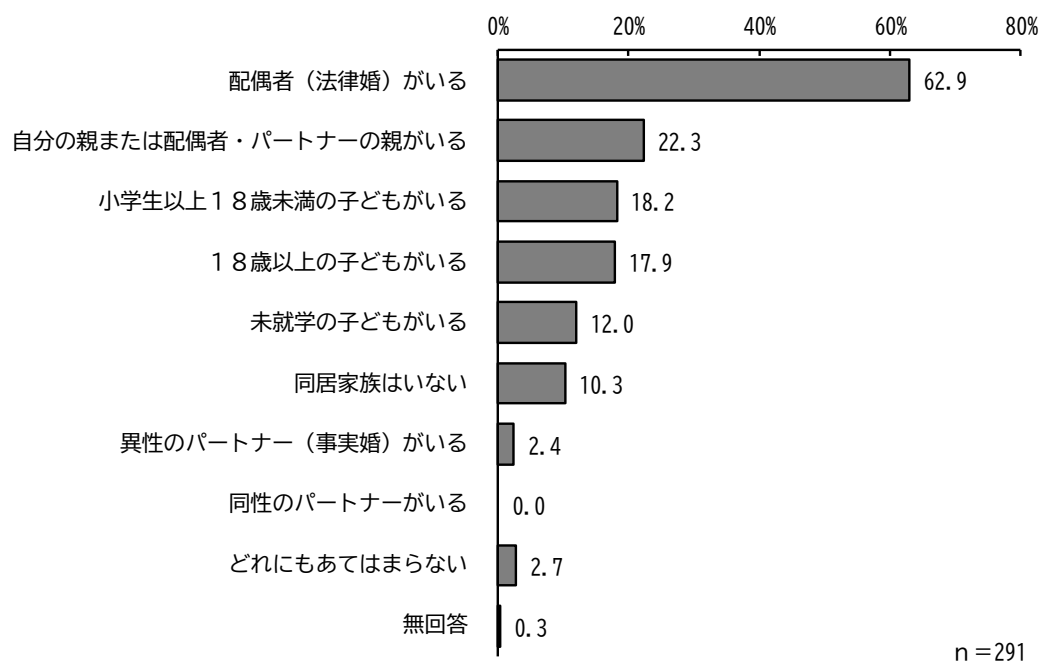
F 3 あなたの働き方（雇用形態）を教えてください。（○は1つだけ）

回答者の働き方については、「正社員・正職員」が38.8%で最も多く、次いで「パート・アルバイト」が14.4%、「家事専業（専業主婦や主夫）」が12.0%となっています。



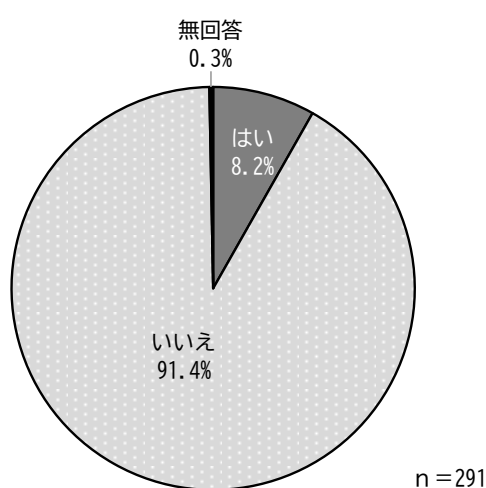
F 4 現在、あなたが同居されているすべての方を教えてください。(○はいくつでも)

回答者の同居している人については、「配偶者（法律婚）がいる」が62.9%で最も多く、次いで「自分の親または配偶者・パートナーの親がいる」が22.3%、「小学生以上18歳未満の子どもがいる」が18.2%となっています。



F 5 現在、あなたは介護を行っていますか。(○は1つだけ)

回答者が介護を行っているかについては、「いいえ」が91.4%、「はい」が8.2%となっています。



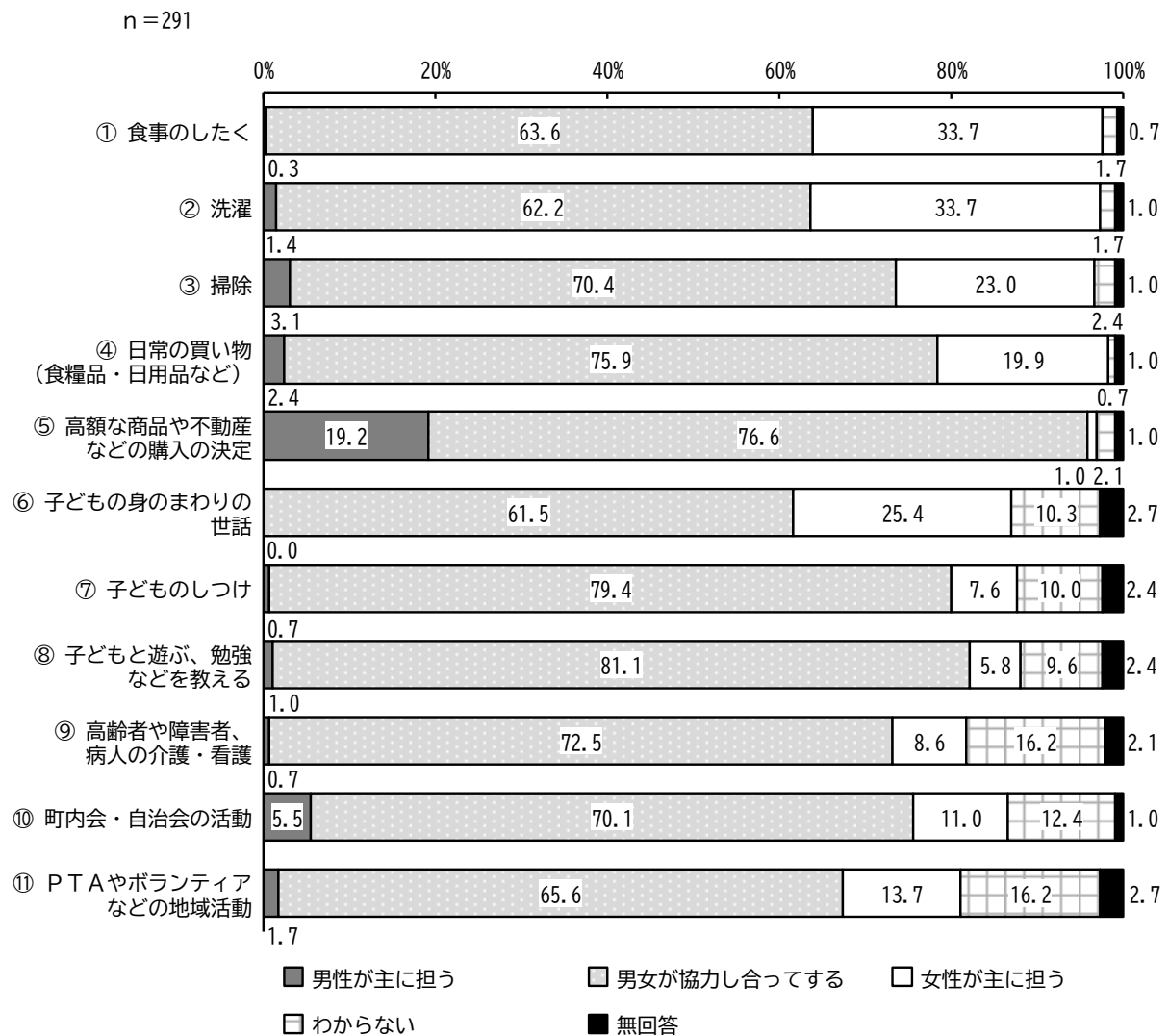
1 生活の中での性別による役割分担について

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)

家庭内における役割について、「男性が主に担う」は「⑤高額な商品や不動産などの購入の決定」が19.2%で最も多く、次いで「⑩町内会・自治会の活動」が5.5%、「③掃除」が3.1%となっています。

「女性が主に担う」は「①食事のしたく」「②洗濯」が33.7%で最も多く、次いで「⑥子どもの身のまわりの世話」が25.4%、「③掃除」が23.0%となっています。

「男女が協力し合ってする」は「⑧子どもと遊ぶ、勉強などを教える」が81.1%で最も多く、次いで「⑦子どものしつけ」が79.4%、「⑤高額な商品や不動産などの購入の決定」が76.6%となっています。



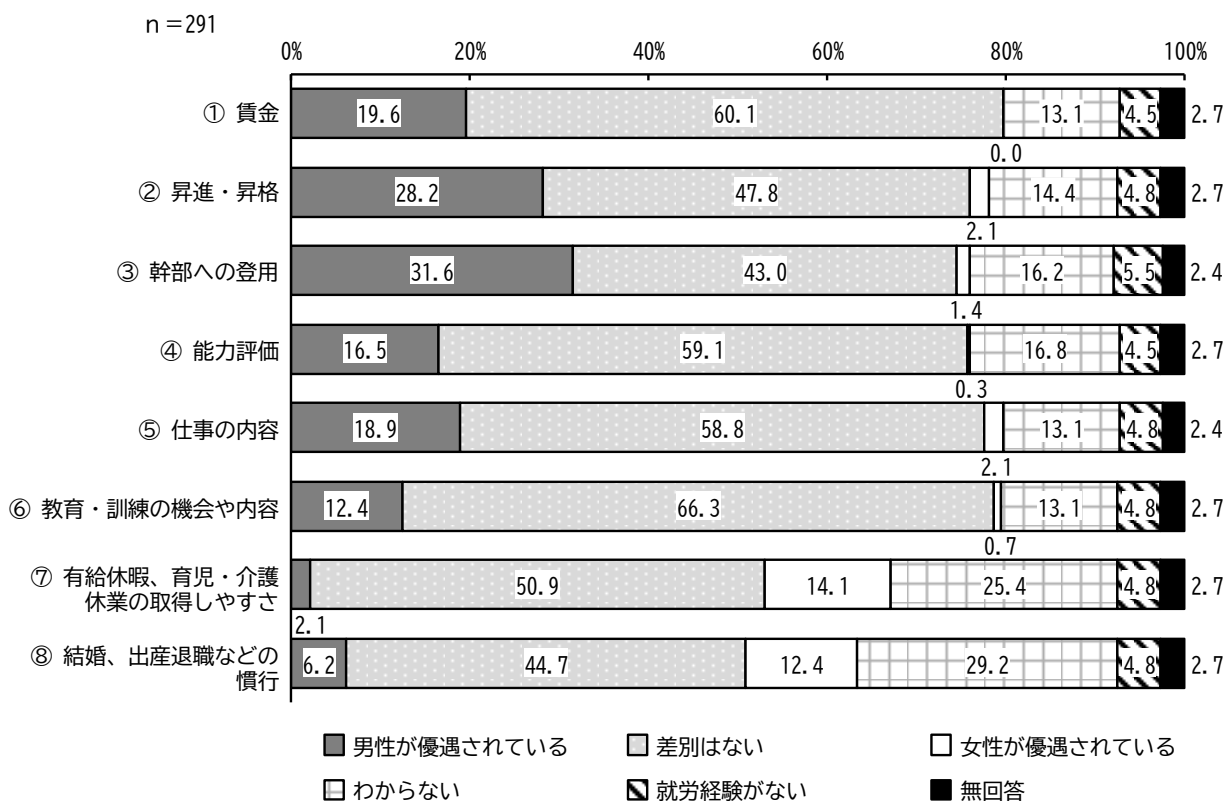
2 働き方について

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）

働いている（または働いていた）職場で、仕事の内容や待遇の面で、性別を理由とする差別があるか（またはあったか）について、「男性が優遇されている」は「③幹部への登用」が31.6%で最も多く、次いで「②昇進・昇格」が28.2%、「①賃金」が19.6%となっています。

「女性が優遇されている」は「⑦有給休暇、育児・介護休業の取得しやすさ」が14.1%で最も多く、次いで「⑧結婚、出産退職などの慣行」が12.4%、「②昇進・昇格」「⑤仕事の内容」が2.1%となっています。

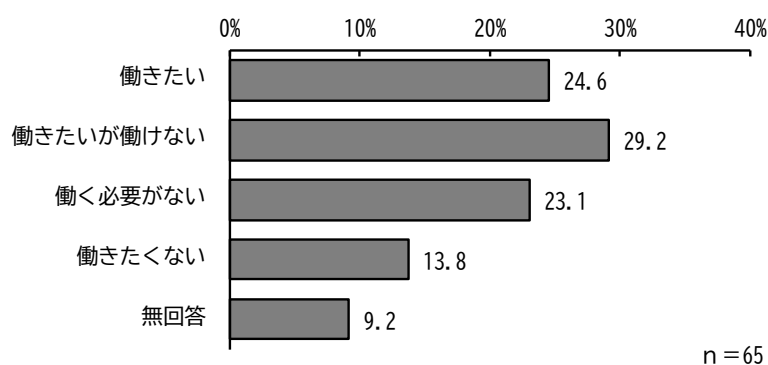
「差別はない」は「⑥教育・訓練の機会や内容」が66.3%で最も多く、次いで「①賃金」が60.1%、「④能力評価」が59.1%となっています。



【F3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。】

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）

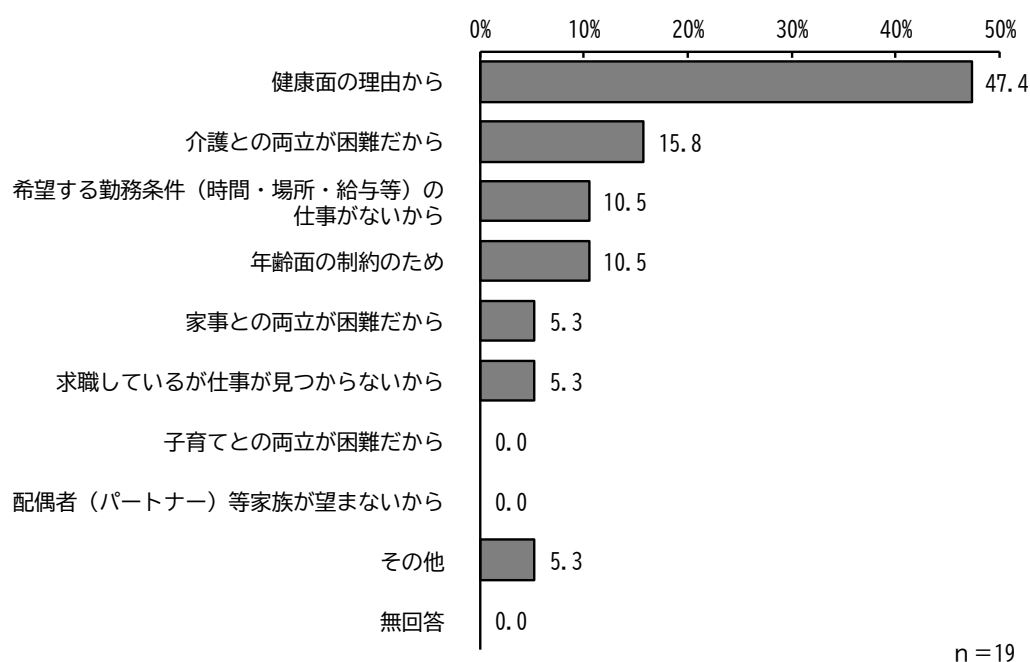
就労への希望については、「働きたいが働けない」が29.2%で最も多く、次いで「働きたい」が24.6%、「働く必要がない」が23.1%となっています。



【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。】

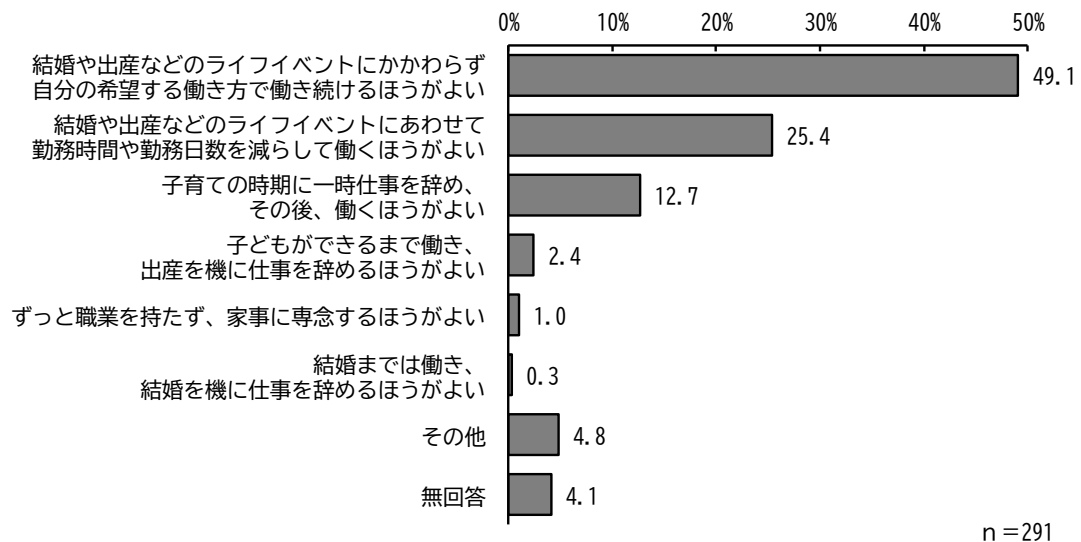
問3-1 「2. 働きたいが働けない」と答えた理由を1つ選んで番号に○をつけてください。（○は1つだけ）

働けない理由については、「健康面の理由から」が47.4%で最も多く、次いで「介護との両立が困難だから」が15.8%、「希望する勤務条件（時間・場所・給与等）の仕事がないから」「年齢面の制約のため」が10.5%となっています。



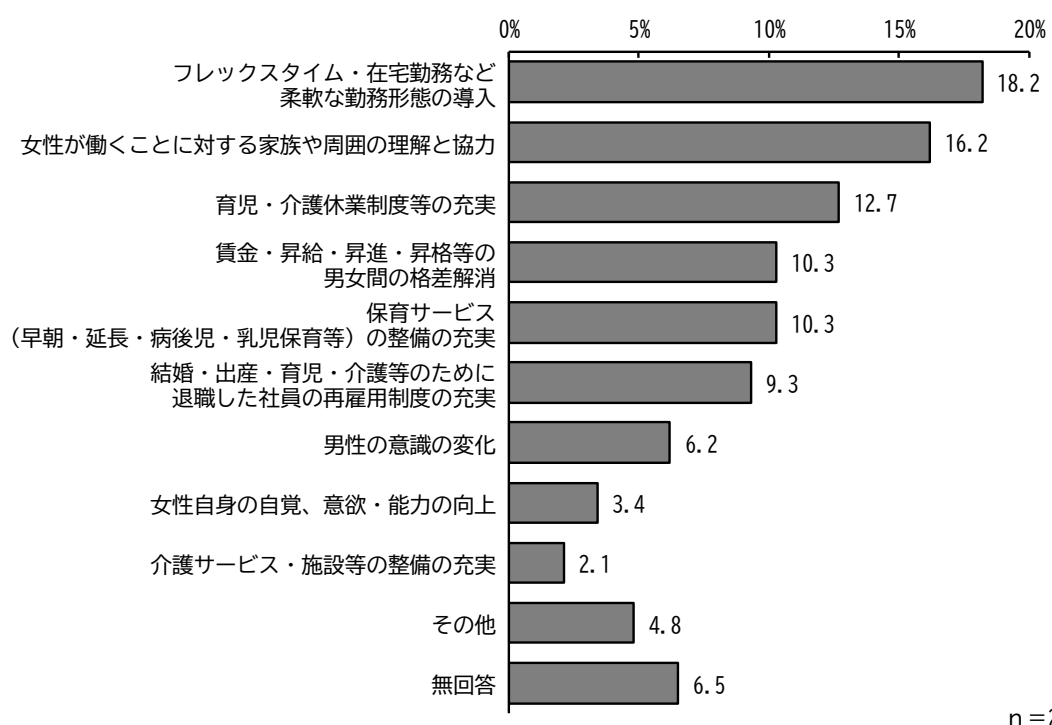
問4 女性が職業に就くことについて、あなたの考えに近いものはどれですか。(○は1つだけ)

女性が職業に就くことについては、「結婚や出産などのライフイベントにかかわらず自分の希望する働き方で働き続けるほうがよい」が49.1%で最も多く、次いで「結婚や出産などのライフイベントにあわせて勤務時間や勤務日数を減らして働くほうがよい」が25.4%、「子育ての時期に一時仕事を辞め、その後、働くほうがよい」が12.7%となっています。



問5 女性が長く働き続けるためにはどのようなことが重要だと思いますか。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)

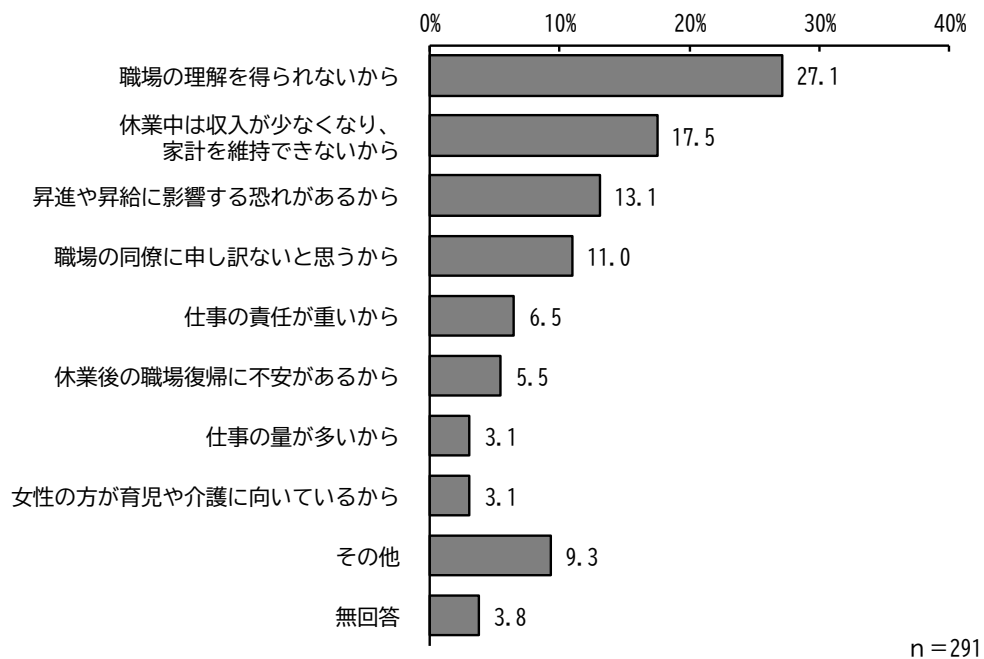
女性が働き続けるために重要なことについては、「フレックスタイム・在宅勤務など柔軟な勤務形態の導入」が18.2%で最も多く、次いで「女性が働くことに対する家族や周囲の理解と協力」が16.2%、「育児・介護休業制度等の充実」が12.7%となっています。



3 男性の育児休業・介護休業の取得等について

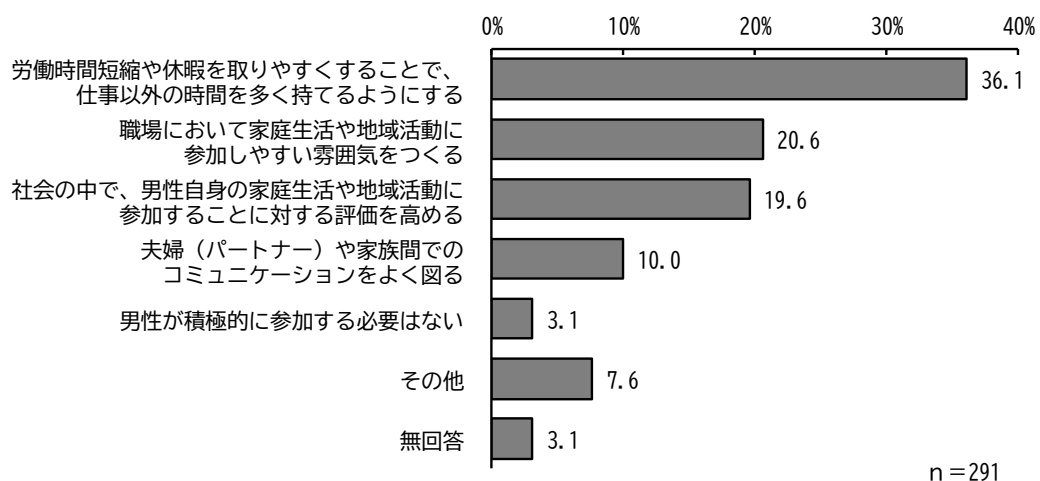
問6 育児休業や介護休業を取る男性は、女性に比べて少ないのが現状です。その理由について、あなたの考えに近いものを1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

育児休業や介護休業を取る男性が、女性に比べて少ない理由については、「職場の理解を得られないから」が27.1%で最も多く、次いで「休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから」が17.5%、「昇進や昇給に影響する恐れがあるから」が13.1%となっています。



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)

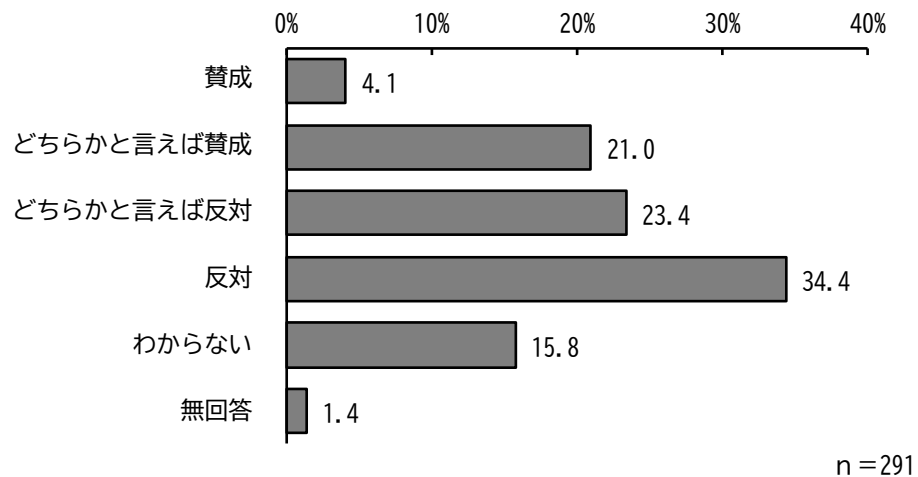
今後、男性が女性とともに、家事・子育て・介護・地域活動などに積極的に参加していくために必要だと思うものについては、「労働時間短縮や休暇を取りやすくすることで、仕事以外の時間を多く持てるようにする」が36.1%で最も多く、次いで「職場において家庭生活や地域活動に参加しやすい雰囲気をつくる」が20.6%、「社会の中で、男性自身の家庭生活や地域活動に参加することに対する評価を高める」が19.6%となっています。



4 男女平等について

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)

「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は、「反対」が 34.4%で最も多く、次いで「どちらかと言えば反対」が 23.4%、「どちらかと言えば賛成」が 21.0%となっています。

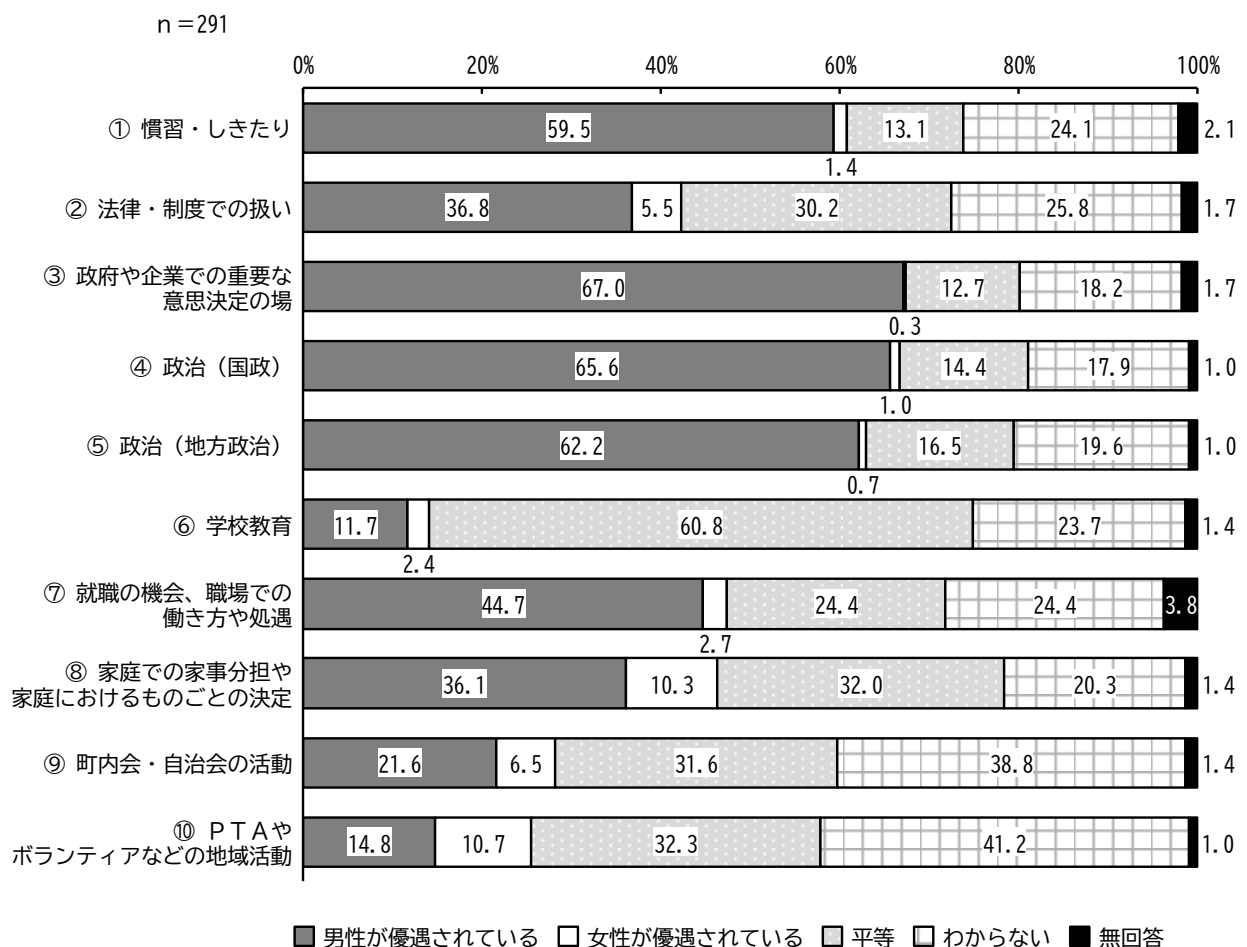


問9 あなたは、次の分野で男女は平等になっていると思いますか。①から⑩の項目ごとに1つずつ選んで番号に○をつけてください。(それぞれ○は1つずつ)

分野ごとの男女平等について、「男性が優遇されている」は「③政府や企業での重要な意思決定の場」が67.0%で最も多く、次いで「④政治（国政）」が65.6%、「⑤政治（地方政治）」が62.2%となっています。

「女性が優遇されている」は「⑩PTAやボランティアなどの地域活動」が10.7%で最も多く、次いで「⑧家庭での家事分担や家庭におけるものごとの決定」が10.3%、「⑨町内会・自治会の活動」が6.5%となっています。

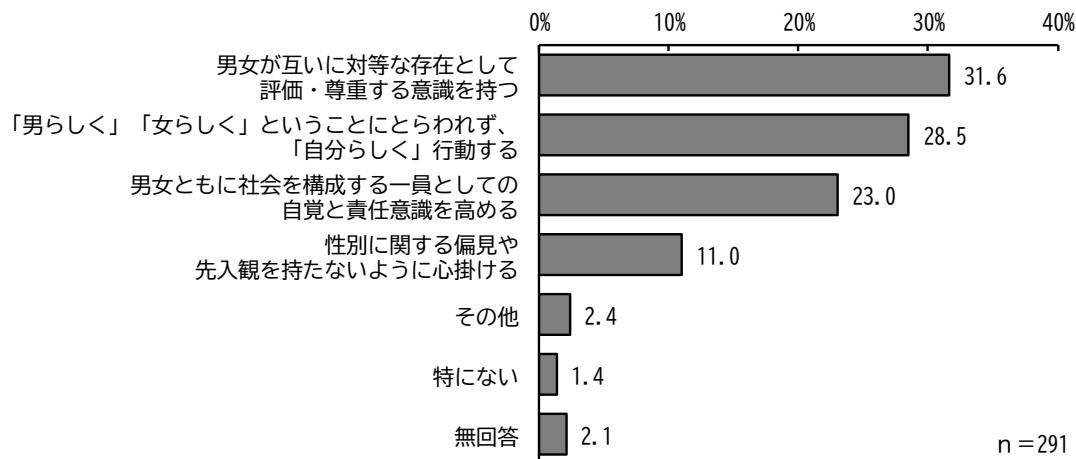
「平等」は「⑥学校教育」が60.8%で最も多く、次いで「⑩PTAやボランティアなどの地域活動」が32.3%、「⑧家庭での家事分担や家庭におけるものごとの決定」が32.0%となっています。



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。

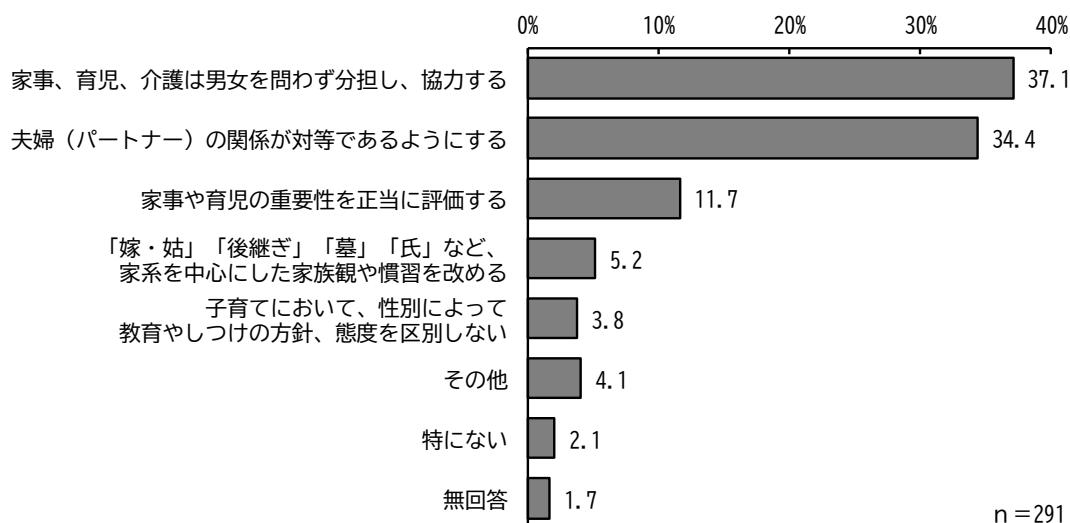
（１）個人の心掛けで最も必要だと思うこと（○は１つだけ）

個人の心掛けで最も必要だと思うことについては、「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」が31.6%で最も多く、次いで「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」が28.5%、「男女ともに社会を構成する一員としての自覚と責任意識を高める」が23.0%となっています。



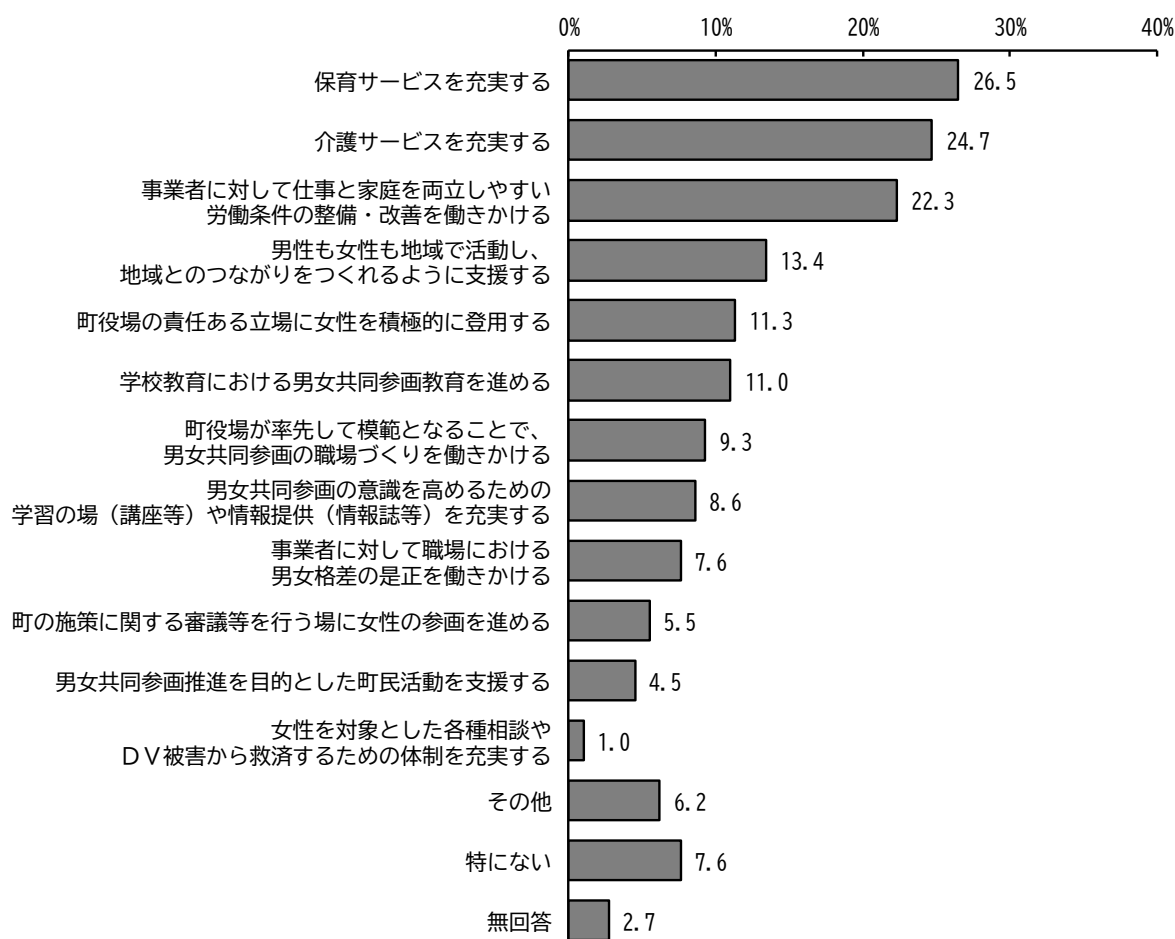
（２）家庭で最も必要だと思う取組（○は１つだけ）

家庭で最も必要だと思う取組については、「家事、育児、介護は男女を問わず分担し、協力する」が37.1%で最も多く、次いで「夫婦（パートナー）の関係が対等であるようにする」が34.4%、「家事や育児の重要性を正當に評価する」が11.7%となっています。



(3) 葉山町で特に必要だと思う取組（○は2つまで）

葉山町で特に必要だと思う取組については、「保育サービスを充実する」が 26.5%で最も多く、次いで「介護サービスを充実する」が 24.7%、「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」が 22.3%となっています。

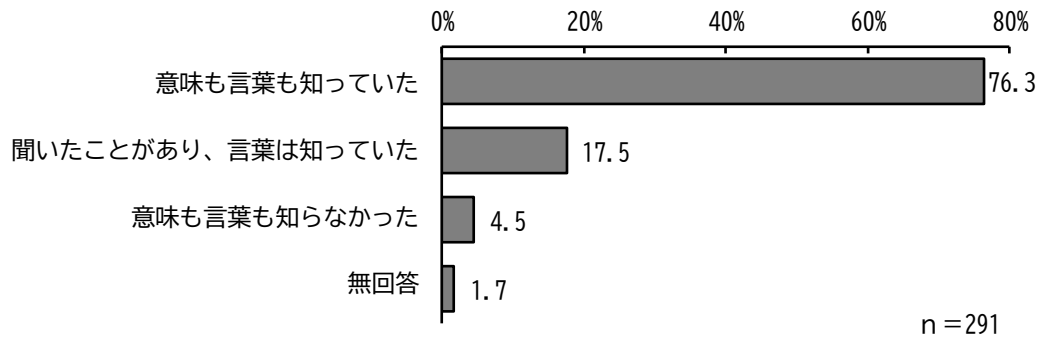


n = 291

5 性の多様性について

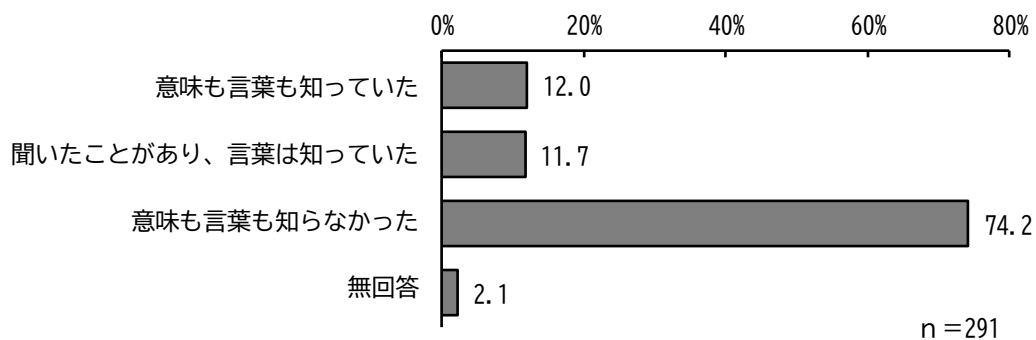
問11 「LGBTQ」という言葉を知っていましたか。1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

「LGBTQ」という言葉を知っていたかについては、「意味も言葉も知っていた」が76.3%で最も多く、次いで「聞いたことがあり、言葉は知っていた」が17.5%、「意味も言葉も知らなかった」が4.5%となっています。



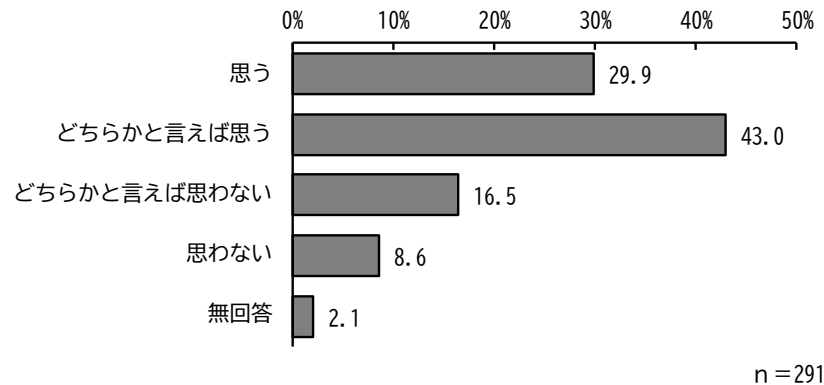
問12 「SOGI (ソギまたはソジ)」という言葉を知っていましたか。1つ選んで番号に○をつけてください。(○は1つだけ)

「SOGI (ソギまたはソジ)」という言葉を知っていたかについては、「意味も言葉も知らなかった」が74.2%で最も多く、次いで「意味も言葉も知っていた」が12.0%、「聞いたことがあり、言葉は知っていた」が11.7%となっています。



問 13 現在、LGBTQ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）

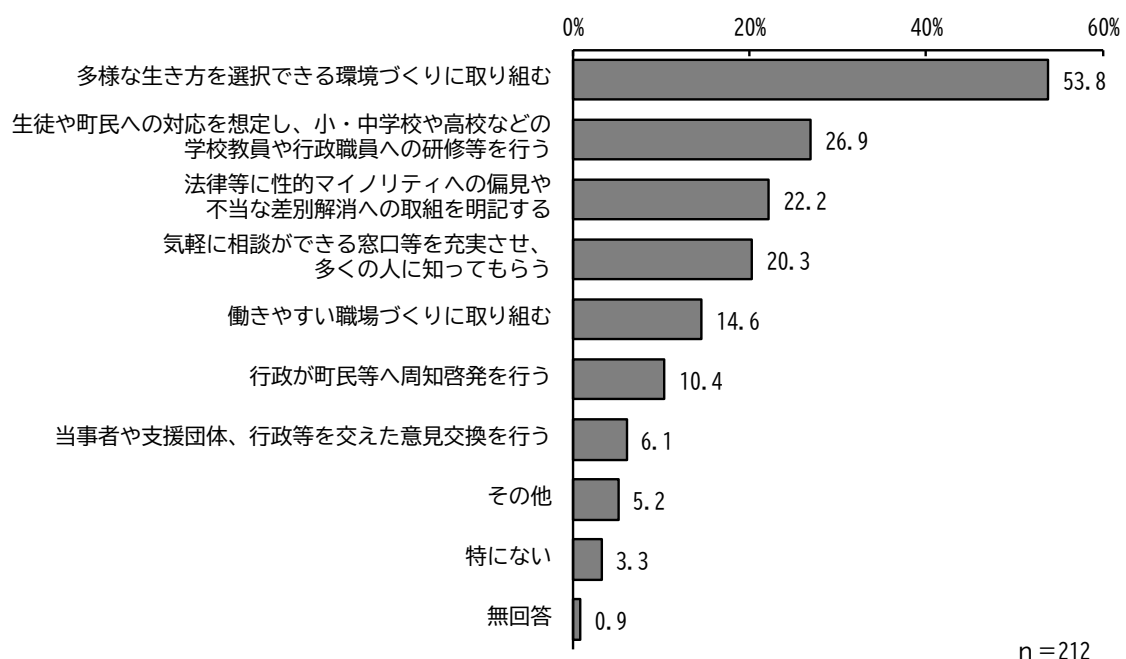
現在、LGBTQ等性的マイノリティ（少数者）の方々にとって、偏見や不当な差別などにより、生活しづらい社会だと思うかについては、「どちらかと言えば思う」が 43.0%で最も多く、次いで「思う」が 29.9%、「どちらかと言えば思わない」が 16.5%となっています。



【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 LGBTQ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、LGBTQ等性的マイノリティの方々が生活しやすくなるためにどのような対策が必要だと思いますか。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）

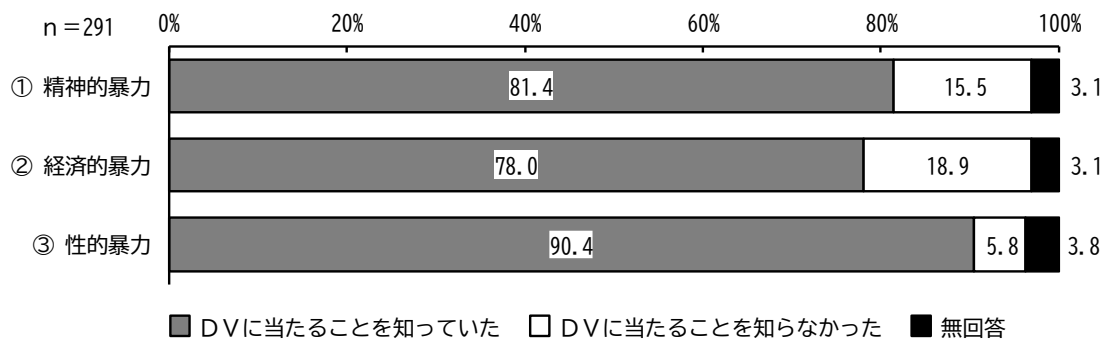
LGBTQ等性的マイノリティの方々が生活しやすくなるために必要だと思う対策については、「多様な生き方を選択できる環境づくりに取り組む」が 53.8%で最も多く、次いで「生徒や町民への対応を想定し、小・中学校や高校などの学校教員や行政職員への研修等を行う」が 26.9%、「法律等に性的マイノリティへの偏見や不当な差別解消への取組を明記する」が 22.2%となっています。



6 DV（ドメスティック・バイオレンス）について

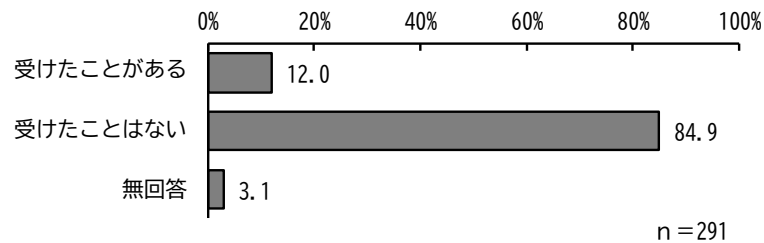
問 14 男女にかかわらず配偶者や恋人、家族などから振るわれる暴力のことをDV（ドメスティック・バイオレンス）と言います。あなたは、身体的な暴力以外にも、①～③の行為がDVに当たることを知っていましたか。（それぞれ○は1つ）

身体的な暴力以外の行為もDVに当たることを知っていたかについて、「DVに当たることを知っていた」は「③性的暴力」が90.4%で最も多く、次いで「①精神的暴力」が81.4%、「②経済的暴力」が78.0%となっています。



問 15 あなたは、これまでにDVを受けたことはありますか。(○は1つだけ)

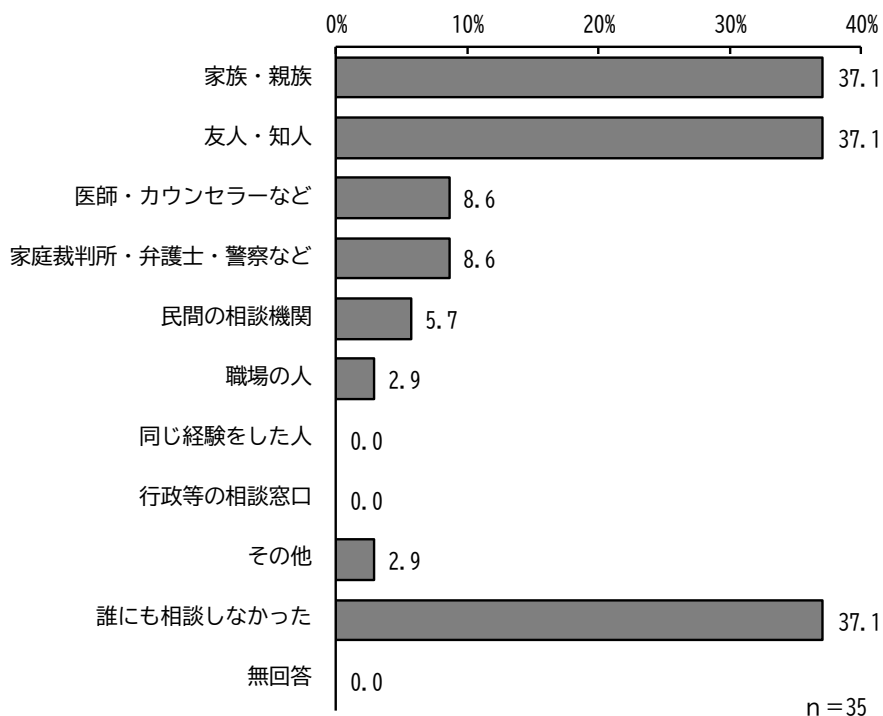
DVを受けた経験については、「受けたことはない」が84.9%、「受けたことがある」が12.0%となっています。



【問15で「1. 受けたことがある」とお答えの方にお聞きします。】

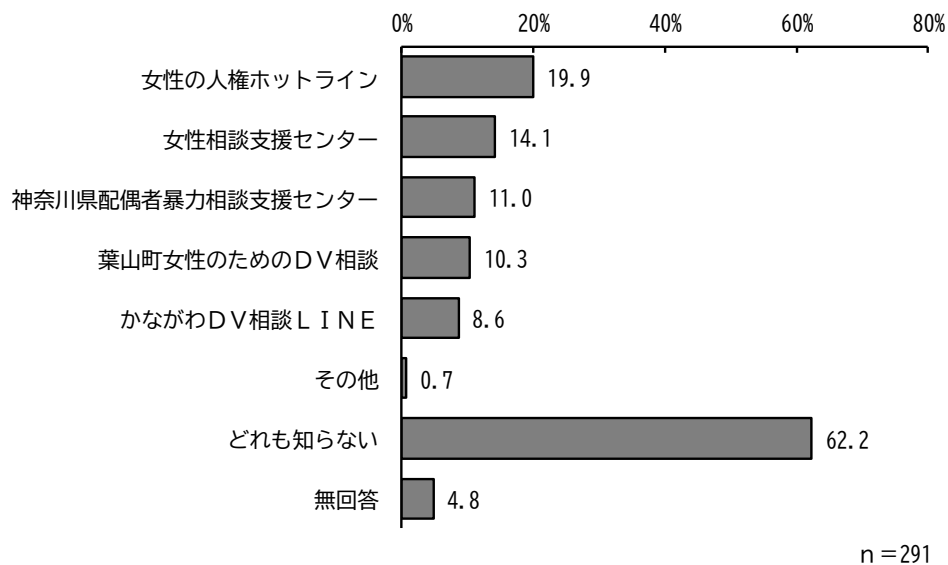
問 16 DVを受けたことを相談したり、打ち明けたりした先はどちらですか。(○はいくつでも)

DVを受けたことを相談したり、打ち明けたりした先については、「家族・親族」「友人・知人」「誰にも相談しなかった」が37.1%で最も多く、次いで「医師・カウンセラーなど」「家庭裁判所・弁護士・警察など」が8.6%、「民間の相談機関」が5.7%となっています。



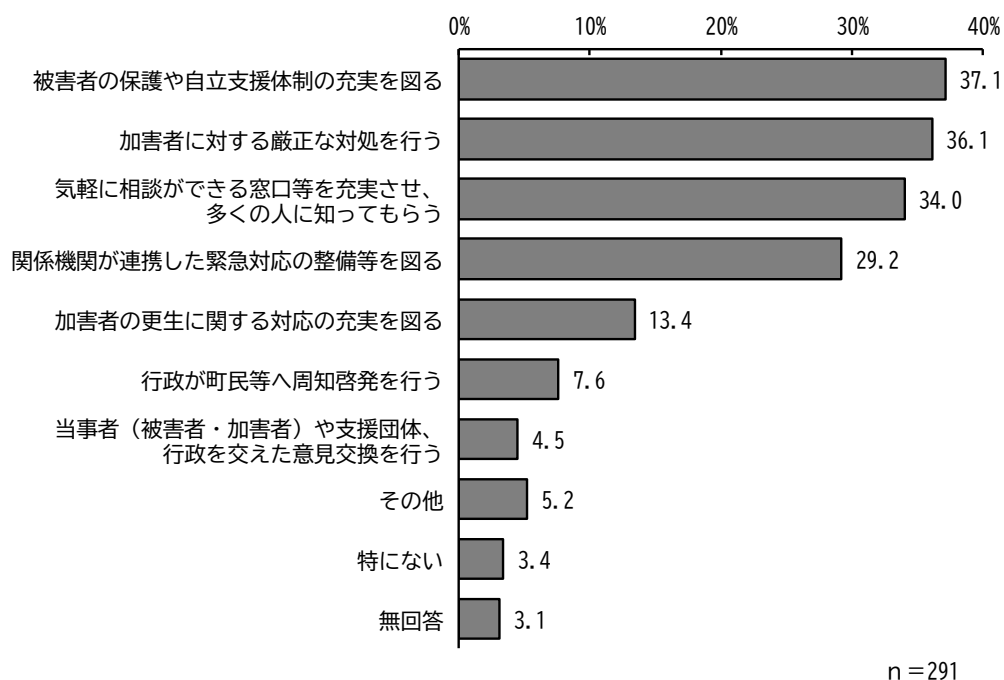
問 17 DV等に関する相談窓口で、あなたが知っているものはありますか。(○はいくつでも)

DV等に関する相談窓口で、知っているものについては、「どれも知らない」が 62.2%で最も多く、次いで「女性の人権ホットライン」が 19.9%、「女性相談支援センター」が 14.1%となっています。



問 18 DVを防止するため、どのような対策が必要だと思いますか。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)

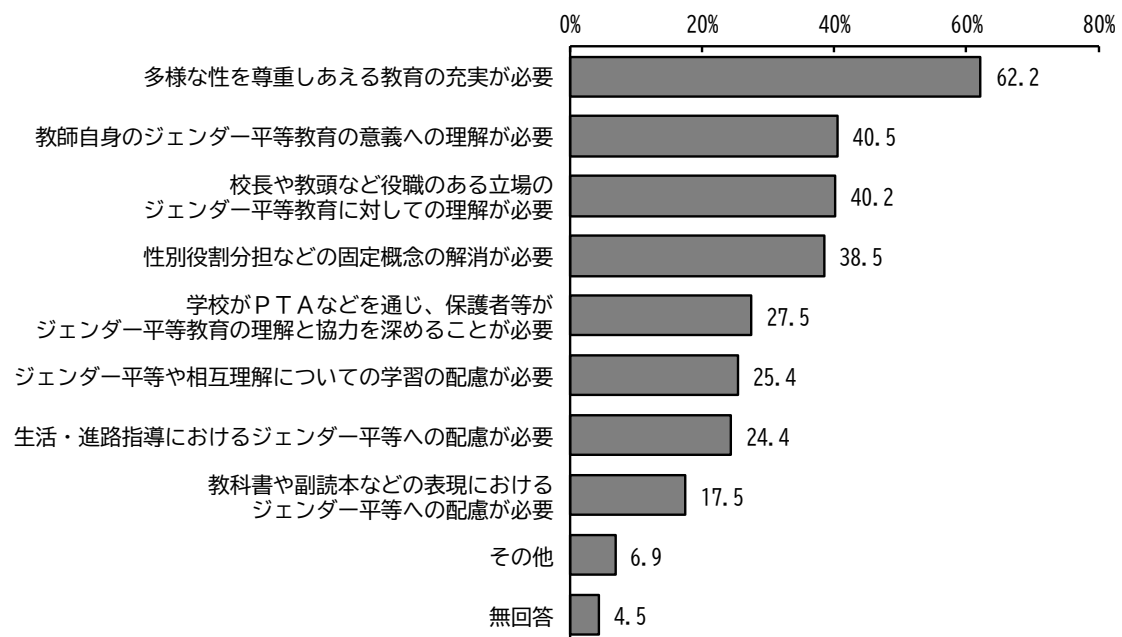
DVを防止するために必要だと思う対策については、「被害者の保護や自立支援体制の充実を図る」が 37.1%で最も多く、次いで「加害者に対する厳正な対処を行う」が 36.1%、「気軽に相談ができる窓口等を充実させ、多くの人に知ってもらう」が 34.0%となっています。



7 学校教育について

問 19 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。(〇はいくつでも)

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、重要であると思うことについては、「多様な性を尊重しあえる教育の充実が必要」が62.2%で最も多く、次いで「教師自身のジェンダー平等教育の意義への理解が必要」が40.5%、「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しての理解が必要」が40.2%となっています。

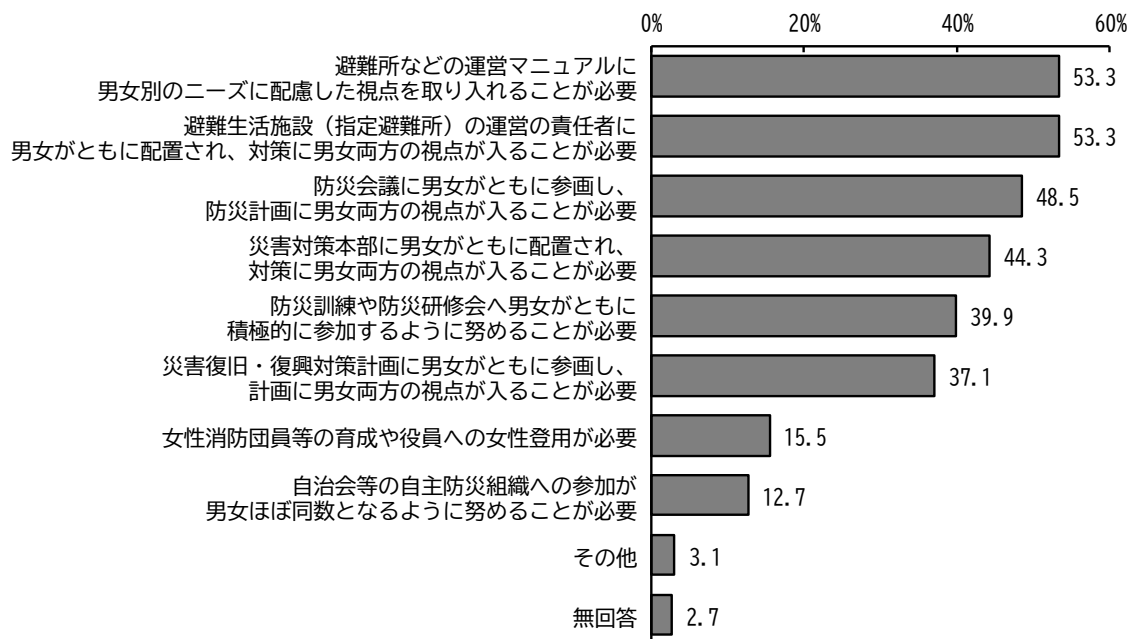


n = 291

8 防災について

問 20 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。(〇はいくつでも)

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は、「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」「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」が 53.3%で最も多く、次いで「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」が 48.5%、「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」が 44.3%となっています。

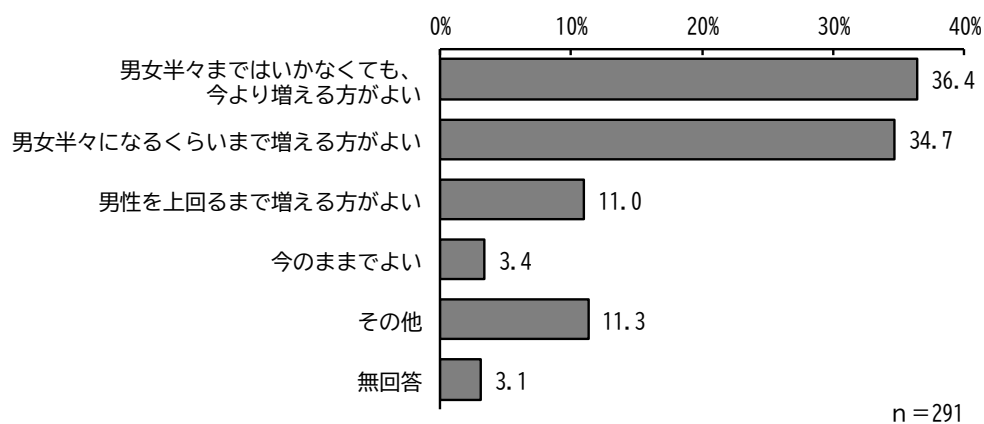


n = 291

9 意思決定過程への女性の参画について

問 21 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）

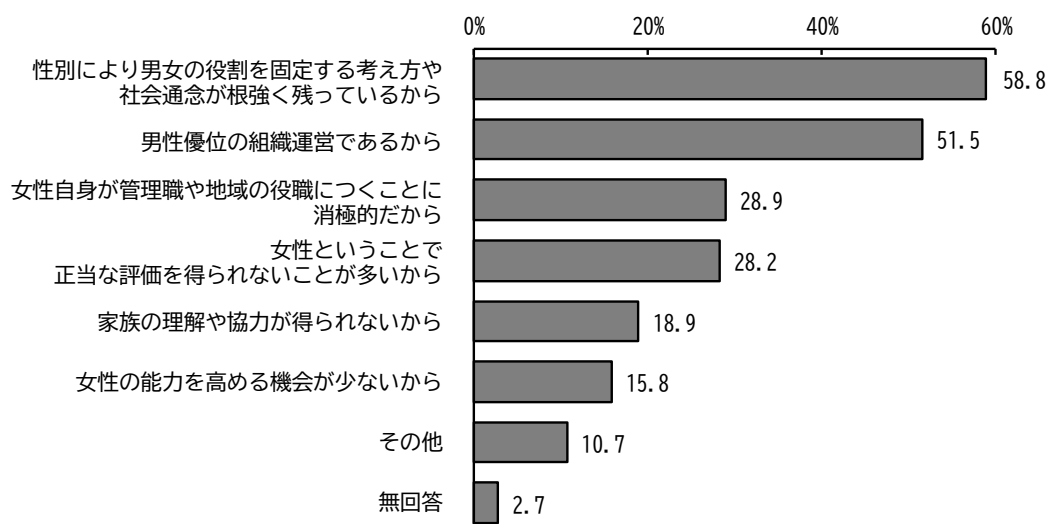
意思決定の場に女性が参画することについては、「男女半々まではいかなくても、今より増える方がよい」が36.4%で最も多く、次いで「男女半々になるくらいまで増える方がよい」が34.7%、「その他」が11.3%となっています。



n = 291

問 22 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。（○はいくつでも）

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については、「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」が58.8%で最も多く、次いで「男性優位の組織運営であるから」が51.5%、「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」が28.9%となっています。

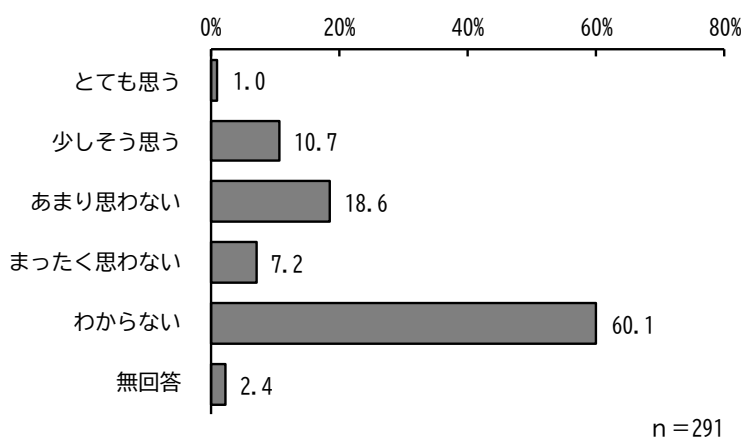


n = 291

10 町の施策について

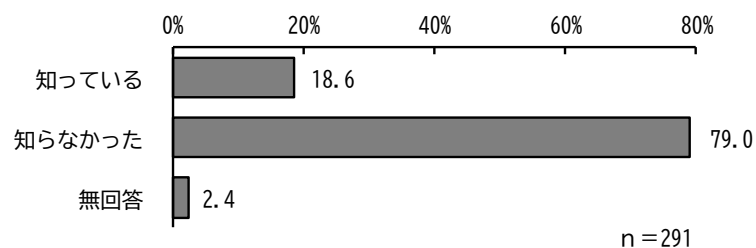
問 23 ジェンダー平等に向けた取組や施策などについて、葉山町は進んでいると思いますか。
(○は1つだけ)

ジェンダー平等に向けた取組や施策など、葉山町は進んでいると思うかについては、「わからない」が60.1%で最も多く、次いで「あまり思わない」が18.6%、「少しそう思う」が10.7%となっています。



問 24 葉山町では、性別にかか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)

「パートナーシップ宣誓制度」があることを知っていたかについては、「知らなかった」が79.0%で、「知っている」が18.6%となっています。

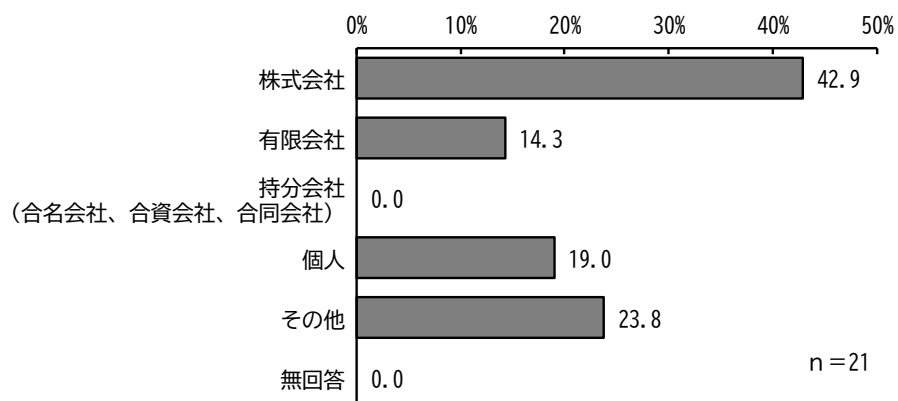


Ⅲ 事業所アンケート調査結果

事業所概要について

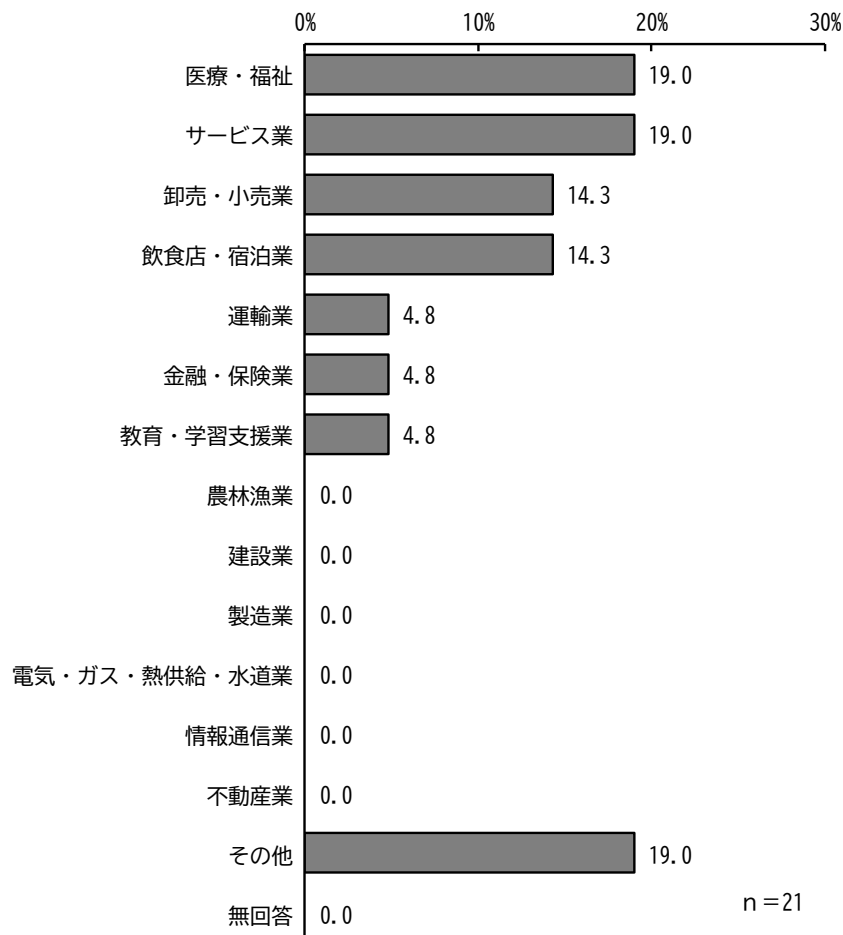
F 1 貴事業所の組織形態についてお答えください。(〇は1つ)

事業所の組織形態については、「株式会社」が42.9%で最も多く、次いで「その他」が23.8%、「個人」が19.0%となっています。



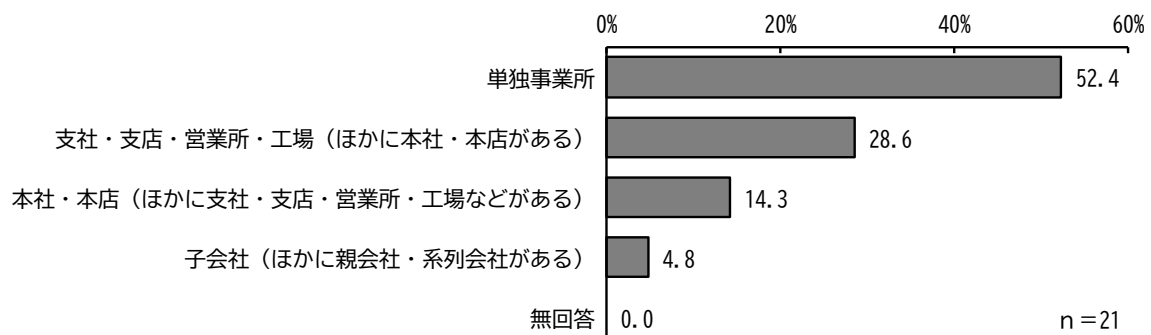
F 2 貴事業所の主たる業種についてお答えください。(○は1つ)

事業所の主たる業種については、「医療・福祉」「サービス業」が19.0%で最も多く、次いで「卸売・小売業」「飲食店・宿泊業」が14.3%、「運輸業」「金融・保険業」「教育・学習支援業」が4.8%となっています。



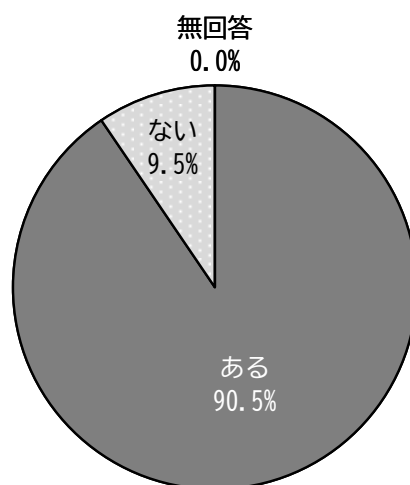
F 3 貴事業所の形態についてお答えください。(○は1つ)

事業所の形態については、「単独事業所」が52.4%で最も多く、次いで「支社・支店・営業所・工場（ほかに本社・本店がある）」が28.6%、「本社・本店（ほかに支社・支店・営業所・工場などがある）」が14.3%となっています。



F 4 就業規則はありますか。(○は1つ)

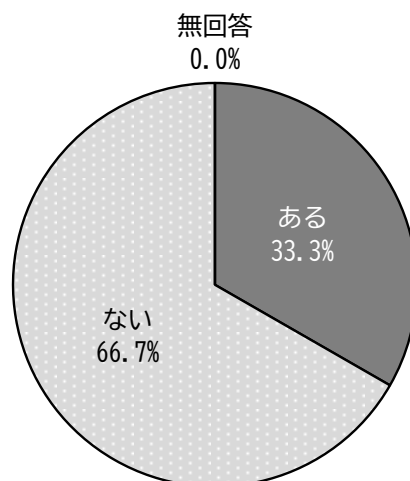
就業規則については、「ある」が90.5%、「ない」が9.5%となっています。



n=21

F 5 労働組合はありますか。(○は1つ)

労働組合については、「ない」が66.7%、「ある」が33.3%となっています。



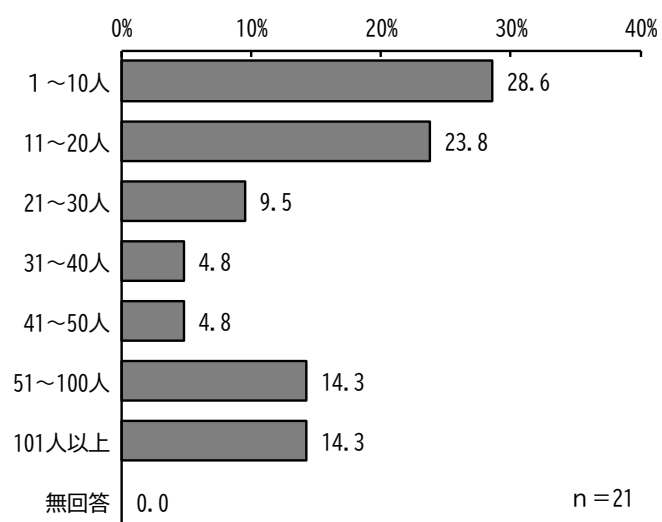
n=21

F 6 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】

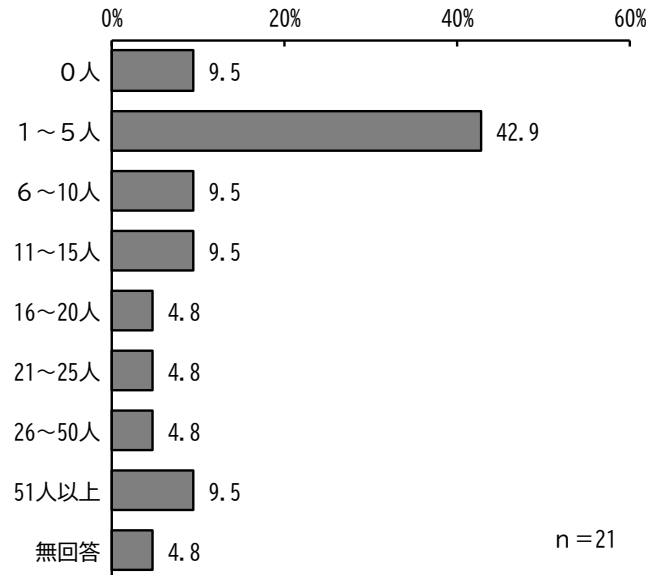
①全従業員数

事業所の全従業員数については、「1～10人」が28.6%で最も多く、次いで「11～20人」が23.8%、「51～100人」「101人以上」が14.3%となっています。



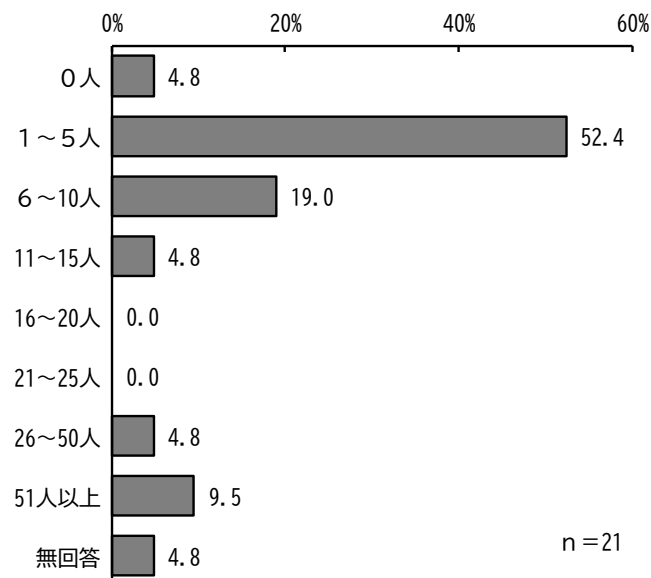
②男性正規従業員数

事業所の男性正規従業員数については、「1～5人」が42.9%で最も多く、次いで「0人」「6～10人」「11～15人」「51人以上」が9.5%、「16～20人」「21～25人」「26～50人」が4.8%となっています。



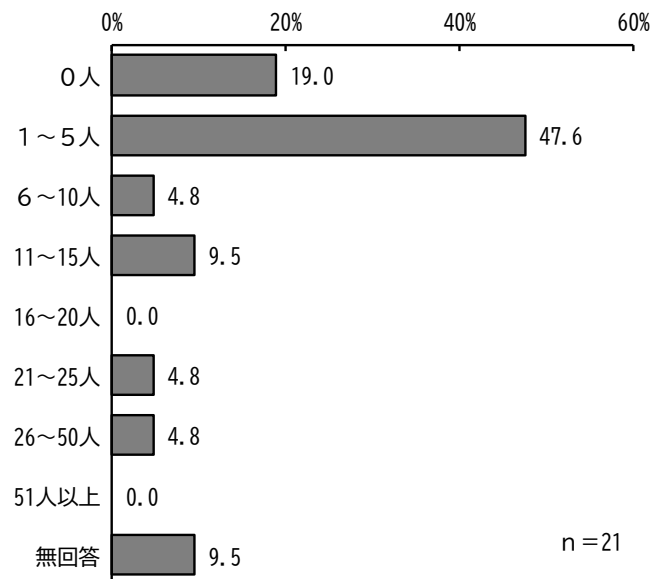
③女性正規従業員数

事業所の女性正規従業員数については、「1～5人」が52.4%で最も多く、次いで「6～10人」が19.0%、「51人以上」が9.5%となっています。



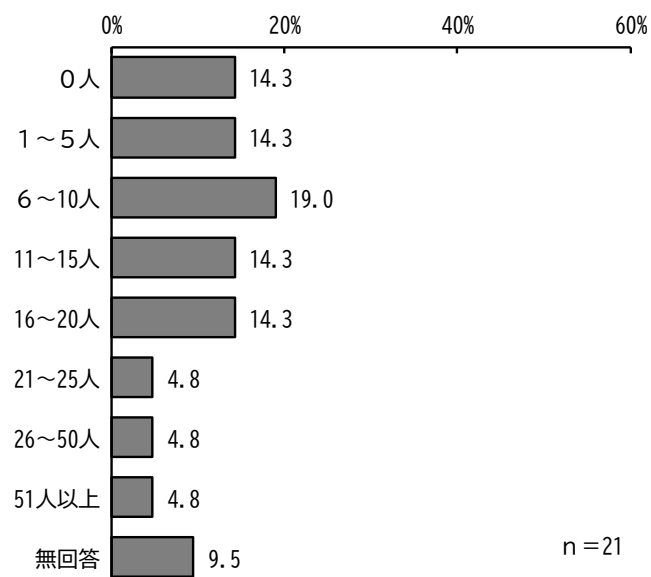
④男性非正規従業員数

事業所の男性非正規従業員数については、「1～5人」が47.6%で最も多く、次いで「0人」が19.0%、「11～15人」が9.5%となっています。



⑤女性非正規従業員数

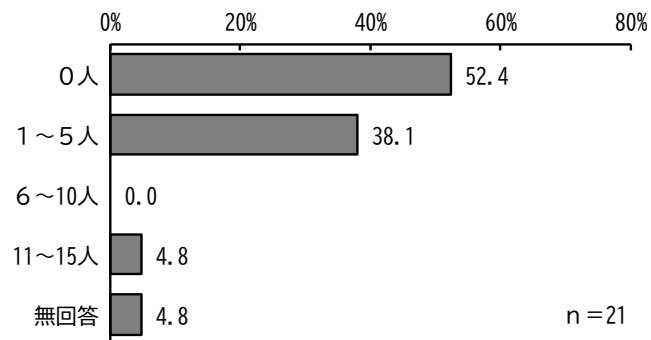
事業所の女性非正規従業員数については、「6～10人」が19.0%で最も多く、次いで「0人」「1～5人」「11～15人」「16～20人」が14.3%、「21～25人」「26～50人」「51人以上」が4.8%となっています。



【役職者数】

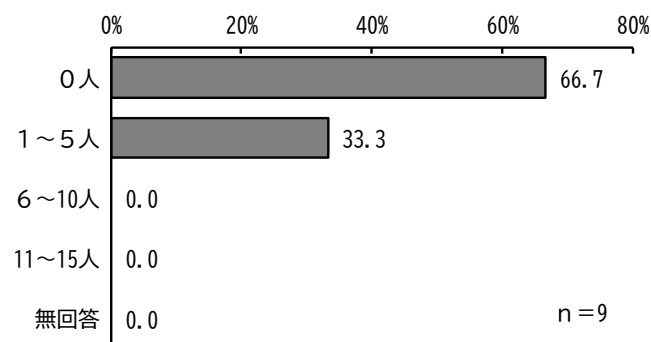
①部長相当職者数

事業所の部長相当職者数については、「0人」が52.4%で最も多く、次いで「1～5人」が38.1%、「11～15人」が4.8%となっています。



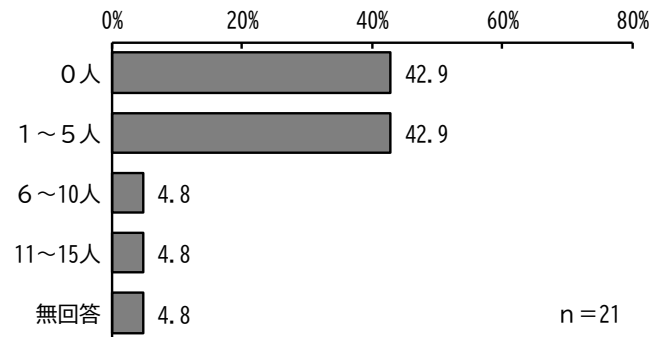
②部長相当職者数のうち女性役職者数

事業所の部長相当職者数のうち女性役職者数については、「1～5人」が66.7%で最も多く、次いで「6～10人」が33.3%となっています。



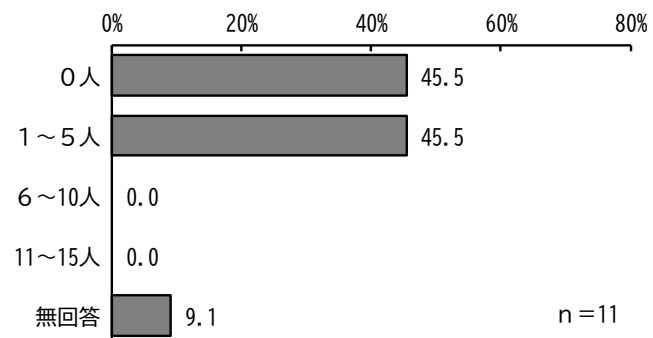
③課長相当職者数

事業所の課長相当職者数については、「0人」「1～5人」が42.9%で最も多く、次いで「6～10人」「11～15人」が4.8%となっています。



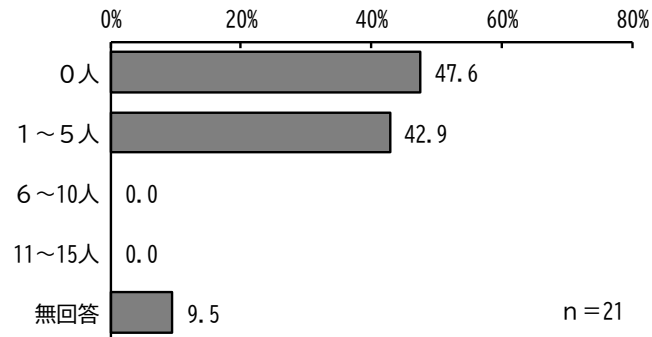
④課長相当職者数のうち女性役職者数

事業所の課長相当職者数のうち女性役職者数については、「0人」「1～5人」が45.5%となっています。



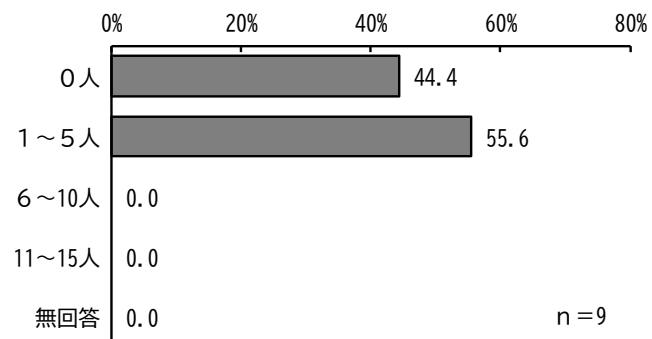
⑤係長相当職者数

事業所の係長相当職者数については、「0人」が47.6%で最も多く、次いで「1～5人」が42.9%となっています。



⑥係長相当職者数のうち女性役職者数

事業所の係長相当職者数のうち女性役職者数については、「1～5人」が55.6%で最も多く、次いで「0人」が44.4%となっています。

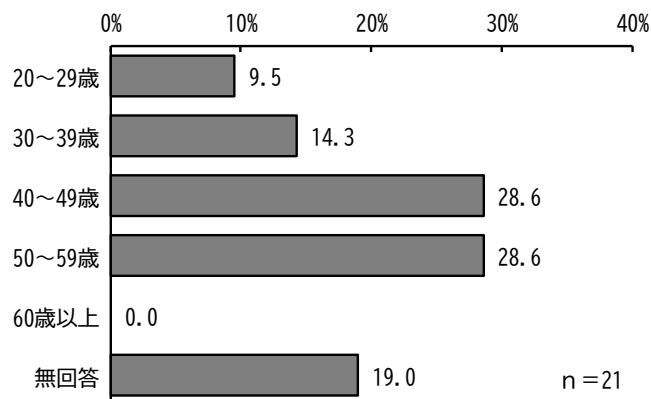


F 7 貴事業所の正規従業員の平均年齢と平均勤続年数についてお答えください。

【平均年齢】

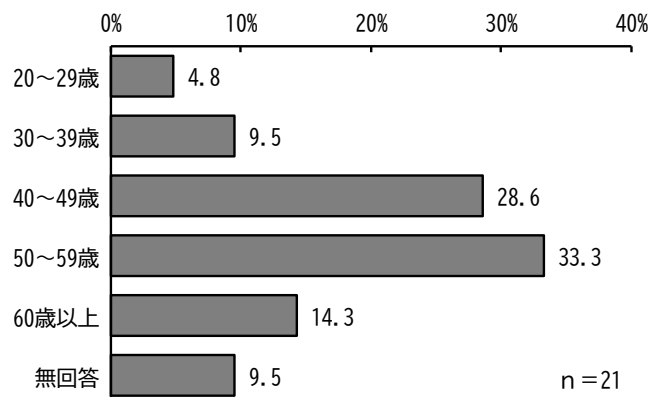
①男性平均年齢

事業所の正規従業員の男性平均年齢については、「40～49 歳」「50～59 歳」が 28.6%で最も多く、次いで「30～39 歳」が 14.3%、「20～29 歳」が 9.5%となっています。



②女性平均年齢

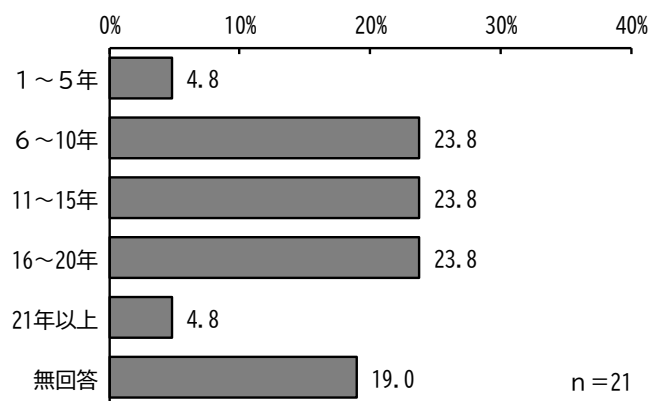
事業所の正規従業員の女性平均年齢については、「50～59 歳」が 33.3%で最も多く、次いで「40～49 歳」が 28.6%、「60 歳以上」が 14.3%となっています。



【平均勤続年数】

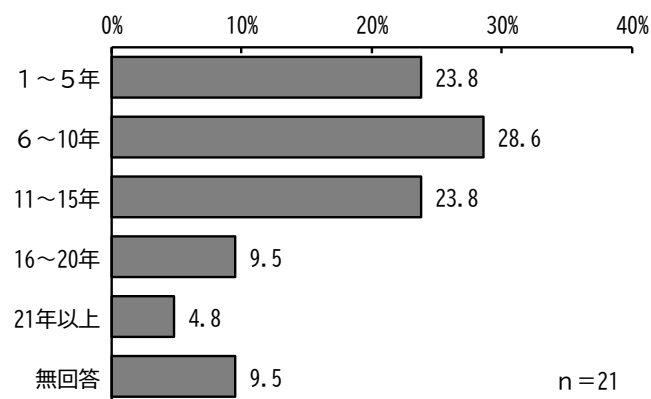
①男性平均勤続年数

事業所の正規従業員の男性平均勤続年数については、「6～10年」「11～15年」「16～20年」が23.8%で最も多く、次いで「1～5年」「21年以上」が4.8%となっています。



②女性平均勤続年数

事業所の正規従業員の女性平均勤続年数については、「6～10年」が28.6%で最も多く、次いで「1～5年」「11～15年」が23.8%、「16～20年」が9.5%となっています。



1 女性の採用・登用について

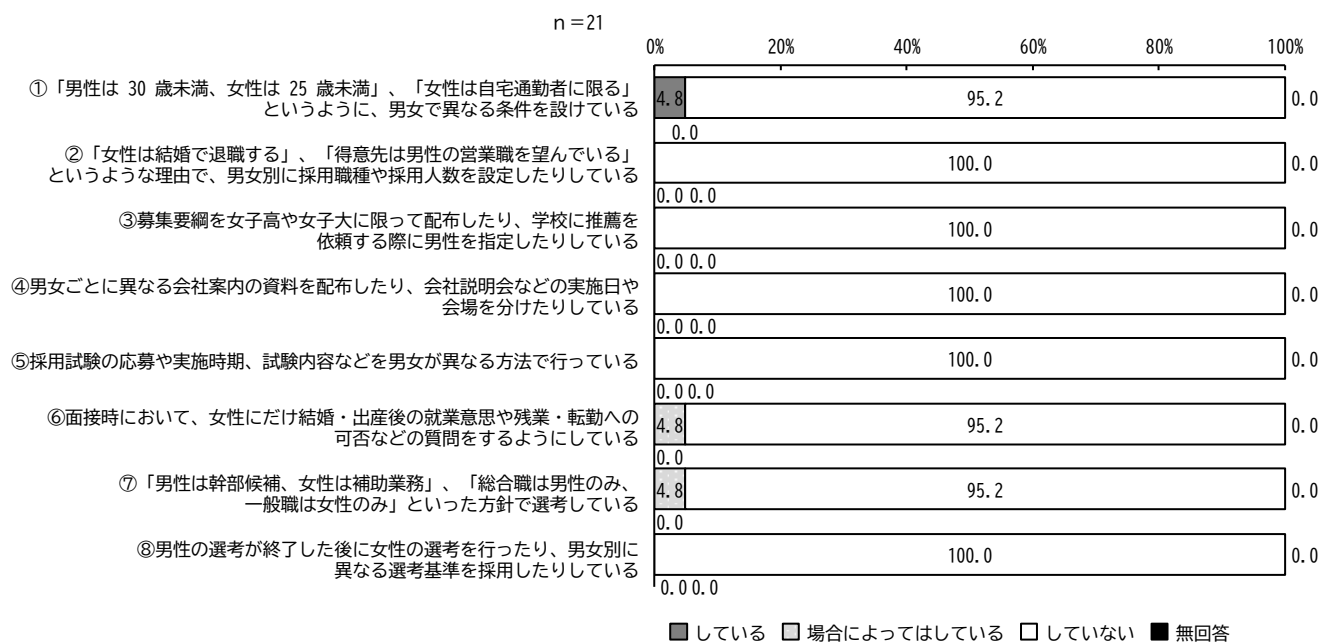
問1 貴事業所において、従業員の募集や採用をどのように行っていますか。

(○はそれぞれ1つずつ)

事業所の従業員の募集や採用について、「している」は「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」が4.8%となっています。

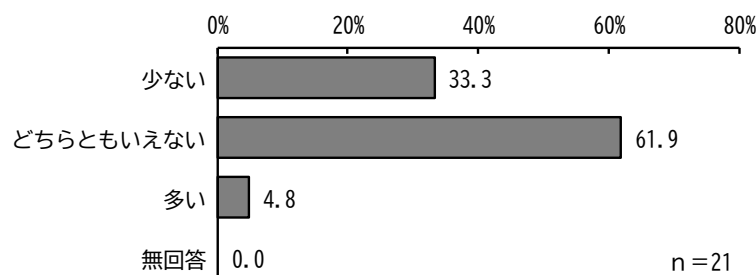
「場合によってはしている」は「⑥面接時において、女性にだけ結婚・出産後の就業意思や残業・転勤への可否などの質問をするようにしている」「⑦「男性は幹部候補、女性は補助業務」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」といった方針で選考している」が4.8%となっています。

①・⑥・⑦以外の項目では「していない」が100.0%となっています。



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)

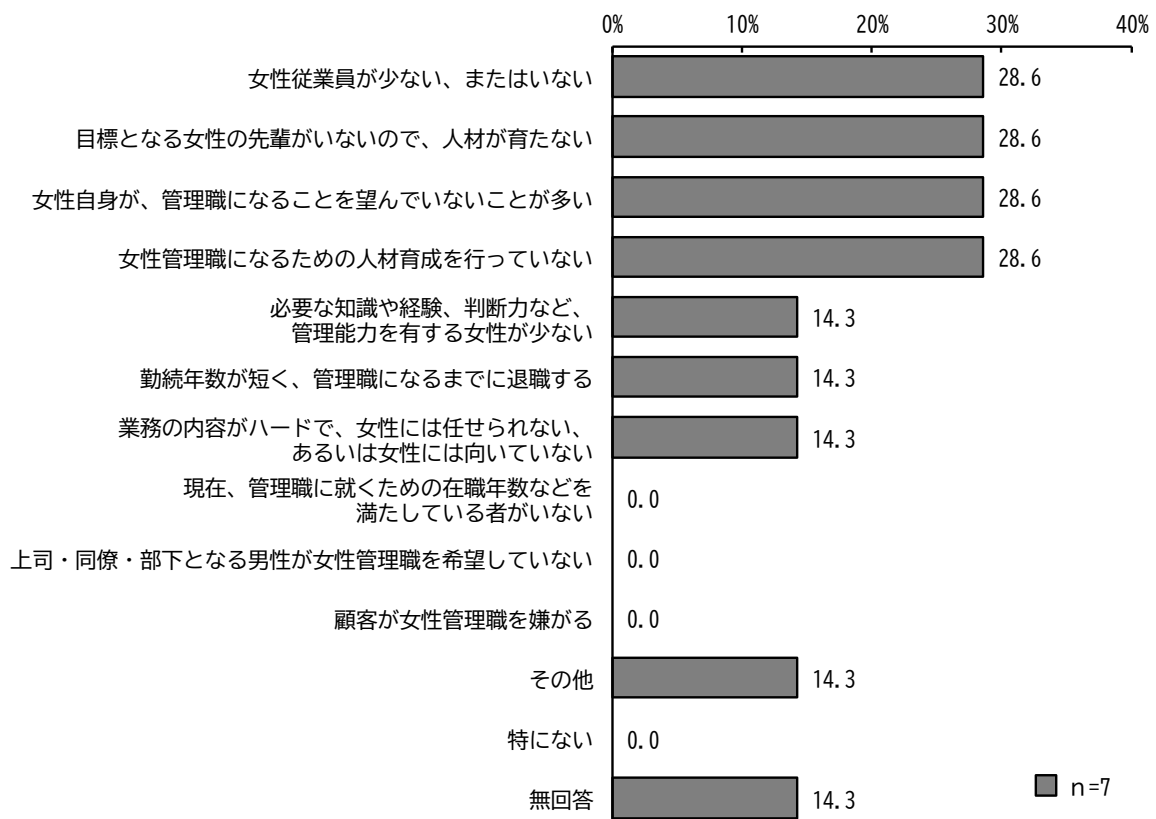
事業所において、役職付きの女性従業員は少ないと思うかについては、「どちらともいえない」が61.9%で最も多く、次いで「少ない」が33.3%、「多い」が4.8%となっています。



【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。
（〇はいくつでも）

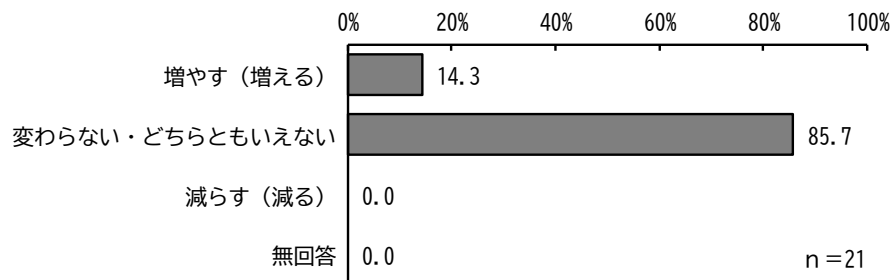
女性管理職が少ない（またはいない）理由については、「女性従業員が少ない、またはいない」「目標となる女性の先輩がいないので、人材が育たない」「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い」「女性管理職になるための人材育成を行っていない」が 28.6%で最も多く、次いで「必要な知識や経験、判断力など、管理能力を有する女性が少ない」「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」「業務の内容がハードで、女性には任せられない、あるいは女性には向いていない」「その他」が 14.3%となっています。



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（どのようになるとよい）と考えていますか。（○はそれぞれ1つずつ）

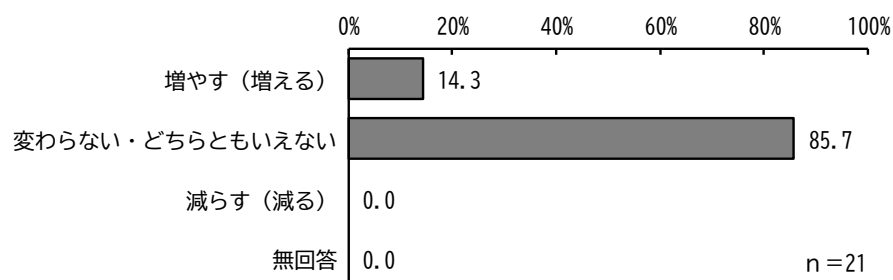
①女性正規従業員

今後5年間の事業所で働く女性正規従業員の比率については、「変わらない・どちらともいえない」が85.7%で最も多く、次いで「増やす（増える）」が14.3%となっています。



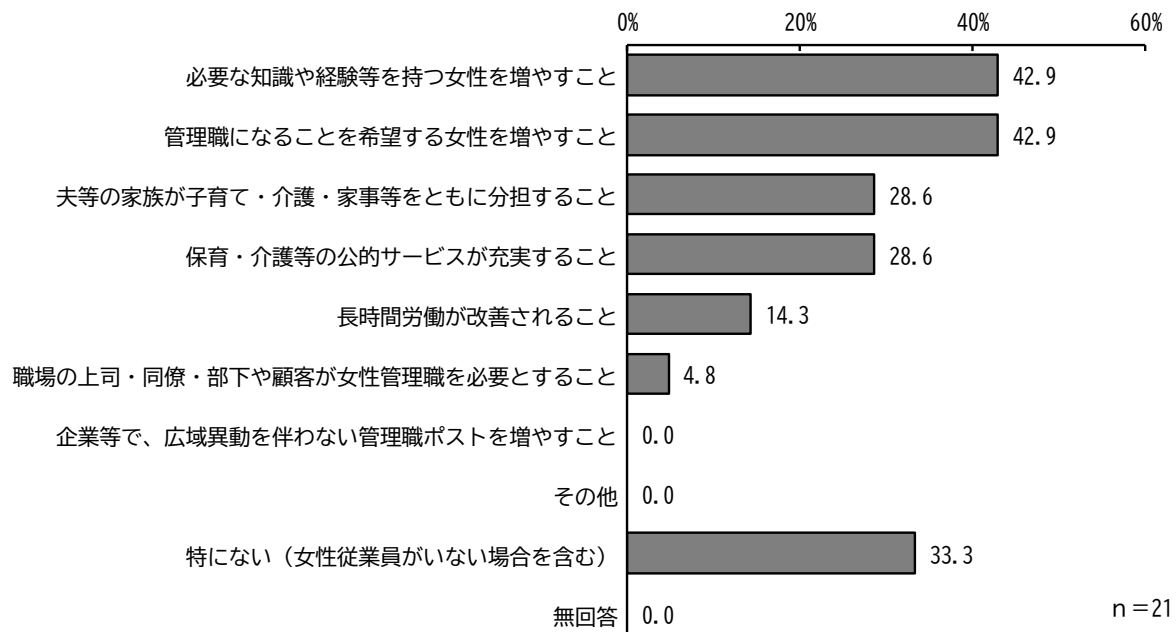
②女性非正規従業員

今後5年間の事業所で働く女性非正規従業員の比率については、「変わらない・どちらともいえない」が85.7%で最も多く、次いで「増やす（増える）」が14.3%となっています。



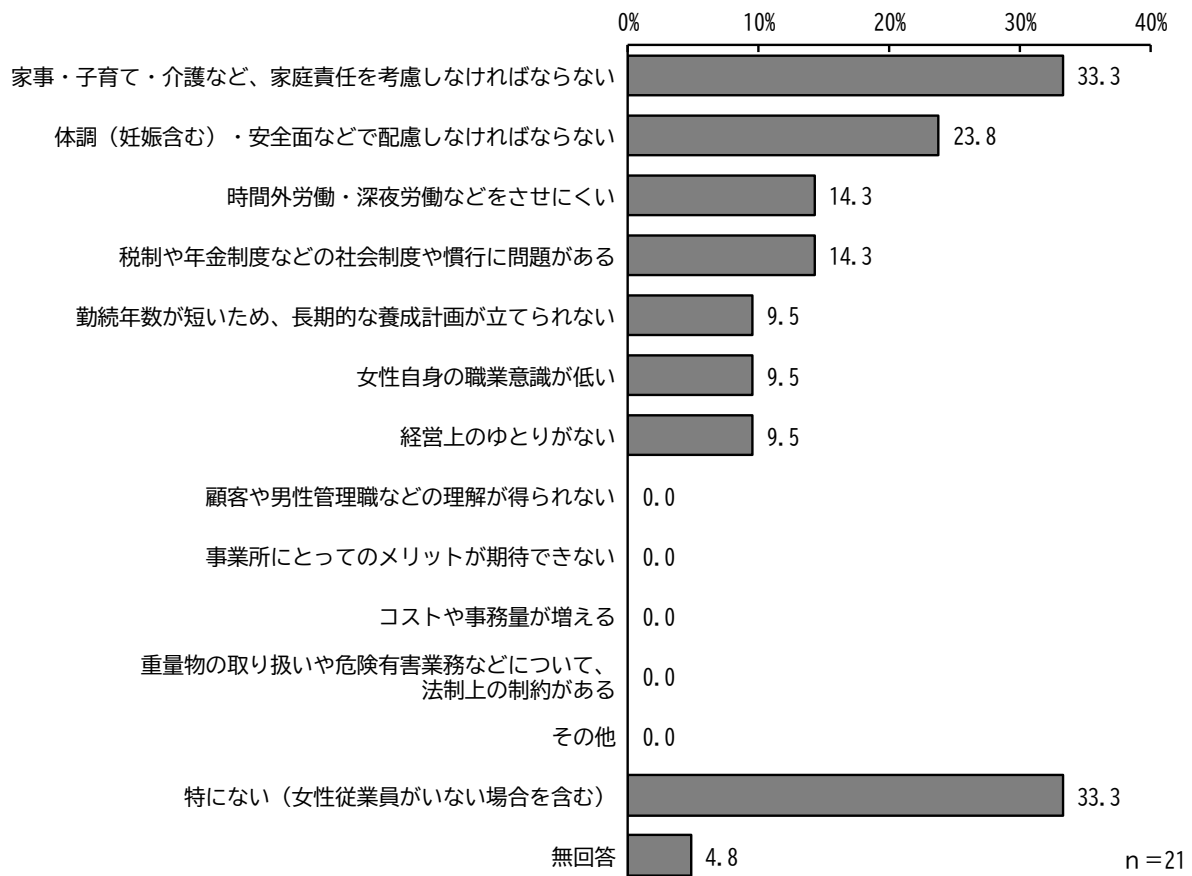
問4 貴事業所で女性の管理職が増えるために必要なことは何だと思いますか。(〇はいくつでも)

事業所で女性の管理職が増えるために必要なことについては、「必要な知識や経験等を持つ女性を増やすこと」「管理職になることを希望する女性を増やすこと」が 42.9%で最も多く、次いで「夫等の家族が子育て・介護・家事等をともに分担すること」「保育・介護等の公的サービスが充実すること」が 28.6%、「長時間労働が改善されること」が 14.3%となっています。



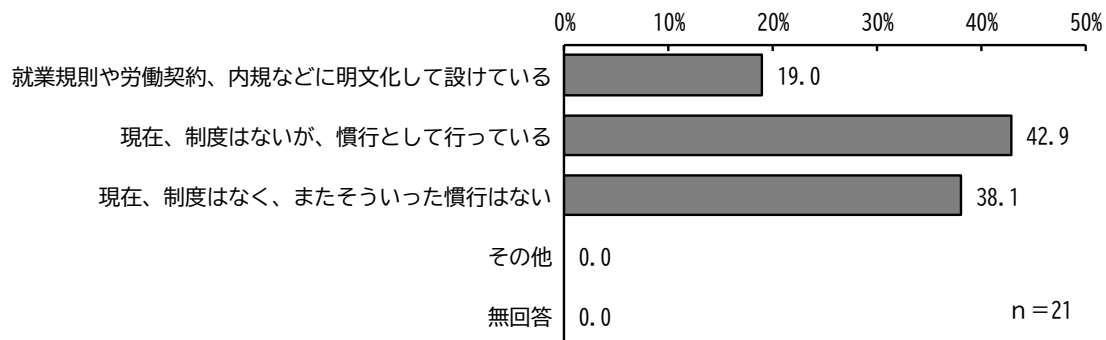
問5 貴事業所において、女性従業員の能力活用にあたり課題となることはありますか。(〇はいくつでも)

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については、「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」が 33.3%で最も多く、次いで「体調（妊娠含む）・安全面などで配慮しなければならない」が 23.8%、「時間外労働・深夜労働などをさせにくい」「税制や年金制度などの社会制度や慣行に問題がある」が 14.3%となっています。



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。(〇は1つ)

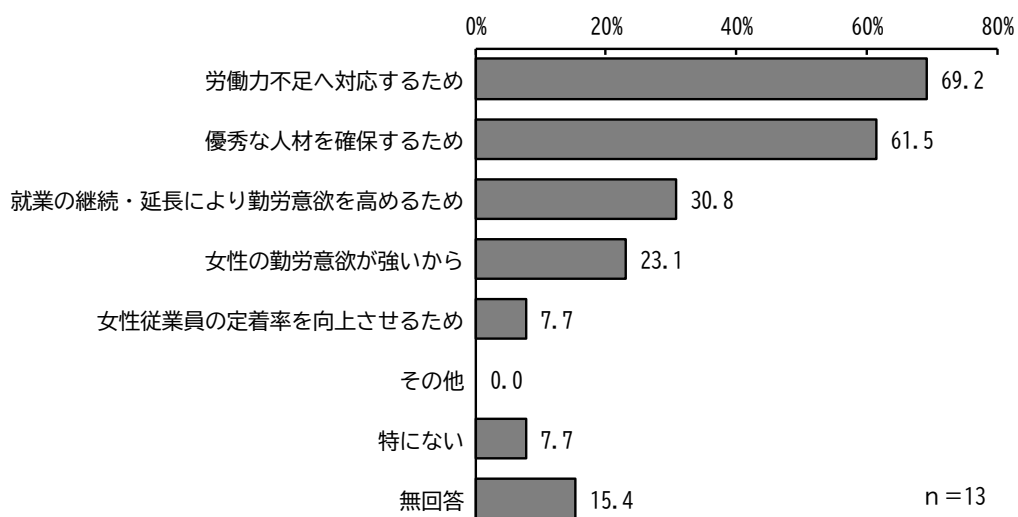
結婚・出産・育児・介護などのために退職した女性を、その後一定の要件を満たせばもとの勤務先に再雇用する制度については、「現在、制度はないが、慣行として行っている」が42.9%で最も多く、次いで「現在、制度はなく、またそういった慣行はない」が38.1%、「就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」が19.0%となっています。



【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、慣行として行っている」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。(〇は3つまで)

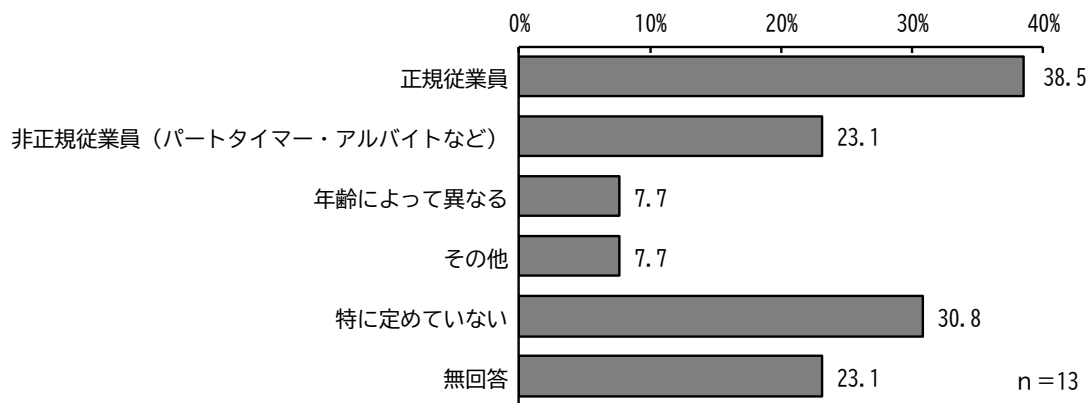
再雇用の制度を設けている理由については、「労働力不足へ対応するため」が69.2%で最も多く、次いで「優秀な人材を確保するため」が61.5%、「就業の継続・延長により勤労意欲を高めるため」が30.8%となっています。



【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、慣行として行っている」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。(〇はいくつでも)

女性従業員の再雇用後の配置については、「正規従業員」が38.5%で最も多く、次いで「特に定めていない」が30.8%、「非正規従業員（パートタイマー・アルバイトなど）」が23.1%となっています。



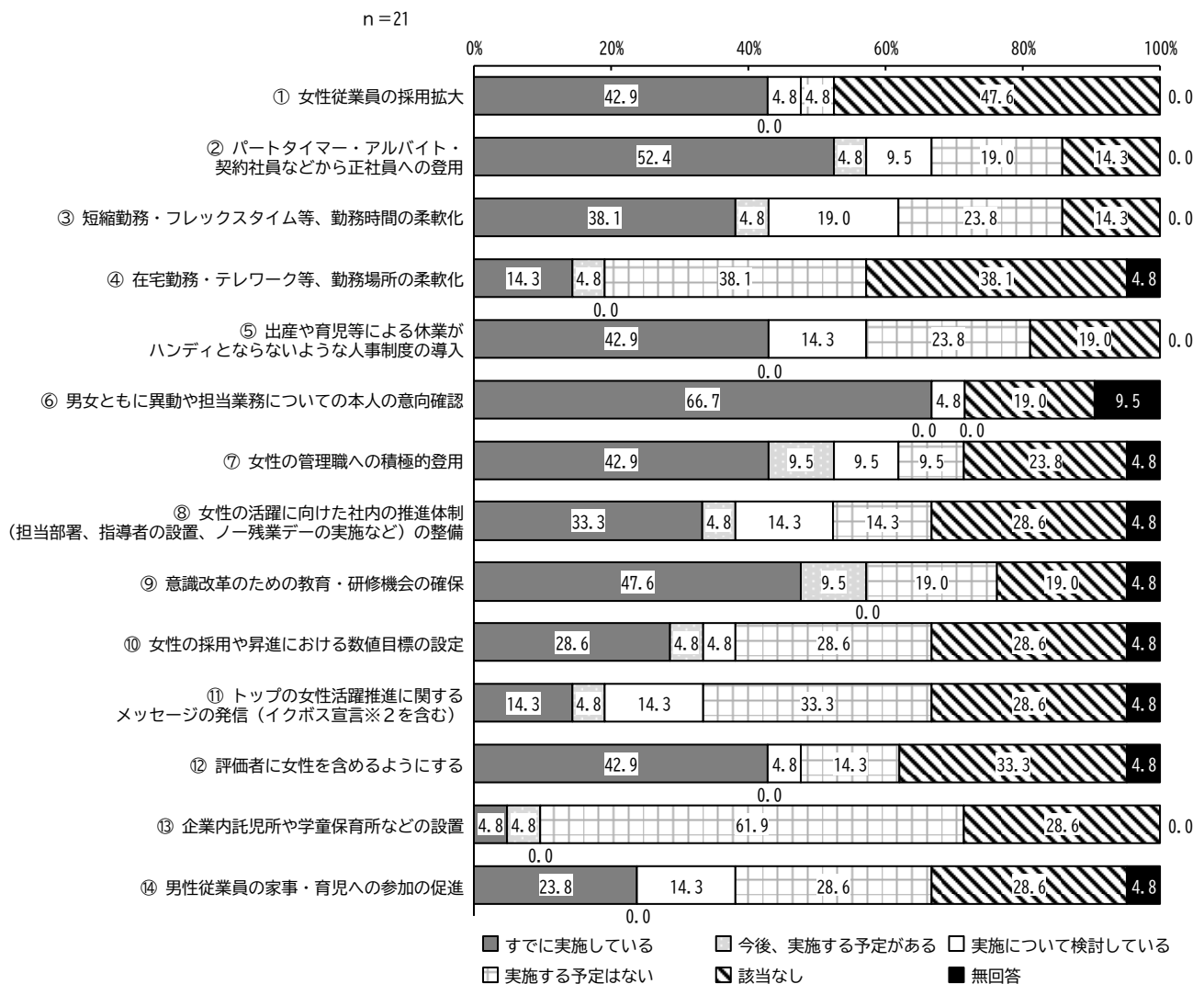
2 女性の活躍について

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)

女性の活躍に向けて実施、もしくは今後の実施を考えている取り組みについては、「すでに実施している」は「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」が66.7%で最も多く、次いで「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」が52.4%、「⑨意識改革のための教育・研修機会の確保」が47.6%となっています。

「実施する予定はない」は「⑬企業内託児所や学童保育所などの設置」が61.9%で最も多く、次いで「④在宅勤務・テレワーク等、勤務場所の柔軟化」が38.1%、「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）」が33.3%となっています。

「該当なし」は「①女性従業員の採用拡大」が47.6%で最も多く、次いで「④在宅勤務・テレワーク等、勤務場所の柔軟化」が38.1%、「⑫評価者に女性を含めるようにする」が33.3%となっています。



※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となっています。

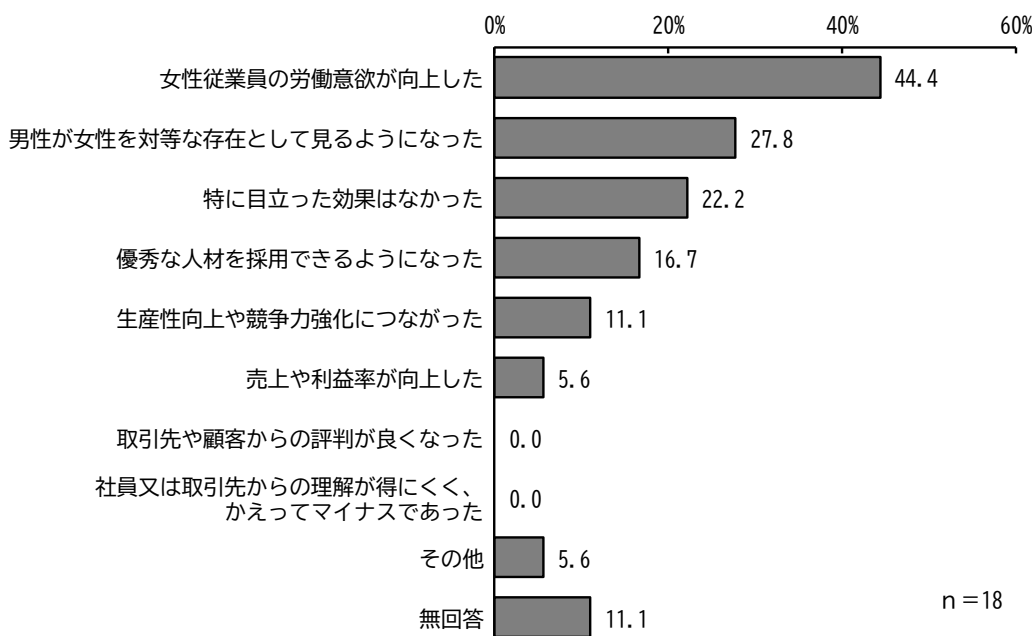
※2 イクボス宣言

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7の（1）から（14）のいずれかで「すでに実施している」と回答した方におたずねします。】

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。（○はいくつでも）

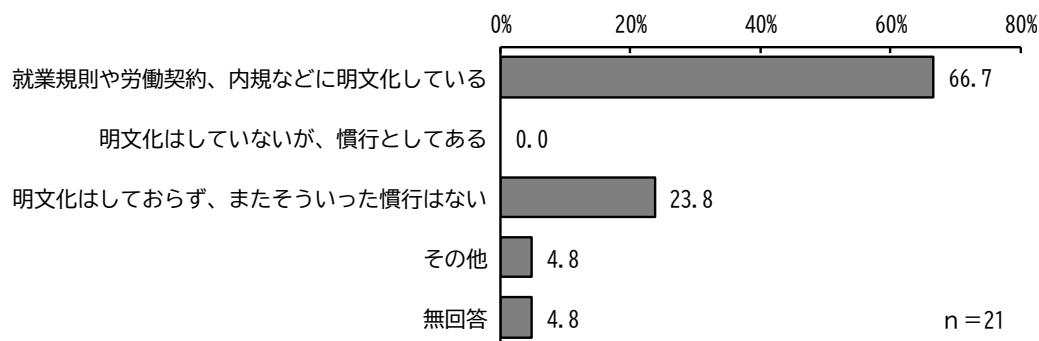
女性の活躍に向けて実施した取り組みの効果については、「女性従業員の労働意欲が向上した」が 44.4%で最も多く、次いで「男性が女性を対等な存在として見るようになった」が 27.8%、「特に目立った効果はなかった」が 22.2%となっています。



3 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)

育児休業制度を就業規則などで規定しているかについては、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」が66.7%で最も多く、次いで「明文化はしておらず、またそういった慣行はない」が23.8%、「その他」が4.8%となっています。

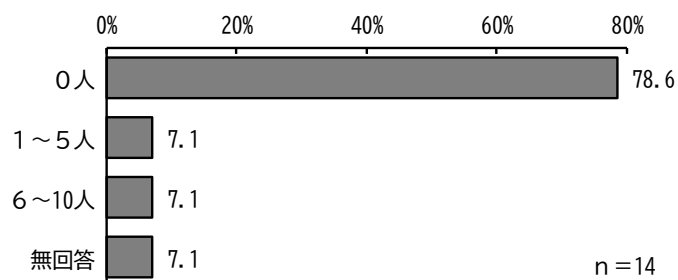


【問9で「1. 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2. 明文化はしていないが、慣行としてある」と回答した方におたずねします。】

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）した従業員の数それぞれ記入してください。

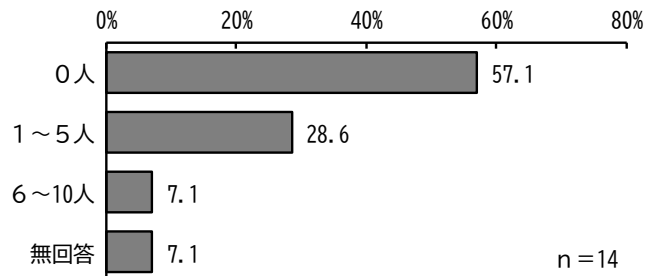
①女性従業員で出産した人

事業所において、女性従業員で出産した人については、「0人」が78.6%で最も多く、次いで「1～5人」「6～10人」が7.1%となっています。



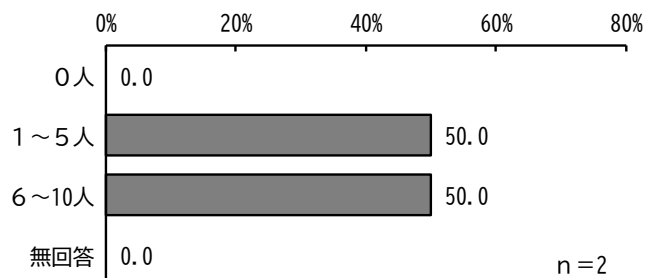
②男性従業員で配偶者が出産した人

事業所において、男性従業員で配偶者が出産した人については、「0人」が 57.1%で最も多く、次いで「1～5人」が28.6%、「6～10人」が7.1%となっています。



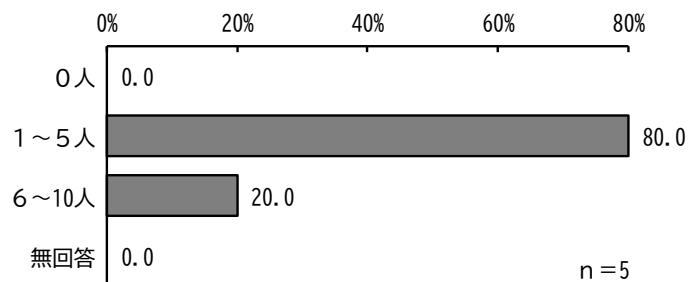
③女性従業員で出産した人で育児休業制度を取得（利用）した人

事業所において、女性従業員で出産した人で育児休業制度を取得（利用）した人については、「1～5人」が50.0%、「6～10人」が50.0%となっています。



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

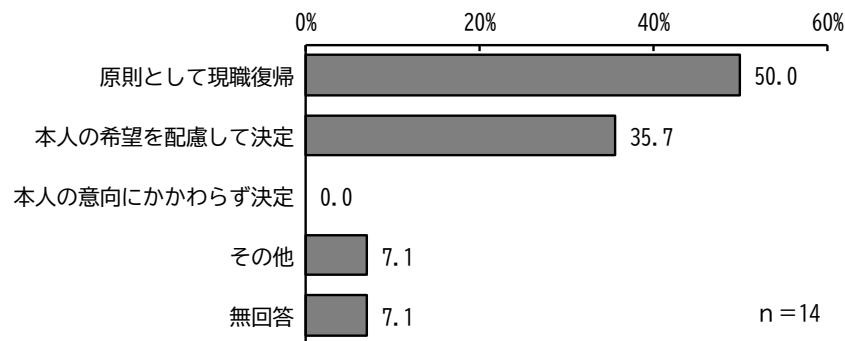
事業所において、男性従業員で配偶者が出産した人で育児休業制度を取得（利用）した人については、「1～5人」が80.0%で最も多く、次いで「6～10人」が20.0%となっています。



【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、慣行としてある」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)

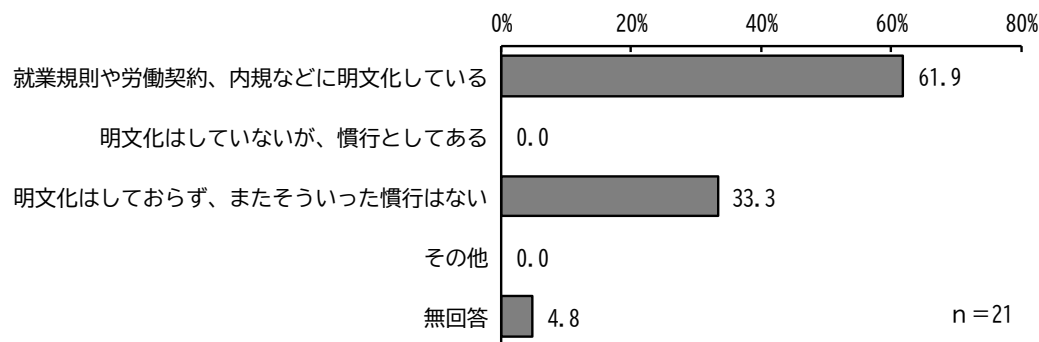
育児休業の復職後の配置については、「原則として現職復帰」が 50.0%で最も多く、次いで「本人の希望を配慮して決定」が35.7%、「その他」が7.1%となっています。



＊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。(〇は1つ)

介護休業制度を就業規則などで規定しているかについては、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」が61.9%で最も多く、次いで「明文化はしておらず、またそういった慣行はない」が33.3%となっています。

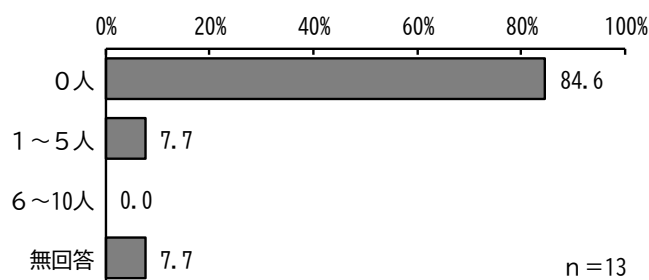


【問10で「1. 就業規則や労働契約、内規などに明文化している」「2. 明文化はしていないが、慣行としてある」と回答した方におたずねします。】

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。

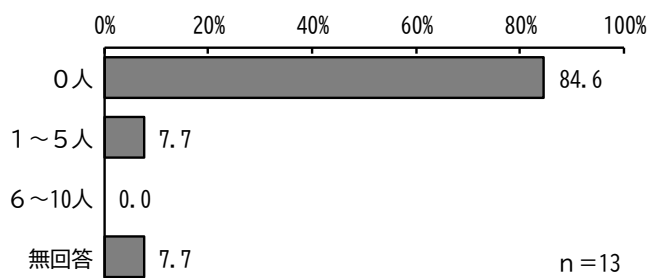
①介護休業制度を取得（利用）した男性従業員

事業所において、介護休業制度を取得（利用）した男性従業員については、「0人」が84.6%で最も多く、次いで「1～5人」が7.7%となっています。



②介護休業制度を取得（利用）した女性従業員

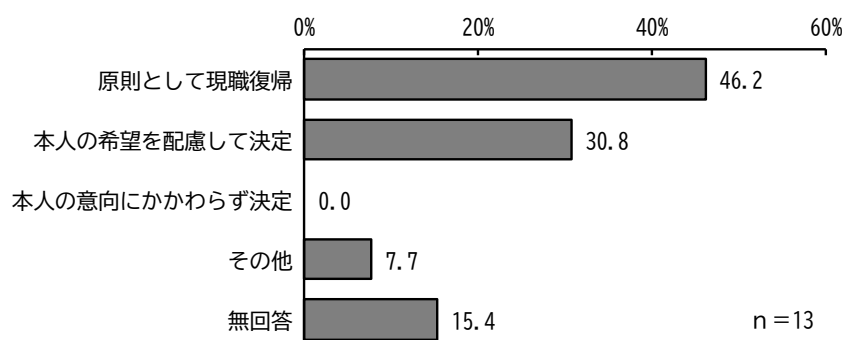
事業所において、介護休業制度を取得（利用）した女性従業員については、「0人」が84.6%で最も多く、次いで「1～5人」が7.7%となっています。



【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、慣行としてある」と回答した方におたずねします。】

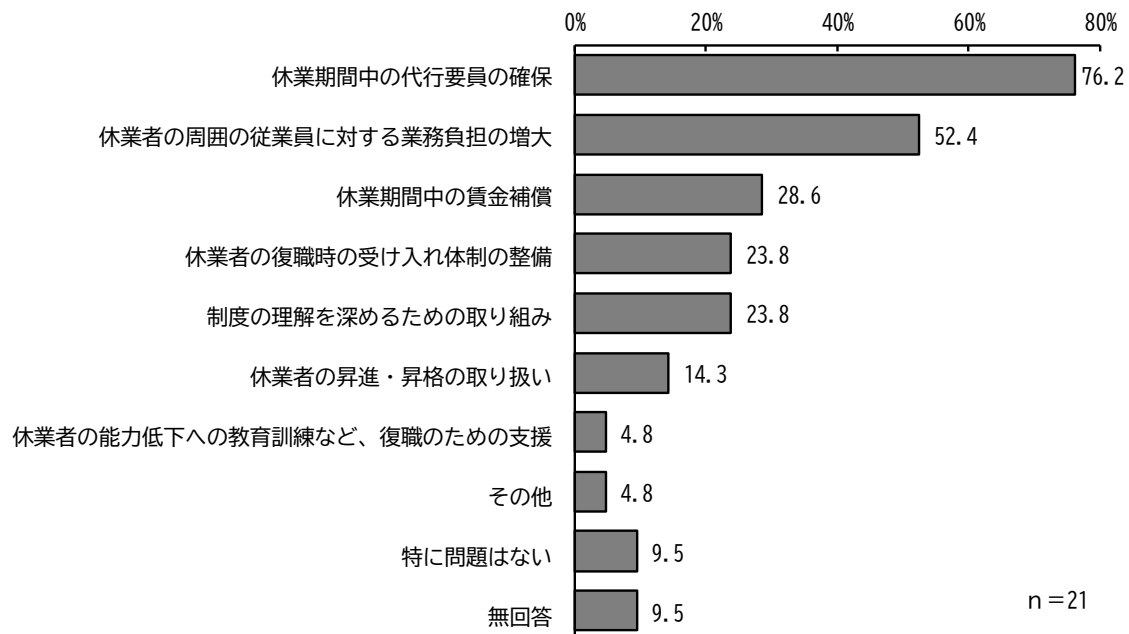
問10-2 介護休業の復職後の配置はどうなりますか。(○は1つ)

介護休業の復職後の配置については、「原則として現職復帰」が46.2%で最も多く、次いで「本人の希望を配慮して決定」が30.8%、「その他」が7.7%となっています。



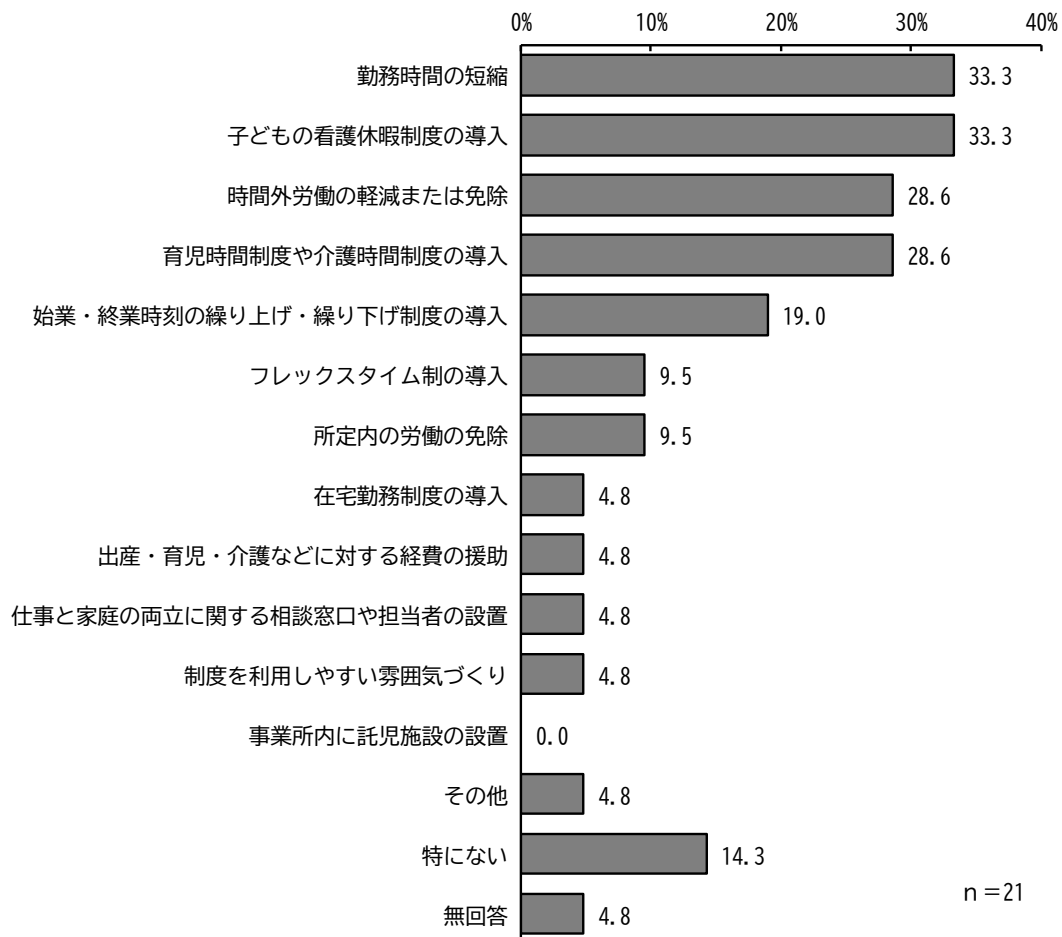
問 11 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。（〇はいくつでも）

育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、事業所で課題となることについては、「休業期間中の代行要員の確保」が76.2%で最も多く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が52.4%、「休業期間中の賃金補償」が28.6%となっています。



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)

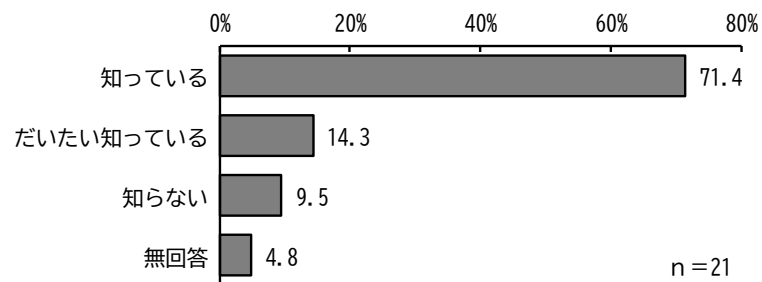
事業所において、育児・介護休業制度のほか、仕事と家庭の両立のための配慮を行っているかについては、「勤務時間の短縮」「子どもの看護休暇制度の導入」が33.3%で最も多く、次いで「時間外労働の軽減または免除」「育児時間制度や介護時間制度の導入」が28.6%、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入」が19.0%となっています。



4 ハラスメントについて

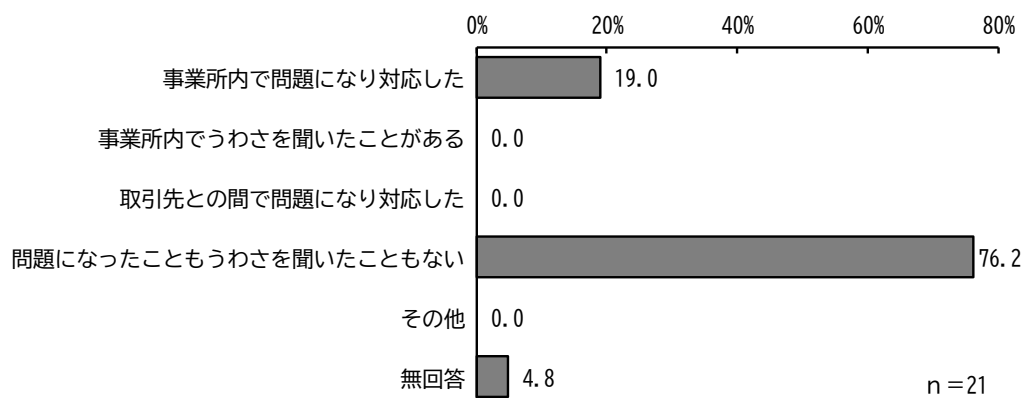
問 13 男女雇用機会均等法では、事業主にセクシャル・ハラスメント防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(○は1つ)

男女雇用機会均等法で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ることを知っているかについては、「知っている」が 71.4%で最も多く、次いで「だいたい知っている」が 14.3%、「知らない」が 9.5%となっています。



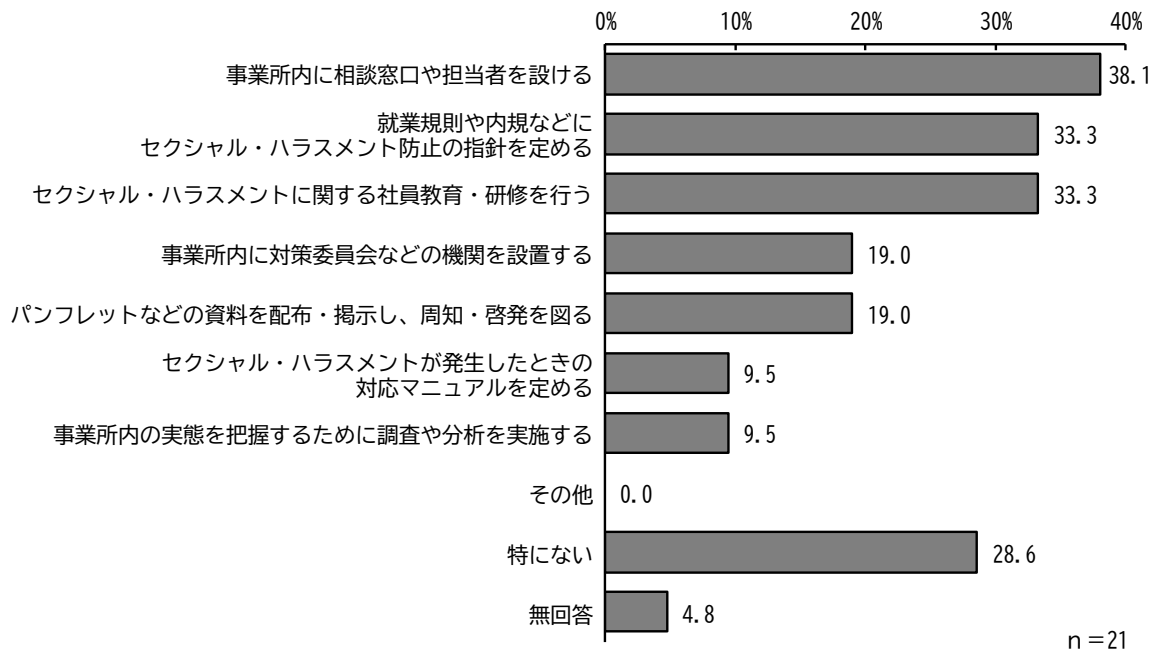
問 14 貴事業所において、セクシャル・ハラスメントが問題になったことはありますか。(○は1つ)

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については、「問題になったこともうわさを聞いたこともない」が 76.2%で最も多く、次いで「事業所内で問題になり対応した」が 19.0%となっています。



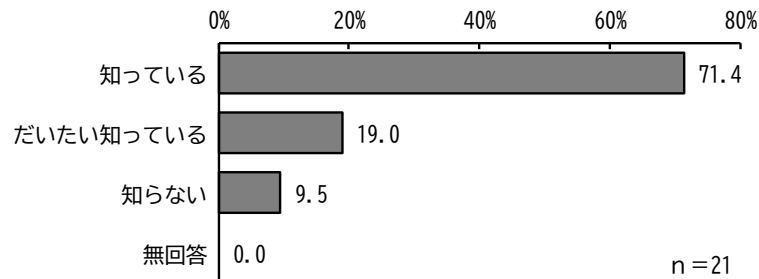
問 15 貴事業所において、セクシャル・ハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はいくつでも)

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については、「事業所内に相談窓口や担当者を設ける」が 38.1%で最も多く、次いで「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」「セクシャル・ハラスメントに関する社員教育・研修を行う」が 33.3%、「事業所内に対策委員会などの機関を設置する」「パンフレットなどの資料を配布・掲示し、周知・啓発を図る」が 19.0%となっています。



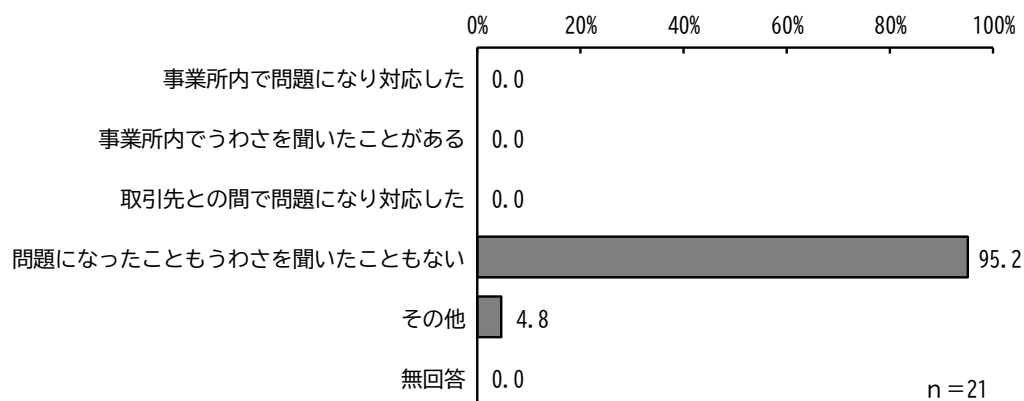
問 16 男女雇用機会均等法では、事業主に、妊娠・出産等に関するハラスメント防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。
(○は1つ)

男女雇用機会均等法で、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ることを知っているかについては、「知っている」が 71.4%で最も多く、次いで「だいたい知っている」が 19.0%、「知らない」が 9.5%となっています。



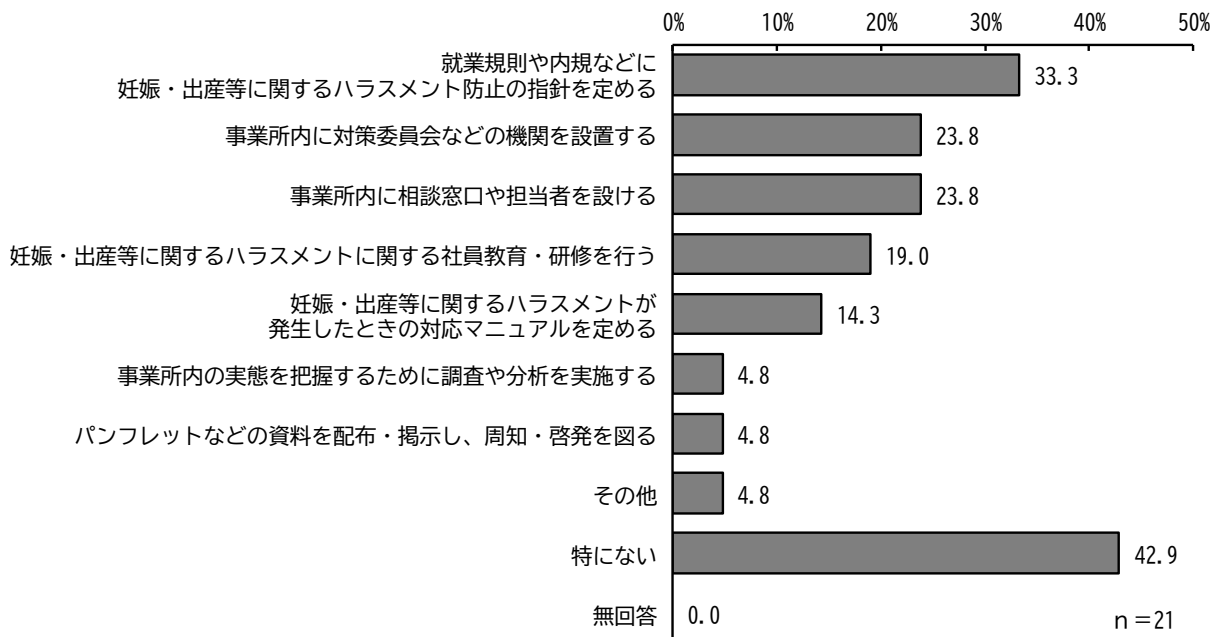
問 17 貴事業所において、妊娠・出産等に関するハラスメントが問題になったことはありますか。
(○は1つ)

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については、「問題になったこともうわさを聞いたこともない」が 95.2%で最も多く、次いで「その他」が 4.8%となっています。



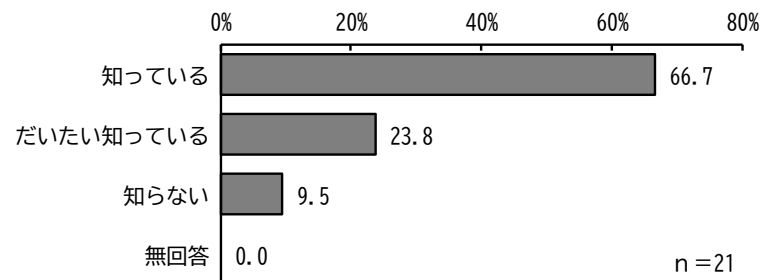
問 18 貴事業所において、妊娠・出産等に関するハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みがありますか。(〇はいくつでも)

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については、「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」が 33.3%で最も多く、次いで「事業所内に対策委員会などの機関を設置する」「事業所内に相談窓口や担当者を設ける」が 23.8%、「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」が 19.0%となっています。



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)

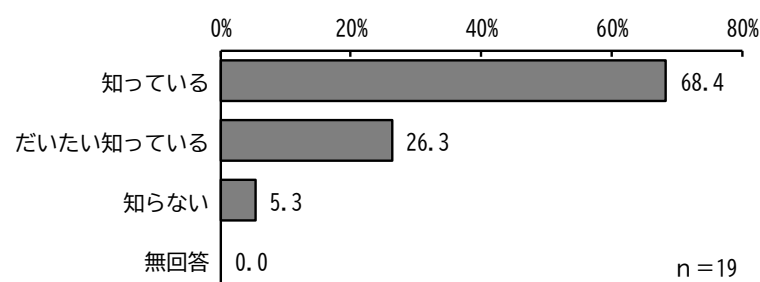
労働施策総合推進法の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講ずることが中小事業主にも義務となったことを知っているかについては、「知っている」が66.7%で最も多く、次いで「だいたい知っている」が23.8%、「知らない」が9.5%となっています。



【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。】

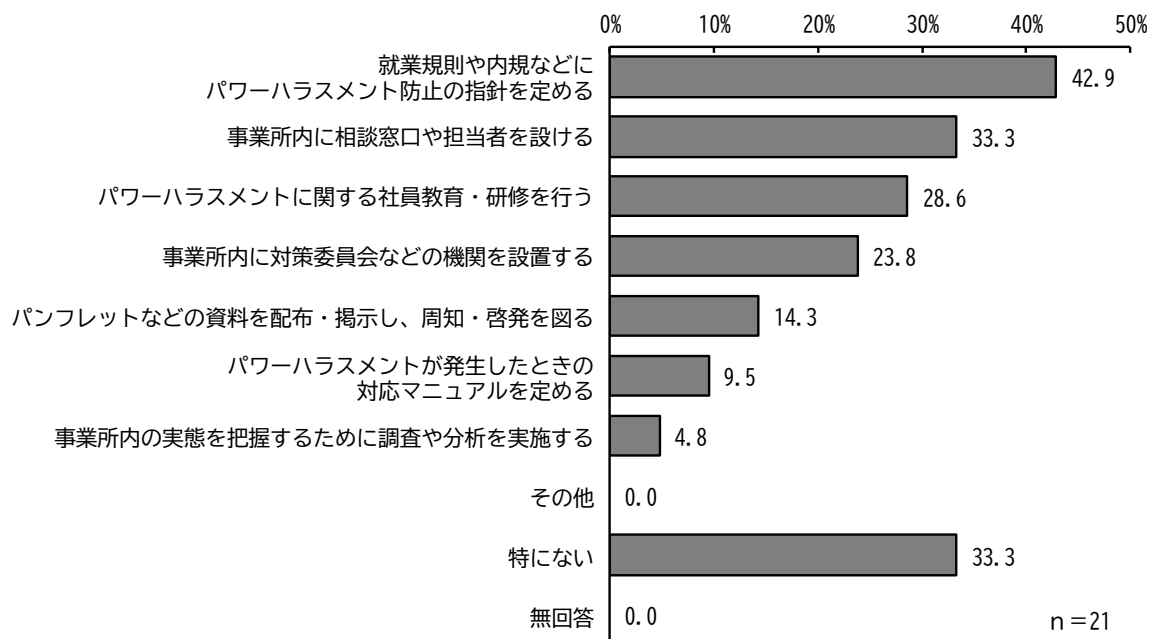
問19-1 改正労働施策総合推進法では、職場で性的マイノリティの方々を差別するような言動やハラスメント、SOGI（性的指向および性自認）を暴露するようなアウティング行為が起こらないよう、対策を講じることとされています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(〇は1つ)

改正労働施策総合推進法で、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ティング行為が起こらないよう、対策を講じることを知っているかについては、「知っている」が68.4%で最も多く、次いで「だいたい知っている」が26.3%、「知らない」が5.3%となっています。



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)

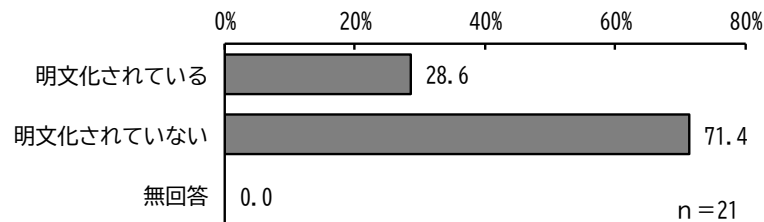
事業所において、パワーハラスメント防止に向けて、現在実施している、もしくは今後の実施を考えている取り組みについては、「就業規則や内規などにパワーハラスメント防止の指針を定める」が42.9%で最も多く、次いで「事業所内に相談窓口や担当者を設ける」が33.3%、「パワーハラスメントに関する社員教育・研修を行う」が28.6%となっています。



5 ワーク・ライフ・バランスについて

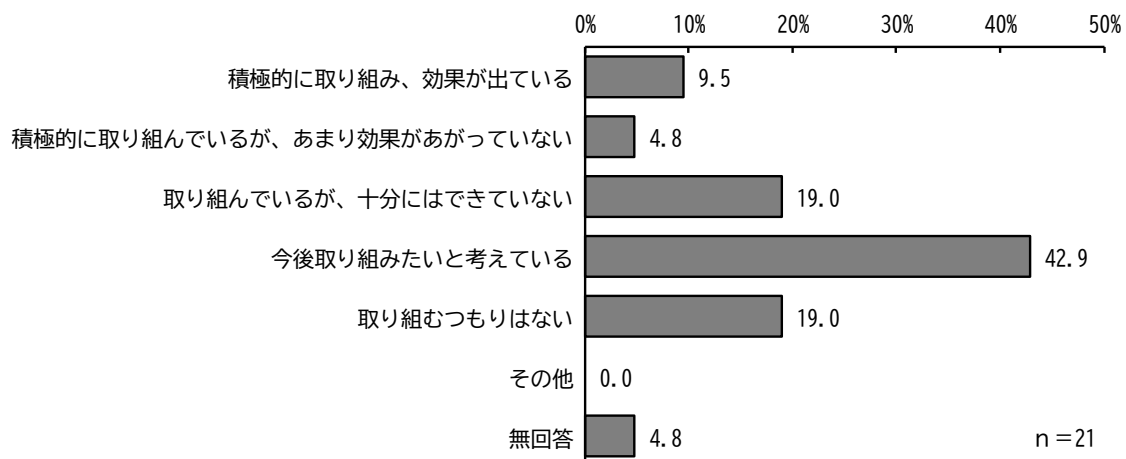
問 21 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への積極的な取り組みの考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。（○は1つ）

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るかについては、「明文化されていない」が 71.4%、「明文化されている」が 28.6%となっています。



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。（○は1つ）

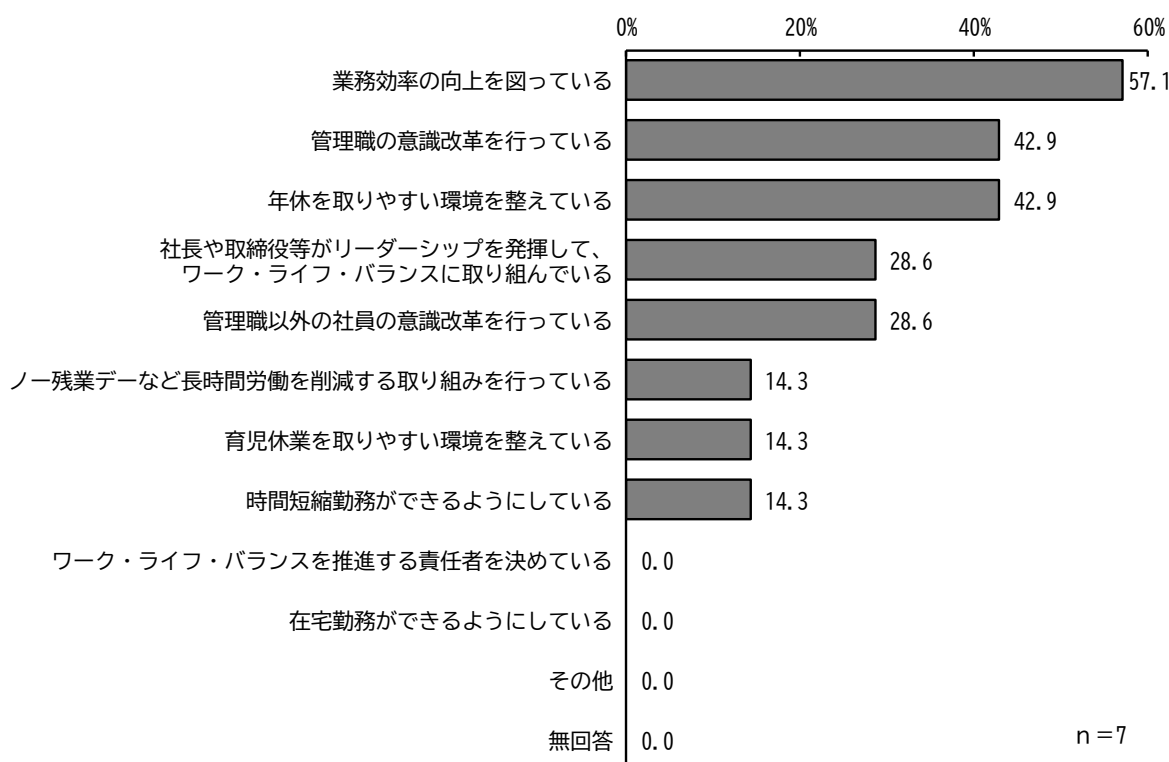
従業員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクトチームなどを設けるなどの取り組みを行っているかについては、「今後取り組みたいと考えている」が 42.9%で最も多く、次いで「取り組んでいるが、十分にはできていない」「取り組むつもりはない」が 19.0%、「積極的に取り組み、効果が出ている」が 9.5%となっています。



【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。】

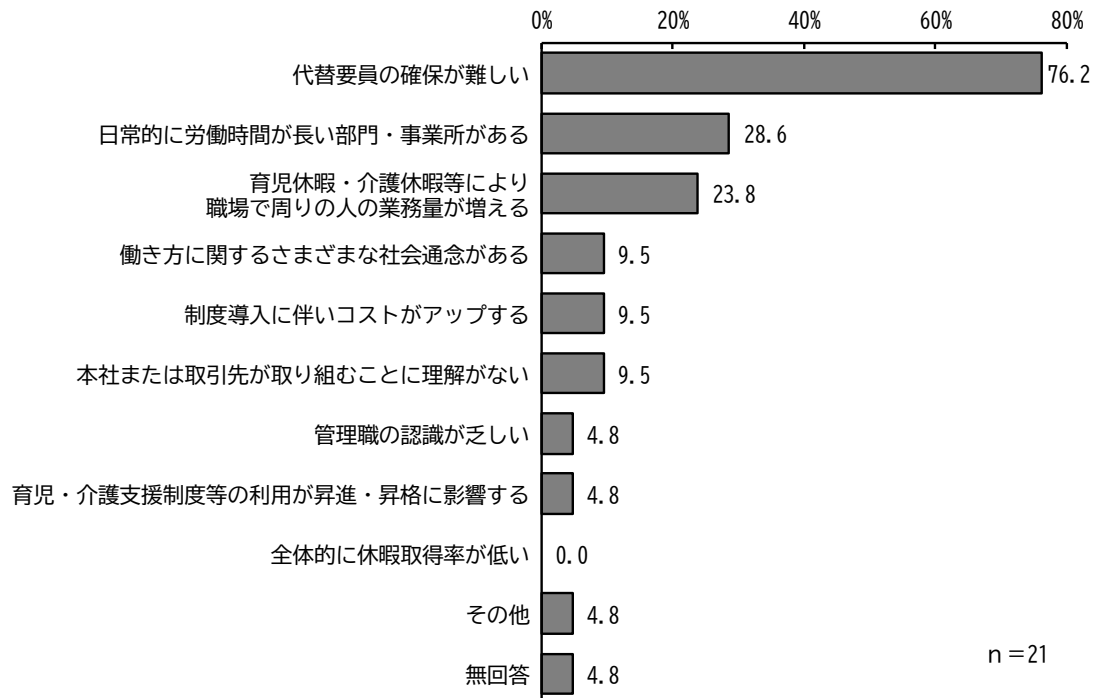
問22-1 現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関して行っている具体的な取り組みはどのようなものですか。（〇はいくつでも）

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については、「業務効率の向上を図っている」が 57.1%で最も多く、次いで「管理職の意識改革を行っている」「年休を取りやすい環境を整えている」が 42.9%、「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」「管理職以外の社員の意識改革を行っている」が 28.6%となっています。



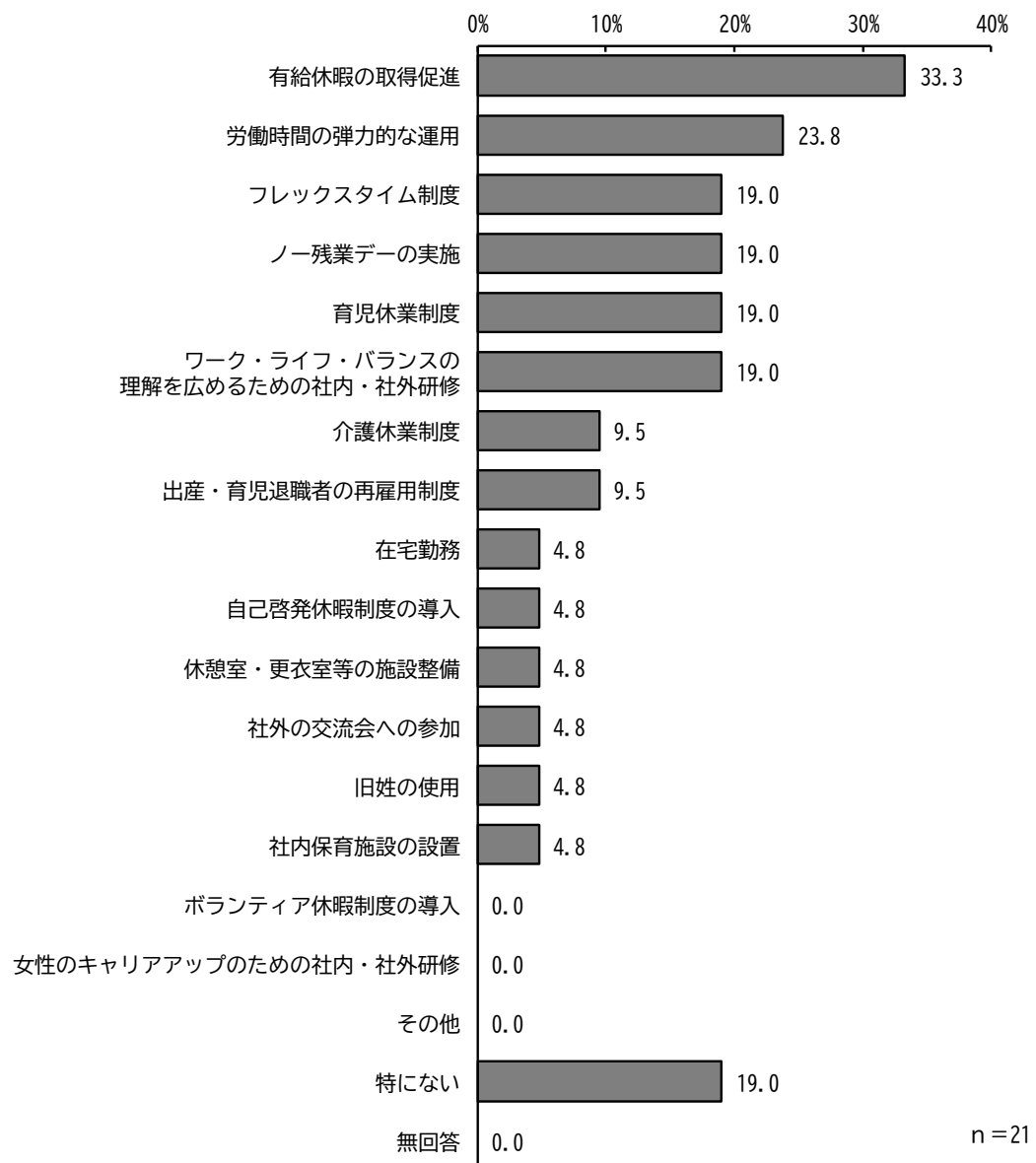
問 23 貴事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題は何ですか。
(〇はいくつでも)

ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題については、「代替要員の確保が難しい」が76.2%で最も多く、次いで「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」が28.6%、「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」が23.8%となっています。



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)

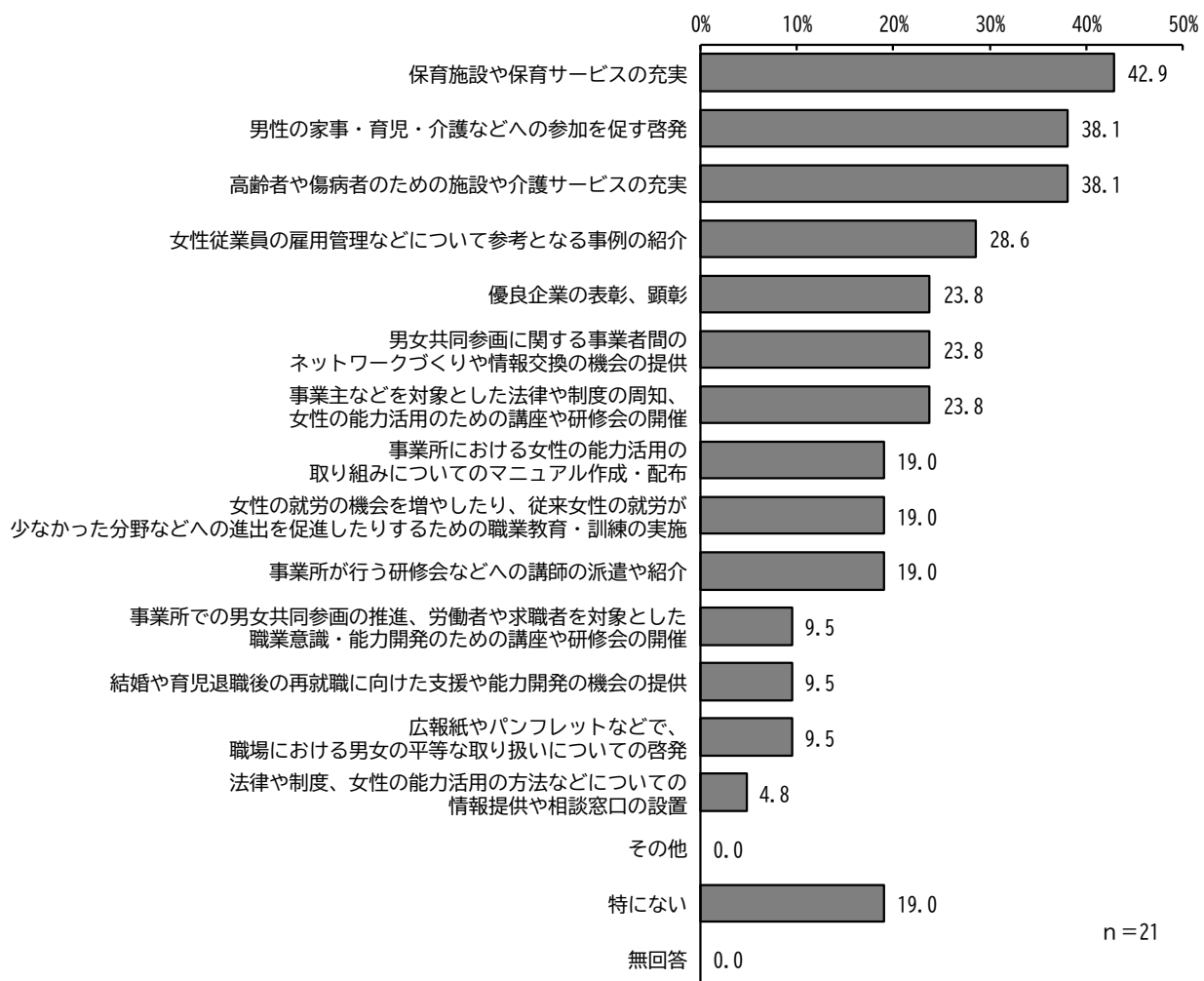
従業員のワーク・ライフ・バランスの実現を一層図るために、整備・充実していく意向がある事項については、「有給休暇の取得促進」が33.3%で最も多く、次いで「労働時間の弾力的な運用」が23.8%、「フレックスタイム制度」「ノー残業デーの実施」「育児休業制度」「ワーク・ライフ・バランスの理解を広めるための社内・社外研修」が19.0%となっています。



6 と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)

事業所での男女共同参画を進めるにあたって、葉山町が今後力を入れていくべきだと思うことについては、「保育施設や保育サービスの充実」が 42.9%で最も多く、次いで「男性の家事・育児・介護などへの参加を促す啓発」が 38.1%、「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」が 38.1%、「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」が 28.6%となっています。



ジェンダー平等に関する意識調査
ジェンダー平等に関する事業所実態調査

アンケートから見える課題

令和6年8月

葉山町

目 次

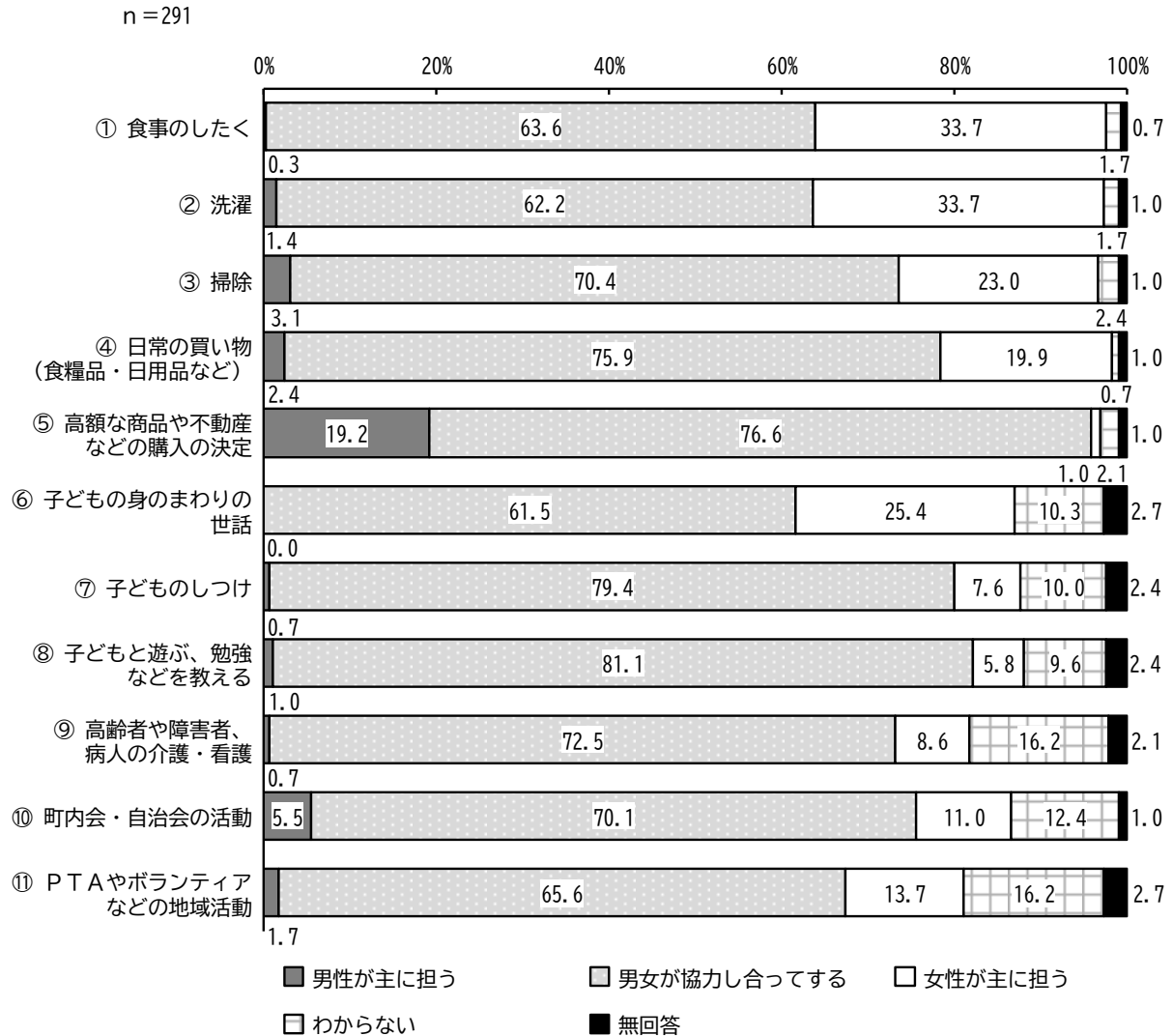
I	町民アンケート調査結果	1
1	生活の中での性別による役割分担について	1
2	働き方について	4
3	男性の育児休業・介護休業の取得等について	5
4	男女平等について	6
5	性の多様性について	8
6	DV（ドメスティック・バイオレンス）について	11
7	防災について	13
8	町の施策について	14
II	事業所アンケート調査結果	15
1	女性の採用・登用について	15
2	ハラスメントについて	16
3	ワーク・ライフ・バランスについて	17

I 町民アンケート調査結果

1 生活の中での性別による役割分担について

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)



①食事のしたく

		全体	男性が主に担う	協力男女が合っている	女性が主に担う	わからない	無回答
全体		291	0.9	62.1	35.3	1.7	-
性別	男性	116	0.9	62.1	35.3	1.7	-
	女性	173	-	64.7	32.9	1.2	1.2
	どちらとも言えない・わからない	-	-	-	-	-	-
	回答しない	1	-	100.0	-	-	-
年齢	19歳以下	8	-	75.0	25.0	-	-
	20歳代	21	-	85.7	14.3	-	-
	30歳代	49	-	67.3	30.6	2.0	-
	40歳代	52	1.9	55.8	42.3	-	-
	50歳代	67	-	61.2	35.8	1.5	1.5
	60歳代	68	-	64.7	30.9	2.9	1.5
	70歳以上	25	-	56.0	44.0	-	-

②洗濯

		全体	男性が主に担う	協力男女が合っている	女性が主に担う	わからない	無回答
全体		291	1.4	62.2	33.7	1.7	1.0
性別	男性	116	2.6	59.5	35.3	1.7	0.9
	女性	173	0.6	64.2	32.9	1.2	1.2
	どちらとも言えない・わからない	0	-	-	-	-	-
	回答しない	1	-	100.0	-	-	-
年齢	19歳以下	8	-	62.5	37.5	-	-
	20歳代	21	-	81.0	19.0	-	-
	30歳代	49	2.0	69.4	24.5	2.0	2.0
	40歳代	52	3.8	57.7	38.5	-	-
	50歳代	67	-	59.7	37.3	1.5	1.5
	60歳代	68	-	63.2	32.4	2.9	1.5
	70歳以上	25	4.0	48.0	48.0	-	-

③掃除

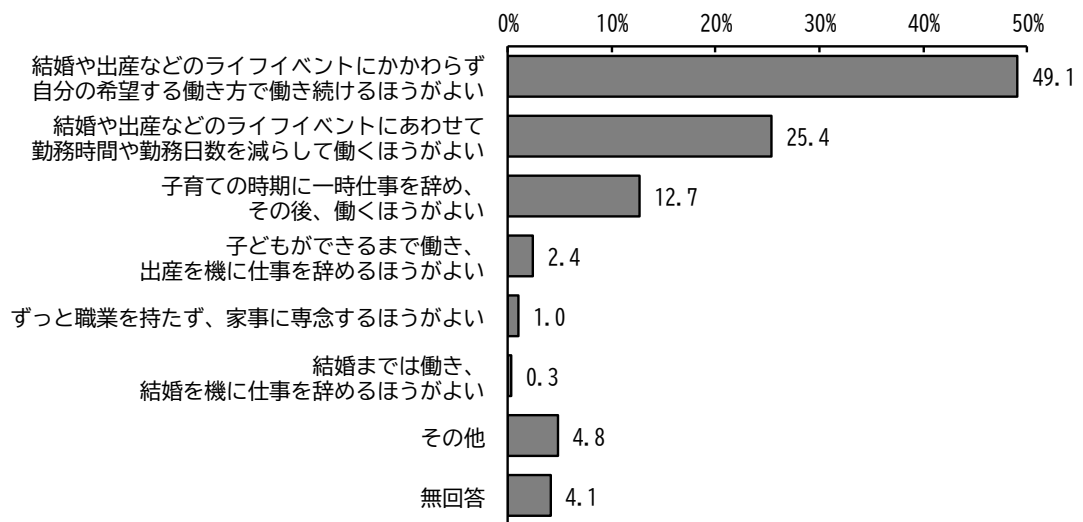
		全体	男性が主に担う	協男 力女 しが 合っ てす る	女性 が主 に担 う	わ か ら な い	無 回 答
全体		291	3.1	70.4	23.0	2.4	1.0
性別	男性	116	3.4	70.7	22.4	3.4	-
	女性	173	2.9	70.5	23.7	1.2	1.7
	どちらとも言えない・わからない	0	-	-	-	-	-
	回答しない	1	-	100.0	-	-	-
年齢	19歳以下	8	-	62.5	37.5	-	-
	20歳代	21	4.8	85.7	4.8	-	4.8
	30歳代	49	2.0	77.6	16.3	4.1	-
	40歳代	52	3.8	75.0	21.2	-	-
	50歳代	67	1.5	64.2	31.3	1.5	1.5
	60歳代	68	1.5	69.1	23.5	4.4	1.5
	70歳以上	25	12.0	60.0	28.0	-	-

⑥子どもの身のまわりの世話

		全体	男性が主に担う	協男 力女 しが 合っ てす る	女性 が主 に担 う	わ か ら な い	無 回 答
全体		291	-	61.5	25.4	10.3	2.7
性別	男性	116	-	59.5	27.6	9.5	3.4
	女性	173	-	63.0	24.3	10.4	2.3
	どちらとも言えない・わからない	0	-	-	-	-	-
	回答しない	1	-	100.0	-	-	-
年齢	19歳以下	8	-	62.5	25.0	12.5	-
	20歳代	21	-	71.4	14.3	14.3	-
	30歳代	49	-	73.5	16.3	10.2	-
	40歳代	52	-	53.8	36.5	7.7	1.9
	50歳代	67	-	52.2	29.9	16.4	1.5
	60歳代	68	-	66.2	23.5	4.4	5.9
	70歳以上	25	-	60.0	24.0	8.0	8.0

2 働き方について

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)

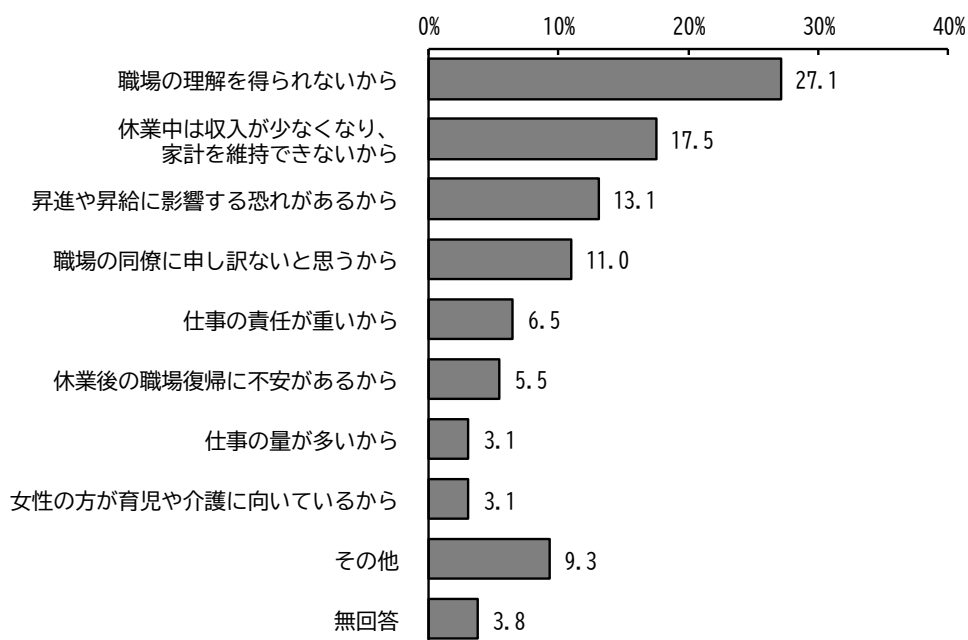


n = 291

	全体	結婚や出産などのライフイベントにかかわらず自分の希望する働き方で働き続けるほうがよい	結婚や出産などのライフイベントにあわせて勤務時間や勤務日数を減らして働くほうがよい	結婚までは働き、結婚を機に仕事を辞めるほうがよい	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	子育ての時期に一時仕事を辞め、その後、働くほうがよい	ずっと職業を持たず、家事に専念するほうがよい	その他	無回答
全体	291	49.1	25.4	0.3	2.4	12.7	1.0	4.8	4.1
性別	男性	116	51.7	25.0	0.9	2.6	9.5	1.7	5.2
	女性	173	48.0	26.0	-	2.3	14.5	0.6	2.9
	どちらとも言えない・わからない	0	-	-	-	-	-	-	-
	回答しない	1	-	-	-	100.0	-	-	-
年齢	19歳以下	8	50.0	37.5	-	-	12.5	-	-
	20歳代	21	33.3	42.9	-	4.8	-	4.8	4.8
	30歳代	49	61.2	16.3	-	-	10.2	-	6.1
	40歳代	52	48.1	25.0	1.9	1.9	13.5	-	3.8
	50歳代	67	43.3	31.3	-	3.0	13.4	-	3.0
	60歳代	68	48.5	29.4	-	4.4	11.8	1.5	2.9
	70歳以上	25	60.0	-	-	-	28.0	4.0	4.0

3 男性の育児休業・介護休業の取得等について

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)



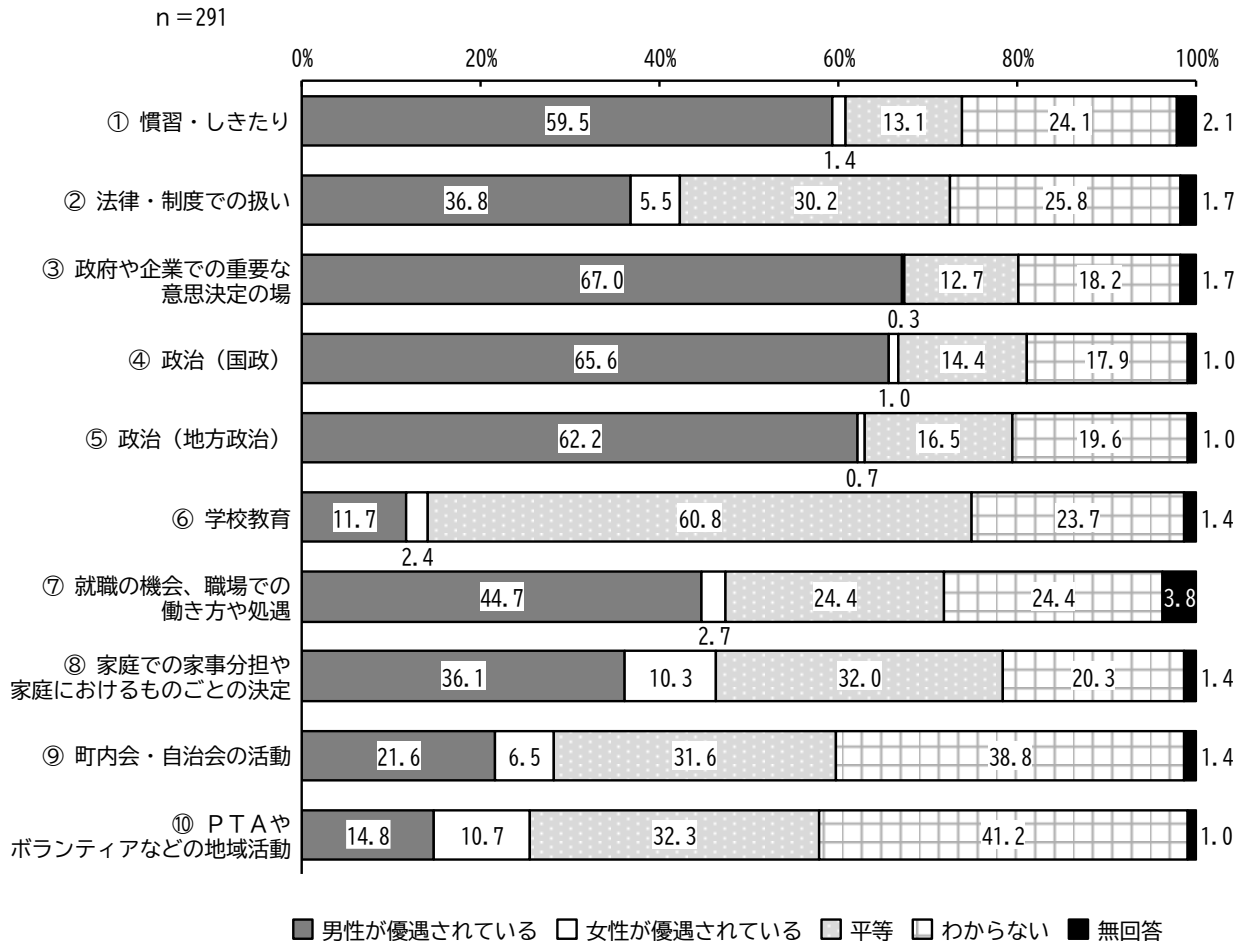
n = 291

		全 体	職 場 の 理 解 を 得 ら れ な い か ら	職 場 の 同 僚 に 申 し 訳 な い と 思 う か ら	昇 進 や 昇 給 に 影 響 す る 恐 れ が あ る か ら	休 業 後 の 職 場 復 帰 に 不 安 が あ る か ら	仕 事 の 量 が 多 い か ら	仕 事 の 責 任 が 重 い か ら	休 業 中 は 収 入 が 少 な く な り 、 家 計 を 維 持 で き な い か ら	女 性 の 方 が 育 児 や 介 護 に 向 い て い る か ら	そ の 他	無 回 答
全体		291	27.1	11.0	13.1	5.5	3.1	6.5	17.5	3.1	9.3	3.8
性別	男性	116	19.8	18.1	9.5	6.0	5.2	11.2	15.5	1.7	9.5	3.4
	女性	173	32.4	5.8	15.6	5.2	1.7	3.5	18.5	4.0	9.2	4.0
	どちらとも言えない・ わからない	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	回答しない	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-

4 男女平等について

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)

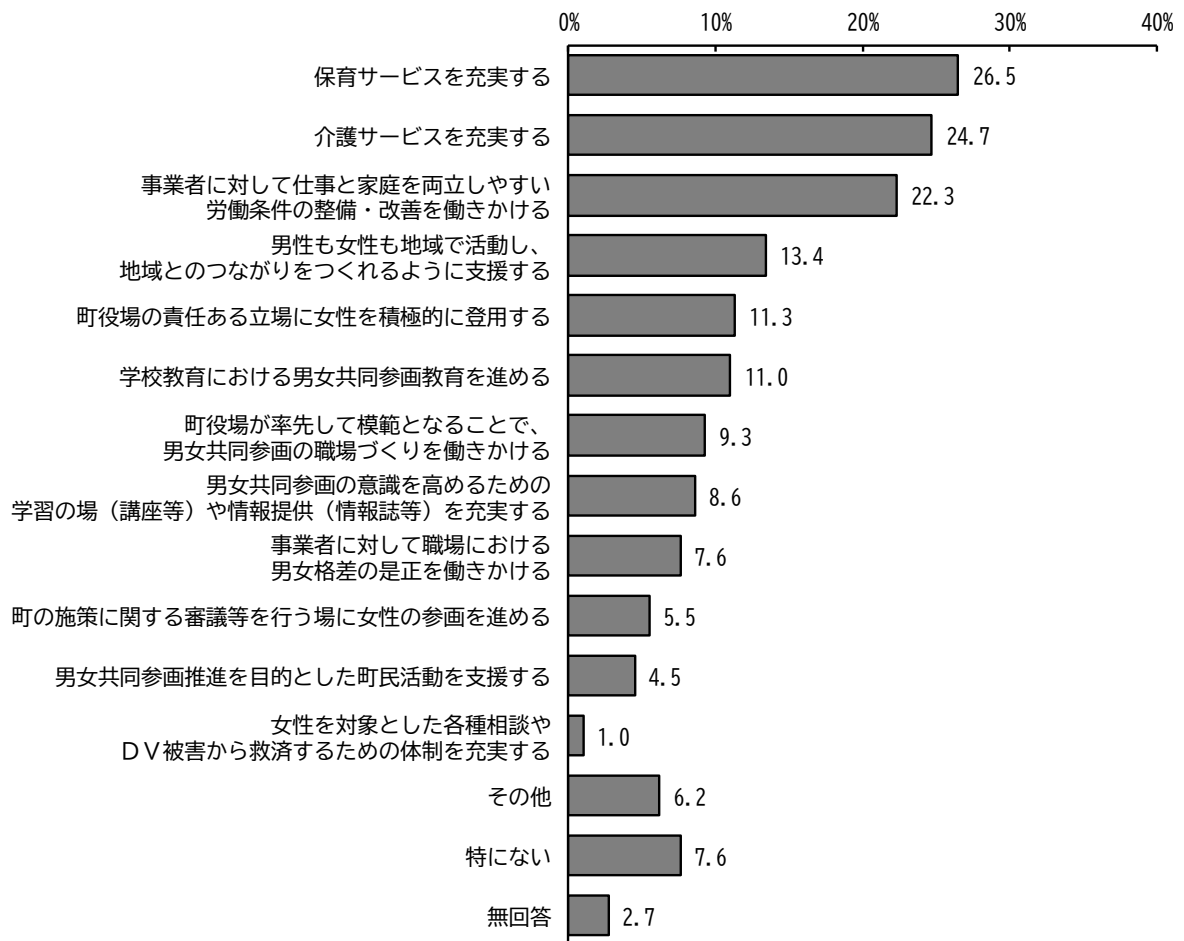


③政府や企業での重要な意思決定の場

		全体	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	無回答
全体		291	67.0	0.3	12.7	18.2	1.7
性別	男性	116	56.9	0.9	23.3	16.4	2.6
	女性	173	74.0	-	5.8	19.1	1.2
	どちらとも言えない・わからない	0	-	-	-	-	-
	回答しない	1	100.0	-	-	-	-

問10 性別にかかわらず人々が社会に参画するために、あなたが必要だと思うことを選んで番号に○をつけてください。

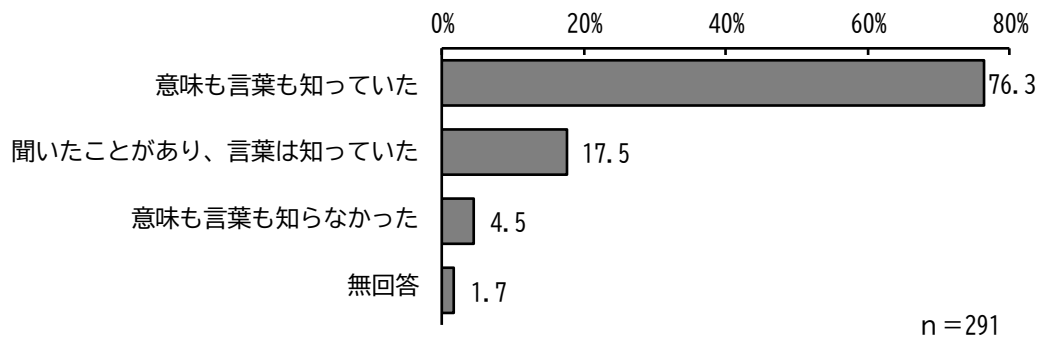
(3) 葉山町で特に必要だと思う取組 (○は2つまで)



n = 291

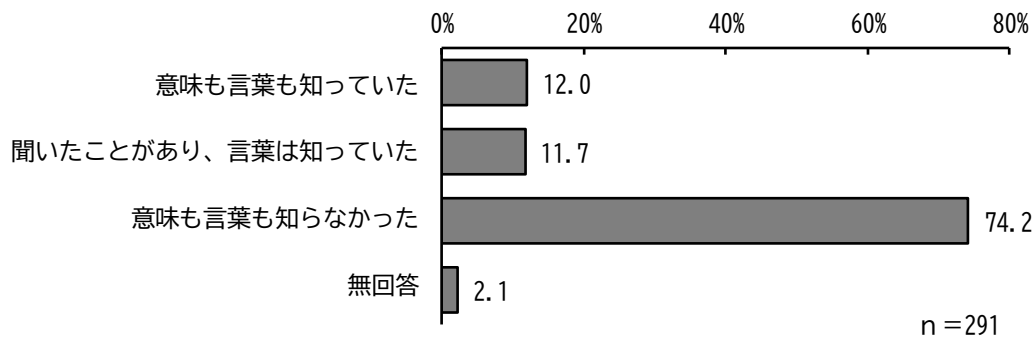
5 性の多様性について

問 11 「L G B T Q」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)



	全 体	知 意 つ 味 も 言 た 葉 も	言 聞 葉 いた は 知 こ っ と が い あり、	知 意 ら 味 な も か 言 つ 葉 た も	無 回 答
全体	291	76.3	17.5	4.5	1.7
男性	116	70.7	23.3	5.2	0.9
女性	173	80.3	13.3	4.0	2.3
どちらとも言えない・ わからない	0	-	-	-	-
回答しない	1	100.0	-	-	-
19歳以下	8	100.0	-	-	-
20歳代	21	90.5	4.8	4.8	-
30歳代	49	79.6	16.3	2.0	2.0
40歳代	52	76.9	17.3	3.8	1.9
50歳代	67	85.1	10.4	3.0	1.5
60歳代	68	67.6	25.0	7.4	-
70歳以上	25	52.0	32.0	8.0	8.0

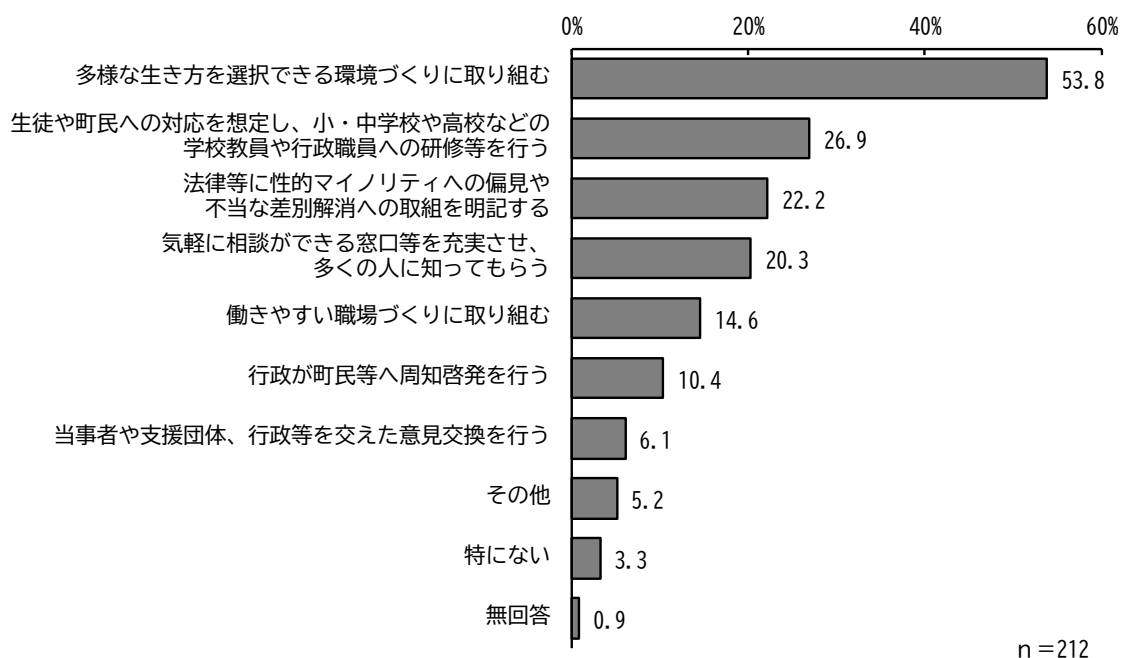
問12 「SOGI（ソギまたはソジ）」という言葉を知っていましたか。1つ選んで番号に○をつけてください。（○は1つだけ）



	全体	意味も言葉も知っていた	聞いたことがあり、言葉は知っていた	意味も言葉も知らなかった	無回答
全体	291	12.0	11.7	74.2	2.1
男性	116	15.5	9.5	74.1	0.9
女性	173	9.8	13.3	74.0	2.9
どちらとも言えない・わからない	0	-	-	-	-
回答しない	1	-	-	100.0	-
19歳以下	8	-	12.5	87.5	-
20歳代	21	4.8	14.3	81.0	-
30歳代	49	16.3	10.2	71.4	2.0
40歳代	52	7.7	11.5	78.8	1.9
50歳代	67	17.9	4.5	76.1	1.5
60歳代	68	8.8	20.6	69.1	1.5
70歳以上	25	16.0	8.0	68.0	8.0

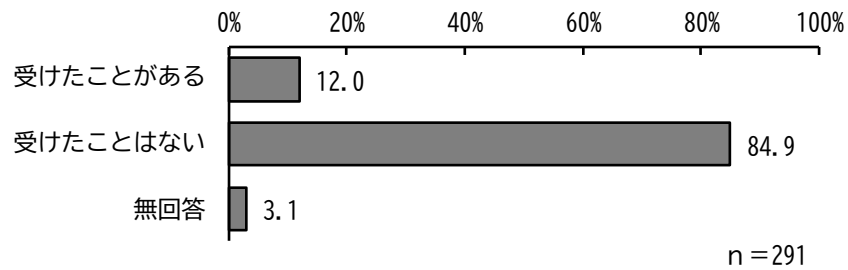
【問13で「1. 思う」「2. どちらかと言えば思う」とお答えの方にお聞きします。】

問13-1 L G B T Q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、L G B T Q等性的マイノリティの方々が生活しやすくなるためにどのような対策が必要だと思いますか。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)



6 DV（ドメスティック・バイオレンス）について

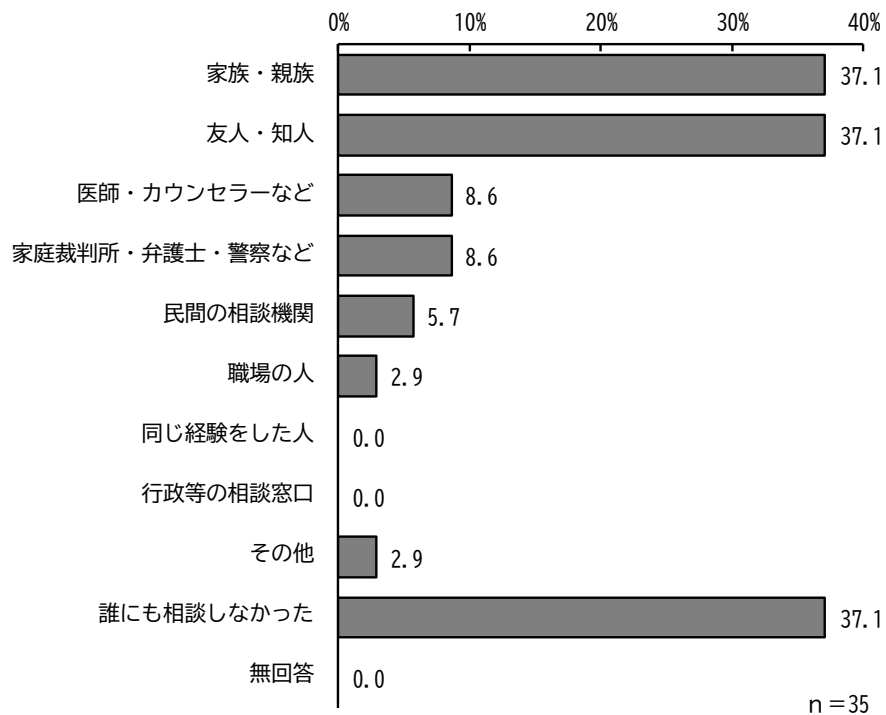
問 15 あなたは、これまでにDVを受けたことはありますか。（○は1つだけ）



		全体	受けたことがある	受けたことはない	無回答
全体		291	35	247	9
		100.0	12.0	84.9	3.1
性別	男性	116	10	102	4
		100.0	8.6	87.9	3.4
	女性	173	25	144	4
		100.0	14.5	83.2	2.3
	どちらとも言えない・わからない	-	-	-	-
		-	-	-	-
年齢	19歳以下	1	-	-	1
		100.0	-	-	100.0
	20歳代	8	-	8	-
		100.0	-	100.0	-
	30歳代	21	5	15	1
		100.0	23.8	71.4	4.8
	40歳代	49	9	37	3
		100.0	18.4	75.5	6.1
	50歳代	52	4	47	1
		100.0	7.7	90.4	1.9
	60歳代	67	8	57	2
		100.0	11.9	85.1	3.0
	70歳以上	68	8	59	1
		100.0	11.8	86.8	1.5
	70歳以上	25	1	23	1
		100.0	4.0	92.0	4.0

【問15で「1. 受けたことがある」とお答えの方にお聞きします。】

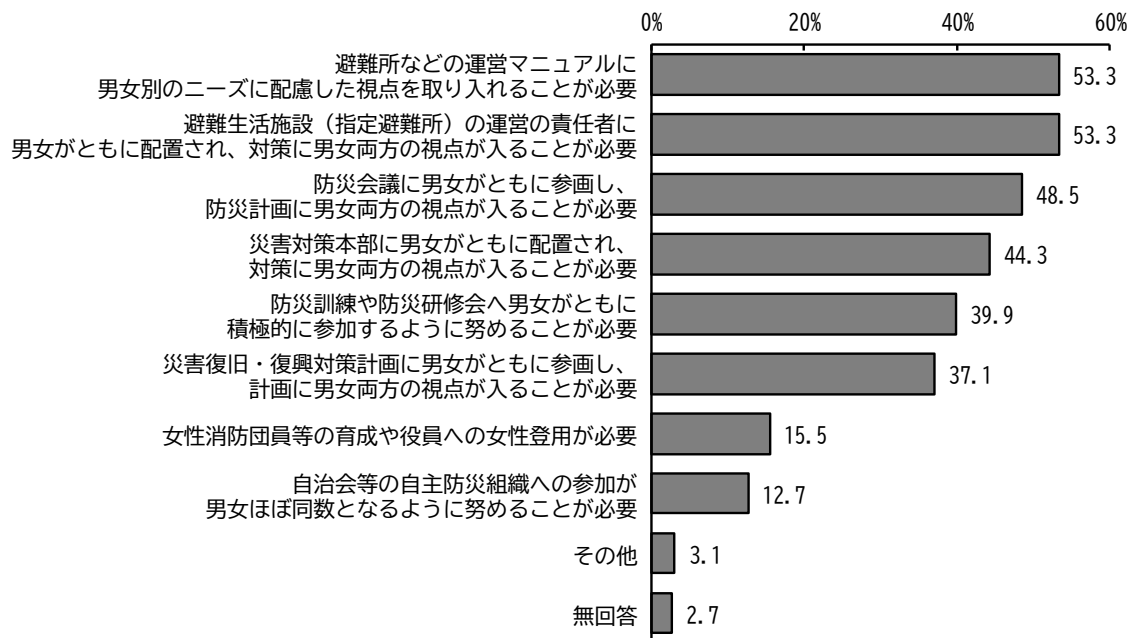
問 16 DVを受けたことを相談したり、打ち明けたりした先はどちらですか。(〇はいくつでも)



	全体	家族・親族	友人・知人	同じ経験をした人	職場の人	行政等の相談窓口	民間の相談機関	医師・カウンセラーなど	家庭裁判所・弁護士・警察など	その他	誰にも相談しなかった	無回答
全体	35	37.1	37.1	-	2.9	-	5.7	8.6	8.6	2.9	37.1	-
男性	10	20.0	20.0	-	10.0	-	20.0	10.0	10.0	-	40.0	-
女性	25	44.0	44.0	-	-	-	-	8.0	8.0	4.0	36.0	-
どちらとも言えない・わからない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
回答しない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19歳以下	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20歳代	5	40.0	40.0	-	-	-	-	-	-	20.0	40.0	-
30歳代	9	33.3	33.3	-	-	-	11.1	11.1	11.1	-	33.3	-
40歳代	4	75.0	25.0	-	-	-	-	-	25.0	-	25.0	-
50歳代	8	50.0	50.0	-	12.5	-	-	25.0	12.5	-	37.5	-
60歳代	8	-	37.5	-	-	-	12.5	-	-	-	50.0	-
70歳以上	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

7 防災について

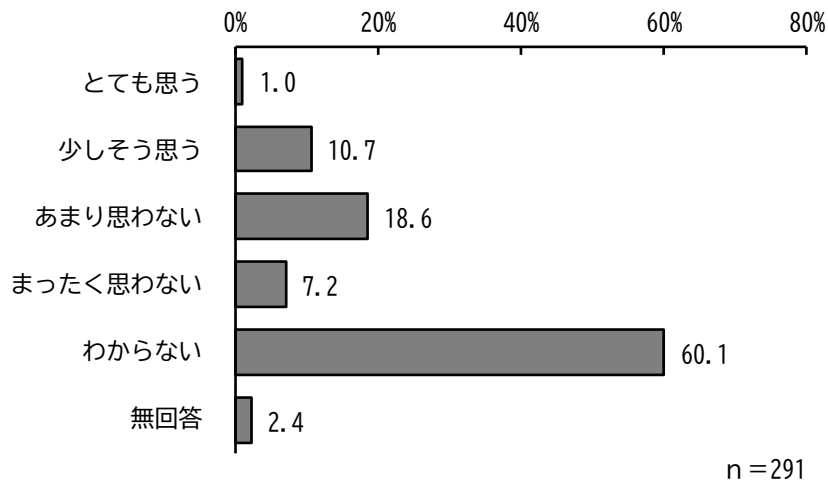
問 20 防災・災害対策において、男女共同参画を推進していくために必要なことについて、あなたの考えに近いものを選んでください。(〇はいくつでも)



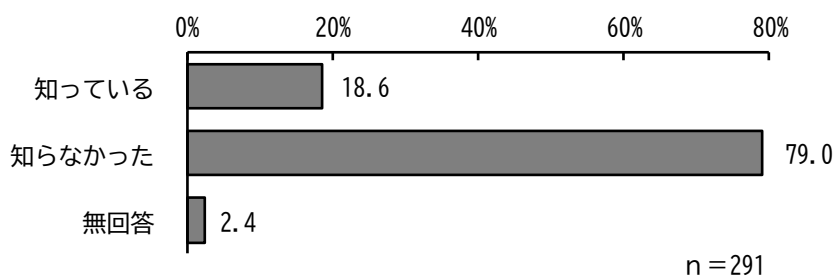
n = 291

8 町の施策について

問 23 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いますか。
(○は1つだけ)



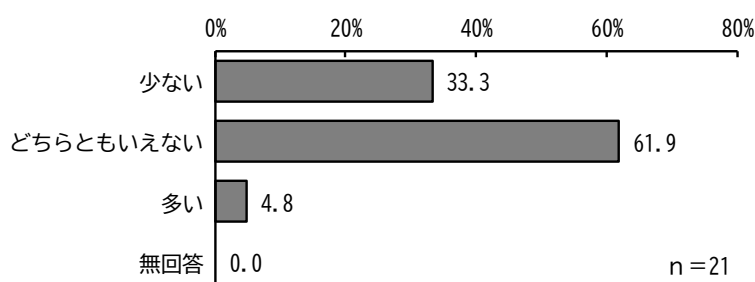
問 24 葉山町では、性別にかかわらず誰もが人権を尊重され、多様性を認め合える町の実現を目指して、令和2年7月1日より「パートナーシップ宣誓制度」を導入しています。この制度があることを知っていましたか。(○は1つだけ)



Ⅱ 事業所アンケート調査結果

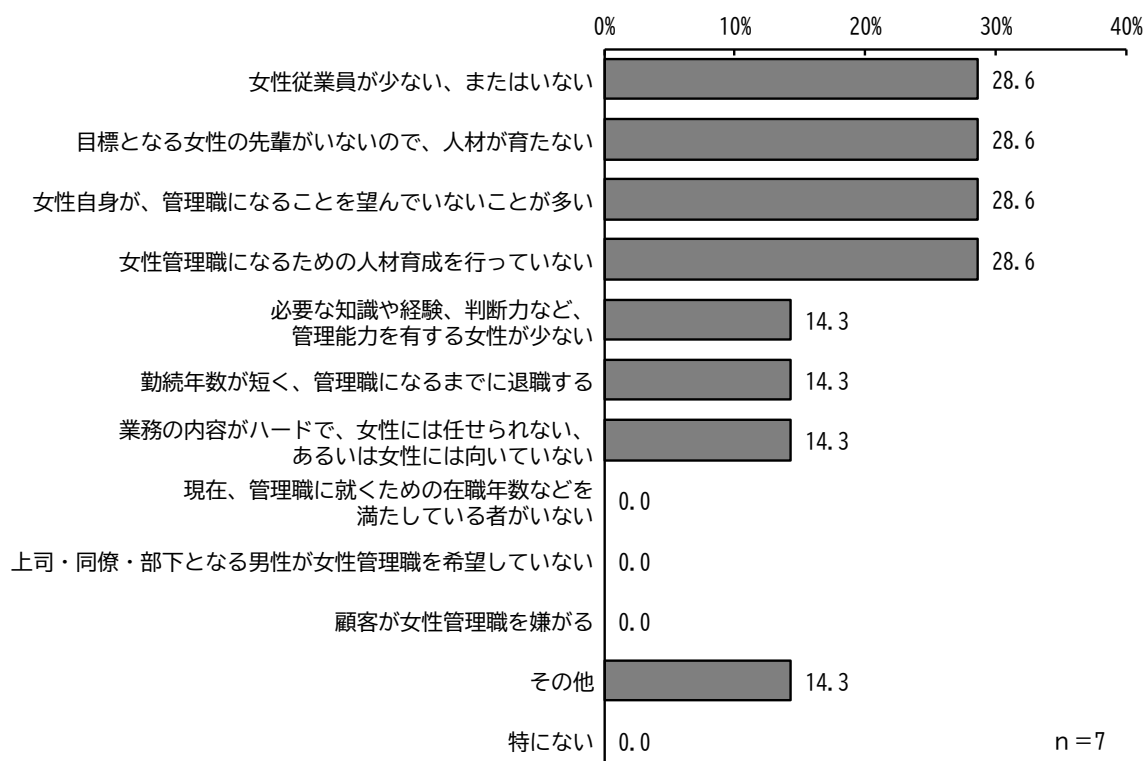
1 女性の採用・登用について

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)



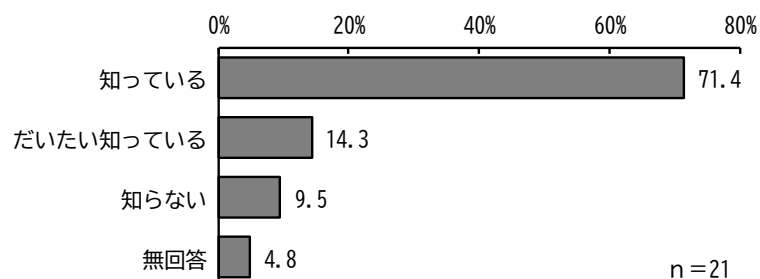
【問2で「1. 少ない」と回答した方におたずねします。】

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)

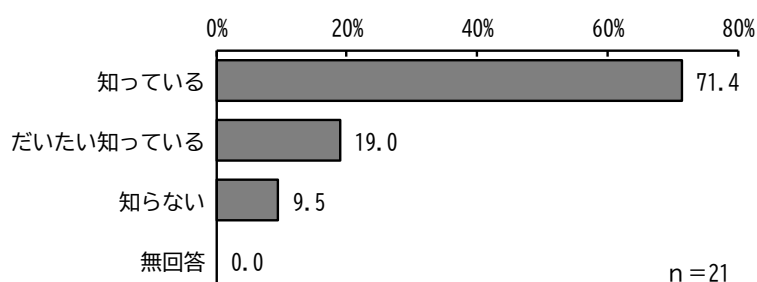


2 ハラスメントについて

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。(○は1つ)

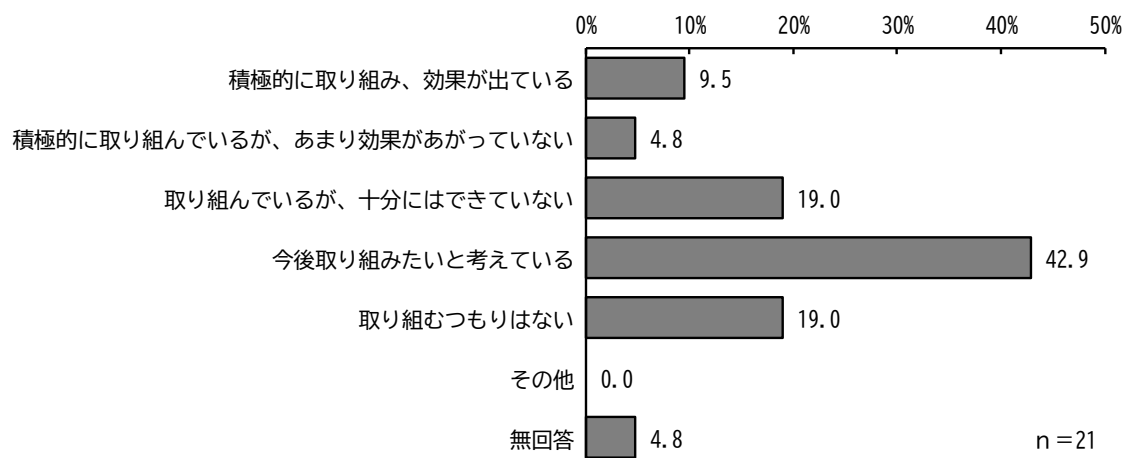


問 16 男女雇用機会均等法では、事業主に、妊娠・出産等に関するハラスメント※防止のための雇用管理上の配慮が義務づけられています。貴事業所では、そのことについてご存知ですか。(○は1つ)

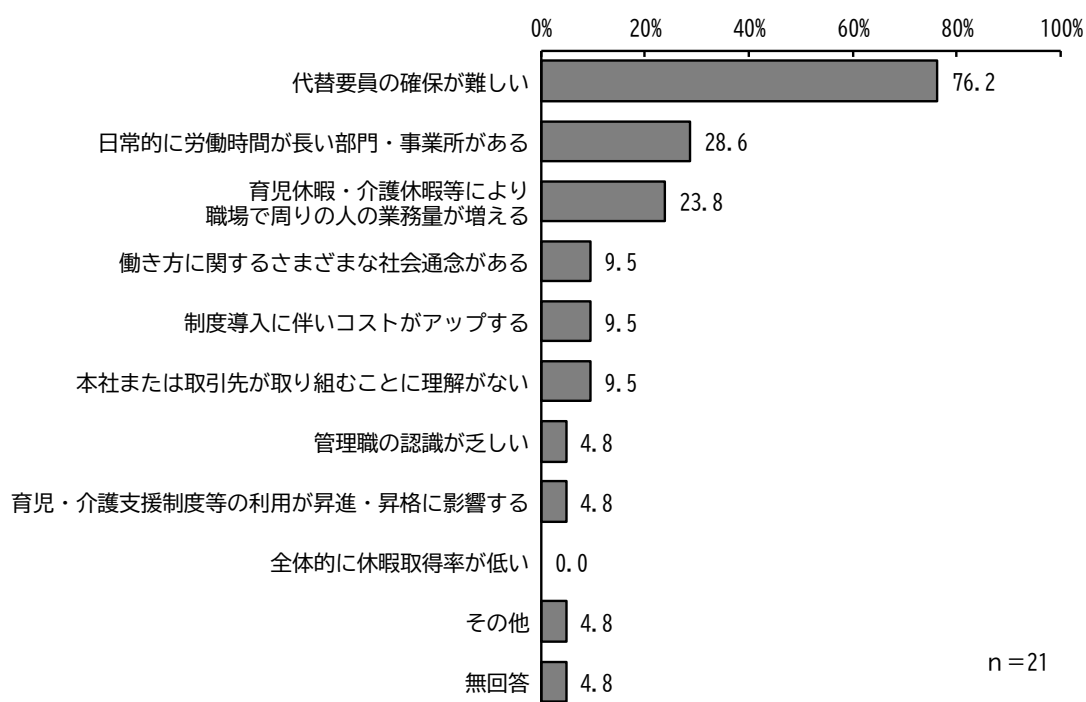


3 ワーク・ライフ・バランスについて

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。（○は1つ）



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。（○はいくつでも）



男女共同参画プランはやま(第4次)
各施策の取組状況

令和6年8月

【基本目標1 男女共同参画の意識の向上】

①人権の尊重

具体的施策	内容	現状・取組内容	問題点・課題	今後の方向性
人権に関する啓発活動の推進	人権啓発講演会を開催するとともに、人権啓発活動を推進します。	年1回、近隣市と合同で講演会を実施。同時期に、図書館展示スペースにて人権作文等の展示を行っている。		これまで通り継続
人権課題への対応	法務省の人権擁護機関と連携し、偏見や差別をなくし、人権課題に対する理解を深める広報や啓発を行います。	役場ロビーにてパネル展示や啓発活動を実施している。		これまで通り継続
人権教育の推進	学校や家庭での教育において、人権問題をテーマにした講座や考える機会を提供します。	・小中学校での人権ミニコンサートや、人権の花運動を実施している。 ・人権教育担当者会議(年2回)各小中学校の人権教育状況の共有	講師の選定	これまで通り継続
人権相談窓口の設置	人権擁護委員による人権相談窓口を設置し、人権擁護活動の推進に努めます。	月1回、人権相談窓口を設置している。		これまで通り継続

②男女共同参画意識を高める啓発活動

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
様々な啓発活動の実施	男女共同参画社会の実現を目指し、様々な啓発活動を実施します。	ポスターの掲示やチラシの配架を通し、男女共同参画に対する啓発を行っている。	掲示や配架だけでは必要な人に情報が届かない。広報やHPでの啓発も必要ではないか。	これまで通り継続
広報等による男女共同参画に関する啓発活動の推進	広報はやまや町のホームページ等を活用した啓発活動を推進します。	広報はやまや町ホームページで男女共同参画に関する情報の掲載を行い、周知啓発を行っている。		内容を改善して継続
固定的な性別役割分担意識に関する正しい理解の啓発	男女共同参画社会の実現の妨げとなっている社会通念や慣行の見直しを図るため、広報や啓発に努めます。	ポスターの掲示やチラシの配架を通し、啓発を行っている。	掲示や配架だけでは必要な人に情報が届かない。広報やHPでの啓発も必要ではないか。	これまで通り継続
男女共同参画講演会・講座の開催	男女共同参画社会の実現をテーマとした講演会や講座を開催し、町民や職員の意識啓発を行います。	職員向けには、令和4年度より「女性の生理」をテーマとした研修や「アンコンシャスバイアス研修」、「男性育休」をテーマとした研修等多様な切り口で研修を実施した。神奈川県の出前講座等も活用している。	全職員への意識啓発は不可欠と考えているが、研修出席者にやや偏りがある点を課題と考えている。研修内容の工夫、周知方法の工夫を検討している。	内容を改善して継続
行政刊行物の表現	町の発行する刊行物において、人権尊重、男女平等の視点から適切な表現を心掛けます。	広報紙に記載する文章表現や使用するイラストについて、人権尊重、男女平等の視点から適切な表現を心掛けている。	他課への情報共有・浸透が不十分である。	内容を改善して継続

③男女共同参画を推進する教育や学習の充実

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
男女平等教育の推進	・保育園・幼稚園や学校において、道徳教育や人権教育を中心に、性差にとらわれることなく人として互いに理解、協力し、高め合う教育の充実を図ります。 ・「ふれあい体験授業」 h23 年度小2校 h24 年度からは小学校4校にて実施。妊婦体験等。	・男女が互いに理解、協力し、高め合える保育の実施をしている。 ・児童家庭への配慮		これまで通り継続
保育士、教職員等に対する研修等の実施	教職員等に対し、男女共同参画に関する研修や講座を実施し、その実践に努めます。	・神奈川県が実施する研修の周知を行っている。 ・「人権教育研修講座」(全小中学校教職員対象)	講師の選任	これまで通り継続
保護者に対する男女共同参画推進の働きかけ	保護者に対する講演会や啓発活動の情報提供を通じて、家庭や子育てにおける男女共同参画の必要性について、意識の高揚を図ります。	未実施		廃止 (実施予定なし)
町民向け講演会・講座の実施	町民の男女共同参画の意識の熟成を目指し、講演会や講座を開催します。	年1回、町民向けの講演会を行っている。		これまで通り継続
町職員に対する研修・講座等の開催	町職員に対する男女共同参画研修などの充実を図り理解を促進します。	職員向けには、令和4年度より「女性の生理」をテーマとした研修や「アンコンシャスバイアス研修」、「男性育休」をテーマとした研修等多様な切り口で研修を実施した。神奈川県の出前講座等も活用している。	全職員への意識啓発は不可欠と考えているが、研修出席者にやや偏りがある点を課題と考えている。研修内容の工夫、周知方法の工夫を検討している。	内容を改善して継続

【基本目標2 あらゆる分野での男女共同参画の推進】

①政策や方針決定の場における女性の積極的な登用

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
審議会、委員会等委員への女性登用の推進	町(行政)が設置する各種委員会等への女性委員の登用を積極的に推進します。 また、登用状況について定期的に調査を行います。	委員の構成要件により女性が少ない場合もあり、一律での積極的な推進を行っていない。	現状に同じ。各課等と連携を図り、打開策を検討していく必要がある。	内容を改善して継続
女性管理職の登用の推進	町(行政)の組織へ女性管理職の登用を推進するため、人材育成講座・研修等の情報を提供します。	外部機関で実施する研修を定期的に案内している。	受講希望者が少ない。業務の調整や、手上げでの研修参加へのハードルが考えられるため、指名研修とするなどの対策を考えている。	内容を改善して継続
政策・方針決定過程への女性の参画等の促進	様々な活動における政策・方針決定の場に、女性自らが積極的に参加できる環境づくりを推進します。	各会議における委員の委嘱については、性差を設けず、職位や期待する役割等によって、委嘱している。	女性委員の人数が少ない。	これまで通り継続

②家庭や地域活動への男女共同参画の促進

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
地域活動等への参画の促進	男女がともに様々な地域活動に参画できるよう啓発活動を促進します。	ポスターの掲示やチラシの配架を通し、啓発を行っている。	掲示や配架だけでは必要な人に情報が届かない。広報やHPでの啓発も必要ではないか。	これまで通り継続
町内会・自治会における女性役員の参画の促進	子育てや生活者としての女性の経験や実績を地域活動に反映するよう女性役員の参画を促進します。	未実施		廃止 (実施予定なし)
家庭生活における男女共同参画の促進	家庭内においても男女がともに助け合い、家事や育児・介護等に積極的に参画するよう啓発活動を促進します。	ポスターの掲示やチラシの配架を通し、啓発を行っている。	掲示や配架だけでは必要な人に情報が届かない。広報やHPでの啓発も必要ではないか。	これまで通り継続
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	さまざまな分野での活動に参画する機会の男女間格差を改善するため、活動に参画する機会や情報を提供します。	ポスターの掲示やチラシの配架を通し、啓発を行っている。	掲示や配架だけでは必要な人に情報が届かない。広報やHPでの啓発も必要ではないか。	これまで通り継続
女性の参画等の促進	さまざまな分野で活躍する女性のロールモデルや支援機関の紹介などの情報を提供します。	ポスターの掲示やチラシの配架を通し、啓発を行っている。	掲示や配架だけでは必要な人に情報が届かない。広報やHPでの啓発も必要ではないか。	これまで通り継続

【基本目標3 安心・安全な暮らしの実現】

①高齢者や障害者の自立生活の支援

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
高齢者の自立生活の支援	いつまでも健やかではつらつと暮らせるように、介護サービスの計画的な提供と充実を図り、高齢者が自立した生活を送れるよう支援します。	高齢者の生活の質を向上させ、健康寿命を延ばすため、地域での介護予防プログラムを推進し、運動や教育を通じて高齢者の健康を支援しています。	住民主体で行っている貯筋運動等、女性の参画が多く偏りがある。どんな世代、性別でも共に取り組める工夫が必要です。	これまで通り継続
障害者の自立生活の支援	障害者の社会参加を進め、自立した生活が送れるように、障害の程度に応じた適切なサービスの提供を図ります。	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づき、障害のある方のそれぞれの状況に応じたサービスの提供を行っています。	必要とされるサービス量は増加していますが、対応できる事業所やヘルパーが増えていない現状があります。	これまで通り継続

②生涯を通じた健康づくりの支援

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
健康の自己管理の充実	健康に関する意識を高める啓発や健康教室、健康相談、各種健康診断、検診を実施し、またその内容の充実を図り、町民一人ひとりの健康に関する自己管理を促進します。	年間を通して健康に関する意識を高める啓発や健康教室（運動教室、栄養教室、生活習慣病等の健康教育）、個別の特定保健指導・健康相談、各種健診・検診を実施し、健康に関する自己管理の促進に努めている。	・特定・長寿健診受診率の向上 ・特定保健指導終了率の向上	これまで通り継続
思春期における性と健康づくりに関する啓発	学校等との連携を図り、思春期における心身の健やかな成長を促す啓発活動を推進し、性に関する理解の促進を図ります。	小学校で命の体験授業を年4回実施、中学校で思春期保健体験授業を実施している。		内容を改善して継続
エイズ・性感染症対策のPR	エイズや性感染症は健康に大きな影響を及ぼすため、正しい知識を持ち、感染を予防するための啓発活動を推進します。	ポスター・チラシの掲載や配架を通し、エイズや性感染症に関する正しい知識の普及・啓発に努めている。また、個別の健康相談の際、必要時指導をしている。		これまで通り継続
リプロダクティブ・ヘルス／ライツの啓発	すべてのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、出産する時を責任もって自由決定するための情報と手段を得る権利、性に関する健康の啓発を行います。	未実施		廃止 (実施予定なし)
女性・男性に特有の病気の予防の啓発	子宮がんや前立腺がん等、男女それぞれに特有の病気や健康状態に関する情報提供や啓発活動を推進します。	毎年逗葉医師会・逗子市とともにがん予防講演会を実施しており、令和5年度は子宮頸がんに関する講演会を実施し、今年度は乳がんをテーマにした講演会を実施予定。	がん予防講演会参加者数の増加	これまで通り継続

心の健康の充実	身体だけではなく、心の健康についての情報提供や意識啓発、相談活動等を充実し、心身ともに健康な状態を維持できるよう推進します。	個別の健康相談の際、必要時医療機関の情報提供や指導をしている。また、ポスター・チラシの掲載や配架を通し、心の健康についての情報提供や意識啓発に努めている。	心の健康を含めた健康相談を随時実施していることの周知強化	これまで通り継続
乳幼児健康診査の充実	乳幼児を対象に心身の発達への支援や疾病等の早期発見を通し、子どもの健全な発育・発達を促します。	4か月、10か月、1歳6か月、2歳児歯科健診、3歳児健診を実施している。	特になし	これまで通り継続
母子保健の健康教室	妊娠・出産・育児期に母子の健康を支援するための各種教室を行います。	プレパパ＆プレママ教室、離乳食教室、すこやか育児教室等を実施している。	特になし	これまで通り継続
母子保健の健康相談	育児に関する悩みの軽減等を目的に、保健師等による健康相談を随時実施します。	妊娠期からの伴走型相談支援を展開し、産後は2か月育児相談、ぴよぴよ相談等を実施している。	特になし	これまで通り継続
妊娠期の健康への支援	妊娠中の健康診査にかかる自己負担の費用の一部を助成します。また、マタニティマーク等の活用など、妊娠期の健康支援の啓発活動を推進します。	妊婦健康審査費用補助券等の実施をしている。	数年間をかけて段階的に、妊娠・出産にかかる経済的負担の軽減について検討する。	内容(規模)を拡大して継続

③地域防災における男女共同参画促進

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
防災・災害復興への女性意見の反映	男女のニーズの違いを反映し、男女双方の観点に配慮した防災対策の取り組みを行います。	・地域防災計画にその対策を記載 ・防災会議の構成員に葉山女性防火・防災クラブの会長及びOGを指定等		これまで通り継続
地域防災への女性の参画の促進	災害時の避難所の運営や対応など、地域の自主防災活動に携わる女性の参画を促進します。	・地域防災計画にその趣旨及び施策を記載 ・葉山女性防火・防災クラブの運営等		これまで通り継続

【基本目標4 男女がともに働きやすい環境づくり】

①職場における男女平等の推進

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
事業者に対する法制度に関する周知	国や県、関係機関との連携により、事業者に対して、男女雇用機会均等法をはじめとする労働関連法令の広報等を通じた周知活動や情報提供を行います。	チラシ等による周知を行っている。		これまで通り継続
安定した就労の支援	就労を希望する人に対し、各種相談窓口やセミナーなどの紹介を行います。	葉山町商工会と連携し、窓口相談を随時実施している。		これまで通り継続
働く男女への情報提供	労働に関する法令の普及・啓発や労働条件に関する情報提供を行います。	HP、広報葉山による周知を行っている。		これまで通り継続
適正な待遇の推進	育児・介護休業法などの相談窓口やセミナーなどの紹介を行います。	ポスターの掲示やチラシの配架を通し、啓発を行っている。	掲示や配架だけでは必要な人に情報が届かない。広報やHPでの啓発も必要ではないか。	これまで通り継続

②多様な働き方を可能にする労働環境づくり

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
ワーク・ライフ・バランスの啓発	長時間労働を前提とした働き方を見直し、自らが希望するバランスで、仕事と家庭、地域、趣味等の活動が行えるよう、充実した生活を送ることのできる社会の実現に向けた啓発を行います。	ポスターの掲示やチラシの配架を通し、啓発を行っている。	掲示や配架だけでは必要な人に情報が届かない。広報やHPでの啓発も必要ではないか。	これまで通り継続
ワーク・ライフ・バランスの推進	事業者に対して、多様な働き方のできる制度に関する情報提供を行い、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みを支援します。	チラシ、HP による周知を行っている。		これまで通り継続
労働時間の短縮や育児・介護休業制度の促進	多様で柔軟な働き方や、仕事と子育て・介護等、生活との両立の必要性の周知と取り組みを促進します。	ポスターの掲示やチラシの配架を通し、啓発を行っている。	掲示や配架だけでは必要な人に情報が届かない。広報やHPでの啓発も必要ではないか。	これまで通り継続
福祉サービスの情報提供	仕事と生活の調和の普及を図るため、子育て支援・介護などの福祉サービスの情報提供を行います。	・介護離職をせずに在宅介護等を継続できるよう、町や介護関係事業所における相談体制の充実を図っている。 ・窓口や町 HP にて情報提供を実施している。	・男女問わず家族の介護に悩む人は多く、相談先がわかりにくいとの声がある。	これまで通り継続

男性にとっての男女共同参画の促進	固定的性別役割分担意識の解消を図り、男性の家事・子育て・介護や地域への参画を促進します。	ポスターの掲示やチラシの配架を通し、啓発を行っている。	掲示や配架だけでは必要な人に情報が届かない。広報やHPでの啓発も必要ではないか。	これまで通り継続
パート・派遣労働に係る法制度の周知	パート・派遣労働等の労働関連法令や、就労に関する税制度についての情報提供を行います。	チラシ、HP による周知を行っている。		これまで通り継続

③女性のチャレンジ支援

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
女性のスキルアップのための各種研修の情報提供	女性に対して関係機関等が行うスキル向上を図る研修等の情報提供を行います。	女性に特化した情報提供、相談は実施していないが、葉山町商工会と連携し、創業支援セミナー等を実施している。		これまで通り継続
女性の起業支援	起業を目指す女性に対して、起業に関する情報提供を行います。	女性に特化した情報提供、相談は実施していないが、葉山町商工会と連携し、創業支援セミナー等を実施している。		これまで通り継続
女性の再就職の支援や就労環境の整備促進	結婚や出産、介護等で退職した女性を再雇用する制度について、事業者への情報提供を行います。また、育児休業や介護休業などの制度を利用しやすい環境づくりを促進します。	女性に特化した情報提供、相談は実施していないが、葉山町商工会と連携し、創業支援セミナー等を実施している。		これまで通り継続
女性の就業支援	就業を希望する女性に対し、専門機関への紹介など女性の就業支援を行います。	女性に特化した情報提供、相談は実施していないが、葉山町商工会と連携し、創業支援セミナー等を実施している。		これまでとおり継続
キャリアアップを目指す女性への支援	就労を継続し、管理職等を目指す女性を支援する講座等の情報提供を行います。	女性に特化した情報提供、相談は実施していないが、葉山町商工会と連携し、創業支援セミナー等を実施している。		これまでとおり継続

④仕事と家庭・地域活動との両立への支援

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
ひとり親家庭等の自立支援	ひとり親家庭等の自立に向け、児童扶養手当をはじめ、関係機関と連携した支援策の充実を図ります。	児童扶養手当、ひとり親家庭等医療費助成事業の実施		これまで通り継続
保育サービスの充実	働く保護者を支援するため、町立保育園及び私立保育園で0歳児から5歳児までの保育を行い、待機児童の解消にも努めます。	保育の受け皿整備	待機児童の解消	これまで通り継続

延長保育の充実	働く保護者のライフスタイルに対応した延長保育の充実を図ります。	延長保育の実施		これまで通り継続
一時預かりの充実	保護者の疾病やリフレッシュ、勤務形態により一時的に保育が必要な子どもを子育て支援センター等で預かる事業の充実を図ります。	子育て支援センターぽけっととの連携		これまで通り継続
子育て支援の充実	子育て家庭に対する育児相談指導や、子育てサークルの育成・支援等の充実を図ります。	ぴよぴよ相談等		これまで通り継続
放課後児童健全育成対策の充実	小学生を対象に、放課後などの安全な居場所の確保を図ります。	児童館、放課後学童クラブ	待機児童の解消	これまで通り継続
男性の育児休業取得促進の働きかけ	男性の育児参加や育児休業取得など、男女がともに仕事と育児の両立ができる環境づくりを促進します。	ポスター等による啓発や、所属長等による男性育休取得対象者への取得の推進、研修による意識啓発により環境づくりを促進している。	育休復帰後に、繁忙期を中心に残業せざるを得ない部署が多く、時短勤務を取得する職員が一定程度いる。働き方改革の推進や仕事と育児の両立がしやすい環境づくりの一環として、フレックスタイムの導入を検討していく。	内容を改善して継続
育児・介護休業制度の促進	育児・介護休業制度の啓発を図り、利用促進のための情報提供を行います。	育児・介護休業制度について概要版の資料を共有フォルダで全職員に公開し、制度利用のハードルを下げる取り組みを行っている。	制度を詳細に解説したパンフレットの作成や、庶務管理システムを利用した申請の簡素化の検討等を今後の課題としている。	内容を改善して継続
介護サービス等の充実	介護保険事業計画を着実に推進するため、利用に向けて情報提供を充実させます。	介護保険制度の基本理念である「利用者本位」、「高齢者の自立支援」、「利用者による選択」を実現するために情報の提供・公開を推進しています。	家庭、仕事を制限することなく今まで通り生活を送れるように町内でのサービスの量と質を確保する必要がある。	これまで通り継続

【基本目標5 暴力のない社会づくり】

①未然防止のための教育・啓発

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
あらゆる暴力防止に向けた教育・啓発の実施	家庭・学校・職場・地域のあらゆる場所と機会において、あらゆる暴力について正しい理解と認識を深めるための教育・啓発を実施し、暴力の防止に向けた意識の高揚を図ります。	ポスターの掲示やチラシの配架を通し、啓発を行っている。	掲示や配架だけでは必要な人に情報が届かない。広報やHPでの啓発も必要ではないか。	内容を改善して継続
DV等に関する広報・啓発活動の推進	DV等に関する市民の認識を高め、被害者の早期相談を促すための啓発活動を推進します。同時に、暴力の根絶を目指し、DV等防止の啓発活動を推進します。	広報はやまや町ホームページでDV等に関する情報の掲載を行い、周知啓発を行っている。	DVに関する認識が低いと、どのようなアプローチで周知・啓発を行うか見直す必要がある。	内容を改善して継続
交際相手からの暴力の予防	若年層にみられる交際相手からの暴力(デートDV)への意識啓発を行います。子どもの頃からの発達段階に応じた取り組みが不可欠であるため、学校の教育活動全体を通して、人権尊重・男女平等の意識を高める教育・啓発を行います。	ポスターの掲示やチラシの配架を通し、啓発を行っている。	掲示や配架だけでは必要な人に情報が届かない。広報やHPでの啓発も必要ではないか。	内容を改善して継続

②被害者が安心して相談できる体制の充実

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
相談窓口の周知	相談カードを作成し、市内の公共施設のトイレに貼付・配架することにより、相談窓口の周知を図ります。	役場庁舎トイレ内や相談者の目につきやすい箇所へ貼付・配架を行っている。	外へ出られない相談者へどのように情報を届けられるのか、そのアプローチも必要ではないか。	これまで通り継続
相談体制の充実	被害者に対する支援が複数部署に関わるものについては、被害者の精神的な負担の軽減を図るため、ワンストップサービスに努めるとともに、継続した支援を提供します。	・関係機関や各課との連携、情報共有を行いながら相談者の負担軽減を図っている。 ・「教育相談コーディネーター会議」(年2回)「SC等連絡協議会」(年3回)内1回は上記会議と兼ねる	相談窓口の絞り方	これまで通り継続
関係職員の育成と資質向上	二次被害を防止し、また、被害者に対して適切な情報提供や的確な助言を行えるように、研修・講座等により関係職員の資質向上を図ります。	県が行っている研修や講座に参加し、資質向上を図っています。 また、適切な情報提供が行えるよう情報収集に努めています。		これまで通り継続

③被害者の安全確保のための体制の整備

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
緊急時における被害者等の安全確保	・警察や保健福祉事務所などの関係機関等と連携し、被害者を迅速かつ確実に避難させ、安全な場所で保護するとともに、適切な支援を行います。 ・身近な行政主体としての対応が求められるため、関係機関等との連携を図り、安全確保のための体制の充実に努めます。	警察や鎌倉保健福祉事務所と連携を取りながら、避難・保護・支援を行っています。		これまで通り継続
被害者等に係る情報管理の徹底	町の各課で保有する被害者情報に関しては、個人情報の保護に留意するとともに、避難した被害者を追及する加害者側に住居情報等が伝わることを防ぐよう、被害者情報の適切な取り扱いに努めます。	戸籍担当と情報共有を行い、被害者の個人情報の保護に努めています。		これまで通り継続
支援措置についての情報提供	生命または身体に危害を受ける恐れのある被害者に対して、住民票の閲覧制限等の支援措置について情報提供を行うとともに、被害者の申出によりその支援を行います。	戸籍担当と情報共有を行い、被害者の個人情報の保護に努めています。		これまでとおり継続

④被害者の支援に向けた関係機関等との連携強化

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
各種制度に関する情報提供	被害者の状況に応じて、生活保護、児童手当、児童扶養手当等の福祉制度や、国民健康保険や国民年金制度等の手続きについて、情報提供を行います。	関係機関や各課と連携を取りながら、必要な情報提供を行っています。		これまで通り継続
住宅確保に関する情報提供	被害者の状況に応じて、母子生活支援施設などの情報提供を行います。	被害者からの聞取りにより、必要な住宅について情報提供を行っています。		これまで通り継続
関係機関と連携した経済的自立に向けた支援	経済的不安からの解消のため、関係機関等と連携し、生活保護など各種制度を利用しながら、被害者の自立に向けたきめ細かな支援を継続して行います。	鎌倉保健福祉事務所や社会福祉協議会と連携しながら、各種制度案内や支援を行っています。		これまで通り継続
関係機関や民間支援団体等との連携・協働	関係機関等と連携し、被害者が安心して生活できるよう、切れ目のない支援を行います。他県、他市町村との広域的な連携が必要となる場合も考えられることから、関係機関相	普段から、関係機関や民間団体と連携しながら様々な体制を整備しています。		これまで通り継続

	互の連携を強めるとともに、機能を充実させ、相談、安全確保から自立まで、切れ目のない支援を総合的に行います。			
--	---	--	--	--

【基本目標6 プランの推進】

①プランの進行管理・見直し

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
プランの推進管理	町各関係機関と連携し、プランの進捗管理・推進を図ります。	各課への進捗管理を行っている。	改訂の年のみ進捗管理を行っているため、定期的な管理を行っていくべきと考える。	内容を改善して継続
プランの見直し・改訂	プランの内容については、社会的、経済的な変化に伴い必要に応じて見直し、改訂を図ります。	定期的な情報収集を行い、必要な見直し、改訂を行っている。		内容を改善して継続
プランの進行管理	町の男女共同参画の現状や課題について把握し、施策への反映を図ります。	第5次プランより町民の意見を取り入れながら、施策への反映を行います。		内容を改善して継続

②町(行政)・町民・事業者の連携

具体的施策	内容	現状	問題点・課題	今後の方向性
情報の収集・発信の充実	男女共同参画社会の実現に関する情報の収集や研究等を行い、その成果を町民に情報提供します。	町民向け、事業所向けアンケートを行い、その結果を公表します。(令和6年度より)		内容を改善して継続
町内会等やNPO団体等と連携した事業の実施	町民の自主的な活動と連携した事業を行っていくことにより、男女共同参画意識の高揚を図ります。	町内会等や各種団体等と連携した事業は行っているが、男女共同参画意識の高揚を図るものではない。	男女共同参画意識の高揚を図るような事業の実施が必要。	内容を改善して継続
町の男女共同参画施策への提案等	町の男女共同参画施策について、提案や要望等を「町への提案」制度から受け付けます。	「町への提案」により、町民から男女共同参画やジェンダー問題等の提案を受け付けている。		これまで通りに継続

現計画と次期計画(案)の章立て比較資料

【現計画】第4次はやま男女共同参画プラン		
基本理念	基本目標	施策
男女が あな が協 力が する パ ー ト ナ ー シ マ ッ プ づ く り	基本目標1 男女共同参画の意識の向上	①人権の尊重 ②男女共同参画意識を高める啓発活動 ③男女共同参画を推進する教育や学習の充実
	基本目標2 あらゆる分野での男女共同参画の推進	①政策や方針決定の場における女性の積極的な登用 ②家庭や地域活動への男女共同参画の推進
	基本目標3 安心・安全な暮らしの実現	①高齢者や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 ③地域防災における男女共同参画促進
	基本目標4 男女が共に働きやすい環境づくり 【女性活躍推進計画】	①職場における男女平等の推進 ②多様な働き方を可能にする労働環境づくり ③女性のチャレンジ支援 ④仕事と家庭・地域活動との両立への支援
	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】	①未然防止のための教育・啓発 ②被害者が安心して相談できる体制の充実 ③被害者の安全確保のための体制の整備 ④被害者の支援に向けた関係機関等との連携強化
	基本目標6 プランの推進	①プランの進行管理・見直し ②町（行政）・町民・事業者の連携



【次期計画】ジェンダー平等プランはやま（仮称）		
基本理念	基本目標	施策
みんな でつ く る ジ ェ ン ダ ー 平 等 の ま ち は や ま	基本目標1 ジェンダー平等に関する意識の向上	①人権の尊重と多様性に関する理解促進 ②ジェンダー平等、男女共同参画意識に関する啓発活動 ③ジェンダー平等を推進する教育や学習の充実
	基本目標2 性別にかかわらずあらゆる分野での社会参画の推進	①意思決定の場でのジェンダー平等の推進 ②家庭や地域活動でのジェンダー平等の推進
	基本目標3 だれもが安心して暮らせる社会づくり	①様々な困難を抱える人への支援体制整備 ②こころと身体健康づくりの支援 ③防災分野等におけるジェンダー平等の推進
	基本目標4 すべての人が自分らしく働くことができる環境づくり 【女性活躍推進計画】	①職場におけるジェンダー平等の推進 ②多様な働き方を可能にする労働環境づくり ③女性の職業生活における活躍推進 ④ワーク・ライフ・バランスの推進
	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】	①未然防止のための教育・啓発 ②被害者が安心して相談できる体制の充実 ③被害者の安全確保のための体制の整備 ④被害者の支援に向けた関係機関等との連携強化

※「プランの推進」は計画最終部に「9章」として独立させる

第1回葉山町ジェンダー平等推進委員会(議事要旨)

日 時 令和6年5月 27 日(月)午後2時 00 分～午後3時 25 分

場 所 葉山町役場 3階 協議会室1

出席委員 高須正幸、菊池操、松中権、北村憲司、中野徹、今村教江、戸島彩、西來花香

欠席委員 なし

出席職員 福祉部：(事務局)和嶋部長

町民健康課：(事務局)黒田課長、松井副主幹

会議次第

- 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

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

(事務局) 次第5の委員会の運営について、事務局より説明させていただきます。資料の2をご覧ください。こちらが葉山町ジェンダー平等委員会規則になります。本委員会は条例により葉山町の附属機関として位置づけ、法的根拠や身分保障等を明確にするとともに、委員会に関する必要事項をこちらの規則で定めております。第2条の所掌事務としまして(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となっております。令和6年度は男女共同参画プランはやま(第4次)が令和7年3月で終了することに伴いまして、第5次計画の策定が主な業務となっております。第3条の委員について、第2項で委員の任期は4年とするとなっておりますが、裏面の最下の補足に記載させていただいているように、初回に委嘱される委員の任期については、令和 11 年3月 31 日までの5年間とさせていただいております。本来であれば従来の計画の期間の4年に合わせておりますが、今年度が計画策定の年となりますので初回のみ5年間となっておりますことをご承知おきください。次に第4条をご覧ください。本委員会は委員長、副委員長を委員の互選により定めることとなります。この後改めて選任させていただきますので、よろしくお願いいたします。次に第5条をご覧ください。委員会の会議は委員長が招集し、その議長となり、委員の過半数が出席しなければ開くことができないこととしていますが、本日は委員長がまだ決まっておりませんので、町長から招集をさせていただいております。また、出席委員は本日全員がご出席ですので、過半数の出席をいただいております。よって本委員会は成立していることをご報告させていただきます。そして第8条の委員会の庶務は私たち町民健康課が担当しますので、どうぞよろしくお願いいたします。以上になります。

6 委員長及び副委員長の選任について

(事務局) 続きまして、次第6の委員長及び副委員長の選任についてです。ご提案等がございましたらお願いいたします。

委員 委員長に高須委員、副委員長に松中委員を推薦します。(異議なし)

(事務局) これより、議事の進行を委員長にお願いいたします。

委員長 まず、会議の公開・非公開について説明ください。

(事務局) 葉山町では、審議会等の会議は原則として公開することとしています。会議終了後、議

事録等の会議内容をホームページで公表する予定です。また、資料3の葉山町ジェンダー平等推進委員会傍聴要領(案)では、会議の傍聴について定めさせていただいております。第2条では傍聴者の資格を在住・在勤者としております。第4条では傍聴することができない者について、第5条では守るべき事項を定めさせていただいております。この要領についてご審議いただきまして、ご承認いただきましたら次回委員会より町ホームページで傍聴希望者を募る予定でおります。よろしくお願いいたします。事務局からの説明は以上です。

委員長 資料3 葉山町ジェンダー平等推進委員会傍聴要領(案)について、異議等がないようですので、委員会は公開、傍聴要領(案)は承認とさせていただきます。

7 議題

(1)男女共同参画プランはやま(第4次)について

委員長 それでは議事に入ります。議題(1)男女共同参画プランはやま(第4次)について、事務局より説明をお願いします。

(事務局) 机上配布した緑の冊子が第4次計画の計画書となります。資料4は冊子の抜粋版として作成しております。第4次計画の策定の趣旨として、葉山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まいりました。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、「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、課題解決に努めてまいりました。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。これまでこれら2つの計画を策定し取り組みを進めてまいりましたが、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、令和3年3月に2つの計画の期間が終了するにあたりまして、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」の内容を加えまして、「男女共同参画プランはやま(第4次)」として策定させていただきました。第4次計画の基本理念としましては、男性と女性がお互いを尊重し、個性と能力を発揮できる社会の実現に向け、本計画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～」を基本理念に掲げております。この基本理念に基づきまして、6つの基本目標を設定しております。基本目標1としまして、「男女共同参画の意識の向上」、基本目標2「あらゆる分野での男女共同参画の推進」、基本目標3「安心・安全な暮らしの実現」、基本目標4「男女がともに働きやすい環境づくり」、基本目標5「暴力のない社会づくり」、基本目標6「プランの推進」となっております。6つの基本目標に対し、様々な施策を設定しております。資料4の3ページの施策の体系における基本目標1では「人権の尊重」、「男女共同参画意識を高める

啓発活動」、「男女共同参画を推進する教育や学習の充実」、基本目標2では「政策や方針決定の場における女性の積極的な登用」、「家庭や地域活動への男女共同参画の促進」、基本目標3では「高齢者や障害者の自立生活の支援」、「生涯を通じた健康づくりの支援」、「地域防災における男女共同参画促進」、基本目標4では「職場における男女平等の推進」、「多様な働き方を可能にする労働環境づくり」、「女性のチャレンジ支援」、「仕事と家庭・地域活動との両立への支援」、基本目標5では「未然防止のための教育・啓発」、「被害者が安心して相談できる体制の充実」、「被害者の安全確保のための体制の整備」、「被害者の支援に向けた関係機関等との連携強化」、基本目標6では「プランの進行管理・見直し」、「町(行政)・町民・事業者の連携」として様々な施策を展開しております。これらの目標等に対しての進捗状況につきましては次回の第2回委員会でご報告させていただければと考えております。事務局からの説明は以上です。

委員長 ただいま、事務局より説明がありました男女共同参画プランはやま(第4次)につきまして、ご意見やご質問がありましたらお願いします。(意見なし)

(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

委員長 それでは、議題(2)ジェンダー平等プランはやま(仮称)(第5次)策定方針(案)について事務局より説明をお願いいたします。

(事務局) 資料5をご覧ください。第4次計画が令和7年3月に終了するにあたり、第5次計画の策定を行わせていただければと考えております。資料5は第5次計画の策定方針の案となります。第5次計画策定の趣旨としましては、「男女平等参画社会」の実現だけではなく、性別(ジェンダー)による不平等がなく、全ての人が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)」と名称を変更させていただき、計画に基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。計画の位置づけとしましては、「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となります。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させていただき、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」や、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まいりたいと思います。次に計画の構成について資料5の2ページをご覧ください。第4次計画の改定を軸に継続するもの、見直しを行うもの、新たに追加するものを委員会の中で審議しながら進めさせていただければと思います。資料5の2ページの3では、参考としまして、男女共同参画社会基本法の基本理念の5つの柱について記載させていただいております。この基本理念に基づきまして、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、女性活躍推進法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、DV 防止法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、困難女性支援法における困難な問題を抱える女性に寄り添い、繋がり支えることで、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おります。また、男女共同参画社会の実現に向けて取り組みを進めることで、「男女」にとどまらず、年齢、国籍、性的指向・性自認に関することも含め、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て、より実効性のある取り組みを行うことが求められています。本計画について、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」を考えておりますが、今後の審議や議論を踏まえ、計画の構成を決定してまいりたいと思います。この計画の期間につきましては、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に、令和7年度から令和10年度までの4年間とさせていただければと思います。ただし、計画の進捗状況や社会情勢の変化等によりまして、必要に応じて見直しを行わせていただければと思います。資料5の3ページの4 策定体制は(1)委員会の設置として、葉山町ジェンダー平等推進委員会を設置させていただきました。(2)各課等における意見の取りまとめでは、役場庁舎内において第4次計画の進捗状況の管理や第5次計画に向けた意見を町民健康課で聴取させていただければと考えております。資料5の4ページの5 策定スケジュールとしましては、本日第1回目の委員会を開催させていただきました。今年度の委員会は残り3回の開催とさせていただきます。第2回の委員会開催までの間に町民アンケート、事業所アンケートについて審議いただき、役場庁舎内で第4次計画の進捗状況について調査を行わせていただければと思います。最終的に、令和7年3月に第5次計画の策定となっております。事務局からの説明は以上です。

委員長

事務局より説明がありましたジェンダー平等プランはやま(仮称)(第5次)策定方針(案)につきまして、ご意見やご質問がありましたらお願いします。

委員

性的指向、性自認についても第5次計画に含まれているようで安心しました。昨年6月に性的指向、性自認(性同一性)もしくはジェンダーアイデンティティ等について扱った「性的マイノリティに関する理解増進法」が成立しています。基本計画はまだできていませんが、これまで性的指向、性自認に関する法律はなかったことから、計画の一つの大きな柱になるかと思います。関連して、「ジェンダー平等」という言葉は、男女の社会的な性別役割を指すものとして使われてきました。しかし性的指向の面はジェンダーには含まれないため、「ジェンダー」と「セクシュアリティ」という言葉を使うこともよいと思います。品川区では「ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例」ができました。ジェンダー平等も大切な要素ですが、「性の多様性」という言葉も加えたほうが、いろいろな方々を含めた言葉にできると思います。表現については、皆様と協議しながら検討したいです。

委員長

ありがとうございます。ジェンダーというと性別役割分担のことを指しますが、それ以外の性についても計画でどう対応していくかといったところでしょうか。

委員

ジェンダーアイデンティティという性自認や性同一性など、自身をどのような性だと認識しているかを指していて、自身がどういう相手と関係を持ちたいかはジェンダーと

という言葉には含まれていないことになります。葉山町がパートナーシップ宣誓制度を取り入れた背景を踏まえて「性の多様性」という言葉があるとよいかと思いました。

委員長 ありがとうございます。性別役割に限らず、人権に関する内容に反映できたらと思います。他にご意見ご質問はありますでしょうか。また、次回以降にお話伺えればと思います。

(3) アンケート調査について

委員長 それでは、議題(3)アンケート調査について事務局より説明をお願いいたします。

(事務局) 資料6をご覧ください。葉山町では第4次計画の策定までアンケート調査を行っていない状態でした。しかし、よりよい計画の策定を目指し、町民向けアンケートと事業者向けアンケートの実施をさせていただくこととしました。今回ご参加いただいているコンサル会社と事務局でアンケートのたたき台を作成させていただきました。アンケートにつきまして追加したほうがよい設問や削除したほうがよい設問といったご意見をいただきながら、よりよい調査票を作成させていただければと思っております。まず住民意識調査の調査対象としましては、町内在住の満 18 歳以上の町民約 1,000 人を無作為に抽出させていただきたいと考えております。回答方法については、郵送やインターネット回答を想定しております。調査項目としましては、資料6の1ページに記載させていただいている5つの大きな分類をもとに作成しております。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)についてとさせていただいております。1ページ最下の項目の、男女共同参画行政についての設問を入れるかどうかをご検討いただければと思います。ぜひ組み込みたいと思いますのでよろしくお願いいたします。もう一方の事業所意識調査は正社員を5人以上雇用する民営事業所 50 事業所を調査対象とさせていただければと考えております。調査項目については、2ページに記載しておりま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)についてということで、調査票を作成させていただいております。今回の委員会の時間だけでは皆様の意見をすべて出し切ることは難しいと思いますので、本日から一週間ほどお時間を設けさせていただきまして、ご意見のある方はメールやお電話等でご連絡いただきたいと考えております。本日いただいたご意見と後日いただいたご意見を全てまとめ、調査票を修正した上で再度展開させていただきますので、ご確認をお願いできればと思います。事務局からの説明は以上です。

委員長 事務局より説明がありましたアンケート調査につきまして、ご意見やご質問がありましたらお願いします。設問の追加・削除等もご意見がございましたらお願いします。

委員 説明をありがとうございます。修正はメールでということでしたが大きな箇所の質問となるので、この場で述べさせてください。調査票の DV に関するセクションについて、困難を抱える女性には DV 以外の暴力も多く含まれています。DV だけにしてしまうと配偶者等の交際相手に限定されてしまうので、もう少し広い意味での暴力とすること

を検討させていただければと思います。

委員長
委員

DVに限らず、広い意味での暴力を扱うような設問ということですね。
配偶者と交際相手だけですと、例えばご家庭内のご両親からの暴力はDVとは別のものになってしまうと思います。その調査ははまだにないのかという点と、必ずしも交際相手だけではなく、例えば両親からの暴力などもあると思います。

委員長
委員

おそらく委員の方ではそうした事例があることをご存じなのですね。
はい。10代の方からの相談でも家がないという方が増えています。必ずしもこのアンケートではなくても盛り込めるのであれば検討したいと思います。

(事務局)

役場の女性相談を担当させていただいている中で、本当に様々な相談があります。パートナーや配偶者からではなく、親子、家族関係に関するものもかなり多いので、今どのような状況にあるかを聞く調査を行うということであれば、設問として入れることは可能かと思います。

委員長
委員

ぜひお願いいたします。他にご意見やご質問がありましたらお願いします。
今のお話とも繋がるのですが、DV等ハラスメントは、男女であるとしたら必ずしも女性が被害者とは限らず、どなたでも被害者や加害者になりえます。性的マイノリティに関してもハラスメントや暴力の対象になっており、調査票の5と6は重なる部分があるため、設計を少し工夫したほうがよいと思います。単純に「性の多様性を知っていますか」という情報と、問13で「偏見や差別により生活しづらいですか」といった趣旨のことは聞いていますが、直接ハラスメントや暴力については聞いていないので、DV等ハラスメントと重複する部分は調査の設計上、工夫して聞く必要があると思いました。

委員長

聞き方をどのようにするかというのは難しそうですね。アンケートは皆様のご意見を受けて作成して、皆様に確認していただくのですが、1回でできるのかという懸念はありますね。

(事務局)

一週間後までにご意見をいただいた上で、本日の委員会と皆様のご意見を取りまとめ、調査票を修正させていただき、一度お示しします。それに対してもう一度いただいたご意見を反映した上で、調査を行わせていただく形を考えております。

委員長
委員

そのようでしたら大丈夫そうですね。よろしいでしょうか。
パワハラ防止法が改定され、SOGIハラスメントやアウティング等が含まれています。それらも事業所調査のハラスメントとして組み込んでもよいのではないかと思います。調査アンケートについて、個別に細かい意見が必要でしたら、お声がけいただいた際には対応できればと思いますので、よろしくお願いいたします。

委員長

他にご意見やご質問がありましたらお願いします。私からも一つよろしいですか。「ジェンダー」という言葉自体がとても分かりづらいですね。聞いたことがない人もとても多いのではないのでしょうか。聞いたことがあっても「何のことだろう」という人も多いと思いますし、これまでの話題のように、誰から誰に対するものなのかとか、こうした場合もあるからこのようにするであるとか、かなり丁寧に説明するアンケートにしなければ、曖昧なまま適当に答えてしまうことになりかねないと思います。大変ですが、丁寧な説明ができればと思います。他にご意見やご質問がありましたらお願いします。

委員 「町民」といった場合に、誰を指すのかを教えてください。

(事務局) 葉山町にお住まいの方なので、基本的には住民票がある方になるかと思います。

委員 葉山町は関係人口の多い町だと思います。例えば私たちのカラフルカフェに来る人もそうですが、訪れる方も葉山町にとって大切な方かと思ったので、主な調査でなくても、そうした方々のご意見をどこかで取り入れられると丁寧かと思います。住んでいる方だけでなくいらっしゃる方もこの町の文化をつくられていると思います。一意見としてご参考にしていただければと思います。

委員長 ご意見ありがとうございます。他にご意見やご質問がありましたらお願いします。あとは時間を改めて、各個人でゆっくり見直しをしていただいて、ご意見をいただければと思います。よろしいでしょうか。では本日いただいたご意見につきましては事務局で整理していただき、また委員の皆様には一週間を目途にご意見を事務局にご連絡いただければと思います。そしてアンケート調査を実施する前に委員の皆様には調査票を展開していただくということで、お願いいたします。よろしいでしょうか。議題については以上となりますが、皆様それぞれに思っていることもあるかと思いますので、一言ずついただきましたらと思います。

委員 正直、今のところアンケートについて考えてはいますが、把握しきれていない状態です。私の事業所でも去年の4月に就労規則を改定いたしました。以前の就労規則はかなり昔に作ったもので、時代やコンプライアンスに合わないということで、新しく作り直しました。ハラスメントについて、昔の規則にはなかったのですが、明文化しなければならないということで、労務士とも相談して盛り込みました。該当するパワーハラスメントやセクハラなどが私の会社にあるのかなと思う中で、経営者として、従業員に対する物言いや、従業員同士についても気をつけていかなければと思っています。女性の活躍に関しても、私の事業所は女性従業員の数のほうが多い職場ですので、男性が劣勢になる部分もありますが、女性の力は大きいので、うまく協力しながらやっていければと思っています。協力できていると自分では思っていますが、その判断も難しいところではあります。事業所に対する調査ですので、何か意見がありましたら一週間以内にご連絡させていただければと思います。

委員 アンケートを見させていただいた中に、ワーク・ライフ・バランスというのがありました。その中には仕事と生活の調和について明文化されているかという設問がありましたが、私の職場では特に明文化されていないのが現状です。職員にはプライベートを一番大事にしてほしいと話していますが、どのように明文化していこうかと考えているところです。

委員 質問が2つあります。一つはアンケートをつくる際に何か参考にされたものはあったのでしょうか。もう一つは事業所の意識調査について、調査対象は正社員5人以上の民営事業所とありますが、確認された統計などはあるのでしょうか。

(事務局) 町民向けのアンケートにつきましては、他の市町村が行っているアンケートを参考にさせていただきながら作成させていただいております。葉山町はこれまでアンケートを行っていなかったもので、こういったアンケートを行えばよいのだろうというところで他の

市町村を参考にしています。事業所向けのアンケートについては、商工会議所のほうに改めて情報をいただく形で取り組んでいければと思っているので、まだ情報収集はできていないです。

委員

いろいろ大変かと思いますが、頑張ってください。ありがとうございます。

委員

今回ジェンダー平等委員会の委員公募に応募するにあたって、委員会へ来る前に男女共同参画プランをインターネットで拝見させていただきました。当事者として内容を見たのですが、男女共同参画プランはやまは LGBTQ に関する内容は多いわけではなく、女性の活躍などいろいろなバランスを踏まえた計画だと思いました。第5次計画はジェンダー平等プランに名前が変わるので、LGBTQ に関する内容が多くなるかと思ったのですが、ほとんど前回と変わらず、しかし性の多様性について盛り込んでいただき、ありがとうございますというのが、率直な感想です。ジェンダーとセクシュアルという言葉に違いがあるので両方を入れ込んだほうがよいというご意見に関連して、ジェンダーという言葉があるだけで、当事者からしてみると、性的マイノリティについてクローズアップではないですけれども、気にしてくださっていると思い、盛り込みがどれくらいあるかを期待して見られる方も多いと思います。私は葉山町に来てから、周囲にはあたたかい人が多く、カミングアウトをしても嫌な顔をされるといったことはなくて、受け入れてくださっていると思います。しかし、受容度も年齢層などによって様々かと思うので、アンケートの対象者 1,000 人をどのように抽出するのが気になりました。ご家庭の一人の方に対して調査票が送られ、同居されているすべての方に聞くといった形になるのでしょうか。

(事務局)

住民基本台帳上から無作為抽出なので、私たちがご家庭に何かを指示をするわけではなく、ピックアップされた方々に対して送らせていただきます。同じ世帯に複数人いらっしゃる場合でも抽出された方宛てにお送りさせていただく形になるので、世帯全員を対象としているわけではないのが現状です。1,000 人をピックアップするにあたって、18 歳以上から年齢の上限の設定なしでバランスよくと思っているのですが、上限を設けるなど、このように抽出したほうがよいといったことがございましたら、ご意見をいただけますとありがたいです。

委員

ありがとうございます。

委員長

調査の方法についてもご意見がありましたらご提案いただければと思います。

委員

私は性別役割分業といったジェンダーにフォーカスしたアンケートだと思っていたのですが、これまでの話を聞いている限りだと LGBTQ の方であったり、いろいろな性別であったりと、いろいろな人のことを考えてアンケートを作っていっちゃってすごくよいなと思いました。アンケートの対象者を無作為に抽出するとすると、日本語ができない方も中にはいらっしゃると思うのですが、英語訳を付けることはしますか。

(事務局)

まったく考慮していなかったのですが、そうした方がピックアップされた際にはそのように対応しなければと思います。検討させていただきます。

委員

ありがとうございます。

委員長

ピックアップしてから名簿を確認することになるのですよね。それならばある程度は分

かるのでしょうか。

(事務局)

そうですね。

委員

資料6の12ページの問11は「LGBTという言葉を知っていましたか」となっていますが、Q(クエスチョニング)も入れたほうがよいと思いました。

(事務局)

ご意見をありがとうございます。

委員長

皆様いろいろなお考えがとおりですね。やはり大事なのは当事者の声ですね。ジェンダーの問題は性的マイノリティだけが当事者ではないのではと思います。社会に性別が存在することや、その性別をどう考えているかが問題になっているということですから、皆様もまさに当事者ということだと思います。そうした意識をもってよい計画にできればと思います。

(事務局)

アンケートの方法について、先ほど委員からお話がありましたように、町内在住の満18歳以上の住民1,000人の無作為抽出ということですが、無作為なので年齢層や性別もランダムになります。はじめから40代の方を何名といったように調査することも可能ですので、アンケートの方法についてもご意見をいただければと思います。

委員長

アンケートの対象ということですね。ご意見はありますでしょうか。

(事務局)

現在は、18歳以上であれば性別も関係なく無作為抽出となります。外国人の方も住民登録ができますので、先ほど委員がおっしゃられたように外国人の方も対象となります。その点も含めて、改めてご意見をいただければと思います。

委員

調査結果をどのように活用されるか次第かと思います。例えば年齢層ごとに多様性に関する受容度が低いかもしれないといったような結果が出て、その結果を今後の計画に活かすことができる余地があるとすれば、情報の把握のために、割り付けがあったほうがよいと思います。どのように活用するかわからないですが、調査結果を見て入れたほうがよい施策を加えられるのであれば、割り付けたほうがよいと思います。ただ住民の割合などもあるので、1,000サンプルの無作為抽出で調査上は問題ないと思います。

委員長

他にご意見やご質問がありましたらお願いします。18歳以下には調査する必要はないのでしょうか。

(事務局)

18歳未満の方を対象とした際には保護者の同意が必要になる場合もあるかと思います。他の市町村をみた際、保護者の同意に言及しているものがありました。アンケートを無記名で行う際に保護者の同意をどのように把握していくかが難しいかと思います。

委員長

次世代の子どもたちがどう思っているかは気になる場所ですが。

(事務局)

コンサル会社によりますと、保護者の同意に加えて、内容がお子さんにとって難しいところがあるということで、今回は18歳以上に限らせていただいたほうがよいかと思います。今回の第1回のアンケート調査を行い、どのような結果が出るかによって、今後アンケートをとるにあたり、子どもを調査対象として含めるかを検討していくほうがよいかと思います。

委員長

自身のことに気づきはじめるのは子どもの頃が多いかと思いますが、いかがでしょうか。

委員

子どもを対象とした性の多様性に関する調査はかなりセンシティブに設計されるので、

18 歳以上の調査と同じものでは難しいところがあります。しかし、この町を作っていくのは皆であり、次世代の方が対象に入っていないことをお聞きして確かにと思いました。先ほど「町民」をどのように定義づけるかというお話にありましたように、訪れる方や次世代の方の意見もあったほうがよいことから、アンケートというフォーマットでなくとも、ご意見をいただく場があるとよいかと思いました。

委員長 今回のアンケートそのものに入れられないとしても、将来を見据えて前向きに検討したいですね。

委員 以前、運動ついでにアンケートを世帯の一人ずつにいただいたことがありました。以前のアンケートにおいて世代別で回答率が異なる、今回のアンケートでこれだけの回答を集めたい等がある場合、割り当てて配布したほうがよいなど、調査方法が変わってくるのではないのでしょうか。

(事務局) 他の課が行ったアンケートの回答率は、高ければ 60%程度と思われます。今回私たちが行うアンケートで想定している回答率は 60%ですが、設問数が多いと 40%ほどまで下がってしまうことがあります。当初は郵送配布、郵送回収だけを想定していましたが、若い世代に向けて、回収は郵送でもインターネット回答でもできるようにさせていただくので、もう少し回答率が増えるかと見込んでおります。上の世代は、インターネットが使えない場合に郵送で返送していただくことになります。設問が増えるほど途中で諦めてしまうという人も多いといった状況です。

委員 ありがとうございます。

委員長 他にご意見やご質問がある方がいらっしゃらないようですので、事務局にお返しします。

(事務局) 今回の会議の内容は、議事録にまとめて町のホームページに掲載いたします。議事録は要約になりますので、ご自身が発言した内容と少しニュアンスが違うなどあるかと思えます。町のホームページ掲載前に皆様に配布し内容の確認をお願いいたします。

8 その他

(事務局) 次回の委員会は8月の開催予定となっております。日程は委員長と調整の上、改めて皆様にご案内させていただきます。

9 閉会

(事務局) 本日は長時間にわたりご議論いただき誠にありがとうございました。以上をもちまして本日の委員会を終了とさせていただきます。

終 了