

令和 6 年度 第 3 回葉山町ジェンダー平等推進委員会 次第

日時：令和 6 年 11 月 7 日（木）

午後 2 時 00 分～

場所：葉山町役場 3 階 協議会室 2

1 開会

2 議題

（１）ジェンダー平等プランはやま（仮称）（第 5 次）素案について

3 その他

4 閉会

（配布資料）

資料 1 ジェンダー平等プランはやま（仮称・素案）（第 5 次）

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
態調査結果報告書〈自由記述〉

資料 3 第 2 回葉山町ジェンダー平等推進委員会（議事要旨）

ジェンダー平等プラン はやま（仮称・素案） （第 5 次計画）

～ ～

基本理念が決まり次第、掲載予定

令和 6 年 11 月
葉 山 町

～ジェンダー平等プランはやま（仮称）（第５次）の策定にあたって～

町長あいさつ掲載予定

目次

第1章	プランの策定にあたって	1
1	プラン策定の趣旨	1
2	プランの名称	1
3	プランの位置付け	2
4	プランの構成・期間	3
5	プランの策定方法	5
6	葉山町の状況	6
7	アンケート調査結果	9
第2章	プランの内容	27
1	基本理念	27
2	基本目標	28
3	施策の体系	30
4	施策の内容	31
◆	基本目標1 ジェンダー平等及び多様性の尊重に関する意識や知識の向上	31
◆	基本目標2 性別及び性の多様性にかかわらないあらゆる分野での社会参画の推進	33
◆	基本目標3 すべての人が自分らしく安心して暮らせる社会づくり	34
◆	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	36
◆	基本目標5 暴力のない地域及び家庭づくり	38
第3章	プランの推進	40
1	プランの進行管理・見直し	40
2	町（行政）・町民・事業者の連携	40

第1章 プランの策定にあたって

1 プラン策定の趣旨

葉山町では、令和3年3月に、男女共同参画社会の実現を目指し、「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～」を基本理念とする、「男女共同参画プランはやま（第4次）」を策定し、男女共同参画の意識の向上やあらゆる分野での男女共同参画の推進、男女が共に働きやすい環境づくりなどに取組んできました。

第4次計画では、男女共同参画の推進のみならず、女性活躍推進計画とDV被害者支援基本計画を包含し、女性の職業生活における活躍の推進や、配偶者等からの暴力の防止、被害者の保護なども含む、包括的な計画としてさまざまな施策を推進してきました。

第4次計画の策定以降も、私たちを取り巻く環境においては、女性のさらなる社会進出に伴う障壁、性別による固定的な役割分担意識に関する課題、それに基づく社会習慣や社会制度など、男女共同参画社会に関する課題は未だ多く残っています。

また、セクシャルマイノリティ（性的少数者）といった多様な性への尊重と理解、DV・虐待の問題、困難な問題を抱える女性への支援など、多様な課題に対する支援や取組みを通じて、すべての人が安心して暮らせる社会づくりを促進することが重要となっています。

このような課題や社会環境の変化を踏まえ、「男女共同参画プランはやま（第4次）」を改訂し、誰もが地域の中で安心して暮らしながら、その個性と能力を十分に発揮できる社会を一層推進するため、「ジェンダー平等プランはやま（仮称）（第5次）」を策定します。

2 プランの名称

葉山町では、これまで「あなたが創るパートナーシップ 男女共同参画プラン」を平成14年に策定し、その後は男女を取り巻く状況や社会情勢に対応しながら、「男女共同参画プランはやま（第2次）」、「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」、「男女共同参画プランはやま（第4次）」と計画を策定してきました。

第5次計画では、男女共同参画の実現はもとより、性別（ジェンダー）による不平等がなく、すべての人が個人として尊重され、あらゆる分野に参画できる社会の実現に向けた取組みを促進するため「ジェンダー平等プランはやま（仮称）」と名称を変更し、様々な施策を推進していきます。

3 プランの位置付け

本計画は、「男女共同参画社会基本法」「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」「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」に基づく基本計画及び推進計画として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」における市町村基本計画として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、葉山町総合計画及びその他の関連計画との整合性を図っています。

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

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

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。

4 プランの構成・期間

「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画社会を実現するための基本理念として、以下の5つの柱を掲げています。

これら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や、地域の特性を活かした施策の展開が求められています。

◆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。

更に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づいた、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」に基づく、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」の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、自立し、安心して自分らしく暮らせる社会の実現を目指すことなど、各法律の理念を勘案しプランを策定します。

また、「男女」にとどまらず、年齢、国籍、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等を含め、幅広く多様な人々を包摂し、すべ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り組みを行うことも必要となっています。

本計画は、これらの目指すべき姿・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」を柱とした計画の構成とします。

本計画の期間は、第五次葉山町総合計画（令和7年度から令和22年度）の、第1期基本計画（令和7年度から令和10年度）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、計画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。

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
男女共同参画プランはやま（第4次）				ジェンダー平等プランはやま（第5次）			
第四次葉山町総合計画後期基本計画				第五次葉山町総合計画第1期基本計画			

5 プランの策定方法

次に掲げる体制で計画づくりに取組みます。

(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、関係機関・団体、学識経験者、住民など、地域の実情に詳しい見識者の意見を反映す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を図ります。

(2) 町民・事業所への意見聴取

本計画の策定に先立ち、ジェンダー平等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を把握し、啓発や支援、町の施策のあり方等を今後の計画に反映することを目的に、以下のアンケート調査を実施しました。

① ジェンダー平等に関する町民意識調査

調査期間：令和6年6月26日(水)～令和6年7月17日(水)

調査対象：町内在住の満18歳以上の町民 1,000人

調査方法：郵送調査とインターネット調査

回答数：291件（回答率29.1%）

② ジェンダー平等に関する事業所実態調査

調査期間：令和6年7月12日(金)～令和6年8月2日(金)

調査対象：正社員を5人以上雇用する民営事業所 50事業所

調査方法：郵送調査とインターネット調査

回答数：21件（回答率42.0%）

(3) 庁内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、町民意識調査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・検討を行いました。

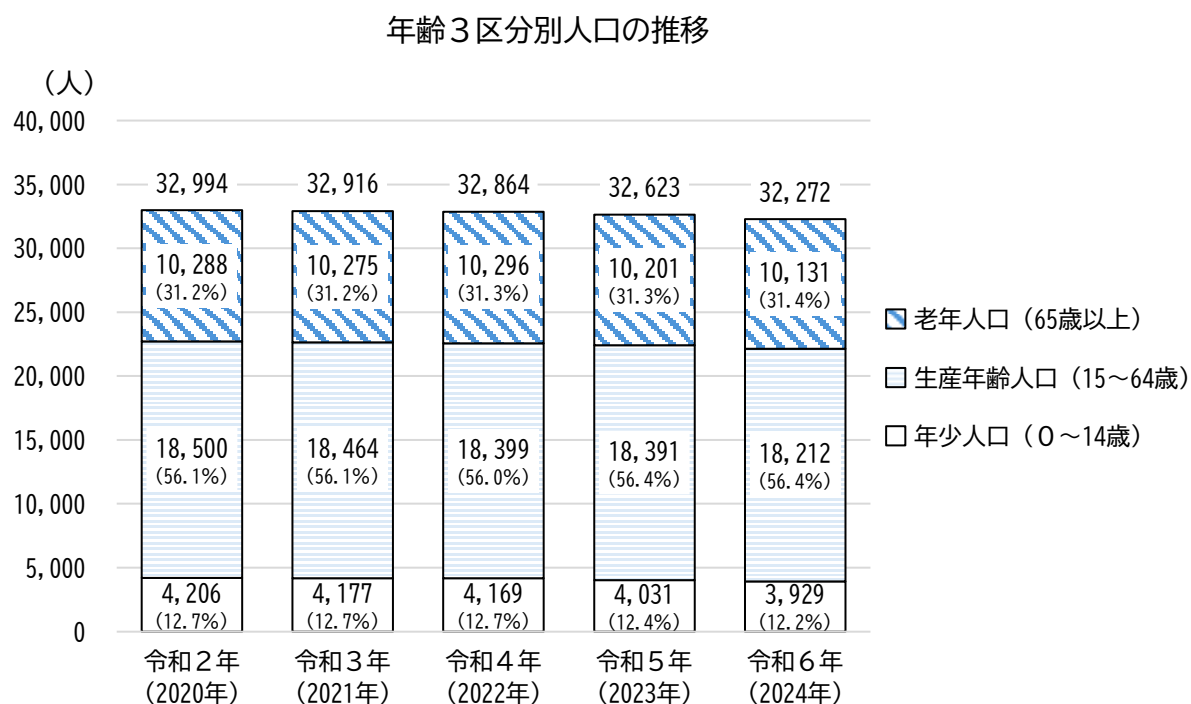
(4) パブリックコメント

パブリックコメント実施後、詳細掲載予定

6 葉山町の状況

(1) 人口の状況

葉山町の人口推移をみると、総人口は年々減少しており、令和6年で32,272人となっています。また、年齢3区分別人口割合をみると、令和2年と比較して、年少人口（0～14歳）割合は減少し、老年人口（65歳以上）割合は増加しており、少子高齢化が進んでいることが伺えます。

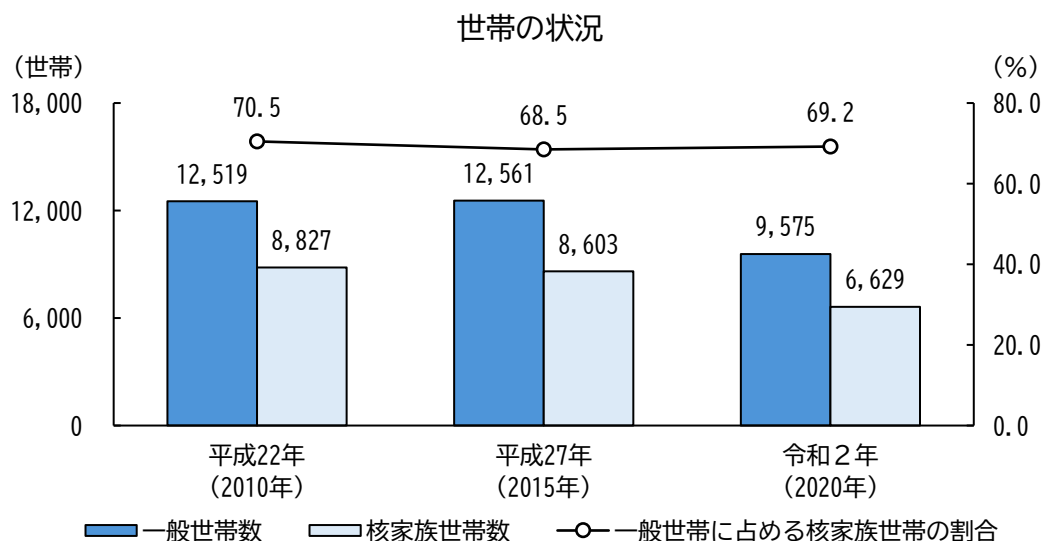


※構成比は小数第2位を四捨五入しており、計数の合計が100%にならないところがある。

資料：住民基本台帳 各年1月1日時点

(2) 世帯の状況

葉山町の一般世帯数は、令和2年で9,575世帯となっており、平成22年と比べて大幅に減少しています。また、核家族世帯数は6,629世帯、一般世帯に占める核家族世帯の割合は平成22年の70.5%に対し、令和2年が69.2%と、1.3ポイント減少しています。

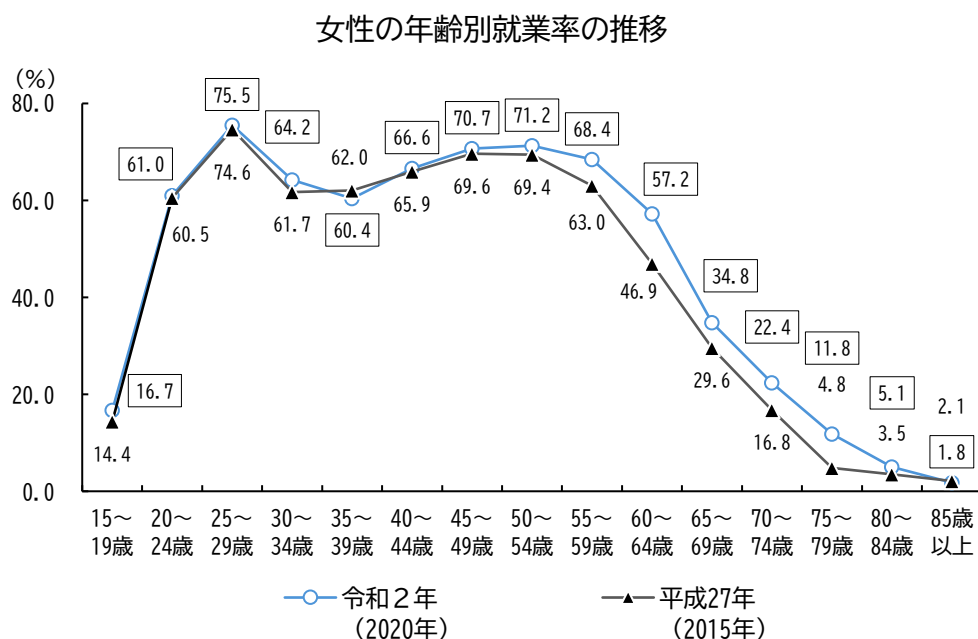


資料：国勢調査

(3) 就業の状況

① 女性の年齢別就業率の推移

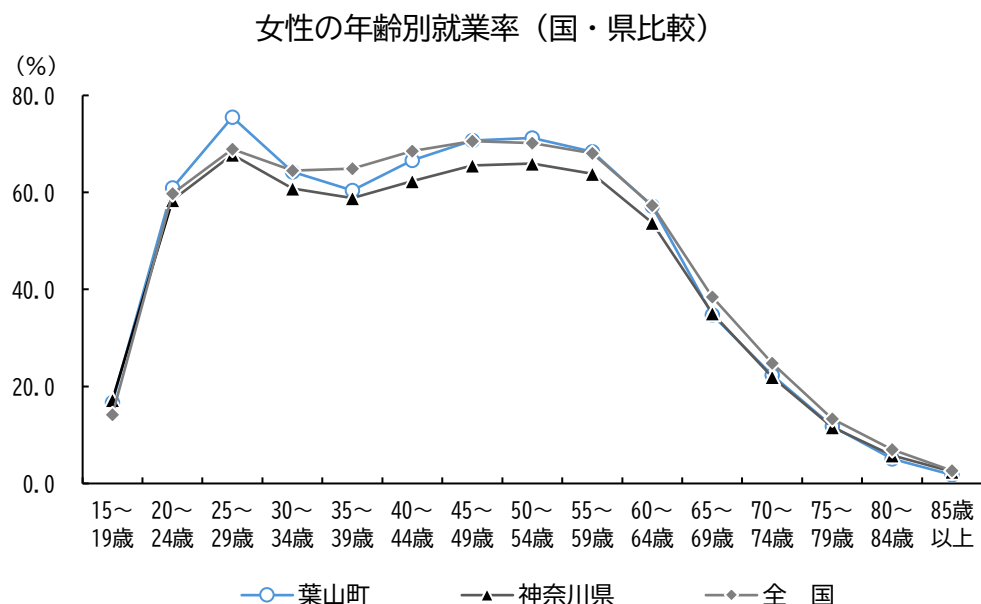
葉山町の女性の年齢別就業率は、出産・育児期に落ち込み、再び増加するM字カーブを描いています。令和2年では、平成27年に比べて、30～34歳の就業率が2.5ポイント増加し、35～39歳の就業率は1.6ポイント減少しています。また、60～64歳の就業率は57.2%と10ポイント以上増加しており、前後の年齢区分でも増加傾向となっています。



資料：国勢調査

②女性の年齢別の就業率（国・県比較）

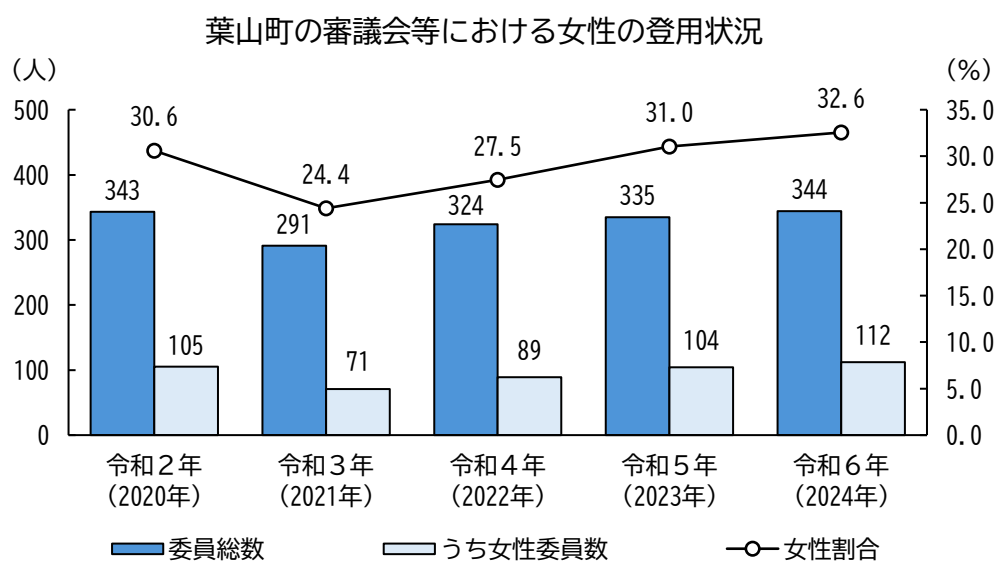
葉山町の令和2年の女性の年齢別就業率を全国、県と比較すると、25～29歳が突出して高くなっています。また、35～39歳は全国より低く、神奈川県よりやや高くなっています。それ以外の各年齢区分では、全国と同程度、神奈川県よりやや高い割合となっています。



資料：国勢調査（令和2年）

（４）葉山町の審議会等における女性の登用状況

葉山町の審議会等における女性委員数は、令和3年以降増加傾向となり、令和6年には32.6%となっています。



資料：町民健康課 各年4月1日時点

7 アンケート調査結果

本計画の策定にあたり、ジェンダー平等に関する意識や実態を把握し、課題を整理することを目的として、町民や事業所を対象としたアンケート調査を実施しました。以下に主な調査結果について抜粋して掲載します。

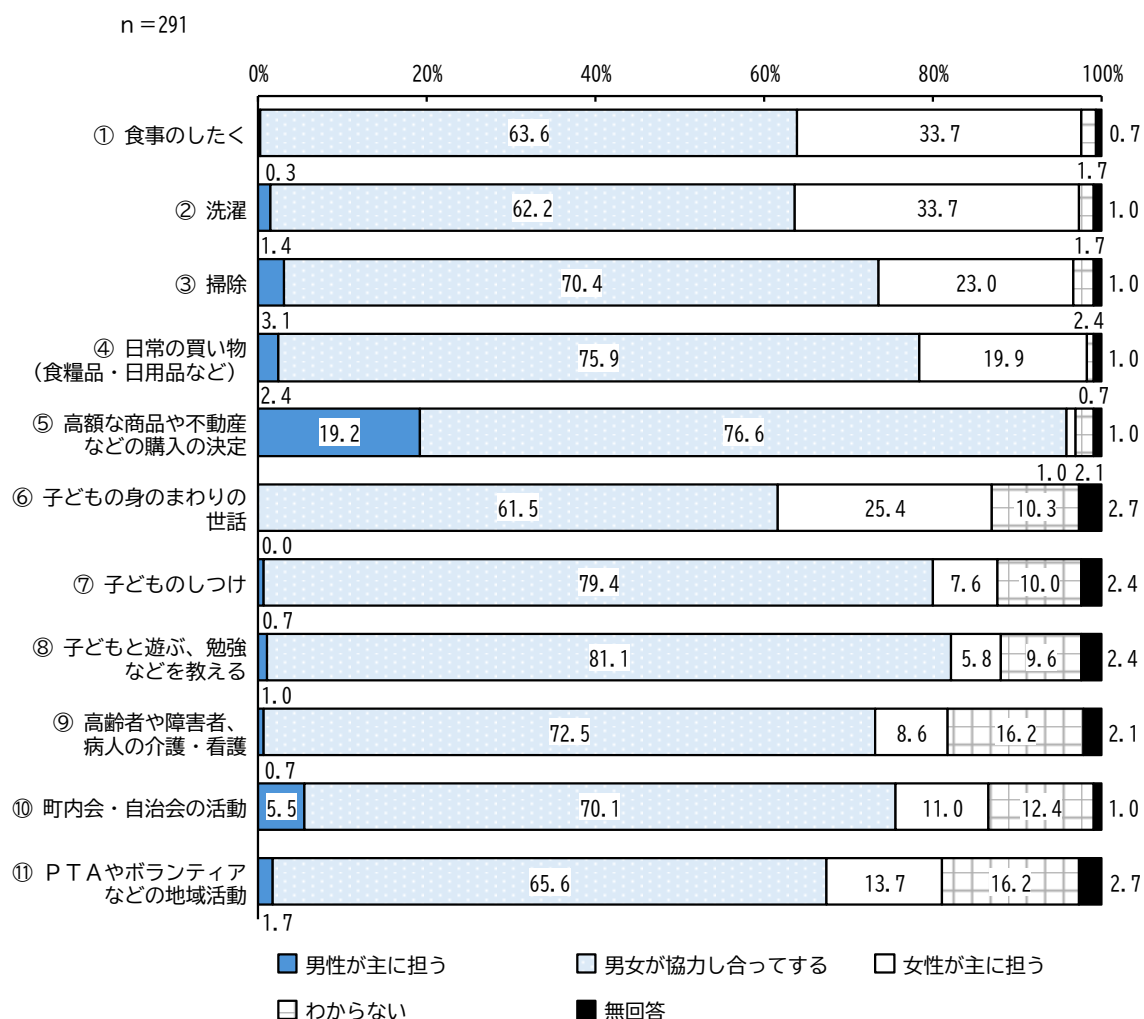
《町民意識調査》

○家庭内における役割【問1】

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。

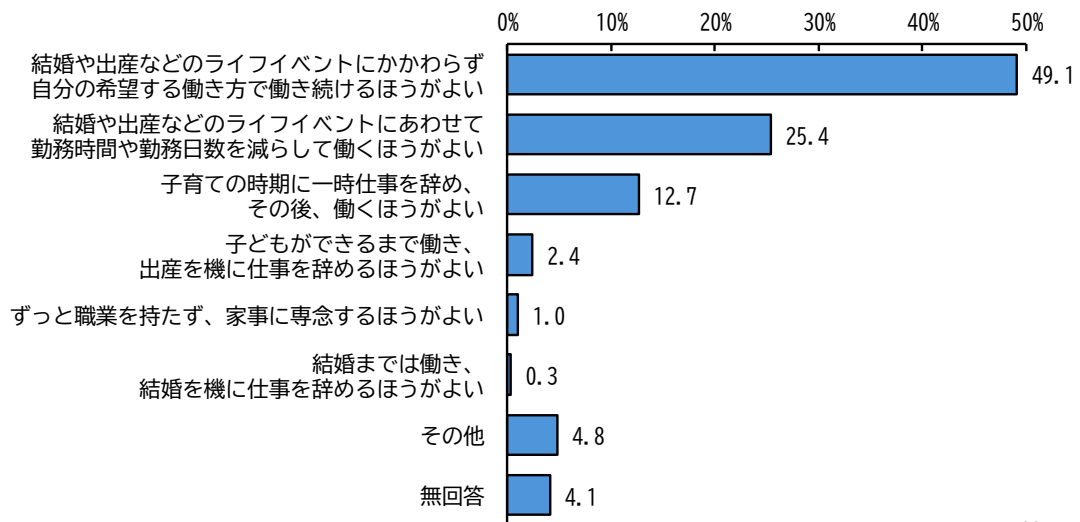
「女性が主に担う」は「①食事のしたく」「②洗濯」が33.7%で最も多く、次いで「⑥子どもの身のまわりの世話」が25.4%、「③掃除」が23.0%となっています。

「男女が協力し合っている」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。



○女性が職業に就くことについて【問4】

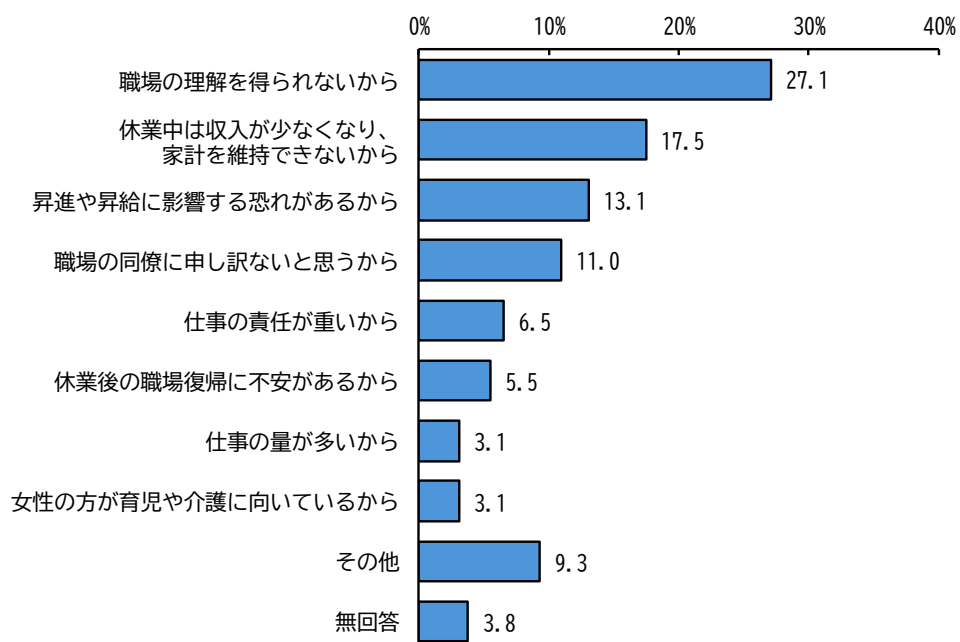
女性が職業に就くことについては、「結婚や出産などのライフイベントにかかわらず自分の希望する働き方で働き続けるほうがよい」が49.1%で最も多く、次いで「結婚や出産などのライフイベントにあわせて勤務時間や勤務日数を減らして働くほうがよい」が25.4%、「子育ての時期に一時仕事を辞め、その後、働くほうがよい」が12.7%となっています。



n = 291

○男性が育児休業等を取得しづらい理由【問6】

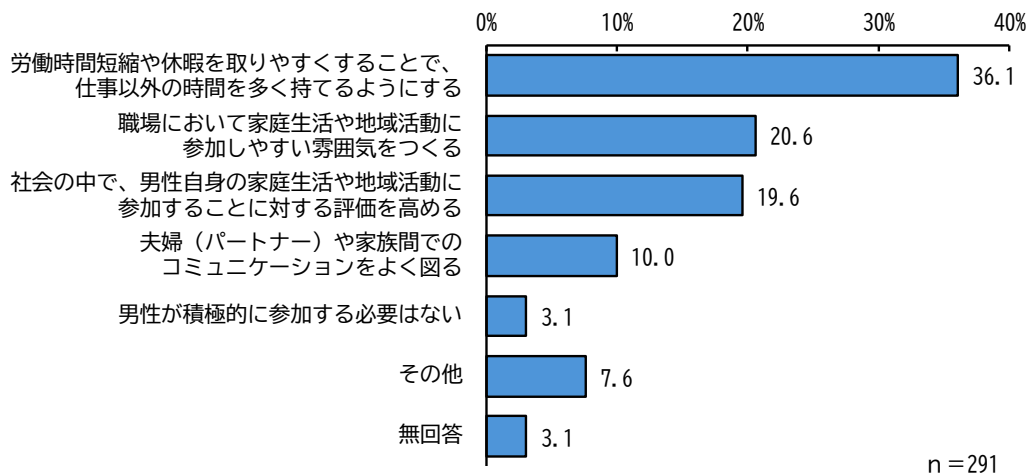
育児休業や介護休業を取る男性が、女性に比べて少ない理由については、「職場の理解を得られないから」が27.1%で最も多く、次いで「休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから」が17.5%、「昇進や昇給に影響する恐れがあるから」が13.1%となっています。



n = 291

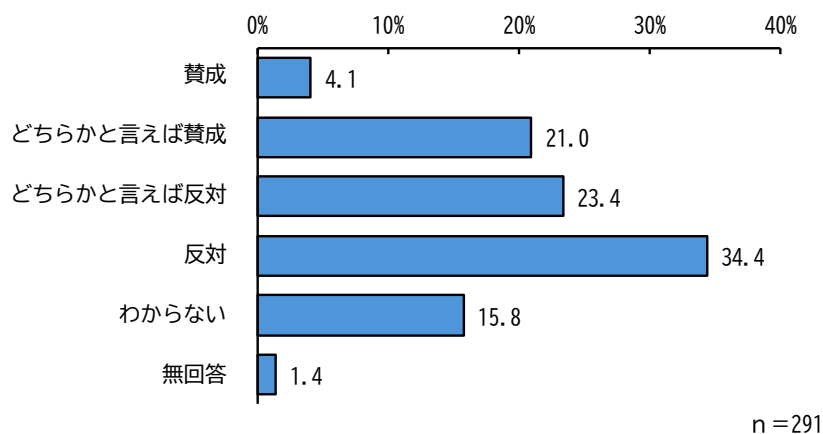
○男性が家事等に参加するために必要なこと【問7】

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。



○性別役割分担意識（「夫は外で働き、妻は家庭を守る方がよい」という考え方）【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。

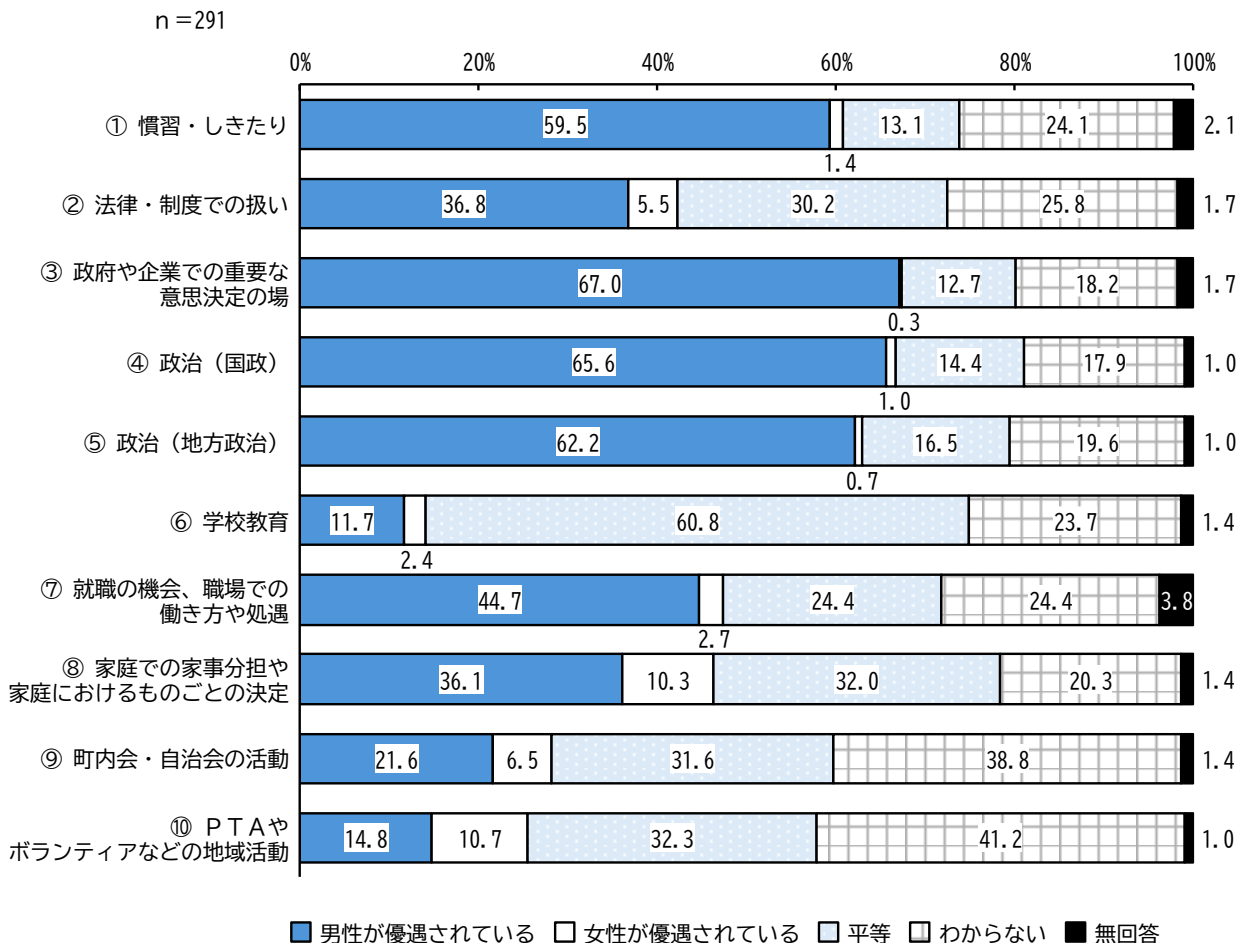


○男女の地位の平等感【問9】

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。

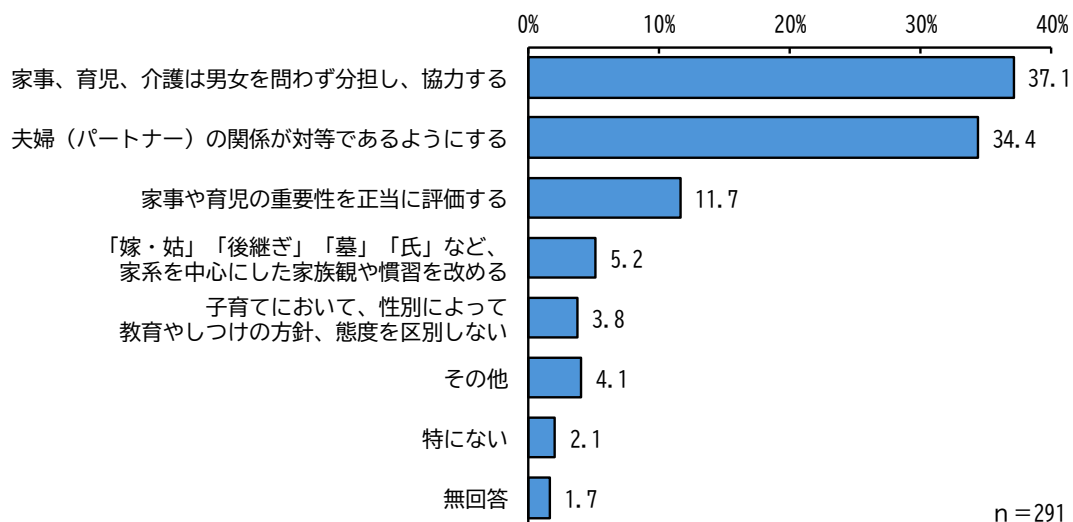
「女性が優遇されている」は「⑩PTAやボランティアなどの地域活動」が10.7%で最も多く、次いで「⑧家庭での家事分担や家庭におけるものごとの決定」が10.3%、「⑨町内会・自治会の活動」が6.5%となっています。

「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。



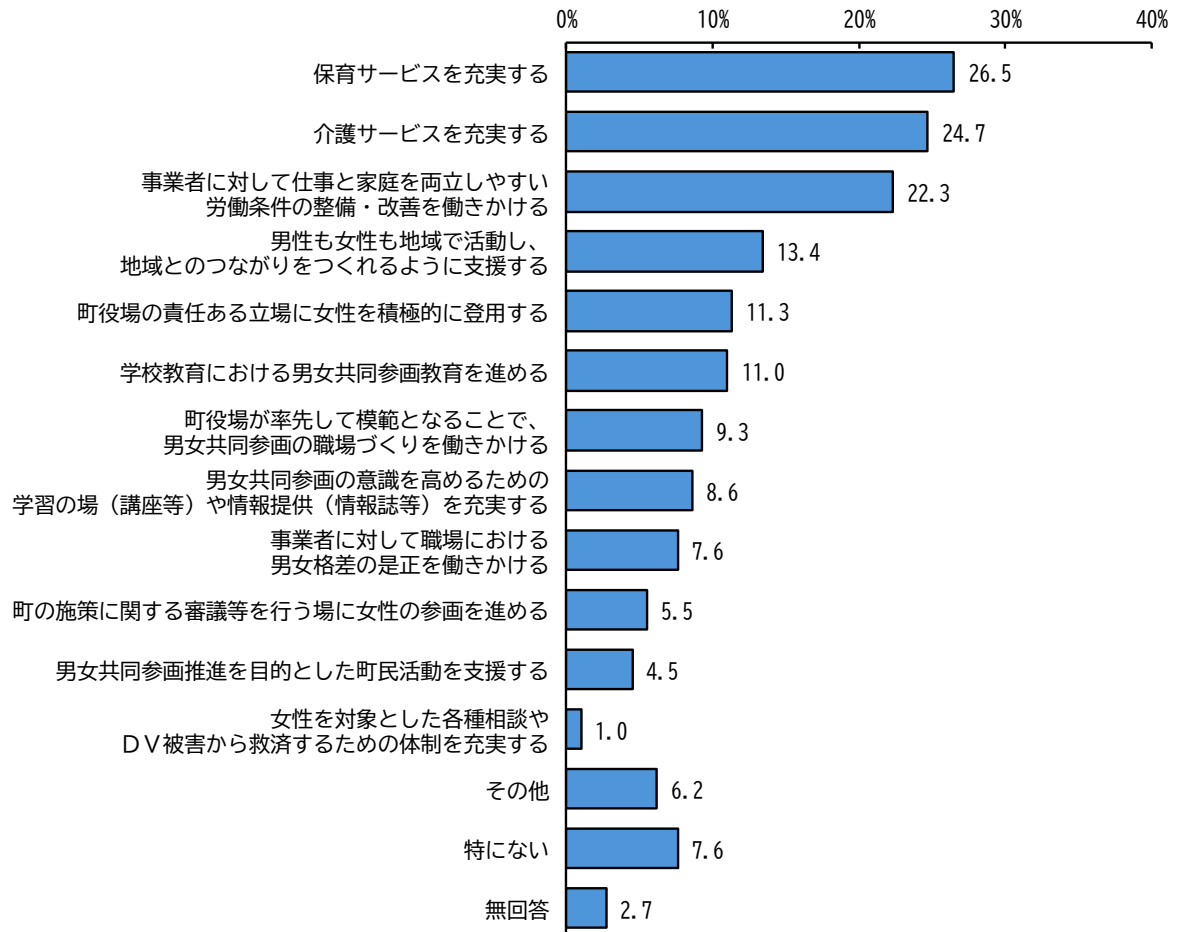
○性別にかかわらず人々が社会に参画するために、家庭で最も必要だと思う取組み【問 10(2)】

家庭で最も必要だと思う取組みについては、「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。



○葉山町で特に必要だと思う取組み（○は2つまで）【問 10（3）】

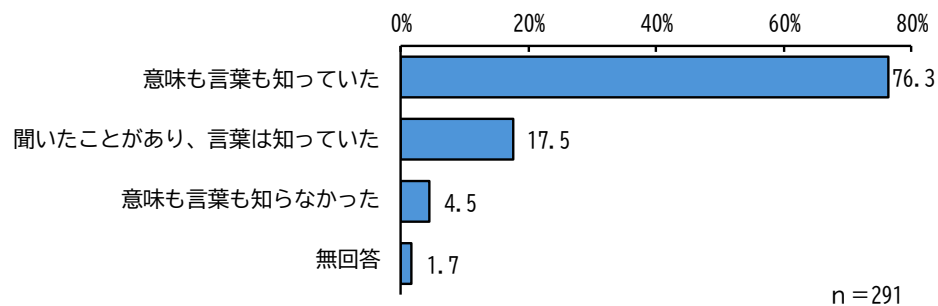
葉山町で特に必要だと思う取組みについては、「保育サービスを充実する」が 26.5%で最も多く、次いで「介護サービスを充実する」が 24.7%、「事業者に対して仕事と家庭を両立しやすい労働条件の整備・改善を働きかける」が 22.3%となっています。



n = 291

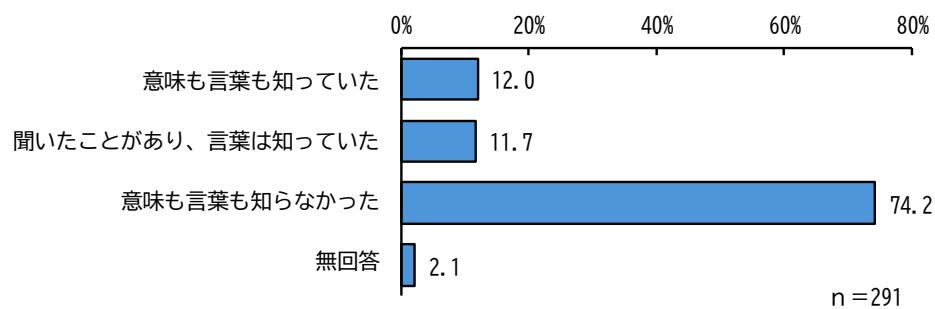
○「LGBTQ」という言葉を知っていたか【問 11】

「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。



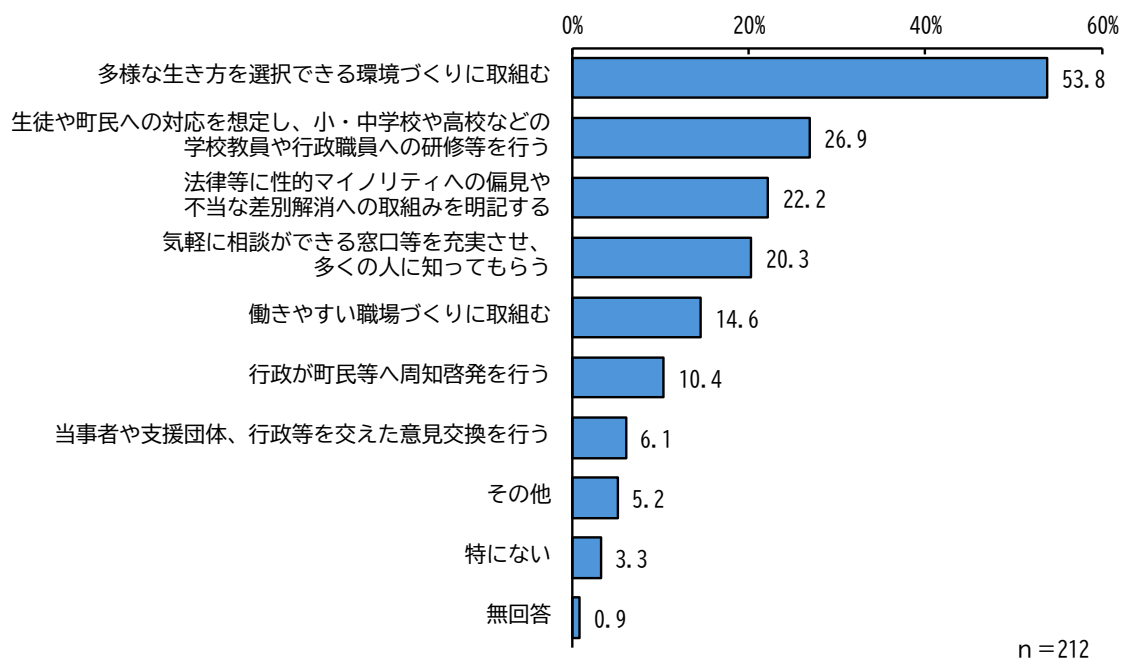
○「SOGI（ソギまたはソジ）」という言葉を知っていたか【問 12】

「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。



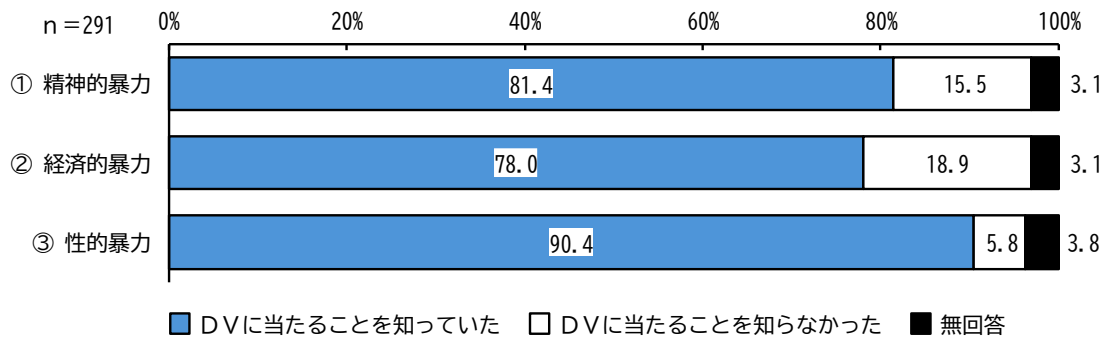
○性的マイノリティの方々が生活しやすくなるために必要な対策【問 13-1】

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みを明記する」が22.2%となっています。



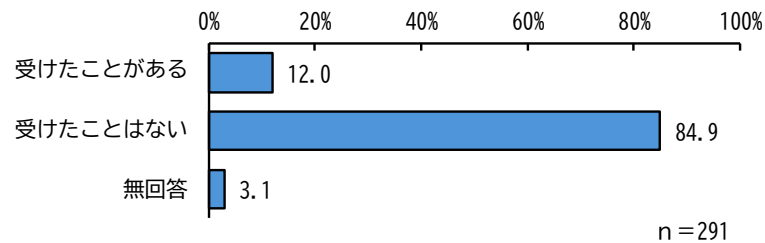
ODVに当たる行為を知っていたか【問 14】

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。



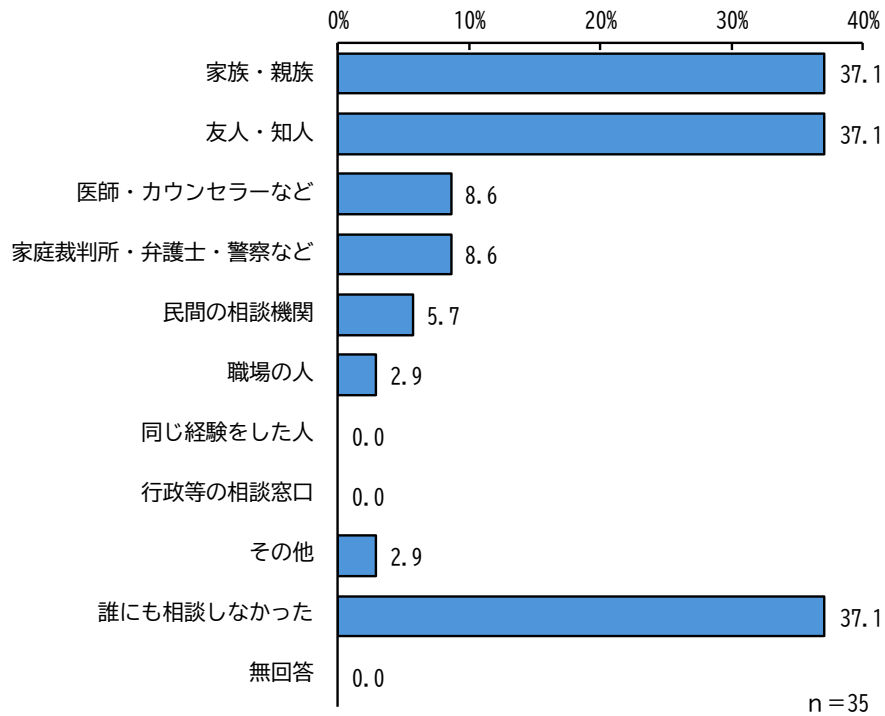
ODVを受けた経験【問 15】

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。



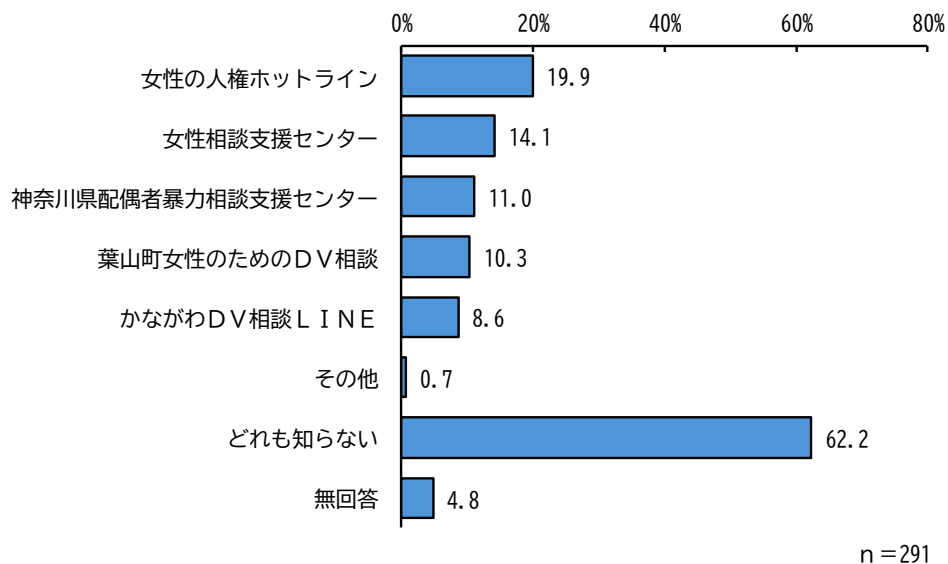
ODVを受けたことを相談したり、打ち明けたりした先【問 16】

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。



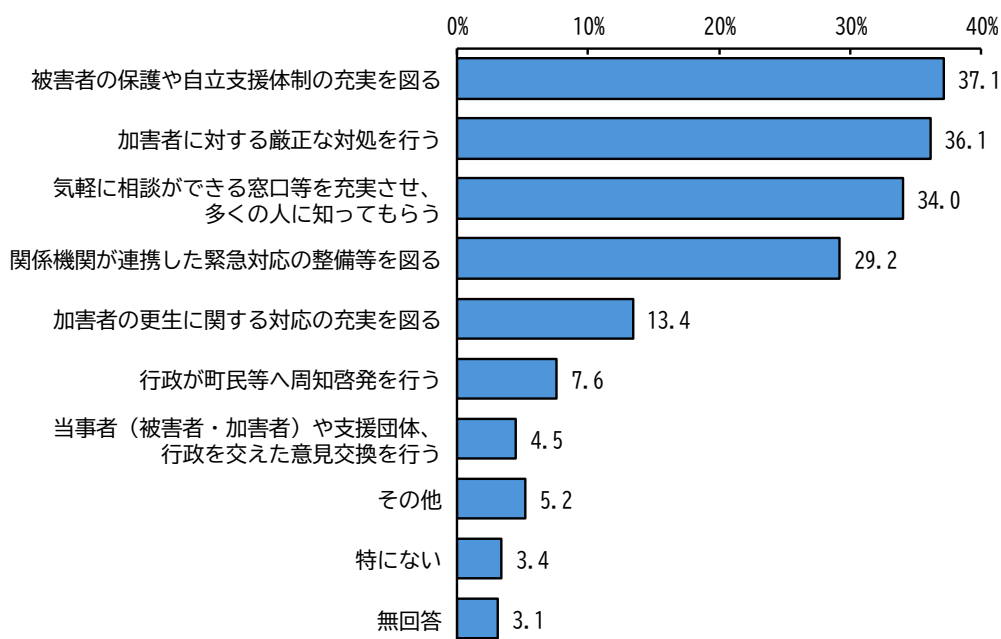
ODV等に関する相談窓口で、知っているもの【問 17】

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。



ODVを防止するために必要な対策【問18】

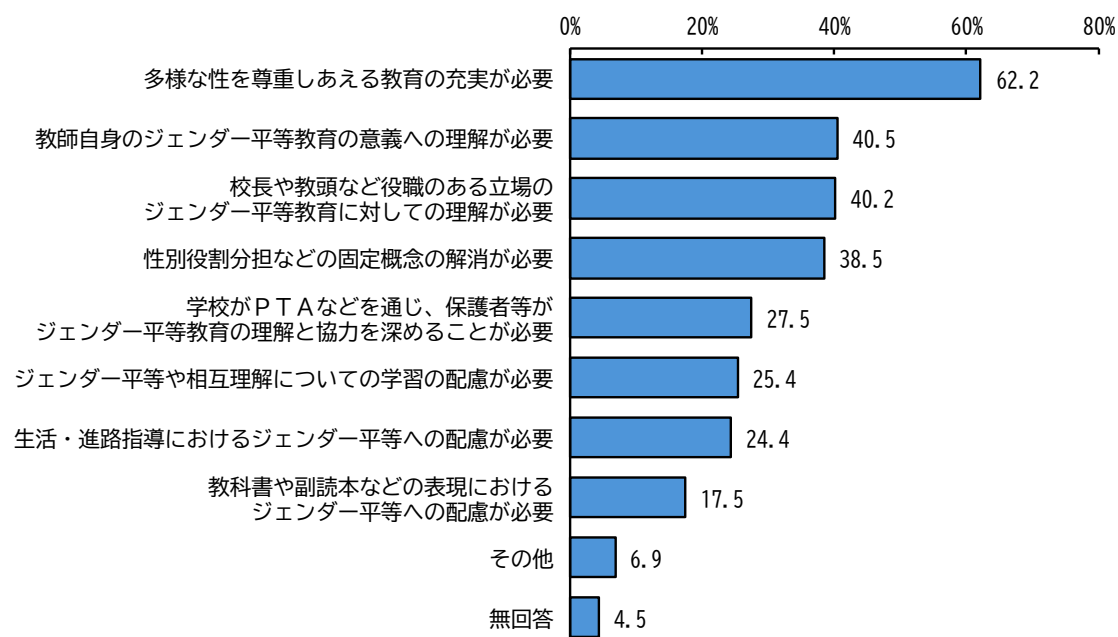
DVを防止するために必要だと思う対策については、「被害者の保護や自立支援体制の充実を図る」が37.1%で最も多く、次いで「加害者に対する厳正な対処を行う」が36.1%、「気軽に相談ができる窓口等を充実させ、多くの人に知ってもらう」が34.0%となっています。



n = 291

○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なこと【問 19】

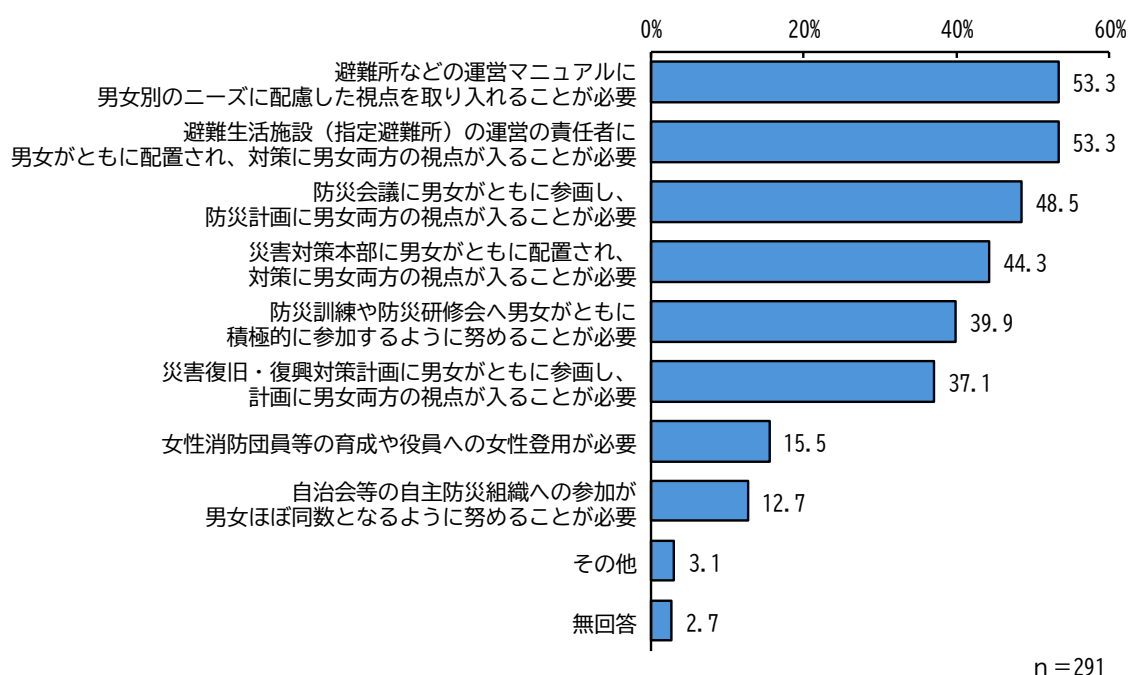
学校教育の場でジェンダー平等意識の推進を図るために、重要であると思うことについては、「多様な性を尊重しあえる教育の充実が必要」が 62.2%で最も多く、次いで「教師自身のジェンダー平等教育の意義への理解が必要」が 40.5%、「校長や教頭など役職のある立場のジェンダー平等教育に対する理解が必要」が 40.2%となっています。



n = 291

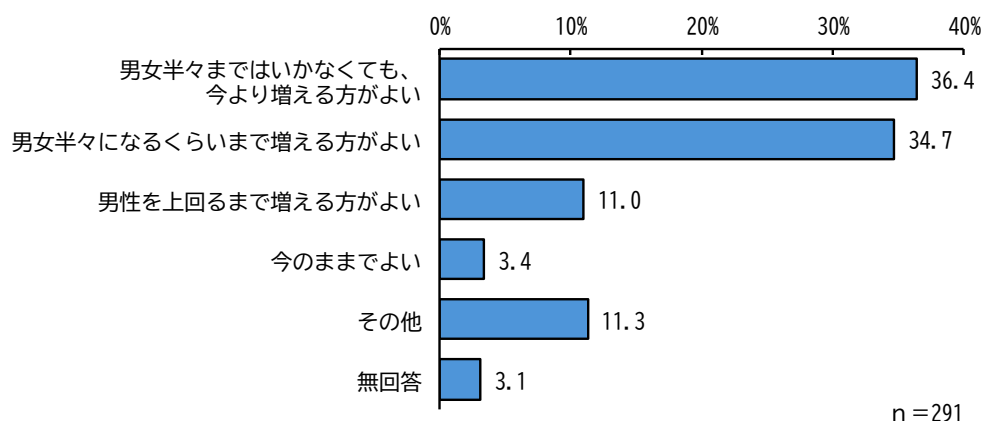
○防災・災害対策において、男女共同参画を推進していくために必要なこと【問 20】

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。



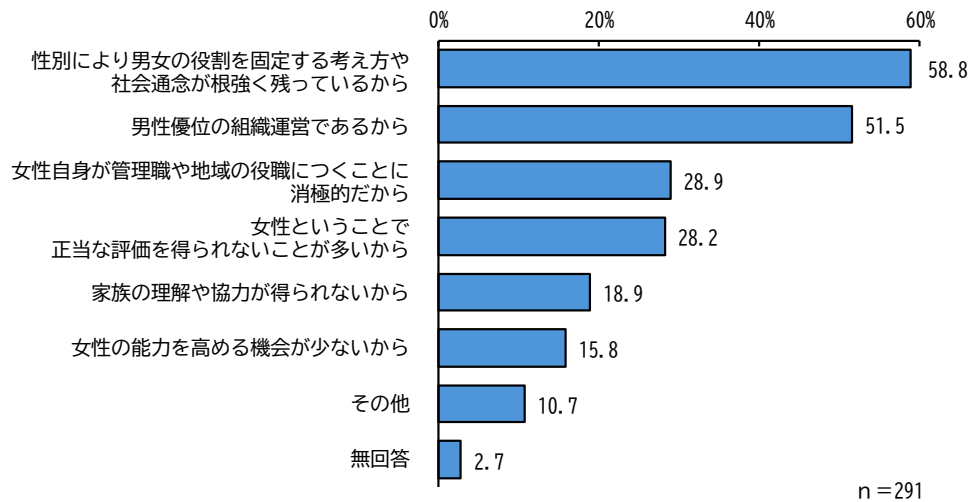
○意思決定の場に女性が参画することについて【問 21】

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。



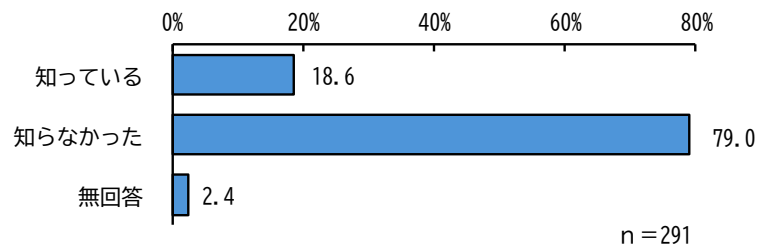
○意思決定をする管理職や指導的立場に女性の参画が少ない理由【問 22】

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。



○「パートナーシップ宣誓制度」があることを知っていたか【問 24】

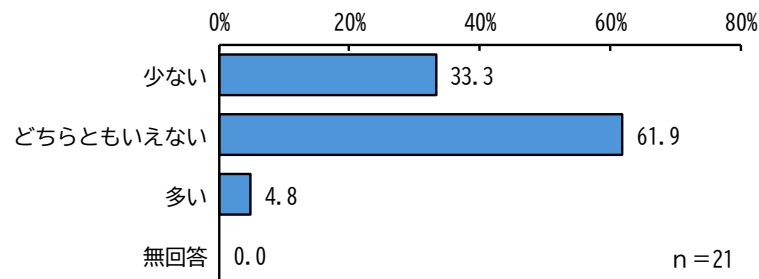
「パートナーシップ宣誓制度」があることを知っていたかについては、「知らなかった」が79.0%で、「知っている」が18.6%となっています。



《事業所実態調査》

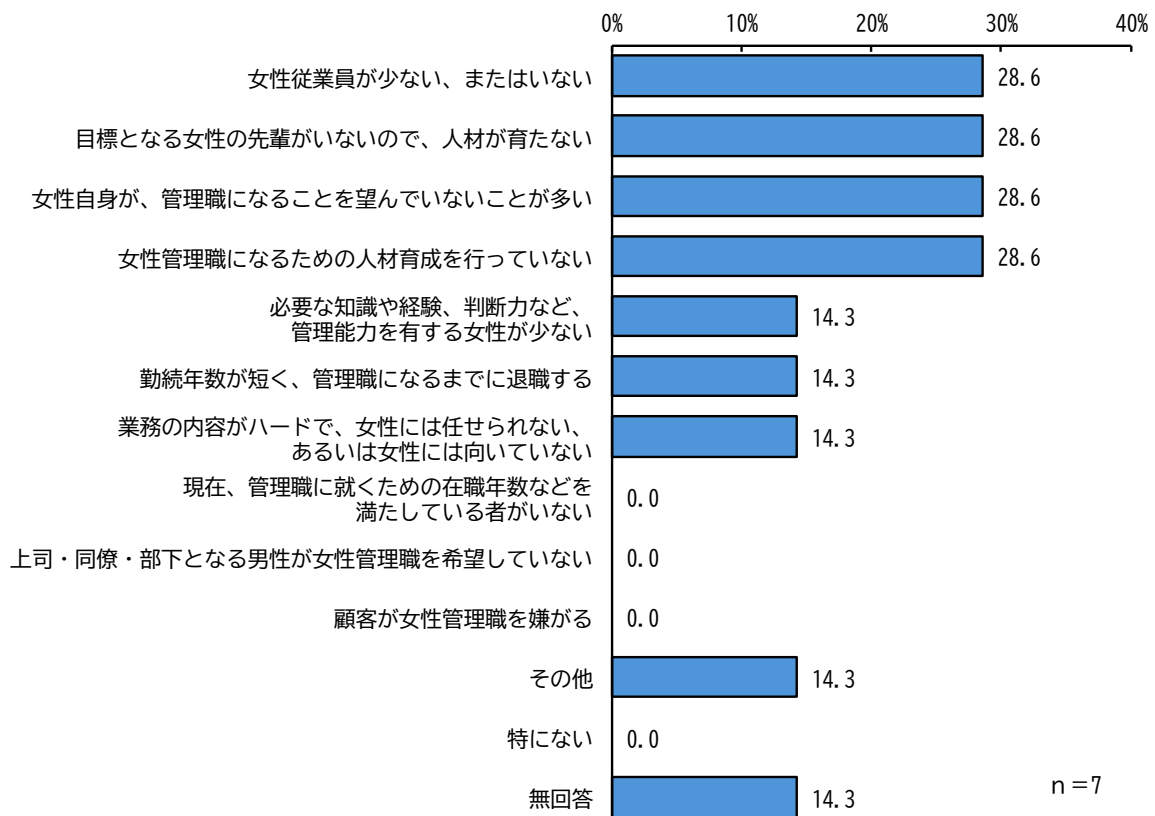
○役職付きの女性従業員は少ないと思うか【問2】

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。



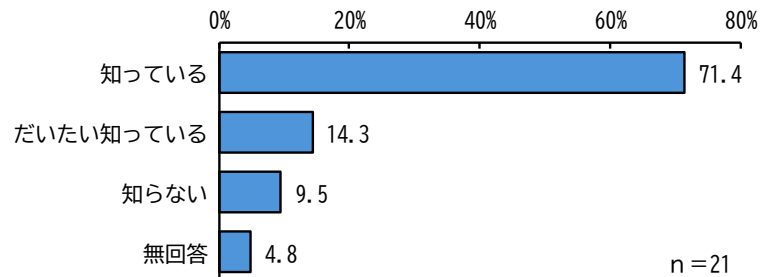
○女性管理職が少ない（またはいない）理由【問2－1】

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。



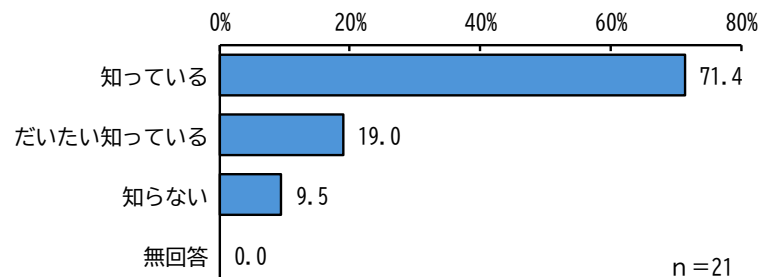
○セクシャル・ハラスメント防止について【問 13】

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。



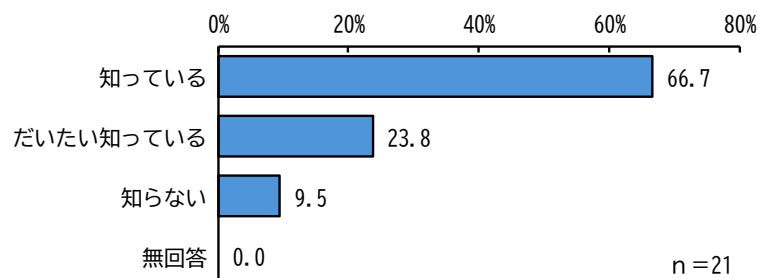
○妊娠・出産等に関するハラスメント防止について【問 16】

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。



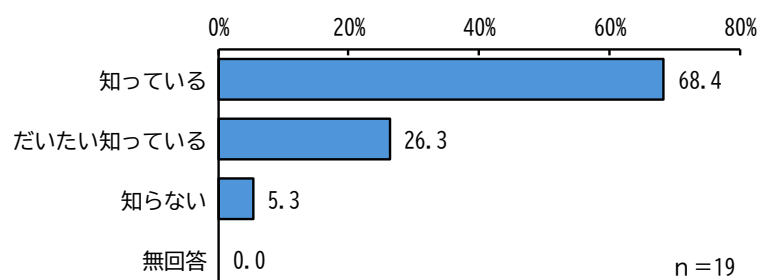
○パワーハラスメント防止について【問 19】

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。



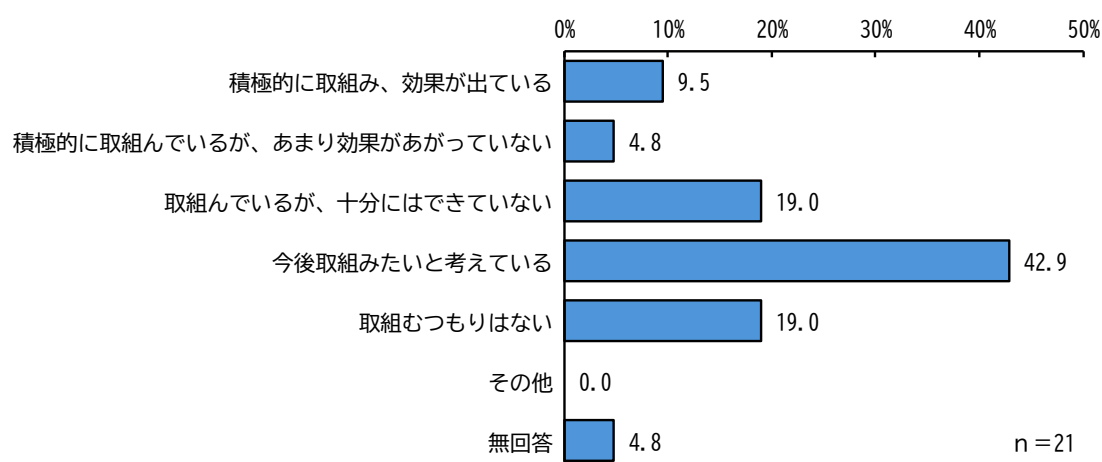
○アウトティング行為等の防止について【問 19－1】

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ト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。



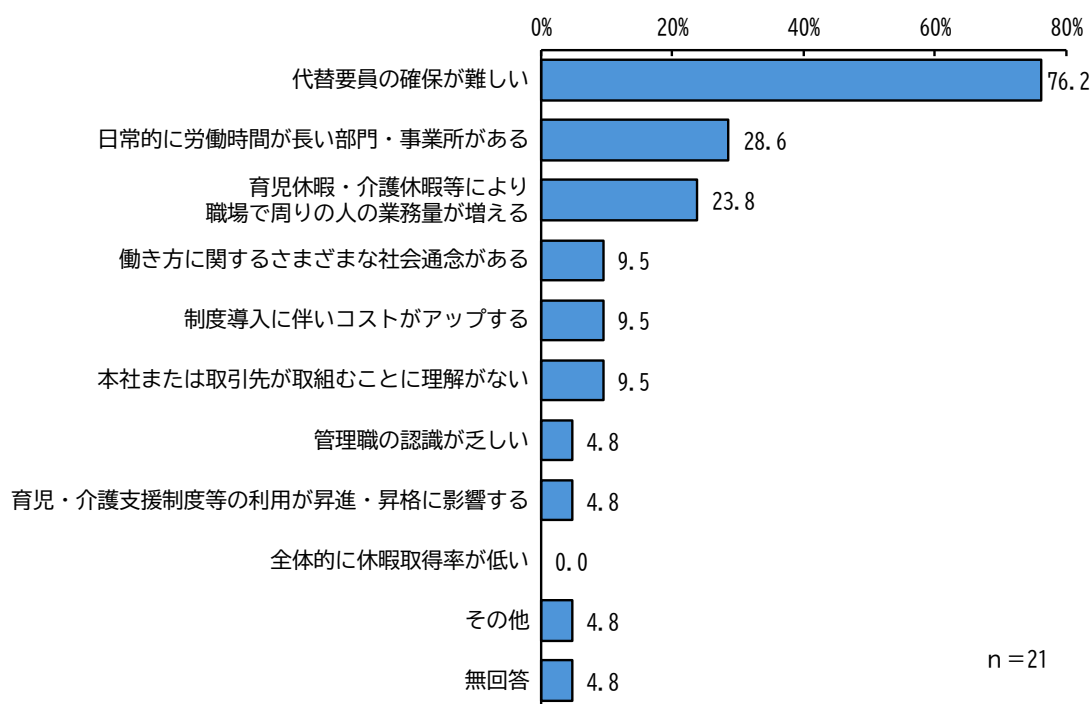
○ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を阻む職場慣行の見直し等について【問 22】

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組みを行っているかについては、「今後取組みたいと考えている」が42.9%で最も多く、次いで「取組んでいるが、十分にはできていない」「取組むつもりはない」が19.0%、「積極的に取組み、効果が出ている」が9.5%となっています。



○ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題【問 23】

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。



第2章 プランの内容

1 基本理念

(案の1)

みんなでつくる ジェンダー平等及び多様性のまち はやま

(案の2)

みんなでつくる 性の多様性と平等のまち はやま

2 基本目標

◆基本目標1 ジェンダー平等及び多様性の尊重に関する意識や知識の向上

人権やジェンダー平等、多様性、固定的な性別役割分担に関する意識などに対するさまざまな啓発活動を行うとともに、教育や学習の機会の拡充を図ることで、町民のジェンダー平等及び多様性に関する理解をさらに深め、人権を擁護する環境を整備します。

◆基本目標2 性別及び性の多様性にかかわらないあらゆる分野での社会参画の推進

町の審議会や各種委員会において女性の登用を推進するほか、地域活動においても性別にかかわらず平等となるよう参加を促進し、政策や方針決定のみならず地域においても多様な社会参画を推進します。

また、性的マイノリティに関する理解促進や、家庭における公平な役割分担の促進などについても周知・啓発活動に取組み、さまざまな問題について気づき、理解を深める機会を提供します。

◆基本目標3 すべての人が自分らしく安心して暮らせる社会づくり

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することで、生涯を通じた健康づくりを支援します。また、困難な問題を抱える女性に対し、それぞれのライフステージに併せて寄り添い、繋がり続ける支援を行うなど、心身の状況に応じた最適な支援を受けられる体制を整備します。

併せて、頻発する災害に備えた体制について、男女だけではなく、ジェンダー平等や多様性の視点からも配慮をすることで、すべての人にとって安心を感じることでできる防災について検討を進めます。

◆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

あらゆる「働く場」において、性別等に関わらず平等に個性や能力を発揮して働くことができる環境の整備に努めます。また、近年重要視されている「ワーク・ライフ・バランス」についても啓発を促進し、仕事、育児、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送ることができるよう、多様な取り組みを行います。

◆基本目標5 暴力のない地域及び家庭づくり

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。

また、配偶者のみならず、あらゆる暴力の根絶に向けた取り組みを進めるほか、DV被害者へのケアや支援についても様々な機関と協働しながら促進します。

3 施策の体系

基本理念	基本目標	施策の方向
(案の1) (案の2) みんなでつくる 性の多様性と平等のまち ジェンダー平等及び多様性のまち はやま	1. ジェンダー平等及び多様性の尊重に関する意識や知識の向上	①ジェンダー平等及び多様性に関する啓発活動 ②ジェンダー平等及び多様性に関する教育や学習の充実
	2. 性別及び性の多様性にかかわらない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及び性的マイノリティへの配慮 ②多様な家庭や地域活動での公平な役割分担や協働の推進
	3. すべての人が自分らしく安心して暮らせる社会づくり	①生きづらさや困難を抱える人への支援体制整備 ②こころと身体の健康づくりの支援 ③防災分野等におけるジェンダー平等及び性の多様性への配慮の推進
	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	①職場におけるジェンダー平等の推進 ②女性の職業生活における活躍推進 ③ワーク・ライフ・バランスの推進
	5. 暴力のない地域及び家庭づくり	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、広報・周知の充実 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

4 施策の内容

◆ 基本目標 1 ジェンダー平等及び多様性の尊重に関する意識や知識の向上

①ジェンダー平等及び多様性に関する啓発活動

「施策の方向」ごとにリード文を作成予定です。

具 体 的 施 策	内 容
ジェンダー平等及び多様性に関する啓発活動の推進	ジェンダー平等及び多様性に関する啓発講演会を開催するとともに、啓発活動を行います。
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。
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。
パートナーシップ宣誓制度の周知	パートナーシップ宣誓制度の普及啓発を推進します。
広報等によるジェンダー平等及び多様性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。
固定的な性別役割分担意識に関する正しい理解の啓発	ジェンダー平等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。
ジェンダー平等及び多様性に関する講演会・講座の開催	ジェンダー平等及び多様性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。
ジェンダー平等の視点を持った行政刊行物の表現の配慮	町の発行する刊行物において、ジェンダー平等及び多様性の視点から適切な表現を心掛けます。

②ジェンダー平等及び多様性に関する教育や学習の充実

具 体 的 施 策	内 容
ジェンダー平等及び多様性に関する教育の推進	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。
保育士、教職員等に対する研修等の実施	教職員等に対し、ジェンダー平等及び多様性に関する研修や講座を実施し、その実践に努めます。
町職員に対する研修・講座等の開催	町職員に対するジェンダー平等及び多様性研修などの充実を図り理解を促進します。

◆基本目標２ 性別及び性の多様性にかかわらない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及び性的マイノリティへの配慮

具 体 的 施 策	内 容
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。
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。
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。
性的マイノリティに関する理解促進	多様な性についての正しい知識を身につけ、理解を深めるための情報提供を行います。

②多様な家庭や地域活動での公平な役割分担や協働の推進

具 体 的 施 策	内 容
地域活動等への参画の促進	様々な人が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。
家庭生活における公平な役割分担の促進	家庭内において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。
様々な分野での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。

◆基本目標3 すべての人が自分らしく安心して暮らせる社会づくり

①生きづらさや困難を抱える人への支援体制整備

具 体 的 施 策	内 容
困難な問題を抱える女性に対する支援	様々な困難を抱えた女性たちが自立した生活が送れるよう、相談体制の整備、支援に関する情報を提供します。
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。
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。

②こころと身体健康づくりの支援

具 体 的 施 策	内 容
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。
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。
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。
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、出産する時を責任を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。
プレコンセプションケアの周知	若い世代から将来の妊娠やライフプランについて考え、女性やカップルが生活や健康管理に向き合いながら生活を送る、プレコンセプションケアの周知を図ります。
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。
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。
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。

具 体 的 施 策	内 容
親子保健の健康教室	妊娠・出産・育児期に親子の健康を支援するための各種教室を行います。
親子保健の健康相談	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。

③防災分野等におけるジェンダー平等及び性の多様性への配慮の推進

具 体 的 施 策	内 容
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組みを行います。
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。
多様性に配慮した防災の推進	多様な性についての正しい知識を身につけ、防災対策の取組みを行います。

◆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

①職場におけるジェンダー平等の推進

具 体 的 施 策	内 容
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。
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。
働く人への情報提供	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。
適正な待遇の促進	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。

②女性の職業生活における活躍推進

具 体 的 施 策	内 容
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。
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。

③ワーク・ライフ・バランスの推進

具 体 的 施 策	内 容
ワーク・ライフ・バランスの啓発・推進	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。 また、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組みを支援します。
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組みを促進します。
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。
男性にとってのジェンダー平等の促進	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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。
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。

◆基本目標5 暴力のない地域及び家庭づくり

①未然防止のための教育・啓発

具 体 的 施 策	内 容
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。
D V等に関する広報・啓発活動の推進	D V等に関する町民の認識を高め、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、D V等防止の啓発活動を推進します。
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D V）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。

②被害者が安心して相談できる体制、広報・周知の充実

具 体 的 施 策	内 容
相談窓口の周知	相談カードを作成し、町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。
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。

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
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。
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はないよう、被害者情報の適切な取り扱いに努めます。
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。

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
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。
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。
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。
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。

第3章 プランの推進

1 プランの進行管理・見直し

ジェンダー平等の実現を目指し、その理念の浸透を図るために、町（行政）だけでなく、幅広い町民や事業者の協力を得ながら、連携して着実にプランの推進に取り組みます。

(1) 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。

(2) 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。

(3) プランの進行管理

町のジェンダー平等の現状や課題について把握し、施策への反映を図ります。

2 町（行政）・町民・事業者の連携

ジェンダー平等に関する施策は、行政の各分野や町民生活のさまざまな分野に渡ります。そのため、町民、NPO団体、ボランティア、学校、企業など多様な主体と協働して施策を進めながらジェンダー平等のまちづくりをめざします。

また、地域や町全体において様々な分野で活発な活動を行えるように、団体やグループと情報収集・交換などを図り、ジェンダー平等意識の高揚に努めます。

(1) 情報の収集・発信の充実

ジェンダー平等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。

(2) 町民やNPO団体等と連携した事業の実施

ジェンダー平等や多様性が尊重されたまちの実現には、町民やNPO団体、ボランティア等による自主的、主体的な活動が重要となるため、町民の自発的な参加や活動を促し、ジェンダー平等や多様性についての理解が広がるよう、活動の支援を図ります。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進については次世代を担う若年層への意識啓発も欠かせないことから、学校をはじめ、企業等とも連携しながら取組を進めます。

(3) 町のジェンダー平等や多様性に関する施策への提案等

町のジェンダー平等や多様性に関する施策について、提案や要望等を「町への提案」制度から受け付けます。

ジェンダー平等プランはやま（仮称・素案）（第5次計画）

令和〇年〇月

葉山町福祉部町民健康課

〒240-0192 神奈川県三浦郡葉山町堀内 2135 番地

電話 046-876-1111（代表）

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
〈自由記述〉

令和6年9月
葉山町

目 次

I	町民アンケート調査結果	1
1	自由記述	1
II	事業所アンケート調査結果	12
1	自由記述	12

I 町民アンケート調査結果

1 自由記述

ジェンダー平等に関して、ご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

ジェンダー平等に関して、ご意見を記述していただいたところ、貴重なご意見をいただきました。
記述いただいたご意見を分類し、以下に掲載します。

◇アンケート調査について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	50 歳代	アンケートの集計をする際、回答用に一枚用紙を作った方が集計時の効率が上がり、ロスが減ると感じました。
2	女性	50 歳代	このアンケートとジェンダーがあまり結びつかなかった様に思う。「ジェンダー」が空回りしないといいな…と思います。
3	女性	60 歳代	身近で、ジェンダー平等について悩んでいる方がいないので、あまり考えたことがありませんでした。今回のアンケートに回答していて、改めて考える機会になりました。気が付かないうちに誰かを傷つけていたのかもしれないと思うと悲しいです。
4	男性	40 歳代	このアンケートは長すぎる。真剣に答えないサンプルが混じるので簡潔にまとめるべきである。このアンケートは義務なのでしょうか？
5	男性	40 歳代	様々な設問がありましたが、葉山町が課題として捉えている内容が何も説明されていないため、設問の意図がわからないものが多々ありました。例えば、問 20 です。防災における男女共同参画がテーマの設問のようです、現状はどのような問題があるのですか？男性の割合が多いことによって、どのような支障があるのですか？または、女性の割合が多いのでしょうか？町の全ての活動状況を把握しているほどの「意識の高い」住民はいないかと思いますので、大抵の人は多くの設問の内容に実感がないまま回答しているのではないかと推測します。ただ設問を羅列して集計したところで何か得られるとは思えませんので（仕事をやっている雰囲気は出せると思います）、「意図は何か」をはっきりさせてもらえないでしょうか。
6	男性	50 歳代	やや唐突なアンケート依頼で、普段余り意識していない内容が多かった。よい啓発になった。今後も、社会的弱者（マイノリティー）について考える機会を多く持ちたいと思った。
7	男性	60 歳代	問9①設問文がありませんよ。
8	男性	70 歳以上	語句の解説「性の多様性」とても参考になり良い資料です。勝手に当該部分のみ切り取りアンケート返送します。（切り取ってもよいという意味の一言があればよかったと思います）

◇男女の特性を考える

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	30 歳代	男だから女だからという必要以上の差別は不要と考えますが、古き良き、男らしさ、女らしさも残しながら、性についてもそれが1つの個性であることを、理解される世の中になったら良いと思います。
2	女性	50 歳代	男性は生きやすい社会なのでしょうか？お互いの性の違いを理解し否定することなく受け入れた上で協力して社会に貢献できる社会になると良いのではと思います。
3	女性	50 歳代	ジェンダー平等の意識を持つことは必要ですが、そもそもの性差(体格、力、妊娠等)は変わりようがないので、それらを混同しないようにしなくてはならないと思います。
4	女性	60 歳代	公的な社会生活および個人の日常生活において、男女が全て平等ということはないと思っていますが、個々の努力や心掛け、他者への思い遣りで平等・不平等という意識が軽減されると思います。男性・女性を問わず、努力をしてもできないこと、好きになれないことがあり、社会通念上はどうあれ、「男性に育児」や「女性に家事」を強いることはDVや育児放棄のような問題を生む原因にもなりうると思うので、一方的に偏ることなく、互いに協力することが大切ではないでしょうか。小さい頃から向き不向きを理解することで、パーソナリティとして優れた点、欠けている点がわかれば、身近な人の適切なアドバイスにより、個々の能力の発揮につながると私は考えています。Giftedと言われる能力がありますが、「習い性となる」という能力を性差、性向に拘わらず、私達は持っていることを自覚し、発揮できる状況がジェンダー平等社会であると思います。
5	男性	30 歳代	男女の扱いについては、あくまで、生物学的な性別に準拠すべきと考えている。また、LGBTなどの性的マイノリティに対して、法や条例を作ってまで配慮する必要はない。※そもそも、我が国においては諸外国程苛烈な差別はなく、比較的寛容であった。男と女では体の作りも違うので、「男性向きの職業」「女性向きの職業」があるのは当然であり、また、能力も違うため、そこに格差が出るのも当然。「男女平等」というのもあまり現実的ではないように思う。
6	男性	50 歳代	男性は男性、女性は女性の能力を使うべき。平等の現実はありえない。
7	男性	50 歳代	平等と言うけれど、特性と能力が違うのに、一概に同じ数と言う議論は無理がある。なりたくてなれないのは問題だが、多様性に対応出来る社会にして、あとは本人次第ではないですか。
8	男性	50 歳代	平等も大切だけど、義務の議論もした方が良いと思う。生物的に異なる特性があるため、それぞれの役割が異なるのは仕方ないと思う。
9	男性	50 歳代	どうしても、体格による「差」は否めない。そこを社会活動とどう折り合いをつけていくかが大きな課題だと考えます。よい社会、町にむけ、よい施策をお願いします。

◇個人の尊重

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	30 歳代	ジェンダーに関係なく、一人の人間としてそれぞれが尊重される、ジェンダーを気にせずともその人らしく生きていける社会がジェンダー平等が実現した社会だと考える。
2	女性	30 歳代	逆差別の問題もあるかと思います。女性／男性という形式的なことではなく、どんな人の考え方、選択も尊重される、違う考え方、感じ方を認め合える社会になれば、問題は解決するのではないかと思います。
3	女性	40 歳代	性別にかかわらず、一人一人が自分らしく過ごせる、好きな自分でいられる、そんな葉山町に今後もっともっと近づいていきますように。
4	女性	50 歳代	これからは、特にこのようなアンケートをするまでもなく、男性女性関係なく個人として人間として何事も分けることなく出来ていけば良いと思います。一人一人違うのだから。苦しんでいる人がいれば、役立ってほしいと思います。
5	女性	50 歳代	男女ではなく、その人自身をみて判断をして欲しいと思います。
6	男性	40 歳代	ジェンダー平等に対してだけではないかもしれませんが、男性、女性、年齢、国籍など一人一人同じ生き方をしていないので、大きなくくりでみるのではなく生きづらさや悩みを抱えている一人一人のサポートが必要だと思います。

◇学校教育について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	40 歳代	教育の場でジェンダー平等の考え方があれば、未来が大きく変わる可能性がみえてくると思う。
2	女性	60 歳代	男女とも、まだまだ無意識のうちに性差別的な古い考え方をする人たちが多くいると思います。やはり、いちばん大切なのは教育だと思うので、未来のためにしっかり学校教育で子供達に教え、考えさせることが大切だと思います。
3	男性	20 歳代	ジェンダー平等に関する授業を小中学校の必須科目にするべき
4	男性	30 歳代	学校の制服をなくして欲しい。男子トイレをすべて個室にして欲しい。学ランの首元がキツイ。女子の制服のYシャツを指定にするなら、透けないタイプにして欲しい。むすめがベストを夏でも着ていて暑そうです。制服をスカートorスラックス＋キュロットになったら、女の子は助かると思います。
5	男性	60 歳代	中学校の制服は性別に関わらず選べるようにすること。

◇理解促進や学ぶ機会について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	20 歳代	利用者ではなく、施設・支援の運営側にジェンダー平等への偏見を持った人が存在することも向かい風なのではないだろうか。ジェンダー平等教育を受けていない年代の責任者だけでなく、もっと対象を広げ講習等を通じ、ジェンダー平等の重要性を周知する必要があると思う。
2	女性	30 歳代	自分自身、まわりの地域、日本全体でなど、視野によって見え方が全然違うので、このアンケートはどう答えるべきか定まらない部分が色々あった。自分の環境としては特に不自由していないので気付きにくい部分がたくさんあると思う。社会全体で考えると理不尽なことがたくさんある問題と感じてはいる。他人ごとと思っていない人が自分ごととして取り組むことが第1足かと考えた。
3	女性	30 歳代	正しい知識をもつ事が大切だと思います。当人の事は、当人にしかわからないし、必要な時にそっと手を貸せるような町であつたらと感じます。ジェンダーだけでなく老若男女、子みんな。
4	女性	50 歳代	普段まわりにいない(気づいてないだけ?)ので、あまり考える機会がないのが現状です。テレビや新聞等で見て知識があるだけ。カミングアウトして、交流とかやってくれるような人が出ないと難しいかも。私は、自分は理解はあるつもりでいるが、何分まわりにいないので、実際どういう風に接することが出来るのか未知です。
5	女性	60 歳代	ジェンダー平等になるまで、意識して学んだり実際に話しあったりする機会を増やすべき。
6	女性	60 歳代	周知啓発と学習の場は必要だと思います。
7	男性	40 歳代	ジェンダー平等に対して否定的な人への理解、凝り固まった考えをなくさせる事も重要だと思います。

◇職場や家庭について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	20 歳代	女性登用に関しても、性別に囚われず能力や人柄を評価することが平等なのであり、数字だけを見て積極的に女性を登用したとして、それが正当な評価でなければ意味が無い。評価方法が真っ当であるなら、問題はジェンダーで人を見る人事・運営側にあるのは明白である。人事評価に性別欄がなぜ必要か？身体的性別と性自認を同一の属性・問題とみなすことは不合理であり、このアンケートにも必要な意識が欠けていると感じた。
2	女性	40 歳代	家庭内業務に対して、男性がもっと女性分の分担を減らすことで、女性のアイデンティティの尊重や社会性が向上すると思う
3	女性	60 歳代	何においても最初の段階で性による差別はあってはならないと思う。しかし、要職登用については、能力が大切で女性であるからという理由での優遇があっても、これはまた困ると思う。
4	男性	30 歳代	いくつかの設問で見られた、男女同数にすべきといった考え方は、結果の不平等を招く。機会の公平が重要で、仕事や家事で機会が奪われない仕組み作りが必要。
5	男性	40 歳代	労働環境について改善されつつはあると思いますが、例えば量的/時間的に厳しい働き方を強いられる事は未だ多く、その無理な業務に対応するには結果的に家庭をかえりみない働き方を求められ、すると共働きの家庭であれば家事や子供の迎え等には夫か妻どちらかが時短で働く(＝昇進等は難しくなる)等の対応を取る必要があり、その場合どちらかが平等では無いと感じる事となると思います。
6	男性	60 歳代	現在の町役場の各課や幹部職員においても、性別の偏りあるように感じています。また、役場庁舎内に職員夏季ノーネクタイお知らせが在ったと記憶していますが、これは職員イコール男性という発想ですね。

◇年齢による考え方の違い

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	19 歳以下	若い人はジェンダーについてもう当たり前の話でありボーダーはないと感じる。だが、ボーダーを今でも感じているのは、ご年配の方の理解が足りていないと感じるため、子どものジェンダー教育はそのまま続けて、年配の方や大人の方のジェンダー教育をもっと増やすべきだと考える。実際物事を動かす管理職はご年配が多い為、その理解が必要だと思うからです。
2	女性	50 歳代	戦前の価値観を持つ人が一定数存在し、それが都合の良い年配の男性が政治を牛耳っていてその古い価値観が再生産されているので、目標であるジェンダーが解消する抵抗になっていると思う。表向きは賛成としても下に踏める女性という存在がある事を本音では良いと言う高齢男性は多いと実感する。ただ、昭和より平成、令和と少しずつ良くなっていると思う
3	女性	60 歳代	特に年齢の高い方ほど、偏見があるように思います。
4	男性	50 歳代	幼少期からジェンダーについて、勉強をする事よりもジェンダーが普通の事だと思える、固定概念が生まれにくい社会が理想です。我々大人がジェンダーに対して寛容になる事から必要だと思います。
5	男性	60 歳代	年代の違いによって、考え方が全く変わるので、年代別の講座などを広めて理解を深めていく方が良いと思われます。昭和生まれと平成生まれでは全く考え方は違いますし、昭和世代ではベビーブーム世代以降と以前でも違いはあります。個々の育ってきた環境の違いを考慮した上での対応を希望します。

◇考え方を押し付けないでほしい

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	50 歳代	性の多様性、ジェンダーなど最近にわかに騒がしくなっているが、正直、過保護すぎるのではないかな？レインボーの旗を降ったりして、彼らはその立場をアピールし、周囲に理解を求めているが、別にだからといって、今までより腫れ物にさわるような扱いをする必要性はあるのだろうか？私は全く思わない。性別があるから国は存続するのであって、少子化が叫ばれている日本で同性婚ばかりになれば国は滅びる。別に同性を好きになろうが構わないが、静かに暮らして欲しい。父親の子育て参加に関しても、母親は母親の役割があることは動物の親子を見れば明らかだ。母親にしかできないこと、母親に求められている事があるのにも関わらず、家事に限らず子育てがまるで面倒くさいかのように父親に子守を押し付けたりするのは、何よりも子どもがかわいそうだ。母親が権利を主張するならば、まず義務を果たしてから言うべきである。前に書いた性の多様性も含めて、声高にその権利を主張する事、そして、それに対して特別な配慮をすること、それらはむしろ性差別と言えるのではないだろうか。要は、男女問わず能力のある人がそれぞれの分野で活躍すれば良いだけのことだと私は思うのである。
2	女性	50 歳代	ジェンダー平等は、このアンケートの通り多くの要素を含むので、ていねいな進め方が必要だと思います。特に「LGBTQ」は小学生には早いと思います。生き物の基本として男女があること。自分たちは、父(男)母(女)から生まれてきたこと。子供は男女から生まれ、成長し、親の立場になり、そうして命が受け継がれて社会が成り立っているという基本をしっかり伝えて欲しいです。行動や気持ちの男らしさ、女らしさには、人によって違いがあることは話しても良いのですが、自己がはっきり固まる前の子供が「自分はLGBTQなんだ！！」と早合点してしまったり、他者を決めつけたり、「LGBTQの人は尊重しなきゃいけないって教わったから、我慢しなきゃ」と誤解して性被害に遭ってしまうことがないように注意していただきたいです。LGBTQで本当に悩んでいる人は助けが必要だと思います。けれど、「LGBTQ」を利用して、利益を得たり、そう偽って犯罪を犯す人のニュースもあります。本当に慎重をお願いします。親として心配です。
3	男性	30 歳代	学校教育の現場でも、ジェンダーに関する授業を取り入れていると聞いているが、一種の思想の押しつけになってはいないだろうか？と疑問に思う。
4	男性	40 歳代	違いがあっても当然なのに、世の中不平等なことばかりなのに、何でもかんでも全て世の中平等であるべきという様な考えを押しつけられている様で、とても違和感があります。男は男らしく、女は女らしくというのはそんなにいけないことでしょうか？そういう考えを持つこと自体NGなののでしょうか？色々な人がいて、色々な物の見方があって当然、得意、不得意があっても当然ではないのでしょうか？男性が多い職場にはなぜ多いか理由がありそうになっているし、女性の多い職場にも理由があってそのようになっていると思います。それが崩れることで迷惑をかけたり、足手まといになることさえあります。それをよく理解して欲しいと思います。
5	男性	50 歳代	世の中全体として上記のようなジェンダー平等でなくてはならないという極端な同調圧力があるように思う。男性は男性ならではの良さ、女性は女性ならではの良さもある。この同調圧力がこれまでの良いところまでも侵害して行くのではと、不安に思う部分もある。

番号	性別	年齢	意見の内容
6	男性	50 歳代	闇雲に強制する前に、世界がジェンダー平等で失敗している面も先に学ぶべき 世界が推進する事が正しいとは限らない 特に最近の弱者ビジネスを鵜呑みにし ている行政はかなり無責任で危険に感じる LGBT の強制は反対 女性の登用は 強制的に押し込むのではなく登用できる人材を先に育てるべき 男性が優遇され ているなどそれこそ偏見で男性は女性以上に現場で叩かれている 男性は出来て 当たり前を自然と強いられている それを女性に求めると差別だ蔑視だと騒ぐ ま るで叱ると騒ぐ最近の若者のようでめんどくさい 強制する前に前世代へのリス ペクトが忘れられている負担も考えて欲しい 摺合せがない 実際強制導入された 女性は腫れ物に近い これは誹謗中傷ではなく事実 あと回答画面が狭すぎて読 み返せないなので乱文放置します

◇行政について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	30 歳代	選択的夫婦別姓、同性婚といった、全ての人が自分らしく生きるための選択肢を 増やすことさえ国レベルでできてない現状に怒りを覚えています。自治体のパート ナーシップ制度も大切ですが、この制度どまりにせず、機運を高めて立法まで実 現したいです。「あなたは、あなたのありのままの姿で生きていいんだよ。」と子ど もに堂々と言える社会を作るために、このようなアンケートを行い、しっかりと自治 体の活動にむすびつけて頂き、国を動かす原動力になってほしいです。
2	女性	50 歳代	広い視野を持ちつつ、時代の流れに沿った対策を、葉山町らしい施策を期待して おります。
3	女性	60 歳代	町の役所のようなすをみていると、ジェンダー平等実現をさまたげている要因に通じ ると思うことの1つに上意下達のシステムが旧態依然ととても強く残っていて、不 快に感じることもある。まず、役所の中がフラットに男女平等な場になることが大 切なのではないでしょうか。
4	男性	19 歳以下	ジェンダー平等について考える必要もないくらい、それが当たり前な世界になっ たらいいですね。アンケート調査おつかれさまです。ありがとうございます。
5	男性	30 歳代	いつも綺麗な葉山にしてもらってありがとうございます。新しい取り組みは批判も あると思いますが、決まったことはぜひ突き進んで欲しいです。
6	男性	30 歳代	設問への回答の通りです。葉山町民は分かりませんが、メディアを見るとなんでも かんでも行政に頼る方達が多く感じますが、行政の皆様も自分自身のワークライ フバランスを大切に、体調を壊さないようにして下さい。

番号	性別	年齢	意見の内容
7	男性	30 歳代	ジェンダーが不当な差別や偏見を受けることはあってはならないと思う。しかし、マイノリティーを擁護するために、公益が失われたり、男・女という普遍的な価値観が損なわれたりすることはもっとあってはならないと思う。行政としてはジェンダーに関して何か特別な施策をする必要は無いと思うし、社会を維持、発展させていく為のインフラ拡充、人口増加、就労・起業支援に職員の労力を振り分けて欲しいと思う。ジェンダーに関して言えば、今一般的に認知されている性自認や性的指向が尊重されたとしても、結局そこに含まれない性自認や性的指向への差別や不平等感が生まれるだけである。ジェンダーなどのマイノリティーはあくまで自助努力によって、自分の中だけ、仲間だけで完結すべきであり、行政は公費を投入してジェンダーに関する活動をすべきではないと思います。
8	男性	40 歳代	古い意識のままの方も多いとは思われるので自治体の主導で意識改革を目指す必要はあると思いますが、意識改革だけを進めると、差別意識は無いのに仕方なく不平等な状態が生まれている家庭では「社会では平等だと言われているのに実際には平等では無いではないか」とストレスや不満が高まるだけの結果となるので、意識改革も必要とは思いますが本気で平等を目指すのであれば社会構造を変える勢いでの変革が必要があると考えます。
9	男性	60 歳代	葉山町として、現状の意見交換の場を増やし、柔軟な解決策を見出して欲しいと思います。

◇公共トイレ等の利用について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	20 歳代	男性の育児や介護に対する当事者意識の低さは、公共福祉施設の整備が遅れていることも関係していると思う。多くの公共のおむつ交換台等の施設は全て女性が利用する前提の設置場所であり、女性トイレなど女性の目につく場所にある（あるいは男性の目につきにくい場所にある）。女性が育児や介護をする場合の公共的な支援への繋がりがやすさに比べ、そういった施設・支援を男性が利用することへのハードルが高いと感じる。
2	女性	40 歳代	昨年性的マイノリティに関する理解増進法が施行されてから、以下のことが懸念される。・女子トイレが少なくなり、男女共有トイレになることにより、性犯罪や女児の誘拐が増える可能性がある。女性専用トイレは欲しい、安心する。・温泉施設の女湯にて、心は女性、体は男性の方が「女です」といって女湯に入った場合、本当に心が女性なのか判断がつかない。「もし本当は男性だったりしたら…」女性側はこわくて、温泉に入れなくなったり、入らなくなる可能性がある。
3	女性	50 歳代	身体的変更も行わない性別変更について。更衣室や浴場等の使用は身体的区分にて分けるべきです。男女別に区分されているスポーツも同様です。身体が女性である人々の人権や安全を脅かすことがあってはならないし、誰の利にもなりません。
4	男性	40 歳代	体が男性で心が女性の方が生殖器官をそのまま性別変えられるようになるそうですがもしこの方が女性用トイレやお風呂にそのまま入るようなことが許される世界は違うと思う

◇意思決定過程への女性の参画について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	30 歳代	今年の元日の金沢であった地震で、避難所での性被害なども報告されていたため、避難所運営には男女の管理者が必要で、男性優位の避難所運営にならないように配慮すべきである。
2	女性	30 歳代	組織の制度やルールを決める際の会議に女性の意見も積極的に取り入れるよう配慮してもらえれば、多くの方が生きやすい社会になると思っています。
3	女性	50 歳代	政治的、行政的意思決定の場に女性がもっと係わらなくてはなりません。最初は、ゲタをはかせてでも。女性が暮らしやすい地域は、男性も子どももそうでない人も、暮らしやすいと思うからです。

◇ジェンダー平等について

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	30 歳代	ジェンダー平等はとても大切なことです。ただ、その人が本当にLGBTQなのか分かる証明(?)方法がないので、知らない内に傷つけていることもあるかも…と感じました。葉山が率先して全国のなかでも早く、ジェンダー平等の町になれたらうれしいです。
2	女性	60 歳代	ごく身近に、ジェンダー平等に声を上げている人がいない。自分も60歳を過ぎ、子育ても終わり、実の父93歳の通院の付き添いや少し介護のような事をしている毎日(父は、施設入居でそれほど大変な介護ではない)。今は、自分が女性であることに嫌なこともないが、これからの若い人には、男女共同でがんばってもらいたい。また、それが可能な世の中にすべきだと思う。
3	女性	60 歳代	私は、自分の父親の仕事の関係で、子供の頃から、ジェンダーの人たちがいる事を理解していました。そのため、社会人となってからも、ジェンダーの人達が意外と周りにいることがわかりました。やはり、男、女はこうあるべき!という観念が、世の中にはこびりついているので、生きづらいだろうなあ。とは感じます。でも、40～50年前に比べれば、理解は進んでいると思うので、この先、この課題に、コツコツと取り組んでいく事が大事だと思います。
4	女性	70 歳以上	ジェンダー問題について、70代後半の私や夫にとって身近な事案ではなかったため、日本や世界中の人々の問題として今勉強中です。確かに、人間として生まれてきた以上、その人々が自由に制約なしに平等に生活できないのは、おかしいと思い始めております。
5	女性	70 歳以上	道のりは長いと思いますが、皆が平等に生きて行ける人生であり、それに向かう努力を惜しまず進んでいける世界になることを望みます。
6	男性	30 歳代	日本の文化への理解がまちがった方向へ進まないようなジェンダー平等な思想が広まることを願っています。頑張ってください。
7	男性	40 歳代	男女ともにある性別への偏見の解消も必要だと思います。
8	男性	50 歳代	男女では身体づくりが違うのだから、完全な平等の確立というのは、困難なことと思うが、それを目指す活動は必要と思います。「男」が先にくる「男女」という言葉も差別と思う人がいるかもしれませんね。

◇その他

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	50 歳代	性的マイノリティに対する理解が深まることはとても良いと思いますが、多様性という名のカテゴリーズがかえって差別につながらないように願っています。全てにおいて、平等というのは、とても難しく、グレーゾーンといういづれにも属さなくて良いという思考も大切だと思います。
2	女性	70 歳代	性的マイノリティについては、平等が大切だと思います。しかし、色々なマイノリティは他にも沢山あるとも思います。1つ1つ解決する努力が必要ですが、時間がかかりすぎると思います。解決を優先する「マイノリティリスト」をつくり、積極的、具体的、斬新にかつスピーディに実行されることを期待します。誰もが、安心安全そして心豊かに暮らせますように。
3	男性	50 歳代	ジェンダー平等に関する正確な知識の修得や社会として受け入れられることが必要である一方、子育ての素晴らしさ、子育ての支援も同時に充実されるべきだと思います。自子のみならず、様々なジェンダーの方が子供を育て、次の世代に繋がられる社会であることを強く望みます。

番号	性別	年齢	意見の内容
4	男性	50 歳代	ジェンダーは考え方の一つであると思うので、その他の視点や考え方についても同様に考えていかないと偏りが出てくると思う。とても難しいことだと思います。すぐきめて、だめならすぐ変えるくらいのフットワークはあっていいと思う。
5	男性	60 歳代	本件に関係ない事を書いたかもしれませんが、老人のたわごと笑ってお許し下さい。男女平等の世の中へと移行しつつあるのですね。富士山、日本一の山は女性です。天照皇大神、日本一の神は女性です。この国は、太古より女性上位で成り立っていますが…。男は女性に弱く、女性が好き、厳しい軍隊でもお母さんが面会に来たら、許されてその時間が与えられたとか。差別や偏見があるように見えて、根本では、とても大切に尊重されているのが女性である、そう考えています。ナースが女性であるとうれしい。売子さんが女性であるとうれしい。女性がきれいだと嬉しい。などなど女性ならではの良さ、男にはまねのできない神から与えられた良さが沢山ある。男女ともに認め合い、理解しあい、支えあい、もっともっとおらかな世の中になるよう願っています。男、女、子供、老人、その他、一人も欠けることなく幸せな世の中、幸せな葉山町でありますように。
6	男性	60 歳代	スローガンだけではなくそのために必要な準備努力が重要では
7	男性	70 歳以上	日本は、儒教文化圏にあり、特に江戸時代に朱子学が(上下関係)重視され、明治以降、敗戦まで強い影響を与えています。敗戦後新憲法により個人の自由が重視され、このジェンダー平等にも反映されていると思いますが、東北東地方都市では、表向きでは平等といっていますが、昔の藩の意識(有力者に元高齢の者)が高く、この平等にはまだまだ社会の理解と時間が必要と思われます。

◇特になし

番号	性別	年齢	意見の内容
1	女性	50 歳代	ない
2	女性	50 歳代	問いに関する意見は特にありません。
3	女性	70 歳以上	特にありません
4	男性	30 歳代	特になし
5	男性	60 歳代	なし
6	男性	60 歳代	特にありません

Ⅱ 事業所アンケート調査結果

1 自由記述

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。

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関して、ご意見を記述していただいたところ、貴重なご意見をいただきました。

記述いただいたご意見を、以下に掲載します。

◇女性の意見を取り入れる

番号	組織形態	主たる業種	意見の内容
1	その他	医療・福祉	女性の働く環境づくりのためには、育児中の女性が働きやすくするため、育児短時間勤務制度の充実化、男性の育児休暇の取得期間や取得率の向上化、有給休暇の取得率の向上化、時間外労働の削減等が有効と考えます。男女がともに働きやすい社会づくりのためには、保育施設(保育所・学童保育)や放課後等デイサービス事業の充実化、子育て支援策全般の充実化、介護を支援するサービスの充実化等が有効と考えます。男女共同参画の枠組みを超えてジェンダー平等を推し進めるためには、教育や意識改革の推進も含め、次のような取り組みが必要と考えられます。ご検討ください。ジェンダー平等を実現するために必要な取り組み・「性別」によって生き方や働き方が決められてしまうことを無くすための取り組み。・女性のエンパワーメントのための取り組み。・お金が支払われない家庭内の子育て・介護や家事などはお金が支払われる仕事と同じく大切な「仕事」であるということを認められるようにする。・社会全体で「男性と女性は平等である」と回答した人の割合を増やす取り組み。

第2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 8月 27 日(火)午前10時 00 分～午前11時 50 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、中野徹、今村教江、西來花香
欠席委員 北村憲司、戸島彩
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
傍 聴 者 : 1 名

会議次第

- 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)

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

委員長 それでは議事に入ります。議題(1)ジェンダー平等に関する調査の結果について、事務局より説明をお願いします。

(事務局) 第1回の委員会後にアンケート調査を実施しました。皆さまから頂戴したご意見を可能な限り反映しましたが、できなかった部分もありますことをお詫びいたします。

資料1の1ページをご覧ください。実施した調査の概要です。

◇ジェンダー平等に関する意識調査 [6月26日(水)～7月17日(水)実施]

調査対象:町内在住の満18歳以上の町民 1,000人

有効回収数:291件 (有効回答率:29.1%)

◇ジェンダー平等に関する事業所実態調査 [7月12日(金)～8月2日(金)実施]

調査対象:正社員を5人以上雇用する民営事業所 50事業所

有効回収率:21件 (有効回答率:42.0%)

2調査とも、郵送もしくはインターネットのいずれかで回答を回収しました。

アンケートから見える課題について、資料2をご覧ください。1ページ、問1では家庭内での性別による役割分担について聞いています。すべての項目で「男女が協力し合ってする」が最も多くなっていますが、固定化した役割に限定して見ると、「男性が主に担う」の割合が高いのは「高額な商品や不動産などの購入の決定」のみで、他の項目はすべて「女性が主に担う」の割合が高くなっています。特に「食事のしたく」「洗濯」「子どもの身のまわりの世話」が高く、2～3割の方が「家事育児は女性が担うべき」という考えを持っていることがわかります。

2・3ページには、①食事のしたく ②洗濯 ③掃除 ④子どもの身のまわりの世話の4つの項目について、性別・年齢でクロス集計した結果を掲載しています。性別にかかわらず、40歳代以上の方に「家事育児は女性が担うべき」という考えが多いことがわかります。

問4の女性の就業に対する価値観についての設問では、「結婚や出産を機に退職すべき」といった女性の就業に否定的な意見は非常に少なく、「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」が最も多くなっています。年代別のクロス集計では50代以上においても多くの方が女性の就業に関して肯定的な回答をしています。

問1・問4の結果から、女性の就業には肯定的だが、家事育児の役割は女性が主に担うべきと考える中高年の方が多く、女性が自分らしく就業を続けるための意識の醸成が必要となっています。

5ページ、問6は男性の育児・介護休業の取得が少ない理由について聞いています。最も回答が多かったのは「職場の理解を得られないから」で、企業や働く人を含めた社会全体の意識を変えていく必要があると言えます。性別とのクロス集計では、「職場の理

解を得られないから」は女性の割合が特に高くなっています。男性では「職場の同僚に申し訳ないと思うから」の割合も同様に高く、「昇進や昇給に影響する恐れがあるから」や「休業後の職場復帰に不安があるから」の割合が低いことから、職場の雰囲気や周囲の人に対する申し訳なさが障壁になっていることがわかります。

6ページをご覧ください。問9では様々な項目の男女平等の意識について伺っています。「平等」であるとの回答は⑥学校教育(60.8%)が、「男性が優遇されている」の回答は③政府や企業での重要な意思決定の場(67.0%)が最も多くなっています。③の意思決定について性別のクロス集計を見ると、「平等」と回答した男性が23.3%に対し、女性は5.8%と大きな差があります。社会における意思決定や企業内の管理職等への登用について、男性と女性では認識自体に差があることが課題となっています。7ページ、問10(3)では、性別にかかわらず人々が社会に参画するために葉山町で必要な取組について、「保育サービスを充実する」「介護サービスを充実する」「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」の順に割合が高く、子育て・介護の負担を減らし、事業者にも理解を求めることで、生活と仕事のバランスを計りたいというニーズが読み取れます。

8～10ページは、性の多様性に関する設問です。「SOGI」の認知度はまだ低いものの、「LGBTQ」の認知度はかなり高くなっています。また、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」が最も多く、「学校教員や行政職員への研修を行う」「法律的に差別解消等を明記する」「相談できる窓口の充実」の順に続いています。町としては、多様性に関する理解促進と研修等の実施、窓口相談の周知などが求められています。

11ページの問15、DVに関する設問では、DVを「受けたことがある」との回答は全体の12.0%、人数では35名となります。性別とのクロス集計では、「受けたことがある」は、女性25人・男性10人と、女性が多くなっています。年齢別に実数を見ると、多い順に30歳代(9人)・50歳代(8人)・60歳代(8人)と、幅広い年代に広がっています。12ページの問16では、DVを「受けたことがある」と回答した方の相談先についての設問です。「家族・親族」「友人・知人」など身近な方へ相談する方が多く、相談機関の利用は少なくなっています。「誰にも相談しなかった」も37.1%となっており、各種相談機関の認知度の向上や相談につなげる仕組みづくりについても検討が求められています。

13ページをご覧ください。問20では、防災・災害対策で男女共同参画を推進するために必要なことを聞いています。上位3項目は、「避難所などの運営マニュアル」「避難生活施設(指定避難所)の運営・対策」「防災会議・防災計画」それぞれに男女両方の視点が入ることとなっており、今後は防災・災害対策に関する検討・決定の場に様々な方の意見が取り入れられる体制づくりが必要になっています。

14ページの問23では、葉山町のジェンダー平等の取組・施策は進んでいると思うかを聞いています。「少しそう思う」も含めた「進んでいると思う」の割合は11.7%、「あまり思わない」を含めた『進んでいると思わない』は25.8%となっています。「わからな

い」は約6割と多く、今後は取組や施策が見える化し、ジェンダー平等に関する課題が我が事であると認識してもらえよう、計画を推進していく必要があります。

問 24 は、令和2年より導入している「パートナーシップ宣誓制度」の認知度についての設問です。「知っている」方は 18.6%、「知らなかった」方が 79.0%いることから、さらなる認知度の向上が求められています。

現在、コンサルティング会社が、ジェンダー平等に関する調査の自由記述の分析を進めていますが、ジェンダー平等やLGBTQ等について平等である社会を望む声が多数ある一方、「男性らしく」「女性らしく」ということも大切であるというご意見や、多様性に対する批判的なご意見もあります。「時間をかけて多様性の大切さを理解した」「教育の場で平等を実践することが重要である」などのご意見もいただいております。様々な考え方を尊重しながら、すべての人が自分らしく暮らせる社会について、議論を展開していくことが求められています。

全体を通してまとめますと、男性が外で働き、女性が家を守る、といった価値観は、高齢層の方を含めかなり薄くなっており、女性も希望する就労ができるようにすべき、という考え方が広く浸透していると感じられました。

一方、男性側から見るジェンダー平等の障壁と女性側からのものには若干差がみられ、このような差を解消していくための施策が求められています。また、「男性」「女性」という分け方でなく、「すべての人が自分らしく」という視点をさらに広めるためには、多様性の理解や人権意識の醸成も欠かせません。葉山町でも、職員の採用・管理職への登用の機会を男女分け隔てなく設け、多様性に対する配慮も可能な限り行っていますが、町民や町内企業の見本となるよう、さらなる推進と周知が必要となっています。調査結果の概要と課題については以上となります。

委員長

ありがとうございます。今のご説明に対してご質問があればお願いします。

事業所調査について触れてはいますが、いかがですか。

(事務局)

失礼しました。事業所実態調査についてご説明します。

資料2の 15 ページ、問2で、事業所における役職つき女性従業員数については、「多い」が 4.8%に対し、「少ない」が 33.3%となっています。つづく問2-1では、問2で「少ない」と回答した事業所に理由を聞いています。母数が少ないため参考値となりますが、「女性従業員が少ない」「女性自身が管理職になることを望んでいない」といった回答のほか、「目標となる女性の先輩がいないので、人材が育たない」「女性管理職になるための人材育成を行っていない」のように人材育成を理由に挙げる回答も多くなっています。小規模な事業所が多いことが想定され、十分な人材育成のための時間や体制を確保できない事情が伺えます。

16 ページ、問 13 はセクシャルハラスメント防止のための配慮、問 16 は妊娠・出産等に関するハラスメント防止のための配慮が、それぞれ義務であることの認知度についての設問です。どちらも「知っている」が7割以上、「知らない」は1割未満となっています。これらのハラスメントに対する配慮は、事業所の義務であることから、今後認知度を 100%にしていくための周知活動等も必要と考えられます。

17 ページの間 22 は、ワーク・ライフ・バランス推進のための、職場慣行の見直し等の取組についての設問です。「積極的に取り組み、効果が出ている」は 9.5%にとどまり、「取り組んでいるが、十分にはできていない」「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」の合計が 23.8%、「今後取り組みたいと考えている」が42.9%となっており、現状では十分な取組が難しい状況が見てとれます。問 23 ではワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題について聞いており、「代替要員の確保が難しい」が 76.2%と多くなっています。余裕を持った人材採用が難しいことや、専門的な業務で代わりがきかないといった事情が大きな課題となっています。事務局からの説明は以上です。

委員長 ありがとうございます。事業所調査に対して、ご質問がある方はいらっしゃいますか。(質問なし)それでは、調査の結果と課題については以上とします。

今後、自由記述の意見が集約されてくるということですね。それについてのフィードバックはしていただけますでしょうか。

(事務局) 9月中にはまとめたものをいただく予定ですので、改めて皆さまに展開させていただければと思います。

委員長 自由記述には回答者の本音が表れると思います。是非よろしくお願いします。

(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

委員長 議題(2)男女共同参画プランはやま(第4次)の進捗状況について、事務局から報告をお願いいたします。

(事務局) 資料3をご覧ください。先月から今月にかけて、役場内の関係各課へ取組状況の調査を行いました。

1ページ【基本目標1 男女共同参画の意識の向上】

① 人権の尊重

コロナ禍で中止となる事業が多くありましたが、令和5年度よりどの事業も再開しています。小・中学校での人権教室、町民向けに人権に関する映画の上映・パネル展示を行っています。今後の方向性は、すべて「これまで通り継続」としてありますが、内容については都度見直し、より良いものを実施したいと考えています。

② 男女共同参画意識を高める啓発活動

どの施策も基本的には、役場内にポスターやチラシの配架を定期的に行っています。講演会・講座の開催では、町民対象の講演会、役場職員対象の研修会を行っています。

課題としては、役場内の掲示や配架だけでは必要な方に情報が届かないため、広報や町のホームページでの周知も必要であること、また、職員向けの研修では参加者に偏りがあるため、多くの職員に伝えるための工夫が必要と考えます。そのため一部の施策では、今後の方向性を「内容を改善して継続」としています。

③ 男女共同参画を推進する教育や学習の充実

教育の視点からの施策であり、町だけでなく、県や様々な機関と連携して実施することが望ましいと考えています。3番目の施策「保護者に対する男女共同参画推進の働きかけ」の今後の方向性を「廃止(実施予定なし)」としていますが、廃止ではなく、内容を見直して実施できればと考えているが、現在の実施予定はないという状況です。こちらについては、担当課と調整し、働きかけについて検討したいと思います。

3ページ【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

女性の積極的な参加ができていないという現状があり、今後の方向性は、一部を「内容を改善して継続」としています。

② 家庭や地域活動への男女共同参画の促進

施策のほとんどがポスター掲示、チラシの配架のみとなっています。今後の方向性は「これまで通り継続」となっていますが、様々な方に情報が届くよう、見直しが必要と考えています。

4ページ【基本目標3 安心・安全な暮らしの実現】

① 高齢者や障がい者の自立生活の支援

「高齢者の自立生活の支援」では、女性の参画が多く、現状は偏りがありますが、女性だけではなく誰でも取組に参加してもらえるような工夫が必要となっています。

② 生涯を通じた健康づくりの支援

4番目の「リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発」の現状が「未実施」と記載していますが、調査後の聞き取りで小・中学校にて妊婦体験を実施しているとわかりました。現状を「小・中学校での妊婦体験の実施」、今後の方向性を「内容を改善して継続」に訂正します。

③ 地域防災における男女共同参画促進

葉山町地域防災計画は令和5年度の改訂の際に、女性の意見を反映して策定されているとのことです。今後の方向性も「これまで通り継続」とします。

6ページ【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

② 多様な働き方を可能にする労働環境づくり

2つとも、取組の内容はポスター掲示やチラシの配架となっています。今後の方向性は「これまで通り継続」ですが、周知・啓発の方法について、工夫が必要と考えます。

③ 女性のチャレンジ支援

女性に特化した内容ではないとの回答でした。女性がどの程度取組に参加しているか現状は不明ですが、把握した上で「これまで通り継続」する必要があると考えます。

④ 仕事と家庭・地域活動との両立への支援

施策の「ひとり親家庭等の自立支援」から「放課後児童健全育成対策の充実」までは、今後の方向性は「これまで通り継続」です。

「男性の育児休業取得促進の働きかけ」と「育児・介護休業制度の促進」は、育児・介護休業の取得に向けた環境づくりが課題となっています。

9ページ【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

ポスター掲示やチラシの配架といった取組が多く見られます。広報にも未然防止のための記事を掲載していますが、周知・啓発の方法を検討する必要があります。意識調査の結果でも1割の方が「DVを受けたことがある」と回答していることから、さらなる周知・啓発が必要と考え、今後の方向性を「内容を改善して継続」とします。

② 被害者が安心して相談できる体制の充実

相談窓口の周知として、広報に毎月掲載しているほか、公共施設のトイレに貼付・配架を行っています。意識調査の結果では「どこの窓口も知らない」という割合が高かったため、さらなる周知の促進が必要と考えます。

③ 被害者の安全確保のための体制の整備

鎌倉保健福祉事務所や警察と連携を取っています。毎年連絡会を開催し、ケース対応のスキルアップを図っています。今後の方向性は「これまで通り継続」としていますが、ケースが増えているため、内容を改善しながら皆さまに寄り添った支援ができるよう、体制を整えていきたいと考えています。

④ 被害者の支援に向けた関係機関等との連携強化

相談を受ける側の体制について情報収集し、どのような制度があるか把握した上で、適切な情報提供ができるよう心がけています。また、関係機関とも情報共有を行い、支援体制を整えています。

11 ページ【基本目標6 プランの推進】

① プランの進行管理・見直し

これまではプラン改訂の年のみ進捗管理をしていましたが、今後は毎年進捗管理を行い、より良いものを目指して、内容を改善して継続していきたいと考えます。

② 町(行政)・町民・事業者の連携

今回行ったアンケート調査の結果を取り入れながら、皆さまが必要とするものを研究し、情報提供をしていきたいと考えています。

以上が報告となります。

委員長

事務局より、男女共同参画プランはやま(第4次)の進捗状況についてご報告いただきました。何かご質問があればお願いします。(質問なし)

では、私から述べます。すべての項目に「今後の方向性」が記載されていますが、次期計画には資料3の施策や取組が反映されるということですか。

- (事務局) 県や他市町村の計画と見比べると、葉山町の施策は非常に細かく設定されています。「これまで通り継続」の施策で併合できるものは併合させ、見直しを行った上で実施していきたいと考えます。また次期計画で、「男女共同参画」が「ジェンダー平等」となることに伴う変更についても見直しを行えたらと思っています。
- 委員長 資料3は現時点で所管の方が考えておられる方向性であり、計画の作りによっては変更が可能であるという理解でよろしいですね。ありがとうございます。
- 他にはいかがでしょうか。(意見なし)
- 資料3は内容が多岐にわたっていますが、計画を所管する課が庁内各課に取組を求めたものの集大成ということですか。
- (事務局) 継続して行ってきた施策の継続・改善・見直し等について、関係する各課に伺ったものとなります。第5次計画の策定にあたっては、関係各課だけでなく庁内全体に伺い、様々な意見をいただければと考えています。
- 委員長 ありがとうございます。議題(2)の報告について、ご意見でなくご感想でも、何かございますか。
- 委員 質問になりますが、「アンケート調査から見える課題」は、各課で共有されているのでしょうか。資料3の方向性等は、アンケート調査から見える課題を共有したのちに調査されたものでしょうか。
- (事務局) アンケート調査から見える課題は、各課に共有していません。資料3は、第4次計画の施策への取組についてのみ伺ったものとなります。
- 委員 今後は共有されるということですね。(事務局:了)ありがとうございます。
- 委員長 他には何かございますか。(意見なし)

(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

- 委員長 それでは、議題(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、事務局より説明をお願いいたします。
- (事務局) 資料4をご覧ください。
- 第5次計画の名称を、これまでの「はやま男女共同参画プラン」から「ジェンダー平等プランはやま」へ変更したいと考えています。また、「男女共同参画」としていた箇所を、残す箇所は残しつつ、「ジェンダー平等」もしくは関連する表現に変え、全体としては大きく変えることのない範囲で、仮に基本理念・基本目標を考えました。
- 《基本理念》 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
- 基本目標2 性別にかかわらないあらゆる分野での社会参画の推進
- 基本目標3 だれもが安心して暮らせる社会づくり
- 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】
- 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】

現計画の基本目標6については、別立てとして考えています。

「女性活躍推進計画」、「DV被害者支援基本計画」は現行の通り、それぞれ基本目標4・5に、新規の「困難な問題を抱える女性の法律」に関する内容は基本目標3に入れられればと考えています。施策については表現等を変えただけものとなっています。理念・目標・施策の表現等について、皆さまのお考えを反映しながら変えられる箇所は変えていきたいと考えていますので、ご意見をいただければと思います。

また、基本理念・基本目標については、本日の委員会中に決定したいと考えていますので、ご議論いただきたいと思います。以上です。

委員長 ありがとうございます。

まず、次期計画の基本理念と基本目標について、事務局に作成いただいた案をもとに決定し、次に、個別の施策について、可能な限り検討していければと思います。

基本理念は今回の計画の趣旨をわかりやすく伝える役割があると思いますが、いかがでしょうか。

委員 「ジェンダー平等」にすると「男女」に限られてしまうため、「性の多様性」は包摂できないと考えます。例えば、「みんなでつくる ジェンダー平等及び性の多様性のまち はやま」とすれば、性的マイノリティの方々も含むことになります。調査結果によって「LGBTQは知っているけど、パートナーシップ制度は知らない」というギャップが明らかになったことは、「言葉は知っていても、当事者が実際に困っていることや取り組まなければならないことへの意識があまりない」という課題の発見だと思いました。意識的に性の多様性という言葉を入れることで、関心を持ってもらえる可能性があると思いました。

委員長 ありがとうございます。基本理念の「ジェンダー平等」という言葉について、「男女の役割分担」の範囲にとどまらず、性の多様性も含めてはどうかというご提案です。いかがでしょうか。

委員 第4次に比べ、第5次は「垣根・性別を超えてみんなでつくっていく」という感じがして良いと思いました。LGBTQの方に配慮した言葉を基本理念に入れると良いと考えます。例えば「みんなでつくる」を「多様性がつくりだす」とする案などが思い浮かびますが、ジェンダー平等とLGBTQの方々の両方を対象とした基本理念の、より上手な表現があると良いと思いました。

委員 性の多様性について、基本理念に入れるのは難しいと考えます。基本目標や各施策に入れることができればそれが良いのではないのでしょうか。

委員 「性の多様性」の代わりに「ダイバーシティ」のような文言なら、理念等にも入れやすいのではと思います。

委員 「みんなでつくる」は「一人ひとりが考える」という意味でも、とても良いと思います。また、「ダイバーシティ」という言葉を聞いて、非常に良いと思いました。

委員長 ありがとうございます。「性の多様性の意味を含めた表現を入れると良い」「基本理念に性の多様性という言葉を入れ込むのは難しい」「代わりにダイバーシティという言葉を使うと良いのではないか」というご意見がありました。具体的な文言の決定までこの場で行いますか。

- (事務局) 事務局で様々なパターンを検討し、ご提示します。
- 委員長 皆さまも良い表現がありましたら、事務局までお知らせいただければと思います。基本理念に「ダイバーシティ」等の文言を入れることは、葉山町が性の多様性などに積極的に取り組んでいく姿勢を示すことになります。アンケート調査の結果では性の多様性に対する否定的なご意見をお持ちの方もいらっしゃるということです。覚悟が必要な部分もあると思います。
- 続いて基本目標について、自由にご意見をいただければと思います。
- (事務局) 本日欠席されている委員からメールでいただいたご意見を発表させていただきます。
- ・基本目標1について、「LGBTQ等の言葉は知っているが、葉山町の取組は知られていない」というアンケート調査の結果を反映して「ジェンダー平等に関する意識や知識の向上」とするのが良いと思います。
 - ・基本目標4の施策では、「⑤保育サービスの充実」を入れたほうが良いのではないかと思います。
- 以上です。
- 委員 基本理念に「ダイバーシティ」や「性の多様性」を入れると、基本目標3～5については「だれもが」や「すべての人が」に様々な方が包摂されるためそのまま良いですが、基本目標1は「ジェンダー平等及びダイバーシティ(もしくは多様性)に関する意識や知識の向上」などに、基本目標2は「性別及び性の多様性(もしくは性のあり方)にかかわらないあらゆる分野での社会参画の推進」などに変更する必要があると思いました。
- 委員長 ありがとうございます。他にご意見があればお願いいたします。(意見なし)
- 基本目標の項目については、こちらでよろしいですか。
- 委員 第4次計画の基本目標6「プランの推進」を第5次であえて目標から外したのは、1～5までの目標・施策に同じ内容が含まれているからという理解でよろしいでしょうか。
- (事務局) プランの推進については、基本目標ではなく、実施しなくてはならないという認識のもと、別立てで計画に加えたいと考えています。
- 委員 わかりました。「9章として独立させる」と注意書きがありました。第4次計画では基本理念の「男女が協力する」「あなたが創る」などの主体性が基本目標6-②「町(行政)・町民・事業者の連携」で施策として表されています。基本目標6を第9章で別立てとする場合に「みんなでつくろう」と働きかける趣旨が薄れてしまうと感じました。代わりに各基本目標に町民らが参画できる内容が含まれているかをお聞きしたいです。
- (事務局) 町(行政)・町民・事業者の連携については、基本目標1～5の施策に含められるものがあれば、組み込んでいくことを想定しています。この後、施策についてご意見をいただければと思います。
- 委員長 他にはいかがでしょうか。(意見なし)
- 基本目標1～5の「性別にかかわらない」「誰もが」「すべての人が」と言葉が全部違っているのが気になりますが、これは何か意図がありますか。
- (コンサル) 次期計画は、男女共同参画の計画をベースに策定されます。中には「女性活躍推進法」に基づく基本目標や施策もあるため、どうしても男女という言葉や概念を切り離せない

いものが出てきてしまいます。対象を表す言葉をすべて「だれもが」としてしまうと、本来の目的や、施策の対象がわかりづらくなるため、メリハリをつける意味でも、多少表現を変えています。

委員長 基本目標3・4については、目標に付随する施策によって、対象や支援策を表すことは可能と思います。

基本目標の文言を、ジェンダー平等にとどまらない様々な人を対象とすることで、焦点がぼやけた計画となってしまうことが危惧されるため、ただ整理すれば済むものではないことに注意が必要だと思います。皆さまのご意見を順にお伺いします。

委員 基本目標の主語や、文言の整理は難しいと思います。基本目標1のジェンダー平等の後に「及び多様性(ダイバーシティ)」を加えて明確にするというご意見には賛成です。

委員 基本目標3・4について「だれもが」と「すべての人が」があるのが気になっていました。私は基本目標4の「すべての人が自分らしく」という表現が良いと思ったので、基本目標3の「だれもが」を基本目標4と同様に「すべての人が自分らしく」とすると良いと思います。

委員 基本理念の「みんなでつくる」はとても良いと思います。委員長がおっしゃったように、誰のためのどんな施策かという点は、具体的な施策でわかるようになると良いと思いました。

委員 基本目標3を「すべての人が自分らしく安心して暮らせる社会づくり」にするご意見を聞いて、すごく納得しました。

基本目標5の「暴力のない社会づくり」の「社会」が、DVの現場となる家庭ではなく外での活動がイメージされるため、家庭や家族に着目した言葉が入れると良いと思いました。

委員長 基本目標3・4を「すべての人が自分らしく」で統一するご意見に関して、統一する方向で検討してよろしいですか。(委員:了)

基本目標5を「暴力のない社会及び家庭づくり」に修正するご意見が出ましたが、こちらはいかがでしょう。

委員 「家庭」を加えるのはとても良いと思いました。「社会」は大きな括りだと思うので、「地域及び家庭」にしてはと思います。

委員長 確かに「地域」は葉山町という感じがします。こちらのご意見についてはいかがですか。「地域」と「家庭」で表現する方向で検討してよろしいですか。(委員:了)

基本目標・項目立てについて、他にご意見はいかがですか。

それでは、施策について、ご検討いただければと思います。はじめに、基本目標1の施策①～③についてです。ご意見はいかがですか。

委員 ①と②の「理解促進」と「啓発活動」の違いがわかりません。何を指しているのか、違いを伺いたいです。

(事務局) おっしゃる通り違いが理解しづらいので、①と②を整理させていただきます。

委員長 ありがとうございます。今のご意見は、具体的に何を行えば基本目標が達成できるのかを考え、施策としてまとめるとどのようになるかについても関連するお話だったと思

います。①と②を合わせて一つにしてしまう方法も考えられなくはないと思います。事務局には①と②を整理いただければと思います。

他にはいかがでしょうか。

委員

第4次計画の基本目標6-②「町(行政)・町民・事業者の連携」が、次期計画の施策に組み込まれていると良いと考えます。特に基本目標1は、一人ひとりの意識・知識・理解を拡げるために重要な部分です。教育や情報発信に加えて、町民等の学びの場や意見を出すことができる仕組みなどがあれば、より「みんなが関わっていく」という意思を表現できることから、葉山町からのメッセージになると思います。

委員長

ありがとうございます。「町・町民・事業者との連携」を反映した、意識の向上に寄与するような参加型の施策があると良いというご意見でした。ご賛同いただけますか。(委員:了)他にはいかがでしょうか。何かありましたら、後ほど事務局までご連絡いただければと思います。

次に、基本目標2に移ります。施策①・②について、何かございますでしょうか。

施策①の「意思決定の場」は、具体的にどのような場を想定されていますか。

(事務局)

資料3 第4次計画の基本目標2にあたる部分の、「審議会や委員会での女性登用の推進」「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」にかかわると思います。

委員長

町の役場のことですか。

(事務局)

役場だけでなく、事業所等も含まれると思います。

委員長

ありがとうございます。家庭以外の会社や事業所における意思決定ということですね。

施策②が示すのは施策①以外の場でしょうか。(事務局:了)

その他はいかがでしょう。

委員

施策②について、「ジェンダー平等」としてしまうと、同性同士などの多様な家庭がある中で男女間に限定されてしまうため、文言を変えるべきと思います。

委員長

ありがとうございます。具体的にはどのようにしたら良いでしょうか。

長くなってしまうますが、「性のあり方にかかわらない」などですかね。「性のあり方にかかわらない平等な役割分担」を表したい場合に、ジェンダー平等という言葉は使えるのでしょうか。

委員

どうしても「ジェンダー平等」というと「男女」のことを指す言葉になります。ただ、施策①の「意思決定の場」について、LGBTQ+の方も意思決定の場に入るようにする場合、カミングアウトを伴うため難しいと思います。「意思決定の場でのジェンダー平等の推進及び性の多様性への配慮」といった表現で、性的マイノリティのことを含める言葉があっても良いかもしれません。

施策②の家庭・地域についてはおっしゃる通りで、様々な家庭があるので、あえてジェンダー平等という言葉を使わない表現でも良いかと思います。

委員長

施策②は「性のあり方によらない役割分担と協働」などいかがでしょうか。役割分担とするとすべてのことを分担するように思えてしまいますが、「一緒に取り組む」ということですね。かなり丁寧な書きぶりになってしまい、表現が難しいですね。

委員 施策②の初めに「多様な」を加えるのはいかがでしょうか。

委員長 「多様な家庭や地域活動での役割分担と協働」とすると、表現が難しくなりますね。

委員 最近の傾向で「公平」「公正」という言葉がよく使われていますので、入れると良いと思います。イメージとして例えるならば、「平等」は全員にMサイズの T シャツを配ることで、「公平」は各々の体に合ったサイズの T シャツを渡すことを意味します。

委員長 ありがとうございます。「多様な家庭や地域活動での公平な役割分担や協働の推進」でよろしいですか。

委員 すごく良いと思います。

委員 私も「ジェンダー平等」にとらわれずに、そのほうが良いと思います。

委員 私も良いと思います。

委員長 ありがとうございます。では、基本目標2はここまでとします。

次に、基本目標3の施策①～③についてです。「安心して暮らせる」が示す内容は、基本目標5にて「暴力のない地域及び家庭づくり」が別立てされているため、基本目標5以外の事柄となります。いかがでしょうか。(意見なし)

施策①の「様々な困難を抱える人」は、第4次計画では「高齢者」「障がい者」となっていますが、第5次では対象の方をどのように定義されますか。

(事務局) 第4次では「高齢者」「障がい者」としていましたが、第5次では基本目標3に「困難な問題を抱える女性への支援」を盛り込みたいと考えています。「女性」と限定すると他の方々があてはまらなくなってしまうため、「人」としてはいますが、対象とする範囲が広すぎてしまうのではないかと懸念しています。

委員長 良い考え方・ご意見があればそれを織り込んで作れたらと思います。他にご意見はありますか。

委員 DVについて基本目標5で扱っていることから、「様々な困難を抱える人」を「生きづらさを抱える人」にしていかがでしょうか。

委員長 「様々な困難を抱える人」を「生きづらさを抱える人」に差し替えるというご意見ですが、いかがでしょうか。

委員 施策①は、具体的には、厚労省の自殺対策の予算などが紐づく、相談窓口が含まれるようなイメージですか。それとも、第4次で明確に挙げられていた自立支援のように、支援型のサービス等を想定されていますか。

(事務局) 自殺対策については福祉課所管の計画にあるため、本計画には含まれません。

委員 福祉課との分担というお話でしたが、第4次計画策定時には高齢者・障がい者は福祉課の担当ではなかったということでしょうか。

(事務局) 福祉課は、高齢者・障がい者の施策を担当していますが、高齢者・障がい者施策に関して、男女平等・男女共同参画の趣旨は含まれていないため、本計画で扱う必要があると考えています。

委員長 「様々な困難」あるいは「生きづらさ」を扱う際、具体的には男女平等や性の問題に関わる事柄を対象とするということですね。資料3の施策の取組状況において、基本目標3の高齢者・障がい者の部分では、障害福祉分野の施策について掲載されていたと記憶

しています。難しいとは思いますが、整理されたほうが良いと考えます。しかし、施策の欄にすべて記すと、非常に長くなってしまいますね。「それぞれの性の問題に困難を抱える人に対する支援体制整備」が主旨でしょうか。

委員 とすれば、「性別や性のあり方において様々な困難を抱える人への支援体制整備」や、「性別や性のあり方に関して生きづらさを感じる人への支援体制整備」などにすると、主旨が明確になると思います。

委員長 本計画全体が性別や性のあり方に対しての計画ですが、その中でも特に当事者の方への支援体制をここに打ち出すということですか。

委員 他の自治体では当事者に加え、例えばトランスジェンダーのお子さんがある保護者の方なども相談の対象になっています。

委員長 今までにそうした施策はなかったのですか。

(事務局) 個別に抜き出しているものはありませんでした。

委員長 具体的に施策を考えることは大変ですが、重要なことだと思います。他にご意見はありますでしょうか。

(事務局) これまでの基本目標にはあった「障がい者」と「高齢者」の記述が第5次で削除されてしまうことに関して、ご意見にありました「生きづらさを抱える人」とすることで、障がい者と高齢者を包摂することができると考えます。

委員長 文言としては「生きづらさを抱える人」と、広くとったほうが良いとお考えですね。

委員 第4次で行われている障がい者・高齢者への支援は、特に男女共同参画の視点で支援しているものですか。

(事務局) 基本的には男女共同参画を想定した施策としていますが、資料3の施策の取組状況を見ると、福祉施策の色が濃いと思います。

委員 第5次での施策の取組について、福祉施策の色が濃い実態を扱うほうが良いのか、数値目標のようなトップダウンの考え方を反映するほうが良いのかわかりませんでした。福祉課では施策を扱えないために、男女共同参画の計画で障がい者・高齢者への支援を実施しなくてはならないのか、実態として福祉課の計画と本計画の両方で同様の施策を扱っているのか、また、男女共同参画の視点で行いたいことが第4次計画の施策に反映されていたのかが不明です。反映されていないために資料3の取組状況となっているのならば、男女共同参画の施策として行いたいことを明確に打ち出すほうが良いと考えます。

(事務局) 福祉課に聞き取りを行った上で、今までどういった視点で施策に取り組んできたのか、また、今後これらの施策が必要かどうかを検討したいと考えます。

委員長 よろしくお願いたします。

(事務局) 第4次計画の「高齢者や障がい者の自立生活の支援」は、「介護などのケアは女性の仕事である」とされてしまう状況を改善するために組み込んだと記憶しています。介護等の負担軽減のための具体的な取組は、障がい・高齢者福祉の各計画で打ち出されているため、本計画では障がい・高齢者福祉に男女共同参画の視点を組み込むことに焦点をあてています。新たに施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」

を本計画に盛り込むことを加味して、第5次に男女共同参画の視点から見た福祉分野に関する施策を引き継ぐか、十分に練っていきたいと考えています。

委員長 ありがとうございます。男女共同参画の視点であれば、本計画に福祉に関する施策が入っていても良いと思いました。ケア労働とジェンダーの問題が強く結びついていることがわかるよう、掲載方法をご検討いただければと思います。他にはいかがでしょうか。

委員 施策③防災分野について、ジェンダー平等の推進だけになっているため、基本目標1・2と同様に性の多様性の要素を加えたほうが良いと考えます。被災地の避難所では、あたり前に男女別トイレのみが設置される、生理用品が女性トイレに設置されているためにトランス男性の方が取りに行けないといった様々な問題がすでに起きています。そうした状況を踏まえ、他県では防災計画や復興計画に性的マイノリティに関する施策を入れる動きがあります。葉山町でも可能であれば現段階から入れておいたほうが良いと思いました。

委員長 実際の現場で起こっている状況を共有いただいた上でご指摘をいただきました。是非本計画にも入れられたらと思いますので、よろしくお願いいたします。他にご意見はありますでしょうか。

(事務局) 施策②「こころと身体健康づくり」は、具体的には何を指しているのでしょうか。
第4次計画の基本目標3-②「生涯を通じた健康づくりの支援」を、第5次ではこちらの表記としています。内容は、町民の健康に対する施策、学校と連携して行っている施策です。町民全体が対象の施策となります。

委員長 施策がどのようにジェンダー平等や性の多様性と関連してくるかという点をお聞きたいです。

(事務局) 例として、学校において性の悩みを抱える方などを対象とした、こころと身体健康に関する支援となると思います。

委員長 わかりました。ぶら下がる細かな施策によって、具体的な内容がわかる項目ということですね。他はいかがですか。

委員 施策については、今後、具体的な施策を用意されると思うので、その時点で検討できれば良いと思いました。

委員長 ありがとうございます。では、基本目標3はここまでとします。

次に基本目標4の施策①～④です。これらの項目について、いかがでしょうか。

委員 施策①について、ジェンダー平等だけでなく、性の多様性についても言及すると良いと思いました。また、おそらく各施策に含まれていると思いますが、もし施策がないのであれば、「あらゆるハラスメントがない働きやすい職場づくり」として、各種ハラスメントをなくすための広報・周知活動などの施策があると良いと考えます。パワハラ防止法には、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントに限らず、SOGI ハラスメントの防止も含まれていますので、性の多様性についての言及が必要だと思いました。

委員長 ありがとうございます。アンケート調査にもあったハラスメントやSOGI について、施策として触れるべきというご指摘ですね。「性の多様性」についても、施策①に反映していただきたいと思います。他はいかがですか。(意見なし)

最後に、基本目標5の施策①～④についてです。

被害者支援などは比較的確立している部分があると思いますので、新たな項目の追加は難しいかもしれませんが、何かございますでしょうか。

委員 アンケート調査結果では DV に関する相談窓口を知らない方が多く、また、DV を受けたことがあると回答した方の中で実際に「行政等の相談窓口」に相談した人がいなかったことを考えると、相談体制を充実させるだけでは相談に来ていただけないことが推定されます。施策②に「被害者が安心して相談できる体制と広報の充実」のような、積極的な周知をあらわす言葉を加えると良いと思います。

委員長 ありがとうございます。アンケート結果を受けて、より積極的に相談窓口を周知していく姿勢がわかるような文言を検討いただきたいと思います。他にはいかがでしょうか。

(事務局) アンケート調査結果について補足します。アンケート回答者のうち、DV 相談窓口を利用した方はいませんでしたが、実際の DV 相談窓口への電話相談は一定数あります。しかし、ご指摘いただいた通り、相談窓口をご存じない方が多い点につきまして、体制の整備だけでなく広報・周知にも力を入れていきたいと思っています。ありがとうございます。

委員長 ありがとうございます。よろしくお願いします。他にご意見がなければ、議題(3)についてはここまでとします。本日の議事を終了し、事務局にお返しします。

3 その他

(事務局) 次回の委員会は、10 月の開催を予定しています。第3回委員会では、本日いただいたご意見をもとに作成した「第5次計画(案)」をお示しさせていただきたいと考えています。日程は委員長と調整の上、あらためて皆さまにご案内させていただきます。

4 閉会

(事務局) 本日は長時間、多数の議論をいただきまして、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いたします。

終 了