

第5次

# ジェンダー平等プラン はやま

みんなで作る ジェンダー平等と多様性のまち はやま



令和7年3月  
葉山町



## はじめに

SDGsの目標の下、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、各種施策に取り組んでまいりました。



「男性は外で働く」「女性は家庭を守る」など性別による固定観念は、まだまだ日本の社会参画の場面などに色濃く残っており、改善の議論が進められています。多様な性の自己認識が認知され、個人のライフスタイルや社会情勢も日々変化していく中で、これまでの性別に対する考え方を見直し、一人ひとりの個性を理解し、尊重される社会をつくることが重要です。

葉山町では、これまで実施してきた施策の方向性を引き継ぎつつ、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を促進するため、「ジェンダー平等プランはやま」と名称を変更し、「みんなでつくる ジェンダー平等と多様性のまち はやま」の基本理念の下、穏やかに人々が癒される町、葉山ならではの先進的なジェンダー平等社会の実現に向けて取り組んでまいります。多くの方々がウェルビーイングと幸せを実現できる町として、引き続き、皆様のより一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、このプラン策定にあたりご提言をいただきました「葉山町ジェンダー平等推進委員会」委員の皆様をはじめ、貴重なご意見をお寄せいただきました町民の皆様や関係機関・団体の皆様に心より感謝申し上げます。

令和7年3月

葉山町長 山梨 崇仁

## 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ずあらゆる分野での社会参画の推進 .....	34
◆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 .....	37
◆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 .....	44
◆基本目標5 暴力のない地域及び家庭づくり .....	49
第3章 プランの推進 .....	55
1 プランの進行管理・見直し .....	55
2 町（行政）・町民・事業者の連携 .....	55
参考資料 .....	56
1 委員名簿 .....	56
2 検討経過 .....	57
3 用語解説 .....	58

※本文中の「\*」が付いた用語は、58ページ「3 用語解説」にて解説しています。

# 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、男女がともに働きやすい環境づくりなどに取り組んできました。

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様々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いまだ多く残っています。

また、LGBTQ+\*などの性的マイノリティ（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（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」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あ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、国際社会ととも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。

さらに、「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組み、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、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」「施策の方向」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			

### コラム：—男女からジェンダー平等社会への転換について—

平成11（1999）年の男女共同参画社会基本法の施行後、女性の社会進出を促す政策や取り組みが推進されてきた一方で、共働き世帯の増加や、少子高齢化に伴う家事・育児、介護の負担が増加し、従来「女性の仕事」とされてきた家庭における無償労働\*の需要が、社会全体で高まっています。

そうした状況を受けて、仕事と生活の調和を図るワーク・ライフ・バランス\*の実現を目指す機運がつけられました。具体的な施策として、男女間の労働や家庭生活における格差の解消に向けた取り組みが行われ、男性の長時間労働の改善、家事・育児への参加、介護・育児休業の取得や、女性の管理職への登用、政策等の意思決定の場への参加が促されてきました。

また、これまでの「男女平等」という言葉では、男女間の格差のみに焦点をあてているようにも捉えられることから、多様な性のあり方を尊重し、男女どちらにもあてはまらないと自認している方などを包含する言葉として、「男女平等」から「ジェンダー平等」へと表現が変化してきています。

「男女格差の是正」、「男女がともに協力し、仕事や家庭で活躍できる社会の実現」と段階を重ねたうえで、次に目指される社会は「性別や性的指向・性自認等にかかわらず、すべての人が個人として尊重され、個性や能力を活かすことができる社会」であり、本計画における「ジェンダー平等社会」であるといえます。

## 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の実施

本計画の素案を町公式サイト等で公表し、計画に対する町民の意見を求め、町の計画として策定しました。

【実施期間】 令和6年12月16日（月）～令和7年1月14日（火）

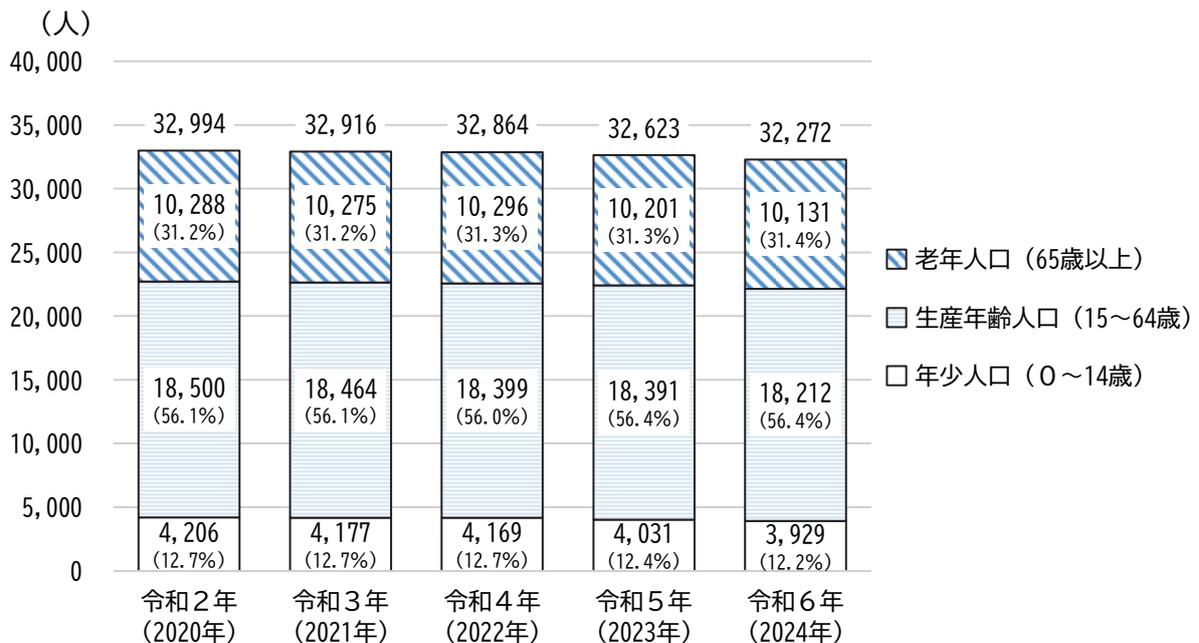
【応募意見者数・意見数】 1名/1件

## 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。

【年齢3区分別人口の推移】

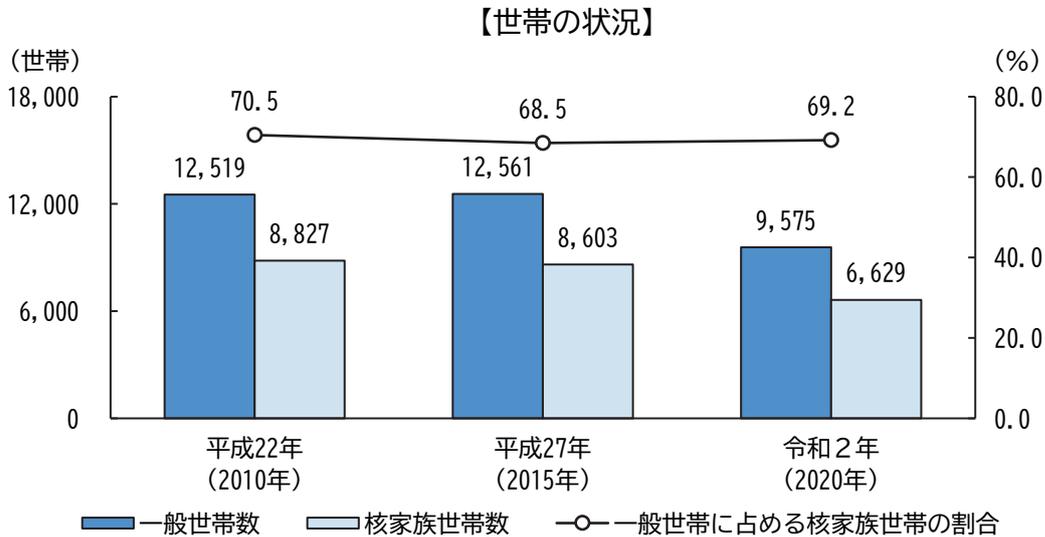


※構成比は小数第2位を四捨五入しており、計数の合計が100%にならないところがある。

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世帯で、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。

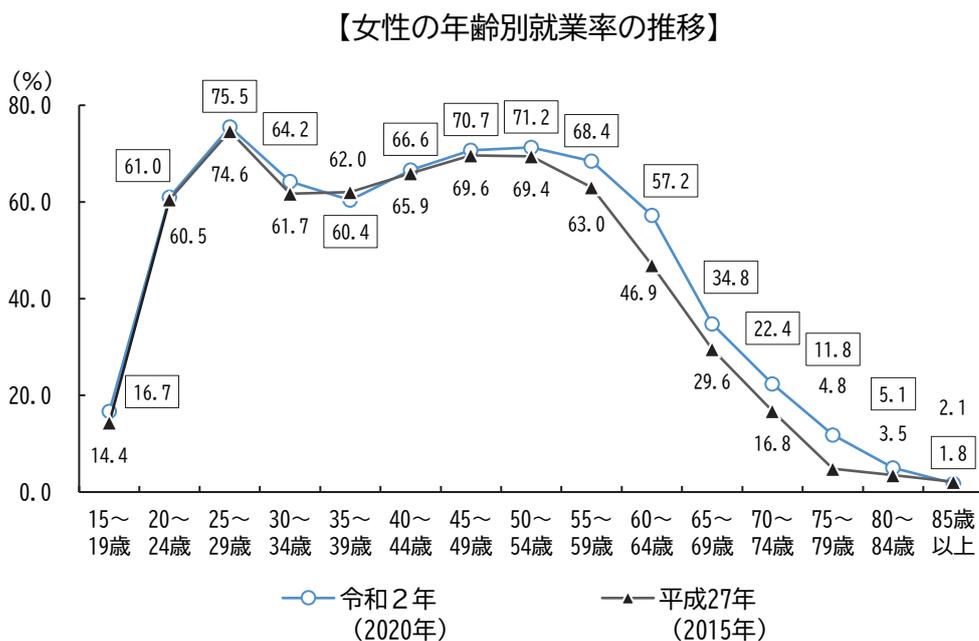


資料：国勢調査

## (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。

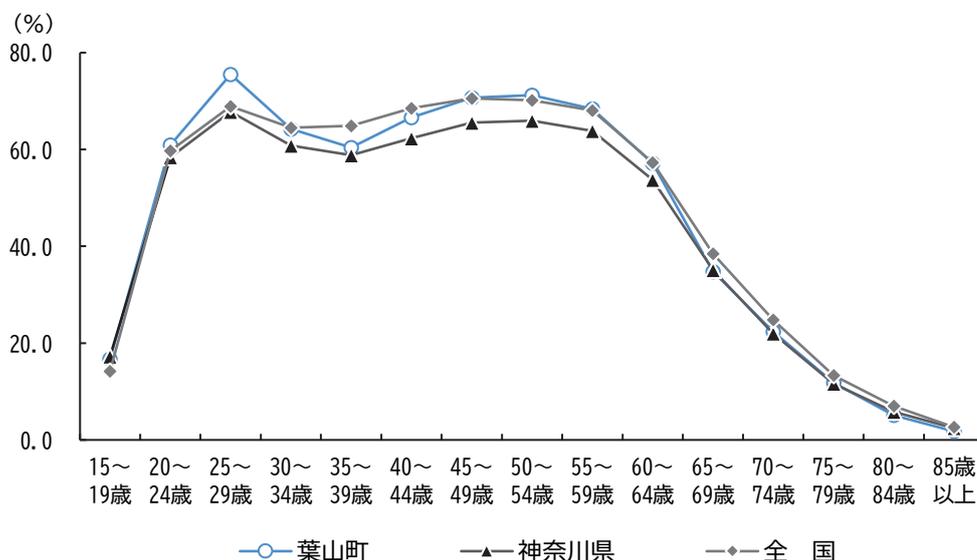


資料：国勢調査

## 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。

【女性の年齢別就業率（国・県比較）】

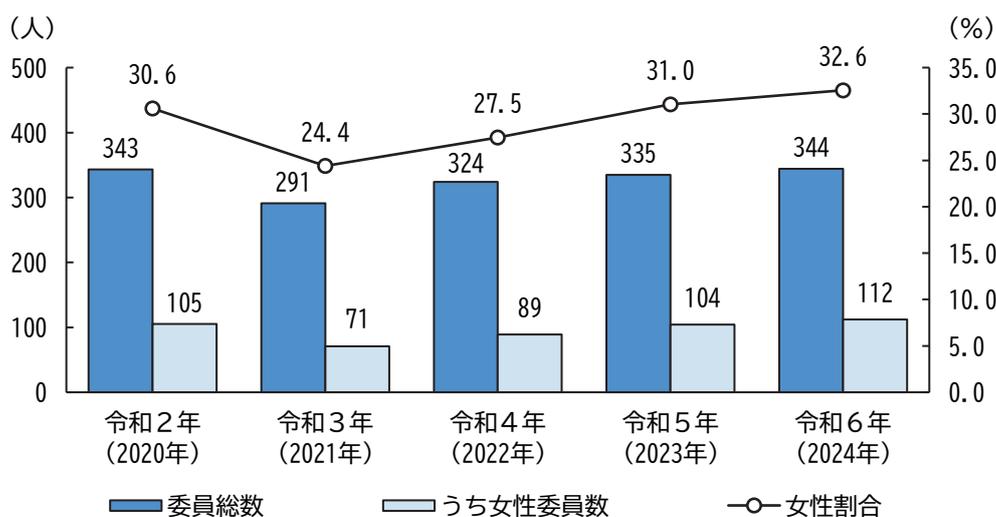


資料：国勢調査（令和2年）

## （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。

【葉山町の審議会等における女性の登用状況】



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。

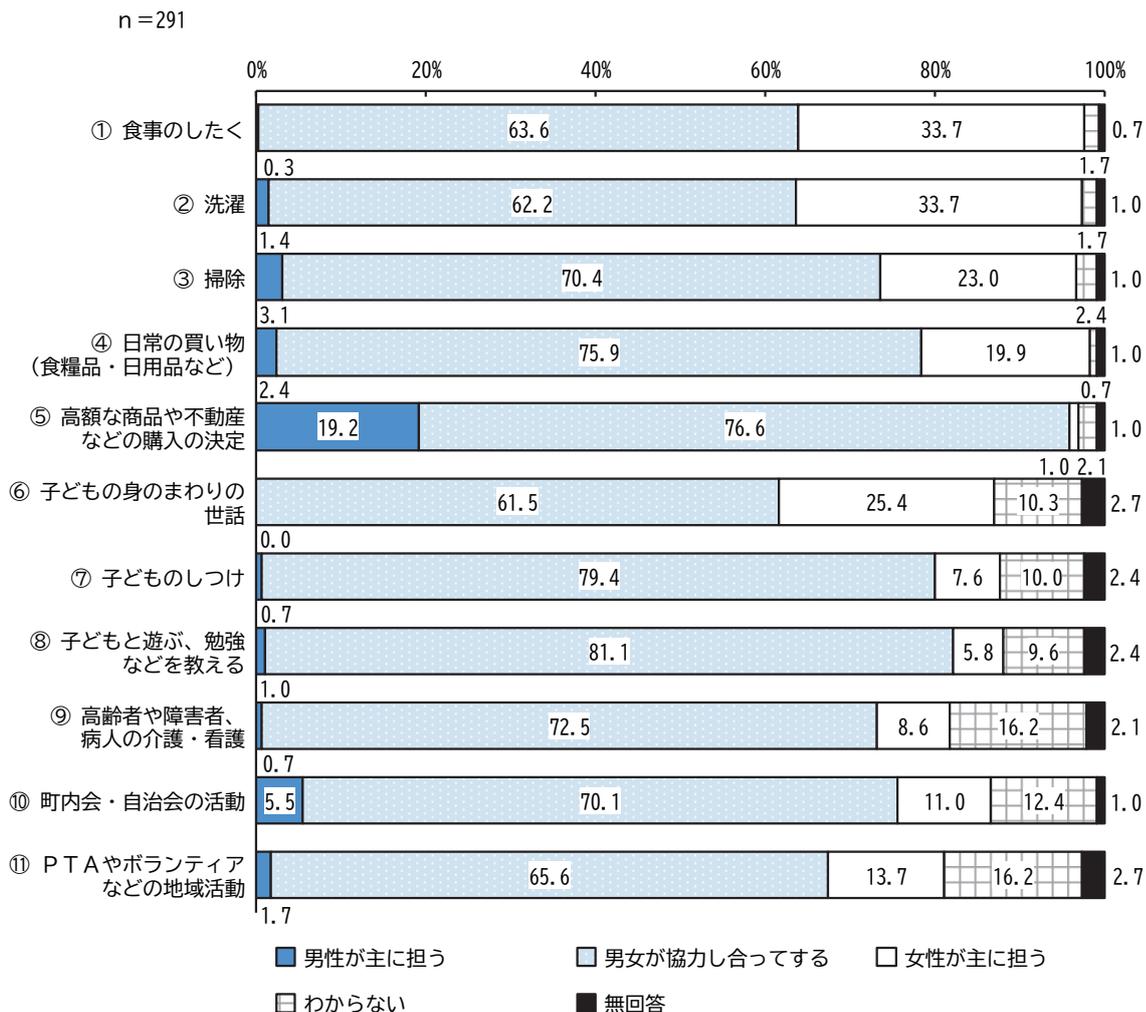
### 《町民意識調査》

#### ○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。

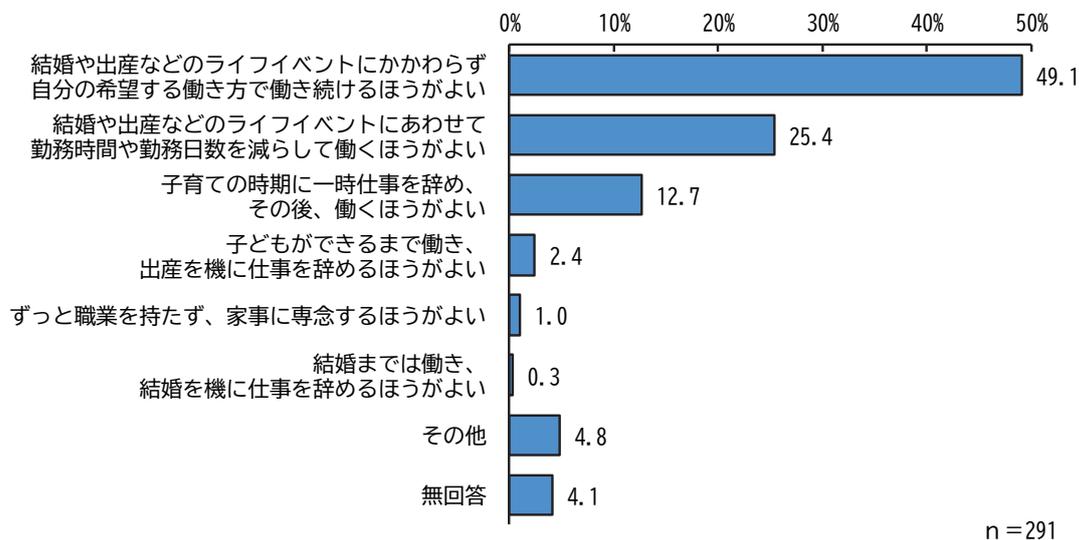
「女性が主に担う」は「①食事のしたく」「②洗濯」が33.7%で最も多く、次いで「⑥子どもの身のまわりの世話」が25.4%、「③掃除」が23.0%となっています。

「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。



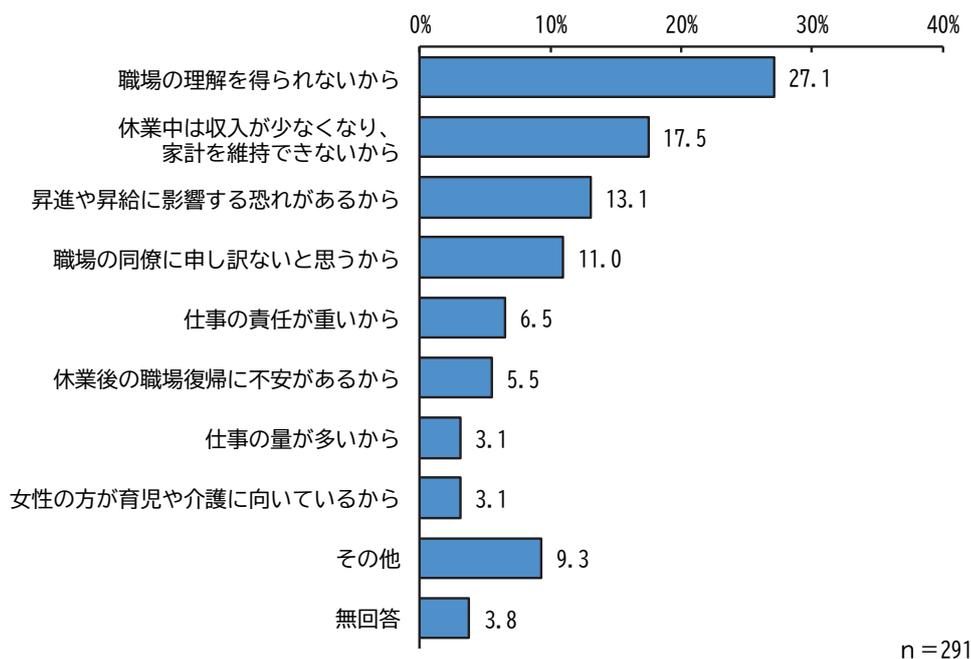
## ○女性が職業に就くことについて【問4】

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。



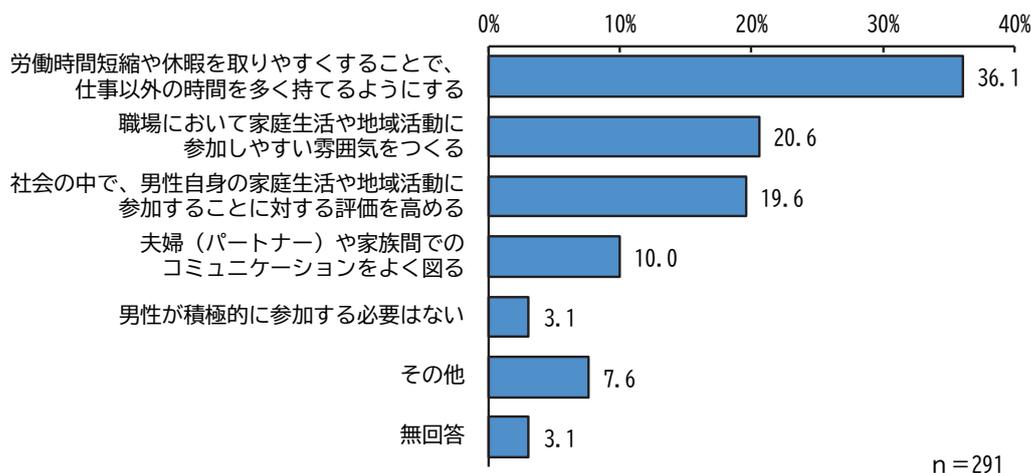
## ○男性が育児休業等を取得しづらい理由【問6】

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。



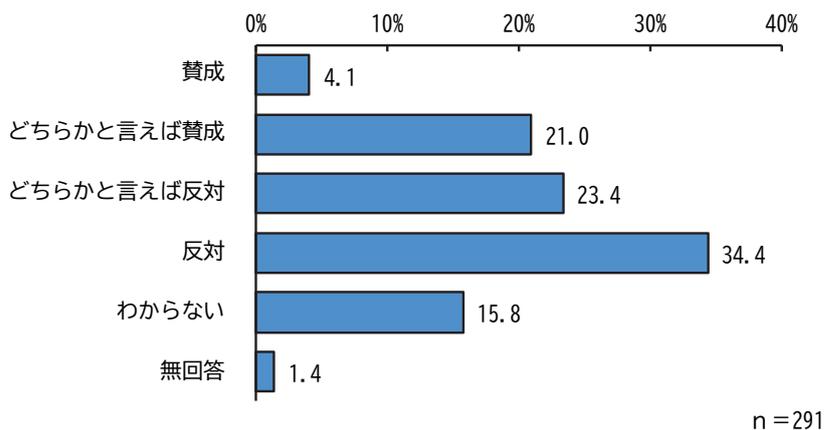
### ○男性が家事等に参加するために必要なこと【問7】

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。

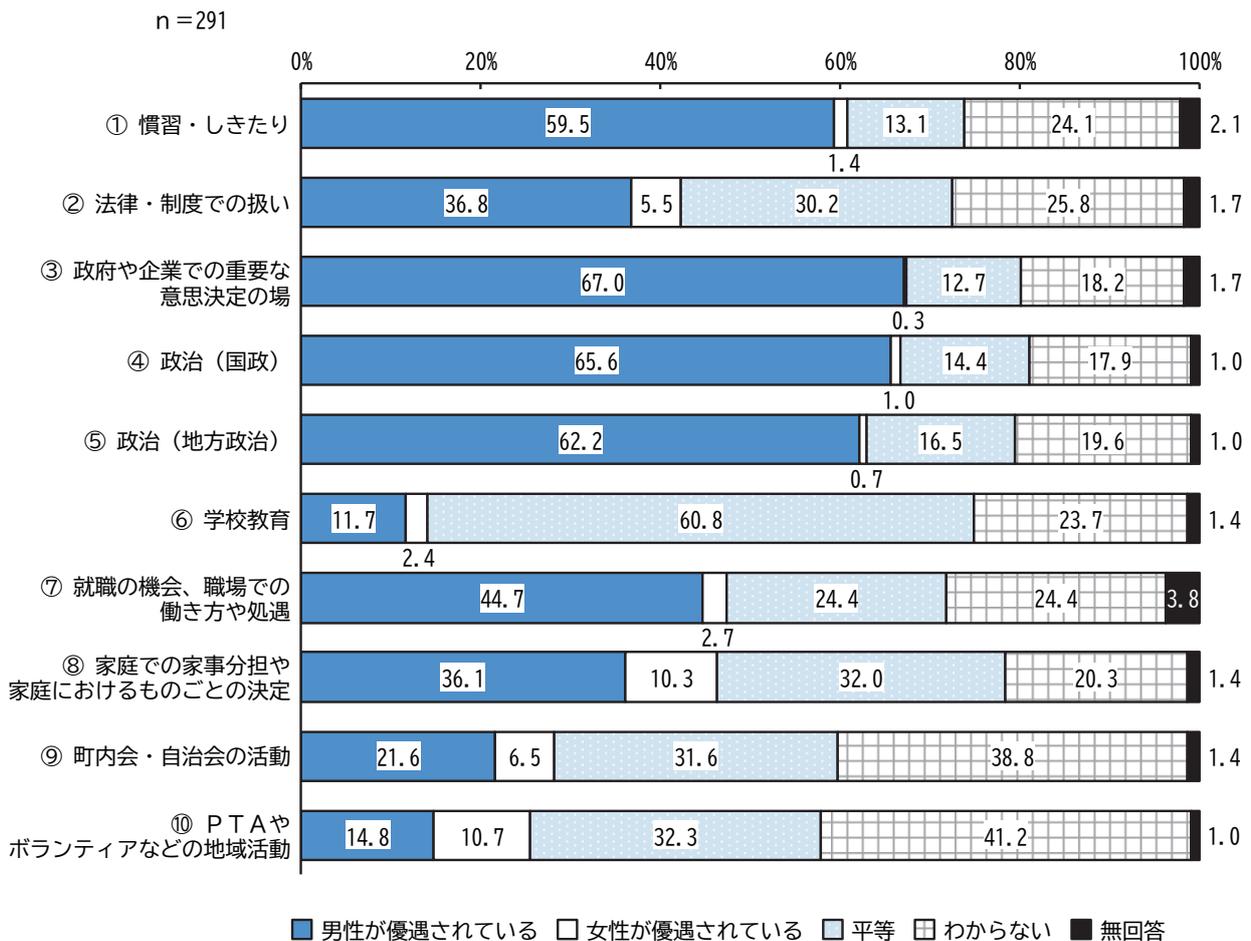


## ○男女の地位の平等感【問9】

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。

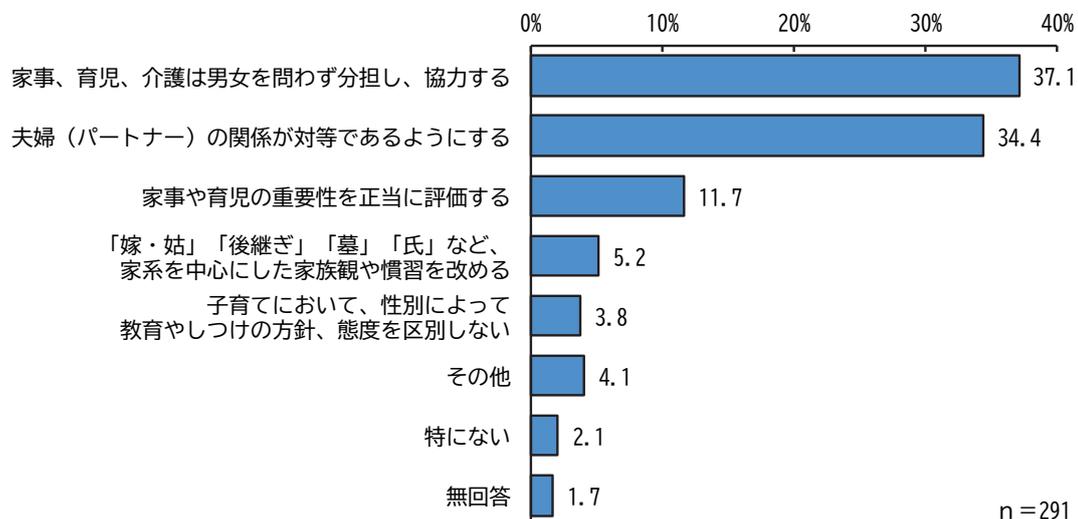
「女性が優遇されている」は「⑩PTAやボランティアなどの地域活動」が10.7%で最も多く、次いで「⑧家庭での家事分担や家庭におけるものごとの決定」が10.3%、「⑨町内会・自治会の活動」が6.5%となっています。

「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。



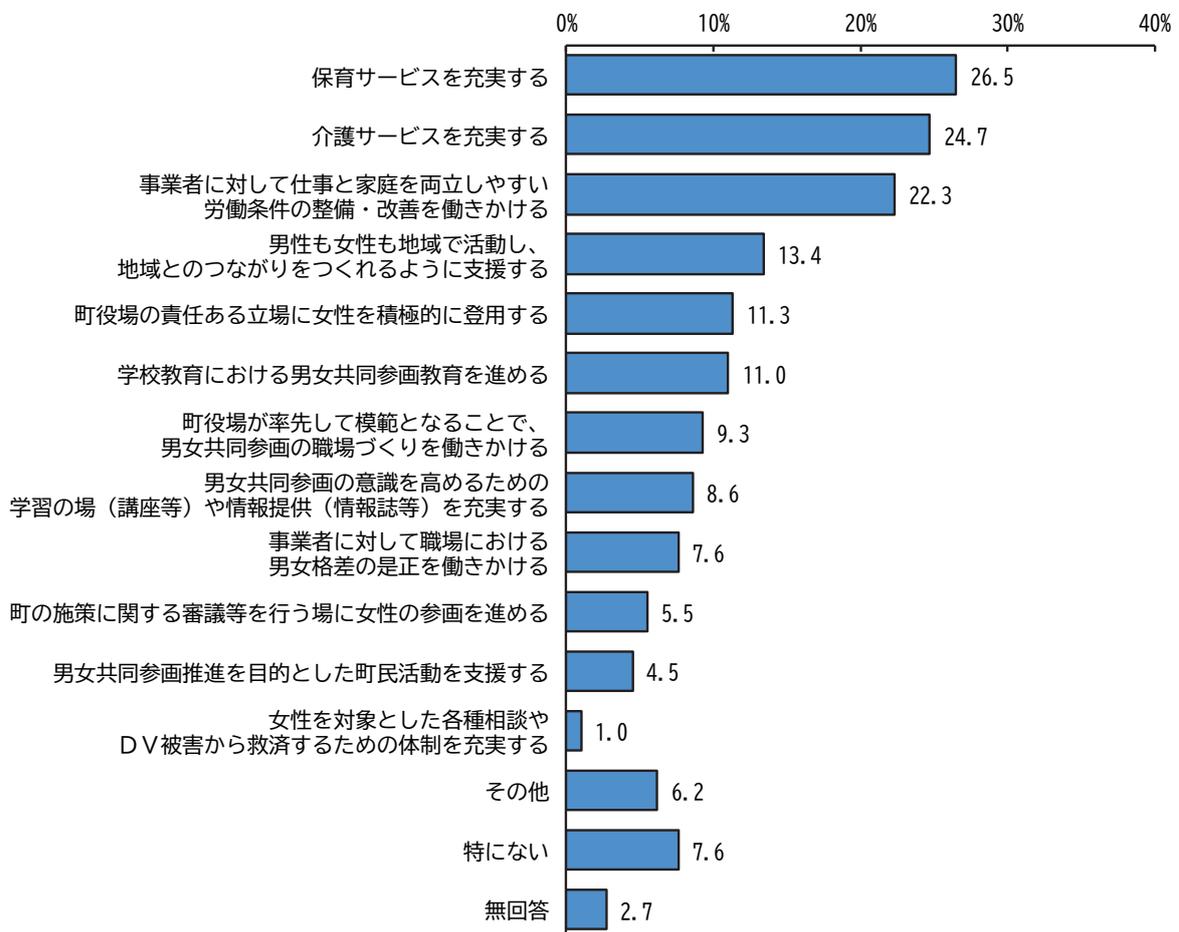
○性別にかかわらず人々が社会に参画するために、家庭で最も必要だと思う取組み【問10(2)】

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）】

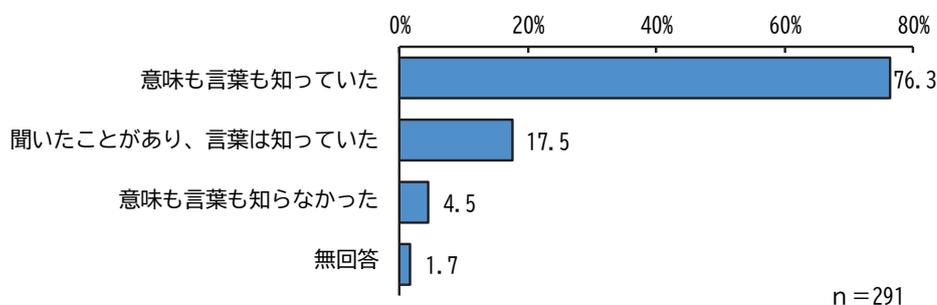
葉山町で特に必要だと思う取組みについては、「保育サービスを充実する」が26.5%で最も多く、次いで「介護サービスを充実する」が24.7%、「事業者に対して仕事と家庭を両立しやすい労働条件の整備・改善を働きかける」が22.3%となっています。



n = 291

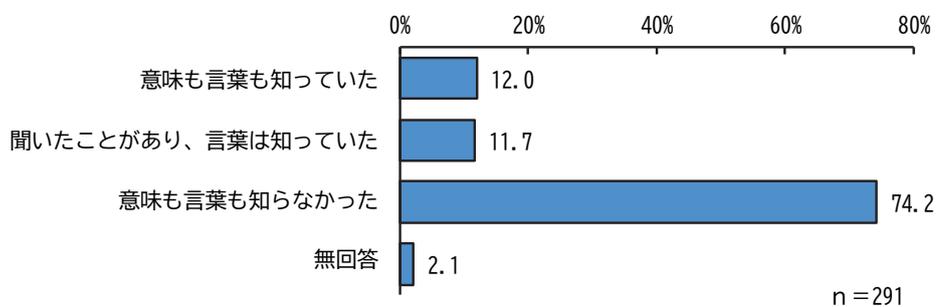
### ○「LGBTQ」という言葉を知っていたか【問11】

「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。



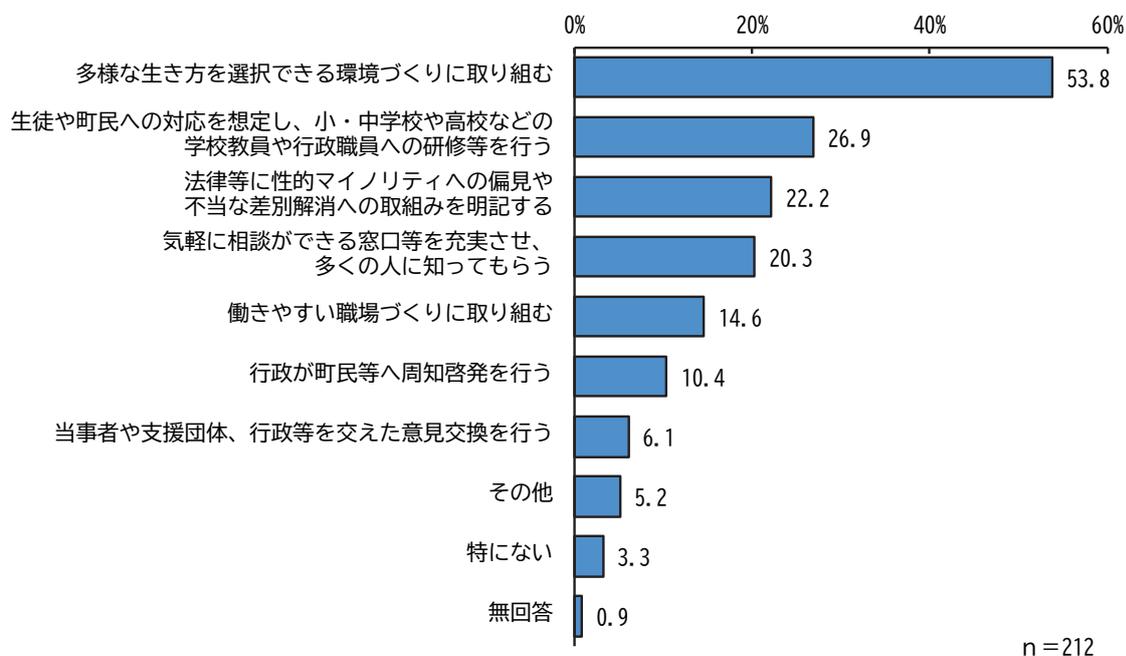
### ○「SOGI\* (ソギまたはソジ)」という言葉を知っていたか【問12】

「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。



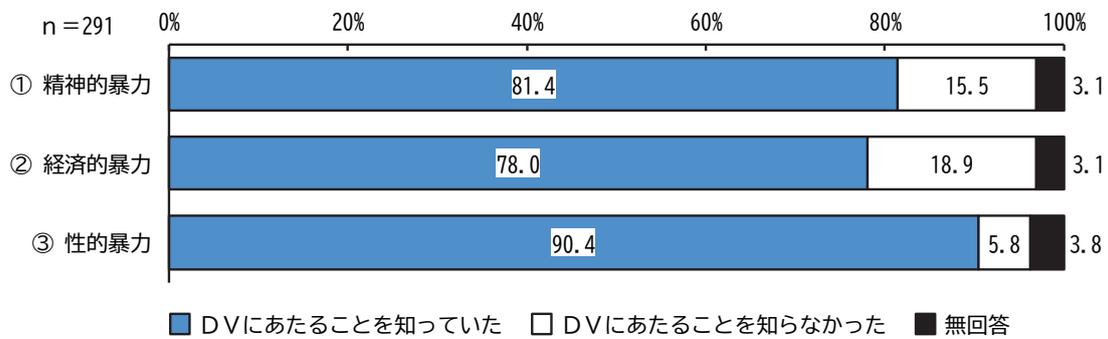
## ○性的マイノリティの方々が生活しやすくなるために必要な対策【問13-1】

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。



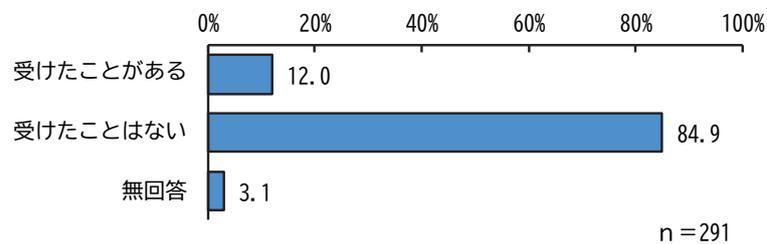
### ODVにあたる行為を知っていたか【問 14】

身体的な暴力以外の行為もDVにあたることを知っていたかについて、「DVにあ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。



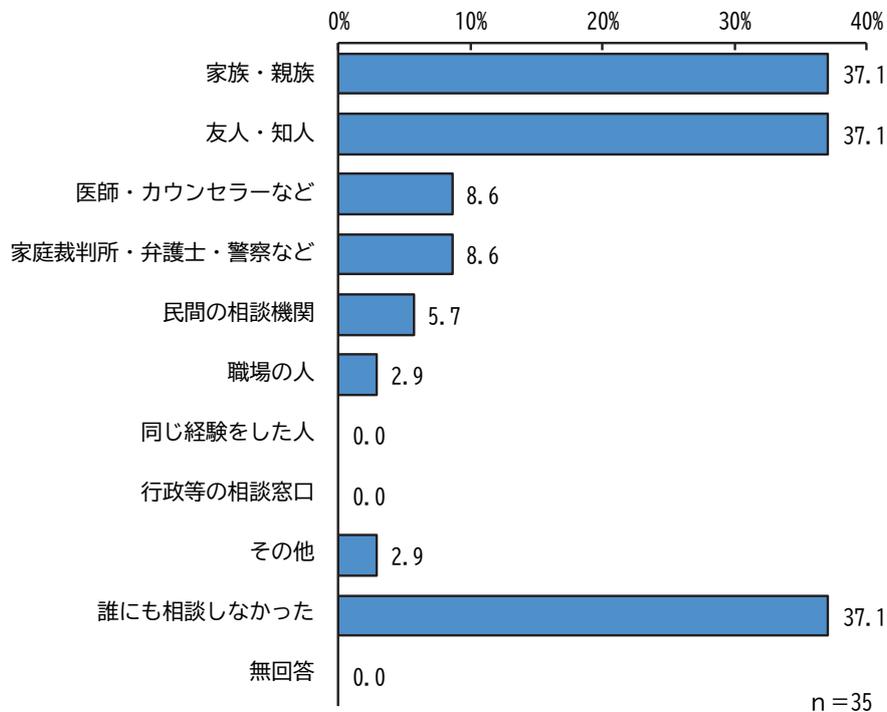
### ODVを受けた経験【問 15】

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。



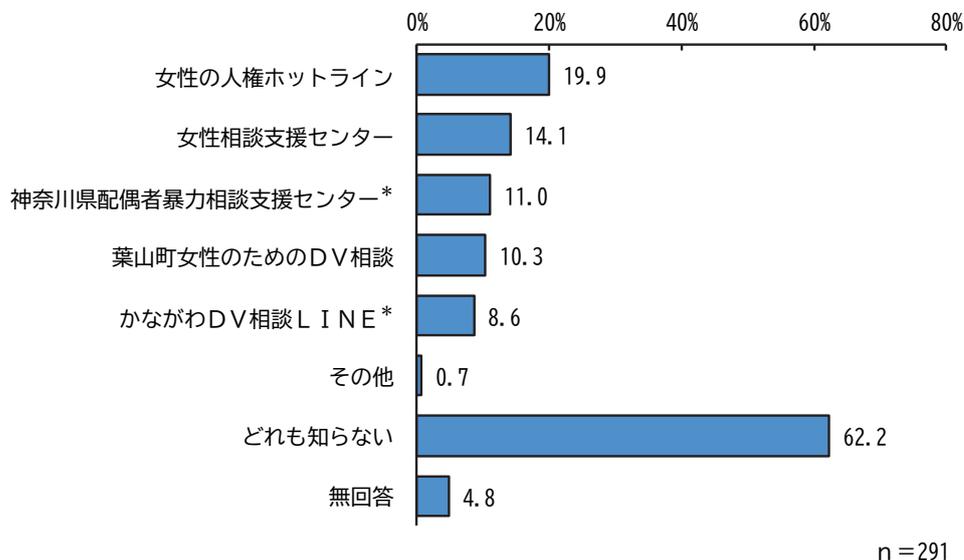
### ○DVを受けたことを相談したり、打ち明けたりした先【問 16】

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。



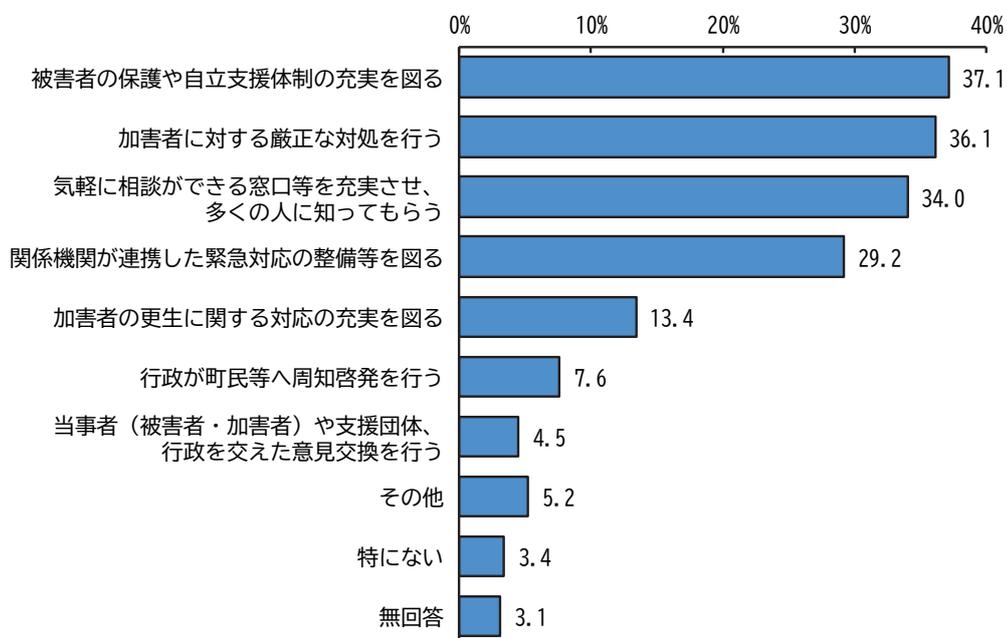
### ○DV等に関する相談窓口で、知っているもの【問 17】

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】

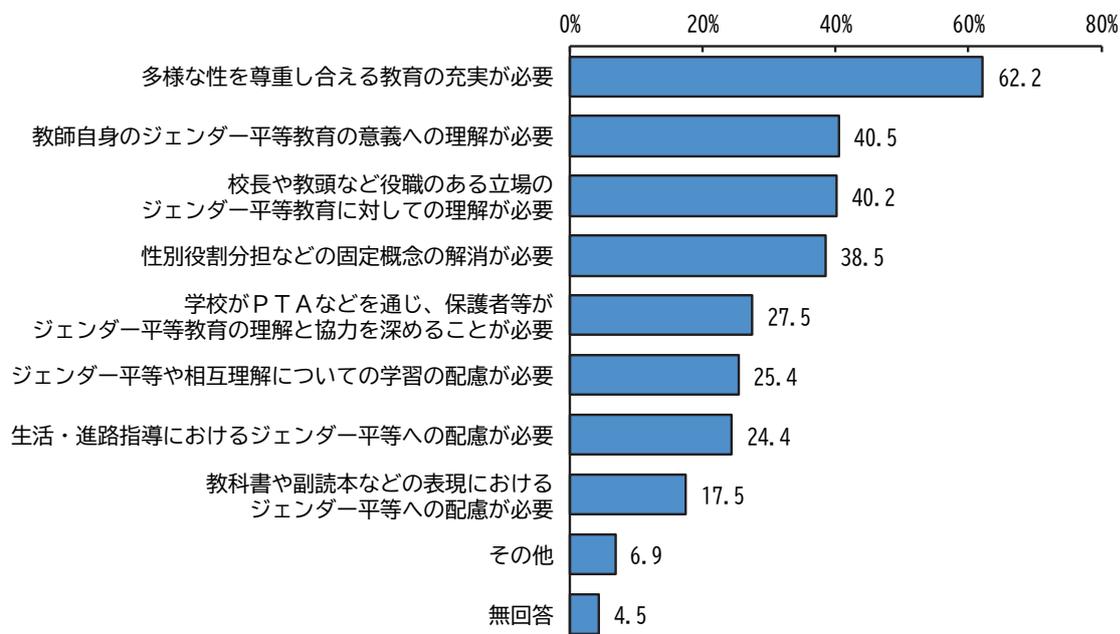
DVを防止するために必要だと思う対策については、「被害者の保護や自立支援体制の充実を図る」が37.1%で最も多く、次いで「加害者に対する厳正な対処を行う」が36.1%、「気軽に相談ができる窓口等を充実させ、多くの人に知ってもらう」が34.0%となっています。



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】

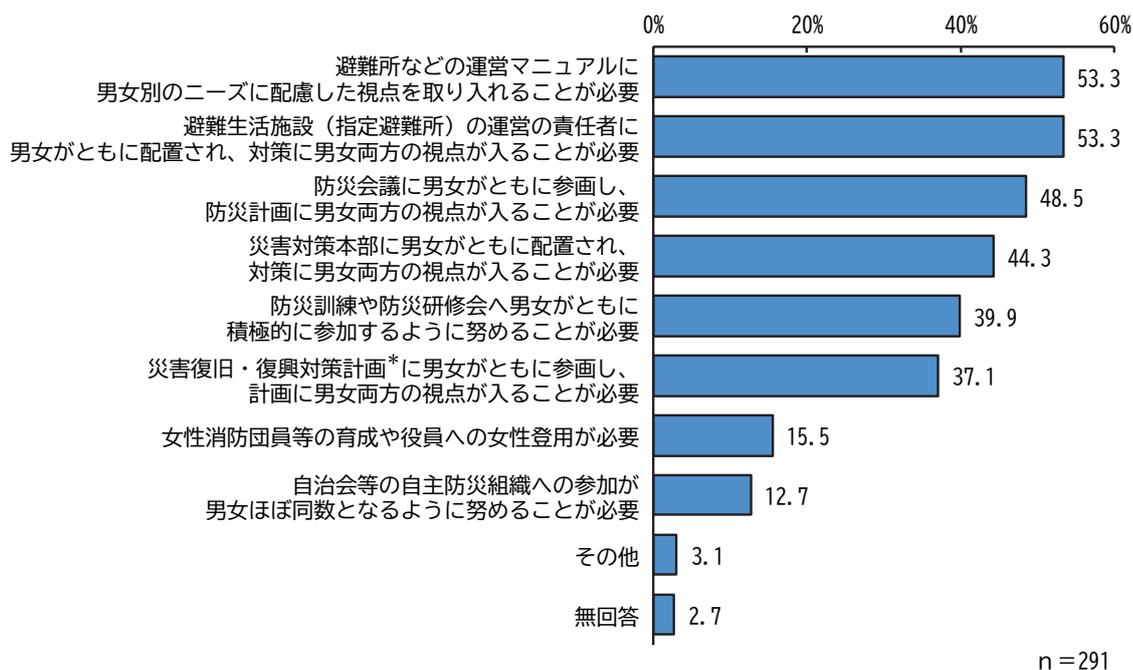
学校教育の場でジェンダー平等意識の推進を図るために、重要であると思うことについては、「多様な性を尊重し合える教育の充実が必要」が62.2%で最も多く、次いで「教師自身のジェンダー平等教育の意義への理解が必要」が40.5%、「校長や教頭など役職のある立場のジェンダー平等教育に対する理解が必要」が40.2%となっています。



n = 291

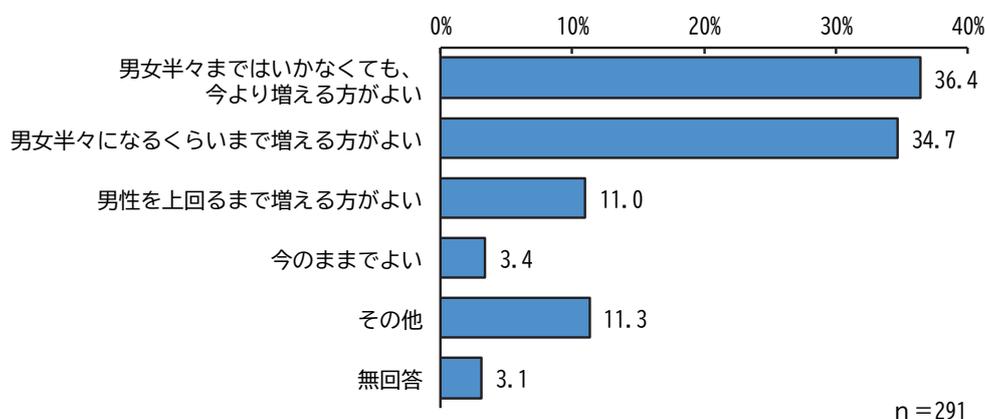
## ○防災・災害対策において、男女共同参画を推進していくために必要なこと【問 20】

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。



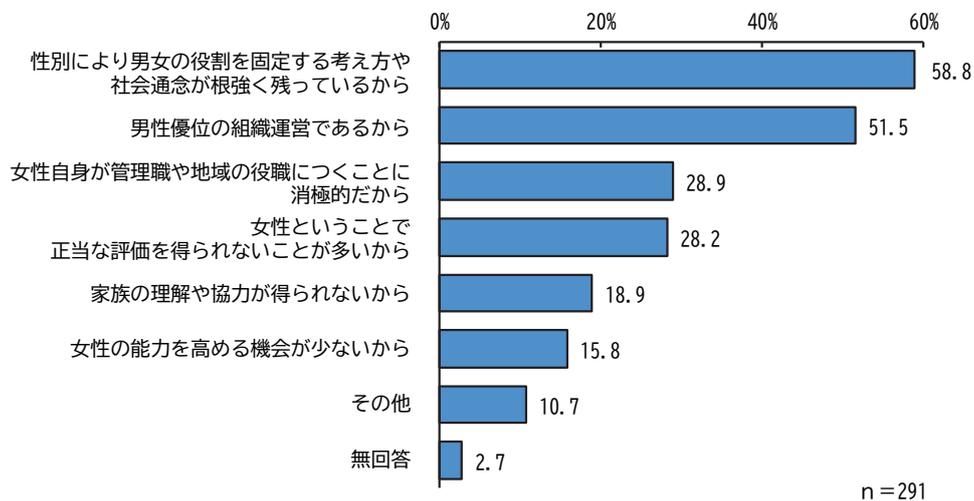
## ○意思決定の場に女性が参画することについて【問 21】

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。



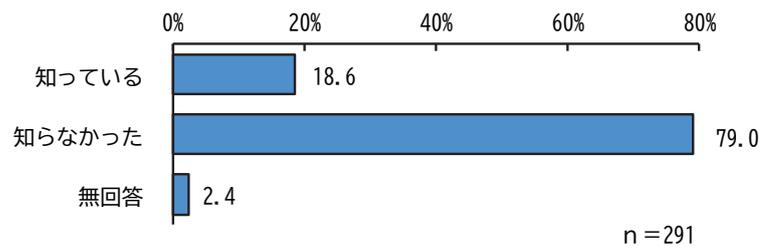
### ○意思決定をする管理職や指導的立場に女性の参画が少ない理由【問 22】

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】

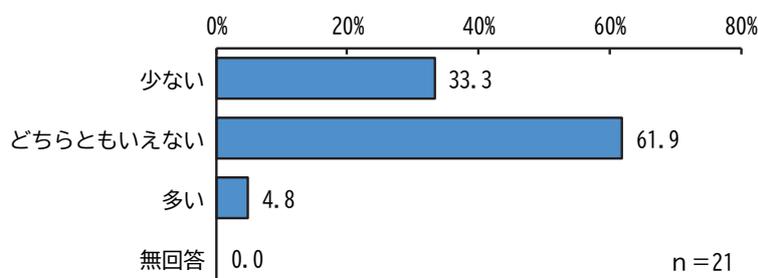
「パートナーシップ宣誓制度」があることを知っていたかについては、「知らなかった」が79.0%で、「知っている」が18.6%となっています。



## 《事業所実態調査》

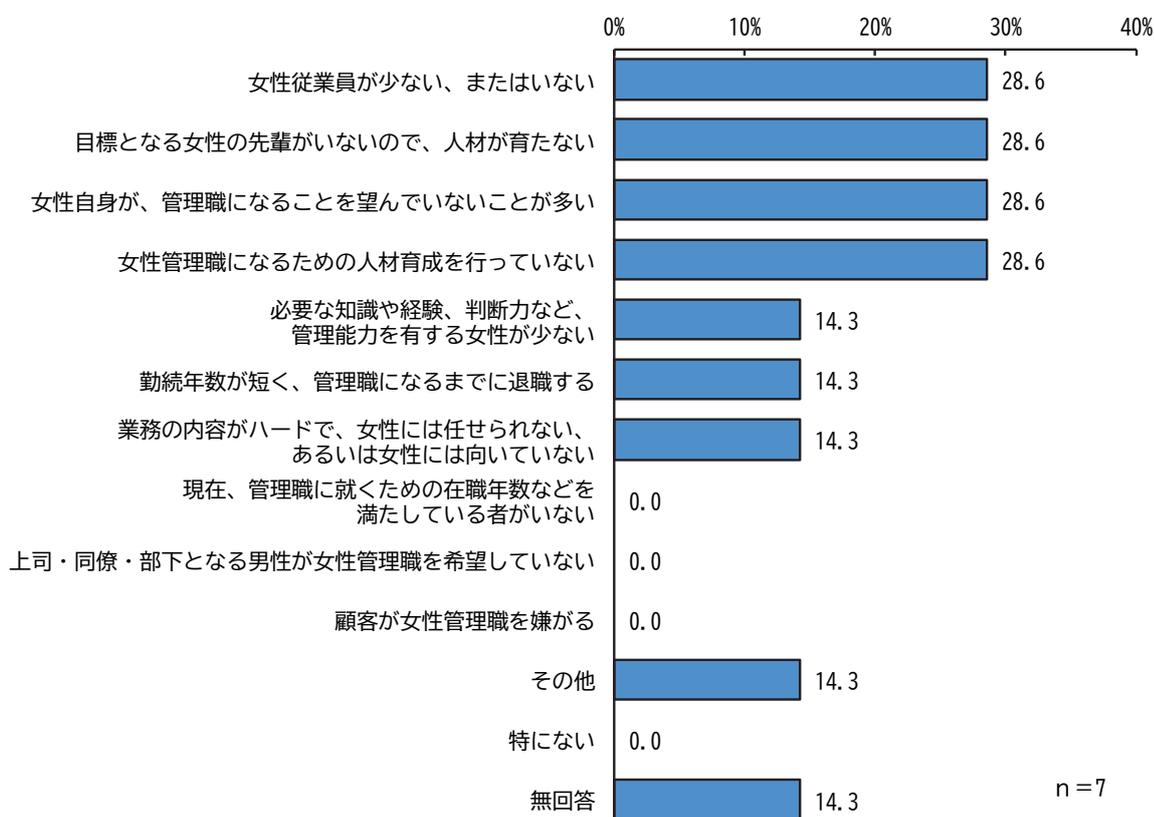
### ○役職付きの女性従業員は少ないと思うか【問2】

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。



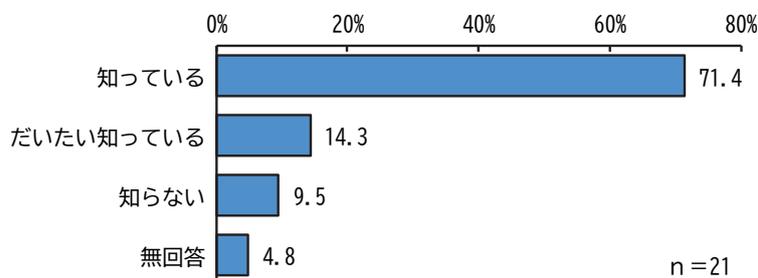
### ○女性管理職が少ない（またはいない）理由【問2-1】

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。



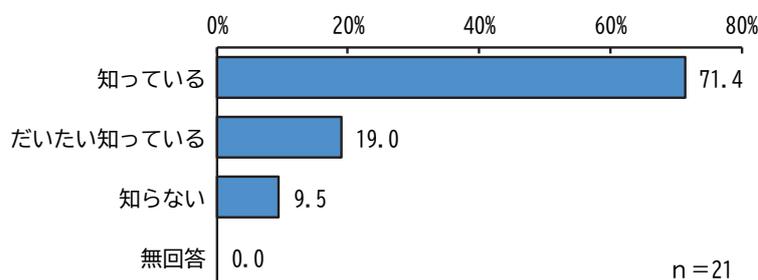
### ○セクシャル・ハラスメント\*防止について【問13】

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。



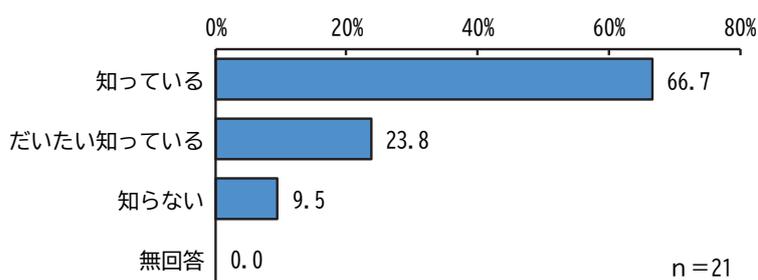
### ○妊娠・出産等に関するハラスメント防止について【問16】

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。



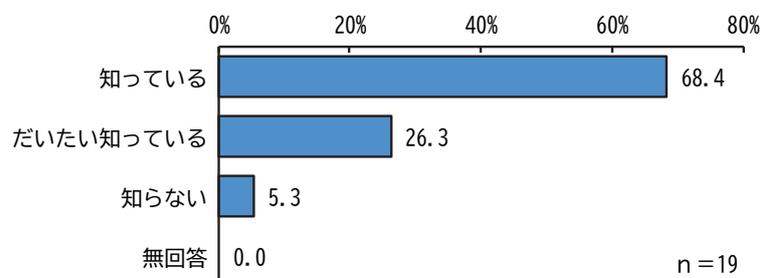
### ○パワーハラスメント防止について【問19】

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。



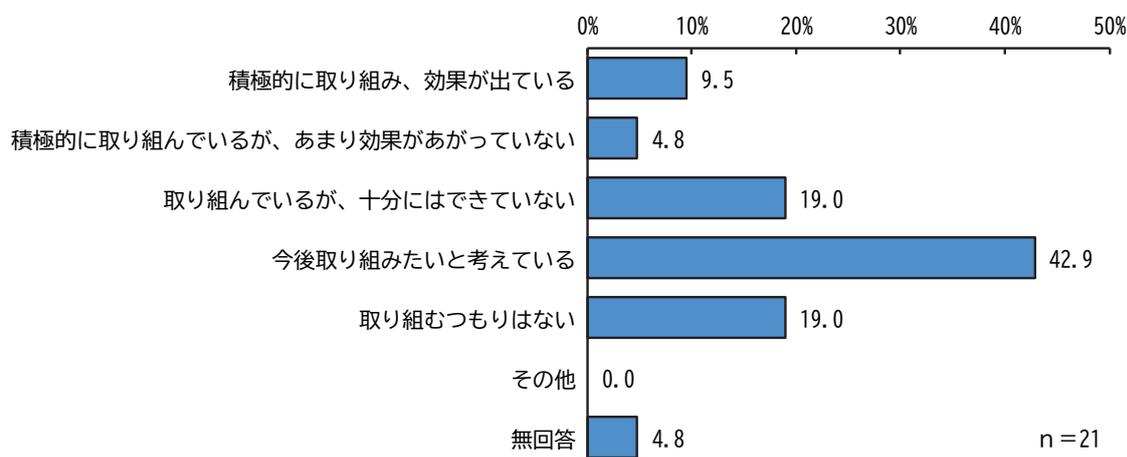
### ○アウトティング\*行為等の防止について【問 19-1】

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。



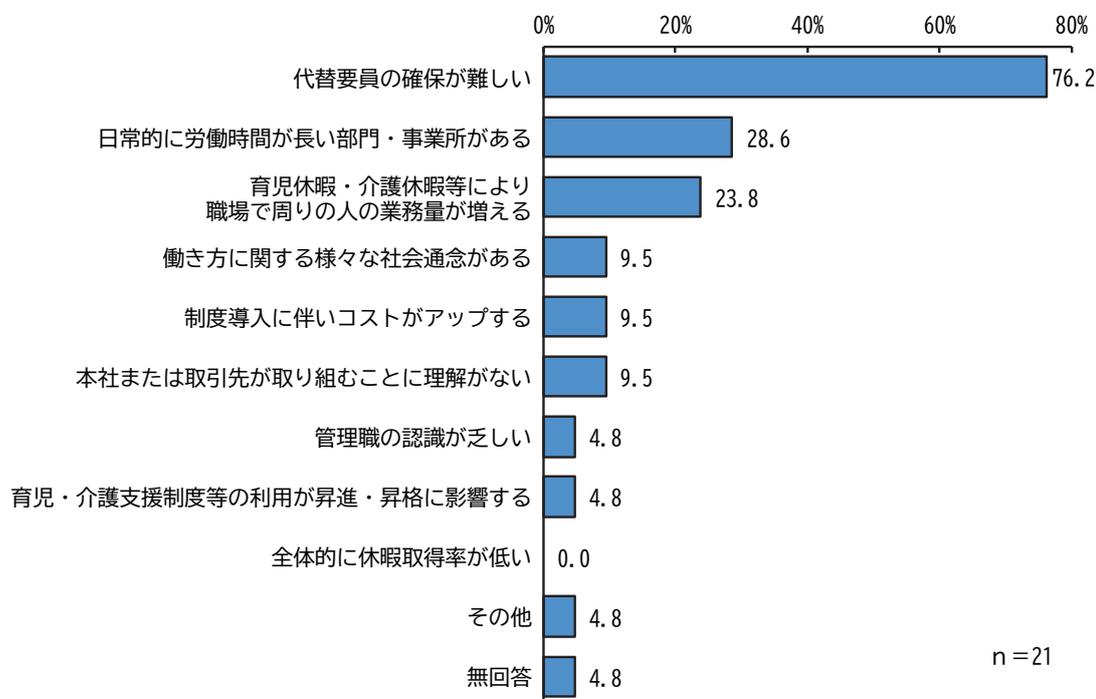
### ○ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を阻む職場慣行の見直し等について【問 22】

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。



## ○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

前計画にあたる第4次計画では「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、あらゆる場面での男女共同参画社会の実現のため、様々な施策を実施してきました。

第5次となる本計画においては、第4次計画の考えを継承しながらも、さらに発展させていくため、これまでの基本理念の考え方にジェンダー平等や多様性\*の尊重に関する考え方を加えます。

すべての人が性別、性自認、性的指向などにかかわらず、それぞれの個性と能力を発揮しながら、安心して自分らしく暮らすことのできる社会を、誰もが我が事としていっしょに参加しながらつくっていくことができるよう、本計画では「みんなでつくる ジェンダー平等と多様性のまちはやま」を基本理念とします。

みんなでつくる

ジェンダー平等と多様性のまちはやま



## 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様々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ず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、様々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合わせて寄り添い、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。

あわせて、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の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、性別等にかか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。

### コラム：一性のあり方について

「性的指向 (Sexual Orientation)」「性自認 (Gender Identity)」という言葉や、それぞれの頭文字をつなげた「SOGI (ソギまたはソジ)」という表現を見聞きしたことはあるでしょうか。

「性的指向」は、「社会的な性別」を意味する「ジェンダー」とは別に、魅力を感じる相手や恋愛対象を示す概念です。「男性を好きになる」、「女性を好きになる」以外にも、「どちらの性も好きになる」ことや、「どの性も好きにならない」、「性別に関係なく好きになる」こともあります。

「性自認」とは、自分の性をどのように認識しているか、どのようなアイデンティティ (性同一性) を自分の感覚として持っているかを示す概念です。性自認と生物学的な性が一致せず、自身の身体に違和感をもっている人や、自分自身を女性でも男性でもないと感じている人もいます。

なお、「性自認」と近い考えで、「性別表現」という概念があります。言葉遣いやしぐさ、服装など個人が表現する性も多様であり、性自認や性別表現は、自己の確立に欠かせない要素のひとつといえます。

以上のように、様々な概念から捉えられる「性」は、はっきりと「男女」のどちらか一方に分けられるものではないとして、「性はグラデーション」とも表現されます。

多様な性のあり方を知ることは、いろいろな人が身近にいることを想像し、個性や人権を尊重することにつながります。

社会生活の中で無意識の差別・偏見にさらされることで、周囲との違いや性的指向・性自認等に悩んでいる人や、LGBTQ+などの性的マイノリティ (性的少数者) は多重に苦しんでいるかもしれません。

また、本人の意思に反してSOGIを第三者に伝えること (アウティング) は、当事者の居場所や生命を脅かす行為となるため、共有してよい範囲を本人に確認することが重要です。

### 3 施策の体系

基本理念	基本目標	施策の方向
みんなでつくる ジェンダー平等と多様性のまち 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

ジェンダー平等社会の実現を目指すうえで、人はみな平等であるという基本認識に立ち、様々な文化や価値観、生活様式などの個性を認め合い、互いの人権を尊重し合うことが大切です。

また、誰もが多様な分野に参画し、互いに認め合う社会の実現には、それぞれに異なる性や価値観、人種や年齢など、多様性への理解と支援が欠かせません。

すべての人が互いの人権を尊重し、自分らしい生き方ができるよう、人権施策を総合的に推進するとともに、様々な機会を活用しながら、性的指向や性自認に対する正しい認識が深まるよう、関係機関と連携し、啓発活動を進めます。

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、広報はやまやホームページ等を活用し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。

## 成果指標（数値目標）

指 標	現状の数値 (年度)	目標の数値 (年度)
固定的性別役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」という考え）にとらわれない人の割合	34.4% (2024 年度)	2024 年度より増加すること (2028 年度)
LGBTQの言葉も意味も知っている人の割合	76.3% (2024 年度)	2024 年度より増加すること (2028 年度)

※成果指標は注記があるものを除き、現状値は「ジェンダー平等に関する町民意識調査・事業所実態調査（2024 年度）」、目標値は次期ジェンダー平等プラン策定時に実施するアンケート調査の結果とする

### コラム：ーパートナーシップ宣誓制度についてー

葉山町では令和2年7月より「パートナーシップ宣誓制度」を開始しています。これは、互いを人生のパートナーとして、経済的にも精神的にも支え合い、協力し合って生活することを約束した2人を葉山町が確認し、公に証明する制度です。

同性・異性間を問わず、多様な性的指向、性自認の方々のパートナーシップ宣誓が可能であり、様々な理由で婚姻をすることができない人が抱える困りごとや生きづらさの解消につながるよう制定したものです。

日本では平成27年に東京都の渋谷区、世田谷区で開始され、その後他の自治体にも導入の動きが広がっていきました。

令和6年時点では450を超える自治体が導入しており、人口のカバー率は85%を超えています。

パートナーシップ宣誓制度は自治体毎に独自に定められているため、パートナーシップ宣誓をした方が他の自治体へ転出した場合は、宣誓証明書を返還し転出先の自治体で新たに宣誓する必要があります。

宣誓された方にとって、転出先の自治体で再度宣誓を行うことは、手続きのみならず精神的な負担も伴うことが課題となっていました。

このような課題の解決に向けて、横須賀市、鎌倉市、逗子市、三浦市、葉山町の4市1町では、相互利用の協定を締結しています。宣誓者が4市1町間で住所を異動する場合は、継続使用届出書を転出元の自治体へ提出することで、宣誓証明書を返還せずに、転出先で継続して使用できるようになっています。

## 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

人々の意識や行動、私たちを取り巻く社会通念、しきたりの中には、性別に対する固定的な考え方が現在でも根強く残っており、このような固定的な性別による役割分担の意識は、人の個性や生き方の多様性を否定することにもつながる可能性があります。

生涯にわたってジェンダー平等、人権、多様性に関する意識を育み、一人ひとりが関心を持って行動できるよう、保育園・幼稚園・学校など、地域社会において、学習の機会や継続的な情報の提供を行います。あわせて、教職員や町職員に対しても研修機会の充実を図ります。

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。

### 成果指標（数値目標）

指 標	現状の数値 (年度)	目標の数値 (年度)
中学校でのジェンダー平等及び多様性に関する教育の実施	各学年年1回※ (2024年度)	各学年年1回以上 (2028年度)
固定的性別役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」という考え）にとらわれない18歳～39歳の人の割合	37.2% (2024年度)	2024年度より増加すること (2028年度)

※葉山町学校教育課

### コラム：—多様性（ダイバーシティ）について—

多様性（ダイバーシティ）とは、異なる背景や特性を持つ個人が共存し、その違いを尊重し合うことを指します。

異なる背景や特性については、性別・年齢・人種・障害の有無などの外見で判断しやすい「表層的な多様性」と、性的指向・価値観・宗教・学歴などの外見では判断しにくい「深層的な多様性」があり、様々な面での多様性を含みます。

現代社会において、多様性は社会の変化とともに重要なテーマとなっており、互いの違いを尊重しながら、共存し、自分らしく暮らすことができるまちや社会の実現が求められています。

## ◆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

政治、経済、社会、文化などあらゆる分野における政策・方針決定過程において、性別等にかかわらず、多様な参画が行われる事で、新たな発想や価値観がもたらされ、暮らしやすい社会の実現に繋がります。

一方、平成 27 年に施行された「女性活躍推進法」においては、諸外国と比べて依然低水準にある女性管理職比率などの課題を踏まえ、女性のさらなる活躍推進の必要性を踏まえた変更が加えられています。

本町においても、引き続き審議会、委員会等への女性の参画を促進するとともに、女性が活躍できる環境の構築について検討を進めるほか、意思決定の場における性的マイノリティに関する理解促進についても情報提供等を進めます。

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。

### 成果指標（数値目標）

指標	現状の数値 （年度）	目標の数値 （年度）
町審議会、委員会等委員の女性の割合	32.6%※ （2024 年度）	40.0% （2028 年度）
町管理職に占める女性職員の割合	23.9% （2024 年度）	30.0%以上 （2028 年度）
「意志決定の場に女性が参画すること」について「男女半々まではいかなくても、今より増える方がよい」と考える人の割合	34.7% （2024 年度）	2024 年度より増加すること （2028 年度）

※葉山町にて開催される各種審議会・委員会等における女性委員割合の統計

## コラム：ー男女共同参画週間についてー

「男女共同参画社会基本法」の公布・施行日である平成11年6月23日を踏まえ、毎年6月23日から29日までの一週間を「男女共同参画週間」として、全国各地で「男女共同参画社会基本法」の目的や基本理念について理解を深めることを目的とした様々な行事が催されています。

平成15年4月に男女共同参画会議によって決定された「女性のチャレンジ支援策」において、身近なチャレンジ事例を提示するために始まった、「女性のチャレンジ大賞」では、企業、NPO\*法人での活動、地域活動等にチャレンジしている女性団体・グループなどを顕彰しており、平成16年度より男女共同参画週間の関連行事として毎年実施されています。



## 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

家事や育児、介護など、家庭における様々な事柄について、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、公平に参加しやすい環境づくりの重要性が指摘されています。

すべての人が主体的に家庭や地域での活動に参加できるよう、様々な啓発活動や情報の提供など、積極的な働きかけを行います。

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	家庭内において家族やパートナー同士がともに助け合い、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	様々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	様々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。

### 成果指標（数値目標）

指 標	現状の数値 (年度)	目標の数値 (年度)
「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り組み」について「家事、育児、介護は男女を問わず分担し、協力する」と考える人の割合	37.1% (2024 年度)	2024 年度より増加すること (2028 年度)
家庭生活における役割分担が平等だという人の割合	32.0% (2024 年度)	2024 年度より増加すること (2028 年度)

### コラム：ーポジティブ・アクションについてー

ポジティブ・アクションには様々な定義がありますが、例えば、男女を均等に人材育成、人事考課などを行っていても「営業職にほとんど女性がいない」、「管理職にほとんど女性がいない」といった固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じている男女労働者間の格差を解消する目的で、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取り組みなどのことです。

取り組みの具体的な内容としては、女性が少ない職種に女性を積極的に採用・配置するなどの「採用・職域拡大」、昇進や昇格の基準を明確にすることによる「管理職登用」、固定的な役割分担や社内慣行を見直す「職場環境・風土改善」などが挙げられ、企業全体のモラル向上や個々の能力発揮を促進することによる経営の効率化、社員の離職率低下などの効果が期待できるとされています。

## ◆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

近年、女性の社会進出が進む一方、女性をめぐる課題は生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化する傾向にあり、さらには孤独・孤立対策といった視点を含めた新たな女性支援の強化が求められています。

また、支援の必要な高齢者、子ども、障害者などについて、性別による固定的な役割分担意識に基づいて支援者が偏重することも大きな課題となっています。

高齢者や障害者が住み慣れた地域で自立しながら安心して暮らせるよう、福祉サービスの充実や情報提供を行い、すべての人が社会に参画することができる支援体制整備を進めます。

あわせて、困難な問題を抱える人に対して、世帯をまるごとケアする視点を持ち、きめ細かな支援を行います。

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、また、その家族の負担軽減のため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、また、その家族の負担軽減のため障害の程度に応じた適切なサービスの提供を図ります。

### 成果指標（数値目標）

指 標	現状の数値 (年度)	目標の数値 (年度)
ご家族やご親族の中で、介護を主な理由として仕事を辞めた人の割合	6.1% <sup>※1</sup> (2023年度)	2023年度より減少すること <sup>※2</sup> (2026年度)

※1 第9期葉山町高齢者福祉計画・介護保険事業計画\*策定に伴う在宅介護実態調査より

※2 第10期葉山町高齢者福祉計画・介護保険事業計画策定に伴う在宅介護実態調査の結果を目標値とする

## コラム：—困難な問題を抱える女性への支援に関する法律について—

日常生活や社会生活において女性は、女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多くあります。新型コロナウイルス感染症の拡大により、さらに顕在化したといわれる困難な問題を抱える女性をめぐる課題について、福祉増進を図り、支援のための施策を推進し、人権が尊重され、女性が安心して自立した暮らしができる社会の実現に寄与することを目的に、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」は令和6年4月に施行されました。

この法律では、女性の福祉、人権の尊重や擁護、男女平等といった視点を明確に規定したほか、困難な問題を抱える女性への支援に必要な施策を講じることを、国・地方団体の責務としています。

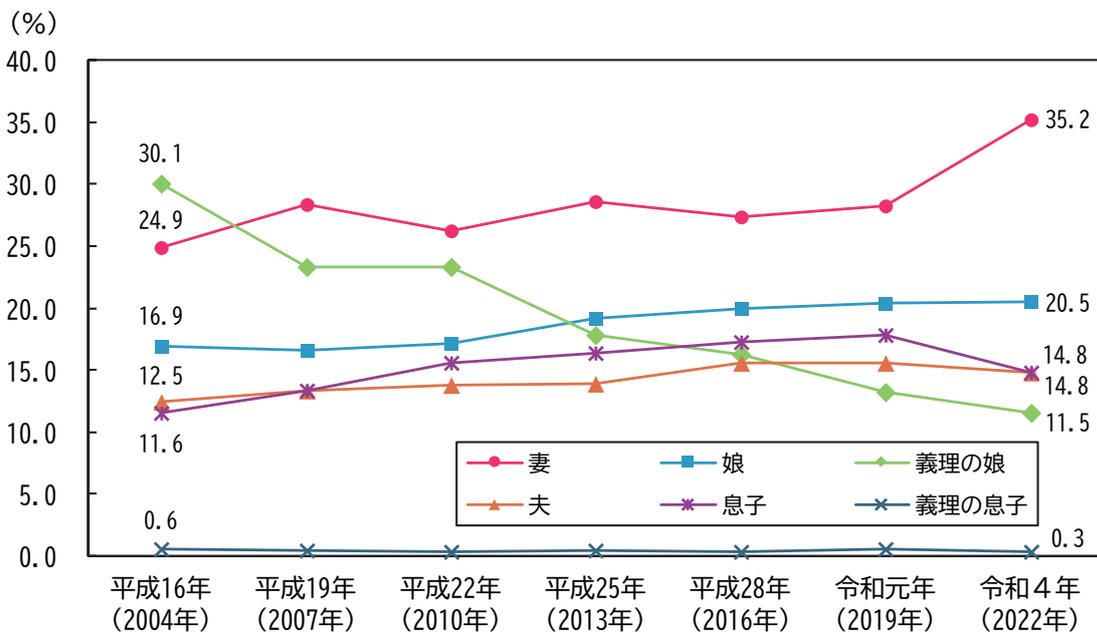
近年問題となっている悪質ホストクラブ\*、JKビジネス\*等の被害を未然に防止するとともに、困難を抱えた女性については、個々のケースに応じた細やかな支援を行うことによる早期の自立支援が重要となることから、公的機関・施設と民間支援団体とが密接に連携し、アウトリーチ\*から居場所の確保、公的機関や施設への「つなぎ」を含めたアプローチを行う仕組みの構築について検討が進められています。

## コラム：一介護の担い手について

下のグラフは、厚生労働省の「国民生活基礎調査」において、「介護を要する者」を主に介護する「主な介護者」の続柄別の割合の推移を表しています。平成16（2004）年には「義理の娘」が30.1%で最も多く、続いて「妻」が24.9%、「娘」が16.9%と、「主な介護者」の7割以上を女性が担っていたことが分かります。令和4（2022）年には「義理の娘」の割合が1割台まで大きく減少していますが、代わりに「妻」と「娘」の割合が増加し、依然として「主な介護者」のうち、7割近くを女性が占めています。

家族の介護や育児など、家庭における「ケア労働\*」の偏りは、ケアの役割を担う人の社会進出を妨げ、格差拡大につながります。介護負担の軽減のため、高齢者や障害者に向けたサービスの充実や自立支援を通じた、介護者の負担軽減が重要となっています。

<同居の主たる介護者数の推移（続柄別）>



(備考) 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

2. 当該調査における「主な介護者」とは、「介護を要する者」を主に介護する者（配偶者、子などの家族や親族等と訪問介護事業者）をいう。

## ②こころと身体の健康づくりの支援

人生 100 年時代に向けて、生涯を通じて適切に健康管理を行い、こころも身体も元気に暮らし続けていくことは大事なことです。

しかし近年、男性女性それぞれの特性の違いにより様々な健康課題があることが明らかになっており、それぞれの特性に応じた支援体制が求められています。女性の就業者数が増加する中、女性のキャリア継続・キャリアアップのためには、仕事と家事・育児の両立支援に加えて、このような健康課題に対する深い理解が求められるほか、近年着目されている男性特有の健康課題についても同様に社会全体での理解が必要です。

特性の違いに応じた健康の増進を支援するための健診や意識啓発をはじめ、近年重要視されている、性と健康・権利の尊重（リプロダクティブ・ヘルス\*／ライツ\*）に関する啓発活動や、妊娠前から妊娠、出産、産後にいたるまでの切れ目のない支援などにも努め、すべての人のこころと身体の健康づくりを支援します。

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。
こころの健康の充実	身体だけではなく、こころ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に推進します。
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。
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。

具 体 的 施 策	内 容
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。

### 成果指標（数値目標）

指 標	現状の数値 （年度）	目標の数値 （年度）
健康面の理由から働きたいが働けない人の割合	47.4% (2024 年度)	2024 年度より減少すること (2028 年度)
年に1回健康診査やがん検診を受けている人の割合	成人期 74.4% <sup>※1</sup> 高齢期 67.7% <sup>※1</sup> (2022 年度)	成人期 78.0% <sup>※2</sup> 高齢期 71.0% <sup>※2</sup> (2028 年度)

※1 第3期葉山町健康増進計画・食育推進計画策定に伴う町民アンケートより

※2 第4期葉山町健康増進計画・食育推進計画策定に伴う町民アンケートの結果を目標値とする

### 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

近年、増加及び激甚化する地震、津波、風水害等の自然災害について、国はその被害を小さくするためには、災害を受け止める側の社会のあり方（社会要因）による災害時の困難を最小限にする取組みが重要であるとしています。

これまでも防災に係る課題として、意思決定の場に参画する女性の割合が少ないことが課題となっており、今後はジェンダー平等や多様性の尊重に関する視点を取り入れることも求められています。

これらのことを踏まえ、防災に関する意思決定の場や防災の現場への女性の参画の拡大及び、ジェンダー平等の視点を取り入れた防災体制の整備を促進します。

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。

#### 成果指標（数値目標）

指 標	現状の数値 （年度）	目標の数値 （年度）
地域の自主防災活動に携わる女性の参画数	28人※ （2024年度）	40人 （2028年度）

※葉山町女性防火防災クラブ会員数

## コラム：一災害時における立場別の困難を抱える方への支援について

被災した際に、高齢の方や、障害のある方、性的マイノリティの方等の要配慮者は、周囲からの理解の欠如や根強い偏見により差別を受ける可能性があります。

状況に合わせた困難の把握と、対策の方向性等を考え、それぞれの立場に寄り添った支援が求められています。

要配慮者の立場例	困りごと
高齢の方や 認知症のある方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 階段や段差</li> <li>・ 置かれている状況への不安や混乱</li> <li>・ 自分の状況を伝えることが困難</li> <li>等</li> </ul>
障がいのある方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 素早い行動や集団での行動</li> <li>・ 周囲からの理解欠如</li> <li>・ 避難所内の移動やトイレに関する障壁</li> <li>等</li> </ul>
外国の方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 言葉による意思疎通の壁</li> <li>・ 災害に関する知識や経験の不足</li> <li>・ 宗教や慣習などへの理解</li> <li>等</li> </ul>
性的マイノリティの方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ プライバシーが守られるかの不安</li> <li>・ 男女別のトイレや更衣室</li> <li>・ 男女別の物資の受け取りづらさ</li> <li>等</li> </ul>

防災に関する意思決定に参画する人や、同じく避難をしている人、ボランティアの人等を含む幅広い方がこれらの困りごとを理解する必要があります。

## ◆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

内閣府男女共同参画局の公表した男女共同参画白書\*によると、「男性は仕事」「女性は家庭」という、固定的な性別役割分担を前提とした制度、雇用慣行等を「昭和モデル」だとすると、職業観・家庭観が大きく変化中、すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会への変革が実現した姿が「令和モデル」であり、このような「令和モデル」の早期実現を目指すべきであるとしています。

すべての人が自分の希望が満たされ、能力を最大限に発揮して仕事ができる環境の整備が重要となるため、国や県、関係機関との連携を図りながら、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等の啓発・周知活動を行います。

また、就労希望者に対しては各種相談窓口やセミナー等の周知に努めるなど、幅広いアプローチを実施することで、就労の場におけるジェンダー平等が実現されるよう各種施策を推進します。

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。

### 成果指標（数値目標）

指 標	現状の数値 (年度)	目標の数値 (年度)
「今後5年間の事業所で働く女性従業員の比率」について「増やす」と考える事業所の割合	14.3% (2024年度)	2024年度より増加すること (2028年度)

## ②女性の職業生活における活躍推進

自らの意思で職業生活を営み・営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮して活躍することが、人権の尊重や急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化、その他社会経済情勢の変化に対応できる、豊かで活力のある社会の実現につながるとして、平成 28 年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、国・地方公共団体、一定規模以上の企業に対して、女性の活躍に関する状況把握や課題分析を義務付けるなど、様々な取組みが進められてきました。

この法律の基本原則にもなっている、職業生活と家庭生活との両立を図るための環境整備や、女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供が実現されるように、引き続き情報提供や相談支援等、女性の就業、職域拡大、キャリアアップ、創業を促進するための様々な支援を行っていきます。

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。

### 成果指標（数値目標）

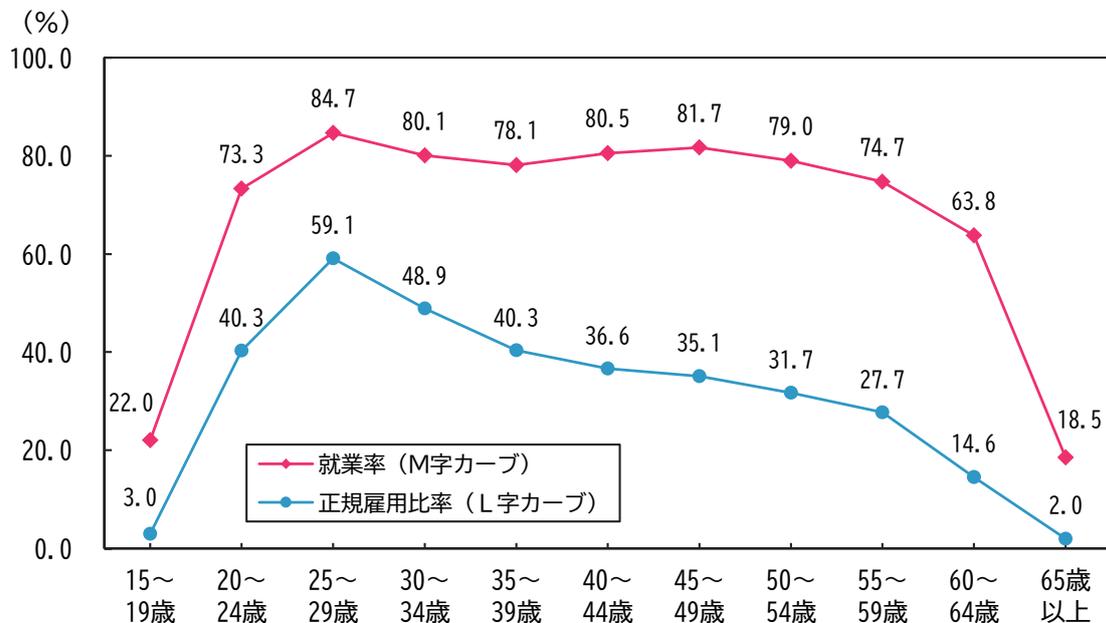
指 標	現状の数値 (年度)	目標の数値 (年度)
職場において幹部への登用は男性が優遇されていると考える人の割合	31.6% (2024 年度)	2024 年度より減少すること (2028 年度)
女性の活躍に向けた取組みを実施している事業所の割合	85.7% (2024 年度)	100.0% (2028 年度)

## コラム：－M字カーブとL字カーブについて－

女性の就業率を年齢別にグラフで表すと、多くの女性が20代前半から社会人として働きはじめ就業率が上昇し、30代前半で結婚や妊娠・出産を機に退職する人が増えることから下降、育児が落ち着いた30代後半から仕事復帰する人が増えることで再び上昇する、アルファベットの「M」のような線を描くことに由来し、「M字カーブ」と名付けられています。

一方、女性の正規雇用比率を同じく年齢別のグラフにした際、20代後半に向けて女性の正規雇用率は急激に上昇しますが、30代以降右肩下がりとなります。これがアルファベットの「L」を倒したような形に見えることから、「L字カーブ」と呼ばれており、妊娠・出産後に正規雇用として復職する女性が少ないことが女性のキャリア形成における課題となっています。

<女性の年齢階級別正規雇用比率（L字カーブ）（令和5（2023）年）>



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。  
 2. 就業率は、「就業者」／「15歳以上人口」×100。  
 3. 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」／「15歳以上人口」×100。

### ③ワーク・ライフ・バランスの推進

共働き世帯数は年々増加し、家族形態の変化や生き方の多様化が進む中、誰もが柔軟で自分らしいライフスタイルの選択をするためには、それを支える制度づくりや社会全体への意識啓発が重要です。

内閣府による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会の一つとして、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」を掲げています。

ワーク・ライフ・バランスの実現のため、長時間労働の削減、性別を問わず家事、育児、介護などに参画すること、事業主や労働者への意識啓発など、多面的に施策を推進し、性別や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる社会の実現を目指します。

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。

具 体 的 施 策	内 容
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、性別を問わず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。

### 成果指標（数値目標）

指 標	現状の数値 (年度)	目標の数値 (年度)
0歳児から5歳児までの保育所への待機児童者数	10人 (2024年度)	0人 (2028年度)
職場において男性が育児・介護休業を職場の理解が得られず取得しにくいと考える人の割合	27.1% (2024年度)	2024年度より減少すること (2028年度)

### コラム：一企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進

仕事と生活の調和の実現に向けた取組みは、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものです。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組みの利点は大きく、これを契機とした業務の見直しなどにより生産性向上につなげることも可能とされています。

内閣府による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、こうした取組みは、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきであり、企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組むべきであるとされています。

企業の具体的な取組みとしては、企業トップや管理職の意識改革、マネジメント能力の向上や、適正な人員・時間管理、公平感のある人事評価の実施、効率的な働き方の推進のほか、顧客や取引相手等に対する理解の促進などが挙げられます。

このような取組みを進めることで、多様な従業員の定着や優秀な人材の確保、従業員の満足度や仕事の意欲の向上をはじめ、残業の減少や企業イメージの向上など、多様なメリットがもたらされることが想定されます。

## ◆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

配偶者等からの暴力（DV）は家庭内の問題と捉えられ、表面化しにくく、被害者の中で潜在化してしまう傾向があります。暴力の被害者は常に不安と緊張を強いられ、委縮しながら社会から孤立していき、生きる気力すら失いかねません。DVを社会問題として認識し、被害が起こらないように、また深刻化しないように予防することが重要です。

暴力は人権侵害であり、「犯罪」行為であるという認識を社会全体が高めるとともに、被害者が早期に自分の被害に気づくよう、広報・啓発事業の充実を図ります。

また、暴力の発生を予防し、根絶するため、若年層からの意識啓発やジェンダー平等の考え方に基づく教育の推進を図ります。

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。
DV等に関する広報・啓発活動の推進	DV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、DV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。

### 成果指標（数値目標）

指標	現状の数値 （年度）	目標の数値 （年度）
DVについて、身体的暴力以外の暴力があることを知っている人の割合	精神的暴力 81.4% 経済的暴力 78.0% 性的暴力 90.4% (2024年度)	2024年度より増加すること (2028年度)

## コラム：－DV（ドメスティック・バイオレンス）について－

DV（ドメスティック・バイオレンス）とは、主に配偶者等の親密な関係にある者が、パートナーに対して暴力をふるう事をいいます。また、配偶者に限らず、交際中の恋人間で起こるDVを「デートDV」といいます。

被害者が女性、加害者が男性というケースだけでなく、男性が被害者となることや、同性同士でDVが発生することもあります。家庭内の暴力としては、親子やきょうだい間なども起こりえるため、間柄や性別、年齢は多岐にわたります。

なお、DVの形態は「殴る」「蹴る」等の身体的暴力だけではなく様々ですが、それらが「暴力」として認知されている割合はいまだに高いとはいえず、被害は顕在化しづらい状況です。

### <暴力の代表的な形態>

精神的な暴力	暴言を吐く/脅かす/無視する/浮気・不貞を疑う 等
身体的暴力	殴る/蹴る/首を絞める/タバコの火を押し付ける 等
経済的暴力	生活費を渡さない/女性が働き収入を得ることを妨げる/借金を重ねる 等
社会的暴力	外出や、親族・友人との付き合いを制限する/メールを見る、電話をかけさせないなど交友関係を厳しく監視する 等
性的暴力	性行為を強要する/ポルノを見せる/道具のように扱う/避妊に協力しない 等

## ②被害者が安心して相談できる体制、広報・周知の充実

DVは、家庭内など閉鎖された空間で行われることで潜在化しやすく、外部からの発見は困難です。人知れず被害が深刻化するおそれがあることから、一刻も早く被害状況を把握する必要があります。

また、相談内容も複雑化・多様化しており、女性に限らず、どのような人も被害者となりうる可能性があるため、相談に対応する関係職員の育成や資質向上も重要となります。

安心して相談できる機関があることの周知をこれまで以上に推進していくほか、相談者の立場を十分に考慮し、その人権が尊重され、回復されるための支援ができるよう、関係職員への研修などを行います。

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。また、広報はやまや町のホームページ等を活用し周知を図ります。
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。

### 成果指標（数値目標）

指標	現状の数値 (年度)	目標の数値 (年度)
DVの相談窓口を知らない人の割合	62.2% (2024年度)	0% (2028年度)

## コラム：DV被害を受けた際の相談について

内閣府調査によると、配偶者の暴力を受けながらも、被害にあった人のうち、女性の約4割、男性の約6割は、「相談するほどのことではない」「自分にも悪いところがある」「自分さえ我慢すればいい」などと考えて、誰にも相談していないことが分かっています。

相談をためらう理由としては、配偶者との離別に伴う経済的な不安や被害の深刻化を恐れること、家庭について外部の人に頼ることを恥ずかしいと感じることなどがあるとされています。

しかし、DVの加害者は暴力を振った後、一転して反省し、別人のように優しくなったりします。このため、被害者は、「もう二度と暴力を振るわれたりしないだろう」と期待したり、「この優しい姿こそが相手の本来の姿なのだ」などと考えたりします。

一時的に優しくなったとしてもDVは繰り返され、月日の経過とともにサイクルの速度は増し、暴力が激しくなっていく傾向があります。

相手との関係が「つらい」「なにかおかしい」と感じていたら、「DVかもしれない」と考え、早めの相談をしてください。

身近な人や窓口相談することで、こころの負担が軽くなったり、支援機関とのつながりが生まれたりして、解決の糸口が見つかることもあります。

たとえ男性がDVの被害者であっても、それは全く恥ずかしいことではありません。性別にかかわらず、どなたでも相談できます。

“すぐ警察官に駆けつけてもらいたいような緊急の場合は、110番に通報してください。”

### ③被害者の安全確保のための体制の整備

配偶者等からの暴力行為等は、心身に危険が及ぶ場合もあり、相談者を一時的に保護できる体制の整備が求められています。

関係機関との情報共有や連携を強化し、緊急時の一時保護等、被害者の安全確保のための体制整備を進めます。

また、DV被害者支援においては、加害者側の追求によるさらなる被害を防ぐため、被害者の申出に基づく個人情報の保護も重要となります。個人情報を取り扱う関係機関における情報管理の徹底を図るほか、支援措置\*についての適切な情報提供を行います。

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、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

全国的なDVに関する相談件数は増加傾向にあり、相談内容も複雑化・多様化しているため、関係機関等と被害者の状況に応じて、適切な役割分担のもとで共通認識を持ち、連携して自立等に向けた切れ目のない支援に取り組めます。

被害者の自立支援に向けて、状況に応じた適切な情報提供に努めるとともに、必要に応じて、生活保護制度などの経済的自立に向けた支援や母子生活支援施設\*の活用など、住宅の確保に向けた支援を行います。

また、子どもを同伴する場合は、保育や就学等に関することや、子どものこころのケアなど精神面において必要な支援を行うなど、関係機関等との連携を強化し、施策や各種制度を広範囲にわたって活用しながら、被害者の立場に立ったきめ細かで継続的な支援を行います。

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

ジェンダー平等や多様性が尊重されたまちの実現を目指し、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めます。

#### (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様々な分野にわたります。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目指します。

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り組みを進めます。

#### (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。

1 委員名簿

葉山町ジェンダー平等推進委員会名簿

任期 令和6年5月1日～令和11年3月31日

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

(敬称略)

## 2 検討経過

### 葉山町ジェンダー平等推進委員会

回	開催日	検討内容
第1回	令和6年5月27日	(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
第2回	令和6年8月27日	(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
第3回	令和6年11月7日	(1) ジェンダー平等プランはやま（仮称）（第5次）の素案について

### 3 用語解説

## あ 行

用語	解説文	初出 ページ
アウトティング	<p>他者に秘匿していたことを自ら開示する「カミングアウト」に対して、他者が本人の同意なく秘匿していることを暴露する行為のこと。</p> <p>例えば、性的指向と性自認に関する情報等を、本人の了承を得ずに第三者に言いふらすことが該当する。</p> <p>改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法・令和4年4月施行）では、大企業・中小企業ともに防止対策が義務付けられている。</p>	25
アウトリーチ	<p>英語で手を伸ばすことを意味する。公的機関・施設や民間支援団体などが、積極的に支援の対象者等が居る場所に出向き、支援につながるよう働きかけること。</p>	38
悪質ホストクラブ	<p>高額な利用料金による借金を返済させるために、ホストクラブ従業員等が利用客に性風俗の仕事をあっせんしたり、恫喝したりするホストクラブのこと。</p> <p>恋愛感情を利用するなどした精神的不自由（マインドコントロール）状態の女性に仕事を紹介することの違法性が大きな問題とされているほか、家庭内の不和や居住先がないなど、被害者の女性が複合的な悩みや問題を抱えるケースがあるとされている。</p>	38
育児・介護休業法 （育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）	<p>育児や介護を行う人を支援し、仕事と家庭を両立することを目的とした法律。この法律によって、労働者が「就労」か「結婚・出産・子育て」か、あるいは「就業」か「介護」かの選択ではなく、両立でき、調和のとれた生活ができるようにすることを趣旨としている。</p>	44
NPO （Non-Profit Organization）	<p>様々な社会貢献活動を行い、団体の構成員に対して収益を分配することを目的としない団体の総称。福祉・教育・まちづくりなどの様々な分野で、社会の多様化したニーズに応える重要な役割を果たすことが期待されている。</p>	35

用語	解説文	初出 ページ
M字カーブ	<p>女性の年齢別の労働力人口の割合が、結婚・出産にあたる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇することが、グラフの形状に表わされたもの。</p>	7
LGBTQ+	<p>多様な性のあり方と、それに当てはまる人のこと。</p> <p><b>L</b>：Lesbian レズビアン。女性として女性が好きな人。</p> <p><b>G</b>：Gay ゲイ。男性として男性が好きな人。</p> <p><b>B</b>：Bisexual バイセクシュアル。男性と女性どちらも好きになる人。</p> <p><b>T</b>：Transgender トランスジェンダー。生まれたときに割り当てられた性とは違う性を自認している人。</p> <p><b>Q</b>：Questioning／Queer クエスチョニング、クィア。自分の性のあり方が分からない、決めていない人。</p> <p><b>+</b>：プラス。多様な性で、LGBTQにカテゴリ化されない人。</p> <p>の頭文字を取ったもの。</p> <p>「+」は、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アセクシュアル (Asexuality・他者に対して恋愛感情や性的関心を抱かない人)</li> <li>・パンセクシュアル (pansexuality・あらゆる性別の人に対して恋愛感情や性的関心を抱く人)</li> <li>・エイジェンダー／Xジェンダー (agender／XX-gender・自らの性を男女いずれかに限定しない人)</li> </ul> <p>を含む、多様な性のあり方を示す表記として加わった。</p>	1

## か 行

用語	解説文	初出 ページ
介護保険事業計画	介護保険法第 117 条の規定により市町村に策定することが義務付けられたられた計画。葉山町における必要な介護サービス量を見込み、提供体制を確保し、介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施に資することを目的としている。	37
神奈川県配偶者暴力相談支援センター	女性相談支援センターと並び設置されている、DVに関する相談窓口のこと。被害者が男性でも女性でも、また同性間の暴力であっても相談を受け付けている。	18
かながわDV相談LINE	神奈川県内の女性の方を対象に、配偶者や恋人からのDV・デートDVについて、コミュニケーションアプリ「LINE（ライン）」による相談を受け付けている窓口のこと。	18
慣行	古くからの習わしとして行われていること。ふだん、習慣として行うこと。	3
ケア労働	家庭の中の家事・育児・介護など、主に自分でニーズを満たせない子どもや高齢者に対する労働のこと。	39
困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	性的な被害・家庭の状況・地域社会との関係性など、様々な事情により日常生活や社会生活を営むうえで困難な問題を抱える（またはそのおそれのある）女性の人権が尊重され、安心して自立した暮らしができることを目的とした法律。令和6年4月1日施行。	2

用語	解説文	初出 ページ
災害対策本部	災害が発生、または発生のおそれがある場合や、防災推進を図るため必要があると認めるときに、災害対策基本法や原子力災害対策特別措置法に基づき設置される機関のこと。	21
災害復旧・復興対策計画	災害発生後、被災した自治体全域での復興に関する理念や目標、各種施策を総合的、体系的に取りまとめた計画のこと。	21
指定避難所	災害の危険性があり避難した住民等を、災害の危険性がなくなるまで必要な期間滞在させる、または災害により帰宅困難となった住民等を一時的に滞在させることを目的とした施設で、市町村が指定するもの。	21
J Kビジネス	繁華街を中心に、女子高校生に主に接客サービスを提供させる営業形態のこと。適法な営業であるように装いながら、一部の店舗では青少年が性的被害に遭う事案が発生している。	38
支援措置	家庭内暴力（DV）やストーカー被害、児童虐待などの被害者を守るために、加害者からの住民票や戸籍の附票などの交付請求を制限する制度。	53
ジェンダー平等	生まれながらの性別で決められてしまう社会的・家庭的役割や、差別・慣行などを撤廃し、性別にかかわらず政治・経済・公職に参加できるようになること。SDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」にも掲げられている。	1
児童手当	15歳までの児童を養育している家庭の生活の安定に寄与し、児童の健全な育成、資質の向上に資することを目的として支給される手当て。	54
児童扶養手当	父母と生計を一にしていない児童や、父または母が重度障害の状態にある児童の心身が健やかに成長するよう、対象の児童を父母に代わって養育している人が受けることのできる手当。	47
女性相談支援センター	困難な問題を抱える女性の様々な悩みに関する相談に応じるとともに、女性の抱える問題や状況に応じた支援を行うために都道府県が設置している機関のこと。	18

用語	解説文	初出 ページ
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	働く場面で活躍したいと希望するすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目標とした法律。女性の活躍推進に向けた行動計画の策定・公表などが事業主に義務付けられている。	2
女性の人権ホットライン	配偶者やパートナーからの暴力、職場等におけるセクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為といった女性をめぐる様々な人権問題についての相談を受け付ける専用相談電話のこと。	18
人権擁護委員	人権擁護委員法に基づいて、法務大臣から委嘱され、全国の各市町村において人権相談を受けたり人権の考えを広めたりする活動をしている民間の方々のこと。	31
人権擁護機関	国の機関として人権擁護に取り組んでいる法務省人権擁護局、その地方支分部局である法務局、地方法務局及び支局と、法務大臣が委嘱する人権擁護委員らを合わせた総称のこと。人権相談に応じる等、様々な人権擁護活動を行っている。	31
相談カード	相談窓口の周知を図るため、役場の広報スペースや町内の公共施設のトイレなどに貼付・配架されているカードのこと。	51
SOGI (ソギ・ソジ)	性のあり方を4つ（法律上の性・性自認・性的指向・性別表現）に分けて整理する考え方のうち、「性的指向 (Sexual Orientation)」と「性自認 (Gender Identity)」の頭文字をとったもの。	15

## た 行

用語	解説文	初出 ページ
多様性 (ダイバーシティ Diversity)	ある集団において、年齢・人種・宗教・学歴・性的傾向・障がいの有無などの様々な違いや傾向を持つ人々が集まった状態のこと。多種多様性とも表現される。	27
男女共同参画社会	男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、男女が均等に政治的・経済的・社会的・文化的な利益を享受することができ、またともに責任を担うべき社会のこと。	1
男女共同参画白書	男女共同参画社会基本法に基づき男女共同参画社会の形成の状況等について国会に毎年報告されるもの。	44
男女雇用機会均等法 (雇用の分野における男女の均 等な機会及び待遇の確保等に 関する法律)	労働者が性別により差別されることなく、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するための法律。	24
DV (ドメスティック・バイオレンス Domestic Violence)	配偶者やパートナーから受ける、身体的暴行・心理的攻撃・経済的圧迫・性的強要などの暴力のこと。令和6(2024)年4月から保護命令の対象が拡大され、違反者に対してはより厳罰化されている。	1

# は 行

用語	解説文	初出 ページ
配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）	重大な人権侵害であり犯罪となる行為をも含む、配偶者（事実婚を含む）からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止と被害者の保護を図ることを目的とした法律。	2
パートナーシップ宣誓制度	18歳以上の成年同士が、互いに人生のパートナーとして経済的・精神的に支え合い、協力し合って生活することを宣誓したことを葉山町が確認し、公に証明する制度。	22
ハラスメント	身体的または精神的な攻撃・いやがらせを行うこと。職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児/介護休業等に関するハラスメントのほか、顧客が事業者に行うカスタマーハラスメント、雇用者が求職者に行う就活ハラスメントなどがある。	24
プレコンセプションケア	将来の妊娠（コンセプション/Conception）を考えながら、女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合うこと。女性やカップル、授かる子どもそれぞれが、より健康な生活を送れることを目指している。	40
防災会議	地震・風水害等の災害から国土並びに国民の生命、身体及び財産を守るため、災害対策基本法に基づいて設置される防災に関する重要事項の審議等を行う組織のこと。国に中央防災会議、都道府県及び市町村に地方防災会議を設置することとされている。	21
防災計画	災害予防、災害応急及び災害復旧の各局面に適切に対処するため、防災会議において作成される計画のこと。中央防災会議においては我が国の防災の基本となる防災基本計画を、各指定行政機関及び指定公共機関においてはその所掌事務または業務に関する防災業務計画を、地方防災会議においては地域防災計画をそれぞれ作成することとされている。	21

用語	解説文	初出ページ
保健師	主に、自治体（保健所・市町村など）に勤務し、保健、医療、福祉、介護などの分野で、乳幼児から高齢者までのすべての住民を対象に必要な保健サービスを提供する専門職のこと。	41
母子生活支援施設	18歳未満の子どもを養育している母が家庭環境に問題がある等により、児童の養育が十分にできない等の場合、居室を提供し、母子指導員による自立促進のための生活支援をする施設のこと。	54

## ま 行

用語	解説文	初出ページ
マタニティマーク	妊産婦が公共交通機関等を利用する際に身につけ、周囲が妊産婦への配慮をしやすいもの。あわせて、交通機関、職場、飲食店、その他の公共機関等が、取り組みや呼びかけ文をつけて提示し、妊産婦にやさしい環境づくりを推進するもの。	41
無償労働	市場で労働力を提供して対価を得る有償労働に対して、家庭内での家事や社会的活動といった家計の構成員や他人に対して行う対価を要求しない労働を無償労働という。具体的には、家事、介護・看護、育児、買物、ボランティア活動などが含まれる。	4

## ら 行

用語	解説文	初出 ページ
リプロダクティブ・ヘルス	妊娠したい・したくない人、産む・産まないに興味がない人、アセクシャル（無性愛・非性愛）の人を問わず、心身ともに満たされ健康にいられること。	40
リプロダクティブ・ライツ	妊娠・出産・中絶についての十分な情報を得られ、産むか産まないか、いつ・何人子どもを持つかなど、生殖に関するすべてのことを自分で決められる権利のこと。	40
労働施策総合推進法	正式名称は「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」。令和元年5月の改正により、パワーハラスメント防止措置について大企業及び中小企業に対し順次義務化されたことから、「パワハラ防止法」とも呼ばれる。SOGIハラスメントやアウティングなどの行為もパワーハラスメントにあたり、それらを防止する義務が定められている。	24
ロールモデル	望ましい社会的役割を担っている、考え方や行動の手本・規範となる人のこと。	36

## わ 行

用語	解説文	初出 ページ
ワーク・ライフ・バランス	「仕事と生活の調和憲章」により、健康で豊かな生活が出来るよう官民一体となって取り組むこととなった、仕事と生活（家事・育児、近所づきあい等）との調和のこと。	4
ワンストップサービス	複数の機関や窓口に分かれていた手続きを一度に行うことができるよう、設計されたサービスのこと。申請者や相談者の負担軽減を図ることができる。	51



ジェンダー平等プランはやま（第5次）

令和7年3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）

