

誰もが個性と能力を発揮し、 自分らしく活躍できる

ジェンダー平等のまち ひらつか



計画策定の趣旨

○本市では、平成4年(1992年)に女性の地位向上と自立を図り、豊かな男女共同参画社会の実現を目指し、「湘南ひらつか女性プラン」を策定しました。その後、国や県の男女共同参画基本計画、平塚市総合計画、社会情勢の変化、そしてプランの進捗状況や課題、市民意識調査の結果などを踏まえて改定を行ってきました。

この度、セクシュアルマイノリティに関する施策を新たに取り入れるなど、これまでの取組をさらに広げるとともに、各施策の事業を一層強化し、誰もが活躍できるジェンダー平等社会の実現に向けて、第5次計画となる「ひらつか男女共同参画プラン2024」を策定しました。

計画の位置づけ

○本計画は、平塚市総合計画の施策を推進するための個別計画であり、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定された基本的な計画です。

○本計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)」

第2条の3第3項に規定された市町村基本計画及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」第6条第2項に規定された市町村推進計画を兼ねるものです。

計画の特徴

○「ジェンダー平等」とは、誰もが性別に関わりなく、人権が守られ、平等に機会が与えられること、また、多様な性を認め合うことも含まれています。SDGs(持続可能な開発目標)の17の目標のうち、5番目の目標「ジェンダー平等を実現しよう」には、ジェンダーの平等と女性のエンパワーメントが掲げられており、当プランにおいても、ジェンダー平等意識を醸成するため文言の整理を行いました。

○前プランに引き続き、「固定的な性別役割分担意識の改革」を目標実現のための視点と位置づけ、全ての施策において意識して取り組むものとなりました。

○性の多様性について理解を深めるため、セクシュアルマイノリティに関する施策を新たに取り入れました。

計画の期間

○令和6年度(2024年度)から令和13年度(2031年度)までの8年間とし、前期を令和9年度(2027年度)までの4年間、後期を残りの4年間とします。



プランの体系

基本理念

目標

目標実現
のための
視点

基本方針

施策の方向

施策

誰もが互いに人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現

誰もが活躍できるジェンダー平等社会の実現

固定的な性別役割分担意識の改革

基本方針1 意思決定過程におけるジェンダー平等の推進

ジェンダー平等社会を実現するためには、性別に関わらず、誰もが対等な立場で社会の様々な分野における意思決定や政策・方針決定過程に参画することが重要です。市民の生活に直結した市政には、多様な視点が活かされることが必要で、さらなる女性の参画拡大を推進します。

基本方針2 様々な分野における女性の活躍推進

育児や介護が理由で、働きたくても働けない人や、キャリアを中断し離職せざるを得ない人を支援するとともに、職業生活において女性が活躍できるよう、情報提供やスキルアップ等を促進するための支援を行います。また、誰もが地域活動や社会活動に参画できるよう推進するとともに、ジェンダー平等の視点を持った地域防災体制の整備、農業分野における女性の活躍を促進します。

基本方針3 ワーク・ライフ・バランスの推進

ジェンダー平等社会を実現するためには、男性中心型労働慣行を見直し、ワーク・ライフ・バランスを図ることが必要です。市は率先して職員の意識向上や誰もが働きやすい職場づくりに取り組み、モデル事業所としての役割を果たしていくとともに、男性の家事、育児、介護への参加の促進や、事業所の実施する働き方改革を支援します。

基本方針4 心とからだを大切にできる環境づくりの推進

DV（配偶者等からの暴力）の根絶に向け、関係機関と連携し、暴力を許さない社会風土を形成するための取組を行うとともに、DV被害者への適切な対応を行うための相談体制及び自立支援を推進します。また、性の多様性について理解を深めるため、セクシュアルマイノリティに関する取組を進めます。

1 意思決定過程における女性の参画拡大

- 1 市役所組織における女性の登用、能力開発、職域拡大の推進
- 2 市審議会等への女性参画の推進
- 3 地域組織役員への女性参画の促進

2 職業生活における女性の活躍促進

★女性活躍推進計画^{注1}

- 4 育児、介護などを社会的に支える環境づくり
- 5 職業生活における女性の能力発揮のための支援
- 6 多様で柔軟な働き方の推進

3 地域社会における女性の活躍促進

- 7 誰もが参画できる地域社会への取組
- 8 防災分野における女性参画の推進
- 9 農業分野における女性参画の推進

4 市の率先行動

- 10 仕事と生活の両立ができる職場環境の構築
- 11 市役所におけるイクボスの推進

5 男性の家事、育児、介護への参加の促進

★女性活躍推進計画

- 12 男性の家事、育児、介護参画の意識づくり
- 13 男性自らの働き方の見直し

6 事業所の実施する働き方改革への支援

★女性活躍推進計画

- 14 事業所におけるイクボスの推進
- 15 女性活躍推進のための協議

7 DVの根絶

★DV防止計画^{注2}

- 16 DV被害者に対する相談体制の充実
- 17 DV被害者の自立に向けた支援の充実
- 18 DV防止のための啓発

8 心身の健康支援と性に関する理解の促進

- 19 ハラスメント防止のための啓発
- 20 誰もが安心して暮らせる環境の整備
- 21 生涯を通じた健康支援
- 22 セクシュアルマイノリティに関する理解の促進

注1 女性活躍推進計画：「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく市町村推進計画

注2 DV防止計画：「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」に基づく市町村基本計画

指標（数値目標）

現状値

前期目標値
(令和9年度)

後期目標値
(令和13年度)

「固定的な性別役割分担意識」にとらわれていない市民の割合

(令和4年9月)
72.7%

76.0%

80.0%

基本方針1 意思決定過程におけるジェンダー平等の推進

市職員の管理職に占める女性の割合

(令和5年4月)
18.6%

25.0%

30.0%

市審議会等における女性の割合

(令和5年3月)
27.2%

30.0%

40.0%

基本方針2 様々な分野における女性の活躍推進

子どもができてからも、女性が仕事を続けることについて、肯定的な考えを持っている市民の割合

—

65.0%

70.0%

保育所等における待機児童数

(令和5年4月)
6人

0人

0人

基本方針3 ワーク・ライフ・バランスの推進

市役所における男性職員の育児休業取得率

(令和4年度)
26.4%

85.0%
(1週間以上の取得)

85.0%
(2週間以上の取得)

「ワーク・ライフ・バランスが実現できている」と思う市民の割合

(令和4年9月)
48.5%

55.0%

60.0%

未就学児を育てている夫婦世帯において、「育児・子育て」は「夫婦同じくらい分担している」と回答した市民の割合

(令和4年9月)
17.9%

20.0%

25.0%

イクボス認定事業所数

(令和5年4月)
48社

60社

70社

基本方針4 心とからだを大切にする環境づくりの推進

DVの相談ができる窓口を一つでも知っている市民の割合

(令和4年9月)
56.4%

60.0%

65.0%

DV（身体的、精神的、社会的、経済的、性的）の行為を全て暴力だと思ふ市民の割合

(令和4年9月)
86.9%

88.0%

90.0%

妊婦健診の受診率

(令和4年度)
97.5%

98.0%

98.0%

平塚市パートナーシップ宣誓制度を知っている市民の割合

(令和4年9月)
9.8%

15.0%

20.0%