

第5次 木更津市男女共同参画計画（案）

目 次

第1章 計画の基本的な考え方

- 1 男女共同参画社会の実現に向けて・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 3 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

第2章 計画の内容

- 1 計画の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 計画の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 4 指標一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

第3章 課題別施策内容

基本目標Ⅰ あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり

主要課題 1 労働の場における男女共同参画の促進・・・・・・・・・・ 9

- 施策1 ワーク・ライフ・バランスの普及促進 ※
- 施策2 雇用の分野における男女共同参画の促進 ※
- 施策3 誰もが健康で安心して働ける環境の整備 ※
- 施策4 意欲と能力を生かす再就職に向けた支援 ※
- 施策5 多様な働き方に対する支援 ※

主要課題 2 ライフステージに応じた男女共同参画の促進・・・・・・・・ 13

- 施策1 子育て・介護への支援 ※
- 施策2 家庭生活における男女共同参画の促進 ※
- 施策3 地域活動における男女共同参画の促進 ※

主要課題 3 政策・方針決定過程における男女共同参画の促進・・・・・・・・ 15

- 施策1 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進 ※
- 施策2 女性の能力発揮への支援 ※

基本目標Ⅱ 安心・安全に暮らせる社会づくり

主要課題 4 配偶者等からの暴力の根絶と人権の尊重・・・・・・・・・・ 17

- 施策1 あらゆる暴力の根絶と被害者への支援 ※
- 施策2 性に起因する人権侵害を許さない社会環境づくり ※

主要課題 5 性別等にかかわらず誰もが安心して暮らせる社会環境の整備・・・・・・・・ 19

- 施策1 経済的困窮を抱えるひとり親家庭などへの子育て支援 ※
- 施策2 多様な性を認め合える社会づくり
- 施策3 外国人・高齢者・障がい者等が安心して暮らせる環境づくり

主要課題 6 生涯を通じた健康づくりの推進・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

- 施策1 生涯を通じた男女の健康保持への支援
- 施策2 妊娠・出産等に関する健康支援

主要課題 7	防災における男女共同参画の推進	23
施策 1	男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進	
基本目標Ⅲ	男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり	
主要課題 8	男女共同参画への意識づくり	25
施策 1	あらゆる人々にとっての男女共同参画の促進 ※	
施策 2	男女共同参画に関する調査研究、情報収集・提供 ※	
主要課題 9	男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実	27
施策 1	学校教育・社会教育等における男女共同参画の啓発・推進 ※	
施策 2	多様な選択を可能にし、個性を伸ばす教育・学習の充実 ※	
基本目標Ⅳ	計画を積極的に進める体制づくり	
主要課題 10	推進体制の充実に向けた基盤の整備	29
施策 1	(仮称)木更津市男女共同参画条例の制定	
施策 2	庁内推進体制の充実	
施策 3	計画進行の適正管理	
参考資料		
用語集 (五十音順)		31

※「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項の規定に基づく本市推進計画に該当する部分

本文の中において*印のついている語句は、巻末の用語集に解説を掲載しています。

第1章 計画の基本的な考え方

1 男女共同参画社会の実現に向けて

平成11年（1999年）6月に制定された男女共同参画社会基本法*では、男女共同参画社会*を「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思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、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」（第2条）と定義し、その促進に関する基本的な計画として、「男女共同参画基本計画」を定め、施策の総合的かつ計画的な推進を図ることとしています。

その上で、国においては、令和2年（2020年）12月に「第5次男女共同参画基本計画」を策定し、めざすべき社会として「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性*に富んだ、活力ある持続可能な社会」、「男女の人権が尊重され、尊厳をもって個性が生きていくことができる社会」、「仕事と生活の調和が図られ、男女がともに充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会」、「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs*（持続可能な開発目標）で掲げられている包括的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と強調する社会」の4つの提言により、男女共同参画社会基本法がめざす男女共同参画社会の形成の促進を図っていくものとしています。

他方、男女共同参画社会基本法において、男女共同参画社会を実現するために「地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する」（第9条）と規定し、地方公共団体における計画の策定と施策の推進を図ることとしています。

本市においては、平成7年（1995年）3月に「木更津市女性行動計画（デュエットプランきさらづ）」を策定して以降、「木更津市男女共同参画計画」を第1次から第4次まで策定し、男女共同参画社会の実現をめざしてさまざまな施策を推進してまいりましたが、近年は、少子高齢化の進行と本格的な人口減少社会が到来するほか、頻発する大規模災害や新型コロナウイルス感染症拡大に伴う世界的な危機も重なるなど社会情勢が変化する中、新たな男女共同参画の視点が必要となっている状況です。

このような不確実性の大きい時代を乗り越え、将来にわたり持続可能な社会を構築するためには、誰もが性別等にかかわらず、自分らしく安心して暮らせることが重要であり、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮できる社会の実現が重要な課題となっています。

本市は、SDGsの達成をめざすとともに、「木更津市 人と自然が調和した持続可能なまちづくりの推進に関する条例*」（通称：オーガニックなまちづくり条例）に規定する「多様なあり方を認め合い、支え合う、自立した地域社会の仕組みを構築すること」（第3条第3号）を実現するため、性別等にかかわらず誰もが個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向けて、男女共同参画社会の形成に関する施策を体系的・総合的に推進するための指針として、「第5次木更津市男女共同参画計画」を策定し、市民や企業、地域社会とともに、本市の特性と市内各地域の実情を踏まえた実効性のある施策を推進していきます。

2 計画の位置づけ

- (1) 本計画は、男女共同参画社会基本法*第14条第3項に定める市町村男女共同参画計画であり、本市における男女共同参画社会*の形成を促進するための基本となる計画です。
- (2) 本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」、県の「第5次千葉県男女共同参画計画」、「木更津市第2次基本計画」、「第2期木更津市まち・ひと・しごと創生総合戦略」、「第2期オーガニックなまちづくりアクションプラン」との整合性を図りながら、本市における男女共同参画の推進に関する施策を総合的・計画的に推進していくための計画です。
- (3) 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）に基づく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本市の基本計画としても位置づけています。
- (4) 本計画は、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）に基づく市町村推進計画としても位置づけています。

3 計画の期間

本計画の期間は、令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5年間とします。

なお、今後の社会情勢の変化や本計画の進行状況などを踏まえ、必要に応じて見直しを行うものとします。

第2章 計画の内容

1 計画の目的

本計画は、性別等にかかわらず誰もが互いの人権を尊重し、ともに喜びも責任も分かち合うことで、個性と能力を発揮できる豊かで活力ある持続可能なまちづくりを推進し、次世代につなげていくことを目的とします。

本計画のめざす姿

性別等にかかわらず 誰もが自分らしく
安心して暮らすことができるまち きさらづ

この「めざす姿」を実現するため、本市の現状・課題等を踏まえ、基本目標や主要課題、施策の方向性を定めます。

2 基本目標

本計画では、次の4つの基本目標に基づいて各施策を推進します。

- 基本目標Ⅰ あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり
- 基本目標Ⅱ 安心・安全に暮らせる社会づくり
- 基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり
- 基本目標Ⅳ 計画を積極的に進める体制づくり

基本目標Ⅰ あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり

男女が互いに協力して支え合い、仕事と生活の調和をとりながら生涯を通じて充実した生活を送ることができる環境づくり、そして多様な価値観やライフスタイルに対応しつつ、誰もが個性と能力を発揮して社会のあらゆる分野において活躍できる環境づくりを進めます。

基本目標Ⅱ 安心・安全に暮らせる社会づくり

性別等にかかわらずひとりの個人として重んじられ、社会全体で多様性*を尊重する多文化共生*の考え方を推進することなどを通して、誰もが自らの存在に誇りを持って安心・安全にいきいきと暮らせる社会づくりを進めます。

基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

男女が固定的な性別役割分担意識*や無意識の思い込み*（アンコンシャス・バイアス）にとらわれずに活躍でき、安心・安全に暮らせる社会の実現をめざして、意識づくりや教育・学習等の基盤づくりを進めます。

基本目標Ⅳ 計画を積極的に進める体制づくり

本計画を円滑に実施するため、全庁的な施策の推進を行いながら男女共同参画社会*の実現に向けた体制づくりを進めます。また、PDCAサイクル*に基づいて施策の進捗状況の把握と評価を継続的に行うことによって、その結果を次年度以降の施策に反映させます。

3 計画の体系

本市の現状と課題を踏まえた「4つの基本目標」と「10の主要課題」、「25の施策」により計画を推進します。



25の施策

施策1 ワーク・ライフ・バランスの普及促進 ※
 施策2 雇用の分野における男女共同参画の促進 ※
 施策3 誰もが健康で安心して働ける環境の整備 ※
 施策4 意欲と能力を生かす再就職に向けた支援 ※
 施策5 多様な働き方に対する支援 ※

施策1 子育て・介護への支援 ※
 施策2 家庭生活における男女共同参画の促進 ※
 施策3 地域活動における男女共同参画の促進 ※

施策1 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進 ※
 施策2 女性の能力発揮への支援 ※

施策1 あらゆる暴力の根絶と被害者への支援 ※
 施策2 性に起因する人権侵害を許さない社会環境づくり ※

施策1 経済的困窮を抱えるひとり親家庭などへの子育て支援 ※
 施策2 多様な性を認め合える社会づくり
 施策3 外国人・高齢者・障がい者等が安心して暮らせる環境づくり

施策1 生涯を通じた男女の健康保持への支援
 施策2 妊娠・出産等に関する健康支援

施策1 男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進

施策1 あらゆる人々にとっての男女共同参画の促進 ※
 施策2 男女共同参画に関する調査研究、情報収集・提供 ※

施策1 学校教育・社会教育等における男女共同参画の啓発・推進 ※
 施策2 多様な選択を可能にし、個性を伸ばす教育・学習の充実 ※

施策1 (仮称) 木更津市男女共同参画条例の制定
 施策2 庁内推進体制の充実
 施策3 計画進行の適正管理

4 指標一覧

施策や取組を着実に推進するため、本計画では指標を設定します。5か年で達成すべき目標値を掲げ、進捗状況をチェックすることで計画の進行管理に生かしていきます。

基本目標	主要課題	番号	指標	現状値	目標
Ⅰ	1	1	職場内で男女が平等と感じる人の割合	38.9% (R3)	60%
		2	女性活躍推進法における企業責務の認知度	63.5% (R3)	80%
		3	待機児童数	90人 (R3)	0人
		4	市男性職員の育児休業取得率	17.4% (R2)	30%
	2	5	家庭内で男女が平等と感じる人の割合	37.3% (R3)	60%
		6	地域活動の場で男女が平等と感じる人の割合	34.6% (R3)	60%
	3	7	管理職に女性を登用している企業の割合	63.5% (R3)	80%
		8	配置や昇任において男女格差がないと答えた事業所の割合	84.6% (R3)	100%
		9	審議会等における女性委員の割合	28.0% (R2)	40%
		10	市職員の管理職に占める女性の割合	7.4% (R3)	15%
Ⅱ	4	11	DV相談窓口を知っている人の割合	51.5% (R3)	80%
		12	ハラスメント防止の取組を行う企業の割合	71.2% (R3)	80%
	5	13	性的マイノリティの人にとって生活しづらい社会だと思う人の割合	76.9% (R3)	50%
	6	14	がん検診受診率	子宮頸がん 7.2% 乳がん 6.9% (R2)	子宮頸がん 15% 乳がん 15%
		15	若年期(30歳代)健康診査受診率	5.1% (R2)	10%
		16	特定健康診査受診率	42.6% (R2)	47%
	7	17	千葉県災害対策コーディネーターの女性登録者数	43人 (R3)	68人
Ⅲ	8	18	社会全体で男女が平等と感じる人の割合	14.2% (R3)	60%
	9	19	学校教育の場で男女が平等と感じる人の割合	62.2% (R3)	70%
Ⅳ	10	20	市職員の男女共同参画研修における理解度	—	100%

基本目標Ⅰ あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり／基本目標Ⅱ 安心・安全に暮らせる社会づくり
 基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり／基本目標Ⅳ 計画を積極的に進める体制づくり

第3章 課題別施策内容

基本目標Ⅰ あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり

主要課題1 労働の場における男女共同参画の促進

目標と方向性

女性の活躍やワーク・ライフ・バランス*を推進するため、誰もが働きやすく活躍できる労働環境づくりを推進します。

仕事と家事・育児・介護等との両立支援、在宅勤務やテレワーク*、フレックスタイム制*をはじめとする多様で柔軟な働き方の推進、男性の育児休業取得の促進、ハラスメント*防止対策等の働きかけを積極的に行います。

待機児童対策や放課後の居場所づくりなど両立支援のための社会環境づくりを進めます。

母性の保護や男女の均等な雇用機会の確保、メンタルヘルスのためのストレスチェック実施などを通して、誰もが安心して健康に働ける環境づくりを推進します。

現状と課題

・就業は生活を経済的に支えるものであると同時に、自己実現につながるものです。また、経済的自立は困難な状況から抜け出す重要なカギともなります。働きたい人が性別にかかわらず能力を十分に発揮できることは、個人の幸福の基礎をなすものであり、男女共同参画社会の実現にとって特に重要な意味を持っています。

・ワーク・ライフ・バランスの実現により、人々の健康を維持し、地域社会への参画を通じた自己実現が可能となります。また、男女が安心して子育てや介護などを行い、家族としての責任を果たすことができる社会を形成していく上でも重要です。

・ワーク・ライフ・バランスを推進することは、企業にとっては、従業員の満足度を向上させ、優秀な人材を確保し、生産性の向上、業務の効率化や企業価値の向上につながる経営戦略としても注目されています。このため、ワーク・ライフ・バランスに向けた社会的気運を高め、長時間労働の抑制、多様な働き方の普及など職場環境の整備を進めていくことが必要です。

・男女ともに能力を十分に発揮するためには、職場において健康が確保される環境を整備することが重要であり、特に、女性の母性が尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することが不可欠です。

・継続就業を望んでいる女性が子育て・介護などにより就業を中断することなく継続できるよう一層支援する必要があります。同時に、子育て・介護などにより就業を中断した女性に対しても、意欲と能力を生かす再就職や起業の実現、魅力ある雇用環境の整備などの支援を行う必要があります。これらの支援は、持続可能な社会の実現や地方創生*にもつながっていくことが期待されます。

・男性職員の育児休業取得率は上昇傾向にありますが、依然として低い水準にあります。性別に基づく固定観念を払拭するための啓発・研修を通して、職員本人の希望を踏まえた積極的な取得支援を行い、取得しやすい職場環境づくりが必要です。

・これまであまり普及が進まなかったテレワークですが、新型コロナウイルス感染症対策として急速に活用が進んだ結果、時間や場所にとらわれない「柔軟な働き方」としての側面が多くの人々に認知されました。今後、在宅での働き方が広がることを通じ、家庭においては、男性の家事、育児などへの参画が一層広がるものと考えられます。

・国、地方公共団体、企業、市民等が連携して、働く場における男女共同参画の実現に向けた取組を着実に推進していくことが重要となります。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	職場内で男女が平等と感じる人の割合	38.9%（R3）	60%
2	女性活躍推進法における企業責務の認知度	63.5%（R3）	80%
3	待機児童数	90人（R3）	0人
4	市男性職員の育児休業取得率	17.4%（R2）	30%

※指標「職場内で男女が平等と感じる人の割合」、「女性活躍推進法における企業責務の認知度」については、令和3年度に本市が実施した「男女共同参画に関するアンケート」及び「男女共同参画に関する事業所アンケート」の回答結果に基づき設定しています。

施 策

1

ワーク・ライフ・ バランスの普及促進

ワーク・ライフ・バランス（仕事・家庭生活・地域活動の調和）を図るための広報・啓発を行い、多様な働き方や生き方の選択、職場全体で業務の効率化を推進することなどを通して、豊かな生活を営めるよう働きかけを行います。

また、育児休業・介護休業制度の普及・定着に努めます。

これらの普及にあたっては、庁内外を問わず、広報やHP、SNS*などさまざまなメディアを活用してPR効果を高めるよう努めます。

主な取組

- ①ワーク・ライフ・バランスの普及促進
- ②育児休業の取得促進、普及・啓発

所管課

- ①職員課
- ②職員課

2

雇用の分野における
男女共同参画の促進

男女雇用機会均等法*の趣旨が周知され、誰もが安心して長く働き続けるための広報・啓発に努めるとともに、女性の活用や採用など企業において男女がともに能力を発揮できる職場環境づくりを促進します。

個人が能力を十分に発揮し、やりがいを持って働けるよう、労働の場における男女共同参画を確立するための施策を推進します。

主な取組

- ①男女の均等な雇用機会の確保に向けた広報・啓発
- ②女性の能力開発*と経営参画の促進、各種セミナーの開催

所管課

- ①産業振興課
- ②産業振興課、農林水産課

3

誰もが健康で安心して
働ける環境の整備

労働安全衛生法*・労働基準法*を周知徹底させるとともに、職場におけるメンタルヘルス等健康管理の実施を推進します。

男女雇用機会均等法の母性健康管理措置及び労働基準法の母性保護規定の周知を図ります。

また、産前・産後休業や育児休業制度の積極的利用を推進するとともにマタニティ・ハラスメント*の防止を講じるなど、働く女性の母性が社会的に尊重され保護されるよう意識啓発に努め、母性の健康管理を推進します。

主な取組

- ①職場におけるメンタルヘルス等健康管理の実施
- ②母性に関する保護規定や支援制度の啓発・利用促進

所管課

- ①職員課、自立支援課、健康推進課
- ②子育て支援課

4

意欲と能力を生かす
再就職に向けた支援

各種スキルアップにつながる職業訓練メニューの案内などを通して出産・子育て等で退職した女性の再就職を支援します。また、離職者等に対して就業に向けた支援を行います。

主な取組

- ①支援メニューの案内等再就職希望者への就労支援

所管課

- ①産業振興課

5

多様な働き方に対する支援

雇用・就業形態の多様化に対応し、女性も男性もそのライフスタイルに応じて柔軟に働き方を選択できるよう情報提供を行います。

また、シニア世代の能力と意欲を活かすため、多様な働き方ができるように支援します。

多様で柔軟な働き方が可能となるテレワーク（在宅勤務やサテライトオフィス*）を積極的に推進します。

主な取組

- ①多様な働き方に関する情報提供、支援
- ②テレワークの推進

所管課

- ①産業振興課
- ②経営改革課

主要課題2

ライフステージに応じた男女共同参画の促進

目標と方向性

仕事と子育て・介護を両立するために、育児・介護休業法*や既存の支援メニューの活用などに関する広報・啓発を進めます。

家庭生活における家事、育児、介護に関する男女の固定的な性別役割分担意識*がバイアス*であることを示し、男性の積極的な参画を促すための啓発を行います。

老若男女問わず多様な人材が地域活動に参画できるよう積極的な広報・啓発を行います。

現状と課題

・育児や介護など、家庭における責任の多くは女性が担っています。男女がともに社会のあらゆる活動に参画していくためには、家族を構成する男女が相互に協力することが不可欠です。

・社会の支援を受けながら、家庭生活と仕事、地域活動等の活動にバランスをとって参画できる環境づくりが重要です。

・家庭生活に目を向けることは、高齢期を含めた生活を充実して送る上でも重要な課題です。ワーク・ライフ・バランス*を実現することは、人々の健康を維持し、地域社会への参画を通じた自己実現を可能にするとともに、男女が安心して子育てや介護などを行い、家族としての責任を果たすことができる社会を形成していく上でも重要です。

・家庭生活においては、男女がともに協力し合うことが重要です。子育て・介護についても、その負担が女性に集中することがないよう、家族の支え合いが不可欠となります。また、子育て・介護を行う人が孤立することなく、安心して子育て・介護ができるよう、地域社会全体で支えることも必要です。

・人口減少社会が進行する中、持続可能な地域社会を実現するためには、意欲と能力を持った女性が社会で活躍できる環境づくりが必要です。同時に、地域における男女の活躍を推進していくことが重要です。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	家庭内で男女が平等と感じる人の割合	37.3%（R3）	60%
2	地域活動の場で男女が平等と感じる人の割合	34.6%（R3）	60%

※指標「家庭内で男女が平等と感じる人の割合」、「地域活動の場で男女が平等と感じる人の割合」については、令和3年度に本市が実施した「男女共同参画に関するアンケート」の回答結果に基づき設定しています。

1

子育て・介護への支援

仕事と育児・介護との調和が図れるよう育児・介護休業法*の周知と制度利用の促進を図る啓発に努めます。

家庭における家族の支え合いを補い、子育て・介護を行う人の孤立感・負担感を軽減するため、子育て世代包括支援センター*や地域包括支援センター*の活用を通して支援を行う体制の整備に努めます。

主な取組

- ①仕事と育児・介護の両立のための啓発、相談窓口の利用促進
- ②保育・介護のための体制整備、待機児童の解消

所管課

- ①子育て支援課、介護保険課、高齢者福祉課
- ②こども保育課、介護保険課、障がい福祉課

2

家庭生活における男女共同参画の促進

家庭における男女の固定的な性別役割分担意識の解消を図るため、市主催イベントなどを通じて男性の積極的な参画を進める広報・啓発に努めます。

子育て支援のための事業を充実させ、男女が協力して子育てをし、望ましい親子関係や充実した家庭生活を営めるよう支援します。また、広報やHP、SNS*などを通して男性の家事参加を促すための取組を積極的に推進します。

主な取組

- ①家事、育児、介護等への男性の参加促進のための啓発

所管課

- ①高齢者福祉課、子育て支援課

3

地域活動における男女共同参画の促進

老若男女を問わず、さまざまな地域活動へ参画していけるように、広報・啓発活動を行います。地域活動やボランティア活動への男性の参画を促進するとともに、防災や地域の活性化、環境保全などへの女性の参画を進め、地域活動において男女共同参画の促進を図ります。

また、地域づくりを担うキーパーソン*となり得る人材の発掘及び育成を図ります。

主な取組

- ①地域活動、ボランティア活動などへの参加促進
- ②公民館事業や市民活動事業の推進、地域づくり人材の発掘

所管課

- ①各公民館、生涯学習課、市民活動支援課、危機管理課
- ②各公民館、生涯学習課、市民活動支援課

主要課題3

政策・方針決定過程における男女共同参画の促進

目標と方向性

行政が率先して取組を行い、政策・方針決定過程に男女が共同して参画する機会を確保することが求められています。将来にわたって持続可能で多様性*に富んだ社会を構築し、男女がともに活躍できる環境を実現するためには、新たな視点や発想を取り入れることが重要です。

これまでも女性の参画はさまざまな分野で進んできてはいますが、政策・方針決定過程においてはまだ十分とは言えません。審議会等の女性委員や市役所における女性管理職の比率目標を達成するために、実効的な方策を立てることで女性の積極的登用を進めていきます。

現状と課題

- ・本市の審議会等における女性参画比率は3割弱であり、引き続き女性委員の登用にに向けた積極的な働きかけが必要です。
- ・本市において、女性委員がいない審議会等が依然として1割弱あることから、その原因を精査し、対策を行うことが必要です。
- ・市役所における係長級の女性職員比率は徐々に上昇してきています。今後は課長級以上の管理職についても積極的な登用を行えるよう、各種研修などを活用した女性職員の人材育成をさらに進めていくことが求められています。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	管理職に女性を登用している企業の割合	63.5%（R3）	80%
2	配置や昇任において男女格差がないと答えた事業所の割合	84.6%（R3）	100%
3	審議会等における女性委員の割合	28.0%（R2）	40%
4	市職員の管理職に占める女性の割合	7.4%（R3）	15%

※指標「管理職に女性を登用している企業の割合」、「配置や昇任において男女格差がないと答えた事業所の割合」については、令和3年度に本市が実施した「男女共同参画に関する事業所アンケート」の回答結果に基づき設定しています。

1

政策・方針決定過程への 男女共同参画の促進

政策・方針決定の場への参画を促進するための登用方法や制度の見直しを進めることにより、本市における審議会等への女性委員の参画を促進します。なお、委員の募集にあたっては、公募の実施に努めます。

また、意欲と能力を持った女性が積極的に活躍できるよう、社会のあらゆる分野における方針決定の場への女性の参画を促進します。

市職員においては、女性職員に対する各種研修や人材育成メニューを充実し、管理職への積極的登用を行うよう努めます。

企業、団体、学校においては、男女雇用機会均等法*などについて改めて周知し、配置や昇任に関して男女格差をなくすための働きかけを行い、女性の管理職登用を促進します。

主な取組

- ①審議会等における女性委員の積極的登用、公募の実施
- ②市女性職員の管理職への人材育成と積極的登用
- ③企業、団体、学校における女性の管理職登用への働きかけ

所管課

- ①各課
- ②職員課
- ③オーガニックシティ推進課、学校教育課

2

女性の能力発揮への支援

女性の能力が十分に発揮されるよう、能力開発*や積極的な活用を図りながら、人材育成を進めます。

自己啓発や女性リーダー養成などの各種研修・講座への積極的参加を促すことにより、女性の能力発揮を支援します。また、女性の人材育成につながる啓発を通して情報提供を行います。

主な取組

- ①女性の能力開発につながる研修等への参加促進
- ②女性の能力開発につながる情報発信

所管課

- ①職員課
- ②オーガニックシティ推進課

基本目標Ⅱ 安心・安全に暮らせる社会づくり

主要課題4 配偶者等からの暴力の根絶と人権の尊重

目標と方向性

DV*の防止と被害者の支援に向けて、相談体制や安全の確保、自立支援などの取組を進めます。

被害者が女性か男性にかかわらず、精神的暴力も含めたあらゆる暴力が人権侵害になるという意識啓発が重要であるため、特に若年層をターゲットとした啓発を強化します。

さらに、性暴力や性犯罪などの性や性別にかかわるあらゆる暴力の防止と社会的理解の促進、SNS*を介した性の商品化を防ぐための啓発を進めます。

現状と課題

・DVには、身体的なものだけでなく、精神的、経済的、性的な暴力を含み、被害者は女性だけにとどまりません。DVは男性から女性に対するものという固定観念を捨て、モラルハラスメント*などもれっきとした暴力であるという意識の変化が求められています。

・新型コロナウイルス感染症による行動制限や在宅勤務、休業や失業が増加するにつれて、経済的困難や家庭生活の負担増などによる家庭関係の不和や悪化が数多く報告されています。相談体制の充実や暴力の防止につながる正しい理解の普及に向けて啓発を進める必要があります。

・若年層への理解促進も重要であり、彼らにとって身近なSNSを活用してデートDV*防止の啓発や相談窓口の周知を充実させる必要があります。

・DVが起きている家庭では、子どもに対する暴力が同時に起きていることも少なくありません。子ども自身が直接暴力を受けている場合はもちろん、子どもが面前でDVを目撃する場合も心理的虐待に当たります。また、DV被害者は、さらに弱い立場の子どもに対する暴力を抑制できなくなる場合があり、問題が複雑化しやすい傾向もあります。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	DV相談窓口を知っている人の割合	51.5%（R3）	80%
2	ハラスメント防止の取組を行う企業の割合	71.2%（R3）	80%

※指標「DV相談窓口を知っている人の割合」、「ハラスメント防止の取組を行う企業の割合」については、令和3年度に本市が実施した「男女共同参画に関するアンケート」及び「男女共同参画に関する事業所アンケート」の回答結果に基づき設定しています。

1

あらゆる暴力の根絶と
被害者への支援

DV、高齢者・障がい者・児童などへの虐待だけではなく、各種ハラスメント*も暴力の一種であるという認識を広めるため、人権に関する啓発をこれまで以上に推進します。

また、相談窓口や被害者支援窓口の周知を行うことで、問題の表面化を促します。それと同時に、相談や支援を行う際には庁内外のさまざまな関係部署・機関と連携をとりながら、シームレス*な支援体制の強化に努めます。

主な取組

- ①人権尊重についての啓発や講座等の開催
- ②DVや高齢者・障がい者・児童虐待の相談に対する連携の強化

所管課

- ①市民活動支援課、生涯学習課、子育て支援課
- ②子育て支援課、自立支援課、高齢者福祉課、障がい福祉課

2

性に起因する人権侵害を
許さない社会環境づくり

性に起因する人権侵害について理解を進めるため、セクシュアル・ハラスメント*や性暴力の防止に関する啓発を行います。

子どもへの性的虐待や性の商品化を防止するため、注意喚起や相談窓口の周知を目的とした啓発を行います。また、SNSを利用した啓発も同時に行います。

主な取組

- ①性にかかわる人権侵害防止についての啓発
- ②性の商品化を防ぐための啓発、SNSを活用した注意喚起

所管課

- ①職員課
- ②市民活動支援課

主要課題5

性別等にかかわらず誰もが安心して暮らせる社会環境の整備

目標と方向性

ひとり親家庭やフリーターを含む非正規雇用で働く若者、ニートや引きこもりの若年無業者などに比較的好くみられる、経済的に困窮した状況に置かれている人々に対し、性別等にかかわらず誰もが安心して暮らしていくために必要な各種支援サービスの充実を図ります。

多様性*を尊重し、性的マイノリティ*の理解と支援に向けた意識の醸成を進めるとともに、性別等にかかわらず、困難な状況に置かれている外国人や障がい者、高齢者などが安心して暮らせる社会環境づくりに取り組みます。

現状と課題

・ひとり親家庭では、仕事、家事、子育てを母親か父親のいずれかが全て担う必要があり、経済・教育・健康面などで不安や負担が大きくなっています。多くのひとり親家庭は、経済的に厳しい状況に置かれており、生活の安定と養育される子どもの健全な成長のため個々のケースに応じたきめ細かな自立支援が必要です。

・性的指向*、性自認*（性同一性）に関することなどを理由とした社会生活上の困難を抱えている、LGBT*などの性的マイノリティについての正しい理解を広め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めていく必要があります。

・国際化がさらに進展する中で、市内に暮らす外国人の人権が私たちの人権と同様に守られ、安心して生活し、活躍できる多文化共生*社会づくりを進めていくためには、行政サービスの多言語対応などにも取り組んでいく必要があります。

・少子高齢化が進行する中、孤独死、老老介護、高齢者虐待や社会・経済情勢の変化による貧困層の増加などが社会問題となっています。例えば、高齢女性の単独世帯の経済的基盤が脆弱であることや高齢男性の地域における孤立が深刻化していることから、高齢者が安心して暮らせる地域社会づくりを進めていくことが必要です。

・男女を問わず、障がい者が地域の中で自立した生活を送り、社会の構成員として積極的に社会参加をしていくためには、障がい者の自己決定や自己実現を支援するための仕組みを構築するとともに、福祉サービスの充実と地域基盤の整備を図ることが必要です。

・非正規雇用で働く若年層、ニートや引きこもりなど、生活上困難な状況に置かれている人々に対する自立支援を充実させることも必要です。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	性的マイノリティの人にとって生活しやすい社会だと思う人の割合	76.9%（R3）	50%

※指標「性的マイノリティの人にとって生活しやすい社会だと思う人の割合」については、令和3年度に本市が実施した「男女共同参画に関するアンケート」の回答結果に基づき設定しています。

1

経済的困窮を抱える
ひとり親家庭などへの
子育て支援

ひとり親家庭などにおいて子育てをしている母親や父親に対して、日常生活支援や就職支援に関する相談対応を行い、相談者の不安や負担を軽減し、安心して暮らせる環境の整備に努めます。

経済的に困窮している状況の中で子育てをしている人々に対して、行政、関係団体、地域社会が連携して自立支援を行います。

主な取組

- ①子育てに困難を抱える人々が安心して暮らせる環境の整備
- ②経済的困窮を抱えるひとり親家庭に対する自立支援の推進

所管課

- ①子育て支援課、健康推進課、自立支援課
- ②子育て支援課、自立支援課

2

多様な性を認め合える
社会づくり

これまでの男性や女性といった性別の違いだけでなく、さまざまな身体的性別・性的指向・性自認のあり方をもとにした性の多様化への認識が高まり、性的マイノリティへの対応が新たな課題となっています。

市民や企業に対し、性的マイノリティへの理解を深め、多様性を尊重できる社会の実現に向けて啓発活動や情報提供を積極的に行います。また、効果的なパートナーシップ制度*などの早期創設をめざします。

主な取組

- ①性的マイノリティの理解のための啓発・情報提供・研修の実施
- ②効果的なパートナーシップ、ファミリーシップ制度*の早期創設

所管課

- ①市民活動支援課、オーガニックシティ推進課
- ②オーガニックシティ推進課、市民活動支援課

3

外国人・高齢者・障がい
者等が安心して暮らせる
環境づくり

外国人や障がい者、高齢者などが困難な状況に置かれている場合には、可能な限り迅速に実態の把握と支援を行い、相談窓口体制の強化や見守りサービスの提供、行政サービスの多言語対応などを通して、安心して生活できるよう環境を整えます。

また、困窮者貸付事業や自立支援メニューの提供などを活用し、性別等にかかわらず誰もが生活しやすいまちづくりを進めます。

主な取組

- ①国際理解と交流の促進、多言語対応
- ②社会生活上の困難を抱えている人々への理解促進
- ③高齢者、障がい者の自立支援及び社会参加の促進
- ④高齢者見守りサービスの推進

所管課

- ①オーガニックシティ推進課、子育て支援課、健康推進課
- ②市民活動支援課、障がい福祉課、高齢者福祉課
- ③高齢者福祉課、障がい福祉課、自立支援課、各公民館
- ④高齢者福祉課

主要課題6 生涯を通じた健康づくりの推進

目標と方向性

男女共同参画社会の形成にあたっては、男女ともにお互いの違いを認め合い、身体の特徴を十分に理解し、思いやりを持って生きていくことが前提となります。特に女性は生涯を通じて男性とは異なる健康上の配慮が求められることがあります。女性が自らの身体について正しい情報を入手し、自分で判断し、健康を享受できるよう、生涯を通じた健康支援対策の推進に努めます。

また、安心して妊娠・出産ができるように、母子保健体制を充実させるとともに、周産期における医療・相談体制の整備など環境整備を進めます。

現状と課題

・健康管理とライフスタイルに応じた健康づくりについて主体的に行動し、健康を享受するためには、健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なることなどを考慮し、性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要です。

・乳幼児、小児期からの生活習慣や虐待等不適切養育などの社会的要因が、成人後の生活習慣、社会的孤立、精神疾患の原因になりやすいことや男性は健康を害する生活習慣や自殺や引きこもりの割合が多いことが指摘されています。

・妊娠・出産は女性にとって大きな節目です。地域において安心して安全に子どもを産み育てることができるよう、妊娠から子育てにわたり、切れ目のない支援体制を構築する必要があります。

・男女ともに、乳幼児・小児期、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期等生涯を通じてそれぞれが健康上の問題に直面することについて、互いに理解し配慮する必要があります。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	がん検診受診率	子宮頸がん 7.2% 乳がん 6.9% (R2)	子宮頸がん 15% 乳がん 15%
2	若年期（30歳代）健康診査受診率	5.1% (R2)	10%
3	特定健康診査受診率	42.6% (R2)	47%

1

生涯を通じた男女の
健康保持への支援

心身の健康や性に関する教育や相談、情報提供などを充実させることで、男女の互いの性や健康についての理解の促進と日々の健康づくりを支援します。

また、がん対策や生活習慣病予防、自殺対策をはじめとしたメンタルヘルスの保持についても関係各課や関係団体と連携をとりながら進めていきます。

主な取組

- ①各種成人保健事業の推進
- ②自殺対策・メンタルヘルス保持の推進、各種講座などの開催

所管課

- ①健康推進課
- ②自立支援課

2

妊娠・出産等に関する
健康支援

妊娠・出産における健康保持の支援を行うとともに、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期などの各ライフステージに応じて、意識の啓発や相談事業等の健康支援施策を推進します。

女性の健康長寿を延伸させるためには、がんの予防や早期発見が重要であることから、各種検診の受診を働きかけます。また、健康に関する講座などへの参加促進や相談窓口の周知にも努めます。

主な取組

- ①妊娠・出産における健康の支援
- ②女性特有の病気予防の推進、健康に関する各種講座等の周知

所管課

- ①子育て支援課
- ②健康推進課

主要課題7 防災における男女共同参画の推進

目標と方向性

大規模災害が発生した場合の避難所生活において、女性に必要な物資の配布方法をはじめとして、さまざまな場面での女性への配慮の必要性が認識されています。また、のぞき行為やストーカー行為などのセクシュアル・ハラスメント*も問題となることが多いことから、女性の意見が反映された避難所運営が強く求められています。

避難所運営や災害対策に関する政策・方針決定プロセスにおいて、女性側の視点を取り入れることで、男女双方にとって有益な防災・災害時対策の体制整備を進めていきます。

現状と課題

・過去の災害時に、避難所におけるプライバシーの確保や女性や子どもを狙った犯罪への対策など、女性の視点に配慮した取組が不足していたという状況が報告されています。平時の訓練や研修、広報での啓発を通して、これらに対する意識の向上が求められています。

・避難所運営において、男女の間で必要とする物資に大きな違いがあるなど、女性側の意見を聞かないと分からないことがたくさんあります。このようなギャップを生み出さないために、男女共同参画の視点を持って進めていくことが必要です。

・地域コミュニティにおいて、防犯や防災に関する活動を行っているのは女性より男性の方が多い状況です。日頃から男女ともに防犯・防災に関する活動に参画し、男女共同参画の視点をもった地域活動を進めることが必要です。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	千葉県災害対策コーディネーターの女性登録者数	43人（R3）	68人

1

男女共同参画の
視点を取り入れた
防災対策の推進

災害時の支援における男女のニーズの違いに配慮し、男女共同参画の視点からの災害対策を進めます。

また、避難所などの運営に関して、プライバシーへの配慮やセクシュアル・ハラスメントの防止など、女性側の意見が方針決定に適切に反映されるよう、各公民館主催事業やまちづくり協議会における取組の中で男女共同参画の視点を取り入れます。

主な取組

- ①女性の視点を取り入れた避難所等の運営
- ②男女共同参画の視点を取り入れた防災啓発

所管課

- ①危機管理課
- ②危機管理課、市民活動支援課、各公民館

基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

主要課題 8 男女共同参画への意識づくり

目標と方向性

社会制度や慣習は、目的や経緯を持って生まれてきたものですが、男女共同参画社会の形成という視点から見た場合、男女の自由な活動の選択を阻害し、男女間で不平等な取扱いをもたらしている場合があります。

一人ひとりの個性と能力を認め合い、自立する精神を育むため、固定的な性別役割分担意識*を解消することが重要です。こうした固定観念やバイアス*に基づく制度・慣行については、男女共同参画の視点から見直しを進めます。

また、男女共同参画推進の状況を把握するための調査・研究及び情報の提供に努めます。

現状と課題

・男女共同参画社会基本法が制定されて20年以上が経過しましたが、男女共同参画があらゆる立場の人にとって必要だということが十分に理解されてきたとは言えません。令和3年度（2021年度）に本市が実施した男女共同参画に関するオンラインアンケートにおいても、社会全体での男女の平等意識に関し「男性優遇」と感じる人の割合が約8割を占めています。

・全ての人が、職場、地域、家庭などあらゆる場面で活躍し、平等と感じられる社会を実現するためには、あらゆる人々に対する男女共同参画への意識づくりが必要です。

・男女共同参画社会の形成における阻害要因の一つに、人々の意識の中に長い時間をかけて形成された固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み*（アンコンシャス・バイアス）が挙げられます。このような意識が未だ根強く残っていることから、これを解消していくことが求められています。

・性別等にかかわらず、男女共同参画が必要であることをあらゆる人が共感できるよう、男女共同参画の理念を正しく広めていくことが重要です。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	社会全体で男女が平等と感じる人の割合	14.2%（R3）	60%
－	職場内で男女が平等と感じる人の割合（再掲）	38.9%（R3）	60%

※指標「社会全体で男女が平等と感じる人の割合」、「職場内で男女が平等と感じる人の割合」については、令和3年度に本市が実施した「男女共同参画に関するアンケート」の回答結果に基づき設定しています。

※指標「職場内で男女が平等と感じる人の割合」は、P10「基本目標Ⅰ あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり」の「主要課題1 労働の場における男女共同参画の促進」にも掲載しています。

1

あらゆる人々にとっての
男女共同参画の促進

職場や家庭、地域などにおける制度や慣行について、男女共同参画の視点に立って見直し、その解消に向けて継続的な広報・啓発に努めます。

毎年6月の男女共同参画週間中に、広く市民に向けて男女共同参画情報を発行し、セミナーや講座を開催することでPRを行います。また、新規採用職員研修をはじめとした各種研修やきさらづ出前講座*への講師派遣を積極的に働きかけます。

主な取組

- ①男女共同参画に関する広報・啓発
- ②男女共同参画に関するセミナーや研修の開催

所管課

- ①オーガニックシティ推進課
- ②オーガニックシティ推進課、職員課

2

男女共同参画に
関する調査研究、
情報収集・提供

男女共同参画への意識づくりを推進するためには、多くの人々が本テーマに関するさまざまな情報を共有することが必要です。男女共同参画に関する調査研究を進め、いろいろなメディアを有効に活用して双方向の情報収集・発信を行い、誰もが理解を深めることができるような形で情報提供に努めます。

本計画の効果を測定することを目的に、男女共同参画に関する市民アンケート調査を実施し、指標の数値として活用するとともに、次期計画策定時にその結果を反映します。また、ジェンダーの視点から各種団体のあり方や名称などをチェックし、必要に応じて見直しを行うことを検討します。

主な取組

- ①各種統計資料の収集、広報やHP、SNSを活用した情報の提供
- ②男女共同参画に関する市民アンケートの実施
- ③各種団体等のあり方や名称の見直しの検討

所管課

- ①オーガニックシティ推進課
- ②オーガニックシティ推進課
- ③オーガニックシティ推進課、各課

主要課題9

男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

目標と方向性

男女の性別によって役割を固定化する性別役割分担意識やそれに基づく慣行などは、女性のみならず男性にとっても、多様な生き方を選択する際の障害となっています。

こうした意識の解消のためには、教育の果たす役割が極めて重要であることから、学校、地域、家庭などのさまざまな場において、男女共同参画に関する教育・学習の充実に努めます。

社会教育においては、男女が生涯を通じて意識を高める学習機会の提供、家庭教育の支援や家庭・地域生活における男女共同参画への理解の浸透を推進します。また、これらの教育にかかわっている者が男女共同参画の理念を理解できるように啓発を行います。

現状と課題

・男女共同参画社会を実現するためには、男女がともに自立して個性と能力を発揮し、社会形成に参画する必要がありますが、その基礎となるのが教育・学習です。

・男女共同参画について理解を深めるためには、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる分野において、相互の連携を図りつつ、男女とも一人ひとりが思いやりと自立の意識を育み、男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実を図ることが重要です。

・学校教育においては、男女が主体的に多様な選択を行うことができるよう、一人ひとりの個性を尊重し、その能力を伸ばしていくことができる教育の推進が必要です。

・校長をはじめとする教職員に対しては、男女共同参画の理念を理解し、実践することができるよう研修等の取組を促進することが必要です。

・社会教育においては、男女共同参画の意識を高める学習機会の提供や家庭教育の支援、家庭・地域生活における男女共同参画への理解の浸透を促進することが重要です。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	学校教育の場で男女が平等と感じる人の割合	62.2%（R3）	70%

※指標「学校教育の場で男女が平等と感じる人の割合」については、令和3年度に本市が実施した「男女共同参画に関するアンケート」の回答結果に基づき設定しています。

1

学校教育・社会教育等における男女共同参画の啓発・推進

学校教育や就学前教育の場において、人権の尊重や男女の平等に関する指導を行っています。教育関係者に対する研修の充実や男女共同参画の視点に立った学校運営など、教育全体を通じての男女共同参画に関する理解の促進に努めます。

社会のあらゆる場で、男女共同参画に関する社会教育・生涯学習が進められるよう機会の充実と環境の整備に努めます。また幼少期から男女共同参画の視点に立った家庭教育が行われるよう、保護者に対する学習の機会と情報の提供に努めます。

主な取組

- ①教職員や保育士に対する研修や学習機会の提供
- ②保育園における男女共同参画教育の推進
- ③男女共同参画の視点に立った講座等の開催
- ④家庭や地域における男女共同参画教育の推進

所管課

- ①学校教育課、オーガニックシティ推進課
- ②こども保育課
- ③生涯学習課、公民館
- ④生涯学習課、子育て支援課、オーガニックシティ推進課、学校教育課

2

多様な選択を可能にし、個性を伸ばす教育・学習の充実

社会や地域の実情を踏まえるとともに、多様なニーズに対応したさまざまな教育活動が展開できるよう、魅力ある学校づくりを推進します。

また、児童・生徒が、職業に関する知識・技能を身に付け、性別等にかかわらず自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育成する支援を行います。企業の現場などで学習内容や進路などに関した就業体験を実施するなど、実習形式の学習機会の提供を行います。

主な取組

- ①地域の実情に合わせた教育機会の提供、性別等にかかわらず職業選択を行えるキャリア教育の提供

所管課

- ①学校教育課

基本目標Ⅳ 計画を積極的に進める体制づくり

主要課題10 推進体制の充実にに向けた基盤の整備

目標と方向性

本計画を円滑に実施するため、全庁的な施策の推進を行いながら男女共同参画社会の実現に向けた体制づくりを進めます。計画の内容が広範囲な分野にわたることから、関係各課や機関と連携を図りながら、市民や企業と協働して施策を推進します。

P D C Aサイクル*に基づいて施策の進捗状況の把握と評価を継続的に行うことによって、その結果を次年度以降の施策に反映させます。評価・検証後の改善策を協議し、進捗状況とあわせて市ホームページで公表するなど、計画の適正管理に努めます。

現状と課題

- ・市民とともに取り組むという考え方を基本とし、行政だけを対象にするのではなく、市民や企業などあらゆる主体と相互に協力しながら進めていく内容が求められています。また、組織や部署の垣根を越えた連携関係の構築をこれまで以上に推進していく必要があります。
- ・男女共同参画意識の向上を図るため、市職員を対象とした研修を実施していますが、管理職及び新規採用職員を対象とする研修のみの実施となっています。今後は男性の育児休業取得率の向上などを実現するため、中堅職員を対象とした研修の実施も検討します。
- ・第1次計画策定から20年以上が経過することを考慮し、これまでのように前計画を踏襲するのではなく、ゼロベースで全体像を捉えながら時代の変化にも対応した計画を策定する必要があります。また、進行管理の実施方法においても適宜見直しを行う必要があります。
- ・事業の実施にあたっては、実効性に乏しいものや内容の重複が多数見られます。目標達成に寄与するものであるかどうかという視点を持ちながら、毎年度の事業計画作成を行う必要があります。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	市職員の男女共同参画研修における理解度	—	100%

1

（仮称）木更津市男女 共同参画条例の制定

性別等にかかわらず誰もが自分らしくいきいきと暮らすことができる社会の実現をめざして、性別等による不当な取扱いをなくすなど市としての責務を明確化した（仮称）木更津市男女共同参画条例の早期制定を行います。

条例の制定に際しては、関係する部署との調整を図り、「木更津市 人と自然が調和した持続可能なまちづくりの推進に関する条例」との関係性を整理した上で、本計画や市の総合計画、個別計画などと整合性のあるものとなるよう心がけます。

主な取組	①（仮称）木更津市男女共同参画条例の早期制定
------	------------------------

所管課	①オーガニックシティ推進課
-----	---------------

2

庁内推進体制の充実

男女共同参画庁内連絡会議を通じて全庁的な取組を推進する一方、男女共同参画の意識を持って職務にあたることができるよう、課長級職員研修の毎年実施や情報提供を通じて市職員への啓発を行います。

また、市民と行政が一体となった協力体制が必要となるため、市民・団体・企業などとの連携を図りながら情報交換を行います。

主な取組	①男女共同参画施策担当部署との連携、庁内研修の実施 ②市民・団体・企業などとの連携
------	--

所管課	①職員課、オーガニックシティ推進課 ②オーガニックシティ推進課
-----	------------------------------------

3

計画進行の適正管理

毎年度、担当課及び木更津市男女共同参画推進委員会において、PDCAサイクルを活用して進捗状況の点検・評価・検証を実施します。また、推進状況及び評価結果を市ホームページに公表するなど、計画の適正管理に努めます。

主な取組	①市民に向けた計画の周知と意識の高揚 ②計画の推進状況の把握と公表
------	--------------------------------------

所管課	①オーガニックシティ推進課 ②オーガニックシティ推進課
-----	--------------------------------

用語集（五十音順）

用語	内容
育児・介護休業法	育児や家族の介護を行う労働者を支援する目的で、育児休業・介護休業、ならびに、子の看護休暇について定める法律。平成 7 年（1995 年）育児休業法を改正して成立。その他に、対象労働者の時間外労働の制限、深夜残業の制限、支援措置などを定める。「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」の略称
SNS	個人間のコミュニケーションを促進し、社会的なネットワークの構築を支援する、インターネットを利用したサービスのこと。趣味、職業、居住地域などを同じくする個人同士のコミュニティを容易に構築できる場を提供している。ソーシャルネットワーキングサービス。《social networking service》
SDGs	平成 27 年（2015 年）に達成期限を迎えるミレニアム開発目標の後継となる、環境と開発問題に関する新たな世界目標。平成 24 年（2012 年）6 月の国連持続可能な開発会議（リオ+20）で策定の開始が合意された。持続的開発目標。《Sustainable Development Goals》
LGBT	性的マイノリティのうち、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの総称。《lesbian, gay, bisexual, transgender》
キーパーソン	かぎを握る人物。重要人物。《key person》
木更津市 人と自然が調和した持続可能なまちづくりの推進に関する条例（通称：オーガニックなまちづくり条例）	木更津市が、地域一体となって、本市を人と自然が調和した持続可能なまちとして、次世代に継承していくため、平成 28 年（2016 年）12 月 15 日に施行した条例。「オーガニックなまちづくり」とは、「オーガニック」を、「持続可能な未来を創るため、地域、社会、環境等に配慮し、主体的に行動しようとする考え方」と捉え、これをまちづくりの視点として、人と自然が調和した持続可能な都市を構築し、次世代に継承しようとする取組。
きさらづ出前講座	木更津市役所の職員等が市民の学習会、集会、会合に出向き、市の施策や取組、身近な生活に役立つ情報などについて説明する事業。
子育て世代包括支援センター	安心して妊娠・出産・子育てができるようさまざまな相談に応じる窓口。
固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
サテライトオフィス	本社から離れた場所に設置される小規模のオフィス。本社とは、パソコンやインターネットなどの情報通信技術を活用して連携する。職住近接などを目的とする。
シームレス	継ぎ目のないこと。
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）	女性が、職業生活において、個性と能力を十分に発揮して活躍できる環境を整備するために制定された法律。平成 27 年（2015 年）施行。
性自認（性同一性）	自分の性別をどのように認識しているかということ。肉体の性別とは必ずしも一致しない。ジェンダーアイデンティティ。
性的指向	その人の恋愛感情や性的関心が、どの性別を対象にしているかということ。異性愛・同性愛・両性愛などがある。性指向。
性的マイノリティ	同性愛者・両性愛者・性同一性障害者などのこと。性的少数者。セクシュアルマイノリティ。《sexual minority》
セクシュアル・ハラスメント	性的いやがらせ。特に、職場や学校などで行われる性的・差別的な言動をいう。セクシャルハラスメント。セクハラ。《sexual harassment》
多文化共生	国籍や民族などの異なる人々が、文化的な違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、共に生きていくこと。
多様性	いろいろな種類や傾向のものがあること。変化に富むこと。

用語	内容
男女共同参画社会	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思で社会のあらゆる分野の活動に参加する機会を有し、政治的・経済的・社会的および文化的利益を均等に享受することができ、ともに責任を担うべき社会。
男女共同参画社会基本法	男女が互いに人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を 21 世紀の日本社会の最重要課題とし、その基本理念と施策の方向を定めた法律。男女共同参画審議会の答申を受けて、平成 11 年（1999 年）6 月制定。社会制度や慣行が性別に中立的であるような配慮、男女間の格差を改善するための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）、国や自治体の政策立案・決定への共同参画、家庭生活における共同の役割と他の活動との両立などを掲げ、それら理念を実現するための国・自治体・国民の責務を定めている。
男女雇用機会均等法	募集・採用、配置、福利厚生、退職、解雇などにおける男女の差別的な取扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメントの防止措置などを定める。昭和 47 年（1972 年）施行の勤労婦人福祉法を「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」として昭和 60 年（1985 年）に改正、翌年から施行。平成 11 年（1999 年）から現名称。 「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」の略称
地域包括支援センター	高齢者への総合的な生活支援の窓口となる地域機関。市町村または市町村から委託された法人が運営し、主任介護支援専門員・保健師・社会福祉士が必ず配置される。介護予防の拠点として、高齢者本人や家族からの相談に対応し、介護、福祉、医療、虐待防止など必要な支援が継続的に提供されるように調整する。在宅介護支援センターの機能を充実させるために改正・施行された介護保険法に基づいて創設。
地方創生	第二次安倍政権が平成 26 年（2014 年）9 月に示した、人口減少と地方の衰退の問題に一体的に推進する政策。各地方公共団体が独自の施策を立案、事業を推進し、国が情報・人材・財政面から支援する。
DV	家庭内における暴力行為。特に、配偶者や恋人など近い関係にある異性への暴力。身体的な暴力行為のほか、精神的・性的暴力も含む。ドメスティックバイオレンス。配偶者間暴力。《domestic violence》
デートDV	結婚していない、特に若い世代での男女間での DV のこと
テレワーク	I C T（情報通信技術）などを利用して、自宅など、職場以外の所で業務を行うこと。テレワーキング。テレコミュニティング。リモートワーク。遠隔勤務。
能力開発	能力開発とは、個人やチームや組織の効果を向上させるために実践される成員の学習と発達に関する組織的・体系的な取り組みを指す。企業・団体・官庁など組織内で実施される。エンパワメント。
パートナーシップ制度	自治体が同性のカップルを「結婚に相当する関係」と認める制度のこと。同性カップルが宣誓書および専用書類などを提出すると、同性のパートナーであると認定する「宣誓書受領証」などを発行する。これにより公営住宅への入居など従来は法的な婚姻関係にあるカップルに限られていた自治体のサービスを利用することが可能になる。
バイアス	先入観や偏見のこと。
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）	配偶者や恋人による暴力を防止することを目的とした法律。被害者は裁判所に保護命令を申し立てることができ、それに違反した加害者である配偶者は 1 年以下の懲役または 100 万円以下の罰金に処せられる。平成 13 年（2001 年）4 月成立。
ハラスメント	嫌がらせ。いじめ。
P D C A サイクル	生産・品質などの管理を円滑に進めるための業務管理手法の一。①業務の計画（plan）を立て、②計画に基づいて業務を実行（do）し、③実行した業務を評価（check）し、④改善活動（act）が必要な部分はないか検討し、次の計画策定に役立てる。 《PDCA cycle PDCA は、plan-do-check-act（action）の略》
ファミリーシップ制度	パートナーシップ制度に、同居する子どもも含む制度のこと。

用語	内容
フレックスタイム制	一定期間の総労働時間を定めておき、その範囲内で労働者が各日の始業および就業の時刻を選択して働く制度。通常、必ず働かなければならないコアタイムと、労働者が各自の判断で始業・終業時間を決められるフレキシブルタイムによって構成される。
ポジティブ・アクション	積極的改善措置のこと。さまざまな分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内で男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していく。例として、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されている。男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれている。
マタニティ・ハラスメント	職場などでの、妊娠・出産に関するいやがらせ。妊婦に直接いやがらせを言ったりしたりするほか、妊娠を理由に自主退職を強要する、育児休暇を認めない、妊娠しないことを雇用の条件にするなどの行為も含まれる。マタハラ。《和 maternity+harassment》
無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）	人が無意識に持っている、偏見や思い込み。経験則によって、気づかぬうちに身につけたもので、本人が意識しないところで、行動や意思決定に影響を与える。無意識の偏見。《unconscious bias》
モラルハラスメント	暴力は振るわず、言葉や態度で嫌がらせをし、いじめること。精神的暴力。精神的虐待。モラハラ。《moral harassment》
労働安全衛生法	労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進することを目的として定められた法律。労働災害を防止するため、危害防止基準を確立するとともに、安全管理者・衛生管理者などの設置や資格の取得や技能講習の実施などの総合的な対策を計画的に推進することを事業者に求めている。昭和 47 年（1972 年）制定。安衛法。
労働基準法	労働基準法は、事業主が労働者を使用する場合の最低限必要な労働条件を定め、立場が弱い労働者の保護を図ることを目的とする。これは日本国憲法第 25 条第 1 項の生存権の理念に基づいたもので、職人の徒弟制度や丁稚奉公、強制労働、賃金の中間搾取などといった前近代的な労働体質を禁止し、公正な労働条件の確保を図ることを目的としている。
ワーク・ライフ・バランス	やりがいのある仕事と充実した私生活を両立させるという考え方。仕事と生活の調和。

第5次 木更津市男女共同参画計画（案）
