

習志野市  
第4次男女共同参画基本計画（案）  
【令和8（2026）年度～令和15（2033）年度】

誰もが尊重され、その人らしく活躍できる社会

令和7年10月版  
習 志 野 市



はじめに



# 目 次

## 第1章 計画策定にあたって.....7

- 1 計画策定の趣旨.....9
- 2 計画の位置付けと特徴.....10
- 3 計画の期間.....11
- 4 計画の策定体制.....12

## 第2章 計画策定の背景.....13

- 1 社会情勢の変化.....15
- 2 国・千葉県の動向 .....17
- 3 本市の現状.....19
- 4 第3次計画期間中の取り組み状況 .....29

## 第3章 計画の基本的考え方 .....33

- 1 計画の将来像.....35
- 2 基本目標.....35
- 3 計画の体系.....40
- 4 重点施策.....42

## 第4章 施策の展開 .....45

- 基本目標Ⅰ 全ての個人が尊重される社会づくり.....47
- 基本目標Ⅱ 仕事と生活が調和し、誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり.....59
- 女性活躍推進法に基づく事業一覧 .....71
- 新規事業一覧.....73

## 第5章 将来像の実現に向けた推進体制 .....75

- 1 計画の推進体制の全体像.....77
- 2 計画の評価のあり方 .....78
- 3 計画の評価指標.....79



# 第 1 章

---

計画策定にあたって



# 1 計画策定の趣旨

習志野市では、平成16(2004)年7月に「習志野市男女共同参画推進条例」を施行し、男女共同参画社会の実現に向けて、市が実施する施策を総合的かつ計画的に推進し、市民、関係者と共に協働で取り組んできました。

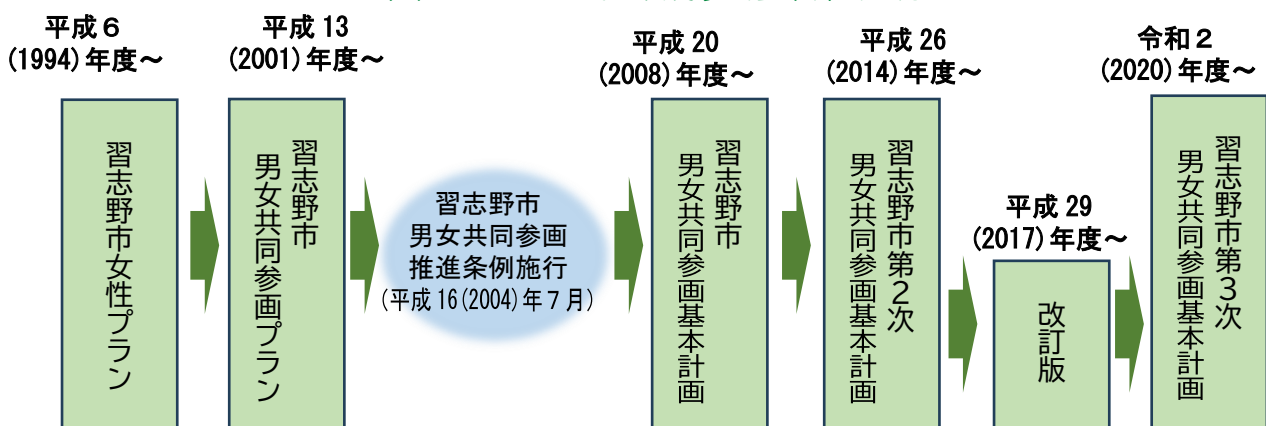
この条例に基づく計画として、令和2(2020)年3月に「習志野市第3次男女共同参画基本計画」(計画期間:令和2(2020)年度～令和7(2025)年度。以下「第3次計画」といいます。)を策定しました。第3次計画では、「男女」の枠を超えて、「誰もが個人として尊重され、その人らしく活躍できる社会」を目指し、多様性(ダイバーシティ)の観点を踏まえるとともに、全ての人の人権が尊重され、多様な人が様々な分野で活躍できる取り組みを展開してきました。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大後の「新たな日常」への対応、少子高齢社会の進展、人生100年時代の到来と働き方・暮らし方の変革、女性の政策・方針決定過程への参画拡大、生成AIをはじめとした技術革新とデジタル化社会への対応、配偶者・パートナー間の暴力(DV)の根絶、頻発する大規模災害、持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向けた対応など、私たちを取り巻く社会・経済環境は日々変化し、男女共同参画をめぐる課題は複雑化、多様化、高度化しています。今後、本市では総人口が大きく減少するリスクは少ないものの少子高齢化がさらに進んでいく見込みです。

こうした中で、社会が持続的に発展していき、本市が多くの人に「住みたい」「住み続けたい」と選択される魅力あるまちであり続けるためには、性別、年齢、国籍及び文化的背景、障がいの有無、性的指向及び性自認などあらゆる「違い」を認め合い、互いの人権を尊重して、多様な人々の能力や考え方を受け入れ、積極的に生かしていく「多様性(ダイバーシティ)」の理念を強く意識した取り組みを実施していく必要があります。この間、本市は令和6(2024)年4月に多様性社会推進課を設置し、一人ひとりの多様性が尊重され、誰もが活躍できる社会づくりを推進しています。

本市は、このような状況を踏まえ、より一層の男女共同参画の推進と多様性社会の推進を図るため、多様性の観点を十分に踏まえた「習志野市第4次男女共同参画基本計画」を策定し、DVの防止、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進、困難な問題を抱える女性に対する支援等に取り組みます。これらを通して、性別による差別のない男女共同参画社会を実現し、誰もが尊重され、その人らしく活躍できる社会を目指します。

## ■ 本市のこれまでの男女共同参画基本計画の流れ

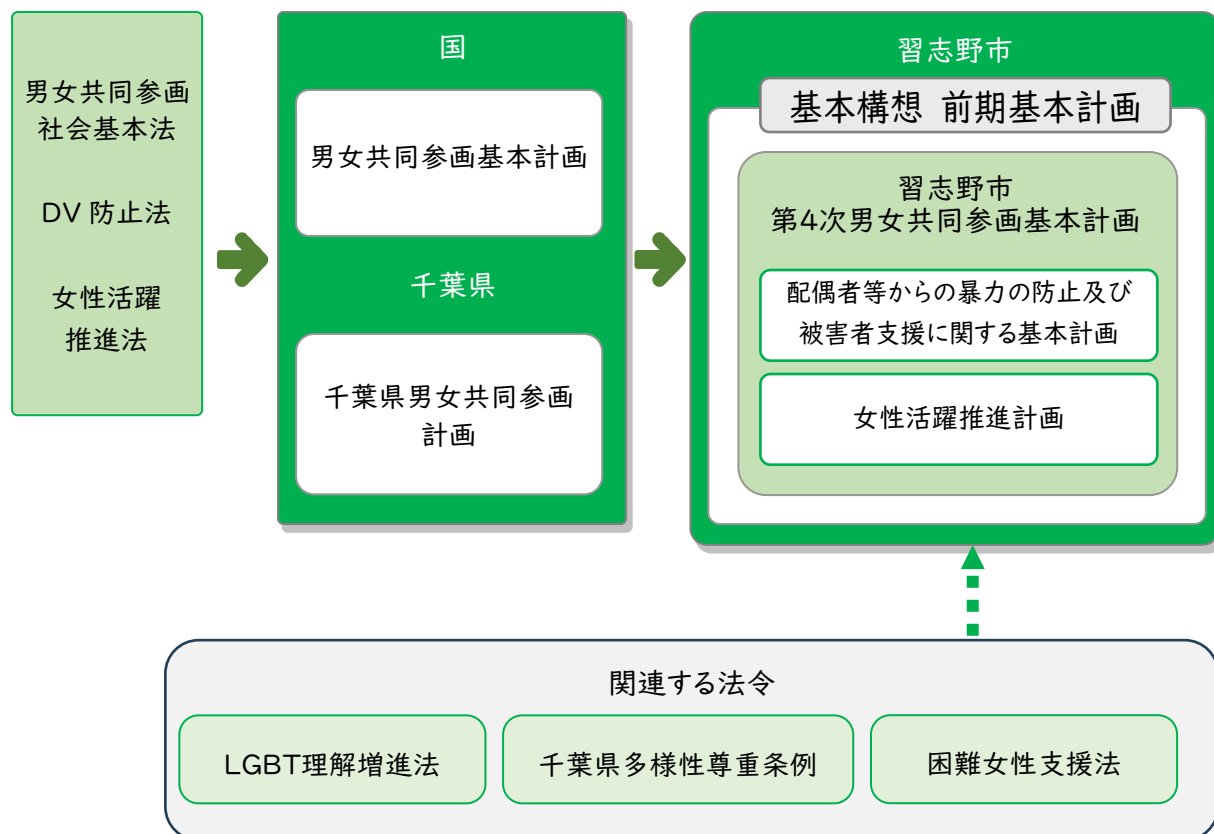


## 2 計画の位置付けと特徴

### (1) 計画の位置付け

この計画は、次のような計画です。

- ①習志野市男女共同参画推進条例第10条第1項に基づく「基本計画」であると同時に、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置付けられる計画です。
- ②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項に基づく「市町村基本計画」を含む計画です。
- ③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項に基づく「市町村推進計画」を含む計画です。
- ④市の総合的かつ計画的なまちづくりの方向を示す「習志野市基本構想（令和8（2026）年度～令和23（2041）年度）」及び「習志野市前期基本計画（令和8（2026）年度～令和15（2033）年度）」との整合性を図り、多様性の要素を取り入れた計画です。
- ⑤国の「男女共同参画基本計画」並びに千葉県の「千葉県男女共同参画計画」を考慮した上で策定した計画です。



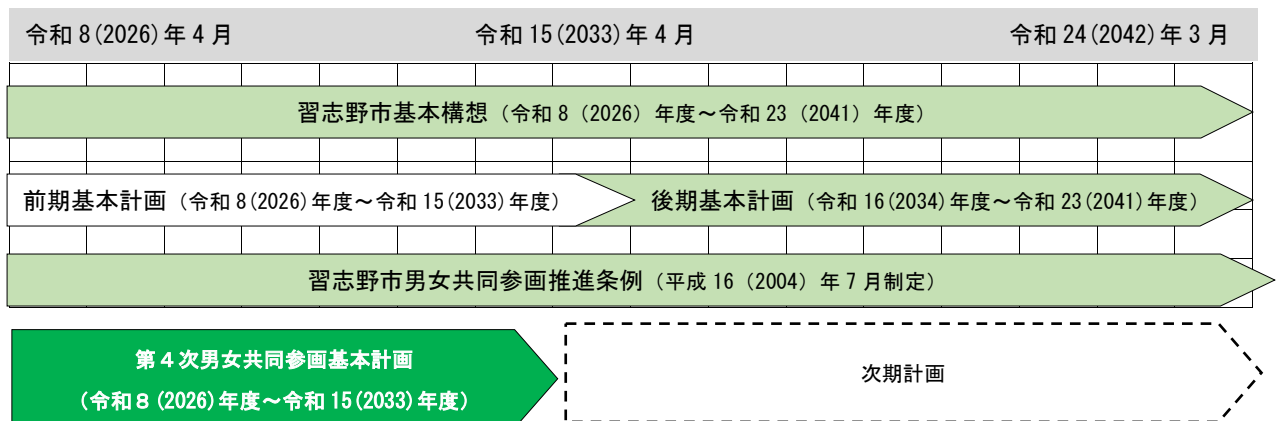
## (2) 計画の特徴

この計画は、次のような特徴を持っています。

- ①男女共同参画社会の実現に向けて、計画最終年度（令和15（2033）年度）の社会の方向性を見据えた本市の施策を総合的かつ体系的にまとめています。
- ②性別、年齢、国籍及び文化的背景、障がいの有無、性的指向及び性自認等にかかわらず、誰もが自分らしく社会に参画し、能力を発揮することで、社会の維持・発展につながっていくものとされる「多様性」の観点を重視しています。
- ③計画に位置付けた各事業の取り組みを評価することに加え、各基本目標の達成に向けて絶えず方向性を確認し、市民、関係者等が対話しながら協働で取り組みを見直して推進する仕組みを構築しています。また、「成果目標（アウトカム）」（目指すべき社会の実現に向けた明確な目標）と「成果指標」（成果目標（アウトカム）の達成度を確認するための指標）、「参考指標」（本市の男女共同参画の推進状況を把握する指標）、「管理指標」（活動や取り組みの成果を説明する値）を設定して、習志野市男女共同参画審議会による第三者評価を行うこととしています。

## 3 計画の期間

令和8（2026）年度から令和23（2041）年度までを期間として策定する本市の「基本構想」の将来都市像の実現を目指し、上位計画である習志野市前期基本計画の計画期間との整合性を図る観点から、この計画の期間を令和8（2026）年度から令和15（2033）年度までの8年間とします。



## 4 計画の策定体制

この計画は、次のようにして策定しました。

- ①令和6(2024)年度に男女共同参画に関する市民意識調査(以下、「市民意識調査」といいます。)、男女共同参画に関する事業所調査(以下、「事業所調査」といいます。)及びワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査(以下、「ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査」といいます。)を実施し、男女共同参画に対する市民・市内事業所の現状及び意識を把握しました。
- ②習志野市男女共同参画推進条例第15条に基づいて設置された「習志野市男女共同参画審議会」(学識経験者や地域活動・市民活動関係者など識見を有する人、公募市民で構成)において計画案の内容を審議し、同審議会における意見を踏まえています。
- ③庁内の次長職の職員で構成する「男女共同参画施策庁内推進会議」において、計画案に位置付ける事業や指標について検討しました。
- ④令和7(2025)年11月～12月にパブリックコメントを実施し、計画案に対する市民の意見を把握し、反映させています。

# 第 2 章

---

## 計画策定の背景



# 社会情勢の変化

## (1) ジェンダー・ギャップ指数\*の状況

グローバルかつ地域的な経済問題に取り組むために、政治・経済・学術等の各分野における指導者層の交流促進を目的とした独立・非営利団体である世界経済フォーラム（World Economic Forum）は、経済、教育、健康、政治の4分野のデータから各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数を毎年公表しています。

日本の順位は、政治分野及び経済分野の値が特に低いことから、世界的に見ても順位が下位となっており、令和7（2025）年には148か国中118位（前年は146か国中118位）となりました。この結果は主要7か国（G7）の中で最低レベルであり、アジア諸国の中で見ても、韓国や中国、ASEAN 諸国を下回る順位です。

■ ジェンダー・ギャップ指数（2025）上位国及び主な国の順位

| 順位 | 国名       | 値     | 順位  | 国名      | 値     |
|----|----------|-------|-----|---------|-------|
| 1  | アイスランド   | 0.926 | 65  | モンゴル    | 0.728 |
| 2  | フィンランド   | 0.879 | 66  | タイ      | 0.728 |
| 3  | ノルウェー    | 0.863 | 74  | ベトナム    | 0.713 |
| 4  | 英国       | 0.838 | 85  | イタリア    | 0.704 |
| 5  | ニュージーランド | 0.827 | 101 | 韓国      | 0.687 |
| 6  | スウェーデン   | 0.817 | 103 | 中国      | 0.686 |
| 9  | ドイツ      | 0.803 | 117 | アンゴラ    | 0.668 |
| 32 | カナダ      | 0.767 | 118 | 日本      | 0.666 |
| 35 | フランス     | 0.765 | 119 | ブータン    | 0.663 |
| 42 | 米国       | 0.756 | 120 | ブルキナファソ | 0.659 |

■ 各分野における日本の順位とスコア

| 分野 | 令和7（2025）年の順位<br>（スコア） | 令和6（2024）年の順位<br>（スコア） |
|----|------------------------|------------------------|
| 経済 | 112 位 (0.613)          | 120 位 (0.568)          |
| 政治 | 125 位 (0.085)          | 113 位 (0.118)          |
| 教育 | 66 位 (0.994)           | 72 位 (0.993)           |
| 健康 | 50 位 (0.973)           | 58 位 (0.973)           |

資料：「Global Gender Gap Report 2025」（世界経済フォーラム）

\*ジェンダー・ギャップ指数：世界経済フォーラムが、経済、教育、健康、政治の分野ごとに各使用データを重み付けして算出・公表している数値。男性に対する女性の割合（女性の数値／男性の数値）を示しており、0が完全平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされています。

### (2) 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響

---

令和2(2020)年から令和5(2023)年にかけて、全世界的に新型コロナウイルス感染症の影響が拡大し、令和2(2020)年には感染拡大防止のための長期間の外出自粛や企業・学校の休業等が行われました。このような状況のもと、家事・育児・介護等の家庭責任が女性に集中しがちになったこと、男性に比べ非正規雇用の多い女性がより職を失いやすかったこと、医療や介護、福祉関係など感染のリスクが高いとされる職種で女性の割合が高いこと、在宅時間の増加を背景としたDV等の増加が懸念されることなど、ジェンダーに起因する課題が顕在化しました。

一方で、感染拡大の防止策としてテレワークやオンラインの活用が進んだことは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に寄与したとも考えられます。

### (3) 人口の減少と女性の就労を取り巻く環境の変化

---

全国的に少子高齢化が進み、人口減少社会が到来する中で、経済活動や地域活動等における担い手不足が意識されており、今日の日本では幅広い分野でこれまで以上に多様な人材の活用が求められています。就労面について見ると、女性の労働力率のいわゆるM字カーブは全国的に解消傾向にありますが、女性の就業形態を見ると男性に比べて非正規雇用の割合が高くなっており、女性の正規雇用労働者比率が20歳代後半でピークを迎え、その後低下を続ける「L字カーブ」という新たな課題が顕在化しています。女性に多い非正規雇用の労働者と正規雇用の労働者の間には給与等の処遇面で格差が存在しており、このことが女性の貧困の問題の背景の一つとも考えられています。

## 2 国・千葉県の動向

### (1) 国の動き

#### ①第5次男女共同参画基本計画の策定

国は、令和2(2020)年12月に男女共同参画社会基本法に基づく基本計画である第5次男女共同参画基本計画を策定しました。同計画では、目指すべき社会として「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、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」「仕事と生活の調和が図られ、男女が共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で掲げられている包摂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、国際社会と協調する社会」の4点を掲げています。

#### ②男女共同参画社会基本法の改正

令和7(2025)年6月に改正された男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策として「連携及び協働の促進」「人材の確保等」が追加されるとともに、地方公共団体が関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点となる男女共同参画センターの機能を担う体制の確保に努めること、独立行政法人国立女性教育会館を機能強化することで新設される独立行政法人男女共同参画機構が男女共同参画センターを支援し、様々な関係者と連携して、施策を推進するための中核的な機関としての役割を果たすこと等が位置付けられました。

#### ③男女共同参画を取り巻くその他の主な法改正の状況

令和2(2020)年6月から順次施行され、令和4(2022)年度に全面施行された改正「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)では、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されました。なお、令和7(2025)年6月に成立した同法の改正法では、一定規模以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を義務付けることや、女性の健康上の特性への配慮の明確化、法律の有効期限の10年間延長等が定められています。

令和4(2022)年4月から段階的に施行されている改正「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」(育児・介護休業法)では、雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業の分割取得等が定められています。また、令和7(2025)年4月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法では、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等が定められています。

令和5(2023)年6月には、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」(LGBT理解増進法)が施行され、施策の推進に関して基本理念を定めて国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れ、認め合う社会になることを目的としています。

DVについては、令和6(2024)年4月施行の改正「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)で保護命令の対象に精神的暴力を加えること、被害者と同居する未成年のこどもに対する電話等禁止命令の創設等の保護命令制度の拡充、保護命令違反の厳罰化が定められました。

令和6(2024)年4月には、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(困難女性支援法)が施行され、困難を抱える女性への包括的な支援体制の整備と、民間団体との連携が明記されました。

### (2) 千葉県の動き

---

千葉県では、令和3(2021)年3月に「第5次千葉県男女共同参画計画」(計画期間:令和3(2021)年度~7(2025)年度)を策定して、「男女がともに認め合い、支え合い、元気な千葉の実現を目指します」を目標に、各種施策を展開しています。令和4(2022)年3月には、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に基づき、千葉県のDV防止及び被害者支援のための施策に関する総合的な計画として、「千葉県DV防止・被害者支援基本計画(第5次)」を策定しています。

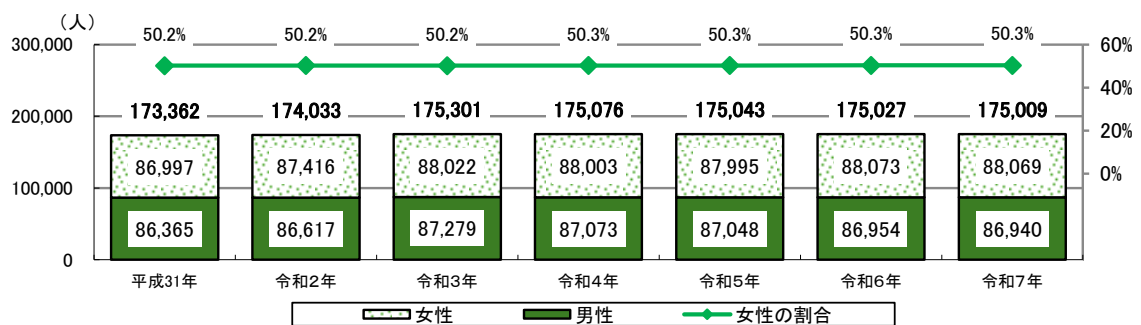
令和6(2024)年1月には、多様性が尊重され、誰もが活躍できる社会の実現を図るため、「千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する条例」(千葉県多様性尊重条例)を施行しました。また、令和6(2024)年3月には、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に基づき、「千葉県困難な問題を抱える女性支援基本計画」を新たに策定しました。

## 3 本市の現状

### (1) 人口・世帯の状況

令和7(2025)年3月31日現在、総人口は17万5,009人で、平成31(2019)年の17万3,362人と比べて1,647人(約1.0%)増加しています。男女比はおおむね1対1となっています。平成31(2019)年以降の推移を見ると、平成31(2019)年から令和3(2021)年までいずれの年次も対前年比プラスで推移しているものの、以降はほぼ横ばいとなっています。

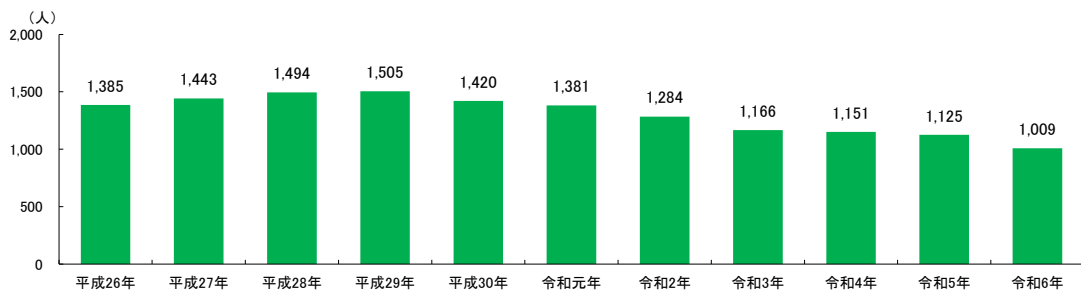
■ 習志野市の人口推移(各年3月31日現在の住民基本台帳人口)



資料: 習志野市住民基本台帳

本市の日本人住民の人口動態を見ると、平成26(2014)年以降の出生数は、平成29(2017)年の1,505人をピークに一貫して前年を下回り続け、令和6(2024)年では1,009人に減少しています。一方、死亡数は、増加傾向で推移しており、その結果、自然増減数(出生数と死亡数の差)は、令和2(2020)年以降マイナスで推移し、かつマイナスの幅が年々拡大傾向にあります。

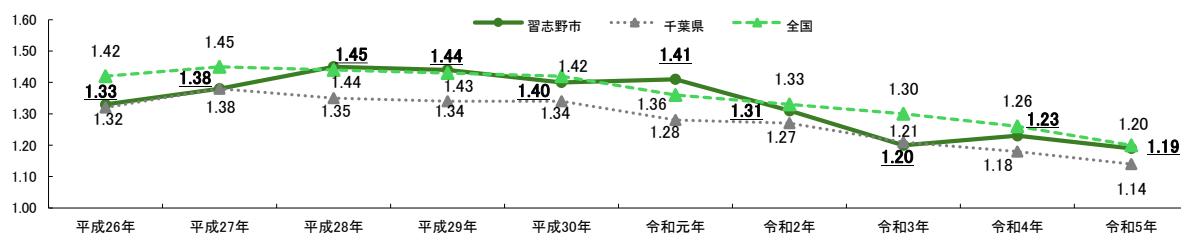
■ 習志野市の出生数の推移(日本人住民)



資料: 総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」

本市の合計特殊出生率は令和元(2019)年から3年にかけて急激に低下し、令和3(2021)年には全国及び千葉県平均値を下回る1.20となりました。令和5(2023)年時点では1.19で、千葉県平均値を上回っていますが、依然として人口を維持するために必要とされる2.07を下回っています。

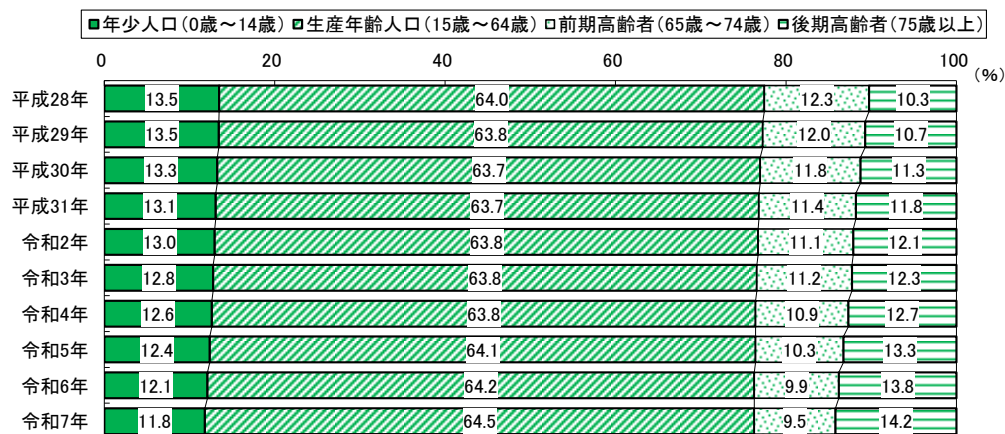
### ■ 習志野市の合計特殊出生率の推移



資料:厚生労働省「人口動態統計」(千葉県衛生統計年報(人口動態調査))

本市の年齢階層別人口を見ると、令和7(2025)年3月31日現在、年少人口(0歳～14歳)が2万713人(構成比11.8%)、生産年齢人口(15歳～64歳)が10万7,662人(64.5%)、高齢者人口(65歳以上)が4万1,270人(23.7%)となっています。平成28(2016)年と比べると、年少人口が2,177人減(9.5%減)となっているのに対し、生産年齢人口が4,389人増(4.0%増)、高齢者人口が3,336人増(8.7%増)となっています。

### ■ 習志野市の年齢階層別人口比率の推移

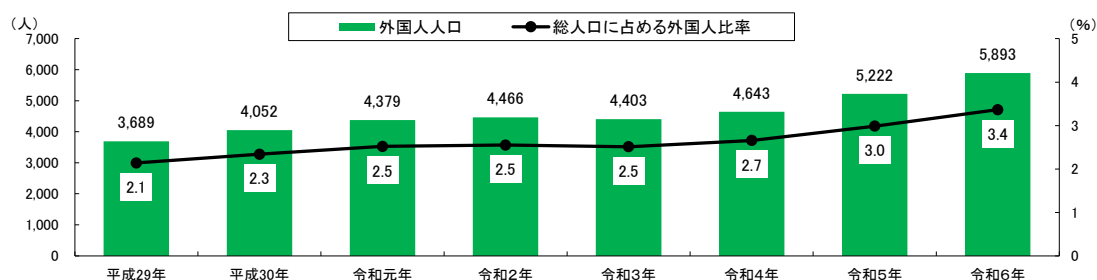


※ 各年3月31日現在。

資料:習志野市住民基本台帳

本市の外国人人口は、平成29(2017)年以降増加傾向にあります。特に令和5(2023)年から6(2024)年にかけては671人の増加となっており、令和5(2023)年以降は総人口に占める比率が3%台となっています。

### ■ 習志野市の外国人人口の推移

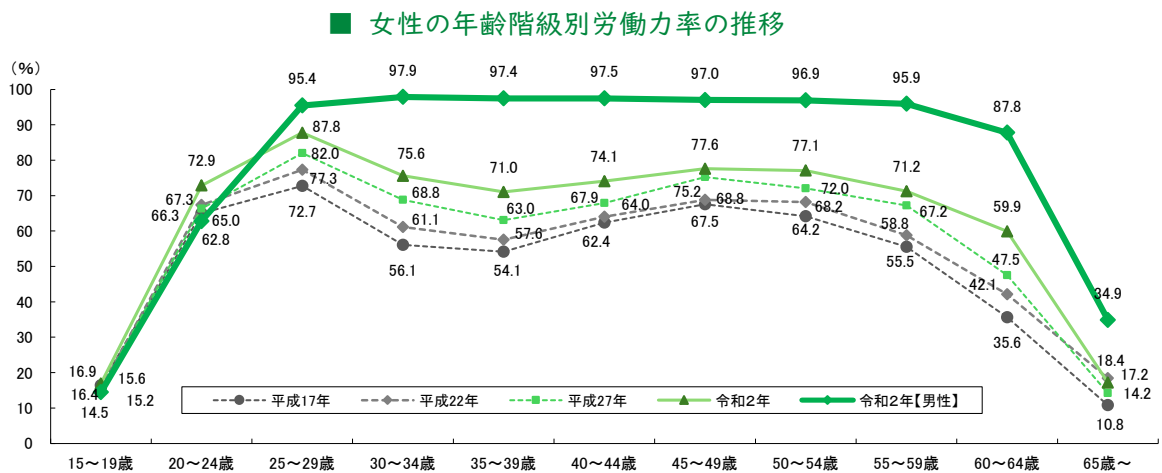


※ 各年12月31日現在。

資料:習志野市市民課

## (2) 就労・雇用環境等

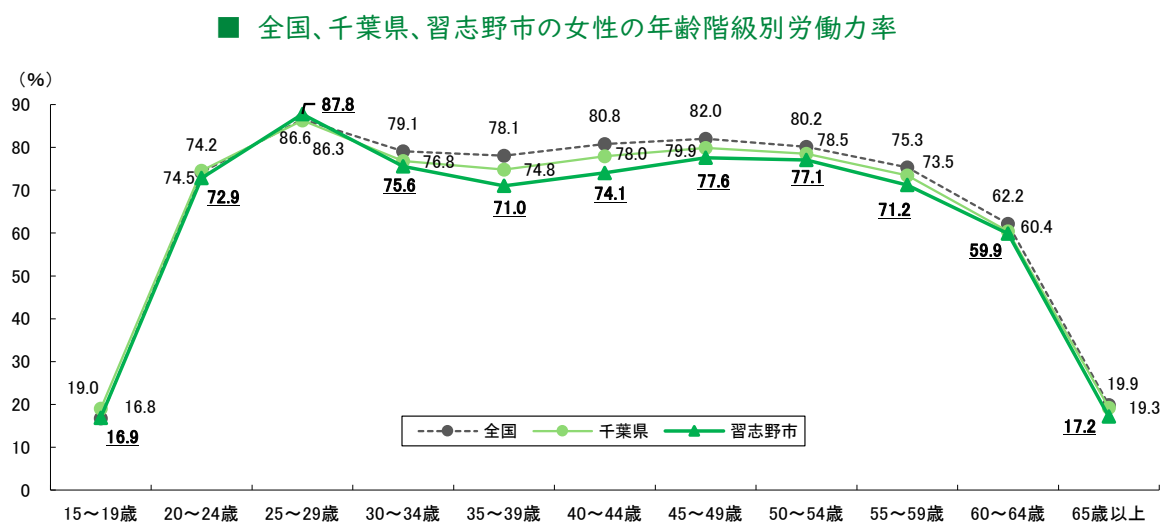
女性の年齢階級別労働力率を見ると、全国、千葉県、本市とも、出産・子育て期にあたる30歳～40歳代で割合が落ち込む「M字カーブ」と呼ばれる曲線を描く状態となっています。近年ではこの年代における労働力率が上昇しており、M字の状態が緩やかになってきていますが、依然として各年代の男性の労働力率を大幅に下回っています。



※ 労働力率は15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合

資料：国勢調査

令和2（2020）年の本市の女性の年齢階級別労働力率は15歳～19歳で全国を、25歳～29歳で全国及び千葉県を上回っているものの、これ以外の年代ではいずれも全国及び千葉県を下回っています。

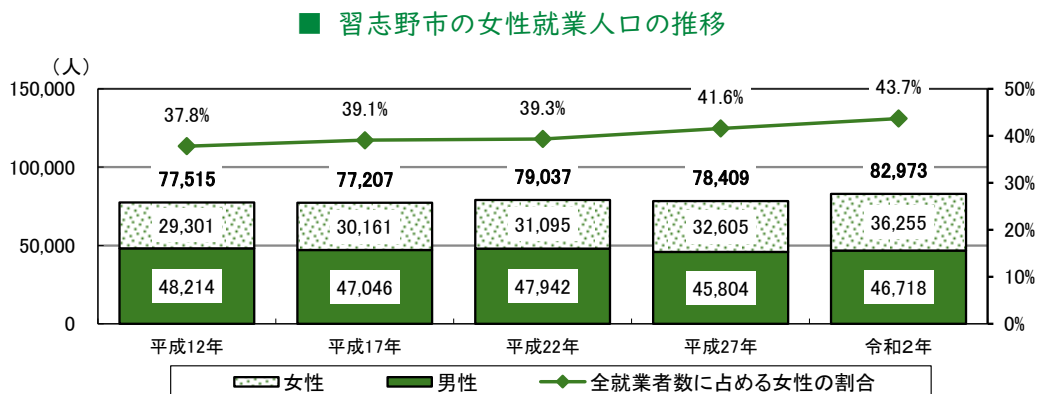


※ 労働力率は15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合

資料：国勢調査（令和2（2020）年）

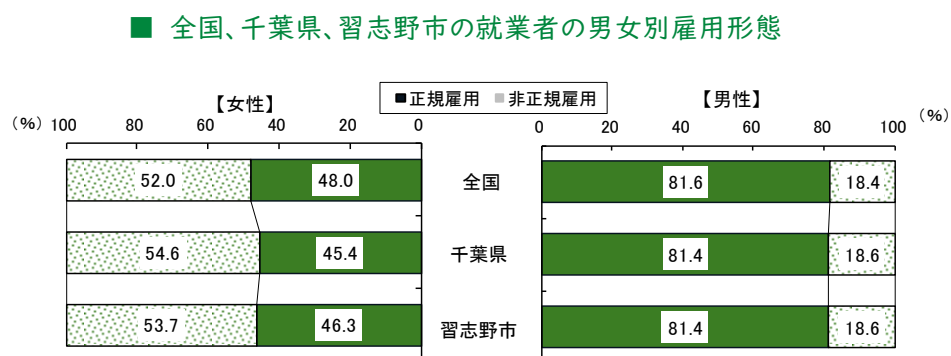
## 第2章 計画策定の背景

本市の男性の就業者数は減少傾向にあるのに対し、女性の就業者数は平成12(2000)年以降増加を続けています。全就業者数に占める女性の割合も増加を続けており、平成27(2015)年以降は40%台となっています。



資料: 国勢調査(令和2(2020)年)

就業者の雇用形態を見ると、男性の正規雇用率は全国・千葉県・本市とも8割強となっています。一方、女性の正規雇用率は全国が5割弱、千葉県が4割台半ば、本市では5割弱となっています。本市では男性に比べて女性の正規雇用率が低く、女性の正規雇用率は全国をやや下回っています。

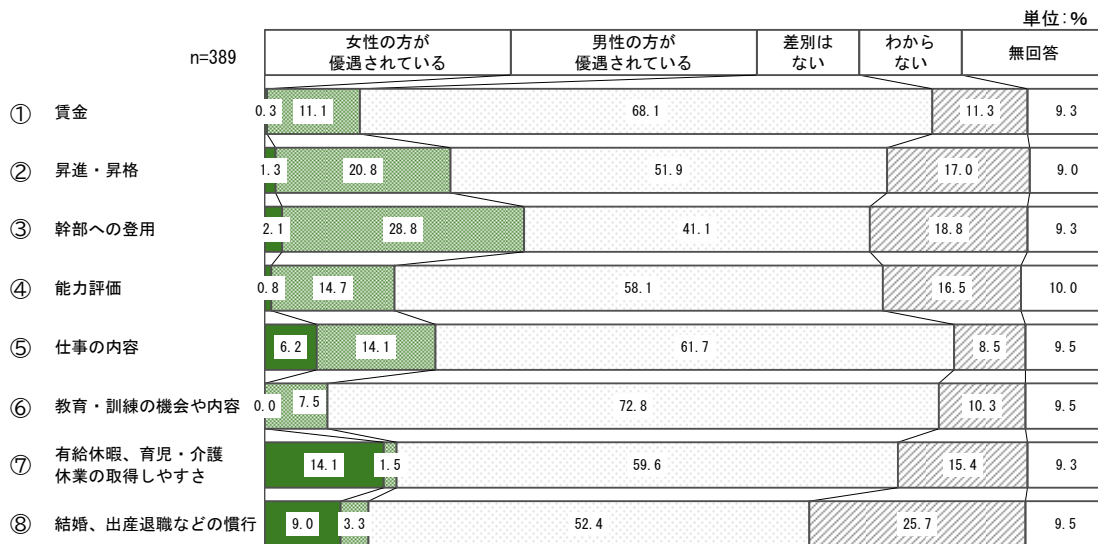


資料: 国勢調査(令和2(2020)年)

市民意識調査によると、職場における男女の待遇の格差について、賃金、昇進・昇格、幹部への登用、能力評価、仕事の内容、教育・訓練の機会や内容、有給休暇、育児・介護休業の取得しやすさ、結婚・出産退職等の慣行のいずれも「差別はない」が「男性の方が優遇されている」「女性の方が優遇されている」を上回っており、『③幹部への登用』以外の項目では「差別はない」が5割以上となっています。

『②昇進・昇格』『③幹部への登用』では「男性の方が優遇されている」が2割台となっています。また、『⑦有給休暇、育児・介護休業の取得しやすさ』では「女性の方が優遇されている」が14.1%となっています。

## ■ 職場における男女の待遇の格差



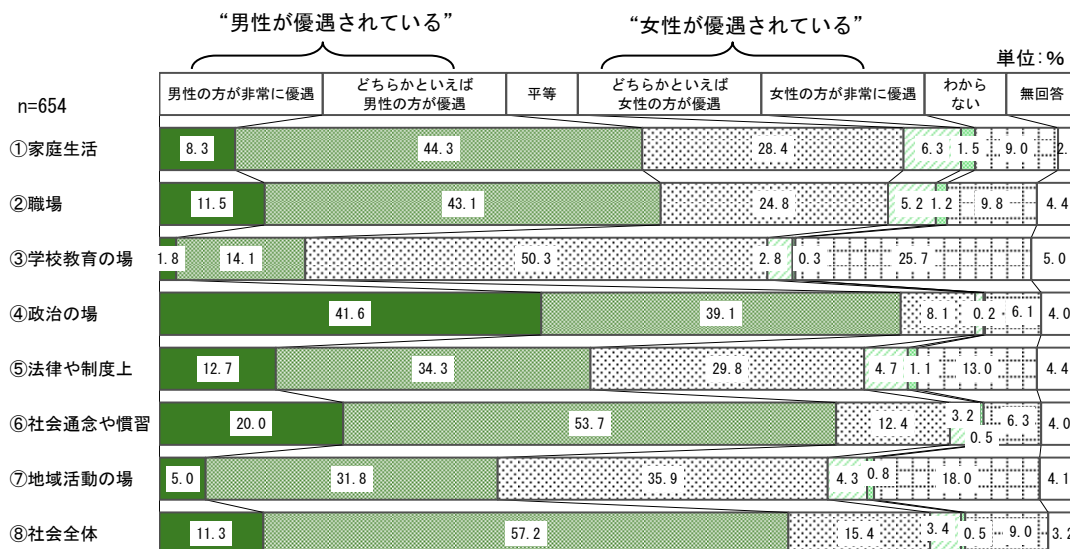
資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和6（2024）年度調査）

## (3) 男女平等意識と家庭における分担

市民意識調査によると、家庭生活、職場、学校教育の場、政治の場、法律や制度上、社会通念や慣習、地域活動の場、社会全体の8分野について、男女が平等であるという回答は、『③学校教育の場』が50.3%で最も高く、次いで『⑦地域活動の場』が35.9%となっています。

「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた“男性が優遇されている”については、『④政治の場』が80.7%で最も高く、次いで『⑥社会通念や慣習』が73.7%となっています。社会全体についても男性優遇という意識が強く、多くの分野について、女性に比べて男性が優遇されているという意識が強いことが分かります。

## ■ 男女の地位の平等感

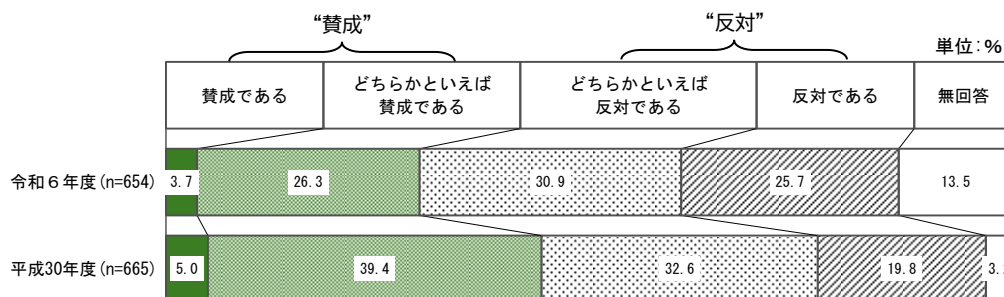


資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和6（2024）年度調査）

## 第2章 計画策定の背景

市民意識調査によると、「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方に“賛成”が30.0%、“反対”が56.6%となっています。平成30(2018)年度調査から令和6(2024)年度にかけて“賛成”が14ポイント減少しており、固定的な性別役割分担意識が解消に向かっているものの、根強く残っています。

### ■ 「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について

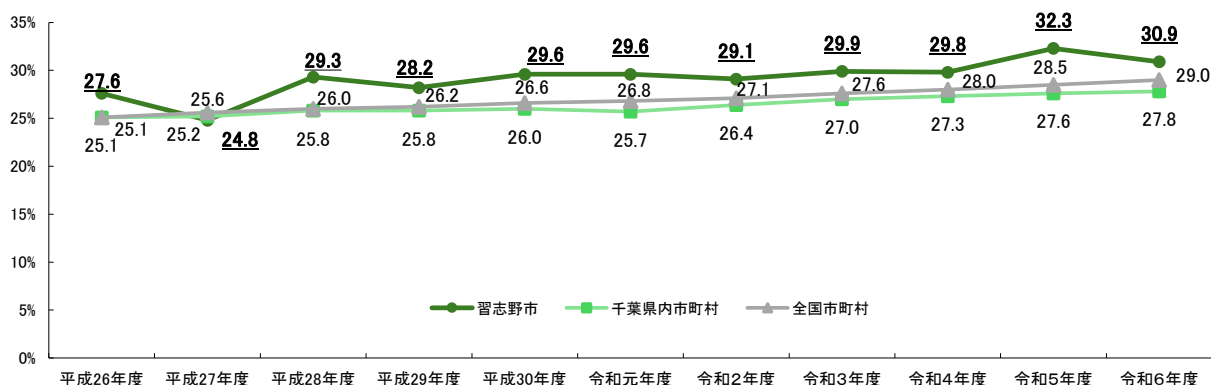


資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」(令和6(2024)年度調査)

## (4) 政策・方針決定過程への女性の参画

本市の審議会等における女性委員の割合は平成28(2016)年度以降、全国市町村平均値と千葉県内市町村平均値を上回る状態が続いています。令和5(2023)年度に30%台に到達しており、令和6(2024)年度は30.9%です。

### ■ 審議会等における女性委員割合の推移

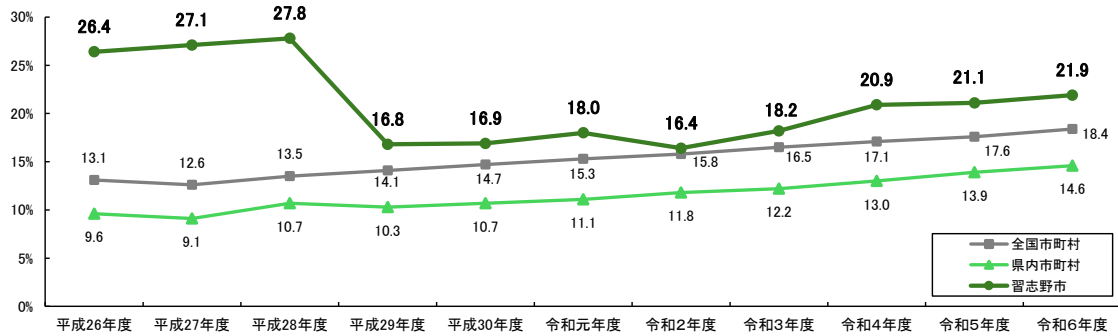


※ 地方自治法第202条の3に基づく審議会等における登用状況

資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の推進状況」

本市職員の管理職に占める女性割合は平成28(2016)年度から29(2017)年度にかけて大幅に低下したものの、令和3(2021)年度以降は上昇を続けており、令和6(2024)年度時点で21.9%となっています。全国市町村平均、千葉県内市町村平均とも女性割合が上昇傾向にありますが、本市の割合は全国市町村平均、千葉県内市町村平均を一貫して上回っています。

### ■ 全国、千葉県、習志野市の管理職に占める女性割合の推移



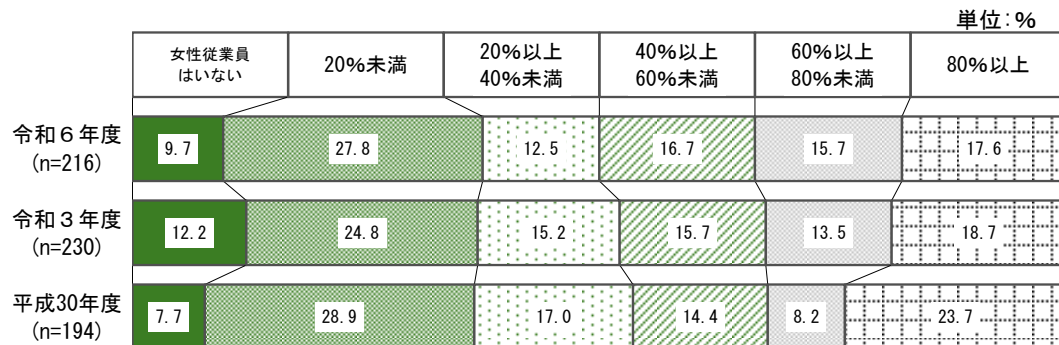
※ 各年4月1日現在。

※ 課長以上の職にある職員に占める女性の割合

資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の推進状況」

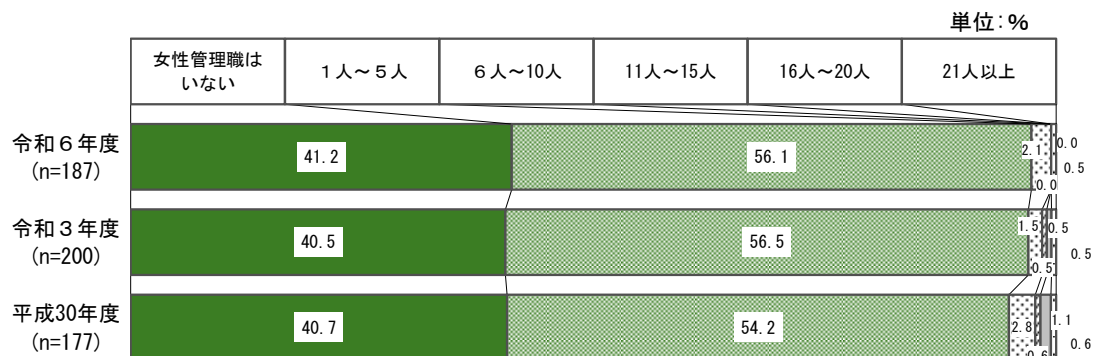
ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査によると、市内事業所の半数では女性従業員比率が40%未満となっています。女性従業員がいる市内事業所のうち、女性管理職がいる事業所が58.7%、女性管理職がいない事業所が41.2%となっており、平成30（2018）年度調査、令和3（2021）年度調査、令和6（2024）年度調査で大きな傾向の違いはありません。女性管理職がいる事業所の女性管理職の人数は、大半が1人～5人となっています。

### ■ 女性従業員の比率



資料：習志野市「ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査」

### ■ 女性管理職の人数



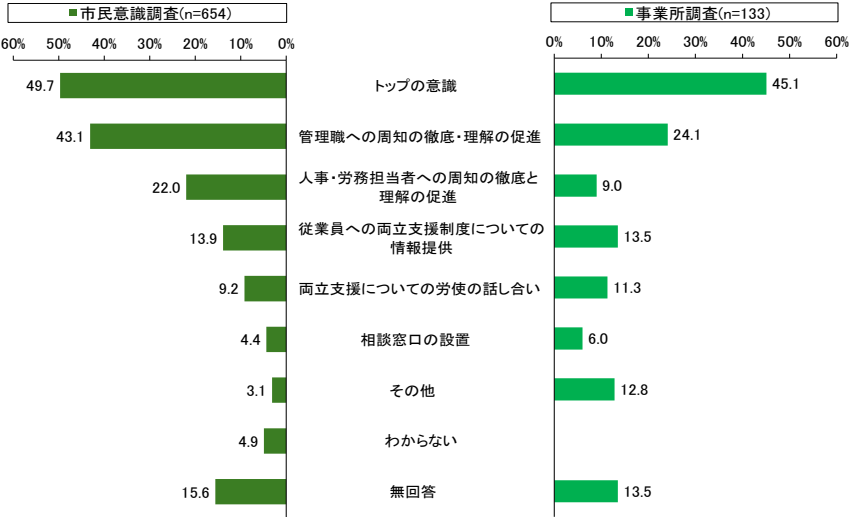
資料：習志野市「ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査」

(5) ワーク・ライフ・バランスについて

市民意識調査・事業所調査では、市民・事業所の双方に対して、ワーク・ライフ・バランスを充実するために特に重要なことを尋ねました。

市民意識調査・事業所調査とも「トップの意識」（市民49.7%、事業所45.1%）が最も多く、「管理職への周知の徹底・理解の促進」（市民43.1%、事業所24.1%）が続いています。市民意識調査では「人事・労務担当者への周知の徹底と理解の促進」（22.0%）が、事業所調査では、「従業員への両立支援制度についての情報提供」（13.5%）が3番目に多い回答となっています。企業のトップや管理職がワーク・ライフ・バランスについて意識を持ち、自社の取り組みの充実を図ることが必要です。

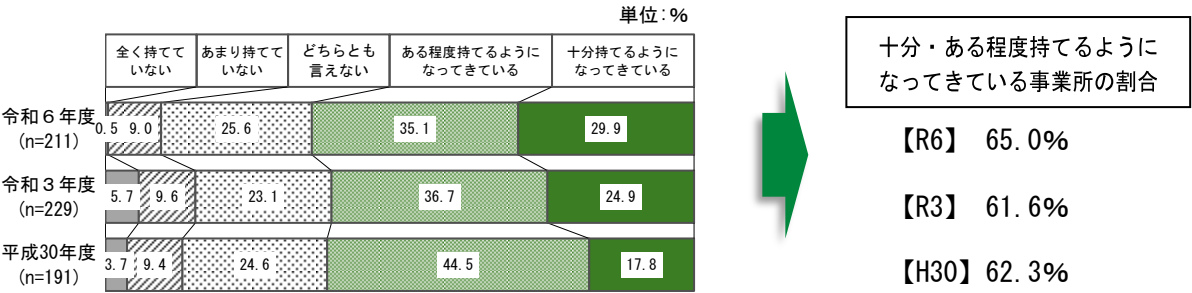
■ 職場においてワーク・ライフ・バランスが充実するために重要なこと



資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」「男女共同参画に関する事業所調査」（令和6（2024）年度調査）

ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査によると、近年従業員が、余暇活動の時間（地域活動・文化活動・趣味の活動）を持てるようになってきている（十分持てるようになってきている・ある程度持てるようになってきている）と回答した事業所は65.0%で、平成30（2018）年度調査（62.3%）と令和3（2021）年度調査（61.6%）を上回っています。この背景には、労働時間の短縮とともに、新型コロナウイルス感染症対策としての外出・活動の自粛が令和5（2023）年度以降に見直されたことの影響等が考えられます。

■ 従業員が余暇活動時間を持てるようになってきているか

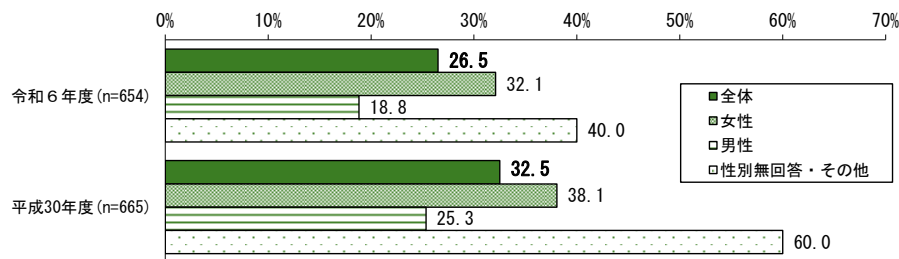


資料：習志野市「ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査」

## (6) 配偶者・パートナー間の暴力

市民意識調査によると、配偶者やパートナー・交際相手から何らかの暴力（DV）を受けたことがあるという回答は26.5%であり、平成30（2018）年度調査から令和6（2024）年度調査にかけて6ポイント減少しています。男女別に見ると、女性で何らかの暴力被害を受けたという回答が32.1%であり、男性の割合を13ポイント上回っています。

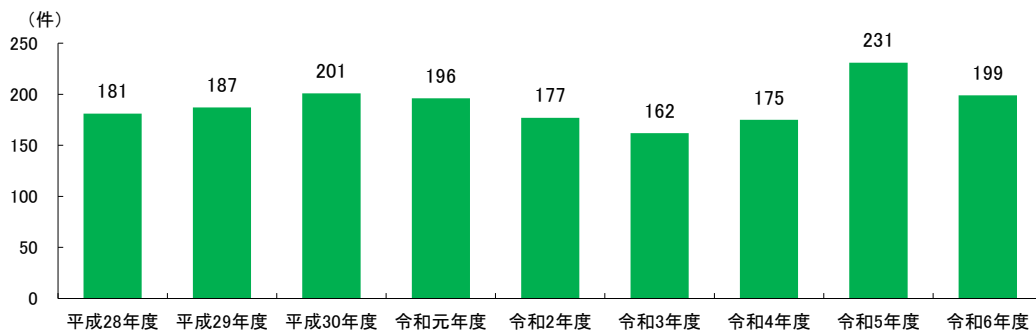
### ■ 何らかの暴力（DV）を受けたことがある人の割合



資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」

本市のDV相談件数は増減を繰り返しており、令和4（2022）年度から5（2023）年度にかけては一時的に増加しています。全体的には、ほぼ横ばいとなっており、令和6（2024）年度の相談件数は199件となっています。

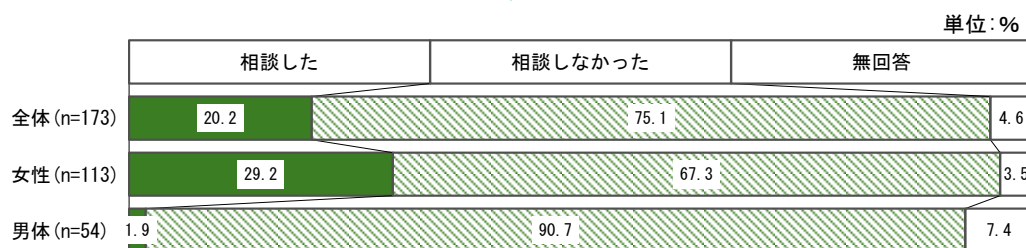
### ■ 習志野市のDV相談件数の推移



資料：習志野市資料

しかし、市民意識調査によると、暴力の被害者で被害を相談しなかった人は75.1%となっており、男性被害者に限定すると9割に達しています。

### ■ 習志野市のDV被害の相談の有無

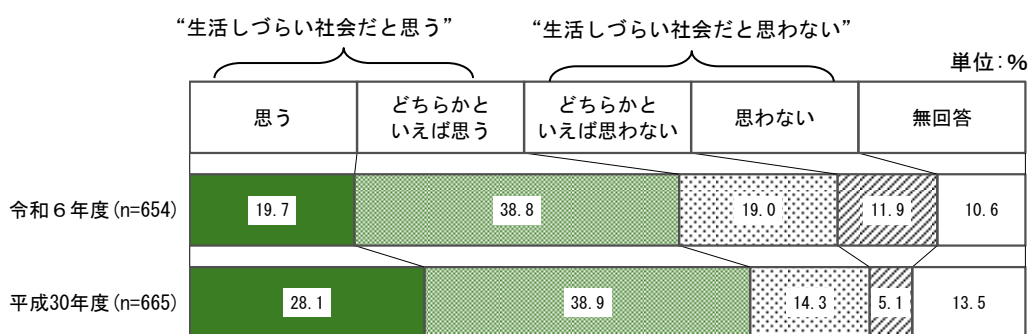


資料：習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和6（2024）年度調査）

## (7) 性の多様性について

市民意識調査によると、「LGBT」という言葉を見たり聞いたりしたことがあるという回答が80.6%であり、平成30(2018)年度調査から令和6(2024)年度調査にかけて19ポイント増加しています。また、現在の社会が性的少数者の人々にとって“生活しづらい社会だと思う”という回答が58.5%、“生活しづらい社会だと思わない”という回答が30.9%となっており、平成30(2018)年度調査から令和6(2024)年度調査にかけて、“生活しづらい社会だと思う”の割合が8ポイント減少しています。女性の“生活しづらい社会だと思う”は62.8%であり、男性の割合を10ポイント上回っています。

### ■ 性的少数者にとっての社会

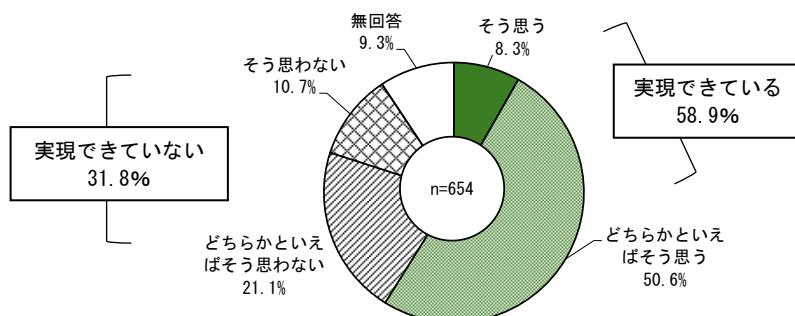


資料: 習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」

## (8) ダイバーシティについて

市民意識調査によると、「ダイバーシティ」という概念を知っているという回答が62.5%、知らないという回答が35.5%となっています。また、本市で「ダイバーシティ社会」が実現できているという回答は58.9%、実現できていないという回答は31.8%です。

### ■ ダイバーシティ社会の実現度



資料: 習志野市「男女共同参画に関する市民意識調査」(令和6(2024)年度調査)

## 4 第3次計画期間中の取り組み状況

令和2(2020)年3月に策定した第3次計画では、5つの基本目標とそれに基づく12の課題に116の事業を位置付けて、各事業を計画的に実行してきました。本市では毎年度、計画に計上した事業の進捗状況を自己評価するとともに、男女共同参画審議会で評価し、事業評価報告書を公表してきました。

第4次計画の策定にあたり、令和5(2023)年度までの主な取り組みの状況を次のとおり整理します。

### (1) 基本目標Ⅰ 人権が尊重される社会づくり

男女共同参画週間における講演会、男女共同参画に関する講座等の開催、男女共同参画社会づくりのための情報紙の発行、男女共同参画に関する啓発を図りました。

学校では、学習活動全体だけでなく教育活動全体を通して、男女平等や多様な性への理解を深めるため、児童生徒の意識を醸成する人権教育を行いました。

性の多様性については、令和4(2022)年6月に習志野市パートナーシップ・ファミリーシップ制度を創設し、令和5(2023)年7月以降、近隣市等と都市間連携協定を結び、転出入に係る手続きの簡素化を図りました。

虐待、暴力、いじめ、差別を無くすためにこれらの問題を市民全体で認識し、事態を解消し、自分自身を含む大切な人を守るため、一人ひとりが行動すべきことを共通理解することを目的として、令和4(2022)年6月に「虐待・暴力・いじめ・差別から自身を含む大切な人を守る都市宣言(通称：大切な人を守る都市宣言)」を制定しました。

DVの防止に関しては、DV相談カード、広報紙、市ホームページなど多様な方法による啓発の実施、相談窓口の周知、DV被害者に対する支援制度の情報提供など、啓発や周知の充実に努めるとともに、女性が抱える様々な問題の一助となるよう、女性の生き方相談を実施しました。

### (2) 基本目標Ⅱ 誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

市の女性職員を対象としたキャリア研修において、女性管理職をロールモデルに意見交換を実施し、将来のキャリアについて考える研修の場を提供しました。また、千葉県男女共同参画推進事業所表彰制度や女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」等の認定・表彰を受けている市内の事業所一覧を掲載したパンフレットを作成し、各種講座で配布しました。

まちづくりにおける男女共同参画の促進に関しては、町会・自治会の女性役員意見交換会の実施を働きかけて、地域の女性の声を聴く環境づくりを図りました。防災対策については、防災会議の委員に新たに女性2人を増員して女性の視点を取り入れる体制を整備するとともに、各避難所の配備職員に女性を配置し、女性避難者からの意見や避難所でのコミュニケーション確保を整備しました。

### (3) 基本目標Ⅲ 多様な働き方、生き方を認め合い、

#### 仕事と生活が調和した環境づくり

千葉県ジョブサポートセンター及び近隣5市（市川市、八千代市、鎌ケ谷市、浦安市、船橋市）との共催による女性向け再就職支援セミナー、市主催の就労セミナーを着実に実施しました。また、「女性デジタル人材育成プラン」に基づいて女性の就労を支援する講座を実施し、パート・アルバイト・契約社員、職務・勤務地・時間を限定した正社員など、女性自身の希望に応じた形で働くことができるよう支援しました。

ワーク・ライフ・バランスの促進に関しては、性別による思い込みを含めたアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）について、参加者が少人数のグループに分かれて意見交換する形を取り入れた講演会、子育て中の父親を対象とした男女共同啓発講座を開催するとともに、情報紙「きらきら」で男性の育児休暇と家事参画を取り上げて、市内保育所（園）、幼稚園、こども園、小学校、中学校へ配布し、広く周知を行いました。

### (4) 基本目標Ⅳ 心が通い合い、健康で安心に暮らせる環境づくり

生涯にわたる健康維持に関して、妊娠届出時からの全数状況把握を行い、妊娠中から就学前まで切れ目のない母子健康支援を行いました。

また、年代や個々の状況に応じた健康相談の支援や健診（検診）未受診者勧奨通知内容の見直しによる受診率の向上を図るとともに、思春期保健講演会を実施しました。

誰もが安心に暮らせる環境の整備については、ひとり親家庭への支援制度をまとめた「ひとり親家庭支援のしおり」の作成、男女問わず60歳以上を対象とした「寿学級」の実施、障がいのある参加者がスポーツを通じて交流を楽しめるユニバーサルスポーツ交流会の開催、市国際交流協会に対する支援を行いました。

### (5) 基本目標Ⅴ 将来像の実現に向けた推進体制づくり

男女共同参画社会づくり情報紙「きらきら」について、市民編集委員との協働で企画・編集を行い、様々なテーマを特集して年2回発行しました。また、男女共同参画推進団体連絡会議及び研修会を開催し、情報交換を行いました。

計画推進体制に関しては、男女共同参画審議会に事業評価部会を設置し、審議会と事業担当課との対話を通して現状把握と今後の見通し等を整理しました。また、国や千葉県が開催する各種関係会議に参加し、国や千葉県、近隣自治体の情報収集を図りました。

## (6) 成果指標の状況

## ①男女の地位の平等感(社会全体)

| 指標                         | 基準値<br>平成30(2018)年<br>12月 | 目標値<br>令和7(2025)<br>年度 | 現状値<br>令和6(2024)<br>年度 |
|----------------------------|---------------------------|------------------------|------------------------|
| 「男女が平等になっている」と回答した割合(社会全体) | 12.2%                     | 上昇                     | 15.4%                  |

【指標出典】習志野市男女共同参画に関する市民意識調査

## ②DVの被害経験

| 指標                               | 基準値<br>平成30(2018)年<br>12月 | 目標値<br>令和7(2025)<br>年度 | 現状値<br>令和6(2024)<br>年度 |
|----------------------------------|---------------------------|------------------------|------------------------|
| DVの被害経験が過去に「何度もあった」「1、2度あった」とする人 | 32.5%                     | 低減                     | 26.5%                  |

【指標出典】習志野市男女共同参画に関する市民意識調査

## ③市の審議会等委員における男女比率

| 指標                | 基準値<br>平成31(2019)年<br>4月1日 | 目標値<br>令和7(2025)年度     | 現状値<br>令和7(2025)年<br>4月1日 |
|-------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|
| 市の審議会等委員における女性の比率 | 29.8%                      | どちらかの性が<br>40%以上 60%以下 | 33.4%                     |

※ 地方自治法第138条の4第3項の規定に基づき、法律または条例に定めるところにより設置されている附属機関及び規則、要綱等に基づき附属機関に準じて設置される機関による。(4月1日付け)

## ④女性管理職割合(習志野市役所)

| 指標                | 基準値<br>令和元(2019)<br>年度 | 目標値<br>令和7(2025)<br>年度 | 現状値<br>令和6(2024)<br>年度 |
|-------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 習志野市役所における女性管理職割合 | 29.5%                  | 30.0%                  | 30.7%                  |

【指標出典】習志野市女性活躍推進特定事業主行動計画

※ 令和7年4月から習志野市次世代育成支援特定事業主行動計画と統合し、習志野市職員のワークライフバランス推進プランとして改定している。

## ⑤女性管理職がいる事業所

| 指標                      | 基準値<br>平成31(2019)年3月         | 目標値<br>令和7(2025)<br>年度 | 現状値<br>令和6(2024)年度           |
|-------------------------|------------------------------|------------------------|------------------------------|
| 市内事業所における女性管理職(事業所数・割合) | 女性管理職がいる事業所<br>105事業所(59.3%) | 上昇                     | 女性管理職がいる事業所<br>110事業所(58.8%) |

※ 市内事業所のうち、女性従業員がいる事業所を対象とする。

【指標出典】習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査

### ⑥週50時間以上の長時間労働勤務者がいる事業所

| 指標                              | 基準値<br>平成 31(2019)年<br>3月 | 目標値<br>令和 7(2025)<br>年度 | 現状値<br>令和 6(2024)<br>年度 |
|---------------------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 週 50 時間以上の長時間労働勤務者が半数以上いる事業所の割合 | 11.4%                     | 低減                      | 7.5%                    |

【指標出典】 習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査

### ⑦従業員が余暇活動の時間（地域活動・文化活動・趣味の活動）をおおよそ持っている事業所

| 指標                                             | 基準値<br>平成 31(2019)年<br>3月 | 目標値<br>令和 7(2025)<br>年度 | 現状値<br>令和 6(2024)<br>年度 |
|------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 従業員が余暇活動の時間（地域活動・文化活動・趣味の活動）をおおよそ持っている市内事業所の割合 | 62.3%                     | 上昇                      | 65.0%                   |

【指標出典】 習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査

### ⑧従業員が家族との時間をおおよそ持っている事業所

| 指標                           | 基準値<br>平成 31(2019)年<br>3月 | 目標値<br>令和 7(2025)<br>年度 | 現状値<br>令和 6(2024)<br>年度 |
|------------------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 従業員が家族との時間をおおよそ持っている市内事業所の割合 | 69.9%                     | 上昇                      | 77.2%                   |

【指標出典】 習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査

### ⑨LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー）という言葉の認知度

| 指標                                                        | 基準値<br>平成 31(2019)年<br>3月 | 目標値<br>令和 7(2025)<br>年度 | 現状値<br>令和 6(2024)<br>年度 |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|
| LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー）という言葉を見たり聞いたりしたことがある人の割合 | 61.1%                     | 上昇                      | 80.6%                   |

【指標出典】 習志野市男女共同参画に関する市民意識調査

# 第 3 章

---

## 計画の基本的考え方



## 1 計画の将来像

計画の将来像とは、男女共同参画をめぐる様々な課題を乗り越え、多様性（ダイバーシティ）の観点を踏まえた本市が目指すべき方向性を示すものです。

### ■ 第4次男女共同参画基本計画の将来像

誰もが尊重され、  
その人らしく活躍できる社会

## 2 基本目標

計画の将来像の実現のため、2つの基本目標を設定します。2つの基本目標は近年の男女共同参画を取り巻く社会情勢の変化や、本市のこれまでの基本計画における取り組みとその成果、今後の多様性社会の推進を見据えて設定するものです。

## 基本目標Ⅰ 全ての個人が尊重される社会づくり

人権の尊重は、男女共同参画の根底をなす基本理念です。性別にかかわらず、誰もが個人として尊重されなければなりません。しかしながら、現在の社会には依然として「男性は仕事、女性は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識が根強く存在しており、男女共同参画社会の実現を阻害する要因の一つとなっています。こうした意識を見直して多様性を認め合い、一人ひとりが能力を発揮できる機会が確保されるよう、家庭や地域、学校等における男女平等教育・学習の推進を図るとともに、男女共同参画・多様性尊重の意識啓発を進め、社会の慣習・慣行や人々の意識等の変革を促進します。

近年、LGBTに代表される性の多様性をめぐる状況は大きく変化し、人々の関心が高まりつつありますが、誤った理解に基づく差別的な言動・取り扱いがなされる等により、多様な性的指向や性自認・性別違和の人々が悩みを抱え、自分らしく生きることが困難な状況に置かれています。多様な性的指向や性自認・性別違和の人々に対する差別と偏見をなくするためには、市民一人ひとりが性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、相互に人格と個性を尊重し合うことが大切であることから、令和5(2023)年6月に施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(LGBT理解増進法)」を踏まえ、多様な性を尊重する意識の定着を図ります。

平成23(2011)年の東日本大震災の後も、平成28(2016)年の熊本地震、令和6(2024)年の能登半島地震をはじめとして、全国各地で大規模な災害が起きています。これまでの防災対策や災害発生時の避難所運営においては、男女共同参画が十分に意識されなかったことから、被災した女性が多く困難を抱えたという課題が指摘されています。近い将来に発生が懸念される首都直下地震や南海トラフ巨大地震に対する備えが必要とされる中で、男女共同参画の視点については多様性の視点を十分に踏まえた万全の防災対策を図ります。

配偶者・パートナー間の暴力(DV)やセクシュアル・ハラスメントをはじめとした各種ハラスメント等は依然として多く、被害を受ける人が後を絶ちません。本市が令和4(2022)年6月に制定した「虐待・暴力・いじめ・差別から自身を含む大切な人を守る都市宣言(通称:大切な人を守る都市宣言)」では、虐待、暴力、いじめ、差別を無くすためにこれらの問題を市民全体で認識し、事態を解消し、自分自身を含む大切な人を守るため、一人ひとりが行動すべきことを共通理解することを目的としています。人権を侵害する暴力のない社会に向けて、暴力の防止対策や被害者支援に努めます。

女性は、男性との間で社会的・経済的な格差があるなど、DV被害や性暴力・性被害、ストーカー被害、経済的な問題、心の不調など、生活上の様々な問題に直面しやすい傾向にあります。新型コロナウイルス感染症の拡大時には、女性の非正規雇用労働者の割合の高さ等を背景として、男性に比べて女性の雇用や所得に影響が強く現れるといった、女性の不安定な雇用状況が顕在化しました。また、性別だけでなく、年齢や国籍、障がいの有無、職業等の違いによる生活上の問題を抱え、支援を必要としている人々がいることから、誰もが安心して暮らせる環境づくりを進めます。

## 【成果目標】

- ◇ 誰もが互いの人権を尊重し合い、全ての人の平等が確保されます。
- ◇ 誰もが困難を抱え込まず、みんなで支え合って生活することができます。

## ◆基本目標Ⅰの参考指標◆

| 指標                                                                                                        | 現状                            |                               |                               |                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| (1) 男女平等について話し合ったり、学習した経験<br><br>【平成24(2012)年12月、平成30(2018)年12月、令和7年(2025)3月の習志野市男女共同参画に関する市民意識調査結果】      | 男女平等について話し合ったり、学習したりしたことがある割合 |                               |                               |                               |
|                                                                                                           | 年                             | 平成 24(2012)年                  | 平成 30(2018)年                  | 令和 7(2025)年                   |
|                                                                                                           | 割合                            | 62.4%                         | 65.0%                         | 66.5%                         |
| (2) 「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について<br><br>【平成24(2012)年12月、平成30(2018)年12月、令和7年(2025)3月の習志野市男女共同参画に関する市民意識調査結果】 |                               | 平成 24(2012)年                  | 平成 30(2018)年                  | 令和 7(2025)年                   |
|                                                                                                           | 賛成・どちらか<br>といえば賛成             | 50.6%<br>男性 60.6%<br>女性 43.4% | 44.4%<br>男性 51.7%<br>女性 38.3% | 30.0%<br>男性 39.0%<br>女性 23.0% |
|                                                                                                           | 反対・どちらか<br>といえば反対             | 39.1%<br>男性 30.5%<br>女性 45.3% | 52.4%<br>男性 46.4%<br>女性 57.5% | 56.6%<br>男性 49.8%<br>女性 61.6% |
| (3) 本市の配偶者等からの暴力相談件数(デートDVを含む)<br><br>【庁内関係部署の相談件数の集計値】                                                   | 年度                            | 令和 4(2022)年度                  | 令和 5(2023)年度                  | 令和 6(2024)年度                  |
|                                                                                                           | 件数                            | 175件                          | 231件                          | 199件                          |
| (4) DV被害経験について相談した人の割合<br><br>【平成24(2012)年12月、平成30(2018)年12月、令和7年(2025)3月の習志野市男女共同参画に関する市民意識調査結果】         | 平成 24(2012)年                  | 平成 30(2018)年                  | 令和 7(2025)年                   |                               |
|                                                                                                           | 18.8%<br>男性 4.8%<br>女性25.8%   | 16.7%<br>男性 3.9%<br>女性24.1%   | 20.2%<br>男性 1.9%<br>女性29.2%   |                               |

## 基本目標Ⅱ 仕事と生活が調和し、誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

わが国では女性活躍推進法や「政治分野における男女共同参画推進法（政治分野男女共同参画推進法）」に基づき、政治分野や行政分野をはじめ、企業や各種団体等における意思決定の過程への女性の参画に向けた取り組みが進められていますが、「ジェンダー・ギャップ指数」の順位が伸び悩む状態が継続しているように、依然として十分な水準に達しているとは言えません。市及び事業所の政策・方針決定過程への女性のさらなる参画を通して、性別を問わず誰もが自ら希望する分野に参画し、活動できる社会の形成を目指します。

誰もが社会のあらゆる分野における活動に参画し活躍するためには、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に気づき、固定的な性別役割分担意識を見直して一人ひとりの多様な働き方や生き方を認め合うとともに、仕事と生活が調和し、自身の希望に応じて家庭でも仕事でも活躍できる環境が整備されていることが必要です。働く人々を取り巻く近年の環境変化を踏まえ、引き続き、働く場における男女の機会均等を促し、子育てや介護等の事情で就労継続を断念した女性等の再チャレンジや、起業する女性への支援を進めるとともに、家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て・介護支援の充実を図ります。さらに、地域の魅力や活力を高め、男女双方の家庭・地域への参画とまちづくりにおける男女共同参画の実現を促します。

誰もが思春期から妊娠・出産期、更年期、高齢期にかけて、様々な健康課題に直面します。一人ひとりが生涯を通じて、自身の健康状態に応じて適切な自己管理を行うとともに、生活する上でそれぞれの課題を理解し、互いに配慮し合いながら暮らすことのできる地域づくりを進めます。

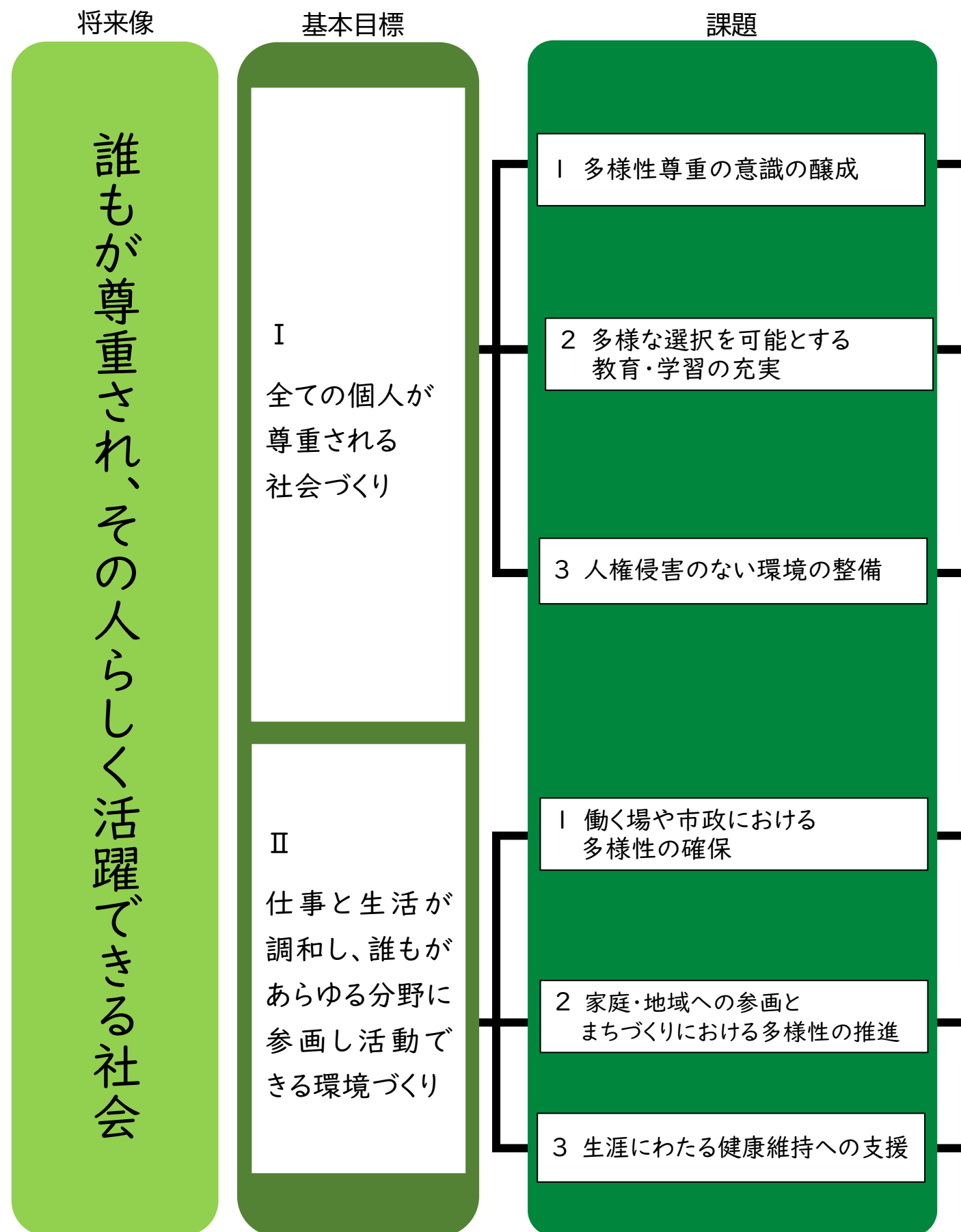
### 【成果目標】

- ◇ 家庭・地域から方針や意思決定の場まで、あらゆる分野で男女が共に参画し、多様な視点が取り入れられます。
- ◇ 誰もが健やかに過ごすとともに、仕事と生活を調和させ、自身の希望通り家庭や社会で活躍しています。

## ◆基本目標Ⅱの参考指標◆

| 指標                                                                                                                  | 現状                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |               |               |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|
| (5) 女性活躍推進法第21条に基づく習志野市における女性の職業選択に資する情報の公表                                                                         | ① 職員採用試験受験者（令和6（2024）年度実施）                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |               |               |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
|                                                                                                                     | <table><tr><th></th><th>全体人数</th><th>うち女性</th><th>女性割合</th></tr><tr><td>申込者</td><td>1,190 人</td><td>412 人</td><td>34.6%</td></tr><tr><td>合格者</td><td>51 人</td><td>30 人</td><td>58.8%</td></tr></table>                                                                                                                                   |               | 全体人数          | うち女性          | 女性割合         | 申込者     | 1,190 人 | 412 人 | 34.6% | 合格者   | 51 人  | 30 人  | 58.8% |       |       |      |       |       |       |      |       |
|                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 全体人数          | うち女性          | 女性割合          |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
|                                                                                                                     | 申込者                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1,190 人       | 412 人         | 34.6%         |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
|                                                                                                                     | 合格者                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 51 人          | 30 人          | 58.8%         |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| ② 管理職女性割合（令和7（2025）年4月1日現在）                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |               |               |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| <table><tr><th>全体人数</th><th>うち女性人数</th><th>女性割合</th></tr><tr><td>196 人</td><td>43 人</td><td>21.9%</td></tr></table> | 全体人数                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | うち女性人数        | 女性割合          | 196 人         | 43 人         | 21.9%   |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| 全体人数                                                                                                                | うち女性人数                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 女性割合          |               |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| 196 人                                                                                                               | 43 人                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 21.9%         |               |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| ③ 各役職別の女性割合（令和7（2025）年4月1日現在）                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |               |               |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
|                                                                                                                     | <table><tr><th>区分</th><th>全体人数</th><th>うち女性人数</th><th>女性割合</th></tr><tr><td>部長相当職</td><td>16 人</td><td>2 人</td><td>12.5%</td></tr><tr><td>次長相当職</td><td>30 人</td><td>5 人</td><td>16.7%</td></tr><tr><td>課長相当職</td><td>150 人</td><td>36 人</td><td>24.0%</td></tr><tr><td>係長相当職</td><td>114 人</td><td>29 人</td><td>25.4%</td></tr></table> | 区分            | 全体人数          | うち女性人数        | 女性割合         | 部長相当職   | 16 人    | 2 人   | 12.5% | 次長相当職 | 30 人  | 5 人   | 16.7% | 課長相当職 | 150 人 | 36 人 | 24.0% | 係長相当職 | 114 人 | 29 人 | 25.4% |
| 区分                                                                                                                  | 全体人数                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | うち女性人数        | 女性割合          |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| 部長相当職                                                                                                               | 16 人                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 2 人           | 12.5%         |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| 次長相当職                                                                                                               | 30 人                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 5 人           | 16.7%         |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| 課長相当職                                                                                                               | 150 人                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 36 人          | 24.0%         |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| 係長相当職                                                                                                               | 114 人                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 29 人          | 25.4%         |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| (6) 市内認可保育所・こども園（長時間児）入所（園）待機児童数の推移<br>【こども保育課】                                                                     | ・市内認可保育所・こども園（長時間児）入所（園）待機児童数                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |               |               |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
|                                                                                                                     | <table><tr><th>年</th><th>平成 24(2012)年</th><th>平成 30(2018)年</th><th>令和 7(2025)年</th></tr><tr><td>待機児童数</td><td>32人</td><td>144人</td><td>5人</td></tr></table>                                                                                                                                                                              | 年             | 平成 24(2012)年  | 平成 30(2018)年  | 令和 7(2025)年  | 待機児童数   | 32人     | 144人  | 5人    |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| 年                                                                                                                   | 平成 24(2012)年                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 平成 30(2018)年  | 令和 7(2025)年   |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| 待機児童数                                                                                                               | 32人                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 144人          | 5人            |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| (7) 本市の25歳～49歳の女性の就業率<br>【令和2（2020）年国勢調査】                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |               |               |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
|                                                                                                                     | <table><tr><th>年齢</th><th>25～29 歳</th><th>30～34 歳</th><th>35～39 歳</th><th>40～44 歳</th><th>45～49 歳</th></tr><tr><td>割合</td><td>84.1%</td><td>73.1%</td><td>68.7%</td><td>72.1%</td><td>75.2%</td></tr></table>                                                                                                                            | 年齢            | 25～29 歳       | 30～34 歳       | 35～39 歳      | 40～44 歳 | 45～49 歳 | 割合    | 84.1% | 73.1% | 68.7% | 72.1% | 75.2% |       |       |      |       |       |       |      |       |
| 年齢                                                                                                                  | 25～29 歳                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 30～34 歳       | 35～39 歳       | 40～44 歳       | 45～49 歳      |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| 割合                                                                                                                  | 84.1%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 73.1%         | 68.7%         | 72.1%         | 75.2%        |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| (8) 健康に関する情報入手を実行している人の割合<br>【健康なまち習志野計画 平成25(2013)年3月及び習志野市健康意識調査 平成31（2019）年3月・令和7（2025）年3月】                      | ・健康に関する情報入手を「必ず実行」「たまに実行」する人の割合                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |               |               |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
|                                                                                                                     | <table><tr><th>年度</th><th>平成 25(2013)年度</th><th>平成 30(2018)年度</th><th>令和 6(2024)年度</th></tr><tr><td>割合</td><td>69.2%</td><td>76.3%</td><td>78.9%</td></tr></table>                                                                                                                                                                       | 年度            | 平成 25(2013)年度 | 平成 30(2018)年度 | 令和 6(2024)年度 | 割合      | 69.2%   | 76.3% | 78.9% |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
|                                                                                                                     | 年度                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 平成 25(2013)年度 | 平成 30(2018)年度 | 令和 6(2024)年度  |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
|                                                                                                                     | 割合                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 69.2%         | 76.3%         | 78.9%         |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
| ※平成30（2018）年度・令和6（2024）年度は「実行している」「ほぼ実行している」「ときどき実行している」の人の割合                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |               |               |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |
|                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |               |               |               |              |         |         |       |       |       |       |       |       |       |       |      |       |       |       |      |       |

### 3 計画の体系



## 施策の方向

- ① 男女共同参画の意識啓発と多様性の尊重
- ② 男女共同参画に関する情報収集と調査研究
- ③ 国際交流を通じた男女平等意識への理解の促進
- ④ 多様な性を尊重する意識啓発と制度の運用
- ⑤ 防災活動における女性参画への理解の促進 **【重点施策】**

- ① 就学前における男女平等の意識啓発
- ② 学校における男女平等の意識啓発
- ③ 家庭、地域における男女共同参画及び多様性の意識啓発

- ① 暴力・人権侵害のない環境づくり
- ② 暴力・人権侵害の根絶に向けた取り組みの推進
- ③ DV防止の広報・啓発
- ④ DV被害者が安心して相談できる体制の整備 **【重点施策】**
- ⑤ DV被害者の生活再建に向けた支援
- ⑥ DVに対応する関係機関等との連携・協力
- ⑦ 困難に直面する女性等への支援
- ⑧ 高齢者・障がいのある人・外国人等への意識啓発と支援

- ① 雇用の分野における男女の機会均等、待遇改善の促進
- ② 農業従事者、自営業等における男女共同参画の促進
- ③ 女性の起業、再チャレンジ支援
- ④ 市政における女性の参画の推進 **【重点施策】**
- ⑤ 事業所等における多様性の促進 **【重点施策】**
- ⑥ 働く場におけるワーク・ライフ・バランスの促進 **【重点施策】**

- ① 家庭生活・地域生活への参画促進
- ② 地域活動における男女共同参画の促進
- ③ 家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援 **【重点施策】**
- ④ 多様な視点を取り入れた防災・災害対応の活動

- ① 生涯にわたる健康維持への情報提供と相談の充実 **【重点施策】**
- ② 安心して妊娠・出産できる環境に向けた支援

将来像の実現に向けた推進体制

## 4 重点施策

この計画期間中においては、以下の施策の方向を重点的に取り組みます。

### 1. 防災活動における女性参画への理解の促進

令和6(2024)年元日に発生した能登半島地震をはじめ、近年のわが国では地震や台風等の自然災害が多く発生しています。平常時からの男女共同参画の推進が防災・復興の基盤となること、女性は防災・復興の主体的な担い手であることから、防災活動における女性の参画促進に重点的に取り組みます。

### 2. DV被害者が安心して相談できる体制の整備

配偶者・パートナーの間に生じる暴力(DV)は、被害者の命に危険が及ぶこともある人権侵害です。DV被害の深刻化を防ぐためには、早期に被害者を発見して相談につなげることが重要です。DV被害者が安心して相談できるよう、相談窓口を周知するとともに、庁内関係部署や関係機関と連携を図りながら、相談窓口の利便性向上など相談体制の整備に重点的に取り組みます。

### 3. 市政における女性の参画の推進

多様な意見が社会の政策・方針決定過程に公平・公正に反映されるためには、あらゆる分野において男女が共に参画する機会が確保されることが必要です。近年、本市の審議会等における女性委員や市職員の管理職に占める女性職員割合が20%程度にとどまっていることから、市政における女性参画のさらなる推進に取り組みます。

### 4. 事業所等における多様性の促進

少子高齢化と人口減少に伴う労働力不足が顕在化する中で、女性をはじめとした多様な人々が活躍できる社会の実現が重要となっています。誰もが多様で柔軟な働き方が選択でき、女性、高齢者、障がいのある人、外国人等の多様な人々が活躍できるよう、事業所等における多様性の促進に取り組みます。

### 5. 働く場におけるワーク・ライフ・バランスの促進

ワーク・ライフ・バランスは、職場、家庭、地域社会といった幅広い領域にわたることから、誰もがその人らしく活躍できる社会を実現する上で大きな影響力があります。仕事と子育て・介護の両立支援制度の利用促進やワーク・ライフ・バランスの意識啓発など、働く場におけるワーク・ライフ・バランスの促進に取り組みます。

## 6. 家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは、一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等でライフステージに応じた多様な生き方を選択・実現できる社会です。誰もが働きながら家庭生活・地域活動へ参画できる環境を整備するため、子育て支援、介護支援の充実を図ります。

## 7. 生涯にわたる健康維持への情報提供と相談の充実

男女とも自身の身体について正しい知識・情報を得て、ライフステージに応じて主体的に健康維持のために取り組むことが重要です。健診の情報提供や健康教育・健康相談の充実、性感染症やエイズ予防の啓発等を行います。



# 第 4 章

---

## 施策の展開



## 基本目標Ⅰ 全ての個人が尊重される社会づくり

### 課題Ⅰ 多様性尊重の意識の醸成

平成6(1994)年3月策定の「習志野市女性プラン」以来、本市では男女平等の実現に向けた取り組みを計画的に展開してきましたが、本市の「市民意識調査」(令和6(2024)年度)からは、政治の場、社会通念や慣習を中心に、多くの分野について女性に比べて男性が優遇されているという意識が相変わらず強いことが分かります。「男性は仕事、女性は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識は解消しつつありますが、依然として家庭生活における家事や育児等の役割の多くを女性のみが担当している実態があります。

こうした状況の変革のためには、一人ひとりが様々な違いがある個人として尊重されるという「多様性尊重」の重要性を全ての人が理解した上で、男女共同参画を自身の問題であると認識して、自ら積極的に習慣・慣行を変えるための行動を取ることが必要です。誰もが社会によってつくりあげられた「男性像」「女性像」のような「社会的性別(ジェンダー)」のことを十分に理解し、性差別や性別による固定的役割分担、性差に関する偏見やアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)等が社会的につくられたものであることを意識することが大切です。広報の充実や講座の開催といった情報提供・学習機会の拡大を通して、多様性を尊重する意識を醸成し、社会的性別(ジェンダー)の視点を養い、男女共同参画の意識啓発を図るとともに、多様な国籍の市民の相互の交流を通じ、国際的視野に立った男女平等意識の理解を促進します。

令和5(2023)年6月のLGBT理解増進法の制定等を背景として、LGBT等の多様な性の人々に対する社会的な認識が急速に高まっています。本市の「市民意識調査」(令和6(2024)年度)によると、LGBTという言葉の認知度が平成30(2018)年度調査時を大幅に上回っていますが、依然として現在の社会が多様な性的指向及び性自認・性別違和の人々にとって生活しづらい社会であるという認識が主流となっています。多様な性的指向及び性自認・性別違和の人々が抱える困難を解消し、全ての人にとって暮らしやすい社会を実現させるためには、誰もが性の多様性についての正しい知識と相手を尊重する意識を持ち、こうした人々への配慮を心掛ける必要があります。本市では、職員、関係者及び教職員等が多様な性的指向及び性自認・性別違和の人々の困難を理解し、適切な対応の一助となるよう平成31(2019)年1月に「性的指向及び性自認・性別違和に関する対応指針」を作成し、引き続き取り組むものです。

これまで防災の分野では、防災対策や災害発生時の避難所運営において、男女共同参画が十分に意識されなかったことから、被災した女性が多く困難を抱えたという課題が指摘されています。本市では、引き続き訓練や研修会等を実施し、女性の視点や性の多様性に関する避難所運営の課題点を踏まえ、意識啓発を行います。

市民一人ひとりが互いの人権を尊重し、多様性を認め合い、支え合いながら、誰もが大切なパートナーまたは家族とともに暮らすことができるよう、令和4(2022)年度に創設した「習志野市パートナーシップ・ファミリーシップ制度」の円滑な運用を図ります。

# 施策の方向① 男女共同参画の意識啓発と多様性の尊重

| 番号 | 事業名                              | 取組内容                                                               | 担当課               |
|----|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1  | 男女共同参画社会づくりのための情報紙の発行            | 市民編集委員と協働で、男女共同参画社会づくり情報紙「きらきら」等の企画・編集を行い、市民の手に届くよう配布します。          | 多様性社会推進課          |
| 2  | 男女共同参画週間における講演会等の実施              | 毎年行われる国の男女共同参画週間に併せ、講演会等を実施します。                                    | 多様性社会推進課          |
| 3  | 広報紙、ホームページなどメディアの活用による啓発         | 男女共同参画及び多様性の尊重に関する情報を、広報紙、ホームページ、SNS等を通じて発信します。                    | 多様性社会推進課          |
| 4  | 市職員に対する男女共同参画及び多様性に関する研修の実施      | 新規採用職員を対象として、男女共同参画及び多様性の理解を深める研修を実施し、男女共同参画及び多様性社会推進への意識向上を目指します。 | 人事課               |
| 5  | 男女共同参画及び多様性についての庁内啓発             | 市職員等へ庁内啓発紙を発行し、啓発を行います。                                            | 多様性社会推進課          |
| 6  | 男女共同参画及び多様性に関する講座等の開催            | 男女共同参画及び多様性社会推進に関する講座等を開催します。                                      | 多様性社会推進課          |
| 7  | 事業所に対する男女共同参画及び多様性に関する啓発         | 事業所に対して、商工会議所等の関係機関と連携し、男女共同参画及び多様性社会推進に関する啓発を行います。                | 多様性社会推進課          |
|    |                                  | 事業所に対して、関係機関と連携し、男女共同参画及び多様性に関する周知を行います。                           | 産業振興課             |
| 8  | 【女性活躍】<br>固定的な性別役割分担意識を見直す講座等の実施 | 家庭内の男女共同参画を推進するため、固定的な性別役割分担意識を見直す講座等を実施します。                       | 多様性社会推進課          |
|    |                                  | 家庭内の男女共同参画を推進するため、固定的な性別役割分担意識にとらわれない講座等を実施します。                    | 公民館               |
| 9  | 男女共同参画の視点を含めた啓発紙・パンフレット等の発行      | 子育てや介護等に関するパンフレット・チラシ等の作成に際し、男女共同参画の視点を含めた紙面づくりを行います。              | 子育てサービス課<br>介護保険課 |

# 施策の方向② 男女共同参画に関する情報収集と調査研究

| 番号 | 事業名             | 取組内容                                                                              | 担当課      |
|----|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 10 | 男女共同参画の情報収集と提供  | 男女共同参画に関する資料等を整備し、提供します。                                                          | 多様性社会推進課 |
| 11 | 男女共同参画に関する調査・研究 | 次期の本基本計画策定の資料とするため、市民、事業所及び市職員の男女共同参画に関する意識調査を定期的実施するとともに、結果から課題等について取り組み等を研究します。 | 多様性社会推進課 |

## 施策の方向③ 国際交流を通じた男女平等意識への理解の促進

| 番号 | 事業名                                          | 取組内容                                                   | 担当課   |
|----|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------|
| 12 | 社会的性別（ジェンダー）の視点を持ち、国際交流の促進及び国際理解に向けた情報の収集と提供 | 姉妹都市との交流を中心に、男女問わず、社会的性別（ジェンダー）の視点を持った市民の国際感覚の醸成を促します。 | 協働政策課 |

## 施策の方向④ 多様な性を尊重する意識啓発と制度の運用

| 番号 | 事業名                       | 取組内容                                                                                                  | 担当課      |
|----|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 13 | 性の多様性に関する理解促進             | 性の多様性に関する正しい理解を促進するための啓発活動を行います。また、パートナーシップ・ファミリーシップ制度の理解促進に努めます。                                     | 多様性社会推進課 |
| 14 | 公的証明書等における性別欄の廃止等の周知      | 市が所管・使用する書類について法的義務付けや事務の性質上必要であるものを除き、性別欄を廃止すること及びアンケート等で性別欄が必要な場合は、男女以外の選択肢の設定をすることについて庁内への周知を行います。 | 多様性社会推進課 |
| 15 | 学校における性の多様性に関する理解促進       | 人権教育の中で、性の多様性に関する内容を取り入れ、児童・生徒への理解を促進します。また、必要がない場合は性別による区分をしないよう配慮します。                               | 指導課      |
| 16 | 市職員及び教職員に対する性の多様性に関する理解促進 | 新規採用職員研修において、性の多様性に関する内容を盛り込み、性の多様性に関する理解を促進します。                                                      | 人事課      |
|    |                           | 千葉県が主催する性の多様性に関する研修等への教職員の参加を促進します。                                                                   | 総合教育センター |

## 施策の方向⑤ 防災活動における女性参画への理解の促進【重点施策】

| 番号 | 事業名                 | 取組内容                                           | 担当課   |
|----|---------------------|------------------------------------------------|-------|
| 17 | 防災対策における男女共同参画の意識啓発 | 市民や市職員に対して、防災対策における男女共同参画や性の多様性についての意識啓発を図ります。 | 危機管理課 |

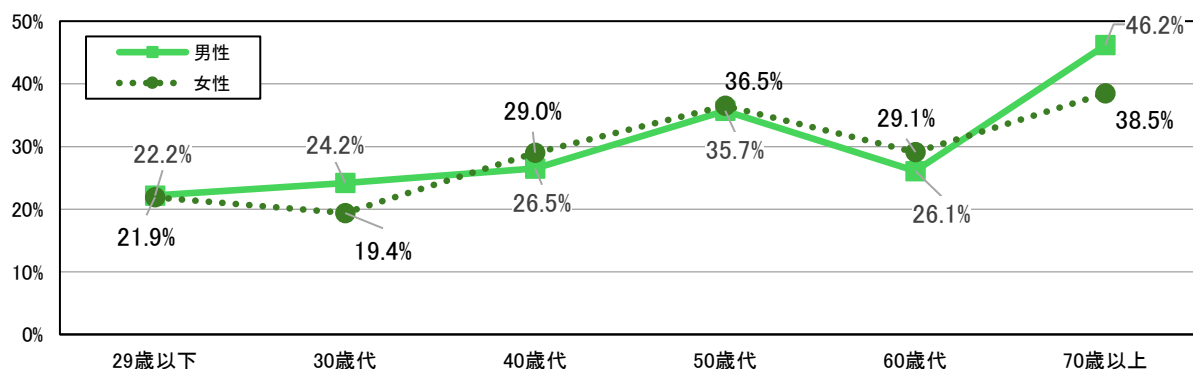
## 課題2 多様な選択を可能とする教育・学習の充実

多様性尊重の意識を醸成し、男女共同参画について理解を深めるためには、保育所や幼稚園、こども園、学校における教育・学習が重要な役割を担っています。児童・生徒の発達段階に応じて、一人ひとりが理解できるよう分かりやすくするため、男女平等から取り組み、男女相互の理解と協力の重要性、家庭生活の大切さなど将来を見通した自己形成を進めることで、児童生徒が社会に出た時、男女共同参画の姿勢を持って、性別にかかわらず個性と能力を発揮し、喜びや責任を果たせる社会を目指すものです。併せて、児童・生徒が自らの生き方や能力・適性に応じて多様な進路を主体的に選択する力をつけるキャリア教育の充実が求められます。

多様性尊重や男女共同参画に関する教育関係者の意識は、こどもたちをはじめ教育を受ける立場の人に大きな影響を及ぼすことから、教職員は多様性尊重・男女共同参画を推進する模範となることが求められます。学校で性別にとらわれない個性を尊重した教育を行うとともに、性差に関する偏見や固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）により性別で差別することがないよう、教職員の男女共同参画に関する研修への参加を促進します。

また、本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）によると、50歳代や70歳以上の市民を中心に、男女平等について話し合ったり学習したりしたことがないという人が少なくないことが分かります。市民一人ひとりが人生のステージに応じて様々な働き方、学び方、生き方を選べるよう、学校教育のみならず社会教育においても取り組みを行うことが必要です。家庭や地域において、生涯を通じて多様性尊重の意識が高められる学習機会の確保を図ります。

■ 男女平等について話し合ったり学習したことがない人の割合



（出典）習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）

## 施策の方向① 就学前における男女平等の意識啓発

| 番号 | 事業名                                | 取組内容                                                        | 担当課    |
|----|------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------|
| 18 | 保育所・幼稚園・こども園における男女平等の教育・保育の推進      | 乳幼児の保育や指導において、男女平等の視点に配慮したカリキュラムを行っているかを点検し、必要に応じて見直しを行います。 | こども保育課 |
| 19 | 保育・幼児教育関係者の男女平等教育に関する内容を盛り込んだ研修の実施 | 保育所・幼稚園・こども園職員に対して、男女平等教育に関する内容を盛り込んだ研修を実施します。              | こども保育課 |

## 施策の方向② 学校における男女平等の意識啓発

| 番号 | 事業名                       | 取組内容                                                       | 担当課          |
|----|---------------------------|------------------------------------------------------------|--------------|
| 20 | 男女平等の視点を盛り込んだ人権尊重教育の推進    | 人権尊重教育の一環として、男女平等について学ぶ授業等を行います。                           | 指導課          |
| 21 | 男女平等の視点に立った教育相談、適応指導教室の実施 | 教育相談、適応指導教室においては、男女平等の視点に配慮し、個に応じた相談、支援、指導を行います。           | 総合教育センター     |
| 22 | 男女平等の視点に立った進路指導の実施        | 進路指導を行う上で、生徒や保護者に対し、男女平等の視点に配慮し、個に応じた指導を行います。              | 指導課          |
| 23 | 男女平等の視点に立ったキャリア教育の推進      | 職場体験学習を行う上で、男女平等の視点に配慮し、個に応じた職場体験学習に取り組めるようにします。           | 指導課          |
|    |                           | 男女ともに個性と能力に応じ、キャリア発達することによって社会的責任を果たし、自らの可能性を高めていく能力を育みます。 | 習志野高等学校（学務課） |
| 24 | 教職員の男女共同参画に関する研修への参加促進    | 千葉県で主催する男女共同参画に関する研修への参加を促進します。                            | 総合教育センター     |

## 施策の方向③ 家庭、地域における男女共同参画及び多様性の意識啓発

| 番号 | 事業名                         | 取組内容                                       | 担当課                     |
|----|-----------------------------|--------------------------------------------|-------------------------|
| 25 | 男女共同参画及び多様性に関する講座等の開催や情報の提供 | 男女共同参画及び多様性の視点に立った講座等の開催や情報提供を行います。        | 【再掲】<br>多様性社会推進課<br>公民館 |
| 26 | 男女平等の視点に立ち、誰もが参加しやすい講座の実施   | 公民館講座の実施にあたっては、男女共同参画の視点に配慮し、日程や内容等を検討します。 | 公民館                     |

### 課題3 人権侵害のない環境の整備

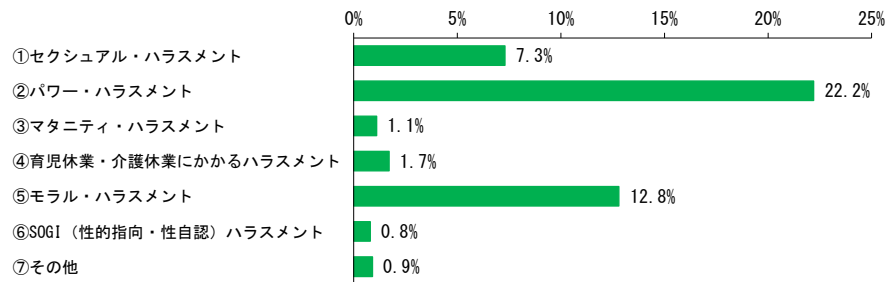
セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、ストーカー行為、性犯罪・性暴力等は、被害者の心身を著しく傷つけ、人間としての尊厳を踏みにじる行為であり、決して許されません。本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）によると、ここ5年の間にパワー・ハラスメントを受けたことがある人が2割強、モラル・ハラスメントを受けたことがある人が1割強となっていることから、発生を防止し被害を根絶するため、暴力防止教育や意識啓発に積極的に取り組みます。特に、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは職場での発生が多いことに加え、必要な防止対策を講じることが法律で事業主に義務付けられています。本市の「事業所調査」（令和6（2024）年度）によると、市内事業所の多くは法律上の責務を認識していますが、被害の防止に向けた取り組みの必要性を感じていない、または、必要性は感じるものの取り組みが進んでいないという事業所が多数を占めているため、事業所に対する啓発を強化します。併せて、相談窓口の周知や相談・支援に携わる職員の専門性の向上を図り、被害者に寄り添った相談対応の充実に努めます。

配偶者・パートナーの間に生じる暴力（DV）は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）からは、配偶者・パートナー・交際相手から何らかの暴力を受けたことがある人の割合は低下傾向にありますが、被害者の多くは暴力被害を誰にも相談していないことから、被害を受けても相談に結び付いていないケースが少なからず存在していることが考えられます。DVは被害が潜在化・深刻化しやすいことから、市民一人ひとりがDVについて正しく理解し、被害の兆候を見逃さないようにすることが、DVの防止へとつながります。また、DV被害者を発見した場合に早期に適切な関係機関へつなげることの徹底が求められます。

DV被害者が安全で安心した生活を送るためには、DV被害者の安全確保を最優先とし、相談から生活再建まで一貫した支援を実施するとともに、市内の関係部署や警察、配偶者暴力相談支援センターとの情報の共有や連携を強化し、被害者が受けた被害を躊躇せずに打ち明けることができる相談体制を整備する必要があります。被害者に子どもがいる場合や、高齢者、障がいのある人、外国人、多様な性的指向及び性自認・性別違和の人である場合については、それぞれの事情に十分配慮することも必要です。DV防止のための広報、啓発を行うとともに、DV被害者が安心して相談できる体制を整備し、被害者の個々の状況に応じた適切な支援に努めます。併せて、本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）によると、デートDVの認知度がDVを大幅に下回っていることから、デートDVについての周知・啓発等を積極的に行い、若い世代における被害の根絶と将来的なDVの発生防止を図ります。

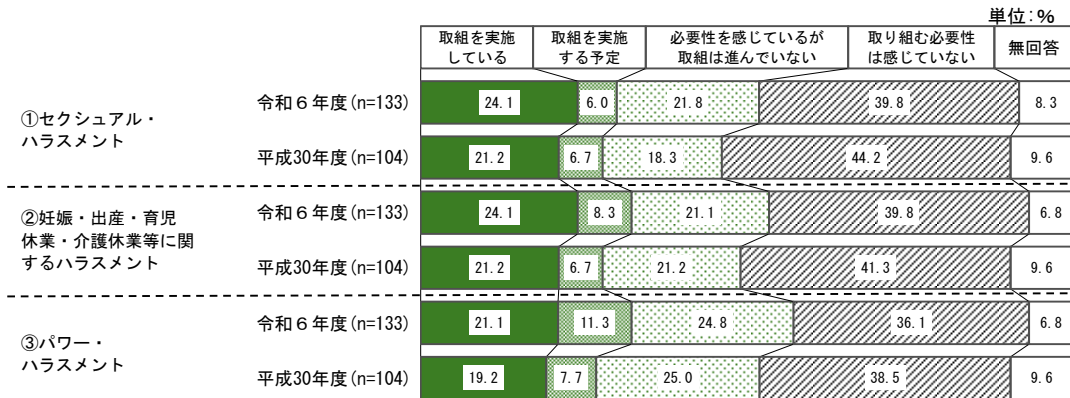
誰もが安心して暮らせる社会を実現するためには、社会的な困難に陥りやすい人々への支援を充実させることが必要です。近年では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を通して、雇用情勢の悪化に伴う女性の貧困化やDV・性暴力被害の深刻化など、複合的で困難な問題を抱える女性の存在が社会問題となりました。本市の「女性の生き方相談」の相談件数はほぼ横ばいになっていますが、相談内容は「暴力被害」、子ども・親との関係の持ち方や虐待等が含まれる「家族・親族」「こころと体」など、多岐にわたっています。本市では、令和6（2024）年4月施行の「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、千葉県や様々な関係機関・民間団体等と連携して、困難な問題を抱える女性の支援に関する相談支援の充実や資質の向上等の取り組みを進めます。また、年齢や障がいの有無、国籍の違い等にかかわらず、本市で生活する誰もが安心して暮らすことのできる環境を整備するため、それぞれの状況を踏まえた支援の充実に努めます。

### ■ ここ5年以内にハラスメントを受けた人の割合



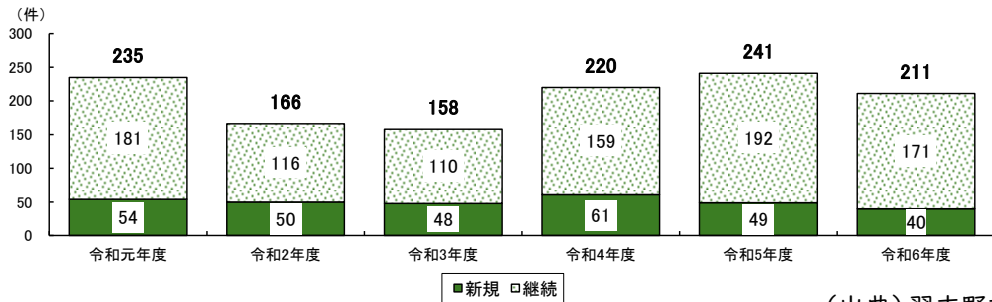
(出典) 習志野市男女共同参画に関する市民意識調査(令和7(2025)年3月)

### ■ ハラスメント防止のための取組



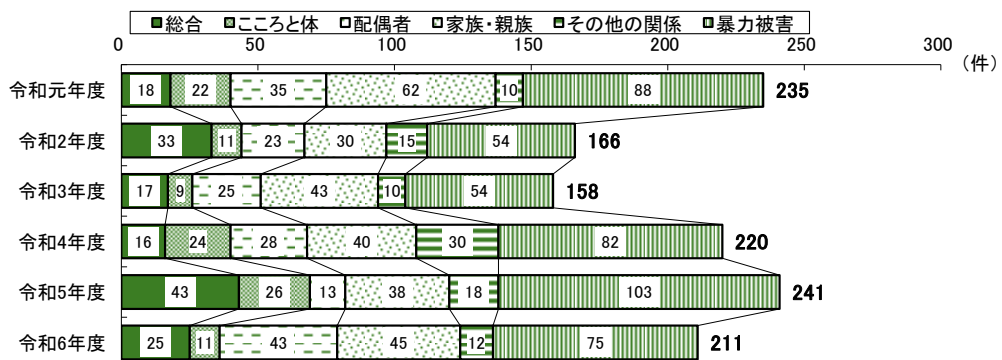
(出典) 習志野市男女共同参画に関する事業所調査(令和7(2025)年3月)

### ■ 女性の生き方相談の相談件数の推移



(出典) 習志野市資料

### ■ 女性の生き方相談の内容別内訳



(出典) 習志野市資料

# 施策の方向① 暴力・人権侵害のない環境づくり

| 番号 | 事業名                              | 取組内容                                                                                           | 担当課        |
|----|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 27 | 人権尊重についての広報と啓発                   | 人権啓発パンフレット等の配布や広報紙により人権週間等の周知を行います。また、人権擁護委員の人権啓発活動をサポートします。                                   | 多様性社会推進課   |
| 28 | 【女性活躍】<br>ハラスメントの防止に向けた啓発        | セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントに関する認識を深め、被害防止に向けた啓発を行います。                       | 多様性社会推進課   |
| 29 | 【女性活躍】<br>働く場におけるハラスメントの防止に向けた啓発 | 商工会議所等と連携・協力し、誰もが働きやすい雇用環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止対策の周知に努めます。 | 多様性社会推進課   |
|    |                                  | 関係機関と連携・協力し、誰もが働きやすい雇用環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止対策の周知に努めます。   | 産業振興課      |
|    |                                  | 市職員や教育関係者に対し、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止に向けた研修や、被害者の支援等を実施します。           | 人事課<br>学務課 |
| 30 | 性の商品化を防ぐための啓発                    | 性の商品化を防ぐため、有害ビラや看板の撤去等を行います。                                                                   | 青少年センター    |
| 31 | 児童虐待防止への啓発                       | ポスターやリーフレットの配布、研修等により、児童虐待防止の啓発を行います。                                                          | こども家庭課     |

# 施策の方向② 暴力・人権侵害の根絶に向けた取り組みの推進

| 番号 | 事業名                            | 取組内容                                                                     | 担当課     |
|----|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------|
| 32 | 児童・生徒の発達段階に沿った人権尊重の視点からの性教育の推進 | 児童・生徒の発達段階に応じて、男女の成長の違いや生命誕生の仕組みを学習し、児童・生徒が男女対等の立場で、互いの人権を尊重し合う教育を実施します。 | 保健体育安全課 |

## 施策の方向③ DV防止の広報・啓発【DV防止法】

| 番号 | 事業名         | 取組内容                                                                      | 担当課                 |
|----|-------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 33 | DVに関する啓発    | 啓発パンフレットの配布や広報紙、ホームページ等によりDVは人権侵害であることや「女性に対する暴力をなくす運動」の周知について広報、啓発を行います。 | 多様性社会推進課            |
| 34 | デートDVに関する啓発 | デートDVに関する広報、啓発を行います。<br>生徒に対して、デートDVに関する啓発を行います。                          | 多様性社会推進課<br>保健体育安全課 |

## 施策の方向④ DV被害者が安心して相談できる体制の整備【重点施策】【DV防止法】

| 番号 | 事業名                 | 取組内容                                                                                                                                            | 担当課                                                |
|----|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 35 | DV等に関する相談技術の向上      | DV啓発研修や男女共同参画に関する研修への参加により、多様化する相談内容に適切に対応します。                                                                                                  | 【新規】<br>多様性社会推進課<br>こども家庭課<br>子育てサービス課<br>総合教育センター |
| 36 | DV家庭のこどもへの支援        | こどもの養育及び発達に関する相談に応じながら、DV家庭の早期発見に努め、虐待が疑われるこどもについて、関係機関との連携により支援を行います。<br>成長・発達に不安があるこどもと保護者に対する相談に応じながら、DVや児童虐待が疑われる家庭について、関係機関との連携により支援を行います。 | こども家庭課<br>子育てサービス課<br>ひまわり発達相談センター                 |
| 37 | 女性の生き方相談の充実         | 女性の生き方相談の充実を図るとともに、関連する相談機関との連携を図り、保護に取り組みます。                                                                                                   | 多様性社会推進課                                           |
| 38 | 男性に対する相談窓口に関する情報提供  | 相談者の訴えを受け止め必要に応じて専門相談機関等の適切な相談窓口へつなぎます。                                                                                                         | 多様性社会推進課                                           |
| 39 | 健康相談事業の充実           | DV被害者が健康な生活ができるよう、相談支援と情報提供を行います。必要に応じて関係機関と連携し、適切な対応をします。                                                                                      | 健康支援課                                              |
| 40 | 高齢者への情報提供と相談の充実     | 市内5カ所の高齢者相談センター（地域包括支援センター）において、虐待や暴力等を受けている人々についての相談に対応し、情報提供を随時行います。                                                                          | 高齢者支援課                                             |
| 41 | 障がいのある人への情報提供と相談の充実 | 関係課と連携を図りながら、障がいのあるDV被害者についての相談に対応し、情報提供を随時行います。                                                                                                | 障がい福祉課                                             |

## 第4章 施策の展開

| 番号 | 事業名           | 取組内容                                                        | 担当課      |
|----|---------------|-------------------------------------------------------------|----------|
| 42 | DVに関する相談窓口の周知 | 配偶者暴力相談支援センター等のDV相談窓口について、チラシ等の配布や広報紙、ホームページ等の掲載により周知を行います。 | 多様性社会推進課 |

### 施策の方向⑤ DV被害者の生活再建に向けた支援【DV防止法】

| 番号 | 事業名                | 取組内容                                                                           | 担当課                |
|----|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 43 | 緊急保護を求めるDV被害者への支援  | 関係機関と連携を取り、被害者を一時保護につなぐ等の適切な支援を行います。                                           | 多様性社会推進課<br>こども家庭課 |
| 44 | DV被害者支援制度についての情報提供 | DV被害者を支援する制度について、被害者の状況に応じて、関係機関と連携し、情報提供や支援を行います。                             | 多様性社会推進課           |
| 45 | 生活困窮に関する相談支援       | 生活困窮者に対し、らいふあっぷ習志野において、相談に応じます。生活保護による支援が必要な場合は、生活保護制度につなぎます。                  | 生活相談課              |
| 46 | 高齢者への自立支援          | 養護者（配偶者や家族など）からの虐待を受けた高齢者の自立に向けて、施設利用も含め支援を行います。                               | 高齢者支援課             |
| 47 | 障がいのある人への自立支援      | 養護者（配偶者や家族など）からの虐待を受けた障がいのある人の自立に向けて、施設利用も含め支援を行います。                           | 障がい福祉課             |
| 48 | 住宅に関する情報提供         | DV被害者が新たな生活の場を見つけるため、市営住宅を希望する場合には、募集・選考において、当選確率が高くなることのあるため、入居等に関する情報を提供します。 | 住宅課                |

### 施策の方向⑥ DVに対応する関係機関等との連携・協力【DV防止法】

| 番号 | 事業名        | 取組内容                                                       | 担当課                |
|----|------------|------------------------------------------------------------|--------------------|
| 49 | 庁内関係部署との連携 | DV防止推進関係課長会議の開催や庁内関係部署との連携を図り、情報の提供や共有に努めます。               | 多様性社会推進課           |
| 50 | 庁外関係機関との連携 | 千葉県主催の連絡会議等に参加し、情報交換に努め、千葉県、警察、民生委員・児童委員等と積極的に連携を図ります。     | 多様性社会推進課<br>こども家庭課 |
|    |            | 各種講演会等の周知・出席することにより、情報交換に努め、千葉県、警察、民生委員・児童委員等と積極的に連携を図ります。 | 健康福祉政策課            |

## 施策の方向⑦ 困難に直面する女性等への支援

| 番号 | 事業名                  | 取組内容                                                                            | 担当課      |
|----|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 51 | 【再掲】<br>庁内関係部署との連携   | DV防止推進関係課長会議の開催や庁内関係部署との連携を図り、情報の提供や共有に努めます。                                    | 多様性社会推進課 |
| 52 | 【再掲】<br>女性の生き方相談の充実  | 女性の生き方相談の充実を図るとともに、関連する相談機関との連携を図り、保護に取り組みます。                                   | 多様性社会推進課 |
| 53 | ひとり親家庭への相談体制の充実      | 関係機関との連携による情報収集により、個々のひとり親家庭の状況に応じた相談に対応します。                                    | 子育てサービス課 |
| 54 | ひとり親家庭の自立支援と福祉の増進    | 児童扶養手当と医療費助成によりひとり親家庭の生活の安定と福祉の増進を図ります。また自立に向けた就労相談に対応するため給付金の支給や関係機関との連携を行います。 | 子育てサービス課 |
| 55 | 【新規】<br>性犯罪被害者への支援   | 犯罪被害者支援金の対象として性犯罪の被害者への支援を図ります。                                                 | 防犯安全課    |
| 56 | 【再掲】<br>生活困窮に関する相談支援 | 生活困窮者に対し、らいふあつぷ習志野において、相談に応じます。生活保護による支援が必要な場合は、生活保護制度につなぎます。                   | 生活相談課    |

※上記の施策のほか、施策の方向①～⑥にある事業も含まれます。

## 施策の方向⑧ 高齢者・障がいのある人・外国人等への意識啓発と支援

| 番号 | 事業名                         | 取組内容                                                                                                                                            | 担当課    |
|----|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 57 | 【新規】<br>多世代への「新しい認知症観」の普及啓発 | 共生社会の実現を推進するため、認知症になっても何もしなくなるのではなく、認知症になっても一人ひとりが個人としてできること・やりたいことがあり、住み慣れた地域で仲間等とつながりながら、希望を持って自分らしく暮らし続けることができるという考え方である「新しい認知症観」の普及啓発に努めます。 | 高齢者支援課 |
| 58 | 男女共同参画の視点に立った学習機会・情報の提供     | 千葉県生涯大学校の案内を行い、学習意欲のある高齢者の学習機会の場と情報を広く提供します。                                                                                                    | 高齢者支援課 |
|    |                             | 高齢者対象の学習機会、生涯学習に係る案内等の情報を広く提供します。また、公民館活動において、高齢者を対象とした男女共同参画の視点に立った講座を実施します。                                                                   | 公民館    |
| 59 | 高齢者の地域交流活動における男女共同参画の促進     | 高齢者のスポーツ・レクリエーション活動において、男女が共同参画できる環境づくりへの支援を行います。                                                                                               | 高齢者支援課 |

## 第4章 施策の展開

| 番号 | 事業名                             | 取組内容                                                              | 担当課    |
|----|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------|
| 60 | 【新規】<br>「障がい」や「障がいのある人」への理解促進事業 | 広報習志野への啓発記事の掲載や、市庁舎のライトアップ、市民や事業者向けに障がいへの理解促進のためのパンフレットの配布等を行います。 | 障がい福祉課 |
| 61 | 障がいのある人の社会参加と就労支援の充実            | 男女を問わず障がいのある人の社会参加の促進や就労希望者に対する支援体制の充実を図ります。                      | 障がい福祉課 |
| 62 | 障がいのある人の相談                      | 障がい者地域共生協議会の活動や障がいのある人の相談支援体制の充実を図ります。                            | 障がい福祉課 |
| 63 | 障がいのある人のスポーツ・レクリエーション活動の充実      | 男女問わず参加できるユニバーサルスポーツ交流会の実施やレクリエーション活動の充実を図ります。                    | 障がい福祉課 |
| 64 | 在住外国人向けの環境整備の充実                 | 日本人と外国人が地域の構成員として安心して暮らせるよう、多文化共生社会の実現に向けた取り組みを実施します。             | 協働政策課  |

## 基本目標Ⅱ 仕事と生活が調和し、誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

### 課題Ⅰ 働く場や市政における多様性の確保

少子高齢化と人口減少を背景として社会環境が変化する中で、変化に的確に対応していくためには、社会の多様性によってもたらされる活力や創造性が重要となります。企業等においては、女性、障がいのある人、高齢者、外国人など多様な人材を活かし、能力が最大限発揮できる機会を提供することを通してイノベーションを生み出し、価値創造につなげていく経営である「ダイバーシティ経営」が求められます。本市の「ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査」（令和6（2024）年度）によると、多様な人材を雇用・登用することが企業経営に貢献すると認識している事業所が多数ですが、実際に多様な人材の雇用に向けた取り組みを行っている事業所は少数です。多様で柔軟な働き方が選択でき、女性をはじめとした多様な人々が活躍できるよう、事業所等におけるさらなる多様性の促進に取り組めます。

仕事は生活の経済的基盤であるとともに、就労を通して自己実現を図るという人も多く、働く場における多様性の確保は、誰もが活躍できる社会を実現する上で不可欠なものです。女性を取り巻く就労環境の改善や社会の変化に伴い、近年では女性の年齢階級別労働力率が全体として上昇し、いわゆる「M字カーブ」は緩やかになっています。しかし、本市の谷間にあたる30歳代と40歳代前半の女性の労働力率（令和2（2020）年国勢調査）は全国平均及び千葉県平均を下回っているほか、男性は8割強が正規雇用であるのに対し、女性は正規雇用が5割弱、非正規雇用が5割強となっています。また、本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）では、職場において「男性が優遇されている」と回答した人の割合が依然として半数を上回っており、仕事の内容や待遇の面で性別を理由とする差別がないという回答が多数を占めているものの、昇進・昇格や幹部への登用については、男性の方が優遇されているという回答も見られます。就労を希望する女性が確実に働くことができるよう、関係機関と連携して女性の起業や再就職の支援に取り組むとともに、雇用の分野における男女の機会均等、待遇改善の促進に向けて、事業者への労働基準法や男女雇用機会均等法をはじめとした各種雇用分野の法律等の周知に努めます。

農業や自営業といった分野では、家族での経営が基本という特性上、家庭における男女の関係性が働く場にも持ち込まれ、女性が経営に携わる機会が乏しいという面が見られます。男女が対等に経営に参画しやすい環境に向けて取り組みます。

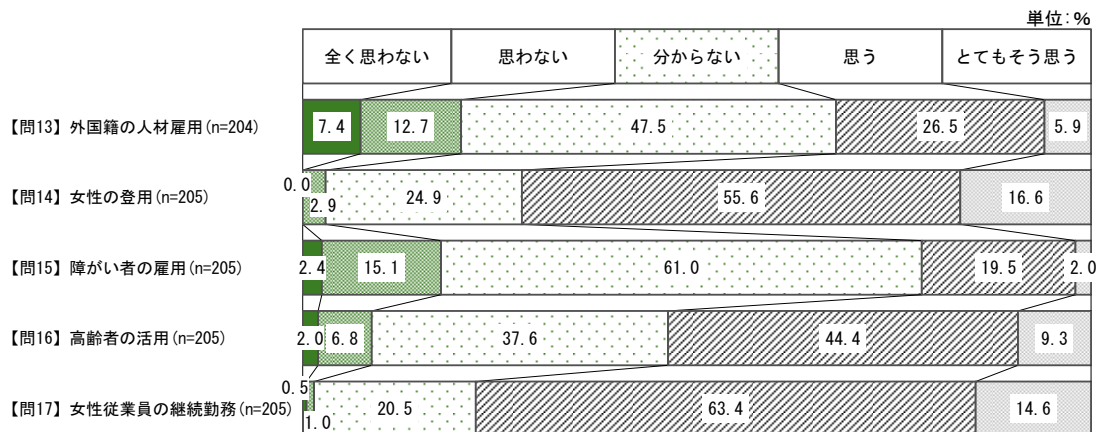
社会のあらゆる分野に男女が対等な関係で参画するということは、全ての人が幸福を感じられる社会の実現につながります。政策・方針決定過程に男女が共に参画する機会が確保されることにより、政策や方針に多様な意見を反映させることが可能になるとともに、男女共に責任を分かち合いながら社会が成長していくことにつながります。本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）では、政策決定の場における女性の参画について、男女半々になってほしいとする回答が全体の6割強を占めています。しかし、本市の審議会等委員における女性委員の比率は33.4%（令和7（2025）年4月1日現在）、市職員の管理職に占める女性職員の比率は21.9%（令和7（2025）年4月1日現在）にとどまっており、目標値を下回っています。このことから、市として市政における女性参画のさらなる推進を図ります。

本市の「事業所調査」（令和6（2024）年度）によると、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいな

## 第4章 施策の展開

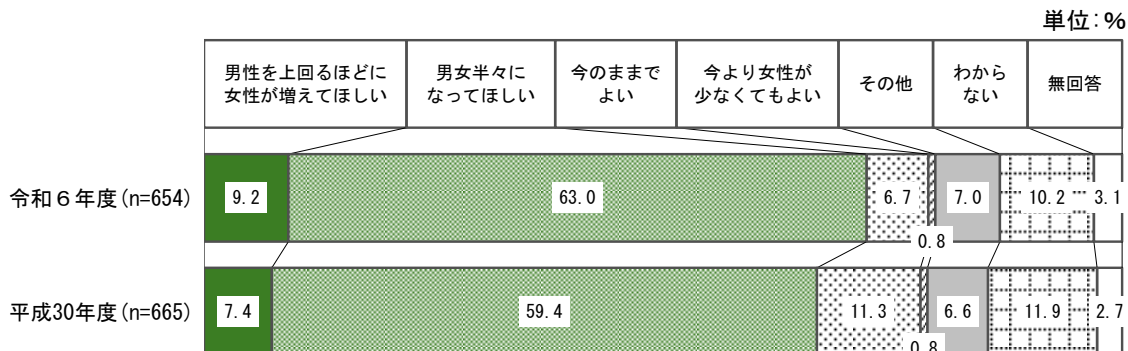
い事業所が多数であり、従業員に実際に利用されている両立支援制度は一部にとどまっています。また、本市の「ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査」（令和6（2024）年度）によると、ワーク・ライフ・バランス推進のための行政の制度や支援に向けた行政の姿勢が市内事業所に十分理解されていないことが分かります。事業所におけるさらなる取り組みの強化を促すとともに、事業所に行政の姿勢・情報をより効果的に伝えるようにします。

### ■ 多様な人材を雇用・登用することが企業経営に貢献すると思うか



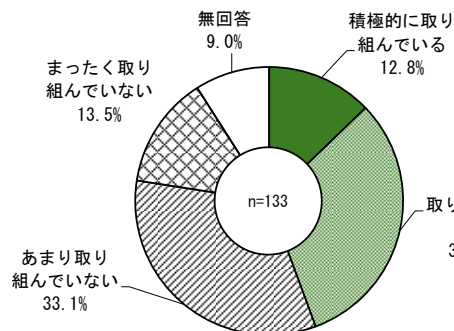
（出典）習志野市ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査（令和7（2025）年3月）

### ■ 政策決定の場における女性の参画について



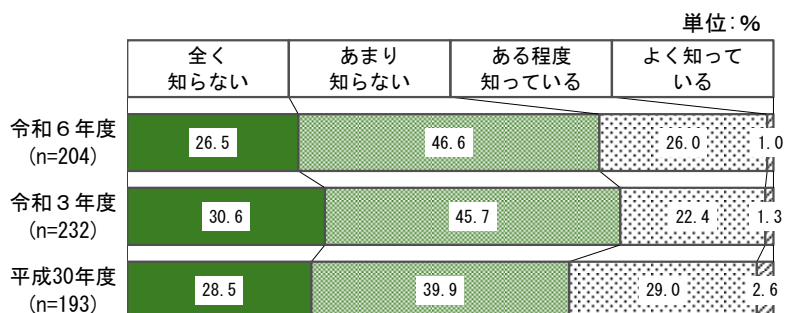
（出典）習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）

### ■ ワーク・ライフ・バランスについての取組状況



（出典）習志野市男女共同参画に関する事業所調査（令和7（2025）年3月）

### ■ 行政のワーク・ライフ・バランス推進制度の認知度



（出典）習志野市ワーク・ライフ・バランス推進事業所調査（令和7（2025）年3月）

## 施策の方向① 雇用の分野における男女の機会均等、待遇改善の促進

| 番号 | 事業名                  | 取組内容                                                        | 担当課               |
|----|----------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------|
| 65 | 雇用分野における法律等に関する情報の提供 | 関係機関と連携して、「労働基準法」や「男女雇用機会均等法」、「労働者派遣法」等の雇用分野の法律や制度の周知に努めます。 | 多様性社会推進課<br>産業振興課 |

## 施策の方向② 農業従事者、自営業等における男女共同参画の促進

| 番号 | 事業名                                             | 取組内容                                                                       | 担当課   |
|----|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------|
| 66 | 【女性活躍】<br>農業従事者等における男女の共同参画意識の啓発及び意思決定への女性参画の促進 | 家族で農業経営に携わる各世帯員が、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境等について家族間で取り決める「家族経営協定」の締結を推進します。 | 産業振興課 |

## 施策の方向③ 女性の起業、再チャレンジ支援

| 番号 | 事業名                            | 取組内容                                                                | 担当課      |
|----|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------|
| 67 | 【女性活躍】<br>職業能力・技術を習得する学習情報の提供  | 就労セミナーの開催、就労相談・就労情報の提供を行います。                                        | 産業振興課    |
| 68 | 【女性活躍】<br>創業支援に向けた情報提供及び講演会の開催 | 市内で、創業・起業しようとする市民に対して、経営面や資金面をはじめ、創業に関する基礎知識等を習得するための情報提供や講演会を行います。 | 産業振興課    |
| 69 | 【女性活躍】<br>就労や再就職に関する情報提供       | ふるさとハローワークならしの等と連携し、就労や再就職に関する情報の提供を行います。                           | 産業振興課    |
| 70 | 【女性活躍】<br>再チャレンジ支援講座の実施        | 就労を支援する講座等を実施します。                                                   | 多様性社会推進課 |

## 施策の方向④ 市政における女性の参画の推進 【重点施策】

| 番号 | 事業名                        | 取組内容                       | 担当課             |
|----|----------------------------|----------------------------|-----------------|
| 71 | 【女性活躍】<br>審議会等への女性委員の登用の推進 | 各種審議会等委員への女性の積極的な登用を推進します。 | 多様性社会推進課<br>総務課 |
| 72 | 男女共同参画の視点を持った人材の情報提供       | 男女共同参画の視点を持った人材の情報を提供します。  | 多様性社会推進課        |

## 第4章 施策の展開

| 番号 | 事業名                    | 取組内容                                                                               | 担当課   |
|----|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 73 | 開かれた議会への取り組み           | 市民により一層身近で親しみやすい市議会を目指し、ホームページや市議会報の改善に取り組むとともに市議会報をより多くの人に読んでもらえるよう努めます。          | 議会事務局 |
| 74 | 【女性活躍】<br>市役所女性職員の活躍推進 | 職員のワークライフバランス推進プランに基づき、女性が働く職域の拡大を図ります。また、指導的立場につく女性に対して、各種研修の参加を促進するなど育成・支援を行います。 | 人事課   |

### 施策の方向⑤ 事業所等における多様性の促進 【重点施策】

| 番号 | 事業名                          | 取組内容                                                                                                                   | 担当課                       |
|----|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 75 | 【女性活躍】<br>各種表彰・認定・登録・認証制度の周知 | 市内事業所や市民等に対し、千葉県男女共同参画推進事業所表彰制度や女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」等の周知を行います。また、商工会議所などの関係機関と連携し認定に向けた支援を行います。                       | 多様性社会推進課<br>産業振興課         |
|    |                              | 市内事業所や市民等に対し、仕事と介護の両立支援「トモニン」等の周知を行います。また、商工会議所などの関係機関と連携し、認定に向けた支援を行います。                                              | 高齢者支援課<br>障がい福祉課<br>産業振興課 |
|    |                              | 市内事業所や市民等に対し、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度「くるみん、プラチナくるみん」等の周知を行います。                                                             | 産業振興課                     |
| 76 | 【新規】<br>障がいのある人の社会参加と就労支援の充実 | 市内に居住する障がいのある人を職場実習に受け入れた事業者等に対し、職場実習奨励金を交付し、もって障がいのある人の雇用機会の拡大、事業者等の障がい者雇用の促進を図るとともに、本市の中心的な存在である中小企業事業者の人材の確保等を図ります。 | 産業振興課                     |

施策の方向⑥ 働く場におけるワーク・ライフ・バランスの促進 **【重点施策】**

| 番号 | 事業名                                                         | 取組内容                                                                                         | 担当課      |
|----|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 77 | <b>【女性活躍】</b><br>ワーク・ライフ・バランス（パ<br>ラレルキャリア等を含む）に<br>関する意識啓発 | 働き方を見直し、積極的にワーク・ライフ・ balan ス（パラレルキャリア等を含む）講座を開催し、いきいきと働く人を増やします。（市民）                         | 多様性社会推進課 |
|    | <b>【女性活躍】</b><br>ワーク・ライフ・バランスの<br>意識啓発                      | 働き方を見直し、積極的にワーク・ライフ・ balan スに取り組む事業所が増えるよう、関係部署と連携し、必要な働きかけを行います。（事業所）                       | 産業振興課    |
|    |                                                             | 職員の時間外勤務の削減や、男性の育児に関する休暇等の取得促進を図るとともに、働き方の見直しに取り組みます。また、市職員へのワーク・ラ イフ・バランスの意識啓発に取り組みます。（市職員） | 人事課      |

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

資料編

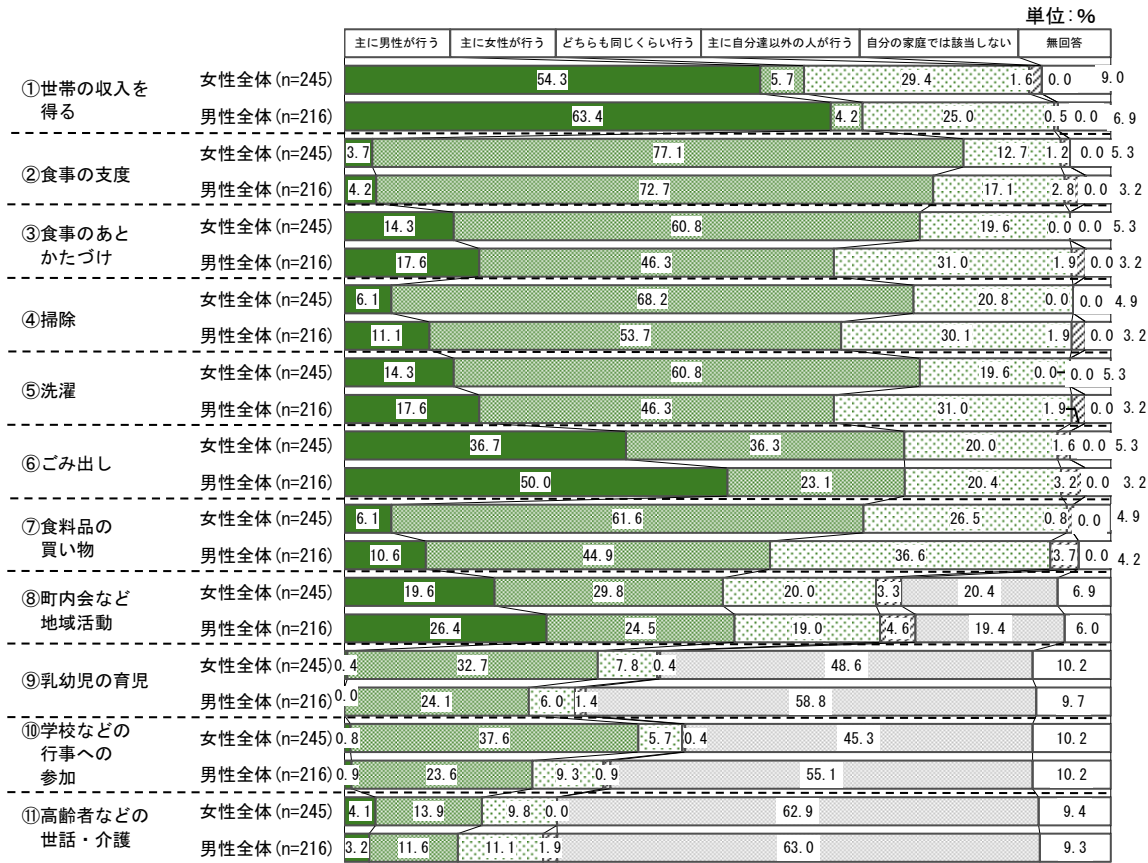
### 課題2 家庭・地域への参画とまちづくりにおける多様性の推進

豊かで活力あるまちづくりを進めるためには、町会・自治会やPTA等の地域活動において、性別や年齢等にかかわらず様々な人が公平・対等な関係で参画し、多様な意見が活動に反映されることが重要です。また、誰もが個性を発揮して自分らしくいきいきと活躍できる社会を実現するためには、家庭や地域の活動において、男女双方が責任を分かち合い、協力し合うことが重要です。本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）では、家庭生活における家事や育児・介護の多くを主に女性のみが担当しており、男女が役割を同じように担うという世帯は一部にとどまっています。また、一部の役割について、男性は自身がある程度参画していると認識しているのに対し、女性はそうには認識していないという、男女間での意識に差が生じています。共働きの家庭においては、家事を男女で協力・分担するのではなく、女性が仕事に加え家事も多く担っている実態がうかがえます。一方で、地域活動に参加している人が認識している問題点として、代表者が男性から選ばれる慣例があることや、行事等は主に男性が企画しているといったことが多く挙げられています。女性に集中しがちな家事・育児・介護を男女で分担し、誰もが家庭生活と仕事、地域活動等にバランスをとって参画できる環境づくりが重要であり、特に男性の家庭や地域活動への参加を促しつつ、地域活動に参加していない人々に対する参加促進、女性の参画が少ない活動や分野への積極的な女性の参画促進を通して、男女双方が家庭・地域で活躍できる社会づくりを図ります。

仕事と生活の調和が実現した社会とは、一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働いて仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等においても、人生の各段階に応じて多様な生き方を選択・実現できる社会です。本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）では、自営業または事業所等で働いている人で余暇活動の時間、家族と過ごす時間や身内の世話の時間を持てるようになってきているという回答が増加傾向にあります。しかし、固定的な性別役割分担意識を背景に、依然として就労の有無にかかわらず女性が家事・育児・介護・地域活動における役割の多くを担っています。「市民意識調査」（令和6（2024）年度）によると、多くの市民が女性の望ましい働き方として結婚や出産にかかわらず仕事を持つ形を支持していますが、29歳以下の女性に限ると、結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事を持つ形が望ましいという意識が強くなっています。誰もが自らの希望する生き方が選択できるよう、家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援の充実、特に男性の育児休業の取得促進を図ります。

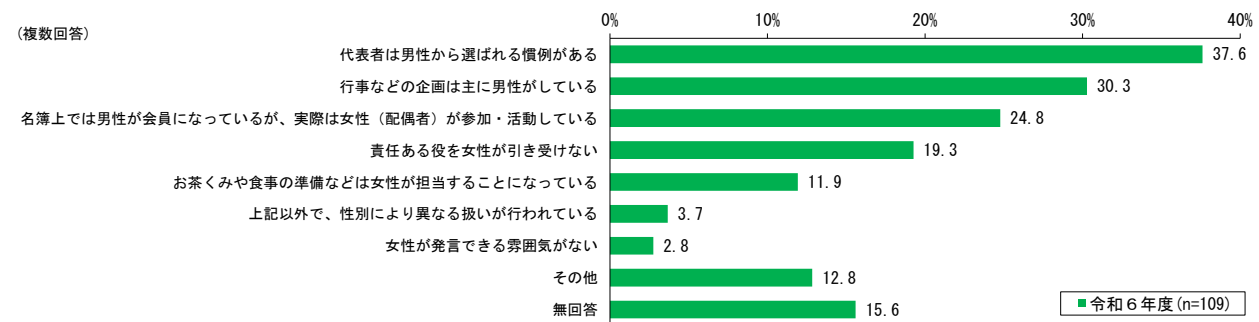
本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）によると、防災や災害からの復興に女性の視点を反映させるために必要なこととして、女性に配慮した避難所運営、物資の備蓄、女性支援員の配置といった避難所における対策の充実が強く求められています。国の「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」等を踏まえ、平常時の備えから避難、復旧・復興の各段階における多様性配慮、とりわけ男女共同参画の視点を欠かすことのない仕組みづくりを進めます。

■ 家庭生活における担当（男女別）



（出典）習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）

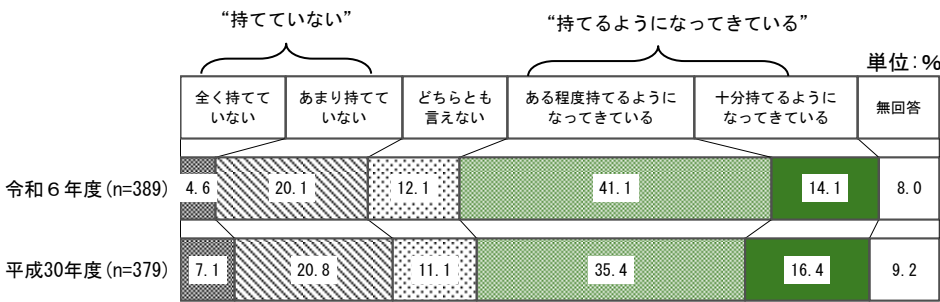
■ 地域活動における問題点



（出典）習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）

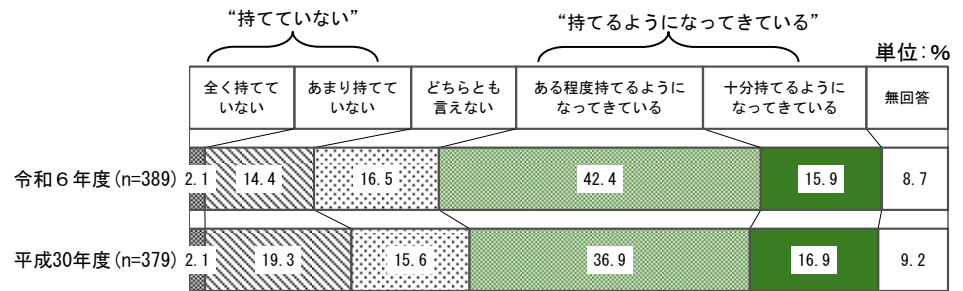
■ 余暇活動の時間や家族や身内と過ごす時間

○余暇活動の時間



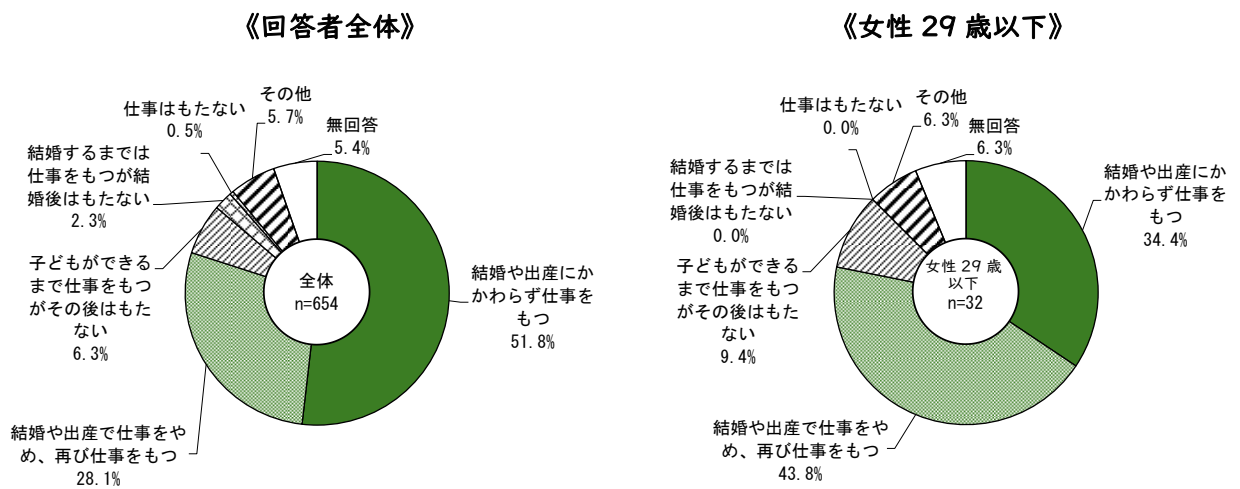
## 第4章 施策の展開

### ○家族と過ごす時間や 身内の世話の時間



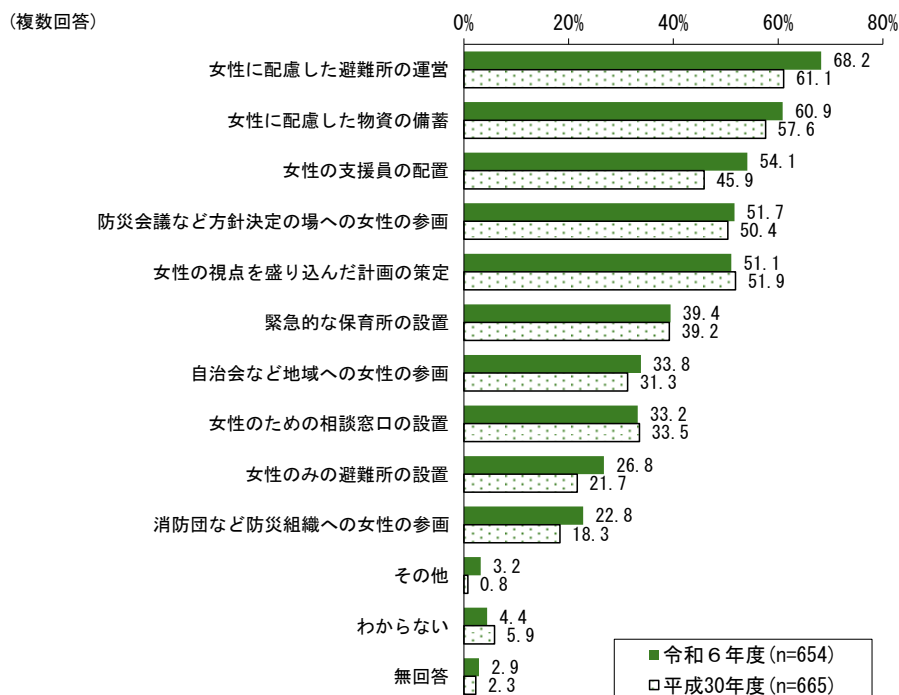
(出典) 習志野市男女共同参画に関する市民意識調査(令和7(2025)年3月)

### ■ 女性が働くことについての考え



(出典) 習志野市男女共同参画に関する市民意識調査(令和7(2025)年3月)

### ■ 防災や災害からの復興に女性の視点を反映するために必要なこと



(出典) 習志野市男女共同参画に関する市民意識調査(令和7(2025)年3月)

## 施策の方向① 家庭生活・地域生活への参画促進

| 番号 | 事業名                  | 取組内容                                                         | 担当課      |
|----|----------------------|--------------------------------------------------------------|----------|
| 78 | 「ママ・パパになるための学級」の充実   | 安心して妊娠・出産・子育てに臨めるように、知識や技術を提供するとともに、両親が共に子育てを担っていけるように支援します。 | 健康支援課    |
| 79 | 子育てへの参画を促す情報提供       | 保育所・幼稚園・こども園の事業実施において、男女の区別なく様々な形での参画を促す情報の提供を行います。          | こども保育課   |
| 80 | 男女が参加できる地域開放の充実      | 保育所所庭開放や子育てふれあい広場について、男女共に参加しやすい内容の充実を図ります。                  | こども保育課   |
| 81 | 子育て支援拠点での多様な家庭への参画促進 | 子育て支援拠点施設の土、日の開所等により平日利用できない家庭も利用しやすい施設づくりを行います。             | 子育てサービス課 |
|    |                      | 子育て支援拠点の土曜日開所や行事の開催等により、平日利用できない家庭も利用しやすい施設づくりを行います。         | こども保育課   |

## 施策の方向② 地域活動における男女共同参画の促進

| 番号 | 事業名                                     | 取組内容                                                                                              | 担当課      |
|----|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 82 | 男女共同参画推進団体等との連携・協働                      | 男女共同参画推進登録団体等と男女共同参画の啓発、推進を図るため、各団体活動への支援及び情報交換を行うとともに、各団体間の連携を目的に連絡会議や研修会の開催等を実施します。             | 多様性社会推進課 |
| 83 | 町会・自治会等の活動への男女の共同参画意識の啓発及び意思決定への女性の参画促進 | 連合町会連絡協議会との連携のもと、町会・自治会等の活動の啓発と男女共同参画意識の向上に努めます。                                                  | 協働政策課    |
| 84 | 市民活動団体の支援ならびに市民活動およびボランティア活動の情報提供       | 市民活動団体を支援するとともに、「習志野市ボランティア・市民活動センター」と連携を図りながら、市民活動及びボランティア活動の情報提供に努め、性別にかかわらず、市民活動に参画できるように促します。 | 協働政策課    |
| 85 | ボランティア活動の普及・啓発                          | 公民館利用サークルが、男女共に日々の活動成果を発表し地域・社会に還元できるように支援します。また、公民館地区学習圏会議の活動において性別にかかわらずボランティア活動に参加できるよう努めます。   | 公民館      |

### 施策の方向③ 家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援 **【重点施策】**

| 番号 | 事業名                   | 取組内容                                                                                            | 担当課      |
|----|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 86 | 一時保育の充実               | 就労や緊急、リフレッシュ等で保育を必要とする家庭に一時保育を実施し、市ホームページやLINEを活用した利用しやすい一時保育の環境整備に努めます。                        | こども保育課   |
| 87 | 病児・病後児保育の周知           | 市内の病児・病後児保育の周知を行います。                                                                            | 子育てサービス課 |
| 88 | ファミリー・サポート・センター事業等の充実 | 相互援助や組織の活用を行い、サービスメニューの拡大等や会員の確保を行うとともに、研修内容の充実を図ります。                                           | 子育てサービス課 |
| 89 | 地域で支える子育ての機運の充実       | 地域ぐるみの子育て支援体制を推進するため、関係機関との連携を図ります。                                                             | 子育てサービス課 |
| 90 | 放課後児童会の充実             | 放課後児童会の施設整備を図り、充実した運営の提供に努め、安心して働くことができる環境づくりに取り組みます。                                           | 児童育成課    |
| 91 | 【新規】<br>放課後子供教室の実施    | 放課後等に全ての児童を対象とした安全安心な居場所として学習や体験・交流活動等の機会を提供する放課後子供教室を実施します。                                    | 社会教育課    |
| 92 | 子育て支援相談の充実            | こどもセンター、きらっ子ルームの周知を行うとともに、子育てに関する情報提供を行い、安心して子育てできるよう、個々の家庭に応じた支援を行います。                         | 子育てサービス課 |
| 93 | 乳幼児に対する健康相談等の充実       | 乳幼児の健康相談等を通じて、こどもの発育・発達を確認するとともに、生活習慣や生活リズム等の子育てについての相談に応じ、子育てへの不安を軽減し、より良い親子関係が形成できるよう支援を行います。 | 健康支援課    |
| 94 | 介護者への支援体制の充実          | 「介護保険制度」について、性別にかかわらず、家族の負担軽減につながるよう、制度の啓発に努めます。                                                | 介護保険課    |
|    |                       | 市内5カ所の高齢者相談センター（地域包括支援センター）において、介護についての相談に対応し、必要な情報の提供を随時行います。                                  | 高齢者支援課   |

### 施策の方向④ 多様な視点を取り入れた防災・災害対応の活動

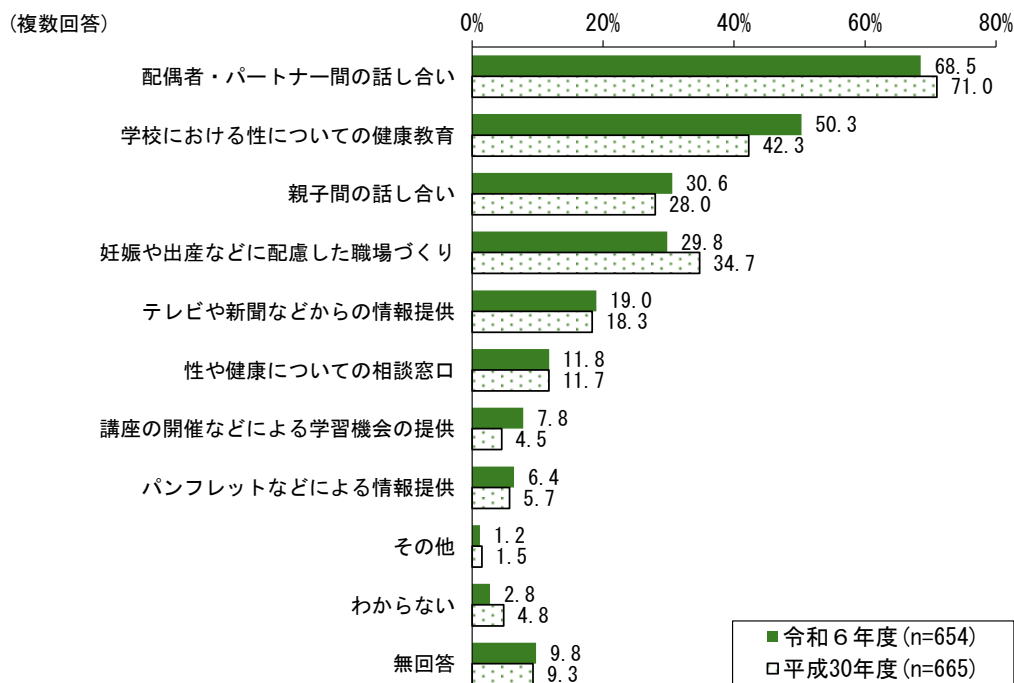
| 番号 | 事業名                    | 取組内容                                                        | 担当課   |
|----|------------------------|-------------------------------------------------------------|-------|
| 95 | 男女共同参画の視点を盛り込んだ防災体制の整備 | 女性および性の多様性に配慮した地域防災計画とするための点検や見直し、ならびに防災用品の整備と避難所運営に取り組みます。 | 危機管理課 |

### 課題3 生涯にわたる健康維持への支援

誰もが生涯にわたり、健康で安心して暮らすためには、性差による身体的特質を十分に理解し合い、相手に対する思いやりを持って生きていくことが欠かせません。また、自らの健康状態に応じて、適切に自己管理を行うことができるようにするためには、心身の健康についての正しい知識・情報を入手し、主体的に健康維持に取り組めるようにする必要があります。特に女性は妊娠や出産の可能性もあり、男性と異なる健康上の問題に直面することに留意する必要があります。近年では、性や妊娠に関する正しい知識を身につけ健康管理を行うよう促す「プレコンセプションケア\*」の観点から、女性だけではなく男性に向けても月経トラブルに関する啓発を行うなど、女性特有の健康課題を改善するために「フェムテック\*」を活用した取り組みが進みつつあります。本市の「市民意識調査」（令和6（2024）年度）では、男女が互いの性や健康について理解しあうために大切なこととして、配偶者・パートナー間の話し合いや学校における性についての健康教育を挙げる回答が多くなっています。

健康教育、相談体制の充実とともに、ライフステージに応じた啓発活動や支援の充実を図ります。また、妊娠・出産を希望する女性が安心して妊娠・出産できるよう、心身の状態に応じて必要なサポートを提供します。

#### ■ 男女が互いの性や健康について理解しあうために大切なこと



（出典）習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）

● ..... ●

● **\*プレコンセプションケア**：妊娠前の健康管理（ケア）を意味する言葉です。こども家庭庁では、妊娠前に限らず、日頃から性や健康について正しい知識を持ち自分の身体を大切にすることが生涯にわたる健康づくりにもつながるという考えから、「性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行う取り組み」と位置付けています。

● **\*フェムテック**：Female（女性）とTechnology（技術）からできた造語であり、月経、妊娠・出産、更年期等の女性特有の健康課題について、先進的な技術を用いて対応する製品・サービスのことです。

### 施策の方向① 生涯にわたる健康維持への情報提供と相談の充実 **【重点施策】**

| 番号  | 事業名                        | 取組内容                                                             | 担当課      |
|-----|----------------------------|------------------------------------------------------------------|----------|
| 96  | 年代や個々に応じた健康教育、健康相談の充実      | 年代や性別に応じた健康教育の実施や個々に応じたきめ細やかな相談に努めます。                            | 健康支援課    |
| 97  | 健診（検診）に関する情報提供及び受けやすい体制の整備 | 妊婦・乳幼児健診、成人の健康診査（がん検診など）の事業の充実、整備、情報の周知に努めます。                    | 健康支援課    |
| 98  | 性感染症・エイズ予防と喫煙・飲酒・薬物乱用防止の啓発 | 地域保健では、対象に合わせた啓発活動を行います。                                         | 健康支援課    |
|     |                            | 対象に合わせた啓発活動を行います。学校では、千葉県主催の研修への教職員の参加を促進するとともに、児童生徒に適切な指導を行います。 | 保健体育安全課  |
| 99  | 「生命と性」の健康についての理解の向上        | 各中学校区の実情に合わせ、中学校区地域保健連絡会等において、「生命と性」の健康についての理解の向上に努めます。          | 健康支援課    |
| 100 | 【新規】健康課題に関する啓発講座等の実施       | 性差や年齢による健康課題に関する啓発講座等を実施します。                                     | 多様性社会推進課 |
|     |                            | 【再掲】男女共同参画及び多様性の視点に立った講座などの開催や情報提供を行います。                         | 公民館      |

### 施策の方向② 安心して妊娠・出産できる環境に向けた支援

| 番号  | 事業名         | 取組内容                                                                                  | 担当課   |
|-----|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 101 | 切れ目ない母子健康支援 | 「妊娠届出」時に必ず看護職が妊婦やパートナーと面接し、その後の全ての節目の時期に妊娠・出産・子育ての状況を確認し、妊娠中から就学前まで切れ目のない母子健康支援を行います。 | 健康支援課 |

# 女性活躍推進法に基づく事業一覧

女性活躍推進法に基づく事業は、以下の12事業です。

## 基本目標Ⅰ 全ての個人が尊重される社会づくり

| 番号 | 事業名                    | 取組内容                                                                                           | 担当課        |
|----|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 8  | 固定的な性別役割分担意識を見直す講座等の実施 | 家庭内の男女共同参画を推進するため、固定的な性別役割分担意識を見直す講座等を実施します。                                                   | 多様性社会推進課   |
|    |                        | 家庭内の男女共同参画を推進するため、固定的な性別役割分担意識にとらわれない講座等を実施します。                                                | 公民館        |
| 28 | ハラスメントの防止に向けた啓発        | セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントに関する認識を深め、被害防止に向けた啓発を行います。                       | 多様性社会推進課   |
| 29 | 働く場におけるハラスメントの防止に向けた啓発 | 商工会議所等と連携・協力し、誰もが働きやすい雇用環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止対策の周知に努めます。 | 多様性社会推進課   |
|    |                        | 関係機関と連携・協力し、誰もが働きやすい雇用環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止対策の周知に努めます。   | 産業振興課      |
|    |                        | 市職員や教育関係者に対し、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止に向けた研修や、被害者の支援等を実施します。           | 人事課<br>学務課 |

## 基本目標Ⅱ 仕事と生活が調和し、誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

| 番号 | 事業名                                   | 取組内容                                                                       | 担当課   |
|----|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------|
| 66 | 農業従事者等における男女の共同参画意識の啓発及び意思決定への女性参画の促進 | 家族で農業経営に携わる各世帯員が、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境等について家族間で取り決める「家族経営協定」の締結を推進します。 | 産業振興課 |
| 67 | 職業能力・技術を習得する学習情報の提供                   | 就労セミナーの開催、就労相談・就労情報の提供を行います。                                               | 産業振興課 |

## 第4章 施策の展開

| 番号 | 事業名                                | 取組内容                                                                                             | 担当課                       |
|----|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 68 | 創業支援に向けた情報提供及び講演会の開催               | 市内で、創業・起業しようとする市民に対して、経営面や資金面をはじめ、創業に関する基礎知識等を習得するための情報提供や講演会を行います。                              | 産業振興課                     |
| 69 | 就労や再就職に関する情報提供                     | ふるさとハローワークならしの等と連携し、就労や再就職に関する情報の提供を行います。                                                        | 産業振興課                     |
| 70 | 再チャレンジ支援講座の実施                      | 就労を支援する講座等を実施します。                                                                                | 多様性社会推進課                  |
| 71 | 審議会等への女性委員の登用の推進                   | 各種審議会等委員への女性の積極的な登用を推進します。                                                                       | 多様性社会推進課<br>総務課           |
| 74 | 市役所女性職員の活躍推進                       | 職員のワークライフバランス推進プランに基づき、女性が働く職域の拡大を図ります。また、指導的立場につく女性に対して、各種研修の参加を促進するなど育成・支援を行います。               | 人事課                       |
| 75 | 各種表彰・認定・登録・認証制度の周知                 | 市内事業所や市民等に対し、千葉県男女共同参画推進事業所表彰制度や女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」等の周知を行います。また、商工会議所などの関係機関と連携し認定に向けた支援を行います。 | 多様性社会推進課<br>産業振興課         |
|    |                                    | 市内事業所や市民等に対し、仕事と介護の両立支援「トモニン」等の周知を行います。また、商工会議所などの関係機関と連携し、認定に向けた支援を行います。                        | 高齢者支援課<br>障がい福祉課<br>産業振興課 |
|    |                                    | 市内事業所や市民等に対し、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度「くるみん、プラチナくるみん」等の周知を行います。                                       | 産業振興課                     |
| 77 | ワーク・ライフ・バランス（パラレルキャリア等を含む）に関する意識啓発 | 働き方を見直し、積極的にワーク・ライフ・バランス（パラレルキャリア等を含む）講座を開催し、いきいきと働く人を増やします。（市民）                                 | 多様性社会推進課                  |
|    | ワーク・ライフ・バランスの意識啓発                  | 働き方を見直し、積極的にワーク・ライフ・バランスに取り組む事業所が増えるよう、関係部署と連携し、必要な働きかけを行います。（事業所）                               | 産業振興課                     |
|    |                                    | 職員の時間外勤務の削減や、男性の育児に関する休暇等の取得促進を図るとともに、働き方の見直しに取り組みます。また、市職員へのワーク・ライフ・バランスの意識啓発に取り組みます。（市職員）      | 人事課                       |

# 新規事業一覧

新たに位置付けた事業は、以下の6事業です。

## 基本目標Ⅰ 全ての個人が尊重される社会づくり

| 番号 | 事業名                     | 取組内容                                                                                                                                                | 担当課    |
|----|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 55 | 性犯罪被害者への支援              | 犯罪被害者支援金の対象として性犯罪の被害者への支援を図ります。                                                                                                                     | 防犯安全課  |
| 57 | 多世代への「新しい認知症観」の普及啓発     | 共生社会の実現を推進するため、認知症になったら何もできなくなるのではなく、認知症になってからも、一人ひとりが個人としてできること・やりたいことがあり、住み慣れた地域で仲間等とつながりながら、希望を持って自分らしく暮らし続けることができるという考え方である「新しい認知症観」の普及啓発に努めます。 | 高齢者支援課 |
| 60 | 「障がい」や「障がいのある人」への理解促進事業 | 広報習志野への啓発記事の掲載や、市庁舎のライトアップ、市民や事業者向けに障がいへの理解促進のためのパンフレットの配布等を行います。                                                                                   | 障がい福祉課 |

## 基本目標Ⅱ 仕事と生活が調和し、誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

| 番号  | 事業名                  | 取組内容                                                                                                                   | 担当課      |
|-----|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 76  | 障がいのある人の社会参加と就労支援の充実 | 市内に居住する障がいのある人を職場実習に受け入れた事業者等に対し、職場実習奨励金を交付し、もって障がいのある人の雇用機会の拡大、事業者等の障がい者雇用の促進を図るとともに、本市の中心的な存在である中小企業事業者の人材の確保等を図ります。 | 産業振興課    |
| 91  | 放課後子供教室の実施           | 放課後等に全ての児童を対象とした安全安心な居場所として学習や体験・交流活動等の機会を提供する放課後子供教室を実施します。                                                           | 社会教育課    |
| 100 | 健康課題に関する啓発講座等の実施     | 性差や年齢による健康課題に関する啓発講座等を実施します。                                                                                           | 多様性社会推進課 |
|     |                      | 【再掲】<br>男女共同参画の視点に立った講座などの開催や情報提供を行います。                                                                                | 公民館      |

第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

資料編



# 第 5 章

---

将来像の実現に向けた推進体制



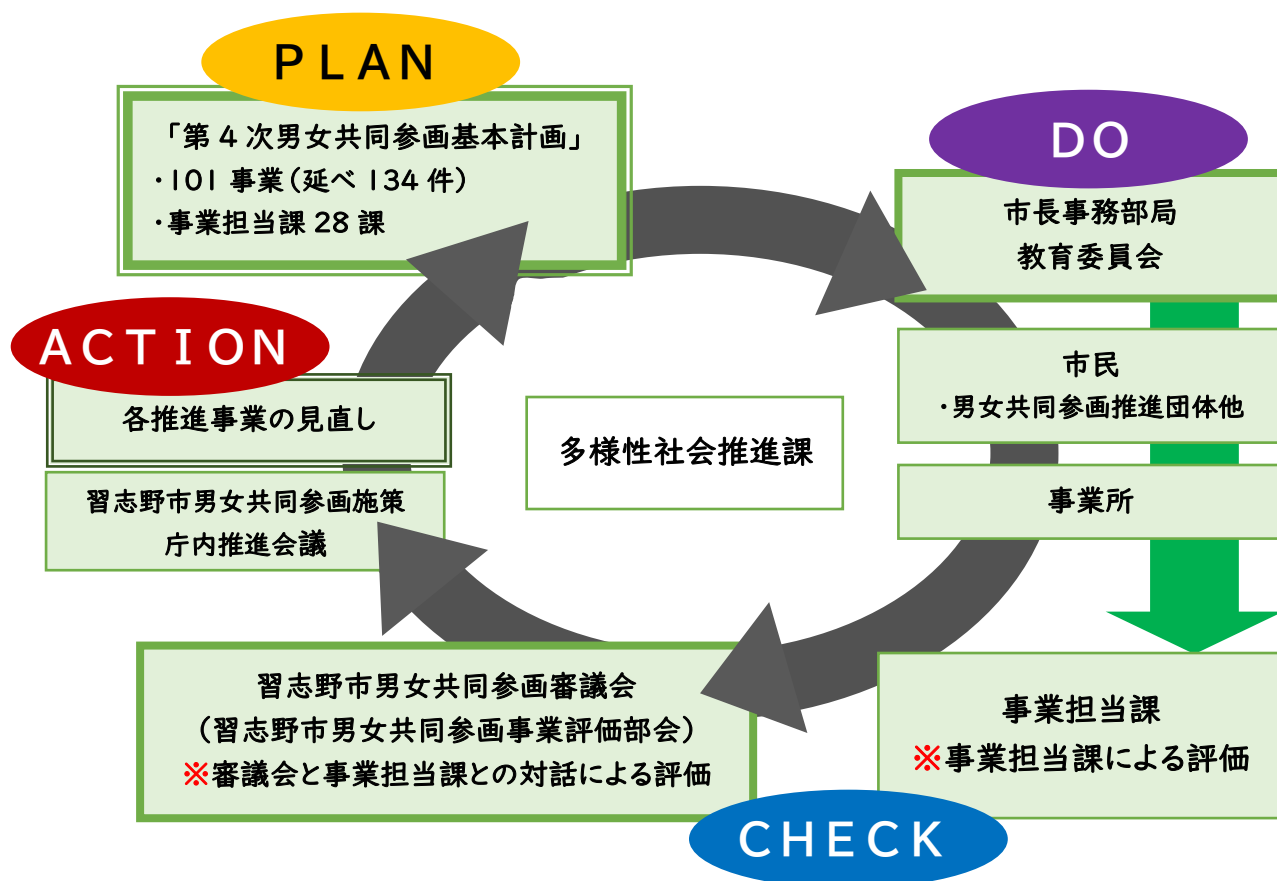
# 計画の推進体制の全体像

将来像に則り、市・市民・事業者・教育関係者がそれぞれの役割に応じて積極的に情報を発信・共有し、習志野市男女共同参画審議会において事業評価報告書をまとめ、習志野市男女共同参画施策庁内推進会議において必要に応じて事業・目標値の見直しを図り、市・市民・事業者・教育関係者の協働により、計画の着実な推進を図ります。

計画の実効性を高めるため、計画期間中は施策・事業について、多様性社会推進課を中心に、庁内関係部局において定期的に進行状況を把握・点検・評価し、さらに習志野市男女共同参画審議会等との対話を通し得られた意見・評価を踏まえ、その状況に応じて取り組みを適宜改善していくPDCAサイクルによる適切な進行管理を行います。

こうした一連の進行管理の状況に関する情報は、市民に分かりやすく提示します。このような活動を通して、計画の各事業が常に最善の形で取り組まれる状態を維持し、計画の将来像の実現を目指します。

## 計画の推進、管理体制



## 2 計画の評価のあり方

この計画は、あらかじめ設定した「成果目標（アウトカム）」と、数値目標（成果指標、参考指標、管理指標）に照らし合わせながら、各年度の計画の進捗状況を確認し、評価を行います。評価に際しては、行事・イベントの開催数の増減等を確認するのに留まらず、この計画の将来像の実現に資する目標に貢献しているかどうかの検証を重視し、必要に応じて、事業所管課と多様性社会推進課との意見交換（ヒアリング）を経てその結果を報告書にまとめ、適切な進行管理につなげるものとします。

本市では、計画の推進にあたって、市民や関係者等が有する多様な視点、情報、資源、ネットワーク、知恵等を生かす「協働」の考え方を取り入れています。具体的には、毎年度末に目標値等に照らし合わせて取り組み内容を点検し、その取り組みに対する事業担当課の反省、改善等を促す「実績評価」を行うとともに、上位の目標を達成するためにどのような取り組みが必要か、効果的に取り組むためにはどのような方策が必要かなど、望ましい方向性について話し合う「対話」を通して新たな価値を分かち合い、優れた取り組みの創出を図る「未来志向の評価」を行ってきました。

未来志向の評価は、市民や関係者、行政が共に新たな価値を生産する「協働」の視点とともに、車の両輪のような位置付けで進める必要があります。新しく生まれた価値を評じあい（＝評価）、優れた取り組みを創出するためには、今後の望ましい方向性について話し合う「対話」が重要です。本市は、男女共同参画審議会等の協力を得ながら、各事業担当課等と毎年度定期的に対話の機会を設けています。引き続き、関係者間での信頼関係を維持しながら、優れた取り組みの創出や改善・改革を進めます。

## 3 計画の評価指標

第3次計画では、計画の進捗状況进行评估するのにあたって、「成果目標（アウトカム）」及び「成果指標」「参考指標」「管理指標」の3種類の指標を設定しました。第4次計画についても、引き続き3種類の指標をもとに、上位の目標である「成果目標（アウトカム）」の達成に向けて取り組みの質を高めていきます。

### (1) 成果目標・成果指標

本市は、取り組みの結果実現する8年後の“男女共同参画社会”、ひいては“多様性社会の姿”を具体的に「成果目標（アウトカム）」として位置付けます（第3章2参照）。

また、成果目標（アウトカム）の達成度合いを測るため、「成果指標」を設定します。成果指標とは計画の最終年度（令和15（2033）年度）の具体的な数値目標であり、この令和15（2033）年度の目標値は、事業完了後に全ての取り組みを総合的に実施した結果として、計画開始時点の数値（基準値）と照らし合わせながら、達成度の点検を行うために活用します。

この計画では、重点施策を中心に積極的な取り組みの実施を通して成果目標（アウトカム）の達成を目指す観点から、7つの重点施策それぞれに対応した成果指標を設定します。重点施策と成果指標の対応関係は、次のとおりです。

#### 【重点施策】

#### 【成果指標】※P80～参照

防災活動における女性参画への理解の促進

④防災会議など方針決定の場への女性の参画

DV被害者が安心して相談できる体制の整備

⑤DVの被害経験

市政における女性の参画の推進

⑥市の審議会等委員における男女比率  
⑦女性管理職割合（習志野市役所）  
⑧女性管理職がいる事業所

事業所等における多様性の促進

⑨事業所のダイバーシティ（人材の多様性）人員構成（性別、国籍、雇用形態など）の多様化

働く場における  
ワーク・ライフ・バランスの促進

⑩従業員が余暇活動の時間（地域活動・文化活動・趣味の活動）をおおそ持っている事業所  
⑪従業員のやりがいを引き出すための具体的な取り組みをしている事業所

家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援

⑫子育て支援・介護支援の導入状況

生涯にわたる健康維持への  
情報提供と相談の充実

⑬生涯にわたる健康維持への支援  
⑭がん検診受診率の向上

## 《成果指標一覧》

### ■ 男女共同参画社会の実現度

#### ① 男女の地位の平等感

| 指標                         | 基準値<br>令和 7(2025)年 3 月 | 目標値<br>令和 15(2033)年度 |
|----------------------------|------------------------|----------------------|
| 次の分野で、「男女が平等になっている」と回答した割合 |                        |                      |
| 家庭生活                       | 28.4%                  | 30%                  |
| 職場                         | 24.8%                  | 36%                  |
| 学校教育の場                     | 50.3%                  | 55%                  |
| 政治の場                       | 8.1%                   | 9%                   |
| 法律や制度上                     | 29.8%                  | 32%                  |
| 社会通念や慣習                    | 12.4%                  | 15%                  |
| 地域活動の場                     | 35.9%                  | 38%                  |
| 社会全体                       | 15.4%                  | 19%                  |

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）」による。

### ■ 多様性社会（ダイバーシティ）の実現度

#### ② ダイバーシティ社会の実現度【新規】

| 指標                                                  | 基準値<br>令和 7(2025)年 3 月 | 目標値<br>令和 15(2033)年度 |
|-----------------------------------------------------|------------------------|----------------------|
| 習志野市でダイバーシティ社会が実現できていると思う人（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合） | 58.9%                  | 上昇                   |

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）」による。

#### ③ 性的少数者が生活しやすい社会という認識【新規】

| 指標                                 | 基準値<br>令和 7(2025)年 3 月 | 目標値<br>令和 15(2033)年度 |
|------------------------------------|------------------------|----------------------|
| 性的少数者が生活しやすい社会だと思う「どちらかといえば思う」人の割合 | 58.5%                  | 50%                  |

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）」による。

### ■ 重点施策「防災活動における女性参画への理解の促進」

#### ④ 防災会議など方針決定の場への女性の参画【新規】

| 指標                                                         | 基準値<br>令和 7(2025)年 3 月 | 目標値<br>令和 15(2033)年度 |
|------------------------------------------------------------|------------------------|----------------------|
| 防災や災害からの復興を考えた場合、女性の視点を反映するために、防災会議など方針決定の場への女性の参画が必要だと思う人 | 51.7%                  | 53%                  |

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）」による。

## 重点施策「DV被害者が安心して相談できる体制の整備」

### ⑤ DVの被害経験

| 指標                               | 基準値<br>令和 7(2025)年 3 月 | 目標値<br>令和 15(2033)年度 |
|----------------------------------|------------------------|----------------------|
| DVの被害経験が過去に「何度もあった」「1、2度あった」とする人 | 26.5%                  | 21%                  |

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査（令和7（2025）年3月）」による。

## 重点施策「市政における女性の参画の推進」

### ⑥ 市の審議会等委員における男女比率

| 指標                 | 基準値<br>令和 7(2025)年 4 月 | 目標値<br>令和 15(2033)年度  |
|--------------------|------------------------|-----------------------|
| 市の審議会等における女性委員数の比率 | 33.4%                  | どちらかの性が<br>40%以上60%以下 |

| 指標                                    | 基準値<br>令和 7(2025)年 4 月 | 目標値<br>令和 15(2033)年度 |
|---------------------------------------|------------------------|----------------------|
| 市の審議会等の設置及び運営等に関する指針の基準を満たしている審議会等の割合 | 26.4%<br>(19/72審議会等)   | 29%                  |

・「地方自治法」第138条の4第3項の規定に基づき、法律または条例に定めるところにより設置されている附属機関及び規則、要綱等に基づき附属機関に準じて設置される機関による。（4月1日付け）

### ⑦ 女性管理職割合（習志野市役所）

| 指標                               | 基準値<br>令和 7(2025)年 4 月 | 目標値<br>令和 15(2033)年度 |
|----------------------------------|------------------------|----------------------|
| 習志野市役所における女性管理職 <sup>※1</sup> 割合 | 21.9%                  | 30.0%                |

※1「習志野市職員のワークライフバランス推進プラン」（令和7（2025）年3月策定）にある管理職の対象者。

### ⑧ 女性管理職がいる事業所

| 指標                          | 基準値<br>令和 7(2025)年 3 月                     | 目標値<br>令和 15(2033)年度 |
|-----------------------------|--------------------------------------------|----------------------|
| 市内事業所における女性管理職<br>（事業所数・割合） | 女性管理職がいる事業所 <sup>※2</sup><br>110事業所（58.8%） | 60%                  |
| 内訳                          | 1人～5人                                      | 105事業所（56.1%）        |
|                             | 6人～10人                                     | 4事業所（2.1%）           |
|                             | 11人～15人                                    | 0事業所（0%）             |
|                             | 16人～20人                                    | 0事業所（0%）             |
|                             | 21人以上                                      | 1事業所（0.5%）           |

・「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査」（令和7（2025）年3月）による。

※2 市内事業所のうち、女性従業員がいる事業所を対象とする。

## 重点施策「事業所等における多様性の促進」

### ⑨ 事業所のダイバーシティ(人材の多様性)人員構成(性別、国籍、雇用形態など)の多様化【新規】

| 指標                                                        | 基準値<br>令和 7(2025)年 3 月 | 目標値<br>令和 15(2033)年度 |
|-----------------------------------------------------------|------------------------|----------------------|
| 5年前と比べて人員構成(性別、国籍、雇用形態など)が「かなり多様化している」「ある程度多様化している」とした事業所 | 16.5%                  | 上昇                   |

・「習志野市男女共同参画に関する事業所意識調査(令和7(2025)年3月)」による。

## 重点施策「働く場におけるワーク・ライフ・バランスの促進」

### ⑩ 従業員が余暇活動の時間(地域活動・文化活動・趣味の活動)をおおよそ持てている事業所

| 指標                                             | 基準値<br>令和 7(2025)年 3 月 | 目標値<br>令和 15(2033)年度 |
|------------------------------------------------|------------------------|----------------------|
| 従業員が余暇活動の時間(地域活動・文化活動・趣味の活動)をおおよそ持てている市内事業所の割合 | 65.0%<br>(下線部の合計値)     | 68%                  |
| 内 十分持てるようになってきている                              | 29.9%                  | 上昇                   |
| 内 一定程度持てるようになってきている                            | 35.1%                  | 上昇                   |

・「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査」(令和7(2025)年3月)による。

### ⑪ 従業員のやりがいを引き出すための具体的な取り組みをしている事業所【新規】

| 指標                                    | 基準値<br>令和 7(2025)年 3 月 | 目標値<br>令和 15(2033)年度 |
|---------------------------------------|------------------------|----------------------|
| 従業員のやりがいを引き出すための具体的な取り組みをしている市内事業所の割合 | 31.6%<br>(下線部の合計値)     | 48%                  |
| 内 かなりやっている                            | 7.4%                   | 上昇                   |
| 内 少しやっている                             | 24.2%                  | 上昇                   |

・「習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査」(令和7(2025)年3月)による。

## 重点施策「家庭生活と社会生活の両立に向けた子育て支援・介護支援」

### ⑫ 子育て支援・介護支援の導入状況【新規】

| 指標                                                 | 基準値<br>令和 7(2025)年 3 月 | 目標値<br>令和 15(2033)年度 |
|----------------------------------------------------|------------------------|----------------------|
| 市内事業所における支援制度の状況「制度があり利用者がいる」「制度はあるが利用者がいない」とする事業所 |                        |                      |
| 市内事業所における配偶者出産休暇制度                                 | 39.8%                  | 53%                  |
| 不妊治療休暇制度                                           | 14.3%                  | 上昇                   |
| 休業中の従業員への情報提供・復帰支援                                 | 29.3%                  | 32%                  |
| 休業中の従業員への経済的支援                                     | 20.3%                  | 21%                  |
| 家族の看護休暇制度                                          | 28.5%                  | 37%                  |
| 短時間勤務制度                                            | 33.9%                  | 48%                  |
| 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ                                    | 32.4%                  | 57%                  |

・「習志野市男女共同参画に関する事業所意識調査」(令和7(2025)年3月)による。

## 重点施策「生涯にわたる健康維持への情報提供と相談の充実」

### ⑬ 生涯にわたる健康維持への支援【新規】

| 指標                                        | 基準値<br>令和 7(2025)年 3 月 | 目標値<br>令和 15(2033)年度 |
|-------------------------------------------|------------------------|----------------------|
| 生涯にわたる健康維持への支援を重要だと思う人<br>(「重要」「まあ重要」の割合) | 86.1%                  | 上昇                   |

・「習志野市男女共同参画に関する市民意識調査」(令和7(2025)年3月)による。

### ⑭ がん検診受診率の向上【新規】

| 指標    | 基準値<br>令和 7(2025)年 3 月 | 目標値<br>令和 15(2033)年度 |
|-------|------------------------|----------------------|
| 胃がん   | 41.1%                  | 50%以上                |
| 肺がん   | 44.2%                  |                      |
| 大腸がん  | 46.1%                  |                      |
| 子宮頸がん | 45.6%                  |                      |
| 乳がん   | 48.9%                  |                      |

・「健康なまち習志野計画」>「習志野市市民健康意識調査」(令和7(2025)年3月)による。

一般調査:15歳以上の市民2,000人  
 事業者調査:商工会議所会員事業者から500人  
 市民活動団体調査:79団体  
 親子調査:1歳6か月児健診と3歳児健診の受診者297人を対象

\*いずれも無作為抽出。

## (2) 参考指標

成果目標（アウトカム）の実現を支えるとともに、実現に向けた取り組みが一層加速するよう、推移を定期的にフォローアップする指標として「参考指標」を設定します。この参考指標は本市の男女共同参画の推進状況を的確に把握できるようにするため、参考データとして広く市民等に公表します。

なお、直近の指標の状況は、第3章2「基本目標」（35 ページ～39 ページ）に掲載しています。

## (3) 管理指標と目標値

この計画の事業ごとに設定している「管理指標」は、具体的な取り組みの実施回数や施設の利用人数等により現状を把握するものです。また、「数値目標」は、現状の課題に対し改善を図るべく設定するものです。

管理指標は、原則として年度単位で測ることのできる量的な実績値であることから、計画期間中の各年度の状況を翌年度に公表します（ただし、数値目標の設定があるものに限る）。

### 基本目標Ⅰ 全ての個人が尊重される社会づくり

| 番号 | 事業名                         | 管理指標項目                                      | 目標数値  | 担当課      |
|----|-----------------------------|---------------------------------------------|-------|----------|
| 1  | 男女共同参画社会づくりのための情報紙の発行       | 男女共同参画社会づくり情報紙の発行回数                         | 年2回   | 多様性社会推進課 |
| 2  | 男女共同参画週間における講演会等の実施         | 男女共同参画週間に併せた講演会等の実施回数                       | 年1回   | 多様性社会推進課 |
| 3  | 広報紙、ホームページなどメディアの活用による啓発    | 男女共同参画及び多様性の尊重に関する情報の広報紙、ホームページ、SNS等による啓発回数 | 年10回  | 多様性社会推進課 |
| 4  | 市職員に対する男女共同参画及び多様性に関する研修の実施 | 市職員対象の男女共同参画及び多様性の理解を深める研修の実施回数             | 年1回以上 | 人事課      |
| 5  | 男女共同参画及び多様性についての庁内啓発        | 市職員への男女共同参画に関する庁内啓発紙の発行回数                   | 年2回   | 多様性社会推進課 |
| 6  | 男女共同参画及び多様性に関する講座等の開催       | 男女共同参画及び多様性社会推進に関する講座等の開催回数                 | 年3回以上 | 多様性社会推進課 |
| 7  | 事業所に対する男女共同参画及び多様性に関する啓発    | 男女共同参画及び多様性社会推進に関する情報紙等を通した市内事業所に対する啓発回数    | 年1回以上 | 多様性社会推進課 |
|    |                             | 市内事業所に対する男女共同参画に関する啓発等の回数                   | 年1回   | 産業振興課    |

| 番号 | 事業名                                            | 管理指標項目                                             | 目標数値           | 担当課              |
|----|------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------|------------------|
| 8  | 【女性活躍】<br>固定的な性別役割分<br>意識を見直す講座等<br>の実施        | 固定的な性別役割分担意識を<br>見直す講座等の実施回数                       | 年1回以上          | 多様性社会推進課         |
|    |                                                | 固定的な性別役割分担意識にと<br>られない講座等の実施回数                     | 各公民館で<br>年1回以上 | 公民館              |
| 11 | 男女共同参画に関す<br>る調査・研究                            | 市民、事業所及び市職員の男女<br>共同参画に関する意識調査の実<br>施または課題への取り組み回数 | 現計画中に<br>1回    | 多様性社会推進課         |
| 13 | 性の多様性に関する<br>理解促進                              | 性の多様性に関する啓発の回数                                     | 年2回            | 多様性社会推進課         |
| 16 | 市職員及び教職員に<br>対する性の多様性に<br>関する理解促進              | 市職員に対する性の多様性に関<br>する研修の実施回数                        | 年1回            | 人事課              |
|    |                                                | 教職員に対する性の多様性に<br>関する研修の実施回数                        | 年1回            | 総合教育センター         |
| 19 | 保育・幼児教育関係<br>者の男女平等教育に<br>関する内容を盛り込<br>んだ研修の実施 | 男女平等教育に関する内容を<br>盛り込んだ研修の実施回数                      | 年3回            | こども保育課           |
| 25 | 男女共同参画及び多<br>様性に関する講座等の<br>開催や情報の提供            | 男女共同参画及び多様性の視<br>点に立った講座の実施回数                      | 各公民館で<br>年1回以上 | 公民館              |
| 29 | 【女性活躍】<br>働く場におけるハラス<br>メントの防止に向けた<br>啓発       | 【新規】市内事業所に対する働き<br>やすい雇用環境の確保に関する<br>周知などの回数       | 年1回            | 産業振興課            |
|    |                                                | 【新規】労務管理研修の実施<br>回数                                | 年1回            | 人事課              |
| 31 | 児童虐待防止への啓発                                     | 児童虐待防止への啓発回数                                       | 年1回以上          | こども家庭課           |
| 35 | 【DV防止法】<br>DV等に関する相談技<br>術の向上                  | 【新規】DV等に関する相談技術<br>に関する研修への参加回数                    | 年2回以上          | 多様性社会推進課         |
|    |                                                | 相談員のDV研修等の参加<br>回数                                 | 年2回以上          | こども家庭課           |
|    |                                                |                                                    | 年2回以上          | 子育てサービス課         |
| 36 | 【DV防止法】<br>DV家庭のこどもへの<br>支援                    | 【新規】DVや児童虐待への対応<br>方法の職員間での共有回数                    | 年1回以上          | 総合教育センター         |
|    |                                                |                                                    | 年1回以上          | ひまわり発達相談<br>センター |
| 57 | 【新規】<br>多世代への「新しい認<br>知症観」の普及啓発                | 【新規】認知症サポーター養成<br>講座の受講者数                          | 年500人          | 高齢者支援課           |

## 第5章 将来像の実現に向けた推進体制

### 基本目標Ⅱ 仕事と生活が調和し、誰もがあらゆる分野に参画し活動できる環境づくり

| 番号 | 事業名                                             | 管理指標項目                                  | 目標数値         | 担当課      |
|----|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------|----------|
| 65 | 雇用分野における法律等に関する情報の提供                            | 【新規】市内事業所に対する雇用分野の法律や制度に関する周知等の回数       | 年1回          | 産業振興課    |
| 66 | 【女性活躍】<br>農業従事者等における男女の共同参画意識の啓発及び意思決定への女性参画の促進 | 農業従事者における家族経営協定締結数                      | 現計画中に<br>14戸 | 産業振興課    |
| 67 | 【女性活躍】<br>職業能力・技術を習得する学習情報の提供                   | 就労を支援するセミナー等の女性参加者数                     | 10人以上        | 産業振興課    |
| 68 | 【女性活躍】<br>創業支援に向けた情報提供及び講演会の開催                  | 【新規】創業・起業を支援する情報提供等の回数                  | 年1回          | 産業振興課    |
| 69 | 【女性活躍】<br>就労や再就職に関する情報提供                        | 【新規】就労を支援する情報提供の回数                      | 年1回          | 産業振興課    |
| 70 | 【女性活躍】<br>再チャレンジ支援講座の実施                         | 女性のための再チャレンジ支援講座の開催回数                   | 年1回          | 多様性社会推進課 |
| 73 | 開かれた議会への取り組み                                    | 市議会報の発行回数                               | 年4回          | 議会事務局    |
| 74 | 【女性活躍】<br>市役所女性職員の活躍推進                          | 【新規】女性職員のキャリアデザイン研修の実施回数                | 年1回          | 人事課      |
| 75 | 【女性活躍】<br>各種表彰・認定・登録・認証制度の周知                    | 【新規】市内事業所に対する「えるぼし」に関する周知等の回数           | 年1回          | 産業振興課    |
|    |                                                 | 【新規】市内事業所に対する「トモニン」に関する周知等の回数           | 年3回          | 高齢者支援課   |
|    |                                                 | 【新規】市内事業所に対する「くるみん、プラチナくるみん」に関する周知などの回数 | 年1回          | 産業振興課    |
| 77 | 【女性活躍】<br>ワーク・ライフ・バランス（パラレルキャリア等を含む）に関する意識啓発    | 市民に対するワーク・ライフ・バランス及びパラレルキャリアに関する啓発等の回数  | 年1回以上        | 多様性社会推進課 |

| 番号  | 事業名                         | 管理指標項目                          | 目標数値                               | 担当課             |
|-----|-----------------------------|---------------------------------|------------------------------------|-----------------|
|     | 【女性活躍】<br>ワーク・ライフ・バランスの意識啓発 | 市内事業所に対するワーク・ライフ・バランスに関する啓発等の回数 | 年1回                                | 産業振興課           |
|     |                             | 市職員に対するワーク・ライフ・バランス研修の実施回数      | 年2回                                | 人事課             |
| 80  | 男女が参加できる地域開放の充実             | 保育所所庭開放日数                       | 各施設<br>週1回以上                       | こども保育課          |
| 82  | 【新規】<br>男女共同参画推進団体等との連携・協働  | 男女共同参画推進登録団体連絡会議及び研修会等の開催回数     | 年2回                                | 多様性社会推進課        |
| 88  | ファミリー・サポート・センター事業等の充実       | ファミリー・サポート・センター入会説明会の実施回数       | 定例入会説明会38回<br>地域入会説明4回<br>訪問入会説明3回 | 子育てサービス課        |
| 100 | 【新規】<br>健康課題に関する啓発講座等の実施    | 性差や年齢による健康課題に関する啓発講座等の実施回数      | 年1回                                | 多様性社会推進課<br>公民館 |