

第5次千葉市男女共同参画ハーモニープラン
(概要版)
【案】

～未来を拓く女性の力～

千 葉 市

計画の考え方

1 趣旨

平成 15 年（2003 年）4 月に施行した「ハーモニー条例」に基づき、男女共同参画社会の形成に関する施策並びに市民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するため、「第 5 次千葉市男女共同参画ハーモニープラン」を策定しました。

（1）目指すべき社会（ハーモニー条例前文）

平成 15 年（2003 年）4 月に施行した千葉市男女共同参画ハーモニー条例では、市、市民及び事業者が協力して目指すべきものとして、前文において次のような社会を掲げています。

**すべての市民が 男女の別なく
個人として尊重され お互いに対等な立場で
あらゆる分野に 参画する機会が確保され
責任を分かちあう 男女共同参画社会**

（2）基本理念（ハーモニー条例第 3 条）

ハーモニー条例では、男女共同参画社会の形成を推進するに当たり、次のような基本理念を掲げています。

①男女の人権の尊重

性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として尊重されること

②男女の自立と多様な生き方の選択

男女がともに自立し、自らの意思で多様な生き方を選択できること

③市、市民、事業者の協働

市、市民、事業者が、自らの意思により協働して男女共同参画に取り組むこと

④意思決定の場への平等な参画

あらゆる分野の意思決定の場に、男女が対等な構成員として参画できること

⑤家庭生活と社会生活の円滑な運営

女性及び男性が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活と社会生活を円滑に行い、家族や社会の一員としての役割を果たせること

⑥生涯にわたる心身の健康

妊娠、出産その他の健康について、自らの意思が尊重され、生涯にわたる心身の健康が維持されること

⑦国際的協調

男女共同参画社会の形成が、国際的な理解と協力の下に推進されること

2 位置づけ・期間

(1) 本計画の位置づけ

- ・ ハーモニー条例第9条に規定されている基本的な計画
- ・ 男女共同参画社会基本法第14条第3項に規定されている市町村男女共同参画計画
- ・ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条に規定されている市町村推進計画
- ・ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第2条の3第3項に規定されている市町村基本計画（本計画の一部として、「第3次千葉市DV防止・被害者支援基本計画」を別に定める。）

(2) 期間

本計画の期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

ただし、社会経済状況や進捗状況の変化により、必要に応じて見直しを行うこととします。

3 基本的視点

計画の趣旨と、昨今の社会経済情勢の変化等の背景を踏まえ、男女共同参画社会の実現を目指すため、第5次プランの策定にあたる基本的視点を次のとおりとします。

(1) あらゆる分野における男女共同参画・女性活躍の視点の確保

男女共同参画・女性活躍は、分野横断的な価値として不可欠であり、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を常に確保し施策に反映することが必要です。

(2) 女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取り組みの強化

女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応しながら、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化することが必要です。

(3) 多様な困難を抱える女性に対するきめ細やかな支援

多様な困難を抱える女性に対するきめ細やかな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進めることが必要です。

(4) AI、IoT等の新たなテクノロジーの活用による環境の整備

AI、IoT等の科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資する形で進むよう取り組むことが必要です。

(5) 男女共同参画社会の形成をけん引する人材の育成

男女共同参画社会の形成を牽引する人材を育成するための教育や研修が重要であり、特に、次代のリーダーを育成するための若年世代を対象とした取組が必要です。

体系図

[基本目標]

[施策の方向性]

[基本的施策]



重点 重点的に実施する施策

施策の内容

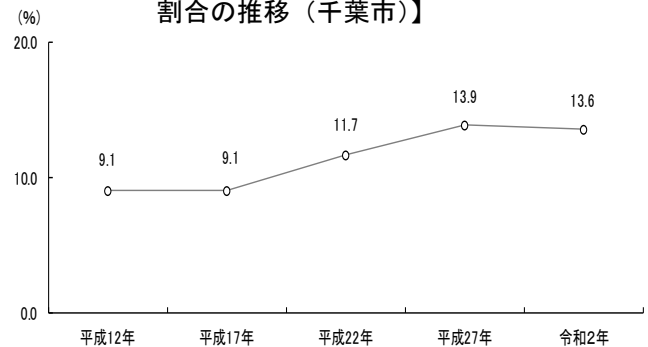
基本目標 I あらゆる分野における女性の活躍

あらゆる分野に女性が参画し、その能力と個性を十分に発揮することは、少子高齢化と生産年齢人口の減少が進む現代において、豊かで活力ある持続可能な社会の発展に必要な不可欠です。そのため、政策・経営方針決定過程や、働く場、地域社会等、あらゆる分野における女性の参画拡大を推進します。

施策の方向性

- (1) 政策・経営方針決定過程への女性の参画拡大 **重点**
- (2) 働く場における男女共同参画の推進
- (3) 男女がともに担う地域社会づくり

【管理的職業従事者のうち女性が占める割合の推移（千葉市）】



出典：「国勢調査」結果を基に作成

基本目標 II 安全・安心で自分らしい暮らしの実現

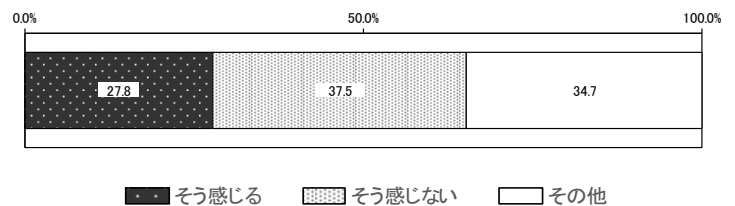
男女共同参画社会の実現のためには、性別に関わらず、一人ひとりの人権が尊重され、安全・安心で自分らしい暮らしが出来る環境が必要です。

そのため、暴力やセクシュアルハラスメント、性犯罪の防止や被害への対応など、安全に暮らせる環境づくりへの取組みや、家庭や経済状況など個人の置かれた環境により、孤立したり、排除されたりすることなく、安心して暮らせる環境づくりへの取組み、性別や、性的指向・性自認、国籍等に関わらず、自分らしく暮らせる環境づくりへの取組みを進めます。また、男女がともに生涯にわたり健康的に生きられるための取組みや、災害時や復興の局面においても、男女がともに安全・安心に暮らせるための取組みを進めます。

施策の方向性

- (1) 配偶者等からの暴力の防止と被害への対応 **重点**
- (2) セクシュアルハラスメントや性犯罪等の防止と被害への対応
- (3) 男女共同参画の視点に立った、困難を抱える方への支援
- (4) 多様性を尊重した暮らしやすい環境づくり **重点**
- (5) 生涯にわたる健康づくりの促進
- (6) 防災・復興における男女共同参画の推進

【市内に外国人と日本人がともに暮らしやすい環境があると感じるか】



出典：令和3年度千葉市「まちづくりアンケート調査結果報告書」を基に作成

基本目標 Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの実現

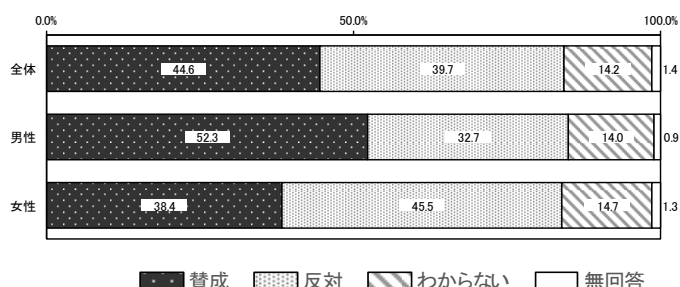
家事・育児・介護等の多くを女性が担っている現状を踏まえると、男女共同参画社会の実現のためには、男女がともにワーク・ライフ・バランスを実現し、男性も仕事と、家事・育児・介護といったケアワークに対しても主体的に関わる必要があります。

そのため、多様で柔軟な働き方の推進による、男女がともに働きやすい環境づくりへの取組みや、家事・育児・介護等への支援による男女がともに担う家庭生活づくりへの取組み、使いやすい市役所や一人ひとりのニーズに合った行政サービスの提供による、行政手続き等への負担軽減の取組みを進めます。

施策の方向性

- (1) 多様で柔軟な働き方の推進 **重点**
- (2) 男女がともに担う家庭生活づくり
(家事・育児・介護等への支援)
- (3) 市民に寄り添ったデジタル化の推進

【「女性が家事・育児を行い、男性が仕事を行う」という考えかたについて】



出典：千葉市令和3年度「男女共同参画に関する意識調査」より

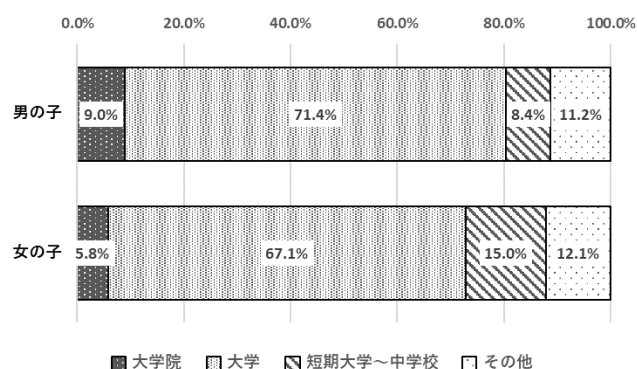
基本目標 Ⅳ 人材の育成と理解の促進

大人世代の意識改革を進めたいうえで、偏見・思い込みを生まない教育を提供し、市民の主体的な社会参画を促すことで、初めて男女共同参画社会の実現が可能となります。そのため、家庭や地域における学習機会の充実、個性や能力を尊重した学校教育等の推進、市民企画講座の開催等による民間団体との連携や支援により、人材の育成と理解の促進を図ります。

施策の方向性

- (1) 様々な個性や能力を伸ばし、可能性を拡げる学校教育等の推進 **重点**
- (2) 市民の理解促進・家庭や地域における学習機会の充実
- (3) 男女共同参画を推進する民間団体との連携と支援

【親が希望する子どもの最終学歴】



出典：千葉市令和3年度「男女共同参画に関する意識調査」を基に作成

指標一覧

基本目標	項目	現状値	目標値
I あらゆる分野における女性の活躍	市職員の管理職に占める女性割合 ※教職員含む	24.5% (令和4年4月1日)	30% (令和7年度)
	附属機関の女性委員の割合	31.1% (令和4年4月1日)	40%以上 60%以下 (令和9年度)
	えるぼし認定 ^{※1} を受けた市内企業数	20社 (令和4年7月末)	50社 (令和9年度)
	町内自治会役員に占める女性の割合	31.9% (令和4年4月1日)	40%以上 60%以下 (令和9年度)
II 安全・安心で自分らしい暮らしの実現	ひとり親家庭の母又は父が就職に役立つ資格取得後等に就職につながった人数	14人 (令和3年度)	20人 (令和9年度)
	学校や職場内の方が、LGBT(性的少数者)だった場合、これまでと変わりなく接することができると思う人の割合	56.6% (令和3年度)	75% (令和9年度)
	子宮けいがん検診受診率	47.9% (令和元年度 国民生活基礎調査)	目標値は次期「健やか未来都市ちばプラン」にて設定
	乳がん検診受診率	57.7% (令和元年度 国民生活基礎調査)	目標値は次期「健やか未来都市ちばプラン」にて設定
III ワーク・ライフ・バランスの実現	消防局吏員に占める女性割合	4.3% (令和4年4月1日)	5.0% (令和8年度当初)
	くるみん認定 ^{※2} を受けた市内企業数	28社 (令和4年7月末)	42社 (令和9年度)
	市職員の年次有給休暇平均取得日数	16.3日 (令和3年度)	17.0日 (令和9年度)
IV 人材の育成と理解の促進	市男性職員の育児休業取得率 ^{※3}	51.3% (令和3年度)	100% (令和9年度)
	小学校の校長・教頭に占める女性の割合	36.5% (令和4年4月1日)	38% (令和7年度)
	中学校の校長・副校長・教頭に占める女性の割合	15.0% (令和4年4月1日)	16% (令和7年度)
	男女共同参画センター講座受講者数	1,037人 (令和3年度)	2,000人 (令和9年度)
	「男性は仕事、女性は家事・育児」といった固定的性別役割分担意識の持たない人の割合	39.7% (令和3年度)	80% (令和9年度)

※1 「えるぼし認定」とは、女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を厚生労働大臣が認定するもの

※2 「くるみん認定」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定するもの

※3 国基準とは別の市基準で算出した数値：分母の職員うち、同年度中に育児休業を取得した職員の数／当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員の数

第5次千葉市男女共同参画ハーモニープラン（概要版）

発行：千葉市 市民局 生活文化スポーツ部 男女共同参画課
〒260-8722 千葉市中央区千葉港1番1号
TEL: 043-245-5060 FAX: 043-245-5539