

No.	意見の内容	意見に対する市の考え方
1	<p>まず念頭に置くべきことは、富津市を含めた各自治体は、法律によって定められているので、嫌でも男女共同参画を推進しないといけなくなっているという点です。</p> <p>だから、富津市に関しては、市の重要課題(少子高齢化による人口減少問題。特に、他の自治体と比べて異常に低い出生率は深刻)にマイナスにならないように、十分配慮して、男女共同参画基本計画を策定する必要があると思います。</p> <p>(1)今、“偽りの多様性”が、よく見受けられます。</p> <p>自分の意見を通すために、“多様性の尊重”を言っているだけで、自分の意見に敵対する意見に対しては、「差別だ、人権侵害だ」などと言って、一切、耳を傾けません。</p> <p>自分の意見だけが正解で、それに反対する意見を認めないというのは、“偽りの多様性”と言わざるを得ません。</p> <p>もし、多様性が大事というのなら、「夫が外で働いて、妻が家で家事・育児(専業主婦)」という選択をした家庭も尊重されなければなりません。</p> <p>“偽りの多様性”は、排除されなければならないと思います。</p>	<p>本市における男女共同参画の状況を適正に見極め、計画策定及び今後の男女共同参画に係る事業に反映できるようご意見につきましては、今後の取組の参考にさせていただきます。</p>
2	<p>(2)“LGBTの権利拡大”に関しても、注意する必要があります。</p> <p>今、スポーツや学校、公共施設で、問題になっています。</p> <p>例えば、“元男性”の女子スポーツへの参加や、“元男性”のお風呂問題(女湯入浴)やトイレ(女子トイレ使用)問題、“元男性”との同部屋での着替えの強要問題など。</p> <p>深く考えずに、ちょっとした善意で、「ジェンダー平等！」などと言っていると、後で問題になり、禍根を残すことになるかもしれないということです。</p> <p>(特に、産まれながらの女性の権利が著しく侵害される可能性があります)</p>	
3	<p>(3)自由な意見表明が侵害されてはならないと思います。</p> <p>例えば、今、公的な人が、「結婚した方がいい」「子供を持った方がいい」などと言ったら、どうなりますか？</p> <p>私は、首が飛ぶと思います。</p> <p>でも、これは、多様性の観点から、どうなのでしょう？</p> <p>もし、「結婚した方がいい」とか「子供を持った方がいい」と言ったらいけないということであれば、富津市の異常に低い出生率の問題(人口減少問題)は、解決することはできないのではないのでしょうか？(因みに、外国人の富津市居住促進は、市にとっても、国にとっても、マイナスになる恐れがあります。この世界に存在する外国人は、“善良な外国人”ばかりではありませんから)</p>	
4	<p>(4)人には、“個体差(個人差)”だけでなく、“性差(男女差)”も存在します。</p> <p>よくテレビなどで、妻と夫は、感覚や考え方が、大きく違うなどと言われますが、それは、“性差(男女差)”があるということに他なりません。</p> <p>スポーツの指導や勉強の教え方に関しても、男女別の指導法があったりします。</p> <p>言い換えると、“男らしさ”や“女らしさ”があるということです。</p> <p>実際に存在するものなので、無視してはいけません。</p> <p>ですから、理想的な男女共同参画社会というのは、男性も女性もお互いの“性差”を理解して、“男らしさ・女らしさ”を生かして、協調していく社会ではないかと思います。</p> <p>以上の点をふまえて、男女共同参画基本計画を策定するべきだと思います。</p>	

No.	意見の内容	意見に対する市の考え方
5	富津市では、「男女共同参画のまちづくり条例」に基づき、富津市女性人材リストを作成しているとあるが、現状の登録人数は何人なのか。またこのリストを作ってから、審議会等への委員の人選にどれくらい役立てたのか、今までの成果を教えてください。	富津市女性人材リストの登録数については、6名（令和5年1月現在）となっております。 また、当該リストに登録のある方については、過去、富津市男女共同参画審議会の委員に選出されたなどの実績があります。
6	関連する質問であるが、男女共同参画審議会において、委員名簿を見ると、確かに女性委員の比率が高いが、各種団体・企業等の当職の方が多くあるが、上記富津市女性人材リスト等、委員選定に採用していないのは何故か。	現在、富津市女性人材リストには6名（令和5年1月現在）の登録がありますが、年齢層に偏りがあり、今回の審議会委員は、幅広い年齢層にお願いしたいと考えていたため、当該リストからの選出はしていません。
7	さらに関連する質問であるが、審議会等の委員選定において、「富津市女性人材リスト」を利用するにあたって、男女共同という観点においては、「富津市男性人材リスト」も用意し、バランスを考えながら、これらのリストを活用して公募を行っていくべきではないか。	審議会等における女性委員の登用状況は令和4年度で18.8%となっており、男性委員に比べて低い割合となっております。女性委員が一人もいない審議会等もあるため、引き続き「富津市女性人材リスト」等を活用し、女性委員の割合増加に努めてまいります。
8	<p>「男女共同参画のまちづくり条例」は13年前に制定されているが、数年前、市職員に預かり保育施策に関する相談をしたところ、子育ては行政が支援する前に、家庭が中心となって対応すべきではないかといった意見を頂いた。</p> <p>同条例第3条第4項において「夫婦協力して、仕事と家庭等を両立していけるようにしましょう」と定められているが、同条例第4条第3項において「市は必要な体制を整備するよう努める」とある。</p> <p>共働きという男女共同参画が世の中に広く普及する昨今、共働きがしやすい環境を行政としても率先して取り組んでいく必要がある。そういった意味で、市職員としては「子育ては家庭ありきなため、その弊害が発生するのであれば、共働き等を自粛すべき」といった対応をするのではなく、「共働きをしながらでも、子育て出来る環境を、行政としてもサポートする」体制の構築も考えていくべきである。</p> <p>そのためには、市職員1人ひとりの意識改革も必要であると考え。何故なら、男女共同参画に関連することで、市役所窓口へ相談にきたとしても、市職員1人ひとりが、この「富津市男女共同参画計画」を理解していないと、窓口対応が上手くいかないことが起こりうるだろうから。</p> <p>窓口職員が市民にとって、一番様々な声を聴く場所であるので、男女共同参画に関する困り事の声の聴いた場合は、何かしらの対応を市政として考えていけるように、どんどん上司へ挙げていける体制を構築していくべきである。</p> <p>そこで確認だが、上記計画等における市職員（会計年度任用職員等含む）の男女共同参画の意識調査は行っているのか。またその意識調査はどのような結果となっているのか。市民相談に対応する窓口職員、実際に対応を検討・承認する上位役職者、それぞれの意識調査は毎年定期的に行い、かつ男女共同参画計画に則った庁内講習を行うべきであると考えが、どのように考えているのか。</p>	市職員（会計年度任用職員等含む）に対する男女共同参画に係る意識調査等については、行っておりません。また、当該計画の推進については、市全体で考えていく必要があるため、市職員に対しての個別調査は考えておりません。 なお、市職員へは、男女共同参画に関する啓発動画の配信による研修を実施しております。

No.	意見の内容	意見に対する市の考え方
9	<p>女性も働きやすく男性も子育て・介護しやすい国、県、市の実現にむけて「子育て支援や介護サービスが充実していること」と「男性による家事・育児・介護について、職場における上司や周囲の理解を進めること」に重点を置いてもらえたらと思います。</p> <p>「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。」といった長年にわたり人々の中に形成された、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）をなくすことが大事だと思います。</p> <p>我が家はフルタイム兼業主婦（夫）が二人体制で子育てをしています。感染症で病院を受診した時に『お子さんは主にお母さんがお世話していると思いますので引き続きお母さんのみがお世話してください』と言われ、父親が子どもの事で有給休暇の申請をすると『奥さん（母親）は何をやっているの』と嫌な顔をされてしまいます。</p> <p>母親である私は妊婦検診・産休・育休・子どもの行事・子どもの看病・役所への手続き等で有給を含む休暇を父親の何倍も取得していますが、それが当たり前であり子育てはお母さんがするものという思い込みが起因だと思います。※出産に関するものはお母さんしかできないので仕方ないと思います。</p> <p>これでは男性が育児に参加したくても参加が難しいのと男性の育児休業の取得は非常に厳しいと思います。</p> <p>私の職場では看病や行事が続く場合に父親と交代で休む旨を伝えると好感を持たれる反面立て続けに休み母親だから子どもを優先するのが当たり前といえど鬱鬱を買います。</p> <p>実際ひとり親の方に父親もいるのだから交互に休むことはできないのか。無理して子どもに手のかかる時期に働かなくてもよいのではないのか。仕事を休まない人がフォローしているから（休む人がいても）成り立っている。</p> <p>親と同居するなり休まない体制を整えてから職場復帰するべきではないか。等言われたこともあります。</p> <p>私も独身の頃はフォローする側だったので痛いほど気持ちはわかりますので嫌な顔をされるのも仕方ないと思います。子どもに手がかからなくなったらフォローする側に戻ればと思います。子どもが巣立った後はいずれ親の介護があると思うのですが、その時にまた同じ思いをするのかなど不安に思う気持ちも正直あります。</p> <p>（p43）主要課題2 安心して活動できる環境の整備子育てに関する不安や負担感を解消するとともに、女性が子育て等を行いながらも、継続して就業したり、再就職するなど多様な働き方ができるような環境づくりを進めます。そのため、ライフスタイルに対応した多様な保育サービスの量と質の確保等のきめ細かな子育て支援を充実します。また、経済的に不安定なひとり親家庭に対し、安心して子育てをしながら生活できる環境を整備するための取り組みの充実を図る高齢者や障がい者、ひとり親家庭、生活困窮者、LGBT等（性的マイノリティ）など、様々な困難を抱える人々が、安心して暮らせる社会を構築するため、自立に向けた力を高めるとともに、生活支援、生きがいづくり、安心できる生活環境の確保等、総合的な支援を行います。</p> <p>上記の課題の支援が充実すれば働きやすい、働くのを躊躇っていた方も働けるのではないかと思います。</p> <p>企業でリモートワークを積極的に導入することで、子どもの看病中に仕事をするのも大変だけどフォローしてくれる方の負担が軽減されるなら休むよりリモートワークを選びたいです。</p> <p>男性による家事・育児・介護について、職場における上司や周囲の理解を進めることで男性も家庭の用事で休暇が取りやすくなれば男女共同参画社会も進むと思います。育児休業もそうですが、『子の看護休暇』は配偶者が専業で、家で看護ができる環境がととのっていても、対象従業員は男女問わず取得できることを企業や国民に周知してくれれば、未就学児が2人いる家庭で両親が企業に勤めていれば年に20日間休暇を取得することも可能になります。まずは既存の制度の周知をすることも必要かなと思います。</p> <p>夫婦で家庭のことを共有し、共に働くことで相手の立場を理解しコミュニケーションも図れると思います。</p> <p>家庭円満にも繋がり親も子もより良い生活が送れると思いますのでよろしくをお願いします。</p>	<p>「子育て支援や介護サービスが充実していること」及び「男性による家事・育児・介護について、職場における上司や周囲の理解を進めること」については、「基本目標Ⅱ あらゆる分野において誰もが共に活躍できる環境づくり（女性活躍推進計画） 主要課題2 家庭・地域社会における男女共同参画 主要課題3 誰もが望む働き方ができる環境づくり」及び「基本目標Ⅲ 誰もが共に安心して暮らせる環境づくり 主要課題2 安心して活動できる環境の整備」において対応を図ることとしております。</p> <p>ご意見につきましては、今後の取組の参考にさせていただきます。</p>