

第3次旭市男女共同参画計画(素案)に関する意見と市の考え方

No.	意見要旨	市の考え方
1	【パブリックコメント提出方法について】 Google Form など、スマホから提出できる方式だと助かります。子育て中なので、なかなか落ち着いて PC を開き Word で文章を作成する時間が取れないです。せめて、メール本文に意見を記載する形での提出にしたいです。また、提出期間は十分にあるものの、1年で最も忙しい年末年始の期間と重なるので、時期を考えてほしいです。	提出方法については、次回の計画策定の際の検討事項とさせていただきます。また、本計画は、令和5年度末に策定予定であり、今後のスケジュールを考慮すると、この時期の実施が適切と考えております。より多くのご意見をいただくことは重要な視点と認識しておりますので、今後も工夫して取り組んでまいります。
2	【当該素案全般について】 目標数値が一部「増加」「減少」となっており、具体的数字が示せていないのはなぜでしょうか。計画に対して実績がどの程度増加 or 減少なのかを比べる作業が将来的に発生するので、具体的数字で示すべきかと思います。	男女共同参画に関する施策の効果を数値化して表すことは難しい面もあり、計画の成果を評価するうえで参考とするための指標を関連項目として位置づけています。ご意見のとおり、評価の基準として数値化できる目標についてはできる限りお示していますが、まずは現状値からの「増加」あるいは「減少」を目指して取り組みを進めてまいります。なお、それぞれの施策の実施状況や効果などは、毎年度実施する実施状況調査の結果をもって検証し、審議を行っていきます。

No.	意見要旨	市の考え方
3	【男女共同参画に関する情報発信について】 “広報紙・ホームページを活用した啓発活動”、とあるが、旭市公式 SNS を使った啓発活動は考えていないのでしょうか。広報紙はご年配の方などを中心に新聞と一緒に見ている方が一定数いると思いますが、ホームページまで細かくチェックしている方は少ないかと思います。私と同じ世代だと旭市 LINE やインスタをチェックしている人が多いです。	様々な媒体で発信をすることで幅広く、あらゆる方々への啓発となるよう、SNS を含んだ啓発活動も検討しておりましたので、ご意見を踏まえて【広報紙・ホームページ等を活用した啓発活動】へ修正します。
4	【女性の就労支援について】 私自身の経験に基づきますが、半年以上旭市で就職活動をしているのですが、子育て中の女性にとって条件の合う旭市内の求人がないです。魅力的な企業はありましたが、土日出勤となり、土日は子どもの預け先がありません。子育て中の女性への就労支援をしてほしいです。私自身は正社員で責任のある仕事をし、将来的には管理職を目指したい気持ちなのですが、旭市にそういった仕事がないので、働けないことがかなしいです。自己実現できない。こんなに仕事がないとは思わなかったです。 旭市移住者向けのパンフレットに、平均通勤時間が数分、満員電車に乗らなくていい、と記載され、ジャケット姿の通勤中と思われる女性が描かれてました。旭市内でイラストにあるような通勤スタイルをしている女性はほんの一握りだと思います。誤解を招くのでやめていただきたいです。通勤時間が数分なのは農業や畜産など自営業の方が多いこと、また医療や介護関係の仕事をしていて職場の近くに住んでいる人が多いことが原因だと思います。	子育て中の女性への支援に関しましては、ジョブサポートセンターによる女性の再就職支援セミナーや個別相談を開催しております。今後もジョブサポートセンターやハローワークと連携し、支援を行っていきたいと考えております。 ご指摘のイラストは、令和5年10月に旭市が発行した「千葉県旭市移住・定住ガイドブック あったか!旭」の3ページ下段中央の「平均通勤時間」に掲載されたものと思います。このイラストは「市内の通勤スタイル」ではなく単に「通勤している人」をイメージしたものでありますが、今後もより多くのご意見を参考にしながらガイドブック等の作成に努めていきます。

No.	意見要旨	市の考え方
5	【男性職員の育児休暇取得率について】 100%を目指さないのはなぜでしょうか。せめて90%を目指してほしいです。 また、旭市内一般企業での男性社員の育児休暇取得率はどの程度なのでしょうか。私自身の前職場では、出産当日～1週間程度は育児休暇取得する男性社員ほぼ100%でした。市職員だけでなく、市内一般企業においての男性育児休暇取得率増加は行政から働きかけなどしないのでしょうか。	国が策定した「こども未来戦略方針」における政府目標として、国・地方公務員の男性の育児休業取得率を85%までに引き上げることとされ、これにならう形で、本計画における目標を85%に設定したものです。 前回第2次計画においては、同項目についての目標を10%としており、令和4年度の取得率の実績は、約30%でした。このような背景から、まずは国が設定した85%を計画の目標とさせていただき、取得促進を加速的に実施することで、将来的には、ご意見にもありますとおり、取得率100%を目指したいと考えております。 男性の育児休暇については育児・介護休業法が改正され、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、労働者に対しての個別周知・意向確認が事業主に義務付けられ、さらに一定規模以上の企業には育児休業の取得状況を公表することが義務付けられました。市としても引き続き、育児・介護休業制度に関する周知を行ってまいります。

No.	意見要旨	市の考え方
6	【男性の育児参画の推進について】 両親学級や子育て学級に男性の参加を促すのであれば、土日開催にしてはいかがでしょうか。以前住んでいた千葉県内の他の市では、出産前に参加する沐浴指導は土日に開催されており、妊婦約10名参加し、全員パートナーが同席していました。また、男性がこういった子育て学級や子育て支援センターに行く場合、まわりが女性ばかりだと参加しづらいので、男性職員、かつ子育て中の方にも参加いただき、男性職員が参加する旨を日程案内の際にも記載しておくとういことかと思ひます。また、開催場所飯岡保健センターは、干潟方面の方や車の運転ができない人にとってアクセスが非常に悪いので、参加しやすい近くの公民館や市役所、おひさまテラスなどでの開催を検討していただきたいです。	令和5年度両親学級と子育て学級は、平日開催を行っていますが、男性の意識変化も進んできており、夫（パートナー）の出席者が増えてきています。特に両親学級の沐浴指導の日程は夫の出席率88%となっております。土日の開催については、出席者の状況を見ながら検討していきたいと考えております。 開催場所については、保健センターが1か所のため、市内に偏りができていることは感じております。開催できる回数が限られている中では、一定人数が集まれ、市内どこからでも交通の利便の良い場所ということが難しい現状ですが、離乳食教室等ではおひさまテラスの利用も行っております。今後も、出席者の人数や教室の内容で検討していきます。
7	【子育てサークルについて】 ぜひ再開してほしいです。数年前に旭市の子育てサークルに参加していた方から話を聞くと、子どもではなくママが主体となってママ友ができ、市内子育て情報の交換ができた、とのことでした。子育て支援センターで話したママのなかには、私と同様に結婚や出産を機に旭市に移住してきて、当初ママ友がいなくて孤独育児をしていた人が多々います。そういう方々にコミュニティを作りたいと思います。	子育てサークルについては現在行っていないが、両親学級や子育て学級の時に、ママ仲間が作れるように声掛けをしております。お友達づくりが苦手な方や子育て学級に参加できなかった方でお子さんが保育所等入所前の方は、市役所内子育て支援センターハニカムを利用していただければと思います。妊娠中のママと乳児が集まれる「バブバブタイム」や保育士が歌や手遊び、紙芝居等行ってくれる時間もあり、自由に子どもを遊ばせることができます。また、保育士が子育ての相談にのってくれ、お友達づくりのご相談があれば来ているママに声をかけるお手伝いもしてきます。

No.	意見要旨	市の考え方
8	【乳児家庭訪問について】 男性の保健師さんはいらっしゃるのでしょうか。 里帰り出産先で乳児家庭訪問に来てくださった方は、保健師 1 名、助産師 1 名で、産後のメンタルのことや母乳育児のことなど精通した方でした。旭市の乳児家庭訪問では、そういった知識があまりない女性保健師が担当でしたので、保健師が女性である必要はないように感じました。	乳児訪問については、産後 1 か月程度の時期に伺うことが多いこと（赤ちゃんのお世話で自分の身だしなみまで手がまわらない時期）や、母乳やママの体調相談があるため、男性の保健師の訪問は考えていません。保護者の方の不安の解消ができるよう、保健師の専門性を高める研修等を実施していきます。
9	【本市の審議会等における女性委員について】 具体的に何を指しますか。一般に広く募集をしている委員であり、責任のある職務内容なのであれば、ぜひ委員として参加させていただきたいです。 また、昨年 10 月に開催された地域意見交換会について、市役所ホームページの開催結果に掲載されていた写真を見るとご年配の男性参加者のみで、女性と思われる方は映っていません。参加者は区長に一任だったそうですが、男性のみの意見を吸い上げ、女性の意見は聞こうとしないのでしょうか。男性女性にかかわらず、広い世代の意見を聞く場であるべきだと思いますので、今後意見交換会がある際はご検討いただきたいと思います。	審議会等とは法律・条例・規則・要綱等により設置されている懇談会、会議等を指します。（ただし、設置根拠となる条文の中で調停、審査、審議、調査を行うと定められていないものは含まれません。）職務内容はそれぞれ異なりますが、審議会によっては公募で委員を募集しているものもありますので、広報紙やホームページなどをご確認いただきたいと思います。 地域意見交換会については、より良いまちづくりに向け、各区の代表者の方々と市が直接意見交換を行う場として開催しており、地区の代表者として区長へ開催通知を送付し、各区から 3 名程度の参加を依頼（人選は区長へ一任）しています。各区の役員を務める方にご年配の男性が多いことから、結果的に参加者も同様であると考えられますが、市としても男性女性にかかわらず、広い世代のご意見はまちづくりにかかせないものであると認識していますので、今後の対象者を検討する際は参考とさせていただければと思います。

No.	意見要旨	市の考え方
10	【女性消防団員参画の推進について】 現在女性団員はいらっしゃるのかどうか存じませんが、参加したい人がいるとは思えません。大会の練習と称して5月ごろは毎日主人が夜不在なので子育て中の家庭にとっては子どもの食事や風呂、寝かしつけを一人でしないといけないので、とても困っています。そのうえ、女性まで消防団に参加するのであれば、子どもの世話は誰がするのでしょうか。祖父母が同居していたり近くに住んでいる家庭ばかりではないので、消防団活動について見直してほしいです。隣近所で火災があったときは消火活動の手伝いサポートなどできることしますが、大会の練習で連日家を空けられるのは困ります。大会の練習よりも、防災訓練や市民向け防災セミナーなどに力を入れるべきではないでしょうか。	本市には未だ女性消防団員はおりませんが、全国的に女性消防団員数は年々増加しており、年齢や職業を問わず幅広い世代の方々が活躍をされています。近年は自然災害の激甚化に伴い、復旧の長期化が懸念されており、防災や災害復興の原動力となる女性は、地域のニーズに応える主体的な担い手として、大きな期待が寄せられています。 また、男性消防団員も様々な年齢層で構成されており、子育て世代の消防団員も多く在籍していることも承知しております。訓練に関しまして、子育て世代の消防団員にも過度な負担とならないよう、訓練の合理化と見直しを図っているところですので、何卒ご理解をいただきたいと思います。
11	【女性管理職について】 市女性職員の登用も、男性職員への目線と同じもので評価し、管理職にするか判断する必要があります。目標数値にとらわれないようにしていただきたいです。 また、旭市内一般企業においては、女性管理職はどの程度いらっしゃるのでしょうか。市職員だけでなく、市内一般企業においての女性の管理職増加は行政から働きかけなどしないのでしょうか。	旭市役所では、常に「適材適所」を念頭に人事配置をしております。今後も、充実した住民サービスが提供できるよう、性別にとらわれることなく、適切な管理職の登用に努めてまいります。 一定規模以上の事業者については、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき一般事業主行動計画の策定・公表が義務付けられ、管理職に占める女性労働者の割合に関して状況の把握、計画の策定、公表が示されております。市としても引き続き、一般事業主行動計画を含む雇用分野の法律や制度の周知を行ってまいります。

※上記のほか、市内小児科についてのご意見をいただきました。

第3次旭市男女共同参画計画とは直接関わらないため、回答は差し控えますが、いただいたご意見は関係課へ共有し、今後の参考とさせていただきます。