（様式第３号）

パブリックコメント（意見公募）手続による意見募集の結果公表

意見募集結果及び寄せられた意見に対する市の考え方について、次のとおり公表します。
ご協力に感謝申し上げます。

【意見募集の集計結果】

1	案　件　名	**第４次ちとせ男女共同参画推進プラン（素案）**	
2	意見募集期間	令和８年９月 18 日（金）～令和８年 10 月 20 日（火）	
3	意見の件数（提出者数）	43 件（　２　人）	
4	意見の取扱い （対応内容の分類）	①　案を修正するもの	２件
		②　既に案に盛り込んでいるもの	１件
		③　今後の参考とするもの	30 件
		④　意見として伺ったもの（案件に直接関係がないため）	10 件
5	意見の受け取り方法	電子メール	１人
		郵送	人
		ファクシミリ	人
		意見箱	１人
		直接持参	人

【市民意見等の概要とそれに対する市の考え方】

No.	市民意見等の概要	件数	市民意見等に対する市の考え方
1	（プラン素案２頁） 『困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(女性支援法)』 令和 8 年現在、千歳市の地価の上昇により、市街地及び住宅街では賃貸物件の家賃の高騰が起きてしまっています。 一方で、千歳市は北海道内の他の地域と比べて、多くの若年女性が就職の為、流入してきてくれる恵まれた環境にあります。 しかし、この度の家賃の上昇が原因で、勤務地は千歳市でも、近郊の地域に住まわざるを得ない状況が生まれてくることは想像に難くないです。 また、家賃が家計を圧迫することによって、女性の貧困が進む可能性もあり、家賃の高騰は見過ごせない課題であると感じます。 若年女性へ向けた家賃補助や市営の単身寮など住環境を整備することで、若年女性の流出及び貧困を防ぐことができると考えます。 若年女性を多く採用している企業との連携模索も有効かと思われます。	1 件	分類～③ 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものであります。 提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
2	（プラン素案４頁） 『■女性の就業状況』 「女性の就業状況は、年代別にみると 20 代前半で、就業率が大きく伸びますが、結婚や妊娠・出産等に伴い離職することで、25~34 歳で	1 件	分類～③ 女性の就業状況を、国、北海道、千歳市で比較するため、国勢調査の統計結果を活用したものであります。 このデータから千歳市のみの要因を分析

	大きく就業率が減少しています。その後、育てが落ち着く 40 代頃から就業する女性が増えはじめ、就業率のピークが 2 度訪れる M 字曲線を描いています」と記載されていますが、千歳市ならではの要因について、分析する必要があると思いました。		することはできませんが、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
3	（プラン素案５頁） 『■女性の就労意識 「千歳市子ども・子育て支援アンケート(令和 6 年度)」資料』 子が就学前→子が小学生になる この間にも親は年齢を重ね、キャリアブランクが積み重なります。 「子育てしかしてこなかった（から、自分にできることはない)」と語られる方も見てきました。 そういった気持ちもこのアンケートには反映されているかと思いますので、この間のキャリアブランクによる影響についても言及いただきたいと考えております	1 件	分類～③ 本アンケートは、就労希望の状況を把握するために活用したものであります。 子育て期の再就職につきましては、キャリアブランクを含むさまざまな課題への支援が重要であると考えておりますことから、計画では、再就職に向けた就労支援体制の充実に取り組むこととしておりますが、ご提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
4	（プラン素案５頁） 『■女性の就労意識 「千歳市子ども・子育て支援アンケート(令和 6 年度)」』 こちらは、就労していない父親・母親へのアンケートでしょうか。 ・「女性の就労意識調査」となっていること ・父親の母数が、母親と比較して極端に少ないこと 上記が理解しにくかったため、今一度精査いただきたいと思いました	1 件	分類～④ 本アンケートの「父親、母親の現在の就労状況」の質問は、千歳市子ども・子育て支援アンケート(令和 6 年度)において、「現在就労していない」と回答した「父親・母親」に対して行った、就労希望の結果について記載したものであります。

5	（プラン素案５頁） 『■男性の就労時間』 「千歳市子ども・子育て支援アンケート(令和 6 年度)」によると、父親の 1 日当たりの就労時間は、8 時間以上働いている人が約 8 割(平成 25 年調査では約 9 割)となっており、そのうち 10 時間以上働いている人が約 4 割存在しています。 働く場面において、長時間勤務等が当然とされている働き方をしている方が、一定程度いる一方で、育児・介護等と両立したり、ワークライフバランスを考慮した働き方をしている方が、わずかながら増加傾向となっているように見受けられます。」の部分に対し、そもそも夫の長時間勤務が問題なのか？帰宅時間が早まったとしても、帰宅後は自分の『自由時間』と認識している夫もいる場合の想定は必要と思いました。家事育児をする夫を増やすためには本人の家事や育児に対する姿勢から見直す必要があるのでは？と感じます。 データのどこから見受けられるのかが、根拠がわかりにくいと感じた	1 件	分類～　① 男性の就労時間は、各種【施策の方向】（「男性の家庭生活への参画についての啓発」、「市の女性職員の活躍推進」、「男性の育児参加の支援」、「防災訓練、市民防災講座等の防災イベントの実施」、「防火、防災思想の普及活動、応急手当の普及啓発の実施（消防団）」、「防火委員が参画する火災予防啓発事業の実施」）の基礎資料として掲載しております。 　ご意見を踏まえ、タイトルを【男性の就労時間】から【父親と母親の就労時間】として、未就学及び小学校における父親と母親の就労時間の表を新たに掲載し、父親と母親の就労時間の差について記載します。 　提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
6	（プラン素案６頁） 『■DV 相談の状況(女性)』 「女性相談のうち、配偶者からの暴力(DV)被害に対する相談人数の割合は、平成 28 年度以降、3~5 割で推移しており、相談人数と共に横這いの傾向にあります。」の部分に対し、女性の就業状況との因果関係はあるのか？今後、相談者の年齢層や就業状況等の調査はするのでしょうか？	1 件	分類～　④ DV 相談状況等のデータは、DV の現状の基礎資料として活用掲載しております。 DV などの相談は、様々な状況の下で、聞き取りなどを行っていることから、女性の就業状況との因果関係を示すことは難しいことをご理解願います。 男女共同参画の推進に加え、DV 対策や困難な問題を抱える女性への支援は、大

			変重要でありますことから、引き続き、関係機関と連携を密にして取り組んでまいります。
7	（プラン素案７頁） 『■防災対策』 「第 6 次男女共同参画基本計画において、改めて強調している視点の一つとなっており、令和 6 年能登半島地震を踏まえ、避難所における女性ニーズに配慮した対応等、平常時から男女共同参画の視点を取り入れるために、防災会議における女性委員割合の拡大など、必要な取組を進めるとしています。」の部分に対し、具体的にどのように女性委員割合を拡大させていく予定かを明記していただきたいと考えています	１件	分類～　③ 防災会議委員は会議の特性上、指定地方行政機関や、指定公共機関等の長、及び有識者が就任しております。 現在、女性の人数は指定地方行政機関１名、有識者６名中２名となっておりますが、女性の防災に関する知識や経験を持つ人材の登用など、防災対策に男女共同参画の視点が反映されるよう努めているところであります。 提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
8	（プラン素案 12 頁） 『基本方針 1 共に支えあう意識づくり 推進課題⑴男女共同参画と多様性への理解の促進 1 男女共同参画推進と多様性のための広報・啓発の充実』 「ちとせ男女共同参画月間」事業のパネル展を、市役所だけでなく、他の場所への巡回掲示を希望する（文化センター、市民ギャラリー、千歳駅、千歳ステージョンプラザ、各コミュニティーセンター、公民館、図書館など)。	１件	分類～　③ 男女共同参画と多様性への理解の促進には広報や啓発は有効な取組と考えます。 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものでありますことから、提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。

9	（プラン素案 13 頁） 『基本方針 1 共に支えあう意識づくり 推進課題(2)男女共同参画や多様性の視点に立った学校教育の推進　1 男女平等や多様性の視点に立った学校教育の推進　7 小中学校における人権教室の充実と推進』 小学校での LGBT 教育について、小学校では、性的マイノリティに関する授業はほとんど取り扱っていないと聞きました。また、小学生の段階から、性的マイノリティに対しての差別的な言葉を使っているということも耳にしました。 　上記のことから、小学校での LGBT 教育、性教育についても、見直しが必要なのではないかと感じます。 　（札幌で LGBT の教育をしている方がいらっしゃったり、性教育については市内外に精力的に行っている方がいらっしゃいます）	1 件	分類～　③ 児童・生徒への LGBT に関する理解や性に関する学びには重要な取組と考えております。 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものでありますことから、提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
10	（プラン素案 14 頁） 『基本方針 1 共に支えあう意識づくり 推進課題(3)暴力や虐待、差別の根絶　1 相談窓口の周知及び暴力や差別の根絶に向けた理解の促』 重点施策となっていますが、啓発などのインリーチ型のみとなっているのが気になります。 人権侵害を受けている人の心理状態としては「助けをもとめるほどではない」「助けをもとめたあとの方が怖い」などがあげられるかと思いますが、そのような方にはインリーチ型では届かないことが考えられます。 提案として、市内で活動している団体との連携体制の構築なども施策として検討いただきたいと思います。 活動している団体が現段階で不明であるならば、発掘し、官民で支援していけるような体制構築も重要と考えます。	1 件	分類～　③ 相談窓口の周知及び暴力や差別の根絶に向けた理解の促進」における啓発活動は、人権侵害の予防と人権侵害を受けている方への支援として重要であると考えております。 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものでありますことから、提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。

11	（プラン素案 15 頁） 『４ 職場等におけるハラスメント防止の推進』 庁内の任用職員の方は、ハラスメントを受けた場合に相談できる窓口はあるのでしょうか。 別な自治体の事例で、任用職員は職員が使っている制度が使えず、ハラスメントを受けても相談窓口がなく、弱い立場におかれてしまうという話を聞きました。任用職員として働いている方の男女比も、半々ではないかと思います。（女性の比率が多いのではないかと想定しています） どなたでも本当に相談窓口が開かれているか、安心して相談できる制度になっているかが気になります。	１件	分類～　④ 市では、全ての職員からのハラスメントに関する相談又は苦情に対応するため、総務部職員課に相談窓口を設けているほか、地方公務員法に基づき設置された公平委員会が職員からの苦情相談窓口となっており、ハラスメントに関する相談も対応しております。 なお、ハラスメントの内容は多岐にわたることから、個人の事情に出来る限り配慮するため、相談員は男性職員又は女性職員を配置しております。
12	（プラン素案 16 頁） 『基本方針２ 共に支えあう家庭づくり 推進課題⑴家事・育児等への共同参画の推進』 「家庭は、人々が豊かな人生を送る上での心の基盤であり、家事や育児といった家庭生活における役割を、男女がお互いに支え合いながら担うことは、男女共同参画社会の実現にとって不可欠な課題です。現在、固定的な性別役割分担意識や性差に基づく偏見は徐々に変化してきているものの、依然として、男性中心型労働慣行や長時間労働が残ることにより、男性の家庭参加は十分進んでおらず、家事や育児における女性への負担が大きい状況が続いています。このような状況が、女性の地位向上や社会的活躍を妨げる要因となっています。」の部分に対し、「まさにここに書かれていることが実際に私たちも現場で多く聞いている声でもあります。そのため、本当にここに変化をおこすためには、関心がある人がくるイベントではなく、企業に出向いたり、制度としてつくったり、能動的な施策が必要と考えます。	１件	分類～　③ 男性が家事・育児に参画しやすい環境づくりを進めるためには、職場における意識改革や制度面での働きかけなど、企業等と連携した能動的な取組も重要であると認識しております。 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものでありますことから、提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。

	他市の事例ですと、企業経営者が男女共同参画推進に関わる会議を行い、働き方の変革についても話し合い、変えている事例があります。		
13	（プラン素案 16 頁） 『基本方針 2 共に支えあう家庭づくり 推進課題（1）家事・育児等への共同参画の推進 1　男性の家庭生活への参画の促進』 ターゲットに対してのアプローチが弱い気がします。子育てに意欲のある父親は自ら情報収集をしますが、意欲的ではない父親は、市が情報を発信しても見ることもないですし、セミナーに足を運ぶこともしないのでは？と思います。	1 件	分類～　③ 男性の家庭生活への参画に向けた取組と、その情報発信は重要であると考えます。 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものでありますことから、提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
14	（プラン素案 18 頁） 『推進課題(2)ウェルビーイングを高める心と体の健康づくりの推進 2 母子保健と母性保護の推進 23 保護者に対する幼児期の性教育の啓発（母子保健課）』 「幼児期において、男女のからだの違いや自分のからだの大切な部位などを保護者から、こどもへ伝えることにより、自分や他者のからだを大切にする意識が生まれるため、1 歳 6 か月児健診、3 歳児健診にて保護者に対し、正しい幼児への性教育についての知識を普及啓発します。」の部分に対し、市の組織名称が「母子」保健課になっているのが気になります。幼少期において、子どもへ性教育を行っていくことは重要なことですが、それは母のみならず父も、「保護者が」行っていくものと考えます。ここでも性別的役割分業規範が働かないよう、書き	1 件	分類～　④ 育児は、母親と子どもだけで担うものではなく、父親をはじめとする家族や地域社会など、様々な主体が関わりながら支えていくものと認識しております。 担当の「母子保健課」は、乳幼児健診、母子健康手帳の交付、妊産婦・乳幼児の健康相談等も担っており、制度的な名称として用いておりますことにご理解願います。

	方や実施方法の検討を行っていただきたいと考えます。		
15	（プラン素案 18 頁） 『24 母子保健事業における保健指導の充実』 乳幼児健診の質問票について。現在どうなっているかご確認いただきたいのですが、10 年前は、Q：手伝ってくれる人はいますか？の項目に、「夫」という選択肢はありました。 夫は育児の主体であり、手伝いではないと考えます。質問票の中にジェンダーバイアスがないかの見直しを希望します。	1 件	分類～　④ 乳幼児健診の問診表には、現在、相談者・協力者の欄に「配偶者」という表現を用いております。この質問項目につきましては、国から示されている統計項目であることから、市の判断で変更することはできないものとなっております。
16	（プラン素案 19 頁） 『3 基本方針 3 共に支えあう職場づくり 推進課題(1)女性の活躍推進に向けた環境の整備』 女性の活躍は、将来にわたって多様性に富んだ持続可能な経済社会を実現するためには不可欠であり、女性が責任ある地位で活躍することは、女性の柔軟な発想が政策・方針決定に反映されるため、社会全体の多様性や活力を高め、我が国経済が・・・」の部分に対し、「女性の柔軟な発想が」という文言がアンコンシャスバイアスのように感じました。女性＝柔軟、なわけではなく、書き方をご検討いただければと思いました。	1 件	分類～　③ プランにおける「女性の柔軟な発想」とは、女性の能力という意味ではなく、これまでの意思決定の場に十分に反映されてこなかった女性としての視点や多様な経験を政策・方針決定に反映することを意味する表現であります。 提案の趣旨は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
17	（プラン素案 19 頁） 「農業においては、女性が男性と対等なパートナーとして経営等に参画できるよう」 農業のみならず、すべてにおいて必要なことだと考えますが、それが少しわかりにくい文章になっていると感じます。	1 件	分類～　③ 女性が男性と対等なパートナーとして経営等に参画することに関して、農業などの特定の分野に限定はしておりません。 現行の第３次プランから、本市の特徴

			の一つである「農業分野」での取組として記載し、重点施策の一つとしたものであり、第４次においても、継続することが必要と考えているところであります。 提案の趣旨は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
18	（プラン素案 19 頁） 「市の審議会等への女性の登用促進」 具体的にどのように促進をしていくのかが気になりました。 ・登用を妨げているものの分析 ・妨げているものの解消 ・参加してもジェンダーバイアスを向けられない環境づくり 等が重要だと考えます。 他市の事例にはなりますが（そしてその施策がよいかどうかは別の話ではありますが)、審議会参加に関心がある方を人材バンクのような形で募り、機会創出をしている事例もございます。 促進するためには、女性が ・参加してみようかなと思える ・ケア労働負担により参加できなくならない（夫が子供を見れたり、参加できる時間や方法であったり、それが難しいなら最低限、託児があるなど） ・参加した際も適切に意見が尊重される ということが重要だと考えます。そのための具体的な取り組みを行っていただきたいと思っておりますし、何か当団体で役に立てる部分があればとも考えております。	１件	分類～　③ 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものでありますことから、提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。

19	（プラン素案 19 頁） 「市の女性職員の活躍推進：千歳市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、女性職員がこれまで以上に力を発揮し、活躍できる組織づくりを目指す取組として、仕事と家庭の両立支援、女性職員のキャリア形成支援、管理職の指導・育成力の向上等に向けた、職場環境の整備を進めます。」 すべてを載せることは難しいかと思うのですが、具体的にどのような取り組みを予定しているか、いくつか記載があるとわかりやすいと感じました。	1 件	分類～　③ 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものでありますことから、提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
20	（プラン素案 20 頁） 「女性の就労支援の推進」 妻に経済力が無いことが原因で、夫の理不尽な要求にも従わざるを得ない方人は多くいます。妻の経済力は保ちつつ、出産ができる環境が大事だと考えます。また、働いていなくても、日々、家庭を守っている人を軽んじる風潮をなくしていくことも重要かと思いました	1 件	分類～　③ 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものでありますことから、提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
21	（プラン素案 20 頁） 「建設工事入札参加資格の発注者別評価点における女性技術者雇用の評価」 入札参加資格に「育児休業の取得割合」もぜひ入れて頂けたら…と思います。他にも「育児休業の取得率が高い企業」は何かしらの優遇措置が受けられるなどの制度設計があるとすごく良いと思います。	1 件	分類～　③ 現在、「仕事と家庭の両立支援」という項目で、一般事業主行動計画の届出や北海道働き方改革推進企業認定を評価の対象としております。 提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。

22	（プラン素案 20 頁） 「女性の再就職に向けた支援」 こちらに記載されているのは、女性に向けた取り組みかと思います。一方で、女性だけでなく企業にもアプローチを行い、双方が協力して取り組んでいく必要のあることと考えます。企業向けの取り組みや、男女共同参画に関する理解促進の場づくり、企業も横のつながりをもちながら取り組んでいけるネットワークづくりなども必要と考えます。	1 件	分類～　③ 女性の再就職支援は、求職者への情報提供のほか、受入れ側である企業の理解促進や環境整備のためのネットワークは重要であると考えております。 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものでありますことから、提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
23	（プラン素案 20 頁） 「認定農業者などの維持・育成」 農業分野においては家族経営が多い現状もあるのかとは思いますが、女性が一人で就農を希望する場合や、希望した場合にも対等に扱われる環境づくりが必要不可欠だと考えます（他市にはなりますが、農業界のジェンダーギャップについても多く聞くところがございます)。農業＝結婚、婚活の場の提供、という考えはアンコンシャスバイアスにもなってしまうと思いますので、そのあたりも踏まえて記載内容を検討いただきたいと思います。	1 件	分類～　① 農業経営では、ジェンダーギャップのない環境づくりが必要であることから、ご意見を踏まえ、「農業経営における後継者の積極的な経営参画を促すため、家族経営協定の締結や“認定農業者”取得支援、経営スキルの向上を目的とした各種研修会などへの参加を促進します。」に修正します。
24	（プラン素案 22 頁） 『推進課題(2)仕事と生活の調和が図られたウェルビーイングの実現』 「建設工事入札参加資格の発注者別評価点における仕事と家庭の両立支援の評価」 育児休業の取得率も評価項目に入れてください。	1 件	分類～　③ 現在、「仕事と家庭の両立支援」という項目で、一般事業主行動計画の届出や北海道働き方改革推進企業認定を評価の対象としております。

			提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
25	（プラン素案 22 頁） 「仕事と育児・介護の両立ができる職場環境整備の推進」 ホームページへの掲載だけでは周知に十分な効果が得られないと考えます。実際に行っている企業の話を聞いたり、取り組みとして整理、多様な媒体での発信、企業同士の横のつながりを創出していくことで、やっと少しずつ変わっていく分野だと思っています。周知方法のさらなる検討、企業のつながり構築と協働に向けた取り組みの検討を、ぜひお願いしたいと思っています。	1 件	分類～　③ 企業における仕事と育児・介護の両立ができる職場環境については、市のホームページや市公式 SNS 等を活用した情報提供を行うとともに、企業向けに、労務関連のセミナーを開催し、その中で、労働環境整備の必要性について、継続的な周知啓発を行っております。 提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
26	（プラン素案 23 頁） 『4 基本方針 4 共に支えあう地域づくり 推進課題(1)安心して子どもを育てられる環境の整備』 「転入してきた子育て世帯に向けたイベントの実施」 R8 年のツアーコースは空港だったと認識しています。（HP を拝見しました）もしよければ、市内で子供向けに活動している団体とのつながりづくりも行うのはどうでしょうか。子ども食堂、子供向けの場づくりを行っている団体（キッズバザーや子供向けイベント等）とつながりを持っておくことで、困ったときにも相談できる関係性が少しずつできたり、孤立回避につながるのではないかと考えます。「どこに相談にいったらいいかわからなかった」「近くに知人がいない」という声も多く聞いています。	1 件	分類～　③ 転入された子育て世帯が地域で安心して子育てを始められるよう支援することは重要であると考えております。 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものでありますことから、提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。

27	（プラン素案 24 頁） 「放課後の子どもの居場所づくり」 児童館や学童クラブにおいて、生理用品の配布などは行っていますでしょうか。生理の貧困については各自治体でも取り組みが様々なされています。母子世帯では、父子世帯よりも収入が少なくなる割合が多く、生理用品の購入が十分にできない場合もあります。また、父子世帯では、娘が父に相談をしにくく、購入できないという事例もあるかと思います。一方で生理というのは、女性にのみあるもので、生理用品は、生きるために必要なものでもあります。これらの格差を是正したり、ここにおいていえば女の子がそれによって悲しい思いや、大変な思いをしないためにも、学童クラブなどで生理用品を整備することは一つの方法としてはどうかと考えます	1 件	分類～　③ 生理用品配布事業につきましては、令和３年度より事業を実施しており、広報ちとせや市ホームページ等で周知を行っているほか、市内高等学校及び大学、チャレンジ塾、こども食堂などにもお知らせしております。 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものでありますことから、提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
28	（プラン素案 24 頁） 「ひとり親家庭への支援の推進　相談体制の充実」 相談対応時間は、どのようになっていますでしょうか。もし、平日日中であるならば、ひとり親世帯は仕事で相談に来れないことが想定されます。LINE 相談など、忙しくても相談しやすい体制・時間帯が整備されているのかが気になります。	1 件	分類～　④ 窓口や電話による相談は、開庁時間内（８：45～17：15）となりますが、問合せフォームからのメール等による相談は２４時間随時受け付けており、相談者のニーズに合った対応等を心がけております。
29	（プラン素案 24 頁） 「ひとり親家庭への支援の推進　相談体制の充実」 相談を受けた後の市民団体等とのつながりはどうなっているのか。市のみで相談対応～その後のサポートを担うのが難しい場合もあるかと思います。そういった場合、官民連携が取れる体制になっているのか	1 件	分類～　③ ひとり親家庭への支援の推進には、関係団体との連携は、必要な取組と考えております。 本プランは、男女共同参画社会の実現に

	が気になります。こういった取り組みに関しては、女性活躍交付金などの活用も可能なのでしょうか。様々な財源を検討しながら、支援体制を構築できれば、と思いました。		向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものでありますことから、提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
30	（プラン素案 27 頁） 『推進課題(3)地域における男女共同参画の推進 １　地域活動における男女共同参画の推進』 「地域における男女共同参画に関する情報発信」 こちらは回覧板での周知ということでしょうか。町内会に加入しておりますが、回覧板を閲覧している人は、多くないように感じております。周知効果が本当にあるのかの検討を行っていただくとともに、よりよい方法の検討を行っていただきたいと考えます。	１件	分類～　③ 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものでありますことから、提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
31	（プラン素案 27 頁） 「女性団体の活動支援」 どんな団体があり、どのような支援をしているのか知りたいと思いました。また、女性が地域で活動できることもとても大切であるとともに、無償労働が女性のみに偏っている現状を温存することにならないかにも注意をしていく必要があると考えます。	１件	分類～　④ 現在「ちとせ男女共同参画推進ねっと」に登録されている９団体の要請により、研修会、講演会開催の支援や、国・道・市の男女共同参画関連事業の情報提供などを行っております。
32	（プラン素案 28 頁） 『推進課題(4)男女共同参画の視点に立った防災体制の確立』 災害時の性被害の問題、生理の問題も深刻です。提案として、防災に関する会議にまず女性を入れていただくことが必要不可欠であると考えます。可能ならば３名は入れていただくことで、意見が反映されやすくなり、効果が上がると考えます。	１件	分類～　③ 防災会議委員は会議の特性上、指定地方行政機関や、指定公共機関等の長、及び有識者の方々に就任していただいております。現在、女性の人数は指定地方行政機関１名、有識者６名中２名となってお

			り、引き続き、女性の防災に関する知識や経験を持つ人材の登用など、防災対策に男女共同参画の視点が反映されるよう努めているところであります。 提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
33	（プラン素案 28 頁） 「1 地域防災における男女共同参画の推進　防災訓練、市民防災講座等の防災イベントの実施」 女性がなぜ防災イベントに来れないか、の理由を考えていく必要があると考えます。例えば子育て中の女性は時間に追われており、今緊急ではないことに時間を割く余力は非常に少ないのではないかと考えます。（ケア労働の主体となってしまっているが故に、時間的資源が不足している）女性参画を促進するためには、そういった背景も鑑みた上で、方法を検討していく必要があると考えます。	1 件	分類～　③ 本プランは、男女共同参画社会の実現に向けた市の基本的な考え方、理念、そして長期的な方向性を示しており、プランに掲げる目標の指針となるものでありますことから、提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
34	（プラン素案 29 頁） 『5 基本方針 5 プランの推進体制の充実』 「1 推進体制の充実　庁内推進体制の充実」 次長職で構成する千歳市男女行政推進委員会について、次長職に女性がいるのかが気になりました。男女共同参画の施策を話していく際に、その場が全員男性となるのは、施策として果たして適切なのか、というところが気になります。	1 件	分類～　④ 男女共同参画施策を検討・推進する場において、多様な視点を確保することは重要であると認識しております。 千歳市男女行政推進委員会を構成する次長職につきましては、現在 26 名中２名が女性となっており、引き続き、女性職員の管理職への登用に努めているところであります。

35	（プラン素案 29 頁） 「ちとせ男女平等推進会議の開催」 僭越ながら、他の会議体に参加した際、参加者は地域の大きな団体からの充て職で参加されている場合が多くございました。そのような場合、意見を述べるのではなく、参加させられている雰囲気になっていることも多くありました。これからの男女共同参画について考えていく際に、年代や性別、見ている角度が、本当に多様になっているか、当事者の声が届く組織体制になっているか、がとても重要だと考えます。また、現在は参加者や会議内容が見れる状態にはなっていないため、議事録の公開など、情報の透明性も担保いただきたいと思いました。	1 件	分類～　④ ちとせ男女平等推進会議の委員は、教育分野、福祉分野、労働分野、経済分野、地域活動分野、女性活動分野の各分野からの推薦委員と、公募委員の 10 名で構成されています。 会議では、各委員による様々な視点での意見や提案により活発な議論を行っております。 ホームページ上に会議委員名簿、会議議事録要旨等も掲載しております。
36	（プラン素案 30 頁） 『６成果目標』 全体として、こちらの成果目標が達成されたら男女共同参画が進んでいる、といえる成果指標になっているのか、が気になりました	1 件	分類～　③ 成果目標は、計画の進捗状況を把握するための一つの指標であります。 この成果目標に加え市民・関係者の声や社会変動等の影響を踏まえ、総合的に、達成状況を評価してまいります。
37	（プラン素案 30 頁） 『男女共同参画社会という用語の周知度(アンケートの回答率)』 ジェンダー、ダイバーシティ、DE&I 等、様々な用語が使用されるようになっている中で「男女共同参画社会」という用語の周知度は、本当に取り組みの進捗状況を表しえるのだろうか、と思いました	1 件	分類～　③ 「男女共同参画社会」という用語は、国の「男女共同参画社会基本法」に基づく基本概念であり、国・地方自治体の男女共同参画施策を体系づける制度上の共通言語として位置付けられていますことから、当該用語の周知は施策の理解促進という観点で重要であると考えております。 提案は、今後、施策を展開していく中で、

			参考とさせていただきます。
38	（プラン素案 30 頁） 『女性相談員による相談件数』 市民相談もされてらっしゃり、相談内容は男女共同参画に関わるものだけではない中で、こちらの数字がどのように進捗を表すのかがわかりにくく感じました。	1 件	分類～　④ 女性相談員による女性からの相談窓口を開設しております。 主な相談内容は、配偶者からの暴力、虐待、差別などであり、必要に応じて、関係機関と連携して課題の解決に取り組んでいるところであります。 相談件数は、潜在化しやすい被害・困難が「支援につながった状況」を客観的に把握できる基礎的な指標となることから、成果目標に設定したものであります。
39	（プラン素案 30 頁） 『市における男性職員の育児休業の取得率』 取得率以外にも、取得期間も重要だと考える。「とるだけ育休」という言葉もある中で、本質的な育休につながっているのかを把握する指標が必要だと考えます。	1 件	分類～　③ この成果目標は、男性が育児に関わる時間を確保しやすい職場環境づくりと意識変革を促すことを目的としており、その第一歩として取得率を成果指標として設定したものであります。 提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。

40	（プラン素案 30 頁） 『がん検診受診の啓発協力企業数』 啓発に協力した企業数が 10 年間で 3 件増えることが、ともに支えあう家庭づくりの指標になるのかは、正直なところ難しいのではないかと考えます。	1 件	分類～　② この成果目標は、企業を通じて従業員とその家族に対し、健康への意識を向け、男女ともに健康で働き続けられる環境づくりを促進する趣旨で、市の第 7 期総合計画の令和 12 年度目標値と連動させる形で設定しております。 提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
41	（プラン素案 30 頁） 『防災訓練・市民防災講座の女性参加率』 実際に行動できる、防災リーダーの数も重要ではないかと考えます。	1 件	分類～　③ 「防災訓練・市民防災講座の女性参加率」は、女性が防災活動に主体的に関わる機会を拡大し、女性の視点を取り入れた防災対策の推進につなげるための指標としており、これは、地域防災力の向上に資するとともに、男女共同参画の理念にも合致すると考えております。 提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
42	令和 7 年 6 月に成立した男女共同参画社会基本法の改正により、地方公共団体において「男女共同参画センター機能を担う体制の確保」が努力義務化されたことを踏まえ、千歳市においても本プラン内に「センター機能の実質的な整備」および「具体的な推進体制の拡充（人員体制）の見直し・市民団体との連携強化)」を明記し、実効性のある計画とすることを求めます。	1 件	分類～　③ センター機能は、広報啓発、講座、相談事業、情報収集・提供、調査研究などの取組により、男女共同参画に関する地域の様々な課題に応じた実践的な活動を行うものであると認識しております。 市では、専門の担当部署を設置し、女性

			相談や市民相談員などによる相談窓口を常設しているほか、市民ボランティアの「ちとせ男女共同参画推進スタッフ」の皆様と広報啓発活動や講座を開催しております。また、市民、関係機関、市民団体で構成する「ちとせ男女平等推進会議」を定期的に実施し、実践的な活動を推進しているところであります。 提案は、今後、施策を展開していく中で、参考とさせていただきます。
43	計画全体を通じて「性別や立場、役割、収入などによって人の価値や上下を決めない」という考え方をより明確に位置づけてほしいと考えます。 固定的な性別役割分担の解消や女性の就労支援、男性の家事・育児参画の促進は重要ですが、それらの背景には「外で働いて収入を得る人のほうが価値が高い」、「家事や育児を担う人は支える側である」といった役割や行為そのものに対する無意識の価値づけや序列があると感じます。 性別で役割を決める構造は、例えば「男性が家族を養う」「女性が家事・育児を担う」といった期待となって現れますし、働き方（正社員・非正規・起業など）によって価値を判断する意識も同様に人を縛ります。また、「男性は強い」「女性は弱い」といったとらえ方は、人間関係に「強い側・弱い側」「支配する側・される側」といった上下関係を生み、	1件	分類～　③ 男女共同参画は、誰もが対等に尊重され、自ら望む生き方・働き方を選択できる社会の実現を目指すものです。 本市では、すべての人が、自らの意思に基づいて生き方・働き方・家庭や地域での役割を担うことができる社会の実現を目指すうえで、ご意見は、男女共同参画の基本的な理念として、とても必要な考え方であると理解いたします。 提案は、今後、施策を展開していく中で参考とさせていただき、理念の実現に向け、固定的な役割分担の解消に努めると

	DV やハラスメントの根底にもつながり得ます。男女共同参画は、単に「女性が男性と同じように活躍する」ことや「男女が同じ役割を担う」ことだけでなく、一人ひとりが「男だから」「女だから」というフィルターや周囲の期待にとらわれず、自分にとって大切なことや望む生き方・働き方を考え、自ら選択できることだと考えます。 この考え方を計画全体に反映するため、次のような取り組みを求めます。 ①子どもの頃から「性別ではなく、自分で選ぶ」ことを学ぶ機会 ②家事・育児に「上下」をつくらないための啓発 ③働き方に「上下」をつくらないキャリア支援 ④「強い・弱い」ではなく、対等な人間関係を学ぶ機会 ⑤アンコンシャス・バイアスに気づく市民向けの機会 以上を男女共同参画の土台として計画全体に明確に位置づけ、どのような生き方・働き方を選んでも人の価値に上下をつけない社会の実現を目指してほしいです。		ともに、様々な取組を通じて、誰もが安心して自分らしく暮らせる環境づくりを進めてまいります。