

# 「あかしジェンダー平等推進計画（素案）」への意見募集結果について

2023年（令和5年）7月11日（火）～2023年（令和5年）8月10日（木）まで行った意見募集の結果について、以下のとおりお知らせします。

## 1 募集結果

17名の方から、60件のご意見をいただきました。

## 2 意見の概要及び市の考え方

いただいたご意見に対する市の考え方は以下のとおりです。

※ご意見は、趣旨を損なわないよう要約しています。

No.	意見の概要	市の考え方
計画全体について		
1	「男女共同参画」というあいまいな表現から、現状ジェンダー格差があることを前提とした「ジェンダー平等」という表現に変わったことの意義は非常に大きい。	本計画に、賛同・支持のご意見をいただき、ありがとうございます。性別等にかかわらずすべての人が個性及び能力を十分に発揮することができるジェンダー平等社会の実現に向けて、引き続き取り組んでまいります。
2	5つの基本目標とそれぞれの基本方針については、特に違和感はない。	
3	詳細に書かれており、全体を通して素晴らしい計画だと感じた。特にP9の施策体系図は見やすく、見通しがつきやすい図だと思う。	
4	「誰ひとり、取り残されない社会」についてとても配慮された内容になっていると思った。特に疑問に感じる部分はなかった。	
5	今回の推進計画も、大変な努力の結果だと思い、拝読させていただいた。 アンケート結果など、わかりやすくグラフなどがあるのは、見やすく良かった。	
6	現在の社会状況を踏まえると、性的マイノリティのうち、トランスジェンダーに対する差別（性犯罪者と同一視し、社会から排除する動き）が激化していることは無視できない。明石市においても、この現状を鑑み、トランスジェンダーへの差別を決して許さない旨を計画に盛り込むべきではないか。	本計画は、2030年度までの長期計画であり、基本となる考え方を重視した記載としています。 ご意見の内容については、「性別等に起因する差別的取扱い、性暴力その他の性別等に起因する人権侵害を行ってはならない。」とジェンダー平等推進条例において規定され、また本計画においても明確に禁止されている事項です。（P13。なお、「性別等」には、性自認、性的指向、性表現が含まれます）。 同規定や本計画の記載に基づき、ご意見の内容を含め、性別等に起因する人権侵害をなくすため、取組を進めてまいります。

7	計画全体に、クィアやノンバイナリー（日本で言われているところのXジェンダー）といった言葉が見当たらなかった。どうか取りこぼさないでほしい。LGBTQ+のうち、Qはクエスチョニングの意味だけではない。	ご意見のとおり、各用語解説にクィアやノンバイナリーについて追記します。
<b>1. 本計画の策定にあたってについて</b>		
8	<b>P2：SDGsとジェンダー平等推進</b> ジェンダーギャップ指数の存在を、もっと知ってもらい必要を感じている。この項目を、もっと強調し、アピールしてほしい。	ジェンダーギャップの解消に向けた取組を進めるため、ご意見のとおり、ジェンダーギャップ指数の現状と課題についても啓発を行ってまいります。
<b>2. 本計画の基本的な考え方について</b>		
9	<b>P8：③インクルーシブ理念の推進</b> この説明の、「特定の属性を持つ」という言葉にとっても違和感がある。推進計画などでは普通に用いられている言葉なのか。	どのような「属性」にかかわらず、すべての人がありのままで生活できるように、ということがインクルーシブ理念のあり方です。慣れない言葉かもしれませんが、ご理解ください。
<b>3. 基本計画について</b>		
<b>基本目標1 人権尊重とジェンダー平等の実現に向けた取組推進について</b>		
10	<b>P10～：(1)現状と課題</b> 約15年前と比べると、保育所の送迎時の父親率は高くなっていると感じるが、まだ家庭によって差があるので、取組を推進してほしい。	ご意見のとおり、ジェンダー平等を推進する際の大きな壁として、「男だから」「女だから」といった無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)による決めつけなどがあり、それに起因して第三者に不快な感情を与えたり、傷つけたりする事象が発生しています。また、アンコンシャス・バイアスがあることによって、自分自身や、ご自分のお子さんなどの身近な方を含む相手の可能性やキャリアを、狭めたり歪めたりすることもあります。アンコンシャス・バイアスから生じる弊害の打破に向け、企業への働きかけや男性へのジェンダー平等の啓発等も含め、丁寧に取り組んでまいります。
11	<b>P10～：(1)現状と課題</b> キャリア形成を一旦諦め、子育てに時間を要する期間が長くなればなるほど年齢的にも正規雇用のチャンスや意欲が低下すると感じる。個人への意欲啓発を行うとともに、正規社員のまま、子育てを続けることができるよう、企業側への啓発も行ってほしい。	
12	<b>P10～：(1)現状と課題</b> 一定の世代よりも上にいくと、「女性の活躍に影響を及ぼす古い考えや～残っている」「男女の固定的な役割分担意識」等の考えに囚われている割合がぐんと上がるのではないかと。「男性が外で働く」ということを懸命にしてきた人たちにとっては、「それしかしてこなかったから、今更どうすればいいのかわからない。」という人もいるように思う。「ジェンダー平等」と頭ではわかっているながらも、長年の生活形態を変えるのは難しいのでは。「家庭内のことは女の仕事」と、パートナーに任せっきりしていると、パートナーの身に何かあったときに自分の生活が疎かになってしまうことについて啓発はできないか。	

13	<p><b>P10～：(1)現状と課題</b></p> <p>どうしてもジェンダー平等については女性が重点的になりがちだが、男性のジェンダー平等についてももう少し具体例などあれば身近に感じられるのでは。</p>	(10～12 の回答と同じ)
14	<p><b>P10～：(1)現状と課題</b></p> <p>文章 2 行目の「～ことができ、<u>もって</u>すべての～」とあるのは誤字か。</p>	この文章は、P7 に定める基本理念を再度記載したものです。また、この基本理念は、「あかしジェンダー平等の推進に関する条例」に定める目的と同じ文言となっています。条例で使用している文言のため、慣れない言葉かもしれませんが、現状のとおりとさせていただきます。
15	<p><b>P10～：(1)現状と課題</b></p> <p>内容に大変興味をもった。データが古くなっているのを、改めて市民にアンケートを行い、関心を持ってもらうひとつの機会となれば良いと思う。</p>	人権・男女共同参画に関する市民意識調査については、定期的に行うことで市の施策の進捗管理を行うとともに、広く公表することで市民に関心を持っていただく機会になればと考えています。なお 5 年に 1 回の調査ですので、次回は令和 6 年度中を予定しています。
16	<p><b>P10～：(1)現状と課題</b></p> <p>人権・男女共同参画に関する市民意識調査の結果で、P10 の下から 3 行目から P11 の最初の行までは必要か。この文章の意図するところは理解するが、わざわざアンケート回答の信頼性を根本から打ち崩すような言い方は避けたほうがよいのではないか。</p>	この文章における意図は、アンケート回答の信頼性を左右するものではなく、アンコンシャス・バイアスが潜む可能性についてのものです。ジェンダー平等の実現のためには、アンコンシャス・バイアスから生じる弊害の打破が必要不可欠であり、そのための取組を進めてまいりたいと考えています。
17	<p><b>P10～：(1)現状と課題</b></p> <p>P11 に「～それらを原因として LGBTQ+ が偏見や差別、生きづらさに直面している例も多く～」とあるが、LGBTQ+ はあくまで総称にすぎない。主語として文法的に不適切ではないか。</p>	本計画においては、「LGBTQ+」＝「性的マイノリティ」として、人と捉えています (P11 中段に記載)。確かにそれぞれ直面する生きづらさが異なる面はありますが、性の多様性についての認識・理解が低い中、LGBTQ+ が共通して直面しがちな困難があることを踏まえ、このような表現としています。
18	<p><b>P10～：(1)現状と課題</b></p> <p>P11 下から 9 行目に「LGBTQ+ の人口規模は約 8% という調査もあり」とあるが、何年のどこの調査か明示すべきではないか。よく引用される電通が実施している 8.9% という数字は統計学的に不適格ではないか。</p>	この数値は「連合 LGBT に関する職場の意識調査 (2016)」や「電通ダイバーシティ・ラボ LGBTQ+ 調査 2020」を参考にしたものです。ご意見のとおり、「人口規模」という表現は改め、出典を用語解説のページに記載します。
19	<p><b>P10～：(1)現状と課題</b></p> <p>ジェンダーレストイレの普及が日本で進まない理由を考えてほしい。トランスジェンダーに対する理解を深めることが必要。犯罪者 (盗撮など) とトランスジェンダーは全く別のこととしてしっかり理解し、利用するすべての人が気持ちよく利用できる環境にしてほしい。</p>	ご意見のとおり、ジェンダーレストイレの普及には、トランスジェンダーの方への理解と配慮が必要です。すべての方が気持ちよく利用できるよう、性のあり方の多様性について、正しい理解のための啓発を進めてまいります。

20	<p><b>P10～：(1)現状と課題</b></p> <p>1人1人が幸せに暮らせる社会を目指す中で「ポリティカル・コレクトネス（ポリコレ）」の概念が世の中に浸透することは大切だと思うが、過剰なポリコレは逆に人々の生活を困難にする可能性がある。「ありのままがあたりまえ」の「ありのまま」を表現したことによって、自由な表現という権利を奪われる事象がネットの書き込みなどで頻発しており、過剰な「逆差別(?)」を生まない対策をしてほしい。</p>	<p>誰もが自分の生まれ持った属性にとらわれず選択枝を持ち、平等な社会を実現するために、ポリティカル・コレクトネスの視点は重要です。しかし、「行き過ぎた平等」「行き過ぎた配慮」として社会に息苦しさをもたらし、表現を制限しているという指摘もあります。「ありのままがあたりまえ」が文字通り「あたりまえ」になることで、このような軋轢は解消されるのではないかと考えており、引き続き啓発を進めてまいります。</p>
21	<p><b>P12～：①人権尊重とジェンダー平等の実現に向けた環境づくり</b></p> <p>ジェンダーの問題はとかく「女性の問題」と捉えられがちで、多くの男性にとっては「自分には関係のないこと」だと思う。現状まだまだ社会・家庭内にジェンダー格差があり、意思決定者層が男性中心であるうちは、女性の意識が変わっても社会はすぐには変化しない。女性をサポートする施策を新たに作るよりも、男性に対する意識改革を中心として、啓発、教育につながる施策の方が有効ではないかと思う。</p>	<p>ジェンダー平等の実現に向けては、アンコンシャス・バイアスから生じる弊害を打破し、人々の意識を変え社会環境を整えていくことが重要です。子どもから高齢者、女性も男性もすべての方にジェンダー平等への理解が得られるよう施策を進めてまいります。</p>
22	<p><b>P12～：①人権尊重とジェンダー平等の実現に向けた環境づくり</b></p> <p>教育機関との連携を密にしてほしい。ジェンダー平等の意識を小さい頃から当たり前の事として考えられるように学校教育の中で進めてほしい。より多くの児童に参加してもらえ体制が必要。</p>	<p>ご意見のとおり、子どもの頃からジェンダー平等が当たり前のものとして、しっかり根付いていることが、一番の啓発になると考えています。これからも教育委員会や学校園等と連携・協力しながら様々な取組を進めてまいります。</p>
23	<p><b>P12～：①人権尊重とジェンダー平等の実現に向けた環境づくり</b></p> <p>「子どもから高齢者まで幅広い層にジェンダー平等について理解してもらえよう」とあるが、本当にそう思う。特に幼児期からジェンダー教育は必要。子どもにもわかりやすく、各年代に合わせて小さなきっかけづくりのジェンダー教育をしていければと思う。</p>	<p>ご意見のとおり、子どもの頃からジェンダー平等が当たり前のものとして、しっかり根付いていることが、一番の啓発になると考えています。これからも教育委員会や学校園等と連携・協力しながら様々な取組を進めてまいります。</p>
24	<p><b>P12：①人権尊重とジェンダー平等の実現に向けた環境づくり</b></p> <p>(基本施策についての提案)</p> <p>①ジェンダー平等の実現のため、男性が変わる必要がある、というメッセージを発信する。</p> <p>②学校や市民に対するジェンダー平等の研修・取り組みとして、男性を対象としたものを増やす。</p>	<p>ご意見ありがとうございます。施策展開の参考とさせていただきます。</p>

	<p>③講師には、ジェンダー平等の推進に関して実績のある男性の経済人や政治家、スポーツ選手など、男性に対して影響力の高い人を起用する。</p>	
25	<p><b>P13：②性別等に不平等感がなく、自らの意思で生き方を選択できる社会への取組</b>  基本施策の「復職、再就職につなげるためのセミナーや、復職の仕組み構築など事業所への働きかけ」について  復職や、再就職を考えていても、どうしたらいいかわからない女性が、まだまだ大半ではないかと思う。もっと多くの困っている女性に、このような優しい明石の計画を知ってほしい。</p>	<p>ご意見のとおり、結婚や妊娠を機に一旦仕事を辞めた方の復職、再就職支援は、事業所側への理解促進も含め、対応を進めてまいります。また、女性が働きやすい職場は、誰にとっても働きやすい職場であることの周知を図り、事業所を含むすべての方へ意識改革を推進してまいります。</p>
26	<p><b>P13：②性別等に不平等感がなく、自らの意思で生き方を選択できる社会への取組</b>  基本施策の「男性の意識改革や家事スキルアップ等、生活力向上の取組」については、男性の家事スキルはもちろん、女性の日曜大工技術（簡単な修繕、家具等の組立等）の向上も必要だと思う。</p>	<p>ご意見ありがとうございます。施策展開の参考とさせていただきます。</p>
27	<p><b>P13：②性別等に不平等感がなく、自らの意思で生き方を選択できる社会への取組</b>  周囲に対してどう働きかけるかというのは、たとえ当事者がそこに居なくても大切なことであり、素晴らしいことだと感じた。  男性に対しても、相談しやすい体制づくりがされていくことが、女性にとっても大切なことだと思う。</p>	
28	<p><b>P13：②性別等に不平等感がなく、自らの意思で生き方を選択できる社会への取組</b>  アンコンシャス・バイアスから生じる弊害問題に対し、  ▶男性が相談しやすい体制づくり  ▶男性の意識改革や家事スキルアップ等、生活力向上の取組  この2つの案はとても良い案だと思った。男性の悩みとして、「家事や育児に参加したいけれど本当にこのやり方で正しいのか」「邪魔になるからやらない方がいいんじゃないのか」等の悩みを抱えている男性も一定数いるのでは。そのような男性に向けて、夫婦や家族で参加できる育児・家事・料理教室の開催や、実際にこのような悩みを抱えている男性同士の悩みの共有の場があればいいと思った。</p>	<p>ご意見のとおり、男性からの悩みにも対応できるよう、きめ細やかな取組を検討し進めてまいります。また、アンコンシャス・バイアスから生じる弊害の打破に向け、男性の意識改革についても取り組んでまいります。</p>

29	<p>P14:⑤性と生殖における健康と権利の尊重(セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)</p> <p>性教育の啓発を行っている立場から、私がお願ひしたいことは以下のとおり。</p> <p>①ジェンダー教育推進校等の限られた範囲だけではなく、明石市内全ての子ども達が国際セクシュアリティ教育ガイダンスに基づいた包括的性教育を受けられる環境が整うようにしてほしい。</p> <p>②外部講師の活用だけではなく、学校全体・地域全体でジェンダー教育を含んだ包括的性教育を実践できる環境が整うようにしてほしい。</p> <p>③ユースカフェのような気軽に性の知識を得られたり相談できる場所を市内各地に設置してほしい。</p> <p>計画の視点として取り入れてもらえれば。</p>	<p>ご意見ありがとうございます。男女がお互いの身体的性差を十分に理解し、相手に対する思いやりを持つことができるよう、ジェンダー教育やセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツの考え方を広めていくことは重要なものであると認識しています。いただいたご意見は、今後の施策展開の参考とさせていただきます。</p>
<p><b>基本目標2 性別に起因するあらゆる暴力や権利侵害の根絶について</b></p>		
30	<p>P16:(1)現状と課題</p> <p>DVにより自己肯定感や自尊感情が低下したり依存傾向が高まったりすると、パートナー同士での解決は難しいと思う。周囲の知り合い・友人の呼びかけは大切になってくると思う。</p>	<p>ご意見のとおり、DVを受けることにより自己肯定感や自尊感情が低下したり、加害者との間に共依存関係があったりするケースが数多くあります。身近な方がDVに気づき支援に繋げるためにも、自分は関係ないと思っている人を含め、幅広い啓発が重要であると考え取り組んでまいります。</p>
31	<p>P17～:(2)基本方針</p> <p>DV被害者のための施策は考えられているが、DV加害者がそのような行為に至るまでにどんなことがあったか調べるべきではないか。被害者救済は急務だが、加害者側の原因を突き止めなければ、元の家庭に戻ることは不可能ではないか。</p>	<p>DV被害をなくすためには、加害者側の原因を究明し加害者をなくすことも大切であると認識しています。しかし、被害者のリスクを考えるとDV支援においては加害者へのアプローチは困難であると言わざるを得ません。加害者を生まないためにも、子どもの頃からの教育・啓発に取り組んでまいります。</p>
32	<p>P18:①DV被害者等の安全確保</p> <p>基本施策「児童・生徒の発達段階に応じた、ジェンダー平等意識を高める教育・啓発」は、これからの社会にとって大切になってくると思う。一人ひとりの多様性を認めるために、LGBTQ+の方を招いて学校で講演会や授業を行うのもいいと思う。ジェンダー平等教育は、進路選択にも影響を与えることが多いと感じたため、小・中学校の義務教育期間に行う必要性を感じた。</p>	<p>ご意見のとおり、DV被害を防ぐためにも、ジェンダー平等を推進するためにも、相手に対する思いやりを持つことができるよう、ジェンダー教育は重要なものであると認識しており、今後も取組を進めてまいります。</p>



33	<p>P18：②DV 被害者等の自立に向けた支援の充実</p> <p>DV 被害者であっても、支援により自立できた人が支援する側になれるような体制があるといいなと思った。</p>	<p>DV 被害者支援に携わっている方の中には、元はDV 被害者だったという方もおられます。ピアサポートやピアカウンセリングのあり方についても、今後検討してまいります。</p>
34	<p>P19：④性別等に起因する、あらゆる場におけるハラスメントの禁止</p> <p>「また、性のあり方(SOGIE)の多様性やSOGIEのマイノリティであるLGBTQ+に関しては」とあるが、性のあり方(SOGIE)とするのは無理があるのではないかと。海外や日本のアカデミックな場でGRSM(gender, romantic, and sexual minority)という言葉があるとおり、性的指向と恋愛指向は分けて考えることができる。しばしば、SOGIEは全ての人に通じる概念であると言われがちだが、SOGIEの視点では、romantic orientationが抜け落ち、aroの人たちが周縁化されている。もちろん、GRSMより、SOGIEが広く使用され、認知されていることは承知しているが、aroの視点を忘れないでほしい。</p>	<p>本市においては、性的指向(SO)に恋愛指向を含め、総称であるSOGIEにもその考え方を含めています。P34の用語解説においても、「性的指向」の説明で「恋愛・性愛がどのような性を対象とするかを表す～」と記載しています。また、LGBTQ+にもアロマンティックを含めて考えているところです。</p> <p>今後ご意見の視点を意識し、取組を進めてまいります。</p>
<p><b>基本目標3 家庭生活、社会生活におけるジェンダー平等の推進について</b></p>		
35	<p>P21～：(1)現状と課題</p> <p>男性の家事力アップは大事。結婚時に、家事をリストアップしたパンフレットを夫婦に配り、1週間ほどかけて夫婦で家事を分担する経験を積める時間を提供してはどうか。お互いの得意不得意を見極めて取組むことで、今後様々なライフイベントがあろうとも、夫婦で立ち向かっていくチームになれるのでは。</p>	<p>ご意見ありがとうございます。施策展開の参考とさせていただきます。</p>
36	<p>P21～：(1)現状と課題</p> <p>子どもの発達、発育にも個人差があり、安心して働いたりキャリアアップしたいと思う反面、ワンオペ育児の問題や公共機関へ相談してもなかなか改善、解決策には至らず、気持ちが孤立してしまうこともある。軽度な症状でも寄り添った支援を行ってほしい。</p>	<p>ご意見のとおり、一人ひとりの事情も異なることから、個々に寄り添った相談を行うとともに、多様な働き方ができるよう、今後取組を進めてまいります。</p>
37	<p>P21～：(1)現状と課題</p> <p>P22「今後、女性やLGBTQ+などジェンダー目線で多様な方に配慮した避難所の運営をはじめとする防災対策が求められ」とあるが、言いたいことはわかるが、LGBTQ+のうち、災害時に困るのは、TやQの人たちが多いのではないかと。詰まるところ、レズビアンやゲイの人に配慮にした避難所の運営とは具体的にどのようなことなのか。ここでの主語も違和感を覚える。</p>	<p>例えば、同性パートナーの想定がないため、家族の安否確認や、避難所で同じスペースを利用しづらいといった困りごともあり、災害時において、トランスジェンダーなどはもちろん、同性カップルにおける配慮も必要であると考えています。</p>

38	<p><b>P21～：(1)現状と課題</b></p> <p>現状と課題の最終行、「ジェンダー視点での議論が行われておらず、課題解決に至っていませんでした。」とあるが、現在は課題解決に向けての討論会が行われているのか。解決策としての取り組みはどのようにしているのか。</p>	<p>P23「④災害分野におけるジェンダー平等の推進」に記載のとおり、専門委員会議の設置や地域防災計画の改定等取組を進めているところです。</p>
39	<p><b>P22：①家庭生活におけるジェンダー平等の推進</b></p> <p>世の中が家庭生活についても男女平等を進めるようになってきたが、家事、育児をすることで自分の居場所を感じている方もいる。男女で家事分担することは、女性がキャリアを続けながら家庭を持つためにはとても大切なことと思うが、それぞれの家庭で事情が違うということからも、あまり過剰に男女平等の家事分担とならないよう啓発してほしい。</p>	<p>ご意見のとおり、家事・育児だけでなく家庭内の役割分担は、性別にかかわらずお互いの合意によることが大切であると考えています。性別を理由に、どちらかが負担を強いられることのないよう、啓発を進めてまいります。</p>
40	<p><b>P22：①家庭生活におけるジェンダー平等の推進</b></p> <p>(基本施策についての提案)</p> <p>①出会い・婚活支援などの場で、男性向けにライフスキル向上のための講座を行う。「家庭内のジェンダー平等に理解があり、家事能力が高い」ということをパートナー探しのアピールポイントにつなげる。</p> <p>②妊娠中の両親教室、幼稚園・保育園・小学校における土曜参観や運動会など、父親が集まる機会に、ジェンダー平等に関する父親の役割についての講演実施・資料配布などを行う。</p> <p>③母親も仕事や地域活動などを通して社会を支え、子どもたちの将来の可能性を広げるために、父親の役割が重要であることを訴求。</p>	<p>ご意見ありがとうございます。施策展開の参考とさせていただきます。</p>
41	<p><b>P23：②社会生活におけるジェンダー平等の推進</b></p> <p>企業・事業所の理解、助成金情報など、個人発信ではまだまだ弱いため、行政からの積極的な啓発を進めてほしい。特に市内中小企業への助成によりまちづくりにも繋がればよいと思う。</p>	<p>現在、商工会議所等をはじめ、市内の企業・事業所とも連携し、多様な働き方の啓発等誰もが働きやすい職場環境の整備を進めているところです。助成金情報等はハローワークとも連携し、提供に努めてまいります。</p>
42	<p><b>P23：②社会生活におけるジェンダー平等の推進</b></p> <p>短時間勤務制度の導入を促進するため、例えば短時間勤務後にOB、OG、経験者を配置し勤務負担軽減化に成功した民間の好事例などを紹介し、企業への働きかけを行ってほしい。</p>	<p>ご意見ありがとうございます。施策展開の参考とさせていただきます。</p>



43	<p><b>P23：②社会生活におけるジェンダー平等の推進</b>  (基本施策についての提案)</p> <p>①就業継続率や給与、意思決定者層におけるジェンダー平等を実現している事業者を表彰しては。(取組みではなく結果を評価)</p> <p>②ジェンダー平等やワーク・ライフ・バランス推進に向け、女性の登用がカギとなることを訴求したセミナーや相談会等の開催を働きかける。性別や年代にかかわらず、プライベートの充実や、仕事の安定、社会的な貢献などを重視する若手人材が安心して働ける環境を作る。</p> <p>③各種産業団体や商店会などにおいても、役員や会員のジェンダー平等、人材の多様性に配慮し、家庭におけるケア労働を担いながら仕事をしている人も参画しやすい環境づくりを推進するよう働きかける。</p> <p>④現在主に賃労働に従事している人も家庭におけるケア労働に参画しやすくなるよう、子育てや介護に関する相談やセミナー等を、土日や平日夜などにも開催する。</p>	<p>ご意見ありがとうございます。施策展開の参考とさせていただきます。</p>
44	<p><b>P23：③家庭と仕事の両立の推進</b>  (基本施策についての提案)</p> <p>①有給取得率が高く、残業が少なく、業績も優秀な企業を表彰。</p> <p>②男性育休取得経験者・取得希望者のネットワークを作る。(体験談をシェア、不安を相談できる)</p> <p>③男性介護者、シングルファーザーなど、家族のケアを担う男性のネットワークを作る。(体験談をシェア、不安を相談できる)</p>	
45	<p><b>P23：③家庭と仕事の両立の推進</b>  男性の育児休業は、給与等減額とならないように国の制度改革を望む。</p>	<p>国の動向も確認しながら、取組を進めてまいります。</p>
46	<p><b>P23：③家庭と仕事の両立の推進</b>  組み合わせはどうか、家族というカタチの多様化を認め、社会制度がすべての人に平等である必要があると思う。働きながら子どもをつくりたい家族に対して、仕事の内容に関わらず、出産、育児休暇が取れ、産後半年は必ず休み、その後、ためらいなく職場復帰できる社会の体制をつくってほしい。国からの保証があれば、もっと安心して休めると思う。</p>	<p>家族の在り方の多様化や本人の希望にも柔軟に対応できるよう、企業・事業所と連携を図り、取組を進めるとともに、国の動向にも注視してまいります。</p>

47	<p>P23：④災害分野におけるジェンダー平等の推進</p> <p>地域で行っている防災訓練を、ジェンダーの視点にたって計画できるよう、専門の講師を招く等の取組をしてはどうか。</p>	<p>ご意見ありがとうございます。施策展開の参考とさせていただきます。</p>
48	<p>P23：④災害分野におけるジェンダー平等の推進</p> <p>非常食にも、多め、少なめ、離乳食、粉ミルクとかあったらいいなと思う。</p>	
49	<p>P23：④災害分野におけるジェンダー平等の推進</p> <p>これはとても賛成。</p>	
<p><b>基本目標4 意思決定過程におけるジェンダー平等の推進について</b></p>		
50	<p>P25：(1)現状と課題</p> <p>管理職や、まちづくり協議会の会長に女性になった場合、家庭における男性の活躍が期待されるが、男性は男性で初めはとても大変な経験をするのではないか。家庭内の仕事のほとんどを女性が担っているパターンを考えるなら、女性が家庭外で時間をとられる仕事に就いた場合は、手当金をつけるとよいのでは。多少の「家事に慣れるための手当」が貰えると、任せる女性側はもちろん、新しい仕事に取り組む男性側も、新しいことに前向きにチャレンジできるのでは。</p>	<p>ご意見ありがとうございます。施策展開の参考とさせていただきます。</p>
51	<p>P25：(1)現状と課題</p> <p>女性リーダーについては、様々なライフステージを経験する女性ならではの気づきや、配慮ができる可能性が大いにあると思うので大賛成だが、実際に女性リーダーを目指せる様に、現在非正規雇用の女性も正規雇用として安定して長く働ける環境整備を望む。</p>	<p>ありがとうございます。様々なフィールドで女性リーダーを目指すことができるよう、事業者への啓発に努めてまいります。</p>
52	<p>P25：(1)現状と課題</p> <p>「女性割合」という単語に反応してしまうのは、私のアンコンシャス・バイアスなのか。女性リーダーを育成する、という言葉にも違和感を感じた。女性リーダーも出てくるような育成をすべての人に向けてする、というような方向性だと素敵だなと感じた。</p> <p>また、まちづくり協議会の会長の例が出ていたが、仕事とボランティアでも、また捉え方が違うなあという事に気付いた。</p>	<p>「女性割合」とは単に全体に占める女性の割合を指しており、女性比率とともに、ジェンダーバランスを図るうえでの指標となっています。現在は女性の割合が低いので、女性リーダー育成に力を入れておりますが、ご意見のとおり、将来的には女性に限らずすべての人を対象とできるよう努めてまいります。</p>

53	<p><b>P25～：(1)現状と課題</b></p> <p>意思決定者層に女性が増えない、家庭における男女の役割分担に不平等が生じる背景には、男性を中心とした長時間労働の問題がある。明石市が労働時間削減の先進自治体を目指し、行政、企業が率先して労働生産性の向上と労働時間を短縮に取り組み、家庭生活を充実させる取組はどうか。仕事中心ではない幸せの形を発信できる自治体の先進事例になるとよいと願う。</p>	<p>ご意見ありがとうございます。施策展開の参考とさせていただきます。</p>
<p><b>基本目標5 施策の推進体制の充実について</b></p>		
54	<p><b>P28：(1)現状と課題</b></p> <p>上から3行目の「PT」がわからなかった。前述しているケースでも注釈があればいいのに。</p>	<p>「PT」につきましては、P3の上から4行目に「プロジェクトチーム（以下「PT」という。）」との記載があることから省略させていただきました。</p>
<p><b>資料編について</b></p>		
55	<p><b>P34：用語解説</b></p> <p>用語解説のページも充実しているため、そのページを活用できるように、用語が出てくるページにどこを見ればよいか記載があるといいのでは。</p>	<p>ご意見ありがとうございます。編集上今回の計画では困難でしたが、目次ページに用語解説があることの記載を行います。各ページへの記載は、今後の計画改定時の参考とさせていただきます。</p>
56	<p><b>P34：用語解説</b></p> <p>用語解説のページに、「SOGIE ハラスメント」を追加してはどうか。</p>	<p>ご意見を踏まえ、用語解説に、「SOGIE ハラスメント」を追加します。</p>
57	<p><b>P34：用語解説</b></p> <p>「カミングアウト」について、「自分が秘密にしていたことを打ち明けたり告白したりすること」とあるが、自らの意思で秘匿している訳ではなく、生きづらい社会があるからこそ、秘密に隠さなければサバイブできない現状があると感じる。社会の側が秘密にさせていることであり、クローズでありたい場合ばかりではない。そもそも、カミングアウトという言葉はLGBTコミュニティが発祥であり、今のようないくつかの社会的な意味では本来ない。</p>	<p>ご意見を踏まえ、カミングアウトの解説を「LGBTQ+の当事者が、自分の性のあり方を自ら伝えたい人に伝えたいタイミングで打ち明けることです。」に修正します。</p>
58	<p><b>P34：用語解説</b></p> <p>「トランスジェンダー」の定義として広く適当とされる「出生時に割り当てられた性別とジェンダーアイデンティティが異なる人」という説明ではない根拠事項は何か。「出生時の戸籍上の性別」という表現はあまり聞きしことがなく、この説明では自分の意思ではない第三者である医者などから assigned されたことが伝わりにくいのではないかと。</p>	<p>ご意見を踏まえ、トランスジェンダーの解説を「出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人」に修正します。</p>

59	<p><b>P34：用語解説</b></p> <p>「性的指向」のうち「男女両方に向かう両性愛」とあるが、bisexual のコミュニティでは、この定義ではノンバイナリーな視点がないと批判がある。そのため、二つ以上のジェンダーに惹かれるセクシュアリティであるという説明もあるが、そちらを使用された方が良いのでは。</p>	<p>性的指向の解説の「など」に含まれていると認識していますが、ご意見を踏まえ、同解説に「対象となる性を限定しない全性愛」を追記します。</p>
<p><b>パブリックコメントのあり方について</b></p>		
60	<p>このような意見の募集やアンケートなどには、やはり性別は必要なのか。私は女性として生まれ、女性として生きていることに幸せを感じているが、そうではない方もいることを知ったときから、性別を答えることや聞かれることに疑問を持っている。</p>	<p>ジェンダー平等に関するパブリックコメントにて、性別をお尋ねする項目が残っており申し訳ございませんでした。</p>