

# 第4次浜松市男女共同参画基本計画(案) に対するご意見ありがとうございました

市民の皆さんからの提出意見と  
その意見に対する市の考え方の公表



令和6年11月から12月にかけて実施しました第4次浜松市男女共同参画基本計画(案)に対する意見募集(パブリック・コメントの実施)に貴重なご意見をいただきましてありがとうございました。

意見募集を行った結果、市民等6人・7団体から40件のご意見が寄せられましたので、それらのご意見とご意見に対する市の考え方を公表いたします。

ご意見につきましては、項目ごとに整理し、適宜要約し掲載しております。

また、お寄せいただきましたご意見を考慮して、「第4次浜松市男女共同参画基本計画」を策定し、令和7年4月からの実施を予定しています。今後とも、男女共同参画の推進に対するご理解とご協力をお願いいたします。

なお、この内容は、市ホームページ(<https://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp>)にも掲載しております。

令和7年2月

浜松市 市民部 UD・男女共同参画課

〒430-8652 浜松市中央区元城町103-2

TEL 053-457-2561

FAX 053-457-2750

Eメールアドレス

[ud@city.hamamatsu.shizuoka.jp](mailto:ud@city.hamamatsu.shizuoka.jp)

## 募集結果

|            |                                        |    |       |     |
|------------|----------------------------------------|----|-------|-----|
| 【実施時期】     | 令和6年11月15日から令和6年12月16日                 |    |       |     |
| 【意見提出者数】   | 6人・7団体                                 |    |       |     |
| 【意見数内訳】    | 40件<br>(提案13件、要望11件、質問12件、その他4件)       |    |       |     |
| 【提出方法】     | 持参(0)、郵便(0)、電子メール(8)、FAX(1)<br>説明会等(4) |    |       |     |
| 【案に対する反映度】 | 案の修正                                   | 5件 | 今後の参考 | 5件  |
|            | 盛り込み済                                  | 8件 | その他   | 22件 |

## 目次

|     |                                                        |       |
|-----|--------------------------------------------------------|-------|
| 第1章 | 計画策定にあたって（意見数：6件）                                      | 2ページ  |
| 第2章 | 計画の概要（意見数：4件）                                          | 3ページ  |
| 第3章 | 施策の方向性及び基本的施策                                          |       |
| I   | ジェンダー平等意識の醸成                                           |       |
| 1   | 男女共同参画の推進に関する教育・学習機会の充実と意識改革<br>(意見数：2件)               | 5ページ  |
| 2   | 政策・方針決定過程への女性の参画拡大（意見数：2件）                             | 6ページ  |
| II  | 固定的性別役割分担からの脱却                                         |       |
| 3   | ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進                              |       |
| 4   | 労働の場における女性活躍の推進（意見数：1件）                                | 6ページ  |
| III | 安全・安心なくらしの実現                                           |       |
| 5   | リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）<br>の視点に立った健康支援（意見数：7件） | 6ページ  |
| 6   | 生活に困難を抱える人への支援（意見数：5件）                                 | 8ページ  |
| 7   | ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶                                     |       |
| その他 | （意見数：13件）                                              | 10ページ |

## 第1章 計画策定にあたって（意見数：6件）

|                 |                                                       |
|-----------------|-------------------------------------------------------|
| <b>提案<br/>1</b> | P.1「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」の後ろに（性と生殖に関する健康と権利）の文言を追加してはどうか。 |
|-----------------|-------------------------------------------------------|

### 【市の考え方】案の修正

いただきました貴重なご意見を参考に、次のとおり修正します。

《修正内容》

〈修正前〉

「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」

〈修正後〉

「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」

|                 |                                                                                                                                        |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>提案<br/>2</b> | P.2「附属機関における女性の登用率」について、令和6年度の目標値35.0%は令和5年度実績よりも低く、達成感とともに意欲が減退すると思う。政策方針決定過程への女性参画は女性活躍のため重要なポイントだと思う。P.6やP.11の目標値を勘案すると38%位が妥当かと思う。 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 【市の考え方】その他

令和6年度目標値については、現行の第3次計画策定時（平成29年度）に、当時の女性登用率の状況を勘案して設定したものです。計画期間中に目標値を達成したことから、次期計画においては国の目標値に合わせ、40%以上 60%以下としています。

|                 |                                                  |
|-----------------|--------------------------------------------------|
| <b>要望<br/>1</b> | P.2「附属機関」には審議会や協議会などがあるが、市民にはなじみがないだけに説明を加えてほしい。 |
|-----------------|--------------------------------------------------|

### 【市の考え方】その他

別に作成する資料編の用語解説に説明を記載します。

|                 |                               |
|-----------------|-------------------------------|
| <b>質問<br/>1</b> | P.1「基準値」はどのような数字を根拠に算出しているのか。 |
|-----------------|-------------------------------|

### 【市の考え方】その他

P.1に記載している指標は現行の第3次計画の内容です。現行計画は平成29年度中に策定作業を行っており、その時点の最新の実績である平成28年度の数値を成果指標の基準値として設定しました。

|                 |                                                         |
|-----------------|---------------------------------------------------------|
| <b>質問<br/>2</b> | 課題として男女の賃金格差が挙げられているが、計画の基本的施策にその解消に向けての具体的な施策がないのがなぜか。 |
|-----------------|---------------------------------------------------------|

**【市の考え方】盛り込み済**

男女間の賃金格差が発生している事例として、男性に比べ女性の非正規雇用の割合が高いことや、結婚、出産を機に一旦離職し子育てが一段落してから再就職をするというような傾向があります。また、比較的給料が高い業種に女性が少ないことも格差の要因の一つと推測されます。取組としては、施策の方向性の「3：ワーク・ライフ・バランスの推進」や「4：労働の場における女性活躍の推進」が該当します。女性が働きやすい環境づくりの取組や、女性のキャリアアップ支援、女性の就労継続支援などを行っていくとともに、企業に対する意識啓発や周囲の人たちの理解促進、男性の家事参画の促進など総合的に取り組むことで男女間の賃金格差対策に対応したいと考えます。

|                 |                                          |
|-----------------|------------------------------------------|
| <b>質問<br/>3</b> | 浜松市正規職員の男女賃金格差は具体的にどれほどか。また、それは改善傾向にあるか。 |
|-----------------|------------------------------------------|

**【市の考え方】その他**

男女間の賃金格差については令和4年度から集計を始めたものであり、2年間の数字です。男性の正規職員の給与を100とした時、女性の給与の割合は令和4年度：85.6%、令和5年度：85.5%です。この数字は浜松市の公式ホームページで公表しています。改善傾向にあるかについては2年間の実績しかないため、現時点での判断は難しいと考えます。

**第2章 計画の概要（意見数：4件）**

|                 |                                                                      |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------|
| <b>提案<br/>3</b> | P.3「自らが望む真のワーク・ライフ・バランス実現」は文脈から「誰もが望む真のワーク・ライフ・バランス実現」としたほうがベターかと思う。 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------|

**【市の考え方】その他**

理想とするワーク・ライフ・バランスのあり方は人によって異なり、それぞれが望む理想の実現を目標としていることから、このような表現としています。

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>提<br/>案<br/>4</b></p> | <p>基本的施策の中に、「男女共同参画を推進する人材の育成」を加えることを提案する。</p> <p>■男女共同参画を推進する人材の育成</p> <p>男女共同参画の推進のため、市民活動の場や企業等の組織内など社会の様々な場において、ジェンダー課題の解決に携わる人材の育成に取り組みます。</p> <p>(主な取組)</p> <p>ジェンダー課題の解決について実践的な知識やスキルを学ぶ機会の提供（育成講座・出前講座・研修など）</p> <p>男女共同参画を推進するためには、市民活動の場や企業等の組織内をはじめ社会の様々な場において、ジェンダー課題の解決のための実践的な知識やスキルを持ち、かつ解決のために積極的に活動・発信する人材が不可欠だと感じている。しかし、このような人材になるために知識やスキルを得られる機会は、まだまだ少ないのが現状である。現行の案でも、基本的施策の(1)「男女共同参画を推進する教育や学習機会の充実」、(7)「女性の人材育成にかかる施策の充実」が挙げられており、男女共同参画を推進する人材が育つことがある程度期待できると思われる。しかし、学んで知識を得るだけでは、実践的に活動・発信する段階への距離は大きいと思われる。また、男女共同参画の推進に取り組む人材は、女性だけでなくあらゆるジェンダーの人が積極的に加わってほしいと感じている。以上から、現行案からさらに一步踏み込んで、「男女共同参画を推進する人材の育成」に取り組むことを掲げていただきたい。</p> |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### 【市の考え方】盛り込み済

本市では、男女共同参画推進の拠点施設である「あいホール」において男女共同参画にかかる啓発・人材育成事業を行っています。その中で、女性人材育成講座「はままつ女性カレッジ」や、リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する人材育成事業等を実施し、人材の育成に努めています。男女共同参画意識の醸成を図るためには、男女共同参画を推進していく人材の育成は重要であると考えますので、いただきました貴重なご意見につきましては、今後の事業企画検討の際の参考とさせていただきます。

|                             |                                                                              |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>要<br/>望<br/>2</b></p> | <p>P.3 の「形式的な平等」、「実質的な平等」、「ポジティブアクション」については、今回の基本計画のキーワードなので、具体的な説明がほしい。</p> |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------|

#### 【市の考え方】その他

「形式的な平等」「実質的な平等」については2 ページで具体例を記載しています。「ポジティブアクション」については、別に作成する資料編の用語解説において説明を記載します。

|         |                                               |
|---------|-----------------------------------------------|
| 質問<br>4 | P. 6、P. 15「就職支援女性の就業率」の「就職支援女性」とはどのような立場の女性か。 |
|---------|-----------------------------------------------|

【市の考え方】その他

市が主催する就労セミナーや就職フェア、講座等に参加する就労希望の女性を対象としています。

### 第3章 施策の方向性及び基本的施策

#### I ジェンダー平等意識の醸成

##### 1 男女共同参画の推進に関する教育・学習機会の充実と意識改革（意見数：2件）

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 提案<br>5 | <p>P. 9(1)④「男女共同参画の視点による配慮の促進（市職員研修など）」とあるが、配慮ではなく理解など別の表現を望む。「男女共同参画の視点の理解を促進」など。配慮するという表現は間違っていないが、「恩恵的な」イメージもあり、人によって取り方が異なるからである。</p> <p>特に市の職員の方には「男女共同参画をやらなきゃいけないから」ではなく、当然そういう社会にしていくことが浜松市にとって必要であると理解した上で、施策に取り組んでいただきたいし、できると思っている。ご検討願えれば幸いである。</p> |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

【市の考え方】案の修正

いただきました貴重なご意見を参考に、次のとおり修正します。

《修正内容》

〈修正前〉「男女共同参画の視点による配慮の促進」

〈修正後〉「男女共同参画の視点の理解促進」

|         |                                                                  |
|---------|------------------------------------------------------------------|
| 要望<br>3 | P. 9(2)④「女性消防吏員の参画拡大」について、「消防士」を含むと思いますが、「消防吏員」は市民になじみがなく説明がほしい。 |
|---------|------------------------------------------------------------------|

【市の考え方】案の修正

いただきました貴重なご意見を参考に、次のとおり修正します。

《修正内容》

〈修正前〉

「女性消防吏員の参画拡大（女性消防吏員の活躍推進）」

〈修正後〉

「女性消防士の参画拡大（女性消防士の活躍推進）」

## 2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大（意見数：2件）

|                 |                                                                            |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <b>提案<br/>6</b> | P. 11 教育や学習機会を充実させる意味で、社会で活躍されているロールモデルに足り得る人の事例紹介や当事者の経験談を聞く機会があっても良いと思う。 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------|

### 【市の考え方】盛り込み済

女性のキャリアアップ及び就労継続を支援する取組の中で、ロールモデルを招いた講座等の実施を行っており、今度も引き続き事業企画の中で検討してまいります。

|                  |                                                                                                                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>その他<br/>1</b> | P. 10にある「事業所において女性従業員の管理職登用に関する問題・課題」の問いに、特に%の大きい「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」39.9%や「特にない」27.7%、さらにP. 20にある「配偶者やパートナーなどから受けた暴力について、誰かに相談しましたか」の問いに「相談しなかった」51.9%については「なぜだろう」と気になる数字である。「なぜだろう」を深掘すれば解が見いだせるかと思う。 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 【市の考え方】その他

ご記載いただきました「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」は、女性が管理職になることを望むことができない状況におかれていたり、また、「相談しなかった」については、相談支援に繋がらずに被害が深刻化してしまうなど、それぞれ大きな問題が含まれていると考え、各施策における課題として挙げています。

## II 固定的性別役割分担からの脱却

### 4 労働の場における女性活躍の推進（意見数：1件）

|                 |                                                           |
|-----------------|-----------------------------------------------------------|
| <b>質問<br/>5</b> | P. 15の(12)②「女性の起業支援」について、何をもって成果とするのか。相談件数なのか、開業届を出した件数か。 |
|-----------------|-----------------------------------------------------------|

### 【市の考え方】その他

起業家カフェを利用して起業したことが確認できた女性の人数としています。

## III 安全・安心なくらしの実現

### 5 リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点に立った健康支援（意見数：7件）

|                 |                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>要望<br/>4</b> | 基本的施策(18)性の多様性の理解促進において、性的マイノリティへの取組をしっかりと計画されているという印象である。浜松市はパートナーシップ宣誓制度を作り上げる段階から市内当事者団体と連携をし、告知も共に行ってきた。当事者団体がパートナーシップ宣誓制度に関わることで宣誓をする人も着実に増えている。次の5年間も当事者や当事者団体、関係団体と引き続き連携をして共に取り組んでもらいたい。 |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 【市の考え方】盛り込み済

本市では令和2年4月より「パートナーシップ宣誓制度」を導入しており、宣誓組数は令和6年12月末時点で105組となっています。各種啓発において、今後も引き続き、当事者、当事者団体、関係団体、関係機関等との連携により、性の多様性の理解促進に努めてまいります。

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>提案<br/>7</b></p> | <p>P. 17(17)「性を正しく理解するための啓発と相談」の①「性に対する正しい理解に向けた包括的な教育および啓発」について、学校教育で国際セクシュアリティ教育ガイダンスに基づく「包括的性教育」を扱うことを入れている。子どもが自身の性について正しく知るためには、幼児期から「私だけの領域があること（プライベートゾーン）」や「完全な YES 以外は全て NO（性的同意）」の話を含む、包括的性教育は欠かせない。性暴力の被害者にも加害者にもならないためにも必要である。</p> <p>子ども達が人権を基盤に、自らの身体や人間関係、性の多様性、ジェンダー平等など、幼児期から家庭でも地域でも学校でも繰り返し教わることで、それは、自分の身体を自分で決めることや、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツにもつながる。教育基本計画、人権施策推進計画等にはもちろんであるが、男女共同参画基本計画の中にも入れ込む必要があると考える。</p> |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**【市の考え方】 今後の参考**

性を正しく理解するためには、教育の推進と周知啓発が重要であると考えます。いただきました貴重なご意見は、関係部局による連携を図りながら、今後の施策の推進の参考とさせていただきます。

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>要望<br/>5</b></p> | <p>P. 17(18)「性の多様性の理解促進」の①「性の多様性の理解促進のための啓発」、③「学校教育における性の多様性の理解促進」について、講座、研修会、どんどんやっていただきたい。学校の教職員研修は特に願います。性の多様性が認められない学校の中で苦しんでいる子どもがたくさんいる。当事者の子どもへの合理的配慮はもちろん必要であるが、「性別二元論」や「異性愛者絶対主義」など、そもそもの社会的障壁により苦しめられている子どもがたくさんいる。カムアウトしている子どもが「いる/いない」に関わらず、基礎的環境整備をお願いする。</p> |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**【市の考え方】 盛り込み済**

研修会、講座等を実施し、性の多様性の理解促進に努めてまいります。

|                        |                                                                |
|------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <p><b>質問<br/>6</b></p> | <p>P. 16「生理に対して、日頃どのようなことを感じますか」の回答割合の合計が 103%であるのは不可解である。</p> |
|------------------------|----------------------------------------------------------------|

**【市の考え方】 その他**

複数回答可の質問であるため、回答の割合を合計しても 100%にはなりません。全回答者数のうち、どのくらいの割合の人が各選択肢を選んだかを表したグラフです。

|                        |                                      |
|------------------------|--------------------------------------|
| <p><b>質問<br/>7</b></p> | <p>計画には、パートナーシップ宣誓制度の詳細が載っているのか。</p> |
|------------------------|--------------------------------------|

**【市の考え方】 その他**

主な取組として記載はしていますが、制度の詳細までは記載していません。パートナーシップ宣誓制度の概要については、市のホームページにてご覧いただけます。



|         |                                                                         |
|---------|-------------------------------------------------------------------------|
| 質問<br>8 | P. 17(18)「性の多様性の理解促進」の②「パートナーシップ宣誓制度による理解促進」は、「パートナーシップ宣誓制度の理解促進」ではないか。 |
|---------|-------------------------------------------------------------------------|

【市の考え方】 その他

パートナーシップ宣誓制度自体の理解を広めるだけでなく、本制度を通して性の多様性の理解促進を図っていくという観点から、このような表現としています。

|         |                               |
|---------|-------------------------------|
| 質問<br>9 | 性的マイノリティに対する配慮・施策は計画に含まれているか。 |
|---------|-------------------------------|

【市の考え方】 盛り込み済

基本的施策（18）「性の多様性の理解促進」において取り組んでまいります。

6 生活に困難を抱える人への支援（意見数：5件）

|         |                                                                                                                                                             |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 要望<br>6 | P. 18「6:生活に困難を抱える人への支援」の浜松市におけるひとり親家庭の推移について、母子家庭の世帯が令和2年で4,033世帯あると記載されている。平成7年と比較すると約1.8倍である。私たち市民も何らかの援助ができればよいが、その方法が分からない。市は広く市民に公聴し、市民の助力をお願いしたらいかがか。 |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

【市の考え方】 今後の参考

「生活に困難を抱える人への支援」にあたっては、行政だけでなく、関係機関、民間団体等との連携とともに、市民の皆様にもご理解・ご協力をいただくことも考えられます。いただきました貴重なご意見は、今後の施策の推進の参考とさせていただきます。

|         |                                                                                                                               |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 提案<br>8 | P. 19(21)「女性であることで複合的な困難を抱える人への支援」の項目に昨今問題となっている「ヤングケアラー」を追加したらどうか。当事者が当然の行為として気付かない、あるいは言いたくても言えないといった他者には分かりにくい問題を孕んでいると思う。 |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

【市の考え方】 今後の参考

女性が抱える困難の背景には、DV、性暴力、生活困窮、孤独・孤立、健康問題等、様々な問題が複雑に絡み合っていることがあります。いただきました貴重なご意見は、困難を抱える女性への支援の取組において、今後の施策の推進の参考とさせていただきます。

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 提<br>案<br>9 | <p>Ⅲ「安全・安心なくらしの実現」の 6「生活に困難を抱える人への支援」について、現状と課題には、母子生活世帯の生活困難や貧困の連鎖を防ぐため若年層への支援が重要であると考えているとある。また、女性であることで複合的な困難を抱えることの背景は要因が複雑に絡み合っているため、それぞれの実情に応じたきめ細やかな支援が求められているともある。基本的施策では(19)ひとり親家庭等の自立支援、(20)生活困窮者、孤独・孤立者の自立支援、(21)女性であることで複合的な困難を抱える人への支援について、既存事業などからの取組が表記されている。市内には女性を支援する民間活動団体やグループがある。計画の作成には、規模は小さくとも団体やグループにヒアリングもしくはアンケートで現状調査や課題について聴取し、施策に反映させる必要があるのではないか。特に複合的な困難を抱える人については「見えているようで見えない」場合が多く、民間の活動団体が細々と把握し支援しているケースもあるかと思う。「きめ細やかな支援」を実現し、貧困等の連鎖を予防するためには必要と考える。</p> |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### 【市の考え方】今後の参考

「生活に困難を抱える人への支援」にあたっては、支援等を行う民間団体等を含め、実際に支援を行う実務者との情報交換や支援内容に関する協議等が必要であると考えます。いただきました貴重なご意見は、生活に困難を抱える人への支援の取組において、今後の施策の推進の参考とさせていただきます。

|              |                                                                                                                                                      |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 提<br>案<br>10 | <p>P. 19 の成果指標「高等職業訓練促進給付金修了者の就職率」について、高等職業訓練促進給付金の対象者の範囲が狭いように思う。また、一般には知られていないと思う。具体的な施策に対する対応がよくわからない。どうしてこの指標が適切なのかを示していただくか、指標の変更を検討いただきたい。</p> |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### 【市の考え方】案の修正

ご意見のとおり、さらに影響範囲の広い成果指標への変更の必要性があると考えます。現状では、客観的な数値目標として設定できる統計等がないため、現在策定中の「浜松市こども計画」において、児童扶養手当受給者を対象に毎年アンケート調査を行い、ひとり親家庭の生活状況が改善の方向に動いているかを確認する予定であることから、これに合わせ次のとおり修正します。

##### 《修正内容》

##### 〈修正前〉

高等職業訓練促進給付金修了者の就職率 100%

##### 〈修正後〉

ひとり親家庭で孤立していると感じる人の割合 減少

※令和 7 年度のアンケート調査の結果を基に目標値を設定する予定

|                              |                                                                                                                                                |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>提<br/>案<br/>11</b></p> | <p>P. 19 の(21)「女性であることで複合的な困難を抱える人への支援」について、こういった人たちを支援する団体への支援をお願いしたい。困難を抱える人が継続的に支援を受けるためには、団体の継続的活動が必須であるため、行政からの支援（人的、資金的ほか）が必要かと思われる。</p> |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**【市の考え方】今後の参考**

「女性であることで複合的な困難を抱える人への支援」の実施にあたっては、行政機関及び民間団体を含む関係機関等が相互に連携を図り、適切な支援を行っていくことが必要であると考えています。いただきました貴重なご意見は、困難を抱える女性への支援の取組において、今後の施策の推進の参考とさせていただきます。

**その他（意見数：１３件）**

|                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>提<br/>案<br/>12</b></p> | <p>女性への支援が中心になるのは、女性が置かれている現状を反映したものであると思われるが、男性に対する働きかけや支援について言及しているものが少ないように思われる。</p> <p>Ⅱ-3-(9)「男性の家事・育児等への参画と理解の促進」だけでなく、男女共同参画の意義や取組について、男性の立場・視点から理解を深めていただけるような施策、加えて、男性相談などの男性に寄り添った施策があってもいいのではと思う。</p> |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**【市の考え方】案の修正**

男性関連施策については、1-(1)(3)、3-(9)、5-(16)(17)、7-(23)の基本的施策の中の取組において、意識啓発のための講座や情報誌発行、男女共同参画拠点施設における相談事業などを実施しています。男性相談につきましては、今後も実施していきますので、いただきました貴重なご意見を参考に、次のとおり修正します。今後も社会情勢等を考慮し、事業の企画検討を行ってまいります。

《修正内容》

〈修正前〉

P. 17(16)②相談支援体制の充実（女性の健康相談、こども家庭センター、こころのホットラインなど）

〈修正後〉

P. 17(16)②相談支援体制の充実（女性の健康相談、こども家庭センター、こころのホットライン、男性相談など）

|                              |                                                                         |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>提<br/>案<br/>13</b></p> | <p>相談するにもどこに相談すればよいのか、まだまだ相談窓口の認知度は低いと思われる。「相談窓口」の一覧を記載していただけたらと思う。</p> |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|

**【市の考え方】その他**

社会情勢の急激な変化に伴い、各種相談窓口についても新規開設や手法等の変更など、大きく変わっています。最新の情報を提供するため、インターネット等を活用して情報の集約及び発信を行うとともに、リーフレットやカード等を活用した周知に努めてまいります。

|         |                                                                                                 |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 要望<br>7 | 職場管理者への啓発が必要だと思う。男女共同参画社会の実現には、トップダウンが有効な一方法だと思う。有効にするためにはボトムアップが前提にあることを理解してもらうことが必要だと思うからである。 |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### 【市の考え方】盛り込み済

施策の方向性「3：ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進」及び「4：労働の場における女性活躍の推進」内の施策において、企業の経営者や管理職者等に対する意識啓発に取り組んでまいります。

|         |                                                                                                                                                                                 |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 要望<br>8 | パブコメが発表になり、読み込む時間があり、吟味する時間があり、知人友人・他団体との情報を共有する時間があり、担当部署に問い合わせをする時間があり、パブコメの構想を考える時間があり、実際に書いてみる時間があり、それを修正する時間があり、パブコメを提出する時間がある。しっかりとした意見を書こうと思ったらとても1ヶ月では足りないため、2ヶ月にしてほしい。 |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### 【市の考え方】その他

浜松市パブリックコメント実施要綱において、意見書等の提出期間を30日以上とするよう定めています。本計画は令和7年4月施行の予定であり、策定作業、審議会、市議会、パブリックコメント等の全体のスケジュールを検討する中で、意見募集期間を11月15日から12月16日とさせていただきます。ご了承くださいませよう、お願いします。

|         |                                                                                                                                                                    |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 要望<br>9 | 男女共同参画基本法は、一見聞こえはよいが、突き詰めれば個人主義・共産主義に基づくもので、日本の伝統的な価値観とは相容れないものである。この基本法の本質を見抜き、一部の左翼活動家の声に踊らされないでいただきたい。大多数の国民・市民は男女共同参画センターなど必要としていない。ここに投入する予算を別のことに使用していただきたい。 |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### 【市の考え方】その他

未だ社会に根強く残っている固定的性別役割分担意識により性別による格差や差別が生じ、生きづらさや悩みを抱えている人たちがいます。性別にかかわらず、誰もが活躍できる社会となるよう、今後も男女共同参画の推進に努めてまいります。

|          |                                                |
|----------|------------------------------------------------|
| 要望<br>10 | 男女共同参画は、数字だけで判断すべきものではなく、男女それぞれの良さを考慮して進めてほしい。 |
|----------|------------------------------------------------|

#### 【市の考え方】その他

性別にかかわらず誰もが活躍できる社会となるよう、各施策の推進に取り組んでまいります。

|          |                                 |
|----------|---------------------------------|
| 要望<br>11 | 男女共同参画の施策に男性がもっと関わるようになってもらいたい。 |
|----------|---------------------------------|

【市の考え方】その他

男女共同参画は女性だけでなく、性別にかかわらず誰もが関わる社会全体の課題であると考えますので、様々な人が参画できるよう、施策の推進に取り組めます。

|          |                |
|----------|----------------|
| 質問<br>10 | この計画は誰に対するものか。 |
|----------|----------------|

【市の考え方】その他

本計画は、市民、事業者、自治会等の皆様に協力をお願いし、進めていくものです。

|          |                      |
|----------|----------------------|
| 質問<br>11 | 市役所職員（男性）の育休取得率は何%か。 |
|----------|----------------------|

【市の考え方】その他

令和4年度の数値で、育休取得対象者中37.5%となっています。

|          |                      |
|----------|----------------------|
| 質問<br>12 | 浜松市内の自治会長の女性の割合は何%か。 |
|----------|----------------------|

【市の考え方】その他

自治会長に占める女性の割合は、令和5年度実績で約0.7%です。

|          |                          |
|----------|--------------------------|
| その他<br>2 | 自治会の中の「女性の会」に対する市の見解を伺う。 |
|----------|--------------------------|

【市の考え方】その他

「女性の会」に固定的性別役割分担意識により役割を割り当てるのであれば問題があるかもしれませんが、自治会への女性参画が推進されることには意義があると考えます。

|          |                                                                                             |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| その他<br>3 | 企業等では男女共同参画がかなり進展しているように思う。女性の地位向上がクローズアップされ、かえって男性が肩身の狭い思いをする状況もある。男性も女性も平等に協力する社会になってほしい。 |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|

【市の考え方】その他

説明の中では女性の施策が目立ちますが、「ジェンダー平等」の実現のための計画であり、男性に関する施策も含むものです。

|                            |                                                                        |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>そ<br/>の<br/>他<br/>4</b> | 性別により役割を分けるのではなく、できる人ができることを行うべきであるという考えをもっておくといよいと聞いたことがあるので、お伝えしておく。 |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------|

**【市の考え方】盛り込み済**

男女共同参画の推進にあたり、性別により役割を分ける固定的性別役割分担意識の解消は重要な課題であると考えます。「1：男女共同参画の推進に関する教育・学習機会の充実と意識改革」の施策において、意識啓発に取り組んでまいります。