

男女共同参画計画素案に関する意見に対する回答について

	該当ページ・箇所	意見	意見に対する回答	担当部署
1	P13【施策の方向】 ①子育て、介護における男女共同参画の推進 「男性の育児参加を促進するため、市男性職員が率先して育児に携わるよう働きかけます。」	具体性に欠ける。すべての関係する職員が育児休暇を一日でもとる、という形にできないか。全職員が育児休暇取得、というのがそんなに大変だとは思わない。	意見に対する回答 育児(子育て)支援に関する制度は、特別休暇(配偶者出産時休暇、子育て休暇)、育児休業制度及び育児短時間勤務制度があります。 これらの制度については、適時適切に職員に周知し状況に応じて休暇が取得可能な職場環境の整備に努めてまいります。	総務課
2	P17【施策の方向】 ①職場における男女の均等な機会・待遇の確保と女性の就業継続支援 「地域職業相談室等と連携して、労働者への情報提供等を行います。」	どのような情報提供を行うのか、入れてください。	ご意見も踏まえ、提供する情報の内容・対象を明確にします。	産業振興課
3	P17【施策の方向】 ①職場における男女の均等な機会・待遇の確保と女性の就業継続支援 「離職せずに就業継続できるよう、各種休業制度に関する周知を図ります」	誰に対するの周知かがわかるようにしたほうがよいと思います。		産業振興課
4	P21【施策の方向】 ①ワーク・ライフ・バランスの意識定着と環境整備 「育児休業・介護休業など、各種休業制度に関する周知を図ります。」	誰に対するの周知かがわかるようにしたほうがよいと思います。	ご意見も踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発に関して対象を明らかにします。	産業振興課
5	P21【施策の方向】 ①ワーク・ライフ・バランスの意識定着と環境整備 指標「男性の育児休業等取得率(市職員)10%」	1と同様。100%を目指せないのか。	平成27年度に、男性職員1名の育児休業の取得がありました。この男性についても、その他の制度の利用はありません。このことから、育児休業の取得指標は10%とし、その他の育児(子育て)支援に関する制度の適切な周知に努め、育児や子育てのための休暇取得が可能な職場環境の整備に努めてまいります。	総務課
6	P24【施策の方向】 ①地域における慣習、慣行の見直しの啓発 「地域の中に根強く残る男女不平等な慣習・慣行等の見直しに向けて、意識啓発を図ります。」	具体的には。	地域における慣習、慣行の見直し啓発のため、地域コミュニティの中核となる区・自治会等を通じて意識啓発を図ってまいります。	地域づくり課
7	P24【施策の方向】 ②地域活動における女性の参画促進 「市民団体の自主的学習活動やサークル活動などを支援します。」	どのような活動でも支援するのではなく、男女共同参画に特化した活動に支援を行う、とすべき。	ご意見のとおり、男女共同参画に特化した活動を支援することを明確にします。	地域づくり課
8	P26【施策の方向】 ②心と身体健康づくり支援	性差医療を促進するなどがなければ、男女共同参画計画に入れ込む必要はない。例えば専業主婦の場合に、特別な検診制度を作るなど。	ご意見のとおり、性差に配慮した健康支援については③で対応することとします。	健康増進課

9	P30【施策の方向】 DV・虐待被害者等に対する支援	防止教育の充実を学校において行う必要があります。	道徳の授業において、自他の生命を尊重すること及び集団と社会との関わりについて計画的に学んでいきます。また、人権擁護委員と連携しながら、人権教育を推進します。	管理課
10	P30【施策の方向】 DV・虐待被害者等に対する支援	シェルターの充実・自立支援策について盛り込んでください。	シェルターの充実については、DV被害者の緊急避難が必要であると判断した場合には、千葉県女性サポートセンターと協議し、一時保護することで被害者の安全確保を図っております。 また、自立支援策については、P30②相談体制の充実の中で、「相談者に適切な支援を行います」と記述している中で、自立支援策も含め、相談者への支援を行ってまいります。	子育て支援課
11	P31【施策の方向】 セクシャル・ハラスメント等防止対策の推進 「職場でのセクシャル・ハラスメント等の防止を促進するため、千葉労働局雇用均等室や男女共同参画センターなどの関係機関において実施されている相談窓口についての情報提供を行います。」	職員への毎年のセミナーの実施を。	職員に対しては、“パワーハラスメント”、“メンタルヘルズ”、“セクシャルハラスメント”など、精神的・性的な人権意識（資質）向上を図るため、独自の研修プランや外部研修への参加などを推進します。	総務課
12	P31【施策の方向】 セクシャル・ハラスメント等防止対策の推進 「職場でのセクシャル・ハラスメント等の防止を促進するため、千葉労働局雇用均等室や男女共同参画センターなどの関係機関において実施されている相談窓口についての情報提供を行います。」	一定の規模以上の事業者へのセミナーの義務付けなど、もっと積極的な施策を行ってください。	男女雇用機会均等法により、企業の規模や職場の状況に関係なく、セクシャル・ハラスメント等の防止については労働者に周知啓発するよう義務付けられています。	産業振興課
13	P32【施策の方向】 ストーカーや性犯罪等の防止対策の推進 「だれもが安心して暮らせるよう、区・自治会等との連携のもと、忍び込み、ひったくりなどと合わせて性犯罪防止のために防犯パトロールの強化に取り組みます。」	防犯パトロールでは、被害者の行動を問題とすることになる。性犯罪は親や恋人、夫など知り合いからの被害が多いので、削除してもよいのでは。	防犯パトロール活動では、他人の家庭のプライバシーをみだりに干渉しないよう活動しております。ご意見のとおり、特定の犯罪を犯すかわからない対象者に対する防犯パトロールは実際には不可能と思われるため、ストーカー・性犯罪等の防止には直結しないと考えられますので、削除します。	安全対策課
14	P9【施策の方向】 (2)男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進	小・中学校等の教育の場における男女共同参画の意識を子供たちに醸成することは非常に大切だと思う。その意識を大人になっても継続するよう教育現場以外での推進が必要であるとする。	生涯学習においても男女共同参画を推進する必要があると考えており、出前講座や講座・講演会を実施します。	地域づくり課
15	P28 (1)DV(ドメスティック・バイオレンス)防止と被害者支援	DVや各種のハラスメント等の被害者ということでは、女性ばかりが対象となりうるような考えが社会にはあると思うが、男性や障害者等誰もがなりうることを意識付けをし、相談等の支援策を考えていただきたい。	DVや各種ハラスメント等の被害者である男性がどこにも相談できずに抱え込んでいることは、市民意識調査の結果からも明らかになっており、あらゆる対象に向けた相談窓口の周知等啓発が必要と考えています。	地域づくり課
16		各種の施策において、数字での指標を盛り込んでいることは、策定後の進行管理等において評価等判断の目安となりいいことだと思う。		地域づくり課