

第6次横浜市男女共同参画  
行動計画(素案)に対する  
市民意見募集結果

令和8年3月

政策経営局男女共同参画推進課

# 第6次横浜市男女共同参画行動計画(素案)に対する 市民意見募集結果

---

## 1 実施概要

### (1)実施期間

令和7年12月22日から令和8年1月23日まで

### (2)意見募集方法

電子申請システム、電子メール、郵送、FAX

### (3)周知方法

記者発表、横浜市公式ウェブサイトへの掲載、  
素案本編の閲覧・概要版リーフレットの配布  
(市民情報センター、各区役所、政策経営局窓口、  
男女共同参画センター3館)、  
横浜市公式X・LINEによる発信、  
広報よこはま(令和7年12月号)

# 第6次横浜市男女共同参画行動計画(素案)に対する 市民意見募集結果

## 2 意見数

### (1)人数及び件数

	第6次計画	第5次計画
人数(名)	286	282
件数(件)	336	480

### (2)内訳

受付方法	人数(名)	割合(%)
電子申請	273	95.5
電子メール	2	0.7
郵送・FAX	4	1.4
その他	7	2.4
合計	286	100

性別	人数(名)	割合(%)
女性	55	19.2
男性	12	4.2
その他	8	2.8
不明	211	73.8
合計	286	100

年代	人数(名)	割合(%)
10代以下	3	1.0
20代	24	8.4
30代	6	2.1
40代	16	5.6
50代	12	4.2
60代以上	7	2.4
不明	218	76.2
合計	286	100

# 第6次横浜市男女共同参画行動計画(素案)に対する 市民意見募集結果

## (3)項目別意見数

項目	件数	割合 (%)
計画全体について	14	4.2
施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進	17	5.1
施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり	81	24.1
施策3 市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革	43	12.8
施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶	21	6.3
施策5 困難を抱える女性への支援	27	8.0
施策6 地域防災における男女共同参画の推進	8	2.4
施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進	5	1.5
施策8 ワーク・ライフ・バランスと家事・育児・介護の家庭内分担の推進	15	4.5
施策9 ライフステージに応じた健康支援	15	4.5
施策10 地域・教育における男女共同参画の推進	7	2.1
推進体制	7	2.1
その他	76	22.6
合計	336	100

## 第6次横浜市男女共同参画行動計画(素案)に対する 市民意見募集結果

### 3 原案における対応状況

対応	件数(件)	割合(%)
ご意見の趣旨を踏まえ、原案に反映したもの	21	6.3
ご意見の趣旨が既に素案に含まれていたもの・ 素案に賛同いただいたもの	55	16.4
計画推進にあたり取組の参考とさせていただく もの	234	69.6
上記のいずれにも当てはまらないもの	26	7.7
合計	336	100

第6次横浜市男女共同参画行動計画(素案)に対するご意見と本市の考え方

対応

- ①反映 … ご意見の趣旨を踏まえ、原案に反映したもの
- ②包含・賛同 … ご意見の趣旨が既に素案に含まれていたもの・素案に賛同いただいたもの
- ③参考 … 計画推進にあたり取組の参考とさせていただきますもの
- ④その他 … 上記のいずれにも当てはまらないもの

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
1	施策2	育児期に限らず、介護や治療と仕事の両立など、多様なライフステージにおける課題が重なり合うケースが増えています。男女共同参画の推進においても、単一のライフイベントごとの支援ではなく、ライフステージを横断して伴走する支援の視点を、計画全体に明確に位置づけていただきたいと思います。	①	ご意見を踏まえ、「施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり」に、ライフステージに応じた両立支援の視点を追記しました。
2	施策2	男性の育休取得率が上がっていく中で、例えば育休取得のその質(育児への向き合い方)が問われてくるといったところの視野が必要ではないか。男性の育休取得率が向上しても、男女の家事・育児・介護の分担状況の指標が改善されなければ、女性管理職割合が依然として低い状況を改善できない。男性の家事参画に関する指標以外に何かしら次の目標がないと女性の管理職が増えず、ジェンダー平等が進まないと考えるため、今後の議論が必要。	①	ご意見を踏まえ、「施策8 ワーク・ライフ・バランスと家事・育児・介護の家庭内分担の推進」の「現状と課題」に、育休取得前に家庭内で話し合うことについて追記しました。
3	施策3	「市職員の年次休暇取得率(10日以上)」は、あり得ない位低いとしか言えない。これでは就活生に避けられてしまう。これだけ低い目標に横浜市は問題意識すら無いのですか。	①	ワーク・ライフ・バランスを推進し、誰もが働きやすい職場づくりを進めるためには、年次休暇の取得を促進することが重要であると認識しています。指標については、より施策の効果を図るものとして、「働きがいを感している市職員の割合」に変更しました。
4	施策3	市職員の年次休暇取得率(10日以上)の取得すら出来ないのは、横浜市の責務として問題ではないか。年次休暇を捨てさせていることに横浜市は問題意識はないのか。市職員の年次休暇取得率(10日以上)では低すぎるのではないか。低すぎる目標に横浜市は問題意識はないのか。	①	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境を醸成するためには、年次休暇の取得を促進することが重要であると考えます。なお、指標については、より施策の効果を図るものとして、「働きがいを感している市職員の割合」に変更しました。
5	施策3	横浜市の電子申請届け出サービスは非常に使いやすいですね。パブリックコメントのハードルが低く、意見をしやすいです。以下の施策について意見を提出します。【施策3】全ての附属機関で女性委員 40%以上達成を目指す「横浜クオータ制」を導入しているとのことですが、現状40%未満の「31機関」を「30機関」にするとの目標設定は低すぎませんか。	①	ご意見を踏まえ、分野特性を踏まえつつ今後の取組計画を精査し、より前向きな目標値としました。
6	施策4	DV相談支援センターの相談件数の分析では、年齢別割合に加えて、性別割合も記載すべきではないでしょうか。特に身体的暴力や性的暴力は有意な男女差があります。同様に、DVやデートDVのコラムにおいても、暴力の背景には、女性は男性に従うべきといった社会通念、妻に収入がない場合が多いといった男女の経済的格差などの構造的な問題が関係していること、DVの本質は虐待で、相手人格を尊重せず、支配・コントロールすることであるとの記載をお願いします。	①	ご意見を踏まえ、「施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶」の「現状と課題」に掲載している相談件数データに、性別割合を追加しました。
7	施策5	困難な問題を抱えている女性がいること自体が知られていない可能性があるため、そこを含めて広報する必要があります。	①	ご意見を踏まえ、「施策5 困難を抱える女性への支援」の「主な取組1 民間団体等と連携した多様な状況やニーズに応じた支援」の主な事業に「市内女性の生活ニーズ調査」を追記し、市内女性が抱えている困難な状況と支援策について、広く発信します。
8	施策9	P18「○ 性別・年齢で異なる健康課題」に、男女別の健康寿命と平均寿命のグラフ図を入れてください。「平均寿命が延伸し～中略～それぞれの特性に応じた健康支援が必要となっています。」との記載があり、施策9の課題でも男女の健康寿命の差に触れています。また、平均寿命と健康寿命の推移(男女別)グラフ図は、政府の男女共同参画白書の「生涯を通じた男女の健康」に掲載されていることから資料を合わせるべきだと思います。	①	ご意見を踏まえ、「施策9 ライフステージに応じた健康支援」の「現状と課題」に男女別の健康寿命と平均寿命のデータを追加しました。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
9	施策5	ひとり親家庭への支援を強化すること。相談窓口の周知を図ってください。	①	ご意見を踏まえ、「施策5 困難を抱える女性への支援」の「主な取組2 ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援」に「民間企業と協働した就業・定着までの一体的支援事業」を追記しました。
10	施策5	高齢女性の住宅確保への支援を拡大してください。	①	ご意見を踏まえ、「施策5 困難を抱える女性への支援」の「主な取組1 民間団体等と連携した多様な状況やニーズに応じた支援」の主な事業に、住まいに関する相談支援について追記しました。
11	施策6	地域防災における男女共同参画が進むよう取り組むことと併せて、市が推奨するうえでも在宅避難の家庭における性別役割分担の問題にも具体的手立てをとってください。	①	ご意見を踏まえ、「コラム 男女共同参画の視点から考える防災」に在宅避難の視点を追記しました。
12	施策10	【施策10】P19で「地域防災や、自治会・町内会等の地域活動において、活動に参加している女性は多い一方で、会長、委員長、役員などの役職についている女性は少ない状況」と書かれています。わたしも自治会町内会活動をしておりますが、男性役員が多く、女性が意見を言っても軽視されるほか、世話係を押し付けられたりで活動しづらさを感じています。しかし、職場と違い、女性活躍を推進するなどの建付けが地域にはないため、男性の意識を変えていくことは非常に困難です。だからこそ、施策10で掲げている、地域における男女共同参画推進のための主な事業の内容と事業量はこれで適切なのか疑問に感じます。①地域におけるジェンダーに関する理解促進の事業量と②地域における男性の活躍推進で掲げる事業量には大きな差があります。また、地域における男性の活躍推進の事業量をみると、ほぼ父親支援です。父親支援事業は地域における男性の活躍推進事業と同義ではないので、ここに位置付けるのは無理がありませんか。	①	ご意見を踏まえ、「取組1 地域における男女共同参画の推進」事業②の事業名を「共に子育てをするための家事・育児支援」に修正しました。
13	施策5	第6次横浜市男女共同参画行動計画から追加された「生理の貧困」について、もっと具体的な定義についてへ言及してほしいです！ ナプキンの配布もとても重要な取り組みです！だからこそこの問題をもっと広く市民に深く知ってもらうために、以下のような定義をきちんと記載してください！（引用： <a href="https://www.plan-international.jp/girlslab/period_poverty/">https://www.plan-international.jp/girlslab/period_poverty/</a> ）「生理の貧困(Period Poverty)」とは、生理用品を購入する経済的余裕がない状態、あるいは十分な知識やケアを受けられない環境を指す言葉です。この言葉は、2017年に国際NGOプラン・インターナショナルがイギリスで行った調査をきっかけに、世界中で知られるようになりました※1。世界銀行の推計によると、世界で約5億人の女性が、生理の貧困に陥っているとされています※2。※1 Plan International UK   BREAK THE BARRIERS: GIRLS EXPERIENCES OF MENSTRUATION IN THE UK ※2 WORLD BANK   Menstrual Health and Hygiene	①	ご意見を踏まえ、用語解説に「生理の貧困」について追記します。
14	施策5	若年女性のきめ細やかな支援の具体策が書かれていない。すべて市民団体に任せているような感じがしている。②生きにくい若い女性の背景は非常に複雑、多様化しているにも関わらず、48～49のアンケートではその要因が浮かび上がらない。子どもの頃に体験した虐待やいじめなどのトラウマで生きにくくなっていることも周知されたいことを望みます。	①	ご意見を踏まえ、「施策5 困難を抱える女性への支援」の「現状と課題」に、支援の具体策と、女性が抱える困難な状況についてデータを追加しました。
15	施策5	・P50 困難な問題を抱える女性のための相談窓口の認知度の目標が43.1%から10ポイント増とあり、大変驚きました。特に若年層が公的機関に連絡してくるのが極端に少ないと言われていました。一人でも多くの困難女性と繋がらなくてはならないのに、あまりに目標が低くてがっかりしました。本来なら100%にすべきではないですか？100%に向けて努力すべきだと思います。あと、複雑化、多様化、複合化といわれる困難女性の問題を、政策経営局、子ども青少年局、健康福祉局が所管になっています。おそらく局をまたがると動きが遅くスピード感をもって対応するのが難しいと思います。東京都では、別組織を作り現場の人も入って女性政策素案を作ったと聞きました。横浜でも是非新しい別組織をつくり、現場の声を聞きながら有益で実効性のある政策作りをしてほしいです。	①	ご意見を踏まえ、「施策5 困難を抱える女性への支援」の「主な取組1 民間団体等と連携した多様な状況やニーズに応じた支援」の主な事業に、局横断的な支援策を検討するため「関係期間との連携・情報共有」について追記しました。相談窓口の認知度については、さらなる向上に向けて、計画期間中の段階的な目標として10ポイント増を設定し、取り組んでいます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
16	施策5	・「困難な問題を抱える女性」といっても、困難が多様化、重層化、複雑化しているケースも少なくないですが、具体的にどのような状況を想定していますか。本来そのようなことがあってはならないのですが、いきなり「困難な問題を抱える女性」と書かれていてもイメージできない市民も少なくないのではないのでしょうか。説明があるといいかと思えます。・困難女性支援法には、民間支援団体との連携がうたわれています。行政が担う支援内容とは異なる、特色ある女性支援の強みを持つ民間団体は、人的にも財政的にも脆弱な基盤で活動しています。今後、連携強化と合わせて財政的な支援の強化も求めます。	①	ご意見を踏まえ、「施策5 困難を抱える女性への支援」の「現状と課題」に女性が抱える困難の状況についてのデータを追加しました。
17	施策5	施策5/p50 外国人は～と記述があるが、翻訳や通訳サポートなど外国人をサポートするために必要な事柄が全く書かれていない。YOKEやラウンジの連携ができるような取り組みをしてほしいし、それを分かるように広報してほしい。	①	ご意見を踏まえ、「施策5 困難を抱える女性への支援」の「現状と課題」に、言語の違いがあっても必要な支援につなげられるよう、翻訳や通訳などのサポートのほか、相談機関が関係先につなげることが必要であることを追記しました。
18	施策6	人口が多い横浜市では災害時に地域防災拠点などで避難所が開設されたとしても、対象地域に住む市民の人数に対して避難所での収容人数に限られる。特にマンション住民は自宅の安全性が高く、推奨されている在宅避難を長期間継続する市民が多くなることを想定しておく必要がある。施策6の中に、避難所運営や消防団が主な取り組みとなっているが、「在宅避難」という用語を用いて独立した項目を設けるべきである。M字カーブの谷の解消が全国よりも遅く、L字カーブの減少率が全国と比較して大きくなっている横浜市では、家庭内の性別役割分担意識の是正の必要性が高いという特徴を踏まえて、在宅避難では女性のケア労働の負担が顕著に増大することを強調して注意を促すとともに、性別役割分担意識の解消を強く打ち出す必要がある。	①	ご意見を踏まえ、「コラム 男女共同参画の視点から考える防災」に在宅避難の視点を追加しました。
19	施策7	①P.46「性暴力・性犯罪への対応」の欄に、「暴力被害の影響からの回復に向けて、セルフケアグループによる支援を行います。また、被害者に対して、関係機関等の情報を提供します。」と記載されていますが、「セルフケアグループによる支援」は現状「性的マイノリティの女性と男性」が主であり、ノンバイナリーを含めた性的マイノリティの性犯罪被害者を支援するセルフケアグループは存在しないと思います。この現状を記載した上で、性暴力被害に遭った性的マイノリティを支援する場と制度を設けて下さい。また、被害者への情報提供について、6次計画案に記載なさったとおり「被害者に対し関係機関等の情報提供」をして頂きますようお願いいたします。②施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進 P.58- に関して、性的マイノリティを狙ったヘイトクライムとしての性犯罪、「差別を利用したレイプ」が存在する事を認識し、明記して下さい。第6次行動計画に、性的マイノリティへの差別を利用したレイプと公的機関による二次加害・SOGI差別がある事を明記して、加害根絶に寄与して下さい。P.58「性的指向や性自認の多様性を表す概念である「SOGI(ソジ)」について、「言葉も意味もわかっている」と回答した人の割合は5.6%にとどまっている」という調査結果は衝撃的で、このままでは性的マイノリティへのヘイトクライムが繰り返される絶望的な状況にあると思います。現代社会において、情報があるにも関わらず、性的マイノリティの人権を軽視して見ぬふりする人があまりにも多い事を示していると思います。性犯罪被害者には被害のその後ずっと苦しみが続きます。しかし支援制度は急性期にのみ目が向けられており被害のその後続く苦しみを支援する制度はほぼありません。そして性的マイノリティ当事者かつ性犯罪被害者が頼れる支援機関や自助会等は横浜市において皆無といえます。私は性的マイノリティを含めた全ての人への性犯罪・二次加害・SOGI差別が根絶され、二度と誰も私が遭っている苦しみに遭わず、既に遭っている方々が公的に長期的支援を受け安心安全に尊厳を持って生きていける社会になる事を願っています。	①	ご意見を踏まえ、施策7の「多様な性のあり方への支援と理解の促進」「主な取組」に、「差別や偏見をなくすために」という文言を追記しました。引き続き「SOGI」の理解促進をねらった啓発に取り組むほか、性犯罪や差別、二次加害が起こらないよう、引き続き広く広報・啓発を行っていきます。
20	施策8	性別役割分担意識の解消は重要な課題ですが、その過程で「共働きが望ましい」「育児休業を取ることで自体が善である」といった新たな固定観念が生まれないよう配慮が必要だと感じます。育児への参画とは、在宅時間の長さではなく、家事・育児を主体的に担い、家庭内の負担を軽減する行動であることを、丁寧に伝えていくことが重要ではないでしょうか。意識啓発においては、家族の状況や回復段階に応じた多様な関わり方を尊重するメッセージを重視していただきたいと考えます。	①	ご意見を踏まえ、「第1章 計画について」に、横浜市が進めるジェンダー理解促進の考え方のコラムを追加しました。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
21	施策8	施策1では、男性の育児休業取得促進を含む働き方改革が掲げられていますが、取得日数や在宅時間のみを成果とするのではなく、産後の家庭において実際に家事・育児の負担軽減につながっているかという視点が重要だと考えます。家事や育児の基本的なスキルや主体性が伴わないまま育児休業に入った場合、産後の母親にとっては指示や調整の負担が増し、かえって心身の回復を妨げるケースも見られます。男性育休を実効性のあるものとするため、取得前の準備や学習、家事・育児を主体的に担う力の形成を重視する視点を、施策の方向性として明確にさせていただきたいと考えます。	①	ご意見を踏まえ、「施策8 ワーク・ライフ・バランスと家事・育児・介護の家庭内分担の推進」の「現状と課題」に、育休取得前に家庭内で話し合うことについて追記しました。
22	計画全体について	「市役所におけるジェンダー主流化」および「施策 10 地域・教育における男女共同参画の推進」の「男女共同参画推進に関する広報・啓発や若い世代における男女共同参画の意識醸成」について、市役所や関連団体の各部署の広報においてもジェンダー主流化を進めていただきたいと思います。横浜市市営地下鉄のデジタル広告や市関連団体のポスター等、横浜市が制作している掲示物を拝見した際に、服の色やイラストがジェンダーに十分に配慮されていないものになっていると感じることが時折あります。(例えば、男性だと服の色が寒色系、女性だと暖色系になっていたり)以前、横浜市男女共同参画推進課様が発行された「男女共同参画の視点からの公的広報ガイドライン」が素晴らしい内容でしたので、こういった内容を今一度市役所や関連団体の方で周知していただき、地下鉄やポスター等、多くの人の目に長期間触れる掲示物に関しては、公開される前に市の方でジェンダーに配慮されているかのチェックをしていただきたいと思います。	②	計画の基本姿勢として、あらゆる分野の施策に男女共同参画の視点を取り入れるジェンダー主流化を進めることとしています。 その他、頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
23	計画全体について	「男女」と性別だけ特別扱いするのではなく、障害のある人や合理的配慮が必要な人など、多様な人がいることを前提に施策を検討して欲しい。	②	施策5では、性別に関わる困難を抱える外国人、障害者の方が、必要な支援につながるよう取り組むこととしています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
24	計画全体について	市役所におけるジェンダー主流化を推進するために、横浜市のあらゆる施策において男女間格差を洗い出し、格差解消のために何をすればいいのか、手法を確立させてください。	②	計画の基本姿勢として、あらゆる分野の施策に男女共同参画の視点を取り入れるジェンダー主流化を進めることとしています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
25	計画全体について	ジェンダー格差があるのか、ないのか、不明なことが多いので、市全体の調査や統計など取る時に、ジェンダー統計の視点を入れて、その結果を施策にいかして欲しいです。	②	主な統計である国勢調査、就業構造基本調査、横浜市が実施している市民意識調査や男女共同参画に関する調査においては男女別のデータを把握し、分析しています。他の分野の調査においても、多様な性に配慮しつつ、男女別のデータの把握が可能かどうかについて、研究していきます。
26	計画全体について	横浜市としてのジェンダー統計をとって頂き、現状を知りたいです。	②	主な統計である国勢調査、就業構造基本調査、横浜市が実施している市民意識調査や男女共同参画に関する調査においては男女別のデータを把握し、分析しています。他の分野の調査においても、多様な性に配慮しつつ、男女別のデータの把握が可能かどうかについて、研究していきます。
27	計画全体について	当行動計画の上位にあたる、「横浜市中期計画2026-2029」素案をみる限り、ジェンダー平等について記されていない。神奈川県「新かながわブランドデザイン」にはしっかり記載がある。貴所管局所管課より、そのことを確認し、当行動計画が中期計画に接合するよう働きかけを強く願う。	②	現在策定中の「横浜市中期計画2026～2029」は、平和や人権の尊重を市政の基調に据え、4年間で重点的に進める戦略や取組を中心に記載しており、男女共同参画に関する取組含め、個別分野別計画など横浜市が進める全ての政策や施策と連動させながら、推進します。中期計画素案41ページ(政策群08 暮らし・コミュニティ)に、関連する個別分野別計画として「男女共同参画行動計画」が記載されています。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
28	計画全体について	第6次横浜市男女共同参画行動計画の一番の目的は「人権尊重とジェンダー平等」であることを明記してほしい！ 素案を読んでみて感じたのは「女性を支援するのは(有償/無償の)労働力として役に立たせるため」という印象です。もちろん女性が理不尽な暴力や社会構造に妨げられることなく自分の能力を活かして仕事に就き収入を得て経済力を持てるように支援することは必要なことだと思います。それは人権尊重とジェンダー平等の達成を通して誰もが自分らしく生きられる社会を実現するために必要なことです。少子高齢化で労働力が足りなくなるから社会でも家庭でも活躍してね！なんてことを女性ばかりに圧力をかけて男性を透明化するような内容では「誰もが自分らしく生きられる社会」の実現は遠いと感じてしまいます。例えば兵庫県明石市の「あかしジェンダー平等推進計画」には基本目標の一番最初に「人権尊重とジェンダー平等の実現に向けた取組推進」を掲げています。横浜市もこのように市民一人ひとりの人権尊重を考えた計画を作成してください！	②	計画の基本姿勢として「SDGsの視点」であるジェンダー平等の実現を掲げて取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
29	計画全体について	横浜生まれ、横浜育ちの大学生です。章立てについて、政策1で「女性活躍の推進と働きやすい職場づくり」について述べており、第一に労働者としての女性に着目している点に違和感を持ちました。「安全・安心な暮らしの実現」や「誰もが生き生きと障がい出来る地域・社会づくり」はすべての人に関わる政策だと思います。労働者という限られた対象よりも先に、すべての人に向けた政策を打ち出すことでより包括的な行動計画であるとアピールできると考えます。また、この行動計画の名称についても「男女共同参画」という性別二元論的な表現ではなく、ジェンダー平等などの表現のほうがより包括的であると考えます。施策7などで多様な性の在り方について言及しているため、行動計画自体もそのように変革させても良いと思います。	②	本計画は「男女共同参画社会基本法」及び「女性活躍推進法」の趣旨に基づき策定しています。計画の基本姿勢として「SDGsの視点」であるジェンダー平等の実現を掲げて取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
30	計画全体について	第5次計画にあった施策10「広報・啓発による意識改革と機運醸成」を第6次計画にも残してほしいです。「広報・啓発による意識改革と機運醸成」がこれからの横浜市においても必要ということは第6次計画にあるさまざまな調査結果から明らかです。例えば施策2「誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり」に記載されている「育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由」の調査結果で「制度や手続きについて理解していなかった」の回答が9.2%あり、これは「広報・啓発による意識改革と機運醸成」によって解決すべき問題です。施策4「DV防止とあらゆる暴力の根絶」に記載されている「配偶者等からの暴力について相談できる窓口で知っているもの」の調査結果には「相談できる窓口は知らない」と回答した人が25.7%にも上り、広報・啓発がまだまだ不十分であることがうかがえます。その他にも第6次計画には性的同意や生理の貧困、災害時におけるDVや性暴力のことなど、より多くの市民に啓発すべき新たな知識が盛り込まれています。第6次計画でも「広報・啓発による意識改革と機運醸成」を施策として継続することを強調してください。	②	施策10の取組において、男女共同参画に関する広報・啓発を行っていきます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
31	計画全体について	◎計画全体について 計画の位置付けに、女性差別撤廃条約の理念を据えるべきである。法整備が整いつつも、日本のジェンダー平等は世界から遅れているのが実態です。条約を基本に置き、プランの計画に生かすべきと考える。	②	計画の基本姿勢として、「SDGsの視点」であるジェンダー平等の実現を掲げて取り組むこととしています。
32	計画全体について	男女共同参画社会の実現には、全ての政策にジェンダーの視点を組み込むことが必要。多様化、複雑化する社会課題に対しては、行政だけでなく、様々な民間団体等との協働が不可欠。あらゆる場面において男女の格差がなく、家庭と仕事を両立でき、自分らしい選択ができる社会・性暴力やDVがなく、経済的、社会的に困難を抱えることのない、安心・安全な社会・固定的な性別役割分担意識やジェンダーバイアスが解消され、性差による不都合や生きづらさを感じることのない社会 このような、社会のさらなる推進に向けて、私も頑張っていきたい。	②	ご賛同いただき、ありがとうございます。計画の推進に向けて着実に取組を進めます。
33	施策1	働きたい・働き続けたい女性の活躍推進について。女性管理職の育成や登用促進がされることによって、結果、女性ならではの月経痛から生じる影響（業務パフォーマンスなどの低下等）など諸々理解が進み、その人1人1人にあった業務量を配分することが可能になるのではないかと思います。多々のキャリアを手にしたと思う方もキャリアアップを目指したいと思う方にも女性の就労支援を今よりも促進、推進することは大切だと思います。女性起業家の支援についても、自ら一から切り開いていくためには周りの支援も必須だと思いますし、キャリアカウンセラーのような支援の場合、起業した後のビジョンなども考えやすいと思います。ですが、就労の雇用形態については(特に非正規雇用)細かく説明して頂き、出来る限りミスマッチを減らしていくことで支援への信頼感や相談しやすい安心感も得られると思います。	②	女性の活躍推進にむけて、働く女性の健康課題に関する理解促進を図り、希望に応じた多様な働き方ができるような支援を行っています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
34	施策2	[枠組みだけでなく不公平感の解消] 多様な働き方ができるような枠組みを作 ることは大事ですが、多様な働き方を認めたことによるしわ寄せを個人が担 い、不公平感が募るようなことがあってはなりません。不公平感が募ると、い ずれバックラッシュが起こり、結果的に多様な働き方の促進が後退すること になります。市は、多様な働き方を企業に求めるのであれば、人員を増やしたり、 様々な形で職場における不満が解消されるための取組まで、責任を持って支 援してほしいです。	②	計画では、誰もが働きやすい職場や社 会環境づくりを進めており、「よこはま グッドバランス企業認定」等を通じて企 業の取組を後押ししています。 頂いたご意見につきましては、今後の 参考にさせていただきます。
35	施策2	人手不足や職場内の理解不足などの要因により、希望しても育児休業を取得 しづらい状況が依然として存在し、実際に取得した場合でも、約3分の1は、1 週間未満の取得にとどまっています。この様な状態では、採用活動にも悪 影響を及ぼすと思います。危機感の欠如としか思えません。人材を繋ぎ止める 人材の流出を防ぐ対策のためにも、対策が必要だと思います。危機感の欠缺で はありませんか。ワーク・ライフ・バランスの向上を名目に、残業規制が厳しい ことが育児休暇を取得しづらい理由だと思います。育児休業を取得しづらい 状況が依然として存在していることを認識しているのでしたら具体的で効果 的な対策を講じることをすれば良いだけですので、行動計画に具体的で効果 的な対策を明示してください。	②	計画では、誰もが働きやすい職場や社 会環境づくりを進めています。育児休 業の取得促進にむけては、「よこはま グッドバランス企業認定」や企業向セミ ナー等を通じて企業の取組を後押しし ています。 頂いたご意見につきましては、今後の 参考にさせていただきます。
36	施策2	男性の育児休業取得促進および女性管理職比率の向上を実効性あるものとする ためには、業務効率化支援を前提とした制度設計が不可欠であると考えま す。 育児休業の取得や管理職登用が、現場の負担増や属人化につながる状況で は、制度は定着しません。 業務の見える化、引継ぎ体制の整備、柔軟な人員配置等を含め、働き方そのも のを見直す支援をセットで位置づけることで、男女双方が安心して制度を活用 できる環境整備につながると考えます。	②	計画では、誰もが働きやすい職場や社 会環境づくりを進めています。育児休 業の取得促進にむけては、「よこはま グッドバランス企業認定」や企業向セミ ナー等を通じて企業の取組を後押しし ています。 頂いたご意見につきましては、今後の 参考にさせていただきます。
37	施策2	P.27～33 横浜市として男女の賃金格差を縮小するため、定期的な賃金等 (非正規雇用・正規雇用)の調査を行い公表し、賃金格差は正のための企業の への支援・啓発を行う。 よこはまグッドバランス企業認定の項目に賃金格差、非正規から正規雇用へ の登用などの項目を含める。	②	横浜市では男女共同参画に関する事 業所調査を実施しており、性別・雇用形 態別の平均賃金を公表しています。 また、「よこはまグッドバランス企業認 定」において正規雇用への登用を審査 項目に含めるなど、市内事業所の取組 を後押ししています。
38	施策2	ハラスメント根絶を宣言して、いきいきと働ける職場環境が必要です。ハラス メントが大きなニュースになっていますが、ハラスメントを無くす取組が必要で す。	②	計画では、誰もが働きやすい職場づく りに向けて、ハラスメント防止対策を推 進することとしております。 頂いたご意見につきましては、今後の 参考にさせていただきます。
39	施策3	男性の育児休業・休暇取得を市役所は現状80%と市内企業よりは高いとして いるがその内実は、期間の短いものも数値に含まれている。育児休業の期間 の長さも指標と目標に入れてください。	②	育児休業取得の実績値は、市内企業で は1日以上、市役所では1週間以上の育 児休業を取得した割合となっています。 頂いたご意見につきましては、今後の 参考にさせていただきます。
40	施策3	活動指標にある「市役所における女性職員の係長昇給資格試験受験率の現状 21.8%を50%」としているが、男性と同程度の受験率にするにあたっての 取組については毎年効果が上がっているのか受験率の差を公表してくださ い。	②	男女別の係長試験受験率や取組につ いては、「横浜市役所の採用・登用にお ける男女割合及びワークライフパラン ス等の状況」として毎年市のウェブサイ トで公表しています。 ( <a href="https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/saiyo-jinji/jinji/weplan/weplan.html">https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/saiyo-jinji/jinji/weplan/weplan.html</a> )
41	施策3	P.21 横浜市役所における女性職員の係長昇任試験率が上がらない理由の 実情調査を行い、管理職の働き方改革を見直すこと。	②	係長昇任試験受験率の男女差の要因 についてはアンケート調査を行ってい ます。頂いたご意見につきましては、今 後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
42	施策3	児童養護施設では、人員不足やデータが少ないことにより、性的虐待が発生したり、ジェンダー平等が重要視されていない現状がある。また、性教育も適切に行われていない。横浜市で児童養護施設に向けた性教育教材作成や研修実施により、一人一人に寄り添った性教育や、児童養護施設に入所している子ども全員が、ジェンダー平等で安心安全な環境で過ごせるようにしてほしい。	②	児童福祉施設の職員研修プログラムに児童への暴力防止プログラムを取り入れ、予防教育の実践に繋げています。また、今後職員に対して包括的性教育に関わる研修を実施するなど、児童が安心安全な環境で過ごせるよう取り組んでいきます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
43	施策3	・女性の係長試験受験率が男性に比べ下回っている原因は調査されているのか。アンケートなど実情の把握をすることを事業化すること。・消防・交通局における働きやすい職場作り 事業量 整備数が書かれているが元がどれくらいあるかの明記がないので必要数がわからない	②	係長昇任試験受験率の男女差の要因についてはアンケート調査を行っています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
44	施策3	横浜市ハラスメント対応指針の周知やハラスメント防止に関する研修を実施するほか、職員の相談環境の充実を図るため、複数の相談窓口を設け、相談内容に迅速に対応します。横浜市の責任職がハラスメントを行ったとの発表を見たことはありません。他都市の責任職がハラスメントを行ったことのニュースは見たことがあります。横浜市の責任職はハラスメントは認定されないのですか。横浜市職員の不祥事は発表されますが、横浜市の責任職のハラスメントは発表されないのですか。	②	ハラスメントが発生した場合の対応や解決方法は、被害者の意向を第一に検討するため、事案によって異なります。なお、ハラスメントに限らず、職員の懲戒処分を実施した場合には原則公表しています。
45	施策4	【コラム】男女共同参画の視点から考える防災 にある「過去の災害時においては、DVや性暴力が発生していることが明らかになっていますが、被害者が相談すること自体難しい状況にあることも少なくなく、被害についての声を上げられず、被害が潜在化する懸念があります。」の部分はとても重要な指摘なので、さらに本質に迫って「加害をさせない」ということに言及してください。DVや性暴力は無から湧いて出てくるものではなく、加害者がいるからこそ被害に遭う人がいるということは、当たり前にご存じのことだと思います。しかし、第6次計画もそうですがDVや性暴力について言及する際は被害者に焦点を当てがちで肝心の加害者については透明化されている印象を受けます。加害者は決してやってはいけないことだということを市民に啓発するためにも、加害者は被害者とのような関係にあった人物だったのか、どのような動機・口口で犯行に及んだのかなど、過去の災害のデータから学び加害を防ぐことに役立つような内容にしてほしいです。	②	計画では、DVや性暴力の防止に向けて、DV・暴力への正しい理解に向けた広報・啓発や被害者への支援に加え、DV加害者に対する取組を進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
46	施策4	地域活動やプレイパークの運営に関わる中で、学校に行きづらさを感じている子どもや若者も含め、さまざまな立場の人が気軽に過ごせる「居場所」が、人間関係の学びや困りごとの早期発見につながっていると感じています。安心して話せる間柄だからこそ、何気ない世間話の中から相談につながるケースも多く、こうした場が思春期の性問題やデートDVなどの早期発見や予防の入り口として機能していると実感しています。そのため、学校・プレイパーク・地域・行政がそれぞれの役割を生かしながら強みを活かせるよう、対等に連携がとれる環境整備が大切だと感じています。ぜひ予防の視点から進めていただきたいと考えます。	②	若い世代が相談しやすい環境づくりを進めることが重要であると考えており、児童生徒・保護者向けの思春期講座や、教職員等向けの性やデートDVに関する研修を実施するなど理解の促進に努めています。今後も関係機関が連携して支援できるよう取り組んでいきます。
47	施策4	DV被害者支援に関わっている立場からの意見です。①現在一時保護には役所の女性支援員が関わりますが、近年支援員の理解不足により、支援がスムーズにいかないことがあります。支援員のスキルをアップすることも必要かと思えます。②支援員の不安定な役職であることも背景にあり、入れ替わりが多く現場では戸惑うことも多々あります。支援員の待遇改善を求めます。③切れ目のない支援とは到達点はどこなのかが不明です。保護から自立、退所後支援までを示しているのが明確にしてください。④DV防止や暴力の根絶には教育機関との連携が必須です。	②	研修等を通じて、支援員の専門性の向上に引き続き取り組むとともに、継続して働きやすい環境づくり及び適切な人員体制の確保に努めます。支援の「到達点」については、相談者が望む生活や姿を尊重し、その意向に沿って支援の内容や期間を一緒に考えていくことが重要であり、引き続き相談者に寄り添った支援を行います。DV防止や暴力の根絶には教育機関を含む関係機関との連携が必要であると考えており、教職員向けのデートDVやセクシュアル・ハラスメント防止に関する研修などを実施し、理解促進に取り組んでいます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
48	施策4	行動計画に性的同意がコラムとして入ったことは、評価します。性的同意を含む、国際標準である包括的性教育が義務教育のなかで受けられるよう国に働きかけるなど、現状を変えていくための努力をしていただきたいです。今の学習指導要領のもとで、教員ができることには限度があります。	②	横浜市では、学校における適切な性に関する教育を推進するため、教職員を対象とした研修を実施しています。また、性暴力の被害者・加害者・傍観者にならないよう発達段階に応じた「いのちの安全教育」を実施しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
49	施策4	・DV相談支援センターへの相談件数は少なく、若年層は全体の4%、20歳未満は0%となっています。相談が少ないのは、相談窓口を知らない、相談はハードルが高いと感じる人も多いのかもしれませんが、小中高生などの若年層はDV被害(性暴力・性被害も含めて)についての認識が充分ではないため、その被害の状況は深刻であると考えられます。若年層への精神的な影響を考えれば、未然防止につとめることが何よりも重要です。若年層におけるDVの正しい理解を促進する上で、小中高生・大学生向けの啓発講座をより多くの学校で実施したり、多様な機会を捉えて啓発を進めてください。さらにここ数年、横浜市の教員による盗撮やわいせつ行為が相次いで発生しており、再発防止策や教育関係者への研修や啓発を強く求めます。	②	若い世代が相談しやすい環境づくりを進めることが重要であると考えており、児童生徒・保護者向けの思春期講座や、教職員等向けに性やデートDVに関する研修を実施するなど理解の促進に努め、関係機関が連携して支援できるよう取り組んでいます。また、教職員に対するセクシュアル・ハラスメント防止に関する研修を実施するなど、取り組んでいます。
50	施策4	性的同意について第6次横浜市男女共同参画行動計画で言及して、すごく良いと思いました！2023年の法改正からだんだん認知されるようになってきましたがまだまだ啓発が必要だと感じるものが多々あるので、コラムに載せることは大切なことだと思います！せっかくなので、性的同意と一緒に新設された性的姿勢等撮影罪などのことにもコラムで言及してほしいです。盗撮やリベンジポルノの被害に遭い心身や経済的・社会的な損失を負う人が現実にかくさんいます。未成年者が加害者の場合など、自分が下劣なことをしている自覚がないこともあると思います。最近は生成AIによる性的ディープフェイクも問題となっています。鳥取県の鳥取県青少年健全育成条例のように対策するなど、横浜市もこの問題の対策を考えてほしいです！よろしくお願ひいたします！	②	コラムについてご賛同いただき、ありがとうございます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
51	施策4	主な取組4「DV防止・暴力の根絶に向けた正しい理解の促進」について、警察庁の発表では令和6年度の男性からのDV相談は2万8214件で、配偶者暴力防止法が施行された翌年の2002年の142件からおよそ200倍近く増加しています。また、男女共同参画白書によると配偶者間の犯罪被害者は、傷害暴行が男女1:9に対して殺人は男女4:6と著しく乖離しているように、女性から男性への傷害暴行によるDV加害の暗数がまだまだ相当数あると見るのが妥当です。男性が配偶者のDVについて相談しにくい、相談しても相手にされないという風潮を払拭するためにも、DVや性暴力は男女双方が加害者になりうるということを公的機関や公教育で発信・周知していくべきです。	②	性別にかかわらずDVの被害者となる可能性があり、「横浜市DV相談支援センター」では、性別を問わず配偶者やパートナーからの暴力の相談を受け付けています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
52	施策4	横浜市を誰もが安心して生活できる性犯罪・性暴力を許さない街にするために、包括的性教育の実施状況を調査・公表し、性犯罪・性暴力の加害者・被害者・傍観者にならないための教育に活かしてほしい。また、包括的性教育教材や絵本などを用いて、具体的に正しい知識へのアクセスを促進してほしい。”性犯罪・性暴力を許さない”が当たり前の環境となるよう市全体でメッセージを発信し、市民の意識を醸成してほしい。	②	横浜市では、児童・生徒に対して性暴力の被害者・加害者・傍観者にならないための「いのちの安全教育」を発達段階に応じて行っています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
53	施策5	横浜市では、性差別などの相談として、男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度が利用できることを知りました(P46)。制度を紹介するHP(男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度   男女共同参画センター 横浜 フォーラム)では、地域活動での性別による差別においても利用できると例示されています。この制度を施策10の主な事業に入れてはいかがでしょうか。性別による差別が申し出できる素晴らしい制度だと思います。地域で受けた性差別を相談できる窓口はあまりないと思うので、この制度を市民がもっと活用できるよう、周知もお願いしたいです。	②	男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度については、「施策5 困難を抱える女性への支援」の主な取組「3 性別に関する問題の解決に向けた相談・支援」の主な事業として掲載しています。制度については、引き続き周知を図ります。
54	施策5	困難な問題を抱える女性への支援について、主な事業として生理の貧困への対応を行うとのこと、大変うれしく思います。第5次では月経に関する記載が一切なかったため、公的な話題として支援の対象であると認識されたことを高く評価します。しかし、生理の貧困とは決して経済的側面のみを示すものではなく、生理用品、正確な知識、医療機関・専門家など月経に関するありとあらゆる側面でのアクセスが欠乏していることを示す言葉です。既存の防災備蓄品からの生理用品の配布に留まらず、全ての月経の当事者に向けた知識の提供や相談窓口のハードルを下げるための施策を継続的に実施していただきたいです。	②	ご賛同いただきありがとうございます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
55	施策5	「施策5困難を抱える女性への支援」に関して、生理の貧困の解消に向けて、生理用品配布や生理に関する情報発信により力を入れてほしいです。	②	防災備蓄品を有効活用しているため配布数に限りがありますが、困難を抱えた若年女性等が利用する施設や団体等のほか、希望のあった市立中学・高校にも配布しています。なお、生理の貧困については、計画の用語定義を追加しました。
56	施策5	1事業量の⑥生理用品の配布11カ所 配布箇所は何を基準に配布しているのか。公的機関にしては少なすぎる。市立小中学校、公的施設には配布することが必要。	②	防災備蓄品を有効活用しているため配布数に限りがありますが、困難を抱えた若年女性等が利用する施設や団体等のほか、希望のあった市立中学・高校にも配布しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
57	施策5	施策5 外国人、障害者等への支援について、排外主義や優生思想に基づく差別(例:津久井やまゆり園事件)があるなかで、困難に直面している人への直接支援とともに、職員や市民への啓発、社会的に弱い立場に置かれる人が福祉につながりやすい制度面での合理的調整(合理的配慮)も必要と考えます。	②	施策5では、性別に関わる困難を抱える外国人、障害者の方が、必要な支援につながるよう取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
58	施策5	P.25~27 横浜市内で単独世帯の中高年女性が増えている。しかも非正規雇用の割合がたかくワーキングプワ-の状態に置かれているのが特徴となっていることから、中高年単身世帯の女性の雇用・暮らしをサポートするための総合的な事業を推進する。(非正規から正規雇用の登用)	②	中高年者を含め、経済的に困難を抱える女性に対しては、引き続き窓口で相談を受け付けるほか、関係機関と連携して必要な支援につながるよう取り組みます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
59	施策5	高齢者女性の貧困問題(低年金、就労実態・住宅)への相談窓口とサポート体制などの事業を行ってほしい。	②	高齢者を含め、経済的に困難を抱える女性に対しては、引き続き窓口で相談を受け付けるほか、関係機関と連携して必要な支援につながるよう取り組みます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
60	施策5	外国人の中でも女性はさらに深刻な事態に巻き込まれる割合が高いので、相談・支援の窓口が届くよう取り組んでください。	②	施策5では、性別に関わる困難を抱える外国人、障害者の方が、必要な支援につながるよう取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
61	施策6	「地域防災における男女共同参画の推進」「横浜市の地域防災拠点において、運営委員長・副運営委員長等の役員のうち、女性は約2割にとどまっています」とあります。男性が女性に押し付けられている現実を理解してください。女性が嫌がって男性に押し付けている場合も多々あります。女性が自ら避難所運営等に参画すれば変えることは可能です。女性に教育してください。男性に嫌な仕事や面倒くさい仕事を押し付けしないでください。	②	「女性の防災担い手研修」を実施するなど、地域防災への女性の参画推進に取り組んでいます。
62	施策6	「地域防災における男女共同参画の推進」「横浜市の地域防災拠点において、運営委員長・副運営委員長等の役員のうち、女性は約2割にとどまっています」とあります。男性が女性に押し付けられている現実を理解してください。女性が嫌がって男性に押し付けている場合も多々あります。女性が自ら避難所運営等に参画すれば良い。女性に教育してください。	②	「女性の防災担い手研修」を実施するなど、地域防災への女性の参画推進に取り組んでいます。
63	施策6	「地域防災における男女共同参画の推進」「横浜市の地域防災拠点において、運営委員長・副運営委員長等の役員のうち、女性は約2割にとどまっています」とあります。女性が嫌がって男性に押し付けている場合も多々あります。男性が女性に押し付けられている現実を理解してください。女性が自ら避難所運営等に参画すれば良い。女性に教育してください。	②	「女性の防災担い手研修」を実施するなど、地域防災への女性の参画推進に取り組んでいます。
64	施策6	「地域防災における男女共同参画の推進」とあります。女性が嫌がって男性に押し付けている場合も多々あります。男性が女性に押し付けられている現実を理解してください。男性の負担を減らすためにも女性に担当させてください。女性が自ら避難所運営等に参画すれば良い。女性に教育してください。	②	「女性の防災担い手研修」を実施するなど、地域防災への女性の参画推進に取り組んでいます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
65	施策6	「地域防災における男女共同参画の推進」とあります。女性が嫌がって男性に押し付けている場合も多くあります。男性が女性に押し付けられている現実を理解してください。女性が自ら避難所運営等に参画すれば良い。女性に教育してください。	②	「女性の防災担い手研修」を実施するなど、地域防災への女性の参画推進に取り組んでいます。
66	施策7	「政策2 安全・安心な暮らしの実現」P.39において、「生活困窮、性的な被害、家庭状況等の様々な事情により困難を抱える女性に対して、それぞれの状況に応じた最適な支援を受けられるよう取り組みます。」「多様な性のあり方への理解促進と、性的少数者への支援に取り組みます。」等と記載して下さっていることは重要だと思います。その上で提言させて頂きたいのは、①支援が必要な対象には「性的マジョリティの女性」だけではなく、性的マイノリティの女性や男性やノンバイナリーの人々も含まれることを、認識し記載して頂けたら幸いです。②「それぞれの状況に応じた最適な支援」について、具体的に「性犯罪被害について、急性期だけでなく、【性被害者のその後ずっと続く苦しみ】に寄り添う長期的な支援制度」と、「性的マイノリティの性被害者を支援する場や制度」を設けて下さい。支援制度は急性期にのみ目が向けられており、被害のその後ずっと続く苦しみを支援する制度はほぼない。そして、性的マイノリティ当事者かつ性犯罪被害者・ハイトクライム被害者が頼れる支援機関や自助会等は横浜市においては皆無である」ことです。私は、「性犯罪被害のその後ずっと続く苦しみ」に寄り添う制度と、「性的マイノリティの性被害者を支援する場や制度」が必要だと強く感じています。例えば東京都民であれば、カウンセリングが年間7万2千円を東京都が助成する制度があります。しかし神奈川県や横浜市には現状そのような助成制度はないと伺っています。被害者が居住地によって支援の有無を差別されるのは極めて理不尽だと私は感じています。性犯罪被害者が適切な治療を受けられるように、また将来的に性犯罪も二次加害もSOGI差別もされない安心安全な職場に就職できるように、長期的視野に立った給付金制度等を設立して頂きたいと思います。私は性的マイノリティを含めたすべての人への性犯罪・二次加害・SOGI差別が根絶され、二度と誰も私が遭っている苦しみに遭わず、既に遭っている方々がせめて安心して安全に尊厳を持って生きていける社会になることを願っています。	②	性的少数者の方も含め、性被害者の方に対しては、警察・県と連携した支援や、カウンセリング等を行っています。また、性犯罪や差別、二次加害が起こらないよう、引き続き広く広報・啓発を行います。
67	施策9	横浜市の行政の窓口だけでなく、民間のクリニックやNPO法人の情報を調べることができるSRHRポータルサイトを作ってほしい。また「二十歳の市民を祝うつどい」において「大人のための性教育(SRHR)ガイド」など啓発グッズを配布してほしい。既存の「ライフデザインセミナー」に「カップルでのコミュニケーション」カリキュラム追加し、「両親学級」ではなく「ふたりの未来会議」として開催してほしい。「デートDV防止啓発」を「ヘルシー・リレーションシップ講座」へ「各区の地域子育て支援拠点(ラフル等)の開放時間を、月に一度『ユース・カップルDay』として設定し、専門家に相談できる仕組みを作ってほしい。	②	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点からの健康支援、情報提供、啓発が必要であると認識しており、学校における「いのちの安全教育」、児童生徒・保護者向けの講座、男女共同参画センターにおけるセミナー等を通じて知識の普及啓発に取り組んでいます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
68	施策9	誰もが生理について正しい知識を持ち、自分に合った対処ができる社会にむけて、学校での実践的な教育を実施してほしい。安全かつ手ごろな価格で生理用品が入手可能となるよう取り組んでほしい。月経に関する知識を持ち安心して話せる(教員やヘルスワーカー等の)専門家や保健サービスへの紹介とアクセスを進めてほしい。生理について「恥ずかしい」「我慢すればいい」といったイメージから、ポジティブな社会規範に変えてほしい。フェムテック企業と協働した実証事業の実施により生理の貧困に取り組んでほしい。	②	横浜市では、学校における「いのちの安全教育」を通じて性に関する正しい知識の普及啓発に取り組んでいます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
69	施策9	妊娠・出産・子育て期の支援においては、地域の身近な相談先や居場所の存在が非常に重要だと感じています。保育サービスや預け先が増えたことは前進であるように思いますが、学齢期や思春期を迎える子どもの心や行動の変化に、親自身が戸惑いを抱える場面が、より増えているように感じます。共働き世代が増えた現代社会の中で、保育園入園前の親子で過ごせる限られた時期に、親子が一緒に過ごし、つながりを育める「地域の居場所」への支援をより重視していただきたいと考えます。また、不安や不調を感じた際に、すぐに専門機関へ相談することに心理的ハードルを感じる方も多いため、まずは気軽に話ができる地域の拠点、居場所が行政の連携を強化し、産後うつや孤立の予防を含めた切れ目のない支援体制の構築を強めていただきたいです。	②	妊娠・出産・子育て期において、身近な相談先や居場所が果たす役割は重要であると認識しています。横浜市では、各区に地域子育て支援拠点を整備するとともに、「横浜市子育てパートナー」を配置し、相談に来た親子の状況やニーズ等を把握しながら、適した支援につなげることを目指しています。頂いたご意見につきましては、計画を推進する上で今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
70	施策9	平均寿命及び健康寿命は男女で比較した場合、男性の方が著しく短いことは厚生労働省等の資料からも明らかですが、中年以上で増加する孤独死への対策を明記してください。警察庁の統計では、孤独死は男性が8割以上を占め、40歳代以降から急増します。日々、中年や独身というだけで社会から差別的な扱いを受けている男性が孤立することを防ぐために、男性への偏見解消のための啓発活動や地域コミュニティへの参加を促すような男性支援に特化した制度の検討を計画に加えてください。	②	男女共同参画センターで実施している「心とからだ生き方の総合相談」では、性別にかかわらず相談を受け付けているほか、男性相談員による男性のための電話相談を実施し、必要に応じて支援につなげています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
71	施策9	産後は母体の回復期であり、心身ともに通常の状態ではありません。この時期における家庭支援は、就労促進よりも、母体の回復と育児負担の軽減を最優先に設計される必要があると考えます。育児休業中の家族が家庭内での程度家事・育児を代替できているかは、母親の休息や安心感に直結します。単に在宅する人手が増えるだけでは、十分な支援とは言えません。子育て支援施策においては、育児参加の「量」ではなく「質」に着目し、産後の家庭が実際に安定する支援の在り方を重視していただきたいです。	②	横浜市では、産後の母体回復と育児負担の軽減を目的として「産前産後ヘルパー派遣事業」を実施しています。支援が必要な方に制度を利用してもらえるよう、今後も制度の周知に取り組みます。
72	施策10	男女共同参画社会基本法が施行されて20年以上経ちますが、男性が気軽に相談できる窓口の少なさや悩みを抱える男性への社会的圧力は未だ厳しいものがあります。その点で今回、横浜市で男性のための相談窓口の窓口を設置されたのはとても良い取り組みだと思います。しかし、私自身パブリックコメント内で初めて知ったこともあり、広報周知がまだ足りていないように感じます。「相談等を通じて、男性のニーズや課題を把握し、必要なサポートを行っています。」とありますが、実際にどのような相談に対してどう解決へ導かれるのか具体例を伴って男性へ更なる周知をしていただきたいです。	②	男性のための相談窓口の設置にご賛同いただきありがとうございます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
73	推進体制	横浜市男女共同推進会議も本課がどのように権限を持ち、調整を発揮して、推進していくかが市民に示されていない。もっと積極的に推進するためには、局長以上だけでなく、各課に推進担当を置き、頻繁な情報交換や施策の推進を積極的に図るべきである。	②	全区局に課長級の男女共同参画推進者を配置し、推進体制の強化を図っています。男女共同参画推進課が調整役として各区局と連携し、情報共有や施策の推進に組織的に取り組んでいきます。
74	推進体制	2025年10月30日の国連女性差別撤廃委員会からの日本の政府に対する「第89会期 第9次日本報告審議総括所見」の趣旨にもとつき履行を進める立場で第6次横浜市男女共同参画行動計画に活かしてください。 P.3 男女共同参画社会の行動計画の履行のためには、横浜市のすべての施策にジェンダー主流化がはかられる必要がある。したがってどのように遂行するのか、施策経営局男女共同参画推進課が庁内の各組織と調整をどのような体制で行うのか、推進体制を明確にする。	②	男女共同参画推進課では計画の策定、施策調整、広報啓発、取組の進捗管理等を行うとともに、市職員自身の理解促進に取り組めます。各区局統括本部では、あらゆる分野に男女共同参画の視点を取り入れ、施策を推進することとしています。
75	推進体制	男女共同参画という名称が他都市などの自治体の組織名称からなくなり、別の名称になることが時々あるが、そうなると、男女共同参画についての取り組みそのものが縮小する傾向になるので、しっかり何らかの名称は横浜市としては残してほしい。男女共同参画は少々わかりづらいので「ジェンダー平等」を入れこむか、こちらに変更してもよいのではないのでしょうか。	②	計画の基本姿勢として「SDGsの視点」であるジェンダー平等の実現を掲げて取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
76	その他	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民の誰もが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、」メンタルや精神疾患になる職員を減らす対策が不可欠ではありませんか。公務員のなり手不足が叫ばれています。メンタルや精神疾患になる職員を減らす対策を具体的に教えてください。	②	安定的かつ質の高い市民サービスの提供のためには、職員一人ひとりが心身ともに健康で、能力を十分に発揮できる職場環境づくりが不可欠であると考えています。横浜市役所では、全職員を対象としたストレスチェック、相談体制整備や啓発、研修など予防・早期対応の両面から対策を実施しています。引き続き、職員のメンタルヘルスを含む健康管理や健康で働き続けられる職場づくりをすすめます。
77	計画全体について	取り組む事業に対する記載事項としてあまりにもお粗末だと感じる。地道な小さな取り組みの積み重ねが大切であることはわかるものの、ここに記載すべきは、より大きな視点、長い期間を要するこれまでは次元の異なる強化事業であるべきです。	③	計画には、3つの政策の柱のもと、計画期間内(5か年)で主に取り組む施策・事業について記載しています。
78	計画全体について	【計画全体について】意見を募集するなら、説明会を開いていただきたいです。希望があれば応じる、という姿勢ではなく、自ら説明する場を設定してほしいです。	③	横浜市では、広く市民の皆様から意見をいただけるよう、ホームページ等を通じて計画案や関連資料を公表し、文書による意見募集を行っています。引き続き、分かりやすい情報提供に努めていきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
79	計画全体について	本計画においては、就労状況など数値化しやすい指標が中心となっていますが、家庭内ケアや無償労働の価値は可視化されにくい側面があります。子育て期に家庭内ケアを担う期間を、社会的に意味のある時間として捉える視点を補足的に加えることで、計画全体の包摂性が高まると考えます。	③	計画では、個人の選択を尊重し、多様な生き方が尊重されるよう、理解促進に引き続き取り組んでいきます。
80	施策1	非正規社員・非正規職員で女性の割合が多いのは、女性自身が扶養の範囲内で働くことを望んでいる人が多くいるためです。女性自身が扶養の範囲内で働くことを自ら選んでいるのに、非正規社員・非正規職員で女性の割合が多いことを問題にするのは理不尽です。女性が扶養の範囲内で働くことを自ら選んでいることを否定していることにもなると思います。	③	計画では、ライフステージや希望する生き方に応じた働き方の実現に向けて、女性の活躍を推進しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
81	施策1	雇用形態別(正規・非正規雇用)の男女割合には大きな差 女性が扶養の範囲内で働くことを自ら選択しているからではないですか。データで、女性が扶養の範囲内で働くことを自ら選択していることまで調査していますか。データの取り方次第で間違った解釈になります。女性が扶養の範囲内で働くことを自ら選択している人が多くいることも考えてください。独身者の生活も考えてください。独身者に仕事を押し付けて帰るのは無責任であり独身者に失礼であり、独身者の人権を侵害していると思う。子どもを理由にすれば何をしても良いとは思わないでください。	③	頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
82	施策1	「全ての人々が希望に応じて働くことができる環境づくり 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化」とあります。女性自身が扶養の範囲内で働くことを選択しているわけではありませんか。女性が自身が扶養の範囲内で働くことを望んでいるわけではありませんか。	③	頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
83	施策1	「全ての人々が希望に応じて働くことができる環境づくり 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化」とあります。女性が扶養の範囲内で働くことを望んでいるわけではありませんか。	③	頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
84	施策1	全体的に女性の地位向上しか書いてない。確かに辛い状況にある女性は多いと思うし、手を差し伸べるべきだと思うが、同じように辛い状況にいる男性もいる。そういった男性にも手を差し伸べるという趣旨もしっかり記載してほしい。女性の活躍推進について、否定はしないが、正規職員として働く割合が男女で異なるのだから、管理職のうち女性の割合を出すのはおかしいと思う。また、管理職を希望しない理由が「責任」が70%を超えている。であるなら、もう市が行う取組としては限界ではないか。役職が上がれば、責任も増えるのは当たり前です。もっと、効果があるもの、困っていることに力を入れてほしい。また、同じ役職で女性の責任と男性の責任が異なるような本末転倒な結果とならないように留意してほしい。	③	女性活躍の進捗をはかるために、女性責任職の割合を指標としています。性別にかかわらず、誰もが働きやすく活躍できる職場づくりを進めていきます。
85	施策1	成果指標にある「管理職に占める女性の割合を現状の21%から目標を30%」としているのは不十分で、政策決定の場における男女平等を実現するために目標を早急に引き上げてください。	③	指導的地位に占める女性の割合を30%とする国の目標に合わせて、計画では女性管理職割合の目標値を30%に設定しています。一方で、女性管理職の登用促進は重要な課題であり、取組の進捗や社会状況を踏まえながら、段階的に目標水準を高めていくことが必要であると認識しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
86	施策1	育児期の保護者、特に乳幼児期の子どもを持つ家庭では、復職や今後の働き方に対する不安を抱えながらも、相談先が分からず悩みを抱え込むケースが多く見受けられます。そこで、地域子育て支援拠点や育児支援センター等において、キャリア相談の視点を取り入れることを提案いたします。具体的には、国家資格キャリアコンサルタント等の専門職による定期的な相談機会を設け、 ・復職・再就職に関する不安整理 ・育児、介護、治療等と仕事の両立に関する相談 ・今後の働き方やキャリアの選択肢整理 といった「転職ありきではないキャリア相談」を提供することが有効と考えます。 心理的ハードルの低い身近な場で相談できる仕組みは、キャリアの分断を未然に防ぐ予防的支援として機能し、結果的に就業継続や女性の中長期的なキャリア形成の後押しにつながると考えます。	③	女性の就労やキャリア形成にむけては、男女共同参画センターにおいて相談やセミナー等を実施し、希望に応じて多様な働き方ができるような支援を行っています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
87	施策1	「令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査」の女性管理職の登用(昇進)を女性本人が希望しない理由に、今後「上司や組織に期待されていないから」など、組織の中に潜むアンコンシャス・バイアスが明らかになるような質問を入れてください。選択肢には「必要な知識や経験、判断力を有していないから」とありますが、これは企業や団体などの組織が、女性社員の成長につながるチャレンジングな仕事を経験させていない(人事配置における男女格差がある)結果ともいえると考えます。	③	頂いたご意見につきましては、今後の調査の参考にさせていただきます。なお、この事業所調査中の設問である「女性管理職の登用を進める上での課題」に対して、回答の選択肢の1つを「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」としていたものを、令和7年度の調査から「必要な能力を有する女性を育成できていない」に変更しています。
88	施策1	P27の1つめの活動指標である、女性管理職登用にに向けた取組を実施している企業の割合の目標値30%は低すぎる。どのような根拠で設定したのでしょうか。P25の登用にに向けた取組の実施割合データで、「必要だと思うが実施していない」と回答した55%の企業での実施は、少なくとも必要である。女性管理職割合は18.8%と低く、近年では横ばいとなっていることが示されている。国連の女性差別撤廃委員会からの勧告で示されているパリテ(50:50)を目指すことを掲げて、必要な取組が実施されるよう活動指標の目標値を見直すべきである。	③	指導的地位に占める女性の割合を30%とする国の目標に合わせて、計画では女性管理職割合の目標値を30%に設定しています。一方で、女性管理職の登用促進は重要な課題であり、取組の進捗や社会状況を踏まえながら、段階的に目標水準を高めていくことが必要であると認識しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
89	施策1	「全ての方が希望に応じて働くことができる環境づくり 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化」とあります。女性自身が扶養の範囲内で働くことを選択しているのではありませんか。女性が自身が扶養の範囲内で働くことを望んでいるのではありませんか。	③	頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
90	施策1	「全ての方が希望に応じて働くことができる環境づくり 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化」とあります。女性自身が扶養の範囲内で働くことを選択しているのではありませんか。女性が自身が扶養の範囲内で働くことを望んでいるのではありませんか。	③	頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
91	施策1	「働く女性」というとらえ方が雇用労働者、起業家のみに集約されている。いま、さまざまな身分や形で女性たちは働いている。その中でも、家族営業(商業や農業分野)で働いている女性たちやフリーランスもいるにもかかわらず、施策に反映されていない。2024年に出されたCEDAWの日本政府に対する勧告でも、「(a) 農山漁村女性の意思決定、特に農業政策の策定への参加が低いこと (b) 所得税法が、自営業者や農家の配偶者や家族の収入を必ずしも事業経費として認めておらず、女性の経済的自立を事実上妨げていること (c) 農山漁村女性は、国民健康保険制度および公的福祉サービスの下の傷病手当金や出産手当金を含む社会給付を受ける機会が限られていると報告されていることが懸念され、(a) 農山漁村開発プロジェクトの採択、実施および経済的利益における意思決定レベルにおいて、女性の平等でインクルーシブな参加への障壁をなくすこと(b) 女性の経済的自立を促進するため、女性の家族経営企業での労働を認めるよう所得税法56条を改正すること(c) 農山漁村部の女性、特に遠隔地の女性が、保健医療、社会保護、傷病手当金や出産手当金を含むその他の基本的サービス、および公共交通機関への十分なアクセスを有することを確保すること」と出されている。商業や農業に携わる女性の家内(家族)労働者として働き方が認められていないケースが多い、税法の改正も必要だが、労働者として認知し、実態を把握し、施策に盛り込むべきである。	③	計画では、女性が希望する多様な働き方が実現できるようにすることを目指して取り組みます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
92	施策1	施策1では、働き続けられる環境整備や女性活躍の推進が重視されていますが、子育て期において非正規就労を選択した場合、保育料や就労に伴う諸経費により、実質的に家計負担が増えるケースも少なくありません。こうした状況下で、就労を「選べない」のではなく、一定期間家庭に専念する選択も含めて支援対象として位置づけることが、多様な生き方の尊重につながると考えます。再就労支援やリスキリングだけでなく、「離職期間があっても不利にならない」視点を、施策の方向性として明確にさせていただきたいです。	③	計画では、ライフステージや希望する生き方に応じた働き方の実現に向けて、女性の活躍を推進しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
93	施策1	施策1 主な取組「1女性の就労支援」「3女性起業家の支援」について、出産・育児でキャリア形成が図られない女性を支援するというのは男女共同参画基本法の理念に適っていますが、出産も育児もしておらず単に非正規や起業したいだけの女性は対象から外すべきです。現在、大学進学率はすでに男女ともに50%を超えており有意差は無く、正社員で勤務条件が同じ男女の賃金差はありません。稼ぐためにリスクを取らないだけの女性に税金を投入するのは同じように働く男性に対する差別であるため、出産・育児で社会に貢献する女性のために税金を使ってください。	③	計画では、ライフステージや希望する生き方に応じた働き方の実現に向けて、女性の活躍を推進しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
94	施策1	施策1目標と方向性「女性リーダーの育成、女性管理職登用を後押しします。」としていますが、事業所調査では「女性本人が希望しない」「責任が重い」とが最も大きな理由であるとの実態があります。男性が管理職を目指すのは稼働能力という社会的圧力により強制されている面があるように、女性側の意識の変革も必要ではないでしょうか？世の既婚男性と同じように、育児家事に集中する比較的低所得な配偶者を養うために女性が大黒柱として働き、管理職として出世を目指すロールモデルを提示していく必要があると感じます。	③	計画では、ライフステージや希望する生き方に応じた働き方の実現に向けて、女性の活躍を推進しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
95	施策1	女性が経済的に自立し、ライフステージや希望する生き方に応じた働き方を実現できるよう、働きたい・働き続けたい女性の活躍を推進します。子どもがいない人の人権を侵害しないでください。子どもがいない人に仕事を押し付けて帰られては、子どもがいない人の人権が無くなります。	③	頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
96	施策2	持続可能な開発目標(SDGs)では、すべての目標とターゲットの進展において、ジェンダー平等の実現が極めて重要であるとされています。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員にことは考えていないのですか。仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があると主張して帰っている子育てをしている職員と、放置された仕事をプライベートを犠牲にさせられて処理させられている固定された子どもがいない職員とが平等ですか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
97	施策2	女性が経済的に自立し、ライフステージや希望する生き方に応じた働き方を実現できるよう、働きたい・働き続けたい女性の活躍を推進します。子どもがいない人に仕事を押し付けて帰られては、子どもがいない人のワーク・ライフ・バランスが無くなります。子どもがいる女性だけの政策ではなく子どもがいない人のことも考えてください。子どもを理由に過激な権利主張する女性が多くなります。子どもがいない人にも人権があります。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
98	施策2	期待して読みましたが具体的な政策が見えてきませんでした。市役所内だけを改革し、企業に対しては何も働きかけないということでしょうか。男女共同参画の実現には企業の改革が必須です。また、夫は医療従事者ですが、病院は企業よりもなおさら改革が遅れていると感じています。私は子どもを放り投げるわけにもいかず、医療の体質が変わらない限りとても働ける状況ではありません。体制が変わらないのに専業主婦が生きづらい世の中になり、働け働けと言われているようで八方塞がりです。行政にこそ、病院の労働体制にメスを入れて欲しいのですが。	③	計画では、市内事業所に対して「よこはまグッドバランス企業認定」や企業向けセミナー等を通じて、誰もが働きやすい職場づくりに向けた取組を後押ししています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
99	施策2	子育てを理由に仕事を放置して定時時間に退行してよい権利を持っていると主張する女性職員がいます。子育てを理由にポカ休をしてもよい権利を持っていると主張する女性職員がいます。子ども理由に最優先に休暇を取れる権利があると主張する女性職員がいます。権利主張する女性職員で男性職員に仕事を押し付けています。女性職員が権利を主張するなら義務を果たさせてください。権利のみを主張する子育てをしている女性職員の尻ぬぐいをさせられている、男性職員の尊厳や人権を考えてください。女性の権利主張が強烈になりすぎていることに対して責任を持って教育してください。男性職員は子どもがいる女性職員の犠牲になり働きやすい職場になっていません。女性の権利主張で男性の人権が侵害されるのは問題です。男性にも尊厳や人権があります。子育てをしている女性職員の権利主張が強烈になった責任を横浜市はとってください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
100	施策2	子育てを理由に仕事を放置して定時時間に退行してよい権利を持っていると主張する女性職員がいます。子育てを理由にポカ休をしてもよい権利を持っていると主張する女性職員がいます。子ども理由に最優先に休暇を取れる権利があると主張する女性職員がいます。権利主張する女性職員で男性職員に仕事を押し付けています。女性職員が権利を主張するなら義務を果たさせてください。権利のみを主張する子育てをしている女性職員の尻ぬぐいをさせられている、男性職員の尊厳や人権を考えてください。女性の権利主張が強烈になりすぎていることに対して責任を持って教育してください。男性職員は子どもがいる女性職員の犠牲になり働きやすい職場になっていません。女性の権利主張で男性の人権が侵害されるのは問題です。子育てをしている女性職員の権利主張が強烈になった責任を横浜市はとってください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
101	施策2	子育てを理由に仕事を放置して定時時間に退庁してよい権利を持っていると主張する女性職員がいます。子育てを理由にポカ休をしてもよい権利を持っていると主張する女性職員がいます。子ども理由に最優先に休暇を取れる権利があると主張する女性職員がいます。権利主張する女性職員で男性職員に仕事を押し付けています。女性職員が権利を主張するなら義務を果たさせてください。権利のみを主張する子育てをしている女性職員の尻ぬぐいをさせられている、男性職員の尊厳や人権を考えてください。女性の権利主張が強烈になりすぎていることに対して責任を持って教育してください。男性職員は子どもがいる女性職員の犠牲になり働きやすい職場になっていません。女性の権利主張で男性の人権が侵害されるのは問題です。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
102	施策2	子育てを理由に仕事を放置して定時時間に退庁してよい権利を持っていると主張する女性職員がいます。子育てを理由にポカ休をしてもよい権利を持っていると主張する女性職員がいます。子ども理由に最優先に休暇を取れる権利があると主張する女性職員がいます。権利主張する女性職員で男性職員に仕事を押し付けています。女性職員が権利を主張するなら義務を果たさせてください。権利のみを主張する子育てをしている女性職員の尻ぬぐいをさせられている、男性職員の尊厳や人権を考えてください。女性の権利主張が強烈になりすぎていることに対して責任を持って教育してください。男性職員は子どもがいる女性職員の犠牲になり働きやすい職場になっていません。女性の権利主張で男性の人権が侵害されるのは問題です。子育てをしている女性職員の権利主張が強烈になった責任を横浜市はとってください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
103	施策2	子育てを理由に仕事を放置して定時時間に退庁してよい権利を持っていると主張する女性職員がいます。子育てを理由にポカ休をしてもよい権利を持っていると主張する女性職員がいます。権利主張する女性職員は男性職員に仕事を押し付けています。子ども理由に最優先に休暇を取れる権利があると主張する女性職員がいます。女性職員が権利を主張するなら義務を果たさせてください。権利のみを主張する子育てをしている女性職員の尻ぬぐいをさせられている、男性職員の尊厳や人権を考えてください。女性の権利主張が強烈になりすぎていることに対して責任を持って教育してください。男性職員にのプライベートが犠牲にされています。男性職員は子どもがいる女性職員の犠牲になり働きやすい職場になっていません。女性の権利主張で男性の人権が侵害されるのは問題です。子育てをしている女性職員の権利主張が強烈になった責任を横浜市はとってください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
104	施策2	子育てを理由に仕事を放置して定時時間に退庁する女性職員がいます。子育てを理由にポカ休を繰り返し、子どもがいない男性職員に仕事を押し付ける女性職員がいます。子ども理由にポカ休しても良い権利を持っていると主張する女性職員がいます。子ども理由に最優先に休暇を取れる権利があると主張する女性職員がいます。女性職員が権利を主張するなら義務を果たさせてください。権利のみを主張する子育てをしている女性職員の尻ぬぐいをさせられている、子どもがいない男性職員のことも考えてください。子どもがいない独身男性の人権を考えてください。女性の権利主張で子どもがいない独身男性の人権が侵害されるのは問題です。女性の権利主張が強烈になりすぎていることに対して責任を持って教育してください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
105	施策2	子どもがいない独身男性の人権を守ってください。子育てを理由にポカ休を繰り返し、子どもがいない男性職員に仕事を押し付ける女性職員がいます。子ども理由にポカ休しても良い権利を持っていると主張する女性職員がいます。子ども理由に最優先に休暇を取れる権利があると主張する女性職員がいます。女性の権利主張が強烈になりすぎていることに対して責任を持って教育してください。子どもがいない男性職員にのプライベートが犠牲にされています。子どもがいない男性職員にとっては、子どもがいる女性職員の犠牲になり働きやすい職場になっていません。子育てをしている女性職員の権利主張が強烈になった責任を横浜市はとってください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
106	施策2	子育てを理由にポカ休を繰り返し、子どもがいない男性職員に仕事を押し付ける女性職員がいます。子ども理由にポカ休しても良い権利を持っていると主張する女性職員がいます。子ども理由に最優先に休暇を取れる権利があると主張する女性職員がいます。女性の権利主張が強烈になりすぎていることに対して責任を持って教育してください。子どもがいない男性職員にのプライベートが犠牲にされています。子どもがいない男性職員にとっては、子どもがいる女性職員の犠牲になり働きやすい職場になっていません。子育てをしている女性職員の権利主張が強烈になった責任を横浜市はとってください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
107	施策2	権利のみを主張する子育てをしている女性職員の尻ぬぐいをさせられている、子どもがいない男性職員のことと考えてください。の尻ぬぐいをさせられている、子どもがいない男性職員のことと考えてください。わ 女性の権利主張が強烈になりすぎていることに対して責任を持って教育してください。子どもがいない男性職員にのプライベートが犠牲にされています。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
108	施策2	子育てを理由に仕事を放置して定時時間に退庁する女性職員がいる。子育てを理由にポカ休を繰り返し、子どもがいない男性職員に仕事を押し付ける女性職員がいる。子ども理由にポカ休しても良い権利を持っていると主張する女性職員がいる。子ども理由に最優先に休暇を取れる権利があると主張する女性職員がいる。権利を主張するなら義務を果たさせてください。権利のみを主張する子育てをしている女性職員の尻ぬぐいをさせられている、子どもがいない男性職員のことと考えてください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
109	施策2	女性が仕事を選んで、女性が嫌な仕事を男性に押し付けているのはセクシャル・ハラスメントにならないのですか。仕事を選んでいるのは女性である事実を理解されていますか。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
110	施策2	女性が仕事を選んで、女性が嫌な仕事を男性に押し付けているのはセクシャル・ハラスメントにならないのですか。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
111	施策2	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、横浜の地域特性を生かした男女共同参画社会の形成を最重要課題と位置付け」とあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている職員に「市民の誰もが」に含まれていないのですか。子どもがいない職員は「市民の誰もが」に含まれていないのですか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
112	施策2	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、横浜の地域特性を生かした男女共同参画社会の形成を最重要課題と位置付け」とあります。子育てをしている女性職員が子育てをしている女性職員は好きな日に有給休暇を優先して取得出来る権利があるなどと、ワガママな権利主張が激しすぎる。子どもがいない職員は「市民の誰もが」に含まれていないのですか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
113	施策2	「多様化、複雑化する社会課題に対しては、行政だけでなく、様々な民間団体等との協働が不可欠です。協働に当たっては、双方の特色を尊重し、補完し合いながら対等な立場で取り組むことが重要です。」と書いてあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員にことは考えていないのですか。仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があると主張して帰っている子育てをしている職員と、放置された仕事をプライベートを犠牲にさせられて処理させられている固定された子どもがいない職員とが対等ですか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
114	施策2	「多様化、複雑化する社会課題に対しては、行政だけでなく、様々な民間団体等との協働が不可欠です。協働に当たっては、双方の特色を尊重し、補完し合いながら対等な立場で取り組むことが重要です。」と書いてあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員にことは考えていないのですか。仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があると主張して帰っている子育てをしている職員と、放置された仕事をプライベートを犠牲にさせられて処理させられている固定された子どもがいない職員とが対等ですか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
115	施策2	個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現とあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員の個人の尊厳は考えていないのですか。仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があると主張して帰っている子育てをしている職員と、放置された仕事をプライベートを犠牲にさせられて固定的に処理させられている子どもがいない職員の個人の尊厳を考えてください。子どもがいない人の個人の尊厳も守ってください。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
116	施策2	個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現とあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員の個人の尊厳は考えていないのですか。仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があると主張して帰っている子育てをしている職員と、放置された仕事をプライベートを犠牲にさせられて固定的に処理させられている子どもがいない職員の個人の尊厳を考えてください。子どもがいない人の個人の尊厳も守ってください。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
117	施策2	本計画では「多様な生き方の尊重」「性別にとらわれない選択」が理念として掲げられていますが、具体施策や評価指標を見ると、共働き世帯を前提とした設計が中心となっており、子育て期等に一時的に就労を控える選択については、十分に位置づけられていないように感じます。出産・産後の体調回復、流産や不妊治療、乳幼児期の養育など、人生の特定の時期には、性別を問わず家庭内ケアに重点を置くことが合理的な場合があります。こうした選択は「就労しないこと」ではなく、子どもの健全な成長や将来的な社会コスト低減につながる重要な社会的役割と考えます。計画全体として、就労継続のみを成功指標とするのではなく、ライフステージに応じて就労とケアを柔軟に行き来できる社会像を、より明確に示していただきたいと考えます。	③	計画では、ライフステージや希望する生き方に応じた働き方の実現に向けて、女性の活躍を推進しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
118	施策2	「女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすく活躍できる職場づくりを推進します。」子どもを理由に仕事を放置して定時退庁している女性職員の尻ぬぐいをさせられている、子どもがいない男性職員のことと考えてください。男性の年次休暇取得促進も行ってください。サービス残業根絶対策も行ってください。仕事を放置した仕事を男性に押し付けて定時退庁するなどのハラスメントを無くしてください。誰もが働きやすい職場にはなっていません。子どもがいない男性職員がプライベートを犠牲にさせられて、子育てを理由に仕事を放置して定時退庁している女性職員の尻ぬぐいをさせられている。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
119	施策2	「女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすく活躍できる職場づくりを推進します。」子どもを理由に仕事を放置して定時退庁している女性職員の尻ぬぐいをさせられている、子どもがいない男性職員のことと考えてください。子どもを理由に仕事を放置して定時退庁する女性職員が増加しないように教育矯正してください。誰もが働きやすい職場にはなっていません。子どもがいない男性職員がプライベートを犠牲にさせられて、子育てを理由に仕事を放置して定時退庁している女性職員の尻ぬぐいをさせられている。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
120	施策2	「女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすく活躍できる職場づくりを推進します。」子ども理由に仕事を放置して定時退庁している女性職員の尻ぬぐいをさせられている、子どもがいない男性職員のことと考えてください。誰もが働きやすい職場にはなっていません。子どもがいない男性職員がプライベートを犠牲にさせられて、子育てを理由に仕事を放置して定時退庁している女性職員の尻ぬぐいをさせられている。子育てしていない男性職員の人権や尊厳を考えてください。子育てしていない男性職員の人権侵害をしないでください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
121	施策2	「女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすく活躍できる職場づくりを推進します。」子ども理由に仕事を放置して定時退庁している女性職員の尻ぬぐいをさせられている、子どもがいない男性職員のことと考えてください。誰もが働きやすい職場にはなっていません。子どもがいない男性職員がプライベートを犠牲にさせられて、子育てを理由に仕事を放置して定時退庁している女性職員の尻ぬぐいをさせられている。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
122	施策2	「市内企業等において、働き方改革や多様で柔軟な働き方を広く浸透させ、性別にかかわらず全ての人にとって働きやすく活躍できる職場づくりを推進します」子育てを理由に仕事を放置して定時時間に退庁する女性職員 子育てを理由にポカ休を繰り返し、子どもがいない男性職員に仕事を押し付ける女性職員 子ども理由にポカ休しても良い権利を持っていると主張する女性職員 子ども理由に最優先に休暇を取れる権利があると主張する女性職員 権利を主張するなら義務を果たさせてください。権利のみを主張する子育てをしている女性職員の尻ぬぐいをさせられている、子どもがいない男性職員のことも考えてください。女性の権利主張が強烈になりすぎていることに、横浜市は責任を持って教育してください。子どもがいない男性職員にのプライベートが犠牲にされています。子どもがいない男性職員にとっては、子どもがいる女性職員のために働きやすい職場になっていません。子どもがいない男性職員の人権は無視ですか。子どもがいない男性職員の人権はシカトですか。子育てをしている女性職員の権利主張が強烈になった責任を横浜市はとってください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
123	施策2	「市内企業等において、働き方改革や多様で柔軟な働き方を広く浸透させ、性別にかかわらず全ての人にとって働きやすく活躍できる職場づくりを推進します」子育てを理由に仕事を放置して定時時間に退庁する女性職員 子育てを理由にポカ休を繰り返し、子どもがいない男性職員に仕事を押し付ける女性職員 子ども理由にポカ休しても良い権利を持っていると主張する女性職員 子ども理由に最優先に休暇を取れる権利があると主張する女性職員 権利を主張するなら義務を果たさせてください。権利のみを主張する子育てをしている女性職員の尻ぬぐいをさせられている、子どもがいない男性職員のことも考えてください。女性の権利主張が強烈になりすぎていることに、横浜市は責任を持って教育してください。子どもがいない男性職員にのプライベートが犠牲にされています。子どもがいない男性職員にとっては、子どもがいる女性職員のために働きやすい職場になっていません。子育てをしている女性職員の権利主張が強烈になった責任を横浜市はとってください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
124	施策2	「市内企業等において、働き方改革や多様で柔軟な働き方を広く浸透させ、性別にかかわらず全ての人にとって働きやすく活躍できる職場づくりを推進します」子育てを理由に仕事を放置して定時時間に退庁する女性職員 子育てを理由にポカ休を繰り返し、子どもがいない男性職員に仕事を押し付ける女性職員 子ども理由にポカ休しても良い権利を持っていると主張する女性職員 子ども理由に最優先に休暇を取れる権利があると主張する女性職員 女性の権利主張が強烈になりすぎていることに、横浜市は責任を持って教育してください。子どもがいない男性職員にのプライベートが犠牲にされています。子どもがいない男性職員にとっては、子どもがいる女性職員のために働きやすい職場になっていません。子育てをしている女性職員の権利主張が強烈になった責任を横浜市はとってください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
125	施策2	「男性の育児休業取得率は大幅に増加 男女ともに9割近くの市民が男性の育児休業取得に賛成と回答しており、育児休業の取得に対する理解は進みつつあります。」とあります。残された職員に対する必要な措置が必要ではありませんか。残された職員に手当を出す企業も増えて来ています。横浜市は残業時間が短いことをアピールしていますが、残された職員に対しても残業規制が厳しいから長期間の療養者が多いのですか。高いストレスでメンタル不調になる方が増えているのですか。残された職員が精神的追い詰められないようにする必要のある措置が必要だと思えます。	③	横浜市役所では、育児休業等が生じた場合には、市民サービスを継続して提供できるよう「育児休業代替任期付職員」なども含めた代替職員の配置を行っています。今後も積極的に取り組んでいくとともに職場を支える職員のモチベーションを高められるよう取組を進めていきます。
126	施策2	個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現とあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員の個人の尊厳は考えていないのですか。仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があると主張して帰っている子育てをしている職員と、放置された仕事をプライベートを犠牲にさせられて固定的に処理させられている子どもがいない職員の個人の尊厳を考えてください。子どもがいない人の個人の尊厳も守ってください。子育ては絶対不可侵の権利になっていませんか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
127	施策2	個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現とあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員の個人の尊厳は考えていないのですか。仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があると主張して帰っている子育てをしている職員と、放置された仕事をプライベートを犠牲にさせられて固定的に処理させられている子どもがいない職員の個人の尊厳を考えてください。子どもがいない人の個人の尊厳も守ってください。子育ては不可侵の権利になっていませんか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
128	施策2	個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現とあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員の個人の尊厳は考えていないのですか。仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があると主張して帰っている子育てをしている職員と、放置された仕事をプライベートを犠牲にさせられて固定的に処理させられている子どもがいない職員の個人の尊厳を考えてください。子どもがいない人の個人の尊厳も守ってください。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
129	施策2	「多様化、複雑化する社会課題に対しては、行政だけでなく、様々な民間団体等との協働が不可欠です。協働に当たっては、双方の特色を尊重し、補完し合いながら対等な立場で取り組むことが重要です。」と書いてあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員にことは考えていないのですか。仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があると主張して帰っている子育てをしている職員と、放置された仕事をプライベートを犠牲にさせられて処理させられている固定された子どもがいない職員とが対等ですか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
130	施策2	「・固定的な性別役割分担意識やジェンダーバイアスが解消され、性差による不都合や生きづらさを感じることのない社会」とあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員にことは考えていないのですか。子どもがいない人に対する差別を無くしてください。子どもがいない人の人権を考えてください。子どもがいない人にも人権があることを教育してください。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
131	施策2	持続可能な開発目標(SDGs)では、すべての目標とターゲットの進展において、ジェンダー平等の実現が極めて重要であるとされています。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員にことは考えていないのですか。仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があると主張して帰っている子育てをしている職員と、放置された仕事をプライベートを犠牲にさせられて処理させられている固定された子どもがいない職員とが平等ですか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
132	施策2	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、横浜の地域特性を生かした男女共同参画社会の形成を最重要課題と位置付け」とあります。子育てをしている女性職員が子育てをしている女性職員は好きな日に有給休暇を優先して取得出来る権利があるなどと、ワガママな権利主張が激しすぎる。子どもがいない職員は「市民の誰もが」に含まれていないのですか。子どもがいない人に対する差別が無くなるようにしてください。子どもがいない人の人権は無視ですか。子どもがいない人の人権を考えてください。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
133	施策2	「多様化、複雑化する社会課題に対しては、行政だけでなく、様々な民間団体等との協働が不可欠です。協働に当たっては、双方の特色を尊重し、補完し合いながら対等な立場で取り組むことが重要です。」と書いてあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員にことは考えていないのですか。仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があると主張して帰っている子育てをしている職員と、放置された仕事をプライベートを犠牲にさせられて処理させられている固定された子どもがいない職員とが対等ですか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
134	施策2	持続可能な開発目標(SDGs)では、すべての目標とターゲットの進展において、ジェンダー平等の実現が極めて重要であるとされています。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員にことは考えていないのですか。仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があると主張して帰っている子育てをしている職員と、放置された仕事をプライベートを犠牲にさせられて処理させられている固定された子どもがいない職員とが平等ですか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
135	施策2	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民の誰もが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、横浜の地域特性を生かした男女共同参画社会の形成を最重要課題と位置付け」とあります。子育てをしている女性職員が子育てをしている女性職員は好きな日に有給休暇を優先して取得出来る権利があるなどと、ワガママな権利主張が激しすぎる。子どもがいない職員は「市民の誰もが」に含まれていないのですか。子どもがいない職員の人権を教えてください。子どもがいない職員の人権侵害を解消してください。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
136	施策2	「・固定的な性別役割分担意識やジェンダーバイアスが解消され、性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」とあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員にことは考えていないのですか。子どもがいない職員の人権侵害を解消してください。子どもがいない職員にも人権はあります。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
137	施策2	「・固定的な性別役割分担意識やジェンダーバイアスが解消され、性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」とあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員にことは考えていないのですか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
138	施策2	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民の誰もが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、横浜の地域特性を生かした男女共同参画社会の形成を最重要課題と位置付け」とあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている職員に「市民の誰もが」に含まれていないのですか。子どもがいない職員は「市民の誰もが」に含まれていないのですか。子どもがいない人の人権を無視しないでください。子どもがいない人の人権を侵害しないでください。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
139	施策2	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民の誰もが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、横浜の地域特性を生かした男女共同参画社会の形成を最重要課題と位置付け」とあります。子育てをしている女性職員が子育てをしている女性職員は好きな日に有給休暇を優先して取得出来る権利があるなどと、ワガママな権利主張が激しすぎる。子どもがいない職員は「市民の誰もが」に含まれていないのですか。子どもがいない人の人権を教えてください。子どもがいない人の人権は無視ですか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
140	施策2	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民の誰もが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、横浜の地域特性を生かした男女共同参画社会の形成を最重要課題と位置付け」とあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている職員に「市民の誰もが」に含まれていないのですか。子どもがいない職員は「市民の誰もが」に含まれていないのですか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
141	施策2	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民の誰もが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、横浜の地域特性を生かした男女共同参画社会の形成を最重要課題と位置付け」とあります。子育てをしている女性職員が子育てをしている女性職員は好きな日に有給休暇を優先して取得出来る権利があるなど、ワガママな権利主張が激しすぎる。子どもがいない職員は「市民の誰もが」に含まれていないのですか。ワガママな権利主張が激しすぎる子どもがいない職員に教育してください。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
142	施策2	「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」子育てをしている職員が必ず毎回仕事を放置して定時時間に帰ります。放置された仕事は子どもがいない独身男性が残って処理させられています。子育てをしている職員も、共に責任を担う社会を形成させてください。子育てをしている職員は仕事を放置して定時時間に必ず毎回帰って良いのですか。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
143	施策2	誰もが自分らしく生きられる社会の実現に向けて、でしたら子どもがいない独身者も自分らしく生きられる社会にしてください。子育てを理由に仕事を放置して帰る女性の放置仕事を、毎回毎回当日に処理させられては自分らしく生きられる社会ではありません。女性の権利主張が強すぎます。子育ては何をしても良い権利ではありません。子どもがいない独身者の人権も考えてください。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
144	施策2	誰もが自分らしく生きられる社会の実現に向けてとあります。女性の権利主張が激しすぎます。子育てを理由に仕事を放置して帰った放置された仕事を誰が処理させられているか考えてください。女性が放置して帰った仕事を処理させられている人に、自分らしく生きられる社会にはなっていません。子育てを理由にすれば何をしても良い権利があると主張する女性がいます。何か伝えれば育児ハラスメントだとヒステリックをおこし大騒ぎされます。女性に教育してください。女性が放置して帰った仕事を処理させられている人に、自分らしく生きられる社会にはなっていません。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
145	施策2	育休取得する本人を支援するのはもちろんですが、育休を取得している正社員をかかえた会社にも助成金を出して欲しいです。企業が若年層の女性も採用しやすくなり、男性も育休取得がしやすくなると思います。育休を取得する人が多い会社は、それだけ残りの社員の負担が大きくなり、経営者や管理者の運営能力も問われます。お金で解決できるならそうしたい所です。また、同時に残業の少ない企業を支援して欲しいです。正社員の残業が少なく、勤務時間が8時間未満等の会社を支援していただけると、ゆくゆくは助成金を出さずとも、誰かが急に抜けても何とかなる、子育ての余裕ができる環境になってゆくといいと思います。大人達に余裕のある環境であれば、その恩恵は子供たちに、社会全体に行き渡るといいと思います。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
146	施策2	子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性を発生させた責任を取ってください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性に対して教育してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性をこれ以上増やさないでください。独身男性にも人権があることを理解してから計画を作ってください。独身男性の人権を侵害されないような計画にしてください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性から、独身男性の人権が侵害されないような計画にしてください。独身男性にも人権があることを勉強してから計画を作ってください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
147	施策2	<p>子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性に対して教育してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性をこれ以上増やさないでください。子育てをしていれば当日ポカ休なども好きに行える権利があると主張する女性が aumentando。子育てをしていけば仕事が残っていても帰って良い権利があると主張する女性が aumentando。子育てをしていけば夏休みなど好きな時季に優先的に夏休みを取得できる権利があると主張する女性が aumentando。仕事が残っていても子どもがいる女性は仕事を残してでも休暇を取得する権利があると主張する子育てをしている女性が aumentando。子育てをしている女性自身が、仕事より子育てを優先していることに原因があるのではないかと。子育てをしているのは女性だけではありません。共働きの家庭であっても、子育てを理由に仕事を残して帰るのは圧倒的に女性が多い。旦那さんにも少しは対応するようにしてもらえないのかと聞くと、人の家庭のことに口を出すなど女性に激怒される。女性が子育てを旦那に頼まず、女性が自らが子育てを優先している。女性自身が男女共同参画行動を無視した行動をしている女性もいるのではないかと。子育てをしている女性の過ぎたか権利主張まで認めるのはいかがなものか。女性のワガママの犠牲になっているのが独身男性であることを理解してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性に対して教育してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性をこれ以上増やさないでください。独身男性にも人権があることを理解してください。独身男性の人権を無視した計画から修正してください。独身男性にも人権があることを理解してから計画を作ってください。</p>	③	<p>計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。</p>
148	施策2	<p>子育てをしていけば当日ポカ休なども好きに行える権利があると主張する女性が増えている。子育てをしていけば仕事が残っていても帰って良い権利があると主張する女性が増えている。子育てをしていけば夏休みなど好きな時季に優先的に夏休みを取得できる権利があると主張する女性が増えている。仕事が残っていても子どもがいる女性は仕事を残してでも休暇を取得する権利があると主張する子育てをしている女性が増えている。子育てをしている女性自身が、仕事より子育てを優先していることに原因があるのではないかと。子育てをしているのは女性だけではありません。共働きの家庭であっても、子育てを理由に仕事を残して帰るのは圧倒的に女性が多い。旦那さんにも少しは対応するようにしてもらえないのかと聞くと、人の家庭のことに口を出すなど女性に激怒される。女性が子育てを旦那に頼まず、女性が自らが子育てを優先している。女性自身が男女共同参画行動を無視した行動をしている女性もいるのではないかと。子育てをしている女性の過ぎたか権利主張まで認めるのはいかがなものか。女性のワガママの犠牲になっているのが独身男性であることを理解してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性に対して教育してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性をこれ以上増やさないでください。独身男性にも人権があることを理解してください。独身男性の人権を無視した計画から修正してください。独身男性にも人権があることを理解してから計画を作ってください。</p>	③	<p>計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。</p>

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
149	施策2	<p>子育てをしていれば当日ポカ休なども好きに行える権利があると主張する女性が増えている。子育てをしていれば仕事が残っていても帰って良い権利があると主張する女性が増えている。子育てをしていれば夏休みなど好きな時季に優先的に夏休みを取得できる権利があると主張する女性が増えている。仕事が残っていても子どもがいる女性は仕事を残してでも休暇を取得する権利があると主張する子育てをしている女性が増えている。子育てをしている女性自身が、仕事より子育てを優先していることに原因があるのではない。子育てをしているのは女性だけではありません。共働きの家庭であっても、子育てを理由に仕事を残して帰るのは圧倒的に女性が多い。旦那さんにも少しは対応するようにしてもらえないのかと聞くと、人の家庭のことに口を出すなと女性に激怒される。女性が子育てを旦那に頼まず、女性が自らが子育てを優先している。女性自身が男女共同参画行動を無視した行動をしている女性もいるのではない。子育てをしている女性の過ぎたか権利主張まで認めるのはいかがなものか。女性のワガママの犠牲になっているのが独身男性であることを理解してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性に対して教育してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性をこれ以上増やさないでください。独身男性にも人権はあります。独身男性の人権を無視した計画から修正してください。独身男性にも人権があることを理解して計画を作ってください。独身男性の人権侵害が行われない計画にしてください。</p>	③	<p>計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。</p>
150	施策2	<p>子育てをしていれば仕事が残っていても帰って良い権利があると主張する女性が増えている。子育てをしていれば夏休みなど好きな時季に優先的に夏休みを取得できる権利があると主張する女性が増えている。仕事が残っていても子どもがいる女性は仕事を残してでも休暇を取得する権利があると主張する子育てをしている女性が増えている。子育てをしていれば当日休暇なども好きに行える権利があると主張する女性が増えている。子育てをしている女性自身が、仕事より子育てを優先していることに原因があるのではない。子育てをしているのは女性だけではありません。共働きの家庭であっても、子育てを理由に仕事を残して帰るのは圧倒的に女性が多い。旦那さんにも少しは対応するようにしてもらえないのかと聞くと、人の家庭のことに口を出すなと女性に激怒される。女性が子育てを旦那に頼まず、女性が自らが子育てを優先している。女性自身が男女共同参画行動を無視した行動をしている女性もいるのではない。子育てをしている女性の過ぎたか権利主張まで認めるのはいかがなものか。女性のワガママの犠牲になっているのが独身男性であることを理解してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性に対して教育してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性をこれ以上増やさないでください。独身男性にも人権はあります。独身男性の人権侵害に対する対策も行ってください。</p>	③	<p>計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることをない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。</p>
151	施策2	<p>子育てをしていれば仕事が残っていても帰って良い権利があると主張する女性が増えている。子育てをしていれば夏休みなど好きな時季に優先的に夏休みを取得できる権利があると主張する女性が増えている。仕事が残っていても子どもがいる女性は仕事を残してでも休暇を取得する権利があると主張する子育てをしている女性が増えている。子育てをしていれば当日休暇なども好きに行える権利があると主張する女性が増えている。子育てをしている女性自身が、仕事より子育てを優先していることに原因があるのではない。子育てをしているのは女性だけではありません。共働きの家庭であっても、子育てを理由に仕事を残して帰るのは圧倒的に女性が多い。旦那さんにも少しは対応するようにしてもらえないのかと聞くと、人の家庭のことに口を出すなと女性に激怒される。女性が子育てを旦那に頼まず、女性が自らが子育てを優先している。その女性のワガママの犠牲になっているのが独身男性であることを理解してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性に対して教育してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性をこれ以上増やさないでください。子育てをしている女性から独身男性の人権を侵害されていると思われる言動が増えていると思う。独身男性にも人権はあります。</p>	③	<p>計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることをない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。</p>

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
152	施策2	子育てをしていれば仕事が残っていても帰って良い権利があると主張する女性が増えている。子育てをしていれば夏休みなど好きなときに優先的に夏休みを取得できる権利があると主張する女性が増えている。仕事が残っていても子どもがいる女性は仕事を残してでも休暇を取得する権利があると主張する子育てをしている女性が増えている。子育てをしていれば当日休暇なども好きに行える権利があると主張する女性が増えている。子育てをしている女性自身が、仕事より子育てを優先していることに原因があるのではないか。子育てをしているのは女性だけではありません。共働きの家庭であっても、子育てを理由に仕事を残して帰るのは圧倒的に女性が多い。旦那さんにも少しは対応するようにしてもらえないのかと聞くと、人の家庭のことに口を出すなと女性に激怒される。女性が子育てを旦那に頼まず、女性が自らが子育てを優先している。その女性のワガママの犠牲になっているのが独身男性であることを理解してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性に対して教育してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性をこれ以上増やさないでください。独身男性にも人権があります。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
153	施策2	サービス残業の調査を行う必要があるのではないか。女性の育児を理由にした権利主張のために、放置された仕事を処理している職員もいると解します。三六協定などを理由にサービス残業が発生していないかあ調査を行う必要があるのではないか。サービス残業の調査をして公表することは、人材獲得競争にも影響があると思います。国や他都市などでは、サービス残業の調査を行い未払い賃金を支払っています。実態を把握して必要な措置も行われています。サービス残業根絶都市を宣言している都市もあります。何も対策をしない横浜市を就職先に選ぶとは思わない人も多くいると思います。	③	横浜市役所では、超過勤務を行った場合は、条例等に基づき超過勤務手当を支給しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
154	施策2	女性が子育てを不可侵の権利のごとく主張するので、男性の育児休暇が取得しにくい原因だと思います。女性が子育てを理由に仕事を残して帰るために、独自男性が残業してでも仕事を終わらせている。現在は女性の権利主張が強すぎる。何か言えば育児ハラスメントだとヒステリックを起こされるので何も言えなくなっている。行き過ぎた女性の権利主張を制限しないと男性の育児参加は増えない。行き過ぎた女性の権利主張のために男性の権利が侵害されている。特に独自男性の権利侵害が酷い。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
155	施策2	女性が子育てを不可侵の権利のごとく主張するので、男性の育児休暇が取得しにくい原因だと思います。女性が子育てを理由に仕事を残して帰るために、独自男性が残業してでも仕事を終わらせている。現在は女性の権利主張が強すぎる。何か言えば育児ハラスメントだとヒステリックを起こされるので何も言えなくなっている。行き過ぎた女性の権利主張を制限しないと男性の育児参加は増えない。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
156	施策2	女性が子育てを不可侵の権利のごとく主張するので、男性の育児休暇が取得しにくい原因だと思います。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
157	施策2	人手不足や職場内の理解不足などの要因により、希望しても育児休業を取得しづらい状況が依然として存在し、実際に取得した場合でも、約3分の1は、1週間未満の取得にとどまっています。ワーク・ライフ・バランスの向上を名目に、残された職員に対しても残業規制を厳しくしていることが育児休業を取得しづらい理由だと思います。育児休業を取得した職員がると残された職員で仕事をしますが、残業時間は厳しいままで、ワーク・ライフ・バランスを口実に残業を認めない責任職が多いので、育児休業を取得する側も気を遣う。残された職員も今までの仕事を一人少ない人数で残業時間を増やさずに仕事をさせられるので、サービス残業が発生しているといえぬ。違法状態を無くす必要がある。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりを進めることが必要であると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
158	施策2	人手不足や職場内の理解不足などの要因により、希望しても育児休業を取得しづらい状況が依然として存在し、実際に取得した場合でも、約3分の1は1週間未満の取得にとどまっています。ワーク・ライフ・バランスの向上を名目に、残業規制を厳しくしていることが育児休業を取得しづらい理由だと思います。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりを進めることが必要であると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
159	施策2	主な取組の「男女共同参画及び女性活躍の推進を採用する工事発注」や「よこはまグッドバランス企業認定」について、東京都の女性活躍推進条例案の一例にある電流を使用した生理痛体験を行うような非人道的企業を採用しないでください。憲法18条の苦役の禁止や36条公務員の拷問の禁止が定められているように、障害を負いかねない苦痛を与えることを推奨する企業や団体に公務員が加担することは許されておりません。人権を尊重する横浜市としては無益なことに税金を費やさず、ワーク・ライフ・バランスや育児支援の充実にリソースを注いでください。	③	頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
160	施策2	ワーク・ライフ・バランスの向上を名目に、職員の残業規制が厳しいことが育児休暇を取得しづらい理由だと思えます。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりを進めることが必要であると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
161	施策2	ワーク・ライフ・バランスの推進に向けては、長時間労働の解消や多様で柔軟な働き方の導入など、家事・育児・介護の負担が偏らないようにすることが重要です。独身者に仕事を押しつけている人がいるから、独身者の長時間労働が減らないんです。何か問題が発生した時にも独身者に押し付けられるから長時間労働が減らないです。独身者のことも考えた政策にしてください。子育てをしている人に絶対不可侵の権利を持っていると主張されても困ります。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
162	施策2	家事・育児・介護の負担軽減を図り、市民一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組みます。独身者に仕事を押し付けて帰られたら独身者のワーク・ライフ・バランスは無くなります。家事・育児・介護を理由にすれば何しても良い権利があると主張する人もいらっしゃいます。独身者のことも考えた政策にしてください。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
163	施策2	令和4年4月の法改正により、パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止措置が全ての企業で義務となりました。ハラスメントの外部窓口を作っても、ハラスメントを訴えた事による嫌がらせなどがニュースになっているので無くならないと思います。ハラスメントの外部窓口も独立した第三者機関と言いながら、退職した人の働く場所になっているのは相談なんてできません。横浜市が率先垂範して内部のハラスメントの調査を行い公表してください。横浜市がハラスメント根絶都市を宣言してください。ハラスメントを無くす気持ちがあるのですから、横浜市が率先垂範してハラスメント根絶都市を宣言してください。	③	横浜市役所では、ハラスメント相談窓口を複数設けており、相談者が相談しやすい窓口を選択できるようにしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
164	施策2	人手不足や職場内の理解不足などの要因により、希望しても育児休業を取得しづらい状況が依然として存在し、実際に取得した場合でも、約3分の1は、1週間未満の取得にとどまっています。育児休暇を取得しづらい理由は、ワーク・ライフ・バランス向上を名目にした残業減らしが厳しいからだと思えます。責任職が残業減らしに身の色を変えていることも育児休暇を取得しづらい理由です。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりを進めることが必要であると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
165	施策2	人手不足や職場内の理解不足などの要因により、希望しても育児休業を取得しづらい状況が依然として存在し、実際に取得した場合でも、約3分の1は、1週間未満の取得にとどまっています。ワーク・ライフ・バランスの向上を名目に、残業規制が厳しいことが育児休暇を取得しづらい理由だと思えます。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりを進めることが必要であると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
166	施策2	◆国の調査によると、神奈川県は全国と比べて長時間労働の傾向があり、通勤時間が最も長く、仕事と家庭の両立が容易ではない状況にあります。子どもを理由に仕事が終わっていても仕事を放置して帰る人がいるから、子どもがいない人が尻ぬぐいで長時間労働になります。子どもを理由にポカ休が発生するのはいたしかたないが、その尻ぬぐいをするのは子どもがいない人です。子どもがいる人は子どもを理由にポカ休した人の仕事はしません。ポカ休する子どもがいる人でさえ、ポカ休した人の仕事はしません。ポカ休した人仕事の尻ぬぐいは、必ず子どもがいない人です。子どもがいない人にもワーク・ライフ・バランスは必要です。子どもがいない人にも人権はあります。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
167	施策2	女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすく活躍できる職場づくりを推進します。子どもがいない人のことも考えてください。子どもがいることで何をしていても良い不可侵の権利があると勘違いしていると思われる女性もいらっしゃいます。子どもがいない人にも人権はあります。そのことを考えてください。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
168	施策2	男性の育児休業取得に関する目標については、取得率のみならず「取得期間の質」を重視した指標設定が重要であると考えます。 具体的には、単発的・短期間の取得にとどまらず、1年間で通算3か月以上の取得を目標とするなど、実質的な育児参加につながる期間設定を検討いただきたいと考えます。 一定期間の育児参加は、父親の育児理解の深化に加え、母親の就業継続やキャリア形成の支援にも寄与し、固定的性別役割分担意識の是正にもつながると考えます。	③	計画では、男性の家事・育児参画や、家庭内の家事分担の推進に取り組むこととしています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
169	施策2	家庭的責任と働くことを両立できる職場環境をつくってください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりを進めることが必要であると考えています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
170	施策3	【施策3】[多様な働き方と不公平感の解消について] 全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる組織づくりは大切ですが、そのためには、育休や時短勤務の職員がいることによるしわ寄せを個人が負担し、不公平感が募るようなことはあってはなりません。不公平感が募ると、組織のパフォーマンスが下がります。責任職の意識改革だけでなく、市職員全体の人数を増やし、人手不足を解消するべきだと考えます。【相談環境従事者の相談環境について】相談環境に従事する職員の相談は誰が受けるのですか。誰もが相談しやすい環境を整備してください。	③	横浜市役所では、市民の皆様への安全・安心な生活の確保や、重要な施策を推進するため、限られた予算や人員のもと、執行体制を絶えず見直しております。市民の皆さまに適切な行政サービスが提供できるよう、適正な人員配置を検討します。
171	施策3	【横浜市会】市内事業者に対する施策のようですが、「横浜市会」に対しても、同様の取組をしてください。政治の世界ではありませんが、議会運営に介入するものではなく、多様な人材が議員として活動し続けられる環境整備について可能な支援を行うもので、自治体としてできることはあります。諦めず、できる形を探してください。①相談窓口(第三者機関)の設置 ②議会の託児・ベビーシッター費用補助、オンライン出席の柔軟化 ③夜間・長時間に偏らない議会運営 ④議員も対象に含めた人権・ジェンダー研修の実施 ⑤女性議員や候補者のロールモデル、課題を広報で発信(特定の政党に偏らないよう、「女性の生き方の一つ」として提示する) ⑥審議会・委員会の女性比率目標設定 ⑦政党・会派に対しジェンダーバランスへの配慮を促す	③	頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
172	施策3	【市長・副市長ポストのジェンダーバランス】P.7の資料にもあるように、市内企業よりも市役所の方が女性の管理職が多いとのことですが、一番決定権を持っている市長、副市長がすべて男性の今、「ジェンダー主流化」をトップが示していない状況は改善すべきと考えます。市長は市民によって選ばれますが、副市長は市の職員です。ジェンダーバランスを重視した人事を行ってください。そして、女性が働き続けられるよう、市の幹部に対してハラスメントに関する研修を受けさせてください。【横浜市の会計年度任用職員について】施策全体を通して、「すべての教員、職員が意欲と能力を最大限に発揮できる、働きやすい組織づくり」を掲げていますが、「市内事業所」については「非正規雇用」の問題について取り上げられているのに、「横浜市」で働く会計年度任用職員(以下非正規職員)が置かれている現状についての記載は見られず、課題意識が低いと感じます。横浜市では、1万人を超える非正規職員がいます。スクールカウンセラーは全員が非正規、図書館、学校支援、児童相談所、保育の現場なども非正規職員に支えられていて、女性も多いと思います。国は、非正規職員の連続雇用の上限回数を撤廃していますが、横浜市では5年が限度、しかも、昇給はなく、経験加算も正規職員の1/10、1/20、しかも最長5年しか働けない、というのを知り、それはあまりにも非正規職員が担っている役割を軽視していると思いました。希望する職員には継続して働いてもらえるよう、回数制限の撤廃、適切な昇給の仕組み、正規職員になる道を開くなど、抜本的な待遇改善を求めます。【年次休暇取得率】年次休暇取得率の目標値が100%なのは良いと思います	③	ジェンダーバランスについて、性別にかかわらず、誰もが生き生きと働き、活躍できる環境を作ることは重要であると考えています。 会計年度任用職員の任用にあたっては、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じた対応が求められています。今後の本市の職の設定や公募の状況などを踏まえて適切に対応していきます。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
173	施策3	女性の施策決定機関への参画推進が望まれます。防災会議委員の構成を見ると59人中女性は9人(平成7年6月19日現在)目標と方向性から考えると、女性の構成は少ない。構成率をあげることが必要。	③	計画では、女性委員比率の向上に向け、引き続き取組を進めていきます。 頂いたご意見につきましては、今後の参考とさせていただきます。
174	施策3	横浜市では男女別の管理職や附属機関の割合や育児休暇取得率等が提示されていますが、市職員の労働強度の比較を目に見える指標で計画に載せるべきです。例えば、同じ部署の男女別の勤務時間や夜間業務への就業率、遠隔地への出勤人数などを数値で表すことで、負荷の高い労働が片方の性別に偏りがないかを明らかにし、男女で平準化していくことが男女双方が平等に輝ける社会に繋がるものと考えます。	③	全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる環境を作ることは重要であると考えています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
175	施策3	第6次横浜市男女共同参画行動計画の中で、学校現場における性暴力・性犯罪防止対策を徹底することを明記してください。施策3に「学校現場におけるセクシュアル・ハラスメント防止」という言葉があり、問題意識を表明している点は評価できます。また施策4に「若年層におけるデートDV・性暴力防止」「性的同意」、施策10に「生命(いのち)の安全教育」などが盛り込まれているのも第5次計画からの前進を読み取れて素晴らしいと思います。しかしセクシュアル・ハラスメントという言葉では性暴力・性犯罪を矮小化させている印象を受けます。横浜市では昨年12月に教員が女子児童らを盗撮し、画像を共有したとされる事件が発覚し大きな問題となりました。その他にも不同意性交等罪・不同意わいせつ罪を含む教員による生徒への性暴力・性犯罪は枚挙にいとまがなく、近年では生徒間での性暴力・性犯罪も問題として可視化されるようになりました。このような現状では性暴力・性犯罪をセクシュアル・ハラスメントと表現することは問題を矮小化することになってしまいます。第6次横浜市男女共同参画行動計画は横浜市が性暴力・性犯罪に対して課題意識を持っていることを前面に伝えるためにも、「学校現場における性暴力・性犯罪防止対策」と明記することを求めます。	③	性暴力は絶対に許さないという姿勢で、毅然として対応していくとともに、決して妥協することなく教育委員会が一丸となって全力で不祥事防止に取り組んでいきます。
176	施策3	35ページに記載のある「全ての附属機関で女性委員 40%以上達成を目指す「横浜クオータ制」を導入しています」についてですが、これは反対に女性の割合が著しく高い附属機関について把握しているのでしょうか？男女共同参画社会基本法の理念に基づくのであれば、男性も40%を下回らないように「両方の性が40%以上」を目標に記載するべきと考えます。	③	頂いたご意見につきましては、今後の参考とさせていただきます。
177	施策3	横浜市役所では女性活躍・男女共同参画など、行政自らが率先して働き方改革に取り組まれている姿勢は素晴らしいと思います。施策3の中で、「女性職員の少ない職種・職域では、採用促進や職場環境改善が求められています。」とあるように、消防署やバス運転手に女性職員の採用促進をすることは明記していますが、女性が多い分野への男性採用策が書かれていません。例えば「一般的に女性の割合が高い保健師や保育士に男性を積極的に採用し、受け入れやすい職場に改善する」というようなアンコンジャスバイアスに捉われず積極的に採用していくことを明記してください。	③	横浜市職員採用試験・選考では各試験・選考科目の結果により、公平・公正に合格者を決定しています。今後も市職員として適切な人材を確保するために、性別に関わらず、採用試験・選考を実施していきますので、ご理解のほどよろしくお願いいたします。
178	施策3	行政自らが率先して取り組む姿勢で、横浜市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革を進めます。女性のキャリア形成支援や責任職登用、男性職員の育児休業取得促進などを中心に取組を強化します。性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくりに向けた取組を進めます。人手不足が深刻化しているなかで、育児休暇などを取得した人の仕事を行うのですか。これも、子どもがいない人ですか。子どもがいない人に、子どもがいないことを理由にでも押しつけるのはハラスメントになりませんか。子どもがいないことを理由に人権侵害が行われていませんか。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
179	施策3	誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり 横浜市も国みたいに自らサービス残業の調査を行い公表し、サービス残業根絶都市を率先垂範して宣言してください。	③	横浜市役所では、超過勤務を行った場合は、条例等に基づき超過勤務手当を支給しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
180	施策3	誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり 横浜市も国みたいに自ら残業代金未払いの調査を行い公表し、残業代金未払い根絶都市を率先垂範して宣言してください。	③	横浜市役所では、超過勤務を行った場合は、条例等に基づき超過勤務手当を支給しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
181	施策3	誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり 横浜市自らハラスメントの調査を行い公表しハラスメント根絶都市を率先垂範して宣言してください。	③	頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
182	施策3	「市職員の年次休暇取得率(10日以上)」は、あり得ない位低いとしか言えない。年次休暇を半分も取れないのですか。年次休暇は年間20日貰えるように労働基準法で定められています。半分も取れないのですか。何でもこんなに低い目標何ですか。職員に年間休暇を取ってもらいたく無いとしか思えない。これでは就活生に避けられてしまう。これだけ低い目標に横浜市は問題意識すら無いのですか。	③	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境を醸成するためには、年次休暇の取得を促進することが重要であると考えます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
183	施策3	「道半ばのワーク・ライフ・バランス実現「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、年次有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。」と書いてあります。横浜市「横浜市職員のワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進プログラム-拡充版-(通称:We(ウィー)プラン)」年次休暇取得率(10日以上)が目標となっています。市内事業所の年次有給休暇の取得率が70%以上より著しく低いことに横浜市は問題意識は無いのですか。対策をしないのですか。横浜市職員の転職活動が活性化するのはありませんか。	③	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境を醸成するためには、年次休暇の取得を促進することが重要であると考えます。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
184	施策3	「道半ばのワーク・ライフ・バランス実現「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、年次有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。」と書いてあります。横浜市「横浜市職員のワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進プログラム-拡充版-(通称:We(ウィー)プラン)」年次休暇取得率(10日以上)が目標となっています。市内事業所の年次有給休暇の取得率が70%以上より著しく低いことに横浜市は問題意識は無いのですか。	③	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境を醸成するためには、年次休暇の取得を促進することが重要であると考えます。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
185	施策3	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、」と明示されています。公務員のなり手不足が叫ばれています。国家公務員などはサービス残業を無くすためにサービス残業の調査を実施し、結果を公表し未払い賃金を支払ったと記憶しています。横浜市も「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくために」サービス残業の調査を実施して公表する取組みを行う必要があると思います。	③	横浜市役所では、超過勤務を行った場合は、条例等に基づき超過勤務手当を支給しています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
186	施策3	道半ばのワーク・ライフ・バランス実現「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、年次有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。◆市役所職員の令和6年度の年次休暇取得率(10日以上)は86.8%となっており、引き続き取得促進に取り組んでいきます。横浜市の年次休暇取得の取得目標が年間10日とホームページで見ました。「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、下回っている目標で問題は無いのか。横浜市は残業時間が少ないことにアピールできるようにするために、横浜市の年次有給休暇の取得目標が政府の目標より低くなっているのですか。明示又は黙示の年次有給休暇の取得を阻止又は阻害されていると思われる状況に問題は無いのか。	③	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境を醸成するためには、年次休暇の取得を促進することが重要であると考えます。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
187	施策3	道半ばのワーク・ライフ・バランス実現「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、年次有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。◆市役所職員の令和6年度の年次休暇取得率(10日以上)は86.8%となっており、引き続き取得促進に取り組んでいきます。横浜市の年次休暇取得の取得目標が年間10日とホームページで見ました。「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、下回っている目標で問題は無いのか。政府の 横浜市の年次有給休暇の取得目標が政府の目標より低く、横浜市は残業時間が少ないことにアピールされていると思います。残業時間を減らすために年次有給休暇の取得し難い状況であると推定されます。明示又は黙示の年次有給休暇の取得を阻止又は阻害されていると思われる状況に問題は無いのか。	③	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境を醸成するためには、年次休暇の取得を促進することが重要であると考えます。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
188	施策3	道半ばのワーク・ライフ・バランス実現「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、年次有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。◆市役所職員の令和6年度の年次休暇取得率(10日以上)は86.8%となっており、引き続き取得促進に取り組んでいきます。横浜市の年次休暇取得の取得目標が年間10日とホームページで見ました。「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、下回っている目標で問題は無いのか。政府の 横浜市の年次有給休暇の取得目標が政府の目標より低く、横浜市は残業時間が少ないことにアピールされていると思います。そのことから年次有給休暇の取得を阻止又は阻害されていると推定されます。	③	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境を醸成するためには、年次休暇の取得を促進することが重要であると考えます。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
189	施策3	道半ばのワーク・ライフ・バランス実現「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、年次有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。◆市役所職員の令和6年度の年次休暇取得率(10日以上)は86.8%となっており、引き続き取得促進に取り組んでいきます。横浜市の年次休暇取の取得目標が年間10日とホームページで見ました。「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、下回っている目標で問題は無いのか。政府の 横浜市の年次有給休暇の取得目標が政府の目標より低いことに問題意識は無いのか。政府の目標より低い取得目標なのは、それだけ横浜市は年次有給休暇を取得し難い職場の表れですか。残業時間を少ないことをアピールするために、政府の年次有給休暇の取得目標より、横浜市の年次有給休暇の取得目標が低いのですか。	③	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境を醸成するためには、年次休暇の取得を促進することが重要であると考えます。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
190	施策3	道半ばのワーク・ライフ・バランス実現「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、年次有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。◆市役所職員の令和6年度の年次休暇取得率(10日以上)は86.8%となっており、引き続き取得促進に取り組んでいきます。横浜市の年次休暇取の取得目標が年間10日とホームページで見ました。「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、下回っている目標で問題は無いのか。政府の 横浜市の年次有給休暇の取得目標が政府の目標より低いことに問題意識は無いのか。政府の目標より低い取得目標なのは、それだけ横浜市は年次有給休暇を取得し難い職場の表れですか。政府の年次有給休暇の取得目標より、残業時間が少ないことをアピールしたいのですか。	③	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境を醸成するためには、年次休暇の取得を促進することが重要であると考えます。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
191	施策3	道半ばのワーク・ライフ・バランス実現「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、年次有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。◆市役所職員の令和6年度の年次休暇取得率(10日以上)は86.8%となっており、引き続き取得促進に取り組んでいきます。横浜市の年次休暇取の取得目標が年間10日とホームページで見ました。「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、下回っている目標で問題は無いのか。政府の 横浜市の年次有給休暇の取得目標が政府の目標より低いことに問題意識は無いのか。政府の目標より低い取得目標なのは、それだけ横浜市は年次有給休暇を取得し難い職場の表れですか。	③	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境を醸成するためには、年次休暇の取得を促進することが重要であると考えます。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
192	施策3	道半ばのワーク・ライフ・バランス実現「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、年次有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。◆市役所職員の令和6年度の年次休暇取得率(10日以上)は86.8%となっており、引き続き取得促進に取り組んでいきます。横浜市の年次休暇取の取得目標が年間10日とホームページで見ました。「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、下回っている目標で問題は無いのか。横浜市の年次有給休暇の取得目標が政府の目標より低いことに問題意識は無いのか。	③	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境を醸成するためには、年次休暇の取得を促進することが重要であると考えます。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
193	施策3	人手不足や職場内の理解不足などの要因により、希望しても育児休業を取得しづらい状況が依然として存在し、実際に取得した場合でも、約3分の1は、1週間未満の取得にとどまっています。育児休業を所得した職員がいる職場の残された職員のワーク・ライフ・バランスの事は考えていますか。横浜市は残業時間が少ないことをアピールされていますが、育児休業を取得した職員がいる職場もワーク・ライフ・バランス向上を名目に残業時間も増加しないように規制されているのですか。残された職員は高ストレスになりませんか。教職員の不祥事が増えている原因の大きな理由の一つは高ストレスではありませんか。対策はされないのですか。	③	市職員のワークライフバランスを推進するためには、超過勤務を縮減することが重要であると考えます。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
194	施策3	人手不足や職場内の理解不足などの要因により、希望しても育児休業を取得しづらい状況が依然として存在し、実際に取得した場合でも、約3分の1は、1週間未満の取得にとどまっています。育児休暇を所得した職員のいる職場の残された職員のワーク・ライフ・バランスの事は考えていますか。横浜市は残業時間が少ないことをアピールされていますが、育児休暇を取得した職員のいる職場の残業時間も増加しないのですか。	③	育児休業等が生じた場合には、市民サービスを継続して提供できるよう「育児休業代替任期付職員」なども含めた代替職員の配置を行っています。今後も積極的に取り組んでいくとともに職場を支える職員のモチベーションを高められるよう取組を進めていきます。
195	施策3	道半ばのワーク・ライフ・バランス実現「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、年次有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。◆市役所職員の令和6年度の年次休暇取得率(10日以上)は86.8%となっており、引き続き取得促進に取り組んでいきます。10日以上で86.8%では、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に遠く及ばないのではありませんか。比較するのに年間取得率と10日以上の取得率で比較するのも問題があると思います。横浜市の年次休暇取得の取得目標が年間10日とホームページで見ました。政府の目標以下なのは政府に従わない意思表示ですか。法の不知は許さず。知らなかったでは問題だと思えます。	③	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境を醸成するためには、年次休暇の取得を促進することが重要であると考えます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
196	施策3	人事委員会は、横浜市職員の給与等に実態調査を毎年だしているが、職種での賃金格差はないが、実際に受け取っている男女の賃金実態の見える化をし、その格差をなくす取組を進めてください。	③	職員の給与は、条例に定める給料表や手当額に基づき決定されているため、給与制度上の男女差異はありません。一方で、扶養手当や管理職手当の受給、部分休業等の取得等により、給与支給に差が生じることから、課長級以上に占める女性割合の増加、男性職員の育児休業取得率の向上を図る取組等を引き続き進めます。
197	施策3	会計年度職員における無期雇用、正規職員化を進め、高齢期を迎えても安心できる年金を受け取れるようにしてください。	③	会計年度任用職員の任用にあたっては、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じた対応が求められています。今後の本市の職の設定や公募の状況などを踏まえて適切に対応していきます。
198	施策4	DV防止とあらゆる暴力の根絶についてDV被害者に対して、関係機関と連携して継続的に支援していくことの中にデートDVや性暴力などに関することをあげていますが、近親や親戚、血の繋がりがあがる人からの被害やDV、身体的、精神的、性的なども施策内に入れて欲しいなと思います。かならいんや被害者支援センターにお世話になっている精神的、性的虐待を負った身としては、恋人や同性、他人など以外から被害を受けた場合は受け持っていますので「違う機関などに相談してください」とタライ回しのようにしてしまうと、また一から相談内容をお話なくてはならないですし、縦のような思いで踏み出した大きな1歩が振り出しに戻ってしまいます。なので、迅速な証拠確保と共に、相手の性別、年齢、親族関係の事案なども支援に組み込んでいただくと安心です。同時に相談に繋がりがいい環境づくりは今後も連携を強めながら広めて頂けるとありがたいです。	③	横浜市では、各区での「女性福祉相談」や、「男性のための電話相談」を実施しています。男女共同参画センターでは、性的な傷つきを体験した女性のためのセルフケアグループなどの活動も行っています。ご相談の内容により、かならいんなど他の機関をご案内することもあります。引き続き、相談者が適切に、安心して相談できるような環境づくりに努めます。
199	施策4	男女共同参画に関する相談では、男性相談員による男性のための相談があるなら、男女共同参画センターの総合相談は、女性相談員による女性のための相談にしていきたいです。現に利用者の9割は女性とのこと。利用実績から考えても、男性だけがどちらの窓口にも相談できるのは不均衡ではないでしょうか。	③	男性相談員による電話相談につきましては、現在試行的に実施しており、利用実績やニーズを踏まえ今後の事業展開を検討します。
200	施策4	横浜市は全国に先駆けてDV被害にあう男性保護を目的とした公的なDVシェルターの整備を計画に盛り込んでください。各新聞報道等によると男性のDV被害相談は年2万5千件と10年間で10倍近く増加している現状があります。男性被害者が配偶者からのDV被害を訴えると、自治体からは保護する場所が無いと言われ、子供と避難すると実子誘拐などと犯罪者扱いされるほど男性の被害は軽視されています。男女共同参画社会の理念に基づき、男性の人権も十分に守られる制度づくりをお願いします。	③	性別にかかわらずDVの被害者となる可能性があり、「横浜市DV相談支援センター」では、性別を問わず配偶者やパートナーからの暴力の相談を受け付けており、必要に応じて神奈川県等と連携して取り組んでいます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
201	施策4	<p>・「一時保護以外の相談支援等」の事業について、具体的にどのようなものをイメージしているのでしょうか。被害者のニーズは多様化し、必ずしも秘匿性の高いケースばかりとは限りません。また、困難女性支援法に基づいて、DV以外であっても支援が必要なケースもあります。これまではこれらの女性も選択肢は、緊急一時保護のシェルター一択でした。しかし、秘匿性の極めて高い女性とそうではない女性を同じ施設で保護するのは、女性たちの自立をめざす上で不都合も多いと考えます。多様化する被害者のニーズや背景に対応できるように、緊急度の高い一時保護には至らないものの支援が必要な女性等の居場所の提供や相談支援を行う事業(施設)の充実を求めます。自立には時間も必要なので、これまで実施していた「一時宿泊支援事業」というよりも、中長期的な利用が可能となることが望ましいです。</p>	③	<p>DV加害者からの追跡などの危険性がない方向けに、通信・外出制限がない状況での居場所支援として、一般の住宅を活用した「女性のための一時宿泊型相談支援事業」や、自立に向けて中長期的な滞在も可能な「ステップハウス」を、民間団体への補助により実施しています。今後も、横浜市の事業はもちろんのこと、県の支援施設なども活用しながら、相談者のニーズに応じた柔軟な支援を進めます。</p>
202	施策4	<p>・DV相談支援センターや各区の保健福祉センターでは女性相談支援員は、対象者を適切な支援につなぐためのコーディネーターや情報提供など、継続的な支援を行う中心的な役割を担っています。対象者にたいして継続的な支援が提供できるよう、常勤の女性相談員の配置、非常勤職員の増員、処遇改善など、安定した就労による勤務体制を求めます。できれば、正規雇用の職員としての雇用が望ましいと考えます。継続した雇用によって、必要な研修や経験・知識を積んで、専門性を持った女性相談員が増強されることを期待します。</p>	③	<p>女性相談支援員は、相談者の抱える問題や背景、状況に応じて寄り添いながら、適切な支援につなぐための調整や情報提供など、継続的な支援を行う重要な役割を担っています。引き続き、相談者の状況に応じて寄り添った支援を行うとともに、安定した支援体制を確保できるよう、適切な人員体制の確保に努めます。男女共同参画センターにおいては、本人の希望も踏まえた上で、優秀な職員を正規雇用として登用する制度があり、専門人材の育成にも取り組んでいます。</p>
203	施策4	<p>「女性緊急一時保護施設補助事業」とあります。男性緊急一時保護施設補助事業は作らないのですか。男性差別ですか。男性に男性緊急一時保護施設補助事業を作らないのは、男性は緊急保護しないのですか。男性差別ですか。</p>	③	<p>性別にかかわらずDVの被害者となる可能性があり、「横浜市DV相談支援センター」では、性別を問わず配偶者やパートナーからの暴力の相談を受け付けており、必要に応じて神奈川県等と連携して取り組んでいます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。</p>
204	施策4	<p>横浜市に住む女性として、第6次横浜市男女共同参画行動計画にある性暴力・性犯罪に関する統計に被害者に関するデータだけでなく、加害者に関するデータも記載することを求めます。「安心・安全な暮らしの実現」に「DV防止とあらゆる暴力の根絶」は必要な施策です。その実現のためには社会に蔓延る性暴力・性犯罪に関する誤った認識(レイプ神話)や加害者の犯罪性や責任を透明化する風潮を正していく取り組みが重要となります。例えば男女共同参画白書 令和7年版 II 安全・安心な暮らしの実現 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶 第8図 不同意性交等の被害にあった経験等にあるような「②加害者との関係」や「③被害にあったときの状況」などのデータも併せて記載することで、性暴力・性犯罪の実態を市民により理解できるようにすることができると考えます。その他にも施策に盛り込まれているDV加害者更生プログラムから得られた加害者の実態を知るために有用な知見を市民に対する啓発に活用することで、被害者・加害者・傍観者にならないための知識を広めることに繋がります。性暴力・性犯罪は被害者だけに注目しては実態が見えません。そもそも加害がなければ被害も生まれません。「加害をなくす」という姿勢を市が積極的に市民にアピールすることが、横浜市の安心・安全な暮らしの実現に必要なことです。</p>	③	<p>計画では、性暴力・性犯罪の防止に向けて、広報・啓発を行っていきます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。</p>
205	施策4	<p>・DV被害者の支援を強化していただきたい・なぜ被害者が世の中から断絶されるシェルターに入り、すべての関係を絶たなければならないのか・加害者側に問題があるのだから、加害者への更生プログラムを本人の意思ではなく、強制的に更生させる施設に入所させるべき</p>	③	<p>DV被害者の支援だけでなく、DV防止に向けた取組が必要であり、DV防止に向けた広報・啓発や、加害者に対する取組を行います。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。</p>
206	施策4	<p>施策4 性暴力・性犯罪への対応のなかでワンストップセンターとの連携に加え、東京都福祉局が展開するとうきょう若者ヘルスサポート(わかさほ)のような若者への支援から緊急避妊薬の提供を含む支援につなげる仕組みを取り入れることで、より若者の孤立を防ぐことに繋がると考えます。</p>	③	<p>引き続きワンストップセンターとの連携や、横浜市犯罪被害者相談室の周知に努めます。</p>

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
207	施策4	セクハラについて、問題は認識している。ただ、やはりセクハラ被害者は女性で、加害者が男性であるという前提で話が進んでいるように思う。私自身、年上の女性に「まだ若いのだから、もう一人くらい子どもを」など言われたことがある。男性が女性に言えば直ちに問題になるが、言われた私は何もいえなかった。DVも女性が家計を管理し男性は「おこずかい」をもらっている男性も多い。これも経済的DVとを感じるが、まだまだ社会問題となっていない。男女共同というなら、しっかり男性女性両方の意見を聴いて政策を決めてほしい。	③	セクハラやDVについては、性別にかかわらず被害者となる可能性があり、「横浜市DV相談支援センター」では、性別を問わず配偶者やパートナーからの暴力の相談を受け付けています。また、配偶者等間における身体的暴力のみでなく、精神的暴力、経済的暴力も、DVにあたることについては、引き続き広報・啓発を行います。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
208	施策4	痴漢ゼロを市の施策にきちんと位置付けること。被害者支援の充実と、加害者の教育を市として進めてください。	③	国が決定した「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」の趣旨を踏まえ、広報・啓発や被害者支援等に取り組みます。
209	施策4	女性の人権を守り、性の商品化、性搾取を許さず、相談窓口の強化、啓発支援体制を強化してください。	③	計画では、ジェンダー平等や女性の人権を守る観点から、固定的な性別役割分担意識の解消や性暴力の防止に向けた広報・啓発に取り組みます。
210	施策5	「生活困窮、性的な被害、家庭の状況等の様々な事情により困難を抱える女性に対して、それぞれの状況に応じた最適な支援を受けられるよう取り組みます。」とあります。生活困窮、性的な被害、家庭の状況等の様々な事情により困難を抱えているのは女性だけではありません。男性は無視ですか。男性には最適な支援を受けられないのですか。男性を差別しているのですか。	③	女性支援新法の趣旨を踏まえ、施策5においては女性に関する施策を位置付けています。なお、施策10に生きづらさを感じる男性に関する取組を掲載しています。
211	施策5	困難な問題を抱える女性のための相談窓口だけで良いのか。困難な問題を抱える男性のための相談窓口は無くても問題ないのか。この差別に問題意識はないのか。男性差別にならないのか。	③	計画では、女性支援新法の趣旨を踏まえ、施策5においては女性に関する施策を位置付けています。なお、施策10に生きづらさを感じる男性に関する取組を掲載しています。
212	施策5	「困難な問題を抱える女性を社会全体で支援できていると思う市民の割合」困難な問題を抱える男性もいます。困難な問題を抱える男性はシカトですか。困難な問題を抱える男性は無視ですか。困難な問題を抱える男性は把握する気持ちが無いのですか。	③	計画では、女性支援新法の趣旨を踏まえ、施策5においては女性に関する施策を位置付けています。なお、施策10に生きづらさを感じる男性に関する取組を掲載しています。
213	施策5	「困難な問題を抱える女性を社会全体で支援できていると思う市民の割合」男性の存在は把握しないのですか。男性の存在は無視ですか。男性は把握したり支援しないのですか。男性は対象外ですか。平等では無いのですか。不公平では無いのですか。	③	計画では、女性支援新法の趣旨を踏まえ、施策5においては女性に関する施策を位置付けています。なお、施策10に生きづらさを感じる男性に関する取組を掲載しています。
214	施策5	「困難な問題を抱える女性を社会全体で支援できていると思う市民の割合」男性は放置ですか。	③	計画では、女性支援新法の趣旨を踏まえ、施策5においては女性に関する施策を位置付けています。なお、施策10に生きづらさを感じる男性に関する取組を掲載しています。
215	施策5	P.51 生理用品の配布にあたり、市に関係する公共施設のトイレに、配置すること	③	企業と連携し、市庁舎及び男女共同参画センター横浜北のトイレに生理用品の無料提供サービスを導入しているほか、防災備蓄品を活用した生理用品の配布を行っています。配布数には限りがありますが、今後も、様々な工夫をしながら市民の皆様身近な場所で配布できるよう取組を進めていきます。
216	施策5	生理用品を市立学校のトイレの個室に配備してください。	③	市立学校における生理用品については、児童生徒の必要性に応じて、保健指導の一環として保健室での貸与や無償提供等を行い、またその機会をとらえて児童生徒からの相談に対応しています。
217	施策5	「困難を抱える女性への支援」とあります。困難を抱える男性への支援は無いので、男性はどうなっても放置・無視ですか。男性差別ですか。男性へのハラスメントですか。	③	計画では、女性支援新法の趣旨を踏まえ、施策5においては女性に関する施策を位置付けています。なお、施策10に生きづらさを感じる男性に関する取組を掲載しています。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
218	施策5	「困難を抱える女性への支援」とありますが、困難を抱えるのは女性だけではありません。男性への支援はしないのですか。男性は無視ですか。男性差別ですか。	③	計画では、女性支援新法の趣旨を踏まえ、施策5においては女性に関する施策を位置付けています。なお、施策10に生きづらさを感じる男性に関する取組を掲載しています。
219	施策5	「生活困窮、性的な被害、家庭の状況等の様々な事情により困難を抱える女性に対して、それぞれの状況に応じた最適な支援を受けられるよう取り組みます。」とあります。生活困窮、性的な被害、家庭の状況等の様々な事情により困難を抱えているのは女性だけではありません。男性は無視ですか。男性には最適な支援を受けられないのですか。男性はシカトですか。	③	計画では、女性支援新法の趣旨を踏まえ、施策5においては女性に関する施策を位置付けています。なお、施策10に生きづらさを感じる男性に関する取組を掲載しています。
220	施策5	「生活困窮、性的な被害、家庭の状況等の様々な事情により困難を抱える女性に対して、それぞれの状況に応じた最適な支援を受けられるよう取り組みます。」とあります。生活困窮、性的な被害、家庭の状況等の様々な事情により困難を抱えているのは女性だけではありません。男性は無視ですか。	③	計画では、女性支援新法の趣旨を踏まえ、施策5においては女性に関する施策を位置付けています。なお、施策10に生きづらさを感じる男性に関する取組を掲載しています。
221	施策6	活動指標の中にある「困難な問題を抱える女性のための相談窓口」とは何を指すのかがわからない。施策6 地域防災「男女のニーズの違いに配慮した拠点開設運営スターターキット」を検索して初めて知りました。「地域防災拠点開設・運営マニュアルとは別ファイルで置いてありましたが、統合してはいかがでしょうか？ <a href="https://www.city.yokohama.lg.jp/bousai-kyukyu-bohan/bousai-saigai/moshimo/chikitaisaku/manual/uneimanyuaru.html">https://www.city.yokohama.lg.jp/bousai-kyukyu-bohan/bousai-saigai/moshimo/chikitaisaku/manual/uneimanyuaru.html</a>	③	「男女のニーズの違いに配慮した拠点開設運営スターターキット」は、チェックリストや更衣室の表示例など印刷、掲示して活用いただけるようなツールとなっていますので、使いやすさを勘案し、別ファイルとしてウェブサイトに掲載しています。 頂いたご意見は、今後の参考とさせていただきます。
222	施策7	安心安全な社会の実現なくして、労働することは不可能だと思うので、政策1「女性活躍の推進と働きやすい職場づくり」と、政策2「安全・安心な暮らしの実現」は、優先順位、章立ての順を、逆にしたほうがよいのではないのでしょうか。また、政策1からは、女性を労働力や再生産の道具としてのみ見なし多重の責任を負わせる「スーパーウーマン型」の考え方や性的マジョリティ中心主義や健常主義を感じて、懸念を覚えています。性的マイノリティの存在や、家族を持たない生き方をしている人や、同性婚不可等のSOGI差別によって家族を持たなくても持てない人や、性的マイノリティを狙ったヘイトクライム・差別を利用したレイプに遭った被害者や、性犯罪被害でPTSD等後遺症を負わされ労働や人と関わるのが不可能になった人の存在を認識して頂きたいです。まずは、性犯罪・二次加害・SOGI差別の根絶に注力し、加害者を警察・検察・裁判所が刑事で処罰し、被害者の被害のその後ずっと続く苦しみを支援する制度を確立し、性的マイノリティや女性や立場の弱い人など全ての人が性犯罪・二次加害・SOGI差別されずに生きていける社会を実現して頂きたいです。性犯罪被害者には、被害のその後、ずっと理不尽に苦しみが続きます。しかし支援制度は急性期にのみ目が向けられており、被害のその後ずっと続く苦しみを支援する制度はほぼありません。そして、性的マイノリティ当事者かつ性犯罪被害者(ヘイトクライム被害者)が頼れる支援機関や自助会等は横浜市においては皆無といえます。私は性的マイノリティを含めたすべての人への性犯罪・二次加害・SOGI差別が根絶され、二度と誰も理不尽な苦しみに遭わず、既に遭っている方々がせめて安心して安全に尊厳を持って生きていける社会になることを願っています。	③	横浜市の目指す社会に向けては、政策1、政策2はいずれも欠かすことのできない重要な政策であり、どちらかを優先することなく、平行して取組を進めていきます。 被害者の方に対しては、警察や県と連携しながら支援を行っています。 また、引き続き「SOGI」の理解促進をねらった啓発に取り組むほか、60ページに記載のとおり、性的少数者の方のための個別専門相談事業や交流スペース事業を実施します。 性犯罪や差別、二次加害が起こらないよう、引き続き広く広報・啓発を行います。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
223	施策7	<p>計画全体について 男女二元論や、性的マジョリティすなわちシス・ヘテロ・アロセクシャル中心主義をやめて、ノンバイナリー等性的マイノリティの存在を想定した書き方をして下さい。理由: 私個人は、「男女共同参画」という言葉の背景にある、フェミニストの方々が男性中心社会の暴力に対して声をあげてきて下さった歴史について大変敬意を持っていますし、「男女共同参画」という言葉を聞いたときはいつも「恐らくは、ノンバイナリーを含めた性的マイノリティのことも包摂した名称なんだろうな。そうでなければ困るな」と思い巡らせるようにしています。しかし私は、他の方々、後の世代の方々にまでも、こんなふうに何かを飲み込むような思いをさせ続けたくはないです。私が上記のように提言したのは、これは表面上の言葉だけの問題ではなく、根本的に「ノンバイナリー等性的マイノリティの存在を想定していない社会である」「性的マジョリティすなわちシス・ヘテロ・アロセクシャルの男性と女性のみを中心におき、それ以外を周縁化や排除している社会である」「そのようなSOGI差別社会において性的マイノリティに対するヘイトクライム『差別を利用したレイプ』が行われており、被害者は被害後ずっと苦しめられているが、その事が不可視化されている。性犯罪や二次加害やSOGI差別が不可視されていることで性犯罪や二次加害やSOGI差別が繰り返される」ことが、大変深刻な問題だからです。この計画案において、貧困等の統計に「ノンバイナリー」をはじめとする性的マイノリティの項目がなく、排除されていることは、当事者である身として読んでいてショックを受けましたし、深刻な事だと思うので、ヘイトクライムとしての性犯罪に遭って貧困に追い詰められているノンバイナリー等性的マイノリティ当事者が数多く現に存在していることを認識して、改善して頂きたいです。性犯罪被害者には、被害のその後、ずっと苦しみが続きます。しかし支援制度は急性期にのみ目が向けられており、被害のその後ずっと続く苦しみを支援する制度は現状ほぼありません。そして、性的マイノリティ当事者かつ性犯罪被害者つまりヘイトクライム被害者が頼れる支援機関や自助会等は横浜市においては現状皆無といえます。私は性的マイノリティを含めたすべての人への性犯罪・二次加害・SOGI差別が根絶され、二度と誰も私が遭っている苦しみに遭わず、既に遭っている方々がせめて安心して安全に尊厳を持って生きていける社会になることを願っています。</p>	③	<p>被害者の方に対しては、警察や県と連携しながら支援を行っています。また、引き続き「SOGI」の理解促進をねらった啓発に取り組むほか、60ページに記載のとおり、性的少数者の方のための個別専門相談事業や交流スペース事業を実施します。性犯罪や差別、二次加害が起こらないよう、引き続き広く広報・啓発を行います。</p>
224	施策7	<p>パートナーシップ制度だけでは子育てをする同性カップルや事実婚のカップルと子どもの証明書として不十分です。横浜市でもファミリーシップ制度を導入してください。また、他都市へのまたは他都市からの引越しても証明書としてスムーズに引き継げるよう、関東地方の近隣含む他都市との制度連携をさらに拡大してください。横浜市でも同性カップルの住民票続柄欄に「同居人」ではなく、事実婚関係であることを示す「夫(未届)」「妻(未届)」と記載できるように検討してください。</p>	③	<p>『ファミリーシップ制度』の導入については、状況を注視していきます。また横浜市では、現在5つの自治体(千葉市、横須賀市、相模原市、藤沢市、伊勢原市)と連携を行っていますが、引き続き、連携する自治体の拡大に取り組みます。住民票への「夫(未届)」「妻(未届)」という続柄記載について、総務省は、これらの続柄の記載は準婚として各種の社会保障の面で法律上の夫婦と同じ取扱いを受けていることを前提としており、現状においては、同性パートナーの続柄を事実婚の続柄と同一にすることは、各種社会保障の窓口で実務上の支障をきたすおそれがあるとする見解を各市区町村へ示しています。これらを踏まえ、住民票への続柄の記載は住民基本台帳法に基づく全国統一の事務として引き続き取り組みます。</p>
225	施策8	<p>「ワーク・ライフ・バランスと家事・育児・介護の家庭内分担の推進」とあります。男性に仕事を押し付けて仕事を残して退庁している女性が多いことを理解してください。仕事を放置して時間に帰っている仕事の後処理をさせられている男性の尊厳や人権を考えてください。何でもかんでも男性の責任にしないでください。</p>	③	<p>計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることをない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。</p>

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
226	施策8	「令和6年の年間総実労働時間は、男性の方が379時間長くなっています。」とあります。子どもがいる女性は仕事が残っていても放置して帰って良い権利があると主張する女性職員がいるのを理解してください。子育てしている女性は、ポカ休しても良い権利を持っていると主張する女性職員がいることも理解してください。女性職員が男性職員に仕事を押し付けて定時退庁するから、男性の労働時間が長くなっていることを理解してください。男性に仕事を押し付けている女性の方が強い現実を理解してください。女性に何か言おうものなら育児ハラスメントだと奇声をあげられて迷惑を受けます。女性を指導教育してください。仕事を押し付けられている男性の尊厳や人権を考えてください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
227	施策8	「令和6年の年間総実労働時間は、男性の方が379時間長くなっています。」とあります。子どもがいる女性は仕事が残っていても放置して帰って良い権利があると主張する女性職員がいるのを理解してください。子育てしている女性は、ポカ休しても良い権利を持っていると主張する女性職員がいることも理解してください。女性職員が男性職員に仕事を押し付けて定時退庁するから、男性の労働時間が長くなっていることを理解してください。男性に仕事を押し付けている女性の方が強い現実を理解してください。女性に何か言おうものなら育児ハラスメントだと奇声をあげられて迷惑を受けます。女性を教育してください。女性の権利主張が強烈すぎます。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
228	施策8	「令和6年の年間総実労働時間は、男性の方が379時間長くなっています。」とあります。子どもがいる女性は仕事が残っていても放置して帰って良い権利があると主張する女性職員がいるのを理解してください。子育てしている女性は、ポカ休しても良い権利を持っていると主張する女性職員がいることも理解してください。女性職員が男性職員に仕事を押し付けて定時退庁するから、男性の労働時間が長くなっていることを理解してください。男性に仕事を押し付けている女性の方が強い現実を理解してください。女性に何か言おうものなら育児ハラスメントだと奇声をあげられて迷惑を受けます。女性を教育してください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
229	施策8	「令和6年の年間総実労働時間は、男性の方が379時間長くなっています。」とあります。子どもがいる女性は仕事が残っていても放置して帰って良い権利があると主張する女性職員がいるのを理解してください。子育てしている女性は、ポカ休しても良い権利を持っていると主張する女性職員がいることも理解してください。女性職員が男性職員に仕事を押し付けて定時退庁するから、男性の労働時間が長くなっていることを理解してください。男性にどうこう言う前に、女性を教育してください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
230	施策8	「令和6年の年間総実労働時間は、男性の方が379時間長くなっています。」とあります。女性が男性職員に仕事を押し付けて定時退庁するから、男性の労働時間が長くなっていることを理解してください。	③	計画では、性別にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくりを進めることとしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
231	施策8	「誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり」ワーク・ライフ・バランスと家事・育児・介護の家庭内分担の推進とありますが、子育てを理由に子どもがいない職員に仕事を押し付けている子育てをしている女性もいます。子育てを絶対不可侵の権利であるかのごとく主張する女性もいます。子育てをしていない人に過度な負担をさせていることに対する政策がありません。対策を示してください。子育てをしていない人にも人権があります。子育てをしていない人にもワーク・ライフ・バランスがあることを、しっかり明示してください。子育てをしていない人にも人権があります。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
232	施策8	「誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり」ワーク・ライフ・バランスと家事・育児・介護の家庭内分担の推進とありますが、子育てを理由に子どもがいない職員に仕事を押し付けている子育てをしている女性もいます。子育てを絶対不可侵の権利であるかのごとく主張する女性もいます。正しく教育してください。子育てをしていない人にも人権があります。子育てをしていない人にもワーク・ライフ・バランスがあることを子育てをしている女性に教育してください。子育てをしていない人にも人権があります。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
233	施策8	「誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり」ワーク・ライフ・バランスと家事・育児・介護の家庭内分担の推進とありますが、子育てを理由に子どもがいない職員に仕事を押し付けている子育てをしている女性もいます。行き過ぎた権利主張に拍車をかけないでください。子育てをしていない人にもワーク・ライフ・バランスがあることを子育てをしている女性に教育してください。子育てをしていない人にも人権があります。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
234	施策8	「誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり」ワーク・ライフ・バランスと家事・育児・介護の家庭内分担の推進とありますが、子育てを理由に子どもがいない職員に仕事を押し付けている子育てをしている女性もいます。子育てをしていない人にもワーク・ライフ・バランスがあることを子育てをしている女性に教育してください。子育てをしていない人にも人権はあります。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
235	施策8	第6次計画に「男性」を主語・主体にした施策を盛り込んでください。一例をあげると、政策1「女性活躍推進と働きやすい職場づくり」にあるさまざまな施策は私個人としても女性の労働者として今後も継続して推進してほしいと思いましたが、達成には女性への支援と同じくらい男性に対しても生活と意識の改革のための支援をすることが必要だと考えます。第5次計画には施策8「男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進」という項目がありましたが、第6次計画には男性を主語・主体とした項目がなく、男性がジェンダー平等について当事者意識を持ちづらい内容になっています。第5期川崎市男女平等推進行動計画の基本施策6「家庭生活への男性の参画促進」のようにジェンダー平等の実現のために男性が当事者意識を持てるような施策項目を横浜市の計画にも盛り込んでほしいです。女性だけでなく男性にも多様な生き方があることを市として啓発・応援することが、横浜市のジェンダー平等の実現に必要な視点だと思います。	③	第5次計画では「男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進」を掲げていましたが、共働きが進み、男性・女性のどちらかに家事・育児・介護の負担が偏らないようにすることが必要であるとの考えから、第6次計画では「家事・育児・介護の家庭内分担の推進」としてあります。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
236	施策8	「誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり」ワーク・ライフ・バランスと家事・育児・介護の家庭内分担の推進とありますが、子育てを理由に子どもがいない職員に仕事を押し付けている子育てをしている女性もいます。子育てをしていない人にもワーク・ライフ・バランスがあることを子育てをしている女性の権利の主張が強すぎるようになっています。子育てを理由にすれば何でも行って良い権利だと主張する女性もいます。行き過ぎた権利主張になりすぎているので、是正するようにしてください。子育てをしていない人にも人権はあります。子育てをしていない人の人権侵害にならないように、きちんと説明してください。	③	計画では、仕事と家事・育児等との両立支援を進めることが、誰もが働きやすい職場づくりにつながると考えています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
237	施策9	「ライフステージに応じた健康支援」男性が 9.43 年、女性が 12.78 年となっています」とあります。男性への支援がありません。男性のことはシカトですか。男性への支援が無いのは男性の差別ですか。男性も生きています。	③	施策9では、男女それぞれ「性別に特有の健康課題へのアプローチ」を取組の一つにあげています。
238	施策9	「ライフステージに応じた健康支援」男性が 9.43 年、女性が 12.78 年となっています」とあります。男性への支援がありません。男性は無視ですか。男性への支援が無いのは男性の差別ですか。	③	施策9では、男女それぞれ特有の健康課題に対し、必要なサポートを受けられるようにしています。
239	施策9	「ライフステージに応じた健康支援」男性が 9.43 年、女性が 12.78 年となっています」とあります。男性への支援がありません。男性への支援が無いのは男性の差別ですか。	③	施策9では、男女それぞれ特有の健康課題に対し、必要なサポートを受けられるようにしています。
240	施策9	「ライフステージに応じた健康支援」男性が 9.43 年、女性が 12.78 年となっています」とあります。男性への支援が無いのは男性の差別ですか。	③	施策9では、男女それぞれ特有の健康課題に対し、必要なサポートを受けられるようにしています。
241	施策9	乳幼児期は、子どもの情緒の安定や生活習慣の形成にとって非常に重要な時期です。この時期に、家庭内で安定した養育環境を確保することは、将来的な教育・福祉コストの抑制にもつながると考えます。共働きを前提とした支援だけでなく、子育て期に一時的に家庭に重さを置く選択が「不利にならない」「否定されない」社会的メッセージを、計画の中でより明確に示していただきたいです。子どもの最善の利益の観点からも、就労の有無ではなく、養育の質を尊重する視点を施策に反映することを希望します。	③	計画では、ライフステージや希望する生き方に応じた働き方の実現に向けて、女性の活躍を推進しています。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
242	施策9	施策9 女性特有のがん対策のなかで、子宮頸がんなどのがんや性感染症の原因になるHPVへの感染を予防するワクチンの男性接種の補助も、東京都23区など他の自治体にならい進めるべきと考えます。	③	ワクチンの公的接種は、国が統一した制度を実施することが望ましいと考えており、引き続き国の検討状況を注視していきます。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
243	施策9	誰もが安心して出産・子育てができる環境づくりおよび性に関する適切な教育、妊娠・出産・不妊に関する正しい知識の普及啓発のなかで、避妊についても並列で含めるべきであると考えます。妊娠や妊娠に向けた教育のみではなく、避妊についても教えることで、意図しない思いがけない妊娠を防ぎ、自分の人生や体について自分で決めることを後押しできると思います。	③	妊娠・出産に関する知識に加えて、性に関する理解を広げていくことは重要と考えており、本市としても、誰もが自分の健康やライフデザインについて考えられるよう、適切な情報提供に努めてまいります。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
244	施策9	若い世代では、性に関する知識不足や相談場所の不足、性教育の少なさや性へのタブー意識から、性感染症の罹患率の上昇や予期しない妊娠・中絶、未受診自宅出産、デートDV、性暴力など様々な問題がある。若い世代の性の健康実現のために、横浜市にユースクリニックを作ってほしい。協力機関を募るなど横浜市にあったユースクリニック普及の方法を検討してほしい。	③	若い世代において、性に関する適切な教育や妊娠・出産等に関する正しい知識の普及啓発が必要であると考えています。 児童生徒・保護者向けの講座、男女共同参画センターにおけるセミナー等を通じて、正しい知識の普及啓発に取り組んでいます。 頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
245	施策10	【施策10】【児童生徒と赤ちゃん親子のふれあい体験授業の必要性】小中高で行う、児童生徒と地域の赤ちゃん・保護者がふれあう体験授業には、父親の参加も見られます。赤ちゃんと直接ふれあうこと自体が貴重な経験ですが、育児を担う大人の姿や思いに触れることで、自分の家庭とは異なる子育ての在り方に出会える機会にもなっています。ある市立小学校では、男子児童からも「かわいかった」「あたたかかった」「笑ってくれて嬉しかった」といった感想が多く聞かれました。事後アンケートでは「地域の赤ちゃん親子を応援したいと思うか」という問いに98%が肯定的に回答し、「命を感じた。まだがにぶにで、可愛かった。わからないけど、心がジュワアてなった。僕も結婚して赤ちゃんができたら、しっかり面倒を見てあげたい。」といった感想もあり、性別に関係なく赤ちゃんや子育てに対する理解を深め、自分という存在についても思いを馳せる時間となったようです。横浜市会でもふれあい体験授業について市長、教育長共に推進の意向を示していますが現場にはお金がありません。理念や繊細な配慮や準備が必要な授業でもあり、ボランティアが膨大な時間を使い無償で準備している現状があります。予算をつけ全市で「丁寧に」進めてください。	③	男女が共に、主体的に子育てをする社会に向けては、子育てや命について理解を深める学びの機会を広げていくことが重要であると考えます。 今後も様々な形で体験機会の提供に努めます。
246	施策10	月2回2時間の男性電話相談というのは女性向けの相談体制から比較するとあまりにも少ないので、仕事している男性でも使いやすい日時で女性支援と同等の回数を行う制度になるまで拡充してください。働く男性は女性ほど暇ではないのです。	③	これまでも、男女共同参画センターの「心とからだ生き方の相談」は、性別を問わず相談を受けておりましたが、より男性が相談しやすいよう、男性相談員による電話相談を試行的に開設したものです。令和8年度は第1・3水曜日に加え、月1回、土曜日に相談日を設けることを予定しています。
247	施策10	「地域活動の役員に女性は少ない 地域防災や、自治会・町内会等の地域活動において、活動に参加している女性は多い一方で、会長、委員長、役員などの役職については女性は少ない状況です。」女性が頑固に頑なに断っている現実を把握してください。	③	地域における男女共同参画を推進する上で、ご意見を参考にさせていただきます。
248	施策10	「地域活動の役員に女性は少ない 地域防災や、自治会・町内会等の地域活動において、活動に参加している女性は多い一方で、会長、委員長、役員などの役職については女性は少ない状況です。」とあります。女性が頑固に断るからではないか。男性の問題にするのは筋違いである。男性の問題にするのは現状を理解されていないからである。男性の問題にするのは、データだけを見て現状を把握していないからである。女性に役員になってもらいたい人も大勢いると思うが、女性が頑固に頑なに断っていることも理解してください。それくらい理解理解してください。	③	地域における男女共同参画を推進する上で、ご意見を参考にさせていただきます。
249	施策10	教育の場はもとより、市職員に対する包括的性教育を進めること。18区役所での市民向けの包括的性教育講座を開催してください。	③	頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
250	推進体制	全体について 男女共同参画センターの強化を図ることが必要です。独自の企画が実施できる人員配置や予算措置がはかられているか、地域の課題に対する調査研究機能が発揮できているか。3カ所の機能に差が出ないための連絡・情報交換ができる仕組みを作ることが必要。	③	頂いたご意見につきましては、センターの機能強化にあたり、参考にさせていただきます。
251	推進体制	地域における男女共同参画の推進において中心的な役割を担う男女共同参画センターの機能強化について、P77のコラムに書かれています。横浜市にある3つのセンターの位置づけや役割の明確化が必要ではないかと思えます。市民が3つのセンターをどのように認知しているのか、市民にとって身近な施設となっているのか、という点に課題があると思えます。市民は区の施設を身近に感じて、地域における情報や取り組みの単位は区であると思えますので、3つのセンターと各区との関係が明確であると馴染みやすいと思えます。	③	頂いたご意見につきましては、男女共同参画センターを運営する上で、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
252	推進体制	◎その他 計画全体の中の・市役所におけるジェンダー主流化(P3)のフロー図とP78の計画の推進体制、主な推進母体/との関係 横浜市として男女共同参画(ジェンダー平等)を推進する要である男女共同参画課の果たす権限や役割が弱い。結局、外郭団体である横浜市男女共同参画協会にすべて運営等を任せ、3つある横浜市男女共同参画センターも指定管理者となっていることと、その指定管理者も5年ごとに変わり、専門性や継続性が担保されるのかどうか危うさを感じる。直営にすべきで。	③	男女共同参画の推進にあたっては、市が方針を明確にしつつ、専門性や知見を有する外郭団体と連携・協力して運営しています。
253	推進体制	男女共同参画センターの機能強化を進めるためにもアウトリーチできる人員の確保をすすめ、区、地区センター等との連携が十分図られるようにしてください。	③	頂いたご意見につきましては、センターの機能強化にあたり、参考にさせていただきます。
254	その他	女性以外にも人権があることを理解した計画にしてください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
255	その他	子どものいない女性以外の人権も考えてください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
256	その他	独身で子どものいない女性以外の尊厳も考えてください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
257	その他	独身で子どもがいない男性の人権も考えてください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
258	その他	独身で子どもがいない男性の人権も考えてください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
259	その他	子どもがいない毒男を差別しないでください	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
260	その他	独身男性で子どもがいない人も生きていることを考えてはもらえないのですか。独身男性で子どもがいない人は、どうなってもよいと考えていらっしゃるのですか。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
261	その他	男性の人権を理解した内容にしてください。男性の尊厳を理解した内容にしてください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
262	その他	男性の尊厳や人権も考えてください。男性を無視した内容にしないでください。男性も生きています。男性にも尊厳や人権があることを理解した内容にしてください。男性の人権や尊厳を無視しないでください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
263	その他	男性の尊厳や人権も考えてください。男性を無視した内容にしないでください。男性も生きています。男性にも尊厳や人権があることを理解した内容にしてください。男性の人権や尊厳をシカトしないでください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
264	その他	男性の尊厳や人権も考えてください。男性を無視した内容にしないでください。男性も生きています。男性にも尊厳や人権があることを考えた内容にしてください。男性の尊厳も人権を無視しないでください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
265	その他	男性の尊厳や人権も考えてください。男性を無視した内容にしないでください。男性も生きています。男性にも尊厳や人権があることを理解した内容にしてください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
266	その他	男性の尊厳や人権も考えてください。男性を無視した内容にしないでください。男性も生きています。男性にも尊厳や人権があることを考えた内容にしてください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
267	その他	子どもがいない独身男性の存在を無きものとししないでください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
268	その他	子どものいない独身男性もこの世にいることを考えてください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
269	その他	独身者で子どもがいない男の尊厳や人権などを侵害しないでください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
270	その他	独身者で子どもがいない男の尊厳や人権も考えてください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
271	その他	「「単独世帯」が最多 平成 22 年以降は「単独世帯」が最も多い家族類型となっており、令和2年には全体の4割を占めています。」とあります。子どもがいない人を大切にする必要があるとデータが物語っている。子どもいない人を大切に取る必要です。子どもがいる女性だけを特別扱いするのは不公平です。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
272	その他	子どもがいない男性の個人の尊厳を考えてください。子どもがいない男性の個人の尊厳を無視しないでください。子どもがいない男性の個人の人権を侵害しないでください。子どもがいない男性の人権を無視しないでください。子どもがいない男性の人権侵害をしないでください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
273	その他	「「単独世帯」が最多 平成 22 年以降は「単独世帯」が最も多い家族類型となっており、令和2年には全体の4割を占めています。」とあります。子どもがいない人を大切にする必要があるとデータが物語っている。子どもいない人を大切に取る必要です。子どもがいる女性だけを特別扱いするのは不公平です。子どもがいない男性の人権を考えてください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
274	その他	「「単独世帯」が最多 平成 22 年以降は「単独世帯」が最も多い家族類型となっており、令和2年には全体の4割を占めています。」とあります。子どもがいない人を大切にする必要があるとデータが物語っている。子どもいない人を大切に取る必要です。子どもがいる女性だけを特別扱いするのは不公平です。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
275	その他	国は残業代金未払い根絶のために職員にアンケートを行い未払い賃金を支払ったと記憶しています。国の方針にしたがって横浜市も残業代金未払いのアンケートを全職員に行い公表してください。横浜市内に良い影響を与えてください。	③	横浜市役所では、超過勤務を行った場合は、条例等に基づき超過勤務手当を支給しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
276	その他	サービス残業根絶のために全職員にアンケートを行い公表してください。横浜市から市内に良い影響を与えてください。	③	横浜市役所では、超過勤務を行った場合は、条例等に基づき超過勤務手当を支給しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
277	その他	残業代金未払い根絶のために全職員にアンケートを行い公表してください。横浜市から市内に良い影響を与えてください。	③	横浜市役所では、超過勤務を行った場合は、条例等に基づき超過勤務手当を支給しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
278	その他	サービス残業根絶のために全職員にアンケートを行い公表してください。横浜市から市内に良い影響を与えてください。	③	横浜市役所では、超過勤務を行った場合は、条例等に基づき超過勤務手当を支給しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
279	その他	子どもがいない男性の個人の尊厳を考えてください。子どもがいない男性の個人の尊厳を無視しないでください。子どもがいない男性の個人の尊厳を侵害しないでください。子どもがいない男性の人権を考えてください。子どもがいない男性の人権を無視しないでください。子どもがいない男性の人権侵害をしないでください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
280	その他	「女性版骨太の方針 2025」では、「いつでも・どこにいても、誰もが自分らしく生きがいを持って生きられる社会の実現を目指す」としています。とあります。子育てをしている女性職員が子育てをしている女性職員は好きな日に有給休暇を優先して取得出来る権利があるなどと、ワガママな権利主張が激しすぎる。子どもがいない男性の人権を侵害して良いとはなっていません。子どもがいない男性の人権侵害をしないでください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
281	その他	「女性版骨太の方針 2025」では、「いつでも・どこにいても、誰もが自分らしく生きがいを持って生きられる社会の実現を目指す」としています。とあります。子どもがいない男性の人権を侵害して良いとはなっていません。子どもがいない男性の人権侵害をしないでください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
282	その他	独身者の子どもがいない男性にも優しい政策にしてください。独身者の子どもがいない男性に、嫌な仕事などを押しつけないでください。独身者の子どもがいない男性にも人権はあります。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
283	その他	年金生活者です。子育てをしながらパート、子供の手が離れた40代後半からは正社員として働いてきました。しかし自分の口座に入る年金は主人の三分の一です。主人は、自分の年金は自分のものと、生活費を出してくれません。自称デイトレーダー、先物買いにつき込んでいます。金銭的DVではないでしょうか？夫婦平等に、年金も、それぞれの口座に半分ずつ入れていただくよう年金制度の改善をお願いしたと思います。そんなわけで、80才近い年齢ですが働いています。知的障害者、視覚障害者の方たちのガイドヘルパーをしています。戸塚フオーラムを仕事前の準備、食事、読書によく利用させていただいています。私にはとてもありがたい心身休まる場所です。そこで気が付いたことですが、視覚障害者の方や知的障害者の方(時々大きな声が出ます)も利用できる録音資料の貸し出しや対面朗読の部屋があるといいのですが。ご検討いただければ嬉しいです。	③	経済的DVが疑われる場合は、横浜市DV相談支援センターにご相談ください。頂いたご意見につきましては、男女共同参画センターを運営する上で、今後の参考にさせていただきます。
284	その他	独身者男性で子どもがいない人のことも少し位は考えてもらっても悪いことではないと思います。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
285	その他	差別しないでください。子どもがいない独身男性のことを。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
286	その他	子どもがいない独身男性も生きていることを無視しないでください	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
287	その他	子どもがいない独身男性も生きていくことを忘れないでください	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
288	その他	男性の独身者の人権を無視しないでください	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
289	その他	これ以上独身男性の人権が侵害されないようにしてください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
290	その他	独身男性の権利が守られる計画にしてください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
291	その他	独身男性にも人権があることを理解してから計画を作ってください。独身男性の人権を侵害されないような計画にしてください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性から、独身男性の人権が侵害されないような計画にしてください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性に対して教育してください。子育てを理由にすれば何でもできる権利があると主張する女性をこれ以上増やさないでください。独身男性にも人権があることを勉強してから計画を作ってください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
292	その他	独身男性の人権も考えてほしい。独身男性にも人権はあります。女性の権利主張、特に子育てをしている女性の権利主張が強すぎる。子育てをしていれば仕事が残っていても帰って良い権利があると主張する女性が増えている。子育てをしていれば夏休みなど好きなときに優先的に夏休みを取得できる権利があると主張する女性が増えている。仕事が残っていても子どもがいる女性は仕事を残しても休暇を取得する権利があると主張する子育てをしている女性が増えている。子育てをしていれば当日休暇なども好きに行ける権利があると主張する女性が増えている。子育てをしている女性のが仕事があるにもかかわらず、仕事を終わらせずに権利主張して帰ったり休んだりして残した仕事を処理させられているのは独身男性が圧倒的に多い。しかも当日に残ったりさせられて処理させられる。独身男性にもプライベートはあります。子育てをしている女性が残した仕事を、独身男性がプライベートを犠牲にして処理させられている。独身男性が予定を入れていても、予定をキャンセルさせられて、子育てをしている女性が残して帰った仕事を処理させられている。独身男性のプライベートなどを一切無視した言動をする子育てをしている女性が増えているので教育してください。独身男性の人権を考えてください。女性だけが人権があるのではないです。独身男性にも人権はあります。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
293	その他	独身男性の人権も考えてほしい 女性の権利主張、特に子育てをしている女性の権利主張が強すぎる 子育てをしていれば仕事が残っていても帰って良い権利があると主張する女性が増えている 子育てをしていれば夏休みなど好きなときに優先的に夏休みを取得できる権利があると主張する女性が増えている 子育てをしていれば当日休暇なども好きに行ける権利があると主張する女性が増えている 子育てをしている女性のが仕事があるにもかかわらず、仕事を終わらせずに権利主張して帰ったり休んだりして残した仕事を処理させられているのは独身男性が圧倒的に多い。しかも当日に残ったりさせられて処理させられる。独身男性にもプライベートはあります。独身男性のプライベートなどを一切無視した言動をする子育てをしている女性が増えているので、教育してください。独身男性の人権を考えてください。女性だけが人権があるのではないです。独身男性にも人権はあります。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
294	その他	男性の独身者に対する具体的な政策がいつも一切無いのは何故ですか。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
295	その他	男性の独身者に対する政策が見当たりません。男性の独身者は不要ですか。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じるここのない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
296	その他	生産年齢の独身男性に対する具体的なプランや具体的な計画が横浜市には見当たりません。何故差別するのですか。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じるここのない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
297	その他	子どもがいない男性もいますが、計画には何も示されていない。子どもがいない男性も計画に入れてください。子どもがいない男性のための計画も作ってください。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じるここのない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
298	その他	誰でもと書いてありますが、独身の男性に配慮した計画を横浜市では見たことがありません。横浜市には独身の男性は不要ですか。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じるここのない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
299	その他	独身者も存在しています。独身者の存在を無視しないでください。独身者のことを無視しないでください。独身者も生きています。	③	当該計画の内容に関するご意見ではありませんが、ご意見・ご要望として伺いました。
300	その他	独身男性への政策は何も書いて無いんですね。横浜市は独身男性への政策は何も無いんですね。独身男性は不要ですか。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じるここのない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
301	その他	男性の独身者のことは何も考えられていないのですね。誰もがと言いつつ、男性の独身者のことは含まれていませんね。男性の独身者のことが何も書かれていません。	③	計画では、「性差による不都合や生きづらさを感じるここのない社会」を目指して取り組むこととしています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
302	その他	道半ばのワーク・ライフ・バランス実現「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、年次有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。横浜市の年次休暇取得の取得目標が年間10日とホームページで見ました。「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、下回っている目標なので、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を守る気持ちが無い意思表示だと推定します。目標設定に問題は無いのか。	③	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境づくりのためには、ワーク・ライフ・バランスの実現が重要であると考えます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
303	その他	道半ばのワーク・ライフ・バランス実現「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、年次有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。横浜市の年次休暇取得の取得目標が年間10日とホームページで見ました。「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、下回っている目標ですが、横浜市は守る気持ちが無いのですか。	③	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境づくりのためには、ワーク・ライフ・バランスの実現が重要であると考えます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
304	その他	道半ばのワーク・ライフ・バランス実現「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、年次有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。横浜市の年次休暇取得の取得目標が年間10日とホームページで見ました。「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)などにより、下回っている目標で問題は無いのですか。	③	誰もが生き生きと働き、活躍できる環境づくりのためには、ワーク・ライフ・バランスの実現が重要であると考えます。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
305	その他	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、」とあります。公務員のなり手不足が叫ばれています。自衛隊などはサービス残業を無くすためにサービス残業の調査を実施し、結果を公表し未払い賃金を支払ったと記憶しています。横浜市は「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくために」横浜市もサービス残業の調査を実施して公表する必要がありますか。	③	横浜市役所では、超過勤務を行った場合は、条例等に基づき超過勤務手当を支給しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
306	その他	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、」公務員のなり手不足が叫ばれています。国などはハラスメントを無くすためにハラスメントの調査を実施し、結果を公表したと記憶しています。横浜市は「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくために」横浜市もハラスメントの調査を実施して公表する必要がありますか。	③	頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
307	その他	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、」メンタルや精神疾患になる職員を減らす対策が不可欠ではありませんか。公務員のなり手不足が叫ばれています。サービス残業の根絶を宣言した市町村があると記憶しています。横浜市も「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくために」サービス残業根絶宣言を行わないのですか。	③	横浜市役所では、超過勤務を行った場合は、条例等に基づき超過勤務手当を支給しています。頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
308	その他	P.3 男女共同参画センターが引き続き地域のジェンダー主流化を進める拠点施設の役割を担うのと同時に、アウトリーチができる体制、機能強化を図る。	③	頂いたご意見につきましては、センターの機能強化にあたり、参考にさせていただきます。
309	その他	「男女共同参画社会の実現には、全ての政策にジェンダーの視点を組み込むことが必要です。そこで、市職員自身が意識を高め、あらゆる分野の施策に男女共同参画の視点を取り入れるジェンダー主流化を率先して進め、市民の理解や市内企業における取組の促進につなげます。」とあります。子どもがいない職員の人権も市民の理解を得られるように取組をしてください。子どもがいない職員にも権利があること、子どもがいない職員の人権侵害をしないことを、子育てをしている職員に教育してください。子どもがいない職員にも人権があることを、子育てをしている職員に教育する取組をしてください。	③	頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
310	その他	「・固定的な性別役割分担意識やジェンダーバイアスが解消され、性差による不都合や生きづらさを感じることはない社会」とあります。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員にことは考えていないのですか。子どもがいない人に対する差別を無くしてください。子どもがいない人の人権を考えてください。子どもがいない人にも人権があることを教育してください。	③	頂いたご意見につきましては、今後の参考にさせていただきます。
311	施策3	バス営業所で男性同様に泊まり勤務を女性にもしてもらえば良い。女性の方が、泊まり勤務は嫌だとか言っていることが多いと思う。女性の方が夜勤は嫌だとか言っていることが多いと思う。女性の方が勤務状況を選んでいると思う。男女平等をうたうなら女性にも夜勤や泊まり勤務をしてもらえば良い。仕事を選んでいるのは女性であることを理解してください。女性に指導教育してください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
312	施策3	バス営業所で男性同様に泊まり勤務を女性にさせてください。女性の方が、泊まり勤務は嫌だとか言っていることが多いと思う。女性の方が夜勤は嫌だとか言っていることが多いと思う。女性の方が勤務状況を選んでいると思う。男女平等をうたうなら女性にも夜勤や泊まり勤務をしてもらえば良い。仕事を選んでいるのは男性ではなく女性であることを理解してください。女性に指導教育してください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
313	施策3	バス営業所で男性同様に泊まり勤務を女性にもしてもらえば良い。女性の方が、泊まり勤務は嫌だとか言っていることが多いと思う。女性の方が夜勤は嫌だとか言っていることが多いと思う。女性の方が勤務状況を選んでいると思う。男女平等をうたうなら女性にも夜勤や泊まり勤務をしてもらえば良い。仕事を選んでいるのは男性ではなく女性であることを理解してください。女性に指導教育してください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
314	施策3	バス営業所で男性同様に泊まり勤務を女性にもしてもらえば良い。女性の方が、泊まり勤務は嫌だとか言っていることが多いと思う。女性の方が夜勤は嫌だとか言っていることが多いと思う。女性の方が勤務状況を選んでいると思う。男女平等をうたうなら女性にも夜勤や泊まり勤務をもらえば良い。指導教育してください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
315	施策3	バス営業所で男性同様に泊まり勤務を女性にもしてもらえば良い。女性の方が、泊まり勤務は嫌だとか言っていることが多いと思う。女性の方が夜勤は嫌だとか言っていることが多いと思う。女性の方が勤務状況を選んでいると思う。男女平等をうたうなら女性にも夜勤や泊まり勤務をしてもらえば良い。仕事を選んでいるのは女性の方だということを理解されていますか。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
316	施策3	バス営業所で男性同様に泊まり勤務を女性にもしてもらえば良い。女性の方が、泊まり勤務は嫌だとか言っていることが多いと思う。女性の方が夜勤は嫌だとか言っていることが多いと思う。女性の方が勤務状況を選んでいると思う。男女平等をうたうなら女性にも夜勤や泊まり勤務をもらえば良い。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
317	施策8	「市の調査によると、家事・育児・介護に費やしている時間は、フルタイム共働き世帯において、妻が4時間 37分、夫は2時間 37分で、概ね2:1となっています。家事・育児・介護の分担は、共働きであっても、女性の方が多くなっています。」行政は民事不介入ではないのですか。横浜市は民事介入できるのですか。家庭内で話し合われているのではありませんか。仕事を放置して時間に帰り、ポカ休も子どもを理由にやりたい放題、休暇も子どもを理由に最優先に取得出来る権利があると主張する。このことの方が問題だと思いませんか。独身者で子どもがいない人の人権を考えてください。	④	市の調査結果は、回答者全体の傾向を示すものであり、特定の家庭の役割分担に介入するものではありません。ご意見・ご要望として伺いました。
318	施策9	ライフステージに応じた健康支援について 歯科や人間ドックなど定期的な検診や予防注射の 支援金などを求めます。甲状腺のしこりや乳がんの 早期発見のために自己検診を心がけてはいますが、曖昧な自己検診や痛みや不調を感じてからの通院は 病の進行度によっては、手遅れになってしまうことも多々あると感じています。そのため、支援や検査、治療が受けられる施設や期間などの啓発を広めつつ、その場限りや1度限りの支援をせずに長期的な物理的支援を深く望んでいます。	④	計画の施策ではありませんが、予防接種法に基づく定期予防接種については、自己負担なし、もしくは一部自己負担で接種可能です。また、ワクチンの公的接種は、国が統一した制度を実施することが望ましいと考えており、引き続き国の検討状況を注視していきます。健診等の啓発を含め、ライフステージに応じた健康づくりについて、引き続き、推進していきます。
319	その他	子どものいる女性の権利の主張が強烈すぎる。責任をとって指導や教育をしてください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
320	その他	子どもがいる女性の権利主張が強烈に激しすぎる人が増えたと感じる。女性以外の尊厳を侵害しないように教育・指導してください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
321	その他	子どもがいる女性の権利主張が強烈に激しすぎる人が増えたと感じる。女性以外の人権を侵害しないように教育・指導してください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
322	その他	子どもがいる女性の権利主張によって、女性以外の尊厳を侵害しないように教育・指導してください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
323	その他	子どもがいる女性の権利主張によって、女性以外の人権を侵害しないように教育・指導してください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
324	その他	簡単に離婚しすぎていることにも問題がある。離婚する時に双方に問題があるのではないかと。相手方だけに問題があると主張しているのは我が強すぎると思えない。我が強すぎでは話し合いなど行えない。自分の責任を棚にあげて権利のみ主張しているのではないかと。離婚するならそれなりの覚悟を持って行わないといけないと思う。離婚するリスクを考えないことも問題だと思う。子どもがいない人に仕事を押し付けないでください。子どもがいない人にも人権があります。他の人の人権も考えてください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
325	その他	50歳時の未婚割合の推移(全国)が高くなっているのは、独身者に仕事を押し付けて、子育てを理由に仕事を放置して定時に退庁することを権利だと主張する職員が増えているからではないか。子育てを理由にポカ休しても良い権利があると主張する職員が増えているからではないか。子育てを不可侵の権利だと主張する職員が増えているからではないか。独身者の人権を考えてく。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
326	その他	持続可能な開発目標(SDGs)では、すべての目標とターゲットの進展において、ジェンダー平等の実現が極めて重要であるとされています。子育てをしている女性職員は仕事が終わっていても仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があるとワガママな権利主張が激しすぎる。放置された仕事を処理させられている固定された子どもがいない職員にことは考えていないのですか。仕事を放置して毎回毎回定時時間に帰って良い権利があると主張して帰っている子育てをしている職員と、放置された仕事をプライベートを犠牲にさせられて処理させられている固定された子どもがいない職員とが平等ですか。子どもがいない人の尊厳を守ってください。子どもがいない人の人権を守ってください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。

No.	施策	ご意見	対応	ご意見に対する本市の考え方
327	その他	「男女共同参画社会の実現には、全ての政策にジェンダーの視点を組み込むことが必要です。そこで、市職員自身が意識を高め、あらゆる分野の施策に男女共同参画の視点を取り入れるジェンダー主流化を率先して進め、市民の理解や市内企業における取組の促進につなげます。」とあります。子どもがいない職員の人権も市民の理解を得られるように取組をしてください。子どもがいない職員にも権利があること、子どもがいない職員の人権侵害をしないことを、子育てをしている職員に教育してください。子どもがいない職員にも人権があることを、子育てをしている職員に教育する取組をしてください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
328	その他	子育てを理由に、好き勝手休暇を取得したり、投じた休暇したり、仕事を放置して帰ったりするのは女性が圧倒的に多い。放置された仕事を処理しているのは誰だか考えてください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
329	その他	「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、独身者の人権も考えください。独身者も横浜市に住んでいます。」	④	ご意見・ご要望として伺いました。
330	その他	独り身のことも少しは考えてください	④	ご意見・ご要望として伺いました。
331	その他	子どもがいない男性のことは何一つ考えていないのですか。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
332	その他	性別にかかわらず全ての人にとって働きやすく活躍できる職場づくりを推進します。市役所の取組について目標を掲げ、行政自ら率先して取り組みます。子どもがいない人のことは考えないのですか。子どもがいない人の人権も考えてください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
333	その他	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、」とあります。公務員のなり手不足が叫ばれています。教職員の不祥事が多くあったと記憶しています。公務員も安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくための政策を行わないと、公務員のなり手不足が加速するのではありませんか。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
334	その他	横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、」とあります。独身者のことも考えてください。いつも独身者は制度の外です。独身者も市民です。独身者は市民では無いのですか。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
335	その他	自営業・農林漁業で働く女性において、所得税法56条を廃止し、妻などの家族従業者の働き分を正当に評価し必要経費と認められるよう、税改正への要望を国に対して行ってください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。
336	その他	旧姓使用の法制化でなく、選択的夫婦別姓制度の実現を国へ要望してください。	④	ご意見・ご要望として伺いました。