

**令和 6 年度 男女共同参画に関する市民アンケート調査結果**

**令和 7 年 3 月**

**木更津市地域共生推進課**



## アンケートの概要

木更津市では、性別等に関わりなく個性と能力を十分に発揮できる共生社会の実現を目指してさまざまな取組を進めているところです。

つきましては、第5次木更津市男女共同参画計画（令和4～8年度）に基づき、市民の皆様の男女共同参画に関する意識と実態を把握し、今後の施策に反映させることを目的にオンラインによるアンケート調査を実施しました。

なお、無記名回答かつ統計的な処理を行うため個人は特定されず、調査結果は目的以外に使用しません。

### 記

#### 1 名称

男女共同参画に関する市民アンケート調査

#### 2 対象

一般市民

#### 3 実施期間

2024（令和6）年9月1日（日曜日）～ 2025（令和7）2月28日（金曜日）

#### 4 アンケート方式

Logo フォームを利用した WEB アンケート

#### 5 有効回答数

373

#### 6 市公式ホームページ URL

<https://www.city.kisarazu.lg.jp/soshiki/shimin/chiikikyoseisuishin/1/2973.html>

木更津市では性別等にかかわらず誰もが自分らしく  
安心して暮らせる共生のまちづくりを進めています

男女共同参画やDV防止に関する  
みなさんの意識や生活実態等について教えてください



# 市民アンケート にご協力をお願いします

- ・二次元コードを読み取り、リンク先からご回答をお願いします。
- ・個人が特定されたり、他の目的で利用されることはありません。
- ・あてはまる番号を選ぶか、必要事項をご記入ください。
- ・アンケートの集計結果は市公式ホームページで公表します。
- ・ご不明な点などについては、地域共生推進課へお問い合わせください。

回答はこちらから



LOGOフォーム  
アンケート実施期間

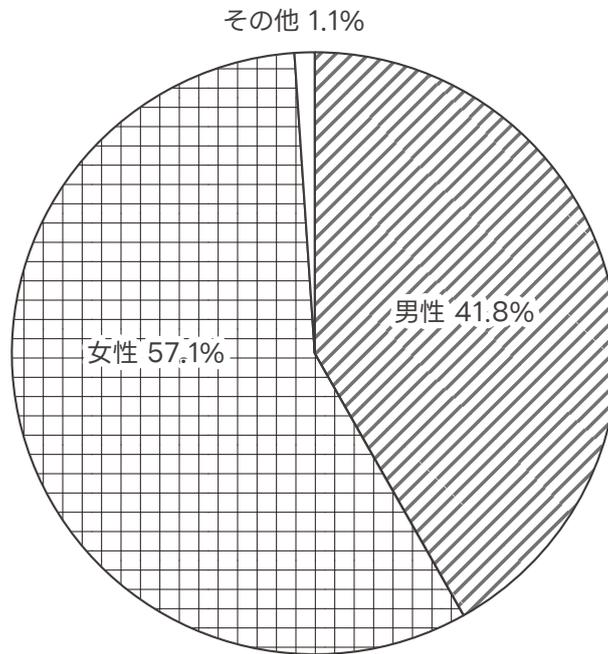
<https://logoform.jp/form/2dPg/697378>

2024 9.1日 ▶ 2025 2.28日

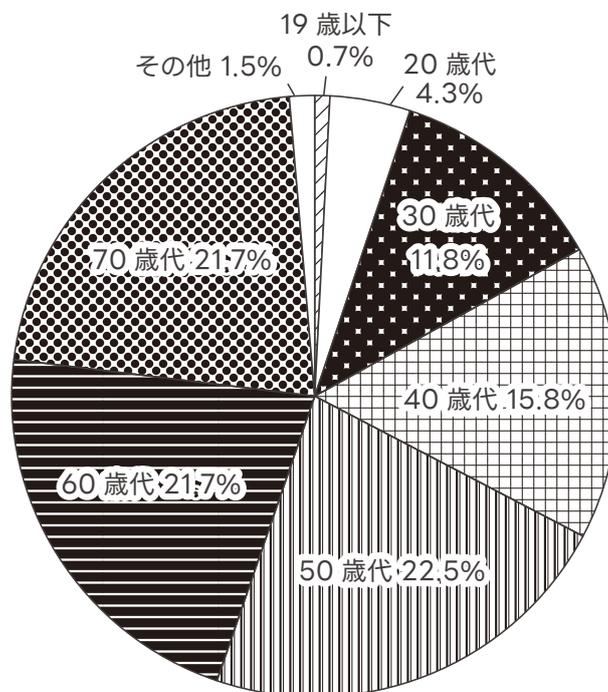
問い合わせ 木更津市地域共生推進課 TEL:0438-38-3089

◆あなた自身のことについて

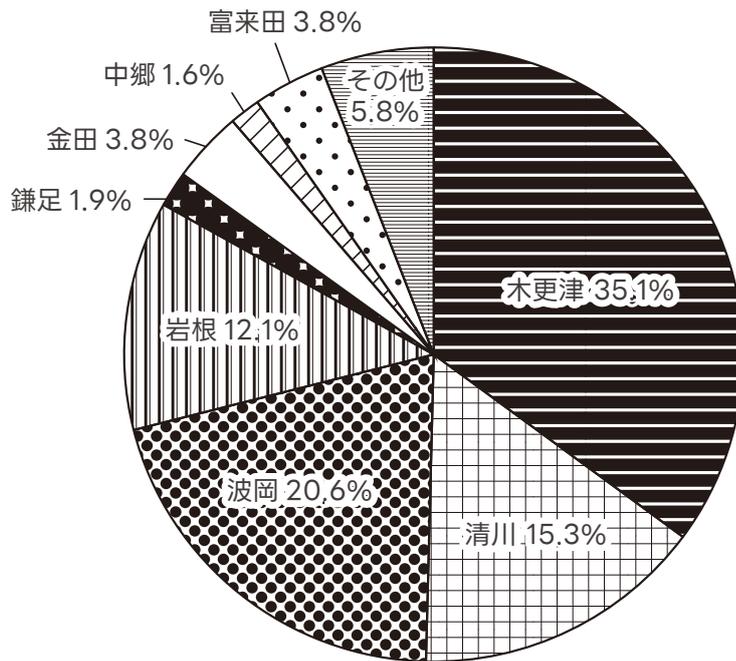
問1 性別を教えてください。(n=373)



問2 年齢を教えてください。(n=373)

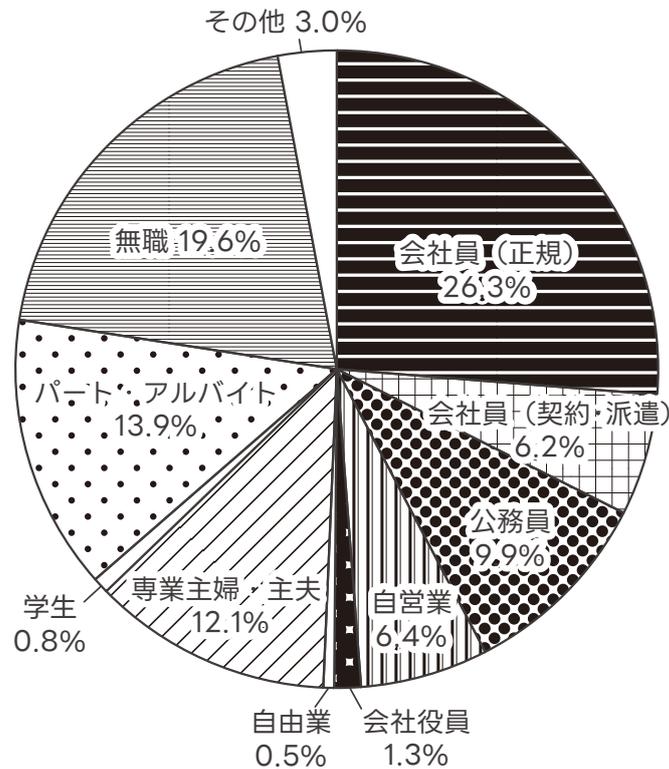


問3 お住まいの地区を教えてください。(n=373)



問4 職業について教えてください。(n=373)

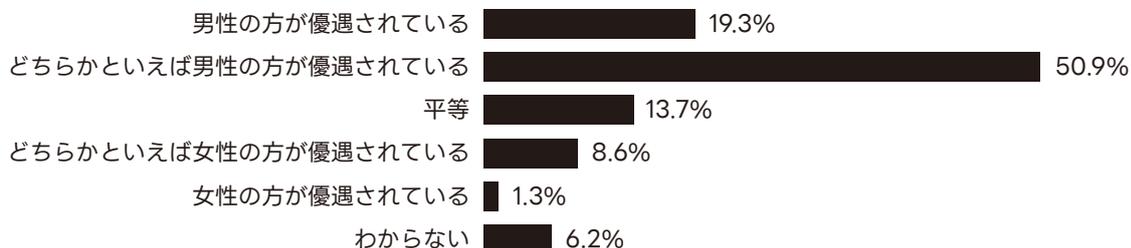
※出産休暇、育児休業中の方は働いているものとみなします。



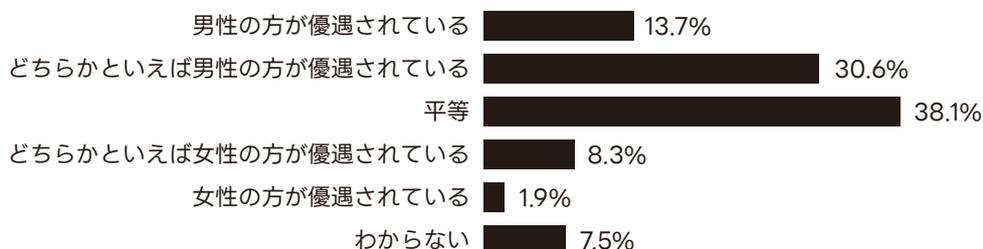
## ◆男女平等に関する意識について

問5 現在、①～⑧の分野で男女平等になっていると思いますか。

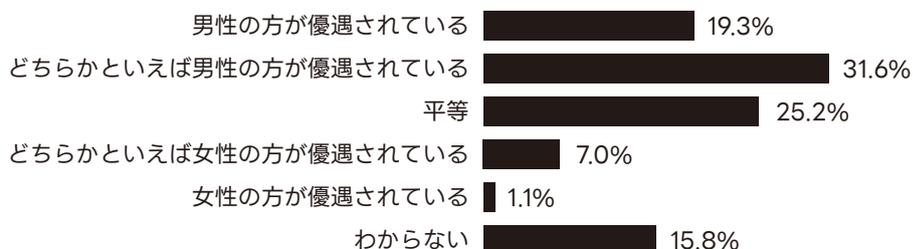
### ①社会全体で (n=373)



### ②家庭内で (n=373)



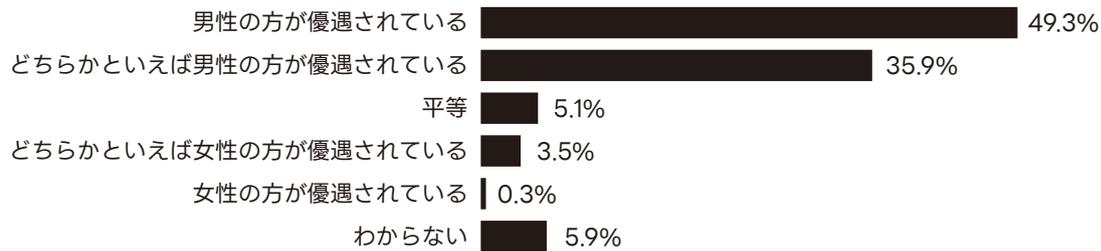
### ③職場内で (n=373)



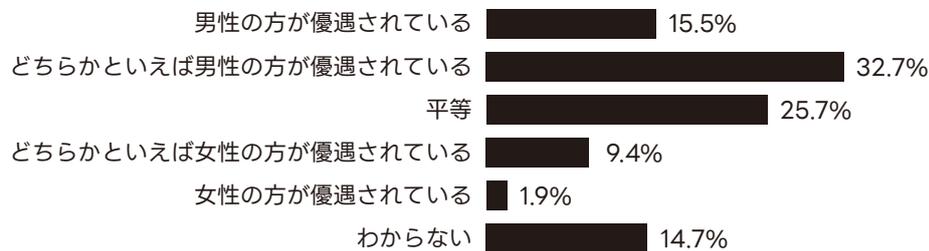
### ④学校教育の場で (n=373)



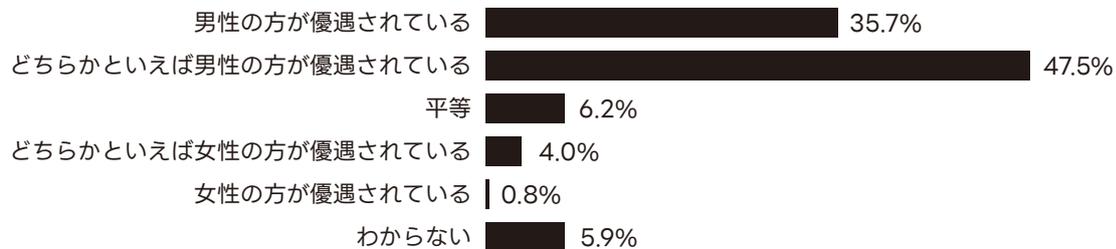
### ⑤政治の場で (n=373)



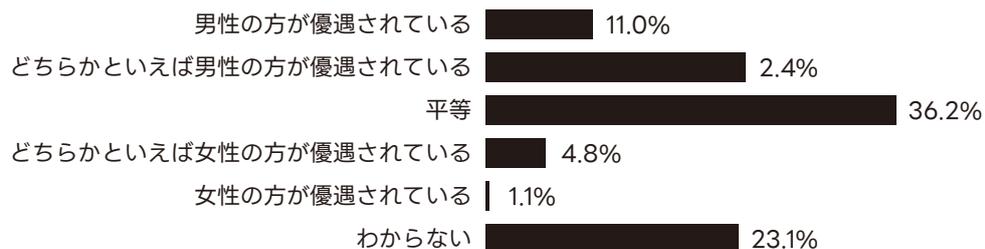
### ⑥法律や制度の上で (n=373)



### ⑦社会通念・慣習で (風潮・しきたり等) (n=373)

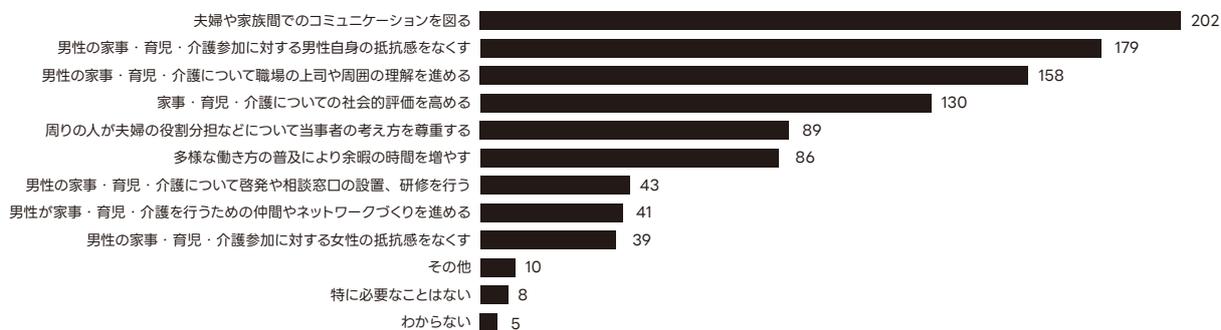


### ⑧地域活動の場で (自治会・PTA・ボランティア等) (n=373)



## ◆家庭における男女共同参画について

問6 男性が家事・育児・介護に積極的に参加するには何が必要だと思いますか。(n=990)

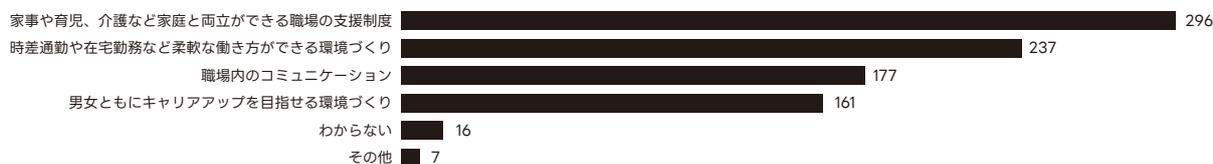


### 《その他の回答》

- 「学校での教育の機会を作る。早い段階で男性に意識してもらう。」
- 小中学校での異年齢交流や高齢者施設への訪問
- 男性が家事、育児介護に参加している場面をイベントなどに盛り込み、全面的に表に出してアピールする。
- 男女問わず上司の理解が全くない。
- 母子学級などあるが、それよりも、父親学級が必要だと思う。奥さんと一緒じゃなくて父親だけで、妊娠初期、中期、後期、産後、子育て、最低でも5回の研修を義務付けないと変わらないと思う。
- 女性がメインで働ける環境や収入があれば男性が家庭を守ることも可能だと思います。女性が家事という概念は古い考えです。
- 男性の意識の向上
- 育児や介護で休む時にサポートする同僚へプラスαのお金を出す。人員を増やしてまわりの負担を無くす。
- 参加するために男性1人での十分な収入の確保
- 商売人の家庭は昔から共働きで、基本的には全て分担してやっていたので、フルタイムの共働きが増えれば必然的にそうになっていくと思います。但し、その先には今以上の少子化が待っているでしょうね。

## ◆職場における男女共同参画について

問7 男女がともに活躍できる職場にするためには、どのようなことが必要だと思いますか。(n=899)

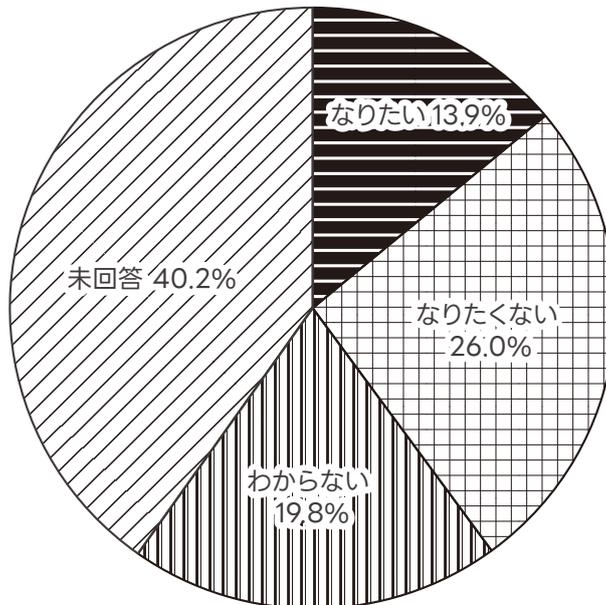


《その他の回答》

- 行政で誘導しすぎることも立ち止まって考える必要があるのではないか。女性でも余計なお世話と感じている人もいると思う。
- 性差は差別ではなく区別だと認識させるのが第一歩
- あくまで本人の意欲・能力に応じた評価と配置
- 男女と分けること自体が間違いではないですか？
- 性差があるものを無理に平等にしようとする考え
- 特に必要なし。出世したい男女もいれば、したくない男女もいる。無理にどちらかを誘導しないほうが良い。
- 十分な収入の確保によりどちらかが休んでも生活レベルが変化しないこと
- 性別ではなく能力で評価される制度を確立する。思うような評価をされなかった女性が「私は女性だから評価されなかった」と自分で理由を決めつける人が多いと感じるため、性別ではなく個々の能力で評価されていると明確にするのがいいのではないかと考えます。
- 男女ともに活躍してない職場って逆にどんなところですか？キツイ肉体労働とかなら性差を認めて向き不向きで振り分けるのが正解で、何でもかんでも男女平等で押し込めるから女性が辛くなるのでは？
- どちらが家事育児、介護についても安定して暮らせるだけの給与があること

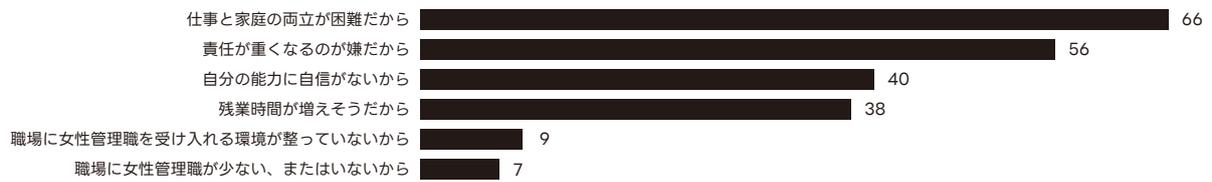
問8【働いた経験のある女性にお聞きします】

管理職になることについて、どう思いますか。(n=373)



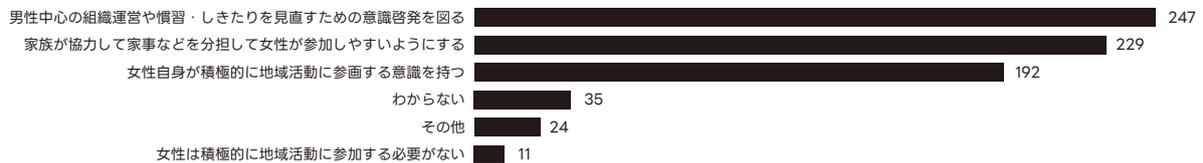
## 問9【問8で「なりたくない」を選んだ方にお聞きします】

それは、どのような理由からですか。(n=216)



## ◆地域社会における男女共同参画について

問10 現在、自治会など地域団体における長の女性の割合が低い状況にあります。今後、女性の視点を地域に取り入れるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(n=738)



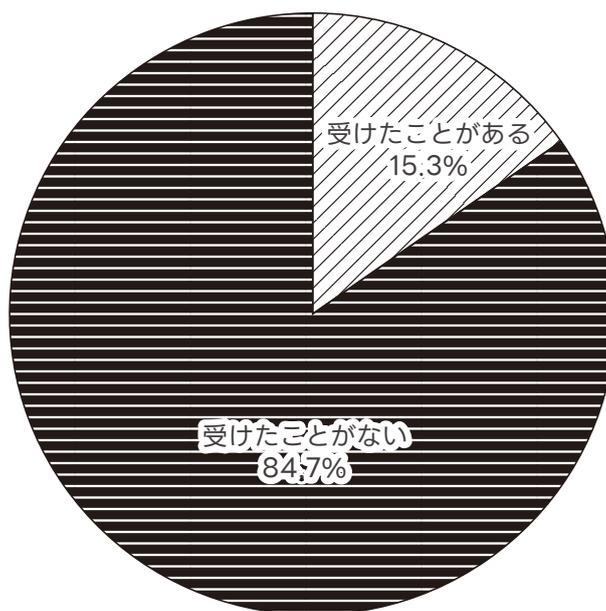
### 《その他の回答》

- ある程度の啓発は良いが、女性の率までも設定する必要に疑問を感じる。それぞれの地域の自治会の判断、実情に任せれば良い。しかし、女性が受け入れてもらえなかった時に相談できる窓口を整えて、相談がなければ必要がなかったとして良く、重きを置いて啓発しなくても良い。
- 男性に介護、育児を積極的にしてもらい、男女ともに残業等を無くす
- 自治会長等を選ぶ人達が男性ばかり選んでいる
- 女性自身が女性の活躍を応援し、支持する。女性の活躍を知る
- 男性が女性が、ではなく意欲と能力と周りからの信頼がある人物が長になるべき。
- 組織運営方法を変更し、業務の簡素化を行う（現状拘束時間が多すぎる）
- 根本的に、男性の協力がなければ無理な話。入ったとしても古い考え、しきたりを変えなくては女性はやりにくい。
- 女性の意見や提案を取りまとめる総合窓口を市に設置し、各自治会と情報共有する。
- 男性がなってもパートナーと話しながら活動していると思いますので問題はあまり感じません。
- 優秀でやる気のある人が長になるべきであって、男女比が平等になることが男女平等と思わない。
- 無理に女性参加を促すのではなく自然と能力のある人を参加させる事
- その地域で女性の役割を求めているのであれば、それで良い。外野がとやかく言わなくて良い。
- 男性が多いことにより起きている問題とは何でしょうか

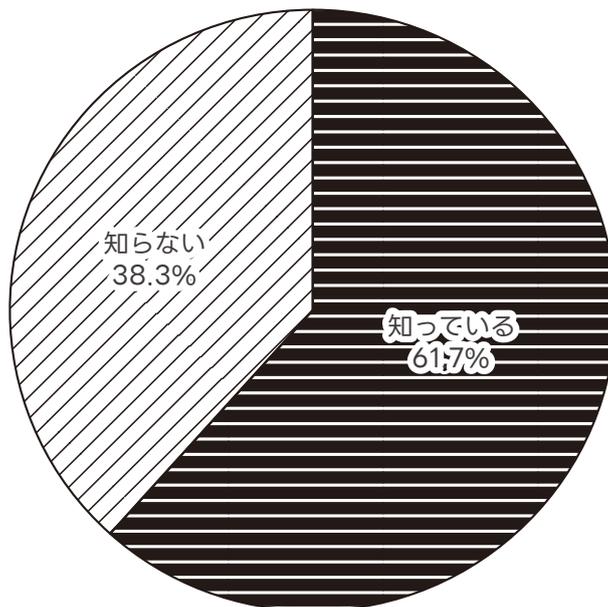
- 女性が目立つ役割につくと他の女性から何にしても文句が出やすい。うまく回らない事が多く思う
- 多くの人が自治会には参加したいと思っていないので男性がしかたなく参加している。
- 自治会がないので不明
- 子育て、介護、家事などあるのに、長をやるのは難しい。自治会は無駄が多い。自治会アプリが欲しい。
- 年寄り層と呼ばれる70代以上の男性社会となっていることを廃止する。新たな風、女性を排除しているのは固執した考えの前述の方々
- 女性がとか男性が の考えをまずは捨て、誰でも意見をし易い環境を作る事が最優先事項かと…そもそも男女と言っている段階で遅れているのでは？
- 男性でも、高齢の方の考え方を変えないと無理。頭ごなし。
- そもそも、やる気があるのか。面倒だから夫に任せたいというのが本音では。
- 共働きが当たり前の世の中だが、家事育児はまだまだ女性の負担が多いのが現状。仕事・家事・育児以外のことに割く時間はない。自治会に参加したいという余裕もない（袖ヶ浦の一部の新興住宅地では自治会がないと聞いた。それが出来るならそれでもいいと思う）。
- 基本的には参加してれば応分に役割が振られます。そもそも女性が参加したから男性が多く役割を担っています。特にお祭りを中心とした集まりなどではその傾向が強いですが、男性が好き好んでやっている訳でもないことに留意する必要があります。
- 家庭の事情等で長につけない、つきたくないという女性の意見でも吸い上げられる仕組みづくり

◆配偶者等からの暴力防止に関する意識について

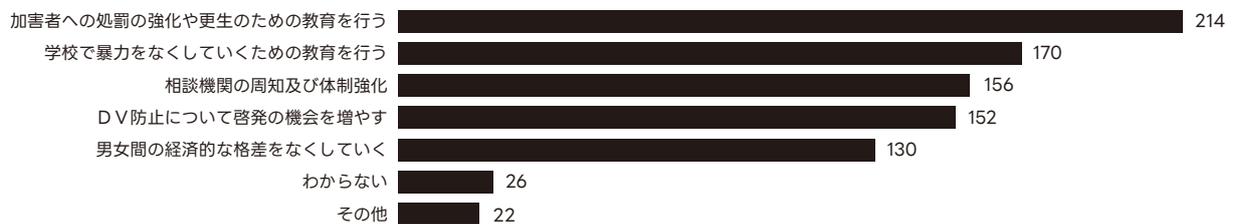
問11 DVを受けたことがありますか。(n=373)



問12 DVの相談窓口を知っていますか。(n=373)



問13 配偶者やパートナーからのDVをなくしていくためには、どのようなことが必要だと思えますか。(n=870)



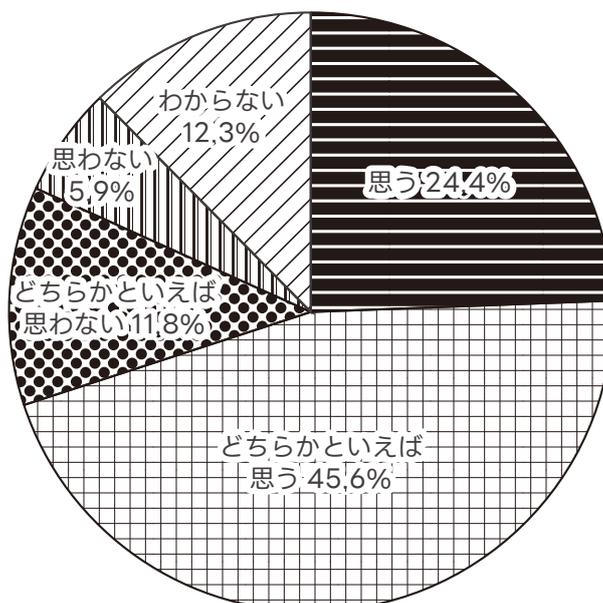
《その他の回答》

- 親を教育してほしい。しつけと称する虐待、放置、放任や愛着形成の不十分などから、他者に対する配慮の欠如、尊厳を踏みにじる言動の原因になることは多いと思う。この点をどうにかしない限りDV等の虐待やハラスメントはなくならないと思う。
- 複雑に様々な状況、環境によるものだと思う。主に育った家庭環境、全体的な思考ではないか。家庭環境だと改善は難しい。された側への十分なサポートに注力した方が良いと思うが、お金の問題もある。
- 精神的に余裕のある生活が送れるように、平均所得を上げる
- 被害者側への教育
- 関心がなかった
- 育った環境をもう直すことは出来ないので本人の意識が変わらないとダメだと思うが…
- 親族がDVを経験しているが、1、2のようなもので防げるとは到底思えない。加害者の家庭環境やストレスなどが複雑に絡み合っている。自己肯定感や一人一人の存在価値を高められるような教育や社会にならないと、減らないと思う。
- DVを受けた事がある人の精神的肉体的そして経済的な保護

- 何がDVなのか具体的な内容を示す。学校、職場で年一研修とかどうだろう。そこにハラスメントの研修も必要だと思う。
- なぜイライラしながら一緒に生きるのかわかりません。DVは自分の思い通りにいかないから発動するのでしょうか、男性側からしても気をつかいながら生きるのは面倒です
- 加害者側の相談窓口や支援。
- サポートができる街作りにする
- 女性側の意識をかえる
- 起こってしまった後の対応は上記回答だが、未然防止は家庭環境による所が大きいので、どこまで、どのように各家庭の子育て方法に介入、チェックするかが課題と考えます。
- 加害者の治療（暴力を振るうこと自体病気の可能性を考える）を受けさせる。
- それはDVを受けていることになるという知識を得る機会が少ない
- 親もDVしていたとか、加害者もDVする人になる原因があると思うので、子育てや学校で暴力で相手を支配する人を作らない環境を作る
- 離れた際への経済的社会的負担の軽減、保護措置
- DV防止の前に、DVとは何かを周知してもいいのではないかと思います。被害者、加害者の双方が正しい知識を持たず「これはDVではない」と思い込んでいるケースもあると思います。
- 精神的なDVは判別が難しいですが、児童への暴力と同様に、周囲が不自然な怪我やあざを見掛けたら家庭内暴力の可能性を疑って通報するように心掛ける。
- 相談した際にシェルターがあったり生活が保障されるという仕組みと信頼感づくり

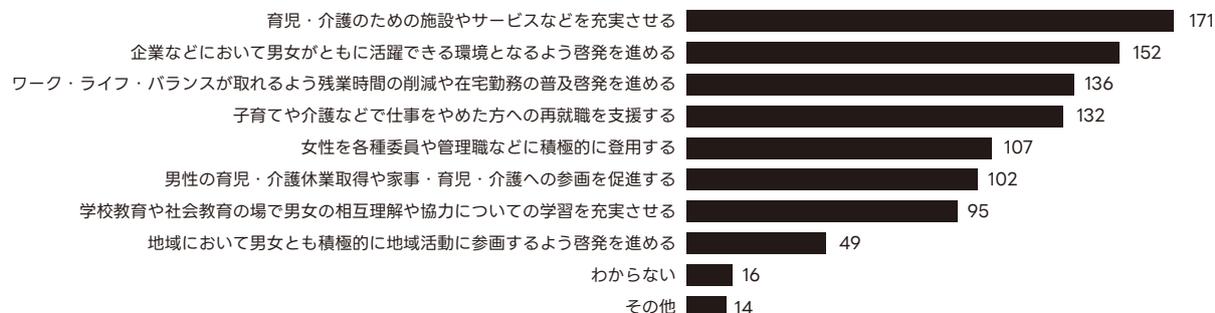
#### ◆多様な性に関する意識について

問14 現在、性的指向や性自認に悩む方にとって偏見や差別により生活しづらい社会だと思いますか。(n=373)



## ◆男女共同参画推進のための取り組みについて

問15 男女共同参画社会を推進していくために、市は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（n=974）



### 《その他の回答》

- 男女共同参画は必要ない
- 市で開催しているイベントや制度の広報記事において、家事・育児・介護・地域の役員などを特定の性別がすることを念頭に置いている表現がないか1年に一度チェック体制を作る。
- 性別による参加障壁を感じない体制、運営づくり
- おもに40代以上あたりの世代が、男性の育児や女性の妊娠出産についての理解が全くないので、意識を高めるように研修などをしてほしい。
- 子供の発熱など、急に休んでも、子供達の感染症などで2週間休んでも大丈夫のようにしてほしい。
- 男性と女性は脳や身体の作りが違う別生物です。だからできることとできないことを把握しながら適材適所に活躍してもらえようようにしていただけると助かります。
- 特に男性（夫）は専業主婦の存在、意義を認める事。
- 何もしないでほしい。この予算を現役世代に配ってほしい
- ノルウェーなど、先進国の実情を学ぶ機会を増やし日本の通常概念以外のあり方もあることを知らせたい
- 男女共同参画とはについて、再考する。そもそも同じとする考え方自体についても本当にそうであるのか、そうすることはメリットもあるがデメリットももたらす。社会の上位、収入の増加のためではないか？十分に行き届いた子育てについても熟考が必要と考える。産んで保育園、学童は良い家庭環境と言えるのでしょうか？
- 男女と分ける考え方を捨てる。
- 家事、育児、介護をする人の支援だけでは足りないと思います。どんな理由であれ人がいなくなればその分の仕事をやらなければならない人が出てくるので、その残された人の支援も重要であると考えます。世の中が「家事、育児、介護をする人が優先されるべき」という風潮になりつつあるように感じます。実際、それらを理由に仕事や役割を免れている人がいるのではないのでしょうか。家事育児介護をしていない人がやらないことは許されないような雰囲気すら感じることがあります。家事育児介護をしている人がそちらを優先させることは当たり前ではない。「お互い様」の気持ちが大切。残される側の支援を充実させ

ることにも着目してほしい。

- こういう項目でもまず真っ先に女性の登用などが選択項目として挙がる時点で男女共同参画が女性優遇を無理に押し進めようとしている取り組みに見えてしまうのが最大の問題ではないでしょうか？ほんと曖昧なんですよね 男女共同参画って。

## ◆男女共同参画に関する意見について

### 問16 男女共同参画についてご意見などがあれば、ご記入ください。(n=37)

- 年齢が上がるにつれ、女性の方が忙しくなることや、責任の重さを避けたいと思うことが多いように思う。多忙を嫌う。女性自身に向上心や管理職への又は地域活動への参加意欲が強くないことには無理。苦勞したくないと思っている。
- 現在、政治やマスコミは意図的にLGBT等の平等意識をあおっているように思われる。日本には日本独特の伝統ある価値観があるので、それを破壊してまで平等意識をすり込むのはある種の洗脳になる危険性がある。もちろん不当な性差別を容認するものではない。
- 男女共同参画について今まで経験や教育の機会が無かった今の親の世代には、これについて理解しろとか、子供に教える事は難しいと思います。今の子供に対ししっかりとした専門家から教えてもらうことで今は実現できなくても、教育を受けた子供たちが親になった時に社会が良くなっていることを願います。
- 女性管理職の積極的登用と政府・国が推進するなかで、形式的に女性管理職を増やすだけに数合わせに追われていないか？男性でも女性でも管理職になりたくない人もいるし、なりたい人もいる。給料は管理職手当てや管理職になった場合の給付は一切止めて、管理職も非管理職も給料は同じにするべき。
- 只今89歳。34歳のときに夫と死別したが、(小学校教師をしながら)のこされた長女小学校4年生、長男幼稚園年長組を両者とも大学を卒業させたことが、唯一の誇りである。
- 木更津市は多様性を大切にしている市という印象で、記事の表現などにも特段気を遣っていると思うのですが、まだ木更津市のイベントであっても表現が残念な場面をみかけます。例えば、こちら(下部参照)は木更津市請西子育て支援センターのNo.140号、2024年10月に公開された記事ですが、2ページ目「はじめてのパパママ教室」の参加者募集において、対象者が「妊娠28週以降の初産婦さんにご主人」と記載されています。ご主人という言葉は男性と女性が主従関係にあると連想させる言葉です。せめて「妊娠28週以降の初産婦さんとパートナー」に置き換えられないでしょうか。地域共生推進課以外が主催するイベントにおいても男女共同参画や多様性への理解が当たり前になることを期待しています。  
記載ページ：<https://jozai-kosodate.com/gwp/wp-content/uploads/2024/10/media.pdf>
- 若い共働きのご夫婦は、夫が家事をしている家庭が多いようです。離婚の原因にもあげられる「夫が家事をしない」妻は1人で家事と育児で自分の時間もないまま、いつのまにか夫は浮気をして、家庭は冷え切って離婚。家事と育児で仕事から離れて、子供が一段落ついた頃社会復帰したくても、両立しながらと思うとパート止まり。経済的に自立できないと離婚も出来ない。女性の経済的自立で夫と対等であれば文句言われたいのではないかと思う。働いてもいいけど家の事は全部やってねって言われた事あります。
- 自治会活動に女性役員を入会してもらいたい。活動をして共にしてほしい。
- あくまで意欲と能力がある人が相応しい地位に就けば良い。能力があるのに性別によって妨げられている場合は是正されるべき。単に男女の頭数を半々にすることに意味はない。

- どうしても、家事については女性中心で動いている現状。フルタイムで仕事をしても帰れば食事の支度は妻の役割だったりする。男性からしてみれば不得意な料理はしたくないから、妻の帰宅が遅いときには外食なりテイクアウトで済ませる。その費用がもったいないと感じるのは、やはり女性に十分な給与が支払われていないのだと思う。そして、家庭内で話し合えば、妻は家に居て家事をしていけば良いと言われてしまう。
- 直接関係ないかもしれないけれど、特別支援学校が市内に無いことが時代とニーズに沿っていないと思う。特別支援教育を必要とする子ども達が他市へ行かなければならない。地域で生活することができない。センター的機能である特別支援学校があることで、小中学校の特別支援学級が困ったときのサポートもできる。地域住民の反対があると言うのであれば、それこそ偏見と差別であり、おかしい。どんな子ども達も安心して地域で暮らせることが教育や福祉の未来を広げていくと思います。
- 現代の情報化社会において解消されていない課題の原因が啓蒙不足や教育不足にあるとは到底考えられないので、法制化や支援充実によるモチベーション向上以外に効果的な策はないように思います。
- そもそも、日本の女性は男性より前に出たいと思う人が少ないと思う。「活躍したいのに社会のしがらみで活躍できない」のではなく、「そもそも最初から活躍したいと思っていない。男性のサポート役でいい」というような。したがって社会の制度云々の話ではなく、女性の意識を幼少期の学校教育の時点で変えていかなければならないと思う。もう大人になってからではなかなか人の性格は変わらない。
- 私は小学生の頃から同級生男子からのいじめを受け、担任教師からキツくあたられ、落ちこぼれ児童に対する対応として学級委員の女子児童を常に配置された結果その女子児童の友人たちからもいじめを受ける小学生時代を過ごしました。大人しい見かけから小学生の頃から市内のあちこちで痴漢に遭い、男性嫌悪と人間不信になっています。そんな状態の私から言えるのは、「相手の存在をそのまま認める」「他者に敬意を払う」ということをするのがいいのではと考えます。
- 男女共同と言うと、女性の社会進出（企業で役職に就く、活躍する）に焦点があたっているようですが、果たしてそれが正しいのかどうか再考する必要があると思います。仕事も育児も両立は男性が参加しても難しいです。女性が社会で頑張るにはかなり気が強くなると残らない面もあります。男性でもそうですが、事情があり働く事ができない人もいます。そのような人達は肩身の狭い思いにならないでしょうか。そういう人たちでも生きている意味があります。専業主婦（夫）もそうだと思います。縁の下の力持ちの立ち位置の人たちも含め存在意義を認めて社会を作れば、男女共同なんて事は考えなくてよいはずだと感じます。
- 町内会では、会計担当役員に女性が就くことが多い。数年前私の属する町内会の会長に女性が就任したことがあったが、柔軟で、臨機応変な対応をし、尊敬に値すると思った。男は「俺が俺が」のところがありまとめられない。
- 古い慣習からの逸脱
- まだまだ育児、家事は女性の仕事だと思っている人が多いと思います。その意識を変えないと難しいです。
- 女性は子育てでの役割を多く受け持つのが現状。子育てにより出張や残業が出来ない、急な休みがある、また、転勤なども難しいように思う。仕事の範囲も限られてしまう。子育てにより働き方に制限が出る場合でも、色々な仕組みを整えて、もっと活躍出来るようになるといいなと思う。

- 女性参画の推進を立ち止まって考えた方が良い。実際の女性の声を無視していないか。女性も参画できる制度があればよく、男女の割合が同じでないからと言って無理に操作するのは違う気がする。逆に男性の中では今の様な環境を求めておらず女性に任せられるならそうしたいと思っている人もいない人もいるのではないか。近年は男性の方が虐げられている様にも感じる。
- 差別されて困っている方に会ったことがないのであえて予算取る必要はないと思います。
- 参加したいところには女性の参画は進んでいると思う。誰もが参加したくない場に男性が多い気がする。
- 関心を持つ人の極端な意見が先行して取り上げられていて、多様な考えを言える場がないように感じる。もっと誰もが参加しやすい場ができれば良いと思います。
- 男性の背丈まで、女性が背伸びするのではなく、また、男性も女性に合わせるのではなく、1人の人間である。虎に翼では、さまざまな問題提起をしている。これに関連する話し合いの場や講演会とかきかくしてくれるとおもしろいかなと思いました。
- 平等になりつつあるとは思うが、大体にして結婚時は夫の名字になり・同収入でも世帯主名は夫・共働きでも子による早退や休みは母親の方が多く担うのが当たり前・産休育休時の肩身の狭さ・キャリアが途切れる・女性は育休取得分は丸々欠勤扱いとなり勤続年数や昇格に影響があるが、男性が育休を取るとテレワーク扱いとなりキャリアに影響がないよう会社側が取り計らうことがある・町内会は男性が多いが、子ども会やPTA等の学校行事は母親が担うほうが多い。など、不平等と感ずることが多々ある。また、学歴同等で入社しても男性社員と女性社員で給与格差も著しい。
- 男女が同じ様に取り組める社会になることは重要だと思うが、過度な女性優位を作り出すのも逆効果な面があると思う。あくまで男女が同じ様に参画できるための制度というか、風土作りが大事になると考える。
- 女性が、男性がと言うよりも人間同士がお互いを尊重して支え合う社会になるよう教育して欲しい。昔からイジメや差別はあったが、寛容なおおらかなところもあったように思う。今は弱いものを叩く社会で怖い。育児や介護で休めば、誰かがその仕事を肩代わりすることになるから休みにくい。支える人にメリットが無いと、周りから白い目で見られちゃう気がする。
- 多様性と言いつつ、男だから女だからの固定観念がある以上はまだまだだと思う。男性が家事や育児、介護に参加するのは当たり前。女性が管理職をするのが当たり前。お互いそうあらねばならない。自分自身も女性だから管理職をやっている訳では無く、自分自身で掴み取った管理職と言う立場なので、女性だからと言われるのが大変遺憾に思う。私たちの努力を無かった事にされている気分になる。アンケートを讀んでいて、まだその程度なんだと残念に思う。
- 男性優遇をなくす。男性天皇ではなく、女性でも良いと思う。
- 音楽フェスを木更津でする。
- 木更津の地域の意識は、非常に遅れている。町内会の役員は殆ど男性、たまに女性が入ればホステス扱いかでしゃばり扱い。意識の古さに辟易。
- 委員や管理職にふさわしい人であれば男性であるか女性であるかなど関係ない。女性を登用すればいいというのは考えが安易だと思います。
- 男女共同参画が叫ばれ始めてから世の中の在り方がどんどんおかしくなっていると思います。莫大な予算がつけられている一方で、その使い道は全く定まらず、訳のわからない催

し事に浪費されているのも問題視されています。女性の社会進出は無理に押し進めても意味がなく、専業主婦を求める人が専業主婦になれるくらい夫の稼ぎを安定させてやるのが理想なんじゃないですかね？昔からある日本の家庭像を崩してまで共働きを推進した結果が異常な速度で進む少子化では？男女共同参画を推進している人たちが一度立ち止まって「そもそも男女共同参画って何だろう？」と自らに問い掛ける時期だと思いますよ。やればやる程おかしいことになっているという実感はありませんか？昔の方が活力に溢れて幸せだったと思いませんか？少しでもそう感じるなら、今の取り組みが間違っている可能性を考える必要があります。そう言えばZ世代でアンケートをとると圧倒的に女性が優遇されていると答えるそうですね。実際今の社会は女性優遇男性差別が罷り通っている側面もありますよ。差別を無くしたいのか、それとも女性を優遇したいのかも問い直す必要がありますね。あとLGBTなどへの施策を押し進めると、必ず女性の権利が大きく侵害される場面が出て来ます。これは「男性になりたい女性」よりも「女性になりたい男性」の方が多いからです。女性の中に元男性が進入する構図が女性の安全や安心を脅かします。特に身体的な変化を伴わない「性自認」による性別変更などは女性のスペースに身体的男性を入れる事に他なりません。欧米では抑圧され差別された白人男性による、ある種の社会的復讐としてLGBTが利用されていると指摘する研究もあります。生まれた時の生物学的な性別を基本として、性転換を伴う性別変更以外は枠を広げすぎないことが大切です。自分に直接関係ないからと良い顔をして「アレもok、これもok」と野放図に権利を拡大していたら危険です。何事も今の新しい価値観が正しいと盲信しないことに留意して欲しいです。

□私の職場（教育系）では、出産のために産休・育休を取得しようとした女性職員が、組織のトップから「子供を産むのは構わない、めでたいことだ。ただしそれなら一度辞めて育児が落ち着いたら戻ってほしい」という旨の発言をされ、結局何度意見を上げてその主張は変化せずについて女性職員が辞めてしまうという事態がありました。とても有能で朗らかな、当社には欠かせない人材でした。結婚したら人の前で良かれと思って人を貶す発言をしてしまうトップを呼ばなければならない、育児を経験しているはずなのに出産・育児に対する理解がない、そのような管理職は、うちだけでなくもゴロゴロいると思います。そのせいでうちの職場は団塊世代がどんどん辞めていくにも関わらず、若手の女性職員が入ってもすぐにここではやっていけないと悟り辞めるか噂を聞いて入ってこないかで女性職員が定着しません。普段一般企業の社長と会う機会の多いうちのトップでもそんな状態です。子育てや結婚をしても継続して働ける職場にするために、何かトップに強制的に働きかける仕組みはありませんでしょうか。他の男性職員や管理職が育児に理解を示していても、トップがダメだと、何を言っても通りません。何か改善する策があればと思います、意見を述べさせていただきます。いつも木更津市のためにご尽力くださりありがとうございます。今後も住みやすい地になるように応援させていただきます。

□市で働くことができることにも限りがあると思うので、国の方に求める必要があるのかなと思います。現段階で実現可能なものは他の市町村を参考にしつつ積極的に取り組んでいくべきだと思います。暮らしやすさが増していけば自然と人口も増えていくので、繁栄にもつながっていくと思っています。



きさらづの男女共同参画

**Duet**

性別等にかかわらず 誰もが安心して暮らせるまちへ