

第5次男女共同参画基本計画（案）に対する意見の概要及び意見に対する考え方について

No.	関連項目・ページ	意見の概要	意見に対する考え方（現状の取組等）
1	P21 働く場における男女共同参画の推進	<p>本計画を読んで率直に感じたのは、内容全体が依然として男性視点で整理されているのではないかという点です。理念や言葉は整っているものの、現場で直面してきた女性の負担や不平等がどこまで実感として共有されているのか疑問が残ります。本気で男女共同参画社会を実現しようとする強い意志が、国や県、そして市の施策全体から十分に感じられず、形式的な計画にとどまってしまう印象を受けました。特に女性の管理職志向が低いことを課題とする一方で、男性においても管理職になりたくないと考えの人が相当数存在する現状は、管理職の働き方や責任の在り方そのものが時代に合っていないことを示しています。性別の問題にすり替えるのではなく、働き方や組織の構造を根本から見直さなければ、真の男女共同参画は実現しないと考えます。</p>	<p>基本目標とする「働く場における男女共同参画の推進」において、男女の雇用機会の均等な確保と待遇の改善を図ることとしており、ワーク・ライフ・バランスの推進として女性も男性も個々の事情や仕事の内容に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるよう取り組むこととしております。また、頂いたご意見につきましては、働き方、仕組み、意識の見直しを図られるよう、行動計画において事業の推進に努めて参ります。</p>
2	P10 男女平等の人権教育の推進 P23 家庭生活における男女共同参画の推進	<p>地域の企業で、地産の物を使い、男性向け料理教室をしている所がある。民間企業と協力して、男性向け料理教室を開いてはどうだろうか？男性が家事をするハードルを下げたり、きっかけになると思う。（地産地消率も上がると思う）関係機関と協力のもと、性的マイノリティに関する相談窓口があることを普及してほしい。心やすらぐまちづくり、自殺の減少につながると思う。LGBTQ+の言葉の意味も普及してほしい。人権、住民の理解、パートナーシップ制度、施設整備（トイレ、更衣室等）、言葉を悪用した犯罪の対応等、色々あるが、今後、取り組むべき大きな課題と思う。</p>	<p>「基本方針Ⅰ男女平等の人権教育の推進」において、「人権尊重の視点に立った性に関する教育・啓発の推進」としてLGBTQ+への理解促進と「家庭生活における男女共同参画の推進」では、男女がともに築く家庭生活を推進することとしており、頂いたご意見につきましては、行動計画において事業の推進に努めて参ります。</p>
3	全体	<p>「だれもが生き生きと暮らせる登米市男女共同参画推進条例」に基づき策定される「第5次登米市男女共同参画基本計画（令和8年度～令和12年度）」の方向性について、全体として賛同いたします。</p> <p>とめ女性支援センターは、東日本大震災後、被災や転居などにより生活環境が大きく変化した女性たちの孤立を防ぎ、安心して語り合える場をつくることを目的として始めました。震災をきっかけに地域とのつながりを失った女性や、子育て・介護・家族のケアを担いながら不安を抱える女性たちに寄り添い、居場所づくりや交流の場を通じて、少しずつ社会との関係を回復してきました。</p> <p>その後も、女性が安心して集い、学び合い、地域活動や仕事づくりへと一歩を踏み出すための支援を継続し、子育て期や介護期、人生の転換期にある女性同士のつながりづくり、小さなチャレンジの後押しなど、男女共同参画の理念を暮らしの現場で具体化する実践を積み重ねてきました。本計画（案）に掲げられている社会参画の促進、ワーク・ライフ・バランスの推進、女性のエンパワメントといった施策は、これまでのこうした取り組みと高い親和性があります。今後の計画推進にあたっては、市民生活課を中心に、とめ女性支援センターのような震災後からの実績を持つ地域拠点と行政が連携・協働し、施策の検討から実践、検証までを共に進めていく仕組みが位置づけられることを期待します。</p>	<p>地域拠点と行政の連携・協働等への頂いたご意見につきましては、ご支援、ご期待に応えられるよう関係機関、団体と連携し本計画の推進に努めて参ります。</p>
4	P21 働く場における男女共同参画の推進	<p>分かっているけど、昔の考えは残っていると思う。 大企業や役所に勤めていけば、地方でも男性が育休を取りやすいイメージ。普通に育休を取ってほしいと思っても、生活できなくなるのでムリだ。 アンケートの%だが、男女が思っていることを広めていかないと何も変わらないと思った。</p>	<p>基本目標とする「働く場における男女共同参画の推進」において、ワーク・ライフ・バランスの推進として、様々な機会を捉えて啓発活動を図りながら、男女の固定的な役割分担意識の解消に努めて参ります。</p>

第5次男女共同参画基本計画（案）に対する意見の概要及び意見に対する考え方について

No.	関連項目・ページ	意見の概要	意見に対する考え方（現状の取組等）
5	全体	<p>固定的な性別役割意識や、見て見ぬふりを許してしまう風土について、計画の中でより明確で丁寧な位置づけがあるとありがたいです。</p> <p>計画（案）を拝見し、男女共同参画を進めようとする市の姿勢に安心いたしました。ただ、地域の現場で日々人と関わる中で、性別による固定観念や、ハラスメントに対して声を上げにくい空気が、まだ根強く残っていると感じています。「女性だから気が利くべき」「男性だから弱音を見せないもの」こうした“無意識の当たり前”は、本人にも周囲にも負担となり、時にハラスメントにつながります。そして、それに気づいても言えない雰囲気が続くと、大人の世界でも見て見ぬふりが起きてしまいます。それは、子どものいじめの場面でも「気づかないふりをする」行動へつながりかねず、とても心配しています。そのため、今回の計画の中では、次のような視点がもう少し丁寧に盛り込まれると、市民にも伝わりやすく、地域全体の変化につながると感じました。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 固定的性別役割意識を解消する教育を、計画の柱の一つとしてはっきり示すこと 2. 性別を理由に役割を押し付ける行為も、ハラスメントの一形態として分かりやすく明示すること 3. 市として「ハラスメント防止」を大事なテーマのひとつとして明確に掲げていただくこと 4. 「男女」ではなく「個人を尊重する社会」を根本理念として明確に位置づけること 5. 市民が日常の言葉遣いや態度を見直すきっかけとなるような、気付きの啓発を広く行うこと 6. 学校・地域・職場で統一した教材を活用し、ジェンダーやハラスメントについて継続して学べる環境を整えること 7. 地域団体の役員や指導者の方々にも、学びの機会として研修を広く受けていただける仕組みづくり（開催して完了ではない） 8. 特に教育現場に深く関わり、分かりやすく参加しやすい啓発の場を設けること 9. 「見て見ぬふりをする」姿勢を市民教育の大切な柱と捉え、いじめ、ハラスメント未然防止につなげること <p>これらは、男女を同じに扱うためではなく、それぞれの人が安心して、自分らしく暮らせる地域をつくるために欠かせない視点だと感じています。登米市が進めてきた取り組みが、さらに深まり、地域全体の空気があたたかく変わっていくことを願っています。</p>	<p>1点目については、15ページの「男女平等の意識醸成」において男女共同参画に関する普及啓発活動の充実とアンコンシャス・バイアスの解消及び23ページの「家庭生活における男女共同参画の推進」として、習慣やしきたりなどによる、性別による固定的な役割分担意識を解消する教育や啓発に取り組んでまいります。</p> <p>2点目・3点目については、ご指摘のとおり、性別を理由に役割を押し付ける行為もハラスメントとなることから、21ページの「働く場における男女共同参画の推進」において、表現を修正するとともに、ハラスメント防止を重要なテーマと捉えて意識啓発の推進に取り組んでまいります。</p> <p>4点目については、8ページからの「基本方針Ⅰ男女が互いの人権を尊重し合うまちづくり」において、男女共同参画の実現のためには、男女が社会のあらゆる場でお互いの人権を尊重し対等な立場で責任を分かち合う社会を形成していくために意識を改革していくことが必要としており、個人を尊重して、すべての人が一人の人間として尊重されることを重要として捉えております。</p> <p>5点目から9点目については、全体的なアンコンシャス・バイアスの解消や各種ハラスメント防止に向け、地域・職場・教育現場での普及・啓発活動を進めるための欠かせない視点として、各種施策の中で、子どもたちからの意識の高揚を図ってまいります。</p> <p>今後とも、本計画を基にこれから、一つ一つの施策を展開しながら、地域全体の意識醸成に繋がるよう取り組んでまいります。</p>
6	P1 計画策定の趣旨	<p>女性の権利の問題に留まらず、地方創生の問題としての位置づけ（総論）</p> <p>令和8年度からの第三次登米市総合計画に、新たに「男女が対等に責任を担いながらまちづくりに参画する社会の醸成」が追加されました。今までの取り組みの継続のみならず、さらに実効性の高い施策の実行が望まれます。</p> <p>市の人口構成は10代後半から40代までの女性の数が男性に比べて顕著に少なく、このことは登米市の将来を揺るがす大きな問題であり、対策が急務です。女性だけの問題ではなく、市全体の問題であるという意識を明示することが望ましいです。</p> <p>また、男女共同参画の視点を、産業、教育、交通、防災、デジタル施策等の個別計画に横断的に反映させる視点を、計画全体に位置付けることが望まれます。</p>	<p>第三次登米市総合計画では、人口減少対策を「最重要プロジェクト」と位置づけ、すべての施策が人口減少対策につながるの考えのもと、各分野の施策を連携させながら取り組むこととしております。</p> <p>「男女が対等に責任を担いながらまちづくりに参画する社会の醸成」は、人口減少対策における重要な施策の一つと捉えており、「最重要プロジェクト」における社会減少の抑制に向けた主な取組として位置づけております。</p> <p>このことから、本計画の推進にあたっては、男女共同参画の視点を全庁で共有し、関係部署が連携して各政策を進めることで、人口減少の緩和と男女共同参画意識の醸成に努めてまいります。</p>
7	P4 第4次基本計画の達成状況	<p>意識啓発に留まらない構造的なジェンダー不均衡の是正（総論）</p> <p>4ページの市民アンケートの調査結果では、男女共同参画に関する事項の認知度や性別による固定的な役割分担意識を持たない人の割合は比較的高い数値であり、これまでの啓発の効果が見られます。一方で、実際に各環境で男女の地位が平等だと思う人の割合は依然低位であり、特に家庭生活においては、男女差が拡大していることから、構造的なジェンダー不均衡に起因している可能性が高いです。</p> <p>以上を鑑み「不平等が解消しない構造的な原因の究明」をお願いします。</p> <p>例えば「女性の地位や感じ方について」の質問が多く、女性が転出する原因や不平等が解消されない原因等について、更なる調査の実施が望まれます。その際は、対象を限定したヒアリングやウェブアンケートなど簡易的なものから始めるのも十分効果的だと思います。</p> <p>後述する交通分野での課題同様、様々な分野で構造的なジェンダー不均衡が生じている可能性があります。調査に基づき、具体的な問題を一つ一つ解消していくフェーズにあります。</p>	<p>ご指摘のとおり、地域・家庭・職場での男女の地位が平等だと思う人の割合は低く、男女の意識の差は拡大傾向に推移しております。</p> <p>このことから、引き続き性別による固定的な役割分担意識の解消やワーク・ライフ・バランスなどの啓発活動に取り組み、次回の市民アンケート調査を含め、ご意見のありました内容について更なる分析を進めて参ります。</p>

第5次男女共同参画基本計画（案）に対する意見の概要及び意見に対する考え方について

No.	関連項目・ページ	意見の概要	意見に対する考え方（現状の取組等）
8	P10 男女平等の人権教育の推進	<p>教育の場における男女の平等について（10ページ）</p> <p>10ページに「市民アンケート調査では、教育の場の中で男女の地位が『平等になっている』と感じている人が47.8%となっており着実に浸透していると考えられます」とあります。しかし、前々回（平成26年）の回答は49.5%であり、むしろ減少しています。11ページの表によると、男性が以前より7.7ポイント上昇している一方で、女性は1.5ポイントしか上昇していません。内閣府調査の70.4%に対して、登米市では47.8%であり、他の分野と比較して、全国と登米市の差が著しく大きいです。この点を鑑みると「着実に浸透している」と評価することは困難であり、さらなる踏み込んだ取り組みが不可欠であると考えます。</p> <p>また、アンケートや統計からその原因が不明であり、従って具体的な対策も欠けています。前述のように、原因を究明し、具体的な取り組みを行ってください。</p> <p>もし、「女子は理系が苦手」といったアンコンシャス・バイアスや理系を敬遠した進路選択が市内でもある場合は、それを取り除くような対策が必要です。</p> <p>例えば、産業フェスティバルにおいて、女性技術者による女子中高生の相談コーナーを設ける、女子にも興味を持ってもらえるようなデザインのチラシにするなどが考えられます。</p>	<p>ご指摘のとおり、「着実に浸透している」の表現については修正いたします。</p> <p>また、アンケート統計からの更なる分析、要因を捉えたより具体的な対策が図られるよう努めるとともに、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた啓発活動として、関係部署と連携し中高生へのジェンダー平等教育の視点を合わせ持って推進して参ります。</p>
9	P24 政策・方針決定過程への女性参画の推進	<p>市役所の会計年度任用職員について（24ページ）</p> <p>全国的な傾向として、自治体職員の女性に多い職種について、非正規化が進み、不安定な地位におかれているという指摘があります。</p> <p>「市役所の女性職員の割合」において、会計年度任用職員の女性割合を公表するとともに、正規職員との待遇の格差についても公表し、格差是正の取り組みを行ってください。</p>	<p>男女が政策・方針決定過程に参画できる機会の確保は、男女共同参画を進める上で重要な課題であることから、24ページの表については、政策・方針決定に関わる市議会議員や市職員、審議会や委員会等における女性の登用状況を掲載しているため、会計年度任用職員の割合は掲載しておりませんでしたのでご理解をお願いいたします。また、本市では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、毎年、市公式ホームページで職員の給与の男女の差異を公表しております。職員の給与の男女の差異は、職員の採用・登用や継続勤務年数等において、男女で異なる状況を把握する観点から有効な指標であることから、今後も当該公表を行いながら、状況の把握・分析を行い女性活躍推進のための取組を進めて参ります。</p>
10	P24 政策・方針決定過程への女性参画の推進	<p>政策・方針決定過程への女性参画の推進について（24ページ）</p> <p>「女性委員がいる審議会等の割合」や「審議会等における女性委員の登用割合」は増加傾向であるものの、依然として目標値に達していません。</p> <p>必要に応じて、委員を公募するなどの対策を講じてください。その際は、「多様な意見を反映させるため、女性の委員を募集する」と明示すれば、女性たちは自分たちが求められていると感じることができます。また市の男女共同参画に対する意気込みも表明することになります。</p> <p>例えば、令和元年度の「登米市地域公共交通計画」における女性委員は0人という状況です。高齢者の免許保持率は女性の方が低いことや、女性が家族の送迎などケア労働を多く担っている実態を鑑みると、交通計画策定のプロセスに女性の視点が欠落している状況は問題です。</p> <p>市町村合併特例によって大崎地域公共交通委員会では、市民または利用者の代表として委員の7人中4人が女性となり、登米市においても女性団体連絡協議会、商工会議所女性会、まちづくり連合会の女性部の委員がいることから、意識的に女性を委員として入れていることがうかがえます。</p> <p>以上のような具体的な対策を示した委員選任のガイドラインを制定してはいかがでしょうか。</p>	<p>審議会や委員会等において、政策・方針決定過程への女性参画を推進しておりますが、ご指摘のとおり目標値には達成しておりません。</p> <p>女性委員の参画拡大のため、関係部署との連携を図り、頂いたご意見を共有しながら、女性委員の登用に取り組んで参ります。</p>

第5次男女共同参画基本計画（案）に対する意見の概要及び意見に対する考え方について

No.	関連項目・ページ	意見の概要	意見に対する考え方（現状の取組等）
11	P27 子育てにおける男女共同参画の推進	<p>子育てにおける男女共同参画の推進について（27ページ）</p> <p>市民アンケートによると、働きたい女性のために必要な環境整備の内容として「育児や介護のための施設・サービスの拡大」を挙げる市民が多いですが、その具体的内容として「子どもの移動手段確保」についてもご検討ください。</p> <p>市内中学校ではスクールバス制度がなく、教育委員会によると、市内の中学生の約2割、学区によって3～8割が家族の送迎で通学しています。高校への通学も家族の送迎に頼っている生徒が多いです。</p> <p>市内の子どもの保護者を対象にした私的なアンケート調査（別添の資料参照）によると、「最も多くの時間や頻度、お子さんを送迎しているのはどなたですか？」の回答は母親71.0%、父親が17.2%でした。</p> <p>「お子さんの送迎する方は仕事との両立に負担を感じていますか？」に対して「とても負担を感じる」が29.0%、「少し負担を感じる」が46.2%でした。送迎負担が母親に偏っていることが推察できます。</p> <p>その中でスクールバスの導入や地域交通の充実を求める声が多く上がっています。</p> <p>核家族の増加や結婚年齢の上昇が進み、祖父母の支援を受けずに子育てをする人が増加する中、昨今の保育施設の充実により共働きをしてきた家庭の子どもが中学校に進学すると、仕事と家庭の両立困難に直面する可能性があります。国の基準の6kmを超える中学校への長距離通学に対して、スクールバス制度も公共交通機関もないという状況で、登米市特有の「中1の壁」が存在する可能性があります。既存の市の交通や子育て支援のアンケート調査ではカバーしておらず、早期に実態把握と対策の検討が求められます。</p> <p>なお、下校のための送迎は一般的な就労時間中であり、時期や曜日によってはばらばらなために、就労時間の制限をしなくてはならない可能性があります。男性の家事・育児の参加の呼びかけといった啓発では解決せず、具体的な交通サービスが必要となる可能性が高いです。</p> <p>また、家庭での保育を保育施設に任せることにより、女性の就労機会の増大と保育士の雇用拡大につながったように、子どもの移動は社会で担うべきという意識への転換も必要です。個人や家庭への影響に留まらず、地域経済にも好影響を与えます。</p> <p>なお、他地域では、母親が家族の送迎で苦勞している姿を見て、交通が便利な地域で就職したという若年女性の声もあります。もし登米市でもそのようなことが起こっていれば、先に示した地方の場に女性がいないことも含めて、構造的ジェンダー不均衡により、地域から女性が流出する典型的な事例といっても過言ではありません。</p>	<p>本市の住民バス兼用スクールバスについては、主に小学生の通学安全確保を目的として運行しており、現時点では中学生を対象としておりませんが、今後、中学校の再編統合と合わせ中学生の交通手段の確保として、混乗や市民バスの活用も含め関係部局と情報を共有し、中学生への支援について対応を検討してまいります。</p> <p>また、高校生については、通学、帰宅ができる時間帯に市民バスを運行しており、一部の地区ではデマンド型乗合タクシーを平日のみ運行し、小・中・高校生の利用も可能となっております。</p> <p>頂いたご意見につきましては、スクールバス等の運行の参考とさせていただきます、利用しやすい環境整備に心掛けて参ります。</p>
12	P28 長寿社会の介護における男女共同参画の推進	<p>28ページの質問について</p> <p>「あなたは、あなた自身に介護が必要になった時、身の回りの世話はどの形を希望しますか」の回答として、「配偶者」「娘や嫁などの家族の女性」「息子や夫など家族の男性」といった選択肢がありますが、「息子や夫」だと女性にとっての「配偶者」と重複するので、正しくは「息子や婿」ではないでしょうか？</p>	<p>ご意見のありました内容につきましては、ご指摘のとおり重複した内容となっておりますが、当質問は令和6年度に実施しましたアンケート調査の結果となっておりますので、原案の表記とし、今後のアンケート調査で修正するよう検討して参ります。</p>
13	その他	<p>進捗状況報告</p> <p>「男女共同参画の施策に関する推進状況報告書」において、男女共同参画との関係が不明確なものが多く見受けられます。</p> <p>必ずしも女性向けだけの事業を新たに作る必要はなく、既存事業への男女共同参画の視点の導入という方針自体は賛同しますが、その施策が真に男女共同参画に寄与しているかの精査が必要です。参加者に占める女性の割合を明記したり、各事業における男女共同参画の視点に基づいた取り組みなどを明記してもらいたいです。</p> <p>例えば、「令和6年度 男女共同参画の施策に関する推進状況報告書」の16ページに、市内全中学校でのキャリアセミナーの実施が挙げられています。</p> <p>これ自体は有意義な取り組みですが、男女共同参画に寄与しているかは不明確です。</p> <p>「講師の男女比を半分に近づける」「男性が多い職種に女性の講師、女性の多い職場に男性の講師を選定する」などの取り組みがあれば、なお良いと思います。</p>	<p>推進状況報告書につきましては、男女共同参画行動計画に基づき毎年、事業の推進状況を報告しております。</p> <p>今後、行動計画の見直しを行い登載事業についての精査を行ってまいりますので、頂いたご意見につきましては、見直しの際の参考とさせていただきます。</p>

第5次男女共同参画基本計画（案）に対する意見の概要及び意見に対する考え方について

No.	関連項目・ページ	意見の概要	意見に対する考え方（現状の取組等）
14	その他	<p>リスキリング 女性の地位向上のためには、職場における地位向上や収入の向上が必要です。 現在国は教育給付制度に力を入れており、指定された教育訓練受講者に受講費の補助や受講中の生活費の補助を行っています。また、教育訓練受講は子どもの保育施設入所の対象として認められています。上記のことと周囲を周知することにより、女性のリスキリングを後押ししてください。</p>	<p>ご指摘のとおり、現在、国では企業が持続的に成長するために、従業員が新しい業務や変化する仕事の進め方に対応できるようになること等を目的に、様々なリスキリング支援を行っております。 人手不足が深刻化する中、企業が成長を続けるためには、従業員のリスキリングが欠かせないものと認識しております。しかし、多くの企業がその重要性を認識しながらも、十分に組み立てていないのが現状です。本市といたしましては、市内企業が持続的に成長できるようにリスキリングの重要性や様々な制度の周知を図るとともに、女性が働きやすい職場環境となるよう、関係機関と連携しながら推進して参りたいと考えます。</p>
15	その他	<p>パブリックコメントの周知方法や、市民の意見を受け止める仕組み全体について、改善をご検討いただけるとありがたいです。</p> <p>今回の計画に関わらず、登米市のパブリックコメント全般について、「市民の声を大事にしようとしている姿勢が、市民に十分に届いていないのではないか」という思いがあります。パブリックコメントは公民館などの一角にさりげなく置かれているだけで、回収ボックスもなく、気づく人も限られてしまう状況です。ホームページにも掲載はありますが、普段から市のHPをこまめに確認する市民は多くなく、「知っている人だけがたまたま見つける」形になっています。実際に提出された意見は多いはずなのに、市民からは、「出しても変わらない」「届いていないように感じる」という声を耳にします。私自身、ハラスメントの件で相談をした際、かけた声がどこにも届かなかったような気を感じ、精神をやみました（職務上、関連部署がありました）。男女共同参画の推進には、市民一人ひとりの気づきや経験がとても大切です。けれど、市民が声を出しても届かない、あるいは届いても動かないと思われる仕組みでは、大切な意見が埋もれてしまいます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パブリックコメントを、市民にもっと分かりやすく周知すること（広報・SNS・公民館掲示・地域回覧など複数の入口をつくる） ・「意見用紙」にあるのに「提出先」の明確さが足りない現状を改善すること ⇒公民館にも回収ボックスを設置するなど、市民が気軽に提出する環境づくり。 ・提出された意見がどの程度検討・反映されたのか、もう少し丁寧なフィードバックを行うこと ⇒市民は「意見が無視された」と感じなくなります。 ・男女共同参画に限らず、ハラスメントや人権課題の声が、市の中で埋もれない仕組みを整えること ⇒「言ってよかった」と思える市に近づきます。 <p>パブリックコメントは、市民と行政が協力して未来をつくるための、とても大切な仕組みだと思っています。だからこそ、意見が届きやすい、出しやすい、そして反映されると実感できる流れが整うことで、市民の参加意欲は大きく高まると感じています。 登米市がより「声が届くまち」になることを、心から願っています。</p>	<p>パブリックコメントにつきましては、現在、毎戸に配布している広報紙にて周知しているほか、資料は市公式ホームページへの掲載、各総合支所、公民館、ふれあいセンターでの閲覧により意見をいただいております。スケジュールの都合上、広報紙への掲載が難しい場合は、別途お知らせを毎戸配布するなどして市民の皆様へ周知し、意見を募集しているところです。 また、さらに周知を図るため、今年度からは市公式フェイスブックへの掲載と、市公式LINEにおいてプッシュ型で通知するようにしており、ご意見をいただきながら周知方法を改善しております。 今回いただきましたご意見につきましても、今後の検討材料とさせていただきます、開かれた市政運営を進め、市民と行政が協力して希望の持てる未来をつくっていきけるよう努めてまいります。</p>