

答申掲載内容案

基本目標 1－課題 1

「男女平等・男女共同参画の意識づくり」（本田貴子副委員長、齋藤真希委員、齋藤美帆委員）

【評価概要】

条例の理念のもと、ステーションが中心となり、地域や学校での意識づくりに取り組まれているか。 ➡○

<LGBT を含む多様な性、外国人、しょうがいしゃ等の多様性を認め合う子どもたちを育成する学校教育の推進> ○

・市内の義務教育諸学校対象に、くにたち男女平等参画ステーションの出張授業や他市との外部連携による SOGI に関する授業や教員向けの研修等が実施されるようになったことは評価できる。

★市内全校で、持続可能な推進のための教育活動をデザインすることが必要である

・実施校が少ない。公立校全 11 校中、年 2～3 校。

・しょうがいのある子どもたちの性教育が大事。

➡各校特別支援学級の生徒、保護者、教員への継続的な支援ができる仕組みづくり

・保健体育や道徳と機会が限られている。

・多様な性に関する学びの機会が1回きりのケースが多い

➡持続可能な活動になっているとは言えない。

・2020 年度より小学校、21 年度より中学校において、探究的活動が新学習指導要領に基づく教育課程に新たに加わっているが、男女平等・男女共同参画の意識づくりの推進のための教育活動が「主体的・対話的な深い学び」になっているとは言い切れない。

・小中学校だけでなく、高校・大学へのバックアップやタイアップができないか

➡都教委、大学との連携接続が求められる

・教員研修が任意参加

➡現場の意見を共有できる場にはなっていないのではないかな。

- ・毎年度更新される、各義務教育諸学校の「学校経営方針」に推進活動の実施計画を盛り込み、全校体制でこの活動を進めていくことを求めたい。

＜性別、性的指向、性自認に配慮した情報発信の徹底＞ △

- ・市報をはじめ市が発信する情報発信に対して、職員への研修等の実施によって殊にジェンダーの視点に関して慎重に対応するという姿勢は良いが、全体的な把握ができておらず、職員全体に浸透しきってはいない。

- ・この状況下で昨秋「多摩マッチングプロジェクト」参加者募集において、募集年齢の偏りや男女の対象年齢に差を設けている点を市民から指摘され、市の体制にはまだまだ課題が山積していることが浮き彫りとなった。

- ➡表現に関するガイドラインを早急に作る必要がある。その際、広報物作成の専門職員など、第三者のフィルターを通し、評価のルーブリックを策定する。

- ・市民が広報物のジェンダーチェックをする機会や場が市の企画としてあってもよいのではないか。

基本目標 1—課題2 「固定的性別役割分担意識の解消」 ○(仮)

【提言 1】(P16)

＜審議会・委員会等の女性委員の性別比率を増やすための具体的な改善策の提示＞ △

判断基準: 第5次男女平等・男女共同参画推進計画での目標設定 ➡△

『1つの審議会内における男女委員の割合をそれぞれ 30%以上にする』

『計画期間の令和5年度までに全ての審議会のうち 90%が上記目標を達成する』

30%を達成している審議会割合

令和 3 年度 54% 令和 4 年度 54%

・徐々に増加傾向であるものの、令和 5 年度までに目標の 90%を達成する見込みは低い

・クオータ制の必須度や必要性が各課共有できていない。

・「性別で選ばない」と言っている市職員の意識を変える必要がある。

判断基準: 防災会議及び避難所参集職員の女性比率 ➡○

・令和 3 年4月に防災安全課に正規の女性職員が配置されている

・防災会議委員 25 名中 4 名(令和 5 年 6 月現在) 女性比率 16%

・災害発生時の避難における避難所参集職員 各学校に4名中1名以上女性職員を配置するよう指名している 女性比率 25%

・今後実施される訓練や市総合防災計画の修正において、女性だけでなく、多様な性、しょうがしや等の視点を反映させていく旨のコメントあり

・女性比率は 30%に満たないものの、男性が多くなりがちな防災の分野で、意識的/計画的に女性を登用する動きがあり、取り組みに進捗が見られる

【提言 2】(P16~P17)

キャリアカウンセリングの専門相談の充実及び交流促進事業等の充実 ◎

判断基準:くにたち男女平等参画ステーションの取り組み ➡◎

・専門相談の利用件数

法律、就業、心理、SOGI のすべての枠に対して適切に相談実績あり

・時勢にあわせた展示やイベントなど、市民に寄り添った活動が評価できる

判断基準:その他の企業支援 ➡◎

・伴走型起業支援の Kuni-Biz が令和 4 年度に開設

・コロナ禍でも定期的なセミナーを開催し、認知に努めている。

【提言 3】(P17)

市職員の管理職に占める女性の割合を増やすための具体的施策及び計画における目標値の導入
➡◎

判断基準:市管理職に占める女性職員の割合の目標値 ➡ ◎

『令和 7 年度までに管理職における女性職員の割合を 20%』

『令和 7 年度までに役職者における女性職員の割合を 25%』

令和 3 年度 管理職女性職員比率 15.3% 役職者女性職員比率 21.4%

令和 4 年度 管理職女性職員比率 16.6% 役職者女性職員比率 20.0%

・令和 7 年まで時間があるので、令和 5 年現在の数値で評価

・次期計画に『特定事業主行動計画の目標値等を盛り込んでいく』と市長室コメントあり。期待したい

基本目標 1—課題 3 「ワークライフバランスの推進」 ◎

①多様な働き方を支えるための育児支援 ◎

- ・保育園の待機児童も 1 桁ということで、病児・病後児保育施設も拡充されており、適切な運用ができているという点で評価できる。今後はしょうがい児保育や一時保育など多様な保育需要に目を向けた仕組み作りを過剰にならない程度に進めていただきたい。
- ・令和5年4月1日に開設された「くにたち未来共創拠点矢川プラス」は、子どもや保護者など子育て世代が利用する機能が充実している。数々のイベントや子育ての悩みに対応する助産師相談など、充実したプログラムがあり、評価できる。
- ・「市男性職員の育児休業取得率の向上のため、育児休業制度の柔軟な活用を促進するための取組」については、育児休業を取得した職員と取得しなかった職員を交えた座談会を開催し、その発言内容も、育児休業の手引きと合わせて職員に配っているなど、取得率の向上のための啓発活動に成果が出ている点の評価したい。1 度だけの開催に終わらず、多くの職員に参加してもらえよう継続的に開催してほしい。また意識改革のために管理職を交えた座談会も検討していただきたい。

②多様な働き方を支えるための介護サービスの充実 △

- ・介護サービスについては、「介護保険べんり帳」が全戸に配布されているが、支援につながらないケースもあり、どこに相談したらいいかをわかりやすく伝えていく必要がある。
- ・しょうがい者支援については、第 14 回の市民意識調査において、しょうがい者に対する差別を助長するような設問があり、しょうがい者が当たり前で暮らすまち宣言の条例を持つ国立市として、市職員の人権の意識の向上と市役所内部のチェック体制の仕組みづくりを強化する必要がある。

③ワークライフバランスの推進 ○

- ・無料託児サービスのあるイベントや講座が多数あり、特に公民館では、大人が学んでいる間、子どもを公民館保育室であずかる仕組みがあり、育児中の親が参加しやすい点で評価できる。
- ・ワークライフバランスの推移に関しては、市役所が地域の企業の見本となるべく、多様な働き方の実践、特に女性が働きやすい職場を目指してほしい。市職員の管理職に占める女性の割合が近隣市に比べても低いので、それを上げるために管理職になった女性のサポート体制の整備や職場全体の業務改善を徹底していただきたい。

基本目標2－課題1 「配偶者等からの暴力の防止」（遠藤委員、巢内委員）

【評価】

- ・「くにたち男女平等参画ステーション」によりDV相談のアクセスポイントが増え、ステーションの各種事業を通じDV予防啓発・早期発見・早期対応のためのネットワークがより充実したことを評価したい。ステーションは様々な取り組みをし、関係機関に出向くなどし、男女平等や性教育に取り組んでいる。また利用者が定着していることに加え、先進的な取り組みを実施していることも評価したい。ただし、ステーションは分かりにくい場所にあり、物理的に人の目にとまるよう、アピールに工夫が必要である。
- ・市独自の事業である女性パーソナルサポート事業により、地域に根差した民間団体との協力体制が整備され、寄り添い型のきめ細かな伴走支援体制が構築され、これまで支援に結びつかなかった方等への支援が実施されていることを評価したい。

【提言】

- ・おおむね行政と民間支援組織等の連携は取れ、市役所の相談体制も充実しているものの、国立市や近隣を含め東京 26 市には配偶者暴力相談支援センターが存在しないため、迅速かつワンストップの支援を行うためには配偶者暴力相談支援センターの早急な設置を目指すべきである。国立市にセンターがあることで支援体制が充実するとともに、当事者が相談から保護のプロセスにおいて移動等の負担を負う必要がなくなる。さらに、住民票の非開示支援措置の適用を受けの際、各役所へのアクセスや手間の面でも、配偶者暴力相談支援センターがあればそこで必要書類を受け取ることができる。
- ・歴史的にDV被害者支援は売春防止法等を根拠とした婦人保護事業として実施されてきたが、女性の困難課題は複雑化・多様化・複合化しており、相談―保護―自立支援という流れを一貫して見据えた支援体制は十分整備されていない。市は引き続き、地域に根差した民間団体等との協力のもと、当事者に寄り添った長期伴走型の支援体制を構築することが求められる。女性パーソナルサポートの事業の充実に向け、前述した配偶者暴力相談支援センターの設置、アウトリーチ型支援、精神的ケア等の支援について具体的な施策が講じられるべきである。児童虐待の担当部署など関係機関と連携することで、包括的な支援体制の構築を期待したい。
- ・相談件数が少ないことは、市役所に DV 相談窓口の看板がかかげられていないなど、当事者が DV 相談窓口の存在を知らないなど、相談しやすい体制が整備されていないことを反映したものと考えられ、改善が求められる。自治体によっては役所内に DV 相談窓口が設置されていることを掲示物等で明記しているところがある。国立市も、DV 相談の場を設けていることを市民に広く知らせるため周知の仕方を工夫し、周知をさらに図る必要がある。DV 相談の看板を掲げることで、迅速かつワンストップの支援を行える。また相談体制があることを周知することで、問題の掘り起こしにもつながる。女性や子どもが多く集う市内病院や保育園等でのカード等(市の相談窓口、相談事例、相談後の動き等を分かりやすく記載したもの)の

設置やソーシャル・メディアの活用等で周知を広げる取組が必要である。

- ・DV被害に自覚的でない方に対しては、相談窓口が明示されないことで支援体制について周知されなければ、相談に来ることは難しい。
- ・男性DV被害者への相談窓口の周知についてもさらに広げる必要がある。
- ・デート DV については、特に中高生など若年層へ直接情報を届けるため、学校等教育機関の中で啓発や相談先情報の共有を図ってほしい。ステーションでは、パネルの展示や貸し出し、リーフレットの配布、関連動画の作成などに取り組んでいる。ステーションと連携するなどし、既存の資源を活用し、若年層に対し DV に関する教育を行い、DV の予防や相談へとつなげていってほしい。
- ・DV には身体的暴力だけではなく、経済的、精神的、性的 DV など多様な形が存在し、後者の形態の DV は可視化されにくい上、被害者自身もそれを DV だと認識しにくい。このため市民の DV に関する知見を深め、DV を予防するための教育プログラムの策定や実施が求められる。
- ・日本の DV 政策においては、被害者保護が中心であり、加害者対応は著しく遅れている。DV 被害者の保護による支援では限界があるため、DV の防止や DV の加害者更生プログラムなど踏み込んだ対応が必要である。
- ・男性が DV 被害に遭うことがある上、性的マイノリティの存在を考慮し、DV被害者支援においても、男女二元論から脱する必要性がある。

基本目標2－課題2

「国籍やしょうがい等の複合的な要因により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備」

【評価】

- ・本条例の基本理念で複合差別の理念とその解消に向けた姿勢が示されたことは評価できるが、依然として、行政・民間団体の各部署が複合差別の実態を十分理解しているとは言い難い。
- ・ワンストップ型の「子ども総合相談窓口」としてひとり親の相談窓口が統一され、それに伴い、ひとり親家庭の相談をワンストップで実施していることは評価したい。
- ・ただし、依然としてひとり親家庭は経済的問題を抱えがちであり、引き続きひとり親家庭に向けた支援施策の拡充が求められる。
- ・離婚成立前のプレ・シングル世帯はひとり親家庭とみなされないため、ひとり親家庭支援の対象になっていない状況があり、支援施策の拡充が必要である。実態としてひとり親家庭であれば、ひとり親家庭とみなし支援をすることが期待される。現場の状況に応じ、国立市独自の施策としてプレ・シングル世帯の支援を行うための実態調査や研究を実施する必要がある。

【提言】

- ・困難を抱えた女性の中には、精神的な課題を抱えているケースが少なくないため、医療との連携が必須である。例えばコロナ以降、行政や民間団体の支援が広がり、DV 防止法では精神的暴力も支援対象にできるようになり、DV 被害者の受け皿は比較的多くなった。しかし、精神的課題を抱える方の受け皿が依然として少ない状況である。また生活困窮を抱える方の背景に精神疾患があるケースもあり、医療との連携が支援の充実には欠かせない。
- ・外国籍者をはじめ日本語の非母語話者の支援においては、通訳者の協力が必須であるが、通訳体制は十分整備されているとは言い難い。日本語の非母語話者からの相談においては、迅速に通訳者を通じて、聴き取りをして、具体的な支援につなげる必要がある。しかし、必要時にすぐ通訳者を確保するのが難しい状況にあり、改善が求められる。同時に役所等において、通訳者の必要性や異文化理解の必要性を職員が十分理解することが望ましい。
- ・難民申請者・仮放免者については、住民登録ができない、医療保険に加入できない、働けない、生活保護を申請できないなど、諸権利が皆無であるため、生活手段を確保できない。支援者側の負担も重く、持続可能な支援が難しい。民間の支援だけで限界がある。このため、国・自治体が人道的配慮や人権保護の観点から支援を行う必要がある。国立市独自の施策について、実態調査・研究を行い、具体的な施策につなげることが求められる。

基本目標2－課題3 「男女平等を阻害する要因の解消」

【評価】

- ・「ストーカー規制法」は「DV防止法」と同様、依然として十分に知られておらず、必要な人に情報が行き届いていないため、周知が必要である。
- ・セクシュアル・ハラスメントやストーカー被害等の相談については、くにたち男女平等参画ステーションや市長室で、関係機関と連携し、相談者に寄り添って支援する体制がとれている。相談件数としては多くないため、相談窓口をより広く市民に周知していくことが求められる。
- ・相談体制はあるが、具体的な支援につながらないケースもあり、相談から具体的な支援までの伴走支援の体制整備が必要である。
- ・女性の困難の根本には、女性の差別・抑圧が根深い社会構造の存在があるものの、それに対抗するための具体的な取り組みはいまだ十分ではない。

【提言】

- ・日本においては、依然として女性と男性の政治、経済、社会、文化など様々な領域において格差が大きく、女性が生きていくことは依然として困難が付きまとう。同時に、女性は依然として妻・母・娘としてのジェンダー役割を持ち、家庭責任・ケア責任を背負っている。また、女性たちが権利・人権を主張すると叩かれ、つぶされそうになる状況が依然と存在している。男女平等を実現するには、女性が受けている社会・経済・政治・文化など幅広い分野での差別、抑圧の解消とバックラッシュへの対応が必要である。同時に女性自身が自分自身が人権を持つ存在であることを理解し、女性ライフコースにおいて自身の人権が尊重されるよう取り組むのを後押しする必要がある。
- ・また性と生殖に関する健康と権利(Sexual and Reproductive Health and Rights＝SRHR)について、依然として妊娠・中絶・出産などにおいて困難をかかえる女性が存在する。SRHR は妊娠、中絶、避妊、出産、ジェンダーに基づく暴力、性教育など幅広くカバーするもので、人間の基本的人権である。SRHR についての周知と実現を促す取り組みが必要である。
- ・相談体制はあるものの、具体的な支援につながらないケースもあり、相談から具体的な支援までの伴走支援の体制整備が必要である。
- ・セクシュアル・ハラスメントやストーカー被害等について、役所に電話すること自体のハードルが高いこともある。個人情報保護や人権への配慮など、当事者が相談しやすい体制をつくる必要がある。

基本目標 3—課題 1 「性の違いに配慮した健康支援」（山下委員、吉川委員）

- ・身体的性別の違いに配慮した健康支援については行われている。
- ・そのように進められる健康事業から取り残されてきた性/当てはめられる事を拒絶する性の健康づくりに関しての施策はヒアリング回答事項からは感じられない。
- ・性多様性という意味での性の違いを排斥するような印象すらある。
- ・「どのように対応されるのかについて不安を抱かせることがないよう」という目標の持ち方が受動的である。マイノリティの性については既に多大な不信感があるものとして捉え、いかに受け入れる体制があるのかを PR しないことには彼らの健康づくりにリーチすることは出来ない。相談実績がなかったという数値がこれを表しているのではないか。
- ・相談者の性別についてを「見た目」で「どちらか」判断し報告とした部分も問題が大きい。
- ・しょうがい×性的マイノリティ、妊婦×性的マイノリティ、老齢×性的マイノリティなど、健康づくりにリーチすべき対象についての視野を広げなくてはならない。
- ・性感染症の知識啓発に関して行われていることはポスター・リーフレットのみであり相談実績がない。目標として捉えられているのだろうか不明。
- ・国際的な取り組みに意識的に触れる啓発を、と提言内容にあるものに対し、国際女性デー周辺においては「女性の健康習慣に合わせ」としたイベントについてはどのような意識で実施したのか。性の尊重についての啓発はそもそも職員に届いているのだろうか。
- ・すでに議論に出ていたがん検診の送付時の封筒の配慮ですが、先日の健康まちづくり戦略室の回答では、子宮頸がんのお知らせは「がん検診のお知らせ」という表記に留めているとのことでした。乳がん検診もそのように封筒には直接記載しない扱いだったか記憶にないのですが。
- ・トランスジェンダーの方が封筒を受け取る際の配慮と、他方で、検診を受ける方の割合が低く、これを高めるための工夫とを両立させることについて具体的に提言したいところですね。
- ・市がトランスジェンダーの方への医療機関での問題についてアンケートをとり、医療機関に向けて研修を実施しようとした姿勢は評価できると思います。コロナがあつてなかなか成果が出なかったとしても、今後も諦めずに取り組みを続けて頂くよう提言したいですね。

基本目標 3—課題 2 「LGBT(セクシュアル・マイノリティ)の人々への支援」

- ・広域での取り組みや PRIDE 指標獲得など、自治体の取り組みがニュース等で全国的に広がりを見せることは自治体の中だけでなく多くの人々を勇気づけた。市民だけに留まらない情報提供が行えている。
- ・居場所づくりに関しては LGBT ユースという限定的なコンセプトのものと、SOGI を限定しないコンセプトのものが実施されていることを評価したい。
- ・パラソルでは当事者の声を反映した様々な啓発が行われている。直接 LGBTQ に関わらない啓発においても性的マイノリティの存在を無視しない表現が使われている。
- ・パラソルの名称の中にも使われている「男女」という言葉は二元論的である。概念ではあるが、表現の改正が出来たら良い。
- ・パートナーシップ制度の早期創設については高く評価できます。2年ほどが経過していますので、利用状況がどうなっているかを調査し、実際のプラスの効果や、よりよくするための改善点などについて当事者の声を聞き、反映させたり広報したりすることで、一層の支援や、社会の理解の促進に繋がるものと思います。また、同様の制度を持つ他の市区や都との情報交換、場合によっては国立市から他の市区や都に対する働きかけがあっても良いのではと思います。また、事実婚の利用者の方のニーズの調査・分析を行うことにより、家族に関する制度の課題と市が取り組める事が何かを検討できると思います。
- ・居場所づくり事業については、パラソルの取り組みやにじーずとの連携が高く評価できます。特に、若い方の居場所作りについては、若い方々が主体となって作ったりSNSでの情報発信などを行い、そういう若い方々を市がバックアップするという姿勢が望ましいと思います。また、会議で話にも出ていましたが、行政の施設だけでなく、民間企業や大学等とも連携した場所での居場所作りも進めると良いと思います。

基本目標 4—課題 1 「計画の推進体制の強化の計画と事業実績」(太田委員長、本田恒平委員)

【評価】

- ・条例の施行、くにたち男女平等参画ステーションの開設等によって、推進体制はほぼ整備されたとみなしうる。パートナーシップ制度の導入とその内容も高く評価できる。PRIDE 指標 2022 ゴールド認定・レインボー認定を受けたことも高く評価できる。男女平等推進委員会会議も定期開催することができ、政策をきめ細かに検討をすることができた。
- ・くにたち男女平等参画ステーションの取り組みに関して、全国からも注目を集めており、高く評価できる。他方で、市民にはそれがあまり認知されていないという課題がある。
- ・条例に関して、その理念は市民に徐々に浸透してきたとみなしうる。(市民意識調査(前回と今回)の結果を参照)。
- ・男女平等・男女共同参画推進連絡会(兼 DV 対策部会)(※名称要確認)に関して、計画事業点検や庁内調整等を行うため、男女平等・男女共同参画を推進する担当者(DV 担当兼務)が各課に配置されているが、推進員の各課での具体的な役割が明確でなく、取組が不十分。

【提言】

- ・推進状況調査報告書(p.55)によれば、事業番号 97「本計画の点検・評価と執行管理」(毎年、所管課が計画の進捗状況の自己点検を行い、評価シートを記入する。また、男女平等推進会議が評価シートをもとに計画の執行管理を行う)は、「調査の内容が多岐に渡り、全体の取りまとめ作業が煩雑で労力がかかっている。また、男女平等との関わりが間接的な項目が多く、評価が難しい」とある。より効果的な点検を実施することが必要。
- ・市民意識調査の回収率をさらに上げるための工夫が必要。
- ・困難を抱える市民を行政福祉に包摂するためにも、くにたち男女平等参画ステーションの認知度を上げ、市民の活用を促すための一層の取り組みが必要。加えて、くにたち男女平等参画ステーションの事業の重要性に比して、現在の所在地はかなり手狭である。より利便性の高い場所への移転が望ましい。

基本目標 4－課題 2 「市職員の男女平等・男女共同参画の意識づくり」

【評価】

- ・令和2年度に第3期特定事業主行動計画を策定し、女性管理職割合等の数値目標が設定されたことは評価できる。
- ・令和3年3月に、市職員向けの「多様な性を尊重するまちづくりのための職場におけるガイドライン」を作成したことは高く評価できる。
- ・育児休業を取得する男性職員が増加傾向にあることは評価できる。
- ・男女平等参画兼DV対策推進連絡会の内容(主に審議会の性別比や市職員の服装規定、推進計画の概略などについては、市職員の意識向上に資するものとはなっていないように思われる。「多摩マッチングプロジェクト」事業をめぐって生じた問題やヒアリングへの回答を見ると、職員の意識が十分に向上したとは思えない。執行管理体制整備の不足が「多摩マッチングプロジェクト」に係る苦情申出として顕在化した。多様な生き方を尊重する姿勢や性の多様性への配慮を欠いていたとされる本件をケーススタディに再発防止に取り組むことが求められる。

【提言】

- ・「多様な性を尊重するまちづくりのための職場におけるガイドライン」の一層の周知が求められるほか、行政文書に関するガイドラインの作成も必要。
- ・男性育児休業取得率については、より高い目標設定が求められる。
- ・男女平等参画兼DV対策推進連絡会の内容を見直し、各課の計画策定の際、男女平等・男女共同参画の視点を適切に組み込むための取り組みが必要。例えば、職員の研修徹底、男女平等参画兼 DV 対策推進員の役割の明確化が求められる。なお、推進員が判断つかないものに関しては第三者(例えば市長室)の判断が必要となる可能性があるため、個別の課題解決の仕組みも検討する必要がある。その点においては、正職員が中心となっている研修の対象を、現場で実際に対応をしている会計年度任用職員にも広げることが大事である。
- ・LGBT 研修や男女平等参画兼DV対策推進連絡会が十分な成果を挙げているか、そこで学んだことを実際の業務に反映させることができているか、各部署が主体的に点検に取り組む体制をつくる必要がある。「多摩マッチングプロジェクト」に係る苦情申出の件含めケーススタディの積み重ね、有効なチェック体制や研修のあり方等を検討すること、男女平等推進会議の機能を強化すること、男女平等参画兼 DV 対策推進員の役割を明確化することが求められる。なお、男女平等参画兼 DV 対策推進員が各課で期

待される本来の役割を十二分に発揮するには、各課の慣習・文化・階級間の権力関係に影響されない仕組みにしなければならない。