

## 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】

- ・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 ➡○
- ・性別、性的指向、性自認に配慮した情報発信の徹底 ➡△

・市内の義務教育諸学校において、男女平等参画の推進拠点「くにたち男女平等参画ステーション」を活用し、パラソルや連携事業の外部講師を活用した出張授業は公立義務教育諸学校は全 11 校中、例年 1～3 校程度にとどまるが、多様な性や SOGI に関する授業は各校教員が教材を用いて授業をするケースもあり、全校で実施されている点は評価できる。

しかし、機会が限定的かつ単発的であるため、持続的な取り組みが必要である。自治体や市の教育委員会が積極的にはたらきかけをし、公立・私立、中高大学と校種を越えた連携協力体制の整備が喫緊の課題となる。

・学習指導要領や東京都の「人権プログラム」に基づき、市内全ての義務教育諸学校で多様な性に関する教育が実施されているが、現状は特定学年や教科科目に限定されているため、男女平等や多様な性についてもより包括的に教育するよう自治体が今後見直しや改善を求める必要がある。

・平成 30(2018)年度以降、市の教育委員会主体の研修会に教員も任意参加ができるようになり、例年数名の参加が認められるが、多様な性や SOGI に関する知識は全教職員悉皆で学びの機会を設定し、すべての教職員が適切に支援・指導できるスキルを身につけることを求める。

・国立市は都に先駆けて「男女平等推進」に取り組んでおり、その成果が内外から高く評価され、市教育委員会や各学校は「PRIDE 指標 2022」のゴールド認定を受賞するなど、その功績を広くアナウンスし、児童生徒や保護者にも知ってもらうことが必要である。特に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を構築することが、しょうがいのある子どもたちの性教育において重要である。

・「国立市ジェンダー平等に関する市民意識調査」によって、アンケート形式ではあるが、市民、特に高齢層の意識啓発につながったことが回答から伺える点は高く評価できる。ただし、「包括的性教育」という言葉や概念が、市職員を含めて7割以上の市民に認識されていないという現状が同調査に現れている点は、男女平等推進を進めている国立市は危機感を持つ必要がある。

・市報をはじめ、市が発信する情報に対して、職員への研修などを通じて殊ジェンダーの視点に慎重に対応する姿勢は評価できる。しかし、全体的な把握には至っておらず、職員全体への浸透には改善の余地がある。現状では、昨秋の「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があることが市民から指摘され、市の体制にはまだまだ課題が存在していることが明らかになった。今後、早急に表現に関するガイドラインを作成する必要がある。その際には、広報物作成の専門職員や第三者のフィルターを通し、さらに評価のルーブリック策定を求めることが重要である。

【提言】

○提言1. 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

・すべての教育活動の基盤となる学習指導要領が2020年度から小学校、2021年度から中学校において改訂され、新たに児童生徒の「主体的・対話的な深い学び」の実現を目指し、科目「総合的な探究の時間」が導入された。今改訂は学校や教職員に対して、21世紀を生き抜く力を育むための授業改善を促すものである。新学習指導要領には残念ながら「性の多様性」についての具体的な記載はないが、道徳の中で「異性の理解」、保健体育の中で「異性の尊重」が取り上げられている。各義務教育諸学校はこれを基に授業改善や教育活動を見直し、包括的性教育が実施されることによって、児童生徒が自己と他者を尊重する関係性を構築し、自己の選択が他者のウエルビーイングにどう影響するかを考える力身につけ、生涯を通じてすべての人の権利が守られることを理解することが期待される。こうしたスキルが育まれる授業やプログラムの実施を求める。

・男女平等・男女共同参画の意識づくりを推進するための教育活動は、「主体的・対話的な深い学び」となるように、大学や都立学校、NPOなど外部機関との連携協力を通じて、生徒主体のプログラムや授業設計を学校と共同で開発・構築することが求められる。

・多様な性、LGBT、外国人、しょうがいしゃなどの多様性を認め合う子どもたちを育成するために、市は昨年度からLGBTユース支援の連携事業で「居場所の定期開催」「学校への出張授業・研修実施」を行っている。前者は一般社団法人「にじーず」と連携し、市内で月一回開催している。また後者は他の講師に依頼し、実施している。さらに、こうした活動の定着と継続を目指して、各校は具体的な行動計画を学校経営計画に組み込み、活動が持続可能なものになることを求める。

・しょうがいのある児童生徒の性教育においては、インクルーシブなカリキュラムの開発、知識の提供と理解の促進、コミュニケーションと関係性の育成、健康的な関係や性的権利の尊重の教育、保護者へのサポートと情報提供等によって健康で尊重された性教育を受けることができる。また、市や教育委員会等が教師や関係者が適切な知識とスキルを持ち、個別のニーズに応じたサポートを提供する体制を主体的に整えることを求める。

※補足

- ・特別支援学級や通常学級で、しょうがいのある児童生徒が適切な性教育を受けるためのカリキュラムを開発する。個別のニーズや能力に合わせた教材や教授方法を検討し、性教育の内容をアクセシブルかつ理解しやすく提供できる。
- ・生理的な変化や身体の成長、性別や性役割に関する基本的な知識を教えると共に、しょうがいのある児童生徒がそれらを理解できるように支援する。言葉や図や絵を使った視覚的な教材やコミュニケーションツールを活用し、具体的な事例や体験を通じて理解を深める機会を提供できる。
- ・性に関する個人的な質問や疑問に対して、生徒が安心して話せるコミュニケーションの場を設ける。教師やカウンセラーが生徒との対話を通じて、性に関するトピックに対する認識や感じ方を理解し、適切なサポートやアドバイスを提供できる。
- ・しょうがいのある児童生徒にとって、健康的な人間関係や性的権利の尊重は重要な要素です。相互の同意やプライバシーの尊重、セクシャルハラスメントの防止などについて教え、適切な行動やコミュニケーションの方法を学ぶ機会を提供できる。
- ・しょうがいのある児童生徒の保護者に対しても、性教育に関するサポートや情報提供を行う。性教育の重要性や教育内容、サポート方法についての情報共有や相談窓口の提供を通じて、保護者が子どもの性教育に関わることを支援する。

○提言2. 性別、性的指向、性自認に配慮した情報発信の徹底

- ・職員への研修やトレーニングを通じて、性別や性的指向、性自認についての理解を深めることが重要である。ジェンダーに関する教育や個別のニーズに応じたサポートを提供し、市の職員全体におけるジェンダーに対する意識を高める取り組みを行う必要がある。
- ・性別、性的指向、性自認に配慮した情報発信のために、市が表現に関するガイドラインを早急に作成することが求められる。このガイドラインには、ジェンダーに関連する表現の適切な使い方や注意事項、敏感なトピックに対する配慮などが含まれるべきである。
- ・広報物作成の際には、性別、性的指向、性自認に配慮した情報発信を確保するために、専門職員やジェンダーに関する知識や経験を持った第三者の目を通すことが重要である。彼らが情報発信のフィルターとして役割を果たし、配慮が十分に行われた内容の提供を確保する。
- ・発信する情報の評価においては、ジェンダーに配慮したルーブリック(評価基準)を策定する。このルーブリックは、性別、性的指向、性自認に関連する情報の適切な扱いや表現方法、意図したメッセージの伝達などを評価する基準となる。
- ・広報物のジェンダーチェックや意見提出の機会を市の企画として設けることで、市民が情報発信に参画できる環境を整備することが望ましい。市民の声や意見を反映させることで、より包括的かつジェンダーに配慮した情報発信が実現できる。

基本目標 1-課題2 「固定的性別役割分担意識の解消」

①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 △

【評価】

・審議会及び委員会の女性比率に関する目標『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』において、令和4年度末現在で54%(令和4年に開催した審議会)という状況。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。努力義務であるため各委員会に温度差があるのが現状。クオータ制の必須度や必要性が各課共有できておらず、「性別で選ばない」「目標を置くこと自体がジェンダー平等に反している」という市職員のコメントが多くあり、この目標設定の本質的な目的とジェンダーバイアスの強い影響を再度共有する必要がある。

・防災安全課及び避難所参集職員の女性比率について、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おり、女性職員数は5名中1名(令和5年7月現在)で女性比率は20%。災害発生時の避難における避難所参集職員については各学校に4名中1名以上女性職員を配置するよう指名しており、女性比率は25%である。また、市総合防災計画策定の諮問機関である市防災会議については女性比率16%(令和5年7月現在)となっている。いずれも女性比率は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る。また、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があり、取り組みに進捗が見られる点は評価したい。

・「多摩マッチングプロジェクト」について、ジェンダー平等をうたう自治体でありながら男女の対象年齢に差を設けており、ジェンダーギャップを助長するような内容となっていた。市報発行後に市民の指摘を受け、男女に年齢差を設けることは適切でないとして速やかに判断し、男女の年齢差を撤回した。この問題に対し迅速に見直しが行われた『自浄作用が働く自治体』であったことは評価できるが、問題が起こってしまったことは残念である。取り組みを検討していた市の職員が気付くことができなかったことから、ジェンダーバイアスの影響を強く感じた。

【提言】

・着実に女性委員の比率を増やす取り組みの目的を再度共有し、達成するための具体的な改善策を提示いただきたい。ジェンダーバランスの改善には意識的な育成が必要であるため、審議会・委員会等の委員の性別比率の達成に向けた育成計画の策定を求めたい。また、達成状況を点検するチェック機能を新たに設け、主管課に決裁文書中で記載させることを義務化する等の改善策の提示を求める。

・災害発生時の避難において女性や多様な性への配慮を要するための取り組みが進んでいる。市総合防災計画策定の諮問機関である市防災会議、防災安全課及び避難所参集職員について、女性比率30%達成に向け、意識的に女性を育成し推薦いただく、女性職員を配置する、多様な性に関する視点

を持つ委員を推薦するなど、さらに取り組みを強化いただきたい。なお、女性及び多様な性・しょうがい等の多様性を十分に反映できる委員構成になっていても、実際の防災計画にその視点が入っていないと意味がないため、マイノリティの助言及び提案について特に注視し取り入れるよう求めたい。

・「多摩マッチングプロジェクト」のような事案の再発を防ぐため、市報等の作成時に固定的役割観点が含まれていないかをチェックする機能を設けるなどの仕組みを整備することを求めたい。もしくは、職員全体のジェンダーバイアスに関する教育を充実し、市職員の誰しもがチェック機能となることができる/違和感を提示し合えるような風土と意識の醸成を期待したい。

②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 ◎

【評価】

・くにたち男女平等参画ステーションにおいて、専門相談(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。また国際女性デーなどの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をしている点を評価したい。

・その他の企業支援について、伴走型起業支援の Kuni-Biz を令和 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】

・くにたち男女平等参画ステーション及び Kuni-Biz のさらなる活動に期待したい。特にくにたち男女平等参画ステーションは国立駅前の市民プラザにあるため、転居により新たに市民となった方が住民票発行などの手続きを行う時、相談窓口があることを知らせるポスターなどで認知向上から相談につなげることを期待したい。Kuni-Biz についてはコロナ第五類となったため、これからのイベント開催などにおいて市民が気軽に活用できるよう働きかけを行ってほしい。

・市内企業等への個別的な働きかけについて、国立市と取引をする企業に『国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例』の内容の共有と理解浸透や女性管理職比率 30%の努力義務を課すなど、具体的に用件を提示する取り組みを期待したい。

③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 ◎

【評価】

・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(課長以上)における女性職員の割合を 20%』について令和 5 年4月現在 16.4%、『役職者(係長以上)の割合を 25%』について 22.0%と、順調に目標達成に向けて育成が進んでおり、高く評価できる。

【提言】

- ・意思決定権を持つ管理職が多様な性別・世代から構成され職場に様々な背景を持つ職員が多くいることは多様な価値観が尊重される地域社会を築くうえで極めて重要な要素である。目標値を置くことで有用な取り組みとなっており、また次期計画に『特定事業主行動計画の目標値等を盛り込んでいく』と市長室コメントがあるため、引き続きの取り組みと目標達成に期待したい。
- ・ただ女性を登用するだけでなく、自らエンパワーメントして管理職になることができるよう育成をすることが非常に重要であるため、男性マネージャーへの女性部下の育成研修や、女性の育成計画の策定についても取り組んでほしい。
- ・国立市は自治体として唯一 PRIDE 指標「レインボー」認定を受けているため、先進的な取り組みとしてプロモーションを行い国立市からジェンダーギャップ解消を広げていく動きに期待したい。（自治体としての価値も上がって一石二鳥）

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 ◎

【評価】

- ・保育園の待機児童は 1 桁(令和4年の実績で6人)、市内には幼稚園と保育園の 2 つの機能を持ち合わせた「認定こども園」もあり、通常延長保育のほか朝延長保育にも対応している。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ているという点で評価できる。
- ・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を評価したい。

【提言】

- ・多様な働き方を支えるための育児支援として、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についても過剰にならない程度に進めていただきたい。
- ・市役所内での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は、平成31年度の1度のみで開催で留まっているので、より多くの職員に参加してもらえるよう継続的に開催してほしい。男性職員が育児休業を取得することへの抵抗を減らし、ワークライフバランスをより実現できる職場環境作りを目指してほしい。

②多様な働き方を支えるための介護サービスの充実 △

【評価】

- ・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点は評価できるが、配布しただけでは支援につながらないケースがある。
- ・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ったことは残念である。

【提言】

・介護サービスを必要とする人が利用するための手続きや申請方法など、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、しょうがい者が当たり前暮らし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 ○

【評価】

・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。

【提言】

・市役所内では、育児休業取得後に職場復帰してからの育児と仕事の両立に課題があるようなのでサポート体制の充実を図るよう積極的に取り組んでいただきたい。

・ワークライフバランスの推進に関しては、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】

○提言1. 配偶者暴力相談支援センターと包括的支援体制の整備

- ・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る際、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。

○提言 2. DV 相談窓口の拡充・周知

- ・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。
- ・夜間・休日の相談窓口の開設やメールによる相談対応等、当事者が相談しやすい体制を整備することが求められる。

○提言 3. デートDV など早期のDVに関する教育

- ・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。

○提言 4. DVの予防と加害者プログラム

- ・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である。

【提言】

○提言1. 医療との連携

- ・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。

○提言2. 通訳体制の整備

- ・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。

○提言3. 難民申請者・仮放免者の支援体制の整備

- ・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】

○提言1. 女性の人権への取り組み

- ・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は大きく、女性が生きていくことは依然として困難がつきまとう。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。

○提言2. 相談体制の拡充

- ・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)

【評価】

・女性特有(★乳がんは男性も罹患するようで、「特有」と言っていないか要相談★)のがん(子宮頸がん・乳がん)の検診の案内の送付時、封筒に「がん検診のお知らせ」という表記に留めていることは、トランスジェンダー当事者への配慮に繋がっており評価できるが、他方、女性のこれらの検診の受診率が必ずしも高くないことが窺われる。

・トランスジェンダー当事者の医療機関での問題について、市がアンケートをとり、医療機関に向けて研修の実施に向けて取り組んだ姿勢は評価できる。

【提言】

・女性特有のがんの検診案内について、トランスジェンダー当事者が受け取る際の封筒の表記の配慮と、女性の受診率をより高めるための工夫とを両立させる方法について、具体的に検討を進めていただきたい。

・トランスジェンダー当事者の医療機関での問題についての研修は、取り組みを始めた頃に新型コロナウイルスの状況から具体的な成果までは得られていないが、今後も取り組みを継続していただきたい。

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」

【評価】

・条例改正により令和3年4月から「くにたちパートナーシップ制度」が開始されており、前回答申後迅速に制度が創設されたことは高く評価できる。特に、在住者だけでなく在勤・在学者も対象であること(全国初)、事実婚も対象であること(都内初)など、すでに他の自治体で実施されている制度からさらに踏み込んだ新しい制度となったことは評価できる。

・また、制度導入に合わせて、市職員の休暇、扶養手当、退職手当について同性パートナーを対象とする改正を行ったことも、市がまずは自分の足元から取り組む姿勢をきちんと示しており、評価できる。

・居場所づくり事業での、パラソルの取り組みや、近隣7市と連携した「にじーず多摩」の取り組みは、高く評価できる。

【提言】

・パートナーシップ制度について、開始から約2年が経過した。この間の利用状況・実際の効果を調査し、当事者(利用者・非利用者)の声を聞いて反映させたり、国立市と同様の制度を持つ他の市区や都との情報交換・働きかけを行ったりすることで、制度をより良くするための改善点を検討いただきたい。また、

積極的な広報を通して、当事者へのより一層の支援や社会の理解の促進に繋がることを期待したい。

- ・パートナーシップ制度の事実婚の利用者のニーズの調査・分析を行い、家族に関する制度の課題と市として取り組みができることを検討いただきたい。
- ・若者の居場所作りは、市が主体となったものだけでなく、若者自身が主体となって企画・運営やSNSでの情報発信などを行い、そういった若者を市がバックアップするという姿勢も望ましい。また、開催場所については、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も進められると良い。
- ・理解増進法の成立の前後から、LGBTセクシュアルマイノリティに対する無理解・誤解・偏見に基づく言動、特にトランスジェンダー女性を犯罪と結びつける意見の増加が見られることが懸念される。このような言動、特に女性とLGBTとを対立させるような言動・意見に対しては、市として毅然と対応していただきたい。

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。
- ・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(2023 年市民意識調査によれば、くにたち男女平等参画ステーション・パラソルの存在を認知している市民は全体の 10.1%である)。
- ・2023 年に実施した市民意識調査は、性別役割やジェンダー規範、多様な生き方の尊重にかかわる市民の考え方が前回調査時(2020 年)と比べて変化しつつあることを示しており、条例の理念が徐々に浸透してきたとみなしうる。他方、市民意識調査の回収率は高いとは言えず、市民の意識をより正確に把握するためにも回収率の一層の改善が求められる。
- ・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、十分な取り組みが行われているとは言えない。
- ・推進状況調査報告書(p.55)において、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)に関して「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」との指摘がある。このことが、各課の業務に本計画の推進を適切に位置づけることを困難にしている可能性がある。

【提言】

- ・市民意識調査の回収率を向上させるための工夫が必要である。
- ・困難を抱える市民に適切な支援を届けるためにも、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である。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。
- ・各課が主体的に点検に取り組むことができるよう、各課が自己点検を行う際の「評価シート」の内容を改善することが必要である。

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は依然として多いとは言えないが、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職員意識調査の結果をふまえると(特に「国立市女性と男性及び多様な性の平等参画を推進する条例」について「意味や内容を知っている」と回答した職員は正規職員・再任用職員の 38.0%、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」について「意味や内容を知っている」と回答した職員は全体の正規職員・再任用職員の 17.6%。「多様な性を尊重する職場におけるガイドライン」について「知っている(おおむね目を通した)」と回答した職員は正規職員・再任用職員の 24.4%にすぎないこと等)、職員の意識向上はきわめて大きな課題であると言わざるを得ない。

【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。また、行政文書に関するガイドラインも作成することが望ましい。
- ・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。
- ・各課における事業の計画・実行に男女平等・男女共同参画の視点を適切に組み込んでいくためには、職員が正確な知識を身に付け、意識を変えていくことが不可欠である。定期的な職員研修(会計年度任用職員を含む)の実施、男女平等参画兼 DV 対策推進員の役割の明確化(課内業務についての日常的な点検や意識啓発などを含む)等が求められる。また、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を精査することも必要である。
- ・男女平等参画兼 DV 対策推進員が各課で期待される役割を果たすには、課内で意見を述べやすい関係をつくることが不可欠であり、この点を自己点検の評価項目に盛り込むことが望ましい。