

答 申 書

「国立市第 5 次男女平等・男女共同参画推進計画」
最終評価について

令和 5(2023)年 8 月

国立市男女平等推進市民委員会

はじめに

国立市男女平等推進市民委員会は、令和 4（2022）年 5 月に市長より諮問を受け、「国立市第 5 次男女平等・男女共同参画推進計画」についての点検・評価を行ってまいりました。令和 5（2023）年 7 月までに 12 回の会議を開催し、目標達成状況と今後の課題について検討を重ねた結果を、ここに答申いたします。

平成 28（2016）年 4 月に策定された同計画は、性別にかかわらず誰もが自らの意思で自分らしく暮らすことができる社会の実現に向けて、市の基本的な考え方と行動計画を示したものです。特に、セクシュアル・マイノリティの人々が抱える生活上の困難、女性の貧困問題、ドメスティック・バイオレンス被害者支援等を具体的な課題として提示していることを特徴としています。

同計画に掲げられた目標のいくつかは令和元（2019）年度に実施された中間評価の時点ですでに達成されており、最終年度を迎えるまでの間にさらに多くの重要な施策が実現しました。平成 30（2018）年には「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」が施行され、同条例の推進拠点として設置された「くにたち男女平等参画ステーション」では、情報発信や交流事業、相談活動などが活発に展開されています。在住者のみならず在勤・在学者も対象とする「くにたちパートナーシップ制度」も創設されました。これらに代表される国立市の先進的な取組は、各方面から注目を集めています。

とはいえ、条例や制度の充実が図られた一方で、多様な性や複合差別への配慮を欠いた施策や対応があったことも指摘しておかなければなりません。施策の立案や実施の過程において、性をめぐる無意識の思い込み（ジェンダーバイアス）を取り除いていくことは未だ大きな課題です。

折しも今年 6 月には「LGBT 理解増進法」が成立し、多様な性への理解を阻害するような動きも目立っています。そのなかで、国立市が積み上げてきた取組とその核となる理念の重要性を改めて認識し、今後の施策のありかたを市全体でしっかりと議論していくことが求められています。本委員会においては、こうした課題を強く意識しながら市の取組全体を検討し、現在の到達状況と次期計画の策定に向けての提言を取りまとめました。

先進的な取組が進めば進むほど、不可視化されてきた問題の存在も明らかになっていきます。すべての人の人権が尊重され、誰もが自分らしく豊かに暮らしていける社会の実現に向けて、課題は尽きません。国立市が困難な状況にある人々の声に耳を傾け、真摯に対応する市であり続けることを心から期待します。

末筆ながら、点検評価やヒアリング等に応じてくださった担当課の皆様、市民意識調査及び職員意識調査の実施や委員会運営、各種資料作成等の膨大な業務を担ってくださった事務局の皆様に深く感謝申し上げます。

令和 5（2023）年 8 月

国立市男女平等推進市民委員会
委員長 太 田 美 幸

目 次

はじめに.....	1
目 次.....	3
1 点検・評価の目的	4
2 国立市男女平等推進市民委員会について	6
3 点検評価の基礎資料等	7
4 点検及び評価.....	8
I 課題（全 10 課題）に対する評価	8
課題 1. 男女平等・男女共同参画の意識づくり	8
課題 2. 固定的性別役割分担意識の解消	11
課題 3. ワーク・ライフ・バランスの推進	13
課題 4. 配偶者等からの暴力の防止	16
課題 5. 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	20
課題 6. 男女平等を阻害する要因の解消	22
課題 7. 性の違いに配慮した健康支援	24
課題 8. LGBT（セクシュアル・マイノリティ）の人々への支援 ..	26
課題 9. 計画の推進体制の強化.....	28
課題 10. 市職員の男女平等・男女共同参画の意識づくり	30
II 全体の進捗に対する総合評価	32
< 参 考 資 料 >.....	34

1

点検・評価の目的

国立市では、平成 30（2018）年 4 月に「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」（以下、「本条例」という。）を施行した。本条例は、全ての人々が性別の壁を越えて、互いの人権を尊重し合い、あらゆる分野において個性と能力を十分に発揮し、自分らしく生きることができる男女平等参画社会を築くため、市、市民、教育関係者及び事業者等が一体となった取組を推進することを定めたものである。

市では、本条例第 9 条の規定に基づき、男女平等参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための推進計画を策定するものとしている。現行の推進計画である「国立市第 5 次男女平等・男女共同参画推進計画」（以下、「本計画」という。）については、計画期間を 8 か年（平成 28（2016）年度～令和 5（2023）年度）と定め、様々な施策を実施しているところである。また、本計画の実行性を担保するため、施策の実施状況評価を毎年度実施しているほか、本計画の中間年度にあたる令和元（2019）年度及び最終年度にあたる令和 5（2023）年度には総合的な点検・評価を行うこととしている。

この答申は、本計画の総合的な点検・評価を行うにあたって、点検・評価の客観性及び透明性を確保するために、内部の自己評価だけに留まらない外部の附属機関による最終評価が必要であることから、市長の諮問に基づき、国立市男女平等推進市民委員会が実施した外部評価の内容をまとめたものである。

基本理念

基本目標

課題

施策

自分らしく生きいきと暮らすことのできる社会の実現



2

国立市男女平等推進市民委員会について

国立市男女平等推進市民委員会は、本条例第 18 条に基づき設置される市長の附属機関であり、学識経験者及び公募市民により構成される。市長の諮問に応じて、①市における男女平等参画の推進に関する事、②本計画の進捗状況に関する事、③その他男女平等参画を推進する施策に関し市長が必要と認める事項等について審議する機関である。

図表 2 国立市男女平等推進市民委員会委員 (50 音順、敬称略)

役職	氏名	区分・所属等
	えんどうよしこ 遠藤良子	NPO 法人くにたち夢ファーム理事
委員長	おおたみゆき 太田美幸	一橋大学大学院社会学研究科教授
	さいとうまき 齋藤真希	公募市民
	さいとうみほ 齋藤美帆	公募市民
	すないなおこ 巢内尚子	東京学芸大学非常勤講師
	はやしあやこ 林 絢子	スターバックス コーヒー ジャパン 株式会社 マーケティング本部 広報部 Social Impact チームマネージャー
	ほんだこうへい 本田恒平	公募市民
副委員長	ほんだたかこ 本田貴子	公募市民
	やましたとしまさ 山下敏雅	永野・山下・平本法律事務所弁護士
	よしかわともや 吉川智也	公募市民

任期：令和 4 (2022) 年 5 月 20 日～令和 6 (2024) 年 5 月 19 日

※林絢子委員は令和 4 (2022) 年 5 月 20 日～令和 5 (2023) 年 4 月 28 日

3

点検評価の基礎資料等

評価にあたっては、以下の資料等を参照した。

(1) ジェンダー平等に関する市民意識調査報告書

- ① 調査対象 満 18 歳以上の国立市民
- ② 標本数 3,000 人（男女各 1,500 人）
- ③ 回答数 960 人
- ④ 調査期間 令和 5（2023）年 4 月 28 日～5 月 23 日

(2) ジェンダー平等に関する職員意識調査報告書

- ① 調査対象 国立市全職員
- ② 回答数 681 人
- ③ 調査期間 令和 5（2023）年 6 月 9 日～6 月 30 日

(3) 令和 3（2021）年度推進状況調査報告書（最終評価）

主管課による各施策の自己評価（一次評価）を実施した後、課題ごとに国立市男女平等推進会議による評価（二次評価）を実施した。

(4) 中間評価答申提言に対する所管課回答

中間評価答申提言に対する施策の実施状況について、各担当課から回答の提出があった。

(5) 担当課ヒアリング

以下の担当課についてヒアリングを実施した。

- ・教育指導支援課
- ・健康まちづくり戦略室

I 課題（全 10 課題）に対する評価

課題 1. 男女平等・男女共同参画の意識づくり

【施策】

① 男女平等・男女共同参画の意識啓発

効率的かつ実効性のある意識啓発を行うため、さまざまな情報を偏りなく発信するとともに、市民に確実に情報が届くように工夫する。

② 男女平等・男女共同参画の学校教育の推進

特に次世代を担う子どもたちの男女平等意識を醸成するため、人間形成の基礎となる幼児教育や義務教育段階において、子どもたちが自然に男女平等意識を身に着け、性別にとらわれずに個性と能力を発揮できるように、学校教育の場における取組を促進する。

【評価】

- ジェンダー平等に関する市民意識調査では、調査を通じて市民、特に高齢層の意識啓発につながったことが窺える。しかし、「包括的性教育」が、市民や市職員の多くに認知されていない現状には、危機感を持つ必要がある。
- 市が発信する情報について、職員への研修等を通じてジェンダーの視点で慎重に対応する姿勢は評価できるが、職員全体への浸透は十分でない。多摩マッチングプロジェクトに関する問題でも明らかとなったように、「表現に関するガイドライン」やチェック体制の不備などの課題がある。
- 学習指導要領や東京都の人権教育プログラムに基づき、市立小中学校全校で男女平等や多様な性に関する教育が実施されているが、学年や科目が限定的である。くにたち男女平等参画ステーションなど外部機関の活用も数校にとどまり、持続的で包括的な教育に向けて、学校への積極的な働きかけが求められる。
- 市立小中学校全校で、多様な性を含む人権に関する教員研修が毎年実施されているが、研修の内容や対象者が限定的である。

【提言】

提言1. ジェンダー平等の視点に立脚した情報発信の徹底 市長室

- ジェンダーに関する適切な表現や注意事項、センシティブなトピックへの配慮などが含まれる「表現に関するガイドライン」を、早急に作成する必要がある。また、広報物作成の際には、ジェンダーに関する知見を持つ専門職等が確認し、情報発信のフィルターとしての役割を果たす仕組みが必要である。さらに、発信する情報の評価のためには、ジェンダーに関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ループリック（評価基準）を策定することが望ましい。
- 広報物をジェンダー平等の観点からチェックするような市民参加企画を実施することで、より適切な情報発信の実現が期待できる。

提言2. しょうがいのある児童生徒への性教育の充実

教育指導支援課

- しょうがいのある児童生徒への性教育では、教員等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整えることが重要である。個別のニーズ・能力に応じたインクルーシブなカリキュラムや教授方法を検討すること、視覚的な教材やコミュニケーションツールを活用し、具体事例や体験を通じて理解を深める機会を提供することなどを求めたい。

提言3. 包括的性教育及び児童生徒の主体的な学びの実践

教育指導支援課

- 学習指導要領の改訂により、「児童生徒の主体的・対話的な深い学び」や、科目「総合的な探究の時間」が盛り込まれ、21世紀を生き抜く力を育むための授業改善が促されている。また、性の多様性やジェンダー平等、自己と他者を尊重する関係性の構築など、生涯を通じてすべての人の権利が守られることを基盤とする「包括的性教育」も広く推進されているところである。国立市においても包括的性教育の理念に基づく授業設計や教材開発等が推進されるよう強く求めたい。
- くにたち男女平等参画ステーションや高校・大学等とも連携しながら、授業・教員研修のさらなる充実や児童生徒が主体となる授業設計に取り組むとともに、活動の定着と持続性の確保のために、具体的な行動計画を学校経営計画に盛り込むことが必要である。具体的には、以下のような取組を実施できるような体制を整えることを求めたい。
 - ・性に関する疑問に対して児童生徒が安心して話せる場を設置し、適切なサポートやアドバイスを提供する。
 - ・相互の同意やプライバシー尊重、セクシュアル・ハラスメント防止など、適切な行動やコミュニケーション方法を学ぶ機会を提供する。
 - ・性教育への保護者の関与を支援するため、性教育の重要性や教育内容、サポート方法、相談窓口等を、保護者へ情報提供する。

課題 2. 固定的性別役割分担意識の解消

【施策】

① 政策・方針決定への女性参画の推進

市の審議会や委員会等への女性の積極的な登用を推進する。さらに、市全体で男女平等参画を推進するため、市が率先して誰もが働きやすく管理職を目指しやすい職場づくりを行う。

② 経済活動への女性参画の推進

女性が経済的に自立して地域で活躍できるよう、就職・再就職支援や起業支援を行う。

③ 家庭・地域活動への男女平等・男女共同参画の推進

男性が家事・育児・介護・地域活動などに積極的に関わることのできる社会を目指し、情報提供や連携促進に向けた取組を行う。

【評価】

- 「委員が男女それぞれ 30%以上である審議会等を全体の 90%にする」という目標に対し、令和 4（2022）年度時点では 50%であり、徐々に増加傾向ではあるものの、達成見込みは低い。努力義務であるため各審議会等に温度差があるのが現状である。
- 災害発生時の避難計画において、女性や多様な性への配慮が進んでいる。防災分野の職員や委員の女性比率は、防災安全課正規職員が 20%、避難所参集職員が各学校 25%以上、防災会議委員が 16%（令和 5（2023）年 8 月時点）で、いずれも 30%に満たないが、男性が多くなりがちな防災分野で意識的・計画的に女性を登用する動きがある。また、総合防災計画の改定においては、女性や多様な性、しょうがいしゃ等の視点を反映させていく姿勢が示されており、取組に進捗が見られる点は評価できる。
- 起業支援については、伴走型起業支援の Kuni-Biz が令和 3（2021）年度に開設され、女性も相談しやすい体制が整えられた。コロナ禍でも定期的なセミナーを開催し、認知に努めている点を評価したい。

【提言】

提言1. 審議会や職員配置におけるジェンダーバランスの改善

政策経営課 職員課

- 市の政策を検討する審議会等においてジェンダーバランスが偏っていると、多様な視点を反映させて市民に寄り添った議論を行うことが困難になる。女性比率を着実に増やす取組の目的を改めて共有し、達成に向けた具体的改善策や進行管理計画を提示することを求めたい。また、女性が少ない部署への女性の配置や、多様な性に関する視点を持つ委員の選任など、意識的に取組を強化していくことが必要である。とはいえ、女性や多様な性、しょうがい等の多様性を反映した構成になっていても、実際の政策にその視点が入らなければ意味がない。マイノリティの視点に立った提案を特に重視していくことを求めたい。

提言2. 市内企業等への働きかけ・努力義務の設定

市長室 総務課

- 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」の内容の共有や理解浸透を図ったり女性管理職比率30%の努力義務を課したりするなど、具体的に要件を提示する取組を期待したい。女性管理職比率の向上については、単に女性を登用するのではなく、労働環境の改善やエンパワーメントに向けた支援が非常に重要である。育成計画の立案や支援の仕組みの策定など、具体的な働きかけが求められる。

課題 3. ワーク・ライフ・バランスの推進

【施策】

① 多様な働き方を支えるための育児支援

働き方が多様化する中、出産・育児期に仕事の継続を希望する女性が働き続けることができ、男性も育児に参画できるような、仕事と育児が両立できる環境整備を行う。

② 多様な働き方を支えるための介護サービスの充実

介護負担の女性への偏りや介護者の精神的・肉体的負担を解消するため、家族のレスパイト(小休止)機能を充実させるなど、家庭の状況に応じたきめ細かな支援を行う。

③ ワーク・ライフ・バランスの推進

従来の男性中心の長時間労働慣行を改善していくため、企業等へ働きかけを行うとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発や情報提供を行う。

【評価】

- 保育園の待機児童は多くはなく（令和 4（2022）年度は新定義で 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るという点で評価できる。
- 令和 5（2023）年 4 月に開設された「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。
- 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、子どもを保育室で預かる仕組みがあり、育児中の親が参加しやすい点で評価できる。
- 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、どこに相談したらよいか分からず支援につながらないケースも見られ、必要な情報が十分にいきわたっていないと言えない。

- 他市に先駆けて地域包括ケアシステムの整備に取り組み、市直営による地域包括支援センターの運営、認知症支援チームの創設、地域と連携した在宅療養体制の充実を図っている点を高く評価したい。また、介護者支援講座や認知症カフェ等の取組が実施されている一方で、相談窓口や地域サービス等の支援につながらないケースも依然として多くある。
- しょうがいしゃ支援については、市政に関する第14回市民意識調査において、しょうがいしゃ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。
- 市男性職員の育児休業取得率向上の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、座談会の内容を盛り込んだ子育て制度の手引きを職員に配布しているなど、取得率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。
- 従来男性中心の長時間労働慣行を改善していくための企業への働きかけが全く進んでいないのは残念である。

【提言】

提言1. 育児・介護等の支援体制の強化

保育・幼児教育推進課 高齢者支援課 しょうがいしゃ支援課

- 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積極的に進めていただきたい。
- 介護サービスを必要とする人が十分に利用できるように、相談窓口や手続き方法を分かりやすく伝え、支援につなげていくための、具体的な取組を検討してほしい。
- しょうがいしゃ支援については、しょうがいしゃがあたりまえに暮らすまち宣言の条例を持つ国立市として、市民意識調査で生じたような問題を繰り返さないために、市職員の人権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。

- 市役所内では、育児休業取得後の職場復帰における育児と仕事の両立に課題がある。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。
- 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、令和元（2019）年度の1度の開催にとどまっているので、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、市役所の実例をもとに民間企業にも働きかけてほしい。
- 長時間労働の慣行により男女の所得格差が生じており、女性、特にシングルマザーのワーキングプアや、長時間労働を強いられる男性の過労死が問題となっている。ジェンダー平等に反するこのような現状を打破するため、時間外勤務の削減や休暇の取得促進に取り組むよう、市役所内はもちろんのこと、民間企業に向けても意識改革や業務効率化に関する啓発を行っていただきたい。
- コロナ禍以降、新しい働き方、多様な働き方が根付いてきたところであり、在宅勤務やテレワークの導入、フレックス勤務を常態化させ、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指してほしい。まずは、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をしていただきたい。

課題 4. 配偶者等からの暴力の防止

【施策】

- ① **暴力を未然に防ぐための啓発活動の推進**
地域における DV 防止の取組を一層充実させるため、広く市民に対して DV・デート DV 等についても正しい知識の啓発を行っていく。
- ② **DV 被害者の相談支援体制の強化**
DV を早期発見し、被害者からの相談に迅速かつ的確に対応するため、庁内関係部署、警察等の関係機関や民間の支援団体とも連携し、被害者が安心して相談できる体制構築を図る。
- ③ **DV 被害者の安全確保**
暴力を受け、身体等の安全を確保する必要がある被害者と子ども等に対して、保護施設を確保し、必要に応じて一時的に宿泊施設等に保護するための支援をしていく。
- ④ **安心した生活が送れるようにするための自立支援**
生活支援や就労支援、その他の法的な支援等について、関係機関が相互に連携を図りながら個々の状況に合わせた支援を行う。
- ⑤ **DV 対策基本計画の推進体制の整備**
配偶者等暴力被害者支援庁内連絡会を開催するとともに、新たに DV 担当を各課に配置する。また、外部機関との連携・協力を図り、被害者支援に取り組む。

【評価】

- くにたち男女平等参画ステーションの開設により 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。また利用者が定着していることに加え、先進的な取組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

市長室

- 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。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に整備されていない。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。

- 市役所に DV 相談窓口の看板が掲げられていないが、DV 被害に自覚的でない方は、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。自治体によっては庁内に 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もある。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。
- 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、当事者が相談を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 DV に関する早期の教育

- デート DV については、特に中高生など若年層へ情報を直接届けるため、学校等教育機関の中で啓発や相談先情報の共有を図る必要がある。くにたち男女平等参画ステーションでは、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ることが求められる。

- DV には身体的暴力だけではなく、経済的暴力、精神的暴力、性的暴力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開発が求められる。
- 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、加害者は二度と DV を繰り返さないように被害者は DV を拒否できるように、心理教育も含めた教育プログラムの開発と将来的な計画と実施が求められる。
- 男性が DV 被害に遭うことがある上、セクシュアル・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。

課題 5. 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

【施策】

① 複合的な要因による女性等の困難解消に向けた取組

しょうがい・国籍等による複合差別の実態を把握し、対象者のニーズに応じた個別的な支援を検討する。

② 経済的に困窮している女性への支援

ひとり親家庭に向けた相談や生活資金貸付事業の充実の他、医療費の自己負担分の助成、中学生以下の子どもがいる家庭へのホームヘルパーの派遣、住宅費の助成等の支援を行う。

【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、行政の各部署や民間団体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、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。
- 依然として、ひとり親家庭は経済的問題を抱えやすい状況にある。また、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おらず、より困難な状況に置かれやすいと考えられる。

【提言】

提言 1. 医療との連携

市長室

- 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。例えばコロナ禍以降、行政や民間団体の支援が広がり、DV 止法では精神的暴力も支援対象にするようになり、DV 被害者の受け皿は多くなった。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. 複合的な要因による女性の困難解消に向けた支援体制の整備

市長室

- 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、必要時にすぐ通訳者を確保するのが難しい状況であり、改善が求められる。また、難民申請者や仮放免者など、人道的配慮や人権擁護の観点から支援が求められているケースもある。ニーズに応じた支援を実現するため、個別の事情や異文化理解の必要性を十分に理解して取組を進めることが望ましい。

提言 3. ひとり親、プレ・シングル家庭への支援

子育て支援課

- 経済的に困窮しやすいひとり親家庭に対しては、一層の支援が求められる。また、プレ・シングル家庭は、ひとり親家庭支援の対象になっていないが、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て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行うことが望ましい。

課題 6. 男女平等を阻害する要因の解消

【施策】

① セクシュアル・ハラスメント等への対策

市民・企業等に対して、被害者が安心して相談できる窓口やセクシュアル・ハラスメントの防止策について情報提供を行い、他行政機関と連携して対応する。

② ストーカー等の暴力への対策

警察等の関係機関と連携して予防啓発に努める。また、被害者情報を適切に保護し、被害者の安全確保に向けて迅速且つ切れ目ない支援を行う。

【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、女性への差別・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組はいまだ十分ではない。

【提言】

提言 1. 女性の人権への取組

市長室

- 日本においては、依然として社会・経済・政治・文化など様々な領域において女性と男性の格差は大きく、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して存在している。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。同時に自分自身が人権を持つ存在であることを女性自身が理解し、女性の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ことを後押しする必要がある。

提言 2. 相談体制の拡充

市長室

- セクシュアル・ハラスメントやストーカー被害等の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、当事者が相談をしやすい体制をつくる必要がある。

課題 7. 性の違いに配慮した健康支援

【施策】

① 健康管理支援の充実

生活習慣病や各種がんの早期発見、早期治療のための特定健康診査の実施や骨粗しょう症にならないための検診の充実等、予防のための指導を若年層から行っていく。

② 性の尊重に関する啓発

性の商品化・売買春・援助交際等を容認しない社会を目指すため、性の尊重・薬物についての正しい知識の普及啓発、性に関する相談窓口の充実を図る。

【評価】

- 身体的性別の違いに配慮した健康支援が実施されていることは評価できるが、身体的性別の区分による健康支援の枠組から取り残されてきた性／当てはめられることを拒絶する性の当事者に対する健康づくりの施策は十分とは言い難い。
- 性感染症の知識啓発について実施されていることがポスター掲示やリーフレット配布にとどまっており、性感染症の相談実績がない点が懸念される。
- 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、医療機関を対象とした研修の実施に向けて取り組んだ姿勢は評価できる。

【提言】

提言 1. 多様な性のあり方を包摂した健康まちづくり

健康まちづくり戦略室 市長室

- 女性特有のがんの検診案内を送る際の封筒に、具体的な検診名を表記するか否かについて、トランスジェンダー当事者への配慮と受診率をより高めるための工夫とを両立させる方法を具体的に検討していただきたい。
- 多様な性についての健康支援にあたり、当事者の健康づくりにリーチするためにも、市が積極的に受け入れ体制を設けて PR していくことが強く望まれる。また、その際、しょうがい×セクシュアル・マイノリティ、妊娠×セクシュアル・マイノリティ、高齢×セクシュアル・マイノリティなど、健康づくりにリーチすべき対象の視野を広げていただきたい。
- トランスジェンダー当事者が抱える医療機関での問題についての研修は、コロナ禍での実施となったこともあり具体的な成果までは得られていないが、今後も取組を継続していただきたい。

提言 2. 性に関する健康課題の啓発

健康まちづくり戦略室 市長室

- 性感染症の知識啓発については、東京都の保健所が専用の窓口を設けているとしても、市も独自の観点から取組を進めていただきたい。
- 女性の健康週間に合わせて毎年啓発が行われているが、国際的な取組（女子差別撤廃条約や国際女性デー等）とも関連させた啓発も進めていただきたい。その際は、それらの取組の意義が、対象となる市民等だけでなく実施する職員等にも十分に認識されるよう留意していただきたい。

課題 8. LGBT（セクシュアル・マイノリティ）の人々への支援

【施策】

① LGBT（セクシュアル・マイノリティ）の理解のための啓発

市民や企業等に対し、LGBT（セクシュアル・マイノリティ）への理解を深め、生き方の違いを認め尊重することができる社会の実現に向けて、啓発活動や情報提供を積極的に行う。

② 庁内 LGBT（セクシュアル・マイノリティ）研修等の実施

LGBT（セクシュアル・マイノリティ）に関する市職員向け研修を毎年実施し、職員全員が正しい理解と対応ができるような取組を進める。また、LGBT（セクシュアル・マイノリティ）の方が抱える課題を把握するための調査を行う。

【評価】

- 中間答申後迅速にパートナーシップ制度が創設され、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、既存の制度からさらに踏み込んだ新しい制度となったことは高く評価できる。
- 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、市自身が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。
- くにたち男女平等参画ステーションでの SOGI を限定しないコンセプトの居場所や、近隣 10 市と連携した「にじーず多摩」でのユース世代のセクシュアル・マイノリティに限定した居場所など、多様な居場所づくりが実施されており高く評価できる。
- くにたち男女平等参画ステーションでは当事者の声を反映した様々な啓発が行われており、例えば、直接セクシュアル・マイノリティに関わらない啓発事業においても、その存在を無視しない表現が使われている。
- こうした取組が報道によって広く知られることで、市民はもちろんのこと、全国の多くの人々を勇気づけ、市民だけに留まらない幅広い情報提供が行われていることは評価できる。

【提言】

提言 1. パートナーシップ制度の改善に向けた検討

市長室

- 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利用者のうち事実婚のニーズ調査・分析を行い、家族に関する制度の課題と市としてできる取組を検討いただきたい。

提言 2. 若者が主体となった居場所作り

市長室

- 若者の居場所作りは、市が主体となったものだけでなく、市のバックアップのもと若者自身が主体となって企画・運営や SNS での情報発信を行うといったことも望ましい。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連携した場所も検討していただきたい。

提言 3. 偏見に基づく言動への毅然とした対応

市長室

- LGBT 理解増進法の成立の前後から、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目立つようになっている。このような言動、特に女性とセクシュアル・マイノリティ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。

提言 4. 「男女」表記の見直しの検討

市長室

- くにたち男女平等参画ステーションの名称にも使われている「男女」という表現については、性の多様性を反映した改称も視野に入れていただきたい。

課題 9. 計画の推進体制の強化

【施策】

① 施策の執行管理体制の整備

PDCA サイクルを取り入れて計画を執行管理し、計画の見直しと軌道修正の権限を国立市男女平等推進会議に付与するとともに、計画の執行責任の所在を明確に位置付ける。

② 市民の視点に立った男女平等・男女共同参画の推進

市民の意見を取り入れる機会をできるだけ多く設け、計画の進捗状況に合わせて顕在化した課題や市民ニーズを中長期的なビジョンに反映させていく。

③ 男女平等・男女共同参画を推進するための基盤の整備

男女平等・男女共同参画施策を継続的に推進し、施策の実効性を高めるため、条例や計画等の基盤整備を行うとともに、「(仮称)男女平等・男女共同参画センター」機能の検討を行う。

【評価】

- 条例施行、くにたち男女平等参画ステーション開設等によって、推進体制はほぼ整備されたとみなしうる。
- くにたち男女平等参画ステーションの取組に関して、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（ジェンダー平等に関する市民意識調査では認知度が 10.1%）。
- ジェンダー平等に関する市民意識調査では、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（令和元（2019）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。他方で、市民意識調査の回収率が高いとは言えず、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に各課に配置されている男女平等参画兼 DV 対策推進員の具体的な役割が明確でなく、十分に活用されているとは言えない。

【提言】

提言 1. 施策の執行管理における自己点検手法の検討 市長室

- 本計画の推進状況についての市役所内での自己点検・評価について、庁内から「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」との声が上がっている（推進状況調査報告書、事業番号 97）。点検・評価の煩雑さが、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。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。
- 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。

提言 2. くにたち男女平等参画ステーションの認知度向上

市長室

- 全国から注目を集める先進的取組の内容や成果を、市内外に向けてより強力に発信していくことを期待したい。とりわけ、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組が必要である。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。

提言 3. ジェンダー平等に関する市民意識調査手法の再検討

市長室

- ジェンダー平等に関する市民意識調査ではインターネットによる回答方式を導入し、有効回収率は 32.0%であった。前回調査（2019年、有効回収率 24.1%）と比べると回収率はわずかに向上したものの、市民の意識をより正確に把握するために、さらなる工夫が求められる。

課題 10. 市職員の男女平等・男女共同参画の意識づくり

【施策】

① 男女平等・男女共同参画に関する市職員の啓発

市職員一人ひとりが男女平等・男女共同参画の意識を持ち、企画立案から実施、評価に至るまで、市政のあらゆる分野において男女平等・男女共同参画の視点を反映していくため、市職員研修等を実施し、市全体が一体とした施策の推進に取り組む。

② 庁内における男女平等・男女共同参画の促進

男女平等・男女共同参画の実現を目指し、やりがいのある仕事、安心して働ける職場環境を整備し、市職員自らがワーク・ライフ・バランスを実践できる職場づくりを目指す。

【評価】

- 令和 3（2021）年に、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。
- セクシュアル・マイノリティ当事者が自分らしく働ける職場づくりを評価する PRIDE 指標において、令和 4（2022）年度に自治体として全国で初めてゴールド認定・レインボー認定を受けたことは高く評価できる。
- 男女平等参画兼 DV 対策推進連絡会の内容は、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。例えば、令和 4（2022）年度実施の多摩マッチングプロジェクト事業が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こと、ジェンダー平等に関する職員意識調査において、「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」と回答した職員は全体の 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 17.6%、「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」について「知っている（おおむね目を通した）」と回答した職員は全体の 20.9%にすぎないことなどをふまえると、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。

- 男性職員の育児休業取得率は、令和 4(2022)年度で 66.7%と、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。取得率のさらなる向上を期待したい。
- 女性職員の割合に関する数値目標「令和 7(2025)年度までに管理職(課長職以上)の 20%、役職者(係長職以上)の 25%」に対して、令和 4(2022)年度に管理職の 16.4%、役職者の 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。他方で、ジェンダー平等に関する職員意識調査においては、数値目標を設定することに対する懐疑的な意見も少なくないことが明らかとなった。

【提言】

提言 1. 市職員の知識向上と意識変革のための取組の強化

市長室

- 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、自らのジェンダーバイアスに気づ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。
- 加えて、「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」を庁内全体でしっかりと共有することも必要である。また、行政文書作成に関するガイドラインも作成することが望ましい。

Ⅱ 全体の進捗に対する総合評価

平成 28（2016）年度から令和 5（2023）年度までの 8 年間にわたる市の行動計画を定めた本計画に対して、本委員会では令和元（2019）年度に中間評価としての答申を提出した。今回、最終評価としての答申を作成するにあたっては、中間評価答申において示された提言に即して各施策の点検を実施したのち、本計画の 4 つの基本目標のもとに定められた 10 の課題に沿って、施策の現状と課題について議論を重ねた。その結果はすでに示したとおりであるが、ここでは総合評価として、基本目標を横断する形で意見を述べたい。

まず、セクシュアル・マイノリティの権利保障や差別禁止等に取り組む企業・団体を評価する「PRIDE 指標」にて、国立市が自治体として初めて最高評価である「ゴールド」及び「レインボー」の認定を受けたことは特筆に値する。これは、令和 3（2021）年 3 月に「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」が発行されたこと、同年 4 月には「くにたちパートナーシップ制度」の創設を機に市職員の休暇及び福利厚生制度が見直され、同性パートナーシップの関係にある職員が法律婚をしている職員と同等に扱われるようになったことなど、国立市が職場としての環境を整えてきたことが評価されたものである。今後、市の率先した取組を市内の企業・団体への働きかけに効果的につなげていくことを、強く期待したい。

また、市内でのこうした取組は、まずもって本計画の基本目標 3「多様な『性』を認め合える社会」の実現に寄与するものであると同時に、基本目標 1「固定的性別役割分担意識にとらわれることなく、自分らしい生き方を選択できる社会」及び基本目標 2「差別・排除・暴力のない誰もが安心安全に暮らせる社会（ソーシャル・インクルージョン）」にも大いに貢献するものと考えられる。職場内で多様な性についての理解が進むことによって、性別役割分担意識やそれに基づく差別や偏見への感度が高まり、施策の企画立案・実施・調整の過程にそれが反映されていくことが期待できるからである。このことは、基本目標 4「計画の効率的な推進体制の確立」における課題「市職員の男女平等・男女共同参画の意識づくり」にも直結する。

とはいえ、各施策を点検するなかでは、施策の立案・実施において、ジェンダーバイアスが克服されていないケースがあることも明らかになった。例えば、令和4（2022）年12月に募集を開始した「多摩マッチングプロジェクト」のイベントがジェンダーギャップを助長する内容となっており、市民から苦情申し立てがあったこと、セクシュアル・マイノリティの人々への健康支援についての取組や課題意識が希薄であったことなどである。

これに関連して、令和5（2023）年に実施された「ジェンダー平等に関する職員意識調査」では、本計画に関わる市の取組が職員に十分に認知されていないことが示された。また、回答においては本計画の基本理念との整合性を欠く意見も散見された。本委員会ではこれを、計画推進体制の根幹に関わる課題として、きわめて重く受け止めている。職員の知識向上と意識変革は庁内における推進体制の要であり、先進的な理念と制度の実効性を高めるためには、研修や課内の意見交換の機会を充実させるとともに、各課が自主的に施策を点検し、市民や民間団体等との連携を自ら深めていけるような風土を醸成していくことが求められる。管理職や審議会の男女比率、男性育休取得率などの数値目標の達成は、その指標として認識される必要がある。

令和5（2023）年に実施した「ジェンダー平等に関する市民意識調査」の結果は、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徐々に変化しつつあることを示している。こうした変化が、今後の全庁的な取組によってさらに牽引されることを期待したい。

＜参考資料＞

- ① 諮問書写し
- ② 国立市男女平等推進市民委員会におけるこれまでの審議経過
- ③ 課題に対する指標一覧

① 諮問書（公印なし）

国政市発第20号
令和4年5月20日

国立市男女平等推進市民委員会
委員長様

国立市長 永見理夫

諮 問 書

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第18条に基づき、「国立市第5次男女平等・男女共同参画推進計画」の進捗の最終評価について、貴委員会のご意見を伺いたく、諮問いたします。

記

1. 諮問事項

「国立市第5次男女平等・男女共同参画推進計画」の進捗の最終評価について

2. 諮問理由

「国立市第5次男女平等・男女共同参画推進計画」の進捗状況の把握について、評価の客観性及び透明性を確保するために、外部の附属機関による評価が必要であることから、上記諮問事項について、貴委員会のご意見を伺うものです。

以上

② 国立市男女平等推進市民委員会におけるこれまでの審議経過

回	日時・場所	主な内容
第1回	令和4(2022)年5月20日(金) 17:00~19:00 国立市役所 委員会室	<ul style="list-style-type: none"> ・委嘱、諮問 ・自己紹介 ・実施概要等の説明
第2回	令和4(2022)年7月7日(木) 17:00~19:00 国立市役所 委員会室	<ul style="list-style-type: none"> ・中間評価答申について ・施策実施状況の点検について
第3回	令和4(2022)年8月19日(金) 17:00~19:00 国立市役所 第1・2会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・施策実施状況の点検について
第4回	令和4(2022)年10月14日(金) 17:00~19:00 国立市役所 委員会室	<ul style="list-style-type: none"> ・施策実施状況の点検について
第5回	令和4(2022)年12月9日(金) 17:00~19:00 国立市役所 第1・2会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・施策実施状況の点検について ・くにたち男女平等参画ステーションについて
第6回	令和5(2023)年1月16日(月) 17:00~19:00 国立市役所 第1・2会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・教育指導支援課ヒアリング ・市民意識調査について ・(苦情申出について)
第7回	令和5(2023)年2月7日(月) 17:00~19:00 国立市役所 第1・2会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・市民意識調査について ・(苦情申出について)
第8回	令和5(2023)年3月27日(月) 17:00~19:00 国立市役所 第1・2会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・市民意識調査について ・女性支援について
第9回	令和5(2023)年4月28日(金) 17:00~19:00 国立市役所 委員会室	<ul style="list-style-type: none"> ・施策実施状況の点検まとめ
第10回	令和5(2023)年5月26日(金) 17:00~19:00 国立市役所 第1・2会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・施策実施状況の点検まとめ
第11回	令和5(2023)年6月23日(金) 17:00~19:00 国立市役所 第1・2会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・健康まちづくり戦略室ヒアリング ・答申内容の検討
第12回	令和5(2023)年7月14日(金) 17:00~19:00 国立市役所 第1・2会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・答申案の作成

③課題に対する指標一覧

指標	指標の内容	平成27(2015)年度 現状	令和5(2023)年度 現状	令和5(2023)年度 目標
基本目標 1				
①	「男は仕事、女は家庭」という考え方に「そうは思わない」という人の割合 ※1	56.6%	80.8%	74.6%
②	市が所管する審議会等のうち、性別比率が男女ともに30%以上になっている審議会等の割合	42.0%	50.0% (令和4(2022)年度)	90.0%
③	男性の育児休業取得率	1.0%	調査せず	20.0%
④	市防災会議の委員に占める女性の割合	12.0%	16.0%	30.0%
⑤	平日の1日のうち、仕事・学業に費やす時間が平均12時間以上の人の割合	8.5%	調査せず	4.5%
基本目標 2				
⑥	DV等を受けたときに、どこにも相談しなかった(できなかった)人の割合 ※2	38.5%	55.3%	18.0%
⑦	市内における女性の相談支援拠点(アクセスポイント)の箇所数(民間含む)」	1箇所	5箇所	5箇所
⑧	セクシュアル・ハラスメントを直接受けた経験がある、または受けた人を知っていると回答した人の割合	26.0%	調査せず	21.0%
基本目標 3				
⑨	65歳健康寿命(東京保健所長方式65歳健康寿命Aによる)	男性83.06歳 女性85.61歳 (平成25(2017)年度)	男性83.96歳 女性86.61歳 (令和3(2021)年度)	延伸
⑩	大腸がんの標準化死亡比(都を100とした数値)	男性109.4 女性120.6 (平成24(2016)年度)	男性79.7 女性114.9 (令和2(2020)年度)	減少
⑪	子宮がん検診の受診率	15.6% (平成24(2016)年度)	国立市:13.7% 東京都:13.8% (令和2(2020)年度)	>都平均受診率
⑫	乳がん検診の受診率	9.1% (平成24(2016)年度)	国立市:9.7% 東京都:15.9% (令和2(2020)年度)	>都平均受診率
⑬	「LGBT(セクシャル・マイノリティ)」という言葉を知っている人の割合	37.1%	72.7%	74.2%
基本目標 4				
⑭	男女の役割が平等だと思う市民の割合	43.6% (平成26(2018)年度)	調査せず	53.0%
⑮	社会参画機会の男女比が適切だと思う市民の割合	28.2% (平成26(2018)年度)	調査せず	36.0%
⑯	あらゆる差別は基本的人権の侵害であり、是正されるべきだと思う市民の割合	73.7%	調査せず	95.0%
⑰	市の男性職員の育児休業取得率	0% (平成26(2018)年度)	66.7% (令和4(2022)年度)	20.0%
⑱	市の職員の年次有給休暇取得率	55.0% (平成26(2018)年度)	63.6% (令和4(2022)年度)	75.0%

※1:平成27(2015)年度調査では、「もっともだと思う」「そうは思わない」「どちらとも言えない」のうち「そうは思わない」の割合。令和5(2023)年度調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」に対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」、「わからない」のうち、「そう思わない」(63.9%)、「どちらとも言えない」「そう思わない」(16.9%)の割合の合計。

※2:設問の形式が異なり、「DV等を受けたことがある」の割合が、平成27(2015)年度(12.3%)と令和5(2023)年度(27.7%)で差がある。