

	提言	内容	担当課	提言への回答
1	ジェンダー平等の視点に立脚した情報発信の徹底	<p>○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ブリック（評価基準）を策定することが望ましい。</p> <p>○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。</p>	市長室	<p>○表現に関するガイドラインについては今後、多様な性に関するガイドラインを改定する際に、ジェンダー平等やソーシャル・インクルージョンに射程を広げて、表現方法等の指針を具体的に盛り込むことを検討します。市の情報発信は多岐に渡るため、その一つ一つを専門の職員が確認したり事後的に検証したりすることは困難であることから、各課長職がジェンダーの視点踏まえた情報発信を徹底する体制づくりを目指します。</p> <p>○広報物等を市民参画によりジェンダー平等の観点から点検し、市政に反映させるような取組を検討します。</p>
2	しょうがいのある児童生徒への性教育の充実	<p>○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。</p>	教育指導支援課	<p>○生活に結び付く具体的、実践的な内容を指導内容に位置付け、一人一人の心身の発育・発達等に応じた個別指導計画に基づく個に応じた指導を丁寧に行ってまいります。教材・教具の使用に当たっては、発達の段階に応じて、補助具等を工夫するなどして、児童・生徒の学習活動への意欲が育つよう指導していきたいと考えております。</p>
3	包括的性教育及び児童生徒の主体的な学びの実践	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	教育指導支援課	<p>○「包括的性教育」の中には、学習指導要領に取り扱わないこととされている内容もあるため、すべての内容を学校教育の中で実施することについては、難しいと考えております。しかし、性教育については、情報化社会の進展など、児童・生徒を取り巻く環境が変化し、若年層の性感染症やインターネットを介した性被害が増加していることから、児童・生徒が性に関する情報等を正しく選択して適切に行動できるようにするために、発達の段階を踏まえた指導が重要だと考えております。児童・生徒が心身の成長発達に関して適切に理解し、行動できることができるよう、集団指導として、あらかじめ適切な時期・場面に必要な指導や援助を行うガイダンスと個別指導として、個々の子どもが抱える課題に向けて指導・援助を行うカウンセリングの双方の観点から、学校の教育活動全体で教職員の共通理解を図り、家庭の理解を得たうえで、進めてまいります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童・生徒が安心して話せる場として、担任や養護教諭をはじめとする教職員やスクールカウンセラー等が考えられます。全教職員等が共通認識の下、適切なサポートやアドバイスを受けられるようにしていきます。また、都や市の相談窓口についても、周知しています。 ・これまでと同様、特定の教科学習のみではなく、道徳や体育（保健体育）、特別活動の時間はもとより、各教科、総合的な学習の時間等の指導を通して、学ぶ機会を提供してまいります。 ・保護者の受け止め方や考え方は多様なため、例えば、学校公開日等で授業を公開したり、学年だより等で情報提供をしたりするなど、どのように情報提供を行っていくか、校長会とともに検討していきたいと考えております。

	提言	内容	担当課	提言への回答
4	審議会や職員配置におけるジェンダーバランスの改善	○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。	政策経営課	○令和4年度分調査では、新たに男女比率についての質問項目を追加したことにより、あらためて比率目標の周知と、達成目途の設定が行われました。学識、職員、関係団体の枠等で偏りがあることや、性別に限らず年齢層等にも偏りがあるなど、社会状況等を受けたあらゆる課題があるものと認識しておりますが、計画が策定された当時と比較し、女性と男性に留まらない多様な性やしょうがいの有無などに関わらない平等参画が求められていることや、オンライン会議の活用が進み、運営に柔軟性が出ていること等を踏まえ、附属機関等の機能を最大限発揮できるよう、取り組んでまいります。
			職員課	○女性の少ない部署への女性の配置とのご提言につきまして、国立市では令和2年度に策定した特定事業主行動計画において、女性の活躍推進に向けた取り組みの一環として「女性職員の職域拡大」を掲げています。これに基づき、合理的な理由なく男性職員のみ、または男性職員が多く配置されている場合などには、その解消を図ってきているところです。今後も、引き続き解消に努めていきます。
5	市内企業等への働きかけ・努力義務の設定	○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。	市長室	女性活躍推進法では、「えるぼし」（女性活躍を推進する事業者の認定）等を取得している事業者の受注機会の増大に努めることとされています。一方、入札等にあたって要件を課すことは、小規模な市内事業者に不利に働く恐れがあり、慎重な検討が必要です。ワーク・ライフ・バランスの推進等に関する企業への取組については、東京都産業労働局が認定制度や奨励金、好事例の公表等に取り組んでおり、所掌事務の範囲や施策の広域性に鑑みると、市独自の取組には限界があると考えられますが、さまざまな機会をとらえた取組を検討します。
			総務課	○現在、総合評価方式の入札において、男女共同参画の取組（子育て支援、介護休暇制度等の有無）を実施している企業に加点を行っています。「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」の内容の共有等については、入札説明書等により入札参加者に周知等を行うことが考えられます。
6	育児・介護等の支援体制の強化	○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など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。	保育・幼児教育推進課	○しょうがい児保育については、引き続き全園での受入れを基本に進めるとともに、安心して入所いただけるように、入所受付の際に、より丁寧に聴き取りをするなかで実施していきます。一時保育については、現在、国立あゆみ保育園、国立保育園にて実施していますが、今後、矢川保育園で事業を開始することを検討しております。
			高齢者支援課	○市報・HP等による情報発信に加え、福祉・保健に関するイベントや各種教室、また介護者支援講座やわくわく塾等の講座といったアウトリーチの機会を最大限活用し、庁内各部署や関係機関とも連携しながら、地域包括支援センターを中心とする相談窓口の周知に努めていきます。
			しょうがいしゃ支援課	○9月29日（金）全課係長職を対象に、当事者参加による人権研修を実施の予定。法制度や合理的配慮についての講話、しょうがい当事者から差別の実体験を話していただき、職員の人権意識の向上を図ります。市役所内部のチェック体制の仕組みづくりについては政策経営課と連携し進めてまいります。

	提言	内容	担当課	提言への回答
7	ワーク・ライフ・バランスを推進する職場環境の整備	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	職員課	<p>○育児休業取得後の職場復帰におけるサポート体制について、子が1歳3ヶ月までの間に、1日あたり最大90分間有給で取得が出来る育児時間や、子が小学校就学前までの間に、1日あたり最大2時間無給で取得が出来る部分休業等があり、職員は積極的に活用しています。また育児休業取得前後には、所属長と育休取得職員とで、復帰後の働き方や必要なサポート体制等を話し合う面談を求めており、そのツールとして面談シートを作成しております。この面談シートは、育休取得職員の意見を積極的に取り入れて作成しました。今後も、職員等の意見も取り入れながら、積極的に職場復帰における育児と仕事の両立をはかるため、サポート体制を継続していく予定です。</p> <p>○国立市役所における男性職員の令和4年度の育児休業取得率は66.7%であり、年々取得率が増加しています。取得率や取得日数等は、国・都・多摩26市と比較しても高い水準であり、男性職員の育児休業取得の意識は比較的高い状態にあると認識しています。一般論として男性の育児休業取得の妨げになっている要素として、職場の負担増の懸念が挙げられているところ、国立市役所においても例外ではない状況があると認識しています。さらに多くの職員に育児休業の取得を促すため、ご提言の座談会を含め、職場の負担増の懸念を提言させる取り組み等も検討し、さらなる取得率や取得日数等の向上に努めていきます。</p> <p>○市役所内の時間外勤務の削減については、従前より取り組みを進めており、平成27年度には一人当たりの年間時間外勤務時間数が177.7時間であったところ、令和4年度には142.3時間と、全体として減少傾向にあります。令和3年12月に職員の時間外勤務の上限設定に関する規則を制定し、偏りのない業務分担や業務の効率化を図っている状況です。休暇取得については、国立市役所においては年間の平均取得日数が約12～13日で推移しており、多摩26市では平均並みか少し劣る程度ですが、民間での平均取得日数約10日と比べると上回っている状況です。毎年度、年次有給休暇の取得促進について各部課長宛の通知や、職員課と全課長との面談をして、休暇取得をしやすい職場環境づくりや声かけを依頼しているところです。引き続き、時間外勤務の削減や休暇の取得促進について、改善に努めていきます。</p> <p>○コロナ過以降の働き方について、在宅勤務やテレワークは導入済みであり、現在も継続しております。時差勤務においても、小学校3年生以下の子がいる職員や、介護が必要な職員に対し、制度を導入しており、今後も継続していく予定です。他方で、市役所の業務は窓口業務や内外との調整業務が多く含まれているため、フルリモートワークや常態的なフレックス勤務になじみにくい部分もあります。真に職員にとって使いやすく、生産性向上にも寄与する制度となるよう、ご提言の趣旨を踏まえて検討していきます。</p>
			市長室	市内事業者への働きかけについては、さまざまな機会をとらえた効果的な啓発について、引き続き検討します。

	提言	内容	担当課	提言への回答
8	配偶者暴力相談支援センターと包括的支援体制の整備	<p>○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。</p> <p>○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。</p>	市長室	<p>○配偶者暴力相談支援センターを設置することにより、証明書発行など相談者の利便性の向上は見込まれます。一方で相談者の中には警察署での相談につなげることが望ましい場合もあります。センター機能の設置に向けては庁内の組織体制及び人員体制などの課題の整理が必要であり、引き続き、他自治体の視察や調査を行い検討を進めてまいります。</p> <p>○女性の抱える困難な課題に対応するために、令和元年度から「女性パーソナルサポート事業」を実施し、相談から自立支援までを行政と民間支援団体が連携して支援する仕組みを構築しました。コロナ禍ではアウトリーチ型の支援を導入するなど状況に応じた支援を実施してきました。相談者の中には精神的課題を抱えた女性が増えており、カウンセリングなどの専門的な支援体制の検討を行ってまいります。</p>
9	DV相談窓口の拡充・周知	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	市長室	<p>○庁内のDV相談窓口が明示されていなかったという課題に対して、令和3年度にDV相談を含めた直通ダイヤルである「くにたち女性ホットライン」を開設しました。しかし、利用が少ない現状を受け、周知方法を検討してまいりました。引き続き、名称の変更等も含めて、課題分析を行うとともに更なる周知を図ってまいります。</p> <p>○男性等のDV相談については、庁内の相談窓口はふくふく窓口で対応するというので整理されていますが、具体的な支援施策が少ないことから担当部署との検討が必要であると考えています。</p> <p>○閉庁している夜間・休日の時間帯の相談対応として、平成28年度から夜間休日電話相談を実施しています。また、LINE等のSNSによる相談は、一定の効果が見込まれますが、システム導入や人件費などの費用面の課題が大きく検討が必要であると考えます。</p>

	提言	内容	担当課	提言への回答
10	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。	市長室	○くにたち男女平等参画ステーションではパネルやリーフレットが作成されているので、学校と連携し効果的に周知・啓発を行う方法を検討してまいります。
			教育指導支援課	○学校では、保健体育科の保健分野の中で取扱いがされております。また、年4回程度、都や市の相談先をまとめた「不安や悩みがあるときは…一人で悩まず相談しよう」を全児童・生徒へ配布しております。ステーションとの連携を図りながら、取組等について、検討していきたいと考えています。
11	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性がある。	市長室	○東京ウィメンズプラザで行っている教育プログラムを必要に応じて活用していきます。 ○DV被害を受けながらも避難を選択することができず家庭に留まっている被害者が多いことから、加害者に対するアプローチも必要であると考えます。東京都では加害者プログラムの試行的実施を開始しており、調査・研究を行ってまいります。 ○男性が被害者となることや同性カップルにおけるDV被害について十分に認識し、相談支援体制を検討してまいります。
12	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。	市長室	○精神的課題を抱える女性は非常に多く、医療機関との連携が重要となります。相談員が本人同意のもと通院同行することで、医療機関側に困難な状況を適切に伝え、本人の状態に合った治療となるよう支援しています。また、相談員のスキル向上のためにスーパーバイズ研修を定期的の実施し、精神科ドクター等から専門的知識を学び、支援に生かしています。
13	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	○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。	市長室	○外国籍の相談者に対して、本人の状況を的確に把握するためには通訳の確保は必須です。通訳の予算を確保しており、状況に応じて適切に使ってまいります。また、東京ウィメンズプラザの5言語によるDV相談や、民間支援団体の活用など、他機関の制度も活用していきたいと考えます。複合的な課題を抱えた女性に対しては、個別の事情に想像を巡らせ、十分配慮した上で支援が行われるよう、関係部署、関係機関と連携した支援を行ってまいります。

	提言	内容	担当課	提言への回答
14	ひとり親、プレ・シングル家庭への支援	○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。	子育て支援課	○子育て支援課では離婚前後の相談を受け付けており、養育費・親子交流についての相談や就労支援等を行っています。その中で、児童扶養手当や児童育成手当、ひとり親家庭医療費助成（配偶者からのDVや1年以上の遺棄が認められる場合には受給資格が生じることがある）について、また、離婚に関する基礎知識講座のご案内等により、プレ・シングル家庭に対する支援を実施しているところです。今後のプレ・シングル家庭に対する支援については、実態としてひとり親家庭であることの確認等、検討しなければならない点はありますが、どのような支援が適切かについて調査研究してまいります。
15	女性の人権への取組	○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。	市長室	○依然として存在している男女格差、ジェンダー不平等の社会的構造を理解した上で支援を実施することが重要であり、女性の人権尊重の観点を明確に持って相談支援に取り組んでまいります。
16	相談体制の拡充	○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。個人情報の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。	市長室	○ストーカー被害の相談は警察が主となることから、市での相談件数は少ないものの、必要に応じて同行支援や住基支援措置の手続きなどの相談対応を行っています。また、DV相談同様に個人情報保護の観点を十分踏まえ支援を行ってまいります。
17	多様な性のあり方を包摂した健康まちづくり	○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。	健康まちづくり戦略室	○がん検診案内への具体的な検診名の表記については、より多くの方の健康増進につながるよう検討してまいります。その際、トランスジェンダー当事者の方へも配慮についても検討してまいります。 ○健康支援についてはどのような状況にある対象者であっても、その方の健康感に沿った支援となるよう引き続き相談事業、健康づくり事業にあたっております。
		○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。	市長室	○市民が必ずしも市内の医療機関を受診するわけではないことから、市内にとどまらない広域的な取組が有効であると考えています。今後、東京都への働きかけや連携を通じて、当事者が安心して受診できる医療環境の整備に向けた方策を検討します。

	提言	内容	担当課	提言への回答
18	性に関する健康課題の啓発	○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。	健康まちづくり戦略室	○性感染症については健康栄養相談、電話相談において、引き続き相談対応を行ってまいります。女性の健康週間を通じて実施しているプレコンセプションケア（妊娠前の健康管理）の中でも取組を検討してまいりたいと考えております。
			市長室	○くにたち男女平等参画ステーションでは、毎年3月に国際女性デー（3月8日）に合わせて、ミモザウィークくにたちとして啓発を行っています。また、女性の健康週間（3月1日～8日）と同時期であることから、一体的な取組として進めていきます。
19	パートナーシップ制度の改善に向けた検討	○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。	市長室	○パートナーシップ制度導入済みの都内自治体の連絡会にて、適宜情報交換を行っております。その中で、届出者と同世帯の子ども等の氏名を証明書に記載するファミリーシップ制度を導入する自治体が増えています。ファミリーシップ制度への変更予定はありませんが、制度の改善に向けて引き続き検討していきます。パートナーシップ制度については、それをもとに同性カップルが抱える社会課題の可視化等につなげていくことが重要だと考えており、引き続き啓発に活用していきます。 ○配偶者の有無等が関係する行政サービスの同性カップルや事実婚への適用等、事実婚等に関する制度の検討については、全体的な整合性等に留意して慎重に対応していきます。
20	若者が主体となった居場所作り	○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。	市長室	○11市連携によるLGBTQ+ユースの居場所「にじーず多摩」を、当事者団体との協力により定期開催しています。この取組については当事者団体が公共施設で運営する形で実施しており、当面は現状の運営方法を継続していきます。今後、新たな居場所づくりを実施する際には、実施場所や連携の方法について検討します。
21	偏見に基づく言動への毅然とした対応	○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。	市長室	○誤解や偏見に基づく言動に対しては、理解増進に向けた丁寧な対応が必要であり、男女平等参画ステーションを中心とした啓発に引き続き取り組んでいきます。なお、市民への啓発として、令和5年9月発行のパラソル情報誌及び市報で、オールジェンダートイレの意義等について紹介しました。
22	「男女」表記の見直しの検討	○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。	市長室	○くにたち男女平等参画ステーションは、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第17条に定める「男女平等参画の推進を図るための拠点施設」として設置しており、その名称はくにたち市民プラザ条例第3条に規定しています。男女平等推進市民委員会等の組織の名称も含め、「男女」という表現の抜本的な見直しについては、条例の改正等の対応が必要であり、ハードルが高いと考えられます。

	提言	内容	担当課	提言への回答
23	施策の執行管理における自己点検手法の検討	<p>○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。</p> <p>○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。</p>	市長室	<p>○現計画では、計画に紐づく事業が多岐に渡り、その進捗評価も煩雑でした。計画改定と合わせて、できるだけ簡便で明瞭な進捗評価の手法及び推進体制のあり方を検討していきます。</p>
24	くにたち男女平等参画ステーションの認知度向上	<p>○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で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。</p>	市長室	<p>○市民意識調査によると、くにたち男女平等参画ステーションの認知度は約10%であり、前回調査（約16%）よりも低くなり、近隣市（立川市:約49%、多摩市:約25%、国分寺市:約18%）と比べても低い結果でした。利用頻度も低水準にとどまっており、広がり課題であると認識しています。今後は、情報誌の配布先の拡充や出張展示・出張講座等の増加により、市民全体への周知を強化していきます。事務スペースが手狭であるものの、他施設と比べても好立地であり、代替地の候補もないことから、移転等の予定はありません。</p>
25	ジェンダー平等に関する市民意識調査手法の再検討	<p>○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。</p>	市長室	<p>○ウェブ回答併用の導入や設問数の削減など、前回調査より回答しやすくなったと思われませんが、回収率は近隣市（35~40%程度）と比べて低い結果でした。設問数は近隣市と比べて少ない水準ですが、回収率の向上のためにはさらなる削減が必要と考えられます。</p>
26	市職員の知識向上と意識変革のための取組の強化	<p>○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。</p> <p>○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。</p>	市長室	<p>○研修は全職員を対象とした定期的な実施が望ましいものの、課長職、係長職、新入正職員等に対して優先的に実施している状況です。今後は、必ずしも全体研修による啓発だけではなく、課内での意識づくりに推進員が主体的に取り組むよう、推進員の役割強化を図っていきます。</p> <p>○多様な性に関するガイドラインについては、今後改定をする中で、様々な機会に参照されるような内容に刷新することや、表現に関する指針を盛り込むことを検討します。</p>