

国立市第 6 次ジェンダー平等推進計画  
素案（たたき）

【2024（令和 6）年～2028（令和 10）年】



# 第 1 章 計画の策定にあたって

# 第 1 章 計画の策定にあたって

## 1 計画策定の背景

2015（平成 27）年に国連サミットで採択された SDGs（持続可能な開発目標）では、17 の目標のうち目標 5 として「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられています。この目標を踏まえて国際社会では、ジェンダー平等の実現に向けた取組がスピード感を持って進められています。

国内においては、男女共同参画社会基本法に基づく「第 5 次男女共同参画基本計画」が 2020（令和 2）年に策定され、様々な分野における性別による格差の解消に向けた取組が進められています。また、2023（令和 5）年 6 月には性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（SOGI 理解増進法）が施行され、2024（令和 6）年 4 月には困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）が施行されるなど、性的マイノリティや女性が抱える様々な課題の解消に向けた新たな法整備や取組の強化が見られます。

東京都では、女性活躍推進計画と配偶者暴力対策基本計画を合わせた「東京都男女平等参画推進総合計画」が 2022（令和 4）年に改定されました。また、2022（令和 4）年 11 月に開始した東京都パートナーシップ宣誓制度などの取組を踏まえて、2023（令和 5）年には東京都性自認及び性的指向に関する基本計画が改定されています。

国立市では、1985（昭和 60）年に「国立市婦人問題行動計画」を策定して以来、5 次にわたって改定しつつ、様々な課題に向き合ってきました。2018（平成 30）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（以下、「条例」という。）を施行し、全国初となるアウティング禁止の規定を盛り込み、くにたち男女平等参画ステーションを拠点として取組の推進を図ってきました。また、民間団体との協働による女性パーソナルサポート事業や市内在勤・在学者も対象にしたパートナーシップ制度、近隣市との連携による若年層性的マイノリティ居場所事業など、特徴的な取組を先駆的に実施してきました。

本計画は、これまでの取組を踏まえたさらなる進展を目指し、2016（平成 28）年に策定した「国立市第 5 次男女平等・男女共同参画推進計画」（2016（平成 28）年度～2023（令和 5）年度）を改定し、ジェンダー平等社会の実現を目指した地域における取組を、総合的かつ計画的に推進するために策定するものです。

## 2 計画の名称

SDGs の目標 5 に「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられていることや、従来の「男女」に限定されない多様な性のあり方を包括する表現であることを踏まえて、本計画の名称は「国立市第 6 次ジェンダー平等推進計画」とします。

### ○ジェンダー平等について○

条例では、「全ての人々が、性別、性的指向、性自認等にかかわらず個人として尊重され、その個性と能力を發揮し、社会のあらゆる分野における活動に参画すること」を「男女平等参画」と規定し、その推進を目指しています。本計画では、条例に定める「男女平等参画」と同様の意味合いとして「ジェンダー平等」を用いています。ただし、法律や条例に規定された語句等については、「男女平等」などの表現を用いています。

### ○SDGs について○

2015（平成 27）年 9 月の国連サミットでは、SDGs を含む「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択されました。SDGs は、17 の目標と 169 のターゲットから構成され、「誰一人取り残さない社会」を目指した 2030（令和 12）年までの国際的な取組指針です。国においても、2016（平成 28）年 12 月に策定された SDGs 実施指針において、ジェンダー平等の実現とジェンダーの視点の主流化がうたわれています。

## 3 計画の位置づけ

- (1) 本計画は、条例第 9 条第 1 項に基づく推進計画です。
- (2) 本計画は、男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に基づく市町村男女共同参画計画です。
- (3) 本計画の「課題 2-施策 (3)」と「課題 6」は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第 6 条第 2 項に基づく市町村推進計画（国立市女性活躍推進計画）です。
- (4) 本計画の「課題 3」は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（配偶者暴力防止法）第 2 条の 3 第 3 項に基づく市町村基本計画（国立市ドメスティック・バイオレンス（DV）対策基本計画）です。

※困難女性支援法に基づく市町村基本計画は、本計画とは別に策定する予定です。

## 4 計画の期間

2024（令和6）年度～2028（令和10）年度の5年間

2021年度 令和3年度	2022年度 令和4年度	2023年度 令和5年度	2024年度 令和6年度	2025年度 令和7年度	2026年度 令和8年度	2027年度 令和9年度	2028年度 令和10年度
第5次男女共同参画基本計画（国）							
	東京都男女平等参画推進総合計画						
		東京都性自認及び性的指向に関する基本計画					
			国立市第6次ジェンダー平等推進計画				

## 5 計画の策定方法

本計画は、男女平等推進市民委員会が計7回の審議を経て提出した答申を踏まえて、市が策定しました。策定にあたって、以下の調査とパブリックコメントを実施しました。

- (1) 国立市ジェンダー平等に関する市民意識調査  
調査期間：2023（令和5）年4月28日～5月23日
- (2) 国立市ジェンダー平等に関する職員意識調査  
調査期間：2023（令和5）年6月9日～6月30日
- (3) 計画素案に関するパブリックコメント  
実施期間：2023（令和5）年11月22日～12月12日

## 6 計画の推進体制

以下の組織や役職を設置し、計画の効果的な推進を図ります。

(1) ジェンダー平等推進会議

副市長と部長職で構成され、計画の執行管理や意思決定を行うための庁内組織。

(2) ジェンダー平等推進員

全課長職を位置付ける、各課内でのジェンダー平等の推進を図るための役職。

(3) 男女平等推進市民委員会

学識者と公募市民で構成され、計画の推進状況の評価等を行う市長の附属機関。

(4) 政策経営部市長室

ジェンダー平等に関する施策の所管部署。

(5) くにたち男女平等参画ステーション（愛称パラソル）

ジェンダー平等の推進を図るための拠点施設。

(推進体制の図を作成予定)

## 7 計画の基本理念

以下の3つの理念のもと計画を推進します。

(1) 人権の尊重とソーシャル・インクルージョン※の理念のもと、すべての人が安心して暮らせること。

※すべての人を社会的孤立や排除から守り、社会の一員として包み支え合うこと。

(2) 多様な生き方が尊重され、それを自らの意思で選択できること。

(3) 市職員が理解を深め、あらゆる施策にジェンダー平等の視点を反映すること。

## 8 計画の評価と指標

毎年度計画の推進状況を把握し、ジェンダー平等推進会議での評価を行った上で公表します。計画の終期には、意識調査を実施するとともに、男女平等推進市民委員会での評価を行います。なお、進捗状況把握の参考とするために、7つの課題のそれぞれに指標を設けています。

課題	指標	現状の数値 [年度]	目標の数値 [年度]
1	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に否定的な人の割合	80.8% [2023 (令和 5) 年度]	増加 [2028 (令和 10) 年度]
2	35～39 歳の女性の労働力率	75.3% [2020 (令和 2) 年度]	増加 [2025 (令和 7) 年度]
3	DV を受けたときに誰にも相談できなかった人の割合 (直近 3 年以内)	40.7% [2023 (令和 5) 年度]	減少 [2028 (令和 10) 年度]
4	女性相談件数	1,033 件 [2022 (令和 4) 年度]	—
5	身近に性的マイノリティの人がいない (知らない) という人の割合	67.7% [2023 (令和 5) 年度]	減少 [2028 (令和 10) 年度]
6	審議会委員のうち女性の割合	32.5% [2022 (令和 4) 年度]	40% ※1 [2028 (令和 10) 年度]
6	市管理職のうち女性の割合	16.4% [2023 (令和 5) 年度]	30% ※2 [2030 (令和 12) 年度]
7	くにたち男女平等参画ステーションの認知度	10.1% [2023 (令和 5) 年度]	増加 [2028 (令和 10) 年度]

※1 国の男女共同参画基本計画に掲げられている目標値を踏まえて設定

※2 特定事業主行動計画に掲げられている目標値



## 9 計画の体系

課題	施策	主な取組
1 ジェンダー平等の意識づくり	(1) 若年層の意識づくり	①学校教育の推進 ②幼児教育の推進 ③保護者、教員、保育士等の理解促進
	(2) 地域における意識啓発	④市民等への意識啓発 ⑤様々な主体と連携した啓発
2 様々な分野でのジェンダー平等の推進	仕事と家庭における (3) ジェンダー平等の推進 女性活躍推進計画	⑥就労や起業の支援 ⑦子育て・介護への支援と家庭での活躍推進
	(4) 防災におけるジェンダー平等の推進	⑧防災分野における性別の偏りの是正 ⑨ジェンダー平等の観点による避難所運営
	(5) 健康分野におけるジェンダー平等の推進	⑩性と生殖に関するヘルスリテラシーの向上 ⑪性差を考慮した健康支援 ⑫多様な性のあり方を考慮した健康支援
3 DVの根絶と被害者支援 DV対策基本計画	(6) DVの未然防止と早期発見	⑬啓発と周知 ⑭早期発見体制の整備
	(7) 被害者の支援	⑮相談支援 ⑯安全確保 ⑰生活再建支援
	(8) 体制の強化	⑱配偶者暴力相談支援センターの設置検討 ⑲庁内連携と研修・訓練 ⑳関係機関との連携
4 困難な問題を抱える女性等への支援	(9) 包括的な支援体制の整備	㉑相談支援体制の整備 ㉒様々なニーズへの対応 ㉓相談員等の研修の実施 ㉔民間支援団体との協働 ㉕関係機関との連携 ㉖基本計画の策定
	(10) 個別の状況に応じた支援	㉗生活困窮者等への支援 ㉘ひとり親家庭等への支援 ㉙性暴力、ストーカー等の被害者への支援
5 性的マイノリティへの支援	(11) 若年層への支援	㉚学校での支援 ㉛交流の場づくり
	(12) 様々な困難の解消	㉜相談支援体制の整備 ㉝パートナーシップ制度の活用 ㉞事業者への働きかけ ㉟多様な性を考慮した既存事業の見直し
6 庁内におけるジェンダー平等の推進 女性活躍推進計画	(13) 政策決定の場における性別の偏りの是正	㊱審議会委員における偏りの是正 ㊲管理職等における偏りの是正
	(14) 働きやすい環境の整備	㊳子育て等をサポートする環境の整備 ㊴時間外勤務の削減と休暇の取得促進 ㊵ハラスメントの防止 ㊶多様な性を尊重した環境の整備
	(15) 職員の意識改革	㊷ジェンダー平等推進員の設置 ㊸職員研修の実施 ㊹ガイドラインの整備
7 計画の推進体制の強化	(16) くにたち男女平等参画ステーションの機能充実	㊺意識啓発と認知向上 ㊻相談支援の充実 ㊼交流と連携の促進
	(17) 計画の執行管理と発展	㊽苦情・相談の申出への対応 ㊾近隣市等との広域連携 ㊿計画の推進状況の把握と評価



## 第2章 計画の内容

## 第 2 章 計画の内容

### 課題 1 ジェンダー平等の意識づくり

#### 現状と課題

性別による無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）や固定的性別役割分担意識については、ジェンダー平等の実現に向けた大きな障壁となっていますが、性別や年代によって差が見られます。市民意識調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方についての肯定的な意見が、29 歳以下の女性では 5.7%であったのに対し 70 歳以上の男性では 30.4%でした。幼少期からの意識啓発も重要ですが、高齢層に向けた意識変革の取組も必要です。

市立小中学校では、主に小学 4 年生と中学 1 年生を対象にした多様な性のあり方に関する授業など、様々な教科でジェンダー平等に関する教育に取り組んでいます。日々の教育の中で子どもたちが継続的かつ主体的に学ぶ取組の充実が必要ですが、学校教育に求められるテーマは様々であるため、くにたち男女平等参画ステーションなどの専門機関と学校が連携して取組を進めることが求められます。

くにたち男女平等参画ステーションでは様々な啓発に取り組んでいますが、市民意識調査ではその利用頻度が低い状況であり、アウトリーチによる啓発など手法を工夫する必要があります。なお、市民意識調査では、調査を通じて様々な事柄を知ることとなったという意見も多く、調査自体に啓発の効果があったことが伺えます。

#### ◇くにたち男女平等参画ステーションの取組の利用頻度（直近 3 年以内）◇

	3 回以上ある	1～2 回ある
講座や交流会に参加した	0.0%	0.5%
情報誌を読んだ	0.8%	2.5%
展示を見た	0.7%	3.2%

出典：ジェンダー平等に関する市民意識調査

## 施策（１）若年層の意識づくり

次世代を担う子どもたちの意識づくりのため、保護者の協力を得つつ、発達の段階に応じた教育を進めていきます。その際、くにたち男女平等参画ステーションなどを活用して、子どもたちの主体的な学びにつなげていきます。また、子どもたちが成長する過程でジェンダー平等意識を自然と身に付けられるように、教職員や保育士等への研修も進めていきます。

主な取組①	学校教育の推進	
取組内容	ジェンダー平等や人権尊重、多様な性のあり方を含めた性に関する包括的な教育を発達段階に応じて実施するとともに、性別にとらわれない進路指導の充実や学校生活全体を通じたジェンダー平等意識の向上に取り組む。	
関連事業	性暴力・性犯罪対策の教育	助産師によるいのちの授業
	性的指向・性自認に関する教育	キャリア教育・職場体験
	スクールカウンセラー面談	

主な取組②	幼児教育の推進	
取組内容	身体の安全に関する教育等を発達段階に応じて実施するほか、性別役割意識の強化につながらないように留意して日々の教育に取り組む。	
関連事業	プライベートゾーンに関する教育	

主な取組③	保護者、教員、保育士等の理解促進	
取組内容	保護者、教員、保育士等の子どもの育成に携わる関係者が、ジェンダー平等意識に基づく教育や保育を実践できるように、研修等を行う。	
関連事業	保護者向け公開授業・啓発講座	教職員研修
	保育士研修	学童保育所職員研修

## 施策（２）地域における意識啓発

幅広い年代にジェンダー平等意識の浸透を図るため、効果的な媒体や手法を工夫して啓発に取り組みます。また、くにたち男女平等参画ステーションが拠点となり、地域における様々な団体と連携した取組を推進することにより、各団体の取組を通じた意識啓発を広げていきます。

主な取組④	市民等への意識啓発	
取組内容	市民や事業者等に対して、生涯学習の実施や啓発冊子の配布など様々な機会を利用して、ジェンダー平等や多様な性のあり方、性暴力やハラスメントの防止等に関する意識啓発を行う。	
関連事業	情報誌・市報での啓発	公民館講座
	くにたち男女平等参画ステーション講座・出張講座	

主な取組⑤	様々な主体と連携した啓発	
取組内容	事業者、商工会、大学、市民団体など様々な主体との連携による啓発を促進することにより、地域全体での意識醸成を図る。	
関連事業	民生委員・児童委員等への研修	他団体との連携・共催事業

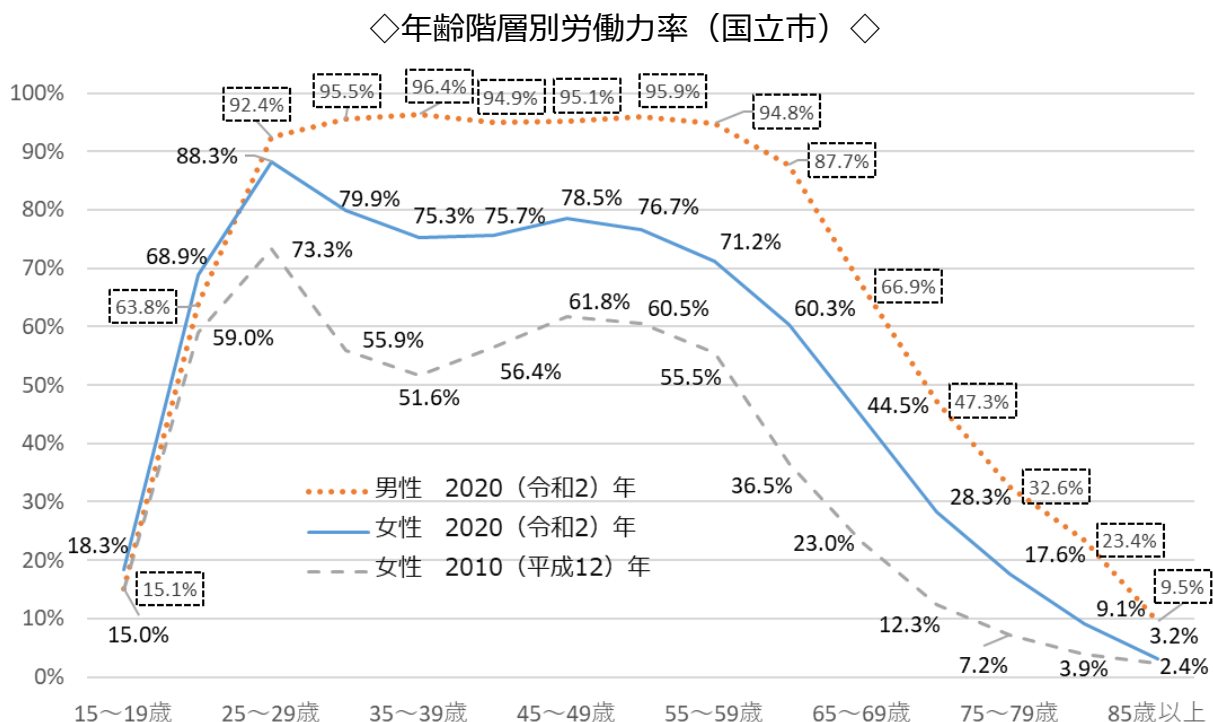
## 課題2 様々な分野でのジェンダー平等の推進

### 現状と課題

女性の年齢階層別労働力率のM字カーブ※は解消されてきていますが、依然として女性と男性の就労率の差が大きい状況です。誰もが希望に応じて仕事でも家庭でも活躍できるように、固定的性別役割分担や長時間労働を前提としたこれまでの働き方から、多様で柔軟な選択が可能な働き方へと移行していく必要があります。

※かつて女性の就業状況は、結婚・出産・育児期に一度就業を中断するため労働力率（休職中の人も含めた働く人の割合）が一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再就職するため再び上昇するという、「M」の形に似た曲線を描く傾向が見られた。現在はM字カーブから台形に近づいている。

女性の再就職を促進するために、毎年東京しごとセンターと共催で女性の再就職を支援するセミナーを開催しており、2023（令和5）年は44人の参加がありました。2021（令和3）年に開設したくにたちビジネスサポートセンター（Kuni-Biz）では、中小事業者等の経営支援に取り組んでいますが、相談者の4割弱が女性です。



出典：国勢調査

多様な働き方を支えるためには、子育て支援の充実が必要です。待機児童については、園の新設や少子化の影響により、保育園では大幅に減少し、学童保育所では全員入所が可能です。また、児童館や子育て広場などの入った複合公共施設「矢川プラス」を2023（令和5）年に開設したほか、2025（令和7）年度には国立駅南口子育て支援施設の開設を予定しています。病児・病後児保育や一時保育などの多様な保育ニーズへの対応も含めて、需要と供給のバランスに留意しつつ、子育てがしやすい環境づくりに取り組んでいます。

◇子どもに関する主な数値（国立市）◇

	2017年 平成29年	2019年 平成31年	2021年 令和3年	2023年 令和5年
合計特殊出生率	1.25人	1.06人	1.01人	—
5歳以下の人口	3,420人	3,426人	3,237人	3,012人
認可保育所定員数	1,355人	1,546人	1,708人	1,695人
保育園待機児童数（新定義）	101人	46人	12人	15人

※4月1日時点（合計特殊出生率を除く） 出展：東京都人口動態統計、子ども家庭部調べ

高齢化の進行に伴い、今後ますます介護を必要とする人が増えていくことが予想されます。介護のために離職せざるを得ないといった状況を防ぐため、介護サービスを充実させて、介護者の肉体的・精神的な負担を軽減することが必要です。また、介護予防の観点からは、フレイル（心身の虚弱）を防ぐための健康づくりが重要であり、高齢者が主体となった社会参加の取組が進められています。

災害においては、とりわけ脆弱な状況にある人が影響を受けやすくなります。東日本大震災や熊本地震では、ジェンダー平等の視点が不足していたために、避難所運営や備蓄品における性別によるニーズの違いに対応できないといった課題が浮き彫りになりました。市では、2023（令和5）年に総合防災計画を改定し、ジェンダー平等の視点を考慮した防災体制の整備に取り組んでいます。各避難所の運営マニュアルについても、妊産婦を含む女性、性的マイノリティ、DV被害者などに関する様々な配慮を具体的に整理して見直す必要があります。



健康分野においては、身体的特徴や社会的要因の違いにより、性別で異なる課題を抱えることも多く、性差に応じた保健・医療の必要性が認識されています。女性は思春期から更年期、高齢期まで年代によって心身の健康状態が大きく変化するという特性があり、男性は生活習慣や孤立による健康課題のリスクを抱えている割合が高くなっています。性差のある健康課題についてのヘルスリテラシー（健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解し活用する能力）を高め、適切に自己管理を行えるようにすることが大切です。

妊娠や出産をめぐることは、2022（令和4）年から不妊治療が保険適用されるなど、新たな支援の取組が進められています。若い世代のプレコンセプションケア（将来の妊娠や出産に備えた健康管理）についても、個人の選択を前提としつつ、性別にかかわらずその重要性が十分に認識されるよう取り組むことが必要です。

生理をめぐる課題については、コロナ禍で「生理の貧困」としてクローズアップされました。市では、市立小中学校で生理用品を設置しているほか、公共施設でも生理用品を配布しており、性別にかかわらず生理への理解を深めるための職員研修や若い世代の座談会など、先駆的な取組も行ってきました。

性的マイノリティは、メンタルヘルスの問題や高い自殺リスクなどの健康課題を抱えやすいという傾向があります（課題5参照）。また、くにたち男女平等参画ステーションが2021（令和3）年に実施した「LGBTQと病院受診に関するアンケート」では、医療機関での無理解や偏見を恐れて、疾病時や健康診断での受診をためらうという現状が見えてきました。性的マイノリティの医療へのアクセスを保証するため、医療機関の理解促進や理解のある医療機関の可視化など、広域的な取組が求められます。

◇健康課題に関する主な性差（全国）◇

	習慣的な喫煙の割合	自殺者数
女性	7.7%	7,135人
男性	25.4%	14,746人

出典：厚生労働省「国民生活基礎調査（2022(令和4)年)」、警察庁「令和4年中における自殺の状況」

### 施策（3）仕事と家庭におけるジェンダー平等の推進

誰もが希望に応じて仕事でも家庭でも活躍できるように、仕事と家庭における機会と負担の偏りを是正するための取組を推進します。事業者への働きかけなど広域的な実施が効果的な取組については、東京都等との連携により進めていきます。子育てや介護については、それぞれの個別計画に基づいて支援の充実に取り組みます。

主な取組⑥	就労や起業の支援	
取組内容	ハローワークや東京しごとセンターとの連携による情報提供、セミナーや相談支援等の実施により、希望に応じた就労や起業を促進する。	
関連事業	みらいのたね相談（職業相談）	出張ハローワーク
	創業塾	くにビズ経営支援
	女性のための再就職支援セミナー	

主な取組⑦	子育て・介護への支援と家庭での活躍推進	
取組内容	妊娠期から子育て期までの切れ目のない支援と、充実した介護サービスの提供により、子育てや介護の負担を軽減し、仕事の継続や社会参加がしやすい環境を整備するとともに、子育てや介護の担い手として活躍できるよう講座等による普及啓発を進める。	
関連事業	子育て支援の充実	保育付き講座・セミナー
	介護サービスの充実	介護予防
	子育て・介護の講座	

## 施策（４）防災におけるジェンダー平等の推進

計画やマニュアルの策定、政策の意思決定、災害時の避難所運営など、防災に関するあらゆる領域にジェンダー平等の視点を反映させ、過去の震災での課題を踏まえた取組を進めていきます。

主な取組⑧	防災分野における性別の偏りの是正	
取組内容	性別によるニーズの違い等を施策に反映させるために、防災分野の様々な場面における性別の偏りを是正する。	
関連事業	防災会議における女性委員の登用	避難所参集職員における女性職員の配置

主な取組⑨	ジェンダー平等の観点による避難所運営	
取組内容	避難物資の備蓄や着替え場所の確保、性暴力の防止など、女性や子育て家庭、性的マイノリティ等に配慮した避難所運営に取り組む。	
関連事業	避難所運営マニュアルの見直し	避難所でのDV・性暴力対策
	避難物資等の見直し	多様な避難者を想定した訓練

## 施策（５）健康分野におけるジェンダー平等の推進

セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖の健康と権利）※と多様な性のあり方の視点を踏まえ、身体的特徴や社会的要因による性差を考慮した健康に関する啓発などを行い、生涯にわたる健康の支援に取り組みます。一方で、健康状態については、性差だけでなく個々人による違いが大きいことを踏まえて、一人ひとりの状況に応じた健康支援を心がけます。

※子どもを持つか持たないか、どのような性生活を送るかなどについて、十分な情報が得られ、心身の健康を確保した上で、誰かに強制されることなく自分で決定できること。

主な取組⑩	性と生殖に関するヘルスリテラシーの向上	
取組内容	性感染症等に関する正しい知識の普及や、月経随伴症状・更年期症状など性別の違いによる健康課題等についての啓発を行う。	
関連事業	女性の健康週間での啓発	

主な取組⑪	性差を考慮した健康支援	
取組内容	女性特有の健康課題や男性が罹患しやすい疾病など、心身の健康問題について、検診や健康相談など性差を考慮した健康支援を進める。	
関連事業	乳がん・子宮がん検診	生理用品の配布
	性差等を踏まえた自殺対策	

主な取組⑫	多様な性のあり方を考慮した健康支援	
取組内容	地域の医療や保健事業に性的マイノリティがアクセスしやすいよう、既存事業の点検や医療機関の理解促進に取り組む。	
関連事業	性的マイノリティを考慮した保健事業の点検	医療機関への研修／受講機関の可視化（広域連携）

## 課題3 DVの根絶と被害者支援

### 現状と課題

コロナ禍では外出制限やリモートワークの広がりにより、家庭内で家族が一緒にいる時間が長くなったことなどを背景として、DVの相談件数が増加しました。一方で、女性被害者の3割、男性被害者の6割が誰にも相談できていない状況です。なお、公的シェルター等の支援体制は女性被害者を対象としたものがほとんどで、男性被害者支援の社会的資源は乏しい状況です。

#### ◇DVの相談件数（国立市）◇

	2018年度 平成30年度	2019年度 令和元年度	2020年度 令和2年度	2021年度 令和3年度	2022年度 令和4年度
女性	132件	376件	961件	788件	753件
男性	1件	4件	11件	121件	3件

※1人の相談者からの相談を複数回計上している。

出典：市長室調べ

#### ◇直近3年以内にDVを受けた経験のある人の割合（国立市）◇

	身体的暴力	精神的暴力	性的暴力	経済的暴力	社会的暴力
全体	1.3%	7.8%	0.6%	1.6%	0.8%
女性	1.3%	9.2%	1.1%	2.4%	0.7%
男性	1.0%	5.8%	0.0%	0.5%	1.0%

出典：ジェンダー平等に関する市民意識調査

#### ◇直近3年以内にDVを受けたときの相談先（国立市）◇

	相談しなかった	家族・親戚	友人・知人	警察	国立市の相談窓口
全体	40.7%	14.4%	15.3%	2.5%	2.5%
女性	33.7%	18.6%	17.4%	3.5%	2.3%
男性	60.0%	3.3%	6.7%	0.0%	3.3%

※標本数が少ないため注意が必要。

出典：ジェンダー平等に関する市民意識調査

安全を確保するための公的シェルターについては、スマートフォンの利用や外出が制限されるほか、一定の年齢以上の子どもを含む男性の入居ができません。そのため、被害者の様々な事情に応じて柔軟な対応が取れるように、市では独自の短期宿泊施設を用意しています。

被害者相談の証明書発行等が行える配偶者暴力相談支援センターについては、区内では23区の大半で設置されている一方で、市町村での設置はありません。センターの設置により、ワンストップ支援の充実や相談窓口の周知が期待できる一方、加害者対応等の庁内体制を十分に整備しなければならず、設置に向けて丁寧な検討が必要です。

### ○DVについて○

配偶者暴力防止法で定める「配偶者」には、婚姻の届出をしていない事実婚の場合や、離婚後も引き続き暴力を受ける場合を含みます。また、生活の本拠を共にする交際相手等からの暴力についても法が準用されます。本計画では、交際相手や同性パートナー間など親密な間柄での暴力を広く含めて、DV（ドメスティック・バイオレンス）と表しています。

DVには、身体的暴力のほかに、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力、社会的暴力がありますが、身体的暴力以外は被害者自身が被害だと認識しづらく、なかなか顕在化しないことが指摘されています。

身体的暴力：殴る、蹴る、突き飛ばす、首を絞める、物を投げ付ける、タバコを押し付けるなど

精神的暴力：怒鳴る、無視する、脅迫する、殴るふりをする、「誰のおかげで生活できるのか」と言うなど

性的暴力：性行為を強要する、見たくないのにポルノビデオを見せる、避妊に協力しないなど

経済的暴力：生活費を渡さない、貯金を勝手に使う、無理な仕事をさせる、外で働くことを妨害するなど

社会的暴力：交友関係や電話・メールの内容を監視する、外出や親族・友人との付き合いを制限するなど

## 施策（6）DVの未然防止と早期発見

被害者にも加害者にもならないように、DVの未然防止の啓発を進めるとともに、DVが生じた場合には速やかに支援につなげることができるよう、被害を早期発見するための関係者への啓発を進めます。また、DVと児童虐待は同時に発生するケースも多いため、DVと児童虐待との関係性についての啓発や学校等との連携を進めます。

主な取組⑬	啓発と周知	
取組内容	暴力を容認しない意識を醸成し、自身や周囲の被害または加害に気付くきっかけとするため、相談窓口の周知と合わせて啓発を行う。	
関連事業	ダブルリボンキャンペーン	デートDV防止リーフレット配布
	市報・相談窓口カード等での周知	加害者へのアプローチ方法の検討

主な取組⑭	早期発見体制の整備	
取組内容	関係者に対する研修を実施するとともに、関係機関と密に連携し、各機関や地域での早期発見につなげる。	
関連事業	民生委員・児童委員への研修	保育園・学校・保健センター等との連携

## 施策（7）被害者の支援

庁内連携により相談支援や安全確保の取組を進めます。特に、公的シェルターの利用が難しい場合など、支援の枠組からこぼれ落ちる人のいないよう、民間支援団体等と協働して被害者の状況に応じた対応を行います。男性被害者についても、適切な支援につなげることでできるよう関係機関と連携していきます。

主な取組⑮	相談支援	
取組内容	関係部署が連携した相談支援体制を整備し、被害者の状況に応じた支援につなげる。	
関連事業	女性 DV ホットライン	夜間・休日女性相談
	福祉総合相談（男性被害者等）	

主な取組⑯	安全確保	
取組内容	身体の安全を確保する必要がある被害者に対し、住民基本台帳の閲覧制限や緊急一時保護等の対応を行う。	
関連事業	被害者情報等の保護	同行支援
	公的シェルターでの保護	短期宿泊事業

主な取組⑰	生活再建支援	
取組内容	被害者やその子どもの個別の状況に合わせて、心身のケアを行うとともに、生活再建に向けた支援を行う。	
関連事業	自立支援事業	短期宿泊事業
	子どものケア	ひとり親家庭支援



## 施策（８）体制の強化

支援体制の強化につなげるため、配偶者暴力相談支援センターの設置に関する検討も含めて、庁内や関係機関との連携体制の整備を進めます。また、被害者支援や加害者対応を適切に行うため、関係部署の職員への研修や訓練を徹底します。

主な取組⑱	配偶者暴力相談支援センターの設置検討	
取組内容	ワンストップでの迅速な被害者支援体制を構築するため、配偶者暴力相談支援センターの整備に向けて、庁内体制等の課題を整理して検討する。	
関連事業	配偶者暴力相談支援センターの設置検討	

主な取組⑲	庁内連携と研修・訓練	
取組内容	被害者情報の保護や加害者対応に関する庁内連携を強化するため、庁内連絡会を開催して情報共有するとともに、対応マニュアルに沿った研修や訓練を行う。	
関連事業	被害者支援連絡会（研修・訓練）	対応マニュアルの更新

主な取組⑳	関係機関との連携	
取組内容	庁内関係部署や外部関係機関による協議会を設置し、情報共有や連携を強化するとともに、医療的ケアが必要な被害者の支援に向けて医療機関との連携を行う。	
関連事業	協議会の設置	東京都女性相談センターとの連携
	民間支援団体との連携	医療機関との連携

## 課題4 困難な問題を抱える女性等への支援

### 現状と課題

性別による格差を背景とした生活困窮、性被害、家庭関係の破綻など、女性をめぐる課題の複雑化、多様化、複雑化に対応するため、2022（令和4）年に困難女性支援法が成立しました。今後市町村は計画を策定（努力義務）した上で、具体的な施策に取り組んでいくこととなります。国立市では、困難女性支援法が成立する前から、中長期の伴走型支援と短期宿泊場所の提供を軸とした女性パーソナルサポート事業を、民間支援団体との協働により先駆的に進めてきました。

国立市では、女性の抱える様々な悩みに総合的に対応する窓口として「女性相談」の窓口を設けています。コロナ禍で女性の抱える問題が深刻化したことなどを背景に、相談件数が急増しました。2019（平成31）年に開始した女性パーソナルサポート事業も含めて、一人ひとりの女性に寄り添った伴走型の支援を行っています。このような支援が充実していることから、困難な問題を抱えた女性が他の地域から国立市に移ってくるというケースも多く、広域的な取組の推進が必要です。

#### ◇女性の相談・支援状況（国立市）◇

	2019年度 令和元年度	2020年度 令和2年度	2021年度 令和3年度	2022年度 令和4年度
女性相談件数 (人数)	505件 (不詳)	1,005件 (196人)	1,114件 (201人)	1,033件 (185人)
短期宿泊件数 (泊数)	6件 (不詳)	12件 (100泊)	4件 (49泊)	9件 (37泊)
自立支援件数 (人数)	不詳 (23人)	566件 (46人)	583件 (38人)	748件 (49人)
アウトリーチ支援件数 (人数)	未実施	未実施	269件 (2人)	381件 (10人)

※（）内は実人数または泊数。件数には1人の相談者からの相談等を複数回カウントしている。

短期宿泊、自立支援、アウトリーチ支援は女性パーソナルサポート事業の一環。 出展：市長室調べ

ひとり親家庭は子育てと家計の支え手を同時に担うため負担が大きく、特に母子家庭は経済的に困窮する家庭が多くなっています。ひとり親家庭に対しては、児童扶養手当の支給やホームヘルプサービスなど様々な支援が実施されています。別居状態にありながら離婚調停中であるなど、ひとり親家庭と同様の状況にあるプレシングル家庭についても、一定の要件のもと支援の対象となることがあります。

#### ◇母子世帯と父子世帯の平均年間収入◇

(令和4年度東京都福祉保健基礎調査が公表され次第作成予定)

外国籍の人は、言語の障壁により地域から孤立したり、困難な問題を抱えたときに周囲に助けを求めることが難しかったりするという課題を抱えることもあり、女性であることに起因する問題に加えて複合的な困難に直面することがあります。困難女性支援法に基づく基本計画を策定するにあたっては、その実態を当事者や支援者からのヒアリング等により具体的に把握・分析していくことが必要です。

性暴力被害者については、警察や東京都性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センターでの支援が進められており、市への直接的な相談は少ない状況です。性被害は性別にかかわらず誰にでも起こりえますが、男性や男児の性被害についてはこれまで見過ごされがちで、被害の申告や相談がづらいという状況が指摘されています。

## 施策（9）包括的な支援体制の整備

困難女性支援法に基づく基本計画の策定過程において、市内における現状や課題、国籍やしょうがい等による複合的な困難について具体的に分析していきます。また、民間支援団体との協働による支援や、医療的ケアが必要なケースへの対応の充実など、支援体制を整備していきます。

主な取組①	相談支援体制の整備	
取組内容	様々な困りごとに対応する相談窓口を整備するとともに、必要とする方に情報が届くように、相談窓口カードを作成して配布する。	
関連事業	福祉総合相談	女性相談／夜間・休日女性相談
	くにたち男女平等参画ステーション相談	法律相談／女性のための法律相談
	生理用品の配布（相談案内同封）	

主な取組②	様々なニーズへの対応	
取組内容	国籍や言語、しょうがい等、それぞれが抱える事情によらず、すべての人が安心して相談できる体制を整える。	
関連事業	通訳支援	カウンセリング相談の拡充検討
	SNS 相談の導入検討	

主な取組③	相談員等の研修の実施	
取組内容	高齢者支援やしょうがいしゃ支援、生活福祉等の福祉部門の相談員等が、ジェンダー平等の視点に留意して相談支援に当たることのできるように、研修を実施する。	
関連事業	相談員研修	

主な取組⑳	民間支援団体との協働	
取組内容	民間支援団体との協働により、民間の専門性や柔軟性を活用し、困難な問題を抱えた女性への中長期的な支援を実施する。	
関連事業	女性パーソナルサポート事業（自立支援事業、短期宿泊事業、アウトリーチ支援）	

主な取組㉑	関係機関との連携	
取組内容	庁内関係部署や外部関係機関による協議会を設置し、情報共有や連携を強化する。	
関連事業	支援調整会議の設置	東京都女性相談センターとの連携
	民間支援団体との連携	医療機関との連携

主な取組㉒	基本計画の策定	
取組内容	有識者や当事者等へのヒアリングを踏まえて、女性が抱える困難な問題に関する現状や課題を整理し、困難女性支援法に基づく基本計画を策定する。	
関連事業	基本計画の策定	

## 施策（10）個別の状況に応じた支援

相談者の抱える様々な困難な問題にはジェンダー的課題や複合的課題が影響していることが多いということを踏まえて、一人ひとりの相談者の状況に応じた支援を進めていきます。

主な取組⑳	生活困窮者等への支援	
取組内容	個別の状況に応じた相談支援や同行支援、居場所の確保等により、経済的な問題や家庭環境の課題を抱える女性等の中長期的な自立を支援する。	
関連事業	自立支援事業	短期宿泊事業
	同行支援	ひきこもり女子会・ママ会

主な取組㉑	ひとり親家庭等への支援	
取組内容	ひとり親家庭の生活の安定と経済的自立のため、各種手当の支給や相談支援等を実施する。	
関連事業	ひとり親家庭相談・支援	離婚に関する基礎知識講座

主な取組㉒	性暴力、ストーカー等の被害者への支援	
取組内容	性暴力、性犯罪、性的搾取、ストーカー等の被害者からの相談を受け、専門機関の情報を提供するとともに、必要な支援を行う。	
関連事業	被害者情報等の保護	自立支援事業
	短期宿泊事業	同行支援

## 課題5 性的マイノリティへの支援

### 現状と課題

国立市はこれまで、全国で初めてアウティングの禁止を規定した条例の制定など、性的マイノリティに関する施策に先進的に取り組んできました。一方で、SOGI 理解増進法の制定をめぐっては様々な意見が噴出し、市民意識調査でも賛否の対立を危惧する声や、男女別トイレがなくなるのではないかとといった懸念の声が上がっています。性的マイノリティをめぐる課題については、当事者へのバッシングや混乱を招かないよう丁寧な対応を進めていくことが重要です。

2021（令和3）年には、条例の改正によりパートナーシップ制度を開始しました。本制度は全国で初めて在勤・在学者を対象としているほか、同性カップルだけでなく異性の事実婚も都内で初めて対象とするなど、特徴的な制度となっています。これまでに24組※から届出を受け、そのうち同性が11組、異性が13組で、在勤要件による届出が2組ありました。パートナーシップ制度により、事業者においても同性カップル等を想定したサービスの拡充が進むことが期待できますが、法的効力がないため、配偶者が対象となる社会保障の大半は対象外となります。

※2023（令和5）年10月末時点。同性・異性は戸籍上の性別による。

若年層の当事者は、家庭と学校での生活が中心となる中で、他の当事者に出会うことやロールモデルを見出すことが難しく、孤独感を抱える傾向があり、自殺リスクも高い状況です。学校や家庭での支援を進めるとともに、学校や家庭ではない第三の居場所として、2022（令和4）年からは近隣市と連携した若年層当事者向けの交流の場を定期的に開催しています。

### ◇性的マイノリティの自殺リスク◇

	シスジェンダー・ 異性愛者	同性愛者/ 両性愛者	トランスジェンダー
死ねたらと感じた/ 自死の可能性を考えた	19.4%	39.8%	43.8%
自殺について考えた/ 自殺をほのめかす行動	7.2%	29.0%	37.5%
自殺を図った	1.5%	9.7%	15.6%

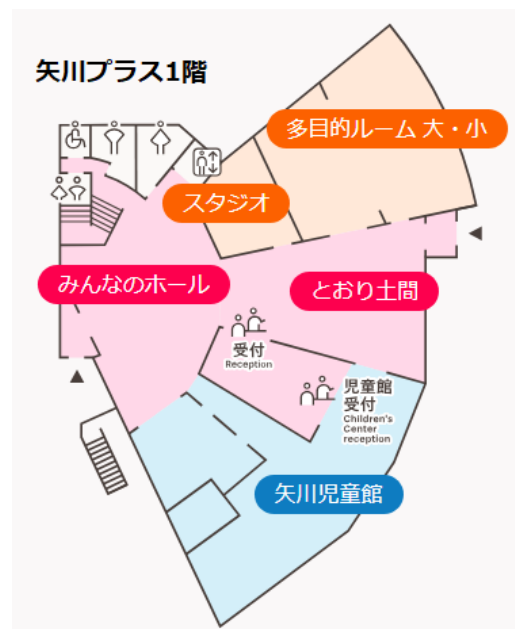
出典：大阪市における無作為抽出調査からみたセクシュアル・マイノリティのメンタルヘルス(2019年)

### ○だれもが利用しやすいトイレのあり方○

2023（令和5）年4月に開設した多世代交流施設の矢川プラスでは、トイレについても様々な人が利用しやすいような設計となっています。従来の公共施設では、男女別トイレがそれぞれ1つとバリアフリートイレが1つという組み合わせが一般的でしたが、矢川プラスでは、男女別トイレとバリアフリートイレが各階に1か所ずつと、1階にオールジェンダー（性別にかかわらず利用可能）の個室トイレが1つ、2階に子ども用トイレが1か所あります。

従来は1つのバリアフリートイレに、ベビーカー利用者やオストメイトなど様々な利用者が集中し、車いす利用者が利用しにくいといった課題がありました。矢川プラスのオールジェンダートイレは、バリアフリートイレよりも小さいですが、ベビーカー利用者やオストメイトなども含めて、性別にかかわらず利用できます。

性別にかかわらず利用できるトイレは、トランスジェンダーだけでなく異性を介助している人なども必要としています。誰もが必要なトイレだからこそ、性別で分かれたトイレや性別にかかわらず利用できるトイレの設置、利用者や機能が集中しないような設計など、様々な人が安心して利用できる工夫をすることが重要です。





## 施策（11）若年層への支援

若年層の当事者が自分らしく安心して大人になることができるよう、学校や家庭での理解を増進して支援体制を構築するほか、学校や家庭以外の居場所として、若年層の当事者同士が交流できる場を開催します。

主な取組⑩	学校での支援	
取組内容	性的マイノリティの児童・生徒が安心して学校生活を送れるように、相談支援体制の整備や本人の希望を尊重した対応、学校環境の見直しに取り組む。	
関連事業	スクールカウンセラー面談	制服・水泳着の選択制
	更衣室・健康診断等における配慮	

主な取組⑪	交流の場づくり	
取組内容	近隣市や民間支援団体と連携し、若年層の性的マイノリティ当事者同士が安心して交流できる場を定期的で開催する。	
関連事業	若年層性的マイノリティ居場所事業	

## 施策（12）様々な困難の解消

様々な困難を抱えた性的マイノリティ当事者が、安心して行政機関にアクセスすることのできるよう、専門部署だけでなく関係するすべての窓口の職員が適切な対応をとることのできるよう、支援体制を構築します。また、既存の制度等については、多様な性のあり方を踏まえた見直しを進めていきます。

主な取組⑳	相談支援体制の整備	
取組内容	くにたち男女平等参画ステーションでの専門相談を実施するほか、各部署の職員が多様な性のあり方やアウトティングの危険性について十分に理解した上で、連携して支援を行う。	
関連事業	SOGI 相談	生きかた相談
	福祉総合相談	

主な取組㉑	パートナーシップ制度の活用	
取組内容	同性カップルや事実婚等を対象にしたパートナーシップ制度を活用し、同性カップル等が抱える課題の解消につなげる。	
関連事業	制度の周知・運用	

主な取組㉒	事業者への働きかけ	
取組内容	性的マイノリティが抱える住宅や医療、就労等に関する課題に対応するため、事業者と連携した取り組みや事業者への働きかけを行う。	
関連事業	住宅確保要配慮者としての対応	医療機関への研修／受講機関の可視化の検討

主な取組③⑤	多様な性を考慮した既存事業の見直し	
取組内容	多様な性のあり方を踏まえて、既存の制度や事業、公共施設のあり方等について見直しを行う。	
関連事業	トランスジェンダーを考慮した保健事業の点検	同性カップルを考慮した既存事業の点検
	性別記載の点検	

### ○多様な性のあり方○

人の性のあり方には、身体の性的特徴、性的指向、性自認、性表現の4つの要素があります。このうち、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）を合わせてSOGIといい、性のあり方を包括的に表す言葉として使われます。

生まれた時に割り当てられた性別と性自認が一致しており（シスジェンダー）、異性を好きになる（ヘテロセクシュアル）という人が大半で、それにあてはまらない様々なSOGIの人（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーなど）を性的マイノリティと言います。

性的マイノリティへの差別や偏見が根深い社会の中では、多くの当事者がカミングアウトをしていない状況であり、SOGIを本人の意思に反して暴露するアウティングは、当事者の大切な居場所や生命を奪いかねない重大な人権侵害になります。

性的指向：恋愛や性愛の対象がどの性であることを示す概念。

性自認：自分自身の性をどのように認識しているかを示す概念。

性表現：服装や言葉づかいなど、どのような性として表現しているか／したいかを示す概念。

## 課題6 庁内におけるジェンダー平等の推進

### 現状と課題

政策等を議論する審議会においても、委員構成に性別や年代の偏りがなく、多様な視点が反映されることが重要です。国の第5次男女共同参画基本計画では、市町村の審議会等委員に占める女性委員の目標値が従前の30%から40%に引き上げられました。市の第5次計画ではそれぞれの審議会において男女とも30%以上とすることを目標として取り組んできましたが、半数の審議会が目標に達成していません。一方で、審議会ごとにその性質が異なるため、個別の事情を勘案した上で性別の偏りの是正に取り組む必要があります。

#### ◇市審議会における女性委員等の割合◇

	2016年度 平成28年度	2018年度 平成30年度	2020年度 令和2年度	2022年度 令和4年度
女性委員	28.3%	29.9%	30.3%	32.5%
女性のいない審議会	14.8%	14.8%	8.6%	6.6%

※年度内に委嘱期間のある全審議会が対象（要綱での設置による懇談会等を含み、行政委員会を除く）。

出展：政策経営課調べ

管理職等への女性の登用については、2021（令和3）年に定めた第3期特定事業主行動計画※にて数値目標を定めています。保育士等を除く一般事務・一般技術職では女性の割合が34.0%ですが、そのうち46歳以上では23.1%であり、管理職年代に女性が少ない状況です。こういった構造的な偏りを短期的に変えることは難しく、時間をかけて改善していく必要があります。

※女性活躍推進法等に基づき、各事業者は行動計画を策定している。民間事業者が策定する一般事業主行動計画に対し、地方公共団体が策定するものを特定事業主行動計画と言う。国立市では2021（令和3）年に行動計画の改定を行い、新たに管理職に占める女性の割合等の目標を設定した。

◇市職員における女性の割合◇

	女性割合
全職員	39.6%
一般事務・一般技術職	34.0%
一般事務・一般技術職（46歳以上）	23.1%
一般事務・一般技術職（新規採用者）	40.6%

※一般事務・一般技術職は保育士と技能労務職（給食配膳員等）を除いた職種。

新規採用者は2022（令和4）年4月から2023（令和5）年10月までの合計。

その他は2023（令和5）年4月1日時点。

出典：職員課調べ

◇市管理職等における女性の割合◇

	2019年 平成31年	2021年 令和元年	2023年 令和5年	目標値 2025年 令和7年	目標値 2030年 令和12年
管理職	8.9%	15.5%	16.4%	20.0%	30.0%
役職者	20.8%	21.6%	22.0%	30.0%	40.0%

※管理職は課長職以上、役職者は係長職以上。各年4月1日時点。目標値は特定事業主行動計画による。

出典：職員課調べ

育児休業については、取得者のいる職場に正職員を過員配置するなど、取得しやすい取組を推進してきました。男性職員については、第3期特定事業主行動計画において、取得率の目標を50%以上と定め、育児休業取得者をまじえた座談会などの取組を行ってきており、平均取得日数については都内でトップクラスです。

◇市男性職員の育児休業取得状況◇

	2018年度 平成30年度	2019年度 令和元年度	2020年度 令和2年度	2021年度 令和3年度	2022年度 令和4年度
取得率	16.7%	23.1%	33.3%	60.0%	66.7%
平均取得日数	50.0日	30.7日	48.8日	185.8日	218.4日

出典：職員課調べ

職員の意識啓発については、SOGIに関する研修を2014（平成26）年度から先駆的に実施しており、2021（令和3）年にはSOGIに関する市職員向けガイドラインを作成しましたが、全職員への意識づけは不十分です。第5次計画においては、男女平等参画兼DV対策推進員（各課1名の係長職）を中心として課内の意識啓発を図る体制としてきましたが、他係についての状況把握や働きかけが難しいといった課題がありました。

#### ◇語句の認知度◇

	市民	正規職員・再任用職員	会計年度任用職員
SOGI	5.4%	44.6%	28.5%
アウトティング	17.8%	73.0%	40.3%
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	6.3%	50.7%	22.4%

※意味や内容を知っている人の割合

出典：ジェンダー平等に関する市民意識調査・職員意識調査

多様な性に関する施策については、職員の福利厚生等についても、同性パートナーに関する休暇や手当等の制度を見直しました※1。特に、退職手当については全国初となる先駆的な適用です。様々な取組を先駆的に推進してきた結果、PRIDE指標2022※2では自治体として全国初となるゴールド認定とレインボー認定を受賞しました。

※1 同性パートナーに係る結婚休暇等の休暇制度、扶養手当、死亡退職手当の適用、性別不合に係るホルモン治療や性別適合手術への病気休暇（有給）の適用など

※2 一般社団法人 work with Pride が、職場における性的マイノリティに関する取組割合を、ゴールド・シルバー・ブロンズの3段階で認定する。他団体との協働を推進する団体はレインボー認定を受けられる。

### ○ジェンダー統計と性別欄の見直し○

国立市は2003（平成15）年に、全国に先駆けて職員採用試験申込書の性別欄を廃止するなど、トランスジェンダーへの配慮等の観点から不必要な性別欄の見直しを進めてきました。一方で、性別による様々な格差を把握するジェンダー統計のためには、性別情報を正確に取得することが必要で、審議会委員の性別比についても、原則として委員本人が申告した性別に基づき集計しています。性別情報については、取得の方法に配慮した上で、目的や必要性に応じて取得の是非を判断することが大切です。

## 施策（13）政策決定の場における性別の偏りの是正

審議会委員については、ジェンダーバランスを考慮した選任を行い、偏りがある場合にはその要因等を分析し、女性委員の割合を全体として40%以上とすることを目指します。市管理職等については、特定事業主行動計画で定める様々な取組を通じて目標の達成を目指します。

主な取組⑳	審議会委員における偏りの是正	
取組内容	審議会における女性委員の割合を全委員の40%以上とすることを目指し、女性委員割合の公表やヒアリングの実施により、各審議会等の目的や性質に応じて性別の偏りを是正する。	
関連事業	各審議会等の女性委員割合の公表	所管課へのヒアリング

主な取組㉑	管理職等における偏りの是正	
取組内容	職員の意識改革やサポート体制の強化により、管理職等における性別の偏りを是正する。	
関連事業	女性職員ワーキンググループ	キャリアデザイン研修

### ○女性の登用と「女性ならではの感性」○

政策へ多様な視点を反映させる観点から、様々な議論の場などに女性の参加が求められることが多くなりました。一方で、「会議の中で女性が一人だと、女性としての意見を求められているように感じる」という声も聞かれます。社会構造に基づく性差により、考え方について平均的な性差があるとしても、それ以上に個人差が大きく、個々の女性が「女性ならではの感性」を持ち合わせているわけではありません。個々の女性を「女性の代表」として登用するのではなく、様々な政策の議論や意思決定の場に、広く様々な視点が反映されるように、全体として性別の偏りを是正していくことが大切です。

## 施策（14）働きやすい環境の整備

特定事業主行動計画に基づき、子育てや介護を担う職員に対する職場全体でのフォロー体制を構築し、すべての職員が働きやすい環境づくりを目指します。また、性的指向や性自認に関する取組については、カミングアウトの強制やアウティングにつながるような留意して、本人の希望や状況に応じて適切に対応します。

主な取組⑳	子育て等をサポートする環境の整備	
取組内容	妊娠中や子育て中の職員等に対する負担軽減や育児休業からの円滑な職場復帰の支援や、男性職員の育児休業取得の促進に取り組む。	
関連事業	育児休業取得者座談会	子育て制度の手引き

主な取組㉑	時間外勤務の削減と休暇の取得促進	
取組内容	業務の効率化や平準化を進め、時間外勤務の削減に取り組むとともに、休暇制度の周知等を強化し、年次有給休暇等の取得促進に取り組む。	
関連事業	時間外勤務の削減	年次有給休暇の取得促進

主な取組㉒	ハラスメントの防止	
取組内容	ハラスメント防止研修での意識啓発や、ハラスメントに関する指針や相談窓口の周知により、ハラスメントのない職場づくりを目指す。	
関連事業	ハラスメント防止研修	ハラスメント防止に関する周知

主な取組㉓	多様な性を尊重した環境の整備	
取組内容	性的指向や性自認にかかわらず安心して働けるように、休暇等の制度を整備するとともに、本人の希望や状況に応じて適切に対応する。	
関連事業	関連する休暇・手当の適用	健康診断、更衣室、通称名等の対応



## 施策（15）職員の意識改革

政策におけるジェンダー平等の視点の反映や、庁内におけるジェンダーギャップの解消を推進するためには、その意義を十分に理解できるよう、職員の意識改革が必要です。様々な職層を対象にした職員研修を実施するほか、各課長職がジェンダー平等推進員として、課内での事業等についてジェンダー平等の視点で精査していくとともに課内職員の意識改革に取り組みます。

主な取組④	ジェンダー平等推進員の設置	
取組内容	ジェンダー平等の観点での事業点検や意識啓発、課題発掘等に取り組むジェンダー平等推進員を各課に配置する。	
関連事業	ジェンダー平等推進員連絡会	

主な取組③	職員研修の実施	
取組内容	ジェンダー平等や多様な性のあり方等についての意識啓発を図るための職員研修を行う。	
関連事業	SOGI 研修	ジェンダー平等研修

主な取組④	ガイドラインの整備	
取組内容	多様な性に関するガイドラインの改定に伴い、ジェンダー平等や公的表現等に関する指針を盛り込み、職員に周知する。	
関連事業	多様な性に関するガイドラインの改定（公的表現に関する指針）	

## 課題7 計画の推進体制の強化

### 現状と課題

2018（平成30）年4月に施行した条例では、性別、性的指向、性自認に関する差別の禁止や、性と生殖の健康と権利の尊重を定めています。また、性的指向や性自認に関するカミングアウトの権利とアウティングの禁止については、全国初となる先駆的な規定であり、その後複数の地方公共団体の条例にも同様の規定が盛り込まれました。

2018（平成30）年5月に開設したくにたち男女平等参画ステーションでは、ジェンダー平等の推進を図るための拠点施設として、相談支援や啓発事業に取り組んでいます。他市の男女共同参画センターでは、女性を対象とした相談が中心ですが、くにたち男女平等参画ステーションでは性別にかかわらず相談に対応しており、男性からの相談も多くなっています。市民意識調査での認知度は10.1%であり、近隣市等に比べても低い状況でした。また、相談や啓発業務が増加している一方で、人員体制やスペースが限られることが課題です。

◇くにたち男女平等参画ステーション相談件数◇

	2018年度 平成30年度	2019年度 令和元年度	2020年度 令和2年度	2021年度 令和3年度	2022年度 令和4年度
生きかた	181件	681件	1,076件	983件	1,047件
法律	45件	68件	48件	54件	52件
職業	14件	22件	19件	22件	19件
心理	25件	19件	27件	36件	44件
SOGI	16件	23件	40件	40件	41件
合計	281件	813件	1,210件	1,135件	1,203件

※1人の相談者からの相談を複数回計上している。

出典：市長室調べ

2021（令和3）年から新たに始めた「ふらっと！しゃべり場」は、性別や年代にかかわらず様々な方が、ジェンダーや生き方について話しながら交流する場です。日頃話すことの少ないジェンダーのテーマについて意見交換の中で学べるだけでなく、他の人と気軽に交流する機会としても機能しています。

条例では新たに苦情等の申出制度が創設されました。「多摩マッチングプロジェクト」に関する苦情申出への対応では、市の事業をジェンダー平等の視点でチェックする体制が十分でなかったことが浮き彫りになりました。一方で、本件について全庁で議論を深めた結果、改めて職員の意識変革の機会になり、他の事業等の改善につながるような気づきも得られました。

### ○多摩マッチングプロジェクトへの苦情申出○

条例第19条に基づき、市のジェンダー平等に関する施策について、苦情や相談の申出をすることができます。それを受けて市は、必要に応じて男女平等推進市民委員会の意見を聞いた上で、適切な対応を講ずることとなっています。

2023（令和5）年1月には、条例に基づく苦情申出が初めて出されました。苦情申出の対象となった、多摩マッチングプロジェクトは、市が近隣市と連携して実施した男女の出会いを促進するための取組です。イベント参加者の募集時に、男女の対象年齢に差を設けていたことや、多様な性のあり方への配慮がないことなどについて、苦情の申出がありました。男女平等推進市民委員会での審議を踏まえて、多様な性のあり方と事業の趣旨との整理をし、再発防止に向けた全庁での議論を行いました。

## 施策（16）くにたち男女平等参画ステーションの機能充実

一人ひとりの相談者に寄り添った支援を行いつつ相談から見えてきた課題背景を啓発につなげたり、交流の場を設けて孤立の防止や意識啓発につなげたりするなど、相談・啓発・交流促進を関連づけながら効果的な取組を進めます。また、ジェンダー平等推進の拠点として庁内の関係部署や地域の団体の取組を促進します。

主な取組④⑤	意識啓発と認知向上	
取組内容	情報誌の発行や出張展示、出張講座などの様々なアプローチにより、市民等への意識啓発を行うとともに、くにたち男女平等参画ステーションの認知向上を図る。	
関連事業	情報誌発行	市報等での周知
	講座・展示	

主な取組④⑥	相談支援の充実	
取組内容	性別役割分担意識等に由来する様々な相談に、関係機関と連携しながら対応するとともに、相談から浮かび上がる課題を啓発や施策の改善につなげる。	
関連事業	生きかた相談	専門相談(法律、職業、心理、SOGI)

主な取組④⑦	交流と連携の促進	
取組内容	様々な年代・性別の市民が気軽に話し合い、ジェンダー等について気軽に学べる交流の場の開催等により、市民同士の交流を促進するほか、推進拠点として市内外の団体と連携した取組を促進する。	
関連事業	ふらっと！しゃべり場	市民団体等との連携

## 施策（17）計画の執行管理と発展

計画の推進状況の把握と公表、男女平等推進市民委員会等での評価により、計画の効果的な執行管理を進めます。また、近隣市等との情報交換や連携、苦情申出の内容の施策への反映等により、施策の発展につなげていきます。

主な取組④⑧	苦情・相談の申出への対応	
取組内容	条例に基づく苦情・相談の申出に対して適切に対応するとともに、苦情・相談から判明した課題等について施策の改善につなげる。	
関連事業	苦情等の申出制度の周知・対応	男女平等推進市民委員会での審議

主な取組④⑨	近隣市等との広域連携	
取組内容	東京都や近隣市等との情報交換をもとに施策を発展させるとともに、広域的な課題解決に向けて東京都や近隣市等と連携した取り組みを行う。	
関連事業	男女平等施策連絡会	性自認及び性的指向に関する施策推進連絡会
	性的マイノリティ支援ネットワーク	

主な取組⑤⑩	計画の推進状況の把握と評価	
取組内容	推進状況調査及び意識調査をもとに、ジェンダー平等推進会議及び男女平等推進市民委員会にて計画の推進状況の評価し、適切な執行管理に努める。	
関連事業	推進状況調査	ジェンダー平等推進会議による評価
	市民意識調査／職員意識調査	男女平等推進市民委員会による評価



# 参 考 资 料

## 参考資料

### 資料1 ジェンダー平等に関する主な動き

年	国・東京都等の動き	国立市の動き
1975年 昭和50年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際婦人年世界会議で世界行動計画採択</li> <li>・総理府婦人問題企画推進本部設置</li> </ul>	
1976年 昭和51年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・都民生活局婦人計画課設置</li> </ul>	
1980年 昭和55年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子差別撤廃条約署名</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人関係行政連絡協議会発足</li> </ul>
1982年 昭和57年		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国立市第一期基本構想・第二次基本計画に初めて「女性問題」を記載</li> </ul>
1984年 昭和59年		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国立市婦人問題行動計画策定委員会設置</li> </ul>
1985年 昭和60年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子差別撤廃条約批准</li> <li>・雇用機会均等法施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国立市婦人問題行動計画策定</li> </ul>
1986年 昭和61年		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国立市婦人問題市民委員会設置</li> </ul>
1987年 昭和62年		<ul style="list-style-type: none"> <li>・答申「国立市における婦人関係施策のあり方について」</li> <li>・婦人問題担当設置</li> </ul>
1989年 平成元年		<ul style="list-style-type: none"> <li>・答申「第二次基本計画に盛り込むべき内容について、及び『婦人問題』の呼称について」</li> </ul>
1990年 平成2年		<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性問題情報誌「くにたちウィ・アー」創刊</li> <li>・フェミニスト・フォーラムくにたち</li> </ul>
1993年 平成5年		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国立市男女平等推進計画策定</li> </ul>
1994年 平成6年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総理府男女共同参画室設置</li> </ul>	
1996年 平成8年		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国立市第二次男女平等推進計画策定</li> </ul>
1999年 平成11年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画社会基本法施行</li> </ul>	
2000年 平成12年	<ul style="list-style-type: none"> <li>東京都男女平等参画基本条例施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女平等に関する市民意識及び実態調査実施</li> </ul>
2001年 平成13年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者暴力防止法施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国立市第三次男女平等推進計画策定</li> </ul>



2002年 平成14年		・答申「計画の進捗状況の点検・評価のあり方について」
2003年 平成15年	・性同一性障害特例法成立 (2004(平成16)年施行)	・職員採用試験申込書の性別欄廃止
2006年 平成18年		・答申「国立市第四次男女平等推進計画に盛り込むべき内容について」 ・国立市第四次男女平等推進計画策定
2011年 平成23年		・答申「第四次男女平等推進計画の進捗状況の点検・評価について(中間評価)」
2015年 平成27年	・国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択 ・世田谷区及び渋谷区でパートナーシップ(宣誓)制度開始	・答申「第四次男女平等推進計画の進捗状況の点検・評価について(最終評価)」
2016年 平成28年	・女性活躍推進法施行	・答申「国立市第五次男女平等推進計画の内容について」 ・国立市第5次男女平等・男女共同参画推進計画策定
2017年 平成29年		・答申「『(仮称)国立市男女平等・男女共同参画推進条例』の策定について」
2018年 平成30年		・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施行 ・くにたち男女平等参画ステーション開設
2019年 令和元年	・東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例施行 ・東京都性自認及び性的指向に関する基本計画策定	・女性パーソナルサポート事業開始
2020年 令和2年		・答申「『国立市第5次男女平等・男女共同参画推進計画』点検評価について(中間評価)」 ・答申「『(仮称)国立市パートナーシップ制度』の策定について」
2021年 令和3年		・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(改正)施行 ・くにたちパートナーシップ制度開始
2022年 令和4年	・東京都パートナーシップ宣誓制度開始	・答申「『国立市第5次男女平等・男女共同参画推進計画』点検評価について」
2023年 令和5年	・SOGI理解増進法施行	・答申「市事業『多摩マッチングプロジェクト』に係る苦情について」 ・答申「『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」
2024年 令和6年	・困難女性支援法施行	・答申「国立市第6次ジェンダー平等推進計画の策定について」 ・国立市第6次ジェンダー平等推進計画策定

資料 2 諮問書

資料 3 国立市男女平等推進市民委員会 委員名簿

資料 4 国立市男女平等推進市民委員会 開催経過

資料 5 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