

(仮称)

国立市第6次ジェンダー平等推進計画

2月13日案

2024（令和6）年度～2028（令和10）年度

(修正部分網掛け)

目 次

第 1 章 計画の策定にあたって	1
1 計画策定の背景	2
2 計画の名称	3
3 計画の位置づけ	4
4 計画の期間	4
5 計画の策定方法	5
6 計画の推進体制	5
7 計画の基本理念	6
8 計画の評価と指標	7
9 計画の体系	8
第 2 章 計画の内容	9
課題 1 ジェンダー平等の意識づくり	10
施策 (1) 若年層の意識づくり	11
施策 (2) 地域における意識啓発	12
課題 2 様々な分野でのジェンダー平等の推進	13
施策 (3) 仕事と家庭におけるジェンダー平等の推進	16
施策 (4) 防災におけるジェンダー平等の推進	17
施策 (5) 健康分野におけるジェンダー平等の推進	18
課題 3 DV の根絶と被害者支援	19
施策 (6) DV の未然防止と早期発見	21
施策 (7) DV 被害者支援の充実	22
施策 (8) DV 被害者支援体制の強化	23
課題 4 困難な問題を抱える女性等への支援	24
施策 (9) 包括的な支援体制の整備	26
施策 (10) 個別状況に応じた支援の充実	28
課題 5 性的マイノリティへの支援	29
施策 (11) 若年層支援の充実	31
施策 (12) 様々な困難の解消	32
課題 6 庁内におけるジェンダー平等の推進	34
施策 (13) 政策決定の場における性別の偏りの是正	37
施策 (14) 働きやすい環境の整備	38
施策 (15) 職員の意識改革	39
課題 7 計画の推進体制の強化	40
施策 (16) くにたち男女平等参画ステーションの機能充実	42
施策 (17) 計画の執行管理と発展	43
参考資料	45
資料 1 ジェンダー平等に関する主な動き	46
資料 2 諮問書	48
資料 3 国立市男女平等推進市民委員会 委員名簿	49
資料 4 国立市男女平等推進市民委員会 開催経過	50
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	51

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（以下「SOGI 理解増進法」という。）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（以下「困難女性支援法」という。）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、1993（平成 5）年に「国立市男女平等推進計画」と改めて以降、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、全国で初めてアウティング禁止の規定を盛り込んだ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、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、これまでの取組を一層進展させるべく、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含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。なお、生物学的な性差に対して社会的・文化的につくられる性差のことを「ジェンダー」と言います。

○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。「ジェンダー平等の実現」は、目標の 1 つとして掲げられているだけでなく、SDGs 全体の目的としても位置付けられています。国においても、2016（平成 28）年に策定された 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。本計画は、地域におけるジェンダー平等推進の観点から、SDGs の達成に寄与するものです。

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（以下「女性活躍推進法」という。）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等に関する法律（以下「配偶者暴力防止法」という。）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。

※困難女性支援法第8条第3項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

調査対象：市民3,000人

回答数：960人

(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

調査対象：市の全職員（再任用職員及び会計年度任用職員を含む）

回答数：681人

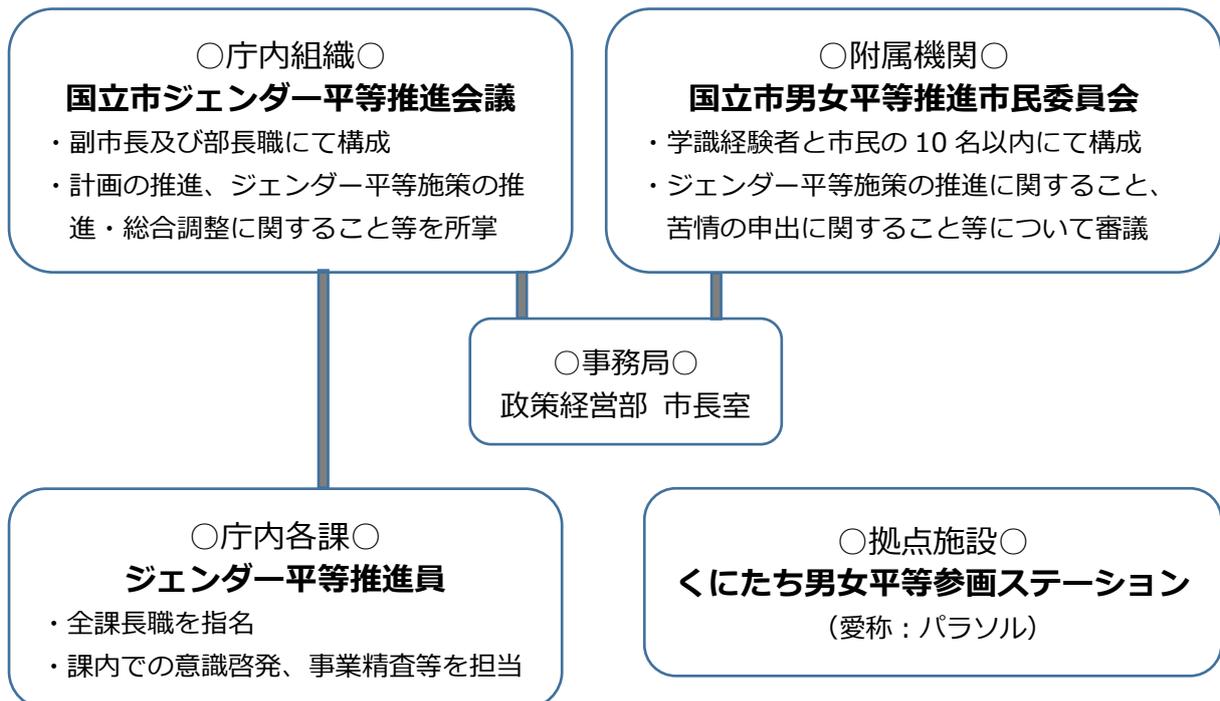
(3) 計画素案に関するパブリックコメント

実施期間：2023（令和5）年11月22日～12月12日

意見数：2件

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。



7 計画の基本理念

人権の尊重とソーシャル・インクルージョンを基本として、以下の3つの理念のもと計画を推進します。

- (1) 性別、性的指向、性自認に起因する差別や生活上の困難が解消され、誰もが安心して暮らせること。
- (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) あらゆる施策にジェンダー平等の視点を反映すること。

○ソーシャル・インクルージョン○

市は、2019（平成 31）年に施行した国立市人権を尊重し多様性を認め合う平和なまちづくり基本条例に基づき、ソーシャル・インクルージョン（全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）を基本としたまちづくりを進めています。ソーシャル・インクルージョンは、「誰一人取り残さない」という SDGs の理念にも通じるものであり、市のあらゆる施策の基本としています。

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、推進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	「男は男らしく、女は女らしくあるべきだ」という考え方に「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」人の割合	59.0% [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]
2	避難所参集職員のうち女性の割合	28.6% [2023 (令和 5) 年度]	増加 [2028 (令和 10) 年度]
2	「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」の意味を知っている人の割合	6.1% [2023 (令和 5) 年度]	増加 [2028 (令和 10) 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	性的マイノリティの人が身近にいない (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※1 委員のうち女性の割合	32.5% [2022 (令和 4) 年度]	40% ※2 [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% ※3 [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]

指標の数値は、毎年度把握するもののほか、数年度ごとに把握するものがある。

※1 ここでは、法律または条例に基づき設置する附属機関のほか、附属機関に類似する懇談会等を合わせて「審議会」という (以下同様)。

※2 国の第 5 次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。

※3 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	<ul style="list-style-type: none"> ▷ (1) 若年層の意識づくり ▷ (2) 地域における意識啓発 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ ①学校教育の推進 ②幼児期からの意識づくり ▷ ③保護者、教員、保育士等の理解促進 ▷ ④市民や事業者等への意識啓発 ▷ ⑤様々な主体と連携した意識啓発
2 様々な分野でのジェンダー平等の推進	<ul style="list-style-type: none"> ▷ (3) 仕事と家庭におけるジェンダー平等の推進 女性活躍推進計画 ▷ (4) 防災におけるジェンダー平等の推進 ▷ (5) 健康分野におけるジェンダー平等の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 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 ▷ 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 ▷ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▷ (6) DVの未然防止と早期発見 ▷ (7) DV被害者支援の充実 ▷ (8) DV被害者支援体制の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ ⑬啓発と周知 ⑭早期発見体制の整備 ▷ ⑮相談支援 ⑯安全確保 ⑰生活再建支援 ▷ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▷ (9) 包括的な支援体制の整備 ▷ (10) 個別状況に応じた支援の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 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 ▷ ㉗生活困窮者等への支援 ㉘ひとり親家庭への支援 ▷ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▷ (11) 若年層支援の充実 ▷ (12) 様々な困難の解消 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ ⑳学校での支援 ㉑交流の場づくり ▷ ㉒相談支援体制の整備 ㉓パートナーシップ制度の活用 ▷ ㉔事業者への働きかけ ▷ ㉕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	<ul style="list-style-type: none"> ▷ (13) 政策決定の場における性別の偏りの是正 ▷ (14) 働きやすい環境の整備 ▷ (15) 職員の意識改革 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ ㉖審議会委員における性別の偏りの是正 ▷ ㉗管理職等における性別の偏りの是正 ▷ ㉘子育て等をサポートする環境の整備 ▷ ㉙時間外勤務の削減と休暇の取得促進 ▷ ㉚ハラスメントの防止 ㉛多様な性を尊重した環境の整備 ▷ ㉜ジェンダー平等推進員の設置 ▷ ㉝職員研修の実施 ㉞ガイドラインの整備
7 計画の推進体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> ▷ (16) くたち男女平等参画ステーションの機能充実 ▷ (17) 計画の執行管理と発展 	<ul style="list-style-type: none"> ▷ ㉟意識啓発と認知向上 ㊱相談支援の充実 ▷ ㊲交流と連携の促進 ▷ ㊳苦情・相談の申出への対応 ㊴近隣市等との広域連携 ▷ ㊵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、「男は男らしく、女は女らしくあるべきだ」という考え方について「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」という人は、29歳以下の女性では86.8%であったのに対し70歳以上の男性では33.3%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。

多様な性のあり方を踏まえて性的権利の尊重を体系的に教える「包括的性教育」が国際的に推進されているなか、市立学校では道徳科や社会科など様々な教科で、ジェンダー平等に関する教育に取り組んでいます。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連携して取組を進めていく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、大学や市民団体への出張講座をはじめ、様々な主体との協働による啓発に取り組んでいます。一方で市民意識調査ではその利用頻度が低い状況となっており、アウトリーチ（出向くこと）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になったという意見も多く、このような手法での啓発のあり方も考えられます。

◇くにたち男女平等参画ステーションの取組の利用頻度◇

	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%

※直近3年以内の利用

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ます。

主な取組①	学校教育の推進 [教育指導支援課]	
取組内容	人権の尊重と「性と生殖の健康と権利」を踏まえて、ジェンダー平等や多様な性のあり方等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。	
関連事項	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
	性犯罪・性暴力に関する教育	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	幼児期からの意識づくり [保育・幼児教育推進課]	
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。	
関連事項	プライベートゾーンに関する教育	

主な取組③	保護者、教職員、保育士等の理解促進 [市長室、児童青少年課、保育・幼児教育推進課、教育指導支援課]	
取組内容	子どもの育成に携わるすべての関係者が、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。	
関連事項	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

多様な性のあり方、性暴力やハラスメントの防止など、包括的性教育に関わる内容を含むジェンダー平等に関する幅広い事柄について、学校教育だけでなくあらゆる世代の人々に向けて浸透を図るため、効果的な媒体や手法による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し、各団体の取組を通じた意識啓発を広げていきます。また、市が委託する事業者が条例の基本理念に沿って適切に事業を行うよう、周知を徹底します。

主な取組④	市民や事業者等への意識啓発 [市長室、公民館]	
取組内容	市民や事業者等に対して、生涯学習の充実や啓発冊子の配布など様々な機会を利用して、人権尊重と暴力防止、ジェンダー平等に関する意識啓発を行う。	
関連事項	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	市内事業者／委託事業者への啓発

主な取組⑤	様々な主体と連携した啓発 [市長室]	
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。	
関連事項	民生委員・児童委員等への研修	他団体との連携・共催事業

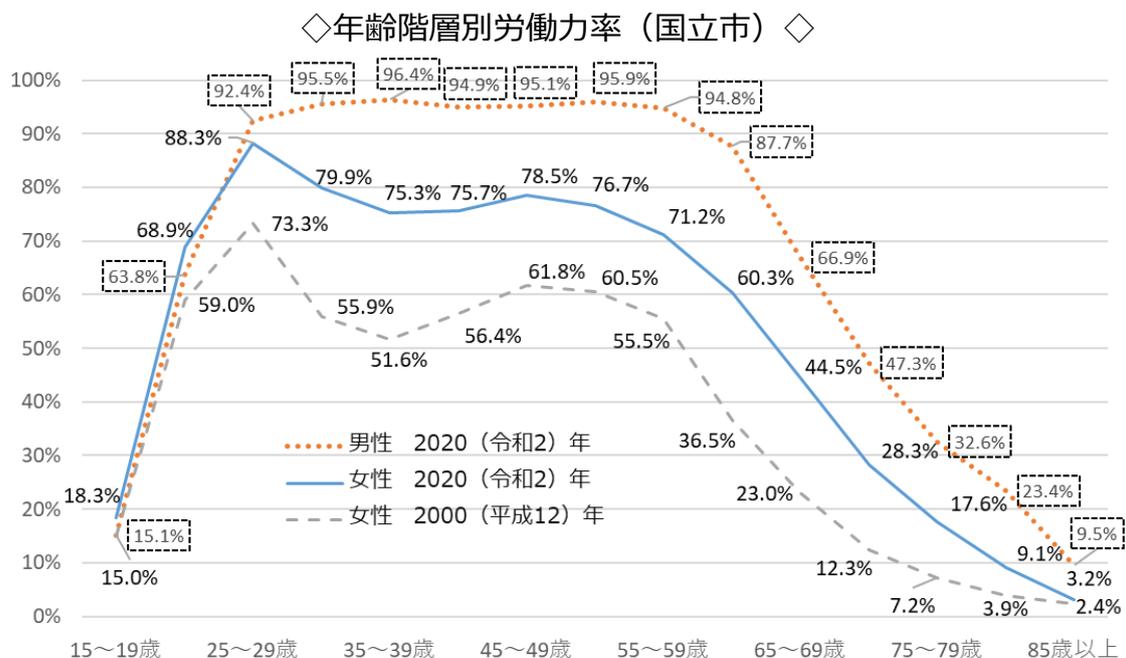
課題2 様々な分野でのジェンダー平等の推進

現状と課題

女性の年齢階層別労働力率のM字カーブ※1は解消されてきていますが、雇用形態や賃金の格差※2など、就業に関する性差は依然として大きい状況です。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。女性の再就職を促進するために、市では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。

※1 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字から台形に近づいている。

※2 雇用者のうち正規雇用者の割合は男性79.3%に対し女性49.3%（国立市民。令和2年国勢調査）。賃金格差については、男性を100とすると女性は75.7（全国。厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」）。



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。園の新設や少子化の影響により、認可保育所等の待機児童数は大幅に減少しており、学童保育所は全員入所が可能です。また、児童館や子育てひろばなどが入った複合公共施設「くにたち未来共創拠点矢川プラス」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。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
認可保育所等定員数	1,355人	1,546人	1,708人	1,695人
認可保育所等待機児童数（新定義）	101人	46人	12人	15人

※合計特殊出生率以外は4月1日時点

出典：東京都人口動態統計、保育・幼児教育推進課調べ

高齢化の進行に伴い、介護を必要とする人が今後ますます増えることが予想されます。家族の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、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、サービスを十分に受けることができるように、支援に関する情報発信を充実させることも必要です。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る割合が高いとされています※。性差のある健康課題についてのリテラシー（正しい情報入手し、理解し活用する能力）を高めるとともに、各種検診の充実など保健・医療へアクセスしやすくする取組が大切です。

※習慣的な喫煙の割合は女性が 7.7%、男性が 25.4%（国民生活基礎調査（2022（令和 4）年））。自殺者数は女性が 7,135 人、男性が 14,746 人（警察庁「令和 4 年中における自殺の状況」）。

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を、「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(SRHR、性と生殖の健康と権利)と言い、個人の選択を尊重した健康支援のための基本的な観点となります。若い世代のプレコンセプションケア（将来の妊娠・出産に備えた健康管理）を含めて、妊娠・出産や避妊等に関する啓発や支援については、この観点を踏まえて、一人ひとりが自身の健康と選択について主体的に考えられるように取り組むことが重要です。

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、職員研修や若い世代向けの座談会などの先駆的な取組も行ってきました。生理に関する事柄について理解を深めて健康に過ごせるように、引き続き支援と啓発を進めることが大切です。

性的マイノリティについては、メンタルヘルスの不調や自殺リスクなどの健康課題を抱えやすいことが指摘されています（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、傷病時や健康診断での受診をためらうという状況も見えてきました。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。

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。広域的な実施が効果的な取組については、ハローワークや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 [市長室、まちの振興課]	
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。	
関連事項	みらいのたね相談（職業相談）	出張ハローワーク
	創業塾	ビジネスサポートセンター運営
	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 [児童青少年課、保育・幼児教育推進課、子育て支援課、しょうがいしゃ支援課、高齢者支援課]	
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。	
関連事項	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	介護予防事業
	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 [防災安全課]	
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。	
関連事項	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 [市長室、防災安全課]	
取組内容	備蓄品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。	
関連事項	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
	多様な避難者を想定した備蓄品目の整備	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

「性と生殖の健康と権利」や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めます。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に取り組めます。

主な取組⑩	性と生殖に関するヘルスリテラシーの向上 [市長室、子育て支援課、健康まちづくり戦略室、教育指導支援課]	
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の啓発、妊娠・出産に関連する健康支援について、教育や啓発、情報提供を行う。	
関連事項	女性の健康週間での啓発	学校教育の充実
	妊娠・出産に関する情報提供	

主な取組⑪	性差を考慮した健康支援 [市長室、福祉総務課、健康まちづくり戦略室]	
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。	
関連事項	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 [市長室、健康まちづくり戦略室]	
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。	
関連事項	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、市民意識調査では、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ません。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%

※本設問の基数（回答対象者数）は118人。

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。

被害者保護に関する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、都内では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整備しなければならず、設置に向けて十分な検討が必要です。

被害者支援の一環として、加害者に働きかけて自らの暴力の責任を自覚させることの必要性が指摘されています。東京都は2023（令和5）年度から、加害者プログラムを実施する民間団体への補助金交付を実施しており、今後このようなプログラムへの参加の働きかけ等を含め、加害者へのアプローチ方法について検討する必要があります。

○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ている場合を含みます。また、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力についても法が準用されます。本計画では、交際相手間や同性パートナー間など親密な間柄での暴力を含めて、DV（ドメスティック・バイオレンス）と表しています。なお、交際相手間の暴力を「デートDV」と言います。

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」などと言う、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、中絶を強要する、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・郵便物・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と児童虐待との関連性についての啓発や学校等との連携を進めます。加害者への適切なアプローチ方法については、東京都の対応状況等を踏まえて検討してまいります。

主な取組⑬	啓発と周知 [市長室、教育指導支援課]	
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、様々な世代に向けたデートDVに関する情報提供を含め、相談窓口の周知と合わせて啓発を行う。	
関連事項	ダブルリボンキャンペーン	市報・相談窓口カード等での周知
	学校教育の充実 <small>いのち</small> （生命の安全教育）	デートDV防止リーフレット配布
	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 [市長室]	
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。	
関連事項	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）DV 被害者支援の充実

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ができるように関係機関と連携していきます。

主な取組⑮	相談支援 [市長室、福祉総務課]	
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。	
関連事項	女性 DV ホットライン	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	福祉総合相談（男性被害者等）

主な取組⑯	安全確保 [市長室、市民課、福祉総務課]	
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。	
関連事項	被害者情報等の保護	同行支援
	緊急一時保護	短期宿泊支援

主な取組⑰	生活再建支援 [市長室、福祉総務課、子育て支援課]	
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。	
関連事項	自立支援	短期宿泊支援
	子どものケア	ひとり親家庭支援

施策（８）DV 被害者支援体制の強化

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を含めて、庁内や関係機関との連携体制を整備します。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	[市長室]
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設置に向けて、庁内体制等の課題を整理して検討する。	
関連事項	設置に向けた課題整理と調整	

主な取組⑲	庁内連携と研修・訓練	[市長室]
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。	
関連事項	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	[市長室]
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。	
関連事項	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、精神面の不調など、女性をめぐる課題の複雑化、多様化、複合化に対応するため、2022（令和4）年に困難女性支援法が成立しました。今後市町村は努力義務として計画を策定した上で、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「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、相談件数が急増していますが、2019（平成31）年に開始した女性パーソナルサポート事業も合わせて、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、広域的な取組の展開が求められます。

◇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)
短期宿泊支援件数 (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計上している。

短期宿泊支援、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。

出典：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を実施していますが、離婚調停中であるといったプレシングル家庭※についても、一定の要件のもと支援の対象としています。

※配偶者と離婚前でありながら別居状態で、ひとり親と同様の状況にある家庭。

◇母子世帯と父子世帯の平均年間収入（東京都）◇

	～ 100万円	100～ 200万円	200～ 400万円	400～ 600万円	600～ 800万円	800万円 ～	無回答
母子家庭	10.0%	20.5%	34.9%	15.6%	7.8%	7.6%	3.7%
父子家庭	2.6%	0%	26.3%	18.4%	21.1%	31.6%	0%

出典：東京都福祉保健局「令和5年度東京都福祉保健基礎調査」

外国籍の人は、言語の障壁により地域から孤立したり、問題を抱えたときに周囲の人や行政機関に支援を求めにくかったりするなど、女性であることに起因する課題に加えて複合的な困難に直面することもあります。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。

性暴力等の被害者については、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しづらいという状況が指摘されています。被害者への支援については、啓発や相談窓口の周知と合わせて、個々の状況に応じて関係機関と連携して対応することが求められます。

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②	相談支援体制の整備 [市長室、福祉総務課、まちの振興課]	
取組内容	様々な困りごとに対応する相談窓口を整備し、必要とする人に情報が届くように相談窓口カードを配布する。	
関連事項	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	市民相談（法律相談等）
	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 [市長室、福祉総務課、しょうがいしゃ支援課]	
取組内容	国籍や言語、しょうがい等の事情によらず、すべての人が安心して相談できる体制を整えるとともに、相談者が抱える精神的な課題等に十分に対応できるよう専門相談機能を拡充する。	
関連事項	通訳支援	心理カウンセリングの拡充
	SNS 相談の導入検討	

主な取組③	相談員等の研修の実施 [市長室、福祉総務課、しょうがいしゃ支援課、高齢者支援課]	
取組内容	生活福祉やしょうがいしゃ支援、高齢者支援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あたることのできるように、研修を実施する。	
関連事項	相談員研修	

主な取組⑳	民間支援団体との協働 [市長室]
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。
関連事項	女性パーソナルサポート事業（自立支援、短期宿泊支援、アウトリーチ支援）

主な取組㉑	関係機関との連携 [市長室]	
取組内容	庁内関係部署や外部関係機関による支援調整会議を設置し、情報共有や連携を強化する。	
関連事項	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 [市長室]
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。
関連事項	基本計画の策定

施策（10）個別状況に応じた支援の充実

相談者の抱える様々な困難な問題には、性別による課題や複合的課題が背景にあるケースも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。また、精神的な課題を抱えた相談者への対応では主治医を交えるなどして、個々の状況に応じた関係者間でのケース会議で連携した対応を進めます。

主な取組⑳	生活困窮者等への支援 [市長室、福祉総務課]	
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、精神の不調等を抱える女性の中長期的な自立を支援する。	
関連事項	自立支援	短期宿泊支援
	同行支援	ひきこもり女子会・ママ会
	関係者間のケース会議	

主な取組㉑	ひとり親家庭への支援 [子育て支援課]	
取組内容	プレシングル家庭を含むひとり親家庭の生活の安定と経済的自立のため、ひとり親家庭が抱える困難の状況を把握し、各種手当の支給や相談支援等を行う。	
関連事項	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 [市長室、福祉総務課]	
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。	
関連事項	被害者情報等の保護	自立支援
	短期宿泊支援	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様々な施策に先進的に取り組んできました。性的マイノリティは、自身の性のあり方を隠さざるを得ないために周囲から孤立しやすいといった課題があり、特にトランスジェンダーは、精神的な不調や経済的な困難を抱えるリスクが高いことが指摘されています。また、若年層の性的マイノリティは、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いことから、自己肯定感の低さや孤独感の高さが指摘されています。市では学校や家庭以外の居場所として、近隣市と連携した若年層の性的マイノリティ向けの交流の場を、2022（令和4）年から定期的を開催しています。

2021（令和3）年4月には、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・在学者を対象としたほか、都内で初めて異性間の事実婚も対象とするなど特徴的な制度となっており、これまでに27組※1から届出がありました。東京都でも2022（令和4）年11月からパートナーシップ宣誓制度が開始され、都と市の制度を相互に活用できるよう協定を締結しています。制度の活用により事業者でのサービスの拡充等が期待できますが、婚姻関係に認められる国の制度等の多くがパートナーシップ関係では認められません。なお、市の各事業等※2では、制度を利用していなくても状況に応じてパートナーとして扱うこととしています。

※1 2024（令和6）年2月時点。同性13組、異性14組（戸籍上の性別による）、在勤要件2組。

※2 認可保育所・学童保育所の入所手続き、災害見舞金の支給、市職員の休暇・手当など。

◇性的マイノリティのメンタルヘルスと自殺リスク◇

	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
深刻な心理的苦痛を感じている可能性※	6.9%	16.1%	18.8%
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%

※心の状態を測定するために広く用いられる尺度「K6 値」が 13 点以上のもの。

出典：大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート報告書(2019(令和元)年調査)

○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と自認する性が一致しており (シスジェンダー)、異性を好きになる (異性愛/ヘテロセクシュアル) という人が多数で、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※1 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 SOGI の公表 (カミングアウト) をしていない状況にあり※2、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。

※1 SOGI のあり方は必ずしも固定的でなく、SOGI が定まっていない、迷っているといった人 (クエスチョニング) も性的マイノリティに含まれる。

※2 カミングアウトをしていない当事者が多いことから、「身近に当事者がいない」と認識している人が多い (ジェンダー平等に関する市民意識調査では、「身近に当事者がいない (知らない)」と回答した人は全体の 67.7%)。

性的指向：恋愛や性愛の対象がどの性であるかを示す概念。

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。

トランスジェンダー：生まれた時に割り当てられた性と異なる性を自認する人。

施策（11）若年層支援の充実

誰もが性的指向や性自認にかかわらず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促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、若年層の性的マイノリティが交流できる場を開催します。

主な取組⑩	学校での支援 [教育指導支援課]	
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の充実、学校環境の見直しに取り組む。	
関連事項	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 [市長室]	
取組内容	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、近隣市や民間支援団体との連携により定期的で開催するとともに、若年層が主体となった交流の促進のために市内の大学等と連携する。	
関連事項	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れるような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 [市長室、福祉総務課]	
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、連携による支援を行う。	
関連事項	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 [市長室]	
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。	
関連事項	制度の周知・運用	

主な取組㉒	事業者への働きかけ [市長室]	
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組や事業者への働きかけを行う。	
関連事項	住宅確保要配慮者に関する対応	医療機関への研修／受講機関の可視化の検討（広域連携）

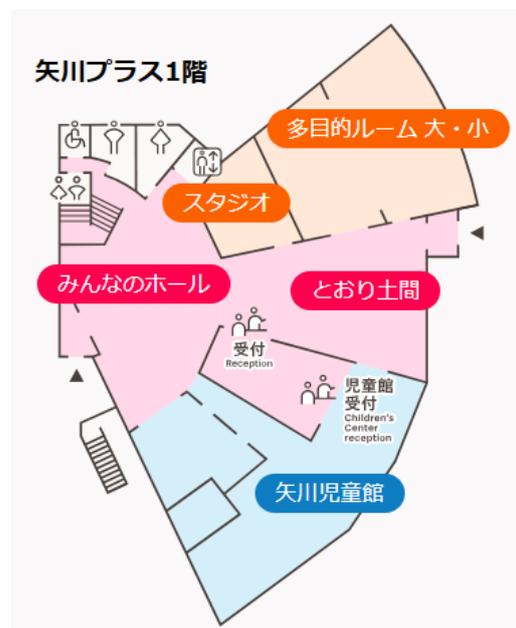
主な取組⑤	多様な性を考慮した既存事業の見直し	[市長室]
取組内容	多様な性のあり方を踏まえて、既存の制度や事業、公共施設のあり方等について見直しを行う。	
関連事項	トランスジェンダーを考慮した保健事業の点検	同性カップルを考慮した既存事業の点検
	性別記載の点検	

○誰もが利用しやすいトイレの工夫○

2023（令和5）年4月に開設した「くにたち未来共創拠点矢川プラス」は、多世代が交流できる複合公共施設ですが、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つと多目的トイレが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、男女別トイレと多目的トイレが各階に1か所ずつと、1階に車いす優先トイレが1か所、2階に子ども用トイレが1か所あります。

従来は1つの多目的トイレに、オストメイトやベビーカー利用者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。矢川プラスの多目的トイレは、車いす優先トイレよりも小さいですが、オストメイトやベビーカー利用者なども含めて、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にとっても必要です。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。



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でも、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。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指して取り組んできましたが、半数の審議会がその基準を達成していません。審議会ごとにその性質や役割が異なることを踏まえ、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%
女性委員が30~70% の審議会	33.3%	42.6%	44.8%	47.5%
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（要綱設置による懇談会等を含み、行政委員会を除く）。 出典：政策経営課調べ

管理職や係長職への女性の登用については、2021（令和3）年に策定した第3期特定事業主行動計画※にて数値目標を定めました。管理職年代に女性が少ないといった構造的な課題を短期で解消することは難しく、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。

◇市管理職等における女性の割合◇

	2019年度 (令和元年度)	2021年度 (令和3年度)	2023年度 (令和5年度)	目標値 2025年度 (令和7年度)	目標値 2030年度 (令和12年度)
管理職	8.9%	15.5%	16.4%	20.0%	30.0%
役職者	20.8%	21.6%	22.0%	25.0%	40.0%

※管理職は課長職以上、役職者は係長職以上。各年度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

◇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%

※新規採用者は2022（令和4）年4月～2023（令和5）年10月の合計。他は2023（令和5）年4月1日時点。

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。

出典：職員課調べ

長時間労働の慣行は仕事と家庭の両立を阻害することで、性別役割分業の強化や性別による経済的格差にもつながります。また、過重労働により健康課題を生じさせ、休職や離職につながることもあります。第3期特定事業主行動計画では、時間外勤務や有給休暇取得について目標値を定めて取組を進めています。

◇市職員の時間外勤務時間数と年次有給休暇取得日数◇

	2022年度（令和4年度）	目標値
年間時間外勤務時間数（平均）	142時間	115時間以下
年次有給休暇取得日数（平均）	13.0日	15.0日以上

※時間外勤務時間には災害対応や応援対応を含まない。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、取得を促進する取組を実施してきました。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、育児休業取得者を交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26市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では地方公共団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度合を、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においては、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

それぞれの審議会について、委員構成が特定の性別に偏っている状況を是正するため、その状況や要因の分析を進めます。市管理職や係長職については、特定事業主行動計画で定める様々な取組を通じて、性別の偏りの是正を目指します。

主な取組⑳	審議会委員における性別の偏りの是正 [市長室、政策経営課]	
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、委員性別比の公表やヒアリングの実施により、各審議会の目的や性質を踏まえて性別の偏りを是正する。	
関連事項	各審議会の委員性別比の公表	所管課へのヒアリング

主な取組㉑	管理職等における性別の偏りの是正 [職員課]	
取組内容	職員の意識改革やサポート体制の強化により、管理職や係長職における性別の偏りを是正する。	
関連事項	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いものです。個々の女性に「女性ならではの感性」を求めて「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らないよう留意して、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 [職員課]	
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、男性職員の育児休業取得の促進に取り組む。	
関連事項	育児休業取得者・復帰者座談会	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 [職員課]	
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。	
関連事項	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 [職員課]	
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。	
関連事項	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 [職員課]	
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。	
関連事項	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	[市長室]
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、課題発見等に取り組むジェンダー平等推進員を各課に配置する。	
関連事項	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	[市長室]
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。	
関連事項	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	[市長室]
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。	
関連事項	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。一方で、市民意識調査での認知度は10.1%であり、近隣市に比べて低い状況です。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に関する様々な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場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、改めて職員の意識改革の機会になり、他の事業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、適切な対応を講じることになっています。

2023（令和5）年1月には、条例に基づく苦情申出が初めてありました。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を整理し、再発防止に向けて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 [市長室]	
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。	
関連事項	情報誌発行	市報やホームページ等での周知
	講座・展示	

主な取組④⑥	相談支援の充実 [市長室]	
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。	
関連事項	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 [市長室]	
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。	
関連事項	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、ジェンダー平等推進会議及び男女平等推進市民委員会での評価により、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 [市長室]	
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。	
関連事項	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 [市長室]	
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組を行う。	
関連事項	性的マイノリティ支援ネットワーク	性自認及び性的指向に関する施策推進連絡会
	男女平等施策連絡会	

主な取組⑤⑩	計画の推進状況の把握と評価 [市長室]	
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。	
関連事項	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)	・国際婦人年世界会議で世界行動計画採択 ・総理府婦人問題企画推進本部設置	
1976年 (昭和51年)	・都民生活局婦人計画課設置	
1977年 (昭和52年)	・国内行動計画策定	
1978年 (昭和53年)	・婦人問題解決のための東京都行動計画策定	
1980年 (昭和55年)	・女子差別撤廃条約署名	・婦人関係行政連絡協議会設置
1982年 (昭和57年)		・国立市第一期基本構想・第二次基本計画に初めて「婦人問題」を記載
1984年 (昭和59年)		・国立市婦人問題行動計画策定委員会設置
1985年 (昭和60年)	・男女雇用機会均等法成立（1986年施行） ・女子差別撤廃条約批准	・国立市婦人問題行動計画策定
1986年 (昭和61年)		・国立市婦人の生活と意識調査実施 ・国立市婦人問題市民委員会設置
1987年 (昭和62年)		・婦人問題担当設置 ・答申「国立市における婦人関係施策の具体的なあり方について」
1989年 (平成元年)		・婦人問題意識調査実施
1990年 (平成2年)		・女性問題情報誌「くにたちウィ・アー」創刊 ・フェミニスト・フォーラムくにたち ・職員の女性問題意識・生活実態調査実施 ・男女平等教育推進に関する意識調査実施 ・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」
1993年 (平成5年)		・国立市男女平等推進計画策定
1994年 (平成6年)	・総理府男女共同参画室設置	
1996年 (平成8年)		・国立市第二次男女平等推進計画策定
1999年 (平成11年)	・男女共同参画社会基本法施行	
2000年 (平成12年)	・東京都男女平等参画基本条例施行	・男女平等に関する市民意識及び実態調査実施

2001年 (平成13年)	・配偶者暴力防止法施行	・答申「国立市第三次男女平等推進計画に盛り込むべき重要課題について」
2002年 (平成14年)		・国立市第三次男女平等推進計画策定
2003年 (平成15年)	・性同一性障害特例法成立（2004年施行）	・答申「計画の進捗状況の点検・評価のあり方について」 ・投票所入場整理券、職員採用試験申込書等の性別表記廃止
2005年 (平成17年)		・答申「国立市第三次男女平等推進計画の進捗状況の点検・評価について」
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
2010年 (平成22年)		・男女平等に関する市民意識調査
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	・男女平等及び人権に関する市民意識調査実施 ・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5次男女平等・男女共同参画推進計画（素案）」 ・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)	・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	・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 ・東京レインボープライド初出展 ・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 ・多様な性と人権に関する市民意識調査実施
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	・若年層性的マイノリティ居場所事業開始 ・PRIDE指標にてゴールド・レインボー初認定
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」 ・ジェンダー平等に関する市民意識調査／職員意識調査実施 ・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 (公印なし)

国政市発第51号
令和5年8月22日

国立市男女平等推進市民委員会
委員長 太田美幸様

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、下記事項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6次男女平等・男女共同参画推進計画の策定について

2. 諮問理由

国立市は、性別、性的指向、性自認にかかわらず、誰もが自分らしく暮らせるまちづくりを目指しています。

国立市はこれまで、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施行をはじめ、くにたち男女平等参画ステーションの開設や女性パーソナルサポート事業の実施など、男女平等参画に関する取組を強力に推進してきました。

一方、コロナ禍を契機とした女性の困窮や家庭での暴力、セクシュアル・マイノリティを取り巻く社会情勢の変化など、新たな課題も生じていることから、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

資料3 国立市男女平等推進市民委員会 委員名簿

役職	氏名	肩書
	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
	かわぐち りょう 川口 遼	名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター 客員研究員
	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
	ほんだ ごうへい 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

敬称略 50音順

任期：2022（令和4）年5月20日～2024（令和6）年5月19日

※川口遼委員は2023（令和5）年8月22日～2024（令和6）年5月19日

資料4 国立市男女平等推進市民委員会 開催経過

回	日程	内容
第1回 ～ 第12回	2022（令和4）年 5月20日～ 2023（令和5）年 7月14日	第5次男女平等・男女共同参画推進計画の最終評価
第13回	8月22日	諮問 計画策定について
第14回	9月22日	最終評価答申提言への担当課回答について 計画の体系案について
第15回	10月26日	計画素案の検討
第16回	11月17日	計画素案の作成
	11月22日～ 12月12日	パブリックコメント
第17回	12月20日	パブリックコメント結果の確認 計画案の検討
第18回	2024（令和6）年 1月15日	計画案の検討
第19回	2月13日	計画案の作成

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

平成 29 年 12 月 28 日条例第 36 号

改正

令和 2 年 11 月 24 日条例第 27 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 8 条）

第 2 章 基本的施策（第 9 条—第 16 条）

第 3 章 推進体制（第 17 条・第 18 条）

第 4 章 雑則（第 19 条）

付則

我が国では、日本国憲法において個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を批准し、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）を制定するなど、男女平等の実現に向けて、国際社会と連動しながら様々な取組がなされてきた。

本市においては、昭和 60 年に婦人問題に関する初の計画となる「国立市婦人問題行動計画」を策定し、その後、名称を「国立市男女平等推進計画」へと変更し、男女平等に関する施策を総合的かつ計画的に進めてきた。さらに、まちづくりの基本理念として「人間を大切にする」を掲げ、全ての人を孤立や排除から援護し、社会の一員として包み支え合う地域社会の実現を目指している。

しかしながら、固定的な性別役割分担意識やそれに基づく社会慣行、性別を理由とした人権侵害や暴力は今なお根強く存在しており、女性と男性の間の格差解消に至るには多くの課題が存在している。また、性的指向や性自認等を理由とする差別や偏見等の課題もあり、より一層の取組が必要とされている。

よって、全ての人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て男女平等参画社会を実現することを決意し、この条例を制定する。

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女平等参画の推進に関する基本理念を定め、市、市民、教育関係者及び事業者等の責務を明らかにし、並びに市の施策の基本的事項等を定めることにより、市の男女平等参画に係る施策の総合的かつ計画的な推進を図り、もって全ての人が、性別等を理由とした人権侵害や暴力を受けることなく、その個性と能力を十分に発揮して自分らしく生きることができる社会を実現することを目的とする。

（用語の意味）

第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意味は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

（1）男女平等参画 全ての人が、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

発揮し、社会のあらゆる分野における活動に参画することをいう。

- (2) 市民 市内に居住する者、市内で働く者、市内で学ぶ者その他市内で活動をする者をいう。
- (3) 教育関係者 市内において学校教育、社会教育その他のあらゆる教育に携わる個人及び法人その他の団体をいう。
- (4) 事業者等 営利又は非営利にかかわらず、市内で事業活動を行う個人及び法人その他の団体をいう。
- (5) 性的指向 異性を対象とする異性愛、同性を対象とする同性愛、男女両方を対象とする両性愛、いずれも対象としない無性愛等の人の恋愛や性愛がどのような性を対象とするかを示す概念をいう。
- (6) 性自認 自分が女性又は男性であるか、その中間であるか、そのどちらでもないか、流動的であるか等の自らの性に対する自己認識をいう。
- (7) 複合差別 性別に起因した困難を抱えていることに加えて、しょうがいがあること、外国にルーツを持っていること等、複合的な困難を抱えている状況に置かれることにより生じる差別をいう。
- (8) ドメスティック・バイオレンス等 配偶者、交際相手、パートナー等の親密な関係にある者又は親密な関係にあった者からの身体的、精神的、社会的、経済的又は性的な暴力及び特定の人に対して行うつきまとい行為をいう。
- (9) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動等によって、相手や周囲の者に不快感若しくは不利益を与えること又は相手の就労環境その他の生活環境を害することをいう。
- (10) パートナーシップ 互いを人生のパートナーとし、相互の人権を尊重し協力し合うことを約した、継続的かつ対等な2者間の関係
- (11) 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会について、性別による格差が生じているとみられる場合に、格差是正のために必要な範囲において、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (12) エンパワーメント その人の本来持つ力を発揮できるように支援し、環境を整えること、又は個人として若しくは社会集団としてあらゆる段階の経済、政治その他の分野における意思決定の場に参画できるようにすることをいう。

(基本理念)

第3条 市、市民、教育関係者及び事業者等は、次に掲げる事項を基本理念として、男女平等参画を推進する。

- (1) 性別、性的指向、性自認等による差別的取扱いや暴力を根絶し、全ての人が、個人として尊重されること。
- (2) 性的指向、性自認等に関する公表の自由が個人の権利として保障されること。
- (3) 全ての人が、性別による固定的な役割分担意識に基づく社会制度や慣行にとらわれることなく、その個性と能力を発揮し、自らの意思と責任により多様な生き方を選択できること。
- (4) 全ての人が、性別にかかわらず、あらゆる分野における活動方針の立案及び決定に平等に参画する機会が確保されること。
- (5) 学校教育、社会教育その他のあらゆる教育の場において、生涯を通じた男女平等参画意識の形成に向けた取組が行われること。
- (6) 全ての人が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活、職場及び地域における活動の調和の取れた生活を営むことができること。
- (7) 全ての人が、妊娠、出産等の性と生殖に関する健康と権利を認め合い、生涯にわたって自分らしい生き方を選択できること。
- (8) 性別による差別的取扱い及び複合差別を理由として、困難な状況に置かれている人を支援するための取組が行われること。
- (9) 国際社会及び国内における男女平等参画に係る取組を積極的に理解すること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に規定する基本理念(以下単に「基本理念」という。)に基づき、男女平等参画社会を実現するための施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な措置を講じなければならない。

2 市は、男女平等参画を推進するに当たり、市民、教育関係者、事業者等、国及び他の地方公共団体その他の関係機関等と連携し、及び協力しなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念に基づき、男女平等参画について理解を深めるとともに、家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる分野の活動において、男女平等参画の推進に努めるものとする。

2 市民は、市が実施する男女平等参画の推進に関する施策に協力し、共に実現するよう努めるものとする。

(教育関係者の責務)

第6条 教育関係者は、男女平等参画の推進に果たす教育の重要性を認識し、基本理念に基づいた教育を行うよう努めるものとする。

2 教育関係者は、市が実施する男女平等参画の推進に関する施策に協力し、共に実現するよう努めるものとする。

(事業者等の責務)

第7条 事業者等は、基本理念に基づき、事業活動を行うに当たり、積極的に男女平等参画の推進に努めるとともに、全ての人が家庭、地域及び職場における活動の調和の取れた生活を営むことができるよう環境の整備に努めるものとする。

2 事業者等は、市が実施する男女平等参画の推進に関する施策に協力し、共に実現するよう努めるものとする。

(禁止事項等)

第8条 何人も、ドメスティック・バイオレンス等、セクシュアル・ハラスメント、性的指向、性自認等を含む性別を起因とする差別その他性別に起因するいかなる人権侵害も行ってはならない。

2 何人も、性的指向、性自認等の公表に関して、いかなる場合も、強制し、若しくは禁止し、又は本人の意に反して公にしてはならない。

3 何人も、情報の発信及び流通に当たっては、性別に起因する人権侵害に当たる表現又は固定的な役割分担の意識を助長し、是認させる表現を用いないよう十分に配慮しなければならない。

第2章 基本的施策

(計画の策定)

第9条 市は、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基本的な計画（以下「推進計画」という。）を策定し、これを公表するものとする。

2 市は、推進計画の策定に当たっては、あらかじめ第18条に規定する国立市男女平等推進市民委員会の意見を聴くとともに、市民等の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

3 市は、原則として毎年1回、推進計画に基づく男女平等参画に関する施策の実施状況を公表するものとする。

(パートナーシップ制度)

第10条 パートナーシップに係る証明の交付を希望する者で、規則で定めるものは、規則で定めるところにより、市長に届け出ることができる。

2 市長は、前項の規定による届出があったときは、規則で定めるところにより、当該届出を受理したことを証する書類（以下この条において「受理証明書」という。）を交付するものとする。

3 事業者等は、その事業活動の中で、市が実施するパートナーシップに係る制度を尊重し、必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

4 事業者等は、受理証明書の提示があったときは、当該受理証明書に記載されている情報については、当該記載されている者の意思を十分に確認した上で取り扱う等により、第8条第1項及び第2項の規定を遵守しなければならない。

(広報啓発及び調査研究)

第11条 市は、市民、教育関係者及び事業者等に対して、男女平等参画について理解を深めるために必要な広報及び啓発を行うものとする。

2 市は、男女平等参画の推進に関して必要な調査研究並びに情報の収集及び提供を行うものとする。

(積極的改善措置)

第 12 条 市は、性別による固定的な役割分担の意識があると認める場合又は性別を起因とする理由により参画する機会に不均衡があると認める場合にあっては、積極的改善措置を講ずるよう努めるものとする。

(家庭生活と社会活動の調和)

第 13 条 市は、全ての人が性別にかかわらず、家事、育児、介護等の家庭生活における活動と職場、地域、学校等における活動の調和の取れた生活を営むことができるよう、必要な支援を行うものとする。

(女性のエンパワーメント)

第 14 条 市は、女性が自分自身の生活と人生を決定する権利を保障し、あらゆる参画の機会において、女性個人が持つ力を十分に発揮できるよう、女性のエンパワーメントのために必要な支援を行うものとする。

(活動及び教育における支援)

第 15 条 市は、男女平等参画の推進に関する取組を行う市民及び事業者等に対し、必要な支援を行うものとする。

2 市は、学校教育、社会教育その他の生涯を通じたあらゆる教育の場において、男女平等参画社会を支える意識の形成を図るために必要な支援を行うものとする。

(防災施策における推進)

第 16 条 市は、防災、災害対応、復興その他の災害に関するあらゆる局面において、男女平等参画の視点を取り入れた施策の推進及び被災者支援を行うよう努めるものとする。

(拠点施設の整備)

第 17 条 市は、男女平等参画の推進を図るための拠点施設を整備するものとする。

第 3 章 推進体制

(推進委員会)

第 18 条 男女平等参画を推進するため、市長の附属機関として、国立市男女平等推進市民委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

2 委員会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について審議する。

(1) 市における男女平等参画の推進に関すること。

(2) 推進計画の進捗状況に関すること。

(3) 前 2 号に掲げるもののほか、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

3 委員会は、男女平等参画の推進に関し、必要と認める事項について調査及び研究を行い、市長に意見を述べることができる。

4 委員会は、市長が委嘱する 10 人以内の委員をもって組織する。

5 委員の任期は、2 年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における後任の委員の任期は、前任者の在任期間とする。

6 前各項に定めるもののほか、委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(苦情又は相談への対応)

第 19 条 市民、教育関係者及び事業者等は、市が実施する男女平等参画に関する施策に係る苦情又は相談があるときは、その旨を市に申し出ることができる。

2 市は、前項の規定による苦情又は相談の申出について、必要に応じて委員会の意見を聴いて、適切な措置を講ずるものとする。

3 市は、第 1 項の規定による苦情又は相談の申出に対し、当該苦情を申し出た者に係る情報を保護するとともに、公平かつ適切に対応するものとする。

第4章 雑則

(委任)

第20条 この条例に定めるもののほか、条例の施行について必要な事項は、市長が別に定める。

付 則

(施行期日)

1 この条例は、平成30年4月1日から施行する。

(国立市男女平等推進市民委員会条例の廃止)

2 国立市男女平等推進市民委員会条例(昭和61年3月国立市条例第1号)は、廃止する。

(経過措置)

3 この条例の施行の際、現に男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定により策定されている国立市第5次男女平等・男女共同参画推進計画については、第9条第1項に規定する推進計画とみなす。

4 この条例の施行の際、現に第2項の規定による廃止前の国立市男女平等推進市民委員会条例(以下この項において「旧条例」という。)第3条の規定により国立市男女平等推進市民委員会の委員に委嘱されている者は、この条例の施行の日に、第17条第4項の規定により委員会の委員に委嘱されたものとみなす。この場合において、その委嘱されたものとみなされる委員の任期は、同条第5項の規定にかかわらず、同日における、旧条例第4条に規定する国立市男女平等推進市民委員会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

付 則 (令和2年11月24日条例第27号)

1 この条例は、令和3年4月1日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。

2 市長は、この条例の施行の前においても、改正後の第10条の規定によるパートナーシップの届出の受理その他この条例を施行するために必要な準備行為を行うことができる。