

中間評価答申提言(抜粋)

課題	提言	内容	所管課	所管課回答
<p>課題2 固定的性別役割 分担意識の解消</p>	<p>提言1(p.16) 審議会・委員会 等の女性委員の 性別比率を増や すための具体的 な改善策の提示</p>	<p>・審議会・委員会等の委員の性別比率の達成状況を点検するチェック機能を新たに設ける等、着実に女性委員の比率を増やすための具体的改善策を提示していただきたい。具体的には、全庁的な通知を出す、達成できない場合はその理由と令和5(2023)年度中に達成するための具体的な解決案を主管課に決裁文書中で記載させることを義務付ける等の改善策の提示が必要である。</p> <p>・災害発生時の避難において女性や多様な性への配慮を要する問題は喫緊に対応すべき課題であり、防災施策全般に女性や多様な性の意見を反映させるための早急な措置が必要である。特に、市総合防災計画策定の諮問機関である市防災会議について、女性・多様な性・しょうがい等の地域の多様性を十分に反映できるような委員構成になっているか再度見直しが行われることを期待したい。加えて、市防災会議委員の推薦を呼び掛ける際には、可能な範囲で女性委員を推薦して頂く、或いは災害時要配慮者等が会議の構成員となるよう優先して推薦していただく等の柔軟な運用が可能かどうかも含めて検討を依頼したい。また、市総合防災計画全体の早急な見直しが難しい場合は、女性と多様な性の視点に特化して部分的な改正通知を出す等の対応策が可能かどうか検討をしていただきたい。</p>	<p>政策経営課</p>	<p>・平成28年度に国立市附属機関等の設置及び運営に関する要綱を制定しており、その中で、「委員の男女比については、男女平等・男女共同参画を推進するため、男性委員及び女性委員の割合がそれぞれ全委員の3割以上となるよう努めること。」を規定している。令和3年度では、性別比率が男女ともに30%以上である審議会等の割合は44.8%となっており、また、すべての委員における女性委員の割合については、公募市民委員枠では49.6%であり、全体としては30.3%となっている。</p> <p>・このことについて、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いるが、計画が策定された平成28年度と比較し、女性と男性に留まらない多様な性の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、必要な事項について、計画の見直し等を含め検討し、取り組んでいく。</p>
			<p>防災安全課</p>	<p>・国立市防災会議の委員の委嘱については、組織の所長等を推薦していただいているところであるが、令和4年4月1日現在、女性の管理職も増えている要因もあり、国立市防災会議の委員において、女性メンバーは全25名中5名である。</p> <p>・災害発生時の避難における、避難所参集職員については、各学校に4名中1名以上女性職員を配置するよう指名しているほか、令和3年4月に防災安全課に正規の女性職員が配置されており、今後実施される訓練や市総合防災計画の修正において、女性だけでなく、多様な性、しょうがしや等の視点を反映させていく。</p> <p>・地域の避難所運営委員において、積極的に女性起用を行っていただくようお願いしていく。</p>

中間評価答申提言(抜粋)

課題	提言	内容	所管課	所管課回答
<p>課題8 LGBT(セクシュアル・マイリティ)の人々への支援</p>	<p>提言1(p.32) 同性パートナーシップ制度の早期創設</p>	<p>・多様な性と人権に関する市民意識調査では、同性カップルのパートナーシップを証明する制度の導入に「賛成する」「やや賛成する」と回答した市民の割合は76.0%に上ることから、他自治体の先行例を参考に、国立市らしい制度の導入に向けた検討の開始を期待したい。検討に際しては、法的な婚姻が認められないことで生じる生活上の課題(賃貸住宅の入居、市内の医療機関等における医療行為の説明や立合いが困難、災害発生時の緊急連絡先になることができない等)を明らかにし、課題を解決するために必要となる地域資源との連絡調整の内容についても同時に議論し、実効性の高い制度となるよう努力していただきたい。条例で定める性的指向、性自認の公表の自由、アウトティングの禁止についても取り入れることが望ましい。</p>	<p>市長室</p>	<p>・「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」を改正し、令和3年4月から「くにたちパートナーシップ制度」を開始した(都内11番目、全国80番目。事実婚対象は都内初)。在住者だけでなく、在勤・在学者も対象となっている(全国初)。令和4年6月末時点で19組が利用。市報1面や生活便利帳で周知した。</p> <p>・法律上の権利・義務は生じないが、証明書の提示が必要な民間サービス(ペアローン、生命保険等)で活用できる。国立市では、同棲にあたって大家から提示を求められたというケースがあった。</p> <p>・制度導入に合わせて、市職員の休暇(結婚休暇、忌引休暇、子の看護休暇等)、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した(退職手当への適用は全国初)。他の事業についても、同性パートナーへの適用を整理する必要がある。</p> <p>・利用者からはファミリーシップ制度とすることが望ましいとの意見があった。しかし、具体的な活用先が判然としないこと、制度改正に追加コストがかかること、都において導入予定であること等により、導入は考えていない。</p>
	<p>提言2(p.32) 性のあり方について悩む方の居場所づくり事業</p>	<p>・現行のSOGI相談を継続すると共に、一歩進んだ取組として、相談窓口につながった方同士又は支援者を直接つなぐための居場所創設事業についても実施に向けた検討を依頼したい。横浜市で活動する「特定非営利活動法人SHIP」のコミュニティスペース「SHIPにじいるキャビン」では、互いのプライバシーを確保した上で、当事者や支援者、家族、教員等が利用でき、情報収集や交流が可能な交流スペースが設置されている。児童青少年課が実施している子どもの居場所づくり事業、一橋大学内に任意団体「プライドブリッジ」が開設予定のコミュニティスペース等と連携した取組を模索していただきたい。</p>	<p>市長室</p>	<p>・パラソルにて、令和2・3年度に「ふらっとSOGIカフェ」を6回(オンライン3回、対面3回)開催し、計33人参加(ファシリテーター除く)。単発開催のため声がけた参加者が中心であった。年間を通じて定期的に開催することで、周知しやすく、参加が広がりやすくなると考えられる。今後はSOGIカフェという形に限らず、ジェンダー・SOGIのテーマで誰もが気軽に意見交換して交流する場を定期的に開催していきたい。</p> <p>・令和4年度から近隣7市(清瀬、国分寺、多摩、東村山、日野、府中、武蔵村山)と連携して、LGBTユースの居場所「にじーず多摩」を定期開催している。対象者は23歳以下の当事者限定。参加者は5月・21人、6月・12人。市内学校にポスターを配付するとともに、講師を派遣して多様な性に関する授業や教員研修を行うことを通じて、周知していきたい。</p>

中間評価答申提言(抜粋)

課題	提言	内容	所管課	所管課回答
<p>課題9 計画の推進体制の強化</p>	<p>提言1(p.34) 多様な性と人権に関する市民意識調査手法の再検討</p>	<p>・市民ニーズの把握及び男女平等参画に関する意識や考え方を計画に反映することを目的として、本中間評価にあたって、無作為抽出した18歳以上の男女3000名の市民を対象とした市民意識調査を実施したが、回答する年齢層に大きく偏りがあり、回収率は2割台半ばに留まった。回収率を上げるための方法として、回答方法を郵送又はインターネット回答の選択式とする、期間中に礼状を兼ねた督促ハガキを追送する、郵送用封筒やアンケート用紙のデザインや色を目立つ色として市民に注意喚起を促す等の方法を検討し、より市民の意見を反映するための工夫を期待したい。</p>	<p>市長室</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・前回(令和元年)の市民意識調査では、回答率が約24%で、他市の類似調査(35～40%程度)と比べて低かった。一方、調査対象の3000人は比較的多い。 ・回答率向上のためには、調査タイトルを「多様な性と人権」から「男女平等」等わかりやすく変更したり、設問数を減らしたりすることが有効と考えられる。 ・回答率の高い市では、調査票とは別にチラシを入れて重要な調査である旨を案内したり、封筒に市のモチーフキャラクターを入れているなどの例があったが、費用面で課題がある。 ・ウェブ回答併用方式は、東京都電子申請サービスを活用することで費用増なく実施できる。毎年実施する市民意識調査でも令和3年度に試行的に実施して、約17%がウェブ回答だったが、全体の回答率や年齢構成に変化はなかった。
<p>課題10 市職員の男女平等・男女共同参画の意識づくり</p>	<p>提言2(p.37) 多様な性(LGBTを含む)のガイドラインの早期策定及び運用</p>	<p>・行政文書や接遇等を男女平等参画の視点で点検・確認するためのガイドラインの策定について、計画期間が「単年度」の施策にも関わらず未実施のため、早急に実施することを依頼したい。市が率先してガイドラインを整備し、接遇や市の施策全般を女性と男性と多様な性の視点で見直すことが必要である。策定にあたっては、市職員による検討だけでなく、多様な立場のLGBT当事者と意見交換をして検討するとともに、市職員や関係者等が多様な性に関する正しい理解を身に着け、様々な場面における対応や考え方にも応用可能な内容とすることが望ましい。また、「パートナーシップ証明制度」と同様に、本条例で定める性的指向・性自認の公表の自由、アウティングの禁止についても取り入れていただきたい。</p>	<p>市長室</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・令和3年3月に「多様な性を尊重する職場におけるガイドライン」を作成し、LGBT研修等で職員に配布しているほか、データを庁内フォルダで閲覧できるようにしている。市民に向けては、市報1面で紹介し、HPに公開している。作成に当たっては、多くの当事者や有識者にご協力いただき、コラムを多く盛り込んだ。 ・次期計画には、本ガイドラインの内容を盛り込むことが考えられる。