

## 中間評価答申提言(抜粋)

課題	提言	答申提言内容	所管課	所管課回答
男女平等・男女共同参画の意識づくり	①【提言1】(P12～P13) LGBTを含む多様な性、外国人、しょうがいしゃ等の多様性を認め合う子どもたちを育成する学校教育の推進	<p>・ 幼児教育や義務教育段階の早い時期から多様な性の平等意識を育むことは、子どもの人間形成においても非常に大切な要素であり、教科科目を通じた1回りの学習で終えるのでは充分と言えず、学校生活の様々な場面で繰り返し学ぶことが必要であると考えられる。学校生活の場全体を通じて、性に関する差別的言動や固定的性別役割分担意識を助長する言動等を容認しないような雰囲気醸成が必要であり、そのためには、引き続き管理職も含めて教職員全体の理解を深めるための積極的な研修や啓発等が必要である。しかし、長時間労働、休日勤務、保護者対応等で教員への過度な負担がある現状から、教員の負担軽減を図り、学校を支援する視点での調整が必要であることから、「くにたち男女平等参画ステーション」の機能を活用するなど、専門性を有する外部講師等の派遣等を利用することで、学校における多様な性教育を推進することも一案である。例としては、岡山県倉敷市の事例等を参考に、授業方法を1つのプログラムとして体系化し、ステーション職員が依頼に応じて派遣されるような仕組み等も考えられる。なお、プログラム化の上では、予め市教育委員会が発達段階に応じた学習目標を設定し、総合的な学習の時間等を活用し、当事者との交流・ロールプレイ等の体験型カリキュラム等によって児童や生徒が参加しながら理解を深めることができると良い。</p> <p>・ また、日本ではまだ理解が進んでいない分野になるが、「国際セクシュアリティ教育ガイダンス」に基づく包括的性教育の導入についても今後検討が進むと良い。包括的性教育は、科学的な根拠に基づいて年齢に応じた性に関する情報を得る人権的アプローチであるが、性教育をめぐる様々な意見の対立があることから、まずは学校や家庭等において包括的性教育の有効性についての積極的な議論が開始されることを期待したい。</p>	市長室	<p>くにたち男女平等参画ステーションの出張授業について、令和3年度には、全市立小中学校へ案内し、市立小学校2校・市立中学校1校で授業をした。令和4年度には、市内の公立・私立の全小中高校に案内し、市立中学校1校で授業をした。令和4年度からは、近隣市との連携事業として、SOGIに関する授業・教員研修等への外部講師派遣を実施しており、市立小学校1校で研修、市立小学校2校で授業を実施予定。市職員向けのLGBT研修を毎年度実施しており、教員も任意参加している。</p>
	②【提言2】(P13) 性別、性的指向、性自認に配慮した情報発信の徹底	<p>・ 市は、市報・ホームページ・印刷物・イベントの開催等の多様な情報発信の機会において、企画内容や表現方法等が受け手の意識や社会に与える影響を強く意識し、あらゆる側面で差別や偏見の助長、固定的な考えの押し付けとならないよう配慮することが求められる。特に国立市においては、本条例の理念の下、固定的性別役割分担意識を助長するような表現が無く、LGBTを含む多様な性・しょうがい・言語等に配慮し、誰もが参加しやすい事業運営となっているかどうか、各課が企画段階から当日の運営までを一貫して、ソーシャル・インクルージョンの視点で点検することが必要である。各課に1名配置されている「国立市男女平等参画兼DV対策推進員」を活用し、推進員が中心となって各課の事業を点検する等、市長室だけではなく、市職員全体の意識を底上げしていくための取組を期待したい。</p>	市長室	<p>多様な性に関する学習は、小4・中1を原則として、保健体育や道徳の授業等において発達段階に応じて適宜1単位時間実施した。</p> <p>包括的性教育については、講師を招聘し、「らしさを押し付けない」「相手を尊重することが大事」等の授業を一部の学校で実施した。</p> <p>市報については、市長室広報・広聴係にて、ジェンダーの視点に留意して作成している。各課が作成する印刷物等については、全体的な把握ができていないが、例えば女性のみが子どもを抱えるイラストの使用が見受けられるなど、ジェンダーの視点が職員全体に浸透ききってはいない。引き続き男女平等参画兼DV対策推進連絡会等で職員への研修を実施していく。</p>

## 中間評価答申提言(抜粋)

課題	提言	答申提言内容	所管課	所管課回答
固定的性別役割分担意識の解消	④【提言2】 (P16～P17) キャリアカウンセリングの専門相談の充実及び交流促進事業等の充実	<p>・くにたち男女平等参画ステーション主催のキャリアカウンセリング相談は翌月まで相談予約が埋まっていることも多く、現状の月1回開催から開催回数を増やすことも検討いただきたい。女性の就業・再就職支援策については、くにたち男女平等参画ステーションが中心となり、本人のニーズに寄り添った伴走型の相談支援体制を整備するとともに、相談支援から見出した課題を施策化するような取組を期待したい。また、年齢や職種、活動分野が異なる人同士の地域交流を活性化することで本人をエンパワーメントするような交流促進事業等も有効であると考えられる。市内企業等への個別的な働きかけについては今後の取組を期待したい。</p>	市長室	<p>くにたち男女平等参画ステーションの専門相談の利用件数推移(H30→R1→R2→R3)は以下の通り。 法律:45→68→48→54件/96枠(R2は80枠) 就業:14→22→18→22件/24枠 心理:25→19→27→36件/48枠 SOGI:16→23→40→40件/48枠(H30は24枠) 専門相談の枠と件数は適切に運用できており、回数の増加は予定していない。 令和4年9月からは、様々な市民がテーマトークしながら交流する「ふらっと!しゃべり場」を定期開催している。今後はキャリアカウンセラーを交えた就業のための集団相談会・交流会等も検討したい。</p>
	⑤【提言3】 (P17) 市職員の管理職に占める女性の割合を増やすための具体的施策及び計画における目標値の導入	<p>・管理職が多様な性別・世代から構成され、職場に様々な背景を持つ職員が多くいることは、多様な価値観が尊重される地域社会を築く上で極めて重要な要素であるが、市管理職に占める女性の割合が他市と比較して著しく低い状況が続いていることは課題である。しかし、本計画及び「国立市特定事業主行動計画」のいずれにおいても、女性管理職割合の目標値は設定されておらず、女性管理職を増やすための長期的なプランが存在しないことで施策が検討されこなかった背景があると考えられる。次期の推進計画及び特定事業主行動計画を策定する際には、市管理職に占める女性職員の割合の目標値を導入し、目標値の着実な達成に向けて、定期的に点検・評価を行っていくための指標を設けることを検討いただきたい。また、単に女性管理職の数を増やせばよいという訳ではなく、女性管理職をサポートするための周辺サポート体制の整備或いは職場全体の業務改善も合わせて検討することで、急な改革による揺り戻しを生まないよう注意して推進することを併せて依頼したい。</p>	市長室	次期計画には、特定事業主行動計画の目標値等を盛り込んでいく。
			職員課	<p>令和2年度見直し・策定した国立市特定事業主行動計画において、市管理職に占める女性職員の割合の目標値(いずれも令和7年度までに管理職における女性職員の割合を20%、役職者における女性職員の割合を25%)を導入した。 今後は、目標値の着実な達成に向けて、目標値の定期的な把握に努めていく。また、女性管理職を含む女性職員のサポート体制については、合理的な理由なく特定の業務に男性職員のみが配置されている状況の解消や本人の適材・適所を踏まえた上で、各職場とのヒアリング等を通して連携を図り、女性職員が活躍できる体制づくりを推進していく。</p>

## 中間評価答申提言(抜粋)

課題	提言	答申提言内容	所管課	所管課回答
ワーク・ライフ・バランスの推進	<p>⑥【提言1】 (P19) 多様な保育需要に対応する保育体制の整備のための総合的な支援の充実</p>	<p>・多世代が子育てに関わるような地域社会の仕組みづくり及び多様な保育需要に対応するための体制の整備は、地域社会全体で多様な働き方を支え、仕事と家事・育児・介護等の調和のある生活を営むための喫緊の課題である。今年度は新たに「くにたち子どもの夢・未来事業団」が設立され、民営化後の市立矢川保育園の運営は事業団が担うこととなっているが、民営化に伴い発生する人員等については、優先して保育体制整備に関連した施策に配分するように依頼したい。また、現在市内の一時保育の実施施設は2か所、病児・病後児保育については1か所に限られていることも課題であり、延長保育・しょうがい児保育も合わせて、実施施設の拡充が必要である。</p> <p>・また、将来的な基盤の整備に向けては、保育士の労働環境改善と保育士の就労を支えるための施策が必要であり、賃金等の処遇改善施策、潜在保育士就職支援施策等の市独自の施策の検討を期待したい。</p>	保育幼児教育推進課	<p>①民営化により発生する人材については、保育関連施策に配分するよう調整を図っていく。</p> <p>②一時保育等の実施施設の拡充については、病児・病後児保育施設については、拡充を図り令和3年度より2か所とした。一方、子どもの数は減少局面であり、過剰な拡充は結果としてサービス低下を招く恐れがある。今後は、人口動向に注視しつつ、各サービスの提供量を検討していく必要がある。</p> <p>③保育士の労働、就労環境改善については、現在主に都制度を活用している。市単独での補助制度構築には財政的な課題が大きいことから、引き続き、同制度を活用するとともに、制度維持が図られるよう都に働きかけを行っていく。</p>
	<p>⑦【提言2】 (P19～P20) 市男性職員の育児休業取得率の向上のため、育児休業制度の柔軟な活用を促進するための取組</p>	<p>・今年度実施した「多様な性と人権に関する市民意識調査」の結果では、男性の育児休業取得が進まない理由として、①男女の賃金格差、②現状の法制度、③労働環境等に起因して父親が取得した場合の経済的損失が大きいこと等の要因が挙げられた。この解決策としては、まずは社会全体における女性の就労条件の改善が必要であるが、これと平行して「パパ・ママ育休プラス」等を活用した父母の同時育休取得や、父親が配偶者出産後8週間以内に育休を取得した場合はもう1度取得できること等の周知等、職員が柔軟に育休制度を活用するための周知啓発や雰囲気づくり等の施策が有効であると考えられる。また、多様な働き方を実現する上では、男性の育休取得率を向上させることは勿論のこと、取得する期間を増やすことが重要であり、次期計画及び次期特定事業主行動計画を策定する際には、「男性の育休取得の平均日数」或いは「平均取得日数の男女の差」に関する指標を新たに導入することも検討していただきたい。</p>	職員課	<p>令和2年度見直し・策定した国立市特定事業主行動計画において、男性職員の育児休業取得率50%や男性の育児休業取得者の内、出産支援休暇、育児参加休暇、育児休業を合わせて30日以上取得する男性職員の割合を80%とする目標を導入した。</p> <p>各種制度の周知については、作成した手引きの改定・周知に加え、配偶者の出産が決まった職員に提出を依頼している所属長との面談シートにおいて、該当職員や所属長が育児関連休暇を知り、休暇取得を考えてもらう機会を設けている。面談シートは該当職員が所属長に提出し、その後所属長より職員課へ提出するよう依頼していることから、該当職員の所属長も部下の育児関連休暇取得を考え、また取得を推奨することがしやすくなるような運用をとっている。</p>