

中間評価答申提言とりまとめ

課題	提言	答申提言内容	所管課	所管課回答	補足・意見等
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回き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の醸成が必要であり、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、性教育をめぐっては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>	<ul style="list-style-type: none"> ・1回の授業だけでなく日々の積み重ねが大切。 ・セクシュアリティ以外の多様性にも踏み込めるといい。 ・子どもたちが主体的に授業をつくれるといい。 ・体験型の授業にして、子どもたちが発表する形式にするといい。 ・授業全体の長期的なプログラムを作るところから、バラソルが関わるといい。 ・しょうがいのある子どもたちの性教育が大事。
	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>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しきってはいない。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>	<ul style="list-style-type: none"> ・表現に関するガイドラインを作るのが近道。 ・チェック体制の整備や、推進連絡会での事例共有ができるといい。 ・すべてをチェックするのは難しく、面倒と思われるのはマイナス。 ・広報物作成の専門職員など、フィルターを通せる仕組みがあるといい。 ・市民が広報物のジェンダーチェックをする企画があると面白い。

中間評価答申提言とりまとめ

課題	提言	答申提言内容	所管課	所管課回答	補足・意見等
	<p>③【提言1】 (P16) 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な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で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>・性別は、原則として承諾書等に性別欄を設けて集計することとしている。</p> <p>・クオータ制と言っても、どの程度の必須度なのか、各課共有できていない。</p> <p>・「性別で選ばない」と言っている市職員の意識を変えないといけない。</p> <p>・無理に女性を入れなくてもいいような性質の審議会もあると思うので、めりはりが大切。</p> <p>・代表が男性でも、女性が代理で来るといったことができるといい。</p> <p>・必ず女性を一定数入れるという決意が必要。</p> <p>・男・女での集計のあり方にも課題がある。</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、しょうがい等々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>	

中間評価答申提言とりまとめ

課題	提言	答申提言内容	所管課	所管課回答	補足・意見等
<p>固定的性別役割分担意識の解消</p>	<p>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>	<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>	<p>市長室</p>	<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>	<p>・市内企業への働きかけは進んでいない。 ・伴走型起業支援のKuni-Bizが昨年開設した。 ・都のセミナーやカウンセリングが充実している ので、その周知ができるといい。 ・市内で影響力がある企業等への働きかけができるといい。</p>
			<p>まちの振興課</p>	<p>令和4年度からNPO活動推進事業において、委託先を社会福祉協議会とし、社協、くにたち地域コラボ、市の3者が連携のうえ、相談・研修事業を充実させるなど、市民、団体等多様な主体の繋がりの創出を主眼に置いた市民活動支援を推進していく予定である。 また、女性の就業・再就職支援策としては、「女性のための再就職支援セミナー＆個別相談会」を開催。次年度もニーズや時勢にあった内容を検討し、就業につなげていきたい。</p>	
<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>	<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て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>	<p>市長室</p>	<p>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。</p>	<p>・女性職員にどう働きかけるか、管理職がどう女性を評価するかが大切。 ・男性主体の評価軸からダイバーシティのある評価軸に変えなければいけない。 ・係長の年代が育児期間となるため、管理職になりたがらない傾向がある。 ・働き方や仕事の仕組みを変えることから始める といい。 ・目標値は妥当と思うが、もう少し早いといい。</p>	
		<p>職員課</p>	<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>		

中間評価答申提言とりまとめ

課題	提言	答申提言内容	所管課	所管課回答	補足・意見等
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>	<ul style="list-style-type: none"> ・待機児童は全体で1桁。学童保育所も全入になっている。 ・一時保育が簡単にできるなど、フレキシブルに利用できるといい。 ・幼保小連携で、学びの連続を伸ばすことに取り組んでいる。
	<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・ママ育児プラス」等を活用した父母の同時育児取得や、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>	<ul style="list-style-type: none"> ・数年で急激に数値が伸びていて素晴らしい。 ・男女の数値差は、女性に育児を押しつけていることの表れでもある。 ・育休をとっても昇進がしやすいように、障壁を取り除く必要がある。 ・育休取得者だけでなく、意識改革のために管理職を交えた座談会もあるといい。 ・育休をとることがネガティブな印象なのを抜本的に変えないといけない。 ・誰が抜けても大丈夫のように仕事を回すのが管理職の役目。 ・市の取組みを市民や企業に知ってもらえるといい。 ・育児休業をとった男性がどれだけ育児に協力しているかという問題がある。

中間評価答申提言とりまとめ

課題	提言	答申提言内容	所管課	所管課回答	補足・意見等
配偶者等からの暴力の防止	⑧【提言1】 (P22～P23) DVに関する啓発活動と相談窓口の周知	<ul style="list-style-type: none"> 多様な性と人権に関する意識調査の結果、『DV等を受けたときにどこにも相談しなかった(できなかった)』理由として、「相談しても解決しないと思ったから」と回答した人の割合が37.8%に上った。また、「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」の認知度は男性24.2%、女性19.9%となっており、DV被害の多い女性の認知度が男性より低く、より女性に特化した周知啓発を行う必要がある。 現在、国立市のホームページ・冊子等におけるDV相談窓口の表記は、東京都や全国一律の相談窓口のみの記載で、市のDV相談窓口は記載されておらず身近に感じられにくい状況がある。女性や子どもが多く集う市内病院や保育園等において市の相談窓口、相談事例、相談後の動き等を分かりやすく記載したカード等を設置する、ソーシャル・メディアの活用等で周知の裾野を広める等の取組が必要である。特にDV被害に自覚的でない方に対しては、相談の具体的事例や相談後のプロセス等も合わせて周知する必要がある。男性DV被害者への相談窓口の周知については今後の取組を期待したい。 	市長室	<ul style="list-style-type: none"> 女性相談対応件数は、R1:505件、R2:1033件、R3:1114件。うちDV相談件数は、R1:172件、R2:394件、R3:410件。 令和3年8月には直通の「くにたち女性ホットライン」を開設。DV相談の他、生活に関すること、人間関係など様々な相談を受け付けるものではあるが、ホームページ等ではDVの相談先として最初に掲げている。ホットラインの入電件数は、R3:12件(8月以降)、R4:13件(7月末まで)。 国立市内で女性が相談できる窓口を案内した「くにたち市の相談まどぐち」カードを作成。令和4年3月～7月の生理用品の配布では、カードを同封し、配布だけに留まらず、相談につなげる工夫を行った。カードには相談窓口を列挙しているが、DVに特化したものではなく、相談事例や相談後の動き等の記載はない。 相談窓口の周知が課題であり、ポスター作成、谷保駅・矢川駅での掲示等を検討したい。 令和3年のダブルリボンキャンペーンでは、くにたち男女平等参画ステーション作成の動画や、一橋大学のゼミで作成した映像作品を展示した。今後は、学校等での啓発を進めていきたい。 男性のDV被害者については、福祉総務課にて相談を受けているが、市HP等での周知はしていない。市HPでは、男性DV被害者の相談窓口として、東京ウィメンズプラザを記載している。 	<ul style="list-style-type: none"> 男性向け相談窓口の周知がされていない。 男性被害者支援の社会資源が少なく、相談を受けても支援の行き詰まりがある。 DVに特化しない形での男性相談窓口の充実も課題。 相談はハードルの高い行為。市のLINEアカウントで、24時間相談を受け付けるような機能があるといい。 相談を受ける立場の方からも、啓発について意見を伺うといい。 相談したい人がたどり着けるよう、周知を強化すべき。
	⑨【提言2】 (P23) 困難な問題を抱える女性の相談・保護・自立支援を支えるための包括的支援体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> 現在の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になっており、時代とともに複雑化・多様化・複合化した困難課題を抱える女性に対して、相談から保護、自立支援までの先を見据えたような法制度が整備されていない状況がある。そのような中で、市は、地域の民間団体等と連携し、その団体の特色や経験、強みを活かした長期伴走型の支援体制を構築する必要がある。女性パーソナルサポートの事業を継続するとともに、今後は、施策番号50に定める配偶者暴力相談支援センター機能設置の検討、アウトリーチ型支援、DV・性暴力被害から心の健康を回復するための支援等についての施策が検討されることを期待したい。また、児童虐待の担当部署等とは特に連携を深め、地域が一体となって支援する包括的な支援体制の構築に向けた取組を期待したい。 	市長室 子育て支援課	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍において女性相談件数が倍増している中で、東京都女性相談センター多摩支所が近隣市にあるため、現状では大きな問題は生じていないが、当市に配暴センターがあれば市民にとっては利便性が高い。設置にあたっては組織・人員体制等が課題となるため、既に設置している自治体への視察を行う等、設置の必要性を検討していく。 令和元年から女性パーソナルサポート事業を開始。短期宿泊件数は、R1:6件、R2:12件、R3:4件(一時保護が増加(R1:2件、R2:5件、R3:11件)しており、短期宿泊は減となっている)。自立支援件数は(R1:23世帯(参考))、R2:46世帯、R3:38世帯。 令和3年7月より、女性パーソナルサポート事業を拡充し、自ら相談窓口に来所できないまたは来所しない多問題を抱えた女性に対し、自宅に訪問し支援を行うアウトリーチ型支援を開始した。R3:2世帯(269件)。 子ども家庭支援センターや民間支援団体とは適宜密な連絡を取り合いながら支援を行っている。 <p>子ども連れでの相談の場合、本庁では面談時に子どもの待機場所を確保することが難しいため、子ども家庭支援センターにおいて実施することが多くなっている。来年度、子ども家庭支援センターが移転した場合の対応については検討課題となる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 財源の確保や地域連携を進めてほしい。 先駆的な取組みをしていることを周知・啓発につなげてほしい。 東京都が積極的に取り組めば市町村でも予算がついて取り組みが進む。 国立市が先駆的に取り組んでいることが、関係者以外に知られておらず、周知が課題。 子育て支援課は、もう少し取り組めることがあるのでは。

中間評価答申提言とりまとめ

課題	提言	答申提言内容	所管課	所管課回答	補足・意見等
	<p>⑩【提言3】 (P23) 若年層女性のエンパワメント施策の強化</p>	<p>・「多様な性と人権に関する意識調査」は、10代の市民からの回答が少なく、若年世代へのDV・デートDVの啓発の効果が見えにくいものであった。次期計画策定に向けては、中学高校生等が抱える課題等を把握するため、教育委員会或いは各学校を通じてDV・デートDVや虐待の無記名アンケートを行うことで、若年層の意識や考え方を積極的に施策へ反映させることが必要である。中学・高校生に向けては、SNSによる出会い系サイトやJKビジネス問題への注意喚起を行う等、社会情勢を敏感に捉えて施策に反映できることが望ましい。若年層のコミュニケーション手段として普及しているSNSを活用した相談体制の導入については今後検討を依頼したい。</p>	市長室	<p>・各学校でのアンケート調査は可能であるが、その実施・分析には相当のコストが想定される。渋谷区が中学2年生を対象にして令和2年度に実施した意識調査等、他の自治体が実施した調査を活用することも有効だと考えられる。 ・令和2年4月から令和3年3月まで、くにたち男女平等参画ステーションにてLINE相談を実施し、333件の相談があった。個人情報等のセキュリティ面・予算面で継続が困難であるため、現在は実施していない。 ・令和3年度には、くにたち男女平等参画ステーションにて、小学校2校、中学校1校でジェンダーに関する出張授業を実施した。今後はこのような場を啓発に繋げていきたい。</p>	<p>・LINE相談をやめてしまって残念。 ・子どもたち自身が、この問題について他の子どもたちに知ってもらうにはどうすればいいか、アイディアを出し合えるといい。 ・地域の中で子どもが守られる体制をつくるべきで、生活状況まで把握する体制が必要。 ・教育指導支援課は、アンケートが難しいというところにとどめず、主体的に考えてほしい。</p>
<p>国籍やしょうがい等の複合的な要因により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備</p>	<p>⑪【提言1】 (P25) しょうがいがある女性、外国籍の女性が社会で直面する困難リストの作成</p>	<p>・しょうがいがある女性の困難は、社会生活上の課題の多さとリスクの大きさに反して、そのことに着目した具体的な取組に乏しく、対応がしょうがいしゃ施策の中に一元化され、課題の理解及び支援の整備が進んでいない現状がある。具体的には、同意がない異性介助者の入浴支援、車椅子利用者のDVシェルターの利用の困難性、出産に関する周囲の無理解等の事例がある。女性であることに起因して、就労を含む経済面の自立のハードル、セクシュアル・ハラスメント・性被害・性的搾取のリスク、結婚・出産等の権利保障の面等の潜在的な課題があることを、各部署等が理解した上で支援にあたる必要がある。 ・また、外国籍女性の場合、来日理由が国際結婚又は夫の赴任というケースが多く、女性であることに加えて外国籍、言葉の壁等から社会参加が困難で地域で孤立する恐れがあり、DV被害リスクの高さや経済的自立の難しさ等の課題がある。相談窓口へのアクセスにもつながりにくい。課題が十分に可視化されていないと考えられる。まずは、市長室と所管課が連携する等して、相談者や支援者からの聞き取りを実施し、しょうがいがある女性や外国籍女性が抱える生活上の課題を困難リストとして可視化し、関係機関と共有して理解を深めた上で、次期計画における具体的な施策への反映につなげていただきたい。現在は社会状況の変化のスピードが速く、支援の現場で、複合的な困難を抱える当事者もその周囲の支援者も次々と生じる状況の変化への対応に苦慮する状況にある。困難リストの作成にあたっては支援者側も含めた丁寧な聞き取りと、状況に応じた柔軟な見直しが必要である。</p>	しょうがいしゃ支援課	<p>しょうがいのある女性や外国籍女性が抱える生活上の課題については、必ずしも市としての地域性が強いわけではない。また、市の人口規模も小さいため、事例の個別差も大きく、多様な傾向を体系化して捉えることも困難である。そのため、専門的な知見を持つ有識者等による事例分析を全国規模で行ったような結果などについて調査・研究し、職員研修の企画等を行って理解を深め支援に活かしていく。</p>	
			教育指導支援課	<p>現時点で学校におけるアンケートは実施していない。今後は、学校単位で実施していくことは考えられるが内容等の検討が必要。</p>	
			まちの振興課	<p>市民が国際交流への理解を深める事業として、令和3年度においては市内青少年を対象とした、日本ユニセフ協会への訪問事業を実施した。なお、外国籍市民との交流事業と位置付けるやさしい日本語ワークショップについては、新型コロナウイルスの影響により、令和2、3年度と実施ができていないところである。また、当課において実施するこれら事業は市民の国際理解や多文化共生を目的としたものであり、困難リストの作成については別の観点で考えるべきものと捉える。</p>	

中間評価答申提言とりまとめ

課題	提言	答申提言内容	所管課	所管課回答	補足・意見等
LGBT(セクシュアル・マイノリティ)の人々への支援	⑮【提言1】 (P32) 同性パートナーシップ制度の早期創設	<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>	市長室	<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>・事業者等へ周知し、実効性を高められるといい。</p> <p>・都制度の開始により、市が実態をつかめなくなる懸念がある。</p>
	⑯【提言2】 (P32) 性のあり方について悩む方の居場所づくり事業	<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>	市長室	<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し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>	<p>・にじーず多摩は当事者しか参加できないが、どんな雰囲気か分かったら、先生が生徒をつなぎやすい。</p> <p>・行政の施設であることで、若者が参加しにくい場合もある。</p> <p>・若者の力も借りて、若者が目にしやすい広報手段がとれるといい。</p> <p>・学校を動かすのは難しいので、子どもたち主体で動けると早い。</p>

中間評価答申提言とりまとめ

課題	提言	答申提言内容	所管課	所管課回答	補足・意見等
計画の推進体制の強化	⑰【提言1】(P34～P35)多様な性と人権に関する市民意識調査手法の再検討	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、期間中に札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。	市長室	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・無作為抽出では年齢やジェンダーの偏りが出るのは仕方なく、割当方式も考えられる。 ・数値が経年でどう変化しているかや、調査を施策にどう活かしたかなど、調査に協力することの意義の分かる説明があるといい。 ・前回調査との連続性などの設計も今後議論して決めていく。
市職員の男女平等・男女共同参画の意識づくり	⑱【提言1】(P37)国立市男女平等参画兼DV対策推進員の役割の明確化及び市職員全体への啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・新たに設置した「国立市男女平等参画兼DV対策推進員」について、今後は、課内での推進役としての役割を明確にし、推進員の理解度を深めるための効果的な取組を示していただきたい。市職員の計画の認知度を高めるため、毎年度各課に計画の自己評価を依頼し、「推進状況調査報告書」を作成しているが、嘱託職員・臨時職員を含む啓発は不十分であると思われる。嘱託職員・臨時職員を含む市職員全体の意識を高めるための研修を実施し、本条例及び本計画の認知度を毎年度調査していく等の工夫を依頼したい。 	市長室	<ul style="list-style-type: none"> ・男女平等参画兼DV対策推進員は、各課1名の係長級職員を指名し、推進連絡会(及びDV対策部会)を以下のテーマで開催した。 H30:くにたち男女平等参画ステーション(120分) R1:推進状況調査(30分)、DV部会(60分) R2:パートナーシップ制度、ガイドライン(45分)、DV部会(45分) R3:審議会性別比、市職員服装規定(45分)、DV部会(45分) ・課内での男女平等の推進役としての位置づけであるものの、具体的な取組内容が明確でない。また、人事異動で推進員が変わるため、継続的な議論が難しい。そのため市長室から各課へ連絡等をする際の担当という形での運用になっている。 ・本計画は多岐に渡る施策が列挙されており、全職員への内容の周知は現実的でない。市職員向けの研修としては、LGBT研修を毎年実施しているほか、令和3年度には管理職等を対象とした生理研修を実施した。また、令和3年度からは、くにたち男女平等参画ステーションの情報誌(年2回)を市職員へ回覧して、意識向上につなげる取組みとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・DVや虐待を含め、国立市はワンストップで丁寧に行っている。 ・熟練した職員が対応することで、アンテナを張って被害を未然に防げる。 ・自分にとってプラスかマイナスか、推進員のモチベーションが絡んでくる。 ・研修はどうしても正職員が中心となり、窓口対応をする会計年度任用職員の感覚をいかに高めるかが課題。
	⑲【提言2】(P37～P38)多様な性(LGBTを含む)のガイドラインの早期策定及び運用	<ul style="list-style-type: none"> ・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必要がある。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、アウトティングの禁止についても取り入れていただきたい。 	市長室	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員に内容を腹落ちしてもらうことが必要。 ・ガイドラインを使って、市職員がアクションを起こすことが大事で、成果を可視化してほしい。 ・市と関わりある事業者等にもガイドラインを活用してほしい。