

令和5年度

第2回ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会 議事録

日時 2023年11月15日（水）午前10時から午前11時30分まで

会場 藤沢市役所 本庁舎5階 会議室5-1・5-2

出席者

(1) 委員=14人

木村会長、井上副会長、飯島委員、池田委員、井澤委員、小野委員、
片岡委員、小林委員、高石委員、高橋委員、角田委員、堀江委員、
宮川委員、宮城委員
(欠席) 富田委員

(2) 事務局=3人

藤沢市 企画政策部 人権男女共同平和国際課
作井主幹、猪野補佐、宇田川主任

(3) 傍聴者=1人

内 容

- 1 審議会等の女性の登用状況について
- 2 藤沢市パートナーシップ宣誓制度における宣誓者を対象としたアンケートの実施結果報告について
- 3 ファミリーシップ制度の検討について
- 4 その他

○事務局（作井） それでは定刻となりましたので、ただいまから令和5年度第2回ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会を開催いたします。本日は富田委員からご欠席のご連絡をいただいております。会議の成立については、ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会要綱第6条の規定に定める半数以上のご出席が認められておりますので、この会議が成立していることを申し添えます。次に会議の公開・非公開についてお諮りいたします。本市におきましては市政において重要な役割を果たしております各種の審議会等の附属機関や、これに準ずる機関の会議は、市政運営や施策形成における公平性および透明性を高められるよう、藤沢市情報公開条例第30条の規定により、原則公開としております。この協議会につきましても、原則公開として運営してまいりたいと考えておりますが、よろしいでしょうか。

（異議なしの声）

○事務局（作井） ありがとうございます。ご異議ありませんので、この協議会は公開とさせていただきます。続きまして、本日は傍聴人の方がいらっしゃいますので、職員が傍聴席へご案内いたします。少しお待ちください。

（傍聴人着席）

○事務局（作井） 本日も会議の記録を作成する関係上、発言内容を録音させていただきますので、あらかじめご了承ください。なお、発言される委員の方には、職員がマイクをお届けいたしますので、マイクを使ってご発言をお願いいたします。本日傍聴されている方におきましては、会議の円滑な運営にご協力くださいますよう、ご協力よろしくをお願いいたします。それでは資料の確認をさせていただきます。まず会議次第で裏面が名簿になっているもの、資料1として審議会等への女性の登用状況、資料2が藤沢市パートナーシップ宣誓制度の宣誓者アンケート結果の報告書です。資料3が、ファミリーシップ制度に関するふじさわ人権協議会での主な意見です。資料4として、11月1日に自治体連携をいたしました藤沢市、横浜市、伊勢原市のパートナーシップ宣誓制度における協定のお知らせです。資料1につきましては、事前にこちらからお送りしたものに一部の情報が非表示となっていた部分がありましたので、正しく表示されているものを本日机上に配付をさせていただきます。本日お渡しした資料の方に差し替えていただきますようお願いいたします。資料につきましてお手元にない方、不足がある方いらっしゃいましたら、挙手でお知らせいただければと思います。大丈夫でしょうか。ありがとうございます。それでは一点お知らせなのですけれども、本日次第にも記載をいたしました。その他の最後のところで、現在木村会長のご指導のもと職員研修の一環として実施しております、女性活躍推進ワークショップでの取組について、ワークショップに

参加をしている職員から協議会の委員皆様に向けてご報告をさせていただく時間を設けております。それでは、ここからの議事進行を木村会長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

【1 審議会等の女性の登用状況について】

○木村会長 皆様おはようございます。早速ですが、議題1 審議会等の女性登用状況について事務局からご説明をお願いします。

○事務局（宇田川） それでは議題1 審議会等の女性登用状況についてご説明をさせていただきます。女性の登用状況につきましては、前回の第1回協議会で暫定値をお伝えしましたが、集約が完了しましたので、今回は確定値としてお伝えをするものとなります。資料としては、資料1ですね、A3サイズの1ページ目をご覧くださいだけだと思います。冒頭にお伝えしたとおり資料1は差し替えとなっておりますので、本日机上に配付させていただいた方をご覧くださいだけだと思います。まずは、A3の資料の1ページ目の上段の表にあります「国の分類による審議会等」の女性登用比率についてでございます。国が定める第5次男女共同参画基本計画の目標では、市町村の審議会等委員を2025年には40%以上60%以下とする目標を掲げております。国の分類における今年度の本市の女性登用比率を31.1%となっております。前年から若干の減少となりましたが、ほぼ横ばいの状況となっております。続きまして、下の段の「市独自の分類における審議会等」の女性登用比率でございますが、こちらはふじさわジェンダー平等プラン2030の成果目標として50%を掲げておりまして、今年度の実績は42.6%となっております。こちらも前年からわずかに減少をいたしました。横ばいの状況となっております。続きまして、このA3の資料の裏面をご覧くださいと、審議会等の女性登用比率を比率ごとにまとめてグラフ化したものがございます。理想としては50%を中心として山形の形になるのが望ましいのですが、現状としては、国の分類が40～49%のあたりで、市の分類の方が30～49%のあたりを中心とした山形となっております。この資料1の3ページ目以降につきましては、審議会等の一覧や国の分類における女性登用状況の前年度との比較資料を添付しております。今年度から各審議会を所管する課等は、各種団体への推薦依頼や公募開始前に、女性登用比率アップに向けた事前調査を電子申請にて本課の方に回答することとなっております。委員構成の変更や職務指定の緩和について状況確認を行っております。正式な集計はまだ取っていないのですが、本日時点の情報をこの場で共有させていただければと思います。今年の4月1日から本日時点で電子申請の提出があった52の審

議会のうち、女性登用比率40%～60%を達成していない審議会は半数の26件となっております。この未達成の26件のうち、委員構成の変更については10件、38.5%の審議会等で実施したと回答がありました。職務指定の緩和につきましては8件、30.8%の審議会等で実施をしたと回答がありました。また、団体への推薦依頼に際し、女性の登用、男性比率が低い場合は男性の登用を文書や口頭で求めた審議会は14件、53.8%ありまして、公募の際に女性または男性の登用に配慮した審議会は11件、42.3%ありました。団体への推薦依頼の際に女性または男性の登用文書で求めた課に確認をしたところ、比較的目立つように書き方など工夫をし、口頭で補足をしたというケースもあったということでした。結果として今年度の女性登用比率は上がっていない状況ではありますが、この審議会の登用比率の調査を全庁に行った際の意見も合わせていくつかピックアップしてお伝えしますと、「選出する団体に女性が少なく、女性の登用を増やしてほしいと求めても、男性が推薦されてしまう。」「団体の中に女性が少ないのをわかっているのでも、お願いしにくい。」「公募しても女性の応募が少ない。」といったものがありました。団体さんからのご意見として、女性というだけで様々な団体から依頼が来て、本人の意に沿わない形で審議会等に参加することになるという声も頂戴している状況でございます。市といたしましては、選出団体にジェンダー平等を訴えるほか、女性委員を選出しやすい環境作りに努めるとしております。本課といたしましては、まずは市内の女性登用比率の課題の把握に努めるとともに、女性の参加が進まない分野において、女性参画の意義について周知啓発を推進してまいりたいと考えております。事務局からの説明は以上となります。

○木村会長 それでは皆様にご意見いただきたいのですが、その前に一件だけ確認させてください。最初におっしゃった構成変更というのは具体的にはどういうことですか。

○事務局（猪野） 委員の構成変更につきましては、例えば団体を変更するとか、母体となる団体の追加や委員を増やすなどの対応となります。

○木村会長 承知しました。それではここから皆様方からのコメントを頂戴したいと思います。ご意見ある方は挙手でお願いします。

（小林委員挙手）

○木村会長 小林委員お願いします。

○小林委員 藤沢市青少年指導員協議会の小林です。分類7「会議・団体、実行委員会等」の139番となっております「藤沢市青少年指導員協議会」に私は所属しております。この定数209名のうち196名のうちの1人が私でございます。ここか

ら各地区の青少年育成協力会に所属することになります。青少年指導員は14地区の各地区の青少年育成協力会に所属するようになりますので、現在の196名は14地区の青少年育成協力会の内数に入っています。そこから、この中にある郷土づくり推進会議に参加している方もいますし、あと例えば亀井野小学校区放課後子ども教室推進事業運営委員会に参加している方もいます。そして民生委員も兼務している方もいます。民生委員になりますと社協にも重複するようになりますので、結局1人がこれもやってあれもやってということで充て職が増えていく。これは私が以前もここで述べたのですが、市の方はわかってらっしゃるのにまた同じようなこういう統計の仕方をすると、井上委員にも以前青少年指導員協議会に来ていただきましたが、あそこにいるメンバーが結局各地区のこういった充て職もしくは、また違う民生委員とか社協とか引き受けて活動している、そういったところに散らばっていくわけです。ですので、ここで登用比率を出されても1人が全部兼務しているの、果たしてこの数字が正しいものなのかというのは、すごく疑問にいつも思っています。ですので、例えば、何と何を兼務している、男女別に分けて、女性が3つ兼務している4つ兼務しているとか、そういうふうに落とし込んでいくと、もっと女性、男性が活動しているというのがすごくスリム化するのではないかなと思っています。わかりにくい言い方で申し訳ないのですがけれども、皆様ここでぱっと見ると、1人の人が1個やっているのだと思うではないですか。実際はそうではないのです。例えば私ですと、この青少年指導員をやって青少年育成協力会やって、タバコ対策協議会に行き、そしてこのジェンダー平等プラン協議会にも来てというふうにやっています。去年までは主任児童委員もやっていたので、1人で5枚も6枚も看板を背負っているという形になるので、井上委員どうでしょう。この出し方は正しいと思われますか。一度、研修会に来ていただいているので、あそこに来たメンバーがみんな散らばっていくわけですね。

- 井上委員 今の話はやはりいくつか話が組み合わさっているかなというふうに思うのです。1人の人がいくつもやる充て職という形で、1人の人に看板が重なっていくということについての話と、それから統計の取り方についての話と、もちろんそれが重なっているから問題だというふうにおっしゃっているのですが、そこは区別する必要があるかなというふうに思っています。行政委員でもいいですし、要綱設置のものでもいいですし、市独自でやっている審議会にとにかく女性が1人入っていれば1と数えているわけですよ。それで同じ人が別の審議会でも1として数えているということなので、それがやはり実態を把握してないということなのですね。そうすると、総数と延べ数と実際の人数を出せばいいということなのか。予想

としては、そこで男女差がでそうな感じですか。

○小林委員 私はそのような気がするのです。

○井上委員 例えば男性の方はあまり重ならず、たくさんの方がやっているのに対して、女性は1人の人に委員が重なる比率が高いということですか。

○小林委員 ある分野によってはそうだと思います。私のような青少年指導員だと、もうほぼ女性になりますね。あと先ほど、どうしてもその女性の登用が上がらないとおっしゃったのですが皆様働きながら、こういった活動するというとても今難しい状況が続いています。やはり仕事しながらはやれないとなると活動を減らしてスリム化していこうかという話も出ています。これはここでは関係ないのですが。

○井上委員 委員が重なることによって、その委員が元々の本職に支障をきたすことがあってはいけないので、そういう意味での重なり方については、それ自体として問題にしなくてはいけないのかと思います。一方で充て職というのは、その職にいるからそこに出て来てもらうという形なので、ある意味、重なるのは仕方がないとも言えるので、そのあたりは少し難しいかと思います。ただ今のお話ですごく面白かったのは、女性で1つ委員になると、充て職であるかは別として、いろいろなところに同じ人がという傾向があるというのは、肌感覚では感じていて、それが問題なのか、もっと広げた方がいいのか、そもそも男女差がそこにあるのか、少しエビデンスが劣っていて、もしうまく実数と延べ数で比較をして男女差が出るのであれば、あまりそういう統計の分析していないと思うので、面白いかもしれないです。だから、こうだというふうにはいけなくて、分析をしていけなくてはいけませんけれど、大変興味深い話だと思いました。

○木村会長 ありがとうございます。先ほど宇田川さんもおっしゃっていたように、やはり女性の方が集中して意に沿わないような役職をあてがわれることを懸念されるような発言もありましたし、そういう状況もあるようにお見受けします。小林委員がおっしゃったように、ある分野において充て職になると限りなく充て職が広がっていくというような状況があるというのは、この数字だけだとやはりわからない部分があると思います。特に例えば要綱・要領の定められている協議会には、そういう傾向がもしかしたら強いのではないかなと察するのです。つまり、法律や条例などで定められている協議会は、他の協議会委員の兼務自体をしないという原則で運営されている協議会が多いのではないかと思います。そういった原則がない会議体について、兼務の問題が起こっているのではないかと考えられるので、特に女性の兼務が多そうな地域・教育の分野について、女性の兼務状況を調べてみると、何か見えてくるかもしれないと思います。

(片岡委員挙手)

○木村会長 片岡委員、お願いします。

○片岡委員 今、木村会長から女性の兼務を特に問題とするお話がありましたが、これはやはり男性の世界にもあることだと思うので、両方調べてみないとわからないと思います。どうせ調べるのでしたら、両方を調べていただきたいと思います。

○木村会長 はい。そういったご意見もあります。

(角田委員挙手)

○木村会長 角田委員、お願いします。

○角田委員 私が言いたかったことも全く同じことなのです。私が仕事を辞めてから、地域で頼まれて1つやると、3つ、4つならいいのですが、充て職で6つも7つも「出ろ、出ろ」となり、これでは話が違いますよ、となります。例えば自治会長をやってくれと頼まれると自動的にいろいろなものが入ってくるのです。だから「月に1回やればいいのだよ」と言われても、他のものもあるから月1回では済まない状況なのです。おっしゃるとおり、私の肌感覚では男女あまり関係なく、充て職ということが実はこうなっているということで、市役所でどうにかできる問題ではないのかもしれないけれど、充て職の先のところを何とか改革していかないと駄目だと思います。青少年に関する活動というのは女性がやる仕事みたいに何か勘違いしているのかな。それから、自治会は年寄りがやるものだと何か勘違いしているのではないかな。そのあたりについて、充て職でお願いする団体の方へのアプローチが何かないと、これはもうぐるぐる回っているだけだと思うのです。だから「自治会から1人出してください。長来てください」と、自治会長となると男みたいな、まだそういう地域があるのです。そうすると男性の社会です。そちらの方の問題に全然手をつけないで、役所だけで審議会、審議会と言っているけれど、その要綱を見ると「こういう団体から来てもらってくださいね」とやれば、当然もうそこには男女比率なんて考えられないというか、元の母体の中に男性しかないのに「女性を出してくれ」と言われても無理ですよ。結構審議会はそういうのがあるのです。逆に女性の比率が90何%というのは、そこに男性がいないわけですから、どうしてもそうになってしまう。だから元の部分のところへのアプローチをこのジェンダーでは考えていかないと、どうしようもないのではないかという気がします。男女両方について充て職で1人の人が一体何に兼務しているのか、それを落とし込んでいくと実際の比率はどうなるのかというのは、少し難しいかもしれないけれど、やってみる価値はあると思います。私は、肌感覚では男性も同じように充て職で辛い思いしていますというのをお話させていただきたいと思います。以上です。

○木村会長 ありがとうございます。大変リアルティのあるお話をいただきました。
(堀江委員挙手)

○木村会長 堀江委員、お願いします。

○堀江委員 市の方に質問なのですが、今のこの兼務の状況は何か名簿か何かで拾えたりするものなののでしょうかというのがまず一点。それから、先ほどお話されていた40%以上に達成していない審議会のコメントがあったかと思いますが、これはもう一律全ての審議会が40%以上超えてくださいとアプローチをしているということなののでしょうか。要は女性がすごく多い審議会と男性がすごく多い審議会とではおそらくいろいろ差があると思うのですが、やりやすさみたいなところは、多分一律ではないと思うので、中身を見て達成可能性のあるパーセンテージの設定みたいなことは考えていないのでしょうかという質問です。

○事務局(猪野) まず1点目のご質問の件ですが、例えばこういった審議会に関して非常勤職員として登録しているケースについては、兼職の状況が確認できます。ただ、非常勤職員としての登録がない協議会に関しては重複の確認をするというのは、難しいというのが現状となっております。今後そういった取組ができるのかどうかにつきましては、審議会全体の取扱いをしています行政総務課に確認しながら対応可能かどうか検討していければと思っております。2つ目のご意見につきましては、基本的には政策決定過程に男性、女性のそれぞれのご意見が反映するようということで、40%以上60%未満というのは一律にかけさせていただいております。目標の達成が難しい団体はありますので、そのあたりは事前調査などで意見を加えてもらうような形で、状況を把握するように努めているところです。

(小野委員挙手)

○木村会長 小野委員、お願いします。

○小野委員 あるデータを見ていて気になって感想としてですが、やはり女性がなかなか出てこられないということは、昔から日本は、男性社会がやはり作ってきたわけで、その中で女性をとということで、非常にまだまだ意識的には低いのだろうと思います。この間の統計では、仕事の関係で正規雇用の状況と非正規雇用の状況、その中でやはり非常に女性は非正規雇用が多い。働き方改革みたいなものが関係しているのかということも感想として持ちました。それから、一番そこで引っかかったのが、一番比率が低かったのが長野県なのです。私は長野県出身なので気になってしまったのですが、正規雇用が48%しかない。あとはほとんど非正規雇用ということですので、やはりそういう部分で女性をもっと正規雇用にしていかないと、今のように1人の人が出ると、その人にみんな頼ってしまうというような人材の確

保ができていかないのではないかと思います。またそれで気になったのが、分類7「会議・団体、実行委員会等」141番の「藤沢市海と山との市民交歓会実行委員会」ですが、姉妹都市である松本市と藤沢市の交流をということで、コロナの関係でしばらくできていなかった交流がこれから増えていくのだろうというときに、やはり女性が1人もいないということでは、良い交流ができていかないのだろうと思います。江ノ島の中にそば打ちを体験する松本の店があったのですが、売り上げが思わしくなく、海山プラザみたいな建物に変えて、アップルパイを今売っているのだそうです。それはなかなか売り上げが良いようですので、そのようなことも、やはり細やかな面では女性の登用というのは非常に重要なものだと思っております。やはり女性の登用がないというのは地域性もあるでしょうし、それから社会性もあるでしょう。今はいろいろな多様性の望まれる社会ですので、もう少しPRをうまくしていきながら、非正規雇用を少なくしていくということは非常に重要なことではないかという感想を喋らせていただきました。ありがとうございました。

○木村会長 小野委員、ありがとうございます。全体的な底上げというところは非常に重要かと思えます。

(井上委員挙手)

○木村会長 井上委員、どうぞ。

○井上委員 先ほどの続きなのですが、充て職が悪いということではないので、そこは間違えないでほしいです。委員会の構成で、やはり専門的なこととか行政に関与が強いところや、責任を持てるのであれば、その人が出てくるのは必要なことなので、そのときの委員会構成の問題になると思うのです。丁寧にやらなくてはいけないことなので、普通にデータを出して、それで何かがすぐ言えるかというところと難しいところがあるかと思いました。ただ、小林委員が言ってくださったことは大変面白くて、要するに参加しているとか登用しているとかが50%近く、半分行きましたといっても、実際に参画している人も実数はそう多くはないとなると、また話が全然違ってくるという問いかけとしては大変面白いと思います。私が最初に聞いたかったのは、50%いかなかったところの理由ないしは改革をしようと思ったいろいろなやり方についての説明がありましたよね。委員会構成を変えるでありますとか、それから職務指定を緩和するとか。それでうまくいったところ、ないしはそれでも駄目だったところがあると思うのですね。うまくいったところ、うまくいかなかった例を役所の中では公開をしているのですか。それをされるといいと思います。先ほどの話にもありましたけれど、女性をと言われてもどうやっていいかわからない。こんなことしていいのかというのは目からウロコだし、他ではこういうふ

うにしているのだということは重要だし、特に職務指定のところは会長ではなくて副会長でもいいとするだけで、もしかしたら大変変わる可能性があって、しかも職務指定の機能も果たせるということだと思うので、成功事例をみんなで共有し、それでも駄目だったところはその原因は何だったかという形で、せっかくここまで細かくやってらっしゃるから、ぜひ情報を共有しながら進めていかれるといいと思います。以上です。

○木村会長 井上委員ありがとうございました。そういった機会があると良いと思いました。事務局から何かコメントはありますか。

○事務局（猪野） まず職員間での意見交換というのは今後参考とさせていただきます。展開を図っていければと思っております。以前こちらの会議でも出ささせていただいたのですが、女性登用比率アップに向けての対応方針というものを年に一度発出しております。その中で具体的な部分としては委員構成の見直しや職務指定の緩和を示しております。例えば、学識経験者ですと「協議の専門分野に限定せず関係分野まで拡大して女性の登用を検討すること」や、「代表にあるもの」については「代表者が推薦するもの」に変更するなどを検討するように、例をあげさせていただきます。

○木村会長 ありがとうございます。この議題なのですけれども他に何かありますか。
(高石委員・高橋委員・宮川委員挙手)

○木村会長 それでは、高石委員、高橋委員、宮川委員の順番でお願いします。

○高石委員 高石です。統計のことでお話がありましたけれども、私の勤めている会社の話ですが、100人ぐらいいる中で様々なボランティア組織が立ち上がっておりまして、ダイバーシティとかいろいろとやっているのですけれども、社員の満足度というのは、100人のうちどれだけの人数が参加しているかと比例するという結果が出ています。自分の業務の時間を何とかやりくりして、それに参加するのですが、こちらの統計を拝見してみますと、市民参加がどれだけ、こういう審議会等に比率になっているかという見方もあっていいのかなと思いました。藤沢市民の人数に対して、こういった審議会への参加はどれぐらいの比率なのだろうか。それが高ければ高いほどエンゲージメントが高まっているということですし、審議会のみならず、市で行っている様々な取組、市民まつりなどでは非常に盛り上がりまして、そういったところから、いかに審議会等に引っ張って来るかみたいなところをやらないといけないと思います。私もいろいろ市の活動には参加してまして、消防団ですとか、地元の中学校の外部指導者とか、地元の神社のお祭りをやると市長とよく会う機会があります。その中で感じるのですが、まずこの報告書等をい

つも拝見してみますと、非常にたくさんの事業をやってらっしゃって、こういった統計をされていて、数値をまとめていらっしゃるのにはすごいなと感じているのですが、それが数だけではなくて、定性的にはどうかという話が出てこないというのが非常に残念です。公平な社会になっているのだろうか、そういうふう感じているのだろうかということですね。数字のためにやっているわけではないので、いかに藤沢市民らしく、「よかった藤沢市民で」というところのためにやっていると思いますので、そういったところを報告書にも載せていただきたいです。また、市長さんにも、例えば消防団の挨拶では、ジェンダーの話も若干されますけども、「消防団の皆さんありがとうございます」と。お祭りのところに来て、「お祭り、皆さん盛り上がってくださいね」というだけで。今まではそれでいいとは思っていたのですが、ぜひそういうところで、「実は藤沢市のジェンダーというのはこうなっていて、非常に課題なので、皆さんそういうところにもぜひ参加してください」といった訴えをしたり、うまくいっているならいいのですが、そのように設計して数字だけじゃなくて、定性的な話でトップの人がどう感じているかというのをきちんと市民に伝えていかないと、もっと参加したい人はきっといると思います。コロナ禍で私も東京で通勤していたものが地元に来て、もっと地元で役に立たないと思ってしまうので、そういうことをやっているの、そういう方が結構いらっしゃいますが、でも僕の仲間内に「そういうのをやっているのを知らなかった」みたいな人が多いので、広報とかでやってらっしゃるとは思うのですが、やはりトップの人がいろいろところでそういう発言をする。それによって、お祭りから市民会から、どんどん人の関わりを持っていく、そういうまち作りをしてもらう。そういう統計があってもいいのではないかと思いました。以上です。

- 高橋委員 高橋です。先ほどお話が出ていた委員会構成についてお話をさせていただきたいと思います。40から60といった数字目標があるというところで、足りてないところについてはコメントももらっていると伺ったのですが、例えば、今委員定数が10人のところに女性が実際1人しかいないというところがあったとすると、いきなりは絶対に無理だと思います。なので、そういったところについては意見をもらうのはもちろん必要だと思いますが、ステップを踏んで、まずその委員の中での「メンバーは、いついつまでに2人にしましょう、3人にしましょう。」そういったステップを委員会の中で考えていただく、工夫していただく。そのときに先ほどお話があった、グッドプラクティスの共有をしていただくと「他のところだとこんなことをやっているのね。」といったところがわかると今人数が足りてないところも増やしていける気がしました。あと、もう20年以上前ですが、うちの子

が学童に居たとき、学童の委員は結構、男女両方いました。良い感じでいたと思うのですが、やはりそういうところだと、会議が夜だったりとか土日だったりとか、それも回数もそんなに多くなくやっていたりとか今であればオンラインとかでいろいろなやり取りとかもできると思いますので、そういったところも活用して、うまく会議体なり、委員が活動しやすい負担が少ないような形で進めていかれたらいいのかと思いました。以上です。

○木村会長 ありがとうございます。いろいろな効率化も工夫は必要かなと思います。宮川委員をお願いします。

○宮川委員 宮川です。今皆様がおっしゃられたことが、ほとんどなのですけれども、やはり充て職に関連しては、構成の打ち方、会長だけがということではなくて副会長なども含めるといったことがあると良いと思いました。また、0人のところ1人のところという、このグラフでいうと0～9%、10%～19%といったような比較的低いところの委員会をどうテコ入れしていくかというのは、30～39%のところをどう増やすかよりも、インパクトが大きいと思いますので、ぜひそういった構成員の中に女性が0人である、あるいは1人であるといったところをどのように増やしていけるのかというところで、グッドプラクティスが共有できると大きなインパクトが望めるのではないかと思います。逆に、もしそこが増えていったら、全体としての数字に大きな変化がないとしても、何か質的なところで変わってくるという可能性がありますので、私の希望としては0が1というよりは、やはり0が2になる。1ではなく2になるということが望ましいというふうに考えております。もう一つ質問なのですけれども、委員の中で区分6の職員のみ委員会の女性登用比率が他のところに比べてあまり芳しくないということがございまして、これはやはり先ほどあった母集団に女性が少ないという話なのか、どういうことなのか補足でご説明いただけるとありがたいです。

○木村会長 事務局よろしいでしょうか。

○事務局（猪野） 一定の役職以上の職員になってきますと、まだ偏りがあるというところで、規定に合わせて、充て職で職員をつけますと、男性の割合が多くなるという状況が生まれてきてしまうというのは、現状としてはあります。今、市役所では、男性が多い職場に女性が入ってくるとか、女性が多い職場で男性が入るということを、積極的に行っておりまして、今後段階的に充て職による性別の偏りは緩和されていくものとは思いますが、現状としては今このような状況となっております。

○宮川委員 ということは、やはりここも充て職問題だということですね。なので、

庁内だったら職にある者が推薦するものでも構わないというような形で、何かいろいろ試すことができるかもしれないなと思っております。ご検討いただければと思います。

- 事務局（猪野） ご意見いただきまして、ありがとうございます。事前調査を踏まえ、本課でも精査をしていきたいと思えます。
- 木村会長 これは毎年ご報告いただいている内容ですけれども、また来年以降、どういった形で皆様方のご発言が反映されていくのかというところを見てまいりたいと思えます。

【2 藤沢市パートナーシップ宣誓制度における宣誓者を対象としたアンケートの実施結果報告について】

- 木村会長 では次にまいります。続いて議題2の藤沢市パートナーシップ宣誓制度における宣誓者を対象としたアンケート実施結果の報告について事務局からご説明をお願いします。
- 事務局（宇田川） それでは議題2の藤沢市パートナーシップ宣誓制度における宣誓者を対象としたアンケートの実施結果報告についてのご報告をさせていただきます。こちらのアンケートは藤沢市パートナーシップ宣誓制度の開始から約2年を迎えたことから、本制度の今後のあり方や本市の施策の参考とすることを目的として実施したものでございます。対象者は制度開始から2022年12月31日までに宣誓を行った33組66人で、回答率は50%となっております。こちらのアンケートの回答者の84.8%が「宣誓をしてよかった」と答えまして、その理由として、「宣誓をしたことで周囲に2人の関係を説明しやすくなった。」「セクシュアルマイノリティに対する見方が以前より良くなったと感じる。」などの声がありまして、当事者の安心感や多様な性に対する周囲の理解に繋がっているものと受け止めております。またアンケート結果を受けまして、これまで原則個室で受付をしていたのですが、「普通の婚姻と同じように窓口で受付をしてほしい。」というようにお声もありましたので、今年度から原則窓口受付としまして希望者に対しては個室対応とするように運用変更したところでございます。「パートナーシップ宣誓書受領証やカードを提示する機会はなかった」とした回答者が60.6%いたので、これまで配布していたパートナーシップ宣誓により利用可能となる行政サービスの例に加えまして、民間事業者の制度・サービス一覧も新たに作成いたしました。まずは現在利用できる制度やサービスを宣誓者の方々に知っていただきまして、受領証等の利用機会増加に繋がっていきたくと考えております。今後の課題といたしま

して、まず宣誓手続きについて、「電子申請と市職員の対面の選択制が望ましい」と答えた回答者が90.9%いたことから、この電子申請の導入というところは前向きに検討していきたいと考えております。この電子申請については課題もございまして、自治体間連携をしている他の自治体との兼合いや、オンライン上での意思確認や本人確認の手法なども課題がありますので、先行して電子申請を導入している自治体を参考にしながら検討を進めてまいりたいと考えております。この後の議題3の方でもご説明させていただくのですけれども、カップルの2人だけではなくそのカップルのお子さんや親を家族として認めるというようなファミリーシップ制度の導入を望む声もありましたので、委員の皆さまにご意見をお伺いしながら課題整理を進めてまいりたいと考えております。ご報告は以上となります。

- 木村会長 今お話がありましたように、次の議題とも若干関わるような部分ありますので、まずこの資料2に関しましては、調査報告書の内容に限定して何かご質問があるかいらっしゃいましたら、優先的にお受けできればと思っております。

(片岡委員挙手)

- 木村会長 片岡委員お願いいたします。
- 片岡委員 パートナーシップ宣誓制度の利用者が66人いらっしゃるということで、少しずつ広がりを見せてきて、これに関わった者として良かったなと思うのですが、その一方で、実際にこれを使った方、問3「パートナーシップ宣誓書受領証・カードを提示する機会がありましたか」というので、提示する機会があった人が4割弱しかないのが、まだまだ問題かなと思っております。せっかく制度を作ったのですから、それを使える機会を増やしていくのも一つ施策の展開の方法かと思っております。市内なり連携する市町村とともに、これがもっと実効性のある制度に発展していくよう願っております。
- 木村会長 ありがとうございます。事務局、何かコメントありますか。
- 事務局(猪野) ご意見いただきましてありがとうございます。制度につきましては、やはり利用されることがまず重要かというふうに考えておりますので、引き続き市内の事業者や市民の方にも周知啓発をするように続けていきたいと考えております。また民間事業者の中でも比較的規模の大きい会社で、例えば携帯電話、航空会社などでサービスを導入しているところも多くありまして、実際、宣誓された方の中でお気づきになってなかったケースもありますので、そういった周知もあわせて行っていきたいと思っております。
- 木村会長 宮川委員お願いします。
- 宮川委員 最後の9ページの間17の自由記載のところで「受けられる行政サービ

スを増やすまたは明確にしてほしい。」というご意見がございました。やはりこのパートナーシップ制度は行政の方から民間に働きかけていくのは、なかなか大変なのだとは思うのですけれども、行政サービスとしてどうかというところは組織内のことであり、比較的やりやすいのではないかと思うのですけれども、実際にパートナーシップ制度を使える行政サービス、使えない行政サービスというのがあるのかとかそこが明確になっているのか、今の状況どうなのかについて教えていただけますか。

- 事務局（猪野） 行政サービスに関しては、法令に基づくものが比較的多いということで、実際に配偶者と同じようにご利用いただける制度というのは比較的少ないというのが現状となっております。藤沢市としましては、市として判断ができる、例えば市税の証明関係を配偶者と同じように委任状なし発行ができるといったところに重点を置かざるを得ない状況となっております。その他にも今一覧表として対象者の方にお渡ししているのですけれども、市営住宅の入居条件の適用ですとか、障がいのある方を対象とした下水道使用料の減免などについても市独自の減免制度になりますので、こちらは適用するというご紹介をしております。また、今独自でやっている施策の一つとして、長久保公園にて、婚姻された方に記念樹をお渡ししているのですが、パートナーシップ宣誓された方にもお渡ししております。その他、救急搬送の際の家族と同様の対応をすとか、市民病院での病状説明を、宣誓者の方にも家族と同様に行うなどしております。
- 宮川委員 ありがとうございます。それほど多くはないけれども使えるものはリストにして周知をしているという状況だと理解をしてよろしいですか。
- 事務局（猪野） はい。リストにしてお渡ししております。
- 宮川委員 ありがとうございます。

【3 ファミリーシップ制度の検討について】

- 木村会長 それでは次の議題、ファミリーシップ制度ということで、パートナーシップ宣誓制度のさらに先という部分もありますので、この辺りの現状を事務局の方から共有していただいた上で、残り30分程度の時間を使って、皆様と意見交換できたらと思っておりますので、続けてまいりたいと思います。議題3に移ります。ファミリーシップ制度の検討についてということでご説明いただけますでしょうか。
- 事務局（猪野） 昨年度末に実施をしましたパートナーシップ宣誓制度におけるアンケートにファミリーシップを求める回答がございました。ファミリーシップは

様々な事情により婚姻制度を利用できないカップル、および生計を同一にする子ども等の家族について、相互に協力し合いながら継続的に共同生活を行う約束した関係であることに対しまして、自治体が証明等を発行する制度となっております。ファミリーシップ制度は、パートナーシップ宣誓制度と異なり、子どもを含めた家族関係を証明する制度であることから、対象者だけでなく意思表示の主体とならない子どもも含まれるため、慎重に検討を進めているところでございます。まずは第2回ふじさわ人権協議会において意見を求めましたので、その回答について、今回資料として配付させていただいております。全ての回答についてご説明はできませんけれども、いくつかピックアップいたしますと、まず企業から選出されている委員の方の意見として、「企業観点では、ファミリーシップ制度を導入する事例が増えています。当社も同性パートナーシップ制度を社内規定化しその中でパートナーの実子・養子が自らの『子』として福利厚生を受けられる仕組みを整えています。社員のエンゲージメント向上や多様性を尊重した風土醸成にも繋がり、企業としてデメリットはないと考えます。」また別の委員の方からは、「まずは当事者の声が大切。ファミリーシップ制度を求める声があるのであれば、どうしたものが必要なのか把握しながら検討を進めることが重要だと思う」とのご意見や「まずは現在の家族制度になじまない人に寄り添うため制度という箱をまず作ることが大切ではないか。」というようなご意見もいただいております。全体としては「デメリットはないので、まずは制度導入ということを進めていくべきではないか」という声が見受けられます。また、高校生の方が市民公募委員として、人権協議会に入っておりますが、その方のご意見として「パートナーシップ宣誓制度について子どもたちには広まっていない。ファミリーシップ制度になれば、子どもが関与することになるのだから、子どもたちにも制度の理念、考え方を広めていく必要があるのではないか。特に18歳未満への制度の周知浸透を図っていくことが重要だと思う。」というご意見を頂戴しております。現在先進的に取組を行っております兵庫県明石市の方と情報共有を行っておりますが、子どもの意思確認について、15歳未満の子どもには、十分に制度を説明してもらい、15歳以上については同意書を提出してもらっているということです。また届出受理証明書に氏名を記載された子、または親等の近親者は15歳に達した日以降に自身の氏名を削除したい場合は市に申し立てることができるというふうにされております。こうしたことを含めまして、まずファミリーシップ制度のあり方につきまして、皆さまの忌憚のないご意見をいただければと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○木村会長　ご説明いただきましてありがとうございました。非常に多様な観点があ

るテーマなのかなと思っておりまして、第2回のふじさわ人権協議会で既にご議論があったということでございます。こちらの協議会の方でも皆様それぞれの立場から、ご意見いただければということでこの時間を設けております。何かそれぞれの立場でよろしいでしょうか。

(小野委員挙手)

○木村会長 小野委員お願いします。

○小野委員 非常に前向きな制度でいいなとは思いますが、今の社会、メディアで一度流れてしまうと、もう一瞬にして全世界に広がるくらい怖い社会でもありますので、そのあたりについて、まず遮断するような機能を持たせないといけないと思います。制度を作ったはいいが、子どもが自殺に追い込まれたり、いじめにあったりということが、出てくる可能性があると思います。制度の中身も大事ですけど、外向きのそういう部分については、まずしっかりやっておかないと、1度流れると、それは子どもにとって非常に深い傷にもなるし、パートナーにとっても非常に大変なことになると思いますので、それだけを危惧しています。以上です。

○木村会長 ありがとうございます。非常にプライバシーと密接に関わる場所かと思っておりますので、そのあたりの配慮というのは大前提かなと思います。他にありますか。

(宮川委員挙手)

○木村会長 宮川委員お願いします。

○宮川委員 宮川です。パートナーシップのこのアンケートの方からでもよろしいですか。こちらのアンケートで6ページの問10のあたりとかで困り事とか、あと改善点でもいくつか出ていると思うのですがけれども、ローンの話というのが出ております。住宅ローンがペアローンで取れないとか、配偶者の控除申請とか、そういうお金に絡むところで非常にご苦労されているのだなというのがアンケートから浮き彫りになってきております。それから先ほどのご説明にもありましたように藤沢市のいろんな申請制度の中でも、国の法令で定められているものについては、なかなかそこが運用的にうまくいかないというような話も出ております。地方自治体の行政なので行使できる範囲というのは限られているとは思いますが、取組として、国あるいは民間への申し入れ、お願いというようなことが藤沢市として、どのようなことができるのかということを考えていかななくてはいけないのだなというふうに私はこのアンケートから読み取っております。なので、そういうことの検討をこれから進めていただきたいなと思っております。もう一つ、ファミリーシップ制度については、両性というのが正しいかわからないのですが、両性の福利厚生だけで

はなくて、子の福利厚生ということまで踏み込んで考えているという意味で非常に重要だと思います。ここで話すテーマなのかはわからないのですが、一方で15歳未満、本人の同意ができないような年齢も含むということで、いろいろなリスクがあると思っております。例えば、親子関係になることによって、逆にその性的に搾取されるというようなケースが隠れていくことがないかとか、そういった懸念点もあると思うのです。だから駄目という話ではなくて、ではそういうことに対してどういうふうにセーフティネットを作っていくのかというようなことになっていくと思っておりますので、こちらも明石市さんとか先行している事例の中で、例えば15歳未満の子どもに対して、定期的に何か第三者が関わっていくというようなことができるのかとか、そういったセーフティネット面もお考えいただくと良いのではと思いました。以上です。

○木村会長 ありがとうございます。何かございますか。

○事務局（猪野） 2つ目の方なのですが明石市に確認したところ、15歳未満の方ですと同意ができないのですが、お子さんを一緒に連れてきていただいたときの様子を観察していると聞いております。

（小林委員挙手）

○木村会長 小林委員お願いします。

○小林委員 小林です。ふじさわ人権協議会からの意見としてパートナーシップ宣誓制度が「子どもたちに広まっていない」、やはり高校生の方の意見だったのだなと思いました。今年3月に卒業した次女とファミリーシップ制度について話してみました。やはりパートナーシップ宣誓制度が広がっていないということと、親であるカップルが選択した生き方は尊重されるべきではあるけれども、子どもはもう別の人格であるので、やはり子どもの生き方も尊重されなければいけない。そのときに自分の選択じゃないのにその家庭で育ててしまうという際に、先ほど宮川委員もおっしゃったのですが、万が一何か抱えた場合、どこかに相談できるといったところもとても必要ではないかということ。あとは、どうしても子どもは地域で生きていきます。その家庭ではなくて地域で生きていくので、地域の色眼鏡があっては健全な育成ができません。ですので、三者連携といまして各地区三者連携を設けております。そこには家庭、学校、地域ということで、学区の学校の先生をはじめ自治会、社協、民生、青少協、あとその他、保護士さんもいらっしゃいます。補導委員の方もいらっしゃいます。そういったところで1年に1回でもいいので、もしこれを進めるのであれば、行政からの丁寧な地域へ対する説明がとても重要だと思います。どうしてもこういったことに抵抗を示される方も、年代的にはいっし

やるかと思うので、もし導入されるのであれば、毎年でも丁寧な説明は必要だと思います。以上です。

(片岡委員挙手)

○木村会長 片岡委員お願いします。

○片岡委員 片岡です。まだまだ市の中にはいろいろな考えの方がいらして、ラディカルなものを導入すると抵抗のある方もいらっしゃると思うのですが、それでも世の中は少しずつ変わっていて、ついこの間まで同性愛者やLGBTやレインボーフラッグなんていうことがニュースにも出なかったが、今や頻繁に出て、皆様の認識度が高まっているという状況に変わってきています。それで、私たちが最終的にめざすのは何なのかということ、市役所の皆さんももちろんそうですけれど、私たち市民がきちんと認識していくことが大切だと思っているのです。それは何かというと、多様性を認める社会をつくる、インクルーシブ・ダイバーシティと市が掲げている意味合いというのは何なのかということ、それをきちんと認識して、そこをめざしていくので、その下の施策があるということをやはり日々、一步一步を確かめていくことが大切だと思うのです。このファミリーシップ制度に関して、私は基本的に賛成で、なぜならこれは多様な家族像を認めていくこと、それをこういう家族がいるのですよと知らない市民の皆様にも広めていくためにも、まず制度としてできるという段階が必要かと思っています。それから広まっていく段階がその先にありますし、制度の充実をしていく段階が、出てくるのだと思うのです。それで、なぜそう思うかということ、先ほど小林委員は「子どもは親を選べない」「意思を表明できない」と言ったのですが、それは普通に両親の間に生まれた子どもも親は選べないのですよね。なので、子どもの福祉において、要するに扶養手当や、扶養控除などの税制面や、他の意味でのサービス、地域もそういう人たちがいることをどんどんインクルーシブしていくように育てていくことや保護していくことによって、子どもの成長を健やかな家庭とまた健やかな地域によって見守っていくことができると思うのです。なので、まずはいろいろな形の家族があるけれども、その中で同性同士の親かもしれないけれども、子どもがそこにおいて、子どもの健やかな成長と家族の幸せを作っていくということをサポートしていく制度として私はいいのではないかと思います。以上です。

○木村会長 ありがとうございます。制度としてバックアップしていくことによる認知というのもあるかと思います。

(井上委員挙手)

○木村会長 井上委員、お願いします。

○井上委員 井上です。基本的には賛成なのですが、法律の人間はすぐいろいろ細かいところとか困ったことになったときのことを考えるのが癖なので、宮川委員もおっしゃったように、やはり嫌だとなったときにどうするのか、あるいは解消するときにはどういう手続きがあるのか。そもそも制度の作り方をこれから検討されるのだと思うのですが、パートナーシップを前提としてそこにファミリー、子どもが付くのか、あるいはそれが同時に成立するのにかによって、身分行為ではないので、要綱上の問題だからそんなに難しい問題は生じない気もしますが、解約というか、解消するときには、おそらく成立をどのように考えるかによってくるかと思えますので、他市の例なども見ながら検討されるといいと思います。パートナーの方が解消したときに同時にファミリーの方もなくなるのか。おそらく全く身分関係のない子どもではない子どもを念頭に置かれているのではないかと思うのです。それももう一つ重要なところだと思います。パートナーシップ制度を作ったときに婚姻同等というところだけでも、婚姻制度を利用できないというような形で進んでいた記憶があるので。私はあのときには身分行為ではないから、そこにこだわる必要はないのではないかとずいぶん強く言った記憶がありますが。でも身分行為としての婚姻同等のという線で動いていたような記憶があります。だとすると子どもはおそらくどちらかとは親子関係あるということが想定されているのではないかと思うのですが、そうではないときに使えるというふうにするかどうか。生活実態があるときに、これは考えどころだと思います。要綱でサービスが使えるようになるというのはいいところなので、基本的にはスムーズに多様な家族が暮らせるようになったらいいというのは大前提ですけれども、やはり悪用というところまで考える必要があるかは別として、想定外の事態は起きてきますし、では想定外の親子関係だったら、それを認めないのかと言ったら、先ほどの片岡委員のお話ではないですけれども、多様性ということと、どういう関係になるのだということになってきますので、結構三者関係になると複雑だと思います。明石市や名古屋市と意見交換をされるといいと思います。作る方向で考えるのであれば、みんなが使いやすく、心配なく使えるような、解消することも含めて、そういう制度にぜひしていただきたいと思えます。以上です。

○木村会長 何かコメントございますか。

(宮川委員挙手)

○木村会長 宮川委員、お願いします。

○宮川委員 難しくてよくわからないのですが、身分関係というのは血縁上の親子関係があるという意味のことなのですか。

- 井上委員 法律上の親子関係ということですね。戸籍上ですね。認知もあるので。
- 宮川委員 わかりました。ありがとうございます。
- 木村会長 今の一連のいろいろなお話に何かコメントがありましたらお願いします。
- 事務局（猪野） 制度設計に関しては、今、明石市を中心に聞いていますけれども、明石市ですとパートナーシップ制度の考え方自体が家族制度だという考えから発端になって、最終的にファミリーシップの考え方を導入してきたというような形のものでして、そういったスタートの考え方の違いとかそういったものもいろいろあるようです。後発として、今の現行の制度に加えていくのかどうかというところになってくると、また考え方も違ってくると思いますので、先進的に取り組んでいる自治体の情報を収集しながら、検討していきたいと思います。
- 木村会長 ありがとうございます。私から1点よろしいですか。まだ作ると決めた制度ではないということが前提ではあるのですが、こういった形で人権協議会、それから私どもの協議会の方へあけてこられて、今後、こういった形で進めようとされているのか。いろいろ議会のスケジュールといった部分もありますけれども、他市との意見交換や制度設計などをふまえて、大体のイメージで結構なので、現時点でお話できる範囲でよろしいですか。
- 事務局（猪野） まず、現時点では制度を導入するかどうかというところをご議論いただいたということになりますので、これから制度についてどうしていくか、やるのかやらないのかということも含めて、検討ということになります。実はパートナーシップ宣誓制度は、広域連携の方で非常に積極的に動きがありますが、自治体によっては、制度が違う自治体とは連携しないというような発言をされているところもありますので、広域化の妨げになってしまうという、それも逆行してしまうのでその辺りのところも整理しながらということになります。特に広域化を今年度大きく課題として県があげていますので、そういったところを踏まえながら調整していきたいと思います。ロードマップのようなものは、まだお示しはできないのですが、まずは今日のような議論をしていきながら、考え方をまとめていきたいと考えております。
- 木村会長 ありがとうございます。見通しとして承知をいたしました。ちょうど触れていただいたので、その他の部分のこちらの情報提供の方に行ってもよろしいですか。まさにそのお話されているかなというふうに思いますので。この間のご説明の中でも、ご質問とかご意見ありましたらまたおっしゃっていただいて結構でございます。その他の議題の方に移りますけれども、情報提供パートナーシップ宣誓

制度に関わる自治体間連携の動きということでご共有いただいてよろしいでしょうか。

【4 その他】

(情報提供)「パートナーシップ宣誓制度に関する自治体間連携に関する協定」の拡大について

○事務局 (宇田川) 10月25日に横浜市、伊勢原市それぞれとパートナーシップ宣誓制度に関する自治体間連携に関する協定を締結いたしまして、今月11月1日から連携を開始いたしました。この連携をすることによりまして宣誓者の転出入時の負担軽減ができるというところが大きなメリットになっております。既に2市1町の茅ヶ崎市、寒川町とは連携をしておりましたので、これで3市1町と連携をしているということになります。これまでに連携を利用して藤沢市に転入されたのは1組という状況になっております。今回締結した横浜市は人口規模も大きい自治体ですし、全体として藤沢市に転入されてくる方の住所地は横浜市が一番多いので、今後より連携を利用していただけると期待をしております。伊勢原市は藤沢市とは違って養子縁組をしているお二人でもパートナーシップ宣誓を認めている自治体となります。要件が異なる自治体と協定を締結した初めての例ということになりますので、丁寧な取組を進めてまいりたいと思います。連携自体は、メリットとして転出入時の負担軽減というのはあるのですけれども、そういったメリットにとどまらず、今後、締結をした自治体と一緒に啓発活動をしたり、事例の共有をしたりして、お互いの制度を充実させていけるような関係性にしていきたいと将来的には考えております。ご報告は以上です。

○木村会長 ありがとうございます。関連する情報でしたので共有いただきました。
(片岡委員挙手)

○木村会長 片岡委員、どうぞ。

○片岡委員 片岡です。今、伊勢原市の方が養子縁組をされたお二人でもパートナーシップ宣誓制度を認めているとあったのですけれども、藤沢市は将来的に、例えばパートナーシップ宣誓制度の条件緩和をして、そうした養子縁組をされたお二人に対しても認めるということは検討されますか。というのは、これまで同性のカップルの皆さんは、どちらかが病気になったときでも病院に付き添えなかったり、それから遺産のことや税制度のこともパートナーとして認められない、そういったトラブルがあるために、現実的に法的には養子縁組をされて解決されているケースが多いのです。なので、伺っております。

○木村会長 よろしいですか。現状のコメントをお願いします。

○事務局（猪野） 伊勢原市と連携するにあたりましてこの点につきましては、議論しております。現状、藤沢市の場合は、先ほど井上副会長からもお話がありました現在の、法制度に基本的に沿った形で仕組みを作ってきた経過がありますので、もし転換をしていくことになると、まずは協議会の方で諮らせていただいて、ご意見を頂戴しながら進めていくことになるかと思っております。情報収集の方は行っておりますので、他市の状況などを確認しながら、検討を進めていきたいと思っております。

○木村会長 ありがとうございます。こちらは制度設計をしながら進んでいくという形になっていくかと思えます。引き続き情報提供していただければと思います。

（高石委員挙手）

○木村会長 高石委員、お願いいたします。

○高石委員 3点申し上げたいと思えます。パートナーシップ制度を高校生があまり知らなかったという話がありましたけれども、私の記憶ですと、確か岐阜県だったと思うのですが、高校生にアンケートを取ったところ、自分の生理的な性と、精神的な性の乖離があるというのは1割ぐらいあると。そういった世の中の数字が出てきていますので、一層そういった子どもたちが安心できるように告知をやはり広げてもらいたいなと思えます。2点目、ファミリーシップ制度のことです。私もあまり考えてなかったのですが、先ほど救急車に乗れるかどうかみたいな話ありましたが、そうすると子どもは救急車乗れないのかといったようなことを考えてしまいました。明石市は家族を含めてというのが立ち位置とおっしゃっていたと思えますが、これは憲法が変わろうとしているかと思えますけれども、地方裁判所で同性婚が4勝1敗になってきて、そこが変わったときをめぐって、それがまだ変わらないからやっていることだと僕は理解しているので、それが変わった後にどうなるかというところがベースになるかと思えます。そのあたりは、明石市は家族が立ち位置だったのかなというふうに思いましたので、その立ち位置のところ、明石市ということではなくて多分、憲法が変わったらどうなるのだろうか。それを今そっちでやってということかと思えます。あと最後に連携ですが、神奈川県というレベルではどういうふうなことをやっているのでしょうか。以上です。

○事務局（猪野） まず、救急搬送の際に同乗出来ないということは特段なくて、今のパートナーシップ宣誓制度でするものとしては、救急搬送証明書の交付申請に関して、パートナーの方ができるというような内容となっております。続きまして、県レベルの状況というところなのですけれども、神奈川県は全市町村がパートナー

シップ宣誓制度を導入したということで、県として単一の制度は導入しない方針ということが示されております。連携を強化して一体化を図っていくというようなことが示されているのですけれども、東京都が都として制度導入しておりますので、引き続き県制度としての導入については要望していきたいと考えております。あと制度の基本的考え方としては、憲法改正かどうかというのは私ども市としては、そこはなかなか範囲ではないので、市としては現行の法制度の中で生きづらさを感じている方に少しでも寄り添うということで制度を導入しているということになります。

○木村会長 よろしいでしょうか。こちらのテーマは引き続きの議論ということになっていくかと思えます。また何かご意見ありましたら、逐次事務局の方にお寄せいただけたらと思えます。ありがとうございます。

職員向け女性活躍推進ワークショップ 職場・現場での企画・改善アイデアの共有について

○木村会長 それでは最後のお時間いただきまして、事務局から冒頭ご説明もありましたけれども、その他ということで職員向け女性活躍推進ワークショップ・職場現場での企画改善アイデアの共有についてということでお時間を取っていただきました。私の方からお話させていただくと、9月から3回にわたって公募で参加された職員の皆さん約20名の方々が集まっておられまして、女性活躍推進を庁内で進めていくために、どういったことができるのかということ座学の勉強だけにとらわれずに、実際に企画・アイデアを出して進めていけるものはもう進めていこうという趣旨で3回にわたってワークショップで検討を進めているものです。本日、皆さんに最後のブラッシュアップをしていただいて、最終回、午後ご発表いただくという段取りになっているのですけれども、その前にぜひ皆さまに職員の方こんなに頑張っているのだということを知っていただきたいということと、皆さまそれぞれのお立場から専門的な知見、ご関心持った方のご意見の内容に触れるという職員の方々にとっても非常になかなかない機会かなと思われますので、限られた時間ではあるのですけれども、聞いていただいて、忌憚のないご意見、励ましのコメントを頂戴できればと思っております。今日お越しいただいたのが、5つテーマがあるのですけれども、アンコンシャス・バイアスをどうやって乗り越えていくのかというテーマでやってらっしゃる方と、それから組織内で部署を横断的に進めていくためには、どういう仕掛けでやっていったらいいのかということを考えてらっしゃる、この2つのグループの代表の方に、お越しをいただきました。今こんなことを現状

考えているということをご共有いただき、皆さんからアイデアや励ましを頂戴できればと思っております。

【職員から企画・アイデアの説明（概要のみ説明）】

＜職員からの発表＞

○企画政策課（植月）

- ・テーマ：職場のアンコンシャス・バイアスに気付こう
- ・企画内容：職員ポータルの投稿機能を利用し、職場でよくあるアンコンシャス・バイアスの例を発信する。アンコンシャス・バイアスについて、考えたり気づいたりするきっかけを与える。

＜委員からのコメント＞

○堀江委員

- ・「それアンコンシャス・バイアスじゃないですか」と他の方からの指摘ができるような組織風土づくりへのアプローチもあると良い。

○小野委員

- ・大事な視点は強調したりして広めていき、みんなで考えようという方向になってほしい。

○高橋委員

- ・「自分だったらどうします」のように、もっと話が広がったらより面白いと思う。
- ・「うちの課でも、あるあるでこんなのがあってさ」が出てくると、横にも縦にもいろいろ広がっていくと思う。

＜職員からの発表＞

○産業労働課（須田）

- ・テーマ：組織内推進体制の構築
- ・企画内容：D & I 推進員にファシリテーターとしての役割を担ってもらい、各部署で具体的な事例や経験則をフリートークの中で共有し、人権問題に対する意識付けをしていく。

＜委員からのコメント＞

○池田委員

- ・課題の当事者を呼んで、ワークグループを作って議論するという方法もある。
- ・テーマ設定をして、テーマに沿ってD & I 推進員が人を呼んで話を吸い上げていくのもよいと思う。

○井澤委員

- ・誰かがやってくれるとかではなく、自分たちがどう変わっていけるのか、どうやったらいいのか。そういった意識の改革の話をすると思う。

○木村会長 皆様どうもありがとうございます。このような感じで職員の皆さん、ガリガリとやってもらっていますので、座学はいいので結果を出すというのが私のモットーですので、やらせていただいています。ご報告も兼ねて、お時間いただきました。ありがとうございました。少し時間が超過してしまいましたけれども、お時間を迎えております。この後、先ほどの研修の件については、引き続きやってまいりますので、またご報告させていただければと思います。その他、何かございませんか。今後のスケジュールも含めて事務局の方にお戻しして、アナウンスをお願いしてもよろしいですか。

○事務局（作井） 木村会長、会議進行ありがとうございました。それでは本日の公開となる協議等につきましてはこれで終了となりますので、傍聴者の方につきましてはこちらでご退席いただきますようお願いいたします。委員の皆さまは事務連絡等がございますので、ご着席のままお待ちください。

（傍聴者退席）

○事務局（作井） 以上をもちまして本日の会議を終了とさせていただきます。次回の第3回協議会は1月12日（金）午前10時からの予定となっております。お話がありましたとおり、本日午後1時から、こちらの会場で今発表させていただきました職員専門研修女性活躍推進ワークショップがございます。もしそちら見学を希望される方がいらっしゃいましたら、開始時間までにこちらの会議室にお戻りいただければと思いますのでお願いいたします。本日はありがとうございました。