

令和5年度第1回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会議事録

◇日時：令和5年6月28日(水) 14時～15時

◇会場：市役所4階庁議室

◇出席者：(順不同敬称略)

<審議会委員> 横井寿史 三枝麻由美 安田著子 中井康代 大森雅之
部坂奈津子 伊藤瑞穂 林洋子 萱岡愛 西尾綾香

<事務局> まちづくり協働課 課長 杉江圭司 主幹 水上 弥生
課長補佐 吉川貴光 協働第1係長 岡田かい
協働第1係主任 桜木理沙

◇欠席者：加藤佐紀子 石塚大裕 浅井文彦 弓削恵理子

■議事1 副市長あいさつ

【事務局】本日はご多用の中、お集まりいただきましてありがとうございます。ただいまより令和5年度第1回瀬戸市女性活躍推進および男女共同参画審議会を始めさせていただきたいと思いません。よろしくお願いいいたします。

私、まちづくり協働課長の杉江と申します。どうぞよろしくお願いいいたします。

本日は、浅井委員、加藤委員、弓削委員、石塚委員以上4名から欠席のご連絡をいただいております。また、吉田副会長の代理として本日は部坂様にお越しいただいております。全体で10名の委員の方にご出席いただいておりますので、女性活躍推進および男女共同参画審議会条例第6条第2項に基づいて会議としては有効に成立したことをご報告申し上げます。では、始めさせていただきます前に、本年5月に瀬戸市の市長が代わりまして川本市長、そして6月には副市長が代わりまして、大森副市長が新たに就任いたしました。冒頭にご挨拶をさせていただきたいと思いません。誠に申し訳ございませんが、本日、川本市長は公務の関係で不在でございますので、大森副市長からご挨拶させていただきます。

【副市長】改めまして、皆さんこんにちは。ただいまご紹介をいただきました、6月16日に着任いたしました副市長の大森と申します。よろしくお願いいいたします。私は、これまで庁内会議の方で都市整備部長として参加をさせていただいておりましたので、内容について初見ということはありません。今回は立場が変わって、こういった委員の皆様と内容について審議ができるということで楽しみにしております。最近、マスコミでも男女共同参画について、非常に多く取り上げられております。役所の中でも、かなり大きなウエートを占めている内容だと認識をしておりますが、ますます社会的にもこういった問題が浮き彫りになっていき、またこれを柔軟に解決していく必要もあるということで、役所の中の取組みに関して、職員も慣れない中でも一生懸命推進をしようとして頑張っておりますので、今後ともよろしくお願いいいたします。

【事務局】それでは議事に入りたいと思いません。ここからの進行は会長にお願いいいたします。よろしくお願いいいたします。

【会 長】先日、ジェンダーギャップ指数の最新版が発表されました。順位としては過去最低。ただス

コアはずっと横ばいできているようです。つまり他の国がより進んでおり、日本は取り残されてしまっているというようなところで、特にこの愛知県は保守的と言われる地域の中、瀬戸市は結構早くから女性活躍の取組をしていますので、そういう意味では愛知県を引っ張っていけるような自治体になっていけるといいと感じております。どうぞよろしくお願いします。

■議事 1 令和5年度瀬戸市男女共同参画推進体制について

【会 長】 それでは次第に従いまして、進めていきたいと思えます。

議題1について、事務局より報告をお願いします。

【事務局】 (資料1、2に沿って説明)

【会 長】 ありがとうございます。

■議事 2 誰もが輝くトライアングルプランⅣに基づく取組の進捗状況について

【会 長】 議題2について、事務局より報告をお願いします。

【事務局】 (資料3～6に沿って説明)

【会 長】 何か質疑応答等がございますか。

【委 員】 待機児童について、かなり多い数字を拝見したのですが、こちらについて、何か対策等は考えていらっしゃいますか。

【事務局】 保育課に確認したところ、保育士不足が非常に深刻ということで、公立の保育園であれば、職場環境の改善で残業が多かったりするところを、デジタル化を取り入れることで改善したり、民間保育園に対しては、人材募集の際に補助金を出す等して少しでもなり手を増やすような取組をしているということでした。

【委 員】 例えば、瀬戸市だけで解決をしないで、近隣の市町村にお子さんを連れて行かれるとか、そういうことはありますか。

【事務局】 市外で預けようと思うと、今の段階では、認可外の保育所をご利用いただくことにはなってしまいます。保育園の場合は、市内の認可保育園をご利用いただくことが前提になっております。あるいは幼稚園の方で、延長でお預かりされてたりとか、また幼稚園からこども園の方に移りまして保育園と幼稚園とを抱き合わせするような形での方法も、これから二つぐらいの幼稚園が取り組んでいこうというのを聞いてはおりますので、今後受け皿が少しずつ増えていくのではないかなというふうには期待しております。

【委 員】 基準値の意図がよくわからないのですが、1年分の数値が19人ということなのですか。

【事務局】 待機児童の数については、時点によって数字が変わってくるため、そういう数値については、一律で4月1日という基準日を置かせていただいています。

【委 員】 そうすると令和3年度の4月から比べると3倍以上、4倍近くまで数が増えていますよね。その理由というのは今説明された保育士不足で、子どもを預けたい親もですが、子どもさんも保育を受ける権利が当然あるので、何もしないというのはやはりまずいと思うんですよね。この72人に対して何らかのアプローチというものを市からされているのでしょうか。

【事務局】 対応については、今ご説明させていただいたような取組なのですが、この72人について、

数字としてはすごく大きくなってしまいますが、これは令和5年3月時点の数字になります。同年4月1日ですと2名ということになり、令和3年度よりはかなり減っているという状況です。

【委員】保育待機児童になっているのは今2名ということですか。

【事務局】はい。補足させていただきますと、令和5年3月の段階で72人とありますが、保育について年度として始まりますのは、4月1日からとなります。そのときに、いわゆる今年度は何人まで入れますよというような定員を各園で出されて、徐々に育休復帰で戻られた方が年度の間で出てきます。そうしていくとやはりだんだん毎月ごとに入りたいという方が増えていきますので、毎月ごとに待機児童が増えていくといった状況ではあります。なので、3月時点というのが一番待機児童のピーク値にはなるかと思えます。

【委員】おそらく書き方の問題だと思うのですが、これだけ見るとびっくりしちゃいますよね。3月時点では72人だけど、実は4月になるとすごく減るということがわかっていらっしゃるのであれば、ここは4月の数値に変えるとか。あと何か説明を設けるとか。もう一步説明があると、誤解が少ないのかなと思えます。

【事務局】ありがとうございます。

【委員】昨年度のまちづくり協働課の取組として、パートナーシップ制度導入に向けて教育研修を行ったとあるのですが、それを受けて、職場環境の整備での変更だとか、心がけだとか、何か取組はあったのかどうかをお伺いしたいのですが。

【事務局】職員の福利厚生として、同性パートナーへも結婚休暇のようなお休みであったり、お祝い金等が設けられるように変えられるのではないかというのは、今人事課と調整中です。あとはやはり理解促進していくというところが一番重要なので、管理職だけではなくて、全職員が意識していけるようにするのが大事なことだと思うので、職員研修を進めていきます。

【会長】今の話は、瀬戸市の職員の方たちについて、家族手当や休暇が導入できるように検討しているということですね。わかりました。

【委員】資料6で6月に映画鑑賞や座談会を実施されたということなのですが、人数はどのぐらいいらっしゃったのですか。

【事務局】20人弱です。

【委員】アンケート等は取られたのですか。例えば感想を聞いたりだとか。

【事務局】そのときは、映画鑑賞後に座談会という形だったのでその中で行いました。

【委員】座談会ではどういったテーマでお話をされたのでしょうか。

【事務局】映画の内容や、あとは身近に当事者の方がいらっしゃる方も多かったので、実体験を踏まえて自身の考え等を共有する場としてもらいました。

【委員】これは市民が対象ということなのですが、具体的な対象者は大人ですか。子どもや学生ですか。

【事務局】大人です。

【委員】大人の方にも伝えていくのは大事だと思いますが、子どもたちに偏見がない今の状態をキープしていただくというか、思春期が一番重大な問題になりやすいのかなと思うので、子ども向けにもそういうものがあったらいいのかなと思いました。学校等ですでに十分にやられているのかもしれませんが、他にありませんし、他にあるのかもしれませんが。

【会 長】本日、先生が不在ですが、学校はどのようなのでしょうか。

【事務局】男女共同参画に関する小中学校での取組については、前回の庁内会議で学校教育課から報告がありました。その他資料6の1ページ目の真ん中あたりの性教育というところで、生理的側面心理的側面社会的側面からカリキュラムを編成して実施されているということなので、その中に組み込まれているのではないかと。

【委 員】保健体育の授業ってことですかね。学年がわからないですが。

【委 員】子どもがどんな形で性教育を受けているか、どこかで見れるのかな。私も小学生の子どもがいるので、そういう授業があったということは報告を受けるのですが、普段、子どもたちにどういう形で、どういうことをされてるか、もう少し大人の方も勉強が必要だとも思います。毎年12月が月間で、小中それぞれ、どういう形でやっているのか見られるといいかなと思います。

→【学校教育課確認】瀬戸市では学級活動の時間に性教育の学習を小1～中3すべての学年で取り入れています。市独自で作成した「性教育指導資料『明日へのあゆみ』」を基に学習をすすめております。その中の5年生では、「いろいろな性って何だろう」という主題を設定し、性の多様性について扱っております。

【委 員】どういうもので、どの程度の話をしてるのかというのは、私は子どもがいないこともあって、きっとやってるんだらうぐらいのイメージでしかないです。こういう教材を使っています、こういう映画を見せてますという例があると、わかりやすいとか安心できるかなとは思いました。

→【学校教育課確認】基本的には、「性教育指導資料『明日へのあゆみ』」の中で紹介されている資料を中心に学習をすすめています。文科省の教材やNPO法人が作成している動画などがありますが、5年生の「いろいろな性って何だろう」では、当事者のインタビューなども入ったNPO法人「ReBit」のDVD資料を活用しております。

【会 長】名古屋市は、小学校2年生向けに、男女共同参画に関する教材を作って、2年生全員に配っています。それを授業でどう使うかは先生任せなので、授業のカリキュラムの中で使う先生もいれば、使わない先生もいるようなのですが、何か子どもでもわかるような資料作りみたいなものがあったらいいかもしれないですね。

■議事3 瀬戸市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度に対するパブリックコメントの実施結果について

【会 長】議題3について報告をお願いします。

【事務局】(資料7～10に沿って説明)

【会 長】割と批判的なコメントも出てくるのかなというふうに思っていたのですが、皆さん前向きに積極的に周知して欲しいという回答が多かったので、ぜひ周知徹底をしてもらって活用していただければいいかなというふうに感じておりますが、どうでしょうか。

【事務局】関連してよろしいですか。アウトティングに関しまして、皆さんの意識を形成していただかなくてはいけないということで、瀬戸市の個人情報保護条例の中で、性的指向や性自認に関する記述について条例要配慮個人情報として規定させていただくよう、先週情報公開・個人情報保護審査会の方全員で採決いただきました。7月4日には議会で議決が出るかと思えます

が、そのような取組をさせていただきました。

【委員】様式の氏と名を分けていたというのは、これを分けることに何か意味はあったのですか。ただ今までそういうふうにはやっていたからというだけですか。システムの上の問題で分けた方がよいということがあれば、氏と名をくっつけることによって、そのメリットがなくなるわけですから。

【事務局】初めて見て書く人が、分かれていた方が単純に見やすいからという理由です。

氏と名が分かれていないと前（宣誓者1人目）の枠に苗字で後ろ（宣誓者2人目）の枠に名前みたいな形で書いてしまわないかと。

その後、それぞれの枠を太枠にして、宣誓者の見出し欄を以前は一つだったものを、二つにしました。二つに分けることで、二名分の欄だということをできるだけわかりやすくし、かつ、氏名欄を統合した形にするという運びになりました。

【委員】システム的な問題等は全くないですか。

【事務局】要配慮個人情報ということで、より嚴重にするためにもデータでの保管はなく、紙だけで保存という形です。

【委員】紙としてはどのように保存されるのですか。ファイリング等は、金庫や鍵のある場所にしまうということですか。

【事務局】はい。

【委員】逆に言えば、その紙媒体がなくなると何もなくなってしまうということでもあるので、扱いは慎重になりますね。

【会長】国の手続きでは、未だに、氏と名は普通に当たり前に分かれていて、外国人の方ですと適当なところで氏と名に分けて手続きしてしまうのですが、こういうところから変わっていくのは、ある意味先進的で、すごくいい意見をいただきましたね。

【委員】なかなか気づかないですよ。日本人として普通に生きてると氏と名を分けることについて、分かれるからそうだろうと思いがちなので。なかなか気づきづらい意見だなと。

【会長】ミドルネームどころか名前が四つ五つに分かれている外国人の方もいらっしゃるので、そういう意味ではすごくいいと思います。

■議事4 瀬戸市LGBTフレンドリー企業登録制度について

【会長】続いて議題4について事務局よりお願いします。

【事務局】（資料11に沿って説明）

【会長】それでは皆さんの方から質疑がありましたらお願いします。

【委員】非常に良い取組のようにも思うのですが、そこまでやるのかなという部分も感じます。他の地方自治体でこういう動きというのはあるのですか。

【事務局】この近隣であれば、春日井市で似たような制度があります。あと遠方では北海道や、福岡にこういった登録制度があります。内容は社員向けの研修であったり、相談窓口があるとかおまかには同じようなものなのですが、瀬戸市の特徴としては、1から15項目を例示しており、このように細かく記載することによって、実際に企業側がどういう取組を行えばいいのか、こちらを見て参考にしてもらいやすくしたというところ。「誰もが輝くトライアングルプランⅣ」でも、行政以外に市民や事業所ができるものも例示しているので、それに合

わせて、細かく15項目を設定させていただいております。

- 【委員】どうなんだろうという見方の理由として、例えば企業であると、これに署名をしてしまうと、何か問題が起きて裁判沙汰になったときに、かなりマイナスに動くのではないかという懸念はしますよね。宣誓書に書くことが問題ではなくて、個人や組織がどんどん宣誓していけば、インフォーマルで行われる感じがするので、「一筆書きなさい」みたいなのが、どうなのだろうという。逆にやってみたものあんまり数が出ないということももしかしたらあるのかもしれないです。企業側としてのメリットがあまりよくわからないというか、怖さばかりが出てくるのかなという気がします。あと瀬戸市ではライフ・ワーク・バランス推進宣言などもやってらっしゃるから、また違うのが出てきたみたいな感じにもなるのかなど。マイナスな面から考えると、そんな気がしました。
- 【事務局】この制度は、企業を評価してるものではないです。あくまでも推進ということを目的にしておりまして、登録していただくことによって、企業は性的マイノリティの方に対して取組をしていかなければいけないという意識を持っていただきたいというのがねらいです。
- 【会長】今日は企業の方もいらっしゃいますが、企業さん目線ではいかがでしょうか。
- 【委員】LGBTQに関しては8年程前から企業の中で整備をしております、最初は性別記入欄を削除した応募用紙というところから始まっています。あとは従業員の中にLGBTQ当事者の社員がいて、健康診断の着替えの場所を迷っていたというところから、総務の方にも情報が入ってきて、知識を学んでいったというような形で進めてきました。企業としてもLGBTQフレンドリーというところから出させていただいておりますが、あくまで採用のときにそれを理由にジャッジはしないですというところが、まず窓口としてあります。LGBTQの人だから採用する・しないではなく、あくまで本人に差別をしないというところが最初の取組でした。今通称名対応だとか整備をしていますが、その中でのトラブルは都度話し合いをしながら行っています。企業と従業員とが一步一步み寄りながらという部分では、誰でもトイレの使用もダイバーシティ以外の人から、なぜわかりにくくするのかというような意見があった時期もあったのですが、その後、介護だとか、特別な理由で大きなトイレが必要になったという人に対しても、LGBTQの施策が展開でき、メリットがあったということがあります。フレンドリー企業として出す点にあたって、マークによってそういう企業だと全面に出すことで、新しい採用の場面でメリットは大いにあると捉えています。
- 【委員】基本的に今おっしゃったことと同じで、経営運営していると実態として、こういった問題も身近になっています。いまはまだ対応済みではないのですが、問題が起こりながらもそれを回しているというような形です。上場していて、プライム市場となってくると、統合報告書についてより改善が求められたりとか、あと人権方針をどうするか、多様性についてもより高度化が求められてくる中で、この課題についても、実態としてということに加えて、形として表すということが求められてくるので、そこが難しいです。そういう意味ではLGBTフレンドリー企業という形となるのものがあれば、それが会社の実績として形としても表すことができるので、会社としてメリットはあるのではないかと考えています。ただ先ほどご指摘いただいたように、裁判とかリスクがどうかというのも確かにいらっしゃる通りなので。実態としてどう解決していくのか、また形としてもそれをやることによってさらに投資にもなるので、メリットはあると思います。

- 【会 長】ありがとうございます。特に中小零細企業さんが多い商工会議所さんとしては、どう思われますか。
- 【委 員】企業のPRというわけではないのですが、実際に当事者の方がいらっしゃるところとかは、切実にいろんなことを推進的にやっていると思うのですが、やはり知らなかったり、目をむけていない方もすごく多いので、知ってもらおうというところでいくと、こういうものがありますと案内をしながら、会議所の中でも、まずは勉強会をというところですね。きっかけとしては、こういう制度があるので、それを活用するために勉強していくということは、いいのかなど。いろんなリスクや、やってみないとわからないというところもたくさんあると思いますが、知らなかったということの方が一番、リスクがあるかと思います。
- 【会 長】ありがとうございます。正直、最初私も事務局から説明を受けたときに反対はしませんでした。果たしてどれだけの企業が手を挙げてくれるのかなというの正直思いました。マークが使えるというメリットはあっても、直接入札で加点優遇されるとか、そういうわかりやすいメリットがない中で、どれだけあるかなというふうには思ったのですが、今、企業の方がおっしゃられたようなメリットもあるし、逆にこういうことをやっていく上で、マークを見せていく、こういう制度があるよと見せていくことで理解が少しずつ広がっていくというメリットあるとするならば、前向きに進めていただくのもいいのかなと私は感じました。
- 【委 員】今のご時世、それがあつた方がいいという企業の動きがすごく素晴らしいなと思います。ただ例えば商店街とかで、登録する店と登録しない店があつたときに、何で登録しないのということにならないのかなど。そういう目的ではないのに、変にマイナスに働くことはないかという懸念があります。動きとしては非常にいいことなのですが、LGBTQの問題は、今は時代的によくなってきていますが、やはり反対の人は反対な問題だと思います。その人たちにももちろん変わってほしいのですが、この人は違うというような烙印を押すことにならないようにした方がいいと思います。
- 【会 長】その辺りの懸念については何か感じられることはありますか。
- 【事務局】前向きに捉えていただきたいと思います。今おっしゃられたように、例えば、商店街の中で登録してるところと登録してないところで差別発言のようなものがあつたとすると、そこに対して理解促進をしていかないといけないというのがわかるので、情報提供をする等対策を取っていかないといけないのかなと思います。
- 【会 長】LGBTQという言葉自体は、我々はこういう会議に来てるので、理解はしてる方だとは思いますが、どこまで市民権を得た言葉かという、確かにまだワーク・ライフ・バランスという言葉ですら、わからないという人もいる中で、特に我々より先輩世代の人だと、こういったことを進めていくことが、プラスにもなっていくと思いますし、事務局の方には他の自治体の動向とか、それが原因でトラブルが起きた事例があれば、情報収集していただいて、適宜、軌道修正しながら、この制度を進めていってもらえたらいいかなと私は思いました。皆さんいかがでしょうか。
- 【委 員】そもそもいうところになってしまいますが、この制度を導入するスケジュール感が唐突なのかなと感じました。公表を7月にして8月からやりますという流れだと思いますが、実際にこの制度を作るまでに、例えば瀬戸市内の企業とディスカッションなどはされましたか。メリットやデメリットがきちんと整理されて、導入としているのか、走りながら考えていこ

うという状態なのかが気になりました。

【事務局】 この制度は元々パートナーシップ制度を導入するにあたって企業に対しても何らかの取組をしていかないといけないということで、昨年の6月からこのパートナーシップ制度の導入に向けて動き始めて、その中でもこの制度を導入していこうというのは既に内々でも話をしておりました。具体的にこの制度の内容を調べて作り上げてから、企業に周知していくという流れになります。審議会の方でもスケジュールのところでは企業に対しての働きかけということを入れさせていただいたのですが、商工会議所さんへお話をしたり、後日医師会にもお話をしに行く予定です。賛同していただく、理解していただくというような段取りは組んでいる状態です。

パートナーシップ制度が個人的なものとなれば、個人の人たちの暮らしの時間というのは働く時間が多いので、そちらでの理解もどんどん進めていかなければいけない、これは両輪かなと思いき、最初の頃から企業さん向けにもやっていかないと考えておりました。パートナーシップの宣誓をしてもらっても何もないではいけないですし、個人が自分の働く場所に戻ったときに、縮こまっているではいけない、そういうところを何か解消しなきゃいけないと考えていました。例えば医療機関で最期の面会ができないということもあるので、これはこの制度が開始と同時に、ぱっと、そういう人たちがいきなりっていうのもあるのですが、内々で商工会議所に進めつつ、医師会にも進めていくということで、徐々に徐々に理解をしていこう、深めていこうというのをお聞きしています。当初から個人的なパートナーシップ制度と同時に、世の中に対して理解を深めるということもやらなくてはいけないという思考がありました。

【委員】 このチェックシートについて、私も今制度を整えたりするような仕事をしているので、すごく参考になるなと思いました。なので企業からの意見を聞いてこういう一覧を作ったのか、瀬戸市がいろんな外部の情報収集をしてこういうのがあるといいよという形にしたのかとか、そのあたりが気になりました。企業と一緒に作っても、企業の言うことを全部聞いてしまうと、企業に都合のいいところだけしか出せないと思うのですが。それでも瀬戸市だけで考えてしまうとどうしても導入の目的が達成できないということもあるので、できる限り主だった市内の企業さんと共同で作っていくというのがいいのではないかと思います。

【事務局】 ありがとうございます。これからバージョンアップしていきます。

【副市長】 今いろんな意見、真剣な議論がされている中で、非常にプレッシャーを感じています。すでに担当課の方は、非常に進んでいろんなことにチャレンジして進めようとしておりますが、実のところこの登録書を発行するのは瀬戸市長であって、本当に瀬戸市の中で十分にこういう議論を行っていないと、この登録書を出す市長がきちんと理解していないといけないので、とてもプレッシャーを感じています。チェックシートの内容をよく見ると、例えば、3番の同性のパートナーがいる従業員に対してと言うことは、当事者の従業員がいるということの認識もいります。12番では、ハードの方でトイレや更衣室などの整備をしなくてはならない。そういうことを瀬戸市としても取り組んでいかないと、なかなかこういう登録書を発行するのに、無責任だということ言われないうにしないでいかないと、非常に皆さんの意見を聞きながらプレッシャーを感じていました。

【委員】 確かに難しいですね。3番の同性パートナーがいる従業員に対しというのは、性別を書かず

に採用するというのを推進しているのに、同性パートナーがいることを会社が認識しているというのは、難しいことだと思います。

【委員】このチェックシートの15項目がすごくいいなと思いました。内容がいいという訳ではなく、具体的にこうした方がいいということを取りあえず提示してるのが素晴らしいと思いました。人間は自分に利益も損益もないことに対して興味がないので、「LGBTの方に配慮してください」とだけを言われても何をするのが分からないと思います。それに対して具体的に1個1個あげて、答えやすくしているというのはすごくいいなと思いました。

あと先ほどおっしゃった通り、ハードルが高い項目もあると思うのですが、一つ以上満たしていればいいという条件なので、比較的いろんなところが参加しやすいと思います。ハードルがそんなに高くない項目もあるので。ただその内容について、これがLGBTの人の目線で配慮されていると感ずるのかどうか分からないです。もしかしたら13番とか14番の協賛している推奨しているみたいな項目は、もしかしたら、一歩間違えると強要になりかねない気がします。LGBTの方に配慮した映画に対して、ネットで炎上することがあると思いますが、押しつけられていると感じてしまう人もいるかもしれない。この内容について一個一個がどうなのかというのが、私自身の感覚では判断することはできないんですけど。これについてのブラッシュアップ、例えば1年に1回は、LGBT当事者の人から意見を聞くような機会を設けてみるとか、実際に企業から話を聞いてみるとかそういう機会が定期的にあってもよいのかと思います。1回作ってOKではなくてその時代時代に合わせて配慮すべき内容も変わってくるでしょうし、そういうのも必要なと思います。ただとにかく具体的に15個も出してくれたということは私は素晴らしいと思いますし、授与式をやるというのもすごくいいと思います。それをやることによって、企業のメリットは、一番はそれが正解か不正解ではなくて、LGBTの方々に対して、応援していきたいという気持ちを持つてるということを企業がアピールできる場があるということで、その授与式をやることによって、例えば企業のSNSなどで、授与式に出席しましたということでアピールができ、わかりやすい機会を与えることは、すごくいいことだと思います。ただ、1つだけでいいということは、頑張っても10個満たしても、何とか1個だけ満たしても評価としては同じになってしまうということですよ。例えば車を運転するときにエコドライブ機能とかありますよね。点数が高くなるとより良い点取りたくてエコドライブするぞと思いませんか。例えばたくさん該当があるところは、何かちょっと星をつけてあげるとか、より良く評価されると頑張りたいかなと思います。全部この15個を満たすことは難しいかもしれないですが、例えば10個以上満たしてるところは、特別な名称を付与するとか、そういう工夫が今後あってもいいかと思います。でも取りあえず今は、このチェックシートで一つ以上を目指せばいいですよというのは、すごく優しくてわかりやすくいいと思います。

【会長】くるみやえるぼしも、ランクがプラチナとか、いろいろありますので、確かにそういうものも考えてもいいかもしれません。

【事務局】民間でもこのLGBTの取組を評価するところがありまして、work with Prideという企業が出しているものですが、そこでも5つの項目があつてその達成できる項目の数によって、ブロンズ・シルバー・ゴールドという3段階で企業を評価しています。つい最近の2022では、ゴールド認定の企業も300社ぐらいあります。ただ我々は推進している部分なので、

評価ではないというのが正直なところなので、なかなか評価や判断が難しいところがあります。

走り出しなので、これで企業の皆さんもそういう場を作ってくんだという認識をこういうものを参考にしながら進めていただくことから始めて、今のような星印だとかランクというものもいいと思います。それによってまた企業さんも、外に対してアピールすることができるので。そういったものも踏まえていながら、加えていけたらなど、ここでずっと足踏みしてとどまっているものではないので、バージョンアップを重ねていきたいというふうに思います。

【委員】登録後、3年間を経過したらまた更新が必要ということなのですが、更新時にはご案内はしますか。

【事務局】要綱に、登録日から起算してから3年を経過する日の年度末の6か月前から更新できるとありますので、そのタイミングで当課の方から通知を行う予定です。

【委員】当事者の社員でよく聞くのが、病院に行ったときに一番困るという声がありまして、緊急連絡先にパートナーの名前をかけるというのがすごく安心に繋がると。今回の制度は医療機関も対象になると思いますが、医療機関の方々に特にこのLGBTQへの理解はすごく重要だと感じます。最期の看取りの話であったり、緊急連絡先であったりでのトラブル回避にも繋がるかなと思うので、全ての項目を満たすのは、難しいとは思いますが、理解啓発という部分で、病院の方にも推進してほしい内容だと思います。

【事務局】後日丁度、医師会にご説明にまいります。こういう制度が始まりますので、ご理解を得ようと。それぞれのお医者さんの考えもあかもしれませんが、このように困っているという声も聞きますので、何かできることがあればということをお願いはしてまいります。

【会長】ぜひ病院関係進めてください。基本的にはこの方向で推進していただきたいと思います。ありがとうございました。議題は全て終わりましたが、最初から通じて何かご質問、ご意見など、特に瀬戸市に対して男女共同参画関連で何かございますか。

【委員】私はこのLGBTQという言葉がやっぱり、自分自身、ほとんど認知していなかったという現状でした。私の場合は、21歳で母親になり、子育てをしてきて家にいたので、社会を知らない自分をしみじみと感じました。ですが会議に参加して、いろんな意見が上がってきた中で、興味を持つ大切さというのを改めて感じました。あと学校現場ですと、今女の子だと制服がスカートだけでなく、ズボンを取り入れたしたというところを見ると、やっぱり徐々に理解が深まってきているということは感じています。

【会長】私も地元のPTAの会長を今務めています。保護者の方から、性教育に関する講演をPTAでやってほしいといった意見が上がってきています。今年の9月か10月にやりますが、保護者向けにいろいろ発信したりするのはPTAさんが一番強いと思いますので、ぜひいろんなところで周知してご協力ください。では最後に事務局より連絡をお願いします。

【事務局】今後のスケジュールについて連絡をさせていただきます。次回の審議会は、令和6年2月頃を予定しております。日程は改めてご連絡いたしますので、ご多用とは存じますが、どうぞよろしくお願いいたします。

【会長】それでは以上で令和5年度第1回瀬戸市女性活躍推進および男女共同参画審議会を終了いたします。本日はどうもありがとうございました。