

令和5年度第2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6年3月27日(水) 14時00分～15時30分

◇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 伊藤瑞穂 弓削恵理子 安田著子
加藤あや 中井康代 西尾綾香 萱岡 愛 石塚大祐 加藤佐紀子
浅井文彦 大森雅之

＜事務局＞ まちづくり協働課 課長 杉江圭司 主幹 水上弥生
課長補佐兼協働第2係長 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 協働第1係主任 牛田智子

◇欠席者：林 洋子

【事務局】 ただいまより、令和5年度第2回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会を始めさせていただきます。

私は、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たします。本日は林委員からご欠席の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加藤あや様にご出席いただいておりますのでご承知おきください。なお加藤様につきましては、次年度から委員としてご参加いただきますので引き続きどうぞよろしくお願いいたします。瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会条例第6条第2項に基づき、委員の半数の参加がありますので本審議会が有効に成立していることを申し上げます。それでは議事に入ります。ここからの進行は横井会長にお願いいたします。

【会 長】 皆さんこんにちは。今年度最後の会議になります、どうぞよろしくお願いいたします。

■議題1 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1について、事務局より報告をお願いいたします。

【事務局】 (資料1～4及びその他資料①に沿って説明)

【会 長】 ありがとうございます。ただいまの報告について、ご質問等があればお願いいたします。

【委 員】 今までの審議会での内容が反映されてすごくいいなと思いました。2点質問ですけれども、1点目、資料4の17番、陶生病院からの依頼を受けて研修を実施したとありますが、こちら側から他の病院へ「研修できませんか」等働きかけやお声掛けをすることは考えていらっしゃるでしょうか。

【事務局】 制度導入の前に医師会にも働きかけをして、何か取り組めることがあればぜひ

とお願いしている中で、陶生病院さんからレスポンスがきたという状況でありますので、一応医師会を通して皆さんにはお願いをしております。

【委員】 2点目、同じ資料のNo.26で、サポートブックを作成されたことについて、わからないときに確認しやすくてすごくいいと思いますが、研修とかに使用していくとありますけれども、年1回以上研修を開催するとか今後の計画としてはありますか。

【事務局】 人事課と話をして、毎年継続してやってこうということになっています。全職員1回は研修を受けたということを目標にしばらくは継続していきたいと思っております。

【委員】 教員向けに学校にもそれをお願いしていくような感じですか。

【事務局】 令和5年度は夏休み期間に実施しましたので、もし参加できる方がいればというように教育委員会を通してお知らせをして、希望者に参加いただきました。今後も同様になるかと思えます。

【会長】 その他いかがですか。

【委員】 今のお話を伺って、LGBTQに対するいろいろなサポートというところに力を入れているのだなと感じました。研修を実施して取り組みも前向きにされている中で、実際の効果を定量的に取るのは難しいかもしれませんが、効果測定の方法だとか、結果だとかは出ているのでしょうか。

【事務局】 明確な効果とは言えませんが、研修した後のアンケート結果を見ると、否定的な感情が減って、むしろポジティブにもっと応援していきたいとか、支援していきたいという感覚が強くなった人がたくさんいらっしゃいました。NPO法人ASTAさんに講師に来ていただいています。私達も受講した上で、すごくいいなと感じたので、そういう研修を継続的に行っていくことで、全体の理解を上げていきたいと考えています。

【委員】 ありがとうございます。もう1点質問させていただいていいですか。

資料1の4番、審議会の女性委員の登用率について、ゼロ審議会が1つになりましたという話がありましたが、どちらの審議会ですか。女性が入る必要性がないような審議会ですか。

【事務局】 そういう訳ではありませんが、瀬戸市高齢者福祉計画・介護保険事業計画評価委員会というところで、その計画を作るときだけ立ち上がるような委員会で5年に1回、今年度この3月末で任期が切れますので、また次設定される際には積極的に女性を入れていただくようお願いしているところです。

【委員】 資料1で説明があったところではないですが、指標項目8番の保育園の待機児童数について、令和5年4月1日現在で2名だったということですが、令和6年4月の見込みはどのくらいですか。もう一つは、待機児童に数えられない入所保留者の数をもし把握されていれば、待機児童の定義に当てはまらない方がどれくらいいるのかを教えてくださいたいです。

【事務局】 令和6年4月の見込み数値については、現時点で確定ではございませんが、7

名となっております。瀬戸市の待機児童については101名となっております、こちらは庁内会議議事録（その他資料③）にも載せております。このことについては、市としても保育課を中心に動いておまして、まだ案という段階ですが、保育士不足対策として、特にお昼寝の見守りや、散歩の同行は、支援サポーターという形で資格のない方が応援としてできるようにしたり、保育士の資格取得のための補助金を出して、保育士を目指しやすくしたりという取り組みを今後推進していきたいといった話は聞いております。

- 【委員】 育児休業の延長等で職場復帰できず入所保留となるケースが多いので、今おっしゃられたような取り組みをぜひ推進していただけるといいと思いました。
- 【委員】 すいません、入所保留とはどのような状態ですか。
- 【事務局】 この保育園でないと入りたくないというように、園の申し込みをする方もわりといらっしゃって、瀬戸市ですと、第4希望の保育園まで書いてくださいと案内をしますが、希望が2、3つだけの場合、どうしても入れなくて保留になってしまうというケースがあります。あと4月始まりですので、例えば10月とか11月とか下半期に入所の希望を出されると空いているところがなく、入所が保留されてしまうことが多いです。待機児童の定義として、どこでもいいから入りたいという方が入れないということを指しますので、そういった基準でカウントをしています。
- 【委員】 一応、勤めている側でもあるので、言葉の定義をちゃんと把握しておかないといけないなと思いましたので、確認させていただきました。
- 【会長】 育児休業給付金もチェックを厳しくするような報道があったので、そうすると、実数としては待機児童がバンと上がるという可能性もあり得るかもしれませんね。
- 【委員】 先ほどの審議会への女性委員の登用率ところでゼロ審議会が1つになったということですけど、割合を見ると令和4年と令和5年でほんのちょっとしか上がってないということですよ。
- 【事務局】 全体の平均になるので、先ほど申し上げた55の審議会で、いろいろ増減があるなかで、やっぱり減ってしまった審議会もあるので、微増にとどまっています。
- 【会長】 では、思い出したことがあれば一番最後にでもまたご質問していただければ結構ですので、一旦議題1はこの程度にいたします。

■議題2 パートナーシップ制度に関する状況等について

- 【会長】 議題2について、事務局より報告をお願いいたします。
- 【事務局】 (資料5～8に沿って説明)
- 【会長】 ありがとうございます。ただいまの説明に対してご意見、ご質問があればお願いいたします。
- 【委員】 まず資料5のアンケートですが、質問内容でセクシャルマイノリティとLGB

TQという言葉が二つ併用されていますが、何か理由や違いがあるのでしょうか。

- 【事務局】 このアンケート自体が研修内で講師を務めていただいた当事者団体さんが配布したものをコピーさせていただいて、こちらでも持っているというような状況で、その抜粋になるので、併用理由は分かりません。
- 【委員】 現在、いろんな言葉が使われているので、違う意味かもしれないと思ひまして。あと一番最初の質問の「身近にセクシャルマイノリティがいたら抵抗があるか。」という問いがぶっきらぼうかなという気がします。
- 【事務局】 アンケートの元々の質問は、友人にセクシャルマイノリティがいたら抵抗がある、家族にセクシャルマイノリティがいたら抵抗がある、上司や部下にセクシャルマイノリティがいたら抵抗があるという項目でして、資料にする際に、3つを一つにまとめております。失礼いたしました。
- 【委員】 次に資料6ですが、これから愛知県が制度を導入していくという流れの中で、瀬戸市は事実婚を対象としないという理由は何ですか。
- 【事務局】 元々、性的マイノリティの方が感じる生きづらさの解消を目指した制度なので、事実婚も含めてしまうとぼやけてしまうかなっていうところと、そもそも事実婚の方々の今ある状況として、個人的にも守られている部分があるので、あえて入れなくてもいいのではないかとこのころで対象としておりません。
- 【委員】 もっとみんなが制度を活用できるような方向に見方を変えれば、可能性としてはあるわけですね。個人的には事実婚も含める方向にいていただくとありがたいなと思ひました。
- 【会長】 私も以前この場でもお話をさせてもらいましたが、最終的には瀬戸市の判断として、とりあえず事実婚は入れないでおくというご報告をいただいたということでしたね。あと私からの意見として、協定に積極的に入らないとする理由がすごく弱いなという気がしています。例えば瀬戸市の方がこういうチラシを見たときに、「瀬戸市は入ってないんだ」と思ってしまうと思ひます。LGBTに関する研修や講座にすごく力を入れられているのに、ここで突然躊躇してしまっているというのが私には残念に思ひます。もちろん一部制限はあろうかとは思ひますが、ここに手を挙げることは、それほどそのハードルの高いことじゃないのかなという気がしていますが、それはどうなのでしょう。
- 【事務局】 連携協定をすることより、県の制度がより対象が広くて充実していると同時にオンラインで申請することもできることから、我々が連携協定について検討する際に、瀬戸市がこの制度についてLGBTの方に対して積極的にいろんな施策をするというより、利用者たちの利便性を考え、県の制度を利用していくことを推進していこうということで、今回の協定に参加しないこととしています。
- 【会長】 瀬戸市としては制度があるけど、これから話があったときは愛知県の方が便利だから愛知県の方を利用してくださいと案内するということですか。
- 【事務局】 紹介をさせていただく予定でもありますし、県の制度を利用することによって、

各市町村の利用できる行政サービスについて、相互利用ができるように県の方で調整してるようです。県のパートナーシップ制度のカードがあれば県内どこでも利用できるというのは、一番便利なものになるかと思しますので、今後、実施されてからは紹介していこうと考えています。

【会 長】やはり市民の方たちのアイデンティティというのは、基本的には愛知県民であるという思いより、市の市民というところにベースをおくと思います。このパートナーシップ制度を瀬戸市さんが進められることはすごくいいことだなと私は感じているし、住民票の登録のある市で認定されるということが大事だと思うので、その中での利便性、基礎自治体で認証されるというところではこの協定も、検討してもいいのかなと思います。アクセルを踏んでいるようでいきなりブレーキをキュッと踏まれている感じを説明を聞いていて受けました。

【事務局】ありがとうございます。また検討させていただきます。

【委 員】今のパートナーシップ制度の件で、私も一瀬戸市民として、ここに市の名前がないっていうことに対して、なんでかなっていう考えと少し寂しいと思ってしまって、また前向きに検討していただけるとありがたいと思います。

【委 員】今の話で、愛知県は遅ればせながらという形で今からスタートするものですよ。これから愛知県の制度が大きく周知されて、愛知県民であれば誰でも利用できるようになったときに、この連携協定の意味合いがどう変わっていくかという薄れていくのではないかと思います。だから瀬戸市もこのことを応援していますという形で瀬戸市の市民の方に強くアピールしていただいて、事実婚もセクシャルマイノリティの方ももう全部やりますというようにアピールの方向性を少し変えていって、瀬戸も協力的に取り組んでいるということを示していくと良いと思います。またセクシャルマイノリティの方の日常的な暮らしの抵抗のなさのようなところに事例とか可視化されたものがあれば、より一層いいかなと思います。例えばトイレの表示とか、外国の街の中ではセクシャルマイノリティに配慮した様々な公共機関の表示がありましたので、参考にしつつ、予算がついているときに、具体的に見える化していただけるといいかなと思います。

【会 長】今のご意見を受けて、またいろいろな取り組みを検討していただけるとありがたいです。

■議題3 多様な性に関する市内企業への取り組みについて

【会 長】それでは議題3について、事務局より報告をお願いします。

【事務局】(資料9及びその他資料②に沿って説明)

【会 長】ありがとうございました。ただいまの説明に対してご意見、ご質問があればお願いいたします。では私からいいですか。まず、このLGBT企業向けセミナーで、弁護士事務所からのお話はどのような内容だったのでしょうか。

【事務局】これまでの凡例を見ながら、どういう理由で裁判所はこういう判断をしたのか

という理由ですとか、今後対応していかなきゃいけないところの啓発等の解説をしていただきました。

【会 長】集客について、資料4を見ると40、50名近い出席があったので、集客方法になにか工夫をされたのですか。

【事務局】愛知県経営者協会というところと、瀬戸市の商工会議所とまちづくり協働課の三者合同で実施したので、それぞれで周知をした成果かなと思いますし、まちづくり協働課からは、ライフワークバランスの宣言事業所さんへ個別でメルマガですとか、LGBTフレンドリー企業に登録していただいたところへは、周知をしました。

【会 長】あともう一点、このLGBTフレンドリー企業として6社の会社さんが手を挙げてくださってすごく先進的な取り組みをされてて、ライフワークバランスの方も同様ですが、何か企業側にも、メリットやうまみがあってもいいのかなと思ったときに、今の企業は、割と若手の採用に苦戦しているところがあるので、例えばこの企業さんたちを集めた採用企業展を実施するとか、瀬戸市で働きたい人向けに近隣の大学でセミナーを開くとか。せつかく手を挙げてくださった企業さんたちにもスポットライトが当たるような取り組みが何かあると、よりいいのかなというふうには思いました。

【事務局】ありがとうございます。

【委 員】具体的に企業さんたちの中で、LGBTQの方が働かれていたり採用されようとしときに、どんな問題や課題があるのか教えていただけたらと思います。

【委 員】人的資本が重要なので、その中の一環でLGBTQもあると思いますが、実態として情報収集も追いついていないです。LGBTQの人がいるかという把握については、どちらかという当事者が嫌がりますので、あえてそこに対して踏み込めないです。ただそういった人がいたときに、配慮は当然だと思うので、環境は整えます。でも実態としてはなかなか出てこないというのが現実かなと思います。

【会 長】潜在的にはあるだろうけど、顕在化しにくいものだから、何かトラブルを発生して初めて知ることですね。

【委 員】知り合いにはいますが、やはり会社に対しては言いたくないと言いますね。その温度感はあるかなと思っています。

【会 長】監督署さんはどうですか、そのような案件とか聞いたりとか。

【委 員】全くないですね。聞いたことはないです。労働者が相談に来るということでも、その話は一切しないですね。

【会 長】なるほど。そこで相談する時点でもうカミングアウトすることになるからかもしれないですね。

【委 員】その他資料①中、13ページにハラスメント相談ボックスというのがありますが、相談件数が上がる等、ここからわかることはありますか。

【事務局】メール等で直接でなくても相談できるものですが、こちらはハラスメント全般

の相談窓口の中で性的指向といったものも相談できますよといった形なので、人事課が設置しているものですが、具体的に何件等は公表していないかと思えます。今後、そういったものについては、このハラスメントに対する窓口で対応していくというような形になります。

【委員】 弊社は現在、LGBTQの方はおそらく5名くらいいらっしゃいますが、採用のエントリーから一般の方とは別のLGBTQの方がお仕事を探すところから入られて、弊社に問い合わせが来るとい方が多いです。弊社で働きたいと思われるLGBTQの方は、ご自分のSOGIをオープンで働きたいという方がほとんどです。そういった意味で最初の関わり方という点ではあまり苦労はないです。ただし、事務的なお仕事であれば、性別という面でさほど困難を感じないかと思えますが、弊社は運送業ですので、どうしても引越しか生前整理ですとか重たいものを持つということが出てきます。そういった場合、やはり女性から男性に性別を変えられた方でも、体が男性として生まれた方と比べると、どうしても力では劣ってしまいます。それはしょうがないことで、その部分で業務に支障が出てきますので、LGBTQの当事者であるということ、一緒に働く同僚にも伝えなければいけないということが出てきます。そういった場合は、採用で必要な人事担当等には伝えてはありますが、アウトティングにならないように事前に一緒に働く人にもこのような正当な理由があるので、あなたのことをお伝えしてもいいかということを知っていて、その上で対応するというところが困難というか、やはり繊細なところだと思いますので、意識をしているところです。

【会長】 積極的に採用されるということは他の全社員に向けて、それこそ瀬戸市でいうサポートブック等を使って研修をされているのですか。

【委員】 LGBTQの方を採用し始めた当初は、他の従業員の知識がなかったもので、全社員に向けてセミナーを開催していましたが、おかげさまで今はLGBTQの知識が浸透しましたので、定期的な開催をしていませんが、折に触れて入社をされる予定の方がいたときは、担当の方には伝えるようにしています。

【会長】 割とオープンな方もいらっしゃるとおっしゃっていたので、そういう方がいることによってより馴染むというか、違和感なく受け入れる土壌ができているということですか。

【委員】 そうです。LGBTQの方で何年も勤めてくださる方が先輩となって新たに入られるLGBTQの方もフォローしてくださるので、そういう意味ではいい環境は作られつつあるかなというところと、採用の新しい方に来ていただくというところでもカバーしていただいているところはあります。

【会長】 ありがとうございます。今年度で退任される委員の方もいると聞いているので、一言ご挨拶を伺いたいと思います。

【委員】 審議会でも6年間お世話になりました。6年っていうと、小学校1年から卒業してしまうくらいの年数ですね。特にパートナーシップ制度に関しては、急激に

この1年瀬戸市さんの頑張りはすごいなと非常に嬉しく思っていました。日本の社会はどうしても国の動きが遅いので、自治体が頑張ってくださいるとすごく社会は変化するのかなということ瀬戸市さんの活躍を拝見しながら思いました。今後のこととして、もっと尖っていいのかなと思います。子育てでも今駅近で保育所を作ったり、予約をしなくても誰でも預けられたり、車で全部迎えに行ったり、そこまでやっているところも結構ありますよね。だから別に子育てに特化しなくてもいいですが、女性活躍にもっと特化するとか、男性育休をもっと推進するとか、もっとアクセル踏んでもいいのかなという期待を込めて。今後ともぜひ頑張っていたいただきたいなと思います。ありがとうございました。

【会 長】ありがとうございました。

【委 員】3年間お世話になりました。大体うちの職場の異動の時期というのは平均2年でございます。1年だと早いね、3年だと長いねって言われます。その長い方の3年間お世話になったということです。正直こういう場に来て、瀬戸市はこういうとこまで考えているのだなということを見て聞いて、うちの職場と比べると、ずいぶん進んでいるなと思いました。うちの職場は、ようやく男性の育児休業を取れ取れと言って、ほぼみんな取るようになったという段階でございます。ましてこういうLGBTQの話というのは、まだまだ何も進んでないのとほぼ同じという感じですね。いい勉強させていただきました。ありがとうございました。

【会 長】ありがとうございました。

【委 員】1年間ありがとうございました。私自身は本当に学びの場として参加させていただいたので、ここの場に来る度に知らないことを知ることができました。また今後も少しずつ興味を持って学び続けたいという意味が沸いてきたので、3年ぐらいこういう場に参加したかったなと思いました。

【会 長】ありがとうございました。

【委 員】一言いいですか。退任される方々ありがとうございました。継続される方、またこれからもよろしくお願ひします。感想ですが、長いこと私もこの審議会に関わらせてもらっていて、さっきおっしゃったように、もうここ2年ほとんどLGBTQの話しかしていないような印象がありまして。もちろんそれは取り組みとして必要なことだとは思っていますが、そもそも男女共同参画ということでジェンダーギャップの解消のためにお手伝いできることがないかなと思ってさせてもらったので、同じ労力の中でもあれもこれもやらなきゃいけないので本当に大変だと思いますが、まだLGBTQの話も大事ですけども、また今回も9割この話をしていたと思いますので、本来の男女平等についての話も、また以降はできたらいいかなと思っております。引き続きよろしくお願ひいたします。

【会 長】とても大事なご指摘ありがとうございます。会議の名前自体が女性活躍、男女共同参画ということなので、またその原点に立ち返って進めていけたらなと思

います。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6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いたします。

【会 長】 以上で、令和5年度第2回瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会を終了いたします。本日はありがとうございました。