

第44回静岡県男女共同参画会議 議事録

開催日時 令和4年2月4日(金) 午前10時～正午
開催場所 静岡県庁 別館9階 特別第1会議室

(司会：清水男女共同参画課長代理)

それでは、ただ今から「第44回静岡県男女共同参画会議」を開催いたします。
委員の皆様方には、お忙しい中、御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

本日は、委員20名のうち17名と、半数以上の御出席をいただいておりますので、静岡県男女共同参画会議要綱第5条第2項の規定により、本会議は成立しておりますことを、御報告いたします。

本会議は、公開で行われ、会議内容の議事録も公開することとなっておりますので、御了解ください。

また、本日の会議は、新型コロナウイルス感染症対策として、Web会議システムを併用して実施いたします。

Webで参加されている方は、マイクをミュートの状態にし、発言される時のみ、オンにしていただきますようお願いいたします。発言される場合は、最初にお名前をおっしゃっていただきから、お話いただきますよう、お願いいたします。

会場で御参加の方は、発言される場合は、挙手をお願いいたします。

本日は、第11期委員による初めての会議となります。今期の委員及び本日の出席状況につきましては、お手元にごございます委員名簿で御確認ください。

開催に当たり、今期から新しく就任された方が10名いらっしゃいますので、委員名簿の順に御紹介いたします。

公募委員・一般社団法人ここみ代表理事 大村美智代様、
公募委員・特定非営利活動法人御前崎災害支援ネットワーク代表 落合美恵子様、
一般社団法人静岡県地域女性団体連絡協議会副会長 鎌野順子様、
静岡新聞社編集局次長 川内十郎様、
静岡県立大学経営情報学部准教授 国保祥子様、
公募委員・株式会社東海医療器械 代表取締役 鈴木憲介様、
静岡文化芸術大学文化政策学部教授 船戸修一様、
一般社団法人静岡県経営者協会事務局長 松永憲之様、

以上でございます。

なお、小山町長 池谷委員、掛川市長 久保田委員は、所用のため本日は欠席でございます。

続きまして、次第2の「委員長、副委員長の選出」に移ります。

お手元にごございます「静岡県男女共同参画会議要綱」を御覧ください。要綱第3条第2項の規定により「委員長は、委員の互選により定める」、また「副委員長は、委員長が指名する」としておりますので、委員長については、委員の皆様で選出していただきたいと存じます。いかがでしょうか。

(古畑委員)

弁護士の古畑です。

第10期も委員を務められた、静岡大学人文社会科学部社会学科教授の白井委員を委員長に推薦します。

(司会)

ただ今、古畑委員より、委員長には白井委員が適任との推薦がありましたが、いかがでしょうか。

(委員一同賛同)

それでは御賛同いただきましたので、白井委員を委員長とすることに決定いたします。白井委員はどうぞ委員長席にお移りください。

早速ですが、就任の御挨拶をお願いいたします。

(白井委員長)

今期の委員長を務めさせていただきます、白井千晶と申します。静岡大学の教員をしております。

委員長は皆さんの意見を、どれぐらい発言しやすくするかということがお役目と思っておりますので、いろいろと忌憚のない御意見をいただければと思います。よろしくをお願いいたします。

(司会)

ありがとうございました。

それでは、これからの進行は、要綱第5条の規定により、議長である白井委員長をお願いいたします。

それでは、委員長よろしくをお願いいたします。

(白井委員長)

それでは進めさせていただきます。

まず、手順に沿って、副委員長の指名を私からさせていただきます。

要綱第5条の規定により、議長から指名ということになっております。

副委員長につきましては、前回から引き続き、男女共同参画に関わる活動を長

年されて経験豊富であり、男女共同参画団体の役員を務めておられます、特定非営利活動法人静岡県男女共同参画センター交流会議 代表理事の下位委員にお願いいたします。

よろしくお願いいたします。下位委員はどうぞ副委員長席にお移りください。

それでは下位副委員長から御挨拶をお願いできますでしょうか。

(下位副委員長)

御紹介いただきました、あざれあ交流会議の下位と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

男女共同参画ということで、男女が参加するということですので、皆さんからいろいろな御意見を頂戴できたらと思っております。よろしくお願いいたします。

(白井委員長)

ありがとうございました。

それでは議事に沿って進めさせていただきたいと思えます。

Webで参加の方も、会場からきちっと顔も見えておりますので、お手を挙げていただくか、あるいはチャットで入っていただいても大丈夫ですので、よろしくお願いいたします。

議事(1)「第3次静岡県男女共同参画基本計画の推進について」事務局から御説明をお願いいたします。

(司会)

本日、静岡県中小企業団体中央会専務理事の田中様も所用のため、本日は御欠席でございます。

(山口男女共同参画課長)

男女共同参画課長の山口でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

これからの説明ですが、資料の該当部分を、画面にも共有いたしますので、お手元の資料又は画面の見やすい方で御確認いただければと思います。

画面共有をいたします。

では、資料1-1「令和3年度男女共同参画に関する県民意識調査結果の概要」を御覧ください。

県では、令和3年2月に、第3次の県男女共同参画基本計画を策定し、本年度からの5年間、この計画に基づき施策を展開しているところです。

1の要旨でございますが、男女共同参画に関する県民の意識や、男女平等感等を把握しまして、今後の施策推進のための基礎資料とするために、2年に1度、

県民意識調査を実施しておりますが、今年度の結果の概要を報告いたします。

2の概要の表を御覧ください。

なお、左端の番号は、参考資料1-1の調査結果のダイジェスト版の中の質問番号と連動しております。

さて、Q1ですけれども、「性別にかかわらず個性と能力が発揮できる機会が確保されているか」という質問に対し、確保されていると思うと回答した人の割合は全体で32.3パーセントでした。前回と比較して約2パーセント上昇してはおりますが、低い水準となっております。男女別で見ますと、女性は26.6パーセントで、男性の39.7パーセントより、低い数値となっております。

また、関連して、参考資料1-1ダイジェスト版の2ページのグラフを見ていただきたいと思えます。過去10年間の推移を見ますと、3割前後の数値でほとんど変化していない状況になります。

これに関連して、参考資料1-1の5ページのQ4を御覧ください。

「夫は外で働き、妻を守るべきである」というような、男女の役割を固定的に考えることについて、どのように思うかとの質問に対しまして、反対と思う人の割合は全体で73.1パーセントであり、前回調査より約10パーセント増加しております。これは、平成21年を境に、反対と思う人が賛成と思う人を上回り、以来、増加傾向にございます。

つまり、意識の上では、男女の固定的な役割分担に反対する人が男女ともかなり増えたものの、生活実感としては依然として、性別にかかわらず個性と能力が発揮できる機会があるように感じられない、というようなギャップが大きい状況にございます。

この結果からは、人々の実際の行動変容につながるような取組を行っていく必要があると改めて感じております。

では、資料1-1に戻りまして、概要の2つ目、3-1のところです。

「ジェンダーという言葉を知っている人」の割合ですけれども、全体で78.3パーセントと、前回調査より約2割増加しております。

過去からの推移では、平成29年に、この言葉を知っている人が知らない人を上回りまして、その後増加傾向で推移してはございましたが、今回は大幅増加となりました。

この要因としては、ジェンダー平等という言葉が、SDGsのミッションの一つであったことや、オリンピックパラリンピックでの組織委員会等での発言に関連して、大きく取り上げられたことなどが考えられます。

この結果からは、一時的な流行に終わらせずに、SDGsの取組などとリンクしながら、理解が浸透するように、効果的な広報等を工夫していきたいと思っております。

続きまして、Q10「男性の1日当たりの家事平均時間」です。これは、今回か

ら新たに調査したものです。

1日の中でどれぐらい、家事をしていますかという質問に対して、実際の数字でお答えいただいた平均値が、平日1.11時間、休日1.49時という数字です。

ちなみに回答の分布で見ても、平日、休日ともに、15分から60分の間に集中しておりまして、2時間以上というのはかなり少なかった状況です。

また、平日に家事を全くしない男性が約2割ほどいました。

また、女性の家事時間平均と比較しますと、男性は女性の約4分の1でした。

また、サンプル数が少なくなりますけれども、女性から見た配偶者、つまり夫の平均家事時間を算出しました結果、女性が働いていても、専業主婦であっても、男性の家事時間はあまり違いはありませんでした。

今回の調査では、男性も理想としては、家庭生活と仕事を共に優先したいという人の割合が高いという状況でございました。

パートナーと家事をシェアすることは、ワーク・ライフ・バランスの基本で、生活の充実につながるということを、事業者側の皆様にも、そういう働き方に応えることが期待されていることも含めて、啓発していきたいと思えます。

続きまして、Q11「意思決定を行う管理的部門や指導的地位への女性の登用が少ない理由」です。

これは、複数の回答選択肢を設定して、選択いただくというようなものでしたけれども、実は、ここに1と2と二つありますけれども、上位この二つはいつもありまして、これまでは、2を選択する人の割合が多かったのですけれども、今回は逆転いたしました。

これは、結婚出産しても継続して働く女性が増えてきたことで、意識が変わってきたのではないかということや、個人の責任ではなく固定的性別役割意識という社会の構造的な問題、あるいは女性が登用されていないのではないかと問題意識が広がってきているのではないかと考えております。

最後にQ15ですけれども、これは今回から性の多様性に関連して質問を幾つか行いました。

「LGBTなど性的マイノリティという言葉を知っている、聞いたことがある」という人は、全体の8割を超えました。

若い世代がちょっと高い状況です。

また、性的マイノリティの方々の人権を守る啓発や施策が必要か、との質問に対しては、約6割の方が必要というような回答もございました。

どのような取組が必要かという質問につきましては、回答の高い順では、法律等の社会制度の整備、子どもに対する教育啓発、それから性別欄の廃止や同性パートナーへの制度適用等行政サービスの見直し、というようなことがございました。

以上が資料1の説明でございます。

続きまして、資料の1-2を御覧ください。

こちら、今年度からの第3次基本計画では、審議会での議論を経て、成果指標を設定しましたが、こちらの1の表にございます3つの指標につきましては、先ほど説明しました、意識調査の結果数値を使用しており、今回の調査の結果、当初設定しました目標値を達成するなどしたため、目標値を変更修正いたしました。

なお、この3つの成果指標は、県の次期総合計画の指標として位置づけることとしておりまして、修正後の目標値でパブリックコメント及び県民の皆様から御意見をいただく手続きが行われているところでございます。

成果指標の1につきましては、2025年の目標値を65パーセントと設定していましたが、調査による最新値では、66.9パーセントでしたので、目標値を80パーセントに上方修正いたしました。

80パーセントの根拠につきましては、直近の上昇ポイントを参考に設置いたしました。

2の指標につきましては、目標値70パーセントとしておりましたが、最新値が78.3パーセントでしたので、90パーセントに目標値を上方修正いたしました。

90パーセントの根拠につきましては、最も割合が高かった30代が92.3パーセントでしたので、全世代平均での目標値を90パーセントに設定いたしました。

次に、3の「男性の家事・育児関連時間」です。これは、20代から50代の子育て世代の男性が、1日の中で、家事・育児をする時間を、週全体の平均を成果目標として、今回初めて調査して、算出された時間は2時間50分でした。

目標値は、「前年度より増加」と、具体的な数値を設定しない目標で述べましたが、総合計画においては、具体的な数値を設定することが求められましたので、3時間30分という数値を設定いたしました。

この数値の根拠は、内閣府の社会生活基本調査での夫の家事・育児関連時間の増加率を参考に算出いたしました。

以上が、議題1に関する説明ですが、委員の皆様におかれましては、県民意識調査結果に対する御意見や、成果指標の目標値の変更に対する御意見、また、第3次計画の推進に当たって、全般的に何かございましたら、御発言のほどよろしくお願いいたします。

(白井委員長)

ありがとうございました。それでは皆様、何か御質問、御意見、コメント等ございましたらお願いいたします。

今、いろいろお考えになってると思いますので、私から、この後の皆様からいただきたいコメントがあって、事務局への質問だけでも限らないのですが、3点ほどお伺いしたいことがあります。

まず、1点目に、家事・育児時間という、今御説明中に行動変容という言葉がありました。実際的な行動と、それから意識の面とを変えていくには、まず男性の柔軟な働き方、あるいは男性の仕事時間の見直しですとか、そういったことが必要になるかと思えます。あるいは男性のいわゆるジェンダー教育のようなものです。

そういったことについて、県として特に企業、働く場面において、どのような働きかけをしているのかということをお教えいただきたい。

委員の皆様でも、働く側でのお立場の選出されていらっしゃる方いらっしゃいますので、是非働く場面においての、特に男性への教育と申しますか、研修などを教えていただければと思ったのが1点目です。

2点目に、今回新しく、性の多様性に関する質問が入りましたけれども、県への質問としましては、いわゆる当事者のニーズです。制度の変革が必要と、項目の中にありましたけれども、当事者からのヒアリングというのをどのように行っているのか、ニーズが正しくすくい上げられているのか、ということについてお伺いしたいと思います。

また、個人的には前から申し上げたのですが、「男女共同参画」という法律で決まっている言葉なので致し方ないとはいえ、「男女」という言葉が、そもそもジェンダーの再生産というのを生み出しているのではないかなというのは、個人的に気になっているところで、「誰もが参画する」というのが適当なのではないかと思いました。少しコメントいただければと思います。

3つ目に、意思決定です。概要のQ11にもありましたが、「意思決定を行う管理的部門や指導的地位への女性登用が少ない」ということでも、また能力が活用されていないという回答もありました。

これは、家庭の中からということもありますし、職場の中でということもありますが、近年特に注目されているのが地域社会、例えば町内会だったりとか、PTAだったり、会長だけ男性で、女性たちが会計やったり、いろいろ下の仕事をする、お世話係をするという構造があるかと思えます。

そういったことについて、議員の数とか、政治的なことに関する委員の方が、残念ながら直接的にはおられないかと思うのですが、本当は市長、町長に御発言いただきたいのですが、今日御欠席ですので、例えば災害支援、地域防災の地域社会ということで、避難所の運営とか、女性と男性とどのようにということがあるかと思うので、その地域社会という点からも、委員の皆様にお聞きいただければと思います。

長くなりましたが3点、質問、コメント合わせてよろしく申し上げます。

1点目、男性の働き方や男性のジェンダー教育について、まず県の方から、何か御回答ありますでしょうか。

(山口課長)

では事務局から、まず説明したいと思います。

皆様へ計画のダイジェスト版をお送りしているかと思いますが、今回10個の指標を設定しています。男性の育児家事関連時間や、男性の育児休業取得率といった、企業における男性の意識改革、柔軟な働き方を推進するような指標を設定して、事業を行っております。

具体的な事業は幾つかあるのですが、例えば今回配布した資料の中に、家事シェアリングのパンフレットがあったと思うのですが、ああいったものを今回作成いたしました。家事シェアするカップルは幸福度が高い、ということで、実際にあなたはどんな家事をやっているのでしょうかというチェックリスト等をつけました。こちらは、実は、企業の方にもご希望されるところには配布させていただきまして、中での研修等で活用いただくように進めているところです。

それから、例年行っている事業の中で、「ふじのくにさくや姫サミット」というものがございまして、こちらはもともとは、働く女性同士の管理職等のネットワークを目指した事業でございましたけれども、最近は男性経営者、管理者も含めて参画をいただきまして、そこで女性の意見、意見交換等を進めながら、自社の企業の中でどのように進めていくかというようなアイデア等を、持ち帰って企業の中で、取り組んでいただくというようなことを行っております。

また「ふじのくに女性活躍応援会議」という、民間企業の皆様と官民一体となったネットワークを組んで、県内の女性の登用を進めていこうという団体において、今年度「リーダーミーティング」を開催しました。経営者の方は男性がトップが多いので、そういう男性管理者の意識、情報発信や、思いが企業の組織のあり方を変えるだろうと、男性の経営者から女性活躍に対する行動宣言を綴っていただいて、会社の風土とか、取組を変えながら進めていただきたいということを行っております。実は今、行動宣言に賛同する企業を募っておりまして、男性経営者を中心にメッセージを社会に対して発信していただこうと、3月1日の就職解禁日に合わせて新聞の記事等で広報をする予定がございまして、

長くなりましたが、そのような取組を行っております。

(白井委員長)

ありがとうございました。

では、経営者目線、あるいは、連合など、働く立場で何かいただけますか。

(松永委員)

経営者協会の松永です。

先ほど山口課長からもお話ありましたが、総論賛成各論反対でなかなか進んでいけないというところがあると思います。働き方改革ということで、数年間いろんな制度をまず変えることで、少しずつですが働き方も変わっていきました。

今年につきましても、育児介護休業法がまた改正され、「産後パパ育休」が加わります。制度が変わりそれに対応してきたというのが、今までの働き方改革だと思うのですが、それが第1のフェイズだとすると、これからそれを浸透させていくところが第2フェイズだと思います。

うちの会員企業の中でも、男性から相当長期の育休を取りたいという要望があつて、社長も「ここで止めたなら、先に進まない。」と考えて、希望通り取得させたというような例も聞いております。

先ほど課長から県の施策をいろいろお聞きしておりますので、そういうところも協力させてもらいまして、是非働き方改革が一層浸透するように努めていきたいと思っております。

(豊田委員)

袋井商工会議所の豊田と申します。

先ほどの件で、Q11のところ、意思決定を行う管理部門指導的な、この1番と2番が逆転したということをおっしゃっていたと思います。

「会社での実際どのような取組があるか」ということですが、育休などの取得率が増えたことや、いろんなことで会社の対応が進んできたことで、ここは「女性が継続して勤務することが困難」という数字が減ったのではないかと、実際そう思いました。

ただ、育休取得に関しては、社会保険に加入している期間が1日でも足りないと育休の手当がもらえないことがありまして、1日足りなくて出なかったというのと、1週間足りなくて出なかったことがうちの会社でも、例が1例ずつ、2例ございましたので、そういうところをもう少し柔軟にしていただければ、もうちょっと進むのではないかと思います。

また、男性の育休のことも出たと思うのですが、育児休業と育児休暇とありまして、うちの会社では、育児休暇の取得を、男性の方には土日を入れて1週間、必ず取っていただくということで進めております。

実際、育児休業もそうなのですが、男性自身は、それが必要かということをおかかっていなくて、多分家族にも相談してなくて、取るか取らないかということをお自分の判断で必要ないと思ってると思うのです。

なので、当社では育児休暇という形で、強制的に、といってもなかなか取らないので、取ると5万円のお祝い金を渡すということでやっています。連続して1週間、特に子どもが生まれて小さい時ということで、取ってもらうようにしております。それを社内社外に発信する取組をしております。

その声で一番皆さんから言われることは、「出産後の女性がいかに大変かということをお初めて知った」「これをやってまた仕事をするのか、こんな大変なことを女性はしてるのか、ということをお本当に理解することができた」という声が、

全ての男性の必ず第一に上がってくる感想でした。なので知らないということがまだまだ多いと思うのです。

ですので、育児休業にこだわらず、育児休暇という取得を進めていき、そういう面で、例えば企業への助成金とか、そういうようなことをやっていただけるとうれしいなと思います。

あと先ほど県の方から、男性の代表者から「ふじのくに女性活躍メッセージ」を今取ってますよと説明がございましたが、私ちょっと意見があって、男性リーダー、特に代表のみからのメッセージということになっているのですが、むしろ、代表ではなくても女性の管理職のメッセージとか、そういう声の方が実際響くのではないかなと思いました。

逆にこういうことを意欲的にやっているというのは、むしろ、本当のトップの男性の代表よりも、女性の管理職が頑張っているという部分もありますので、女性の役員とかそういう声を上げるということもいいのではないかと考えております。

実際うちにも要望が来てやってるのですけれども、そのようなことを思いました。

(白井委員長)

今お話伺って思い出したのですが、私も幾つか企業取材した時に、育児休暇は100パーセント取る、研修として、育児休暇をとってレポートを書くというのも、研修に組み込んでいる企業もありました。本当に積極的に是非と思います。

(大森委員)

連合静岡で副会長しております大森といいます。お願いします。

連合は、今年度、会長が芳野会長で女性になられたということで、これまで共同参画推進ということやってきたものを、今年度からジェンダー平等多様性推進と名前を変えまして、ジェンダー平等の方に、だんだん移行していこうと大きく変わっております。

取組としては、以前から女性役員は3割ということを目指していたのですが、なかなかその理解が進んでいかない現状がありまして、産別によって女性が少ない企業もあります。とにかく女性参画を促していこうと、昨年度、担当の者が、大きいところを中心にするのですが、各産別を回って、女性役員を中に入れてほしい、意志決定に入れてほしいという面談を行わせていただきました。

やはり上の方たちの意識をまず変えていくところを中心に行いながら、女性リーダー研修、女性リーダー情報交換会を開催しております。今年度もコロナ禍だったのでWebを使って、10月に行っていただきました。女性自身も意識を改革していくところを、同時並行にやっていく必要があるということで、取組をしております。年に2回、男女共同参画セミナーというセミナーを開催しています。

(大村委員)

大村です。よろしくお願いいたします。浜松で0歳から概ね3歳までの乳幼児親子が集まる地域子育て支援拠点事業という、子育て支援ひろばを浜松市内で3ヶ所運営をしております。

その中で、先ほど家事・育児の意識変容・行動変容ということがありましたが、子育て支援に関わる支援者自身が、そういった意識がないと、無意識に保護者に対しての発言が男女共同参画の視点が欠如していたりということが起こり得るかと思います。

最近、広場に育休の父親が本当にたくさん来てくれるようになってきました。ただ、まだ来づらいという意見もありますので、そういった子育て支援者への意識改革というの、とても必要だなというように感じております。

また現場においては、本当に育休の方たちが多いものですから、復職準備講座というのを無料でしております。その中で、例えば短縮勤務についても、夫と相談せず自分がそうしなければならないと思い込んでいる母親がすごく多いなというのを感じて、その話などをすると、全く考えてなかったというような感想が聞かれたりします。子どもが生まれるときに、もう一度改めてこういった意識のところを、伝えていくということが、これからの家庭における、男女共同参画を伝えていく中ですごく必要だなというのを日々感じております。

父親からの相談では、育休が取りづらいというのがやはり多く、いろんな父親が来てますので、お宅の会社ではどうですか情報を得て、じゃあこうやって会社に交渉してみようとか、そんな企業を超えて、父親同士でアドバイスし合ったり、自分が育休を取って、どんなに良かったかとかそういったことをシェアしたりということも行われています。

ですので、子育て支援の現場においても、支援者が伝えていけるようになることがすごく必要だと思ってます。

県が作ってくださいましたこの家事シェアリングのパンフレット、これも伝えながら、講座等をさせていただいております。

(石山委員)

静岡労働局の石山です。

松永委員もおっしゃってございましたけれども、育児介護休業法が改正になりまして、この4月1日から順次施行されることになっております。国としてどういったことをやっていくのかを、簡単に御紹介させていただきたいと思っております。

4月1日からは、事業主に対して、育児休業等の制度について職場の中での周知や研修の実施などにより、育児休業を取りやすい職場環境の整備が義務づけられます。

それから、妊娠・出産の報告があった場合に、報告があった男女労働者に対して、育児休業の取得に関しての個別の働きかけをすること等が、事業主に義務づけられることとなっております。

法律でこうなってるからやってください、という働きかけはもちろんしてきますが、その際には、法律で定めているからということだけではなくて、女性の継続就業だとか、そういったところに、男性の育児参加が重要なのだということも、事業主の方に理解していただけるように、私どもとしても働きかけをしていきたいと思えます。

それから、令和4年の10月からは、産後パパ育休ということで、男性がより育児休業を取りやすいような制度の改正が予定されております。

産後8週間の中の4週間について限定ではありますがけれども、その間で、2回に分けて取得することができるようになります。

労使間の合意があれば、上限がありますが、就労もできるようになりますので、それぞれの御家庭の実情に応じた柔軟な育児休業の取り方ができるようになります。また、その他にも、1年間の育児休業について、男女とも2回に分割して取得できるようになります。そういったテーマの周知をきちんとしていながら、育児休業を取得しやすいような職場環境の整備に、事業主の皆様の御理解いただけるよう、国としても取組を進めていきたいと思えます。

(鈴木委員)

東海医療器械という民間企業を経営しています。よろしくお願ひします。

今、話を伺ってきたのですが、現場として進行していることをちょっとお話しさせていただきます。

私どもは、17人社員を抱えます販売会社ですがけれども、昨年12月に奥様が出産するということで、育休を希望された男性社員がおります。もともと、そういったことは非常に難しいという中小の実情はありますが、みんなで頑張ってみようとなり、昨年12月に7日間の育児休業を取得することになりました。再来週16日に、育休の状況がどういったものだったかをみんなでヒアリングをする予定です。

今、労働人口が減少してる中で、私の中では「お互いに助け合ってやっていかないと回らない」という経営者としての感覚があります。

先ほどお話ありましたけれども、中小企業にはなかなか、耳が痛いところではきっとあると思うのです。そうは言っても、そんなことまかり通らない、ということがあると思う。大企業はできるかもしれないが、代わりが利かない中小企業は、できる限り経営者がいかに把握して、社員向けに発信して、ということにつきると思っています。

実は、3月に働き方改革のセミナーを聞きますが、私の立場から、いかに多くの経営者の方にこういったことができるんだと伝えて、家族も喜んでいただいて、みんなが長く継続できるような会社として、社会を作っていければ、ということを考えています。

制度の改正ということで、マスメディアも含めて、周知は大きくなってるのですがけれども、なかなか届かない、聞こえているようで聞こえていない、ということだと思えます。

昨日、たまたま、経営者さんとZ o o mを通じて、ミーティングがあり、今日の会議の話もさせていただいたのですが、まだまだピンと来ていない状況ではあります。

男女共同参画会議に参加させてもらっているので、経営者に伝えて発信させていきたいと思っています。

(白井委員長)

他にも御発言いただきましたのですが、時間の関係もあり、一つ目の質問については、ここで切らせていただきます。皆さん大変有益なコメントありがとうございました。

二つ目、お伺いしました、性的多様性に関する当事者ヒアリングや当事者の参画について少し御説明いただければと思います。

お願いします。

(山口課長)

私どもくらし環境部の男女共同参画課で、この性の多様性の事業を本格的に開始したのが、令和2年の4月からなのですが、その時に、どう当事者ニーズに立った事業を展開するのかというところは、当初から大事にしなければいけないということもありました。まずは、支援団体に当たっていろいろんな視点で調べた中で、いろいろな積極的な活動をしている団体が、今県内で6ほどありまして、その団体の代表者、関係者と全てお会いして、活動内容、現状のお話を聞くようにいたしました。

そこからスタートして、例えば、各市町も県も担当窓口がどこかも分からない、情報が全然集約されておらず、いろいろな支援情報も全く分からない、というところから始まって、例えば県のホームページを作ったり、県職員向けの理解のガイドブックを作ったりと、そういったニーズに基づいて一つひとつ、事業を展開していくようにいたしました。基本的にはまず団体の声です。

あとは、それ以外の当事者からの声も聞きたいと思ひまして、それぞれの団体が行っている交流、居場所づくり事業の方に職員も参加したり、あるいは今年度から県としても、当事者の交流会を事業化いたしまして、そちらに集まった方々の声を聞いたりというような形で始めました。

(白井委員長)

ありがとうございました。

三つ目にお伺いした意志決定のところ、特に地域社会ということで、お伺いできればと思います。

防災等、あるいは、地域女性団体連絡協議会様などいかがでしょうか。

(落合委員)

NPO法人御前崎災害支援ネットワークの落合と申します。

地域の意思決定ということで、今私たちは防災について女性の参画がなかなかできないというところで、いろいろなアンケートを取ったり、研修会をしたりしているんですけれども、なかなか女性の意識も変わっていかない、自主防災会は毎年会長が変わってしまっていて、なかなか女性の意見を反映してもらえないというような問題がたくさんあります。

昨年10月、11月で、アンケートを取らせていただきました。県内の300人、防災の研修を受けたことのある人養成講座を受けたことのある人、それから女性の市議会議員さんを中心に300人ほどアンケートを取らせていただいて、大体回答が200通ぐらいありました。その結果を少しお話しさせていただくと、「男性より女性の方が、避難生活でリスクがあるか」というような質問には、約80パーセントの方が、男性より女性の方がリスクが大きいという回答がありました。

そのリスクの内容は何かというと、一番が性暴力、DVといった、暴力に関するリスクが大きい。それからトイレに関する問題、それから育児介護がどうしても女性に偏ってしまうので、避難生活で非常に苦労していると。

それと、女性の意見が言いにくい。それとプライバシーというような形で、女性は非常に危機感を持ってはいるのですけれども、なかなか地域の中に入り込めない状況でいるという問題があります。

男性の方、自主防災会とかのお話を聞くと、なかなか女性がやってくれないというような回答なのですけれども、真剣に考えている様子はないというふうに思っております。

女性の方も、今まで男性社会のところへ、1人、2人で入って行って、何ができるかというような不安があって入り込めないというような状況があるので、その辺をしっかりとサポートできるような形で、何かできないかなと思っております。

また、少し防災とは関係ないのですけれども、先ほど委員長が、男女共同参画という言葉で、男女共同というものを、マイノリティの方たちのことをこれからも考えていかなければいけない中で、男女と固定するというのは私もちよっと違和感を感じるなど現在思っています。

(白井委員長)

ほかにも発言ありますでしょうか。よろしいですか。

では、たくさんの皆様からの御意見ありがとうございました。

次の議題もありますので、ここで皆様からの御意見、一旦閉じさせていただきますと思います。

換気のために休憩時間を取るようになっておりまして、今から5分間の休憩にしたいと思います。

58分に、再開したいと思います。よろしく申し上げます。

(休憩)

(白井委員長)

お時間になりましたので再開をさせていただきたいと思います。

議事の(2)「県のパートナーシップ宣誓制度の導入について」に入りたいと思います。

まずこの導入について事務局から御説明をお願いいたします。

(山口課長)

説明いたします。画面で共有させていただきます。資料の2-1を御覧ください。

県のパートナーシップ宣誓制度の概要ですけれども、県では、趣旨にありますとおり、ジェンダー平等と性の多様性を認め合い誰もが理解し合える共生社会を実現するため、来年度中を目途に、この新しく宣誓制度というのを導入しようと検討を進めておりました。今日は、その導入の背景、考え方、制度の骨子について御意見をいただければと思いますのでよろしくをお願いいたします。

まず、導入の背景ですけれども、同性カップルにつきましては、婚姻が認められておりませんので、異性カップルのように、いろいろな公的利益等を得られないで、様々な場面で生きづらさを抱えている状況がございます。

この中で、同性カップルの共同生活における関係を、社会的に承認しまして、当事者が少しでも暮らしやすい環境づくりを目指そうという、パートナーシップ制度というのが全国で導入されております。

参考資料の方にもお付けしているのですけれども、先行自治体で制度利用者にアンケート等を取っていて、それを拝見しますと、当事者の尊厳の回復ですとか、限定的なのですけれども、生活の中での困難解消が見られるということが分かりました。

県内でも、浜松市、富士市で既に導入を進め、来年度から静岡市、湖西市におきましても、4月1日から導入する予定がございます。

この中で、市長会等からも、県全域での導入に対する要望も寄せられていることから検討を進めてまいりました。

こちらの検討の経緯のところですが、先ほども少し議事1の方でもお話ししましたが、こちらで性の多様性のいろいろな事業をする中で、当事者のニーズを踏まえて、いろいろな県の取組を進めてまいりました。

この中で、やはりパートナーシップ制度に関しても、いろいろと意見が出ていたわけですが、市長会の方からも、令和2年度のところに、性的マイノリティ支援に向けた取組を強化ということで、県制度として統一していただけないかというような要望が寄せられて、こういったものはどうなのかということを検討してまいりまして、今年度に入りましてから市町担当課長会議を2度ほ

ど開催いたしました。その中で意見交換を進めたところ、こちらの9月ですけれども、県全域での制度の必要性を8割を超える自治体から、必要だという声があり、また、県の制度導入についても、88.6パーセント賛成だというような声を受けて、では本格的に導入を進めていこうということで、今日に至っているような状況がございます。

次のページですけれども、(2)のところ、こちらは当事者の方からの声で、パートナーシップに限った形で説明しますけれども、県内の団体に、この2年いろいろとお話を聞いていく中で、出てきたニーズです。例えば県制度の導入につきましても、小さな市町では、カミングアウトするというのは難しかったり、申請がそれほど多くなかったりする中で、広域の制度が望ましいのではないかと、県全域で導入するというところで、民間サービスが広がることに期待をしている、ですとか、あるいは利用者の特性については、みんなが使える制度にしてほしいというような市民の意見が、導入自治体でも多かったですよという意見や、それから、ファミリーシップという子どもを含めた扱いなのですけれども、同居の子どもが救急搬送されたような場合に、法的に親子関係がないパートナーか駆けつけて子どもとの関係を聞かれたときに、親族でないため排除されることがあるということなのですけれども、そういったときに、こういった制度が役に立つんじゃないかと、そんな御意見がありました。

それから交流会を今回4回やった中で、50人以上の方が参加され、その方々にアンケート形式でいろいろなことを伺った中で、(ア)の中にありますが、「同性カップルや異性の事実婚カップルで困っていることはどういうことでしょうか」というと、やはり地域の理解がないとか、自分の存在が社会から認められないというようなこととか、家族と周りが認識してくれない、大切なパートナーであると証明できるものがない状態で困る、というようなことがございまして、県がパートナーシップ制度を導入することについては、法的な効力はなくても、誰かが認めてくれることはうれしいというような声もありました。

県のパートナーシップ制度に希望するというところで、早期のというような声が多かったのですけれども、県が導入した時には、ただ導入しただけではなく、きちんと各自治体での啓発ということを進めていくことが必要じゃないかというような御意見をいただいております。

そして、今回の制度の考え方なのですけれども、4つほどまとめております。一つ目は、県の制度は、市町制度が導入されていない地域の方々を主に利用の対象とするのですけれども、制度がある市町も含めて、広域的な制度として、県内のどこに暮らしていても、利用できるような制度にしたいと思っております。

二つ目は、同性カップルから始まったパートナーシップ制度なのですけれども、誰一人取り残さないという考え方が、今尊重されてる中で、家族のあり方も多様化しているということも踏まえまして、性的マイノリティに限らず、SOGIという考え方がございますけれども、同性・異性も問わない、婚姻制度の対象

とならない、多様な生き方やパートナー関係を尊重するという制度としたいと考えております。

三つ目ですが、制度設計に当たりましては、既に導入されている市町制度をベースとしつつ、その課題に応じて柔軟に見直しを図っていく進め方をしたいと思っております。

四つ目は、その制度を利用した人に対して、県や市町の行政裁量の範囲にはなるのですけれども、婚姻カップルと同様に宣誓カップルに提供可能な行政サービスを洗い出して、適用できるように調整を進めていきたいと思っております。

こちらでもう一度、制度導入の効果を整理いたしますと、このパートナーシップ制度というのはあくまでも婚姻と同等の法的効果は一切発生させるものではないのですけれども、次の四つのような効果が期待されます。

一つ目は、行政からの承認ということによりまして当事者が安心感、自己肯定感というのを醸成できる。

二つ目は、生活上の困難や生きづらさ、そういったものが一定程度解消される。

三つ目は、民間企業でも今ダイバーシティの推進等行われています。そういったものを行政が後押しできる。

四つ目は、ここが大きいのですけれども、やはり地域社会に対して、性の多様性とか、性的マイノリティの方々の理解の促進につながるというようなことを考えております。

こちら5番ですが、現在全国でどんな導入状況かということで、今、最新の数字がまた出まして、この昨年末12月31日現在の数字で、147の自治体が導入しまして、カップル数が2,537組が承認されている所です。

都道府県のレベルの広域制度導入しているところというのは、5府県なのですけれども、県内は今、先ほど申し上げたとおり、この4月からは4つの自治体が導入することになります。

ちなみに浜松市では、12月31日現在36組、それから富士市では8組のカップルは、宣誓しているという状況にあります。

次のページですけれども、内容の骨子です。こちらが今後、制度化する、その要綱の骨子になってくるのですけれども、まず、重要なところだけ御説明いたします。

一番の制度根拠ですけれども、手続きを定めた要綱を制定しましてこの制度を進めていきたいと思っております。

それから、手続きの概要ですけれども、お互いを人生のパートナーとして、相互に責任を持って協力し合うことにより共同生活を行うこと、この「パートナーシップ」なのですけど、これを約束する2人が宣誓して、県はその宣誓書を受領したことを証明いたします。

加えて、この宣誓者の一方又は双方に、生計を同一とする未成年の子がいる場

合に、2人がその子を養育することを約束した関係、「ファミリーシップ」と言っているのですが、それを届け出ることを希望する場合は、証明する受領証にその子どもの名前を記載します。それによって、この皆様の関係性を誰かに説明したり、具体的に分かるという状況になっております。

宣誓要件なのですが、性別のところは先ほど申し上げたとおり、戸籍の性とか、性的指向性は問わない、どなたでもというようなことになる。

年齢は成年に達していること、住所は少なくともいずれか一方は県内に住所を有していること。婚姻は当然結婚していないこと、宣誓者以外の人とパートナーシップの関係にないこと。近親者はこれは婚姻に準じて民法で定められている近親者でないようなこと、を想定しております。

提出書類はそういったものを確認するための資料ということになります。

交付物とありますけれども、これは受領証を交付するというので、一般的なA4の受領証と、免許証サイズの受領カードで、これは双方が1枚ずつ持って、普段身につけておられるようなものになります。

それから、この宣誓の方法なのですが、2人が直接宣誓場所に来ていただき、そこで、書類等、本人確認を含めて確認して、そこで書類に記入するというようなことを想定しています。

宣誓者が利用するサービス、先ほど申し上げましたが、行政の裁量の中でできるものを洗い出して、順次適用できるものは適用していくというようなことを進めていきたいと思っております。

民間事業者との連携につきましても、利用できるサービスが拡大できるように、働きかけていきます。

次のページから始まる参考資料は、これは前回改選前に書面で開催した会議におきまして、委員の皆様から、パートナーシップを導入するという事に関して、今回ほど詳しくはない情報の中で、御意見を伺ったものです。多くの皆様にご賛同いただいていたのですが、それに合わせて、特に要望があったのは、県民の理解促進ということで、制度としてはいいとしても、なかなかそれを受容する社会の皆様の意識というのでしょうか、利用する人もしない人も同じとか、共感が得られるような、そういう社会保障づくりというののもやはり必要なので、併せて啓発等を、しっかりやってくださいというような御意見をいただいております。

資料の2-2を御覧ください。

今、この制度の概要について御説明いたしましたけれども、全ての話で、御意見をいただくのは難しいという中で、私どもの方で論点を4つほど設定いたし

ました。

特に制度導入にあたって、課題となるようなポイントとなるようなところになりますので、この辺りについて委員の方々に御意見をいただければと思います。もちろん他の部分でも結構なのですけれども、議論の進行上、このような設定をさせていただきました。

まず一つ目は、対象者の性別、先ほどのお話で、左側の県案は特に問わない、というようなことですが、別案で二つほど、挙げてあります。

論点の2ですけれども、ファミリーシップで子どもの扱いについて、今、県の方では、先ほど申し上げた通り、こどもも対象に、子どもをカップルが養育する場合には、宣誓書の方にこの名前を記載する、ということを説明しましたが、実はこのファミリーシップ制度というのは、令和3年1月に明石市が導入してからは、全国的に広がっていて、それ以前はこういったものはなかったもので、今現在としては導入してる自治体の方が少ない状況にはあります。

ただ、実際当事者の方々から、子どもとの関係において、問題がある、困り事があるという声を受けて、最近広がっているという状況がございまして、4月から静岡市、湖西市でもこのファミリーシップを導入した制度設計になっております。

この別案の②なのですけれども、実はこれは、もっと子どもだけではなくて、家族といったときの、親族、近親者も含めてこの対象にしたらいいのではないかという、もっと、明石市の発展型のようなことを目指している自治体も出てきております。そういった実態もございます。

三つ目の論点なのですけれども、こちらの市町制度との関係で、今の県の案では、市長会の要望等ありましたけれども、基本的には、この市町制度が導入されてない地域の住民の利用を第一に想定してはいるのですけれども、市町制度を導入している、浜松市であるとかそういった地域の住民の方も、広域的な制度として、県制度は利用できるようにしたいと思っています。併用するというようになります。

これは広域ですと、県内の転居において特段の手続きが不要となるというようなこともあります。

また、近くの市役所の窓口よりも、あまり知っている人がいない窓口の方が申請がしやすいとか、広域制度のメリットであります。

別案の方で、実は大阪府の方は、市町の制度と、県の制度とすみ分けしているようなところもございます。

論点の4ですけれども、こちらは、制度の根拠規定ということで、今、要綱を県の案としておりますけれども、条例規則等で直接根拠を定めている自治体もございまして、この辺り、どうなのかということをお伺いできたらなと思って

おります。

(白井委員長)

はい、ありがとうございました。

それでは、まだ始まっていない、パートナーシップ宣誓制度ですので、皆様からの意見、是非、生産的な意見をいただいて、反映を検討していただければと思います。何か御意見、御質問等ありますでしょうか。

(落合委員)

私は2点お聞きしたい部分があります。

内容の骨子の中のパートナーシップを解消した時のことなのですが、1人だけが解消したくて、1人は解消したくないという、もめごとになった時に、カードが発行されていて、一つはカードが返ってきてるけど、もう一つのカードが返ってきてないといった場合などの対応はどういうふうにするのかというのを、何か明確にしといた方がいいのではないかということ。

もう一つは論点の方なのですが、ファミリーシップの方ですが、成人であっても、例えば知的障害だとか、発達障害があれば、親子の関係としておいた方がいいのではないかなというような気がします。

特に、何か問題があるのか、困り事になることがあるのかというのはちょっと判断ができないので分かりませんが、親というか、おじいちゃん、本人の親たちは、成人になってもそういった子どもたちがいるということがあれば、やっぱりパートナーシップに入れた方がいいのではないかという気がしました。

(山口課長)

まず一つ目の、パートナーの一方だけ解消したくて一方が解消したくないようなカードの返還等において問題があるということを決めといた方がいいのではないかという話なのですが、御意見のとおりだと思います。

実際先行した自治体とか県内自治体とか、いろいろ意見交換したりしてるのですが、なかなかまだそういった事例まではないというようなこともありまして、実際には、そういう場合にどうするのかというのは、確かに問題になることが想定されると思いますので、この辺りはもう少し研究して制度の方を考えていきたいと思います。

もう一つの、ファミリーシップの方に関しては、先ほど説明の中でも、未成年の子だけではなく、成人の子や近親者を含めるということについて、出るところもあるのですが、なかなか実際のニーズが本当にあるのかどうかというところ、そういう形で利用する方もいるのかというのはまだ分からないところもあります。導入している全国の市とかで聞きましても、やはり具体的に要望があって、それに応えて要綱を改正したりして対応しているということなので、最初からいろんなことを全部フル装備でやるというのは制度設計上ちょっと難

しいかなという感触はしていますけれども、そういった、家族の問題というのは、具体的にどんなものがあるのかということが分かったならば、それに合わせて柔軟に制度を変えていけばいいのかなという感触で今思っているところです。

(川内委員)

静岡新聞の川内です。

県内で先進的に始めた背景のようなものなのですが、浜松市と富士市が静岡県では早いということだったのですが、この早いところというのは、何か当時の方がいて、結構早い段階から運動というか設立の要望が強かったとか、可能な範囲で、そこが早かった理由のようなものを教えていただければありがたいです。

(山口課長)

私どもの方で把握しているところでは、浜松市については、市の方が導入するという方針を出して、市民に対して説明会をするという動きがあった中で、それを知りました市内のいろいろな関係者の方々が、作るのであれば自分たちの声も反映した形にしてほしい、制度内容について一緒にやってきたということで、市民団体の方からという投げかけではなかったというように聞いております。

富士市の方は、議会等でそういった要望等も以前から出ていた中で、タイミングとして、こういう制度を導入してもいいのではないかというような判断で導入したということをお伺いしております。

(白井委員長)

ありがとうございます。

では私から質問させてください。たくさんあります。

まず、教育分野で、武田先生にもコメントいただけたらと思いますが、事務局への質問ですけれども、教育分野でどのような取組を予定しているのかというのを伺いたいです。

というのは、今現在、いろいろなところで、制服の自由化だったり、あるいは男女別学についてをどう考えていくか、特にトランスジェンダーの方だったり性自認いろいろですが、そういったことで子どもの人権という点から、教育分野でどのような取組を考えているかというのを伺いたいです。

それから、具体的に、これから制度導入の効果として考える中で、整理していくのだと思いますが、特に重要なのは介護保険とか、生活保護ですとか、ひとり親手当など行政サービスの対象について、準拠していくのか。このパートナーシップの宣誓に準拠していくのかというのを伺いたいです。

それから、ちょっと細かいことになるのですが、県としては宣誓制度であって、公正証書方式、渋谷区型ではないということですが、渋谷区型を選んでい

る自治体は少なく、こちらの方が公正証書を作るハードルが高いと費用もいるということなのですけれども、このメリットもあって、婚姻した時と同等に、婚姻した時に発生する義務関係については、婚姻日とか、義務関係とかと、解消する時の相続の問題とか、そういったのを婚姻と同等にあらかじめ決めておきましょうということ、一定の法的な効果があるというメリットがあります。

例えば、公正証書の作り方講座とか、公正証書を作りたいという方へ少し助成金を出すとか、そういったことを、公正証書の方式ではないのだけれども、その利用を各パートナーができるようなものを作る予定がありますか、というのを伺いたいと思います。

また、個人的には、広域でファミリーシップ制度ができればすごくいいと思います。今、まだそれをしているところがないので。ファミリーシップについては、これからどう取り組むと考えていますか、というのを伺いたいと思います。

それから成人式です、この間の1月31日にも富士市、富士宮市で、LGBT成人式が行われて、もうこれずっと回を重ねていますが、やはり制服とか卒業式とか、成人式はすごくジェンダーに基づいた、服装の祝い事ってとても厳しい辛い面というのもあったりして、できれば、一地域だけではなく、県として、LGBT成人式といったものを進めていただけたらと思ったのですが、それについても伺いたいと思います。

(山口課長)

まず一つ目の教育分野ではどんな取組をしていくかについては、今後、こういった制度は取り入れて、性の多様性というのを尊重してやっていくかという、人権を見てやっていくということになると、特に子どもたちに関することに力を入れなければいけないのではないかと考えております。実際のところ、教育委員会の方々とも、相談、連携しながら、こういったことをやれるのかは考えていくことになるかと考えております。

今、交流回を県内で開催すると申し上げましたけれども、実は子どもの会とか、子どもたちを集めた交流会の場所づくりというのは、今回ちょっと実驗的にやっているのですけれども、そういったところで、子どもたちに学校でどうということ困っているのかとか、そういったお話も聞いたりしてるものですから、そういったことはまたフィードバックしながら、教育委員会と相談しながらやっていきたいなと思っているところです。

それから二つ目ですけれども、制度の導入の効果として介護保険だとか、ひとり親の手当の関係とかということですが、これは先ほど説明した中では、宣誓者に対して、行政サービスとして提供できるかどうかということのお話だと思うのですが、こういったことも、基本的には同性カップルの件に関しては、国の法律では全く認められていないという中で、適用できるのは、やはり県とか市

町の裁量の中でできることになってくるかと思います。国の法律に基づく手当とかは、なかなかすぐには難しいということがあるのと、もし裁量範囲だということになったときにも、こういったものが提供できるかどうか、これから、関係の庁内協議をしていきたいと思っております。こういったものが婚姻カップルに提供されているかという行政サービスの調査を1回やっておりますので、そういったものをベースにしながら、今後庁内でこういったサービスを実際に提供できそうか、すぐにできなくても今後こういう課題があるかを調整していきたいと考えておりますので、まだ個別の対応ということについては、今お答えできるような状況にはございません。

それから、公正証書の話ですけれども、確かに渋谷区のような制度は、契約関係にはなりますけれども、カップルにとっては、自分たちのいわゆる婚姻関係にかなり近い実態を担保できるということで、安心にはなると思うのですけれども、制度として考えたときにはやはり、お金もかかるとか、なかなか利用する人が増えないということもあります。そもそもパートナーシップ制度自体は、法的効果を生まないということを考えますと、まずは困り事を1個1個解決していくためのツールとして、なるべく早く制度化して進めていながら、次のステップ、次の制度をもうちょっと深めていくという姿勢でいったらいいのではと、今は公正証書方式というのは考えていないのですけれども、おっしゃるとおり、希望する方たちの公正証書をつくれるようになれば、どこに住んでも全国に通用する制度ですので、いいのかなと思っております。実際にこういったものに補助金を出している自治体もあると伺っておりますので、今後もその辺りは勉強して、そういうニーズがあれば対応していきたいなと思っております。

それから、広域のファミリーシップというのは、この質問に関しては、もう一度お願いします。

(白井委員長)

パートナーシップ宣誓制度については、広域的な制度は5府県あるわけですが、ファミリーシップ制度については、広域はまだないので、静岡県が先駆けて、もうどうせ始めるのだったらファミリーシップでという希望的な質問です。

(山口課長)

他県でファミリーシップを入れてないというのは、その時にはファミリーシップというアイデアがまだなかったということもあって、導入されていなかったのですけれども、ニーズが見えてくると、皆さん導入しようと思うのですが、なかなか子どもを育てているカップルのニーズというのは、聞こえてこないというか、拾うのが大変だということもありまして、そういったところで皆さんに問題意識を持っていないので、こういった広がりがいいのかなと思うのです。や

はり取り入れたところから実際の声をお伺いしたり、必要性が広がっていけば、もっと広域的な中でも、ファミリーシップも変換されていくのかなと思いますけれども、私どもも県としてはファミリーシップ入れるというのは、なかなか勇気のいるところではあるのですけれども、もう少し当事者の声などを交えながら、内容を詰めていけたらなと思っております。

それから、県としてLGBT成人式をというお話がありましたけれども、今県内では、富士市と静岡市がこのLGBT成人式というのをやっております。県でもというのも、アイデアとしてはあると思うのですが、それがニーズがあるのかというのもあるので、そういったものと競合しても何かと思うのですが、可能性として、そういうものが求められているのか、またそういった方たちの御意見を伺って、その中で考えていきたいと思っております。

(白井委員長)

ありがとうございます。

ちょっと一つ、補足的にすると、先ほどから法的拘束力はないということが言われてますが、確かに婚姻ではないので、法的拘束力はないのですが、例えば、パートナーシップ宣誓していなくても、いわゆる不貞行為といいますか、浮気です。民事の裁判において、長年の同居関係で、排他的なパートナーシップであるのに、その裏切り行為があったとかということで、婚姻と同等の判例が出ていたりすることもありますので、そういった意味では、確かに婚姻と同じ法的拘束力はなくても、社会生活上の様々な効果というのは、司法的にもあるのではないかなと思います。

そういったことから、弁護士の古畑委員や、また教育の面から少し武田委員等、御意見、コメントありますでしょうか。

(武田委員)

長泉小学校の武田です。よろしく願いいたします。

学校の方では、混合名簿、それから、家庭科・体育の共習など、少しずつ、多様性に応ずるということを進めてまいりました。

私自身の感覚としてはここ2、3年で、それがものすごく進んできたな、広がってきたなという気はしています。

例えば、制服のことも、以前は、高校の方で制服を選べるように話を聞いていたのですが、今、公立の中学校でも、スカートかスラックスを選べるような状況にしている学校が出てまいりました。

私の近隣の中学校でも、例えば、間近に迫っている周年行事、50周年等をきっかけに、制服を変えていこう、そういう話が進んでいるというように聞いています。

また、部活動でも男女という縛りをなくしていく方向が大分進んでいます。野球部に、女子生徒が入り、ピッチャーとして活躍して、そして高校でも頑張っ

いるという話も聞いています。

それから、高校入試の時の願書に男女の印を付ける欄がなくなったという話も聞いています。

少しずつ、多様性に対応できるような方向になっていっているのではないかなと思います。

今日、このファミリーシップの話聞いて、これはきっと導入されて、学校現場の方も対応していかなければならなくなるな、まずは、学校現場への理解を進めていかなければいけないなと感じているところです。

大変大切なことだと思いますので、丁寧な周知を行っていくことがまず肝要ではないかなと考えております。

(古畑委員)

静岡県の弁護士会の方では、「両性の平等の委員会」という名前だったのですが、**「全ての性の平等に関する委員会」**というように昨年、名前を変えて、SOGIの視点に立った考え方で、委員会としても取り組もうということになってます。

従前はどうしても「女性の」という形でやっていたのですが、その辺りのところもっと多様性に対応しようと、名前も変えた上で、LGBTQの性的マイノリティの方について対応できるようなPTのようなものを立ち上げようという動きをしております。

今回の論点整理のところ拝見したところ、論点1の対象者の性別については、もはや同性カップルの「同性」とは何なのかというような、定義の問題も出てくると思うので、今の県案の性自認を問わないカップルとするという点については私は賛成したいと思います。

公正証書の点について、もしも県案としてそういうように実現化していく、若しくはプラスしてその補助金が出るというような方向性でしたら、弁護士会のうちの委員会としても、雛形の作成とその研修会の実施なり、弁護士会としてできる限りのところを協力していきたいと思います。

また、教育現場については、法教育の委員会などがありますので、その辺りと連携して動いていくということが可能だと思うので。特にこの辺りの新しい概念については、子どもに対する教育というところが大切だと思います。

なので、公正証書にしる、お子さんに対しての教育という点にしる、連携できる場所は弁護士会としても積極的に動いていきたいと思うので、またお話しさせていただければと思います。

(芹澤委員)

県母子寡婦福祉連合会理事長芹澤と申します。

よろしく申し上げます。

3の宣誓制度の考え方の①で、「市町制度が導入されていない地域の方々を中心としつつ、県内どこで暮らしていても公平に利用できる広域的な制度とする」

となっております。今回浜松市と富士市が導入されていて、来年度から静岡市と湖西市が導入となっておりますけれども、例えば他の地域でそういう方がいらっしゃると思ったら、どのように対応したらよろしいのでしょうか。どこでも利用できるとなっておりますのですが、よく分からないので。

(山口課長)

今、制度が導入されている市町においては、今は県の制度がないので、例えば浜松市民の方、富士市の方しか利用できない状態になってるのですが、県の制度、広域的な制度を作ると、その2市以外の方々は、県の制度を利用して、宣誓ができるようになります。

この県の制度を利用するためには、今の案では県の窓口の方に来ていただくか、あるいは、県の総合庁舎がありますのでそういった場所で申請をしてもらうということになります。

それプラス、県の制度ができたときに、浜松市とか、富士市の市民の方も、市の制度は当然利用できるのですが、県の制度も利用した人はできる、という関係になります。

例えば、市役所にちょっと知り合いの人がいて、カミングアウトするのは嫌だなあという方たちが、距離感のある県で宣誓していただくとか、あるいは、県内をよく転居されるような方は、例えば浜松市から沼津市に行ったりすると、一旦は使えなくなってしまって、引っ越し等で手続き等で切れてしまうので、初めから県の制度を利用していただければ、県内にいる間は、そういった、転居の際に手続きをする必要もないという広域のメリットもありますので、そんな関係で利用できるのであればいいかなと考えております。

(下位副委員長)

4の導入の効果のところ、性的マイノリティの人というのは20人に1人とか、16人に1人とか最近分かってきて、男の子だけドスカートで学校へ行ったりするという子もいるのですが、やはり親が、自分が親のときはいいのだけど、この子は大人になったときに、どうなってしまうのだろうという、保護者の心配というのはすごくあると思うのです。

この制度が知らしめられれば、この子もちゃんと生きていけるのではないかと、そういう効果もあるのではないかと、制度を広めてほしいなと思っています。

(白井委員長)

企業、働く立場の方々を想定した質問、コメントなのですが、県の取組と連動するかもしれませんが、就業の面で、就職の欄で履歴書から性別欄が消えるとか、男女別に想定したキャリアラインを考え直すとか、働く現場にも波及する効果というのが、この県の取組によって、期待できるかと思うのですが、企業、働く所において、これからどのような取組を考えているかということ、委員の

皆様にもお伺いしたいし、県としてどういう取組をするかもお伺いしたいと思います。

それから、1点少し気になったのが、今回のこの制度の良さというのは、異性のパートナーでも、性別を問わず、これが使えるということなのですね。

もともと親子だったり、もともと兄弟だったり、いわゆる近親者がパートナーシップ宣誓をすることはできないのだけれども、それ以外の「この人がパートナーだ」という人とは、性別問わずできるというところが、とても画期的なところなんです。ヨーロッパのシビルユニオンは全部そういう制度なわけですがけれども、なので、導入のところで、導入の経緯などで「同性カップル」のというのがあまり頻出すると、ただ同性カップルを念頭に置いているかのような印象を与えるので、その辺りの書きぶりも、最初からSOGIの考え方なんだということを、書いていただきたいと思えますし、そのSOGIにかかわらず、いわゆるシスジェンダー、異性のパートナーを含む場合にも使えるわけですから、「3制度の考え方」のところの②のところでも、婚姻制度の対象とならないと書いてありますが、婚姻制度の対象になっても使わないこともあるので、その辺りも書きぶりを是非工夫していただけたらと思いました。

1点目の企業の点から、委員の皆様からのコメントでも、事務局からでも、何かお願いできればと思います。

(鈴木委員)

先月、杉山文野さんの講習を受けました。事務局さんからの話も伺っていて、若干、行政と当事者の話の方が少し先行していて、地域の理解はずいぶん遅れをとっているのではないかという印象を受けました。

ちょっとここで皆さんに質問なのですけれども、委員の方の皆様で、左利きの方はいらっしゃるのでしょうか。ありがとうございます。

最近聞いた中で、11人に1人がLGBTということで、そう考えると、当社で17人の社員を抱えているのですけれども、社員の中に、打ち明けることができなくて、知らずに過ごしにく辞めていく、ということが間近に迫っているという形なのです。

ですので、私のところでは来月、幹部を中心にLGBTセミナーを受講するのですけれども、ちょっと話ずれてしまうようですが、そういった周知をするための研修の費用は、企業としては、補助していただければと考えております。

先ほどからお話あったのですけれども、なかなか縛りがある中で、実際サービスを先行して出していくことは、行政は難しいと思うのですが、逆に私のような民間であれば対応できるサービスは増えてくるのではないかと考えています。

なので、両軸で動いていかななくては、その効果は薄れてしまうと思いますので、そういった助成だとか、理解を深める活動の補助という形でサポートをいただけると助かります。

論点整理に関してだったのですけれども、いろいろこれから実証していく中で、いろいろ手探りな問題が多いと思いますので、先行市町、県の話聞きながら最小公倍数的な制度設計をされてはどうだろうな、ということを感じました。

(白井委員長)

働く現場のこと言うと、健康保険のことですとか、あとは、家族の休暇の取り方だったりとか、そういうところにも関係してくるかなと思います。

何かそれについてコメント等ありましたらお願いします。パートナーシップ宣誓があれば、そういう制度が使えますとかということもあるかなと思います。あと育休ですとか。

(鎌野委員)

初めてこういう会議に参加しまして、耳新しい言葉ばかりでやっとなついていくというような感じです。

資料をよく見たりして、勉強をしたいと思います。

よろしくをお願いします。

(国保委員)

今回から委員となりました静岡県立大学の国保と申します。

基本的には県案に賛成でしたので、特に意見を控えておったのですが、先ほどの議論を拝見していて思ったことの一つは、おそらくこれは現状ニーズがないから作るべきか否かという議論というよりは、多分どういう県のあり方を出していくかというところで、必要があり作る、あとはニーズとか現場に応じて改正していくというスタイルが望ましいのかなと感じている次第でございます。

私が知ってる具体的な例としては、事業所内保育所がそういう例がありまして、現状、ニーズを調査してこないと、実際にはその利用者が少ない、というケースがあったりするのですけれども、やっぱりそういった事業内保育所を作るという行為が、社員の皆様には、この会社だと安心して産んでも大丈夫なんだなという安心感につながる、という事例は数多くありますので、実際にその制度を使う件数というよりは、そういったその安心感を県民の皆様にお届けするという意識で、成立されるのがいいのではないかなと思う次第ですのであわせて申し添えさせていただきます。

(恒友委員)

経済研究所の恒友です。

前段の、固定的な性別や分担意識の話だったりとか、2番目のパートナーシップの話もそうなのですけれども、制度を作ったり、ルールを作ったりというのは、その中の流れで作るということではなくて、当事者の気持ちにしっかり寄り添うことが必要なんだよな、というところは感じます。

ですので、当事者のニーズ、どんな気持ち、どんなことを求めているのかという

ことは、今一度、しっかりと把握するということが必要かなと思いますし、制度を作った後には、その公平性とか納得性とか、あるいは普遍性を担保するために、当事者以外の人たちに、いかに周知させるかというところが必要で、例えば性別役割の固定なところも、前からやってはいても、それがやっぱり理解していない層がこれだけあるのだなというところがあって、何年たってもその辺は変わらないというところがあるとなれば、これまでの施策だけのアプローチではなくて、もっと何か別の観点でアプローチしなきゃいけないのではないかなというところだと思います。

先程、男女の役割のところでは、「そうは思わない」という、要は否定的に思っている層が、なんでそう思わないのかというところもしっかりとヒアリング、分析して、不満に思っているところを具体的にリストアップしたところで、何ができるのかというのが必要かなと思います。

単純に広告宣伝して、前年よりも何ポイント上がった、それで終わりではなくて、その何ポイント上がった理由は何なのか、それしか上がらない理由なのか、そこをもっともっと突き詰めて対応していく、そういった施策の持って行き方が必要かなと思います。

(船戸委員)

非常に多岐に渡る議論で、私自身も静岡文化芸術大学、浜松にある大学ですが、そこで教員をして、多くの学生の前で話をしていて、社会学というものを専攻してまして、極めて男女参画であったりジェンダーの問題というのは、いわば社会学的な行為として、常にあるテーマなので、私自身非常に理解してるつもりではありますが、ただ今日の話聞いた中で、私自身も意識にまだ、この社会学を勉強しながら、一方で固定的な考え方にとりつかれてるところもないわけじゃないなということ、自分自身の認識と今回のこの話を見ながら、非常に自分自身も反省させられるところ、あるいは考えさせるところかなり多々ありました。

私もいくつか静岡県の仕事させていただいて、私自身が社会学の中でも農村社会学という中山間地域、過疎地域の農業農村の調査をしているので、そちらの方の仕事が多いです。今回のこの案も、毎回静岡県が作られる内容、非常に立派な内容だなと、非常に勉強になることがあります。

いつも話になるのは、この当事者の人たちもちろん大事な話なのですが、そうでない人たちへのアウトリーチといいますか、啓蒙というの、すごく大事なかなと思います。だから、こういうものがあるんだよということ、私も大学を通じて、こういうことを教えていく必要性をすごく痛切に感じました。

また、いくつか気になったところというか、考えさせられたのは、全く私事ですが、昨年子どもが生まれて、私自身がまさに今、育児家事をパートナーと分けながらしてるところです。ここ2年コロナ禍の中で、大学の教育自体が、テレワークというか、オンラインで授業することになって、これは民間の方もそうかもしれませんが、かなりテレワークが導入されたことによって、家に男性がいる機

会が多くなったのではないかと。

そこで、アフターコロナの、もちろん育休を取るということも大事だと思うのですが、テレワークをしながら、在宅でしながらの育児参加のあり方というのは、議論する必要性が出てくるのかなと。

私もパートナーとすごく議論になるのは、育休にとって家にいる間は、仕事のメール、それを返事するのはいいのか悪いのかという話で、いろいろ議論が。要するに、大学に行っていない、会議に出席していないので、いいのではないかと僕は思っているのですが、そもそもそういうことも、在宅ではしてはならないのではないかとそういった何か議論する中で気づいたことは、テレワーク、オンライン、それが当たり前になったアフターコロナにおける、育休の過ごし方、あり方というのを、また議論することがあるのかなと思いました。

2点目ですけれども、これは一番初めの調査で、ジェンダーに関する調査で、私はこういう地域社会の調査をしてることが多いので、一番気になったのは、質問の14で、女性が自治会長の職等の役職に就くことが少ない理由を問うという。これは、管理職の問題にもつながるかもしれませんが、この回答理由の中に、第一位が性別の固定観念、役割分業ということに縛られているから、あるいは二つ目に、女性自身が消極的だからというのがあるのですが、極めてこういった問題自身が、女性自身に帰責されるというか、女性のせいみたいになってしまって、実は、僕は調査してて思うのは、やっぱり周りにいる男性の責任というのはすごく重いな大きいなということをすごく感じるので、決して女性の消極性に帰することなく、むしろその背景にある、女性以外の人たちの認識であったり態度であったりといったところを、深く反省していかなければならないなど、いうことで、極めて根深い問題であるので、そういった中の意識改革というものも進めていく必要があるかなと思いました。

(白井委員長)

はい、ありがとうございました。

豊田委員が挙手してくださいまして、お願いします。

(豊田委員)

先ほど企業の面からおっしゃっていただいたものですから、企業で採用は、今も男性、女性ということはもう問わずに採用してますので、その辺りはもう問題はないと思いますし、家族手当とかそういうところも、特に男性女性ということなく、こういうカードとか分かるものがあれば、問題なく対応できるのではないかと思います。

当社は、男性も女性も、育休の取得が増えて100パーセントなのですが、当然、男性女性関係ないので、どういう立場であっても、育休とかそういうものの希望があれば、対応ができるのではないかと考えております。

今もおっしゃってたのですが、自治会とかそういうようなところとか、まだ

まだ比率が少ない、一番ひどいのが政治の方なので、もともとのところを直さないと、上から降りてくるので、そこを一番力を入れないと、日本はいけないのではないかというように思いました。

(白井委員長)

時間が迫ってまいりまして、申し訳ありません。

最後にこのまとめ方なのですが、今日は何かこう、決めるという、形ではないのですけれども、県のパートナーシップ制度の導入にあたって、委員の皆様からたくさんの有益なコメントがありましたので、そういったものを検討していただいて、反映させられるものについては反映していただくというような進め方でよろしいでしょうか。

(委員一同了承)

よろしく申し上げます。

私からなのですが、先ほどファミリーシップ制度はどうですかということをお願いしたのですが、私今、日本学術振興会で採択された、セクシュアルマイノリティの方の家族形成に関する研究プロジェクトに参加しておりまして、パートナーシップ制度、誰と一緒にそのパートナーとして暮らしていくかということだけではなくて、子どもを持つことや、子育てをすることについての研究を進めています。

実際2月19日にもオンラインのシンポジウムでその成果発表会があるのですが、海外の法制度を調べたりとか、あるいは生殖技術を使って子どもを授かる方もいれば、ステップファミリー、連れ子で、家族を形成する方もいらっしゃいますし、普通養子縁組だったりとか、あと里親制度で、子育てに関わる方もいらっしゃって、私自身は全国の児童相談所に対して、セクシュアルマイノリティの方への里親認定をどう考えるかという調査もさせていただきました。

なので、今回はパートナーということが主に焦点当たっていましたが、この中の論点にあります、子どもを育てる支援と子ども側の視点と、あるいは、教育現場でどのように世帯とか家族を見ていくのかということについても、是非今後皆様と議論が深められたらと思います。

(下位副委員長)

委員長、落合委員から提案があったように、この男女共同参画という言葉自体が、実際には国の制度から来てるのですけれども、また県民に分かりやすい内容になるように、名称の変更とか、違う名前をつけるとか、そういうことがあれば、皆さんからまた御意見をお伺いしたいなと思いました。ありがとうございました。

(白井委員長)

それでは以上で本日の議題は全て終了いたしましたので、進行を事務局にお

返しいたします。ありがとうございました。

(司会)

本日は活発な御審議をいただき、ありがとうございました。

閉会に当たりまして、くらし環境部部長の市川よりお礼の言葉を申し上げます。

(市川くらし・環境部長)

くらし・環境部長の市川でございます。

本日は大変活発な御議論いただき本当にありがとうございました。

皆様方には、第11期の静岡県男女共同参画会議委員ということで御審議いただきまして、誠にありがとうございます。

この会議は、県の条例に基づきまして設置されております。

男女共同参画、男女共同参画という言葉がいいかどうか、議論にございましたけど、この重要事項について御意見をいただくという審議会でございます。

本県の施策を推進する上で大変重要な役割を担っていただいていると思えますし、今検討中の来年度当初予算につきましても、皆様の御意見をなるべく反映して、あるいは、アイデア、方向性を生かしてまいりたいと、今最終段階で考えているところでございます。

任期は、令和5年の11月末日までの2年間ということでございます。

どうぞよろしく願いいたします。

本日、いろいろな男女共同参画施策の目標値ですとか、あるいはパートナーシップについて御審議いただいております。

パートナーシップ制度につきましては、社会的な承認によって、日頃、当事者の方が感じていらっしゃる生きづらさとか、少しでも解消できて、安心感や自己肯定感を高めることに、一歩でもつながれば、やった方がいいのではないかと私は思って、これまで進めてきたところです。

県内の状況、先ほど報告ありましたけど、浜松市、富士市に続いて、静岡市と湖西市が制度始めると、人口でいうと、もう半分以上をカバーすることになるということで、県は連携してやっていくのですが、それ以外の地域の方々についても広域的に、制度を導入できればと考えております。

具体的に今日、本当に貴重な御意見をいろいろいただいたものですから、もう一度、しっかり関係機関とも連携して進めていきたいと考えております。

委員の皆様方には、今後とも、御指導、御理解、お力添えいただきますようお願い申し上げます。

本日は、本当にありがとうございました。

(司会)

それでは以上をもちまして、第44回静岡県男女共同参画会議を閉会いたします。本日は、ありがとうございました。