

令和5年度第2回与謝野町多様性を尊重し合う共生社会づくり検討委員会
議事録まとめ

日時 令和6年2月9日(金)午後3時～午後5時15分

場所 岩滝保健センター2階会議室1・2

出席者(敬称略)

渋谷 節子	前田 洋佐	澤田 将樹	後藤 公一
市田 孝史	足立 英子	青木 学	村田 晋太郎
後藤 昌典			

欠席者

西原 新介

町 長

—

オブザーバー

—

事務局

福祉課 田辺課長	福祉課 金谷主任	社会教育課 小谷課長	住民税務課 吉岡課長
住民税務課 浪江係長			

1.開会あいさつ(渋谷委員長)

(省 略)

2.議事

(1)令和6年度与謝野町多様性を尊重し合う取組スケジュール

令和6年度の本検討委員会は4回を予定。1回目は6月に先進地の取組事例の研修(オンライン)。第2回目は9月に実施し、第1回目の研修を踏まえ、今後の方向性の議論を中心に、町民向け多様性ガイドブックの協議。また令和6年度中にパートナーシップ制度の導入を予定している他に、企業向けにLGBTQ研修を実施予定。第3回目は11月に、第4回目は1月に委員会開催予定ということでスケジュールの確認を行った。

第1回 6月 先進地の取組事例の研修(京都府内、オンライン予定)

第2回 9月 取組事例の研修を踏まえた方向性の議論

町民向け多様性ガイドブック案協議

パートナーシップ制度導入(令和6年度予定)にかかる協議

企業向けLGBTQ研修内容報告(西原委員と事前協議)

第3回 11月

第4回 1月

(2)職員向け「多様な性に関するガイドブック(案)」について

事前送付資料として送付した「多様な性に関するガイドブック(案)」への主な意見は以下のとおり。

- ・職員向けのガイドブックがあるのはとてもわかりやすくいい。
- ・表紙について、カラフルにしていきたいのは理解できるが、当事者はむしろ隠して生活している方のほうがとても多くて、違和感がある。わかりやすく、当事者が見た時に、自分は自分で普通の状態でこの町に対して意見や思いが伝えられるんじゃないかというような表紙にしたほうがいい。これだと置いてけぼりを食らうような感覚になると思った。
→表紙のイラストを村田委員と相談しながら決めていく。
- ・7ページ下から2つ目の項目「LGBTQ等の当事者情報については、本人の了承がなければ、他部署へ引き継いではいけません。他部署への引き継ぎが必要な場合は、必ず本人の意向を聞き了承を得るようにしましょう。」については、当事者情報について本人の了承がなければ他部署へ引き継げないとすると、引き継がなかったから放っておく方向になるので、必要な部署には共有する、という了承を当事者に得る方法がいい。
- ・センシティブ情報は共有すると後戻りができないので、本人が伝えた情報を無断で共有するのはリスクが高い。
- ・当事者の方によっては、共有されたい場合、されたくない場合があり、個々に確認しながらやっていく必要があるため、マニュアルでこうやると決めるのは乱暴。例えば、どういうふうに対応してほしいかチェックシートのようなフォーマットを作成し、書面で合意をとるのはどうか。
- ・その時は同意されていて、その後当事者の気持ちが変わっても、一度共有すると忘れることは難しい。基本的には必要な部署だけに情報を届けるのが大原則で、どうしても共有しなければいけない場合に、こういう理由でここの部署と共有していいか、という形で同意を取るのが通常の情報管理の仕方。最初に全体的に共有するかどうかという進め方は、その時はよくても共有された後でやっぱりしたくないとなった時に困る。
- ・言葉を「引継」→「共有」としてはどうか。
- ・チェックシートを作れば、職員のレベルによる差は避けられる。
- ・先進地研修で、実際にされている自治体の資料を共有し、与謝野町バージョンでやっていく。
- ・目指すところは、隠さなくてもいい社会になることだが、現実には隠したい方がたくさんあるので、初めは慎重に進めていく。理想論だけでオープンにするのは利用者の不利益になる。

- ・9、10 ページの「職場内の対応と心構え」について、「職場の研修会への積極的な参加」を加える。
- ・ガイドブックを配布しても、「見てくださいね」だけで終わると思う。誰かのメッセージとして聞くのと、見てと言われたから何となく見るのでは、受け手の認識の深さ、広がり全く違って来るので、制約下のもと可能な範囲で、誰かが発信することを能動的に聞いてもらうことが大切。それがあつかないかで同じことが書いてあっても受け取り方が全く違うと思う。
→全職員には説明にまわられるよう、研修を短時間でも持てるようにしたい。
- ・10～15 分でも職場単位等で研修を行い、「これを見てください」、「どうしても覚えてほしいことはここです」、「目の前の町民の方が当事者かもしれないという認識で読んでください」と言うだけでも違う。
- ・ZOOM などで録画して、参加できない人は視聴してもらう形でやる。
- ・委員が出席してもよければ一緒に説明する。
- ・アンケート結果の要点だけを抜き出して 1 ページにまとめたものを組み合わせて完成させたほうがいい。

3.先進事例の研修候補の提案

【事務局から説明】

資料として、京都市、亀岡市、福知山市、綾部市のホームページより人権に関する取組を抜粋したものを準備している。このうち、人権条例を制定している市は、京都市を除く3市となっている。まず、京都市については、人権条例は制定されておらず、人権に関する取組を多岐にわたり、幅広く行っておられる。主な取組として、市民団体、企業、研究機関、行政等で構成する「多様な性の在り方が尊重される京都」推進ネットワークを立ち上げ、性的少数者を含む全ての方が生きやすい多様性・包摂性のある社会を目指しておられる。また、LGBTQ 等の性的少数者の人やその周囲の人たちが気軽に交流できる居場所となることを目的とし「京都まあぶるスペース」の開催、悩み事を相談できる個別相談会や、性の多様性について考える座談会を開催しておられる。また、アライについての冊子、多様な性に関する職員ハンドブック、企業向けLGBTの視点から考える職場づくりパンフレット、LGBTに関するリーフレット等を作成しておられ、パートナーシップ制度の導入もしておられる。性の多様性以外にも、人権総合情報誌の発行、企業向け人権啓発講座の開催、人権相談マップの作成等、あらゆる人権に関わる取組をされており、先進事例を研究するなら京都市だと他の自治体からも推薦いただいている。

次に、亀岡市については、令和6年4月には、人権尊重推進条例(案)が制定される予定であり、パートナーシップ制度も開始しておられる。その他の取組として、LGBTQ 啓発リーフレットや啓発シンボルマークの作成、京都市で立ち上げた「多様な性の在り

方が尊重される京都」推進ネットワーク組織への構成員としての参画、LGBTQ 相談窓口や、LGBTQ 等の性的少数者の人やその周囲の人たちが気軽に交流できる居場所となることを目的とした「京都まあぶるスペース」の京都市・長岡京市との合同開催、多様な生き方を認め合う男女共同参画社会の実現を目指し、男女共同参画意識の浸透や参加者の相互交流・ネットワーク化を図るための、市民と行政との協働による「ゆう・あいフォーラム」の開催、あらゆる人権問題をテーマとした発行物「ゆう・あいネット」を作成しておられる。

次に、福知山市については、「福知山市みんなの多様な性を尊重する条例」「福知山市人権尊重推進条例」を制定、パートナーシップ制度の導入をしておられる。また、2/4 に性的マイノリティ交流会を開催予定と聞いていた。その他、女性相談、性別にこだわらない相談、男性のための電話相談を実施しておられる。また、「はばたきネットワーク」メンバーとして、性別に関わりなく共に高め合い、多様性のある社会を作りたい思いを持つ方を募集し、ネットワーク会議、学習会、啓発活動を実施しておられる。STAR(差別を許さない子ども育成協議会)による活動もされている。

次に、綾部市については、「綾部市人権尊重のまちづくり条例」の制定、パートナーシップ制度の導入をしておられる。また、人権啓発冊子の提供や、人権啓発機関誌「人権かがやきだより」を発行しておられる。

候補地としては以上で、事務局としては人権に関わる取組を幅広く行われている京都市から話を伺いたいと考え、京都市を提案するが、委員のみなさまからもご意見を頂き、先進地を決定させていただきたい。

【委員からの主な意見】

- ・京都市は当事者の方が圧倒的に多くお住まいで、実際に当事者とのやり取りをしている事例がたくさんあり、成功事例・失敗事例も含めて集まっていると思うので、そういう事例が多いところの絵空事ではない具体的な事例を共有してもらえるところが一番いい。
- ・京都市はいろんな経験値もあって、いろいろ参考になる一方、やはり背景が違うので、京都でやっていることができるのか、という難しさはある。
- ・京都市のほうである程度与謝野町はこういうところと理解されている人が研修を担当してくれるとありがたい。
- ・京都市ではこういうことをしていると紹介し、与謝野町だったらこういうことができるんじゃないか、というお話をさせていただくのが一番ありがたい。
- ・そもそも何が与謝野町として知りたいのか、どこら辺がブラックボックスなのかというのをちゃんと事前にリストアップして、こういうことが課題でわからないから、是非事例を共有してほしいとか、もしかしたら気付いてない部分もあると思うので先駆者として、ここを気を付けた方がいいです、ということをお話してほしいというような形で、何度かキャッ

チボールをした上で、当日研修に臨んだほうが、内容のずれが発生しにくいのかなと思う。

・京都市の行政の職員による研修なのか、それとも京都市がその活動の中で委託している民間団体の話を聞く研修になるのか、両方あってもいい。個人情報取扱や、職場内研修はどのようなふうになっているか。京都市の行政の取組はすごく参考になるので、トピックスを絞ってこちらから知りたいことをある程度用意して、それをその現場におられる民間団体の中で聞く、というふうにある程度まとめていったほうがスムーズに進むと思う。

→以上の意見を踏まえ、研修先については多数決により賛成全員で京都市に決定。

4. パートナーシップ制度の概要について

【事務局から説明】

令和6年度にパートナーシップ制度の導入を予定しており、内容について令和6年度の検討委員会の中で委員のみなさまのご意見をいただき進めていきたい。

【委員からの主な意見と質疑応答】

・パートナー関係解消の際はどうか。

→当事者の意思によるパートナー関係解消の時には、申請受理証明書を返還していただくことになる。

・一方だけ別れたくない場合、婚姻関係があれば裁判所が助けてくれるが、例えばDV等で別れられない場合、裁判所がパートナーシップの解消に努めるようなことはあるか。

→そういう事例はあるはずなので、今から勉強させていただいて整理する。

・与謝野町としてはファミリーシップ制度か、それともパートナーシップ制度だけか。

→パートナーシップ制度を導入されている自治体がファミリーシップ制度を新たに作るということもあるので、子どもまで及んだほうがいいかな、ということもあるが、ご意見をお伺いしたい。

・パートナーシップ制度とファミリーシップ制度を並列されている明石市は、両制度を兼ねているので、子育て世代にとってもいいと思う。

・いきなり100点の完璧なものを作ろうとするのではなくて、まずは作り、実際に運用していく中で不自由だったり当事者の方々の声をいただきながら、改良していくという形で積み上げていけばいい。できる範囲から始めることが大切なことなのかな、と思う。この両方(パートナーシップ制度とファミリーシップ制度)となるとやはり大変になってくると思う。

・両制度を一度にスタートさせられるのがいいと思うが、難しければパートナーシップ制度からでもいいと思う。

・行政サービスを受けるにあたって、こういう証明があるとみんなが認めやすくなるというもので、何かをするものではなく、認めるという意味合いでいいか。

→民間企業でもパートナーシップ制度によって、家族であるという広がりがあるので、利益にも繋がる。

・制度とは行政的には条例とかじゃなく、どういう位置付けのものになるのか。

→条例ではなくて制度として町長が認める形にする。

・条例だと、議会にかけて議会を通して条例ができると思うが、町長が認めるというのは、その議会を通さずに何か制度を作るのか。

→パートナーシップ制度については、自治体それぞれで条例にするか、要綱にするか等違うと思うが、要綱の場合は議会にはこのような形の制度を作ると報告する。

・このパートナーシップ制度だけであればいいと思うが、今後この委員会で議論している内容は条例化されるのか。

・こういうことを話しているということを町議と話す会があってもいいんじゃないか。まず知ってもらい、それから理解して、賛成か反対かを議員に判断してもらえればいいと思う。

・議会を通すのは条例で、大方条例を制定しているのか。

→要綱の制定は町長のみの判断でできる。パートナーシップ制度、ファミリーシップ制度については、大体の自治体が要綱で運用している。

・パートナーシップ制度はほとんどの自治体が要綱で運用している。この場合町長が変わった場合、ひっくり返るんじゃないか。

→町長が変わったから、ごろっと変わることはまずない。常識的にはないかなと思う。

・ファミリーシップ制度は、同性だけじゃなく再婚のカップルも問題が出てくるのかと思った。同性でも養子縁組ができるから、普通の再婚、異性同士の再婚の場合は大体養子縁組で家族の形を示しているが、同性の場合だけ養子縁組にするか、ファミリーシップ制度を利用するかを選択できるのは、通常よりも選択肢を増やすことになるかと思う。導入する自治体が少ないので、最初にこれを一緒にやるのはまだあまりない中でどうか。

→養子縁組をするのは、戸籍法上で相続が発生する。

・ファミリーシップ制度、パートナーシップ制度を利用した人にしか使えない制度内容があるのか。相続はさせたくないが家族として見てほしいから制度が必要なのか。

→ファミリーシップ制度は子どもに及ぶところに違いがある。例えば保育所へのお迎えはどうなるか等。パートナーシップでは送迎できないが、ファミリーシップならできる等が考えられる。

・パートナーシップ制度による関係でも養子縁組ができる。

→養子になれば、保育所のお迎えの問題はないので、ファミリーシップ制度の必要性はなくなる。

・例えば、保育所の送迎について、家族として扱われるパートナーシップ制度が要綱で決められて、パートナーの送迎が絶対関係がないからだめとなるなら、情報を保育所へ伝えることはちょっと緩めてもいいんじゃないか。

→送迎のところを保育園との関係で認めるところ。

・ファミリーシップ制度でカバーする内容の範囲は、パートナーシップ制度の解釈を、その自治体の機関が認めれば問題がなくなるんじゃないか。様子を見てからでもいいんじゃないか。

→制度自体がどれぐらいメリットがあるのかわからないが、民間の電話契約ではファミリー一家割がある。

5.多様性を尊重する社会づくりのためのアンケート分析結果報告、今後の方向性の検討

調査対象:15才以上の町民から2,000人を無作為抽出

調査方法:郵送によるアンケート用紙の回収、アンケート用紙の二次元コードからWEB回答、ホームページ、LINE、データ放送に掲載の二次元コードによるWEB回答

調査期間:令和5年12月15日～令和6年1月17日

回収状況:郵送によるアンケート用紙回収数546件、郵送によるアンケート用紙回収率27.3%、WEB回答数135件

【事務局から概要説明】

回答者の属性については、年齢構成は令和2年度国勢調査における年齢構成とほぼ類似しており、統計的に見て町民の意見を反映した有効度の高い結果と言える。ただし、15から19歳、20から29歳の回答者実数が少ないため、全体におけるこの年代の回答割合については別途検証する必要があると言える。

調査結果概要として、

●差別や偏見の有無についての認識や、実際に身の回りで差別や偏見を感じることに、年代によって結果に違いがあり、高齢になるほど「ない」「感じない」が多い。

●中でも障害者や子どもに対する差別・偏見を感じる方が多く、障害者に対する誹謗中傷、子どもに対するいじめがあると感じる方が多い結果であった。

●町が取り組むべきことは、いずれも場合も学校における教育が多く、高齢者に対することでは相談窓口の整備と回答する方が多い。

●言葉と意味の認識については、ゲイ、レズビアンは知られているものの、SOGI、アライ、アウトティングについて認知度はとても低い。

●「家事や育児は女性がすべき」とは思わないとの考えはとても浸透している。「男の

子は男らしく、女の子は女らしく」については性別や年代によって考えに差があり、「誰でも性別にとらわれない服装、ふるまいをする自由がある」「同性を好きになることも性の多様性であり」については性別や年代によって考えに大きな差が見られる結果であった。

●このアンケートにおいて、自身が性的マイノリティであると回答された方が1%あった。回答者数が少ないため統計的な分析は意味がないが、「周囲に打ち明けている」方もおられることが分かった。

●知り合いで性的にマイノリティの方がいたかについて「いいえ」と回答された方が57%あったが、知らない・認識していないだけで、実際は「分からない」に該当する方も一定数のいらっしゃる予想。

●性的にマイノリティに対する差別や偏見のない社会を実現するために必要なことの上位3つは「1. 気持ちや情報を共有できる居場所づくり」「2. 教育現場での啓発活動の実施」「3. 専門相談体制の構築」であった。

●自由意見記述欄には多数の意見が寄せられた。

【委員からの主な意見】

- ・アンケートに対して、反発を感じられていることをどう捉えたらいいか。こういうところに書いてくださるのは何かしらの機会とか要望がこの中に含まれているんだろうと思う。
- ・高齢・年配になると理解が進んでいない。学校教育を進めて理解をしてくれる人を増やしていくというのはいいこと。人間の攻撃性というのは常に弱者に向くようになっているがよくない。
- ・一概に明らかに若い人のほうが理解があるが、実は40代の方でもすごい差別的なことを書かれている方もいれば、70代の方でもわからないなりに一生懸命理解しようとしたりとか、問題として取り組んでいかなきゃいけないと書いている方もいて、やはり一人ひとりが全然違う意見もあると改めて思った。
- ・こういう考え方もある、あなたの価値観とは違うけど、こういうのもあるという優しい伝え方。時代がこうだから変わりなさいではなくて、別に変わりたくなければ変わらない自由もあるし、でも時代は変わってきていることを伝える。同調もできると思うし、相反するように見えても世の中広いし、変わりたくなければ交わらないというものもある。でも交わりたいとか、もっと勇気を持って入っていきたいという人がいるのなら、それを攻撃する必要もないし、まずはそこでもいいじゃないかなと思う。
- ・「あなた自身が性的マイノリティであると思いますか」という質問に答えられて、周囲に打ち明けられてる方が57%ということで、その方たちがここにちゃんとアンケートを答えてくれて、このアンケートに記した気持ちをちゃんと取ることが大事だと思った。やはりこのアンケートを具体的にどういうふうに繋げていくかということを含めて考えていくといい。
- ・差別偏見に対して町が取り組むべきことに対して、学校における教育が3分の1から

半分ぐらい。今の学校教育は、系統的に発達段階に応じて小学生から高校生までそれぞれの学年で計画を立てている。問題なのは、社会的にはそういう教育の機会を持って、なかなか積極的に参加しない者への人権教育、性的マイノリティ等の理解が特に年配の方のほうが非常に難しく課題だと思った。

・多様な立場とか多様な視点でも考えられる人は、ある程度心理的安全性を感じて、自分に少しいろんな立場に立てる余裕のある方だと思う。そういう方が結構おられるんだなと思った。自身のことを知るとか自分が安全であるというためには、逆に言えば、傷ついたときにどうしたらいいんだろうか、どう立ち直ればいいんだろうと考え、トラウマに対する対応が重要になってくる。トラウマの影響で視野が狭くなって固定化してしまったりということがあると、傷ついた影響で加害してしまうことが起きることがある。加害してしまう人を理解していくことも基本的には大事になってくると思う。

・いろんな考えの方がいらっしゃるというのは、良い悪いではなく、それがわかったのが一番やってよかったと思った。このアンケート結果を見て、制度作りも必要だし、意識が変わっていく環境作りが大事。やはりその両方やっていくことは必要かなと思う。

6.閉会あいさつ(足立副委員長)

(省略)

終了(17時15分)