

ファミリーシップ制度に関するふじさわ人権協議会の主な意見

- 企業観点では、ファミリーシップ制度（または同内容を網羅した同性パートナーシップ制度）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』として福利厚生の特典を得られる仕組みを整えています。社員エンゲージメント向上や多様性を尊重した風土醸成につながり、企業としてデメリットはないと考えます。

一方で課題は、当事者社員のプライバシーに十分配慮したシームレスな対応が追いついていない点です。人事的な申請に加え、利用する福利厚生により社員の申請窓口が異なり、社員が望まない範囲に情報が伝わる可能性があり、利用ハードルを上げています。
- 現在のパートナーシップでは解決できない家族のいる方たちにとっては、ファミリーシップの導入も必要だと思います。
- 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。
- 「ファミリーシップ制度」の導入を進めてほしい。
- 医療機関や保育園の送迎などに活用できるとの声を聞いている。一部の人でも意見を聞くというスタンスが大切だと思う。
- 完璧なものとしてスタートするのか、取り敢えず制度を作って充実を図っていくのかはあると思うが、まずは、現在の家族制度に馴染まない人に寄り添うため、制度という箱を作ることが一歩。
- 制度を設けていくことは賛成だが、広域連携などに影響や課題はないか検証をする必要がある。
- 制度が一般市民に浸透するようまずは行政としてアピールに努めてほしい。
- 賛成。ただし、制度導入を前提として、実際に受けられる行政サービス等の導入・拡大を図っていったら、制度を意義あるもの、充実したものにしていくことが重要だと思います。
- ファミリーシップ制度の導入に賛成です。課題や懸念点が思い浮かびません。
- ファミリー制度導入について積極的に進めていくべきだと思います。同性同士で子育てをするカップルが増加している中で、ファミリー制度はとても有効な策だと考えます。

しかし、同性婚が認められていない中でファミリー制度を利用することで意に反するカミングアウトになってしまうなど制度を利用する人が窮屈な思いをしてしまう可能性もあるので、ファミリー制度への正しい理解を社会に深く浸透させるための活動も同時に行っていく必要があると考えます。

- ・ パートナーシップ宣誓制度について、子どもたちに広まっていない。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ために、とくに、18歳未満への周知・浸透を図っていくことが重要だと思う。
- ・ **Diversity, Inclusion** の視点から、基本的に「パートナーシップ宣誓制度」から更に子どもなど家族も含めた「ファミリーシップ制度」を導入することは賛成です。

一方で、パートナーシップ宣誓制度を藤沢市でどれだけ数のカップルが申請しているのか、またそのカップルのどれだけの方々がファミリーシップ制度を希望しているのか、といった数値を藤沢市から提供して欲しいと思います。

法的な効力を伴わない点は両制度共通ですが、ファミリーシップ制度を追加的に採用することのメリット・デメリットの認識について共有させてください。

2023年（令和5年）10月23日開催

※ 本意見は、事前に意見集約したものに、協議会開催時に委員から発言があったものを合わせたものです。

以 上