資料１

【案】

仙台市の男女共同参画推進のための計画のあり方について（中間報告）

令和７年８月
仙台市男女共同参画推進審議会

はじめに～答申にあたって～

「答申案」によりお示しいたします。

目　　次

❖ **第１章　計画の策定にあたって**

1　計画策定の背景 …… 1
2　男女共同参画せんだいプラン 2021 の振り返り …… 3

❖ **第２章　計画の基本的な考え方**

1　計画の前提 …… 22
2　計画の期間 …… 24
3　計画の基本理念 …… 24

❖ **第３章　基本目標及び施策の方向**

1　計画の構成 …… 25
2　計画の体系 …… 26
基本目標 1　さまざまな分野における男女共同参画の視点の取り入れと実践 … 27
基本目標 2　あらゆる分野における女性の多様な力の発揮 …… 29
基本目標 3　政策・方針決定過程への女性の参画 …… 32
基本目標 4　男性の多様で柔軟な生き方の実現 …… 34
基本目標 5　困難を抱える方への支援と困難な状況に陥らないための基盤づくり …… 36
基本目標 6　ＤＶや性暴力の根絶と被害者への支援 …… 38
基本目標 7　多様性の尊重と性の健康への理解・支援の促進 …… 40

❖ **第４章　計画の推進**

1　計画の推進体制 …… 42
2　計画の評価 …… 44

参考資料

1　用語解説 …… 45
2　計画の策定過程 …… ●
3　仙台市男女共同参画推進審議会委員名簿 …… ●
4　男女共同参画社会基本法 …… ●
5　仙台市男女共同参画推進条例 …… ●
6　男女共同参画に関する仙台市及び国内外の動き …… ●

※本文中に＊印のある用語は、45～51 ページに用語解説があります。なお、ページ内で用語が繰り返し使われる場合には、そのページにおける初出部分のみ＊を付けています。

❖ 第１章　計画の策定にあたって

１　計画策定の背景

平成 11（1999）年に施行された「男女共同参画社会基本法＊」では、少子高齢化の進展など、我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」は、21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題であり、社会のあらゆる分野において男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要であるとしています。

国においては、平成 12（2000）年に男女共同参画社会基本法に基づく第１次計画として「男女共同参画基本計画」を策定し、以降５年毎に改定を行いながら男女共同参画社会の実現を目指す諸施策を推進しています。現在は「第６次男女共同参画基本計画」の策定に向けて検討が進められており、男女共同参画の推進は女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（ウェルビーイング＊）を実現する社会形成に資するものであることや、ジェンダー主流化＊を推進しあらゆるステークホルダーが連携して取り組んでいくことが必要であることなどが言及されています。

本市では、昭和 59（1984）年の婦人青少年課の設置や昭和 62（1987）年の「仙台市婦人文化センター（エル・パーク仙台）」の開設、平成３（1991）年の「仙台市女性行動計画」の策定など、早くから女性に関する問題や男女共同参画の推進に取り組んできました。平成 10（1998）年には「男女共同参画せんだいプラン―男女平等のまち・仙台をめざして―」を策定、平成 13（2001）年にはせんだい男女共同参画財団＊を設立し、市民や企業とも連携しながら取り組みの充実を図ってきました。

その後、平成 15（2003）年には「男女の人権の尊重」「制度又は慣行が男女の自由な選択に及ぼす影響に対する配慮」「政策等の立案及び決定への共同参画」「家庭生活における活動と他の活動との両立の支援」を基本理念とした仙台市男女共同参画推進条例＊を施行するとともに、２館目の拠点施設として「エル・ソーラ仙台」を開設しました。平成 16（2004）年には、仙台市男女共同参画推進条例に基づく第１次計画として「男女共同参画せんだいプラン 2004」を策定し、平成 21（2009）年には第２次計画「男女共同参画せんだいプラン［2009－2010］」を策定しました。平成 23（2011）年に策定した第３次計画「男女共同参画せんだいプラン 2011」では、同年３月 11 日に発生した東日本大震災において顕在化した、さまざまな意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、女性と男性のニーズの違いなどが配慮されないといった課題を踏まえ、全国に先駆けて防災・復興における男女共同参画にも取り組んできました。また、これらの課題を踏まえ、平常時から女性がリーダーシップを発揮していくことの重要性は、以降さまざまな取り組みの根幹をなす部分となっています。

第５次計画となる「男女共同参画せんだいプラン 2021」（令和３（2021）～７（2025）年度）では、令和元（2019）年に発生した新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い

顕在化した、女性をめぐる多様化、複合化、複雑化した課題も踏まえながら、施策の総合的かつ計画的な推進を図ってきました。しかし、コロナ禍を経た現在においても、配偶者等からの暴力（ＤＶ＊（ドメスティック・バイオレンス））や性暴力を含むあらゆる困難を抱える方への支援が必要な状況は続いています。この間、改正「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律＊」、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律＊」が施行（令和６年４月１日）され、ＤＶ＊被害者を保護するための制度の拡充が図られたり、女性が日常生活又は社会生活において女性であることにより直面するさまざまな困難に対する支援が強化されたりしています。

また、令和７（2025）年度末までの時限立法であった「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律＊」が 10 年延長され、男女間の賃金差異の解消や職場におけるハラスメント対策強化、職場における女性の健康支援等、働く場におけるさまざまな課題の解決に向けてさらなる推進を図ることが求められています。

人口減少や少子高齢化など、社会環境が大きく変化する中において、誰もが互いにその個性と人権を尊重し合い、多様な生き方を自ら選択しその能力を十分に発揮できる「男女平等のまち・仙台」を実現し、持続可能な活力ある社会として未来へつなぐためにも、引き続き、市民、企業、地域、国及び他の地方公共団体等と連携を図りながら、実効性のある施策を推進することが必要です。

２　男女共同参画せんだいプラン 2021 の振り返り

「男女共同参画せんだいプラン 2021」では、７つの基本目標を定めるとともに、基本目標ごとに施策の方向を示し、計画の総合的かつ着実な推進を目指しました。

基本目標については、取り組みの成果を測るための成果目標、基本目標に関する状況を把握するためのモニタリング指標を設定し、計画の進捗状況を把握しました。

基本目標ごとに、主な取り組みと今後の課題について以下のとおり振り返ります。

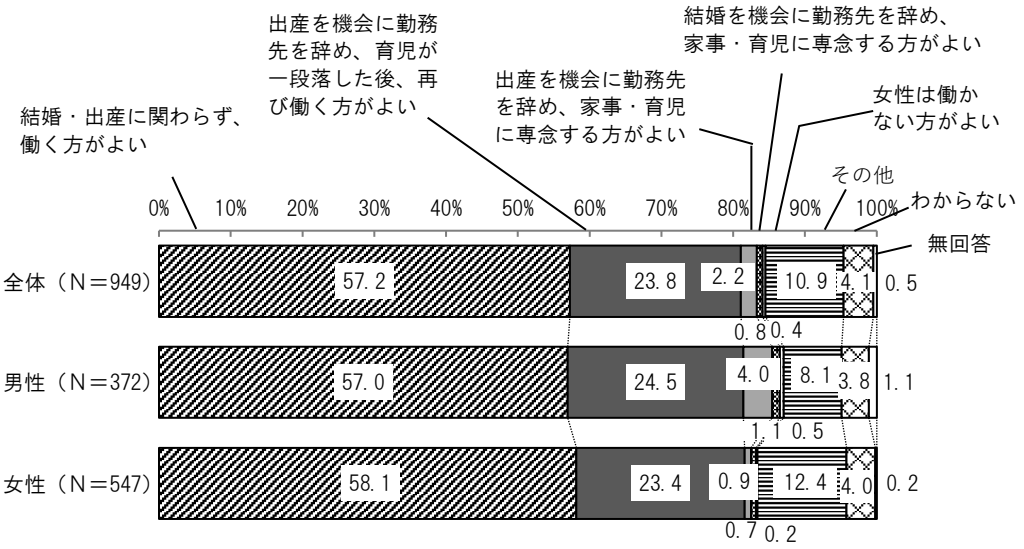
基本目標１　あらゆる分野における女性の多様な力の発揮

【施策の方向１】働く女性の多様な活躍を支援する

・企業に向けて女性管理職・役員候補育成プログラム＊を実施し毎年度 20 名以上の修了者を輩出したほか、働く女性を対象とした交流会の開催等に取り組みました。また、同プログラム修了者が男女共同参画に資するイベント等へ積極的に登壇するよう働きかける等、女性リーダーの「見える化」に積極的に取り組みました。

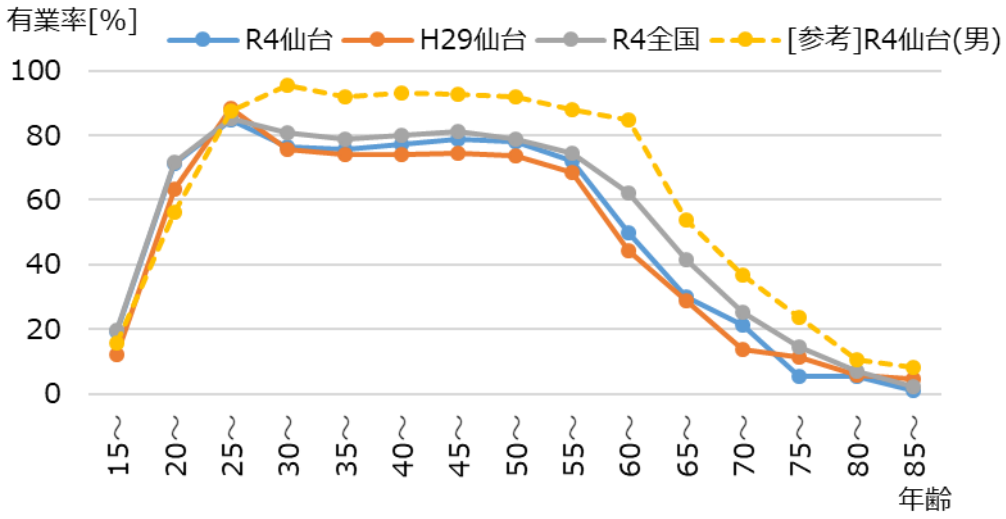
・令和６（2024）年度の市民意識調査では、女性が働くことについて、男女ともに約６割が「結婚・出産に関わらず、働く方がよい」（“就業継続型”）と回答しており、「出産を機会に勤務先を辞め、育児が一段落した後、再び働く方がよい」（“中断再就職型”）を合わせると８割を超えました。前回（令和元（2019）年度）の同調査と比較すると、全体・男性・女性全てで“就業継続型”が増加し、“中断再就職型”が減少しています（図１）。

図１_女性が働くことについての考え方



・一方、市内女性の有業率について、30 歳代以降の有業率が全国に比べて低い傾向にあります（図２_総務省_令和４年就業構造基本調査より）。

図２_市内女性の有業率



・本市における生産年齢人口は減少局面に入っており、中小企業における労働力確保がますます困難となる中、女性の活躍推進は企業の成長や存続に直結する喫緊の課題で、働く場における女性の活躍推進を加速していくことが必要です。

【施策の方向２】起業家や自営業に従事する女性を支援する

・仙台市起業支援センター「アシ☆スタ」＊において個別相談を実施し、セミナー等を行うとともに、サロンを活用し、起業家同士の多様な交流の促進やコラボレーションの創出を図る等、起業に関する支援施策を実施し、女性が自ら望む働き方を選択することへの支援につなげることができました。「アシ☆スタ」における女性の起業相談件数は増加傾向となっています。

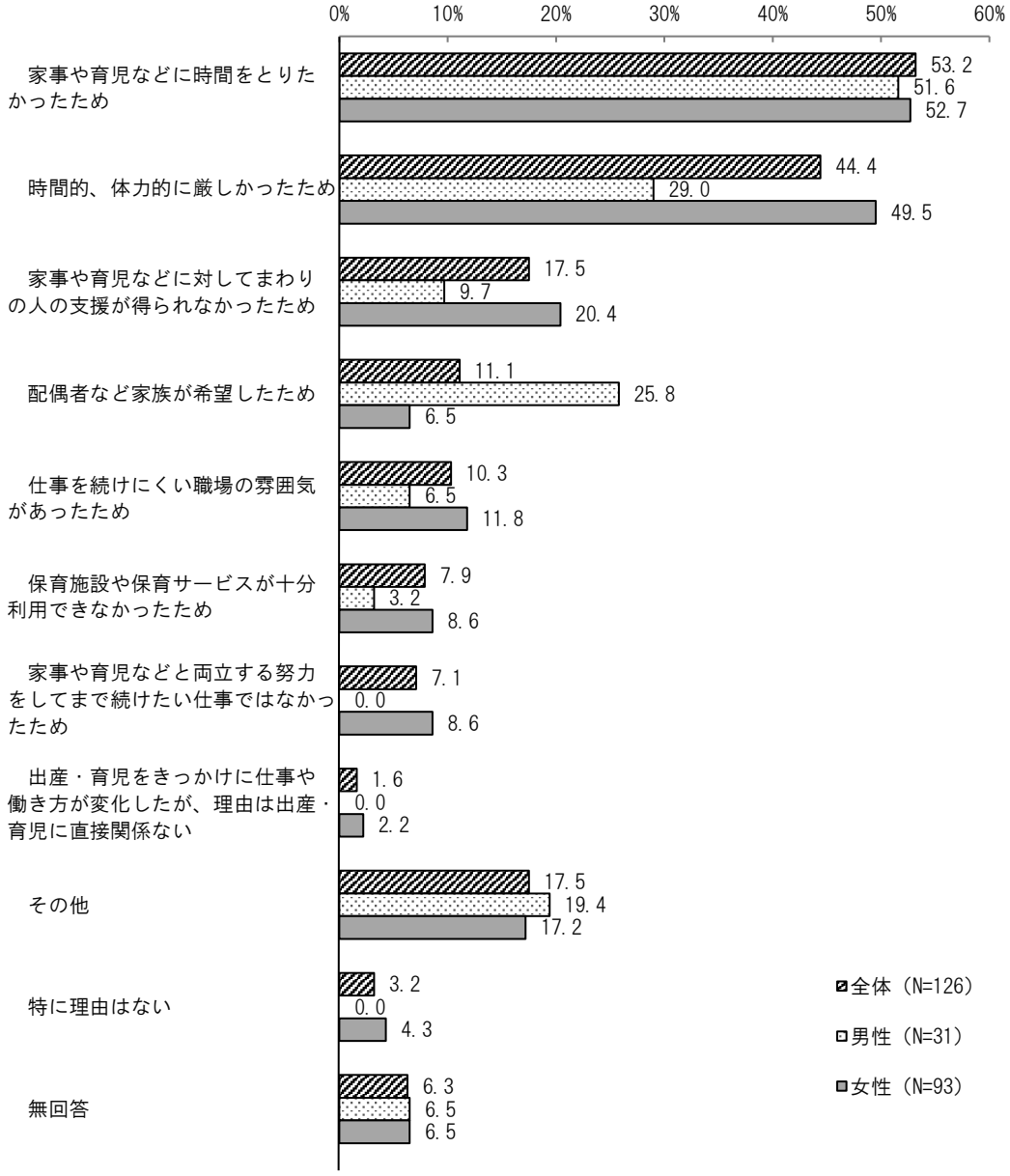
【施策の方向３】女性の活躍を支える環境づくりを推進する

・企業等の女性活躍推進に係る支援として、企業の人事担当者等に向けたセミナーの開催、社内研修への講師派遣等により、企業における女性活躍推進について直接的な啓発を行いました。

・企業等に対する女性活躍推進の広報・啓発として、女性活躍に関する冊子や映像、専用ウェブサイト等の啓発ツールを活用し、市内企業の女性活躍推進に向けた広報・啓発を行いました。

・令和６（2024）年度の市民意識調査では、出産・育児をきっかけとした仕事や働き方に変化があった理由として、全体、男女ともに「家事や育児などに時間をとりたかったため」が半数を超え最も高く、次は、男女とも「時間的、体力的に厳しかったため」であり、男性 29.0%、女性 49.5%と女性が高くなっています。一方、３番目では理由が異なり、男性は「配偶者など家族が希望したため」、女性は「家事や育児などに対してまわりの人の支援が得られなかったため」となっています（図３）。

図３_出産・育児をきっかけとした仕事や働き方の変化の理由



【施策の方向４】防災・復興・まちづくりにおける男女共同参画を推進する

・東日本大震災で得られた教訓である、平常時からの地域における女性のリーダーシップの発揮をテーマとしたシンポジウム等の開催や、地域における女性リーダー育成プログラムの実施、地域の防災力を高めるための情報発信を行いました。

◆成果目標

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値	目標値
企業等を対象とした女性活躍推進に関するセミナー・出前講座等実施数	30 回 （令和元年度）	76 回 （令和３～６年度 延べ）	5 年間 延べ 150 回 （令和７年度）

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値	目標値
女性リーダー育成事業修了者のイベント等への登壇数 （基本目標２再掲）	18 回 （令和元年度）	128 回◎ （令和３～６年度延べ）	5 年間 延べ 86 回 （令和７年度）
男女共同参画の視点による防災･まちづくり事業への参加者数	74 人 （令和元年度）	625 人◎ （令和３～６年度延べ）	5 年間 延べ 400 人 （令和７年度）

（令和７年度当初時点において、◎：目標値達成、〇：計画策定時直近値からの向上）

◆モニタリング指標

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値
25 歳～44 歳の女性の有業率 ※総務省「就業構造基本調査」	77.4% （平成 29 年）	78.2% （令和４年）
仙台市起業支援センター「アシ☆スタ＊」における起業相談件数	女性 612 人 男性 568 人 （令和元年度）	女性 715 人 男性 746 人 （令和６年度）
女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定･プラチナえるぼし認定）を受けた企業数	4 社 （令和元年度末）	25 社 （令和６年度末）
「女性のチカラを活かす企業」認定企業数	133 社 （令和２年４月１日）	222 社 （令和７年４月１日）
仙台市地域防災リーダー養成講習を修了した女性の人数・割合	209 人 （全体の 23.4%） （令和元年度末）	331 人 （全体の 24.5%） （令和６年度末）

➡次期計画に向けた視点

① 平時から企業や地域等のあらゆる分野の女性リーダーを育成するとともに、女性リーダーの「見える化」を促進していくことで、女性が多様な働き方や生き方を選択することや、さまざまな領域へチャレンジすることを後押ししていく。

② 女性が活躍する職域を開拓・拡大し、起業や自営業も含めた多様な選択肢から女性が自ら望む働き方を選び、能力を十分に発揮できるよう、継続して支援していく。

③ 女性活躍推進を突破口として、企業におけるダイバーシティ経営＊を推進する等、イノベーションの創出や多様な価値観が受容される環境づくりを進める。

④ 多様な生き方やキャリアの選択を可能とする力を育てるとともに、その選択を後押しする周囲の意識醸成を図っていく。

基本目標２　政策・方針決定過程への女性の参画

【施策の方向１】市及び関係団体等における方針の立案や意思決定の場への女性の参画を推進する

・市の審議会等における女性委員の登用割合について、役職にとらわれない登用や各団体への女性委員の推薦依頼等の取り組みを推進しましたが、女性委員の割合は、令和６（2024）年度末時点で 38.0%と目標値の 40%以上には到達しておらず、女性委員がいない審議会等も生じています。女性委員の登用率の向上に向けては、特に登用率の低い分野を中心として、さらなる計画的な取り組みの推進が必要です。

・市役所における女性職員の能力の発揮とキャリアアップを支援するセミナーを実施することにより、本人の意識啓発を行うとともに、普段の業務上ではあまり接することのない女性職員同士の交流によるネットワークづくりを支援しました。また、女性職員が係長職昇任試験を受験しやすい環境づくりとして、試験時間中の託児の実施に加え、受験啓発広報紙等を通じて受験対象者の昇任に対する不安の軽減や意欲の形成を図りましたが、令和６年度に実施した係長職昇任試験の受験率は女性が 24.4%で、計画策定時の令和元年度 26.2%から下降しています。

・本市の小・中学校における女性管理職の割合は、令和７（2025）年度当初時点で 24.7%と計画策定時の令和２（2020）年度当初時点の 17.3%に比べ上昇しています。

【施策の方向２】企業等における方針の立案や意思決定の場への女性の参画を促進する

・企業等における女性管理職・役員候補育成プログラム＊修了者のフォローアップとして、企業や働く女性を対象としたイベントへの登壇等により活躍の場を提供したほか、仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム修了者による「仙台働く女性のネットワークＲａｄｉ－Ｌａｄｙ（ラディレディ）」と協働で、働く女性を対象とした交流会等の事業を実施しました。

・一方、女性役員・管理職がいない市内事業所は 31%で、その理由として「知識や経験、判断力等を有する女性がいない」「仕事と家庭の両立が困難な労働環境」が多く挙げられています（仙台市地域経済動向調査（令和２年 10～12 月期）より）。

・「基本目標１　あらゆる分野における女性の多様な力の発揮」における女性の活躍のフィールドを広げる取り組みとともに、働く場における女性の活躍推進を図っていくことが必要です。

【施策の方向３】地域団体や市民団体における方針の立案や意思決定の場への女性の参画を促進する

・防災・まちづくりにおける女性人材育成プログラム「決める・動く」＊を実施し、毎年度 20 名ほどの修了者を輩出しました。修了者は自分らしいリーダー像を確立し、プログラムで得た修了者同士のネットワークを生かしながら、地域や団体等に戻った後も活躍を続けています。さらにリーダーシップを発揮していくためのフォローアップとして、世界防災フォーラムや仙台防災未来フォーラム等において修了者が登壇し取り組み事例を発信する機会の提供を行うとともに、まちづくりにおいてさまざまな分野で女性が活躍しリーダーシップを発揮することの重要性を伝えました。

このようにプログラム修了後の活躍に向けた後押しが重要であり、修了者同士のネットワークが継続するためのサポートをしていく必要があります。

・町内会長に占める女性の割合は令和７（2025）年度当初時点において 13.6%で計画策定時の令和２（2020）年度当初時点の 11.3%より上昇しましたが、ＰＴＡ会長に占める女性の割合は令和７（2025）年度当初時点において 26.3%で計画策定時の令和２年度（2020）当初時点の 28.7%より減少しております。いずれも男女差は依然として大きいため、女性の割合の向上に向けて今後もさらなる取り組みの推進が求められます。

◆成果目標

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値	目標値
市の審議会等における女性委員の割合 ※行政委員会を除く	37.1% （令和元年度末）	38.0% （令和６年度末）	40%以上 （令和７年度）
女性委員がいない市の審議会等の数 ※行政委員会を除く	2 （令和元年度末）	1〇 （令和６年度末）	早期に 0 とし維持する
公募委員が参画している市の審議会等の数	12 （令和元年度末）	10 （令和６年度末）	17 （令和７年度末）
市役所の女性職員の係長職昇任試験受験率	26.2% （令和元年度）	24.4% （令和６年度）	35% （令和７年度）
市役所における女性管理職の割合 ※市長部局	18.5% （令和２年４月１日）	26.2%◎ （令和７年４月１日）	25% （令和７年度当初）
女性リーダー育成事業修了者のイベント等への登壇数 （基本目標１再掲）	18 回 （令和元年度）	128 回◎ （令和３～６年度延べ）	5 年間 延べ 86 回 （令和７年度）

（令和７年度当初時点において、◎：目標値達成、〇：計画策定時直近値からの向上）

◆モニタリング指標

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値
仙台市の小･中学校における女性管理職の割合	17.3% （令和２年４月１日）	24.7% （令和７年４月１日）
管理的職業従事者における女性の割合 ※総務省「就業構造基本調査」	16.9% （平成 29 年）	17.6% （令和４年）
PTA 会長に占める女性の割合	28.7% （令和２年４月１日）	26.3% （令和７年４月１日）
町内会長に占める女性の割合	11.3% （令和２年４月１日）	13.6% （令和７年４月１日）

➡次期計画に向けた視点

① 企業や地域における女性リーダーの育成や修了者同士のネットワークの拡充、女性リーダーの「見える化」の取り組みを強化することで、あらゆる分野における意思決定の場への女性の参画を加速し、多様な価値観や視点を反映させていく。

② 企業や地域に対し、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）（以下「アンコンシャス・バイアス」という。）に気付き、女性活躍を推進していくための啓発や支援を実施していく。

基本目標３　仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

【施策の方向１】企業等における多様で柔軟な働き方を促進する

・ワーク・ライフ・バランスをテーマとしたセミナーを企業の人事労務担当者等を対象に開催したり、出産や育児に関する休暇制度等をまとめたリーフレットを経済関連団体を通して市内民間企業へ配布したりする等、啓発・普及を図ったほか、若い世代を対象として結婚や妊娠・出産、子育てを含むライフプラン形成を支援するセミナーを開催しました。

・共働き世帯が増加している一方、育児休業の取得状況を見ると、父親が育児休業を取得した割合は増加傾向にあるものの、なお「取得していない」という回答が８割を超える状況にあり、その理由としては「仕事が忙しかった」「職場に育児休業を取りにくい雰囲気があった」などがあげられています。（「仙台市子ども・子育てに関するアンケート」、調査期間：令和５年 11～12 月より）

【施策の方向２】市の職員のワーク・ライフ・バランスを推進する

・市役所において、超過勤務縮減の目標を全庁で掲げて取り組んできましたが、新型コロナウイルス感染症への対応の影響等もあり、「年 720 時間超の人数」が０人、「月 100 時間未満・２～６か月平均 80 時間以下・月 45 時間超は年６か月まで」を超過した月数の合計が０月とする目標の達成には至りませんでした。

・年次有給休暇や男性職員の育児休業については、取得に向けた職員への働きかけや取得に係る手続きの簡素化等の取り組みにより、取得率が向上してきています。

【施策の方向３】保育や子育て支援の充実を図る

・子育て世帯が増加し、保育需要の増加が見込まれる地区を中心に保育施設等の創設整備を計画的に進めました。認可保育所から認定こども園への移行により認可保育所の定員数としては減少していますが、両施設を合わせた保育施設等の定員は令和７年度当初で 22,763 人となり、計画策定時の令和２年度当初の 21,144 人より増加しました。

・保護者が就労等により昼間家庭にいない小学生を対象に、放課後等の遊びや生活の場を提供し健全育成を図る放課後児童健全育成事業では、児童館児童クラブ事業において平日の開設時間を延長する等、保護者のニーズに応じて事業を実施しました。

【施策の方向４】高齢者や障害者の介護・自立支援の充実を図る

・介護老人福祉施設の定員について、令和７（2025）年度当初で 5,588 人となり、計画策定時の令和２（2020）年度当初の 5,241 人より増加しました。また、市民を対象とした認知症に関する講座を実施し、正しい知識と理解を持ち地域や職場で認知症の人やその家族を支える認知症サポーターを養成しました。

・本市が実施した調査において、実際に家族・親せきを介護している方が考える、仕事と介護の両立に向けた勤務先の効果的な支援のあり方は、「介護休業・介護休暇等の制度の充実」（30.1%）が最も多く、次いで、「制度を利用しやすい環境づくり」（27.4%）、「労働時間の柔軟な選択（フレックスタイム制等）」（22.9%）、「介護をしている従業員への経済的な支援」（20.6%）となりました（仙台市介護保険事業計画策定のための実態調査(要介護者等調査)、調査期間：令和４年 10 月より）。

◆成果目標

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値	目標値
仙台「四方よし」企業大賞制度における大賞・優秀賞・宣言企業の合計数 ※特別賞を含む ※令和 6 年度より「仙台「四方よし」企業制度」に変更	17 社 （令和元年度）	54 社◎ （令和６年度）	47 社 （令和７年度）
職員の超過勤務時間数等 ①年 720 時間超の人数 ②以下を超過した月数の合計 ・月 100 時間未満 ・２～６か月平均 80 時間以下 ・月 45 時間超は年６か月まで ※市長部局、各行政委員会事務局(教育局除く) ※選挙手当分を除く	①79 人 ②1,300 月 （令和元年度）	①　106 人 ②　1,655 月 （令和６年度）	①・②について、0 とする （令和 7 年度）
保育施設等の利用定員数	21,144 人 （令和 2 年度当初）	22,763 人〇 （令和 7 年度当初）	23,324 人 （令和 7 年度当初）
認定こども園の目標設置数	25 園 （令和元年度）	134 園◎ （令和７年度）	87 園程度 （令和６年度）
保育所・認定こども園における 2 時間以上の延長保育実施施設数	64 箇所 （令和元年度）	37 箇所 （令和７年度）	72 箇所 （令和７年度）
保育施設等入所待機児童数	91 人 （令和２年４月１日）	0 人◎ （令和７年４月１日）	0 人 （令和３年４月１日）
児童クラブの待機児童数	17 人 （令和２年５月１日）	20 人 （令和７年５月１日）	0 人 （令和７年５月１日）
子育て情報に関するアプリ利用登録件数	－	19,379 件◎ （令和６年度末）	3,000 件 （令和７年度）

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値	目標値
介護老人福祉施設の定員	5,241 人 （令和２年４月１日）	5,588 人〇 （令和７年４月１日）	5,818 人 （令和８年度末）

（令和７年度当初時点において、◎：目標値達成、〇：計画策定時直近値からの向上）

◆モニタリング指標

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値
過去５年間に出産･育児をきっかけとして仕事や働き方が変化した人の割合 （基本目標６再掲） ※「仙台市 男女共同参画社会に関する市民意識調査」より	－	19.2% （令和６年度）
次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた企業数）	30 社 （令和２年４月１日）	41 社 （令和７年４月１日）

➡次期計画に向けた視点

① 本人の希望や状況に応じた柔軟な働き方が実現し、すべての人のワーク・ライフ・バランスが図られる環境づくりを推し進めていく。

② 保育や介護といったワーク・ライフ・バランスの実現を支える社会的資源について、利用を希望する人のニーズの動向等を注視しながら、サービス提供体制のあり方について検討していく。

基本目標４　配偶者等からの暴力（ＤＶ＊）や性暴力の根絶、性と健康への理解と支援の促進

【施策の方向１】人権尊重や非暴力の観点からの教育の充実を図る

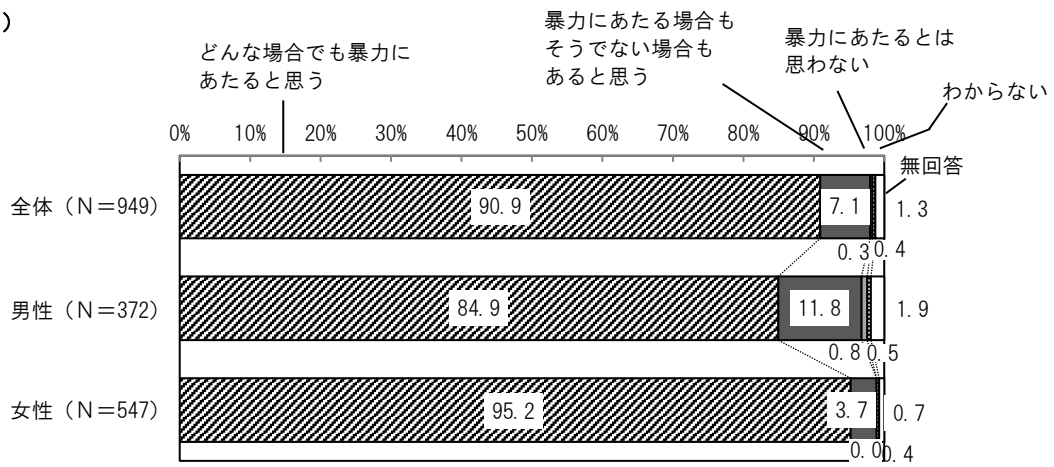
・デートＤＶ＊防止啓発リーフレットを大学等に配布する等、若者が多く集まる場を活用した効果的な啓発活動を行いました。また、中学校、高等学校等へ出前講座を実施し、こどもや若者に向けた広報・啓発に取り組みました。

・ＤＶに関する認識として、令和６（2024）年度の市民意識調査では、身体的暴力、精神的暴力、経済的暴力・性的暴力のいずれの行為も女性に比較して男性の方が「どんな場面でも暴力にあたると思う」と回答した割合が低くなりました（図４）。

図４ＤＶ＊に関する認識

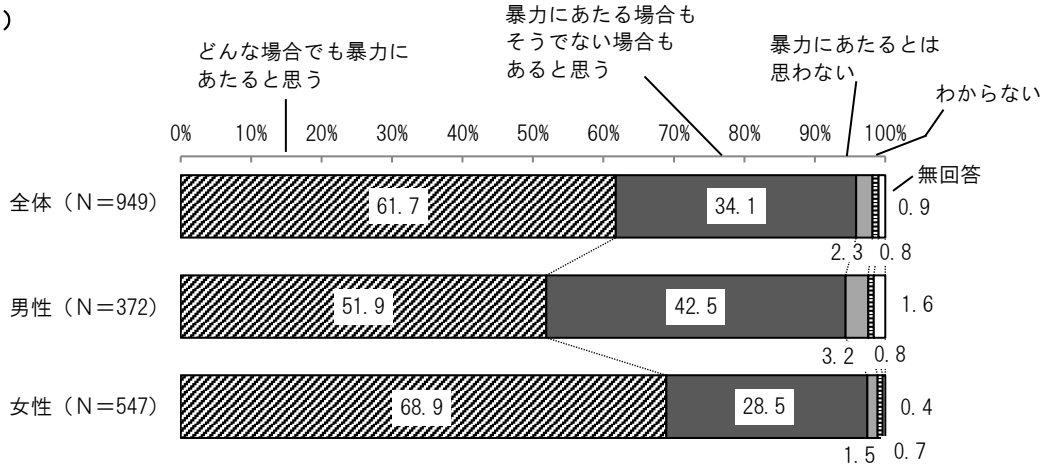
平手で打ったり、足で蹴ったりする

（身体的暴力）



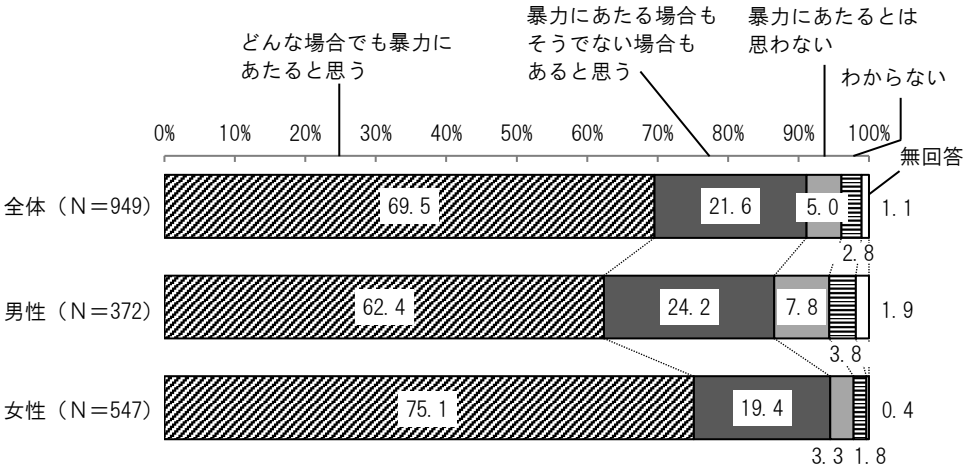
大声で怒鳴る

（精神的暴力）



必要な生活費を勝手に使う/相手に渡さない

（経済的暴力）



【施策の方向２】ＤＶ＊の根絶に向けた啓発と被害者支援の取り組みを推進する

・本市におけるＤＶに関する相談件数は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による生活不安やストレス、外出自粛による在宅時間の増加等の影響と思われますが、令和元（2019）年度の 2,025 件に対し令和２（2020）年度は 2,903 件に増加しました。その後は減少傾向となり、令和６（2024）年度は 1,800 件となりました。

・ＤＶ、デートＤＶ＊、性暴力等の各防止啓発リーフレットやポスター等の学校や医療機関等への配布を行い、各種相談窓口の一層の周知に努めました。また、内閣府の「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせ「ストップ！ＤＶキャンペーン」を実施し、広報の強化や相談電話時間の延長を行いました。

・市民や支援者向けに、ＤＶや性暴力の実態や被害者の様子、必要とするケアや暴力の防止に向けた取り組み等を周知する講座を開催しました。

・被害者の心理面の回復に向けたカウンセリング等を実施し、被害者の心理的被害・心の傷からの回復のための取り組みを行いました。

【施策の方向３】性暴力の根絶に向けた啓発と被害者支援の取り組みを推進する

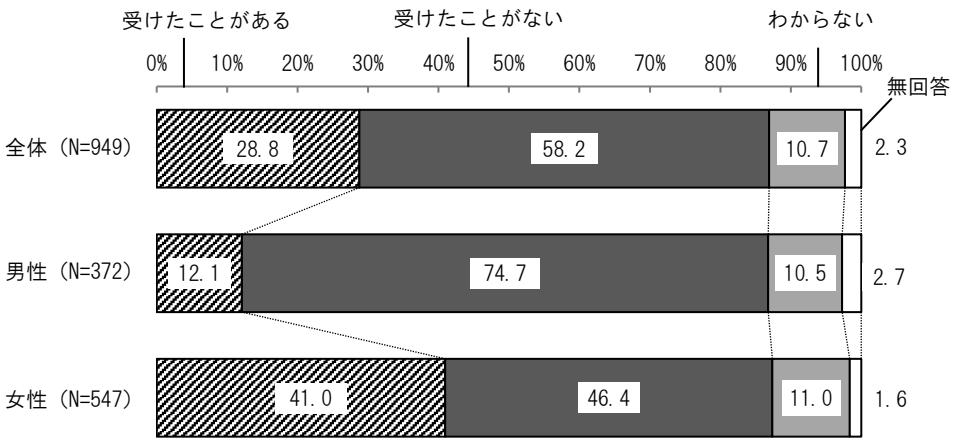
・被害者の心理的被害・心の傷からの回復のため、心理カウンセリングや講座を実施したほか、性暴力被害者支援スキルアップ講座や事例勉強会を実施しました。講座には教育、医療、福祉、ＮＰＯなど多様な分野の支援者のほか、民生委員・児童委員等、地域で活動する多様な方々が参加しており、幅広く被害者支援の人材を育成することができました。

【施策の方向４】性別等に基づくハラスメントの根絶に向けた啓発と被害者支援の取り組みを推進する

・企業や学校への出前講座等を実施し、セクシュアル･ハラスメント防止について周知啓発を図りました。

・令和６（2024）年度の市民意識調査では、セクシュアル・ハラスメントを「受けたことがある」と回答した割合は、女性が約 2.5 人に１人（41.0%）、男性が約８人に１人（12.1%）で、女性の被害経験率は男性の３倍強でした（図５）。

図５_セクシュアル・ハラスメントの被害経験



【施策の方向５】男女平等の視点に立った性に関する体系的な教育・啓発を推進する

・若年妊娠・予期せぬ妊娠等の防止や性感染症の予防等について、教育委員会と連携を図りながら、小中学校、高等学校にて児童生徒と保護者を対象とした講習会を実施する等、思春期からの心と体の健康教育の充実に向けた取組を進めました。

【施策の方向６】女性のライフステージに合わせた健康づくりを支援する

・女性が自分自身の心と体の健康についての知識を獲得し、自己決定できるようになるための講座等を実施しました。

・妊娠期からの悩みを抱える方等への相談対応や保健指導を行う相談窓口を設置することにより、生涯を通じた女性の健康の保持増進を図りました。

◆成果目標

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値	目標値
身体的暴力以外の暴力に対する「暴力」としての認識度 ※「仙台市 男女共同参画社会に関する市民意識調査」より	・大声で怒鳴る 51.2% ・外出や携帯電話、メールを細かく監視する 51.0% （令和元年度）	・大声で怒鳴る 61.7%〇 ・外出や携帯電話、メールを細かく監視する 60.6%〇 （令和６年度）	各 70% （令和７年度）
ＤＶ＊を受けた後に、相談した人の割合 ※「仙台市 男女共同参画社会に関する市民意識調査」より	女性 58.0% 男性 9.1% （平成 27 年度）	女性 39.7% 男性 20.0%〇 （令和６年度）	女性 70% 男性 40% （令和６年度）
仙台市「女性への暴力相談電話」の認知度 ※「仙台市 男女共同参画社会に関する市民意識調査」より	39.9% （平成 27 年度）	53.7%〇 （令和６年度）	60% （令和６年度）
性暴力被害者支援に関する講座の受講者数	40 人 （令和元年度）	406 人 （令和３～６年度延べ）	5 年間 延べ 500 人 （令和７年度）

（令和６年度時点において、◎：目標値達成、〇：計画策定時直近値からの向上）

◆モニタリング指標

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値
仙台市における配偶者等からの暴力に関する相談件数	2,025 件 （令和元年度）	1,800 件 （令和 6 年度）
婦人相談所※一時保護所への送致件数 ※令和 6 年 4 月 1 日より「女性相談支援センター」に変更	4 件 （令和元年度）	21 件 （令和６年度）
住民基本台帳事務におけるＤＶ被害者の支援措置申出件数	752 件 （令和元年度）	1,051 件 （令和６年度）
宮城県警におけるＤＶに関する事案取扱件数 （宮城県内）	2,380 件 （令和元年）	2,127 件 （令和６年）

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値
ＤＶ＊防止法に基づく保護命令の新規受理件数 （仙台地方裁判所管内）	63 件 （令和元年）	55 件 （令和６年）
性暴力被害相談支援センター宮城における性暴力被害相談専用電話「けやきホットライン」相談件数	204 件 （令和元年度）	556 件 （令和６年度）
「性的同意」という用語の認知度 ※「仙台市 男女共同参画社会に関する市民意識調査」より	―	92.2% （令和６年度）
思春期保健に関する講座の実施校数	22 校 （令和元年度）	67 校 （令和６年度）
定期的にがん検診を受けている人の割合 ※乳がん検診は 40 歳以上、子宮がん検診は 20 歳以上 ※「仙台市民の健康意識等に関する調査」より	【乳がん検診】 53.7% 【子宮がん検診】 47.0% （H28 年度）	【乳がん検診】 51.1% 【子宮がん検診】 43.2% （令和３年度）

➡次期計画に向けた視点

① 被害を「生まない」「受けない」という視点を重視し、自己を大切にし他者を尊重することを学ぶ人権教育や、啓発を行っていく。

② 被害者支援にかかわる人材育成に取り組むとともに、効果的な相談・支援について検討していく。

③ 必要とする方へ十分な支援が行き届くよう、民間団体等の関係機関と連携して取り組みを進める。

④ 性や健康について、十分な情報を得て自己決定をし、必要な医療やケアを受けることができるようにするために、支援体制の整備や、性や健康についての教育・啓発を推進していく。

⑤ 性差に着目した健康支援について、企業等に対し啓発を行っていく。

基本目標５　貧困などの困難に対する支援と障害の有無や性のあり方など一人ひとりの多様性の尊重を通じた地域共生社会づくり

【施策の方向１】男女共同参画の視点からの相談事業の充実を図る

・女性相談事業（電話・面接相談、法律相談、就業自立相談）を実施するとともに、女性相談の利用者に、関連する講座やイベント、図書資料等の情報を提供したり、自助グループを紹介したりするなど、仙台市男女共同参画推進センター＊機能を活用し、自立に向けた支援の一助としました。

・令和４（2022）～５（2023）年度に実施した「女性の暮らしと困難に関する実態調査」では、若年女性が自らの困難な状況に気づきにくく、支援につながりにくい状況にあることがわかりました。

・困難な状況にある女性が相談機関にアクセスしやすい環境をつくり、必要な支援につながることができるよう、令和３（2021）年度からレスパイト事業、生理用品の配布、民間支援団体との連携による出張型相談会を、令和４（2022）年度からアウトリーチ型相談支援事業を開始しました。

【施策の方向２】心の健康づくりを推進する

・関係機関と連携を図りながら、自死を考えている方等の相談に応じるとともに、関係者に対して研修等を行い、自殺対策の総合的な支援体制の強化を図りました。
・区保健福祉センターにおいて、精神科医によるメンタルヘルスに関する相談を実施し、こころの悩みの解決を支援する取り組みを行いました。

【施策の方向３】貧困などの困難を抱える女性等の生活や就労・社会参画を支援する

・生活困窮者からの相談をワンストップで受け付ける窓口を設置し、個々の状況に応じた支援計画を策定するとともに、関係機関と連携し、相談者が抱える複合的な課題の解決に向けた支援を行いました。
・10 代に十分な学びの機会を得られない等、さまざまな困難により自立を目指す活動に影響を受けている女性を対象に、女性相談事業等における伴走型のキャリアカウンセリングを通じて学習ニーズを掘り起こし、個別のカスタムメイドな学習支援を提供しました。
・仙台市母子家庭相談支援センター及び仙台市父子家庭相談支援センターにおいて、個別の家庭状況・就業適性・就業経験等に応じた就業相談、生活相談及び情報提供を行いました。

【施策の方向４】年齢、障害の有無、国籍や文化等の違いにかかわらず多様な人が共に支え合う地域づくりを推進する

・コミュニティソーシャルワーカーが、各専門機関と協働し、専門的な支援と地域の支えあい活動との連携強化を図るほか、「制度の狭間」のケースに対する対応や関係機関同士のネットワークの強化に取り組みました。

【施策の方向５】多様な性のあり方を尊重しあう環境づくりを推進する

・性の多様性について市民や企業、学校等における理解促進に向けて、リーフレット等を企業や学校等へ配布したほか、セミナーを開催しました。
・自身のセクシュアリティに関わらず安心して過ごせるコミュニティスペース「にじのひろば」を月１回設置し、性的マイノリティの方やそのご家族、支援者の方等が集う居場所づくりを行いました。
・性的マイノリティの方々が自ら望む生き方を選択し、安心して暮らすことができる環境づくりに資するよう、令和６（2024）年 12 月より仙台市パートナーシップ宣誓制度＊の運用を開始しました。

◆成果目標

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値	目標値
男性相談の相談件数 （基本目標 6 再掲）	―	76 件 （令和６年度）	100 件 （令和７年度）
若年女性支援情報交換会の参加団体数	19 団体 （令和元年度）	76 団体 （令和３～６年度延べ）	5 年間延べ 100 団体 （令和７年度）
性的少数者等の居場所づくり事業参加者数	―	424 人 （令和３～６年度延べ）	5 年間 延べ 900 人 （令和７年度末）

（令和６年度時点において、◎：目標値達成、○：計画策定時直近値からの向上）

◆モニタリング指標

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値
自殺死亡者数・自殺死亡率※ ※人口 10 万人当たりの自殺者数 ※厚生労働省「地域における自殺の基礎資料」より	【自殺死亡者数】 女性 50 人 男性 94 人 【自殺死亡率※】 女性 8.53% 男性 18.26% （令和元年）	【自殺死亡者数】 女性 65 人 男性 110 人 【自殺死亡率※】 女性 11.80% 男性 21.33% （令和６年）
男女の賃金格差 （仙台地方振興事務所管内） ※平均賃金における、男性を 100 とした場合の女性の賃金の値 ※常用労働者（正社員）のみ ※宮城県「労働実態調査」	73.2 （令和元年 7 月）	69.7 （令和 6 年 7 月）
雇用者における非正規の割合 ※総務省「就業構造基本調査」	女性 53.4% 男性 19.2% （H29 年）	女性 47.7% 男性 19.0% （令和４年）
「仙台市生活自立・仕事相談センター　わんすてっぷ」における新規相談件数	女性 1,295 名 男性 1,630 名 （令和元年度）	女性 1,259 名 男性 1,387 名 （令和６年度）
「ひとり親家庭等相談支援センター」における相談延べ件数	母子家庭相談支援センター 723 件 父子家庭相談支援センター 34 件 （令和元年度）	母子家庭相談支援センター 906 件 父子家庭相談支援センター 17 件 （令和元年度）
養育費保証契約保証料補助事業における補助金の申請件数	令和 2 年度 制度開始	1 件 （令和６年度）

➡次期計画に向けた視点

① さまざまな困難を抱える方への支援について、行政や民間の支援団体等、あらゆる分野の関係機関が協働し、特に複合的な困難を抱えた女性が包括的な支援を受けることができる体制を整備する。
② 心の健康を守るための取り組みを推進していく。
③ 自身が困難な状況にあることに気づく力と生きる力を幼少期より育むための取り組みを行う。
④ 性の多様性の理解促進と性的マイノリティの方への支援の充実を図っていく。

基本目標６　男性による男女共同参画の推進

【施策の方向１】男性の男女共同参画意識を醸成する取り組みを推進する

・「男性のための電話相談」を実施し、生き方や働き方、職場やパートナーとの人間関係、性に関すること等、男性の相談員が男性のさまざまな悩み等の相談を受け、相談内容やご希望に応じて専門窓口の紹介等を行いました。
・図書資料等を通して、男性に向けた家事・育児・介護等への参画に係る広報・啓発を実施しました。

【施策の方向２】家事・子育て・介護等への男性の参画を支援する

・企業等で働く男性を主な対象とし、男性の家事・育児等への参画を主なテーマとした男女共同参画意識醸成のための出前型講座を行ったほか、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革の実現に向けた企業の取り組みを推進するセミナーを実施しました。
・市役所において、子育て制度利用プランや育児参加促進チェックシートを活用し、所属する男性職員に対し育児休業等の取得を勧奨したほか、男性向けの子育て制度ハンドブックを作成し周知を行いました。

【施策の方向３】地域活動等への男性の参画を支援する

・町内会等の住民自治組織について、デジタル技術を活用した活動支援や担い手の発掘・育成に取り組むことで、コミュニティを支える環境づくりを進めました。

◆成果目標

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値	目標値
男性相談の相談件数 （基本目標５再掲）	―	76 件 （令和６年度）	100 件 （令和７年度）
市役所における配偶者の出産前後の育児関連休暇取得率	90.6% （令和元年度）	81.7% （令和６年度）	100% （令和６年度）

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値	目標値
市役所における男性職員の育児休業取得率 ※令和５年度に目標値を改定し、集計方法も変更	15.0% （令和元年度）	市長部局等84.8% 消防局 32.0% 教育局 41.5% 企業局 78.0% （令和６年度）	市長部局等 85%以上 （取得期間１週間以上） 消防局 50%以上 教育局 50%以上 企業局 50%以上 （令和６年度）

（令和７年度当初時点において、◎：目標値達成、○：計画策定時直近値からの向上）

◆モニタリング指標

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値
過去５年間に出産･育児をきっかけとして仕事や働き方が変化した人の割合 （基本目標３再掲） ※「仙台市 男女共同参画社会に関する市民意識調査」より	―	19.2% （令和６年度）
未就学児のいる男女の一日の平均家事時間(仕事のある日) ※「仙台市 男女共同参画社会に関する市民意識調査」における家事時間、育児、介護時間の合計	女性 507 分 男性 119 分 （令和元年度）	女性 547 分 男性 205 分 （令和６年度）
介護時間等について （介護をしている者対象） ①介護者の男女比 ②一日に平均で１～２時間程度介護している人の割合 ③ほぼ一日中介護している人の割合 ※「仙台市介護保険事業計画策定のための実態調査」	①女性 59.3% 男性 29.6% ②女性 28.4% 男性 31.5% ③女性 25.3% 男性 26.6% （令和元年度）	①女性 61.9% 男性 31.1% ②女性 24.7% 男性 32.8% ③女性 26.6% 男性 25.7% （令和４年度）
介護研修の男性参加比率	介護ナイター講座 38.8% 土曜，日曜日に実施する講座 31.6% （令和元年度）	介護ナイター講座 23.8% 土曜，日曜日に実施する講座 28.1% （令和５年度）

➡次期計画に向けた視点

① 男女共同参画に対する男性自身の意識の醸成をさらに図っていく。

② 男性に対する固定的な性別役割分担意識＊やアンコンシャス・バイアスをなくすことにより、子育てや介護、地域活動等への男性の参画を後押ししていく。

③ 男性の多様な生き方やキャリアの選択を可能とする力を幼少期より育む。

基本目標７　男女共同参画を推進する学びと協働の充実

【施策の方向１】男女平等や多様性を尊重する意識を育てる教育の充実を図る

・市立小中学校における人権教育の充実を図るため、独自に人権教育資料を作成・配布して、現場の教育実践において活用を図りました。

【施策の方向２】子どもや若者の多様な選択を可能とする教育の充実を図る

・本市内の学校等からの依頼を受け、デートＤＶ＊やキャリア形成をテーマとした出前講座を実施しました。

【施策の方向３】男女共同参画推進のための広報・啓発を推進する

・仙台市男女共同参画推進センター＊のホームページや公益財団法人せんだい男女共同参画財団＊が発行する広報紙等により、男女共同参画推進に関する広報・啓発を実施しました。

【施策の方向４】多様な学びの環境づくりを推進する

・男女共同参画推進せんだいフォーラムにおいて、男女共同参画の推進に向けて活動する市民団体が、「男女平等のまち・仙台」の実現のため、社会課題の解決に向けた企画を行いました。

【施策の方向５】男女共同参画に関する市民活動への支援の充実と協働の推進を図る

・男女共同参画にまつわる旬なテーマをはじめ、地域の課題解決につながるミニイベントやワークショップを多様な団体・市民と連携しながら実施しました。

【施策の方向６】男女共同参画に関する調査・研究や情報の収集・提供を推進する

・男女共同参画に関する図書・映像資料等を収集し、仙台市男女共同参画推進センターにおいて市民に貸出するほか、テーマを決めてピックアップした図書や主催イベントの関連本を紹介しました。

◆成果目標

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値	目標値
せんだい男女共同参画財団による出前講座の実施数	43 件 （令和元年度）	165 件 （令和３～６年度延べ）	５年間 延べ 220 件 （令和７年度）
男女共同参画推進フォーラムの参加団体数	36 団体 （令和元年度）	158 団体 （令和３～６年度延べ）	５年間 延べ 180 団体 （令和７年度）

（令和６年度時点において、◎：目標値達成、〇：計画策定時直近値からの向上）

◆モニタリング指標

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値
固定的な性別役割分担意識＊についての反対の割合 ※「反対」と「どちらかと言えば反対」の合計 ※「仙台市 男女共同参画社会に関する市民意識調査」より	女性 55.6% 男性 49.7% （令和元年度）	女性 70.2% 男性 58.6% （令和６年度）

項目	計画策定時直近値	令和７年度直近値
男女の地位が平等になっていると思う人の割合 ※「仙台市 男女共同参画社会に関する市民意識調査」より	【家庭生活】 34.5% 【職場】 24.2% 【社会全体】 12.2% （令和元年度）	【家庭生活】 33.6% 【職場】 25.2% 【社会全体】 11.8% （令和６年度）
せんだい男女共同参画財団＊が実施する男女共同参画推進講座の参加者数	6,824 人 （令和元年度）	4,544 人 （令和６年度）
仙台市男女共同参画推進センター＊の図書貸出冊数	3,095 冊 （令和元年度）	1,776 冊 （令和６年度）
仙台市男女共同参画推進センターにおける市民活動スペース等の延べ利用者数	エル・パーク仙台 （市民活動スペース） 51,101 人 エル・ソーラ仙台 （市民交流・ 図書資料スペース） 99,273 人 （令和元年度）	エル・パーク仙台 （市民活動スペース） 7,354 人 エル・ソーラ仙台 （市民交流・ 図書資料スペース） 34,733 人 （令和６年度）

➡次期計画に向けた視点

① 各種調査等について男女共同参画の視点で分析を行う等、さまざまな分野において男女共同参画意識を浸透させ、男女平等のまちづくりのための基盤づくりを行う。

② アンコンシャス・バイアスへの気づきが得られる学びの機会をあらゆる年代に向けて提供する。

③ 性差等の「ちがい」に着目したジェンダード・イノベーション＊について企業等に向けて知見の提供を行う等、ジェンダー主流化＊に向けて、関係機関と協働し取り 組みを広げる。

④ 企業や民間の支援団体等と連携し、女性活躍推進や困難を抱える女性への支援等の充実を図る。

❖ 第２章　計画の基本的な考え方

１　計画の前提

（１）法律上の位置づけ

本計画は、仙台市男女共同参画推進条例＊に基づく「男女共同参画推進施策の総合的かつ計画的な推進を図るための計画」とします。また、「男女共同参画社会基本法＊」に基づく市町村男女共同参画計画として定めます。

さらに、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律＊」に定める市町村基本計画（仙台市ＤＶ防止基本計画）及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律＊」に定める市町村推進計画（仙台市働く女性の活躍推進計画）、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律＊」に定める市町村基本計画を包含するものとします。

（２）仙台市の各計画との関係

本計画は、仙台市基本計画を上位計画とし、市の関連する分野別の諸計画との整合性が図られた計画とします。

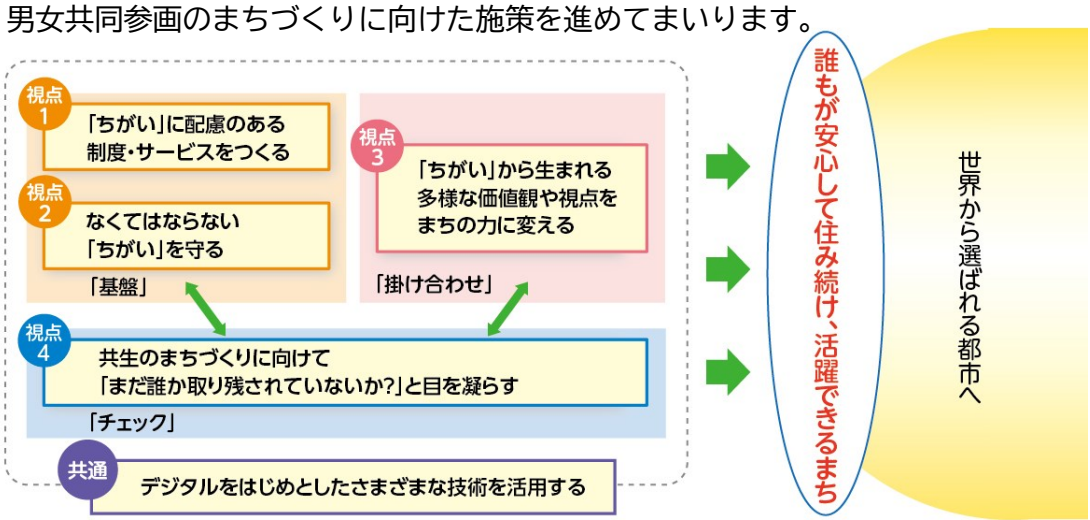
（３）仙台市ダイバーシティ推進指針＊との関連

本市では、さまざまな施策を検討・実施する際に盛り込むべきダイバーシティの視点等を取りまとめ、令和７年３月に「仙台市ダイバーシティ推進指針」を策定しています。人口減少や少子高齢化が進む中、本市が将来にわたり持続的に成長していくためには、性別、年齢、国籍、障害の有無等にかかわらず、誰もが自分らしく活躍できる多様性（ダイバーシティ）を生かしたまちづくりが重要であり、その実現には、性別にかかわらず、あらゆる分野で自らの意思によって活躍できる男女共同参画の視点が不可欠です。

推進指針では、「ちがい」を受け入れ、尊重し、良い形で互いに影響し合いながら、「ちがい」を強みに変えることで、属性に関わらず誰もが成長の機会と恩恵を得て、地域全体が成長することを目指すとしています。

「ちがい」を尊重するためには、まずはそれに気づくことが大切です。例えば、推進指針でも位置付けている「アンコンシャス・バイアス」に気づき、固定的な性別役割分担意識＊の解消を図ることなどは、個々の「ちがい」を意識し尊重するための重要なステップとなり、「取り残されている人」への気づきや支援が広がり、互いにケアし、ケアされる存在として支え合う共生のまちづくりにつながるものであります。

本計画の実行にあたっては推進指針を踏まえ、多様性を認め合う環境整備やジェンダード・イノベーション＊、性差に起因する課題や困難の視点に着目しながら、男女共同参画のまちづくりに向けた施策を進めてまいります。



（４）持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ：Sustainable Development Goals）との関連

ＳＤＧｓ（Sustainable Development Goals）とは平成 27（2015）年の国連サミットで採択された令和 12（2030）年までの持続可能な開発目標です。「誰一人取り残さない」を理念に、持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現するための 17 のゴール、169 のターゲットを定めています。

本計画の推進により男女共同参画社会の実現を目指すことで、ＳＤＧｓに掲げられた「５　ジェンダー平等を実現しよう」をはじめ、「１　貧困をなくそう」、「３　すべての人に健康と福祉を」、「８　働きがいも経済成長も」などを中心としながら全てのゴールの達成への寄与を図ります。

（５）本計画における考え方の視点

・ジェンダー主流化＊

社会的･文化的な性差（ジェンダー）の平等を目的としたジェンダー主流化は、真に男女がともに利益を享受できる施策、製品・サービス等を生むことにつながり、社会における生きづらさをなくしていくことにもつながるものです。国の第６次男女共同参画基本計画の検討においては、ジェンダー主流化を推進し、政府機関、民間企業や若者を含めた市民社会などすべてのステークホルダーが連携して一層の取り組みを進めていく必要があるとされています。本市では、本計画を推進し、教育、経済、政治、福祉、環境などさまざまな分野において、男女で異

なる課題やニーズを踏まえた政策や事業などを立案・実行していくことで、誰もが活躍できる社会を実現していきます。

・ウェルビーイング

国の第６次男女共同参画基本計画の検討において、男女共同参画・女性活躍に係る取り組みを推進することは、男性も含めたすべての人の就業環境の改善につながり、さらには女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（ウェルビーイング）を実現する社会形成に資するものであるとし、政策の枠組みの一つとして位置づけられています。また、ウェルビーイングを高めることは、誰もが安心して自分らしく暮らせる社会の礎となり、女性版骨太の方針 2025＊においても、個人の尊厳が守られ安心・安全が確保されることは、男女を問わず人々が各地域で暮らしていくための基盤となるとしています。本計画を推進することで、生きがいを感じながら生活できる社会の実現に向けた取り組みを進めていきます。

２　計画の期間

社会情勢の変化、国の動向を踏まえた内容とするため、計画期間は、令和８（2026）年度から令和 12（2030）年度までの５年間とします。

３　計画の基本理念

本計画は、「仙台市男女共同参画推進条例＊」に掲げられた「男女平等のまち」の実現を目指し、基本理念に沿って、男女共同参画に関する施策を推進するものとします。

実現を目指すまちの姿

男女が、その個性と人権を尊重し合うとともに、性別にかかわりなく、
多様な生き方を自ら選択し、その能力を十分に発揮できる男女平等のまち

※仙台市男女共同参画推進条例 前文

男女共同参画の推進における基本理念

① 男女の人権が尊重されること

② 性別による固定的な役割分担等を反映した制度又は慣行が、男女の自由な選択に対してできる限り影響を及ぼさないように配慮されること

③ 男女が社会の対等な構成員として、政策等の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること

④ 男女が家庭生活における活動と他の活動とを両立して行うことができるようにすること

※仙台市男女共同参画推進条例第３条から要約

❖ 第３章　基本目標及び施策の方向

１　計画の構成

第１章においてまとめた次期計画に向けた視点を受けて、国における第６次男女共同参画基本計画における政策の枠組みである、

Ⅰ 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化

も勘案し、本計画では次の柱を基軸とした上で基本目標を定めます。

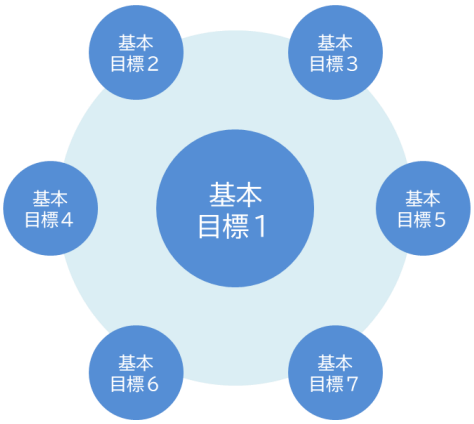
仙台市の持続的な成長発展に向け、行政、民間企業、地域団体等における事業実施や組織運営のあらゆる段階で男女問わず活躍できる社会を目指す

ワーク・ライフ・バランスや多様で柔軟な生き方の実現を図るとともに困難を抱える方への支援を通して、誰もが安心して自分らしく暮らせる環境を整える

― 基本目標 ―

１　さまざまな分野における男女共同参画の視点の取り入れと実践
２　あらゆる分野における女性の多様な力の発揮
３　政策・方針決定過程への女性の参画
４　男性の多様で柔軟な生き方の実現
５　困難を抱える方への支援と困難な状況に陥らないための基盤づくり
６　ＤＶや性暴力の根絶と被害者への支援
７　多様性の尊重と性の健康への理解・支援の促進

施策の実施にあたっては、基本目標１をプラン全体に通じる共通項とし、それぞれの基本目標が密接に関係し合いながら、波及的に効果を発揮することを目指します。



2　計画の体系

基本目標	施策の方向
基本目標１ さまざまな分野における男女共同参画の視点の取り入れと実践	１．男女平等や多様性を尊重する意識をあらゆる年代において醸成する取り組みを推進する ２．男女共同参画に関する調査・研究や広報・啓発を推進する ３．男女共同参画推進に向けた市民活動の支援の充実を図る ４．多様な主体との協働により男女共同参画を推進する
基本目標２ あらゆる分野における女性の多様な力の発揮	１．働く女性の多様な働き方や活躍を支援する ２．女性の活躍を支える環境づくりを推進する ３．防災・減災に資するまちづくりにおける男女共同参画を推進する ４．女性の多様な選択を可能とする教育と学びの充実を図る
基本目標３ 政策・方針決定過程への女性の参画	１．市及び関係団体等における方針の立案や意思決定の場への女性の参画を推進する ２．企業等における方針の立案や意思決定の場への女性の参画を促進する ３．地域団体や市民団体における方針の立案や意思決定の場への女性の参画を促進する
基本目標４ 男性の多様で柔軟な生き方の実現	１．男性の家事・子育て・介護等への参画を促進する ２．男性の多様で柔軟な生き方を支える環境づくりを推進する ３．固定的な性別役割分担意識によらない自分らしい生き方のための教育と学びの充実を図る
基本目標５ 困難を抱える方への支援と困難な状況に陥らないための基盤づくり	１．困難を抱える方の生活や就労・社会参画を支援する ２．さまざまな主体と協働し、困難を抱える女性への包括的な支援の充実を図る ３．心の健康を守るための取り組みを推進する ４．困難な状況にあることに気づく力と生きる力を幼少期から育む取り組みを推進する
基本目標６ ＤＶや性暴力の根絶と被害者への支援	１．人権尊重や非暴力の観点からの教育の充実を図る ２．ＤＶの根絶に向けた啓発と被害者支援の取り組みを推進する ３．性暴力の根絶に向けた啓発と被害者支援の取り組みを推進する ４．セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた啓発と被害者支援の取り組みを推進する
基本目標７ 多様性の尊重と性の健康への理解・支援の促進	１．性の多様性への理解促進と支援の充実を図る ２．性差に応じた健康づくりを支援する ３．性に関する体系的な教育・啓発を推進する

― 以下の計画を包含 ―

・仙台市ＤＶ防止基本計画　　・仙台市働く女性の活躍推進計画

・困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に基づく市町村基本計画

基本目標１　さまざまな分野における男女共同参画の視点の取り入れと実践

すべての人が、性別に関わりなく多様な生き方を自ら選択し、その能力を十分に発揮できる男女平等のまちづくりを実現するためには、さまざまな分野において男女共同参画の視点が反映されていることや、男女で異なる課題やニーズがあることを踏まえた施策の立案や実行がなされていることが重要です。

特定の性のみに着目するのではなく、男女それぞれへの影響や男女で異なるニーズを考慮することは、真に男女がともに利益を享受できる施策等を生み、社会における生きづらさをなくしていくことにもつながります。そのためには、企業・地域、性別や年代などを問わない幅広い意識の醸成、あらゆる分野の調査・研究における男女別の分析、性差等の「ちがい」に着目したジェンダード・イノベーション＊の知見の提供や広報・啓発等、関係機関と協働したさまざまな取り組みを広げていきます。

令和６（2024）年度の市民意識調査では、社会における男女の地位の平等感に関して、「男性優遇」と感じている人の割合が「政治の場」「社会通念・慣習など」「社会全体」では７割以上、「家庭生活」「職場」では５割以上に上っており、平成 26（2014）年度の調査からほとんど改善が見られていません。

男女共同参画推進のための取り組みが進められている中、大きな改善が見られていない要因の一つとして、長年にわたり人々の中に刷り込まれてきたアンコンシャス・バイアスや固定的な性別役割分担意識＊があることが挙げられます。

前述の市民意識調査では、男女共同参画社会実現に向けて本市が特に力を入れるべきこととして、人権の尊重に向けた男女平等の意識を養うための教育の充実についての選択肢が最も多く選ばれ、52.6%となっています。性別や年齢、ライフステージにかかわらず、自らの意思で多様な生き方を選択できるよう、こどもや若者に対し男女平等の意識を浸透させるためのさらなる教育の充実を図るとともに、固定的な性別役割分担意識への気づきのためには、年代を問わず学びの機会を得られることが重要であることから、あらゆる年代に対し、男女共同参画についての学びの環境づくりを推進していきます。

男女共同参画社会の実現に向けては、本市のみならず、一人ひとりの市民や企業、ＮＰＯ、地域団体、教育機関などが自律的かつ連携しながら取り組みを進めていくことが重要です。引き続き、これらの多様な主体が展開する活動への支援、団体等との協働の推進に取り組んでいくとともに、仙台市男女共同参画推進センター＊を男女共同参画の推進拠点として、女性活躍推進や困難を抱える女性への支援等の各種事業を通して、さらに多くの市民や企業、関係機関をつなぐ中核としての役割を果たしていきます。

◆施策の方向と想定される取り組み例

1	男女平等や多様性を尊重する意識をあらゆる年代において醸成する取り組みを推進する 【想定される取り組み例】 ・人権教育の推進 ・仙台市男女共同参画推進センター＊における講座の実施 ・男女共同参画に関する出前講座等の実施 ・市民センターでの講座の実施 ・社会学級における学習活動の実施
2	男女共同参画に関する調査・研究や広報・啓発を推進する 【想定される取り組み例】 ・男女共同参画に関する情報発信 ・男女共同参画の視点に配慮した行政広報 ・男女共同参画に関する各種情報の収集・提供、調査の男女別分析
3	男女共同参画推進に向けた市民活動の支援の充実を図る 【想定される取り組み例】 ・男女共同参画に向けた市民活動を促進するための情報提供や支援 ・仙台市男女共同参画推進センターにおける市民への活動・交流スペースの提供 ・市民活動への多様な主体の参加促進
4	多様な主体との協働により男女共同参画を推進する 【想定される取り組み例】 ・市民団体等との協働 ・働く女性のネットワークとの協働 ・関係機関等との連携の推進

基本目標２　あらゆる分野における女性の多様な力の発揮

誰もが、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、一人ひとりの持つ個性と力を発揮することは、個人の幸福な暮らしの根幹となるだけでなく、多様な視点が掛け合わされることによりイノベーションが生み出され、社会の持続的な発展を促進するための必要不可欠な要素となります。

とりわけ就業は、自立に向けて欠くことのできない基盤であり、性別にかかわりなく自らの希望に応じて働くことができる環境づくりは、男女共同参画の視点からも重要です。本市における女性の有業率が全国に比べて低いこともあり、引き続き、起業や自営業も含めた多様な選択肢から女性が自ら望む働き方を選び、能力を十分に発揮し活躍していくことができるよう支援していきます。

同時に、働く女性の活躍推進は、今後本市における生産年齢人口の減少が予測される中において、企業の成長や存続に直結する喫緊の課題です。女性の職域の開拓・拡大など、あらゆる働く場において女性が活躍することは、多様な視点の掛け合わせによるイノベーションを創出し、企業の持続的な成長を促進するものとなります。引き続き、働く場におけるアンコンシャス・バイアスへの気づきや固定的な性別役割分担意識＊の解消に向けた意識改革や就労環境の整備に取り組んでいきます。

女性の活躍推進にとって、ワーク・ライフ・バランスの実現は欠かせない要素となります。引き続き、育児や介護等の事情を抱える方に配慮した取り組みを推進していくとともに、長時間労働等を見直し、柔軟な働き方を浸透させることで、全ての人が働きやすい環境をつくることが重要であると考えます。

また、出産や育児を機にそれまでの勤務先を辞めたり、就労継続してもキャリアが中断・停滞し勤続年数や昇進に影響を及ぼしたりするなど、女性であることを背景とした課題もあり、女性が経済的な安定を得ながら安心して働き続けることができる職場の確保も重要です。令和８（2026）年４月から改正「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律＊」が施行され、常用労働者の数が 101 人以上の企業において女性管理職比率と男女の賃金差異に係る情報公表が義務付けられました。これらの情報から見えてくる課題を踏まえつつ、企業や経済団体、関係行政機関、さらには働く女性たちとも連携し、働く場における女性の活躍推進に向け効果的な取り組みを進めていきます。

さらに、同改正法には職場における女性の健康支援の推進も新たに盛り込まれました。働く女性は、キャリア形成において重要な時期である 20 代から 40 代前半にかけては妊娠・出産の時期を迎え、仕事で責任を負う立場になる 40 代後半から 50 代にかけて更年期を迎えます。こうした女性特有の心身の変化に伴う健康課題による労働損失等の経済損失は社会全体で約 3.4 兆円と推計されており（※）、女性の就業者数が増加する中において、女性への健康支援の重要性の認識が高まっています。近年、こうした女性の健

康課題を先進的な技術で解決したりケアしたりするフェムテック＊やフェムケア＊が注目されています。女性が健康課題を抱えながらも働きやすい社会は、男性も含めた全ての人々にとっても働きやすい社会になることが期待されるものであり、柔軟な働き方など、仕事と健康の両立の実現に向けて取り組んでいきます。

地域においても、平常時から女性がまちづくりに参画し、女性の視点からの意見を発信していくことが重要です。東日本大震災では、避難所運営において女性の参画が十分に確保されず多くの課題が顕在化しましたが、こうした経験と復興への思いを、平成24（2012）年に本市で開催された日本女性会議＊において被災地の女性たちが発信し、女性自身が「きめる」ことの重要性、女性自らが「うごく」ことの必要性を共有する「仙台宣言」が採択されました。本市は、その宣言都市として、防災・減災の取り組みを推進する責任を果たす必要があります。引き続き、女性と防災に関する視点の発信と継承、地域における女性人材の育成などに取り組んでいきます。

このように、女性が多様な働き方や生き方を選択し、さまざまな領域へチャレンジすることを後押ししていくために、次世代を担うこども達を対象としたキャリア教育を充実させ、性別役割分担意識にとらわれず多様な働き方や暮らし方を自ら選択できる力を育てるとともに、その選択を後押しする周囲の意識醸成を図るための学びの機会の提供を行っていきます。

※経済産業省「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」令和６年２月公表

◆施策の方向と想定される取り組み例

1	働く女性の多様な働き方や活躍を支援する 【想定される取り組み例】 ・働く女性の交流支援 ・企業等における女性人材育成の支援 ・仙台市起業支援センター「アシ☆スタ」＊における起業支援
2	女性の活躍を支える環境づくりを推進する 【想定される取り組み例】 ・ワーク・ライフ・バランス推進に関するセミナー等の実施 ・企業等に対する女性活躍推進の広報・啓発・支援 ・働きがいのある就労環境の整備に向けた支援 ・女性の健康課題に関する理解促進 ・教育・保育の質の確保、向上 ・子育てに関する不安・負担の軽減 ・高齢者・障害者の介護サービス事業の整備 ・区保健福祉センター等における高齢者総合相談・障害者総合相談の実施 ・女性活躍推進のための課題解決に向けた経済団体、行政等による協議会の運営

3	防災・減災に資するまちづくりにおける男女共同参画を推進する 【想定される取り組み例】 ・防災・まちづくりにおける女性人材育成の支援 ・仙台市地域防災リーダー＊の養成 ・女性の視点等に立った震災復興・防災対策に関するイベント・展示・啓発の実施
4	女性の多様な選択を可能とする教育と学びの充実を図る 【想定される取り組み例】 ・仙台自分づくり教育の推進 ・多様なキャリア形成に資する講座の実施 ・若い世代を対象としたライフデザイン支援の実施 ・男女共同参画に関する出前講座の実施

基本目標３　政策・方針決定過程への女性の参画

企業等、地域団体・市民団体、行政など、あらゆる分野における政策・方針決定過程に男女が共に参画することは、多様な価値観やニーズを踏まえた柔軟な施策を生み出し、誰もが暮らしやすい豊かで活力にあふれた社会を実現するために必要かつ不可欠な要素です。

これまで本市では、企業や地域における女性リーダー育成プログラムを 10 年以上にわたり実施して多くの修了者を輩出してきたほか、女性の活躍推進を阻む要因になり得るアンコンシャス・バイアスへの気づきや固定的な性別役割分担意識＊の解消に向けた啓発を行ってきました。こうした取り組みにより、女性の参画が徐々に拡大しつつあるものの、依然として、政策・方針決定過程への参画における男女差は大きい状況にあります。例として、本市では市の審議会等の女性委員の登用率を 40%以上とする目標を設定し、登用促進に取り組んできましたが、令和６（2024）年度末時点で 38.0%と計画策定時の 37.1%からの微増にとどまり、十分な成果が得られていません。委員公募制の積極的な活用や特に登用率の低い分野への集中的な働きかけ等、さらなる計画的な取り組みを推進していきます。

また、市内における管理的職業従事者に占める女性の割合（総務省「令和４年就業構造基本調査」より）や町内会長に占める女性の割合はいずれも２割に達しておらず、十分に女性の参画が進んでいるとはいえない状況です。平成 27（2015）年３月に本市で開催された第３回国連防災世界会議＊で採択された、国際社会における防災対策の行動計画である「仙台防災枠組 2015-2030＊」では、防災・減災のために、さまざまな立場の人が参加すること、とりわけ女性や若者のリーダーシップが重要であるとされています。女性が意思決定に関わることで、企業や地域の多様化する課題・ニーズの顕在化や対応力の強化、活動の活性化につながることから、引き続き、各分野における女性リーダーの育成に力を入れて取り組むとともに、女性リーダーの「見える化」の取り組みを強化し、身近なロールモデルを提示することで、次世代の女性リーダーの育成を進めていきます。

令和６（2024）年度の市民意識調査では、指導的地位に女性が少ない理由を問う設問において、男性は「現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないから」「女性自身がリーダー的立場になることを希望しないから」といった女性個人に原因があるとする理由が高く、女性は「子育て・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないから」「長時間労働の改善が十分ではないから」といった環境面に原因があるとする理由が高い、という結果が出ており、認識の違いが浮き彫りとなりました。

引き続き、企業や地域に対し、アンコンシャス・バイアスへの気づきや固定的な性別役割分担意識＊の解消を促し、女性活躍を促進していくための啓発や支援を実施していくとともに、その選択を後押しする周囲の意識醸成を図っていきます。

◆施策の方向と想定される取り組み例

1	市及び関係団体等における方針の立案や意思決定の場への女性の参画を推進する 【想定される取り組み例】 ・市の審議会等における女性委員登用促進 ・女性職員の管理職への登用促進と女性の職域拡大に向けた啓発 ・女性職員の活躍を支援するセミナーの実施
2	企業等における方針の立案や意思決定の場への女性の参画を促進する 【想定される取り組み例】 ・企業等における女性人材育成の支援 ・女性リーダーの見える化 ・企業等に対する女性活躍推進の広報・啓発・支援 ・女性活躍推進のための課題解決に向けた経済団体、行政等による協議会の運営
3	地域団体や市民団体における方針の立案や意思決定の場への女性の参画を促進する 【想定される取り組み例】 ・防災・まちづくりにおける女性人材育成の支援 ・町内会活動における担い手育成支援 ・女性リーダーの見える化

基本目標４　男性の多様で柔軟な生き方の実現

男女共同参画は、性別にかかわらず、社会のあらゆる分野において誰もが多様な生き方を自ら選択し、その力を発揮できるようになることを目指すものであり、それによって男性の生き方や働き方の選択肢も広がり、より充実し活性化した社会が実現します。

男性も女性も共に家庭内における役割を担うという男女平等の視点に加え、男性が家事から得られる生活者の視点や経済感覚、子育てなどを通じた幸福感、地域活動や社会活動などを通した視野の広がりやネットワーク、さらにそれらを仕事や生活に活かしていくという好循環は、男性にとっても生涯にわたって豊かな人生をもたらすものと考えられます。

令和６（2024）年度の市民意識調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担意識＊の考えについて、すべての年代で“反対”が“賛成”を上回りましたが、未就学児を持つ働く男女の生活時間のうち、男性の家事・育児等の時間（平均）は 1 日 3 時間 15 分で、女性の 8 時間 40 分と比較すると依然として少ない時間にとどまっています。生活の中で各活動に費やしている時間に関する設問においては、家事及び育児、介護の時間を現状よりも「長くしたい」と回答した割合は男性の方が高く、「短くしたい」と回答した割合は女性の方が高くなっています。また、「男性の家事等への参画促進のために必要なこと」について、男性の 10～40 代は「家事などに参加することについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」との回答が上位にある一方、男性の 50～70 代はすべての年代において「性別に関わらず家事などに参加する意識を持たせるような教育をすること」との回答が最上位となり、男性の中でも年代により意識の差があることが分かりました。

男性の家事等への参画については、特に若い世代を中心に意識が醸成されてきていることから、さらなる意識の広がりを目指して取り組んでいくとともに、社会全体としても十分な意識醸成を図っていきます。あわせて、男性の家事や子育て、介護などへの参画を後押しするための環境づくりとして、ワーク・ライフ・バランスの推進や長時間労働の是正などの取り組みが必要です。長時間労働等の慣行は、男性の心身の健康にも影響を及ぼし、多様で柔軟な生き方の選択を阻害する要因ともなります。ワーク・ライフ・バランスは、男性も含めた多様なライフコースを歩んでいる全ての人にとっての問題であるとの認識のもと、企業に対する働きかけを進めていきます。

本市が実施する男性相談において、働くことへの責任が強く弱音を吐けない、退職後の生き方に迷う、といった内容が寄せられており、固定的な性別役割分担意識に起因する悩みを抱えている状況があることから、男性自身がアンコンシャス・バイアスや固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、自分らしい生き方を選択することができる力を育む取り組みを推進していきます。

◆施策の方向と想定される取り組み例

1	男性の家事・子育て・介護等への参画を促進する 【想定される取り組み例】 ・父親の子育て力向上支援事業の実施 ・町内会活動における担い手育成支援 ・男性が参加しやすい介護研修の充実
2	男性の多様で柔軟な生き方を支える環境づくりを推進する 【想定される取り組み例】 ・男性の育児休業取得の促進 ・ワーク・ライフ・バランス推進に関するセミナー等の実施 ・働きがいのある就労環境の整備に向けた支援 ・教育・保育の質の確保、向上 ・子育てに関する不安・負担の軽減 ・高齢者・障害者の介護サービス事業の整備 ・区保健福祉センター等における高齢者総合相談・障害者総合相談の実施 ・男性相談事業の実施
3	固定的な性別役割分担意識＊によらない自分らしい生き方のための教育と学びの充実を図る 【想定される取り組み例】 ・仙台自分づくり教育の推進 ・多様なキャリア形成に資する講座等の実施 ・若い世代を対象としたライフデザイン支援の実施 ・男女共同参画に関する出前講座の実施 ・仙台市男女共同参画推進センター＊における講座の実施

基本目標５　困難を抱える方への支援と困難な状況に陥らないための基盤づくり

誰もが安心して暮らすことができるまちづくりに向けては、貧困などの生活上の困難を抱えている方、ひとり親世帯、障害のある方、高齢の方、外国籍の方等への支援に取り組むとともに、一人ひとりの多様性を尊重しながら共に支えあう、地域共生社会づくりを進めることが重要です。

とりわけ女性は、女性であることにより性暴力や性的虐待、性的搾取等の性的な被害により遭遇しやすい状況にあることや、予期せぬ妊娠等の女性特有の問題が存在するほか、不安定な就労状況による経済的困窮、社会的な孤立などに陥るおそれがあります。このような女性をめぐる課題は多様化、複合化、複雑化しており、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機としてこうした課題が顕在化し、「孤独・孤立対策」といった視点も含め、新たな女性支援強化が喫緊の課題となりました。こうした背景の中、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律＊」が令和６（2024）年４月に施行され、女性自身の意思を尊重しながら、民間団体等と協働し、多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること等が明記されました。

本市が令和４(2022)年度に実施した「仙台市女性の暮らしと困難に関する実態調査」からは、困難を抱える若年女性は信頼できる大人が近くにいないため相談できず、生きづらさを抱えていることがわかりました。安心して相談できる場所が少なかったり、周知が行き届いていなかったりするという状況や、本人が困難を認識していないこと、親や加害者からの口止め、相談先での嫌な思い、自分よりも大変な人がいるとの思い込みなどの理由から当事者が自ら助けを求めることはハードルが高いという状況も見えています。また、困難な状況にある人は問題が重なり合っていることが多いため、一つの機関や支援者だけで支援することは難しい、ということもわかりました。

このような状況において、本人の意思が尊重されながら個々人に応じた最適な支援を受けられるようにするために、まずは相談機関とのつながりを持つことが必要です。そのためには、本人だけではなくその周囲にいる方も含めて、困難な状況にあることに気づくことが重要であり、引き続き、意識啓発や学びの機会を提供していくとともに、相談機関の周知も図っていきます。また、本人支援においては、その取り巻く課題が多様化、複合化、複雑化していることから、本市の各関係部署や民間支援団体等、複数の関係機関等が相互に連携を強化し、女性が置かれている状況やその背景にある課題への理解を広めながら、包括的な支援の充実に取り組んでいきます。

性別に関わらず、困難な状況はさまざまな形で精神面にも影響を及ぼします。新型コロナウイルス感染症拡大以降の本市の自死等の傾向では若年女性の増加が目立ちましたが、男性の自殺者数は依然として女性より多い傾向にあります。また、本市が令和５（2023）年度に実施したひきこもりに関する調査では、ひきこもり当事者の 48.4%が男性、47.5%が女性という結果となりました。実態が見えにくい女性のひきこもりにつ

いての課題等も含め、自殺予防対策やひきこもり支援など、心の健康を守るための取り組みを引き続き進めていきます。

◆施策の方向と想定される取り組み例

1	困難を抱える方の生活や就労・社会参画を支援する 【想定される取り組み例】 ・女性相談事業の実施 ・男性相談事業の実施 ・仙台市ひとり親家庭相談支援センター事業の実施 ・自立相談支援事業の実施 ・学び直しを通したキャリア支援 ・ひきこもり支援の充実 ・困難を抱える女性への支援事業の実施
2	さまざまな主体と協働し、困難を抱える女性への包括的な支援の充実を図る 【想定される取り組み例】 ・女性相談事業の実施 ・困難を抱える女性への支援事業の実施 ・女性支援団体との協働 ・区保健福祉センターへの女性相談支援員の配置 ・予期せぬ妊娠等への支援
3	心の健康を守るための取り組みを推進する 【想定される取り組み例】 ・こころの電話相談の実施 ・自殺予防対策事業の実施 ・ひきこもり支援の充実
4	困難な状況にあることに気づく力と生きる力を幼少期から育む取り組みを推進する 【想定される取り組み例】 ・人権教育の推進 ・こどもの権利に関する意識啓発 ・困難を抱えるこどもたちの居場所づくり ・女性が抱える困難への理解促進

基本目標６　ＤＶや性暴力の根絶と被害者への支援

ＤＶ＊（配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス））、性暴力、セクシュアル・ハラスメントは、被害者の尊厳を踏みにじる重大な人権侵害であり、決して許されるものではなく、心身に長期にわたる深刻な影響を及ぼし、さらに貧困やさまざまな困難につながることもあります。「配偶者からの暴力の暴力及び被害者の保護に関する法律＊」においては、被害者の性別を限定していませんが、特に女性が被害者となる場合には、その背景に固定的な性別役割分担意識＊のほか、妻に収入がない場合も多いといった男女の経済的格差など、個人の問題として片付けられないような社会的・構造的問題も大きく関係しています。

令和５（2023）年７月、改正後の刑法及び刑事訴訟法が施行され、強制性交等罪が「不同意性交等罪」に名称変更、性交同意年齢の引き上げ等がなされたほか、令和６（2024）年４月には改正後の「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律＊」が施行され、ＤＶの保護命令制度の拡大・強化、精神的ＤＶへの対応の明確化、保護命令の期間や罰則の厳罰化等がなされました。これらの改正により、被害者の保護が強化されるとともに、ＤＶや性暴力の防止への取り組みがより一層進められ、社会の安全確保に寄与することが期待されています。

令和６（2024）年度に実施した市民意識調査では、配偶者からの被害の相談先として、「家族や親戚」、「友人・知人・職場の同僚や上司」、「相談窓口」のいずれかを選択した人を「相談した」にまとめると、男女合計の配偶者から過去５年以内に被害を受けたことがある人のうち、「相談しなかった」が 57.8％で、その理由として男女ともに「相談するほどのことではないと思ったから」が最も多く挙げられました。

また、性暴力では、無理やり性交された被害を受けたことがある人のうち、「相談しなかった」は 76.1％で、その理由として、男性は「相談するほどのことではないと思ったから」が、女性は「自分さえがまんすればよいことだと思い、他人を巻き込みたくなかったから」が挙げられ、セクシュアル・ハラスメントでは被害を受けたことがある人のうち、「相談しなかった」が 68.1％で、その理由として男女ともに「相談してもむだだと思ったから」が最も多く挙げられました。

こうした被害を根絶するためには、ＤＶ、性暴力、セクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害であり、現在だけでなく将来の自分自身の心身を守るために相談するという意識を持つとともに、相談機関の周知、相談しやすい環境づくりが重要であると考えます。そのために、まず、被害を「生まない」「受けない」という視点を重視し、自己を大切にし他者を尊重することを学ぶ人権教育や啓発を繰り返し行っていきます。また、被害者支援に際しては、被害者がこどもや高齢者、障害のある方、外国籍の方等である場合を含め、一人ひとりの事情に応じた配慮を行うとともに、切れ目のない支援、企業

や地域における理解と支援を広める取り組みなど、関係行政機関や民間支援団体とも連携した幅広い施策をより一層推進していきます。

◆施策の方向と想定される取り組み例

1	人権尊重や非暴力の観点からの教育の充実を図る 【想定される取り組み例】 ・人権教育の推進 ・こどもの権利に関する意識啓発 ・こどもや若者に向けた広報・啓発
2	ＤＶの根絶に向けた啓発と被害者支援の取り組みを推進する 【想定される取り組み例】 ・ＤＶ＊防止啓発 ・配偶者暴力相談支援センター事業の実施 ・被害者の心理面の回復に向けたカウンセリングの実施 ・被害者支援に関わる人材の育成 ・女性相談事業の実施 ・男性相談事業の実施
3	性暴力の根絶に向けた啓発と被害者支援の取り組みを推進する 【想定される取り組み例】 ・性暴力防止啓発 ・被害者支援に関わる人材の育成 ・被害者の心理面の回復に向けたカウンセリング
4	セクシュアル･ハラスメントの根絶に向けた啓発と被害者支援の取り組みを推進する 【想定される取り組み例】 ・出前講座等の実施 ・仙台市労働相談室における相談事業の実施 ・性別による差別等に関する相談の実施

基本目標７　多様性の尊重と性の健康への理解・支援の促進

多様性を尊重しあう社会づくりに向けては、「ちがい」に対する理解を進め、多様な価値観やニーズを踏まえた柔軟で配慮ある施策となるよう留意することが重要です。

令和５（2023）年６月、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律＊」が施行され、性的指向＊及びジェンダーアイデンティティ＊の多様性に関する国民の理解の増進に関する施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならないこととされました。

本市では、性的マイノリティの方々が自ら望む生き方を選択し、安心して暮らすことができる環境づくりに資するよう、令和６（2024）年 12 月に仙台市パートナーシップ宣誓制度＊の運用を開始したほか、性の多様性に関する居場所づくり事業の実施やリーフレットの配布等、性の多様性の理解促進のための取り組みを行っています。一方、令和６（2024）年度に実施した市民意識調査では、性の多様性に関する言葉の認知度について、「クエスチョニング＊」「アウティング＊」について「言葉も意味も知っている」と回答した割合が２割を下回っており、「全く知らない」が６割を超えていました。引き続き、幅広い市民の方に向けて性の多様性の理解促進を図っていくとともに、性的マイノリティの方々や周囲の人が互いに気持ちや情報を共有できる場づくり等の支援に取り組んでいきます。

人にはさまざまな属性や立場があり、誰もが人権を尊重し合い主体的に行動するためには、お互いの「ちがい」への理解を深めることが重要です。男女の身体的性差の場合、それぞれが直面する健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なります。特に女性の場合、生涯を通じて、月ごと、年齢ごと、ライフステージごとに、女性ホルモンの急激な変化などにより、その心身に男性に比べて大きな変化が起きています。リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）＊の視点も含め、正しい知識と情報を得たり、自己決定することの重要性を学んだりするための教育・啓発や、生涯を通じた女性の健康支援に取り組んでいきます。

一方、男性についても、生活習慣病のリスクが高いことや、女性に比べて認知度は低いものの更年期障害がみられるほか、長時間労働による健康への影響や根強い固定的な性別役割分担意識＊等から孤立のリスクを抱えるおそれもあります。男女共同参画の一層の推進のためには、男女ともに自分自身及び互いの身体の特性・健康課題に対する正しい理解とそれぞれの特性に応じた健康支援が必要であり、すべての人が、性や健康に

ついて十分な情報を得て自己決定をし、必要な医療やケアを受けることができるために、支援体制の整備や、性や健康についての教育・啓発を推進していきます。

◆施策の方向と想定される取り組み例

1	性の多様性への理解促進と支援の充実を図る 【想定される取り組み例】 ・性の多様性に関する理解の促進 ・性の多様性に関する相談事業等の実施 ・仙台市パートナーシップ宣誓制度＊の運用 ・性の多様性に関する団体との協働
2	性差に応じた健康づくりを支援する 【想定される取り組み例】 ・女性医療相談の実施 ・女性の健康課題に関する理解促進 ・妊娠を希望する方への支援 ・妊産婦への相談支援
3	性に関する体系的な教育・啓発を推進する 【想定される取り組み例】 ・さまざまな教科や学級活動と関連付けた性に関する指導の実施 ・思春期保健の推進 ・性感染症に関する情報発信

❖ 第４章　計画の推進

１　計画の推進体制

（１）庁内推進体制

男女共同参画の推進に係る施策は広範囲にわたるため、全庁的な課題として捉えていくことが重要です。そのため、市長を本部長とした市の推進体制である「仙台市男女共同参画推進本部」（本部員：副市長、各局・区長、会計管理者、各公営企業管理者、教育長）が中心となって、庁内の連携を強化し、横断的な検討・調整を行うなど、実効性のある施策の展開を図ります。

○ 仙台市男女共同参画推進センター＊

「エル・パーク仙台」と「エル・ソーラ仙台」は、本市の男女共同参画推進の拠点施設として機能を分担し、２館体制で運営しています。市民の学習及び活動の拠点施設として、男女共同参画推進に関する図書資料等の収集及び提供や市民活動の支援及び交流の促進、各種相談や自立支援事業、女性と防災まちづくり拠点事業等の一層の充実を図ります。

（２）（公財）せんだい男女共同参画財団＊

男女共同参画社会の形成の促進に向けた調査研究や普及啓発事業、女性の自立と社会参画を促進する事業や、男女平等の推進に向けた市民活動支援事業などを実施しているせんだい男女共同参画財団との連携を強化し、地域の課題を的確に把握するとともに、市民や企業との協働を基調としながら、社会情勢やニーズに対応した事業の展開を図ります。

（３）市民、企業、地域、関係団体、関係行政機関等

仙台市全体で取り組みを推進していくため、市民や企業、地域、関係団体、関係行政機関等と連携・協力し、一体となって諸施策に取り組みます。

（４）仙台市男女共同参画推進審議会

男女共同参画に関する知識や経験を有する学識経験者等によって構成されている市の附属機関「仙台市男女共同参画推進審議会」は、市長の諮問に応じて市の男女共同参画の推進に関する重要事項について調査審議するほか、男女共同参画の推進に関し必要な事項についての提言や、本計画の推進状況に関する評価を行います。本市では、審議会からの意見や評価を受け、施策の効果的な推進を図ります。

庁内推進体制

仙台市男女共同参画推進本部

●男女共同参画に係る施策の推進及び総合調整

【本部長：市長】

本部員：副市長、各局・区長、会計管理者、公営企業管理者、教育長

○幹事会　幹事長：市民局協働まちづくり推進部長　幹事：各局区主管課長

施策へのフィードバック

指示・決定

施策の推進状況報告

各局・区等

●プラン掲載事業の実施・進捗管理

・連携による施策の推進
・推進状況報告
・進捗管理

市民局男女共同参画課

●男女共同参画推進に係る企画調整
●施策の推進
●計画の推進状況の管理

仙台市男女共同参画推進センター＊

●男女共同参画推進施策の拠点施設
◇エル・パーク仙台
◇エル・ソーラ仙台

推進状況等報告

評価・意見等

連携

仙台市男女共同参画推進審議会

●男女共同参画に関する重要事項についての調査審議
・計画策定にあたっての意見
・計画の推進状況に関する評価
・施策に関する苦情の対応に関する意見

市民
企業
地域

経済団体等
関係団体

宮城労働局、宮城県等
関係行政機関

等

（公財）せんだい男女共同参画財団＊

●女性の自立及び社会参画の促進
●市民の主体的活動の援助育成
●男女平等の社会的風土づくり
・男女共同参画社会形成促進のための調査研究
・男女共同参画に関する普及啓発
・情報の収集・提供
・相談、学習支援、研修及び交流促進
・市民活動の支援
・男女共同参画に関する事業の受託
・男女共同参画推進センター＊の管理運営

２　計画の評価

本計画については、取り組みの成果を測るための成果目標や関連する状況を把握するためのモニタリング指標を設定し、事業担当部局及び市民局男女共同参画課が年度ごとに評価・確認を行いながら実施状況を管理するとともに、仙台市男女共同参画推進審議会からの意見や評価も明らかにした上で公表します。実施状況に対する審議会や市民からの意見や、国の動向、社会情勢の変化等を施策に反映させながら、計画を着実に推進していきます。

参　考　資　料

1 用語解説

●【ア行】

＊　アウティング

本人の同意なくその方の性に関わることについて他人に暴露すること。

（Ｐ40）

●【カ行】

＊　クエスチョニング

自分の性が男性・女性のどちらともわからない人。

（Ｐ40）

＊　固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割を決めるのではなく、「男性は仕事・女性は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的な業務」等のように、性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方。

（Ｐ19,20,22,26,27,29,32,33,34,35,38,40）

＊　困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり、女性であることによりさまざまな困難な問題に直面することが多いことから、困難な問題を抱える女性（※）の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、人権が尊重され、女性が安心して、かつ自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的として令和６年４月に施行。

※困難な問題を抱える女性とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他のさまざまな事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）をいう。

（Ｐ2,22,26,36）

●【サ行】

＊　ジェンダーアイデンティティ

自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識。性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（用語「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の項目参照）上で定義されており、その性質は、

本人のその時々の主張を指すものではなく、自身の性別についてのある程度の一貫性を持った認識を指すものとされている。

（Ｐ40）

＊　ジェンダー主流化

社会的・文化的な性差（ジェンダー）の平等実現を目的として、男女で異なる課題やニーズを踏まえて、あらゆる政策や事業などを立案・実行していくこと。

（Ｐ1,21,23）

＊　ジェンダード・イノベーション

米スタンフォード大学のロンダ・シービンガー教授によって 2005 年に提唱された概念。科学・技術分野における研究や開発のプロセスに、性差と交差性の分析を組み込むことで、イノベーションを実現するもの。新たな視点が加わることで、新しい方向への展開や卓越性が期待される。

（Ｐ21,23,27）

＊　女性管理職・役員候補育成プログラム

参加企業で活躍を期待される女性の育成を目的として、平成 27 年度より実施しているプログラム。在仙企業へのアンケートや、経営層・管理職層の方々へのヒアリングを重ね、ノルウェー経営者連盟（ＮＨＯ）の女性役員候補育成プログラムを参考にせんだい男女共同参画財団（用語「せんだい男女共同参画財団」の項目参照）が開発した。管理職候補の女性を対象にしたマネージャーコースのほか、令和２年度からは部長相当職・役員候補の女性を対象としたエグゼクティブコースを開始した。

（Ｐ3,7）

＊　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

いわゆる「女性活躍推進法」。女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化、その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として平成 27 年９月に施行。男女共同参画社会基本法（用語「男女共同参画社会基本法」の項目参照）の基本理念にのっとり、女性活躍推進の基本原則を定め、国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、事業主の行動計画の策定や、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めている。令和７年度末までの時限立法だったが 10 年間延長され、令和８年４月施行の改正法では常用労働者の数が 101 人以上の企業における女性管理職比率と男女の賃金差異に係る情報公表が義務付けられた。

（Ｐ2,22,29）

＊　女性版骨太の方針２０２５

女性活躍・男女共同参画の取組を加速するために、令和７年６月に政府決定された女性活躍・男女共同参画の重点方針。

（Ｐ24）

＊　性的指向

自分が恋愛・性愛の対象とする相手の性。

（Ｐ40）

＊　性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律

いわゆる「ＬＧＢＴ理解増進法」。性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養（かんよう）し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とし、令和５年６月に施行。国・地方公共団体・事業主等の役割について規定されている。

（Ｐ40）

＊　仙台市起業支援センター「アシ☆スタ」

「日本一起業しやすいまち」の実現に向け、起業支援の拠点として、仙台市産業振興事業団内に平成 26 年 1 月に開設。専任のスタッフや起業支援コーディネーターが配置され、政府系金融機関や民間の起業支援団体などの関係機関とも密接に連携を図りながら、起業に係るさまざまな相談やニーズにワンストップで対応している。

（Ｐ4,6,30）

＊　仙台市ダイバーシティ推進指針

本市のさまざまな施策を検討・実施する際に盛り込むべきダイバーシティの視点等を取りまとめたもので、令和７年３月に策定した。

（Ｐ22）

＊　仙台市男女共同参画推進条例

男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、男女平等のまちの実現に資することを目的として市が平成 15 年に制定した条例。男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、事業者及び市民の役割を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めている。

（Ｐ1,22,24）

＊

男女共同参画を推進し、男女平等のまちの実現に資するとともに、市民に文化活動の場を提供し、市民の生活文化の向上に寄与することを目的として、仙台市男女共同参画推進センター条例に基づき仙台市が設置する施設。エル・パーク仙台とエル・ソーラ仙台の２館体制で運営されている。

（Ｐ15,20,21,27,28,35,42,43）

＊　仙台市パートナーシップ宣誓制度

互いを人生のパートナーとし継続的な共同生活を営んでいる、もしくは営むことを約した、一方または双方が性的マイノリティである２人が仙台市に対しパートナーシップの宣誓を行い、市が受領証を交付するもの。

（Ｐ16,40,41）

＊　せんだい男女共同参画財団

平成 13 年４月１日に財団法人として設立(平成 24 年４月に公益財団法人に移行)。仙台市における女性の自立及び社会参画を促進する事業並びに男女共同参画推進に向けた市民の自主的な活動に対する多様な支援を行うとともに、男女平等の社会的風土づくりを進め、「男女平等のまち・仙台」の実現に寄与することを目的として事業を展開している。仙台市男女共同参画推進センター（用語「仙台市男女共同参画推進センター」の項目参照）の指定管理者として、エル・パーク仙台とエル・ソーラ仙台の管理・運営を行っている。

（Ｐ1,20,21,42,43）

＊　仙台防災枠組 2015-2030

第３回国連防災世界会議（用語「第３回国連防災世界会議」の項目参照）で採択された 2015 年から 2030 年までの 15 年間の世界の防災戦略。世界の災害による死亡率や経済損失の減少などの目標や、優先行動、各国政府やステークホルダーの役割、国際協力などについてまとめられている。

（Ｐ32）

●【タ行】

＊　第３回国連防災世界会議

世界各国の代表が国際的な防災戦略について議論する国連主催の会議。第３回会議は平成 27（2015）年３月に仙台市をメイン会場に開催され、本体会議には 185 か国から 6,500 人以上、一般公開事業（パブリック・フォーラム）には延べ 15 万人以上が来場した。今後 15 年間の世界の防災戦略を示す「仙台防災枠組 2015-2030」（用語「仙台防災枠組 2015-2030」の項目参照）と、同枠組推進の決意を表明する「仙台宣言」が採択された。

（Ｐ32）

＊　ダイバーシティ経営

多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営のこと。

（Ｐ6）

＊　男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として平成 11 年に制定された法律。男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めている。

（Ｐ1,22）

＊　ＤＶ

ドメスティック・バイオレンスの略。配偶者やパートナーなど親密な関係にある者（過去にそのような間柄にあった者も含む）から振るわれる暴力のこと。ＤＶ防止法（用語「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（ＤＶ防止法）」の項目参照）では、「配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）からの身体に対する不法な攻撃で生命・身体に危害を及ぼすもの又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（過去に受け、婚姻関係の解消後も、配偶者であった者から引き続き受ける攻撃・言動を含む）」を「配偶者からの暴力」としている。

（Ｐ2,11,12,13,14,15,20,22,25,26,39,39）

＊　デートＤＶ

婚姻していない恋人間で起こるＤＶ（用語「ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）」の項目参照）のこと。

（Ｐ11,13,20）

●【ナ行】

＊　日本女性会議

男女共同参画社会の実現に向けた課題の解決策を探るとともに、参加者相互の交流の促進や情報のネットワーク化を図ることを目的とした国内最大級の大会。昭和59年に名古屋市で第1回が開催されて以来、さまざまな都市でそれぞれのテーマ、スローガンを掲げ開催されてきたもの。本市では東日本大震災後の翌年、平成24年に開催。

（P30）

●【ハ行】

＊　配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

いわゆる「ＤＶ防止法」。配偶者からの暴力（用語「ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）」の項目参照）に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的として平成13年に制定された法律。国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、配偶者暴力相談支援センターや被害者の保護、保護命令（用語「保護命令」の項目参照）に関する事項などを定めている。令和６年４月に施行された改正法では、ＤＶの保護命令制度の拡大・強化、精神的ＤＶへの対応の明確化、保護命令の期間や罰則の厳罰化等がなされた。

（P2,22,38）

＊　フェムケア

特定のテクノロジーによらず、様々な方法で女性特有の健康課題をケアする製品・サービスの総称。

（P30）

＊　フェムテック

「Female（女性）」＋「Technology（技術）」の造語で、生理や更年期など女性特有の悩みを先進的な技術で解決すること。

（P30）

＊　防災・まちづくりにおける女性人材育成プログラム「決める・動く」

東日本大震災の教訓として得た、災害に強いまちづくりのためには女性が平常時から地域の中でリーダーシップを発揮することが必要であるとの認識のもと、平成28年度から実施している、ＮＰＯや町内会など地域に活動の場を持つ女性たちが、それぞれの現場で自分らしくリーダーシップを発揮していくためのプログラム。

（P7）

●【ラ行】

＊　リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、1994 年の国際人口／開発会議の「行動計画」及び 1995 年の第４回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。

リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。

（Ｐ40）

1.　審議会委員名簿

2.　計画の策定過程

3.　男女共同参画基本法

4.　仙台市男女共同参画推進条例

5.　男女共同参画に関する仙台市及び国内外の動き

※答申案によりお示しする予定としています。