



## 参画プラン・カフェ

### 第1回「男女平等のまち・仙台」を考えよう【開催報告】

#### 1 概要

(1) 日時 平成26年8月23日(土) 16時～18時

(2) 場所 エル・ソーラ仙台 市民交流スペース

(3) 次第

##### ①はじめに

「参画プラン・カフェ」の開催にあたって

##### ②仙台市説明

仙台市の男女共同参画の取り組み、男女共同参画せんだいプラン2011

##### ③テーマ別ワークショップ

参加者の皆さんが、グループに分かれ、ワールド・カフェ方式で意見交換を行いました。

- ・ルール説明
- ・自己紹介
- ・セッション(3回)
- ・全体シェア
- ・まとめ

##### ④まとめ

(4) 参加者 16名

○内訳 公募市民8名、NPO関係者1名、大学生3名、

仙台市男女共同参画推進審議会委員2名、仙台市職員2名

(事務局：仙台市市民局 4名、(公財)せんだい男女共同参画財団 9名)

#### 2 はじめに 「参画プラン・カフェ」の開催にあたって

仙台市市民局市民協働推進部 男女共同参画課長 筒井 幸子

仙台市では、男女共同参画を進めるための基本的な計画である、「男女共同参画せんだいプラン2011」の期間が来年度で終了するため、新しいプランの検討を進める時期に入っています。

プランの検討にあたっては、「仙台市男女共同参画推進審議会」に今年度後半から来年度にかけて審議をしていただきながら進めますが、新しいプランを考えるというせっかくの機会ですので、市民の皆さんにも、プランのことを考えていただいたり、アイデアを出していただきたいと考え、この「参画プラン・カフェ」を今年度3回開くことにしました。けれども、このプラン・カフェで何を話し合っていこうと考えた時、私たちは、少し考え込んでしまいました。

プランは、この5年間で行政側が進めていくことのロードマップみたいなものです。い



わば行政的なツールで、ある意味技術的なものでもあります。それをつくるために皆さんにアイデアを出してもらおうというだけでは、ちょっと視点が狭いのではないかという気もします。そこで、この第1回目は、「男女共同参画」というのは私にとってどういうことなのか、まちにとってどういうことなのか、原点に返ってイメージしていきたいと考えました。そして、具体的に「男女共同参画」のまちをイメージすることで、このプランの言葉が生きた言葉に近づくのではないかと、また、皆さんにも新しい気づきがあり、それを持ち帰っていただけたらと思っています。

今日はみなさんが対等な立場で、リラックスしながらも真剣に話せればと思い、「ワールド・カフェ」というスタイルで話し合いを進めます。ワールド・カフェは「決めない会議」です。しかし、多様な考え方が出会い、相互に関連づけられることにより新しい気づきや知恵が生まれます。一人一人のつぶやきや、ふと思ったこと、今回の出会いで偶然に出てきたアイデアを大切にしながら、進めていけたらと思っています。

### 3 仙台市説明

仙台市市民局市民協働推進部 男女共同参画課 企画推進係長 前川 明

仙台市の男女共同参画推進の取り組みについて説明しました。はじめに、推進の柱として、「仙台市男女共同参画推進条例」、「(公財)せんだい男女共同参画財団」、「仙台市男女共同参画推進センター」について説明。続いて4つ目の柱として「男女共同参画せんだいプラン2011」の概要を説明しました。

プラン2011は計画期間を平成23年度～27年度までの5年間とし、6つの基本目標と4つの重点課題を設定しています。重点課題については、成果目標やモニタリング指標となる項目を掲げ、毎年度進捗管理を行っています。

プラン2011の計画期間が、残すところ1年半ほどとなっているため、参画プラン・カフェでの話し合いや、男女共同参画に関する市民意識調査の結果を参考にさせていただき、審議会でご検討いただきながら、次のプランをまとめてまいりたいと考えています。



### 4 テーマ別ワークショップ

少人数でメンバーを変えながら議論を深めるワールド・カフェ方式で、参加者、事務局全員が5～6名程度のグループ5つに分かれ、テーマに基づき意見を交わしました。参加者から出された意見や考えを模造紙に書き出し、最後に全員で共有しました。

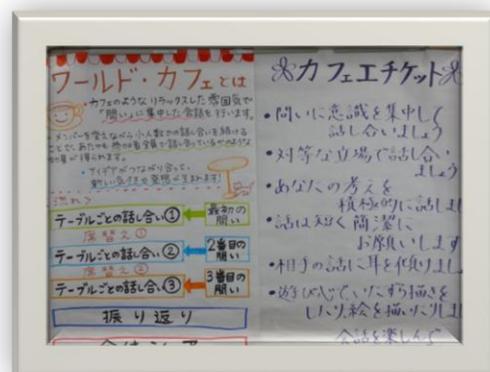
※以下、グループ毎に作成した模造紙から抜粋した内容です



## (1) セッション1

「自分の子どもの頃と現在を比べて、男女共同参画が進んだのは、どのようなことですか？」

- DVが認識されるようになった
- セクシュアル・ハラスメントは問題だと認識されるようになった
- 世帯主は、男性に限られていたが、女性の世帯主も許容されている
- 「女のくせに」と言われなくなった
- 女性でも進学できるようになった
- 「女の子らしく」「男の子らしく」という固定概念があまりみられなくなった
- トイレが、男女で分けられた
- 公立高校が共学になった
- 家庭科の授業が男女共修になった
- 学校の名簿が男女混合になった
- ランドセルの色が自由（女子でも黒など）
- 出産などを経ても、働き続ける女性が増えた
- 保育所に通う児童は「かわいそう」という認識が無くなった
- 男性も女性も選択できる職業の幅が広がった
- 家電のコマーシャルに男性が登場している
- 子育てや家事を行う男性が増えた
- 女性運転士がいる（バス、地下鉄、タクシーなど）
- 女性のPTA会長が増えている
- 自治体首長、女性が増えた
- 男性も出産時の立ち合いができるようになった
- 一人親家庭が特別視されなくなった



## (2) セッション2

「あなたの暮らしのなかで、どのようなことが実現できれば、男女平等のまちに近づいた、と思いますか？」

- 電気設備点検に女性が訪れる
- 町内会など地域の活動に女性が参加しやすくなる
- 男性も子供の事情で休みを取るのが当たり前になる
- 企業や行政のトップに女性が就く
- 「家」制度が無くなる（正月やお盆の慣習など）
- 職場で長時間労働が見直される
- ワーク・ライフ・バランスが図れる
- 長時間労働をしなくても、経済的に困らない生活ができる



- 企業の働き方の見直し（男性も短時間労働を選べるなど）
- 保育、教育の充実
- 女性にも社会進出や役職登用へのチャンスが平等にある
- 雇用形態の見直し（非正規が増えている）
- 性別で判断されず、個性が尊重される
- 市民の話し合いの場を増やし、役所に意見を伝えやすくする



### （3）セッション3

「男女平等が実現している街は、どんな変化（こと）が起きていると思いますか？」

- 性別役割分担意識が無くなっている
- 仕事も家事も男女が平等に行っている
- 従事する男女の割合が、ほとんどの業種で男女の割合が半々になっている
- 一人一人が得意な分野に自由に参画できる
- 女性が、あらゆる決定する場に参画している
- 誰もが就きたい職業に就ける
- あちこちで、女性の声が聞こえる
- 言いたいことが言える
- 性差なく、お互いにギブ&テイクの関係
- 会議や役員会などが、カラフルに変わる（黒っぽいスーツの男性ばかりではなくなる）
- 企業や女性のトップが女性になる
- 通勤ラッシュが無くなる
- 育休中の父親が、日中カフェでお茶をしている
- 平日のデパートに30～40代の男性がたくさんいる。
- 男性も介護のために休業している
- DVが無くなる
- 貧困が無くなる
- 職場を越えた父親同士のネットワークができる
- 30代～40代の人口が増える
- 安定してゆったりしたまちになっている



## 5 アンケート結果

今回の参画プラン・カフェの評価は、全体については、9割以上の方が「非常によい」または「よい」、テーマ別ワークショップについても約9割の方から「非常によい」または「よい」というご意見をいただきました。

また、具体的に、次のようなご意見が寄せられました。

#### ○テーマ別ワークショップについて

- ・机を移動しての話し合いで、リラックスして話し合えて良かった。
- ・「問い」が抽象的すぎて、あまり意見が出せず、残念だった。
- ・「子供の頃から変わったこと」という問いは、20代の参加者には難しかった。
- ・ワールド・カフェ形式は参加しやすく、自分の中でも思わぬアイデアが生まれてくるような気がした
- ・ワールド・カフェ形式は初めて体験した。はじめは緊張したが、楽しく話すことができ、とても勉強になった
- ・何かを書くのは苦手だったが、テーブルを移動して話し合うのが良かったし、元のテーブルに戻った時のほっと感が今までにない感覚だった
- ・さまざまな意見が出て、気づきがあった。

#### ○その他

- ・もっと若い人が参加したいと思えるような場にしてほしいと感じた
- ・普段話す機会があまりない世代の方々と話し合えて、自分の視野が広がった。
- ・男女平等のまちをつくるための活動を支える整備を、もっとしてほしい（施設や利用のしやすさ）
- ・言いたいことがはっきり言える社会の実現は、男女平等だけでなく、全ての差別を解決すると感じた
- ・多様な世代、性別の人たちが、このように自由な雰囲気でも語り合う場がもっと必要だと感じた。楽しかった
- ・男女共同参画せんだいプランへの具体的意見、要望も話せる時間がほしい
- ・プランを形にするのは大変だと思うが、仙台市の男女共同参画を動かすプランなので、よろしく願いたい

## 6. まとめ

今回は、20代～70代以上までと、いろいろな年代の方に参加していただきました。このためワークショップでは、多様な視点から様々な意見が出され、議論が深まりました。

セッション1では、男女共同参画が進んだこととして、参加者のみなさんから数多くの事柄が挙げられました。その内容は多種多様でしたが、共通して言えることは、性差に対する一人一人の意識が、時代とともに変化してきたことにより、社会の変化ももたらされているということです。確実に男女共同参画が広がってきていることが確認できました。

一方で、セッション2では、まだまだ男女平等が実現していない現状が、数多くの課題として認識されました。

セッション3では、男女平等が実現したまちでは、まちのあらゆる風景に、男性も女性もいて、それぞれの特徴や視点を生かして能力を発揮し、意見を出し合い、まち全体がよくなっている。こうしたイメージを、参加者の皆さんで共有できたと思います。

男女共同参画は、決して女性だけのためのことではなく、男性、女性双方がお互いを尊重し、それぞれに個性と能力を発揮してよりよきまちをつくっていくために、必要なことだということが、ワークショップの話し合いで再認識されました。

今回の参画プラン・カフェは、一定の結論や方向性を決める場ではなかったのですが、次のプラン策定に向けての貴重なご意見として、参考にさせていただきます。

次回は、10月に「地域で、職場で女性の活躍など」について、11月に「DV等の防止と被害者支援など」について、皆さんで話し合います。





# 参画プラン・カフェ

## 第2回「地域で、職場で女性の活躍」【開催報告】

### 1 概要

- (1) 日時 平成 26 年 10 月 22 日 (水) 18 時 30 分～20 時 30 分
- (2) 場所 エル・パーク仙台 ギャラリーホール
- (3) 次第

#### ①はじめに

「参画プラン・カフェ」の開催にあたって

#### ②仙台市説明

男女共同参画せんだいプラン 2011、女性の社会的な参画状況などについて説明しました。

#### ③テーマ別ワークショップ

参加者の皆さんがグループに分かれ、テーマに沿って意見交換を行いました。

- ・自己紹介
- ・意見交換
- ・審議会委員感想

#### ④まとめ

- (4) 参加者 12名 (女性8名、男性4名)

○内訳 公募市民9名

仙台市男女共同参画推進審議会委員3名

(事務局：仙台市市民局 4名、(公財)せんだい男女共同参画財団 5名)

### 2 仙台市説明

仙台市市民局市民協働推進部 男女共同参画課 企画推進係長 前川 明

#### (1) 仙台市の男女共同参画推進の取り組み

推進の柱として「仙台市男女共同参画推進条例」「(公財)せんだい男女共同参画財団」「仙台市男女共同参画推進センター」「男女共同参画せんだいプラン 2011」について説明。

#### (2) 女性の社会進出の状況 ～仙台市の状況もふまえて～

##### ①企業や職場において

生産年齢人口(15歳～64歳)の有業率をみると、全国では、生産年齢人口の7割ほどが働いており、男性は8割以上が働いているのに対して、女性は6割程度です。宮城県のデータは全国とほぼ同じですが、仙台市は若干割合が低くなっています。仙台市の女性の有業率は、平成19年は58.5%でしたので、上向きになっていますが、まだまだ男女の差があります。

参考資料：  
生産年齢人口(15～64歳)有業率 (単位：%)

	総数	男性	女性
宮城県	71.2	80.5	61.8
仙台市	70.2	79.9	60.6
全国	72.3	81.4	63.1

総務省「平成24年就業構造基本調査」より

さらに年齢別に見ると、全国と宮城県は同じような状況で、M字カーブと呼ばれ、ちょうどまん中の30歳前後で女性の有業率が落ちていきます。この年代は、妊娠や出産、育児や結婚などのライフイベントで仕事をやめてしまう方が多く、いわゆるM字カーブと呼ばれるグラフの形が表れています。また、仙台市では、M字の底が少し右側に寄っており、出産や育児などのライフイベントが若干高齢化していることが分かります。

全国の働いている人の中で、特に役職者について女性の占める割合を見た場合、徐々に増えてはいますが、一番割合が高い係長相当でさえ20%に届かず、係長、課長、部長と役職が上がるごとに、女性の割合が半分に減っていく傾向が見られます。

「男女共同参画せんだいプラン2011」に掲げている指標を見ますと、民間企業の女性管理職の割合(全国)は、平成22年の7.0%から平成25年に8.5%と、少しずつ上がってきていますが、まだまだ低い状況です。また、仙台市役所における女性管理職の割合については、平成27年度末までに15%を目標として定めていますが、現時点でも13.6%にとどまっています。現状管理職が545人いる中で、女性は74人という割合です。だいぶ近づいてはいますが、なかなか実現が難しいという現状です。

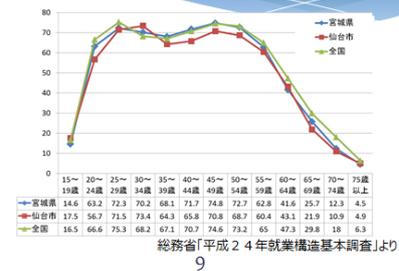
有業者に占める女性の割合は、概ね4割程度ですが、管理職に占める女性の割合は、全国で13.4%、宮城県は12.8%で、仙台市では8.5%と、かなり低くなっています。さらに、働いている女性の中での管理職の割合は、1%にも達していない状況です。様々な理由はあると思いますが、先ほどのM字カーブの底のところでは女性のキャリアが断絶してしまうので、管理職になることが難しくなっていると考えられます。また、働き続けている女性も、女性管理職が少ないので、キャリアを積んでいくということがイメージしにくく、自分のモチベーションを上げたり、スキルアップしたりすることが難しいのではないかと思います。

諸外国の状況を見てみると、女性の就業率は、いずれの国も4割程度とあまり変わりません。管理職の割合では、日本は他国と比べてかなり低いことが分かります。

## ②地域において

地域の中で大きな役割を担う学校のPTAの会長に占める女性の割合は、ほぼ4人に1人となっています。一方で、町内会長を女性の方が務めているのは10人に1人

参考資料：  
女性の年齢階級別有業率（単位：%）



参考資料：  
男女共同参画せんだいプラン2011の指標から

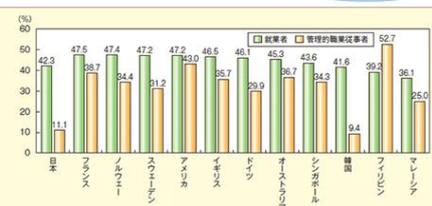
・民間企業（従業員数100人以上）における女性管理職（課長相当職）の割合（全国）  
7.0%（22年） → 8.5%（25年）  
※厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より

・仙台市役所における女性管理職の割合  
12.3%（23年4月1日現在） → 13.6%（26年4月1日現在）

・仙台市の小中学校における女性管理職の割合  
14.0%（23年4月1日現在） → 17.5%（26年4月1日現在）

10

参考資料：  
就業者及び管理的就業従事者における女性割合



「平成25年版 男女共同参画白書」より

参考資料：  
「男女共同参画せんだいプラン2011」の指標から

・PTA会長に占める女性の割合  
29.5%（23年4月1日現在） → 26.7%（26年4月1日現在）

・町内会長に占める女性の割合  
8.9%（23年4月1日現在） → 9.4%（26年4月1日現在）

・地域防災リーダー研修を受講した女性の人数  
[24年度末] 6人（総数 50人 女性割合12.0%）  
[25年度末] 42人（総数 195人 女性割合21.5%）

程度にとどまっています。PTA会長に占める割合のほうが高いことから、女性は教育や子育ての分野において、地域や学校で役割を果たしているということがうかがえます。

一方で、町内会活動に参加されている女性は少なくはないですが、町内会というより広い分野の「会長」となると、女性が少なくなっているという状況です。

仙台市で養成を進めている「地域防災リーダー」は、1年目の24年度は、50人中わずか6人でしたが、2年目の昨年度は、195人中42人と、女性の割合が21.5%にまで増えています。

#### 4 テーマ別ワークショップ

##### 「このまち(仙台)で、女性が力を発揮しているといった時に、どういう状態(状況)が思い浮かびますか」

◎参加者全員で、アイデアを出し合いました。

- ・地下鉄の運転士が女性である(アナウンスも)。
- ・市バス運転手に多くの女性が従事している。
- ・女性のトラックの運転手、女性パイロットが珍しくなくなる。
- ・企業や自治体の会議の場で、女性が積極的に発言している。
- ・職場の会議参加者の半数が女性になっている。
- ・企業やNPO団体などの意思決定に女性が参画している。
- ・職場で指導的立場にいる女性が増えている。
- ・企業のトップとして、社員を指揮している。
- ・職場で、チームのリーダーとしてメンバーをとりまとめ、仕事を進めている。
- ・女性が学校長を務めている。
- ・卒業式など学校行事の来賓に女性が半数程度いる。
- ・被災者を支援する女性メンバーが、他の被災自治体で、現地の被災者支援者にノウハウを伝えている。
- ・PTA、町内会、マンション管理組合などで代表を務めている。
- ・町内会の役員として、地域の人たちの意見をまとめ、物事を進めている。
- ・首長が女性である。
- ・働くお母さんが、児童クラブ活動にも協力し活躍している。
- ・地域での子育ての協力の取り組みに、女性のアイデアがうまく活かされている。
- ・町内会役員(男性)をコントロールしている女性たちがいる(支援する力が発揮されている)。
- ・市民センターなどでの市民講座の講師を女性が勤めている。
- ・すすめ踊りなど、イベントのまとめ役をしている。



◎参加者の意見を、分野別に3つに分類し、さらに議論を深めました。

【活躍の3つの分類】



職場で

女性が力を発揮している理想の姿と、現実のギャップについて、

「どうしてギャップが生じているか。壁になっていることは、何か」

- 子育てにより、女性が働き続けることが困難になる（長時間勤務、日曜日勤務、育児休業時の所得減少など）。
- 男性優遇の職場の風土が根強く残っている。
- 女性も多様な職種に従事できるはずであるが、職業選択に性別の偏りがある（固定観念）。
- 男性と対等な能力やスキルを持っている女性がそもそも少ない。
- 社会に参画しようとする、女性自身の意識が低い。
- 企業の経営者などは、女性登用の必要性は認識しているが、なかなかすぐには変えられないという現状がある。
- 女性の傾向として、子育てなどを機に、社会に対する関心が低くなってしまいがちである。社会的なことは、人任せになり、目標や目指す生き方なども、あまり考えられていないということもある。

「ギャップを解消するには、どうしたらよいか」

- 企業などで女性が活躍し、成功している事例を広く紹介（見える化）する。
- 男性が意識を変えていく必要がある。
- 若い世代では、性別の違いをそれほど意識はしていない。若い世代から、変わっていければよい
- 子育てをしながら働く女性を支援する制度の整備が必要。子育てを終えれば、女性はいくらでも活躍できる。
- 性別にかかわらず、多様な職種・業務があることが、若い世代に認識でき（見える化）、選択できるようにする。

地域活動で

女性が力を発揮している理想の姿と、現実のギャップについて、

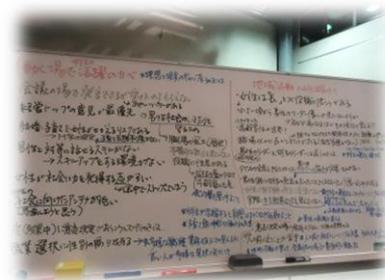
「どうしてギャップが生じているか。壁になっていることは、何か」

- 女性が活躍する場をあまり見たことがないためにイメージできず、躊躇してしまう。
- 「長」に就くことに対する抵抗感がある。
- 地域活動に携わる人は、職場以上に年齢層が高い。

- ・長年の関係など影響している。
- ・実際に、力を発揮している女性が認識されていない。
- ・女性は人前に立つ、発言することが苦手な人（慣れていない人）が多い。
- ・女性が意思決定の場に参画するという、イメージが持たれていない。

#### 「ギャップを解消するには、どうしたらよいか」

- ・「長」を務めるためには、家族やパートナーの協力が必要
- ・女性が力を発揮している事例を広く紹介（見える化）する。
- ・男性の意識を変える
- ・参画する女性の数を増やしていく
- ・人前に立つこと、発言することなどのトレーニングが必要。



## 5 アンケート結果

今回の参画プラン・カフェの評価は、全体については9割以上の方から「非常によい」または「よい」、テーマ別ワークショップについても約9割の方から「非常によい」または「よい」というご意見をいただきました。また、具体的に、次のようなご意見が寄せられました。

- ・それぞれの意見をしっかり聞くという雰囲気良かった。
- ・今後物事を考える上で、大事なキーワードを聞くことができた。
- ・さまざまな年代の方の意見を聞くことができ、勉強になった。
- ・もっと多くの参加者がいれば良かったが、少人数ならではの話し合いができたと思う。
- ・少人数だったが、一人一人の顔が見える場で、密度の濃い話し合いができ、良かった。
- ・多くの市民が関心を寄せるような意見交換の場をたくさん作ってほしい。
- ・いろいろな方の話が聞けて良かった。女性が働き続けることは、支援施策が充実しないと、女性にとっても子供にとっても大変だと思う。
- ・日頃、企業で働く女性と話す場は、あまり無かったので、いろいろな話が参考になった。

## 6. まとめ

今回は、平日の夜という時間帯に開催し、20代～60代までと、いろいろな年代の方に参加していただきました。参加者数は定員（30名）に満たなかったものの、一人一人の意見をじっくり聞いて、それに対する意見を言えるなど、少人数ならではの密度の濃い意見交換ができました。

はじめに、「このまち(仙台)で、女性が力を発揮しているといった時に、どういう状態(状況)が思い浮かぶか」ということについて、考えました。数多く出された内容を、「働く場」、「地域活動」、「社会活動」と3つに分類し、意見が多かった「働く場」と「地域活動」について、さらに掘り下げて話し合いました。

「働く場」では、依然として役職者層の圧倒的多数を男性が占め、男性優遇の価値観が残っている職場が多いという意見が多く出ました。一方で、若い世代ではこうした男女の格差の意識はほとんどなくなっており、役職者層の世代が変わっていけば、女性の登用も進むなど、状況は変わっていくのではないかと期待が持たれました。

しかし、子育て期の女性の就労の課題は、一概に経年で解決できるものではなく、労働環境の見直しや、両立支援に係る制度の充実、男女双方の意識改革など、課題解決にはさまざまな要件が必要であることが再認識されました。

地域活動においては、既に地域のために活躍されている女性は多いものの、地域の人々にその様子が伝わっていないし、意識されていない。また、女性自身が、意思決定に参画するという意識を持っていないことが多い、などが話題として出ました。

「働く場」でも「地域活動」においても、まだまだ女性の「数」が少なく、女性が活躍している様子が見えず、女性の意見が通りにくい状況が広く見られます。このために、まずは女性の「数」が増えるよう、男性、女性双方の意識を変える、女性がいろいろな分野で活躍する姿を見えるようにする。こうしたことが実現できれば、多くの女性が活躍する機運も高まり、あらゆる分野で、男性も女性も自分の希望に沿って能力を発揮できる社会が実現できるのではないかとということが、話し合いで確認されました。

今回の参画プラン・カフェは、一定の結論や方向性を決める場ではなかったのですが、次のプラン策定に向けての貴重なご意見として、参考にさせていただきます。

次回は、11月に「DV等の防止と被害者支援など」について、皆さんで話し合います。