

令和元年度第2回仙台市男女共同参画推進審議会 議事録

日 時 令和元年11月12日(火) 15:30~17:30

会 場 仙台市役所本庁舎2階 第二委員会室

出席委員 我妻良行委員、大瀧正子委員、嘉藤明美委員、加茂光孝委員、佐藤由紀子委員、
高浦康有委員、嵩さやか委員、立岡学委員、平渡麻子委員、星野健一委員、
村山くみ委員

欠席委員 足立千佳子委員、加藤和彦委員

事務局 市長、市民局長、市民局協働まちづくり推進部長、男女共同参画課長、男女共同参画課主幹兼企画推進係長、男女共同参画課担当者

次 第

【開会前】

委嘱状交付

1 開会

- (1) 会長及び副会長の選出
- (2) 会長挨拶
- (3) 諮問
- (4) 市長挨拶

2 協議事項

- (1) 審議会及び議事録の公開の取扱いについて
- (2) 議事録署名人の指定について
- (3) 次期男女共同参画せんだいプラン策定スケジュールについて

3 報告事項

- (1) 令和元年度仙台市男女共同参画社会に関する市民意識調査の結果概要について
- (2) 次期男女共同参画せんだいプラン策定に向けた市民参加の取り組みについて

4 その他

5 閉会

【開会前】

委嘱状交付

仙台市長より、出席委員に委嘱状を交付した。

【男女共同参画推進審議会】

1 開会

○主幹兼企画推進係長

- ・本年8月8日に、令和元年度第1回審議会を開催。本日は、委員改選後初めての開催となるが、令和元年度第2回目の審議会として開催させていただく。
- ・委員13名中、10名の出席。過半数の出席があるため、仙台市男女共同参画推進審議会規則第5条第2項の規定に基づき、本審議会が成立していることを報告する。
- ・出席委員紹介

(1) 会長及び副会長の選出

- ・仙台市男女共同参画推進審議会規則第3条第1項に基づき、本審議会に会長1名、副会長1名を置く。同項の規定に基づき、委員の互選により、会長に高浦委員、副会長に嵩委員が選出された。

(2) 会長挨拶

- ・東北大学の高浦です。昨年度本審議会委員に就任し、前任の佐藤会長の下で副会長を務めさせていただいた。
- ・大学では企業倫理、企業の社会的責任を専攻しており、女性の活躍推進、また、ワーク・ライフ・バランスの施策に関して研究調査を行っている。こうした知見を活かしながら、本審議会にも貢献してまいりたい。
- ・本市男女共同参画プランにおいては、東日本大震災の経験・教訓をもとに、避難所における女性への配慮、減災まちづくりを進めていく上での女性の参画を重点課題としながら、様々な施策に取り組んできた。
- ・今期は、新たな男女共同参画せんだいプランの改定に向けて委員の皆様と一緒に様々な議論を進めていきたいと思うので、よろしくお願ひしたい。

(3) 諮問

- ・仙台市男女共同参画推進条例第8条第1項の規定に基づき、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を策定するにあたり、仙台市長より審議会会長宛て、計画のあり方について諮問

(4) 市長挨拶

- ・この度は、お忙しいところ当審議会委員をお引き受けいただき、感謝申し上げます。また、本市の男女共同参画推進行政に対し、日頃よりご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

- ・ただ今、本審議会の新たな任期に係る委嘱状の交付と、令和3年度からの本市の取り組みの指針となる次期計画のあり方について諮問をさせていただいた。これからご審議をいただくにあたり、一言ご挨拶とお願いを申し上げます。
- ・本市では、平成15年に仙台市男女共同参画推進条例を施行し、翌16年には「男女共同参画せんだいプラン」を策定した。以降、第4次計画あたる現在の計画まで、「男女平等のまち・仙台」の実現に向け、市民の皆様とともに取り組んできた。
- ・現在の計画では、政策・方針決定過程への女性の参画や、ワーク・ライフ・バランスの推進、女性に対する暴力の根絶など、それまでの取り組みに加え、国の「女性活躍推進法」等を踏まえた企業における女性の活躍支援などの施策、東日本大震災での経験を生かした地域の防災・復興まちづくり活動における女性の参画促進などに力を注いできた。
- ・本市では今、本プランの改訂と時を同じくして、今後10年間の市政運営の基本方針を定める、新総合計画の策定を進めている。
- ・かつてないスピードで進行する少子高齢化・人口減少時代の到来が目前となった今、仙台が今後も東北の中枢都市として持続的な発展を続けていくためには、女性も男性も全ての市民お一人おひとりが、地域や社会で自分らしく能力を発揮できる街づくりを進めていく必要がある。
- ・「男女共同参画」は、そうした街づくりに向けた基礎を成す考え方の一つ。これまでの成果を継承しつつ、時代や環境の変化に柔軟に対応しながら、新たな観点による施策にも果敢に取り組んでいかなければならないと考えている。
- ・そのためには、委員の皆様それぞれのご専門やご経験を生かした、幅広い視点からのご意見が必要だ。
- ・市民や地域団体、そして企業などの皆様との協働により、全ての方の人権が守られ、誰もが安心して生き生きと暮らすことができるような街づくりのために、どうかお力をお貸しいただきたい。
- ・本日は、早速、次期計画の策定に向けた具体的な議論がスタートすると伺っている。皆様の活発なご審議を期待申し上げますとともに、本市の男女共同参画の一層の推進のため、今後も格別のお力添えをお願い申し上げ、私の挨拶とさせていただきます。

(公務により市長退席)

○主幹兼企画推進係長

- ・仙台市出席者紹介
- ・配付資料確認
- ・仙台市男女共同参画推進審議会規則第5条第1項の規定に基づき、会長が議長となる。以降の進行は高浦会長にお願いしたい。

2 協議事項

(1) 審議会及び議事録の公開の取り扱いについて

- ・男女共同参画課長より、資料1及び同別紙に基づき説明。
- ・会議は原則として公開が基本であること
- ・傍聴のルールについて別紙案のとおりとすること
- ・議事録を作成し、所定の手続きを経て公開すること
- ・議事録署名人制度を採用すること

○高浦会長

- ・本審議会も仙台市の附属機関の一つであり、仙台市の定めるルールに従うということ。
- ・事務局からの説明どおり、公開・非公開の取り扱い及び傍聴のルールを定めてよいか。
(異議なし)

○高浦会長

- ・本日の審議会において、非公開とすべき案件はあるか。
(非公開案件なし・事務局)
- ・それでは本日の審議会は公開ということで良いか。
(異議なし)

(2) 議事録署名人の指定について

○高浦会長

- ・議事録署名人については、出席者の中から五十音順で2名を指名したい。今回は、我妻委員と大瀧委員にお願いしたい。
(我妻委員、大瀧委員 了承)

(3) 次期男女共同参画せんだいプラン策定スケジュールについて

- ・男女共同参画課長より、資料2に基づき説明。

[意見・質疑応答等]

○高浦会長

- ・ただいまの事務局からの説明について、ご意見・質疑はあるか。
(特になし)
- ・プラン策定ということで例年よりも開催回数が多くなっている。今後、審議を進めていく中で、必要が生じた場合には、協議により見直しを図っていくということで進めていきたい。

3 報告事項

(1) 令和元年度仙台市男女共同参画社会に関する市民意識調査の結果概要について

- ・男女共同参画課長より、資料3に基づき説明。なお、本日の報告は速報値となるため、他の調査項目も含め、クロス集計等の実施により今後、分析・精査を進め、次回の審議会において詳しくご報告させていただきたい。

[意見・質疑応答等]

○高浦会長

- ・ただいまの事務局からの説明について、ご意見・質疑はあるか。
- ・モニタリング指標の3番目、「男性の一日の平均家事時間」について、シングルファーザーは含まれているか。もし、シングルファーザーが増加傾向にあるとすれば、比例して平均家事時間の伸びに影響してくるかと思うが、これは夫婦世帯を対象にした集計結果ということで良いか。

○男女共同参画課長

- ・現時点では、配偶者の有無を問わず、未就学児を持つ男性を対象に集計を行っている。今後の作業の中で、そういった区分毎に集計することも可能だ。

○加茂委員

- ・「男性の一日の平均家事時間」について、幼稚園・保育園の運営に携わっている立場から感想を申し上げたい。10月から幼児教育の無償化が始まり、この11月から幼稚園入園募集とともに、仙台では母親が少しずつ働きだす動きが見えてきた。また、仙台市以外では、働かずにはまず幼稚園に入れてからという動きが多い。今回の調査結果が、目標値である120分にもう少しで到達するという点に関しては、仙台市の男女共同参画推進の取り組みの力だと感じている。今後国の施策に伴って、男性の一日の平均家事時間は120分よりももっと増えていく、また、増えていかざるを得ない状況になっていく、そうしていかないと家庭が回らなくなってくると感じている。そういった時代に男性が乗って行けなかった場合の相談窓口として、机上配布されている啓発ティッシュのように、男性相談事業というものも出てくるのかなと見ていた。

○佐藤委員

- ・「男性の一日の平均家事時間」が2時間近いというのは、およそ私の日常的な感覚にはそぐわない。そういった方をなかなか見かけない。先ほど会長から話があったように、シングルファーザーと分けると少し見えてくるのかなという気がした。
- ・また、「既婚女性の結婚・妊娠・出産・育児をきっかけとする退職経験」が、女性の社会的地位の向上に繋がらないということが長年言われ続けてきたにも関わらず、今の時点で数値が上がるのかということに驚いた。先ほど説明があったように、正規雇用・非正規雇用といった雇用形態のあり方の影響もあると思われるため、その辺りの分析作業をお願いしたい。

○高浦会長

- ・退職経験の有無のデータに関しては、退職後も復職しやすい環境であればまだ救済されていると思われる。色々なデータと照らし合わせながら、どれだけ女性支援ができていくか否かが見えてくると良い。
- ・一日の平均家事時間を見ても、家事ロボットが普及すれば、家事時間が減るということも考えられるため、一概に目標値だけで測れないところもあるが、いずれにしても、先ほどの説明にもあったように、男性の家事時間は増えたものの、女性の4分の1程度ということであったため、カテゴリー毎に、男女比でしっかりと分析を進めていくと良いかと思われる。

(2) 次期男女共同参画せんだいプラン策定に向けた市民参加の取り組みについて

- ・男女共同参画課長より、資料4に基づき説明。全3回にわたる市民参加の取り組みで、いただいた意見に関しては、次期プラン策定に向けて作成する事務局案への反映や今後の審議の参考にさせていただきたいと考えている。

○高浦会長

- ・ここで、議事の途中ではあるが、嵩委員が到着されたためご紹介させていただきたい。本日の議事冒頭で、会長・副会長を選出したが、委員の皆さまからの承認を得て、嵩委員に、是非副会長をお引き受けいただきたいと考えている。ご同意いただけるか。
(同意・嵩委員)

○高浦会長

- ・ここで副会長より就任にあたって一言ご挨拶をいただきたい。

○嵩副会長

- ・この度皆さまから推挙いただき、初めて副会長を務めさせていただく。会長をサポートしながら副会長としての職責を果たしていきたいと考えている。よろしくお願ひしたい。

[意見・質疑応答等]

○高浦会長

- ・議事に戻る。報告事項(2)について、次期プランの策定に向けて市民の皆さまから頂いた意見、大変示唆深いものが数多くある。こうしたご意見を踏まえて、本審議会でも次期プラン策定に向けた検討を進めていければと考えている。是非委員の皆さまからそれぞれの専門的立場、仕事上の知見、地域活動や家庭生活の中で感じている印象深いこと等あれば、是非お一人ずつ意見を頂戴したい。

○我妻委員

- ・これまでの報告を受けて、非常に幅広い視点から考えがなされており非常に示唆深いと感じた。私に関わっている学校現場の分野・立場からお話申し上げると、自身がクラス

担任をしていた頃に比べると、懇談会や行事への父親の参加が多くなってきていると実感する。学校現場の保護者レベルでは、男性の教育への関わり、親父の会などPTAを盛り上げていこうとする仕組みづくりも各校で進められ、積極的に関わってくださる姿が見られており、非常に良いことだと感じている。また、学校教育の中では、男女という部分では、だいぶ前から小学校レベルで男女別に並ばないといったことをはじめ、教員も子どもたちもそういった意識はなくなっていると感じている。この他、いじめ防止に向けた取り組みや、いわゆる“インクルーシブ”といった男女だけでなく、互いに多様性を認め合いながら、みんな良いという環境づくりにも努めている。そういった意味では、ここに提示されている意見との共通点も多いと感じている。こうした意見を踏まえながら、また、いただいた視点をもとに新たに見つめ直しながら、今後、審議会の中で感じたことを述べさせていただきたい。

○高浦会長

- ・現在のプランの中でも、子どもたちの人権尊重や、男女平等の意識を育てる学校教育のあり方等の施策の方向も既に含まれているが、次世代を担う子どもたちに対してどういったアプローチができるのかという視点でも考えていければと思う。

○平渡委員

- ・ただいまご説明いただいた資料についての感想になる。最初に、アンケート結果について数値で説明いただき、次に、市民の方々からのご意見について説明いただいた。特に後者の市民の方からの直接の声というものが非常に大事だと感じた。先ほど、佐藤委員もおっしゃられていた意見と同じで、「男性の一日の平均家事時間」を見ても、やはり、男性が119分も家事をしていないのではないかと実感としてピンとこない部分があったが、市民の方々からのご意見については、とても共感するところが多く、直接の声の大きさを感じた。意見の中に、「女性の社会進出には男性への啓発が必要」との声があったが、この問題は男女共同参画の実現にとってとても根深い課題だと感じている。私も企業に10年勤めた後、ずっと家庭にいますが、個々の生育環境・成育歴や地域性によって、その後どのような場面に出ていったとしても、幼少期からの根深いものが結局出てしまう、消えないような気がしてならない。様々な場面で当事者に啓発するも、なかなか響かないことが多く、小さい時に身についたものの大きさというものが、この問題の根深さを示していて、色々な方が努力をされていても、そこが改善しないとすべての解決に繋がらないのではないかと感じている。私自身も、男女雇用機会均等法が成立した頃に就職したが、絵に描いた餅のような施策で、結局会社を退職したが、そうせざるを得ないという時代を経てきて、この問題の根の深さの解消には、もっと前の段階からの取り組みが必要だと感じている。

○高浦会長

- ・男女共同参画社会の実現に向けた問題の根の深さに、どのようにアプローチしていけば良いのかということ改めて感じさせられた。やはり幼少期や若年期からの子どもたちへ

の教育が大事であることを改めて感じるところである。

○嘉藤委員

・私は本審議会委員2期目であるが、企業で働くリーダー的役割の女性がなかなか少ないため、こういった男女共同参画のような議論の場に出させていただく機会が多い。振り返ってみると、自分は今から8年前に会社の役員という立場に就いたが、現状と課題、目指したい姿について出てくる項目があまり進歩していないように感じる。なかなか容易に達成できるものではないし、意識の改革というものは長い時間をかけてということももちろん当然であるが、先ほど皆さんからも意見が出ている男性の家事時間についても、目標を120分と掲げているが、世の中の一般企業は本当に人手不足に直面しているし、少子高齢化に伴って男性の働き手が希少な存在になっている。そこで残業時間の規制であるとか、有給休暇の取得義務ということも考えると、男性が家事をすることが必ずしも問題の解決に繋がるとも限らない。先ほど会長がおっしゃった掃除機ロボットで解決する、ではないが、もう少し、具体的な解決策に一步進まなくてはならないのではないかと感じる。もちろん時間をかけた教育・意識改革も重要であるが、それとは別に、どうしても人口構成は変わらないわけであるから、もう少し物理的なものでの具体的な解決方法に結び付けていく、取り入れていくことが重要だと感じる。数や率を男女同じにすることだけが果たして本当に理想的な社会になるかと言えば、そうではない時代がそこまで来ている。我が社の例で言うと若い女性が多いが、皆忙しい。子どもを育て、保育所へ迎えに行き、でも仕事もたくさんしたいという思いがある。先日、テレビ会議のようなものを実施してみた。スマホを使用したものだったが、意外と意思疎通ができるものだとの印象を受けた。社会で皆がよりよく活躍できるよう、課題解決型のもう少し具体的な事例を示していただくことを進めていくと、こういった問題の解決がより早くスピード感を持って良い形になるのではないかと感じた。

○高浦会長

・企業のイノベーションが男女共同参画を促す方向に、あるいは、ワーク・ライフ・バランスを支える方により向いて行ってほしいし、そういったところへの質量の投資を企業に期待したい。また、仙台市には、そういった企業を応援する経済施策を、経済部局とも連携するかたちで実施していただきたい。テレワーク制度の導入などによって女性も仕事を続けやすいということもあると思う。是非テクノロジーをうまく活用するようなあり方をこちらのプランでも企業に向けて提言できればと思う。

○佐藤委員

・私が弁護士になって31年ずっと男女平等の問題に携わってきた。なかなか社会は変わらない。男女共同参画基本法ができて、大幅に女性の地位が向上したとはなかなか言い難い状況で、私が大学を卒業した頃は、そもそも男女雇用機会均等法はなかったため、4年制大学の法学部卒の女性に対する企業からの求職はゼロだった。均等法ができて、形式上は整備されたが、実質的な差別は残った。なかなか変わらないが、そういう中で、

世論の動きもあって、政府が女性管理職の割合を30%以上と数値目標を定めていることも全く意味がないものではないのだろうと思う。30%程度代表的な女性がいるとその場が変わる、そういうことを進めていく地道な努力も大事。そしてそれを実現するためには、女性に対しても男性に対してもやはり教育が必要で、女性に対してはそういったことができるという環境整備が必要であるし、男性に対してもそれを受け入れる教育が必要。ただし、それが仙台市でどこまでできるのか、どう折り合いをつけていくのかが難しいのかもしれない。全国的な課題の中で、仙台市ができることは何か、が私たちの課題だと考える。

- ・それから、全く異なる問題になるが、資料4-3-(1)-⑥に、性的マイノリティの方に対する現状・課題に対して、「多様性を認め合う社会の実現」が目指したい姿としてある。性的マイノリティの方々の権利の問題は、今後10年を想定すると、大きな問題になると思う。例えば、パートナーシップ条例が出来つつある社会の中で、この問題をどのように捉えるのかということもきちんと考えていかなければならない。

○高浦会長

- ・特に後段の部分で、同性の方でも婚姻に準ずるような取扱いを制度的に認めるという動きがあり、他の自治体でも取り組みが進んでいる。是非仙台市でも男女共同参画課から関係部署へ働きかけを行う、そして、それを後押しするようなプランに、今後していければと考える。また、前段の部分の、差別解消に向けた雇用均等のあり方について、改めて仙台市でできることは何かという問題提起かと思う。この点では労働局との連携も重要になってくると考えるがいかがか。

○星野委員

- ・まず最初に資料3のところで、「既婚女性の結婚・妊娠・出産・育児をきっかけとする退職経験の有無」の数値が今回悪くなったということについて、要因を少し考えた。今回の有効回答者の年代別の割合を見ると、比較的40代より上の方の回答が多く、回答割合が前回よりも増えたとすれば、そういった方々からの回答が影響している可能性もあるのではないかと。男女雇用機会均等法は昭和61年4月から施行したわけだが、確かにその時代は、寿退社や出産した女性の退職は企業では当たり前の風潮があった。逆に、20代、30代の子育て世代の状況はどうか、仙台市では待機児童数が毎年改善している状況にあって、その辺りを分析するとまた違った数値が出てくるのではないかと感じた。
- ・次に、また異なる観点から、先ほど学校教育の場面でのいじめ対策に取り組んでいるという話があったが、今、子ども労働局に寄せられる労働相談も、突出していじめ・嫌がらせに関する相談多い。具体的には、無視をする、仕事のノウハウを継承しない、メールを回さない、陰で悪口を言うといった内容で、これを本質的になくすということは大人になってからはなかなか難しい。正に小中学校からの人間教育が重要で、これらと連動してやっていかなければならないという思いも感じた。

○高浦会長

- ・ハラスメントの撲滅に関しては、大きな労働問題となっている。男女間、同性間あるいは世代間の問題にも男女共同参画の視点が有効に効いてくると考える。そういった理念の普及・啓発にも今後、計画づくりを通じて取り組んでいきたい。

○立岡委員

- ・本任期では、加茂委員と私が現行プランの策定に最初から最後まで携わったという立場になる。先ほど、佐藤委員から性的マイノリティに関するお話があったが、現行プラン2016の基本目標6、頁で言うと、p.30-31のところに「性的指向や性同一性障害等、多様な性のあり方を理由とした社会的偏見や差別をなくすための理解の促進に取り組む」という文言がある。これは、審議会における検討の中で書き加えられたもので、その前のプランにはなかったところである。計画策定にあたってのパブリックコメントや継続的な審議会の傍聴も含め、何とかプランの中に入れ込みたいという当事者の思いがあったものと感じている。そこからさらに時代が変わってきつつある中で、これからは問題の検討から次のプロセスを踏むというかたちになってくるのだろうと感じている。P.52に審議会委員名簿が掲載されているが、前回のプラン策定時にも、委員の皆様様の熱い議論のもと、一語一句精査しながら、より良いかたちになったものを市長へ答申したと記憶している。本日の議論を拝聴しながら、次期プランも熱い議論のもと、より良いプランになっていくのではないかと感じている。引き続きよろしくお願ひしたい。

○高浦会長

- ・性の多様性にも十分に配慮したプランになっていければと改めて考える。数行ではまだまだ当事者の方の思いは反映できていないと思われる。そういった方々に寄り添いながらプランづくりを進めていきたい。また企業の中での性的マイノリティ者への配慮の実現に向けても何か提言できれば良いと考えている。

○村山委員

- ・先ほどから皆様が話題にしている、資料3の「既婚女性の結婚・妊娠・出産・育児をきっかけとする退職経験の有無」が55.2%から63.0%になったところをどう解釈するかについて、私自身大学で福祉を専門としており、特に福祉という分野だからかもしれないが、離職率は非常に高い。また、学生を見ていて感じることは、もともと終身雇用を意識して職を選んでいるか、ということ。自分の生活スタイルに合わせて適宜職場を変えていくということに我々よりも非常に柔軟性を持っているという認識がある。例えば、結婚をする、子どもができる、であれば、資料4-3-(1)-③の目指したい姿にもあるように、「定時で帰る」といった言葉が並んでいるが、正に、ライフスタイルの変化に合わせて今の職場ではなく次の職場に移ることを選ぶ。ただし、学生たちが卒業してから時折相談があるのは、辞めたいけど辞めづらいということ。今、どうしても福祉の現場は、人手不足になっている。辞めたいけど辞められない風潮がある中で、中には、結婚や出産が辞める良いきっかけになっているケースもある。寿退社であれば祝福されて辞

められるが、働きづらい環境だということは当然言いづらく辞められない。結婚を機に一旦家庭に入り、ゆっくり自分に合った職場を選び直すという学生も中にはいるため、もしかすると、ずっと働こうという感覚自体が変わってきているのではないかと感じる。従って、この数値が上がってきていることの良し悪しは、あくまで私の周りにいる学生、あるいは、福祉という分野の特徴でもあるかもしれないが、そのようにも見て取れる数値なのではなかろうかと考える。

○高浦会長

- ・また新しい視点を提示していただいた。誰もが自分の想いを伝えられる職場環境づくりが、おそらく女性も男性も活かすような職場になっていくと思う。やはり総合的な視点に立って考えていかなければならない課題だということを感じた。

○大瀧委員

- ・医療界もやはり人手不足で、どのようにしたら女性医師が増えるかが大きな問題でもある。昔は医学部というと男性が多く、私の時には女性は1割程度の時代だった。今は、公立大学では約半数が女性が占めている。女性がどんどん増えて、逆に男性がなかなか入れないということもあって、男性に下駄を履かせるというような話も出てきており、私たちの時代にも私立大学では女性は3割しか採らないといった噂はあったが、つい最近の報道等を見てもやはりそうだったのかと感じる。女性は結婚・出産をすると育児等でなかなか復職できない、したいと思ってもできない。そこで、医師会では、女性医師支援センターを設け、講習会や勉強会の際の託児、勤務先のマッチングなど、女性の復職に向けた支援が行われるようになった。学生時代から、男女共同参画を目指して、男性の家事参加に関する啓発は行っているのだろうが、医師会で理事や各種委員に就く女性は、なかなか出にくい。多忙で診療に支障が出るなど、理事・委員になると負担は大きい。そうは言っても、女性ならではの意見、女性でなければ分からないこともある。従って、クォーター制のようなものを設けて、一定割合の女性を入れていく仕組みづくりを進めていきたいが、なかなか変えられない。医師会でもなかなか文書化されずに、ブロック毎に女性を一定割合入れるよう努めているが、例えば、仙台市医師会1,800人中、女性医師は300人程度、約16%の割合でいるが、同じ割合では役員や委員は増えないことが課題だ。しかしながら、こういった男女共同参画推進審議会などで取り組みを進めていくうちに、急には変えられないが、10年すれば性的マイノリティに関する記述が文書になったように、少しずつ変わっていくのではないかと考えている。

○高浦会長

- ・女性医師は増えてはいるが、まだまだ目に見えない硝子の天井のようなものがあるということ、構造的な差別の問題にも切り込んでいかなければならないと改めて感じた。

○嵩副会長

- ・大学でも女性の職員は増えてきている。仕事と家庭の両立については、経験がない世代

の教員の中には、どういった点に配慮したらいいのか悪意なく気づかないという話も聞いたりする。民間企業等でも、ワーク・ライフ・バランスの推進について、例えば子どもを迎えに行かなければならない時間的プレッシャー等の経験がないと、なかなか配慮しづらい、気づかない部分があり、そういった状態で業務を振ってしまうということもあるのではないかと推測する。一つは、男性をはじめ管理職への啓発が重要で、女性や女性だけでなく様々なバックグラウンドを持った多様な人材が管理職になっていく構造づくりが必要だ。均一な社会だと、あまり家事負担をせずに仕事ばかりしている人にとっては気づかないまま、さまざまな配慮がなされる職場には成長していかない。均一社会の方が管理はしやすいのかもしれないが、多様性がある人材が育ちにくいことが、経済成長をしていく中で、かえって企業としての成長を逃している可能性がある。多様な背景を持った方々が管理職的立場に立てるようにし、その次の世代に配慮していくような体制が理想的だと考える。

- ・また、資料3について、「固定的役割分担意識に関する反対の割合」が増えてはいるものの、女性が意外と高くないことに驚いた。是非男性だけではなく女性も含めて、啓発して欲しい。このことが、社会が変わっていかない、上に立っている人たちの意識が変化していかない要因なのではないかと感じた。
- ・また、資料4-3-(1)-④の目指したい姿に「女性も含めた起業支援」とあるが、私自身、仙台市の事業「アシスタ」で労働相談に携わっているが、そういったところでは、あまり男女共同参画という視点が出てこない。多様性という観点からも、女性だけに限らず、様々な背景がある方々に対する起業支援を提供していく必要があると考えている。

○高浦会長

- ・多様性を活かしていくような企業経営のあり方や事業者のあり方、それは、男女共同参画という大きな理念に照らしても、また、事業者の経営の効率化や様々なチャンスを広げていくという視点からも経済成長にプラスになるということをきちんと発信していけば、もっと浸透しやすいのではないかと感じた。

○加茂委員

- ・一つ気になっていたことがあって、今回の台風19号があった際に、この「防災」という点には男女共同参画は非常に力を入れて取り組んできたが、報道では、やはりトイレの問題など様々取り上げられていた。仙台市では丸森町や大崎市などの被災地へ、どのようなアプローチがあったのか教えていただきたい。

○男女共同参画課長

- ・県内被災地へのアプローチについては、市町村が異なるということもあって、我々としてもどういうことができるのかまだ検討している段階である。今の段階から被災地の女性たちが声を上げていく、というところの支援を提示してもすぐに実現することはなかなか難しいと考える。現時点で当面出来ることは、女性たちが声を挙げられていない、女性たちの不都合があまり表に出にくい現状があるとすれば、そういった被災者が抱え

る問題を吐き出せるような先として、例えば、仙台市や宮城県の女性相談窓口などを周知していくことで、力になれないかということを検討している。

○加茂委員

・凄く力を入れて発信したいと考えていたところなので、是非よろしくお願ひしたい。

○高浦会長

- ・全県的な話となると宮城県が主導となるのかもしれないが、仙台市としての様々な教訓や知見を是非他の市町村にも横展開しながら、男女共同参画の分野で連携できればと期待する。
- ・本日も委員の皆さまからさまざまな議論が活発に行われた。他にご意見等なければ、次第の3、その他について事務局からお願ひしたい。

4 その他

- ・男女共同参画課長より、(公財)せんだい男女共同参画財団主催のイベント、講座のチラシ、ストップ!DVキャンペーン及び男性のための電話相談の広報・啓発ティッシュの概要について説明。

○高浦会長

・他に意見・質疑等がないようなので、本日の議事は以上としたい。進行を事務局にお返しする。

5 閉会

○主幹兼企画推進係長

・閉会にあたり、以下の2点をご案内申し上げます。

- ① 議事録の署名について。本日の議事録原案を事務局で作成し、議事録署名人に指名された我妻委員、大瀧委員に後日お送りする。内容をご確認の上、ご署名いただきたい。署名をいただいた後、市政情報センター及び仙台市ホームページで公開する。
- ② 次回の審議会開催について。次回は、令和2年2月初旬の開催を予定している。皆さまの日程を調整させていただき、後日通知差し上げる。

・それでは、本日の審議会はこれにて終了とさせていただきます。

議事録署名委員の署名

仙台市男女共同参画推進審議会委員

我妻 良行

仙台市男女共同参画推進審議会委員

大瀧 正子