令和７年度第３回仙台市男女共同参画推進審議会　議事録

日　　時　令和７年８月 29 日（金）10：00～11：45
会　　場　エル・パーク仙台　スタジオホール
出席委員　田中真美会長、高浦康有副会長、加藤明子委員、門脇佐知委員、ごうこ正太郎委員、今野純太郎委員、四釜喜愛委員、柴田美千代委員、光安理絵委員、村山くみ委員、柳生博之委員、若生彩委員
欠席委員　大和一美委員
事 務 局　市民局次長、市民局次長兼市民活躍推進部長、男女共同参画課長、男女共同参画課主幹、男女共同参画課企画推進係長、男女共同参画課担当者
傍　　聴　一般傍聴４名

次　　第

１　開会

２　議題
　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）

３　閉会

１　開会

○男女共同参画課企画推進係長

・委員 13 名中、本日は 12 名が出席。

・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。

以降の進行は田中会長にお願いしたい。

（１）会議の公開等について

○田中会長

・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

○田中会長

・議事録署名人については、出席者の中から２名を指名したい。今回は、四釜喜愛委員、光安理絵委員にお願いしたい。

（四釜委員、光安委員　了承）

２　報告事項

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）

○男女共同参画課長

・資料１・２、参考資料１・２に基づき説明

［意見・質疑応答等］

○柴田委員

・資料１の７ページ「決める・動く」について、私も修了生であるが、ちょっと認知度が低いと思っていたので、追記されてよかったと思う。６ページ、次期計画に向けた視点の①にも女性リーダーの「見える化」を促進していくということを掲げているので、もっと「見える化」していただきたいなと思う。

・それを踏まえた上で、提案がある。「決める・動く」は女性が地域でリーダーシップを発揮するための研修プログラムだが、私が「決める・動く」を受講したきっかけというのが、PTA 会長を引き受けたことだが、「地域・学校・保護者が一体となって活躍していく」ということが PTA の基本方針になっている。８ページの表について、下の方から順番に、町内会長に占める女性の割合、PTA 会長に占める女性の割合、１つ飛ばして、仙台市の小中学校における女性管理職の割合となっているので、この３つを並べていただけると地域・学校・保護者一体ということが見やすいと思う。今から表を修正できるのであれば、４つ目に管理的職業従事者における女性の割合となれば、地域と企業における女性リーダー育成事業の関連性があり、見やすいのではないかと思う。

・PTA 会長と町内会長の女性の割合が低く、私も地域で声掛けするので、仙台市でも女性の割合の向上に向けての取り組みを期待している。

○男女共同参画課

・表の項目の入れ替えを検討する。

○高浦副会長

・実績値として、パートナーシップ宣誓制度が去年の 12 月にスタートし、宣誓件数を引き上げなければいけないというわけではないが、モニタリング指標としてどれくらいの方達がこの制度を利用されたのかという数値があってもいいのかなと思った。

・16 ページに運用を開始したとあるので、例えば、ここに実績として載せてもいいの

ではないか。
○男女共同参画課
・掲載を検討する。
○光安委員
・新しいプランの基本目標７について「性の健康」とあるが、「性の健康」という用語が定着しているのか。内容としては性差に応じた健康課題という意味だと思うが。現行プラン基本目標５では「性と健康」と書かれているので、検討の上でその基本目標としたのか。表題だけ見ると単にわかりにくいなと感じた。
○男女共同参画課
・次期プランでは性の権利というものを踏まえた健康課題という考え方をしており、「性と健康」ではなく、その概念も含めたものとして「性の健康」としているが、41 ページでは「性や健康について」と表記されている部分もあるので、改めて表現について見直しをする。
○若生委員
・用語解説について、これは必ずしもこの中間報告に書かれていなくても、いろいろな用語の解説として取り入れていただくことは可能という理解でよろしいか。最近「OBN（オールド・ボーイズ・ネットワーク）」という言葉がとても身につまされており、内閣府の資料でも男女共同参画の推進を阻むものの１つということで表示されることがあるようなので、こちらの用語解説のところに加えていただいてもいいのではと思った。
○男女共同参画課
・巻末の用語説明は本文に載っている用語を解説しており、掲載のない用語の掲載は難しいと考える。
○高浦副会長
・特に企業の役員会などはほとんど男性が占めており、対して女性の管理職・役員を育成するプログラムもある中で、それとの関連で言及があってもいいかもしれない。
○男女共同参画課
・29～30 ページあたりで入れられる要素があるか事務局で検討させていただく。
○田中会長
・29 ページの３段落目「働く場におけるアンコンシャス・バイアスへの気づき」とあるが、働く場だけなのかと思うところがある。家庭などでもあるのではないか。働く場で女性が活躍するという意味で記載されているのかもしれないが、働く場における、と書かなくてもいいと思った。
○今野委員
・23～24 ページ、本計画における考え方の視点のところ、ジェンダー主流化とウェルビーイングという２つの視点を出していただいているが、ウェルビーイングについて、「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」という表現をされていて、少しウェルビーイングの定義がぼんやりしているような気がした。市民の方に見ていただくときに、ただ単に幸せというぼんやりした定義が提示されているような気がして、例えば、ジェンダー主流化は用語解説があるが、ここにウェルビーイングの定義を載せていただけると、はっきりするのではないか。
○男女共同参画課
・用語解説に追記したい。
○田中会長
・男女共同参画推進によるウェルビーイングとしてもいいかもしれない。
○四釜委員
・26 ページ基本目標４について「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」とあるが、ということは、固定的な性別役割分担意識を持っているのが駄目ということか。
○男女共同参画課
・こちらでは、男性自身も「男性はこうあるべきだ」という思い込みに囚われて、活

動などが制限されることを解消するために、男性も性別役割分担意識によらない生き方を目指すということを考えている。

○四釜委員

・34 ページの４段落目「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」というふうに書いてあり、若い世代はいいが、年代が上がるにつれ、変わっていくようにと読み取れる。それが悪いというわけではないが、若い世代は考えが進んでいる、そうではない世代は進んでいないという解釈でいいか。

○男女共同参画課

・本市が実施した意識調査でもそういった年代別の差が現れており、力を入れる層というのは一定程度あるのだと考えている。

○四釜委員

・もう１点、７ページの女性人材育成プログラムについて、修了者の方が地域や社会でこんなふうに活躍しているみたいな事例が載っているものが、この冊子でなくとも仙台市にあるのか。

・それがリンクして繋がっていると、プログラムを修了してこんなふうに活躍している人がいるというのをもっと広く知ってもらえたら、受講する人も増えるのかなと思った。

○男女共同参画課

・この計画においては、この部分のみだが、せんだい男女共同参画財団のホームページにてこういった取り組みを広く周知している。

○田中会長

・「見える化」というのは本当に難しくて、イベントなどに来てくれる人はいいが、来ない人にどうリーチするかというのが苦労しているところだと思う。バラバラに見に行くのは大変なので、四釜委員がおっしゃったように整理して事例集みたいなアピールをしていただければいいと思う。

○門脇委員

・私も女性リーダートレーニングプログラムの１期生として参加させていただいており、マネージャーコースとエグゼクティブコースの両方参加させていただいた。その後、実際に企業に考え方を持ち帰り、その後の修了生の会も立ち上げて今運営をしているところ。

・ご指摘があったように、活動を知っていただく機会を自ら作っていくことが正直非常に大変で、せんだい男女共同参画財団や仙台市のいろんなリーフレットに載せていただいたり、発信の仕方を工夫していただいたりしているが、取り組んでいる自分たちもどういうふうにやっていったらいいかをもう少し考えられるといいなというふうに思った。今のご意見をいただいたことで、発信の方法や取り組みの仕方みたいなのを考えていきたいなというふうに思った。

○ごうこ委員

・１点目、保育について、現行プランでは基盤・環境整備みたいなところで、保育の枠を拡大していったというところがあったと思うが、質の確保というように今回視点が変わっていると思う。この質の確保というところはどういったイメージかわからず、モニタリングができるのかイメージを共有していただきたい。

・２点目、市役所における女性管理職のところ、割合が上がっているのは承知している一方で、現行プランの振り返りでも、係長職昇任試験の受験者数が下がっているところで、次期計画の基本目標を見ると想定される取り組みで啓発となっており、引き続きの取り組みだというふうに思っているが、この啓発に対しては、受験者数というところに言及がなかったので、これを強化していく必要があるのではないかと個人的な問題意識を感じているところ。今までだと係長職昇任試験を受けるための不安の軽減に努めるみたいな方向性だったというふうに思うが、変化を持たせるということを想定しているのか。

・３点目、女性の柔軟な働き方のところ、モニタリング指標が「アシ☆スタ」の相談

件数だが、仙台市の起業というのが、東北大学のスタートアップ事業化センターであったり、仙台もスタートアップスタジオができたり、起業の仕方によって、細分化されているところで、今後、引き続き「アシ☆スタ」に限定した理由について、なぜなのか。

○男女共同参画課

・保育の質の確保について、保育関係を所管している部署でも同じように量の拡大ではなく、需要に応じた供給ということに方針が変化してきている。担当局からは保育の質の確保として、例えば、児童館の職員研修の充実や公立保育所の地域拠点保育所としての機能の充実などの取り組みがあると聞いており、ワーク・ライフ・バランスの充実のためにも、担当局と連携して取り組みを進めていきたいと考えている。

・２点目、市役所において管理職を希望する人が減り、係長職昇任試験の受験率も下がっている中での取り組みについて、受験率の減少は担当局で分析はされているが、そもそも若い世代は仕事のやりがいが見出せないという回答も得られているというふうに聞いている。また、女性職員が受験しない理由として、自分の今後のライフサイクルにおいての自信がないといった声も寄せられているところ。受験率を上げるための有効な手法として、自分の仕事の成果や取り組み姿勢を認められること、自分の仕事の市政における役割を意識できることといった取り組みが有効であるというふうにされており、組織全体として管理職の育成や係長職昇任試験の受験率の向上に向けて取り組んでいく必要があると思っている。

・３点目、女性の起業支援を行っているところもあり、その１つとしてアシ☆スタにおける起業支援の件数を現在の成果目標にしており、今後のプランにおいても目標の数値として設定できないか検討している。今回、次期プランでの基本目標とその施策の方向と想定される取り組み例は、主に現行プランに記載されているものを掲載しており、新規事業などについては、中間報告以降に整理させていただく。

○ごうこ委員

・前回の審議会でも発言したと思うが、モニタリング指標でやはり気になるところがある。受験率や保育の質の確保のモニタリングのところでも男女共同参画の視点で必要な数字と担当局で持っている数字というのに多分ずれがあるものが結構あると思う。そこに対して、積極的に関連部局にこういった指標がいいなど、コミュニケーションをとられた方が正確なモニタリングができるのではないかなというふうに考えている。

○高浦副会長

・参考資料４ページ、性的同意の認知度に関して、90％を超えて一定の周知がなされたからという理由で次期プランでは掲載しないということだが、100％を目指すべき数字であることに違いはないし、今後も市民意識調査でこの用語の認知度を問う設問があり続けるのであれば、引き続き、モニタリングしていくべき数字ではないかと思う。数パーセントでも理解されていない方がいらっしゃること、特に男性で理解していないという存在が見受けられるということは、おそらく女性にとってまちを歩くにしても非常に怖い思いをするものであり、昨今のいろんな性犯罪の状況を見ると、この数字は引き続き見てもいいのではないかと思った。

○門脇委員

・男性職員の育児休業の取得率に関して、取りにくい部署もあるかと思うので、その辺り指標を分けてもいいと思った。どのように見ていくかというところも議論した上で、期間についても、民間では３ヶ月とか半年とか１年とか育児休業を取得するように変化していくということもあるので、今後の検討の中でそのあたりの指標を入れていただけるといいと思った。

・本市が実施する各種調査における男女別分析の実施割合とあるが、これは調査における参加率のことか。

○男女共同参画課

・調査参加率ではなくて、それぞれの項目について、男性はこういう考え方の人が多

い、女性はこういう結果と男女別の分析をすることを想定している。次期プランにおいては、あらゆる分野において男女共同参画の推進を行っていくということを掲げており、あまり関係性がないと思っている分野でも男女別で分析をすると課題やニーズが見えてくる可能性もあり、それぞれの調査において、そういった視点を踏まえた施策を実施していきたいということで掲げている。

○加藤委員

・育児休業については取得率だけではなく、期間がすごく重要になるかと思う。

・新しい項目として、仕事と介護の両立の状況を測る指標というのは、具体的にどんな指標になるのか、いつの段階で教えていただけるのか。この仕事と介護の両立については、例えば制度を使っているから両立が図られているということではないことがよく指摘されるものであり、介護休業や短時間勤務を利用しなくても仕事と介護を両立できるという場合もあるので、どういった指標になるのか疑問だった。

○男女共同参画課

・担当部署との調整が済んではいないが、仕事と介護の両立について問題なく続けていけるというような実態調査の数値を踏まえた指標を考えている。

・施設などの件数ではなく、両立が続けられていること主観で図れるようなものにできればしたいと考えている。10 月に開催検討している次回審議会で、こういった内容についてもお示しできればと考えている。

○四釜委員

・私の一意見だが、現行プラン基本目標３「ワーク・ライフ・バランスの実現」の成果目標「保育所・認定こども園における２時間以上の延長保育の実施施設数」が次期プランでは掲載なしと書いてあり、ワーク・ライフ・バランスの実現で長時間労働が駄目と書いてあるのに、保育園を２時間延長というと、11 時間が基本なので、13 時間開ける園があっていいというふうに矛盾を感じていた。掲載がなくなったからよかったが、２時間延長保育をなくした園の件数なら、ワーク・ライフ・バランスの実現に向かっている気がするので、保育園を長く開ける園がワーク・ライフ・バランスの実現とどういうふうに結びつくのか、ちょっと疑問だったので、掲載なしとなって、ほっとしたところ。

○柴田委員

・その他掲載を検討している内容に、PTA 会長と町内会長に占める女性の割合があるが、ぜひ掲載の検討をお願いしたい。

・市役所における男性職員の育児休業取得率について、これもぜひ掲載していただきたい。成果が上がっているということは、いい取り組みだとは思うが、その一方で、前にも話したと思うが、育児休業を取ればいいというものではないと思う。育児休業を取ったはいいが、おむつを取りかえてなかったとか、あとは実家の母親に預けて自分は遊んでいたとか、そういう人も中にはいるので、データを取るのは難しいかもしれないが、育児休業中の育児の内容について、もし取るのが可能であれば、データをぜひ取ってもらいたいと思う。

○今野委員

・基本目標５に関連するかと思うが、現場で対応していると、性の多様性や性的マイノリティに関する相談のしにくさみたいな話がよく出てきており、相談窓口への繋がりにくさというのが非常にご本人のメンタルヘルスに後々悪影響を与えていくような現状がある。例えば相談件数の指標や、そもそも相談窓口が今どのぐらいの稼働なのかなど、その辺りを少しお伺いさせていただきたい。もし可能であればどこかのモニタリング指標にそういった相談件数を入れると、相談のしやすさが徐々に進んでいくようなところを表せるのではないか。

○男女共同参画課

・性の多様性に関する相談窓口は、10 月以降新たに仙台市としても設置する予定としており、モニタリング指標として掲載できないかということを検討した上で、10 月にお示しできればと思う。

○高浦副会長

・現行プラン基本目標７の成果目標「男女共同参画推進フォーラムの参加団体数」について、残して欲しいなと思う。私自身が協働まちづくり委員会の委員長もしているということもあるが、やはり協働を推進していくという理念は、次期プランでも引き継がれていくと思う。そこに市民団体との関わりの数字が出てこなくなるのは寂しい。特定のイベントの団体数でなくてもいいが、市民協働の活発度がわかるような数字が見えてくるといい。例えば、NPO 法人も数少なくなってきているが、男女共同参画推進の分野に該当する市内の NPO 法人数の推移を見るなど。いろんな市民活動団体の取り組みをモニタリング指標でもいいので残していただきたい。
・次期プランの目標５に関わるところ、新規で「男性のための電話相談の認知度」について、今後、SNS を活用した相談体制なども準備されていくのではないかと思うので、電話というツールにこだわらず、広く相談のプログラムの認知度というところを入れ込むような形でもいいと思った。
・資料１について、現行プランに振り返りにて二重丸や丸を付けているが、８ページの「女性委員がいない市の審議会等の数」が１に〇と付いているが、10 に見えてしまうので、丸を括弧書きしたほうがいいのではないか。

〇男女共同参画課長
・資料３・４に基づき説明

［意見・質疑応答等］
〇高浦副会長
・11 月下旬にパブリックコメントを締め切って、１月下旬に審議会とあり、この間に事務局でまとめていただくことになると思うが、パブコメの中で反映すべきものがあると内容の改定もあるかもしれないので、そうしたものについてメールで事務局案や回答案も拝見させていただく機会があればと思った。審議会が１月下旬にあり、そこで答申案の決定となるとほとんど時間がないと思うので、第５回の審議会の前にメールで情報をいただけるとありがたい。
・パブリックコメントに対し、個別の回答は行わないとあるが、現行プランの時には、１つ１つの意見にコメントがされたように思ったが、方針が変わったということか。
〇男女共同参画課
・個別の回答をしないというのは、質問いただいた方に直接、回答はしないということで、パブリックコメントとしていただいた意見は、すべて方向性についての考え方をお示しする。
・審議会の前にいただいたご意見について、早めに委員の皆様に展開するようにしたい。

〇田中会長
・以上の議論を踏まえ、事務局にて中間報告の作成をお願いしたい。

４　閉会
〇市民局次長
・本任期中においては、パートナーシップ宣誓制度の導入、現在ご審議いただいている次期男女共同参画せんだいプランなど、本市の男女共同参画の推進に向けた多様な分野の取り組みについて、審議会委員の皆様から様々なお立場からのご意見を頂き、感謝申し上げる。
・本市が目指している誰もが安心して住み続け、活躍できるまちの実現には、すべての人々が持てる力を発揮できるまちづくりということが求められており、それに向けては、性別に関わりなく、多様な生き方をみずから選択し、その能力を十分に発揮できる社会を目指す男女共同参画の推進が大変重要な軸になるものと考えている。
・新たな課題や社会状況の変化に対応しつつ、その取り組みを充実していくというこ

とが必要であると認識している。
・委員の皆様には今後とも様々な場面において、本市の男女共同参画のより一層の推進にお力添えいただきたい。

○男女共同参画課企画推進係長
・閉会にあたり、以下の点をご案内申し上げる。
①議事録について、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次回の審議会については、委員改選の後、10 月頃の開催を予定している。
・本日の審議会はこれにて終了とさせていただく。