

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
(答申)

令和3年3月

仙台市男女共同参画推進審議会

はじめに～答申に当たって～

仙台市では、男女平等のまち・仙台の実現に向けて、「仙台市男女共同参画推進条例」に基づく第4次計画「男女共同参画せんだいプラン 2016」（平成28年度～32年度）を策定し、施策の総合的かつ計画的な推進を図ってきました。現行計画が令和2年度で終了となることから、令和元年11月12日、市長より男女共同参画推進審議会に対して「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」の諮問があり、これまで約1年半にわたって審議を重ね、今後の施策の方向性などを検討してまいりました。

市民の男女共同参画を取り巻く現状としては、長年にわたり刷り込まれてきた固定的性別役割分担意識、配偶者等からの暴力（DV）や性暴力の根絶、貧困などの生活上の困難など、解決すべき課題が今もなお多くあります。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、特に女性に多い非正規雇用従事者の雇用状況の悪化やDV等の増加・深刻化など、平常時からの課題が一層顕在化していますが、その一方で、テレワークなどの新しい働き方が積極的に取り入れられ、女性の活躍の場を拓ける新たな可能性も模索されています。

次期計画では、これら社会情勢の変化やこれまでの施策などの成果を踏まえ、7つの基本目標を取り組みの柱としています。その検討の中では、企業や地域などあらゆる分野で女性が力を発揮していくための環境づくりや、東日本大震災の経験を踏まえた平常時からの防災・まちづくりにおける女性の参画を引き続き進めていくべきとの考えから、一つ目の基本目標に「あらゆる分野における女性の多様な力の発揮」を挙げています。また、男性も共同参画の主体であるという視点をより明確にするため、新たな基本目標として「男性による男女共同参画の推進」を掲げています。例えば、男性が家事・子育て等に参画することは、女性の社会進出を促すのみならず、男性自身の生き方、働き方の選択肢を拓げることにもつながると考えています。加えて、多様性を尊重しあう地域社会づくりに向けて、多様な性のあり方についてのさらなる理解促進や性的少数者への支援を進めていくことも重要となるでしょう。誰もが多様な生き方を自ら選択でき、個性と能力を十分に発揮できるまちを目指し、市民一人ひとりの幸福度（ウェルビーイング）を高める取り組みを推し進めていきたいと考えています。

このたび、中間報告への市民意見募集の結果等を踏まえて答申を取りまとめました。本答申を基に実効性のある計画が策定され、市民、企業、地域、国及び他の地方公共団体等との連携・協力のもと、男女平等のまちの実現に向けてさらに歩みを進めていくことを期待します。

令和3年3月

仙台市男女共同参画推進審議会
会長 高浦 康有

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 男女共同参画せんたいプラン 2016 の振り返り..... | 2 |
| ❖ 第2章 計画の基本的な考え方 | |
| 1 計画の位置づけ..... | 16 |
| 2 計画の期間..... | 17 |
| 3 計画の基本理念 | 17 |
| ❖ 第3章 基本目標及び施策の方向 | |
| 1 計画の構成..... | 18 |
| 2 計画の体系..... | 19 |
| 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..... | 20 |
| 基本目標 2 政策・方針決定過程への女性の参画..... | 22 |
| 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..... | 24 |
| 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..... | 26 |
| 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..... | 28 |
| 基本目標 6 男性による男女共同参画の推進..... | 30 |
| 基本目標 7 男女共同参画を推進する学びと協働の充実..... | 32 |
| ❖ 第4章 計画の推進 | |
| 1 計画の推進体制 | 34 |
| 2 計画の評価..... | 36 |

参考資料

| | |
|--|----|
| 1 用語解説 | 37 |
| 2 「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)」に関する 市民意見募集結果の概要..... | 45 |
| 3 審議経過 | 46 |
| 4 仙台市男女共同参画推進審議会委員名簿..... | 47 |

※本文中に*印のある用語は、37～44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* (以下「基本法」という。)」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、性別にかかわらず、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。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おり、令和 2 (2020) 年には「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

仙台市では、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」「制度また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* (以下「条例」という。) 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、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、様々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、以降様々な取り組みの根幹をなす部分となっています。

平成 28 (2016) 年には、前計画を継続し発展させた第 4 次計画「男女共同参画せんだいプラン 2016」を策定。基本目標として「政策・方針決定過程への女性の参画」「男女共同参画への理解の促進」「男女の仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス*) の実現」「男女が共にいきいきと働ける労働環境づくり」「女性に対する暴力の根絶・生

涯を通じた健康支援」「復興・未来へつなぐまちづくりにおける男女共同参画」の6つを定め、施策の総合的かつ計画的な推進を図ってきました。

しかしながら、働く場や地域などあらゆる場における女性の参画、配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス。以下「DV*」という。）や性暴力の防止、生活上の困難を抱える方への支援など、取り組むべき課題は今もなお多くあります。また、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も、雇用や生活に大きな影響を与えていますが、これまでの暮らし方や働き方が見直されつつある動きは、男女共同参画社会の実現に向けた新たな可能性も含んでいます。

震災からの10年を振り返るとともにその経験を教訓としながら、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求められています。

2 男女共同参画せんだいプラン2016の振り返り

「男女共同参画せんだいプラン2016」では、6つの基本目標を定めるとともに、基本目標ごとに重点課題を設定し、計画期間の5年間で特に優先的・重点的に取り組む部分について明らかにすることで、計画の総合的かつ着実な推進を目指しました。

重点課題については、取り組みの成果を測るための成果目標と重点課題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。

重点課題を中心に、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。

(1)「基本目標1 政策・方針決定過程への女性の参画」について

重点課題1：市の審議会等における女性委員の登用率の向上

- ・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などの取り組みを推進しましたが、女性委員の割合は、令和元（2019）年度末時点で37.1%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。

重点課題2：市の女性職員の管理職への登用促進

- ・市役所の新規採用職員や採用7年目職員、主任職員を対象とし、自らのキャリアを主体的に考える意識を養うとともにライフイベントとキャリアプラ

ンの調和の重要性を理解することを目的としたキャリアデザイン研修の実施などにより、女性職員のキャリア形成やスキルアップを図りました。

- ・市役所の女性職員の係長職昇任試験受験受験率については、受験資格を得た女性職員への働きかけなどにより、令和元（2019）年度時点で26.2%と計画策定時の21.4%から向上がみられますが、目標値の30%以上には到達していません。
- ・市役所における女性管理職の割合（市長部局）についても、計画的な育成や職域の拡大などにより、令和2（2020）年度当初時点で18.5%と計画策定時の14.5%から向上がみられますが、目標値の20%以上には到達していません。
- ・これらについては、取り組みの継続が効果につながるため、引き続き推進していく必要があります。

重点課題3：企業や地域団体、市民団体等における女性登用に向けた啓発と支援の拡充

- ・企業に向けては、女性活躍推進企業事例集の発行、女性管理職候補育成プログラム*の実施、企業の経営者や管理職、人事労務担当者などを対象とした女性活躍推進セミナーの開催などに取り組みました。また、さらなる登用促進に向けて、女性役員候補育成プログラムの開発を進めました。
- ・地域や市民団体に向けては、女性がマネジメント力を高めリーダーシップを発揮するための力をつける、防災・まちづくり女性人材育成プログラム*を実施しました。また、せんだい男女共同参画財団*において女性の多様なリーダーシップのありようを伝える広報誌を発行しました。
- ・仙台市の小・中学校における女性管理職の割合は、管理職候補者選考の出願に向けた働きかけなどを行いましたが、令和2（2020）年度当初時点で17.3%と計画策定時の17.5%と比べ微減となっています。
- ・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）は令和元（2019）年度時点で11.3%、PTA会長に占める女性の割合は令和2（2020）年度当初時点で28.7%、町内会長に占める女性の割合は令和2（2020）年度当初時点で11.3%となり、それぞれ計画策定時から若干の上昇がみられます。
- ・いずれも男女差は依然として大きいため、改善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。

【図表 1】基本目標 1 における成果目標・モニタリング指標

| 項 目 | 計画策定時 直近値 | 令和元年度 | 目標値 | 目標・指標 |
|---|-------------------------------|------------------------------|----------------------|-------|
| 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 | 36.9% (平成 26 年度末) | 37.1% (令和元年度末) | 40%以上 (令和 2 年度末) | 成果目標 |
| 女性委員がない市の審議会等 (ゼロ審議会)の数 ※行政委員会を除く | 0 (平成 26 年度末) | 2 (令和元年度末) | 0 を維持 (令和 2 年度末) | 〃 |
| 公募委員が参画している 市の審議会等の数 | 10 (平成 26 年度末) | 12 (令和元年度末) | 15 (令和 2 年度末) | 〃 |
| 市役所の女性職員の係長職昇任試験 受験率 | 21.4% (平成 27 年度) | 26.2% (令和元年度) | 30%以上 (令和 2 年度) | 〃 |
| 市役所における女性管理職の割合 ※市長部局 | 14.5% (平成 27 年 4 月 1 日) | 18.5% (令和 2 年 4 月 1 日) | 20%以上 (令和 3 年度当初) | 〃 |

(◎：令和元年度時点で目標値達成)

| | | | | |
|---|-------------------------------|--------------------------------|--|--------------|
| 仙台市の小・中学校における女性管理職 の割合 | 17.5% (平成 27 年 4 月 1 日) | 17.3% (令和 2 年 4 月 1 日) | | モニタリング 指標 |
| 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 ※厚労省「賃金構造基本統計調査」より | 9.2% (平成 26 年・全国) | 11.3% ○ (令和元年・全国) | | 〃 |
| PTA 会長に占める女性の割合 | 26.8% (平成 27 年 4 月 1 日) | 28.7% ○ (令和 2 年 4 月 1 日) | | 〃 |
| 町内会長に占める女性の割合 | 9.9% (平成 27 年 4 月 1 日) | 11.3% ○ (令和 2 年 4 月 1 日) | | 〃 |

(○：令和元年度時点で計画策定時直近値からの向上)

— 男女共同参画せんだいプラン 2021 に向けた視点 —

- ・ 政策・方針決定過程への参画における男女差の改善

(2) 「基本目標 2 男女共同参画への理解の促進」について

重点課題 1：男女共同参画に関わる様々な主体との連携による広報・啓発の強化及び学習機会の拡充

- ・ せんだい男女共同参画財団*において、男女共同参画に関連する課題に対応

- した出前講座や男女共同参画推進講座などを積極的に実施したほか、市民団体との協働により「男女共同参画推進せんだいフォーラム」を開催しました。
- ・これらの取り組みにより、講座の実施数及び参加者数は目標値を大きく上回っています。
 - ・学びの充実が、性別にかかわらず、自らの意思による多様な生き方の選択を可能とするという視点に基づき、より一層の強化・拡充が求められます。

重点課題2：男性・子ども・若者への啓発の推進

- ・子どもや若者を対象としたキャリアについての出前講座などにより、自分らしい働き方や生き方を考える機会を提供しました。また、男性に対しては、料理教室や育児教室、参加しやすい夜間や土・日曜日開催の介護講座など、家事・子育て・介護等への参画に向けた啓発事業を行いました。
- ・令和元（2019）年度の市民意識調査では、固定的性別役割分担意識*についての反対の割合（「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について「反対」または「どちらかといえば反対」の合計）は、男性 49.7%、女性 55.6%となり、それぞれ計画策定時から 10 ポイント以上の上昇がみられます。

【図表2】基本目標2における成果目標・モニタリング指標

| 項目 | 計画策定時直近値 | 令和元年度 | 目標値 | 目標・指標 |
|----------------------------------|-------------------------|----------------------|----------------------|-------|
| せんだい男女共同参画財団*による出前講座の実施数 | 25 件 (平成 26 年度) | 43 件 ◎ (令和元年度) | 35 件 (令和 2 年度) | 成果目標 |
| 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 | 3,996 人 (直近 3 年間の平均) | 6,824 人 ◎ (令和元年度) | 4,500 人 (令和 2 年度) | " |

(◎：令和元年度時点で目標値達成)

| | | | | |
|--|------------------------------------|-------------------------------------|--|----------|
| 固定的性別役割分担意識についての反対の割合 ※「反対」または「どちらかといえば反対」の合計 | 男性 36.7% 女性 43.0% (平成 26 年度) | 男性 49.7% ○ 女性 55.6% ○ (令和元年度) | | モニタリング指標 |
| 男女共同参画推進センター*の図書貸出冊数 | 3,223 冊 (平成 26 年度) | 3,095 冊 (令和元年度) | | " |

(○：令和元年度時点で計画策定時直近値からの向上)

— 男女共同参画せんだいプラン 2021 に向けた視点 —

- ・ 多様な選択を可能とするための学びの充実

(3) 「基本目標3 男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス*）の実現」について

重点課題1：市の職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- ・市役所における「職場で取り組む子育て推進プログラム」及び「女性職員活躍推進プラン」に基づき、育児休業の取得促進、キャリア形成と子育てを両立してきた職員のロールモデルの紹介、超過勤務縮減に向けた働きかけなどに取り組みました。
- ・市役所における男性職員の育児休業取得率については、令和元（2019）年度時点で15.0%と目標値に達したものの、令和2（2020）年3月に改定した「子育て推進・女性職員活躍推進プラン*」に掲げる30%の目標値の達成に向けて、今後もより一層の取り組みが求められます。

重点課題2：男性の家事・子育て・介護等への参画の促進

- ・料理教室や育児教室、参加しやすい夜間や土・日曜日開催の介護講座、妊娠から職場復帰までに確認すべきポイント等をまとめたリーフレットの配付など、個人を対象とした啓発事業を実施したほか、企業などを対象としたワーク・ライフ・バランスに関する出前講座やセミナーなどを行い、男性の家事・子育て・介護等への参画の促進を図りました。
- ・令和元（2019）年度に実施した市民意識調査では、「ワーク・ライフ・バランス」という用語の認知度は、目標値の100%に届かず69.6%でしたが、計画策定時の59.4%から10ポイント以上の上昇がみられ、未就学児を持つ男性の一日の平均家事時間（仕事がある日）も119分（1時間59分）と目標値の120分（2時間）に近づいています。
- ・しかし、同調査では、未就学児を持つ女性の一日の平均家事時間（仕事がある日）は8時間27分であり、男性の4倍以上となっています。一方、仕事等の時間は、男性が約3時間長くなっています。
- ・高齢化、晩婚化・晩産化、核家族化に伴い、子育てと介護の二つのケアを同時に担う「ダブルケア*」など家庭内におけるケアワークを必要とする時期が重なり、性別役割分担意識によって、さらに女性への負担が増すことも懸念されています。
- ・男性も経済的自立だけでなく、家事・子育て・介護等といったケアワークに関わることが生涯にわたって自立した生活を維持することに役立つことから、男性の家事・子育て・介護等への主体的な参画に向けた取り組みとそれを支える環境の整備が必要です。

重点課題3：保育サービスの拡充と多様な子育て支援の展開

- ・保育所等の計画的な整備、預かり保育を実施する幼稚園への助成を進めるとともに、保育所等では一時預かりや延長保育などの取り組みが広がり、保育施設等の利用定員数や一時預かり延べ利用者数などは、いずれも目標値を上回り、保育施設等入所待機児童数も減少しています。
- ・また、保護者が就業などにより昼間家庭にいない小学生を対象とした放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）*や全ての小学生の放課後の安全で健やかな居場所づくりなどのための放課後子ども教室*事業などを行いました。
- ・共働き世帯の増加や就労形態の多様化などにより保育ニーズは増加傾向にあり、今後の動向も見据えながら、引き続き保育の受け皿の確保に努めるとともに、保育士等の確保・育成などにより、幼児教育や保育の「質」の向上にも取り組んでいく必要があります。

【図表3】基本目標3における成果目標・モニタリング指標

| 項目 | 計画策定時直近値 | 令和元年度 | 目標値 | 目標・指標 |
|---|--|--------------------------------|--------------------------|-------|
| 「ワーク・ライフ・バランス*」という用語の認知度 | 59.4% (平成26年度) | 69.6% (令和元年度) | 100% (令和2年度) | 成果目標 |
| 未就学児を持つ男性の一日の平均家事時間 (仕事がある日) | 101分 (平成26年度) | 119分 (令和元年度) | 120分以上 (令和2年度) | 〃 |
| 男性が参加しやすい 介護研修の参加者数 の予定人数比 ※夜間または土・日曜日開催 | 介護ライター 講座 113% (平成26年度) | 95.7% (令和元年度) | 予定人数の 100% (令和2年度) | 〃 |
| | 土・日曜日に実施 する介護講座 156% (平成26年度) | 118.3% ◎ (令和元年度) | | |
| 市役所における男性職員の 育児休業取得率 | 12.2% (平成26年度) ※部分休業含む | 15.0% ◎ (令和元年度) ※部分休業含まず | 15%以上 (令和元年度) | 〃 |
| 保育施設等の利用定員数 | 17,321人 (平成27年度当初) | 21,144人 ◎ (令和2年度当初) | 19,963人 (令和2年度当初) | 〃 |
| 保育所等の一時預かり延べ利用者数 | 71,786人 (平成26年度) | 106,211人 ◎ (令和元年度) | 86,308人 (令和2年度) | 〃 |
| 保育所等の延長保育利用者数 | 4,589人 (平成26年度) | 5,688人 ◎ (令和元年度) | 4,817人 (令和2年度) | 〃 |
| 病児・病後児保育実施施設数 | 4 (平成26年度) | 6 ◎ (令和元年度) | 5 (令和2年度) | 〃 |

| 項 目 | 計画策定時 直近値 | 令和元年度 | 目標値 | 目標・指標 |
|-------------|---------------------------------|--------------------------------|-----------------------|-------|
| 介護保険関連施設の定員 | 3,770 人 (平成 27 年 4 月 1 日) | 5,241 人 (令和 2 年 4 月 1 日) | 5,392 人 (令和 2 年度末) | 成果目標 |

(◎ : 令和元年度時点で目標値達成)

| | | | | |
|---|--------------------------------------|--|--|--------------|
| 保育施設等入所待機児童数 | 419 人 (平成 27 年 4 月 1 日) | 91 人 ○ (令和 2 年 4 月 1 日) | | モニタリング 指標 |
| 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 | 55.2% (平成 26 年度) | 63.0% (令和元年度) | | 〃 |
| 介護・看護時間の男女比 (介護をしている者対象) ※総務省「社会生活基本調査」より | 男性 24.5% 女性 74.5% (平成 23 年・全国) | 男性 27.4% ○ 女性 73.2% ○ (平成 28 年・全国) | | 〃 |
| 宮城県内における女性活躍推進法*に 基づく認定(えるぼし)の取得企業数 | 平成 28 年度 より 制度開始 | 5 社 (令和元年度末) | | 〃 |
| 宮城県内における次世代認定マーク (くるみん、プラチナくるみん) 取得企業数 | 23 社 (平成 27 年 4 月) | 37 社 ○ (令和 2 年 4 月) | | 〃 |
| 宮城県「女性のチカラを活かす企業」 認定企業数 | 455 社 (平成 27 年 4 月 1 日) | 314 社 (令和 2 年 4 月 1 日) | | 〃 |

(○ : 令和元年度時点で計画策定時直近値からの向上)

－男女共同参画せんだいプラン 2021 に向けた視点－

- ・ ワーク・ライフ・バランス*の推進
- ・ 男性の家事・子育て・介護等への主体的な参画
- ・ 保育の受け皿の確保及び幼児教育や保育の「質」の向上

(4)「基本目標4 男女が共にいきいきと働ける労働環境づくり」について

重点課題1：働く女性の活躍や多様な働き方への支援

- ・女性管理職候補育成プログラム*や働く女性を対象としたセミナー及び交流会の実施、仙台市起業支援センター「アシ☆スタ」*における起業支援、働くことをめぐる悩みや課題を整理しながらこれからの働き方を一緒に考える就業自立相談など、働く女性に対する支援を行いました。
- ・働く女性向けの事業参加者数は、令和元（2019）年度までの4年間で延べ1,797人となっており、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため令和2年度の一部事業を中止したことから目標値である5年間延べ2,000人の達成は難しい状況ですが、着実に取り組みを進めています。
- ・仙台市起業支援センター「アシ☆スタ」における女性の起業相談件数は、令和元（2019）年度実績で612人となっており、計画策定時の537人から増加するとともに、男性を上回る件数となっています。
- ・25～44歳の女性の有業率は、平成29（2017）年度において77.4%と平成24（2012）年度の68.5%から約9ポイント上昇しています。
- ・今後も、結婚や妊娠・出産などのライフイベントにかかわらず、自らが望むキャリア形成を行える環境づくりが求められます。
- ・また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、雇用や生活に大きな影響を与えていますが、一方でテレワークの導入など、働き方の多様化がみられており、暮らし方や働き方の変化を捉えた支援も求められます。

重点課題2：経済団体や関係団体、行政等の連携・協力による取り組みの強化

- ・企業における女性活躍及びワーク・ライフ・バランス*の促進のため、事例紹介やセミナーを実施しました。
- ・また、経済団体、金融機関、国の機関、せんだい男女共同参画財団*及び本市からなる「仙台市働く女性の活躍推進協議会*」を設置し、本市が実施する事業に関する意見交換等を行うとともに、関係団体相互の情報共有を図りました。

【図表 4】基本目標 4 における成果目標・モニタリング指標

| 項目 | 計画策定時直近値 | 令和元年度 | 目標値 | 目標・指標 |
|---------------|---------------------|---|------------------------------|-------|
| 働く女性向けの事業参加者数 | 320 人 (平成 26 年度) | 402 人 (令和元年度) ※ 4 年間累計 1,797 人 | 5 年間延べ 2,000 人 (R2 年度) | 成果目標 |

(◎ : 令和元年度時点で目標値達成)

| | | | | |
|--|--|---------------------------------------|--|--------------|
| 起業相談件数 | 男性 499 人 女性 537 人 (平成 26 年度) | 男性 568 名 ○ 女性 612 名 ○ (令和元年度) | | モニタリング 指標 |
| 25～44 歳の女性の有業率 ※総務省「就業構造基本調査」より | 68.5% (平成 24 年度・ 仙台市) | 77.4% ○ (平成 29 年度・ 仙台市) | | 〃 |
| 宮城県における労働者の 平均年齢・平均勤続年数 ※宮城県「労働実態調査」 より | 【平均年齢】 男性 42.7 歳 女性 38.9 歳 (平成 26 年度) | 男性 42.3 歳 女性 39.2 歳 (令和元年度) | | 〃 |
| | 【平均勤続年数】 男性 14.1 年 女性 10.5 年 (平成 26 年度) | 男性 14.3 年 ○ 女性 10.8 年 ○ (令和元年度) | | |

(○ : 令和元年度時点で計画策定時直近値からの向上)

— 男女共同参画せんだいプラン 2021 に向けた視点 —

- ・ 自らが望むキャリア形成を行える環境づくり
- ・ 暮らし方や働き方の変化を捉えた支援

(5) 「基本目標 5 女性に対する暴力の根絶・生涯を通じた健康支援」について

重点課題 1 : 人権尊重、DV* の根絶と被害者支援に向けた啓発の推進

- ・ DV やデートDV* について、中学校・高等学校・大学等での出前講座や啓発リーフレットの配付などを実施しました。啓発リーフレットは、民間支援団体にも提供し、教材として活用されています。
- ・ 今後は、「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」(令和 2 (2020) 年 6 月 性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定) において、令和 2 (2020) 年度から令和 4 (2022) 年度までの 3 年間で性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」と定められたことも踏まえ、DV に加えて、性暴力対策についてもより一層の取り組みが求められます。

重点課題2：相談窓口のさらなる周知と相談機能の充実

- ・DV＊やデートDV＊についての相談窓口を記載した啓発リーフレットや子どもたちが性的虐待から身を守るための啓発チラシなどを配付したほか、DV被害者を支援する業務に携わる職員を対象にした研修を実施しました。
- ・成果目標の達成状況については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、令和2（2020）年度に実施予定としていた市民意識調査を中止したため実績数値の把握ができませんでしたが、内閣府による全国調査の結果では、DVを受けた後に相談した人の割合や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）＊の認知度の上昇がみられます。
- ・仙台市におけるDVに関する相談件数は、平成30（2018）年度までは年間2,000件台半ばで推移していましたが、令和元（2019）年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う外出自粛などにより年度後半の相談が一時的に減少した結果2,025件となりました。その後、令和2（2020）年度においては、影響の長期化に伴うDVの悪化や不安の増大、DV避難者における特別定額給付金の申請に関する手続きなどにより、相談件数が大きく増加しています。

重点課題3：被害者支援のための関係機関の連携強化

- ・宮城県とは、保護が必要な被害者の宮城県婦人相談所への連絡及び送致の実施、宮城県警察本部との連絡調整会議や犯罪被害者支援連絡協議会などを通じた情報交換を行いました。
- ・本市各関係部署に対しては、DV被害者等の情報の保護に関する研修を実施し、情報保護の徹底を図りました。

重点課題4：地域における被害者支援の輪の拡大

- ・地域住民や医療従事者など被害者を発見しやすい立場にいる方に対して、DVに関する情報を提供し被害者の支援につなげることを目的として、DV防止に関する市民講座を実施し、被害者支援の必要性と一人ひとりが支援できることについて理解の促進を図りました。
- ・また、DV・性暴力被害者支援や就業支援、生活困窮者支援等に携わる各支援団体とせんだい男女共同参画財団＊が、若年女性支援についての情報交換会を実施し、連携促進を図りました。
- ・さらに、様々な相談や支援の現場で性暴力による被害を察知し、被害者に二次被害を与えることなく適切に対応できるよう、性暴力被害者支援に関するスキルアップ講座を開催し、相談機関や医療・教育関係における性暴力被害者支援に関わる人材の育成にも取り組みました。

【図表 5】基本目標 5 における成果目標・モニタリング指標

| 項 目 | 計画策定時 直近値 | 令和元年度 | 目標値 | 目標・指標 |
|----------------------------------|-----------------------------------|--|-------------------------------|--------------|
| DV*を受けた後に、相談した人の割合 | 男性 9.1% 女性 58.0% (平成 27 年度) | ※新型コロナウイルス感染症による令和 2 (2020) 年度市民意識調査中止により実績数値未把握 | 男性 30% 女性 70% (令和 2 年度) | 成果目標 |
| DV防止法*の認知度 | 89.7% (平成 27 年度) | | 100% (令和 2 年度) | 〃 |
| 仙台市「女性への暴力相談電話」の認知度 | 39.9% (平成 27 年度) | | 50% (令和 2 年度) | 〃 |
| 仙台市におけるDVに関する相談件数 | 2,508 件 (平成 26 年度) | 2,025 件 (令和元年度) | | モニタリング 指標 |
| 婦人相談所一時保護所への送致件数 | 14 件 (平成 26 年度) | 4 件 (令和元年度) | | 〃 |
| 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 | 568 件 (平成 26 年度) | 752 件 (令和元年度) | | 〃 |
| 宮城県警におけるDVに関する相談受理件数 | 2,254 件 (平成 26 年) | 2,380 件 (令和元年) | | 〃 |
| 宮城県女性相談センターにおけるDVに関する相談件数 | 1,014 件 (平成 26 年度) | 807 件 (令和元年度) | | 〃 |
| 仙台地方裁判所におけるDV防止法に基づく保護命令*の新規受理件数 | 131 件 (平成 26 年) | 63 件 (令和元年) | | 〃 |

【図表 6】「DVを受けた後に、相談した人の割合」「DV防止法の認知度」(全国調査)

| 項 目 | 平成 26 年度 | 平成 29 年度 |
|-------------------|----------------------|----------------------|
| DVを受けた後に、相談した人の割合 | 男性 16.6% 女性 50.3% | 男性 26.9% 女性 57.6% |
| DV防止法の認知度 | 81.1% | 88.0% |

(出典) 内閣府「男女間における暴力に関する調査」

— 男女共同参画せんだいプラン 2021 に向けた視点 —

- ・ DVやデートDV*の根絶と被害者支援
- ・ 性暴力の根絶と被害者支援

(6) 「基本目標6 復興・未来へつなぐまちづくりにおける男女共同参画」について

重点課題1：女性をはじめ多様な人々が地域活動に関わるための情報提供や環境整備

- ・男女共同参画推進に向けた市民活動の拠点として、エル・パーク仙台の市民活動スペース及びエル・ソーラ仙台の市民交流・図書資料スペースを設けています。
- ・エル・パーク仙台の市民活動スペースでは、市民団体に関する情報の収集や提供、活動相談も実施しています。
- ・エル・ソーラ仙台の図書資料スペースや貸室ロビーでは、「災害と女性」「男性の子育て」など多様なテーマを月ごとに設定しながら、「今月のピックアップ」として図書紹介を行いました。

重点課題2：地域防災や復興まちづくりを担う女性の人材育成及びネットワークの構築

- ・災害時の対応に女性の視点が反映されるためには、平常時から地域で女性が活躍することが重要であることから、女性がマネジメント力を高め、地域でリーダーシップを発揮するための力をつける、防災・まちづくり女性人材育成プログラム*を実施しました。令和元（2019）年度までの4年間で88人が参加しており、目標値である5年間で参加者100人の達成が見込まれます。
- ・また、地域防災の担い手として、平常時には地域特性を考慮した防災計画づくりや効果的な訓練の企画運営、災害時には地域住民の避難誘導や救出・救護活動の指揮を行うことが期待される「仙台市地域防災リーダー*」養成講習を実施しました。講習を修了した女性は、令和元（2019）年度時点で209人、全体の23.4%となっています。

重点課題3：男女共同参画の視点を反映した防災・復興活動の国内外に向けた発信

- ・「仙台防災枠組2015-2030*」に盛り込まれた「女性のリーダーシップ促進」を定着させていくため、世界防災フォーラムや仙台防災未来フォーラムにおいてトークセッションなどを行い、これまでの実践の成果や課題の共有を図りました。
- ・また、防災・まちづくりへの女性の参画を促すミニイベントの開催、せんだい男女共同参画財団*による多様な女性のリーダーシップのありようを伝える広報誌の発行も行いました。
- ・東日本大震災から10年が経過する中、風水害や感染症などへの対応も含めて、今後とも、男女共同参画の視点を反映した防災・まちづくりに向けて、女性人材の育成や情報発信に取り組むことが求められます。

重点課題4： 就業・生活の安定を通じた自立に向けた取り組みの実施

- ・仙台市生活自立・仕事相談センター「わんすてっぷ」*においては、その方が抱える複雑かつ複合的な課題の解決に向け、生活相談や就労支援のほか、社会・地域資源や各種福祉制度などの利用調整も図りながら、生活困窮状態から脱却するための伴走支援を実施しました。
- ・また、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は、個別の家庭状況・就業適性・就業経験などに応じた就業相談や生活相談、情報提供を実施しました。
- ・加えて、せんだい男女共同参画財団*においては、10代で十分な学びの機会を得られず、就業や日常生活に影響を受けている女性を対象に、「自立を目指す女性のための“学び直し”を通じたキャリア支援事業」として、性別役割分担意識にとらわれないキャリア支援と伴走型の個別学習支援を実施しました。
- ・令和2（2020）年の社会福祉法等の改正においては、属性や世代を問わずに相談を受け止める視点の重要性が掲げられており、これからも様々な困難を抱える方々への丁寧な支援が求められます。

重点課題以外の取り組み： 多様な性のあり方に関する理解の促進と性的少数者*への支援

- ・平成30（2018）年度及び令和元（2019）年度において、多様な性のあり方に関する理解促進と支援のあり方について検討を進めるため、市民団体との協働で、「にじいろ協働事業」として「研修講師派遣」「居場所づくり」「広報誌発行」「理解促進イベント」を実施しました。
- ・今後も、地域や企業を含めた様々な場面において、多様な性のあり方を尊重しあう環境づくりに向けた一層の取り組みが求められます。

【図表7】基本目標6における成果目標・モニタリング指標

| 項目 | 計画策定時直近値 | 令和元年度 | 目標値 | 目標・指標 |
|--------------------------|--------------------|--|-------------------------|-------|
| 防災・まちづくり女性人材育成プログラム*参加者数 | | 23人 (令和元年度) ※4年間累計 88人 ◎ (見込) | 5年間で 100人 (令和2年度) | 成果目標 |
| 仙台防災未来フォーラム及び関連行事への参加者数 | 2,000人 (平成27年度) | 延べ 3,500人 ◎ (平成30年度) | 2,600人 (平成30年度) | ” |

(◎：令和元年度時点で目標値達成見込み)

| 項 目 | 計画策定時 直近値 | 令和元年度 | 目標値 | 目標・指標 |
|--|---|------------------------------------|---------------------|--------------|
| 「仙台市地域防災リーダー＊」 養成講習を修了した女性の数 | 144 人 (全体の 24.7%) (平成 27 年度末) | 209 人 ○ (全体の 23.4%) (令和元年度末) | | モニタリング 指標 |
| 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) | 28,271 人 (平成 26 年度) | 51,101 人 (令和元年度) | " |
| | エル・ソーラ仙台 (市民交流・ 図書資料スペース) | 137,567 人 (平成 26 年度) | 99,273 人 (令和元年度) | |
| 「仙台市生活自立・仕事相談 センター わんすてつぷ」＊ における新規相談件数 | 363 件 (平成 26 年度) ※モデル事業として 実施(青葉区のみ) | 2,925 件 (令和元年度) | | " |
| 「ひとり親家庭相談支援センター」 における相談延べ件数 | 348 件 (平成 26 年度) | 732 件 (令和元年度) | | " |

(○：令和元年度時点で計画策定時直近値からの向上)

※エル・パーク仙台（市民活動スペース）は、期間途中において、団体等による利用票提出人数のみの集計から個人等の利用票未提出人数も含めた集計に変更しています。エル・ソーラ仙台（市民交流・図書資料スペース）は、期間途中において、ミニイベント開催等による発信力強化のためのレイアウト変更により座席数を削減しています。また、令和元（2019）年度においては、両館ともに新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため令和 2（2020）年 3 月 5 日から 3 月末まで両スペースの利用を停止しました。

－男女共同参画せんだいプラン 2021 に向けた視点－

- ・ 平常時からの地域における女性の活躍
- ・ 様々な困難を抱える方々への丁寧な支援
- ・ 多様な性のあり方を尊重しあう環境づくり

❖ 第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の位置づけ

(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）を包含するものとします。

(2) 本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) 持続可能な開発目標（SDGs : Sustainable Development Goals）との関連について

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」をはじめとした全てのゴールの達成への寄与を図ります。



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3（2021）年度から令和7（2025）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、性別にかかわらず、
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

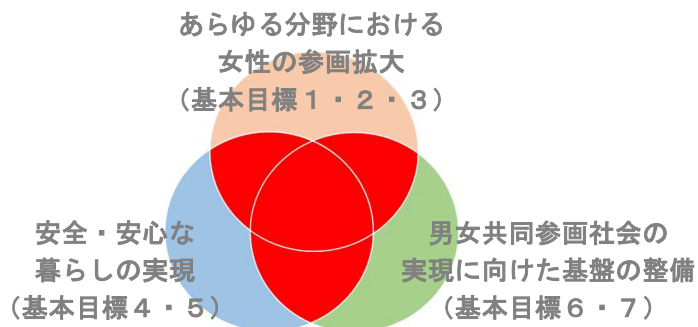
❖ 第3章 基本目標及び施策の方向

1 計画の構成

第1章においてまとめた「男女共同参画せんだいプラン 2021 に向けた視点」を受けて、国における第5次男女共同参画基本計画における枠組みも勘案し、本計画では次のとおり基本目標を定めます。

| 男女共同参画せんだいプラン 2021 に向けた視点 | 基本目標 | | 第5次男女 共同参画 基本計画の 枠組み |
|---|------|--|-------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ・自らが望むキャリア形成を行える環境づくり ・平常時からの地域における女性の活躍 | 1 | あらゆる分野における女性の多様な力の発揮 | あらゆる分野における女性の参画拡大 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・政策・方針決定過程への参画における男女差の改善 | 2 | 政策・方針決定過程への女性の参画 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランス*の推進 ・暮らし方や働き方の変化を捉えた支援 ・保育の受け皿の確保及び幼児教育や保育の「質」の向上 | 3 | 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・DV*やデートDV*の根絶と被害者支援 ・性暴力の根絶と被害者支援 | 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 | 安全・安心な暮らしの実現 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・様々な困難を抱える方々への丁寧な支援 ・多様な性のあり方を尊重しあう環境づくり | 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 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・男性の家事・子育て・介護等への主体的な参画 | 6 | 男性による男女共同参画の推進 | 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・多様な選択を可能とするための学びの充実 | 7 | 男女共同参画を推進する学びと協働の充実 | |

施策の実施にあたっては、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



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できることは、幸福な暮らしの根幹となります。

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現にもつながることから、働くことを希望する人が、性別にかかわらず、自らの希望に応じていきいきと働くことができる環境づくりを進めることは、男女共同参画の視点からも重要です。

令和元（2019）年度の市民意識調査では、女性が働くことについて、「結婚・出産に関わらず、働く方がよい」とする“就業継続”を支持する人の割合が男女とも最も高く、働く女性が増えることによる変化としては、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスができる」「人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる」が上位にあげられています。

働くことを希望する全ての女性が力を発揮できるよう、能力開発やネットワークづくりの機会の提供、就業継続や再就職に向けた支援、起業や事業継続に対する支援など、自らが望むキャリア形成が行える環境づくりを進めていく必要があります。また、令和4（2022）年4月から、企業等における女性の活躍に向けた目標等を定める「一般事業主行動計画」の策定義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主に拡大されるなど、女性の活躍に向けたさらなる取り組みの充実が求められています。本市における施策の実施にあたっては、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、効果的に取り組みを進めていく必要があります。

地域においても、平常時から女性がまちづくりに参画し、リーダーシップを発揮していくことが重要です。

東日本大震災では、様々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など、様々な課題が顕在化したことから、震災後に改訂された仙台市地域防災計画では「男女共同参画の視点を取り入れた災害対策」が盛り込まれました。また、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*」には、防災・減災・復興を担う主体として、平常時から女性や若者のリーダーシップを促進することなどが明記されています。

昨今、風水害や感染症なども含めて様々な災害が多発する中、震災の経験を生かした取り組みをさらに進めるためにも、平常時から防災部門と男女共同参画部門が連携し、引き続き、女性と防災に関する視点の発信と継承、女性人材の育成などに取り組むことが求められます。

◆ 施策の方向

| | |
|---|----------------------------|
| 1 | 働く女性の多様な活躍を支援する |
| 2 | 起業家や自営業に従事する女性を支援する |
| 3 | 女性の活躍を支える環境づくりを推進する |
| 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 |

| 【想定される取り組み例】 | |
|---|--|
| <p>施策の方向1</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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（目標2） ・企業等における女性人材育成研修修了者のフォローアップ（目標2） ・就業自立相談 <p>施策の方向2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仙台市起業支援センター「アシ☆スタ」* における起業支援 ・女性農業者団体への活動支援 <p>施策の方向3</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍やワーク・ライフ・バランス* 等に関するセミナー等の実施（目標2・目標3・目標6） ・働く女性のネットワークとの協働（目標2・目標7） ・経済団体、行政等による協議会の運営（目標2） | <p>施策の方向4</p> <ul style="list-style-type: none"> ・町内会活動における担い手育成支援（目標2・目標6） ・防災・まちづくりにおける女性人材育成の支援（目標2） ・防災・まちづくりにおける女性人材育成研修修了者のフォローアップ（目標2） ・仙台市地域防災リーダー* の養成 ・地域で活動する女性のネットワークとの協働（目標2・目標7） ・大規模災害時における女性支援センターの運営 ・女性と防災に関する発信・継承 ・男女共同参画意識の醸成に向けた市民、企業、地域への啓発（目標6・目標7） <p>・・・等</p> |

※（目標○）は、基本目標○にも関連する取り組み

行政、企業、地域など、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、多様な視点が確保されることにより、誰もが暮らしやすい豊かで活力にあふれた社会の実現につながります。

しかしながら、各分野とも徐々に女性の参画が拡大しているものの、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ことから、必要な範囲において「ポジティブ・アクション」（積極的改善措置）＊を進め、実質的な機会均等の実現を図ることが求められます。

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、令和元（2019）年度時点で37.1%と計画策定時の36.9%からの微増にとどまり、女性委員がない審議会等もあるなど、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を中心とした、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管理職の割合（市長部局）は、令和2（2020）年当初時点で18.5%となっており、計画策定時の14.5%から向上がみられますが、目標とした20%以上には到達していません。職員の約半数は女性であり、多様な視点を施策に反映させ、その効果を全市的に波及させていくためにも、引き続き、事業主としての本市が率先して女性の登用促進に取り組むことが求められます。

市内における管理的職業従事者に占める女性の割合も2割に達しておらず＊、町内会長に占める女性の割合も1割ほどであるなど、いずれも十分に女性の参画が進んでいるとはいえない状況です。

自らの意欲・能力が十分に活かせる場には優秀な人材が集まるほか、女性が意思決定に関わることは、企業や地域の多様化する課題・ニーズへの対応力強化や活動の活性化にもつながります。引き続き、女性リーダーの育成に力を入れて取り組むとともに、それぞれの人材が自らの活動の場において力を発揮するための継続的なフォローアップや女性リーダーたちがもたらした効果を他の企業や地域に広めていくための取り組みも求められます。

あらゆる施策に多様な意見を反映させる観点からは、政治分野における男女共同参画を推進することも重要です。平成30（2018）年5月に施行された「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律＊」も踏まえ、取り組みの検討を進める必要があります。

※総務省「平成29年就業構造基本調査」

◆ 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 |
| 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 |

| 【想定される取り組み例】 | |
|--|--|
| <p>施策の方向1</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市の審議会等における女性委員登用促進 ・市の女性職員のキャリア形成やスキルアップ支援 ・政治分野における女性の参画拡大に向けた取り組みの検討 | <p>施策の方向3</p> <ul style="list-style-type: none"> ・町内会活動における担い手育成支援 (目標1・目標6) ・防災・まちづくりにおける女性人材育成の支援(目標1) ・防災・まちづくりにおける女性人材育成研修修了者のフォローアップ(目標1) ・女性リーダーの見える化 ・地域で活動する女性のネットワークとの協働(目標1・目標7) |
| <p>施策の方向2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍に関するセミナー等の実施 (目標1・目標6) ・企業等における女性人材育成の支援(目標1) ・企業等における女性人材育成研修修了者のフォローアップ(目標1) ・女性リーダーの見える化 ・働く女性のネットワークとの協働 (目標1・目標7) ・経済団体、行政等による協議会の運営 (目標1) | <p>・・・等</p> |

※(目標○)は、基本目標○にも関連する取り組み

性別にかかわらず、働くことを希望する人が自らの希望に応じた充実した職業生活を送りながら、家庭や地域生活などでも、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会づくりにおいては、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることが求められます。

平成 29（2017）年に厚生労働省が行った分析^{※1}によると、ワーク・ライフ・バランスの実現に積極的な企業ほど売上高は増加し、離職率の低下や雇用の増加につながる傾向があると考察されており、働きやすい職場環境づくりを実施することは、企業経営にとってもプラスの影響があるということが分かります。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、企業等におけるテレワークの導入が進むなど、人々の働き方や暮らし方が見直されつつあります。令和 2（2020）年 6 月に内閣府が行った調査^{※2}では、感染拡大前との意識の変化について、5 割の方が仕事と比べて「生活を重視するように変化した」と回答しており、これらの変化は、これまで女性の活躍を阻害する要因の一つとなっていた長時間労働などの慣行を大きく変える可能性を含んでいます。

このような中、企業等においてさらに多様で柔軟な働き方が広がるよう、暮らし方や働き方の変化を捉えた効果的な啓発や支援に取り組むとともに、事業主としての本市自らも、長時間労働の是正や男性職員の育児休業の取得などをより一層推進する必要があります。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、子育てや介護を支える社会的基盤の充実も重要です。共働き世帯の増加や就労形態の多様化などにより、保育ニーズは増加傾向にあり、今後の動向を見据えながら、引き続き保育の受け皿の確保に努めるとともに、保育士等の確保・育成などにより「質」の向上にも取り組んでいく必要があります。

令和元（2019）年度の市民意識調査では、男性の 1.4%、女性では 5.3%が「介護をきっかけとした退職経験がある」と回答しており、仕事と介護の両立も課題となります。さらには、子育てと介護の二つのケアを同時に担う「ダブルケア*」の増加も見込まれており、介護者の負担の軽減を図るため、地域における包括的な支援・サービス提供体制の充実に取り組むことが求められます。

※1 厚生労働省「平成 29 年版 労働経済の分析」（労働経済白書）

※2 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

◆ 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 |
| 2 | 市の職員のワーク・ライフ・バランス*を推進する |
| 3 | 保育や子育て支援の充実を図る |
| 4 | 高齢者や障害者の介護・自立支援の充実を図る |

| 【想定される取り組み例】 | |
|--|--|
| <p>施策の方向1</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランス等に関するセミナー等の実施（目標1・目標6） ・働きやすい職場環境づくり等に取り組む企業の表彰・紹介制度 ・テレワーク等導入に係る相談支援の実施 | <p>施策の方向3</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育所整備事業 ・認定こども園整備補助 ・預かり保育・延長保育・病後児保育等事業 ・保育士人材確保対策 ・放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）* ・放課後等デイサービス事業 |
| <p>施策の方向2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価への反映などによる長時間労働の是正 ・年次有給休暇の取得促進 ・男性の家事や子育て等への参画の促進 ・ワーク・ライフ・バランスに関する研修の実施 | <p>施策の方向4</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者・障害者の介護サービス事業 ・地域包括支援センターにおける総合相談（目標5） <p style="text-align: right;">・・・等</p> |

※（目標○）は、基本目標○にも関連する取り組み

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

DVや性暴力、性別等に基づくハラスメントなどは、被害者の尊厳を踏みにじる重大な人権侵害であり、心身に長期にわたる深刻な影響を及ぼし、さらに貧困や様々な困難につながることもあるなど、決して許されるものではありません。

被害者の多くは女性であり、その背景には、固定的性別役割分担意識*のほか、男女の社会的地位や経済力の格差など、社会的・構造的な問題が存在しています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、社会における様々な不安が増大するなか、DVの増加や深刻化が懸念されており、本市の配偶者暴力相談支援センター事業*における相談対応件数も増加傾向にあります。また、国において、令和2（2020）年度から令和4（2022）年度までの3年間を性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」と定めるなど、性犯罪・性暴力の根絶に向けたさらなる取り組みや被害者支援の強化も重要な視点となっています。

このような状況のもと、暴力の根絶と被害者の支援を進めるためには、単に個人や家庭内の問題として見過ごされることのないよう、人権尊重や非暴力、男女平等の観点からの教育や啓発、被害の把握から保護・自立に至るまでの切れ目のない被害者支援、被害者情報に関する保護の徹底、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一層推進していくことが求められます。

内閣府の調査*によると、配偶者から暴力を受けたことがある人のうち誰かに相談した人の割合は約半数にとどまっており、被害者が必ずしも相談や支援につながる事ができていない状況が見られます。様々な手法によりDVや性暴力に関する相談窓口の周知に取り組むとともに、「暴力を受けていい人はいない」「被害者は悪くない」という視点を発信し、暴力を容認しない、相談しやすい環境づくりを進めることが重要です。また、啓発や支援に際しては、被害者が高齢者や障害者、外国人等である場合を含め、一人ひとりの事情に応じた配慮や関係部局・関係機関との連携が求められます。

男女が互いの人権を尊重しながら主体的に行動するためには、身体的性差について理解し合うことも必要です。特に女性は、ライフステージごとに心身の状態が大きく変化する特性があることから、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るための啓発と女性のライフステージなどに応じた健康支援が求められます。

※内閣府 平成29年度「男女間における暴力に関する調査」

◆ 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 |
| 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 | 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 |
| 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 |
| 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 |

| 【想定される取り組み例】 | |
|--|---|
| <p>施策の方向1</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人権教育の推進（目標7） ・ 若年層への啓発 | <p>施策の方向4</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業等への出前講座 ・ 性別による差別等に関する相談（目標5） ・ 仙台市労働相談室 |
| <p>施策の方向2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ DV防止啓発 ・ 仙台市配偶者暴力相談支援センター事業* ・ 男性相談事業の実施（目標5・目標6） ・ 民間シェルター活動支援 ・ DV被害者の自立支援事業 ・ DV被害者情報の保護 ・ DV加害者プログラムのあり方の検討 | <p>施策の方向5</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 思春期保健の推進 ・ 中学校への出前講座 ・ 青少年や保護者への相談対応 |
| <p>施策の方向3</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 性暴力防止啓発 ・ 性暴力被害者の支援体制の推進 | <p>施策の方向6</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性医療相談 ・ 妊婦健康診査 ・ 子育て中の女性のための健康支援教室 <p style="text-align: right;">・・・等</p> |

※（目標○）は、基本目標○にも関連する取り組み

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

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、半数以上が非正規雇用であり、2割前後で推移している男性と比べてその割合は高くなっています。出産や子育てによる就業の中断なども背景とした男女間、雇用形態間の賃金格差も大きく、非正規雇用の単身者、ひとり親世帯、単身高齢者など、様々な年代で貧困などの生活上の困難に陥りやすい状況にあります。さらに、特に非正規雇用従事者は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う雇用状況の悪化の影響も強く受けており、就業状況の不安定さが浮き彫りとなっています。

女性の就業や生活の安定に向け、相談事業においては、女性の生活や生き方、性別による差別に関する問題に加え、特に、働くことをめぐる悩みや課題に対する相談について取り組みを推進していくことが求められます。また、生活困窮者やひきこもりの方への支援などを実施している本市の各関係部署や民間支援団体との相互連携を強化し、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、支援の充実を図るとともに、SNS*の活用や相談窓口の分かりやすい広報など、より相談しやすい環境づくりを進めていく必要があります。

一方、男性は、仕事を生活の中心とする固定的性別役割分担意識*などを背景として重圧や生きづらさを感じ、精神的に孤立しやすいともいわれていることから、男性が抱える不安や葛藤の緩和を図るための相談についても、ニーズを踏まえながら取り組んでいくことが必要です。

さらに、生活上の困難は、様々な形で精神面にも影響を及ぼすため、困難を抱える方の心の健康づくりの推進も求められます。

高齢であること、障害があること、外国人であることなどは、性別に基づく困難に加えて、さらに複合的な困難を抱える要因にもなることから、男女共同参画の実現に向けた各般の取り組みを進めるにあたっては、そうした多様性に十分配慮し、関係部局・関係機関が連携するとともに、多様な人が共に支えあう地域づくりを進めることが求められます。

加えて、多様性を尊重しあう社会づくりに向けては、性自認・性的指向*などの多様な性のあり方に関する理解の促進と、不安や困難を抱える性的少数者*への人権上の配慮と支援も重要となります。市民の理解促進に向けた啓発事業の実施をはじめ、さらなる支援策の検討と実施に取り組むことが期待されます。

◆ 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 |
| 2 | 心の健康づくりを推進する |
| 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 |
| 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あう地域づくりを推進する |
| 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 |

| 【想定される取り組み例】 | |
|--|---|
| <p>施策の方向1</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性相談事業 ・男性相談事業の実施（目標4・目標6） ・性別による差別等に関する相談（目標4） ・自助グループ支援 ・SNS*の活用検討（目標7） | <p>施策の方向4</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害理解の促進 ・障害者就労支援 ・地域包括支援センターにおける総合相談（目標3） ・多言語化による情報の提供 |
| <p>施策の方向2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・こころの健康相談 ・こころの電話相談 ・自殺予防対策事業 | <p>施策の方向5</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性自認・性的指向*など性の多様性に関する市民や企業、学校等における理解の促進 ・性的少数者*への相談対応等の支援 ・パートナーシップ制度の検討 |
| <p>施策の方向3</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仙台市ひとり親家庭等相談支援センター事業 ・養育費契約保証料補助事業 ・生活困窮者等の自立支援事業 ・住居確保給付金支給事業 ・支援機関の連携による複合的困難者への支援 ・学び直しを通じたキャリア支援 ・多様な機関によるアウトリーチ型支援 ・非正規職の待遇改善など関係機関との連携による周知啓発 | <p>・・・等</p> |

※（目標○）は、基本目標○にも関連する取り組み

男女共同参画は、性別にかかわらず、誰もが多様な生き方を自ら選択し、その力を発揮できる社会を目指すものであり、男性の生き方、働き方の選択肢も広がり、より充実し、活性化した社会を目指す取り組みです。

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じ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、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。

令和元（2019）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」という固定的性別役割分担意識*の考えに賛成する人の割合は、全ての年代で女性よりも男性の方が高くなっています。また、未就学児を持つ働く男女の生活時間のうち、男性の家事・育児等の時間は1日2時間程度まで増加してきていますが、女性と比較すると依然として約4分の1の時間にとどまっています。

男性の意識変化をさらに促し、実際の行動につなげるためには、男性自らが家庭内の役割を担う主体であるとの認識を持つための啓発に取り組むとともに、家事や子育て、介護などへの参画を後押ししていくことが必要です。また、そのための環境整備として、ワーク・ライフ・バランス*の推進や長時間労働の是正など、企業への働きかけも併せて行う必要があります。

加えて、特に働く世代の男性は、地域とのつながりが希薄になりがちです。人生100年時代を迎える中、男性が家族の介護などにおいて孤立した状態となることを防ぎ、自身の老後の生活を充実させるためにも、若いときから地域活動や社会活動などに参画しやすい環境づくりを進めていくことが求められます。

前述の意識調査では、「政治や企業などにおいて、政策や方針を決定する立場や指導的地位に女性が少ない理由」として、「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ないから」が最も多く選択されており、男性が主体的に家事や子育て等に参画していくことは、結果的に、女性の負担を軽減し、女性の多様な場での力の発揮を支えることにつながります。

国際的にも「男性と男児はジェンダー平等推進の戦略的なパートナーであり、社会変革のための重要な主体」とあるとの確認がなされており、男性が主体的に男女共同参画の推進に取り組むことは、男女が共に暮らしやすい社会の実現につながるものであり、より一層の取り組みを進めることが必要です。

◆ 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 |
| 2 | 家事・子育て・介護等への男性の参画を支援する |
| 3 | 地域活動等への男性の参画を支援する |

| 【想定される取り組み例】 | |
|--|---|
| <p>施策の方向1</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性相談事業の実施（目標4・目標5） ・女性活躍やワーク・ライフ・バランス*等に関するセミナー等の実施 （目標1・目標2・目標3） ・男女共同参画意識の醸成に向けた市民、企業、地域への啓発（目標1・目標7） ・市役所における子育て推進・女性職員活躍推進プラン*の推進 | <p>施策の方向2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・父親の子育て力支援事業 ・男性が参加しやすいテーマや時間帯を考慮した講座等の実施 ・市の男性職員への育児休業取得の促進 <p>施策の方向3</p> <ul style="list-style-type: none"> ・町内会活動における担い手育成支援 （目標1・目標2） ・PTA活動等への男性の参加促進 <p style="text-align: right;">・・・等</p> |

※（目標○）は、基本目標○にも関連する取り組み

令和元(2019)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)年度の調査から大きな改善が見られていません。

男女共同参画を推進する様々な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固定的性別役割分担意識*やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)があることが挙げられます。

生涯における学びが、固定的性別役割分担意識への気づきの機会となるとともに、性別や年齢、ライフステージにかかわらず、自らの意思による多様な生き方の選択につながることを期待できるため、さらなる教育の充実と多様な学びの環境づくりを推進することが必要です。子どもや若者に男女平等の意識を浸透させる上で学校教育の果たす役割は大きく、発達の段階に応じた人権教育を進めるとともに、多様な働き方、暮らし方を可能とするための力を育てる中高生などを対象としたキャリア教育の充実が求められます。

昨今は、SNS*などの浸透により誰もが情報の受容者とも発信者ともなりえる時代となっていますが、氾濫する情報の中には、性的な暴力や人権侵害につながる恐れがあるものも含まれることから、一人ひとりのメディアリテラシー*の向上も課題となります。一方、広報啓発においてはSNS等の活用が有効な場合があるため、効果的な活用方法についても検討していく必要があります。

さらに、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あり、引き続き、これらの多様な主体が展開する活動への支援と協働の推進の取り組みが必要です。

男女共同参画推進センター*は、男女共同参画の推進拠点として、地域における男女共同参画に関する課題を把握するための調査・研究や情報収集を行うとともに、課題解決に向けた各種事業を通して、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くことが求められます。

◆ 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 |
| 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 |
| 3 | 男女共同参画推進のための広報・啓発を推進する |
| 4 | 多様な学びの環境づくりを推進する |
| 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 |
| 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 |

【想定される取り組み例】

施策の方向1

- ・ 人権教育の推進（目標4）
- ・ 教職員向け人権教育研修会の実施

施策の方向2

- ・ 自分づくり教育
- ・ 楽学プロジェクト
- ・ キャリア形成に関する出前講座

施策の方向3

- ・ 男女共同参画に関する情報発信
- ・ 相談窓口等の広報
- ・ SNS*の活用検討（目標5）
- ・ 男女共同参画の視点に配慮した行政広報
- ・ 男女共同参画意識の醸成に向けた市民、企業、地域への啓発（目標1・目標6）

施策の方向4

- ・ 男女共同参画推進センター*における講座
- ・ 市民センターにおける講座
- ・ 社会学級
- ・ せんだい男女共同参画財団*等による出前講座等の実施

施策の方向5

- ・ 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
- ・ 男女共同参画推進センターにおける活動・交流スペースの提供
- ・ 市民団体との協働による男女共同参画推進イベントの実施
- ・ 働く女性のネットワークとの協働（目標1・目標2）
- ・ 地域で活動する女性のネットワークとの協働（目標1・目標2）
- ・ 市民活動への若者等多様な主体の取り込み

施策の方向6

- ・ 男女共同参画に関する市民意識調査の実施
- ・ 男女共同参画に関する統計情報の公開

・・・等

※（目標○）は、基本目標○にも関連する取り組み

❖ 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かか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：危機管理監、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が必要です。

○ 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。センターにおいては、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学習・研修事業や情報提供事業、調査・研究や相談支援事業等の一層の充実を図る必要があります。

(2) (公財) せんだい男女共同参画財団*

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や事業者の様々な主体的な活動の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が求められます。

(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むことが求められます。

(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。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ることが求められます。

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、危機管理監、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することが必要です。

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くことが求められます。

参 考 資 料

1 用語解説

●【ア行】

* SNS

ソーシャル・ネットワーキング・サービス。人と人とのつながりをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービス。

(P28・29・32・33)

●【カ行】

* 子育て推進・女性職員活躍推進プラン

次世代育成支援対策推進法（用語「次世代育成支援対策推進法」の項目参照）及び女性活躍推進法（用語「女性活躍推進法」の項目参照）に基づき、市役所が事業主として定めている計画。計画期間は令和2年度～6年度の5年間。「仕事と子育ての両立と、女性活躍を一体的に推進し、全ての職員が働きやすく、活躍できる職場づくりに取り組むこと」を目的とする。

(P6・31)

* 固定的性別役割分担意識

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。

(P5・26・28・30・32)

●【サ行】

* 次世代育成支援対策推進法

急速な少子化の進行や家庭・地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的に平成15年に制定された法律。子育て家庭への支援その他の子育て環境の整備、雇用環境の整備等の取り組みに関し、基本理念を定め、国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めている。平成26年度までの時限法であったが法改正により10年延長となった。

*** 女性管理職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（NHIO）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・9）

*** 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（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。令和元年度の改正では一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大や女性活躍に関する情報公表の強化について定められた。

（P8・16）

*** 性自認・性的指向**

性自認：自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティー（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念。「こころの性」と呼ばれることもある。

性的指向：人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などがある。

※SOGI

性的指向（Sexual-Orientation）と性自認（Gender-Identity）の頭文字を組み合わせた用語。すべての人が持っている要素であり、すべての人の多様な性のあり方が保障されるべきという考えに基づいた言葉。

（P28・29）

*** 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律**

政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的として平成 30 年 5 月に施行。衆議院、

参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務などを定めている。
(P22)

*** 性的少数者**

性自認・性的指向（用語「性自認・性的指向」の項目参照）に関しての少数者等、性のありようが多数派でないとされる人々の総称。性的マイノリティーとも言う。
(P14・28・29)

*** 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、起業に係る様々な相談やニーズにワンストップで対応している。
(P9・21)

*** 仙台市生活自立・仕事相談センター「わんすてっぷ」**

生活困窮者自立支援法に規定する自立相談支援事業を行う機関として、平成27年4月に開設。経済的に困っている方や生活上の悩みを抱えている方の相談を受け、さまざまな支援を組み合わせながら、生活面の課題解決や就労による自立に向けた伴走型支援を行っている。

(P14・15)

*** 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・16・17)

*** 仙台市男女共同参画推進センター**

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。

(P5・32・33・34・35)

*** 仙台市地域防災リーダー（SBL）**

平成24年度より地域防災の担い手を育成する目的で「仙台市地域防災リーダー（SBL）養成講習」を開始。町内会長などを補佐しながら、平常時には地域特性を考慮した防災計画づくりや効果的な訓練の企画運営、災害時には地域住民の避難誘導や救出・救護活動の指揮を行うなどの役割が期待される。

※SBLは（Sendaishi chiiki Bousai Leader）の略

（P13・15・21）

*** 仙台市配偶者暴力相談支援センター事業**

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）に基づき、被害者からの相談、医学的・心理学的な指導、緊急時における安全確保・一時保護、就労、住居、保護施設の利用等に関する情報提供その他の援助を行う。都道府県の婦人相談所その他の施設においてその機能を果たすこととされていたが、平成19年の法改正により、市町村の適切な施設においてもその機能を果たすよう努めるものとされた。仙台市では、平成25年3月に事業を開始している。

（P26・27）

*** 仙台市働く女性の活躍推進協議会**

働く女性の活躍推進に関して、仙台市、関係機関、関係団体等が連携し、相互の情報共有を図るとともに、本市が実施する取り組みについて幅広い見地から意見を得るため、平成28年5月に設置。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（用語「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の項目参照）第23条に基づく「協議会」に位置付けられる。

（P9）

*** 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・3・4・5・9・11・13・14・33・34・35）

* **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。

（P13・20）

● **【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回国連防災世界会議は平成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。

（P20）

* **ダブルケア**

育児期にある者（世帯）が親の介護も同時に引き受けるという状況のこと。晩婚化や晩産化等が背景にあると言われている。

（P6・24）

* **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・16）

* **DV（ドメスティック・バイオレンス）**

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・10・11・12・16・18・19・26・27）

* **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

* **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。

（P1・10・11・12・18）

● **【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（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。

（P11・12・16）

* **放課後子ども教室**

心豊かでたくましい子どもを社会全体で育むため、学校等を活用して、安全・安心な子どもたちの居場所（活動拠点）を設け、地域の大人を指導員として配置し、放課後や週末におけるスポーツや文化活動などのさまざまな体験活動や地域住民との交流活動を支援する取り組み。

（P7）

* **放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）**

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、その健全育成を図る。仙台市では、児童館等において現在、小学生全学年を対象に実施しているほか、民間事業者も実施している。

（P7・25）

* **防災・まちづくり女性人材育成プログラム**

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。

（P3・13・14）

* **保護命令**

DV（用語「DV（ドメスティック・バイオレンス）」の項目参照）のうち身体への暴力、または生命等に対する脅迫を受けた被害者が、さらなる身体への暴力によりその生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときに、裁判所が被害者からの申し立てにより、加害者に対して発する命令のこと。被害者への接近禁止命令、被害者への電話等禁止命令、被害者の同居の子への接近禁止命令、被害者の親族等への接近禁止命令、被害者の住居からの退去命令の五つの類型がある。

（P12）

* **ポジティブ・アクション（積極的改善措置）**

男女が、社会の対等な構成員として、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する機会に係る男女間の格差を改善するために、必要な範囲において男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。

（P22）

● **【マ行】**

* **メディアリテラシー**

「メディアを主体的に読み解く能力」「メディアにアクセスし、活用する能力」「メディアを通じコミュニケーションする能力。特に、情報の読み手との相互作用的（インタラクティブ）コミュニケーション能力」の3つを構成要素とする、複合的な能力のこと。

（P32）

● **【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。

（P26）

●【ワ行】

* ワーク・ライフ・バランス

男女が共に、人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自らの希望に沿った形でバランスを取りながら展開できる状態を実現すること。

(P1・6・7・8・9・18・19・21・24・25・30・31)

2 「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） に関する市民意見募集結果の概要

「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）」に対し
まして、下記のとおり市民の皆様のご意見を伺いました。概要は、次のとおりです。

(1) 市民意見募集期間

令和2年12月1日（火）～12月28日（月）

(2) 市民説明会開催

令和2年12月17日（木） 会場：エル・ソーラ仙台 大研修室

(3) いただいたご意見数 22人・団体より89件

【内訳】

①文書等によるご意見 20人・団体より82件

②市民説明会でのご意見 2人・団体より7件

(4) ご意見の概要

| ご意見の分類 | ①件数 | ②件数 | 合計 |
|----------------|-----|-----|-----|
| 第1章 計画の策定にあたって | 3件 | | 3件 |
| 第2章 計画の基本的な考え方 | 2件 | | 2件 |
| 第3章 基本目標1 | 8件 | 3件 | 11件 |
| 基本目標2 | 14件 | | 14件 |
| 基本目標3 | 2件 | | 2件 |
| 基本目標4 | 7件 | | 7件 |
| 基本目標5 | 20件 | 3件 | 23件 |
| 基本目標6 | 3件 | | 3件 |
| 基本目標7 | 10件 | 1件 | 11件 |
| 第4章 計画の推進 | 6件 | | 6件 |
| 参考資料 | 1件 | | 1件 |
| その他の事項 | 6件 | | 6件 |
| 合計 | 82件 | 7件 | 89件 |

3 審議経過

令和元年度

- 9月～11月 市民参加の取り組みを実施
- ・第1回「新総合計画に仙台の女性たちが声を届けるプロジェクト」
(9月14日)
 - ・第2回「市民まちづくりフォーラム～みんなのせんだい未来づくり2019～」(10月14日)
 - ・第3回「男女共同参画せんだいフォーラム2019」
(11月23日・24日)
- 11月12日 市長より「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」諮問
- 令和元年度第2回審議会**
- ・答申に向けたスケジュール等についての審議
 - ・次期プラン策定に向けた市民参加の取り組みについての報告①
- 2月3日 **令和元年度第3回審議会**
- ・次期プランの基本的な考え方についての審議
 - ・次期プラン策定に向けた市民参加の取り組みについての報告②

令和2年度

- 7月1日 **令和2年度第1回審議会**
- ・次期プランの骨子案（基本目標、施策の方向）について審議
- 8月26日 **令和2年度第2回審議会**
- ・「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（素案）」についての審議
- 10月20日 **令和2年度第3回審議会**
- ・「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）」についての審議
- 12月1日 「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）」公表。市民意見募集（12月1日～28日）
- 12月17日 「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）」の市民説明会開催
- 2月3日 **令和2年度第4回審議会**
- ・「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（答申）」についての審議
- 3月19日 「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」市長へ答申

4 仙台市男女共同参画推進審議会委員名簿

任期：令和元年9月1日～令和3年8月31日

| | 氏名 | 所属・職名 |
|-----|--------|--|
| 会長 | 高浦 康有 | 東北大学大学院経済学研究科 准教授 |
| 副会長 | 嵩 さやか | 東北大学大学院法学研究科 教授 |
| 委員 | 我妻 良行 | 仙台市立八本松小学校 校長 |
| 委員 | 足立 千佳子 | 特定非営利活動法人まちづくり政策フォーラム 理事 |
| 委員 | 大瀧 正子 | 一般社団法人仙台市医師会 理事 |
| 委員 | 嘉藤 明美 | 株式会社鐘崎 代表取締役社長 |
| 委員 | 加藤 和彦 | 仙台市議会議員 (任期：～令和2年9月4日) |
| 委員 | 加茂 光孝 | 親子向けパフォーマンスグループ「そらとぶクレヨン」代表 学校法人ろりぼっぷ学園 学園長 |
| 委員 | 佐藤 央子 | 宮城労働局 雇用環境・均等室長 (任期：令和2年4月1日～) |
| 委員 | 佐藤 由紀子 | 弁護士 |
| 委員 | 立岡 学 | 特定非営利活動法人ワンファミリー仙台 理事長 |
| 委員 | 平渡 麻子 | 公募委員 |
| 委員 | 星野 健一 | 宮城労働局 雇用環境・均等室長 (任期：～令和2年3月31日) |
| 委員 | 村山 くみ | 東北福祉大学総合福祉学部 講師 |
| 委員 | 渡辺 敬信 | 仙台市議会議員 (任期：令和2年9月4日～) |

(委員は五十音順)