

令和5年度第1回仙台市男女共同参画推進審議会 議事録

日 時 令和5年7月20日（木）13：30～15：20

会 場 仙台市役所本庁舎 第一委員会室

出席委員 高浦康有委員，嵩さやか委員，門脇佐知委員，佐藤幸雄委員，四釜喜愛委員，高橋正行委員，富塚リエ委員，平渡麻子委員，大和一美委員，若生彩委員

欠席委員 佐藤由紀子委員，立岡学委員，村山くみ委員

事務局 市民局長，市民局次長兼市民活躍推進部長，男女共同参画課長，男女共同参画課企画推進係長，男女共同参画課担当者

傍 聴 一般傍聴1名

次 第

1 開会

2 報告事項

- (1) 「男女共同参画せんだいプラン2021」令和4年度実施状況について
- (2) 令和5年度 困難女性支援関連事業について

3 その他

4 閉会

1 開会

○企画推進係長

- ・委員 13 名中，本日は 10 名が出席。

[仙台市・出席者紹介]

[配付資料確認]

○企画推進係長

- ・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) 会議の公開等について

○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)

(3) 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，富塚リエ委員と大和一美委員にお願いしたい。
(富塚リエ委員，大和一美委員 了承)

2 報告事項

(1) 「男女共同参画せんだいプラン 2021」令和 4 年度実施状況について

○男女共同参画課長

- ・資料 1 に基づき報告

[意見・質疑応答等]

○富塚リエ委員

- ・資料 1 の 10 ページ，No.12 の取組の中の「職場の人と読んで欲しい 働くプレパパ，プレママガイド」について，意見を述べさせていただく。
- ・こちらのリーフレットの内容を見たいと思い，仙台市のホームページで検索をしたが，内容の閲覧やダウンロードはできなかった。そこで，従来の配布方法に加え，誰でも簡単に閲覧・入手できる方法を検討いただきたい。

- ・昨年施行された改正育児介護休業法により、企業は従業員自身やその配偶者の妊娠・出産を把握した場合に、その従業員に対して、育児休業制度を個々に周知し、取得するか意向を確認することが義務付けられた。また、育児休業を取得しやすい環境を整えるために、育児休業制度に関する社内研修を行う企業も増えてきている。このプレパパ・プレママガイドはそのような際にも活用できる資料ではないかと思われるので、このような資料を、企業もより入手しやすくすることを、経費や紙を使用しない方法で良いと思うので、検討いただきたい。

○男女共同参画課長

- ・こちらのリーフレットは、こども若者局で作成しているものである。今現物がなく恐縮だが、委員がおっしゃったように、幅広く様々な方が簡単に入手できるということが大切だと考えているので、担当課に伝えさせていただく。

○高浦会長

- ・ホームページでリーフレットの写真は掲載されているが、内容をダウンロードできることが一番良いと思う。このリーフレット以外にも様々なリーフレットがあるので、ホームページで情報開示いただくとありがたいと思う。

○男女共同参画課長

- ・他のパンフレット等についても、改めて確認させていただく。

○高浦会長

- ・基本目標5の多様な性の尊重の部分で、これまでの施策や取組のところで、周知啓発や理解を求めためリーフレットの送付等を精力的にしている様だが、一方で、同性パートナーシップ制度の検討も本プランに盛り込まれている。こちらの検討状況はどうか。
- ・昨今、同性婚訴訟など、現行の異性婚を前提とした民法や戸籍法が違憲であるという判決も出ている。多様性の配慮ということが、人権問題としても認識されるようになってきているのではないかと考えている。また、その判決においてもパートナーシップ制度の言及がされているところであるが、東北の各自治体でも制度の導入が進んできている。仙台市において、どのように検討が進んでいるのかお伺いしたい。

○男女共同参画課長

- ・パートナーシップ制度については、全国の自治体で導入が進んできており、また、多様な性に関する議論についても、活発化しているという状況もあり、市民の関心も高まっていると感じている。
- ・他都市の制度を調査した結果、例えば居住地や、子どもも含めたファミリーシップ制度にするのかなど、様々な論点があることが判明している。また、既に導入した自治体の中では、導入後に対象者の範囲を見直したり、連携させる行政サービスの拡充を進めている事例もあることから、調査・検討を進めている状況である。

- ・庁内では、仮に制度を導入した場合、一般的に利用が可能となりそうな行政サービスについてのヒアリングといったことも進めている。
- ・性的少数者の方々が安心して暮らすことができる環境づくりのための理解促進事業や居場所づくり事業の引き続きの推進、庁内での周知啓発といったところを進めながら、本市としてのあり方についても検討してまいりたい。

○高浦会長

- ・理解を求めるという点で、来年度、市民意識調査を予定しているが、性的少数者への理解や認知を問うような項目を入れてはどうか。

○男女共同参画課長

- ・市民意識調査については、来年度の実施を予定している。従来5年ごとに実施している市民意識調査と、DVに関する調査を合わせて実施する方向としている。その点においても項目の検討は改めて必要になってくると考えている。
- ・この間の社会情勢を踏まえて把握すべき項目というものも出てきているかと思われるため、項目については、今後の審議会でもご意見を頂きながら考えてまいりたい。

○高浦会長

- ・本学においても、どの程度性的マイノリティの職員などがいるかは分からないが、異性婚を前提とした配偶者に対する休業を含めた福利厚生制度について、同性パートナーに対しても認めていければという議論もある。その際に、パートナーシップ制度で宣誓していれば、公的な証明としてこうした福利厚生も適用しやすくなるが、そうした制度が仙台市にないため、できないといったもどかしさを抱えているということもある。そうした課題を市内の企業も持っているかもしれない。是非パートナーシップ制度、ファミリーシップ制度も含めて検討いただければと思っている。

○高橋正行委員

- ・基本目標3のワーク・ライフ・バランスの実現のところ、主に11ページになるが、放課後の子どもの健全の事業というところである。12ページの放課後児童クラブの待機児童数は年々減ってきているので、それはそれで非常に良いことかと思うが、実は児童館や児童センターは建設された時期がかなり古く、非常に手狭である。
- ・近隣の児童センターの職員から話を聞くと、実際に見に行ったりもするが、非常に狭い空間の中で、大勢の子どもたちがいる状態であり、管理上大丈夫なのかなと心配な状況である。特にここ3年間はコロナ禍だったため、非常に児童センターの職員は神経を尖らせて、子どもたちの感染防止に努めていたというところがある。
- ・児童センターなどの管轄は市民局ではないかと思うが、局を越えて連携していただき、ハード面の充実ということも大事ではないかと思う。今日、小中学校は1学期前半の最終日であり、明日から夏休みというタイミングであるが、児童センターに通っている子どもたちや職員も、これから1か月が非常に大変な時期で、この狭い空間の中でどのよ

うに安全に過ごさせるかというところに知恵を絞っているところである。是非、局を越えて連携して、特にハード面の後押しをしていただければ良いかなと思った。

○男女共同参画課長

- ・ご意見については共有し、重ねて伝えてまいりたい。

○高浦会長

- ・その辺りの環境がより複雑化、多様化している中で、ハードの仕組みの整備も必要となっていると思う。

○大和一美委員

- ・9ページの市の審議会等にける女性委員の割合についてだが、目標よりも若干下回っており、なかなか上昇が難しいようである。医療や防災での登用率が低いということが原因の一つと考えられるが、この分野は男性がもともと多く就業しているというところに起因するのと思う。医師の間においても現在、働き方改革が進められている。例えばデジタル化を進めることは当然として、病院の集約化や、主治医が夜間に必ず駆けつけるという体制を取らずに、グループ診療にして負担を軽くしていくような取り組みをしている地域もあり、女性が働きやすいようなものが多く作られている。課題・今後の方向性において登用率の低い分野の集中的・計画的な働きかけをするということだが、具体的にどのようなものを検討しているのか。

○男女共同参画課長

- ・審議会等への女性委員の登用に関しては、審議会等を所管する各課の方へ事前の協議をお願いしているという状況である。この事前協議の段階で40%に満たないであろう場合に相談をいただいて、どのようなことができそうか一緒に相談して提案するといったやり取りをしている。内部的なことで恐縮だが、昨年度の前半までは、委員が固まってから相談されるケースが多かった。固まってしまってからでは、なかなか働きかけが難しいため、それよりも前の段階で相談して下さいということ呼び掛けるようにした。また、役職についている方や、各分野の代表についている方が男性が多い分野というものはあるが、会長は男性であっても、出していただけるのであれば女性の方でも良いのですよといったアドバイスをするといった、様々な呼びかけをし、女性の登用率が若干上昇してきているという状況である。ただどうしても、男性が多い審議会は多い。このため、例えば会長が男性であっても、その他の役員には女性に就いていただくとか、そのようなやり方で、色々な意見が反映されているところを担保していただきたいといったアドバイスをさせてもらっているという状況である。

○高浦会長

- ・一方で公募委員の中では3分の2近くが女性であるというところもあり、全ての審議会で専門性が高くなると公募委員枠を設けるとすることも難しいとは思いますが、市民協働の観点からも、こうした公募委員の形を通して女性の声が反映されやすい仕組みが増えていくと良いなと思う。

○平渡麻子委員

- ・19 ページのアウトリーチ型相談支援事業については、画期的なことだと思った。夜間に回って声がけをするというというのは、あまり聞いたことがなく、素晴らしい事業だと思う。今まで援助の手を差し伸べられなかった人たちに、一筋の光を当てるかのような、画期的というか、ここまでしてもらえるとというのは仙台市民として幸せなことだなという風に思う。
- ・17 ページにDVを受けた後に相談した人の割合が、計画策定時において女性 58%となっているが、これもちょっと高いなと思った。58%の人が本当に声をあげているのかなと疑問に思ったのだが、これからこの 58%をもっと上げるためには、19 ページのように、細かいことにまで手が届くような、思い切った行動に出ることが、やはり殻を破る原動力になるのかなと感じた。
- ・アウトリーチ型の、一歩踏み込んだ、思いもよらなかったようなことをやっていくというようなことが次につながっていくのかなという風に感じた。
- ・結構、市役所とか、そういうところというのは若者や困っている人にはハードルが高い場所だと思う。なかなか大人に相談できない方は多いし、どうせ自分は助からないと思っている人はとても数が多いと、色々な話を聞いて思うのだが、こういう風に市役所の方から踏み込んでいくようなものというのは、時間なども大変取られると思うが、こういう風なことが増えていけば、様々な問題に光が当たっていくのかなということで、だんだん良くなってきているのだなと、変わってきているのだなという感想である。これからも続けて欲しい。

○男女共同参画課長

- ・補足させていただくと、アウトリーチ型相談支援事業は令和4年10月からスタートしたが、委託先のNPO団体と意見交換を頻繁にしながら、実情としては団体の方が現場のことを良く分かっているので、少しずつ見直しを図りながら進めてきている状況である。マスコミなどで取り上げられることもあり、テレビで見えていますというような形で、ご来場される方もいる。こういった困難な状況にある女性の支援を、仙台市として実施しているところを、様々な機会に、色々な方の目に届くような形で引き続き進めていければという風に考えている。
- ・なお、19 ページの出張型相談会も、自分の悩みがあまりはっきり言葉にならないが、ちょっともやもやしているとか、どこに相談していいかわからないといった方に向けた相談会になっていて、ハードルを下げるという意味ではこちらの出張型相談会も効果があったのかなという風に思っており、今年も同様に開催していく予定である。

○平渡麻子委員

- ・こういう風に実際に支援を受けた人たちがいると思うが、支援する側からの声だけではなくて、そういう人たちの声、こんなに助かったとか、良かったというようなものも、もう少しアナウンスして広めていけば、きっともう助けはないのだと思っている人たちの中に伝わればいいなという風なものも感想として持った。

○高浦会長

- ・委託先の団体からの情報発信を含めて、総合的に取組を進めていただきたい。
- ・これも一つの市民協働で、女性団体からの発案があったり、また、委託先の支援員の方々の待遇にも配慮いただいて、委託料等、持続可能な形にしていいただければと思う。

○門脇佐知委員

- ・24 ページの市役所における男性職員の育児休業取得率のところ、令和3年から令和4年にかけてすごく伸びていて素晴らしいと思う。弊社においても取り組んでいるが、3か月以上取得できている社員が一人しかいない。市役所としての推進の取組もあるかとは思いますが、女性社員が育児休業を取るときと同じで、色々な周りの理解とか、取組の工夫など、教えていただきたい。

○男女共同参画課長

- ・先日、民間企業などに集まっていたいて協議する場があり、そこでも話が出たが、一つ事例ができる、できるのだなということのを他の部署でも感じるとか、他の職員も取りやすい環境になるとか、そういったところで好事例を広げていくということが大事だという話があった。
- ・その協議会の中で印象的だったのは、コロナに対応するため、職員がいつかかるかわからない状況が生まれた中で、いつ誰が療養に入っても良いように体制を整えていたことが、育休や職員が急に従事できなくなった時の準備につながったという話をされた方がいた。
- ・育児休業だけではなく、介護やご本人の病休というケースもあるかと思うが、日ごろから何かあったときの対応を考えていくというのもとても重要であると感じた。
- ・市役所においても、他部署で長い期間育休を取っている方がいると、自分も取っても大丈夫なのだという風に感じたとか、当然人の手当ても重要だが、日ごろからそういうことを考えておく必要があるのかなと思っている。

○市民局次長兼市民活躍推進部長

- ・若干の補足だが、体系的にここが秘訣だということは持ち合わせてはいないが、知る限りにおいては、上司が勧めると、本人が遠慮していても、少なくとも仕事上の不安というのはなくなるので、そういったところの効果が少し出ているのではないかと考えている。

- ・また、育休を取った男性職員が、取ってこんなことが良かったという話を、非公式な形で周りの人に報告をしている事例もあり、そういった地道でも周りにポジティブに捉えられるような取組の積み重ねが、少し成果につながったのかなという風に考えている。

○門脇佐知委員

- ・我々も勧めるのだが、本人がどうしても休んでいる間、対応しないことで後で自分が困るのではないかという風に思ってしまうところがハードルになっていると思うので、そのあたり組織的な取組も含めて、上司から部下への勧めを頑張っていきたいと思った。

○男女共同参画課長

- ・追加で補足させていただくと、市役所の男性職員の育休取得期間については、1か月以下の取得が65%、1か月を超える取得が35%である。まだ、1か月以下の取得者の方が多い状況である。

○高浦会長

- ・育休取得中に、男性側が本当に支援できているかというところを上司が後でチェックするという取組をしている会社もあるように聞いている。
- ・本当に力になっているのかというところも今後はチェックされていくのかもしれない。

(2) 令和5年度 困難女性支援関連事業について

○男女共同参画課長

- ・資料2に基づき報告

[意見・質疑応答等]

○嵩副会長

- ・アウトリーチ型相談支援事業について、こちらの事業で相談した人が、具体的な支援につながったケースはどのくらいいるのか。
- ・資料2の3から4にかけて住まいの居場所確保ということも挙げられているが、3から4にもつながっていくというイメージになるのか。

○男女共同参画課長

- ・3のアウトリーチ型相談支援事業については、例えば、相談に来られた方が、話を聞いた委託先のNPO法人の方で区役所の生活保護の担当課の方へつないだり、シェアハウスの方につながったという事例があるという風に聞いている。
- ・3と4の関係性については、直接の関係があるという訳ではないが、4の市民事業提案制度については、団体の方へ直接相談があるケースもあり、区役所に相談があって、区役所から団体の方へ相談があってつなげていくというケースもある。全く関係がないわけではないが、相互に連携しながら支援していくという可能性はある。4の事業については、具体的な事例はまだご説明できるほどの事例が積み重なっていない状況である。

○高浦会長

- ・こうした居場所が一つでも増えていくと、安心感につながっていくと思う。

○四釜喜愛委員

- ・話が戻ってしまうが、先ほど男性の育児休業取得率の話で、周りや保育園のお父さんたちの話を聞くと、仕事をしていた方が楽だという意見がたくさん出てくる。会社の上司から育休を取れと言われても、何をしたら良いのか分からずに1か月も2か月も休んでしまったら、家にいた方が子どもをどう扱っていいか分からないし困ってしまうといった話も結構聞こえてくる。プレパパ・プレママのリーフレットについてダウンロードできた方が良いのではという意見と同じで、子どもが生まれる前に、父親・母親になったら、どういう風に育休を取って、その育休中に何をするのかということを考えておくことで、自分の生涯にわたってどんな豊かさが生まれるのかということまでを、教育とまではおかしいかもしれないが、ないと難しい時代なのかなと感じている。
- ・男性の育休取得率を上げるには、子どもが産まれる前の、男性が奥さんと一緒に子育てをすることで、家庭を築いていくという見通しを一緒に啓発していく活動が大切なのではないかと感じた。

○男女共同参画課長

- ・資料1の23ページのNo.41の事業の中で、父親の家事・育児参加促進事業をご紹介させていただく。こちらは実際にご依頼のあった民間企業へお邪魔し、出前講座の形で実施するもので、男性社員の育休取得に向けた企業の取組を推進する事業である。実際に育児休業を取得してみてもうどうだったのかといったところを、まだお子さんのいない従業員に対しても実施していただいたり、昨年度は学生も対象に拡充しており、ご依頼があれば幅広く対応したいと考えている。

○若生彩委員

- ・社会学級の合同ブロック会において、(公財)せんだい男女共同参画財団に依頼し、アンコンシャス・バイアスについて講演を実施してもらった。その中で出た意見で気になったものを共有させてもらいたい。「若い人には男女共同参画の教育が行き届いているため、高齢者の方がむしろ教育が必要なのではないか、それが男女共同参画がなかなか進まない要因の一つではないか」、「意思決定の場に女性を増やしたいと思うのであれば、男性が多すぎるところの長期在籍の男性の方が多すぎるといった問題があるのではないか。町内会とか。仙台市の方で町内会役員を10年継続すると表彰するという制度があるがそれもよろしくないのではないか」という意見が出ていたりもした。
- ・補導員もやっているが、アウトリーチ型相談支援事業よりも時期を選んだ形で見回りをやっていたりもする。そうしていると、普段考えられないようなところで若い方たちがいろんなトラブルに遭っていたりするという話を耳にすることがある。

- ・やはり見つけた大人が、きちんと教育できるだけの確信がないことが一番よくないのかなと感じている。見守る大人も確固とした、DVや性暴力といったことに意見を持てるように、「大人の教育」が必要なのかなと思う。

○高浦会長

- ・本当に情報が届くべきところに届いているか、意識を変えて欲しい人に届いているかということで、今後男性に向けたアウトリーチ的なところも改善いただけるとよいのではないかなと思う。
- ・町内会役員を長く勤めていただくということも、それはそれで大事なことかなとも思うが、同時に男女共同の参画をどこまで町内会の方で促したかということも表彰のポイントになっていくと良いのではないかなと思う。是非多様な視点で、大人を含めての人材育成が進んでいくと良い。

○佐藤幸雄委員

- ・資料1に戻ってしまうが、13ページの市職員の超過勤務の縮減が必要と記載されている。全庁的に必要だと思われるが、現在取り組んでいるデジタル化で、今後どういう形で改善できるのかというのを、具体的にあれば教えていただきたい。

○市民局次長兼市民活躍推進部長

- ・市職員の長時間労働はずっと仙台市が抱えている大きな問題であり、この間、コロナの影響もあり増加傾向にある。これでは家事に参加したい男性もできない、女性も追いつめられる場合があるということで、これは仙台市だけではなく社会全体の問題でもあると認識している。
- ・仙台市に限って言えば、デジタル化は遅れており、業務の効率化が図られるべき要素はたくさんあるだろうという風に思う。まちづくり政策局で全庁的なデジタル化を進めているところであり、例えば審議会の議事録を今までは一から起こしていたものを、自動で起こすような取組も少しずつ始まっているという状況である。民間ではもっと進んでいるところが、市役所では緒に就いたところということもある。勤務時間の短縮という点においては、デジタル化はやっていくべきものだという風に考えている。市民局としても男女共同参画の推進のためにワーク・ライフ・バランスが求められ、だから超過勤務の縮減が必要なのだということを訴えていきたいと考えている。

○高橋正行委員

- ・資料2にあった困難女性支援事業は、非常に素晴らしい事業だと思う。現場にいと、課題を抱える子どもたちの多く、全てとは言わないが、やはり家庭の環境が非常に不適切またはそれに近い養育環境が背景としてあるのかな、困難女性というのは突然現れるということではなく、人の成育の中で、つまりその方が高校生、中学生、小学生の時どうだったのかなという風に思う。先ほど児童センターの話の中でも触れたが、局を越えて、こども若者局とも連携しながら、困難女性の成育歴を丸ごと見ていくという視点も

非常に重要ではないかと思う。

- ・どうしても困難女性だけに焦点をあててしまうと、ピンポイントになってしまうので、小さい頃から家庭を視野に入れた取組ということが困難女性を生み出さない施策になっていくのかなという風なことを、これまでの審議会に参加して感じた。

○男女共同参画課長

- ・今委員がおっしゃられたところが、昨年度実施した実態調査でも見えてきたところである。子どもの頃の家庭の状況や傷ついた経験といったところをお聞きし、その経験と今の困難な状況の関係について把握するために実施したところである。実際家庭で起きていることはなかなか外に相談しづらい、また、相談して良いことか分からなかったというような声が、支援団体の方からもそういう状況にある方が多いのではないかという声も聞かれているところである。今回実態調査をして、やはり数字としてもはっきりとわかかってきたところである。庁内においても、関係部局は複数に渡るが、横断的にしっかり共有しながら、どういうところで連携して支援していけるのかというところを考えながら、効果的な取組につなげてまいりたい。

○高浦会長

- ・困難を抱える女性の中には、未成年もシングルマザーもいらっしゃるかもしれない。幅広い視野の中で支援メニューを充実させていただければと思う。

○平渡麻子委員

- ・今のお話と少し関連するが、高齢者や私たち世代の教育というところで、男女に関する意識がやはり多少低い、やはり子どもたちは私たちよりも平等なものが身に付いていると感じている。むしろ子どもたちからは、男性の方が虐げられているというか、男性には残業しても良いが女性は早く帰った方が良いという話がされるということも聞いている。
- ・家庭が大事という話はとても根が深い問題で、私も転勤や子育てをしている中で、皆何となくこれは問題だなと感じながら、何分にも問題が家庭なので、誰も踏み込めないというか、誰も踏み込んではいけない分野で、更に世代間の連鎖みたいなものもあって、根が深すぎて誰も介入することができない、当事者すらも変えることができない、周りで一緒に子育てをしている私たちもこれはちょっとまずいのではないかなと思いつつ見ぬふりというところがあって、きっとこれは解決できないのではないかなと思いつつ子育てをしてきたのだが、一つあるとすれば、教育なのかなと思う。私たち世代より上の人たち、50代以上の人たちを教育するという場はやはり必要で、今からでも遅くないから社会のために変わってみませんかという取組もあれば良いかなと思う。
- ・家庭は誰も踏み込めないし、踏み込むとトラブルになるので、そこは行政の力を借りて、世代の高い方たちの再教育、先ほど町内会のお話も出たが、うちの町内会も世代の高い人たちが牛耳っている感じであり、それはもう変えられないという感じで諦めてしまっている。親世代だと、女なのにそんなことを言うななどということを平気で言う人もい

るので、やはり意識改革というか、子どもを育てる側が変わらないと皆が不幸になるということを何とか浸透していければ良いのではないかと、理想に近い話だが思った。

○市民局長

- ・町内会の話が出たが、町内会の方もどうやって変わっていくかということで非常に悩んでいる。その悩みの一番の根幹に役員の担い手不足ということがある。ここに少し光明があり、女性の力を入れるべきという議論がある。しかしその中で、町内会のDX化ができないのかという話があり、労力を下げるということがあるが、女性が役員になっているまたは会長になっている事例を我々も収集しているところである。ある町内会の方は、女性の会長が新しく就任したところだが、飲み会をやめてもらったという話をしていた。就任の条件として、日中の茶話会ならともかく夜の付き合いには参加できないということで、それを当時の前会長も理解してくれて、飲み会をやめたところ、女性たちが入ってくるようになったという話があった。町内会イコール飲み会をやらなければならないというある種のバイアスがあったこともある。こういった役員の担い手不足というところが突破口になるのではないかと考え、それを横展開していこうという風に考えているところである。

○若生彩委員

- ・社会学級の話をしていただくと、社会学級という制度は、昭和24年の社会教育法が始まりとなり、全国にあったが、現在まで残っているのは仙台と函館くらいである。仙台が残った理由は、教育委員会がずっと後押ししてくれたことと、社会学級研究会というPTAという本部の様なものがあったからだという風に思っている。来年75周年を迎えるという歴史ある団体だが、この肝が、自分たちが学びたいことを自分たちが企画・運営して学ぶというところである。今回のアンコンシャス・バイアスについて学ぶというのも、やはり各区から2人ずつ出ている理事の皆さんから出た意見として、今学びたいということで出た学びだった。社会学級には本当に多様な方が参加している。昨日は黒松の社会学級で防災講座を行ってきたが、連合町内会長や民生委員なども来ていたり、そのようにして学校に集まるPTAの方や町内会の役員の方も参加しやすい、そういう中で交流する中で、町内会の話も出るであろうし、子どもたちの話も出るととても良い交流の場となり、とてもフラットに意見を交換できる、なかなかない場所だという風に思っている。是非社会学級を色々な形でうまく活用していただくと、様々な問題の解決にもつながるかもしれないし、普段からのつながりというのはいざという時の防災だとか、それ以外の問題が生じたときの解決にもきっと役立つと思う。仙台ならではの社会学級という仕組みを皆様に広めて、気軽に楽しく参加できればいいなという風に思っている。

○高浦会長

- ・多世代にわたる地域社会教育という土台があるので、そこから男女共同参画の視点もどんどん広がっていくと良いなという風に思う。
- ・引き続き留任いただく方もいると思うが、私自身も会長職として2年間させていただいた。コロナの本当に厳しい頃合いに困難を抱えた女性を中心に、いかに支援をしていくのかということをご一緒に議論できて、本当にありがたい経験だったと思う。
- ・男女共同参画せんだいプラン 2021 の策定から関わったが、それをどう実行させていくのかというところを、内実を豊かにしていくというところで委員の皆様のご意見を頂戴出来て、さらに良い仕上がりとなって来たと思っている。
- ・次期について、そろそろ会長職は女性の方がなるべきではと思っている。次は次期プランに向けた新しい議論が進んでいくので、是非新しい視点で議論進行をしていただきたいという風に思っている。私の方は後ろの方からお支えできればと思っている。この2年間、委員の皆様と議論ができたこと、本当に感謝申し上げます。

3 その他

○企画推進係長

- ・机上配付している資料について、財団より説明させていただく。

○（公財）せんだい男女共同参画財団

- ・机上配布資料「働く女性の交流会チラシ」について説明。

4 閉会

○市民局長

- ・本任期の2年間、様々なお立場からご意見を頂き感謝申し上げます。
- ・この2年間、コロナの影響が様々出てきており、困難を抱える女性という方々に特に強くそうした影響が現れていると思うとともに、様々な調査においても、必ずしもそれが顕在化している訳ではなく、潜在している部分もかなり多いと考えている。
- ・一方、男性が抱える困難という部分にも目を向けるべきではないかという意見も最近はよく聞かれるようになり、まさに男女共同参画ということで、そうしたことにも配慮してまいりたいという風に考えている。
- ・この間、G7や国会等を契機に、多様な性に関する議論が国内で非常に活発になってきたということがある。一方で、多様性の名のもとに、他人に干渉しないという風なことでも兆候として出ていていると感じる。そこは多様性の先に、他人に関心を持つというような、そうした社会を、男女共同参画を通じて、我々としても少しでも前に進めていきたいという風に考えている。
- ・本任期中は、審議会は本日が最後となるが、引き続き委員の皆様には本市の男女共同参画推進行政についてご協力をいただきたい。

○企画推進係長

- ・閉会にあたり、以下の点をご案内申し上げます。
 - 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 次回の審議会開催については、委員改選ののち、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きます。