

〔全体に関わる意見〕

番号	発言内容
1	数値目標がある場合は評価しやすいが、数値目標がない取組については、評価が困難である。
2	事業の評価は行政サイドと市民サイドで乖離がある。検証のためにはパブリックコメントやアンケート調査が必要だが、実施するには作業量が膨大であり現実的ではない。だが、市民の声を評価の中にどんな形で盛り込んでいけるかが重要であり、それが本質的な評価となるのではないか。
3	市民の意見をどう事業の評価に反映させていくかは所管課であるが、果たして所管課だけでよいのか。この審議会でもどこまで審議可能なのかという問題もあるし難しい課題である。
4	評価で大事なことは課題が見えてくるかどうかであり、それが網羅されるような評価の方法、評価項目が求められる。例えば、重要な取組である介護や福祉の分野は、今後男女共同参画の推進の立場でどのように事業を点検してくかなどの観点で評価していかなければならない。
5	国の中間報告の段階における重点分野は、領域の部分で重点化をしていく先導性のような部分を強調したものになっている。これと比較すると、仙台市の重点課題は領域の部分で網羅的に施策が配置されており、国と仙台市の違いとなっている。
6	国の中間報告では、10年間の反省のうえに新たに課題を設定している。国が10年間の反省のうえで出してきたポイントについて、検討していく必要がある。
7	国の中間報告では最初にこれまでの計画が十分に進まなかった理由を確認し、それを受けて今後の目標と具体的な施策の検討が進められている。当審議会も、これまでの反省の上に立って計画作成を進めていかなければならない。
8	男女共同参画というと、子育てや女性が働くことのように誤解されている感じがする。国の中間報告において、男女共同参画とは、分野において人々が抱える具体的な問題に密接に関係していることを是正することだとしている。男性の自殺や女子差別撤廃委員会からの是正勧告など、国民の問題として、仙台市からも考えていこうと訴えれば良いだろう。
9	国の中間報告も含めて、このような計画にはどこを見ても女性の参画を進めるというものが多く、その点が強調され過ぎている印象がある。男女のバランスを取るということが、本来的には目指すべき姿であり、そのように表現したほうがよいのではないか。
10	1つの分野における男女のバランスも問題であるが、例えば子育てや介護分野は女性ばかりである一方で、政治や経済分野は男性ばかりというような、分野別の男女のバランスも問題である。
11	今までのやり方が女性支援に偏っているという指摘は、重要な指摘だろう。両性に目配りをした施策を立てていくことによって、新しい価値提言として広まっていくことになる。ヒアリングで提言された様々な事項について具体化していくことが急務である。
12	男女共同参画というと、どうしても女性に偏りがちと思われており、まずこの誤解を解かなくてはならない。やはり、名称が印象を与えるという部分がすごくあるため、名称変更ということも含めて検討していく必要がある。
13	計画の作成と、エル・パーク仙台とエル・ソーラ仙台は男女共同参画の両輪となっている施設である。見直しは機能の低下が無いように、また見直しの影響等について、その都度必要な時に審議会にも報告していただきたい。
14	審議会や市役所の中で良いアイデアが出た場合、伝えただけでは思ったのとは違う方向に進んでいくこともあるため、最後まで使われ方を確認することができるとよい。

〔重点課題ごとの意見〕

番号	発言内容
重点課題Ⅰ 政策形成及び意思決定の場における男女共同参画の推進	
15	前期審議会でも、委員構成が充て職やその専門が女性人材の少ない分野などの要因があることや、大学の人材を念頭に置いた配置であることなども課題となっていた。むしろ発想を変えて公募により市民の意見を取り入れるなど、検討してはどうか。

〔新プラン策定に向けて認識されている課題等〕

番号	発言内容
16	国に比べると審議会等における女性登用率の伸びが緩い。土木や技術系の審議会でも、施策の対象や利用者は市民であり、そうした利用者や消費者という立場から、公募で市民が委員として参加することも考えられる。また、推薦団体を市民団体やNPO団体などに拡大することも可能だろう。
17	政令市の各審議会の登用率を見ると女性の比率が極端に低い審議会がある。取り組みの努力などの成果もある審議会もあるが、一方で仙台市の選管はゼロなど、どうして女性がいないのかと素朴に思う審議会も見受けられる。
18	各審議会に他の政令市の状況を示し、女性委員の登用率が低いことを気づいてもらう。低い状況が他に比べても、十分ではないということを常に繰り返し、繰り返し気づくような仕掛けを工夫していく必要がある。
19	政令指定都市の審議会等の委員の登用状況は議論が必要だ。例えば防災関係は政令市も登用率が低い傾向にあるが、仙台市は特に低い。また、都市づくりや地域づくりなど、女性の視点、あるいは男女それぞれの視点で考える必要のある委員会に女性が少ない。計画そのものの議論をしながら、それぞれの審議会の中で少し検討をしていただくような働きかけをお願いしたい。
20	学校管理職への女性登用も広がってきているが、学校の管理職の「管理」という範囲が教育課程の管理、あるいは児童の生活の管理等幅広いものになっており、管理業務より子供たちとの関わりを深め、育てることに力を注ぎたいと考える教員がいるのも確かである。
21	「女性人材リスト」を「女性」に限定していることの意味はどうか。女性と限定したことによる反発など、逆に女性登用の推進に弊害となることも考えられる。
22	「女性人材リスト」と女性だけの人材確保ではなく、女性、男性という限定した形ではない人材リストのあり方は今後一考の価値があると思うが、現状はまだそこまで至っていない。
重点課題Ⅱ 男女共同参画に関する教育・学習の推進	
23	男女共同参画・男女平等教育について人権教育の一環として位置づけ、学校教育活動全体を通じて推進している。学校や指導する教員により温度差が生じる難しい部分だが、我々は少なくとも、子供達が将来大きくなった時に、自分の意思で家庭を形成し、そしてその家庭の中での仕事分担を自分達のお互いが納得して進められるということを目指している。
24	今の学校教育現場での男女共同参画・人権教育は、年間35時間の学級活動内に限られている。しかも、学級活動の中には、クラス内での話し合いや避難訓練や健康診断の指導等を盛り込まねばならず厳しい状況ではあるが、担任の意識によって頑張れる部分であると考えている。
25	子供たちの荒れた行動が取り上げられる度に道徳教育の必要性や大切さが叫ばれるが、残念ながら道徳教育は万能教育ではない。道徳教育に対する見解は様々で、学校教育の現場でも厳しく対立していた部分でもある。
26	学校全体を通して行われる道徳教育と、週1時間の道徳の時間の指導についても、まだまだ認識されていない部分がある。
27	今は、道徳教育では特定の価値観を教え込むような教育は行わない。価値を主体的に自覚させ、それを基に自分を見つめ、前向きに生きていこうという信条、意欲、態度を養っていき、また個々により価値観や考え方が異なることを知った上で、自身の考えを深めていく。即効性は無いが、一人一人の子供が実践につながられるような内面の学習を高めることが道徳教育の狙いである。
28	すべての人がかけがえのない存在であるとの認識の下、自分の大切さとともに、他者の大切さにも気づき、自分や他者の人権を守るために主体的に実践する・できる児童生徒の育成に努めるという理念の下、人権教育を進めている。
29	教員が育児休暇制度を利用できない理由には周りの目を気にすることがある。人権教育や男女共同参画問題に関して、保護者の方々と一緒に取り組めば相互学習のいい機会になる。
30	保護者に対し学校は、教育内容、またそれに向け何が大切かを伝えながら、共働きの保護者も安心して働けるよう配慮をしている。
31	児童の安全について、地域ぐるみでの安全確保が進んでおり、子供と地域の方が名前呼び合えるような配慮を地域の方々にしていただき、非常に嬉しく感じている

〔新プラン策定に向けて認識されている課題等〕

番号	発言内容
32	ものを教えるのは、全て学校でやるというのは違うのではないかという問題意識を持っている。
33	社会学級やPTAで啓発講座や研修会を実施しているが、基本的には自主的な組織であるため、講座の内容等は最終的には社会学級等の運営委員の方の判断となる。
34	社会学級については開催日時が平日の日中であり、残念ながら男性の参加はほとんどない。
35	学校での教育によって偏った女性のモデルイメージではなく、多様な進路があることを示していける取組が必要である。こうした部分は独自の工夫も必要である。
36	教員の現状における時間確保の問題や研修参加への難しさ等の課題が指摘された。
37	今回、学習指導要領が改定され、教員増を前提とした指導内容及び授業時数が増加されたが、教員増は図れていない。
38	教員の資質向上が叫ばれ多くの研修が義務化されているが、多くのことが学校に盛り込まれている中で研修に充てる時間がとれず、職員会議さえも勤務時間をやりくりしながら行っている。超過勤務も多く、ワーク・ライフ・バランスが非常に取りにくい。
39	教員の研修については、様々なレベルの教員を対象に人権教育、コンプライアンス研修、セクハラ研修等があるが、教員総数から定員を見ると受講の機会が少ないと感じる。また、人権教育の研修より、即効果的な教科教育等の研修に希望が殺到しているのも事実である。
40	学校は非常に進んでいる職場ではあると思うが、男女共同参画に馴染まない表現が聞かれることもあり難しい部分がある。しかし、意識を変えていくためにも、日頃から教員自身の視野を広げ、ゆとりある心を忘れないでいきたい。
41	一般的に、性や生殖に関する情報や知識が市民の中に不足しているため、非暴力教育・人権教育を進めていく必要性を伺った。
42	性暴力防止の子供向けの分かりやすいパンフレットもあり、それらを有効的に使い、幼い段階での教育を行うことの大切さ、乳幼児の親御さんや学校現場の先生方への研修の必要性、特に教員課程やカウンセラー養成課程での教育の導入は必須と伺った。
43	学校に余裕がない場合、性教育をどこで教育するかということになるが、長野県の例では、NPOが知り合いの校長先生を頼りに性教育を実施したところ非常に好評で、そこから広がり80%位の学校で取り入れられたという報告がある。学校の現場での性教育等は、子供達の未来を考えたら、今後の仙台市のプランにも盛り込んでいくべき項目であり、まずは突破口を見つけなければならないし、これから議論していかなければならない。
44	性教育については、学校現場の実情を分かっていたきたいという思いから現場は大変だという話をしたが、その上でやはり大切であるという認識は持っている。学校とNPO団体等とをコーディネートする方がいると非常によい。
45	性や生殖に関する健康・権利の支援活動の取り組みについては、最終的には教育が全てなのだと実感した。教育がしっかりしていけば、時間がかかっても必ず解決することを強く感じた。
重点課題Ⅲ 子育て・介護・地域活動等と仕事との両立の支援	
46	スウェーデンのケース等を聞いたりしているので、今回のように男親同士が子育て論議をするような世の中へ変わっていくという印象があり、見通しを持って展開できると良い。
47	女性の社会参画の機会が広がるという意味では、お父さんの子育てに対する啓蒙や行政の支援は非常に大事であり、計画づくりの中にもっと取り込むべきである。
48	男性の育児参加については、まだまだ遅れているのが現状であり、実際の育休取得はゼロである。実際には、数日・数週間休むことは可能であるが、男性が長期間育児休暇を取得することは、周囲の目もあり、また自分の評価への恐怖もある。
49	有休の取得しやすい環境づくりということで、半日有給や年2回連続2日以上の有休取得（リフレッシュ休暇）を実施しており、人事部も部署長への声がけ等でバックアップを行っている。

〔新プラン策定に向けて認識されている課題等〕

番号	発言内容
50	会社の取組により営業職の現場も改善されてきた。早く帰る時間を利用してジムに行ったり勉強したりと、社員の意識も大きく変化していると感じている。
51	ワーク・ライフ・バランスの推進として男性職員も休みを取りやすくし、バランスを取って働くという取り組みがとても大切だと認識を再確認した。
52	一番大切になってくるのが、彼らの評価を行う管理者の意識改革である。残業することが頑張っていることではないという意識改革が最も重要であり、それを行わなければ、定時退社や男性の育休利用、有給利用につながらない。そういった意味でも、やはり経営層の意識改革が制度の拡充につながる鍵になる。
53	自分しか判らない仕事が多ければ多いほど、休みが取れないという悪循環が起こるので、部署内の必要な仕事は全員ができるように、1人が多能工になることに取り組んでいる。部署の縦割りをなくして1人ができる仕事の領域を広げようというものである。
54	子供のいる教員は保育所の延長保育の利用、両親の援助等により頑張っている。ただ、一般の企業に配偶者が勤務している場合は、女性の教員が休みを取ることが多いようである。
55	社内報（年5回）に人事のページというものを設けて、全社員とその家庭、1人暮らしの社員の場合は実家のほうにも配布して制度の告知に努めている。
56	実際に男性が育児休暇を取得するためには、本人だけでなく、まわりの意識を変えるとインパクトが大きい。
57	企業において男性が育児休暇を未取得であるのは、休業中の所得補償がネックとなり実績につながらないのでは。
58	給与面はもちろん、休業等を取った後の支援が非常に大事である。
59	学校での育児休暇については、ほとんどの方が取得しているが、短時間勤務に関しては周りへの配慮や保護者の方々の目もあり、取得し難いのが現状である。
60	産休・育休取得者を別の部署に復帰させるという形だと、むしろ男性が取りにくいことになってしまう。
61	人事というのは社員の声を聞きつつ、経営側の対応も求められるので難しい。
62	育児休業に対する熱心な取り組みの情報が他の企業に伝われば、取り入れるところもあるのではないかな。いろいろなアイデアを企業間で共有できる方法があるのではないかな。
63	産休・育休の代替要員は、必ず補充されるのであれば、社員は周りに負担をかけてしまうという気兼ねがなく、休暇を取得できるのではないかな。
64	産休・育休の代替要員は補充されるケースが多く、そのような周りに負担をかけてしまうという気兼ねなく休暇を取得できるメリットがある。
65	男性総合職の転勤が非常に多く、社内結婚の従業員の場合、夫の異動に伴う妻の異動受け入れ環境が整っていないこともあり、戦力になっている女性でも夫の転勤で余儀なく退職する残念なケースもある。
66	心の病気による休職者の急増が現在大きな課題になっている。カウンセリングを行なって復職を支援しているが、同じ職場に復帰して同じパフォーマンスで働くことができるかという難しい問題だ。
67	仙台市の調査結果と併せて、企業のワーク・ライフ・バランスの認知度については、国や自治体として取り組むべき課題と符合するような形で出ていたと思われる。
68	休暇中に会社の状況を伝えることで不安を取り除くことが大切だと考えて取り組んでいる。その結果、休職中も職場の状況を知ることができるのは有難いという声もあり、復職後も仕事が大変で辞める職員はいない状況である。
69	待機児童の状況はあまり改善していないと感じる。仙台市と同じく横浜市も待機児童数が多いとされるが、両市の人口規模を考えると、仙台市の待機児童問題はかなり深刻である。

〔新プラン策定に向けて認識されている課題等〕

番号	発言内容
70	児童館の利用時間帯が利用者のニーズと合致していない。延長したい、早い時間で利用したいというニーズに対応できていない。施設のキャパシティの限度はあるが、児童の年齢引き上げによる利用拡大に対応していない。行政の課題と利用する市民のニーズがズレている。
71	児童館等の運営等について、サービスの提供が一方的で受ける人の意向が反映しにくい。もっと提供者と利用者が対等な関係になり、複数サービスの中から利用者が自分で決めるようにしたい。お世話になっているという意識ではなく、サービスを利用しているという意識に変換できるような形が必要である。
72	保育所に依存した考え方になりがちだが、もう少し在宅でのサポート体制づくりをしていくべき。施設を増やしても費用もかかり、将来、利用児童が減少し施設運営が成立しない状況が懸念される。
73	個人的な見解になるが、教員が労働時間を週単位、月単位で管理するのは無理だと思われる。しかし、年単位で考えるのであれば可能ではないか。
74	当社は産休・育休取得者が元の部署に戻ることが大原則であるが、契約従業員等で退職者の穴埋めを行っているケースが多いため、退職者復職後の契約従業員の扱いが非常に難しい状態になっている。
75	サークル活動や父親の子育てする場について、児童館等は日曜日に使用できず、日曜日に子育てをする場所が無いという問題点を具体的に指摘いただいた。
76	地域での子育てについて、町内会や子ども会、PTAといった形で分断されていることだったが、その地域の中で、乳幼児も含めて連続した形で子育ての体制が取れると、また違ったやり易さがあると伺った。
77	町内会など地域の中に様々な団体があり、全てが直接子育てに繋がっている訳ではない。しかし、そのネットワークによって繋がりが出来て、助けてもらったり相談をすることが出来たりと、様々なものが生まれてくる基にもなっている。
78	子育てをしているお父さんの団体のお話を伺って、遊び場等を提供するだけでなく、どのような情報が求められているのかについて、もう少し伺えたらよかった。
79	まだ学校に行っていない未就園児の父親の場合には、横に繋がりにくいというようなお話であった。横に繋がる機会をどう創っていくのかということをご提言いただいた。
80	父親が子育てをしていくうえで情報が十分に届いていないことを感じているため、父親がキャッチできるような形での情報提供が求められるということだった。
81	今までは家族や地域の方々が支援してくれていたため、大きな社会問題にならなかったが、核家族が多い現在、行政がどこまでできるのか、十分に対応できていないという非常に難しい問題という印象を受けた。
82	ヒアリングから、働き方を変える等の必要性を感じている。また、子どもを見る施設であるとか、相談をする場所、そういう付帯的なものがまだ足りないという感想を持った。
83	包括支援センターにおいてはケアプランの作成が業務の大部分を占めているため、介護保険以外のサービスの提供を充実させていきたい。
84	介護施設のハード面においては、施設の便が悪いという課題があり、市民センターや学校の空き教室等の地域住民の近隣施設を有効利用できないかのご提案をいただいた。ソフト面の課題については、少人数の職員で業務を行っているため負担が大きく、職員の精神的なケアが課題である。
85	特別養護老人ホームについては、現在は待機者が非常に多く、経済的問題を抱えている方もいるため、個室よりも相部屋スタイルの多床室増設が課題なのではとのご指摘をいただいた。
86	介護の現場の取り組みにおいては、施設の設置場所が高齢者の利用・相談に大きく影響を与えていた。
87	介護保険の1割負担も高齢者にとっては非常に重いため、高齢者貧困問題も考えなければならない。
88	介護施設について、現在小学校では教室が余っており、それを利用したいと思っている人がいるのに利用できないという話であった。行政としてももう少しスピードある対応で接すれば、魅力のある仙台市になるのではないかと。

〔新プラン策定に向けて認識されている課題等〕

番号	発言内容
89	今後、育休問題と並び、介護休暇の問題も企業の課題として大きく入ってくるものであり、非常に厳しい状況である。
90	母子家庭への経済的な支援、DVの問題等の視点が、今までの男女共同参画の1つの大きなテーマである。
91	母子家庭支援団体では、母子の就業セミナー等を開催しているが、直接的な就業というよりは、就業の前段階で母親を前向きな気持ちに向かわせていくものに近い、また、職業紹介所の許可を取っていないため直接職業紹介をすることが出来ない限界があるとのことだった。
92	母子家庭支援団体では、父子家庭への支援が難しい部分があり、ハード面・ソフト面の体制を十分にする必要がある。
93	母子家庭支援団体について、相談の現場における母子家庭と父子家庭の支援の行い方を整理して考える必要がある。男女の相談の現場が同じだと、父子家庭に関する相談がDVを助長する、あるいはきっかけになってしまうということが、非常に印象に残っている。
94	母子家庭も父子家庭も相談を受けるといことは、ひとり親の男性も相談に来る訳であり、そこで女性の方と鉢合わせする可能性があり、同じ場所で相談ということは難しい。理念はいいが、具体的なソフト、場所という条件を考えると、そこまで追いついてない現状である。この審議会がそこまで提言できるとよい。
95	母子家庭だけではなく父子家庭への支援も必要であり、男女共同参画は、やや女性支援に偏っているのではないかという指摘があった。父子家庭の相談に関する部分が行政においては不足していること、そして父子家庭への窓口等の情報提供についても課題がある。
96	父子世帯や男性の子育ての困難といったことについて、やはり意識啓発が必要であるということで、イベント等の開催等についての支援、関係団体とのネットワークづくりについて、行政のきっかけ作りが必要というお話を伺った。
97	父子世帯のお父さんからは、生活の中で直面している課題が示され、夜間保育等様々な形での保育サービスの必要性について伺った。
98	父子家庭に関しては、経済的な部分では何とか成り立つが、生活時間という視点や女性に対しての距離感の問題等、改めて見直しが必要と思われる部分が多い。
99	ひとり親支援で、父子家庭に対する支援がほとんど使えない。一般的に父親は収入もあるため、支援制度と結びつかず苦しんでいる方の実態を聞くことができた。男女を問わず、制度の見直しも含めて、相談できる場所の確保や啓蒙活動等が必要であると思う。また、子どもが成長する段階になって、その時期に合わせた課題がおそらく出てくるだろう。
100	父子家庭の方々のお話を聞いて、自分が持っていた男女共同参画についての捕らえ方が非常に偏った見方であり、男女共同参画に対しては、多様なアプローチがあるということを感じさせてもらった。
101	学校現場でお子さんを預かっている立場からも、やはり母子家庭・父子家庭に対しての支援は、非常に大切な部分である。

重点課題Ⅳ 労働の分野における男女共同参画の推進

102	社員の育休取得は難しいことではない。企業にとっての大きな課題は、育休後の女性社員のバックアップである。子供がある程度成長する小学校3・4年生ぐらいまで、女性は安心して働くことができないのではと考えており、社内のワーク・ライフ・バランス活動に取り組んでいる。
103	問題は、育休取得者数ではなく育休後の復帰であると思う。本人が正社員での復帰を望むのか、あるいは子育て専念の為パートでの復帰を望むのか、その部分をしっかりヒアリングして個々の状況に合わせて復帰できるようにしている。大企業と違い、取得しにくい中小企業の中で復帰後のことも考え取組みを行っているのは、頑張っていると評価できる。
104	質疑の中では、行政表彰受賞の効果についての質問があり、表彰を受けているこの企業においてはイメージアップにつながっているということであった。

〔新プラン策定に向けて認識されている課題等〕

番号	発言内容
105	育児休業の実績が6人で表彰に値するレベルだったというのが日本の企業が抱えている課題であり、日本全体の課題でもある。
106	企業については、私たちはつい取得者実績だけを見て判断しがちになるが、会社としている厳しい問題がある中で、時間を取って全社員にパートや契約社員も休暇を取得できると説明したことは非常に評価すべきことである。
107	社内報に具体的な手続き方法を掲載したことも育児休業制度の定着につながり、一緒に働く社員の理解も一層深まる。実績の問題はあるが積極的な取り組みと言える。
108	有休制度についても、昨年から半日有休制度を実施しており、これが非常に好評で、子供の通院や学校行事への参加などで毎月社員の15%が利用し、有休取得率が伸びている。
109	スムーズな職場復帰も大事ということで、会社負担による通信教育の受講や社内報・通達の送付を通じて、職場を離れた方への情報の支援を心がけている。
重点課題Ⅴ 女性に対する暴力の根絶と被害者支援	
110	DV被害者の相談で相談窓口や相談件数が増えたが、予防の観点で何ができているのかというところには至っていない。予防の視点で取組んでいくこと、こうした件数を減らしていくことこそが目的であり、数値目標とするならば、より低いところに設定することになる。
111	教育現場での女性の暴力に関する教育がいかに重要かを話していただいた。（再掲）
112	DVについては自助グループがあるが、DV以外については継続的活動の困難や当事者グループをつくる難しさなどから支援につながらないため、予防の観点から非暴力教育や人権教育が重要であるとのことであった。
113	DVについては、予防の重要性、支援のあり方、民間のノウハウ導入などが重要であることは良く理解できる。
114	この男女共同参画の計画とDVの基本計画を別にする話もあったが、仙台市で暴力の実態がどうであるかということも併せて考える必要がある。例えば、配偶者暴力支援センターを設置となると、DVに特化した形で考え方を整理しないとDV防止の整備は進まないだろう。
115	DVの計画というのは、対症療法のために策定するのではなく、DVによる被害が起きない、安全な社会、家庭を創るため、安全な男女の関係性を保つためには、どういうことが必要かということ为前提で話していかないといけない。後々の行政経費は莫大になるが、予防のためにはもっと安く済むという考え方に切り替えて、見直しをしたらどうか。
116	DV被害者には、暴力の背景や予防するために最初の段階で何をすべきかが大事である。それは、相談窓口を明確にすることであり、そういうリスクが起きる家庭を早く見つけることであり、いわゆる制度であったりする。安心して相談して、では次のこうですよという、丁寧に教えていただくような動きでないと厳しい。
117	DV対策について官民の連携が必要である。民間の取組み方は、公設とは違い多くのことを学べる。被害者をどう守れば安心して生活できるかなど、実情に基づく実績が民間には蓄積されており、こうしたノウハウや意見を取り入れていく必要がある。
118	官民の連携が重要なのはもちろんだが、あわせて、市民団体間の相互のネットワークづくりも大切であり、よりネットワークを広め、深めていくことが求められる。
119	DVの支援団体は、仙台ではハーティ仙台さんが唯一の民間の防止団体である。各県にそれぞれの民間の防止団体はあり、DVについては全国シェルターネットがある。民間シェルターを運営している人達が集まり、何に困っているか、行政サイドに何を訴えていくか、制度として何が必要かということ、1年に1回集まりシンポジウムを行っている。
120	ネットワーク会議は、県は婦人保護事業ネットワーク会議があり、仙台市でも専門の勉強会を行っているが、まだ足りない。もっと専門領域の人達も入れながら、被害者を守るだけではなく、予防の観点が必要である。何か起きたらでは、対症療法的な部分ばかりになってしまう。

〔新プラン策定に向けて認識されている課題等〕

番号	発言内容
121	後見人の問題であるが、DV被害の後見人は非常に難しい。エル・ソーラ仙台が自主的にハーティ仙台さんも含めて、運動展開していて、そこに繋がれば一緒にやりましょうという人たちは何人かいる程度であるのが現状である。
122	被害者が行政の窓口に行くために代理人や付添い人がいないと難しいことを痛感した。言葉は適切でないかもしれないが、DVの被害者の方に最初から最後まで補佐する後見人的な、サポートする方が必要である。
123	被害者が家族から見放されている人も多く、支援者が誰もいないため、アパート等の保証人が立てられず、施設を退所する時に問題となる。結局、自立までできていても、次に住宅を見つけなければならないという時に、入れる住宅が見つけれられない。
124	市や県ではDVの相談員は、何回か研修をただけの臨時職員が配置されている。雇用期間が終了し入れ替わっていくこの人員体制ではノウハウは積み重ねられないし、しっかりした組織体制づくりをしないと問題に取り組んでいけない。
125	行政の窓口はやはり配置転換がありすぎる。それから相談の第一窓口に立っている人達には非常勤職員が多く、専門性が担保されていない。自立支援のためには、様々なことを動かせるような専門的な技量がないとその場で終わってしまうため、まずはその技量が必要である。
126	被害者は加害者を怒らせないように自分の気持ちを押し殺しており、感情が出ない、泣くこともできない、意見も言えないということがある。また、相談に応じる側が男性であると、恐怖を感じて意見が言えなくなることもある。そういった被害者の特性を理解していないと、相談に辿り着かないし、辿り着いたとしても本音が言えないことがあるので、相談員は非常に専門性を要することが大事である。
127	DV相談員はDV被害者、暴力被害者の特性をしっかりと理解し、非常に専門性を要することが大事である。しかし、相談員は非常勤が多く、慣れ始めた頃に代わってしまうことが課題になっている。
128	DV相談で、これは危ないと警察が判断した場合は、即一時保護に繋がる状況にある。それだけに、相談の質と機能の問題が問われてくるような状況になっている。
129	DVについては、人材の問題として専門的な人材の確保、あとはスペースの問題もある。なかなか重い問題かとは思いますが、現状とそれから課題ということで、私たちに少し整理ができた。
130	被害者が区役所あるいは警察で相談窓口と一時保護所との調整で待たされ、入所せず帰宅するケースがある。円滑に一時保護につなげるため県と市で十分な協議が求められる。また法令により緊急相談を受けた相談機関は緊急の一時保護等の安全確保に努めなければならない。
131	母子生活支援施設などは、指定管理者制度で運営されており、契約は3年や5年となっているが、こうした施設が指定管理者制度に馴染むものか疑問である。
132	DV被害者の一時保護については対応できているが、保護所から出た後の支援施設はなく、今後の課題である。
133	通常は5年位施設にいないと、社会で自立できるという思いにはなれない。現状としては、その自立に向かうため、施設を出たあとの支援策が足りないと感じており、自立を支援する体制を整える必要がある。
134	DV、虐待は人権に直接関わる問題であり最優先で被害者のケアをしなければならない。加害者の夫が執拗に被害者を探し出していることなどから、被害者の支援は勿論だが、こうした加害者のケアや対応も求められる。
135	男性の加害者の抱えている問題について民間サイドで調査・研究に取り組んでいるところがある。いろいろなケースなどもあるようだが、男性に特化した相談機関がないため、今後は必要となる。
136	相談の現場における母子家庭と父子家庭の支援の行い方について整理して考える必要がある。相談の現場が同じだと、DVを助長する、あるいはきっかけになってしまうということが、非常に印象に残っている。(再掲)
137	DVの加害者が相談窓口駆けつけて来ることがある。相談者を守るために相談部門のスペースを男女分ける等、様々な方策が実践されている。既に実践されたものについて、具体的に他の機関へ提示されていないということが1つあると感じている。

〔新プラン策定に向けて認識されている課題等〕

番号	発言内容
138	男性が被害者ということは想定されていないのか、素朴に疑問に思う。男性が被害にあった際は、相談機関はないということになるのか。男性の保護が可能なシェルターはないと聞いているが、男性の被害者は想定していないのか。
139	被害者には、緊急一時保護や入所施設の利用もあるが、それらの施設は基本的には女性の相談を受け付ける場所であるため、男性が被害者の場合は男性の場合は違う避難先を探さなければならない。
140	DV被害者は、自分がDVを受けていると気付かず、相談をして初めて気が付き、専門のところに相談に行く人達がまだいる。児童虐待と違い、DVでは、被害者が成人であり同意が必要であるため、医者の中で積極的に通告を行わない。また、被害者が母親で子どもを連れてくる場合、子どもの父親を犯罪人にはしたくないという想いから、告訴しないこともある。
141	DV＝児童虐待と考えてほしいし、児童虐待が起きているところには、DVが起きていると考えてほしい。DVにおける暴力加害者は男性であることがほとんどのため、父親から暴力を受ける傷は、本当に死に至るようなことがある。
142	DV加害者の父親が子どもを虐待する場合、母親は口出しができず、それを見ていることになり、子どもにとっては自分を守ってくれなかった親であり、当然信頼しない。そういう子達がDV家族として保護された時は、日常生活の中味は凄まじい状況になっている。
143	大切なことは、まず安全を実感してもらうことである。安全の保障とは違う。この場所には加害者が来ない、あるいは加害者が来たときに守ってくれる人がいて、職員からも非難されない、この人は自分にとって安心できる人だということを本人が実感し、本当に、「ああ、安全だな」と実感するようにならなければいけない。
144	DV被害者と今自分が何をできるのかを確認し、自立のために自分で相談する力を養って、退所に向けていく。だが、行政の窓口は、生活相談は保護課、子どもの保育は保育課のように相談窓口が問題別によってバラバラである。久留米市のワンストップ方式のように、仙台市と宮城県もDV被害者支援のための窓口を一本化し、手続きが短時間で済むような方法にしてほしい。
145	ワンストップは非常に大事だと考えているが、ワンストップとして機能している機関は無いのか。
146	行政機関はバラバラであり、話を聞いてくれるのはよいが、安全な場所については入所斡旋で終わってしまう。実際上このような関係機関のネットワークそのものが体系化されていないと、ワンストップは難しい。
147	ワンストップの重要性、そして切れ目のない支援ということで、相談から自立までのネットワークの必要性について伺うことができた。
148	DV被害者は自分の意見を言うことができない、自分が何に困っているかも分からないため、最初にしつかりと聞くことが必要だ。一緒に同行して相手方、相談者側に繋いで、その人が大丈夫、安心できる人であると実感してもらう必要がある。
149	DV加害者は執拗に追いかけて来るため、被害者を別の場所に逃がす必要がある。被害者が逃げて行かなければならないのが、DVなのである。そして、母親も子どもも、地域から、せっかく慣れ親しんだ学校や友達から離れて、新しい生活をしなければならないのであり、二重三重の大変さがある。
150	母子家庭への経済的な支援、DVの問題等の視点が、今までの男女共同参画の1つの大きなテーマであることは、すごく理解できる。(再掲)
151	まず健康問題が一番である。特に精神課題についてはなかなか気がつかない。うつ傾向があったり、様々な障害に触れるような境界例の人達が出てくる。
重点課題Ⅵ 市民活動・企業との連携	
152	男女共同参画の活動団体への支援は、行政施策を進めるうえで、関係する市民団体とどう連携できるか、協働するかということが大きな課題である。民間シェルターの団体、学童保育では保護者の会、子育てについては多くの市民団体があるので行政がどう連携していけるか、あるいは、そうした市民団体のニーズ、意見をどう活かしていけるシステムづくりが可能なのかなどが大事な課題となる。