

2025 年 6 月 2 日

男女共同参画会議（第 75 回）
『女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針 2025）』（原案）』
『新・女性デジタル人材育成プラン』（原案）』に対する意見書

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

内閣府男女共同参画局は、日本におけるジェンダー平等を推進し、女性の生き方、働き方に係る重要な課題を扱う政府の司令塔であることを踏まえ、自ら主体性をもって他省庁を動かし、女性活躍・男女共同参画を推進すべきと申し述べたいと思います。その上で、議題の『女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針 2025）』（原案）」および『新・女性デジタル人材育成プラン』（原案）」に関し、下記のとおり意見いたします。

記

議題 1：「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針 2025）」（原案）について

I. 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

- 「はじめに」において、固定的性別役割分担意識解消の重要性についての記載があるが、「女性に選ばれ、女性が活躍できる地域」を実現し、女性がいきいきと働き続けるためには、家族間・社会における慣習や慣行の見直しを含め、どのように固定的性別役割分担意識を払拭するのか具体的な取り組みを記載することが必要である。
- L字カーブ解消に向けた取り組みの一つとして挙げている「多様な正社員制度の導入」により、短時間正社員という新たな雇用管理区分を設けることは、雇用管理区分が異なれば処遇などを異にして良いという格差の温床となりやすいことから導入すべきではないと考える。多様な働き方は、短時間勤務制度などの既存の「勤務形態」の導入・拡大で実現すべきである。

II. 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

- 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくりには、「年収の壁・支援強化パッケージ」のようなその場しのぎではなく、働き方に中立的で、ライフスタイルの多様化等を踏まえ、公的年金制度における第三号被保険者制度の廃止に向けた見直しを進めるべきである。

Ⅲ. あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大

- 政治分野における男女共同参画の推進は、日本のジェンダーギャップ指数が 146 カ国中 118 位と先進国最下位に留まっている大きな要因の一つが政治分野であることを踏まえれば、啓発の取り組みだけでは不十分である。政治分野における女性の参画を推進するため、クオータ制導入を含めた積極的な取り組みを行うべきである。

Ⅳ. 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現

- 生来の氏を名乗り続けられるかどうかは個人の尊厳や人権に関わる重要な問題であり、旧姓の通称使用の運用拡充では人権尊重という要請に応えられないうえ、国際社会で通用しないことが明らかである。選択的夫婦別氏制度に関する議論がなされ、導入に向けた機運が高まっているにもかかわらず、「女性版骨太方針」においては、記載内容がこの間と一言一句変わっていないことは大変残念である。選択的夫婦別氏制度をただちに導入する旨を記載すべきである。

議題２：「新・女性デジタル人材育成プラン」（原案）について

- 女性デジタル人材の育成が、低賃金で事業主の都合よく働かされるといった不安定な雇用の創出とならないよう、どのように「安定した所得が見込まれるデジタル人材として就業する女性」を育成していくのか、具体的取り組みを記載すべきである。

以 上