

「第 5 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）」
 についての公聴会及び意見募集の意見

第 2 部政策編

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第 1 分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

通し番号	性別	年齢層	該当ページ数	ご意見内容
001	女	40代		<p>政治分野、法廷分野及び各種法人の管理職や役員職にクォータ制を義務付けてほしいです。</p> <p>現行のような男性中高年が占める方針決定ではそもそも、女性が上層部に登用されること自体にハードルやバイアスがかかっており義務付けが必要だと思えます。</p> <p>これまで数多くの女性が女性は補助的な位置づけだという無意識の、そしておそらく悪意のないバイアスで、機会損失させられているのを目の当たりにしてきました。</p> <p>まずは数で変えないと変わらないと思えます。</p>
002	—	30代		<p>女性役員比率や議員比率など、決定権を持つ人への女性登用について</p> <p>決定権を持つ者に女性が多くない限り、ジェンダーギャップ 121 位の現在の状況は変わらない。</p> <p>これまで、法的な拘束力等はなく、推奨していただけのため、状況は良くなっておらず、諸外国に比べて日本は遅れている。</p> <p>諸外国も 20 年前を見ると女性役員比率は少ない。</p> <p>諸外国は近年で大きく変わってきているが、日本はやる気がないため良くなっていない。</p> <p>クォータ制等の導入やポジティブ・アクションに法的拘束力がなければ何も変わらない。</p> <p>現在はどう見ても男性が、有利になっており、アファーマティブ・アクションは男性有利な状況をなるべく平等に近づけようとするものであり、男性差別には当たらない。</p>
003	女	20代		<p>202030 の目標が延期されたことについて</p> <p>必ず再度、何年までに目標を達成できるか改めて目標を設定していただきたいです。</p> <p>現状衆参議員、決定権のあるポスト、医師や裁判官、全てにおいて女性の割合が少なすぎます。</p> <p>結婚や子育てを機に辞められると困るから、という理由で複数の医大が入試で女子受験生を大幅に減点していたことは報道でも明るみになりましたが、医大以外にも日本社会全体にこの風潮は根強く残っています。</p> <p>このご時世、完全な専業主婦などほとんどおりません。みなどこかで労働しています。産むことが社会進出の妨げになるなら、私たちは産まないでおこうと考えるようになりました。</p>

				少子化を加速化させているのは女性差別です。もし台湾やニュージーランドのように結婚し、子供を産んでも会社で重要なポストにつくことができるのであれば躊躇いなく子供をあと1人多く産もうとライフプランを見直せるのです。
004	男	10代以下		機会の平等ではなく結果の平等なのか。政治分野などホワイトカラーの仕事に男性を排除してまで女性を増やす必要はあるのか。 ゴミ処理やトラックの運転手など、きつきたない危険のいわゆる 3K に男性ばかりな事は問題視しないのか。
005	女	30代		クォータ制の導入を強く求めます。政府目標では女性管理職 30%は到達不可能であることが明らかになりました。国会議員や会社役員の女性比率はいまだ諸外国と比べて低いままです。現状よりいま一步踏み込んだ施策、すなわちクォータ制の導入を検討すべき時ではないでしょうか。
006	—	30代		経団連のような民間団体に依頼は難しいでしょうが、自治体や政府で委員会や検討会等公的な組織を編成する際には男女比の制限を設定してほしいです。 専門家会議等だとまだ難しいところがあるかと思いますが、公的機関から人を出す場合には基準を設定してもらいたい。
007	女	30代		強制的に女性の割合を上げる政策を推進すべき。地方議会や民間分野なども容赦するべきではない。2030年などと言ってないでもっと野心的な目標を立てるべき。
008	女	40代		衣食住の環境、健康維持という基本的な分野で、女性の視点が欠けすぎています。男性多数一経済（企業）優先の政策では、健康な人間は育ちません！医療費ばかり嵩み、さらなる血税が必要になるのは目に見えています。今だけではなく、次世代への政策を得意とするのは家事育児介護を経験している女性の強みです。女性の声をもっと増やすことが、国の力になることは他国の状況をみても明らかです。
009	—	30代	1	政府が 2020 年までに指導的地位における女性の割合を 30%にするとした男女共同参画政策の目標達成を断念したことが非常に残念です。 この目標が定められてから 17 年が経過しています。 17 年あれば 1 歳の子供も高校を卒業します。 17 年あれば女性の採用拡大、女性幹部候補の育成などに取り組み目標を達成することができたはずですが。 また政府が強い影響力を持つ、閣僚や国家公務員の女性登用の割合も以前目標には達していません。 政府が主導的な立場をとって取り組まない事は、差別を維持して加担することと同じです。新たに女性を登用することは、組織の新陳代謝を促し、新たな視点を取り込みなど、経済的にもメリットがあります。 30 年代には必ず、指導的地位における女性の割合を 30%以上にする目標を達成するという意識を持って、具体的な数値目標等を設定し、労働における男女平等を実現させてください。
010	女	50代	31	4 イ 6 行政機関で働く非常勤職員について、育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図るとともに、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。 -----

			<p>「同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消する」との施策の基本的方向に沿って、非正規公務員の適正な処遇を検討するための職務評価制度(モデル)の検討と策定、自治体への職務評価制度の導入支援、評価結果に沿った非正規公務員の処遇改善を求めます。</p> <p>また、2020年4月から導入された会計年度任用職員制度において、賞与を支給する代わりに月給を減らした自治体があると報道されています。その実態を明らかにすべく、自治体への調査を行い、結果を踏まえた対策を講じてください。</p> <p>総務省の調査「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査」(2016年)では、非正規地方公務員は、全国で約64万3千人と、この11年間で4割増加し、全体の5分の1近くになっています。また、国家公務員全体でも非正規化が進められており、その割合は2012年の19.6%から2019年には22.1%まで上昇しています。</p> <p>最大の問題は正規と非正規の賃金格差です。公益財団法人「地方自治総合研究所」の上林陽治研究員が総務省のデータを基にした計算によれば、正規の地方公務員(一般事務)の平均年収660万円に比し、フルタイムの非正規(特別職非常勤)の平均年収は207万円であることがわかりました(2019年10月、毎日新聞報道)。非正規は行政の政策決定に携わらないことや、事務補助的な仕事に従事していることが給与格差の理由とされていますが、政令指定都市を除く市区町村で働く、3分の1が非正規公務員であることを考えると、非正規公務員は実質的に「基幹職員化」しているといえます。</p> <p>非正規公務員の約75%は女性です。「官製ワーキングプア」の積極的な改善策を図らないことは、国が女性の貧困化、特に高齢女性の貧困化に拍車をかけることにつながります。第6分野 1 貧困など生活上の困難に直面する女性の支援にも合致した取り組みであるため、早急に対策を講じ、国の内外に「不合理な待遇差を解消していく」との規範を示してください。</p>
011	女	40代	202030が全く達成されず反故にされた大きな理由の一つが、目標をブレークダウンして年次などのマイルストーンを適切に設定していなかったことによると思います。適切な中間目標の設定を強く望みます。
012	女	30代	政治家の半分を女性にしてほしいです。 男性ばかりの政治家の方々に女性が活躍する何やらと言われても、ピンとがずれていると感じることが多く実生活に結びつきません。
013	—	30代	日本でもクオータ制などの導入を検討して欲しい。 今の社会的決定権を持つ人たちはあまりに偏っている。 しかし、制度を導入するだけで解決するとも思わない。 女性と男性を取り巻く環境があまりに違うことも問題を解決から遠ざけている。 男性の家庭進出を同時に進めないと、女性の社会進出は成り立たない。 どちらへもアプローチが必要かと思う。

014	女	50代	18	<p>(イ)の国の審議会等委員等の女性の参画拡大についてですが、(2)の部分で選任に際しては性別のバランスに配慮とありますが、性別のバランスとともに、複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性も配慮して参画すべきだと考えます。</p> <p>部落女性・在日コリアン・アイヌ女性・障がい者女性や性的マイノリティ当事者などの声がプランに反映できるようにするには、当事者を委員として登用すべきだと思います。</p> <p>女性や学識経験者の意見が全てではありませんし、男女共同参画社会のなかで、さらに息苦しさを抱えているのはその中でもマイノリティ女性だと思います。</p>
015	女	30代		クオータ制の導入を希望します
016	団体	団体	18	女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性たち(部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など)の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。(18頁(イ)(2)と19頁(イ)(1)に該当)
017	団体	60代	18	女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性たち(部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など)の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
018	女	60代	18	女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性たち(部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など)の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
019	女	60代	18	女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性たち(部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など)の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
020	女	50代	18	女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性たち(部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など)の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
021	女	30代	16	司法分野では、最高裁判事の女性比率を上げることもぜひご検討ください。現在は最高裁判事14名中女性は2名だけで、人口比を考えた場合にバランスの取れた判決になっているとは言えない状況と思います。国会議員同様、男女比の目標を設定してほしいです。
022	女	60代	11	<p>社会のあらゆる分野において、指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30パーセント程度にとり組み目標を決め第4次では取り組むはずだった。だが実際は全く前進していない。</p> <p>これは男女平等社会をつくるうえで非常に重要なことである。政治分野でも女性の声が政治に反映されにくいことや、決定機関に女性がいないか少ないことで、女性の視点や状況が政治に反映されない状態になっている。そのことによって日本の女性の地位が各国に比較し低い順位になっている。</p> <p>コロナ禍で非正規で働く女性労働者が解雇されたり、学校や保育園が休みになり、そのこ</p>

				<p>とで女性が仕事に行けなくなったり、政治の中で女性の視点があればもっと救えたかもしれないと思う。</p> <p>そこを踏まえて 2020 年代の早期にとあいまいにして目標を先送りすることは日本の男女平等社会を進めることができないことになる。</p> <p>2020 年までにということ踏まえていつまでに本気で取り組むのか目標を決め、そのための政策を推進する手立てをとっていくという決意が欲しい。</p>
023	女	30代	p17	<p>p17 以降の国家公務員、地方公務員の具体的な取り組みの中で、出産育児や介護に関する記載はありますが、不妊治療に関する記載がありません。</p> <p>「まず隗より始めよ」とのことですので、不妊治療に関する制度導入や理解促進についても明記していただくようお願いいたします。</p>
024	女	40代	18	<p>18 ページ (イ) (2) および、19 ページ (イ) (1) について</p> <p>女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況におかれている部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障がい者女性などのマイノリティ女性たちの声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や各種審議委員会などに登用することを明記してください。</p>
025	女	30代		<p>「女性の」という特別扱いではなく、能力で考えるべきと思います。</p> <p>他人を慮ったりマルチタスクをこなすのは男性よりはるかに女性の方が強い人が多いのですから、実はプロジェクトの推進統括とか、人材のマネジメントは女性の方が向いています。逆に感情ではなく理論を重んじたり、専門的な知識であるとか、他人にどう思われようが初志貫徹する従来型のリーダーシップは男性の方が優れている人が多いと思います。</p> <p>各個人の特性を見れば、登用できるポストは必ずあるはずと思います。</p>
026	女	20代		<p>女性が政治家を目指すとは男性の比ではないほどに誹謗中傷や嫌がらせを受けます。国会議員や会社の管理職も男性と女性の数が同等になるようにもっと国が努力すべきです。例えば女性管理職が少ない会社は助成金を減らす等の措置をしないと男社会から抜け出せないと思います。女性が医学部を受験した際に不正に点数操作をする大学があったように、会社や組織で不当な評価を受ける女性が多くいます。才能ある女性が社会から排除されることは国の大きな損失にも繋がります。女性も男性と同じように働く（学ぶ）機会は平等であるべきです。現実にある不平等から目を背けないでください。</p>
027	女	20代		<p>女性総活躍と謳っておきながら、女性 30%起用を諦める政権にがっかりしました。女性の問題を男性が勝手に決めていることが多すぎます。おかしいです。</p>
028	女	20代		<p>なぜクオータ制を取らないのか。あまりにも遅れてる</p>
029	女	50代	5	<p>喫緊の課題であるとか悠長なことを言っていないで、法律で議員の 40%以上は女性にする、とか枠を作らないと変えられないほど遅れていると思います。</p> <p>議員に占める女性の割合が高い国では議員や候補者の一定数を女性にするよう定めています。</p> <p>結局本気で変えたいかどうか、ですよね。社会の変革を待つ法律を定める、という悠長な</p>

				やり方をしていたのでは変わらないですよ。議論は必要だと思いますが、日本のこの男性優位社会を変えるにはまず枠から変える必要があると思います。
030	女	50代	21	イ 女性の能力の開発・発揮のための支援 「男性の経営者や地方公共団体の長に対し「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を促し…」とありますが、賛同を宣言しても実態が伴わないという例はよく耳にします。地方公共団体にも女性登用の数値目標を盛り込んだ行動計画を策定・公表していただき、しっかり取組を行い、数値目標を達成しなかった場合、何が原因なのかを検討する、PDCA サイクルで事をすすめていただくような文章に変更してはいかがでしょうか？地方の実態には非常に憂えています。
031	男	50代	P18	女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性、在日コリアン女性、アイヌ女性、障害者女性など）の声を反映出来る委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記いただきたい。
032	男	50代	P19	女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性、在日コリアン女性、アイヌ女性、障害者女性など）の声を反映出来る委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記いただきたい。
033	女	40代		クォータ制を導入してください。男女同権について話し合う場にいつも女性がないのはなぜなんですか。スーツ着たおじさんおじいさんに支配される世の中はもうたくさんです。
034	女	20代		女性政治家を増やすため、法的義務のあるクォータ制を導入して欲しい。特に、国会議員のみでなく、地方議員まで幅広くクォータ制の導入を検討して欲しい。
035	女	団体	18	女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
036	女	60代	18	女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
037	男	30代		努力目標だけではない実行性のあるポジティブ・アクションの取り組み、強制力のある法定クォータ制などの暫定的特別措置が必要ではないでしょうか。
038	男	50代	18	結論 「管理職への女性登用について、昇任にかかわる人事異動に優遇措置を講じること」 理由 ○○県の公立小中学校教職員人事については、全県が異動先の対象となります。移動区分は6ブロック制をとっており、中央部3ブロックと沿岸県北3ブロックとなります。1ブロックはさらに2地区に分かれます。異動は、キャリアの中で必ず両ブロック経験を必要とし、さらに合計3地区の異動が要件となっています。ブロック間の異動となった場合（距離では100kmを超えることも）、○○では転居が伴う場合がかなり多いのが現状です。地区間移動でも60kmを超えることもあり、転居が必要です。 ○○の管理職への任用の現状は、上記の要件を満たしているにもかかわらず、副校長に任用される時、生活根拠地から他ブロックへの異動配置となる場合が多く、当然のように転居

				<p>が必要になります。男女共同参画をめざしているとはいえ、まだまだ女性に育児や介護等の負担がかかっているのが現状であり、副校長への任用時期はまさに育児や介護と重なります。このことが副校長への承認をあきらめている大きな原因になっています。以上のことから、女性に対しては昇任にかかわる人事異動においては、ブロック内での異動に留めることとすれば、多くの問題が解決します。</p> <p>このような施策は、女性に対する逆差別ではないかとの指摘もありますが、女性管理職が極端に少ない現状の中で、男女の昇任数が均衡するための施策(ポジティブ・アクション)は差別ではないという国際的に共通化されている認識を持つことが必要であると考えます。</p>
039	女	20代		<p>○第1部 3(1)(2)について</p> <p>「～指導的地位にある人々の性別に偏りが少ないような社会」ではなく、「～指導的地位にある人々の性別に偏りがなく、且つ彼らが持つ差別やアンコンシャス・バイアスを減らすような社会」のほうが良いと考える</p> <p>○第2部 第1分野</p> <p>1 (1)「我が国における政治への女性の参画は徐々に進められているが～」この文言は必要なのだろうか？増加は微増であり、わざわざここで述べる必要はないのではないか</p> <p>4 (2)イ(3)「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」もうこれ設立している時点でマンスプレイングのような、差別構造が成り立ってしまっているのではないのでしょうか。せめて名称は変更していただきたい。現在経営者である男性の意識改革自体はとても重要なことだとは思うので。(アンコンシャス・バイアス等)</p> <p>4 (2)ウ 男性投資家などによる、女性起業家に対するセクシュアルハラスメント・性差別・性暴力への可視化・対処も入れ込んでいただきたい。</p>
040	女	60代	14	<p>各政党への要請だけでは、何も変化が起こらなかった過去を考えると、もっと踏み込んだ対策が必要である。</p> <p>たとえば、各政党に、具体的な年度ごとの目標設定を出してもらい、その成果を毎年公表する、内閣における女性大臣の割合を30%以上とすることを明記する、など、確実に実現するための方策を出すことが不可欠である。</p>
041	女	60代	18-	<p>女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性たち(部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など)の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議員などに登用する旨を明記してほしい。</p>
042	女	70代	37	<p>3 男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題への取組の推進</p> <p>(1) 施策の基本的方向 および (2) 具体的な取組</p> <p>(1) では、「具体的な取組に男女共同参画の視点が反映されるよう積極的に取り組む。」とありますが、これに該当する具体的な取組がありません。整合性を欠きます。また、現在の具体的な取組は第4次計画と比べると全く具体的ではありません。具体的に書くに当たっては、SDGsの水、エネルギー、気候変動、生物多様性などのゴールに対応する取組を挙げるべきと思います。</p> <p>他方、第4次計画では環境分野の達成目標が示されおらず、第4分野 5環境(p.108)では男女共同参画の視点には全く触れられていません。このようなことにならないよう、第5</p>

			<p>次計画では達成目標が示されるべきです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本では幅広い環境分野におけるジェンダー視点についての文献も乏しく、知見も十分でないことから、男女共同参画の視点に立った環境問題への取組に関する調査研究が必要です。具体的取組に加えてください。 ・政策・方針決定過程への女性の参画拡大や男女共同参画の視点に立った環境問題への取組を進めるためには、環境とジェンダー平等への関心を高め、推進する人材育成とネットワークの構築が必要です。そこで、具体的な取組 1の女性の参画拡大を図るの下に、以下の項目を加えるよう提案します。 ・環境とジェンダー平等に関する理解を深めるため男女を問わず人材を育成する。 ・環境とジェンダー平等に関する女性の専門人材を育成・登用し、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る。 ・行政、大学、企業、市民社会等の多様な主体による環境保全等の活動とジェンダー平等の取組みの連携を推進し、ネットワークの構築を支援する。 <p>また、1. 気候変動問題等の環境問題の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図るためには、女性の参画拡大を謳った第5次基本計画の他の分野と連携すべきです。例えば、以下のように【 】を挿入することで連携することができます。</p> <p>(p.21)第1分野 5-(1) 施策の基本的方向 「特に【環境、エネルギー等を含む】専門性の高い専門的・技術的な職業に従事する女性の割合を高める。」</p> <p>(p.39)第4分野 1-(1) 施策の基本的方向 ア 【環境、エネルギー等を含む】科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進</p>
043	女	30代	<p>たくさんの意見が来ても政策を決定するときに女性の決定者が少なければバイアスが生じます。女性を現場に入れてください。現役世代の女性や男尊女卑に屈していない女性をお願いします。男をたてて要らない秩序を守ろうとするのではなく、現代を支えてこれからを担う存在の意見を取り入れられるように現場を整えてください。</p>
044	女	70代	<p>13</p> <p>第3次男女共同参画基本計画（2010）では、第1次・第2次基本計画より一歩踏み込んだ内容で「積極的改善措置」を推進する方針が示され、「クォータ制（割当制）やインセンティブ付与、ゴール・アンド・タイムテーブル方式など多様な手段」が具体的に例示された。暫定的特別措置が、2009年のCEDAW総括所見でフォローアップ項目に指定されたことも影響している。CEDAWは、2011年に日本のフォローアップ報告を審査し、第3次基本計画でのその取組みについて、「勧告の履行を歓迎する」と評価した。その後も第4次計画の下で「職業生活の女性活躍推進法」（2015、一部改正2019）、「政治分野の男女共同参画推進法」（2018）の制定など、「法による平等」の推進を含むポジティブ・アクションが一定程度前進してきた。</p> <p>第5次基本計画では、第1分野に記載された各領域で政策方針決定過程における女性の参画拡大への取組を遅滞なく進め、「法による平等」を中心としたポジティブ・アクションの実施をさらに加速することが求められる。そのための具体的取組みについて、下記5点を提示したい（CEDAW一般勧告第25号、CEDAWLOIパラ7、パラ14も参照）。</p> <p>(1) 第4次基本計画の数値目標の未達成状況を詳細に分析・評価し、未達成の目標についての阻害要因と解消に必要な取組み内容を具体的に明らかにすること</p> <p>(2) 5次基本計画では、あらゆる分野で「法による平等」の技法（ポジティブ・アクション</p>

			<p>ン)を積極的に適用し、ジェンダー平等達成に向けた目標値と指標を適切に設定し、それらを多角的に活用する施策を大胆に実施すること</p> <p>(3)特に国会や地方議会で長年続く女性議員の過少代表の固定化を改善するための法令によるクオータ制(候補者均等法等)、意思決定過程の男女共同参画拡大のための管理職クオータ制の取り入れなどを早急に行うよう、働きかけを強化すること</p> <p>(4)CEDAW一般勧告第28号、LOIパラ2、パラ18などを参照し、様々な複合差別を被るマイノリティ女性や障がいのある女性の権利強化のためのポジティブ・アクションを実施すること</p> <p>指導的地位につく女性を養成するために、女性のエンパワーメントに向けて、意識向上のためのキャンペーンや他の取り組みを積極的に行うこと。</p>	
045	女	30代	14	<p><政党へのクオータ制導入について></p> <p>・政党へのクオータ制導入は、国会議員の間にも根強い反発があり、行政が進めにくい側面があると思います。素案には以下のように「要請する」とありますが、初めてクオータ制導入について書かれた第3次計画のときから、女性議員数に大きな変化はありません。今回も踏み込み具合に全く進展がなく、このままでは今までと同様で、政治分野における女性の拡大は期待できないように思います。</p> <p>また、「諸外国の取組事例の提供を行う」とあり、すでに内閣府のサイトには情報が掲載されておりますが、こういった情報を提供するだけで、政党が動くとは思えません。素案の中で、より強い姿勢で本当に「クオータ制を導入していくのだ」という姿勢を見せてほしいです。</p> <hr/> <p>(2)具体的な取組</p> <p>ア 政党、国会事務局等における取組の促進</p> <p>(1)政党に対し、政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、国政選挙における女性候補者の割合を高めるとともに政党内女性役員の女性比率を高めるため、同法第4条の規定を踏まえた数値目標の設定や候補者の一定割合を女性に割り当てるクオータ制等のポジティブ・アクション等の自主的な取組の実施、両立支援策等の環境整備を要請するとともに、諸外国の取組事例の提供を行う。</p>
046	女	30代	23	<p>「女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく企業の取組、保育の受け皿整備、両立支援等これまでの官民の積極的な取組により、いわゆるM字カーブ問題は解消1に向かっており、第1子出産前後の就業継続率は5割を超えた」という記述がありますが、今年の男女共同参画白書に、「直近の令和元(2019)年の共働き世帯数は昭和55年(1980)年と比較すると631万世帯増加しているが(1-特-11図)、増加の大部分は、妻がパートの共働き世帯数の増加によるものであるといえる」と書かれていました。</p> <p>フルタイム妻が伸びずに、「パート妻」が増えたことによってM字カーブが解消したことを、手放しに「M字カーブが解消した」と、まるで問題解決したかのように書かれています。男女共同参画白書の内容を知っていると、この書き方には疑問を覚えます。</p>

047	団体	団体	18	<p>女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（被差別部落女性、在日コリアン女性、アイヌ女性、障がい者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。</p>
048	女	50代	14	<p>公聴会を視聴しました。多くの方が意見表明したように、「2020年に指導的位置に女性が占める割合が少なくとも30%」との目標が各分野において達成できなかった理由を分析し、「2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す」（9頁）に、生かされるようにお願いします。</p> <p>「政治分野が率先垂範してあるべき姿を示すことができるよう」（14頁）にするために、『政治分野における男女共同参画推進法』における、候補者を男女同数とする努力義務以上に改正していく必要があります。130か国以上で導入され、世界の女性議員比率を倍増させたクオータ制の導入につながるよう、各政党における取組状況の調査・公表、議場への子連れ出勤や授乳等の両立支援策の導入に向けての自治体等の議会規則の調査・公表を望みます。</p>
049	女	50代	15	<p>2019年3月に続いた性暴力の無罪判決を発端に始まったフラワーデモは、法が被害者視点を全く反映していないことへの抗議の表明でした。法曹三者における女性法曹の養成について、ぜひ取り組み強化をお願いします。さらに、法におけるジェンダーバイアスの可視化につながるよう、司法修習生や法曹三者に対し、一律ジェンダー法の研修受講が義務付けられるよう望みます。</p> <p>文科省の『法科大学院公的支援見直し強化・加算プログラム』において、女性法曹排出促進、カリキュラムにおけるジェンダー法学の充実に取り組む大学の評価を高める仕組みの構築により、未来の法曹界を担う若者に、自身に潜むジェンダーバイアスについての気づきが得られる機会創出を望みます。</p>
050	女	30代	13	<p>「国際社会において、2030年までにジェンダー平等の達成を目指していることも踏まえ、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。</p> <p>そのため、本計画期間内に成果目標を着実に達成するとともに、指導的地位に占める女性の割合についてモニタリングを充実させるなど、取組を強化する。」</p> <p>→モニタリングだけでは不十分だと考えます。</p> <p>根強く残る固定的な性別役割分担意識や男性の育児・介護休暇等の取得に理解が得られにくい現状など、いくつかの壁があり、「家庭の外（モニタリング）」だけの策を講じていてもまた絵に描いた餅になりかねません。互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等への参画を促すために、具体的な行動とともに固定化している意識や労働環境を見直す必要があります。例えば、公聴会でも「男性の家庭進出」の意見があったが、それを促すための研修などを義務付けてはどうでしょうか。</p> <p>そこで、「男性の家庭進出」を盛り込み、「モニタリングを充実させる、男性の家庭進出を促すなど取組を強化する」を提案します。</p>

			思い切った策を講じなければ、2030 年代の「誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが少ないような社会」となることは絶望的です。前向きな検討をよろしくお願いします。
051	女	50代	女性議員あるいは候補者に対し、数や割合を単純に増やす方法では駄目である。現状に於いて、女性議員が意見を発した場合、男性議員の多数性で切り捨てられず、真剣に審議できる機会を増やす事が重要と考えます。女性に限らず、「働きやすさ」を実現できる職場環境を整える事が必須です。出産・育児期等は書かれてありますが、婚姻による改姓もまた、女性にとって大きな負担になり得ます。これは改姓する男性にとっても問題であり、婚姻のある・なしに関わらず、職場でのキャリア継続が守られる事が重要です。選択的夫婦別姓制度の早期導入は、ライフイベントに左右されずにキャリアを形成・継続する為に必須項目です。特に専門職・技術職の女性の割合を増やすには、選択的夫婦別姓制度は効果を発揮します。女性の教育や活躍に力を注ぐだけでなく、男性側の意識改革も同時に必要です。職場で上下左右に関係なく協力体制を築き、働きやすさを実現する為には、男性側も旧態依然の思考に囚われず、相互理解と協力体制を築く努力を、男女共に実行していける環境が大事です。都市と地方では、女性差別の感覚の差が大きい。都市に女性が流出するのは、女性が暮らしやすい地域ではないからです。女性の参画を増やすより、既存の負担を減らす現実的な対策も必要に思えます。国際的な面に於いては、国連女子差別撤廃委員会からの勧告を早急に受け入れるべきでしょう。勧告を無視して改善をしない状況では、他も進めていく事は難しい。次世代も高齢者も、男性も女性も暮らしやすい社会の実現の為に、実行可能な所から着手すべきと考えます。
052	男	20代	全政策に関して言えるのは、どれも男性側の意識の改革が必須であるということであろう。今の若年層にはリベラルな人が多く、三十年もすれば社会は大きく変わるであろう。なので会社などの場合、最悪何もしなくても少しずつ変化は表れてくるだろう。 早急に変えなければならないのはむしろ教育界ともう一つ、「政治界」だ。日本において国を動かす人たちのジェンダー面への意識が著しく低いように感じる。外国人や部落民、女性への差別意識を持ちそれを堂々と外に出す人が平気な顔をして政界に居座り続け、口先では綺麗事を並べている。勿論、真摯に国や国民のことを考えている政治家もいることは理解しているが余りにも数が少ない。また、経済や政治、国際関係などの知識が素人の一大学生から見ても明らかにないと思われるような政策ばかりではないだろうか。 社会の男女参画を論じる前に、まずはその「社会を変える人」を変えるべきだ。 また教育界においても男女参画を行う上でのその責任は大きい。 性教育は世界レベルで見ると日本はかなり遅れているであろう。今のいわゆる「おじさん」達と比べると若年層は男女平等の意識がかなり広まっているとは感じるが、やはりそれぞれの性に対する教育は未だ足りてきない。そこから生ずる男女の価値観の違いにより男女が平等に社会進出する社会の完成が阻まれているように感じる。 男女平等を謳うのであればまずは意識から変えるべきだ。
053	男	20代	全政策に関して言えるのは、どれも男性側の意識の改革が必須であるということであろう。今の若年層にはリベラルな人が多く、三十年もすれば社会は大きく変わるであろう。なので会社などの場合、最悪何もしなくても少しずつ変化は表れてくるだろう。

			<p>早急に変えなければならないのはむしろ教育界ともう一つ、「政治界」だ。日本において国を動かす人たちのジェンダー面への意識が著しく低いように感じる。外国人や部落民、女性への差別意識を持ちそれを堂々と外に出す人が平気な顔をして政界に居座り続け、口先では綺麗事を並べている。勿論、真摯に国や国民のことを考えている政治家もいることは理解しているが余りにも数が少ない。また、経済や政治、国際関係などの知識が素人の一大学生から見ても明らかに見受けられるような政策ばかりではないだろうか。</p> <p>社会の男女参画を論じる前に、まずはその「社会を変える人」を変えるべきだ。</p> <p>また教育界においても男女参画を行う上でのその責任は大きい。</p> <p>性教育は世界レベルで見ると日本はかなり遅れているであろう。今のいわゆる「おじさん」達と比べると若年層は男女平等の意識がかなり広まっているとは感じるが、やはりそれぞれの性に対する教育は未だ足りてきない。そこから生ずる男女の価値観の違いにより男女が平等に社会進出する社会の完成が阻まれているように感じる。</p> <p>男女平等を謳うのであればまずは意識から変えるべきだ。</p>
054	女	40代	<p>日本企業の役員男性 94%。テレビ局役員男性 100%警察官 93%衆議院 90%医師 80%弁護士 82%</p> <p>女風俗と貧乏結婚に追いやって満足ですか？誰が子供産むか</p>
055	男	20代	<p>自分は男ですが、女性の地位向上は絶対必要という考えです。</p> <p>社会的弱者への支援と見られて敬遠する人も多いですが、底上げによって全ての人に利益が分配されるということのモデルケースにできると思います。</p> <p>なので、以下の考えは非常に良いと感じました。</p> <p>「男女共同参画は、男性にとっても重要(男性がより暮らしやすくなるもの)であり、男女が共に進めていくものである。特に、男女共同参画や女性活躍の視点を職場・企業のみならず、家庭や地域など生活の場全体に広げることが重要。その際、アンコンシャス・バイアスが男女どちらかに不利に働かないよう、メディアとも連携しながら幼少期から大人までを対象に広報啓発等に取り組む必要。」</p> <p>ただ、こういう広報を行うターゲットに工夫が必要と思います。特に男性に対して、今まである種の特権にあったということをしっかり言わなければいけません。「不公平に気づかないでいられる」ことがこの特権だというふうに近頃よく言われています。</p> <p>その点に配慮が必要です。</p> <p>次に、女性の管理職や議員などの割合、数字目標が30%ということですが、それを実現するための具体策として、企業への罰則規定などをつけないといつまでたっても実現されませんよ。</p> <p>あとは、女性の所得向上が絶対必要です。というかこれは女性だけでなく日本に暮らす人全員の所得向上が必要です。東京などの都市部に若い女性が集中しやすいのは、地方での女性蔑視が強いというのも無視できませんが、地方に雇用がないというのも大きな理由でしょう。</p> <p>そこで、公務員として雇うのはいかがですか？現在、コロナ災害で行政リソースの不足が明らかになりました。そこで、女性を優先的に地方公務員として採用しましょう。枠を増やしましょう。</p> <p>財源は新規国債発行で賄います。自国通貨建て・変動相場制の国が、国債発行でデフォルト</p>

				<p>しようがないんですから。</p> <p>筆記試験の点数で女性の方が高いのに、落としていた医大がありましたね。本当に許されないことです。行政が率先してそういう不平等を是正していくためにも、公務員試験でそれを実践していきましょう。</p> <p>色々書きましたけど、絶対国として進んでいかないといけないことですから、頑張って実現していきましょう。</p>
056	女	50代		<p>政治、会社役員等女性のリーダーがもっと増えればいいと思います。</p>
057	女	40代		<p>自分は現役で働く女性として、また娘の親として、かの国が真の男女平等、誰もが暮らしやすい国になることを切に願っています。</p> <p>●アンコンシャス・バイアスについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共働き前提の仕組みに制度などを作り直す必要がある。扶養控除、扶養手当(大体男性が受け取っている)など、片働き前提の仕組みが残っている。 ・PTAも見直しが必要。子どもが通っている公立小学校のキャリア教育も、なぜか父親ばかり登壇する。 <p>●女性への暴力について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性暴力に対する罰則が甘すぎる。 ・性交同意年齢も低すぎるすぎる。 ・義務教育できちんと性教育をすべき。特に昨今の有名大学での性暴力事件をみると、特に男子の進学校での教育が必要だと感じる。 <p>●2030について</p> <p>達成できなかったとのことだが、2020年代の早期に達成を目指して、遅すぎ&目標が不明確すぎだと思う。世界に置いてかれてしまう。なぜ未達だったのか、きちんと分析し、一歩踏み込んだ法律や制度、罰則や報酬などを決めて行わないと、また進まないのでは？</p>
058	男	40代	82	<p>小学校の教員です。人手不足のため、産休や育休を取得すると、代替教員が欠員になってしまうことが多い。また、子育て支援休暇なども取得しにくい状況である。</p> <p>現場の多忙化や人員削減からつながってきていると言える。法律や制度があっても、実際に使えないのでは意味がない。現場では出産や育児を諦めている女性教員もいるのではないかと。</p> <p>安心して働くことができるためにも、業務の大幅な削減と、大胆な人員確保が必要なのは明らかである。</p>
059	女	30代		<p>先日、日本のジェンダーギャップは121位先進国最下位という厳しい結果となりました。女性が男性と対等に社会参加して行くためにも政治の現場でのクォータ制をさらに導入していく必要があります。各政党に義務付けを要望します。また女性が妊娠出産子育てによりキャリアを手放し、復帰しづらい現場も解決しなければなりません。男性、女性ともに育児休暇をさらに取りやすくする、復帰しやすくする環境作りも必要ですが、子育てをキャリアの1つと捉える動きも必要だと感じます。未来を担い手を育む大切な役目です。検討して頂きたいです。また就職面接、女性だからだという理由で結婚出産の予定を聞かれたり、配属先を希望しないところへ変更されたりします。実際わたしの友人は薬剤取扱の資格を採り、</p>

				大手ドラッグストアに入社したのですが「女だから」という理由で専門外のメイク部門へ配属されました。このような性別によりキャリアを経たれる可能性があるため企業の採用もクォータ制をとることを強く要望します。女性に家事育児介護労働を任せすぎなのと同じように男性に労働や社会決定権を持たせすぎている現状だと感じています。女性が男性と同じくキャリアを詰める社会に政府の男性側も尽力して頂きたいです。
060	女	70代		女性活躍推進法の推進度が計れる、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%という目標はなぜ外したのでしょうか。目標の無い計画は次の時代の姿が描けず、計画として受け入れることが困難です。
061	女	60代	18	女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障がい者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
062	女	60代		<p>2003年6月20日に男女共同参画推進本部で決定した「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標の達成を政府は断念した。過去17年間もの間、政府は何をやってきたのだろうか。詳細な検証も反省もなく断念するとは、実に無責任である。このような状況では、いくら引き伸ばししようと今後も達成は期待できないし、先進国の中で最低レベルであることへの意識の低さに危機感を覚える。</p> <p>159ページにわたる基本計画は、大変素晴らしいが、結果が伴わないのであれば、「絵に描いた餅」に過ぎない。内容を見ると、殆どが「啓発する、促す、推進する、努める」で締めくくられている。これでは、効果が現れないし、他国に追いつくどころか、ますます地位を下げ結果になることは明らかである。</p> <p>今までのスローな対応を奪回するためには、もっと強い方針を打ち出し、法改正、義務化、違反取り締まりを強化すべきである。そのためには、以下のことを実行する必要がある。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 政治分野での女性登用が一番遅れているので、パリティ又はクォータ制を導入する。 2. 次に経済分野での遅れが原因となっているので、女性管理職・役員の割合を増やすことを各企業に義務付ける。 3. 男女役割分担や差別・偏見容認を一掃するためには、メディア（広告を含める）の影響は無視できない。番組や報道の中での差別的発言や構成を摘発する。 <p>日本が男社会を継承し続けている間に、世界は大きく変化を遂げ、誰もが平等に暮らせる希望ある社会を築いている。男女平等は人類の平和と幸せをもたらす基本的かつ不可欠な要素である。それが実現していないことは恥ずべきことである。このコロナ禍でより顕著に見えてきた社会の歪みを、これを機に修正しなければ、いつまでたっても変わることはない。私たち一人一人が自覚を持って、この差別社会を変える原動力になるべく立ち上がる時は今しかないのである。</p>
063	男	20代	82	(1) 各教育機関や教育関係団体における意思決定層への女性の登用について、具体的な目標設定を行うよう要請する。

				<p>こちらについて、どのような目標設定を想定しているかは分かりませんが、「〇人」登用等の数量的な目標のみになってしまい、場合によっては「能力を重視した登用」等の合理的な方向から外れてしまう懸念がございます。</p> <p>女性の管理職登用数が少ない、等の文章が各所に見られますが数の多寡は本質的な問題ではなく、女性の管理職への憧れの啓発や管理職などの仕事に就けるように能力を発揮できる環境整備が主目的かと思いますので、人数だけを見るような矮小化した問題にしないようにしていただきたいと思います。</p>
064	男	20代	83	<p>女性の人権を尊重した表現の推進</p> <p>こちらについても、「女性の人権を尊重した表現」という言葉の定義があいまいであり、具体的な取組内での説明が一切ないため、恣意的に運用された場合、創作物の性表現規制につながる可能性もあると感じました。</p> <p>結論としましては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「不適切な性・暴力表現」「女性の人権を尊重した表現」など表現まわりについての言葉の具体化 ・ 上記の言葉を具体化した結果が、「性表現規制」につながらないようにする ・ 女性の管理職登用等の社会進出政策について、「人数」のみを見る小さな問題にしない <p>ということをこちらからは求めます。</p>
065	女	80代以上	9	<p>「暫定的特別措置」</p> <p>2020年3月の女性差別撤廃委員会から日本政府に対する「第9回日本定期報告への事前質問事項」para.7は、「男女間の事実上の平等を加速するために第4次男女共同参画基本計画において設定された数値目標の影響と成果に関する情報を提供してください。条約第4条第1項及び委員会の暫定的特別措置に関する一般勧告第25号（2004）に従い、法令によるクォータ制を採用する取り組みについて報告してください。……第5次男女共同参画基本計画において女性の地位向上に特定して設定された目標と指標について詳しく述べてください」と述べています。</p> <p>また、para.14.では、「前回総括所見（paras.18,19,30,31）に沿って、ジェンダー・パリティ（ジェンダー公正）を達成するための政党に関する立法内容の変更についての情報、及び立法府、行政府、司法府における女性の参加に関する最新の統計を提供してください。また、その法律に不遵守に対する制裁が含まれているか、また実施のための仕組みが設置されているかどうかを示してください。……第5次男女共同参画基本計画における指導的地位に女性をつけるための目標割合と取られる戦略に関する情報を提供してください」と述べています。</p> <p>これに対し、第5次基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）の第1部2では、2003年以来202030を目標に掲げ取組を進めてきたが、「この目標は必ずしも社会全体で十</p>

				<p>分共有されなかった」(p.1)と述べ、第1部3(1)(2)で、「2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める」(p.9~10,同旨p.13)として、具体的な数値目標を示していません。</p> <p>202030の目標がなぜ達成できなかったのか、17年間どのような取組をしたのか、何が欠けていたのかを精査し、達成できなかった原因を詳細に追及したうえで、新たに明確な数値目標を設定し、これまでとは違った不遵守に対する制裁のある法律の制定を含む実効性ある措置を取るべきです。とりわけ、政党による候補者数の均等を義務づける政治分野における男女共同参画推進法の早急な改正が必要です。また、指導的地位につく女性を養成するために、女性のエンパワーメントに向けて、意識向上のためのキャンペーンなどを積極的に行うべきです。</p>
066	女	60代	1	<p>我が国の男女共同参画の推進状況は、政治分野や経済分野をはじめ非常に遅れたものとなっている、という事実確認の後の、その原因分析がとてもあいまいである。</p> <p>なぜ遅れたのかについて、もっと深く原因を検証すべきではないか。その要因が中途半端に説明されたのちに、少子高齢化が長々と説明されており、ジェンダー平等の社会を目指すという意図よりも、少子高齢化で困っているから女性を登用しなければ、という意図しか見えてこないのが残念である。</p> <p>2020年までに30%という目標が達成されなかった原因究明が重要であると思う。</p>
067	女	40代	9	<p>(1)②の「2020年代の可能な限り早期に」を「2025年」に修正することをご提案します。</p> <p>「可能な限り早期に」という目標は具体性に欠け、達成することが困難です。「2020年までに30%」という目標を達成できなかった原因をしっかりと分析し、具体的な対策を講じ、新たな目標として、数値と期限を明確にすべきだと思います。</p>
068	団体	団体		<p>日本は政治分野でのジェンダー格差が著しく大きく、世界経済フォーラムが出すジェンダーギャップ指数2020年版では政治分野は153カ国中144位です。2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にする目標も達成からほど遠く、今までの対策では改善がみられないとの懸念があります。2016年の女性差別撤廃委員会では、政治分野における女性の参画を増やすには、自主的な取り組みは効果が低いため、強制力のある法定クォータ制などの暫定的特別措置取り入れることを、日本政府に勧告しています。政治活動におけるジェンダー格差是正を加速させるためにも、努力目標だけではない実行性のあるポジティブ・アクションを推進し、割合に達しない場合政党に対して罰則説明責任を求める監視システムや仕組みをつくることを求めます。また、2030年に先延ばしされた30%目標についても、本計画期間内である2025年までに達成するための具体的な目標値とそのための施策を設定してください。</p>
069	団体	団体	18	<p>18頁(イ)(2)、19頁(イ)(1)に関して、女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況に置かれているマイノリティ女性たち(部落女性、在日コリアン女性、アイヌ女性、障がい者女性など)の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議会委員などに登用することを明記していただきたい。</p>
070	女	60代		<p>2019年に年政治分野における男女共同参画推進法が制定されましたが、国会議員の中の女性比率は列国議会同盟がまとめた資料で、193カ国中166位です。女性議員を増やす手立</p>

				<p>ての一つとして、外国の例にあるようにクォータ制度を導入すべきだと思います。積極的に女性に一定比率を割り振る制度を作り、研修の機会を増やし女性に意志決定の場への参画の機会を作り出せるようお願いしたいです。</p>
071	女	40代		<p>(違憲でない) ポジティブ・アクションの方法はあります。ぜひ導入してください。それなくしてGGIの下降は止まりません。数値目標及びその時期を曖昧にするのではなく明確に特定してください。</p>
072	女	60代	1	<p>政治分野の女性参画について、選挙制度の改正を求めます。</p> <p>1) 選挙供託金制度の廃止、ないしは数千～数万円程度まで引き下げる。憲法に守られている被選挙権の行使を妨げないよう制度改革する。 (日本の供託金は世界一、それも突出して異常に高額)</p> <p>現状の女性が立候補しにくく、当選しにくい事により、議員のジェンダー が男性に圧倒的に偏ったまま、男女差別の繰り返される社会を変えるために。</p>
073	女	60代	1	<p>政治分野の女性参画を促進するための、選挙制度の改革を求めます。</p> <p>2) 全面比例制にする 比例制にすることで、立候補者個人の名前を売ることよりも、政策本位の選挙活動を促し、本来の政治選挙を取り戻す。 各政党は候補者名簿をかならず男女交互にリストする。 政策の違いを理解して、応援する政党名で投票を行ない、選ばれた政党はリストの上位から男女半分ずつの割合で当選させる。 (政策内容以外の要因で当選する候補者をなくす)</p>
074	女	60代	7	<p>以上、「また、国・地方公共団体問わず、女性が1人もいない審議会等をなくすよう、取組を進める」。</p> <p>については表現が不十分であると考えます。</p> <p>「国・地方公共団体を問わず、男女構成比は必ず半々になるよう取組を進める」。</p>
075	女	50代		<p>平和な世界の実現には、女性の政治参画が重要だと思う。その際、クォータ制は必要だと思うが、女性間での争いにはなって欲しくない。</p> <p>地域によって男女共同参画への意識に差があるように思う。その差を改善するにはクォータ制が必要だとも思う。</p>
076	女	30代	17	<p>審議会に女性が一人もいない状態をなくす、というのは非常に消極的で、世界の現状と比べると対策が不十分です。</p> <p>今すぐに男女比を5:5にするのは難しいので、具体的に20XXには男女比を半々にすると決め、逆算で年ごとの男女比を算出するのが妥当だと思います。</p>

077			私企業について政府が強制力をもつことは、問題があると思いますが、政治分野での強制力は必要だと思います。
078			これまで行ってきたこととの違いが感じられません。指導的立場の指導的立場の30パーセント登用水準をずっと目標にしているのに、絵にかいたモチにしか見えません。例えば、政治分野において政党等における実効性のあるポジティブ・アクションとは、具体的に何ができるのでしょうか。基本計画策定後の課題となるのでしょうかけれど「実効性」と何度掲げてもその言葉に実効性は全くないと感じます。
079			20年までに30%を達成できなかったことに関して、原因分析、具体的な対策の計画をたてるべきだと思います。
080			女性登用を強制することは難しいと思いますが、自社の女性登用の状況を開示するように促すことは可能であり、効果があると思います。
081			モニタリングの件、ぜひすべきだと思います。内閣府内で行うのではなく、外部の目を入れたモニタリングが必須だと思います監視専門調査会を復活させるべきではないでしょうか。
082			意思決定過程にどうやって女性を増やそうと考えているのか、具体的に説明してください。
083			202030が達成できなかったのはなぜだとお考えでしょうか。「十分な認識が共有されなかったため」と仰っていましたが、そうなってしまった原因は何でしょうか。そうした反省をうけて、2030年への目標を達成するために何を行おうと考えているのか、教えていただきたいです。
084			女性防災士増への支援を求めます。
085			素案の17ページに「1人も女性がいない審議会等をなくす」とありますが、不十分です。政策決定プロセス（審議会）における女性と男性の比率を50:50に限りなく近づけるため、実効性あるいは強制力のあるルールを導入してください。例えば、東京電力福島第一原発事故後、エネルギー政策の議論が行われた審議会では、委員のほぼ9割が男性でした。しかし、各種世論調査から、女性は男性に比べて脱原発を求める意見が多い傾向が明らかになっています。男性中心のエネルギー政策の議論によって、本来、国民全体のためにあるべきエネルギー政策の議論は、男性のためのエネルギー政策の議論となり、歪められているように思います。国民の約半数を占める女性の意見が反映されにくい現実について、公共の行政が現状追認することは許されません。しかるに、SDGsをひくまでもなくジェンダー平等への取組を加速すべき中で、「1人も女性のいない審議会をなくす」とは、あまりにも野心が低すぎると言わねばなりません。まるで「審議会には1人でも女性がいればよい」ともとれる文言は、むしろ、男性が政策決定プロセスをほぼ独占している現状を今後も容認し続けることを意味するのではないのでしょうか。これまでの延長線上にあるような努力では足りません。政策決定プロセス（審議会）における女性と男性の比率を50:50に限りなく近づけるためには、単なる呼びかけにとどまらない、実効性あるいは強制力のあるルールの導入が必要です。
086			202030について、「2020年代の可能な限り早期に」というのは曖昧ではないのでしょうか。具体的な行動目標を定める必要があると思います。
087			特に政治分野が重要ということですが、諸外国との比較において、何らかのクォータ制導入が必要なのは明らかだと思います。その点についての言及を避ける限り、30%という目標はスローガンで終わるのではないのでしょうか。

088			「国際的な協調」だけではなく、ジェンダー平等に向けた取り組みで、日本が国際社会をリードするんだという意気込みがほしいです。特に女性政治家の少なさ、性暴力やセクハラの問題を最優先に取り組んでください。
089			20年代の可能な限り早期に30%程度となるよう、更にその先を目指して、とされています。ただ今のままではいつになっても到達できないように感じます。今までと違った実効性ある措置はとられるのでしょうか。
090			202030がなぜ達成できなかったのか、その原因を精査・追求してほしい。その反省がないと、明確な数値目標を達成できないのではないかと。
091			3 202030目標が、「必ずしも社会全体で十分共有されなかった。」とあるが、第5次計画の目標が設定される場合、これについて、どのような手段により、社会全体で共有するのか？
092			ジェンダーギャップ指数が最低になった要因は、政治分野と経済分野におけるジェンダーギャップの大きさにあります。日本の政治分野の男女共同参画法や改正女性活躍推進法のポジティブ・アクションは、当事者任せの弱い法です。時限的にもっと強いポジティブ・アクションを立法化することを第5次計画にはかかげるべきです。
093			202030が2020年代の早い時期にというが、202030と期限をきっても、ほとんど前進しなかった原因が何かをはっきりさせなくては、同じ轍を踏む。世界は203050なのに。
094			政治分野なら、すぐにでも選挙の仕組みを変えればできることである。クオータ制や男女ペア選挙の導入が必要。「適材適所、人材が育ってない、逆差別」などと必ず反対意見が出るが、では今までの大臣の起用などをみても、本当に適材適所の起用であったか疑問である。男というだけで最初から下駄をはいている現状を通常に戻すことから始めるべき。
095			30%目標について、途中経過をモニタリングする点は非常に良いと考えています。今後の計画を進める上で、「202030」がなぜ達成できなかったのかの検証は行っているのでしょうか？そこから見えてきた課題に対する打ち手が素案に含まれているか教えていただきたいです。
096			第1分野の基本認識で、○の3つ目に、我が国の指導的地位への女性の参画は、国際的にみて非常に遅れたもの、と表記されていますが、具体的にどれくらいおくれたものなのなのか、具体的に表記して欲しい。ジェンダーギャップ指数を書いてもらわないと、興味ある人にしかわからないのではないのでしょうか。国民誰もがパッと見てわかる書き方にして欲しいです。
097			方針とは直接関係ないかもしれませんが、日本の国会議員、地方議員は全員男女共同参画の理念や方針を日々勉強する必要があると考えます。国会議員の女性軽視ととれる失言は何年経ってもなくなりません。地方議員についても同じく人口減少＝女性の責任と発言をするような状態では、何も変わりません。一人ひとりに当事者意識を持たせるために必ず議員の方々に教育をお願いします。
098			第一分野、第二分野について、「2020年代可能な限り早期に」「2030年代には誰もが性別を意識することなく」との記載がありますが、聞こえは良いが、4次計から何が変わるのか政府の本気度が見えづらいと考えます。民間企業に対し何を求めるのか、あるいは求めず自律的にやってくださいということなのか、政府としてもメッセージを滲ませて頂きたいと思えます。また、雇用分野での最大の課題は、男性の意識改革であると考えます。この部分を

			避けては、女性活躍はこれ以上進展しない段階まで、企業側は努力を進めてきています。男性の育休取得や意識改革に関する具体政策について、4次計から更に踏み込む形でKPIとして女性活躍がアベノミクスの一丁目一番町であった頃から7年経ち、当時ほどの推進力が世の中全体で感じられなくなりつつある中、5次計に意義が伝わる本気度(具体施策)を盛り込みをお願いいたします。
099			ジェンダー平等社会の基盤となる法律改正を推進するように記載をお願いしたいです。選択的夫婦別氏制度については1990年代から議論されており、同姓にしたい人の権利を損なわない制度であるにも関わらず、主に当事者ではない反対派によって審議が進んでいないと認識しています。法改正には日本社会の構造(男性中心社会)が強く影響することを考慮した上での対応をお願いしたいです。そのため、国会議員や公務員等の指導的立場へのクォータ制の導入も急務と考えます。
100			2、202030がなぜ達成できなかったのか、その分析、総括がなされていない。女性役員が増加(しかし大半が社外)といった点を着実な前進としているが、これは一面でしかない。目標未達の原因を分析した上で、それに沿って次のアクションプランを組み立てるべき。SDGSの目標に沿うなら、2030年までにあらゆる分野で女性リーダー40%が、国際水準の目標になるだろう。つまり203040である。
101			日本における企業の大半が中小企業が占めるため、この機会に、第1分野の4、経済分野において、上場企業の役員だけでなく、中小企業における役員についても、明確な目標等、策定に盛り込んでいただければ幸いです。
102	女	60代	第1分野 女性管理職、政治家等あらゆる分野における女性参画で203050を目標にする。仕事と子育てが両立できる施策を。環境整備として、待機児童ゼロ、学童保育の整備。
103	女	60代	14 1、政治分野 ア、政党、国会事務局等における取組の促進 候補者均等法の遵守を強く求めるとともに、政党の運営をジェンダー主流化の視点で改革することを求めたい。具体的には、政党内の各部会や委員会などに30%以上のクォータ制を求める。女性議員を1年生議員で使い捨てにする傾向や、女性議員候補者を容姿で選考するなどの女性差別が現実にはあるので、女性議員や候補者を積極的に支援する制度や仕組みの整備を各政党に求める。 202030が達成できていない政党へは、女性議員比率30%以上の数値目標と期限と実現への具体的な取り組みをホームページなどに公表することを求める。 立候補しやすい環境整備として、供託金を引き下げる。男女の賃金格差の実態から現状の7割にする。 議会の託児所の整備、あるいは子連れ出勤の認可が必要。 国政・地方行政含めて、ハラスメントの横行がまだまだ酷い実態がある。ハラスメントの定義と研修、罰則規定が必要である。 イ、地方公共団体、地方議会 地方議会は女性議員ゼロの自治体も数多くある実態をふまえ、強力に男女共同参画を推し

			<p>進める必要がある。</p> <p>地方議会には地域の慣習の影響が大きいところがある。例えば、次期議員候補者を自治会で選出する慣習のある自治体では、自治会の構成員が世帯主である男性であるため、女性は候補の名簿にすら入らない。また、生まれてからずっとその地に在住する者を優先する自治体では、所謂嫁いできた嫁である女性は下位に置かれてしまう。従って、このような女性が議員として出にくい慣習や環境の実態調査を早急に行い、改善を求めていく必要がある。供託金の低額化、無料化も同時に進めなければならない。</p> <p>また、お金のかからない選挙の推進も奨励してほしい。選挙管理委員会主導で、全候補者の政策討論会の義務付けや、選挙公報・ローカル放送など公共の広報の活用を促進していく。選挙管理委員会等委員会・審議会もパリテ、少なくとも30%以上のクォータ制を実施し、ジェンダー主流化の観点で、女性が立候補しやすい環境整備・予算要求・選挙公報の工夫・投票率を上げ適正に政治家を選ぶための教育や研修などを実施するよう働きかけてほしい。</p>
104	女	60代 18	<p>3、行政分野</p> <p>男女共同参画社会は男性の意識が変わることが極めて重要である。男性向け研修、特に管理職研修を必修にする必要がある。</p> <p>長時間労働の美化、職場に長く居る者への高い評価、職場外での飲み会での会談を重視、育児休暇や有給休暇取得へのマイナスの評価など、女性や若い年代の職員が不当に不利になる価値観を是正しなければ女性管理職30%以上は永遠に達成されない上、男性職員の育休取得も妨げられる。</p> <p>ジェンダー主流化の研修は全員必修にしてほしい。</p> <p>非常勤職員については、女性の貧困、官製ワーキングプアを生み出しており、喫緊に解決したい問題である。北欧諸国においては、公務員として女性を雇用することで、女性の経済的自立と社会的地位の向上に寄与し、男女共同参画社会の実現に有効であった。しかし、日本では、多くが女性である非常勤公務員の増大化が進み、男女共同参画社会の目指す方向とは真逆の男女間賃金格差を増大させている。しかも、非常勤公務員には、コロナ禍で社会的弱者への支援や相談業務を担う重要な業務を担当しているにもかかわらず、不当な地位と待遇を押し付けているのが現状で、男女共同参画社会実現のためには早急に解決すべき問題である。</p>
105	女	40代	<p>国会をはじめ、あらゆるレベルでの女性議員の少なさが、政策全般に悪影響を及ぼしていると考えます。パリテなどを手本に、強制力のある制度で女性を政策立案および決定の場に送り込むことで、より多様性に富む政策が継続的に実現できるのでは。</p> <p>具体的には、世帯毎の10万円一律給付では、DV被害者やホームレスに行き届かない事例がありました。世帯主の男性中心の視点にはあきれられるばかりです。男性だけでなく多様な視点を政策に反映することは、女性はもちろん、社会的弱者も恩恵が得られます。誰も取り残さないための政策実現に向け、まずは女性の政治参画を促進すべきと考えます。</p>

106	女	30代	<p>「指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となるよう目指して取組を進める。」とある一方で、「男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児に伴う休暇・休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を図る。」とある。</p> <p>なぜ男性職員の育児に伴う休暇・休業等の取得目標は数字で定めていないのか。</p> <p>育児や介護等を理由に就業を希望しながら求職していない女性は 231 万人存在することから、育児や介護等の存在が男女共同参画を妨げていることがわかる。家庭内にも家事・育児・介護等の仕事が存在する以上、それらの担い手となる人間を用意する必要があり、男性職員の育児に伴う休暇・休業等の取得目標を定めること、あるいは、介護費用やベビーシッター費用等の補助を出すことが男女共同参画に効果的であると考えられる。</p>	
107	団体	団体	13	<p>「しかるに」我が国は、例えば、衆議院議員に占める女性の割合は 9.9%(令和 2(2020)年 6 月現在)であるなど、議会に女性が少ない過少代表「という深刻な状況にあり、諸外国の例に倣いクオータ制の導入など積極的改善策が喫緊の課題となっている。」</p> <p>「」の部分に変える</p>
108	団体	団体	14	<p>そのため、政党等における実効性あるポジティブ・アクションの導入を促すために「現行の政治分野における男女共同参画推進法の第四条（政党その他の政治団体の努力）を第四条（政党その他の政治団体の責務）に改正するなど、現行推進法の改正を視野に入れる。」</p> <p>「」の部分に変える</p>
109	団体	団体	14	<p>(2) 具体的な取り組み</p> <p>以下の文章を追加する。</p> <p>18 歳から選挙権が持てるようになりました。高校生の時からもっと政治や選挙の有り様について学ばせる必要があると思います。そうでないとわからないままの選挙権の行使は不可能です。</p>
110	団体	団体	14	<p>イ 地方公共団体・地方議会における取組の促進以下を追記する女性立候補者の障壁になっている立候補に伴う職を辞すことについて、実際上辞めずに立候補し、落選したら元の職場に復帰している例もあるところから、辞職を立候補の条件にしているか否かの全国調査を行う。</p>
111	団体	団体	15	<p>エ 人材育成に資する取り組み</p> <p>以下を追記する</p> <p>議員の仕事がより身近になるために、女子学生がインターンシップ先として積極的に議員を選ぶインセンティブとして、インターンシップ生に自治体から助成金を出す。</p>
112	—	40代	18	<p>地方公務員に対し、職場の働き方や時間外勤務の縮減、休暇の取得促進について明記しているところは評価できる。この内容が実効あるものとなるよう働きかけが必要である。また、学校現場では、フレックスタイムやテレワークを活用しにくい現実がある。それぞれの職域に見合った新たな働き方を模索し、実施していく必要があるのではないかと考える。</p>

113	男	60代		<p>年次を決めて、公務員、準公務員（国立大学法人など）の部長レベルのポストの定員の約半数（50%±15%程度）を女性とするよう目標設定すべき。年次は20年間程度が妥当。</p> <p>リーダー的な職位で女性が働く姿が普通になることによって、若い人へのロールモデルとなり、女子学生（とくに大学生、高校生）が潜在能力を発揮しやすくなる。また、女性としての視点が公共団体の運営や施策に反映されることは住みやすい社会の実現にきわめて重要。</p>
114	男	30代		<p>女性への役員登用率が低い様に入ります。もっとフラットな状態で評価などがあれば変わるはず。役割で区分されてる様な感じがするので、バイアスの適正化に企業クラスでもっと取り組んでほしいです。</p>
115	女	60代	102	<p>職場におけるセクシュアルハラスメントについて</p> <p>パンフレットによる啓発や事業者向けの説明会やセミナーくらいでは防止はできません。</p> <p>セクハラは会社外で行われれば、軽犯罪などに問われる行為であり、それが会社内であれば、なぜ話し合いによる解決、被害者が職場を失わないように配慮するなどとなるのでしょうか。セクハラは犯罪であるとした法律にしないと被害者が救われません。</p> <p>セクハラは犯罪であると規定した法律の整備を明記してください。</p>
116	団体	70代	28	<p>指導的地位に占める女性割合の確実な拡大について、明確な数値目標を設定し、クォータ制など実効性ある措置を明記してください。</p> <p><数値目標の明記を></p> <p>そもそも、‘202030’は2014年には世界経済フォーラム会議冒頭演説で、安倍首相が「日本は女性に輝く機会を与える場ではなくてはなりません。2020年までに指導的地位の3割を女性にします」と宣言したものであり、第3次男女共同参画基本計画として決定された政府方針です。</p> <p>今回の素案では、「管理職に占める女性の割合が、主な先進国ではおおむね30%以上となっている一方、我が国では14.8%であるなど、国際的に見て非常に遅れたものとなっている。」と遅れを指摘しながら、202030の目標を断念し、達成できなかった原因を深く追求せず、「2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取り組みを進める」として、本計画では、第4次計画のような明確な数値目標が示されていません。</p> <p><ポジティブ・アクション（クォータ制）の取り組みについて明記してください></p> <p>今年3月に出席された女性差別撤廃委員会事前質問事項7で、「第4次男女共同参画基本計画において設定された数値目標の影響と成果に関する情報の提供」「法令によるクォータ制を採用する取り組みについて報告」「第5次男女共同参画基本計画において女性の地位向上に特定して設定された目標と指標について詳しく述べるように」とありました。</p> <p><明確な数値目標を設定し、制裁のある法律など、実効性ある措置を></p> <p>女性活躍推進法は罰則規定なし、数値目標や公表目標は、項目も数値も任意です。当団体は人気企業25社の実態を追跡調査していますが、そもそも目標数値が低く、その上、実態として改善度は1%程度です。各々の自主性に任せてはとて目標に到達しません。主な先進国では、クォータ制など法律で女性の割合を確保するなどしています。明確な数値目標</p>

			を設定し、クォータ制や不遵守に対する制裁のある法律の制定など、実効性ある措置をとるべきです。
117	女	40代	男女の区別なく能力での政治を！
118	団体	団体	<p>基本認識</p> <p>2003年に掲げ第4次計画でも保持した「202030」計画（2020年までに指導的地位の女性30%をめざす）未達成の原因を「目標が社会全体で十分共有されなかった」として責任の所在を不明にし、目標達成を「2020年代の可能な限り早期」に先送りしている。第4次計画目標未達成の要因を真摯に分析しなければ、第5次計画の達成も期待できない。</p> <p>女性の意思決定参画拡大によってめざす男女共同参画社会の目的として「社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会」のみに言及しているが、男女共同参画社会の目的の第一が個人の人権尊重、ジェンダー平等であることを明示すべきである。そして、あらゆる法・政策にジェンダー視点を貫くジェンダー主流化実現のためには女性の意思決定参画拡大が不可欠であるという位置づけを明確にしたうえで、国際的な目標である「203050」を明記し、数値目標、達成期日、目標達成のための具体的行動を明示すべき。</p> <p>1 政治分野</p> <p>政治分野における男女共同参画推進法（2018年成立）には強制力がなく、女性参画推進は政党の自主性に任されている。第5次案でも、女性の参画拡大推進策は政党へのポジティブ・アクション導入の働きかけに留まっている。同法の積極的実施を促進するための環境整備はもちろん必要であるが、さらに、女性の政治参画を妨害している小選挙区制、高額の供託金等、選挙をめぐる法制度の見直しが必要である。多様な民意を反映し女性の政治参画拡大を可能にする比例代表制を中心とする選挙制度への抜本改正、高額の供託金制度の見直しをはかることが求められる。（*）</p> <p>性別役割分担意識に基づく女性蔑視や性的言動などが女性の政治参画への大きな支障となっている。これらの人権侵害と位置づけ、厳しく対処することが求められる。</p> <p>* 男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書（2012年2月）は以下の重要な指摘をしている。「女性の政治参画拡大には選挙制度が影響を及ぼす。死票が多くなる小選挙区制より中選挙区制・大選挙区制や比例代表制の方が多様な民意が反映されやすく女性議員の割合が高くなる傾向が見られる。」</p> <p>3 行政分野</p> <p>「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」や「特定事業主行動計画」が実効あるものとなるには、人員増など職場環境の整備をはかることが必要である。</p>
119	その他	20代	現状、政策方針の決定の場にも女性が少なすぎます。多様性を確保し、多様な人々にとってよい政策となるよう尽力すべきです。
120	女	20代	・女性政治家を増やす：女性がリーダーシップをとり、国民のために働くイメージを学校教育でも与える、教師がそのような発言をするようにする・女性政治家に対するヤジやハラス

				メントをした政治家に対し、処罰を講ずるそういった発言をした政治家に対し、何が問題なのかを説明し、男女平等の考え方について説明する
121	団体	団体	20	<p>「4 経済分野 (2) 具体的な取組 ア 企業における女性の参画拡大」部分について</p> <p>企業における女性の参画拡大は、本素案で述べられているように男女共同参画における重要な要素である。</p> <p>内閣府の女性役員育成研修等の活動の実施は、将来的に企業の方針決定過程に関与する人材を増やすことに有用であると考え。本活動を契機とし、企業が組織の内部人材の育成に一層の取組を行うことの推進を、女性の活躍促進に積極的な企業の評価等を通じて継続していただきたい。高度な専門的知識を有する人材は、企業の方針決定過程に参画することが求められる人材である。このような人材を企業内で雇用・育成することも、今後より一層重要となると考えられる。</p> <p>近年、コーポレートガバナンスの改善に向け組織の内外、ジェンダー、専門性の種類など、様々な要素を考慮した意思決定機関の存在が推奨されている。特に企業の健全な成長と発展に資する存在である財務・会計の専門家の登用についての発信強化を、男女共同参画を含む多様性確保の観点から求めたい。</p>
122	団体	団体	17	<p>「3 行政分野 (2) 具体的な取組</p> <p>ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <p>(イ) 国の審議会等委員等の女性の参画拡大</p> <p>イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <p>(イ) 地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大」部分について</p> <p>国・公共団体の審議会等委員への女性参画拡大について目標を定め、具体的な取組を実施してきたこれまでの活動は、国や地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大や協議体の多様性の推進に効果があったものとする。</p> <p>一方、専門性の高い専門的職業に従事する女性は、その属性から協議体の多様性を担う人材として求められることも多い。各種審議会等において専門家の参画に意義があることには賛同するが、特に女性の専門家が少ない地域においては特定の人材が多重に役割を担っていることもある。審議会等への女性の参画拡大に当たっては、審議会等に求められる適切な専門性を考慮しつつ、昨今のコロナ禍を契機としたリモートワークの一層の推進を踏まえた遠隔地からの参画について検討を推進していただきたい。</p>
123	団体	団体	18	<p>男女共同参画審議会等女性政策を審議する機関に部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障がい女性など複合差別を受けているマイノリティ女性を登用するよう明記していただきたい。</p> <p>複合差別を受けている女性たちが、様々な政策の決定過程に関わっておらず、私たちの課題は全く可視化されていない。</p> <p>決定過程への私たちの参加をぜひとも実現していただきたい。</p>
124	団体	団体	19	<p>地方自治体においても、部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障がい女性等のマイノリティ女性を自治体の女性政策の審議機関、男女共同参画審議会等への積極的登用を促すよう明記していただきたい。</p>

125	女	60代	11	・202030 が全く達成されなかった原因を分析し、何時までにどのようにして実現するのかを具体的に提起してほしい
126	女	40代		日本の政治はあまりに多様性がなく、マイノリティの意見が入らないことが多すぎます。高齢の社会的には成功した男性の意見が重要視されすぎて、ホモソーシャルな価値観だけで政策決定されると全ての人が生きやすい社会に近づくことは不可能です。今は女性の立場や社会的条件が悪すぎて、政治に参加するのに男性に比べて大きなハードルがあります。まずは女性の意見を取り入れられるようにクォータ制度など女性の条件を底上げしていくことを望みます。
127	女	60代	14	政治分野における男女共同参画推進は、世界ワースト10に入るほど著しく遅れているため、要請、調査、公表だけではとても追いつかない。クォータ制など、ポジティブ・アクションを含めた法改正（罰則付き）が必要ではないか
128	女	60代	17	行政分野での男女共同参画は国や自治体が方針を決め施策を進めれば実現可能であるため、積極的に取り組んで模範をしめしてほしい。長時間労働の解消と男性の育児協業取得が鍵となる。働き方の見直し、育児休業等の取得の義務化など、実効性のある取組を提起してほしい。
129	団体	40代		政策・方針決定過程への社会的マイノリティの参画についても言及してほしい。政治、司法、行政、経済、その他分野において、LGBTであることをカミングアウトして政策・方針決定過程に参画している人は非常に少なく、政策・方針決定における優先順位が下げられるだけでなく、社会の中での不可視化にもつながっている。ポジティブ・アクションの中に女性だけでなく、LGBT等の社会的マイノリティも加えてほしい。また、女性起業家の支援の中に、LGBT等の社会的マイノリティの起業家も加えてほしい。
130	女	60代		毎年発表されるジェンダーギャップ指数は、いつも日本は低く、特に国会議員の女性比率は193か国中166位という低位です。長い間の家父長制、戸主制度等々の中で前近代的な意識を引きずり女性の平等を求める声を阻止してきた結果だと思えます。政治家や、社会の指導的立場にある人たち（特に男性）の意識変革が、まず必要です。あらゆる場面で男女が平等に扱われるよう、第5次男女共同参画基本計画の策定を期待します。また、ハラスメント禁止条約の批准や、女性議員を増やすためのクォータ制の導入について、選択制夫婦別姓について、早期に実現するようお取り組み頂きたく、切にお願いいたします。
131	女	70代		<p>現在、様々な場面で女性の活躍が言われるようになってきたのは、大変喜ばしいことだと思います。しかしながら、せつかくの制度も（例えば男にも育休がとれるなど）生かされていません。男は社会の中で活躍する場合、まったく家庭のことは考えず、家庭のことは妻に任せておけばいいので、仕事に没頭することができます。女は、仕事と家庭の両方に力を注がなければならないのです。また、それに出産・育児が加われば、もう男社会のなかで、女はだから困るんだよということになります。現在活躍されている男性で、家事育児もやった上でその仕事もできているという方がいらっしやるのでしょうか。家事・育児に男も同じように責任をもってかかわるのが当然という社会にしない限り、どんなよい制度ができてもお題目だけで終わると思います。私は次のようなことを求めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会全体の意識を変えるために、教育の場で男性優位の思想が間違っていることをしっかり教えていく。 ・仕事の生産性を高め、勤務時間を減らし、男が家事・育児に主体的に取り組めるようにす

				<p>る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・議会などいろいろな政策・制度を意思決定する場に、必ず女性が一定比率割り振られるようにする。
132	女	40代		<p>最高裁における女性の裁判官の割合を増やして欲しい。今は少なすぎて女性の立場からの意見が反映されない。</p>
133	女	70代		<p>各分野で一定の割合で女性を雇用・選出する決まりを作る。</p> <p>先進国のなかで女性の社会進出が非常に遅れている。これは、長い間の慣習（女は内、男は外）が染みついてしまったからである。戦後の教育で男女平等を学んでは来たが行動に出るまでにはまだまだである。男女平等に限らず日本人は物を言わない・政治は政治家に任せる、会社は上役に任せるといった人任せの性格に育ってしまった。これは、大変困ったことだ。自分の考えを持って、出来ることからより良い日本に変えていこうとする気概を育てて行かなくては未来の日本はない。初めの一步は1割でも2割でも女性の尻を叩いて応援しないと、世界から遅れをとってしまう。あらゆる分野で官民一体となって進めるべきだ。</p>
134	団体	80代以上	17	<p>具体的な取組のなかで、政治の分野での女性候補者や女性役員を増やすことには、数値目標の達成にむけた具体的なとりくみが必須である。数値目標の達成というのも、ただ人を配置するという人数を増やせば済まされるのではなく、環境整備、意識改革、候補者・役員としての育成（キャリア形成）がまだまだ足りない。それをしっかり定義していくような記載がほしい。</p> <p>女性活躍とかいう国の方針を掲げられても、国会議員、地方議員の女性の数があまりにも少ないので、「言葉だけで心がともなっていない」と国民の目にうつり、感じるしこのままでは風土が変わらないと考える。</p> <p>男性の育休、男性が担う家事・育児・介護が女性と比較して、当然となるよう施策を本気で（育児休業を半年以上おこなわないと減給とか…極端すぎるでしょうか。でも女性が育休取得すると無給になりますものね。そこで女性だから、育休取得が長くなったという理由でキャリアや経済的にも不利になるのはおかしいと思います）考えていただきたい。</p>
135	女	20代		<p>全体的に「男女」と性を区切ってしまうことが気になります。女性の参画拡大はもちろんですが、LGBTQの方のことも考えた政策が欲しいと思いました。また、女性と特定の性を挙げていることに関して、女性は社会的に地位が低いというのを、この取り上げ方により、より意味合いを強めてしまっているのではないかと違和感を持ちます。</p>
136	女	70代		<p>30%先送りではなく、日本政府も合意した「2030年までに指導的立場の半分を女性に」（203050）の明記を！「（目標が）社会全体で十分共有されなかった」などと国民に責任を押し付けしないで、本気の取り組みを進めるべき。男女格差指数121位は政治の責任です。</p>
137	女	50代	13	<p>地元の話をしていただきます。日本版パリテ法の成立をととても喜び、広報し、議会での性別均等の大切さをアピールしてきました。その後の選挙では、女性の候補者が増えましたが、結局は無念にも市民票が分散、非常に落胆する結果となりました。</p> <p>素案は、女性の政治参画が困難であることは記述されていますが、肝心の「どう打開するか？」の具体的な戦略が見えません。悲しい限りです。</p>

				<p>「できるだけ」という形容詞は、もう聞きたくありません！着実な目標値を明記ください。そして、あらん限りの踏ん張りで、国として力を注いで頂きたい！</p> <p>13P「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。」「世界基準に則り、2030年に50%を達成するため、2025年に40%を目指し、急ピッチで取組を進める。」へ。</p> <p>社会制度を改革できる政治分野に女性が増えねば、どの分野の前進も困難です！これ以上、無力感に陥らせないでほしいです。議会での実質的な性別均等を実現するため、日本版クオータ制導入を切望いたします。</p>
138	女	60代	11	<p>男女共同参画社会の目的の第一が個人の人権尊重、ジェンダー平等であることを明示すべきである。そして、あらゆる法・政策にジェンダー視点を貫くジェンダー主流化実現のためには女性の意思決定参画拡大が不可欠であるという位置づけを明確にしたうえで、国際的な目標である「203050」を明記し、数値目標、達成期日、目標達成のための具体的行動を明示すべきである。</p>
139	団体	団体		<p>国及び地方公共団体職員の管理職等の各役職段階における女性の割合について、成果目標を定めるにあたっては、現状からの目標設定に加え、職員全体の男女比率に近づけることを検討すべきである。</p>
140	団体	60代		<p>世界経済フォーラムが毎年発表するジェンダーギャップ指数が2019年度において153カ国中121位と過去最低になった。しかし日本がそれほど低レベルであることに多くの方はあまり気付いていないことも問題。いまだにジェンダーバイアスのかかった日本社会においては、行政・司法・政治・教育等あらゆる分野で有能な女性が女性というだけでその能力に見合っただけのポストにつけていないことは明白である。従ってクオータ制を導入して様々な分野でもっと女性が活躍できるよう、後押しすることが今、必要な事だと考える。そうすることが誰もが住みよい日本になる近道だと思う。</p>
141	女	70代	11	<p>下から4行目修文提案</p> <p>「一方、国際社会では」の「国際社会」を削除</p> <p>理由 上の○にある「ナイロビ将来戦略」も国連の勧告である。日本政府は、国連の動きに促されながら政策を進めてきたのである。「一方、国際社会では」という書き方は、日本と国際社会が対立構造であるかのような印象を与える。</p> <p>2030アジェンダは国連サミットに参加した安倍総理自ら賛成したものであり、G7, G20も安倍総理が構成メンバーであり、他人ごとではなく「我がこと」である。構成メンバーでありながら、他国の後塵を拝していることは、恥ずべきことと認識すべき。反省と最大限の努力をすべき。</p>
142	女	70代	13	<p>6行目修文提案</p> <p>「そのため、様々なポジティブ・アクションの開発・普及に努め、本計画の期間内に成果目標を着実に達成する。特に、指導的地位に占める女性の割合についてモニタリングを充実強化するなどあらゆる手段を講じて、成果目標を早期に達成し、さらに、完全なジェンダー平等を目指す。」</p> <p>意見1モニタリングもポジティブ・アクションの一つ。根拠（法律・規則・通達）と対象</p>

				<p>(女性活躍推進法の対象法人か?)と頻度(月ごと、半年ごと、年ごと)を明らかにしてほしい。2020年代のできるだけ早期に目標を達成することを目標とする以上、既に検討されていると思うので、計画の策定段階では明確になることを期待する</p> <p>世界の様々なポジティブ・アクションについては、男女共同参画局から、度々資料が出ているところ。</p> <p>女性の参画を進めるためにはポジティブ・アクションが不可欠であるので、さらなる開発と普及に努めていただきたい。</p>
143	女	70代	18	<p>第1分野 (地方公務員に関する取組)</p> <p>意見 女性職員の登用を進めている地方公共団体の好事例集や表彰制度の導入に取り組んでいただきたい。</p> <p>理由 地方公共団体における女性の登用な自治体によりばらつきがある。女性活躍推進法の対象であるが、男性幹部の意識が変わらず停滞している自治体が多い。好事例集や表彰制度を導入することにより、状況を打破してほしい。</p>
144	男	40代	13	<p>政治分野における男女共同参画の推進について、政治に多様な民意を反映させる観点から、極めて重要である。我が国でも徐々に女性の参画が進んでいるが、国会議員(衆議院議員)に占める女性の割合は9.9%で諸外国に比べ大きく遅れていると記載されています。クオータ制の導入を積極的にすすめてよいのではないかと思います。</p>
145	女	60代	11	<p>「第1分野 政策・方針決定への女性の参画拡大」に環境、エネルギー等を含む科学技術分野における専門職女性の政策・方針決定への参加拡大を明記すべき。</p> <p>p21 「5 専門・技術職、各種団体等」という記述は非常にあいまいです。「5 その他の分野(専門・技術職、各種団体等)における女性の参画拡大」と修正すべき。</p> <p>p21-22 「(2)具体的な取組」に以下を追加</p> <p>2. 各種団体における女性役員等の登用を促すため、その「見える化」を推進するとともに、表彰や補助金等のインセンティブ付与の在り方について検討を行う。</p> <p>3. 上記のほか、第3分野(地域)、第4分野(科学技術・学術)、第7分野(女性の健康支援)、第8分野(防災・復興)、第10分野(教育・メディア)、第11分野(男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献)における関連施策を着実に実施し、次の点について女性の参画拡大を推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ PTA、自治会・町内会等、地域における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ・ 農業委員会の委員、農業協同組合、森林組合、漁業協同組合等の役員等、農林水産業における政策 ・ 方針決定過程への女性の参画拡大 ・ 環境政策、エネルギー政策に関する各種会議等の構成員等、環境に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ・ 研究機関、大学、企業等における女性研究者・技術者の採用促進等、科学技術・学術分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ・ 女性医師の仕事と生活の両立や、離職・休職した女性医師の復職を通じた、医療機関、

			<p>学術団体、職能団体等の関係団体における政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の活躍状況の把握・分析、女性の登用等に関する目標の設定、これらに関する情報開示（見える化）を通じた、スポーツ関係団体等における女性の参画拡大 ・ 教育機関や学術関係団体等、学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ・ 世論形成に大きな影響力を有する放送・新聞・出版業界等における女性の参画拡大 ・ 地方防災会議、復興に関する各種有識者会議の構成員等、防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ・ 在外公館における主要ポストへの女性の登用や国際機関等における専門職への送り込み、国際的な政策・方針決定過程への女性の参画拡大
146	団体	14	<p>当団体は、「第5次男女共同参画基本計画」基本的な考え方について賛同するとともに、第5次男女共同参画基本計画に以下の事項について、盛り込むことを強く要望します。なお、これらは当団体が実施した調査に寄せられた全国の女子高校生や女子大学生からの意見を元にしてあります。</p> <p><意見> 候補者の性別割合をより明確に。また、男女年代別割合も示してください。</p> <p>第2部 政策編</p> <p>I. あらゆる分野における女性の参画拡大</p> <p>第1分野 政策・方針決定通過過程への女性の参画の拡大</p> <p>1. 政治分野</p> <p>14ページの(2)具体的な取組のア、イ、ウ、のすべてに、女性を一定数必ず含むことがわかるよう明確な割合を示してください。国会議員が男女同数になることや、政府各省庁の意思決定者レベルでも女性が30%以上になるような施策を定め、実践すべきです。また、女性に限らず男女共にさまざまな年代の人が入るよう候補者の割合には、性別と年代の割合を決めてください。</p> <p>当団体は、「少女と若い女性が自分自身と他の人々の幸福と平和のために、責任ある市民として自ら考え、行動できる人となれるようにする」ことを使命としており、SDGsについても少女や若い女性をはじめとする一人ひとりの会員が、市民社会の一員として2030年までにSDGsを達成することを目指し、さまざまな取り組みをおこなっています。特に、SDGsの「目標5 ジェンダー平等を実現しよう」については、性別にかかわらず誰もが生きやすい社会にするためには欠かせない目標と考えており、「第5次男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方」は、少女や若い女性の未来にかかわる重要な計画だと考えています。</p>

147	女	60代	14	<p>(1) 202030の達成が不可能の見通しの中、その未達成の原因を総括し、第5次には、次の2030年までの男女の完全な平等「203050」の達成に向けて数値目標を掲げ、具体的な取り組みを立てること。</p> <p>(2) 政治分野における男女共同参画法が成立した。政党に実効性のあるポジティブ・アクションを促し、取組状況を調査公表をすすめること。また、クォータ制の導入も入れること。</p>
148	女	60代		<p>第5次計画をほんとうに実効あるものにするために、まず第4次計画のうち何が進み、何ができなかったかをしっかり検証してください。</p> <p>202030が達成できず、2019年のジェンダー・ギャップ指数が153か国中121位になりました。年々下降しているのはとは、男女共同参画を着実に進めてこれなかった結果であると謙虚に受け止め、今後の数値目標をはっきり打ち出し、女性の社会参画を阻む、労働慣行の変革、税制や社会保障制度の見直しのための具体策を提示してください。</p> <p>女性の雇用の非正規化が進んだため、益々拡大してしまった男女間の賃金格差の解消への具体策はなにか、性別役割意識をなくしていくためにいったい何をするのか、防止措置義務だけではなくならない女性に対するセクハラの防止はどうするのかなどの他、先進諸国と比べると遅れていると言わざるをえないDV加害者対策などについても、20年もの間「調査・研究する」から一歩も出なかったことから脱却し、おもいきった施策を立てて実行してください。</p> <p>なお、内閣府は各省より一段高い立場から、国政上の重要な政策について企画立案・総合調整等を行うところのはずです。建前だけではないことを望みます。</p> <p>○第5次計画では、SDG5の「ジェンダー平等」とその他すべての目標を達成するための手段として「ジェンダー主流化」が掲げられていますが、ジェンダー主流化をどのように実現するのか、もっと具体的に示してください。また国連の「女性差別撤廃条約」を批准している以上、批准国としての責務を果たしてください。長年国連から繰り返されている勧告に 向き合い、取り組む姿勢を明確に見せてください。</p>
149	女	70代		<p>女性議員の異常な少なさは、恥ずかしいことです。私たちは長い間、努力してきましたが変わりません。政府の責任として「203050」をめざしてください。</p>
150	女	70代	21	<p>「5 専門・技術職、各種団体等」の記述はあいまい。タイトルは「5 その他の分野（専門・技術職、各種団体等）における女性の参画拡大」と修正すべき。</p>
151	女	50代	14	<p>ア 政党、国会事務局等における取組の促進</p> <p>2 両立支援策をはじめとした女性議員が活躍しやすい環境整備について</p> <p>→男女の議員が家庭責任と職責を両立させることのできる環境整備</p>

				女性議員だけのワークライフバランスではなく、男性議員が育休を取得しやすい等、男女双方にとって両立支援策は必要です。したがって、「女性議員が活躍しやすい環境」ではなく、「男女の議員が家庭責任と職責を両立させることのできる環境」と改めてください。
152	女	50代	15	4 ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁について調査を行い、その結果の基づき周知・啓発を行う →法整備を含めた検討を行う 「周知・啓発」では弱いので、「法整備を含めた検討」を加えてください。
153	女	50代	20	ア 企業における女性の参画拡大 3 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフバランス等推進企業を加点評価することにより →加点評価の対象に、「女性による起業」「女性雇用率」を加えてください。 女性の就業率を上げるために、また女性による起業を支援するために、公共調達において加点評価をして、女性たちに資金が流れる仕組みを作ってください。 W20のコミュニケにおいても特に強調しているのが公共調達を通じた女性起業支援です。女性活躍推進法の改正等を通じて実現をお願いいたします。
154	女	50代	20	4 有価証券報告書等における開示の在り方を含め →有価証券報告書等において男女賃金格差の開示を含めてその在り方を 開示内容に男女賃金格差が含まれるよう明記してください。女性活躍推進法においても男女賃金格差が開示される必要がありますが、有価証券報告書において記載されることはジェンダー投資の観点からも求められています。
155	女	70代		国政の各政党ごとの女性議員の数とともに、男女共同参画についてどのような考えを表明しているか、過去の選挙ではどのように実行したか、また、改善点について具体的な内容を公表してほしい。女性が立候補するために供託金を下げるなど政治参加の機会を増やそうとしているのか、現時点ではどうしているのか伝えてほしい。 お金のない子育て中の主婦が立候補を思い立った時にそれを助ける制度があるか、なければ具体的に考えてほしい。 2030年までに指導的立場の半分を女性に（203050）の明記を。 目標を下げないでください。 国際標準の性教育を。 日本国憲法と女性差別撤廃条約の誠実な順守を。 議定書を、期日を決め批准を。 国際的にも恥ずかしいです。！

156	女	50代	21	<p>ウ 女性起業家に対する支援等</p> <p>→公共調達を用いて女性起業家を支援する仕組みを導入してください。</p> <p>→スタートアップ企業における女性比率の統計を集計してください。現在の統計では個人事業主が含まれているので、それと企業が区別できるよう、従業員数別に集計をお願いします。</p>
157	男	30代		<p>生活者の立場でものを考えられる政治家や、役人がもっと必要である。</p> <p>女性が参画することで多様性を認める社会の第一歩になる。</p>
158	女	10代以下		<p>女性の政治家の数を増やすためにクォータ制度を導入して欲しいです。国民の代表であり、声を反映させる存在である政治家の割合が、衆議院だと6%しかないというのは異常です。多数決民主主義国家である日本において、意思決定の場に女性の政治家がいなければ、女性の声が反映されずらいのが現実です。</p> <p>アフターピルという女性の体に関係するものを決める際の会議でも、参加者の9割以上が男性であったから、多くの署名があったのにも関わらず、承認されなかったのではないのでしょうか。</p> <p>日本が本当に民主主義国家であるならば、一部のご年配の男性の声だけではなく、女性、若者の声を反映させるべく、政治のあり方を変えるべきです。</p>
159	女	30代	14P	<p>政策決定の場に女性の割合を増やすことは女性が直面する問題を可視化し、問題点を正確に共有し、真に女性のためになる政策を運営していくという上で極めて重要です。</p> <p>「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」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、自主的に取り組むよう努めることなどを定めていますが、数値目標を設定し女性議員の比率を上げている政党と全く取り組みの成果が見られない政党とではばらつきがあります。</p> <p>全ての政党に数値目標を定め、男女の候補者の数ができる限り均等となるように今以上に積極的に取り組んでいくべきです。</p> <p>20P</p> <p>「2020年度までに指導的地位に女性が占める割合を30%にする」との目標を先送りされましたが、なぜ目標が達成できなかったのか、そして目標を達成するにはどう改善すべきか、現状の問題点を当事者の女性から聞き、その結果を積極的に広報し、企業に改善を働きかけていただきたいです。</p>
160	女	60代		<p>国会議員の女性議員数はどこの先進国より少ない。少ないというよりわずかである。ぜひ、クォータ制を導入してほしい。誰もが住みよい国や社会にするためには多様な考え方・感じ方をする人たちが集まってこそ、実現すると考える。女性を多く活用している企業は、男性も働きやすいし、素晴らしい発想の商品や企画が生まれると聞く。そのためにはクォータ制で基盤をつくる。制度を変えない限り女性議員は増えない。</p>

161	女	20代	14	<p>ア「政党、国会事務局等における取組の促進」に、現職国会議員へのリプロダクティブ・ライツに関する教育を徹底することの追加を求める。</p> <p>少子化対策が成果を挙げているとは言い難い現状において、国会議員が個々の女性の「いつ・何人・誰と子どもを持つか持たないか」の決定権であるリプロダクティブ・ライツを理解していないように見受けられる発言が多い。これらの発言によって、この国で子どもを持って持たなくても、自分の権利は尊重されないのではないかと考える女性が多いのではないかと考える。</p> <p>もちろん女性の議員を増やす取り組みも重要であるが、まずは現職の国会議員の意識を底上げすることについて内閣府からの取り組みがなければ、謳われている効果は挙げられないのではないかと考える。</p>
162	女	40代		<p>日本の指導的地位にしめる女性の割合が、政治分野をはじめ世界基準とかけ離れている現状について、早急に手を打つべきと考えます。「2020年代の可能な限り早期に、指導的地位にしめる女性の割合が30%となるよう目指して取組をすすめる」とありますが、これまでの取り組みの遅れを反省し、2030年に50%になる目標も併せて掲げ、確実に実行できるように取り組むべきです。</p>
163	女	40代		<p>立法や行政、司法に女性が少ないことで、女性という社会の半分を構成する国民の人権を守っていない状況が常態化しており、男性が人間らしく生活し、他者をひとりの人間として尊重することも削いでいると感じます。</p> <p>パリティやクオータ制は、あったほうが良い、ではなく、日本の現状に対して、なければならぬ制度であると思います。</p> <p>立法や行政、司法でも働く女性が増え、社会においても仕事を継続しやすくなったり、家事育児を担うことの価値が高まったりすることは、男性に課される価値観を変え、女性に対する認知の歪みを是正することに役立ちます。男女ともに自立し、仕事も家事も育児も、性別による役割分担でなくそれぞれのパートナーシップに応じて分担し合えるようにすることは、これからの日本社会に不可欠だと考えます。</p>
164	女	50代	14	<p>他国の施策とその成果からみてもクオータ制が有効であると言える。日本の場合、政党の自主性に任せるだけでは成果があがらないことは明らか。今回の自民党総裁選にも見られるように、与党自民党が女性の参画に消極的な現状を変えるには、強制力のあるクオータ制が必要である。</p>
165	—	30代		<p>地方自治体における旧姓使用を明記してほしい。</p> <p>未だに、地方自治体では例規に定めてない地域が多く旧姓使用を認めないため、女性活躍推進という言葉だけが一人歩きしている。</p>
166	女	30代	13	<p>女性が被選挙人に立候補しにくい現状があります。選挙運動は私生活を犠牲にするか自分以外の家族にすべて丸投げすることが前提となっています。家族のことで政治活動が両立しにくい、健康な男性を前提とした現状の慣習から直していかなければならないと思います。同時に、各政党の擁立候補者の男女の数を半々とするのを、努力目標ではなくルール化してください。</p>
167	女	50代		<p>30%達成を断念した背景への言及が少なく、ジェンダーギャップ指数の惨憺たる結果への反省が見られません。CEDAW委員会からも繰り返し指摘されているクオータ制導入はもう不可避であることを認め、大至急その方向に舵を切ることを要望します。クオータ制を法的に</p>

			<p>定めるまでの経過措置として、候補者の女性比率が30%を下回る場合は政党交付金を大幅に減額する等の「罰則」も検討していただきたいです。</p> <p>国際スタンダードから見ると、30%はすでに目標として低すぎます。「どちらの性も40%を下回らない」をスタンダードにすることが必要です。</p> <p>すぐにでも着手できる場として、国の各種審議会メンバーは、必ず「40%を下回らない」を適用する決断をすれば、流れが変わるのではないのでしょうか？ 適任者が見つからない場合は審議会定員を減らすと決めれば、もっと本気で探すにちがいません。審議会で活動する経験もその人のキャリアになり、エンパワーメントになります。不均等な審議会を1つ構成する毎に男女格差をさらに広げているという自覚をもっていただきたいです。</p> <p>経済分野においても、掛け声だけでなく、強力なインセンティブをつけること、事業税率など国がコントロールできることに実績を反映させるなど、ポジティブ・アクションを期待します。</p>
168	女	30代 21	<p>企業における女性の管理職の増加に関しても、クォータ制のような一定の女性の参入を義務付けるなどの法整備も必要だと感じます。</p> <p>現在、女性社員は多くても意思決定の場は全て男性によってコントロールされ、結局女性の声が反映されていない企業が多く見受けられるからです。</p> <p>管理職に女性が数名では結局男性の意見を覆すことが難しかったり、ハラスメントや産休など女性にとってデリケートな話題も相談しづらい空気が出来てしまうので、女性にとって働きやすい職場作りには欠かせないと思います。</p> <p>また女性に対しての養成セミナーだけでなく、男性への意識改革に関するセミナーも同時に行うべきだと思います。</p>
169	女	30代 11	<p>[ジェンダー視点の主流化に向けた取り組み]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性が企業などの要職についていない状況に対し「男女関係なく能力の有無だけで判断した結果」という意見が多く、そのような人たちに対しジェンダーの視点を主流化させる必要がある。例えば、評価事体が男性目線による評価基準で男性のみが評価していることに気付くきっかけや、マイノリティになる経験ができるトレーニングを受けるなどの機会を具体的な施策として提供していただきたい。 <p>[女性リーダー増加の取り組み]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性リーダーを増やすためには、男性を含む現リーダーによるコーチングなどのサポートが不可欠。男性同士の場合、師弟関係を結びやすく、そのような場に女性が取り込まれにくい。男性リーダーが積極的に意識することも必要である。 ・「2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して」と記載があるが、具体的な期限とそれを達成するための手段を明記していただきたい。例えばドイツでは、監査役会において女性比率を30%にすべく、600の企業をモニタリングして、さらに罰金まで課せる仕組みを導入している。日本では、企業努力もあり少しずつ改善はしているものの、スピード感を以って進めるためにも、政府が主導となり期限付きでもクォータ制に相当する施策を取り入れていただきたい。 ・多くの企業において、キャリアアップとなる昇格が生じる30代は、多くの女性にとって

				<p>ライフイベントと重なることがあり、優秀であってもライフイベントが原因でキャリアアップができない人が多い。例えば、産休育休を取得していた期間が少しでもあれば、相対評価において最低評価をうけるという仕組みになっている企業も未だに存在する。年功序列の文化から脱却し、労働時間や勤務期間に伴わない評価、人財登用のできる仕組みを促進していただきたい。</p>
170	女	20代	15	<p>司法分野と同じように、政治分野にも「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組」を進めさせるよう要請する必要があるのではないだろうか。女性が議員を職業の選択肢として考える際に気がかりなことのひとつとして「ワーク・ライフ・バランス」が保証されているかが不透明なことが挙げられる。20代女性である私が想像するに、男性議員は家庭のことを全てパートナーに任せて日夜業務に励んでいるというイメージがある。そのため、女性が議員になろうとする場合、パートナーがメインで家庭を支えてくれないことには不可能なのではないかと考えてしまう。そのため、未だに男性の賃金の方が高い社会、かつ女性が家事をすることを思われている社会で女性が議員になることは難しいと考える。実際に女性議員候補が演説をしている際に「誰が子どもの面倒を見ているのか」と聴衆の男性から声をかけられたという話も聞いている。女性議員が現状稀な存在であるのは間違いないが、メディア側も議員が女性であるという事実だけを取り上げない必要があると考える。同様に女性に対してだけ、「美人〇〇」といった修飾語を付けないことも必要だ。17 ページア（ア）7にて、男性の育児休暇取得を促すとあるが、育児休暇を休みと勘違いして遊びに行く者も見られる。育児休暇中には具体的に何をすべきなのか「啓発」を行う必要もあると考える。</p>
171	女	20代		<p>罰則付きのパリテ法を導入してください。選挙の候補者の段階で女性が少なすぎ、その結果議員になる女性はほんの少数、しかも男性社会に迎合した方ばかりになっていると思います（特に自民党）。</p> <p>罰則付きで候補者の男女の割合を半分ずつにしなくてはいつまで経ってもこの国で本当に女性のことを考え政治をすることはできないと考えます。</p>
172	女	60代	8	<p>SDGs 全体の達成が何より出発点であることを明示してください。</p> <p>→ゴール5を含むSDGs全体の達成に資するために、ジェンダー平等及びジェンダー主流化の視点をあらゆる施策に反映し、政府機関、民間企業、市民社会など、全てのステークホルダーが連携して取組を進めるよう第5次計画を定める。そうすることによって国際社会と協調して我が国の責務を果たし国際的な取組の推進に貢献することができる。</p>
173	女	60代	11	<p>「第1分野 政策・方針決定への女性の参画拡大」に環境、エネルギー等を含む科学技術分野における専門職女性の政策・方針決定への参加拡大を明記すべき。（第4次のように具体的に書いてください）</p>
174	女	70代	p14	<p>諸外国では憲法又は法律によるクオータ制も導入されている中で、政党による自主的な取組だけでなく、両立支援策等の女性が立候補や議員活動しやすい環境の整備や政治に参画しようとする女性の交流の機会の積極的な提供、人材の育成等が必要である。</p> <p>↓</p> <p>両立支援や財政的支援など 高すぎる供託金や都会での選挙事務所や選挙運動費用など財政的な負担で立候補をためらう女性も多く、両立支援だけで括らないこと。</p>
175	女	60代		<p>あらゆる場面で、積極的に女性に一定比率を割り振る制度を作り、女性に意思決定の場への参画の機会を作ることを求める</p>

176	女	50代		<p>社会の意思決定層の半数を女性にすべき。</p> <p>民間での導入に先立ち、</p> <p>まずは国会議員の半分を女性にすべきである。</p> <p>クオータ制の導入を強く希望します。</p>
177	女	70代		<p>選挙制度を民主的に変えて女性の政治参加を拡大する</p> <p>日本の女性の国政分野への進出は先進国中のみならず国際的に最下位に近い。</p> <p>原因の1は選挙制度にある。北欧等女性議員の比率が4割を超す国々は比例代表選挙制度を採用している。日本では、衆議院は小選挙区制、参議院も事実上の小選挙区制となっている。当選者が一人の小選挙区では日本の社会の後進性から男性が優位となる。小選挙制はその他も弊害が多い制度であるが1995年クーデター的に衆議院に導入された。今も与野党問わず小選挙区制を変えようという議員は少なくない。</p> <p>選挙制度を抜本的に変えて、死票を少なくすることが女性の政治参加を進めるうえでも、民意を議席に反映させるためにも必要である。</p> <p>また選挙に出馬する時に支払わねばならない供託金が日本はヨーロッパ等に比較し数十倍高い。経済的に貧しい女性は立候補の機会を奪われることになる。供託金制度の存在も疑問であるがとりあえず、供託金を大幅に引き下げて経済的格差と、立候補の可能性を連動させるような制度は改めるべきである。</p>
178	女	20代	17	<p>国や地方公共団体における政策決定のプロセスに、部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性など、複合差別に直面する女性の声が反映されるような仕組み作りを行うことを明記すべきである。この点については、2014年の自由権規約委員会の日本審査の総括所見（CCPR/C/JPN/CO/6）のpara 9で勧告が行われ、さらに、2016年の女性差別撤廃委員会の日本審査の総括所見（CEDAW/C/JPN/CO/7-8）のpara 19およびpara 31においてクオータ制など暫定的特別措置をとるよう勧告が行われている。</p>
179	団体	団体	17	<p>国や地方公共団体における政策決定のプロセスに、部落女性、在日コリアン女性、アイヌ女性など、複合差別に直面する女性の声が反映されるような仕組み作りを行うことを明記すべきである。この点については、2014年の自由権規約委員会の日本審査の総括所見（CCPR/C/JPN/CO/6）のpara 9で勧告が行われ、さらに、2016年の女性差別撤廃委員会の日本審査の総括所見（CEDAW/C/JPN/CO/7-8）のpara 19およびpara 31においてクオータ制など暫定的特別措置をとるよう勧告が行われている。</p>
180	女	30代		<ul style="list-style-type: none"> ・政策・方針決定過程への“あらゆる世代の”女性の参画拡大を。政策・方針に多様性を持たせる為、若い世代の女性の意見も積極的に取り入れてください。台湾政府も活用している“リバースメンターシップ”を取り入れ、これからの日本の男女平等をつくる方向性を、当事者である若い女性たちの意見を重視して決定してください。 ・国会議員にクオータ制を。各政党への働きかけだけでは実現をしていないのであれば、まずは仕組みから改善をしてください。国会議員やメディアなど、大きな、市民の目に付くところから強制的にでも男女平等を目指していく必要があると思います。
181	—	40代	14	<p>>政党に対し、政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、国政選挙における女性候補者の割合を高めるとともに政党内女性役員の女性比率を高めるため、同法第4条の規定を踏まえた数値目標の設定や候補者の一定割合を女性に割り当てるクオータ制等のポジティブ・アクション等の自主的な取組の実施</p>

				選挙でたいせつなのはお金がかかりすぎるのが問題であり性別によって下駄をはかせるようなことではない
182	女	50代	12	<p>「202030」が未達成である現状についての評価が甘い。「水準に到達しそうとは言えないものの、それに向けた道筋をつけてきた」とあると、いかにも後少しで目標到達しそうであったかのようなのだが、実際には目標達成には程遠かったことをデータで示し、非常に低調であったという分析を明確に示すべきである。厳しい現状を前提にしなければ、抜本的な有効策を打つことにはつながらず、5年後にはより着実にジェンダー平等に取り組む他国に引き離されて、なおGGGI順位を下げかねない。</p> <p>SDGsのジェンダー平等目標に基づく「203050」を新しい目標として掲げ、具体的対策としてクォータ制の積極的導入を示すべきである。</p>
183	女	30代	14	<p>政治における女性の割合30%程度を目指すと記載があるが、男女の割合を考えて50%を目指すのが通常だと思います。クォータ制の導入を希望します。</p> <p>男女の能力が平等ということが大前提で、そこに差をつける必要はありません。政治が男性のように体力が必要な業務であるから、というのであれば男性の中にも体力がないが行政にかかわりたい方・能力が大きい人はいるはずで、体力がなくとも行政に関する業務に携われるような仕組みづくりが大切だと思います。</p> <p>女性は育児・出産があるのでキャリアがストップするという前提自体がおかしいです。本来は夫である男性と助け合って、具体的に言うと休暇を取り合って進めていく育児を女性だけの肩に乗せているから女性側の企業でキャリアがストップします。</p> <p>男性の育児休暇を推進とありますが、取得必須にされなくては休ませない企業は山ほどあると思います。</p> <p>クォータ制の導入と、男性育休の取得必須化を希望します。</p>
184	女	70代		日本は男性社会です。パリの「パリテ法」や日本独自の「クォータ制」の導入などを議論し、制度化に導くよう希望します。
185	女	50代	14	<p>「1 政治分野」への具体的な取り組みとして、議会内にジェンダー平等監視機構を設置することを盛り込んでほしい。政策、予算、立案プロセスについてジェンダー平等の視点から監視・調査を行い、また全議員に対してジェンダー平等に関する研修を行う機能を持たせる。フランス、カナダでは同様の機構を設けており、ジェンダー主流化の具体的推進に成果を上げている。</p>
186	女	50代	14	<p>政党、国会事務局、地方公共団体、地方議会におけるクォータ制度等のポジティブ・アクションの推進及び環境整備の要請をしっかりとお願いします。特に司法分野（15-16ページ）においては性犯罪の立件、裁判の過程で被害女性の二次被害に繋がる恐れが指摘されています。司法の現場に女性が半数入ることにより格段に適正な裁きが下されると思います。クォータ制度の啓発及び広報をしてほしいと思います。</p> <p>20ページ</p> <p>女性活躍推進法の数値目標を一定以上達成した企業に補助金を、というのがとても良いと思います。</p>

187	女	60代	2-1-1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、 「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度に」との達成期限を守らず、「20年代の可能な限り早期に」と先延ばしにされています。このことについては、メディアでも「女性登用先送り」と報じられ、批判が高まっています。「この目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった」と明記されていますが、目標下げるのではなく実行への具体策を検討して、挙げていただきたいと思います。
188	団体	団体	基本認識において、「2020年までに指導的地位に女性が占める割合」を30%にする従来の目標達成ができなかったことで、「20年代の可能な限り早期」という曖昧な目標になっています。「(目標が)社会全体で十分共有されなかった」などと国民に責任をおしつけ、政府の反省がありません。国連をはじめ世界では、30年までに男女の完全な平等(50%・50%)を掲げ、努力を始めています。日本も「男女半々」の目標を掲げ、本気の取り組みを進めるべきです。
189	女	40代	14 (2) 具体的な取組 ア 政党、国会事務局等における取組の促進 3③ イ 地方公共団体・地方議会における取組の促進 4④ 【コメント】 →ハラスメントを含む政治参画への障壁について 周知・啓発だけではなく、障壁をとりはらうべく対策を講じる必要がある、特にハラスメントについて他分野もふくめ あらゆるハラスメント禁止法が必要と考える エ 人材の育成に資する取組 1① 【コメント】→提供を「検討」ではなく「提供する」とし、 → 具体的な実施を都道府県や市町村の男女共同参画センターの活用することと盛り込むべき
190	女	70代	国としてクォータ制を導入すべきである。政党や地方自治体の努力を促すだけでなく、国が制度を導入することにより、障壁となっている諸々を改善する大きな力になると思う。
191	女	50代	p19 (6) 非常勤職員を含め全ての女性職員が～ (p31 (6) へも同様の意見です) 会計年度任用職員として働いています。 地方公共団体では、窓口業務、相談業務、男女平等推進/共同参画推進センターの職員の多くが女性の非正規職員で、雇用、処遇の面でも不安定な状況で働いています。 今年度から始まった会計年度任用職員制度が、公正な処遇への改善に寄与しているのか影響調査を要望します。

192	女	60代	13	意見 1 : 5 行目 : 「2020 年代の可能な限り 早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となるよう目指して取組を進める。」で 30%程度としているが、「30%以上」として、確実な実施を求めます。 14 ページ 7 行目の記載も同様です。
193	女	50代		日本の女性議員はあまりにも少ない。政党に義務付ける、各地で研修をする、比例名簿を男女半々にするなどまずは 202030 の確実な達成を。
194	女	50代		女性議員が少ない。 政治分野で女性意見が見過ごされてしまう。
195	男	40代	16	91 ページの地方公共団体や民間団体等における取組の強化も併せて送ります。 地方公共団体での男女共同参画の推進について、具体的な事例を収集、提供してほしい。 私もですが、市町村特に人口 10 万人を下回る規模となるとモデルになる事例も収集ができず手探りでの業務遂行となります。 自分たちの県では幸い県市町担当者間有志でのネットワークがあり、事例に当たりやすいのですが、そのようなネットワークがもし無ければどうなっていたかと思えます。 女性活躍交付金で掲示されている各団体の事業一覧や「災害対応力を強化する女性の視点」のような取組はわかりやすいと思えます。
196	女	60代	11	1. 基本的認識の中に目標は達成できなかったが、道筋は着けた、などポジティブな面しか書いていない。何故指導的立場の特に政治分野で遅れていたままなのか、検証が必要。それなくして次の計画や施策は立てられない。 2. 具体的取組で まずアには国が政治分野のクォータ制を早期実現できるよう検討する。と入れて国の意気込みを見せるべき。 3. エの 政治参画しようとする女性の育成やネットワーク 構築等の提供を検討するとなっているが、⇒” 検討 ” は不要。” 提供する ” と約束すべき。
197	女	10代以下		私は高校生です。先日社会人の方とこの第 5 次案について話す機会がありましたので書かせていただきます。管理職に女性が少ないという現状は単に女性だけの問題ではないと思えます。管理職に就くことは名誉であったり部下を動かす力を持てたりとメリットもたくさんありますが、それ以上に休みがほとんど無い、責任や労働の大変さに合った手当がないなどといったデメリットが大きいということを知りました。特に休みがないというのは育児や家事が女性のものであるという考え方により拍車をかけているような気がします。私は話を聞いた女性の方も管理職に就くことによる手当があったり、しっかり休みが取れる環境があれば管理職に就くことも考えるが旦那も遅くまで働いていて自分が管理職に就くとすると家事や育児ができないと仰っていました。私自身もこのような話を聞くと管理職に就きたくないなど思ってしまう。男女共同参画社会を目指すのならばまずは社会そのものを変えることも必要だと思います。 誤字脱字等ありましたら申し訳ありません。拙い文章だとは思いますが、ぜひこれから社会に出て働いていく者の意見として受け取っていただくと幸いです。ここまで読んでいただきありがとうございました。

198	男	50代	11	<p>我が国の男女共同参画が進まない1番の理由は、政策・方針決定過程に女性が参画していないことだと考えます。そのためにこの法律があるのだとは思いますが、この20年間、積極的に女性を登用しようとする意志が全然見えません。これまでできなかったことを実現するにはたいへんなエネルギーが必要ですが、それが感じられません。国政においても、政策・方針の決定は男性によって行われています。そこに女性を入れ、多様な立場の考えを反映させていってほしいと思っています。</p> <p>女性が活躍できない理由としては、家事や育児などの問題、幼少期から女性は前に出ないというステレオタイプ、リーダーシップをとるためのスキルの不足、また、はっきりもの言う女性をバッシングする社会の風潮など多岐に渡っているようです。本気で女性の参画を奨励するなら、このような問題を解決していくための強いメッセージを送っていただき、女性を支える男性を増やしてほしいと思います。</p>
199	女	60代		<p>制度の問題、意識の問題、教育の問題、習慣の問題、パワハラ・セクハラの問題など男女平等の諸課題が取り上げられながら遅々として進まない日本。やはり立法の場に女性がすくないからだと思う。</p> <p>ヨーロッパに習い、政治に関わる女性の割合を多くするしかないと思う。例えば、クォータ制を取り入れるべきだと思う。</p> <p>今の政府にいる女性政治家は、政治家としての地位、その出世のために活動しているだけで、日本の女性の地位向上に取り組んではいない。しかし、女性が多く政治家になれば、その中には本当に取り組む政治家もでてくるだろう。そういう人たちが出てくる可能性を多くするために、明確な制度を作って進めなければならない。</p> <p>今のままでは、日本は先進国とは言えないと思う。</p>
200	女	20代	14	<p>ハラスメントを含む女性参画への障壁について調査・周知・啓発にとどまらず、女性がハラスメントを受けたときに告発しやすい環境を整えてください。また、告発があった場合ハラスメントをした政治家に票を預けたくありませんので名前を公表し確実に罰してください。</p>
201	女	30代		<p>60歳以上の男性を国会議員や地方議員に当選しづらくする。</p> <p>女性を国会議員や地方議員に当選しやすくする。</p> <p>自民党の総裁選が60歳以上の男性候補者ばかりですし、総裁選のキーパソンも50歳以上の男性ばかりです。</p>
202	女	30代		<p>女性の裁判官検察官を増員する。男性と女性の候補者の採用の時に評価が同じになった場合には、女性を採用する。</p>
203	男	40代	11	<p>「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ取組を進めてきたが、この目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった。</p> <p>とあるが、「共有されてなかった」だけではPDCAのチェック&アクションに欠けると考える。</p> <p>具体的に広報活動が足りなかったのか？あるいは義務や補助金などの実利的な誘導が少なかったのか？などより具体的な改善点を述べるべきと考える。</p> <p>そのうえで10年単位の計画が必要という結論として、2030年までの目標とすべきと考える。</p>

204	女	40代		<p>・一定期間(5年ほど)を設定し、政府や国会、地方自治体の議会に、クォータ制を設定してください。また民間企業でもその導入を推進ください。</p> <p>男性が上層部に占めている限り、悪気はなくても、女性が大きく機会損失しています。</p>
205	女	50代	11	<p>2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ取組を進めてきたが、この目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった。</p> <p>の記載について、</p> <p>「意見」その原因の検証を具体的に行い、新たな数値目標を明記すること。</p>
206	女	50代	12	<p>政治や意思決定の場にもっと多くの女性が参加できるようにすることは真剣に緊急に取り組まなければならない最重要の課題です。女性がいない民主主義だからこそ、少子化対策は失敗し、労働力不足で、経済も停滞しています。総裁選においても、少子化に対する危機感は全く見られず、自民党の男性年配政治家に政治が独占されてきた結果が、今の停滞・閉塞した日本を作っています。クォータ制の導入を義務化すること。特に与党である自民党と公明党は導入を義務とすることが求められます。</p> <p>202030も出来る限り迅速に達成すること。努力目標に終わらせず、達成できない場合には罰則を設けること。</p>
207	女	70代		<p>「政治分野における男女共同参画推進法」が成立施行されたものの、各政党の取り組みは消極的です。</p> <p>これは「男女の候補者の数ができる限り均等となることを」目標とし、努力義務に留まっているためだと思います。積極的改善措置(アファーマティブ・アクション)の必要性を明記し、まずは各政党に候補者のクォータ制導入を推進するよう働きかけるべきです。</p> <p>また、女性議員が増えない元凶は現在の小選挙区比例代表並立制にあること、北欧諸国のような比例代表制が望ましいことを明記してほしいと考えます。</p> <p>なお日本国内では女性議員ゼロの議会がまだ数多くあるので、地域における女性リーダー育成を強化することも課題に挙げてください。</p>
208	団体	団体		<p>1. 第4次男女共同参画基本計画までの施策でも、女性の活躍さらには役職等への女性進出に対する効果は認められているが、方針決定や意思決定の場への女性の参画は未だ十分とは言い難い。したがってそれらを支援する事業の継続および拡大は第5次でも必要である。特に女性比率が国際比較で低位にある理系・工学系分野への重点的施策が喫緊の課題である。</p> <p>2. 上場企業の女性役員登用の推進が進められているが、女性比率の低い自然科学系では適任者が現状では多くない。ひとつには法人化前の国公立大学や国立研究機関に就業した経歴により役員になれない制限であった。企業の業種による女性役員の比率のばらつき改善への方策を検討いただきたい。</p>
209	女	30代	12	<p>政治の意思決定の場に女性を増やすには、クォータ制等の法整備が必要不可欠だと思います。</p> <p>他の先進国ではとっくにやっていることです。</p> <p>私は結婚妊娠出産育児を経て、日本がいかに女性の人権を軽視してきたのかを今、思い知っています。</p>

				<p>選択的夫婦別姓を認めて下さい。</p> <p>女性を働かせて下さい。</p> <p>女性に妊娠をコントロールする主権を下さい。</p> <p>子育てを助けて下さい。</p> <p>これらのことを男性多数で決めるのはどう考えてもおかしいです。</p> <p>女性が自分たちのことを自分たちで決められるように社会制度を見直してください。</p>
210	女	30代		<p>女性の政治家比率をいつまでに何%増やすのかを明示し、そのために必要な方法として、パリティやクォータ制の導入をしてください。</p>
211	女	20代		<p>海外に目を向けると、女性の政治家やリーダーが活躍していることに驚きます。そこに驚いてしまうほど、日本には女性の政治家や大臣が少ないのではないかと考えています。男性が話し合い、男性が行う政治では、男女格差が生じるのは当然の現象だと思います。ジェンダーギャップ指数順位が「153か国中121位」という事実を重く受け止めてほしいです。</p> <p>女性の政治家増やしていただきたいです。曖昧な目標をかかげるだけでなく、具体的な数値目標などを設置して取り組んでいってほしいと思います。</p>
212	女	30代	14	<ul style="list-style-type: none"> ・選挙の供託金を廃止または免除してください。供託金があることで収入の低い女性は立候補しづらくなります。これではスタートラインにも立てず、日本人の民意を反映しているとはいえ、30%は遠い目標になってしまいます。もし冷やかしの立候補を辞めさせたかったら供託金以外の方法を取ってください。他国では供託金はないと聞きました。日本も同じようにしてください。 ・有権者から女性議員への票ハラが問題になっています。女性議員だけでなく有権者への注意喚起もお願いします。
213	女	20代	14	<p>クォータ制の導入は国政のみでなく、地方でも取り入れてください。</p>
214	女	20代	14	<p>ハラスメント調査を行う政治家と分離させられた、第三者委員会の常設をしてください。政党内で解決させることは結局加害者を助けます。そうならないよう、第三者委員会を常設させてください。</p>
215	女	30代	11	<p>基本認識の項目1について</p> <p>1. 「女性の活躍が進む」という表現は、もともと女性が活躍していないという前提に立っている。</p> <p>家庭の外で働き、収入を得て税金を納めることのみを「活躍」と言う、偏った認識であり、「家事、育児、介護、地域活動などを通じて世の中を支えてきた人たちの働きは、活躍とは言えない」という誤ったメッセージを植え付けるものである。</p> <p>実際に、専業主婦等が、肩身の狭い思いをしたり、「家事、育児、介護、地域活動をする人」よりも、「家庭の外で働き収入を得て納税する人」の方が価値が高いという風潮が生まれたりしているのを感じる。</p> <p>政府によってこういった風潮が助長されるのは適切でないと思う。</p> <p>政策担当者には、いかに女性に収入を得させて納税させるかということを目的にするのではな</p>

			<p>く、すべての人々の多様な生き方を尊重することを目的とした政策であるという大前提の共有、表現の見直しを検討していただきたい。</p> <p>2. 「あらゆる人が暮らしやすい社会の実現」は必要だと思うが、この、「あらゆる人」に、子どもの存在が入っていることを、常に意識して政策を練っていただきたい。</p> <p>子どもは税金を納めず、選挙権もないので、社会の中で脇役になってしまいがちである。しかし、未来の社会を担う、大切な存在である。</p> <p>すべての大人が自分らしく生きることは大切なので、性別の差なく、本人の意思に基づいて家庭の外で働く機会を得ることに賛同だが、それによって、子どもの心身の負担が増えることはあってはならない。</p> <p>こういった話題の時、「待機児童数」ばかり取り上げられるが、子どもは、荷物ではないのだから、コインロッカーのように大人にとって利便性の高いところに、預ける箱の数が増えさえすればいいというものではない。</p> <p>保育の質、という視点が大切であるが、これも、子どもの身の安全だけでなく、心の安全を確保できているかという点も重要である。</p> <p>大人から愛されている実感を得て、仲間と刺激を与え合い、自然環境に触れて五感を使い、情緒を育む、という大切な経験が保証されることと、親の働き方の多様性が両方叶うような政策にしていただきたい。</p> <p>大人の都合のために、子どもが犠牲になるようなことがない政策にしていただきたい。</p>
216	女	20代	<p>選挙や公務員採用においてクォータ制を導入してください。また、女性議員に対するハラスメントに対して厳正な処罰と被害議員へのケアをお願いします。</p>
217	女	30代	<p>政治、行政の場に女性が参画できるようにして欲しい。</p> <p>性的同意年齢は13歳、墮胎手術は女性への負担が大きい運用がされており、アフターピルはすぐに手に入らない。</p> <p>女性向けの支援や相談窓口が行政でまかなえておらず、民間がボランティアでフォローしているように見える。</p> <p>女性が政治に参画できていないせいで、古い法律がなかなか改正されないと思います。</p> <p>政治の場に女性を半数入れて欲しい</p>
218	女	40代	<p>17</p> <p>世の中の男女が半々である以上、意思決定の現場に女性が半分いる社会をゴールとする。女性登用が進まない間は、数値目標が必要と考える。数値設定の際は、理想値を掲げるのではなく、現状を見直し課題を洗い出し、達成可能な、少なくとも2、3年以内に手が届く範囲の数値を改めて設定すべき。そして毎年その結果を検証し目標を見直しながら、各セクターで一段ずつ階段を上がるように着実に50%を目指し、達成したら取り組み終了とする。明確な目的と適切なゴール設定がなければ、足踏みのまま不平等な社会が継続すると思う。</p> <p>数値目標を設置した後は定期的なチェックが必要である。数値達成を急ぐあまり名前貸しのような実のない登用が発生していないか、偏りなく幅広い層から女性を選抜しているか、数</p>

			値が伸びない場合はネックとなっている事象を見極めて対策を打っているか、そのつど真摯に検証し着実な進展を目指すべきである。
219	女	70代 14	<p>政治分野が率先垂範してあるべき姿を示すことができるよう、政治分野においても女性の割合 30%程度を目指し、さらに、その水準を通過点として政治への女性の参画を拡大していくためには、候補者に占める女性の割合を最低限 30%以上としていくことが求められる。そのため、政党等における実効性のあるポジティブ・アクション（男女共同参画社会基本法第2条第2号に定める積極的改善措置）の導入を促すことが肝要である。</p> <p>○ 諸外国では憲法又は法律によるクォータ制も導入されている中で、政党による自主的な取組だけでなく、両立支援策等の女性が立候補や議員活動しやすい環境の整備や政治に参画しようとする女性の交流の機会の積極的な提供、人材の育成等が必要である。また、候補者や政治家に対するハラスメントが政治への女性の参画にとって障壁の一つとなっていることから、ハラスメント防止のための取組を進めることが重要である。</p> <p>これらの指摘は、これまでも行われてきているが、残念ながら、達成されてきていないし、課題はそのまま、残っている。政治分野における候補者の割合は、50%にするというのが、法律の趣旨であることを考えるならば、30%ではなく、しっかりと、50%と明記すべき。また、ポジティブ・アクションの導入についても、しっかりと、導入する、と明記すべき。</p>
220	団体	団体	<p>男女共同参画社会の目的の第一が個人の人権尊重、ジェンダー平等であることを明示すべきです。国際的な目標である「203050」を明記し、数値目標、達成期日、目標達成のための具体的行動を明示すべきです。1 政治分野 女性の参画拡大推進策は政党へのポジティブ・アクション導入の働きかけに留まっています。環境整備はもちろん必要ですが、さらに、女性の政治参画を妨害している小選挙区制、高額の供託金等、選挙をめぐる法制度の見直しが必要です。3 行政分野 男性・女性とも安心して育児休業を取得するためには育児休業職員数を見越した正職員採用など確実な人員確保、職場環境の整備をはかることが必要です（イー（ア）(5)では男性のみについて書かれています）。</p>
221	女	20代 15	<p>2 司法分野（第2部15ページ20行目）において、女性法曹の養成などが強調されており、それ自体は非常に必要であるため急進的に行うべきであるが、それと同時にそれ以上に早急に対策すべきは現在いる男性法曹への女性の人権を尊重する意識の向上や女性差別や女性に対する暴力、ハラスメントがいかに有害であるかを認識させるための再教育である。ここ数年間の性暴力事件の不起訴、無罪はあきらかに不当であり、納得ができない。そもそも法律からして女性への性的暴行の成立が難しいこと自体が女性差別である。法曹は法律、男性、男性社会による女性差別へ加担し女性差別や女性に対する暴力を助長していることを深く認識し、その体質、意識を是正すべき。</p> <p>3 行政分野（第2部16ページ20行目） 男性議員や男性候補者から女性へのセクハラや性的暴行がもみ消されている実態があるためそれらを告発できる環境づくり（性的暴行を立件しやすくする法改正や性的暴力の重罪化、またセカンドレイプの起きない環境づくり）や性暴力、ハラスメントの徹底的な防止と排除を考えるべき。</p> <p>女性差別は男性社会にいる男性が行う男性問題であり、男性に対しこれらの差別を徹底的に禁止し、防止するように教育しなければ問題は起こるため男性に対する教育を拡充、義務化</p>

				<p>していく取り組みを行うべき。</p> <p>5 専門・技術職、各種団体等（第2部21ページ27行目）</p> <p>(1) 役員登用に自主的なクォータ制を導入する（第2部22ページ2行目）では不足している。</p> <p>自主的などと言っている限りクォータ制は達成されないため義務化の検討を行うべき。</p>
222	団体	団体	29	<p>「3 ポジティブ・アクションの推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正」</p> <p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>○ジェンダーギャップ指数が過去最低の121位になった要因は、政治と経済分野における女性の参画が低水準であるせいだ。女性の管理職比率は12.4%と、OECD諸国で2番目に低い。女性議員比率も1割程度と最低水準。「女性の参画が少ない業界における就業の支援」というよりも、実効的なポジティブ・アクションを着実に進める段階にあると認識すべき。</p> <p>○「長時間労働や転勤を当然とするような従来の労働慣行を前提にしない働き方や管理職のマネジメントモデルが浸透することが重要」とはそのとおりだが、同一価値労働同一賃金を原則とした男女間格差の解消が必要である。</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>○女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう、1999年まで有価証券報告書に記載されていた男女別の「従業員数、平均年齢、平均勤続、賃金」の項目に男女別の管理職数、執行役員数を加えたリストの公開を義務付けるべきである。</p> <p>○観光分野についてはすでに半数が女性が占めており、「観光分野における女性活躍推進」が必要だという根拠が不明。女性の参画が遅れている分野（政治、学術研究、電気ガス水道業、鉱業、建設業、運輸・郵便業、情報通信業、製造業、農林漁業など）への取り組み強化を求める。</p> <p>○若い世代の都市流入・地方流出が問題となって久しいが、とりわけ若い女性の「地方離れ」が進んでいる。若い世代に対して多様な機会や選択肢を提供できるよう、地方公共団体や地方経済団体に対してポジティブ・アクションや女性活躍に向けた取組を要請し、その取組を支援する必要がある。</p> <p>○日本はジェンダーギャップ指数121位（153カ国中、2019年）という、下から数えたほうが早いという恥ずべき状況にある。日本がジェンダー平等主流化のための具体的施策を打たないでいるから、毎年順位を落とすのである。「諸外国における女性の活躍推進に向けた様々な取組の内容や影響等について、詳細を把握・分析し、我が国の取組への示唆を得る」という文言を復活させ、諸外国の好事例に学び、ジェンダー平等主流化を前進させていく必要がある。</p>
223	女	70代		<p>私たちのような小さな町では、町長、議員、教育長、教育委員はほとんど男性です。町長、議員は選挙で選びますが、教育長、教育委員はどこでどう選ばれるのかわかりません。もっと女性の活躍のできる場を広げてほしいと思っています。</p>
224	女	60代	14	<p>政治分野のポジティブ・アクションとして具体的にクォータ制の法制化を明記してください。</p> <p>法制化は理念だけではなく、実効性ある内容を求めます。</p>

225	団体	団体	20	「4 経済分野」「(2) 具体的な取組」「イ 女性の能力の開発・発揮のための支援」の項に、就業場所における、ライフステージに応じた健康支援についても、追記いただくよう希望します。女性が自らの能力を十分に発揮し、長期に渡って就業を続けていくためには、職場における健康管理に関する啓発活動、女性特有の健康問題・疾患に関する知識を備えた産業医の育成、企業を通じた検診や相談体制の充実、健康を整えるための休暇制度の整備といった対策が、非常に重要であると考えます。自らのリソースだけではこういった体制の整備が難しい中小企業主などにおいて、国からの支援も必要であると考えます。
226	団体	団体	11	男女共同参画社会の目的の第一が個人の人権尊重、ジェンダー平等であることを明示すべきである。そして、あらゆる法・政策にジェンダー視点を貫くジェンダー主流化実現のためには女性の意思決定参画拡大が不可欠であるという位置づけを明確にしたうえで、国際的な目標である「203050」を明記し、数値目標、達成期日、目標達成のための具体的な行動を明示すべきである。
227	女	50代	15	「ロールモデル」とは、どのようなものを想定しているのか。具体的に示すべき。
228	団体	団体	18	女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
229	女	40代	14	ア 政党、国会事務局等における取組の促進、について非常に同意し、記述されていることの実現、強い実現要請を望みます。 なお、調査の実行とともに早急に平行して取り組んでほしいことは、男女共同参画推進法と同様の項目の調査・公表を各政党、衆議院事務局及び参議院事務局に義務つけるということです。すなわち、女性の割合、指導的役割に占める女性の割合、男女の平均継続勤務年数の差異、各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（そもそも労働時間の実態調査）、行動目標などを提出することです。ページは異なりますが、地方議員についても同様の内容の盛り込みを提案します。 労働時間という概念で議員が活動しているわけではないことは承知ですが、尋常ではない生き方をしなければ政治家にはなれない、という社会的認識が女性議員を志そうという女性が増えないハードルのひとつであることは明白です。
230	女	60代	12	ジェンダー平等指数が公表されるたびにその順位を下げ、我が国が生きにくいと感じる。政策を大きく変えていくことが必要である。当事者である女性の声が生かされていない、理解されていないと思うことが多々ある。女性が自分の意見を出すなど社会活動に参加することが大切なことと地域や職場、社会の価値観を変えていくことをあらゆる場ですべき。一番骨幹になる政治の場に女性の参画比率を上げることは何にもまして重要で、あまりに低い比率を総括し、原因をつかみ阻害しているものを取り除かなければならない。それなのに政治分野へ3割参画が達成できないから先延ばしにしようというのは全く認められない。3年後など早い時期に目標を掲げ実現すべきである。衆議院議員は1割にも満たない。地方議会では女性がゼロのところもある。これでは当事者の声が政策に反映されることは難しい。こういう1割にも満たないところには改善策を作ることや地域社会の意識改革策の策定の義務化を図り、議会や首長の意識改革を図ることにすべきと考える。p 12の上段の4行目の「、諸外国における進展がより速く」という表現はなかなか進まない我国の状況が着実にかわって

			いる外国のせいで遅くなっているような印象を与え不適切と思う。また、司法の場で進んでいるという風にあるが、最高裁では女性が一人へり、二人となった。夫婦別姓裁判など女性の思いを理解してない判決にならないためにも女性が半数の目標にすべきである。
231	女	60代	内閣府で障害者骨格提言を策定した時のように、あらゆる意見の相違を集結して時間をかけて議論し全員の合意を基本とするような取り組みをしたほうが。実りある継続できる政策にできると考えます。トップダウンを続けていて変わるとは思えない。日本のジェンダーギャップ指数を引き合いに出すまでもないが議論の仕方を変えてほしい。
232	団体	団体 17	<p>ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びイ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大について、具体的な取り組みの言及がない。</p> <p>男性の育児休業取得促進の取り組みは書かれているが、介護離職を防ぐ意味でも介護休業の取得の環境整備や取得促進に向けた取り組みに言及すべき。</p> <p>「ワーク・ライフ・バランス」の推進を社会的な課題とし、その促進に向けた具体的取り組みに言及すべきである。</p> <p>(イ) 国の審議会等委員等の女性の参画拡大とイ地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大について</p> <p>女性の参画を促進し、性別のバランスに配慮するとともに年齢制限については、特に高齢者施策にかかる審議会には、当事者の意見反映として「年齢制限の撤廃」を併記すべき。</p>
233	女	30代	<p>【基本認識】</p> <p>2020年までに指導的地位に女性が占める割合を、30%に達することができなかった要因と現状の達成度数を示す必要がある。「2020年代の可能な限り早い段階」という表現ではなくいつまでに達成させるのか、30%という数値は適切であるのかという検討もあわせて必要である。</p> <p>大企業の女性役員数の増加といった可視化されやすいところだけでなく「その他の層」にも目を配る必要がある。中小企業等の女性役員数を増やすために、ジェンダー平等を推進する具体的な方策（女性の定着率、育休取得率、ジェンダー平等に対する改善策の提示等）を示させ、社会全体の女性の指導的地位を占める割合を底上げしていく政策が必要である。</p> <p>また、女性差別撤廃委員会第7回及び第8回勧告パラグラフ31Cにも記されている通り、障害のある女性、アイヌの女性、同和地区の女性、在日韓国・朝鮮人の女性など民族的及びその他のマイノリティ女性が決定権のある地位に参画するよう促進するための特別措置を早急に求める。</p> <p>〈施策の基本的方向と具体的な取組〉</p> <p>1 政治分野</p> <p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>性別によって不均衡が生じていた地位や職種への女性の登用が目覚しく進んだ諸外国の成果から、わが国でも「ポジティブ・アクション」を早急に導入すると明記すべきである。</p> <p>3 行政分野</p> <p>(2) 具体的な取組</p>

				<p>イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (ア) 地方公務員に関する取組 (4)</p> <p>ライフイベントのひとつである出産や育児によって昇任の機会を喪失することがないよう、人事評価の仕組みや方法を多様化するように求める。東京都調布市役所で行っている昇任試験の年齢見直しのように、男女の受験率の差を是正し、誰もが等しく昇任の機会が得られる仕組みを検討すべきである。</p>
234	女	60代	P11	<p>【基本認識】</p> <p>1項目の「政治、経済、社会などあらゆる分野において」との認識はとても重要だと思う。</p>
235	女	60代	P21	<p>【施策の基本的方向と具体的な取組】</p> <p>5 専門・技術職、各種団体等</p> <p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>第2項目の 各種団体の位置づけが曖昧に思う。 ここに記載されている団体名等は必要であるが、 社団、財団等法人化されている団体等の取組が大変遅れている。</p> <p>(2) 具体的な取組 に「自主的かつ実効的に促す」でなく、 「積極的に取組」ことを明記する。</p>
236	女	30代	14	<p>各政党に努力目標を掲げさせるだけでは「2020年までに社会のあらゆる分野において女性の占める割合を少なくとも30%にする」という目標を達成できなかった時と何が変わるのかわかりません。</p> <p>フランスでは10年も前にパリティ法が導入されています。日本でも導入を検討すべきです。努力目標ではなく、ポジティブ・アクションとして具体的な法整備を進めてください。</p>
237	女	40代	14	<p>政党、政治団体の役割として、党内の候補者や党幹部の女性割合に関して、数値目標の設定やクォータ制、ポジティブ・アクション等をすることが書かれているが、首長選挙も含めたあらゆる選挙での女性候補者数または割合や政党の地方支部の女性役員の割合の数値目標についても、本文にて言及すべきだと思う。</p>
238	女	40代	15	<p>「各地方議会における「女性模擬議会」等の自主的な取組」とあるが、「女性リーダー育成講座」のような取組がすでであり、例示として「模擬議会」だけでは不十分である。</p>
239	女	40代	14	<p>政治分野における男女参画の推進に関しては、日本の風土、文化背景を鑑みると、「努力義務」など法的強制のない範囲では、大幅な推進は期待できない。</p> <p>事実、同法が制定された直後の統一地方選、参議院選挙でも、立候補者の男女比は増加したものの大幅な増加とはならなかった。今後は、クォータ制などを導入するなど法的に割合を示すよう希望する。</p>
240	女	30代		<p>日本は女性の政治家が圧倒的に少なすぎます。男性と老齢の政治家ばかりが国を動かすというのは、今や時代錯誤であり、国際社会からも遅れをとっています。国会中継を聞いていて</p>

				もそれがよくわかります。女性議員を増やすと共に、議員の定年制度も設けた方が良いのではないのでしょうか。
241	団体	団体	18	女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況に置かれているマイノリティ女性たち（部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
242	女	60代	14	1- (2) -ア (1)候補者に一定の女性の割合→法律もできたことであるから、半数と記載してください (3) インセンティブを与えるためにも。政党助成金を女性政策に載せての努力に応じた傾斜配分を実施してください
243	女	60代	18	(2) -ア-(1)女性登用の進まない原因には審議会等の構成要件は法律等で決まられていることが多いので、これを改正することによってかなり改善されますことから、用件の見直しをお願いします
244	団体	団体		ジェンダーギャップ指数の低迷から明らかなように、政策・方針決定過程への女性の参画拡大は必須である。しかし、これらの領域においての女性参画を促進するためには、単純な男女の働き方改革だけではなく、育児休業取得を含めた男性の家庭内役割を積極的に増やすことが肝要である。男性職員に「育児休業等の取得を呼びかける」や「気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を図る」は含まれてはいるが、具体的な施策や取組（例：育休の義務化）などはあげられていない。そこで本分野か、あるいは第2部分野に以下の文言を挿入することを提案する。 ・一定期間の父親の育児休業取得の義務化や育児休業の有給休暇化
245	団体	団体		ジェンダーギャップ指数の低迷から明らかなように、政策・方針決定過程への女性の参画拡大は必須である。しかし、これらの領域においての女性参画を促進するためには、単純な男女の働き方改革だけではなく、育児休業取得を含めた男性の家庭内役割を積極的に増やすことが肝要である。男性職員に「育児休業等の取得を呼びかける」や「気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を図る」は含まれてはいるが、具体的な施策や取組（例：育休の義務化）などはあげられていない。そこで本分野か、あるいは第2分野に以下の文言を挿入することを提案する。 ・一定期間の父親の育児休業取得の義務化や育児休業の有給休暇化
246	女	60代	17	ポジティブ・アクションについて、海外の状況分析ではクォータ制による取組効果を評価しているにもかかわらず、素案における日本の政策案には「クォータ制などの自主的な取組」の提案にとどまっています。 他のポジティブ・アクション（指導的地位の女性割合 30%）でも同様だが、過去の目標未達成によって弱腰になったのか、今回の素案では明快な目標値と「いつまで」のスケジュール目標があいまい化されています。 過去の失敗を挺にしなければ、状況の後退あるのみ。実効性のあるアクションプランにするために、目標数値とスケジュールを明確にしていきたい。特にクォータ制の導入を高らかに宣言することを望みます。

247	団体	団体	20	<p>場所：「P20 ア 企業における女性の参画拡大」について 意見</p> <p>・女性活躍推進法により、女性の管理職比率を上げていくことに対して異論はない。ただ、管理職でなければ活躍していないと見做す指標は、多様な働き方や多様な価値観が重要視される昨今において、いささか偏った指標と考える。一般職でも仕事等の現状に満足しているのであれば、本人としては十分活躍していると感じるし、管理職であっても責務の重さに自分の能力が追い付いておらず不満があるのであれば、本人としては活躍していると感じないのではないか。活躍に関する客観的な指標も重要ではあるが、働く女性がその企業で活躍していると感じているのかどうか、公的機関がアンケート等で測ることも大切ではないか。</p>
248	女	60代	13	<p>立法・司法・行政への女性管理職登用をクォータ制とする。</p> <p>あらゆる分野において政策立案・方針決定の過程への女性の参画は重要で豊かな社会を築くことにつながると考えます。そのためには、立法・司法・行政の場への女性管理職の登用が欠かせません。日本の現状は諸外国と比べると遅れた状況にあります。この状況を改善するためには、制度としてのクォータ制の導入が必要だと考えます。</p> <p>制度として導入されることで、女性を取り囲む様々な体制もおのずと整備されていくと考えます。自主的クォータ性では、社会環境を改善するため企業や個人の努力によるところが多く、ゴールに向けた道のりははかり知れません。</p>
249	女	70代		<p>まずは女性議員が少ない事が日本の民主主義を壊している。女性議員の少ない原因に選挙制度がある、小選挙区制の元では圧倒的に女性が当選しにくい。従って比例代表制にすべきである。</p> <p>自治体選挙においては首長選、議会議員選立候補者の立ち会い演説会の開催を自治体に義務とするべきである。</p> <p>女性議員を増やすには、公職選挙法の見直しが必要である。</p> <p>国会議員、自治体議員とも本人の活動を広報すべきである、これについてもブログ等の広報が必要である。</p> <p>2020年30%達成が叶わなかった原因は施策の不備（努力が無かった）等検証し、次年度よりの目標には罰則規定が必要だ。</p> <p>国、自治体の全ての委員会等に男女比率は半々にする。専門委員会、特区、と言う分野でも男性のみ、又男性が多い場合が多すぎる。</p>
250	女	50代		<p>・202030が実現しなかったことの検証や、その課題をどのように打破していくのかの具体的な対策が書かれていない。他国の取り組みを参考にすると、クォータ制を導入することが効果的であることはデータで示されている。クォータ制の導入、また女性の中でも一定の割合で、障害女性を含むマイノリティ女性を入れることを明記してもらいたい。</p>

251	女	40代		<p>女性目線での政治や政策を社会に届けるためにも議員の数が男女比半分が良いと考えます。LGBT Sの方からの意見もちろん大事。社会を構成する全ての人政治に参加することが必要。今、選挙にでるためには300万円の供託金が必要で、全ての人立候補することができません。</p> <p>女性は男性より6割の所得という現状。供託金がなくても政治に参加できる環境を作ることをして欲しい。</p>
252	—	30代	14	各政党等での自主的な取り組みとなっているが、取り組んだ場合のメリットを明確化すべき
253	—	30代	15	・女性の上司となり得る男性が、男女共同参画への意識が低かったり、アンコンシャス・バイアスがある場合があるため、その人たちへの教育も含める必要がある。
254	—	30代	21	<p>・「女性の視点を活かした」事業というのが性差による偏見を助長する表現であるため削除すべき</p> <p>・また、女性が起業する際に「女性の視点」を活かす必要はないため、そもそもいらぬ表現である</p>
255	男	30代	17	<p>「国・地方公共団体問わず、女性が1人もいない審議会等をなくすよう、取組を進める」とあるが、これは問題です。</p> <p>現状として女性が1人もいない審議会がまだあることは極めて問題ですし、これを解決することは、第一歩としては必要です。しかし、ジェンダー平等への取組を加速すべき中で、「1人も女性のいない審議会をなくす」とは、めざしているレベルがあまりにも低すぎて言葉を失います。</p> <p>SDGsをひくまでもなく、本来は50:50なのがフェアであるべき姿であるはずでしょう。にもかかわらず、「1人も女性のいない審議会をなくす」とは、裏を返せば「1人でも女性がいたらとりあえずOK」ともとれるような表現です。</p> <p>これが行政計画に入るのだとしたら、むしろ、男性が政策決定プロセスの大部分をほぼ独占している現状を今後も容認するようなものではないでしょうか。国民の約半数を占める女性の意見が政策に反映されにくい現実について、公共の行政が現状追認することは許されません。女性を約半数にする／近づけるという書きぶりにし、数値目標も盛り込むべきです。</p>
256	団体	団体		<p>◇2030年までに指導的地位の女性50%をめざす国際合意「203050」を掲げ、抜本策を明記すること。30%目標について「この目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった」との記述は削除し、未達成の原因を明確にすること。</p> <p>◇我が国の男女共同参画が「国際的に見て非常に遅れ」、「政治分野や経済分野など進捗が遅れている」との認識に基づく分析と打開策があまりに弱い。諸外国のとりにくみにも学び、とくに政治、経済分野で国際水準の目標を掲げ、具体的で実効性ある政策を明記すること。</p> <p>◇長年の運動が実り、日本で初めて政治分野の男女共同参画推進法ができた意義は大きい。が、政党の自主性任せという問題が2019年の参院選でも明らかになった。政党による候補者数の均等義務付けなど実効性ある法改正が早急に必要であることを明記すること。</p> <p>◇女性の政治進出を阻み、政党や政治家の劣化をもたらしている選挙制度の抜本的改正が不可欠である。小選挙区制をやめ、民意を公正に反映する比例代表中心の選挙制度に改革すること、また、選挙活動の自由を抑制する公職選挙法の見直し、企業団体献金の禁止、政党助</p>

			成金の廃止を盛り込むこと。地方議会、とくに都道府県議会での女性議員の割合引き上げへ、選挙区定数1～2という準小選挙区制の見直しを明記すること。
257	団体	団体	<p>◇閣僚や国会議員による性差別や女性蔑視発言が横行し、地方議会でも依然深刻である。公職者に女性差別撤廃条約や人権研修を徹底し、意識改革とともに性差別禁止の法的手立てを盛り込むこと。</p> <p>◇経済分野で企業の女性管理職登用の国際的な遅れを打開するには、女性労働者の56%が非正規でダブル、トリプルワークが広がる現状の抜本改善が欠かせない。コロナ禍で生活保障が各国で議論されるなか、低賃金・無権利の非正規でなく正規労働を当たり前にし、男女誰もが8時間働けば普通に生活ができる賃金保障の必要を明記すること。</p> <p>◇女性の参画を妨げるハラスメントについて、包括的なハラスメント禁止の法整備、ILO190号条約の批准、また、予算措置を伴った正規の専門家による相談体制確立を盛り込むこと。</p> <p>◇民間企業の男性の育児休暇取得はわずか7.48%であり、内閣府の「選択する未来2.0」中間報告にある「男性の育児休暇の義務化」や賃金補償、人員補強を明記すること。</p> <p>◇審議会の女性委員比率を引き上げるため、広く女性団体からの推薦や公募による採用など民主的で透明性のある選定方法への改善を盛り込むこと。</p>
258	女	30代	<p>「社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が30%」の目標達成が先送りされたが、これは世界からの遅れをとる事態として認識し、改めて実現に向けた目標設定と具体的施策の策定を行わなければならない。</p> <p>特に、前提として、長時間労働の常態化の改善、働き方改革・意識改革が欠かせない。</p> <p>とりわけ、国家公務員や中小企業における実効的な取り組みを期待したい。</p>
259	女	20代	<p>政党に女性議員、役員の比率を数値目標として提示し、実行させるとともにその取り組みを評価し分かりやすく周知することはぜひやってほしいです。</p> <p>国民が投票の際に参考にすることもできるよう、達成率〇〇%など分かりやすい数字が必要です。</p> <p>国家公務員は総合職も含め女性職員への採用を増やしていますが、長時間労働、ハラスメントの横行する風通しの悪い職場環境が改善されなければ、離職者は増え続ける一方かと思えます。</p> <p>特に女性にとって、結婚や妊娠、出産を意識すればこのような働き方を続けることは難しいと思わせるのに十分ですが、男性職員にとっても適正な環境とは言えません。</p> <p>また、余暇や休息等の時間もないままでは広く国民にとって意義のある政策を考えることはできません。国民生活向上のためにも、公務員の労働環境の早急な改善を求めます。</p> <p>私自身が離職者ですが、特に矯正の分野では、本人の意思や家族の状況を無視した広域の転勤命令、恣意的な人事評価、公私の場面どちらも含めてハラスメントが横行しており、翻って心理的なサポートは薄く、職員間に不信といがみ合いのある職場・施設が複数あり、離職率の高さにつながっています。それは在院者、受刑者の改善更生にも悪影響と考えます。まずは職員の人権を保障してください。</p>

260	女	50代	<p>(1) 基本認識において、政治分野における男女共同参画推進法に基づく取り組みが進み、土壌が醸成されているとしているが、推進法を受けて、また、その以前に国や自治体は何をしてこられたか、全く見えてこない。全国的にも私たちのような民間団体が熱意をもって取り組んできたのが実態であり、まず、現状認識に大いに疑問がある。その点への正しい理解のもとで、取り組みを考えていただきたい。</p> <p>(2) 施策の基本的方向政党等における実効性のあるポジティブ・アクションの導入を促すことが肝要である。では、消極的すぎる。ポジティブ・アクションの導入を強く要請する。としていただきたい。</p> <p>(3) 具体的な取り組みイ 地方公共団体・地方議会における取組の促進</p> <p>(4) 女性議員がハラスメントを受けた場合の相談窓口の設置及び周知に取り組むことを追加していただきたい。エ 人材の育成に関する取組(1)政治に参画しようとする女性の育成やネットワーク構築等の場を提供する上で、男女共同参画センターの役割は大きい。基本的視点及び取り組むべき事項(9)で示しているように、私たちは、男女共同参画推進センターが連携への理解が低いと実感している。政治分野での男女共同参画について、各センターの年間の事業計画で着実に取り組まれるよう、自治体と協働して、具体的な事業内容としないと実現しない。</p>
261	女	70代	<p>(1) 国勢選挙における女性候補者の割合を高めるために政党が実施する自主的取組の公表について、新聞・テレビのニュース報道だけにしないで、いつでも見れるように解説記事としてインターネット配信をしたり、テレビでこのテーマで討論番組を行ったりするなど、国民一人一人に届く形で、関心を高めるような工夫をしてください。</p> <p>(2) 世界的に非常に遅れている女性の国政への参画を進めるためには、政党の自主的取組を求めるだけでなく、法的候補者クォータ制の採用も必要だと思います。こちらもぜひ実現してください。</p>
262	女	70代	<p>(1) 国家公務員の女性の採用と登用の拡大の取組と成果は、取るべき手順を踏まえて計画的に実行すれば、改善されることを示したと思います。さらに引き続き、また一層改善するために、クォータ制を採用して、女性の採用は4割、登用は3~4割に目標を引き上げて、取り組んでいただきたいです。</p> <p>(2) また、同様の取組を、地方公務員でもぜひ行ってほしいです。クォータ制を採用して、女性の採用は4~5割、登用は3~4割を目指して欲しいものです。</p>
263	団体	団体 19	<p>3 行政分野について意見を述べます</p> <p>この間の職場環境は、職場の状況を顧みない定員削減等の影響で悪化する一方である。1968年以降切れ間なく策定されている「定員合理化計画」によって、1967年に899,333人であった国の行政機関の定員は、2020年度末定員300,082人と実に3分の1に絞り込まれている。定員削減、業務の複雑化などによる超過勤務の恒常化、転勤などによる長時間通勤や単身赴任が増え、仕事と生活の両立が困難になっていることが女性の参画を妨げている。いまの職場の状況では、制度化されている休暇を請求することさえためらうという声が大きくなっており、仕事と家庭の両立がむずかしいと女性が辞めている状況も報告されている。また、単身赴任や長距離通勤をしてまで昇任したくない、また同じ職場の管理職の働き方を見ているとあんな働き方はしたくないという声も上がっている。このような職場実態を十分ふまえた上で、今後の検討を行っていただきたい。</p>

				<p>個別課題については、特に長時間労働について申し上げたい。2019年4月に超過勤務時間の上限に関わる人事院規則が改正されたが、内閣人事局が行った「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート結果」によれば、中堅、女性職員の辞職意向理由として、「仕事と家庭の両立が難しい」ことがあげられるなど、長時間勤務を理由に辞職を余儀なくされている。また、第5次計画では「テレワークやフレックスタイム制等の活用」などではたらく時間と場所の柔軟化を進めるとしているが、窓口業務がある職場では、テレワークもフレックスタイム制もなじまないため、働き方改革の実感はなく、参画の拡大につながるとは考えにくい。</p> <p>また、2014年10月に決定した「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」では、具体的な取組実施にあたっては各府省に任せられており、女性職員の登用拡大やそのための職場環境整備についても各府省に要請するのみである。国として「塊より始めよ」というのであれば、総定員法を廃止し必要な体制を確保した上で、もっと強力に各府省を指導していただきたい。</p>
264	団体	団体	20	<p>「転勤が困難な場合にもキャリアアップが図れるような方策を検討する」としているが、職場が全国に展開している国家公務員の特殊性がある中で、異動を前提とした管理職登用になっていることが女性のキャリアアップに繋がっていないのが現状であり、転勤させずに登用させる仕組みとなるよう検討をすすめてもらいたい。</p> <p>では、「各府省等が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を行う」としているが、職場では女性がん検診が実施されているが、その実施方法、検査内容、回数など不十分であることから、これを機に大幅な改善となるよう環境整備をしてもらいたい。</p>
265	団体	団体	20	<p>「男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促すべく、子供を持つ職員全員が育児休業等を取得できるような環境の実現に向けて、休暇・休業の体制の準備や業務分担の見直し等を行うなど、業務面における環境整備を行う。また、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける」としている。男性の育児参加を求める意見は出てきているものの、固定的な性別役割分担意識のもとでは、育児負担が軽減されても家事負担が軽減されるものではない。「夫が育児休業を取得した分、食事の用意などの負担が増してしまった」との意見が出されており、男性の育児休業とともにさらなる両立支援制度を構築し、取得したいときに取得できる職場環境の改善を強く求める声大きい。男性の育児に伴う休暇・休業は「育児は女性がするものとの性別役割分担意識」の変化は起こりえるかもしれないが、女性の参画につながるとは考えにくい。職場の現状として、男性の育児参加の推進だけでは、子育て中の女性職員の業務負担やそれを支える職場の負担が増すばかりではないかと危惧される。このような職場実態を十分ふまえた上で、今後の検討を行っていただきたい。</p>
266	男	40代	11	<p>法律で候補の男女割合を定める事には反対します。</p> <p>数合わせの為に能力が劣った者や、広く世間に向けた暴言・侮辱を繰り返す反社会的性向がある者に『候補者名簿に載せる口実』を与えてしまいます。</p> <p>「男女共同参画の為なら国や自治体の舵取りを誤らせる事態に陥ってもよい。」となったら、却って『女性全体に対する信頼感』が下がり、それによって女性の立場自体が無くなってしまいます。</p>

267	女	50代	13	現在の制度では、選挙に立候補するだけで300万円もお金を払い、もし一定数の票が得られないと没収される。この制度だと、現在の社会構造の中で働く女性は、一般的に男性よりも収入が低いので、低所得になりがちな女性が立候補しにくくなり、女性議員の数が増えず、女性の意見が反映されにくいままになるということなので、供託金を減らしてほしい。
268	女	40代		<p>政策決定の場に女性が少ないということは、女性の問題、あるいは社会全体の問題であるにもかかわらず「女性（だけ）の問題」とされがちな事項に対し、実感をともなった関心を寄せる人が少ないということです。よく言われることですが、バイアグラ認可はわずか半年だったにもかかわらずピルには30年以上かかっています。男性の性欲を優先し、女性の心身の健康については長年放置してきたのがこの国です。</p> <p>特に男性政治家は、「内助の功」によって支えられ職務に専念できることが多いようですから、女性が日々どのような困難に遭遇するか、環境が違いすぎて想像もできないのではないのでしょうか。待機児童問題も、父親にとっても問題なはずなのになぜか母親だけが長年悩まされ続け、メディアの女性記者たちが記事にしたいと提案しても上司の男性に却下され続けてきたため、社会問題として重要視されてきませんでした。そもそも多くの男性は女性（だけ）の問題を知りもせず関心もなく、解決しようとも思っていません。</p> <p>日本の男性の家事関連時間は先進国中最低の水準、育児休暇取得率も一桁のままです。働きながらほぼすべての家事を担うワンオペの母親はもちろん、無報酬かつ無休で家事という務めを果たしているにも関わらず「無職」扱いされる専業主婦の立場から、社会をよりよい場所にするために提案できることは無数にあります。女性議員比率をせめて3割に高め、当事者の意見が聞き届けられる環境を作るべきです。</p>
269	女	70代	14	<p>ア、政党、国会事務局等における取組の促進について</p> <p>自主的な取組では進まないと考えます。</p> <p>数値目標の設定と、両立支援策等の環境整備の取組計画を提出させ、30%目標に沿うよう政府が指導すべき。</p>
270	女	30代	1	2019年に日本版のパリテとも言われる選挙が行われましたが、与党の自民党と公明党の女性候補者の割合はワースト1,2でした。導入するなら罰則も設けないと拘束力が全くありません。政党助成金を削減するなど方法はあるはずですが、ご検討願います。あと、国会議員の顔ぶれが変わらなすぎるのも問題ではないのでしょうか。当選は4回まで、75歳定年など設けてくださると、より多様な民意の反映に繋がります。併せてご検討願います。
271	女	50代	14	<p>(2) 具体的な取組</p> <p>イ 地方公共団体・地方議会における取組の促進</p> <p>○「男女共同参画センター等で、ロールモデルとなる女性議員の活動を紹介するとともに、政治や選挙、政策を学ぶ講座を開催する」を加えるべきである。</p>
272	団体	団体	11	<p>「女性の登用に不可欠なポジティブ・アクションへの言及が非常に弱いので、日本政府はSDGsに賛同し国際的潮流に応じる」としている以上、基本計画に「2030年にまでに完全なジェンダー平等をめざすこと」を明記していただきたい。</p> <p>諸外国が積極的にポジティブ・アクションを導入して成果を上げているのに対して、日本の進捗は全般的に見て、大きく遅れているので、ポジティブ・アクションの開発・普及に努めていただきたい。</p>

273	団体	団体	13	<p>「モニタリングを充実させる」とあるが、モニタリングの根拠は法律か規則か、通達か？モニタリングをする主体は内閣府か厚生労働省か？モニタリングの対象は何か。モニタリングの間隔は、一月ごと、半年ごと、1年ごとか、モニタリングに応じない対象に対する制裁方法、公表の方法等について明記すべきである。</p> <p>さらに、日本の現状を考えれば、モニタリングだけでは到底足りないので、様々なポジティブ・アクションとの併用が必要であることを明記していただきたい。もし、モニタリングだけで達成すると、本気で考えているのであればその根拠を明示してほしい。</p>
274	団体	団体	14	<p>「政治分野における男女共同参画推進法」の施行を契機として、重要性を認識し積極的に取り組みを進める必要がある(P5)としながらも、第2部政策編において、「候補者均等」の法案成立後の参議院選候補者割合 28.1%(前回 24.7)の均等に程遠い数字を「割合が上昇し取り組みが進んでいる」(P12)と表現しているのは、認識が甘いのではないか。</p> <p>施策の基本的方向(P14)に</p> <p>「同法の成立を契機として・・・女性の政治参画転換期とするためにも、国及び地方公共団体が同法に定められた施策を着実に進める。</p> <p>政治分野が率先垂範してあるべき姿を示すことができるよう、政治分野においても女性の割合30%を目指し、さらに、その水準を通過点として政治への参画を拡大していくためには、候補者に占める女性の割合を最低30%以上としていくことが求められる。」</p> <p>となっているが、ここは同法に基づいて「候補者男女均等を実現することが求められている」とすべき。</p> <p>具体的取り組み(P14)も、その候補者均等実現のためもっと踏み込んだ、公選法改正や推進法改正等、助成金の傾斜配分など、今後の展望に言及していただきたい。</p> <p>例えば、</p> <p>政党助成金について、女性の参画推進の努力に応じて傾斜配分をつける。など。</p>
275	女	50代	14	<p>第1部 基本的な方針</p> <p>2 社会情勢の現状及び課題 4行目 例えば政治分野においては一候補や議員活動と家庭生活との両立が困難な事、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントの存在等、とあります。飯塚市は市議会議員が28名いますが、女性市議はたったの1名です。前回の市議選で感じたことですが、女性立候補者はたった2名でした。例えば、とある政党で、4名立候補者を出されましたが全員男性でした。また別の政党からも2名立候補者を出されましたが、こちらも2名とも男性で、女性を出してもらえませんでした。飯塚市は女性ゼロ議会を脱出するのがやっとでした。お隣の桂川町も女性1名、嘉麻市はゼロ名です。これでは、202030になるには、決しておおげさではなく、100年かかるかもしれません。このような現状がある中で、ただ単に、基本的な方針で上記のような書き方だけで202030が達成できるもののでしょうか？一番身近な市町の議員でさえ、0名か1名です。県会議員、国会議員に至っては皆無状況です。議員といえば、男性がなるもの、というアンコンシャス・バイアスが根強い地域です。</p> <p>上記の基本的な方針と第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (2) 具体的な取組 イ 地方公共団体・地方議会における取組の促進 の取組だけでは、議員は男性がするものという意識を払拭できそうにありません。例えば、15ページ イの3の「女性模擬議</p>

				会」等を女性0名議会・1名議会の地域で開くことができるように、単なる情報提供に留まらず、特別な配慮で開催できるような取組をして欲しいです。
276	女	40代	14	ア政党、国会事務局等における取組の促進 男性の育児参加等がしやすい環境整備、男性の働き方改革等についても政党要請に含めるべき。 イ「地方公共団体、地方議会における取組の促進について」 仕事と生活の調和のため男性議員の意識改革、育児参加やテレワークの活用等についても具体的に言及されたい。両立支援策が女性のためだけに整備され、男性議員の働き方が変わらないままでは女性議員の増加につながらないため。
277	女	30代		政策決定における女性の参画拡大は不可欠であることを明確にし、具体的な数値目標、達成期日、目標達成のための具体的な行動が明示すべきです。ただの「お願い」や掛け声では達成できるはずはありません。
278	団体	団体	20	3 行政分野について意見を述べます。 「男性職員の育児に伴う休暇・休業」について、職場は男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進ばかりが優先され、本人の意思に関係なく取得が強要されているとの声が上がっています。職員の意向を尊重したうえで、取得を呼びかけるべきではないか。 「ハラスメント防止等のため、苦情相談体制の整備」などの措置が示されているが、行政利用者による行政対象暴力（カスタマーハラスメント）についても、苦情相談体制の整備、ハラスメントが生じた場合の迅速かつ適切な措置を実施すべきであり、検討を願いたい。
279	女	50代	15	人材の育成に資する取組みとして、政治に参画しようとする女性の育成と同時に「主権者」として、公共政策を理解し提言できる人材の育成を（検討する）ではなく、地方自治体の義務として位置づけてほしいです。 女性の政治参画の障壁として、政治や公共政策を難しいものと捉えがちですが、身近な事例から少し改善することで多くの人の利益（公益）に繋がる意見を出すことが、どれだけ必要であるかを理解できます。 ぜひ、各地方での取組みを推奨してください。
280	女	60代	11	男女共同参画社会の目的の第一が個人の人権尊重、ジェンダー平等であることを明示すべきである。そして、あらゆる法・政策にジェンダー視点を貫くジェンダー主流化実現のためには女性の意思決定参画拡大が不可欠であるという位置づけを明確にしたうえで、国際的な目標である「203050」を明記し、数値目標、達成期日、目標達成のための具体的な行動を明示すべきである。
281	女	20代	14	日本の政治分野における女性の割合の低さは、国際的に見ても突出して低く問題です。素案では30%を目標とする旨が各所に記載されていますが、30%は最低限の数値です。目標は50%としてください。 また、女性候補者の割合を男性と均等にすることを目指す「政治分野における男女共同参画推進法」が現状形骸化しており、勢力の大きい政党ほど、その努力義務を守る気が無いように見えます。

				候補者の男女比を均等にする法に罰則規定を設け、強制力を強めてください。 形骸化しない有効な対策を求めます。
282	女	20代		ほとんどの女性は中学生の頃から毎月生理を経験するようになります。毎月ずっと付き合っていくものであるにも関わらず、その生理に悩まされる女性が多いです。 生理用品が高くて買えない人、父子家庭でナプキンが必要でも買えない人、生理をコントロールしたくても「婦人科」や「ピル」の世間の印象が悪くて手を出せない人、色んな苦しみが存在します。 その苦しみを理解できない男性だけが政策を決める権限を持っているのが男性優位社会である今の現状だと思います。 同様に、緊急避妊薬へのアクセスに関しても、意思決定の場に女性が少なすぎると思います。 もっと女性のことをわかっている人に、女性のことや男女平等のこと、生活のことについて考えていただきたいと思います。
283	男	40代	13	あらゆる分野において、クォータ制の導入をより積極的に推進するコメントにすべきと考えます。 政策決定機関メンバーの大部分を中高年男性が独占しており、また未だ伝統的な価値観が根深い日本においては、制度化しない限り短期間で変わるのには難しいように思います。
284	女	40代	13	国会でも地方議会でも、女性議員があまりに少なすぎます。 法的拘束力をもったやりかたで候補者に女性を出すことを義務付けるなど、国が今以上に積極的に牽引しないとこのままでは増え方のカーブがあまりに緩いままだろうと危機感を抱きます。 政治分野での女性割合の低さは国際的にも目を覆わんばかりで、日本より低いのはイスラム圏の国々ばかりです。宗教的な戒律があるわけでもないのに女性の割合がここまで低いのは日本の恥ずべき特徴ではないでしょうか。 とにかく今まで以上の強い牽引を求めます。
285	女	40代	20	企業の重要な意思決定を担当するところに女性が少なすぎます。 下っ端管理職に女性が増えてもそれだけではダメです。 一定以上の役員の女性割合があるところに税金の優遇をすとか助成金をつけるとかそれくらいのことをしてでも女性役員を増やすモチベーションを企業に与えることを検討してほしいです。 今のようなスピードでは日本の雇用における男女平等は全く進まないと思います。
286	団体	団体	11	【基本認識】 「この目標は、必ずしも社会全体で十分共有されなかった」と記述されているが、この表現は、主体性に欠けており、責任が不明確である。「第5次男女共同参画基本計画」では、目標に向かって主体性に取り組むような記述とすべきではないか。 P19 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大 6「～あわせて、非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇を確保する」とあるが、賃金については、たとえ最低賃金が1,000円になったとしても、年間月給の合計

				は1000円×40時間×52週=2,080,000円程度でしかなく「ワーキングプア」の域を脱しない。安定して暮らせる賃金水準を確保するため、政府が進める「働き方改革」に則り、正規職員との均衡待遇、「同一労働同一賃金」となるよう明記すべきではないか。
287	男	40代	15	<p>私は弁護士をしています。</p> <p>司法分野については、女性法曹の増加のために、小中高生向けに「女性法曹」を認知させる対策の必要性を意見します。</p> <p>法曹志望者（法科大学院生）に占める女性の割合は3割程度の状況が続いており、合格者に占める割合も3割を突破できず、近年は2割台を増減しています。</p> <p>法学部に占める女性の割合も多くは無いはずで、中高生の進学時にある程度将来の進路が決まってしまうのが実情ですから、法科大学院段階からの政策では手遅れ感があります。</p> <p>そのため、近年、各地の弁護士会では、「リーガル女子」という女子中高生向けの企画が行われ始め、これがなかなか盛況です。</p> <p>小中高生のころから、法曹を女性の仕事として認知してもらうための政策、そうした取り組みへの支援を基本計画にも位置付けていただきたいと思います。</p>
288	男	40代	15	<p>私は弁護士をしています。</p> <p>司法分野については、最高裁判所の裁判官に占める女性の割合を増加させる必要があります。これは社会に対するかなり強いメッセージともなります。</p> <p>最高裁判所の裁判官は、内閣が任命（長官は指名）をするものであり、その候補者の選定過程については慣行によるところであり、私も詳しくはありませんが、閣議決定を行う基本計画に方向性だけでも示して欲しいと思います。</p>
289	女	50代		<p>p.11では「202030」が達成できなかったのは「目標が社会全体で共有されなかった」からだとしているが、なぜそれが「理由」であるかの根拠が理解できない。202030が実現しなかったのは、「目標を社会全体で共有して実現させるような制度・政策を、政府が推進しなかった」からである。少なくとも、政府が作成する計画である以上、「社会全体」を理由にするのは責任逃れである。</p> <p>特に、行政分野での女性のリーダー層が全く増えていないのは、各省庁の組織としての決意が不十分であることによるものであると考えざるをえない。国家公務員の女性管理職比率は、第4次計画策定時から各役職で1～3ポイントしか上昇していない（p.129）。係長クラスですら、3ポイントあまり上昇の25.6%にとどまった。国家公務員に関する取り組み（p.17）は「ワークライフバランス」を強調しているが、そのための欠かせない長時間労働の改善についての言及がない。国会対応を言い訳にして長時間労働を放置し、「男性中心型</p>

				労働慣行」の見直しに取り組まないことは許されない。国の各機関こそが率先して「働き方改革」と意思決定過程における女性比率の増加に取り組むべきである。
290	女	60代		女性議員を増やして下さい。ジェンダーギャップ指数は下がり続けています。現状についてよく分析してほしい。女性の働きやすい 環境の整備必要。女性の人権侵害に対する政府から独立した人権救済機関必要、
291	団体	団体	12	<p>●政治分野における女性割合は30%ではなく、50%と明記し、そのための具体的な政策事業の検討を進めるべきである。現状追認では計画は促進されない。</p> <p>●素案「諸外国では憲法又は法律によるクォータ制も導入されている中で、政党による自主的な取組だけでなく、両立支援策等の女性が立候補や議員活動しやすい環境の整備や政治に参画しようとする女性の交流の機会の積極的な提供、人材の育成等が必要である。また、候補者や政治家に対するハラスメントが政治への女性の参画にとって障壁の一つとなっていることから、ハラスメント防止のための取組を進めることが重要である。」の部分について→今までと同様では進まないことは明らかだ。環境の整備や政治に参画するための暫定的特別措置法、あるいは財政措置が必要である。</p>
292	女	50代		<p>政治分野 女性議員の割合が30%になりません。候補者においても30%を達成できていません。女性候補者が30%を下回る政党については交付金を削減するなど、実効力が働くような施策も必要ではないかと考えます。</p> <p>教育分野 教員の意識改革が進んでいません。女性教員、管理職の比率を一定以上にするためには、努力目標のみではなく、補助金交付の条件、罰則規定など、強制力がかかる政策も必要と考えます。学校教育の現場は、とくに地方の学生にとっては最も身近なロールモデルとなります。小中高の現場での男女共同参画がすすむような教員配置をすすめてください。</p> <p>政策・方針で特に重要な要素 ・憲法24条（基本的人権の尊重） ・憲法25条（生存権）</p> <p>男女共同参画にあたって大切にしていきたいです。そのうえで、これらが達成できない法律については早急な改善をしてください。 特に、選択的夫婦別姓の導入や、再婚禁止期間の廃止をすすめてください。</p>
293	女	30代	11	ジェンダーギャップ指数121位であることへの教訓を生かすものになっていないのではないのか。なぜ目標を下げるのか。なぜ、目標が達成されない原因が「社会全体で十分に共有されなかった」と切り捨て、社会全体で共有されるにはどうしたらいいのかという意識に立っていないのか。内閣府がそんな態度でいけば、いつまで経っても共有されることはない。なぜ目標達成できないのかきちんと総括を出すべき。そしてそこから目標達成に向けて政府が何をしたらいいのか導き出すくらいしてほしい。「管理職における女性が占める割合30%実現の道筋を立ててきた」というのなら、目標達成できるのではないのか？矛盾している。政府が積極的に進めず、民間がイニシアチブをとって達成できる問題ではないことを自覚すべき。

294	女	70代	11	<p>女性労働者に非正規の割合が高いことが、貧困や男女間格差の一因と明記しながら、配偶者控除を受けて働く女性労働者が1,000万人余いることが記載されていません。最賃に限りなく近い賃金で働く女性労働者の存在は、全女性労働者の処遇に大きく影響しています。シングルマザーが、ダブルジョブ、トリプルジョブをしているのは、その為です。労働者としてカウントすると同時に、問題点を指摘し、配偶者控除の廃止を明記すべきです。</p> <p>このような税金を支払っていない非正規の女性労働者を労働者とみなしていない、その労働条件と賃金が劣悪なまま放置されている事こそ、ジェンダーバイアスそのものです。特に、控除が150万円に引き上げられたので、最賃に近い時給800円では年1875時間、正規労働者と同じくらい働くことになり、非正規の労働市場に大変な混乱をもたらし、女性労働者全体の賃金引き下げに作用しています。配偶者控除、年金の3号被保険者などの制度こそ男女賃金差別の一因です。廃止を明確にしてください。</p>
295	女	70代		<p>イ 地方公共団体の政策・方針決定への女性の参画拡大</p> <p>(イ) 地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大について</p> <p>審議会等委員への女性の参画数値目標は、国の『男女共同参画基本計画（第4次）』の成果目標にも都道府県行政委員会の女性割合の設定はなく、県の『〇〇男女共同参画推進プラン（第4次）』の目標設定も同様となっている。</p> <p>各地方公共団体が設定する委員会や審議会および行政委員会等全てのものが対象であるようにすべき。</p>
296	女	40代		<p>男女共同参画社会基本法で、積極的改善措置が規定されているにも関わらず、国は現行の男女共同参画計画期間中、我が国における経済分野、政治分野のクオータ制の導入についての研究や検討、議論を全くしていないことに、本気度を感じられません。</p> <p>クオータには結果の平等ではないかという反対意見もありますが、女性活躍推進法による行動計画策定義務では遅々として進まない中、更なる一手を打つべきではないでしょうか。検討をするということだけでも、経済界に対するプレッシャーになると思います。是非、前向きな検討をお願いいたします。</p>
297	女	70代	11	<ul style="list-style-type: none"> ・クオータ制による強制力のある施策（事実上の平等をめざす）。 ・女性参加等の指標。
298	女	50代	11	<p>SDGsの影響か、「ジェンダー平等」という言葉が随所に復活していることはよろこばしい。「30%の目標が社会全体で十分に共有されなかった」とあるが何をもって共有されなかったと判断されたのか。達成されなかったことは共有されなかったからではなく達成すべく諸施策を実施してこなかったからではないのか。責任を社会に転嫁しているように受け取れる。2020年に「指導的地位に占める女性の割合を30%程度」に引き上げる目標達成を断念し、「20年代の可能な限り早期」へと先送りされた。そのため、前回各項目にあった目標値がすべて削除されている。達成できなかったから今回は目標値を設けることをやめたでは、明らかなる後退。達成目標時期を明確にできないのは、現状の分析が不十分なのと、本気でやるという意思がないからにほかならない。具体的には何年、何%としなければ、モニタリングをやっても途中の達成度合いがわからず、さらなる対策が立てられない。30年になってみてやっぱり駄目でしたとならないか危惧する。</p> <p>ジェンダーギャップ指数2020で日本は、153か国中121位（前回は149か国中110位）で、</p>

				<p>明らかな後退の原因は、政治分野 144 位（去年は 125 位）、経済分野 115 位（去年は 117 位）である。「可能な限り早期」などと目標値を立てないなら指導的地位に占める女性の割合が増えるとはとても考えられない。30%の目標値は 1990 年国連のナイロビ将来戦略勧告での数値に基づくもの（30 年前）、また日本政府は 2003 年から掲げてきた目標値。これほどの年数がたっても、少しずつでも改善されるどころか悪くなっているということは、ポジティブ・アクションにも否定的な政権のやる気のなさが如実に表れていると言わざるを得ない。政治分野なら、すぐにでも選挙の仕組みを変えればできることである。クオータ制や男女ペア選挙の導入が必要。「適材適所、人材が育ってない、逆差別」などと必ず反対意見が出るが、では今までの大臣の起用などをみても、本当に適材適所の起用であったか疑問である。男というだけで最初から下駄をはいている現状を通常に戻すことから始めるべき。</p>
299	団体	団体	11	<p>1、女性議員の比率の高まることが期待されるが、実効性のあるものとするため、障害要因を除くこと。高すぎる供託金、一票の格差、女性議員として働くための環境整備、小選挙区制を見直し、比例代表制を拡充する。</p> <p>2、女性差別撤廃条約選択議定書の早急な批准。個人通報制度があつて初めて条約に実効性が伴う。女性の人権問題解決の切り札として重要課題とすること。</p> <p>3、民法改正の実現。選択的夫婦別姓制度。法制審議会の答申が出てから四半世紀になろうとする。最高裁が判断を立法府に委ねたが、今や国会でも議論が活発に行われ、夫婦、家族形態は様々で家族の多様性を認め女性のみある再婚期間も廃止されるべき。</p>
300	女	20代	11	<p>お忙しい中、意見を読んでいただきありがとうございます。*****女性の地位向上や男性と同じ権利を求める理由は、経済発展や持続可能な社会をつくるためだけではなく、それが人間としての権利だからだ、ということを強調してください。*****</p> <p>***第1分野の基本認識を見ていると、「○ 女性は我が国の人口の半分を占めている。政治、経済、社会などあらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画し、女性の活躍が進むことは、急速な少子高齢化・人口減少の進展、国民の価値観の多様化が進む中で、様々な視点が確保されることにより、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながる。</p> <p>○ 指導的地位への女性の参画を拡大することは、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要である。○ 経済分野においても、将来にわたって多様性に富んだ持続可能な経済社会を実現するため重要な担い手としての女性の役割を認識し、女性の活躍の機会を拡大していく必要がある。」といったように、経済発展や少子高齢化の対策として、女性の共同参画を進めていくことが強調されています。しかし、男女平等な社会を目指すうえでの基本的な考え方は、「全ての人に平等に権利がある」ということです。もちろん経済発展などの問題も大切ですが、そのことを男女平等の目的に持ってきてしまうと、女性に生産性が期待できなければ、男女平等は無視していい、という考えも生まれてしまいます。そうではなく、全ての人に同じだけの権利があるにも関わらず、性別によって与えられる権利が異なる現状があるから、変えていかなければならない、との根本的な考え方を、もっと前面に出して強調するようにお願いいたします。</p>

301	女	60代	13	「30%程度」では、第4次よりさらにあいまいであり、第5次に掲げる数値目標として不 適当である。国際基準は「50%」であり、「50%」と明記し、年次ごとに30%、40%などと して、それに向かって講ずるべき具体策を記載すべきである。
302	女	50代	14	1 政治分野 (2) 具体的な取り組み ア 政党、国会事務局等における取組の促進 ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁について調査を行い、その結果の基づき周知・ 啓発を行う →法整備を含めた検討を行う
303	女	50代	20	4 経済分野 (2) 具体的な取り組み ア 企業における女性の参画拡大 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等 推進企業を加点評価することにより →女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業および女 性による起業
304	女	50代	20	4 経済分野 (2) 具体的な取り組み ア 企業における女性の参画拡大 有価証券報告書等における開示の在り方を含め →有価証券報告書等において男女賃金格差の開示を含めてその在り方を
305	女	50代	14	> 政党、国会事務局等における取組の促進 世界経済フォーラムの Gender Gap 指数 2020 で日本が121位に後退した要因は、「教育」 や「健康」などのインフラ面ではなく、「政治」の男女共同参画が実現されていないため です。国会議員、閣僚の男女比率を是正するための取り組み強化を切に望みます。衆議院は際 立って女性が少ないため、擁立候補がいなく地域に女性候補を立てるのではなく、強い地 域こそ世襲ではなく女性候補を推薦する思い切った党執行部の決断を推奨ください。
306	団 体	団 体	16	■第1分野：政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (1) 1 政治分野の(1) 施策の基本的方向について(16P) 日本のGGGIが121位と低位である大きな要因が政治分野への女性の参画率の低さであるこ とから、ポジティブ・アクションを取り入れる必要があると考えます。この項では「政党等 における実効性のあるポジティブ・アクションの導入を促すことが肝要である」という文言 にとどまっていますが、これでは実行されるとは思えません。「…ポジティブ・アクション の導入を強く促す」と修正していただきたい。
307	女	30代	14	政策決定への女性の参画拡大は、最も重要で、日本にとって急務だと思います。現状の、政 策決定者が男性ばかりという状況では、女性やその他様々な働き方をする方々の要望に応え ていくのは難しいはずで クオータ制の導入などのアクションの実施については、「自主的な」導入を促すだけではな く、より強く国としての指針を出すべきだと考えます。

308	女	50代	21	<p>ウ 女性起業家に対する支援等</p> <p>→追加：（３）公共調達において、女性が主導・所有するビジネスによる受注割合を日本の状況を考慮しながら、最低でも 10%は増やすための条件を整える。また、女性起業家の定義を明確にし、国際的にも比較可能なデータを取得し公開する。</p> <p>（公共調達の部分は、W20 東京コミュニケに含まれている内容です。）</p>
309	女	20代	14	<p>政党に対し、政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、国政選挙における女性候補者の割合を高めるとともに政党女性役員の女性比率を高めるため、同法第4条の規定を踏まえた数値目標の設定や候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等のポジティブ・アクション等の自主的な取組の実施、両立支援策等の環境整備を要請するとともに、諸外国の取組事例の提供を行う。また、各政党における取組状況を調査・公表する。</p> <p>⇒政治分野で女性の議員が増えれば、より多様な人の生活を想定できるのではないのでしょうか。日常生活していても、男性が優遇されている世の中と感じます。</p>
310	女	70代		<p>これまで「202030」という目標が政府によって掲げられ、「女性活躍推進法」や「男女候補者均等法」ができたにもかかわらず、政治分野や経済分野のジェンダー格差が一向に縮まらず、世界的にも驚くほど低い地位にとどまり続けている。海外からは、日本の女性には「コンクリートの天井」がある、とまで言われている。なぜ、「あらゆる分野に3割（5割ではなく）の女性を！」というこの目標が実現できないのか、現状をしっかりと分析し、実現可能な対策を見極め、段階的な数値目標を定めたロード・マップを提示すべきである。</p> <p>「クォータ制の導入」は必須と考える。制度が変わらないと意識も変わらない。ここで問題なのは、女性の意識というより、男性の意識ではないか。上野千鶴子氏のいうように、「男性にはかせていた下駄」を脱がせなくてはならない。</p>
311	女	50代		<p>政策・方針決定の場に女性を増やしてほしい。決定する場に女性がいなければ、女性の視点での意見がなく、男性（おっさん）の意見で決めているようでは、とても男女共同参画にならないから。おっさんによる、おっさんのための社会になっている。</p>
312	男	80代以上	15	<p>ウの1に 政治分野における女性の参画状況を調査し、「見える化」を促進する。とある。一方で、本年7月17日の総務省自治行政局選挙部長による「候補者の立候補の届出があった旨の告示事項等について（通知）」は、立候補者の性別項目を削除するものである。</p> <p>これに対して、略称・LGBT法連合会共同代表連合会の共同代表一同は、9月2日に声明を発生し、ジェンダー統計の必要性については男女共同参画計画において言及されていることを指摘し、また情報取得時以降の諸工夫をもとめながら、「当会は、固定的な性別規範の改善によるジェンダー平等を引き続き求めていくことを改めて確認するとともに、目的や合理性を無視した性別情報の一律の不取得や非開示に対しては敢えて懸念を表明する。」としている。LGBT法連合会の声明に賛意を表する立場から、総務省の通知等、短絡的と見うる理解や行為を戒める文言が必要と考える。</p>
313	団体	団体	17	<p>国や地方公共団体における政策決定のプロセスに、部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性など、複合差別に直面する女性の声が反映されるような仕組み作りを行うことを明記すべきである。この点については、2014年の自由権規約委員会の日本審査の総括所見（CCPR/C/JPN/CO/6）のパラ9で勧告が行われ、さらに、2016年の女性差別撤廃委員会の日本審査の総括所見（CEDAW/C/JPN/CO/7-8）のパラ19およびパラ31においてクォータ制など暫定的特別措置をとるよう勧告が行われている。</p>

314	女	20代	<p>女性の政治家を増やすために、クオータ制度を導入して欲しいです。多数決で物事を進める際に、女性の政治家がいなければ、女性の声が反映されにくくなってしまいます。衆議院の女性議員の割合が約10%というのはおかしいと思いました。</p> <p>民主主義国家であるならば、様々な人の声を反映させ、政治のあり方を変えていくべきです。</p>
315	女	30代	14 <p>「女性は産む機械」「セクハラ罪という罪はない」「子どもを産まなかったほうが問題」「子どもを最低3人くらい産むようお願い」といった公人の性差別発言が問題になりました。公人によるこのような発言があった場合、懲戒処分にしてほしいです。できればもう公職につけなくしてほしいです。今ではマスコミと世論しか政治家の女性差別発言への注意喚起をしていませんが、政治家のセクハラ発言は繰り返され続けています。確かに政治家さんの年齢では仕方ない部分もあるとは思いますが、政治家として知らなかったでは済まされないとします。内閣府が頑張っ女性差別を解消しようとしているのに、当の政治家が女性の人権を軽視しているという状況は女性にとって絶望でしかなく、これまで内閣府が積み重ねてきた努力が水の泡になります。国のリソースを性差別的な政治家のために無駄にしないようお願いいたします。</p>
316	男	50代	<p>国民の約半分は女性ですが、政治・経済分野の意思決定の場にほとんど女性がいなことは、国民の半分の声を十分聞かず、したがって国民の半分に対する判断を誤ることにつながります。そこで、議員の一定割合を女性に強制的に割り当てるパリテ法のような施策が必要です。</p> <p>「性別に関係なく能力がある人がリーダーをやれば良く、女性がリーダーになれないのは性別のせいではなく能力が欠失しているせいだ」という浮説がありますが、現状では能力もないのに男性と言うだけでリーダーをやっている人が多い一方、女性に決して能力が無いわけではありません。「女性は家庭で家事育児に専念すべきだ」という旧来の価値観に基づき、社会進出のあらゆる機会を奪われていただけに過ぎないのです。したがって上記の浮説には何ら説得力がありません。能力のある女性が社会の意思決定に加わることが経済や社会の発展に寄与することは、世界経済フォーラム等の国際的組織も指摘している通りです。日本を覆う閉塞感、真に能力のある人が性別を理由にその能力を遺憾なく発揮する場を奪われていることが元凶です。</p>
317	女	30代	<ul style="list-style-type: none"> ・クオータ制の導入が必要。 ・医学部入試で女性だけ減点された問題を忘れない
318	女	50代	<p>「202030」を達成できなかったのはなぜか、その分析、総括が抜け落ちています。未達の総括をしない限り、次のステップも提示できないのではないのでしょうか。</p>
319	団体	団体	<p>【基本認識】</p> <p>男女共同参画社会基本法第1条には、男女が「均等に」参画する理想が語られています。30%はあくまでも通過点であり、今掲げる目標としては低すぎます。「2020年までに30%」が達成されず、達成の見通しもない中、女性の登用が「着実に」進んでいるという認識には違和感を禁じえません。</p> <p>目標を掲げても達成できない背景には、法制度の不備、ポジティブ・アクションの欠落が明らかです。「政治分野が率先垂範」と書かれていることは支持しますが、2018年に成立した</p>

		<p>「政治分野における男女共同参画推進法」のように政党の努力に任せていては何十年かかっても「均等」は達成されません。202030 目標が達成されなかった原因を分析・開示すると共に、どの分野においても、「周知徹底」等の掛け声ではなく、具体的なポジティブ・アクション、インセンティブを導入することが不可欠です。これはまた、国連女性差別撤廃委員会から繰り返し指摘されていることでもあります。（女性差別撤廃委員会による日本の第7回及び第8回合同定期報告に関する最終見解のパラグラフ 31(a)）</p> <p><施策の基本的方向と具体的取組></p> <p>1. 政治分野</p> <p>何においても、議員選出におけるポジティブ・アクションの導入が喫緊です。p.14の1</p> <p>(2) ア(1)では「各政党における取組状況を調査・公表」とありますが、達成度を政党交付金とリンクするようなシステム作りも必要と考えます。勿論、いずれの性も候補者の40%を下回らないことの完全義務化が一番望ましいのは言うまでもありません。</p> <p>女性差別撤廃委員会による日本の第7回及び第8回合同定期報告に関する最終見解のパラグラフ 31(c)では、「障がいを持つ女性、アイヌ、同和地区、在日韓国・朝鮮人女性といった民族およびその他のマイノリティ女性が、意思決定をする地位に占める割合を増やすため、暫定的特別措置を含めた具体的方策を採ること。」とされています。こういったマイノリティ女性に加え、声を聴かれる機会の少ない若い女性の政治参画についても、意識的な取り組みを期待します。</p> <p>女性議員、女性候補者(立候補した時点からの)へのハラスメント対策を具体的に書かれること、また相談窓口の設置も求めます。</p>
320	団体 団体	<p>2. 司法分野書かれている方向性を支持しますが、達成のための具体策を求めます。</p> <p>3. 行政分野国家公務員男性の育休取得に関して、1日でも取得した男性の人数でなく、内容も重視すべきです。育休取得期間についても男女均等を目指すべく、行政機関が範を垂れることを望みます。審議会委員のジェンダーバランスについては、まずは国の審議会をすべて、いずれの性も40%を下回らないようにして模範を示すことが最も重要です。「適任者がいない」と認識される場合は、女性の数に合わせて全体人数を減らす覚悟を持つ必要があります。「審議会に入る」という経験もキャリアでありエンパワーメントの一つと考えると、審議会を構成するたびに男女の経験差が広がり、不公正が助長されていることは看過できません。あらゆる場面の女性登用、ジェンダーバランスに「配慮」を「要請」するのではなく、厳しい規定を作らないと変わらないことを強く訴えます。地方公共団体職員の働き方や女性登用についても、「見える化」するだけでなく、インセンティブをつけつつ、実現可能な環境を整えることが不可欠です。</p> <p>4. 経済分野「周知徹底」「意識改革」が随所に述べられていますが、明確な具体策が必要です。公共事業における受注と女性参画拡大をリンクさせた加点评価等のインセンティブを積極的に制度化するなど、考え得る限りのあらゆるインセンティブを制度化する必要があります。「意識喚起」だけでは改善の速度が遅すぎることを肝に銘じていただきたいです。国連グローバルコンパクトと UN Women が推進する民間企業のための「女性のエンパワーメント原則」(Women's Empowerment Principles: WEPs)の普及は大いに支持します。実現のための具体的施策を迅速に進めることを望みます。</p>

321	女	50代	18	<p>3. 行政分野（2）具体的な取組み</p> <p>イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <p>（ア）地方公務員に関する取組</p> <p>（略）女性の活躍状況に関する情報の公表について、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況が経年で公表されることを徹底するとともに、各団体の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。</p> <p>→女性の活躍状況に関する情報の公表について、進捗状況や取組の実施状況を「見える化」するためには、性、年齢別等によるジェンダー統計の整備・充実が必要である。第4次に比べ、各分野のジェンダー統計の整備・充実に関する記述が削除されている。男女共同参画の到達度の数値目標を設定するのであれば、ジェンダー統計の整備・充実は重要である。目的や合理性を無視した性別情報の一律の不取得や非開示は「見える化」に逆行すると考える。性、年齢別等によるジェンダー統計の整備・充実が必要であることに言及していただきたい。</p> <p>4. 経済分野（2）具体的な取組み</p> <p>ア 企業における女性の参画拡大</p> <p>(5)有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組みや女性役員登用が進んでいない要因の調査等を通じ（略）</p> <p>→これらを把握するためには、91ページに示されているように、男女の置かれている状況を客観的に把握するためにはジェンダー統計の充実が必要である。第11分野にのみ記載するのではなく、各分野の随所にジェンダー統計の充実を示していただきたい。</p>
322	女	50代	11	<p>女性活躍推進法そして改正法までである中で、なぜそれを実践すべく国会議員や政策策定現場にまずは女性を参画させるというお手本がないのかが、甚だ疑問</p> <p>コロナ渦での海外リーダーは、女性特有の配慮ある行動がある国の活躍が目立ち、日本政府のお役所仕事からの脱却を早急に実施願いたい</p>
323	女	40代		<p>指導的地位に占める女性の割合を増やすために、クォータ制等のポジティブ・アクション等の自主的な取組の実施検討を入れていることを評価します。是非、実行性のあるポジティブ・アクションの取り組み、法定クォータ制などの暫定的特別措置を行うようにお願いします。日本は、この分野で非常に遅れを取っており、強制力のある取り組みをしないと、いつまでも改善せず、国際社会から取り残されてしまうこと危惧しております。</p>
324	女	30代	17	<p>現状日本のテレビ局で放送されていれアニメや漫画、バラエティ番組等の登場人物の性別が偏っている。</p> <p>市長や社長など社会的地位の高い役はほぼ高齢の男性。家庭で夕飯を作って子供を待っているのはほぼ女性。工事現場の作業員は全員男性。図書館の司書は女性が多いが図書館長は男性だ。また、何か複雑な事を説明する時、説明役は男性で聞き役は女性が多い。</p> <p>海外（アメリカ、韓国等）のアニメを見ると、性別（人種も）偏らないように気を配っている。例としてはおさるのジョージは原作の絵本「ひとまねござる」（1947年刊行）では、頭の良い科学者のキャラクターは年配の男性として登場しているが、近年アニメ化された時には若い女性に変更されている。</p>

				<p>子供は身近なものから多くを学び感じ取る。日本でもコンテンツ作成の際に男女の偏りがないう様に注意するのが一般的になる様に施策が必要だ。</p>
325	女	60代	14	<p>1 政治分野において</p> <p>法律がジェンダーニュートラルであるために、法律を作る国会議員の女性の数を増やす必要がある。そのために、現在の「政治分野における男女共同参画推進法」では不十分であることは、これまでの選挙結果を見れば明らかである。GGI が低いのもひとえに国会議員、特に衆議院の女性の割合が少ないことが影響している。クオータ制を導入することが不可欠であること、その場合には、政党助成金を用いたクオータ制が今のところ適切であることを第5次計画には明記すべきである。</p> <p>2 司法分野において</p> <p>司法分野において必要なことは、ロールモデルを示すことではなく、裁判官や検察官が自らのアンコンシャス・バイアスに気づき、自分の「経験則、論理則」がゆがんでいることを認識することである。裁判官や検察官、弁護士の継続教育として、毎年ジェンダーバイアス防止研修を義務づけることが必要となる。その前提として、ジェンダーバイアス防止研修のための教材をそれぞれの機関が作成することが必要である。また、法学部、法科大学院及び司法研修所での法曹養成教育において、ジェンダー法教育を必修化することも必要である。</p>
326	女	40代	17	<p>3 行政分野</p> <p>■女性のキャリアアップを阻害する要因排除の必要性</p> <p>ア(ア)国家公務員に関する取組「4 出産・育児を迎える前又は出産・育児期等をこえてから将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませる」というのも大切ですが、そもそも女性が指導的地位まで昇進できない背景には、能力不足ではなく育児の負担が女性にばかり偏ること、また、女性職員の育児負担を見越し、重要な任務を与えない管理職(主に男性)の性別役割分業への根強い固定観念による排除もあります。それらの障害を取り除く施策こそ、女性の能力開発以上に早急な対応が望まれます。</p> <p>これに限らず、男女共同参画のための様々な施策に、常に女性の能力開発の必要性が強調されていますが、最近の海外の学術調査によると女子の学力の方が男子より上であることも明らかになっていますし、また、就職試験などでも成績順に並べると女子学生が上、ということも増えていると聞きます。しかし、選抜する管理職側(多くは男性)の固定観念で、女子は育児に専念すべきだから仕事は制限すべきとか、女性の出産による欠員の補充等組織運営の複雑さを好まない男性管理職が女性を排除する、ということが未だに行われているのが現状です。</p> <p>■選考段階での差別排除のための履歴書様式の改善</p> <p>いまだに応募のための指定履歴書様式に家族構成や扶養の有無等を書く欄があることも女性の登用に影響しています。私生活においてどのような背景(既婚・未婚、子あり・なし)であっても、採用後柔軟に対応することは人権尊重の意味でも当然のことですが、今は、そのような差別的な履歴書様式で私生活を詮索され、職務遂行能力だけではない部分で選別されているのが現状です。わかりやすく言うと、女性で子どもがいる人は、採用プロセスで不利になります。子どもの発熱時に誰が対応するか聞かれることもあります。ある独立行政法人の海外事務所の現地スタッフ採用に応募した専門家の経験まである女性が「まだ子どもが生</p>

				後3ヶ月で小さいから」という理由で不採用になったこともありました。これは明確に差別です。そのような差別的な採用過程を改めるために強制力を持った施策が必要です。なお、北米等では履歴書に性別も生年月日も家族構成も書きません。応募ポストの遂行能力を測るために必要な情報のみ(学歴や職歴)が履歴書に記載され、顔写真も不要です
327	団体	団体	18	7 特に男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促すべく、子供を持つ職員全員が育児休業等を取得できるような環境の実現に向けて、 →子供を持つ職員全員が育児休業給付金及び介護給付金の活用を含めた育児休業等を取得できるような
328	女	50代	1	分野の構成についてのコメント ・第4次計画の第1分野「男性中心型労働慣行等の変革と女性活躍」が消去されたのはなぜか? (1)長時間労働の削減等の働き型改革 (2)家事・育児・介護等への男性の参画の環境整備 (3)男女共同参画に関する男性の理解促進 (4)ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正等 これらは、ほとんど解消されていない。 ・環境問題はグローバルな問題であり、第3分野地域ではなく、気候変動など災害・環境でまとめるべき。 ・教育とメディアはジェンダー平等の実現のために極めて重要であり、独立した分野とすべきである。
329	女	50代	14	第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ・202030がほとんどの分野で未達成であることの検証、分析が必要である。 ・両立支援策等…女性の政治参画について、財政的支援について触れること。高い供託金、選挙準備や事務所等の費用、などのために出馬を断念する女性も多い。その点について掘り下げること。
330	女	20代	13	最終的な政策決定に携わることができる人物が、国会議員である必要はあるのでしょうか。たしかに女性の政治参画の機会を増やすこと(主に議員数の増大)も重要ですが、必ずしも、政策決定者が議員である必要はないと思います。閣僚人事に関しても、女性議員の登用が重要であるとは言われていますが、こちらも各省庁の大臣が女性議員である必要はないと思います。民間の専門性を持った有識者や、各分野を代表する国民が大臣として、政治に参画する・国会や委員会の場で政治家に意見を述べる・政治の場での決定権を持つといったことが、一般的な政策決定の枠組みのなかに組み込まれてもよいのではないのでしょうか。今の日本政治は古すぎます。多くの女性を議会に送り込むといった数の論理も大事ですが、議員ではない専門家やそれに近い人物が、直接的に政治に参加する権利を獲得することで、今後の日本は大きく変わるのではないのでしょうか。

331	女	30代		生活者である女性が政策決定の場に関われるよう、地方や国会議員の選出にクォータ制を導入してください。
332	女	30代	13	「国際社会において、2020年代の可能な限り早期に、30%程度、」とあるが、具体的な目標年を定めなければ、最悪2029年まで達成しないのではないかと。たかだか30%、今すぐにでも達成してほしい。具体的に目標を定め本気で取り組んで欲しい。
333	女	60代		まず、女性議員の割合を増やしてください。 クォータ制の導入を明記してください。
334	女	40代	15	帝王切開など手術後の選挙権を適切に行使するための支援を。入院期間終了翌日の選挙日など（入院期間が投票日なら病院での投票の事前登録可能な所もあるがそれも周知されない）、体力も傷も癒えていない状況かつ乳飲み子のワンオペで投票に行くのはよほどの人しかできない。出産予定の者は役所に届けているので、妊娠・育児関係の部署と投票関係の部署の情報共有で往復はがきもしくはネット投票のような制度を確立して欲しい。シングルで代理投票難しい人もいる。
335	女	40代	14	現在政治分野において特に国会などでは女性議員の比率が多少上がっていると記されているが、内訳は野党の上昇率に頼るところが大きく、与党の女性議員比率は極端に低く足を引っ張っている。 意思決定力を大きく持つ与党が今まで女性参画に取り組みこの比率なのだとしたら、クォータ制を早急に取り入れて健全な女性の政治参画を促すべきと考える。 各重要会議などにおける男性比率の多さは諸外国に比べて恥ずかしいほど歪だという感覚を持つべき。
336	女	30代	14	「あらゆる分野における女性の参画拡大」を実現するには、まず国のトップである行政等から女性比率を上げていくべきではと考えます。 ぜひ日本でも法律によるクォータ制を取り入れる等、女性比率を上げるための制度を取り入れていただきたいです。
337	女	30代		メディアでの不適切な女性の取り扱い方が目立ちます。男性に比べてその多様性のなさは特筆すべきものです。若くて見目のいい女性にしか価値がない、と言わんばかりのトロフィー的扱い方を止めてください。メディアを通じてのセクハラの流布を止めてください。あきらかに有害なものを公共の電波にのせることに疑問を覚えます。ルッキズムを過度に強調し、女性の健康を脅かすことをやめてください。女性が各方面で活躍できることをアピールし、そのサポートとなるようなメディアを求めます。
338	女	40代	14	政治分野における女性の参画は一向に進まず、候補者均等法が施行されても最大派閥の自民党においては、女性候補者が一番少なく、法を進めてく、ジェンダー平等を進めていく意思が見えません。 このままでは日本は国際社会の中でも、男性優位社会というイメージが根付いてしまいます。（２）具体的な取り組みの中に、まずは内閣のクォータ制の導入を目標にしたいだけではないでしょうか。また候補者の女性と男性のバランスが著しく低い政党には、政党助成金を減らすなどの罰則規制を用いる、もしくは男女同数にした政党には、助成金を増やすなどのメリットをだして、男女がともに参画できる議会にしてもらえないでしょうか。

			<p>内閣のクオータ制は既に海外でも導入されています。 是非ご検討ください。</p>
339	団体	団体	<p>【基本認識】 男女共同参画社会基本法第1条には、男女が「均等に」参画する理想が語られています。202030 目標が達成できなかった原因を分析・開示すると共に、どの分野においても、具体的なポジティブ・アクションを導入することが不可欠です。これはまた、CEDAW 委員会から繰り返し指摘されていることです。[CEDAW 勧告 31(a)] 30%目標は通過点であり、「どちらの性も 40%を下回らない」を今後の基準にすることを求めます。</p> <p><施策の基本的方向と具体的取組></p> <p>1. 政治分野 「各政党における取組状況を調査・公表」とありますが、達成度を政党交付金とリンクするようなシステム作りを求め、さらに、クオータ制の早期実現を求めます。 CEDAW 勧告 31(c)では、「障がい…その他のマイノリティ女性が、意思決定をする地位に占める割合を増やすため、暫定的特別措置を含む、具体的措置を採ること。」とされていますが、加えて、声を聴かれる機会の少ない若い女性の政治参画についても、意識的な取り組みを期待します。</p> <p>2. 司法分野 達成のための具体策を求めます。</p> <p>3. 行政分野 国家公務員男性の育休取得に関して、取得日数についても男女均等を目指すべく、行政機関の垂範を望みます。 審議会委員のジェンダーバランスについては、まずは国の審議会をすべて男女とも 40%を下回らないようにして範を垂れることを求めます。「適任者がいない」場合は女性の数に合わせて全体人数を減らす厳格適用で。「審議会に入る」という経験もキャリアでありエンパワーメントの一つと考えると、審議会を構成するたびに男女の経験差が広がり、不公正が助長されていることは看過できません。 あらゆる場面の女性登用／ジェンダーバランスに「配慮」を「要請」するのではなく、厳しい規定で動かすことを強く訴えます。 地方公共団体職員の働き方や女性登用についても、インセンティブをつけつつ、実現可能な環境を整えることが不可欠です。</p> <p>4. 経済分野 「周知徹底」「意識改革」が随所に述べられていますが、明確な具体策なしには、ジェンダーギャップは下落の一途です。 国連グローバルコンパクトと UN Women が推進する「女性のエンパワーメント原則」の普及は大いに支持します。実現のための具体的施策を迅速に進めることを望みます。</p>

340	女	60代	<p>(1)素案には「平成 30 (2018) 年に議員立法により政治分野における男女共同参画推進法が成立した。同法の成立を契機として、これまで国際的に後塵を拝していた我が国の女性の政治参画の転換期とするためにも、国及び地方公共団体が同法に定められた施策を着実に進める。」と記述されていますが、なかなか進んでいない現状です。(2)「政治分野が率先垂範してあるべき姿を示すことができるよう、政治分野においても女性の割合 30%程度を目指し、さらに、その水準を通過点として政治への女性の参画を拡大していくためには、候補者に占める女性の割合を最低限 30%以上としていくことが求められる。」に関して、政権公約の 30%を実現できませんでした。このことから各機関、各自治体の努力目標を掲げるだけでは、実現困難であることが明確です。そこで、(3)「諸外国では憲法又は法律によるクォータ制も導入されている中で」そこで、具体的に実現するために、諸外国の実践である『法律によるパリテ制度導入(男女半数ずつ)』を明記することを提案します。そのように制度が決まったら、女性が立候補や議員活動しやすい環境の整備が必要となると考えます。ぜひ、男女共同参画を積極的に推進することを要望します。</p>
341	女	20代	<p>議員が女性と男性 1:1 になるよう、クォータ制を取り入れてほしい。</p>
342	女	20代	13 <p>政治分野において女性議員の登用を促進させ、多様な民意の反映のために法律に明記したクォータ制を諸外国と同様に採用してください。また、男女の賃金格差があるため出馬の際に必要な供託金を一律ではなく本人の前年度の収入からの割合で決定するようにしてください。各政党の自主性に任せている現時点では、女性議員登用において全くもって目標達成に繋がっていません。</p> <p>また、日本の現状として家庭において女性が育児を担っている場合がほとんどであるため、少子化対策や子育てをしやすい政治による環境整備が十分になされていません。</p> <p>今の日本の私達世代は、不十分な子育て世代への福祉の状況を見てきています。さらに、私達の次世代を産み出す世代は貧困にも苦しんでいるため現状では子供を産む未来など考えられません。また、そもそも貧困に苦しんでいること、男女差別が政治においても温存されている現状を知っているため結婚に対しても前向きに検討出来ません。この現状が続くようであれば、ますます少子化が促進され生産年齢人口が減少し、税収の減少にも繋がるでしょう。その状況の改善のためにも、クォータ制と収入に合わせた供託金によって女性議員の登用が進むように法律を作ってください。そのことによって、子育て世代への支援拡充や若者の貧困を救う政策の拡大を少子化対策のために望みます。</p>
343	女	40代	<p>202030 が 17 年経っても実現できなかったのは、罰則規定や強制力がなかったからだと思います。そろそろ本気でジェンダー平等に取り組むときが来ていると思います。この基本計画に沿った、具体的な内容に明確な数値目標や期限目標がつくことを期待しています。</p>
344	女	20代	11 <p>第 2 部 政策編 の 11 ページにもあるように、政府は「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるよう期待する」という目標をかかがられてきたと思います。しかし、それは全く達成されておらず、政府はこの目標の期限を半ば勝手に、こっそり延期しています。このような姿勢を見ると、政府の本気度は低いのだなと思わざるを得ません。国が男女差別根絶のために活動を先導していく、このような姿がないと本当に変わっていかないと考えます。よろしく願いいたします。</p>

345	女	30代	11	<p>諸外国では女性の元首・政治家は当たり前のように見るのに、日本では高齢の男性ばかり。私は今の日本で結婚も出産もしたいとは思えないので独身を選びました。なぜなら、日本の政策は「男性の都合」「男性の主観」で出来ており（選択的夫婦別姓制度の議論や少子化対策を見ればよくわかります）、また予算の付け方もいい加減（俗な言い方をするとケチ）だからです。女性（人口の半分！）のための女性の政治家が増えることを望みます。</p>
346	女	40代		<p>男性が積極的に女性を登用していかないと始まらない。 女性頑張れというだけじゃなくて、具体的に女性の数を半数にした会議をどんどん作っていくべき。現在ほとんどのことを男性陣で決めている状態なので、そこに女性が自力のみで入って行くとしたら、もともと女性軽視が強い日本で、何十年何百年もかかると思いませんか？ 拡大するもしないも、男性陣のやる気にかかっている。 でも、男性陣は女性を入れると自分たちの数が減るので、積極的じゃないと感じます。 ニュージーランドとかフィンランドをどんどん見習って欲しい。やってる感出すだけのは辞めにして下さい。</p>
347	—	30代	13	<p>P. 13, 19 政治分野、経済分野ともに、クォータ制を進めてください。 候補者男女均等法に罰則をつけてください。 守らない企業には罰金を命じてください。 罰がなければ変わりません。</p>
348	女	60代		<p>「30%程度」では、第4次よりさらにあいまいであり、第5次に掲げる数値目標として不適當である。国際基準は「50%」であり、「50%」と明記し、年次ごとに30%、40%などとして、それに向かって講ずるべき具体策を記載すべきである。</p>
349	女	10代以下		<p>ジェンダーギャップ指数で121位の日本は、圧倒的に政治へ参加する女性が少ない。 「そもそも政治家を目指す女性が少ないから性差別ではない」と軽率に話すテレビコメンテーターを見かけました。ですが、その背景にある理由は、女性に課される社会的な役割に根付いているのです。子どもの頃から、女性は結婚・子育てから幸せという固定観念を刷り込まれ、女性は静かでおしとやかであるべきと期待され、社会的に政治家という道が遠ざけられています。 こういった固定観念の刷り込みを教育からなくし、積極的に女性政治家を育成するプログラムや女子学生が政治への道に興味を持てるようなプログラムを導入するべきではないでしょうか。</p>
350	その他	30代		<p>選択的夫婦別姓の導入を強く希望します。同一人物だと判定されずに、研究業績が継続的に評価されなかったり、役員としての登記をする際に時間と手間がかかったりと、男性にとっても女性にとってもプラスに思えないことばかりです。また、女性が姓を変えることが圧倒的に多いことも問題だと思います。お互いの信頼のもと結婚した相手とは、姓が違うことで支障をきたすことがあるとは思えません。姓を変えないことを選べる社会であってほしいと強く思います。</p>
351	団体	団体		<p>2020年までに30%の目標を達成できなかったが、今後のターゲット設定が明示されていないことは問題である。 CEDAW 一般勧告 25 Para 24 は、(暫定的特別)「措置が女性の事実上のまたは実質的な平等</p>

			<p>の包括的または具体的目標の達成を促進するために必要且つ適切であると思われるのであれば、締約国はこれらのどの条項に関しても暫定的特別措置を採用・実施する義務がある」としているが、ジェンダーギャップ指数が153か国中121位になっている今日、暫定的特別措置の必要性は明らかである。</p> <p>女性の社会進出(特に政治分野)が一向に進まないことを打開するために、現行法では十分ではなく、政治分野のクォータ制を法制として実施すべきである。</p>
352	女	30代	<p>20</p> <p>行政や公務員においてももちろんですが、民間企業においても女性管理職の割合を増やす為の取組みを進めていただきたいです。</p> <p>女性の上司がいない会社では、社内でセクハラ等が起こった際に男性上司に詳細を話さなくてはならない状況になり、それが報告すること自体へのハードルを高くする、といった問題も発生してくると思います。</p> <p>そういった側面からも女性の管理職を増やすことはとても重要なことだと考えます。</p>
353	—	30代	<p>政策・方針決定の立場に女性が少なすぎます。</p> <p>少なくとも1/3は女性を登用してください。</p>
354	女	30代	<p>具体的な取り組みに挙げられた</p> <p>ア 政党、国会事務局等における取組の促進 イ 地方公共団体・地方議会における取組の促進 2 司法分野</p> <p>において、クォータ制を法制化、義務化してください。</p> <p>意志決定の場にまず女性が一定の割合でいないと、様々な政策・思想バックボーンを持った女性の意志が反映されません。</p> <p>女性のことを理解しようとせず、イデオロギーの枠に女性をはめ込もうとする現政権の状況では、女性問題は決して解消されません。</p> <p>イデオロギーの枠に女性をはめ込むのではなく、エビデンスベース、事実ベースで立法・政策立案されることを求めます。</p>
355	女	20代	<p>より現実的な声を反映するため、ぜひ日本の国会でもフランス等の国のように、強制的なパリテ制度を取り入れ、女性という現状低い立場に置かれてしまっている層が国の意思決定に参加できるようにしていただきたいです。</p>
356	その他	40代	<p>男性議員と女性議員の比率が日本国民の男女比率と同じくらいにするべき。女性の声も政治、政策決定に届くために、女性議員の比率を高くしてください。</p>
357	女	60代	<p>素案【 諸外国では憲法又は法律によるクォータ制も導入されている中で、政党による自主的な取組だけでなく、両立支援策等の女性が立候補や議員活動しやすい環境の整備や政治に</p>

				<p>参画しようとする女性の交流の機会の積極的な提供、人材の育成等が必要である。また、候補者や政治家に対するハラスメントが政治への女性の参画にとって障壁の一つとなっていることから、ハラスメント防止のための取組を進めることが重要である。】</p> <p>上記は、クオータ制を法で規定した諸外国の存在を、単に枕詞に使ったにすぎず、「だから日本政府はこうする」という具体策がない。クオータ制が政策決定への女性の参画拡大に効果があることは議論の余地がないのであり、政府はクオータ制を日本でどう実現するかを示すべきである。記載されている「機会の提供」「人材育成」「取り組みを進める」などの現状維持で、政策分野の男女平等が進むはずはない。10年後の50%に向けて、財政措置、人員増をともなった暫定的特別措置法（affirmative action act）の必要性を記載すべきである。</p> <p>ハラスメントへの対策は重要な課題であり、クオータ制とは分けて、きちんと詳述し、その対策を具体的に示すべきである。有権者からのハラスメントは、固定的役割分担に基づくもの、女性を性の対象として、また力のないものと見なすことから発生している。議員間でのハラスメントは、それに加え既得権益を侵された被害者意識から発生する。社会の女性への見方を変えるための施策が重要であり、指導的立場で政策判断する女性を増やすことが、第一義的にも必要であり、社会全体の空気を変えるためにも重要であるという観点から、対応策を検討すべきである。</p>
358	女	20代	11	<p>「202030」が実現できなかった理由の説明が不足していると思います。</p> <p>「目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった。」と社会の意識の原因を求めるのではなく、制度の変革こそが必要であることを改めて認識されるべきではないかと思います。</p>
359	女	30代		<p>全般に関し</p> <p>女性医師を増やしてほしい、というよりも医学部大学の女性受験者への減点を取り締まってほしいです。</p> <p>ありえない人権侵害です。</p>
360	女	50代		<p>「女性差別撤廃条約の周知徹底を、条約の遵守を全自治体に徹底を」を是非進めて下さい。現在、地方自治体議会でも、理解され、周知されている所もあれば、全く理解の進まない所もあり、更には女性議員が0の自治体も300位あります。国から地方へ向けて、しっかり周知をお願いします。さらに、「女性差別撤廃条約の完全順守」に向けて、選択議定書を批准するための方策を講じることも合わせて求めます。</p>
361	女	40代	14p	<p>女性(女性だけに限らず)</p> <p>選挙に出馬するための供託金が多すぎて平等さに欠ける傾向。時代に合わない。また長時間労働を強いるコトが前提である役割や休むことのできない仕事では女性のライフサイクルに合わない状況が生まれる。</p> <p>女性が立候補しやすい環境を根本から考えて欲しい。</p>

				<p>数年に一度立候補する供託金が必要ならば既に議員報酬から差し引いた方がいいし、看板にポスターを貼ることにもどれだけ意味があるのか考える時代だとも思います。</p>
362	女	40代	P15	<p>女性議員が少ないことの一つに、もともと議員職は男性の高齢な方が多かったことで、まだまだ整備流されてないことが問題で会うため改善する旨を記載していただきたいと思います。</p> <p>例えば私は子育てをしながら地方議員をしています、家族と暮らす自宅の住所をホームページに記載しなくてははいけないし、卒業式も議会と被って設定されたりするために、親として困る場面が発生します。</p> <p>議会にも女性が政治参加しやすい環境＝プライバシーが守られ、子育てしながらでも参加できる環境を、としてご検討していただく文章を入れていただければと思います。</p>
363	女	40代		<p>政治分野における女性の参画状況の「見える化」。賛成します。また、政治家だけでなく女性議員秘書など、政治に携わっている女性の数も「見える化」するなどして女性が政治参画するための母数を増やしていくことも必要かと考えます。</p>
364	女	30代		<p>クオータ制の導入。</p> <p>各政党、一定数以上の女性候補擁立の義務付け。</p> <p>また、その政党の支持者の少ない選挙区に女性候補を充てるなどの不公平の是正。</p>
365	女	40代	13	<p>政治の意思決定の場に女性が少なすぎることについて、まずは内閣組閣においてもクオータ制を導入すべきである。</p> <p>国の重要事項の決定権を持つのが男性に偏りすぎている。</p> <p>「女性は産む機械」というような認識を持つ政治家たちが、女性活躍推進を実現できるわけがない。</p> <p>クオータ制実現のために、予め与党内で女性議員にポジションを与えるようにさせ政治経験を積ませる閣僚候補の育成の取り組みも、併せて必要である。</p> <p>また、国政選挙、地方議会選挙の際に女性議員を増やすための取り組みとして、供託金 300 万円を見直していただきたい。</p> <p>現状女性の方が圧倒的に平均収入が低い中、300 万円の壁によって出馬のハードルが非常に高いものになっている。</p> <p>ここにもクオータ制を適用し女性候補者に補助金を出したり、供託金の金額を減らすなどして志ある人が出馬しやすくなることを希望する。</p>
366	女	30代	20	<p>【女性リーダー増加の取り組み】</p> <p>リーダーを目指した場合に、結婚・出産・育児と仕事を天秤にかけざるを得ない状況が生まれやすい。「2020 年代の可能な限り早期に、指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となるよう目指して」と記載があるが、具体的な期限とそれを達成するための手段を明記していただきたい。</p> <p>日本では、企業努力もあり少しずつ改善はしているものの、スピード感を以って進めるため</p>

				<p>にも、政府が主導となり期限付きでもクォータ制に相当する施策を取り入れていただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育現場や教育委員会における研修の内容に学校生活におけるジェンダーギャップについての情報を盛り込むことを提案します。
367	女	50代	13	<p>数値目標の立て方について、「可能な限り早期に」というものでは、監視が困難であり、目標とは呼べないのでやめ、時期を明示すること。また、国連では、“Planet 50-50 by 30”が掲げられており、「2030年までに達成を目指されているジェンダー平等」とはparityなのだから、それを明示すべきである。</p>
368	女	50代	20	<p>女性活躍推進法による一般事業主行動計画の策定は、301人以上企業ではすでに義務づけられているにもかかわらず、厚生労働省が発表するデータでは、毎回100%とはなっていない。法に背く企業が存在しているという事実が公表されているのである。また、法が規定する行動計画とは異なる内容のものを当該計画として公表したり、数値目標を掲げず、明確に法律違反を行っている企業もある。こうした状況が放置されているのは、施策の目的からして問題であることは当然なので、通報窓口を作り、部署を作って調査し、是正勧告を出せるようにすべきである。</p>
369	女	20代	11	<p>2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%程度にする、という目標をいち早く達成していただきたいです。まだまだ30%には遠く及びません。クォータ制を取り入れるなどして、まずは政治の分野が主導的に行っていただきたいと思います。</p> <p>また議員の口から性別役割分業観についての発言があった場合は厳しく弾劾する姿勢をとっていただきたいです。</p>
370	女	30代	18	<p>地方公共団体に対して数値目標を設定することを求めているが、自治体の想定範囲内での軽微な変化になってしまうため、数値目標の最低値を設定していただきたい。また、自治体の管理職の割合に関しても、目標の最低値を設定していただきたいと思います。</p>
371	団体	団体	15	<p>「ロールモデルとなる女性からの教育」等との表現がありますが、ロールモデルを定めることでかえって多様な人材を取りこむことが難しくはなる可能性が考えられる。ロールモデルの提示が、却って女性たちにとって「あんな風にはできない・・・」と受け取られてしまう状態は、法曹界に限らずビジネスの現場でも発生している。</p> <p>ロールモデルを定めることが、今できそうなことではあるが、それが万能薬とは限らない。</p>
372	女	30代		<ul style="list-style-type: none"> ・政治分野へもっと女性が参画できるような仕組みを作ってほしい。 ・諸外国のように、クォータ制を取り入れてほしい。 ・女性の政治への参画が増えることも望んでいるが、若い世代の政治への参画がもっと増えてほしい。 ・また、世襲でなく、より多くの人に、議員になったり政治にかかわる機会が与えられる仕組みを作ってほしい。 ・女性議員と、政治家を目指す(興味のある)女性との交流の機会や、一緒に活動できる機会があると嬉しい。
373	女	10代		<p>男女別姓を認めてください。別姓の何が問題なのでしょう。自分が不利益を被る可能性がある結婚に対して、私はどうしても前向きに考えることができません。</p>

		以下		
374	女	20代	15	<p>エ 人材の育成に資する取組</p> <p>(1) 政治に参画しようとする女性の育成やネットワーク構築等の場の提供を検討する。</p> <p>以上のようにあるが、一番大切なのは既得権益を持つ、男性への教育なのではないか。女性政治家へハラスメントを行うのは誰なのか、多くは男性である。男性の政治家や男性の国会議員や、地方公務員等が加害者であろう。</p> <p>まず、女性へハラスメントをしないように教育することが大切である。</p> <p>女性の育成も重要であるが、これは「女性は能力がないから」と勘違いする人が出てきてしまう可能性が高い。</p> <p>そもそも環境が整っていないと能力を開発できない。</p> <p>女性を困む環境を改善する取り組みを、女性でない人たちが努力して行っていくべきではないか。</p> <p>自分たちがまず見直さなければいけないことを自覚した方が良い。</p>
375	—	30代		<p>選挙において、各政党に男女同数の候補者擁立を義務づける法律(政治分野における男女共同参画の推進に関する法律)がありますが、法律を守らない政党があります。法律を守らなかった場合の罰則もなく、候補者からして男性が多数を占めたままになっています。政策方針決定において女性議員を増やすため、この法律を守らなかった政党には何らかの罰則等拘束力を持たせてほしいです。</p>
376	女	60代	14	<p>具体的にどういう施策を取り、どう数値目標をあげて進めていたのでしょうか？</p> <p>もっと本気で取り組んでいただきたい。</p> <p>男女共同参画は政治から始めていただきたい。</p>
377	団体	団体	13~	<p>終戦前からの活動もあり 1946 年、衆議院選挙は女性 39 人当選し 8.4%と G7 で 1 位、世界トップクラスだった。しかし、次の選挙から連記制ではなくなり 1~3%と低迷し各国に追い抜かれた。女性差別撤廃条約を批准し男女共同参画社会基本法ができ、小泉政権の 2005 年 9%と 59 年後に更新し民主党政権の 2009 年 11.3%になるも、現在 9.9%。</p> <p>「202030」は国連が 1990 年にたてたが、日本が政府目標としたのは 13 年後の 2003 年、男女共同参画基本計画に明記したのは 20 年後の第 3 次だ。男女平等をめざす国々に 20 年遅れスタートで出遅れ、G7、OECD36 カ国で最下位、世界経済フォーラム 153 カ国 GGGI 政治分野 144 位という悲惨な状態に陥った。</p> <p>2015 年 30%超は 44 カ国になり世界目標は「203050」に更新された。しかし更新は日本にとってチャンスだ。20 年 6 月時点で 30%超は 52 カ国に増え、40%超は 24 カ国だが 50%達成はまだ 4 カ国だけ。日本が「203050」をいち早く着実に達成できる第 5 次男女共同参画基本計画を策定できれば、一気に国際社会において名誉ある地位へ挽回していける。</p>

			<p>2021年3月の「日本定期報告への審査」のためCEDAWから届いた事前質問「男女間の事実上の平等を加速するために第4次男女共同参画基本計画において設定された数値目標の影響と成果」「法令によるクォータ制を採用する取り組み」「第5次男女共同参画基本計画において女性の地位向上に特定して設定された目標と指標」に応える必要もある。</p> <p>よって 13p 3～5行目は、 ⇒国際社会において、2030年までにジェンダー平等の達成を目標にしていることも踏まえ、2025年までに指導的地位に占める女性の割合が30%を超えるようめざして取組を進める。</p> <p>14p 5～8行目は、 ⇒政治分野が率先垂範してあるべき姿を示すことができるよう、政治分野においては女性の割合50%程度をめざし、政治への女性の参画を拡大していくために、候補者に占める女性の割合を最低限50%以上とすることを求める。</p> <p>11～14行目は、 ⇒諸外国では憲法又は法律によるクォータ制も導入されている中で、政党による自主的な取組だけでなく、女性が立候補や議員活動しやすい環境の整備や政治に参画するための暫定的特別措置法が必要である。</p> <p>とする。</p>	
378	女	30代	11	<p>「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待」するだけで世の中が変わるのならば、政治・行政は必要ありません。2018年度の女性管理職の割合は11.8%と目標に遠く及びませんでした。この原因を「(30%という目標が)必ずしも社会全体で十分共有されなかった」と社会に押し付ける姿勢に疑問を感じます。どうか30%目標を罰則付きの義務としてください。</p> <p>リモートワークを導入することが、多様な働き方を後押しすることは以前から提案されていませんでしたが、なかなか普及しませんでした。しかし、このコロナ禍において(リモートワークを導入しやすい職種においては)急速に広がっています。これは、外圧があれば働き方を変革できることの証左ではないでしょうか。</p> <p>利益を追求する組織が、管理職に女性を多く登用することは難しいです。しかし、女性の登用が長期的に利益をもたらすことは諸外国の事例からも明らかなので、短期的にはなし得ないことをぜひ行政と政治のリーダーシップのもとで進めていただきたいと思います。そのためには、女性管理職の登用を努力目標としたり報酬を与えるだけでなく、罰金や営業停止を含む罰則を取り入れていただきたいと思います。強制力がなければ変わりません。</p> <p>管理職に女性が増やすことが義務となれば、女性がなかなか辞められないように会社を変えざるを得ません。その結果、自然と長時間労働などが見直され、男性にとっても働きやすい職場環境へ変化していくと思います。また、組織に多様な視点が増えれば、マーケティングで炎上するリスクが減り、パワハラやセクハラが起りにくくなるなどの効果ももたらされ</p>

				<p>ると考えられます。女性管理職 30%の目標をどうか罰則付義務として、組織が多様で柔軟になるよう主導してください。</p>
379	女	40代	18	<p>■女性活躍のための施策を「男性の育児参加促進」のためにも適用してください。</p> <p>「ア(ア)国家公務員に関する取組 12 治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の採用、育成及び登用並びに生活環境、両立環境の整備進める。」に係り、例えば自衛隊では、女性自衛官が能力や適性を活かして幅広く活躍できるように、仕事と家庭を両立させるための制度にも力を入れ、育児や介護のための休暇、庁内託児所の整備、災害派遣等の緊急時に子供を預かる緊急登庁支援があるということですが、このような施策は女性自衛官だけのものでしょうか？男性自衛官も等しく育児の責任を負い、積極的にこのような制度を活用することにより、男性自衛官の配偶者の女性のキャリア断絶防止と経済的自立の助けになるのではないのでしょうか？</p> <p>多くの「女性活躍のための施策」が、伝統的な性別分業に基づき策定されているように見受けられます。本来これは女性だけの制度ではなく、育児に責任を以て担うべき男性のものでもあるべきです。非常に素晴らしいサポート体制を作っているにもかかわらず、それが女性だけのものであるような広報や、育児の分野への男女共同参画の視点に欠ける姿勢が目立ちます。これこそアンコンシャス・バイアスではないでしょうか？</p> <p>男性の融通が利かない勤務体制や長時間労働に合わせるため、多くの女性が働き方を変えることでキャリアの断絶を余儀なくされています。自衛隊の男性がこの”女性のための“制度を利用して育児を配偶者と等しく担うようになれば、男性自衛官の配偶者の社会参画がすすみます。公務員の働き方を改善することにより、それを民間企業に対して具体的な模範として示すことができます。女性の登用にネックになるのは多くの場合育児負担です。介護負担も同様です。自衛隊のような不規則勤務の男性を支えるために、女性の配偶者がキャリアを断念することが今までにもあったかもしれません。男性が制度をフル活用することで育児の主たる担い手になれることにより、配偶者のキャリア断絶を防ぐことができます。</p> <p>また、このような充実した制度を、自衛隊などの公的機関だけの特権にするのではなく、民間にも同レベルの支援を義務付けてください。男性の育児参加の面での指標(育休取得率等)も導入し、達成できている企業を公共調達において優遇してください。(20 ページに関連)</p>
380	女	40代	18	<p>■独立行政法人等公的機関における非正規女性の正規雇用促進「(ウ)独立行政法人における女性の参画拡大」に係り、女性非正規の正規雇用転換の促進をお願いします。公的機関のみならず、民間においても、女性の非正規雇用の比率が男性に比べて高い状況です。独立行政法人では、多くの女性が働いていましたが、大多数が非正規雇用の専門嘱託などです。非正規雇用の女性は安心して妊娠出産育児をすることができません。妊娠による解雇の可能性もあることから、産みたくても産めません。産んだあとの収入の見通しがつくようであればおのずと産むようになります。女性の非正規率の高さについては、独立行政法人のみならず、地方自治体などでも「官制ワーキングプア」の問題があります。女性は夫(配偶者)に経済的に頼る、という税制・社会保障制度があるため、そのような「家計の補助的」なポスト</p>

				<p>が女性向けに用意されています。そのようなポストが用意されること自体が、男性稼ぎ主型の伝統的な日本経済のシステムの中で、伝統的な性別分業を強化するものです。それを「柔軟な働き方」と呼ぶ欺瞞で、女性を搾取することは、公的機関こそしてはならないことだと思います。その点について、男性稼ぎ主型を前提とした女性の労働力搾取を排除するための、制度改革が望まれます。また、2018年に発覚した中央省庁における障害者雇用水増しについて、その後改善されたのか不明ですが、このような状況が放置されることは、女性の更なる登用にもマイナスです。早急な改善を望みます。</p>
381	女	40代	20	<p>企業における採用プロセスでの女性差別撤廃のための具体的な施策をお願いします。</p> <p>官民間問わず、日本の履歴書様式では家族構成などを記載する欄があります。これは、純粋に職務能力をはかるものではなく、家族構成などでバイアスがかかり、特に子どもがいる女性は差別されやすい状況です。表向きには差別していない、と言うのは簡単です。しかし、このような職務遂行能力を測る以外の情報は採用プロセスでは必要ありません。ですから、私的な項目については、採用プロセスにおいて訊ねることを禁止するなど、法律により、このような差別防止の施策が望まれます。そして、家族の状況により、企業からの支援を義務付けることも併せて検討願います。</p>
382	女	20代		<p>夫婦別姓の推進。</p> <p>今の法律では女性は従属的な立場であり、世論では名字くらいで騒ぐなという意見も目立ちます。家族観が失われるという保守派の意見もあるが、それは発信している人が男性で特権的な地位にいるから言えることである。個人のアイデンティティを守りたい。名前を変更する手続きも多く、それまで自分の名前で気づき上げたものを失われる気がします。夫婦別姓の強要を言いたいわけではなく、別姓にするか否か選べる制度が必要ということを強調したい。</p> <p>ジェンダー主流化の政策が推し進めていこうとしているものが誤解されがちなので明確な論点の展開をしていきたい。（論点のすり替えをされないように）</p>
383	男	40代		<p>政治家にしる法曹にしる、女性を増やさなければならない理由が分からない。選抜制度が公平であれば被選抜者の男女比はどうであってもいいと思う。</p>
384	女	60代		<p>女性政策を審議・作成する場に複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意見決定機関や各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。</p>
385	団体	団体		<p>第6分野男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備の基本認識には、「性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、アイヌの人々であること、同和問題の当事者であること等を理由とした社会的困難を抱えている者がいるが、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、さらに複合的な困難を抱えることがある。このため、上記のような様々な属性の人々についての正しい理解を広め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めることが必要である。多様な属性の人々の人権が尊重される社会を作ることは、それ自体が極めて重要なことであり、その結果として女性が複合的な困難を抱えるリスクが減ることにつなが</p>

			<p>る。このため、男女共同参画の視点に立ち、多様な困難を抱える全ての女性等に対するきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進める。」と明記されている。</p> <p>そのためには、マイノリティ女性の声が政策を審議・作成する場に反映できるようにすることが必要である。</p> <p>したがって、国や地方自治体の意思決定機関や各種審議委員などにマイノリティ女性を登用することを明記されたい。</p>
386	男	40代	<p>女性政策を審議・作成する場に複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性（部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性）などの声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意見決定機関や各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。審議、作成する場に複合的な困難な状況に置かれているマイノリティ女性（部落女性、在日コリアン女性、アイヌ女性、障害者女性）などの声を国や地方自治体の意見決定機関や、各種審議会委員などに登用することを明記して頂きたい。</p>
387			<p>18項（イ）②、19項（イ）①</p> <p>女性政策を審議・作成する場に複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意見決定機関や各種審議会委員などに問うようすることを明記して頂きたい。</p>
388	団体	団体	<p>1 ワーク・ライフ・バランスの実現</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの実現には IL0156号（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する）条約を踏まえた政策が必要である。</p> <p>施策の基本的方向：</p> <p>○固定的な性別役割分担意識を背景に、家事や育児の家庭責任の多くを女性が担っている実態があり・・・とある。</p> <p>しかしコロナに対する一人10万円の特別給付金支給において「受給権者を枇帯主」と総務省が何のためらいもなく規定した。</p> <p>国がこのような姿勢では性別役割分担意識はなくなる。具体的になくす道筋・方策を掲げるべき。その一歩として税と社会保障制度を個人単位にすべき。</p> <p>ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女平等をベースにした上限規制はワーク・ライフ・バランスの実現に不可欠であり、これを実現する取り組みを明らかにすべきである。 ・ワーク・ライフ・バランスの実現は、人間の生活サイクルや家族（とくにケアが必要な子どもや親）のニーズに即したものでなければならない。労働組合活動や政治活動のような政治的・市民的自由のための時間の確保の必要を明確化すべきである
389	女		<p>○「女性登用について」先送りにしていること。30%の目標は、基本法の当初から掲げられていました。達成ができなかったことについて「この目標は必ずしも社会全体で十分に共有されなかった」と他人事にせず目標達成する意思が感じられない。国の取り組みとして検討すべき。</p>
390	団体	団体	<p>また、国会職員の中の女性比率は、列国議会同盟がまとめた資料で193か国中、166位です。女性議員を増やす手立ての一つとしてクォータ制を導入すべきと考えます。積極的に</p>

			女性に一定比率を割り振る制度を作り、女性に意思決定の場への参画の機会を作り出せるよう求めます。第5次男女共同参画基本計画で少しでも現在の世界のレベルに近づけてほしいものです。
391	団体	団体 20, 29	<p><改正女活法の幅広い周知、中小企業に対する支援の強化></p> <p>○昨年5月に成立した改正女性活躍推進法により、2022年4月から中小企業（常用雇用者101人以上300人以下の事業者）に対して、事業主行動計画の策定等が義務付けられることになった。</p> <p>○一方、当団体が本年7月から8月にかけて実施した調査では、法の内容を知っている中小企業は僅か2割にとどまっている。</p> <p>○また、既に8割の中小企業が女性の活躍を推進していることに加え、「働き方改革関連法」や職場のパワーハラスメント防止への対応など、現場負担は従来になく増している。</p> <p>○したがって、セミナー等を通じた改正法の幅広い周知や、専門家による相談や個別訪問等の中小企業の計画策定等に対する支援を強力に講じていく必要性を盛り込むべきである。</p> <p>○加えて、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）や公共調達の加点評価等の措置を、より一層強化・拡充していくことも求められる。</p> <p>○改正法の施行を契機に、多くの中小企業で職場環境の整備がより一層進むことで、女性の更なる労働参画と活躍が推進されることが期待される。</p>
392	女	70代	<p>教員をしていました。男女同一賃金が気に入ったからです。私は子供がいないので産・育休を取らず、定昇や特昇等もあまり男性と差がつかなかったと思いますが、男性で育休を取る人が少なく、生活賃金では女性が低いまま終わっている人が多いのではないのでしょうか。女性の首相どころか、議員の比率が上がらない現状の中で、クオータ制を導入する等、国会で女性が多く発信し、意思決定ができるようにしたいです。</p> <p>第5次男女共同参画基本計画の策定を早くに！お願いします。</p>
393	女	70代	<p>日本の男女平等度は149か国中110位（2018年）、特に政治経済分野の遅れが際立っています。国連から厳しく指摘されているほどです。</p> <p>2020年までに、指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度にこなっていますが、達成期間が守られず先延ばししました。</p> <p>この計画は法的拘束力がないため、先延ばしが繰り返されています。国でも企業でも守られない場合の罰則を設けるべきではないのでしょうか。</p> <p>先進国と思っている日本ですが、男女平等度では最後進国です。憲法を守る立場からも本気で国民、女性の声を積極的に聞き、男女共同参画を前進させてください！</p>
394	女	60代	<p>★政治への女性参画推進のため、クオータ制を導入してください。</p> <p>日本の男女平等状況は情けない限りです。昨年発表の世界経済フォーラムジェンダーギャップ指数は、全153か国中121位と毎年順位を下げています。特に政治の分野における女性の参加率は、193か国中166位と低すぎます。政治に女性はいらぬという男性の側のおごり、言い訳がそのまま率に出ているように思います。</p> <p>政治は家庭生活に直結しています。経済はスーパーで毎日物価の高さを感じ子育て中の女性として保育や教育問題に対応しています。また、保険や介護など生活のすべてが政治と直結していながら声をあげられない。実情を知り、おかしさや制度の不備に気付いている女性の</p>

				声が生かされないことほどもったいないことはありません。断裁は女性の力を見くびっているとしか思えません。ぜひ政治の女性が参画しやすいように、クオータ制などを取り入れ、政治への女性の参画を進めてほしいと思います。
395	男	40代	18, 19	女性政策を審議・作成する場に、複合的な困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意見決定機関や各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
396	女	70代		戦後 75 年、2020 年ジェンダーギャップ指数は世界 153 か国中日本は 121 位であることは驚きです。特に政治分野、経済分野、高等教育分野の進出が遅れており、「日本の女性権利を国際水準に」押し上げることが喫緊の課題であると思います。特に第 4 次基本計画では、意思決定や指導的地位に女性が占める割合を 2020 年までの 30%程度と目標を掲げてきたが達成できず。早急に 30%の目標を達成すべきです。50%に引き上げてください。
397	女	70代		政策決定の場に女性をもっともっと多く。クオータ制を取り入れて女性の考えを聞くべき。政治分野における男女格差が 153 か国中 144 位とは恥ずかしい。
398	女	70代		3 女性の参画を具体的に積極的にすすめる。 2020 年までに指導的地位における女性を 30 %にするとした目標が実現できなかった総括をする必要がある。最近、メディアなどには力量のある女性たちの活躍はめざましいが、いかされていない。（審議会のメンバーは圧倒的に男性） 女性議員を増やすためにクオータ制を導入すべき。国会のみならず地方議会への女性の参画にも力を入れる。また、地方自治体の指導的地位の女性が少なすぎる。
399	団体	団体		女性の政治参画だけでなく、次世代を担う若者の政治への興味、参加も促進してください。
400	団体	団体		第 1 部 3 (1) ②について 「～指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会」ではなく、「～指導的地位にある人々の性別に偏りがなく、且つ彼らが持つ差別やアンコンシャス・バイアスを減らすような社会」のほうが良いのではないのでしょうか。
401	団体	団体		第 2 部 第 1 分野 1 (1) 「我が国における政治への女性の参画は徐々に進められているが～」この文言は必要でしょうか？増加は微増であり、わざわざここで述べる必要はないと思います。
402	団体	団体		4 (2) イ③「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」もうこれ設立している時点でマンスプレイングのような、差別構造が成り立ってしまっているのではないのでしょうか。せめて名称は変更していただきたいと思います。現在経営者である男性の意識改革自体はとても重要なことだとは思うので。（アンコンシャス・バイアス等）
403	団体	団体		4 (2) ウ 男性投資家などによる、女性起業家に対するセクシュアルハラスメント・性差別・性暴力への可視化・対処も入れ込んでいただきたいと思います。
404	団体	団体		議会のクオータ制を導入して頂きたいです。
405	団体	団体		女性議員を増やしてほしいです。
406	団体	団体		まずは女性の管理職や国会議員が 50%になるために、セクハラや性被害から女性を守り、女性が安心して働ける環境づくりをお願いします。

407	団体	団体	もっと女性の声が政治に届いて欲しいです。女性政治家が増えること、女性の声を聞く環境を求めます。
408	団体	団体	女性も能力があれば、部長、役員、大臣、総理に、パフォーマンスではなく、当たり前のように起用することを求めます。派閥間、省庁間、部署間の無駄な縄張り意識やプライド、俺にしか出来ない、俺がやった感、俺がやっている感を捨てる。情報を共有し、至る所からアイデアが出て、良いアイデアは当たり前のように採用する環境を整える。ポストに執着しない。50 超えたら後進の育成に努める。60 超えたら余計な口を出さない。引き際を考える。できれば引退する。真の男女参画を成し遂げるには、まずはあなたたちが生きた時代の常識を捨てることだと思います。もうお金も実績も仕事も残さなくていいから、1人でも多くの若者に経験・ノウハウを残してください。お願いします。
409	団体	団体	男女参画を進めるトップのメンバーを、男女比1対1にしてください。年配の男性ばかりで、本当に男女参画をしたいのか疑問を持ちます。政治にクォータ制を導入し、それを義務にしてください。
410	団体	団体	政治や経済の、意思決定の場にもっと女性を増やしてください。ほぼ男性しかいないことに慣れてしまっているけど、人口の半分は女性なのに偏りすぎだと思うからです。
411	団体	団体	国会議員の半分は女性にしてほしいです。
412	団体	団体	政治家を男女半々になるように、クォータ制やパリテを導入してください。
413	団体	団体	クォーター制の導入を求めます。
414	団体	団体	ニュージーランドのように近い将来、女性が総理大臣になってほしいです。そのために女性政治家が増えることを望みます。
415	団体	団体	女性のみならず性的マイノリティの人を政界に増やしてください。国を運営することとして、改善が必要な側面は多いが、特に政界には多様性が必要だと信じています。ただ女性議員の増員だけでなく、新体的障がいのある人や、性的マイノリティの人でも政界に侵入できるようになり、当事者の声を支えることが大事だと思います。男性議員は女性国民の悩みや苦痛を完璧に理解できないし、障がいのない議員も障がいで苦しむ人たちの悩みを当事者の話しに耳を済ませないと理解できないので。
416	団体	団体	政治家や企業の管理職といった大きな決定権を持つ組織の男女比の均衡を強制的に保つ法律を作ってほしいです。例フランス議会のクォータ制
417	団体	団体	多様な意見反映してくれる議員の女性割合が増えることを求めます。
418	団体	団体	日本の考え方や政治は、伝統に重きを置きすぎて、現代に生きる国民や個人のことを見ていないと思います。
419	団体	団体	なぜ日本ではクォータ制が実現できないのですか？ジェンダーギャップ指数は低下するばかりです。202030の撤回の経緯ご教示ください。数値目標提示せずしてジェンダーギャップはうめられるのでしょうか？5次計画に納得できる理由を明記してください。
420	団体	団体	202030の目標が達成できなかった理由はなんですか？5次計画に納得できる理由を明記してください。

421	団体	団体	議員をはじめとする専門職や管理職の女性割合を向上し、多様な意見反映をお願いします。
422	団体	団体	若い議員が増えることはとってもいいこと。それと同時に、若い議員が個性を発揮し、伸び伸びと議員活動ができる環境づくりをお願いします。
423	団体	団体	U30の議員をふやすことができるように制度を求めます。同時に議員以外にも、特に若い世代の政策決定の場に、常に当事者が参加できる仕組みをつくってください。
424	団体	団体	女性議員はもちろんですが、若い議員が必要です。選挙の供託金をなくせば若者も立候補しやすくなると思うので廃止してください。
425	団体	団体	女性議員や女性管理職を増やすのに賛成です。「男女平等に能力評価すべきだ!」というが、今の社会においてそんな基盤が出来てない。そもそも、女性が普通に子育てしながら管理職になるのが難しい時点で詰んでいる。子育て女性管理職を増やし、女性が働き続けられる仕組みを構築する必要があると思います。
426	団体	団体	政治分野においてハラスメントが発生した場合は、議会への出席停止、減俸といった罰則の義務化を求めます。
427	団体	団体	政界にもっと女性を入れるようにしてほしいです
428	団体	団体	女性の政治参加。日本の政治を見ていると、そこにいるのは年配の男性ばかりで、自分の“代理”として立っている人が誰もいないと感じます。女性が政治へ参加しやすい仕組み、土台作り、教育が必要。女性の首相が当たり前になる国になってほしいです。
429	団体	団体	女性リーダーの増加への積極的な施策を求めます。
430	団体	団体	今も頑張っているとは思いますが、まだ社会に浸透していません。
431	団体	団体	思い切った施策をしてほしいし、まずは国会から変えていってほしいです。国会が変われば社会もそれに倣うと思います。
432	団体	団体	クオータ制の導入および、企業などへ強制力を持つ方法で女性の管理職の割合を増やすことを求めます。
433	団体	団体	政治、学校、会社に女性のリーダーをもっと増やしてください!
434	団体	団体	政治家の女性比率拡大を求めます。
435	団体	団体	議員をはじめとする専門職や管理職の女性割合を向上、多様な意見反映を行ってほしいです。現在、議論する場には高齢男性が多く偏りがあり、多様な背景を持つ人間がいる場とは到底考えられない。
436	団体	団体	目的をしっかりと認識したポジティブ・アクションを行ってほしいです。女性の数を増やすだけでは、ポジティブ・アクションとはいえないと思います。ポジティブ・アクションは、女性に下駄をはかせるものではありません。震災の際、避難所にナプキンが届けられても受け入れ拒否されたり、緊急避妊薬が薬局で買えないなど、女性に対する不利益は、男性側の知識不足もありますが、政治や公の意思決定の場に女性がいないからです。この国の約半分をしめている女性が政治の意思決定の場にいないことは、女性の生きにくさを見えにくくす

			るだけではなく、男性にとって優位な政策になりかねません。それによって不利益を被るのは女性です。「ただ数を増やせばよい」ではなく、国民全体が生きやすい世の中にするために、目的を正しく認識したポジティブ・アクションが必要です。
437	団体	団体	・管理職、政治家の性別での割合を同等にして欲しいです。現在の90%近くが男性な状況はあまりにもおかしい。
438	団体	団体	国会議員、会社役員の半数を早急に女性にして欲しい。性別で枠を設けるなどの積極的な対策を求めます。
439	団体	団体	早急に企業のトップ層や政治家の女性の割合を増やしてほしいです。そのための施策を求めます。
440	団体	団体	なぜトップ層は男性ばかりなのですか？「弊社において女性が管理職で占める割合」なんていちいち表示しなくても良い平等に活躍できる社会を実現してください。
441	団体	団体	パリティ法を日本でも取り入れてください。
442	団体	団体	国や意思決定権を持つ者が変わらないと何もできません。
443	団体	団体	政治家の性別、年代を人口比に近づけてほしいです。
444	団体	団体	官僚や裁判官など大きな決め事をする場の男女比をすぐに半々にするべき。これはもはや有無を言わず火急の問題であり、解決可能である。
445	団体	団体	女性議員を増やしてください。なぜ日本の国会は、内閣は、こんなに男性ばかりなんですか。
446	団体	団体	国の意志決定の場に女性を増やしてください。本来は半々であるべきだと、政府はわかっているのでしょうか。男性の方が能力があるから、女性には政治は無理、なんて思っているのだとしたらそれは科学的根拠も何もないデタラメ、ただの女性蔑視です。
447	女	30代	以下について、明記を要望します。・女性管理職30%達成のための具体的な年度ごとの目標・政治分野におけるクォータ制やポジティブ・アクションの導入・非正規雇用の多い女性に対する雇用の不平等、男女賃金格差の是正・介護や保育に携わるケア労働を評価し、賃金格差や労働環境改善等の是正・痴漢行為に対する厳しい罰則（迷惑防止条例では足りない）・性交同意年齢（13歳）の引き上げ・児童ポルノの厳罰化・LGBT・SOGIについても女性の権利同様に保護できるような仕組み、目標・中絶に関する女性の権利擁護および緊急避妊薬へのアクセス改善・
448	団体	団体	当団体は若者向けの性の健康の啓発、政策提言等を行う立場から、第5次男女共同参画基本計画に対して、下記の意見・要望を寄せさせていただきます。 【基本方針】 ・女性の活躍ではなく、多様性の視点からジェンダー平等な社会を目指していくという基本方針にすべき 【第1分野】 ・政府の検討会における委員や参考人、選挙候補者、管理職の女性比率の向上を進めてほし

				い ・ただし、候補者数は男女同数を目指すのではなく、多様なセクシュアリティがあることに配慮した設定にすべき
449	女	50代	14	ア 政党、国会事務局等における取組の促進 2 両立支援策をはじめとした女性議員が活躍しやすい環境整備について →男女の議員が家庭責任と職責を両立させることのできる環境整備 女性議員だけのワークライフバランスではなく、男性議員が育休を取得しやすい等、男女双方にとって両立支援策は必要です。したがって、「女性議員が活躍しやすい環境」ではなく、「男女の議員が家庭責任と職責を両立させることのできる環境」と改めてください。
450	女	50代	15	4 ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁について調査を行い、その結果の基づき周知・啓発を行う →法整備を含めた検討を行う 「周知・啓発」では弱いので、「法整備を含めた検討」を加えてください
451	女	70代		日本は男女平等のとりくみが他国に比べ非常に遅れていると思います。世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数に、はっきりと表れています。 まず政治の分野で女性が少なすぎます。国会議員の中の女性比率は列国議会同盟がまとめた資料で193か国中、166位です。女性議員を増やす手立ての一つとしてクオータ制を導入すべきと考えます。積極的に女性に一定比率を割り振る制度を作り、女性に意思決定の場への参画の機会を作り出せるよう求めます。 また、社会の中で指導的立場にある人たちの意識がまず変革されなければならないと思います。以前よりは変わってきたとはいえ、まだまだ男性は、「女に何ができるか」という意識が根強くあります。女性の人権を尊重して物事を決定してほしいです。
452	女	30代		以下を求めます。 ・どの分野の仕事においても男女の数が平等になる数値目標 ・政治家（内閣）の男女平等 ・平均年収の男女差の撤廃 ・男性にしかできない仕事、女性にしかできない仕事の撤廃（パワードスーツ等の普及） ・セクハラ、パワハラ of 厳しい罰則化（職場復帰を許さない） ・LGBTQ への社会的配慮 ・選択的夫婦別姓の取り入れ ・世帯主制度の撤廃 ・性暴力への厳しい罰則化、抵抗しなくても（できなくても）犯罪として取り扱う ・被害者が加害者に個人情報渡すことなく起訴できる制度 ・女性を軽視する報道、CM の撤廃・罰則化 ・女性に対する施策を当事者以外（男性）が決めることの罰則化 ・職場への女性用トイレや女性用更衣室の設置義務化

			<ul style="list-style-type: none"> ・同性同士による婚姻 ・不妊治療の無料化 ・公共交通機関のベビーカーの取り扱いのルール化、ベビーカーに対する嫌がらせの厳罰化 ・痴漢（触れないものも含む）への厳しい罰則、公共交通機関への対策の義務化 ・男性への育休・産休の義務化（3年） ・育休・産休を拒む会社への厳罰化 ・低容量ピルの無料化 ・薬による中絶法の採用 ・セカンドレイプの厳罰化 ・男性への墮胎罪の適用 ・男女は違うものだという教育の撤廃
453	女	20代	<p>きちんと教えて性に関する正しい知識を多くの人に行き渡らせてほしいし、AV出演強要、援助交際、JKビジネス、パパ活などの子供や思春期などの少女や女性の売春の問題もきちんと被害者を責めるのではなく守り、加害を法律で取り締まる社会になって欲しいです。そして防災や政治において女性の意志決定者をきちんと法律のクウォーター制などで義務付けて欲しいですし、それで災害時の性暴力防止や起こっても被害者が守られる環境や女性が必要な着替えの時などのプライバシー確保や安心して使えるトイレの確保、生理用品などの十分な配布などの対策がなされて欲しいです。</p> <p>政治にもっと女性の意思決定者を多く入れるよう義務付けや罰則やそれが達成できているかどうかの査察などの制度を義務つけるべきだと思います。そのためには、女性の政治家に対するハラスメントやジェンダーステレオタイプの押し付けや女性が選挙に出るときの家事や育児や仕事の負担の大きさなど女性の政治に参加する壁を壊して女性が政治家になりやすくする環境を作ることが大事だと思います。そして今の社会の女性が多く非正規雇用になり、男性よりさらに貧困になりやすい現状を変えて全ての人が長時間労働や安い給料やハラスメントや不当解雇などの搾取や不平等に遭わず安心して働きやすく適正な給料もきちんと保障される社会に向けて法制度を変えて欲しいです。そして今の科学や学術界や色々な業界における女性の少なさや女性の意思決定者の少なさを変えて男女半々で誰でも自分が望むことができるように法律や制度の面から変えて行って欲しいです。</p>
454	女	30代	<ul style="list-style-type: none"> ・痴漢をはじめとする性犯罪の対策にもっと力を入れてほしい(車内監視カメラの強化や警備員の巡回など)。女性の尊厳を守ることに繋がると思う。 ・女性管理職増はもちろんのこと、女性の正規雇用率増や平均所得増など、全体の向上も重視してほしい。 ・選択的夫婦別姓は早急に進めるべき。さまざまな運用に影響が飛び火して制度の取りまとめが大変困難であろうことは容易に想像がつくが、本当に社会全体へ男女対等の認識をひろめたいのであれば対応必須だと思う。 ・男性の産休育休取得義務化をおすすめしてほしい。官僚や政治家が率先して現代的な働き方をしてみせ、社会全体の価値観をアップデートしてほしい。
455	女	70代	<p>働く女性が増加したものの非正規雇用が多く、賃金・役職などに大きな男女差があります。それが経済面の115位（世界経済フォーラム発表131カ国中）という数字に表れています。</p>

			<p><解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用の賃金を正規雇用並みにする。 ・最低賃金の引き上げ ・非正規雇用と正規雇用との待遇差の是正を義務化する。 ・役職や意思決定の場に女性を3割登用するクォータ制を取り入れる。 ・労働時間の短縮によって男性の家事への参加を促す。 <p>政治における女性の占める割合は10パーセントであり、世界順位144位で世界の最低水準にいます。</p> <p><解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> ・国会や自治体の議員数に、当面3割のクォータ制を取り入れる。 ・女性が政治に関心を持つように学習の場を確保する。学校教育、社会教育、NPOへの支援など。 <p>教育の場における世界順位は、2018年が65位、2019年が91位と大きく後退しています。</p> <p><解決策></p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女平等教育に力を入れ、性別に捉われない、分けない教育の実施。 ・男女混合名簿の徹底。 ・教育の場における性別役割分業の見直しや廃止。 ・入学時の男女数の問題の解決 ・性別役割分担意識や性差に関する固定観念の授業内容を改善する。 ・男らしく女らしくの用語を使わない。 ・教員の仕事を減らすためにも、1クラスの児童数を減らす。男性教員の家事への参加やひとりひとりの児童へ目を配れる。 <p>その他、選択制夫婦別姓の実施やハラスメント禁止条約の批准が必要だと思います。</p>
456	女	70代	<p>日本は「女性の時代」「女性活躍」などと言われながら、実際には世界の平等度のランキングで最低レベルです。そうしたなかで第5次男女共同参画基本計画の策定は重要であり、大いに期待します。</p> <p>平等を推進するためには、従来からある男性本位の価値観を変えていく必要があります。提言にある各分野での研修会は意識変革になり、とても大事です。更に、行政としてはいろいろな行政分野に踏み込んで、目に見える具体的な政策の提言が必要だと思います。例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パワハラやセクハラ防止のためのハラスメント禁止条約の 早期批准 ・性暴力根絶のために、性犯罪に関する刑法の不十分な部分 のさらなる改正、性交や避妊などにふれた義務教育学校での性教育の促進、望まぬ妊娠に対する緊急避妊薬の容易な入手など。 ・賛成意見が増えている選択的夫婦別姓制度実現に向けた提

			言 なども、ぜひ提言に取り入れられるようお願いします
457	女	50代	女性活躍推進法の違反について、通報する制度を明記してください。数値目標を策定しない企業、行動計画を公表しない企業、行動計画と実態が伴っていない企業、そうした企業は巧妙に情報操作する危険があります。内部通報および外部通報が可能となるような窓口を設けていただき、行政指導を徹底していただきたいです。
458	女	30代	2030 が達成されないまま、先送りになったことは大変残念で、日本の先行きは暗いと思わざるを得ません。 リーダー、意思決定に関わる人、経済力を持つ人が男性に偏っている状態は、これらの人々を人口の半分から選抜している状態、能力ではなく属性で選ばれた人々が社会を動かしている状態と言えます。 このことだけでも、国際競争に耐えられない可能性が高くなります。さらに、多様性を欠いた組織はイノベーションを起こしにくく、硬直しがちであるといった問題もあります。資源がなく、知識と民主主義的基盤の上に発展していかなければならない国にとって、女性を事実上意思決定から排除していることは、大きな損失になっていると考えます。 女性が安定した雇用形態で当然働き続けられるよう、結婚や出産がキャリアのハンデにならないようにするべきです。また、理系進学者・研究者、政治家、企業の役員など、とくに女性が少ない分野については、今度こそ数値目標を達成するため大胆な政策をとり、女性比率を増やすべきです。 他国で女性が意思決定に関わる場合が増えている中で、日本は人口の半分からしかリーダーを選抜していないということの損失をもっと深刻に捉えるべきであると考えます。
459	女	40代	政治分野の男女共同参画推進法ができた。しかし、現状では、議会は、男女共同参画・ジェンダー平等推進をする上で空白地帯になってしまっている。法制度の立案という意味で大きな役割をになっている議会在、国会、地方議会とも、非常に大きな問題を抱えているのが現状だ。GGGI でも、政治分野は他の分野と比較しても非常に課題が大きいことは明らかだ。 フランスでは、1999 年から、議会の中に恒常的な男女平等問題の議員代表団（超党派）が、法案、予算に対するジェンダー視点での監視を行っているという。また、各省庁は法案の準備段階においてジェンダー平等の影響評価を行うという仕組みもあるという。さらには、全閣僚に対するジェンダー研修の実施も行われているとのことだ。 日本でもしほりをもった形で、議員に対して、ジェンダー平等を学習してもらう機会をつくるのが不可欠だと感じる。現状ではハラスメントも含め、議会在、ジェンダー不平等、また、古いジェンダー規範を再生産する場になってしまっている。こうした現状をきちんと調査し、変えていくことが必要だと感じる。
460	女	60代 29	○ジェンダーギャップ指数が過去最低の 121 位になった要因は、政治と経済分野における女性の参画が低水準であるせいだ。女性の管理職比率は 12.4%と、OECD 諸国で 2 番目に低い。女性議員比率も 1 割程度と最低水準。「女性の参画が少ない業界における就業の支援」というよりも、実効的なポジティブ・アクションを着実に進める段階にあると認識すべき。 ○「長時間労働や転勤を当然とするような従来の労働慣行を前提にしない働き方や管理職の

			<p>マネジメントモデルが浸透することが重要」とはそのとおりだが、同一価値労働同一賃金を原則とした男女間格差の解消が必要である。</p> <p>○女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう、1999 年まで有価証券報告書に記載されていた男女別の「従業員数、平均年齢、平均勤続、賃金」の項目に男女別の管理職数、執行役員数を加えたリストの公開を義務付けるべきである。</p> <p>○観光分野についてはすでに半数が女性が占めており、「観光分野における女性活躍推進」が必要だという根拠が不明。女性の参画が遅れている分野（政治、学術研究、電気ガス水道業、鉱業、建設業、運輸・郵便業、情報通信業、製造業、農林漁業など）への取り組み強化を求める。</p> <p>○若い世代の都市流入・地方流出が問題となって久しいが、とりわけ若い女性の「地方離れ」が進んでいる。若い世代に対して多様な機会や選択肢を提供できるよう、地方公共団体や地方経済団体に対してポジティブ・アクションや女性活躍に向けた取組を要請し、その取組を支援する必要がある。</p> <p>○日本はジェンダーギャップ指数 121 位（153 カ国中。2019 年）という、下から数えたほうが早いという恥ずべき状況にある。日本がジェンダー平等主流化のための具体的施策を打たないでいるから、毎年順位を落とすのである。「諸外国における女性の活躍推進に向けた様々な取組の内容や影響等について、詳細を把握・分析し、我が国の取組への示唆を得る」という文言を復活させ、諸外国の好事例に学び、ジェンダー平等主流化を前進させていく必要がある。</p>
461	女	60代	<p>何をどう決めても「絵に描いた餅」にしない為には、性差別の禁止に厳しい罰則を付す事です。これが無ければ現状維持したがる社会を変革する事は不可能です。</p> <p>不利益を蒙る側を中心として幅広い分野からの実例を検証し、徹底的に議論を尽くして変革の意義を明確にし、その実行を国策の柱の 1 つとして国民に示す事が重要です。</p>
462	女	20代	<p>日本では女性が性差別問題に取り組み、男性のほとんどは性差別問題に関して無関心です。まずはそこから変えていかなければなりません。どうして変わらないのか。なぜなら、今の男尊女卑の社会構造、差別構造を知らないからです。学校でジェンダーについて学ぶことがない、男性が生理について知ることがない、テレビ CM で男女共同参画のことを流していない、それらの理由でジェンダーギャップの差が大きく開き、男性は女性について無理解が進んでしまい、女性を人間だと思える人が増えないのです。抜本的な方法を取り入れるようお願いいたします。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学生の頃にプライベートゾーンを教育する ・小学生からジェンダーについて教育する ・性暴力が何かを知る教育を取り入れて加害者にも被害者にもならない子供を育てる ・男女共に生理やピル、妊娠について教育する ・子供と親も一緒に性差別の授業に参加する <p>・セクハラ、パワハラに関する DVD を作って全社員に見せなければ会社は運営出来ないようにする</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職の 1/3 を女性にする ・生理休暇を有給にする

			<ul style="list-style-type: none"> ・ 人件費を減らし過ぎない経営を進める ・ 社長はテレワークについて学ぶ講座を受けなければならない ・ 残業を月に 80 時間超えた社員がいた会社に罰則をつける <p>守らない会社はさらに多額の賠償金を払わせる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国会議員にクオータ制の導入 ・ 大臣は専門的な知識がないとなれないように試験を受けさせる ・ 女性の問題は女性のみで決議が出来るようにする(数十名で)
463	女	30代	<p>パブリックコメント</p> <p>女性が社会進出できるよう、社会全体で子育てできる制度を望みます。 女性だけが時短や育休をとっても、結局キャパオーバーで退職に追い込まれてしまう。 男性も親として時短や育休をとる、それを企業がきちんと実行できるよう、制度化して欲しい。</p> <p>メディアやゲームによる女性軽視、差別、アダルト、暴力コンテンツを規制して欲しい。 痴漢や覗きなどを軽視し描かれたコンテンツが少年漫画誌やドラえもん等で放送されている。 過去作品含め、子供達の影響を鑑み、大人と全年齢向けコンテンツのすみわけを生徒化して欲しい。</p> <p>アダルトコンテンツ、アダルト広告等がインターネットやYouTube を通じて子供の目に触れることも多く、性犯罪軽視の土壌が築かれており、女性の社会進出を脅かしていると思う。</p> <p>意思決定の場に半数の女性が入るよう、制度化して欲しい。</p>
464	団体	団体	29 <p>有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用が進んでいない要因の調査等を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されることや、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう 努める。</p> <p>→こちらについて、現状はまずは形でもいいので女性役員を登用しようと言う動きが一部の企業に見られる。いわゆる数合わせや数合わせやお飾りとしての女性役員の登用である。</p> <p>女性役員の数だけで評価するのではなく、まずはその登用実態を明らかにするためのリサーチが必要である。定量定性、両方ともである。</p> <p>そのようなリサーチがあった上で問題点を分析し課題解決するための策が打たれなければこの制度は形骸化する。</p> <p>このリサーチの中で、女性役員に対する差別に関する調査もすべきである。実際当団体の中の上場企業の役員経験者は、役員に求められる役割やその評価の仕組みがきちんとしていないままに登用され、きちんとした話し合いや選択肢が提示されないまま、企業側の都合によ</p>

			<p>り辞任する羽目になったと言う経験を持つ。</p> <p>今後、真の女性役員の活躍を望むのであれば、量の追求だけではなく質の追求も行うべきである。そのようなリサーチと検証のプロセスがなければこの制度の意味は全くなさない。</p>
465	女	20代	<p>(4) AI などの技術進歩(第4次産業革命) (第1部5ページ20行目)の内容だが、東京大学の女性の容姿を数値評価するAIシステムの開発やAI学会表紙イラスト問題などは女性がいても起きている無意識の偏見からくる問題である。</p> <p>女性がいれば防げる問題でもないため、AI研究は理系研究者のみならず、人文系の研究者や評価者を介入させることや、また理系研究者への人文系教育および理系研究者が度々持ちうるそれらを蔑視したり軽視したりする意識を是正することが必須である。</p> <p>そもそも理系であっても歴史や社会、差別について教育を必須としなければこのような差別はたとえ女性を多く登用したとしても起こりうる。</p> <p>(5) 国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識 (第1部6ページ20行目)にある、</p> <p>女性に対する暴力の背景には、人権の軽視や社会的・経済的な男性の優位性がある。(第1部7ページ1行目)</p> <p>という文言だが、これに加えて男性の身体的優位性をもっと強く認識、言及されるべきである。</p> <p>女性差別はジェンダーのみによって生じるのではなく、身体が女性とみなされた際において起きる身体性に非常に強く依存して起こる差別である。</p> <p>上記引用部の文言から身体性が排除されていることが女性差別的である。</p> <p>最後に、女性役員や女性政治家などはクォータ制を早急に実施するべきであり、なんらかのハラスメントを行った人物は同職及びそれに隣接する職業、業界への復職ができないようにすべき。</p> <p>政治家や教員などの権威的な職業に特に女性、女兒に対し不法行為やハラスメントを行った人物が登用されているのは女性や女兒へのエンパワーメントなど机上の空論である。</p>
466	女	50代	<p>全体を通して、女性差別を是正し人権を重視する方向でなく、女性を活用し経済政策に利用しようとしていこうとするような素案になっていて、これではいつまでもジェンダー平等が成されないような計画だ。</p> <p>ジェンダー平等を社会変革として諸外国の水準を目標とし「女性差別撤廃条約」の実施を監視するための「女性差別撤廃条約専門調査会」を設置するべきである。</p> <p>ジェンダーギャップ指数にも示される通り、女性に対する差別があるのだから、差別をなくすことを目的とした具体的な政策を示し、それにかかる調査を行い統計を開示し、明確な数値目標を示してほしい。</p> <p>202030がなぜ達成されなかったのかの総括がない。これは本来すでに達成されていなければならないはずなのに、先送りにされ、喫緊に達成しなければならないという問題意識が5次計画に欠落している。国会議員にはクォータ制を導入し企業の管理職、医師の人数なども、一定割合(本来男女半々で丁度よいのだ)は女性が就くことができる具体的な制度を設けいつまでに達成するかを明確に示してほしい。</p> <p>エッセンシャルワーカー(ケア労働従事者)の男性の参画が必要。労働条件を改善しきちん</p>

			<p>とした待遇で賃金を得られるよう目標を示して実施できる具体的な政策を示すべきである。セクシュアルハラスメントに対しての法を設けることをしめしてほしい。</p> <p>低年金・無年金者の調査を実施し、ジェンダー統計をきちんと示してほしい。</p> <p>教育分野とメディア分野が一緒にされているのはおかしいのではないかとくに教育は単独で一分野必要くらい重要な項目であるのに蔑ろにされている。</p> <p>地方自治体が性差別を助長するような広報を行っていたりする現状からもメディアに対する具体的な取り組みを示すべきだ。</p> <p>5次計画素案ではアンコンシャス・バイアスという言葉が多用されているが、意識の先をいく制度が設置施行されるほうが急務ではないだろうか。</p>
467	女	60代 25	<p>長時間労働が労働者の健康や健全な家庭生活、育児時間の確保を妨げており、男女間の性別役割分業の固定化や男女間の生涯獲得収入格差にもつながっていると認識し、労働時間の短縮を国として進めるべきである。女性の側からみれば、婚姻・出産が、家事や育児の無償労働の負担が増え、自身の収入が減り、リスクにしかならない現状である。離婚や死別でシングルマザーになれば、貧困に陥り、婚姻を続けたとしても収入格差という経済的格差から従属的地位に陥りやすく、DV被害も発生している。こうしたことから生涯独身で子どもを持たない生き方を選択する女性が増えている。従って、労働者の長時間労働を男女共同参画社会の観点からも、もっと深刻に問題を捉える必要がある。少子化問題は、男女ともに共同して家事・育児・有償労働を行う社会になっていないことに重大な問題があると認識していただきたい。その他、同分野についての意見を述べます。1、企業だけではなく国家公務員、地方公務員の労働者についても同様の政策を推進すること。2、男女間の賃金格差の是正と正規・非正規雇用の差別雇用体系を無くすこと。3、セクシャルハラスメントの定義づけと罰則を含めた法制化をすること。4、出産直後の男性の育休取得を義務化すること。その他、男女ともに育児や子育てに関わる休暇を取りやすく環境を整えること。5、男女共同参画推進のための様々な施策を推進するよう管理職研修を義務化すること。（昭和型管理職は男女共同参画社会推進の妨げとなっている）</p>
468	男	20代	<ul style="list-style-type: none"> ・国内の日系企業・外資系企業における役員の男女比を見える化する施策の実施 ・国内の日系企業・外資系企業の社内における男女間の賃金格差を毎年公表する
469	—	30代	<p>1. 女性の管理職、政治家を一定数確保してほしい。</p> <p>ジェンダーギャップ121位と言われながら女性の管理職を増やすという目標を先延ばしにすることをやめてほしい。</p> <p>意見(1)でも述べたが、災害時の避難所の防犯など、女性で無ければ見えない視点も存在する。そしてそれは決して「女性ならではの細やかな気遣い」などという生温い話ではない。男に生まれたから感じる必要のない危険や恐怖などは存在する。行政に女性が参加しなければ性差による不自由などは解決できないと感じる。</p> <p>2. 結婚、子育てでキャリアを断絶させないでほしい。</p> <p>子どもを産んで、保育所に預けられたとしても、残業や子どもの体調不良などで産前と同じように働ける環境は整っていないと感じる。現状家事育児のほとんどを担っているのは女性であり、また、女性が担うべきだと考えられているのはあまりにも不平等である。</p> <p>20代や30代で子ども産んで、子育てのために非正規やパートタイマーなどの選択肢しか無</p>

				<p>く、子育てが終わっても正社員として働けないのであれば、定年までの約 40 年は女性は要職につくことができなくなってしまう。</p> <p>また、男性ばかりに仕事を任せるという状態も、病気などの突発的なリスクに対して弱い。男女とも同じように働くことができ、同じだけの賃金を得る環境を整えてほしい。</p>
470	女	70代	1	<p>1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会として(1)～(4)が提示されている。</p> <p>(4)については国連はSDGsの実現に向けてジェンダー平等と女性のエンパワーメントが不可欠であると明確に主張している。SDGsを計画全体に、具体的に取り組む政策を明記することを求めます。</p> <p>202030の取組みについても、達成できなかったことについての説明もなく、評価もない。このようなことでは、必然的に国際社会の推進状況に遅れをとることは明らかである。この計画では、全ての分野にジェンダー平等の視点を入れると明示してあるので、着実な取組みを求めます。</p> <p>ジェンダー平等の取組みにおいては政治分野、経済分野においてクォータ制導入を進めていくことが重要である。法律で積極的な取組みを明記することで国民の意識もあがり、ジェンダー・ギャップ指数に反映すると考えます。</p>
471	女	40代		<p>「社会のあらゆる分野において 2020 年までに指導的地位に占める女性割合を 3 割に」との達成期限を守っていません。守るつもりでしっかりとやってきたのでしょうか？</p> <p>しっかりと出来なかった理由を明らかにして次の計画ではより達成できる方法の検討が必要です。コロナ禍で、いかに女性が大変な思いをする立場にあるのかわかった。非正規の女性労働者はクビに、医療や介護、保育を支えている多くの女性は劣悪待遇、子育ての負担は相変わらず女性ばかり、家庭内暴力や望まない妊娠など弱い立場に晒されています。「世帯主に給付金」</p> <p>とは未だに家父長制の社会ですか？と怒りです！選択的夫婦別姓も今すぐ踏み出すべきです。</p> <p>女性の権利を国際基準に！してください。</p>
472	女	70代	29-	<p>3、(2)(4)、(5)</p> <p>(4)、(5)に有価証券報告書等の記載事項について言及があるが、1999年まで、有価証券報告書には男女別の労働者数、平均年齢、勤続年数、賃金が記載されていた。この記載内容の変更は法改正の必要がない。男女別の賃金実態、管理職数、役員数などの記載を早急に実現すべきである。</p> <p>4、(2)</p> <p>男女賃金格差の結果、年金の格差は大きく、女性は死ぬまで差別を受け続ける。コロナ禍は市民生活の維持に必要な労働の多くが非正規、かつ女性により担われていることを明らかにした。</p> <p>労働契約法 20 条（不合理な労働条件の禁止）をもとに争われている裁判が 9 月に最高裁で弁論が開かれ、10 月には判決と言われている。</p> <p>・早急に必要な事は、正規・非正規という雇用管理区分によって大きな労働条件の格差が存在している状況を是正することである。そのための具体的取組と実現に向けた道筋の提示が</p>

				<p>必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同一価値労働同一賃金のためのガイドラインやマニュアルは、ILO100 号条約に基づく「要素得点法」による職務分析・職務評価手法を採用することが重要である。 <p>4、(2) ア</p> <p>(2)に最低賃金引上げのための環境整備をはかるとあるが、その内容を明らかにすべき。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・8時間働けば生活できるためにも全国一律の最低賃金の大幅引き上げが必要である。 <p>イ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労契法 18 条の無期転換権を行使させない脱法的な雇止めが横行している。それを許さない具体的対策が必要。 ・無期転換しても労働条件は非正規のままですと法律の改定が早急に必要である。無期転換後に待遇の格差を是正ができる法制度の整備が必要。 <p>ウ、(3)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族従業者の女性の労働を評価しない所得税法 56 条は早急に廃止すべきである
473	—	30代	11	<p>女性の登用が着実に進んでいる 3</p> <p>→女性役員が 5.2%であり、「着実に進んでいる」とは言えないデータである</p>
474	女	30代		<p>欧米諸国のように、会社は 30%以上の管理職は女性、公務員も 30%以上の管理職は女性、など先に数値を決めないとなかなか動かないと思います。</p> <p>日本のジェンダーギャップの格差は先進国とは思えない程に遅れています。男性、女性と性別に関係なく、仕事のチャンスがあり、給料の差別もなく、一番はとくに年配の人の古い考えが阻害していると思いますが、すべての人が能力に見合った賃金と安全が保証される社会になることを望みます。</p>
475	団体	団体	29	<p>意見箇所引用：3. ポジティブ・アクションの推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正 (2) 具体的な取り組み (1) 女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて企業がポジティブ・アクション等の取組を促進する。</p> <p>←意見：目標設定については、2003 年に掲げた「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるよう期待する」との目標を今一度、「2025 年までに 30%」と数値目標として設定・明記すべきである。その場合、指導的地位として定義されてきた分野を再考し、特に中小企業や民間非営利団体などより広範な分野について、個別に把握することに努め、ポジティブ・アクションをもちいた効果的な方法で指導的地位の女性を目標値の達成にむけて増やすことが重要である。</p> <p>意見の根拠等：SDGs の目標として、国連が 2016 年から 15 年間で加盟国に対して「203050」すなわち 2030 年までに管理職など指導的地位の女性割合を 50%目標にすると各国政府や企業に働きかけて実現を目指していることを踏まえ、日本政府もこの目標を尊重すべきである。2030 年までの過程として第 5 次基本計画では 2025 年までに 30%を設定し、その実現にむけて「ポジティブ・アクション」を推進すべきである。その場合、女性活躍推進法が 2026 年までの時限立法であることを踏まえて、第 5 次の期間中に指導的地位の女性の割合の増加に効果的であった施策の評価を分野別に行い、2030 年の SDGs の目標達成にむけた次の法整備や制度設計を行うことが重要である。</p>

476	女	60代	<p>第5次計画決定までの進め方ですが、基本的な考え方決定後、閣議決定の前に、成果目標の原案が出来た時点で二度目のパブコメ募集を実施すべき。</p> <p>第4次計画の成果目標を見ると、あの時点で202030を既に諦めていると思われるものや、適切に目標が設定されていないと考えられるものもある。</p>
477	団体	団体	<p>P.9 202030の目標がなぜ達成できなかったのか、17年間どのような取り組みをしたのか、何が欠けていたのかを精査し、達成できなかった原因を詳細に追及したうえで、新たに明確な数値目標を設定し、不遵守に対しては実効性ある措置を取るべき。P.11 全体を通して、SDGsはじめ国際社会を意識しての記載になっているが、そうであれば、P.12に記載のある「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」というような曖昧な表現を見直し、国際的な目標である2030年50%を明確に掲げるべき。P.14 「○諸外国では憲法又は法律によるクオータ制も導入されている中で」と、触れているにもかかわらず、(2)具体的な取組では、「クオータ制等のポジティブ・アクション等の自主的な取組の実施」と記載されている。「政治分野における男女共同参画推進法」は理念法にとどまっており、政治分野における女性の参画をより積極的に推進するためには、自主的な取り組みでは実現できず、クオータ制導入に向けた法整備を行うべき。P.23 「M字カーブ問題は解消に向かっており」とあるが、主な要因は、非正規雇用者数増加によるところが大きい。また、第1子出産を機にいまだに半数の女性が離職していることに触れるべきである。一度離職すると復職しても非正規雇用でしか働けない状況が女性の貧困につながっていることを含め、非正規雇用の問題と関連づけて記載すべき。P.24 非正規雇用労働者の待遇改善について述べられているが、現在の賃金についての取り組みはあくまでも「同一労働同一賃金」であり、「同一価値労働同一賃金」とは言えない。労働基準法第4条について、ILO第100号条約の趣旨にもとづき同一または同一価値の労働に就く男女に同一の報酬を支払うことを義務づける旨を明記するべき。P.26 ウ (1)に「男性の家事育児への参画や育児休業等取得に関する社会的な機運の醸成を図る」とあるが、現状においては未だに固定的性別役割分担意識に加え、長時間労働や育児休業を取得しづらい雰囲気がある。社会的な機運の醸成の前に、育児・介護休業法にもとづく事業主による対象者への個別周知やケア・ハラスメントの防止措置の徹底、パパ・ママ育休プラスの拡充など、現在ある法律を遵守させる取り組みを行うべき。</p>
478	女	50代	<p>p.1</p> <p>(3) 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会</p> <p>→ 職業生活、家庭生活、その他の社会生活 としていただきたい。</p> <p>p.10</p> <p>(10) (1)～(9)の各視点に沿って男女共同参画社会の形成を牽引する人材を育成するための教育や研修が重要。</p> <p>→ (10) (1)～(9)の各視点に沿って男女共同参画社会の形成を牽引する人材を育成するための教育や研修と(1)～(9)の現状を把握するためのジェンダー統計が重要。</p>

			<p>p. 20</p> <p>ア 企業における女性の参画拡大 (1) 女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて企業等が行うポジティブ・アクション等の取組を促進する。</p> <p>→ア 企業における女性の参画拡大 (1) 正規のみならず非正規雇用の女性も含めた活躍状況の把握・分析、・・・</p> <p>p. 32</p> <p>イ 起業に向けた支援等 (1) 女性の起業を後押しするため、女性、若者／シニア起業家支援資金等による女性の視点を活かした事業に対する資金繰り支援を実施する。</p> <p>→資金繰り支援の実施とそのリスクを提示する。</p>
479	女	30代	<p>指導的立場に占める女性の割合の目標値が少なすぎる。</p> <p>50%を目指すべきである。</p> <p>目標値に向けた具体的なアクションをとるべき。政府の感染対策委員も女性が居なかった。数値目標外のこういった点でも女性の参画を推進すべき。</p> <p>女性医師に関して、医学部入学の男性への加点などの操作を禁じるべき。医師不足への対策は、病院への補助金や保険点数の見直しで、病院が必要な人数を雇用し医師の労働環境をホワイトな状態に整えられるようにすべきである。</p> <p>女性の就業率は上がったが賃金格差は広がるばかりであり平等な雇用には程遠い現状がある。是正する対策が必須である。</p> <p>女性が多いエッセンシャルワーカー(看護師、保育士、介護士、リハビリ職など)の待遇改善を国を挙げてすべきである。これらケアワークは男尊女卑の思想を下敷きにしてその専門性に対し不当に安く雇用されている。さらにこれらは家庭の無償労働を軽視する思想にも繋がっている。</p> <p>大切な子供を預ける保育園、学童保育が、保護者に選択の余地がないことがあり得ない。立地以外に保育方針、環境など、希望した園に入園できない場合、方針や環境に納得のいかない施設に子を預けてまで働かねばならないのは真っ当な親にとっては苦痛でしかない。また、小学校は旧体質の個を無視した集団教育が継続しており、少人数学級も実現していない。画一的な教育に合わない子供の不登校やいじめ加害、被害の問題も多々上がっている。これではそれらの親は、小学校を休んだ日に子をひとりで家に放置するわけにもいかず、仕事どころではない。</p> <p>待機児童ゼロは当然のこと、更に保育園、小学校、学童保育の質の改善を図り、親が教育に関して余分な心配をせず仕事と家庭を両立できる環境を作るべきである。</p>
480	女	50代	<p>コロナ禍の中で、日本のジェンダー施策の遅れを女性たちは身をもって体験しています。真っ先に職を失うのは女性で、医療や保育などの劣悪な待遇、子育てや介護の負担、産院不足、家庭内暴力や、10代の妊娠相談が急増しました。さらに世帯主あての個人の特例給付金には家父長制の社会化と怒りがまきおこり、政府の対策本部は85%が男性で、私たちの声が届く状況にないことを表しています。今回の素案の雇用関連を見ると、11分野の第2に「雇</p>

			<p>用とのにおける男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」とあります。この表題は、安倍政権下の第4次からで、以前強調されていた「職場における性差別解消」は後景に追いやられ、財界主導の安倍「働き方改革」が随所に織り込まれています。非正規雇用の働き方や男性の賃金の半分といわれる女性の賃金に見直し、コロナ禍の中で、エッセンシャルワーカーの待遇の改善も叫ばれています。8時間働けば普通に暮らせる社会にするためにも、法的根拠を与えるべき時ではないでしょうか。</p> <p>日本のジェンダー指数がなかなか改善されない中で、意思決定の場に女性の参画する条件が開けていないと思います。政治の分野の遅れ極めて低く、大阪府の特に府会議員の選出方法は小選挙区で、女性の社会進出への道が開けていません。国政の分野でも候補者の半分以上を女性にと努力目標が確認されていますが、結果は特に政権党の自民公明党が惨憺たる状況です。女性の政治参加を保障する道の模索をする必要があると思います。</p> <p>ジェンダー平等の社会へと進む計画こそ求められています。第5次男女共同参画基本法に女性たちの声が反映されるよう希望します。</p>
481	女	30代	<p>基本的な考え方として、概ね賛成できる点も多くあり、これが実現することで男女平等がより進むことを期待しています。</p> <p>一方で「この共同参画の意図、あり方」をいちばんに理解してほしい人々に対する行動指針が少ないのではと感じました。</p> <p>女性活躍に対する行動や施策、平等への提案はあるものの、それを運営・指示するであろう管理職らに対する案がやはりあるべきだと思います。</p> <p>彼らが理解し行動に移してくれなければ、女性はもちろん男性で弱い立場にある人たちがいくらか変化を起こしたくとも、きちんと同じ土俵に立てる環境づくりは難しいのではないのでしょうか。</p> <p>研修やワークショップ、また相互理解を持てる場を管理職レベルの人間に必須にするなどの仕組みの導入も合わせて進めていただきたいと思います。</p>
482	団体	団体	<p>I. 課題</p> <p>1. 「生活」の価値が感じられにくい記述となっていること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第2分野は、「生活」(unpaid work)の記述が薄く、「仕事」(paid work)中心の記述となっています。例えば、p.23の【基本認識】の1段落目「就業は生活の経済的基盤である」という記述に現れています。充実した仕事生活は、固定的性別役割分業において女性が担ってきた「生活」を基盤として成り立つものであり、そのような意味で「生活」は「仕事」と同等の価値を持つものです。「就業は生活の経済的基盤である」と記述するならば、その前部分に「生活は就業の前提的基盤である」という文言を入れるよう要望します。 ・同分野で推進を検討されている男性の育児休業取得についても同様です。「女性の負担を減らす」だけでなく、「育児の楽しみをパートナーと分かち合う」という視点が必要です。「育児」の負担的側面を主張することは、男性の育児参加を妨げるのではないのでしょうか。加えて「男性の家事能力を高める」という点について、第10分野等に記載はありません。具体的施策については、分野を横断しご検討いただきたいです。 <p>2. 視点・対象者等が限定的な記述が見受けられること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍は就労面においてだけでないという点は、多くの専門家からも指摘がある通りです。「女性活躍」という文言ではなく、「女性の就労における活躍」等にすべきです。

			<ul style="list-style-type: none"> ・仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（ILO 第 190 号）において、「仕事の世界」の範囲には、正規・非正規労働者をはじめ、就職活動やインターンシップ中の学生、労働契約を結んでいないボランティアも含まれます。近年、就職活動中の学生に対するパワーハラスメントが明らかとなっています。同条約の早期批准およびその規定の実質的実行を求めます。 ・「コース等で区分した雇用管理制度の周知徹底」の具体的対応策を示してください。また、セクシュアルハラスメントおよびパワーハラスメントに関しては、公務非正規職を含め、非正規雇用者が駆け込むことができる国の相談窓口を設けるよう要求します。 ・現状の把握・課題の整理が不足しています。男女の賃金格差については、同一労働同一賃金を解決策として用いることに終わらず、なぜ格差が生じているのか、格差を固定する要因は何か等、ジェンダーの視点を踏まえた実態調査の実施を求めます。 	
483	女	50代	23	<p>女性活躍推進法そして改正法までである中で、なぜそれを実践すべく国会議員や政策策定現場にまずは女性を参画させるというお手本がないのかが、甚だ疑問</p> <p>企業に求める前にまずは、行政からお手本となる事例を発信してほしい</p>
484	女	60代		<p>202030が実現できなかった原因は何か。真剣に議論すべきであり、政府の本気度が足らなかったことは大いに反省すべき点です。今回の資料には、これまでの政策の羅列だけで評価が出ていないのは問題であると思う。</p> <p>1995年の北京会議以降、各国はクオータ制などのポジティブ・アクションを導入して、政治分野における男女平等を実現してきた。日本においてそれをやらなかったことが現在の状況を招いていると思う。夫婦別姓は実現せず、税制における専業主婦優遇策は、女性が自立して働くことを阻んでいるし、いつまでこういった制度を温存していくのか。</p> <p>もっとしっかりと政府として、政治分野における男女平等を実現するためのクオータ制の実施と、民法の見直し・税制の見直しを行うと宣言するような第5次の計画にすべきである。</p>
485	女	70代		<p>日本政府が、指導的地位に占める女性の割合を30%にするという目標「2030（にいまるさんまる）」を今年（2020年）7月に断念したというニュースを知り、がっかりしました。女性が安心して働き続け、指導的地位について仕事ができるような社会にしなければ、日本社会の発展はありえません。昇進・昇給に男女差をつけない、男女ともに産休・育休取得しやすくなる制度を作る、職場でのセクハラ・パワハラをなくす等、さまざまな施策を国がとって下さい。第5次男女共同参画基本計画に、それらの施策をぜひ取り入れて下さい。</p>
486	女	20代		<ul style="list-style-type: none"> ・女子力というと、家事全般を完璧にこなせて、美しい見た目で、大人しくしている様子を指すが、キャッチーな言葉で女の人の生き方を縛りつけていると思う。 女の人が家事ができず、器量が悪く、主体的だと、否定をされる。 女子力という言葉を持ち上げているのはメディアが主だと思うが、国として、「女性だからといってこうあるべきだ」という考えはおかしい」と声明を出してほしい。 ・女性であるだけで、生きることに金がかかる。 化粧や脱毛をしていないと人間として扱われず、生理は毎月来るのでナプキンや鎮痛剤を買い、生理やPMSがひどい人は高いピルなどを買い… 化粧・脱毛に関しては、しなくても人間扱いされたい。

			<p>生理・PMSにかかる費用は、生物学的に女性ならば誰も出費するので保険などで国がいくらか持って欲しい。</p> <p>特にナプキンに関しては、生理の血は出したくて出しているわけではないので、もっと安く買えるようにしてほしい。</p> <p>トイレットペーパーなどと同じように。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女で賃金の差があることは、絶対に根絶してほしい。 <p>女性というだけで、男性の何倍も頑張らないといけないのは納得いかない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育て＝女はおかしい。 ・政府の人は全員フェミニズムを正しく学ぶべき。失言や女性蔑視などをした人は即引き摺り下ろされるべき。 ・女性のことを決めるときは女性が過半数いるべき。 ・「女性の活躍応援！」みたいなときに安直にピンク色ばかり使うのは全く分かっていない。女性＝●●という考えは捨ててほしい。女性は男性と同じ人間です。 ・女性の権利を主張している人を1人にしないで欲しい。 <p>その人だけを矢面に立たせることは絶対しないでほしい。国として、寄り添ってほしい。</p>
487	女	40代 25	<p>「固定的な性別役割分担意識を背景に、家事や育児等の家庭責任の多くを女性が担っている実態があり、その結果、女性が働く場において活躍することが困難に」とありますが、まず男性だらけの内閣から変えていただきたいです。本当に女性の声が響いているのか疑問です。また、私は育児休業や時短勤務をとって戻ってからは、上司に口では能力を買ってもらっていても「他の人より勤務時間や勤務年数が少ないから」という理由で安い賃金のままという現状があります。年功序列の古い体質の職場を国の指示で半強制的になくし、性別や働き方関係なく、若くても時短勤務でも、能力や努力が認められれば相応の賃金を払うよう指導してください。コロナ禍でようやくテレワークが進んだのと同様に、本気で変えようとしていないから（今のままの男性上位社会が都合いいから）変わらないようにしか思えません。男性と負けないように働くために、女性は出産家事育児をしながら必死に努力しています。男性は初めから「ゲタ」を履かされていることを意識し、女性を優遇してください。そうでないかぎり出生率上昇は望めません。</p>
488	女	30代	<p>まずは国会議員などがクオータ制をとってください。</p>
489	女	30代	<p>性別にかかわらず、内面化した性差別に気づかない人がまだまだ多い段階です。人々の意識を変えることも重要ですが、最もジェンダーギャップ指数の高い分野である政治の場で、「ジェンダー平等」「男女平等」の姿勢を見せていくことが人々の意識を変えることにつながります。</p> <p>政治家には積極的な姿勢を見せてほしい。</p> <p>いまは自治体が苦肉の策として法的効力のない「パートナーシップ制度」の導入を進めていますが、選択的夫婦別姓、性暴力に関する刑法改正、DV 被害者へのシェルター支援など、これまで省みられてこなかった当事者の声を取り入れた前向きな前進を期待します。</p>
490	女	20代	<p>クオータ制を取り入れてください。現在、あまりにも女性の問題について女性自身が決定権を持っていない場面が多すぎる。</p>

491	—	30代	クオータ制を法制化してください。
492	女	20代	SDGs5 番目の、ジェンダー平等を実現する、に照らして、女性であっても就職や昇進で差別されない、また、賃金格差を是正する取り組みを行ってください。政治や経済における意思決定の場に女性を増やしてください。
493	女	30代	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性と女性の賃金を平等にしてほしい。 ・ 女性は、出産・育児でキャリアが分断されたり、諦めてしまうことがあるので、出産・育児を経てもキャリアを築いていける仕組みがほしい。 ・ 以前勤めていた職場で、職種転換を申し出たら、女性という理由で認められなかった経験がある。能力があれば、すべての人に与えられる雇用や職業選択の機会は平等・同じという社会になってほしい。昔からの固定観念や性別役割分業が根付いている会社や地域は、まだまだ多い。 ・ 女性の管理職を 30%に引き上げるためのロードマップを具体的に示してほしい。最終目標のみでなく、中間の数値目標も立てていただきたい。
494	団体	団体	<p>全体</p> <p>第2部 I あらゆる分野における女性の参画拡大 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 1 政治分野、すなわち立法府には数値目標があるが、2 司法分野や3 行政分野には数値目標が全くない。日本は三権分立の国なのだから、立法だけでなく、司法、行政にも「203050」の数値目標を掲げないと、本当に実効性ある計画にはならない。</p> <p>=====</p> <p>周回遅れから脱却するためにも、女性差別撤廃条約の選択議定書の批准は不可欠だ。検討する時期は、もう過ぎた。随分と遅くなったが、批准する時機だ。</p> <p>第2部 III 第11分野、86p (2) イ(2)は、 「女性差別撤廃委員会における第9回日本定期報告の審議までに選択議定書を批准する」と、明示する。</p> <p>=====</p> <p>IV 推進体制の整備・強化 省みるに日本には条約による施策を保障、検証する「独立した人権救済機関」が無く、CEDAW への報告・審査直前に経過をまとめるだけなので、過去の総括所見がそのまま繰り返され、勧告の不履行が指摘されてきた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○国際条約の誠実な遵守と完全な実現をめざしていく ○性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアスをなくしていく ○その時々々の為政者のジェンダー意識によって左右されない推進体制の確立には、権限をもって指導監督する独立した恒常機関が必要だと思う。

				<p>=====</p> <p>当会は、「地球で共生 すべては男女平等から」と考え活動している。</p> <p>体温を超える連日の暑さ、南北の経済格差 etc. 山積する難問や課題の解決に向かうために、まずは男女ともに基本的な人権が等しく尊重される社会、政治にしていきたい。</p>
495	団体	団体	13	<p>第2部 政策編の「具体的な取組」として最初に「政治分野」を掲げてこの法に基づく施策について理解を広げ、実施への取組みを促進させるよう政治団体や国、地方公共団体の課された責務を明示し、また具体的な課題について言及していることを評価いたします。</p> <p>計画の実施の中で確実に成果があがるようにするために、各分野での取組み組織の充実（政治団体における男女平等促進局の設置など）の促進と独立した評価機関の設置、情報提供を担う組織のさらなる強化が必要です。また、女性議員の割合の増加とともに、確実にジェンダー平等施策の充実が図られるようになることが重要です。単に女性議員の数のみでなく、平等な諸施策に反映していく視点を政党や国、自治体に浸透させ、成果として「見える化」とすることを明記してください。</p>
496	女	40代	21	<p>女性リーダーを増やすための養成プログラムに加え、「スポンサーシップ制度」導入を企業へ促し、女性リーダー候補者にマネジメントやリーダーとして必要な経験を積む場を、積極的に提供する。</p> <p>性差よりも個性差の方が大きく、女性リーダーといっても、活躍のスタイルは人それぞれであり、女性リーダーの割合を増やす動きをすると同時に、女性という枠にとらわれず個性を活かしたリーダー像について学び、実践できるようにする。</p> <p>女性らしさを活かしたリーダー、女性ならではの視点を活かしたマネジメント、などと表現されることも多いが、こういった表現自体がジェンダー差をより助長することにもなる。こうした教育も男女問わず実施していく。</p>
497	女	70代		<p>今回の素案は、メディアでも「女性登用先送り」と報じられています。「二〇二〇年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度に」との達成期限を守らず「20年代の可能な限り早期に」と先延ばししたのは許されません。「この目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった」と他人事のように言いますが、目標実行のために計画があり、「政治的意志の欠如」とまで指摘される国のとりくみこそ自己検討すべきです。コロナ禍の中で、女性は大変な重身をせおっているのです。ジェンダーの課題も全て検討すると述べるのみでやる気があるのか疑わしいと思わざるを得ません。文字通り男女共同参画を達成し、男女ともにジェンダー平等社会へとすすむ計画こそ求められていると思います。</p>
498	女	70代		<p>日本は男女平等ランキングが121位のダントツ最下位です。社会や家庭内における女性の地位が低すぎます。</p> <p>女は男の道具ではありません。対等に生きていけるよう国が制度を作るべきです。</p> <p>職場の地位も低すぎます。シングルマザーは貧困に追いやられています。</p> <p>女も男も輝けるために、まず女性の地位をあらゆるところで向上できる環境づくりが必要です。</p>
499	女	30代		<p>女性が結婚やパートナーを伴わない生活をする選択をした場合に一生涯暮らしていけるよう性別における賃金の格差をなくなっていく社会にして欲しいです。地方による格差もできる限り減らしてください。</p>

			<p>若者が田舎にとどまらず都会に出る理由のうちの一つに賃金格差があると考えます。都心のほうが仕事も職種も幅広く、基本給が高いからです。</p> <p>住んでいる地域、性別関係なく平等な給与がもらえる社会を望みます。</p> <p>女性政治家、若い世代の議員の意見を取り入れやすい環境を作ってください。</p> <p>日本は先進国の中でも女性の議員登用率と役職についている女性政治家が極めて低いです。今全世界に蔓延しているコロナウイルスの対策において優秀な実績をあげているのは女性の首相や官僚がいる国というニュースも見ます。</p> <p>女性が男性より優れているということを言いたいのではなく、様々な視点で国全体、国民全体の生活を考えることが必要だということをお伝えしたいです。</p> <p>40代、50代はたまたそれ以上の年齢の男性政治家のみで討論した政治は果たして全ての国民に寄り添っているでしょうか。視野の広い政治を期待しております。</p> <p>性暴力に対する処罰をもっと厳しくしてください。</p> <p>先日の福岡での女性殺傷事件、この事件はいわゆる「フェミサイド」であると思います。しかしそのほとんどは「フェミサイド」であると断定されないまま処罰を受けていきます。このような事件を「フェミサイド」であるとメディアや政治を通して発信をしていく必要があると思います。男性が女性に対し無差別に危害を加える事件が本当に多いです。</p> <p>また、教員による性暴力が発覚した場合、教員としての復帰を許してはいけないと思います。いつまた同じ過ちを繰り返すかわかりませんし、被害者側からすれば自分に危害を与えた人が再び教員としてどこかで生活していることは恐怖でしかないとと思います。懲戒免職処分という厳重な処罰を科してください。</p>
500	女	70代	<p>男女共同参画社会基本法が制定されて20年、基本法は「男女共同参画社会の実現を、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付ける」としています。しかし、経済最優先政策の中で最重要課題にされることなく、男女平等社会実現は程遠い状況にあります。世界経済フォーラムは日本の男女格差は153か国中121位、政治と経済への女性の参画が問題としています。政治と経済の中に女性への差別や現状・課題・要求が反映されないということです。コロナ禍の中でも、女性の不利益は明らかです。虐待やDVの被害者は圧倒的に女性であり、一斉休校で子どもを見るのは母親が当然とされ、非正規で働く女性は雇用を切れ、過酷な労働を強いられている医療従事者の7割は女性です。一人10万円の給付金は世帯主に給付され、「家制度」を思わせるやり方です。</p>
501	団体	団体	<p>上層部や政治家に女性が少ない中、本当に男女共同参画社会を目指しているのか疑問に思います。私の記憶が正しければ、小学生の頃から男女共同参画という言葉はありましたが、10年以上たった今も未だに女性が男性と対等に社会でバリバリ働いている環境が整えられていないとは思えません。子育ては両親が互いにすべきなのに、“育メン”が称えられる社会や女性特有の生理や出産、育休などで職場に居づらいことや復帰が難しい環境を受け入れなければならない社会はおかしいと思います。男性の育休がまだまだ申請しにくいことも同じです。日本は遅れていることを政府がもっとメディアなどで知らせて行かなければならないと思うし、それを受け入れ改善して行かなければいけないと思います。もはや日本は先進国を名乗ってはいけないと思うほどです。</p>

502	団体	団体	<p>「昔は違ったが、今はもう日本では男女差別なんてない」と言う人をたまに見かけますが、日本の現状が見えていないだけだと思います。そうでなければ、女性だけが入試で大学側に減点される筈がない。教育機関で、ありとあらゆる場所で男女差別が起こっている。今の日本は男女差別が溢れているとすることを理解した上で、改善する必要がある。もちろんそれは男性の人権や権利が損なわれることではない。女性を尊重するのと同時に、男性も、すべての性の人が尊重されるべきである。しかし、今の日本では女性はあまりにも蔑ろにされている。政府や現職の議員の打ち出す政策には、女を人間とも思っていないような表現、政策があまりにも毎日溢れている。ふざけるな。女性は男性と同じ人間である。蔑ろにされる存在ではない。玩具や物ではない。理解しろ。勉強しろ。今の政府など、中枢にいる人間がそれを分かっていない。アフーマティブ・アクションを推進すべき。管理職に女性がなれないのは努力が足りないからじゃない、評価する側の人間に男性しかおらず、女性が管理職につくことを当たり前とっていないからだ。いい加減にこの国は変わるべきだ。国民の約半分を大事にしない国で、どうして発展や健やかな生活が望めるのか？</p>
503	女	70代	<p>世界では女性の首相が活躍しているのに、日本では自民党の総裁選に立候補できたのは08年の小池氏だけ。女性の国会議員の割合を30%にするという目標も達成できていない。日本は政治分野での女性の進出が少ない。153か国中144位とはなさない。女性議員を増やす手立ての一つとしてクオータ制を導入すべきと考えます。女性議員が増えれば、政治がより良いものになるでしょう。</p>
504	団体	70代	<p>社会に出ても会社内では男性に期待する傾向があり、優秀な男性は採用後数年で出世ルートに乗り、企業トップは殆ど男性です。有能な女性でありながら、管理職に登用されることなく、女性の仕事と決めつけた仕事しか与えられていません。これは社会の大きな損失であります。</p> <p>7月に、政府は「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%にする」という目標達成を断念しましたが、とんでもないことです。政府主体となって、企業への徹底した指導とクオータ制の導入が不可欠です。女性活躍をしている企業を公表するなどして、社会全体へ男女平等、共同参画の必要性を周知させることが大事です。</p> <p>国を動かしていくのは国会議員です。先進国でありながら、日本の女性議員の占める割合は数は193か国中166位と恥ずべき数字です。男性が作った政策を、男性が実行しているという違和感は否定できません。</p> <p>女性議員の数を増やし、本来なら閣僚も半分は女性にすべきですが、まず30%を実現させましょう。そのためには、もはやクオータ制導入しかありません。女性の目線で「男女共同参画社会の実現」に向けて法的整備をしていくことを求めます。</p>
505	女	70代	<p>3. クオータ制の導入を！</p> <p>国会議員の中の女性比率は列国 議会がまとめた資料で193か国中、166位です。女性議員を増やす手だてとしてクオータ制を導入すべきと考えます。女性に意志決定の場への参画の機会を作り出せるように求めます。</p>
506	団体	団体	<p>15～16</p> <p>法曹三者に占める女性の割合は、第4次計画開始時に比して上昇してはいるが、法曹三者いずれも女性割合が30%には到達しておらず、その歩みは遅い。</p> <p>まずは法曹三者における現状の各女性割合の到達点・数値を第5次計画でも示すとともに、司法は健全な社会の維持発展にとって極めて重要なインフラであることから、女性割合が3</p>

			<p>0%に早期に達するための「女性法曹の養成」について、法科大学院・司法試験等における取り組みはもちろんのこと、その前段階である中高生の段階からの進路選択に関して、具体的な道筋を見える化し、学校教育や進路指導における強力な取り組みが求められる。</p> <p>また、法曹三者内部での指導的地位に女性が占めるべき割合についても、検察官について、最高検察庁各部長、高等検察庁検事長、地方検察庁検事正等に女性が占めるべき割合について、具体的数値目標を定めるべきであり、裁判官については、最高裁判所裁判官はじめ、高等裁判所所長、地方裁判所所長等に女性が占めるべき割合について、具体的数値目標を定めるなどの取組みを要請すべきである。</p> <p>なお、日本弁護士連合会内部の指導的地位に占める女性割合については、2018年度から副会長クォータ制を導入するとともに、2021年度からは理事におけるクォータ制を採用することを決定し、理事の女性割合が30%となるべく環境整備に努めることを会則に定めた。なお、当面の数値目標としては、副会長・理事・正副委員長等については日本弁護士連合会第三次男女共同参画推進基本計画の目標値である20%を当面の具体的な目標としながら、会議のあり方の検討など、30%に向けての具体的な環境整備に取り組みは始めているところである。</p>
507	女	60代	<p>女性登用について達成できなかったことを人ごとのように言っているというのは、本気で達成しようという気がないのでは…それが伝わってきてとても悲しい…日本はいつまでたっても男尊女卑なのか。男性ばかりが物事を決めてしまうことへの弊害はこのコロナ禍を通じていやというほど感じました。女性登用の先送りといまいな目標ではなく、きちっと目標と期限を入れたものにしてください。</p>
508	女	70代	<p>素案の中でも触れられているように、昨年の世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数は121位と過去最低です。その主な要因は、政治分野と経済分野であることは誰もが知るところです。</p> <p>「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度に」という目標は残念ながら達成されませんでした。今回の素案では、「20年代の可能な限り早期に」と示されていますが、具体的な数字目標が必要と思います。例えば「クォータ制」を導入し法整備をすることで、2023年度、遅くとも2025年度には実現させることも可能と考えます。</p> <p>2018年に成立した「政治分野における男女共同参画推進法」に「クォータ制」は盛り込まれませんでした。その結果、先の参議院選挙では、政府与党の立候補者は15%にも達していません。日本は、残念ながら未だ男性優位の社会です。法順守精神の低さを露呈した感があります。努力義務だけでは変革は望めません。</p> <p>男女共同参画先進国の北欧諸国も元々そういう風土があったわけではなく、「クォータ制」を導入したことによって、様々な制度が拡充されて、今では、常にジェンダーギャップ指数上位にランクインしていると思います。</p> <p>働く女性は年々増加してきていますが、女性が主に家事・育児を担い、男性は補助的な役割に過ぎないという状況のままで、意思決定の場に女性をと、政策を進めても女性の負担が増え、女性自身がしり込みしてしまい目標達成が難しいと思います。男女のワークライフバランスを進めながら、時にはペナルティーを科すような意識改革を迫る具体的な取組みを望みます。</p>

509	女	60代		「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位を占める女性の割合を少なくとも30%程度に」との目標が達成されていないが、この目標が社会全体で共有されるような国の取り組みがどうだったのかしっかり検討し、達成されるような取り組みをすべきである。目標を「20年代の可能な限り早期」などというあいまいな目標ではなく、大胆な目標を掲げ、抜本的な策を示すべきである。
510	女	60代		毎年発表されるジェンダーギャップ指数を見ると日本の男女平等は遅れているなあと感じます。国会議員の中の女性比率を増やしていくことで男性中心では見えなかったことに目が向いていくのではないのでしょうか。女性の働き方が変わっていくことを考えていくと家庭も変わり子どもたちの生活にもいい方向に向かうと思います。ぜひクオータ制を導入してください。
511	女	70代	11~13	<p>【基本認識】</p> <p>4次計画にも掲げた「202030」計画が未達成のままである事を「目標が社会全体で十分共有されなかった」ためとし、目標達成を「2020年代の可能な限り早期」にと先送りにしている。4次計画の目標がなぜ達成できなかったかをきちんと明らかにしなければ今後の計画達成も期待できない。</p> <p>「203050」を目標に掲げて欲しいと望んでいます。男女共同参画局や男女共同参画会議がもっと積極的に指導力を発揮し、実現の道筋を明確にしてください。</p>
512	女	70代	13~15	<p>1 政治分野</p> <p>2018年に成立した政治分野における男女共同参画推進法は強制力がなく、各政党の自主性に任されています。直後の選挙の結果を見ても政治分野における男女共同参画が大きく進んだとは言えないと思います。</p> <p>「203050」の目標実現に向け、法的強制力も含め強く働きかける。死票の多い小選挙区制や高額な供託金等選挙制度の見直し、議会運営の慣行見直しを行うよう求めます。</p>
513	女	70代	16	<p>2 司法分野</p> <p>イ 裁判官</p> <p>各級裁判所の裁判官が男女同数になるよう取り組んでほしい。</p>
514	団体	団体		<p>「女性の登用に不可欠なポジティブ・アクションへの言及が非常に弱いので、日本政府はSDGsに賛同し国際的潮流に応じる」としている以上、基本計画に「2030年にまでに完全なジェンダー平等をめざすこと」を明記していただきたい。</p> <p>諸外国が積極的にポジティブ・アクションを導入して成果を上げているのに対して、日本の進捗は全般的に見て、大きく遅れているので、ポジティブ・アクションの開発・普及に努めていただきたい。</p> <p>「モニタリングを充実させる」(P13, P71)とあるが、モニタリングの根拠は法律か規則か、通達か？モニタリングをする主体は内閣府か厚生労働省か？モニタリングの対象は何か。モニタリングの間隔は、一月ごと、半年ごと、1年ごとか、モニタリングに応じない対象に対する制裁方法、公表の方法等について明記すべきである。</p> <p>さらに、日本の現状を考えれば、モニタリングだけでは到底足りないの、様々なポジティブ・アクションとの併用が必要であることを明記していただきたい。もし、モニタリングだけで達成すると、本気で考えているのであればその根拠を明示してほしい。</p>

515	団体	団体		<p>政治分野において</p> <p>「政治分野における男女共同参画推進法」の施行を契機として、重要性を認識し積極的に取り組みを進める必要がある(P5)としながらも、第2部政策編において、「候補者均等」の法案成立後の参議院選候補者割合 28.1%(前回 24.7)の均等に程遠い数字を「割合が上昇し取り組みが進んでいる」(P12)と表現しているのは、認識が甘いのではないか。</p> <p>施策の基本的方向(P14)に「同法の成立を契機として・・・女性の政治参画転換期とするためにも、国及び地方公共団体が同法に定められた施策を着実に進める。政治分野が率先垂範してあるべき姿を示すことができるよう、政治分野においても女性の割合 30%を目指し、さらに、その水準を通過点として政治への参画を拡大していくためには、候補者に占める女性の割合を最低 30%以上としていくことが求められる。」となっているが、ここは同法に基づいて「候補者男女均等を実現することが求められている」とすべき。</p> <p>具体的取り組み(P14)も、その候補者均等実現のためもっと踏み込んだ、公選法改正や推進法改正等、助成金の傾斜配分など、今後の展望に言及していただきたい。例えば、政党助成金について、女性の参画推進の努力に応じて傾斜配分をつける。など。</p>
516	女	60代	14	<p>(2) 具体的な取り組み</p> <p>ア 政党、国会事務局等における取り組みの促進</p> <p>② 「両立支援策をはじめとした女性誠員が活躍しやすい環境」について、両立支援策などが女性議員のみ必要という大前提が既にアンコンシャスバイアスであることが、本素案作成時にはいりよされていなかったことが、既に本基本計画自体が自身のアンコンシャスバイアスを織り込んだ計画となっていることを示す好例である。</p> <p>家庭的責任は男女が負うものとし、ILO 条約 156 号を既に批准されているにもかかわらず、本計画ではいまだに女性が負うことを前提とされていることに齟齬があるので、再考を要望する。</p>
517	女	60代	16	<p>3 行政分野(1) 施策の基本的方向 上段囲み内の2番目の0「男性についても育児に伴う休暇・休業」とあるが、介護についても休暇・休業を行う男性職員もふえているので、介護についても含むべきである。さらに、育児と介護の両方がかさなるダブルケアも増えており、介護離職は男女を問わない課題である。加速する少子化と進む超高齢化社会に向けて早急に必要な施策である。</p>
518	女	60代	17	<p>(1) 施策の基本的方向 上段囲み内の3番目の○</p> <p>「女性が一人もいない審議会等をなくす」については、SDGs 開始後数年たってもいまだ達成されていない現状を示しているため、SDGs 達成に向けてたてられている本計画におかれはもっと高い自標値を設定され、確実に達成されるための施策を講じることを要望する。</p> <p>(2) 具体的な取り組み</p> <p>ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <p>(ア) ⑤ 令和2年のコロナ禍対応のためテレワークが実施された経験に基づき、転勤以前に通勤の必要性そのものが問われている昨今の状況を鑑みて、特殊な職種をのぞき「転勤が困難な場合」を設定すること自体がウィズコロナ、アフターコロナを全く考慮に入れていない証左である。男女共同参画基本法は女性だけでなく男性にも資する基本法であるため、ウィズコロナ、アフターコロナでの転勤の必要性について再考を要望する。転勤はワークライフバランスに直接的に影響するものであり、ほとんどの場合少子化を加速させるだけであ</p>

			り、家庭での介護を奨励している動きとも逆行するもので、単に転勤対象者である労働者層への負担だけを強いるもので、職種や本人の環境によっては女性活躍推進法及び働き方改革推進の弊害となりうるものである。既に施行されている関連する法あるいは計画との整合性も含めて、さらにコロナ禍により本計画期間中の実態と合わなくなることが予想されるため、再考を要望する。
519	団体	団体	<p>p 1 1 の【基本認識】に、「202030が審議会委員を除いてほとんどの分野で達成出来なかった理由」と「この目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった」とある。</p> <p>★理由など精査し、分析する必要がある。「30%という水準の実現に向けた道筋をつけることに取り組んできており」を具体的に示すこと。</p> <p>(p 1 4)</p> <p>3つ目の○ 「諸外国では憲法又は法律によるクオータ制も導入されている中で、政党による自主的な取組だけでなく、両立支援策等の女性が立候補や議員活動しやすい環境の整備や政治に参画しようとする女性の交流の機会の積極的な提供、人材の育成等が必要である」とある。</p> <p>★両立支援に財政的支援を追加のこと。</p> <p>★高すぎる供託金や都会での選挙事務所や選挙運動費用など財政的な負担で立候補をあきらめる女性も多く、両立支援等だけで括らないこと。</p> <p>★政党への要請だけで効果は期待できない。供託金を含め現在の選挙制度の見直し及び積極的差別是正の導入を政党助成金の条件にするなどの法的措置を取ること</p>
520	男	50代	1~2 <p>基本的な方針について、数値目標をしっかりと立て目標を達成させるためのプロセス、ビジョンをしっかりと見せることが大切だと思います。第4次で30%目標を掲げましたが、「この目標は社会全体で十分共有されなかった。」と他人行儀的に書かれてしまうと取り組みへの本気度を疑ってしまいます。</p> <p>また、2ページの政治分野に対する意見として、特に政治家にも働き方改革を進めていただく必要があると思います。固定的な性別役割分担やアンコンシャス・バイアス、古い家族観等根強くありますが、家庭はパートナーと二人で守り、子育てはお互い分担し助け合っする必要がありますので、議員生活と家庭の両立が困難と思わせないような取り組み、目標が必要だと思います。その中には、勿論、クオータ制の導入時期も明記する必要があると思います。</p>
521	団体	団体	男性が育児休暇を当たり前にとれるような、女性が出産を経ても働きやすい社会をつくってください。まだまだ女性管理職が少ない現状を政府が率先して変えていかなければならないと思います、女性管理職3割目標を30年まで伸ばしていましたが後進国まっしぐらだなと思います。
522	団体	団体	女性リーダーが当たり前のように胸を張って活躍できる社会を求めます。
523	団体	団体	どの業界でも男性が育休を取得できる社会になってほしいです。女性議員の数や管理職の割合をただ量的に増やすのではなく、女性が活躍することで広がる可能性「質」についての理解が広まってほしい。他国よりも遅れているからただ増やそうだけでなく、女性の潜在能力といった面を考えることで、女性への理解がより深まると思う。

524	団体	団体	役員や上司の比率が男女半々にしてください。
525	団体	団体	女性管理職を増やすことに対し真剣に取り組んでください。いつになったら30%達成するのか、必ずさせるために何をするのか記載を求めます。そもそもなぜ女性管理職を増やさないといけないのか根本的な部分を企業側が理解しているのか疑問に感じました。それに政府が掲げている数値目標に関しても、意識が改革されないのに数値だけ目指すのは違和感があります。なぜ女性登用をするのか、その理由や背景を理解しないと”それを達成すればいい”という考えになってしまうと思います。
526	団体	団体	女性リーダーの増加への積極的な施策を求めます。
527	団体	団体	なぜ諸外国は急激に女性の管理職等の割合を上げること成功しているのに、日本はあくまで「少しずつ」なのでしょう。他国と日本の違いをしっかりと分析、反映してください。
528	団体	団体	就活セクハラを含めて、セクハラ自体が気持ち悪い。政治家の公的会議でのセクハラ発言、例えば女性議員に「早く結婚しろ」「子どもを産め」といったプライベートであり、性的な発言は禁止してほしい。
529	団体	団体	女性の役職者を早急に増やしてください。男性社会のままではいつまで経っても「男の価値観での仕事」を語られる。(家に帰れば食事、風呂、綺麗な布団があり、朝はアイロンのかかっているシャツが用意されている)女性は家に帰って自身のこと、子供のこと、時には夫のことまでマルチタスクにこなす傾向がある。そんな私生活を理解し、今後のキャリアアドバイスや仕事との両立を考えてくれる人を少しでも増やすために女性の役職者がもっと増えて欲しいです。
530	団体	団体	女性の管理職が増えてほしいです。
531	団体	団体	指導的地位に占める女性の割合を30%程度にするとした目標を先送りにされた。たった30%にするのもすぐにできないなんて。私は女性総合職として働いているけど、男性社会の私の会社では女性の管理職は5%にも満たない。世界から送れ続けている。
532	団体	団体	企業の管理職や政治家など、男性が多くを占めているポジションを男女半々にしてほしい(最低限女性を3/1位上にするなど、ファーマティブアクションなどの取り組みがあってほしい)
533	団体	団体	会社において、女性の管理職、役員が増える。最終面接で14人の男性職員が並んでいた会社があって正直引いた。
534	団体	団体	政治の場に女性を！50%になるようにシステム作りがいます。
535	団体	団体	「男女関係なく立候補も投票もできるんだから公平でしょ、それで女性の数が増えないのは女性の問題」としないで欲しいです。
536	団体	団体	性別関係なくの管理職、議員等、優秀な人が出世できるような環境を求めます
537	団体	団体	日本企業で女性の管理職が増えない原因の改善をして欲しいです。

538	団体	団体		制定から20年経ってる筈なのに管理職の男女比は全然1:1じゃないし、平均年収も倍違うのは何故なのでしょう。
539	団体	団体		女性役員の積極的登用をしてください。まず形式から変える事で就活生へのアピールになり、人事部にある無意識の男性の方が女性より仕事ができるというジェンダーバイアスの修正にも役立つ
540	女	60代		素案は「政策・方針過程への女性の参画が実現しなかったのはなぜか」の検証をしていない。30年たって目標が達成できず「目標が社会全体で十分共有されなかった」と書くだけでは済まされない。これでは、いくらでも後回しができてしまう。
541	女	60代	11~13	<p>基本認識の中で「政府は、国連の「ナイロビ将来戦略韓国」(平成2(1990)年)で示された国際的な目標数値や諸外国の状況を踏まえ、平成15年の「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」との目標を掲げ取組を進めてきたが、この目標は必ずしも社会全体で十分共有できなかった。」として、達成できなかったことを他人事のように表現しています。</p> <p>そして「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取り組みを進める。」として達成時期を先延ばしにしています。</p> <p>20年たって達成するどころか後退しています。そもそもこの基本計画はすすめるために策定しているものです。なぜ、達成できなかったのか、この間の日本の施策の問題点を明らかにし、目標達成のための計画提案求められています。</p> <p>具体的な取組にしても「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が成立しましたが、各党に候補者数についての目標設定など自主的な取り組みを促すものにとどまっています。また、企業においても公共調達における受注機会の増大や投資判断に有効な評価を得るためとか、企業の自発的な取組に頼ることが多く、クォータ制など実効性のあるポジティブ・アクションの法制化あるいは義務付けなどが行われていないことが最大の問題であることに直視し、実効ある計画の明記を求めます。</p>
542	女	60代		1990年「国連のナイロビ将来戦略勧告」で示された「社会のあらゆる分野において、2020年までに、・・・30%程度」を目指してきたにも関わらず、今回、2020年を迎えての現状についての分析が曖昧過ぎます。本来、具体的課題・施策の実行がなぜできなかったのかの厳しい評価が必要です。国際社会に遅れをとっている原因が列挙されていますがクォータ制度やパリテ法など先進国にどう学ぶかが必要ではないでしょうか。「政治分野における男女共同参画推進法」はできましたが政党任せです。「社会全体において固定的な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)の存在感が考えられる」のであれば、教育の場、マスコミ対策、自治体の人権対策なども盛り込んで頂きたい。
543	団体	団体		<p>第1分野において、女性の政治参画の転換期とするための施策の具体化を明記して下さい。法律による強制的なクォータ制の導入、男女ペアでの立候補を義務付ける「ペア方式」・選挙制度の見直し、などです。</p> <p>企業においても、フランスなど、拘束力の高い取締役クォータ法をつくり、一挙に女性取締役の女性比率が高まっています。女性活躍推進法では、実効性が弱く、強制力を持ったクォータ法をつくることを、明記して下さい。</p> <p>今回、「女性登用先送り」し、「2020年までに、指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度」の達成期限を守らず、「20年代の可能な限り早期に」と、先延ばししたこと</p>

				は、大問題です。あいまいな取り組みでは、具体策も進まず、自治体にも影響を及ぼし、ジェンダー平等は実現しません。兵庫県は、男女共同参画基本法を推進する県担当課の名称が、県民の知らないうちに、「健康福祉部子ども局男女家庭課」と変更され、性女のDV問題も、児童課が対応するといったジェンダー平等施策が歪められています。女性の政策決定の参加と決定権を持ったためにも、30%実現に最善の努力と具体策を明記してください。
544	団体	団体		「政治分野における女性の参画拡大は重要」としながら具体性に乏しい。 世界一高い日本の供託金は女性や若者の政治参加を困難にしている。供託金制度を見直し大幅に引下げること。 女性の議員活動を支える条件整女性議員に対して差別意識を持つ男性議員がまだ多い。議員の意識啓発・啓蒙活動を明記すること。 専門性の高い分野に従事する女性の割合を高めるとなっているが、期限付き採用ではなく、将来的にも安定した職業生活ができる雇用形態が必要である。
545			14	1 政治分野 候補者に占める女性の割合を最低 50%以上におかないと、女性の政治分野での割合は30%以上にならないのではないのでしょうか。 地方議会において、女性議員の発言に対する蔑視、セクハラ・パワハラ等目に余るものがあります。不適切な発言等に対しては厳粛に対処し、改善を指導すべきと思います。
546			17	3 行政分野 (ア) 国家公務員 男性職員の育児休業の取得を促すべく環境整備を行うとありますが、具体的に現在の育休取得等数値を明記し、目標数値を明確にして取り組んでほしい。
547			19	(イ) 地方公共団体に関する取組女性の活躍を推進するには、女性の意見を広く聞き、また受け止める側にも女性が多く必要と考えます。現実には女性労働者の約半数が非正規労働者であり、コロナ禍の中、5万人を超える人が解雇されたと報道されています。国民を支える立場の人たちが非正規であってはならないと考えます。正規雇用を増やすことこそ大切です。非常勤の職員の処遇改善よりも、正規化を目指すべきです。
548	女	60代	9	新型コロナウイルス感染症対策について述べているが、2020年7月に設置された「新型コロナウイルス感染症対策分科会」の15人の構成員のうち、女性は2名のみ(13%) (弁護士と公共政策分野の大学教員)。臨時構成員が3名いるが、女性は2名。新型コロナウイルス感染症対策に関するあらゆる意思決定過程への女性の参画を強化すること明記すべき。 202030の目標からも遠くはなれている。また、エッセンシャルワーカーの人権を尊重することや、その多大な貢献に見合う待遇等の改善についても強調するべき。
549	団体	団体		【基本認識】 ・ p. 85 の 1 段落目、「国際規範・基準や国際合意等を国内施策に適切に反映していく」との記述があることから、国際基準に大きく遅れている政治・経済分野での指導的地位を占める女性の割合を増加させるための取り組みを明記し、確実な実行を求めます。クォータ制やパリティ制の導入について明記を要望します。
550	団体	団体		ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止 あらゆるハラスメントをなくすには事業主に対する措置義務では不十分である。

			<p>2019年11月に育休後に有期契約となり1年後に雇止めとなった事件で高裁判決がでた。高裁は地裁の事実認定を認めず、会社の攻撃に対する防御の録音も理由に雇止めを有効にしたうえ、会社から仕掛けられた裁判への反訴の原告記者会見発言を会社への名誉棄損として55万円の損害賠償を命じた。</p> <p>現在最高裁に係争中だが、このような判決がまかり通れば、マタハラ・パタハラはなくなる。</p> <p>ハラスメントのない職場は労働者だけでなく企業にとっても有益である。</p> <p>すべてのハラスメントを禁止する法律に改定し、速やかにILO190号（ハラスメント）条約を批准すべきである。</p> <p>3 ポジティブ・アクションの推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正</p> <p>具体的取組の④、⑤に有価証券報告書等の記載事項について言及があるが、1999年まで、有価証券報告書には男女別の労働者数、平均年齢、勤続年数、賃金が記載されていた。この記載内容は法改正の必要がない。男女別の賃金実態管理職数、役員数などの記載を早急を実現すべきである。</p>
--	--	--	---