

「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 2 分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

通し番号	性別	年齢層	該当ページ数	ご意見内容
001	—	30代	28	<p>雇用の平等</p> <p>総合職における女性の割合は 2015 年でも 20%であり、採用の段階で女性は差別されている。</p> <p>男女雇用機会均等法が施行されてから数十年立っているのにも関わらず、いまだに採用の段階で差別されているのは数字から見ても明白である。この点を改善するためには、現在のやり方では変わらないため、履歴書の写真・性別削除、採用割合のクォータ制導入などこれまでとは違う取り組みをしなければ意味はない</p> <p>ポジティブ・アクション</p> <p>女性の活躍についての政策において、「女性のためのキャリア研修・セミナー」などということをよく聞くが、それだけでは不十分と感じる。</p> <p>女性が採用や昇進で不利益を被っているのは、女性の問題ではなく、意思決定権を持つものが女性を差別することが問題である。</p> <p>女性のための研修より、意思決定権を持つものが、差別をやめるように教育する方が大事である。</p>
002	女	30代		<p>固定的な性別役割分担意識が令和になった現代でもいまだ根強く大問題です。</p> <p>女性が出産した場合、そのあとの仕事人生は強制的に終了させられます。</p> <p>その原因として、会社の上の立場の人間がいまだに家父長制の考えを持っており、その人間が権力、財力を持っていることがあげられます。</p> <p>理由は、出産前、出産後の休暇を取得したいと女性が申し出ても 「じゃあ、会社辞めてね」 や、育児休暇を男性がとりたいと申し出ても 「育児は女がやること。休暇は許さん」 という、信じられない発言をする会社がいまだに多く存在しているという事実があります。</p> <p>これらの男尊女卑発言をするのは、50 代以上の男性に多く見受けられます。</p> <p>この人たちは、権力や財力を持っているため、こんな理不尽がまかり通ってしまう、考え</p>

			<p>られます。</p> <p>女性が安心して、出産できる環境にならなければ、人口はどんどん減り続ける一方です。日本の合計特殊出生率が少しずつ下がってきているのは、女性たちが</p> <p>「この国で安心して出産できない」</p> <p>「出産した場合、自分の仕事人生が終わる」</p> <p>と気づき、出産はもはやデメリットしかない、とさえ考えている方もいらっしゃいます。</p> <p>女性のキャリアを守るための解決策として、1つ提案致します。</p> <p>会社、政府、どんな小さい組織でも、リーダー職の30%を必ず女性が勤めるという法律を今すぐ作り、施行することです。</p> <p>この法律は違反した場合の罰則があります。</p> <p>今の日本では</p> <p>「2030年までに女性管理職を30%目指します！」</p> <p>では、目標到達できません。</p> <p>理由は強制力と違反したときの罰則がないからです。</p> <p>強制力と罰則がないのであれば、男尊女卑の考えに染まりきっている権力を持っている方たちに、一蹴されてしまいます。</p> <p>そのため権力を持っている人たちも抗うことができない法律で強制的に進めていった方がよりスピーディーに男女格差を是正することができると思います。</p> <p>いまだに日本は2019年12月17日に発表されたジェンダーギャップ指数が153カ国中121位という不名誉な状態です。</p> <p>この状態をいち早く解決して頂くよう、法律で解決して頂くようお願い致します。</p>
003	女	40代	<p>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。</p>
004	—	20代	<ul style="list-style-type: none"> ・身体的男女の賃金をはぐらかすことなく同一にすることを求めます。 ・雇用機会を身体女性から奪うことを禁止して下さい。 ・苦し紛れな理由があろうと、女性から不当に点数を奪い大学や就職先、あるいは試験から足切りすることを禁止するよう求めます。 ・それらを努力義務ではなく義務として企業及び学校等に課すことを求めます。 ・それらの違反を厳重に処罰すること、リスト化し公表することを求めます。 ・売る先によって被害になり得るもの、すなわち尊厳を切り売りする性産業を問題視、いずれその一切の禁止を目指すことを明言することを求めます。

			かつ、禁止することでより悲惨な加害および殺人に発展することを防ぐ為、確実に文化的な生活ができる程度(月 25 万円)の社会福祉を全ての日本に暮らす人に徹底的に保障することを求めます。
005	男	30代	<p>産前産後休業、育児休業の取得手続きの簡素化が必要</p> <p>産前産後休業、育児休業は以前に比べて取得しやすくなっていますが、手続きが煩雑過ぎる印象です。例えば、私の経験では、妻が出産した後に、産前産後休業、育児休業を取得しましたが、職場に多くの書類を提出する必要がありました。出産・育児という大きなライフイベントの中で、そのような事務作業を行うのは負担が大きき上に、産前産後休業、育児休業の趣旨と矛盾していると思います。職場レベルで解決できる問題かもしれませんが、国から働きかけがあると、この問題がより速く解決すると思います。</p>
006	女	30代	<p>うちの会社も取締役以上はすべて男性です。女性部長も3名いますが、いずれも花形部署ではありません。</p> <p>出産で離職する女性にとって、勤続年数は大きなハンデです。さらに人事面でも男性社員には大役が与えられる機会がありますが、女性社員にはありません。</p> <p>形式上だけの機会均等すら守られていない中で、透明化された性差別は多くあります。女性活躍推進法も罰則規定なしで運用するのではなく、違反した企業には税制上の罰則を設けるなど、社会全体で性差別を許さない姿勢を見せることが肝要ではないでしょうか？働くことは生きることです。どうか平等に扱ってください。</p>
007	男	20代	<p>女性の問題としてあげられていますが、男女共通の問題ではないかと考えています。思考実験として、例えば、男性が女性のライフイベントを肩代わりしたとします(育児など)。その場合、その男性はキャリアアップの道からドロップアウトすることになる会社が大多数と聞きます。</p> <p>つまり、男女関係なく、育児などの従来女性に”押し付けられてきた”イベントをどう解決するかと言う問題を念頭に置くべきだと思います。単純に女性の社会進出や重役ポストの増加を図っても、その根本問題が解決しない限り、重荷の押し付け合いになってしまうだけだと思います。</p> <p>それゆえ、女性の待遇改善ももちろん、大事だとは思いますが、それよりも抜本的に取り組んでいただきたいこととしては、男女関係なく、各種ライフイベントと仕事とのバランスを自由に取れる仕組みづくりを期待します。上で育児等のライフイベントを”重荷の押し付け合い”と書きましたが、あるべき姿は、国を担う次世代を育てることは”重荷ではなく、価値あること”と言う認識を全国民に意識づけることが第一歩だと思います。既存の育休推進などの制度については、そう言う意識づけができて初めて、実用されていくことになると思います。</p> <p>並行して、育児と仕事の両立を可能にする整備を重要だと思います。例えば、出産した場合には、夫婦共に育児休暇を取る「義務」にしても良いのではと考えます。</p>

				意見 1 に書いた通り、一旦振り切った改革をしない限り、こういった休暇をとる習慣はつかないでしょうし、民間企業も変わっていかないだろうと思います。
008	女	20代	1	給料面で女性だから、男性だからで差をつけられている。 今の会社入社時に女性だから給料は少なめと言われました。 男性と同じ仕事量、その上、女性社員のみ掃除とお茶出しがあります。 いつまでこのシステムを続けて行くのですか？ こんな会社は女性社員が声をあげても変わりません。 実際変わりませんでした。 この性別での差なんとかして欲しいです。 仕事面で男性と女性の差がなくなるような社会になって欲しいです。 そんな日本を待ってます。
009	女	50代	1	男性の上司に逆らえばパワハラやセクハラに遭うのです。不倫に応じなければ仕事をやりにくくすることが可能で不倫に応じなければ左遷か解雇なのでしょう。例えば事務員が「寮長が支援員の 30 代の独身の女性と不倫をしているのではと笑ったら、そのため県の傘下の社会福祉法人でも上司の忠告を無視したから無視して少しでも落ち度があれば大騒ぎして自分のミスは許しても退職処分にすることも可能でしょう。 女性ばかりの職場でやりにくいと男性が漏らしていましたが男性ばかりの職場も女性ばかりの職場も何か特有のしごらみがあるのでしょうか。それを「駆け引き」と呼んでも良いのでしょうか。男女機会均等には男女の割合もあるのでしょうか。結局経営者の方の好みでしか人材は確保されないと思います。自分たちが頑張っただけのお金を嫌いな人に分ける人は居ないと思いました。
010	女	20代		私は仕事場(大学)での女性と男性の不平等さは大きいと思います。例えば；1. 参加した学会で”女性研究者への特別賞と名の下で女性に支援をしています” アピール自体が不平等さを見せつけるようで不愉快です。そういう活動はやるのであれば Close でやるべきです、表彰台に立たせて、子供を育てながら大変な思いで仕事してるというスピーチを聞かされるの論外です。子育ては親二人の仕事です。国の教育を受けた側の(大学院まで行って)人がこんなことしたら、”子育ては女性の仕事で、普通の仕事も頑張ってください、支援はするので” って言われているみたいです。2. まだまだ”おじさん”たちが上に居座っており、ごはんとか交流を若い男の人と行きやすく感じていると思っています。こっちは女性であるだけでそのチャンスを失ったり、拳句の果てにあんまり女性感を出さない服装や格好をしたり、目立たないようにしその枠(交流出来る)に入ろうとしている気がします。
011	女	40代		労働時間を気にして、劣悪な労働環境で働かなくてもよいように、放送大学等で国家資格がとれる等できるだけオンラインで資格がとれるようにしてほしいです。子育て中だからこそ、大学の託児室に子どもを預け学べる海外が羨ましいです。 子育て中だと、交通費も時給に含まれるような働き方しかありません。実質最低賃金割れです。子どもを大切にしたい母親だからこそ、こんなひどい働き方しか選べません。

			<p>介護ヘルパーも利用者宅間の移動時給が発生しません。介護保険は国の事業のほうです。国の事業なのに、最低賃金割れというのは酷い制度です。これこそ、女性蔑視の象徴ではないでしょうか。利用者宅間の移動や介護事業上の移動は、裁判員裁判員の旅費規定の算定根拠を参考に40円/キロにしてほしいです。全国には広域合併した市町村はたくさんあります。片道25キロの車移動があったとします。これが公共交通があるところなら、往復1000円の交通費を請求できる(領収書がある)のに、車移動は算定が難しく支給されないこともあります。これも実質最低賃金割れになります。女性蔑視の国の事業を改善してください。託児所付きの民間企業の事業も、保育施設がなくて働けない女性の足元をみた酷い事業です。何も知らない子育て中の女性を個人事業主にし、移動のための車代は女性持ちの車の所有?維持費が月4万円程かかることを考えたら、業務上交通事故にあっても、労災も使用者責任も会社がおわずに自由に労働と車使用ができる酷い制度です。社会資源がない、労働環境の選択肢がない子育て期の女性がとても辛い思いをしなければいけないのが日本です。大卒女性でも同じ目に合います。</p>
012	女	30代	<p>男性育休の推進をより一層行っていくことが必要と思います。</p> <p>多くの日本企業では出勤係数が昇進考課の大きな要素となり、育休を取得した女性の昇進が遅れ、役職者が少ない一因となっています。「役職につけたくても適切な女性がいな」というよく聞かれる声の背景には、日本企業の雇用慣行では必然的に女性にのみハンデが偏ってしまう制度上の問題があります。</p> <p>男性育休がより普及することで、企業内の女性活躍が進み、さらに家事育児の家庭内平準化が進むことで少子化にも寄与することが期待されます。</p>
013	—	30代	<p>1</p> <p>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。</p> <p>この目標が定められてから17年が経過しています。</p> <p>17年あれば1歳の子供も高校を卒業します。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
014	女	50代	<p>31</p> <p>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> <p>-----</p> <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</p>

			<p>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>
015	女	40代	<p>根本的に賃金と支出のバランスが悪くなる一方の現代において、根性論で少ない人数で長時間働かせて職場を回すというシステム自体が破綻しつつある。</p> <p>その見直しをすれば女性が出産育児で休職するから女性を採らない、男性の育休取得を意地悪く邪魔する必要もなくなり、女性のみならずワークライフバランスが改善が見込める。</p> <p>子育て世代の30~40代は核家族世代だった子供で介護も育児も何もかもを1人か2人兄弟でやりくりしなければいけない。男だから女だからと言っている場合ではない。</p>
016	男	40代	<p>本計画に対し、以下の内容を追加すべきと思います。</p> <p>(2) 第2分野について</p> <p>1 家族形成以前の独身者のワークライフバランスを支援し、産休、育休などによって生じている「子育て世帯」との実質的生涯時給の不均衡を是正すること。</p> <p>2 独身男性であるが故のワークライフバランスやその他各種事情を無視した不当な人事上の異動・解雇・転勤などの禁止</p>

017	男	40代	<p>本計画に対し、以下の内容を追加すべきと思います。</p> <p>(7) 第9分野について</p> <p>1 家族形成以前の独身者のワークライフバランス支援の休暇を産休・育休並みに整備することにより、単身世帯に不足しがちな育児、介護以外のソーシャルキャピタル蓄積の支援。</p>
018	女	40代	<p>子供を3人以上育てている女性がうける雇用・就業差別、研修機会の喪失を是正してください。近くに親戚がいなければ、より就業継続は困難になります。具体的には社会資源がない地域で子どもを三人以上育てている者を雇う場合には配慮する、配慮した場合には助成金を出す。子どもが三人以上いる場合には、キャリアアップのための経済的、時間的余裕がとれないのでリカレントのための費用の助成をする等です。子どもが多数いて、正社員と同じように競争労働社会で働いては、子どもを不登校、鬱にさせてしまいます。人口維持のためにも必要だと思います。その社会的損失を考えて頂きたいです。</p> <p>子供が3人もいれば、上から下まで子育て期間が長くなります。4年から10数年間は子育て期間が長くなりますが、その間、女性の年齢は上昇するばかりで、就職の際大変不利です。地域に病児保育、学童保育等が充実していない、車社会で小中高校も車送迎が必要な地域では女性は働きません。正社員の年齢制限が35才とか、公務員の受験年齢があっては、女性が産み控えてもしょうがありません。子どもが三人いる母親が経済苦から囑託殺人を依頼し、失くなられた悲しい事件が今年ありましたが、こんなに子どもを育てるのに母親が苦しめられる所にいたら理解できます。朝五時に起きて高校生の子どものお弁当作りら、小学生の登校班の旗持ち、登校班見送り、街灯がなく冬場は午後4時で暗くなるため、中学生の迎え、高校生も街灯がなく暗くて自転車が利用できないため、朝晩の車送迎、塾の送り迎えで母親は寝るのが12時過ぎです。土日祝も部活の送り迎えです。仕事も定時で帰らないと間に合わなく、研修もでられず、昇給どころか、雇用維持も大変です。ただのパートしかできません。車社会で社会資源もなく子ども三人以上育てるのは、ブラック労働のようです。〇〇市で子育て世帯の5世帯の内1世帯が生活困窮(市議会だよりより)なのもうかがえます。</p> <p>大学、専門学校等が通学圏内にない地方都市では、女性の進学率が非常に低いです。女性の教育機会向上のために、大学に女子寮を男子寮と同じだけ設けるか、地方都市の女子の居住費用の援助がなければ、男女共同参画はすすみません。</p>
019	女	40代	<p>私は一般事務で求人が出ていた事務所に入りました。</p> <p>保育所にも入れない、学童にも入れないから午後2時までしか働けない、子どもが複数いて、病気、学校役員で休まざるえない子育て期の女性の足元を見て、一般事務で雇ってもらってありがたいと思えと言われました。</p> <p>保育所に入れたら、病児保育があったら、学童に入れたら、子どもの車送迎をしなくても、部活をさせることができれば、土日祝の部活の役割がなければ、あんな事務所に入らなくて良かった。</p> <p>私より少し前に入った事務員さんも子どもが三人いる人で、こどもが多い人はよく休むからと10箇所面接で落とされたので、苦痛でも、頭痛薬を飲みながら仕事をしていました。</p>

			<p>日本で子供がいる女性は不幸だと思います。子育て支援はほとんどないのに、働けと言われて。子育ても自己責任なのですね。</p> <p>こんなに酷いとわかっていたら、産みませんでした。</p>
020	女	40代	<p>就職氷河期の女性に対する配慮が必要だと思います。この年代は正社員にもなれず、育休も取得できず、その子供も保育所幼稚園無料化の恩恵も受けず、働いても全て保育料に消えてしまい、働く意欲や職業上のスキルを獲得できなかった世代です。就職氷河期世代の国家公務員採用が増えていますが、地方都市では国家機関さえなく、子育てがあり、その地域を離れられない女性は無策状態です。地方自治体、その関連機関で就職氷河期世代を積極的に採用し、地域で培った子育て経験を地方行政に活かせるようにしてほしいです。</p> <p>また、民間企業でも就職氷河期世代を採用した場合の助成金を出すなどのポジティブアクションが必要ではないでしょうか。ノルウェーでは、子供を三人以上育てた女性に対して大学での単位を認めたりしています。一日は24時間しかないのに三人を育てているタイムマネジメント能力、コミュニケーション力、生活者力を業務に活かせるようにしてほしいです。また、子供を持つほど家計、母親の時間、労力は苦しくなってしまうので、その負担感軽減のために、子供の数が増える程児童手当の額を増額したり、地域の子育て支援カードでの割引を増やしたり、母親が子供の手が離れたらキャリアアップできるように、オンラインでの職業訓練の機会を増やしたり、受講料減免があるなど、その労を報いる策が必要ではないでしょうか。子供が多ければ多いほど、女性の無償労働の期間が長くなります。本来、社会が子育てに投資するはずのものを家庭にいざる得ない女性に負担させているに過ぎません。このような仕組みでは、子供を産むことはこれからの女性にとってもデメリットでしかありません。もっとポジティブなものにとらえられるように、フランスのように他子家庭への支援をすべきです。</p>
021	男	20代	<p>・妊産婦に対する生活保障が手薄であると感じる。</p> <p>妻が働きながら妊娠したが妊娠初期から中期の悪阻がひどく、仕事を休んだことで上司からパワハラを受けた。それを苦に退職したものの、雇用保険は受給資格を満たさないと申請ができなかった。私の扶養に入れ、貯金などを切り崩しながらの生活を余儀なくされている。また産後は慣れない子育てによる精神的な負荷が夫婦ともに大きく、妻がとて職場復帰を目指せるものではない。</p> <p>子供の養育費を考えると、妻に職場復帰を果たして貰いたいと考えるが、子供が小さいと多くの企業が風当たりが強く、望むような収入も得られない。</p> <p>少子化が叫ばれているが、子育て世代、特に妊娠適齢期とされる二十代から三十代女性へ、妊娠中から暮らしの不安がなくなるよう、国が手を尽くすべきなのではないか。</p> <p>例えば、妊娠中に離職した場合は、体調、就職可否、時期を問わず雇用保険を申請可能にすることや、妊婦検診時の負担軽減として、母子手帳発行時から、子がある年齢に達するまでの現金給付などを検討してもよいのではないか。</p> <p>子供が産まれると、妻の収入が無くなる、減るなどして生活レベルが下がる家庭は私たちに限らない。それが想定されると、子供を作らない選択肢を考える夫婦も当然ながらいる。保育所を増やしたり、男性の育児休暇制度を整えるのも一部では効果があるが、何よりも役立つのはやはり現金である。私も、実際に妻の妊娠から子供が産まれるまで、これほど金がかかるとは思ってもみなかった口だ。</p>

			<p>金銭的な余裕がなければ、子供を作りたくても作れない、それを当たり前とし、国は少子化対策を慎重に進めてほしい。</p>
022	女	40代	<p>配偶者控除を減らしては、子育てしている女性はリスクばかり背負うことになります。折角始まった、高校や大学の学費無償化も、働いて所得制限に引っかかってしまったら、働く意味がありません。それでさえ、子どもが多くては、体力的にきつく、労働時間を短縮せざるえません。職業キャリアをつみたいけど、命を預かっているので、ジレンマです。</p> <p>子育ては未来の社会の構成員を育むものです。そのリスクを女性にばかり負わせるのでしょうか。</p> <p>子育て中で、保育所にも入れず、学童保育もなく、病児保育もなく、働けなくて、やむ無く子育てサークル、子ども会、学校のPTA、図書整理ボランティアをずっとしてきました。</p> <p>特に、〇〇市は地震、津波、放射能、避難者受け入れで子育て資源は利用できませんでした。</p> <p>憲法には労働の権利があるのに、なぜ働くための必須の社会資源がないのでしょうか。憲法違反ではないでしょうか？</p> <p>国の無策を女性に押し付けないでほしいです。</p> <p>厚生年金に入りたくても、その時間分働いたら、社会資源がなければ親子育ともに心身ともに壊れてしまいます。出勤前、出勤後、土日祝も子どもの送り迎えに神経すり減らされます。健康保険に入れないから、公私ともに長時間労働で鬱になっても傷病手当金や失業保険も出ません。社会のかわりに子育てしている側面があるのに、それらの保障がない子育て期は過酷だとも思います。子育てしている場合は、労働時間が30時間未満でも社会保険に入れるようにしてください。また、子育ての定義も子どもが自力で移動でき、その世代一般の社会生活が送れるかを基準にしてください。車社会の地方都市は、車がなければ、平地でも小中高に通えません。交通の便のよい都市は税金投入されて作られました。その赤字分はほとんど恩恵のうけない地方都市も負担しています。その不平等が子育て期の女性に重くのしかかります。中学生が部活をするのに、一人当たり年間340回、三年間で1000回車送迎視なければいけない。高校生は朝晩部活で三年間で2000回車送迎しなくてはならない地域もあります。地方都市の働く女性が働きやすいようにしてください。</p>
023	女	40代	<p>子供を三人以上育てた女性は自分の時間を子育てに注がなければいけません。身を削って、経済的にも苦しくなる中、人口減少にかなり貢献しています。その女性に対して、失われた職業キャリア回復のため、社会復帰のためのポジティブアクションはないのでしょうか。</p> <p>具体的には児童手当を子供が三人以上いる場合は、一人当たりの額を増額する。子供三人育てたという地域貢献に対して、三人以上育てる労苦がありつつ、就業するので、就職の際、雇い主にインセンティブを出す。有給休暇数を増やす等です。子供一人当たり年間20日は休みが必要です。夫と妻で働いたら、子供三人いたら、まともな就労にはなりません。妻ばかり負担を負い、鬱になるだけです。子供の数が増えるほど、手当が増える、支援が増えるようでないとな女性は苦しいばかりです。</p>

024	男	40代	<p>【基本認識】</p> <p>日本労働組合総連合会（連合）の調査によると、就職活動中におけるセクハラは20代男性は約21%にも上り、20代女性12.5%よりもはるかに多い。</p> <p>また22～39歳男性にアンケートを取ったところ女性からセクハラ発言を受けた男性は4人に1人もいることがわかっている。</p> <p>【具体的な取組】</p> <p>1、セクハラ防止措置を定めた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、及びそれらの指針の履行確保につき、女性に対するセクハラのみならず男性に対するセクハラにも取り組む。</p> <p>2、男性の就活セクハラについて、都道府県労働局の総合労働相談コーナーで相談を受け付ける等関係省庁が連携し適切に対応する。</p>
025	女	30代	<p>私が勤めている会社では 女性パートばかりで社員はほとんどいません。 パートから社員になれるのも 男性ばかりで 女性でパートから社員になれる人はほとんどいません。 明らかな男女差別を感じています。 本当は今のパートの立場から社員になりたいのですが、正社員になるためには転職しか道がないのかと悩んでいます。</p>
026	女	20代	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠しても働きやすい環境の整備 ・マタハラ周知 <p>私の職場はおじさん世代のマタニティハラスメントが凄まじいです。 「つわりは気合でなんとかできるだろ」 「妊娠は病気じゃない」 「出産直後に復帰って…母乳でちゃうじゃん」 「女の人は妊娠出産するっていうデメリットがあるからな」 「甘えるな」 (食べづわりで何か口にしていないと吐き気を催してしまう私に対して)「そんなに食欲があるなら仕事休まなくてもいいだろ」 などなど。 妊娠初期の頃は妊娠したこと自体を後悔したこともあります。 最近は何かが言われたとしても一周回って愉快になるほどです。 周りの出産経験のある友人達に聞いても同様のことを言われているようでした。 「女は妊娠するから扱いづらい」と考えている人(とくにおじさん)がかなり多いのが問題だと思います。 少子高齢化を憂いている割に妊婦に眉をひそめるのはなんなのでしょう。 けして妊婦様だと思ってほしいわけではありません。</p>

			<p>妊婦を迷惑がらない社会になってほしいです。</p> <p>妊娠したことを「困った」と思いたくも、思われたくもありません。</p> <p>自身の都合で妊娠したくせにこんなことを願うのはわがままでしょうか。</p> <p>見当違いな意見だったら申し訳ございません。</p>
027	女	30代	<p>従来、特に未婚の女性やパートタイマーの女性が多かった介護士や保育士のベース給与や待遇を見直すべきと思います。この仕事は、就職後30年経って子供三人(日本の人口を増やすためにはひと夫婦につき三人以上必要なので)が四年生大学(国立の費用で構わないので)を卒業させられるだけの稼ぎが得られる仕事でしょうか。そのくらいのキャリアプランを得られる仕事でしょうか。きちんと学校を出て試験を受けて国家資格の必要な尊い仕事のはずなのに、現状だと、工事現場や工場のラインなどのアルバイトの方が稼ぎが良い状態です。ヒトの命を預かる誰でもできるわけではない仕事なのに、ヒトの命に関わらない職業との対価の差があまりにも大き過ぎます。</p> <p>性差により職業の向き不向きができることは決して否定できないので、向き不向きにかかわらず職業選択の自由があることはありがたいですが、職種による給与格差を是正した方が、より女性活躍に適していると思います。</p>
028	女	20代	<p>出産後、保育園に預けられず無職になりました。今は託児所付きのパートで時給はたったの850円、出産前の半分も稼げません。</p> <p>この状況で誰がもう1人産もうと思いますか?政治家は好き勝手産め産めと言いますが、もっと国民の現実を見てください。</p> <p>母親は出世どころか仕事を失い、仕事にでても「子どもがいるし」と労働力を買い叩かれています。でも我慢するしかない、選択肢がないんです。</p> <p>女性が輝く社会にといつもおっしゃっておられますが、女性は男性と同じように輝かずとも生きていきたいんです。人間扱いをしてください。</p>
029	女	60代	<p>現在、雇用における男女差別は恒常的であり、経営者がこの状況を男女差別だと認識していないと思われるのです。</p> <p>これを経費が殆どかからず、簡単に解決する方法として、ブラインドテストが最適だと思われる。</p> <p>願書に男性女性を明記しないこと。</p> <p>勿論応募書類には名前の明記は必要ですが、受け付けたと同時にナンバリングして試験官にはその受験生が男性女性、年齢、人種など一切分からないようにする。</p> <p>既に欧米では実施しているところもあり、公正平等の観念から、推奨されるべきものではないか。</p> <p>筆記試験だけでなく、面接でも試験官から見えないようにブラインドを作り、音声を変え、話の内容だけで公正に判断することも重要だと思います。</p> <p>音声変換の技術は既に簡単に回っており、新たな技術を必要としません。</p> <p>ブラインドテストは欧米のオーケストラなどで導入が始まった経緯があります。音楽大学には優秀な女性が多く輩出しているのに、楽団員の殆どが白人男性だった。女性は入団テストでは落とされる。そこで男女わからないようにしたら女性の楽団員が大幅に増え、有色人種の楽団員も増えた。人は無意識に差別をしていたという証左とされています。</p>

			まずは国家公務員試験や地方の公務員試験からブラインドテストを行い、女性の雇用機会均等を図るべきです。きっと公平公正な人事ができると思います。むしろこれを反対する理由が思いつかないくらい、公正で公平、明白なテストだと思われます。
030	女	20代	現在地方公立大学4回生、大学院進学を目指している者です。ゆくゆくは博士課程まで進学したいと考えていますが、その後のキャリアの積み方に、現在の社会のままでは大きな不安を感じています。博士課程に進学し、3年で卒業したとすると27歳、そこから社会に出てキャリアを積んでいく時期と身体的に出産可能な時期は被ります。仮に妊娠、出産をする場合、キャリアはリセットされるか、職場に良い顔をされないのは目に見えています。なぜ女性だけが、身体の都合でキャリアを阻まれなければならないのですか。男女共に、育休の取得率を社会全体で底上げしてください。最低半年など、長期の取得を公的な機関から推進してください。子育ては産む側の問題だけではないことを、社会に周知してください。
031	女	40代	例えば子ども3人産んだ女性が家事育児を担い、パートナーの十分な協力を得られず専業主婦として家庭に15年以上縛られているケースをよくお見受けします。年齢的に就職が難しく、経済的な面からパートナーからのDVがあっても離婚に踏み切れないケースもかなりあります。例えブランクがあっても女性が復職できるような制度が欲しいです。何故か女性ばかりが家庭の犠牲になることが多いです。
032	女	20代	私の母は妊娠出産～子育てのために15年ほど専業主婦をしていたせいで、独身時代はバリバリ働いていたのに、経歴にブランクがあるということで非正規雇用でしか働かせません。非正規雇用のまま離婚してしまったので、生活に苦しんでいます。こういった状況を見て、ブランクがあると正規雇用してもらえなくなると思うと、怖くて妊娠出産・子育てなど到底できません。実際にデータを見ても非正規雇用は女性比率が高く、とりあえずキャリアにブランクがあかないようにしないと、とそればかりが不安です。 世間は男女で雇用機会は均等になっていると謳っていますが、実情は決してそうではないと思います。このままでは、子供を産みたくても産めない女性、産みたいとも思わない女性が増えて、日本の出生率は下がるばかりだと思います。
033	女	60代	職場での男女平等を進めるには、コース別人事を改めるべきだ。今は一般職は女性向け、総合職は男性向けという風に固定されてしまっている。雇用機会均等法が制定されたときに抜け道として用意されたコース別人事は撤廃されなければならない。さらに、アファーマティブアクションも導入しなければ、いつまでたっても職場での男女平等は進まないだろう。
034	女	30代	4～50代の非婚の女性の半数以上が契約社員で実家住み。 就職氷河期の被害者の彼女達が不当な雇用で苦しんでいるのを放置しないで下さい。 これからの世代の女性が希望を持てるジェンダーバイアスの無いロールモデルをいち早く確立して下さい。
035	女	30代	「増加の一途を辿る派遣労働者の問題について」 派遣を選ぶ理由について根本的な問題を共有し、正社員増加のための雇用政策へと繋げてほしいと思っています。

			<p>派遣の一部メリットとして、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業時間が決まっております仕事とプライベートの両立がしやすいこと ・契約外の残業がないこと ・職場での飲み会や付き合いなどが強制されない立場であること <p>上記の条件だけでも労働環境が整っていれば、正社員になりたいという人は多いだろうと感じています。</p> <p>現状では、身体的にも精神的にも会社に依存する働き方が正社員には求められるため、自身の生活を充実させられない不安があります。</p> <p>また日本の派遣会社の数は世界でも圧倒的に多く、ここに大きな問題があると思います。</p> <p>国の政策で、派遣を減らして正社員を増やす方向へシフトして頂けるよう切に希望しています。</p>
036	女	30代	<p>会社で団塊世代を相手にするような仕事をしておりますが、お客様は神様という歪んだ精神で消費者側の権利を強く主張し、お盆期間中も会社として休みを取ったことを咎めてくる客層がいます。働き方改革を会社としてしたとしても、このような世間の流れではなく、自らの権利を強く主張する客がいるのでは仕事量は減らず、長時間労働を前提とした仕事となり、男女平等に活躍することは大変に難しいと感じています。</p> <p>また、海外に旅行すれば分かることですが、日本のサービスは全般的に過剰で丁寧過ぎます。これでは仕事量が当然減らず、労働時間あたりの単価も生産性も上がらず、GDPも低いまま。また、家事や育児を女性がするものという潜在意識も女性活躍を妨げています。外注することを躊躇なく出来るような雰囲気作りをしなければ今の労働量で体力に差がある男女が共に働くことは厳しいです。そして、女性が出産や育児で労働量を減らさざるを得ないことにより、周りもそのフォローにまわらざるを得ないのも問題だと感じています。フォローしなくても済む労働量にすることが大事なのではないでしょうか。</p> <p>余談ではありますが私自身大学院を出ており、周りも高学歴な女性が多いですが、結婚や出産をしても両立出来るような環境がないために、仕事を辞めている方がいます。男性と同じ学費がかかってきたのにライフステージが変わると途端に活躍出来ないのはおかしいのではないですか。</p>
037	女	20代	<p>採用決定前における以下の項目の応募者の情報記載欄の撤廃、企業側の請求の禁止を求めます</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別 ・写真 ・既婚未婚 ・子供の有無

			<p>労働局など公的機関においても 非正規社員は女性が多く 正社員は男性が多い構図についても倫理的合理性に反すると考えられます。</p> <p>社会問題や時代の流れを考慮せずに、企業側に都合の良い、独身で残業を多く行う人を採用しようとする動きが未だ強く根付いています。</p> <p>採用時に弱い立場にある応募者に対して、職務遂行や技能以外の無関係な情報(産休や育休の可能性、性的マイノリティなど)を求める事の抑制となるような政策を求めます。</p>
038	女	40代	<p>女性の社会進出の妨げになっている要因のひとつは、出産によるキャリアの中断です。少子化傾向にある現代では上記を理由に出産を選択しない女性も増えています。</p> <p>機会の均等を進めるためには、女性のみが抱える問題ではなくするのが良いと考えます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の育児休暇取得の推進及び、男性の育児休暇取得が進まない企業への罰則強化 ・ 男性の育児休暇取得前に、出産時における母体への負荷度合いについての無料勉強会開催、参加のチェック実施 ・ 男性の育児休暇取得に許可が出せない企業には、泊まり込みベビーシッター費用全額もしくは3/4程度の金額支給の義務化 ・ 未就学児童を育てている家庭には男女とも現在の有給休暇以外に、子供の病気等に利用できる半日もしくは終日の有給休暇を付与。男女とも上記休暇消化率のチェック。 ・ 結婚および離婚時に家庭の片側のみが改姓の負担を強いられないよう選択制夫婦別姓制度の制定 <p>以上の対策を実施していただきたいと考えております。</p> <p>よろしくお願い致します。</p>
039	—	40代	<p>大学入試で男女差別があったわけで、入試もブラインドでいいのでは。就労でも募集に関して男女差別がある。男女雇用均等、給料も均等、管理職も均等人数を目指す必要があると思う。政治家の数も同様。</p>
040	その他	20代	<p>育児休暇や時短勤務等、男性の取得が女性と同等の企業に支援保育園や幼稚園で働く人の給料を上げる子供を育てられなくなった人が子供を手放しても、安全に教育を受けられる制度をつくってほしい</p>
041	女	40代	<p>家事育児を女性が行うという前提のもと、進めないでいただきたいです。</p> <p>ひいては、女性の問題と視野を狭く持たず、男性も家事育児に関わりやすい環境を作るよう、男性も絡んだ施策を行っていただきたいです。</p> <p>女性の就業となると「家事育児との両立」が叫ばれますが、母親にだけ押し付ける形が、日本独特で偏っており、外国であれば男女関係なく家事育児に参加することが多いです。</p> <p>私は結婚して子供がいますが、家事育児は夫と完全に分担して2人で進めています。おかげで十分なキャリアを積んでいます。</p> <p>女性の就業について「家事育児との両立」が問題視されている場合、非常に不思議です。なぜ女性だけで解決しようとするのだろうか。</p>

			<p>以前ニュース番組で女性研究者を増やしたいという話題があり、子供のいる女性は海外の学会に行けないので、子供を泊まりで預かる施設を作るという対策が取り上げられていました。</p> <p>幼児を泊まりで預かるのは、子供本人も、預かる方も、非常に負担で困難なことです。それなのに番組内では一切、ひとつも「父親」には触れられず、不気味にすら感じました。</p> <p>そういう施設があるのは良いと思いますし、これは一例ですが、さまざまな問題に対し、女性側が努力工夫するだけでは無理です。</p> <p>男性側の構造、社会も変えていくことを、一緒に推し進めていただければと思います。頑張ってください。</p>
042	女	20代	<p>労働時間の短縮と、これらの法律の周知方法に関することです。</p> <p>労働時間短縮に向けて様々な法整備を行ってくださっていることが伝わってきました。ワークライフバランスをとるために、とても重要であると考えます。そして、これらの法律や様々な制度が、雇用主・労働者双方が知っていることが前提として大切であると考えます。</p> <p>これらの周知の方法として、まずは義務教育の場において、社会科の授業の充実を望みます。労働者の義務だけでなく権利も合わせた教育、また今後も世の中の変化に伴って法改正はされていくことでしょうかから、その時の情報収集のツールを紹介するなど(テレビの情報は、一部を都合よく切り取ることもあるので、メディアリテラシーのことになってしまいますね)、子供を含めたすべての人への周知が重要だと考えます。私は大学4年で22歳になりますが、お恥ずかしながらパブリックコメントの制度も言葉では聞いたことがありましたが、どんなものかも知りませんでした。意見を書くことを授業で取り入れるのも良いかと思います。</p> <p>また、現在の雇用主・労働者へのアプローチとしては、メールや広告の活用をもう少し積極的に進めてはいかがでしょうか。既に取り組まれているかと思いますが、若者はインターネットを使って情報を取り入れていますので、SNS(特にLINE、Twitter、Instagram)を上手に活用し、特に労働者側から権利を主張できるような環境を作るお手伝いをしていただけたら、これから労働者となる一市民としても嬉しく思います。</p> <p>お目通しいただきありがとうございます。長々と失礼しました。</p>
043	女	20代	<p>弊社は比較的女性が多い会社ではあるが、リーダー層の女性は少ない。営業＝男性、女性＝事務、産休育休は当たり前でもリーダー層でありながら仕事を続けるのは業務量的に正直かなり厳しい。新入社員で営業に配属された時は女性というだけでかなりの嫌味も言われる。女性が多い企業でも男性社会に女性が入るといっただけでなぜ恐れるのか。男性育休もゼロではないが、あまり賛同される様子ではない。取れて2週間。取れないよりはいいが、結局将来私が育休取る以外の道が見えない。男性育休の義務化は絶対条件だが2週間では足りない。もっと長期的に取れるようにならないと女性の離職率はかなり上がる。女性は結婚したら辞める選択肢も、なんて時代では無いのだから、男性の持っている権利を女性が普通に使え、女性が持っている権利も男性が普通に使える社会になるために、まずは法律から変えてほしい</p>

044	女	30代	28	<p>雇用の際に性別また性自認により排除されない、かつブラインドでの試験による雇用判断をしなければならない、としていただきたい。</p> <p>同能力の場合に「結婚、出産、育児」をリスクととらえる雇用側がほとんどである中で、上記のような雇用の際のスクリーニングを避け、かつ女性役員や管理職の登用の目標である30%は目標時期を再度戻して、従来通り、2030年に達成すべきものとして再設定すべきであるとする。</p> <p>元〇〇会長いわく、女性比率の問題は自然に任せても無理で、下駄でもなんでもはかせてみたらいいという方式にすべき。これまで、男性が相対的にはかせてもらっていた下駄を脱ぐことができないのであれば、女性にも下駄をはかせるべきではないか。</p>
045	女	20代		<p>企業の雇用採用時には(該当分野をまたぎますが学校の入試時にも)、性別記載欄を無くし、性別に関してはブラインドで判断することを基本とするよう、企業に対する方針をお出し頂きたい。</p>
046	女	50代		<ol style="list-style-type: none"> 1 希望者への保育園への全入を可能にする体制の充実 2 養育費の不払いをなくすため、給料の差し押さえ・財産の差し押さえ等を含む制度の新設 3 育休の取得を義務化する制度の整備 4 育児や介護を理由に離職することがないように保育・病児保育の充実・介護制度の充実を行う
047	—	30代		<p>子育てををはじめてやっと「三歳の壁」を痛感しています。</p> <p>わたしの働いている介護事業の会社は子供が3歳になると時短勤務が解除されてフルタイムで働けない場合はパートタイムの雇用形態になるしかありません。</p> <p>パートタイムではこれまでついていたケアマネージャーや社会福祉士、介護福祉士等の資格手当も無くなります。</p> <p>近場に祖父母等いないのでフルタイムで働いた場合は朝7:30~19:00間では三歳の子供を預けなければなりません。個人的にはその事を考えるとパートへ切り替えるか、近場で同等程度の給与のお仕事にするかの方向へ舵を切るしかないかと思えます。</p> <p>働く時間だけで会社への、そして社会への貢献と評価されていいのでしょうか。それも女性だけが。大変疑問です</p> <p>職場がもう少し近ければ…と泣く泣く近場の会社に転職した同僚も何人もいます。</p> <p>ただでさえ人材不足の業界です。新卒でキラキラと入社される方をみるとその未来を案じます。</p> <p>三歳の壁まであと猶予は一年少々ですが社内で働きかけ出来ることはしていきたいと思えます。</p>

048	女	40代	<p>就職氷河期世代限定採用を助成金などで促進してください。</p> <p>既卒を再就職で正社員にせず、育児等でいったん退職すると同じく正社員に戻れないために、非正規で働かざるを得ない構造があります。</p> <p>求人にあたって性別を問わないでください。</p> <p>求人にあたって年齢制限の撤廃を願います。</p> <p>同一労働同一賃金の原則を守ってください。</p> <p>長時間労働か退職か、ではなく、短時間雇用などの雇用形態をどの業種でも選べるようにしてください。</p> <p>学童保育の指導員の増員・施設の充実を願います。40人1クラスの現状では、小学生の子供の放課後の居場所として安心できません。</p>	
049	女	40代	<p>保育、介護、障がいの分野のお給料をあげるようにしてください。この分野のお給料が低いのは、女性が主に担うとされているからです。これこそ、男女差別の温床です。男性でも働けるように賃金アップを測るか、細かなキャリアアップ制度を作ってほしいです。男性が少ないから、体力のある業務を主に任せられ、腰痛になって辞めざるえなくなります。講習の座学は基本オンラインにし、実習で地域人材に触れられるようにしてほしいです。業務があつて、研修に参加しづらいです。子どもを三人以上育てた人に対して、その経験値をこの分野で評価してはどうでしょうか。合計特殊出生率が1.2の現代で、短期間に3人育てあげるのはかなりのスキルがいりますし、自己を犠牲にし、三人以上育て上げた人に対して評価すべきですし、ポジティブ・アクションがないと多子がいることがデメリットとして、とらえられてしまいます。</p>	
050	団体	団体	28	<p>事業主が男女雇用機会均等法に応じない場合、違反をした場合には必ず過料、企業名の公表等により同法の実効性を確保してほしい。違反をした場合の処罰がしっかり決まっていないと、事業主が男女雇用機会均等法を守る意思が薄れてしまう。</p>
051	その他	30代	<p>「4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援」で触れられていた最低賃金の引上げを支持します。</p> <p>また、ジェンダーの視点で考えるなら、女性の非正規労働者が担うことの多い、介護や保育などのケア労働に、より多くの予算をさき、労働環境を充実させることが急務かと思えます。</p>	
052	女	40代	<p>少子化対策として、育児休業、マタハラ、パワハラに対する法制化が進む中、女性活躍等、女性の地位向上、仕事と育児をする女性が素晴らしいという価値観がもてはやされている中、氷河期世代等、就職難や女性は結婚して夫に養ってもらうものという前時代の価値観の狭間に生かされ、アルバイトでも社員登用は男性だけ等、40、50代の女性が未婚、非正規のまま取り残されていると感じる。</p> <p>女性活躍とは全世代の女性でないと意味がないと感じるが、非正規雇用の女性が輝けるのは、今の派遣法の3年縛り等、雇用の不安定さを改善していかないといけないと感じる。これまで長く女性を安く使う等、企業や社会が利用してきたことが、社会不安を増大していく要因にもなっているが、国として非正規雇用の改善、地位安定等、法制化していかないと、国体が保てないと考えてしまう。非正規でもそれなりに生活していけるように、最良の国策をしてもらいたい。</p>	

053	女	50代	<p>雇用について、明らかに同じ労働、能力や学歴に格差が無いにもかかわらず、給与は男性の方が最初から多いというのが、今の日本の大多数の会社の現状ではないでしょうか？</p> <p>また、昔のように男性は、働き、女性は、家庭を守るという社会ではなく女性も働いているのに、女性には仕事も家事も育児も介護もするのが当然という、家庭がまだ、多く残念に思います。</p> <p>ほんの少しの家事分担育児分担、親の介護、が、何故男性は、できないのでしょうか？私もストレスを抱えていた1人です。どんな偉い？仕事をしていても、家庭があるのなら家族を労って、手伝う、分担するというのは当然だと考えます。女性が体調を崩してもその間の家事は全くしてくれない、男性もいます。育児や介護のために仕事や自分のやりたいことを諦める我慢する、睡眠時間を削る、全て女性なのは、納得がいきません。そんな社会は、少しずつでも変わっていただけるのでしょうか？若い間は体力もありますが、高齢になった時、女性にばかり多くの負担がかかる家族関係をどうやって変えていけるのか、サポートは、誰ができるのか、経済的裕福な場合を除き、現実はとても厳しいです。</p>
054	団体	団体	<p>2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進</p> <p>ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止</p> <p>男女雇用機会均等法に基づく指針に、セクシュアル・ハラスメントは性的指向・性自認に関わらず受けることが明記されていることや、改正労働施策総合推進法に基づく指針に性的指向・性自認に関するハラスメントも明記されていることから、性的指向・性自認に関するハラスメント防止の徹底を盛り込むべきである。</p>
055	女	20代	<p>1 (2) イ(2)女性の経営者・管理職のためのネットワーク（ロールモデル・メンターとしての役割含め）も構築したほうが良いのではないかと。</p> <p>1 (2) イ(3)ここにおける「地域コミュニティによる支え合い」「男女にとって魅力的な働き方」と言うのは具体的に何か？もう少し詳細な表現にしていきたいです。</p> <p>3 (2) (6)女性だけでなく、女性が就業継続できる環境整備のためにも男性にも研修の実施が必要なのではないでしょうか。</p> <p>5 (2) イ 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>
056	女	30代	<p>育児休業給付金を給与の80%まで引き上げを望みます。現在31歳で2歳児の子どもがおりますが、育休中に給付金をもらうことができ、大変助かりました。現行のままでもありがたいものですが、今後第二子を考えるにあたって80%まで引き上げられると、さらに安心して子育てに専念できます。</p>
057	男	40代	<p>育児環境を調べ、女性が働きやすい、雇用されやすい状況の実現</p>
058	女	70代	<p>共働きしている家庭の女性の家事労働時間は男性に比べて圧倒的に長いです。家事労働や介護労働を女性に押し付けて、その結果崩壊していった家族をたくさん見えています。男性が女性だけに家事を押し付ける、協力しないでもいいものだという思想は、古い悪しき家制度の名残を引きずっている証です。あらゆる場面で男女が共に協力し合い尊重しあえるものになるよう策定を期待します。</p>

059	女	50代	p23	男性の育児休暇の取得率は少しずつ増加してはいるものの、女性に比べてかなり低い。最低1ヶ月は取得しなければならない等、育児休暇を義務化し、実施できない場合は何らかのペナルティを科すなど、もう少し強力に推進する必要があると考える。
060	男	60代	31	5-(2)-ア「再就職等に向けた支援」は踏み込み不足の書き込みに留まっているのではないかと。「キャリアブランク」という言葉を使っているが、定義が明確ではない為、「家事」「育児」「介護」「地域活動(P T Aや町内会活動)」「ボランティア」「スポーツや芸術」などに携わってはいても就業していないということを理由に「キャリアブランク」と捉えられてしまうのではないかとという心配があり、好ましくない言葉だと思う。こういった活動をしている方々の中には、惰性で就業継続している方よりも充実して有意義な時間を過ごしている方がいらっしゃる可能性もある。一般的に「社会復帰」という言葉がよく使われるが、上記活動は立派な「社会参加」であり、特に「家事」「育児」「介護」は「エッセンシャルワーク」とも言えるし、「地域活動」や「ボランティア」は就業しているよりも社会性が高い場合もある。また、「スポーツや芸術」に携わる方の中には、相当年数、血のにじむような研鑽を積みながら、人生の、とある時期に「就業」という道に転換するような方もいらっしゃる可能性もあり、それらの方々に対して「社会復帰」という言葉を用いるのは不適切である。ここでは(できれば23~24ページの基本認識も含め)、そういった認識を示した上で、上記のいずれの活動も「しっかりキャリアを積んでいる」と捉える社会的風潮を創り出していくような書き込みが必要ではないのか。問題は、M字カーブではなく、再就職後に正規職員になりづらいという社会構造にあるのではないかと。就業継続対策を否定するものではないが、年齢に囚われずに再就職や初めて就職する方、特に、子育てが一段落した後に再就職する方が、数多く正規職員となる為の対策、つまり、正規職員数のM字カーブ化対策を、先に述べたような社会参加の認識とともに明確に打ち出してほしい。具体的には、雇用する側の認識を改めること、つまり、新卒採用にばかり目を向けず、30代、40代(場合によっては50代)にも立派な戦力になりうる人材がいることに目をむけることと、一方で、上記活動に携わっている方々が「立派に社会参加しているんだ!」という誇りを持つとともに、自信を持ってアピールできるようになることを後押しすること、などを施策として展開していただきたい。
061	女	20代	23	基本認識に関して、女性の雇用問題は国にとって大きな損失であるとされているが、同等の分量を割いて現代社会が女性の自己実現を妨げていることにも言及すべきである。文面からは、女性の雇用問題解決の原動力を国益実現に求めていると感じざるを得ない。国益実現だけでなく個人の自己実現を支援することも、国が果たすべき役割であるはずだ。
062	女	70代		<p>新型コロナ禍で、雇用に大きな影響を受けたのは非正規労働者、その多くが女性労働者だ。政府の働き方改革は、女性労働者の地位向上に何の役にも立っていない。</p> <p>コロナ禍でなくても、労働者の非正規化がすすみ、女性労働者の賃金は、ますます低くなっている。私の住む小さな町では、行政改革で、今まで正規労働者だった保育士、学校給食の調理員など、その多くが女性労働者だった職場が、非正規化され、まともに食べていける賃金を得ていない。男女平等に率先して取り組むべき政府・行政が、大量に非正規労働者を生みだしていることは許せない。</p> <p>私の住む町では、大きな企業もなく、公務労働は大きな部分を担っている。その働く場所が、まともな賃金も得られなければ、若い女性は、大都市に流れざるを得ない。結果、</p>

				私の住む町の、20代から50代の男女比は、5対1である。人口は減るばかりである。 このように、男女共同参画は、女性だけの問題ではない。同一労働同一待遇、全国一律最低賃金の設定と、その大幅引き上げが、抜本的解決だと思う。
063	男	30代	30	<p>> (9) 建設産業、海運業、自動車運送事業等の女性の参画が十分でない業種での、女性の就業及び定着を促進する。</p> <p>目標について気持ちはわかりますが、男性と女性の身体能力、特性における統計的な差異や条件、効率を無視するのはいかなるものなのでしょうか。それ以外にも現在少ないのにはやむを得ない理由があるはずです。</p> <p>他の部や分野でもそうですが、就職している業種の男女比でものごとを考えるの、いい加減やめませんか。</p>
064	女	団体		<p>「基本認識」のなかに、「女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく企業の取り組み、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り組みにより、M字型カーブは解消に向かっており、第一子出産前後の就業率は5割を超えた」という記述がある。保育園に入れず仕事を辞めざるを得なかった女性たちは、これをどう読むだろうか。保育所不足、出産・育児により働き続けられない職場環境下の女性の苦しみを考えてほしい。また、女性労働者が増えたと言うが、増えたのは非正規労働者であり、さっそくコロナ禍のもとで雇用の調整弁として女性の非正規労働者が切り捨てられている現状を、直視して、「基本計画」を策定してほしい。</p> <p>コロナ禍の困難は、女性労働者とりわけ非正規労働者に集中して表れている。コロナ終息後の社会は、女性や非正規労働者が苦しむ社会であってはならない。素案では、「感染症の拡大が契機となり、テレワークの導入やオンラインの活用が進み、多様で柔軟な働き方に関する新しい可能性ももたらされている」としているが、それが本当の解決なのだろうか。コロナ前の苦しみを再生産してはならない。以下の点を盛り込むことを求める。</p> <p>(1) ワークライフバランス、ディーセントワークの実現に向け、男女ともに長時間労働の解消、そのための労働時間規制を行うこと。裁量労働制や高度プロフェッショナル制度を拡大しないこと。</p> <p>(2) 性別を理由とする差別的取り扱いを間接差別も含めて禁止する「性差別禁止法」を制定すること。男女や正規非正規の賃金格差を禁止し、実態を公表すること。</p> <p>(3) セクハラ・マタハラ・パワハラなど包括的なハラスメント禁止法を制定し、罰則規定を設けること。</p> <p>(4) 最低賃金引上げ、両立支援策拡充のため、中小企業への支援策をすすめること。</p> <p>(5) 性別役割分業の考え方に基づいた労働政策、税制度、福祉制度の見直しを行うこと。</p> <p>(6) 「多様で柔軟な働き方」という名目で、フリーランスなど「雇用によらない働き方」を拡大しないこと。</p> <p>(7) 保育所増設、学童保育の拡充、医療・教育の無償化、年金制度改善、社会保障制度の拡充など、女性がいきいきと働き続けられる社会的条件整備をすすめること。</p>

			(8)ILO 第 111 号条約（雇用及び職業の差別待遇を禁止する条約）、ILO 第 175 号条約（パート労働者の均等待遇）、ILO 第 190 号条約（仕事の世界における暴力とハラスメント根絶条約）などを批准すること。
065	団体	団体	<p>基本認識における「女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく企業の取り組み、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り組みにより、M字型カーブは解消に向かっており、第一子出産前後の就業率は5割を超えた」という評価は一面的である。保育園に入れずに仕事を辞めざるを得なかった女性、保育園の入園が決まらず仕事の復帰ができなかった女性、非正規であるため出産・育児に関する休暇や労働軽減が保障されず辞めざるを得なかった女性などの事例はまだたくさんある。そうした働く女性の困難さへの想像力が欠けていると言わざるを得ない。また、女性労働者が増加していると記述しているが、増えたのは非正規労働者であり、「コロナ禍」のもとで雇用の調整弁として女性の非正規労働者が切り捨てられている現状をぜひ直視していただきたい。素案では、「感染症の拡大が契機となり、テレワークの導入やオンラインの活用が進み、多様で柔軟な働き方に関する新しい可能性ももたらされている」としているが、これだけでは、現存する格差や困難は解決されない。こうした観点から、以下のことをぜひ盛り込んでいただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ワークライフバランス、ディーセントワーク実現の前提として、男女ともに長時間労働の解消、8時間労働制の厳守が不可欠であることを明記すること。 ○性別を理由とする差別的取り扱いを間接差別も含めて禁止する「性差別禁止法」を制定すること。 ○男女や正規非正規の賃金格差を禁止し、実態を公表すること。 ○罰則規定も含めた包括的なハラスメント禁止法を制定すること。 ○中小企業や非正規雇用労働者の両立支援策拡充のための支援策を強化すること。 ○保育所増設、学童保育の拡充、医療・教育の無償化、年金制度改善、社会保障制度の拡充など、女性がいきいきと働き続けられる社会的条件整備を強調すること。 ○ILO 第 111 号条約（雇用及び職業の差別待遇を禁止する条約）、ILO 第 175 号条約（パート労働者の均等待遇）、ILO 第 190 号条約（仕事の世界における暴力とハラスメント根絶条約）などの批准を明記すること。
066	女	50代	<p>家庭の家事労働時間（家事・育児・介護）は、男性に比べて女性が圧倒的に長いです。その結果、女性が働きながらそれを担う負担が大きく、仕事を辞めてしまう女性が増えています。男性の意識改革をしないとすすんでいきません。あらゆる場面で、男女がともに協力し合い尊重しあえるものになるよう、第5次男女共同参画基本計画の策定を期待します。</p>
067	女	50代	<p>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。</p> <p>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。</p>

			<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
068	男	50代	<p>意見失礼します。男女両性に対するものとして考えるうえで、男性差別についてもフォーカスすべきだと考えます。具体的には下記について政府に取り組んでいただきたいポイントです。</p> <p>▼男性の長時間労働 日本の男性が就労に費やす時間は女性に比べても世界的レベルで長過ぎる。</p> <p>▼男性の自殺防止 男性は女性よりも2倍以上自殺が多いです。原因として男性(特に中高年)の経済苦です。積極的就労支援が必要と考えます。</p> <p>▼男性の事務職進出 企業において男性が事務職として活躍する範囲が狭すぎます、男性の一定数以上の事務職採用の促進</p> <p>▼男性へのセクハラ禁止 「男は～であれ」「男のくせに」という内容の発言禁止、発覚した場合の厳罰、また女性からのDV被害が多発しており政府は緊急に対策を打つべきです。</p> <p>▼男性専用車両の設置 女性専用車両があり男性はないとの時点で差別です。希望する男性の声はとても多いです。早急をお願いします。</p>
069	女	10代以下	<p>まず、男女同一賃金、同一待遇を実現すべきだと考えます。</p> <p>現在は、男女に(例えば)管理職への機会の平等は与えられつつあるとはいえ、未だ女性に育児、出産、介護などの家庭内での大きな役割が任せられており、その機会を手にすることができる女性はほんのわずかです。家庭内でのそうした仕事を男性も従事することが</p>

			<p>当然という考え方、制度を設計し、女性活躍を阻む要素をなくさなければなりません。またそればかりでなく、現在の労働環境も見直す必要があります。</p> <p>今後、男女共に家庭での仕事に携わる世の中になったとしたら、家庭での役割と仕事を両立させた生き方が(今は女性にばかり求められていますが)多くの人に要求されることとなります。そうなれば、現在の日本の働きバチ的働き方では両立は不可能です。重要なポストを掴むチャンスを得ても、家庭と仕事のバランスが取れないことを考慮して辞退することが予想されます。こういった事態が現在、多くの有能な女性に起こっていると考えられます。</p> <p>少し前の話に戻りますが、従来の、耐久性と忍耐があり、家庭の仕事を放り出して仕事していただける人間向けに設計された社会では、女性(や身体の弱い人、家庭での仕事をせざるを得ない男性など)が社会において活躍することはできません。それぞれの状況、ライフステージなどに合わせて、仕事と個人の生活を両立させて生きていける社会を作り直さねばならないと思います。</p> <p>そのためには、多少無理やりな方法ではありますが、政治の場や企業の中枢の半数ほどの割合で、女性や現在社会において弱い立場に置かれている人に参画してもらい、その人達の視点を取り入れる必要があります。彼ら彼女らが何に困っていて、どのような制度があれば社会進出しやすいのか、それを一番よく分かっていて、必要としている人が制度設計に携わるのがより良い社会づくりの近道です。今の状況を変革するために多少無理なやり方でも必要なことと考えます。</p>
070	女	20代	<p>女性が政治家を目指すより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>
071	その他	20代	<p>女性に生まれたことを後悔する国だ。</p> <p>仕事を頑張っても認めてもらえないだけでなく、男性の面倒を見ることまでが仕事に含まれている。</p> <p>それができなければ安定した雇用形態の仕事には就けない。 正社員の仕事になど就きたくないと思うのが当たり前という社会構造。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ LGBTQ の採用や女性の管理職 50%以上の企業を支援する ・ 風俗等の過酷な仕事(娘や家族には勧めたくないと言われている職業)に就く人を法律で守ってほしい

072	女	20代	<p>女性として、生きていける社会を作ろうとするならば 専業主婦の道も残して欲しい</p> <p>持病があり、小さい子がおり働けないにも関わらず男女平等に共働きをせよ 共働きは70%を超えていると煽るのではなく</p> <p>男性最前でも構わないから男性一人で家族を養える収入（家族手当を増やす等）が欲しい</p>
073	女	60代	<p>産前産後休暇を取得した女性を、昇給・昇進に於いて不利益な扱いをしてはいけない事を 罰則付きで規定す可きです。</p> <p>この現状は有能な人材の育成に大きな障害となるだけで無く、将来の日本の社会構成の崩 壊を招く深刻な問題です。</p> <p>育児に参加せず、家事の半分を分担しない男性の意識改革の為に、初等教育から真の性差 別の無い社会を教育する必要が有ります。</p>
074	女	30代	<p>30 前半の兼業主婦です。夫は教員をしています。</p> <p>現在コロナでリモートワーク可能となったため地方に住んでいますが、つい最近まで東京 都内に住み、東京の大手会社で勤務(現在も)しています。</p> <p>都内で育ち暮らしていたため「出産の前には仕事でキャリアを積み、戻れるよう計算して 子供を産む」という考えがあり、専門職(3D デザイナーです。資格などは必要ありません が才能のいる技術職です)として大卒後正社員で同期の中でも優秀と評価を受け働いてき ました。</p> <p>30 歳で結婚し(同期の女性のなかでは2 番目、早い方でした)子供もすぐに授かり安心して いたら、会社が事業変更のためデザイナーを全員(実質)クビにするという方針に。 勿論出産を控える妊婦であったため私は産休まで頂けることになりこの制度には大変助か ったのですが(本当に)、問題はその後です。</p> <p>折角磨いたスキルを使って復職したくても、乳幼児を抱えた母親を雇ってくれる会社が正 直あるのだろうか、と思います。今は地方なので保育園の心配はありませんが、同業の仕 事をすると思うと首都圏に越すか、web 上でフリーランス(今までの企業は外部との交流を避け たり、副業を禁止していたためなんのコネもありません)でやるしかありません。首都圏 に越すと今度は保育園問題もついてきます。</p> <p>フリーランスは先人が言うにはかなり厳しいそうです。</p> <p>業界的には35 歳までなら会社への正規雇用は難しくないのですが、子供がいる(家族の問 題があり核家族で預けられる大人はいません)となるとどうも「詰み」に思えてなりませ ん。</p> <p>「母=子供の面倒を見るためにすぐ休む人」というイメージを払拭し、女性の子持ちでの 就活をもっと助けてくれる制度が必要だと思います。</p> <p>このまま折角の技術も活かせずレジ打ちのバイトで後の人生が終わるのかと思うと、「男 同等に働く」ためになんで勉強してきたのかと虚しくなります。</p> <p>女しか産めませんが、だからといって主な子育て要員として見る社会は変えて行って欲し</p>

			<p>いです。</p> <p>ただ、一度転職した元の会社は子持ちの早上がりの兼業主婦たちがノルマを時間内にこなし成果を出しているのに対し終電までだらだら仕事(結果は出てない)をしている男の人達にばかり給料を振っていたのでとても理不尽感がありました。技能のある人が評価されるようになっていった欲しいと思います。</p>
075	女	20代	<p>風俗や水商売、AV業界などをセーフティネットにすべきでない。</p> <p>北欧モデルを日本は採択し、女性の身体の権利を守れるようにならなければならない。</p> <p>女性が貧困に陥らないように、教育の拡充、男女間賃金格差の是正、女性幹部の採用率向上、大学入試における女性差別の完全撤廃、生活保護の拡充、子供がいる場合における生活の保障をしていくべきである。</p> <p>学費は無料に近づけなければならない。</p> <p>貧困に陥らないために女性が正規職員として採用されるように企業の意識改革をより進めていかなければならない。</p> <p>また職場における雇用者の権利も最大限守られるべきである。</p> <p>特にセクハラパワハラは撤廃していかなければならない。</p> <p>女性が働きやすいように休暇が取りやすくなる社会にしていかなければならない。</p> <p>女性が働けない間も賃金が保証されるようにならなければならない。</p> <p>生理、妊娠、出産、育児に対し、社会へ教育を行って女性の健康を守れるようにならなければならない。</p> <p>結婚を強要する空気を作ってはいけない。</p> <p>これらの要請は女性だけでなくすべての人間にとって有益となるはずである。</p> <p>誰もが男性的強者にはなれない世界で男性的強者の身にしか自立の道が開かれていないことは日本の崩壊を招く愚策でしかない。</p> <p>弱者が一人で生きていけるだけの雇用を得られるように社会が弱者を排除しないように変わるべきであり、また、雇用が得られない場合においても自立した生活ができる社会保障を拡充していくべきである。</p> <p>なぜ生活保護費を引き下げ、社会保障費に充てる税金の額を減らしたのか理解ができない。</p> <p>なぜ男性の弱者に対する暴力を厳正に裁くことができないのか理解できない。</p> <p>なぜ弱者を憎み、自殺に追い込むような司法や行政、企業、社会の在り方しかできないのか理解ができない。</p> <p>相互に信頼しなればならない人間社会において弱者を虐げれば相互不信を招き、崩壊を招くことは歴史が証明している。</p> <p>男性が女性を始めとした弱者へ直接的、間接的暴力やその幫助をしないための意識改革を強く求める。</p>
076	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</p>

			<p>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>
077	女	30代	<p>6</p> <p>●セクハラについて</p> <p>4000人超の国内大手企業で働いていたが、セクハラ研修などの対策がほとんどなされておらず、セクハラが横行しておりそのような上司と一定の距離感を保たねばならず、男性社員と比べて不利だと感じていた。</p>
078	女	30代	<p>男性の育休取得を義務化してください。日本社会にはまだまだ「子育ては女性の仕事」という意識が根強く残っています。出産適齢期の既婚女性は「どうせすぐ出産して産休育休に入ってしまうだろう」と見られ、転職もままなりません。キャリア形成に対する大きな足枷となっています。</p>
079	女	50代	<p>1 改姓による職業的な不利をなくすため選択制夫婦別姓制度の早期実現</p> <p>2 家制度（家父長制・世帯主制）を基本とする結婚制度を改正し、年金・給付金等、個人単位への支給を基本とする制度の義務化</p> <p>3 採用ならびに昇進に当たっては採用基準を明確にし、性別による得点の傾斜や忖度をなくす法制度</p>

080	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オータ性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、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オ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。</p>
081	女	50代	77 <p>・男女ともが育児や介護と仕事の両立を図ることができるように、男性の育児休業、休暇の取得、介護休暇の取得の推進が必要である。</p> <p>・介護休暇が実際の介護の実情にそぐわないために、介護休暇ではなく退職の道を選択せざるを得ない状況にある。介護休暇制度の見直し（休暇を取得できる期間や柔軟な時間を決めることができる）が必要である。</p>
082	女	20代	<p>医学部の女子学生の点数操作問題について、女医が結婚や出産などで退職することがあるため、はじめから女子学生を入れないようにしていたとのことですが、医師に限らず女性が結婚や出産で仕事を辞めざるを得ない状況はおかしいと思います。また、このような状況は、男性が育児に関わりづらく、育休を取りづらいという男性差別でもあると考えます。第3子以降の手当もいいですが、まずはこの産みづらい・育てづらい現状に対処する必要があると思います。</p>
083	女	50代	80 <p>・幼い頃から知らず知らずのうちに、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を持ってしまっている。それらを打破するために、初等教育の段階からの学習プログラム、大人の、特に、保護者や教職員が意識を改革できるような情報提供、啓発活動が必要である。</p> <p>・個々人がワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、働き方改革を進めていかなければならない。勤務時間管理の徹底や業務の明確化・適正化等の働き方を見直していくことが重要である。ジェンダー、男女参画、働き方等の意識改革も図られるように、あらゆる機会研修を行ったり、メディアを通して情報を発信したりしていく必要がある。</p>
084	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して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る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>
085	団体	団体	<p>62</p> <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</p> <p>エ 女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人々への対応</p> <p>・性的指向・性自認に関する事項については、この間、厚生労働省において男女共同参画を担当する雇用環境・均等局が行った「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業」における性的マイノリティの委託調査を踏まえ、雇用分野に関して加筆すべきである。特に調査をもとに企業の取り組みの参考となる指針の策定、継続的な調査の実施を明記すべきである。また、同局担当のいわゆる「パワハラ防止法」に性的指向・性自認に関するハラスメントが盛り込まれたことから、ハラスメント防止の徹底も加えるべきである。</p> <p>・男女共同参画局が従来より防災分野の事例集に掲載してきたように、性的指向・性自認に関する取り組みに、防災の取り組み（避難所の施設利用やハラスメント防止）を加筆すべきである。</p>
086	女	50代	<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</p> <p>エ 女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人々への対応</p>

			<p>性的指向・性自認に関する事項については、厚生労働省の雇用環境・均等局が行った「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業」における性的マイノリティの委託調査を踏まえ、雇用分野に関して加筆すべきである。</p> <p>特に調査をもとに企業の取り組みの参考となる指針の策定、継続的な調査の実施を明記すべきである。また、同局担当のいわゆる「パワハラ防止法」に性的指向・性自認に関するハラスメントが盛り込まれたことから、ハラスメント防止の徹底も加えるべき。</p> <p>男女共同参画局が従来より防災分野の事例集に掲載しているように、性的指向・性自認に関する取り組みに、防災の取り組み（避難所の施設利用やハラスメント防止）を加筆すべきである。</p>	
087	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>
088	女	30代		<p>ワークライフバランスや多様な働き方を推進する点が素晴らしいものの、それに背くような風土を持つ企業へのもう一步踏み込んだ取り組み、また男性の育休取得への数値目標やより取りやすい風土の促進、男女の育児へのアンバランスさへの取り組みが必要だと思いました。また、男女のみでない多様なジェンダーの人々が雇用の場で不利になることが決してないようにするための取り組みも重要だと思います。</p>
089	女	40代		<p>ジェンダーペイギャップの是正に関する実効性ある施策を入れてください。</p> <p>女性・母子家庭の貧困の改善のためにも。</p> <p>アイスランドの法律やイギリスの制度も参考にしてください。</p>
090				<p>・性的指向・性自認に関する事項については、この間、厚生労働省において男女共同参画を担当する雇用環境・均等局が行った「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業」における性的マイノリティの委託調査を踏まえ、雇用分野に関して加筆すべきである。特に調査をもとに企業の取り組みの参考となる指針の策定、継続的な調査の実施を明記すべきである。また、同局担当のいわゆる「パワハラ防止法」に性的指向・性自認に関するハラスメントが盛り込まれたことから、ハラスメント防止の徹底も加えるべきである。</p>
091				<p>男女雇用機会均等法に基づく指針に、セクシュアルハラスメントは性的指向・性自認に関わらず受けることが明記されていることや、改正労働施策総合推進法に基づく指針に性的指向・性自認に関するハラスメントも明記されていることから、性的指向・性自認に関するハラスメント防止の徹底を盛り込むべきである。</p>
092				<p>●フリーランスの方への配慮、ぜひ！</p>

093	—	40代	大学入試で男女差別があったわけで、入試もブラインドでいいのでは。就労でも募集に関して男女差別がある。男女雇用均等、給料も均等、管理職も均等人数を目指す必要があると思う。政治家の数も同様。
094			管理職の女性登用も進めつつ、やはり同時に非正規雇用率が極めて高い女性への正社員登用の促進、労働環境改善にも力を入れていただきたいと思います。
095			これからは女性男性というより本当に能力のある人と見極める力をどれだけつけるかが重要にあると思っています。その能力も人それぞれ、やはり適材適所をきちんと見分けられる人事の力を付けなければ適正でない人材が上司に立った場合のその他大勢の女性のキャリアが危ぶまれる状況になります。この状況はどの会社からも聞きます。
096			「休むこと」より「活躍できる施策」を如何に考えられるかを今後は考えて欲しい。もっと言うとお生活用は「管理職登用だけではありません」これをやると企業は世間へのPRのため管理職の比率を増やすことに躍起になります。前半でも述べましたが下駄をはかされた無脳な管理職登用のため、管理職は望まないけれど自身のキャリアを着実に歩いて貢献している有能な女性が潰されて辞めていくケースを何度も見てきました。有能でキャリアアップをしようとしている女性にとって仕事のボリュームを減らしたり与えられないのは苦痛でしかありません。次の段階として企業の評価項目を考える頃に来ていると思います。
097			女性の登用を進めるために諸外国では様々なポジティブ・アクションが実施されているが、世界から遅れている現状を踏まえて、内閣府男女共同参画局は、ポジティブ・アクションの研究普及を積極的に実施する計画があるのか？
098			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。
099			2019年に均等法。女活法、ハラスメント関連法の審議があったが、男女差別の最大のポイントである男女賃金格差について基本項目にも入れなかった、均等法に女性差別撤廃委員会から再三勧告を受けているの「差別の定義」を入れる議論すら行われなかった。男女局、厚労省も含めて、女性差別撤廃委員会の勧告をどう実現しようとしているのか全く見えない。女性差別をなくすために何が必要であり、不足しているのは何かをきっちり把握して進めるべき。それがないと基本計画はダダの紙になってしまう。
100			臨時職員等の制度をなくし、働く人はみな正社員。違うのは働く時間だけ（フルタイムとパートタイムを自ら選んで働ける）というような制度に変えていかないとにも変わらないと考えます。
101			第2分野のワーク・ライフ・バランス等の実現について、仕事と子育て・介護、社会活動とのバランスばかりが取り上げられているが、ワーク・ライフ・バランス憲章にもあるように、まずは生活できる収入が得られることが大前提としてあるはずである。特に女性が一人でも生活していける賃金を得られること、そのことに対する考えを基本計画に書き込むことが必要なのではないか。

102			雇用の分野に関し、固定的性役割分担意識をどう無くすのか問われる。コロナの給付金の受給権者は世帯主として総務省の通達は最悪。個人が尊重される社会にするため、まず税・社会保障を個人単位にすべき。
103			女性は家事だけをやるのではなく、家事と仕事の両立を図ると言った表記がありました。が、家事を同居しているパートナーに任せ、仕事になるべく専念したい方もいます。校長や高い地位に女性がつくと、どうしても家事に注ぐ時間が減ると思います。だから、女性が仕事を中心に生活でできる選択肢もあってほしいです。
104			数年前配偶者控除が見直しされ、150万円となった、結局、女性はパートで150万以内で安い報酬で働く結果を強めている。コロナ禍でエッセンシャルワークの多くを女性、それも非正規が担っている。同一価値労働同一賃金により、職務評価を踏まえて、正当な報酬を受け取れるようにすべき。
105			家族の関する民法改正、リプロダクティブライツに関する法改正が急務です。さらに、自営業の家族従業者の労働を正當に評価するための所得税法の見直しも必要です。
106			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います。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出会った頃から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。
107			多様な働き方に関し、テレワークが取り上げられているが、コロナ禍では女性に家事・育児の負担が増したことが明らかになっている。テレワークは通勤時間は不要になるメリットはあるが、家でテレワークをすれば育児も・介護も・家事もできるとはならない。
108			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。
109	団体	団体	基本認識における「女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく企業の取り組み、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り組みにより、M字型カーブは解消に向かっており、第一子出産前後の就業率は5割を超えた」という評価は一面的である。非正規であるため出産・育児に関する休暇や労働軽減が保障されず辞めざるを得なかった女性などの事例はまだたくさんある。そうした働く女性の困難さへの想像力が欠けていると言わざるを得ない。また、女性労働者が増加していると記述しているが、増えたのは非正規労働者であり、「コロナ禍」のもとで雇用の調整弁として女性の非正規労働者が切り捨てられている現状をぜひ直視していただきたい。素案では、「感染症の拡大が契機となり、テレワークの導入やオンラインの活用がすすみ、多様で柔軟な働き方に関する新しい可能性ももたらされている」としているが、これだけでは、現存する格差や困難は解決されない。こうした観点から、以下のことをぜひ盛り込んでいただきたい。

			<p>○ワークライフバランス、ディーセントワーク実現の前提として、男女ともに長時間労働の解消、1日8時間労働制の厳守が不可欠であることを明記すること。</p> <p>○性別を理由とする差別的取り扱いを間接差別も含めて禁止する「性差別禁止法」を制定すること。</p> <p>○男女や正規非正規の賃金格差を禁止し、実態を公表すること。</p> <p>○罰則規定も含めた包括的なハラスメント禁止法を制定すること。</p> <p>○中小企業や非正規雇用労働者の両立支援策拡充のための支援策を強化すること。</p> <p>○保育所増設、学童保育の拡充、医療・教育の無償化、年金制度改善、社会保障制度の拡充など、女性がいきいきと働き続けられる社会的条件整備を強調すること。</p>
110	女	60代	<p>第2分野</p> <p>最低賃金を1500円にする。</p> <p>ケア労働を評価し格差を是正する。</p> <p>同一価値労働同一賃金の実現にむけて具体的方策を。</p>
111	団体	団体	<p>第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和に以下の点を盛り込むことを求めます。</p> <p>(1)ワークライフバランス、ディーセントワークの実現に向け、男女ともに長時間労働の解消、そのための労働時間規制を行うこと。裁量労働制や高度プロフェッショナル制度を拡大しないこと。</p> <p>(2)性別を理由とする差別的取り扱いを間接差別も含めて禁止する「性差別禁止法」を制定すること。男女や正規非正規の賃金格差を禁止し、実態を公表すること。</p> <p>(3)セクハラ・マタハラ・パワハラなど包括的なハラスメント禁止法を制定し、罰則規定を設けること。</p> <p>(4)最低賃金引上げ、両立支援策拡充のため、中小企業への支援策をすすめること。</p> <p>(5)性別役割分業の考え方に基づいた労働政策、税制度、福祉制度の見直しを行うこと。</p> <p>(6)「多様で柔軟な働き方」という名目で、フリーランスなど「雇用によらない働き方」を拡大しないこと。</p> <p>(7)保育所増設、学童保育の拡充、医療・教育の無償化、年金制度改善、社会保障制度の拡充など、女性がいきいきと働き続けられる社会的条件整備をすすめること。</p> <p>(8)ILO第111号条約（雇用及び職業の差別待遇を禁止する条約）、ILO第175号条約（パート労働者の均等待遇）、ILO第190号条約（仕事の世界における暴力とハラスメント根絶条約）などを批准すること。</p>
112	団体	団体	<p>29</p> <p>男女雇用機会均等法が制定されても、男女の賃金差があり、女性に非正規労働者が多いことは、何年たっても変わっていない。それが男女平等が世界で121位低迷していることに表れている。それを解決するには、男女を問わず、同一労働同一賃金で短時間勤務でも正規の労働者として雇用することが一番の解決方法。すでにヨーロッパでは実施されているので、日本でもできないことはない。</p> <p>助成金や加点評価だけでは進展しないので、非正規労働者の待遇を賃金も含め改善していく方向を打ち出してほしい。</p>

				特に最賃は1500円に。労働基準監督署の機能を強化し、ダメなことはダメと企業を指導すべし。
113	団体	団体	23	<p>パートナーである全ての男性が子育て等に参画できるような「パパクオータなど積極的な環境整備を」一層推進することが求められる。</p> <p>「」を追記する</p>
114	団体	団体	24	<p>パートタイム労働等の非正規雇用は、「日本の場合実態はフルタイム労働である。しかも最低賃金が安い為にパートタイムの時給は男性の正規職のおよそ40パーセントしかない。今後パートタイムの女性労働者が正規労働者になっていく見込みは薄いところから、パートでも生きていけるように最低賃金のアップー時給1500円を目指していきたい。」</p> <p>「」部分を追記</p>
115	団体	団体	25	<p>地域との関わりを持つことが可能となる「ように、パパクオータなど積極的な」環境の整備を推進する必要がある。</p> <p>「」部分を追記</p>
116	男	30代		<p>女性の社会進出における問題点の一つが職場環境であると考え。人手不足による忙しさで育休を取りづらいという方が多い上、マタニティハラスメントの被害も発生していると耳にする。日本特有の同調圧力によって働かずに会社に残ることを良しとしない考え方が蔓延している職場もまだあるのではないかと思うので、より一層の支援を行うことが重要である。</p>
117	団体	70代	28	<p>女性差別撤廃条約第1条に則り、間接差別の禁止を国内法に明記する。女性差別撤廃委員会事前質問事項18では、「女性活躍推進法、労働基準法及び他の関連する法の下で行われた労働市場において根強く続く男女の水平的・垂直的職業分離、及び広範にわたるジェンダー賃金格差に対する具体的な取り組みを示して下さい」とあります。素案にも「男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提」とされています。しかし未だに管理職に占める女性割合は国際平均の半分以下です。国内法に差別の定義がされていないため、間接差別は均等法の省令に定める3点のみ、これ以外は差別とみなされないため差別が是正されません。</p> <p><裁判例2件></p> <p>1) 人事考課における間接差別（中国電力男女賃金差別裁判）中国電力判決は、昇格・賃金での格差を認定しましたが、下記のような理由で男女差別ではない、としています。・男女が層として明確に分離していない・女性が管理職に就任することを敬遠する傾向がある等、女性の就労意識・人事考課制度が男性、女性と明確には区別されておらず、その考課の結果として格差が生じたしかし、同社の実態は圧倒的多数の女性は、男性よりも昇進昇格が遅れています。問題点として、人事考課の評価項目は、性別を直接的な基準にしないものであっても、結果的に女性に不利益に働く評価項目が多く含まれています。このよう</p>

				<p>な人事考課の評価項目は「間接差別」にあたります。原告は最高裁に上告しましたが棄却となりました。</p> <p>2)間接差別のコース別雇用管理（東和工業コース別男女差別裁判）東和工業はコース別制度導入の際、男性を総合職、女性を一般職に振り分けました。設計職の男性は全員総合職、原告は女性であることを理由に一般職とされ、設計技術手当5万5千円の支給もカットされました。原告は設計職として12年の経験を積み、2級建築士の資格も取り、当時この資格を持っていたのは原告と設計部長だけでした。地裁、高裁の判決は、総合職と一般職の区別は実質的に男女別であり、労基法4条に違反するとしました。しかし職能給部分差額賃金は認めませんでした。その理由として人事考課は「企業の裁量」に基づくものであるとしています。原告は最高裁に上告しましたが棄却となりました。</p>
118	女	40代	26	<p>多様な働き方として現在、「時間単位の休暇」というものが存在していますが、導入されている企業は限られています。この時間を使うことにより、子供の送り迎えや通院等、限られた有給や看護休暇を有効に使うことができます。時間単位の休暇をどの企業にも設定するよう働きかけをお願いします。</p>
119	女	40代	28	<p>ウ女性に対する各種ハラスメントの防止とありますが、「女性に対する」の削除をお願いいたします。</p> <p>現在、わずかながら女性の管理職が存在しますが、その女性の管理職による男性部下への育児休業等に対するハラスメントが、育児は結局女性がやるという圧力の一つになっていると感じます。内容を見ると特に男性から女性に限定されたものではなく、女性から男性でもあり得るものですので、「女性に対する」の削除をお願いいたします。</p>
120	団体	60代		<p>「基本認識」では「非正規の割合が高いことが女性の貧困や男女間格差の一因」とありながら、配偶者控除を受けながら働く女性労働者が1000万人余りいることには触れていません。最低賃金に限りなく近い時給で働く女性労働者の存在は、女性労働者全体の処遇にも大きく影響している。シングルマザーがダブルジョブ、トリプルジョブをせざるを得ないのはそのためだ。労働者としてカウントすると共にその問題点を指摘し、配偶者控除の廃止にも言及すべきだ。計画案は、非課税の非正規女性労働者を労働者としてみなしておらず、その労働条件と賃金が劣悪なまま放置されていることこそ、ジェンダーバイアスそのものである。特に、控除が150万円に引き上げられたことで、最低賃金に近い時給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混乱をもたらし、女性労働全体の賃金引下げ作用している。配偶者控除・年金の3号被保険者などの制度こそ男女差別賃金の一因である。廃止の方向を計画に明記することを要望。</p>
121	女	団体		<p>性別役割分業を前提にした制度、女性だけにある差別的な制度、女性の就労など生き方を制限する制度など、見直しが迫られている制度は多い。しかし、長年の運動にも関わらず、国民世論や社会動向を口実に、見直しが放置されてきた。制度の改正は、社会認識を変える大きなインパクトとなる。「基本計画」で期限をきった是正の方向を示すことを求める。</p> <p>以下の明記を求める。</p> <p>(1)女性の就労抑制の要因とも言われる配偶者控除をはじめ、税・社会保障法制度をジェンダー視点で見直すこと。そもそも、低すぎる基礎控除の大幅な改善が求められる。また、この問題とあわせて、最低賃金が低すぎる問題の検討も必要であり、最低賃金の大幅</p>

			<p>引き上げを求める。</p> <p>(2) 男女が共に仕事と家庭責任を担える社会の構築、ワークライフバランス実現のために以下を求める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・無償労働の評価、M字カーブの解消 ・待機児童解消と介護離職ゼロのとりくみ（保育・介護労働者の抜本的待遇改善を含む） ・育児・介護休業取得率向上のとりくみ（育児・介護休業法の改正、長時間労働の解消） ・公的保育の拡充 ・経済的効率優先で進められてきた新自由主義的政策・制度の見直し <p>(3) 選択的夫婦別氏制度の早期実現に向けた民法改正</p> <p>(4) 同性婚法の早期実現に向けた民法改正</p>
122	団体	団体	<p>性別役割分業を前提にした制度、女性だけにある差別的な制度、女性の就労にあたって生き方を制限するような制度など、見直しが迫られている制度は多くある。制度の改正は、社会認識を変える大きなインパクトとなる。基本計画で、以下の制度改正について期限をきった改正の方向を示すことを求める。</p> <p>○女性の就労抑制の要因とも言われる配偶者控除をはじめ、税・社会保障法制度をジェンダー視点で見直すこと。具体的には、低すぎる基礎控除の大幅な改善、最低賃金の大幅引き上げなど。</p> <p>○無償労働の評価やM字カーブの解消、待機児童解消と介護離職ゼロのとりくみ（保育・介護労働者の抜本的待遇改善を含む）、育児・介護休業取得率向上のとりくみ（育児・介護休業法の改正、長時間労働の解消）、公的保育の拡充、経済的効率優先で進められてきた新自由主義的政策・制度の見直しなど、男女が共に仕事と家庭責任を担える社会の構築、ワークライフバランスの実現に資するとりくみ。</p> <p>○選択的夫婦別氏制度の早期実現に向けた民法改正。</p> <p>○同性婚法の早期実現に向けた民法改正。</p>
123	女	70代	<p>女性の生涯賃金は、正規雇用から排除されることも多く、男性の50%前後です。若年時の低賃金と不安定雇用は生涯にわたり影響し、年金額に格差をもたらします。女性の雇用を守るとともに、最低年金制度の確立が必要です。</p> <p>また、職種により左右されない休業補償制度の確立と最低所得補償、全国一律の誰にでもどこでも適用される時間給制度を作ることが必要です。少子化対策や地方格差の是正にも貢献するにちがいありません。</p> <p>自営業者への休業補償や家族労働者の労働を賃金として認めることなど永年の課題も解決されるべきです。</p> <p>解決を待っている課題が多々あります。</p> <p>早急に解決するために政府としてすぐにできる「女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する選択議定書」を批准してください。</p>
124	女	70代	46 <p>暴力とハラスメントに関しては、国際的な条約を日本の施策に取り入れる必要があります。</p> <p>また、今年の課題となっている「刑法」改正が急がれます。「同意なき性行為」を罰することや法的に矛盾がある現行13歳の性交同意年齢の引き上げが必要です。</p>

				<p>また、ハラスメントに関してはパワハラ・セクハラの定義を広くし、女性が多数を占める非正規雇用者やフリーランスなどにも対策するようにしなければなりません。</p> <p>被害者に対する支援も具体的に緻密にされる必要があります。加害者となることを未然に防ぐためにもハラスメント防止法も必要です。</p>
125	女	50代	57	<p>女性の貧困が引き起こされる原因には、固定的な性別役割分担意識、就業・生活面での環境整備の不十分さが考えられます。そのために、固定的な性別役割分担意識をジェンダー平等、男女共同参画の意識に変えていく教育をしていくことと、ライフステージ合わせた働き方を選択でき、賃金や待遇が十分に保障されるように、同一労働同一賃金を強く求めていく必要があります。</p> <p>○固定的な性別役割分担意識をジェンダー平等、男女共同参画の意識に変えていく教育の充実。</p> <p>○同一労働同一賃金実現にむけてのとりくみの必要性。</p>
126	女	30代	32	<p>所得税法第56条は廃止してください。</p> <p>ジェンダー平等のためには適切な制度と国としてのポジティブ・アクションが必要ですが、所得税法第56条は制度（税法）さえ古めかしいまま放置されています。廃止をまず第一歩とし、女性の人権問題に向き合う具体的な姿勢として示してください。</p> <p>世界的な「家族従業者の賃金は経費」という流れからみても、必ず早急に廃止する必要があります。</p> <p>自営業・家族経営者は、これからの日本経済を支える重要な役割を担います。具体的な「廃止」の明記、その後のアクションがあることを望みます。</p>
127	女	70代	23	<p>女性差別撤廃条約第1条に則り、間接差別の禁止を国内法に明記して下さい。〔女性差別撤廃委員会事前質問事項18〕では、「女性活躍推進法、労働基準法及び他の関連する法の下で行われた、労働市場において根強く続く男女の水平的・垂直的職業分離、及び広範にわたるジェンダー賃金格差に対する具体的な取り組み」を示すようにとあります。素案にも、「男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保」は不可欠の前提とされています。しかし未だに管理職に占める女性割合は国際平均の半分以下です。国内法に差別の定義がされていないため、間接差別は均等法の省令に定める3点のみとされ、これ以外は差別とみなされないため、差別が是正されません。以下は、そのために最高裁で棄却された裁判例です。</p> <p>◆人事考課における間接差別（中国電力男女賃金差別裁判）中国電力裁判の判決は、昇格・賃金での格差を認定しましたが、下記のような理由で男女差別ではない、としています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女が層として明確に分離していない ・女性が管理職に就任することを敬遠する傾向がある等、女性の就労意識・人事考課制度が男性、女性と明確には区別されておらず、その考課の結果として格差が生じた ・しかし、同社の実態は圧倒的多数の女性は、男性よりも昇進昇格が遅れています。 <p>問題点として、人事考課の評価項目は、性別を直接的な基準にしないものであっても、結果的に女性に不利益に働く評価項目が多く含まれています。このような人事考課の評価項目は「間接差別」にあたるものです。最高裁で棄却となりました。</p>

				<p>◆間接差別のコース別雇用管理（東和工業コース別男女差別裁判）東和工業はコース別制度導入の際、男性を総合職、女性を一般職に振り分けました。設計職の男性は全員総合職、原告は女性であることを理由に一般職とされ、設計技術手当5万5千円の支給もカットされました。原告は設計職として12年の経験を積み、2級建築士の資格も取り、当時、この資格を持っていたのは、原告と設計部長だけでした。地裁、高裁の判決は、総合職と一般職の区別は実質的に男女別であり、労基法4条に違反するとしました。しかし、職能給部分差額賃金は認めませんでした。その理由として、人事考課は「企業の裁量」に基づくものであるとしています。最高裁で棄却となりました。</p>
128	女	70代	23	<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、クオ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 そもそも、‘202030’は第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。 今回の素案では、「管理職に占める女性の割合が、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、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（クオータ制）の取り組みについて明記してください 今年3月に出された、＜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」「法令によるクオ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」とあります。</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 女性活躍推進法は罰則規定がなく、数値目標や公表目標は、項目も数値も任意です。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、クオ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。明確な数値目標を設定し、クオ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。</p>
129	女	70代	23	<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、クオ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 そもそも、‘202030’は第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。 今回の素案では、「管理職に占める女性の割合が、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、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（クオータ制）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」「法令によるクオ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」とあります。</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がなく、数値目標や公表目標は、項目も数値も任意です。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、クオ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。明確な数値目標を設定し、クオ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。</p>	
130	男	50代	25	<p>男女共同参画基本計画を推進するにあたって育児休暇の制度改革が必要だと思えます。未だに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、それは男性の家事・育児・子育て・介護・PTA 地域活動への参加が少ないのも要因の一つではないでしょうか。</p> <p>この育児休暇について、一般の方々が懸念されているのは収入が減ることで、これはアンケート結果からも出ております。後日、育児休暇による休業分を補てんする制度はありますが、月単位の収入が結局減るので、生活のやりくりが大変という意見が多数を占めます。これは喫緊の課題だと思いますので、具体的施策に記載していただくよう意見させていただきます。</p> <p>また、育児休暇の取得時期ですが、女性の体調や家族構成等により個々にケースが異なりますので、10日ではなく最低3か月の取得を推進するべきだと思います。10日前後では、真の家事・育児の大変さは感じる事ができないと思います。せっかく取得を推進するのであれば、パートナーへの配慮や人権平等感も改めて考えるきっかけになる方がよいと思います。これは後にDVの減少にもつながるのではないのでしょうか。</p> <p>さらに、育児休暇を男性側がとつても、家庭で何もせず女性側の負担が増したというケースも多々ありますので、研修制度等も設定する必要があるのではないのでしょうか。</p>
131	団体	団体	24p	<p>基本認識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本はILO100号条約を1967年に批准している。同一価値労働同一賃金は女性の経済的自立のためではなく、差別を撤廃し、ジェンダー平等社会を建設するために最重要な課題であることを明記すべきである。 <p>1 ワーク・ライフ・バランスの実現</p> <p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの実現には、ILO156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>○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。コロナに対する一人10万円の特別給付金の「受給権者を世帯主」と総務省が規定した。国が世帯単位で物事を進めようという姿勢では性別役割分担</p>

			意識はなくなる。具体的になくす道筋・方策として税と社会保障を個人単位にすべきである。
132	団体	団体 24p	<p>1 ワーク・ライフ・バランスの実現</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"> ・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。 ・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。 ・シングルマザーは、一旦仕事を辞めたあとの低賃金非正規雇用では、ダブルワークやトリプルワークで死ぬほど長時間働かなければならない。シングルマザーの非正規雇用をなくし、ワーク・ライフ・バランスが等しく享受できるような施策を実現すべきである。 ・性別役割分担意識を具体的になくす道筋・方策を掲げるべきである。 ・税と社会保障を個人単位にし、配偶者控除をなくすべきである。 <p>イ 多様で柔軟な働き方の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークとフレックスタイト制度の導入についての記載があるが、コロナ禍で十分な準備なく導入されたテレワークの結果、女性に育児・家事の負担が増大した。乳幼児を見ながらテレワークを行うことは困難であり、結果として女性に育児・家事負担を押し付けることにならない制度にする必要がある。 ・1か月単位のフレックスタイト制度は始業や終業の時刻を労働者の決定にゆだねられるものであることを周知すべきである。 ・地域限定正社員の導入にあたっては、転勤の有り無しによる労働条件の差異が同一価値労働同一賃金の観点からも妥当なものである必要がある。 ・子育て支援や介護保険制度の充実が不可欠である。
133	団体	団体 26p	<p>1 ワーク・ライフ・バランスの実現</p> <p>ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスは、男性に対するポジティブ・アクションであるという位置づけが大事である。人事考課制度についての見直しは女性に対する施策に特化するものではなく、男性に対する施策としても重視すべきである。 ・育児休業制度は、出産後の数日の育児休業では男性の参加にはならないので、取得率だけでなく取得日数も開示すべきである。 ・家事・育児・介護は人が生きていく上で最低必要なことであり、男性の「参画」ではなく、性別を問わず生活者としての権利および義務であると明記すべきである。 <p>エ 女性の就業継続に向けた人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の就業継続に向けた研修の実施、メンター制度の導入、相談体制の整備が必要。 ・育児休業等を取得しても処遇の差を取り戻し、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度を設けること。

			<ul style="list-style-type: none"> ・転勤には本人同意を必要とし、子育て期や介護時期の転勤を行わないこと。 ・人事考課制度は、ワーク・ライフ・バランスによる不利益な評価をしないこと。「妊娠・出産・育児・介護をマイナス評価しない」など明確に記載すべきである。 ・産休・育児休業の取得による昇給機会の喪失や昇進の遅れには、子どもを産むことがペナルティとなるような仕組みの改善が必要である。
134	団体	団体	<p>基本認識</p> <p>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の活躍」が削除されているが、実施の総括と第5次への継続性の説明が必要である。</p> <p>「多様で柔軟な働き方」を推進する為に「多様な正社員」や雇用によらない働き方、フリーランス、起業などの推奨が随所に見受けられる。「働き方改革」の精神と企業中心の人材活用が色濃く出されジェンダー平等の視点が薄れている。男女の賃金格差解消の具体的な方針を示すべき。ワークライフバランス実現のための長時間労働の削減は、労使の自主性に任せるのではなく法的規制を強めるべきである。「第1子出産後の就業率は5割を超えた」としているが、5割近くが就業継続をしていないことの原因を明らかにし、施策を示すべきである。この改善なしに女性の管理職の比率は増加しない。公的保育の拡充による待機児問題解消に本項で言及すべきである。コロナ禍で真っ先に仕事を失ったのは非正規労働者であった。テレワーク、オンラインの活用を推進しているが、実態を把握し、女性の参画拡大に利するか十分な検討が必要であり安易な導入推進はすべきではない。</p> <p>★「具体的な取組」に以下の項目を盛り込むこと</p> <p>(1) 「多様で柔軟な働き方」で際限のない不安定な雇用を容認するのではなく、期限の定めのない直接雇用の労働契約を原則とし、有期雇用の規制、派遣労働は臨時的・一時的、専門性の高い業務に限定し、正社員との均等待遇を保障すること</p> <p>(2) ワークライフバランス、ディセメントワークの実現に向け男女ともに長時間労働の解消、そのための労働時間規制を行うこと。裁量労働制や高度プロフェッショナル制度を拡大しないこと。</p> <p>(3) 非正規雇用労働者の賃金の底上げをはかるため、生計費原則により最低賃金を引き上げること。全国一律最低賃金制度の確立。事業主負担を軽減する中小企業への支援策を進めること。</p> <p>(4) 性別役割分業に基づく税制度の見直し。家族従業者の働き分を認めるよう所得税法56条を廃止すること。</p> <p>(5) 介護離職ゼロに向け介護をしながら働き続けられるよう介護保険制度を改善すること。</p> <p>(6) 公的保育所増設、学童保育の拡充、子どもの医療費無料化、教育の無償化、年金制度改善、社会保障制度の拡充など、女性がいきいきと働き続けられる社会的条件整備をすすめること。</p> <p>(7) 国際基準に基づく計画となるよう、ILO190号、175号、110号条約等を早期に批准すること。</p>
135	団体	団体	<p>2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進</p> <p>ア 男女雇用機会均等の更なる推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女間の賃金等待遇格差について、その構造的な要因を解消するには均等法の見直し

			<p>が不可欠である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フルタイム正規雇用男女間格差の解消には、コース制や職能評価・人事考課の判断にジェンダー差別が入りこまないようにすること、統計的差別（雇用や昇進の機会の不平等、コース制の採用の根拠）のような経済的不合理の解消が不可欠である。 ・日本ではワーク・ライフ・バランスが実現されていないことが男女間格差の要因になっている。女性の多くが出産退職し、常勤としての職場復帰は困難で、その原因はハードワークや周囲の理解のなさ、待遇上の不利益や差別にある。女性は低賃金で非正規雇用でしか復帰できないことから、子どもをもっている労働者の男女間賃金格差は OECD 加盟国中最大である。 <p>イ 男女間の賃金格差の解消</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ILO100 号条約に則り、国際基準の職務評価をシステム化するべきである。 <p>労働基準法 4 条に基づく監督を、国際基準に照らして（職務評価の手法による男女間賃金格差の解消、間接差別や合理的配慮の欠如など差別の定義に照らして）よりきめ細かく実効性あるもとするため、法制度を整備すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女間の賃金格差は OECD 諸国で日本はワースト 3 位である。平均 13.6%より 10 ポイント以上も差別がある男女間賃金格差の是正に向けて、本気で具体的な取り組みが必要である。 ・女性活躍推進法の改定と合わせ、均等法の対象に「賃金」を加え、国連女性差別撤廃委員会から勧告を受けている「差別の定義」を入れるべきである。 <p>ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。ハラスメントのない職場は労働者だけではなく企業にとっても有益である。ハラスメント防止法をすべてのハラスメント禁止法に改定し、速やかに ILO190（ハラスメント禁止）条約を批准すべきである。 ・育児後に有期契約となり、1 年後に雇止めとなったマタニティハラスメント裁判の高裁判決（2019 年 11 月東京高裁）では、原告の正社員としての地位確認を棄却した。最高裁に上告中だが、司法はあらゆるハラスメントをなくすために尽力し、英断を下すべきである。
136	団体	団体	<p>29p</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> <ul style="list-style-type: none"> ・男女間賃金の実態把握は差別是正の第一歩である。改正女性活躍推進法の施行後 5 年の見直しでは遅すぎる。早急に「男女間の賃金の差異」を情報把握の基礎項目にすべきである。 ・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。差別を明確にするために、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>4 非正規雇用労働者の待遇改善、正社員労働者への転換の支援</p> <p>(1) 施策の基本的方向</p>

			<ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用が多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義があるとの考えは、性別分業を前提にしている。非正規と正規の同一価値労働同一賃金が実現しない限り、使用者が女性の非正規労働者を安上がりの労働力として利用し、コロナ禍で見られるように雇用調節弁として不当に解雇される。雇用形態による賃金差別の是正を早急に行うことが重要である。
137	団体	団体	<p>4 非正規雇用労働者の待遇改善、正社員労働者への転換の支援ア 非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた取組の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パート・有期労働法は、男女間格差を固定化・拡大する「人材活用の枠組み」の違いを賃金格差の合理的な要素とする法制度で、改められるべきである。性中立的客観的な職務評価の手法によって合理性判断がなされる必要がある。 ・男女賃金の格差の結果、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が明らかにした。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必要。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。 ・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。 ・8 時間働けば生活できる賃金水準にむけ、全国一律の最低賃金の大幅引き上げが必要である。「最賃引き上げのための環境整備」の内容を明らかにすべき。 ・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が、それを許さない対策が必要。また無期転換しても労働条件は非正規のままでも良しとする法律の改定が早急に必要である。 <p>イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・限定正社員＝多様な正社員は、雇用管理区分に基づく不合理な格差を解消することが前提である。ILO156 号条約を踏まえ、ワークライフバランスの保障と引き換えの格差は認められるべきではなく、時間外労働や転居を伴う配転など包括的な労働契約関係のもとで働く労働者との不合理な格差の解消がメインに据えられるべきである。 ・格差の是正にあたっては、比較対象者の存在を要せず、正社員であったとすれば受けられた待遇に是正すべきである。 <p>5 再就職、起業、雇用によらない働き方等に対する支援</p> <p>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。</p>
138	女	20 代	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の管理職の割合を増やす：自由目標だけでなく、ある程度、強制的な目標を企業に設け、女性リーダーの誕生を推進する ・男性社員に対して、女性へのハラスメントを防止する教育を徹底する：ホットラインなど、女性への支援策はあるが、男性が女性が何をされて不快に思うのか学び変わらない限り、状況は変わらないと考える ・性別を理由に採用に不利が内容に徹底する

				<ul style="list-style-type: none"> ・女性が自身の職務に集中できるようサポートする： 昔のように男性のためにお茶をくまされたり、男性（誰でも）が自身でやるべきことを、女性にさせるようなことがないような環境と教育の推進 ・男性の育児休暇取得を一定期間強制するなどし、女性が社会に復帰できるようにサポートする
139	団体	団体	24	<p>「1 ワーク・ライフ・バランス等の実現」部分について</p> <p>「第4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」において、第1分野に記載があるとおり、男性の意識の変化は男女共同参画に大きな影響を与えるものである。社会における男性側の意識の変化が一定程度進んだとしても、本テーマは男女共同参画における課題として引き続き取り組むべきであり、本素案においても「第4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」と同様、主軸に位置付けるべきものと考え</p> <p>る。</p> <p>男性への男女共同参画に関する啓発活動は、労働環境面だけでなく生活に関する面においても、同様に推し進めるべきである。家庭内や地域社会における女性側の見え難い負担の可視化とその解消に向けた生活面での男女共同参画は、雇用等における男女共同参画の推進と不可分である。</p> <p>一方、学校教育における男女共同参画は若年層には浸透しているように見受けられる。若年層が成長し、企業等の組織に所属した後もその意識を継続して持ち続けられるよう、社会における男女共同参画は継続して周知・発信していただきたい。</p>
140	女	40代		ワークライフバランスの崩れた長時間労働をすることの出来る条件に恵まれた人が仕事が出来るとされ、各個人の事情などが考慮されない社会であると感じます。長時間労働を規制することで、その周辺の人の負担も小さくなると考えます。
141	女	60代	24	<ul style="list-style-type: none"> ・差別的取扱い、セクハラ、マタハラ、賃金格差など、雇用機会均等法があっても、安心して安全に継続して働ける状況には程遠い。罰則つきで、差別を禁止する法整備が必要である。雇用の分野での平等が実現しない限り男女共同参画社会の実現は困難である ・性別役割分業を前提にした制度や政策が女性の就労を妨げている。ケア労働の社会化、家族での分担、無償労働の評価が不可欠である。 ・非正規雇用を多様な就業ニーズに応える積極的意義がのべられているが、性別分業による家庭責任のために非正規しか選択肢がない状況をきちんと把握するべきである
142	女	60代		<p>男女間の賃金格差をなくすために、同一価値労働同一賃金を実施しているかどうかの報告を義務化する。管理職への研修の強化。</p> <p>転勤は本人の同意に基づくとともに、パワハラによる転勤がないように子育て期や介護とのワークライフバランスをはかる。</p>
143	団体	団体		<p>1 ワーク・ライフ・バランス等の実現</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの実現には、ILO156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>

			<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・シングルマザーは、一旦仕事を辞めたあとの低賃金非正規雇用では、死ぬほど長時間働かなければならない。 ・性別役割分担意識を具体的になくす道筋・方策を掲げるべきである。 ・税と社会保障を個人単位にし、配偶者控除をなくすべきである。 ・コロナ禍で十分な準備なく導入されたテレワークの結果、女性に育児・家事の負担が増大した。乳幼児を見ながらテレワークを行うことは困難である。結果として女性に育児・家事負担を押し付けることにならない制度にする必要がある。 ・1か月単位のフレックスタイム制度は始業や終業の時刻を労働者の決定にゆだねられるものであることを周知すべきである。 ・地域限定正社員の導入にあたっては、転勤の有り無しによる労働条件の差異が同一価値労働同一賃金の観点からも妥当なものである必要がある。 ・子育て支援や介護保険制度の充実が不可欠である。 ・ワーク・ライフ・バランスは、男性に対するポジティブ・アクションであるという位置づけが大事である。人事考課制度についての見直しは女性に対する施策に特化するものではなく、男性に対する施策としても重視すべきである。 ・育児休業制度は、出産後の数日の育児休業では男性の参加にはならないので、取得率だけでなく取得日数も開示すべきである。 ・育児休業等を取得しても処遇の差を取り戻し、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度を設けること。 ・転勤には本人同意を必要とし、子育て期や介護時期の転勤を行わないこと。 ・人事考課制度は、ワーク・ライフ・バランスによる不利益な評価をしないこと。「妊娠・出産・育児・介護をマイナス評価しない」など明確に記載すべきである。
144	団体	団体	<p>ア 男女雇用機会均等の更なる推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女間の賃金等待遇格差について、その構造的な要因を解消するには均等法の見直しが不可欠である。 ・フルタイム正規雇用男女間格差の解消には、コース制や職能評価・人事考課の判断にジェンダー差別が入りこまないようにすること、統計的差別（雇用や昇進の機会の不平等、コース制の採用の根拠）のような経済的不合理の解消が不可欠である。 ・日本ではワーク・ライフ・バランスが実現されていないことが男女間格差の要因になっている。女性の多くが出産退職し、常勤としての職場復帰は困難で、その原因はハードワークや周囲の理解のなさ、待遇上の不利益や差別にある。女性は低賃金で非正規雇用でしか復帰できないことから、子どもをもっている労働者の男女間賃金格差はOECD加盟国中最大である。

			<p>イ 男女間の賃金格差の解消</p> <ul style="list-style-type: none"> ・OECD の平均より 10 ポイントも差別がある男女間賃金格差の是正に向けた本気で具体的な取り組みが必要である。女性活躍推進法の改定と合わせ、均等法の対象に「賃金」を加え、国連女性差別撤廃委員会から勧告を受けている「差別の定義」を入れるべきである。 ・男女間賃金格差の解消にはガイドラインを見直し、ILO100 号条約に基づく職務評価をツールとした差別是正を法制化すべきである。 ・労働基準法 4 条に基づく監督を、国際基準に照らしてよりきめ細かに実効あるものとするため、法制度を整備すべきである。 <p>ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、すべてのハラスメントを禁止する法律に改定すべきである。 ・育児後に有期契約となり、1 年後に雇止めとなったマタニティハラスメント裁判の高裁判決（2019 年 11 月東京高裁）では、原告の正社員としての地位確認を棄却した。高裁は地裁の事実認定を認めず、会社への名誉棄損として損害賠償を命じた。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。 ・ハラスメントのない職場は労働者だけではなく企業にとっても有益である。速やかに ILO190 号（ハラスメント）条約を批准すべきである。
145	団体	団体	<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> <ul style="list-style-type: none"> ・男女間賃金の実態把握は差別是正の第一歩である。改正女性活躍推進法の施行後 5 年の見直しでは遅すぎる。早急に「男女間の賃金の差異」を情報把握の基礎項目にすべきである。 ・有価証券報告書の記載事項は、1999 年まで男女別の労働者数、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。
146	団体	団体	<p>4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援</p> <p>ア 非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた取組の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パート・有期労働法は、男女間格差を固定化・拡大する「人材活用の枠組み」の違いを賃金格差の合理的な要素とする法制度で、改められるべきである。性中立的客観的な職務評価の手法によって合理性判断がなされる必要がある。 ・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。 ・労働者派遣法は、低賃金化や雇用の細切れ化は免れず、子どもを産み育てながら仕事と生活の両立をはかりつつ働くことなどとても不可能である。常用代替防止と派遣労働者に対する差別の排除と均等待遇の徹底を車の両輪とする制度が求められる。 ・男女賃金の格差の結果、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。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ための具体的取組と実現に向けた道筋の提示が必要である。 ・8 時間働けば生活できる賃金水準にむけ、全国一律の最低賃金の大幅引き上げが必要で

			<p>ある。</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。それを許さない対策が必要である。また無期転換しても労働条件は非正規のままで良しとする法律の改定が早急に必要である。 <p>イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・限定正社員＝多様な正社員は、雇用管理区分に基づく不合理な格差を解消することが前提である。ILO156号条約を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの保障と引き換えの格差は認められるべきではなく、時間外労働や転居を伴う配転など包括的な労働契約関係のもとで働く労働者との不合理な格差の解消がメインに据えられるべきである。 ・格差の是正にあたっては、比較対象者の存在を要せず、正社員であったとすれば受けられた待遇に是正すべきである。 <p>5 再就職、起業、雇用によらない働き方等に対する支援</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。 	
147	女	50代	31	<p>女性側への支援しか書いていないが、当事者としては何が足りないか、どんなスキルを身につけることが再就職に必要なのかがはっきりとはわからず、自信が持てないために、再就職への一歩が踏み出しにくい人がいる。そこで、女性側への支援だけでなく、採用したい企業側に、ブランクのある女性を採用し、採用した女性達への教育をするために使う助成金を出すことを希望する。</p>
148	女	50代	31	<p>第一子を妊娠した女性が未だ50%程度辞めるという現状を考えると再就職支援は必須だと考える。女性側への支援だけでなく、企業側に、採用した社員の中で、ブランクのある女性採用比率を〇%にすると義務付けるのはどうか。</p>
149	団体	40代		<ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法に基づく指針にセクシュアル・ハラスメントは性的指向・性自認に関わらず受けると明記され、改正労働施策総合推進法に基づく指針に性的指向・性自認に関するハラスメントも明記されたが、私たちが本年行った調査でもハラスメントは減っていない。特にトランスジェンダーが身体接触を伴うハラスメントの対象になっている事例がある。性的指向・性自認・性表現に関するハラスメント防止の徹底を盛り込んでほしい。
150	団体	団体		<p>4 非正規雇用労働者の待遇 改善、正規雇用労働者への 転換の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣労働において、性別情報の告知義務があることで、トランスジェンダーの就労の妨げになっている事例がある。性的指向・性自認・性表現により就労を拒まれることがあってはならない旨、派遣先、派遣元に周知してほしい。
151	女	60代		<p>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。</p> <p>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ー制の導入につ</p>

				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。
152	女	60代		パワーハラスメントやセクシャルハラスメントは男性優位の思想の現れと思います。ほとんどの場合、男性から女性に向けての攻撃です。時には女性から男性へのハラスメントもありますが、・・・。ハラスメント禁止条約に日本は早期に批准するべきです。そのように積極的に取り組んでほしいです。
153	—	40代	52	○セクシュアルハラスメントを禁止する規定をおき、被害者の救済と必要十分な回復のための支援、再犯防止が確保される法制度整備が必要。 ○就職活動、インターンシップ、教育実習など、学生やフリーランス、請負で働く者に対するセクシュアルハラスメントについても、実効性ある対策が必要。 ○SOGI ハラスメント対策も明記すべきである。
154	女	70代		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（例えば男にも育児がとれるなど）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ゃるでしょうか。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。 ・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る。 ・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。
155	その他	20代		男女の賃金格差があまりにも酷すぎます。格差の是正を強く求めます。貧困女性、特にシングルマザーへの手厚い保護、補助を求めます。福祉を充実させるべきです。
156	団体	団体		私の住む地域の店（消費者出資型）が業績不振を理由に閉店する事になり、その説明会を開きました。業績改善のためにいくつかの策を講じたという中に「女子職員の起用」というものがありました。その真意は、女性への支払い賃金が安いので、少しでも業績改善に役立つのではないかとという男性役員の考えでした。 女性の労働力を安く使うことで男性の賃金も抑えられているのではないかと考えます。 男女の賃金格差をなくすことで、労働意欲が高まり社会全体がより良い方向に向かうのではないかと考えます。 同一労働同一賃金を「雇用における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」への意見とします。
157	女	60代		・ワーク・ライフ・バランスで重要なのは性別役割分業によりケア労働が女性に集中し、女性が非正規雇用を選択せざるを得ないこと、また就業継続が困難であること。したがっ

			<p>て男性の働き方改革、ケア労働の分担をどのように進めるかがポイントとなる。具体的に、男性の育児休業取得を促進し、長時間労働を無くし、定時に帰宅して、家庭生活や地域活動を担うことができるよう、抜本的な制度改革、環境整備が必要である。子育てや介護は社会と家族で担うという認識を広め、育児休業や介護休業などを取ることによるメリットが取得者個々人に帰するようなインセンティブが必要ではないか。</p>
158	女	60代	<p>男女雇用機会均等法や女性活躍推進法が実効性を持たないのは「女子差別撤廃条約」や「北京行動綱領」に基づく、女性への差別禁止が明確に規定されず、罰則もないためである。基本法に基づく基本計画も20年になるので、国連中心の諸外国に学び実効性のある法整備が必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金格差については、同一価値労働同一賃金の規定を男女雇用機会均等法に入れること、最低賃金を15,000円にすることが有効と思う ・人権に基づく労働者教育が必要である。労働者の権利があまりにも知られていないので、雇用の場での平等が進まない ・ポジティブ・アクションのところで、女性活躍の「見える化」が提起されているが、「差別解消への取り組みがいかに進んでいるか」も見える化したい。非正規雇用の割合、賃金格差、勤続年数、育児休業取得者割合等男女別に開示してほしい。 ・個人単位のセーフティネットの拡充が必要。ひとり親でも安心して生活できる社会保障制度、税制の構築が望まれる。扶養手当や扶養控除等世帯単位の制度の見直しを。
159	女	20代	<p>女性が妊娠・出産によって職場で不利な立場に置かれる状況を無くしてください。また、妊娠・出産を経た女性の再就職をスムーズにできるようにしてください。多くの女性が出産等を理由に退職し、ある程度育児が落ち着いたら「パート」として働くという状況にあります。時間的なフレキシビリティがあるという点で、パート業務が彼女たちにとっては利点となっているのですが、これも性別役割分担の影響が大きいです。女性への家事・育児偏重によって、女性には時間が無くなり彼女たちの自己実現・社会生活が犠牲になっているのです。こうした点から、性別役割分業を打開していくための意識改革が必要です。</p>
160	女	30代	<p>子育て中の女性が自発的に転職しようとしても預け先への迎えのために終了時間に制限があることを応募書類等にその旨を書くだけで書類選考段階で落とされることが多い。より多様な働き方を企業側が受け入れる風土作りだけでなく、実践的な整備も必要。例えば在宅勤務を導入しようとする企業に助成金を出すといった対応を検討されたい。</p>
161	女	30代	<p>現在の出産手当・育児給付金の付与対象は企業に勤務している人、しかも1年以上勤務している人を対象としているが、企業に属していない人や正規雇用でない人も対象内に含めていただきたい。</p>
162	女	30代	<p>生産人口の減少に伴い、女性にこの分野における政策を急激に進めていかないと日本という国が崩壊すると考える。</p>
163	女	30代	<p>会社のコンプライアンス研修でも「ブスだ」等の容姿を蔑む発言や「まだ結婚しないのか」等の発言を禁止事項として扱うものがあるが、どうして禁止するのかという理由に「こういう時代だから」というものがある。そうではなく、きちんと人間の尊厳を踏みにじっている行為だということを伝える内容に徹底していく必要がある。</p>

164	女	40代	雇用形態が不安定で、女性の貧困につながる、と認識しているなら、真剣に改善に取り組んでほしい。 全体的に他人事のような分析で、もっと、国民に向けてジェンダー平等社会を実現するための、強いメッセージをお願いいたします。
165	男	30代	非正規雇用やフリーランスを広げることが「多様な働き方」で、女性のライフスタイルにあっていなどと読めるが、現実を見たときに非正規雇用は劣悪な待遇であり、コロナ下ではっきりしたように不安定な雇用形態である。女性がそれを主体的に選んでいるのではなく、主たる家計維持者としての男性の補助としての女性という差別に基づく雇用構造によって非正規雇用を強いられている。また、その反転として男性の長時間労働がジェンダーによって正当化され、家庭・育児責任を負わない負えないことでジェンダーを強化している。男性にくらべ女性の賃金が諸外国に比べても著しく低いという性差別の構造にメスを入れるためには、上記のような雇用責任や生活を支えることを放棄したような企業・政府の姿勢、構造を批判すべき。生活を営むにたる賃金が保証され、男女ともに家事・育児責任を担えるような労働時間の短縮を社会がどう実現していくかという展望をえがいてほしい。
166	団体	60代	23 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の活躍」が削除されているが、4次の総括と第5次計画への具体的な取り組みを明記すべきである。 「多様で柔軟な働き方」を推進する為に「多様な正社員」や雇用によらない働き方、フリーランス、起業などの推奨が随所に見受けられる。全体を通じて「働き方改革」の精神と企業中心の人材活用が色濃く出されジェンダー平等の視点が薄れている。男女の賃金格差解消の具体的な方針を示すべきである。ワークライフバランス実現のための長時間労働の削減は、労使の自主性に任せるのではなく法的規制を強めるべきである。「第1子出産後の就業率は5割を超えた」としているが、5割近くが就業継続をしていないことの原因を明らかにし、施策を示すべきである。この改善なしに女性の管理職の比率は増加しない。公的保育の拡充による待機児問題解消に本項で言及すべきである。コロナ禍で真っ先に仕事を失ったのは非正規労働者であった。テレワーク、オンラインの活用を推進しているが、実態を把握し、女性の参画拡大に利するか十分な検討が必要であり安易な導入推進はすべきではない。
167	団体	60代	25 (1)ワークライフバランス、ディセントワークの実現に向け、男女ともに長時間労働の解消、そのための労働時間規制を行うこと。裁量労働制や高度プロフェッショナル制度を拡大しないこと。 (2)非正規雇用労働者の賃金の底上げをはかるため、生計費原則により最低賃金を引き上げること。全国一律最低賃金制度の確立。事業主負担を軽減する中小企業への支援策を進めること。 (3)男女や正規非正規の賃金格差を禁止し、実態を公表すること。 (4)包括的なハラスメント禁止法を制定し、罰則規定を設けること。 (5)性別役割分業の考え方に基づいた労働政策、税制度、福祉制度の見直しを行うこと。 (6)「多様で柔軟な働き方」という名目で、フリーランスなど「雇用によらない働き方」を拡大しないこと。

			<p>(7) 公的保育所増設、学童保育の拡充、子どもの医療費無料化、教育の無償化、年金制度改善、社会保障制度の拡充など、女性がいきいきと働き続けられる社会的条件整備をすすめること。</p> <p>(8) 国際基準に基づく計画となるよう、ILO 第 111 号条約（雇用及び職業の差別待遇を禁止する条約）、ILO 第 175 号条約（パート労働者の均等待遇）、ILO 第 190 号条約（仕事の世界における暴力とハラスメント根絶条約）などを批准すること。</p>
168	団体	団体 28	<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的女子高校生や女子大学生からの意見を元にしています。</p> <p><意見> 女性に対する各種ハラスメント防止対策は、ニーズにあうものにしてください。</p> <p>2. 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進 28 ページ (2) 具体的な取組のウ 女性に対する各種ハラスメントの防止について</p> <p>3・4 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止は、より実態把握につとめるとともに学生が相談しやすいオンラインサービスを就職支援サイト運営企業などと連携し、開発および提供を実現してください。「相談がない、連絡がない＝ハラスメントがない」のではなく、声を上げにくい環境が問題を可視化できない原因にもなっていると考えられます。安心して働ける環境を整えなければ、男女の均等な機会にはなりません。当団体がおこなった調査では、72%が就職を考える際、女の子であることで何か障害があると思っていることが明らかになりました。また、実際に就職活動をしたことのある女性のうち 25.4%は実際に不利益や差別を感じており、決して少なくありません。普段の生活で、性的な嫌がらせや性差別を経験したりみたりする女子大学生は 92%にもなり、インターネットであると答えた女子大学生は 86%で、女子高校生の 46%の約 2 倍です。</p>
169	女	30 代	<p>子どもが三人以上いる人は、フルタイムで働きません。厚生年金にも入れません。子どもを産み、育てているということを労働におきこえ、子どもを三人以上いる女性には、厚生年金の加入用件を緩和してください。または、国民年金基金に加入できるようにしてください。雇用保険にあわせ、厚生年金に週 20 時間以上労働で加入できるようにしてください。長時間労働では、それでさえも子どもが三人以上いて、家事、育児、車送迎が大変なのに、さらなる過重労働を強いり、精神病になってしまいます。世帯収入が増えては、高校生無償化、大学無償化の対象にならず、働く意味がありません。子どもを産み育てることがデメリットになっているので、それをポジティブなものにしてください。</p>
170	女	70 代	<p>1、ワーク・ライフ・バランスの実現</p> <p>・「性別役割分担意識の背景に、家事や育児の背景の家庭責任の多くを女性が担っている実態があり・・・」というのみで、コロナの給付金一人 10 万円の「受給権を 世帯主」と平然と規定する実態がある。これでは性別役割意識は当然なくならない。社会保障や税を個人単位とする等の具体的になくす方策を掲げるべきである。</p>

			<p>・ウ「男性の子育てへの参加促進、介護休業・休暇の取得促進」で『育児介護休業法の促進を図る』とあるが、これでは今まで通りで促進は望めない。現場の実情として、進まない大きな要因は、経済的支援が不十分であること・現場への負担が過重になる点にある。経済的支援を80%以上に、代替え要因の確保とその予算の保障を具体的に挙げるべきである。</p> <p>2、雇用分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策</p> <p>・イ「男女間の賃金格差の解消」均等法の対象に”賃金”を加え、女性差別撤廃委員会から勧告されている「”差別の定義”をいれるべき。</p> <p>4、非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への・・・</p> <p>男女間の賃金格差は、年金の大きな格差に繋がり、女性への差別は死ぬまで続く。女性の6割近くが非正規である状況を是正するための、具体的な取組と実現への道筋を提示すべきである。</p>
171	男	20代	<p>よく、もっと多くの女性に肩書きを与えろと言いますが、無能でもそこら辺の女性に肩書きを無差別に与えろと言うのでしょうか。また、性的でなくてもどんな行為、言動を女性に行っても無条件、無差別に痴漢かセクハラと見なすようでは女性によいしょできませんし、女性へのごますりを強要するのは、いやらしいブ男上司と同じなのです。そういう女性も肩書きだけでかくて中身が空っぽです。</p> <p>だいたい女性は、自身からとてつもなく離れている男性、ましてや終身引きこもりの男性にどうやって痴漢かセクハラと見なすのですか。</p> <p>そして、飲み会で酒の強要で上司が部下を葬る事案が相当数おきてますが、女性の上司が男性の部下を酒の強要で葬っても殺人罪に当たらないのですか？</p>
172	女	50代	<p>25</p> <p>イ 多様で柔軟な働き方の実現</p> <p>→コロナで働き方が大きく変わる中、在宅勤務やフレックス制度における男女への異なる影響を企業と共に検証し、今後企業がより生産性が高く、女性が働きやすい体制への移行していくべきである旨、指針を出して頂けると有難いです。</p> <p>今回のパンデミックによる在宅勤務への移行は、今後の女性の働き方に大きな影響を与えられ、その影響と今後への示唆を政策としてしっかり出していきたいです。</p>
173	女	70代	<p>非正規で使い捨ての女性の働き方の改善を。一つの仕事だけでは生きていけないため掛け持ちで働く人が多く、子どもを産んでも大事に育てることができない人も。</p> <p>憲法 25 条 健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。も守られていない現状の改善策を。</p> <p>働く母親の貧困は子どもたちの未来に影響し、結果として犯罪者が増えそのせいで被害者も増えるという悪循環が。</p> <p>やったことの羅列ではなく未達成の原因究明を。</p>
174	女	50代	<p>28</p> <p>イ 男女間の賃金格差の解消</p>

				→「事業所ごとの男女間の賃金格差の見える化を進めるために、女性活躍推進法の見直しを積極的に検討する。また、偏見に基づく性別役割の解消への施策の検討」を追記してください。
175	女	50代	28	ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止 ハラスメント禁止を法律で明記してください。その上で、ILOの職場におけるハラスメント・暴力防止条約の批准を目指してください。
176	男	30代		男女の別なく生活者としての自覚を持ち、生業を持って人生を運営するプライドを大切にすべきだ。 そのためにも雇用の分野での女性へのサポートがまだまだ必要である。同時に男性が会社から離れられる体制作り、社会風潮づくりを行わなければならない。
177	女	50代	28	ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止 ハラスメント禁止を法律で明記してください。その上で、ILOの職場におけるハラスメント・暴力防止条約の批准を目指してください。
178	女	50代	28	ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止 4 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のために →大学においても相談窓口を設置し、大学が企業に申し入れる等の措置を促す旨を追記してください。
179	女	60代		幼児教育・看護・介護・放課後児童クラブ等ずっと女性が担ってきた分野の給料が安い。だから、男性が就労しても結婚したらやめてしまう。いつまでたっても女性に偏った職種となる。確かに男性の数が微増しているが、まだまだである。 そして、そのことは、家庭生活でも同じことが言える。子どもの面倒、特に病気になったら看護するのは母親。親が介護が必要になれば妻が中心になって介護する。この考え方が上記の仕事に賃金を下げている。 家事をはじめとして、女性が担わされてきた職種の賃金を改善し、男性がもっと同数でつけるようになってほしい。
180	女	30代	25	しくみの周知や事例紹介は今までもやってきていると思うが、SNS等では育休後の左遷や取得妨害の告発が山ほどある。実際に、誰もが知る大企業に勤める夫婦からでも育休復帰後に左遷されたという話を聞く。中小企業では有給休暇すら取れないことが殆どである。 真に働き方を変えて育児へのコミットを促すならば、1. 男性の育休義務化 2. 育児休業を柔軟に取得できる制度へ変更 3. 育児休業後の社員の扱いを明文化し公表する の3つも必要ではないかと思う。 1は、妻の産休期間中に2週間程度でも良いので「子供と家族のために休む」という行為をとってもらうことで、働き方の意識改革のための効果的な周知となると考える。2は、現在の制度は連続した取得が原則で、一度復帰するとその後は事情があってももう2度と育休を取れず、育休中は会社から完全に切り離され人事上も休職となり手続きも煩雑である。そのため、母親は子の成長等を考慮してなるべく長く育休を取得し、父親は逆に有給休暇で数日休むのが精いっぱいになってしまう。数週間単位で特別休暇として取得でき、小学校4年生頃まで利用可能、というようになれば、取得のハードルも、また復帰に向け

				<p>たハードル、さらに復帰後の就業継続へのハードルも下がるのでは。3は特に男性の取得への心理的ハードルを下げるために絶対必要で、もし取得義務化をしないならば最低限このくらいはやらないと、パタハラがなくなる日は永遠に来ないと思われる。</p> <p>また、全般的にポジティブ・アクションについての取り組みを推進することはもちろん賛成だが、30代以降では既に出産や結婚とともに離職しキャリアを失った女性も多い。正社員にしがみついていた女性だけでなく、再就職者やパートタイム労働者についても企業側がキャリアパスを提示して登用できるような動機づけを与えてほしい。</p>
181	女	60代		<p>第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和</p> <p>「基本方針」のなかに、「M字カーブ問題は解消に向かっており、第1子出産前後の就業継続率は5割を超えた」という認識表記は、そのあとの、「しかしながら、依然として、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（令和元年（2019）年）存在するほか」と記載していることから矛盾する。第4次男女共同参画基本計画で成果目標の55%が低いことから、いかにも前進したと評価しているのではないのでしょうか。</p> <p>現実には、保育所不足、出産・育児により働き続けられない職場環境があります。公的保育の拡充による待機児問題解消に本項で言及してください。</p> <p>コロナ禍において、2020年7月の労働力調査結果から正規労働者は減っておらず、非正規労働者が前年同月比131万人減少していることから、非正規へのしわ寄せが起きています。男女別では、就業者で男性は増加しているのに、女性が減少しています。不安定な雇用の多い女性に、より一層の就業上の不利益が生じている格好です。「多様で柔軟な働き方」を推進する為に「多様な正社員」や雇用によらない働き方、フリーランス、起業などの推奨が随所に見受けられますが、期限の定めのない直接雇用の労働契約を原則とすることとしてください。</p> <p>以下を反映してください。</p> <p>(1)統計において、就業率が5割を超えてはいますが、M字カーブ問題は解消に向かっているという記載は、削除してください。</p> <p>(2)「多様で柔軟な働き方」で際限のない不安定な雇用を容認するのではなく、期限の定めのない直接雇用の労働契約を原則とし、有期雇用の規制、派遣労働は臨時的・一時的、専門性の高い業務に限定し、正社員との均等待遇を保障してください。</p> <p>(3)公的保育所増設、学童保育の拡充、子どもの医療費無料化、教育の無償化、年金制度改善、社会保障制度の拡充など、女性がいきいきと働き続けられる社会的条件整備をすすめること。</p>
182	女	30代	30	<p>非正規雇用労働者の雇用について、ローカルな場所になればなるほど、女性は条件によってパートですら雇っていただけない場合があります。</p> <p>実際母の場合、私が幼い頃は育児で休まれるのが困るという理由で保育園に行くまで雇用</p>

			<p>されませんでした。</p> <p>また、50代の頃に父方の実家に戻ることになり、10年以上勤務したスーパーのパートを探しましたが、年齢の他に、80歳以上の祖母（その当時は介護必要なし）が同居していることでいつ介護で辞められるかわからないからとすべてのスーパーで雇用してもらえませんでした。</p> <p>このように、家族に小さな子供がいるからとか、介護が必要な人がいるからと雇用をしないという現実を突きつけられると、結婚して子供を産むことは女性にとってマイナスで、働きたい女性はおのずと道が狭まると思います。</p> <p>育児、介護ともに公共で支援していただける取り組みを強化してもらう、またはそのような家族のいる人を積極的に雇用した企業に対してメリットがある税制をつくるなど、強化していただきたいと思います。</p>
183	女	40代	<p>雇用の場では、女性に対する差別が事実上常態化しています。</p> <p>結婚退職するかもしれないから、出産で休むかもしれないから、育児で休むかもしれないから、遅刻早退するかもしれないから、…出産以外全て男性にも関わることです。</p> <p>私は仕事柄、高齢の両親と息子さんのご家族によくお会いします。これまでように、残業にも休日出勤にも文句を言わず、会社のために人生を捧げてくれる社員だけを重視して使い潰しては、もたなくなってきたのが少子高齢化が進み、未婚者が増加する日本の現状です。</p> <p>男性を会社が長時間拘束することは、男性が家族のための時間をもつことも奪っています。その結果、共働きでも専業主婦での女性に負担が偏り、夫婦間にすれ違いが生じたり、虐待や離婚といったことにも繋がっていきます。</p> <p>女性が差別されず、働きやすい社会を構築することは、女性のためだけではありません。日本という国を、社会を、どう持続させていくか、という根幹に関わることだと思います。</p> <p>男性であれ、女性であれ、仕事と生活のバランスに選択肢があり、暮らしが成り立つ制度の構築を望みます。</p>
184	女	70代	<p><施策の基本的方向と具体的な取組> 1ワーク・ライフ・バランス等の実現（2）具体的な取組 ウ男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進</p> <p>（意見）ワーク・ライフ・バランスという言葉は大分浸透してきていると思うが、それは女性のための言葉でしかないように思える。コロナ禍の下でリモートワークが増えたが、子どもを保育園に預けられず、結局女性が家事・育児の重荷を背負ってしまっている。そのことによって女性のパフォーマンスが悪くなり給与の低さや地位の低さに反映してしまう。男性にワーク・ライフ・バランスが広がらない原因を追求し企業が率先して取り組まざるを得ないようなインセンティブが大事ではないか。育児休業の取得もなぜこう停滞しているのか、取りにくい職場環境もあるし、社会の性別役割分業意識の根強さもまだまだある。育児休業は取得率だけでなく、日数・時間・取り方などなど実態がわかるように「見える化」することも必要である。</p>
185	団体	団体	<p>23</p> <p>「基本認識」について</p> <p>○コロナ禍において失業や所得低下のダメージは女性に集中している。第5次素案では</p>

			<p>「いわゆる M 字カーブ問題は解消に向かっており」との表現があるが、「夫が外で働き妻は専業主婦」という性別役割分業から、妻も外で働き家事や子育て・介護を一手に引き受けるという「新」性別役割分業に移行しただけであって、必要なのは、深刻化している「子どもの貧困」や「格差と貧困」の拡大の要因にジェンダー格差があることや、男女間の賃金格差、女性に無償ケア労働を担わせ続けているがゆえの悪循環（女性の経済的自立を阻み、ケア労働の分担が偏り、女性職種の低賃金化が進行する）をどう断ち切るのか、という視点である。</p> <p>○「固定的な性別役割分担意識を背景に、そもそも就業を希望していない女性も少なくないものと考えられる」を削除すべき。「性別役割分担意識」の変革を促す施策を展開するのが政府の仕事である。</p> <p>○性別に関係なく仕事が公正に評価されること、賃金差別を終わらせることは、ジェンダー平等を達成するために不可欠であり、ディーセント・ワークの中心的要素である。今年施行された「改正パートタイム・有期雇用労働法」は、真に正規と非正規の不合理な待遇格差を解消するものではなく、職務評価に基づいた同一価値労働同一賃金の実現、そのための法改正が必要である。</p> <p>○多くの女性は「テレワーク」できない職種、雇用形態であり、コロナ禍において一層顕著になっている。「テレワークの活用を全国的に一層促進することは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に資するものであり、男女共同参画の推進の観点からも重要」は削除すべき。</p> <p>新型コロナウイルス感染症の広がりや女性たちの雇用と生活を直撃している。医療・福祉分野の女性割合は7割を超え、宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業は6割近くが女性である。これらの業種はテレワーク不可能で、家庭内の無償ケア労働の担い手は女性に偏っていることから、テレワークの推進が女性たちのワーク・ライフ・バランスに資するという発想は捨てるべきである。また、47万人の非正規女性が職を失っている（労働力調査5月）ことや、フリーランス、雇用によらない労働者、ひとり親世帯に対するセーフティネットが不十分。雇用だけでなく社会保障も含め一人ひとりの生活を支える施策が必要である。</p>
186	団体	団体	<p>「1 ワーク・ライフ・バランス等の実現」について</p> <p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスは人権である。ワーク・ライフ・バランスは人間が人間たるための権利であり、その権利取得においてはジェンダー平等であることを明確にすべき。従前より女性は男性の約3倍もの無償ケア労働を担っていたが、コロナ禍において女性の負担が増大している。男女の平等なケア負担を支援するための施策が求められている。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた調査研究を継続すべき。第4次計画にあった「パートナーである男性の子育て・介護等への参画及び女性が活躍するための前提となる人材育成の在り方の見直しを推進するとともに、職場マネジメントの在り方の調査研究及び好事例の情報提供を行う」という文言が削除されているが、ワーク・ライフ・バランスの実現、男女のケア負担の偏在を解消するための調査研究を継続する必要がある。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスは女性の市民的自由を確保するためでもある。女性が職場・企業における労働条件決定や政治への影響力を高めるための活動時間の保障も含める必要</p>

			<p>がある。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。また、非正規雇用労働者がワーク・ライフ・バランスのための権利を行使できない状態を改善するため、法整備が必要である。</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>○啓発するだけでは男性の育児参加は実現しない。育児等を理由とする男性に対する不利益取扱いや企業における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、罰則規定を含めた法改正が必要である。</p> <p>また、第4次計画にあった「世帯類型別（共働き世帯・専業主婦世帯等）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、現状、低い割合にとどまっている男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなどにより、専業主婦世帯の夫も含めた育児休業や子育て目的の休暇の取得促進等、男性が育児を行うことを促進する。」を記載すべきである。</p>	
187	団体	団体	27	<p>「2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進」(1) 施策の基本的方向○男女間の賃金等待遇格差がなかなか縮小しないことから、均等法は見直されるべきである。均等法の趣旨目的から見直し（ワークライフバランスにおける男女平等な権利の保障を掲げる）、差別の定義を国際水準に照らしてふさわしいものとし（間接性差別や合理的配慮の欠如を含める）、迅速かつ適正な解決のための救済手続きを確保することが求められている。またILOハラスメント条約を批准すべくハラスメント禁止法の制定が必要である。2019年に改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が成立したが、2019年にILOで採択された「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（第190号）」を批准するには不十分である。「施策の基本的方向」にILOハラスメント条約の批准を目指すこと、あらゆるハラスメントを包括的に規定、禁止するための「ハラスメント禁止法」の制定について明記すべきである。</p>
188	団体	団体	28	<p>「2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進」</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>○男女間賃金格差の解消にはガイドラインを見直し、ILO100号条約に基づく職務評価をツールとした差別是正を法制化すべきである。厚生労働省は、ILOが提示する同100号条約に基づく「要素得点法」に沿った職務分析・職務評価手法を採用したマニュアル作成等により公労使への普及を図ること。男女間賃金格差の速やかな解消のためには、同一価値労働同一賃金原則並びにILO100号条約に基づく職務評価手法を規定した独自の法を制定すべきである。</p> <p>○日本における男女間賃金格差はOECD平均より10ポイントも下回る。男女間賃金の実態把握は差別是正に向けた第一歩である。2019年の女性活躍推進法改正では「男女間の賃金の差異」が盛り込まれなかった。この改正とあわせ、均等法の対象に「賃金」を加え、国連女性差別撤廃委員会から勧告を受けている「差別の定義」を入れるべきである。</p> <p>○性別（女性）だけでなく性的指向・性自認（SOGI）に関するハラスメントも射程に入れるべきである。男女雇用機会均等法に基づく指針、パワハラ防止法に基づく指針において、SOGIにかかわらずハラスメントの被害者になること、SOGIにかんするハラスメント</p>

				<p>について明記されていることから、ここでも SOGI に関するハラスメント防止の徹底を盛り込む必要がある。</p> <p>また、「周知・啓発」や事業主に対する措置義務では不十分であり、あらゆるハラスメントを包括的に規定、禁止するための「ハラスメント禁止法」の制定が必要である。</p> <p>○就職活動やインターン、教育実習など「雇用」されていない学生、フリーランスや請負で働く者に対する実効性あるハラスメント対策が必要である。ハラスメント対策指針においてこれら雇用されない人々へは「必要な注意を払うよう配慮」という表現にとどまっている。雇用契約を締結していない労働者に対してもハラスメントを禁止する規定を盛り込んだ立法が必要である。</p>
189	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り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>
190	団体	団体	30	<p>「4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援」</p> <p>(1) 施策の基本的方向</p>

			<p>○非正規雇用が多様な雇用ニーズにこたえているという、本来解消すべき性別役割分業を前提にした評価を止めるべきである。</p> <p>同一価値労働同一賃金に向けた均等待遇の実現、正規と非正規の格差解消、非正規労働者の処遇改善や正規への転換を進めるべき。そのためには職務の価値評価の手法が不可欠であり、雇用形態の如何を問わず推進されるべきである。</p> <p>非正規雇用は自立した経済的基盤のもとで多様な就業ニーズに応えることは不可能で、例えば働くシングルマザーの貧困率がOECD諸国でも最悪の水準であることから明らかのように、非正規雇用の賃上げが必要と書くべきである。また、本人の希望により正規化が実現するようにすべきである。さらに、女性の経済的自立を阻んでいる雇用慣行、社会保障制度等包括的な見直しが必要である。</p>	
191	団体	団体	31	<p>「4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援」</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>○男女間格差を固定化・拡大する「人材活用の枠組み」の違いを賃金格差の合理的な要素とする法制度は改められるべきであり、法改正、もしくは解釈について通達を改めるべきである。また、迅速かつ適正な格差解消のための実効ある手続きを実現すべきである。</p> <p>○労契法 20 条について、配転の有無及び範囲を採用や昇進等の条件とすることが「間接性差別」となる基準とされていることに留意し、法文から削除するか、通達において基本的な考え方を周知することが求められる。人材活用の枠組みの違いが待遇格差に連動するのは、積む経験の違いが処理できる仕事の困難度にインパクトを与えられられる場合であり、そうした観点から、ジェンダー中立的で客観的な職務評価の手法を駆使して合理性判断がなされる必要がある。</p> <p>○2015年に施行された改正派遣法により、同じ職場で3年以上働くことができなくなり、雇用安定措置が義務化されたものの2018年には雇い止めが横行し、コロナ禍において一層の派遣切りが行われている。</p> <p>商取引を含んだ派遣では、低賃金化や雇用の細切れ化は免れず、仕事と生活の両立をはかりつつ働くことは不可能であることが明らかになっている。労働者派遣の解禁によって、女性労働の分野で常用代替が進んだこともまた共通の認識になっている。</p> <p>常用代替防止と派遣労働者に対する差別の排除と均等待遇の徹底を車の両輪とする制度が求められる。</p> <p>○労働契約法 18 条で無期転換ルールが規定されたものの、無期転換権を行使させない脱法的な雇い止めが横行している。また、無期転換後も非正規の時の労働条件と同じで良いとする規定を改正すべきである。</p> <p>○全国一律の最低賃金の大幅引き上げが必要であり、環境整備の内容を明らかにすべきである。</p>
192	団体	団体	31	<p>「5 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援」</p> <p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>○「雇用によらない働き方等における就業環境の整備を推進」すべきではない。現在政府は「雇用によらない働き方」を進めようとしているが、労働者を労働法の保護から外して権利侵害を進めるものにほかならず、格差拡大、貧困化を進めることになる。</p> <p>そもそも、個人請負従事者、委託型就業者、フリーランスなど「雇用によらない働き方」</p>

			<p>をしている人の多くはそれを副業として選択しており、1つの事業場での収入が不十分であるために2つも3つも掛け持ちせざるを得ないのである（JILPT調査。兼業は65.6%）。</p> <p>コロナ禍において、指揮命令を受ける「労働者」であるにもかかわらず個人事業主として扱われ、労働者であれば休業補償の対象だったはずの「労働者」が契約を打ち切られるなど不当労働行為にあっている。パンデミックと大失業時代に政府が取り組むべきは、法の保護から外れる労働者を増やすことではなく、セーフティネットの強化、包括的な支援策である。国連が求めている「(1)女性及び女性団体を新型コロナウイルス対応の中核に含めること、(2)無償ケア労働の不公平さを、皆にとってうまくいく新しい包摂的なケア経済に変えること、(3)女性及び女児の生活及び将来に意図的に焦点を当てて社会経済的計画を立案すること」を求める。</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>○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。</p>
193	女	70代	<ul style="list-style-type: none"> ・第4次計画にあった「男性中心型労働慣行等の変革」を復活させること。 ・女性労働者の現状を詳しく把握すること。非正規労働の実態、賃金差別の実態、セクハラ、マタハラ、パワハラの実態など表面化しにくい実態を正確につかみ、明らかにすること。それにもとづいて労働者の権利を保障するように労働政策を見直すこと。 ・男女ともに、長時間過密労働を解消すること、最低賃金を引き上げること。 ・日本社会に根深く残る固定的な性別役割分担を解決する方法を具体的に示すこと。 ・労働者の立場に立ち、人間らしく働けるような働き方を実現すること。
194	女	30代	<p>27</p> <p>男性が育児休暇を取得しやすくなるのは重要ですが、結局妊娠中や子育てで母親が何に苦勞しているかきちんと理解しないまま父親になる男性がとて多いように感じます。両親学級へのアクセスしやすさと同時に、男性に向けてのクラスも開くべきだと思います。</p> <p>現状では妊娠中の体のことや、パートナーとの接し方、また具体的な赤ちゃんのお世話について男性が知る機会が少なすぎます。</p> <p>また育休を文字通り休暇だと考えている男性が多いためにハラスメントが起きている一面もあると思います。</p> <p>管理職や独身社員にも理解を得られるような啓蒙活動も同時に必要かと感じます。</p>
195	女	30代	<p>23</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不妊治療、出産、育児などを機に、やむを得ず退職する人に対し、復職の機会が少ない。今の転職市場においては、少しのブランクであってもネガティブな評価になるとの見方が強い。人生100年時代と言われる現代において、社会全体として様々な生き方や経験を受け入れ、活かしていくという風土を醸成していくことが必要。そのためには、同質な人財・キャリアパスのみを再生産していく日本の企業文化を変えていく必要があり、ブランクのある人を含む中途採用を政府にて積極採用するなどしていただきたい。 ・現在の出産手当・育児給付金は、企業において長期間働いている人を対象としているが、フリーターや任期付きの職業についている人も対象としていただきたい。また、給付対象となるためには、直近の就労期間の制限(1年であることが多い)があるため、転職を考えている場合や、不妊治療や第一子の出産前後で一度退職している人が、第二子を持つことを躊躇う原因となりかねず、更なる少子化に繋がる可能性もある。

196	女	30代	31	職場で母子家庭で子育てされている方がお子さんの体が弱く欠勤で有給休暇も使い果たし、こんなに休んだら正社員に出来ないと会社から言われたと聞きました。働き手が女性だけの家庭もあり、正社員で働かなければ貧しくなる悪循環になるかと思います。色々な条件の子育てされている女性に合わせて、休暇や時短勤務など柔軟に利用できる制度作りや周知を望みます。
197	女	30代	27	就職活動時に前任者が男性だったことで「これは女性用の求人ではない」と雇用前に身内が最近言われたそうです。女性でもできる仕事があると入社はしましたが、ハローワークで見た業務とは異なる業務を「動かないから楽な仕事」と女性を気遣うようで差別的な対応を受けたとのこと。入社前では職場での人権や女性差別は分かりにくい部分もあるので、関係機関との連携や教育、周知が必要なのではと思いました。
198	女	30代	24	差別やハラスメントの問題に関連して、外国人女性への複合的な差別やハラスメントにも対策が必要と考えます。外国人女性へのセクハラ、パワハラ、マタハラを防ぐため、雇用主に対する教育や情報提供、ならびに労働者から司法にアクセスしやすくするための支援（日本の法律に詳しくない外国人女性労働者に対して労働者の権利や様々な女性へのハラスメント・暴力は法的に罰せられる旨を周知する、これらを多言語で伝えられる環境づくり）が必要です。特に、技能実習生の場合などは、妊娠したら解雇通知する、帰国を促されるなど、男女雇用機会均等法が守られていません。国籍にかかわらず、女性としての労働者の権利が守られるべきではないでしょうか。
199	女	50代		今の社会では、職に就き働く人が、仕事と家庭の調和がとれた生き方をすることは、非常に難しいです。 働いていると、家庭は二の次になってしまうことが多く、これは、様々な面で社会のバランスが崩れていくことにつながっていると思います。 仕事をもつ人の働き方と合わせて、男女共同参画について検討することが不可欠と考えます。
200	団体	60代		<p>2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進</p> <p>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、すべてのハラスメントを禁止する法律に改定すべきです。育休後に有期契約となり、1年後に雇止めとなったマタニティハラスメント裁判の高裁判決（2019年11月東京高裁）では、原告の正社員としての地位確認を棄却しました。高裁は地裁の事実認定を認めず、会社への名誉棄損として損害賠償を命じ、現在最高裁に係争中ですが、このような判決がまかり通れば、マタハラ・パタハラはなくなりません。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す。日本は、批准するかは「検討すべき課題がある」として、現時点では未定との立場を示していますが、速やかにILO190（ハラスメント）条約を批准すべきです。</p> <p>4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援</p> <p>女性の雇用者のうち非正規雇用者の割合は近年急速に増加しています。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ました。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ための具体的取組と実現に向けた道筋の提示が必要です。8時間働けば生活できる賃金水準にむけ、全国一律の最低賃金の大幅引き上げが必要です。労契法18条の</p>

			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ます。それを許さない対策が必要であり、無期転換しても労働条件は非正規のままが良いとする法律の改定が早急に必要です。
201	女	10代以下	女性がキャリアを積みながら子育てもできるような環境作りをしていただきたいです。妊娠と同時に自分のキャリアを諦めなければいけない状況を改善してください。妊娠／子育て後にまたキャリアを積んでいけるようにしてほしいです。
202	女	60代	<p>1 ワーク・ライフ・バランス等の実現 ワークライフバランスの実現には、ILO156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す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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）のニーズに即したのものや、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にすべきです。 ・税と社会保障を個人単位にし、配偶者控除をなくすべきです。 <p>2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女間の賃金等待遇格差について、その構造的な要因を解消するには均等法の見直しが必要です。 ・OECDの平均より10ポイントも差別がある男女間賃金格差の是正に向けた本気で具体的な取り組みが必要です。女性活躍推進法の改定と合わせ、均等法の対象に「賃金」を加え、国連女性差別撤廃委員会から勧告を受けている「差別の定義」を入れるべきです。 ・男女間賃金格差の解消にはガイドラインを見直し、ILO100号条約に基づく職務評価をツールとした差別是正を法制化する必要があります。 ・労働基準法4条に基づく監督を、実効あるものとするため、法制度を整備すべきです。 <p>3 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援 が必要です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パート・有期労働法は、男女間格差を固定化・拡大する「人材活用の枠組み」の違いを賃金格差の合理的な要素とする法制度で、改められるべきです。 ・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す。 ・労働者派遣法は、低賃金化や雇用の細切れ化は免れず、子どもを産み育てながら仕事と生活の両立をはかりつつ働くことなどとても不可能です。常用代替防止と派遣労働者に対する差別の排除と均等待遇の徹底を車の両輪とする制度が求められます。もともとあった派遣労働者の制度は、ごく一部の専門職に限定すべきで、他は、派遣労働を認めない制度整備を望みます。 ・8時間働けば生活できる賃金水準にむけ、全国一律の最低賃金の大幅引き上げが必要です。

203	女	60代	24	<p>基本認識として、テレワークの活用がワーク・ライフ・バランスの推進に資すると記載されていますが、コロナ禍の影響についての各調査において、在宅勤務中の家事・育児等の負担が女性に偏ったこと、そしてそれにより、女性のワーク・ライフ・バランスの状況が、それまで以上に悪化したことが明らかとなっています。</p> <p>テレワークの可能性は大きいと考えますが、それが男女共同参画を推進するものとなるために、「テレワークが、女性の負担を過重にする傾向も指摘されているが、家事・育児等への支援の仕組みを構築したうえで、テレワークの活用を・・・」と、追記されることを要望します。</p>
204	女	50代	32	<p>ウ雇用によらない働き方における就業環境の整備</p> <p>(1) 商工業等の自営業も含む小規模事業者の実態の把握に努める</p> <p>私たちは、3年に1回実態調査を行い結果を発表してきました。働いているのにその働き分が認められない、そのことによって様々な社会保障の対象にならない（例、傷病手当・出産手当がない、給与は認められていないのに国民年金保険料の徴収がされる、育児や介護休暇がないなど）実態を明らかにしてきました。国としてこうした実態を変えるための調査を求めます。</p> <p>(2) 女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう、税制などの各種制度の在り方を検討する。</p> <p>私たちは、結成以来、業者婦人（事業主・家族従業者）の働き分を認めない所得税法第56条（居住者と生計を一にする配偶者その他親族が、当該事業から受ける対価は必要経費に算入しない。支払いを受けた対価の額及び対価に係る各種所得は計算上必要経費に算入されるべき金額は、計算上ないものとみなす）について、廃止を求めて国会請願署名や自治体からの意見書採択を求めて取り組んできています。意見書は8月20日現在544自治体から提出されています。また、所得税法第57条（青色申告を提出することにより「青色事業専従者」として対価の支払いを経費に算入することができる）は、同じ労働に対して申告の仕方で差別をする法律になっています。こうした税制は、国連の女性差別撤廃委員会から「家族従業女性の経済的自立を妨げている」と勧告され見直しが求められています。世界の流れは、「家族従業者の賃金は経費」です。しかし、日本における現状は、「検討する」から前進していません。働いているのに働き分が認められない状況のもと、家業を支えるためにパートやアルバイトで働く業者婦人も多く、そのことが家業を衰退させ、廃業に追い込まれる状況が広がっています。「検討する」ではなく、所得税法第56条、第57条は見直すと明記して下さい。</p>
205	女	70代	24	<p>基本認識について</p> <p>○性別を理由とそる差別的取り扱いや職場におけるセクハラ等・折角成立したハラスメント関連は、事業主の措置義務に終わった。セクハラに対し措置義務ができて10年以上たつがセクハラはなくならない。財務省事務次官の事件は旗を振る国にその意思がないことを世界に知らしめた。</p> <p>IL0190号条約に賛成した政府として、その実現にむけ積極的に取り組む姿勢を見せるべき。経営側の意思を忖度して、このまま済ませようとするれば日本は、世界から取り残されることを認識してほしい。</p>

			<p>○パートタイム労働等の非正規雇用は・・・この10月には非正規雇用で働く女性たちの裁判の最高裁判決が出るようだ。労契法20条、改正したパート・有期法が真に差別是正に寄与するか明らかになるだろう。司法は法律が不十分なことを理由に是正を行わず、行政・立法はあるべき姿に向けて法改正を行わなければ、ここでも日本は世界から取り残されることになる。</p> <p>安倍政権下で非正規雇用はさらに拡大した。非正規雇用で働く労働者も同じ人間であるという立場に立って法制度を作る必要がある。何より非正規労働に対する入り口規制が重要だ。実態は雇用でありながらフリーランスや請負で働く労働者の保護は至急実現する必要がある。</p> <p>○新型コロナウイルス感染症が・・・現状は非正規で働く多くの女性が仕事を失い、生活に困窮している。テレワークの活用を全国的に一層促進することはWLBの推進・・・とあるが、テレワークは育児や介護をしながらできるわけではない。テレワークというと女性が子供を見ながらというような映像が流されるが、性別役割分担を促進するようなものだ。テレワークの推進には保育園や介護施設の一層の充実と両輪で進める必要がある。</p>
206	女	70代 25-	<p>ワーク・ライフ・バランス等の実現</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの実現にはILO156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「受給権者を世帯主」と総務省が何のためらいもなく規定した。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。</p> <p>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 WLB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労働時間の上限規制はWLBの実現に不可欠であり、これを実現する取組を明らかにすべき。 ・WLB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確保の必要性を明確化すべきである <p>イ多様で柔軟な働き方の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域限定正社員の導入にあたっては、転勤の有無による労働条件の差異が同一価値労働同一賃金の観点からも妥当なものでなければならない。 <p>ウ男性の子育てへの参加の促進他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業制度は、出産後の数日の育児休業では男性の参加にはならないので、取得率だけでなく取得日数も開示するべきである。 ・マタハラもひどいが、育児休業を取得した男性へのパタハラも裁判例が出ている。企業

				による不利益取り扱いやハラスメントを防止する対策等を推進するとあるが、具体的対策が急がれる。
207	女	30代	29	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・男女間格差の是正の項で、施策の対象が女性（のみ）になっている印象を受けます。長時間労働にしても、転勤にしても、取り組まなければならないのは「男性正社員（とくに総合職社員と言われるキャリア職）の現在の働き方」であって、「今の枠組みにどうやって（できる）女性を当てはめるか」ではありません。取り組むべき提案の各部に「男性の働き方をはじめ」という文言を入れるなど、男性にも向けたメッセージだとわかるように記述していただきたいです。特に、霞ヶ関や大企業勤めの男性に向けたメッセージになるよう、ご考慮ください。彼らの働き方を変え（てあげ）なければ、日本全国の労働者の働き方は100年後も変わりません。
208	女	20代	28	<p>ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」（第190号条約）の速やかな批准を目指すことを明記すべきである。</p> <p>その上で、ILO第190号条約の基準に則り、あらゆるハラスメントを防止する実効性ある法整備を進めることを明記すべきである。</p> <p>その大きな理由として、ILO第190号条約第6条では、「女性労働者、並びに仕事の世界における暴力とハラスメントによって不均衡に影響を受ける一または二以上の脆弱な集団または脆弱な状況に置かれている集団に属する労働者及び他の人のためのものを含む、雇用及び職業における平等及び無差別の権利を確保する法令及び政策を採用する。」と定められていることをあげる。ここでいう「脆弱な集団または脆弱な状況に置かれている集団」とは、例えば移住労働者、民族的マイノリティ、被差別部落出身者、アイヌ民族、障がい者などが想定される。特に、「女性であること」×「脆弱な集団に属すること」から生み出される複合差別の問題は深刻である。例えば、大阪に本社を置く住宅関連企業のパート社員に対する会社側のハラスメント（2020年7月、大阪地裁にて一審結審、原告側の勝訴）は、被害者が民族的マイノリティであり、パート社員という不安定な身分であり、さらには女性であることと関係している</p> <p>雇用における複合的差別に関しては、2016年の女性差別撤廃委員会日本審査の総括所見（CEDAW/C/JPN/CO/7-8）のpara 34（e）において、懸念が表明されており、政府はそれを受けとめるべきである。</p>
209	団体	団体	28	<p>ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」（第190号条約）の速やかな批准を目指すことを明記すべきである。</p> <p>その上で、ILO第190号条約の基準に則り、あらゆるハラスメントを防止する実効性ある法整備を進めることを明記すべきである。</p> <p>その大きな理由として、ILO第190号条約第6条では、「女性労働者、並びに仕事の世界における暴力とハラスメントによって不均衡に影響を受ける一または二以上の脆弱な集団または脆弱な状況に置かれている集団に属する労働者及び他の人のためのものを含む、雇用及び職業における平等及び無差別の権利を確保する法令及び政策を採用する。」と定められていることをあげる。ここでいう「脆弱な集団または脆弱な状況に置かれている集団」とは、例えば移住労働者、民族的マイノリティ、被差別部落出身者、アイヌ民族、障</p>

			<p>がい者などが想定される。特に、「女性であること」と「脆弱な集団に属すること」から生み出される複合差別の問題は深刻である。例えば、大阪に本社を置く住宅関連企業のパート社員に対する会社側のハラスメント（2020年7月、大阪地裁にて一審結審、原告側の勝訴）は、被害者が民族的マイノリティであり、パート社員という不安定な身分であり、さらには女性であることと関係している。</p> <p>雇用における複合的差別に関しては、2016年の女性差別撤廃委員会日本審査の総括所見（CEDAW/C/JPN/CO/7-8）のpara 34（e）において、懸念が表明されており、政府はそれを受けとめるべきである。</p>
210	女	30代	<p>女性管理職を増やし男女の賃金格差を解消するには以下の施策が必要不可欠です。</p> <p>(1) 男性の育児休暇取得義務の徹底 (2) 子育て世代の男性の時短勤務取得の普及 (3) 子育て世代男性のリモートワーク、時短勤務、週4日勤務等柔軟なワークスタイルの普及</p> <p>女性にとっては育休取得、時短勤務は以前と比べ大分取得しやすくなり結果就業率は向上しました。</p> <p>が、同世代の男性にとっては育休や時短勤務はまだまだ無縁です。</p> <p>結果、昇進の機会はどうしても男性にばかり偏り、男女の賃金格差は一気に開いていきます。</p> <p>同じ女性同士でも、手のかかる年齢の子供がいる女性とそうではない女性の間にも賃金格差が生じていることが分かっています。</p> <p>つまり、育児のために生じた損失（育休などのブランク・時短・突発的な休み・出張や残業の制限など）により賃金が下がることは当然であるが、それが常に女性側にも生じているということに問題の本質があります。</p> <p>アイスランドやフィンランドのように男性女性にそれぞれ強制的に3か月ずつ育児休暇を割り振る（加えて夫婦どちらかが追加で3か月の育児休暇が取れる）などの施策をお願いしたいです。</p>
211	男	20代	<p>男女雇用機会均等法に基づく指針における「セクハラ」には、性的指向・性自認にかかわらず、受けるということが明記されている点や、パワハラ防止法に基づく指針でも「パワハラ」には性的指向・性自認に関するハラスメントも明記されていることから、性的指向・性自認に関するハラスメント防止の徹底を盛り込むべき。</p>
212	女	40代	29 <p>女性活躍推進法に従って企業ごとに行われたポジティブ・アクションを評価し、その評価に従って法人税を免除する仕組みを構築、実行して下さい。</p>
213	女	50代	28 <p>「イ 男女共同参画間の賃金格差の解消」への具体的な取り組みとして、各事業主に「男女の賃金の差異」についての公表を義務付けてほしい。格差解消に実効性が期待できる。好評義務付けが女性活躍推進法の改正事項となるように示されたい。</p>

214	女	50代	25	<p>労働時間等の設定に関する特別措置法の周知の徹底がよいと思います。何より労働時間の超過や副業によりワークライフバランスが崩れています。労働時間の削減ができた企業へ一定期間の助成をすることで男女共に勤務時間の是正がなされることを期待します。</p> <p>26-27 ページ 男性の子育て参画の推進。育休男性クォータ制度と言って、育休を取得した男性を一定以上会社または行政組織の役職につける在り方の支援もお願いします。</p> <p>28 ページ 男女賃金格差の解消は評価の格差でもあります。女性の異議申し立ての部署の設置を推進して適正な評価規準かどうか、結果だけでなく機会を与えているか、評価者の偏見や思い込みがないか、などを確認した上で格差解消できる様になるといいなと思います。</p> <p>31-32 女性の再就職や起業の支援は今後とも継続していただけます様お願いします。</p>
215	女	70代	24	<p>24 頁 【基本認識】の下記の文章を、理解しやすいように[]内の文言を補充して丁寧に書いて下さい。</p> <p>○これらの同一価値労働同一賃金に向けた取組などを通じて[正規・非正規間および男女間の賃金格差の解消を図り、]女性の経済的自立を[達成する]ことが重要である。</p> <p>27 頁 「2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進（1）施策の基本的方向」の下記の文章の文意が合理的に通じるように「男女雇用機会均等や女性活躍」内を削除し、[]内に修正して下さい。</p> <p>○男女間の賃金格差の改善を図ることは重要な課題であり、男女労働者の同一報酬に関する条約（ILO 第 100 号条約）の趣旨を踏まえ、[職務評価に基づく同一価値労働同一賃金]の推進など、男女間賃金格差の解消に向けた取り組みを推進する。</p> <p>[修正の理由]ILO 第 100 号条約の趣旨を踏まえ、「男女雇用機会均等や女性活躍の推進」というのは、余りに短絡的で、文意が通らない。</p>
216	女	70代	28	<p>「2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進（2）具体的な取組」の「イ 男女間の賃金格差の解消」に下記の2番目の取組を加えて下さい。</p> <p>[補充の理由] 日本の男女間賃金格差は縮小傾向にあるとはいえ、国際的にみると、アメリカ(81.1;2018年)、イギリス(86.2;2017年)、ドイツ(84.7;2017年)、スウェーデン(90.0;2018年)に比</p>

			<p>べ、日本は73.3(2018年)と依然として大きく、韓国(70.8;2018年)と並んで、男女間賃金格差ワースト2の汚名を返上できていない。(データ出所:『データブック国際労働比較2019』)</p> <p>これはジェンダー・ギャップ指数121位の大きな要因にもなっている。この状況に鑑みて、「イ 男女間の賃金格差の解消」の取組は、もっと具体的・効果的に書かれるべきであり、現状の文案では全く不十分で男女共同参画局の本気度が伝わってこない。現行の1番目に、下記の2番目の取組を加えて下さい。</p> <p>2. 男女労働者の同一報酬に関する条約 (ILO 第100号条約) 並びに女性活躍推進法を踏まえ、企業における男女間の賃金格差の状況の把握・分析と可視化(見える化)、性に中立な職務評価制度および公平で客観的な賃金制度の設計と実施を推進する。</p>	
217	女	70代	30	<p>「4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援」(1) 施策の基本的方向 2番目の文章に下記の[]内を加筆して下さい。○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[ため、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進等]、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組むとともに、・・・以下同じ。[加筆の理由]「不合理な待遇差の解消」という用語は一般の労働者にとって内容がわかりにくい用語である。パートタイム・有期雇用労働法の「不合理な待遇の禁止」は理念および施策として「均等待遇・均衡待遇」を含むものであり、また非正規労働者にとって最大の問題となる格差は賃金格差である。この点を踏まえ、達成されていない第4次基本計画を継承し、上記のように加筆する。(2) 具体的な取組</p> <p>●アのタイトルに[]内の文言を加筆して下さい。ア [同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組 など]非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への 転換に向けた取り組みの推進●アに2番目として下記の取組を加える。2. 非正規雇用労働者の同一価値労働同一賃金を実現するために、職務分析・職務評価の実施や賃金テーブルの正社員水準への一元化等、均等・均衡待遇を実現する賃金制度の導入を推進する。またそれに必要なガイドラインやマニュアルの活用、助成措置等により企業の取組を支援する。</p> <p>[加筆の理由] (1) 施策の基本的方向 に同じ。</p>
218	男	20代		<p>・男性・夫・父のワークライフバランスの達成</p> <p>ワークライフバランスと言われて久しいが、まだまだ男性会社員(主に20~40代)にとって、ワークがライフを圧倒している状態が続いているように思われる。特に結婚してパートナーと共に生活を築いている男性や子どもをもつ男性が、長時間労働せざるを得ない状況が続くと、当然のことながら家庭の運営や家事、育児はパートナーが負担せざるを得なくなってしまう。</p> <p>現状、男性の大部分のパートナーとなっている女性たちに家庭運営や家事・育児を負担している。その女性たちの社会活動を促し、男女の対等な立場を達成しようと試みるのであれば、女性たちに強いられている家事・育児負担を軽減し、男性が共に負担しなければならない。共働き世帯が増える中で、保育園や他の民間サービスを充実させれば解決する問題ではない。保育園に子供を預けたところで、母たる女性が仕事に加えて家事・育児の大部分を負担しているのであれば、父たる男性は最低限果たすべき家庭での役割を放棄し</p>

			<p>ていると言わざるを得ない。男女の対等な関係を目指すのであれば、男性の長時間労働を軽減し、家庭運営、家事育児に携われるような職場環境を作っていくことが不可欠である。労働時間が正常化され、捻出された時間で父たる男性は家庭の運営に携わっていくべきである。</p> <p>また、経済同友会を中心に「ワークライフインテグレーション」が提唱されているが、その考えには懐疑的である。労務管理が杜撰な企業も数多く、現時点で労働基準法の条件が尊重されず、長時間労働が散見され、最低限度の労務管理がなされていないにもかかわらず、融合してしまえば労働時間は青天井になりかねない。</p> <p>労務管理が正常になされていない以上、前段階としてワーク（仕事）の肥大化を抑制する必要がある。ワークとライフとの間を区別し、一定の距離感がなければ、インテグレーションの名の下ライフはワークに圧殺されてしまうであろう。生活の充実させる時間（家庭生活、子育て、趣味、自己研鑽、レジャーなど）を確保し、自身の自由な裁量でその時々のライフステージに応じた豊かな生活スタイルを作り上げていくことが不可欠である。</p>	
219	女	60代	25	<p>夜勤のある看護師等が出産後、正規職員として働き続けられる労働条件の確立が必要である。子どもを持ち、夜勤を継続できずに就業継続が出来ずに退職を余儀なくされている。育児休業や短時間勤務を利用して働き続けても、子どもが小学校に入学すると夜勤を要求される現状である。</p>
220	団体	団体		<p>基本認識において、「（女性労働）に非正規の割合が高いことが女性の貧困や男女格差の一因」と書きながら配偶者控除を受けて働く女性労働者が1000万人余いることには触れていません。最賃に近い時給で働く女性労働者の存在は女性労働者全体の処遇にも大きく影響しています。シングルマザーがダブルワーク、トリプルワークをせざるを得ないのはそのためです。労働者としてカウントするとともに、その問題点を指摘し、配偶者控除の廃止にも言及すべきです。</p> <p>計画案はこのような税金を払っていない（非課税の）非正規の女性労働者を労働者と見なしておらず、その労働条件と賃金が劣悪なまま放置されていることこそ、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ことで、最低賃金に近い時給800円（20県が800円以下）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混乱をもたらし、女性労働全体の賃金の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差別賃金の一因です。廃止の方向を計画に明記してください。</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"> ・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りません。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す。 ・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す。 ・性別役割分担意識を具体的になくす道筋・方策を掲げるべきです。 ・税と社会保障を個人単位にし、配偶者控除をなくすべきです。

				<p>ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスは、男性に対するポジティブ・アクションであるという位置づけが大事です。人事考課制度についての見直しは女性に対する施策に特化するものではなく、男性に対する施策としても重視すべきです。 ・育児休業制度は、出産後の数日の育児休業では男性の参加にはならないので、取得率だけでなく取得日数も開示すべきです。
221	団体	団体		<p>ア 男女雇用機会均等の更なる推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女間の賃金等待遇格差について、その構造的な要因を解消するには均等法の見直しが不可欠です。 ・日本ではワークライフバランスが実現されていないことが男女間格差の要因になっています。女性の多くが出産退職し、常勤としての職場復帰は困難で、その原因はハードワークや周囲の理解のなさ、待遇上の不利益や差別にあります。女性は低賃金の非正規雇用でしか復帰できないことから、男女間賃金格差は OECD 加盟国の中でワースト 3 位です。 <p>ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、すべてのハラスメントを禁止する法律に改定すべきです。 ・ハラスメントのない職場は労働者だけではなく企業にとっても有益です。速やかに IL0190（ハラスメント）条約を批准すべきです。 <p>ア 非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた取組の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パート・有期労働法は、男女間格差を固定化・拡大する「人材活用の枠組み」の違いを賃金格差の合理的な要素とする法制度で、改められるべきです。性中立的客観的な職務評価の手法によって合理性判断がなされる必要があります。 ・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す。 ・労働者派遣法は、低賃金化や雇用の細切れ化は免れず、子どもを産み育てながら仕事と生活の両立をはかりつつ働くことなどとても不可能です。常用代替防止と派遣労働者に対する差別の排除と均等待遇の徹底を車の両輪とする制度が求められます。 ・男女賃金の格差の結果、年金の格差は大きく女性は死ぬまで差別を受け続けます。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ました。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ための具体的取組と実現に向けた道筋の提示が必要です。
222	女	40代	23	<p>「2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進」</p> <p>【コメント】→男女間賃金格差の速やかな解消のためには、同一価値労働同一賃金原則並びに IL0100 号条約に基づく職務評価手法を規定した独自の法を制定すべき</p>
223	女	20代		<p>一向に 202030 が達成されない中、女性の非正規雇用増大に伴う男女の賃金格差をどう解消していくのか具体策を国民に提示してください。</p>
224	女	20代		<p>今日会社で行われているようなセクハラ防止の指導ではあまり効果がないと感じています。</p>

			<p>男性は性欲だけではなく支配欲によってセクハラに至るため、マナー講座のような形では解決できない問題です。厳格な処罰の設定と男性がその思考に至る経緯を周知することを求めます。</p> <p>おもいきった施策を立てて実行してください。</p>	
225	女	70代	<p>雇用によらない働き方の拡大には反対。今でも女性と男性の賃金格差は歴然としてある。賃金格差をなくし、女性も一人の労働者・国民として自立できる賃金、労働者としての権利の保障が必要である。女性が働き税金や社会保険料を納めることは、日本経済の活性化につながり、子どもの出生率向上も期待できる。非正規労働を無くし、長時間労働や転勤を必要最小限に抑えて、最低賃金を1500円以上にすることを望む。</p> <p>自営業者の家族従事者について、所得税法56条の廃止を速やかに実地することを明記してほしい。</p>	
226	女	60代	<p>「第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」中、女性の労働者数を表していた「M字カーブ」が「解消に向かっている」と書いているが、それは非正規雇用だったりシングルマザーなど単身の世帯で貧困状態が増加して、働かざるを得ない個人・世帯が増えたことから来るのだという分析がされるべき。</p> <p>また無償労働やケア労働の問題を指摘する視点も欠けている。</p>	
227	団体	団体	28	<p>「女性に対するハラスメント防止」において、女性に対するセクシュアルハラスメントだけでなく、性的指向・性自認に関するハラスメントの防止や、男性に対するセクシュアルハラスメントについても明記してほしい</p>
228	女	60代	23	<p>○コロナ禍において失業や所得低下のダメージは女性に集中している。第5次素案では「いわゆるM字カーブ問題は解消に向かっており」との表現があるが、「夫が外で働き妻は専業主婦」という性別役割分業から、妻も外で働き家事や子育て・介護を一手に引き受けるという「新」性別役割分業に移行しただけであって、必要なのは、深刻化している「子どもの貧困」や「格差と貧困」の拡大の要因にジェンダー格差があることや、男女間の賃金格差、女性に無償ケア労働を担わせ続けているがゆえの悪循環（女性の経済的自立を阻み、ケア労働の分担が偏り、女性職種の低賃金化が進行する）をどう断ち切るのか、という視点である。</p> <p>○「固定的な性別役割分担意識を背景に、そもそも就業を希望していない女性も少なくないものと考えられる」を削除すべき。「性別役割分担意識」の変革を促す施策を展開するのが政府の仕事である。</p> <p>○性別に関係なく仕事が公正に評価されること、賃金差別を終わらせることは、ジェンダー平等を達成するために不可欠であり、ディーセント・ワークの中心的要素である。今年施行された「改正パートタイム・有期雇用労働法」は、真に正規と非正規の不合理な待遇格差を解消するものではなく、職務評価に基づいた同一価値労働同一賃金の実現、そのための法改正が必要である。</p> <p>○多くの女性は「テレワーク」できない職種、雇用形態であり、コロナ禍において一層顕著になっている。「テレワークの活用を全国的に一層促進することは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に資するものであり、男女共同参画の推進の観点からも重要」は削除すべき。</p> <p>新型コロナウイルス感染症の広がりには女性たちの雇用と生活を直撃している。医療・福祉</p>

			<p>分野の女性割合は7割を超え、宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業は6割近くが女性である。これらの業種はテレワーク不可能で、家庭内の無償ケア労働の担い手は女性に偏っていることから、テレワークの推進が女性たちのワーク・ライフ・バランスに資するという発想は捨てるべきである。また、47万人の非正規女性が職を失っている（労働力調査5月）ことや、フリーランス、雇用によらない労働者、ひとり親世帯に対するセーフティネットが不十分。雇用だけでなく社会保障も含め一人ひとりの生活を支える施策が必要である。</p>	
229	女	60代	24	<p>○ワーク・ライフ・バランスは人権である。ワーク・ライフ・バランスは人間が人間たるための権利であり、その権利取得においてはジェンダー平等であることを明確にすべき。従前より女性は男性の約3倍もの無償ケア労働を担っていたが、コロナ禍において女性の負担が増大している。男女の平等なケア負担を支援するための施策が求められている。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた調査研究を継続すべき。第4次計画にあった「パートナーである男性の子育て・介護等への参画及び女性が活躍するための前提となる人材育成の在り方の見直しを推進するとともに、職場マネジメントの在り方の調査研究及び好事例の情報提供を行う」という文言が削除されているが、ワーク・ライフ・バランスの実現、男女のケア負担の偏在を解消するための調査研究を継続する必要がある。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスは女性の市民的自由を確保するためでもある。女性が職場・企業における労働条件決定や政治への影響力を高めるための活動時間の保障も含める必要がある。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。また、非正規雇用労働者がワーク・ライフ・バランスのための権利を行使できない状態を改善するため、法整備が必要である。</p> <p>○啓発するだけでは男性の育児参加は実現しない。育児等を理由とする男性に対する不利益取扱いや企業における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、罰則規定を含めた法改正が必要である。</p> <p>また、第4次計画にあった「世帯類型別（共働き世帯・専業主婦世帯等）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、現状、低い割合にとどまっている男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなどにより、専業主婦世帯の夫も含めた育児休業や子育て目的の休暇の取得促進等、男性が育児を行うことを促進する。」を記載すべきである。</p>
230	女	60代	27	<p>○男女間の賃金等待遇格差がなかなか縮小しないことから、均等法は見直されるべきである。均等法の趣旨目的から見直し、差別の定義を国際水準に照らしてふさわしいものとし迅速かつ適正な解決のための救済手続きを確保することが求められている。</p> <p>またILOハラスメント条約を批准すべくハラスメント禁止法の制定が必要である。2019年に改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が成立したが、2019年にILOで採択された「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（第190号）」を批准するには不十分である。「施策の基本的方向」にILOハラスメント条約の批准を目指すこと、あらゆるハラスメントを包括的に規定、禁止するための「ハラスメント禁止法」の制定について明記すべき。</p> <p>○厚生労働省は、ILOが提示する同100号条約に基づく「要素得点法」に沿った職務分析・職務評価手法を採用したマニュアル作成等により公労使への普及を図ること。男女間</p>

			<p>賃金格差の速やかな解消のためには、同一価値労働同一賃金原則並びに IL0100 号条約に基づく職務評価手法を規定した独自の法を制定すべき。</p> <p>○2019 年の女性活躍推進法改正では「男女間の賃金の差異」が盛り込まれなかった。この改正とあわせ、均等法の対象に「賃金」を加え、国連女性差別撤廃委員会から勧告を受けている「差別の定義」を入れるべき。</p> <p>○性別（女性）だけでなく性的指向・性自認（SOGI）に関するハラスメントも射程に入れるべきである。また、「周知・啓発」や事業主に対する措置義務では不十分であり、あらゆるハラスメントを包括的に規定、禁止するための「ハラスメント禁止法」の制定が必要である。</p> <p>○「雇用」されていない学生、フリーランスや請負で働く者に対する実効性あるハラスメント対策が必要である。ハラスメント対策指針においてこれら雇用されない人々へは「必要な注意を払うよう配慮」という表現にとどまっている。雇用契約を締結していない労働者に対してもハラスメントを禁止する規定を盛り込んだ立法が必要である。</p>	
231	女	60代	29	<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>○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り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>
232	女	60代	30	<p>○非正規雇用が多様な雇用ニーズにこたえているという、本来解消すべき性別役割分業を前提にした評価を止めるべきである。</p>

			<p>同一価値労働同一賃金に向けた均等待遇の実現、正規と非正規の格差解消、非正規労働者の処遇改善や正規への転換を進めるべき。そのためには職務の価値評価の手法が不可欠であり、雇用形態の如何を問わず推進されるべきである。</p> <p>非正規雇用は自立した経済的基盤のもとで多様な就業ニーズに応えることは不可能で、例えば働くシングルマザーの貧困率が OECD 諸国でも最悪の水準であることから明らかなように、非正規雇用の賃上げが必要と書くべきである。また、本人の希望により正規化が実現するようにすべき。女性の経済的自立を阻んでいる雇用慣行、社会保障制度等包括的な見直しが必要である。</p> <p>○男女間格差を固定化・拡大する「人材活用の枠組み」の違いを賃金格差の合理的な要素とする法制度は改められるべきであり、法改正、もしくは解釈について通達を改めるべきである。</p> <p>○労契法 20 条について、配転の有無及び範囲を採用や昇進等の条件とすることが「間接性差別」となる基準とされていることに留意し、法文から削除するか、通達において基本的な考え方を周知することが求められる。ジェンダー中立的で客観的な職務評価の手法を駆使して合理性判断がなされる必要がある。</p> <p>○2015 年に施行された改正派遣法により、同じ職場で 3 年以上働くことができなくなり、雇用安定措置が義務化されたものの 2018 年には雇い止めが横行し、コロナ禍において一層の派遣切りが行われている。</p> <p>商取引を含んだ派遣では、低賃金化や雇用の細切れ化は免れず、仕事と生活の両立をはかりつつ働くことは不可能であることが明らかになっている。労働者派遣の解禁によって、女性労働の分野で常用代替が進んだこともまた共通の認識になっている。</p> <p>常用代替防止と派遣労働者に対する差別の排除と均等待遇の徹底を車の両輪とする制度が求められる。</p> <p>○労働契約法 18 条で無期転換ルールが規定されたものの、無期転換権を行使させない脱法的な雇い止めが横行している。また、無期転換後も非正規の時の労働条件と同じで良いとする規定を改正すべきである。</p> <p>○全国一律の最低賃金の大幅引き上げが必要であり、環境整備の内容を明らかにすべきである。</p>
233	女	60代	<p>31</p> <p>○「雇用によらない働き方等における就業環境の整備を推進」すべきではない。現在政府は「雇用によらない働き方」を進めようとしているが、労働者を労働法の保護から外して権利侵害を進めるものにほかならず、格差拡大、貧困化を進めることになる。</p> <p>そもそも、個人請負従事者、委託型就業者、フリーランスなど「雇用によらない働き方」をしている人の多くはそれを副業として選択しており、1つの事業場での収入が不十分であるために2つも3つも掛け持ちせざるを得ないのである（JILPT 調査。兼業は 65.6 %）。</p> <p>コロナ禍において、指揮命令を受ける「労働者」であるにもかかわらず個人事業主として扱われ、労働者であれば休業補償の対象だったはずの「労働者」が契約を打ち切られるなど不当労働行為にあっている。パンデミックと大失業時代に政府が取り組むべきは、法の保護から外れる労働者を増やすことではなく、セーフティネットの強化、包括的な支援策である。国連が求めている「(1)女性及び女性団体を新型コロナウイルス対応の中核に含</p>

				<p>めること、(2)無償ケア労働の不公平さを、皆にとってうまくいく新しい包摂的なケア経済に変えること、(3)女性及び女児の生活及び将来に意図的に焦点を当てて社会経済的計画を立案すること」を求める。</p> <p>○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。</p>
234	女	70代	23	<p><無償労働について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・P23、下から7行目 「子育て等の家庭責任の多くを女性が担っている現状」 →「無償の家事・育児・介護等の家庭責任の多くを女性が担っている現状」 ・P23、下から5行目 「パートナーであるすべての男性が子育て等に参画」 →「パートナーであるすべての男性が家事・育児・介護等に参画」 ・p25、6行目 「家事や育児等の家庭責任の多くを女性が担っている」 →「無償の家事や育児等の家庭責任の多くを女性が担っている」
235	女	30代	28	<p>ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止</p> <p>男女雇用機会均等法に基づく指針に、セクシュアルハラスメントは性的指向・性自認に関わらず受けることが明記されていることや、改正労働施策総合推進法に基づく指針に性的指向・性自認に関するハラスメントも明記されていることから、性的指向・性自認に関するハラスメント防止の徹底を盛り込むべきである。</p>
236	女	30代		<p>私は会社での間接的な差別に苦しんでいるワーキングマザーです。</p> <p>うちの会社は ESG 対策で表向きには差別のない会社ですと謳っていますが、内実は昭和で時が止まったままの完全なる男社会です。</p> <p>会社で私が成果を発表しても評価されず、しばらくするとそれをコピペしたような発表を他の男性社員が行い、彼が評価されます。</p> <p>日本社会の根底に、女性は誰かのサポート役を引き受けるのを喜ぶ性であるという根深い差別意識があるからかと思います。</p> <p>これでは男性の昇進のために働いているようなものです。</p> <p>普段のコミュニケーションも mansplaining maninterrupting & bropropriating 満載の侮辱的なもので、精神が削がれます。</p> <p>このような間接的差別が原因で退職を余儀なくされる女性はたくさんことと思います。</p> <p>このような間接的差別を無くすような仕組みや罰則を設けて欲しいです。</p>
237	団体	60代	44	<p>(1) 2017 年刑法改正の 3 年後の見直しが始まっている。強姦性交等罪の「暴行・脅迫」、準強姦性交等罪の「抗拒不能」を廃止し、「同意」要件を追加すること。性交同意年齢を引き上げること。公訴時効を撤廃すること。</p> <p>(2) 処罰規定を含む暴力禁止法の制定、DV防止法の改正による緊急保護手続きの厳罰化を求める。</p>

				<p>(3)被害者自立支援体制を整えるため、正規職員による相談体制を拡充すること。緊急一時保護施設を開設すること。経済的な自立支援のために生活資金の貸し出し、公営住宅への入居優先、民間シェルターへの財政支援を行うこと。</p> <p>(4)ハラスメントの記述が少ない。包括的ハラスメント禁止法の制定、ILO 第 190 号条約「仕事の世界における暴力とハラスメント根絶条約」の批准を明記すべきである。</p> <p>(5)学校教育・社会教育、様々な研修の場における科学と人権、ジェンダー平等を基盤にした性教育をすすめることを明記する。</p> <p>(6)女兒、女性に対する差別や暴力をあおるような表現・ポルノに対する規制を強化すること。</p>
238	女	40代	29	<p>当然、29ページ記載の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は、男性についても、全業種、全職種に対して行われるべきです。</p> <p>また、消費者、取引先の立場からも、企業に対し、従来の労働慣行を前提にしない働き方を求めないように、公正取引（無理な納期を求めない、リーダーに対しても無理な対応を求めないなど）や他の分野でも取り組みが必要とされます。消費者や取引先が従来の労働慣行を前提としない行動をとることにより、企業の労働慣行を変化させることができ、女性が企業の重要な地位を占めることも可能となります。</p>
239	女	20代		格差を無くしてもらいたい。
240	女	20代		女性に限らず全ての人の生き方は個人の自由な選択によるものであるべきにもかかわらず、育休・産休のために一度職を離れた女性が再就職しても低賃金しか得られないことが多い。女性の生き方の選択肢を増やすために、産休・育休明けの女性の仕事復帰を支援する制度をもっと充実させてほしい。
241	女	60代	23	<p>・【】の部分を追加。 （第3項目） 雇用における男女共同参画の実現は、我が国企業が国内外の人材や投資家から選ばれるために【も】極めて重要なものとなっている。 （第5項目） このため、【育児・介護等の社会的支援基盤の整備、および】ライフイベント等への対応も含め、多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がますます重要となっている。 P24 （第8項目） 同一企業・【（中央省庁および地方公共団体を含む）】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</p>
242	女	60代	24	<p><施策の基本的方向と具体的な取組></p> <p>1. ワーク・ライフ・バランス等の実現 において、育児・介護等の社会的支援基盤の整備に関する記述が抜けているので以下を追加すべき。</p>

				<p>(1) 施策の基本的方向</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (第1項目の後に項目を追加) <p>「○ これを支援するために、国および地方自治体は育児、介護等に対する社会的な支援を強化する。そのためには女性の就業者の割合の高い、保育園や介護事業所等の実態を把握し働く環境の改善に取り組む。</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (第1項目アの後に項目を追加) <p>「イ 育児、介護等に対する社会的な支援基盤の強化</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 地方自治体は保育園、学童保育の待機児童の解消をはかる。国はこれを支援する。 2. 国および地方自治体は介護施設および介護事業所における介護士の労働実態を把握し、働く環境の改善に取り組む。 3. 国は保育士や介護従事者の労働実態を調査し、他の職種と比較して同一価値労働同一賃金をはかる。
243	女	60代	31	<p>5 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援</p> <p>「(1) 施策の基本的方向」に以下の項目を追加</p> <p>フリーランス、個人事業主に加えギグエコノミーなど雇用契約を結ばない労働者の実態を把握し健全な就業環境を確保する</p> <p>「(2) 具体的な取組</p> <p>ウ 雇用によらない働き方等における就業環境の整備」に以下の項目を追加</p> <p>5 個人事業主やギグエコノミーなど雇用契約を結ばない労働者の実態を把握し健全な就業環境を確保する施策を講じる</p>
244	女	30代		<p>雇用に於いて、仕事を長期で休むこと、ブランクが発生することは雇用主にとっても従業員にとっても不利益だと感じます。</p> <p>継続的で安定した就労が望めない人には昇給のチャンスが減り、仕事の割り振りにも影響がでてくると思います。</p> <p>現在、子供を出産できるのは女性だけに限定されますが、子育ては女性だけの機能でも本能でもないです。極論両親ではなくても子育てはできるはず。</p> <p>介護が、家族が行うという認識からプロに任せる風潮になっていったように、子育ても男女共通の負担・またはプロに任せる方針にしてほしい。</p> <p>平日に多い保育園の行事や申し込み、仕事をしている人にとって負担となることを減らし、両親がともに子育てにかかわれる時間的精神的な余裕を持てる仕事のバランスを検討してほしい。</p>
245	団体	団体		<p>【第5分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「生命の尊さを学び生命を大切にする教育」「命の安全教育」では具体性に欠けるため、「自分のからだや他者との境界線を学び、尊重する教育」であることを明記し、科学的根拠に基づくカリキュラムに基づく教育を専門家と連携し策定・実施し、また評価と更新をしていくべき ・ 国際スタンダードに基づく幼少期からの包括的セクシュアリティ教育の義務化

				<ul style="list-style-type: none"> ・外部の専門家や民間団体と連携した学校・地域におけるセクシュアリティ教育機会及び居場所作りの創出の促進及び、教員・子どもに関わる職種への研修、保護者へのフォローや情報提供の充実化 ・大学における性的同意の学習プログラムの義務化 ・性加害予防教育や、加害者に対する更生プログラムの義務化、セカンドレイプ予防の啓発の強化 ・女性の性的な側面のみを強調する表現を公共の広告・制作物に使わないガイドラインの制定と実施 ・就活セクハラ・パワハラ防止のため、就活生も労働者として扱ってほしい ・女性のヒール等服装の強制をなくしてほしい
246	女	30代		<p>妊娠出産するから女性は採用しないだの出世させないという日本の慣習をなくすためにも、育休制度を男女ともに法的にとることを義務化してほしいです。その間も給料は同等にもらえるようにしてほしいです。会社の仕事ではないですが、子供を育てることは社会の仕事です。それを企業や社会が全面的に応援することが少子化解消にもつながるのではないのでしょうか。今のように妊娠出産するとライフプランや生きがい社会的仕事を奪われてしまう現状では、女性は誰も産みたくないし育てたくないと思います。男性も女性と同じように育児が可能です。育児休業制度は男女ともに取得を義務化すべきです。</p>
247	女	20代	28	<p>雇用環境での女性に対する各種ハラスメントの防止として「説明会の開催やパンフレット等の作成・配布等により、改正された男女雇用機会均等法等の周知・啓発を図るほか、12月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報・啓発を行う。」等書いてありますが、ハラスメント告発が何件起きたか報告させペナルティを課したらどうでしょうか。啓発はこれまでもやってきているはずですが効果が薄いのであれば真剣に取り組まなければ不利益を被る状態にならなければやらないと思います。</p>
248	女	70代	23	<p>「基本認識」に以下を追加すること</p> <p>○ 企業等が、女性が子育てと仕事を両立できるようにマミー・トラックを用意することが女性のキャリア形成を阻害し、男女間格差を拡大させる傾向があるので、ワーク・ライフ・バランスと同時に女性の登用のポジティブ・アクションを実施することが重要である。</p>
249	女	70代	26	<p>(2) 具体的な取組</p> <p>イ 多様で柔軟な働き方の実現(1)に以下を追加する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間正社員の導入により出産後退職する女性が減少したことに鑑み、さらにこの制度の普及を図るとともに、短時間正社員に対して、継続的にキャリア形成のチャンスを与える。
250	女	70代	28	<p>イ 男女間の賃金格差の解消</p> <p>3行目 情報公開→男女別賃金について情報公開</p> <p>理由 2019年WAW!のワークショップにおいて、ESG投資家にとり、企業の男女別賃金公開は重要な指標になるが、シンガポール、香港、日本を比較すると日本企業の開示が非常に少ないことが指摘されていた。積極的に男女別賃金の開示を後押ししていただきたい。</p>
251	女	50代	24	<p>男女の賃金格差は先進国では最大、その上、雇用形態の差は年金の格差に通じるため、制度的に女性の貧困を創り出しています。</p>

			<p>男女の賃金・社会保障における格差に加えて、日本の労働市場では多くの外国人が就労しています。ここでは男女の賃金格差に加えて、日本人対外国人という2重の賃金格差に苦しみ、安く買いたたかれています。第6分野では外国人は行政サービスの対象として描かれていますが、外国人女性は「受益者」であるだけでなく、労働し、社会参加し、納税をして社会貢献をしています。ジェンダーとレイシズムが複合した差別的な労働市場を是正するという視点が欠如していると思います。</p> <p>ILO190号の「暴力とハラスメント」条約をすぐに批准すること。介護分野では安心して就労することが出来ず、外国人もトラブルがあれば日本で就労する人はいなくなります。安心して働ける環境を整えるべきです。</p>
252	女	40代	<p>大きな問題だと感じるのは、社会保険と税の扶養の仕組みです。制度のせいで第3号被保険者に収まるように働かされています。130万円の壁なんてあっちゃダメだと思います。国民健康保険は1人ずつにかかるので、社会保険も1人ずつが加入する仕組みにかえ、扶養範囲内で働こうと思わずに、それぞれにあった働き方ができるような仕組みに変えてください。</p> <p>雇用に関しては、一般事務などの非専門職の派遣を廃止すべきです。今回のコロナ禍でも明らかになったように派遣従業員は雇用の調整弁として、企業の側に都合良く勤務を減らされ、とても不安定な働き方です。派遣は以前のように特殊技能者に限定すべきと考えます。</p> <p>同一労働同一賃金を目指すだけでなく、派遣というあり方も一緒に見直してください。</p>
253	女	20代 28	<p>男女間の賃金格差を是正してほしい。</p> <p>ただでさえ、女性は今の日本では装飾や身を守ることを強いられています。それらにはいずれもお金がかかりますが女性側の賃金は低く、また管理職の登用も明らかに少ないです。</p> <p>お金がないということは選択権が狭まり、自由に生きていけないということです。</p> <p>例えば、DVを受けている女性が経済的な理由で加害者(配偶者)から逃げることに躊躇ってしまう場合。このケースもお金があれば逃げることをすぐに選択できます。</p> <p>また現行の年金制度、夫婦の税制も性別役割分業を維持、強化するものそのままのも納得できません。この制度も男女間の賃金格差を広げる要因です。</p> <p>どんな女性でも能力があれば正当に評価され、相応の対価が支払われるべきです。そしてより良い生活を送る権利があります。</p>
254	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、出産・育児への支援、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、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. 在宅勤務、テレワークおよびオンラインの活用と推進は素案に盛り込まれており、女性の働き易さの加速が期待されている。働き方の変化・改革が一過性に終わることのないよう、本文中にこれらの実施を盛り込むことが重要である。多様で柔軟な働き方は、家庭での仕事の比重が大きい女性にとって、より働きやすい環境を得ることにつながるものあ</p>

				<p>る。一方、仕事と生活のバランスは女性のライフワークの変化に対応する柔軟さも大切である。そして、在宅勤務での課題が生じた場合に解決するため、定期的なチェックシステムの導入と改善へのケアについて第5次で検討いただきたい。</p>
255	女	30代	27	<p>ウ-3に男性の育児休業取得促進にはインセンティブ、とありますが、罰則規定まで設けないのはなぜでしょうか。障害者雇用の法定雇用率のように、一定数満たなければ罰則、というところまで強制力がなければ、浸透しないのではないのでしょうか。</p> <p>私自身は現在、男女雇用の機会均等が十分に配慮されているグローバル企業で働いていますが、実際に昇進者・管理者はまだ男性が多いです。それは、いくらグローバル基準の仕組みで男女の機会均等を用意しても、我々の生活は日本に蔓延するジェンダー観に基づいて取捨選択が行われているから、と言わざるをえません。</p> <p>特筆すべき事項を一つお伝えします。</p> <p>コロナ禍における在宅勤務でより顕著に感じたのは、父が長時間労働、母が生活にまつわる運営、という日本従来のジェンダー観で役割分担をしている家庭が未だに多い、ということでした。</p> <p>具体的に、テレワークの画面の向こうで印象的だったシーンがあります。夫婦どちらともに在宅勤務をしても、食事や子供の世話は女性が行っており、男性は出された食事を食べながら残業をする姿が、会議ごしに伝わってきました。</p> <p>もちろんミクロの単位では、夫婦間で合意のもとであれば、問題ないかもしれません。しかし、在宅勤務の中で生活のケアをする側のジェンダーが固定されてしまうと、雇用する企業側としては「女性は在宅勤務の休憩時間は家族の世話に当てられるため労働力として劣る」という判断につながるのではありませんか。</p> <p>それは単純に、テレワーク推進・女性雇用促進の阻害事項になるだけでなく、男性側の雇用企業が、女性側の労働力を奪い、フリーライドしていることになりませんか。この構造は、男性の育児休暇取得率が低いことにおいても言えることではないのでしょうか。</p> <p>男性の育児休暇取得の罰則化をすることで、障害者雇用率を守るような大手企業からジェンダー観が是正されると、いち当事者として感じています。ぜひより高い目標で、そして強制力のある方法で、仕組みから男女の役割を再構築しなおす機会をつくっていただきたいです。</p>
256	女	20代	29	<p>女性が上位職へのキャリアパスを描き、実現するために、下記2点について、検討していただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雑用からの解放 <p>女性は雑用を任せられがちである。</p> <p>女性だけが雑用を抱えながら、成果を上げなければならない。</p> <p>(例) FAXの送受信、書類の整理など→AIなどによる代替、電子化促進が必要である。</p>

				<ul style="list-style-type: none"> ・性別による職務分担の解消 <p>慣例的な性別による職務分担が存在している。</p> <p>昇進に必要な経験をしないまま、男性と同じようなキャリアを求められることは、負担であり、昇進できたとしても周囲から理解を得ることが難しい。</p> <p>(例) 出張、打合せへの参加が限定的、数字で結果を残すような仕事を任されない →女性自身が負い目を感じることなく、周囲も納得できるような登用が理想である。</p> <p>人事にかかわる経営層、管理職層の理解が必要である。</p> <p>以上</p>
257	女	60代		在宅勤務、テレワークの推進が女性の働きやすさの一助になることが素案に盛り込まれているが、その積極的導入として踏み込んだ具体的な方策を示すよう検討いただきたい。
258	女	30代	27	<ul style="list-style-type: none"> ・就職面接で女性だけに「結婚や出産の予定はあるか？」と質問する面接官が未だに多くいるようです。女性だけに聞くのはおかしいし仕事とは関係ないことを聞くのはマナー違反です。また自社が結婚や出産した女性を活用できないのをオープンにしているようなものです。このような質問がされないように人事担当者を教育する、セクハラ的な質問をした社員は懲戒にするなどの処遇をお願いします。 ・非正規やアルバイトの女性の名前を覚えず「派遣さん」「事務さん」などという呼び方をする男性社員がいます。職場で非正規の女性の尊厳が守られるようにしてください。 ・OB訪問を利用して性行為を迫ったりする就活セクハラが問題になっています。社員へのセクハラではないため懲戒の対象にはなりません、弱い立場の学生を狙った悪質な行為です。国としても断固として許さないという態度を示してください。
259	女	30代	31	<p>「離職後の再就職」を容易にする政策の推進を希望します。具体的にはジョブ型雇用の推進、新卒一括採用・終身雇用・年功序列を前提とした給与体系・退職金制度の是正等です。</p> <p>例えば離職の機会として大きい「出産・育児」に関しては、保育施設が充実してきており、大変重要でありがたいことです。しかしながら、「子どもが小さいうちは離職してでも子どもをゆっくり見たい」という思いを持ちながらも、「一旦離職すると二度と正社員になれなから」という理由で無理に復帰する人も多いです。</p> <p>「一旦正社員を辞めてしまうと、能力・意欲があつたとしても、正規雇用に戻りキャリアを上げていくのは困難である」という社会は、男女問わず望ましい姿ではないと思います。</p> <p>育児、介護、病気、移住等の理由で離職をしてしまっても、(同じ会社でなくても)再チャレンジが容易となるような政策を希望します。</p>

260	女	30代	28	<p>女性の賃金格差を無くしてほしい</p> <p>20代で転職する際、手取り20万を超える求人がほぼ無く、あっても過酷な肉体労働もしくは性的サービスを含む内容がほとんどだった</p> <p>この賃金では安定した生活が営めない上に、子供を育てることも困難</p>
261	—	30代	25	<p>イ 多様で柔軟な働き方の実現について。</p> <p>男女両方の職業人に対する一般的な内容もしくは、結婚して子育てする男女に関する内容が多く見受けられましたが、独身の男女に関して特に配慮する内容が見られませんでした。</p> <p>同僚の育休、時短勤務などで一時的に負担を強いられ、しかも負担に対するマイナスな発言をすると非難される空気にある独身へのフォロー施策はないのでしょうか。</p> <p>今の時代、結婚する人ばかりではありません。多様性に配慮するならば検討いただきたいと思います。</p>
262	女	40代	24	<p>新型コロナウイルスの影響でテレワークが急速に普及した。これは男女が共に子育てや介護や家事に取り組み始める良い機会であり、コロナ収束後に再び男は会社、女は家といった旧式のステレオタイプに戻らないような工夫が求められる。その工夫は実践者よりも行政や企業側に必要である。例えば、男女の賃金の不平等を改善する、そのためにも女性は事務といった極端な業務の偏りがある組織は、これを機に、男女関わりなく個人の能力を見極めて仕事を再分配する。家事に関わる製品のメーカーは、引き続きユニバーサルデザインの商品を増やし、老若男女が当たり前に参加する社会づくりに貢献する。政府は24時間労働などオンライン仕事のブラック化を防ぐ仕組みを構築し制度化する。また、テレワークの生産性や業績評価などに関する研究を促進する助成金を用意する。さらに、ワーク・ライフ・バランスが浸透した将来、仕事だけに打ち込みたい少数派が不公平な仕事量や責務を背負わされる可能性もあるため、敢えてバランスを重視せず仕事に集中したい人への配慮として、働き方の選択の自由や、仕事量に対する報酬の不公平をカバーする特別報酬のようなシステムを企業側が提示すべきである。</p>
263	女	30代	32	<p>イー1の「女性の視点を活かした事業」という文言を削除していただきたいです。</p> <p>女性の起業家の後押しは非常に重要だと思いますが、まるで女性の起業家に「女性の視点を活かした事業」しか期待していないようにとらえられかねません。どのような事業でも、広く女性の起業家を後押ししていただきたいです。</p>
264	女	30代	31	<p>イ 公正な処遇が図られた多様な働き方について</p> <p>産前産後休業、育児休業を取得した際、それまでの年収の6割程度が国から支給されますが、本来ならば10割支給とすべきではないでしょうか。</p> <p>また、非正規雇用と正規雇用の間に格差があることや、支給されるためには一定期間の雇用が必要なことなど、どう考えても少子化を助長しているようにしか感じられません。もっと子供を産み育て、かつ女性の経済的自由を奪わない制度になってほしいと思います。</p>

265	女	20代	27	<p>男女共同参画社会の実現を簡略して言い換えると、“女は家庭内、男は家庭の外の社会”で働くべきだという価値観（p.3 注14）を脱し、男性も家庭内で活躍し、女性も家庭の外で活躍する社会の実現である。</p> <p>しかし、現状では、女性の家庭外の社会への進出の促進ばかりが強調される一方、男性の家庭内への進出支援は進んでいないため、企業などで働く子育て中の人のうち、男性に比べて女性に負荷がかかる場合が多い。その結果、男女の不平等は改善されず、女性が子供を持つことが自己実現の足枷になるリスクは高いままで、少子高齢化社会の進行も止まらない事態が続いている。</p> <p>男女共同参画社会の実現には、男性の家庭への進出の促進が欠かせない。その支援策についての具体的な取り組みにあたるのが p.26-27 「1-2 ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進」の項目であるが、具体的な数値目標が示されておらず、実効性が低いことが懸念される。</p> <p>したがって、(3) 企業における男性社員の育児休暇を義務化する、あるいは男性の育児休暇取得率の具体的な数値目標を定め、「第5次男女共同参画基本計画」に明記することを要求する。</p>
266	団体	団体	30	<p>7 ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングやスポンサリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施、女性管理職のネットワークの構築等の取組を通じ、企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。</p> <p>→残念ながらコロナウイルスにより、女性活躍や役員登用への道はさらに険しくなっている。当団体では、女性管理職やリーダー育成を推進する研修を提供しているが、企業自体がこのような取り組みに対して後退していることを感じている。この後退についてはコロナウイルスの前から発生している。2013年の女性活躍の成長戦略により一時期はブームのように研修が行われたが、いまだに企業のリーダーにこの意識が根付いていないため、研修自体の実施は形骸化している。女性管理職の育成に関しては依然として日本では数値目標がクリアできておらず、2030年の達成を早期に目指すと言う形になっているが、その道筋としてこのような育成の取り組みが後退している事は実態として調査すべきである。</p> <p>ワークライフバランスを維持するための研修は定期的に行う企業が増えてきているが、管理職を本気で育成する長期の研修やメンタリングの精度が管理職を本気で育成する長期の研修やメンタリングの制度が整っていない。</p> <p>さらに、コロナウイルスの状況の中で教育研修の予算は削減されるか0になると言う策が打たれており、この事態も調査すべきである。数値目標を掲げるのではなく数値を達成するための具体的な方策が明確ではない。それを明らかにするためのリサーチである。</p> <p>8 学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施</p>

			<p>を促進する。</p> <p>学校における人材育成についても遅れが生じている。ここでは女子学生等を対象としたとあるが、男女の差別なく、なぜ女性の活躍が必要なのかという点を理解するべきである。男性管理職による差別意識が根強く残ることも、女性管理職の登用が厳しい1つの要因である。男女の関係なく認識を共通することによって初めて平等への道が開ける。</p> <p>このような平等教育に関しては特に中学から大学時代などから徹底して実施すべきである。イギリスはこの点ではキンダーガーテンからダイバーシティの取り組みが進められるなど、進んでいるのでこの辺も参考にしてみてもどうか。</p>
267	団体	団体	<p>女性労働者が増えたというがほとんどは非正規労働者であり、コロナ禍のもとで雇用の調整弁として女性が切り捨てられている現状をふまえた「基本計画」を。</p> <p>(1)ワーク・ライフ・バランス、ディーセントワークの実現に向け、男女ともに長時間労働の解消、そのための労働時間規制を行うこと。裁量労働制や高度プロフェッショナル制度を拡大しないこと。</p> <p>(2)性別を理由とする差別的取り扱いを間接差別も含めて禁止する「性差別禁止法」を制定すること。男女や正規非正規の賃金格差を禁止し、実態を公表すること。</p> <p>(3)セクハラ・マタハラ・パワハラなど包括的なハラスメント禁止法を制定し、罰則規定を設けること。</p> <p>(4)最低賃金引上げ、両立支援策拡充のため、中小企業への支援策をすすめること。</p> <p>(5)性別役割分業の考え方に基づいた労働政策、税制度、福祉制度の見直しを行うこと。</p> <p>(6)「多様で柔軟な働き方」という名目で、フリーランスなど「雇用によらない働き方」を拡大しないこと。</p> <p>(7)保育所増設、学童保育の拡充、医療・教育の無償化、年金制度改善、社会保障制度の拡充など、女性がいきいきと働き続けられる社会的条件整備をすすめること。</p> <p>(8)ILO第111号条約（雇用及び職業の差別待遇を禁止する条約）、ILO第175号条約（パート労働者の均等待遇）、ILO第190号条約（仕事の世界における暴力とハラスメント根絶条約）などを批准すること。</p>
268	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>

				<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。</p>
269	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（I-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せん。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>
270	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> <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。</p>
271				<p>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います。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出会った頃から7年経ち、当時</p>

			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。
272	女	70代	<p>I あらゆる分野における女性の参画拡大</p> <p>第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新型ウイルス禍で、日本の女性差別やジェンダー問題が浮き彫りになっている。とりわけ女性の貧困化のもとで、非正規ではたらく女性が職を失い給付金も世帯主あてで時代錯誤の政策がとられている。事態の長期化で子育てや介護の負担が女性重くのしかかっている。「多様で柔軟な働き方」や「雇用関係に頼らない働き方」の名で、非正規労働者や無権利の労働者をこれ以上広げる政策を転換し、1日8時間働けば普通に暮らせ、安心の老後を迎えられる事が求められる。そのためにも <p>(1) ILOのハラスメント禁止条約の批准とセクシュアル・ハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメントの禁止を明記する国内法見直しをすすめる</p> <p>(2) 非正規労働者や無権利の労働者を拡大する政策の転換と最低賃金の大幅引き上げを要望する</p>
273	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。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>
274	女	50代	<p>(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)</p> <p>会計年度任用職員として働いています。</p> <p>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</p>

			<p>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。</p>
275	女	50代	<p>東京都内公的機関で主に女性向けキャリア相談に従事しております。2つ意見させていただきます。</p> <p>家事、育児の負担が女性に非常に偏っており、子供を育てる女性のキャリア形成において相当不利益を被っていること。</p> <p>子育て中の女性の状況を理解した上で雇用していただける企業数がまだまだ圧倒的に少ない状況について。</p> <p><詳細></p> <p>夫婦における家事、育児の負担が女性に非常に偏っている現状は、あまり変化は見られません。男女家事育児時間について海外先進国と比較しても、日本は圧倒的に男性の家事育児時間が短いという結果が出ています。相談にくる女性の話をたくさん聞いていますが、ほとんどの人が全面的に家事育児を担っており、分担について夫婦で話し合ったらと推奨しますが、みなさん様に「それは難しい」と言います。理由は夫の帰りが遅いからというもので、法改正で労働時間規制を進めていますが、現実には仕事量は減っておらず仕事時間は減っていないようです。結果女性の家事育児負担が変わらず、仕事をするにも非常に短時間のパートしかできない、という状況につながっています。</p> <p>家事、育児の負担が大きい故に、子育てしながら働く場合、子供の病気が発生したり、幼稚園や小学校の行事がある場合等は仕事を休まなければなりません。その点を理解した上で雇用していただける企業がまだまだ少ない状況です。特に中小企業の場合は、ぎりぎりの人員で事業を回しているところも多く、休まれると困ると言われるパターンが多い状況です。キャリア相談の現場では、必死に子育て中の方が就業できる事業所を探しますが、女性活躍推進が始まってからも、そういった事業所はあまり増えている実感はありません。</p> <p>以上2つ意見いたしました。この2つは非常に繋がっている問題であります。家事育児負担を平等に分担すれば、女性ももっと長時間働くことが可能になり、突発的な子供の病気の時も交代でお迎えに行くことも可能になります。</p> <p>男女共同参画の視点からこういった政策をすれば分担が進むのか、ご検討いただければと思います。</p>
276	女	40代	23 <p>私は結婚、出産を機にそれまで務めていた会社を退職しました。14年間専業主婦として子育てをしてきましたが夫の暴力が原因で逃げ出すように3人の子供を連れて離婚しました。</p> <p>専業主婦だったのももちろん仕事もなく就職しようにも職業能力もキャリアもありません。まして、女性であること子供がいること年齢も40近いので正社員での仕事が見つか</p>

			<p>りません。非正規雇用である派遣社員として働いてきましたが将来も不安です。結婚、出産を機に働きたい女性が雇用を離れる事がないよう多様で柔軟な働き方ができる社会を望みます。</p> <p>また、子育て育児を女性が大きく負担する事がないよう性別役割分担意識を改革して欲しいです。それには子どもの頃からジェンダー教育をきちんとするべきです。</p>
277	団体	21	<p>第2分野の中に、以下の点を盛り込むことを求めます。</p> <p>(1) ワークライフバランス、ディーセントワークの実現に向けて、男女ともに長時間労働の解消、そのための労働時間規制を行うこと、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度を拡大しないこと。</p> <p>(2) 性別を理由とする差別的取り扱いを、間接差別も含めて禁止する「性差別禁止法」を制定すること。男女・正規非正規の賃金格差を禁止し、実態を公表すること。</p> <p>(3) セクハラ・マタハラ・パワハラなど包括的なハラスメント禁止法を制定し、罰則規定を設けること。</p> <p>(4) 最低賃金引き上げ、両立支援策拡充のため、中小企業への支援策を進めること。</p> <p>(5) 性別役割分業の考え方に基づいた労働政策、税制度、福祉制度の見直しをすること。</p> <p>(6) 「多様で柔軟な働き方」という名目で、フリーランスなど「雇用によらない働き方」を拡大しないこと。</p> <p>(7) 保育所増設、学童保育の充実、医療・教育の無償化、年金制度改善、社会保障制度の拡充など、女性がいきいきと働き続けられる社会的条件の整備を進めること。</p> <p>(8) ILO 第 111 号条約（雇用及び職業の差別待遇を禁止する条約）、ILO 第 175 号条約（パート労働者の均等待遇）、ILO 第 190 号条約（仕事の世界における暴力とハラスメント根絶条約）などを批准すること。</p>
278	女	30代	<p>職場における男性へのセクシュアルハラスメント対策の視点を盛り込むべきである。特に、職場において上司等立場が上の人間からの、性風俗店への同行の強要が未だなくなっていないことを問題視する。</p> <p>こうした男性へのセクハラを防止することは、男性だけではなくパートナーの女性の尊厳を守ることに繋がる。</p>
279	男	40代	<p>女性が多いケア労働の処遇改善がなければ、男女平等とはいえません。ホームヘルパーは多くが女性です。介護者の利用者居宅への安全な移動、適正労働を保障されておらず、為り手が不足です。公共交通機関がない地域では、介護者の私物である自家用車を利用し、利用者宅に伺うことがあります。その際の交通費として支払われることの多い10円/キロメートルというガソリン代にもならないものです。事業所でその利用者へ訪問介護を提供する場合、社用車として保持するには、月に4~5万円の維持費（車購入費、車検代、車保険代、メンテナンス代、スタッドレス代）プラスガソリン代がかかります。これを丸々、介護ヘルパーに負担させている現状があります。雇われるヘルパーはその力関係の弱さから、処遇改善を申し出ることもしづらいですし、介護業界がそうだからと相手にされないことが多いようです。この最低賃金すれすれの賃金では働く気力もでませんが、目に見えない持ち出し費用があることも離職を招きます。国として、介護業界の移動コストの負担がどのようになっているか確認し、是正するようにしてください。実質最低賃金割れで働いているのが介護業界です。求人票にも車両持ち出しがあるのか、その場合の費用</p>

				<p>負担を記入するようにしてください。車両持ち出しがあるなら、実質家庭に入る収入が少ないから、この事業所では働かないでおこうと、不要な離職を防ぐことができます。子供の預け先がない、中学生になっても部活送迎が必要、模試を受けるにも親の車送迎が必要な地域では親はこういった仕事に就くしかありません。特に子供が3人以上いる家庭の女性は車送迎に時間をとられ、働けません。子供が1人増えるだけ、その分手間がかかります。こういった不利な状況があるから、女性はひどい労働状況でも我慢して働かなければなりません。子供が3人以上いる母親への支援をしてください。子供が増えるほど、手当を増額してください。</p>
280	女	70代	28	<p>「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進」について、ア 男女雇用機会均等の更なる推進、イ 男女間の賃金格差の解消、ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止、の3項目があります。これらのどこにも、「間接差別」への言及がありません。</p> <p>現在、均等法施行規則2条は、間接差別となる具体例を3種類のみ限定しています。これは限定列举ではないはずですが、「限定している」と一般に思わせていることは間違いありません。</p> <p>2004年6月の厚労省「男女雇用機会均等政策研究会報告」では、より幅広く「世帯主要件」や「正社員優遇」を間接差別に含めて列举していました。したがって、少なくとも均等法施行規則2条はこの「報告」レベルを書き込むべきでしょう。</p> <p>間接差別禁止については、第四次計画で「間接差別となりうる措置の範囲の見直し」があげられていました。これは日本の法制度が「諸外国の水準を目指す」（8頁）ためには不可欠の検討課題です。ぜひ第四次計画と同様に、間接差別についても検討するよう書き込んでください。</p>
281	女	70代	24	<p>24頁には、「同一価値労働同一賃金に向けた取組などを通じて」とありますが、これ以外のところには、「同一価値労働」という言葉がでてきません。27頁では、ILO100号条約の趣旨をふまえた男女間賃金格差の解消に向けた取組の推進が述べられ、28頁ではその具体的取組が記載されています。しかしそのどこにも、「同一価値労働同一賃金」が出てこないため、これらは24頁の取組と同じか明確ではありません。30頁の非正規雇用労働者の待遇改善としては、「不合理な待遇者の解消」が登場しますが、ここにも「同一価値労働」への言及はありません。</p> <p>私は、男女間の賃金格差、正規／非正規間の賃金格差のいずれについても、「差別禁止（均等待遇）」と「均衡待遇」が必要であると思いますが、とくに後者については、「同一価値」の労働に対して価値に応じた賃金支払いが不可欠です。非正規雇用労働者に関しても、「不合理性」という言葉だけで片付けずに、均等待遇、均衡待遇の両方を追求する政策をあきらめずに実施して欲しい、と考えます。</p>
282	女	70代	28	<p>各種のハラスメントについて、現行法では、均等法、育児介護休業法、労働施策推進法に、それぞれ共通する内容の規制がありますが、そこには事業主の措置義務の定めはありますが、一方、ハラスメント行為の「定義」および「禁止規定」はありません。2019年改正でできた、国、事業主、労働者の責務規定は、それぞれ努力義務にすぎず、明確な禁止規定ではありません。ILO190号条約を批准するためにも、ハラスメントの定義と禁止を定める包括的な立法を作るよう、議論をすすめてください。</p>

283	女	40代	<p>パートタイマーにも実質的に研修を受け、キャリアアップできるようにしないと、女性が子育てとの両立のためにやむなくパートタイマーを選んでいるので、男女不平等です。会社は、パートタイマーも研修を受けられるとされていますが、その開催されるのが朝7時半や夜7時半等、子供の登校前、子供の車送迎の時間に当たってしまっは研修を受けられず、同一労働同一賃金とは言え、研修も受けられずに業務に当たらなければならずパートタイマーに著しく不利です。このような時間に会議や研修時間を取っているのは、子育てや介護等、家庭役割がない、地域役割がない男性社会だからできるのではないのでしょうか。女性がこれらに参加できるように、会社へ男女不平等を生まない雇用環境を求めてください。</p>
284	女	40代	<p>例えば第二分野および第六分野 例えは週2-3の労働は「第3号年金」の女性（いわゆる“主婦”）だけを雇うというかたちはやめて、精神疾患を抱えている人も含め、少しの時間でも働ける環境を作って欲しい。そして、この時代はもはや賃労働だけで生きていけない人だけとは限らない。賃労働+生活保護などの社会保障など組み合わせて働くなども必要な状況になっていく。フルタイムで働ける人への過剰な負担は避けるのは絶対だが、同時に少しの時間しか働けない女性たちが働きやすい環境をも作るべきだ。男女共同参画センターは女性の非正規労働者が多く、資産やキャリアが蓄積できない問題がある。男女共同参画の足元に貧困や非正規労働者の問題があるが、これらをどう考えたらいいのか？</p> <p>それは第6分野と第7分野についても言える。貧困と健康問題は非常に深くつながっている。精神疾患も含め、貧困に陥る決定的なトリガーは「病」であることが多い。病に陥ったらすぐに生きていけなくなる社会では困る。女性であればなおのこと、今回のコロナでわかるように、非正規で仕事を切られる。その衝撃は心身の健康にまで及ぶのである。</p>
285	女	団体	<p>「1 ワーク・ライフ・バランス等の実現」「(2) 具体的な取組」「イ 多様で柔軟な働き方の実現」の項に、不妊治療と仕事の両立を支援する企業への支援を通し、不妊治療のしやすい職場環境を整備することが挙げられています。</p> <p>不妊治療が必要になった際のサポートに加え、そもそも不妊治療が必要になる以前に、妊孕性についての男女双方の理解を促進し、また若年からの定期的な検診や健康相談など、妊孕性の維持に繋がる支援策を導入することも重要と考えます。こういった取組の可能性についてご検討いただき、追記いただくことを希望します。</p> <p>また、「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) 具体的な取組」において、『企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する』という記載があります。女性の就業継続においては、職務上の能力の開発に加え、ライフステージに応じた適切な健康支援を受けられることも非常に重要と考えますので、追記を希望します。例えば、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考えられます。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。</p> <p>さらに、P. 30-31 について、女性就業者全体について、性差を考慮に入れた、ライフステ</p>

			<p>ージ毎の健康支援を充実させていくことが重要であると考えますが、特に非正規雇用労働者においては、基本的な健康診断の実施を始めとして、必要最低限の健康支援についても、所属先企業より提供されていない状況が広く存在すると考えられます。</p> <p>非正規雇用労働者の間で女性の割合が高いことも踏まえ、非正規雇用労働者を対象とした健康支援については、特に早急な充実化が必要であると考えます。「第7分野 生涯を通じた女性の健康支援」に記載のある支援の中で、就業年齢にある女性に関わりのある項目について、非正規雇用労働者に対してもその適用の拡大を図っていく旨、取り組み事項として明記いただくよう希望します。また、中小企業主などにおいては、自らのリソースだけでは十分な対応が難しいことが想定されるため、自治体や国の支援強化についても、盛り込んでいただけるよう希望します。</p>
286	団体	団体	23 <p>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の活躍」が削除されているが、4次の総括と第5次計画への具体的な取り組みを明記すべき。</p> <p>「多様で柔軟な働き方」を推進する為に「多様な正社員」や雇用によらない働き方、フリーランス、起業などの推奨が随所に見受けられる。全体を通じて「働き方改革」の精神と企業中心の人材活用が色濃く出されジェンダー平等の視点が薄れている。男女の賃金格差解消の具体的な方針を示すべきである。ワークライフバランス実現のための長時間労働の削減は、労使の自主性に任せるのではなく法的規制を強めるべきである。「第1子出産後の就業率は5割を超えた」としているが、5割近くが就業継続をしていないことの原因を明らかにし、施策を示すべきである。この改善なしに女性の管理職の比率は増加しない。公的保育の拡充による待機児問題解消に本項で言及すべきである。コロナ禍で真っ先に仕事を失ったのは非正規労働者であった。テレワーク、オンラインの活用を推進しているが、実態を把握し、女性の参画拡大に利するか十分な検討が必要。安易な導入推進はすべきではない。</p> <p>(1)ワークライフバランス、ディーセントワークの実現に向け、男女ともに長時間労働の解消、そのための労働時間規制を行うこと。裁量労働制や高度プロフェッショナル制度を拡大しないこと。</p> <p>(2)非正規雇用労働者の賃金の底上げをはかるため、生計費原則により最低賃金を引き上げること。全国一律最低賃金制度の確立。事業主負担を軽減する中小企業への支援策を進めること。</p> <p>(3)男女や正規非正規の賃金格差を禁止し、実態を公表すること。</p> <p>(4)包括的なハラスメント禁止法を制定し、罰則規定を設けること。</p> <p>(5)性別役割分業の考え方に基づいた労働政策、税制度、福祉制度の見直しを行うこと。</p> <p>(6)「多様で柔軟な働き方」という名目で、フリーランスなど「雇用によらない働き方」を拡大しないこと。</p> <p>(7)公的保育所増設、学童保育の拡充、子どもの医療費無料化、教育の無償化、年金制度改善、社会保障制度の拡充など、女性がいきいきと働き続けられる社会的条件整備をすすめること。</p> <p>(8)国際基準に基づく計画となるよう、ILO第111号条約（雇用及び職業の差別待遇を禁止する条約）、ILO第175号条約（パート労働者の均等待遇）、ILO第190号条約（仕事の世界における暴力とハラスメント根絶条約）などを批准すること</p>

287	女	50代	30	「女子学生等を対象とした～」とあるが、どのような内容を考えているのか。具体的に示すべき。
288	女	50代	30	<p>「ウ 女性に対するハラスメントの防止」</p> <p>は、あらゆる分野に女性活躍の視点を取り込み、関係省庁と一体となって国が防止する必要があることから、中小企業・個人事業主の育成及び発展とその経営を向上させる任務を担う『(1)ハラスメント講座受講等を、経産省の補助金申請での加点とすることでハラスメント周知・啓発を図る』を加えることを提言します。</p> <p>1. 提言背景は、</p> <p>(1) 企業の99.7%を占める中小企業では、ハラスメントの意識がまだまだ遅れていること。</p> <p>(2) 女性の起業家、個人事業主、フリーランス、仕業などいわゆる専門家の活躍増加の一方で、取引先企業によるハラスメント被害が起きている。</p> <p>(3) ハラスメントによる生産性低下は、経済損失である。</p> <p>2. 具体的施策</p> <p>・例えば「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金」は、大雑把な概要ですが「中小企業が働き方改革等の制度変更に対応するため、中小企業が取り組む革新的サービス開発等を行う設備投資等を行うための設備投資を支援するもの」です。</p> <p>賃上げなども申請要件になっており、申請企業管理職のハラスメント講座の受講を、加点に盛り込んでも違和感はないと思われるからです。</p>
289	女	40代	23	ジェンダー含む多様な人材が十分に能力を発揮し、複眼的な視点から成長戦略を計画、実行できている組織こそが競争力が高いことはさまざまな調査で既に指摘されているところです。日本が、経済的・文化的な競争力を今後も失わず、国際的な立ち位置を強固にし世界に貢献していく意味においても、男女関わらず能力が発揮できる職場が増えることを望みます。それが、男性にとっても生きやすい社会であると実感されれば嬉しく思います。
290	女	60代	23	<p>男女の差別を感じるのが家庭の中の固定的役割分担と働く場です。パート・嘱託など非正規は多くが女性、そして大変賃金も低い。また、介護、保育、福祉分野も多くは女性が担っているが、それだからやはり賃金が低い。だから子どもを扶養しなければならない男性が選ばず常に人手不足である。それらの女性が多く働く分野や働き方の賃金、労働条件改善を強く推し進めることを明記してほしい。</p> <p>私は自治体に働いているが仕事は増えても職員は増えず、非正規が何とか充てられるだけ。正規職員との賃金含めた待遇差に年数がたてばたつほどわかり労働意欲はなくなる。しかし、他よりましと不満を抱えながら働いている会計年度任用職員の方を多く見た。時には専門的な仕事を任せられ経験も長くなり他には代えがたい方が低賃金で働いている。同一労働同一賃金も全くできていない。経営者や事業主ではなく働く当事者の声を聴くべきで、そして改善をはかるように求める。</p> <p>こういう女性は低い待遇で仕方がないという社会の現実が女性自身が社会参加しようという意識をなくしていくことになっていく大きな要因である。</p>

			<p>民間企業の男女賃金差は大きい。同期でも男性だけが昇進していくのが当たり前で、技術を持って同じ仕事をしていても賃金差が当たり前という企業が多々ある。企業の中でそれに異議を表明することは極めて勇気のいることである。パワハラや嫌がらせを受け働き続けられないという事実も聞く。同一労働同一賃金を法律で厳しく定め企業に守らせること。労基署が全企業を違反がないかを監査し労働者からの苦情や相談の窓口対応を労働者の立場に立ち行うことを求める。やむなく裁判に訴えても男女賃金差別が違法とならない判決もある。必要な法改正し賃金差は法違反だということを社会や企業、労働者にも周知することが必要である。</p> <p>ワークライフバランスのためには男女の長時間労働をなくすことを強制的に行うこと。特に男性の家事育児参加の推進のためには何度も言われているが、長時間労働の是正が必要。また、サービス残業をさせないことを徹底するよう周知と法規制すべきである。子育て世代は仕事か育児かで夫婦間が悪くなったり余裕のなさが虐待につながることもなり、より効力のある改善策を求める。長時間労働と言われている医療分野で女性が働き続けられるようにしてほしい。</p>
291	女	60代	<p>女性の雇用人口は伸びてM字型の底も少し上がって雇用は改善されたのか？女性は、一人でも生活できる雇用につけているのか？残念ながら雇用者数が増えただけで一部の活躍できる大企業の正社員女性を除いて大多数は中小零細の非正規雇用、非雇用になる傾向がますます強まり雇用は劣化する一方である。</p> <p>人間の根源である出産、育児、介護という過程を見れば改善されたとは言い難く、少子高齢化問題の解決とは程遠い。非正規問題やDV、セクハラを女性の貧困問題として分けて考えるのではなく根本は政府の雇用政策に原因があると見るべきである。1985年当時は女性も男性並みに雇用される機会を平等にすることで平等になると考えられた。女性の労働時間規制も緩和された。その結果が今である。コロナ禍で明確になったのは男性の働きすぎこそ変えなければならなかった。過労死はかつては男性の代名詞だったが女性も同じ状況になった。これからの政策は、パートタイム労働を軸に、育児、家事、介護を抱える男女を中軸にして安心して生活できるシステムにすべきである。労働時間の短縮で育児、介護を性に関係なく分担できる社会である。一部の人々が活躍して人間にとって必要なエッセンシャルワークを低賃金のまま据え置くことに反対である。</p> <p>これまでの政策を根源から見直す時だと思います。</p>
292	女	40代	30 <p>(8) 学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。</p> <p>→どのような人材育成プログラムを考えているのか、この記述からはわからない。「時代を担う役員、管理職を担える人材育成プログラム」など具体的に示していただきたい。</p>
293	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</p>

			<p>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。</p> <p>その他、同分野についての意見を述べます。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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>	
294	団体	団体	23	<p>【基本認識】</p> <p>コロナ禍で非正規の高齢女性の失業が多く出ている。65歳を越えて働いている高齢者は、年金だけでは生活できない方が殆ど。解雇や雇止めでも高齢者は雇用保険は一時金のみで失業給付が受給できない。このことの解決の道筋や問題意識に言及してほしい。</p> <p>男性の介護休業取得促進に向けた施策に言及されているが、より一層具体的な進め方を記述してほしい。「テレワーク」「オンラインの活用」等の拡大に伴い、長時間労働・深夜労働の常態化やそれへの対価の不払い等の課題が想定されたため、労働条件の整備が不可欠であることの言及を求める。</p> <p>4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援</p> <p>(2) 具体的な取り組み</p> <p>イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進</p> <p>同一価値労働同一賃金の導入に向けた具体的な評価の取り組みなどに着手すること等の記述してほしい。</p>
295	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
296	男	20代		<ul style="list-style-type: none"> ・父親・母親の育児休暇の取得を推進。例えば、育児休暇の日数を世帯単位で考える。父親が育児休暇を取らない場合、母親の育児休暇の日数も減るなど
297	男	60代	28	<p>女性に対する各種ハラスメントの防止について、移民女性労働者をめぐるハラスメントの課題に関して特筆すべきです。(1)について、企業におけるハラスメント防止の周知・啓発において、外国人労働者も男女雇用機会均等法を始めとする労働関係法の適用対象であることを明言し、周知を図ること。(2)について、技能実習生をはじめとする妊娠した移民女性が雇用者から解雇、強制帰国、中絶を迫られるという相談が労働組合や民間の支援・相談機関に数多く寄せられている事態をふまえて、雇用者に対する教育・啓発を一層強化することに努めるべきです。労働基準監督署などと連携し、違法行為を行う雇用者に対して法規制をおこなうべきです。(3)について、外国人のハラスメント被害者から多言語による相談対応を実施することを付記してください。</p>

298	女	40代	<p>非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援について。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高等教育機関にて、2018年度非正規雇用労働者（有期雇用、専門契約職員）として雇用され、2020年度より無期雇用職員（特定業務専門職員）という職位に切り替えられました。一見、正規雇用労働へ転換されたように見受けられますが、実際には、就業規則・給与規則ともに、非正規労働の待遇となっています。それに加えて、正規労働者と同一労働を求められます。不合理な待遇差の解消を図るためには、罰則も含めた実質的な待遇改善を計画に盛り込んでいただきたく思います。
299	—	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。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年は女性に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>
300	女	50代	<p>この国は、女性や外国人を安い給料や無償同然で働かせて、利益を上げているのではありませんか。非合理的で非民主的な資本主義を推進するような「労働者派遣法」「パートタイム・有期雇用労働法」の撤廃もしくは改正を願います。この法律には抜け穴がたくさんあります。できれば、派遣業者と経営者の悪質さを鑑み、初めから考え直してください。私の友達は、優れた事務能力を発揮できる女性ですが、離婚後非正規雇用の罠に引っ掛かったまま薄給の上に、数年おきの「雇い止め」で苦しんでいます。</p>
301	女	30代	25 <p>週に5日8時間勤務という正社員の基準は、生理も妊娠も出産もなく、家事育児をしなくてもいい、健康で体力があって精神も安定している人間を想定して作られていると思います。現代においてそのような基準を満たす人間はほとんどいません。</p> <p>男性も家事育児を担う当事者であること、女性も経済社会へ参画し自立していくこと、同時に達成するためには、厚生労働省へ働きかけ、労働基準自体を見直すことが必要と考えます。</p>
302	女	40代	26 <p>男性の育児休業の取得促進について、取得率だけでなく、取得日間の増加（男女で取得期間が大きく異なる）も明記すべきだと思う。</p>
303	女	60代	28 <p>(2)-イ-(1)女性活躍推進法の情報公開項目に「男女別の雇用等級ごとの平均賃金の実績」を追加してください</p>

304	団体	団体	<p>男性の育児休業取得を推進することは提示されているが、育休後に男性が育児を積極的に続けていくことに関しては、それをどのように達成するのかには全く触れられていない（男性の育休取得＝男性が持続して育児を積極的に行うという「方程式」ができていように思う）。また、既に一部の企業では開始している、男性の育児休業取得の義務化をこの部分に含むことも重要である。</p> <p>子どものコロナ休校などで、子どもの面倒を見たり、外部に子どものケアを依頼するなどのアレンジをしたりするのは圧倒的に母親が多く、育児や子育てにおける男女参画の格差がコロナ禍の中で露呈した。子どものケアあるいはその外部化を調整することを父親が担うことも必要であるが、このような点については一切触れられていないのは残念である。</p> <p>父親の家庭環境の多様性（例：シングルファーザー、ステップファーザー、離婚後離れて暮らす父親）については、全く触れられていない。今後はこのような父親が置かれている多様な環境を考慮した具体的な取組がより求められるだろう。そこで、以下の文言の挿入を提案する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者が育児・介護休業を取得することを前提とした人員配置や職場風土の醸成 ・離婚後の父親による養育費支払い義務の徹底。 ・子ども最優先の視点からの安心で安全な面会交流の法的・制度的整備。 ・単身で親の介護をしている男性の悩みに対応するための男性相談窓口の充実や、介護する男性のコミュニティ形成支援。 ・シングルファーザーを含むひとり親家庭への支援の拡充。 ・ステップファーザーやステップファミリーへの社会的支援の拡充。 ・同性カップルの社会的承認の推進。
305	女	70代	<p>1 ワーク・ライフ・バランス等の実現</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの実現には、ILO156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>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"> ・ワー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。 ・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。 ・シングルマザーは、一旦仕事を辞めた後の低賃金非正規雇用では、死ぬほど長時間働かなければならない。 ・性別役割分担意識を具体的になくす道筋・方策を掲げるべきである。 ・税と社会保障を個人単位にし、配偶者控除をなくすべきである。
306	女	20代	<p>子育てしながら無理なく働ける環境をつくるには、子育て中の方ばかりでなく、働く人すべてが自分の時間を大切にできるような働き方を目指すべきだと思います。</p>

307	女	50代	5	<p>(3) 企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示（「見える化」）を推進する。</p> <p>(4) 育児等を理由とする男性に対する不利益取扱いや、企業における育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策等を推進する。</p> <p>(5) 男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていけるよう、両親共に参加しやすい日時設定など、両親学級等の充実等により、父親になる男性を妊娠期から側面支援する。</p> <p>(6) 関係省庁、民間企業・経済団体等と連携して、配偶者の出産直後の子育てを目的とした休暇取得の促進を図る理念に賛同する企業とも協力して、さんきゅうパパロゴマークを利用した広報啓発等を実施する。</p> <p>⇒全般的に方向としては賛同しますが、男性の育児参加への支援としては弱いのではないかと思います。特に(4)育児休業に不利益やハラスメントはあってはならないのであって、これについては一段強い強制力が必要ではないかと思います。(6)については、育児が単なるイメージに終わらないように、育児する配偶者の視点を必ず入れて、広報を企画するように求めます。</p>
308	女	50代	2	<p>『性別を理由とする差別的取扱いや職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の根絶、男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提である。』</p> <p>⇒セクシュアルハラスメントの根絶のために、労基署における労災申請の審査について、調査をすることを盛り込んでください。性行為などを含むセクシュアルハラスメントは、社外で起こることがほとんどです。しかし、社外であるという理由で業務外として、労災が認められないという事例が生じています。強制的性交など程度の重いハラスメントほど、労災として認められないという矛盾が生じています。これでは、セクハラ根絶は望むべくもありません。労災審査のあり方について、言及を望みます。</p>
309	団体	団体	25	<p>場所：「P25 イ 多様で柔軟な働き方の実現」中の P26, 13 行目について 意見</p> <p>・フレックスについて記載があるが、裁量労働の適用拡大も効率的・自律的に働く制度として有効ではないか。</p>
310	—	40代	23	<p>「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 2。」とあるが、いまだに待機児童数はゼロにならず、M 字カーブが解消されているとあるが、これは性別役割分担と企業における男性働き方モデル中心の労働環境によって、女性がこれまでの仕事を減らす、あるいは責任ある立場から退いた上で就業しているからであり、女性が活躍できる環境にはまだまだほど遠い。</p> <p>女性が仕事も家事・子育ても担い、家事・子育てを免れている男性中心の労働環境慣行が、女性の活躍を妨げている。家事・子育てを男性が自ら行う意識改革や教育が必要であ</p>

			るとともに、働く場における男性労働者中心の労働慣行を改善し、誰もがケア責任（子育てや介護）を負うことを前提にした労働環境へシフトチェンジしなければならない。
311	女	60代	<p>「基本認識」において、「（女性労働に）非正規の割合が高いことが女性の貧困や男女間格差の一因」とあげながら、配偶者控除を受けて働く女性労働者が1000万人余（2014年参議院「公法と調査」に2013年1003万人とある）いることには触れていません。最賃に限りなく近い時給で働く女性労働者の存在は、女性労働者全体の処遇にも大きく影響しています。シングルマザーがダブルジョブ、トリプルジョブをせざるを得ないのはそのためです。労働者としてカウントすると共に、その問題点を指摘し、配偶者控除の廃止にも言及すべきです。</p> <p>計画案はこのような税金を払っていない（非課税の）非正規の女性労働者を労働者と見なしておらず、その労働条件と賃金が劣悪なまま放置されていることこそ、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ことで、最低賃金に近い時給800円（20県が800円以下）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混乱をもたらし、女性労働全体の賃金の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差別賃金の一因です。廃止の方向を計画に明記してください。</p>
312	女	40代 25	<p><施策の基本的方向と具体的な取組></p> <p>1 ワーク・ライフ・バランス等の実現</p> <p>（2）具体的な取組イ多様で柔軟な働き方の実現</p> <p>○意見○</p> <p>「子どもを預けるための費用」は「働くための経費」という側面があり、「所得控除」となるような税制へ改善いただきたい</p> <p>働くためにはその間の「子どもの居場所を確保することが必要」で、保育所や放課後児童クラブなどをはじめ、急な病気の際には病児・病後児保育も含め、保育料・利用料等の費用が伴います。</p> <p>このことは、働くための必要経費という考え方も出来ると感じており、税制の面で「所得控除」していただける性質の費用ではないかと考えます。</p> <p>実体験では、3歳未満児の保育料は、年間60万円程度必要でしたし、更に多子世帯であれば100万円を超える場合もあります。（4人子育て世帯であれば、保育料と放課後児童クラブの利用料の合算。また、第2子第3子減免は、きょうだい間の年の差が一定以上ではリセットされてしまう現制度のデメリットもあり、第1子カウントが順に実質第2子、第3子へと移行するため、4人のトータル費用は毎年大きく変化しない現実があります。これも改善してほしい制度ではあります。）</p> <p>直接男女共同参画分野における課題に起因しないかもしれませんが、多様な働き方を実現</p>

			<p>するために「子どもを預けるための費用」は、働くスタートラインに立つために必要であり、「経費」的な性格であると感じており、「所得」として課税対象であることは、残念であり、改善願いたく要望致し致します。</p> <p>第9分野</p> <p>1 男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し</p> <p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>で触れられております内容にも合致するかと考えましたが、仕事と生活の調和の側面もあることから、第2分野で書かせていただきました。</p> <p>よろしく願いいたします。</p>
313	女	40代	<p>介護の仕事、保育士、どちらも女性の多い職場で、どちらも給料が安い。</p> <p>偶然では無く、女性が家でやる仕事として無意識に差別され、給料が安くて当然と思われるのではないかと。</p> <p>どちらも専門性が高く、ますます人員を必要とする職種であるのに、なかなか人出不足が解消されない。</p> <p>早急に給料を引き上げ、男性もどんどん就職できる職場とするべきではないかと。</p>
314	女	70代	<p>27-</p> <p>1. (2), エ、女性の就業継続に向けた人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産休・育児休業の取得による昇給機会の喪失や昇進の遅れが現存する。子どもを産むことがペナルティとなるような仕組みの改善が必要である。 ・人事考課制度は、「妊娠・出産・育児・介護をマイナス評価しない」など明確に記載すべきである。 ・転職には本人同意を必要とし、子育て期や介護時期の転職を行わないこと。 <p>2. 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策推進</p> <p>具体的な取組</p> <p>ア、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フルタイム正規雇用男女間格差の解消には、コース制や職能評価・人事考課の判断にジェンダー差別が入りこまないようにすること、統計的差別（雇用や昇進の機会の不平等、コース制の採用の根拠）のような経済的不合理の解消が不可欠である。 ・(5)に改正女性活躍推進法の施行後5年の見直しを積極的に検討とあるが、男女間賃金の実態把握は差別是正の第一歩である。2020年6月施行後5年目の見直しでは遅すぎる。早急に「男女間の賃金の差異」を情報把握の基礎項目にすべき。 <p>イ、</p> <p>OECDの平均より10ポイントも差別がある男女間賃金格差の是正に向け、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本気で具体的な取り組みが必要である。 ・上記の女性活躍推進法の改定と合わせ、均等法の対象に「賃金」を加え、国連女性差別撤廃委員会から勧告を受けている「差別の定義」を入れるべきである。 ・男女間賃金格差の解消にはILO100号条約に基づく職務評価をツールとした差別是正を

			<p>法制化すべきである。</p> <p>ウ、</p> <p>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。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。</p> <p>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、会社から先に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。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。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> <ul style="list-style-type: none"> ・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IL0190号（ハラスメント）条約を批准すべきである。
315	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> <ul style="list-style-type: none"> ・早急に必要なのは、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必要。 ・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、IL0100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良しとする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

316	団体	団体	<p>◇「第2分野」は、「第1部 基本的な方針」で「非常に遅れたもの」とした「経済分野」に該当するが、あまりにもその認識が希薄である。タイトルと基本認識に「雇用等における男女の平等な機会と待遇の確保」を明記し、推進のため課題と施策を盛り込むこと。</p> <p>◇コロナ禍で、女性労働者の56%を占める非正規労働者が真っ先に仕事を失い、子育てや介護の負担が女性に集中した。女性活躍推進法や働き方改革で前進したかのような記述があるが、「女性活躍」「多様で柔軟な働き方」の名ですすめられた施策は、一方で女性労働者の過労死を生み、他方、安上がりで無権利な非正規労働を広げ、女性を経済戦略の「人的資源」とするものである。「ディーセントワーク（人間らしい労働）の実現」を厚生労働省も掲げる今、非正規でなく正規労働を当たり前に、誰もが8時間働けば普通の生活ができるよう、同一労働同一賃金、全国一律の最低賃金引上げを明記すること。</p> <p>◇女性活躍推進法は、男女の賃金実態の公表義務化など見直し、ジェンダー視点での雇用統計、実態把握と分析にもとづく具体的な改善対策を明記すること。男女雇用機会均等法の実効ある改正へ、賃金格差是正、間接差別の禁止、母性保護の拡充、ポジティブ・アクションの義務化を明記すること。</p> <p>◇「ワーク・ライフ・バランスの実現」のためには長時間労働をなくす実効ある法的規制が不可欠であり、現在、過労死水準となっている時間外労働の上限規制を週15時間、月45時間、年間360時間にし、労働時間規制から除外する高度プロフェッショナル制度は廃止することを明記すること。</p> <p>◇「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」として焦眉の課題である保育所の待機児童問題について、2020年までの解消断念、先送りと9月5日、発表された。「女性活躍」に不可欠なこの約束がなぜ達成できなかったかの原因を明確にし、解消への実効ある対策を明記すること。</p> <p>◇「男性の子育てへの参画の促進」のため、内閣府の「選択する未来2.0」中間報告で提起しているように、男性の育児休暇の義務化を明記し、賃金補償をすること。</p>
317	団体	団体	<p>◇女性の賃金は政府統計で男性のわずか53%である。「男女間の賃金格差の改善を図ることは重要な課題」としながら、「格差の解消」の項は4行だけで、あまりにお粗末である。欧州各国で広がる男女平等賃金法の動きに学んで抜本的引き上げをはかる措置を明記すること。◇介護や保育など社会に不可欠なエッセンシャルワーカーにふさわしく、正当な賃金と待遇への公的な支援の強化を盛り込むこと。</p> <p>◇セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントなどすべてのハラスメントを包括的に禁止する法整備をおこない、制裁措置や第三者機関の拡充を盛り込むこと。暴力とハラスメントの根絶に関するILO190号条約の批准を明記すること。</p> <p>◇有期雇用労働者の無期化がすすんでいない。有期雇用労働者の無期転換ルールを定めた労働契約法18条が実際に運用され、現場で徹底されるよう、また、使用者が雇い止めや契約変更などをしないよう、指導・監督の強化を明記すること。</p> <p>◇直接雇用の原則に則り、希望する人がすべて正規雇用となる労働者派遣制度の見直しをおこなうこと。</p> <p>◇「最低賃金引上げのための環境整備を図る」ため、中小企業への支援とセットで時給1500円以上の全国一律最低賃金制度の確立を明記すること。</p>

			<p>◇「雇用によらない働き方」は、労働基準法や最低賃金法の適用から除外される労働者をつくるもので、見出しと本文から削除し、これまであった「自営業」を見出しに復活すること。「必要な保護を図ることが求められる」ような働き方は禁止し、「フリーランスの適正な拡大」は削除すること。</p> <p>◇所得税法 56 条廃止について期日を含め実施を明記すること。国連女性差別撤廃委員会で「家族従業女性の経済的自立を妨げている」と法見直しが勧告され、第 9 回定期報告でも質問されている。全国 544 の自治体で意見書が採択されており、実施を引き延ばすことは許されない。</p>	
318	女	30 代	28	<ul style="list-style-type: none"> ・採用時の差別は蔓延しているため、採用時に男女がわからないように応募をするなど根本的な対策を記載する必要がある ・採用者に占めるコース別男女比の公表を義務化し、女性が 30%以下、または 70%以上の場合に際しては是正するように指導するなどが考えられる。 ・昇進に関しても、女性への不平等があるため、男性を含めた役員・管理職への教育を通じた差別意識やアンコンシャルバイアスの解消を目指す必要がある。 ・昇進等についても、男女別の管理職比率の公開などを公表させることや、女性の管理職割合が低い場合の是正指導が考えられる
319	女	40 代	28	<p>ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止</p> <p>●男女雇用機会均等法に基づく指針に、セクシュアルハラスメントは性的指向・性自認に関わらず受けることが明記されている。また改正労働施策総合推進法に基づく指針に性的指向・性自認に関するハラスメントも明記されていることから、本基本計画にも、性的指向・性自認に関するハラスメント防止の徹底を改めて盛り込むことを求める。</p>
320	女	20 代		<p>官民間問わず、また男性女性の垣根なく、労働時間規制と定時まで普通に働けば、人間らしい生活が送れる収入を得られる社会作りが急務です。</p> <p>賃上げ圧力のためには、労働組合の復権も重要と考えます。</p> <p>一度正社員・正職員の道から外れると、再就職は非正規雇用でないと難しく、また非正規雇用はスキルアップののぞめない仕事を与えられることが多い現状を何とかしてほしいです。</p> <p>そもそも派遣制度を広げすぎており、規制が必要です。</p> <p>正社員での復職のためのスキルアップ支援を手厚くしてほしい。</p>
321	女	70 代		<p>1. ワーク・ライフ・バランス等の実現の最も基本的で、確実な方法は、労働時間の短縮です。1 日 8 時間、1 週 40 時間制の真の実現のために、残業しても週 48 時間までとするように、労働時間制度の改革を要望します。低賃金・長時間労働で国際競争力の向上を図る時代は、もう終わりにすべきだと思います。人口減少の時代に、労働者に豊かな生活を保障しつつ、能率的意欲的に働くことができるためには、労働時間の短縮は不可欠だと思います。先進国に恥じない働き方を実現してほしいものです。</p> <p>2. ポジティブ・アクションの推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正のため</p>

				<p>に、女性活躍推進法を改正し、クオータ制を導入してください。企業の自主的目標設定だけでは、目的の実現には遠く及ばないと思いますので、クオータ制を導入し、女性の採用4割、職務配置4割、登用3~4割を目標設定にしてほしいです。</p> <p>なお立てた目標を確実に実現させるために、行動計画やその実行の適切性を厳しくチェックしてください。抜き打ち調査と公表も緊張感を持たせるうえで、必要かと思います。</p>
322	団体	団体	25	<p>「多様で柔軟な働き方の実現」の名のもとに、多くの女性たちが、低賃金、不安定雇用に苦しめられています。</p> <p>「雇用によらない働き方改革」推進をやめ、正規労働が当たり前となる規制をつよめること、法整備を早急にすすめるよう盛り込んでほしい。</p>
323	—	40代	25	<p>(2) 具体的な取組</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> <p>(5) 労働時間の縮減と合わせて余裕を持った人材配置についても明記すべき。 (中小企業や小規模事業者は生産性を高めるためのコストを負担する余裕がない場合が多く結局労働者にしわ寄せが起こる)</p> <p>イ 多様で柔軟な働き方の実現</p> <p>(1) 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 プランの策定より、余裕を持った人材配置のための助成が必要なのでは。 (中小ではプランを策定後に実行しなかったとしても咎めるステークホルダーがいないケースが多いと思われる。)</p> <p>中小企業と「主婦」等を含む「女性」人材等性別を明記するのはやめるべき。結局女性の非正規雇用を後押ししてどうする。専業主婦を生き方として選ぶ人は尊重されるべき。) (2) 女性の活躍の必要性に関する・・・のみならず、男性についてもどうすべきか明記すべき。男性の家庭生活へのコミット意識の低さが女性活躍の足を引っ張っているので経営者や管理職が己の家庭生活に対する意識を改革するメッセージを込めてほしい</p> <p>ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進 男性の子育てにおける責任や役割、具体的な行動について教育を行う旨明記が必要。何をもちて参画するとみなされるのか男性はわからないと思われる。</p> <p>ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進</p> <p>(1) 社会的な機運の醸成は、国会議員や公職者、経団連参加企業の要職者が積極的に育児と介護を両立していけばよい。サイトを作ったり表彰する仕事の裏で女性が活躍することになり、結果として社会進出が阻まれ、生産性が下がることが予想される。</p> <p>(6) 不要の極みと思われる施策。出産は女性が主に担うのに、どうしてパパにさんきゅうなのか。産休とかけているなら即取りやめ再考すべき。</p>
324	男	30代	28	<p>ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止</p> <p>男女雇用機会均等法に基づく指針に、セクシュアルハラスメントは性的指向・性自認に関わらず受けることが明記されていることや、改正労働施策総合推進法に基づく指針に性的指向・性自認に関するハラスメントも明記されていることから、性的指向・性自認に関するハラスメント防止の徹底を盛り込むべきである。</p>

325	男	40代	24	<p>テレワークの推進は、却って低所得者層の職業選択の幅を狭める可能性があります。PC等の機材の問題もありますが、それ以上に深刻なのが「営業秘密の保持の為に、テレワークの期間中は家族を含めた業務に無関係の者を絶対に入らせない個室」の有無なんです。低所得者層の住宅事情を考えると、この辺りを解決出来ず、結果作業やそれこそ職を失う事は容易に想定できます。どうか御留意ください。</p>
326	女	60代	23	<p>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の活躍」がなくなったのは非常に残念です。</p> <p>雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和の実現には、男性中心型労働慣行等を見直すことが必要で、第4次計画にあった「男性中心型労働慣行等の変革」の強いメッセージがなくなると、女性の参画拡大が進まないのは、女性の自己責任になってしまいかねない。</p>
327	女	70代		<p>非正規労働者の待遇改善、正規労働者への転換の支援について</p> <p>(1) 正規労働者との不合理な待遇差をなくすために、ILOの推奨する「職務分析・職務評価」を広く活用すること。長らくの慣行と偏見を克服するために、事業主や経営者団体に広報活動を行うこと。</p> <p>(2) 最低賃金を、主要国の水準である1時間1000～1500円に全国一律で引き上げる。最低生活費に地域間格差はないし、この格差をなくすことで、若者の地域定着に貢献できるはずである。また女性の低賃金・貧困の改善にもつながる。低賃金労働者の生存権・公平な報酬を、今こそ見直すべきである。所得の再配分の前に、本来支給すべき賃金を正當に支給すべきである。</p> <p>(3) 非正規労働者から正規労働者への転換の条件である雇用継続期間を、5年から2年に短縮する。2年もあれば労働者の能力や資質・性格も理解できるし、経営の見通しも立てられるはずである。</p>
328	女	40代	23-	<p>「基本認識」について</p> <p>○コロナ禍において失業や所得低下のダメージは女性に集中している。第5次素案では「いわゆるM字カーブ問題は解消に向かっており」との表現があるが、「夫が外で働き妻は専業主婦」という性別役割分業から、妻も外で働き家事や子育て・介護を一手に引き受けるという「新」性別役割分業に移行しただけであって、必要なのは、深刻化している「子どもの貧困」や「格差と貧困」の拡大の要因にジェンダ－格差があることや、男女間の賃金格差、女性に無償ケア労働を担わせ続けているがゆえの悪循環（女性の経済的自立を阻み、ケア労働の分担が偏り、女性職種の低賃金化が進行する）をどう断ち切るのか、という視点である。</p> <p>○「固定的な性別役割分担意識を背景に、そもそも就業を希望していない女性も少なくなると考えられる」を削除すべき。「性別役割分担意識」の変革を促す施策を展開するのが政府の仕事である。</p> <p>○性別に関係なく仕事が公正に評価されること、賃金差別を終わらせることは、ジェンダ－平等を達成するために不可欠であり、ディーセント・ワークの中心的要素である。今年</p>

			<p>施行された「改正パートタイム・有期雇用労働法」は、真に正規と非正規の不合理な待遇格差を解消するものではなく、職務評価に基づいた同一価値労働同一賃金の実現、そのための法改正が必要である。</p> <p>○多くの女性は「テレワーク」できない職種、雇用形態であり、コロナ禍において一層顕著になっている。「テレワークの活用を全国的に一層促進することは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に資するものであり、男女共同参画の推進の観点からも重要」は削除すべき。</p> <p>新型コロナウイルス感染症の広がりや女性の雇用と生活を直撃している。医療・福祉分野の女性割合は7割を超え、宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業は6割近くが女性である。これらの業種はテレワーク不可能で、家庭内の無償ケア労働の担い手は女性に偏っていることから、テレワークの推進が女性たちのワーク・ライフ・バランスに資するという発想は捨てるべきである。また、47万人の非正規女性が職を失っている（労働力調査5月）ことや、フリーランス、雇用によらない労働者、ひとり親世帯に対するセーフティネットが不十分。雇用だけでなく社会保障も含め一人ひとりの生活を支える施策が必要である。</p>
329	女	40代 24-	<p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスは人権である。ワーク・ライフ・バランスは人間が人間たるための権利であり、その権利取得においてはジェンダー平等であることを明確にすべき。従前より女性は男性の約3倍もの無償ケア労働を担っていたが、コロナ禍において女性の負担が増大している。男女の平等なケア負担を支援するための施策が求められている。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた調査研究を継続すべき。第4次計画にあった「パートナーである男性の子育て・介護等への参画及び女性が活躍するための前提となる人材育成の在り方の見直しを推進するとともに、職場マネジメントの在り方の調査研究及び好事例の情報提供を行う」という文言が削除されているが、ワーク・ライフ・バランスの実現、男女のケア負担の偏在を解消するための調査研究を継続する必要がある。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスは女性の市民的自由を確保するためでもある。女性が職場・企業における労働条件決定や政治への影響力を高めるための活動時間の保障も含める必要がある。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。また、非正規雇用労働者がワーク・ライフ・バランスのための権利を行使できない状態を改善するため、法整備が必要である。</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>○啓発するだけでは男性の育児参加は実現しない。育児等を理由とする男性に対する不利益取扱いや企業における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、罰則規定を含めた法改正が必要である。</p> <p>また、第4次計画にあった「世帯類型別（共働き世帯・専業主婦世帯等）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、現状、低い割合にとどまっている男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなどにより、専業主婦世帯の夫も含めた育児休業や子育て目的の休暇の取得促進等、男性が育児を行うことを促進する。」を記載するべきである。</p>

330	女	40代	27-	<p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>○男女間の賃金等待遇格差がなかなか縮小しないことから、均等法は見直されるべきである。均等法の趣旨目的から見直し、差別の定義を国際水準に照らしてふさわしいものとし、迅速かつ適正な解決のための救済手続きを確保することが必要。</p> <p>またILOハラスメント条約を批准すべくハラスメント禁止法の制定が必要である。2019年に改正労働施策総合推進法が成立したが、2019年にILOで採択された「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(第190号)」を批准するには不十分である。「施策の基本的方向」にILOハラスメント条約の批准を目指すこと、あらゆるハラスメントを包括的に規定、禁止するための「ハラスメント禁止法」の制定について明記すべきである。</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>○男女間賃金格差の解消にはガイドラインを見直し、ILO100号条約に基づく職務評価をツールとした差別是正を法制化すべきである。厚生労働省は、ILOが提示する同100号条約に基づく「要素得点法」に沿った職務分析・職務評価手法を採用したマニュアル作成等により公労使への普及を図ること。男女間賃金格差の速やかな解消のためには、同一価値労働同一賃金原則並びにILO100号条約に基づく職務評価手法を規定した独自の法を制定すべきである。</p> <p>○日本における男女間賃金格差はOECD平均より10ポイントも下回る。男女間賃金の実態把握は差別是正に向けた第一歩である。2019年の女性活躍推進法改正では「男女間の賃金の差異」が盛り込まれなかった。この改正とあわせ、均等法の対象に「賃金」を加え、国連女性差別撤廃委員会から勧告を受けている「差別の定義」を入れるべきである。</p> <p>○男女雇用機会均等法に基づく指針、パワハラ防止法に基づく指針において、SOGIにかかわらずハラスメントの被害者になること、SOGIにかんするハラスメントについて明記されていることから、ここでもSOGIに関するハラスメント防止の徹底を盛り込む必要がある。</p> <p>あらゆるハラスメントを包括的に規定、禁止するための「ハラスメント禁止法」の制定が必要である。</p> <p>○ハラスメント対策指針において就職活動やインターン、教育実習生へは「必要な注意を払うよう配慮」という表現にとどまる。雇用契約を締結していない者へのハラスメントを禁止する規定を盛り込んだ立法が必要である。</p>
331	男	70代		<p>(10) 女性の労働については、次の点を明確にすべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・能力が発揮できる(将来の向上を含む)仕事である。ディーセント・ワークはその基本である。労働力が不足するから女性「も」雇用するという考えではない。 ・飛び抜けた能力を持った一部の女性だけを、女性の仕事という観点から取り上げるべきではない。(様々な分野で秀でている人は性別に拘わらず存在し、尊敬されるべき存在として認識されるべきである。) ・男女ともに多様な働き方ができるようにすべきであり、その基本は正規雇用である。 ・性による差をなくすことが悪平等となってはならない。

332	女	30代	<ul style="list-style-type: none"> ・政策として目標数値を掲げること、またそのための具体的なアクションを様々な立場の方から聞いて作っていただきたい。 ・経営層からの目標通達だけではなく、現場社員の理解や啓蒙もセットにしてほしい。そうでないと、「女性管理職だから優遇された」といった誤った解釈が起きてしまう。 ・前提として社会通念「女性が子育てをする」があり、それを「支援」といった対策になる傾向があるが、そもそも子育てを含む家族での役割分担の多様化をさせるような取り組みをしてほしい。 ・私自身、女性経営者として今後出産育児を経験する場合夫の協力は必須になる。一方で、男性の育児休暇取得率が非常に低く、制度はあれど職場の協力体制がない、評価が下がるといった理由で取得できないケースも周囲から聞くことが少なくないため、働き方や生活様式の多様化を前提とした政策立案をしていただきたい。
333	女	40代	<p>29-</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り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>

334	女	40代	30-	<p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>○非正規雇用が多様な雇用ニーズにこたえているという、本来解消すべき性別役割分業を前提にした評価を止めるべきである。</p> <p>同一価値労働同一賃金に向けた均等待遇の実現、正規と非正規の格差解消、非正規労働者の処遇改善や正規への転換を進めるべき。そのためには職務の価値評価の手法が不可欠であり、雇用形態の如何を問わず推進されるべきである。</p> <p>非正規雇用は自立した経済的基盤のもとで多様な就業ニーズに応えることは不可能で、例えば働くシングルマザーの貧困率がOECD諸国でも最悪の水準であることから明らかなように、非正規雇用の賃上げが必要と書くべきである。また、本人の希望により正規化が実現するようにすべきである。さらに、女性の経済的自立を阻んでいる雇用慣行、社会保障制度等包括的な見直しが必要である。</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>○男女間格差を固定化・拡大する「人材活用の枠組み」の違いを賃金格差の合理的な要素とする法制度は改められるべきであり、法改正、もしくは解釈について通達を改めるべきである。</p> <p>○労契法 20 条について、配転の有無及び範囲を採用や昇進等の条件とすることが「間接性差別」となる基準とされていることに留意し、法文から削除するか、通達において基本的な考え方を周知することが求められる。人材活用の枠組みの違いが待遇格差に連動するのは、積む経験の違いが処理できる仕事の困難度にインパクトを与えると考えられる場合であり、そうした観点から、ジェンダー中立的で客観的な職務評価の手法を駆使して合理性判断がなされる必要がある。</p> <p>○2015年に施行された改正派遣法により、同じ職場で3年以上働くことができなくなり、雇用安定措置が義務化されたものの2018年には雇い止めが横行し、コロナ禍において一層の派遣切りが行われている。</p> <p>商取引を含んだ派遣では、低賃金化や雇用の細切れ化は免れず、仕事と生活の両立をはかりつつ働くことは不可能であることが明らか。常用代替防止と派遣労働者に対する差別の排除と均等待遇の徹底を車の両輪とする制度が求められる。</p> <p>○労働契約法 18 条で無期転換ルールが規定されたものの、無期転換権を行使させない脱法的な雇い止めが横行している。また、無期転換後も非正規の時の労働条件と同じで良いとする規定を改正すべきである。</p> <p>○全国一律の最低賃金の大幅引き上げが必要である。</p>
335	女	40代	31-	<p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>○「雇用によらない働き方等における就業環境の整備を推進」すべきではない。現在政府は「雇用によらない働き方」を進めようとしているが、労働者を労働法の保護から外して権利侵害を進めるものにほかならず、格差拡大、貧困化を進めることになる。</p> <p>そもそも、個人請負従事者、委託型就業者、フリーランスなど「雇用によらない働き方」をしている人の多くはそれを副業として選択しており、1つの事業場での収入が不十分であるために2つも3つも掛け持ちせざるを得ないのである（JILPT調査。兼業は65.6%）。</p>

			<p>コロナ禍において、指揮命令を受ける「労働者」であるにもかかわらず個人事業主として扱われ、労働者であれば休業補償の対象だったはずの「労働者」が契約を打ち切られるなど不当労働行為にあっている。パンデミックと大失業時代に政府が取り組むべきは、法の保護から外れる労働者を増やすことではなく、セーフティネットの強化、包括的な支援策である。国連が求めている「(1)女性及び女性団体を新型コロナウイルス対応の中核に含めること、(2)無償ケア労働の不公平さを、皆にとってうまくいく新しい包摂的なケア経済に変えること、(3)女性及び女性の生活及び将来に意図的に焦点を当てて社会経済的計画を立案すること」を求める。</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>○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。</p>
336	女	60代	<p>人々の意識が進み、法制度が整備されても、現実の生活にそれを実現する余裕がなければ、画に描いた餅にすぎません。</p> <p>例えば、育児休暇の制度があっても、現実にとりにくい・・・それは、それをとることによって、収入が減る、職場のなかで居心地が悪くなる、そうした事情が考えられます。たとえ、育休等の制度があっても、日頃、残業手当によってようやく生活を維持している人たちは、減収となります。そうした人たちで形成されている職場では、仲間の休業は、日常的残業にさらに残業が加わることになりかねず、出産・育児という本来周囲からも祝福されるべきことが、歓迎されない事態となりかねません。</p> <p>成人が一日8時間、週40時間働いて、安心な暮らしを維持することができないとしたら、それは当人の能力不足や怠慢ではなく、給与体制のほうに問題があると考えねばなりません。搾取される人と搾取するものがあり、経済格差を助長する仕組みになっていると考えねばならないと思います。</p> <p>また、給与額がきちんとあっても、人出不足から残業を余儀なくされる、という場合も多々みられます。これも、ゆとりある人員配置がなされていないことにより、労働時間を搾取されていると考えなければなりません。</p> <p>そうした労働環境が、男性はおろか女性もきちんとした育児休暇がとれない・女性への管理職等への道が開けても、その結果の過重労働を恐れて希望することができない等、職場における男女共同参画を阻害するとともに、ストレスによるドメスティックバイオレンス等家庭内での男女の在り方を劣悪なものにし、はては児童虐待等、社会全体の不幸の温床となっていると考えます。</p> <p>格差社会が進み、今、多くの庶民がかつての下層的労働環境にあると考えられます。社会全体の底上げこそが、男女共同参画社会の実現のために急務だと考えます。</p> <p>最低賃金の見直し、残業の見直し、様々な社会保障の見直しが必要と考えますが、その際、パート労働者、派遣労働者等、多くの、とりわけ若者達の就労している環境の見直しが急務と考えます。</p>
337	女	50代	<p>日本では、主たる稼ぎ手は男性であるといった、固定的な性別役割分担意識が根強く残っている。育児や介護は女性の役割であるかのように幼少の頃より思わされている。男女がともに家事労働を担っていくための働き方の見直しや、社会的な意識の変革がすすむとくみを望みます。</p>

338	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>
339	女	70代	<p>ハラスメントの禁止を明記した法整備とILOハラスメント条約の批准を求めます。計画への明記をして下さい。</p>
340	女	60代	<p>24,</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給食民営化は、第2次臨調のターゲットとして取り組まれた。給食費の受益者負担と共同調理方式への転換、民間委託等運営の合理化を積極的に推進し、人件費等コストを削減等々が目的。 ・以下は、私が経験した、民間委託の給食室勤務の現状である。 <p>A. 共同調理方式：保護者、及び栄養士等の反対で、実施を食い止めているところが多い。</p> <p>B. 人件費のコストを削減のための影響（会社の社員就業規則から。）次の権利行使については、パート（週5日1日5時間以上働いている）も、社員（社会保険加入）もすべて無給。</p> <p>(1)産前産後休暇……産前6週以内産後出産日から8週間の休暇がある。</p> <p>(2)母性健康管理のための休暇。生理日の措置等について…母子保護法に基づく保健指導または健康診査を受けるために通院休暇や、妊娠中の通勤の時差出勤、休憩回数・休憩時間の延長、勤務時間の短縮・休業を認められる。</p> <p>(3)子の看護休暇、育児時間</p> <p>(4)裁判員・公民権行使休暇</p> <p>(5)退職金は支給しない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・さらに、社員とパートで、待遇差のある規定（権利） <p>(6)結婚・葬儀等に関わる休暇</p> <p>(7)介護休業・介護短時間勤務・介護休暇</p> <p>(8)休職・復職の規定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(1)(2)(3)これらの権利の規定は、女性の健康及び子どもの健やかな成長を保障するものである。次世代を産み、育てることが、社会的な労働ほどに価値がなく、自己責任として、その時間・期間を無収入で過ごせと言われているのと同じだ。このような待遇で、安心して子育てはできない。少子化に歯止めはかからない。(4)も、中小企業に働く国民の声を、政治や裁判に届けにくくする。(1)～(5)が中小企業であるために、無給となっているなら、国がきちんと補償し、待遇改善すべきである。
341	男	20代	<p>p30</p> <p>上から4～5行目。「学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。」とありますが、女性の活躍を現在抑制しているのは女性自身というよりもその親族や周辺の男性に起因する所が大きいに感じます。学校にて次世代の人材育成を促進するのであれば、対象は「女子学生等」に限らず、その親族や男性学生へも開発・実施の促進を行って欲しいです。（男子生徒へも女性の人材育成プログラムに触れることにより、現状女性が男性に比べて労働環境が（改善されてきているとは</p>

				いえ) 未だに悪いこと、そうした環境は男性側の協力があって初めて改善へ向かうことを伝えるという意味で必要だと思います)
342	女	70代	30	<p>4、非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援(1) 施策の基本的方向について</p> <p>非正規雇用労働者が正規雇用労働者への転換をしやすくするような取組を推進していただきたい。女性の雇用率は上昇しているとはいえ非正規が圧倒的に多い。非正規から正規への転換を望むときの条件をいろいろつけて望みにくくしている状況があると思います。正規でないとキャリアアップしづらく管理職登用など今のところ、ありえないし底辺から変えていかないと30%には程遠いと考えます。</p> <p>(2) 具体的な取組について</p> <p>イ公正な処遇が図られた多様な働き方働き方の普及・推進の①無期転換ルールの強力な周知徹底を図るとともに有期契約労働者から無期労働契約への推進を図っていただきたい。市役所では特別な条件以外は5年で期間終了が多く、それが女性というのがほとんどと思われます。能力ある女性でも将来性がなく意欲をそぐことになると考えます。また、男女共同参画推進センターこそ有期契約でなく無期労働契約にすべきです。男女共同参画の推進をはかるために、キャリアアップが必要と考えます。</p>
343	女	30代	1	<p>○社が女性の就活生へ総合職の説明会を断ったそうです。代わりに一般職の説明会を案内したそうです。こういった企業を黙認することは、日本社会の男性優位を固定し続けることです。生まれた性別で差別されるのはとても辛いです。どうか処罰も併せてご検討願います。</p>
344	女	60代	24	<p>「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」「非正規労働者の待遇改善に取り組むとともに、正規雇用労働者への転換」が掲げられているが、なぜ、女性が非正規雇用になるかという問題のの多くが、保育所の待機児童問題、親の介護問題である。待機児童の解消や介護問題の解決が必要であり、これらの問題について、政府として前向きなしっかりとした目標を掲げてもらいたい。</p> <p>また、非正規雇用労働者の待遇改善について、まず最低賃金を抜本的に引上げることが緊急の課題である。中小零細企業への支援も含め、まずベースの賃金を引上げることが掲げてもらいたい。</p>
345	女	30代	24	<p>ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組について、仕事と子育て・介護、社会活動とのバランスばかりが取り上げられているが、ワーク・ライフ・バランス憲章にもあるように、まずは生活できる収入が得られることが大前提としてあるはずである。特に女性が一人でも生活していける賃金を得られること、そのことに対する考えをこの部分に記してほしい。</p>
346	—	20代		<p>何故男女で賃金が異なるのですか？男女共に同じ時間帯で働き、同じ仕事内容をこなしているのですから賃金も平等であるべきです。</p> <p>女性が育児で退職するのであれば、パートナーである男性も育児で退職することは同じだけあるはずですが。女性に偏っているのであれば、女性が育児をしなければならないという圧力や差別がまかり通っているからです。</p> <p>また、そもそも育児休暇が十分にとれるようであれば誰も退職する必要がありません。</p>

				賃金を平等に引き上げ、十分な育児休暇がとれるようにする必要があります。 現在、大学の費用は高くなっており、借りの奨学金の額も高くなっています。その状況で男女で賃金が異なり且つ賃金が低いと、将来奨学金を返せない人々が多くなります。 賃金を低くすることは結果的に国の財政を苦しめることにもつながります。
347	女	60代	28	イ 男女間の賃金格差の解消（２）具体的な取組 の中に以下を追加する。「女性活躍推進データベース」および有価証券報告書に男女別平均賃金の差を公表することを義務付ける
348	団体	団体	32	<p>【意見】</p> <p>「５ 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援」における「具体的な取組」に、「家族従業者の働き分を認めていない所得税法 56 条の及ぼす影響把握に努めること」、さらには「家族従業者の働き分を認めるよう所得税法 56 条を廃止すること」を盛り込むこと。</p> <p>【理由】</p> <p>「具体的な取組」ウ(1)商工業等の自営業も含む小規模事業者の実態の把握に努める。ウ(2)女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう、税制等の各種制度の在り方を検討する。</p> <p>この取組が、小規模事業・家族経営自体の継続・発展及び、そこに関わる女性事業主・家族従業者の社会的・経済的地位向上に役立つことを期待し、上記意見を取り入れた実態把握と真摯な検討が為されるよう提案する。</p> <p>日本の農・商工自営業では、家族従業者の労働対価は、所得税法第 56 条により、事業主の所得に合算され、報酬が事業の必要経費と認められないため、事実上、女性が多数を占める家族従業者が、税制上は無償労働を強いられている実態があり、言われなきその負担が、小規模事業・家族経営の事業自体に、不利益を及ぼしているからである。</p> <p>現に行われている労働を、正当に評価しない 56 条は、家族従業者の人権を侵害し、経済的自立を妨げる差別的法規である。国連女性差別撤廃委員会総括所見でも「報酬を経費と認めていないため、女性の経済的自立を妨げる影響がある」ことに懸念を示している。同様の認識は、地方議会において、同法の廃止・見直しを、国に求める意見書として、この 5 年間にも、あらたに 119 自治体に広がり、意見書採択は 544 自治体に達している。</p> <p>また、弁護士の団体は、意見書「配偶者控除制度及び配偶者特別控除制度に代わる世帯構成及び働き方の選択に中立的な税制度の再構築を求める意見書」をとりまとめ、その中で、56・57 条の見直しを求めている。</p> <p>56 条が、「女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価される」ことを、妨げていることは明らかであり、その実態をあらためて把握し、在り方について真摯な検討を行い、廃止すべきであることを、公式にあきらかにしていただきたい。</p> <p>雇用によらない働き方をめぐっては、コロナ禍にフリーランスとして働く多くの女性が、支援対象にならない制度矛盾も露わになっていることから、実態把握が急がれることを申し述べる。</p>
349	女	30代		女性が経済的に自立できないのは、非正規雇用そのものが拡大され、その非正規雇用労働者の賃金が低いことに起因しています。非正規雇用労働者の賃金底上げのため、生計費原

				則により最低賃金を引き上げ、同時に事業主負担を軽減する中小企業への支援策を進めてください。
350	女	70代	23	<p>(第3項目) 【 】追加 雇用における男女共同参画の実現は、我が国企業が国内外の人材や投資家から選ばれるために【も】極めて重要なものとなっている。</p> <p>(第5項目) 【 】追加 このため、【育児・介護等の社会的支援基盤の整備、および】ライフイベント等への対応も含め、多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がますます重要となっている。</p>
351	女	70代	24	<p>(第8項目) 【 】追加 同一企業・【(中央省庁および地方公共団体を含む)】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</p> <p>(第9項目の後に項目の追加) さらに、自営業における家族従業者、フリーランス、個人事業主に加えギグエコノミーなど雇用契約を結ばない労働者も増えており、その実態を把握し健全な就業環境を確保することが重要である。</p>
352	女	70代	25	<p><施策の基本的方向と具体的な取組> 1. ワーク・ライフ・バランス等の実現</p> <p>(1) 施策の基本的方向 (第1項目の後に項目を追加) 「○ これを支援するために、国および地方自治体は育児、介護等に対する社会的な支援を強化する。そのためには女性の就業者の割合の高い、保育園や介護事業所等の実態を把握し働く環境の改善に取り組む。</p> <p>(2) 具体的な取組 (第1項目アの後に項目を追加) 「イ 育児、介護等に対する社会的な支援基盤の強化</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 地方自治体は保育園、学童保育の待機児童の解消をはかる。国はこれを支援する。 2. 国および地方自治体は介護施設および介護事業所における介護士の労働実態を把握し、働く環境の改善に取り組む。 3. 国は保育士や介護従事者の労働実態を調査し、他の職種と比較して同一価値労働同一賃金をはかる。 <p>5 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援</p>
353	団体	団体	23	<p>【基本認識】(P23)に、文言と項目の追加をしていただきたい。 冒頭「就業は生活の経済的基盤であるとともに、自己実現につながるものである。経済的自立は、暴力等による困難な状況から抜け出す重要な鍵ともなる。働きたい人が性別に関</p>

			<p>わりなくその能力を十分発揮できることは、個人の幸福の根幹をなすものである。」に続き、</p> <p>「しかし、我が国において女性の活躍を阻害している要因には、明治新政府で制度化された家父長型の家制度をベースに、戦後も高度経済成長期を通じて形成され固定的役割分担意識、性差に関する偏見や様々な社会制度・慣行が残されていることを、政策決定に際しまず認識する必要がある。」</p> <p>の文言を追加し、このことを念頭に置いて＜施策の基本的方向と具体的な取組＞の中に反映すべきである。</p> <p>また、「基本認識」(P23)に以下を追加していただきたい。</p> <p>○企業等が、子育てと仕事を両立できるようにと女性にマミー・トラックを用意することが女性のキャリア形成を阻害し、男女間格差を拡大させる傾向があるので、ワーク・ライフ・バランスと同時に女性の登用のポジティブ・アクションを実施することが重要である。</p>	
354	団体	団体	25	<p>1. ワーク・ライフ・バランス等の実現の(2)具体的取組</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> <p>イ. 多様で柔軟な働き方の実現</p> <p>に以下を追加する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間正社員の導入により出産後退職する女性が減少したことに鑑み、さらにこの制度の普及を図るとともに、短時間正社員に対して、継続的にキャリア形成のチャンスを与える。 <p>いずれにおいても、記された施策が「アンコンシャス・バイアス」に影響された新たなジェンダー・バイアスを生む結果につながる危険性の認識が記されていない。これらの施策を、性差を問わずすべての働き手を対象とした政策という視点を明確に打ち出して推進していただきたい。</p>
355	団体	団体	28	<p>イ 男女の賃金格差の解消</p> <p>格差解消のために、男女別賃金について情報公開の推進を追記していただきたい。</p> <p>女性活躍推進法における情報公開項目に、「男女別の雇用管理区分ごとの平均賃金の実績」を追加し検証・啓発できるようにする。</p>
356	団体	団体	23	<p>「～女性も男性も働きたい人全てが、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、～」は、「～女性も男性も働きたい人全てが、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一、あるいは仕事と家事・育児・介護との二重負担を迫られることなく働き続け、～」とすべきである。</p> <p>男女共同参画白書令和2年版(p7)によると、男性の家事・育児・介護時間の週全体平均は44分なのに対し、女性は219分で、仕事等時間と合わせた時間は女性の方が多く、働く女性は家事・育児・介護と仕事との二重負担になっている状況が分かる。1(1)</p>

				「施策の基本的方向」(p25)の「固定的な性別役割分担意識を背景に～」でも指摘されている現状を基本認識に正確に反映するため、上記の変更を求める。
357	女	70代	24	<p><施策の基本的方向と具体的な取組> 1. ワーク・ライフ・バランス等の実現 (1) 施策の基本的方向 (第1項目の後に項目を追加)</p> <p>○ これを支援するために、国および地方自治体は育児、介護等に対する社会的な支援を強化する。そのためには女性の就業者の割合の高い、保育園や介護事業所等の実態を把握し働く環境の改善に取り組む。</p> <p>(2) 具体的な取組 (第1項目アの後に項目を追加)</p> <p>イ 育児、介護等に対する社会的な支援基盤の強化</p> <p>1. 地方自治体は保育園、学童保育の待機児童の解消をはかる。国はこれを支援する。</p> <p>2. 国および地方自治体は介護施設および介護事業所における介護士の労働実態を把握し、働く環境の改善に取り組む。</p> <p>3. 国は保育士や介護従事者の労働実態を調査し、他の職種と比較して同一価値労働同一賃金をはかる。</p>
358	女	70代	31	<p>(1) 施策の基本的方向 (項目を追加)</p> <p>フリーランス、個人事業主に加えギグエコノミーなど雇用契約を結ばない労働者の実態を把握し健全な就業環境を確保する</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>ウ 雇用によらない働き方等における就業環境の整備 (項目を追加)</p> <p>(5)個人事業主やギグエコノミーなど雇用契約を結ばない労働者の実態を把握し健全な就業環境を確保する施策を講じる</p>
359	女	60代	11	<p>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の活躍」が削除されているが、4次の総括と第5次計画への具体的な取り組みを明記すべきである。</p> <p>「多様で柔軟な働き方」を推進する為に「多様な正社員」や雇用によらない働き方、フリーランス、起業などの推奨が随所に見受けられ、「働き方改革」の精神と企業中心の人材活用が色濃く出されジェンダー平等の視点が薄れている。男女の賃金格差解消の具体的な方針を示すべきである。ワークライフバランス実現のための長時間労働の削減は、労使の自主性に任せるのではなく法的規制を強めるべきである。「第1子出産後の就業率は5割を超えた」としているが、5割近くが就業継続をしていない原因を明らかにし、施策を示すべきである。この改善なしに女性の管理職の比率は増加しない。公的保育の拡充による待機児問題解消に本項で言及すべきである。テレワーク、オンラインの活用を推進しているが、実態を把握し、女性の参画拡大に利するか検討が必要であり安易な導入推進はすべきではない。</p> <p>1. ワークライフバランス、ディーセントワークの実現に向け、男女ともに長時間労働の解消のために労働時間規制を行うこと。裁量労働制や高度プロフェッショナル制度を拡大しないこと。</p> <p>2. 非正規雇用労働者の賃金の底上げのため、生計費原則により最低賃金を引き上げること。全国一律最低賃金制度の確立。事業主負担を軽減する中小企業への支援策を進めること。</p>

				<p>と。</p> <p>3. 男女や正規非正規の賃金格差を禁止し、実態を公表すること。</p> <p>4. 包括的なハラスメント禁止法を制定し、罰則規定を設けること。</p> <p>5. 性別役割分業の考え方に基づいた労働政策、税制度、福祉制度の見直しを行うこと。</p> <p>6. 「多様で柔軟な働き方」という名目で、フリーランスなど「雇用によらない働き方」を拡大しないこと。</p> <p>7. 公的保育所増設、学童保育の拡充、子どもの医療費無料化、教育の無償化、年金制度改善、社会保障制度の拡充など、女性がいきいきと働き続けられる社会的条件整備をすすめること。</p> <p>8. 国際基準に基づく計画となるよう、ILO 第 111 号条約（雇用及び職業の差別待遇を禁止する条約）、ILO 第 175 号条約（パート労働者の均等待遇）、ILO 第 190 号条約（仕事の世界における暴力とハラスメント根絶条約）などを批准すること。</p>
360	女	40代	24	<p>新型コロナウイルスによるテレワークの導入やオンラインの活用に対する負の影響に全く触れていない。</p> <p>「男は仕事・女は家庭」という性別役割分業は、いまや「男は仕事・女は仕事と家庭」という新・性別役割分業に変化している。男女共同参画の推進の観点から見るのであれば、テレワークの導入やオンラインの活用は新・性別役割分業を更に推し進めることになりかねないという点をもっと強調すべきである。</p>
361	団体	団体	23	<p>「基本認識」において、「（女性労働に）非正規の割合が高いことが女性の貧困や男女間格差の一因」と書きながら、配偶者控除を受けて働く女性労働者が 1000 万人余（2014 年参議院「公法と調査」に 2013 年 1003 万人とある）いることには触れていません。最賃に限りなく近い時給で働く女性労働者の存在は、女性労働者全体の処遇にも大きく影響しています。シングルマザーがダブルジョブ、トリプルジョブをせざるを得ないのはそのためです。労働者としてカウントすると共に、その問題点を指摘し、配偶者控除の廃止にも言及すべきだと思います。</p> <p>計画案はこのような税金を払っていない（非課税の）非正規の女性労働者を労働者と見なしておらず、その労働条件と賃金が劣悪なまま放置されていることこそ、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ことで、例えば時給 800 円（20 県の最低賃金が 800 円以下）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混乱をもたらし、女性労働全体の賃金の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差別賃金の一因です。廃止の方向を明記してください。</p>
362	女	40代	26	<p>男性の育休取得があまりに少なく、これが結局女性に相変わらず家事育児の負担が偏っている現状の重大な背景にあります。</p> <p>子どもが生まれた男性社員に育休をとらせない企業には罰則を課すとか税率を高くするくらいのことをしてでも、男性の育休を強制的にとらせるよう、企業にモチベーションを与えて下さい。</p>

				<p>そうでないと男性の育休取得は進まず、男性の働き方改革も進まず、家庭内のジェンダー平等も進みません。</p>
363	女	20代	25	<p>1 (2) イ 追加項目として、「女性が結婚により改姓した場合、キャリアに不利益が及ばないよう、職場における選択的旧姓使用の実態を調査し、推進啓発を実施する。」を加えてほしい。本当は選択的夫婦別姓が実現すれば尚良いが、既に結婚して改正した人も少なくなく、その該当者への策として記した。</p> <p>また、姓が変わったり、婚姻の事実が広まることでセクハラの種類が増えてしまうことがあり、婚姻の事実を職場内外の人に知られることを苦痛と考える人も少なくない。どの範囲まで知らせるかを本人が選べるように職場側が配慮をするような働きかけが必要と考える。</p> <p>28 ページ 2 (2) ウ4 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、都道府県労働局だけでなく各企業に通報窓口を設けさせる他、企業において就活セクハラの実態を周知・啓発する研修を実施する必要がある。</p>
364	女	70代		<p>第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和 2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進 ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止</p> <p>男女雇用機会均等法に基づく指針に、セクシュアルハラスメントは性的指向・性自認に関わらず受けることが明記されていることや、改正労働施策総合推進法に基づく指針に性的指向・性自認に関するハラスメントも明記されていることから、性的指向・性自認に関するハラスメント防止の徹底を盛り込むべきです。</p>
365	女	10代以下	25	<p>ワーク・ライフ・バランスの実現において有給休暇について触れられていないが日本での有給休暇取得率は世界各国と比べてもいまだに低く、休暇についての取り組みを挙げるべきではないのか。</p>
366	男	30代		<p>会社によっては「女性だから昇進させない」と面と向かって本人に言うような、昇進制度の透明性や公正さ保たれていない場合が未だに多くあります。女性管理職を増やすためにも、昇進や庶務評価の適正化を行うことが先決だと思います。</p> <p>女性管理職の活用には、クォータ制の導入など、質よりもまず数を優先し、その後で人材の質をどう上げるか、制度についても優先して検討すべきかと思います。</p> <p>また、女性に負担の大きい家事育児介護など、男性側のサポート意識の欠如が各国に比べても低いので、初等教育段階からの啓蒙も重要と考えます。</p>
367	男	30代		<p>女性の社会進出を支えるための保育園の整備等が進められており、実際自治体によりばらつきはあるものの待機児童数は減少傾向にあることは歓迎しています。しかし、女性の社会進出を支えるものは保育園機能の拡充に留まりません。より現場のニーズを拾い上げる</p>

				<p>ためにも、各施策レベルにおいてパブリックコメント、公聴会等を通して、積極的に市井の女の子や女性の声を聞くため取り組んでいただきたいと思います。第二分野に女性の声を反映させる仕組みとして、具体的な取り組みの明記をお願いします。</p>
368	女	40代	31	<p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>○「雇用によらない働き方等における就業環境の整備を推進」すべきではない。「雇用によらない働き方」は、実質的に、労働者を労働法の保護から外して権利侵害を進めるものとなっており、実際には不安定で安全ではない働き手を増やすことになっている。それは結果として格差拡大、貧困化を進めることにつながる</p> <p>そもそも、個人請負従事者、委託型就業者、フリーランスなど「雇用によらない働き方」をしている人の多くはそれを副業として選択しており、1つの事業場での収入が不十分であるために2つも3つも掛け持ちせざるを得ないのが実情だ（JILPT調査。兼業は65.6%）。</p> <p>コロナ禍において、指揮命令を受ける「労働者」であるにもかかわらず個人事業主として扱われ、労働者であれば休業補償の対象だったはずの「労働者」が契約を打ち切られるなど不当労働行為にあっている。</p> <p>パンデミックと大失業時代に政府が取り組むべきは、法の保護から外れる労働者を増やすことではなく、セーフティネットの強化、包括的な支援策だ。国連が求めている「(1)女性及び女性団体を新型コロナウイルス対応の中核に含めること、(2)無償ケア労働の不公平さを、皆にとってうまくいく新しい包摂的なケア経済に変えること、(3)女性及び女児の生活及び将来に意図的に焦点を当てて社会経済的計画を立案すること」を求める。</p>
369	女	40代	30	<p>【4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援】</p> <p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>本来解消すべき性別役割分業が前提となり、女性の非正規雇用が生じている。こうした事実を、「多様な働き方」「ニーズにそった働き方」と捉えることは非正規雇用の現実をゆがめることになっている。</p> <p>同一価値労働同一賃金に向けた均等待遇の実現、正規と非正規の格差解消、非正規労働者の処遇改善や正規への転換を進めるべきだ。公務領域でも、相談員等、女性が多くを占める専門職で非正規雇用が固定化されている。今年度からはじまった会計年度任用職員制度も、実際には、単年度職種ではない職が「会計年度任用」という不安定職種に割り振られ、職務内容に見合わない待遇を割り振られる大きな問題が生じている。公務の場にも同一価値労働同一賃金、そして、非正規の無期雇用化を進めることが不可欠だ。そのためには職務の価値評価の手法が不可欠であり、雇用形態の如何を問わず推進されるべきである。</p> <p>非正規雇用は自立した経済的基盤のもとで多様な就業ニーズに応えることは不可能で、例えば働くシングルマザーの貧困率がOECD諸国でも最悪の水準であることから明らかのように、非正規雇用の賃上げが必要と書くべきである。また、本人の希望により正規化が実</p>

			現するようにすべきである。さらに、女性の経済的自立を阻んでいる雇用慣行、社会保障制度等包括的な見直しが必要である。
370	女	40代	30 <p>(2) 具体的な取組</p> <p>○男女間格差を固定化・拡大する「人材活用の枠組み」の違いを賃金格差の合理的な要素とする法制度は改められるべきであり、法改正、もしくは解釈について通達を改めるべきである。</p> <p>○労契法 20 条について、配転の有無及び範囲を採用や昇進等の条件とすることが「間接性差別」となる基準とされていることに留意し、法文から削除するか、通達において基本的な考え方を周知することが求められる。人材活用の枠組みの違いが待遇格差に連動するのは、積む経験の違いが処理できる仕事の困難度にインパクトを与えられられる場合であり、そうした観点から、ジェンダー中立的で客観的な職務評価の手法を駆使して合理性判断がなされる必要がある。</p> <p>○2015 年に施行された改正派遣法により、同じ職場で 3 年以上働くことができなくなり、雇用安定措置が義務化されたものの 2018 年には雇い止めが横行し、コロナ禍において一層の派遣切りが行われている。</p> <p>商取引を含んだ派遣では、低賃金化や雇用の細切れ化は免れず、仕事と生活の両立をはかりつつ働くことは不可能であることが明らか。常用代替防止と派遣労働者に対する差別の排除と均等待遇の徹底を車の両輪とする制度が求められる。</p> <p>○労働契約法 18 条で無期転換ルールが規定されたものの、無期転換権を行使させない脱法的な雇い止めが横行している。また、無期転換後も非正規の時の労働条件と同じで良いとする規定を改正すべきである。</p> <p>○全国一律の最低賃金の大幅引き上げが必要である。</p>
371	女	20代	<p>・面接時の女性に対する質問 結婚、出産、子育て、介護 女性に対する雇用にも不利になる質問をした企業に罰則を。 「聞いてはいけないことですが、」と前置きをして質問してくる企業が多数あります。</p>
372	女	60代	<p>・「働きたい人全てが生き生きと働くことができる環境づくり」とあるが、生き生きと働くとうことがどうしたことなのか、抽象的でわかりづらく目指す姿がイメージしづらい。 「働きたい人全てが」という主語にしている、生き生きと働くことが女性だけに求められているわけではないということを強調している文にはなっているが、「生き生きと働く」という言葉で、男女の賃金格差などの重要な問題が隠れてしまっている印象を受ける。男女共同参画を論じるときに、「生き生きと」という単語は必要ないと思う。</p> <p>・(8)学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。</p> <p>(9) 建設産業、海運業、自動車運送事業等の女性の参画が十分でない業種での、女性の就業及び定着を促進する。</p> <p>←ここは、業種だけでなく、これからより多くの人材が必要となり、高給が見込まれる IT 職種で多くの女性が活躍することが重要。プログラミング教育はすでにはじまっている</p>

				が、中学、高校で将来こうした職業に女性が付くことができるということをしっかりと教育の中で伝えていく必要がある。
373	女	10代以下	25	<p>私たちは女子高校生に向けてジェンダーに関するアンケートを実施しました。今年は700人以上の女子高校生から回答をもらい、その結果を含め私たち女子高校生9人が感じているジェンダー差別や不平等について社会をよりよくするための意見を提出します。</p> <p>25 ページ 2分野</p> <p>2のアの3、社会一般を対象として幅広く効果的に周知する。その制度等の趣旨の普及に努めるとあるが、具体的にどのような手段で取り組みを行うのか教えてほしいです。</p> <p>私たちが行った調査によると管理職における女性の割合が低い理由として49%の高校生は、機会が与えられていないからだと回答しています。これは男女に均等な機会を与えるためにどのような取り組みを政府や企業が行っているか把握できていないことが原因の一つだと考えられます。例として、紙の広告を作ることに加えSNSや普及のためのキャンペーンなどすべての人がその制度について理解できる取り組みを行って欲しいです。</p>
374	女	60代	23	<p>タイトル、 雇用等における… を就業における… に変更していただきたい</p> <p>雇用によらない就業が増えている現状を踏まえ、対象をひろくとらえた「就業」としていただきたい。</p> <p>「雇用」については、雇用主の責任や男性の役割を明確にするためにも、現状の各項目の記載が重要ですが、 雇用によらない働き方についても、もっと踏み込んで記載いただきたい</p>
375	女	60代	31	<p>基本的方向に 企業側の都合による、望まない業務委託契約やフリーランスへの転換を余儀なくされている現状の改善 を追記していただきたい</p> <p>有期雇用者の無期雇用への転換ルールの周知だけでなく、転換逃れのための「クーリング」の禁止、罰則規定を入れていただきたい</p> <p>非正規雇用労働者と正規雇用労働者の待遇格差改善のため、「パートタイム・有期雇用労働法」の2020年4月1日施行にあわせ、「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知及び実行の徹底を図っていただきたい</p>
376	女	60代	24	<p>非常時には女性がより職を失いやすい懸念・注視・とあるが、 懸念だけでなく現実なので、現実をしっかりと把握し注視するだけでなく、必要な対策をとっていただきたい</p>

377	女	10代以下	25	<p>私たちは女子高校生に向けてジェンダーに関するアンケートを実施しました。今年は700人以上の女子高校生から回答をもらい、その結果を含め私たち女子高校生9人が感じているジェンダー差別や不平等について社会をよりよくするための意見を提出します。25ページ 2分野施策の基本的方向で上がっている5つの取り組みで、実現を図る・必要がある・重要になる・促進する・推進する・進める・防止する・普及を目指すなど、詳しい目標や数値がなく達成出来ているのか、できていないのか分からないと思いました。また、基本認識として、新型コロナウイルス感染症が流行するような非常時には、女性がより職を失いやすくなる懸念があると書かれているところで、私が思うに、子供が家にずっといるから、面倒を見るために辞めるなどが理由だと思えます。しかし私の身近な人では、女性より男性の方が自宅でテレワークをしているというのが多く、子供は男性に見せとけば女性は仕事をやめなくていいのに、なぜ女性が職を失いやすいのか疑問に思いました。やはり、まだ子供は女性が子育てするというのがあるのかなと思いました。そこを解決していかないといけないなと思いました。</p>
378	女	50代		<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休暇取得率、取得期間や、女性の結婚、出産、育児、介護による退職率などの情報公開を積極的に実施し、社会の機運醸成をより促してほしいです。 ・保育士など女性の多い職業の処遇改善について、一層の推進をお願いします。あわせて男性保育士の育成や偏見の解消を行い、保育は男女ともに行うものとしてください。 ・同一労働、同一賃金が推進されることで、格差が縮小されます。若い世代（男女）や女性に格差を強いる雇用環境の改善が必要です。
379	女	70代	23	<p>柔軟な働き方は大賛成。ただし、一日の労働時間8時間の原則を外してはなりません。本来、ワーク・ライフ・バランスの実現にはIL0156号条約・家族的責任条約の精神を踏まえた政策がとられねばならない。働く人の生活サイクル、特に子どもや老親などケアを必要とする家族のニーズに即したものでなければ意味がありません。1か月単位のフレックスタイム制度は始業や就業の時刻を労働者にゆだねられるものと、周知すべき。また、子育て支援や介護保険制度の充実がなされねば、絵に描いた餅となるでしょう。一日の夫婦の家事労働時間は、男性46分、女性4時間15分と格段の差があります。寝だめや食いだめができないのが人間ですから、本来、一日単位で労働時間等を決定するのが基本です。あらゆるハラスメントを無くすためには、事業主の措置義務をすべて禁止にし、罰則を付けることがない限り、解決を見ないと思えます。これも明記し実行に移し手欲しいものです。育児休業取得に対し、処遇の差を取り戻し、職務経験を積むことによって承認、昇格、教育訓練、人事評価制度の確立を設けることは、人材育成の上で欠かせないことです。妊娠。出産育休、介護等々をマイナス評価しないことなど明記すべきである。</p>
380	女	40代		<p>女性が仕事を継続していくのは、以前と比較し、普通の事と感じられるようになりました。しかし働く女性の環境は、依然として古いもので、社会に古くから居られる方々の、女性に対する対応意識の改革教育が必須です。</p> <p>女性が責任を持って仕事をしていく中、結婚/離婚に伴い多くの女性（時に男性も）が姓を変えることを余儀なくされることも、仕事をする上での継続性を阻害しています。旧姓利用ができると言っても、雇用の手続きは戸籍の姓で、何度も姓を変更する事で差別も発生します。</p>

			大人になって学校に入ろうとすると、やはり旧姓では入学できず、培ったキャリアとの継続性は保たれません。過去に取得したキャリア、資格や学歴が、転職、結婚、離婚、再婚などに左右されず、継続した個人の名で法的に一貫して証明できるような環境にすることがまず必要ではないでしょうか。
381	女	20代	<p>【基本認識】</p> <p>ワーク・ライフ・バランスは、人間の自然な生活サイクルを尊重したものであり、子育てや介護をはじめとするニーズ、社会活動等の時間を確保する「人権」であることを明記する。また、その権利の取得において男女は平等であり、職場や家庭における権限や責任を平等に分かち合うことができるということを明記すべきである。</p> <p>〈施策の基本的方向と具体的な取組〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ p. 25~26 の 1 の (2) の イ の (1) の 7 つ目 <p>労働者と事業者の間で書面による確認が確実に行われるよう勤務地変更（転勤）の有無や転勤の場合が明示されるような方策については、検討することに留めず、必要な対応を講じるべきである。また、原則子育て・介護の時期には転勤を命じないという取り決めを設けるべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ p. 28 の 2 の (2) の イ の (1) <p>女性差別撤廃委員会の日本政府への勧告では、男女の賃金格差の拡大の原因の一端は同一価値労働同一賃金の原則の不十分な実施にあると述べている。アイスランドでは 2018 年から政府機関や民間企業（従業員が 25 人以上のもの）に対して男女同一賃金の証明書を取得させる制度がスタートし、証明書を取得できない場合には罰金刑に処せられることが定められている。日本でも、男女の賃金格差の要因を解消するため、同一価値労働同一賃金を実現する国際基準による職務評価制度の構築、法規定の制定を早急を実現すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ p. 28 の 2 の (2) の ウ の (2) <p>日本医療労働組合の調査によると看護職における切迫流産は 3 人に 1 人と報告されている。妊娠・出産に関するハラスメントは、ハラスメント防止と一括りにして考えず、長時間労働や肉体的にハードな仕事により流産や切迫流産が増えているとの報告も踏まえ、女性のリプロダクティブヘルスライツを守るという観点で考え、労働基準法及び男女雇用機会均等法の規定を見直すべきである。</p>
382	女	30代	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休暇を男性、女性ともに義務にしては。 <p>育児ノイローゼ等、育児の大変さをともにすることと、キャリアの中断、会社での避難リスクを等しくする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育、介護等の職種の給料は上がったのですか？ <p>私もメディアの端くれですが、メディアに不必要にお金が回ってるように感じる。それよりも第一次産業や福祉にも真っ当に回ってほしい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会における意識改革 <p>いま日本は、仕事優先の社会だ。</p> <p>他国は、仕事以外も優先することへの理解があるように感じる。</p>

				<p>高度経済成長を引きずっているか、そのぐらい皆が働かなければ成り立たない経済か、見直すべきである。</p> <p>また、女性は</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 出産における体の負担、 ・ 毎月の生理による精神、体への不調、 ・ そもそもの男女の体格差によって男性に抵抗できない、 <p>などの身体的不利がある。</p> <p>よって男性に逆らわないように生きてきている面がある。</p> <p>会社にとってバリバリ働き、稼ぐ人は嬉しいだろう。</p> <p>しかし、その1種類の人を基準にするのはやめてほしい。</p> <p>誰もが無理なく働ける時間、業務であり普通に暮らせる給料を基準にし、稼ぎたい人はプラスでやればいい。</p>
383	女	70代	31	<p>イ公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進</p> <p>3 有期雇用労働者の育児休業取得については、育休法では正規雇用労働者よりも厳しい制限（同一事業所での雇用期間雇用期間等）がある。法改正はもちろんだが、同一事業所での雇用期間の短い者にも育児休業が取得できるよう、事業主の努力を促すべきである。</p>
384	—	40代		<p>パワハラ、セクハラ、モラハラを厳しく罰してほしい。セクハラパワハラで働けなくなる女性もたくさんいる。労働力を食いつぶして男の憂さ晴らしばかりしている。</p> <p>無能な邪魔ばかりする男がなんの改善もなく高い給与をもらい続けていた。優秀な女性は最初から非正規で低賃金で一年更新でどんどんやめていた。合理的でない。2001年から働き、3年働いたところは、ひどいところだった。</p> <p>こういったことを繰り返すなら、日本は世界からどんどん取り残されて人口も減り労働力も減りどうしようもなくなるし、今もそうなりつつある。</p> <p>まともに生きている人がもっとも、報われていない。</p> <p>公正に女性を評価してまともな国になるべきだ。世界は見ていますし、もうごまかせません。</p>
385	女	40代		<p>同一価値労働同一賃金を実現させる事は重要だと思いますが、男女共通の賃金形態やキャリアパスの土台がないと、女性に任せている仕事は同一労働では無いという新しいポジションを作ったの逃げ道ができてしまうと思います。</p> <p>企業や自治体など、雇用する側が都合のいい解釈変更をできない様な提示の仕方が重要だと思います。</p>
386	女	20代	30	<p>2の（2）のウ特に外国籍の女性労働者については女性でありかつ外国人であるという複合的差別を受けやすく、日本語能力が不十分である場合は、違法な労働搾取やセクシュアルハラスメントの対象となりやすい。したがって、少なくとも労働紛争解決のために民事裁判や行政機関などを利用している期間については、就労可能な在留資格を付与したり、在留期間を延長するなどの具体的措置を検討すべきである。</p>

387	女	30代		<p>「男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進」とありますが、男性もこれまで以上に家事・育児・介護に関わっていくことはもちろんですが、更に、そのようなケアワークを各家庭内で完結させるのではなく必要に応じてアウトソースできるよう、保育や介護、家事代行などの職種の担い手が十分に増え人手不足にならないよう、それらの仕事を担う人々に十分な給与が支払われるなど、労働環境の改善をしていく必要があると思います。</p>
388	女	30代	27	<p>産休などの制度は、女性に長期で同じ会社で働いてもらうことを前提としていると感じる。昨今雇用環境が流動化し、転職でキャリアアップをする人が多くなっているが、女性が30歳を過ぎてから転職すると、妊娠出産との両立させることが非常に難しいと感じる。最低でも1～2年は働いてからにしてほしい、という暗黙のルールがある。男性だと許されるキャリア設計が、子供がほしい女性には許されないのは不公平だと思う。多様なキャリア形成にも即した形の制度運用になることを期待する。</p> <p>また、求職活動中に妊娠をすることも考えられるので、どのタイミングで妊娠しても心配ないように、雇用に関係のない一気通貫型の出産育児支援制度を希望する。</p>
389	女	50代	32	<p>「女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう・・・」については、第3次基本計画から「税制等の各種制度の在り方を検討する」が明記されるようになり、今回一つの項目として掲げられていることは評価する。しかし、これまでも多くの市民が所得税法第56条の廃止を求めていることや、国連女性差別撤廃委員会も2016年、「所得税法第56条が家族従業女性の経済的自立を妨げていること」を懸念し、「所得税法の見直し」を日本政府に勧告しているにもかかわらず、依然として「検討する」となっている。「検討する」ではなく、「廃止にむけた見直しをする」としてほしい。そして実効ある対策を求める。</p> <p>コロナによって、今後の社会が大きく変わると思われるが、今まで女性が職場や残業などその場所や時間にいなかったことで不利益を被ってきたことが、テレワークやフレクシブルな働き方が当たり前になって、より良い方向に変わっていく具体策などがほしい。</p>
390	女	20代		<p>未だに家庭内で女性が負われる負担が大きく、またその女性の負担を当然と考える男性が多い現状が問題だと感じます。</p> <p>当たり前のように共働き家庭であっても家事や育児の負担を負うのは女性です。</p> <p>男性の働き方や認識が現在のまま変わらず、そのケアを女性が負うというのはそろそろ変えていくべきではないでしょうか。</p> <p>当たり前ですが、結婚は無償の家事労働力を獲得するものではありません。ただ我々世代の女からすると、結婚はただの奴隷制度とさして違いがないように感じます。</p> <p>また、女性は出産や育児によりキャリアを断絶させられることも少なくありません。どうして産みたいと思ったのは夫婦の共通の思いであるのに、その負担の多くは女性が担</p>

				<p>うことになります。</p> <p>ライフイベントにより男女の雇用に差が出るのは不当と考えます。</p>
391	女	20代	25	<p>【基本認識】</p> <p>ワーク・ライフ・バランスは、人間の自然な生活サイクルを尊重したものであり、子育てや介護をはじめとするニーズ、社会活動等の時間を確保する「人権」であることを明記する。また、その権利の取得において男女は平等であり、職場や家庭における権限や責任を平等に分かち合うことができるということを明記すべきである。</p> <p>〈施策の基本的方向と具体的な取組〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ p. 25~26 の 1 の (2) のイの「(1)」の 7 つ目 <p>労働者と事業者の間で書面による確認が確実に実行されるよう勤務地変更（転勤）の有無や転勤の場合が明示されるような方策については、検討することに留めず、必要な対応を講じるべきである。また、原則子育て・介護の時期には転勤を命じないという取り決めを設けるべきである。</p>
392	女	20代	28	<p>〈施策の基本的方向と具体的な取組〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ p. 28 の 2 の (2) の イ の「(1)」 <p>女性差別撤廃委員会の日本政府への勧告では、男女の賃金格差の拡大の原因の一端は同一価値労働同一賃金の原則の不十分な実施にあると述べている。アイスランドでは 2018 年から政府機関や民間企業（従業員が 25 人以上のもの）に対して男女同一賃金の証明書を取得させる制度がスタートし、証明書を取得できない場合には罰金刑に処せられることが定められている。日本でも、男女の賃金格差の要因を解消するため、同一価値労働同一賃金を実現する国際基準による職務評価制度の構築、法規定の制定を早急を実現すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ p. 28 の 2 の (2) の ウ の「(2)」 <p>日本医療労働組合の調査によると看護職における切迫流産は 3 人に 1 人と報告されている。妊娠・出産に関するハラスメントは、ハラスメント防止と一括りにせず、長時間労働や肉体的にハードな仕事により流産や切迫流産が増えているとの報告も踏まえ、女性のリプロダクティブヘルスライツを守るという観点で考え、労働基準法及び男女雇用機会均等法の規定を見直すべきである。</p>
393	団体	団体		<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく企業の取り組み、保育の受け皿整備、両立支援等により、本当に「M字型カーブは解消に向かっている」のだろうか。保育所不足、出産・育児により働き続けられない職場環境はまだまだ改善していないのではないかと。また、コロナ禍ではっきりしたのは、乳幼児に限らず、子育て世代が働き続けていくにはいくつものハードルが待ち構えているということである。 2. 「増えた」と言われる女性労働者は非正規労働者であり、コロナ禍の中で雇用の調整弁として切り捨てられている。その現実を踏まえて基本計画を策定すべき。 3. ワーク・ライフ・バランス、ディーセントワークの実現に向け、男女ともに長時間労働の解消、そのための労働時間規制を行うこと。裁量労働制や高度プロフェッショナル制度を拡大しないこと。

			<p>4. 性別を理由とする差別的取り扱いを間接差別も含めて禁止する「性差別禁止法」を制定すること。男女や正規非正規の賃金格差を禁止すること。</p> <p>5. セクハラ・マタハラ・パワハラなど包括的なハラスメント禁止法を制定し、罰則規定を設けること。</p> <p>6. 最低賃金引上げ、両立支援策拡充のため、中小企業への支援策をすすめること。</p> <p>7. 性別役割分業の考え方に基づいた労働政策、税制度、福祉制度の見直しを行うこと。</p> <p>8. 「多様で柔軟な働き方」という名目で、フリーランスなど「雇用によらない働き方」を拡大しないこと。</p> <p>9. 保育所増設、学童保育の拡充、医療・教育の無償化、年金制度改善、社会保障制度の拡充など、女性がいきいきと働き続けられる社会的条件整備をすすめること。</p>
394	—	30代	<p>57</p> <p>2020年6月より、いわゆる「パワハラ指針」に性的指向や性自認に関するハラスメントもパワハラに含まれることとなりましたが、十分には盛り込まれてないように思われます。「女性」と言っても、異性愛で性別に違和感のない「シスジェンダー、ヘテロセクシュアル」の女性だけではなく、レズビアンやバイセクシュアル女性、あるいはトランスジェンダー女性の存在も十分に盛り込むべきでしょう。</p> <p>たとえば、トランスジェンダー女性が、男性として扱われ、それを变えてほしいと訴えても「戸籍上・法律上」の性別が男性だと、まともに取り合ってもらえなかったり、社内の理解を得るためという名目で、アウティングをされたり望まないカミングアウトを強要されたりと言いうことはままあるようです。</p> <p>また、男性と交際したり結婚したりしない女性に対して、特に地方部ではなぜ結婚しないのか、何か問題があるのではないかと、といったような発言があるなど、あからさまなハラスメントが行われています。</p> <p>このような状況は改善されるべきだということは明示される必要があるかと思えます。</p>
395	女	50代	<p>25</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について</p> <p>長時間労働を抑制するための監視だけでなく、それぞれの従業員の職務内容、年間の目標、優先順位、それを評価する指標などを明確にして企業運営することが重要だと思います。評価基準を、雇用者と労働者の間で合意することが、「長く働けば、頑張っている人」という悪しき慣習から脱却することにつながります。それぞれの従業員の職務定義やその評価指標が曖昧なため、結果、残業して時間で会社への忠誠度を示したり、優先度が定まらず全てをこなすために過労へとつながりやすくなります。ワーク・ライフ・バランスを保つためにも、ジョブディスクリプション型採用を推進する企業に助成し、奨励すべきだと思います。新卒一括採用も、ジョブ採用の意識を薄れさせるので、見直すべきだと思います。</p> <p>> 多様で柔軟な働き方の実現</p> <p>”企業の転勤に関する雇用管理のポイントを整理した「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知”の前に、転勤の必要性吟味を促すべきです。リモートワークを推進し、具</p>

				体化すれば、転勤機会は大幅に減らすことができます。場所に囚われない柔軟な働き方の方を軸足に推奨することを臨みます、
396	男	20代	30	「学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラム」の件で、女子学生だけでなく、男子学生においても早期から、男性が現代社会で持つ特権性や、ハラスメントの芽となりうる偏見に気づかせる教育を、プログラムの中に組み込み、男性においても女性の活躍を、他人事ではなく自分事として考える機会が増えることを望みます。
397	女	30代		就活においてセクシャルハラスメントを行った企業に罰則規定を設けて欲しい
398	女	30代		子育て世代の時短勤務の普及率を上げる 正社員は週40時間以上の勤務時間であることが多く、子育て世代が正社員を続けることの弊害となっている。子供を家庭で見る時間と働く時間のバランスを取りつつも、女性がキャリアを諦めなくて済む社会作りが急務である。
399	女	50代		男性の家事参加（そもそも参加っておかしいです。当たり前にはやらないと）が多くなったとはいえ、まだまだ女性がやる割合が多いと思います。男女関係なく、生きるために必要な家事（生きる力）を小さなころから教えてるようにしてほしい。長時間労働しなくても、生きていかれる社会にしてほしい。そうすれば男性も早く帰宅でき、家事ができる。
400	女	40代	10	起業や自営に、相応の福祉を。 ハラスメントやそのほかの事由で働けない、仕事ないとなった場合の保証がなく、手当もないことについて検討してください。 恒常的に利用できる福祉制度を。
401	女	20代	25	p. 25～26にある「夫婦での子育てを促進するため、配偶者の妊娠・出産をした男性に対する個別の周知など、事業主が男性の育児休業取得を促す仕組みの導入について検討する」について、『個別』ではなく『事業所全体』に、また、『配偶者が妊娠・出産』するタイミングで取得を促し始めるのではなく、『就業時点から』育休取得を促進する旨を伝える仕組みの導入を検討いただきたい。理由としては、男性の育休取得が難しい理由として、周囲の理解が得られないことや、育休取得が当たり前でない風潮があることなどを耳にすることが多いためである。現時点では、取得対象になる前からの呼びかけ、取得対象でない人への意識醸成の方が重要かつ効果的であると考えます。
402	女	20代		企業が新卒採用する際に、人事が女子学生の面接後の評価を下げていた、という実情があります。これは医学部試験の点数操作と同様、性別による立派な差別、ヘイトであり大きな問題です。こうしたことを一企業の成す個人的なこと、として捉えず、社会が抱く女性に対するイメージや固定観念の酷さを自認し、雇用において女性がもっと自由な選択を享受できるような方針を打ち、監査して欲しいと思います。
403	女	30代		・男女ともに、1人の人としてどのような働き方をするのか選択できるようにし、いかなる選択をした場合も出世には影響がないようにするべき。 ・従業員一人一人が、健康に、人としての幸せを全うできるよう、福利厚生 of 更なる整備を行う。

			<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の健康を守るため、企業内に保健師だけではなく、助産師を配置する事を求める。
404	団体	団体	<p>1. 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。 ・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。
405	団体	団体	<ul style="list-style-type: none"> ・所得税法第56条は、給与、地代家賃、支払利息等の同一生計親族に支払う対価を、事業所得等の必要経費とせず、またこれを受け取った側の所得としない旨規定しています。最近では、各々独立した事業者である配偶者間の対価の支払いにつき、所得税法第56条をめぐる裁判も提起され、制定時には想定できなかったケースも出現しています。社会が大きく変貌する中、同一生計であるというだけで、親族に支払う対価の経費性を一切認めない本規定は、もはや多様な経済実態にそぐわないものとなっているため、改正を求めます。 <p>3. コロナ禍において新しく生じた・明らかになった課題の記述がない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マスコミで使用された「夜の街」という語彙は、職業差別であると考えます。「売春防

			<p>止法」だけでなく、「風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律」の見直しを検討するとともに、セックス・ワークを中心に、あらゆる職業に従事する労働者が正当な賃金と社会保障を享受できるよう、政府一体となり取り組むべきです。</p> <p>・新型コロナウイルス感染症防止策として、テレワークが一気に広がりました。テレワークは「生活と仕事の両立」に資すると言われていたが、民間調査ではテレワーク中の家事・育児が女性に偏っていることが明らかとなった。家事労働の再分配がなされないまま、性急にテレワークを導入することは、女性に過重な負担を強いることになるため、政府として、家事の再分配とテレワークの導入を同時に推進するよう求めます。</p> <p>11. 要望</p> <p>以上の課題を踏まえ、当団体として、以下の取り組みを要望します。</p> <p>1. 「生活」の価値向上のための取り組み</p> <p>・本基本計画をはじめ、あらゆる機を捉えて、「仕事」と「生活」の等価値性を明記するよう求めます。また、広報・意識啓発活動により、家事・育児等の「生活」の価値向上を図るよう要望します。特に、若い世代を対象にした啓発活動も望ましいと考えます。</p> <p>・「無償労働の貨幣評価」（内閣府・平成30年12月）によると、専業主婦の家事の年間活動時間は2,100時間、年収にすると304万5千円に相当することから、男女かわらず、家事等に従事したものに對し、公的年金制度に反映される仕組みの制定を求めます。</p>
406	団体	団体	<p>2. 罰則規定の創設・当団体では、男女共同参画社会は、「理念・理想」ではなく、「達成されなければならない状態」であると考えます。そのため、同分野では、女性活躍推進を行った事業主等へのインセンティブの付与のみならず、望ましい状態が達成されていないことに対し「罰則規定」を創設すべきだと考えます。例えば、男女の賃金格差が著しい企業名の公表やハラスメントが明らかになった企業に対する公的調達時の減点制度などが考えられます。</p> <p>3. その他・当団体で考える課題で記述した要求事項・解決策・提案について、着実に実行するよう求めます。</p>
407	—	40代	<p>就職活動時に女性の大学生への性暴力が大変多く発生しています。社会経験の無さから被害に遭う人の多くは友人にも言えず泣き寝入りするしかないのです。</p> <p>厚労省主導で、OB訪問などのアルコールの入る飲食などについて一定のルールを設けて指導できないものでしょうか。</p>
408	女	50代	<p>32</p> <p>5 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援</p> <p>(2) 具体的な取り組み</p> <p>ウ 雇用によらない働き方等における就業環境の整備</p> <p>商工業等の自営業も含む小規模事業者の実態の把握に努める。</p> <p>→商工業だけでなく、農林水産業においても小規模事業者は存在している。これらのどのような実態の把握に努めようとしているのか、具体的な内容が示されていない。就業及び暮らし全体の環境の実態把握が重要であることを具体的に明記していただきたい。特に(2)の家族従業者の貢献が適切に評価されるよう税制等の各種制度を検討する点は、国連女性差別撤廃委員会でも改善が勧告されているものの、第4次以降進展がみられず、急務である。</p>

409	女	30代		<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休暇を義務化する ・少なくとも定時で仕事を終わられるようにする
410	女	30代		<p>男性の育休の取得率が低すぎます。</p> <p>核家族で共働きが多い現代において未だに女性だけが育休を取る風潮が強いです。</p> <p>男性だけに仕事を頑張らせない、女性だけに子育てを頑張らせない、男女が安心して育休を取れる社会が真の男女平等です。</p>
411	女	40代	27	<p>男性にとっても女性にとっても、介護に対するイメージが後ろ向きであり、積極的な関わりを阻害しているのではないかと。人生をマネジメントする上でのひとつの要素と捉えられるよう、意識とスキルの底上げを図ることが必要。</p>
412	女	20代		<p>性別役割分業の廃止、男女問わず働くことと私生活や家庭を持つことを両立できる仕組みづくりを求めます。</p> <p>また、女性の管理職増加、男女賃金格差の是正も求めます。</p>
413	—	40代		<p>男性の育休取得義務化、子育て世代男性への時短勤務を推奨してほしい。女性に育休・時短が偏っていることが昇進スピードの差、賃金格差の温床です。</p>
414	女	20代		<p>女性の平均賃金をもっとあがって欲しい。男性と結婚しないと生活が不安定なのは、困る。男女関係なく非正規の人はいらるし、扶養の範囲内で働きたい女性がいるのも分かるけど、女性は低賃金でも仕方ない、女性が低賃金なのは当たり前前の社会では、男性にばかり負荷がかかってしまう。どちらかの性別に負荷がかかりすぎているのは、不健全な社会だと思う。</p> <p>それに男性が忙しすぎると、女性が家のことを全て担わなくてはいけなくて、それはそれで女性にも負荷がかかってしまう。</p> <p>どちらの性別も仕事や家事で疲れきってしまう社会ではなく、男女関係なく、家事も仕事も少しずつ分担し合って、支え合うような社会がいい。</p> <p>また、最近よく聞く「女性が輝く」「女性活躍」というと聞こえはいいけれど、女性だけが家事にプラスして、更に外でも活躍することを求められているように感じる。</p> <p>生まれた時の性別だけで職業選択の幅が狭まったり、将来の希望が持てないようなことがない社会の実現を、望んでいます。</p>
415	女	20代		<p>総合職として就職をしても、昇進の要件に海外勤務や転勤があり、将来のライフプランを考えると女性が不利な現状がある。</p> <p>仕事の能力の評価方法や昇進ルール等に不平等な点がないかどうか実態調査をしっかりとおこなうべきではないかと考える。</p>
416	女	60代	31	<p>イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進(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。について、「また、会計年度任用職員制度を見直し、非常勤職員の処遇の適正化を図る。」を追加する。</p> <p>理由(1)今年度から国、自治体に導入された会計年度任用職員制度は、年度ごとに必要性が判断されるような仕事ではない専門的知識や経験を有する婦人相談所等の相談員や、男女共同参画センターの事業担当職員を当該制度の職員と位置付けて、非正規女性職員の待遇改善どころ正規職員との格差を拡大している。</p>

			<p>(2)新型コロナウイルス感染症対策で行政機関、公の施設の対人直接業務が縮小、オンライン化される中で、婦人相談所、配偶者暴力相談支援センターの女性相談員はかえって業務が増えている。</p> <p>(3)会計年度任用職員制度は定数管理の適正化とはならず、非正規女性職員の待遇改善には寄与していない。</p>	
417	女	80代以上	25	<p>表題の「雇用等における・・・」を「就業等における」との修正を提案したい。</p> <p>理由は、歴史的に労働者に関する法律は「雇用…で表記されてきたが、近年働き方が多様化している中で、企業などで働く社員の中で「決定権を持つ上級管理職」も雇用される立場ということでは入社間もない社員と変わらない。労働組合的に言えば、決定権を持つ社員との間に一線が引かれている時代には雇用におけるは一定の意味を持って使われていた。</p> <p>また、就業するすべての女性が雇用関係にあるわけではなく自営者も増えている。例えば開業医は雇用関係にはないが、指導的役割、決定する役割を持つ場合がある。例えばコロナのような感染症に対応での発言の決定を必要とする役割もある。</p> <p>これら諸般を考慮し、このタイトルは「雇用等ではなく」働く女性との意味で「就業等における」を使用したい。基本的認識の表記も冒頭「就業は生活の…」と就業が使われている。用語は時代に合うように変化させるものとの認識で、ぜひこの「雇用等」という用語を、就労等と改めていただきたい。</p>
418	女	80代以上	26	<p>2. 「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進」における「雇用の分野」も就労に訂正したい。その上で、賃金に関する表記を検討していただきたい。</p> <p>(1) 施策の基本的報告も困みの中で○雇用の分野におけるとあるが、特に雇用されなくても女性が仕事をしている場合「女性のほうが安い、お礼も安くいい」という現状が報告されている。例えば、介護とか看護は、雇用以前に、自営であつても安い職業となっており、これが賃金（所得）の男女格差につながり、賃金格差の解消につながりにくい。</p> <p>イ. 賃金の男女格差解消には、企業内での男女格差だけではなく、女性ということで安く設定されている（報酬・所得・謝金）についてメスを入れる必要があり、雇用におけるのみでは、男女の収入（所得・賃金）について、「給与・所得透明化法」などのような法律を策定し、単に企業従業員だけではなく、女性が就業するすべての職分をふくんだ就業者の所得格差を透明化するためのデータ収集を検討していただきたい。</p>
419	女	80代以上	31	<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・男女格差の是正</p> <p>第6分野の女性の貧困とかかわりがあるので、迷ったが、高齢者の貧困の原因が就労時代の賃金格差、「あらゆる働く女性と男性の所得を可視化するための法的措置の検討をお願いしたい。同一価値労働同一賃金の実施に対しても同様な措置が必要になるとも予想される。</p> <p>日本の場合給与所得の設定が同一価値同労になじまないこともあり、納税額を利用するなど、統計上の可能性を検討し、年齢別男女別職業別、職種別、役職別などによる賃金格差の見える化に対して必要な措置と場合によっては法的措置が必要かどうか、スピードをもって検討を開始してほしい。</p>

420	女	50代	30	<p>日本では、1940年代の住み込み等の雇用慣行の解釈から、家事使用人が労働基準法において適用除外にされ、家事労働者の統計的把握もなされていません。1970年代より家政婦、1980年代後半から高齢者への生活支援のヘルパーとしても家事労働者は存在していますが、ほとんどが非正規雇用で、労基法にも守られていない労働者です。一方、2014年「日本再興戦略（改訂）」では女性の活躍がうたわれ、そのために「外国人家事支援人材」の受入れが始まり、特区においてフィリピン人外国人女性が正規雇用の請負家事労働者として働いています。人間の生命のを支える重要な家事労働にもかかわらず、同一労働が同様の法的地位におかれるとことなく70年経過しています。雇用形態によって労働者性が異なる、労働者としての権利保障が異なることは異常な状態ではないでしょうか。</p> <p>1) 家事使用人を家事労働者と定義し、労働基準法に適用すべきです。</p> <p>2) 家事労働者に関する包括的な調査を厚生労働者が行い、実態把握をしたうえで、家事労働者法を制定していただきたい。</p> <p>3) そのうえで、ILO-C189号「家事労働者の適切な仕事に関する条約」の批准し、同条約を批准しているフィリピンと同等な法秩序にしておくべきではないでしょうか。</p>
421	女	50代	28	<p>外国人女性労働者にも同等のハラスメント防止、出産・育児休暇がとれるように実効性のある法整備が必要です。</p> <p>現在、経済連携協定（EPA）、技能実習制度、特区の「家事支援事業」で、日本企業で働く外国人女性が多くいますが、彼女たちが妊娠すると帰国を奨励し、事実上解雇しようとする傾向が強くあります。「研修」等の名目はあるにせよ、介護施設等では配置基準に含めるなど事実上の労働者であることは間違いなく、利用者、職員からのハラスメント被害もNGOには上がってきています。日本の中での労働者不足から、外国人労働者に頼らざるを得ない状況にも関わらず、彼女たちの人権が守られていない状況です。</p> <p>1) あらゆる分野で雇用する外国人女性に対し、雇用主は日本の中で定められている男女雇用機会均等法を遵守するように促し、違反した場合は罰則規定を設けてください（5年の受け入れ停止など）。</p> <p>2) 雇用している外国人女性が妊娠した場合、産休・育休が取れるように雇用主に促し、取らせずに解雇した場合には罰則規定を設けてください。</p> <p>3) 技能実習制度を悪用し、セクシャルハラスメントおよび性暴力を外国人女性労働者に行う雇用主がいます。内閣府男女共同参画局が外国人女性も日本で働く限り同等の権利があることを雇用主に周知し、外国人女性に対しても多言語でポスト・アライバル（日本到着時）ガイダンスを啓発活動の一環として行い、違反があった場合、入管局だけでなく内閣府男女共同参画局でも違反事例として把握するようにしてください。</p>
422	女	50代	23	<p>「子育て等の家庭責任の多くを女性が担っている現状」 →「無償の家事・育児・介護等の家庭責任の多くを女性が担っている現状、と修正。</p>
423	女	30代		<p>出る杭はうたれる。女性が責任をもって、本気で臨む世界のために邁進していると、男性にたたかれる。そのため、常にそれらをしたたかにこなす術を身につけなければいけない。できなければ、最悪、諦めなければいけなくなる。術をもたなくても、チャレンジできることが大切。</p>

424	女	30代	24	テレワークは確かにライフワークバランスの正常化に有効な面もあるが、一方コロナ下において、家庭における女性の家事育児負担が倍増した事実もある。家で仕事をしながら子どもの面倒も同時に見るといようなイメージで考えて欲しくない。
425	その他	50代	23	多様な SOGI（性的指向と性自認）を対象として、性別に関わらずハラスメントを防止し、SOGI のアウトティングにより職場を失うことが起こらないように取り組んでください。戸籍上と生活上の性別が異なる人々も就職しやすい環境を整えるために、性別に関わらず就労が可能となる環境の整備、性別を問わず能力が発揮できる機会が与えられるように働き方改革を推進してください。
426	女	30代	28	仕事がしたいだけなのに、セクハラに遭います。問題なく仕事ができれば、個人も社会もよりよくなるはずなのに。女性の管理職を増やすとともに、パワハラ、セクハラの研修を企業に義務化、管理や教育のための第三機関をつくる等対応を求めます。また、サービス業等では、個人顧客からのセクハラにも遭います。就学時や、リタイア後の個人に対しても、人権教育を普及させてください。
427	女	20代		シングルマザーという形で就職活動始めようとしていますが、正社員で合格できるラインが跳ね上がるのだなと痛感いたしました。 産前は今まで面接や書類選考に落ちたことがなく、産後おそらく子持ち・シングル・2年ほどブランクありという点が加わっただけで書類選考で落ちてしまいわかってはいたのですが、とてもショックでした。 何か雇用の面でそうした部分を補ってくれる制度があれば今後安心だなと思いました。産前は私も妊娠結婚したらバリキャリアではいられないと思っていたため、少子化対策にもなると思います。
428	女	30代		男女の賃金格差を縮め、将来的には根絶できるよう政治的イニシアチブを求めます。女性ひとりでも余裕をもって子供を育てられる環境を作ってください。妊娠したことでその女性の人生が簡単に破滅するような社会では、誰も子供を産みません。男女の賃金格差と雇用形態の格差から、男性に隷属せざるをえない女性たちが大勢います。そして、そんな彼女たちを見てきた女性は結婚を選べません。そうすることで職を失い、破滅することが見えてしまっているからです。勿論、離婚後、養育費の支払いから逃げられない仕組み作りも重要だと考えます。
429	女	40代	30	非正規雇用労働者の待遇改善について、力を入れていただきたいです。特に地方の最低賃金は低く、生活保護よりも保険料や医療費を除くと手取り額が少なく、家族や親せきなど誰かに頼って生きていくしかありません。これは結婚している女性も同じです。パート収入が低いことで離婚後の経済的不安があり、踏み切れないという話は相談現場ではよくあります。 最低賃金の引上げは女性の貧困の解消にもつながります。
430	女	60代	27	正規、非正規の賃金格差、男女間の賃金格差を是非なくしてほしい。賃金の差が年金にも反映し、将来の生活に影響し安心して暮らせない。

			<p>介護職、保育士に男性が就いても、賃金が低く結婚できないと、離職が多いと聞きます。助成、賃金をあげるようにしてほしい。</p> <p>自営業の女性就業者の役割が適切に評価されるように、制度を変えてください。</p>
431	女	30代	<p>選択的夫婦別姓の導入を、雇用の観点からのご検討ください。</p> <p>片方が性別を変える場合の変更にかかる手間コストは、本人だけにとどまらず、書類上の氏名変更に伴う手続きに企業も公的機関も負担しています。</p> <p>選択的夫婦別姓を導入することにより、希望する人が旧姓のままであることで、多くの時間が失われずに済むではありませんか。</p> <p>今現在、婚姻に姓を変更した場合の変更コストは、変更した本人が勤め人の場合は、有給休暇を取得するなどして行っています。これは労働の面でも、男女不平等ではないのでしょうか。</p> <p>また、自営業や会社役員・代表の場合や、資格や免許が必要な仕事の場合は、さらに手続きが煩雑になり、そのために事実婚を選ぶ人や、婚約解消となった人々もいます。そういった人々の権利を保障するために、また有益な人材の労力を手続きに奪われないためにも、男女共同参画の視点より、選択制夫婦別姓の働きかけをするべきなのではないでしょうか。どうぞよろしくをお願いします。</p>
432	女	60代	<p>31</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パート労働者の待遇改善を望む。 ・ A. パートと社員との差について <p>A は、また、社会保険、雇用保険の未加入の問題がある。週 30 時間以下という短縮労働時間によって、未加入となっているが、毎日契約通りの終業時刻に仕事を終えることがほとんど無く、毎日 5 時間 30 分～5 時間 45 分かそれ以上の勤務時間であった。1 日 6 時間週 5 日働けば、社会保険加入可能であるところ、ギリギリの労働時間を強いられている。また、次に挙げる、賃金の未払い分の時間を入れると、かなりの時間オーバーになると思う。</p> <p>B. 就業規則の開示・提示について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就業規則の置き場所を知らせ、いつでも見ていいと説明してくれる職場がある一方、10 年以上連続勤務を続けているパートさんが「就業規則を見せて欲しいと言いつつ、まだ見たことがない。」と言う職場もあった。 <p>C. 2020 年 2 月 27 日に、コロナによる突然全国一斉休校措置で、3 月から自宅待機となった際、休業補償を社員にはするが、パートにはしない、と言われた。「小学校等の休業による親の補償」も、「特別休暇」を付与するどころか、「個々の残年休日数で対応」と言われた。</p>
433	女	30代	<p>27</p> <p>私は 2003 年春に卒業し、派遣や短期の就労を繰り返して今は準正社員として働いています。見た目は男性も女性も総合職になれる「男女平等な会社」ですが、その実男性のほとんどが正社員、女性のほとんどが準正社員以下です。同じ仕事をしていても正社員と給料は雲泥の差で、正社員は家庭を持って配偶者や子を養っているのに、準正社員はひとりぐ</p>

				らしをするのがやっとです。ひと昔前のような総合職・一般職が形を変えて（むしろ仕事内容が同一である分待遇が悪くなっている）残っている状況です。これらの事態も是正くださいますようお願いします。
434	女	40代		<p>男性女性という区別をして賃金差別をしているところをどんどん摘発すべき。そういうことを禁止する法律がないなら作って下さい。例えば、地元では、女性のシルバーさんは時給 XXX 円、男性のシルバーさんは時給 XXX 円と性別で値段が決まっています。おかしいと思いませんか？例えば、草刈り機を使える人は XXX 円とか技能とか能力で区別すべきではないですか？</p> <p>他にも荷物を運ぶ仕事なら、条件、重さ XXkg を運べる人、とすべきであって、性別を条件にして金額を女性を少なくするのはおかしいと思う。</p>
435	女	40代	27	<p>「1 ワーク・ライフ・バランス等の実現」の「(2) 具体的な取組」「ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進」の6「さんきゅうパパロゴマーク」についてです。こういったロゴマークは先の GOTO キャンペーンにもみられるように、高額な宣伝費だけがかかり広報を行っているという満足感を満たすだけで効果が薄いのではないのでしょうか。具体的に、会社が男性の育児休暇取得を義務とするような法律を整備するなどし、全社的な合意がなければやはり男女ともに育児休暇取得を自らの権利として認識するとは不可能と思います。さらに女性の立場から言わせていただくと、「さんきゅうパパ」というフレーズは女性からは歓迎されないのではないのでしょうか。「さんきゅうパパ」があり「さんきゅうママ」がないのは明らかに男性の育児休暇を特別視した視点に立って考えられたフレーズだからです。</p>
436	女	70代	27	<p>ア 男女雇用機会均等のさらなる推進</p> <p>労働市場において非正規職は、雇用調整や人件費削減の手段となってきた現実がある。女性では非正規職の比率が高く、賃金の低さが「女性の貧困」につながるとともに、自分の意思と無関係に解雇され、個人的に困窮する状況が日常的に生まれている。こうした状況は、男性にとっても望ましいものではない。男女の雇用機会均等の実現に向けて、労働者の権利を保障するという観点の基本計画に盛り込まれる必要があるのではないかと。</p>
437	女	70代	28	<p>イ 男女間の賃金格差の解消</p> <p>正規職のなかでの格差と、正規職と非正規職間での格差があるが、全体をみると、女性の場合は非正規雇用の比率が高いことが賃金格差により大きく影響している。非正規雇用の比率を下げる政策についても具体的に示していただきたい。</p>
438	女	20代	24	<p>男女の賃金格差をゼロに。性別を理由とする賃金格差は問題です。第5次男女共同参画基本計画についての勉強会では、「性別が理由ではない」と言いながら明らかに性別を理由に女性の昇進を阻む例が多いことを知りました。管理職の方々のジェンダーバイアスも存在することは一つの理由かもしれませんが、現行の法では男女での賃金格差をなくすことは難しいのかと考えています。新しく法を作るのも一つではないのでしょうか。</p> <p>また、女性に家事、育児、介護などが押し付けられている現状から、そもそも働ける時間が少ない女性が多いことも賃金格差には関係しています。ケア労働を担う人が他に存在することが想定されているかのような長時間労働のない、多様な生活をしている人が正規雇用される働きやすい労働環境が整ってほしいです。</p>

439	—	30代	28	『セクハラ罪』という罪が存在しないなら作ってください。裁かれるべきです。政権が「現行法令において、『セクハラ罪』という罪は存在しない」とする答弁書をだす国では、広報・啓発をしても無意味です。
440	女	50代	23	仕事と生活の調和をはかるために、まず必要な条件は、労働時間の短縮だと考える。確かに仕事は個人の幸福の実現かもしれない。仕事は社会生活を支えており、そのための労働だという認識が必要ではないか。 また個人の生活上のさまざまな行動のなかにも、無償労働が含まれており、無償労働を保障する仕組みを整える必要があると考える。 このように労働を生活にも含まれるものがあるという認識にたち、労働観も個人主義だけではなく社会的な必要性を認める立場に立つならば、社会として、個人の生活における仕事と生活（家庭）のバランスを支える仕組みを整えるべきであろう。そのためにまず必要とされているのは、労働時間の短縮だと考える。8時間労働についてのILO1号条約を批准し、さらに短縮し、休息時間の保障のうえに、仕事と生活の双方においてなされる労働に従事できるようにしてもらいたい。 男性も生活面の労働を分担しやすくなり、正規雇用増にもつながると考える。基本方針で、労働時間の短縮についてふれるべきで、その後に具体的施策も展開してもらいたい。
441	—	30代		就職活動における面接時に ・結婚はするのか ・子供は産むのか ・いつごろ産むのか など、女性にだけ聞いてくる。 そしてこれは非常にプライベートな内容である。つまり、性別関係なく聞くべきではない内容であるし、それによって就職できないことがあってはいけないのでは。 結果的に結婚して子供をすぐ欲しいと答える人間は会社としては使い勝手が悪いため就職できない可能性が上がるのでは、子供を持つとする人間も減るのは当然だ。少子化対策はこういった観点からもするべきでは。
442	女	30代		男性育休の義務化と 両親学級の強化をお願いします
443	団体	団体		1 セクシュアルハラスメントに関しては、ILO暴力とハラスメントに関する条約を批准し、国内実施すること また、2019年改正時の衆参付帯決議に盛り込まれたすべての事項及び、再改正が第五次計画に入れ込まれるべきである。 特に、フリーランス、就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメント等の被害を防止するため、男女雇用機会均等法に基づく指針等で必要な対策を講ずること、取引先等外部者に対するセクシュアルハラスメントに対する対応を企業に義務付けること。 2 ILO第100号条約を批准し、同一労働同一賃金を実現すること
444	女	40代	25	「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。

				<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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>
445	女	30代		<p>・性別によって制服を分けたり、女性のみ化粧やパンプスなどの規程を設けることに反対しますジェンダーレスな制服、個人で選択できるものであるべきです</p>
446	女	30代	28	<p>性別によって賃金格差をつける企業へは罰則を設ける等、性別による賃金格差の解消を進めることを望みます。</p>
447	女	20代		<p>・男性と女性のどちらかではなく双方が育児をするという環境を整えることが、男女ともに能力を十分に発揮できる環境となると思います。</p> <p>・出産は身体構造上、女性しかできないため産休を取る必要があり、女性が子供を望む場合は必ずキャリアに穴が開きます。その場合に復職しやすい環境、キャリアをあきらめなくてよい環境（復職後のフォロー以外にも退職中の資格取得、昇進条件に連続勤務実績を含めない等）の整備が必要だと思います。</p>
448	団体	団体	24	<p>>新型コロナウイルス感染症が流行するような非常時には、女性がより職を失いやすくなる懸念があり、</p> <p>現在進行形の「懸念」であり、長期的な計画である基本計画の方針への記載は不適切である。</p>
449	女	30代		<p>ア 男女雇用機会均等の更なる推進</p> <p>において、違反した企業は何らかの罰則を設けてください。</p> <p>大学入試の女性差別問題ではこれほどの不公正が行われているにもかかわらず、罰則もなく、助成金を取り下げられるようなこともありませんでした。そのような実行性のないお題目にしておくのはやめてください。</p> <p>イ 男女間の賃金格差の解消</p> <p>G7 と呼ばれる主要先進国の中で、日本の男女間賃金格差は最も高い状況です。</p> <p>この状況を法制度から改善してください。</p> <p>それも男性を下げるというやり方ではなく、女性を上げるという方法をとらないでください。</p>

				<p>こういった意思決定を行えないのは内閣・国会・省庁などにおける女性の意志決定者が極めて少なく、女性の労働を軽視しているためです。意見1に書きましたように、クオータ制を法制化してください。</p>
450	女	20代	25	<p>日本の終身雇用制度によって女性は雇用機会を得づらい負の循環を生んでいます。女性は子供を産み、家庭に入って育てるという考え方は前時代的であり、現状では記載されている通り共働きの家庭も数多く見受けられます。</p> <p>子供を育てる際には一度職場から離れる必要があり、その後復帰する時にはこれまでのようには働くことができず非正規雇用・パートなどの仕事に就くことしかできなかつたりします。</p> <p>この事実を企業側も認識しており、男性が雇用機会を得やすい（女性は子供を産んだら辞めるから）・賃金格差がおきやすい状況が生まれているのではないのでしょうか。（おそらくすでにお気づきであるとは思いますが。）</p> <p>問題を解決するためには、女性のみならず男性も、一元化した「幸せな将来像」は存在しないという認識を全員が持つ必要があると思います。</p> <p>これまでの社会は、「結婚」「出産」が誰にとっても嬉しいもの、という認識で溢れかえっていたのではないのでしょうか。</p> <p>しかしながら現代では、非常に多様な生き方があります。その多様な生き方を受け入れ発展してゆくためには、多様な働き方・選択肢をつくることが必要不可欠です。</p> <p>また、出生率の低下などの問題も、経済状況の不安定さから出産を諦める女性が増えているように思えます。根本的な終身雇用制度をメインの制度のままにしておくのではなく、それ自体も一つの選択肢になったら良いのではないかと思います。</p> <p>「女性の生き方」「男性の生き方」と二分されることなく、働きたい人が働き続けることができ、出産を望む人には十分なサポートが行き届き、仕事も育児も頑張りたい人がいるならばその選択ができるような社会になったら嬉しいです。</p>
451	—	50代		<p>女性と男性の賃金格差がひどすぎる。</p> <p>女性活躍といいながら女性に家の中の賃金が発生しない仕事を押し付けたままでは社会の意識は変わらない。</p> <p>主人や嫁というような言葉もそのような状況をこれからの子どもたちに植え付けることになる。</p>
452	女	20代	24	<p>【基本認識】</p> <p>「○ 性別を理由とする差別的取扱いや職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の根絶、男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提である。」</p>

				<p>まだ「職場」に正式に参入する以前、学生に対する就活セクハラも横行していることを現状として認識し、明文化していただきたく、提案いたします。OB訪問で自宅や個室で性行為を強要されるなど、2人に1人の学生が就活セクハラ被害にあっているという報道もあり、女子学生の心と体には大きな傷を残す、重大な人権侵害が横行していることを認識していただきたいです。</p>
453	女	20代	28	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の賃金格差をなくしてほしいです。 ・選択的夫婦別姓の実現を望みます。 ・日本には女性差別があることを明確化し、社会構造上強者である男性こそが女性差別についての意識をもつ必要があると広めてほしいです。 ・企業が女性の無賃労働(家事育児介護等)にフリーライドする形で「男並み」の働き方を男性に求めることをやめて欲しい。 <p>例えば本来、結婚して子どもができれば男性も女性も今まで通りの働き方はできないはずですが、男性はそのまま働き続けられる環境であることが多く、女性は働く時間を減らして無賃労働に従事せざるを得ないことが多く、男性のハードな働き方によっては専業主婦という選択をとらないと生活が成り立たないこともあります。</p> <p>男女とも平等に、雇用や賃金の保障と勤務時間の短縮を求めます。</p>
454	女	40代	28	<p>雇用の分野において、ジェンダー統計の利活用が述べられていないことを危惧する。このままでは、企業・事業主や労使の自主的取り組みに任せているようにうかがえる。ここでは、EBPMの推進という点からも、ジェンダー統計の利活用を雇用分野にも加えていただきたい。</p> <p>例えば、p.28の取り組みにおいて、</p> <p>(1)「男女別、年齢階級別、雇用形態別等のクロスによる男女労働者の労働実態を統計から把握した上で」などの文言を追加する。</p> <p>(2)女性活躍推進法の5年の見直しの検討の際には、「雇用管理制度等について、制度が適用されている労働者の実態を把握するためにも、雇用均等基本調査の個人調査などを追加するなど、関連統計の内容をジェンダー統計の視角から改善した統計情報を活用する」など、雇用分野のジェンダー統計の利活用に触れていただきたい。</p>
455	女	40代	23	<p>(男性)社会が男女に向ける「性役割期待」を、個々人の希望よりも優先させる社会のしくみを変えていただきたいです。職場で、ブルドーザー並みの推進力で課を引っ張る女性社員(小学生のお子さんのお母さんで、時短勤務です)を2度、昇格者として推薦したものの、上層部に却下され、返ってきたコメントが「この人の時短勤務明けは、いつ？」だったと聞いて愕然としました。(推薦者の課長より聞かされました。)時間あたりのアウトプットの質と量が、毎日2時間長く働く周囲の男性たちと比べて、優に3倍以上あると傍目にわかるような人であっても、「労働時間」そのものが重視されることの理屈が理解できませんでした。その役員はもしかすると「家事育児は女性がメインで行い、男性はバイト感覚でいればOK。女性は家族のケアが優先なのだから、何かあって仕事を休まれても困る」という感覚をお持ちなのかもしれません、それを女性に期待しているのは当の男性(社会)であり、それで給与を(2時間×20日分)削っている中で、昇進も当然させないとい</p>

			<p>うような感覚が許されていることに苛立ちを感じました。課の中には病気となり障害者手帳を持つ男性が2人居ますが、1人は降格されず、もう1人は「女性からの業務依頼には応えない(職務放棄する)」と決めています。(ここにも別件の女性蔑視が現れていますが、業務効率を落とすことに直結している意味でも書きました。)役員はその方たちのそのような細かい言動はご存知ないにしても、給与と体調は間違いなくご存知のはずで、それでも・男性が病気で時短になる可能性、・男性が親の介護で時短になる可能性等は取って見ないのかな、ボーイズクラブの中で慰め合っていたいのかなと暗澹たる気持ちになりました。一方で、課で最も仕事をしない男性が「結婚が決まりそう」ということで先日昇格しました。男性は男性が怖く男性に配慮したいのかもしれませんが、女性という、「中心じゃなくて周りに居る人々」と男性が思い込んでいる属性の人々を活用しないと、今後本当に自滅に向かうだけだと思います。半数は女性ですので、活用することがこれからの社会がどうなるかの鍵を握っていると思います。「女性に鼻で笑われたら生きていけない。うまく活躍できない状態ならそれはそれで維持。」と言ってる場合ではないと思います。</p>
456	女	20代	<p>7月に出産した者です。コロナ禍で里帰りが難しい中、夫に育休をとってもらい、産後を自宅で過ごしました。しかし、夫の育休は職場で全く理解されず、交渉に数ヶ月もかかりました。</p> <p>未だに、「育児は女の仕事」だという決めつけがあります。法的には、育休の拒否は違法だと定められていますが、実態は、会社の圧力や上司の反対で、泣く泣く諦めている人が多くいます。違法なのだから、反対されても押し通せばいい、と思うかもしれませんが、夫の会社の育休申請書を見ると、上司4人の承認印が必要になっていました。一人でも反対者がいて判を押さなければ、事実上拒否できることになります。</p> <p>そこで、お願いします。男女関係なく、育休取得に会社や上司を通さないスキームを確立してください。そして、取得した人が左遷などの報復人事が多発していますが、そちらへの対策もお願いします。</p>
457	女	50代	<p>女性が働きやすいような制度設計にして欲しいです。結婚、子育て、病気、介護など、さまざまな事情で、仕事を諦めざるを得ない女性が多過ぎます。公的な支援をお願いします。</p> <p>また職場での女性差別をなくすための活動、男性との同一賃金を実現して欲しい。</p>
458	—	40代	<p>男性と同じ条件で同じ賃金出してほしいです 男性と同じ条件で正規雇用してほしいです 男性と同じ条件で昇進させてほしいです 育児について女性にフリーライドせず、男性も育休や時短など取って負担を分担してほしいし、それを会社側が推進するべきだと思います</p>
459	—	30代	<p>男女同一賃金にしてください。</p>
460	女	40代	<p>女性が従来の男性と同じように働くことが男女共同参画である、ということにならないように。</p> <p>これまでの(今の)社会のあり方での問題点の根本にあるところをしっかりと考えて従来通</p>

				<p>りにしばられない、これからの社会の特性（例えば高齢者がさらに増える、介護の必要性が高まる、高齢出産により育児と介護が重なる、未婚、離婚の増加による支え合いのバランスの変化、不登校の増加により働き方に制限が生じる人も増える可能性（現状母親の負担が多いと思われる）、などなどを男女も既婚未婚も問わず、しかしそれぞれの違いが考慮できる社会を作るには、個々の企業、家庭への努力目標設定では不可能。社会全体の変化を国が理解し、国民をまもる仕組みを真剣に考えてほしい。 一部の握りの企業、人々が優遇されるようなことがない社会を望みます。</p> <p>第 10 分野のメディア利用の役割も大きいとともいます。</p>
461	女	20代		<p>私は今アルバイトとしてスーパーで働いているのだが、そこに勤めている女性のほぼ全員がパートかアルバイトで、逆に男性は 8 割が社員だ。</p> <p>しかし、仕事の内容や知識、実際にこなす業務の量など、パートの女性と社員の男性との間で大差があるように見受けられない(社員の仕事の範囲とパートの仕事の範囲は管轄など違うこともあり一概には言えないが、働いている量で見ればどちらもあまり差がないように見受けられる)</p> <p>しかし先ほどの述べたように雇われている女性のほぼ全部はパートやアルバイトなので、時給制であり、福利厚生を得られる範囲も狭い。</p> <p>なんでこんなに働いているのに給料が低いんだ？と悲しくなる。</p> <p>今の日本では一度なんかしらの事情がありキャリアを閉ざした場合、再び社員として雇われることは非常に難しいと言えるだろう。</p> <p>そんな背景がある中の今の現場の構成は、女性の働きに頼りすぎているのではないかと感じている。就職口をパートや非正規などにするのはなく、きちんと正社員として雇われる社会になるべく国から働きかけを行うべきだと強く感じる。</p>
462	男	30代	24	<p>「性別を理由とする差別的取扱いや職場におけるセクシュアルハラスメント」以外に、「性的指向、性自認を理由とする差別的取扱いや職場におけるセクシュアルハラスメント」を記載してください。</p> <p>同性の恋人がいる等の理由で職場で不利益が出ないようにしてほしいです。</p>
463	男	30代	25	<p>「多様で柔軟な働き方の実現」に、「同性カップルにも職場で結婚休暇等の制度を導入していく」といったことを追加してください。</p> <p>一部の企業にある制度を、様々な企業で導入してほしいです。</p> <p>同性愛者は様々な場所にいると考えられるからです。</p>
464	女	40代		<p>職場での男女差についてです。</p> <p>私の現在の職場は男女差で言うと男性の方が多く、女性は独身の人が多く、結婚し子育てをしている人は稀です。</p> <p>男性の場合は、独身も結婚して子供がいる人もどちらも居る状況です。</p> <p>外資系の広告代理店のため、イギリスの本社から発信されるポリシーはダイバーシティやあらゆる偏見を許さないことを発信し、自分のポジションの上司、さらには人事、それで</p>

			<p>もダメであれば第三者機関を設けて、そこに上訴することでなんらかのアクションを起こすことを約束しているような環境ですが、 実態としてはあまりそれらは効力を発揮できていない状況です。</p> <p>採用後のポジション移動は難しく、上記のような環境のため、自分が配置されたポジションで与えられた環境が不満であれば転職を考えることになるため、長年勤務している人は多くなく、出入りも比較的多いのが常です。</p> <p>その中でも女性の私にとって不満なのは、結局は男性が要職につき、派閥までは行きませんが、男性を可愛がり、もしくは文句や主張の多い女性や男性に優先的に昇進などが与えられ、 女性が昇進することはごく稀です。</p> <p>また独身の女性は「家庭の事情」と言う理由で休んだりする男性社員の代わりの仕事をすることもあり、もちろん独身の男性も一部そのようになりますが、独身で働いていて、ただでさえ昇進もなくスキルを磨いたところで上司の家庭の事情のために残業をする羽目になり、不公平感が増します。</p> <p>相対的に考えてもやはり男尊女卑や昔からの悪しき因習を感じるのが外資系にも関わらず横行しています。</p> <p>女性が労働力を捧げた場合、男性のそれよりも非効率かつ無益に扱われている感じがあります。</p> <p>これらは社会通念や、根本的な考え方を変えて行かない限り、続いていくのだと感じていて、時折働くことを絶望的に感じます。</p>
465	女	40代	<p>現在自宅勤務で仕事を続けているのですが、私は独身で一人暮らしでの自宅勤務のため、やろうとすればいくらでも働けてしまうこととなります。ですが、例えば子供のいる家庭は女性であればもちろん子供の世話の時間があり、近年では男性も家庭の家事や育児にも協力する、と言うことで、人によっては日中のオフィスタイムに公園に子供を連れて行って、連絡がとりにくくなったり、パソコンでの作業が敵わなかったり、また宿題をみていて会議にろくに参加しなかったり、等々個人差はありますがどうしてもオフィスほど仕事に集中できない人がいます。また家族が食事を用意しているのであれば、もちろんその時間は確保する必要がありません。私は子供の世話や、また家族の介護などが無いことは仕事にとっては好都合であると思いますが、その分仕事があればあるだけこなさなければならぬ事態になりがちです。かと言ってご飯を作ってくれる家族も同居していないため、食べるタイミングを逃してしまい、夕方までお腹が空いている、と言うことも多忙な時は頻繁に起こります。同じ労働環境で、働いているにもかかわらず、このような不平等が起きています。少子化で既婚者の女性への手厚い社会雇用が必要なのはわかりませんが、元々男女の賃金差もあるところで独身で働いている女性に対しては何もケアされていないこと</p>

				<p>が気になります。特に私の世代より下は就職氷河期の世代で、たださえ就職が難しかったスタートに加えて、正社員で仕事ができずに派遣社員として働いている独身の女性も多く、ドラマにもなりましたがかなり下支えすることで疲弊している場合もあります。派遣社員の大変さは男女に関係ないと思いますが、少しこの層へのケアが足りていないと感じています。</p>
466	女	10代以下	27	<p>施策の基本的方向において男性が地域とのかかわりを持つことが可能となる整備の推進が必要と記載されているが具体的な取組では地域とのかかわりについての記載がない。介護をする中で地域とのかかわりが作られるわけではないために孤立した介護生活を送ることとなるため介護における地域コミュニティの作成やフリーダイヤルなど相談所が必要なのではないか。</p> <p>エ 女性の就業継続に向けた人材育成の一番に記載されている企業による女性の就業継続に向けた研修の実施とは具体的にどのような研修なのか。就業継続に向けた研修の内容が全く想定が付きません。また、就業が継続できないことは主に育児や介護が挙げられ、女性が人材として能力的に劣っていることが起因しているのではないと思いますが、なぜ女性のみが就業継続に向けて育成する対象となるのかが疑問です。</p>
467	女	10代以下	28	<p>男女間の賃金格差の解消についての具体的な取組の内容が少なすぎるのではないのでしょうか。賃金管理についてのガイドラインの推進していく必要があると思います。また、一番の三行目に情報公表と記載されていますが何についての情報公表なのかが分かりません。</p> <p>女性についての各種ハラスメントについての記載はありますがなぜ男性については記載されていないのでしょうか。ハラスメントはなにも女性だけではないと思いますので女性のみについて言及するのではなく、男性に対しても含めた男女ともに防止していく必要があると思います。</p>
468	男	50代	26	<p>ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業、休暇の促進</p> <p>女性に対してだけでなく、男性も育児・介護をしやすいよう、雇用主に対してより実効性のある施策を求めるようにしていただきたい。また、既婚者と未婚者に対しての扱いがバランスよくなるように求めたい（単身者・未婚者側が仕事の負荷が高くなることを回避するようにするなど）</p>
469	女	30代	32	<p>・自営業者に対しても最低限の産休育休手当を出してほしい</p>
470	女	20代		<p>雇用における男女の不平等は多くの日本企業に根深く残るイエ制度を主とした企業精神の問題で、個人ではどうにもならない部分が大きいですと感じています。そのため、政府による法律での厳格な取り締まりを提案します。</p> <p>例えば、クオータ制を導入し、ノルウェーのように女性管理職などの数値目標を達成できない場合、企業が解散しなくてはならない、または厳しい罰則を科すなどのように国からある程度圧力をかけ企業側に現実的な危機感を抱かせるということは効果的な方法だと考えます。</p>

				<p>また、働き方に関する男女差別について、特に長時間労働や育休取得率における問題も性別にかかわらず一律の法整備が必要です。性別だけを見て労働時間や雇用形態が決められたり、家庭の事情を判断されたりすることはあってはなりません。個人のスキルや特性よりも、男女という非選択的な性別により憶測だけで人々の労働環境に支障をきたすことは不平等です。</p> <p>その他にも成果主義・ジョブ型雇用への移行やセクハラだけでなくパタハラにも問題意識を持つなど、男女差別の激しい従来型日本企業からの脱却を促すような法改正をはじめとする取り組みを求めます。</p>
471	女	20代		<p>男性はもっと育児に参加しやすいように、女性は今よりも昇進の機会が与えられるようになって欲しい。これらの取り組みは、企業ごとにまちまちになっている。行政からも強く促して欲しい。</p>
472	女	30代	12	<p>女性の参画を、という社会の流れがあるにも関わらず、日本の転職市場において、未だに求職者の家族構成や年齢が重視されている。（実際に転職活動中に、職務経歴の年数とは別に、何度も年齢を聞かれました）海外では、履歴書から性別・年齢などを廃止する動きがあるが、日本では見られない。年齢を判断基準にしている場合、特に妊娠・出産でブランクのある女性にとって機会を逃すことが多々発生してしまう。男女問わず、個人の異なるライフステージや生き方を尊重し、その方の職歴を判断材料とできるような転職市場を目指すガイドラインを制定していただきたい。</p>
473	女	40代	P27	<p>5 男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていけるよう、両親共に参加しやすい日時設定など、両親学級等の充実等により、父親になる男性を妊娠期から側面支援する。</p> <p>↓</p> <p>育児支援関連制度は母親向けに作られたものを「父親も使っていていいですよ」「参加を受け入れますよ」と参加者枠を拡大して活用するケースが多いです。が、その成り立ちから、父親には主要育児当事者としての主体的な参加意識が醸成されにくい傾向があります。母親のおまけや代役ではない、父親としての個別の役割がある、と自覚を育むには、「父親向け」と明確に打ち出したものが必要です。</p> <p>この項目においても、パートナーで参加できる「両親学級」のみではなく、それとは別に、父親を対象を特化した「父親学級」の開催を同時に提案するのが良いかと思えます。</p>
474	女	30代		<p>過去に、女性活躍推進法に関する研修や、地域のリーダーシップ研修などを受けてきたが、その時は今の日本の社会が女性の活躍のために配慮するために工夫が必要なことが山積みなんだという印象で終わった。</p> <p>その後、世界の女性の活躍について、そして政策や現状や具体的な取り組み等を調べていくと、面白い視点や考えもしなかったものが多くあり驚いた。</p> <p>女性活躍推進等、研修の場に、日本だけでなく世界の取り組みも多く紹介した方が良いと思う。</p>

				それによって新たな視点や想像や発想が生まれるし、日本の中だけの取り組みや考え方の枠から最初から外れるような多面的で俯瞰的な見方が出来ると出来ないでは、女性が個々で社会とつながる上で全く繋がる方法や心持ちが変わってくると思う。
475	男	30代	26	・ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進 男性が育休を取得する事例はかなり少ないので、社会的な機運の醸成や支援の働きかけは施策として良いと思います。男性も育休が取りやすい空気になると良いと思います。
476	男	30代	28	<p>2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>イ 男女間の賃金格差の解消 について</p> <p>根本的な要因として、未だに「男は総合職」「女は事務職」というような性差別制度的を維持している企業が数多く存在する。もちろん性的な分け方を明示している企業は少ないかもしれないが、事実そういう扱いが常態化している企業は枚挙にいとまがない。</p> <p>女性が活躍できることというのは、すなわち性差別的制度を超越できるほどの能力を持った女性に対してチャンスを与えることが本来的な意味であるはずがなく、誰もが男性と同様に、全く等価に機会と待遇が保証されるべきということに尽きる。この認識について、企業に対する有償とも思えるような制度を設けること（これはもちろん効果がある）だけにとどまらず、より広い視野で啓発していくことが重要と考える。性差別的制度を維持していること自体が罰則の対象であるという、踏み込んだ判断さえ考慮に値する。</p> <p>女性の活躍という考えを、生産性向上に利するからという視点に立ったままで進めてしまっただけでは的はずれな政策になりかねない。必要なことは一人ひとりの「生活における苦痛」「労働の困難」を除去し、国民一人ひとりの幸福を高めるといふ、政府の基本的なミッションに立ち返ることだと考える。</p> <p>より働きやすく、より選択でき、求める生き方を苦痛なく進むことが出来ることこそ人の幸福と考え、男女共同参画という理念の元にそれを推進してほしい。</p>
477	女	30代	27	<p>【男性の子育て参画】</p> <p>・男性の子育て参加はまだまだ限定的になっている。まずは、男性育休取得について、企業における育休取得状況の情報開示（「見える化」）を必須にするなど、積極的な社会の風土情勢を求めたい。5日間は育休として短すぎる。育休条件も明示して周知してほしい。</p> <p>・男性が育児参画することは女性が社会進出する上で必須条件だと思う。男性が育児参画する中でキャリアが中断されたり、遅れたりすることがないようにハラスメントを防止するための対策等を推進する。</p> <p>【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>・男性が上位職能を占める社会において、女性ならではの上位職へのハードルを軽減するため、ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化は必須。</p> <p>・企業には女性上位職に向けて、メンタリングやスポンサーリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施が必要。</p> <p>・義務教育、高等教育の時点からの女子学生を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を必須することを求める。先入観にとらわれず、個人を活かしたキャリア形</p>

				成をできるようにしてほしい。 【ワークライフバランスのさらなる推進に向けた施策】 ・働きたいのに、保活をしても保育園へ入園できない状況を解消してほしい。保育園のさらなる拡充と、保育園の担い手拡充を求める。
478	女	20代		男性の育児休暇を義務化し、制度利用した会社に報酬を。また会社におけるクォータ制の導入を義務化。
479	女	20代	23	子育てをするのは母親、ということを前提にした社会の仕組みを何とかしていただきたいです。 以前子連れ出勤を推し進める法案が出たときに視察をした議員の方は当然に母親が子連れ出勤することを想定していました。 男性であっても女性であっても、どちらも柔軟に育児の配分を決められる権利があります。それが性別役割分業観によって女性だけに偏ることは差別です。 また男女どちらも性別にかかわらず労働時間、業務内容、育休取得を決められてしかるべきです。
480	女	20代		育休復帰後、しばらくは仕事と家庭の調和のためにも時短勤務を選択する女性も多いが、時短勤務取得を理由に降格させられたり、不利益な取り扱いを受けることがある。現在は就業規則に記載があれば合法とされることもあるようだが、女性の復職の妨げになるおそれがあり、規制が必要。 また、男性にも育児短時間勤務制度を幅広く利用できる環境づくりが必要かと思う。
481	女	20代		・面接でのセクハラ(交際者の有無、年齢、ルックス、妊娠についての言及) ・生理休暇を当たり前にとれる(上司や個々の症状の違いの理解) ・育休を誰でもとれる ・育休後の職場復帰時のキャリア持続 ・セクハラに対する罰則
482	女	20代	26	ある調査では日本の男性が育休を取得できないのは、「会社の中でどう思われるか」が一番であると示されている。いくら制度が整っていても会社の雰囲気は一人一人の社員の選択に大きく関わるものであるため、国の積極的かつ柔軟な介入が必要だと考える。また、家事育児に関して男性が「手伝う」ものではなく「当たり前にする」ものという価値観もプロモーションの一つとして取り入れてもらいたい。
483	女	50代	26	1 ワーク・ライフ・バランス等の実現 (2) 具体的な取組 イ 多様で柔軟な働き方の実現 ○の1多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。5つ目にある「・時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークの適正な労務管理下における普及促進や、効率的・自律的に働ける制度であるフレックスタイム制度の導入時における適切な労務管理の徹底を図る。」とあるが、コロナ禍で十分な準備なく導入されたテレワークの結果、女性に育児・家事の負担が増大しました。乳幼児を見ながらテレワークを行うことは困難です。結果として女性に育児・家事負担を押し付けることにならない制度にする必要があります。1か月単位のフレックスタイム制度は始業や就業の時刻を労働者の決定にゆだねられるものであることを周知する必要があります。

484	女	50代	28	<p>2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進 (2) 具体的な取組</p> <p>ア 男女雇用機会均等の更なる推進 ○の5に「固定的な性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、改正された女性活躍推進法の施行後5年の見直しを積極的に検討する。」とあるが、2019年の見直しでは「男女間の賃金の差異」を基礎項目にとの要望は実現していません。男女間賃金の実態把握は差別是正の第一歩だと思いません。2020年6月施行後5年目の見直しでは遅いと思えます。早急に「男女間の賃金の差異」を情報把握の基礎項目にして欲しいと願います。</p>
485	団体	団体	26	<p>第2分野で記述されていることが全て実現できた際には、真の男女共同参画ができている素敵な社会になるだろうと感じている。特に、男性の育児休業取得に言及している部分(P26)は非常に大きなことだが、インセンティブや見える化にとどまっているので、具体的な数値目標が必要と感じた。また、コース別雇用管理(P28)とは、銀行などにある総合職・一般職のことだと思いますが、これが差別の温床というか、「女性は補助的な仕事」というイメージを植え付ける原因とも思う。「指針や省令の徹底」に止まらず、「コース別採用の原則禁止」とか「コース別にするなら、両者の違いは転勤の有無のみにする」などが必要だと思う。賃金格差の解消についても、情報公開やえるぼし取得に止まらず、有報での開示義務付け、格差を解消するための具体的な施策の発表義務づけなど、強制力が必要。</p>
486	団体	団体		<p>○第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和</p> <p>2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進</p> <p>ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止</p> <p>男女雇用機会均等法に基づく指針に、セクシュアルハラスメントは性的指向・性自認に関わらず受けることが明記されていることや、改正労働施策総合推進法に基づく指針に性的指向・性自認に関するハラスメントも明記されていることから、性的指向・性自認に関するハラスメント防止の徹底を盛り込むべきである。</p> <p>○第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性暴力被害については、性的指向・性自認に関わらず必要な支援が受けられるよう、明記すべきである。特に、いわゆる「DV」被害の相談窓口においてゲイ男性や、トランスジェンダー男性・女性がDV相談に応じてもらえないことがある。適切に対応されるよう、相談・支援体制の整備を明記すべきである。
487	女	20代		<ul style="list-style-type: none"> ・性別によって就職活動で不利になったり、賃金を低くされたりすることのないようになってほしいです。 ・履歴書への顔写真の貼付や性別の記入を求めることを禁止してください。 ・職場での身だしなみに対する業務上および安全上不必要な、または健康上有害な要求(化粧、ストッキングやパンプスの着用等)を禁止してください。 ・女性社員のみ掃除やお茶汲み、ミーティング時のアシスタント等をさせるのは差別であるということを周知徹底してください。 ・介護職や保育士、日本語教師等、「女性の仕事」とされてきた職種の雇用形態が不安定で低賃金である状況を是正してください。ケア労働が対価を支払うべき労働とみなされなかったり、パートナーの収入があることを前提にしていたりといった背景によるもので、

				時代に合っていません。自分の収入だけでは満足に生活もできないような待遇で働き続けることはできません。
488	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。
489	女	20代		<p>女性リーダーの創出を促す為、女性起業家への経済的支援策を求めます。</p> <p>ビジネスカンファレンスや資金調達に関しても、まだまだ男女の壁は厚く、現状数少ない女性起業家同士でのコミュニケーションや支援しか策がないケースが多くみられます。経済的、また制度的な抜本的支援がまだまだ必要な現状かと感じております。</p>
490	女	30代	24	<p>労働について、現在基準となっている考え方を根本的に変えるべき。</p> <p>「8時間×週5日」「若い時からキャリアを積む」等が正しいとする常識をなくす。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期間働ける人を希望する企業の都合ばかりが優先されないようにする。 <p>働きたい人が30歳以上等でかつ未経験であっても就業できるようにする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用を「正規」と「非正規」に分けることをそもそもやめる。 <p>合理的でない待遇の差をやめる。</p> <p>労働時間について「フルタイム」が真っ当、「時短」「パートタイム」等が特殊、という扱いをやめ、どれも「普通の働き方のひとつ」とする。</p> <p>現在の呼称は「8時間×週5日」を基準として「フルタイム」とそれ以外という扱いとなっている為、これらの呼称も変える。</p>
491	女	20代	28	<p>ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止</p> <p>就活生やフリーランスの人たちに対するハラスメントを禁止してください。現行の法律では守られない人がいることを自覚してください。</p> <p>また、ハラスメントは防止措置を強化しただけで、実際にハラスメントがあった企業への罰則等がないのは甘いと思う、もっと厳罰化して欲しい。</p> <p>また、27ページに</p> <p>エ 女性の就業継続に向けた人材育成 とあるが、</p> <p>なぜ妊娠中の女性が就業できるようにサポートするための記述がないのか。30%以上の女性が妊娠によって退職に追い込まれている。切迫流産の危険性がある場合等は2、3ヶ月病院で寝たきり生活を強いられる妊婦もいる。</p> <p>子どもを産む直前だけでなく、妊娠している1年間体調を崩しながら働かないと産休や育休が取れないような現行の制度は女性の就業継続を困難にするだけでなく、母子の健康を</p>

				<p>害する。</p> <p>25 ページ</p> <p>(4) 改正された女性活躍推進法等に基づき、(1)職業生活に関する機会の提供と(2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の両面からの目標設定や、情報公表を促進する。</p> <p>とあるが、企業により、情報公開の数値が違い、比較ができないため、研究もできないし、就職を考える人や消費者から見て、企業がしっかり女性活躍に取り組んでいるのか知ることができず不信感が残る。そこまでデータを必要な分だけ全て公表するのは難しくないと思う。女性役員の割合、男女の正社員の割合、男女の非正規の割合、育休取得率の割合、出産で退職してしまった人の人数、継続勤務年数の男女比較、男女による企業内での賃金格差、全て上場企業は公開すべきである。Equileap が企業の女性格差是正に関するレポートを出しているが、UBS（スイスの投資銀行）がそのレポートを元に投資を始めているが、日本は情報公開をしていなくて、最低レベルの企業ばかりであることを自覚し、Equileap のレポートに書いてあることくらいはしっかりと公開するよう企業に義務つけて欲しい。</p>
492	女	50代	29	<p>下記の通り、女性活躍推進法による「女性活躍推進企業データベース」の充実を図るべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・項目2は堅持すること（履歴書の性別欄削除によって、この項目のデータが取れなくなることを深く懸念している。応募者の性別と採用者の性別のデータを使い、「合格率」の違いを示すことは、採用における平等を測る唯一の手段である）。 ・「全データ公表」、「えるぼし3」、「プラチナくるみん」の and 検索を可能にすること。これらをすべて実現している企業こそ、現時点では、最も進んだ企業といえるはずなのに、可能ではない（or 検索しかできない）。
493	女	60代	30	<p>「4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援」</p> <p>「(2) 具体的な取組</p> <p>ア 非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた取組の推進」についての意見</p> <p>(3) 「非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換、企業内でのキャリアアップ、企業の枠を超えたキャリアアップを推進する」の後に、「ために、数値目標を設定するものとする。」を付記する。</p>
494	—	30代		<p>以下を実施、推進してほしいです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性職員への産休や育休を義務付け ・「生理休暇」でなく、誰でも取れる「疾病休暇(有給)」を現在の有給休暇とは別途設ける ・職場内でハラスメントが発生した際の対応についての仕組みづくり(被害者の保護やケアを最優先にした仕組み、ハラスメント加害者への研修・カウンセリング等)
495	女	50代		<p>性別による雇用の不平等は無くすべきです。優秀な女性を排除する社会に未来はありません。彼女らは外国に活路を見出すでしょう。</p>

496	女	団	23	<p>第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和</p> <p>【基本認識】5番目の○の項目に以下の赤字・太字部分の補足が必要です。</p> <p>このため、ライフイベント等への対応等も含め、多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が益々重要となっている。この実現には、仕事以外の日常生活では他者のケアを担わず、自身は他者のケアを受けることで仕事中心に働いている男性、つまり、他者のケアを日常生活では担わないケアレス・マンを土台とした高度成長期から変わっていない社会構造を根底から変えることが急務である。第一に、誰もが自分自身のケアのできるスキルを身につけ、その上で誰もが子育て・介護・看護など他者のケアを担い合うことで、実質的な仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を保てる社会の実現が現実となる。また、子育て等の家庭責任の多くを女性が担っている現状を踏まえれば、ケアレス・マン・モデルの社会構造から脱却し、子育て等、ケアを男女誰もが担うべき共通の課題とし、（以下省略）</p> <p>【理由】第1次でかかげた2020年までに女性管理職を少なくとも3割にする目標が未達である根本の大きな原因は、男性が家計の担い手として働くケアレス・マン・モデルの社会構造のまま、女性は社会で働きながらも、家庭では子育てや介護に加えて配偶者のケアまでもがいまだに女性の役割である社会構造にあるからです。女性が家庭内のあらゆるケアを担いながら、ケアを担わない男性と同様の仕事をし、責任を果たせるでしょうか？家庭内のあらゆるケアを担いながら、政治や企業等、社会の責任ある立場で活躍してきた男性がいないことを見れば、一目瞭然です。ケアレス・マン・モデルの社会構造構築を同時進行で進めることが、出来る限り早期に女性管理職割合をを離職通過点である3割に到達させるためには不可欠です。</p>
497	女	40代		<p>男女で役割を分け、「効率よく」経済成長する時代は終わりました。</p> <p>男女で経験する事柄が違えば、相互理解は遠のきます。</p> <p>男性の育児休暇の強制取得を求めます。</p>
498	女	20代		<p>現在女性が雇用において置かれている状況は、いずれ婚姻し、女性側のみが家庭と仕事を両立させることを求められていると考える。現政府も、女性の活躍を謳いつつ女性側のみ家庭、つまり男性と子供のケアを強いることを前提にしていると思われる。女性管理職の増加などのアフーマティブアクションはもちろんのこと、あくまでも女性と男性が仕事そして家庭生活の維持に参加できるよう賃金、労働環境の改善から行うべきである。また、LGBTQA+など、既存の異性愛主義の恩恵から排除されている層にとっても、労働環境を根本から見直すことが重要だと考える。</p>
499	女	40代	1	<p>私は40を過ぎてから出産、育休を経て、今年復帰しました。管理職として働いていますが、女性の管理職比率の低さ、また育児への参加をあまり経験していない人が管理職を占めていることから、理解を得られにくいと痛感しています。管理職比率は先延ばしとの報道がありましたが、ここを変えていかないと認識は中々変わっていかないと強く感じます。また女性でも管理職は独身や子を持たない人が多いことから、自分を犠牲にしてきた人も多いと感じています。</p> <p>20代30代は必死で働きまし、男女差を感じさせないよう、辛いときもがんばりました。しかし、自分の人生で結婚や子を持つことが出来なくても会社や仕事ののせいにする</p>

				<p>など 40 前にして言われ、それまで期待しているとかがんばれとか言われていたのは都合良く働くからだったのかと愕然としました。高年になってからの妊活は多額の費用もかかり、仕事をしながらの通院もとてもきつい。妊孕性の変化についてもっと理解すべきだったと思いますし、若い人達にはしっかり理解してほしい。小中学生から、男女ともに教えていく必要があると強く思います。</p> <p>そして、管理職になっても子育てしやすいよう、雇用主への罰則を含めた対策を望みます。実際育休中にリストラされた先輩管理職もいました。会社によるかもしれませんが、それが一般的ならばもっと過ごしやすくなる女性はふえ、仕事を続け、国力を担うと思います。</p>
500	女	30代	27	<p>男性の育児参加等についてもっと具体的な政策が盛り込まれて欲しいと感じました。特に男性育休の取得については、事業者への支援や取得しやすい環境の醸成だけでなく、経済的な保証等も含めて一定期間取得することが可能となるような制度が作られていくべきではないかと考えます。</p>
501	団体	団体	25	<p>多様で柔軟な働き方の実現は、子どもを産み育てながら働く 30~40 代女性からするとまだまだ道半ばである。</p> <p>育児休業などで継続就業ができたとしても、夫が長時間労働であれば、必然的に女性側に子育ての負担が偏り、時短勤務せざるを得ない状況になり、そこから抜け出せない状況。また、時短勤務であることが、職場での理解を得られなかったり、ましてや昇進できない、評価は最低ランク据置とされる、ということは、大企業・有名企業でも実態として存在しており、看過されるものではない。</p> <p>転職についても、配偶者と生活することを選んだ途端に、指示休職制度、復職制度などがなく、女性側が退職を選ばざるを得ないことも多く発生している。</p> <p>真の柔軟な働き方が実現できるよう、実態の洗い出し、実態に即して各企業の課題解決ができるような義務づけが必要と考える。</p>
502	女	40代	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 =>産休・育休などライフイベントを経た女性に対し、育休中など会社が休みの認識している期間中、及び復職後も含めた、継続的な意欲喚起の取り組みを取り入れていただきたい。</p> <p>確かに M 字カーブは解消に向かっているが、出産後復職できれば問題が解決されているわけではなく、出産・育児を通じて仕事への意欲が低下してしまうマミートラックという課題が未だ残っていることを世の中として理解する必要がある。管理職に占める女性の割合がたった 14.8%しかなく、先進国は平均 30%と比べると大きな隔たりがあることには、求職せず就業を希望しない女性が未だ数多くいることのみが問題なのではない。復職していても、自らの能力を発揮できないままにモチベーションを下げ働かざるを得ない状況にある女性が、就業中の女性人口の中に数多くいる、ということが大きな原因であることを声高に訴えたい。その上で、女性管理職割合を増やすという取り組みでは、管理職向け</p>

			<p>研修、女性リーダー養成、といったステレオタイプな取組のみではなく、育休周辺の社会構造を変える取り組みを取り入れていただきたい。具体的には、会社が休業扱いしている育休期間中であつたり、復職後の女性にこそ、意欲喚起ができるような環境を整えることが必要であると考え。 (育休を単なる休みととらえず、会社からも能力の開発、発揮のための必要な支援を行うこと。そのためのベビーシッターなどのサポート体制も提供する、など。もちろん従業員の希望に応じたものとする。) 子どもを持つ女性も最大限力を発揮できる世の中にするこころそが、本当の意味での女性活躍推進につながる。離職している女性の中にも、さらに現在就業中の女性の中にも、いわゆる”普通”の女性の中に、未来のリーダー、管理職の候補は山ほどいる、ということを理解していただきたい。</p>
503	女	20代	<p>26</p> <p>「中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児休業中の代替要員を確保し やすくするための取組を推進するとともに、中小企業と主婦等を含む女性人材と のマッチングに向けた取組を推進する。」</p> <p>とあるが、中小企業において産休、育児休業中の代替要員の確保はとても重要だと思う。実際、所属部署の女性社員が産休育休時には、派遣社員(独身)に代替をお願いしたが、人件費が高く、フルタイムではなく、時短でお願いすることになった。また、派遣社員の契約期間においても、保育園が決まるか決まらないかによって大きく状況が変わり、派遣社員の就職活動にも大きな影響を与える(実際、今年3月までの契約で満了としていたが、直前で新型コロナの影響で保育園登園自粛となり育休延長、それに伴い無理を言って派遣期間を延長してもらおう等、派遣社員へすべてしわ寄せがいった)</p> <p>代替要員の確保は大事だが、代替要員の権利向上もお願いしたい。</p>
504	女	30代	<p>ジェンダーによる雇用機会、所得格差の是正</p>
505	女		<p>雇用機会均等法にもとづき女性の働き方、賃金は男性の7割又、非正規労働者の中で女性の割合は7割で不安定な働き方。子育て負担は女性に集中している育児休暇の男性の取得が少ないのも女性に負担をかけてます。</p>
506	女	70代	<p>2. 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和</p> <p>↓</p> <p>56条問題</p> <p>1999年にこの基本法が成立して、すでに20年も経過しているにもかかわらず、特に。ジェンダーの観点から、後退していることにガッカリと共に怒りを覚えます。</p>
507	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「受給権者を世帯主」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
508	団体	団体	<p>イ 多様で柔軟な働き方の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークとフレックスタイム制度の導入についての記載があるが、コロナ禍で十分な準備なく導入されたテレワークの結果、女性に育児・家事の負担が増大した。 <p>乳幼児を見ながらテレワークを行うことは困難である。結果として女性に育児・家事負担を押し付けることにならない制度にする必要がある。</p> <p>1か月単位のフレックスタイム制度は始業や終業の時刻を労働者の決定にゆだねられるものであることを周知すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域限定正社員の導入にあたっては、転勤の有無による労働条件の差異が同一価値労働同一賃金の観点からも妥当なものである必要がある。 <p>ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスは、男性に対するポジティブ・アクションであるという位置づけが大事である。人事考課制度についての見直しは女性に対する施策に特化するものではなく、男性に対する施策としても重視すべきである。 ・育児休業制度は、出産後の数日の育児休業では男性の参加にはならないので、取得率だけでなく取得日数も開示するべきである。
509	団体	団体	<p>エ 女性の就業継続に向けた人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の就業継続に向けた研修の実施、メンター制度の導入、相談体制の整備が必要。 ・育児休業等を取得しても処遇の差を取り戻し、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度を設けること。 ・転勤には本人同意を必要とし、子育て期や介護時期の転勤を行わないこと。 ・人事考課制度は、ワーク・ライフ・バランスによる不利益な評価をしないこと。「妊娠・出産・育児・介護をマイナス評価しない」など明確に記載すべきである。 ・産休・育児休業の取得による昇給機会の喪失や昇進の遅れには、子どもを産むことがペナルティとなるような仕組みの改善が必要である。
510	団体	団体	<p>2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>ア 男女雇用機会均等のさらなる前進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女間の賃金等待遇格差について、その構造的な要因を解消するには均等法の見直しが不可欠である。 ・フルタイム正規雇用男女間格差の解消には、コース制や職能評価・人事考課の判断にジェンダー差別が入りこまないようにすること、統計的差別（雇用や昇進の機会の不平等、

			<p>コース制の採用の根拠) のような経済的不合理の解消が不可欠である。</p> <p>⑤に改正女性活躍推進法の施行後 5 年の見直しを積極的に検討とあるが、男女間賃金の実態把握は差別是正の第一歩である。2020 年 6 月施行後 5 年目の見直しでは遅すぎる。早急に「男女間の賃金の差異」を情報把握の基礎項目にすべき。</p> <p>イ 男女間の賃金格差の解消</p> <p>OECD の平均より 10 ポイントも差別がある男女間賃金格差の是正に向け、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本気で具体的な取り組みが必要である。 ・ 上記の女性活躍推進法の改定と合わせ、均等法の対象に「賃金」を加え、国連女性差別撤廃委員会から勧告を受けている「差別の定義」を入れるべきである。 ・ 男女間賃金格差の解消にはガイドラインを見直し、ILO100 号条約に基づく職務評価ツールとした差別是正を法制化すべきである。
511	団体	団体	<p>ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止</p> <p>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> <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は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 IL0190 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に実現すべきである。</p>
512	団体	団体	<p>4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援</p> <p>男女賃金の格差の結果、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>8 時間働けば生活できる賃金水準にむけ、全国一律の最低賃金の大幅引き上げが必要であ</p>

			<p>る。「最賃引き上げのための環境整備」の内容を明らかにすべき。</p> <p>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が、それを許さない対策が必要。無期転換しても労働条件は非正規のままで良しとする法律の改定が早急に必要である。</p> <p>5 再就職、起業、雇用によらない働き方等に対する支援 ウの③</p> <p>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。</p>
513	団体	団体	<p>○ セクシュアルハラスメント防止には雇用機会均等法の周知や啓発では不十分である。なぜなら相変わらず職場やその他の場所でセクシュアルハラスメントが減少するところが増え続けているからである。特に弱い立場の就活生や個人事業主への許しがたい性暴力を無くし、女性たちを守るためには禁止規定が必要である。</p> <p>パワーハラスメントも力関係の中で起こり、コロナ禍で増大している。</p> <p>根本的な解決は、国がハラスメントを禁止し、許さないことである。</p> <p>その為にも ILO ハラスメント禁止条約批准が喫緊の課題である。</p> <p>○ 家事・育児・介護負担のため、非正規・短時間労働に従事している女性は、企業規模によっては、厚生年金適用の資格がなく老後生活困窮者となる。</p> <p>企業規模要件の撤廃を求める。</p> <p>○ 再就職については、雇用によらない働き方やフリーランスの拡大が者えられている。しかし労働者として守られなければ、便利に使い捨てられる存在になる。どのような働き方であっても労働法で守られる労働者として処遇するべきである。</p>
514	団体	団体	<p>○ すべての年代に生じている女性の貧困は、コロナ禍でより深刻な影響を受けている。失職による生活の困窮などがジングルマザー・ネットカフェで暮らす人・大学生・外国人を直撃している。しかし特別定額給付金 10 万円は世帯主給付となった。虐待や DV や「ギャンブル依存の世帯主を抱える家族」や「家に居場所がない人」など「家」制度の枠から出た人たちには、支援金は届かなかった。</p> <p>ホームレスの人たちも含めて災害弱者となる人たちにこそ支援が届くよう、個人への給付を望む。</p> <p>○ 高齢女性に対するハラスメントは、「ババアは・・・価値がない」と元都知事が述べたように、年齢・容姿を女性の価値とする意識が前提にある。女性を貶める時に使われる「ババア」などの発言やあらゆるハラスメントを許さない職場・社会をつくるために ILO ハラスメント禁止条約批准が必要である。</p> <p>○ 非正規労働者の多くが女性であり、貧困の原因となっている。</p> <p>女性たちは「景気の調整弁」として企業に便利に使い捨てられる存在になっており、コロナ禍での雇止めも多い。希望する人には正規労働者への転換や非正規労働者の待遇改善が必要である。</p> <p>また非正規労働者の背景には、家庭内でケア労働を担っている、DV や虐待被害を受け社会生活が困難な状況がある。これら社会的にも弱い立場の人は、経済的な困窮だけでなく、性暴力を含むハラスメントを受けることも多い。総合的な支援が必要である。</p>
515	女		<p>○ 雇用関連にも随所に財界主導の「働き方改革」が持ち込まれています。「雇用によらない働き方」とはどのような働き方なのでしょうか？</p>

516	団体	団体		<p>パワハラやセクハラは、男性優位の思想のあらわれです。男性は「女に何ができるか」という意識をすてて何より男女平等に、女性の人権を尊重して物事を決定してほしいものです。そのためにも、ハラスメント禁止条約について 日本は早期に批准すべきです。是非、積極的にとりくんでほしいものです。</p>
517	団体	団体		<p>この8月、独立行政法人「国立女性教育会館」の調査報告があり、大企業で働く入社5年目の女性正社員のうち、管理職への意欲を持たない女性は59.2%を占めるということがわかりました。女性活躍推進法の成立もあり、積極的な登用が呼びかけられていますが、仕事と家庭の両立への不安が大きな理由になっていて、「管理職を目ざしたくない」、「どちらかというが目ざしたくない」がこのような数値になりました。</p> <p>共働きをしている家庭の女性の家事労働時間は男性に比べて圧倒的に長いです。男性が女性だけに家事を押し付ける、協力しないでいいものだという思想は、古い悪しき家制度の名残です。男性の家事労働時間が増えれば、女性がキャリアを生かしながら働き続けることができます。</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ということをもっと強調していただきたいです。あらゆる場面で男女が共に協力し合い尊重しあえるものになるよう、第5次男女共同参画基本計画の策定を期待します。</p>
518	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>
519	団体	団体	32	<p><女性の起業に関する顕彰制度の重要性></p> <p>○女性の活躍推進、とりわけ女性の起業は、わが国経済に女性ならではの視点によってイノベーションを促進し、活力をもたらしている。</p> <p>○そうした認識のもと、当団体は、女性の視点で、革新的・創造的な企業の創業や経営を行い、事業を成功させている女性起業家を顕彰している。</p> <p>○顕彰制度等、官民が実施しているこうした取組は、男女共同参画に向けた機運醸成に寄与していることから、本基本計画には顕彰制度等の重要性を盛り込むべきである。</p>

520	団体	団体	25	<p><企業の実態に基づいた、男性の育児休業取得促進策の検討></p> <p>○男性の育児休業取得率は7.48%（2019年度）と徐々に向上しているものの、政府目標である30%（期限：2025年まで）を大きく下回っている。</p> <p>○一方、内閣府の調査で、末子の妊娠中から出生後2ヵ月以内に休暇を取得した男性の割合に関して、末子の妊娠中の取得率は46.1%、末子の出生後2ヵ月以内の取得率は実に58.7%に上っている。また、取得した休暇の合計日数は10日未満が74.9%であるが、10日以上が25.2%に上っている。</p> <p>○具体的に利用した休暇制度に関しては、年次有給休暇が突出して多く、育児休業は少ないことから、多くの男性は育児休業ではなく、年次有給休暇を利用して、柔軟に休暇を取得している。</p> <p>○そうした中、当団体が実施した調査では、男性の育児休業取得の義務化に「反対」と回答した中小企業は、実に7割に達している。</p> <p>○一方、東京都の調査で、男性の育児休業取得にあたっての課題に関して、事業所調査、従業員調査ともに、「代替要員の確保が困難」が最も多く挙げられていることに加え、「男性自身に育児休業を取る意識がない」や「職場がそのような雰囲気ではない」、「社会全体の認識の欠如」を挙げる割合が高くなっている。</p> <p>○政府の素案には、事業主が男性の育児休業取得を促す仕組みの導入や、配偶者の出産直後の時期の男性の休業を推進するための枠組みについて検討していく旨が記載されているが、代替要員の確保の困難さなど、あくまで企業の実態に基づいた方策を検討していくことが不可欠である。</p> <p>○また、多くの男性は育児休業ではなく、年次有給休暇を利用して、柔軟に休暇を取得している実態を踏まえると、男性の育児休業取得の義務化など、一律・強制的な措置は実施すべきではない。</p> <p>○あくまで、国民的な機運の醸成や、育児休業を取得しやすい環境整備を政策面で支援していくことが重要である。</p>
521	団体	団体	25	<p><育児休業給付率></p> <p>○公労使が議論し、昨年末に策定された労働政策審議会の「雇用保険部会報告」には、「育児休業給付に充てる保険料率の水準は、現在の同給付の支出状況及び今後の見通しを踏まえ、当面、現行の雇用保険料のうち4/1,000相当とすべき」と記載されている。</p> <p>○また、わが国の育児休業給付は、既に諸外国と比較しても相当程度高い水準にある。</p> <p>○育児休業給付の給付率に関しては、多くの中小企業から、給付率の引上げは雇用保険料負担の増加に直結するので、慎重に検討すべき、との声が聞かれている。</p> <p>○国の最重要政策の一つである少子化対策の一環として育児休業給付を引上げるのであれば、その財源は雇用保険料ではなく、一般会計をもって充当すべきである。</p> <p>○したがって、給付率を引上げて企業に負担増を強いることのないよう、慎重な検討が不可欠である。</p>
522	団体	団体	26	<p><テレワーク導入支援の拡充></p> <p>○コロナ禍により、多くの企業が出社抑制に取り組む中で、都内企業におけるテレワーク導入率は、5月から6月にかけて実施した調査で67.3%へ一気に高まった。</p> <p>○一方、全国の状況に目を転ずると、6月に実施した調査で、87%の中小企業が感染防止</p>

				<p>と事業継続の両立に向けた対応を実施しているが、そのうち、対応の具体的な内容として、テレワークを挙げた企業は15.1%にとどまっていることから、地方の中小企業ではテレワークの導入が進んでいないと思われる。</p> <p>○テレワークは、感染拡大の防止のみならず、育児や介護との両立による女性活躍の推進や、労働生産性の向上にも有効であることから、補助金・助成金等の導入支援策を拡充すべきである。</p>
523	団体	団体	26	<p><柔軟な働き方の導入促進></p> <p>○新型コロナウイルスの影響によりテレワークの実施率が高まるとともに、時間ではなく成果に基づく評価や人材活用が注目されるなど、効率の良い働き方に対する機運が一段と高まっている。</p> <p>○そうした中、当団体が本年7月から8月にかけて実施した調査で、アフターコロナも見据えて、政府が導入に係る要件や規制を緩和すべき働き方や推進すべき取組として、35.9%の中小企業が「柔軟な働き方」を挙げている。</p> <p>○したがって、女性の雇用機会の確保や、女性にも働きやすい職場環境の実現のみならず、働き方改革や労働生産性の向上を実現するために、厚生労働省は「柔軟な働き方」に係る要件を緩和するなどして、導入をより一層促進していくべきである。</p>
524	団体	団体	27	<p><リカレント教育機会の更なる拡充></p> <p>○育児等で一旦離職し、その後、復職や再就職を目指す女性が多様なスキルを習得できるよう、厚生労働省は、教育訓練給付の拡充やITリテラシー習得のための職業訓練の開発・実施、企業がeラーニングを活用して自社の従業員に対して行う教育訓練への支援など、リカレント教育機会の更なる拡充に資する取組を強化すべきである。</p>
525	団体	団体	30	<p><業界を挙げた女性活躍の取組の重要性></p> <p>○当団体が毎月実施しているLOBO（早期景気観測）調査では、ここ数年、建設業の従業員DI（「不足」の回答割合－「過剰」の回答割合）は全産業を上回るなど人手不足の状況が続いており、コロナ禍においてもこの傾向は変わらない。</p> <p>○また、労働力調査（2019年）によると、就業者に占める女性の割合は全産業で44.5%であるが、建設業は16.8%、運輸業・郵便業は21.3%と他の産業に比べて低いことから、建設業、運輸業ともに女性活躍の取組を推進していくことが課題となっている。</p> <p>○建設業（けんせつ小町）、運輸業（トラガール）ともに女性の入職や定着に向け、女性も働きやすい現場環境の実現や業界の魅力発信に鋭意取り組んでいるが、女性の職域拡大の観点からも、こうした取組は重要であることから、官民を挙げてより積極的に実施していくべきである。</p>
526	団体	団体	30	<p><同一労働同一賃金に係る支援の強化></p> <p>○当団体が本年2月から3月にかけて実施した調査では、同一労働同一賃金について対応の目途がついている中小企業の割合は46.7%にとどまり、対応に際しての課題について50.1%の企業が「同一労働同一賃金の内容が分かりづらい」を挙げていることから、同一労働同一賃金への対応や理解は順調に進んでいるとは言い難い状況である。</p> <p>○したがって、厚生労働省は、働き方改革推進支援センターによるきめ細かい相談対応など、中小企業が同一労働同一賃金に円滑に対応していくための支援をより一層強化していくべきである。</p>

			<p><有期契約労働者の「無期転換ルール」の周知></p> <p>○有期契約労働者の「無期転換ルール」については、労働政策研究・研修機構が2018年11月から12月にかけて実施した調査で、法の内容に関する認知度は63.8%、有期契約労働者を雇用している企業等に限っても77.9%であることから、法の更なる周知に取り組んでいく必要がある旨を盛り込むべきである。</p> <p>○なお、男女間の賃金格差に関しては、勤続年数や役職等が主な要因であることから、あくまで各種の施策や、同一労働同一賃金をはじめとした法令等に基づく取組の結果として、解消に至るべきものである。</p>
527	団体	団体 30	<p><非正規雇用労働者の能力開発に資する施策の強化・拡充></p> <p>○経済のサービス化をはじめとした産業構造の変化や、IoT、AI、ロボット技術など先端技術の発展により、今後、労働者に求められるスキルが大きく変化していくことが見込まれている。</p> <p>○一方、非正規雇用労働者（非正規の職員・従業員）は長期的に増加傾向にあり、2019年には役員を除く雇用者の38.2%を占めていることから、正社員への転換を図るための施策を講じていく必要性が高まっている。</p> <p>○そうした中、公的職業訓練や、教育訓練給付制度をはじめとしたキャリア形成支援など、非正規雇用労働者の能力開発に資する施策の重要性は益々高まっていることから、非正規雇用労働者の能力開発に資する施策を強化・拡充していく必要性を盛り込むべきである。</p> <p>○その際、産業界のニーズを十分に踏まえ、短期間で資格取得につながる実践的な訓練を増やしていくことや、産業構造の変化や先端技術の発展に則して訓練の内容を不断に見直していくことが重要である。</p>
528	女	60代	<p>アベノミクスの下に非正規労働者が増えコロナ禍の元、堂々と首切りが行われている。これも目標実行の立ち遅れが原因で噴出したものだ。</p> <p>これからAI進出で職場が狭まり特別な技能を持たない人が収入を得ることが難しくなる。</p> <p>早急に先行きを見通した解決を実行してほしい。</p>
529	女	70代	<p>40年以上、共働きで2人の子供を育ててきました。</p> <p>妊娠・出産・産休明け後すぐ配置転換など様々なことがありました。</p> <p>今、産休期間なども延長され、働き続ける労働条件もよくなっているように見受けられますが、きちんと適用されているのは、官公労働者や大企業の労働者だけ（正規）ではないでしょうか。</p> <p>2 ワーク・ライフ・バランスの実現のため、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働削減のため、具体的に、時間外労働は今以上に賃金に割り増しするなどの労働基準法を改正すること。 ・人事考課制度はワーク・ライフ・バランスによる不利益な評価をしないこと。「妊娠・出産・介護をマイナス評価しない。」など明確に記載すべきです。

530	女	60代	労働基準法等労働関係法制において、男女平等を名目で様々な保護規定がなくなりました。結果、男性並みに働くことが平等だということにされてしまいました。ここでいう男性並みとは、個人の生活に費やされる家事・育児等の時間はこの次で会社（仕事）にすべての時間を投げ入れるということです。ワークライフバランスと最近では言われ、「働き方改革」と提起されていますが、その労働時間上限も、とても”ワークライフバランス”を実現できるものではありません。男性にも育児休業・育児時間の取得を企業側の責任を明確にし、取得率の目標を課す等していくことが必要だと思います。また非正規労働の増加で育児（出産も含め）の権利も保証されない状況です。社会保険制度の範囲を拡大するなどして、非正規であっても権利保障されるようなシステムが必要だと思います。
531	団体	80代以上	男と女は仕事で同じことはやりにくいのは確かだが、それぞれの性差を認めた社会人として認めてほしい。（産休などももう少し個人差・仕事内容によるきめ細かな期間が望ましい。）
532	女	70代	②家庭における性的役割分担は相当意識の変革が見られるようになったと感じている。例えば子育て。バギーを押し、おんぶをし、授乳やお締めの交換など、夫婦の仕事としている姿を違和感なく見られるようになってきている。親との同居が少なくなり、夫婦共に職業を持っている場合は、産後だけでなく育児、家事を共に助け合うことが必要となる。このようなことは男性の意識変革だけでできるものではない。企業側の理解が得られることで、さらに進むであろう。 ④頻発する大規模災害・世界規模の感染症に今回の新型コロナウイルス感染症について取り上げられている。想定外の出来事に対処が難しかったということはあるが、やはりひとり親家庭や非正規の職員が雇用側の苦境によりやむを得ず解雇されることはあろう。平素の生活を考え自由に時間が設定できる非正規労働はメリットではあるが、今回のように学校の休校措置がとられた場合はなおさら、家庭にとっては不安定要素となった。正規雇用であり多様な働き方が求められる。
533	団体	団体	基本認識において（女性労働）に非正規の割合が高いことが、... と言いながら配偶者控除を受けて働く女性労働者が1000万人余もいることに触れないのは問題です。最低賃金程度の時給で働く現状が女性労働者全体の低賃金になっているのです。
534	団体	団体	コロナ禍の中で、多様な働き方を自分で選ぶことは、非正規労働や低賃金につながるのが一般労働者の現状です。 圧倒的多数の労働者はレベルの高い働き方は選べない。特に地方の労働者の為にも企業への規制を明記してください。
535	団体	団体	女だからって受けた性暴力を軽視されたくないです。日本の法律では脅すか暴行してでないとレイプは成立しないが、脅迫や暴行がなくても、レイプは成立する。自分よりも力も強く体も大きい人間相手に人がどれだけ恐怖を抱くか、わかって欲しい。レイプ神話なんてくだらなくて欲しい。合意のない性行為はレイプだと法律で定めて欲しい。ナンパも、立派な加害行為で迷惑行動だと周知させて欲しい。嬉しいわけがない。勝手に性的対象としてまなざされて、いけるかもと舐められて声をかけられる、自分の時間を奪われるのは本当に迷惑だし、断ったその後の「ストーキングされていないか」と心配する恐怖は計り知れない。「男女交流の場」なんかじゃない。男から女による、一方的な性搾取だ。直ちに

			<p>辞めさせて欲しい。生理痛への理解も広めて欲しい。「個性」だなんてもう言わせない。そしてそういうCMが流れるのも、決定権があるのは女性社員じゃない、という事実の表れなのだと思う。男女雇用機会均等なんて嘘だ。上の役職になるほど男ばかり。性差別は終わってない。「女」社長、「女」上司だなんて言わないで、それが当たり前になる世界に住みたい。女の出世を当たり前に。履歴書などの性別記入欄、男か女かしかないのが嫌だ。性別ってそんなに関係ある？それで何を知りたいの？とも思っている(記入欄をなくして欲しい)し、男か女かしか選択肢がないのも狭いと思う。「その他」や「答えたくない」などの選択肢が当たり前であればいいのに。</p>
536	団体	団体	<p>女性も自由に働ける社会にしてくれた先輩たちに感謝する一方で、働き出してから想像以上にハラスメントって身近だなと感じます。上の世代の人たちを尊敬すると共に、意識が全然アップデートできてなくて絶望することもたくさん。「昔はこんなこと普通に言えたのに」「今はなんでもセクハラ/パワハラになる」「窮屈な時代だ」何度も何度も何度も聞きました。これからはどんどんそんな時代になっていくので、ついていけない皆さまはいつでもドロップアウトしていただいて構わない。女性が仕事一筋で何が悪いのだろう。男性が主夫をしているご夫婦だって素敵じゃない。自分の好きな人が自分を好きで、お互いが一緒になりたいなら結婚だってしていい！自分が好きなように生きるだけなのに周りにとやかく言われる必要性なんて全く感じない！意識ももちろん制度も早くついてきてください。「男らしく」「女らしく」から「自分らしく」生きることができる日本に。</p>
537	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>
538	団体	団体	<p>出産、育児によるブランク後に、違和感なく仕事復帰できる環境を整え、出産・育児の経験を組織にとってプラスと捉えてください。また、男女とも育児休暇、長期休暇がとれるのを当たり前の社会にしてください。そのために、無駄な会議、お茶汲み、雑務、ハンコ決裁、わざわざ足を運ぶお伺い、残業を徹底的に省くことを求めます。</p>
539	団体	団体	<p>賃金格差もとても重要な問題なので、取り組んで頂きたいと思います。非正規雇用の女性の多さや、実態調査を行い改善頂きたいです。</p>
540	団体	団体	<p>男性の育児休暇取得の向上、女性の育休・産休取得によるデメリットの緩和を求めます。男性は育休取れない環境が大きすぎます。女性だって休まず仕事をしたい人はいるのに女性だけに負担がかかるのはもうやめてほしいです。また、地域で育児ができるよう、産後施設の拡充を求めます。産んで5日そこらで退院、あとはおうちでどうぞは無理です。育児はそんなに甘くないので、お母さんたちが必要なときに気軽に使える産後施設を増やしてください。1.2時間のお昼寝でも、宿泊でも、地域みんなで育児ができるような環境をつくらなければ、今後子供を産む人は少なくなっていくばかりだと思います。ただでさえ</p>

			産まない方が得をする時代なのに、産まなきゃいけない、でも産んだら自己責任。そんな環境で子供は産めません。
541	団体	団体	企業が採用において性差別をしている(女性が総合職の採用説明会に参加できないなど)の疑いがある場合に、申し立てを受け付けて調査をする機関を設立してください。
542	団体	団体	女性でも結婚しなくても自立して生きていけるような世の中にしてほしい(給与面や働く環境など)です。また、男女で同じ給与が貰えるような社会の実現のために賃金格差の解消を求めます。”
543	団体	団体	男性の育児休暇の推進を求めます。
544	団体	団体	自分の給料が男性同期より下なのではないかと疑わずに済むこと、セクハラ発言に対して抗議をしても、復讐や懲罰がないと確信できること、子どもを産んでも出世に影響がないと確信できること、男性上司を喜ばせなくても自分の社会的立場に影響がないと信じられること、このようなことが実現されていることを願います。
545	団体	団体	面接で必ずとっていいほど、結婚をしたいかしたくないか、を聞かれます。なぜ女性にだけ出産・育児のリスクを取らせようとするのでしょうか？女性だけが育児家事をすることを前提に話を進めることが、どこの企業でも当たり前のようになっています。女性社員にだけ被服費が支給される会社もありました。社長からの善意ですと説明されました。おかしくないでしょうか？まるで、女性は綺麗でなくてはいけないと言われているようでした。子供用の商品を作る部署で、女性だけを採用するとも言われました。男性はいないのですか？と聞いたら、母親の意見が欲しいからと。その一言で、この会社では母親が育児の全てを負うこと、父親は育児をしないであろうということ、女性に母性を強制していることが見て取れました。ここまで差別と蔑視の酷い会社は初めてでした。そこはマイナーな企業ではありません。業界ではトップをひた走るような、ニュースで名前が出るほど有名な会社です。まともな会社ですらこうなのに、この社会に女性差別が無いはずがありません。ニュースを見ていると、女性アナウンサーは若い人ばかり、皆綺麗で女性らしい格好で、スカートを履いています。誰一人として、ジェンダーフリーな格好はしていません。私たち女性は、日常的に「こうあるべきだ」というのを刷り込まれて生活しています。もっと自由に生きたいのに、それをわがままと言われるような社会など必要ないと思います。政府が主導して是正していかない限り、いつまで経っても女性は女性であることの呪いから解放されないと 생각합니다。
546	団体	団体	結婚・出産が当たり前という世の中の雰囲気を変えてください。私の職場では独身ハラスメントがあります。独身に仕事を押し付けたり、結婚を暗に勧めてきたりです。確かに子どもを育てることは大変ですが、独身であってもそれぞれにプライベートがあります。独身だから残業できる訳ではありません。ましてや誰もが異性を好きで、結婚したいと思っていて、子どもが欲しいと思っている訳でもありません。マジョリティをマイノリティが負担しなくてはいけない社会はおかしいのではないのでしょうか。私は結婚に興味がなく、子どもを持ちたいとも思えません。ただ、生まれてしまった以上は自分の好きなことを優先させて幸せになりたいです。

547	団体	団体	女性一人、もしくは女性同士でも、男性と比較して安心して将来設計をできかねない現状はおかしいです。女性は男性と結婚して生計を立てると言う価値観は時代にそぐわないし、なにより性別によって、生きるために必要な賃金に差が出るのはおかしいです。
548	団体	団体	女性が非正規雇用になりがちな現状を解決する具体的な対策をして欲しいです。
549	団体	団体	産休後の女性に会社が今まで通りの業務を行わせないなど、今まで通りの評価を行わないことを明確に禁止して欲しいです。
550	団体	団体	男性の育児参加を促進する政策をして欲しいです。
551	団体	団体	男性の育児休暇取得の義務化を求めます。
552	団体	団体	男性の育休を原則取得にしてください。無理にでも変えないと取得しづらいと思います。
553	団体	団体	女性が働く環境の整備を求めます。大企業ではマシになってはきているのかもしれないが、中小企業・零細企業においては圧倒的に女性の賃金が男性より少ないです。そして、管理職にもつけない、男女共に産休がとりにくい、生理休暇はあってないようなもの。ましてや、生理が汚らわしいと思っている40代以上の年齢の男性が多数います。
554	団体	団体	男女の賃金格差がない社会にしてほしいです。豊かな生活が送れるだけの給与を求めます。
555	団体	団体	第二分野の基本認識に関して、女性の能力を生かし切れていないことが国としての大きな損失であるとされているが、それに加えて現代社会が女性の自己実現の可能性を狭めていることも同等の文章量を割いて言及すべきである。基本計画のままでは、女性の雇用問題解決の原動力を国益実現に求めていると感じざるを得ない。個人の自己実現を支援することも国益実現と同様に国の重要な役割であるべきです。
556	団体	団体	産休、育休を望んだ人が必ず取得できる社会、産休、育休明けに問題なく仕事に復帰できる社会を実現して欲しいです。
557	団体	団体	「女」であることで、主に仕事に対して挑戦しづらく常に「安定」を考えざるを得ない。この雰囲気は少しずつ変わることを望みます。
558	団体	団体	1 (2) イ②女性の経営者・管理職のためのネットワーク（ロールモデル・メンターとしての役割含め）も構築したほうが良いのではないのでしょうか。
559	団体	団体	1 (2) イ③ここにおける「地域コミュニティによる支え合い」「男女にとって魅力的な働き方」と言うのは具体的に何か？もう少し詳細な表現にしたいです。
560	団体	団体	3 (2) ⑥女性だけでなく、女性が就業継続できる環境整備のためにも男性にも研修の実施が必要なのではないのでしょうか。
561	団体	団体	5 (2) イ 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く思います。”
562	団体	団体	男女の賃金格差がない社会にしてほしいです。この状況の中、子供を産み育てることは出来ません。子供を産んでほしいならそれなりの保障を求めます。

563	団体	団体	イクメン等とよく分からない言葉が流行らないように、男女ともに子育てに協力的な社会を作りあげて欲しいです。男女の格差賃金を無くして欲しいです。
564	団体	団体	男性も女性も職場で簡単に育児休暇をとることができるようになって欲しいです。その際に、育児休暇をとった本人に、給料減額や、事実上の解雇、さまざまなハラスメント、今の立場から下ろされること、今関わっているプロジェクトや仕事内容に関われなくなることなどの不利益がないようにして欲しいです。また、職場復帰した後は、スムーズに仕事に適應できるような環境や、保育園や幼稚園へ時間内に子供の迎えができ、子供の体調不良などがあった場合はすぐに休暇がとれるような仕組みをつくって欲しいです。上記のことができるような会社を大企業のみならず、中小企業にも増やして欲しい。全ての会社で実現できるようにお願いします。不利益があった場合はすぐに本人が報告でき、証拠が消される前に会社が処罰されるような仕組みをつくって欲しい。
565	団体	団体	男性でも女性でもないと自認するXジェンダー、ノンバイナリーの表現が一番自分に合っていると感じています。そもそも最も多い二つの性別の男性と女性が社会的に平等でなければ、性的少数者の生きづらさが解消されることはありません。まずは賃金の格差と雇用機会の格差を法的に改善してほしいです。私は女性ではないのに、見た目が女性なので、その見た目ですら他人から判断されて働き方に制限がかかることがなんとしても許せません。
566	団体	団体	産休や育休を女性だけでなく、男性も取れる社会になってほしい。それが日常で、あたりまえのことになってほしいです。
567	団体	団体	男女で経済格差を是正してください。
568	団体	団体	男性も育児休暇が取れるように、国からの補償金をより多めに支給して欲しいです。
569	団体	団体	男性が育休を取るのが当たり前な世の中になってほしいです。環境の整備および啓発を求めます。
570	団体	団体	単身赴任というシステムで、男性はコロコロ勤務地を変えてもいいという現状をなんとかしてください。また、女性はパートナーの転勤についていかなければならない場合が多いので、女性に対するサポートを求めます。
571	団体	団体	産休育休の手当てを増やしてください。産休育休中は育休手当がそれまでの年収の6~7割程度になってしまうこと。好きで仕事を休むわけではないのになぜ減らされてしまうのでしょうか？しかも手当を受けられるのは正社員の人だけ。それでは生活のために泣く泣く子供を諦める人がいても不思議ではないと思います。
572	団体	団体	キャリアアップを望む女性が安心して子どもを持てる国、一人で家事育児を背負わなくても良い国にしてほしいです。
573	団体	団体	男女問わない育休の取得推進。産休育休の取得で本人の望まない人事異動の禁止して頂きたいです。
574	団体	団体	仕事で履く靴を自由に選べる。ハイヒールを強制されない社会を望みます。
575	団体	団体	就活の時、男性は育休取得率や転勤・異動を気にせずに職選びが出来ますが、女性はそうではありません。総合職で働きたいと思っても、その中で産休・育休をとれるのか、異動

			の有無の希望は聞いてくれるのかなど、結婚した後のことも考えて職場を選ばなければなりません。女性は職業の選択肢が狭まるのに対し、男性は幅広く選択できます。また、男性の育休取得率は0%の企業も多く取得率が上がる様な政策(支援金給付など)を国が整備しないと、この風潮は変わらないと思います。
576	団体	団体	産休・育休を理由にキャリアを積むチャンスを奪わないでほしいです。両立支援を求めます。
577	団体	団体	出産とキャリアを天秤にかけなくていい社会になってほしいです。
578	団体	団体	男性も育休を取るのが当たり前になってほしいです。
579	団体	団体	男女共同参画を意識している会社がわかるようにしてください。
580	団体	団体	ヒールを強制したり、女の美しさを売りにしたりさせる会社に対し研修・啓発・処罰を求めます。
581	団体	団体	女性は事務でお茶くみや雑務をする性別役割分業を禁止するガイドラインの作成を求めます。
582	団体	団体	女というだけで外見を審査していいような風潮を無くしてほしいです。そういった企業には処罰を求めます。”
583	団体	団体	より多くの女性が仕事を諦めずに働ける社会になってほしいです。女性が男性と同等の賃金を得られ、出産による負担を本人だけでなく会社や社会でフォローしてもらえらなければならない出生率も上がらないと思います。
584	団体	団体	女性はもちろん男性も育児休暇が取りやすいこと。そもそも労働時間が長すぎるので妊娠・育児中の人働きづらい(女性の家事負担時間が多すぎる原因の一つもそれ由来)ので労働時間の短縮を求めます。子どもを預けて働きたい人が保育園に受からない現状を変えて頂きたい、希望する人が保育園に預けられるよう、保育士の待遇改善による人員確保、保育施設の充実が急務だと考えます。
585	団体	団体	男女の賃金格差をなくしてください。同じ時間働いているのだから賃金が当然同額支払われる労働を求めます。
586	団体	団体	産休育休をしっかりと取れるよう企業へのバックアップ、幼稚園教諭の賃金アップ、育児のしやすい社会の実現を要求します。
587	団体	団体	「育児は女がするもの」という認識が日本国内で共有されているから、「男性だから」と育児休暇を取りづらく、取れても数日という現状。そこでキャリアとの両立ができず離脱して行く女性をたくさんいます。職場のマネジメント層は男性ばかりでロールモデルがおらず、希望を見いだせません。私もいずれ妊娠出産により一時離脱することを考えると、結婚後に重要なプロジェクトに参加することに罪悪感を覚え躊躇ってしまう。国による強制力のある施策を実施して欲しく思っています。
588	団体	団体	男性だって環境が許せば、育児に参加したい人もたくさんいるはずだ。多様な生き方で良い、このメッセージを強く後押しするような姿勢を見せていただきたいと思っています。

589	団体	団体	女性が産後も職場復帰しやすい社会になってほしい。雇う側も雇われる側の女性も「どうせ出産で辞めるだろう」と諦めを前提にしてしまっている社会が変わってほしいと思います。
590	団体	団体	男性であれ女性であれ、性別を強調されず、らしくあるべきと求められない社会、目の前の個人を尊重して思いやりを持てる社会を望みます。男性がほとんどの職場で働いています。周囲の男性の多くが、女性見た目や振る舞いに対して、性別を強調して評価している談笑を耳にします職業柄、男性が多い部門であることから、女性なのに…女性が担当だなんて…という声が社内外問わず多くあります。電話対応をしても、私には強い口調や態度で威圧しているだけの顧客が、男性に電話を代わるとスムーズに要求を話し出すというケースもありますそのことに会社や上司からの理解がなく、そのまま自分の評価が低くなるのではないかと不安に思います。女性は男性より下という無意識の差別感情を持った同僚が多くいます。私が成果を上げると、同僚男性に対して、女性に負けているという揶揄が入ります。私が成果を出せないと、女性だからといって甘やかさないという叱責を受けます。常に女性らしい視点とやらを求めてくる上司がいます。メイク、ヘアスタイル、体型や体毛、立ち振る舞いに関してまで、何の関係もない男性から評価され審査されています女性である前に同じ人間です。性別は個人を構成するひとつの要素にしか過ぎません。男性であれ女性であれ、性別を強調されず、らしくあるべきと求められない社会、目の前の個人を尊重して思いやりを持てる社会を望みます。
591	団体	団体	男女の給料を平等化するよう企業に働きかけてほしいです。育児休暇をとることが当たり前になるような社会づくりや、求職時に、企業が女性に対して差別的な質問（結婚や子育てのことの質問）をしないように指導してほしいと思っております。
592	団体	団体	毎週五日間八時間労働しなくても最低限暮らせる世の中、女性や子供が迫害されやすい環境を変えること、学校の先生や介護職、医療従事者など子供やお年寄りに関わる人たちの低賃金を解消してほしいと思います。
593	団体	団体	結婚や出産・子育てを自分ではしたくないと思っている立場だからこそ、育児に取り組もうと頑張っている人々が産休・育休を取りやすい社会になって欲しいと願います。
594	団体	団体	男性が育児休暇を当たり前に取りれるような、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。
595	団体	団体	女性だけが家事育児介護を押しつけられる社会は変わらないと後が続きません。男性だけに長時間労働を押しつけないでください。それによる男性の家庭ケア労働進出や、まずもって女も男も人間らしく生活できるような労働環境を求めます。
596	団体	団体	妊娠・出産にすることに対して不利益を被らないようにしてください。
597	団体	団体	性別による賃金格差を是正してください。
598	団体	団体	性別に関係なく育休取得を当たり前のことにしてください。

599	団体	団体	夫婦で1日8時間を週に5日働けば、子ども二人育てられるような賃金を保障してください。そのために、法人税を上げること、同一労働同一賃金、政治家の人数を減らすこと、消費税を減らすことをしてください。
600	団体	団体	本質的に男女共同参画を実現するためには数字だけの女性進出ではなく、会社の在り方、社会の意識から変えていくことを求めます。また女性の社会進出と同じ熱量を持って男性の家庭進出も促す必要があります。
601	団体	団体	男女間の賃金格差の解消をお願いします。
602	団体	団体	就業時の女性の服装に関する縛りを無くしてください。服装で男女を区別する意味が私にはあるとは思えません。心の性は人それぞれなのにその区別がある限り自由に自分を表現することが難しくなってしまうと思います。
603	団体	団体	男女の賃金の格差の解消を求めます。産前産後休暇や育児休暇の中は給料を全額か、一部限度額を決めて、生活が困らないようにしてほしいです。
604	団体	団体	女性の管理職者の増加を願います。今の女性たちには、もっともっと女性が社会で活躍するロールモデルが必要です。また、育休・産休を男性も絶対に取らなければいけないという制度が必要だと思います。「女性は育休・産休をとるから…」という認識をなくしていきたいから。男性だって子どもと関わる時間ももっと持たっていいはずです。加えて、女性が社会にもっと出て、何か経済効果はあるのかエビデンスを示せと言われても示す必要はないと思います。まずは女性と男性を平等に扱うことから始めるべきではないでしょうか。
605	団体	団体	国のルールとして就業時のヒールを強制に禁止してほしいです。
606	団体	団体	「うちの会社は男女関係ない。上司も女性で活躍している人がたくさんいる。」という声が上がっている企業でも、「女性の役員はいない」「男性で育休をとる人はほとんどいない」ということはざらです。本当に女性が活躍できる会社というのは「一生に一度のライフイベントである出産・育児を男女ともに選択することができる会社」のことだと思います。
607	団体	団体	男女関わらず同じ仕事なら賃金も同じにしてください。
608	団体	団体	女性の再就職支援を手厚くしてください。また、子供の人数によって所得制限をもっと緩和してください。
609	団体	団体	「イクメン」は理想の男女平等の姿ではないと思います。「イクメン」は、男性でも育児なんて偉いねと言っているようで、結局、女性=子育て という古い性役割にとらわれたままなら気がするからです。たしかに「イクメン」は、古い性役割を壊していく第一歩としては、良いのかもしれませんが、それは一歩に過ぎず、男女平等を目指すのであれば、より抜本的な改革が必要だと思います。
610	団体	団体	妊娠出産は女性にしかできません。子供を持つと突然働き方が変わって家事育児の負担も増え女性にはリスクしかありません。女性に子供を産んで欲しい。男並みに働いて欲しいなら、制度で下駄を履かせるべきではないでしょうか。
611	団体	団体	男性も育休を女性と同程度の割合で取ることができるように政府にも支援してほしいと思います。

612	団体	団体	男女の賃金格差の改善を求めます。
613	団体	団体	女性と男性の給料格差をなくし、育児休暇を男性でも必ずとるような制度を求めます。
614	団体	団体	結婚、妊娠、仕事、主婦どの選択肢を選択しても、しなくても、周りからはあれやこれや言われます。どの立場で生きていくにしてもとにかくしんどいと感じます。結婚をしなければ行き遅れ、売れ残り、いつ結婚するのだ、いい人はいないのかと言われ、仕事を真面目にこなしても所詮女でいつか辞めるからと仕事を任せてももらえない、妊娠したら、このタイミングで？と言われたり、その瞬間キャリアを諦めざるを得なくなったり。同じ働きをしても女性だから、で給料が低い。女性だから制服がある。仕事を取ってくれば女だから貰えたとか、男女限らず人間同士は敵じゃないのに、なんでこんなに生きづらいのか。性交渉の後、何かあったら困るのは女性だし、病院に行って文句言われたりするのも女性。男女参画ってなんなのでしょうね。お手本にしたいロールモデルもないし、これからよくなっていく未来が見えません。
615	団体	団体	男性の育休を義務付けにして、取らせない会社には罰則強化してほしいです。核家族化が進み、実家や親戚との関係が疎遠になる方も増えています。また、色々な事情で実家を頼れない人もいます。妊娠出産ができない男性が父親として、家庭の一員になるには新生児の1ヶ月だけでも一緒に子育てすることが大切だと思います。
616	団体	団体	女性が女性という理由だけで就けない部署があることを聞き諦めました。今はまだ、どんな仕事も男女平等に就職できる世の中ではないだなと痛いほど感じました。好きだと思った職が性別という理由でできない世の中を変えたい、変わってほしいという思いです。
617	団体	団体	就活の際に結婚するかどうかなどを訊かれると聞いたことがあります。このようなしてはいけない質問をしている企業は多くあります。このような企業を取り締まってください。学生を守ってください。
618	団体	団体	もっと労働時間を減らして欲しいです。労働時間が減れば男も家事育児に関われ、女は働き続けることができます。労働と家事の負荷を偏らせないで欲しいです。
619	団体	団体	男性の育児休暇をとりやすくするために、育児休暇取得率が低い企業に罰則を設けてください。育休後に、育休前より待遇が悪くならないよう、待遇の保障を求めます。
620	団体	団体	男女問わず育休をとれて子育てが夫婦どちらも主体でできるよう求めます。
621	団体	団体	男性に育児休暇の権利を行使できるしくみを作ってください。
622	団体	団体	男性・男性優位社会によって、女性が尊重されない社会を終わらせてください。加えて「男らしさ・女らしさ」の開放も重要です。男性や家事育児産休とっていいし、女性が仕事に専念するのもいいと思います。更に女性の賃金を上げて欲しいと思います。産休育休などで、賃金格差があるのは許せません。
623	団体	団体	男性が家事/育児に参加すると偉い、イクメン、子煩悩などと持て囃され、女性が行うことは普通であり当たり前とされる上に行わないことがその人にとってマイナスイメージになるのはあまりに不平等であると思います。女性が仕事に参加する社会は当たり前になったことと同じようになってほしいです。

624	団体	団体	性別に関わらず、同じ仕事をしたら同じ賃金が欲しいです。性別に関わらず、仕事をしなければ生活はできません。様々なバックグラウンドを持った人が働きやすい制度を作って欲しいです。
625	団体	団体	子供が生まれたら男性も育休を必ず取らないといけない制度設計を望みます。
626	団体	団体	男女ともに産休、育休が取りやすく、女性だというだけで点数や評価を下げられないことを求めます。また、男女問わずメイクのする・しない、ヒールの有無、スカートかパンツかを個人で自由に選べるようにして頂きたいです。
627	団体	団体	男女の賃金格差が是正される社会を求めます。
628	団体	団体	性別役割分業、ジェンダーステレオタイプから解放された社会を求めます。
629	団体	団体	男性も育休を取りやすい社会になって欲しいと望みます。出産後、夫の協力は不可欠にも関わらず育休をとらせてもらえない風潮が色濃いです。男性が休めない社会もワンオペ育児を招く原因の一つだと考えています。形だけの制度ではなく育休1年くらい取るのが当たり前な社会になって欲しいです。女性も男性も、育休を取ることで新しい気づきや学びがあり、それは結果的に本人の成長につながり、仕事にも良い影響をもたらします。また、産休や育休を取ることで降格や左遷、転勤などの処遇は許されるべきではありません。特に男性は、仕事か家庭どちらを優先するか試される節があります。(もちろん家庭を選んだらキャリアが絶たれるなど不遇が待っています) マタハラ、パタハラを行った人へ適切な処罰が下るような社会になってほしいです。
630	団体	団体	ジェンダーバイアスの平板化(職場で男性から求められる「女性としての振る舞い」を廃絶すること等)を基求めます。
631	団体	団体	男女の賃金格差是正を求めます。
632	団体	団体	介護・保育に従事しているのは女性が多いです。賃金を上げてください。
633	団体	団体	男性の育休を義務化してください。育休を取れない社会で生きていくのは嫌です。
634	団体	団体	全国転勤を減らしてほしいです。(夫婦どちらかのキャリアを犠牲にする可能性が高いため。結果として女性側がひとつのキャリアに長期間専念することが難しくなる事が多いと感じます。)
635	団体	団体	社内の年長者に徹底的な意識改革を促してほしいです。(若者世代のジェンダー観はアップデートされているが、それに対して年長者の醸成する社内の空気が追いついていないと思われるためです)
636	団体	団体	フルタイムでなくても正社員でいられる制度を求めます。妊娠しながらのお仕事、出産後の早期復帰とかしていたら子育てに影響あるとしてもキツイと思います。
637	団体	団体	最近の若い世代は、もはや子供を産みたくない意志を持つ者も多いです。低賃金で子供を育てる余裕がないというのも理由のひとつであるが、そもそも妊娠・出産すると女の今後のキャリアが保証されず、絶たれる可能性が充分あるからです。また、「女だから結婚・

			<p>出産して退職するだろう」というレッテルがあるので、出世コースに女が中々入れない。これは性差別です。出産しても女性が元の仕事に戻れるようなサポートがきちんと作られて運用されているべきである。『妻を自分の母親扱いしていませんか？妻は貴方の愛すべき人生のパートナーであり、貴方の母親ではありません』という啓蒙を始めるべきである。女をひとりの人間として、きちんと尊重する社会を国が舵を切って押し進めてください。</p>
638	団体	団体	賃金格差の是正を求めます。
639	団体	団体	職業安定所・労基署、企業をしっかり厳しく管理し、厳罰化を求めます。
640	団体	団体	労基署や職業安定所に権限あり、そのまま違法企業を退治・厳罰化。証拠収集について、違法の方が強制提出を求めます。
641	団体	団体	労働者・ハラスメントについて、「時効」は廃止すべきです。
642	団体	団体	育休を義務化し、遵守しない企業は処罰の対象にしてください。
643	団体	団体	女性の雇用を増やしてください。また、出産した後でも正規の仕事を見つけられるようにして頂きたいと思います。女に優しくない国で子供なんて産めません。
644	団体	団体	「女の子は産休があるから」出世、社会で活躍できないと言われました。産休があるからできないのではなく、女性一人が子供を主に育てるという固定観念、女の子しか産休をとらなくても良いという考えから来ている発言だと思うと、この令和の時代の同い年の男の子でもそういう考えだったと知ってショックでした。
645	団体	団体	男女同じくらいの雇用、給料にしたいです。
646	団体	団体	産休育休必ず取得できるようにしてください。
647	団体	団体	賃金を男女同額にしてください。
648	団体	団体	クォータ制を取り入れない企業、男女の産休・育休取得日数や取得率が低い企業、産休育休後に待遇が変わる企業などに対して、法人税を上げる措置を行うよう要請いたします。
649	団体	団体	男性の育休推進、性差による差別なく職業を選択できること(結婚出産で退職することを理由に内定を貰えない)、性犯罪の厳罰化、結婚、子育てのしやすい社会づくりを求めます。
650	団体	団体	どの会社でも育休がとりやすい雰囲気になって欲しいです。
651	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。
652	団体	団体	日本でも Paternity leave(マタニティリーブの男性版)が普通のことになるようにしてください。

653	団体	団体	業界による男女の偏りがなくなって欲しいです。
654	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麵を考えることで、女性への理解がより深まると思う。
655	団体	団体	役員や上司の比率が男女半々にしてください。
656	団体	団体	子育てに理解のある職場環境を作ってほしいです。
657	団体	団体	お給料や産休が男女平等になることを求めます。
658	団体	団体	男女で給料の差を禁止して欲しいです。
659	団体	団体	タバコ休憩があるなら生理休憩とか生理有給があってほしいです。
660	団体	団体	男女の給料の差がなくなってほしい切実に。まだ学生だけど本当に理解ができません。
661	団体	団体	多少男性に不利があっても、アファーマティブアクションを起こすべきです。
662	団体	団体	男女間の賃金格差の撤廃を求めます。
663	団体	団体	男性も女性も子育てしやすい環境を求めます。
664	団体	団体	力仕事は男性、受付業務やお茶出しなどは女性が、という方針を性別関係なく扱ってほしいです。
665	団体	団体	会社の上司や同僚が「育休とりな」と一言言ってくれるだけで男性はとりやすいのではと思うので、素案にも記載されていますが、事業主や上長からの積極的な促しを求めます。
666	団体	団体	令和になっても結婚した時に、女性が職場を辞めなきゃいけない風潮があるので、昭和的価値観は廃止すべきです。
667	団体	団体	「就活セクハラ」への取り締まりや、ハラスメント防止の啓発活動を行ってほしいです。また、企業の罰則規定が強化されるよう、差別・ハラスメント禁止などの具体的な法整備を進めてほしいです。
668	団体	団体	「育児は母親がするもの」という固定概念に疑問を感じます。仕事は男性、家事育児は女性がするもの、こういった考えを持たない人だっています。これからは、性別関係なく個々が尊重される社会にするべく、こういった性別役割の概念を払拭する必要があると思います。女性の管理職の割合が低いことに対して不平等さを感じます。「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」では、「取引先や顧客が管理職として女性を希望しない」という解答欄があったり、採用の時点で男女の比率に差があったり、構造的

			に女性が管理職になりづらようになってきていることがデータから読み取れます。性別関係なく一人間として尊重され、社会で活躍できるようになってほしいと強く思います。
669	団体	団体	社会にバイアスがある限り本人の努力ではどうにもならないこともあるので、ポジティブ・アクションを求めます。
670	団体	団体	一般職＝女性、総合職＝男性という古い固定概念や、ファーストネームで性別を判断するという日本社会・企業のジェンダー意識が変わることを求めます。
671	団体	団体	企業での、セクハラ、パワハラ、マタハラなどあらゆるハラスメントに対する厳罰化をも。女性から男性に対するハラスメントなど、声を上げづらい環境への配慮など。ホットラインの設置など、形だけ対処で済まないように企業側が責任感を持って問題に取り組めるようなシステムを作ってほしい。
672	団体	団体	企業での、身体を痛めつけるような服装や制服の撤廃を求めます。
673	団体	団体	男性も女性も育休をとりやすいようにしてほしいし、子育てにかかるお金は政府からすべて支援してほしい。
674	団体	団体	妊娠、出産、育児によって自分のキャリアを諦めなくてもよい社会を求めます。
675	団体	団体	不妊治療の支援や男性の育休推進を求めます。
676	団体	団体	管理職における女性割合を本気で増やしてください。
677	団体	団体	管理職における女性割合を本気で増やしてください。
678	団体	団体	男女の賃金格差をなくしてください。
679	団体	団体	出産後の仕事復帰がもっとスムーズになってほしいです。子供を産みたいと思えません。
680	団体	団体	女性のお茶汲みいい加減に廃止してください。そのような企業は企業名を公表させてください。
681	団体	団体	企業でのジェンダーやダイバーシティ教育の推進を促してください。
682	団体	団体	女性と男性との賃金格差をなくしてください。賃金に性別は関係ありません。
683	団体	団体	男性も育休産休を当たり前に取りれるようにしてほしいです。その間の社会的補償も充実させてください。育休産休その他育児のための休暇を取っても、社会地位の降格させてください。
684	団体	団体	生理休暇、男性の育休の普及を求めます。
685	団体	団体	男性に育児休暇の権利を行使できる仕組みを求めます。

686	団体	団体	セクハラに対する啓発と厳罰化を求めます。特に男社会で働いていて感じるのは、女性を粗雑に扱う、そういう言葉を発することが、“男らしさ”だとか、“面白い”とか勘違いしている人が一定数いること。女性店員へのボディタッチとか、自分が恋愛対象ではない女性を馬鹿にするような言葉が無くなってほしいです。
687	団体	団体	女性性を求められていた職業や立場を、男性も引き受ける事。男性も就きやすい社会にする事を求めます。
688	団体	団体	企業内における就活セクハラ研修を求めます。また、大学に対しては、学生に対して何が就活セクハラなのかなどの研修を行うこと、就活セクハラが起こった際には窓口となり学生を守る仕組みづくりを求めます。
689	団体	団体	男女の賃金格差の是正を求めます。
690	団体	団体	男女共に産休の取りやすい環境を求めます。
691	団体	団体	子育ては女性のものだという意識の是正を求めます、そのことから厚生労働省主導で行わせている「イクメンプロジェクト」の廃止を求めます。
692	団体	団体	男女給料格差の解消を求めます。
693	団体	団体	私はまだ学生ですが、この先就活や就職する際、企業側が女性だからといって理不尽なこと、(例えば生理休暇を取りにくくする、面接時、入社後のセクハラ、産休に入りにくい)などをしてこないか不安です。その為、企業側が女性にとってもっと働きやすいような環境を作り、また、政府がこれらを破った場合は罰せられるような法律などを作っていただきたいと考えます。
694	団体	団体	男女共同参画と言われているけれど、実際は給料や管理職の比率が男女でかなり格差が出ている。
695	団体	団体	私の知り合いは、産休中にもかかわらず仕事の為に出産直前まで勤務先部署に出て来ていろいろと処理を手伝っていたのに、「産休を取った」という理由で昇給の先送りをされ「主任昇任」を送られました。
696	団体	団体	これで出生率が下がらない訳が無い。何が男女共同参画ですか。”
697	団体	団体	私の市には「女性人材登録制度」と言うものがあります。市の人材リストに登録され、色々と活用されるそうです。私は、女性に特化していることが、女性差別だと感じています。市には老も若きも男性も女性も、人材が溢れています。それを女性にわざわざ特化するのはどうしてでしょうか。市の活動に協力的な市民のリストで良いと思います。行政が入り口を分けているのは、男女共同参画の考え方に逆行していると思います。
698	団体	団体	女性から女性へのセクハラも経験しました。就職活動の際に女性の人事担当者から「女性は結婚したら辞めればいい」「若い子は入ってこない」と言われました。以前の職場は教育関係でしたが、男性教師に性的な言葉を子どもの前で言われたり、触られたりして悩んでいました。経営者、女性に相談したところ、「セクハラは当たり前や！社会勉強と思いなさい。あなたはラッキー」と言われました。同性間のハラスメントについても記載お願いします。

699	団体	団体	就職活動の企業説明会とかで女性活躍についての質問がでると育休と産休についての回答しかかかってこないです。女性活躍は育休産休以外に他ににあると思うので、女性活躍＝子を産んだ女性の活躍という雰囲気はやめてほしいです。
700	団体	団体	中小企業の中では女性用トイレがない会社もあります。男性トイレは屋内、女性用トイレは屋外で雨の日は傘をさしていかないといけません。正直ショックでした。特に地方は今まで男性中心の職場環境なので、職場環境の把握と整備を早急に求めます。
701	団体	団体	日本では育児休暇を取得する男性は少ないです。その背景には育児休暇を男性がとろうとするとパワハラにあうことも原因のひとつと聞きました。
702	団体	団体	男女ともに育休を強制的にとるように国の法律で定めることはできないのでしょうか。育休に対し、もっとスピード感を持って取り組んでください。
703	団体	団体	男性も当たり前のように育休が取れるようになってほしいです。早急に制度・啓発をお願いします。
704	団体	団体	北欧にあるような子育てをシッターさんに任せて仕事や夫婦の時間を持つことが当たり前の考え方も日本には必要ではないか。
705	団体	団体	面接で自己PRを言ったら、「男だったら良かったのに」と言われました。就活セクハラに対し、真剣に取り組んでください。
706	団体	団体	就活セクハラに関して、人生の大きな節目を迎える就活の場で、社員という立場を利用して弱い立場にいる就活生を性的消費する行為は卑怯です。大学を通じたOBOG訪問やインターンだけでなく、現在のコロナ禍ではアプリやSNSを通じた社員訪問もできるようになり、危険な状態に晒されています。就活生に責任や負担を押し付けるのではなく、国・企業・大学が連携して学生を守る仕組みが必要です。何が起こった後なく、事前に防ぐことができる実効性のある対策を求めています。
707	団体	団体	男性対象の産休に関して、実際に「使える」ものになるのかという点が気になります。あまり知られていませんが、日本の「男性育休」の制度は、世界でもトップクラスです。
708	団体	団体	せっかくの制度なのに、ほとんど使われていない現状。育休を取得しない・出来ない理由として職場の「人員不足」「取りづらい雰囲気」「他の人が出来ない仕事を任されている」等を挙げる男性が多いようです。夫として、父として我が子の育児や家事を行うことは「他の人には出来ないこと」ではないでしょうか。せっかくの制度、「使える」ようにするために真剣に取り組んでください。
709	団体	団体	昨今では夫婦共有名義のローンも増えてきているようですが、こちらから言い出さない限りは「夫名義でのローン」がデフォルトだと感じます。銀行はビジネスとしてローン貸付を行なっているので、リスク管理は非常に大切であること、リスクは定量的、客観的にデータで判断せざるを得ないということは理解できます。でも、「女性だから」というだけでリスクが高い、信用出来ないと判断されてしまうことは残念です。企業における差別・アンコンシャス・バイアス研修をお願いします。
710	団体	団体	私はまだ学生ですが、この先就活や就職する際、企業側が女性だからといって、理不尽なこと、(例えば生理休暇を取りにくくする、面接時、入社後のセクハラ、産休に入りにくい)などをしてこないか不安です。その為、企業側が女性にとってもっと働きやすいような環境を作り、また、政府がこれらを破った場合は罰せられるような法律などを作っていただきたいと考えます。

711	団体	団体	男女の賃金格差はいつになったら解消するのでしょうか？賃金に性別は関係ありません。早急に賃金格差を解消してください。
712	団体	団体	男性も育休・産休を前向きに取れる社会にしてください。
713	団体	団体	面接で女性に出産の希望を聞くのをやめてほしいです。就活セクハラに対する厳罰化を求めます。
714	団体	団体	就活時に、不適切な質問に答える必要はないと知っていても、選考に影響するかも…と思うと答えないといけない気がしてしまいます。企業と就活生の力関係の圧倒的な不均衡が是正され、就活生が守られる仕組みが必要だと考えます。
715	団体	団体	ライフステージの変化によって、働き方を選べること。非正規であっても、キャリアアップが見込めること。残業三昧で働く男性とその分家庭を守る女性、という構図が当たり前でなくなり、男らしさ女らしさから解放されることを求めます。
716	団体	団体	特にレストランなどの飲食業では、さまざまなセクハラがあります。酔ったお客さんのセクハラ発言、不意に手を握ってこようとする人、接客中に洋服の中を覗こうとする人など、私たちを守ってくれる法律等はないのでしょうか。セクハラをした人が罰せられる法律を求めます。
717	団体	団体	大学入試の願書や就職の際のESにわざわざ性別を申告する必要がありますか？男女で分ける必要はないと思うので廃止して下さい。
718	団体	団体	17年かけても女性の管理職割合目標30%に届かず10%止まりかつ目標は10年延ばす国に住みたいか、今本気で悩んでいます。女性管理職の割合を増やすとともに、いつまでに30%達成するのかを5次計画で明記してください。
719	団体	団体	役員・管理職比率の平等を目指すアファーマティブアクションがグローバルスタンダードです。なぜなら、トップが変わることによる変化は効率が高いからです。日本も同様のスピードで取り組んでください。
720	団体	団体	就活セクハラのご定義と処罰を求めます。就活中の面接で「ジェンダーについて勉強していました」って答えると空気が変わった。苦笑いしながら面接官同士顔合わせたりしていました。そのときの面接官は、全員、男だった。
721	団体	団体	ジェンダーやフェミニズムについて理解している社員が「いない」企業が、労務管理やマーケティングを平然としていることのリスクの大きさに戦慄を感じる。企業のジェンダー平等研修をマストにしてください。
722	団体	団体	差別をする企業への罰則をお願いします。女だからという理由で、配属先が決まりました。性別ではなく能力で判断すべきです。
723	団体	団体	セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント通報センターの創設を求めます。
724	団体	団体	企業内でのセクハラ・マタハラが起きた際に、被害者が加害者を告発することのできるセンターの設置を求める。告発された企業は、Webページなどで企業名と所在地を次年度に公開されるシステム。全国の各企業に毎年何回かのジェンダー研修を求める。
725	団体	団体	就業者数は非正規が多いと思うのですが、それが男女の賃金格差に繋がっていると思います。就業率が高ければそれでいいとは思えないのです。非正規女性の問題にも目を向けてください。

726	団体	団体	女性就業者の中の正規の労働者の割合が低下しており、実数としてはほぼ横ばいで、増加分は非正規労働者であるという分析からすると、管理職の割合が増加するのはなかなかの実現しないのではないのでしょうか。
727	団体	団体	課長・部長の女性の割合が増えたようですが、その女性たちが代わりに結婚や子育てを諦めている場合、男女平等ではないと思うのですが、家庭と両立したうえで女性の管理職を増やすための策を検討してください。
728	団体	団体	物理的な理由以外では、性別による差別はやめてほしい。国には、ポジティブ・アクションを推進してほしい。
729	団体	団体	男性の育児への参加が当たり前になることを求めます。産後休業（出産の翌日から8週間は、就業できない）に男性も含めるなど。申請で時短勤務できるようにしたとしても、休む事をもっと認めてほしい。母乳以外の育児は、全て男性もできるのだから、最初から関わるべきです。「親」という意味で、どちらかに負担が偏るべきではないです。
730	団体	団体	「就活セクハラ」への取り締まりや、ハラスメント防止の啓発活動を行ってほしいです。
731	団体	団体	また、企業の罰則規定が強化されるよう、差別・ハラスメント禁止などの具体的な法整備を進めてほしいです。
732	団体	団体	保育園での子どもたちの様子を見てみると、ひとつの椅子を女の子と男の子とで取り合っていた。でも、社会人になると、多くの職場では女性が男性にポジションを譲っている。大人になっても平等にポジション争いできる社会にしてほしいです。
733	団体	団体	就活セクハラに関する法整備や罰則、企業への教育、相談窓口の設置など行ってほしい。就活セクハラを許さない、という姿勢を見せてほしい。
734	団体	団体	セクハラ禁止を明記した法制度の構築で、セクハラをした人への制裁措置、セクハラを受けた人に対する支援を十分に確保する事を求める。就活セクハラは許せない。自分の立場を利用して相手の弱みにつけ込んで相手の嫌なことをするのは人間として最低な行為。自分で自分の性欲のコントロールもできない大人の男性から被害を受ける女性を救ってほしい。
735	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。
736	団体	団体	就活生に多大な精神的負担を与え、そういった影響から学生の間で不平等を生む行為は許されないと考えます。一刻も早く全世代の意識改革を行うために、国はハラスメント対策を講じ、具体的な法律を作る事が必要だと思えます。
737	団体	団体	法的な厳しい処罰や規制を求めたい。企業や学生を送り出す大学側に対しては、事前に防ぐ対策と学生を守るための手段、実際に起こってしまった時の企業への厳しい対応などを検討していただきたいです。
738	団体	団体	就活のスーツが女性はスカートが主流であることや、プライベートな質問であることは、自分たちの世代が就活をする時までには社会として是正されていることを強く望みます。
739	団体	団体	将来、自分が就活をする身になる可能性大なのですが、就活セクハラの話を知るととても怖いと思いますし、自分がそんな目にあいたくないと思います。国には、就活セクハラをなくすための企業に対する明確な方針を示して欲しいと思います。

740	団体	団体	なぜ就活セクハラが今でも存在するのが疑問で仕方がありません。就活セクハラに関してパブリックコメントが大量に集まったにも関わらず、国は就活セクハラに対する徹底した政策を通さなかったので、就活セクハラを撤廃のために政策をしっかりと話し合い、通すことを求めます。
741	団体	団体	就活セクハラという権力関係を利用することによって未来の選択肢だけでなく、採用面接までに頑張ってきた時間や努力、一人の人間としての尊厳をいとも簡単に奪う重みを知らない大人に対して、罰則が与えられるべきだと思います。国には就活セクハラの実態を綿密に調査していただき、就活セクハラ具体的な対応策として、信頼できる相談機関と法整備を求めたいです。
742	団体	団体	聞いていいことといけない事のガイドラインを定め、面接の録音・録画を義務付けるなどの規則を設けて欲しいです。
743	団体	団体	セクハラ定義を含めた就活セクハラ禁止法をつくってください。
744	団体	団体	就活セクハラは女性の未来のキャリアプランを阻害するものだと非常に残念に思う。国には、就活セクハラという言葉が世の中に浸透させてほしい。
745	団体	団体	企業に何がセクハラになるのかの周知をしてほしい。
746	団体	団体	就活セクハラに対し法的対処ができるような法整備を求めます。
747	団体	団体	就活セクハラは身近に潜む脅威であり、身を守るために正しい対応を学ぶ必要があると考える。学校において、就活セクハラの実態と対応方法の周知を求めます。
748	団体	団体	就活セクハラを報告しやすいシステムの導入してください。
749	団体	団体	就活の際採用試験の面接官は管理職などやはり昔ながらの考えが多いと思うので、管理職研修を徹底してください。
750	団体	団体	就活セクハラはまだ皆が認識していることではないと思うので、まずは確実な啓発活動を行なってほしい。
751	団体	団体	就活セクハラ具体的な基準をもとに規制してほしいです。
752	団体	団体	就活セクハラは内定がほしい就活生の足元を見る卑劣な行為だと感じます。忙しい就活中に証拠を集めて告発するのは、心理的にも時間的にも負担なので、企業への周知の徹底など未然防止に努めてほしいです。また、LGBTQに対する就活セクハラも問題だと思います。これも就活セクハラであることを周知してください。
753	団体	団体	就職活動の際に、性別、出身地記載なし、写真なしの履歴書の標準化を求めます。
754	団体	団体	国になにか求めてどうにかなる問題だとは思いますが、普通に世間的に就活セクハラというものがあってということの認知と、それがあつた場合には逃げ込める場所を用意してほしいです。

755	団体	団体	他の問題にも通ずることかと思いますが、就活の際の「女性はこうあるべき」「男性はこうあるべき」という固定概念をなくすことが必要だと感じる。全ての人がありのままの自分の姿で、安心して自分の可能性を広げられる社会をつくってください。
756	団体	団体	セクハラをなくす法整備。YESといわなければ合意ではないことを明記してほしい。
757	団体	団体	立場を悪用したハラスメントに憤りを感じます。セクハラの厳罰化と啓蒙を求めたいです。
758	団体	団体	医学部の入学差別など、大変悲しくなりますが、実際のところ離職率が高いというデータがある時に、営利を重視する企業をどう説得するか、はとても難しい問題だと思います。一部の諸外国のように、そういったことがより社会的にタブー視され、国民の目が抑止力となるという環境は日本では十分に出来ていないと思うので、政府の対応が必要と思いますが、逆に強い反発を生むことがないように上手い制度設計が必要だと思います。
759	団体	団体	相手(大学生)の立場上断れない事が分かった上でのセクハラなので罪が重いと思う。国には就活セクハラや差別的な行為に対しての罰を重くしてほしいです。
760	団体	団体	就活生を労働者と認めて下さい。
761	団体	団体	就活セクハラを罰する仕組みや被害にあった学生がきちんとアクセスできる団体、制度が明確化されることを求めます。
762	団体	団体	就活セクハラについての認知、またそれに基づく法制度の充足を求めます。
763	団体	団体	就活セクハラの取り締まり、見える化を求めます。
764	団体	団体	企業は就活プロセスの標準化・可視化が必要だと思います。また、国は就活生を法的に位置づけて、予防と就活セクハラが起きてしまった時の対応を進めてほしいです。
765	団体	団体	就活セクハラと検索した時に、男性も被害者にと書かれているのを見ると、女性が被害にあうのは日常茶飯事と思っているのかな？と自分は思っていました。
766	団体	団体	就活に関わる担当者への研修や加害した場合の処分を求めます。
767	団体	団体	加害者が適切に処罰される法制定、相談できる窓口の制定を求めます。
768	団体	団体	就活セクハラが嫌で就活をしたくないです。全年齢に一括で性教育をして人権感覚を叩き込んで欲しいです。
769	団体	団体	就活セクハラは、立場を利用した被害者が拒みにくいセクハラだと思うので、しっかり取り締まり、企業側にも罰則を設けるとともに、「就活セクハラはいけないこと」ということを広めてほしいです。
770	団体	団体	就活セクハラは最悪な行為だと思う。罰則設けてほしいし、就活に関する第三者機関が必要です。
771	団体	団体	就活セクハラをもっと報告、告発しやすい環境、システム作りを求めます。

772	団体	団体	女性と男性の賃金の差の是正を求めます。女性社員が多い地域社員は給料が少なく、男性社員の多い全域社員は給料が高くなります。転勤の有無でリスクに差がある事で賃金の差も生まれているかもしれませんが業務内容に変わりはないため男女の賃金の差の名残が今も残っていると考えています。このような、同じ働きをしている人には性別関係無く平等に賃金を与えるようにしていただきたいです。
773	団体	団体	就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントについて、企業内教育と大学の対応増進を求めます。
774	団体	団体	就職試験で、性別を理由に不採用にならないように法整備を求めます。
775	団体	団体	就職セクハラを受けた場合、即座に相談することができる場所を全国につくり、オンラインでも相談できる環境の整備を求めます。
776	団体	団体	家事は女性がすべきという固定観念がなくなることを求めます。共働きなのに女性が『ちゃんとごはん作ってる?』、『家事をしている?』と聞かれがちなのはなぜなのか?なぜ男性をたてなければという暗黙の了解があるのか?
777	団体	団体	妊娠出産の女性の負担軽減・男性の育児休暇の義務化を求めます。妊娠出産後、仕事を休むのは女となっているけれど、短い間でも父親として育児をする期間があることで自覚が変わると思う。あまりにも無自覚な男性が多すぎるし、女性が男性と同様に社会に参画するためにはお互いに必要な学びの期間だと思います。
778	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。
779	団体	団体	何故女性は出世できないと言われるのか。男性の育休は数日で終わるのか。女性が被害にあえば落ち度は女性にあると言われるのか。日本は全然男女平等ではない。もっと住みやすい国になってほしい。
780	団体	団体	仕事内容に関わらず性別で給料に大きな差があることに納得できません。女性の賃金を上げてください
781	団体	団体	雇用の機会の均等化や給料の男女差を無くして欲しいです。
782	団体	団体	女性だからって総合職が希望できなかつたり、試験に影響でるようなことがなくなってほしい。
783	団体	団体	就活で、女性もパンツスーツと革靴着用okにしてほしいです。就活講師が当然のように、一次ではパンツスーツでもいいかもしれないけど、役員面接ではスカートがベターです、と言っていて違和感が凄かったです。一体なんのために?と。また、ヒールで就活というのは身体的に過酷過ぎますし、女性にだけそのハンデが加えられているのも納得出来ません。
784	団体	団体	仕事の面接で「あなたに今恋人がいなくても、いつか結婚して出産するでしょう」「そんな社員困るんですよ」と言われました。結婚や出産は女性一人で起きることではありませ

			ん。女体で生まれたことは、苦を引き受けてしかるべき罪なのではないでしょうか。生きていることは罰なのではないでしょうか。そうではないはずです。職場における産休の取りづらさ、雇用に至るまで及んでいる女性差別の改善を強く求めたいです。
785	団体	団体	男女の賃金格差解消を求めます。
786	団体	団体	女性向けの製造業の仕事がない。力仕事が出来ない女性は男性より給料が低い。手取り15万を切る求人ばかり。これじゃ暮らしていけない。
787	団体	団体	企業でのハラスメント教育の義務化・充実を求めます。セクシャルハラスメントを始めとしたハラスメントがあまりにも蔓延り過ぎています。特に“セクハラ”は社会的弱者が泣き寝入りするケースがほとんどだと思います。みんな我慢すること、と昔の間違った認識のままの大人が社会的強者になっている実態です。社会的弱者の多数を占める若者が働いていかなければいけないのですから、公的にハラスメント教育を充実させてほしいです。現状ではe-ラーニング等でかなり簡易的な教育になっています。
788	団体	団体	男女平等と言うのに、なぜ賃金格差があるのでしょうか。昇進も女性だというだけで何故遅らされるのでしょうか。これは平等ではありません。本当に平等ならこの格差をなくしてください。
789	団体	団体	不必要に性別に制限を設けるような雇用をする事業者を罰する法律を作りたいです。医大の入試では女性が不利になる採点がされていたり、女性だから男性より給与が低い、といった事態が散見されます。男性も、「男らしく」とバリバリ働くように求められたり、やはり男性だから間口が狭い職業もあります。この仕事がしたい、こういう風に働きたいと望む気持ちは性別によるものではありません。性別ではなく、個人の能力や意欲、人間性によって生き方を選択できる社会を望みます。そのためにも雇用の時点で性別で判断される現状を改善していけるよう法律の制定をお願いします。
790	団体	団体	育休などを進めながらも女性が取るばかりで子供を産んだ女性がキャリアを諦めたり子供のいる男性に比べてキャリアを積むのに苦労するのはおかしいと思います。フェアになることを求めます。
791	団体	団体	エントリーシートから年齢・性別の記載欄をなくしてほしいです。
792	団体	団体	女性は子供を産むからという理由で選考で不利になる。これは前世代の父親たちが母親である女性に家事育児などを押しつけてきたために、一部の有能な女性しか働いているとみなされなかったことが原因だと思う。50-60代の方は女性なのに家事ができたのか、そんなことでは結婚できないぞなどと絶対に言わず、男性が家庭の事情を優先しても嫌味を言わず、こなした仕事の分の評価をして欲しい。
793	団体	団体	賃金格差を早期に無くしてください。いまだに賃金格差があり、上役の顔ぶれは9割が男性である現状におかしいと思わないのか。腹立たしい事この上ない。
794	団体	団体	男女の賃金格差の撤廃を求めます。母親が苦労すれば子も貧困に陥り、経済成長など叶わないことを自覚して頂きたく思います。
795	団体	団体	性別の違いで選べる仕事の幅を制限しないでほしいです。

796	団体	団体	ハラスメントを許容しない制度を求めます。
797	団体	団体	新卒で一般企業に入社しました。25歳で結婚した途端、上司や周りの同僚から、いつ産休に入るかわからないから、と不当に仕事を減らされたり、昇格の機会を失いました。男性だって、いつ怪我をして休むかわからない。女性だからといって、子供を産むかもわからない。こんな不当な扱いが2021年の今起こっていて良いのでしょうか。
798	団体	団体	産後職場復帰は未だにどこでもしにくい。また生理痛など調子が悪い時に誰に対しても休みやすい環境は国が支持しない限り作られない。それならもう家庭を持つことは1人で生きるより大変だからそりゃ子供も育てようなんて私たちは思えない。この性別重視の世の中は私たちの力だけでは変えられません。どうかよろしくお願いします。
799	団体	団体	輝く、応援と言った言葉でごまかさず、性別での給与差をなくすこと、あらゆる性差別に反対することを国ではっきり明言して欲しい。
800	団体	団体	労働時間の削減、賃金アップ、公的補助の拡充をぜひお願いします。働く世代はどんどんやせ細り女性の子育て、介護負担が増加しています。家庭へ参画していこうにも、労働時間の長さがネックとなり進んで居ない印象です。働かなければ食べていけない。当たり前の事ですが、もっとライフバランスを取れるようにしていくむきです。週3日の休みがあっても充分生活していける資金の補助。例えば海外ではベーシックインカムをスタートするところも増えています。休みが取りやすくなる分、男女ともに家庭の時間が増えて協力できる部分も増えるはずです。これからの日本は経済成長よりも、持続可能なエネルギー活用、仕事量の見直し、生産量のコントロールを身につけて共生社会による生活向上を目指すのはどうかなと考えています。
801	団体	団体	就職活動中、入社1年目の女性が歩き辛いパンプスを履かざるを得ない状況を改善してほしいです。全企業が一斉に方針を転換する事は難しいかもしれませんが、性別に関係なくローファーのような長距離移動に適した靴を着用できるようルール作りが進んでほしいと思います。また、性別を理由に面接の可否や入社後の昇進の有無を判断出来ないようルール作りが行われてほしいです。以前、面接中に「この仕事は女性に不向きである」という事を遠回しに指摘され、可否に響くことを恐れて反論出来ずに終わるという経験をしました。元々男性社員が多く、転勤が多い企業が出来れば男子学生を取りたいと思う現実を理解できますが、可否決定や入社後の待遇に絡めても良いという理由にはならないと思います。自分の様な経験をする学生や入社後に不安を抱えながら働く女性が少しでも減るよう自分も動きたいです。そして、企業への働きかけと上の年代への注意喚起を求めます。
802	団体	団体	給与は男性と同じ（男性の給与を上げるのではなく女性の給与を上げる）にしてほしい。
803	団体	団体	履歴書の性別欄や顔写真を不要にしてほしい。
804	団体	団体	あらゆる審査・試験で女性というだけで減点されたり、男性というだけで加点されるのをやめてほしい。
805	団体	団体	見込残業を、なくしてほしいです。様々な観点からつらいです。

806	団体	団体	性が違うだけで仕事の待遇に差が出るのは間違っている。女性も男性と同じ金額を納税している。私たちの意見を反映してください。日本は男性だけの国では無い。
807	団体	団体	二児の母です。働き方改革、とくに男性のを推し進めて欲しいです。女は家庭を理由に仕事を制限される(できる)傾向にあります。反対に男性は大事な家庭を顧みずに仕事をするのがまだ当たり前の世の中です。うちの保育園は19時までです。18時以降は延長保育になります。私が迎えに行くと1人でごはんを食べさせています。平日にみんなでごはんを食べられることはありません。女も男も18時に家で晩御飯を食べられる生活をさせてください。
808	団体	団体	性別によって賃金やキャリアの差が出ない社会であることを求めます。
809	団体	団体	履歴書から性別・写真の欄が必要なくなる社会であることを求めます。
810	団体	団体	女性の仕事の、給与の低さや待遇の低さを解消してください。
811	団体	団体	介護職、幼稚園、保育園など…厳しい肉体労働の仕事ですが、未だ「女がやること」とされている気がします。職業の男女差の是正を求めます。
812	団体	団体	男性でも育児休暇の取りやすい社会になってほしいです。
813	団体	団体	女性が結婚や出産しても、もっと自由に仕事を離れたり戻ったりできるような社会になってほしい。
814	団体	団体	今の日本で結婚妊娠出産子育てをするという未来が想像できません。自分の足枷にしかならないように感じます。この期間を経て社会復帰したとして、キャリアに遅れが出るのであればそれは足枷です。妊娠出産子育てが、キャリアアップにつながる社会構造を作ってください。
815	団体	団体	男女の賃金格差の縮小を図ってください。今の賃金で子供を育てたいとは到底思えません。そして、子育てしながら働きたいが、フルタイムでは無理なので結局低賃金のパートしかない。という構造の改革もお願いいたします。フルタイム以外の労働の新しい形が生まれて欲しいです。
816	団体	団体	男性に比べて女性の昇進が遅いのはどうしてなんですか。性別に関係ない評価を求めます。
817	団体	団体	男性が育児休業制度を取得することを強制してほしい(就業できないようにしてほしい)。妊娠、出産までは女性がやらなければいけないことですが、子どもが生まれてからのことは女性・男性に関係なくできることです。育児は母親だけの仕事ではなく、父親も含めた「両親」がやることであってほしいのです。それに男性が育児をしたぶん、女性の負担は減るので仕事に復帰しやすくなります。また男女どちらもが育休と職場復帰を経験することで職場の男女平等が進むことになると思います。どうか家庭でも職場でも、願わくば国民が参加するすべての社会での男女平等の実現をお願いします
818	団体	団体	女性に働いて欲しいと言いながら、夫婦共働きなら稼ぎの良い方が家計の為に優先され、結果として女性が保育園のお迎えや熱が出た際の緊急時に借り出されることが多い。女性だけに負担がかからない制度を求めます。

819	団体	団体	給料を同等にし、仕事の選択の幅が性別によって差が出ないように国として意識して取り組むべきです。
820	団体	団体	少子化をとめたいなら、子どもを持ちたいと思う家庭がもちやすい仕組みにして欲しい
821	団体	団体	賃金格差の是正を求めます。女性に生まれただけで男性よりもお金がかかる。男性より給料が少ない傾向にあるのに。
822	団体	団体	男性の育休や時短は未だに左遷の危険があります。社会全体でそのようなことは許さないという姿勢がほしいです。
823	団体	団体	女性のヒール、化粧の暗黙の義務化を廃止してほしい
824	団体	団体	不要な顔採用や顔評価をなくし、働きぶりで評価する社会になってほしい
825	団体	団体	出産後もキャリア継続できるような国になってほしい。既にサンプルは他国でいくらでもあるはずなので決定する方々に学んで欲しい。
826	団体	団体	産休、育休などの休暇制度を男性側が取得することを企業に義務付けしてほしい。
827	団体	団体	リモートワークや時短勤務を柔軟に取り入れることをもっと推進してほしいです。
828	団体	団体	男性の育休を義務にしてほしい。フィンランドのように半年ずつ取れるのが良い。育休や時短が女性ばかり取得する方式では、昇進のスピードや賃金の格差が開くばかりなので、男性が育児にかかわる時間を増やすことで、社会全体が子育てにかかわる時間を増やすことができるように求めます。
829	団体	団体	管理職を対象にした、性教育と人権教育を行ってほしい。
830	団体	団体	公共事業を受注する企業の労働条件（最低賃金や男女平等など）をチェックする公契約条例を採用してほしい。
831	団体	団体	就職活動の会社説明会で、「『女性の方は気になると思うのですが、』当社は産休と育休制度がしっかりしてます！」と言われたい。産休は女性だけだけど、育休は男性にももっと取れるようにしてほしい。
832	団体	団体	就活セクハラへの罰則強化、未然に防ぐためのセミナー実施を求めます。
833	団体	団体	誰があんな平気でセクハラパワハラを働く（メディアで報道されている分だけで十分気分悪くなるのだから、外から見えない日々の政治活動の中で女性が受けるハラスメントはもっと酷そう）昭和クソオヤジ（もちろん誠心誠意働いてくださってる政治家の方は男女共にいらっしやるでしょう）の集団に喜んで入って行こうと思えるの、え??
834	団体	団体	日本では男女の経済的格差を改善してほしいです。非正規雇用がワーキングプアになっている女性の現状と向き合ってください。日本は格差社会でしかない。
835	団体	団体	女性の方が割合の多い非正規雇用の減少。私の職場は60人ほどいて、うち9割は女性、そのうち正社員は3人しかいません。男性の長期育休を必須として欲しいです。育休を形

			として取るだけでなく、休みの期間、子育て家事にきちんと参加するように、今まで女性が担ってきたそれらを可視化して、何をすべきなのかを知ってほしいです。
836	団体	団体	性別関係なく、好きな仕事で働けたり、努力すれば管理職になれたり、子育てができる日本になってほしいです。まだ、働いたことがない18の私が、女性という生まれもった自分の性別がどう仕事の昇進に影響するかを考えるのはおかしいし、そのことで不安になっているのは、男女共同参画がまだ達成されていない証拠です。数年後、私が仕事場で不快な思いをしない為、また差別されない為にも、早く男女共同参画を実現してほしいです。
837	団体	団体	せめて男か女かという点で給料に変化があるのをなくしてほしいです。
838	団体	団体	私の職場では、同じ仕事をしている事務職なのに、男性事務職はスーツで、女性事務職は事務服です。事務職は受付や来客へのお茶汲みはないのに、女性事務職は両方担当します。なぜか、女性事務職より、男性事務職のほうが給料が高いです。繰り返しますが、同じ仕事（それどころか女性のほうが責任重い仕事をしていることも）をしています。令和にもなって、こんな世界にいと、あれ？男女共同参画社会って？なんだっけ？？となります。
839	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
840	団体	団体	育休中の教員です。 安心して仕事復帰出来るようにと公務員の道を選び、幸いにも子どもを授かることができました。 でも、まだまだ産育休をとり、復帰し、キャリアを途切れさせることない職種は限られています。 現場の負担にならないような余裕ある人員配置や、男性の育休取得をもっと進めていくような働き方改革をしてほしいです。
841	団体	団体	男性社員は新人でも「忙しいから」という謎の理由で女性社員にだけお茶くみをさせるような環境がなくなって欲しいです。 華が必要だからという理由で営業や接待に同行させないで欲しいスカートやヒールの強要をやめて欲しい給与で差をつけなくて欲しいです。 欲しいだけじゃない、するなと思っています。それらは全て差別です。
842	団体	団体	家事育児を男女ともに行えるようにしてほしい。
843	団体	団体	子供がいる主婦です。育児や家事は女が全てを投げ打ってやるもの、男は外で自由にしたいという概念がなくなって欲しいです。子供は夫婦2人の子供であり、家は家族の家。お互いに個人として尊重し支え合うものではないでしょうか。私の夫は家事も育児も当たり前に取り組んでくれますが、それを話すとなぜか私が鬼嫁として悪者にされてしまうのが辛いです。また夫も進んでやっているのに恐妻家として笑われるのは納得いかないと言っていました。若い世代に行くにつれてだんだん父親の家庭参加は馴染んで行っていますがまだ社会としては特別なことのような雰囲気があるので、もっと変わって欲しいです。
844	団体	団体	就職面談、または業務遂行時における雇用者側から被雇用者が受けるハラスメントに対して、被雇用者が通報、法的な措置を取れるように迅速な法整備をしてください。

845	団体	団体	女性のキャリアと子ども両方を持てる社会にして欲しいです。
846	団体	団体	男性社会の中で女性が無理をして生きているというのが現状であると思う。まだまだ産休育休に入ることはキャリアと自分の人生を諦めることに等しく欧米ほど戻りやすい世の中ではないと思う(同じく引きこもりや非行に走る子、一度路線を外れた人が社会に戻りにくさを作る原因は今の日本の社会意識だと思う。これも新しい世代より、中高年以上の社会意識を抜本的に変える必要があると思う)。さらに保育園問題、子どもにかかる費用など多くの課題、親の介護などの問題まで多くの物事が今の若い世代には載っている。日本でキャリアを諦めず子ども持って幸せに過ごせる将来の夢を描けるように最低限して欲しい。これは歳を取れば取るごとに感じて、自分が子どもを持ったときに同じ思いをさせることになるかと思うと子どもを持つ気になれない。
847	団体	団体	日本企業の中核は男性社会の考え方で中高年男性に忖度し続けるのでいつまで経っても増えない。家庭を顧みない(家事等は専業主婦にまかせる)中高年男性の仕事の仕方を基本とする場合が多いが故に、働くママなどにはそもそも物理的時間、ワークライフバランスの上の体力的な問題で不可能な場合が多い。
848	団体	団体	業務を見直しリモートなど活用できるものを活用して効率化すれば可能になる仕事は沢山ある。
849	団体	団体	しかしリモート一つとっても、業務効率ではなく旧態然な日本社会は「取り敢えず理由はないがなんとなくオフラインの空気感を共有しておけば間違い無い」と考える中高年男性に忖度としてるのが現状であり、個人の努力としてこれ以上は個人かベンチャーか外資、または日本を捨てて海外に行く他は不可能なように思う。先日男女共同参画を担当されている今井絵理子政務官のソサエティ5.0の話をお聞きしたが、コロナで見えてきたリモートの悪い所としてオフラインの空気感が得られないことをあげられていた。空気感は仕事を行う上での本質として大事な物事ではなく、生物の本能的安心感によるものだと思う。生産性や社会的な成長性を考えるのであれば、オフラインの空気感に無駄に拘ること日本人の感覚そのものが時代錯誤的であり先進国諸外国の流れに逆行していると思う(そもそもリモートで情報として得られないものは嗅覚と触覚だけで、業務の性質にもよるだろうが基本的なデスクワーク類の会社員であれば、それを求めるのはセクハラです。視覚範囲は工夫すれば対応可能であると思います)。コロナ渦でも社員の健康を顧みずリモート会議を廃止してオフラインでフェイストゥフェイスを求めるのが権力を持つ中高年の男性であり、通勤電車に人が戻ってしまうのも権力を持つ中高年男性の鶴の一声。まず社会に影響度の高い社会の中核の中高年男性の根底の意識を変え、女性が働きやすく、かつ男女共に今の時代にあった働きやすい環境の土壌作り、せめて国に土壌の肥料の供給ぐらいはしていただきたいものです。
850	団体	団体	私は今大学生で、来年から就活が始まります。 最近就活セクハラが横行しているという話を聞いて、女性と言うだけで就活でも嫌な思いをするのかと絶望しました。男女が対等に働けるような社会を作って欲しいと思います。 また、会社に入ってからセクハラで苦しんだり、キャリア形成の面で特段苦勞するということがないような環境もを作って欲しいと切に願います。

851	団体	団体	夫婦で週の中で交互に育休が取れるような仕組みや保証がほしいです。 同じように働きたいのに、当たり前が女性が育休を取るような文化に違和感です。 そしたらもっと当たり前で男の人にも育休とれるはずなのに！
852	団体	団体	生理休暇、男性の育休の普及を求めます。 まだまだ社会に普及しきってはいないため、引き続き頑張ってもらいたいです。
853	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。
854	団体	団体	男性も育休をとるのが当たり前になって欲しいです。男女の賃金格差を無くして欲しいです。
855	団体	団体	化粧やヒールのある靴などが不必要な業務で、それらを強要するような言動・それらをしていないことを揶揄するような言動を禁止してください。全ての女性や女性のからだに生まれた人が望んでいるとは限りません。
856	団体	団体	全ての男子トイレにおむつ台を作ってください。
857	団体	団体	子どもができたなら働けなくなるのかな？バリバリ働くためには子どもは諦めなきゃいけないのかな？って不安から解放されたいです！現在のままの社会の仕組みでは少子高齢化なんて進むばかりです！
858	団体	団体	会社でのお茶くみを求められることを廃止してください。また、海外のお客様には奇異な目で見られるから、海外のお客様が来た際には、お茶くみをしなくて良いと言われます。わかっているなら、もうさせないで欲しいです。
859	団体	団体	レズビアンです。男女の賃金格差から、女同士で将来やっていけるのか不安なので、平等にしてください
860	団体	団体	男性の育休取得を必須にしてください。 査定やボーナスに影響してしまうから、我が家は夫が育休を取らない選択をしました。 システムを変えて欲しいです。
861	団体	団体	雑用は女性に押し付けるが当たり前、その風潮が辛いです。
862	団体	団体	私の男女共同参画社会は、女性が(男性もですが)、結婚をしなくても、1人でもしっかりと生きていける社会です。
863	団体	団体	男女間の賃金格差を平等にしてください。なぜ、同じだけ働いているのに、女性というだけで賃金が変わるのでしょうか。意味がわかりません。
864	団体	団体	女性も、男性も、どちらでもない人も、生きやすい社会。それが男女共同参画社会だと思います。教育で、それを徹底してほしい。知ることからすべては始まるので。
865	団体	団体	男性と同じ仕事をしたら同じ給料がもらえる世界にしてください。
866	団体	団体	就活に対する服装規定を緩めて欲しいです。会社のバッジ付ければいくらか緩くてもいいと考えます。
867	団体	団体	写真撮影時の男性は足を肩幅程度に開き手は膝の上、女性は足を閉じ手をクロスして膝への撤廃してください。

868	団体	団体	男子大学生です。親を失っているのです。将来は家族を大切にしたいと考えています。このためには育休をとる男性が当たり前の社会になってほしいです。
869	団体	団体	男女の賃金格差をなくしてください！
870	団体	団体	お父さんもお母さんも親なら子供の体調に合わせて自由に休める雰囲気をお願いします。制度じゃなくて雰囲気の方が大切。
871	女	30代	<p>以下について、明記を要望します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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オ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
872	—	60代	<p>202030 が達成できなかったこと、ジェンダー・ギャップ指数が 153 か国中 121 位とは、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たものです。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なければ、今後の 20 年も今と全く変わらないでしょう。</p> <p>セクシュアル・マイノリティの間でも、役割意識が不均等な関係を生み出し、DV、デートDV、セクハラ、性暴力などが起こります。これらをなくすには「差別禁止法」が必要です。違反者は二度と差別を繰り返さないために、更生の義務化を科す仕組みを求めます。</p> <p>意識ある若者、中学生や高校生・大学生などはジェンダーにとらわれてはいけなとわかっています。そして、セクシャリティの多様性を受け入れようとしています。なのに、社会が変わらずしてどうなるのでしょうか。子どもたちが素敵なおとなになりために、ジェンダー平等への取り組みは欠かせないと思っています。</p> <p>「女性に対するあらゆる暴力の根絶」は被害者（特に女性かもしれませんが）に対するメッセージに終わってはいけなと思います。</p> <p>女性に対するあらゆる暴力の根絶のためには、さまざまな対策を講じなければなりません。その中で、子どもたちに向けて予防と防止のための教育を進めることこそ抜本的対策であり、最短で効果を出す方法であると言っても過言ではありません。</p> <p>「デートDV予防・防止教育」とは、すべての子どもがデートDV（将来のDV）の加害</p>

			<p>者にも被害者にもならないよう未然防止をするための教育です。</p> <p>子どもたちは、幼いころから性役割のステレオタイプを無自覚に学び、DVにつながる態度や考え方を身につけます。子どもたちには、交際する相手との対等・平等な関係について学ぶジェンダー平等教育としての「デートDV防止教育」が必要です。</p> <p>DVは現代が生み出している問題です。</p> <p>女性差別の社会構造がもたらす、すべての人々に影響を与える害悪です。</p> <p>加害者に「それはDVです」、「暴力は許しません」という突き付けを、社会からもしななければなりません。</p> <p>被害者支援のために、児童虐待をなくすために、加害者を放置せず、罰と更生支援の仕組みを作ってください。全国各地にDV加害者プログラムを！</p>	
873	女	50代	<p>ジェンダー平等をすすめてください。</p> <p>「ジェンダー主流化」が掲げられていますが、どのように実現するのか、具体的に示してください。</p> <p>国連の「女性差別撤廃条約」批准国としての責務を果たしてください。国連の勧告に真摯に向き合ってください。</p> <p>子どもたちが家庭の中で見ている暴力が、子どもたちに与える影響は甚大です。精神的な暴力もまた子どもに大きな影響を与えています。</p> <p>女性の地位向上、賃金格差の是正など、ジェンダー平等を進めてください。ジェンダー平等をすすめない企業への罰則を科すことも考慮してください。</p>	
874	女	50代	<p>5. セクシュアル・マイノリティや多様な家族形態への対応について</p> <p>◆国勢調査は国民のニーズを踏まえた適切な支援や施策を講じるために行うものであることに鑑み、現実の多様な家族形態を統計的に正しく把握するために同性カップルの世帯数も集計すること。</p> <p>6. セクシュアルハラスメントの法規制について</p> <p>◆男女雇用機会均等法の防止規定ではセクハラを根絶することはできない。国連からの勧告に従い、セクハラを禁止する実効性のある法律を早急に整備すること。</p> <p>7. 選択的夫婦別姓制度の法制化について</p> <p>◆夫婦同姓が法律婚の成立要件になっている国は世界的にみても日本以外にない。夫婦の96%が夫の姓に変えている（変えざるをえなくさせられている）ことにより、結婚・離婚の際、多くの女性が様々な不利益を被っていることに鑑み、選択的夫婦別姓制度を速やかに法制化すること。</p>	
875	女	70代	80	<p>「男女の多様な選択を可能とする育児、介護等を支援」する上でその前提となるのが、家事、育児、介護等の無償労働を主に女性が担っている日本の現状をジェンダー統計により明確に把握し、男女の無償労働の顕著な偏りを是正するための各種制度等の整備のための</p>

			<p>基本認識とすることである。北京行動綱領では、女性の無償労働の量的把握が重要とのグローバルな指針が示され、日本でも社会生活基本調査の生活時間データを基にその測定が継続的に行われてきた。しかしこれまで、それらのデータは男女共同参画政策に十分活かされていない（3つのRの実施）。この現状を改善し、男女共同参画の視点に立つ各種制度等の整備に最大限活かす必要がある。第5次計画においては、女性差別撤廃委員会一般勧告16号、17号（1991年）の内容に沿って、各分野の政策実施においてこの視点を堅持する必要がある。家事、育児、介護などの無償労働はSDGsでも重要な位置を占める。日本は男女格差が先進国中最大で、これが男女の収入格差や少子化の大きな要因の一つとなっている。女性の無償労働は女性に対する搾取の一形態（さまざまなケア労働、エセンシャル・ワークにおける「やりがいの搾取」など）であり、コロナ危機のなかで、その問題点が顕在化している。シングルマザーへの各種支援の充実や家族経営への支援、社会保障制度の充実は、今後5年間の男女共同参画・女性活躍政策の要である。</p>
876	女	30代	<p>以下を求めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、パワハラの厳しい罰則化（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や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 ・ 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
877	女	20代	<p>日本はご存知の通りジェンダーギャップ110位以下で先進国最低ランクですが、これを改善するためにまず全ての人が性別などの属性に関わらず安心して多様な選択を取れる権利</p>

			<p>や人の尊厳が保障される社会になって欲しいです。具体的にはまず性暴力の刑法改正で不同意性行をレイプとし、性暴力被害者が警察に被害を届け出て加害者が逮捕されて起訴されるハードルを下げて被害者がきちんと被害にあっても安心して守られ、総合的なケアをしてくれるシェルターがあるなどの被害者が守られる社会にすること、メディアや教育現場のセクハラやジェンダーステレオタイプの押し付けを法制度的にきちんと禁止してやめさせる方向に舵を切ること、働くに当たって望む人は誰でも働きながら子供を産み育てやすい社会にして男性も家事育児を平等に分担する社会にしていくために誰でも育休を取りやすかったり、育休できちんとお金など手厚い保障があつて、育児などで困った時はアクセスの良いきちんと解決に向けて実践的な策を提案してくれる相談システムを作ること、子供をもうけることで仕事が不利にならないように働き方も多様化していくことに向けて舵を切つて欲しいです。さらに多様な選択肢のある社会に向けて、選択的夫婦別姓も法律で認めて欲しいです。あとDVもきちんと被害者が安心して過ごせて加害を見逃さず目を摘む社会になって欲しいのでそのための法制度の改革やいざ困った時の安心できる警察やシェルターなどのアクセスや被害者の精神的、身体的、経済的ケアや自立に向けての別居や転居や新しい家を見つけるなどの居場所づくりや被害がひどくなって殺人や暴行などの取り返しのつかないことになる前にDV加害者の逮捕や更正もきちんとして欲しいです。あとは性と生殖に関わる権利について、女性主体のそういう人生を自分で決める権利を守るためにも、また望まない妊娠で女性が自分の人生を台無しにしないためにも、また対等なカップルの関係維持のためにも、国際的に多く認められている女性コンドームや避妊リングや避妊パッチなどの数多くの高い避妊成功率を誇る負担の少ない避妊方法や避妊に失敗した時の緊急避妊薬のOTC化や母体に負担の少ない避妊方法をなるべく早く承認することに向けて舵を切つて欲しいです。そして、教育現場できちんと国際セクシャリティガイ男子に書かれているような性的同意などの包括的な性教育を幼稚園の時代から(続)</p>
878	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。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を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>

879	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しすすめてほしい。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。
880	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>

881	女	50代	<p>ワーク・ライフ・バランスは人権であり、ジェンダー平等にその権利は取得できるべきであることを明確にすべきである。</p> <p>雇用においても男女間の賃金等待遇格差が縮小されないことから均等法は見直しをされ、国際水準に照らしてふさわしいものとされるべき。</p> <p>就職活動やインターン、教育実習など「雇用」されていない学生、フリーランスや請負で働く者、雇用契約を締結していない労働者に対してもハラスメントを禁止すべきである。</p> <p>シングルマザーの貧困率が OECD 諸国でも最悪水準であることから 非正規雇用の賃上げが必要。</p> <p>日本でももっと生命の尊さを学び生命を大切にする性教育をするべき。また暴力の当事者とならないための教育をユネスコの性教育のガイドラインなど国際的な水準に合わせた内容で実施するべき。</p> <p>性虐待にあった被害者が児童相談所から家に返されることがないように法制度を整えるべき。</p> <p>児童生徒に対してわいせつ行為に及んだ教員、保育士等が再犯を行わない為の対策をするべき。</p>
882	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 <p>なども、ぜひ提言に取り入れられるようお願いいたします</p>
883	団体	団体	<p>安全・安心な暮らしの実現</p> <p>第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和</p> <p>2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進</p> <p>(2) 具体的な取り組み</p> <p>ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止</p>

			<p>○企業に対する措置義務だけではセクハラはなくなりません。女性への暴力が家の中でおきればDV、職場などおきればセクハラになります。セクハラ加害者はなんの更生も義務付けられず、野に放たれています。変わらない加害者はまた同じことを繰り返します。DV加害者と同じです。</p> <p>どちらにも底流するものは女性差別です。</p> <p>男性がリードする役割で、女性がそれに従い男性のニーズを満たすという固定的な性別役割意識が、男性の意識の中に、女性を性的に貶めることが悪いことではないという意識をもたらしセクハラに及びます。社会的に認められるようなことをしたり、地位の高い立場にいる男性でもセクハラをする所以です。セクシュアル・マイノリティの間でも、役割意識が不均等な関係を生み出し、DV、デートDV、セクハラ、性暴力などが起こります。これらをなくすには「差別禁止法」が必要です。違反者は取り締まり、罰則と更生義務を科す仕組みを求めます。</p>	
884	—	60代	3	非正規だけでなく正社員も男女の賃金格差はいまだに解消されていない。企業の賃金格差を公表させるなど男女の待遇差を是正する必要があることが書かれていない。
885	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。
886	女	30代		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
887	—	40代		ジェンダーギャップ 121 位は納得の結果。就業での差別が酷いが医学部不正入試は学問の平等の希望さえ打ち壊した。出産育児が迷惑がられ貧困リスクも高くなる国では少子化もなるべくしてなっていると思う。氷河期で就職案内が送られるのは成績に関係なく男子のみ。データでは未だ高等教育は男子優先の家庭が多い。企業では大黒柱だからと男性だけが正社員登用、役職はほぼ男性、女性は面接で数年内に出産予定が無いか聞かれれば不採用。結婚で 96%が男性の姓にされ、夫が転勤なら賃金の低い女性が退職、不妊治療の

			<p>通院は男性が原因でも女性だが、治療もフレックスや理解が無ければ退職か子供を諦める事に。やむを得ず産休育休も諦め退職しても、今度は保育園に入れず、預け先が無いから面接に行けない、子がいると雇って貰えない。保活は母親事、やっとあっても低賃金パート、共働きでもワンオペ育児。元の会社に復職したが子供がきつと熱を出すよねと実績に関係無くバイトにされ、以前と同じ仕事で賃金は4割にメンタルを壊す。出産で穴を開けた懲罰。将来の年金も大幅ダウン。賃金が減った分、年金を増やすのが道理だと思う。子を持つ女性の正社員比率は8%。フルタイムで働いてもOECDで突出のシングルマザーの貧困率。人事部からは時短を取るなら契約社員にはなれない、10年働いても1度辞めたから就業1年後からしか時短は取れないとされ、社則があるか聞くと慌てて労使協定を締結。時短が取れずお迎えはいつもラスト。皆出産で生まれ高度成長期は人口ボーナスの恩恵なのにそんなに産んで迷惑でしょうか。少子化は国難と言っても、学生で産んだら女性は退学させられ貧困の道へ。仕事と育児の両立も困難で、不妊治療で2人目なんて物理的・精神的・経済的に遠い夢。口座は別々でも子供手当も給付金も父親に入る家父長制。パイアグラは半年でもピルは認可に34年、緊急避妊薬は女性が悪用するからと入手し辛い国。男児女児の損害賠償額の差、世界唯一の強制的夫婦同姓、中絶はWHOから時代遅れと言われる掻爬法。90年代に留学したロンドンの大学ではジェンダーは必須だった。日本でも性教育、人権教育と共に必須にしてはどうか。既得権男性は反対するかもしれないが、女性が構造的差別により決定権のある立場になれないならクォータ制を導入しダイバーシティの視点を活かさない日本は益々世界に遅れ衰退の一途を辿ると思う。</p>
888	女	60代	<p>男女共同参画という名称にも男が先になる様に、日本の社会構造の凡ゆる処に男中心意識が浸透しています。「両性共同参画」でも良い筈ですし「性差別撤廃社会構築」でも良い筈です。</p> <p>生理や妊娠・出産等、女性であるが故に無条件についてくる諸問題を、男性が無関係であるかのように論じる点も問題です。それらが無ければ男性もこの世に生まれて来られないのです。出生率の低下に歯止めが掛らないのは「それらを理由に勤務上の理不尽な不利益を蒙る事を受け入れられない」という女性の意志表明であると共に伴侶の同意が背景に有ります。一般国民の大半は共働きしなければ子育てどころか家庭生活を安定維持出来ない社会に既になっているのです。</p> <p>女性の為にどうするかではなく、これからの社会の為にどう意識改革をするかが大切な事です。</p>
889	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>
890	女	20代	<p>1</p> <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なり、男性は女性について無理解が進んでしまい、女性を人間だと思わない人が増えないのです。抜本的な方法を取</p>

			<p>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 ・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"> ・国会議員にクォータ制の導入 ・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)
891	団体	団体	<p>1. 家族の子育てや介護等に専念し離職している男女へ、家庭・社会福祉の担い手として「現金給付」（庶民生活水準を踏まえると、担い手一人当たり最低 10 万円／月。物価の上昇により毎年見直すこと） 「現物支給」（子育てや、介護を行うにあたり必要なものをリユースも含めて支給） 「各種セラピー（民間療法含む）利用費助成」（民間療法を含まないと、薬害の問題も不安なので、個人が体質や希望に合わせて心身の回復を図りながら長期的に介護や子育てに取り組めるように） を与える。</p> <p>2. 65 歳前後で経済活動（収入を得ること）から退いても、その後の生活を一切心配しないで済むように年金制度を庶民目線で改革すること。</p> <p>3. 市民が経済活動から退いた後、地域づくり（子育てや若年者への様々な教育）に関わることを推奨する意味で、60 歳以上の退職者が、地域コミュニティに関わる行動をとった際、現金手当を支給する。 例えば 60 歳で製造工場を退職後、近くの小学校で絵本の読み聞かせをする場合等。 60 歳前後（55 歳～65 歳の間）で退職した場合に限る。</p> <p>4. 男女共同参画について詳しく知ることが出来る冊子を 祖父母手帳、父子手帳として、母子手帳を受け取った母親の家庭へ届ける。 これに関連して、母子手帳から「親子手帳」という名称、中身に段階的に変化させてい</p>

			<p>く。</p> <p>親子手帳一冊で、従来の母子手帳並びに祖父母手帳・父子手帳が不要になっていく。母親が孤独に妊娠期を過ごしたり子育てをすることを否定する意味で。また、新しい命の誕生を機に家族の絆を深められるように。</p> <p>5. 母親の育休と同期間、父親の育休取得を義務付け、守れない職場には罰金もしくは、一定の取得数があった職場には奨励金を支給。</p> <p>育休取得のタイミングは</p> <p>「二人同時」（父母で同時に産前1か月、産後半年取得。二人とも7か月間の取得）</p> <p>「ずらして取得」（母親は産前三か月と産後8か月。父親は産前2週間、産後10か月と2週間。二人とも11か月間の取得）</p> <p>「入れ替わりに取得」（母親は産前2か月、産後10か月。母親が育休を終えてから父親が1年間取得）等</p> <p>以上、例を挙げたが、父母ともに連続の期間でなくとも良しとする。</p> <p>いずれにしても父母で「同期間取得」ということを義務付ける。</p> <p>それに伴い両親学級を充実する。</p> <p>自治体の両親学級以外に民間の関連講座受講費用を助成。</p>
892	女	30代	<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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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>
893	団体	団体	<ol style="list-style-type: none"> 1. 両親の就労に関わらず、すべての子どもに保育園に入園出来る権利を。 2. 保育園を、「両親の就労のための場」から「全ての子どもが過ごす権利を持つ場所」「家庭と両輪となり子どもを育む場所」という位置づけに変える。 3. 幼児教育施設、学校教育施設のお便りや職員の認識が、保護者＝母親となっていないか確認する。

			<p>園の行事に参加するのは母親である大前提での言動を改める。 お便りには保護者、という表記を浸透させ、「保護者」の定義を確認すること。</p> <p>4. 待機児童を持つ家庭に対して、フォローアップを行う。 待機児童となった子がいても、 必ず希望通り両親が仕事できるように手配する義務を地域が負う。 例えば個人のシッターや地域の助け合いに応じられる有志を募る。 また、こういったシッターや有志への現金手当を。 家庭からの窓口料金は、もともと希望していた幼児教育施設の利用料と同等額程度とする。それをオーバーした場合、全額補助する。 待機児童の家庭に対するフォローアップを担う職業を新たに創設しても良い。</p> <p>5. 自治体のファミリーサポート事業 家庭が利用料助成を受けられるようにする。</p> <p>6. 病児対応を充実させる。</p> <p>7. 子ども、家族の病気休暇、 本人の病気休暇を、取りやすくする。 有給休暇とは別枠で日数を定め、病気休暇も有給とする。</p> <p>8. 子育てしている父母のフレックスタイム勤務を奨励。一定数、達成した職場に奨励金。</p>
894	女	40代	<p>男女の雇用格差、賃金格差の解消の対策、充実を。そのための施策(長時間労働とワンオペ育児の解消など)を実施してください</p>
895	女	40代	<p>p. 2</p> <p>男女が自らの意思に基づき、個性と能力を発揮できる社会というあり方は根源的に「(ある一定の)能力中心主義」に陥る罠となりうる。どんな経済状態であれ「根本的な人権の尊重」は強調しすぎることはない。能力開発が男女共同参画のコアではなく、どのような立場であっても暴力にさらされない・安心・最低限の尊重が守られる社会にすることが男女共同参画のテーマのはずだ。そして男女共同参画の場合は、ジェンダーに焦点を当てながらも、いかなる立場であっても暴力にさらされない・安心・最低限の尊重が守られる社会を作ることが求められると考える。活躍しようが住まいが、安心して生きられること。さらにキャリアよりもまず、いかなる人も、女性も生活できる賃金を、そして働けなければそれに代わる福利厚生の実充が、男女あるいはそれ以外の性別の人々の幸せにつながるはずである。また共同参画案は分野別となっており、これらの分野は便宜上のもので考えられるが、現実の問題はこれらの分野を横断して、複合的な問題として現れる。つまり一つの分野だけが突出して改善されても他の部分がダメならば結局は女性の社会的地位も、多様性のある社会も、あるいはその多様性をきちんと認識できる社会も、実現からは遠いのである。</p>
896	女	40代	<p>子どもを複数育てている母親への子育てのケア労働に対する負担の多さはそのまま、日本の男女不平等さを表しているのではないのでしょうか。</p>

			<p>産み、育て、授乳する性は女性です。子供の数が多ければ、その負担は女性に非常にかかります。妊娠、出産で仕事を辞めざるえないケースも増えます。その女性の人生をかけざるえない大事業は、社会にとっては、未来の社会のよりよい構成員を生み育てるという社会的事業ともいえると思います。しかし、その女性や、その子供達に対しての公的支援は、その家庭の子供の数が増えるほど先細りです。児童手当も子供の数が増えるほど、1人当たりの額が減額していくのはおかしいのではないのでしょうか。高校の学費支援、大学の学費支援も家庭の所得だけを基準にすると、その下の子に充てられる教育費は限られてきます。その家庭で同時に3人以上子供が高校、大学に在籍する場合の家庭を考えると、下になればなるほど、その進学率は下げざるえません。子供一人一人に対する支援にしてほしいです。子供を三人以上育てているということは、日本の合計特殊出生率の2倍以上の子供が1家庭にいるということです。一人の女性の1日の時間は限られるのに仕事と2倍以上のケア労働をしなければいけない苦勞があります。その子供達への支援と母親へのキャリアアップ（子供の車送迎、家族の介護などで時間がとれないため、隙間時間を利用したオンラインで座学を受講し、国家資格を目指せる等。子育て・介護に追われ、通学時間が捻出できない）、就労機会（子供が3人以上いる母親を雇うと雇用助成金が出る、パートから正社員にすると雇用助成金が出る、職業訓練費用の助成）が望まれます。</p>
897	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。国会議員にはクオ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。</p> <p>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>

898	女	60代	9	<p>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%）。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べき。</p>
899	女	40代		<p>男性の家庭参画についての該当箇所を見つけることができませんでした。女性の社会進出についてのKPIだけではなく、男性の家庭進出についてのKPIを設定し、数値目標を掲げ、実現のための強い推進体制を持つことを要望します。</p> <p>女性の社会進出のために必要なのは、女性に対する支援だけではなく、男性の家庭進出ではないでしょうか。私は市の男女平等推進審議会の市民委員をさせていただいていますが、女性の家事参画に対して、男性の圧倒的に短い家事・家庭参画の数値に憤りを感じました。家事、育児、教育、介護、地域社会といった現状では女性が主に担う分野を男性がせめて同レベルに担わなければ、女性が社会進出をするための時間もつくり出すことができません。家事、育児、教育、介護、地域社会といった分野にどの程度男性が指導的役割を担っているのかといった、KPIの設定を強く希望します。</p>
900	—	30代		<ul style="list-style-type: none"> ・世帯主規定をなくしてください。 ・選択的夫婦別姓制度の実現を ・あらゆる書類の性別欄を撤廃してください。 ・男女賃金格差をなくしてください。同一価値労働同一賃金を原則として実施してください。
901	女	50代		<p>4次計画では、1分野目に「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」と明記されていきました。男性中心型労働慣行等を変革しない限り、女性が活躍することはありえない、という考え方があったからだと思います。ところが、5次計画には、この分野がなくなっています。4次計画もしくは4次計画期間中に、十分に男性中心型労働慣行等の変革が行われ、日本が男性中心型労働慣行等が亡くなったのであれば、なくしてもいいと思いますが、現実には変わらずコロナ禍で私の周りの働く女性たちの中にも、男性中心型労働慣行等が残っているからこそ苦しい状況になったということがあり、なくなっていないと感じています。</p> <p>5次計画では、分野としてはなくなり、しかもこの男性中心型労働慣行等の中での課題の1つである長時間労働についての言及が5か所程度しかないままです。このままで、長時間労働は是正されるのでしょうか？疑問です。</p> <p>2016年に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」には、『? 同一労働同一賃金の実現など非正規雇用（我が国労働者の約4割）の待遇改善は、待ったなしの課題。ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明示。また、その是正が円滑に?行われるよう、関連法案を国会に提出。』</p> <p>長時間労働は、仕事と子育ての両立を困難にし、女性のキャリア形成を阻む原因。法規制の執行を強化するとともに、労働基準法については、いわゆる36（サブロク）協定の在り方について、再検討を開始。』（以上、出典は「ニッポン一億総活躍プラン概要よ</p>

			り。)と書かれています。ニッポン一億総活躍プランで示しているだけにせず、この5次計画の中でも、ニッポン一億総活躍プランに示している文言をしっかりと入れたものを加筆して欲しいと要望します。
902	女	70代 1	<p>2 社会情勢の現状及び課題</p> <p>「・・SDGsにおいて、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられており・・・。その要因は・・社会全体においては固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの存在等が考えられる」とある。</p> <p>これについて(2)において、固定的な役割分担意識や性差に関する偏見の解消及び固定的観念の打破に取組みことが求められている。」とある。</p> <p>第5次男女共同参画基本計画では、これまで進めてきている意識改革だけでなく、制度や法律の見直し、改正に取組みが必要である。</p> <p>新型コロナウイルス感染の数か月の間に、女性たちは働く場においても、一斉休校での家庭内での育児、介護、またテレワークの働き方においても、男性たちよりも一日の多くの時間を費やしているデータが出ている。これは、今までの社会活動が、男性主導型の働き方の考えであったり、家事・育児・介護は女性の役割として考えられたりしていたからである。さらにはDV／子どもへの虐待のデータが増えているのは、すぐに見直しする必要がある。全て社会の脆弱性につながる「固定的な役割分担意識や性差に関する偏見」が原因である。</p> <p>法律に関しては民法、戸籍法の見直し、改正を求めます。</p>
903	女	70代	男女の賃金格差の是正に力をそそいでほしい
904	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。</p> <p>「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>
905	団体	団体	女性が少ない分野の職種に対し、女性の採用を拡大するよう企業へ指導すべきである。職種によっては女性を採用する際、設備など環境整備が必要になると思うが、そういった地道な取り組みを行っていないかなければ、女性の社会進出はある一定の職種に留まってしまうのではないかと。
906	団体	団体	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

			<p>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> <p>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> <p>P. 14 「○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」と、触れているにもかかわらず、(2)具体的な取組では、「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」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、クォータ制導入に向けた法整備を行うべき。</p> <p>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> <p>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> <p>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>
907	団体	団体	<p>P. 27 (1) 施策の基本的方向で、ILO第100号条約に触れているが、(2)具体的な取組にはその言及がない。男女間および雇用・就業形態間の賃金格差是正の実現に向け、ILO第100号条約の実効性確保のため、職務評価手法の周知・普及とさらなる研究開発を進めるなど、同条約の趣旨に沿った取り組みについて記載が必要。</p> <p>P. 28 ウ 2019年のILO総会において採択された第190号条約が、2021年6月には発効することから、同条約の批准に向け、ハラスメントそのものを禁止するとともに、被害者・行為者の対象に第三者を含めるなど、より実効性のある国内法の整備を行うべき。</p> <p>P. 29 3 時限立法となっている女性活躍推進法の一般事業主行動計画部分について、男女雇用機会均等法の第14条に位置づけ、統合するべき。</p> <p>P. 30 4 非正規雇用の問題は、雇用の不安定さや不合理な労働条件の格差に加えて、職業能力の開発や社会保険適用の機会も十分ではないことにある。所得減と将来不安による需要の減退、未婚化・少子化、社会保障制度の空洞化、企業における現場力や生産性の低下などにもつながり、社会の安定や経済の持続的な成長や、国の財政基盤にも悪影響をおよぼす。社会・経済の安心・安定に向けて、成長分野での安定した雇用の創出、再就職支援・職業訓練、雇用・待遇改善につながるワークルールの確立、社会的セーフティネットの整備など、喫緊の課題について横断的に取り組むべき。</p> <p>P. 37 4 PTAなどの役員は女性が圧倒的に多いのに、会長職や自治会長、町内会長は</p>

			<p>男性というケースが多い。具体的な行動計画を策定し、進捗状況を把握していく必要があるのではないか。</p> <p>P. 40 3 女性の研究者が結婚で姓を変更したことによって、論文や実績評価などで不利益を被るなど、研究者としてのキャリアが途切れてしまうとの声が数多くある。育児・介護の環境整備も大事だが、選択的夫婦別氏制度を早期に導入し、研究者のキャリアを継続させることも必要。</p> <p>P. 41 女子生徒の理工系学部への進学促進はもちろんだが、医学部の入学試験不正問題で、入試という入口で差別が行われ、女性だからという理由で不合格とされる現実がある。医師をめざす女性の志そのものをくじく行為として到底許すことはできず、社会全体で類似の制度が残っていないか、実態調査を行うべき。</p>
908	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>
909	女	60代	<p>第5次計画案は、非正規雇用を「多様な就職ニーズに応える」ものだとし、フリーランスなど雇用関係のない働き方を「多様な働き方の選択への環境整備」などとしています。これは、女性を安上がりの労働力とみなし、財界にとって都合のいい働き方を推進するものです。また、賃金や昇進についても、女性に対する（間接）差別の解消は明記されていません。ジェンダー差別が社会問題となり、だれもが仕事と家庭を両立できる働き方を保障する社会こそが求められています。その実現へ、急いで法整備をすすめるための計画案を望みます。</p>

910	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。 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>
911	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代の妊娠相談の急増しました。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「雇用と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>

			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。
912	女	50代	<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%という目標が達成できなかったことについて、社会全体で十分共有されなかったとされていますが、問題はそこにあるのでしょうか、「なぜ目標達成できなかったのか」という自己検討を求めます。</p> <p>○共働き家庭が約7割といわれる中でも、まだまだ性別役割分業の意識が根強いもと、家事・子育て・介護などの負担が女性に重くのしかかっています。男女ともに仕事と家庭生活を両立できるよう労働時間短縮など実効ある法整備を求めます。</p> <p>○コロナ対策もジェンダー視点に基づいてすすめてください。</p> <p>○選択的夫婦別姓を認める民法改正など、女性の権利を国際水準に見合うようにひきあげてください。</p>
913	女	20代	<p>この度の男女共同参画基本計画策定について、反対意見も多く寄せられると聞いたので、応援する気持ちをこめてご意見を申し上げることにしました。</p> <p>私は、女性が「女性である」ことを理由に不利益をうけることのない社会を作りたいです。</p> <p>私は今までの人生で、女性が女性であることが原因で自分の行動を制限したり、暴力をうけたりする姿をたくさん見てきましたし、自分でも経験してきました。</p> <p>駅で制服姿の私を確認してわざとぶつかってくる人もいましたし、レストランで暴言を浴びせてくるおじさんもいました。彼らは相手を見てやっています。大学の男友達がみんな居酒屋やバーで友達と楽しくすごしているのに、私がそれを女友達としようとしたら変な大人の男性に声をかけられて怖い思いをし、二度と女だけで夜で歩いたりしないようになりました。高校では校長先生から「スカートが短いから痴漢されるんだ」と言われ、まるで自分が悪いんだという気持ちにさせられました。それ以降は好きな服で街を歩けなくなりました。私が所属していた大学の部活では、40年以上の歴史があるにも関わらずまだかつて一度も女性が部長になったことはありません。ツイッターでも、ツイートしているのが女だとわかると説教してきたり誹謗中傷をあげてくる人がいます。</p> <p>これらはみんな、私が女性であるということだけが原因で起こったものです。なぜ性別で行動を制限されたり、いやな思いをしたり、暴力を受けたりしなければならないのでしょうか。これは、しょうがないことなのでしょうか。</p> <p>私は全くそうは思いません。社会はもっと良くすることができますと思います。女性が女性であっても損することがない社会を私たちはつくるべきです。なぜなら、それは女性の権利を守るからだからです。いわゆるフェミニズムのような活動を、女性がもっと「輝く」ためにやっていることだと思っている人もいますが、これは贅沢でもなんでもなく、人権という基本的な権利を主張しているだけの活動です。</p> <p>ですから、この度の男女共同参画基本計画についても、私は当然やるべきことだと思っています。私はこれから社会に出て働きますが、セクハラも差別も受けず、自分らしく働いてやりたいことをきちんと達成することはできるのでしょうか。私や、私と同じ女性のみなさんの未来をどうか守ってください。</p>

914	女	30代	<p>○そもそも男女共同参画基本計画という名称、基本方針を見ても男女、男女と記載がある。男性を前に記載する名称からして男性先導である印象を与える。両性、性差別撤廃、女性差別の根絶など、男性メインでない単語を使用すべきである。</p> <p>○非常時の避難所の女性保護。女性、子供専用のスペースを作る、プライバシーが保てる広さとテントや仕切りなどの環境を確保する。性犯罪の二次被害を防ぐための警備スタッフ、専門知識を持つ相談スタッフを配置する。</p> <p>○男性の育休について、取得率のみでなく、期間や質についても調査し、質の充実も目標値を設定すべきである。男性の妊娠出産への理解、新生児期からの育児参加のために、幼少期からの性教育を充実させ、生命の誕生の母体へのリスク、命がけの出産、女性のホルモンバランスの仕組みの複雑さと月経に伴う困難さ、新生児を育てる尊さや大変さを命の大切さと共に教育すべきである。</p> <p>これらの教育は産前、産後の育児参加のみならず、月経の大変さを抱えて仕事をする女性への社会的な理解をも助けることとなり、平等な働き方にも繋がる。</p>
915	女	30代	<p>・男女の賃金格差、雇用格差を無くしてください。・公共性の高い広告で女性または男性を性的な意味合いで消費するような表現を用いしないでください。・夫婦別姓を求めます・性教育の早期化、教育内容の見直しを求めます（もっと現実に寄り添う内容にしてください）もっとまともな国になりますように…</p>
916	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>
917	女	30代	<p>男の育休取得半年を必須にする事。1ヶ月そこらでは子供は育たない</p>
918	女	20代	<p>・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、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。</p> <p>・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。 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。 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。 トイレ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>
919	女	20代	<p>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。</p>
920	女	20代	<p>男女共同参画計画について、以下の内容の検討を希望します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・クオータ制の導入、支援 ・管理職のセクハラ研修への支援 ・妊娠・出産・育児を理由とした不当な降格や解雇の是正 <p>よろしくをお願いします。</p>
921	女	40代	<p>そもそも今の社会では「参画」してもがんばりや能力がゼロ円や低賃金で回収されてしまう。そのような状況では参画したくてもできないし、したくないと思う。賃金を上げてほしい。最低でも年収手取り 300 万円は幸福に生きるのに必要。</p> <p>また、残業で帰りが遅くなり健康や生活、家族との関係を阻害するのでは、なんのために仕事をしているのか分からない。充実した生活のために午後 3～4 時に帰宅できるような労働環境を整えてほしい。</p> <p>北欧の政策に習ってほしい。</p>
922	女	40代	<p>129</p> <p>2016 年に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」には、フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準（男女計での比較）を欧州諸国に遜色のない水準を目指すと言われていた。非正規雇用労働者の待遇改善は 5 次計画素案 30～31 ページにもあるように、重要である。そこで、5 次計画の成果目標にはぜひ、フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準（男女計）を加えてほしい。現在、男女別の正規・非正規賃金格差は参考指標であるが、閣議決定された政策のなかで上記のように明記されたのであるから、ぜひ男女計フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準を、成果目標に加えてほしい。</p> <p>また、「ニッポン一億総活躍プラン」は、長時間労働者の構成比（週労働時間 49 時間以上の労働者の割合）も欧州諸国に遜色のない水準を目指すと言われている。週 60 時間以上という超・長時間労働だけでなく、週 49 時間以上というレベルでの長時間労働も少ない社会にしてゆくことは、女性のキャリア形成にとって非常に重要である。そこで、第 5 次計画の成果目標に、男女計および男女別に、「週労働時間 49 時間以上の労働者の割合」を加えてほしい。</p>

923	女		<p>○いま、コロナ禍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。</p> <p>真っ先に職を失う非正規労働者、医療や保育など劣悪な待遇、子育てや介護の負担、産院不足、家庭内暴力や10代の妊娠の急増。さらに所帯主あての特別給付金には家父長制の社会科と怒りが巻き起こっています。政府の対策本部の85%男性とか。私たちの声が届く体制ではありません。このことの反映ではありませんか。</p>
924	団体	団体	<p>○当団体が実施した調査で、人手不足と回答した中小企業は、今春までは5割から6割台が続くなど深刻な人手不足の状況であったが、本年7月から8月にかけて実施した調査では36.4%と新型コロナウイルスの影響により、その割合は一気に低下した。しかし、感染拡大収束後の経済状況、世界でも例を見ない少子高齢化の進行や生産年齢人口の減少を考慮すると、今後も人手不足の傾向は続くと思われる。</p> <p>○そうした中、人手不足の克服のみならず、多様性から生まれるイノベーションの創出に向け、女性をはじめとした「多様な人材の活躍」が期待されている。</p> <p>○女性の就業率（25歳～44歳）は、2001年の62.0%から2019年には77.7%へと大幅に上昇し、これに伴い、M字カーブの底は大幅に上昇し窪みが浅くなるとともに、全体的に上方へ大きくシフトしている。このように女性の労働参画は着実に進みつつあるが、女性の非労働力人口2,657万人（2019年）のうち就業希望者は231万人いることから、更なる労働参画が期待されている。</p> <p>○一方、政府は女性活躍推進法を2016年4月に全面施行し、大企業等に対して一般事業主行動計画の策定・届出・周知・公表及び女性の活躍に関する情報公表を義務付けた。更に、昨年5月に成立した改正法により、2022年4月には中小企業に対しても義務付けるが、当団体の調査では、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、中小企業における女性の採用意欲は高く、8割の中小企業が女性の活躍を推進している一方で、そのうち半数の企業が様々な課題を抱えていることから、官民を挙げて促進していくべき取組は多い。</p> <p>○このような状況の中、男女共同参画社会基本法に基づく「第5次男女共同参画基本計画」が年末を目途に策定・閣議決定されることになっている。本基本計画は男女共同参画に関して、向こう10年間（令和12年度末まで）の「基本認識」と、向こう5年間（令和7年度末まで）を見通した「施策の基本的方向と具体的な取組」を取り纏めたものであり、経済分野や雇用面の施策・取組が重要な構成要素となっていることから、官民を挙げて女性活躍を推進していく上で非常に重要な計画である。これまでの計画の徹底した検証と中小企業の経営実態を踏まえた実効性の高い計画とすることを期待する。</p>
925	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</p>

			雇用を切られ、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。
926	団体	団体	結婚する/しないを選べる社会にしてください。どんな選択も尊重される社会になることを望みます。男の仕事女の仕事なんてないはずだからどんな仕事も好きなように選べるようになってほしいと思います。誰もが性別を選んで生まれてきているわけじゃないのだし、性自認が途中で変わってもいいのです。家事はみんながやるもの。男だから家事ができないのじゃないしただけ。性別関係なくみんなが協力して仕事をして効率上げてそれぞれの時間を増やしたらいいのにとっています。
927	団体	団体	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。
928	団体	団体	性教育や性被害、避妊に関しても「女性側の責任」と社会的に見なされることが多く、「女性が泣き寝入りしなければならない」ことが根強く残っている社会がとても生きづらいです。もちろん徐々に男尊女卑の傾向や様々なハラスメントなどが問題視されるようになってきて改善されてきています。しかし、潜在的に「女性は性的に見られることが多い」という社会の風潮や、「女性が泣き寝入りするしかない社会」、家事や育児は「女性が担う」ことがまだまだ中心となっている社会、結婚や出産が1つの社会的なステータスとなっている風潮(男女ともに)、性による結婚の自由の制限、女性参画といっても男女で賃金格差がある現状など、日常の至る所で感じている社会の風潮や力によって、未来に対する希望が持てず不安と諦めの気持ちしか持てていない自分がいます。「昔はこうだった」ではなく、変わりゆく時代に沿いながら、「誰もが生きやすい社会」を実現するためにより動いてほしいです。私たち若者も学んでいます。問題意識を持ちながら疑問を持ちながら生きづらさを抱えながら必死に生きています。若者だから、大人だから、子供だから、ではなく、誰もが対等に、生きやすい社会を作っていきたいです、この社会全体で。一部の人ではなく。そのためには、上辺だけの改革や政策だけではなく、現場の視点から当事者の視点から考え試行錯誤を重ね、多くの人と協力し合いながら動いていくことが必要だと思っています。自らそうした活動をしていたり発信していたりする若者も多いです。どうか、政界の皆さまも、一丸となって取り組んでください。お願いします。様々な業務で多忙なことは承知していますし、様々な人の立場等でそう簡単に動けないことも承知しているつもりですが、一番伝えたいことは【現場の視点・当事者の視点】から出発してほしいということです。
929	団体	団体	現代女性の負担が重すぎる。年収が上げることが難しく低賃金で買い叩かれキャリアを築くのが難しい、生理はいつまでも理解されずに軽減税率対象外の生理用品、ピルでさえも偏見がありくだらない妄想を押し付けてくる人が多い、妊娠すればおめでとう(自己責

			任・負担で産んでね)と言った政府の方針。いつまで女性の尊厳は踏みにじられたままなのでしょうか。社会を変えるにはもっと大きなテコ入れが必要だし、必要だと考えるひとは多いと思う。
930	団体	団体	女性が結婚や出産をするかしないかは自分で決めること、することを選択したとしてもキャリアを奪われるようなことがあってはならない。
931	団体	団体	就職活動中も、自分が女性であることで、ジェンダーを学び労働問題に関心があることで、幾度となく企業上層部の方々に鼻で笑われ中傷を受けました。無事に就職できても、管理職の女性比率は低く、将来に希望を見出せません。結婚・出産は女性にとってなんのメリットがあるのですか。結婚も出産もしなくても女性は社会人として未熟な存在、男性社員より劣った存在とみなされるのに、結婚・出産なんて経てしまった暁には、女性は社会から追放され、経済的・身体的・精神的自由を奪われ、孤独や「母親」に求められるプレッシャーと戦って行かなくてははいけない。子どもは女性と男性と両方いなくてはできっこないのに、なぜその負担は女性にばかりのしかかってくるのか。家庭はもはや女性だけの領域ではないと女性たちはとっくに気づいているのに、男性と社会は依然として女性にばかりその責任を押し付けてくる。こんな時代に誰がわざわざ結婚・出産をえらぶのでしょうか。
932	団体	団体	日々日本で女として生活していて男の方が生きやすいと思うことばかり。賃金が低い。生理がある。きれいであることを、家事ができることを求められる。防犯にかなり気を使わなければならない。等々。ジェンダーギャップは他国とどんどん差がつくばかり。当たり前、女ばかり頑張っているから。男女共同というのになぜ女にしか頑張らせない？男はなにをしているの？女だからといって入試で減点される女性。赤ちゃんを育てられなくて捨ててしまった女性。ワンオペ状態でキャリアを捨てて育児をする女性。共働きののに家事のほとんどを請け負う女性。避妊に失敗して悩む女性。その間男はなにをしているの？精子を気持ちよく出すだけ？仕事をするだけ？暴行をしても男だから、で済まされるだけ？男性は努力をすれば報われる。報われないのは努力が足りないからだと言う人がいる。違います。努力が報われるのは男性だから。女性はスタートラインにすら立たせてもらえないことばかり。男女共同参画ってなに？共同には程遠い、一方の性に重く負担が偏っている。それが今の日本です。
933	団体	団体	パートナーとは事実婚を考えています。夫婦別姓を希望しているからです。大好きな父を早くに亡くしたからか、父と同じ苗字のまま生きていきたいと考えています。パートナーも私の考えに納得してくれ、夫婦同姓必須の現状に疑問を持ってくれているのが唯一の救いです。パートナーとの子供はいつかほしくなるかもしれないと思うものの、今後得られる給与を考えると「自分の幸せをとるか、子供をとるか」の二者択一です。もともと裕福な家庭に生まれてしまったがために、自分の子が自分より窮屈な生き方をすることになるくらいなら、産まないほうがいいのではと考えてしまいます。また、仕事と子育ての両立で苦勞している先輩をたくさん見ていると、自分に両立はできなと感じます。国の成長を考えても、子供が多いに越したことはないはずなのに、そこに対するメスを入れないのはなぜなのでしょう。所得、産休、子供が生まれても辞めなくてよい制度、他国を見習って様々なことができるはずなのに何も為されていないように思います。そして、差別的な日本社会に辟易しています。女性だけでなく様々なマイノリティが日常的に差別されて

			いるという事実に対し、ここまで無知でいられる社会は日本くらいしかないのではないかと思います。いまだにゴールデンタイムのテレビ番組でもCMでも「男性が働き女性が家にいる」という表現は散見され、認められてしかるべきその他の多様な選択肢は定時されません。男女参画だけではない様々な思いを記載しましたが、結局のところ男女問わず問題の根源は同じようなところに行き着くように思います。根本的な解決（給与の問題であれば所得の底上げ、差別の問題であれば社会的に差別問題を認識すること）が必要ではないでしょうか。
934	団体	団体	結婚したら女は夫の家に入る、という考え方から解放されたいです。結婚とは当事者である2人によるものだと思います。また、女が(男と同様に)仕事を頑張ることに対して、過度な賞賛や卑下を行う風潮をあらためて頂きたく思います。加えて女だから料理ができなきゃいけないなど押し付けないで欲しいです。
935	団体	団体	大学生です、女性です。もし性被害にあってもきちんと罰せられない今の日本にがっかりしています。女というだけで、誰かがいないと安心して出歩けない。海外では使える効果の高いホルモン剤避妊具が使えない。身体をコントロールして自分のキャリアや人生を考えると、女としての幸せを逃すと言われる。仕事先を探すにも男女平等な給与か、セクハラするような社員はいないか、育休は取れるか。なんで同級生の男性学生はただやりたいのだけ考えて職場を選ぶのに、私は女性というだけでこんなにも多くの変数と向き合わなければいけないのですか。こんな国で私は生きていきたいとも、キャリアを積みたいとも、家族を作りたいと思えません。男女共に仕事も家庭も自分の人生にも、平等に責任を持てる社会を私は望みます。
936	団体	団体	誰もが生きやすい社会にして欲しいです。女性が生涯通して働くことが可能なシステムの整備をして欲しいです。将来の子供たちが日本で生まれてよかったなって思えるような国にしたい。
937	団体	団体	男だから、女だからではなく、その人の個性や能力を活かして働ける社会になってほしいです。
938	団体	団体	性教育を充実させてほしいです。女の子が性暴力に合わない社会にしてほしいです。子供を育てながら働くのは回りに迷惑がかかるから辞めろ、と女性が言われたい社会にしてほしいです。子育てや家事は女の仕事じゃない。父親と母親の仕事だ。大学までは平等で、好きなことを勉強して、性別が女性の人として過ごしていた。性別は個人の一部だった。社会人になった途端、個人として見られず女性であることばかり見られるのが辛い。女性であるために個性が潰されるのが嫌だ。男も女も家事や育児に取り組みめて、働けて性別を理由に嫌な思いをすることがない社会を求めます。
939	団体	団体	妊娠が仕事、キャリアの、リスクとみなされる社会が変わることを求めます。就活の面接で必ず子供の予定を聞かれる。はては、「入ってすぐ、妊娠したりしないでね」とまで言われる。少子化を推し進めているのは誰？
940	団体	団体	高校までは男女平等だと、本気で思っていました。大学進学を前に「女の子だから県内の公立大学でいい」と言われて、自分の道が閉ざされていくのを感じました。就職、結婚、出産、育児、それぞれを経る度に男女差、生きづらさを感じています。その多くは「育児は母親の仕事」という社会の認識から派生しています。入試で減点されたり、企業の採用で不利になったり、それも、「いずれ女性は育児で現場を離れるから」起きること。男女共

			<p>同参画には、社会全体で子どもを育てていく姿勢が必要です。男性社員の育休取得を常識とする保育士の待遇を見直し、保育園を増やし、希望すればすぐに預けられるようにする。物事の決定の場における男女比率を見直す。特に、緊急避妊薬や低用量ピルなど女性の体に関する性犯罪抑止に関する事など、圧倒的に女性の被害が多いことは当事者である女性の意見を尊重してください。(刑法改正、性被害サポート、ちかん抑止ポスターデザイン等)女性議員が増えないことを、女性の自己責任にするのはやめてください。女性が進出できる環境になっているかを見直してください。労働者の権利を見直してください。女性が生きづらい社会は、男性も生きづらい社会と感じています。心身とも健やかに生きられる働き方になっているか、見直してください一人ひとりに権利があり、お互いにそれを尊重しあえる社会で暮らしたいです。人を人として扱わないような職場が身の回りに多く、殺伐とした空気を感じます。これでは余裕がなくなり、人に優しくすることも難しいです。誰もが性別で人生を諦めなくてもよい、自分らしく、そして周りのことま思いやりながら生きられる社会を望みます。</p>
941	団体	団体	<p>進学や就職や転職などで引越しをしても、物件選びの最優先事項は防犯です。洗濯物が盗まれないよう高い階の部屋を探したり、インターホンやオートロックも条件に入れたりすると、必ず家賃が高くなります。ただでさえ仕事で妊娠出産を視野に入れると“キャリアのブランク”とみなされ収入が減るのに、ただ生きるだけで多額のお金が必要となります。子どもを育てるのにお金や時間がかかるため、泣く泣く仕事を辞める選択も少なくありません。</p>
942	団体	団体	<p>高校で女子がスラックスを履いても良いとは言っているものの、制服の採寸会場には女子用(なのか男女兼用なのかはわからない)のスラックスは無く、試着したくても出来ませんでした。制服という制度を設け服装を制限していて、その中で選べるもののはずなのに、学年でも着ている人は一人くらいで、小さなことだけでもっとスカートと同じように選べるように、形だけの自由はやめてほしいです。この国は男性優位や男女観のおしつけ、他人の体は他人の体だと言うことが分かってないです。先生だけでなく企業、いやそれより先に年配の男性ばかりがいらっしゃる、この国を背負う国会議員や弁護士警察など公務員の方々の意識改革をしていただきたいです。性犯罪ももっと有罪になるべきです。相手が何をするか分からない、殴られるかも殺されるかもしれない状態で抵抗などできません。同意に関して、性暴力に関して日本の基準は曖昧で緩すぎます。痴漢もそうですし、警察、裁判官の意識も変える必要があると思います。女性の社会進出もそうです。30%くらい当たり前になしてください。女性には権利や前例、働ける場、男性と同じ十分な給料、子供が出来た時に職場に戻れる、預かってもらえる場所、がありません。負のループを変えるにはその枠を増やしたり女性に力を与えてやらせてみたりもっと出来ることあります。</p>
943	団体	団体	<p>夫婦別姓の取り入れや男性の産休・育休の義務化、刑法の見直し、世帯主制度の撤廃、等について箇条書きで列挙してきました。残念ながら、言わないと何が問題なのか理解していないと思います。当事者が声を上げて、それが取り入れられる世の中になってほしいと思います。</p>
944	女	70代	<p>以前強調されていた「職場における性差別解消」はどうなっていますか。男女の同一労働同一賃金を目指して実行してほしい。もちろん男性と女性が全く同じ仕事というわけはあ</p>

				<p>りませんが、役割分業はあるにしても同一賃金であるべきです。しかし、コロナ禍で真っ先に職を失うのは非正規労働者で女性が多数です。医療・保育・介護など人が生活していくうえで大事な分野を安上がり、低賃金で女性が多数を占めているのも異常です。家庭での子育ても介護も女性の負担、家庭内暴力を受けるのも女性、女性が我慢を強いられる仕組みを変えてほしい。対策本部にもっと女性を入れるべきです。リアルな実態、実感を持って対策を具体的に実行に移してください。</p> <p>社会は男性と女性で成り立っているのですし、女性が安心して活躍できる制度があってこそ社会はより発展していくはずです。</p> <p>第5次男女共同参画基本計画にもっと女性の声を取り上げるべきです。</p> <p>ジェンダーギャップ指数が世界で121番目、これで先進国といえるでしょうか。</p>
945	女	60代		<p>あらゆる場面で女性が積極的に指導的な立場で参画できるよう、女性の視点が政策・方針決定過程へ反映されるように、働き方改革や時間外労働の削減など働きやすい環境を整える必要がある。</p>
946	女	70代	23～24	<p>【基本認識】</p> <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に向かっており、第1子出産前後の就業継続数は5割を超えた」と女性の雇用状況が改善に向かっているような記述がある。若干の変化はあるものの、現在、女性労働者がおかれている状況は、性別役割分担や長時間労働で女性は仕事の継続が困難であり、男性は家事・育児等にかかわれないこと、女性労働者の6割近くは非正規労働者であり、女性労働者の賃金は男性の半分で、約4割は年収200万円以下の低賃金なこと、役職者に占める女性の割合は依然として低いままである、セクシュアルハラスメント・マタニティーハラスメント・家族的責任を負う男女労働者へのハラスメントなどが後を絶たない、保育や介護施策などの遅れで待機児が多く残され、介護離職も少なくない、コロナ禍で真っ先に女性が解雇・雇い止めなどにあっているなど、ジェンダー平等にはほど遠い実態があることを基本認識とし、それを踏まえて、男性も女性も仕事と生活を両立し、人間らしく働くために実効ある施策を打ち出すべきである。</p>
947	女	70代	23～24	<p>「多様で柔軟な働き方を通じた仕事と生活との調和がますます重要・・・」「パートタイム労働等の非正規雇用は多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もある・・・」「テレワークの活用を全国的に一層促進することは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に資するもの・・・」としているが、「多様で柔軟な働き方」としてパートや派遣、雇用によらない働き方（テレワークも多い）等により女性が雇用不安定で低賃金な労働者とされている実態がある。パートタイマーやフリーランス・派遣労働者など「多様で柔軟な働き方」の実態をキチンと分析・把握した上で計画を提起すべきである。テレワークの問題点も検証が必要である。</p> <p>ILOは「ジェンダー平等はディーセントワークの実現に不可欠である」としており、こうした観点から女性差別撤廃委員会は日本政府にしばしば厳しい勧告をしている。女性差別撤廃条約を踏まえ、CEDAWからの勧告、第9次日本定期報告への質問事項などに応えられる計画にする。</p>

948	女	70代	25～ 32	<p>【具体的な取組】に下記の主旨を入れる</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 「多様で柔軟な働き方」として派遣労働・フリーランスなどを推進しないこと。 ◆均等待遇、同一価値労働同一賃金、有期雇用・派遣労働は臨時的・一時的な場合に限定すること等を明記して、パートタイム有期雇用労働法、労働契約法、労働者派遣法などの関係法を改正すること。ILO 第 175 号条約（パートタイム労働条約）を批准する。「人材活用の仕組み」で正規と非正規の待遇差を固定化しないこと。 ◆公務における非正規職員の差別をなくす計画を示すこと。 ◆女性や非正規労働者の低賃金を底上げするために、生計費を充足することを基礎にして「全国一律最低賃金制」を確立し、中小企業への支援を行う。
949	女	70代	25～ 32	<ul style="list-style-type: none"> ◆ディーセントワークやワーク・ライフ・バランスを実現する上で、労働時間の短縮がカギである。時間外・休日・深夜労働や裁量労働制の規制を強化し、高度プロフェッショナル制度は廃止して長時間労働やタダ働きを解消する。転勤への配慮、育児・介護休業制度の拡充と男性の行使の促進等、仕事と生活を両立できる条件整備を行う。 ◆ ILO 第 111 号条約（雇用及び職業の差別待遇を禁止する条約）を批准し、実効ある雇用平等法を制定する。当面、コース別雇用管理や成果・能力を口実にした男女の賃金格差、間接差別を含む男女差別を是正するよう、雇用機会均等法を改正する。 ●女性活躍推進法の情報公表に賃金を含めて公表項目を増やし、有価証券報告書に 1999 年までであった男女の平均賃金と勤続年数を復活させる。 ● ILO 第 190 号条約（仕事における暴力とハラスメント禁止条約）を批准し、ハラスメントを禁止規定にし、対象者の拡大、制裁措置を強化するなど、国内法を改正する。 ◆仕事と生活の両立には社会的な基盤整備が必要である。保育所・学童保育・高齢者福祉などを拡充すること。看護・介護・保育等ケア労働者は低賃金、過重労働のやめ常に人手不足になっており、一層の労働強化につながっている。ケア労働者の専門性に見合った賃金をはじめとする労働条件の改善をはかる。
950	女	70代	23～ 24	<p>【基本認識】</p> <p>雇用における男女格差の最たるものが賃金格差で、その格差をもたらすものが基本認識にも記されている M 字カーブ問題などがある。基本認識では解消に向かっているとあるが、それは同意できない。今なお、5 割の女性が離職せざるを得ないという点に注目すべきで離職の原因を明らかにし、解消にむけての方策を示すべきです。</p> <p>ハラスメントに関しては、ILO の仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約の批准に向けた工程を明らかにし、あわせて国内法の見直しを進めること、包括的な差別やハラスメント禁止法を制定すること、未批准の ILO 条約も早期に批准する事を求めます。</p> <p>多様な柔軟な働き方を推奨していますが、コロナ禍の中で真っ先に仕事を失ったのは非正規労働者でした。期限の定めのない直接雇用の労働契約を原則として有期雇用は規制し、派遣労働は臨時的・一時的な業務に限定し、正規雇用者との完全均等待遇を補償すべきと考えます。賃金底上げのために全国一律最低賃金制都市大幅アップを求めます。</p> <p>テレワークの活用を推進していますが、共働きの家庭では女性の家事負担がさらに増大したと聞いています。実態をきちんと把握し、安易な導入推進はすべきでないと考えます。</p> <p>男女が共に子育てなどをしながら働き続けるために、労働時間を規制、裁量労働制や高度</p>

				プロフェッショナル制度を拡大しないこと。育児休業・介護休業取得の際の所得補償は給付ではなく給与補償とし、正規代替職員を配置することを求めます。
951	女	70代	32	5 再就職、企業、雇用によらない働き方等における支援 (2) 具体的な取り組み ウ雇用によらない働き方等における就業環境の整備 以下の文言を追加するか②を置き換える。 性的役割分業に基づいた税制等の各種制度の見直しを行い、家族従業者の働き分を認めるよう所得税法 56 条を廃止する。
952	団体	団体		【基本認識】(P23)に、文言と項目の追加をしていただきたい。 冒頭「就業は生活の経済的基盤で・あるとともに、自己実現につながるものである。経済的自立は、暴力等による困難な状況から抜け出す重要な鍵ともなる。働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分発揮できることは、個人の幸福の根幹をなすものである。 しかし、我が国において女性の活躍を阻害している要因には、明治新政府で制度化された家父長型の家制度をベースに、戦後も高度経済成長期を通じて形成され固定的役割分担意識、性差に関する偏見や様々な社会制度・慣行が残されていることを、政策決定に際しまず認識する必要がある。 ※この文言を追加し、このことを念頭に置いて＜施策の基本的方向と具体的な取組＞の中に反映すべきである。 また、「基本認識」(P23)に以下を追加していただきたい。 ○企業等が、子育てと仕事を両立できるようにと女性にマミー・トラックを用意することが女性のキャリア形成を阻害し、男女間格差を拡大させる傾向があるので、ワーク・ライフ・バランスと同時に女性の登用のポジティブ・アクションを実施することが重要である。
953	団体	団体		1. ワーク・ライフ・バランス等の実現の(2) 具体的な取組 (P25) 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 イ. 多様で柔軟な働き方の実現 に以下を追加する ・短時間正社員の導入により出産後退職する女性が減少したことに鑑み、さらにこの制度の普及を図るとともに、短時間正社員に対して、継続的にキャリア形成のチャンスを与える。 いずれにおいても、記された施策が「アンコンシャス・バイアス」に影響された新たなジェンダー・バイアスを生む結果につながる危険性の認識が記されていない。これらの施策を、性差を問わずすべての働き手を対象とした政策という視点を明確に打ち出して推進していただきたい。 イ男女の賃金格差の解消 (P28) 格差解消のために、男女別賃金について情報公開の推進を追記していただきたい。 女性活躍推進法における情報公開項目に、「男女別の雇用管理区分ごとの平均賃金の実績」を追加し検証・啓発できるようにする。
954	団体	団体		1980 年代の半ばから大企業を中心に広まったコース別に雇用は、主に男性が総合職、女性が一般職となることが多くなると懸念されていたが、40 年以上経った現在でも、厚労省

			<p>の「平成 30 年度雇用均等基本調査」においては女性の総合職は 33. %、一般職が 46. 5% で、男性では総合職が 51. 5% で、一般職は 31. 2% の結果がでている。女性が総合職を選択しない理由として、長時間労働の問題があるが、一般職では長期間同じような仕事を与えられ、仕事も幅も広がらない。</p> <p>女性管理者（課長相当職 以上）の割合は 11. 8% にとどまっているが、女性活躍推進法への企業の対応においても、総合職女性の活躍は推進されているものの、一般職にはスポットが当たっていない企業が多い。</p> <p>職務の多様化や複雑化による定型業務・補助業務の減少により、一般職の定義に当てはまらない職務が増え、一般職であっても高度な知識や判断力が求められるなど、総合職と一般職の職務の垣根がなくなりつつある状況において、男女差なく能力や成果に応じた処遇を図り、能力に応じて幹部への登用を図るよう、女性活躍推進法の積極的な検討を期待する。</p>
955	団体	団体	<p>(p 23) 【基本認識】 の 5 つめの ○ の 5 行目 「子育て等の家庭責任の多くを女性が担っている現状」とある。★「無償の家事・育児・介護等の家庭責任の多くを女性が担っている現状」である。(p 23) 【基本認識】 の 5 つめの ○ の 7 行目 「パートナーであるすべての男性が子育て等に参画」とある。★「パートナーであるすべての男性が家事・育児・介護等に参画」とすべきである。(p 25) 「施策の基本的方向」 2 つ目の ○ 「家事や育児等の家庭責任の多くを女性が担っている」とある。★「無償の家事や育児等の家庭責任の多くを女性が担っている」と追記。</p>
956	女	60代	<p>基本認識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者控除や年金の第 3 号被扶養者制度が性別役割分業を固定化させていることを明記すべき。 ・配偶者控除を受け取って働く女性が 1000 万人もいることが女性労働者全体の賃金の脚を引っばっていることを明記すべき
957	女	60代	<ul style="list-style-type: none"> ・転職には本人同士を必要とし、子育て期や介護時期の転職を行わないこと ・人事考課制度はワークライフバランスによる不利益な評価をしないこと。「妊娠・出産・育児・介護をマイナス評価しない」など明確に記入すべき ・OECD の平均より 10 ポイントも差別がある男女間賃金格差の是正に向けた本木で具体的な取組が必要。である。女性活躍推進法の改定とあわせ、均等法の対象に「賃金」を加え国連女性差別撤廃委員会から勧告を受けている「差別の定義」を入れるべきである。
958	女	60代	<ul style="list-style-type: none"> ・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、すべてのハラスメントを禁止する法律に改定すべきである。 ・速やかに IL0190 号（ハラスメント）条約を批准すべきである。
959	女	60代	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣法は、低賃金化や雇用の細切れ化は免れず、子供を産み育てながら仕事と生活の両立を図りつつ働くことなどとても不可能である。常用代替防止と派遣労働者に対する差別の排除と均等待遇の徹底を車の両輪とする制度が求められる。 ・男女賃金の格差の結果、年金の格差は大きく女性は死ぬまで差別を受け続ける。世紀・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ための具体的取り組みと実現に向けた道筋の提示が必要である。

				・8時間働けば生活できる賃金水準に向け、全国一律の最低賃金の大幅引き上げが必要である。
960	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>
961	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>
962	女	30代	23	<p>現在、家事や子育てに関することはほとんど女性に対応に追われている。</p> <p>子育てをしている当人だけではなく、職場の人にも自分の仕事に加え子育て中の人の仕事を担当させられたり、急な欠席により割りを食うことが多い。</p> <p>更に地方は残業代が出ない職場が多いためサービス残業により処理することになり、独身女性は「子供を産んだら職場に迷惑をかける」、残業をすることによりプライベートが減り結婚出産から遠ざかる。</p> <p>少子化が問題だと思うのなら、育休の人のぶんの賃金は同じ部署で割りを食う人に支払う、パートを雇うなど、残された人のことも考えないと子供を産む人は減る一方だ。</p>
963	女	70代		<p>「セクハラという罪はない」という大臣がいました。パワハラ・セクハラは犯罪なのだ、人権を侵害し、時には命を奪われる。その被害者の多くは女性です。女性が活躍できる社会は安心して働ける環境がなければ、実現できません。</p> <p>公的な場でセクハラ、パワハラ発言を行う政治家や公務員を罰する事ができるようにして</p>

			ほしい。 そのためにもハラスメント禁止条約を早期に批准する取り組みを進めてほしいです。
964	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>
965	女	30代	1 「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。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。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。
966	—	30代	<p>婚姻制度における不平等、差別の解消</p> <ul style="list-style-type: none"> ・別姓を選べるようにする。 ・誰でも婚姻制度を利用できるようにする。同性どうしで利用できない今の現状は人権蹂躪である。 <p>賃金格差解消、地域による賃金不平等の解消（同一賃金）</p> <p>セクシュアルマイノリティに対する差別をやめること （異性愛を強制しない）</p> <p>性別の「男女」二元論をやめてほしい。ノンバイナリの人もある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・低すぎる賃金自体が女性に対する暴力である （ただちに賃金をあげる。リビングウェッジを上げること。）時給2千円程度ないと「文化的で健康な生活」が送れない。 ・ベーシックインカムの導入 月に15～20万円程度をUBIとしてすべての人に支給する。暴力を振るう配偶者から離れることができるし、ハラスメントの多い職場を根絶することができる。

				<p>フェミサイドをなくす（女性の人権、安全を守る、正しい性教育を施すこと。シスジェンダーの男性が自分の生殖器や言動で他者、女性を攻撃しないよう教える。</p> <p>性暴力をなくす。刑法を改正する。性犯罪者に甘すぎる日本の現状を理解せよ。</p> <p>性交同意年齢が13歳未満などと、日本はペドフィリアの国と思われてもおかしくないような異様な法律を早く変えるべき。</p> <p>子どもを性暴力から守ること。虐待について子どもにも教え、万が一大人が子どもに性的暴力を振るった場合は通報できるように教育する。</p> <p>レイプの裁判に男性はかかわるべきではない。</p> <p>女性の妊娠、出産についての法律に男性が関わるべきではない。</p> <p>男性の体には備わっていない妊娠、出産の機能について男性が口を出すということが、もしこれを読んでいるのが男性なら考えてほしい。男性がどれだけ暴力的なことをしているか自覚はありますか？</p> <p>子育てをする人を孤立させない</p> <p>子育てをしている人が安心して子どもを預けられる場所を増やす。</p> <p>とくに一人で子育てをする女性を手厚く国が守る。</p> <p>「フルタイム労働＝8時間×週五日」という極端な労働条件をやめる。</p> <p>6時間×週3、4日程度の労働でフルタイム労働とすべき。フィンランドを参考にせよ。</p> <p>8時間とは「致死量」の労働時間であり、過労死があとをたたない現状は国の責任である。</p>
967	女	50代	33	・子育て等、という表現を、無償の家事、とか、介護、などに修正。
968	団体	団体		地方（地元）が女性にとって働きにくい環境であるために、女性が職を求めて都市部に流出し、人口減少を引き起こしている。この問題を解決するために、各企業に女性の正規雇用率50%を義務づけ、それを達成できたら政府が補助金を出すシステムを求める。
969	団体	団体		地方の特に田舎では、そもそも女性に就職の門戸を開いていない企業が多数であり、職を求めて女性が都市部に流出し、結果、地方の人口減少を引き起こしている。内閣府は、この事象を早急に解決すべきである。
970	女	60代		<p>コロナ禍で日本のジェンダー施策の遅れが女性たちを苦しめています。休業により真っ先に職を失っているのは非正規の女性労働者でした。また、コロナ禍の最前線で仕事をしているのは、医療に係る従事者や保育、介護士で、そのほとんどが女性でしかも低賃金であることが実態としておきらかになりました。</p> <p>学校休業等において休まざるを得ず、子育て家事・介護と負担が大きすぎでした。なおかつ、妊婦においては、産院の受け入れが難しく、安心安全の対応が遅れていました。</p> <p>長い過程での自粛生活の中で、家庭内暴力や10代の妊娠相談件数が増加している現状を直視してください。</p>

			<p>ぜひとも女性が自立できる非正規より正規採用と多様な働き方を認めながらもきちんと働き方ルールを守り、子育て家庭と仕事が両立できる労働環境をお願いします。ひとり親家庭が増えている今、賃上げは必然です。社会のため、人と接して仕事をする医療従事者、保育、介護等は特に賃上げが必要です。ダブルワーク、トリプルワーク等をしないと生活できないし、子育てもしている女性が多いのです。</p> <p>また、パワハラ、セクハラ等については改善されてきていますが、女性の視点を取り入れた施策や運営体制が海外と比べて非常に遅れています。</p> <p>女性を積極的に登用する指針ジェンダー平等社会へと日本も進んでほしいです。</p>
971	女	70代	<p>育児・介護等多様な家事を担いながら働く女性の多くは、パートや非正規雇用で働かざるを得ない状況が現実です。</p> <p>今回の新型コロナウイルス感染拡大は、非正規労働のあり方の問題とともに、日本社会の女性労働者への差別的な構造も浮き彫りになってきました。</p> <p>非正規労働者や無権利の労働者を拡大する今の政策の転換を求め、最低賃金の大幅引き上げを求めます。</p>
972	女	60代	<p>「基本認識」に「テレワークの活用」に触れています。</p> <p>「テレワークの活用を全国的に一層促進することは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に資するものであり」となっています。</p> <p>しかし、テレワークの中心の在宅ワークは、女性にとって「家事育児と仕事の二重負担」の可能性がります。「在宅」なので、保育所入所が後回しになります。</p> <p>また「JILPT」の調査（2015年）では、テレワークのデメリットとして「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」（38.3%）「長時間労働になりやすい」（21.1%）となっています。</p> <p>連合の調査（2020年6月）でも「テレワークで残業支払い対象の時間外や休日に労働」が38.1%、こうした労働を「申告しないことがあった」は65.1%、「申告しても勤務先に認められないことがあった」56.4%となっています。</p> <p>男性にとっても、テレワークで過重労働が見逃されてしまう可能性があります。テレワークでは、労働時間の把握・在宅でも保育サービスが受けられる等ははっきりさせるべきです。</p>
973	女	60代	<p>「4. 非正規雇用労働者の待遇改善」をぜひ進めてほしい。</p> <p>素案にあるとおり、「女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高い。」また「男女間の格差の一因になっている。」そして、非正規労働者の賃金は、最低賃金に張り付いている水準になっている。</p> <p>素案にあるとおり「最低賃金の引上げ」は今すぐ必要である。</p> <p>地域格差もひどい。全国の最高と最低では時給で約200円違う。素案は「若年女性が大都市圏に流出している」というが、これだけ差があれば当然である。コンビニ等の商品は全国同一価格である。大都市圏以外では交通機関が不便で、自家用車梨の生活が難しい。</p> <p>「安く暮らせる」大都市圏に流れるのは当然である。</p> <p>地方自治体では、保育士、介護士、図書館員等、女性が多い職種では非常勤や外部委託が多い。住民サービスの最前線の職種が相対的に待遇が悪くなっている。根本的な改善を望む。</p>

974	女	60代	32	<p>「女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよ う・・・」については、第3次基本計画から「税制等の各種制度の在り方を検討する」が明記されるようになったことは評価します。しかし、これまでも多くの市民が所得税法第56条の廃止を求めていることや、国連女性差別撤廃委員会も2016年、「所得税法第56条が家族従業女性の経済的自立を妨げていること」を懸念し、「所得税法の見直し」を日本政府に勧告しているにもかかわらず、依然として「検討する」となっています。「検討する」ではなく、「廃止にむけた見直しをする」としてください。そして実効ある対策を求めます。</p>
975	団体	団体	24	<p>1 ワーク・ライフ・バランスなどの実現（p24）</p> <p>★日本はILO156号（家族的責任を有する男女の労働者の機会及び待遇の均等にに関する）条約を踏まえた政策を進めるべきです。</p> <p>★ワーク・ライフ・バランスなどの実現は、人間の生活サイクルや家族（特にケアが必要な子供や親）のニーズに即したものであるべきです。地域・労働組合の活動、政治活動も市民の自由時間確保の必要を明確に示すべきです。そのために長時間労働を規制することは最優先すべきです。</p> <p>★女性は仕事を中断したら再就職で不利益を被っています。低賃金、非正規雇用となり特にシングルマザーの長時間労働は、子どもにも影響を及んでいます。</p> <p>★ワーク・ライフ・バランスは男性に対してのポジティブ・アクションである位置づけが大事、人事考課制度の見直しは女性に対する施策に特化するものでなく男性に対する施策として重視すべきです。</p> <p>2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進</p> <p>ア 男女雇用機会均等の更なる推進</p> <p>男女間の賃金等の待遇格差は構造的な要素があり解消を進めるため均等法の見直しをする。</p>
976	団体	団体		<p>日本のジェンダー施策の遅れは、いまコロナ禍で、あらゆる女性たちに直撃して、国の脆弱さを浮き彫りにしました。4～6月、非正規雇用減の7割が女性です。休業は女性が男性の7倍です。全国一斉休校も発令され、子育ての負担が、女性に集中して、とりわけシングルマザーの生活苦は深刻で、すぐにでも救済措置が求められています。医療・介護・保育など社会に不可欠なエッセンシャルワークを支える多くが女性であること、待遇が劣悪であることが、あぶりだされました。女性の低賃金・不安定労働改善、男女賃金格差の是正が急がれます。</p> <p>保育所の圧倒的不足と、公立園を統廃合し、認定こども園、企業主導型保育所、小規模保育所に頼っています。「働きたくても働けない」女性の深刻な現状打開に、利益優先の企業・民間に頼るのではなく、国・自治体の責任で、保育、介護、医療、教育の経済的保障と拡充をすすめるべきです。第2分野に、具体的な取り組みとして、最低賃金を1500円以上に、と明記してください。</p>
977	団体	団体		<p>1 エ女性の就業継続に向けた人材の育成</p> <p>女性の就業中断が賃金収入や年金収入の格差をうみ、子どもの貧困、高齢女性の貧困につながっている現在のしくみを抜本的に変えるべきである。</p>

			妊娠・出産・子育てと働き続けること、学び続けることの両立のための環境整備。障がいのある子どもを持つ親の就業支援とケアラーへの公的支援の充実。
978	女	60代	<p>少子化が進む中、女性だけの収入では子育てはできない女性が多いのではないのでしょうか？</p> <p>男女の能力がちゃんと平等に評価され、それが給料に反映されていないのではないのでしょうか？</p> <p>一人でも子育てができる十分な保育施設と収入の保証があれば、少子化の問題も少しは改善できるのではないのでしょうか？</p>
979		27	<p>1 ワーク・ライフ・バランスの実現</p> <p>ウ 男性の子育て</p> <p>介護休業制度等が広く周知されるように…とありますが、周知だけでなく、利用できるよう指導していくべきです。</p>
980			<p>2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進</p> <p>イ 男女間の賃金格差の解消</p> <p>現在、女性が多く働く保育所や介護施設等への補助金を増やし、働く人の給与や待遇の改善を望みます。</p> <p>どちらも男性の労働力も必要であるにもかかわらず、給与が低すぎるため、労働状況がよくありません。</p> <p>こう言った職種の人たちの基本賃金を大きくアップすることで、男女間の賃金格差が少しは解消できるのではないですか。どちらも人の命を預かる大切な仕事です。</p>