

「第6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 男女共同参画の推進による多様な幸せ (well-being) の実現

第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現

通し番号	性別	年齢層	該当ページ数	ご意見内容
1	女	30代	-	<p>そもそも女性全員を働かせて、その上育児も介護もしろ、という政策が間違ってます。まずは、20代のうちに男女とも結婚出産しやすい環境作り、そして経済的な支援をするべきです。男女共同参画なんかより、結婚した女性が専業主婦となり、子どもを3人4人産んでも、なんら経済的に困らないような政策をまずは進めるべきです。私は女性ですが、働くより、主婦となって、子供をたくさん産んで、子どもと長い時間をすごしたいです。そういう女性はたくさんいます。経済的に苦しいから、しぶしぶ働いている女性がたくさんいます。一度、男女共同参画を女性が望んでいるのかどうか、きちんと調査をしてほしいです。望んでいるひとは、ほんの一握りです。要望に合っていない、意味のない政策です</p> <p>男女共同参画を進める政策は今すぐやめてほしいです。</p> <p>また、選択的夫婦別姓の議論は今後一切不要です。誰も困っていません。仕事中に旧姓を使っているのですから、なんの問題もありません。現行ままの夫婦同姓を強く希望します。子どもの姓がちぐはぐになって、余計な軋轢をうんでしまいます。不幸になります。戸籍も壊されてしまいます。日本人を不幸にしないために、絶対に別姓はやらないでください。どうかお願いします。</p>
2	男	40代	-	変える必要無し。
3	男	50代	12	<p>「男女共同参画・女性活躍は、我が国の経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展を確保する上で不可欠な要素であり、このように、女性の潜在能力を十分に活かしていないことは大きな損失である」との男女をもっぱら経済的視点のみでとらえ、損得という基準のみで価値判断している視点は一方的過ぎ、愛を育み人類を創造するという男女の崇高で重要な役割という視点を欠いた独善的過ぎる見解であり、そうした意味において「多様な幸せ」を考慮したものではないと判断され得る見解であり、このような経済的な損得のみから男女の存在を判断した本政策は根本的な誤りを含んでいるものと判断され得る。</p>
4	女	40代	-	<p>あたかも女性の大半が働きたがっている、皆共働きを希望しているかのような認識のようですが、只々税金が高すぎてそうしなければ生活出来ないからしているだけです。共働きの推進、育児の外注の皺寄せが子供に行っています。家族内で収入と育児両方を賄えるようにすべきです。</p>

5	男	50代	-	<p>「すべての女性が高度なキャリア形成を望んでいるにもかかわらず、それが阻まれている」という前提に立った論理展開が見られる。</p> <p>しかし、実際に様々な女性に意見を聞いてみると、そのような声は多数派ではない。多くの女性は、まずは安心して生活できるだけの収入を得られれば十分と考えており、高収入と引き換えに重い責任を負うことを望む人は少ない。むしろ「許されるなら専業主婦として家庭や育児に専念したい」という声も少なくない。</p> <p>就業機会における男女平等は重要である一方で、男女の性差や性別役割分担意識を完全に否定しようとするのは極端である。女性管理職比率の引き上げや、介護・看護に伴う女性の離職減少といった「結果の平等」を目的化しすぎることは、必ずしも望んでいない働き方を押し付けられていると感じる女性にとって、社会的プレッシャーや生きづらさにつながるおそれがある。</p>
6	女	20代	-	<p>女性の就労継続やキャリア形成を支えるには、女性の働き方改革だけでなく、男性の働き方改革が不可欠です。現在、家事・育児・介護といったケア労働の多くを女性が担っており、この構造のままでは女性がフルタイムで働き続けることは困難です。</p> <p>男性の育児休業取得の義務化や、柔軟な勤務制度の整備を通じて、家庭内の役割分担を見直すことが必要です。これは女性の社会進出を支えるだけでなく、男性自身の生活の質や家族関係の向上にもつながります。</p> <p>また、現在の労働制度は「一日8時間・週5勤務+残業」を前提としていますが、これは家事労働を担う人が家庭にいることを前提とした制度設計です。未婚率の上昇や共働き世帯の増加により、この前提はすでに崩れており、制度の見直しが急務です。</p> <p>働き方の「標準」を再定義し、すべての人にとって持続可能な制度設計を行うことを強く求めます。</p>
7	女	40代	15	<p>該当箇所引用 『女性がフルタイムで勤務することが可能となり、女性のキャリア形成にも寄与することが期待できるフレックスタイム制について、制度の導入時における適切な労務管理を徹底するため、パンフレットや説明会等による周知を図る。』</p> <p>とあります。</p> <p>『女性』ではなく、『子育て世代』と記載するべきと私は考えます。女性でも子どもがいない場合は異なりますし、男性も子どもがいる場合は子育ての主役であり対象となるべきです。</p> <p>ご存知のように、子どもがいる家庭では、「誰が園のお迎えに行くのか」「子どもが熱を出したら誰が看病するのか」という毎日の課題が発生します。</p> <p>従来の残業が当たり前の労働環境では、そもそもお迎えに行けませんし、周囲の理解がないと頻繁に熱を出す子どもの面倒は見られません。</p> <p>女性に限らず、男性も子どもを迎えに行ったり看病したりすることが当たり前に行ける世の中でない、いつまでたっても女性だけが子育ての主体である状況が続く、その結果、多数の女性がキャリアアップへの道を失います。</p> <p>男女共に平等に子育てをしながら仕事を続けるためには、そもそも残業せずに定時に帰って子どもを迎えに行ったり食事の用意をするのが当たり前に行き、フレックス勤務も当たり前に行ける、という労働環境であることが必要です。</p> <p>「子どもがいるから時短勤務になる」のではなく、「そもそも残業ゼロが普通」であるべきなのです。</p> <p>ヨーロッパ、特に北欧には具体的な成功例が多数ありますので、これは実績のある取り組みであり、既に周知された事実です。</p> <p>「周知を図る」や「コンサルティング」ではなく、最終的には残業ゼロを目指し、段階的な削減目標値を定め、国からのトップダウンで実行をお願いします。</p>

8	女	20代	-	<p>女性の働き方改革が強調されがちですが、実際に必要なのは男性の働き方改革です。家事・育児・介護といったケア労働の多くを女性が担っている現状では、女性がフルタイムで働き続けることは構造的に困難です。男性の育児休業取得の義務化や、柔軟な勤務制度の整備を通じて、家庭内の役割分担を見直すことが不可欠です。女性の就労継続やキャリア形成を支えるには、男性の働き方を変えることが前提条件です。</p> <p>また、現在の労働制度は、家事労働を担う人が家庭にいることを前提とした「一日8時間・週5勤務+残業」という構造で成り立っています。しかし、未婚率の上昇や共働き世帯の増加により、こうした前提はすでに崩れています。にもかかわらず、制度は変わらず、女性に「家事・育児・介護+フルタイム勤務+残業」を求める形になっており、これは明らかに不合理です。</p> <p>働き方の標準を再定義し、すべての人にとって持続可能な制度設計を行うべきです。女性に変わってもらうのではなく、社会設計そのものを見直すことが最も重要です。</p>
9	男	50代	12	<p>「男女共同参画・女性活躍は、我が国の経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展を確保する上で不可欠な要素であり、このように、女性の潜在能力を十分に活かしていないことは大きな損失である」との男女をもつばら経済的視点のみでとらえ、損得という基準のみで価値判断している視点は一方的過ぎ、愛を育み人類を創造するという男女の崇高で重要な役割という視点を欠いた独善的過ぎる見解であり、そうした意味において「多様な幸せ」を考慮したものではないと判断され得る見解であり、このような経済的な損得のみから男女の存在を判断した本政策は根本的な誤りを含んでいるものと判断され得ると思われ、女性が家庭に入り専業主婦として生きる選択も否定しないことこそ「多様な幸せ」であるとの観点も含めた本計画全体の抜本的な見直しが必要であると考えられる。</p>
10	男	30代	-	<p>専業主婦（主夫）という存在を職業の一つとして考える意識が希薄。 子供を見守り、育て、家庭環境の維持向上に努めることも立派な作業であり、社会に出て会社で働き金を稼ぐことを善とし義務化しようとしているように見受けられる。 専業主婦（主夫）からは所得税を徴税できない故、無理やり働かせようとしてははいないか？</p>
11	女	50代	14	<p>「ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る」とあるが、その内容は、働きすぎを抑制する方向性がばかりが強調されている。ライフステージによっては、とことん働き稼ぎを得たい・得る必要がある人も存在すると考えるが、それを可能とする就労環境になっていない。 また扶養控除額が低く据え置かれているために、最低賃金は上がったものの、それがかえって労働時間の縮減をもたらす、もっと働きたいにも関わらず働き控えしている人も多い。 「多様で柔軟な働き方」と書きながら、その目指す方向性に柔軟性を欠いており、税制がさらに働き方の柔軟性を損じている。</p>
12	男	30代	17	<p>第1分野 ライフステージに応じて全ての人々が希望する働き方を選択できる社会の実現において、母性健康管理措置を活用することで流産後のグリーンケアを安心して受けられるよう事業者の理解を促してほしいです。</p>
13	男	70代	12	<p>日本のみならず、男女共同参画の進んでいる国では合計特殊出生率が2.1を下回っており、人口減少が進んでいます。一方で戦前の日本や現在のイスラム教徒は男女共同参画を否定しているが出生率は高かったようです。例外的にイスラエルの出生率が高いようですが、出生率を減らさずに男女共同参画を進めることが可能であるのか、海外事例をふまえた議論が必要だと思えます。低い出生率は、長期的には年金制度の縮小、医療制度の崩壊につながり、男女の幸福度の低下につながるからです。</p>

14	女	50代	-	女性が働きやすい環境を作る事は重要だが、女性にしか子供は産めないので、専業主婦を志望する女性が仕事に出なければならない外圧を受けないような世論形成も重要。また女性が早めに子供を産んで家族、社会全体で育児をする意識改革を推進し、中学、高校教育で妊娠、出産の適齢期を今以上に教えていくことをしないと、少子化は抑えられない。キャリアを作るための晩婚化非婚化の流れを止めないと、少子化は解決しない。国を存続させるためにも、女性の役割を何でも男性と一緒にするのは間違い。
15	女	50代	16	「共働き・共育ての実現」とある。従来の、「片親が働き、片親が子育てに、主として従事する」という夫婦のあり方を否定するのはおかしい。かつてそのような夫婦が大勢であった時代から現在の共働きが珍しくなくなった時代へと変遷するにつれて、少子化問題は深刻さを増している。両者に必ずしも因果関係があるわけではないが、共働き夫婦の方が旧来の夫婦よりも少子化対策として勝るとはいえないであろう。共働き・共育て偏重の是正を求める。
16	答えたくない	40代	-	「女性活躍の推進」（第2部第1章）についても、実態は「全員を労働力化し、税込確保に偏る政策」になっていると感じます。本来の男女共同参画は、多様な生き方を尊重し、選択肢を保障するものはずで。労働市場への参加だけでなく、家庭・地域・文化活動など幅広い生き方を尊重する政策への転換が不可欠です。 以上の点から、用語「男女共同参画」の見直し、職員研修の徹底とバイアス排除、女性活躍＝労働力確保に偏らない政策設計、を強く要望します。
17	女	40代	-	全ての女性が望む働き方を実現させていく政策は大切な経済成長に繋がるとは思いますが、私は子供を3人育てており、祖父母も他界して子育てへの支援は無く、子供を真剣に社会のお役に立てるように、愛情込めて育てたいと思っていますが、そうすると働けない。と言うより、働きたくないのです。でも主婦は怠け者だ、社会に取り残されている存在だというレッテルがある印象です。そして現実夫の給与だけでは生活していけないのでやむなく外に出て短時間パートで働く選択肢しかないのです。会社は、我が家の子供のことなど関係なく長時間労働を求めて来ますが、外に出て働く選択肢しかない今の日本の現状がとても窮屈、狭い、未来が見えていない。としか思えないのです。 子供の教育こそ、国力につながる大事な根幹です。ですが、今の教育にも賛同できません。子供の未知数な能力を無限に解放してあげられるような建設的な教育が無い。家族を大事にして自分も大事にして、ご先祖様にも感謝して関わってくれる全ての方々に感謝して、そういった他者を思いやる能力が子供の知能を伸ばし、国を良くしたいと思える強力な国力に繋がると信じています。 国がその様な思いで子供達を育てていけないのであれば、母親がやるしか無いのです。でも外に出て働いているのでは子供と離れ離れ。脳育的にも一番関わってあげなければならない0～3歳、だけでは無く、小学校に上がるまでが特に脳が著しく成長する時期に、1日の大半を保育士と一緒に過ごし、親は働け、子供と離れろと離される。家庭が破壊されます。 男女協同参画、子育てに従事したい親（母でも、父でもどっちでも良い）が子育てをする選択もできるような選択肢が作られなければ、大反対です。

18	男	60代	-	<p>一部の夫婦が別姓を選択することで、家族としての一体感や絆が薄まるという懸念も理解できません。名字は家族の象徴であり、統一された姓を名乗ること自体が、家族の団結やアイデンティティ形成に寄与してきた側面があります。特に子どもにとっては、『同じ名字』という共通の絆が安心感や帰属意識を生むこともあるでしょう。選択的別姓を制度化することにより、こうした家族の一体感が希薄化し、家族間の心理的な結びつきにも影を落とす可能性がある点は慎重に考えるべきです。よって、夫婦別姓の導入は、一部の希望に応えるのみならず、家族全体の絆への影響も十分に考量したうえで判断されるべきだと考えます。社会全体が男女ともに働くことを尊重する一方で、『どちらかの親が働くことによって家族や子育てを支える仕組み』に重きを置く視点も重要です。これは、家庭の実情に応じて柔軟に対応できる社会の在り方です。例えば、一時的にどちらかが家庭を支える役割に専念できる制度（育児休業や短時間勤務制度）は、子どもの健やかな成長と家庭の安定を実現するうえで欠かせません。また、地域での子育て支援や学童保育、介護支援など、社会全体で支える体制の整備を進めることにより、「どちらかが働き、もう一方が家庭を支える」選択が可能な社会設計が必要です。こうした視点をより強調し、柔軟で多様な働き方と支え合いを実現する政策が、本計画において重視されることを望みます。</p>
19	男	30代	-	<p>女性の社会進出自体を否定するものではないが、女性の中には専業主婦になりたい人もいる。子育てに専念したい人もいる。そのような方々の意見が置き去りにして、男女共同参画を推し進めることに疑問を感じる。</p>
20	男	10代以下	16	<p>男性の育児休暇取得を推し進めてほしい</p>
21	女	60代	-	<p>女性が働くようになって、家で料理をしなくなり、外食やレトルトが増えて、結果子供がすぐに切れるようになっていたり、引きこもりになっていたりしていると思います。食事で体ができています。家庭で安全な食事を作ることで、家族の健康が守られると思います。</p>
22	女	40代	-	<p>第6次男女共同参画基本計画策定に当たり、現代社会における男女の役割と家族のあり方について、以下の通り提案いたします。</p> <p>1. 男女の役割分担と多様な働き方の尊重</p> <p>現代社会において、女性は出産・育児だけでなく、社会での活躍も期待されるなど、多様な役割を担っています。しかし、男女が同じ役割を担うのではなく、互いの特性と強みを尊重し、補完し合う関係を築くことが重要です。</p> <p>2. 柔軟な働き方と家族の絆</p> <p>夫婦が協力して家庭を築くためには、柔軟な働き方が不可欠です。</p> <p>3. 夫婦同姓の維持と家族の連帯</p> <p>夫婦別姓の導入には反対です。夫婦が同じ姓を名乗ることで、家族としての連帯感や一体感が育まれます。これは、特に多感な時期にある子どもたちにとって、家族の絆を実感し、安心感を得るために不可欠な要素です。</p> <p>基本的な方針、全体に対する意見として提案いたします。宜しく願いいたします。</p>

23	男	40代	-	<p>そもそも社会の活性化は子供が生まれ育つ環境から</p> <p>未来への投資：子育て・介護を社会で支える 現在の育児や介護は、個人の負担が大きすぎるため、多くの人々が将来に希望を持たずにいます。この課題を乗り越えるため、男女共同参画予算を**「未来への投資」**として活用することを提案します。</p> <p>育児・介護休業の支援：男女問わず、誰もが安心して育児や介護のための休業を取得できるよう、給付金の拡充と制度の義務化を検討してはいかがでしょうか。これにより、キャリアを諦めることなく、大切な家族との時間を過ごせるようになります。</p> <p>質の高い保育・介護サービスの提供：安心して子どもを預けられる保育園や、質の高い介護サービスを、誰もが気軽に利用できるよう、公共の予算を積極的に投じることを提案します。これは、少子化という社会全体の課題を、皆で分かち合うための大切な一歩です。</p>
24	女	50代	16	<p>最近、徐々に男女の意識改革が広がりつつあるが、50代以上になると、まだ、その意識は低いと感じる。女性が家事育児をするものだという固定概念が残っている。この状態では、女性がフルタイムで働くのは大変である。</p>
25	女	50代	-	<p>働き方改革で働きたい日本人が働けず、結局は外国人を受け入れる事となり労働力の低下並びに賃金が上がらない事になり悪循環です。働き方改革の見直しをお願いします。</p>
26	女	50代	-	<p>「今後も労働人口が減少する」「人手不足を解消するため」「働きたくても働けない女性がいる」など書かれています。重税のために手取りが少ないから仕方なく仕事をしている子育て中の女性も少なくありません。103万円の壁による働き控えを解消すればもっと働きたい人はいるでしょうし、税金を安くすれば働けるのに税金でもっていかれるから働かない人は働くでしょう。子育て中の人々の手取りが増えれば若年女性は無理に働かなくてよいです子供は増えます。今の政策は逆方向のことをしていると思います。</p>
27	男	30代	-	<p>実際に育児休業を取得したが、月給が45万円を超過していると手当の算定で切り捨てられてしまい、長期間取得すると家計に影響が出る程度の収入減少になるため、男性育休取得の観点から育休手当のキャップ制限を廃止してほしい。</p> <p>都内在住でそれなりに給与を得ている人は収入の一定割合を住居費などの固定費に費やしているため、育休手当が30万円(6.67割)や36万円(8割)に制限されると、生活費も賸えない状況になる人が多いため、せいぜい1~3ヶ月程度しか取得できない。</p>
28	男	40代	16	<p>成果目標に男性の育児休業取得率の項目があるが、取得率だけではなく、一定の取得日数以上の取得率を目標設定してはいかがでしょうか？</p>
29	答えたくない	60代	12	<p>標題及び白丸1つ目：「多様な幸せ (well-being)」を「幸福 (well-being)」と修正する。「well-being」を複数辞書を引いても「多様な幸せ」という意味はないため。定義が曖昧な言葉を使うのは、推進しない逃げ道になってしまう。</p> <p>白丸2つ目：末尾に「子育て等で非常勤等を選択せざるを得ない状況を改善する必要がある。」を加える。L字カーブは一見自由意思の選択に見えても、追い詰められた上での選択であるため。神奈川県は通勤時間が長く、追い詰められた結果の選択の結果、パート比率が全国一高く、L字カーブも深い。</p>
30	女	70代	12	<p>なぜ「well-being」を「多様な幸せ」と訳すのか不明です。well-beingは、(人の)幸福；福利、健康を指し、「福祉」とも訳されるウェルビーイングは多様な要素から成り、単に個人の主観ではなく、物質的な条件が大きく作用するはずで。</p> <p>本来、行政が果たすべきは、教育・医療・労働環境・福祉といった制度的条件の整備であり、国民に「心がけ」や「前向きさ」を説くことではないと思います。</p>

31	男	40代	16	<p>男性の育児休業取得率は40%を超えてきており、男性も育児休業を取得することが当たり前になりつつある。</p> <p>しかし、家事育児などの無償労働時間はまだまだ女性に大きく偏っている。</p> <p>成果目標に男性の家事育児などの無償労働時間を追加で入れるようにしてはいかがでしょうか？</p>
32	答えたくない	60代	14	<p>(2) (7)「促進に向けた機運の醸成を図るとともに、」を「を義務化し、」に修正する。勤務時間インターバルを最低11時間にすることで、過労死が避けられるため。EUでは義務化されている。</p>
33	女	20代	2	<p>第6次男女共同参画基本計画の基本方針の一番大きな課題、また違和感を感じる点は「性差別撤廃」という人権課題が「Well-Being」や「女性活躍」等、定義も曖昧な取り組みに矮小化されている事と考えられる。</p> <p>本質的な「人権課題」としてではなく、その他の目的を実現するための「手段」に男女共同参画が位置付けられていると感じる点は以下の通り。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（Well-Beingを実現する社会形成）」とあるが、「多様な幸せ」は非常に抽象的な概念のため、男女共同参画の本来の目的である性差別撤廃からは、目的が大きくズレ、本来の男女共同参画の目的を曖昧、あるいは矮小化しかねない ・リプロダクティブ・ヘルス&ライツの欠如もまた深刻な課題と感じる。避妊や中絶を含む性と生殖に関する自己決定権とそれらの保障は女性の人権の根幹であるにもかかわらず、6次計画の内容は妊娠・出産を望む人への支援に偏る一方で、「産まない選択」や安全な中絶へのアクセスは欠落したままであり、女性を「産む性」として機能的に位置づける家父長的価値観を温存しかねない ・また、「ライフステージに応じて全ての人々が希望する働き方を選択できる社会の実現」とあるが、女性が経済的に自立し、経済社会に参画するために不可欠なのが、女性の社会進出を阻む伝統的な性別役割分業意識の解体と考えられるが、6次計画ではそれらが見当たらず、あるのは女性に男性並みに働け、とする両立支援のみ。現案は、「人口減少対策」や「労働力確保」といった経済的観点のみが強調されており、女性の経済的自立という「人権尊重」観点が見当たらない。 ・また、選択的夫婦別姓等、日本も批准している女子差別撤廃条約に「人権」として含まれる項目の早期実現も、6次計画に含めるべきと考える。 <p>上記の理由より、6次計画は、「性差別撤廃」という人権を基盤とする原点に立ち返り、本質を捉えた、実効性ある政策とすべきと考える。「女性の活躍」ではなく「女性の権利」を保障する政策への転換こそが求められている。</p>
34	女	30代	1	<p>指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度を目標にしているというが、目標達成を強要されるものであってはいけない。現在、男性の育児休暇取得が増加しているが、リスクリングとして育児休暇の隙間を使用した資格勉強を女性にアピールするものがあり、それを受けて男性も資格取得の時間として利用しようとする話もきく。目標達成を目指すあまり、本来の目的を失っては意味がない。数値よりも中身を精査すべきであり、リサーチが必要と考える。</p>
35	女	30代	-	<p>全ての人々が自分らしく働ける社会はいいのだが、育児や介護、その他自分の生きがいに専念したい人もいるはずだ。少子高齢化での人材不足から将来的に皆生涯現役であることを求められるのなら、人生の長い期間のうち、数年を仕事以外に割り振ることも自由であっていいし、専業主婦・主夫が選択できない社会は多様性のある社会とはいえない。</p>
36	女	70代	-	<p>今までと同様に、定着しているので、このままでいいと思います</p>

37	女	80代以上	-	日本の文化を大切にしてください
38	女	30代	30	女性起業家育成、とあるが商工会議所などで行うべき分野のような気がする。まず、「女性」ということを外していくほど「普通」でなくてはならないし、起業することに当たっての性差はあまり感じられない。むしろその先の取引の段階でハラスメント等が起こることを是正していく取り組みの方が「男女共同参画」としては求められるのではないかと考える。
39	女	30代	16	男女双方の意識改革・理解促進をしたいのであれば、会社側に最新の育児状況を周知する必要があるのではないかと。例えば、ワクチン接種や幼児の生活リズムや発達についてなどを周知するものがあるのではないかと。また、子育てをしない人達の負担が増加する問題に対して、きちんとした賃金の保証をすべきであり、子育て世帯を支える事での好循環を生むべきである。
40	女	30代	17	放課後児童クラブにおける障害児受入推進等に取り組む、とあるが、軽～中症の児童デイサービスの受け皿はあるものの、重度になるほど受け皿がない状況である。また、親も所得制限等で金銭的に厳しい状況にあるため、国が積極的に支援していく必要がある。
41	男	60代	3	女性も男性もすべての人が性別にかかわらず個性と能力を充分に発揮して生きがいを感じられる社会を実現する
42	女	10代以下	-	反対します
43	女	70代	-	基本認識については現状を把握していると思われるが、それに対する＜施策の基本的方向と具体的取組＞では、「制度の周知をはかる」「好事例を周知する」「周知啓発を行う」という言葉が頻繁に出てくる。 50年以上前に就職し、正社員として子育てしながら働いた経験から願うのは、まず、おおもとにある労働基準法を変える（週40時間労働、有給休暇を増やす）こと。 週35時間労働になれば、一日8時間労働が7時間労働になり、1時間の余裕が生まれ、ぎりぎり頑張っても少し楽になり、退職率も下がるのではないかとと思う。 また、このことが他の働き方の人々にも良い影響をもたらすと思われる。 簡単な事ではないけれど、目標として掲げることは重要だし励みにもなる。 労働基準法改正の努力をした上で、この素案に書かれた取組をしてほしいと願う。
44	女	50代	-	男性は男性らしく女性は女性らしくあり、働き方も合わせて無理のない働き方をしていく事が大事だと思います。
45	女	70代	14	働くルールの規制緩和は打ち出す一方で、正規雇用化や仕事とケアの両立、貧困格差の是正など具体的な施策、社会整備について触れていない
46	女	50代	-	益々暮らしにくい日本になってます。、まずは日本国民が安全に暮らしていく事。戸籍はとても大切なものです。夫婦別姓には断固反対です。 移民をいれてとても危ない日本に何故するのですか？日本人優先にして、増税ばかりして、日本は衰退はしていくばかりです。 政治家も世代交代するべきです。このままだと日本人がいなくなります。 真剣に考えてください。自分達の儲けばかりしないで、真剣にお願い致します。

47	団体として提出	団体として提出	-	<p>基本認識 すべての人が「働きがいのある人間らしい仕事」（ディーセントワーク）につける社会の実現がめざされている。その中で、日本は、不安定・低収入の雇用、雇用によらない働き方が「多様で柔軟な働き方」のもと広がっている。</p> <p>第5次計画においては、第2分野として「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」とし、「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」の項目を設け、「雇用」、「長時間労働の削減」が記載された。素案では、第1分野と第3分野と分離し、第1分野1. 「働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現」を項目とし、「雇用」の言葉が無くなり、労働諸法制の整備充実を重視する視点がうすれるとともに、第5次計画の「長時間労働の削減等」の項目はなくなっている。そのため、両立支援や働き続けるために必要な労働時間規制は、「検討する」とされ、削減の方向が示されていない。また、既存の諸制度の周知・理解促進が取組の中心となっている。第1分野と第3分野は、「雇用等における・・・」という括りで、計画すべきである。</p> <p>また、素案が第1分野1に「働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現」の項目を立てたことは、政府がすすめる「多様で柔軟な働き方」をさらにすすめ、労働諸法制の範疇とならない雇用によらない働き方、フリーランスを推奨するもので看過できない。</p> <p>素案の第1分野の【基本認識】に、「育児や介護を始めとしたライフイベントに際し、両立のしづらさや特に女性においてキャリア形成が困難となる状況がみられ、その背景として、長時間労働や女性への家事・育児等の負担の偏り、その根底にある固定的な性別役割分担意識がある。」と記載されている。これを改めるための、積極的施策を求める。</p> <p>「施策の基本的方向と具体的取組」に盛り込むべき事項 1 法定労働時間を1日7時間、週35時間とすること。 2 労基法の労働時間規制の強化をすること。 3 労基法が定める最低基準の緩和につながる見直しを行わないこと。 4 出産・育児を理由に仕事のブランクが無いよう働き続けられるための社会的条件整備をすすめること。 5 介護離職をなくすため、介護保険制度の改善と介護休暇制度の改善をすること。</p>
48	女	60代	-	<p>子育て介護などを考慮した働き方を選択できる社会、（会社の規則に合わず働きたいのに辞めざる負えないのはとても残念）</p>
49	団体として提出	団体として提出	16	<p>（1）（4）両方に関わる周知の方法に関して、全網羅の説明資料だけでなく、上司・同僚等がよりシンプルに理解できるよう『簡易説明素材（各社人事でも加工使用可能なデータ素材拡充等）の提供』も願います。給付申請についても、企業DEI担当者を集める会合において、手続きが複雑である、との声が重ねて出ており、AI・オンライン活用等で、出産時他手続きと統合申請を可能にする等、『手続きの更なる簡素化』をご検討願います。</p> <p>（3）男性育休取得の障壁となり得る、片働きが当たり前だった世代である上司や同僚が、子育ての大切さや苦勞を理解できるよう、『育児オペレーションを体験する機会の設置』への支援もご検討願います。</p> <p>（4）企業DEI担当者を集める会合において、生後8週以内（産後パパ育休連動前提）など、取得要件のハードルが高い、という声が重ねて出ているため、より柔軟に支給が受けられるよう、『支給要件の緩和』や『運用のブラッシュアップ』を希望します。</p>

50	男	70代	16	<p>女性の労働力率が高い国ほど、出生率も高い。 OECD24か国のデータによると、女性の労働力率が高い国ほど、出生率も高い傾向がある。これは当然のことで子育てと仕事の両立が困難な社会では、子供を産むために仕事を辞める女性と仕事を続けるために子供を諦める女性がいる。 仕事辞めた女性は労働力率を下げ子供を諦めた女性は出生率を下げることになるから女性の労働力率と出生率は共に低い水準となる。しかし子育てと仕事の両立が容易い社会ではそのようなことがない。だから共に高くなる。少子化対策としても子育てと仕事の両立を可能にすること以外に方法はない。 最近こうした事実を知らないのか「出生率を上げるために女性の社会進出を抑えよう」などという主張を目にするがそれでは日本の将来はない。子育てと仕事の両立を可能にするためには制度的な充実も必要だが一番大事なことは国民の意識改革である。国は、きちんと根拠を示してこのような誤った主張を否定していくことが必要である。 これらの点を書き加えるべきである。</p>
51	女	50代	-	自分自身に合った働き方が出来るようになると良い。
52	団体として提出	団体として提出	16	<p>【意見】 2025年10月からの改正育児・介護休業法における「育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等」について、交替勤務など働き方の特殊性を踏まえた措置の検討（常昼勤に変更した上で育児勤務を法対応として可とするなど）を、本計画に追記いただきたい。</p> <p>【理由】 性別にかかわらず育児しやすい環境を整備するという趣旨には賛同するが、製造業の交替勤務などでは、「育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等」に対して、画一的な五つの選択肢から二つを選択させる方法は消去法的かつ限定的な対応を強いられており、苦慮している（交替勤務者はそもそもテレワークやフレックスタイムで業務に従事できないなどの理由）。性別問わず交替勤務者でも前向きに育児と仕事が両立できるよう、検討いただきたい。</p>
53	答えたくない	40代	-	身体が悪い人でも、家で仕事がしやすい社会
54	男	30代	15	<p>第6次男女共同参画基本計画（素案）p.12「12 理解のある職場環境整備」に関する取組について、以下の点を提案いたします。</p> <p>現行素案では「理解のある職場」という表現が抽象的であり、具体的施策が見えにくい印象です。実際には、生理休暇の導入率は3.3%、取得率は0.9%（厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」）と低く、改善が必要です。</p> <p>つきましては、以下の具体的取組を素案に盛り込むことを希望します。</p> <p>生理休暇の導入支援 企業に対して、制度設計や就業規則への反映を支援。</p> <p>取得しやすい仕組みの整備 申請手続きの簡素化や周囲の理解促進など、取得ハードルを下げる施策。</p> <p>事業所での生理用品配布支援 ナプキン設置等により、安心して働ける環境づくりを推進。</p> <p>生理休暇の導入率・取得率の毎年公表 企業や社会全体の改善状況を可視化し、制度利用促進の機運醸成に資する。</p> <p>以上の具体策を素案に盛り込むことで、「理解のある職場」を実効性のあるものにすることを期待します。</p>

55	団体として提出	団体として提出	14	<p>(5) 男性育休のより強い取得推進、特に取得日数延伸に向け、取得しづらいと感じる組織風土やアンコンシャスバイアスも含めた意識を一掃し、取得を習慣化する必要があります。そのために、一步踏み込んで取得を『義務化』すること、取得のハードルを下げる『要件緩和』、育児休業以外の育児目的に使用できる柔軟な休暇取得を促す『制度設計の推奨』をご検討願います。</p>
56	団体として提出	団体として提出	-	<p>「I 男女共同参画の推進による多様な幸せ (well-being) の実現」について</p> <p>(1) 「多様な幸せ (well-being)」という表現の内容が不明確である。「女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ (well-being)」と記されているが、「well-being」の必須要件として、人権の尊重やジェンダー平等は位置付けられているかが明示されておらず、概念の根幹が不透明である。</p> <p>(2) 2024年9月に開催された国連未来サミットの成果文書である「未来のための約束(協定)」では、グローバルガバナンスの変革に向けた「主な成果」の第2項目として、「持続可能な開発、気候、開発のための資金調達」が挙げられている。その中には、「国内総生産(GDP)を超えて、人類および地球のウェルビーイングと持続可能性を捉えるために、人類の進歩の測定方法を改善する。」との記述がある。この文脈における「well-being」は、「GDPを超えて」という視点を前提としており、未来サミットにむけた議論では、成果目標として、三つの柱、すなわち、「ウェルビーイングと主体性」「生命と地球の尊重(サステナビリティ)」「不平等の縮小と連帯の拡大(DE&I)」が示されてきた。しかしながら、素案に記載されている「多様な幸せ (well-being)」には、「GDPを超えて」という基本的視点が欠如しており、サステナビリティやDE&Iとの関連性にも言及されていない。このことから、「多様な幸せ (well-being)」という概念が、国際社会における議論とは異なる、日本独自の男女共同参画基本計画上の定義である可能性が懸念される。</p> <p>(3) なお、well-being先進国とされるブータンは、国民の幸福度が世界で最も高いとされる一方で、表現の自由、身体を拘束されない自由、裁判を受ける権利などの基本的人権について、国連機関から厳しい指摘を受けている。また、女性の識字率は低く、ジェンダーギャップ指数は日本に次いで低い119位に位置している。</p> <p>(4) したがって、ジェンダー平等にむけた行動計画において、政策の第一の目標として掲げるべきは、定義が不明確な「多様な幸せ (well-being)」の実現ではなく、「個人の尊厳と人権が尊重されるジェンダー平等社会の実現」である。</p>
57	団体として提出	団体として提出	17	<p>(6) 男性育休取得を妨げる要素に、企業単体では解消できない「業界構造」や「商習慣」についても軽視できないものがあります。これらについては、『企業単体からアクションしづらい要素が大きい』ため、監督官庁や業界団体内に留まらない協働取り組みが重要になってきますので、主管官庁としても状況の関連省庁と連携し、状況の調査や本質的解決に向けた業界取り組みの推奨とそれに対する支援をご検討願います。</p> <p>(8) 父親が、家事・育児に対し自信をもってスタートできるよう、両親学級のプログラムを、産前・産後(沐浴・おむつ替え)から更に発展し、『父親が家事分業・初歩的家事スキルを習得できる機会の創出への支援』をご検討願います。</p> <p>(10) 地域により充足度がバラツキ、かつ全国的にはまだ不足しているため、『出産育児を取り巻く医療・保育関係者の人員絶対数を増加する策』もさらに注力願います。</p> <p>(12) 父親が、家事・育児に対して自信をもってスタートできるよう、家事支援サービスの内容に、『父親が家事分業・初歩的家事スキルを習得できるプログラムの追加』をご検討願います。</p> <p>(13) 男性育休の取得日数を延伸する企業取り組みの活性化のため、企業が、一定以上平均取得日数を延伸できた場合に、賃上げ税制時にくるみん取得企業に適用したような『優遇措置』の検討や、『男性育休取得期間1ヶ月の義務化』など、もう一步踏み込んだ措置をご検討願います。</p>
58	女	70代	-	反対

59	団体として提出	団体として提出	15	<p>(11) 『選択的週休三日制について、より踏み込んだ推奨や企業への支援』をご検討願います。育休以外にも、こうした多様な休暇を柔軟に取得できるようになることで、休暇取得者を相互にカバーする職場づくりなどがより浸透し、男性育休取得のハードルも下がることにつながります。</p> <p>(19) 男性育休取得日数増には、企業経営者のコミットメントが重要なため、取得推進の取組みに積極的な企業経営者を、『国として表彰（総理大臣賞・厚労大臣賞など）』頂けると、機運が高まると考えます。</p>
60	男	40代	13	<p>「男女共同参画の実現を阻む根本的な原因」が働き方であると記載されていますが、働き方が根本的な原因であるとの記載は、第一部含めて、ここまででないことから、根本的であることの説明が必要に思います。あるいは、ここまでの記載のどこか適当な説明箇所働き方こそが男女共同参画の根本的な原因であると追記されてはいかがでしょうか？</p>
61	女	70代	-	<p>○第6次男女共同参画基本計画において「男女共同参画の実現が・・・最重要課題」として掲げられ、社会のあらゆる分野において分析がなされ、対策が提言されている。その目指すべき社会については、第1～5次までも同様の目標が掲げられ問題意識は社会に少しずつ浸透してきたように思われる。</p> <p>しかしながら、男女の格差・不平等の解消はほとんど進んでいない。それはジェンダーギャップ指数における順位が相変わらず低迷を続けていることから明らかである。</p> <p>○なぜ「3割」なのか 女性の積極的登用、女性リーダーの育成などをうたい意思決定層への女性の参画が重要であるなら、なぜその目標が「3割」なのか。人口の半分超が女性であるという事実、日本国憲法が男女の平等をうたっているという事実からすれば、目標は「5割」にすべきではないか。</p> <p>○両立支援は「男性」にこそ必要 現在、女性の殆どは仕事と家事・育児・介護において既に両立している。子どもを複数持ちたいと思いつつながらためらうほどに。また結婚にも子育てにも希望が持てない程に。なぜならワンオペになることが見えているからである。</p> <p>従って、両立支援は男性にこそ必要なのである。「男性」の固定的役割分担意識こそ変えていくべきであり、家庭と職場の両立を達成している「男性のロールモデル」を示していくことが重要である。</p> <p>○「男性の問題」に焦点を 日本社会に蔓延している、性犯罪・性暴力・DV・ストーカー・セクハラ・買春など、加害者の多くは「男性」である。法律はあっても男性の意識にこれらが人権侵害であり犯罪であるとの認識が深まっていかないのは、常にこれらが「女性の問題」とされているからである。</p> <p>○意思（政策）決定の場における男女の平等 DV加害者である「男性の問題」の調査・検証・対策がおろそかで、「選択的夫婦別姓」にも触れられていない。コンビニに陳列される「エロ本」は東京オリンピック終了後完全復活しているという状況への対策もない等々。</p> <p>以上のことを考えると、「第6次基本計画策定専門調査会」に女性の声は反映されているのだろうか、男女の比率はどうなっているのだろうかと考えざるを得ない。男女共同参画社会の実現が21世紀の我が国社会を決定する最重要課題であるとするなら、まず調査会からロールモデルを示し、男性も女性も共に生きやすい社会になる案を再検討していただきたい。</p>

62	女	30代	-	<p>男女共同参画であるけれど、過度な女性への期待は圧力と感じますし、目標達成が目的になっていないか検証する必要があるかと思えます。また、過度な配慮も女性優遇として、女性差別を助長するものです。クォータ制がそうで、本来なら平等に能力を見て採用するはずが、女性の割合だけを見た結果、能力差が生じてしまいます。女性差別を受けたからといって、男性を差別していいわけではありません。是正すべきなのは、無意識の思い込みであり、女性の割合ではありません。支援するのは女性にむけた起業やリスクリングではなく、男女共にブランク後の再就職支援などだと思います。</p>
63	女	30代	-	<p>・「性犯罪者にさせない」目線からの性教育もしてほしい →性教育というと男女の体のつくりやセックスの説明・コンドームの使い方などの話が多いかと思えます。それだけでは「どこからが犯罪なのか」「相手はなぜ嫌がるのか」がわかりません。 また、最近ストーカーが過激化し殺人事件にまで至った経緯を伺うと「助けを求める方法」や「この行動も性犯罪となる」といった内容も男女ともに学んでおく必要があると思えます。大事な大事な日本の宝である子供たちを犯罪から守る・犯罪者にさせないためにも、これらの知識は今後とても重要になっていくはずで。</p> <p>・プレパパや育児に悩むパパ向けに男性看護師や保育士が育児の指導・相談相手となって欲しい →男性の育休取得が進んでいますが、「とるだけ育休」など育休は取るのに育児に参加しない、理由をつけて子育てをしない父親が大変問題になっています。そこで男性看護師や男性保育士による「パパへの育児支援」を行って欲しいです。 母子支援の現状としてママへの支援はありますがパパへの支援はなかなかありません。そして、ママが実際に困っていることのひとつに「パパが育児に積極的に参加してくれない」という悩みがあります。ママへの支援も大事ですが、今後は「ママの周りの人が育児に参加することへの支援を手厚くすることがママと赤ちゃんの命と人権、どちらも守ることに繋がるのではないのでしょうか。 同じ男性である看護師や保育士からのアドバイスならばパパも納得できる所があると思えますので、男性看護師や保育士の新たな活躍を期待しています。</p>
64	女	70代	-	<p>2020年までに女性参画率30%を達成できなかったことは残念です。日本社会の中に、女性に対する根強い偏見と蔑視があり、ジェンダー平等の社会が実現していないことの表れです。そのような実態はあらゆるところに見られます。 まず、女性はということで全面的に家事・育児・介護などの「家庭責任」を負わされています。男性もともに家庭を構成する一員として、積極的に担う意識の改革が必要です。かなり改善されたものの、男性は未だに女性に頼って家庭生活を行っている場合が少なくありません。そのために、女性が社会に出て働くのが困難です。働く環境が改善されなければ経済的基盤が失われ、「貧困」が蔓延します。「男女ともに家庭も仕事も」という意識が大切です。 女性というだけで様々な差別・蔑視・性暴力に苦しんでいる実態があります。特に、女性への理不尽な暴力を許すことはできません。「女性は男性に従うべき」という誤ったジェンダー意識が、罪もない女性を傷つけています。殺人に及ぶ事例もあり、見過ごせません。公的権力の中にもジェンダーは根強いと思えました。様々な暴力に直面している女性の恐怖を思うと、辛くなると同時に怒りがこみ上げてきます。一刻も早く女性も男性もともに相手を尊重し、自己実現を図るための意識改革・教育が早急に望まれます。 日本社会のシステムを女性が生きやすく、活躍しやすいように変えていかなければ、いつまで経っても世界のスタンダードに並ぶことは難しいと思えます。女性の働き方がパート・非正規のままでは、女性の自立は難しいです。仕事の内容が変わらないのに給料が安いという実態もあります。いま、フルタイムで働く共働き世帯が、専業主婦世帯を大きく上回っている実態を踏まえた制度の改革、子育て環境の改善が必要です。 第6次男女共同参画基本計画策定に当たっては、基本計画の中に実効性ある具体的な施策を盛り込みつつ、何をいつまでに解決したいという目標を示すことを要望します。</p>

65	女	70代	-	反対
66	男	70代	101	反対
67	女	60代	-	女性の所得向上と経済的自立の実現 女性活躍社会と言われてますが男女平等となっておりますがまだまだ女性の立場は昔よりは改善されてますが低いと感じています。 一人親や未婚の女性が増えてますが皆さんそのような方は経済的自立を目指して頑張ってますが今の社会では難しいように思います。
68	団体として提出	団体として提出	1	働き方改革の抜本的推進に向けた提言 日本の長時間労働問題の根本原因は、残業代を前提とした低い基本給設定と、労働時間の長さを「勤勉さ」として評価する古い価値観にあります。これらを同時に改革することが、真の働き方改革実現への道です。 **1. 割増賃金率の引き上げ（1.25倍→1.5倍）** 米国では80年以上前から1.5倍の割増率で大きな問題なく機能しています。この引き上げにより、企業は残業よりも人員増強や業務効率化を選択するようになり、基本給引き上げ圧力も生まれます。大企業から先行実施し、中小企業には移行期間と生産性向上支援を設けることで、スムーズな導入が可能です。 **2. 評価制度の根本的転換** 「残業時間＝貢献度」という評価から「時間当たり生産性」評価への転換が不可欠です。政府主導で以下を推進すべきです： ・企業の時間当たり生産性の測定・開示義務化 ・生産性向上企業への税制優遇 ・公共調達における生産性重視企業の優先 ・管理職の評価基準に「部下の労働時間削減」を組み込む **3. 価値観改革の推進** 高度成長期の「男性は身を粉にして働き、女性は家庭を守る」という価値観が、少子化や人材の浪費、イノベーション停滞を招いています。この「昭和の成功体験」から脱却する「令和維新」が必要です。男性育休の推進、女性管理職の実質的増加、若手の登用により、多様な価値観を組織に取り入れることが急務です。 これらの改革を「働き方改革基本法」として一体的に推進し、労働時間削減と生産性向上、そして国民の幸福度向上を同時に実現することを提案します。明治維新が近代日本を作ったように、令和維新として労働観の大転換を図り、持続可能で幸福な社会を実現すべき時です。
69	女	50代	25	7 超過勤務の「徹底した削減」 時期や業務内容によって一時的に長時間労働になることもあるだろうから、上限を決めて何が何でもこれ以上は働いてはいけないといった数字ありきの「削減」を徹底するのではなく、過密勤務と余裕のある勤務を平均的に見ることや、勤務実態を客観的に見て判断することが大切。労働時間の制限に必要以上の強制性を持たせるのは間違っている。働きたい人の権利を奪ってはいけない。あくまでも数字は指標であって、柔軟に勤務できる状況を作るべきである。

70	女	70代	12	<p>働き方改革として、非正規雇用が広がった。そのひずみが今回参議院選挙の争点となった。「103万の壁」と言われるように、女性に対して夫の扶養的な働き方を押し付けてきたのではない。それは年齢を問わず、年金生活者にも低い時給で働くことしかできなかつたり、年金も低いという問題を生みだしたりしている。高齢者やシングル女性の貧困率が高いという問題となっている。正社員として働き続けるにもコロナの時に問題となった、育児・介護を担うのは女性だった。休暇制度が少し改善されたがキャリアを積むことの阻害要因になっている。また夫婦別姓問題もいつまで議論をつづけたら次の段階へと行くのか。何年待たせたらいいのか。女は世帯主の付属で処理されるままだ。選択できれば自由が広がり、考えも深まり、問題も見つかる。</p> <p>人権尊重のバックボーンを失うことのないよう皆様には頑張ってもらいたい。</p>
71	女	50代	-	<p>人口減少が顕著な中、働き方によっては男性女性に関係なく、柔軟な働き方が出来、所得が確保される、生活が安定している事が大切だと思います。</p>
72	女	70代	39	<p>女性の所得向上・経済的自立は、【基本認識】に書かれているように、個人が尊厳を持って生きることと密接にかかわるものです。しかし間違っはならないのは、所得が少なく、いわゆる「経済的自立」をしておらず、社会保障や福祉の支援を受けて生きている人の「個人の尊厳」や「人権」がないがしろにされて良いということではありません。それは人それぞれの個人が持つ体や心、能力や環境が、現在の社会の枠組み・仕組みの中で生み出しているものだからです。</p> <p>男性に比べ女性の雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いのも、本人がその能力を發揮しなかったからではなく、出産・育児等を理由とした離職、希望する職種での正規採用がないなど、個人の責とすることができないことがほとんどです。それにも拘わらずなされる、個人の尊厳や人格を不当に傷つける非正規職員への職場でのハラスメント行為は許さない定めが必要です。</p> <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は当たり前にも望まれることです。明日の生活を考えるため無期雇用を前提とする法整備を早急にも実現することを目標としなければなりません。</p> <p>現在殊に酷い状況にあるのが、女性中心に大量に採用されている会計年度任用職員です。「パートタイム・有期雇用労働法」からも、そこで示されている同一労働同一賃金の施行5年後の見直しからも外されています。会計年度ごとの任用のため、有期労働契約が5年を超えて更新された場合に無期労働契約に転換されるルールの適用もありません。</p> <p>さらには公務職場での正規・非正規の賃金格差は、民間での格差よりさらに大きく劣悪です。何十年も正職員並みの仕事を続けていても、正規新人並みの賃金です。民間同様に見える化し、自治体による積極的な動きが必要ですが、その実現には国による働きかけと財政措置が必要で。</p> <p>また、会計年度任用職員は困ったことがあっても相談し、解決につなげる人事委員会のような相談窓口がありません。名前だけの「窓口」の上司にうっかり相談したら、次の年の更新はないというハラスメントも多く、いつでも相談できる窓口の設置が望まれます。</p> <p>公務職場の組合には会計年度職員の加入を呼び掛けていないところもあります。会計年度任用職員の組合づくりを支えることによりジェンダー平等な職場が作られるよう働きかけなければなりません。</p>
73	女	70代	16	<p>(1)の施策の基本的方向では、「企業において、社員の育児休業取得による欠員時の代替要員の確保や職場負担の増加が課題となっていることから、育児休業取得者・短時間勤務者の業務を代替する周囲の労働者を支援する企業の取組を促進する。」とあり、対象は中小企業事業主に限定していません。</p> <p>しかし、(2)の具体的な取組は、中小企業事業主への助成金による支援だけです。重要な取り組みですので、中小企業への助成金支援の実施のみならず、「すべての事業者に対し、業務を代替する周囲の労働者の負担を軽減する取組を促す」または「・・・軽減をする環境整備を促す」ことを追加して頂きたいと思ます。</p>
74	男	20代	15	<p>若年層や子育て世代において、柔軟な働き方を選択できる制度の拡充が重要と考えます。特にテレワークや短時間勤務制度を男女問わず利用しやすくするためには、企業側の理解促進やインセンティブ付与が不可欠です。単なる制度整備にとどまらず、職場文化の改善に踏み込んだ施策を期待します。</p>

75	女	60代	101	年齢性別関係なく働きたい人が働きたい職場で色んな圧力を受けず楽しく働ける場所の提供を希望する
76	男	30代	16	女性の就業促進は経済成長や労働力確保に資する一方で、少子化や子どもの育成環境に与える影響については政府として丁寧な検証が必要です。国際的分析では、1980年代までは女性労働力率と出生率は負の相関でしたが、北欧やフランスなど「仕事と育児の両立度」が高い国では正の相関に転じています（山口一男「RIETI Discussion Paper」2005）。これは「女性が働けば出生率が上がる」という単純な因果を意味するのではなく、育児休業や保育制度の充実が、働きながら出産・子育てを可能にした結果です。実際に日本では就業率は上昇しているものの、出生率は依然1.3前後にとどまっており、両立支援が十分でない現実を示しています。さらに国内外の研究では、共働きか否か自体よりも、家庭の所得水準や親子の関わり、保育の質が子どもの発達や幸福度に強い影響を与えることが示されています（Nakamura et al., Economics & Human Biology 2014; Wang et al., Journal of International and Comparative Social Policy 2020）。一方、母親の就業形態や家庭内分担が幸福度に影響する国内データもあり（家計経済研究所2017、慶應大学PDRG DP2020）、親の心理的余裕が子どもの環境を通じて影響を与える可能性は否定できません。以上から、日本の政策は「女性就業促進」だけでなく、「家庭を優先したい人も、働きながら子を育てたい人も安心して選べる制度環境」を整備し、政策評価に子どもの発達・幸福度を組み込むべきです。
77	女	50代	-	性別、ライフステージにより働き方の制限をしてはならない
78	女	60代	12	第1分野 ライフステージに応じて全ての人希望する働き方を選択できる社会の実現としたことで、第5次計画においては、働き方・雇用はひとつのまとまりとして分野記載されていたものが、素案では、第1分野、第3分野に分断され、働き方・雇用が人生における一貫した政策支援としてとらえづらくなっている。第1分野、第3分野は、ひとつの分野とすべきである
79	女	60代	-	特別ございません
80	女	50代	14	具体的な取組の4つめで、「管理職を含む長時間労働の改善に係る対応を検討する」とあるが、女性の指導的地位に占める割合が低いことや、管理職世代が介護に当たる世代であること、さらに、人々の意識が長時間労働より家庭の充実を望む傾向が顕著なことをふまえ、管理職等の長時間労働や時間外勤務については、早急に対応し、改善すべきである。特に、先の見えない介護に関しては、仕事と介護を両立するためには、働く時間が明確であることが必須であると考えます。
81	女	60代	-	多様で柔軟な働き方の実現へ、働き方改革のさらなる推進を促すとして「企業における取組を後押しする施策を推進する」というだけで、正規雇用化や仕事とケアの両立、貧困や格差の是正についての、現実的、具体的な施策が示されていない。
82	女	30代	12	自分に合わせた様々な働き方ができる一方で、賃金格差が深刻になっていると思います。家庭の都合や自身の都合で就労時間が短くなってしまったり、時短勤務をせざるをえない状況の中でも、何らかの形で就労しているすべての人が自分の自己実現にむけて生活していけるように、賃金格差を是正してもらえような文句を付け加えてほしいです。
83	答えたくない	40代	14	いわゆる「エッセンシャルワーカー」と言われる職種は両立が今の制度だけでは難しいと考えます。特に、看護・介護の分野は24時間のサポート体制が必要であったり、緊急対応が必要であったりと今現在でもギリギリの人数と運営資金で対応している状況で「簡単に言ってくれるな?」と言いたい。女性の多い職場で、まだまだ「世話は女の仕事」という風潮が根強く残っている為、賃金もかなり低く設定されています。力のある母体が運営していれば、最新技術の導入等で少しは両立しやすくなるかとは思いますが、多くの職場では望みが薄いです。加えて、外国人労働者が多く、コミュニケーションの問題やお国柄からなる労働意識の違い、話せるけれど、記録が書けない(難しく、時間がかかるので書きたがらない)等業務上での問題もあり、現場はてんやわんやです。もっと職種別に特化した具体的な取り組みも記載して下さい。1-(1)

84	女	80代以上	12	<p>p.12 第2部 政策編I 基本認識のタイトル「男女共同参画の推進による多様な幸せ (well-being) の実現」を「男女共同参画の推進によるジェンダー平等社会の実現」にすること。 【理由】6次計画素案2頁注3にもあるように、「多様な幸せ (well-being)」は、非常に幅の広い、多義的な概念であり、第6次男女共同基本計画に持ち込むべきではない。男女共同参画基本計画の目的は、あくまでも「個人の尊厳が重んじられるジェンダー平等社会の実現」である。</p>
85	男	30代	-	<p>> 指導的地位への女性の参画は 『女性の参画割合が低い』事が『悪い』という考え方です。 そもそも「個々人の自由な参画」というのが根底にあるはずなのに、なぜそこで30%という『具体的な目標』が必要なのか。 結果の平等の為に、過程で優遇や劣遇が発生してはならないでしょう。機会の均等は既に成されています。 日本人口、そして有権者の数は女性の方が多く、その人達が『自分の意思』が原因でしょう。女子枠やアファーマティブ・アクション、クオータ制などは不要だと考えます。</p>
86	男	60代	15	<p>8「勤務時間、勤務地、職務・職種を限定した「多様な正社員」制度について、支援員による導入支援や好事例の周知等を実施する」ことについては、「導入支援や好事例の周知」では不十分と考えます。「勤務時間、勤務地、職務・職種を限定」することに伴って不当な処遇を受けることのないようにすることが必要です。そうでなければ性別役割分業に起因する女性差別は解消しません。</p>
87	女	30代	-	<p>(2) 具体的な取組の4で言及されている時短制度について。 まずジェンダー平等推進に向けて動いていこうという姿勢を強く支持します。 今年4月に育児休暇を経て職場復帰をしました。その際、時短という選択肢もありましたが、1日の労働時間が2時間減るだけで給与が60%になる、それが次の産休育休に入るとしたら給付金計算の指標になると考えると必然的にフルタイムでの復帰を選ばざるをえませんでした。しかし、実際に働いてみるとやはりフルタイムで働きながら子どもを育てることは大変むずかしく、経済的に苦しくなったとしても時短を選ばなければならいかもしれないという状況に立たされています。時短を選ぶ人に対しての補助が出るようになったのはいいことだと思いますが、復帰の際にそういった制度があることは会社から一切説明はありませんでした。会社にも説明することを義務付けたほうがいいのではないかと思います。さらに、一度フルタイムで復帰した人には適用されないというのも納得がいきません。働いてみて時短にする人は実際にいるからです。</p>
88	男	40代	18	<p>「共働き・子育て」を離婚・別居後にも一貫して適用する観点から、政府計画に「共同養育の原則」を明記し、子の最善の利益を中心に父母双方の関与を維持する実装策を求めます。(1) 自治体に「共同養育支援拠点（中立第三者の面会交流支援・オンライン交流支援・養育調整）」を整備し、被害防止と関係維持を両立。(2) 調停・審判と接続する標準様式の「養育計画書」と合意支援ツールを国が提示し、離婚届提出前の作成・更新を促進。(3) 企業向けKPIを「男性の育児休業取得率」だけでなく「育児時間」「父母双方の週次関与日数」等に拡張し、別居後も測定可能な指標で運用。(4) 広報では「別居・離婚後も両親が関わるのが基本」であることを中立に示し、片親疎外・親子断絶の未然防止を主流化。(5) 家裁・こども家庭センター・事業所内保育等の連携を強化し、就労と共同養育の両立を実質化。これらにより、育休や給付の投入が実効的な共同養育へ確実に接続する仕組みを構築すべきです。</p>

89	女	30代	16	第1分野の掲げる「共働き・共育て」(p.16)は、婚姻中だけでなく別居・離婚後にも一貫して機能する仕組みに拡張して下さい。2024年の改正民法は離婚後の共同親権を「選択可能」としましたが(施行は令和8年5月まで)、本計画では「子の最善の利益」を軸に、実務運用として原則共同養育・例外的単独を促す明確な指針を示すべきです。具体的には、(1)調停・審判の初期段階で標準化された養育計画の提出を義務化し、面前監護の有無にかかわらず継続的な親子交流を特段の事情がない限り確保する、(2)学校・医療・自治体が双方親と情報共有する中立的な「親情報アクセス」を整える、(3)監護者の一方的拒否や引き延ばしに対し、仲裁的支援・履行確保の仕組みを整備する、(4)関係機関に対し、片親による関係遮断が子の発達に与える悪影響への理解を徹底する、の4点です。共育ては権利の争奪ではなく、保護者双方の義務履行を通じて子の安心基盤を守る営みだと位置付けて下さい。
90	女	70代	12	I 男女共同参画の推進による多様な幸せ(well-being)の実現 ・こういうタイトルを掲げてあるが、(well-being)というタイトルに違和感がある。幸せをどのように感じるかは、その人次第であり、国が押し付けることではないので、削除を求める。男女共同参画社会の推進の前提として、人権と平等の社会を目指すことが必要である。 ・ブータンが幸福度の高い国ということで、引き合いに出されるが、ブータンは識字率が低く、ジェンダーギャップ指数も低い。私たちが目指す社会は、男女格差をなくし、人権が守られ、男女平等に少しでも近づけようとする社会であることをしっかりと抑えるべきであることから、(well-being)というキーワードで、第6次計画を印象付けることは不適切である。
91	女	40代	12	第2部政策編の方針や基本認識に、「女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ(Well-Being)の実現」と掲げられていることに大変違和感を持ちました。そもそもウェルビーイングは「福祉」などの意味を持つ言葉ではなかったのでしょうか?行政用語として近年使われるようになったと知りましたが、一般市民には、「多様な幸せ(Well-Being)」と言われても何のことだか分かりません。私はぼんやりとした良さげな言葉で、政策の方向性がごまかされているような印象を受けました。女性への差別や不平等をなくすという計画の目的を、もっと明確にする必要があると思います。
92	女	40代	-	育休制度等、制度を利用できない方の側の負担であったりまでは、考えられていないような制度等、主婦とパートの両立の面で、なかなか職業の選択肢が限られてくる現実があるように思います。
93	男	50代	-	仕事が出来ても、人間性を重視して欲しい
94	女	60代	15	(8)「多様な正社員」制度の取り組みが提案されているけれども、この政策の推進には反対です。正社員にこだわった施策こそ、柔軟ではないと考える。どのような雇用形態であっても、賃金、労働条件が同じに、同一労働同一賃金にすることこそ、柔軟な働き方の推進につながると思う。そうでなければ、男女の賃金格差は、いつまでたっても解消されないと考える。この事は、第3分野の女性の所得向上と経済的自立の実現にもつながります。
95	男	30代	17	「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たいけるよう、両親共に参加しやすい日時設定やオンラインでの開催など、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。」とあるが側面支援では変わらない。そもそも男性は女性と比較してより高いパフォーマンスを出すことが前提とされており、女性のほうが低いハードシップで高い評価をされている。男性が女性と同じハードシップをすれば女性と同じような高い評価をされることを担保させるような罰則付規定をつけることを求める。

96	女	30代	-	<p>女性が安心して出産育児ができる仕事環境を早急に整えてほしい。出産後、体調の変化、経済的負担が襲いかかってくる日本では「子どもがほしい」と思う人が減少しているのが女性の負担軽減と共に子どもがいる世帯支援を行っていくべき。具体的には助産師によるケアを増やすことや子どもを産んで成人まで育てたら100万円支給など。また、子どもがほしくても妊娠に至らない夫婦を減らすため、不妊治療の回数制限を増やす。私自身も子どもをたくさん産みたいのに不妊治療の回数制限に苦しんでいる。日本の少子化を対策しなければ日本の経済は破綻する。とにかく予算を確保し対応していかなければいけない。</p>
97	女	40代	17	<p>「放課後児童クラブ」についての意見と提案です。 今回の内容だけでは共働きの親の不安が解消せず、結果として女性（母親）の活躍に繋がらないと考えました。</p> <p>放課後児童クラブは基礎自治体の判断に任される部分が多く、十分に対応が進まず、待機児童問題が長期化・悪化しているのが実情です。 現状が「市町村の努力義務」であることに強い疑問を持っています。</p> <p>私の町では、110人定員の小学校の放課後児童クラブに157人もの希望があり、20人を超える待機児童が出ています。にもかかわらず担当課からは「そのうち子どもは減るから」「住宅地の開発が予想を上回った」という説明がここ10年繰り返されるだけで、抜本的な改善策は示されていません。この間にも、保護者は就労をあきらめるか、子どもを安心できない環境におくという選択をせざるを得ない状況が続いています。</p> <p>また、隣の市では放課後児童クラブがテレビやゲームに子守をさせている実態が問題となり、市議会で取り上げられました。実際に「こんな場所に子どもを預けたくない」と仕事を辞めた母親もいます。放課後児童クラブは単なる預かりの場所ではなく、子どもが安心して育つ「生活の場」であるはずで、量の不足だけでなく、質の確保も喫緊の課題です。</p> <p>こうした現状を踏まえ、以下を強く要望します。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 放課後児童クラブを任意事業から必須事業へ位置づけ、国の責任で全国的に整備を進めること。 2. 待機児童数や運営実態を国が調査・公表し、改善を促す仕組みをつくること。 3. 職員の処遇を改善し、高度な人材を安定的に確保すること。 4. 「子どもの最善の利益」を軸に、健全な育成の場としての質を保証すること。 <p>私自身、子育てをしながら働く一人の親として、この問題は「今すぐ」取り組んでいただきたい課題です。せっかく国が男女共同参画の大きな指針を掲げても、予算も厳しい現場の自治体任せでは解決できません。子どもと保護者の生活を支える放課後児童クラブこそ、国が本気で責任を持つべき事業だと考えます。</p> <p>これは少子化対策・男女共同参画・地域社会の持続性を考える上でも欠かせません。ぜひ計画に国の対策まで踏み込んだ内容を計画に反映していただきたいです。</p> <p>ここが整ったうえで、今回の計画内容の記載が活きるのではないのでしょうか？</p>

98	男	40代	-	<p>近年、育児に積極的に関わることを希望する男性が増えており、現実にも育児休業取得率が上昇傾向にあります。そうしたなか、育児の情報や支援が母親向けに偏っていること、配偶者との関係、パパ友やロールモデルがないことなどで葛藤を抱えている父親は少なくありません（※国立成育医療研究センター「父親の育児支援ニーズに関する疫学調査（2022年度）」参照）。</p> <p>また、特に男性は、他者に弱音を吐いたり相談したりすることを「男らしくない」と見なし、だれにも相談せず、一人で悩みを抱え込む傾向が強いことから、例えば、育児や料理の教室など相談窓口とは異なる場を通じて、男性たちの語りを促し、悩みを共有することも有効であると考えます。</p> <p>第6次計画の素案においては、両親学級の充実に関する記載はみられますが、こうした父親向けの支援に関する記載がないことから、父親の子育てにかかわる支援や事業を積極的に実施すること、そして単に子育てのノウハウを伝授するだけでなく、不安や悩みに寄り添う視点を備えるとともに、男性たちが、地域でそうした悩みを共有し合える居場所づくり及びパパ友づくりの支援を進めることを本計画に盛り込むよう提案いたします。</p>
99	女	40代	14	<p>働く女性が増えてきた。人手不足があり、男性も女性も長時間労働になっている現状がある。子育てや介護をしながら、働くことは、大変である。働く全て人のために、長時間労働が是正されるよう、働き方改革の取組が進むと良いと思う。</p> <p>多様で柔軟な働き方が整備されているのは、良いが、それを利用する人がいて、他の人に負担がかかっている。それを解消し、利用する人が気持ちよく利用できるよう、他の人が安心して働くことができるようにしてほしい。</p>
100	女	20代	16	<p>「なお、企業において、社員の育児休業取得による欠員時の代替要員の確保や職場負担の増加が課題となっていることから、育児休業取得者・短時間勤務者の業務を代替する周囲の労働者を支援する企業の取組を促進する。」とありますが、これに加えて、より具体的に、欠員時の企業内での業務の対応についての相談先の提供や対応事例集の編集などを国には積極的に進めていただけませんか。</p> <p>さらに、ここには「看護休暇」との文言の追加も願います（育児休暇終了後も育児は続くためです）。</p> <p>家事・育児・介護における男女平等とすべての人が働きやすい社会の実現にはもちろん強く賛成しますが、休暇を取得する従業員欠員時の、同僚にあたる従業員の負担は、休暇の取得や男性の育児への参加などに比べて、本素案についてはさらに具体性と実現への意気込みを求めたいと考えます。</p>

101	男	50代	16	<p>第6次基本計画の素案において、「共働き・共育て」の実現を掲げ、男性の家事・育児参画促進が重要課題とされている点に全面的に賛同します。しかしながら、現状の日本の法制度や社会慣行には、この理念と矛盾する重大な課題が存在します。その最たる例が、離婚後の単独親権制度に起因する「親子断絶」の問題です。</p> <p>素案では、育児休業の取得促進や夫婦間の意識改革が謳われていますが、これらはあくまで婚姻関係が継続している期間の支援に留まっています。一旦離婚となれば、一方の親が単独親権者となり、他方の親は親権を失い、非監護親として子どもとの面会交流が著しく制限されるか、あるいは完全に断絶されるケースが後を絶ちません。このような制度の下では、男性が家事・育児に積極的に関わったとしても、離婚すればその努力が全て無に帰すリスクを抱えることとなります。このリスクは、男性の育児参画意欲を根本から阻害し、「共育て」の理念に逆行するものです。</p> <p>「仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進」を真に推進するためには、離婚後も両親が共に子育てに責任を持つ「共同親権・共同養育」の原則を確立することが不可欠です。これにより、親は離婚後も子育てに関与できる確信を持つことができ、育児への長期的なコミットメントを促します。また、一方の親による連れ去りや実子誘拐といった行為も、子どもの最善の利益に反するとして厳しく批判されるべきであり、親子断絶を前提とした制度は改めるべきです。</p> <p>さらに、「共働き・共育て」の実現は、男性が育児にかかる時間と労力を正當に評価し、社会全体でその価値を認めることから始まります。男性が育児をすることへの無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）を解消し、育児を単なる「手伝い」ではなく、人生の重要な要素として捉える意識改革を、学校教育や職場研修を通じて徹底的に行うべきです。</p>
102	女	70代	12	<p>多様で柔軟な働き方が自由に選択できない現実がある。雇用機会均等法ができて40年なのに女性の貧困が進んでいるのは、雇用の場での差別が解消されず、やむなく非正規雇用を選択し、低賃金・不安定雇用で多くの女性が働かざるを得ないから。差別（間接差別を含む）を罰則付きで禁止する法律の制定が急務である。すべての人が希望する働き方を選択できる社会の実現は、個人の努力や企業の取り組みだけでは実現できない。</p>
103	女	40代	16	<p>共働き、共育ての実現は、本当に必要と感じる。小さい頃から家事育児は女の仕事、男は働いて一家を支えるべきとの刷り込みは未だ根強くある。職場における男性への業務の集中を防ぐと共に、義務教育段階から、共働き、共育ての考え方を育む教育を進めて欲しい。教員に丸投げでなく、社会科、技術・家庭科、理科、保健など、各教科の指導要領や教科書に載せるなどして、必ず学ばないといけないものにしてほしい。教員にも研修が必要。</p>
104	団体として提出	団体として提出	-	<p>12~3p 多様で柔軟な働き方が自由に選択できない現実がある。雇用機会均等法ができて40年なのに女性の貧困が進んでいるのは、雇用の場での差別が解消されず、やむなく非正規雇用を選択し、低賃金・不安定雇用で多くの女性が働かざるを得ないから。差別（間接差別を含む）を罰則付きで禁止する法律の制定が急務である。すべての人が希望する働き方を選択できる社会の実現は、個人の努力や企業の取り組みだけでは実現できない。</p>
105	女	70代	-	<p>どちらにしても皆個々に考え方は違うかと思いますが、この内容に賛同します</p>
106	女	20代	15	<p>不妊治療と仕事の両立への対策を提案しているが、不妊治療は子宮や卵子だけではなく、精子や精管などの問題も扱うため、生殖機能のある男性も必要とする場合がある。また同性カップルや、トランスジェンダー男性/女性が不妊治療を希望する場合もあるので、妊娠できる女性に限らない不妊治療への案内と対応をすべきではないか。妊娠できる女性に限って話を進めると、彼らだけの問題のように意識され、かえって女性に対するプレッシャーを煽ることになるのではないか。</p>

107	女	40代	17	<p>長時間労働についてですが、男性に長時間労働が偏っているために起きていることがたくさんあります。</p> <p>女性へ家事育児などの家庭内でのケア労働の他、男性の過労死、老後の孤独化にもつながっています。</p> <p>また育児休暇が取りづらいというのも長時間労働や責任の重さから取りづらいのではないのでしょうか？</p> <p>若い男性から「育児休暇がとれるようになりたい」と切実な声を聴くことが少なくありません。</p> <p>なぜ取りづらいのかをきちんと調査し、長時間労働の是正と同時に賃上げに国の責任で直接支援して取り組むべきです。</p> <p>また長時間労働になっているのは現在8時間労働制のためではないのでしょうか？これを7時間労働制にする。残業には残業代ではなく、時間を保障するなど、とにかく時間を確保することにこだわった計画も必要ではないのでしょうか？もちろん賃上げが前提です。</p> <p>ライフワークバランスのためにも、時短と賃上げ同時に実施するべきです。</p> <p>まったなしですから、実施できるよう、時短、育休取得に向けて具体的な計画を入れてください。</p>
108	女	60代	12	<p>「多様な幸せ」「長期的な展望に立って働ける」視点からも、婚姻に際しての氏の選択の柔軟性があるべき。</p> <p>介護離職に関しては、介護人材の確保を含めた介護環境充実の政策の具体的な提示を。</p>
109	女	40代	-	<p>働きたい、需要に、社会保険加入等、事業者負担が、大きいと、思います。ルール守ると、できなくなり、働く人も、社保加入できる、会社を探すのも、厳しいのではないのでしょうか。</p>
110	女	20代	-	<p>どの分野においても女性の参画拡大は推進するべきだと思う。強引な手法にはなってしまうが、パリテを取り入れるべきだと思う。</p> <p>どの分野においても現状のままだと、偏った政策・方針になる。男性多数女性少数の場で、女性が意見を述べても大勢の声には到底敵わない。また、意思決定の場に男性が多いと、男性の視点からは様々な角度で意見が生まれると思うが、女性が少ないと特定の意見しか生まれない。</p> <p>未だに蔓延する性別役割意識を無くすには、強硬手段しか私は思いつかない。</p> <p>そして、女性だけでなく、性的マイノリティの人材も参画を拡大するべきだと思う。</p>
111	男	30代	-	<p>転勤について</p> <p>転勤のヒヤリングについて、男性負担について意見すべきです。</p> <p>転勤は男性に偏っていると感じております。定量的なデータはありませんが、感覚的に。データを取得すれば、転勤頻度は7:3に偏っております。</p> <p>また、地方勤務は男性に偏っています。</p> <p>転勤のデメリットを受け一方で、社内的に顔が広くなり出世に有利になるというメリットもあります。</p> <p>このメリットを女性は受けられないということでもあるので、転勤負担の性差について意見・ヒヤリングすべきです。</p>

112	団体として提出	団体として提出	-	<p>ライフステージに応じて全ての人々が希望する働き方を選択できる社会の実現 育児、介護の両立などめざし、育児、介護など無償労働の大半を女性が担っている性別分業を前提としている問題設定は性差別解消にはつながらない。</p> <p>多様で柔軟な働き方を奨励しているが、「雇用」ということばが消えるなかで「雇用」によらないフリーランスの奨励など、労働に関する基本的人権の考えはどこかに消え、労働時間の規制もなく健康を害してもすべて希望する働き方を選択した本人であり、本人の自己責任とする新自由主義の考えに基づくものである。また女性への育児や介護などケア労働の女性への偏りを解消するために制度化された育児、介護の社会化と現状の関係についての言及がなく「ライフステージに応じて全ての人々が希望する働き方を選択ができる社会」というのは全ての人々の働く権利の侵害を隠蔽するものである。全体的に、企業中心の人材活用が根底にあり、ジェンダー平等の働き方を目指すものになっていない。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、労使の自主性や個人の選択によるものではなく、法的規制を強めるべきである。</p>
113	答えたくない	40代	114	<p>「男女共同参画」ではなく 「ジェンダー平等」にしてほしい！</p> <p>基本法や基本計画の名称自体が、男女二元論を前提としている現状を変えるため、内閣府男女共同参画局を「ジェンダー平等省」など、あらゆるジェンダー・セクシュアリティの人々を包摂し、ジェンダーに基づくあらゆる課題に横断的に取り組める省庁とするための検討・準備を開始すること。それにあわせ、男女共同参画社会基本法に代わる基本方針として「ジェンダー平等のための基本指針」の策定に取り組むこと。</p>
114	女	60代	18	<p>介護離職の対応について、もっぱら介護休業制度の周知や、企業側の就業環境整備に焦点を当てたものとなっている。</p> <p>しかし、介護離職がなぜ発生するかといえば、介護保険サービスの利用抑制策、介護報酬引き下げによる介護事業所閉鎖や人材流出によってサービス不在となる地域の続出…等による部分が多い。</p> <p>介護保険サービスが受けられないとなると、結局自らが職を辞し、ケアに当たらざるを得ないため、本気で介護離職の解決をめざすなら、介護保険制度の改悪を阻止することが、対応策として盛り込まれるべきではないか。</p>
115	男	50代	-	<p>女性の海外大学院での学びへの支援拡充（現状一旦働いた後に進学する場合などの支援が不足している）</p>
116	団体として提出	団体として提出	-	<p>多様な就労の仕方、とあるが、何より女性の場合、正規雇用が少なくなっている。</p> <p>募集の際にも、あらかじめ短時間雇用で、週3日とか4日、あるいは7時間6時間という募集が多い。何より短期雇用、6カ月1年などの有期契約が多い。このような募集や雇用を変えていく必要がある。</p> <p>公務員の場合も、会計年度任用職員という形で、事務職員が入れられている。大切な相談窓口、ハローワークの職員が有期契約というケースも多い。生活保護窓口や保育所保育士、図書館司書、博物館学芸員など資格が必要で、専門性があり、経験が必要なものがなぜ非正規なのか。学童保育指導員なども経験が必要である。このような分野にまず正規職員を充当する必要がある。</p> <p>大学生の就職活動の際にも、自分のやりたい仕事には正規採用がない、民間に行くか、自分で起業するしかないのか、と相談される。経験が積めない、将来が不安だと言われる。</p> <p>女性だけに限らないが、結果的には女性の多くが不安定雇用になっていく。</p> <p>まず男女ともに正規雇用での仕事を前提にした経済の仕組み、社会の仕組みをつくる必要がある。せっかく産休や育休の制度を整備しても、短期雇用、有期契約では、産休育休まで取れないケースも多い。絵に描いた餅である。M字型から脱却したと言われても、パートや短時間雇用でつないだのでは女性の生活基盤は安定しない。</p> <p>まず会計年度任用職員ではなくして正規雇用職員で、相談業務、専門業務、を担うように改善すべきである。公的な部門から雇用を改革し、民間にも示していただきたい。</p>

117	女	60代	-	<p>女性の貧困の大きな原因は出産の負担にあると思います。妊娠・出産時、産後はどうやっても女性は活動的に動けない時期があり、同時にその時期放っておいては簡単に死んでしまう命を2、3時間授乳という食料でつなげなければいけず睡眠不足という過酷な状況にも見舞われる。普通に考えればもう片方の親である父親が母子を守り世話をすればいいし、そんな状況なのは人類が始まって以来分かっている事なので社会や行政が何らかの援助をすれば、女性の不安や絶望はかなり軽減されるはずなのに、この国では、妊娠・出産、産後を決意した女性は相手男性の性格や援助する優しく余裕のある家族がいなければ悲惨な状態で放置される。そしてそれは出産時だけでなく出産を選んだ女性で相手男性がよくある一般的家父長制に染まった人で、相手男性の働き先企業がよくある一般的な男尊女卑企業ならその後女性の能力は活かされる事なく家事・育児、非正規雇用等を押し付けられ、子供の緊急時には肩身の狭い思いをして職場から戻り、モラハラを受けても経済力が無い事で離婚もできず、セクハラ、パワハラを受けても非正規雇用なら無視され、辞職に追い込まれます。老後の年金は減り一生を家事育児に費やすしか子供を持たない。これは日本の今の企業の在り方が子育てを家族の誰かに全て委ねないといけない働き方になっているから。そしてそれはほとんど女性で、女性の夢や希望や余暇や自由時間の全てを犠牲にして成り立ち、男性だけが思う存分に働き豊かになり、子育ての責任を全く負わない歪な親になる仕組みだから。誰もが親になり夢も希望も叶えられる社会にならないと女性は活躍できない。</p> <p>まず出産女性のいる企業に女性の産休育休（この呼び名も出産育児期間とすべき）時に女性と企業の両方に支援金を渡し、企業が出産女性の雇用で損をしない政策をする。正社員出産女性の時短正社員の義務化。中学生以下の子供を持つ父母社員の残業、望まない転勤禁止。</p> <p>病床緊急時父母の両方が同等の休みを取る事の義務化。（企業間で連絡を取る）</p> <p>少子化は社会の大問題と言いながら、その負担を全て女性に負わせる政治はおしまいにしてほしい。出産で男性は何にも損をしないし負担も無いし女性を無料家政婦にできる理由付けにすらなっているのは政治の無策でしかない。出産の負担を負わないのは無責任。負担の仕方は経済的・時間的・人的援助しかできない。早くしてほしい。</p>
118	女	70代	-	<p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>「働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現」するには、行政の働きかけだけで実現できるものではなく、官民一体となって推進することが必要であることを強調すべきであると思う。</p> <p>具体的には、</p> <p>「なお、人手不足が深刻化する中、女性も男性も全ての人が希望に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることは、企業経営の観点からも重要であることから、その実現に向けた企業における取組を後押しする施策を推進する。」の部分を変えてはどうか。</p> <p>「また、人手不足が深刻化する中、女性も男性も全ての人が希望に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることは、企業経営の観点からも重要である。以上を踏まえ、企業、国、地方公共団体等が連携し、働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現を図る」</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>企業の責任を明確にするための取組が足りないと思われる。</p> <p>取組として以下を追加してはどうか。</p> <p>「各企業における多様な働き方の制度の比較検討を行い、公表する」</p> <p>「各企業の労働時間（時間外勤務を含む）および休暇（育児・介護休暇や特別休暇を含む）の実態の見える化を義務付ける」</p>

119	女	40代	12	<p>「多様な幸せ (well-being)」を標榜しているが、見たところ男女で結婚生活を送り働きながら生殖することを大前提とした話しか見られずそもそも方針からして多様性が感じられません。多様な幸せというのであれば、性的マイノリティや生涯単身で生活したい人、障害者や働けない人の「幸せ」も含めて考えなければ、単に異性愛と生殖の押し付けに陥るのではないのでしょうか。</p> <p>多様性を謳う以上、策定の際に議員や官僚などの立場ある人だけの意見で決めれば見えないものが出るのは当然と思われます。性的少数者や障害者などのマイノリティ含め、様々な階層から実際の生活についてのヒアリングを行ったうえで検討してほしい。</p>
120	女	70代	14	<p>(1) に以下を入れてほしい。</p> <p>○フリーランスに対しても、妊娠・出産、育児、介護、病気（治療）などと仕事の両立を図り、病気やけが、障害、失業・廃業などのライフリスク対策（労災保険、雇用保険、健康保険〔傷病手当や出産手当〕、厚生年金保険への加入など）を行い、フリーランスがキャリア形成をしながらその能力を発揮することができるような取組を行う。</p> <p>【理由】</p> <p>フリーランス（特定受託事業者）が増加している。フリーランスは生身の働き手であり、労働者と同様に、妊娠・出産、育児、介護などと仕事との両立を支援する制度がなければ、キャリア形成をしながら持続的に安心して働くことができない。にもかかわらず、制度整備が立ち遅れており、困難にぶつかっている人が多い。子どもを産むことを控える、出産した場合も、所得保障のある休業制度がないため、出産後1カ月ほどで仕事に復帰する人が多くいる現状がある。</p> <p>「すべての人が希望する働き方を選択できる社会の実現」というのであれば、フリーランスが安心して働ける就業環境を整備することは喫緊の課題である。</p> <p>「仕事」「就業」の分野について語るとき、フリーランスを排除すべきではない。</p> <p>(2) に以下を入れてほしい。</p> <p>21 フリーランスについても、働くうえでの最低限の権利である休む権利や、健康・安全に関する権利を行使できる施策を進める。また、妊娠・出産、育児、介護、病気（治療）などと仕事の両立を図れるような就業環境及び制度を整備する。</p> <p>22 フリーランスの病気やけが、障害、失業・廃業などのライフリスク対策に取り組む。</p> <p>【理由】 同上</p>
121	女	50代	-	<p>少子高齢化が進み、将来の年金生活だけでは大変不安な見通し。気力・体力・能力のある高齢者の健康寿命を伸ばし、可能な限り自活しつつ、ハリのある生活を維持していけることは、心身の健康を保つ上でも大変意義があり、クオリティオブライフの観点からも、医療費軽減の観点からも有益である、</p> <p>定年制度の見直し、希望する働き方が柔軟に選べる仕組み、これまでボランティアに頼っていた隙間支援の有償化などを実現し、将来にわたって長く社会に貢献したり、自活したりしていくことが容易で可能である社会の仕組みを望む。</p>
122	答えたくない	20代	-	<p>男性が育休を取得しづらい結果、さらに性的役割分業の影響で男性が育休をとっても結局女性が家事などをやることになっている現状、さらに欠員時の要員補充が書かれていますが、そもそも人が子育てなどを諦めてまで働かなきゃいけない、欠員補充するのって明らかに働かせすぎだからですよ？もっと社会保障費を増やして、男女ともに育休を取得しても後ろめたくならないよう育児している人用にお金を毎月一定額支給してください。2万円とか論外です。最低15万円必要です。そしてお金の受け取りは家長でなく育児に参加する個人個人が取得できるようにしてください。あとそもそもこんなに働かせていても大して経済も良くなっていないのだからいっそ週休3日を全国的に義務付けるのはどうですか？例えばヨーロッパだと日曜はキリスト教の影響でスーパーやドラッグストアなど日用品を売るお店は休みになっていますよ。</p>

123	女	60代	-	長時間労働の削減、有給休暇の取得、インターバルの取得を促進させ、育児休業や介護休業を取得しやすくするという施策の方向性は賛同できる。しかし問題は、休業と賃上げ（または実質賃金の上昇）が行われることであると考えられる。休業制度の取得にはいっそう経済的保障が必要である。社会保険や年金、介護保険の負担もあり、休業時間を増加しつつそれらが十分に保障できる賃金がないと労働時間は削減できない。有給はその点をクリアしているようだが、雇用者が増えないなかでは、結局有給以外の時間の過密労働となり、ゆっくり休めない。雇用者をPCの労働に置き換えられない物も多い。労働の実態にあわせて、改善を求めたい。2部第2分野、第3分野にも関連した内容と考える。
124	女	60代	-	この分野における施策は、日本経済を底支えする労働力の確保という点ばかりでなく、すべての労働者が健康で充実した私生活と就労の両立を実現できる社会であるために不可欠な取り組みばかりである。全体としては、目配りよく必要な施策が盛り込まれていると評価するが、問題は、検討事項として挙げられている項目についてどこまで真剣な検討がなされ、早い時期の導入が可能となるのかということである。とくに、以下の 3 企業による労働時間短縮に係る取組を促進するため、労働時間に係る情報開示の在り方や時間外労働の上限規制を含め、労働時間制度について検討する。 4 管理職の時間外・休日労働の実態を把握するとともに、管理職を含む長時間労働の改善に係る対応を検討する。 7 勤務間インターバル制度について、専門家によるコンサルティングや労働者の健康管理等を行う産業医等に対する同制度の内容・効果の周知、導入マニュアルの周知等、制度導入促進に向けた機運の醸成を図るとともに、制度の在り方についても検討する。 という3項目は、いずれも喫緊の課題である。家族ケアと就労を両立させる必要がある労働者、とりわけ女性の間では短時間勤務が広がりつつあるが、その「短時間」の比較対象が法定労働時間であればまだしも、青天井の残業を含む長時間労働である場合は、極端に少ない時間しか職場にいない従業員であるとの認識を周囲に与えることになる。つまり、職場の標準的働き方が是正されなければ、何らかの負荷を抱えた労働者による非典型的な働き方が必要以上に「軽い」労働であるとみなされ、正当な評価を受けにくくなる。また、生きるために従事するはずの労働に「殺される」ともいえるべき過労死の事例をこれ以上増やさないためにも、実効力ある労働規制に本気で取り組むべき時期であると考えられる。
125	女	60代	12	全体にわたり「多様な幸せ（well-being）の実現」という、抽象的で定義もあいまいな言葉が基本的な方針に多用されていて深く絶望しています。 「幸福度調査」などでは日本は女性のほうが幸福度が高い結果が出ているものがあり、日本は女の方が幸せだ、などと「幸せ」という概念が男女平等に逆行する形で悪用されることがあります。「多様な幸せ」という用語、概念を行動計画の中で使うべきではありません。 根本に立ち戻り、人権・男女平等の実現、といった言葉に変更してください。
126	団体として提出	団体として提出	14	第2部 政策編 1 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現 第1分野 1 働き方改革のさらなる推進と多様で柔軟な働き方の実現 長時間労働の抑制のために、時間外労働の上限規制を検討するのは望ましいことだが、他方で厚労省では条件によっては労働基準法以下の労働条件を可能にする労働法の改正が検討されている。1～7を実現するには労働基準法違反への罰則強化、時間外規制の強化などの法改正が必要のため、本計画実現のために労働行政と齟齬がないよう調整されたい。 (P14) 9副業・兼業の推進が良いことのように書かれているが、「賃上げを要求したら、雇用主から副業をすればいいといわれた」という事例もある。本業における低賃金を補う副業・現業では労働者個人の長時間労働を招くことになり、本計画の趣旨に反する場合もある。低賃金・長時間労働を防ぐ手立てがないまま安易に副業を推進する文言は外すべき。

127	女	40代	-	1 働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現に関しては、労働法制の改訂による実現という観点が抜けています。端的には、時間外労働を使用者が命令出来る場面を限定すること、ILO100号条約の考え方に沿った本来の意味での同一価値労働同一賃金を実現すること（パートタイム労働とフルタイム労働間の賃金格差を無くしライフステージに応じて行き来しやすくすること）、転勤・配転に関する労働法上の規制強化（労働者の真の個別同意が必要とする）です。
128	男	40代	17	⑩の項目で、ベビーシッターの質に関する意見が出ていますが、利用しやすいようにベビーシッターの費用は経費計上できるようにすれば経済的な負担も軽くなるのではないのでしょうか。
129	女	40代	13	【基本認識】 13頁について、「介護を理由に離職することなく、仕事と介護の両立が可能となるよう環境整備を一層推進」とありますが、これは非常に重要なところなので支持します。
130	女	20代	-	夜の仕事や性を売る仕事をしなければ稼げず、抜けられない人や、苦しんでいる人がいるのは承知してます。ただ、夜の仕事や性を売る仕事を自分から選んで働いている人がいることも知って欲しいです。その人達とも、きちんと接点を持って話を聞いてください。夜の仕事＝「カワイソウ」では、ないのです。また、その方達が今のお店で働くことを選んだおかげで、お客さんとして心から救われている人がいることも知って欲しいです。
131	女	20代	17	<p>私は20代の会社員女性です。子育てを視野に入れ、婚活をしながら仕事にも力を入れています。その過程で多くの男性が「共育で」への意識が低いと感じています。家事や育児の範囲に対する認識が甘く、当事者意識が欠けているケースが散見されます。例えば、料理後の片付けまで意識が及ばなかったり、「育児は教わっていないからできない」と責任を放棄したりといった話を、既婚の女性の先輩方から頻繁に耳にします。こうした現状を改善するため、男性に対する育児啓発をより一層強化していただきたいです。素案にある(7)、(8)の方向性は非常に良いと考えています。その上で、以下の点を具体的に施策に盛り込むことを検討いただきたいです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児の当事者意識の徹底 <p>育児は24時間体制で気を張り続ける必要があり、常に危機管理能力が求められるものです。このような実態を、男性に対して徹底的に理解する仕組み、機会を構築いただきたいです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 妊娠・出産への理解促進: <p>職場で出産を軽視するような発言や風潮が見られることがあります。妊娠や出産が命がけであるという事実を、広く男性が深く理解できるような教育や研修の機会を設けていただきたいです。</p> <p>これらの取り組みにより、男性がより主体的に育児に関わり、女性と共に支え合える社会の実現を強く望みます。</p>

132	女	30代	16	<p>性別に関係なく育児にかかわることができるようにするために必要な制度として、男性が育児にかかわったときにどのようなロールモデルがあるのか、どのような生活を行っていくのか、男性が添え物やただの付き添いではないことを強調したモデルをすべての育休取得する男性に提示していく必要があると考えます。実際に、助産師として育児支援を行う中で多くの職員が「どうせ男性はしない」「ママのお手伝いをするのがパパの仕事」といった価値観を持って関わっている場合、家庭内のジェンダー平等は進まないと考えます。だからこそ、「(8)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やオンラインでの開催など、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。」という部分を各専門職や行政など育児に関わる専門職に全面的に打ち出してほしい。ひいては、そうした専門職に向けた、「男性の育児支援がなぜ重要なのか」という点について啓蒙する情報提供を国から行っていただきたいと思う。実際に中小企業に勤める夫に育休取得をお願いしたが、結局は復帰後管理職から外されてしまった。会社側は人材不足に悩んでおり、実際に育休取得が可能な働き方をどのように実現すればよいのかわからないまま、雇用者にいやな顔をされながらの育休取得となったため、そうした人材不足な中でも育休取得できる制度が欲しい。</p>
133	団体として提出	団体として提出	-	<p>出生サポート休暇等、不妊治療のための制度について、特に男性への浸透を強調していただきたいです。</p> <p>不妊の原因が男性にあるケースも半分近いと言われていますが、男性にとっては不妊外来を受診するハードルが高く感じられることが相対的に多いようで、なかなか医療にアクセスできていないのが現状です。</p> <p>現在の不妊治療関連施策は、女性をターゲットに据えた文言が多い印象です。しかし、不妊のような、男女双方に原因があり得る問題に迫る施策については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訴求する文言に「男女共に」といった文言を含める ・イラストや配色についても女性をメインターゲットに据えないようなデザインにする ・顧客の男女比の偏りの少ない場所を中心に掲示する <p>等の設計をすることが、政策目的に鑑みると、より有効であると考えられます。</p> <p>不妊治療は、行政の支援を活用することで、労働面・費用面ともに容易化する側面が強いと考えています。制度の周知が、一層広くなされることを期待しています。</p>
134	女	70代	-	反対
135	男	70代	101	反対
136	女	50代	14	<p>3 企業による「労働時間短縮」に係る取組を促進する</p> <p>過労死が問題になって労働基準法で、労働時間規制を進めた結果、もっと働きたい、もっと収入を得たいという人が働き止めさせられているため、家計に余裕がなくなったり、経済的に困窮したり、余分な負担やリスクをかけて副業をしなければならない現状がある。そもそも働き方改革とは、個々人が自由で多様で柔軟な働き方を実現することが目標であり、その過程で過労にならない状況を確保することが重要なのであって、働く意欲のある人の労働時間を第三者が勝手に短縮・制限することは、労働の権利、収入を得る権利といった基本的人権を侵害している。</p> <p>4, 6 などにも使われている「長時間労働」は、「無理な長時間労働」などのより適切な表現に変えた方がいい。</p>

137	女	50代	24	<p>4 弁護士会内部でのクォータ制を含めた積極的改善措置</p> <p>クォータ制は、数ありきであることから、属性による差別につながるものが他国で明らかになっている。性別に関係なく能力によって職が得られる環境を担保すべきである。性別に関係なく就職の機会を平等に与えた結果、性別に偏りがあっても問題ないはず。結果平等を求めるクォータ制や、アメリカのアファーマティブ・アクションのような属性により下駄をはかせるような不平等な差別的措置は採用すべきでない。あくまでも機会平等の原則に従って分野の分母に両性別を増やす努力をすべきであり、採用基準は男女同じで平等であるべきである。</p>
138	女	50代	109	<p>○ 男女共同参画社会基本法第7条では、我が国の男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行わなければならないとされている。国際社会における男女共同参画・女性活躍の進展を真剣に受け止め、「我が国の文化的や国柄を大切にしつつ（追加）」、国際規範・基準等や国際的なコミットメント等を国内施策に適切に反映していくとともに、国際的な取組に貢献していく必要がある。</p> <p>「我が国の文化的や国柄を大切にしつつ」という文言を追加する。それぞれの国には独自の文化・国柄がある。各国がそれを大切にしながら同じ目標に向かって国際協調していくことが世界の文化の多様性を守り、多文化共生を実現し、各国がそれぞれの強みを生かしそれぞれの国民が輝ける世界を築ける。</p>
139	団体として提出	団体として提出	-	<p>「多様で柔軟な働き方」はたしかに求められている側面はあるが、それは労働者としての権利のほか、休んでもまた職場に戻れたり、元のポジションに戻れること等が保障されることが前提である。</p> <p>現在広がっているのは、不安定・低賃金の雇用、労働者としての権利が保障されない雇用によらない働き方、フリーランス、副業の推進などである。</p> <p>また、男性育休の取得率はたしかに上がってきてはいるが、都の調査でも1~3ヶ月が最多となっている。そのような短期間では人を雇えるはずがなく、少ない人員にも関わらず、さらに仕事が増え、有給などの労働者としての権利が取得できない・しにくい状態が様々なところで生まれている。実際、女性組合員からも、長時間過密労働の今の職場で育児・介護をしながら働き続ける自信がない。職場にロールモデルとなるような人がいない。権利はあっても使えないという声が寄せられている。</p> <p>周知・啓発はたしかに重要で今後も推進して頂きたいが、労働者の権利が守られることはもちろん、労働時間規制、人員増のための必要な措置（中小企業に対する生産性向上とセットの助成は極めて使いにくい）があつてこそ、全ての人が希望する働き方が実現できると考える。それらの指導・監督強化、施策の拡充を取り組みとして求める。</p>
140	男	30代	15	<p>『生理への理解』は重要ですが、本人が状態を公表しなくても使える普遍設計が必要です。体調・メンタル不調を包括する時差・短時間・在宅・回復休暇等を理由開示不要で利用可能にし、管理職の守秘・『聞かない配慮』研修を明記してください。</p>

141	女	30代	12	<p>以下の点について、素案にもっと踏み込むことを望みます。</p> <p>◎ウェルビーイングの定義の限定性 素案では「就業・経済的自立」を前提としたウェルビーイングの視点が強調されています。しかし、ジェンダーを問わず、心身の健康上の理由で就労が難しい人も存在します。また、性暴力や人権侵害によって「尊厳が守られないこと」自体が、深刻な健康問題を引き起こす現実があります。 ウェルビーイングを「就労可能か否か」だけで測るのではなく、「個人の尊厳が尊重され、安全な環境で心身の健康が守られている状態」と再定義してください。就労が難しい人も含め、多様な生き方を前提とした政策を明記するべきです。</p> <p>◎幼少期からの包括的性教育の不足 自分と他者の境界線を理解し、互いの尊厳を守る力を育む教育は、性暴力や人権侵害の予防に直結しますが、素案では十分に位置づけられていません。幼少期からの包括的性教育を拡充し、同意・境界・自己決定・尊厳尊重を学ぶ機会を保障してください。家庭・学校・地域が連携し、全ての子どもが人との関わり方を学べる体制を整える必要があります。</p> <p>以下を計画に入れることを提案します。 ◎ウェルビーイングを「就業前提」から「尊厳を基盤とした心身の健康」へと再定義し、病気や障害、生活環境によって就労が難しい人も政策対象に含める。 ◎性暴力や人権侵害が心身の健康に与える影響を踏まえ、被害者支援と予防策を強化する。 ◎幼少期からの包括的性教育を体系的にカリキュラムへ組み込み、「境界・同意・尊厳・多様性」を理解できる教育を推進する。</p>
142	答えたくない	60代	-	<p>第二部の政策編ではまず、最初の第一分野で「働き方」について大きな紙幅がとられています。社会への参画とは、なによりまず、「働く」こと、とりわけ「就業」すること、「賃労働に就くこと」なのではないでしょうか？ 「男女共同参画基本計画」は、国家を富ませるために女性に活躍してもらうこと、ではなく、その基礎を「人権」に置き、あらゆるジェンダーの「人権」を守ること。そのためにこそ、ジェンダーに基づく差別や不平等が撤廃されなければならないのです。 そこが守られてはじめて、その結果として、女性も、様々な属性のマイノリティも、健康で安心してこの国で働けるようになるのではないのでしょうか。</p>
143	女	40代	14	<p>男性も育児休業を取りやすくなるような啓発をしてほしい。 子の不登校で介護休業が取れるようにしてほしい。 障害児を育てながら働けるよう、柔軟な働き方ができるようになるとよい。障害がある子どもが不登校になると年齢が上がるにつれ、制度としての休みが取れなくなり、母である女性が離職せざるを得ない現状があります。</p>
144	女	60代	14	<p>1 働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現</p> <p>表記表題ではなく、「労働時間短縮ですべての人が働き続けられる社会の実現」とすべきである。多様な働き方を多くの人は望んでいるのではなく、EU社会のような週35時間、週30時間を目指すような働き方の中で、仕事も家庭も両立できる暮らしを望んでいます。ワークライフバランス、仕事も家庭も両立できる暮らしは、労働時間短縮が大前提です。素案では、「労働時間制度について検討する」とあるが、労働時間を規制する取組がない。労働時間の把握や短縮に取り組む中小企業への助成などに留まり、長時間労働問題に切り込んでいない。労働時間規制、短縮を明記すべきである。</p>
145	女	20代	-	<p>つわりがひどく有給を使い切ってしまう退職した先輩がいます。妊娠がわかった人には「妊婦休暇」を与える制度を作ってほしいです。私はまだ妊娠していませんが、妊婦と労働を両立できる気がなくて、妊娠をためらっています。</p>

146	団体として提出	団体として提出	-	<p>「多様で柔軟な働き方」など働くルールの規制緩和を打ち出し、子育てに関しても男女の協力を呼び掛けてはいますが、個人任せではなく、それに見合った企業への指導だけではなく、法的整備も必要と考えます。</p> <p>また、多様な働き方を打ち出してはいますが、これまでもそうであったように、女性を便利に使う、賃金の面でも「隙間バイト」的な位置づけとして扱う認識からの脱却を求めます。</p>
147	男	50代	33	教育分野はジェンダーセンシティブな教育内容やそれを提案、実践する教員が正当に受け入れられ、評価されることが不可欠であり、この観点を盛り込むべきである。
148	女	50代	-	職場の制度として、妊娠、出産、のために産休、育休制度は認められているが、ライフスタイルの多様性の時代に、それだけに休職が認められていることに疑問を感じる。一人ひとりのライフスタイルによって、休職することを選択する自由も職場、社会になればよい。それができるための意識、体制が改革されるとよい。
149	団体として提出	50代	-	・16 ページにある「共働き・共育て」という枠組での支援では、事実婚や同性カップルによる子育てに対する支援が視野に入らないことが懸念されます。法律婚に限らず、事実婚、同性カップル、そして一人親家庭を包摂する子育て支援を実施してください。特に、同性カップルの子育ては、カミングアウトの壁があり、周囲から孤立した子育てになっている恐れがあり、NPO等と連携して状況を把握するための調査を行なってください。
150	女	60代	14	男女ともに働き方や暮らし方の希望は多様です。固定的な性別役割にとらわれず、一人ひとりが自分らしく生きられる社会を目指す方向性を支持します。
151	男	70代	101	101p1(2)イ家族に関する法制の整備について すべての人が失業しない社会の構築
152	答えたくない	50代	-	160万の壁を上げ200万に引き上げる。 日本国民の税金を減額。 定年後働きに応じて年金額を下げることを中止する。

153	団体として提出	団体として提出	<p>第1分野 ライフステージに応じて全ての人々が希望する働き方を選択できる社会の実現</p> <p>第1分野の「希望する働き方を選択できる社会の実現」と第3分野の「女性の所得向上と経済的自立の実現」をあわせて、「雇用等におけるジェンダー平等の実現」として論じられるべきである。</p> <p>第3分野の「基本認識」で「非正規雇用は、多様なニーズに応えるという積極的意義もある」と記述しているが、出産や家族のケアのために仕事を辞めたり、不本意ながら非正規で働く女性の比率は高く、その結果、女性の貧困化がすすんでいる。「希望する働き方を選択できる」ことが目的なのではなく、長時間労働の是正、まともに暮らせる賃金、仕事とケアや家庭生活を両立できる社会基盤・環境整備こそ急がれる。</p> <p>◇法定労働時間を1日7時間、週35時間とし、労働基準法の労働時間規制強化を明記すること。</p> <p>◇非正規ではなく正規雇用をあたりまえとし、同一価値労働同一賃金、全国一律の最低賃金1500円以上と、そのための中小企業への支援を明記すること。</p> <p>◇男女賃金格差の是正へ、企業の公表義務を正規、非正規の男女比を含めるなどさらに強化し、罰則も含めた法改正を明記すること。</p> <p>◇「多様な正社員」「テレワーク支援」「リモートワークでの副業・兼業」などは非正規化や低い処遇につながり、推奨すべきではない。労働者派遣法を抜本的に改正し、派遣労働は一時的・専門的業務に限定すること。</p> <p>◇保育や介護、医療など、女性が多いケア労働の処遇改善と賃金の大幅引き上げを明記すること。</p> <p>◇小学校卒業までの育児時短、看護休暇や介護休業などの拡充をはじめとする育児介護休業制度の改善を明記すること。</p> <p>◇所得税法第56条を廃止し、自営業の家族従事者の労賃を正當に評価すること。</p> <p>◇「コース別雇用管理」などの間接差別禁止を明記すること。</p> <p>◇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ILO190号条約を批准し、包括的ハラスメント禁止法を制定すること。</p>
-----	---------	---------	--

154	その他	30代	-	<p>第1分野において、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進、育児・介護と仕事の両立支援が明確に位置付けられたことを評価します。特に「共働き・共育て」や「ワーキングケアラ」への対応は、今後の社会に不可欠です。</p> <p>2. LGBTQや多様な性の視点の不足 現行の記述は「女性」「男性」という二元的な枠組みを前提としており、ノンバイナリーやトランスジェンダーなど多様な性の働き方やライフステージの実態が十分に反映されていません。 性自認や性的指向にかかわらず、安心して育児休業・介護休業を取得できる制度設計を求めます。 職場での通称名使用やトランスジェンダーの医療と就業の両立など、多様な性に配慮した就労支援を具体的に盛り込むべきです。</p> <p>3. 教育と職場研修の連動 職場でのジェンダー平等教育やダイバーシティ研修を推進し、固定的な性別役割分担意識を解消するために教育現場と職域をつなぐ取組を強化してください。 中高生の段階から「仕事と生活の調和」「共働き・共育て」という考えを学ぶ機会を制度的に整えることが、将来の労働観の変革につながります。</p> <p>4. 地方での支援体制の格差是正 大都市圏に比べて地方では、育児・介護支援、ダイバーシティ推進、相談窓口が不足しています。地方の中小企業が「多様で柔軟な働き方」を導入するには、助成や専門家派遣など具体的支援を強化することが必要です。 特にテレワークや副業の推進に関しては、インフラの整備・相談拠点の充実など地域格差の是正を図る視点を盛り込んでいただきたいです。</p> <p>5. 結び 「希望する働き方を選択できる社会」の実現のためには、女性と男性に加えて、多様な性の人々、そして都市部と地方の格差にも目を向けることが不可欠です。本分野において、こうした観点がさらに反映されることを強く要望いたします。</p>
155	女	50代	12	<p>年金受給者の収入の壁をなくす。 年金後まだ仕事を続けて収入がある場合年収1000万以下ならば年金を減額するべきではない。今や日本の60代、70代、80代までもが働ける世代なのでそういった熟練労働力を大切にすべき。 この60代、70代の雇用が増えれば労働力不足に一石を投じられるのでは？</p> <p>P18のワーキングケアラへの支援について。アメリカのように要介護の家族をその家族が在宅で介護する場合、1日何時間自宅介護したかに置いて最大で1日8時間の労働の給与相当分を政府が支給。 これで仕事を辞めたとしても、そのケアラが介護中に自分で生活費を稼いでいける。 介護者が亡くなったあとはそのケアラの就業支援。そのための部署を作る。</p> <p>とにかく日本にある既存の労働力をどう使い、それに見合う対価をはらう。</p>
156	団体として提出	団体として提出	-	<p>I 男女共同参画の推進による多様な幸せ (well-being) の実現…表題にある「多様な幸せ (well-being)」は、個人の主観によって異なる心理的表現は何を意味するかも不鮮明かつ曖昧であり、性差別解消の政策として不適切であり変更を求めたい。</p>

157	女	30代	2	人口減少について。 産むことだけでなく、相変わらず減らない中年男性の自殺、激増する児童生徒の自殺、精神病患者に関して触れられていないのは疑問です。ウェルビーイングを考えるうえで欠かせないと思います。
158	女	70代	12	女性が仕事と家庭の両立を迫られるのは、男女の賃金格差が大きな要因である。男女の賃金が平等になれば、男性が家庭に入り、女性が外で働く選択も可能になるだけでなく、妊娠・出産・育児においても、女性だけに責任を負わせることなく男性も休暇を取り、主体的に参画することができる。
159	男	20代	17	男性の育児休業について、取得期間までも含めたより実質的な育児休業が増えるような取り組みを期待しています。私は組織コンサルとして企業内のジェンダー課題解決へ向けた取り組みも行なっていますが、取得率は向上しつつあるものの、その平均取得期間の短さには大きな課題が残ります。ぜひ一歩踏み込んだ対応をお願いいたします。
160	女	40代	12	<p>極端な意見と思われるかもしれませんが、社会が高度化して人間に求められる知能や技能やモラルが増大し、育児にかかるコスト(お金・時間・体力・気力)が膨大なものになった今、「仕事と育児の両立」はもはや無理であり、「産む人と育てる人の分離」「育児の高度専門職化」が必要なのではないかと考えております。</p> <p>昔の時代のように、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育にお金をかけなくてよい (そもそも学校や塾が存在しない。寺子屋に入れる程度) ・栄養バランスのとれた食事や衛生的な環境や医療を用意しなくてよい (食べ物や着るもの、住む場所があるだけで幸いで、より好みなどできない。医療は未発達であてにならない) ・子供から目を離して、その結果子供が怪我や病気をしたり亡くなったりしても致し方なしとする (農作業等に追われて子供に目を配っている暇などない。えじこへ入れて放置したり、年上の子供に背負わせたりして、その結果子供の発育が妨げられたり、不慮の事故が起きたりしてもやむなしとする) ・しつけをしなくてよい (そもそも「公共の場所」「知らない人がたくさんいるところ」等が存在しないので、そういう場所でのふるまいをしつける必要がない) <p>というわけにいかない現在、子供を「高度な社会の中で自力で生計を立てて暮らして行ける一人前の大人」に育て上げるためのコストは膨大であり、自分一人、あるいはパートナーと二人だけで「仕事と家事」を両立して生きていくことはできても、そこに育児が加わると非常に困難になり、そのために少子化が進行していると思われます。</p> <p>「育児」を、医師や弁護士のような高度専門職(高度な知識と素質を必要とし、資格取得の難易度は高いが、高給)とし、生物学的な親が子供を育てるのではなく、育児専門職の人が育てるようにすれば、家庭内の児童虐待や貧困、毒親問題といった問題も解決するのではないかと思います。</p>

161	女	60代	20	<p>「2000年代のできるだけ早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度になることを目指し」とあるが、これは、「50%程度」とすべきである。その理由は、まず、110ページの、「女子差別撤廃条約の積極的遵守等」とある。第9回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解36(d)に「立法府、閣僚、地方公共団体(市長等)、司法、外交、学術の各分野における女性の代表に関する、第5次男女共同参画基本計画の30%目標を、第6次基本計画において50対50まで引き上げる」とある。女子差別撤廃条約を批准している我が国は、この勧告に従うべきである。また、同じく、110ページの「ア 持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けた連携及び推進」があり、SDGsは2030年が達成目標年であり、第5目標はジェンダー平等である。第6次男女共同参画基本計画は2030年を目標年度とすると予想されるので、SDGsの男女5050目標を掲げるべきである。以上から、第6次でも、前回と同じままの「30%目標」では、今後、日本のジェンダー平等の推進はなされないという低レベルの目標設定であり、政府のやる気のなさを感じる。</p>
162	女	70代	-	<p>第2部 政策編 1, 第1分野 働き方改革のさらなる推進と多様で柔軟な働き方の実現 P15(1) ②生理に関して理解のある職場環境を整備するために関連して 経済格差の広がりや「生理の貧困」が大きく話題になってきた。その一方で、月経、更年期症状で悩む女性たちも、女性特有の健康問題の一つとして取り上げる必要がある。 第1に、月経に対して「特別休暇制度」(生理休暇)があるが、職場の中で、男性管理職に月経不良が訴えにくい、人手がたりないから申請しにくいなどの理由から、現在の生理休暇の取得率は、0.9%にとどまっている。だが、月経周期に伴って、不調による生活への支障を抱えている女性は全体の6割にもあたる、具体的には月経痛、メンタル面の不調などがある、いずれも仕事や、学校を休むほど支障がある人24.2%とになっている、それ以外に「月経困難症」などに悩みを抱えている人も少なくない、同時に、女性に特有の健康課題は、健康格差にもつながり、職場における能力発揮の機会など不平等状態を生じさせる。 したがって、このような女性特有の生理現象から生じる健康格差問題に対して、取り組む必要がある。月経に関する不調に有給の特別休暇制度推奨、新たな名称などの検討する。同時に公的機関、公共各施設においてトイレに無償の生理用品の配布を広げる。</p>
163	女	30代	-	<p>男性の育児休業については「取るだけ育休」という社会問題がある。制度があっても、「ともそだて」ができるような意識改革・意識啓発を、個人単位ではなく企業や行政を巻き込んで実施してほしい。</p>
164	女	40代	-	<p>キャリア形成のために、介護しながらも働き続ける、「介護と仕事の両立」というフレーズが目にとまりますが、ダブルケアなら「子育て、介護、仕事の両立」となり、キャリア形成の前に共倒れになりかねません。 ダブルケアラーのなかには、介護や子育てにしっかり向き合って時間がほしい介護者もいるのではないかと思います。 子育てや介護で一旦離職を余儀なくされても、また働ける状況になれば、もとのキャリアのベース賃金を保証するなど、安心して仕事に戻れるようにしてほしいなと感じました。(北欧ではすでにそうした政策が取られているそうです) どうか、今まで見過ごされてきたダブルケアラーにも光をあててください。よろしく願いいたします。</p>
165	その他	30代	46	<p>自分の人生を自分で決めることができる、自由に幸福に生きるためには、生殖に関する自己決定権が不可欠です。その認識に立ち、中絶にあたって配偶者の同意を必要とする母体保護法の要件の見直しをここに盛り込むべきと考えます。</p>

166	女	50代	-	<p>働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現</p> <p>⑫ 「生理」だけでなく、更年期もふくめた「女性特有の健康課題（月経等）」といった表現のほうがよい。 言葉の使い方「生理」ではなく「月経（生理）」が適切ではないか。「衛生用品（生理用品）」</p> <p>⑬ 男女共同参画基本計画に「不妊治療」限定で「積極的に取り組む企業を認定」なんてことが載っているのは『怖い』です。 ⑫の好事例周知くらいでいいのでは。「女性特有の健康課題」に積極的に取り組む企業なら大歓迎ですが…</p>
167	団体として提出	団体として提出	17	<p>2 共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進</p> <p>(1) 施策の基本的方向 意識改革に重点を置いているが、子育て・介護・家事の分担が進まないのは、長時間労働と、労働現場における制度の不備によるところが大きいことを明記していただきたい。意識の問題なら啓発や広報だけで問題が解決されない。 (P16) 9放課後学童クラブの待機児童解消や障害児受け入れ推進は、予算と人的支援が必要。地方交付税等での財政的支援が必要。地方自治体任せではない国の支援を明記されたい。 10保育所の環境整備はとりもなおさず保育士の労働環境の整備、賃金の引き上げによって人手不足を解消することである。本計画にもあるように共働き世帯が増え、恒常的需要があるのだから、会計年度任用職員で対応するのではなく、正規職員として保育士の拡充をする必要性を明記されたい。 11ベビーシッターの質の向上は必要だが、簡易な研修で有資格者を増やすのではなく、公的保育所の拡充を優先する施策を明記すべき。</p>
168	女	70代	12	<p>p. 12の【基本認識】中、全ての人希望する働き方を…の所、働き方又は休み方として頂けないでしょうか？女性の人権が蔑ろにされていることの未解決を棚に上げて、何が何でも女性の労働力を当てにする浅ましさを感じ取ってしまいました。</p> <p>p. 14(2)具体的な取組(5)は、パンフレットやリーフレット等による制度の普及促進よりも、交代要員の確保と休暇中の賃金補償に予算を使うべきかと思えます。働き易さと同時に保証すべきは、諸事情によって働けなくなった時に安心して休み、再度復帰出来るシステムと職場の雰囲気作りではないでしょうか。</p> <p>同上(6)は、コンサルティングの実施ではなく、賃金補償のための助成や、いつ休んでも仕事が回る交代要員の確保ではないでしょうか</p>
169	女	40代	-	<p>3 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備に関しては、人員配置を行政が補う観点に欠けています。まず地方公務員、国家公務員の増員（育休等への対応人員を正規化する）、また、医療福祉介護等公的な助成金によって運営される組織についても人員配置の増強を行いやすいはずでありますので、人員を増やすことを、政策的に対応していただきたいです。</p>
170	女	40代	18	<p>「仕事と介護の両立支援制度、介護保険制度等による支援・サービスの周知や、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備」とありますが、そもそも、2024年度の介護報酬改定で「訪問介護等の基本報酬」引き下げが行われ、多くの訪問介護事業者が潰れました。この時に介護離職を余儀なくされた女性が知人にいます。私も明日は我が身と思っています。ですから、介護保険制度の内容自体を拡充する事を盛り込んでください。（せめて、これ以上改悪して先細らせる事ができないようにしてください。）</p>

171	女	40代	17	働きたくても子どもを預けることができない状況を改善するため、保育所等の環境整備やベビーシッターの質の向上と認知度・アクセス向上などはもちろん、保育士不足解消のため、保育士の働き方改革や待遇改善を求めます。 私は保育園で働きながら保育学部に通う学生です。低賃金・オーバーワークにより退職者が多く、自身も子どもを持つと特に育児と仕事の両立が難しく仕事を辞めざるをえない、またはパートタイムとして勤務するケースをたくさん見えています。 保育士の給与の向上、カナダで行われているように行政が保育士の給与に補助金を上乗せをするような施策を含め進めてほしいです。 また、人員配置を増やすことを義務付け、ひとりひとりの負担を軽減する施策をお願いします。
172	男	30代	-	現代は、共働き夫婦が増えたとはいえ、妻側も夫と同じくフルタイム勤務という形態はここ30年ほぼ横ばいで、未だに家族の経済的支柱として男性が労働しているのが現実である。男性に家事育児を推奨する一方で、女性に男性と同じように家計を支える意識改革を促さないのは片落ちである。
173	女	70代	-	反対
174	男	70代	101	反対
175	女	50代	5	(2)意識・価値観の動向・変化 「性別による差別・区別が生じる」とあるが、物事に「区別」があるのは当然であるので「区別」は削除すべき。 問題なのは「差別」である。ちなみによく見かける「不当な差別」という表現はおかしい。「不当な差別」は存在しない。「差別」はそもそも不当なものである。
176	女	50代	17	⑭ベビーベッド付男性トイレ等の子育て世帯に優しいトイレの整備 現在公共性の高い建築物には、女性トイレ、男性トイレの他に、多目的トイレが設置されている。わざわざ男性トイレにベビーベッドを設置するより、ベビーベッドのある多目的トイレの設置を推進する方が、男女ともに使えるし、予算、敷地、そしてジェンダーの観点からも合理的である。
177	女	50代	32	日本学術会議のメンバーは、性別の偏りを是正することに加えて、文系、一定のイデオロギーに偏っているため、科学、IT、理系など多様で公正なメンバー構成にすべき。
178	男	30代	18	利用者のアクセス改善が中心で、供給側の人材育成・投資が弱いです。介護職員数は212.6万人（前年比▲2.9万人）に減少する一方、認定者は増加、2026年度には約240万人が必要です。処遇改善・養成枠拡充・定着支援を政策KPIとして明記し、常勤比率や研修時間等の品質指標を導入してください。
179	男	60代	2	私は反対です。
180	女	30代	16	・育児休暇について金銭面的なフォローがつくのは嬉しい。男性の育休取得ももっとしやすくなれば良いと思う。一方、実際に男性に育休を取得してもらったが、結局夫は何をして良いかわからず妻の負担は変わらなかったという知人の話も聞いた。各夫婦間のコミュニケーションに委ねるだけではなく、男性向けの育児講座を各病院で行ってもらったり（そのような制度を作った病院に補助金を渡すなど）、男性も子育てに参画する意識を高められるような施策も考えられたら良いと思う。 ・育児休暇が2年の場合も、給付金が出るのは嬉しい。できれば満額欲しい。育児休暇が1年では短い。妊娠中から保育園を探すのは大変。結局保育士も不足し、労働負担になる。保育士の賃金も上げる。または配置基準を増やすことも必要と考える。

181	答えたくない	60代	-	女性の多い職場保育園など産業別比較からも低すぎる、大幅にアップする。賃金の低さと超時間労働が子どもを育てる自信につながらず少子化は進んでいく一方です。全国一律最低賃金を。
182	女	40代	-	子供が3歳になるまで母親が働かずついていてあげられるライフスタイルを実現してほしい。スマホを子供に渡して大人しくさせておく世の中であってはいけない。前頭葉の萎縮につながる。公園で遊び、母親の愛情たっぷりの食事を取り、夜は絵本を読み聞かせてもらい眠る。そんな当たり前を3歳までは経験させてあげてほしい。
183	女	60代	12	第1分野 ライフステージに応じて全ての人希望する働き方を選択できる社会の実現項目に、「雇用」を入れるべきである。
184	男	70代	-	雇用派遣が存在して居るうちは安定した高収入は無理。雇用制度の見直しが必須。
185	男	50代	17	男性の育児休業取得期間の延伸について明確な数値目標を設定すべきである。その際には、単に「平均取得期間」だけではなく、例えば「連続6ヵ月以上の取得者割合」のような形の目標が必要である。
186	女	60代	27	女性については、月経、出産等ライフステージごとに特有の健康課題が存在することに留意して理解を促進するについて。現在、生理休暇の取得は公的に認められているものの、実際に権利行使ができていない当事者は少数である。月経時の痛みがあっても公に言うことへの抵抗がある現状をまずは調査し、その対応についての研究が必要。生理への忌避感やスティグマが生じないための包括的性教育の認識が大人にも必要。子ども時代から知識・態度・スキルを積み重ねていく必要があると考える。その認識を付け加えるべき。
187	女	40代	-	介護・育児への休暇のしっかりとした取得と、休暇のとりやすい環境整備を進めてほしいです。女性が介護・育児をするのがまだまだ当たり前のいま。もちろん男性にも休暇がとりやすくしてほしいし、すみませんと、休む・早退するのではなく、しっかりと休めるようにしてほしい。
188	女	60代	14	(2) 具体的な取組 のなかで、長時間労働についての記述があるが、基本認識や施策の基本的方向に、長時間労働への言及がなく、「多様で柔軟な働き方の実現を図る」とあり、積極的に長時間労働をなくす姿勢も施策もない。 (2) 具体的な取組 (1)~(5)には「長時間労働の抑制」の施策はコンサルティングや生産性向上のシステム導入などで、法的施策がない。(8)の「多様な正社員」制度は問題も多く、(9)の副業・兼業の推奨は長時間労働の抑制に反するものではないか。
189	答えたくない	20代	21	諸外国のクォータ制に言及していながら、日本で導入すると明言していないことを大変遺憾に思います。政治家の7、8割が男性であることによって、女性の政界進出が妨げられている側面はありますが、男性割合が多いこと、そして男性であることは女性の人権侵害の免罪符にはなりません。経済発展や社会成長にこだわるのであれば、むしろ女性の社会進出は必要不可欠であり、日本の衰退はジェンダー格差が引き起こしたといっても過言ではありません。ジェンダーリテラシーの低い政界の中にもっとジェンダー視点の有効性を取り入れ、クォータ・パリティ制を実現させてください。
190	女	70代	14	努力目標を掲げるだけでなく、達成程度による助成金の金額差をつけたり罰則規定を設けることが重要
191	女	50代	-	わたしの多様な働き方 労働時間 1日7時間・週35時間労働 賃金の男女格差是正

192	団体として提出	団体として提出	12	<ul style="list-style-type: none"> ・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る。現在、厚生労働省が進める労働基準関係法制の見直しの内容である、労働者代表と使用者の合意により各社の実態に合わせ労働時間に関する法規制の適用を除外することを認める「デロゲーション」の容易化・拡大ではなく、労働基準法の規制を強化することを求める。 ・労働者の最低限の休息時間を確保し命と健康を守るという観点からは、勤務間インターバルの義務化は急務である。最低でも連続11時間の勤務間インターバルを一刻も早く義務化することを明記すること。 ・労働時間短縮のための労働基準関係法による規制強化を具体的に明記すること。
193	男	30代	15	<p>嘱託職員のように、5年以上働いた場合、正社員になるという法を悪用し、5年で契約を終了したり、1年開けてまた採用するといったクーリング期間を設けて雇うといった法律の悪用がある。特に事務職や専門職は、大学や行政等に多いので、改善するような法を入れてほしい。</p>
194	答えたくない	40代	43	<p>基本方針 考え方の根底に性的マイノリティの方の性と生殖への医療へのアクセスを保証してほしい。性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律について、戸籍の性別変更のために課されるいわゆる年齢要件・未婚要件・子なし要件・不妊化要件・外観要件(第三条第一から五号)を見直し、同規定に基づいて不妊手術を受けなければならなかった全ての被害者が、補償を含む効果的な賠償を受けられるようにすること。</p> <p>不妊治療をする権利、子を持つ権利について、同性パートナーや法的な婚姻をしていないカップル(事実婚のカップル等)等にも法的に認めること。(第4分野)</p> <p>一連のケア・医療において、常に性的マイノリティの存在を想定した在り方を実現し、性的マイノリティの人々の性と生殖に関する医療・ケアへのアクセスを保障すること。また、すべての病院で親族とみなす対応がなされること。</p> <p>家族の形は様々であり、現在の日本で産まれた子どもたちは等しく幸せになる権利がある。そのために同性婚に向けた法整備を望む</p>
195	男	30代	103	<ul style="list-style-type: none"> ・政府から独立した国内人権機構の設立に向けた文言を明記すること。 ・国内人権機構設置に向け、国外における事例の調査を行い、行政・司法からの独立のあり方、財源の確保、職員の選出等について検討を進めること。
196	女	30代	-	<p>フリーランスや起業直後の女性でも、安心して妊娠・出産できる制度的保障を整えていただきたいです。現在は、正規雇用を前提とした制度が中心であり、雇用関係にない女性は十分な支援を受けられません。そのため、収入が不安定な時期に妊娠・出産を控えることで、キャリア形成や起業活動に大きな制約が生じています。</p> <p>妊娠・出産を理由に挑戦を諦めざるを得ない状況をなくすため、フリーランスや起業初期の人にも利用できる出産手当や育児休業給付、社会保険制度の適用拡大を検討いただきたいです。多様な働き方を選択できる社会を実現するために、雇用形態や起業段階にかかわらず安心してライフイベントを迎えられる仕組みが必要です。</p>
197	女	50代	-	<p>2 共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進</p> <p>⑧に関連して、妊娠期からでなく、「出会い」（国が税金で実施する「婚活事業」）から、固定的性別役割分担意識をなくし、次世代へ再生産しない+DV未然防止も含めた学習を必須にしてください。あえて書き込まなくてもいいですが、男女共同参画局にぜひ調整してほしい部分です。</p>

198	団体として提出	団体として提出	18	<p>3 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備 (2) 具体的な取り組み 3介護離職防止に必要なのは周知や理解促進よりも「介護保険制度の充実」以外にない。厚労省とのケアワーカーについてのすり合わせと介護保険制度の改善をうたうべき。訪問介護報酬の引き下げにより、事業所が撤退し、このような介護保険制度の後退がぎりぎり働いてきたケアワーカーを離職に追い込む場合もある。働き続けられる介護保険の拡充を。</p>
199	男	40代	16	<p>「共働き・共育て」に別居親の時間確保を明記（就業制度で後押し） 【根拠】第1分野2は「共働き・共育て」の両立支援・意識改革・企業取組を所掌します。離婚後も共同監護の下で子の権利（安定的な養育・継続的關係）を守るには、別居親が学校行事・受診・面談・送迎・平日夕方交流へ継続参画できる就業上の時間確保が前提であり、本分野での明記が最も整合的です。【提案】一、短時間休暇・時間単位年休・フレックス・テレワーク等の活用対象に「学校・医療・親子交流への参加」を明示し、モデル就業規則・申請フローのテンプレを国が提供。二、管理職研修と企業版両親学級に「離婚後の共育て運用」を正式組み込み。三、男性育休・出生時育休・給付の周知に「別居親も対象」を明記。四、転勤・出張・夜間業務の運用で親子交流への配慮義務を指針化。五、中小企業には代替要員確保・業務再設計・IT化の費用支援を重点配分。【KPI】1別居親の行事参加・受診同行の取得率、2平日夕方交流に活用された両立制度の利用率、3男性育休の内訳（別居親比率）、4柔軟な働き方の制度利用者の離職率、を企業・業界別に年次公表。好事例集を継続更新。【実施主体】国：指針改定・テンプレ提供・データ公表。自治体：相談・企業支援・事例収集。企業：就業規則整備・研修実施・運用点検。【実装担保】EBPMの枠組みで効果検証し、女性版骨太の年次点検に連動。労使委員会に「離婚後の共育て」項目を設け、申請・承認・代替措置の運用を定期監査。学校行事・面談のリモート参加容認、病院の委任状運用の明確化、家裁・ADRの期日設定における就業配慮様式も整備。【期限】2026年度に指針改定、2027年度から企業公表を段階適用。子の最善の利益を中心に、保護者双方の就業継続と育児参画の両立を進めてください。</p>
200	団体として提出	団体として提出	-	<ul style="list-style-type: none"> ・16ページにある「共働き・共育て」という枠組での支援では、事実婚や同性カップルによる子育てに対する支援が視野に入らないことが懸念されます。法律婚に限らず、事実婚、同性カップル、そして一人親家庭を包摂する子育て支援を実施してください。 ・16ページの「出生後休業支援給付」の対象である「14日以上の子育て休業取得」は、せめて「1ヵ月以上」にしてください。「くるみん認定」には取得率に加え、平均取得日数を加えてください。また子育て休業取得後の取得者への不利益や不適切な扱いへの対応を講じてください。

201	団体として提出	団体として提出	<p>(1) 「多様な幸せ (well-being) 」という表現の内容が不明確である。「女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ (well being) 」と記されているが、「well-being 」の必須要件として、人権の尊重やジェンダー平等が位置付けられず、概念の根幹が不透明である。</p> <p>(2) ジェンダー平等にむけた行動計画において、政策の第一の目標として掲げるべきは、定義が不明確な「多様な幸せ (well-being) 」の実現ではなく、「個人の尊厳と人権が尊重されるジェンダー平等社会の実現」である。</p> <p>(3) 第一分野の基本認識の5つ目の○に介護・看護を理由とする離職者が2022年で男性3万人に対し、女性は8万人とある。労働と介護が両立するには、訪問介護の制度が必須であるが、政府は訪問介護の報酬を切り下げた。その結果、訪問介護労働者の安い賃金がさらに下がりヘルパーの採用が困難になり、事業所の閉鎖も拡大している。介護保険料は天引きしながら、地元で訪問介護施設がないという状況も広がっている。介護離職拡大を防ぐため、訪問介護報酬の再見直しを早急に行い、訪問介護の充実を図ることや再公営化の検討も必要である。</p> <p>(4) 施策の基本的方向と具体的取組に盛り込むべき課題 ア 労働基準法は最低基準であり、さらなる長時間労働につながる法律の切り下げを認めるような法改定を行わないこと イ 過労死水準の時間外規制の見直しを行い、労働者に生活時間を確保すること</p>
202	団体として提出	団体として提出	<p>1の「柔軟な働き方」で、短時間勤務やテレワークなどの推進の前に、男女ともに長時間労働をなくすべきです。</p> <p>すでに、ヨーロッパでは、1日7時間労働、週35労働が実現しています。</p> <p>女性も長時間労働が多くなってきたため、小学校の朝の対応や、保育園の11時間開所、学童保育の夏休み受け入れなどが問題になってきています。</p> <p>少なくとも1日8時間労働、残業をなくし、育児・介護の休暇の取得を保証すれば、わざわざ「柔軟な働き方」を求める必要はありません。</p>
203	男	50代	<p>【資料ページ番号13】</p> <p>・意見9 『依然として家事・育児が女性に偏っている現状にある。』に続けて 『また、シングルマザーが、実父を排除して、自ら育児を独占している現状もある。』と追加すべき。</p> <p>・意見10の該当箇所(分野・ページ数等) 【第2部 I 第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現】 【1働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現】 【(2) 具体的な取り組み】 【資料ページ番号14】</p> <p>・意見10 ⑤で『パンフレットやリーフレット等』とあるが、紙媒体は資源負担が大きいので、 『PDFなどの電子情報、SNSの情報発信等』と置き換えるべき。</p>

204	女	60代	-	<p>あらゆる課題をジェンダー平等視点で問題意識を持ち、突破できる計画を持つべきである。第3分野の雇用と合わせて、1日8時間週40労働制度がありつつ、残業規制が緩く、長時間労働を前提とした働き方が、家庭責任を持つ女性にはハードルが高く、正規雇用職場を退場し、出産後などに非正規雇用で働くことになっている。男性が家庭責任を果たさず、はたせず、日本女性の無償労働の多さと睡眠時間の短さは世界で一番となっている。欧州では、パート労働は時間が短ただけで時間当たり賃金は正規雇用の人とそう変わらず、そもそも週35時間労働や、週休3日などが広がっており、残業の多さや非正規の差別賃金は理解が得られない。そもそも雇用環境の変化もあり、業務も過密となっており、疲労度も深い。男女ともに家庭責任果たしながら仕事ができるためには、働く人の暮らしや健康を保持しつつ労働の再生産を可能とする労働時間短縮がなければ、健康の問題、少子化の問題などがさらに深刻になる。意識の問題ではなく、労働時間短縮、当面1日七時間労働制と残業規制強化をすすめるべきである。</p>
205	女	60代	18	<p>①介護で離職することなく、とあるが、介護で家で看取りたい、ということが出来る労働現場をつくるべき。介護で離職しても、再雇用・仕事復帰ができるようにすることを目指す方向にする。子育ての制度を参考にしてほしい。</p> <p>④について マインドセットの醸成で問題がすむわけではない。精神論ではなく、具体的に制度への税の投入が必要なことから、介護保険制度の充実などを文言を入れるべき。</p> <p>⑤ケアマネが生活できない賃金で働いており、介護現場が疲弊しているなかで、ケアマネへの責任を課するものではないのではないか。</p>
206	女	50代	6	<p>「多様な幸せ (well-being) の実現」の多様な幸せの中には、世帯の働き手は一人で、もう一人は子育てや家族としての日常生活の充実を目指すという自由は入っているでしょうか。「すべての人が希望する働き方の選択」や女性の雇用や給与についての言及は伺いましたが、働き手一人体制を目指す家族のwell-beingの実現も含めていただけたらと感じました。(働き手一人では家族が支えられない問題。家族に障害者等がある場合はとくに、父母の両方がフルタイムで働きながら家族としての幸せを追求するのは非常に難しいです。)</p>
207	女	70代	1	<p>基本政策の柱に5つの政策を文章に入れて下さい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政策決定の場は30%ではなく50%を目標値に ・選択的夫婦別姓の実現 ・男女間での賃金格差の是正 ・家庭や職場での家事・育児の不平等な役割分担の解消 ・性差別に基づくハラスメントやDVの発生には防止教育を <p>理由として、これらの政策が進まないことが、女性の人権が無視され続けている原因と考えるからです。よろしくお願い致します。</p>

208	団体として提出	団体として提出	<p>第6次男女参画基本計画においては、「ライフステージに応じた働き方」「所得向上と経済的自立」とし、雇用という言葉が消え、女性の活躍という表現からより個人の選択肢や所得に焦点を移行している。また、テレワークやフレックスなど選択肢を拡大し、より柔軟な働き方へ移行している。企業中心の人材活用で使用者責任をあいまいにする働き方を広げるべきではない。労働諸法制を整備して労働者を保護すべきである。</p> <p>第9次女性差別撤廃委員会日本審査で勧告された雇用分野11項目について、全く触れられていない点は、ジェンダー平等の働き方を目指すものになっていないと断じざるを得ない。</p> <p><以下、施策に盛り込むべき事項について></p> <p>(1)賃金の底上げを図るため、最低賃金を1,500円に引き上げ、全国一律最低賃金制度を確立すること。中小企業への支援策を進めること。</p> <p>(2)男女の賃金格差を解消するため、全ての企業に男女賃金・管理職に占める女性割合の差異を公表させること。是正するための方針を示すこと。</p> <p>(3)管理職・および方針決定機関の女性割合を、第9次女性差別撤廃委員会日本審査で勧告されたパリテ（同数）を目標値として定めること。</p> <p>(4)ワークライフバランス、ディーセントワーク、持続可能な働き方実現のため、長時間労働規制を行うこと。</p> <p>(5)同一価値労働・同一賃金を原則とし、男女の賃金格差および正規・非正規雇用格差解消を目指すこと。</p> <p>(6)有期雇用は規制し、臨時的・一時的な雇用とすること。派遣労働は、臨時的・一時的で専門性の高い業務に限定すること。</p> <p>(7)全てのハラスメントを規制する実効ある立法措置を確立すること。</p> <p>IL0190号「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」を批准すること。</p> <p>(8)国際基準に基づく計画になるようILOパートタイム条約175号、ILO雇用及び職業についての差別待遇に関する条約111号を批准すること。</p> <p>(9)キャリア形成やアイデンティティに支障のないよう選択的夫婦別姓制度を早期に法制化すること。</p> <p>(10)労働争議解決の手段ともなりえる女性差別撤廃条約選択議定書を直ちに批准すること。</p>
209	女	60代	<p>今回の素案には、「選択的夫婦別姓」や「包括的性教育」の言葉がありません。男女共同参画基本計画の目指すべき社会では、(1)男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会とあります。自分の今まで生きてきた名前を結婚後も名乗りたいと云う女性の切実な願いである「選択的夫婦別姓」を女性の人権として認め、制度の実現に向けて厚労省も力を尽くすと、基本計画に盛り込んで下さい。</p> <p>また、男性にも女性にも「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残っています。こうした根強い固定的な性別役割分担意識の思い込みが、働き方や暮らし方の変革の実現にとって大きな障害となっていると、素案では認識されています。それは、女性より、男性の賃金が高いという大きな問題があるからです。男性の何割かは「おれがお前を養っている。」「お前の給料より俺の方が高いのだから、家の家事はお前の仕事だ。」と思っています。根強く残っているのが現状です。この現状を変えるためにも、女性が男性と対等に人権を保障するためにも、男女賃金格差の是正が喫緊の課題です。女性より男性の方が優位だと思わせる意識の改革も必要ですが、何と云っても経済格差をなくし、女性も社会で対等平等に働き、家事労働にも大きな価値があることを男性にも知らせていく努力は必須です。養っているから、娘に性行為をしても良いと勘違いしている男性もいます。家に居づらいつつ夜の街を彷徨う女子も後をたちません。その女子を援助交際などという名目で性行為をするなど、持っただけです。日本は売春をした方だけ罪に問われます。買春を止めさせるよう、男性側が罪に問われるように法整備をお願いします。夜の街を彷徨っている女子を守るよう、制度の拡充を求めるものです。</p> <p>「男性の育児休業取得について、男性個人が、他の男性は取得に否定的であると思い込んでいる」という記述が素案の中にあります。それは、男性自身が、自分の心の奥底に、女性が子どもを産んで会社を休むなどする事を迷惑だと考えているからではないでしょうか？男性も育児休業をもっと取りやすくし、取った社員の多い会社には、政府から補助金を交付するなど、積極的な支援を検討してください。</p>

210	女	70代	2	<p>日本の女性の置かれている現状認識について、2025年ジェンダーギャップ指数で政治と経済部門で昨年同様118位と低位にある。さらに教育分野では理系学部や大学院への進学率は依然低く経済分野の格差と関連していること。それは保守的な社会構造と性別役割分担意識が根強くあること。少子高齢化による労働の担い手として女性が働きやすい環境整備だけでは足りない。まず男性の長時間労働や男性の家族を支える社会的な重圧が結婚年齢の高齢化や非婚へ進んでいることの認識が明確になっていない。日本特有の夫婦同姓が女性のアイデンティティの喪失や結婚年齢の高齢化により、経済的自立してからの婚姻へ躊躇があるのではないか。選択的夫婦別姓制度が30年来すすまないのは、国民の期待に反している。政府でも調査は実施されているが、早稲田大学法学部と夫婦別姓・全国陳情アクション合同調査「47都道府県『選択的夫婦別姓』意識調査」（2020年11月）では、選択的夫婦別姓に賛成70.6%、反対が14.4%である。全国1,741自治体のうち531自治体が選択的夫婦別姓の法制化に向けた議論の促進を求める意見書が提出されているがその反映がない。</p>
211	女	70代	-	<p>I 男女共同参画の推進による多様な幸せ (well-being) の実現 (1) ジェンダー平等にむけた行動計画において、政策の第一の目標として掲げるべきは、定義が不明確な「多様な幸せ (well-being)」の実現ではなく、「個人の尊厳と人権が尊重されるジェンダー平等社会の実現」である。 (2) 第一分野の基本認識の5つ目の○に介護・看護を理由とする離職者が2022年で男性3万人に対し、女性は8万人とある。労働と介護が両立するには、訪問介護の制度が必須であるが、政府は訪問介護の報酬を切り下げた。その結果、訪問介護労働者の安い賃金がさらに下がりヘルパーの採用が困難になり、事業所の閉鎖も拡大している。介護保険料は天引きしながら、地元に訪問介護施設がないという状況も広がっている。介護離職拡大を防ぐため、訪問介護報酬の再見直しを早急に行い、訪問介護の充実を図ることが必要である。 (3) 施策の基本的方向と具体的取組に盛り込むべき課題 ア 労働基準法は最低基準であり、さらなる長時間労働につながる法律の切り下げを認めるような法改定を行わないこと イ 過労死水準の時間外規制の見直しを行い、労働者に生活時間を確保すること 第2分野 基本認識の4つ目の○に上場企業の女性役員は増えつつあると記載されているが、最新値は2024年15.6%である。女性役員のお多くは社外取締役である。民間企業の部長相当職は2024でも9.9%に過ぎない。この状況を変えるには管理職に積極的に女性を登用することが当たり前の状況を如何に作るかの検討が必要である。 あらゆる分野で政策・方針決定過程への参画目標をパリテとし、目標を達成するための実効ある方策を計画に盛り込むこと。 司法分野への取組、男女賃金差別や非正規差別裁判における裁判官のジェンダーバイアスを正すべく、女性差別撤廃条約と選択議定書及び先例について、司法分野の研修をきちんと行うべきである。 行政分野の国家公務員に関連した取組に多数存在する非常勤職員に関する記述がない。その多くが女性であり、待遇改善・雇用不安への方針を明示すべき。 地方公務員に関する取組で会計年度任用職員に対する待遇改善は急務である。</p>

212	男	40代	-	<p>どの分野を問わず記載の最後に、具体的な取組として記載があるが、なにが具体的な取組とされているかが、分からない内容が多すぎる。</p> <p>例えば、 第一分野の最終ページ (2) 具体的な取組 (1) 労働者が介護で離職することなく仕事を継続できるよう、育児・介護休業法の履行確保を図るとともに、令和6（2024）年の改正法の周知・理解促進を実施する。また、「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール」や付属資料の積極的な活用促進を図る。</p> <p>第二分野の最終ページ (2) 具体的な取組 (1) 役員登用に自主的なクォータ制を導入するなど女性登用を促進する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施している職能団体等を参考に、各団体において自主的かつ実効的な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）が進むよう促す。</p> <p>実務ツールとはなにか、ポジティブアクションの促すために何をおこなうのか、ほとんどの具体的な取組において、記載が中途半端な内容になっていると思われる。今回で6度目となるわけだが、再掲記載の箇所についての取組は出来ていたのか、何をして結果何がダメだった。だから今後はこうする。という内容が再掲の後に記載がないと、思想を宣言している中身のない政策でしかない。</p>
213	女	20代	93	<p>私は若年女性の流出問題に課題感を持ち、当事者にインタビューし、本音をSNSで発信する活動を立ち上げました。私も当事者のひとり、就職活動の際に、地元企業では男女で役割や昇進状況が違う現状を目の当たりにし、この地域では働けないと絶望しました。首都圏に限らずどの地域にいても性別によって可能性が制限されることのない社会を作りたいと思い活動しています。インタビューに応じてくれた当事者100人も同じような経験をした人が多く、仕事、結婚・出産に関するバイアス、地域活動や親戚づきあいで女性役割が背景にあることが見えてきました。背景にはジェンダーギャップがあり、地域から解消していくことが重要だと思っています。</p> <p>【調査・分析の拡充】 男女共同参画や女性活躍に関する調査を都道府県単位で実施・公開し、地域差を可視化すること。</p> <p>【育休取得率の「見える化」】 地方企業・支社を対象に男女別の育休取得率の公表を義務化し、男性育休推進の好事例を展開すること。</p> <p>【地域における無償ケア労働の調査】 自治体行事や親戚行事での性別役割分担を数値化・可視化し、政策に反映すること。</p> <p>【用語の明確化】 「アンコンシャス・バイアス」は「ジェンダーバイアス」など具体的な表現に置き換え、特に結婚・出産に関する言及がSRHR侵害となり得ることを周知すること。</p>

214	団体として提出	団体として提出	14	<p>1. 働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現について 労働者がライフステージに応じて安心して働き続けられる環境を整備するための施策が包括的に示されており、方向性に賛成する。 出産・育児・介護などのライフイベントを迎えても就業を継続することができるよう、柔軟な働き方を支える制度設計と政策的支援が必要である。 特に、生理や不妊治療と仕事の両立については、制度が存在しても「使いにくい」実態もあるため、労働者が安心してこれらの制度を活用できる職場文化の醸成も不可欠である。あわせて、取引先中小事業者への過度な負担が生じないよう、ICT導入や助成制度の整備など政策的支援も求められる。 また、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの取組について経営者や管理職の意識改革を進め、企業ネットワークや経済団体と連携して「女性参画は企業業績にも資する」という情報発信を強化することが重要である。 加えて、リ・スキリングや男性の育児休業促進を含め、男女ともにキャリア形成を支えあう仕組みが求められる。</p>
215	女	70代	-	<p>現在、女性の社会進出という気概を持って、働き続けている女性も増えているとは思いますが、生活困窮のために、共働きせざるを得ない家庭のほうが多いと思います。 それに加え、子育て中の家庭の割合が増えているにもかかわらず、まだまだ家事・育児を女性が担っている実態が、なかなかなくなることはないのは、支援不足もさることながら、男女双方の意識改革がなされていないことが大きいと思います。 自分自身も、共働きで地方公務員（保育士）だったにもかかわらず、育休・産休は民間に比べ、取りやすく補償されていた部分も多いのですが、復帰してからは、特に子供が小さい頃の子育て時代は、子供が病気で休まなければならないと、なかなか職場を休めず、夫にも頼めず、実家の母親を頼らざるを得ませんでした。 実家の両親の協力がなければ、働き続けることも困難な状況でした。 また、職業柄働く母親に子供が熱を出したときに、お迎えの連絡をすることが親の気持ちを考えると、どれだけつらかったかという思いも忘れられません。特例（朝・夕）保育・職員会議等もあり、時間も不規則でしたが、民間に比べ恵まれていたとは思いますが。 それに比べ、民間の保育園等では、残業（行事の準備・子どもに関する事務仕事（計画や結果報告等））が多く、時間内の補償も少ないと聞いたこともあります。 今後、働く女性が、生き生きと働き続けられる制度作りとともに共働きに対する男女双方の意識改革を積極的に進めていただきたいと思います。</p>
216	団体として提出	団体として提出	12	<p>P 12第3の0 「全ての人が希望する働き方」の後に、「と自活できる所得を得られること」を追記すべきです。</p>
217	団体として提出	団体として提出	13	<p>P 13第2の0 介護と育児のダブルケアのケースが想定されていない理由を明示されることを求めます。 介護はどの年代でも発生し、育児と重なることもあります。兄弟姉妹や親族の数も高度成長期より少なく、介護対象は親だけとは限りません。兄弟姉妹や配偶者、親族が対象に入ることも考慮に入れる必要があります。ダブルケアはどの年代でも起こりうるものが想定されていないのは、実態と合っていないため、運用上支障をきたすことが危惧されます。</p>
218	団体として提出	団体として提出	14	<p>P14～18 非正規雇用者、フリーランス、兼業などの雇用形態の者が想定されていない理由を明示されることを求めます。正規雇用以外の雇用形態の者も含むように、この分野の対象者を拡大することを求めます。</p>

219	団体として提出	団体として提出	17	<p>P17～18 介護支援専門家（ケアマネージャー）の研修のみ言及されている理由の記述を求めます。ケアマネージャーとの連携が得られるまでの支援が企業と個人の努力に、連携後も様々な負担が介護者にかかることが考慮されていません。介護のさまざまな段階での公的支援について一切触れられていない理由の記述を求めます。 介護休業中の賃金保障について、育児休業中と違って一切書かれていない理由の記述を求めます。介護中に転勤、時短、待遇や昇格などで不利益を被ることを防ぐことは想定されていないと読めます。介護しながら就労継続するためには、柔軟な制度や支援が必要ですが、企業に一任されているように見えます。 介護離職後の再就職について一切触れられていないのは、介護離職は本施策により完全に回避できるという前提に立っているように読めます。高齢者の就労を奨励している一方で、労働人口を自ら減らす計画を策定していることに矛盾があります。 再就職希望者はすべてリ・スキリングでカバーできるという想定ですが、実際に再就職希望者が再就職できない場合には、将来の低年金あるいは生活保護対象者となる可能性が高くなるので、その予防措置についても言及されることを求めます。 ダブルケアの場合に育児と介護の各制度がどのように運用されるのかも明記願います。</p>
220	女	50代	16	<p>第6次男女共同参画基本計画の策定にあたり、地方都市における建設産業の女性活躍推進について、地域の実情と事業者の視点から意見を提出します。本計画が、机上の空論ではなく、地方の現場で働く人々の声に耳を傾けた実効性のあるものとなることを強く期待します 15追加企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等と連携し、女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促す」 現場からの実感 建設業界で働く女性経営者として、業界の意思決定層における女性の参画不足を日々実感しています。建設業界の女性管理職比率は7.2%と全国平均の10.9%を大きく下回っていますが、この状況は単なる数字の問題ではありません。 インフラや建物を「使う側」は女性、子ども、高齢者、障害者など多様な人々です。しかし、「つくる側」の視点が偏っているのは、真に利用者のニーズに答えるインフラ整備は困難です。 提案する修正内容 上記の該当箇所を以下のように追加修正することを求めます。「企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等と連携し、女性の活躍、経済団体等と連携し、女性の活躍やワークライフバランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促す。特に建設業界においては、女性管理職比率を2030年までに15%以上とする数値目標を設定し、利用者視点に立ったインフラ整備の実現に向けた女性の意思決定参画を推進する。」 地方で建設関連事業に携わる女性経営者として、これらの課題は日々の事業運営の中で直面する現実的な問題です。第6次基本計画が、地方の実情を踏まえた実効性のある施策となることを強く期待します。 地方の多様性を認識し、「地方はひとくくりではない」という視点で、それぞれの地域特性に応じた女性活躍推進策の展開を求めます。デジタルと共創の時代において、建設業界が真に「開かれた産業」となり、地域から世界に向けて新しい社会基盤づくりのモデルを発信していく—そのような未来の実現に向けて、この基本計画が確実な一歩となることを願っています。</p>

221	団体として提出	団体として提出	1	<p>第6次男女参画基本計画策定にあたっての基本的考え方(素案)についての意見</p> <p>第6次男女参画基本計画においては、「ライフステージに応じた働き方」「所得向上と経済的自立」とし、雇用という言葉が消え、女性の活躍という表現からより個人の選択肢や所得に焦点を移行している。また、テレワークやフレックスなど選択肢を拡大し、より柔軟な働き方へ移行している。企業中心の人材活用で使用者責任をあいまいにする働き方を広げるべきではない。労働諸法制を整備して労働者を保護すべきである。</p> <p>第9次女性差別撤廃委員会日本審査で勧告された雇用分野11項目について、全く触れられていない点は、ジェンダー平等の働き方を目指すものになっていないと断じざるを得ない。</p> <p><以下、施策に盛り込むべき事項について></p> <p>(1)賃金の底上げを図るため、最低賃金を1,500円以上に引き上げ、全国一律最低賃金制度を確立すること。中小企業への支援策を進めること。</p> <p>(2)男女の賃金格差を解消するため、全ての企業に男女賃金・管理職に占める女性割合の差異を公表させること。是正するための方針を示すこと。</p> <p>(3)管理職・および方針決定機関の女性割合を、第9次女性差別撤廃委員会日本審査で勧告されたパリテ(フランス語の同等)を目標値として定めること。</p> <p>(4)ワークライフバランス、ディーセントワーク、持続可能な働き方実現のため、長時間労働規制を行うこと。</p> <p>(5)同一価値労働・同一賃金を原則とし、男女の賃金格差および正規・非正規雇用格差解消を目指すこと。</p>
222	女	60代	17	<p>2の⑬⑭は重要でどんどん推進してほしいが、育児において、公共の駅や公園などに「授乳室」も必要である。この授乳室は、女性のみ使用可なのか、カップルで使用可なのか、人工栄養の粉ミルクなどを作るために、男性の使用可にするのか、もっと議論が必要であるし、あらゆる人が使用可能な「授乳室」を実現してほしい。</p>
223	女	60代	1.2	<p>男女共同参画社会基本法の前文が引用されているが、そもそもこの前文の「着実に進められてきた」という認識はずいぶん甘いと思う。着実に進められてきたのならなぜいつまでも女性はこんなに学歴格差・所得格差・性別分業意識に苦しめられているのか。この法律制定後の歩みについてももっと自省をこめて書いてもらいたいものだ。</p> <p>政府や与党がその気になれば女性大臣・女性議員比率・女性官僚比率はすぐにでも半数近くに引き上げることが出来たはずではないのか。自らは女性登用に後ろ向きでありながらそれを棚に上げて「世間一般では」という他人ごとみたいな論調で語ることの欺瞞性にまず苛立たしさを感じる。日本のジェンダーギャップ指数の足を引っ張っているのが政治・経済分野であることは常に指摘されているところである。『隗より始めよ』という故事に倣い、実効性のある諸施策をすぐにでも具体化し、十分な予算措置をとるとともに、政府与党自らが襟を正していただきたい。</p> <p>L字カーブ問題の言及にしても、もっと保育園が充実していればかなり解決しているはずの話だし、男性の育休取得は内容的にはまだまだであると(P13)と言っていないながら基本方針の中では取得率が向上したとこの程度で自画自賛しているのはおめでたい。M字カーブが解消したと自慢げに書いているが結局、国民全体の経済状況が改善されない中で女性たちが低賃金で働き続けざるを得ないという現状を反映しているに過ぎない。もっと現状に対して厳しい認識を持たなければその対策も中途半端なものになってしまうと思われる。</p> <p>また、全体を通じて、主語の無い「固定的な性別役割分担意識」(P2・5・16他)と言った記述が目につき、それはそれで間違いではないかもしれないが、どこか国民の意識のせいにして逃げている感は否めない。</p> <p>そこに今までの政策の不十分さについての猛省が無ければまた同じことの繰り返しになってしまうだろう。</p>

224	団体として提出	団体として提出	<p>1</p> <p>基本的な視点と取り組むべき事項について(2)意思決定「30%目標」の達成とあるが、国連女性差別撤廃委員会は日本に対して2024年10月の総括所見で、第6次男女共同参画基本計画では50:50のパリテに引き上げることが勧告されている。パリテの実現、またはその実現のための具体的な施策を記載すべきである。</p> <p>性別役割分担意識について、具体的な分析や、未達成についての責任ある検証等の記載がない。</p> <p>当団体は、国連女性差別撤廃委員会日本審議に向け独自レポートの作成とロビイング活動を行った。労働分野11勧告、計60勧告が出されたが、勧告に基づいた計画が出されていない。条約批准国として、勧告に基づき、国際的な流れと世界の到達点を踏まえた取り組みが不可欠であり、勧告を無視し続ける政府の責任は大きい。以下について盛り込むことを求める。</p> <p>(1) 法的拘束力がある国連女性差別撤廃条約と、女性差別撤廃委員会からの勧告実施を具体化することが、方針作成の大前提である。性差別禁止法の実現、民法改正、条約の履行を確保する選択議定書の批准を明記すること。</p> <p>(2) 「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」を要因に挙げているが、意識の温存と、長時間労働、性別役割分担意識を利用してきた政策に問題がある。労働分野『一般職』『総合職』コース別管理政策の見直しや、ILO第190号「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」を早急に批准し、個人通報ができる独立した人権機関の設立を、国の責任で行うこと。</p> <p>(3) 自治体の防災・危機管理部局における女性職員は1割余にとどまっていることが、対策に大きな影響となっている。公務員数(正規)を、諸外国並みに増やすとともに、十分な予算を確保すること。</p> <p>(4) 出生数減因は、経済的な不安定さや仕事と子育ての両立の難しさなどが大きく影響している。男性の育休の取得推進や若い世代の所得向上などを目指しているが十分なものはなっていない。具体的な施策を提起すること。</p> <p>(5) 労働者の約4割が非正規で、低賃金は低年金に繋がり女性の貧困を固定化する。女性の賃金是正をすること。</p> <p>(6) 最低賃金近傍で働く非正規雇用労働者が多くいる。加えて地域間格差が大きく影響し、最賃の高い都道府県の人口流失が顕著である。「全国一律最低賃金制」確立の明記を求める</p>
-----	---------	---------	---

225	男	40代	<p>第6次男女共同参画基本計画は、社会全体でのジェンダー平等を推進する包括的な方針であり、家庭生活と仕事の両立、長時間労働の是正、意思決定への女性参画促進などを重点課題としています。しかし現状では、家事・育児・介護などの家庭内ケアワークの多くが女性に偏り、その結果、女性のキャリア中断や非正規化、経済的リスクが発生しています。</p> <p>この課題解決の鍵となるのが「Equity at Home（家庭における公平）」です。家庭内の役割分担や意思決定を性別に依存させず公平に担うことは、女性のキャリア継続を支えると同時に、男性自身の生活の質や健康の改善にもつながります。さらに、家庭内の女性（母親・パートナー・娘）を公平に扱い、女性のアイデンティティを見直すことは、所属企業における女性への理解と扱いの改善にも直結します。ケア労働を経験したことのない男性管理職が、ワーキングマザーの苦労を真に理解できていない現実も自明です。加えて、「親の背中を見て育つ」次世代に多様で柔軟なジェンダー意識を育む効果も期待できます。家庭における公平は、社会の持続的発展を支える基盤であり、計画の中でより強調されるべき視点です。</p> <p>その実現には、男性アライの存在が不可欠です。女性に負担軽減を委ねるのではなく、男性自らが家庭責任を担い、育児休業や柔軟な働き方を積極的に利用すべきです。例えば、専業主婦のパートナーに対しても、部下とのキャリア面談のような彼女の未来に関して定期的な対話を行うことは、Equity at Homeの実現につながります。さらに、Vittorio Colao氏のように、会議での女性比率を重視したり、賃金格差の主因である「機会の損失」を防ぐ姿勢を示す男性アライの存在は極めて重要です。現状の「時短勤務制度」が女性のキャリアを阻害する「沼」となっている点も看過できません。欧米のように、子どもの卒業式などライフイベントを優先する行動は称賛されるべきであり、そうした姿勢こそが職場文化を変革し、ロールモデルとなります。</p> <p>男女共同参画の推進は、女性活躍の枠を超えて、男性を含むすべての人のwell-beingを高める社会変革です。そのために「Equity at Home」を柱に据え、男性アライの行動を後押しする仕組みづくりが、今後の計画実現に不可欠であると考えます。</p>
226	女	50代	<p>p6 (2) 男性が育児休業に抵抗感があること。このことも、幼少期から性別に基づく固定観念はもちろん、個人個人の人権感覚、境界線、などといった学習する機会を奪われていることも一因だと思います。教育のネグレクトです。包括的性教育（以下CSE）を道徳教育の代わりに実施して下さい。</p> <p>性犯罪・性暴力のない社会の実現に向けて。この件についても、幼少期からのCSEを実施する重要性があると考えます。幼少期の子どもの「嫌」という感覚を大切にする。大人は子供の「嫌」を尊重する。一方的に教えるだけでなく、自分で考え行動できるようにする。性犯罪・性暴力が何なのかを認識できるようにする。という事等々、いい加減、日本でも必要です。実際に、私達は幼少期から性別に関係なく、性犯罪・性暴力の被害者となっているのですから。痴漢と呼ばれる性犯罪・性暴力の被害経験者は、かなり多いと思います。法律で網羅されるハラスメントの範囲が狭すぎると思います。職場だけで起きることではないからです。</p> <p>p7, (4) 上から3つ目の○「誰もが、性別に関わりなく～暮らせることが不可欠である」この文章は、まさにその通り！だと思います。それを妨げる原因も分析されているので、原因への対策を考え実施して欲しい。</p> <p>災害時の男女のニーズの違いも、把握されており、引き続き対策のブラッシュアップに取り組んでほしい。</p> <p>p8 (5) 我が国も賛同している「誰一人取り残さない」社会。参院選では、排外主義的な発言が公の場で堂々と語られたことは、残念でなりません。</p> <p>文字通り「誰一人取り残さない」社会なので、外国にルーツのある方々もひっくるめたアジェンダの前文にある「すべての人々の人権を実現～達成することを目指す」を実現して下さい。下から6行目からの文章にある、ジェンダー平等と女性のエンパワメントを推進する組織への支援を強化して下さい。CEDAWIに対しても行なって下さい。</p> <p>また、すべての性の人に対して、あらゆる形態の暴力を根絶して下さい。</p> <p>p9, (5) 国際社会においてWPSの推進や、国連で採択された「未来のための約束」においても、具体的に取り組んで欲しい。また、国連から勧告を受けた時には、勧告を受け止め改善して下さい。</p> <p>p9, 3すべての性別の人が、well-beingの実現に繋がるような取り組んでほしい。</p>

227	男	50代	12	<p>「ライフステージに応じて全ての人々が希望する働き方を選択できる社会の実現」という目標は重要ですが、その達成状況を示す統計や指標が、特定のジェンダー観に基づいて作成されている点に懸念を抱きます。例えば、女性の管理職比率や男女間の賃金格差といった指標は、女性の活躍推進という観点から重要である一方で、男性側の課題や多様な働き方に関する実態を十分に反映しているとは言えません。男性の育児休業取得率や、介護と仕事の両立、非正規雇用における男性の状況など、男性が直面する課題を軽視したままでは、真の男女共同参画社会は実現しません。このような統計の恣意的な作成は、社会の複雑な実態を単純化し、男女間の分断を助長する恐れさえあります。</p> <p>建設的な意見として、男女それぞれの特性と置かれた状況を正確に把握するため、より多角的な視点を取り入れた中立的なジェンダー統計を整備することを提言します。具体的には、男女双方の正規・非正規雇用比率、育児・介護休業取得率、家事・育児への平均参加時間、地域活動への参加率など、多岐にわたる項目を包括的に調査し、その結果を透明性の高い形で公開すべきです。これにより、一方向的な視点に陥ることなく、男女それぞれの生活の実態と課題を正確に把握することが可能となります。男女共同参画は、どちらかの性別を優位にするものではなく、性別を問わず全ての人々が、自らの能力と希望に応じて多様な生き方を選択できる社会を目指すものです。男性も女性も、それぞれの生き方を尊重し、互いに協力し合うことで、より豊かで持続可能な社会を築き上げることができるはずです。</p>
228	団体として提出	団体として提出	-	<ul style="list-style-type: none"> ・国連女性差別撤廃委員会は日本に対して2024年10月の総括所見で、第6次男女共同参画基本計画では50：50のパーテとその実現のための具体的な施策を記載すべきである。 ・性別役割分担意識について、具体的な分析や、未達成についての責任ある検証を実施するなどの記載を盛り込むこと。 ・法的拘束力がある国連女性差別撤廃条約と、女性差別撤廃委員会からの勧告実施を具体化することが、方針作成の大前提である。性差別禁止法の実現、民法改正、条約の履行を確保する選択議定書の批准を明記すること。 ・「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」を要因に挙げているが、意識の温存と、長時間労働、性別役割分担意識を利用してきた政策に問題がある。労働分野『一般職』『総合職』コース別管理政策の見直しや、ILO第190号「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」を早急に批准し、個人通報ができる独立した人権機関の設立を、国の責任で行うこと。 ・自治体の防災・危機管理部署における女性職員は1割余にとどまっていることが、女性視点の対策に大きな影響となっている。ジェンダー平等を重視した災害対策を進めるため、具体的な対策を明記すること。 ・出生数の減因は、経済的な不安や仕事と子育ての両立の難しさなどが大きく影響している。男性の育休の取得促進や若い世代の所得向上などを目指しているが十分なものとはなっていない。具体的な施策を提起すること。 ・労働者の約4割を占める非正規労働者の多くは女性労働者であり、女性労働者の低賃金が低年金に繋がり、女性の貧困を固定化する。女性の賃金是正をすること。 ・最低賃金近傍で働く非正規雇用労働者が多くいる。加えて地域間格差が大きく影響し、最賃の高い都道府県の人口流失が顕著である。「全国一律最低賃金制」確立の明記を求める。

229	女	20代	2	<p>・「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ取組を進めてきた。『5次計画』においても、『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』との目標を掲げ、取組を強化してきた」とありますが、現在の達成率は何%なのか明記してほしいです。その他も、該当資料内を参照しただけで、男女共同参画の現在値が把握できるように資料を作ってほしいです。</p> <p>・M字カーブが「解決」したとありますが、男女共同参画が進んだ結果可動化の検討はなされていますか？一般家庭の切迫された家計状況から、共働きせざるを得ない結果ではないでしょうか。</p> <p>・両性のwell-beingもいいですが、まずは女性の人権侵害をなくすところを目指してほしいです。ジェンダーギャップ指数118位である我が国は、プラスの状態を目指せるところにありません。マイナスからゼロを本気で目指してください。</p>
230	団体として提出	団体として提出	2~5	<p>(1) 人口減少、世帯構成の変化等 未婚率、共働き率、外国人労働者数などの増加に触れているが、その主な原因は低賃金構造と非正規労働者割合の増大によって、経済的不安定さから結婚や出産が大きなりスクになったことによる。最低賃金の引き上げ、非正規雇用の正規化などにより経済的安定を図ることが優先課題だと明記すべき。</p> <p>(ii) 就業・生活のあり方 育児休業復帰後の非正規化を問題にしているが、長時間労働の改善、保育所の拡充などの働きながら育児をする体制が整備されていなければ難しい。介護を担う労働者についても、介護保険制度の拡充が必要なため、労働・保育・介護行政への提言・調整が必要である。</p> <p>(p2-4)</p> <p>(2) 意識・価値観の動向・変化 「主たる稼ぎ主は男性である」という意識を払しょくするには、正社員でさえ女性の賃金が男性の7割という明らかな賃金差別の解消が必要であること。また、配偶者控除や第3号被保険者制度が女性の低賃金構造を補完していることを明確にし、このような制度が性別役割分業やアンコンシャスバイアスを再生産しているため、段階的な税制・社会保障の改正が必要だと記載すべき。</p> <p>(p5)</p> <p>「職場におけるハラスメントはあってはならない」のならば、「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」の早期批准を目標として掲げるべき。</p> <p>(p6)</p> <p>(4) 安全・安心に影響を与える様々な要因 物価上昇、高齢女性の貧困率の高さ、性暴力、DV、セクハラ、などの不安要素が列記されているが、その原因について触れ、それを解決することを改革に入れていただきたい。低賃金・非正規雇用が多いなど、女性の経済的基盤がぜい弱なこと、それに基づき弱い立場に置かれ、暴力やDVなどの被害に遭いやすい状況に女性が追い込まれやすいことを明記すべき。</p> <p>(p7)</p>

231	団体として提出	団体として提出	<ul style="list-style-type: none"> ・全体にわたり施策の進捗状況、特に「進展」と評価する施策については具体的なデータを示してください。たとえば、2ページ「女性に対する暴力についても、各種の支援体制が拡充されるなど、大きな進捗もあった」という記載。また、同ページの「男性の育児休業の取得率の向上」に関しては、取得日数（月数）を理解できるように提示してください。2005年に打ち出した「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標」についても同様です。 ・すべての取組について、ベースライン指標とともに達成目標と達成期限を定め、進捗状況と成果を評価してください。 ・2ページで言及されているL字カーブは、女性の就業率が20代後半をピークに下がり続けるという意味で、M字カーブより深刻な現象であり、女性の就業環境が改善していない、女性が生涯を通じて働き続けることが現在も困難であることの証左と考えられます。その認識を踏まえたうえで、女性の雇用環境改善のための具体的施策を講じてください。 ・同時に、第一子出産後の就業継続率が約7割となったことで「M字型カーブがほぼ解消」と判断できるのかどうか疑問が残ります。どうして3割が辞めるのかに目を向けることが重要であり、その観点からは案でも指摘されている「長時間労働の解消、ケア負担の平等な分担、性別役割分担意識の撤廃」に取り組むことを可能にする制度の構築と実施を進めてください。 ・3ページに記載されている外国人労働者数に関し、素案では男女別のデータが示されていません。男女共同参画基本計画であることを踏まえ、趣旨が理解できる記載にしてください。 ・AI（6ページ）については、「AIによって仕事を奪われる可能性は女性に偏る」という指摘がおこなわれています。また、ディープフェイクを始めとするジェンダーに基づくデジタル暴力は女性、なかでも少女に大きな被害を及ぼすことが懸念されています。そうしたAIの負の影響に対し、男女共同参画／ジェンダー平等の視点から明記し、施策を講じてください。 ・8ページ「国際的な潮流」ではSDGs、さらにゴール5が明記されています。男女共同参画基本計画も、SDGs、なかでもゴール5のターゲットや指標の達成を念頭に置いた計画にしてください。とりわけターゲット5.1「全ての女性及び少女に対するあらゆる形態の差別の撤廃」という観点からは「差別を定義したうえで差別を禁ずる法整備」を進めてください。 ・さらにSDGs ゴール5ターゲット5.6「性と生殖に関する健康と権利への普遍的アクセス」という観点からの施策の充実が是非とも必要です。「第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援」では、「性と生殖に関する健康と権利」という章立てを設け、当該分野へのコミットメントを明確に示してください。女性が自身の選択と決定で「性と生殖に関する健康」を実現するための医薬品へのアクセスや妊娠中絶の際の配偶者の同意要件の撤廃に関する検討を進めてください。 ・また、この関連では、「性と生殖に関する健康と権利」は、43ページを始めとして、素案全体を通じ「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」と表記してください。 ・well-beingは厚生経済学では（広義の）「福祉」と表現され、また哲学、倫理学等の他の分野では「幸福」「良い状態」等の言葉が使われてきました。今回の素案において、日本で理解が定着しているとは思えない「多様な幸せ（well-being）」という言葉も、9ページ、12ページを始め随所で用いる背景や意義が良くわかりません。また、幸せの形が多様であることは論を待ちません。「福祉・幸福」といった、より適切な理解しやすい言葉を検討してください。
-----	---------	---------	---