

「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2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

通し番号	性別	年齢層	該当ページ数	ご意見内容
1	女	30代	-	特定の枠を設ける事は逆に男性差別である。女性の権利はわかるがまずは働く枠を外国人に与えるのをやめて日本人の枠を増やすのが先である。 全体の雇用枠を外国人に与えている今、さらに女性枠を設けるのは悪手。
2	男	50代	27	旧姓でも使いやすい、だけでは、グローバル時代に応じた制度とはなり得ないため、ここでも選択的夫婦別姓の早期実現について記載すべき。
3	男	40代	-	このことは個人の志向なので、わざわざ国家、政府が関与することではない。
4	男	40代	-	変える必要無し。
5	男	50代	20	本分野の基本認識において、「指導的地位に占める女性の割合が30%」という具体的数値を設けて、以降の計画にその数値を反映させようとしているが、このような計画を社会に反映させようという試みは我が国の憲法体制が想定している自由主義社会に反する全体主義的な政策であると警鐘を鳴らしたい。現行憲法が想定する男女平等は機会の平等であり、過度な結果平等を政府が推進することは、優遇されていない側の不平等を招くことになる逆差別を生ずるものとなりかねないことが指摘されている。国際的な環境においても、2023年6月に米連邦最高裁が大学の入学選考で黒人など人種的少数派を優遇するアファーマティブ・アクション（積極的差別是正措置）を違憲と判断しており、こうした国際情勢の趨勢からしても結果的平等を計画的に社会に反映させようという本分野の基本認識は根本的な誤りを含んでおり、本計画自体の全体的な見直しが必要だと考えられる。
6	女	20代	40	正規雇用を増やすと書いてあるが、公務員の正規雇用を望む人すべてに早急に適用してもらいたい。公務員不足を解消したいのなら。
7	答えたくない	30代	35	(4) 女性競技者に対する男性指導者等からのセクシュアルハラスメントや性犯罪の防止に向けた取組を推進する。 とございますが、その逆については如何ですが？ 逆のパターンも少なからず存在していると思いますので、男性競技者も守る旨記載いただけないでしょうか。

8	女	50代	25	<p>理想的な事が書いてあるが、国家公務員は転勤があるので育児している女性が増えれば、転勤できるものはいなくなり、男性ばかりが転勤させられる。</p> <p>さも男性も含めた育児をとっているが、子供に両親が必要なのは幼児期だけではない。男性が単身赴任をしたらその男性の子供、妻はどうなるのか？妻はとても社会に参画できるとは思えない。</p> <p>女性の幹部職員増加等、数値目標などと無理矢理やるようでは誰かに仕事のしわ寄せがいくだけである。</p> <p>女性でも独身や子供を誰かに面倒をみてもらえる者はどんどん働ける、役職につけるようになると思うが、大半の女性は仕事を早く終わらせて家に帰り、我が子を食べさせて寝かしつけることで精一杯だろう。会議なども余計な仕事が増えたようにしか思わないだろう。</p> <p>家庭のあるものはより働かすのではなく、男性ないし、女性のどちらかの収入が安定し、時間に余裕のある働き方で育児をしていかなければストレスしかたまらないと思う。</p> <p>テレワークなど書いてあったが、テレワークできる仕事があるわけでもなく、そんなポジションを増やせばいいかと、ますます周りの人間はやる気をなくす。</p> <p>もっと職の環境を整えてから理想を実現していただきたい。</p> <p>女性が社会に出ることによって、出産の高年齢化が進んでいる。それは育児による体力の消耗が大きいということである。1人育てるのが精一杯だと思う家庭もおおいだろう。</p> <p>女性だけでなく、家庭を持つ男性にも働きやすい環境を作っていただきたい。</p> <p>転勤、手当、単身赴任による出費など改善して欲しいところは山のようにある。</p> <p>安心して家庭と仕事の両立ができる、それが叶う職場になれば、国家公務員を目指すものもふえるのではないだろうか。</p>
9	男	30代	31	<p>女性研究者の比率向上や女性登用を進める過程で助成金や補助金のインセンティブを付与するとの記述がなされていますが、撤回や見直しを求めます。</p> <p>昨今大学機関において女子枠の設定や研究者の女性限定募集が相次いでいますが、これは上記インセンティブの影響が少なくないと思われます。</p> <p>しかし、これらの施策に受験生や大学関係者から批判の声が相次いでいます。「能力で公平に入学、起用を行えば良いのに、女性を優先するのは差別だ」というのが主な理由です。特にこれから進学やキャリア育成を控える若者からの批判は強いと感じます。</p> <p>また、欧米で大学の入試枠が差別として禁止されている事例があったり、米国でトランプ政権下でDEI政策の転換が行われるなど、海外においても性別を基準とした社会政策は否定、撤回される動きにあります。このような中で女性に限定した活躍推進を我が国が行うのは、数年先には差別的であると海外からの批判の対象になる可能性も否定できません。</p> <p>現状の学術界隈における女性活躍は民意を無視した一方的な施策であると言わざるを得ず、長期的な視野では学術界隈への不信による人材流出、海外からの批判といった大きなリスクを内包していると思います。よって政策の見直しが必要であり、金銭も含めた女性活躍に対するインセンティブ付与は撤回すべきと考えます。</p>

10	男	50代	20	<p>本分野の基本認識において、「指導的地位に占める女性の割合が30%」という具体的数値を設けて、以降の計画にその数値を反映させようとしているが、このような計画を社会に反映させようという試みは我が国の憲法体制が想定している自由主義社会に反する全体主義的な政策であると警鐘を鳴らしたい。現行憲法が想定する男女平等は機会の平等であり、過度な結果平等を政府が推進することは、優遇されていない側の不平等を招くことになる逆差別を生ずるものとなりかねないことが指摘されている。国際的な環境においても、2023年6月に米連邦最高裁が大学の入学選考で黒人など人種的少数派を優遇するアファーマティブ・アクション（積極的差別是正措置）を違憲と判断しており、こうした国際情勢の趨勢からしても結果的平等を計画的に社会に反映させようという本分野の基本認識は根本的な誤りを含んでおり、法第七条に従い、積極的差別是正措置とみなされるような女性や少数者のみに特定した数値目標や計画を設けることがないように、本計画自体の全体の抜本的な見直しが必要だと考えられる。</p>
11	女	50代	20	<p>女性の意思決定層、いわゆる政治家や企業のトップに女性が少ないことが、女性側の意見が反映されない原因の一つだと思います。</p> <p>政治にまずはクォーター制を導入して下さい。 女性や若い年代の人たちなど様々な年齢の人を配置して下さい。 立候補の年齢も18歳と引き下げて下さい。</p> <p>高齢男性という偏った政治では、民意が女性や若者の意見が反映されにくいです。</p> <p>これから生きる女性たちがあらゆる場面で実力を発揮できるように、政治から法律から不公平を撤廃してほしいです。 女性差別は日本の国際競争力の大打撃だということを なぜわからないのか理解できません。</p>
12	男	30代	20	<p>「指導的地位への女性の参画を拡大することは、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点や、社会の多様性と活力を高め、我が国の経済が力強く発展していく観点から極めて重要である。」 とあるが、指導的地位への女性の参画の拡大と我が国の経済が力強く発展していくことの相関関係が不明瞭。 指導者は性別によらず能力で選ばれるべきであり、徒に女性指導者を数値目標等により増やそうとする行為は質の悪化を招き、結果としてよりいわれなき女性差別へと発展しかねない。 性別にこだわらず指導者としての素質を客観的に証明できる方法について議論すべき。</p>
13	男	20代	-	<p>「全体のX%が女性で構成されるように促していく」というのは根本的に間違えていると思う。</p> <p>「その分野においてユーザー・国民・市民が望んだ結果、最終的に女性の構成比率が増えた」こそが正しい道順であり、「増やす事」それそのものを目的に据えるのは手段と目的が逆転していると言わざるを得ない。</p> <p>最終的に求めているのは、例えば行政ならその統治下にある国民が満足した生活を送る事であって、その為に必要なエリアに女性が配置された、というのなら分かるが、国民が求む求めないにかかわらず、更に敢えて言えば、当の「女性」が望む望まないにかかわらず配置した所で、その行政に満足がいくかは分からないし、求めていない/望んでいないならその時点で不幸が生まれている。</p> <p>会社にしてもそうだが、「国連が、SDGsがそう言っているから女性構成員を増やさなければならない」というのは本末転倒に他ならない。</p> <p>少なくとも政治の領域については真っ当に選挙によって選ばれている訳でそこに不正は存在しない。女性が自ら望んで立候補して、国民が望んだ分だけ当選しているだけだ。 手段と目的をはき違えないで欲しい。</p>

14	女	70代	17	<p>第6次男女用同参画基本計画素案17～18ページ (ア) 地方公務員に関する取り組み11 非常勤職員を含めた全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、育児休業や介護休暇等の普及・啓発の実施や、ハラスメント等の各種相談体制の整備等を促進する。地方公共団体で働く非常勤職員について、地方公共団体の業務において重要な役割を果たしている会計年度任用職員に対し、期末・勤勉手当の適切な決定を行う旨や、給与改定について、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することが基本である旨の助言を行うなど、会計年度任用職員の適正な処遇の確保・改善に引き続き取り組むとともに、職務経験等を考慮した適切な給与水準の決定や、能力実証を経た常勤化の普及促進を図る。</p> <p>以上の素案に対しての意見 会計年度任用職員の女性の割合が高く、家庭生活と育児時間の負担低減のために、短時間労働を選択せざるをえない状況があります。ほぼ、正規職員と同等の業務内容でも15分短い勤務時間のために、報酬が低くなっています。また、会計年度任用職員制度が、1年更新の制度のために、継続して雇用されないために、毎年更新時に不安を持つことになっています。会計年度職員数は4割を占める状況と、少子化で人手不足も予想されます。今後に向けて、継続雇用と待遇改善を盛り込んだ、ヨーロッパでも採用されている「短時間公務員制度」へと変換してください。</p>
15	男	50代	-	<p>基本的な方向性は賛成です。ただし、学術分野は、他の分野と異なり、憲法で保障された「言論の自由」「学問の自由」への配慮が欠かせません。特に、「ハラスメント」の定義に関しては、「言論の自由」「学問の自由」を侵害しない範囲に収める必要があります。現状では、「ハラスメント」が、意見が異なる人間を攻撃する手段や口実として使われている側面も見られます。「ハラスメント」に関する箇所には、常に、「日本国憲法で保障された言論の自由の学問の自由に配慮しつつ」、といった文言を加える必要があります。</p>
16	女	50代	-	<p>女性も男性も平等に能力で判断される世の中が重要であり、女性を過度に優遇する必要はない。仕事によっては、女性より男性が向いている職場もあり役員などに女性を増やすことを目的としてはいけない。女性を優遇するあまりに男性の権利が不平等にならないような対策も必要。</p>
17	女	50代	20	<p>「政治分野における男女共同参画の推進は、政治に民意をより一層反映させる観点から極めて重要である。」とある。なぜそう言えるのか、疑問である。</p> <p>人には性別以外にも学歴、職歴など様々な属性がある。様々な属性の人の民意が政治に反映させるべきであっても、性別という属性ばかりを兎角強調することは不可解である。</p> <p>重要なことは、政治家への門戸が誰にとっても公平に開かれていることである。そのためには、現在の世襲議員の優位性、メディアによる特定な主張への偏向報道、街頭活動への非常識な妨害、国政政党と政治団体に対する立候補要件の差異などをなくすことが、重要である。</p>
18	男	40代	-	<p>2026年度から2030年度までを計画期間とする6次計画は、世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現（いわゆる203050）であることをふまえ、より前向きな目標を策定すべきである。</p>
19	男	60代	37	<p>第3分野また第2分野でも積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進が掲げられ、クォータ制にも触れていますが、これは機会均等ではなく結果の平等を目指すもので逆差別ではないでしょうか。</p> <p>第2次基本計画では、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の説明として「男女共同参画社会基本法上の積極的改善措置は、男女の実質的な機会の平等を目指すものであり様々な人々の差異を無視して一律平等に扱うという結果の平等まで求めるものではない」というポジティブ・アクションの乱用を防ぐための注釈まであり、また近年は米国の最高裁においてアファーマティブ・アクションが違憲だという判断が下されるなど、行きすぎたDEIからの脱却が進んでおり、結果の平等を目指すポジティブ・アクションには反対です。</p>

20	男	団体として提出	10	(1) について、日本では政治分野のとりくみが必要であることから、「ポジティブ・アクション」について、「クォータ制」の導入を明示すべきです。
21	女	50代	26	女性政策を審議、作成する場に、複合的に困難な状況に置かれているマイノリティ女性たち、部落女性、在日コリアン女性、アイヌ女性、障害者女性などの候えを反映できる委員会になるように、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や審議委員などに登用することを明確に明記していただきたい。
22	団体として提出	団体として提出	26	女性政策にかかわって審議・作成する場に、被差別の立場にある部落女性をはじめ「複合的に困難な状況におかれているマイノリティ女性」の声を反映できる委員会とされたい。国や地方自治体の意思決定機関、各種審議委員などに、マイノリティ女性を登用することを明記されたい。
23	団体として提出	団体として提出	26	女性政策を審議・作成する場に、複合的に困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・琉球女性・障害者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
24	男	30代	25	行政分野の取り組みとして「また、国・地方公共団体問わず、女性が1人もいない審議会等をなくすとともに、更に女性委員の登用が進むよう、取組を進める。」にある女性委員の登用を進めるのは良い方向として、逆に男性が1人もいない審議会等が無いように取り組むとの文言も入れるべきではないでしょうか？基本方針で「男女が共に責任を担うべき社会を形成すること」と謳う以上、どちらの性も必ず参画することを明記するべきだと思います。
25	女	30代	31	私は26歳で結婚、29歳で出産した際、周囲の私より優秀な女性研究者の多くは「私には両立ができないから」と、結婚出産と学術研究の両立をそもそも選択しない方が多かったです。安定的な収入、毎日決まった時間での生活が確保できない研究者は、子供を生み育てることが大変難しいです。保育園に始まり小学校、子供に寄り添うことが難しく、寄添えば研究が疎かになります。 現状、（我が家はとくに一人親で）我が子は支援学級在籍、不登校のため、研究も何もできない状態にあります。無休かつ無給、電車移動がなければ研究が続けられます。 優秀であれば研究費をいただくことは可能ですが、その申請をする時間も乏しく、なおかつ生活費に活用できることが少ないため、生活との両立ができません。 デジタル化に伴い便利になってきていますが、簡略化と女性研究者が子供と生活することを選択しやすい支援が増えることを希望します。



32	男	20代	31	<p>学術分野について、研究職に占める女性の割合を上昇させていくために、研究職・上位職の女性割合増加に向けた積極的改善措置の取組支援として、引き続き若手研究者や上位職の女性割合に基づいて運営費交付金にインセンティブを設定するとしている。しかしながら、分野によってはそもそも大学入学時点で女性比率は20%以下であり、特に上位職については男女共同参画が始まる前後に入学・卒業した人物が候補者の多くを占めており、全大学が短期に女性割合30%を達成することは絶対に不可能である。また科学技術関係予算や運営費交付金は物価上昇にもかかわらず横ばいであり、これはここでいうインセンティブが全体としてみたときに女性割合が少ないときに罰金を科す負のインセンティブであることを意味する。これらを複合すると、ここでいうインセンティブは全体として科学技術予算を減少させ、科学技術の発展を妨げとなってしまう。また「研究職・上位職の女性割合増加に向けた積極的改善措置」として現状行われている女性限定公募といった形での積極的改善措置は、実力にかかわらず特定の属性を排除する点で差別的であり、男女共同参画基本法第2条の基本理念にもとる取組である。これらより、I. そもそも大学入学時点での女性割合を差別的でない取組によって増加させるために高校生向けのキャリアパス教育を行う、II. 物価上昇にもついて一定の割合で運営費交付金を増加させたうえで、女性割合にも続いた正のインセンティブを付ける、III. 差別的な形で行われる女性割合増加に向けた積極的改善措置に対する取り組み支援を停止する、という3点の変更を加えるべきであると考え。</p>
33	男	40代	-	<p>指導的地位に占める女性の割合を上げることが国家社会にとってプラスであることの根拠が全く示されていない。そもそも職業選択は個人の自由である以上属性によって偏りが生じるのは当然のことであり、性別による偏りのみ殊更問題視することに合理性はない。割合を上げるために女性という性別のみを理由に優遇措置を取ることは法の下での平等を定めた憲法の趣旨に反するものである。全て削除すべき。</p>
34	団体として提出	団体として提出	20	<p>「基本認識」○の3つめ 2020年度までに指導的地位に女性が占める割合30%という目標が達成されなかった現実を踏まえ、目標未達の原因分析と、実効性ある取組の見直し・強化を求めます。</p> <p>数値目標は方向性を示す目安として重要ですが、それだけでは不十分です。本当に必要なのは、性別に関係なく「人としてチャレンジできる環境」を整えることです。</p> <p>管理職になることが「無理を強いられること」ではなく、「成長の機会」として前向きに捉えられるよう、職場文化や価値観の転換が不可欠です。</p> <p>また、育児や介護に関係なく、シングルの人も含めて誰もが休みや柔軟な働き方を選べる空気づくりが必要です。</p> <p>「休むこと＝特別な事情がある人だけ」という前提を見直し、誰もが自分の人生を大切にできる働き方を選べる社会を目指すべきです。</p> <p>男女共同参画の実現には、制度だけでなく、組織や個人が変わることを後押しする仕組みと文化の醸成が求められます。</p>
35	女	60代	21	<p>(2) ア(1)パリティ法の新設等、政党に働きかけることについても明記する必要がある。</p>

36	男	30代	<p>31</p> <p>男女が共に参画し、、、の点理念は賛同するものであるが、その方法論が議論的となっている。それは「女子枠」の問題であり、生得的属性のみで優遇される制度は差別的であり、違憲の可能性が極めて高く、即刻辞めることを進言する</p> <p>性別を人種に置き換えれば、米国の入学試験における特定人種の加点は歴史的背景もあり不平等が肯定されていたものであるが、2023年時点で違憲とされている</p> <p>今後国際人材を入れるにあたって、さまざまな逆境考慮がなされるべきであって性別のみを取り上げたこの制度は、逆境指数さえあれば評価されたであろう人材を不当に排斥するものである。</p> <p>やって逆差別を正当化する姿勢をこれを機に是正することを進言したい</p> <p>また一部入試において総合試験などと銘打って実施されたものの中に、合格者の男女比が統計学的に有意な差を示した学校が指摘もあって公表しないというところもあったようだが、本来評価されるべき逆境指数の公平性を担保する根拠があるところか、むしろ隠蔽するような姿勢は、男女参画そのもののあり方に疑義が生じ、推進する弊害となる事は間違いありません。</p> <p>逆差別でしか解釈できない構造的差別があることを証明し、その正当性を担保せずして、生得的属性によるだけのゲタは社会にとってむしろマイナスです。</p>
37	男	20代	<p>-</p> <p>(1) 基本的方向の2項目目において研究職に占める女性の割合を評価軸として採用しているが、研究職が職業人としての専門性を身に着けた重要な人材と定義するならばその絶対数を増加させるべきであって、性別の比率にこだわることは本質的ではない。性別比にこだわった指標を用いると女性の研究者を増加させる施策と男性の研究者を減少させる施策が同様の効果と査定されてしまう。</p>
38	答えたくない	20代	<p>31</p> <p>ア 学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上 (一)</p> <p>(2) 科学技術・イノベーション基本計画における数値目標を踏まえ、学術分野における女性の新規採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体（大学、研究機関、学術団体、企業等）が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び推進</p> <p>上記の内容が、近年のアカデミアの就職環境でよくみられる「女性限定公募」を今後推進していく旨の記載と判断し、反対意見を申し上げます。</p> <p>前提として、ひと世代までは女性の社会的立場の弱さから、差別、不均衡があったことは事実であり、その是正に向けた取り組みが必要なことは同意いたします。しかし、いわゆる「女性限定公募」を推進するには以下の問題点があると考え、反対致します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究者の一要素として「女性」のみを取り上げる妥当性はありません。確かに、女性は出産育児などでキャリアの中断があることから、そうした対象者へのサポートが必要です。しかし、近年の生涯無産率は3割であり、そうした環境での女性限定公募は無産女性への優遇措置として機能します。さらに、キャリア中断は女性に限った話ではありません。その点で学振のRPDのようにキャリアの中断に焦点を当てその復帰をサポートする必要があります。したがって、女性という理由のみで優遇のある公募は意味を成しません。</li> <li>・これまで女性の社会進出を阻んだ責任がない、若手男性研究者が不利益を被る点です。ひと昔の不平等は、生涯賃金、管理職割合、勤続年数などから見て明らかであり、その責任は現在の管理職(既にポストを得た男性研究者)にあります。その”尻ぬぐい”を、安定的な職場のない男性若手研究者に押し付けるのは、典型的な差別構造と云えます。このためには、女性若手研究者の優先採用よりも、シニアの男性研究者の早期退職、管理職の放棄などを進めるべきであり、下の世代にその責任を押し付けるべきではありません。</li> </ul> <p>意見2に続きます。</p>

39	男	30代	31	<p>本件の“ア 学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上”の1～5等、基本的な考え方に反対します。</p> <p>特に“女性活躍推進法の適用がある事業主（大学を含む。）については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。”ことに特に強く反対します。</p> <p>このような分野は実力主義で決めるべきです。</p> <p>もし女性にそのような能力が不足しているなら、例えば高校、大学で女性限定の補習などを行い、実力を高める方向の施策を行うべきです。</p> <p>このような実力を考慮せずに、単純に割合を高めることを求めたり、数値目標を課したり、積極的改善措置を行うことは間違っています。</p>
40	男	40代	31	<p>&gt;若手研究者含む女性研究者の比率向上や学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金をはじめとする大学への資源配分において、引き続きインセンティブを付与する</p> <p>こちらに関して、近年女子枠を設けることを目的とした大学の取り組みがあり、大学入学や教授職の枠について、男性が圧迫されている原因になっています。</p> <p>ただでさえワクの少ない教授職ポストを、性別だけで登用することを助長する行為は男女平等に反する内容と考えられます。</p> <p>故に、数値のみを理由の補助金枠を求めることは、必要ないどころか有害と考えられます。</p>
41	男	20代	31	<p>女性研究者限定公募、また昨今トレンドになっている女性限定公募は端的に言って逆差別になるのではないかと考えている。</p> <p>こうした大きな枠組みでの女性限定枠は、一人一人の個人が抱えている困難や立場の違いを矮小化し、「女性は構造的差別に晒されている」というジェンダーステレオタイプを悪戯に強化するだけではないだろうか？</p> <p>勿論、困難を抱えている女性研究者や女子学生がいること自体を否定するつもりはないが、それと同様に困難を抱えている男性研究者、男子学生も無数にいるだろう。</p> <p>アカデミックポストや学生の入学枠はゼロサムなリソースである。特定の属性を機械的に優遇するのではなく、あらゆる人の困難の解決や、挑戦機会の確保ができる社会を強く望む</p>

42	男	20代	31	<p>第2部2分野5項目に示された、「国立大学法人運営費交付金等を活用した女性研究者への積極的改善措置」に対し、断固として反対します。当該方針は、学術の根幹たる実力主義と公正性の原則を著しく侵害するものです。</p> <p>研究者の評価は、その論文や分析の質によってのみ行われるべきであり、「性別」という個人の努力と無関係な属性が介在してはなりません。本措置は、この大原則を破壊し、性別を理由に機会を奪う「逆差別」に他ならず、個人の尊厳に対する許しがたい侵害です。</p> <p>日本の学術界が抱える最大の問題は、任期付きポストの常態化とポスト数の絶対的不足により、若手研究者全体が極めて不安定な競争環境に置かれている点です。この本質的なキャリアパスの問題を無視し、問題を「男女比率」に矮小化することは、現実からの逃避に他なりません。乏しいポストを性別で奪い合う構造を助長するのではなく、まず研究基盤そのものを立て直すべきです。</p> <p>本措置がもたらす弊害は計り知れません。第一に、国内で正当な評価を得られない優秀な若手男性研究者のキャリアを閉ざし、海外への「頭脳流出」を加速させます。第二に、最も優れた人材が性別で排除されることで、日本の研究レベルそのものが低下します。第三に、採用された女性研究者自身が「性別で採用された」という不名誉なスティグマを負い、その業績が正当に評価されない事態を招きます。さらに、本来は協力し、切磋琢磨すべき若手研究者間に性別による不信と分断を生み、健全な学術コミュニティの形成が不可能になります。</p> <p>以上の理由から、当該項目の全面的な撤回を強く求めます。</p> <p>政府が真に日本の学術振興と男女共同参画を目指すのであれば、性別による不毛なパイの奪い合いを強いるべきではありません。若手研究者向けのテニュアトラックを含む恒久ポストを大幅に拡充し、全ての優秀な人材が性別に関係なく、公正な土俵で競争できる環境を整備することにこそ、予算と政策を集中させるべきです。それこそが、多様な人材が真に活躍できる社会と、日本の学術の未来を築く唯一の道であると確信します。</p>
43	女	70代	22	<p>司法分野において、女性の割合が着実に上昇してきたと評価されているが、これまで掲げてきた目標からすれば遅々として進んでいないと評価すべきである。</p> <p>特に最高裁判所の裁判官については、女性のキャリアの裁判官が最高裁の裁判官に選出されていない。弁護士、行政官、学者からは選ばれているが、裁判官に対して最高裁判所は厳しい基準を設けているのではないかと。裁判官枠（枠があるかについては慣例で明文の定めはないが）を特別視し、裁判官出身者以外を軽視しているのではないかと懸念するを得ない。</p>
44	女	40代	20	<p>【基本認識】○の3つめ 2020年度までに指導的地位に女性が占める割合30%が達成できていない現実をふまえ、具体的取組の見直しをもとめます。</p>
45	女	60代	24	<p>行政分野でのロールモデル育成のための制度改正と取得しやすい環境整備をおこなうことについても記載する必要がある。</p>
46	男	20代	-	<p>(2)具体的な取り組みイの(1)において、女性研究者の採用における積極的改善措置を普及させる旨があるが、その手段について入試などの難易度を低下させることは大学の教育範囲を無為に拡大することにつながり徒に負担を増加させるだけな恐れがある。女性が研究職になりたがらないことが問題であるなら大学以前の段階で研究職の魅力を伝える方向で努力をすべきではないか。</p>

47	答えたくない	20代	31	<p>・具体的な数値目標、達成計画の説明がなされない点です。何年までに何割の女性就職を増やすのか、説明がなされていません。むしろ現時点では、女性限定公募の存在は黙殺されていると感じます。先日の「女性大学教員、過去最高28%」というニュースでは、女性大学教員率が過去最高になったことを報告しています。さらに、文科省の担当者のコメントとして「女性の社会進出の結果で、学部生に関しては理系分野への関心を高める取り組み支援なども功を奏したのではないかと添えられています。この裏には、ここ数年の女性限定公募が影響したのは言うまでもなく、国家政策として進める以上、ニュースの中で触れないのは不自然です。差別構造を持つ公募形態を、裏では推進しながらも社会的にはひた隠しにする姿勢には国に対する不信感を覚えます。この公募形態を、これまでの女性差別に対する荒療治として、容認するべきという声も耳にしますが、逆差別は根本解決にはなりません。それはまさにステロイドのような一過性のもので、アカデミアの発展には寄与しません。その点で、前述のように、女性限定公募を行うにしても、数値目標、達成計画を公開することは、透明性、被不利益者の理解という点で重要と思われます。</p> <p>・女性にステレオタイプの女性像を押し付ける点です。女性差別の基本要素は、“男女不平等”、“女性性の押しつけ(女性が女性であるという理由である一定の偏見や役割に晒されること)”から成ると考えます。この点で、女性限定公募は、前の“男女不平等”を解決するかもしれませんが、後の“女性性の押しつけ”は解決できません。機関によって女性限定公募で雇われた女性は、あくまで「女性であること」を認められて採用されます。これは、一研究者としての資質以前に、ステレオタイプ女性性を評価しているだけであり、前時代的です。さらに、この公募は女性の社会進出と少子化の両立の文脈で語られることがあり、憂慮されます。出産は基本的に自由選択であり、強制されるものではありません。今後、女性限定公募で雇われた研究者が子供を持つよう圧力をかけられるなどの事態は一定の確率であり得ると思われます。</p> <p>意見3に続きます。</p>
48	男	50代	22	<p>家事事件（監護・面会・保護命令等）における偏った運用の是正と透明化を「司法分野」に明記してください。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 審理初動の暫定措置後48～72時間の独立再評価（合議or中立レビュー）を義務化、</li> <li>2. 双方聴取の標準化（安全配慮の上でのオンライン聴取・代理人関与・提出証拠受理）と理由付記・時系列ログの全国統一、</li> <li>3. 認知バイアス低減研修（確認バイアス・ステレオタイプ・一方当事者依拠のリスク）を家裁・関係機関で必修化、</li> <li>4. “争いの過度化を助長する訴訟戦術”や虚偽主張を抑止するため、弁護士会の綱紀・懲戒と裁判所運用（濫訴・誤導的主張への訴訟指揮）を連動、</li> <li>5. 統計のオープン化（仮処分・保全・引渡し・面会交流の認容率／処理期間／審理回数等を男女別・自治体別で年次公表）を求めます。</li> </ol> <p>第2分野は司法分野の取組を掲げていますが、家事実務における適正手続の制度化と説明可能性が明記されれば、計画全体の信頼性が高まります。</p>
49	女	70代	23	<p>司法分野における具体的な取り組みとして、法曹三者ともに女性法曹のみに焦点を当て、就業の継続策を提案している。</p> <p>ワークライフバランスの実現に向けた取り組みについては、形の上で、性別の別はないが、女性法曹の就業が困難であるのは、家庭責任を負わずに働く男性法曹の存在が大きな要因である。</p> <p>したがって、一般論としてワークライフバランスの実現ではなく、男性法曹を含めた働き方改革と明示し、かつ、男性検察官・裁判官の育児休業取得の数値目標を掲げるべきである（しかも短期間ではない育児休業が重要）</p>

50	女	40代	21	(2) ア(1)パリティ法の新設等、政党に働きかけることについても明記すべきです。
51	男	40代	20	【基本認識】○の3つめ 2020年度までに指導的地位に女性が占める割合30%が達成できていない現実をふまえ、具体的取組の見直しや改善をおこなってください。
52	答えたくない	20代	31	上記の反対意見に基づき、以下に提案を記載します。 ・女性限定公募採用者には、職位の後ろに(女性限定)とつける。ex. 助教(女性限定)、教授(女性限定)  ・セカンドキャリア、ケガ病気歴、性別、性的嗜好、出身地など幅広く、採用対象とする柔軟な視野による、男女共同参画、多様性創出を実現する  ・夫婦採用など、若手の研究者のキャリアと生活の両立に役に立つ公募形態の創出  よろしく願います。
53	男	30代	-	私は、第6次男女共同参画基本計画(素案)に対し、下記の意見を提出いたします。 日本社会が持続可能で包摂的な未来を実現するためには、国際的潮流を踏まえた具体的で前向きな目標の設定が不可欠であり、本計画にその姿勢を明確に示すべきです。  1. ジェンダー平等の実現について 本計画期間(2026~2030年度)は、世界が「203050」を目指す動きと重なります。積極的な数値目標や取組を設定すべきです。 特にジェンダーギャップ指数が著しく低い政治分野では、ポジティブ・アクションやクォータ制の導入を含めた人材登用を強化する必要があります。 また「ジェンダー主流化」を徹底し、制度や慣行が性別に中立となるよう修正を求めます。  2. 子どもに対する性犯罪・性暴力の根絶について 素案では未然防止や相談体制の整備が掲げられていますが、子ども自身が学ぶ機会の保障が欠かせません。 国際的に推奨される「国際セクシャリティ教育ガイダンス」に基づく包括的性教育を推進する必要性を明記し、教育現場での実践につなげるべきです。  3. 選択的夫婦別姓制度について 第217国会で28年ぶりに法案審議が行われ、制度の必要性が高まっていることが示されています。しかし本素案は第5次計画時とほぼ変わっていません。 国際的動向や多様な家族形態を踏まえ、選択的夫婦別姓制度の導入に向けた更なる検討を進める姿勢を計画に明記すべきです。  4. 第3号被保険者制度について 第3号被保険者制度は現行の働き方や家族モデルに適さず、将来的な廃止を含めた見直しが必要です。 素案にある「縮小を基本とする」ではなく「将来的な廃止も含めて検討する」と明記し、被用者保険の適用拡大と併せて進めることを求めます。  5. 教育・学習の充実について 第5次計画には「子どもが学ぶ」視点がありましたが、今回は明記されていません。 幼少期からジェンダー平等意識を涵養する教育を推進し、学校教育・社会教育でのプログラム開発や普及を進める必要性を明確に示してください。  6. 女子差別撤廃条約の選択議定書について 第3次計画以降、ほぼ同じ文言が繰り返されるのは不十分です。 国際社会に対し、日本が条約を遵守する姿勢を示すため、「女子差別撤廃条約の選択議定書は早期に締結する」と修正することを強く求めます。

54	男	30代	-	<p>第6次男女共同参画基本計画（素案）に関する意見を提出いたします。</p> <p>男女共同参画の理念は「性別にかかわらず誰もが公正に機会を得られる社会」の実現にあるはずですが。しかし現行の方向性には、父親の権利を軽視し、新たな不平等を固定化しかねない姿勢が見受けられるため、以下の点を強く指摘いたします。</p> <p>第一に、子の親権・監護をめぐる「実子誘拐」の問題です。母親が一方的に子どもを連れ去って別居を開始すると、その状態が裁判所で追認されやすく、父親は子の養育から事実上排除されるケースが多発しています。これにより父子交流が断たれ、父親の権利が不当に制限されるだけでなく、子どもの「父母双方と関わる権利」も侵害されています。DVや虐待への対策は不可欠ですが、虚偽申告や濫用的な連れ去りが放置されている現状は是正が必要です。</p> <p>海外では、離婚後も両親が子の養育に関わることを前提とする共同親権が広く採用されています。ドイツやフランスでは離婚後も共同親権が原則であり、アメリカの多くの州でも「共同監護」が基本です。いずれも子が父母双方と継続的に交流する権利を保障しており、日本も国際基準に倣い、以下の改善が不可欠です。</p> <p>①共同親権制度の実効性確保：養育計画の義務化、公平な評価基準の明文化。  ②連れ去り行為の是正：一方的占有を自動的に有利としない審理体制。  ③父子交流権の保障：面会交流の履行を裁判所が強制力をもって担保する仕組み。</p> <p>第二に、女子枠や数値目標の推進についてです。素案では指導的地位や理工系分野における女性割合の「30%目標」などが掲げられていますが、性別を基準とした枠や数値目標は、男性に対する逆差別を固定化するだけでなく、登用された女性の評価や地位の正当性をも損ないます。本来必要なのは「性別を問わない公正な競争」であり、機会の均等こそ男女共同参画の本質です。したがって、数値目標そのものは廃止し、能力と実績に基づく登用のみを原則とすべきです。</p> <p>男女共同参画の真の目的は、父親も母親も、男性も女性も、それぞれが能力と責任を公平に発揮できる社会の実現です。その理念に立ち返り、父親の権利を保障し、女子枠や数値目標といった性別優遇策を廃止する制度改善を強く要望いたします。</p>
55	男	30代	-	<p>女性枠などのアファーマティブアクションに反対。差別である</p>
56	男	40代	-	<p>全体の理念について意見を述べます。男女共同参画の推進自体には賛成ですが、女子枠のような一律の数値目標や特定性別の優先措置には反対します。日本国憲法第14条は、全ての国民が法の下に平等であり、性別によって差別されないことを定めています。また、男女共同参画社会基本法第3条も、性別による差別的取扱いを受けないこと、個人として能力を発揮する機会が確保されることを基本理念として掲げています。能力・適性ではなく性別のみを基準とした枠を設けることは、逆差別や個人の尊厳を損ねるおそれがあります。女性の活躍を促進するためには、育児支援や働き方改革、情報提供など環境整備を充実させることで、誰もが能力に応じて挑戦できる社会を実現すべきです。真に公正な機会均等は、枠の設置ではなく、構造的障壁の解消によって達成されると考えます。</p>
57	答えたくない	30代	-	<p>女性であることを理由にした差別的取扱はあってはならないと考えるが、一方で差別解消のためのポジティブアクション、例えばクォーター制や女性採用枠の設定がかえって男性の社会参画の機会を奪うことに繋がる恐れもあると考えられるため、女性優遇に至る（＝男性差別に繋がる）ような措置も認めない旨は計画の文言に盛り込むべきであると考え。特に公的機関や公的性質が強い組織は憲法第14条に反するおそれもあるので、より厳しくチェックされるべきであると考え。</p>

58	男	50代	-	<p>○2026年度から2030年度までを計画期間とする6次計画は、世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現（いわゆる203050）であることをふまえ、より前向きな目標を策定すべきである。</p> <p>○また、ジェンダーギャップ指数が世界最低クラスの「政治分野」における取り組み強化が必須であることから、10ページ（1）（2）について、「世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることをふまえ、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションやクオータ制の導入も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要」と修正すべきである。</p> <p>○10ページの（8）について、あらゆる施策で「ジェンダー主流化」を徹底する必要があることから、「あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保し、「ジェンダー主流化」を徹底するとともに、制度・慣行が男女の社会活動の選択にできる限り中立なものとする必要」と修正すべきである。</p>
59	男	30代	10	<p>2026年度から2030年度までを対象とする本計画は、国際的な潮流である「203050」（2030年までの完全なジェンダー平等実現）を見据え、より意欲的かつ明確な目標を掲げるべきと考えます。</p> <p>また、ジェンダーギャップ指数の中でも政治分野は依然として極めて低位にあることから、特にこの分野における取組の強化が急務です。10ページ（1）（2）の記載については、以下のような内容への見直しが望まれます：</p> <p>「国際的な潮流である2030年までの完全なジェンダー平等の達成を踏まえ、国際基準を参考にしつつ、ポジティブ・アクションやクオータ制の導入を含めた人材育成および政治分野での施策強化が必要である」</p> <p>さらに、10ページ（1）（8）では、すべての政策における「ジェンダー主流化」の実行をより明確に位置づけることが求められます。以下のような表現への修正を提案します：</p> <p>「全ての分野において男女共同参画および女性の活躍を視野に入れ、『ジェンダー主流化』を徹底するとともに、各制度や慣行が性別にとらわれず、公平な社会活動の選択を可能にする形で整備される必要がある」</p>
60	男	40代	-	<p><b>意見</b> 結果平等の追及を目的とした政策（大学入学における女子枠、研究者の女性限定公募など）は、実質的に男性差別を生むため、導入・推進すべきではありません。</p> <p><b>理由</b> ①男性の相対的に高い社会的地位は「稼得圧力」の裏返しであり、特権というよりも負担の結果です。一方で、女性の相対的に低い地位は社会的に保護されてきた歴史の反映でもあります。 ②現代日本においては、ミクロレベルでの女性差別はすでに小さくなっており、女性にはビジネスキャリアを追求するか、被扶養者として生活するかという選択肢が存在します。これに対し、男性には「被扶養者として生きる選択肢」がほぼなく、結婚においても女性が上方婚を望む傾向が強いため、立場の非対称性は依然として存在します。 ③平均値の男女差を是正するための「結果平等」政策は、若年男性に過大な負担を強いるものであり、社会的分断を深めかねません。実際、男性の自殺率は依然として高く、主観的幸福度も女性に比べて低い状況です。 ④米国では行きすぎたDEI政策に揺り戻しが起きています。日本も軌道修正が必要です。 ⑤ノーベル賞研究でも示された通り、男女の賃金格差の主因は子育て負担であり、性差別によるものではないことが明らかになっています。したがって、必要なのは「子育て負担に対する支援」であり、「女性であること」に基づく支援ではありません。</p> <p><b>結論</b> 男女の「結果平等」を一律に追及する政策は、現代日本の実態にそぐわず、かえって不公平や社会的緊張を生む懸念があります。むしろ、子育てや介護など負担の大きいライフイベントに対する中立的な支援を拡充することが、持続可能な男女共同参画社会につながると考えます。</p>

61	男	40代	10	(1)(2)について、ジェンダーギャップ指数が世界最低クラスの「政治分野」におけるとりくみ強化が必須であることから、「世界の潮流が 2030 年までの完全なジェンダー平等の実現であることをふまえ、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションやクオータ制の導入も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要」とすべきです。
62	男	40代	10	(1)(2)について、ジェンダーギャップ指数が世界最低クラスの「政治分野」におけるとりくみ強化が必須であることから、「世界の潮流が 2030 年までの完全なジェンダー平等の実現であることをふまえ、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションやクオータ制の導入も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要」とすべきです。
63	男	30代	10	<p>該当箇所  (1) 基本的な視点及び取り組むべき事項  8 税制や社会保障制度をはじめとする社会制度や慣行が、実質的に男女にどのような影響を与えるのか常に検討され、経済社会情勢を踏まえて不断に見直されることが男女共同参画社会の形成のために重要であり、持続可能な活力ある我が国社会を次世代に引き継ぐためには、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保するとともに、制度・慣行が男女の社会活動の選択にできる限り中立なものとする必要。</p> <p>意見の背景  制度の影響の検討に当たっては、「資源の呪い」「イネイブリング」の概念に注意していただきたい。  「資源の呪い」は「豊富な自然資源が工業化を阻害し結果として経済成長が遅れる」ことを意味するが、男女問題に当てはめると、「『社会的支援を受けやすい』という現代先進国の女性の特性が、『社会的支援を当てにして能力開発を妨げる』という影響をもたらす」ことを意味する。  「イネイブリング」は「個人が問題行動を抱えており、その問題行動が生み出す問題を他人が支援することで、問題行動の除去から遠ざけてしまう」というネガティブな文脈を意図しており、男女問題に当てはめると、「経済的社会的地位を高めようとしないう問題行動を、数値目標や女性枠などの結果への支援で不可視化してしまい、問題行動の除去から遠ざけてしまう」ことを意味する。</p> <p>意見の内容  現時点の社会的地位、経済的地位などの結果のみを見て、女性に対し安直な支援策を用意することは、女性に「能力を涵養せずともよい」という男女不平等な観念を抱かせ、男女共同参画の理念から遠ざかるリスクを有することに注意していただきたい。  本問題意識は特に第2分野、第3分野においてもご注意いただきたい。</p>
64	女	30代	10	(1)(2)について、ジェンダーギャップ指数が世界最低クラスの「政治分野」におけるとりくみ強化が必須であることから、「世界の潮流が 2030 年までの完全なジェンダー平等の実現であることをふまえて、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションやクオータ制の導入も含め、人材登用・育成や政治分野におけるとりくみを強化する必要」とすべきだと考えます。
65	男	30代	31	<p>性別による雇用の差別は禁止されていますが、男性を排除する募集が横行しています。行き過ぎた女性優遇により、差別が発生していると思います。</p> <p>能力よりも属性重視で研究者を採用することは、日本の研究力が低下につながります。</p> <p>女性限定公募ができることにより、一般公募で採用された女性も、「性別で採用されたんでしょ？」という偏見により、評価が不当に低くみられることも生じます。</p> <p>出産によるキャリアの断絶が起こらないように支援することは大賛成です。</p>

66	男	20代	32	<p>研究者の採用・登用において「女性であること」のみを積極的要件とする取組は、既に過当競争にある研究現場に新たな不平等を持ち込む危険があります。若手研究者は性別を問わず努力しており、女性という理由のみで採用が優先される仕組みは、憲法第14条が保障する法の下での平等原則に反する疑念を招きます。さらに、男女雇用機会均等法第1条は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保」を目的とし、第5条では募集・採用における性別を理由とした差別的取扱いを禁止しています。</p> <p>同法第8条は、女性の雇用機会や待遇の確保に支障となっている事情がある場合には、積極的改善措置を講じても直ちに規定違反とはならなと定めています。これは実質的な平等を確保するために例外的に認められた規定のため、ポジティブ・アクションを正当化するには「女性の待遇確保に具体的な支障が存在し、それを是正する合理的必要性」が証明されることが前提となります。</p> <p>しかし、研究者採用の分野においては、研究職は男女を問わず極端な過当競争に晒されており評価は論文業績や外部資金獲得歴といった客観的指標に基づいて行われています。この仕組みの下では、女性であることのみを理由に機会が不当に奪われているとする明確な実証は存在せず、政府も十分なデータを示していません。したがって第8条の適用要件に合致するとは証明できず、特例規定を根拠に性別による採用優遇を行うことは適切とは言えません。</p> <p>さらに重要なのは、研究者の世界ではポスト不足が男女双方に深刻な影響を与えているという点です。女性においては妊娠・出産が研究継続を難しくする現実がありますが、男性においても安定したポストを得られなければ結婚や子育てに踏み出すことすら困難となり、結果的に家庭を築く機会そのものを奪われています。すなわち研究職の構造的問題は、男女で形を変えつつも、いずれもライフコース形成に重大な制約を課しています。</p> <p>研究者の採用は、採用一件がキャリア全体を決定づける性質を持ち、また科学研究は公共財として社会全体の信頼に依拠しています。したがって、性別ではなく能力と業績に基づく公正な評価こそが担保されるべきです。女性研究者支援は重要ですが、一律のアファーマティブアクションは、第8条の要件を欠き、逆に研究環境の公正性と学界全体の持続性を損なう結果をもたらしかねないと強く懸念します。</p>
67	男	60代	-	<p>「男女」共同参画基本計画なので、「あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」を目指す時点でバランスがわるい。男女比率のアンバランスのあるすべての職種を対象とすべきではないのか？</p> <p>たとえば、薬剤師、保育士、栄養士、看護師、接客、受付業務、初等教育 等男性比率の極端に低い職種における男性比率の上昇をターゲットにいれないのは不合理ではないかとおもう。</p> <p>また、「あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」をめざすとしても、法曹などよりも圧倒的に女性比率の低い、土木、建築、運輸、倉庫 等のいわゆるエッセンシャル業務における女性比率上昇の促進、をおこなわない理由がわからない。男女比率のアンバランスの度合いからいって、すでに一定数の女性が活躍している政治・法曹等にくらべて、一段と優先順位が高くないと男女共同参画の理念との乖離があるように見える。</p> <p>全体として、取りあげる業種の選択基準を明確に示さないと、なぜ、そこにフォーカスするのがわからず、不自然に感じる。</p>

68	男	30代	29	<p>女性の活躍に取り組む企業が評価されるように努めると書かれている事について。</p> <p>一部企業では既に女性の管理職登用や活躍推進が行われていますが、能力よりも性別を優先した起用により現場では職務が滞る等の混乱が生じているという証言を多数目にします。また、公平に評価がされないという理由で男性社員の不満が大きくなっている話や、女性が働きやすくする為に負担の大きい仕事が男性にばかり回ってくるという話も見かけました。</p> <p>能力に応じた人材配置がされないのは、企業における業務の支障や人材流出を招き、長い目で見れば企業の体力低下や国際競争力低下の原因にもなると考えます。その為、性別を理由とした管理職起用を進めることや、それを評価する取り組みは見直すべきです。</p> <p>また、一連の施策について現場社員からの不満や批判は非常に大きくなっているため、取り組みを進める前に施策自体が適切に機能しているか実態調査をやるべきだと思います。</p>
69	男	30代	-	<p>政策・方針決定過程への女性の参画拡大についてだが、SNS等を観測する限り、女性は論理的正しさと個人の快不快の感情を混同する傾向にある。そのため、重要なことを決定する過程で女性にとっては快いが論理的に間違っている政策・方針を決定されてしまうことは亡国の危険すらあると考えられるため、明確に反対する。</p>
70	男	40代	19	<p>2020年度までに指導的地位に女性が占める割合30%が達成できていない現実をふまえ、具体的取り組みの見直しをもとめます。</p>
71	男	30代	33	<p>管理職の性別構成が児童生徒の意識に影響を与えると書かれていますが、これは明確なエビデンスがあって書いているのでしょうか。</p> <p>続けて教育機関への女性の登用を進めると書いていますが、校長や教頭が男性ばかりでは児童の発育に悪影響であるとも取れる文面となっており、明確な根拠もなく男性の登用を否定することは差別と考えます。</p> <p>女性教諭が不祥事を起こす事例も多くある事を踏まえても、女性を登用したから児童に良い影響があるというのは根拠に乏しく、女性登用ありきでこうした施策を打つことには反対です。</p>
72	男	30代	31	<p>「国が関与する科学技術プロジェクト等における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組を推進するなど、学術分野に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する」や「女性研究者の採用の拡大や研究現場を主導する女性リーダーの育成に向けて、上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含めたキャリア形成支援プログラムの構築、その他女性研究者の採用及び登用に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組について、大学、研究機関、学術団体、企業等への普及を図る」について、単に女性の参画を推進する意義が一国民としてわからない。雇用機会そのものが男女で不均衡であるときに是正するのであれば理解できるものの、結果としてある分野や職業において男女比に差があることをもって女性の参画を推進するとき、それによって参画できない男性がスキルを発揮する場を奪われるおそれ、またそれにより学術分野の競争力が低下するおそれについてどのように対処するのか、態度を明確にしてほしい。女性に関する積極的改善措置を行うのであれば、同じ理路により男性に関する積極的改善措置も可能であるはずだが、本考え方においてそれが検討されているように読み取れないから、男性に関する積極的改善措置を行う必要があるのか、必要ならばどの分野で行うのかを明確にしてほしい。他にも、女性の登用に関すること全般について、上記と同様の指摘ができる。また、「若手研究者含む女性研究者の比率向上や学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金をはじめとする大学への資源配分において、引き続きインセンティブを付与する」に関しては、交付金や補助金目当てで女性登用を推進し、交付金や補助金の配分に有利でない男性を排除するような差別的な動機を大学に与えることにつながるものであり、最も強い言葉で非難する（第2分野 5(2)ア pp.31-32）。</p>
73	男	50代	9	<p>2026年度から2030年度までを計画期間とする6次計画は、世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることをふまえ、より前向きな目標を策定すべきである。</p>

74	男	60代	9	2026年度から2030年度までを計画期間とする6次計画は、世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることをふまえ、より前向きな目標を策定すべきである。
75	男	40代	2	<p>1. 現状批判</p> <p>男女共同参画の推進は我が国の重要課題であることに異論はありません。しかし、これまでの施策の中でも特に「数値目標を前提としたアフーマティブアクション（例：指導的地位に占める女性割合30%）」は、必ずしも望ましい結果をもたらしていません。数字ありきでの人材登用は、本人の意思や実力を度外視する側面があり、女性自身の実力を正当に評価する機会を損ねると同時に、男性からは「逆差別」と受け止められやすい構造を生んでいます。その結果、社会全体に「公平性が損なわれている」という不信感を広め、男女双方にとって生きづらい状況を招いています。</p> <p>また、しばしば指摘される「アンコンシャス・バイアス」についても、ここ数十年の教育や就労環境の改善によって、女性に対する差別的意識は大幅に解消されています。むしろ現在では、「男性は稼得すべき」「転勤に耐えるべき」「危険で汚い仕事を担うべき」といった固定観念が強く残っています。さらに、男性は「育児にも主体的に参加すべき」との社会的圧力を受けつつ、公共空間では女性専用車両のような制度によって潜在的加害者とみなされるなど、男性に偏った不利益が制度的に温存されています。これらの現実を、理念として語られる「男女共同参画」と大きく乖離しています。</p> <p>2. 政策的提言</p> <p>今後の政策は、数値目標の達成を自己目的化するのではなく、個人の能力と意思に基づいて自然に参画できる環境づくりに重点を置くべきです。そのためには、男女双方に残る不合理な役割意識を等しく見直し、真に中立で公平な制度設計を進めることが不可欠です。</p> <p>具体的には、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①「数値目標」に代えて、個々人が能力と努力に応じて評価される仕組みを優先すること</li> <li>②男女双方に残る固定観念（男性に過度の稼得義務を課す文化や、女性を潜在的被害者とみなす制度）を同時に是正すること</li> <li>③教育・雇用・家庭・地域のあらゆる場面で「性別に依存しない選択肢」を拡充すること</li> </ol> <p>これらを徹底することで初めて、男女双方が「性別による不利益を受けていない」と感じられる社会を形成できると考えます。出生率や幸福度の低迷は、制度の名の下に続いてきた「慈悲的差別」の帰結でもあり、持続可能な社会のためには今こそ政策の根本的な見直しが必要です。</p>
76	女	50代	20	女性の政治家を増やすことを「政党等による自主的な取組を促すことが肝要」として、政党まかせにせず、国としてクォータ制を導入してください。いくら促してもその努力をしない政党があります。促すだけでは目標を達成できるはずがありません。現に、諸外国では国が憲法や法律で決めて成功しています。早急をお願いしたいです。
77	男	40代	14	2020年までに指導的地位に女性が占める割合30%が達成できていない現実を踏まえて、具体的取り組みを見直しをもとめます。
78	女	60代	21	「(3) 男女の議員が活躍しやすい環境整備やハラスメント防止のための取組が進むよう、政治分野における男女共同参画推進法に定める施策について、衆議院事務局及び参議院事務局に要請する。」とあるが、女性候補者に対するハラスメントも女性議員増加を妨げているところ、一般への啓発、中学・高校・大学教育（必須）でハラスメントに対する啓発も含めたシビックエデュケーションをすべきと考えます。
79	女	50代	24	要請状況の調査、公表だけでなく、諸外国の例にならない、クォータ制を導入するなど、具体的なアクションをおこない、女性参画率50%を目指すべき

80	女	60代	31	<p>●第5次男女共同参画基本計画では、第4分野として独立してあった「科学技術・学術における男女共同参画の推進」という項目がなくなり、第2分野の「あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」の中の「学術分野」になってしまったことは、我が国が科学技術分野の研究力低下に拍車をかけることにつながらないか心配しております。ぜひ、この「学術分野」には、下記に述べます意見を参考にして、記載を追加していただきたく、お願い申し上げます。</p> <p>●大学（特に私立大学）では、理事長、学長等は、組織の経営を担う役職であり、教員の人事や学生教育等は、学部長、執行部（研究担当、学務担当等）が担っております。従いまして、学部長や執行部における女性登用のことを、理事長、学長等の女性登用とは別に記載し、各大学の学部長、執行部の女性割合の数値の公表の義務付けおよび、分野ごとの学部長、執行部の女性割合の目標値を設定してください。現在では、e-Statには、学部長や執行部の女性割合のデータは載っておりません。このデータの記載もお願いいたします。</p>
81	答えたくない	60代	20	<p>白丸最下部：第2段落及び3段落の「30%」を「50%」に修正する。女性差別撤廃委員会からも、世界的にみても、パリテが求められているため。</p>
82	答えたくない	60代	28	<p>白丸2つ目：「第6次計画としては、女性役員の比率を約50%とすることを目指す。」を加える。政府目標は上場規程に影響を与えるため。女性差別撤廃委員会からも、世界からもパリテを求められている。</p> <p>白丸3つ目：「間接差別となる措置を定めた省令を限定列举から例示的列举にする。」に修正する。正社員同士の間接差別を認める判決が昨年確定している。また、厚労省も均等法だけでなく、民法90条による公序良俗違反が出ることを想定しているため。</p>
83	答えたくない	30代	31	<p>（2）ア(3)の「若手研究者含む女性研究者の比率向上や学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金をはじめとする大学への資源配分において、引き続きインセンティブを付与する」との方針には反対します。その理由を以下に述べます。</p> <p>1. 憲法上の平等原則との抵触  憲法第14条は「法の下での平等」を定めています。公的資金の配分に性別を基準とすることは、若手男性研究者の平等な競争機会を制約しています。大学の研究ポストは極めて限られており、その獲得機会が性別により制約されることは、若手男性研究者の権利侵害に直結します。</p> <p>2. 手段の妥当性  アカデミアに女性が増えることで多様性が高まり、研究や教育にメリットが生じ得ることは否定しません。しかし、その利益を理由に男性の権利を制限することは、あくまで最後の手段とすべきです。  また、今すぐ女性教員の数を増やすことを目標とした結果を急ぐやり方は、能力主義を損ない、学術界全体の信頼性を揺るがす危険があります。女性教員を増やすこと自体を目的とするのではなく、社会全体の利益につながる施策を実施することが望ましいと考えます。</p>

			<p>3. 学術水準低下と人材流出の懸念 性別によるインセンティブ政策は、研究者の採用や昇進における能力・業績の評価を歪めるおそれがあります。若手男性研究者が「努力しても報われにくい」と感じれば、優秀な人材がアカデミアを離れ、結果的に研究水準が低下しかねません。これは研究業界全体、ひいては社会にとって不利益です。</p> <p>4. 対案例：長期的基盤整備と教育段階での取り組み 短期的に数値を達成することよりも、長期的に女性研究者が自然に増えていく基盤整備の方がより有効だと考えます。例えば小中高生の段階から性別によるスティグマや固定観念を減らす取り組みが考えられると思います。 また、こういった対案や、その検討や実行に関する経緯について、若手男性研究者の権利を制限する前に十分な説明を行い、広く理解を得ることは不可欠だと考えます。</p> <p>結論 資源配分に性別を直接反映させる政策は拙速であり、若手男性研究者の権利を侵害している懸念があります。数値目標の達成を急ぐのではなく、教育段階から職業選択に至るまでの環境整備によって課題を解決することが優先されるべきです。</p>
84	男	30代	<p>指導的地位に占める女性の割合を30%程度となることを目指す方針について、大きな問題があるかと思う。 不足する労働力の有効活用など、種々の観点で育児や介護を担う割合が大きくなる女性が活躍できるよう、社会として支援することは重要と思う。</p> <p>ただし、指導的地位は組織のパフォーマンスを最大化する責任を負う立場であり、それは男女をはじめとするあらゆる属性に依らず、純粋にその能力によって選定されることが望ましい。よって女性割合のような画一的な指標を適用することは不適な領域ではないか。</p> <p>男女共同参画の四半世紀の中で、アフターティップ・アクションによる意識に是正は既におおむね完了しているとの認識であり、そうした背景に基づくこうした画一的かつ、ともすれば社会の競争力を削ぐ可能性がある指標は妥当ではないと考える。 また、こうした指標を設けるのであれば、既に歴史的に十分なデータが得られる期間が経過しているのであるから、これに基づいてパフォーマンスと意思決定層への女性登用の効用を定量的に検証したうえで、社会的コンセンサスを得て進めるべきではないか。</p> <p>よってその他施策と異なり、指導的地位に占める女性の割合を30%程度となることを目指す方針については大いに問題があり、これを削除することを求める。</p>

85	女	60代	31	<p>●若手研究者支援にポイントが多くつくため、多くの大学では、運営費交付金や私立大学等経常費補助金の獲得のため、40歳未満の女性を任期付き助教として雇用し、任期がきたら辞めさせて、また、新たに助教を雇用するというを行っております。このため、上位職の女性の増加速度が大変遅く、このままの増加率ですと、各分野における大学院博士課程の女子学生比率と教授の女性比率が一致するのに、30年から90年かかってしまいます。上位職の女性割合を増加させるため、分野別、職位別（特に教授）の数値目標を設定してください。</p> <p>2024年大学院博士課程女性割合は、医学・歯学 32.8%、農学38.5%、理学21.3%、工学20.1%ですので、2030年までの各分野の目標値を下記の式に当てはめ、きりの良い数字にしますと、教授の女性割合は、医学・歯学・農学で15%、理学・工学で10%、准教授の女性割合は、医学・歯学・農学で30%、理学・工学で15%にすれば、それ程無理なく、増やせると考えます。</p> <p>助教の女性割合 = 博士課程大学院女子割合 × 1  准教授の女性割合 = 博士課程大学院女子割合 × 0.7  教授の女性割合 = 博士課程大学院女子割合 × 0.4</p> <p>また、産休、育休を取得した人に関しては、採用人事の際の若手の年齢制限を5年程度伸ばすという記載もお願いいたします。</p>
86	答えたくない	60代	20	<p>白丸1つ目：「立候補休暇等給与所得者が立候補しやすいしくみを作る。」を加える。実態を見ると自営業で振るわない男性が立候補しているため。</p> <p>(2) ア(1)「女性候補者の割合が50%にならない政党の助成金を減額し基金化し、供託金やベビーシッター等の助成に充てる。比例代表の候補者名簿を女・男の順にすることを義務付け、女性の当選者を増やす。」を加える。</p> <p>「(4) 供託金を減額する。」を加える。</p> <p>女性差別撤廃委員会からの勧告で、フォローアップ項目である。理念だけでなく、インセンティブになるしくみ作りが必要なため。</p> <p>イ：「(5) 知事選・指定都市市長選における供託金を減額する。」を加える。理念だけでなく、インセンティブになるしくみ作りが必要なため。</p>
87	答えたくない	60代	29	<p>(2) ア(6)「公共調達において、」と「女性活躍」の間に「男女の賃金差異、勤続年数の差異が少ない企業及び」を加える。制度上のワーク・ライフ・バランスだけでなく、結果としての賃金差や勤続年数差を加点評価する必要があるため。</p>
88	女	70代	22	<p>女性の政治参画状況の見える化のための情報収集と提供は効果的だと思います。ただし、地方議員について調査した研究者によると、近年、総務省通達により、地方議員の性別について各地の選挙管理委員会が把握していない、あるいは調査者が情報を得にくい状況が生じていると聞き、残念に思います。</p> <p>国会よりも地方議員の女性比率が低いという日本では、地方議会に女性の進出を進めることが急務ですので、データを把握して「見える化」する事業をぜひ進めてほしいと要望します。</p>
89	女	60代	31	<p>●男女共同参画学協会連絡会のアンケート結果から、任期付き研究者は、同じ職位の任期なし研究者よりも年収が低く、特に研究員では240万円も低いこと、また、いずれの職位においても、女性の方が男性よりも低収入であることが明らかになっております。任期付き職の研究員は、数年ごとに求職活動のための応募書類の作成、面接、引っ越し等の負担がある上、プロジェクトで雇用されると、自身の研究が継続できないということになります。これらが、我が国の研究力の低下および少子化にもつながっていると考えます。任期付き職の雇用環境の改善および任期付き職で雇用された研究者の任期なし職の転換を推進していただきたく、その記載もお願いいたします。</p>

90	答えたくない	60代	25	白丸1つ目：「登用が進むよう、」と「取組を進める。」の間に、「充て職を止める等」を加える。充て職だと団体の長が出て来ることが多く、進まない原因になっているため。
91	男	30代	31	アの2と3については、女子枠を推進する方策であると思案するが、女子枠は日本国憲法第14条に反すると同時に、ゼロサムゲームである大学定員やポストクの就職先を無理に女子に割り当てることであるから、断固として反対する。
92	男	60代	2	男女それぞれ特性があります。 安易に差別と言い過ぎる。区別は大事なことである。
93	男	50代	-	学術分野の女性進出しやすいようにするという大枠の方針自体には賛成しますが、数字目標設定などの方法は事実上、女子枠を設け、男性を排除する形になり逆差別の進行の問題があります。男性という性別属性だけで下駄を履かせられている等の事実がない以上、単なる合理性のない女性優遇を意味します。この手法はやめるべきです。 女性の進出を妨げる要素を可能な限り改善なら賛成しますが、一定数だけ助成などの事実上の女性優遇は逆差別の進行の問題があるので反対します。
94	男	30代	-	<p>大学入試における女子枠について申し上げます。 新たに募集人数を増やすのではなく、既存の定員を削減して設けるということは、大学入試の筆記試験によって不遇な社会階層にある受験生が一発逆転を狙う機会を奪うことにつながります。これはすなわち、「女性&gt;貧困層などの社会的不遇者」という不当な優先順位を制度的に固定化するものであります。女性であるという理由だけで、なぜこれほどまでの優遇が必要なのでしょうか。</p> <p>そもそも現代社会において、女性が親やその他の他者によって進路を制限されるという実証的根拠は見当たりません。むしろ男性の方が進路の制限を受ける傾向があり、これらの実態は令和元年版男女共同参画白書にも明確に記されています。</p> <p>さらに、自由な進路選択が可能になればなるほど、女性は文系や芸術系といった、相対的に稼得期待値の低い学部を志望する傾向があります。すなわち女性は「自らの意思」で理系を選ばず、その結果として所得水準に差が生じているに過ぎません。その結果のみを切り取って「女性は差別されている」と断ずるのは明らかな誤りであり、その誤った前提から導かれた女子枠の設置もまた誤りです。それどころか、真に支援されるべき社会的な不遇者や男性に対する差別を助長する制度であると言わざるを得ません。</p> <p>加えて、社会はこうした不公平な制度の存在を見抜いています。女子枠を利用して得られた学歴や地位に対し、人々は「公正な手段で得られた成果」とは認識しないでしょう。むしろ「不当な優遇措置により得られたもの」と見なし、その人物の社会的評価や人生に長期的な影を落とす可能性すらあります。</p> <p>女子枠は誰も幸せにしません。むしろ社会に新たな分断を生む危険を孕んでいます。即刻撤回を強く求めます。</p>

95	男	30代	-	<p>男女共同参画社会とは、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、「性別にかかわらず」、その個性と能力を十分に発揮することができる社会と定義されています。</p> <p>この定義の通り、国民が望むのは、性別を問わず、意欲や能力が公正・平等に評価される社会です。</p> <p>にも関わらず、昨今では女子枠や女性限定公募、女性比率数値目標に見られるように、能力や意欲ではなく性別のみで判断され、男性を排除する明白な性差別が行われおり、完全に矛盾しています。</p> <p>性別によって試験の合否基準や内容を変更することはあってはならず、断じて容認できるものではありません。</p> <p>こうした性差別を無くすことが男女共同参画局に求められる役割であるのに、あろうことかその差別を推進している元凶となり、本来の存在意義を見失っていることを、極めて遺憾に思います。</p> <p>あなた方の目指す男女共同参画社会は「能力や意欲、また性別以外の要素は無視し、男女比が等しいだけの社会」であり、本来の定義や国民の望むものとはかけ離れているのではないのでしょうか。</p> <p>インターネットニュースにおいても、先に述べた女性比率を高める施策に関して取り上げられることがあります。コメント欄には否定的な意見で溢れており、国民の同意・共感を得ている様子は全くありません。</p> <p>欧米においてはこうした差別施策は違憲判決が出ており、アメリカでも昨今見直しが行われていると思います。</p> <p>そのような中、日本では「性別にかかわらず、その個性と能力を～」と言いながら、能力が低くても女性というだけで進学や昇進が有利になり、男性というだけで不当に機会を奪われるなど、性別によって判断する愚策が進められていることは明らかに間違っていると感じます。</p> <p>能力や意欲が女性より高い男性がいたとしても、女性比率を高めるためだけに女性を入学・昇進させることを国が指示しているわけですが、それにより男性がどれだけ精神的な苦痛を受けているかをよく考えるべきです。</p> <p>それでもなお女性比率に執心するのであれば、それが具体的に社会に何のメリットがあるのか説明責任があり、国民の大多数の同意を得てからにするべきと考えます。</p> <p>出産された女性や育児中の男女に対する支援は構いませんが、性別のみで判断し優遇や排除をする社会を推進する矛盾した政策を危惧し、コメントさせていただきました。</p>
96	男	30代	-	<p>全体的に社会の持続可能性という観点が薄い。</p> <p>特にこれからのさらなる少子高齢化傾向によって、高齢独居女性を支える人材も財源もないが、この取り組みでは砂漠にじょうろで水を撒いて高齢独居女性を支えようというような事を国として推進する方策としか読めないが、現役世代かつ幼児を抱える人間としてはさらなる負担にしかならないため、断固として反対する。</p> <p>特に子供を産み育てなかった人への支援は孤独死されない程度の最低限で良い。</p> <p>また、政治や司法、学術、経済などで無理に女性を割り当てようという取り組みは止めるべき。</p> <p>女の敵は女とよく言うが、例えば生理など人によって差異が大きい女性特有の生理現象や疾患については、PMSが軽いかないマネジメント能力に課題のある女性上司が重い部下に対して強く当たりすぎ、ある意味他人事である男性の方が中立的観点から関与できるなど、能力のない女性を無理に押し上げる弊害もあることから、「男女を問わず能力のある人が活躍できる社会」を目指すべきである</p> <p>更には日本国憲法第14条の趣旨に反する取り組みは全て止めるべきである。</p>
97	男	60代	10	<p>2026年度から2030年度までを計画期間とする6次計画は、世界の潮流が2030年までに完全なジェンダー平等の実現（いわゆる203050）であることをふまえ、より前向きな目標を策定すべきである</p>

98	男	50代	10	<p>ジェンダーギャップ指数が世界最低クラスの「政治分野」における取り組み強化が必須であることから、10ページ(1)(2)について、「世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることをふまえ、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションやクォータ制の導入も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要」と修正すべきである。</p> <p>また、10ページの(8)について、あらゆる施策で「ジェンダー主流化」を徹底する必要があることから、「あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保し、「ジェンダー主流化」を徹底するとともに、制度・慣行が男女の社会活動の選択にできる限り中立なものとする必要」と修正すべきである。</p>
99	団体として提出	団体として提出	26	<p>女性政策を審議・作成する場に、複合的に困難な状況におかれているマイノリティの女性（被差別部落出身の女性、在日コリアンの女性、アイヌの女性、障がいのある女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティの女性を国、地方自治体の意思決定機関、各種審議委員などに登用することを明記していただきたいです。</p>
100	男	50代	31	<p>ほとんどの学術分野において任期付き研究者が多くなっており、研究者としての人生設計が難しくなっています。この問題により、我が国の研究力の低下、ひいては少子化にもつながっていると指摘されています（提言・要望活動資料（男女共同参画学協会連絡会）の42頁）。</p> <p>任期付研究者から任期なし職への転換を推進するために、雇用者側である大学や各種研究所がこれを可能にできるような予算を付けていただくのが有効な施策だと考えています。</p>
101	女	40代	23	<p>男女共同参画を謳い「多様なキャリアプラン」を紹介しながら、その主体が全て「女性」であることに強い違和感を感じる。いずれも「女性」検察官、「女性」裁判官、「女性」弁護士の仕事と家事・育児の両立を「ロールモデル」として紹介しているが、仕事と家事・育児の両立を実践している「男性」検察官、「男性」裁判官、「男性」弁護士を「ロールモデル」として取り上げることが大事であり、女性にばかり両立や責任を強要することをいい加減やめて欲しい。このあたり、本件素案を作成している者自身が固定的性別役割分業を内面化しているのではないか。なお、各弁護士会の男女共同参画推進本部では、定期的に月報等で男性の「ロールモデル」を紹介する取り組みを行っている。</p>

102	男	20代	32	<p>ア、イについて</p> <p>私は学術分野において、男女ともに不自由なく学術活動を経験できるような施策が必要だと考えている。しかし現状実際に行われている施策には、顕著な問題点がある。それは、「大学および研究機関における女性専用採用枠」である。アカデミアは男女ともにポストが限られており、少ない採用枠を実績や実力評価などによって競い合っている。よって、女性専用枠は女性にとっては非常に有利である一方、男性にとっては大きな不利になる。政府の意図としては機関の構成員の男女比を1:1にしたいのであろうが、そもそも応募する人の男女比が1:1でなければ、少ないポストの奪い合いにおいてどちらかの性別が必ず不利になってしまう。これは由々しき事態であり、女性有利の施策によって今度は男性側に対する不平等が生じかねない。</p> <p>改善策としては、例えば「分野ごとに博士号取得者あるいは博士課程学生の男女比を統計調査し、それぞれの結果に合わせて大学・研究機関における各分野の採用男女比を調整する」というものが挙げられる。薬学・看護と理工学では男女比が大きく異なるという調査結果があるが(内閣府「専門分野別に見た大学等の研究本務者の男女別割合(令和2(2020)年)」参照)、これは必ずしも採用する機関側のバイアスによって生じているとは限らず、そもそもその分野を志望する女性の割合に差が生じている可能性がある。女性採用の推進は引き続き取り組む一方で、「女性の割合が少ない分野に対する興味・関心・意欲を、女性の学生に若いうちから持ってもらおう」ようなアウトリーチも進めるべきである。男女共同参画社会とは、“女性有利・男性不利に働く社会のことを指していない”という事実を、今一度再認識して施策を講じるべきである。</p>
103	答えたくない	50代	21	<p>ア (2) 毎年、調査し、公表する</p> <p>とあります。毎年の調査、公表は大賛成ですが、具体的にすすめていくための計画の策定、進捗状況の公表などをおこなう必要があると思います。政治分野は特にジェンダーギャップ指数が低く、物事を決めていく重要なポジションでもありますので、対策は急務だと思います。50%達成のための計画策定、進捗状況の公表について記載してほしいと思います。</p>
104	女	30代	20	<p>【基本認識】○の3つめ 2020年度までに指導的地位に女性が占める割合30%が達成できていない現実をふまえ、具体的取組の見直しをもとめます。</p>
105	女	70代	-	<p>女性の意見は大切</p>

106	女	60代	20	<p>第2部 I 第2分野 意見 「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」→「50%程度」とする。</p> <p>理由1 P110で、「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。</p> <p>理由2 P110で、持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進 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。 以上の理由から、第6次も30%目標では、世界に向けて恥ずかしすぎる。</p> <p>意見 「30%目標」→「50%目標」とする。</p> <p>理由1 P110で、「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。</p> <p>理由2 P110で、持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進 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。 以上の理由から、第6次も30%目標では、世界に向けて恥ずかしすぎる。</p>
107	答えたくない	50代	26	<p>国や行政の審議会について</p> <p>審議会は、施策を決定していくのに重要な役割を果たしています。だからこそ、女性の参画率を高めていく必要があります。</p> <p>参画拡大という抽象的な表現ではなく、50%目標と記載すべきだと考えます。</p>
108	女	60代	26	<p>第2部 I 第2分野 3行政分野 (2) 具体的な取組 (イ) 国の審議会等委員等の女性の参画拡大 26頁 (イ) ② ③</p> <p>女性政策を審議・作成する場合に、複合的に困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障がい者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。</p>

109	答えたくない	50代	10	<p>(2) 「30%目標」の達成</p> <p>とありますが、世界的な潮流は、2030年までに50%をめざしています。第6次基本計画でも、大きな目標として、50%を一つの目標として掲げるべきだと思います。また、達成するための具体的な方策として、クォーター制の導入など、実効性のある制度導入を記載すべきだと思います。政府の本気度が、都道府県、市町村に、どのように伝わるか、30%でもいいというトーンなのと、50%をめざそうと掲げるのとでは、随分と温度差があると思うので。</p>
110	女	60代	10	<p>意見 「30%目標」→「50%目標」とする。</p> <p>理由1 P110で、「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。</p> <p>理由2 P110で、持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けた連携及び推進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。以上の理由から、第6次も30%目標では、世界に向けて恥ずかしすぎる。</p> <p>意見 「30%目標」→「50%目標」とする。</p> <p>理由1 P110で、「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。</p> <p>理由2 P110で、持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けた連携及び推進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。以上の理由から、第6次も30%目標では、世界に向けて恥ずかしすぎる。</p>
111	男	40代	10	<p>(1)(2)について、ジェンダーギャップ指数が世界最低クラスの「政治分野」におけるとりくみ強化が必須であることから、「世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることをふまえ、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションやクォーター制の導入も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要」とすべきです。</p>
112	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>

113	女	60代	-	<p>素案は、「引き続き、2020年代の可能な限り早期に30%程度となることを目指し、取組を強化させる」としている。しかし、第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会からの総括所見では、「立法機関、閣僚、地方自治体レベル、さらに司法、外交や学術界に占める女性の割合について、第5次男女共同参画基本計画の目標30%を、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」（パラグラフ36d）、「管理職役割における女性の目標を30%から、委員会の一般勧告第40号に沿って、パリテに引き上げ、上級の地位により多くの女性を雇用するためのインセンティブ方式を導入すること」（パラグラフ40b）など、あらゆる分野でのパリテの導入が求められている。パリテを目標として明記し、数値目標、達成期日、目標達成のための具体的行動計画を明示すべきである。</p>
114	女	30代	21	<p>政治への女性の参画は重要ではあるが、近年過激な批判団体の活動により住所の特定や迷惑行為が散見され、安易に政治的な発言はできない状況にある。批判も表現の自由であるが、発言を封じるような言動は脅迫とかわりない。また、スラップ訴訟も問題となっており、権力の濫用は制限が必要と感ずる。</p>
115	女	30代	31	<p>学術分野での男女間格差が残っている一番の理由としてキャリア形成支援の不足が押し出されているが、最たる原因は現在の産休・育休制度をはじめとする支援制度が任期無し正規雇用を前提とするためであることが一番の原因である。妊娠・出産・育児と重なりやすい20代後半～30代は多くの研究者は3-5年任期（1年任期での更新となる場合が多い）のポスドク・助教であり、産休・育休制度を利用し手当を受け取ることが事実上不可能な場合が多い。さらに学振DC・PDの給与は1991年の賃金水準を基準に規定されたものから変更されておらず、多くのポスドク・助教の給与もこれに準じて定められることから、自費により状況を打破することも難しい。夫婦共に研究者である場合には夫婦で別居となるケースも多々あり、若手研究者が子育てを行うことはほとんど不可能な状況にある。これについても言及し対策を講じるべきである。</p>
116	男	40代	31	<p>女性研究者において、任期付き職から任期なし職への転換が十分に進んでいないことは、出産や育児と研究活動を両立させる上で大きな障壁となっています。研究職のキャリアは長期的な視点で積み上げる必要がありますが、任期付き職の不安定さは将来設計を困難にし、特にライフイベントとの重なりが多い30代から40代の女性研究者に深刻な影響を及ぼしています。任期が限られている中で妊娠・出産を選択すると、研究活動の中断や評価の低下に直結するとの懸念があり、多くの研究者が出産を先延ばしにせざるを得ない、あるいはキャリア継続を断念するという状況に追い込まれています。結果として、優秀な女性研究者が研究現場から流出し、研究力全体の損失につながっています。</p> <p>また、任期付き職にある研究者は、職の更新や次のポスト獲得のために常に成果を示し続けなければならないという強いプレッシャーに晒されています。その状況下では、育児休暇や短時間勤務の制度を利用しづらく、制度が存在していても「利用すれば不利になる」と考える心理的負担が大きいのが現実です。つまり、制度面での整備に加え、任期なし職への安定的なキャリアパスの確立こそが、本質的な解決につながると考えます。</p> <p>女性研究者が安心して出産・育児に踏み込める環境を整えるためには、任期付き職から任期なし職への転換制度を透明性高く、実効性のある形で整え、推進していくことが不可欠です。具体的には、客観的な評価基準に基づくテニユアトラック制度の拡充や、育児による研究中断期間を適切に考慮した柔軟な評価指標の導入が必要です。また、出産・育児を理由とした任期延長を当然の権利として保障し、安心してライフイベントを迎えられる文化を醸成することも重要です。</p> <p>研究者が能力を最大限発揮できる環境は、性別に関わらず保障されるべきです。しかし現状では、女性研究者のキャリア形成とライフイベントが不均衡に衝突し、その結果として研究の多様性や持続可能性が損なわれています。社会全体で多様性を尊重し、学術の発展を目指すためにも、女性研究者が安心して任期なし職に移行できる仕組みを早急に構築する必要があります。</p>

117	女	30代	31	<p>(1) 施策の基本的方向</p> <p>私は夫が単身赴任中のため一人で育児を担いながら研究を続けている女性研究者です。育児に加え、申請書作成や「女性である」という理由から委員等に任命され会議等の業務が増え、研究時間を十分に確保することが難しい状況です。</p> <p>また研究費の採択率が非常に低いため、申請が不採択であれば、それに費やした膨大な時間が無駄となり、また翌年も同じように申請書作成に追われます。もし「基本的には採択され、内容に応じて配分額が変わる」仕組みであれば、研究時間をより有効に使えるのではないかと考えています。現在の仕組みでは、不採択となった研究者は採択された研究者が集中して研究に取り組んでいる時間をまた申請書に費やさなければならないという状況です。出産・育児をきっかけに研究の世界から離れてしまう人が少なくないことは想像に難くありません。</p> <p>「選択と集中を避けるべき」と多くの人が訴えているにもかかわらず、依然として採択されなければ職を失うかもしれない採択率10%台の申請書作成が強いられています。残りの90%の研究者も集中して研究に取り組めれば、日本の研究はもっと進むと思います。PIが研究室運営のために申請書に追われるのはまだ理解できますが、学生のうちから採択率の低い申請書に取り組みされて、せっかくやる気に満ちた優秀な博士の学生さんたちも学生のうちに心が折れ、またロールモデルとなる若手研究者たちのうちの一部しか採択されない状況を見て、全然アカデミアに残りたがりません。</p> <p>任期付き職の多さも大きな問題です。流動性の確保が望ましいと言われますが、実際には若い時期に腰を据えて一つの研究室で研究できた人の方が成果を挙げていると感じます。この点について十分な検証がなされているのか、疑問を抱いています。</p> <p>個人の成果・業績の評価の前に、まず「研究者が楽しく研究をしている」というところを守らない限り、日本の研究力は下がっていく一方だと思っています。</p>
118	男	30代	31	<p>研究職に占める海外との割合を比較しているが、海外との分野別研究者比をもとに考えるべきである。例えば、大学教授を基準に考えてみる。日本ではおよそ1/4が工学部所属であり、女性教授比率は8%程度であるとされている。一方アメリカにおける工学部所属教授割合は不明だが、女性教授比率は15%である。工学部というのは今まで女性割合が世界的にみても低いままであるので、日本において女性教授割合を高める政策を一律に40%と定めてしまうと、工学部では特に厳しい条件になってしまう。そのため、各分野ごとに世界との女性教授・教員・研究者比率を考えて、それぞれの分野で目標を定めることが有効だと考える。</p>
119	男	40代	31	<p>施策の基本的方向</p> <p>「女性研究者の裾野を広げると同時に、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長等の経営層や現場のトップ、研究現場を主導する上位職への女性登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等への積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組支援が必要である。」に関して</p> <p>「上位職への女性登用」に関して、「数値目標の設定」を促す施策をするべきと考える。数値目標の設定は、それぞれの組織において、容易でない内容であるので、容易でないことを実現するという動機となる施策や理念が必要と考える。</p>
120	女	50代	26	<p>女性政策を審議・作成する場に、複合的に困難な状況においておかれているマイノリティ女性たち(部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性)などの声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用する事を明記していただきたい。</p>
121	男	40代	31	<p>大学の任期付き研究者に関して、私立大学ではいまだに5年任期の制度で運営している大学がある。まずは、全国一律に研究者に関しては10年まで雇用できることを徹底して欲しい。そののちに、例えば、大学においては雇用に掛かる外部資金が続く限りは、雇用できるように制度を整えて欲しい。また、出産と子育てをしていた/いる研究者は雇用の原資の研究費がある限りにおいて、雇用できるように制度を整えて欲しい。</p>

122	男	30代	31	<p>「女性の割合を増やす」ことが男女共同参画の目標になっているが、「能力が同じ男女がいた場合、男女が同一確率で登用される(=男女雇用機会均等)」こそが実現すべき目標である。「女性の割合を増やす」ことを実現するため、これまで研究機関や公的な研究費配分機関は女性限定の公募を行うことや、公募にあたって女性を有利に採用することで対応してきた。しかし、公募におけるこれらの対応は、裏を返せば男性が男性であるというだけで公募にあたって不利になるということであり、憲法に定める法の下での平等および男女雇用機会均等法に反している可能性が高い。「女性の割合を増やす」ことを目標にすることはこのような状況の根本原因であり、やめていただきたい。さらに、現状の男性不利な公募状況を男女均等に直すため、「女性であるというだけで有利になる公募の禁止」および「学術機関への補助金や公募において、女性の割合を考慮することを行わないこと」を男女共同参画基本計画に明記していただきたい。</p>
123	女	60代	31	<p>5 学術分野 (2) 具体的な取り組み、男女共同参画会議、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに～方向性を明記する。</p> <p>「総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化」は必要ない。これはすでに既得権益を得ているごく少数の女性が自分らの為に出した意見と思われる。省くことができない場合は、上記活動者の活動に制約か条件を追加する必要がある。不正あるいは不適切な政治的活動により本分の科学技術的活動、高等教育の場での教育活動が蔑ろになっている。</p> <p>[背景] 最近の男女共同参画活動は、特定の女性の都合や利害関係だけで、賞推薦や人事、延いては科学技術予算獲得審査において、強い意志を持って仲間内以外を排除する力が固定化してきた。結果としてむしろ優秀な女性研究者ほど生き残れず、嫌がらせを受けている。このハラスメント問題、コンプライアンス問題は、ついに訴訟にまで発展し、『訴状は最近裁判所により受理』された。あまりにも目に余る行為が常態化、犯罪行為にも匹敵するが、それを女性研究者支援を行っている常連研究者らは気にも留めず、内閣府担当局長や文科省官僚らは見てみぬ振りをしている。女性研究者支援活動を行うことと研究者としての評価は別であるが、それが全く区別されず今日に至った。日本学術会議に女性研究者支援を行なっている女性を送り込むようになり20年以上が経過するが、好ましくない閉鎖的なネットワークが固定してしまい、その学術レベル及びモラルが著しく低下した。研究教育レベルもである。また学術会議自体が会員だけの利益追求の場になってしまっており、行政、一般市民だけでなく科学者コミュニティーからの支持さえ受けられなくなっている。男女共同参画活動と学術会議等純粋な研究活動とは区別されるのが好ましく、現状を継続したならば、近い将来、学術界での研究活動、研究教育は崩壊を招くと言っても過言ではない。よって、上記は省いた方が健全な研究活動延いては有能な女性研究者の数を増やすことが見込め、真面目に研究活動に専念している女性の健全な研究活動及び昇進が見込まれる。</p> <p>P30の企業において、アンコンシャスバイアスがワードとして残っているが、アカデミアにおいてはあまり当てはまらない。むしろ上位職階女性の強い意思を持った嫌がらせの方が横行している。</p>
124	女	20代	19	<p>意見：日本がクォータ制を導入せず、政党の自主的取り組みに委ねている理由を明記すべきです。 理由：海外では法的クォータ制が一般的で、女性参画向上に効果的であることが示唆されていながら、日本が導入しない理由が不透明なままでは実効性が担保されません。</p>
125	男	30代	21	<p>女性が占める割合を30パーセント程度を目指すというが、男女関わらず思いや活動的な人間が候補者となればよいとおもう。 女性を候補者にたくさんいれることが目的となっている気がする。</p>
126	女	30代	21	<p>クォータ制は根本的解決にならず、女性特権として誤解され、女性差別を助長しかねないのでやめるべき。</p>

127	団体として提出	団体として提出	28	女性労働者は役職に就く以前に高いハードルをいくつも越えなければなりません。パート労働、非正規雇用、派遣労働現場で就業する女性は低賃金のまま置かれています。公務の場でも正規雇用を希望しても様々な条件でそれが叶わず、会計年度任用職員など不安定な立場で長年働いている人が多くいます。 経済の自立は生活する上で重要な条件です。女性が生涯にわたって安心して暮らせるためには、賃金、税制、社会保障等をはじめ多岐にわたる経済格差の発生を見直すことが急がれます。第6次基本計画策定にあたっては、この部分に焦点を当てて男女共同参画が進むように希望します。
128	女	20代	19	意見：「女性参画の環境整備」という記述は抽象的であり、後述では出産・育児・介護・ハラスメント対策など女性性に偏っており、多様な立候補者に対応できていません。また、政治分野における男性中心の慣習や文化の課題も認識しつつ、より具体的かつ包括的な施策を明示すべきです。（2司法分野、3行政分野、4経済分野、5学術分野、6教育・スポーツ・メディア等、7専門・技術職、各種団体等いずれにおいても）
129	答えたくない	30代	31	「(3) 若手研究者含む女性研究者の比率向上や学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金をはじめとする大学への資源配分において、引き続きインセンティブを付与する」とあるが、これによって過度な女子枠の設定等が行われていることを懸念する。仮にインセンティブづけをするのであれば、男女の賃金格差を生んでいる要因の一つとして、女性が稼得能力向上において劣後する選択を行っている（STEMを選ばず、看護・文学・芸術分野における女子学生比率が過半数を超える）ことが挙げられるため、女子学生比率が高い分野において男性比率を上げる取り組みに対しても、同様にインセンティブづけをすべきではないか。
130	女	60代	20	意見 「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」→「50%程度」とする。  理由 P110で、持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進 SDGsは2030年が達成目標年であり、第5目標がジェンダー平等です。 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はないでしょうか。 以上の理由から、第6次も30%目標では、世界に向けて非常に恥ずかしいことだと思われ ます。
131	女	60代	-	特になし
132	女	20代	22	意見：「女性や若者等を含め～国や社会の問題を自分の問題として捉え、自ら考え、自ら判断し、行動していく主権者を育てる」という表現は、主語として女性や若者を強調するあまり、教育が必要な対象として扱われている印象を与え、当事者の主体性を踏みにじる恐れがあります。表現を改めてください。
133	男	50代	10	ジェンダーギャップ指数が世界最低クラスの「政治分野」におけるとりくみ強化が必須であることから、10ページ(1)(2)について、「(世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることをふまえ)、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションや(クォーター制の導入も含め)、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要」と修正すべきだと思います。

134	女	60代	10	<p>意見 「30%目標」→「50%目標」とする。</p> <p>理由1 P110で、「女子差別撤廃条約の積極的遵守等」という一文があります。 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」との記載があり、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はないのでしょうか。無視し続ける態度が、世界に通用するものではないと思います。</p> <p>理由2 P110で、持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けた連携及び推進 SDGsは2030年が達成目標年であり、第5目標がジェンダー平等です。 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はないのでしょうか。 以上の理由から、第6次も30%目標では、世界に向けて非常に恥ずかしいことだと思われ ます。</p>
135	女	30代	32	日本学術会議において、女性の会員比率及び連携会員比率の向上に努めるとともに、とあるが、学術全体の方針を説明する中で特定の団体が出るのは不適切であり、削除を求める。
136	女	30代	33	女性競技者が、健康かつ安心して競技スポーツを継続できる環境を整備する、とあるが、現在海外では性的マイノリティの問題により安全が確保できない状況に陥っている。基本的に生物学的性別をベースに区分されるが、検査等で身体情報が知られる為、プライバシーの確保も重要である。また、過度なスポーツは月経を止めてしまうため、健康管理が難しい。部活動などにおいて、そのような状態に陥るのは不健康であり、健康とのバランスが必要となると考える。
137	女	30代	26	公務組織を構成する多様な職員が、心身の健康を保持しながら活躍することができるよう、とあるが、知識を得たためにそれを押し付けるようなことがあってはいけない。本人の意思からでるものを尊重すべき。例えば、健康管理にピルを使用する場合があるが、これを周囲が提案し促すことはいけない。また、企業側でピル服用支援なども、圧力になる可能性もある。また、女性に配慮しているようで、実態としては使いにくいものもある。特に生理休暇は他人に生理を打ち明けることの困難さ、生理に個人差があることと男性にはない不平等感などもあり、一律有給等とする方が良いと考える。
138	団体として提出	団体として提出	31	任期付き職の任期なし職への転換推進
139	女	30代	31	学術分野の研究者について、任期付き職の任期なし職への転換推進
140	団体として提出	70代	26	女性政策を審議する場に部落女性をはじめとするマイノリティ女性たちの声を反映できる委員会になるようマイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などの登用することを明記していただきたい。

141	女	60代	30	<p>ウー5、6について 女性起業家がベンチャーキャピタル（VC）からの支援を求めると、対価のように性的関係を求められる、性加害を受けるなどのハラスメント被害が多発していることが報道されている。それだけでなく、被害を訴えると、VC同士で「あの女性は面倒」と情報を流し、どこからも支援を受けられなくなったという訴えもあるという。この分野に詳しいビジネスウーマンからも、実際そうしたことが後を絶たないと聞いている。</p> <p>「ハラスメントの防止に関する周知等を実施する」とあるが、加害男性は「わかっていて」ハラスメントを行っている可能性が高く、周知するだけではほとんど意味はない。加害事実が明らかになった場合、最低限、社名や氏名を公表するなどの罰則規定がほしい。</p>
142	男	60代	1	男性社会が続いてきたツケを払うべき
143	男	50代	20	基本認識の3つめ、2020年度までに指導的地位に女性が占める割合30%が達成できていない現実をふまえ、具体的取組の見直しをもとめます。
144	男	60代	3	困っている人や悩んでいる人を議論や決定する場に参加させて、当事者に発言や決定権を持たせてほしい。
145	男	50代	21	(2) ア(1)パリティ法の新設等、政党に働きかけることについても明記すべきです。
146	女	70代	25	(2) ア(ア) 国家公務員に関する取組 国の機関での臨時雇用及び嘱託、派遣労働でまたは、外郭団体への業務委託で多くの女性が働いていますが、非正規雇用は最低限にし基本的には正規雇用にすべきと考えます。
147	男	50代	24	行政分野でのロールモデル育成のための制度改正と取得しやすい環境整備をおこなうことについても明記すべきです。
148	女	70代	27	(2) イ(ア) 各自治体における会計年度任用職員が行政の窓口で市民と直接かかわる仕事に従事しており、本来ならば正規職員が行う仕事を会計年度任用職員にさせている。しかも、会計年度任用職員の賃金では生活できない賃金であり、同一価値労働同一賃金の考えからしても不当な賃金である。会計年度任用職員の賃金、その他労働条件を国の責任で正規職員なみに引き上げるべきです 必要な人員は正規雇用とし、どうしても臨時的な仕事に限って非正規雇用とすべきだと考えます。
149	男	50代	10	(1) の(2)について、ジェンダーギャップ指数が世界最低クラスの「政治分野」におけるとりくみ強化が必須であることから、「世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることをふまえ、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションやクオータ制の導入も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要」とすべきです。 また、(7)男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興対策の徹底が必要であることについて記載していることは評価できますが、大規模災害が起きた時だけではなく、平時からの防災・減災対策への女性の意見反映についても記載すべきです。
150	答えたくない	60代	10	(1) (2)「30%目標」を「50%目標」へ修正する。女性差別撤廃委員会からも、世界からもパリティを求められているため。 また、日本のジェンダーギャップ指数が国際的に低下傾向であることから、積極的是正措置を広範に実施していくことが必要である。
151	団体として提出	70代	-	第2部I第二分野3行政分野 (2) 具体的な取り組み(イ) 国の審議会等委員等の女性の参画拡大 女性政策を審議作成する場に、複合的に困難な状況におかれているマイノリティ女性たち(部落女性、在日コリアン女性、アイヌ女性、障がい者女性など)の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。

152	女	70代	-	第2部I第二分野3行政分野 （2）具体的な取り組み（イ）国の審議会等委員等の女性の参画拡大 女性政策を審議作成する場に、複合的に困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性、在日コリアン女性、アイヌ女性、障がい者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
153	女	70代	-	第2部I第二分野3行政分野 （2）具体的な取り組み（イ）国の審議会等委員等の女性の参画拡大 女性政策を審議作成する場に、複合的に困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性、在日コリアン女性、アイヌ女性、障がい者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
154	女	70代	-	第2部I第二分野3行政分野 （2）具体的な取り組み（イ）国の審議会等委員等の女性の参画拡大 女性政策を審議作成する場に、複合的に困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性、在日コリアン女性、アイヌ女性、障がい者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
155	女	70代	-	国の審議会等委員等の女性の参画拡大 女性政策を審議作成する場に、複合的に困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性、在日コリアン女性、アイヌ女性、障がい者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
156	女	40代	26	女性政策を審議作成する場に、複合的に困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性、在日コリアン女性、アイヌ女性、障がい者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
157	女	60代	-	女性でも積極的に社会に貢献すべく活躍を広げそれに伴い生活や健康面でも守られる環境が必要である、と考えられる、
158	女	40代	20	【基本認識】○の3個目 2020年度までに指導的地位に女性が占める割合30%が達成できていない現実をふまえ、具体的な取組の見直しをもとめます。
159	団体として提出	団体として提出	28	意見 女性が責任ある地位で活躍することには誰も異論はない。企業のみならず公務の場での活躍も期待したい。「2030年までに女性役員の比率を30%以上とする」ことを目標にした第5次計画目標が掲げられたが女性登用が大いに進んだとは見られない。 女性労働者は役職に就く以前に高いハードルをいくつも越えなければならない。パート労働、非正規雇用、派遣労働現場で就業する女性は低賃金のまま置かれている。公務の場でも正規雇用を希望しても様々な条件でそれが叶わず、長年不安定な環境で働いている人は多い。 経済の自立は生活する上で重要な条件である。女性が生涯にわたって安心して暮らせるためには、賃金、税制、社会保障等をはじめ多岐にわたる経済格差の発生を見直すことが急がれる。第6次基本計画策定にあたっては、この部分に焦点を当てて男女共同参画が進むように希望する。
160	男	40代	26	（2）ア（イ）2 審議会委員の選任に際して、各団体等に対して、事実上、特定の属性の委員の推薦を要請することは団体の独立した判断を阻害するものであり、特に民間団体に対しては自由な活動への過度な介入となって好ましくありません。削除されてはいかがでしょうか？
161	男	40代	30	（2）ウ4 資金獲得について、国として、特定の属性に肩入れすることは、逆に経済面等でより優れた提案・起業家の資金獲得の機会を奪うことになるため、ネットワーキング等の間接的な促進やセクハラ対策等の不合理な障壁の排除に留め、資金獲得への後押しについては記載を削除してはいかがでしょうか？

162	女	30代	20	<p>女性議員割合を増やすための施策に関する要望です。政治分野において女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう、男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定や候補者の選定方法の改善など、政党等による自主的な取組を促すことが肝要であるとの記載があります。</p> <p>しかしながら、早期に女性議員の割合を増やすためには、政党等の自主的な取り組みのみに頼るのではなく、罰則を伴う施策が必要と考えます。例えばクォータ制を取り入れている諸外国の例に倣い、男女の候補者割合が45-55%から外れた場合は、政党助成金を減額するなどの罰則を導入することで、一定割合の女性候補者が立候補することになり、女性議員割合の増加も加速化すると考えます。ご検討のほど、よろしくお願いいたします。</p>
163	答えたくない	60代	-	<p>政策を決める会議や審議会に参加する女性の割合は、目標がまだ30%のままになっていますが、これはもう世界の基準から見ても低すぎます。国連やSDGsでは、2030年に男女50%を目指す流れがはっきりしています。暮らしや働き方、教育や医療のことなど、生活にかかわる多くの決定が、今も男性中心で進んでいるのは残念です。たとえばコロナの給付金の仕組みが父親だけに振り込まれるなど、当事者の声が十分に届かない例もありました。妊娠や出産、避妊薬の扱いなど、女性の体に深く関わることを、当事者でない人だけが決めてしまうのはおかしいと思います。計画には「目標は30%」ではなく、「できるだけ早く50%を目指す」と明記し、数字だけでなく仕組みを変える具体策（クォータ制や、委員会を半数ずつにする仕組みなど）を盛り込んでほしいです。ジェンダー平等はSDGsの柱でもあり、政策決定の場に平等が実現してこそ、他の課題も本当に前に進むと思います。</p>
164	男	30代	21	<p>女性の占める割合を守らせるクォーター制度は 機会の平等ではないと思います。これは平等ではなく女性優位の社会実現にしかならない。</p> <p>結果の平等を求める事は「本来の意味での平等」を阻害する恐れがあります。</p>
165	団体として提出	団体として提出	-	<p>基本認識 素案は、「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きた。（中略）女性の参画や男女共同参画が進展している分野がある一方で、更に取組を加速させる必要がある分野もある」とした上で、「引き続き、2020年代の可能な限り早期に30%程度となることを目指し、取組を強化させる」としている。しかし、目標未達成の要因の真摯な分析なしに、第6次計画での達成も期待できない。</p> <p>第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会からの総括所見では、「立法機関、閣僚、地方自治体レベル、さらに司法、外交や学術界に占める女性の割合について、第5次男女共同参画基本計画の目標30%を、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」（パラグラフ36d）、「管理職役割における女性の目標を30%から、委員会の一般勧告第40号に沿って、パリテに引き上げ、上級の地位により多くの女性を雇用するためのインセンティブ方式を導入すること」（パラグラフ40b）など、あらゆる分野でのパリテの導入が求められている。パリテを目標として明記し、数値目標、達成期日、目標達成のための具体的行動計画を明示すべきである。</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 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。 2 女性が国会議員に立候補するための300万円の供託金減額を実現すること。 3 多様な民意を反映し、女性の政治参画を可能にするため、小選挙区を廃止し、比例定数削減をやめ、比例代表制を中心とする選挙制度への抜本的改正を盛り込むこと。 4 女性の国家公務員および地方公務員の採用・管理職登用への積極的措置を講ずること。 5 性別役割分担意識に基づく女性蔑視や性的言動などが女性の政治参画への大きな支障となっていることから、これを人権侵害と位置づけ、厳しく対処する方策を盛り込むこと。</p>

166	女	70代	19	政策決定の場に女性参画が極めて少ないことは、そのまま世界のジェンダーギャップ指数ランキングに如実に表れています。2025のランキングも148か国中118位でした。一向に改善されない。地方自治体に期待する施策もたくさんありますが、まずは国が「クオータ制の導入」など立法を含めてできることを実践して成果を上げていくことが重要だと考えます、
167	団体として提出	団体として提出	19	2. 第2部 政策編 第2分野方針決定の場に女性の参画拡大 基本認識 19ページ 意見 政策決定の場に女性参画が極めて少ないことは、そのまま世界のジェンダーギャップ指数ランキングに如実に表れています。2025年のランキングも148か国中118位でした。一向に改善されない日本における女性の地位です。地方自治体に期待する施策もたくさんありますが、まずは国が「クオータ制の導入」など立法を含めできることを実践して成果を上げていくことが重要だと考えます。
168	男	40代	31	(2)ア3 P31 5 (2)ア3 インセンティブを付与する対象について、「女性登用」そのものではなく、「女性を含む様々な人材の活躍」にしてはいかがでしょうか？ 女性に限定しての登用は雇用機会均等の観点から問題があり、国として直接推進する対象として不適當です。あくまでも多様性の受容を促すまでにとどめ、具体的な施策は各大学等に任せる形をとる必要がないでしょうか？
169	女	40代	20	(1)女性の国会議員の割合がせめて30%になるくらいまで増やしてほしい。本来は、女性やマイノリティや障害者が人口比率と同じ割合で議員になっている社会が望ましいと思う。政治の場で高齢男性が多くを占めていると高齢男性中心の社会が作られてしまう。そのためには各党で目標値と年数を決め、達成できなかつたら政党助成金を減らす等の罰則を設けるべきだと思う。 (2)女性の政治家へのハラスメントを防止するようもっと働きかけてほしい。 (3)選挙の際の供託金を諸外国並みに減らしてほしい。 (4)議員の年収も諸外国並みに減らしてほしい。
170	男	30代	20	【基本認識】○の3つめ 2020年度までに指導的地位に女性が占める割合30%が達成できていない現実をふまえ、具体的取組の見直しをもとめます。
171	団体として提出	30代	20	【基本認識】○の3つめ 2020年度までに指導的地位に女性が占める割合30%が達成できていない現実をふまえ、具体的取組の見直しをもとめます。
172	団体として提出	団体として提出	21	3. 第2部 政策編 第2分野の1 政治分野 21ページ 意見 政治分野での落ち込みは女性の議員・閣僚が少ないことに表れています。政策決定段階で当事者(女性)の声が届いていないのです。国会議員、都道府県議会、区市町村議会でも女性候補者を増やす手立てとしてクオータ制の導入を望みます。政党に任せておくより効果は早く出るでしょう。示された「基本的な考え方(案)」には地方議会等のとりくみへの期待が書かれているが、政府としてこれを積極的に取り組む、という内容が薄いと思います。基本計画には実効性を求めた施策を含めた内容の策定を望みます。

173	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、被害者の多くは「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>
174	女	50代	10	<p>(1)(2)について、ジェンダーギャップ指数が世界最低クラスの「政治分野」におけるとり組み強化が必要です。</p> <p>「ポジティブ・アクションやクォータ制の導入も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要」とすべきです。</p>
175	団体として提出	団体として提出	-	<p>1. ジェンダー平等の実現について 世界の潮流が「2030年度までの完全なジェンダー平等の実現（いわゆる2030=50%）」であることを踏まえ、「国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションを含め、人材登用・育成を強化する必要がある」と修正をすべきである。</p> <p>・女性が自分らしく生きていくためには、男女の賃金格差をなくし、女性の経済的自立を図ることが必要である。更に家事・育児・介護の女性への偏りを是正し、仕事との両立への支援が必要である。</p> <p>・あらゆる分野において女性の参画をより一層加速させるため、「ジェンダーギャップ指数」世界118位、特に低い「政治分野」「経済分野」において女性活躍への取組を推進する。</p>
176	女	60代	10	<p>(1)(2)について、政治分野におけるとり組み強化が必要であることから、「ポジティブ・アクションも含め」の後に「クォータ制の導入も含め」を挿入し、「政治分野におけるとり組みを」強化する文言に修正すべきである。</p>

177	男	40代	25	<p>P25 3(1)ならびにP26 3(2)ア(イ)</p> <p>審議会への女性参加について、「国・地方公共団体問わず、女性が1人もいない審議会等をなくすとともに、更に女性委員の登用が進むよう、取組を進める」を「国・地方公共団体問わず、審議会への女性委員の登用が一層進むよう、取組を進める」と改めたいかがでしょう？</p> <p>審議会や合議体への女性の参画は「促進」までとし、「義務化」に繋がらないようにすることを勧めます。実態として、必ずしも適任の女性がいらない～極めて少ない領域は、特に地方においては、あることから、義務化をすることで特定の個人が多数の会に参加することになる懸念があり、その個人への負荷の集中の面に加えてガバナンスの面からも好ましくありません。</p>
178	男	40代	25	<p>P25 3(1)ならびにP26 3(2)ア(イ)</p> <p>審議会への女性参加に関連して、「国・地方公共団体問わず、委員（性別に依らない）の登用に当たっては利益相反を疑われる懸念の無いよう人選に配慮するとともに、会議内容の公開等により審議会の透明性を高めるよう努める」と追記されてはいかがでしょう？</p> <p>男女共同参画基本計画は多数の団体との協働事業を通じて進められる取組ですが、地域や分野によっては事業に携わる団体の構成員、および／又は、団体と緊密な関係のある構成員が審議会等に委員として参加し、同事業を含む自治体等の取組に影響を与えている事例が散見されます。そういった方々がいわゆる「有識者」として審議会等に欠かせぬ場合も想定されますが、やはり利益相反を想起させる構造であることは間違いなく、人選では極力そういった方を選ばないような配慮が必要ですし、仮に委員となったとしても利益相反に繋がる動きが無いと市民が確認できるように会議内容は広く公開されていることが望まれます。</p>
179	女	50代	1	<p>政治分野における女性の割合は、目標だけでは進まないと思います。クォーター制を導入して、50%が理想だが、少なくとも35%を確保することで、違う景色が見られると考えます。メディアに映る高齢の男性ばかりの政治では、女性でも政治に関わって行きたいと思えるモデルがなく、イメージもわからないのではと思います。</p>
180	団体として提出	団体として提出	26	<p>女性政策を審議・作成する場に、部落女性や在日コリアン女性など複合的に困難な状況に置かれているマイノリティ女性の声が反映させられるよう、国や各地方自治体の意思決定機関や各審議委員などには当事者であるマイノリティ女性も登用することを明記していただきたいです。</p>
181	男	30代	21	<p>政治分野のハラスメント防止を掲げる一方、首長・議員が加害者の場合の処分が曖昧です。独立第三者機関による調査・勧告と、一定要件での自動的職務停止など暫定措置を制度化し、超党派・外部有識者を含む枠組み、匿名申立・費用負担ゼロ・厳格な情報管理を明記してください。</p>
182	団体として提出	団体として提出	-	<p>第2部I、第2分野、4経済分野、ア・イ</p> <p>「2020年代早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となる取組を進める」目標を達成するためには、日本国内のみならず、海外で活躍する日本人女性の声を取り入れる必要があると考えます。私達は海外で活躍する日本人女性を支援する米国NPO法人ですが、アメリカで働く日本人女性達を見ると、非常に多くの方がリーダーシップを発揮して、生き生きと自分らしく活躍しているのを目の当たりにします。それを見るたびに、必ずしも「日本人女性＝昇進したがる」のではなく、文化的環境や社会的条件、就労制度等を調整すれば、日本における女性のキャリア意識は向上するはずと思わずにいられません。また、海外での勤務経験がある女性達は、グローバルな環境で得た知識やスキルを持つ優秀な「人財」でもあります。そのような方々の経験や知識を日本へ還元する仕組み作りを設定することが必要と考えます。</p>

				<p>海外で勤務するキャリア女性の視点から、以下を提案致します。</p> <p>1) 海外で活躍する日本人女性の声や意見を取り入れる勉強会や座談会の実施（有識者メンバーとして、社会人女性のキャリア構築や企業・団体の仕組み作りに貢献）</p> <p>2) 指導的地位に就く女性達をロールモデルとして積極的に紹介し、次世代女性達のキャリア意欲向上を目指す（女性が上を目指すのは特別ではないという環境設定を推進。海外企業では取締役会や経営幹部に一定数の女性を登用する流れが広がっています）</p> <p>3) 海外勤務経験があり国際的なスキルを持つ女性の日本国内雇用を促進（優秀なスキルを海外に流出したままにせず、日本に還元する術を整えることが重要です。ハイレベルなスキルを持つ女性の活躍は、所得向上・経済的自立の促進にも直結します）</p> <p>4) 大学等の教育機関と連携し、女子学生へキャリア現場の声を共有する機会を提供（若い世代が将来のキャリアを主体的に設計できる環境を整えることが重要です。女性の継続的就労やキャリア構成を後押しし、結果的に所得向上にも繋がります）</p> <p>5) 海外を目指したい女子学生と、現在海外で活躍する日本人キャリア女性をつなぎ、相互が支援できるプログラムを構築（例：オンラインのグローバルメンタープログラムなど）</p> <p>企業・国・地域が連携していくことで、全ての女性が自分の可能性を最大限に発揮できる場ができるのではないのでしょうか。</p>
183	女	30代	20	<p>私は女性ですが、現在の女性優遇は女性の力を低く見積もっていると思います。</p> <p>「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に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」とありますが、女性向けに新しく優遇策や、女子枠を設ける事ということに「通常の試験すら女性は受からないので仕方なく我々が歩み寄ってあげる」という女性を侮ったやり方だとすら思います。</p> <p>元谷芙美子さん、南場智子さんなど、素晴らしい女性は優遇策や女子枠を設けずとも成果を出していらっしゃると思います。</p> <p>また、女性優遇や女子枠の中から選出された女性が海外のパワーウーマンたちと渡り合えるか疑問です。</p> <p>むしろ日本人男性、もしくは外国人労働者と女性で子どもを沢山作り、出生数を上げることで日本のパワーウーマンを母数から増やす計画を行ったほうが少ない手段で最大限の効果を生み出せるのではないのでしょうか？</p> <p>基本的に女性は「私の気持ちをわかってくれる神様のような何者かが全てを解決してくれる」ことを望んでいます。</p> <p>これは経験談ですが、自ら動く女性を教育で生み出したいなら女子校がベストです共学なら男子が行っていたであろう力仕事も女子がしなければならないので自主性がつきます。</p>
184	男	70代	21	<p>21p 1 政治分野 (1) 施策の基本的方向</p> <p>第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <p>1 政治分野 (1) 施策の基本的方向</p> <p>「諸外国では憲法又は法律によるクオータ制も導入・・・・・・・・政治分野において女性が占める割合が少なくとも30%程度・・・・・・・・」とあるが、議員になるのを志望されている方々は、男性・女性とも立候補されることは当然の国民の権利であるし、誰からも、何ら束縛を受けるものではない。公職選挙法に基づき、選挙に立候補されて自分の主義・政策等を有権者に主張し当選されて議員に就任すればよいのではないですか。男性・女性とも自由に立候補すれば、いいのではないですか。女性のみ、定員を確保するのは、男性は、立候補することでしょうか。</p> <p>「クオータ制や女性が占める割合が少なくとも30%程度」など、数値化して定員を限定するのは、日本国憲法第11条、同憲法第12条、同憲法第13条、同憲法第14条に基づき、日本国憲法違反であると思います。</p>

185	女	70代	27	<p>「(11) 非常勤職員を含めたすべての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、育児休業や介護休暇等の普及・啓発の実施や、ハラスメント等の各種相談体制の整備等を促進する。地方公共団体で働く非常勤職員について、地方公共団体の業務において重要な役割を果たしている会計年度任用職員に対し、期末・勤労手当の適切な決定を行う旨や、給与改定について、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与改定にかかる取扱いに準じて改定することが基本である旨の助言を行うなど、会計年度任用職員の適正な処遇の確保・改善に引き続き取り組むとともに、職務経験等を考慮した適切な給与水準の決定や、能力実証をへた常勤かの普及促進を図る。」</p> <p>に、「第6次計画期間内に会計年度職員制度を抜本的に見直し、非常勤職員の処遇の適正化を図る。」を追加する。</p> <p>理由</p> <p>DV・性暴力を受けたり、困難を抱える女性からの相談を担っている女性相談員や男女共同参画推進の普及啓発事業を担っている女性職員は豊富な専門的知識と経験を有しており、上記文中にあるように重要な役割を果たしている。</p> <p>制度導入と共に会計年度任用職員となったが、単年度の予算措置で、必要性が判断される存在・職ではなく、切れ目のない業務の継続が不可欠な職であり、制度自体の見直しが必要である。</p>
186	男	60代	26	<p>女性政策を審議・作成する場に、複合的に困難な状況におかれているマイノリティ女性たち（部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など）の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。</p>
187	女	40代	31	<p>統計データによると、我が国の学術分野においては、学部学生では女性比率が約45%を占める一方で博士課程修了者では約35%、大学教員では約25%、教授職では約15%と、キャリア上昇に伴い女性比率が著しく低下する「パイプライン問題」が明確な課題として顕在化しています。特に理工系分野では教授職における女性比率が5%を下回る分野も存在します。これは、才能の発掘・育成において重大な機会損失を生じさせています。徐々に改善されているとはいえ、研究評価において出産・育児期間が適切に考慮されない評価制度、長時間労働を前提とした研究環境、無意識のバイアスに基づく採用・昇進判断など、表面上は性別中立に見える制度設計がなされている現在においても実質的に女性研究者のキャリア形成を阻害している構造が存在しています。</p> <p>学術活動の根幹をなす「真理の探究」は、探究者の性別によって制約されるべき性質のものではなく、むしろ、多様な視点と経験を持つ研究者の参画こそが、より豊かで客観性の高い知見の創出を可能にすると考えます。性別による機会の制限は、学問そのものの発展を阻害する本質的矛盾とも言えます。特に、大学・研究機関は知識創造の拠点であると同時に、社会の価値観形成において先導的役割を担っていると考えることができます。学術界が率先して真の機会平等を実現することは、社会全体における男女共同参画推進の原動力となり、次世代の研究者育成においても重要なメッセージとなると考えます。</p> <p>これまでの継続的な取り組みにより確実に進展は見られていますが、学術分野における男女共同参画推進はまだ道半ばの状況といえます。真の機会平等の実現に向けて、より積極的かつ実効性のある施策の推進を強く求めます。</p>

188	女	40代	21	<p>本計画において、政党や国会事務局、地方公共団体に対する取組が「要請ベース」として記載されている点について、一定の理解をいたします。しかしながら、現状のままでは取り組みの加速化が期待しにくく、男女共同参画の実現が遅れてしまう懸念があります。</p> <p>国際的な成功事例を参照すると、一定の強制力を伴う仕組みを導入することで短期間に女性の参画割合が大きく改善した事例が数多く報告されています。例えば：</p> <p>フランスでは候補者名簿のクォータ制を導入し、守らない政党には政党助成金の削減という罰則を科す制度を整備しました。その結果、女性議員の割合は急速に増加しました。</p> <p>**北欧諸国（例：スウェーデン、ノルウェー）**では政党の自主ルールや法制度によってクォータ制が定着し、議会における女性割合は世界的に高水準を維持しています。</p> <p>ルワンダは憲法で議会議席の一定割合を女性に割り当て、現在では世界で最も女性議員比率が高い国となっています。</p> <p>これらの事例からも明らかなように、「お願いベース」から「制度的裏付けを伴う取組」へと進めることが、実効性を高める決定的な鍵となります。</p> <p>よって、本計画においても以下の点を検討いただきたく存じます：</p> <p>政党に対する「要請」に加え、法制度的に一定の女性候補者割合を義務化し、実効性を担保する仕組みを導入すること。</p> <p>地方議会においても、**条例改正や会議規則整備を「努力義務」から「必須化」**に近づけるような明確なロードマップを示すこと。</p> <p>違反や不履行があった場合に、助成金の減額や制度的不利益を設けるなどの実効的措置を検討すること。</p> <p>建設的な提案として申し上げれば、単なる要請ベースでは「各組織の自主性に任せる」という姿勢にとどまってしまい、積極的な取組が広がりにくいのが現状です。成功事例を参考にした制度設計を伴うことで、日本における男女共同参画の推進も一気に加速する可能性が高いと考えます。</p>
189	女	50代	27	<p>会計年度任用職員の適正な処遇について、以下の意見を述べます。</p> <p>私は消費生活相談員として市役所で会計年度任用職員として勤務しています。消費生活相談員は、資格を持つだけでは務まらず、長年の経験と高度な判断力が必要な専門職です。しかし現状では、毎年度の更新制で退職金もなく、同じ業務を担える常勤職員は存在しません。にもかかわらず、給与は一律で経験や資格が加味されず、評価制度もなく、昇給にも上限があります。このような状況では新たにこの職を目指す人が現れず、経験や技術が継承されず、現場は衰退し、市民サービスの低下を招きかねません。</p> <p>市役所任せでは横並びの対応にとどまり、何も始まりません。今このまま放置すれば、資格を持ち実務に携わる人材が全国的にいなくなる危険があります。消費生活相談員の専門性と職務の重要性を踏まえ、常勤化の推進、職務経験を反映した給与水準の設定、適切な評価制度の整備を国として早急に検討いただきたいと強く要望します。</p>

190	女	40代	<p>19</p> <p>素案で掲げられている「指導的地位に女性が占める割合30%」の数値目標は、ナイロビ将来戦略勧告や北京行動綱領など国際的な合意に基づくものであり、逆差別ではありません。むしろ、長年の制度や慣行による不均衡を是正し、社会の活力を高めるために不可欠です。実際に、女性の就業率は改善し、M字カーブはほぼ解消しました。しかし依然として出産後の非正規化や賃金格差が残り、女性は「60点から85点」まで進んだものの、まだ「100点」には届いていません。その中で一部の女性が一部の男性を追い抜く場面が見られるようになり、「逆差別だ」との批判が出ています。これは、権力関係が揺らぎ始めただけであり、「女性は男性の後ろを歩くもの」という刷り込みの残滓に過ぎません。したがって、この計画を実効性あるものとするため、素案の記述を以下のように修正することを求めます。</p> <p>○「2020年代の可能な限り早期」ではなく、「2028年度までに30%」と期限を明示し、さらに「2040年までに50%」を通過点として掲げること。  ○数値目標は逆差別ではなく、国際的に合意された是正措置であることを本文に明記すること。  ○国際的根拠（ナイロビ将来戦略勧告、北京行動綱領など）を冒頭で強調し、日本独自の政策ではなく国際社会と足並みを揃えた取組であることを示すこと。  ○教育や啓発の項目に「女子だから理系に行きにくい」「男子だから家庭科を選びにくい」といった固定観念を壊す具体例を盛り込むこと。  ○進捗の測定方法と責任主体を明記し、毎年レビュー・公表する仕組みを設けること。</p> <p>以上の修正により、素案は批判に流されることなく、男女共同参画を確実に前進させる力強い計画となると考えます。</p>
191	答えたくない	60代	<p>22</p> <p>政治分野の女性の参画を拡大する課題について、国際連合女性差別撤廃条約、日本の第9回報告に対する国際連合女性差別撤廃委員会の最終報告、23a、24aについての言及がない。選挙による政治参加を促進する具体策について供託金の問題について、障壁となっている事実に基づいて改善策を明らかにするべきである。また、「エ 人材の育成に資する取組」については、いかに女性がみずからの声を上げて、政治に参加していける土壌を醸成して行くかという視点に欠けている。具体的に、家制度から、労働における不当な差別から、さらには、身近な間関係に起るDVはじめ直接間接の力の支配から、女性が解放されることがまずなければならないという基礎前提が明記されていない。民主主義の制度として、学校制度の外で、すべての市民が政治に参加するための障壁を解消する政策の一環として、社会的慣習・制度によって差別されてきたマイノリティとしての女性自身が、政治参加の権利を自覚的に自律的に醸成できる社会教育の場を保障することを政策として明確にする必要があるのではないか。そのためには、女性が自らの社会について、どのようにすれば社会の実態を把握して、現状の社会の具体的事実に基づく政策批判、制度批判の力を養えるか、公民館、男女共同参画センター等、社会教育施設の活用を促進する施策を提示するべきである。具体的にはナショナルセンターとして、なお今なら利用可能な国立女性教育会館の施設を活用して、対面の会議からインフォーマルな意見交換まで、社会教育としての女性の政治参加を推進する集会を積極的に開催して行くべきである。なかでも、女性の政治参加のための具体的なプログラムを開発して、全国津々浦々の地域の男女共同参画センターにおいて地域にふさわしい政治課題について、さまざまな市民とともに、意見交換して、自らの声を上げ、政治に参加していける自信と確信を持てるようにまなびの場がなければならないし、そのためには、そうしたまなびを推進するファシリテーターを育てる政策を示すことが求められる。社会教育施設において、女性が自由に集会をもって、社会変革に対する道筋を、自律的自発的に開拓して行くように、男女共同参画機構は支援する制度、政策を明確にするべきである。これを、既存の政治団体、政党、政治塾やカルトに任せておくのでは、それこそ政治的中立性を欠くことになる。</p>

192	団体として提出	団体として提出	33	【メディア等からの情報が子どもをはじめ様々な世代に対して固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けられないようなものとなるため】との記載箇所について意見する。【子どもをはじめ様々な世代に対して固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けられないような】情報が指すところの具体的な意味が明らかで無いため、「何が子どもをはじめ様々な世代に対して固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けられないような」情報かについて、国民の議論によって定義づけられるべきである。同時に、「子どもをはじめ様々な世代に対して固定的な性別役割分担意識等を植え付け、また、押し付ける」ような情報が仮に存在したとしても、そのような情報の発信・受信が規制されるべきというニュアンスと捉えられないような補足文言が必要である。
193	女	20代	32	指導的地位につく女性を増やすことには賛成ですが、ただ数字だけ達成できればいいという考えから女性を昇進させると思われて女性優遇であると男性から批判されることが気になっています。なぜその女性を昇進させるのか、本人にも周囲にも説明することが必要ではないでしょうか（男性が昇進する際にも同様に）。 昨年某国立大学で女性教員の昇進に対して同じ大学の男性教員が教授会で昇進を疑問視する発言をしたそうです。この件は大学の正式な方針に従って決定されたようですが、「（文科省からの補助金獲得のため）女性を昇進させなければならない大学の大変さは分かっている」などという発言もあったようです。 ただ女性だからという理由で昇進するのは個人的には後ろめたい気持ちもあるし、周囲からそういうような目で見られるのも業務の妨げになると考えられます。昇進させる理由を説明する必要性も明記してほしいです。
194	女	60代	28	女性も責任ある地位で活躍すること、当たり前になることの実現をめざします。企業のみならず公務の場での活躍も期待したいです。しかし、「2030年までに女性役員の比率を30%以上とする」ことを目標にした第5次計画目標が掲げられましたが、女性登用が大いに進んだといえません。 女性労働者は役職に就く以前に高いハードルをいくつも越えなければなりません。パート労働、非正規雇用、派遣労働現場で就業する女性は低賃金のまま置かれています。公務の場でも正規雇用を希望しても様々な条件でそれが叶わず、長年不安定な環境で働いている人は多いです。また、性別役割分業が払拭されず、社会的就労と家事労働の両方が求められている現状があり、精神的にも肉体的にも疲弊しています。 非正規雇用、短時間労働、キャリアを積めない等の状況が、様々な面での保障の低さや高齢化した時の低年金、老後の貧困にもつながっています。 経済の自立は生活する上で重要な条件です。女性が生涯にわたって安心して暮らせるためには、賃金、税制、社会保障等をはじめ多岐にわたる経済格差の発生を見直すことが急がれます。 第6次基本計画策定にあたっては、この部分に焦点を当てて男女共同参画が進むように希望します。
195	女	70代	33	公立中学校の校長経験者として意見を述べさせていただきます。 （1）施策の基本的方向の初めの○4行は、非常に重要な記述であると認識し、意を強くします。 そのうえで女性登用の実効性を高めるために、女性管理職の登用目標値を、小中別、職位別に設定してください。 女性の登用が2003年に202030とされ、第3次計画には、「初等中等機関における女性管理職の割合を30%」とする成果目標値が示されたものの、第4次計画では20%以上と下方修正。第5次計画では、校長20%、教頭等25%となりました。校長、教頭の登用現状から職位別に示され前進でした。ところが、第6次素案においては目標値が見当たりません。

				<p>P159掲載の第5次計画の最新値を見ると目標達成の数値が並んでいますが、これでは現状の課題が隠れている点を指摘いたします。</p> <p>文科省の2024/12公表「公立学校職員の人事行政状況調査」5-2によれば、女性校長率は小28.3% 中12.4%です。</p> <p>中学校の低率は、OECD31か国中の最下位であり、中教審でも取り上げられてきました。NWEC「学校における女性の管理職登用の促進にむけて」参照</p> <p>小学校においては、女性の先生は多いが校長は7割が男性であり、中学校においては校長の9割近くが男性であり、児童・生徒にとっては、「校長は男性である」とするアンコンシャスバイアスをまさに無言のうちに刷り込まれることを危惧するものです。</p> <p>2022追手門大学等の研究では、ジェンダー意識は6歳ごろから芽生えたとあり、小学校入学ごろと重なることに注目します。</p> <p>さらに本年7月の文科省学力調査結果においては、学力では性差が見られないとしたものの、女子に「理数系教科の苦手意識がある」との分析がありました。STEM分野への女性が少ないこととも通じ、義務教育からの男女共同参画の環境整備は大事であり、女性管理職登用の目標値の設定を改めて切望いたします。</p> <p>教頭等については、校長よりも登用率が高いのですが、校長になれない率は、男性よりも高くなり、ここにもアンコンシャスバイアスが見られると憂えます。</p> <p>さらに、管理職人事を担う教育長も10%台の女性率であり、ここにも「選ぶ側に女性がいないと女性は選ばれにくい」とするアンコンシャスバイアスが見え隠れします。ご検討くださいますようお願いいたします。</p>
196	女	70代	20	クオータ制の導入を明記して頂きたい。
197	女	50代	19	「5次計画においては、「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。」と記載されていますが、実際には項目ごとに詳細な数値目標を定めたので、それへの言及が必要だと思えます。項目によって達成状況は異なるので、それぞれ到達点を確認した上で、数値目標の再設定が必要なはずです。
198	団体として提出	団体として提出	26	<p>第2部 政策編</p> <p>第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>3 行政分野</p> <p>ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (P26)</p> <p>(イ) 国の審議会等委員等の女性の参画拡大</p> <p>(3) あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を促進する。国の審議会等委員又は審議会等専門委員等に加え、行政運営を補佐するため各行政機関において開催される複数の外部有識者が含まれるあらゆる合議体（複数の外部有識者から個別に意見聴取を行い、それらの意見を総合的に参考とするような場合を含む。）において、その外部有識者たる構成員についても性別の偏りがないよう取組を進める。</p> <p>イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <p>(イ) 地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大 (P28)</p> <p>(1) 各都道府県・政令指定都市が設定している審議会等委員への女性の参画に関する数値目標や、これを達成するための様々な取組、女性比率の現状、女性が1人も登用されていない審議会等の状況等を調査し取りまとめて提供し、審議会等委員への女性の参画を促進する。</p> <p>意見：国、地方公共団体の政策・方針決定のプロセスにマイノリティ女性の参加を確保すべきである。あるいは、そのプロセスにマイノリティ女性の経験や意見が反映されるような方法を確保すべきである。さらに、これらを行うためにも、特に地方公共団体のレベルにおいて、当該地域における各マイノリティ女性の人口等の把握を行うべきである。</p>

199	女	70代	19	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%、との目標を掲げたが達成できず。第5次計画で再度30%を目指す目標を掲げたが、なお達成できず、と基本認識を示しているが、なぜ、達成できなかったことの検証がない。きちんと検証して、改めて次なる目標を立てるべき。</li> <li>・第5次計画で、達成できなかったが、取り組みを強化した、との基本認識を示しているが、政治分野において、女性候補者増が問題なのではなく、具体的な政策決定の場への女性の参画が必要であり、議員として、活動する女性が求められているのである。女性候補者数の増ではなく、実際の女性議員増への取組が記載されていない。記載すべきである。</li> <li>・2015年から10年にわたって、指導的地位に女性が占める割合を30%にする、との目標を掲げ続けているが、実現できていない。世界の潮流は、50%となっている。50%を目指すことを、具体的戦略とともに、この基本認識において、明言すべきである。</li> </ul>
200	男	50代	20	<p>国会議員への主要ルートの一つが地方議員であること、日常の政治活動・地元活動とケア責任との両立に大きな困難があることを踏まえ、男性中心の地域の政治慣行・意識を改めることが不可欠である。そのためには政党等の側の取り組みはもちろん、地元企業、業界・職域団体、地縁組織等の側の取り組み、意識変化が伴わなければならない。特に女性議員にとって2期目への挑戦、当選へのハードルが高いことにも留意すべきである。例えば、議員・候補者の評価のあり方やその前提にあるアンコンシャス・バイアスを見直すキャンペーン等も必要ではないか。女性議員の増加が世襲、地元の名士家系、エリート・「バリキャリ」あるいは資産家といったことに偏重して図られるのであれば持続性なく頭打ちになるし、女性の政治参画の意義が減殺されてしまう。</p>
201	男	50代	31	<p>学術分野においても未だジェンダーバイアスが根深く、研究テーマの評価、選定、研究成果や研究者の評価等に大きく影響している。この部分の可視化と見直しの視点を入れるべきである。</p>
202	女	50代	27	<p>(ア) 地方公務員に関する取組 会計年度任用職員の適正な処遇の確保・改善に引き続き取り組むとともに、職務経験等を考慮した適切な給与水準の決定や、能力実証を経た常勤化の普及促進を図る。 に対して、 正規雇用と同じ資格(正規雇用も必ずしも持っていない)を持っているが、同じ仕事をしていても職務名が違うため、給料が少ない。会計年度任用のため16日勤務のため更に収入の差は大きい。せめて正規職員の日額相当の収入であるべき。ライフスタイルに合わせた働き方をしている人も、ひとつの仕事で生活できる収入であるべき。</p>
203	女	50代	31	<p>(2) 具体的な取組 ア 学術分野における女性の採用・登用の促進 「第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援」とも関係しますが、特に国民の健康との関連が強い医学、体育・スポーツ・健康分野については、すべての職階における女性の割合や、キャリア構築における障壁を徹底的に調査し、課題を公表していただきたいと思えます。採用人事のプロセスには特に問題が多く、男性の選考委員のみによる男性の縁故採用だけでなく、指導教員による無意識の思い込みで、例えば「女性だから保育でしょ」というように、女子学生・大学院生が本来の希望とは異なる進路に誘導されるなど、当該分野の女性の教育・研究職への採用には数々の障害があります。このように、社会人としての円滑なスタートすら切れない状況では、研究者として、長く充実したキャリアは望めません。また、博士人材の企業での採用ともなれば、「自分たちよりも学歴が高い女性は採用したくない」という企業側の偏見によって、やはり女性が採用されにくい現状があるので、博士人材を輩出するだけでなく、企業側の意識改革も並行して進め、学位を取得した女性研究者のキャリアが途絶えないよう支援する必要があります。 学術研究者の男女比率の偏りは、教科書や授業を筆頭とする教育コンテンツ、ひいては教育効果や研究成果の偏りに直結します。閉鎖的で透明性が低い学会活動や査読におけるハラスメントの相談先も創設する必要があると考えます。また、役員レベルだけ女性比率を30%にしても、それ以下が男性ばかりという「見せかけの男女共同参画」では何の変化も生まれません。真の意味での「男女共同参画」が実現し、男女が対等の立場で研鑽し合いながら教育・研究を推進する未来を切に望みます。</p>

204	団体として提出	団体として提出	-	<p>クォータ制導入を強く希望します。</p> <p>女性割合30%をめざすことに異議はありません。一方で、たとえば政治分野において、私たちの地元議会は女性4割になりましたが、ジェンダー平等政策やGBV防止の実現はまだまだ遠い道のりを痛感しています。地方には、女性議員が一人またはゼロの議会が半数あるとききます。国連はパリテ（50%）を提唱しています。どの地方議会も、どの分野も女性比率30パーセントを達成することを強く希望します。</p>
205	女	20代	33	<p>（1）施策の基本的方向の上から3項目目の「国民の意識の醸成に大きな影響力を持っているメディア分野等においては、～～～このため、メディア分野等における意思決定過程への女性の参画拡大を促進する。」の文章の中で、「メディア分野の経営層や管理職における性別の偏り」だけでなく、各部門やセクションごとの性別の偏りがないように促してほしいです。</p> <p>私は現在大学院にてテレビ番組におけるジェンダーバイアスの研究をしており、バイアスが生じる原因の一つとして意思決定層の圧倒的な女性の少なさが挙げられます。加えて、報道部門では女性の活躍も少しずつ見られるようになった一方で、バラエティ番組制作の現場では、いまだ男性中心的な価値観で作られたコンテンツが多く見られます。中には「コンプラのせいで面白いものを作ることに制限をかけられている」などと発言をする制作者もおり、誰かを傷つけて、誰かの存在を不可視化して作られるコンテンツを容認するものは、マスにコンテンツを届けるメディアとしてあってはならないです。これは、テレビ業界以外のメディア業界においても同様のことが言えると思います。一つの分野、一時的な人数を増やすことを目指すのではなく、NHKが始めた取り組み「50:50」のような状態になって初めて、創作現場としてスタートラインに立てるという認識に改めてほしいです。</p> <p>それゆえ、上記に挙げた文言において、「各セクション・各部門においても性別の偏りがなくことが重要である」ということを付け加えてください。</p>
206	団体として提出	団体として提出	29	<p>職場における固定的な性別役割分担意識や、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が女性のキャリア形成の障壁として認識されていることについてはその通りであるが、意識・思い込みとして個人に帰すものとして扱われ、対応が周知啓発としかされていないのが不十分と考える。</p> <p>固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスは多くの企業の人事考課や配置などに制度としてすでに組み込まれており、個々人の態度や行動ではなく、企業の実務として女性の評価、昇進に影響を及ぼしている。</p> <p>2013年7月18日、広島高等裁判所は、男女賃金差別を訴えた事件において、昇格と賃金において男女格差があることを認めながら、原告の昇進が進まなかったのは、人事考課において低い評価を受けていたとして差別に当たらないと判断した。その人事考課が偏見やバイアスに影響されていないかについての判断はなされていない。</p> <p>2024年10月、女性差別撤廃委員会第89会期において、日本の定期報告が審議され、総括所見が採択されたが、その中で委員会は、賃金格差是正のために、非差別的で非主観的な職階および評価方法を導入することを勧告している。</p> <p>女性の管理職登用と男女の賃金格差是正に向けて、昇進や昇給につながる人事考課などに固定観念やバイアスが反映されないことを企業に求める措置が必要と考える。</p>

207	女	60代	20	<p>基本的認識の指導的地位の女性の割合を50%に変更することと、1政治分野（2）具体的な取組について</p> <p>1つ目の意見 基本的認識の2OPの「（前略）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%程度となることを目指し、取組を強化させる」の「30%」を「50%」に変更すべきである。</p> <p>昨年10月の日本政府の第9回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解における勧告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%の目標を、第6次基本計画において50対50まで引き上げる」とある。</p> <p>6次素案は、第5次計画と同じ文章であるが、第5次は「モニタリングを充実させ、これに基づき必要な対応を加速させるなど、取組を強化する」とあるものの、第6次計画は、「強化する」という文言のみで、意志が見えにくく、第5次よりも後退した感がある。</p> <p>2つ目の意見 1政治分野（2）具体的な取組アに関して（21P）、「政党分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、女性当選者比率が高い政党に対して、政党助成金を傾斜配分することを検討する。」を入れていただきたい。</p> <p>政党助成金の傾斜配分は外国でも行われており、有効と思われる。また、女子差別撤廃委員会最終見解における勧告36（c）で、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」を改正し、その遵守に対するインセンティブと違反に対する罰則を規定する。」とも勧告されている。</p> <p>先進諸国のジェンダー平等が定着するきっかけとなる、クォーター制やパリティ法の導入も検討してほしい。</p>
208	答えたくない	80代以上	-	<p>第2部I第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <p>日本国憲法は「男女平等」を完全に保障した条文を持つのに、未だに「男は社会」「女は家庭」の意識があり、社会全体の固定的性別役割分担が根強く払拭されていません。日本のジェンダーギャップ指数は低く、先進国で最下位であるのは内閣府の責任である。</p> <p>(1)政治分野での真の人材育成の機会不足は、学校教育からの政治教育が行なわれていない事にある。また、早急にクォーター制などの導入により女性の参画を実現していくことが、喫緊の課題である。</p> <p>(2)経済分野では、管理職・役職などの構築に努力はみられるが、未だに古い慣習、因習による女性蔑視が強く、意識変革の取り組みが弱い。女性が自立して生きいきと働ける社会環境・ジェンダー平等社会実現への早急な取組みが課題である。</p>
209	女	40代	20	<p>現在衆議院における女性の割合は15.5%だが、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大においては、衆議院および地方議会、司法における女性の割合を最低でも25%と規定すべきである。</p>
210	女	30代	-	<p>女性の役員割合を30%に高める事や、政治家など女性が少ない業種の女性比率を増やす事が書かれている件に関して、日本の企業は出世しても増える責任の割に賃金は対して上がらない事が出世したくない若者や女性を増やしていると思います。</p> <p>政治家に関してもSNSの炎上や週刊誌やマスコミに批判されるリスクが高く、選挙に勝ち続けなければ長期的に続けられる職業でも無いので、女性比率が高くないのは、仕事の大変さと給料やリスクが割に合わない点も大きいと思います。</p> <p>女性だけに優遇措置を取るのではなく、給料とリスクと責任が見合うように社会的責任が高い職業はもっと給料を上げるべきです。</p>

211	男	40代	31	<p>我が国の研究力を高めるため、女性研究者の終身雇用を増やし、多様な研究者の母数を増やすことが必要です。</p> <p>2021年 第5回男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート結果によれば</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・任期なし職の割合は30歳代で男女差が生じる (定年まで勤められる職に就く割合で男性が優位になる)</li> <li>・任期付き職より任期なし職の割合が増加する時期は女性は男性より約5年遅れるという結果が出ています。</li> </ul> <p>この観点から、基本計画への次の【】内の文言追記をご提案します。</p> <p>-----追記案-----</p> <p>(2) ア(1)において、 『若手研究者含む女性研究者の比率向上【(終身雇用比率も含む)】や…』</p>
212	団体として提出	団体として提出	27	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国の地方公共団体で、多くの非正規公務員が働いている。そしてその多くが女性であることが総務省の調査でも明らかになってきた。</li> <li>・「会計年度任用職員」と位置づけられるこうした人たちは、1年毎雇用と位置づけられているが、実際には、5年、10年と継続して働いている人たちが含まれている。しかし、会計年度任用職員は、民間には存在する「無期転換」のルールもなく、不安定な雇用のまま、働くことを余儀なくされている。</li> <li>・国は、こうした長期的に働いている「会計年度任用職員」の実態を把握し、矛盾が生じている制度を変更していくことが必要だ。</li> <li>・また、期末・勤勉手当が出されるようになったとはいえ、2025年に公務非正規女性全国ネットワークが行った調査では、例えば、「今年度から賞与が期末手当+勤勉手当の二本立てになる代わりに、毎月の給料が月一万円以上減らされました。年収ではほとんど変わらないと言われても、非常に不可解です。(50代・ケースワーカーから)」、「2025年度から、7時間半の勤務時間が突然7時間に減らされた。折角最低賃金が上がり、それに伴い時給も上がったのに結果は惨憺たるもの。未来への希望が描けない。(50代学校司書)」といった声も寄せられている。こうした「不可解」な実態を把握し、改善すべきだ。</li> <li>・また、この間行ってきた情報公開で明らかになってきたのは、地方自治体が、労働施策総合推進法で定められている「大量離職通知」の提出や、再就職支援も怠っている現状があるということだ。</li> <li>・国は、法の谷間に置かれている非正規公務員の実態を把握し、必要な法整備を行い、処遇改善を進めることを明示してほしい。</li> </ul>
213	答えたくない	60代	31	<p>「(1) 施策の基本的方向」について、学術の大前提となる学者の基本的な使命が、明示されていない。その使命とは、日本国憲法第23条で保障されている学問の自由の意義が示す通り、学問に関わる人間は、学問の自由を憲法に先立つ普遍的価値として、その現実的社会的内実責任を持っているということである。具体的には、学者は、ただ自己の専門領域において探求することがすべてではない。学者は、学問の自由を国家存立に先立つ普遍的な価値として、その重要性を常に明確にし、学問の現場で実践することが求められているということである。現代世界では、科学者がその学術的探求において、その社会的費用を国家財政や企業に負うところから、時の政権や企業の意向によって直接間接に介入される実態が起きている。これは学問の営みが、人類の福祉ではなく、一部の人間の利益に従属するものとなっていることを意味する。こうした事態は、学問の世界に身を置く者その人の心性を腐食している。現代学術のこうした社会的構造そのものを批判的に捉え直すことが学者の中に失われると、学問の本来の機能としての自由な探求を奪い、学問を私的利益に従属させ、結果として学問自体の衰退を招くことになる。それゆえに、男女共同参画政策といえども、学術分野の政策の基本的方向においては、日本国憲法の謳う「学問の自由」の意義に沿って、学問そのものの使命を改めて明確にしておく必要がある。また、なぜ日本の学術分野がジェンダー平等から程遠いかという課題は、その背後に、学問の自由を歪める国家的学術政策に心性において自ら加担して、真を語ることのない「学者」が創成されて来ている日本の社会体制をも示唆しているのではないか。</p>

214	女	50代	27	<p>「会計年度任用職員の適正な処遇の確保・改善に引き続き取り組むとともに、職務経験等を考慮した適切な給与水準の決定や、能力実証を経た常勤化の普及促進を図る。」とあるが、そもそも、単年度では終わらない職までもを含みこんでしまっている「会計年度任用職員」という職の位置づけに問題がある。さまざまな相談現場、保育現場、学校現場等で、実態として、長期（5年以上）にわたり、同一の人が、必要とされて働いている。こうした実態に向き合い、国として、単年度任用職員ではない、新たな枠組み（短時間公務員制度など）を早急に構築すべきだ。鳥取県や、高知県では、条例で、短時間公務員制度を創設するなど、あらたな動きがあるようだ。そうした地方自治体の先例を受けて、国としての制度転換を行うべきだ。このことを本計画に明確に位置づけ、民間以上に不安定、かつ、待遇格差が大きい、公務非正規の抜本的見直しに進むべきだ。</p>
215	女	50代	31	<p>意見（１）：科学技術・学術分野における男女共同参画の明記について</p> <p>第5次男女共同参画基本計画には「科学技術・学術における男女共同参画の推進」という項目が含まれていましたが、第6次計画の素案では削除されています。これは大きな後退であり、強く懸念いたします。科学技術・学術は我が国の持続的発展の基盤であり、男女共同参画の推進は国際的にも不可欠とされる課題です。「学術分野」という包括的な表現では不十分であり、科学技術・学術を独立した分野として明記する必要があります。</p> <p>日本内分分泌学会は臨床医と基礎研究者が多数所属する学際的な学会であり、両分野における人材育成は国際的にも高い注目を集めています。特に基礎研究分野では、女性研究者がキャリアを継続できる環境整備が喫緊の課題です。第6次計画においては、科学技術・学術分野を明確に位置づけ、具体的かつ実効性のある施策を盛り込むよう強く要望いたします。</p> <p>※本意見は個人の立場での提出ですが、男女共同参画学協会連絡会の正式メンバーである日本内分分泌学会において、男女共同参画委員会の委員として活動してきた経験を踏まえたものです。</p>
216	女	70代	19	<p>政策・方針決定過程への女性の参加についての日本はあまりにもおくらしている。目標をパリテ（50：50）において行政分野を先頭を実現すべきである。国、地方自治体の管理職、審議会の委員に男女同数が当たり前の状況をつくれれば、差別のない社会の実現は早い。</p>
217	女	60代	21	<p>・・・諸外国ではクォータ制も導入されている中で、可能な限り早期に、政治分野において女性が占める割合が少なくとも30%程度となることを目指してきたが、一向に30%に満たない。・・・</p> <p>社会を作っているのは男女両性であり、あまりにもアンバランスな男性視点の政策が多い。10年以上もこの問題は言われているのに、変わらない。もうこのタイミングで、わが国もクォータ制を導入すべきと考える。出ないと社会の意識が変わらず。次の10年も同じことを繰り返すと危惧します。</p>
218	女	70代	33	<p>（１）施策の基本的方向</p> <p>「女性のスポーツ参加を促進するための環境整備を行う。その際、男女の健康状況や運動・スポーツ習慣が異なることを踏まえた取組を進めることができるよう、スポーツ指導者においても、女性の参画を進める必要がある。」について、男女で運動・スポーツ習慣が異なっているというよりも、施策が男性の好む競技スポーツに偏っていることを認識することが重要であり、このためには、女性の参画を競技団体や競技者だけでなく、フィットネスや地域の運動・スポーツなど幅広く人材を求めるべきである。</p> <p>また、「（２）具体的な取組 イ スポーツ分野」（２）「スポーツ団体ガバナンスコード」で設定された女性理事の目標割合（40%）達成に向けて、各中央競技団体における目標設定及び具体的方策の実施を促し、女性理事のいない各中央競技団体をなくすための支援を行う。」について、達成期限がなく、ペナルティが課されていないことが実効性を弱めている。この点を改善するとともに、地方など下部組織からの改善が必要である。</p>

219	女	30代	28	<p>地方自治体で働く当事者としての意見です。 ア12、13の部分で治安の分野や消防吏員の女性の割合を増加させることが触れられていますが、それだけではなく、議会関係や財政関係など、男性に偏った人事配置がされている分野が沢山あります。 一方で、庶務系や総務系、区役所など市民サービス系などは女性ばかりが配置されていることも多いです。 治安や消防分野に限らず、全ての業務分野において、特定の性別に偏った人事配置をやめ、それを是正するような人事配置をすることを目標として掲げてほしいです。</p> <p>また、アの項には管理職の女性割合に関して触れられていないですが、「管理職の女性割合を増やす」ことを明確に掲げてほしいです。管理職の女性割合はまだまだ低く、男性中心の地方行行政になっていることは非常に大きな問題だと思えます。</p>
220	女	30代	-	<p>女性の担うケア労働への支援を行った上での正規雇用への就労促進を望み、またその働き方は「これまで男性が行ってきた勤務形態」に適應するという形式ではなく、男女ともに柔軟にはたらき長時間労働を強いられることのない新しい働き方を選択できることを望みます。 ジェンダー平等は一方を優遇し一方の利益を阻害する活動であるとみなされがちでミソジニーを促進してしまう一面があるため。</p>
221	女	40代	32	<p>人文系の大学院博士課程を単位取得退学後、非常勤講師をしながら32歳で結婚・出産しました。産休も、もちろん育休もなく、上の子の時は生後1ヶ月健診があった日の午後から出勤しました。子どもたちの小学校入学を機に博士課程に復学、3年で博士号を取得しましたが専任の就職先がありません。40代後半では歳をとりすぎているとのこと。結婚前はずっと若すぎると言われてきました。大学の考える「就職適齢期」は35歳前後なのだと思いますが、この年齢の女性は育児をしていることが多いと思います。また大学や学会が出している「若手」「新人」に対する賞や助成も30代後半を上限としていることが多く(一番よく見るのは「37歳」)、育児中の女性を想定していないと感じます。全体に表立って「女性はダメ」と言われることは減りましたが、年齢制限という形で実質的に女性が排除されるという更に陰湿な形の差別が横行していると感じます。結局のところ結婚・出産をしないか、自分の母親などに丸投げできる「男並み」の働き方ができる女性しかお呼びでないのだと痛感し深く絶望しています。就職や研究助成を受ける際の年齢制限をなくし、育児をした後に研究教育に復帰できる道を作っていただきたいと思えます。</p>
222	女	40代	-	<p>富山県の運営する東京寮は男子寮であり、東京の家賃が非常に高く、女子も安価な安全な寮を利用したいが、不可能である。これは、東京で学びたい女子の選択肢を狭め、東京に進学したとしても、生活費の心配から学習時間が少なくなったり、奨学金などの借金が就職後も負担となったり、想像でしかないが、男子寮というつながりが、就職にも有利なつながりになっていたりするのではないかと考えていて、寮の優位な環境が生涯にわたる男女の年収差を作るのではないかと考える。男子を優先するしくみを是正するよう国から働きかけて欲しい。</p>

223	団体として提出	団体として提出	<p>本組合には大学にハラスメントを相談しても十分な対応をしてもらえないとして常に教職員から相談が寄せられています。本組合では大学のハラスメント対応が機能しない理由の一つとして、大学本部が対応を部局任せとすることや、ハラスメントが発生した部局が加害教員を庇うことを挙げています。特に後者について、加害教員は教授職等の大学において比較的地位が高い者であることが多く、そのような教授は部局の執行部とも顔なじみであるか、あるいは自身も執行部を経験した者である可能性が高く、部局の執行部は加害教員の言い分を被害教員よりも信頼するというバイアスが生じる可能性が常に高くあります。</p> <p>このような背景により、教員や研究者がハラスメント被害を受けると、所属部局の執行部は加害教員に被害が生じないような形で強引に解決を図るか、そもそも問題を隠蔽して加害教員の名誉が害されないようにすることが多々あります。そして大学本部はそのことについて部局自治を言い訳として何も介入しないため、「真の被害者救済」につながることになりません。</p> <p>素案32ページの「エ 大学や研究機関におけるハラスメントの防止」において「各種ハラスメント防止等の周知徹底」等とありますが、このような文言では大学本部が各部局に対して従来通知しているような通知を再度出すだけで、それ以上の対応を行わない可能性が極めて高いと思われます。本組合はこのような事態を解決するための策として、各組織の長や各部門の長は、各自の組織内においてハラスメントが発生することを防止する義務があることを自覚し、ハラスメントが発生しそうになるかあるいはひとたびハラスメントやハラスメントが疑われる事案が発生した際には、「長としての強いリーダーシップを発揮し、中立公平な観点から迅速に事件の解決を図る義務がある」ことまで明記した方が良いと思います。</p> <p>また、素案の同部分で「第三者的視点」という文言を盛り込むことには賛成ですが、より具体的な内容があった方が効果的であると感じます。例えば、ハラスメントの加害者であることが疑われる者に対して利害関係を持たない者や、学内や学外の独立調査委員会、あるいは部局ではなく大学本部の執行役員又は外部取締役相当の者など、その「第三者」性がより強調される内容を例示することが「真の被害者救済」によりつながると思われれます。</p>
224	答えたくない	40代	<p>私は日本最大の自動車グループに勤務しており、技術部門でソフトウェアエンジニアとして業務に従事しています。私はノンバイナリーであり、東南アジアの出身です。これまでに日本本社および米国支社の双方で働く機会を得ましたが、そこで強く感じた相違点は、米国や私の母国における女性管理職の比率が日本に比べて圧倒的に高いことであり、日本ではその割合が皆無であるという現状です。</p> <p>その結果、日本の職場環境においては、女性が女性特有の事情に即した支援策を得ることが極めて困難であり、また男性社員が女性社員を知的・技術的に対等な同僚として認識し、尊重し、差別やいじめを行わない環境を形成することも難しくなっています。例えば、日本の職場では、同僚や上司が女性社員に対し、本来技術業務ではなく後方支援的な雑務（例：飲み会の際のレストラン予約など）を任せることが少なくありません。さらに、女性社員が産休を取得すると、長期欠勤を理由にパフォーマンス評価が低くなり、その結果、昇進が難しくなるという実態も存在します。</p> <p>このような状況を踏まえ、日本が職場における男女不平等を早急に是正するためには、企業における女性従業員比率ならびに女性が管理職や取締役会に占める割合について、規定された水準を確実に維持することが不可欠です。また、その基準を満たさない企業に対しては監督および制裁措置を適切に実施する仕組みを継続的に導入すべきであると考えます。さらに、出産に際し男性社員が妻を支援できるよう、男性にも育児休業の取得を義務付ける制度を整備すべきであると提案いたします。</p>

225	女	30代	21	<p>該当箇所： 「可能な限り早期に、政治分野において女性が占める割合が少なくとも 30%程度となることを目指し」「政党等による自主的な取組を促す」</p> <p>問題点： 強制力が弱いことが最大の問題点。これではジェンダー平等の達成が後退し、政治分野における女性比率の改善が進まない懸念がある。</p> <p>改善要望： 「促す」ではなく「義務付ける」「導入する」といった表現に改め、政党に対するクオータ制や候補者擁立における数値目標を法的に担保することを強く求める。</p> <p>個人的経験：自分自身が地方議員をしているが、ロールモデルが示されていない中で、選挙やその後の議員としての活動には日々、困難さを感じている。現段階でより強い方策を持って女性議員を増やすことが、持続的な政治分野でのジェンダー平等に繋がると思う。</p>
226	女	70代	10	<p>意見 意思決定への女性の参画について、「30%目標」を「50%目標」とする。</p> <p>理由1 110Pで、「女子差別撤廃条約の積極的遵守」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。</p> <p>理由2 具体的取組アに「持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進」が掲げられている。SDGsは2030年が達成目標であり、第5目標はジェンダー平等である。2030年を目途とする第6次基本計画も、2030年までに男女50%50%の目標を掲げるべきである。</p>
227	女	40代	32	<p>「ア 学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上」と「エ 大学や研究機関におけるハラスメントの防止」について： 女性の採用・登用の促進をする際に、採用・登用の対象となった女性研究者に対して、「女性優遇」「男性への逆差別」という女性差別発言が投げられるというハラスメントが起こり、さらにそのハラスメント被害について女性研究者側が所属学部に救済を申し出たら、閑職に追いやられた、という二次被害が北海道大学で発生したと報じられている。 女性研究者を増やし、上位職に積極的に登用していくことは緊急に必要であるが、それにはポジティブ・アクションをするだけ、ハラスメント防止の周知をするだけでは不十分である。北海道大学の事例のように、ポジティブ・アクションには「男性への逆差別」という誤った事実認識（＝実際には、学術分野における男女比は男性が圧倒的に多く、男性が優遇されている状況）に基づくハラスメントやバッシングが発生しやすい。そして、そうしたハラスメントはポジティブ・アクションを実施した組織側ではなく、採用・登用の対象となった女性研究者個人に向けられる。さらに、このような事態が発生した場合、「個人的な事案」としてハラスメントが矮小化され、大学が対応を学部などの部局任せにして放置し、被害が深刻化するということが起こりやすい。 そのため、女性の採用・登用の際には、(1)ハラスメント対応と被害救済を大学側が保障した上で行うこと、(2)ハラスメント対応においては部局任せにせず、大学の責任において被害救済を行うこと、(3)ケースによっては内閣府男女共同参画局および文部科学省が大学を指導するという記載を本施策に追加することを要望します。</p>
228	女	50代	21	<p>イ 地方議会・地方公共団体における取組の促進 について 第5次計画では、成果目標に、政府が政党に働きかける際に念頭に置く努力目標として衆参議院議員候補者及び統一地方選挙候補者における女性の割合の具体的数値を示してきた。地方議会における女性参画を一層進めるためにも、各自治体においてその実態に応じ、具体的な数値目標を定め、その目標に向かってそれぞれ取り組むようにしてはいかげでしょうか</p>

229	女	70代	19	世界のジェンダーギャップ指数ランキングで、今年（2025年）148か国中118位とあいかわらず、低位になっています。政策決定の場に女性参画が極めて少ないことの結果です。一向に改善されない日本の女性の地位です。「クォーター制の導入」など、立法を含めできることを具体的に提起し、積み重ねていく必要があります。
230	女	70代	19	第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大について 素案ではこの分野で「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%程度となることを目指し、取組を強化させる。」とあるが、30%達成目標ではなく、50%目標に引きあげること。 施策の基本的方向や具体的な取組 のところでも、女性差別撤廃委員会の勧告にあったように国政選挙における高すぎる供託金の大幅な引き下げや民意を反映する比例代表制を中心とした選挙制度、クォーター制の導入も含めたポジティブ・アクションなど、実効ある措置に取り組みことを明記することを提起します。 （理由） 政府は2003年に、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」の目標を決定し、第2次からの基本計画でも明記してきた。しかしこの目標を達成できなかったばかりか、第5次計画で、「2020年代の可能な限り早期に30%程度」へと先送りして現在にいたる重大な遅れをもたらしており、この計画では30%さえも達成できない。さらに女性差別撤廃委員会の総括所見が指摘するように、もはや30%という目標自体が問題であり、あらゆる分野で男女同数をめざすことが国際社会の合意となっている。 以上
231	女	40代	24	法曹養成課程について 是非法曹養成課程で、ジェンダー・男女共同参画についての理解を深めることを必須とすることも求めてほしい。 というのは、法律家は別にジェンダーの専門家ではないので、実際の事件の運用において性差別的な価値観、ジェンダーへの無理解が背景にあるような事件処理も見聞きされるからである。 法曹養成課程でジェンダーについての理解を徹底的に教育しておかないと抜本的な解決にはならない。このことの指摘も是非検討してください。 そのようなことを問題視している法律が実務家や研究者もいます。例えば、早稲田大学、石田京子教授の論考など参考にして欲しいです。
232	団体として提出	団体として提出	35	（1）の施策の方向の基本的方向に関して、 従来、男性の職域とされてきた業種にも女性経営者・女性従事者の割合は少しずつではあるが高まってきている一方、それら職業分野の個々の事業主を取りまとめる職業団体の役員における女性比率は極めて低く、相変わらず旧態依然としている傾向が見受けられる。職業団体における女性役員比率が低い要因として、女性軽視、役員意思決定過程に女性が入れない実情がある。特に従来、男性の職域とされた業種ではまだまだその傾向が強いのが現実である。 このような状況から、 （2）具体的な取組の①に関しては、「積極的改善措置を促す」ではなく、もっと積極的に「推進する」ことが、必要で、それは当該職業団体にイノベーションをもたらすと考える。また、③は、女性だけではなく若い世代の役員登用も行い、多様な意見や視点が団体運営に活かされることによって、当該団体の持続可能な発展に資すると考える。 また、関連して、男女共同参画局の地域の男女共同参画の状況の「見える化マップ」のページに、指標として農業委員会、漁業委員会など、各種団体の女性の役員比率も入れていただきたい。ジェンダー統計を見る見える化することは、意識を高める上にも、施策や取組を行う上にも重要であると考えます。

233	男	50代	31	私が勤務している大学では、女性教員の上位職・管理職を増やすアファーマティブ・アクションが実施されたが、教授昇任人事に関してハラスメントと言える事態が生じ、被害を受けた女性教員が職場において不当な扱いを受けたことによって、体調を崩すという深刻な事態が生じている。真に女性が活躍できる社会を作り出すには、こういう事案を放置することなく、また当該組織のみにその対応を任せるのではなく、場合によっては国家の然るべき部署が適正に指導し、状況を是正する方向にもっていくことが不可欠である。大学の自治という名の下で、大学内で永年醸成されてきた伝統的な悪しき規範に任せて不平等・不公正を黙認するのではなく、今後めざす社会のあり方に適合した運営を実現すべく国家として積極的に介入することが必要な場合がある。DEIのような国民の意識改革が必要な領域においては、なおさら国家・行政による強力なリーダーシップが不可欠である。単なる数合わせに終わらない、女性が安心して職務に専念できる環境を整えてこそ、本当の意味での男女共同参画が実現できるのであり、それに向けた効果的な施策を進めていただきたい。
234	女	40代	27	現在の体制（夫婦同性制度）の維持を希望します。明治以前から、夫婦同姓の文化はありました。安定した家庭で育つ子供の福利を重視する、日本の価値観です。
235	女	60代	27	自治体の窓口、図書館、学校、保育園や学童保育の場、公民館、社会教育施設、男女共同参画センター、ハローワーク、女性相談事業の場など、さまざまな職場で、特に、直接、市民と接する場で、多くの非正規職員が配置されている。公務における非正規職員は女性の割合が高く、男女共同参画の視点で「見える化」した場合、課題が山積みとなっている。国は、こうした実態を把握し、受益者である市民に対して現状を伝え、課題解決へと進む政策を推進する必要がある。
236	団体として提出	団体として提出	21	政治分野において女性が占める割合を男女均等になるよう、クオータ制等の法律によって早期に実現すべきである。政党等の自主的な取り組みにまかすことなく。
237	女	70代	20	国会議員に女性が増えない理由のひとつに小選挙区制の存在があります。「選挙区から当選者は一人」の制度は、男性優位の現状で、女性は候補者に選ばれにくく、引退議員の後継者にはほとんどの場合、男性が立てられます。また死票が多いという問題もあります。中選挙区制にすれば、女性も立候補しやすく、当選確率も高くなり、死票は減ります。女性の政治参画を高め、女性議員を増やすために、ぜひ選挙制度の見直しをはかっていただくことを希望します。
238	女	60代	27	行政分野、地方公務員に関する取組では女性の管理職割合が少ないこともあり是正すべき、さらに女性がの多い職種（専門職、保育士、栄養士、保健師、児童厚生員等）について、管理職割合が少なく、決定権のあるポストが少なかったり、昇任の差別があったりするので積極的な登用をすることを明記する事
239	女	70代	21	政治分野における男女共同参画推進に関する法律の趣旨に沿って、クオータ制が諸外国で導入されていることを記していることは意義深い。さらに政党助成金の傾斜配分を行うとともに、政党に女性議員を増やすことを義務付けるだけでなく、地方議会の意識を高めることを、お願いしたい。 北海道には179市町村があるが、その中で女性議員がいない議会は45、1人しかいない議회가51ある（2025年6月29日時点）。ゼロワン議会の存在をなくすには、男女共同参画基本計画に「地方議会での意識向上」を是非義務付けていただきたい。

240	女	60代	20	<p>第2分野1政治分野について述べます。第2分野の基本認識において「女性は我が国の有権者の51.7%64を占めている」とあります。有権者=納税者であることを考えると、納めた税金の使い途を決める議会において、納税者の半分を占める女性の割合が1割程度というのは、民意を反映していないのと同じです。ところで、少子高齢化に突入した日本社会において、主要な課題となっているケアの分野は、いずれ男性も利用することになる行政サービスですが、この担い手はほぼ女性であり、家庭においても女性がその負担を引き受けざるを得ない慣習になっています。少子高齢化が今後ますます加速する今、ケア分野の政策はケアの現場を知る女性が議会において議論を主導すべきですが、女性の議員が1割、多くて3割では議会で議論を主導することができません。ケア分野は行政サービスが引き受けるべき分野であり、税金の再配分に深く関わっています。素案の施策の基本的方向において「諸外国では憲法又は法律によるクオータ制も導入されている中で」との記述があります。日本においてもクオータ制を導入すべき時に来ています。納税者の半分を占め、行政サービスの喫緊の課題であるケア分野に従事する女性が議会で議論を主導できるようにするためにも、女性議員の割合を納税者の女性比率と同等にすること、つまり「クオータ制の導入」を施策の基本方向に盛り込んでください。</p>
241	男	40代	33	<p>該当箇所 メディア分野における女性参画拡大に関する好事例の周知 女性活躍状況の情報公表やポジティブ・アクションの要請 メディア分野の経営者団体への「参画拡大」の要請</p> <p>メディア分野における女性の参画拡大を促進する趣旨は理解しますが「要請」や「促進」といった形で行政が介入することは、報道機関やクリエイティブ分野に対する表現内容への圧力につながる危険性があります。 男女平等の理念は尊重されるべきですが、報道や創作の自由を侵害するような事実上の規制は避け、あくまで自主的な取組を尊重することが重要です。</p>
242	女	30代	21	<p>クオーター制とあるが、早期にパリテ（女性50%）を目指して欲しい。「出来るだけ早期」ではなく10年以内にパリテを実現できるよう、パリテ法導入を検討すべき。</p>
243	団体として提出	団体として提出	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の政治進出を阻み、政党や政治家の劣化をもたらしている選挙制度の抜本的改正が不可欠である。小選挙区制をやめ、民意を公正に反映する比例代表中心の選挙制度に改革すること。</li> <li>・選挙活動の自由を抑制する公職選挙法の見直し、企業団体献金の禁止、政党助成金の廃止を盛り込むこと。</li> <li>・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。</li> </ul>
244	女	50代	21	<p>政党分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、女性当選者比率が高い政党に対して、政党助成金を傾斜配分することを検討する。</p> <p>理由 日本の問題は政治分野に女性が少ない現状を打破するには政党助成金の傾斜配分が有効と思われます。女性当選者も要件としたのは、助成金目当てに当選しないと見込まれる女性候補者を多数擁立する政党を排除するためです。このようなポジティブアクションは既に外国で実施されている。</p>
245	女	60代	35	<p>素案には「人権」という言葉がちりばめられており、「特に専門性の高い専門的・技術的な職業に従事する女性の割合を高める」ことが目標として掲げられている。一方で、参考資料には明記されている選択的夫婦別氏制度の導入に関しては一言も言及がない。夫婦同氏の強制は女性の人権を踏みにじっており、専門的・技術的な職業に従事する上での最大の阻害要因である。パスポートや資格証明書、論文の著者名、国際会議の招聘状などすべて旧姓使用では不可能であり、女性のキャリア形成を阻害し、人権を踏みにじり、女性のアイデンティティを侮辱するものである。この素案の作成にかかわっている官僚及び専門家の方たちが女性の人権を擁護するつもりが一ミリでもあるのであれば、一日も早く選択的夫婦別姓を実現すべきである。</p>

246	団体として提出	団体として提出	31	<p>・諸外国と比べて低水準にとどまっている女性研究者を大幅に増やしていくためには、その基盤となる大学関係予算・研究環境整備の推進、大学の自主的発展が必要であることを盛り込むこと。教育・研究現場のゆがみ、学費値上げ、若手研究者の減少、非正規雇用の蔓延などを生み出している国立大学運営交付金の削減、学問の自由を阻害する「大学改革」の撤回を求める。</p>
247	女	50代	32	<p>5 学術分野 ウ 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備 (1) 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が正規・非正規等の雇用形態を問わずに [ここに以下の文を挿入「婚姻後も改姓することなく過去の業績を提示することができるよう別姓での婚姻を可能にする選択的夫婦別姓の法律の整備を関係機関に働きかけ、」] 仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイト勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置など保育・介護サービスや病児・延長保育の確保等を促進する。</p>
248	女	60代	35	<p>(1) 施策の基本的方向 ○特に専門性の高い専門的・技術的な職業に従事する女性の割合を高める。 意見：従来、男性の職域とされてきた業種にも女性経営者・女性従事者の割合は少しずつではあるが高まってきている一方、それら職業分野の個々の事業主を取りまとめる職業団体の役員における女性比率は極めて低く、相変わらず旧態依然としている傾向が見受けられる。</p> <p>○経済団体、労働組合、職能団体、職業団体、NGO、NPO等の団体内部における役員などの意思決定過程へ女性の参画を促進するため、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入や各種団体間のネットワークの形成を促進し、各団体の実情に即して主体的かつ積極的に取組が進められるよう促す。 意見：職業団体における女性役員比率が低い要因として、女性軽視、役員意思決定過程に女性が入れない実情がある。例えばオフィシャルではない場で、男性役員のみでの交流の場において、次の役員が話し合いにより暗に決まるという場面である。特に従来、男性の職域とされた業種ではまだまだその傾向が強いのが現実である。</p> <p>(2) 具体的な取組 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。 意見：「促す」ではなく、「推進する」ことが、職業団体にイノベーションをもたらす。また女性だけではなく若年世代の役員登用により、多様な意見や視点が団体運営に活かされることによって、当該団体の持続可能な発展に資する。</p> <p>各分野における関連施策を着実に実施し、女性の参画拡大を推進する。 意見：推進するだけでなく、女性の役員比率30%を達成した職業団体の表彰制度を設けることにより、各団体の女性役員比率強化を後押しする。</p>

249	女	60代	27	<p>全国の地方公共団体で、多くの非正規公務員が働いており、その多くが女性であることが総務省の調査でも明らかになってきた。</p> <p>「会計年度任用職員」制度が施行されてからは、1年毎に雇用されると位置づけられている。しかし、実際には、5年、10年と継続して働いている人たちが含まれている。私自身も同じ職場で、勤務して16年目となる。しかしながら、会計年度任用職員は、民間には存在する「無期転換」のルールも適用されず、不安定な雇用のまま、働くことを余儀なくされている。定期的に転勤で入れ替わる正職員に非正規の私たちが仕事等を教えている状況が続いている。</p> <p>国は、長期間継続して働いている「会計年度任用職員」の実態を把握し、矛盾が生じている制度を見直すことが必須であるのではないかと。</p> <p>給与面については、期末・勤勉手当が出されるようになったとはいえ、まだまだ改善の余地があると思われる。</p> <p>地方公共団体によっては、会計年度任用職員の任期が3年で、3年毎の公募が継続して行われている。私が所属している地方公共団体も、今年が会計年度任用職員制度が実施されて6年目なので、年度末に公募を実施する予定である。国がしっかり指導して、公募を無くすことを勧めて欲しい。</p>
250	女	60代	-	<p>男性公務員の育休取得率が目標に達したようですが、本当に主体的に子育てしているか疑問です。休暇に入る前に、乳児のケアについて教育を受けるシステムが必要と思います。ベビー誕生のお祝い休暇じゃないことを周知してほしい。</p>
251	男	30代	19	<p>19ページから22ページ 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2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <p>1 政治分野の全体についての反対意見 (第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大の基本認識も含む)</p> <p>女性の活躍を推進するという名目で、政治分野にクォータ制を導入するのは、男性に対する差別を生むものであり避けるべきです。</p> <p>女性であるというだけで、実質的または形式的な優遇措置 (クォータ制等) の恩恵を受けられるのは性差別です。</p> <p>これは、憲法第14条第1項の法の下での平等の原則に違反する可能性があります。</p> <p>そもそも、女性でなければ女性の視点に立てない、女性の利益を代弁できないという考え方が視野を狭くしています。</p> <p>また、現在当選している男性政治家達は、経済面や健康面等のさまざまなハードルを乗り越え、政党の候補者枠を勝ち取りその後の選挙を戦い抜いています。</p> <p>政治家を目指す女性も、同じようにこれらのハードルを乗り越えるべきですし、実際多くの女性がそれを成し遂げて当選しています。</p> <p>また、クォータ制を導入すると相対的に能力の低い人間が政治家になりやすくなる弊害もあります。</p> <p>例えば政党の候補者枠が100で、女性の目標割合が30パーセントの場合を考えてみましょう。</p> <p>男性の応募者が1000人、女性の応募者が100人だったとすると、女性の応募者は100人が30の枠を争うことになりませんが、男性は1000人が70の枠を争わなければなりません。</p> <p>この結果、女性候補者に対する競争原理が相対的に弱まり、選抜の質が低下する恐れがあります。</p> <p>政治家の女性が少ないのは、そもそも政治家を志す女性の数が男性に比べて少ないことに起因しますから、このような状況は十分に起こり得ます。</p> <p>こうしたクォータ制は、政治の質の低下を招く可能性があるため、反対です。</p> <p>政治分野でのクォータ制をはじめとする、性別を理由とした優遇措置や是正措置にはすべて反対します。</p> <p>また、それらを推進する活動や、それらの活動に公金を投じることに反対します。</p>

252	女	50代	-	<p>203030は妥当な目標でしょうか？</p> <p>先日朝日新聞で、世界経済フォーラムがまとめた「ジェンダーギャップ報告書」に基づいた記事が掲載されました。 この19年間でわが国における男女平等の指数は2.1ポイントしか上昇しておらず(100カ国平均は6ポイント) このペースのままでは日本で男女が完全に平等になるには300年かかるとのことでした。</p> <p>2030年時点で指導的立場に占める女性の割合を30%にするとの目標が掲げられていますが、その先の更なる目標が具体的に示されていません。 このままでは「2020年までに30%達成」の目標が失敗したことへの反省も改善の努力も感じ取れず、とりあえず掲げてみたという風にしか受け取れません。 男女平等をもっと加速させる目標と政策を望みます。</p>
253	女	50代	32	<p>7 研究者及び研究補助者等に係る男女別の実態を把握するとともに統計データを収集・整備し、分野等による差異、経年変化を分析し、改善策を見出す。について。 昨今、不安定な雇用である任期付きが増えているので、機関別・雇用形態別の統計データを収集していただきたいです。したがって「(7)機関別の任期付き、任期なし研究者及び研究補助者などに係る男女別の実態を把握するとともに…」のように改善していただけると幸いです。</p>
254	男	30代	24	<p>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2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 3 行政分野の全体についての反対意見 (第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大の基本認識も含む)</p> <p>行政分野において、性別を理由に女性を優先的に職員として採用・登用することは、男性に対する差別に該当するため、即刻やめるべきです。 また、民間企業で同様の動きがある場合、内閣府はこれを推進するのではなく、むしろ抑制する役割を果たすべきです。 採用における「女性比率を毎年度35%以上とする」目標も、直ちに廃止すべきです。 今後、このような性別に基づく目標を二度と設定するべきではありません。性別を基準に職員を採用・登用すると、相対的に能力の低い人材が行政職員となる可能性があり、行政サービスの質の低下を招く恐れがあります。 さらに、これは憲法14条1項が定める「法の下での平等」に違反します。 同様に、国、地方自治体、政令指定都市の審議会や委員会などの合議体において、女性という性別を理由に委員を登用することも差別に当たります。 委員の選定は能力や適性に基づいて行うべきです。 性別を基準に選ぶと、相対的に能力の低い人が委員に選ばれる可能性があり、行政の質の低下を招きかねません。 また、能力があるにもかかわらず、男性であるという理由で委員に選ばれない人が多く出てしまうことは、性差別にほかなりません。 女性限定の職員支援や相談体制の整備も廃止してください。支援制度は性別に関係なく、すべての職員に対して平等に提供されるべきです。</p>
255	女	50代	-	<p>政策決定の場は50%を数値目標として設定すべきと考えます。また、30%とするのであれば、クォーター制度を政策として取り入れる。(自主性に任せるのではなく、政府の政策として導入する)</p>

256	女	70代	10	<p>基本的な視点及び取り組むべき事項の全てにおいて第2部I第2分野あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を一層進めることで男女共同参画の推進に最も効果的と考える。「30%目標」の達成を法に盛り込むことを推進して欲しい。</p> <p>選択夫婦別姓が推進されることを望む。改正民法で離婚後の養育費の不払い対策が法務省令案で規定されることになった。緊急避妊薬が薬局でも手に入れられることが可能になってはきたが、より一層女性のウェルビーイングの推進、子どもの貧困対策が必要であり男女の給与格差の是正が必要であり、性的自己決定権が守られる法令が出来ていくためにも、意思決定過程への女性の参画が加速されることが重要事項と考える。</p>
257	女	60代	27	<p>(ア) 地方公務員に関する取組の11について</p> <p>私は公立保育園に勤務する会計年度任用職員です。35歳の時、第4子の小学校入学を機に公務員(保育士・当時は保母)の採用試験を受けようと書類を入手したところ、年齢制限があり受験できず、囑託の保育補助員として30年以上公立保育園で働き続けてきました。2020年度からの会計年度任用職員制度は「女性が輝けない制度」です。雇用が1年限りであることが厳格化されました。私の園は3年半前に公立保育園の統合の該当園となり私はあっさり雇い止めになりました。退職も考え迷いましたが、試験を受け直して今も働き続けています。その時、試験に不合格だったり仲間と競うことを避けて試験を受けず退職を選んで園を去った仲間が何人もいました。私が受かったために不合格となった人もいて、今でも心が痛いです。</p> <p>昨年度は制度開始から5年ということで、多くの会計年度任用職員が任用上限を迎え公立保育園から去ることとなり、もともと欠員が多かった保育園の非常勤職員の欠員は増え、2020年4月は非常勤200人の欠員でスタートしました。</p> <p>4月から突然収入が絶たれるかもしれない不安を抱えながら笑顔で働くことはとても辛いことです。不合格の烙印を押されて3月末まで働くことも苦しいです。早い人は12月のはじめに合否が決まり、遅い人は3月中旬に合否が決まりました。子どもや保護者の前では笑顔で働きますが見せかけの輝きです。試験を受けずに退職する人が多く(100人以上らしい)いました。</p> <p>「休暇制度を整える」「給与について常勤職員に準じることが基本」などと書かれていますが、まずは雇用継続が一番です。処遇が改善されても雇用が継続しなければ意味がないのです。任用の上限は廃止すべきです。</p> <p>この制度になる前は、民営化や統合で園が無くなったり、保育事業の改廃や入所児童数の関係で仕事が無くなる時は園長先生の采配で時間帯変更や他園を紹介してもらい雇用が繋がっていました。</p> <p>雇い止めを恐れて意見を控えたり、働き続けたいのに雇い止めになる。弱い立場の者の我慢や犠牲が生じる制度の元では良い仕事はできません。任用上限を廃止して毎年度末に不安を抱えず、知識や経験を積み重ね、心から輝ける、本物の笑顔で安心して働き続けられる「基本計画」の策定を願います。</p> <p>希望者が正規職員になれるよう採用年齢についても言及してください。</p>

258	男	30代	28	<p>ページ28からページ31 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2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 4 経済分野の全体についての反対意見 (第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大の基本認識も含む)</p> <p>イノベーションを真に実現するには、性別に関係なく能力に基づいて人材を登用すべきです。 性別を理由に女性だけを優遇し、優先的に採用・登用することは、男性に対する差別になります。 女性活躍推進法に基づく男女間の賃金差異の公表義務はすでに実施されていますが、単に年収や月収の差を公表するのではなく、年齢、役職、業務内容、月間および年間の労働時間や残業時間などの条件を統一した上で、時給換算による賃金差を明らかにする必要があります。 女性の年収や月収が男性より低い理由は、女性が自らの意志で長時間労働や昇進、ハードワークを避ける傾向にあるためです。 女性の管理職比率が低いのも、同様の理由によるものです。 このような労働意欲の違いを改善するためには、女性の意識改革を進めるべきです。 単純に年収や月収の差だけを強調し、女性のみを優遇措置や改善措置を講じるのは男性差別にあたります。 このような対応は見直すべきです。 年齢、役職、業務内容、労働時間などの条件を揃えた上で女性の賃金が男性より低い場合、企業はコスト面で有利な女性を自然に優先して採用・登用するはずですが、 また、女性にのみ改善措置を優先的に施すのは男性差別であり、避けるべきです。 例えば、「女性・若者／シニア起業家支援資金」は、35歳以上55歳未満の男性を意図的に対象から除外する性差別的な制度です。 このような制度は、第6次男女共同参画基本計画でも推奨されておらず、即刻廃止すべきです。 もしアンコンシャス・バイアスが女性のキャリア形成を阻害しているとして、女性に偏った支援策を継続するのであれば、その科学的・統計的な根拠を明確に示すべきです。 そうでなければ、国全体で男性差別を助長することになります。</p>
259	女	50代	20	<p>「30%目標」→「50%目標」とする。 女子差別撤廃条約の積極的遵守やジェンダー平等の実現を踏まえると、目標がいつまでも30%であるのはおかしい。国際的にも、先進国として異常な目標数値であるばかりでなく、日本の経済社会の衰退に直結する。</p>
260	女	40代	33	<p>エ 大学や研究機関におけるハラスメントの防止 ハラスメントを被害を訴えた際に、二次被害が生じたケースがあり、二次被害の防止や対策をしっかりとすることも明記すべき。</p>
261	女	60代	35	<p>6 教育・スポーツ・メディア等 ウ メディア分野 (3) メディア分野のハラスメント防止に向けて ジャニーズ問題、フジテレビ問題などメディア分野における性暴力事件が発覚している状況で、「子どもたちに固定的な性別役割分担意識等を植え付けず・・・」という施策がこれだけの取り組みでできるのか疑問です。積極的な取り組みがないとメディアにおけるハラスメントはなくなりません。</p>
262	女	30代	-	<p>意思決定への参画に対して、国から地方自治体への働きかけは重要と考える。委員の選出における男女比率もルール化することで、慣例的な人選から脱却することになる。また、その際に女性の対象者が少ないことで毎回同じ人、といった特権性が一部の女性に固まるような状態を回避するためにも、人事や人選の新陳代謝を保つこと、そうではない場合には説明を求めることなど、属人性を排除するような取り組みが期待される。</p>

263	女	80代以上	-	<p>1. ジェンダー平等の実現に向けて  ○2026年度から2030年までを改革期間とする6次計画は、世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現（いわゆる203050）であることを踏まえて、より前向きな目標を策定すべきである。  ○また、ジェンダーギャップ指数が世界最低クラスの「政治分野」における取り組み強化が必須であることから、10ページ（1）について「世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることを踏まえて、国際水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションやクォーター制の導入も含め、人材登用・育成や政治分野における取り組みを強化する必要」と修正すべきである。</p>
264	男	30代	-	<p>あらゆる分野において、女性の登用を積極的に進めることに異議はないが、能力のある男性よりも能力の劣る女性が優先されることはあってはならない。あくまでも募集・選考は男女混合・同一基準において行われるべきである。女性の数を増やすのであれば、女性向けの説明会等を積極的に行うべきであり、選考等の基準を男女で異なるものとするとはあってはならない。</p>
265	女	40代	24	<p>行政分野でのロールモデル育成のための制度改正と取得しやすい環境整備をおこなうことについても明記すべきです。</p>
266	女	40代	-	<p>計画全体に関わることでありますが、一番近い項目を選択します。現在の公教育におけるジェンダー平等教育は不十分だと考えています。残念ながら日本では、科学的な根拠に基づかない信念や古い価値観がアンコンシャスバイアスとして今も根強く残っています。他国でできることが日本でできないのは、これらが様々な社会活動やメディアを通して再生産され続けてしまっているせいであり、再生産を食い止めるような教育を、義務教育段階で、今まで以上に積極的に行うべきだと考えます。  例として、女子生徒の理系進路選択について述べます。理系進学に関しては、様々な研究が蓄積されていますのでここでは割愛しますが、生徒本人のみならず、親の価値感や学校の隠れたカリキュラム、ピアの偏見等が影響します。これまで政府が取り組んできた施策は、女子生徒のうち関心層・積極層を対象とした小規模なもので、効果があまりありませんでした。抜本的な改善のためには、初等中等教育の学習指導要領の中で全ての児童生徒を対象に行うことが必須と思います。英国で行われたGirls Into Scienceを参照しますと、女子は理系科目が苦手という間違った認識や理系に関連する志向性を持った女子に対する偏見などを男子も含めて是正することが重要です。その点で、優れた理系の女性研究者のモデルや様々な形での女性の貢献をより多く示す必要があると思います。性別による好きな科目の偏りは見られるため、例えば物理であれば、より多くの女子生徒が興味を持てるような教え方を検討することも重要かと思えます。ここでは理系進学について述べましたが、あらゆる分野に関しても同様のことがいえます。  男女が平等で対等であること、女性も人生とキャリアを自由に選択する権利を有するという非常に基本的なことを理解していない人の多さに恐怖すら感じます。是非、義務教育における積極的な取り組みで改善していただきたいです。</p>
267	女	60代	27	<p>『市区町村における旧姓使用に関する規定等の整備状況を調査・公表するとともに、職員が旧姓を使用しやすい職場環境づくりを促進する。』とありますが、なぜ旧姓使用に限定して選択的夫婦別姓の記載が無いのでしょうか。5年前の文言からも後退しており、今回の素案はこの5年で高まった当事者および世論の声を完全に無視しているものです。選択的夫婦別姓を結婚した35年前から切望する国民の1人として深く失望するとともに、この国の未来を心から憂います。男女共同参画局は、国民の声を反映し自らの存在意義を証明する仕事をしていただきたいです。これでは自らの組織は絵に描いた餅と言っているようなものです。</p>
268	女	10代以下	34	<p>全体的に曖昧な表現だと思えます。確かにどれも必要な項目ですが、より詳細に書く必要があると思います。私はサッカーをしています。日本ではまだ「サッカーは男子のスポーツ」という固定概念が根づいていて、女子がサッカーをするのは珍しいことであると言われてしまいます。また、世間の声だけでなく、そもそもの環境に男女差が生じています。これは他のスポーツにも言えることだと思いますが、特にサッカーは課題が山積みです。スポーツは本来性別・年齢・経験問わず誰もが楽しめるものだと思います。そんなスポーツにしていくためにも、もっと詳細に記載し、広めてほしいです。</p>

269	男	20代	30	<p>国連グローバル・コンパクトと UN Women が策定したガイドラインについて、ガイドラインの内容が不透明であり、日本の企業はおろか、日本政府ですら内容が分からないと言及されていたガイドラインの存在を小耳に挟んだことがあります、安易な普及の促しには危機感を覚えます。</p> <p>策定されたガイドラインは内容の確認及び、透明性の確保をすべきであり、企業の判断も尊重できる体制も怠るべきではありません。</p>
270	女	60代	-	<p>『諸外国では憲法または法律によるクォータ制も導入されている中で』と書きながら、本来ならば2020年までに達成すべきであった「政治分野において女性が占める割合が少なくとも30%程度になることを目指す」という目標達成の手段が、『政党等による自主的な取組を促すことが肝要』となっているのは、腰くだけの印象を持つ。「政治分野における男女共同参画推進法」の内容のさらなる充実まで記載してほしい。</p>
271	団体として提出	団体として提出	21	<p>1 政治分野  (1) 施策の基本的方向  諸外国がクォータ制を導入し、G7では女性議員が3~4割となっていると述べながら、選挙法の改正には言及していない。女性差別撤廃委員会から勧告された「国会に女性議員を増やすための暫定的供託金の減額」などの具体的対策を反映すべき。</p> <p>(2) 具体的な取組</p> <p>2 司法分野 (2) 具体的な取組  ア 検察官 イ裁判官 ウ弁護士  憲法98条において「国際条約を誠実に順守する」とされ、国内法に優位とされているにもかかわらず、女性差別撤廃条約などの国際条約が裁判時に参照されない傾向が裁判では散見される。このようなことがないように、国際条約の順守を検察官・裁判官・弁護士の研修で徹底すること。セクシャルハラスメントやDV、性暴力に関する世界的人権基準に沿った研修の強化なども明記されたい。</p> <p>3 行政分野 (1) 施策の基本的方向  行政における女性職員の比率は35%となっているが、会計年度任用職員については約8割が女性と言われている。この圧倒的な男女比率の違いは会計年度任用職員という名前の差別的雇用と言われても仕方がない。産休・育休が取得できるとされながら、実際には雇止め産休も育休も撮れない実態がある。「妊娠したら退職」が当たり前の20年以上前の女性労働者の扱われ方と変わらない。この非正規雇用の問題について記述すべき。</p> <p>(2) 具体的な取組 ア 国の施策方針決定過程への女性の参画拡大  11.14 実現のためにも「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批准」を早期に実現する旨明記されたい。</p> <p>イ 地方公共団体の施策・方針決定過程への女性の参画拡大  会計年度任用職員の置かれている状況、均等待遇が実現されていないこと等について言及すべき。</p> <p>3キャリア形成は、女性の意識の問題ではなく、時間外労働の削減、労働環境の整備保育体制の充実によって実現可能となることを具体的に記載すべき。</p> <p>8女性のキャリア形成に必要なのは旧姓使用などではなく一刻も早い選択的夫婦別姓である。30年も放置している選択的夫婦別姓の早期実現を内閣府が主体的に進めるべき項目である。</p>
272	女	60代	21	<p>政治分野の施策の基本的方向として、「可能な限り早期に、政治分野において女性が占める割合が少なくとも30%程度となることを目指し」とされていますが、50%を目標とするべきです。</p> <p>また、「政党等による自主的な取組を促す」とありますが、男女の候補者数を均等とすることは政党の義務とすべきです。</p>

273	男	20代	20	指導的立場に女性が就こうとしないことは、ただ単純に女性が競争や闘争から逃げているだけのことである。なので、これに対しては、女性を競争や闘争の中に関わることから逃げられない状況の中に置くことによってしか解決しないだろう。 そもそも意欲を持てるような社会の形成とあるが、男性も望んで指導的立場にいるわけではなく、競争や闘争に勝ち続けることを強いられた結果結果的にそこにいるだけなので、そもそも意欲を持つことによってなるものではない。
274	男	40代	27	夫婦別姓になると、子供と別姓になる可能性があり、家族内での絆ややり取りが心配になります。婚前氏の併記や通称利用することで、別姓にせずとも良いと思います。
275	女	20代	21	「政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、国政選挙における女性候補者の割合を高めること等を要請する」とありますが、要請で動く政党はすでに動いており、動かない政党は今後も動きません。 現在の努力義務ではなく、罰則付きの義務にしてほしいです。
276	女	30代	-	あらゆる分野への女性の参画を目指しているようだが、基本的にこの考えが間違っていると思う。体格・体力的に女性の向き不向きはあるし、妊娠育児子育てが始まると、労働環境や拘束時間から辞めざるを得ない職種もある。そういった部分を無視して、雇用を促進しようと働きかけても、現場レベルではミスマッチが起きる。 省庁から企業、人事部までは「女性の参画を進めよう！」と机上の空論で話は進むが、採用された女性をどう処遇するかは現場任せ。採用された女性も、配属された先もどう仕事を任せたらいいのか困惑の状態になる。 女性の参画が大事だ！というマインドを植え付けられて現場に配属されたのに、「男手が欲しかった…」と空気に合うのは不幸でしかない。 目指すべきは、女性のあらゆる分野への参画よりも女性の向き不向きやキャリアを考えた働き方を推進することだと思う。
277	女	60代	25	女性団体連絡会から市の審議会に参加しています。男女共同参画および性の多様性を…審議会は、男女同数ですが、防災会議ですと、圧倒的に男性多数です。防災会議のたびに女性の参加を！と発言しています。女性委員を増やすよう進めてほしい。
278	答えたくない	30代	-	「第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」の部分。 これはいいと思う。 「1 政治分野」 「(2) 女性を始めとする多様な人材が参画しやすい環境整備のため、」 「(3) 地方議会において女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備について検討を行うとともに、」  「女性という人物に対する支援や優遇」と、「女性も含めて参画しやすい環境整備」とでは、ぜんぜんちがう意味。 これは「女性という人物に対する支援や優遇」ではなくて「女性も含めて参画しやすい環境整備」だから、ぜんぜんいいと思う。 「女性という人物に対する支援や優遇」は、法の下での平等に反する不合理な差別になる。 これは憲法違反になるため、絶対にやってはいけない。 でも、「女性も含めて参画しやすい環境整備」はどんどんやって。 それは憲法違反じゃない。 個人の選択の前提となる部分であって、個人が最適な選択をしたことによる結果的な偏りは否定していない。 これは施策としてまちがってないよ。 この区別が一番大事なところ。 「女性という人物に対する支援や優遇」については、徹底的に排除して。 これは女性であることを理由に劣等と見なして支援や優遇するもので、女性に対する侮辱にもなるから。 これは許してはいけない。

279	女	50代	19	世界のジェンダーギャップ指数ランキングで、日本は2025年度も148か国中118位と下位でした。これは政治分野での女性の議員や閣僚が少ないことが大きく響いているからです。政策決定の場に女性の参画が極めて少なく、これでは女性の声が政策に反映されません。まずは国が「クオータ制の導入」など立法を含めできることを実践していくことが急務だと思います。ぜひ、基本計画に盛り込んでいただきたいです。
280	団体として提出	団体として提出	20	<p>基本的認識の指導的地位の女性の割合を50%に変更することと、1政治分野(2)具体的な取組についての政党助成金のインセンティブについての2つの意見があります。</p> <p>1つ目の意見 基本的認識の最後の○(20P)の「(前略)このような動向を踏まえ、各分野における状況を把握しきめ細やかに対応しつつ、引き続き、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%程度となることを目指し、取組を強化させる」の「30%」を「50%」に変更すべき。</p> <p>昨年10月の日本政府の第9回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解における勧告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%の目標を、第6次基本計画において50対50まで引き上げる」とある。</p> <p>6次素案は、第5次計画と同じ文章であるが、第5次は「モニタリングを充実させ、これに基づき必要な対応を加速させるなど、取組を強化する」とあるものの、第6次計画は、「強化する」という文言のみで、意志が見えにくく、第5次よりも後退した感がある。</p> <p>2つ目の意見 1政治分野(2)具体的な取組アに関して(21P)、「政党分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、女性当選者比率が高い政党に対して、政党助成金を傾斜配分することを検討する。」を入れていただきたい。</p> <p>政党助成金の傾斜配分は外国でも行われており、有効と思われる。また、女子差別撤廃委員会最終見解における勧告36(c)で、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」を改正し、その遵守に対するインセンティブと違反に対する罰則を規定する。」とも勧告されている。</p>
281	女	50代	20	【基本認識】○の3つめ 2020年度までに指導的地位に女性が占める割合30%が達成できていない現実をふまえ、具体的取組の見直しをもとめます。
282	女	80代以上	-	先の意見とかぶるが 日本にしつこく残る男女の差別待遇等の改善を切に望みます。
283	女	50代	19	<p>1つ目の意見に書いたことを実現するためには、少なくともあらゆる分野の意思決定の場に、男女が同数存在する必要がある。</p> <p>現時点で意思決定の場に立つ人々は、性に紐づいた役割や設定・仕組みから抜け出せないまま今に至るため、まずは数を均等にすべき。女性の中には、強固な社会構造(男性優位)の中で過剰適応せざるを得ない状況でもあるので、数が均等ではまだまだ十分ではないかもしれない。</p> <p>女性活躍の大前提として男女の賃金格差を撤廃すること、同一労働同一賃金の徹底も急務。併せて、妊娠出産を含め女性の自己決定権を幅広くみとめること。</p> <p>本来の平等にするだけの話で、女性だけが女性であると言うだけで活躍の場を与えられる話ではないし、女性もそんな非対称性を求めているということが、男性に伝わる環境を作り、多様な人々の持てる能力を発揮できる社会に。</p> <p>今は終わりの始まりであるという危機意識を、現時点で意思決定の場を与えられているすべての人が意識すべき。</p>
284	女	70代	-	女性の地位の確立

285	答えたくない	60代	-	今の計画は、政策を決める場にもっと多様な人を入れるという方向を掲げていますが、具体性が弱いと感じます。特に、戦前の家族観や性役割を持ち出して「女性は家庭を守るべき」などと言う意見に流されてしまえば、平等は後退してしまいます。大事なものは、ジェンダーや年齢、障害の有無、国籍や性的指向に関係なく、誰もが議論に参加できるようにすることです。そのために、委員会や審議会のメンバーを「男性中心にしない」という姿勢を、計画にもっとはつきり書き込んでほしいです。例えば、男女比を半分に近づける目標や、LGBTQや外国籍の人なども含めた多様な委員を選ぶ基準を設けるなど、仕組みを明示することが必要です。政策決定の場が多様になれば、暴力や差別の防止策も、現場の実情に即したものになります。
286	答えたくない	60代	-	女性の参画は当たり前子ども女性も含まれていますよねー。 女性が政策に参画していたらこんな事になってないよねー、特にトイレなど思う事があります。女性の参画を促すクォーター制を。女性と子どもの声がどれだけ反映されているか調査も進めて欲しい。
287	女	50代	-	第6次男女共同参画基本計画における「第2部 I 第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」に関して、以下の取組の一層の推進を強く要望いたします。  現在、政策・方針決定過程における女性の参画は一定の進展が見られるものの、依然として多くの分野で男女間に大きな格差が存在しています。多様な視点を政策立案・実施に反映させるためには、単に人数目標を設定するだけでなく、意思決定ポストや審議会等への女性の計画的・段階的登用、候補者プールの拡充、育成・研修の充実、職場環境の改善など、実効性ある施策が不可欠です。  また、地方自治体や民間部門を含め、意思決定過程における女性比率の可視化・公表を進めるとともに、達成度合いに応じた支援・評価の仕組みを構築することを求めます。  これらの取組を通じて、政策・方針決定過程における女性の参画が一層拡大し、ジェンダー平等の実現と社会全体の多様性・包摂性の向上につながることを期待します。
288	女	70代	19	政治分野における男女共同参画をすすめる上で選挙制度の改定が必要。国政でも小選挙区では多くの声が反映されず、男女共同参画を推進することの障害となっている。特に高額の子供手当は女性の参画を困難にしている。クォーター制の導入が求められる。 また議会でのハラスメントはあってはならない。「ハラスメント」条例の制定もできつつあるが、個人を尊重し、自由に発信できる民主的な議会運営が求められる。議会における役職についてもジェンダー平等を貫くことが大事。
289	女	60代	21	21ページの2つ目の○に「諸外国では憲法又は法律によるクォーター制も導入されている中で、可能な限り早期に、政治分野において女性が占める割合が少なくとも30%程度となることを目指し」とあります。30%という数字は、第5次計画以前から出ていますが、政界のみならず第1次産業など業界によってはなかなか達成できない状況にあります。つまり、アンコンシャス・バイアスの打破のためにも、「クォーター制を導入することを目指す」時期に来ているのではないのでしょうか。 公聴会で第6次基本計画策定専門調査会委員がおっしゃっていたように、男女共同参画達成への過渡期においては、女性枠の設置は重要です。

290	女	60代	19	<p>政策決定の場に女性参画が極めて少ないことは、そのまま世界のジェンダーギャップ指数ランキングに如実に表れています。2025年のランキングも148か国中118位でした。一向に改善されない日本における女性の地位です。地方自治体に期待する施策もたくさんありますが、まずは国が「クォータ制の導入」など立法を含めできることを実践して成果を上げていくことが重要だと考えます。</p> <p>また、ジェンダーギャップ指数は日本全体の指数であって、地域格差は大きいです。田舎にいけばいくほど古い意識慣習、男性中心の自治体活動や労働環境が残っています。</p> <p>先日ある地方の町長が、100近いセクシャルハラスメントで失職しました。まだハラスメントを受けた多くの女性が町役場に勤務しているのに、その男性は、今度は高順位で町議に当選し、民意だと言い切って抱負を述べている、それをおかしいと思わない町民。これが田舎の実態です。</p> <p>これでは、女性が地域を離れる状況は続きます。どこに住んでいようが、ジェンダー平等社会は必要です。</p>
291	女	70代	21	<p>日本の不名誉な女性の政治参画比率を解消するために「国政、地方議会含めてクォーター制を早期に導入するよう具体的検討を進める」と明記すべき</p> <p>4 経済分野 (1) 基本的方向</p> <p>女性が責任ある分野で活躍するためには、雇用における平等と共に仕事と家事・育児・介護の両立支援策の拡充が不可欠である。それとともに、税制・社会保障制度等のせいに中立的な制度を整備することが経済分野での参画の促進につながるという総合的視点で記載すべき。</p>
292	男	30代	33	<p>「メディア等からの情報が子どもをはじめ様々な世代に対して固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けられないようなものとなるためには」～について意見する。</p> <p>「子どもをはじめ様々な世代に対して固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けられないようなものとなるため」について、望まない人にはやらないように気をつけようで十分な話ではないか？</p> <p>その押し付けがいいか悪いかは国民全員が総意ではなく、これから望まれるジェンダー規範を望まない人もいる、そういった視点は考慮されているか？</p> <p>また、そういった情報を受信・発信も規制すべきだと捉えない文言に修正するひつようがある。</p>
293	女	60代	20	<p>「30%程度」を「50%程度」にしていいただきたい</p> <p>30%のままでは第5次からの進歩がないし、男女半数ずつとして、あくまで目標は50%にしていいただきたい。</p>
294	女	50代	21	<p>各選挙における女性の割合を35%とすることを明記してください。5次計画に入っていた目標が抜け落ちると後退した印象になります。</p>
295	男	40代	-	<p>「あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」そのものには賛成するが、私は、その手段として女性へのポジティブ・アクションを行うことには、あらゆる分野に関して反対する。</p> <p>あらゆる分野における政策、方針決定過程に、将来的に男女がほぼ同数参画できるようになることには賛成するが、それは女性が学生時代から指導的立場となる意識と実力を涵養し、公平な基準にて栄達した結果、指導的立場の男女がほぼ同数になることにより達成されるべきである。女性がいわゆる「下駄」を履いて意思決定に参画することは、実力のない人間による不見識な意思決定を増やすことになるだろう。また、意思決定に参画する立場となるまでの各界での健全で公正な競争は失われる事となるだろう。</p>

296	女	70代	21	<p>1 政治分野</p> <p>(1) 施策の基本的な方向 において、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「政治分野における男女共同参画推進法」の取り組みとして、ハラスメント防止の取り組みを行っているというが、認識違い。ハラスメントがあるから、女性立候補者が少なく、当選者が少ないのではない。方向性が間違っている。方向性を訂正すべき。女性候補者を当選させない壁があることをしっかり認識すべき。</li> </ul> <p>(2) 具体的な取組として</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県の一人区選挙区問題をどうするか、といった選挙制度についての言及を加えるべき。</li> <li>・女性差別撤廃委員会勧告にある、女性候補者の供託金減額など具体的対策を記載すべき。</li> <li>・「政治分野における男女共同参画推進法」が具体的に活かされていない。(1)に記載した通り、ハラスメントだけをやっているのが、参画局の取り組みであることから、立ち遅れている。もっと積極的かつ多面的に推進法を活かした、取り組みを進めるべきである。</li> </ul>
297	団体として提出	団体として提出	-	<p>(1) 21頁</p> <p>諸外国では憲法又は法律によるクオータ制が導入され(120カ国・地域 2020年)、いずれも女性議員の増加が進んでいる。これに対しわが国ではこれまで何度も数値目標が掲げられてきたものの与党の消極的な対応から実現が遠のいている。こうした現状を踏まえ、実効性のある策として女性候補者の少ない政党への政党助成金の減額を行うなどのペナルティを課し、諸外国に倣ってクオータ制導入に向けた法的改正の検討を行うこと。</p>
298	男	50代	22	<p>司法分野におけるジェンダーバイアスは未だ根深いものがあることを踏まえ、女性割合の増加と並んで、ジェンダー視点での研修、(判決、手続き等の)検討会などを外部との積極的な連携を含めて抜本的に推進すべきである。</p>
299	女	50代	22	<p>人の行動を規定する司法分野のジェンダーバイアスは、社会に甚大な影響を及ぼしますので、専門領域ではありませんが、意見を述べさせていただきます。長年論争が続く選択的夫婦別姓の問題は早期に改善する必要があると思います。この問題により、法律婚を躊躇するカップルが若い世代ほど多く、事実婚のカップルの多くが子どもを持つことを躊躇しているとの調査結果もあるため、少子化にも悪影響を及ぼしていると思います。近年は、一人っ子もしくは2人きょうだいの家庭が多く、一人っ子同士の婚姻も増えていると推察されます。そうなれば、いずれか一方の苗字が消えてしまうことに違和感を持ち、法律婚を躊躇する可能性も十分考えられます。</p>
300	団体として提出	団体として提出	-	<p>1-(2)エ 人材育成について</p> <p>主語を明確に記述ください。候補者均等法で記されているように、男女共同参画センターにて人材育成を行う旨を、しっかり明記されることを望みます。政治的偏りを怖れて、人材育成が取り組めていない現状ですが、EBPWを学ぶ具体的な拠点名称の明示が必要と思います。</p>
301	男	50代	-	<p>あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大と銘打たれているが「あらゆる」に含まれる分野が比較的高水準な給与を得る職業に限定されている点に疑問を感じざるを得ない</p> <p>「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きた。国の審議会等の委員に占める女性の割合、東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合～」となにやら特権的に地位を与えるような推進方法は下部層に必ず歪を生むのは明らかである</p>

302	男	30代	31	<p>2つ目にご意見申し上げたいのは、(2)ア○3についてです。 当該部分は、学術分野における女性研究者を増やし、組織における高位職階者を増やした大学について、交付金により支援を行うということです。</p> <p>ご意見申し上げたい理由は、1つ目の理由と似ています。 つまり、当該部分の政策は、就職において男女差別することを助長するのではないかということ です。 女性のみを優遇の対象にするということは、男性はその優遇を受けられないということになり ます。 これは、就職における性差別にあたるのではないのでしょうか。男女雇用機会均等法に反する のではないのでしょうか。</p> <p>よって、当該部分についての政策の実行をやめるべきであることをご意見申し上げます。</p>
303	女	50代	20	<p>基本的認識の指導的地位の女性の割合を50%に変更することと、1政治分野(2)具体的 な取組についての政党助成金のインセンティブについての2つの意見があります。</p> <p>1つ目の意見 基本的認識の最後の○(20P)の「(前略)このような動向を踏まえ、 各分野における状況を把握しきめ細やかに対応しつつ、引き続き、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%程度となることを目指し、取組を強化させ る」の「30%」を「50%」に変更すべき。</p> <p>昨年10月の日本政府の第9回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解における勧告3 6(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%の目標を、第6次基本計画におい て50対50まで引き上げる」とある。</p> <p>6次素案は、第5次計画と同じ文章であるが、第5次は「モニタリングを充実させ、これに 基づき必要な対応を加速させるなど、取組を強化する」とあるものの、第6次計画は、「強 化する」という文言のみで、意志が見えにくく、第5次よりも後退した感がある。</p> <p>2つ目の意見 1政治分野(2)具体的な取組アに関して(21P)、「政党分野におけ る男女共同参画推進法の趣旨に沿って、女性当選者比率が高い政党に対して、政党助成金を 傾斜配分することを検討する。」を入れていただきたい。</p> <p>政党助成金の傾斜配分は外国でも行われており、有効と思われる。また、女子差別撤廃委員 会最終見解における勧告36(c)で、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法 律」を改正し、その遵守に対するインセンティブと違反に対する罰則を規定する。」とも 勧告されている。</p>
304	女	60代	27	<p>ア国の政策・方針決定過程への女性への参画拡大/「改正女性活躍推進法」による情報公開 義務の拡大を踏まえ、取組についての比較できる形での更なる「見える化」を行うについ て。人手不足などからの労働強化によって学校現場での負荷は高まるばかりで、ケア労働を 主たる役割として引き受けている女性教職員にとって、特定事業主行動計画も「絵に描いた 餅」という状態であるので、「見える化」は有効なのかが疑問。女性差別を是正するという 観点で施策をしてもらいたい。</p>

305	女	30代	<p>-</p> <p>私は、市民の立場から、あらゆる分野における政策や方針決定過程への女性の参画拡大を強く支持します。現状、日本では国や地方自治体、企業や教育機関などの意思決定の場において、女性の割合は依然として低く、多様な視点が十分に反映されていない状況です。意思決定における多様性の確保は、政策の公平性や実効性を高めるうえで不可欠であり、女性の参画を増やすことは社会全体の利益につながります。</p> <p>そのため、単に女性の人数を増やすことだけでなく、意思決定の場で意見を発信しやすい環境づくりが重要です。具体的には、女性が参画するための支援や研修制度の整備、発言や議論に参加しやすい場の設計、メンターやロールモデルの提示など、実効性のある取り組みが求められます。また、参画状況や成果を定期的に公開し、社会全体で進捗を確認できる仕組みを整えることで、透明性と信頼性を高めることができます。</p> <p>さらに、政策形成に女性の視点を反映させることで、育児や介護、働き方改革、教育、地域づくりなど、男女双方に関わる課題の改善にもつながります。女性が実際に政策決定に関わることで、社会全体の課題を多角的に捉え、効果的な解決策を生み出す可能性が高まります。単なる数値目標の達成にとどまらず、参画の質や影響力の向上に重点を置いた計画とすることが望まれます。</p> <p>私は、この計画が女性の参画拡大を通じて、より公平で多様性に富む意思決定を実現し、男女問わずすべての市民が生きやすい社会の形成につながることを強く願い、意見として提出いたします。</p>
306	男	40代	<p>32</p> <p>我が国の研究力を高めるため、女性研究者の終身雇用を増やし、多様な研究者の母数を増やすことが必要です。 2021年 第5回男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート結果によれば</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・任期なし職の割合は30歳代で男女差が生じる (定年まで勤められる職に就く割合で男性が優位になる)</li> <li>・任期付き職より任期なし職の割合が増加する時期は女性は男性より約5年遅れる</li> </ul> <p>という結果が出ています。 この観点から、基本計画への次の【】内の文言追記をご提案します。</p> <p>-----追記案-----</p> <p>(2) イ(1)において、 『女性研究者の採用の拡大や研究現場を主導する女性リーダーの育成に向けて、上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含めたキャリア形成支援プログラムの構築、【女性研究者対象のテニユアトラック制度導入、】その他女性研究者の採用及び登用に関する～』</p> <p>-----</p>

307	女	40代	-	<p>この部分で指摘されているとおり、あらゆる分野で政策・方針決定過程での女性の割合が極端に少ないと思う。特に国会議員が酷い。民間に3割目標と言いつつ政治分野が実現していないのはおかしい。閣僚もほぼ男性の現状では、メディアを通じて子どもたちへ「政治は男性の仕事」とのアンコンシャスバイアスを促す。選挙や議事進行などは長時間労働が前提で、出産・育児と両立可能な運営になっていないのではないかと。政治分野での制度設計を大きく変える方針が必要だ。</p> <p>また、法曹分野において女性の割合を増やすなら、全国転勤と長時間労働が前提の制度を変えるべきだ。40代の友人が女性検察官だが、全国転勤と長時間労働が子育てしながら働くネックで、弁護士に転向しようかとずっと悩んでいる。国家公務員用の保育園に空きがなく、自治体の保育園も落ちて、幼稚園に入れる3歳まで育休の延長もしていた。また復職後は実親との同居で何とか就業できていると言っている。転勤できる人には手当をつけるなどして、労働環境を大きく変えるような方針にしてほしい。</p> <p>経済分野では、東証プライム企業で女性役員が増えて女性起業家も増えていて、『基本的な方針』に書いてある。しかし、私が数年投資をしていて企業情報を見て感じるの、女性役員が少ない企業が圧倒的で、女性役員がいる企業でもほとんどが会計士や弁護士の資格・経験で法務と会計に関わる社外の役員で、経営方針の策定に関わる女性役員はほぼいない。ごく僅かな女性の経営責任者はほとんど創業家の一族だ。よって企業内での女性従業員の育成もまだまだ足りず、男性経営陣のジェンダー平等の意識が低いままなのではと思う。もっと経営の中枢に女性を参加させるよう企業へ働きかける必要があるのではないかと。さらに、女性の起業を促しても自営業者は現行の育児・介護休業法の対象外である。男女問わず自営業者が育児や介護と両立できる制度を実現させるべきであるし、今検討されているならばもっと人々に宣伝すべきである。</p>
308	団体として提出	60代	19	<p>政策決定の場に女性参画が極めて少ないことは世界のジェンダーギャップ指数ランキングに表れています。今年も148カ国中118位でした。地方自治体に期待する施策もありますが、まずは国が「クオータ制の導入」など、立法を含めできることを実践して成果を上げていくことが重要だと考えます。</p>
309	女	70代	-	<p>あらゆる分野で女性も活躍するには主要分野での男女の比率を同数にする。</p>
310	女	50代	31	<p>意見（2）：数値目標の設定について</p> <p>「女性の参画拡大」を定性的に掲げるだけでは十分ではありません。実効性を担保するには、具体的な数値目標を設定し、進捗を検証する仕組みを整備することが不可欠です。特に教授職や研究機関の管理職など上位職における女性割合について、現在多くの大学では「30%」を目標としていますが、これでは意思決定に十分に参与できません。さらに、形式的に管理職の肩書きを与える一方で部下を持たない「部下なし管理職」というごまかしも横行しており、実効性を大きく損なっています。</p> <p>国際的には、欧州の研究・革新プログラム「Horizon Europe」で委員会や評価者に女性比率50%を設定し、国連も管理職で男女比50：50を掲げています。つまり「50%」は理想ではなく、国際社会におけるスタンダードです。したがって日本でも、30%を超える「40%」を中間目標としつつ、最終的には「50%以上」を明確に掲げるべきです。日本内分泌学会においても、臨床医と基礎研究者の双方における女性参画は重要課題であり、特に上位職における比率改善は急務です。その達成に向けた具体的施策と検証体制を、第6次計画に盛り込むことを強く要望いたします。</p> <p>※本意見は個人の立場での提出ですが、男女共同参画学協会連絡会の正式メンバーである日本内分泌学会において、男女共同参画委員会の委員として活動してきた経験を踏まえたものです。</p>

311	女	60代	1	女性は半分いるのに、政治経済の分野での比率が非常に少ない。このことから全ての男女共同参画が遅れている、少しでも進むのであれば逆に戻そうとする力が強いことを意味し、現実日本社会で夫婦別姓を認めない、中絶には男性の同意が必要など、おかしいという声があがっても、決定をなしていく場が男性ばかりであり、ジェンダーバイアスにまみれた男性が握りつぶしていく。特に政治経済面で女性半分になるよう進めるべきである。
312	女	60代	20	国会議員の中に女性が占める割合が低いことを女性差別撤廃委員会で長年指摘され、50%に改善することが求められた。そもそも供託金が高いなどの問題があるが、目標値に達するまでは、女性の候補者には供託金を減額、免除する等の具体的な手立てをとることを求めていくことを明記しておくことが必要である。
313	女	60代	22	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政治参画について、相変わらず家父長制度が根強く、女性が手をあげにくい状況でもある。女性が政治参画しやすい土壌を作らなければならない。</li> <li>・単に机上の研修を行えばよい・・・ではなく、国立女性教育会館における取り組みのように、宿泊し交流できるのは貴重な機会であり、エンパワーメントして地域に戻る効果がある。これまで果たしてきた同施設の功績は限りなく大きい。費用対効果などで安易に切り捨てて良いとは思えない。</li> </ul> 施設については、老朽化はあるのだろうが、手直ししながら使うことは可能ではないか。ナショナルセンター、センターオブセンターズとして宿泊棟・研修など施設を撤去するのではなく、利用する方法を模索すべきだ。
314	男	30代	23	「最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう裁判所等の関係方面に要請する。」とあるが、最高裁判事の選定において男女差別があったり問題があったりしたというデータがないなかで単に女性という属性で優遇措置をすると司法の判断が憎悪するため撤回してほしい。具体的な最高裁判事の名前は避けるが、ある最高裁判官が歪んだ判断をしたことで意見者は国民審査で罷免を求めたことがある。東京の地主に生まれて都内のエスカレーター式女子校に入り東大を出たようなものよりも、鳥取の農家に生まれて国公立の大学を出て入った男性の方がキャリアの困難度が高い。女性優遇ではなく、東京以外の出身によるディスアビリティや介護・育児によるディスアビリティ自体に対して措置をすべき。
315	女	40代	-	<p>計画の中で「女性リーダーの育成に」「女性教員の育成を図る」といった「女性を“育成”」という視点が多くあることに違和感を覚えます。女性は「育成」されなければリーダーになれない、活躍できないといった印象を与えかねず、女性の力を正當に評価していないように感じられるためです。もちろん、女性がスキルや経験を伸ばす機会を保障することは大切ですが、それ以上に重要なのは「女性の活躍を阻む周囲の環境や意識を変えること」だと考えます。</p> <p>女性が活躍しづらい背景には、単にスキルや経験不足があるのではなく、女性リーダー特有の障壁の存在があります。例えば、アンコンシャスバイアスによって信用されにくい、根拠のない不安を向けられる、必要以上のアドバイスや干渉を受けるといったことです。こうした障壁は、女性本人を「育成」しても解消できず、むしろ周囲の理解と行動の変化がなければ根本的な解決にはつながりません。</p>

				<p>私は地区で初めて女性自治会長を務めています。その中で、次のような事例に直面しました。</p> <p>①年配の方が「女性だから理解できないだろう」と判断し、独断で話を引き取った結果、トラブルが発生し、收拾に多くの労力を費やした。</p> <p>②その出来事について、「娘のような子がやっているのだから心配になるのは仕方ない。理解すべきだ」と助言された。</p> <p>このような対応はハラスメントには当たらないものの、女性リーダーの活動を阻害し、本人を疲弊させます。男性リーダーであれば起こらないケースも、女性であるがゆえに発生することが少なくありません。知り合いの女性リーダー経験者も同様の体験をしており、共感の声が多数あります。</p> <p>当事者としては、女性本人への支援以上に、女性リーダーに障壁を作らないよう、周囲への教育・意識改革を体系的に進めることが不可欠だと考えます。企業・行政・地域社会を含むあらゆる場面で、周囲の人々への教育・啓発を強化し、女性が力を発揮できる環境を整える視点を明確に位置づけていただきたいと強く要望します。これは女性だけの課題ではなく、社会全体の成長や持続可能性に直結する重要な取組だと考えます。環境さえ整い任されたならば、女性は育成されずとも力を発揮できると考えています。</p>
316	男	50代	21	<p>「21p 1 (1) 施策の基本的方向」</p> <p>「諸外国では憲法又は法律によるクォータ制も導入されている中で、可能な限り早期に、政治分野において女性が占める割合が少なくとも30%程度となることを目指し」とあり、我が国においてもあたかもクォータ制の導入が必要ととれる記載となっておりますが、クォータ制は「機会の均等」ではなく「結果の平等」を目指すもので、人々の差異を無視して一律平等に扱うことになりかねず、かえって逆差別につながるおそれがあります。ついては、施策の基本的方向については、結果の平等を目指すのではなく、機会の均等を目指す内容にすべきと考えます。</p>
317	女	70代	21	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 政治分野 議員立候補に必要な供託金の高さや削減に触れていない。</li> <li>2. 司法分野 法曹養成課程にジェンダーの学びを確保することを明記すること</li> <li>3. 行政分野 会計年度職員の大部分が女性であること、その年収が200万円程度であることは周知の事実です。ジェンダー格差の認識が大いに不足しています。</li> </ol>
318	女	70代	20	<p>基本的認識の指導的地位の女性の割合を50%に変更することと、1政治分野(2)具体的な取組についての政党助成金のインセンティブについての2つの意見があります。</p> <p>1つ目の意見 基本的認識の最後の○(20P)の「(前略)このような動向を踏まえ、各分野における状況を把握しきめ細やかに対応しつつ、引き続き、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%程度となることを目指し、取組を強化させる」の「30%」を「50%」に変更すべき。</p> <p>昨年10月の日本政府の第9回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解における勧告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%の目標を、第6次基本計画において50対50まで引き上げる」とある。</p> <p>6次素案は、第5次計画と同じ文章であるが、第5次は「モニタリングを充実させ、これに基づき必要な対応を加速させるなど、取組を強化する」とあるものの、第6次計画は、「強化する」という文言のみで、意志が見えにくく、第5次よりも後退した感がある。</p> <p>2つ目の意見 1政治分野(2)具体的な取組アに関して(21P)、「政党分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、女性当選者比率が高い政党に対して、政党助成金を傾斜配分することを検討する。」を入れていただきたい。</p> <p>政党助成金の傾斜配分は外国でも行われており、有効と思われる。また、女子差別撤廃委員会最終見解における勧告36(c)で、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」を改正し、その遵守に対するインセンティブと違反に対する罰則を規定する。」とも勧告されている。</p>

319	団体として提出	70代	21	政治分野での女性の数の落ち込みは、女性の議員、閣僚が少ないことに表れています。政策決定段階で当事者（女性）の声が届きにくくなっています。国会議員、都道府県議会、区市町村議会でも女性候補を増やす手立てとして、クォータ制の導入が必要と考えます。示された「基本的な考え方（案）」には地方議会のとりくみへの期待がかかっていますが、政府として積極的にとりくむことを明記していただきたい。基本計画には実行性を求めた施策を含めた内容の策定を望みます。
320	女	70代	20	意見 基本的認識の指導的地位の女性の割合を50%に変更する。1政治分野（2）具体的な取組についての政党助成金のインセンティブについて、の意見 意見1 基本的認識の最後の○（20P）の「（前略）このような動向を踏まえ、各分野における状況を把握しきめ細やかに対応しつつ、引き続き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%程度となることを目指し、取り組みを強化させる」を50%に変更する。 理由1 昨年、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。6次素案は、第5次計画と同じ文章であるが、第6次計画は、「強化する」という文章のみで、意志が見えにくく、第5次よりも後退した感がある。2020年代の可能な限り早期にとあるが、既に2025年になっているので、割合は、50%にすべきである。 意見2 1政治分野（2）具体的な取り組みアに関して（21P）、「政党分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、女性当選者比率が高い政党に対して、政党助成金を傾斜配分することを検討する。」を入れて頂きたい。 理由2 政党助成金の傾斜配分は外国でも行われており、有効と思われる。また、女子差別撤廃委員会最終見解における勧告36（C）で、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律を改正し、その遵守に対するインセンティブと違反に対する罰則を規定する。」とも、勧告されている。
321	女	60代	21	なぜ、2020年30%目標が達成されなかったのか、この深刻な実態に対する検証がないまま、同じ30%目標を掲げているのは怠慢である。しっかりと検証し、目標を50%に見直すべきである。女性議員率が上がらない原因として、都道府県議会の場合、1人区など少数人区では女性が立候補しにくく、無投票になっている現状があり、今後、選挙制度の見直しは避けて通れない。具体的な調査や研究、提言を行うべきである。また、高額な供託金については女性差別撤廃委員会からも勧告を受けているが、この点にも踏み込んだ制度の見直しは不可欠である。
322	女	60代	25	「○ また、国・地方公共団体問わず、女性が1人もいない審議会等をなくすとともに、更に女性委員の登用が進むよう、取組を進める。」 こちらは、第5次計画と同じ内容です。審議会は、国民が行政の意思決定に関わることのできる重要な機会と捉えます。女性が1人もいない、また全体の割合ではなく「全ての審議会に女性が3割以上」という目標値を掲げていただきたいと考えます。その取組が成功している自治体もあるので、国も実現していただきたいです。
323	女	70代	21	夏の参議院選挙で女性が33.5%と初の3割超えとなりました。でも非改選を含めると参議院29.4%、衆議院15.5%と、まだまだ女性議員は少ない状況です。閣僚に至っては、もっと、ひどい状況です。政策決定の場で当事者（女性）の声が届いていません。国会、都道府県議会、区市町村議会でも女性候補者を増やす手だてとして「クォータ制」の導入を求めます。政党の努力は必要ですが、まかせっきりの現状では、進みません。
324	女	40代	35	メディア分野メディアも非常にミソジニーが強く、女性差別を多く感じる分野であることを付記してほしい

325	女	50代	22	<p>工) 人材の育成に資する取組</p> <p>現在、内閣府のホームページには防災分野における女性リーダー研修や学習プログラムが提示されておりますが、政治分野に関する学習プログラムの提示は見当たりません。また、「地域女性活躍推進交付金」事業につきましても、女性活躍分野の事業の中で政治分野を実施している自治体は極めて少ない状況でございます。こうした状況を踏まえ、今後は、自治体や全国の男女共同参画センターにおいて、実効性のある政治分野の女性リーダー養成事業を実施できるよう、方針を明確にお示しいただきたく存じます。</p>
326	女	30代	2	<p>「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%程度となることを目指す」という表現について意見します。</p> <p>第5次基本計画のときからですが、この表現ではあまりに曖昧過ぎて、好意的に読んでも「行けたら行く」といった表現と同義にしか読めません。むしろ「30%程度を実現するのは難しい」と諦めているようにすら読めます。</p> <p>そこで、「何年までに何パーセント」という定量的かつ具体的な表現に改めることを求めます。私としては、2030年までに40%という目標を定めることを求めます。すでに民間企業では、女性管理職比率が25%、30%まで迫る組織も出てきています。本気で取り組めば不可能ではない数値です。ここで、政府として指導的地位にある女性を本気で増やすことを意思表示してほしいです。</p> <p>以上です。よろしくお願いいたします。</p>
327	女	50代	21	<p>諸外国で導入されているクオータ制を日本でも導入するべき。明確な目標数値がないと女性の政治参加は進まない。</p>
328	女	70代	21	<p>(1) 「政党に対し、政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、国政選挙における女性候補者の割合を高めること等を要請する。」の後に、以下を加える。</p> <p>「また、供託金を減額するよう国会事務局等に要請する。」</p> <p>理由</p> <p>CEDAWは、国会における女性の政治参加を加速するための暫定的特別措置として、女性が国会議員に立候補するために必要な供託金300万円を減額すること、と勧告している。</p>
329	女	40代	20	<p>女性候補者の割合を高めること等を要請とありますが、男女比率が無残な状況です。比率を高めるために割合を具体的に50%を目標とするなど、目標割合を示してはどうでしょうか？</p> <p>また、これまで30%を目標にしていますが、そのための取り組みがいまいち目に見えません。そもそも女性が少ない分野の業種などがあります。</p> <p>政治分野はその一つで、やろうと思えばできる分野です。</p> <p>各政党に候補者の男女比率を同じにする、もしくは女性の割合を高くする、具体的に50%を目標に設定して要請などを提案します。</p>
330	女	60代	21	<p>女性候補の割合を高めることを政党に要請するだけでなく、パリテ法の立法の推進を。</p>
331	女	70代	-	<p>○第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導的地位に占める女性の割合を30%から世界的には50%が主流なので、50%へしてほしい。クオータ制の導入など実効性あるものを望む</li> <li>・政治分野のクオータ制はある程度必要。効果あるものを導入してほしい。</li> <li>・女性研究者。ライフイベントがあり、任期付き雇用は女性研究者にとって不安。</li> <li>・氷河期世代者。キャリア形成記述のものが新卒のイメージしかない。</li> </ul>
332	団体として提出	団体として提出	25	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国家公務員の「女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づき各府省等が策定した計画の進捗状況や取組の実施状況については、経年で公表するとともに、達成できなかった場合にはその要因も分析して公表することを明記すること。</li> <li>・男女ともに子育てをする「ともそだて」社会を実現するためには、業務面における環境整備とともに、人的体制整備も不可欠である。政府の定員管理政策を早急かつ抜本的に転換するとともに、国家公務員を大幅に増員することを明記すること。</li> </ul>

333	女	50代	20	<p>基本的認識の指導的地位の女性の割合を50%に変更することと、1政治分野（2）具体的な取組についての政党助成金のインセンティブについての2つの意見があります。</p> <p>1つ目の意見： 基本的認識の最後の○（20P）の「（前略）このような動向を踏まえ、各分野における状況を把握しきめ細やかに対応しつつ、引き続き、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%程度となることを目指し、取組を強化させる」の「30%」を「50%」に変更すべき。</p> <p>昨年10月の日本政府の第9回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解における勧告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%の目標を、第6次基本計画において50対50まで引き上げる」とある。</p> <p>6次素案は、第5次計画と同じ文章であるが、第5次は「モニタリングを充実させ、これに基づき必要な対応を加速させるなど、取組を強化する」とあるものの、第6次計画は、「強化する」という文言のみで、意志が見えにくく、第5次よりも後退した感がある。</p> <p>2つ目の意見：1政治分野（2）具体的な取組アに関して（21P）、「政党分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、女性当選者比率が高い政党に対して、政党助成金を傾斜配分することを検討する。」を入れていただきたい。</p> <p>政党助成金の傾斜配分は外国でも行われており、有効と思われる。また、女子差別撤廃委員会最終見解における勧告36（c）で、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」を改正し、その遵守に対するインセンティブと違反に対する罰則を規定する。」とも勧告されている。</p>
334	女	20代	1	<p>あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大では女性による業界の独裁になる可能性があります。</p> <p>アニメ漫画メディアまでも女性が不快になる表現などが削除されさらに男性ヘイトの行動が合法的になる。</p> <p>まずは参加におけるガイドラインを制定し表現の自由の侵害や男性へのヘイト加害などを防ぐことが重要と考えます。</p> <p>それからパワハラやセクハラなど男女差で処置が異なるため男女差なく処罰をすることが重要だと思います。</p>
335	女	50代	30	<p>ウ 女性起業家に対する支援等</p> <p>(2) 男女共同参画センター等の関係機関とも連携しつつ、 [ここに以下の「」の文を挿入してください 「男女が婚姻後も改姓することなく過去の業績を提示することができるよう別姓での婚姻を可能にする選択的夫婦別姓の法律の整備を関係機関に働きかけ、」] 全国各地における女性起業家支援の好事例についての横展開や女性起業家支援ネットワークの構築を図ることで、女性起業家を総合的に支援する。</p>

336	女	60代	22	<p>あらゆる分野における政策方針決定過程への女性の参画拡大」を目指すのであれば、女子差別撤廃条約について、日本の第9回報告に対する国連女性差別撤廃委員会最終報告23a, 24a、にどのように応じるのか？が一切示されていない点はこの素案における致命的な不備である。</p> <p>日本社会において、なぜ女性たちが政治の決定過程に参加することがいつまでも遅々として進まないのか、その点はすでに、イエ制度や家父長制的観点を行政自身が抜け出せない「世帯単位が基本」という一点においても明らかである。</p> <p>日本社会のあらゆる場面—学校教育、社会への参加の仕組みの不備と経済的・前時代的大衆倫理観の見えない支配・女性に偏り多く担わされる家庭内労働及び精神的孤立、個人間における性差による力関係に起因する身体的・精神的・社会的暴力と抑圧及びその支配など—これらからいかに脱却し個人の人権及び尊厳と可能性への公正なアクセスの保証を、国と法が守り育てていくのか、そのような根本的道筋と人権感覚の提示と涵養が欠落している。</p> <p>上からの一方的で狭い見識にとらわれた「機構による出張講座」「民間施設による代替」ありきのこの機構法には、女性が一個人として自律的・自発的に集い、学び合うことの大きく豊かな「社会教育の場」と「機会の提供」、また女性たちをはじめとするマイノリティへの「安全が確保された公器としての施設の必要性」という視点が完全に失われており、立脚点としての確固たる施設の排除は、国民への公平性という面においても、今後の発展性を損なうものとなっている。</p> <p>「デジタル化はアナログと併存」が安全性と継続性を担保する上での基本であることは国際的な常識であり、男女共同参画を支えるナショナルセンターという施設の維持を失うことは日本という国の姿勢としてはあまりに短慮と指摘せざるを得ない。</p> <p>それゆえ、ナショナルセンターとしての現「国立女性教育会館」の施設全体の存続と全国の女性会館施設の存続は、公器としての機構の使命や目的達成にも必須のものであり、男女共同参画の基本概念を具体化する上でも現段階で失ってはならないものである。</p>
337	男	70代	-	<p>女性の社会活動への参画で重要なことは、与えられた時間の自由な選択の範囲を広げることだと思ふ。働くことと、子供を産むことを両立することは不可能との前提で、女性の働き方を考えるべきある。そして女性が子供を妊娠した瞬間から、いつ職場を離れても職場で働いて得ていた収入と同等の額を国や自治体は保障すべきある。最低でも3歳頃までは女性が子育てを優先できるようにすべきある。本人が子育てを選択するならば保障は継続すべきある。もちろん母親本人が働くことを希望するならば、それでよいが保障は三分の一程度にすべきである、</p>
338	男	30代	31	<p>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2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <p>5 学術分野の全体についての反対意見 (第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大の基本認識も含む学術分野では、研究職への登用は能力、知識、適性といった資質のみを基準に判断すべきです。</p> <p>女性であることを理由に優先的に登用することは男性に対する差別にあたるため、直ちに廃止する必要があります。</p> <p>また、女性の登用を促進する目的で大学に資源を割り当てるインセンティブを与える仕組みも、男性を不当に不利にする差別的なものであり、即刻見直すべきです。</p> <p>このような方針が原因で、学術界に「女子枠」と呼ばれる性差別的な制度が生まれ、男性の採用・登用機会が一方的に制限されている現状は、早急に是正しなければなりません。</p> <p>さらに、女性を対象とした優先的な支援や女性限定の施策も性差別を助長するものですから、ただちに中止すべきです。</p> <p>こうした性別を理由とした採用・登用が続けば、相対的に資質の低い研究者が増える可能性があり、長期的には我が国の科学技術水準を低下させるリスクを招きかねません。</p>

339	女	50代	32	<p>「ウ 4 競争的研究費の若手研究者向け支援事業の公募要領における年齢制限等において」について          出産の前後における研究期間の空白は女性はどうしても避けられないため、出産を経験した女性研究者に対する年齢制限の配慮は特に必要と考えます。したがって「「ウ 4 競争的研究費の若手研究者向け女性研究者支援事業の公募要領における年齢制限等において…」と修正していただくと幸いです。</p>
340	男	30代	22	<p>ページ22からページ24          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2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大          2 司法分野の全体についての反対意見 (第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大の基本認識も含む)</p> <p>これらの政策や支援、要請は、憲法第14条第1項の「法の下での平等」に反する可能性があるため、取りやめるべきです。          まず、女性だけを対象とした司法分野での支援や、女性であることを理由に裁判官や検察官への登用を推進する政策は、性別に基づく差別に当たります。          これは男性に対する不平等な扱いとなり、性差別にあたると考えます。          裁判官や検察官の登用は、性別に関係なく、能力、適性、人格、識見に基づいて行うべきです。          性別を理由に登用を優遇することで、相対的に能力の低い裁判官や検察官が増えると、司法の質が低下し、刑事・民事裁判の公平性が損なわれる恐れがあります。          その結果、冤罪や不公平な判決が増え、国民の司法に対する信頼がさらに失われることとなります。          また、「ウ 弁護士 1 弁護士に占める女性の割合を高めるよう弁護士会等の関係方面に要請する。」という記述について、「等」に法務省が含まれているのか明確ではありません。          もしこれが、司法試験の制度や採点方法を女性が受かりやすいように変更するよう法務省に要請する内容であれば、男性差別に該当するため、取りやめるべきです。</p>
341	団体として提出	団体として提出	12	<p>「(10)…理解を促進する。」          → 性差・年齢等に応じた様々な健康課題がありつつも働き続けられる制度・職場環境が求められている。相談しやすい体制づくり、体調が良くない日・時間に休みやすい制度・体制づくり、通院・治療との両立支援等、具体策を示す必要がある。          「(2) ア(1)「…令和7(2025)年に改正された女性活躍推進法に基づき、女性管理職比率の公表等新たに義務付けられる取組内容について、…」          → 同法の下、様々な施策がとられてきたにも関わらず、国際的にみて男女間賃金差異が依然として大きく縮まらないこと、女性管理職比率が依然として低いことに加え、同法施行から10年、日本のジェンダーギャップ指数がG7最下位と低迷が続いていることをふまれば、まだ不十分である。さらに、情報公表の対象について、日本企業の99.7%を中小企業が占めているうえ、従業員の構成比で女性が4割以上を占める卸小売業、生活関連サービス業、医療・福祉等は100人未満の企業規模が多いことから、すべての企業・事業主を情報公表の対象とし(附帯決議には入った)、実効性を担保すべきである。</p>

				<p>p. 33  「○これら女性の登用・参画を進める上で…各種ハラスメントの防止に向け、国際的な動向も踏まえつつ、女性の活躍推進と一体的に進める必要がある。」  → 国際的な動向を踏まえるなら、速やかにILO第190号条約を批准する必要がある。暴力とハラスメントのない仕事の世界に対するすべての者の権利を尊重、促進、実現することを求めるILO第190号条約は、2021年6月に採択され、フランス、ドイツ、カナダ、オーストラリアなど49の国が批准済みである。日本の職場にも、正規・非正規など契約の違いもあり様々な条件で働く労働者、就活生等の求職者、インターンシップ、外国人技能実習生、移住労働者、ボランティア等がいる。ILOは、第190号条約で、明確に暴力とハラスメントは、人権侵害であると定めたうえで、これらをはじめとするすべての働く人に対して、民間・公務、都市・農村、取引先、顧客、患者、公共空間にいる人など第三者行為や、メール等オンライン上、通勤時・休憩時も含め、仕事の世界においてハラスメントと暴力を撤廃する必要があるとしている。日本で暮らしていても、世界水準で人権が尊重されていて、ハラスメントも暴力もない、職場環境実現を求める</p>
342	女	50代	-	<p>※国家公務員の女性労働者の男女の賃金差異を縮めるため、国の期間業務職員の賃金を上げるとともに、安定した雇用の実現を目指し、公務職場にも無期転換ルールを導入するなど、あらゆる検討を行うことを明記すること。  ※国家公務の職場には様々な両立支援制度が導入されているが、人手不足で制度を使えない職場も多い。誰もが必要なときに気兼ねなく制度を使えるようにするためにも、定員管理削減計画を撤回し、総定員法を廃止して、国家公務員を大幅に増やすことを求める。</p>
343	女	50代	34	<p>(2) 具体的な取組  ア教育分野4校長と教頭について具体的な目標設定を各教育機関に委ねるのではなく、国で「50%」の目標設定をした上で、各教育機関に目標数値を達成するよう要請する。  「管理職の性別構成が児童生徒の意識に影響を与えうることを踏まえ」(p.33)るのであれば、目標数値は50%(もしくは教員比率と同等)に設定すべきである。</p>
344	女	60代	19	<p>政策決定の場に女性参画が極めて少ないことは、そのまま世界のジェンダーギャップ指数ランキングに如実に表れています。一向に改善されない日本における女性の地位です。地方自治体に期待する施策もたくさんあります。が、まず国がクオータ制の導入など立法を含め、できることを実現して成果を上げていくことが重要だと思います。</p>
345	女	60代	27	<p>(ア) 地方公務員に関する取組  「会計年度任用職員の適正な処遇の確保・改善に引き続き取り組むとともに、職務経験等を考慮した適切な給与水準の決定や、能力実証を経た常勤化の普及促進を図る。」とあるがぜひ具体的に進めていただきたい。そのためにはまず実態を把握することが必要であり、新しくできる男女共同参画機構の調査研究として分析していただきたい。</p>
346	女	50代	-	<p>女性の政治家を増やす取り組みを早急に導入してください。すべての決定に、女性が半数いることが大前提です。</p>
347	女	40代	21	<p>政治分野における男女共同参画については、政党に対する働きかけとして女性議員の割合に応じて政党助成金を増額することを検討すること。  努力目標では実効性に欠けるため。</p>
348	女	60代	20	<p>1-(1)-施策の基本的動向に関して  諸外国に倣い、クオータ制を導入してください。併せて、立候補するときの供託金を下げ、議員をめざす人が立候補しやすいようにしてください。  誰もが自分らしく生きていける社会をめざすには、政策決定の場に半数の女性がいることが理想です。しかしながら、現在まで国会議員においても地方議員においても実現されていません。そのことにより、国内で起きているさまざまな問題の解決が進んでいない実態があります。ジェンダーギャップ指数を考えても、真の先進国とは言えません。クオータ制と供託金問題を併せて検討することを契機として、積極的に政治家をめざす女性を増やせるよう、社会の意識づくりも始められると思います。</p>

349	男	30代	31	(2)ア(3)について、女性の登用、比率上昇にインセンティブを付与するという事は、女性に求められるのは頭数のみであり、さながらインセンティブを獲得するためのポイントとして扱われているようなものである。これは女性を非常に軽視している考え方であるため、取りやめを求める。
350	女	40代	20	基本認識の○の3つめ 2020年度までに指導的地位に女性が占める割合30%が達成できていない現実をふまえ、具体的とりくみの見直しをもとめます。
351	女	50代	20	女性差別撤廃委員会からは、指導的地位に就く女性比率の目標を50対50にするように求めています。「30%」という目標自体が低いと指摘されています。 第5次計画の目標をそのまま引き継ぐかたちでよいのでしょうか。 ジェンダーギャップ指数118位の自覚があるのなら、もっと緊急に目標を引き上げ、達成すべく強化する必要があるのではないかと思います。
352	女	60代	20	意見 「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」→「50%程度」とする。  理由1 110Pで、「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。  理由2 110Pで、持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けた連携及び推進 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。 以上の理由から、第6次も30%目標では、世界に向けて恥ずかしすぎる。
353	答えたくない	20代	-	各所で「継続就業のため、本人の意向を把握しながら、個々の事情に応じた柔軟な勤務を可能とするための取組を行なった」結果として、別の人間が一方向的に極めて不本意な、あるいは高い負荷を伴う勤務、処遇を受けることがないよう、あるいは受けた場合には金銭による補償を行うように明記すべき。
354	答えたくない	20代	-	クォーター制を導入して女性がもっと参画しやすいようにしてください。女性なら政策がどうだろうと誰でもいいわけではないですが、そもそも女性が属性で政治参加が難しくなっている今、まず女性が確実に声を届けられる制度が必要です。
355	女	50代	-	6 教育・スポーツ・メディア等 (1) 施策の基本的方向 2つ目の○ 「女性特有の視点」ジェンダーバイアスになりがちな科学的でない表現と感じます。よりよい表現を検討してください。  (2) 具体的な取組 ウ メディア分野 インターネットメディアは対象ではないでしょうか。 SNS等を通じた暴力の問題も、生命や尊厳を奪うもので早急に取り組むべき課題なので、言及してほしいです。

356	答えたくない	60代	-	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」→「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、110P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、世界に向けて恥ずかしすぎる。
357	女	60代	-	政治分野及び経済分野における女性の参画拡大、責任ある地位に就く女性の増大などを進めるためには、さまざまな取り組みが必要であることまちがいないが、その中でも、選択的夫婦別姓の法制化は最重要項目の一つであると考え。別姓が選択できるようになったからといって、急に女性管理職の登用が進んだり、女性政治家の数が増えるわけではないかもしれない。 しかし、「家族の一体感の維持」といった非合理的かつ情緒的な理由のみを掲げて、強制ではない「選択的」夫婦別姓がいまだに実現しない日本社会では、女性が社会の中で一個人として活動することに対する足かせをはずそうとしない勢力があまりにも大きいことが明らかである。 通称の使用拡大によって事実上の夫婦別姓が可能であるかのように喧伝する向きもあるが、通称はあくまでも通称であり、家族の一部(多くの場合、妻)だけが「本当の」戸籍上の姓とは別の姓を名乗り続ける不自由を強制されることで守られる「家族の絆」とは一体何であろうか。 正直なところ、事実婚を続けている私個人の方が、通称使用をしている法律婚カップルの妻よりも、日常の不自由や不便を感じる事が少ない。常に「本名」を名乗り続けているからである。だが、十分に強い絆に結ばれた家族でありながら、夫婦と子どもが一つの戸籍には入っていないという状態を長年続けることになっており、このようなイレギュラーな家族形態を増殖させることが望ましいとは思えない。 男女共同参画推進の観点からは、選択夫婦別姓の実現に向けて、きわめて積極的な文言を盛り込むべきであると考え。
358	女	60代	20	「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」について、この部分も「50%程度になることを目指し」とすべきである。 理由は意見1と同様である。現状女性活躍状況について開示を求められている上場企業においても取り組みは進められているが、いずれもまだ目標が20%という例が多く、歩みの加速は実感されていない。今回の計画で30%を目標とすれば、施策の加速は望めない恐れがある。官民双方の「達成できない理由探し、言い訳探し」を許さない骨のある計画を作成することを強く求める。
359	女	60代	21	「可能な限り早期に、政治分野において女性が占める割合が少なくとも30%程度となることを目指し、」とあるが、50%に修正し、他の文言もその数字に合致するように修正してください。
360	女	50代	36	(1) 施策の基本的方向 ○教育現場で、ジェンダー平等教育を推進すべく、教職員への研修を徹底すること。

361	団体として提出	団体として提出	33	<p>6 教育・スポーツ・メディア等  (2) 具体的な取組  ア 教育分野  学校における労働環境の整備と人手不足の解消は喫緊の課題である。教育予算の増大によって、労働環境と賃金を改善し、慢性的人員不足を解消するのはもはや地方自治体では解決できないところまで来ている。文科省との調整をして、労働環境整備を明記してほしい。</p> <p>ウ メディア分野  メディア取材における、政府や有力者などからのセクハラ被害は後を絶たない。元財務事務次官の報道記者に対するセクハラ問題以降も行政・政治家に対するセクハラ防止のための有効な研修などの強化がされていなかったためか、国会議員秘書の女性記者への性暴力事件が起こった。これは被害者の勝利となったが、公権力にある者による記者への性暴力は、国民の知る権利を奪うものである。性暴力被害者が理不尽を糾すために常に裁判を起こすのは難しい。ハラスメント指針や十分な研修が必要だと明記すべき。</p>
362	女	40代	21	政治家の女性比率30%に向けた取り組みを、政党の自主性に求めるのではなく、法的に課してほしい。また、候補者ではなく、当選者の枠でポジティブアクションをしてほしい。
363	団体として提出	団体として提出	3	<p>あらゆる面で、男性女性、その他のジェンダーの人々が、人口比率と等しい比率で、意思決定に関わる立場につく必要がある。</p> <p>特に遅れているのが、政治分野だと思う。  他の先進国にあるように、政党に対して、選挙時に等しいジェンダー比率を求める法律を作るべきである。  下駄をはかせるのではなく、今までが不平等だったので等しい台で活動するべきである。  特に、今の与党のジェンダー比率はひどい。  守らなければ罰則が必要。</p>
364	女	60代	30	男女共同参画センターが豊橋市にもあります。市の担当課の事です。男女共同参画課ではありません。市民協働推進課、男女共同参画グループとなっています。ぜひ、内閣府男女共同参画局として、自治体に、男女共同参画課との課の名称となるよう、進めてください。
365	男	70代	22	<p>エ 人材の育成に資する取組・・・については現状男女ともに知識不足が目に見えるものがある。特に地方の議員はひどい状況に見える。  極端かもしれないが学生などのように基本的な知識をテストするようなことも必要ではないか。特に歴史の勉強不足がひどい。  情報提供だけではレベルは上がらない、こんな知識を持った方なのですよ  のようなアピールポイントの場として取り入れられないか。</p>
366	団体として提出	団体として提出	20	<p>○第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大  〔20ページの枠組みの下から8行目の枠内記述について〕  「引き続き、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%程度となることを目指し、取組を強化させる」については、SDGsの目標や世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることから、より前向きな目標を立てるべきである。</p>
367	その他	60代	101	<p>国会も地方議会も経済も世襲や中高年男性、、シニア男性が20、30、40年以上仕切っていて、女性と若い世代の議員、40歳以下の割合がとても少ない。  都市部では女性の議員も増えてきたが、地方議会や首長はとても少ない。国会も地方議会も女性の議員を半分に、女性の首長を増やし、女性と若者世代のリーダーを増やしてほしい。地方は老男議会将来性が無いので、都市部に人口が流出し、海外移住が57万人以上で若い女性を中心に増えている。地方は空き家と廃業が増えていて、製造業が不振で、学校も急減し、終活産業が増えた。</p>

368	男	60代	-	女性差別撤廃条約委員会の「総括所見 2024」のフォローアップ4項目のうちの一つである、24(a)「国会における女性の平等な代表性を加速するための暫定的特別措置として、女性が国会議員に立候補するための300万円の供託金を減額すること」に関して、「6次案」第2分野に、「女性が国会議員に立候補するための300万円の供託金を減額すること」の必要性を明記すること
369	男	60代	-	公務員採用、昇進においては女性優遇が始まっています。東大から公務員になろうとする人が激減した原因の一つにはこの問題があると思います。研究者も同様です。もともと出口としての教官採用が狭き門だったのが、男性研究者にとってはさらに出口が狭まりつつあり、魅力がさらに低下しています。このような男性差別は憲法に抵触すると考えます。
370	女	60代	31	任期付き研究職の任期なし研究職への転換推進  大学予算が削減される中、プロジェクト雇用など任期付き職研究者が増加し、長期に基礎的な研究に取り組むことが難しくなっており、そのことが日本の研究力低下に繋がっています。特に、男性よりも女性で任期付き研究者割合が高く、任期後に研究者から離脱する例も散見されます。さらに、40～50歳代の氷河期世代で任期付き職を繰り返している研究者が多い実態です。任期付き職研究者を安定した研究環境の下で研究できる環境整備は、男女共同参画の推進および日本の研究力アップにとって重要課題だと考えます。
371	女	70代	20	2030年代に指導的地位にある人々の性別に偏りが無いしゃかいというのは、女性が50%となることをめざすということでしょうか？女子差別撤廃委員会の一般勧告は、今後の男女平等として、パリテ（50対50）を目指すと述べています。日本もこの国際水準をめざすということであれば、はっきりと、50%を目標に掲げるべきだと思います。曖昧な表現は避けるべきです。 このままの取り組みでは、2020年代に30%を実現するのもかなり難しいと思われるます。もっと暫定的特別措置、特にクォータ制の導入に取り組むべきです。強力な手段が行使されなければじつげんしません。本気の取り組みを期待します。
372	女	60代	21	政治分野での落ち込みは女性の議員・閣僚が少ないことに表れています。政策決定段階で当事者（女性）の声が届いていないのです。国会議員、都道府県議会、区市町村議会でも女性候補者を増やす手立てとしてクォータ制の導入を望みます。政党に任せておくより効果は早く出るでしょう。示された「基本的な考え方（案）」には地方議会等のとりにくみへの期待が書かれていますが、政府としてこれを積極的に取り組む、という内容が薄いと思います。 また女性が立候補し政治活動ができ、議員になれる環境整備も必要だと思います。公正公平とはいえ、法を潜り抜ける男性を優遇する慣習や、今までの男性意識での政界では、女性が活動するのは難しいです。 基本計画には実効性を求めた施策を含めた内容の策定を望みます。
373	女	60代	21	政党分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、女性当選者比率が高い政党に対して、政党助成金を傾斜配分することを検討する。 理由 日本の問題は政治分野に女性が少ない現状を打破するには政党助成金の傾斜配分が有効と思われる。女性当選者も要件としたのは、助成金目当てに当選しないと見込まれる女性候補者を多数擁立する政党を排除するため。 このようなポジティブアクションは既に韓国等で実施されている。

374	女	50代	22	<p>「ウ 政治分野における女性の参画状況の情報収集・提供の推進 3 地方公共団体の議会の議員及び長の男女別人数並びに国政選挙における立候補届出時の男女別人数の調査結果を提供するとともに、地方公共団体に対する当該調査等への協力の依頼を行う。」</p> <p>とありますが、男女別人数を把握する際には、戸籍上の性別なのか、本人の申告による性別なのか、方針を定めて「統一した基準」で情報を収集する必要があります。総務省が立候補の告示事項から性別を外して以来、現場（選挙管理委員会及び議会事務局）で対応が分かれ、不統一な基準によるデータの毀損が生じています。どのように公人並びに立候補者の性別情報を収集すべきかを政府内で検討し、現場での混乱を防ぎ、統一基準でデータが整備されるよう努めてください。</p> <p>修文としては以下を提案します。 「地方公共団体の議会の議員及び長の男女別人数並びに国政選挙における立候補届出時の男女別人数について、統一基準で調査し結果を提供するとともに、地方公共団体に対する当該調査等への協力の依頼を行う。」</p>
375	男	50代	24	<p>行政外部からのセクハラ、（ジェンダーベースの）カスハラに対して毅然と対処する姿勢を対外的に明示するとともに、ジェンダーセンシティブで適切な相談・調査・対応体制を確立すべきである。</p>
376	団体として提出	団体として提出	-	<p>2-（2）司法分野 ア 検察官 イ裁判官 高い見識をもつべきポジションにある方々です。いずれもGBV（とくに性暴力特有の正確な関連知識）を学ぶことを明記ください。</p> <p>大阪では検察局トップからベテランの女性の検察官への性暴力が明るみになりました。数年前には静岡でも問題となっており、検察の組織全体に不信感が増しています。信頼できる日本の司法であってほしいです。</p>
377	男	30代	25	<p>ご意見申し上げたいのは、以下の部分です。 ○ また、国・地方公共団体問わず、女性が1人もいない審議会等をなくすとともに、更に女性委員の登用が進むよう、取組を進める。</p> <p>ご意見申し上げたい内容は次のとおりです。</p> <p>「女性が1人もいない審議会等をなくす」としてありますが、これは裏を返せば、「審議会等は女性を少なくとも一人以上にする」ということになります。これは、たとえ一人であっても、その席の分男性が排除されてしまいます。それは、性差別にあたります。また、審議会等は性別ではなくその分野の知見を有する専門家により構成されるべきです。知見の有無や専門性以外により委員が選定されることは、審議会のレベルの低下につながり、それは政策の有効性を失わせ、ひいては国民の不利益になることも考えられます。</p> <p>よって、数字で結果を示すことを取り下げられますよう意見申し上げます。</p>
378	団体として提出	50代	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ UN Women のキャンペーン「Planet 50-50 by 2030」にあるように、世界の目標は男女同数、パリテに移行しています。グローバルなジェンダー平等の進展を踏まえた目標値として「50-50」を掲げ、その達成に向けた有効な施策を実施してください。そのためにポジティブ・アクションを積極的に検討してください。ポジティブ・アクションにあたっては、複合的マイノリティに関する施策を盛り込むようにしてください。</li> <li>・ 主権者教育において、レズビアン市長など、複合的マイノリティの政治参加のロールモデルがほとんどない状況です。複合的マイノリティの支援団体と連携して、模擬議会など、政治参加に関する啓発活動を行なってください。</li> <li>・ 国や地方公共団体の審議会において、性別だけではなく、より多様な声を反映できるように、審議委員の選定基準に、障害者や性的マイノリティであることなど、交差性の概念を加味してください。</li> </ul>

379	女	50代	21	政治分野において、女性が占める割合を少なくとも30%程度にするために、諸外国ですでにすすめられている「クオータ制」の導入とそのための準備を、早急に進めることを提案します。政党による自主的な取り組みを支援とともに、目標を達成できない場合の指導なども含めて、重要度を挙げていくことが必要です。
380	女	60代	20	女性差別撤廃条約委員会の「総括所見 2024」のフォローアップ4項目のうちの一つである、24(a)「国会における女性の平等な代表性を加速するための暫定的特別措置として、女性が国会議員に立候補するための300万円の供託金を減額すること」に関して、「6次案」第2分野に、「女性が国会議員に立候補するための300万円の供託金を減額すること」の必要性を明記すべきである
381	女	50代	21	女性議員を増やす取り組みとして、クオータ制、パリテ導入に向けた環境整備を行い、制度整えること。
382	女	70代	78	1 (1) (2) この間の「男は仕事、女は家庭」といった考えのものの、3号被保険者制度の結果が女性の老後の生活困窮につながっています。 特に高齢女性の貧困は深刻で喫緊の課題です。貧困世帯への援助は言うまでもありませんが3号被保険者制度を廃止すべきと考えます。 また、あらたな女性支援法が絵に描いたモチにならないよう相談支援体制の充実が必要で、相談員の増員や提供場所の確保など、民間やボランティア頼みではなく行政が予算をつけて責任をもって行うべきです
383	男	40代	32	我が国の研究力を高めるため、女性研究者の終身雇用を増やし、多様な研究者の母数を増やすことが必要です。 2021年 第5回男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート結果によれば ・任期なし職の割合は30歳代で男女差が生じる (定年まで勤められる職に就く割合で男性が優位になる) ・任期付き職より任期なし職の割合が増加する時期は女性は男性より約5年遅れる という結果が出ています。 この観点から、基本計画への次の【】内の文言追記をご提案します。 ---追記案--- (2)ウ(5)の現行案の最後に以下を追記する。 【また、研究中断期間分をテニュアトラック審査期間から除くなど、任期なし職位への昇格審査における配慮を促す。】 -----
384	女	30代	-	男性で年長者というだけで分不相応なポジションについている方が多すぎます。 能力不足であるにも関わらず采配権を持つ男性が殆どなので国が傾くのです。優秀な女性と変わって下さい。
385	団体として提出	60代	21	政治分野での落ち込みは女性議員、閣僚が少ないことに表れています。政策決定の場で当事者(女性)の声が届いていないのです。国会議員、都道府県議会、区市町村議会でも女性候補者を増やす手立てとしてクオータ制の導入を望みます。政党に任せておくより、効果は早く出ると思います。示された「基本的な考え(案)」には、地方議会のとりにくみへの期待が書かれているが、政府としてこれを積極的にとりくむという内容が薄いと感じます。基本計画には実行性を求めた施策を求めた内容の策定を望みます。
386	女	60代	-	第2部 第2分野4 29頁 意見 特に中小企業の事業主に対し、ファイナンスを通じて、ジェンダー平等に関する周知啓発を行う。 理由 経済分野における女性の活躍は、上場企業については、コーポレートガバナンスコードなどを通じての改革がある程度進みつつあるが、中小企業については、進んでいない状況がある。29頁記載の公共調達等によるインセンティブ付与等も重要であるが、中小企業経営にほぼ不可欠なファイナンスを接点とすれば、中小企業の事業主への周知啓発に有益と考える。

387	団体として提出	団体として提出	20	<p>第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <p>1 政治分野</p> <p>◇政治分野における男女共同参画推進法にもとづき、政党が選挙で男女同数の候補者擁立に責任を持つこと。同法を目標設定義務や罰則規定の明記など、より実効性あるものにする事</p> <p>◇小選挙区制を廃止し、パリテ（男女同数）やクオータ制の導入も含め、比例代表を中心とした選挙制度へと抜本的に改革すること。</p> <p>◇地方議会、特に都道府県議会での女性議員の割合引き上げへ、選挙区定数1~2という準小選挙区制の見直すこと。</p> <p>◇女性の政治進出を阻み、政党や政治家の劣化をもたらしている、小選挙区制度、企業団体献金、政党助成金を廃止すること。</p> <p>◇女性差別撤廃委員会の勧告でフォローアップ項目に指定された「暫定的特別措置として、女性が立候補する際の供託金の減額」を実行すること。</p> <p>◇女性議員に対する議会内やSNS上などでのハラスメントを防止するために、早急に手立てをとること。</p>
388	団体として提出	団体として提出	20	<p>第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <p>1 政治分野</p> <p>◇政治分野における男女共同参画推進法にもとづき、政党が選挙で男女同数の候補者擁立に責任を持つこと。同法を目標設定義務や罰則規定の明記など、より実効性あるものにする事</p> <p>◇小選挙区制を廃止し、パリテ（男女同数）やクオータ制の導入も含め、比例代表を中心とした選挙制度へと抜本的に改革すること。</p> <p>◇地方議会、特に都道府県議会での女性議員の割合引き上げへ、選挙区定数1~3という準小選挙区制の見直すこと。</p> <p>◇女性の政治進出を阻み、政党や政治家の劣化をもたらしている、小選挙区制度、企業団体献金、政党助成金を廃止すること。</p> <p>◇女性差別撤廃委員会の勧告でフォローアップ項目に指定された「暫定的特別措置として、女性が立候補する際の供託金の減額」を実行すること。</p> <p>◇女性議員に対する議会内やSNS上などでのハラスメントを防止するために、早急に手立てをとること。</p>
389	女	70代	28	<p>「2030年までに、女性役員の比率を30%以上とすることを目指す」などの目標を掲げた第5次基本計画だったが、女性登用が目覚ましく進んだとは言えない。企業間の格差は広がっている。</p> <p>女性労働者は役職に就く以前にいくつもハードルを越えなければならない。パート労働、非正規雇用、派遣労働などで働く女性は低賃金のままに置かれている。公務労働でも、非正規が増え、長年不安定な環境で働いている。</p> <p>経済の自立は生活するうえで重要な条件である。女性が生涯にわたって、安心して暮らせるために賃金、税制、社会保障等経済格差の発生を見直すことが必要である。第6次基本計画ではこの部分に焦点を当て男女共同参画が進むように希望する。</p>
390	女	40代	23	<p>第二分野2 司法分野</p> <p>具体的な取り組みの中で、弁護士女性の割合について触れられているが、弁護士が検察官や裁判官と比べて女性割合の伸びが低いのは自営業が多いという特殊性による。</p> <p>自営業者としての出産・育児と業務との両立のバランスの困難がとても大きい。産休育休がないので、出産後すぐに働かざるを得ない女性弁護士もいるし、それをきっかけに体調を崩し弁護士をやめざるを得ない人もいる。</p> <p>自営業の女性全体に通じる困難を弁護士の女性の多くは抱えている。産休も育休もないのに、法律事務所経営者として経費を払わなくてはならないという困難にもっと注目してほしい。この困難が解消されなければ、弁護士の女性割合は増えない。</p> <p>自営業者のライフバランスの支援という視点も是非強く打ち出してほしい</p>

391	女	70代	21	政治分野において男女平等を実現するためには、法律によるクォータ制の導入が必要である。政党の自主的な取組だけでは実現しないことは既に証明されている。
392	女	70代	20	<p>「・・・このような動向を踏まえ、各分野における状況を把握しきめ細やかに対応しつつ、引き続き、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●「40%か50%」程度となることを目指し、取組を強化させる。</p> <p>さらに、その水準を通過点として、男女が社会の対等な構成員として政策・方針決定過程に共同して参画する機会が確保され、女性の参画拡大が継続的に進展するよう取組を進める。こうしたことにより、指導的地位に占める女性の割合が●「40%か50%」を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが無いような社会となることを目指し、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めていく。」のように、</p> <p>●部分を30%から40%か50%に変更する。</p> <p>理由</p> <p>2003年からの目標の30%が達成しないからと言って、素案の3—6次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等—(2)第2部の構成—12頁に</p> <p>「また、I~IIの各政策領域の下に重点的に取り組む12の個別分野を設け、これら12分野及び「III 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」について、それぞれ令和17(2035)年度末までの「基本認識」並びに令和12(2030)年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」について記述している。」と記載のように、「6次計画」以降も見据えた目標にすべきと考える。</p> <p>また、CEDAWは「立法機関、閣僚、地方自治体(市町村)レベル、さらに司法、外交や学術界に占める女性の割合について、第3次および第4次共同参画基本計画の目標を、第6次共同参画基本計画では50:50のパリテに引き上げること」と勧告している。</p>
393	女	40代	1	基本計画には、あらゆる意思決定の場における女性参画の具体的な数値目標を明記してください。意思決定の場に女性が少ない現状の下では、本来反映されるべき意見が反映されないばかりか、少ない女性のポジションを、「男性に寄り添った意見を持つ女性」ばかりがポジションを獲得し、結果的に男性優位の状況が維持・強化されうると思います。
394	女	20代	28	<p>3行政分野(2)具体的な取り組み、イ地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大、(イ)地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大 について、地方の男女共同参画会議における、オンライン参加の許可、ユースの参加促進の要素を入れていただきたいです。</p> <p>オンライン参加が認められておらず、平日昼間の対面での会議参加が困難な場合、公募に応募することも叶わず、関心はあっても、審議会の委員になることができない、といったことが、私を含め、周りで何度かみられました。</p> <p>対面参加がよいのはもちろんわかるのですが、どうしても困難な場合などはオンラインや前もって意見を提出しておくなど柔軟な参加方法を認める旨を追記いただけると幸いです。</p> <p>また、ユース世代はなかなか委員になることが難しいという現状があります、私の自治体でも、年配の方ばかりで、多様な意見を集め、届けるということがあまりできていないのではと感じています。</p> <p>ユースだけでなく、子育て世代や障がいを持つ方など、様々な人が参加することが大切だと私は考えます。</p> <p>そのため、参加方法の柔軟化(ハイブリッド開催など)をしていただいたり、参加条件をもう少し緩めていただいたりなどして、多様な方々の参加を促してもらえたらと思っております。</p>

395	団体として提出	団体として提出	<p>21</p> <p>また、「諸外国では憲法又は法律によるクオータ制も導入されている中で、可能な限り早期に、政治分野において女性が占める割合が少なくとも30%程度となることを目指し」とありますが、男女の性差の平等にかけ性差別を助長していると考えます。男性の良さ、女性の良さ、それぞれの特性を大いに生かした社会の実現を目指して頂きたい。公平な機会の均等が成されるよう期待致します。</p> <p>「諸外国では憲法又は法律によるクオーター制も導入されている中で、可能な限り早期に、政治分野において女性が占める割合が少なくとも30%程度となることを目指し」とあり、クオーター制の導入が必要といった記述がありましたが、これは、個人の能力や資質を無視する結果を招き、性別によって本来有能な人物の活用・登用を阻止し、逆差別を招くこととなります。施策の基本的方向については、機会の均等を目指す内容とすべきです。</p> <p>クオータ制は「機会の均等」ではなく「結果の平等」を強いるもので、逆差別を招くおそれがあります。施策は結果ではなく、あくまで機会の均等を目指すべきです。</p> <p>諸外国と日本では男女比における高等教育の履修者の割合や専門分野における比率に違いがあるため、諸外国の数字に必ずしも合わせる必要はないと思う。数合わせのために有能な人物を排除したり、やる気のない人物を登用することはむしろ社会にとって不利益であると思う。諸外国の比率に近づけたいと思うのであれば、教育段階からの専門者の育成や有能な人物の学費の免除などの底上げが必要と思う。</p> <p>各国との合意は大切ですが、我が国としてどうすべきかを過去の伝統や歴史を今一度見直したうえで決定すべきと考えます。数字ありきで30%というのは疑問があります。</p>
396	女	50代	<p>21</p> <p>○女性育児・介護・家事労働の女性への偏り男性の育児・介護・家事労働への更なる参加</p> <p>男性のケアワークの参加を促すとともに、ケアワークをしながらの仕事のやり方も認めることが必要不可欠です。政治分野、医療、弁護士のみならず、企業などすべての分野においていえます。そして、女性＝ケアワークという前提があるゆえの偏りが女性のキャリアを狭めていることは間違いありません。</p> <p>IOCの新しい会長・カースティ・コベントリー氏は若いこどものいる女性です。彼女は選手として何度も五輪に出ていますが、母親であるべきか、キャリアを優先するべきか、そういうチョイスはしなかったとインタビューで語っていました。「両方することができた」というのを目の当たりにしてきたからこそ、「産みたい」とも思えたのです。そういうロールモデルがいることが、「女性が活躍して子どもを産む」ことにつながります。女性だから「やらねばならない」という呪縛が、女性の足をすくませている現状もあります。</p> <p>政治家になる女性が少ないのは、「夜の会合なしに成立しない職業」ということも理由のひとつにあるのではないのでしょうか。</p> <p>子育てをしながらもキャリアを積むことのできる環境は、「女性のため」のみならず、男性のためにも必要です。</p> <p>会食の場、お酒の場で重要なことが決まる職場環境を、日中の会議のときにするだけで、男性で夜が難しい方も女性で育児のある人も参加することができます。政治家を増やす施策のひとつとして推進いただければと思います。</p> <p>○諸外国では憲法又は法律によるクオータ制も導入されている中で、可能な限り早期に、政治分野において女性が占める割合が少なくとも30%程度となることを目指し、</p> <p>このように書かれていますが、諸外国がクオータ制を導入しているように日本でも導入することが必要不可欠だと思います。冒頭に書いたような「政治を決めるシステムを、夜の会食にしない」という条件とともに、「女性に席をあける」ことをまずしなければ、政治家を増やすことは実質不可能ではないのでしょうか。「立候補は誰でもできる」という言葉は詭弁です。無所属で選挙に出ることの難しさは、政治家の方が一番わかっているはずで</p>

397	男	50代	20	衆議院議員に占める女性の割合は 15.5%、 参議院議員に占める女性の割合は29.4%と比率を上げるよりも、 衆議院・参議院をやめて、男性院・女性院という形に改めればよいのではないのでしょうか？
398	男	30代	22	<p>ページ22からページ24 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2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 2 司法分野の全体についての反対意見 (第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大の基本認識も含む)</p> <p>行政分野において、性別を理由に女性を優先的に職員として採用・登用することは、男性に対する差別に該当するため、即刻やめるべきです。 また、民間企業で同様の動きがある場合、内閣府はこれを推進するのではなく、むしろ抑制する役割を果たすべきです。 採用における「女性比率を毎年度35%以上とする」目標も、直ちに廃止すべきです。 今後、このような性別に基づく目標を二度と設定するべきではありません。性別を基準に職員を採用・登用すると、相対的に能力の低い人材が行政職員となる可能性があり、行政サービスの質の低下を招く恐れがあります。 さらに、これは憲法14条1項が定める「法の下での平等」に違反します。 同様に、国、地方自治体、政令指定都市の審議会や委員会などの合議体において、女性という性別を理由に委員を登用することも差別に当たります。 委員の選定は能力や適性に基づいて行うべきです。 性別を基準に選ぶと、相対的に能力の低い人が委員に選ばれる可能性があり、行政の質の低下を招きかねません。 また、能力があるにもかかわらず、男性であるという理由で委員に選ばれない人が多く出てしまうことは、性差別にほかなりません。 女性限定の職員支援や相談体制の整備も廃止してください。支援制度は性別に関係なく、すべての職員に対して平等に提供されるべきです。</p>
399	女	60代	21	政党に対し、政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、女性当選者比率が高い政党に対して、政党助成金を傾斜配分することを検討すると明記していただきたい。すなわち、日本の大きな課題である政治分野に女性が少ない現状を打破するには政党助成金の傾斜配分が有効と思われる。女性当選者も要件としたのは、助成金目当てに当選しないと見込まれる女性候補者を多数擁立する政党を排除するためである。このようなポジティブアクションは既に韓国等でも実施され、有効に機能している。
400	女	50代	33	1 大学や研究機関に対して、各種ハラスメントの防止のための取組について。 大学でのハラスメントに関する委員会は大学教員、いわゆる身内で構成されるため、多くは真の解決には至っていません。そのため、必ず、第三者で構成される委員会を設置するように義務付けていただけると幸いです。

401	男	30代	33	<p>33ページから35ページ 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2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 6 教育・スポーツ・メディア等の全体についての反対意見 (第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大の基本認識も含む)</p> <p>男性競技者に対するセクシュアルハラスメントや性犯罪の防止に向けた取り組みを推進しないのは誤りです。 男性競技者も、男性指導者や女性指導者等からセクシュアルハラスメントや性被害を受ける可能性は十分にあります。 そのため、競技団体や部活動などで指導者を志す男性競技者を対象に、コーチングのための研修プログラムを活用し、男性特有の身体的特徴やニーズ、ハラスメント防止に関する教育を、女性と同様に実施すべきです。 また、競技者に対する性的意図を持った写真や動画の撮影・拡散によるハラスメントを防ぐ取り組みにおいても、男性が被害者となるケースを想定し、そのことを明確に記載する必要があります。 さらに、教育、スポーツ、メディアなどの分野で、女性であることを理由に登用や参画を促進する政策は見直すべきです。 これらの分野では、能力、知見、資質のみに基づいて役職や役員への登用、意思決定の場への参画を決定すべきです。</p> <p>性別を理由とした登用や参画は、相対的に能力が低い者が役員等に登用されたり、意思決定の場に参加することにつながり、分野全体の発展を妨げ、衰退を招く恐れがあります。同時に、能力や知見、資質を備えているにもかかわらず、性別を理由に役員等への登用や意思決定の場への参画が制限される男性が多く生じることは、男性差別に他なりません。男性は努力を通じてハードルを乗り越え、能力や資質を磨き、役職や意思決定の場に参画しています。 女性も同様に、努力と意識改革によってこれらのハードルを乗り越えるよう促すべきです。</p>
402	団体として提出	団体として提出	34	<p>「(4)各教育機関や教育関係団体における意思決定層への女性の登用について、…」 「(6)管理職登用について女性が受けやすくなるよう、…」 「(9)…女性の登用を推進するよう教育委員会に促す。」 → 国連女性差別撤廃委員会「第89会期第9次日本報告審議総括所見」36(d)に、「…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」とある通り、また、同「総括所見」38(b)に、「教育機関の上級管理職および意思決定職の地位における女性の割合を増やすための、学術分野における女性のキャリアアップを促進し、…」とある通り、教育分野における意思決定層の女性割合を50:50とすることが必要である。そのために、女性が受けやすくなるような管理職登用については、教育委員会における検討のみならず、当事者である女性教職員や教職員組合の意見を聴きとり、従来の制度や枠組みをジェンダー視点から再検討し、ジェンダー平等な管理職登用がすすむ仕組みを整えること。</p>
403	女	50代	21	<p>政治分野で立ち遅れているジェンダー平等について、政党などの自主的な努力ではおいつかない。諸外国のようにクオータ制を取り入れてください。</p>
404	女	60代	21	<p>政治分野での落ち込みは女性の議員・閣僚が少ないことに表れています。政策決定段階で当事者の声が届いていないのです。国会議員、都道府県議会、区市町村議会でも女性候補者を増やす手立てとして、クオータ制の導入を望みます。</p>
405	女	40代	21	<p>(2)ア(1)について パリテ法の新設等、政党に働きかけることについても明記すべきだと考えます。</p>

406	女	60代	21	<p>意見 政党分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、女性当選者比率が高い政党に対して、政党助成金を傾斜配分することを検討する。</p> <p>理由 日本の問題は政治分野に女性が少ない現状を打破するには政党助成金の傾斜配分が有効と思われる。女性当選者も要件としたのは、助成金目当てに当選しないと見込まれる女性候補者を多数擁立する政党を排除するため。 このようなポジティブアクションは既に韓国等で実施されている。</p>
407	女	40代	-	国会議員のクオータ制導入
408	団体として提出	団体として提出	-	<p>・ UN Womenのキャンペーン「Planet 50-50 by 2030」にあるように、世界の目標は男女同数、パリテに移行しています。日本は2003年に打ち出した「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標をいまだに達成できていない状態ですが、であるからこそなおさら、グローバルなジェンダー平等の進展を踏まえた目標値として「50-50」を掲げ、その達成に向けた有効な施策を実施してください。そのためには素案において繰り返し重要性が指摘されているポジティブ・アクションを積極的に検討してください。</p> <p>・ 「男女同数」を目標に掲げることが難しいのであれば、2003年に示された「社会のあらゆる分野における2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする」政府目標をアップデートし、ベースライン指標を踏まえた目標値と達成期限を設定してください。</p> <p>・ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の実施状況を考えても、21ページで示されている「政党に対し女性候補者の割合を増やすよう要請する」だけでは変化は望めません。女性立候補者の供託金減額措置を始めとする施策を検討・実施してください。</p> <p>・ 27ページで示されている市区町村における旧姓使用は地方公務員に限った問題ではありません。是非、全労働者の課題として施策を講じてください。また子宮頸がんや乳がん検診についても地方公務員のみに関わる問題ではないので、すべての女性の課題として認識し記載してください。</p>
409	団体として提出	団体として提出	-	<p>・ UN Womenのキャンペーン「Planet 50-50 by 2030」にあるように、世界の目標は男女同数、パリテに移行しています。日本は2003年に打ち出した「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標をいまだに達成できていない状態ですが、であるからこそなおさら、グローバルなジェンダー平等の進展を踏まえた目標値として「50-50」を掲げ、その達成に向けた有効な施策を実施してください。そのためには素案において繰り返し重要性が指摘されているポジティブ・アクションを積極的に検討してください。</p> <p>・ 「男女同数」を目標に掲げることが難しいのであれば、2003年に示された「社会のあらゆる分野における2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする」政府目標をアップデートし、ベースライン指標を踏まえた目標値と達成期限を設定してください。</p> <p>・ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の実施状況を考えても、21ページで示されている「政党に対し女性候補者の割合を増やすよう要請する」だけでは変化は望めません。女性立候補者の供託金減額措置を始めとする施策を検討・実施してください。</p> <p>・ 27ページで示されている市区町村における旧姓使用は地方公務員に限った問題ではありません。是非、全労働者の課題として施策を講じてください。また子宮頸がんや乳がん検診についても地方公務員のみに関わる問題ではないので、すべての女性の課題として認識し記載してください。</p>

410	団体として提出	団体として提出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ UN Womenのキャンペーン「Planet 50-50 by 2030」にあるように、世界の目標は男女同数、パリテに移行しています。日本は2003年に打ち出した「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標をいまだに達成できていない状態ですが、であるからこそなおさら、グローバルなジェンダー平等の進展を踏まえた目標値として「50-50」を掲げ、その達成に向けた有効な施策を実施してください。そのためには素案において繰り返し重要性が指摘されているポジティブ・アクションを積極的に検討してください。</li> <li>・ 「男女同数」を目標に掲げることが難しいのであれば、2003年に示された「社会のあらゆる分野における2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする」政府目標をアップデートし、ベースライン指標を踏まえた目標値と達成期限を設定してください。</li> <li>・ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の実施状況を考えても、21ページで示されている「政党に対し女性候補者の割合を増やすよう要請する」だけでは変化は望めません。女性立候補者の供託金減額措置を始めとする施策を検討・実施してください。</li> <li>・ 27ページで示されている市区町村における旧姓使用は地方公務員に限った問題ではありません。是非、全労働者の課題として施策を講じてください。また子宮頸がんや乳がん検診についても地方公務員のみに関わる問題ではないので、すべての女性の課題として認識し記載してください。</li> </ul>
411	団体として提出	団体として提出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ UN Womenのキャンペーン「Planet 50-50 by 2030」にあるように、世界の目標は男女同数、パリテに移行しています。日本は2003年に打ち出した「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標をいまだに達成できていない状態ですが、であるからこそなおさら、グローバルなジェンダー平等の進展を踏まえた目標値として「50-50」を掲げ、その達成に向けた有効な施策を実施してください。そのためには素案において繰り返し重要性が指摘されているポジティブ・アクションを積極的に検討してください。</li> <li>・ 「男女同数」を目標に掲げることが難しいのであれば、2003年に示された「社会のあらゆる分野における2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする」政府目標をアップデートし、ベースライン指標を踏まえた目標値と達成期限を設定してください。</li> <li>・ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の実施状況を考えても、21ページで示されている「政党に対し女性候補者の割合を増やすよう要請する」だけでは変化は望めません。女性立候補者の供託金減額措置を始めとする施策を検討・実施してください。</li> <li>・ 27ページで示されている市区町村における旧姓使用は地方公務員に限った問題ではありません。是非、全労働者の課題として施策を講じてください。また子宮頸がんや乳がん検診についても地方公務員のみに関わる問題ではないので、すべての女性の課題として認識し記載してください。</li> </ul>

412	団体として提出	団体として提出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ UN Womenのキャンペーン「Planet 50-50 by 2030」にあるように、世界の目標は男女同数、パリテに移行しています。日本は2003年に打ち出した「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標をいまだに達成できていない状態ですが、であるからこそなおさら、グローバルなジェンダー平等の進展を踏まえた目標値として「50-50」を掲げ、その達成に向けた有効な施策を実施してください。そのためには素案において繰り返し重要性が指摘されているポジティブ・アクションを積極的に検討してください。</li> <li>・ 「男女同数」を目標に掲げることが難しいのであれば、2003年に示された「社会のあらゆる分野における2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする」政府目標をアップデートし、ベースライン指標を踏まえた目標値と達成期限を設定してください。</li> <li>・ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の実施状況を考えても、21ページで示されている「政党に対し女性候補者の割合を増やすよう要請する」だけでは変化は望めません。女性立候補者の供託金減額措置を始めとする施策を検討・実施してください。</li> <li>・ 27ページで示されている市区町村における旧姓使用は地方公務員に限った問題ではありません。是非、全労働者の課題として施策を講じてください。また子宮頸がんや乳がん検診についても地方公務員のみに関わる問題ではないので、すべての女性の課題として認識し記載してください。</li> </ul>
413	団体として提出	団体として提出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ UN Womenのキャンペーン「Planet 50-50 by 2030」にあるように、世界の目標は男女同数、パリテに移行しています。日本は2003年に打ち出した「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標をいまだに達成できていない状態ですが、であるからこそなおさら、グローバルなジェンダー平等の進展を踏まえた目標値として「50-50」を掲げ、その達成に向けた有効な施策を実施してください。そのためには素案において繰り返し重要性が指摘されているポジティブ・アクションを積極的に検討してください。</li> <li>・ 「男女同数」を目標に掲げることが難しいのであれば、2003年に示された「社会のあらゆる分野における2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする」政府目標をアップデートし、ベースライン指標を踏まえた目標値と達成期限を設定してください。</li> <li>・ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の実施状況を考えても、21ページで示されている「政党に対し女性候補者の割合を増やすよう要請する」だけでは変化は望めません。女性立候補者の供託金減額措置を始めとする施策を検討・実施してください。</li> <li>・ 27ページで示されている市区町村における旧姓使用は地方公務員に限った問題ではありません。是非、全労働者の課題として施策を講じてください。また子宮頸がんや乳がん検診についても地方公務員のみに関わる問題ではないので、すべての女性の課題として認識し記載してください。</li> </ul>

414	団体として提出	団体として提出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ UN Womenのキャンペーン「Planet 50-50 by 2030」にあるように、世界の目標は男女同数、パリテに移行しています。日本は2003年に打ち出した「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標をいまだに達成できていない状態ですが、であるからこそなおさら、グローバルなジェンダー平等の進展を踏まえた目標値として「50-50」を掲げ、その達成に向けた有効な施策を実施してください。そのためには素案において繰り返し重要性が指摘されているポジティブ・アクションを積極的に検討してください。</li> <li>・ 「男女同数」を目標に掲げることが難しいのであれば、2003年に示された「社会のあらゆる分野における2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする」政府目標をアップデートし、ベースライン指標を踏まえた目標値と達成期限を設定してください。</li> <li>・ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の実施状況を考えても、21ページで示されている「政党に対し女性候補者の割合を増やすよう要請する」だけでは変化は望めません。女性立候補者の供託金減額措置を始めとする施策を検討・実施してください。</li> <li>・ 27ページで示されている市区町村における旧姓使用は地方公務員に限った問題ではありません。是非、全労働者の課題として施策を講じてください。また子宮頸がんや乳がん検診についても地方公務員のみに関わる問題ではないので、すべての女性の課題として認識し記載してください。</li> </ul>
415	団体として提出	団体として提出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ UN Womenのキャンペーン「Planet 50-50 by 2030」にあるように、世界の目標は男女同数、パリテに移行しています。日本は2003年に打ち出した「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標をいまだに達成できていない状態ですが、であるからこそなおさら、グローバルなジェンダー平等の進展を踏まえた目標値として「50-50」を掲げ、その達成に向けた有効な施策を実施してください。そのためには素案において繰り返し重要性が指摘されているポジティブ・アクションを積極的に検討してください。</li> <li>・ 「男女同数」を目標に掲げることが難しいのであれば、2003年に示された「社会のあらゆる分野における2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする」政府目標をアップデートし、ベースライン指標を踏まえた目標値と達成期限を設定してください。</li> <li>・ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の実施状況を考えても、21ページで示されている「政党に対し女性候補者の割合を増やすよう要請する」だけでは変化は望めません。女性立候補者の供託金減額措置を始めとする施策を検討・実施してください。</li> <li>・ 27ページで示されている市区町村における旧姓使用は地方公務員に限った問題ではありません。是非、全労働者の課題として施策を講じてください。また子宮頸がんや乳がん検診についても地方公務員のみに関わる問題ではないので、すべての女性の課題として認識し記載してください。</li> </ul>

416	団体として提出	団体として提出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ UN Womenのキャンペーン「Planet 50-50 by 2030」にあるように、世界の目標は男女同数、パリテに移行しています。日本は2003年に打ち出した「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標をいまだに達成できていない状態ですが、であるからこそなおさら、グローバルなジェンダー平等の進展を踏まえた目標値として「50-50」を掲げ、その達成に向けた有効な施策を実施してください。そのためには素案において繰り返し重要性が指摘されているポジティブ・アクションを積極的に検討してください。</li> <li>・ 「男女同数」を目標に掲げることが難しいのであれば、2003年に示された「社会のあらゆる分野における2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする」政府目標をアップデートし、ベースライン指標を踏まえた目標値と達成期限を設定してください。</li> <li>・ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の実施状況を考えても、21ページで示されている「政党に対し女性候補者の割合を増やすよう要請する」だけでは変化は望めません。女性立候補者の供託金減額措置を始めとする施策を検討・実施してください。</li> <li>・ 27ページで示されている市区町村における旧姓使用は地方公務員に限った問題ではありません。是非、全労働者の課題として施策を講じてください。また子宮頸がんや乳がん検診についても地方公務員のみに関わる問題ではないので、すべての女性の課題として認識し記載してください。</li> </ul>
417	団体として提出	団体として提出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ UN Womenのキャンペーン「Planet 50-50 by 2030」にあるように、世界の目標は男女同数、パリテに移行しています。日本は2003年に打ち出した「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標をいまだに達成できていない状態ですが、であるからこそなおさら、グローバルなジェンダー平等の進展を踏まえた目標値として「50-50」を掲げ、その達成に向けた有効な施策を実施してください。そのためには素案において繰り返し重要性が指摘されているポジティブ・アクションを積極的に検討してください。</li> <li>・ 「男女同数」を目標に掲げることが難しいのであれば、2003年に示された「社会のあらゆる分野における2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする」政府目標をアップデートし、ベースライン指標を踏まえた目標値と達成期限を設定してください。</li> <li>・ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の実施状況を考えても、21ページで示されている「政党に対し女性候補者の割合を増やすよう要請する」だけでは変化は望めません。女性立候補者の供託金減額措置を始めとする施策を検討・実施してください。</li> <li>・ 27ページで示されている市区町村における旧姓使用は地方公務員に限った問題ではありません。是非、全労働者の課題として施策を講じてください。また子宮頸がんや乳がん検診についても地方公務員のみに関わる問題ではないので、すべての女性の課題として認識し記載してください。</li> </ul>

418	団体として提出	団体として提出	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ UN Womenのキャンペーン「Planet 50-50 by 2030」にあるように、世界の目標は男女同数、パリテに移行しています。日本は2003年に打ち出した「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標をいまだに達成できていない状態ですが、であるからこそなおさら、グローバルなジェンダー平等の進展を踏まえた目標値として「50-50」を掲げ、その達成に向けた有効な施策を実施してください。そのためには素案において繰り返し重要性が指摘されているポジティブ・アクションを積極的に検討してください。</li> <li>・ 「男女同数」を目標に掲げることが難しいのであれば、2003年に示された「社会のあらゆる分野における2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする」政府目標をアップデートし、ベースライン指標を踏まえた目標値と達成期限を設定してください。</li> <li>・ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の実施状況を考えても、21ページで示されている「政党に対し女性候補者の割合を増やすよう要請する」だけでは変化は望めません。女性立候補者の供託金減額措置を始めとする施策を検討・実施してください。</li> <li>・ 27ページで示されている市区町村における旧姓使用は地方公務員に限った問題ではありません。是非、全労働者の課題として施策を講じてください。また子宮頸がんや乳がん検診についても地方公務員のみに関わる問題ではないので、すべての女性の課題として認識し記載してください。</li> </ul>
419	女	60代	21	<p>1、政党に対し、政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、国政選挙における女性候補者の割合を高めること等を要請する。</p> <p>「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されてもなかなか目標数値が達成できない。そもそも2020年に女性議員候補者の割合を30%にするという目標を掲げたものの達成せず、2025年までに35%と再度目標を設定しても届かず、これでは政府のやる気を疑われても仕方がないのではないかと。クオータ制を導入するなど、諸外国の動向を見て、ある程度効果的な方法を取り入れるようにすべきではないか。</p>
420	女	60代	21	<p>上から二つ目の○ 「女性の占る割合を30%程度成ることを目指し」とあるが、前回の同じで、達成できていない。達成できなかったことへの検証もなく、また30%を目標にするのではなく、各国の状況を鑑みて、日本も50%の達成をきちんと計画に出してほしい。</p>
421	女	60代	21	<p>21ページの2つ目の○に「諸外国では憲法又は法律によるクオータ制も導入されている中で、可能な限り早期に、政治分野において女性が占める割合が少なくとも30%程度となることを目指し」とあります。30%という数字は、第5次以前から出ていますが、政界のみならず業界によってはなかなか達成できない状況にあります。つまり、「クオータ制を導入することを目指す」時期に来ているのではないのでしょうか。素案のあちこちでアンコンシャス・バイアスにふれてありますが、これまでの意識啓発で成果を得られていない今、制度をもって構造改革をしていかない限り、意識も変わらないため、計画の実効性はみられないだろうと危惧します。</p>

422	女	30代	95	<p>該当箇所：「地方議会において女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備について検討を行うとともに、…『女性模擬議会』『議会モニター』等の優良事例について情報提供を行う。」</p> <p>問題点：「検討」「情報提供」にとどまっており、地方議会における女性議員比率を増やす実効性に欠ける。現状維持や後退の懸念がある。</p> <p>改善要望：地方議会における女性比率に明確な数値目標を設定し、各議会に公表義務を課すなど、制度的担保を設けてほしい。</p>
423	女	60代	95	<p>ウ 地方議会・地方公共団体における取組の促進 において、女性を含めた幅広い層が議員として参画しやすい環境整備について検討するとあるが、全ての地方議会が2030年までの女性議員割合の数値目標を設定するなど、より具体的な取組みを提案すべきである。</p>
424	男	70代	-	<p>私は基本的に男女共同参画社会に反対です。男女はそもそも役割が違います。男性には出産はできません。ですからこの基本原則にたち、女性が出産、子育てをしていく際に、経済面も含めた支援をさらに進め、少子化対策を推進していくべきと考えます。よって、女性の管理職登用比率を上げる制度政策に反対です。一部の希望する女性に配慮すれば良いだけです。それ以外の女性は被害者となります。また、選択的夫婦別姓は日本の社会制度の崩壊に繋がり、絶対に容認できません。国民の7割が反対しているのに、一部の過激な少数派の意見を尊重しなければいけないのか疑問に思います。また、夫婦別姓となれば、一番被害を受けるのは子供です。子供の立場に立ったら夫婦別姓は絶対にできないと思います。</p>
425	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"> <li>○政策決定の場は30%ではなく50%を目標値に</li> <li>○選択的夫婦別姓の実現</li> <li>○男女間での賃金格差の是正</li> <li>○家庭や職場での家事・育児の不平等な役割分担の解消</li> <li>○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</li> </ul> <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>

426	その他	40代	<p>「固定的な性別役割分担意識や、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」の言葉の多用について。</p> <p>元々婦人解放運動、フェミニズムが発達してきた歴史は、19世紀の産業革命によって男女の体格差が狭まった要因がある。 文明の機械化で、若い世代ほどジェンダーバイアスの意識は低い傾向にある。</p> <p>2017年の聖徳大学の山岡重行の調査研究では、サブカルチャーに触れている大学生と、触れていない大学生ではジェンダーバイアスに有意差がない結果が出ている。 ドイツのマックス・プランク研究所の調査研究でも、性表現に対する脳の反応も男女差がほぼない。</p> <p>現に素案内にある注釈、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」でも「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成、どちらかと言えば賛成は、男性で4割未満、女性で3割未満で、過半数を大幅に割っている。</p> <p>肉体の能力に関しては、男女の体格に顕著な差の傾向ある以上、役割分担の差が生じるのも一定の合理性があり、思い込みを0にする事は不可能。 性差を認めた上で、女性より体格や考え方が女性的な男性、男性より体格や考え方が男性的な女性も存在し、そしてその個人差による差別を無くす事を目的とすべきである。 思い込みを無くす事を目的にすべきではなく、現存する傾向に縛られない事、性差を飛び越えた人間に対する差別を無くす事を目的にすべきである。</p> <p>頭脳の能力に関しては男女差はほぼない。 受験や、議員の当選枠などに女子枠は設けない方が良い。 女子枠の存在によって、女性の能力に対する信用が下がり、能力のない特権者が要職に就く、といった新たな思い込み、アンコンシャス・バイアスを生みかねない。それでは本末転倒。 男女問わず、経済的困窮者の学業や役職への挑戦に対しての補助をすべきであって、経済格差と体格差、性別は全て別の問題である。</p> <p>また男女共同参画基本計画自体が、性犯罪やDV被害者は女性を前提としており、近年増加傾向にあるDVの男性被害者や、ハラスメントや男性差別の告発を問題視しづらい問題を創り出している懸念がある。</p> <p>女性を弱者とした前提の優遇策には、新たな女性差別を生む懸念。隠れた男性差別がさらに不可視化される懸念がある。 むしろ男女共同参画基本計画は全体的に、保守的レディーファーストを率先しており、潜在的に男尊女卑を助長しかねないとも考える。</p>
427	男	50代	<p>まず男女共同参画の名の下に女性を労働に駆り出すことばかり考えてるように見受けられる。これは労働者人口を意図的に増やし、資本家がより安く労働力を搾取できる状況を作ることになるということが意識されていないのは問題であると言える。 またこのような考えでは古典的な下層の暮らしである「生活力はないが仕事はなんとかできる夫」と「労働市場では評価されないが家事はなんとかできる妻」のような夫婦が想定できていないのではないのか。このような夫妻は互いに発達障害等々を抱えていることも多く、そのような市井の互助関係を無視するのはよいことではない。 私は大きな男女差である体力面を憂慮しているが、スポーツ振興が入れ込まれているのはこの点については賛同する。体力差は致し方ないがスポーツ実施率の性差は埋めておくべきである。</p>

428	女	50代	27	<p>非常勤職員（会計年度任用職員）は正規職員に比べ勤務時間、報酬、評価制度が明確ではなく官製ワーキングプア状態です。雇い止め問題も積極的にどうにかしようとはしません（財源削るためでしょうか）</p> <p>業務も補助的業務ではない人も多いのに、明確な理由もなく休暇も各種手当もなく、金銭的だけでなく精神的にも追い詰められます。人として扱わなくて良い、ストレスの捌け口として用意されているポストとしか思えません。</p>
429	女	70代	-	<p>所沢市の住民です。女性団体の役員として活動しています。自治体での政策決定にあたる際の、各レベル・分野での女性構成員の比率がまだまだ低いと感じています。市役所の管理職、各審議会・協議会、地域での自治会・PTA・民生委員等々。</p> <p>目標値が30%では世界標準にも遅れていますし、早期に50%をめざすと明記してほしいです。</p> <p>とくに地域の様々な活動を支えているのは、実質的に女性たちですが、会長などのトップは男性の指定席になっていたりします。防災や子どもたちの見守り活動、高齢者支援のとりくみには、女性の視点・意見がもっと必要になります。</p> <p>所沢市では、市長によるタウンミーティングが行われていますが、女性の発言者がどうしても少なくなりがちです。ミーティングの開催方法、発言の多様性を保障するための工夫などを求めてきました。このところ、改善が行われてきているのは、嬉しい変化です。</p> <p>最近、中核都市をめざす所沢市の推進チーム、外部の有識者会議の構成員を尋ねたところ、女性の委員が40%になったとのことでした。どの自治体でもどの分野でも、目標をもって女性の比率を高めていけるように、政府の目標値をぜひとも引き上げて下さい。</p>
430	女	70代	-	<p>イ 1~2頁 政府が掲げた202030の目標が達成できておらず、第5次基本計画の2020年代早期に指導的地位に占める女性の割合が30%になるという目標が達成できていないことへの真摯な総括、危機感が感じられない。</p> <p>第6次計画の全体を通じて、昨年 CEDAW の総括所見・勧告を反映した計画にすべきだと思う。</p> <p>政策や方針決定過程への女性の参画については、世界は203050と言っているわけで、目標はあくまで50:50にすべき。</p> <p>そのためには、クォータ制導入や、女性議員や女性管理職を増やす環境を整えるべきで、具体的な施策が必要。</p> <p>ロ 我が国においてジェンダー平等が進まない理由には、女性差別撤廃条約の履行や、北京宣言や北京行動綱領の実現ができていないことに原因があると思う。女性差別撤廃条約の周知と女性差別撤廃条約選択議定書の早期批准について、第6次の計画に記述すべきだと思う。</p> <p>ハ 選択的夫婦別姓制度の導入に関して、CEDAWから4度も勧告を受けており、この制度導入により不利益を被る人はいない。早期に制度を導入すべきである。旧姓の通称使用では、不利益を被っている人を救うことはできない。</p> <p>ニ 4頁 ビジネス・地域経営の動向・変化 横文字やまだ一般には使い慣れない表現が多い。もっとわかりやすい表記にすべき</p> <p>ホ 10頁 (1) 基本的な視点及び取り組むべき事項</p> <p>(1) 間接差別の禁止と均等法に罰則をつけて、雇用における男女平等を実効性のあるものにすべき</p> <p>(2) 203050を目標に、クォータ制などを導入する</p> <p>(5) ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成には、学校教育の中で包括的性教育を導入すべき。我が国におけるSRHRの認識も取り組みも大変遅れている</p> <p>(8) 税制や社会保障制度をはじめとする社会制度や慣行が検討され、見直されることが重要とあるが、何をいまさらである。直ちに、世帯単位の制度を個人単位の制度に改めるべき。世帯単位は決して中立的な制度ではないのは明らかである</p>

431	団体として提出	団体として提出	<p>1～</p> <p>私たちは無差別・平等の医療・介護・福祉をめざす団体として、SDH（健康の社会的決定要因）の視点からも、日本の構造的な女性差別・人権侵害が女性のいのちと健康に深刻な影響を与えていることを日々現場で実感しています。昨年10月の女性差別撤廃条約委員会の総括所見の全面的実施が、日本の女性とすべての人の人権、いのちと健康を守ることにつながると考えます。全体の基調において以下求めます。</p> <p>1）女性差別撤廃条約を国の基本計画の基準にするべきです。その点から第12分野「男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献」に関する内容は、基本計画の最初に位置するべきであり、「第1部基本的な方針」に反映が必要です。2）選択議定書の批准は「時間がかかりすぎている」「いかなる障害にも速やかに対処し取り除くよう」勧告されています。第2部第12分野（2）具体的取組イ(2)「選択議定書について真剣な検討を進める」は、「早期に締結する」として下さい。</p> <p>3）国内人権機関の早期設立、包括的差別禁止法の制定を明記して下さい。</p> <p>4）ジェンダー平等省の創設、女性・市民団体との連携を明記して下さい。女性比率（指導的地位、管理職）の目標値にパリティを掲げて下さい。</p> <p>5）「フォローアップ項目」は日本の姿勢が問われることから全体の基調にかかわります。第12分野（2）具体的取組(1)で、国際的基準に真摯に向き合う姿勢を示すために、4項目の進捗、期日目標を表記して下さい。（選択的夫婦別姓制度実施、女性が立候補する際の供託金300万円の減額、緊急避妊薬を含む現代的避妊法へのアクセス提供の実現、人工妊娠中絶を求める女性への配偶者の同意要件を撤廃するよう法律改正）。</p> <p>6）包括的性教育の実施を「基本的な方針」として明記してください。「国際セクシュアリティ教育ガイダンス」により「包括的性教育」はカリキュラム化され、アンコンシャス・バイアスを取り除く内容や、性加害・性被害に関する内容、多様なセクシュアリティへの理解を深める人権教育として国際的なスタンダードとなっています。2024年7月3日に旧優生保護法による強制不妊手術に対する最高裁判決を受け、25年3月6日に全国優生保護法被害弁護団と優生連による「障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた行動計画に関する見解」でも障害女性の複合差別解消への「包括的性教育の実施」が求められています。</p>
432	女	50代	<p>-</p> <p>日本における男女共同参画社会の実現に向け、過去20年以上に渡り男女共同参画基本計画が策定・実施されてきました。しかし、これまでの各次計画において掲げられた目標——たとえば「指導的地位に占める女性の割合30%」や、「男女の賃金格差の是正」は、達成が遅れている現状があります。第6次男女共同参画基本計画では、改めて2029年までにこれらの目標達成が強く意識されていますが、過去の目標未達の反省を踏まえ、より実効的かつ迅速な施策展開が求められています。</p> <p>指導的地位における女性割合30%（2029年目標）は、これまでの努力義務だけでは進展が遅いため、数値目標の法的義務化や未達時のペナルティ導入、公表の義務化など、強制力ある措置が必要。</p> <p>企業における男女の賃金格差解消に向けて、全企業に対し賃金データの開示を義務付け、格差要因の透明な分析・公表、改善勧告の履行など、効果的な制度改革が不可欠。</p> <p>非正規雇用において女性が偏在している現状を是正するため、非正規から正規への転換促進・待遇改善、企業による採用・登用における男女比率の情報公表と、2029年までに正規・非正規雇用男女比50:50の目標設定と達成を求める。</p> <p>選択的夫婦別姓制度の法制化を2020年代中に実現し、個人の多様性尊重や職業継続の権利を確保すべき。</p> <p>学校教育における包括的性教育の必須化を早急に進め、性行為や妊娠出産を含む生殖・性自認・多様性など幅広い内容を小中学校段階から体系的に教育し、教員研修や教材整備も徹底すべき。</p> <p>過去の計画の未達を教訓とし、数値目標と実施期限を明確にし、関係主体の責任を強化する抜本的な改革を強く要望する。</p>

433	団体として提出	団体として提出	<p>1~</p> <p>私たちは無差別・平等の医療・介護・福祉をめざす団体として、SDH（健康の社会的決定要因）の視点からも、日本の構造的な女性差別・人権侵害が女性のいのちと健康に深刻な影響を与えていることを日々現場で実感しています。昨年10月の女性差別撤廃条約委員会の総括所見の全面的実施が、日本の女性とすべての人の人権、いのちと健康を守ることにつながると考えます。全体の基調において以下求めます。</p> <p>1) 女性差別撤廃条約を国の基本計画の基準にするべきです。その点から第12分野「男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献」に関する内容は、基本計画の最初に位置するべきであり、「第1部基本的な方針」に反映が必要です。2) 選択議定書の批准は「時間がかかりすぎている」「いかなる障害にも速やかに対処し取り除くよう」勧告されています。第2部第12分野(2) 具体的取組イ(2)「選択議定書について真剣な検討を進める」は、「早期に締結する」として下さい。</p> <p>3) 国内人権機関の早期設立、包括的差別禁止法の制定を明記して下さい。</p> <p>4) ジェンダー平等省の創設、女性・市民団体との連携を明記して下さい。女性比率（指導的地位、管理職）の目標値にパリテを掲げて下さい。</p> <p>5) 「フォローアップ項目」は日本の姿勢が問われることから全体の基調にかかわります。第12分野(2) 具体的取組(1)で、国際的基準に真摯に向き合う姿勢を示すために、4項目の進捗、期日目標を表記して下さい。（選択的夫婦別姓制度実施、女性が立候補する際の供託金300万円の減額、緊急避妊薬を含む現代的避妊法へのアクセス提供の実現、人工妊娠中絶を求める女性への配偶者の同意要件を撤廃するよう法律改正）。</p> <p>6) 包括的性教育の実施を「基本的な方針」として明記してください。「国際セクシュアリティ教育ガイダンス」により「包括的性教育」はカリキュラム化され、アンコンシャス・バイアスを取り除く内容や、性加害・性被害に関する内容、多様なセクシュアリティへの理解を深める人権教育として国際的なスタンダードとなっています。2024年7月3日に旧優生保護法による強制不妊手術に対する最高裁判決を受け、25年3月6日に全国優生保護法被害弁護団と優生連による「障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた行動計画に関する見解」でも障害女性の複合差別解消への「包括的性教育の実施」が求められています。</p>
434	女	70代	<p>2</p> <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なりたたない。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</p>
435	女	50代	<p>-</p> <p>1. 「男女共同参画」という呼称を改めてほしい。ストレートに「男女平等」となぜ呼べないのか。自民党保守派が相当ゴネたと聞いているが、ここから変えるべき。男女の格差の解消が目的であるはずなのにこの名称では格差がないことにされてる。</p> <p>2. フランスのパリテ法のように意思決定の場における女性の割合を法的に保障すること。当該政策は構造的不平等を解消するのが目的であるのに、不平等を被っている側の女性にだけ努力を求めるのでは不平等は維持されたままで何も変わらない。不平等の解消を保障する法の制定が必要不可欠。</p>

436	女	30代	-	<p>・まず、政府は2003年から「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%程度となるように期待する」との目標を掲げて取り組みを進めていましたが、まったくその目標が達成されないまま、今後も同じような目標を掲げるのみでは不十分だと考えます。目標が達成できていないのは、これまでの取り組みが十分ではなかったということと考えます。人口比率的にも、本来は指導的地位に女性が占める割合は50%であるべきです。これまで約20年の間になぜたった30%の目標が達成されてこなかったのか、その原因を明確にし、きちんと反省し、その原因を潰し込むような効果的な対策をたて、1つ1つきっちり実施いただきたいです。アフーマティブ・アクションや、目標を達成しない政府や企業、自治体などへの罰則、反対に目標を達成した企業、自治体への優遇、助成金、認証制度などの検討も必要になるのではないのでしょうか。</p> <p>・目標の達成までの中間評価、見直しポイントの明示が弱く、これもまた目標達成ができない原因の1つと考えられるため、明確かつ具体的な中間評価を実施し、見直しをしていただきたいです。これまで中間評価を実施しても目標達成ができていないという状況かと思いますが、目標を達成できないということは、中間評価が機能していないということかと思えます。</p> <p>・アンコンシャスバイアスについても、その解消に向けた取り組みを継続することですが、具体的な取り組みがどこまで実効性がある設計になっているのか疑問を感じます。</p> <p>・性暴力・性犯罪のない社会の実現については、性暴力・性犯罪の厳罰化を進めることで、それらの犯罪は減少すると考えるため、厳罰化を望みます。</p> <p>・女性のほうがAIに業務を代替されるリスクが高いと読み取れますが、そのような立場に女性を追い込む社会構造、制度が問題ですので、それらの改善を検討すべきかと思えます。</p> <p>・防災においても、結局女性や子供、高齢者が直面するリスクへの具体的な対策の設計、予算の確保が曖昧なため、明確にすべきと考えます。</p> <p>・上記以外の取り組みについても、予算規模、人的資源、専門性をもった担当機関などが、どれだけ確立されているのか提示が少ないため、各取組実行の際は、明確さや透明性を持って実行いただきたいです。</p>
437	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</p> <p>(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。</p> <p>(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が必要である。</p>

			<p>(3) 施策の基本的方向と具体的取組に盛り込むべき課題</p> <p>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</p> <p>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> <p>第2分野</p> <p>① 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。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 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。</p> <p>④ 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。</p> <p>⑤ 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>
438	男	40代	<p>1. 政策決定におけるジェンダーバイアスの矛盾</p> <p>日本の男女共同参画政策には、その根幹において深刻な矛盾が存在します。政府が「女性閣僚〇人」といった形で数を基準に人選を行うことは、性別によって個人の能力や適性を判断するジェンダーバイアスのものであり、男女平等を謳う男女共同参画の理念と真っ向から対立しています。このようなバイアスに満ちた組織が、国民全体にジェンダー平等を推進する役割を担うことは、その説得力と信頼性を大きく損なうものです。</p> <p>2. 基本的人権教育の欠如</p> <p>ジェンダー問題は、突き詰めれば個人の尊厳と基本的人権の問題です。しかし、現在の政府の施策は、特定の性別や属性を優遇・保護する方向に偏りがちであり、国民一人ひとりが性別に関わらず等しく人権を尊重されるべきであるという、最も基本的な教育が不足しています。国民に真の男女共同参画の理念を浸透させるには、まず政府自身が基本的人権を深く理解することが不可欠です。</p> <p>ジェンダー平等の施策は、単に法律や制度を整備するだけでなく、社会全体の意識変革が伴わなければ効果を発揮しません。しかし、その意識変革の土台となるべき人権教育が不十分なまま、表面的な政策ばかりを進めることは、国民の間に混乱と反発を生むばかりであり、政策が社会に根付かない最大の要因となっています。</p> <p>3. 政策提言：順序の是正と抜本的改革</p> <p>以下の通り、男女共同参画政策の根本的な見直しを提言します。</p> <p>人権教育の優先化：政府は、まず国民、特に教育現場において、性別に関わらず個人の尊厳と人権が尊重されるべきであるという、普遍的な人権教育を徹底すべきです。これにより、ジェンダー問題を含むあらゆる差別の根絶に向けた共通の土台を築くことができます。</p> <p>数値目標からの脱却：閣僚人選や企業における女性登用目標など、性別による数値目標は、能力主義や公平性の原則に反するものです。これらのジェンダーバイアスに満ちた政策を撤廃し、個人の能力と適性に基づいた評価・登用を行う真の公平な社会を目指すべきです。</p> <p>男女共同参画局の役割見直し：男女共同参画局は、特定の性別を優遇する施策から脱却し、すべての人々の人権保障と社会における公正な機会の確保を目的とする、より普遍的な組織へとその役割を見直すべきです。</p> <p>真の男女共同参画社会は、特定の性別を優遇・保護することで実現するものではありません。</p>

439	男	70代	<p>(6-2) 仕事に直接関係するジェンダー平等(2)      リスキングは男女共に必要だが、現状では不十分である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・向上したスキルに対応した給与や転職の機会        (中途採用者の能力評価を含む)</li> <li>・就業後に学校に戻る制度の整備</li> <li>・仕事の消失(産業構造の変化、事業所移転、など)への対応</li> <li>・就職中や、休業中・復帰時の能力向上支援</li> </ul> <p>考えてはならない。      男女に拘わらず起業を奨励する条件を整備すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セーフティネットの整備(失敗してもやり直せる社会)</li> <li>・情報や資金の提供</li> </ul> <p>女性に対して起業を勧める理由が、能力を発揮させるためではなく、能力を発揮できる雇用が乏しいからというのでは本末転倒である。      兼業については、労働時間の制限と休日の確保を法制化すべきである。</p> <p>女性がITに弱いとは思えないので短期研修の目的が不明である。      パソコンなどのCMはグローバル企業(中国系企業を含む)と国内企業では明らかに異なる。</p> <p>女性の職種を広げるには仕分けが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(ア) 女性には不可能である</li> <li>(イ) 男性にしか割り当てていない</li> <li>(ウ) 女性にしか割り当てていない</li> </ul> <p>(イ)(ウ)については採用、研修で制約していないか見直す。      (ア)については、工程の見直しや機械の導入など、幅広い人が従事できるように改善する必要がある。特に中小企業では重要である。</p> <p>(例)「ネジガール」(ネジを作る女性工員)採用によって危険な作業がなくなり、不良品が激減し、技術を活かした製品に転換した。      国産の林業機械は性能低いが外国では効率が良い機械で悪天候でも対応していて女性作業員も増えている。</p>
440	女	50代	<p>パートタイム労働やフリーランスについて「多様な就業ニーズにこたえるもの」との記述があるが、多様なニーズには正規雇用で応えるべき。差別的雇用形態である非正規雇用への積極的な評価は男女共同参画基本計画にはなじまない。</p> <p>パート・有期法ができて、賃金や賞与などについて「不合理とまでは言えない」との判決が続いている。合理的であるとの立証責任を使用者に課すこと、無期転換労働者の正規雇用労働者との均等待遇を法制化すること、そもそも派遣や有期雇用は一時的・臨時的な労働のみとする入り口規制が必要だ。</p> <p>ハラスメントについて現行法制の措置義務では不十分。罰則付きで包括的禁止規定をもうけるべき。社内の機関でハラスメント認定を行うことの難しさはあきらめず、ハラスメントを認定できる第3者機関をつくる必要がある。</p> <p>テレワークでは必要な作業環境の確保や、労働時間管理の厳格化など新たな労働者保護法規が必要。</p> <p>仕事と生活の両立支援に向けて、残業は旧女子保護規定に合わせた1日2時間、月15時間、年間120時間で休日労働を禁止。週の労働時間は週35時間とすべき。年次有給休暇取得率は100%とすべき。両方とも期限を定めて、未達成事業者へのペナルティを課すことが必要。</p>

			<p>各役職の男女割合はパリティとし、アイスランドに学び罰則付きのクォータ制を採用し、男女賃金格差についても未達成企業へのペナルティを課すこと。</p> <p>労働組合がある職場では女性が働きやすいことは明らか。労働組合の組織率を引き上げる目標を持つこと。</p> <p>最低賃金の引き上げは女性の賃金の改善に大きな影響を及ぼす。科学的最低生計費を国の責任で計算し、それに基づき決定すること。物価上昇に応じて自動的に引き上げる仕組みを作る。今すぐ1700円、全国一律にし、必要な中小企業支援を行うこと。中小企業支援の条件に生産性の向上をいれないこと。</p> <p>教育について、性教育の「歯止め規制」をなくし、包括的性教育の導入 生理休暇の取得促進を図ること。そもそも生理中はゆっくり過ごせるように回りが配慮することが必要だとの認識を深めてほしい。</p> <p>第3号被保険者制度や現役時代の男女賃金格差が女性の低年金に結びついている。低廉な公共住宅の整備と最低保障年金8万円、医療・介護の無償化が必要だ。</p>
441	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>

442	男	70代	-	<p>5) 決定への女性参加が最重要である。  問題山積なので様々な状態や対応策が示されているが、女性が決定に参加できていないことが基本的な問題である。  良い結果を得るには当事者が参加しなければならない。</p> <p>一例として「働き方改革会議」がある。  女性の半分は非正規雇用なのに、その代表や代弁者は参加していない。</p> <p>地方では、自治会、PTA、消防団、など、本来は参加／不参加が自由であり、参加者が平等であるべき組織が、住民を代表しているように行政から扱われている。女性の発言権は無い。  企業や経済団体（労働組合を含む）での女性役員も少ない。  これらが若い人の都市への流入の大きな要因である。</p> <p>審議会委員の女性参加の実態は統計より悪い。  ・行政組織の充て職に女性がいない。  ・女性の発言権が無い組織からの推薦が多い。  ・これらを補うために、実質上活動していない「女性団体」や企業団体の「女性部」の委員が選ばれる。  ・意欲ある若い女性は流出している。  行政は数合わせを止め、公募にすべきである。</p> <p>周知のように、企業の女性役員の大半が執行役員以外であり、多様性のある企業活動になっていない。  外資系企業ではジェンダー平等だが、経済団体の役員や審議会委員に選ばれない。</p> <p>選挙の候補者の男女の数を揃えるという法律があるが、賛成した与党の実績が悪い。  さらに法の適用を逃れるために全員無所属としている県もある。  これではクォータでも不十分でパリテにしなければならない。  選挙の入場券が法的根拠が無いのに世帯主宛にまとめて送付されるのも当然とされている。</p>
443	答えたくない	40代	-	<p>行政が招集する審議会、検討委員会など諸々の委員会の構成員の男女比率をそれぞれ40%以上、議員の女性比率をそれぞれ40%以上になるようにしてください。上記を実現するにあたって、女性差別撤廃条約に関して、選択議定書の批准をしてください。</p>
444	女	70代	-	<p>第1部基本的な方針  1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会  基本計画は、日本国憲法、女性の人権の国際基準である女性差別撤廃条約に則って策定すべきであり、そのことを、計画の冒頭または「基本的な方針」に示すべきである。  目指すべき社会の第1には「憲法と女性差別撤廃条約に基づくジェンダー平等社会をめざす」を掲げるべき。</p> <p>2 社会情勢の現状、予想される環境変化  ○「アンコンシャス・バイアス」が強調され、現状や今後の環境変化を個人の努力や責任、意識改革の問題としている。基本計画で扱うべきなのは、こうした現状になっている社会制度・構造の原因を明らかにし、個人の努力や責任、意識改革の問題とするのではなく、その解決のための政策・方針を示すべきである。  ○第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会からの総括所見を真摯に受けとめた現状分析と課題提起が求められている。</p>

3 6次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等

○ 第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会からの総括所見に対応した内容とするべき。

○ 第6次男女共同参画基本計画では50:50に引き上げること（パラグラフ36d）が勧告されている。パリテを明記し、数値目標、達成期日、目標達成のための具体的行動を明示すべき。

○ 第2部の構成について

「I 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現」というくり方で、8分野にわたって記述されているが、Well-beingという意識の問題ではなく、法律・制度によって、どう男女共同参画を実現するのかが書かれるべきである。

① 雇用については、あれこれの分野に分散して記述するのではなく、独立した分野として扱うべき。

② 教育の分野は独立した分野とするべき。

③ 気候変動の問題は、素案においても2（4）で危機感が示されている。第5次計画では、防災・復興と並んで分野名に「環境」が入っていたが、第6次計画は、第9分野の地域の課題の一つとして扱われている。環境の問題は地域任せにすることのできない問題であり、第5次計画の枠組みに戻すか、独自の分野として取り上げるべきである。

第2部政策編

第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援

基本認識

女性の心身の健康、妊娠・出産をめぐる権利と自己決定権を守ることは、女性の人権にとって重要である。セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」（性と生殖に関する健康と権利、SRHR）の視点が重要であることを明記すべきであり、包括的セクシュアリティ教育を推進すべきである。

生涯にわたる女性の健康づくり支援のためにも、保健所や婦人科、産科、公的・公立病院の役割は重要である。保健所の統廃合・縮小をやめ、その役割を強化することや、公的・公立病院の統廃合ではなく、安心してかけられる総合的な医療体制の抜本的な見直しをはかること。安全な妊娠・出産のために周産期医療体制の拡充、産科医療の確保をすすめること。

「施策の基本的方向と具体的取組」に盛り込むべき事項

○ 第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会の総括所見に応じて、以下の事項を盛り込むこと。

○ 経口中絶薬を含む安全な人工妊娠中絶サービスにアクセスしやすくすること。

○ 人工妊娠中絶を求める女性に対する配偶者の同意要件を撤廃する法律改正を行うこと。

○ 刑法の墮胎罪は女性の妊娠中絶を犯罪とし処罰の対象とするもので、女性の人権、自己決定権に対する認識の欠如を示している。墮胎罪は廃止すること。

○ 安全な妊娠・出産のために周産期医療体制の拡充、産科医療の確保をすること。

○ (ア) 学童・思春期 ③の「性に関する教育を推進する」を「包括的セクシュアリティ教育を推進する」にすること。

第10分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

基本認識

5次計画の基本認識にあった、各種制度において給付と負担が世帯単位から個人単位になるよう見直しの検討を進めることを盛り込むこと。

選択的夫婦別姓制度の導入については女性差別撤廃委員会から今までに4回勧告され、3回目のフォローアップ項目となっている。先の通常国会でも審議され、継続審議となっている。ジェンダー平等をすすめるためにも速やかに選択的夫婦別姓制度を導入すべきである。

「施策の基本的方向と具体的取組」に盛り込むべき事項

- 配偶者控除および年金の第3号被保険者制度の見直しにあたっては、課税最低限度額および最低賃金を大幅に引き上げ、最低保障年金制度を創設すること。
- 「性別による差別的取り扱いを受けず個人として能力を発揮する機会が確保されること」（基本認識）や第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会の総括所見に応え、農業及び自営業の家族従業者の労働を正当に評価するために、所得税法第56条は廃止すること。
- 第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会の総括所見に応え、国民健康保険加入者が病気や出産のときに安心して休めるように傷病手当、出産手当を給付する 制度を確立すること
- 夫婦同姓の強制は、個人の自由、個人の尊厳、婚姻における両性の平等を掲げる憲法に反している。旧姓使用の拡大・周知は「不便さ」の若干の減少にはなっても根本的解決にはならない。姓は人権である。第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会の総括所見及びその他の国連人権機関の勧告に応え、速やかに選択的夫婦別氏制度の導入、出生届における嫡出子か非嫡出子かの記載の差別撤廃のため、民法・戸籍法を改正すること。同性婚の法制化を行うこと。

#### 第11分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

##### 基本認識

第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会の総括所見は、教育、雇用、公的活動を含む家族及び社会における男性と女性の役割と責任に関する家父長制的な態度と根強いジェンダー・ステレオタイプが執拗に存在していることに懸念を示し、その撤廃のために、「積極的かつ持続的な措置を伴う包括的戦略を採用し、十分な資源を配分し、実施のモニターと評価を確保すること」を勧告した（パラグラフ26a）。勧告の内容を実施するうえで、教育の果たす役割は大きく、ジェンダー平等教育推進の方策が第6次計画には盛り込まれるべきである。

##### 「施策の基本的方向と具体的取組」に盛り込むべき事項

第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会の総括所見を踏まえ、以下の事項を盛り込むべきである。

- セクシャル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツを含む、子どもの発達に応じた包括的セクシュアリティ教育を教育課程に位置づけること
- 根強い固定的性別役割分担を是正し、人権尊重を基本としたジェンダー平等教育を推進す

#### 第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

##### 基本認識

素案には、「女子差別撤廃委員会対日審査や」と記載されているが、「女子差別撤廃委員会対日審査、総括所見に真摯に向き合い、その実現のために施策の遂行や法制度の見直しを行う。」と加筆すべきである。

##### 「施策の基本的方向と具体的取組」に盛り込むべき事項

- ・第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会の総括所見に応え、「女性差別撤廃条約選択議定書批准は早期に批准する。」とすること。

国連で選択議定書が採択された1999年から26年間、日本政府は批准の検討を続け、男女共同参画基本計画も「真剣な検討を進める」と同じ文言を繰り返している。選択議定書に規定されている個人通報制度は、女性差別撤廃条約が女性一人ひとりの人権保障の実効性を持つための重要な制度である。女性差別撤廃委員会は先の「総括所見」で、「批准の検討に時間をかけすぎている」こと、「条約の国内適用に関する司法および国内法執行機関の能力欠如」に懸念を表明し、「選択議定書の批准に対するいかなる障害にも速やかに対処し、取り除くよう」勧告している。女性差別撤廃条約を積極的に遵守する立場を具体化するためには選択議定書の批准が不可欠である。

- ・女性差別撤廃条約の周知度を高めることを明記し、目標値として少なくとも50%を設定すべきである
- ・「慰安婦」被害は旧日本軍による「紛争下の性的暴力」であり、その人権回復を行わないことによる人権侵害は現在も続いている。日本政府は「慰安婦」への人権侵害の事実を認め、政府の責任を明確にした公的謝罪、被害者本位の補償、教科書への記載により、すべての関係国の被害女性の人権回復を行うこと。

445	団体として提出	団体として提出	<p>2 司法分野については、次のとおりの記載に変更すべきである。  司法分野の取組において、検察官、裁判官、弁護士の具体的な取組が掲載されているところ、法律専門職としての司法書士の記載が見受けられない。そこで、「ウ弁護士」については、「ウ 弁護士等」とし、「①弁護士及び司法書士に占める女性の割合を高めるよう弁護士会及び司法書士会等の関係方面に要請する。」、「④弁護士会及び司法書士会内部でのクォータ制を含めた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組が更に広がるよう検討を要請する。」との記述にすべきである。</p> <p>25ページ</p> <p>3 行政分野のア（ア）④及びイ（ア）②については、以下の点において更なる検討を要望する。  女性職員のキャリアアップのためには、「研修や多様な職務機会の付与等による積極的・計画的な育成や相談体制の整備」、「将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ」ることは重要であり賛成する。  ただし、女性には自己評価が低く「自分には能力が足りない」と感じてしまうインポスター症候群的な心理傾向や、社会的に遠慮しがちな行動様式が見られることがある。  したがって、制度整備と並行してマインドの変容の取組が必要である。  例えば、女性リーダーを育成するためのプログラムの実施や、参加者同士の横のつながりを創出する仕組みは、ポジティブな思考転換やキャリア形成支援に有効である。  加えて、外部からの女性人材登用や、男性職員・管理職の意識改革を組み合わせることが、真の登用拡大につながる。</p> <p>27ページ</p> <p>3 行政分野のア（ア）⑧及びイ（ア）⑥については、以下の点において更なる検討を要望する。  男性職員の育児休業取得を促すにあたり、個別の呼びかけのみでは不十分である。  職員全体に対するセミナーや啓発活動を通じて「男性の家事・育児への参加がなぜ必要か」を浸透させることが重要である。  職場文化として「男性が育児休業を取得するのは当たり前」という風土を形成することが、女性活躍を推進し、共働き社会を支える基盤となる。  地方公務員が率先してこの風潮を作ることは、社会全体の意識変革をリードすることになる。</p> <p>3 行政分野のイ（ア）⑦については、以下の点において更なる検討を要望する。  好事例を収集・周知することは、各団体の主体的な取組を後押しし、PRにも資するため賛成である。  特に「女性も働きやすい職場」という情報発信は、女性の都市部への流出抑制や、Uターン・Iターンの促進につながり、地方創生にも貢献する。  また、PR対象を学生、転職希望者、育児期からの復職希望者などと明確にした、戦略的な情報発信を行うことが望ましい。  なお、多くの地方公共団体で女性参画拡大に向けた取組は行われているが、現状では審議会等委員が特定の年齢層以上に偏る傾向があるため、留意すべきである。</p> <p>3 行政分野のイ（イ）①については、以下の点において更なる段計を要望する。  ダイバーシティの観点からは、女性比率の向上のみでなく、若い世代の女性の参画も不可欠である。  したがって、女性比率の現状調査に加えて、年代比率の調査も行い、世代の多様性を確保する取組を進めることが望ましい。これにより、若い世代の視点が政策形成に反映され、より持続可能な制度設計につながる。</p>
-----	---------	---------	---

446	団体として提出	団体として提出	<p>項目3 p. 27 「⑩…理解を促進する。」 → 性差・年齢等に応じた様々な健康課題がありつつも働き続けられる制度・職場環境が求められている。相談しやすい体制づくり、体調が良くない日・時間に休みやすい制度・体制づくり、通院・治療との両立支援等、具体策を示す必要がある。</p> <p>項目4 p. 29 「(2)ア①「…令和7(2025)年に改正された女性活躍推進法に基づき、女性管理職比率の公表等新たに義務付けられる取組内容について、…」 → 同法の下、様々な施策がとられてきたにも関わらず、国際的にみて男女間賃金差異が依然として大きく縮まらないこと、女性管理職比率が依然として低いことに加え、同法施行から10年、日本のジェンダーギャップ指数がG7最下位と低迷が続いていることをふまれば、まだ不十分である。さらに、情報公表の対象について、日本企業の99.7%を中小企業が占めているうえ、従業員の構成比で女性が4割以上を占める卸小売業生活関連サービス業、医療・福祉等は100人未満の企業規模が多いことから、すべての企業・事業主を情報公表の対象とし（附帯決議には入った）、実効性を担保すべきである。</p> <p>項目6 p. 33 「○これら女性の登用・参画を進める上で…各種ハラスメントの防止に向け、国際的な動向も踏まえつつ、女性の活躍推進と一体的に進める必要がある。」 → 国際的な動向を踏まえるなら、速やかにILO第190号条約を批准する必要がある。暴力とハラスメントのない仕事の世界に対するすべての者の権利を尊重、促進、実現することを求めるILO第190号条約は、2021年6月に採択され、フランス、ドイツ、カナダ、オーストラリアなど49の国が批准済みである。日本の職場にも、正規・非正規など契約の違いもあり様々な条件で働く労働者、就活生等の求職者、インターンシップ、外国人技能実習生、移住労働者、ボランティア等がいる。ILOは、第190号条約で、明確に暴力とハラスメントは、人権侵害であると定めたうえで、これらをはじめとするすべての働く人に対して、民間・公務、都市・農村、取引先、顧客、患者、公共空間にいる人など第三者行為や、メール等オンライン上、通勤時・休憩時も含め、仕事の世界においてハラスメントと暴力を撤廃する必要があるとしている。日本で暮らしていても、世界水準で人権が尊重されていて、ハラスメントも暴力もない、職場環境実現を求める。</p> <p>項目6 p. 34 「④各教育機関や教育関係団体における意思決定層への女性の登用について、…」 「⑥管理職登用について女性が受けやすくなるよう、…」 「⑨…女性の登用を推進するよう教育委員会に促す。」 → 国連女性差別撤廃委員会「第89会期第9次日本報告審議総括所見」36(d)に、 「…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」とある通り、また、同「総括所見」38(b)に、「教育機関の上級管理職および意思決定職の地位における女性の割合を増やすための、学術分野における女性のキャリアアップを促進し、…」とある通り、教育分野における意思決定層の女性割合を50:50とすることが必要である。そのために、女性が受けやすくなるような管理職登用については、教育委員会における検討のみならず、当事者である女性教職員や教職員組合の意見を聴きとり、従来の制度や枠組みをジェンダー視点から再検討し、ジェンダー平等な管理職登用がすすむ仕組みを整えること。</p>
447	男	50代	21 (1) 施策の基本的方向「諸外国では憲法または法律によるクオータ制…」との記載について、女性の政治参加の拡大は大いに結構で賛成ですが、クオータ制では逆差別ではないか。機会は均等に与えられるべきですが、人数を男女同じにするというのは公平と思えません。法律によるクオータ制には反対です。機会を均等にすることを進めるべきです。
448	女	70代	- 国会議員、都道府県議会、区市町村議会でも女性候補者を増やす手立てとしてクオータ制の導入を望みます。政府として積極的に取り組むという内容を明記すべきである
449	女	70代	26 第2部2分野…26項(イ) ②③について 審議会等委員等の女性の参画拡大について、複合的に困難な状況に置かれているマイノリティ女性たち（部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障がい者女性など）の声を反映できるように、その代表者を国や地方自治体の意思決定機関や各種審議委員に登用することを積極的にすすめることを明記する。

450	女	60代	26	3行政分野(2)具体的な取組(イ)国の審議会等委員等の女性の参画拡大②③ 意見：女性政策を審議・作成する場合に、複合的に困難な状況におかれているマイノリティ女性たち(部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など)の声を反映できる委員会になるよう、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
451	団体として提出	70代	-	女性政策を審議作成する場に複合的に困難な状況におかれているマイノリティ女性たち(部落女性、在日コリアン女性、アイヌ女性)を国や地方自治体の意思決定機関や各種審議委員などに登用するようめいきしていただきたい
452	女	60代	26	26頁(イ)②③ 第2部 1 第2分野 3行政分野 (2)具体的な取組 (イ)国の審議会等委員等の女性の参画拡大 意見 女性政策を審議・作成する場に、複合的に困難な状況におかれているマイノリティ女性たち(部落女性・在日コリアン女性・アイヌ女性・障害者女性など)の声を反映できる委員会になるように、マイノリティ女性を国や地方自治体の意思決定機関や、各種審議委員などに登用することを明記していただきたい。
453	女	70代	21	1. 政治分野(2)ア①「国政選挙における女性候補者の割合を高めること等を要請する」の部分に、「女性候補者の割合を高めるためにクォーター制導入等を要請する」のように「クォーター制導入」をつけ加えてほしい。
454	団体として提出	団体として提出	21	1. 政治分野 (1)施策の基本的方向 第2の○ 「女性が立候補しやすい環境の整備」と記載されていますが、より具体的な施策として、高額な供託金の引き下げを明記していただきたく要望いたします。供託金の高さは女性のみならず、一般市民が候補者となる上での大きな障壁となっており、現行制度では資金力のある者や大政党に属する者でなければ立候補が困難です。供託金の減額は、すべての市民にとっての政治参加の促進につながると考えます。 第3の○ 第5次計画末でも2020年代に30%が達成できずに、第6次計画にそのまま引き継がれていることは世界の潮流からはるかに遅れています。第4次から謳われてきた目標が10年経っても達成されず、さらに5年先の目標となったことは、大変憂慮すべき事態です。第6次基本計画の最終年はSDGsの最終年でもあるので、30%の達成は必須です。しかし、2030年代には「性別に偏りがないような社会となることを目指し」は2030年代には50%を目指している、と解釈できるので、この5年間に高い目標を設定したことを評価するとともに、目標の実現を強く求めます。

455	団体として提出	団体として提出	<p>1. 政治分野(2) 具体的な取り組み ア③およびウ②において、地方公共団体に対する要請内容と、衆議院・参議院議員事務局に対する要請内容が同等であるか否かが不明瞭です。両者の施策の整合性が確認できるよう、記述の見直しを求めます。</p> <p>ア③第2分野のタイトルの「あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画」なので、「女性議員」とすべきです。 「活躍しやすい環境整備」には、イ②の「出産・育児・介護等を配慮した会議規則の整備や、委員会のオンライン出席を可能とする」と同等の環境整備が含まれているのか不明です。 国会議員と地方議員で別扱いなのか否かを明示されることを求めます。 アにおいて旧姓使用に関する記述がなく、イにのみ記載があるように読めます。アにおいて旧姓使用が認められていない理由がある場合には、その理由を明記していただきたく要望いたします。</p> <p>ウ③では、地方公共団体の議会における議員および首長の男女別人数の調査が記載されていますが、国政選挙に関しては立候補届出時の男女別人数の調査にとどまっております。地方と同等レベルの調査を行わない理由について、明示していただきたく要望いたします。</p> <p>エ①～④における主権者教育の実施主体が内閣府であるかのように読めますが、他の主体が関与する場合には、それぞれの主体を明記していただきたく要望いたします。 「女性や若者等」と女性と若者をひとくくりにする意図があるのならば、その記述を求めます。また「等」に含まれることが想定されているのは何者であるのか具体的な記述を求めます。</p>
456	団体として提出	団体として提出	<p>3行政分野 P24 (1) 第5～7の○は地方公共団体に限定されている理由の説明を求めます。 第1～4の○では、地方公共団体は除外されているようにも読めるので、国と地方公共団体とで区別がある場合には、対象が明確にわかるように構成を見直すべきです。第8～9の○では、国と地方公共団体の両方を対象としているように見える為、文言の見直しを求めます。 P26イ⑪で「非常勤職員」「会計年度任用職員」が言及されているが、アで言及されていない理由の説明を求めます。さらに、「能力実証」についての説明を求めます。各地方自治体が独自の能力実証を行うことは地方自治体間の格差を生じさせるため、能力実証について国内で統一された基準あるいは手続きを設けるべきです。 地方公共団体で働く非常勤職員の処遇については、特に専門性を有し、DV被害相談では二次受傷を伴う労働に従事する相談員に対して、会計年度任用は適切でない、安定した生活の維持に資する処遇の改善をと長らく議論や訴えがなされてきました。「相談員」または「相談員等」の文言を入れてください。</p>
457	団体として提出	団体として提出	<p>4. 経済分野 (2) 具体的な取り組み P29ア③性別役割分担意識は、家庭内での親や社会などから無意識に刷り込まれ、高校大学までには固まってしまう。欧米で実施されているように、公平なジェンダー観を培うためにも小中学校からカリキュラムに編成されるべきです。 P30ア⑩ISO 53800に言及するのならば、ISO 30415「ヒューマンリソースマネジメントー多様性と包括性(D&amp;I)」に言及しない理由も明示されることを求めます。</p>
458	団体として提出	団体として提出	<p>5. 学術分野 P31ア③「若手研究者」に女性研究者がふくまれていることの明示を求めます。 P32ウ③～⑤は「男女」の記述がなく、育児・介護等による研究からの一時的離脱が女性研究者に限定されているように読めます。男女の研究者双方を対象とする記述に改めていただきたく要望いたします。</p>

459	団体として提出	団体として提出	<p>6. 教育・スポーツ・マスメディア  P33教育、スポーツ、メディアはそれぞれ異なる領域であり、必要とされる人材、業務内容、運営体制も大きく異なります。男女共同参画の視点から見ても、これらを一括りにすることには無理があると考えます。特に教育とメディアについては第11分野でも取り扱われているため、分野の統合を検討していただきたく要望いたします</p> <p>(1) 施策の基本的方向 第1の○  教育現場は長時間労働・慢性的な教員不足の負のスパイラルの中にあります。過酷な働き方をそのままに、ロールモデルの提示や仕事の意義ややりがいの提示など精神論に留まるなら、家事育児をも主として担っている多くの女性を仕事も家事も育児にも、と追い込むこととなり、とても管理職登用の促進につながると思えません。誰もが働きやすい教育現場の労働条件改善にまず言及すべきです。</p> <p>P34 (2) 具体的な取り組み  ア⑧近年、学校の管理強化、長時間労働、教育内容への締め付けなど職場環境の悪化により、教職員数の激減が問題になっています。教職希望者も減少しているうえに、体調不良や精神疾患などにより途中退職者も増加し「担任なし」の学級もあり、「少人数学級」をめざす教育が危機的状況にあります。  さらに、これまで女性にも開かれていた職場でしたが、今では女性教職員の途中退職者の割合が男性より多いとの統計があります。これは、現在の管理的学校現場の状況と長時間労働の結果と考えられます。「子ども・教職員・保護者」など現場の声を聞いて、一日も早く働き方改革と教職員の待遇改善を実施し、「一人も取り残さない学校づくり」を行うことが教育の前提条件と考えます。その具体的な施策を求めます。</p> <p>P35ウ①「メディア分野等における意思決定過程への参画拡大に関する取組の好事例を周知する」は周知から先の施策を求めます。意思決定の地位に女性が圧倒的に少ないことが硬直した運営を許し、人権侵害問題を起こしているため、早急な改善を促すべきです。</p>
460	団体として提出	団体として提出	<p>1. 女性差別撤廃条約選択議定書の批准に関して、現行計画からはその実現に向けた強い意志が十分に感じられません。女性差別撤廃条約の実効性を高めるためにも、選択議定書の批准を明確な目標として掲げていただきたく、強く要望いたします。</p> <p>2. 第5次男女共同参画基本計画において掲げられた「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%前後となるよう目指す」という目標は未達成に終わりました。したがって、第6次男女共同参画基本計画（以下、第6次計画）においては、第一部</p> <p>3. (1)②に記載の「30%目標」を計画期間中に確実に達成することを強く求めます。なお、第6次計画の最終年度はSDGsゴール5の達成期限とも重なるため、少なくともこの目標の達成は不可欠であると考えます。</p> <p>女性差別撤廃条約については、第一部でも扱われるべきであり、昨年10月の第9回日本報告審議に対する勧告の内容についても触れられるべきです。フォローアップ4項目については、1項目（緊急避妊薬）のみ言及されていますが、残りの3項目については第6次計画実施前に勧告内容への対応が完了する見込みのため言及されていない、と推測します。</p> <p>3. 努力義務のみでは目標達成が困難であることは既に明らかであり、今後は数値目標を達成できない組織に対して、具体的なペナルティの導入を検討すべき段階にあると考えます。例として、企業においては女性役員（社外取締役を除く）の比率が30%未満の場合、法人税率を1.2倍とする措置、政党においては女性候補者比率の未達に応じて政党助成金の減額、大学においては女性教授・准教授の比率が低い易合には国からの助成金を減額し、比率の高い大学へ再配分するなどの制度設計が考えられます。政府として、こうした施策を通じて本気で取り組む姿勢を明確に示していただきたいと存じます。</p>

			<p>4. 環境課題に関する記載を大幅に増やすことを要望いたします。 気候変動や再生エネルギーなど環境に関する課題は、特に、社会的立場の弱い女性は影響を受ける可能性も否定できません。環境とジェンダーの視点の記述が不足していると考えます。気候変動や環境破壊は、社会全体に深刻な影響をおよぼしていますが、特に社会的に脆弱な立場に置かれがちな女性や子どもたちにその影響が集中する傾向があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・気候変動による影響：自然災害の激甚化や異常気象により、生活基盤の不安定化や移住の強制が発生し、女性はケア労働や生活再建の負担をより多く負わされるケースが報告されています。</li> <li>・資源へのアクセス：水やエネルギーの不足は、途上国だけでなく先進国においても生活の質に直結し、特に貧困層の女性に大きな影響を及ぼします。</li> <li>・再生可能エネルギーへの推進：持続可能な社会を構成するためには、再生可能エネルギーの普及が不可欠であり、女性が意思決定や技術分野に参画することが、社会全体のレジリエンス向上につながります。</li> <li>・環境正義の観点：気候変動対策や環境政策の策定において、ジェンダー平等を考慮することは、社会的に弱い立場の人々を取り残さないために極めて重要です。</li> </ul>	
461	団体として提出	団体として提出	31	<p>(2) ア 学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上 「(1) 女性活躍推進法の適用がある事業主(大学を含む。)については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、学術関連機関の理事長・学長・研究所所長の女性比率を把握し、公表する。」とありますが、目標値として、2030年までに教授の女性比率25%以上、准教授35%以上にすることを明示してください。</p>
462	団体として提出	団体として提出	31	<p>(2) ア 学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上 「(3) 若手研究者含む女性研究者の比率向上や学長、副学長及び教授における女性登用を促進」について、アーリーキャリア(初期キャリア・若手)研究者の研究環境と雇用の安定のため、研究支援制度を整備していただき、各大学にその整備状況の公表を義務付けてください。また様々な人材が活躍できる環境整備として、「研究者番号」を平等に取得できる制度の整備や、データベース型研究者総覧「Researchmap」による研究者・大学教員公募書類(応募者の研究経歴・業績書類)の統一化の問題は若手・女性研究者の登用を阻害している大きな要因となっておりますので、各大学の自治に任せるのではなく、内閣府と文部科学省と連携し、必要な施策として基本計画内に記載してください。</p>
463	団体として提出	団体として提出	32	<p>(2) ウ 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備 「(1) 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が正規・非正規等の雇用形態を問わずに仕事と育児・介護等を両立～」とありますが、研究活動と育児の両立について、子が生まれたあとだけでなく、大学・研究所における不妊治療支援制度の設置、その間の授業の補助制度の構築とその実施のための大学・研究機関への補助金制度設置の促進をお願いしたいので、こちらの一文にその旨も加えていただきたい。</p>
464	団体として提出	団体として提出	33	<p>(2) 「エ 大学や研究機関におけるハラスメントの防止」の項目について、大学や研究機関に対してハラスメント防止の取り組みの徹底と、好事例(グッドプラクティス)の共有のため、全大学・研究機関を対象とするハラスメント調査の実施と公表をお願いしたい。</p>

465	団体として提出	団体として提出	32	2) ウ 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備 「2 男女の研究者向けの柔軟な勤務体制の構築や研究支援員の配置や家族帯同に関する支援制度など、女性研究者のみでなく男女が共に育児や介護を担っていくことへの支援を積極的に進める大学等を支援する。」とありますが、具体的な施策として、育児中の男性教員・研究者の任期制度と任期期限についても、女性同様に延期や代行者の対応を認めて欲しい。育児中の男性・研究者においてもキャリアが中断しないような雇用制度の導入を各大学に要請し、それらに対して支援をしてほしい。
466	女	50代	-	3 行政分野 イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ⑪ 非正規雇用の処遇改善と正規転換 行政における相談や職業あっせん、男女共同参画センター事業は専門的知識やスキルを要する業務であるにも関わらず、「会計年度任用職員」等の期限付き雇用であることは、働く権利を阻害し、ひいては、行政サービスの低下につながると考えます。私の住む市でも期限付きや、短時間細切れで深刻な相談を担う業務に従事しているのを知っています。まずは、行政が期限付き雇用を撤廃し、今も将来も安心して働けるよう、もしくは不安定雇用をカバーするだけの賃金を充てるよう、まず国が示してください。
467	団体として提出	団体として提出	31	(2) ア 学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上 「(2) 科学技術・イノベーション基本計画における数値目標を踏まえ、学術分野における女性の新規採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体（大学、研究機関、学術団体、企業等）が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び推進状況を公表するよう要請する。」とありますが、第6次男女共同参画基本計画内に、大学の人文社会科学系の専任教員（講師以上）に占める女性の成果目標値を明示してください。
468	団体として提出	団体として提出	32	(2) ウ 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備 「(3) 育児・介護等により競争的研究費に係る研究」について、研究活動や競争的研究費に限らず、教育活動や大学運営に関わる活動においても、大学や研究機関における育児休業・介護休業取得制度の充実と代替教員確保のための補助制度の整備が促進するように大学や研究機関に要請していただきたい。
469	団体として提出	団体として提出	33	(2) 「エ 大学や研究機関におけるハラスメントの防止」の項目について、大学や研究機関に対して各種ハラスメント防止のための周知徹底と相談体制の整備の促進のみならず、ハラスメントの予防と対応に関する規定の明記および対応窓口の設置を義務化していただきたい。
470	団体として提出	団体として提出	33	(2) 「エ 大学や研究機関におけるハラスメントの防止」の項目について、各種ハラスメントの防止のための相談体制の整備を行う際には、相談者の二次被害を防止（相談したことによる報復禁止を含む）を徹底する。大学・研究機関におけるハラスメント対策の取り組み状況について政府として調査すべきである。
471	団体として提出	団体として提出	31	(2) ア 学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上 「7 研究者及び研究補助者等に係る男女別の実態を把握するとともに統計データを収集・整備し、分野等による差異、経年変化を分析し、改善策を見出す。」とありますが、男女ともに、アーリーキャリア研究者（若手研究者）が研究・教育の両面でキャリア形成のスタートラインに立つことを困難にしている就労環境についても実態調査をおこない、それらに基づいて改善策を立てて整備してほしい。

472	男	50代	33	メディア分野は単にハラスメント対策だけではなく、アンコンシャスバイアスを含むジェンダーバイアスの可視化と見直しを具体的に進める必要がある。取り扱うテーマ、 이슈の選択、優先順位付けにも記者等の評価にも密接に関わるものである。
473	団体として提出	団体として提出	31	(2) ア 学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上 「(2) 科学技術・イノベーション基本計画における数値目標を踏まえ、学術分野における女性の新規採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体（大学、研究機関、学術団体、企業等）が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び推進状況を公表するよう要請する。」とありますが、女性研究者・教員の採用数値の目標、その達成度や推進状況について各主体（大学、研究機関、学術団体、企業等）に要請するだけでなく、それらの情報公開を義務づけることも明記してください。
474	団体として提出	団体として提出	32	(2) ウ 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備 「(1) 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が正規・非正規等の雇用形態を問わずに仕事と育児・介護等を両立～」とありますが、全国あらゆる大学生や研究者が利用可能な大学や研究機関における保育・学童施設の整備を同様に促進していただきたい。
475	団体として提出	団体として提出	33	(2) 「エ 大学や研究機関におけるハラスメントの防止」の項目について、大学や研究機関のみならず、研究活動が行われる場として学協会（学術団体）に対しても、各種ハラスメント防止の周知徹底をおこなう必要があります。実際に、学協会（学術団体）では、研究活動におけるハラスメントや学術大会内でのパワーハラスメントやセクシャルハラスメントが生じている事例も見受けられます。しかしながら、大学や研究機関のように組織として加害者側に懲罰を与えることが難しい一方で、被害者となった人はその学問領域における活動自体をあきらめないといけない状況に陥る可能性があり、深刻です。そのため、各学協会に対して、ハラスメント防止と対応のための規定や、相談体制の整備を促してほしい。またそれらに必要な補助金制度についても整備していただきたいです。
476	団体として提出	団体として提出	60	(2) 具体的な取組：ア 科学技術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上 (2) 「科学技術・学術分野における女性の新規採用・登用に関する数値目標の達成」とあるが、人文社会科学系が成果目標から外れているのは差別的である。理系偏重を改めて、人文社会科学系の研究者数を可視化して目標値を設定すべきである。
477	女	60代	21	意見 政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、女性当選者比率が高い政党に対して、政党助成金を傾斜配分することを検討する。 理由 日本の問題は政治分野に女性が少ない現状を打破するには政党助成金の傾斜配分が有効と思われる。女性当選者も要件としたのは、助成金目当てに当選しないと見込まれる女性候補者を多数擁立する政党を排除するため。 このようなポジティブアクションは既に韓国等で実施されている。

478	団体として提出	団体として提出	10	<p>(1) 基本的な視点及び取り組むべき事項(10P)の、意思決定への女性の参画の割合について、「30%目標」を「50%目標」にしていきたい。</p> <p>本素案の第12分野で、1持続可能な開発目標(SDGs)や女子差別撤廃委員会など国連機関との協調の(2)具体的取組に「女子差別撤廃条約の積極的遵守等」とあるが(110P)、昨年10月の日本政府の第9回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解における勧告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%の目標を、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。</p> <p>また、(2)具体的取組に「持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けた連携及び推進」が掲げられているが、SDGs(第5目標はジェンダー平等)は2030年が達成目標年であり、2030年を目途とする第6次基本計画も、2030年までに男女50%50%の目標を掲げるべきである。</p>
479	女	40代	-	<p>これまでの5期における継続的な男女共同参画基本計画策定で、日本社会の各所における男女共同参画の課題がさまざまにあぶり出されてきていることは、今回の基本計画からも見て取れます。ぜひ、第6次の今期では、その抜本的解決に向けて、よりアファーマティブなジェンダー規範解体：社会構造によって生じる困難さの是正のための地ならしに踏み込んでいきたいと思えます。</p> <p>そのためには、政治・経済分野のパリテや、包括的な視野の性教育は不可欠だと思われま</p> <p>す。</p> <p>どうかよろしく願いいたします。</p>
480	女	30代	1	<p>第5次計画から変わっていない数値目標についてです。</p> <p>「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を30%程度とする」との目標は、2003年に掲げられて以降、取組を強化してきたにもかかわらず、2025年になっても達成されていない現状を深く憂慮しています。</p> <p>特に政治・経済分野など、進捗が著しく遅れている分野については、個人や企業の努力に委ねるだけでなく、構造そのものを変えるための制度改革が必要です。たとえば、議会におけるクオータ制の導入など、実効性のある取組みを明記すべきではないでしょうか。</p>
481	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>

482	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) 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>
483	女	60代	10	<p>「30%目標」を「50%目標」にしていいただきたい。</p> <p>30%のままでは第5次からの進歩がないし、男女半数ずつとして、あくまで目標は50%にしていいただきたい。</p>
484	男	60代	10	<p>2026年度から2030年度までを計画期間とする6次計画は、世界の潮流が2030年度までの完全なジェンダー平等の実現(いわゆる203050)であることを踏まえ、より前向きな目標を策定すべきである。</p>
485	女	70代	-	<p>「1. 男女共同参画基本計画の目指すべき社会」</p> <p>冒頭の「男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)は、以下略」の前に次の文を加えるべきである</p> <p>「日本国憲法は、その前文で「国際社会において、名誉ある地位を占めたいと思ふ」と謳っている。女性差別撤廃条約は、法的拘束力ある国際的な規範であり、日本はその批准から40周年を迎えた。日本はこの条約を着実に実施し、女性の権利を国際基準に引き上げることで、ジェンダー平等を目指す国際的な潮流に合流していく必要がある。」</p> <p>「2. 社会情勢の現状、予想される環境変化」</p> <p>① 2003年に「あらゆる分野に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%になるよう期待する」との目標「202030」を掲げながら実現せず、「2020年代の可能な限り早期に」としたが、25年を経過しようとする今も全く実現していない。素案には計画がなぜ実現しないのか、政府としての分析もなく、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスとか個人の責任かのような書きぶりは問題である。</p> <p>財界要請により均等法と同時に導入した3号被保険者制度の存在が、女性を低賃金のパート労働や非正規労働に押し込め自立を妨げてきた政策の誤りを認識し、企業の意識を変えるべく舵を早急に切るべきである。</p>

				<p>② 日本のジェンダー平等の遅れの主因は、法整備や各種制度の見直しに関する政治的対応の遅れである。国民の意識変革を促す役割は、立法・司法・行政によるイニシアティブや政策にあることを認識すべきである。</p> <p>「3. 第6次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等」</p> <p>2009年女性差別撤廃委員会の第4回日本報告審議後に策定された第3次基本計画（2010）では、「基本的な考え方」において、「女子差別撤廃委員会の最終見解の指摘事項について点検するとともに、日本の文化、社会の状況等にも配慮しつつ、国際的な規範・基準の積極的な遵守や国内における実施強化などにより、国際的な概念や考え方（ジェンダー等）を重視し、国際的な協調を図る。」と記している。</p> <p>第6次計画の策定でも2024年の女性差別撤廃委員会の日本報告審議と最終見解を踏まえ、第1部「基本的な方針」に、委員会による勧告（2024）を尊重し、各分野の勧告の実現に向け具体的な方針を明記すべき。</p>
486	女	60代	10	<p>（1）基本的な視点及び取り組むべき事項（10P）の、意思決定への女性の参画の割合について、「30%目標」を「50%目標」にするべきである。</p> <p>本素案の第12分野で、1持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関との協調の（2）具体的取組イに「女子差別撤廃条約の積極的遵守等」とあるが（110P）、昨年10月の日本政府の第9回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解における勧告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%の目標を、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、この勧告に従うのは当然と考える。</p> <p>また、（2）具体的取組アに「持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進」が掲げられているが、SDGs（第5目標はジェンダー平等）は2030年が達成目標年であり、2030年を目途とする第6次基本計画も、2030年までに男女50%50%の目標を掲げ、いち早く国際水準に追いつくことが急務である。</p>
487	女	60代	10	<p>（2）意思決定過程への女性の参画「30%目標」について。基本計画策定後「202030」がキーワードだったが、第5次計画（2020年）では、「2020年代の可能な限り早期に30%程度を目指して」という表現に後退した。国連は、「203050」2030年までに50%を目標にしている。国際水準を意識するのであれば達成目標を50%とし、世界との差がこれ以上にかかないようにすること。</p>
488	女	50代	10	<p>（1）基本的な視点及び取り組むべき事項（10P）の、意思決定への女性の参画の割合について、「30%目標」を「50%目標」にしたい。</p> <p>本素案の第12分野で、1持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関との協調の（2）具体的取組イに「女子差別撤廃条約の積極的遵守等」とあるが（110P）、昨年10月の日本政府の第9回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解における勧告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%の目標を、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。</p> <p>また、（2）具体的取組アに「持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進」が掲げられているが、SDGs（第5目標はジェンダー平等）は2030年が達成目標年であり、2030年を目途とする第6次基本計画も、2030年までに男女50%50%の目標を掲げるべきである。</p>
489	女	60代	10	<p>意思決定過程への女性の参画「30%目標」について。基本計画策定後「202030」がキーワードだったが、第5次計画（2020年）では、「2020年代の可能な限り早期に30%程度を目指して」という表現に後退した。国連は、「203050」2030年までに50%を目標にしている。国際水準を意識するのであれば達成目標を50%とし、世界との差がこれ以上にかかない意識が持てるように要望する。</p>

490	団体として提出	団体として提出	10	<p>10ページの(1)基本的な視点及び取り組むべき事項の、意思決定への女性の参画の割合について、「30%目標」を「50%目標」にしたい。</p> <p>昨年10月の日本政府の第9回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解における勧告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%の目標を、第6次基本計画において50対50まで引き上げる」とされている。本素案の第12分野で、1持続可能な開発目標(SDGs)や女子差別撤廃委員会など国連機関との協調の(2)具体的取組に「女子差別撤廃条約の積極的遵守等」も掲げられている(110ページ)。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。</p> <p>また、(2)具体的取組に「持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けた連携及び推進」が掲げられているが、SDGs(第5目標はジェンダー平等)は2030年が達成目標年であり、2030年を目途とする第6次基本計画も、2030年までに男女50%50%の目標を掲げるべきである。</p>
491	女	60代	1.2	<p>男女共同参画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)と言っている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>
492	女	60代	10	<p>(2)「男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要である意思決定過程への女性の参画を一層加速するため、「30%目標」の達成」とあるが、女性差別撤廃委員会の総括所見ではパリテに至らないことを懸念すると書かれている。30%は目標ではなく経過途中。パリテ実現のための施策を書き入れるべきです。</p>

493	女	60代	10	<p>意見 「30%目標」→「50%目標」とする。</p> <p>理由1 110Pで、「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。</p> <p>理由2 110Pで、持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進 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。</p>
494	女	70代	10	<p>（1）基本的な視点及び取り組むべき事項の、意思決定への女性の参画の割合について、「30%目標」を「50%目標」にしてほしい。</p> <p>本素案の第12分野で、1持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関との協調の（2）具体的取組イに「女子差別撤廃条約の積極的遵守等」とあるが（110P）、昨年10月の日本政府の第9回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解における勧告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%の目標を、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と思う。</p> <p>また、（2）具体的取組アに「持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進」が掲げられているが、SDGs（第5目標はジェンダー平等）は2030年が達成目標年であり、2030年を目途とする第6次基本計画も、2030年までに男女50%50%の目標を掲げるべきである。</p>
495	女	40代	10	<p>P10 3-(1)基本的な視点及び取り組むべき事項-②</p> <p>【意見】ジェンダー平等の数値目標は「50:50」とし明確に 現在の政策では、政治・経済などあらゆる分野での女性の登用目標が「30%」とされることが多くありますが、これは1980年代に国際的に用いられた「最低限の目安」であり、もはや十分とは言えません。</p> <p>国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）も、繰り返し日本に対して「数値目標を50%に引き上げるべき」と勧告しています。民主主義国家として当然あるべき男女同数（50:50）のバランスを、明確な国家目標として掲げることが、日本の信頼回復にもつながります。</p> <p>よって、第6次男女共同参画基本計画においては、ジェンダー平等の数値目標を「50%（フィフティ・フィフティ）」とし、期限と具体的な達成ロードマップを明記すべきです。</p> <p>主要な国際機関・民主主義国の多くは、すでに50%の数値目標を設定・達成済で日本は2025年にG7議長国として、ジェンダー政策でも国際的なリーダーシップが求められているからです。</p>
496	女	60代	10	<p>「30%目標」→「50%目標」とする。</p> <p>【理由】 P110に「女子差別撤廃条約の積極的遵守等」とあります。 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」とあります。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と考えます。</p>

497	男	40代	10	<p>10ページ(1)②について修正意見 「世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることをふまえ、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションやクオータ制の導入も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要」と修正すべきである。なぜならば、ジェンダーギャップ指数が世界最低クラスの「政治分野」における取り組み強化が必須であるから。</p>
498	女	40代	10	<p>(1) 基本的な視点及び取り組むべき事項で、②「意思決定過程への女性の参画を…、 「30%目標」の達成と…国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションも含め、人材登用・育成を強化する必要。」とあるが、国連女性差別撤廃条約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のパリティに引き上げることが勧告されている。「国際的水準も意識しつつ」と書くなら、この勧告に留意した目標と具体的な施策を記載すべきだ。 この間、政府が「30%目標」を掲げながら達成できなかった原因の分析がなされておらず、責任ある検証が必要だ。 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現を具体化することが、国際社会の流れ、世界の到達点を意識した方針作成の大前提である。これを無視してはならない。次の項目を付け加えるべきだ。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べきだ。</p> <p>労働者の約4割が非正規雇用労働者で、低賃金は低年金につながり、女性の貧困を生涯にわたって固定する。女性の賃金是正を進めることを求める。 出生数減少は、経済的な不安定さや仕事と子育ての両立の難しさが大きく影響をしている。男性の育児休業取得の推進や若い世代の所得向上を目指しているが、十分ではない。より具体的な施策を明記すべきだ。 最低賃金の近傍で働く非正規労働者が多く、地域間格差が大きく影響し、賃金の高い都道府県への人口流出が顕著である。全国一律最低賃金制の確立を明記すべきだ。</p>
499	女	40代	10	<p>(1) 基本的な視点及び取り組むべき事項で、②「意思決定過程への女性の参画を…、 「30%目標」の達成と…国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションも含め、人材登用・育成を強化する必要。」とあるが、国連女性差別撤廃条約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のパリティに引き上げることが勧告されている。「国際的水準も意識しつつ」と書くなら、この勧告に留意した目標と具体的な施策を記載すべきだ。 この間、政府が「30%目標」を掲げながら達成できなかった原因の分析がなされておらず、責任ある検証が必要だ。 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現を具体化することが、国際社会の流れ、世界の到達点を意識した方針作成の大前提である。これを無視してはならない。次の項目を付け加えるべきだ。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べきだ。</p> <p>労働者の約4割が非正規雇用労働者で、低賃金は低年金につながり、女性の貧困を生涯にわたって固定する。女性の賃金是正を進めることを求める。 出生数減少は、経済的な不安定さや仕事と子育ての両立の難しさが大きく影響をしている。男性の育児休業取得の推進や若い世代の所得向上を目指しているが、十分ではない。より具体的な施策を明記すべきだ。 最低賃金の近傍で働く非正規労働者が多く、地域間格差が大きく影響し、賃金の高い都道府県への人口流出が顕著である。全国一律最低賃金制の確立を明記すべきだ。</p>

500	女	60代	10	<p>「30%目標」→「50%目標」とすべきである。その理由は、まず、1) 110ページには、「女子差別撤廃条約の積極的遵守等」とあるが、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。次の理由として、同じく、110Pで、「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。以上の二つの理由から、第6次でも「30%目標」では、世界に向けて恥ずかしすぎる。</p>
501	女	60代	10	<p>「意思決定過程への女性の参画を一層加速するため、「30%目標」の達成」(P10)とあるが、50%にすべきである。</p> <p>理由1 第9回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解においては「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。</p> <p>理由2 110P、持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けた連携及び推進 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。 202030では2020年までに30%うい目標としていたので、2030年を目標年度とする第6次男女共同参画基本計画においてはSDGsの男女5050目標を掲げるべきである。</p>
502	女	40代	10	<p>目標数値を30%から50%とすべき 目標が低く消極的すぎるから</p>
503	女	60代	10	<p>意見 「30%目標」→「50%目標」とする。</p> <p>理由1 110Pで、「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。</p> <p>理由2 110Pで、持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けた連携及び推進 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。 以上の理由から、第6次も30%目標では、世界に向けて恥ずかしすぎる。</p>

504	女	50代	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダー公正な制度への移行</li> <li>・国・県・市町村の行うすべての調査をジェンダー統計にし、見える化促進してください</li> <li>・誰も取り残さない計画へ</li> </ul> <p>「男女」という言葉により「自分は対象ではない」と感じる人に出会ってきました。「性別に関わりなく一人ひとり」が「性別」による差別・偏見・排除を受けないための「男女共同参画」基本計画であると伝わるような表現を工夫していただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人口政策が人権尊重を覆い隠すことのないよう、十分に整理をし、表現を選んでください。</li> <li>・言葉の使い方</li> </ul> <p>「女性特有の視点」という言葉はジェンダーバイアスになりがちな科学的でない表現と感じます。よりよい表現を検討してください。</p>
505	女	50代	2	<p>基本的な方針 2 について (2ページ 7~8行目)</p> <p>「政策や方針決定過程への女性の参画拡大などについては、進展に遅れが見られ、」について、意見を送ります。</p> <p>現状認識は上記の通りだと思います。国際比較で見ても特に日本の女性の社会参画の遅れは政治の分野で顕著です。国政選挙において、女性の参画を制度的に実現するため、クォータ制を導入して下さい。衆議院選挙の比例名簿で男性と女性を同数、交互の順に搭載することをまずは義務づけるべきだと思います。</p>
506	女	60代	10	<p>「30%目標」を、この計画では「50%目標」とすべきである。日本のジェンダー平等に向けた取り組みを国際基準に引き上げるための施策が、日本の未来のために待ったなしである。数々の国際舞台で官民一体となった他国の努力に比して、大きく後れをとっていることは毎年のジェンダーギャップ指数で突き付けられている事実である。「基本的な視点と取り組むべき事項等」は、第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会からの総括所見に対応した内容とするべきである。第6次男女共同参画基本計画では50:50に引き上げること(パラグラフ36d)が勧告されている。女子差別撤廃条約を批准している日本は、この勧告に従い、パリテを明記して、そこへ到達するための数値目標を示し、達成期日、目標達成のための具体的行動を明示すべきである。</p> <p>第6次計画は2030年を目標年度と予想される。SDGs達成に向けた目標年であり、第5目標のジェンダー平等は世界の平和と幸福の礎となる柱となるべき目標である。203050(2030年に男女50:50)を目標として掲げるべきである。</p>
507	女	50代	13	<p>「世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることをふまえ、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションやクォータ制の導入も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要」と修正すべき。</p>
508	団体として提出	団体として提出	1	<p>2 社会情勢の現状、予想される環境変化</p> <p>◇ジェンダーギャップ指数で118位と低迷を続け、2003年に掲げた2030年までに女性の意思決定参加を30%に引き上げるという目標が、いまだに達成できていない。その原因を分析し、2030年代前半には50%をめざし、クォータ制など具体策とともに明記すること。</p> <p>◇遅れの原因は、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスなど個人の意識の問題にとどまらない。新自由主義の経済政策が非正規雇用や格差・貧困を拡大し、女性の自立を困難にしている。こうした政策や根強い家父長制にもとづく制度や法律を見直してこなかった政治の責任を明確にすること。</p> <p>◇情勢認識として、気候変動が加速、増大する軍事費が暮らしや社会保障を圧迫し、(持続可能な開発目標(SDGs)の達成をも危うくしている現状を明記すること。</p>

509	女	50代	10	<p>指導的地位に占める女性割合の目標は「30%」では不十分であり、「50%」を目標にすべきです。目標はモチベーションが上がる数値でなくてはなりません。</p> <p>110ページに「女子差別撤廃条約の積極的遵守等」とありますが、女子差別撤廃委員会が第9回報告に対して示した最終見解36(d)では、「第5次計画で掲げられた30%目標を、第6次計画においては50対50に引き上げるよう」勧告しています。女子差別撤廃条約を批准している日本は、この国際的勧告を尊重し、目標を引き上げるべきです。</p> <p>同じく110ページに「持続可能な開発目標（SDGs）の推進」が記されています。SDGsは2030年を達成年限としており、第5目標にはジェンダー平等が掲げられています。第6次計画も2030年を視野に策定される以上、「50%」という数値目標を設定することが国際社会への責任ある対応でありましょう。</p>
510	女	50代	10	<p>意見 「30%目標」→「50%目標」とする。</p> <p>理由1 110Pで、「女子差別撤廃条約の積極的遵守等」とある。</p> <p>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。</p> <p>理由2 110Pで、持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進 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。</p>
511	女	70代	10	<p>（1）基本的な視点及び取り組むべき事項②の「30%目標」を50%に引き上げる。</p> <p>第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会からの総括所見の paragraph 36 dで「立法機関、閣僚、地方自治体（市町村長）レベル、さらに司法、外交や学術界に占める女性の割合について、第5次男女共同参画基本計画の目標30%を、第6次男女共同参画基本計画では50：50のバリテに引き上げること」と勧告されているので、それに合わせる。</p>
512	女	60代	20	<p>2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%としたが達成できていない。検証してあらためて次の目標を立てるべき。</p> <p>世界の潮流は50%。50%をめざすよう計画に入れるべき。</p> <p>女性候補者の供託金減額など具体的対策を記載すべき。</p>
513	団体として提出	団体として提出	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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のバリ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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・「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。</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
514	女	30代	-	<p>「指導的立場の女性比率30%程度となるように目指して取組を進める」とある。まずこれが現在どの程度達成されているかを基本的な方針に現況と達成できるか否かの見解を述べるべきです。</p> <p>また「30%程度になるように」と割合を30%以上にしたくないような文言である。男女の人口比率はそれぞれ50%前後である事から男女の共同や平等を考えるなら「30%以上」、または50%近くになれる目標にすべきです。</p>
515	女	40代	10	<p>(1) ②について、ジェンダーギャップ指数が世界最低クラスの「政治分野」におけるとりくみ強化が必須であることから、「世界の潮流が 2030 年までの完全なジェンダー平等の実現であることをふまえ、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションやクォータ制の導入も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要」とすべきです。</p>
516	女	80代以上	11	<p>●第1部 基本的な方針 3 6次計画における基本的な視点及び取り組むべき事項等(9~11頁) 下線語句の加筆等を求めたい。</p> <p>1) 1行目、「女性も男性も暮らしやすい」の前に、「個人の尊厳が重んじられ、」を加筆すること。(9頁) *理由:素案2(5)国際的な潮流3つ目の○では、「未来のための約束」に言及し、注48(9頁)でポイントを「人権やジェンダー等への留意と課題に対するコミットメントによる具体的成果を実現するもの」とし、「こうした議論やその他諸外国の動向も踏まえ、日本でも取り組んでいく必要がある」と述べる(9頁、(5)末尾)。よって1行目の冒頭に上記を加筆し、計画の基本的な視点が、国連を軸にした国際的議論(人権やジェンダー等への留意)を踏まえていることを明示する必要がある。</p> <p>2) (1)基本的な視点及び取り組むべき事項② 4行目文言を修正 (10頁) 「国際的水準も意識しつつ、」→ 国際的水準「50%目標」の達成を目指して *理由:国連を中心としたジェンダー平等達成の国際的水準は「パリテ」である。CEDAW総括所見2024も、日本に対してすべての意思決定過程の男女比の目標値を「6次計画では、50:50のパリテに引き上げること」を勧告している(パラ36(d))。2035年を見据え、6次計画に国際基準「50%目標」を掲げ、取り組みを加速することは極めて重要である(…「も意識しつつ、」の文言では曖昧)。</p>

			<p>3) (1) 基本的な視点及び取り組むべき事項 ⑧2行目の文言を修正すること。(11頁)  「…制度・慣行が男女の社会活動の選択にできる限り中立なものとする必要。」  → 制度・慣行が個人としての尊厳に留意した男女の社会活動の選択を可能にするものとする必要。</p> <p>*理由：制度・慣行の「中立性」とはなにか。この言葉は屢々使われるが、内容についての議論は不十分である。(1)～(7)に列挙された「取り組むべき事項」のすべてが、「男女の社会活動の選択」に関わる制度・慣行の制約を受ける。「中立性」の議論の前提として、法制度・慣行の改革に向けた課題解決において(例、選択的夫婦別姓制度の導入等)、多様な個人の「尊厳の平等」という憲法上の国民の権利保障(13条、14条、24条)、女性差別撤廃条約等日本が批准した9つの人権条約の内容を再確認し、それらに則した法制度・慣行の「不断の見直し」が求められる。</p>
517	女	30代	<p>1</p> <p>&gt; 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</p> <p>この取り組みには疑問が有ります。  元々、2020年までを目標としていた様ですが、そもそも、割合ありきの取り組みという点に無理があると思います。  我が国には、意識的に指導的地位を目指す女性が未だ少ないので、先に枠だけを優遇しても選ばれません。  女性自身の志願に頼らず、ビジネスの才能の片鱗や指導者適性の可能性が見受けられる若年層をスカウトし、奨学生として、いわゆる帝王教育の様な特別教育を施しつつ、南場智子氏の様な女性を選抜していく事で、結果として、マネージャークラスも充実するのでは無いかと思います。  実際、スポーツの分野では、似た様な取り組みによって、男性と比べても大きく遜色のないプレイヤーの層の厚さが実現できています。  遠回りな様ですが、結果の割合に囚われずに、人材の層の裾野を高め拡げる活動を取り組み目標に明記すべきと考えます。</p> <p>&gt; ライフイベントに際し  &gt; 女性において着実なキャリア形成が困難となる状況</p> <p>この取り組みについては大いに賛成です。  しかし、結婚について、婚姻改氏がキャリア断絶に繋がるとする特定団体やマスコミなどの論調がありますが、これは正しくありません。  身分証や公的資格や登記や論文データベースやポートフォリオサービスの婚前氏の併記や通称対応の充実により、その声の多くは、既に解決済みの事を、個人的昔話で語られている事も多いです。</p>

				<p>ただ、行政書士や弁護士が、良かれと過剰に婚前氏併記や通称の自粛や戸籍名の強い推奨をしてしまう事例の証言があるようです。 婚姻改氏者への改善状況のお知らせや、企業や士業などへの公的啓発を進める事も明記頂きたいです。 また、いわゆる選択的夫婦別氏制度法案が重要な解決策だとする論調も、正しくありません。 元々家族別氏を希望する人達にとってのメリット目線でしか語られておらず、家族同氏を希望する夫婦にとっては解決とならず別氏婚を選ばせる社会圧とすらなりかねません。 夫婦別氏を希望する人達はマイノリティであるので、マジョリティと両立する改善策である、婚前氏併記・通称の公的活用・民間への啓発と未届婚の改善を最優先して頂ければと思います。 特定団体やマスコミによる輿論誘導など事実と異なる情報に左右されないで頂きたいです。</p>
518	答えたくない	30代	10	<p>6次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等 10ページ目 6行目</p> <p>意思決定過程の女性参画の目標値として、30%とありますが、「50%」を早期に実現すること、クオータ制などの強制力をもった措置を実施すると明記してください。 何年も「30%以上」を目標に掲げながら一向に実現できず、自然に増えることを待っているだけでは何も変えられなかったのですから、今回も今までと変わらないような施策を取り続けるだけでよいのでしょうか？ また、国際的な動向としては、50%を実現しようとするのが当たり前となっていますので、それを実現を目指していただきたいと思います。</p>
519	女	50代	10	<p>「30%目標」→「50%目標」としてほしい。 理由 OP110で、「女子差別撤廃条約の積極的遵守等」とあります。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」とあります。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す。 OP110で、持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けた連携及び推進 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す。 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す。 以上の理由から、第6次も30%目標では男女共同参画が進まないと思う。</p>
520	女	70代	-	<p>「30%目標」→「50%目標」とする。 理由1 素案110Pに、「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。 理由2 110P、持続可能な開発目標(SDGs)達成に向けた連携及び推進 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。 以上の理由から、第6次も30%目標では、世界に向けて恥ずかしすぎる。</p>

521	女	70代	<p>1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会  基本計画は、日本国憲法、女性の人権の国際基準である女性差別撤廃条約に則って策定すべきであり、そのことを、計画の冒頭または「基本的な方針」に示すべきである。目指すべき社会の第1には「憲法と女性差別撤廃条約に基づくジェンダー平等社会をめざす」を掲げるべきである。</p> <p>2 社会情勢の現状、予想される環境変化  ○男女共同参画の目的である人権尊重とジェンダー平等の実現の視点に立った現状分析を行うべきである。  ○「アンコンシャス・バイアス」が強調され、現状や今後の環境変化を個人の努力や責任、意識改革の問題としている。基本計画で扱うべきなのは、こうした現状になっている社会制度・構造の原因を明らかにし、個人の努力や責任、意識改革の問題とするのではなく、その解決のための政策・方針を示すべきである。  ○第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会からの総括所見を真摯に受けとめた現状分析と課題提起が求められている。</p> <p>3 6次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等  ○ 第9回日本定期報告に関する女性差別撤廃委員会からの総括所見に対応した内容とするべき。  ○第6次男女共同参画基本計画では50:50に引き上げること（パラグラフ36d）が勧告されている。パリテを明記し、数値目標、達成期日、目標達成のための具体的行動を明示すべき。  ○第2部の構成について  「I男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現」というくくり方で、8分野にわたって記述されているが、Well-beingという意識の問題ではなく、法律・制度によって、どう男女共同参画を実現するのかが書かれるべきである。  (1) 雇用については、あれこれの分野に分散して記述するのではなく、独立した分野として扱うべき。  (2) 教育の分野は独立した分野とするべき。  (3) 気候変動の問題は、素案においても2（4）で危機感が示されている。第5次計画では、防災・復興と並んで分野名に「環境」が入っていたが、第6次計画は、第9分野の地域の課題の一つとして扱われている。環境の問題は地域任せにすることのできない問題であり、第5次計画の枠組みに戻すか、独自の分野として取り上げるべきである。</p>
-----	---	-----	--