

「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 3 分野 女性の所得向上と経済的自立の実現

| 通し<br>番号 | 性別 | 年齢層     | 該当<br>ページ<br>数 | ご意見内容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------|----|---------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | 男  | 40<br>代 | -              | <p>「男女」共同参画と銘打ちながら、政策は女性を支援するもののように見受けられます<br/>これは男性「差別」ではありませんか？</p> <p>政策は公金をもって成されるもの<br/>であれば、平等原則は当然適用されねばならないはずかと存じます<br/>また、男性を差別し、女性のみを支援・優遇するというのは、その理由を説明する必要<br/>は生じるはずかと存じます（説明責任）</p> <p>ところが、男女共同参画と銘打つ事業・組織から、そういった男性「差別」に関する説明がな<br/>されたことはないように受け取っております</p> <p>まず、性別を女性のみに絞り、それを支援・優遇する理由をご説明下さいませ<br/>そして、それが男性「差別」には当たらないというのであれば、それを広く国民に対してご説<br/>明下さいませ</p> <p>これとは逆に、<br/>「男女」共同参画と銘打ちながら、男性のみを支援・優遇する政策ばかりが打ち出されていた<br/>としたら、これはどういうことになるのでしょうか？<br/>国民はこれに納得するのでしょうか？<br/>ご想像下さいませ</p> <p>もう一つ<br/>あなた方はジェンダーというものを社会的性別、男女平等を目指すもの、などと誤解してはい<br/>ませんか？<br/>良いものだ、と思っはいませんか？<br/>それは誤解です<br/>事実は逆ですよ</p> |

|   |   |     |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---|---|-----|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |   |     |   | <p>ジェンダー・イデオロギーというのは、際限なき性の解放を目指すもの<br/>その本質は自己の快樂を追求する思想ですよ</p> <p>それは男女の区別（LGBT）を含む、性のあらゆるモラルを破壊するための思想であり、モラルが破壊されれば弱い立場の女性と子供たちが被害者になります<br/>ジェンダーイデオロギーは人類が築いてきた社会の安定を破壊する性質にある極端にラディカルな思想です</p> <p>これを良いことと誤解させて推進する勢力がある<br/>だからといって、公的機関が長年にわたっていつまでも、これを誤解したままであっては国民が困ります</p> <p>どうか、自分の手でジェンダーやフェミニズムについてお調べになった上で、推進して良い事柄なのかを直視して頂きたく存じます<br/>ジェンダー、フェミニズムの思想は、既にその本質が知られておりますので、学術の分野ではお寒い状況となっております</p> <p>公的機関においても、その真の姿を直視して下さるよう切にお願い申し上げます</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2 | 女 | 30代 | - | <p>第6次男女共同参画基本計画（素案）では「女性の所得向上と経済的自立」が重点に置かれていますが、同時に「日本男性の所得停滞」にも正面から取り組む必要があります。これは単なる労働政策ではなく、少子化対策に直結する重要課題です。</p> <p>第一に、厚生労働省や国勢調査のデータでも、未婚率の上昇は「経済的理由」が大きな要因であることが明らかになっています。特に20～30代男性の所得水準が低い層ほど結婚率が著しく低下しており、経済的基盤が不安定であることが結婚・出産の大きな妨げとなっています。男性の給料を底上げすることは、結婚を希望する人々にとって最も現実的な後押しとなります。</p> <p>第二に、子育てには長期的な安定収入が欠かせません。現状では男性の非正規雇用率が上昇し、正社員との格差が広がっています。この状況を放置すれば、家庭形成を望む若年層がさらに減り、出生数の回復は困難となります。逆に、男性の所得が安定すれば、安心して子どもを持つ選択をする家庭が増え、少子化の歯止めにつながります。</p> <p>第三に、男女平等の本質は「女性のみを支援すること」ではなく、男女双方が安心して家庭を築ける環境を整えることにあります。女性の経済的自立を支援する一方で、男性の賃金向上にも具体的に取り組むことで、共働き世帯・専業主婦世帯・多様な家庭形態が持続可能となり、社会全体の安定につながります。</p> <p>以上の理由から、本計画には「男性の賃金水準向上」「若年層男性の安定雇用支援」を明記し、女性支援と並行して実行することが必要です。これは単なる経済政策にとどまらず、少子化対策の基盤であり、将来の日本社会を持続可能にする上で極めて重要です。</p> |
| 3 | 男 | 40代 | - | <p>このことは個人の志向であり、わざわざ国家、政府が関与する様な内容ではない。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|   |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---|---|-----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | 女 | 50代 | -  | <p>女性に限らずだが、国民が衣食住に困らず、且つ能力に応じた所得を得られるようにする事は代議士の義務。なんにせよそれができていないうちに他の制度を変えても何も変わらないし意味はあまりない気がする。</p> <p>男女平等に関する意識改革は、平和な世の中では徐々に出来てくる。力に頼らざるを得ない情勢では男性の力が必要だった事は明白なので、日本の場合は、今のままで良いと思う。経済的自立に限定するのではなく、まず精神的自立が大切。自分が必要とされる事を意識できる環境づくりが必要だし、そこで人に喜んでもらえる事から得られる充足感を得る体験、など心に必要な栄養を得られる社会づくりが必要。</p> <p>そのためには子供の頃からの教育方針を見直すことが大事だし、何より、そういう事が安心して考えられるようにするためには1番先に述べた、国民の衣食住を確保できる政策が先ず必要。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 5 | 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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 6 | 男 | 50代 | 39 | <p>「女性の少ない業種・職種において、多様な人材が働きやすい環境の整備等」とありますが、これが逆差別を招いている事をご存知の方はいらっしゃいますでしょうか？</p> <p>例えば、建設産業（スーパーゼネコン～中堅ゼネコン）では積極的に女性社員を増やしており、かなりの頻度で見られますが、現場、特に夜間現場への従事は男性と比較した場合、極端にその頻度が抑えられ、担当も負担が少ないものになっています。</p> <p>これらの負担は、派遣や出向社員等、協力会社の男性社員に割り振られ、負担は下流に押し付けているのが現状です。</p> <p>また、業種を問わず、デスクワークを主体とする事務系やオペレーティング業務において、AIによる支援や業務改善が進み、現状多くの割合を担っている女性職員があぶれている状態です。</p> <p>肉体労働に関連する業務の多様性に、女性就業者を増やす事を目的とするのであれば、抜本的な啓蒙が必須であり、また、その負担を男性や第三者組織に投げる／任せるような遣り方では人材不足を免れず、育成する事はできませんし、増えません。</p> <p>同一労働同一賃金を主体とした場合、まず、性差の逆差別（女性優位）をなくし、より純粋な意味での相対的平等を徹底する必要があります。</p> <p>大企業の表層だけを見て、昔ながらの平等性を説くのは、寧ろ、時代錯誤です。</p> <p>また、昨今強く標榜されているのが、少子対策に基づく子育て支援や育休、これに基づく補償と理解にありますが、これを民間企業に一律で投げる事態が暴論です。</p> <p>産休・育休による負担を既存社員に投げ、その生産性を維持しつつ、支援と復帰を保証しつつ、個々の給与をアップし、更に労働時間を減少させるという難題を全法人の大半を占める中小企業に強いるのは正気の沙汰ではありません。</p> <p>フリーランスの女性も安心して働けるとありますが、この場合、インボイスに関する事務作業が負担になっています。</p> <p>副業にしても年収の壁は尚、存在し、職業訓練以上の課題です。</p> <p>正直、各制度や税法、現実の労働環境とがちくはぐで、これらの懸案を本件から解決できるとは到底思えません。</p> |

|    |        |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|--------|-----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7  | 男      | 40代 | -  | <p>男性差別ばかりに無駄な税金を使う男女共同参画はいっさい支持できません。<br/>男女平等にできないならすぐに解散してください。<br/>男女分断が進み、少子化で社会は悪くなる一方です。<br/>自分達が社会を悪くしていると自覚してください。<br/>もし男性差別をしないというならポジティブアクションを男性にも適用し、男性限定公募、男子枠、男子大の設立。<br/>困難男性支援法を設立して見せてください。<br/>できないならポジティブアクション、女子枠、困難女性支援法を廃止してください。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 8  | 男      | 20代 | 37 | <p>積極的改善措置（ポジティブ・アクション）は、男性差別です。<br/>必要なのは、透明性のある評価方法です。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 9  | 答えたくない | 50代 | -  | <p>パブリックコメントの機会を頂戴し、ありがとうございます。<br/>大学教員として、約20年間助教をさせていただいています。昇進の仕組みが明確であったとしても、多様な意見を尊重しない教授会の決定であれば、昇進の機会はないため、昇進に関しては学外の第三者を交えること、研究助成や受賞候補者の応募などの部局承認を不要とすること、ハラスメントかどうかの判断を教授会、部局長が行っているため、ハラスメントの該当性の判断は第三者組織が行うことという明記をすべての該当箇所に入れていただきたいと思います。「各種ハラスメントへの対策を行う」という表現が、被害者支援と称した「追い出し部屋」送り、孤立化となっていますので、早急な対応をお願い致します。以前の保健センター長も大学の理事等の役員とつながりがあったのか、「すでに通院しているのであれば、大学として対応できることはない」と言われました。所属部局では教授会報告は見せていただかず、母子グループ、看護学専攻からも除外され、母子グループ会議、看護学専攻会議等会議には呼ばれなくなりました。講義、実習、卒業研究からも外されており、研究院長に再開を希望いたしましたが、「外された理由はどうでもよい。面談の日程調整をしてください」というメールが届き、適切な対応を受けられていないと感じます。<br/>部局内であっても組織改編の際には、文部科学省に報告義務があると思うのですが、教務に確認したところしていないという回答をいただきました。他部局でも「追い出し部屋」の事実が確認され、そちらに対しては卒業研究指導が再開されたとニュースで知りましたが、私の所属部局では対応を頂けず放置されています。外された理由として、私共の分野横断共同研究成果からカリキュラム改定、講義・実習内容の刷新を提案したことが考えられ、研究助成への応募も機関承認が得られないという理由で、応募に至らなかったことが何度もございます。ハラスメント相談、公益通報もしましたが、通報者の特定に積極的で、大学に雇用されている弁護士とのやり取りでは全く解決せず、PDFとして残したメールは、証拠隠滅でしょうか、職場のPCでは閲覧不可になっています。他の関連のないPDFは閲覧できます。「正しい対応と認識してハラスメントを行う加害者(集団)」への啓蒙や意識変革に関する記述が少ないと感じました。</p> |
| 10 | 男      | 20代 | 21 | <p>完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保すべきとあるが、女子枠については違憲の疑いがあると思われる。その他弱者を捨て置くような政策をとるべきではない。<br/>また、男女雇用機会均等法が制定されて久しいところ、女性の優遇を続けても出生率が上がっていないことを直視すべきと思われる。男女共同参画局の資料を拝読すると、共働きフルタイムの女性の割合は増えていないし、自分より高給を望む女性の割合が明らかに大きい。女性の意識改革等にも目を向けるべきではないか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 11 | 答えたくない | 40代 | 39 | <p>現状、建設業等、現業において女性が軽い作業をすることによって、男性の労働負荷が上がっている。<br/>これはポジティブアクションの限界を超えており、とても同一労働、同一賃金とは言えない。<br/>政府がポジティブアクションをさらに進めるのであれば、男性労働者の労働負荷に応じた補助金を交付するべきと考える。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 12 | 男      | 20代 | 37 | <p>(1)で「性別を理由とする差別」が許されない旨が書かれているが、(4)のポジティブアクションは男性に対して行う男性であることを理由とする差別ではないのか？<br/>注)特殊文字のため○に数字が入った数字が使えなかったため(1)のように代用した。間違えないようにしていただきたい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|    |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|---|-----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 | 男 | 40代 | -  | <p>国の存続に対する認識共有</p> <p>公正な社会：希望を可視化する<br/>「頑張っても報われない」という諦めの気持ちは、社会の活力を奪います。このような不公平感を解消し、誰もが希望を持てる社会を築くため、**「公正な評価」**を可視化する仕組みづくりに予算を使うことを提案します。</p> <p>賃金データの公開：企業における男女間や雇用形態による賃金の違いを、自主的な公表を促してみてはいかがでしょうか。透明性が高まることで、能力や貢献が正当に評価される環境が整い、働きがいにつながります。</p> <p>予算の使途の透明化：男女共同参画予算が、どのような目的で、どのように使われているのかを、国民の誰もが確認できる仕組みを導入することをご提案します。予算が明確になることで、不信感が解消され、政策への理解と信頼が深まります。</p> <p>予算・人事・組織図・使われ方・予算の使用目的割合・これらの透明化が絶対条件です。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 14 | 男 | 40代 | 1  | <p>「女性の所得が低い」のは「労働時間が短い」からである。<br/>制度で男性と女性に時給に差があるのであれば、その差を是正すればよく、機会の平等ではなく結果の平等を求めるのは間違っている。<br/>「労働時間が短い」のは「女性が家事や育児を強いられる」というのであれば、「両親・義両親との同居」を拒んだ個人の自由であり、「自身が専業主夫を養う」という選択をしなかったためである。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 15 | 男 | 30代 | 10 | <p>該当箇所<br/>(1) 基本的な視点及び取り組むべき事項<br/>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<br/>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。<br/>「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。<br/>「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<br/>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。<br/>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> |

|    |        |     |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|--------|-----|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16 | 女      | 30代 | -    | <p>女性の所得が低いのは、本人が望んで夫の扶養に入り家庭に影響が出ない程度の労働に抑えているか、端的に能力が無いせいです。女性だから採用されないとか昇進できないケースはほぼ無く、企業も昇進してくれる女性探しに躍起になり能力のある男性より優先して女性を役職に登用させている状況です。</p> <p>若い世代はこの状況を過度な女性優遇と見なしており、特に男性の女性への嫌悪感憎悪感を育てる原因となっています。</p> <p>また、女性は上昇婚ししないので、女性の所得を政府の介入で歪な形で上げてしまうと女性にとって魅力的な収入のある男性が減り、婚姻数が減り、少子化が一層進むことになります。このような状況は女性にとっても幸せな環境ではありません。</p> <p>また、女も男も育てている母として、女の子には甲斐性のある男性と結婚してほしいし、男の子には甲斐性のある男になって家庭を持ってほしいです。ですので、女性の所得を上げるために美味しいポジションを女性にあげてしまうと、どちらの願いも達成できないので反対です。社会を上げて男を妻子を養える男に仕立て上げるべきです。今やっている事は全くの反対の事ですから、将来、不幸になる女性は多くなるでしょう。</p> <p>大学の女子卒などは論外で、明確に男性差別です。</p> |
| 17 | 女      | 30代 | 1, 2 | <p>現在、就学・就職の機会は法的に男女平等に保障されており、同一労働同一賃金の原則も確立されています。その中で、女性が管理職に就く割合が低いことは、制度的な障壁ではなく、個人の選択の結果であると考えます。妊娠・出産に伴う休職制度も整備されており、育児休業を夫が取得することも可能です。女性が自ら大黒柱となる選択肢を取らず、家庭や職場において「庇護される立場」を望む傾向があることが、現在の状況を形成していると認識しています。</p> <p>このような状況下で、企業に対して女性管理職の割合公表を義務付けたり、補助金を交付する政策は、実質的に「女性であること」を理由に優遇する措置であり、男女平等の理念に反するものです。能力や意欲に基づかない登用は、職場の公平性を損ない、男女双方にとって不利益をもたらします。よって、女性管理職の割合の公表を義務化や女性に偏った活躍推進事業には反対します。</p>                                                                                                                                                                |
| 18 | 男      | 30代 | 39   | <p>女性の少ない業種・職種において、多様な人材が働きやすい環境の整備等により、女性の就業及び定着を促進することについてだが、SNS等を観測する限り、女性は就労環境よりも「勤務している自分が他の人から羨望を集められるか」を重視する傾向にある。そのため、環境の整備は問題の解決に寄与しないと考えられるため、反対する。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 19 | 答えたくない | 60代 | 36   | <p>白丸下から3つ目：「非正規雇用労働者の割合が高いこと」と「が高齢期を含めた女性の貧困」の間に「からワンオペ育児等選択せざるを得ない状況の結果であること」を加える。神奈川県は通勤時間が長く、追い詰められた結果の選択の結果、パート比率が全国一高く、L字カーブも深い。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 20 | 答えたくない | 60代 | 38   | <p>(2) ⑥「公共調達において、」と「女性活躍推進法」の間に、「男女の賃金差異、勤続年数の際が少ない企業及び」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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 21 | 答えたくない | 60代 | 37   | <p>(2) ②「周知徹底を図る。」を「限定列举から例示的列举にする。」に修正する。「正社員同士の同一価値労働同一賃金も法制化する。」を加える。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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|    |        |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|--------|-----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 22 | 女      | 50代 | -  | [女性の所得向上と経済的自立の実現]とのことですが、このときの「女性」とは何を指すのでしょうか。例えば会社役員の男性が名前と性別を変えて法的女性となったとき、「女性」役員が増えたことになるのでしょうか。<br>女性とは何を指すのかを明確にしないと、数字上だけ女性の年収が上がったことになってしまいます。女性とは生物学的女性であると明示すべきです。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 23 | 答えたくない | 60代 | 39 | (1)「同一労働」を「同一価値労働」へ修正する。全くの「同一労働」は存在しないという是正逃れになっているため。<br>(2)ア、(1)、(3)、(4)、(7)に登場する「同一労働」を「同一価値労働」へ修正する。全くの「同一労働」は存在しないという是正逃れになっているため。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 24 | 女      | 60代 | 39 | (7)「同一労働同一賃金」を「同一価値労働同一賃金」に改めるべき<br>看護、介護、保育等一般にケア労働というものに女性が多く従事しており、命がかかわる重要な労働であるにもかかわらず賃金が低すぎる。また(8)にもかかわってくるが、女性がDVや就労支援など行政の相談窓口で勤務する専門員も、不安定雇用や低賃金という境遇がほとんどである。これでは女性の経済的自立は困難である。まずは業種による賃金や雇用体系を改めるべきである。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 25 | 女      | 40代 | -  | 政府の男女共同参画政策は、女性を「弱い存在」と見なし、保護や配慮の対象とする前提で設計されてきた面が強い。第6次男女共同参画基本計画でも「女性の所得についてみると、有業の既婚女性の約半数が所得200万円未満、未婚女性の約6割が所得300万円未満（令和4年）であり、このような状況も踏まえ、女性の所得向上・経済的自立に向けた環境を整備していく必要がある」と記している。ここでは女性が「低所得層として保護すべき対象」として強調され、男性の低所得層と同様の課題を相対化せずに論じており、保護発想が強く表れている。<br>「出産を契機に女性が非正規雇用化するいわゆるL字カーブ問題が続いている」「依然として女性への家事・育児・介護等の偏りが存在している」との表現は、女性が「キャリア形成で断念を迫られる存在」または「ケア負担を抱え込む存在」として強調され、結果的に女性を弱者・保護対象として固定化する政策フレームに結びついている。「貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援」という項目も同様に、困窮支援も「女性特化」の形で記述されており、女性を特別に切り分けて扱っている。<br>しかし女性は保護対象ではない。現代の女性は教育水準においても就業能力においても男性と同等の力を備えている。にもかかわらず、制度や政策が女性を「特別扱い」し「保護の対象」とみなすことは、女性の能力を過小評価し、真の意味での機会均等を損なう恐れが高い。<br>女性管理職比率の推移も同様だ。管理職に占める女性の割合は徐々に上昇しているが、数値基準を先に置く政策は、能力や成果による評価ではなく「女性であること」を基準に登用を進める仕組みを助長し、むしろ「女性は優遇されている」という社会的認知を広げるリスクとなる。これは女性にとって極めて不利益であり、努力や成果に基づく正当な評価を受ける機会を損ないかねない。<br>「男女共同参画」というスローガンが、かえって男女の間に見えない壁を作っているのではないか。政府が「女性」を特別に切り分け、施策の対象とし続けることは、女性の対等な競争や自立を阻害する結果をもたらしている。本来は税制・社会保障・雇用慣行から性別役割に基づく歪みを排除し、個人単位での権利と責任を徹底することが不可欠である。女性の真の共同参画を守るためには「女性が保護対象である」ことが前提とされた男女共同参画の一切をやめるべきだと考える。 |
| 26 | 女      | 30代 | 10 | リスキリングを促進、とあるが、そのリスキリングの先に賃金上昇がなければ意味がなく、またその時間を確保するだけの休暇もとれない状況にある。その構造（賃金上昇と有給消化や長期休暇等）を是正しなくては、促進はされないと思う。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 27 | 女      | 30代 | 5  | 「主たる稼ぎ手は男性である」といった固定的な性別役割分担意識は、ある種当たり前である。女性は妊娠出産、ホルモンバランスなどでフルタイムで働くほどの健康を維持するのが難しい。産後の授乳と夜泣き、心身の回復をはかるまでは男性が頼りであり、それは事実である。問題は育児や産後の心身回復後に社会復帰をする時に、正規雇用もなく、年齢的にパート雇用しか選べないような状況であること。ここを変えない限り、キャリア形成などできないし、氷河期問題や障害者雇用の問題も解決しない。ブランクをリスクとせず、柔軟に対応できるよう企業が努力すべきである。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|    |   |       |    |                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|---|-------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 28 | 男 | 70代   | -  | 幼稚園の先生の給料が安い                                                                                                                                                                                                                           |
| 29 | 男 | 60代   | 1  | 女性が希望する働き方を実現し、所得を向上させて経済的に自立できる社会を目指すべき                                                                                                                                                                                               |
| 30 | 女 | 30代   | 39 | 「最低賃金について、2020年代に全国平均 1,500 円という高い目標に向けて、たゆまぬ努力を継続することとし、官民で、最大限の取組を5年間で集中的に実施する」と、あるが、今は2025年であり、日々の物価上昇と各種税金等を考えれば目標として低いし、やる気を感じられない。ワーキングプアを助長している。                                                                                |
| 31 | 男 | 70代   | -  | 幼稚園教諭給料が安い                                                                                                                                                                                                                             |
| 32 | 男 | 50代   | -  | ハンガリーのように、子供2人が3人産んだ女性に対して、生涯所得税を取らないようにすれば、女性の所得向上や社会進出が進むかと思います。                                                                                                                                                                     |
| 33 | 女 | 30代   | 40 | 雇用保険の給付を受けられない方に対して、安定した雇用につなげるため、無料の職業訓練と生活支援の給付金等を通じた支援を実施する、とあるが、従業員側にそういったことをするよりも、起業側に正規登用促進を行うべき。非正規から正規雇用転換の実績と継続年数の記録をとるべき。                                                                                                    |
| 34 | 女 | 70代   | -  | 女性の賃金は男性より低額。生涯で1億円の差がうまれると報告されています。入社当時は男女格差は無いが結婚、出産、子育ての時期になると働くのが困難で続けられない、続けたとしても労働実態は産休などで男性と労働の差が付き賃金に反映、昇格に反映し女性はいつまでも昇格できず置き去りになっています。子育てで一旦退職した場合、再就職するときは派遣労働者にしかねない。派遣労働者にはボーナスも無い一生、低賃金労働者のまま。派遣労働を無くして正社員に法改正をして欲しいものです。 |
| 35 | 女 | 10代以下 | -  | 反対します                                                                                                                                                                                                                                  |
| 36 | 女 | 30代   | -  | キャリア形成・リスキリングという言葉が多様されることから、新卒で継続して働く女性像をイメージする。介護や子育てを終えた中年の女性の正規雇用の挑戦も可能なイメージも欲しい。                                                                                                                                                  |

|    |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|---------|---------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 37 | 答えたくない  | 60代     | 36 | <p>個人の尊厳が守られる社会を形成するための行財政政策として、もちろん現行諸制度を具体的に改善して行くための実効性のある具体性を示すことは重要であることは言うまでもない。その上で、諸具体案を通覧して気づくことは、＜女性＞＜労働者＞像の記述方式がこれまでの日本的雇用における雇われる人間としての受け身の労働者像を根本的批判的に再考する視点が見えないことである。別の言い方をすると、働く人間の社会的諸条件を個人尊厳原理に適合するものとしていく上で、現存の労働現場の労働諸条件に労働者自身が適合させていくという雇用契約上弱者の位置に置かれている労働者観から一貫して書かれているように思える。すなわち雇用主の都合に合わせる雇用者像を元に、雇用主の雇用条件を変更したり、雇用者の資質を改善して雇用主に雇用されやすい条件を整えたりする施策案となっていないだろうか（これでは産業転換できない）。もちろん雇用契約上雇用者が、少なからず受動的に構える現状が実態であるにせよ、将来に向けた基本的な構想を示す点で、これまでと同様な雇用者増に基づく労働市場政策の立案で、現状を追認する方式では、世界的、人類史的転換点に立つ状況を克服できるだろうか。少なくとも、例えば企業はだれのものかという根本的批判から考察することを通して、労働当事者は、雇用主ではないにしても、雇用主的視点にも置換し得る資質をも労働条件に組み入れ、協働的に労働現場を創成して行く企業活動協働主体として記述して行く新しい記述方法を開拓して行くべきではないか。その際、＜女性＞としての＜個人の尊厳＞が守られる労働諸条件としては、受動的な労働者像ではなく、産業構造の転換も含む、労働政策全体、労働法による労働者の権利の習熟を含め、労働の総体を学習し改善に関与する主体として記述するべきではないか。例えば単なる産業構造に受動的に自らを適合させる技術習得主体と記述するままでよいのか。そうではなく、世界経済的連関の中で、世界の関連労働現場における同じ労働者のすべての尊厳が保障されるようなそのような労働条件を、当該契約労働そのものにおいても関与して行く協働的主体像として、従って、当然のことながら租税国家における行財政政策にも主権者として積極的に関与して行く政治的主体として、個人の尊厳を社会で実現して行く当事者として記述して行く方法を開拓して行くべきではないか。</p> |
| 38 | 女       | 50代     | -  | <p>政治家は国民の為ではなく、自分達の懐を潤そうとしますよね！もう全ての政治家を変えて下さい。<br/>国民の為に政治をして下さい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 39 | 女       | 40代     | -  | <p>ポジティブ・アクションがなぜ必要なのか、改めて丁寧な説明が求められているのではないかと感じます。法律で認められているものであり、男性に対する逆差別にはあたらないことを改めて明記した方が良いのではないかと思います。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 40 | 団体として提出 | 団体として提出 | 36 | <p>2023年のノーベル経済学賞は、女性の労働市場への参加や男女間の賃金格差を研究した米ハーバード大学のクラウディア・ゴールドフィン教授が受賞しました。受賞内容は、男女間の賃金格差が生じる理由を解明しようとした点にあります。</p> <p>日本では、2024年度厚労省賃金構造基本統計調査の公表で、男性363,100円、女性275,300円となり、男女賃金格差(男=100)は75.8となっています。この差は年金受給時に顕著に現れ、男性 月約17万円、女性 月約11万円約6万円の差となります。</p> <p>人生100年時代と言われる現在、男女賃金格差は正は喫緊の課題です。補強を望みます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|    |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|---------|---------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 41 | 団体として提出 | 団体として提出 | -  | <p>基本認識<br/>多様な働き方の選択肢拡大が強調され、加えてデジタル化や社会情勢の変化に対応した柔軟な働き方への移行が重視されている。このことにより個人の選択肢や所得向上の在り方に焦点が移行している。使用者責任をあいまいにする働き方を広げることなく、労働者を保護する労働諸法制を整備すべきである。</p> <p>全体的に、企業中心の人材活用が根底にあり、ジェンダー平等の働き方を指すものになっていない。ワーク・ライフ・バランス実現のための長時間労働の削減は、労使の自主性や個人の選択によるものではなく、法的規制を強めるべきである。</p> <p>「施策の基本的方向と具体的取組」に盛り込むべき事項<br/> 1 すべてのハラスメントを禁止する実効ある立法措置を確立すること。ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」(190号)を批准すること。<br/> 2 賃金の底上げを図るため、生計費原則により最低賃金を1500円以上に引き上げること。全国一律最低賃金制度の確立をすること。事業主負担を軽減する中小企業への支援策を進めること。<br/> 3 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受け止め、女性活躍推進法の男女の賃金差異及び管理職に占める女性労働者の割合の公表をすべての企業を対象とすること。男女の賃金差異を実額表示すること。また、男女の賃金差異公表に基づき、是正をするための方針を示すこと。<br/> 4 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受け止め、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、女性の経済的自立を妨げる所得税法第56条を廃止すること。<br/> 5 ワーク・ライフ・バランス、ディーセントワーク実現のため、長時間労働規制を行うこと。<br/> 6 同一価値労働同一賃金を原則とすること。有期雇用は、臨時的・一時的な雇用とすること。<br/> 派遣労働は臨時的・一時的で専門性の高い業務に限定すること。<br/> 7 管理職および方針決定機関の女性割合向上を目的としたポジティブ・アクションを推進するため目標値を定めること。その際、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勧告を生かしたパリテを視野に入れること。<br/> 8 国際基準に基づく計画となるよう、ILOパートタイム労働条約(175号)、ILO雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(111号)を早期に批准すること。</p> |
| 42 | 女       | 30代     | 40 | <p>イ 非正規雇用労働者に対するリ・スキリングの推進について要望です。非正規雇用労働者が自らのキャリアについて主体的に考えるためにリ・スキリングの推進をすること自体に異論はありません。</p> <p>一方で、非正規雇用労働者の待遇が悪いのは、非正規雇用労働者自身の能力不足が原因とも読み取られかねない記載だと感じます。非正規雇用労働者の待遇が悪いのは、非正規雇用労働者を安価な労働力として搾取する雇用システムに原因があります。</p> <p>早期に同一労働同一賃金を実現し、非正規雇用労働者の待遇改善が進むよう、企業への罰則付き施策の推進を望みます。ご検討のほど、よろしくお願いいたします。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 43 | 男       | 30代     | 36 | <p>女性にしかできない役割として大きいものは、やはり出産です。ここを蔑ろにしては国が滅びます。なぜなら継承者がいなくなるから。よってまずは日本人の出産に報奨金を出すべきです。日本人の妊娠、出産、育児中の生活費全般を国費で賄う事を求めます。また、産後の復職や再雇用促進のため、出産育児休業手当の拡大や再雇用を決定した企業に国費で補助金を出すよう求めます。女性が好きな仕事で働きながら、出産育児のためにいつでも休職できる制度設計をしてください。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

|    |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|---|-----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 44 | 女 | 30代 | -  | 男女共同参画であるけれど、過度な女性への期待は圧力と感じますし、目標達成が目的になっていないか検証する必要があるかと思います。また、過度な配慮も女性優遇として、女性差別を助長するものです。クォータ制がそうで、本来なら平等に能力を見て採用するはずが、女性の割合だけを見た結果、能力差が生じてしまいます。女性差別を受けたからといって、男性を差別していいわけではありません。是正すべきなのは、無意識の思い込みであり、女性の割合ではありません。支援するのは女性にむけた起業やリスクリングではなく、男女共にブランク後の再就職支援などだと思います。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 45 | 女 | 70代 | -  | <p>2020年までに女性参画率30%を達成できなかったことは残念です。日本社会の中に、女性に対する根強い偏見と蔑視があり、ジェンダー平等の社会が実現していないことの表れです。そのような実態はあらゆるところに見られます。</p> <p>まず、女性とはということで全面的に家事・育児・介護などの「家庭責任」を負わされています。男性とともに家庭を構成する一員として、積極的に担う意識の改革が必要です。かなり改善されたものの、男性は未だに女性に頼って家庭生活を行っている場合が少なくありません。そのために、女性が社会に出て働くのが困難です。働く環境が改善されなければ経済的基盤が失われ、「貧困」が蔓延します。「男女ともに家庭も仕事も」という意識が大切です。</p> <p>女性というだけで様々な差別・蔑視・性暴力に苦しんでいる実態があります。特に、女性への理不尽な暴力を許すことはできません。「女性は男性に従うべき」という誤ったジェンダー意識が、罪もない女性を傷つけています。殺人に及ぶ事例もあり、見過ごせません。公的権力の中にもジェンダーは根強いと思いました。様々な暴力に直面している女性の恐怖を思うと、辛くなると同時に怒りがこみ上げてきます。一刻も早く女性も男性もともに相手を尊重し、自己実現を図るための意識改革・教育が早急に望まれます。</p> <p>日本社会のシステムを女性が生きやすく、活躍しやすいように変えていかなければ、いつまで経っても世界のスタンダードに並ぶことは難しいと思います。女性の働き方がパート・非正規のままでは、女性の自立は難しいです。仕事の内容が変わらないのに給料が安いという実態もあります。いま、フルタイムで働く共働き世帯が、専業主婦世帯を大きく上回っている実態を踏まえた制度の改革、子育て環境の改善が必要です。</p> <p>第6次男女共同参画基本計画策定に当たっては、基本計画の中に実効性ある具体的な施策を盛り込みつつ、何をいつまでに解決したいという目標を示すことを要望します。</p> |
| 46 | 男 | 40代 | 39 | <p>「管理職、更には役員へという女性登用のパイプライン構築」</p> <p>聞こえはいいが、現実には起こっていることとして、能力の足りない女性管理職が多く登場している。</p> <p>結果として、丸投げ。投げやり。責任を取らない。責任を追及されるとハラスメント。そのような過度に守られた管理職が女性にとって健全なロールモデルとなりえるだろうか。特に比率の公開だけをベンチマークにしてしまった弊害であろうと考える。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 47 | 男 | 50代 | -  | <p>所得の向上は女性だけの問題ではない。</p> <p>憲法に定められた『文化的、健康的な生活』を遅れていない国民は山の様にいる。</p> <p>国債を国民の借金だと騙し、憲法違反を繰り返す現政権が真っ先に取り組むべきは夫婦別姓ではなく、経済対策！</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 48 | 女 | 30代 | -  | 出産や育児でも働きやすく、安心した社会生活を送れるよう所得の向上と補填するなどの仕組みを作して下さい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 49 | 女 | 60代 | 36 | <p>「一方で、男性においては、非正規雇用労働者は少ないものの、女性と比べ男性の不本意非正規雇用比率が相対的に高い状況にある。このような状況を踏まえ、非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善を図ることが重要である。」</p> <p>そもそも女性の非正規雇用は望んでのものなのか。直接的にはそのような結果になっているが、本来ならば正規職に就きたいと女性が思っている、夫との家事育児分担がうまくいかず、不本意に非正規雇用に甘んじている場合もあるのではないかな。</p> <p>また「非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もある」とあるが、逆にコロナ禍時のように、非正規雇用者（特に女性）を「便利な雇用の調整弁」にされることもある。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 50 | 女 | 70代 | -  | 女性の地位の確立                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|    |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|---|-----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 51 | 女 | 70代 | 39 | <p>2 (1) (2)</p> <p>施策の基本的方向では<br/>「非正規雇用労働者の待遇改善を図ると共に、正規雇用労働者への転換を望む非正規雇用労働者がその希望を実現できるよう取り組みを推進するとしている」となっていますが、そもそも、仕事はあるのに正規雇用の枠が少なくなっていることが問題です。個人の責任に転嫁するのではなく、そもそもの労働者の雇用は正規雇用とするように事業所に義務づけ、臨時的に必要な人材だけを非正規雇用やアルバイトを認める制度の改正が必要と考えます。<br/>まず、一定枠の非正規雇用は禁止、罰金などを科す制度に変えるべきです。</p>                                                                                                                                                                  |
| 52 | 女 | 70代 | 41 | <p>女性の起業と経済的な自立の実現。特に女性が生きがいを持って生活できることで、社会の活性化が図られる。これまでの効率化の傾向は、大企業、IT関連企業（従事者は全人口の数%）重視により、大多数の国民の望む社会の方向性とは齟齬が生じてきていると思われる。一次産業、二次産業の活性化とその分野への女性の参入、一、二次産業を保護するための三次産業の見直しなどで、規制をもうけることと、業種や男女の賃金格差の是正などの両輪の施策が必要ではないか。</p>                                                                                                                                                                                                                           |
| 53 | 女 | 40代 | -  | <p>政党も企業の管理職も女性の割合が少なすぎる。<br/>女性がいてもお飾りの外部からの取締役やクイーンビーや名誉男性しかいないことが多いと大企業を見ていて思う。<br/>女性の割合を最低でも25～50%にしなければ、政党は政党助成金の廃止、企業は法人税の引き上げなど厳罰化しないと、いつまでたっても女性の割合は増えない。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 54 | 男 | 40代 | 39 | <p>モラルの問題ではあるものの、産休育休ありきの入社、加えて面接時には妊娠を隠しているような場合もあり、休暇や復職、再就職ももちろん重要だが、人口増加を最優先し、そもそもの出産育児に対する支援や在宅に特化した仕事の割り振りもしくは業務の創出について国が主導し旗振りをしていくことも重要と考えます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 55 | 女 | 30代 | 38 | <p>日本においての、婚姻関係（事実婚を含む）にある人しか受けられない精子提供について疑問がある。経済的にも自立している女性がいる中で、選択的シングルマザーを選べる権利を女性にください。少子化解消のためにも子どもが欲しいと願っている女性への支援を求める。<br/>LGBTQの男性同士が婚姻関係をもって子供を持てるのであれば、選択的シングルマザーへの理解も同時に持ってほしい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 56 | 女 | 60代 | 39 | <p>安心して働く環境を作るため、無期労働契約の推進を進めてください。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 57 | 男 | 30代 | -  | <p>女性の所得向上と経済的自立の実現と言っているが、女性はできる仕事に限られている。同じ工場内に勤務して同じ内容で採用されていたとしても、荷物の運搬は男性、仕分けは女性とされるのが一般的である。このような女性を特別視し女性差別を助長する風習が日本にあるため男女平等の観点から女性にも荷物の運搬等の仕事をさせるべきである。ハラスメントに係る意識啓発及び防止対策の徹底と謳っているが女性を特別視すること自体、区別ではなく差別である。平等を謳うのであれば、男性にも同様のハラスメントを相談できる場を設けたりしなければならない。男女共同参画の予算振り分けを見ても圧倒的に女性優遇という名の差別が見て取れる。上記のことから申し上げると差別を助長しているのは男女共同参画であり、デートDV等の造語をつくったことで更に勘違いをするフェミニストを増加させてしまった責任は重い。</p> <p>結論として、平等を謳うのであれば即座に男性も同様の観点から調査を行い助ける仕組みを作るべきである。</p> |

|    |   |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|---|-------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 58 | 男 | 40代   | 37 | <p>男女の所得差を根拠に女性へのポジティブアクションが推進されていますが、所得格差は各個人の自由な選択と努力の結果でもあり、一律の是正策は男女の分断や逆差別のリスクをはらみます。社会や企業の活力を損なう恐れもあるため、機会均等こそ本質的に重要です。女性自身の就労意欲の啓発や働きやすい職場環境づくりに力点を置くべきです。</p> <p>また、女性管理職比率の公表義務化や、認定制度は、企業側が数値のみ達成しようとする結果、現場の実情を無視した人事運用が起こり得ます。そのため男性労働者への皺寄せや、企業の効率性・公平性が損なわれる懸念もあります。社会全体としては、数値目標ではなく、男女が実質的に能力を発揮できる機会均等と職場風土の改善こそが持続的発展につながるものです。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 59 | 女 | 50代   | -  | <p>女性の経済的自立の実現と所得向上<br/>社会に出たことのない女性が出産するのに<br/>国からローンを組めたり 男性が頼りなくても 出産できれば 私も子供が持てたかもしれない。<br/>家で家事をしていても外で男性が浮気すれば 女性が影響を被るのも 国でローンを組んでくれれば安心する</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 60 | 男 | 40代   | 37 | <p>「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女の均等な機会の確保」であるが、基本的には私はこの方針に反対する。</p> <p>令和元年度版男女共同参画白書第2節進路選択に至る女子の状況と多様な進路選択を可能とするための取組におけるI-特-19図やI-特-21図にあるように、男子のほうが親からの進路干渉をうけ、将来の収入を重視した進路選択を行う割合が高い。つまり、女性の収入や社会参画の少なさは、女性が阻止、排除された結果ではなく、男子が強いプレッシャーを受け、より稼ぎを重視した進路選択を行った結果である。このような状況で女子に、いわゆる下駄を履かせて結果を揃えようとするのは、男子にとって極めて不公平で理不尽を感じさせるものとなり、社会への信頼感を失わせ、よりよい社会を構築する意欲を削ぐものとなるだろう。</p> <p>また、男子のほうが稼得に対し強いプレッシャーと意識を持っているという現状は、「男性が家庭の主な稼得を担い、女性は補助となる」という価値観によるものと考えられる。この価値観を温存したまま男性の稼得を抑制し、女性のそれをエンパワメントすることは、結婚市場におけるミスマッチを促進し、非婚少子化につながる。</p> <p>「第2部II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」とも関連したものとなるが、男女共同参画は、結果のみを揃えるのではなく、女子の学童期からの教育と意識改革により達成されるものでなければ、脆弱なものとなり、むしろ健全な競争の消失と少子化により社会の持続性を損なうものとなる。</p> |
| 61 | 女 | 70代   | 40 | <p>第3分野<br/>2、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進<br/>(2) 具体的な取組<br/>ア、正規雇用労働者への転換等の推進<br/>このことを具体的に取り組むなら、<br/>(8) 行政機関で働く非常勤職員、会計年度任用職員等の処遇について<br/>勤務内容に応じた処遇の確保への配慮や助言にとどまらず、常勤職員として雇用されるよう制度等の環境整備に速やかに取り組むことを強く望みます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 62 | 女 | 80代以上 | -  | <p>スマホやインターネットを使用して なるべく 居住地から距離のある勤務地での仕事にも抵抗感なく 参画できる事 又できれば週に一度は同一仕事従事者 が一堂に会する事が可能である事<br/>可能ならば数年に一度は 人員の希望、をつのり スキルアップの機会 或いは配置転換等もあれば良いと思います</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|    |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|---|-----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 63 | 男 | 50代 | 31 | <p>多分野にまたがるのでここで記載する。<br/>家事・育児・介護・介助など伝統的に女性が無償で担ってきたケアワークは有償労働でもそれ故に賃金/価格が依然として低く抑えられている。女性の所得向上、男女の従事者割合の偏り、是正、労働供給の増加、ケアニーズの充足、税金・社会保険料収入の増加、生活保護その他の支援費用の減少、ケアワークの正当な評価…という好循環を実現すべく、各制度の公定価格、委託費・補助金額等の水準を大幅に引き上げるべきである。その検討の際には税金、社会保険料収入の増加効果、低所得・低年金に起因する生活保護費その他の支援費用の減少効果などを適切に試算すべきである。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 64 | 女 | 70代 | 36 | <p>第3分野 女性の所得向上と経済的自立の実現</p> <p>p36～【意見1】「基本認識」に「同一価値労働同一賃金原則の実施」と「間接差別の禁止」について明記する。<br/>【理由】第3分野でめざす女性の所得向上と経済的自立を推進するためには、素案中の「同一労働同一賃金」では不十分である。女性差別撤廃委員会の総括所見においても「同一価値労働同一賃金の実施が不十分」であることのほか、「コース別雇用管理制度の結果、女性の低賃金・低年金となっている」こと、「間接差別の禁止事由が限定的」であることが指摘されている。素案では、非正規雇用から正規雇用への転換には触れられているが、正規間でも依然として賃金格差があるほか、間接差別が女性の雇用環境の壁となっている現状から、目的達成のためには不可欠であるため。<br/>P36～【意見1】「基本認識」の○の5つ目の1行めをカットし、「男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が、断然高いことが高齢期を含めた女性の貧困や男女間の待遇面の格差の、一因にもなっているとの、問題意識を持つべきである。」から始めてほしい。<br/>【理由】進みの遅い日本の男女賃金格差・差別の問題を解決するためには、女性がスタートから、自分の希望とは別に雇用者側にとって使いやすい雇用形態をとっていることが問題だからである。</p>                |
| 65 | 女 | 50代 | -  | <p>女性の非正規雇用割合は53%超と男性（約23%）に比べて著しく高く、その待遇も低く抑えられています。たとえば女性の正規雇用労働者の平均給与は月額約26万円であるのに対し、非正規雇用女性は約16万円にとどまり、10万円前後の差があります。<br/>こうした状況が改善されないのは、企業が人件費抑制のために非正規雇用を積極的に活用している構造に起因しており、その結果、多くの女性が安定した雇用やキャリア形成の機会を奪われています。<br/>望む働き方を雇用形態にかかわらず選べる社会を実現するためには、<br/>同一労働・同一賃金の徹底<br/>正社員登用やキャリア形成の仕組み整備<br/>柔軟な働き方制度の拡充<br/>が不可欠です。<br/>一部には「女性自身がパートを望んでいるのだから、非正規雇用は双方にとって都合がよい」という声もあります。しかし、同じ理屈を男性に適用できるでしょうか。背景には、女性が家庭内でケア役割を担うことを前提とした固定的な意識があります。<br/>正規で働きたい女性に十分な選択肢を保障することは急務であり、そのためには家事・育児分担の意識改革や男性の育休取得促進と併せた取組が必要です。<br/>非正規雇用に依存する姿勢を改め、すべての人が「自分らしく」生きられる社会の実現を、第6次男女共同参画基本計画に明確に位置づけていただきたいと思います。</p> |

|    |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|---------|---------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 66 | 女       | 50代     | 1  | <p>日本には今も「この仕事は男性が（女性が）やるべき」という性別職務分離意識があり、さらに「男性が稼ぎ手、女性は家計補助」という固定観念が賃金水準に影響している。そのため女性が多い職種ほど低賃金・不安定雇用に置かれる構造的問題がある。99%を女性が占める日本の航空機客室乗務員はその典型である。欧米では男性乗務員が3～4割を占め重労働を担うが、日本では女性乗務員が行うため、身体的負担が大きく勤続年数は平均9年と長くはない。使い捨てのように入れ替わるため20～30代の若年層が多く、一方仕事などで利用する乗客は男性が中心であるため、カスタマーハラスメントや盗撮といった被害が頻発している。こうした状況を受け、2023年7月には「撮影罪（性的姿態撮影等処罰法）」が、2025年4月には東京都で「カスタマーハラスメント防止条例」が施行された。しかし現場の女性労働者が安心して働ける環境は依然不十分である。欧米等では客室乗務員に国家ライセンスを与え航空従事者として法的に位置づけ、専門性を正當に評価している。日本においても女性が多い職種でも専門性を発揮できるよう、法整備など国の下支えを進めることを強く求めたい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 67 | 女       | 50代     | 36 | <p>女性の所得向上・経済的自立に向けた環境を整備していくために必要なことは、待遇改善の推進、正規雇用への転換推進、リ・スキリングの推進、就業環境の整備、再就職等への支援、フリーランス、副業・兼業等への支援、ハラスメント防止対策の徹底、すべて大事だと思いますが、「女性は男性の被扶養下にある」という前提を覆していくべきだと思います。健康保険の被扶養制度や第3号被保険者制度、配偶者控除などの制度は女性の自立を阻んでいます。そうした現状と切り離すことはできないはずですので、ぜひ一体的な計画の策定をお願いします。このことは、積極的に家事育児参加をしたい男性にとっても必要なことではないでしょうか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 68 | 団体として提出 | 団体として提出 | -  | <p>間接差別の禁止について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用機会均等法7条の間接差別禁止について、厚生労働省令に規定の3類型に限定されないことを明記すること</li> <li>・上記について、国会議員、法曹関係者、企業関係者に周知するべきである</li> </ul> <p>2006年、均等法が改正され間接差別禁止の規定が取り入れられたが、間接差別と禁止されるのは厚生労働省令が規定する3類型に限定された。なお厚生労働省のサイトでは、省令に規定される以外のものについては裁判所で間接差別として違法と判断される可能性はあるものの、均等法違反ではないとしている。</p> <p>裁判所は、2024年に初めて間接差別を認定し損害賠償を認めた（下記）。一方、均等法7条違反とはなっていない。</p> <p>計画案では「（2）具体的な取組② コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対して、実質的な男女別雇用管理とならないようコース別雇用管理についての指針や間接差別となるおそれがある措置を定めた省令の周知徹底を図る」とされているが、それでは差別是正は進まない。</p> <p>女性差別撤廃委員会による「第9次日本政府報告への総括所見」では</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パラ12 「公的および私的領域における直接および間接両方の差別、ならびに交差的形態の差別を網羅する女性に対する差別の包括的定義を国の法律に組み込む」</li> <li>・パラ40（i）「間接差別の禁止事由をより拡大するため雇用機会均等法を改正する」と勧告している。</li> </ul> <p>更に、2025年5月衆院厚生労働委員会の附帯決議で「10 均等法第七条に規定する間接差別の禁止の対象の拡充について、社会情勢の変化や国際機関の意見を踏まえつつ、機動的に検討を行うこと」としている。</p> |

|    |   |     |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----|---|-----|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |   |     |   | <p>AGCグリーンテック男女差別裁判<br/>AGCグリーンテックは、「総合職」は1名を除き全て男性、「一般職」は1名を除き全て女性。会社は「総合職」には借り上げ社宅制度を利用させ賃料の8割を負担する一方、「一般職」には住宅手当を支給するのみで、約24倍もの格差が生じた。そのため2020年8月提訴した。2024年5月、東京地裁は「社宅制度を総合職に限って認め、一般職に認めないことにより、事実上男性従業員のみに適用される福利厚生措置として社宅制度の運用を続け、女性従業員に不利益を与えていることに合理的理由は認められない。雇用分野における男女の均等な待遇を確保するという均等法の趣旨に照らし、間接差別に該当する」と判示した。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 69 | 男 | 70代 | - | <p>第3分野続き<br/>有期雇用労働者が無期転換しても、正規雇用者にはならない。その結果、正規社員と同様の仕事をしながら賃金格差の是正を求めることができない実態がある。まさに法の谷間に置かれており、改善は急務である。過去の労働政策審議会で公益委員が、無期転換すれば雇用不安が無くなるので賃金は下がってもよいとの趣旨の発言があったが、このような公益委員の選任は問題である。</p> <p>4IPのハラスメントに対する取組、現在の法体系はハラスメントに関し、いくつもの法律に分かれ、さらに問題なのは、「ハラスメントは禁止」とされていない。過去財務省事務次官のセクハラ事件で麻生大臣が「セクハラ罪という罪はない」と発言(2018.5)したことは記憶に新しい。</p> <p>様々なハラスメントは罪であり禁止することが必要であり、ハラスメント禁止法としてまとめる必要がある。</p> <p>第10分野<br/>同氏戸籍制度は明治以降の制度であり伝統でもなく、選択的夫婦別姓制度は同姓を望む人々に何らの影響も与えない。別姓を望み、仕事上の大きな支障を受けている人々に不利益を強いることは許されない。直ちに選択的夫婦別姓制度の導入を求める。</p> <p>第12分野<br/>国会の関与を求める記述を加えるべきである。</p> <p>女性差別撤廃委員会による「第9次日本政府報告総括所見」は、条約の完全な履行に向けた立法権の重要性が強調され、「国会に対し、その権限に従って、現在から本条約に基づく次回定期報告提出までの間に、本条約の実施に関して必要な措置を採るよう促す。」と勧告している(第8パラ)。しかし「具体的取組」のイでは、男女共同参画会議は「必要な取組等を政府に対して要請する」と記載されているのみで、国会への働きかけについては記載がない。よって、「国会に対しても積極的な取組を要請する」旨を加筆すべきである。</p> <p>選択議定書の批准については、「早期に締結する。」と明記すべきである。条約の実効性を高めるためには、選択議定書の批准が不可欠であることを明確に示す必要がある。</p> <p>女性差別撤廃条約の周知度向上についても、具体的な施策として明記すべきである。特に、周知の目標値として少なくとも50%を設定することで、政策の実効性と進捗管理が可能となる。</p> |

|    |         |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|---------|-----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 70 | 男       | 50代 | 36 | <p>基本認識について</p> <p>賃金の考察に関して</p> <p>単純な賃金を比べるだけでなく、同一労働での時間当たりの賃金も比較すべきである。労働時間が短ければ、同一労働でも賃金が低いのは当たり前である。<br/>このため単純な賃金という視点だけでなく、賃金を構成する諸要素(職種ごとの賃金単価、労働時間、残業時間等)についても分析すべきと考える。<br/>また、賃金は、学歴によっても高低がある程度生じるのはやむをえない。このため、高校や大学で適切な学力を育成する仕組み等についても検討すべきと考える。例えば、理工系では、女子の割合が低いが、(東京芸術大学をはじめとする)芸術系だと、女子の方が割合が高い。このような、男女比の偏在についても調査及び研究し、賃金単価を平等にする施策を検討すべきと感がある。</p> <p>スキリングについて</p> <p>ある程度大学で、スキルが決まる現状を考えると、男女比の大学入学時の改善が必須と考える。第一部の基本方針によると、指導的役割を占める女性が3割とある。この観点からは、指導的役割を果たす大学への入学を3割にあげるべきである。このために、女子の学力を育成する施策を検討すべきと考える。きちんと、学力育成をする施策を検討すべきと考える。</p> |
| 71 | 男       | 60代 | 1  | <p>女性の所得向上と経済的自立の実現についてですが、男女はやはり平等にスキル、能力を評価すべきであると考えます。<br/>男性であろうと女性であろうと評価は同じで有る事が大切ですが、女性の子育てとか家庭、ご家族のご負担がある事は事実です。国または企業、団体等はサポートする施策がとても重要で大切な事と考えます。男女共に自立できる事を皆で考えていきましょう。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 72 | その他     | 30代 | 3  | <p>無駄な仕事はいい加減やめなさい。男性差別を助長する極めて悪質なプロパガンダだ。男性への人権侵害を国が行っている。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 73 | 団体として提出 | 50代 | -  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「同一労働・同一賃金」は、SDGs のゴール 8 でも示されているように「同一価値労働・同一賃金」として取組を進めてください。</li> <li>・ハラスメント対応は組織内では有効に機能しない事例が頻発しています。苦情受付および救済窓口として地域の男女共同参画センターを位置付け、政府として必要な資金的・人的・技術的支援をおこなうことを検討してください。特に、性的マイノリティに関しては、プライドセンター大阪など、民間のセンターが運営されており、男女共同参画センターを補完する役割として同様の支援を提供してください。</li> <li>・複合的マイノリティの経営層、管理職のロールモデルは非常に少ない状況です。国として実態調査を行い、周知啓発に努めてください。</li> <li>・ダイバーシティ経営に関して、性的マイノリティはwork with Prideなどの民間指標がいくつかあるだけで、国による評価指標がないことが課題になっています。経産省として、性的マイノリティに関する企業の施策を後押しするための基本方針と基本計画を策定してください。</li> </ul>                           |
| 74 | 女       | 40代 | -  | <p>女性の労働を安く見積り男性のサポート役に封じ込めることそのものが差別。また女性の生涯賃金の低さは女性の自立を大きく妨げ隷属的な立場に陥れられている。経済的な自立が成されないため性産業につかざるえない女性も出てきている現状は職業選択の自由を侵害しているのでは？</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 75 | 女       | 50代 | 42 | <p>ハラスメントの防止措置の推進は、広報や啓発では不十分で、「人権教育」の徹底が必須です。また、ハラスメントは性暴力にもつながります。性暴力の防止には、「包括的性教育」が必要です。人権を尊重する職場環境、一人ひとりの尊厳を基本とした労働環境の構築のために、人権教育と包括的性教育の義務付けを提案します。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|    |   |     |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|---|-----|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 76 | 女 | 40代 | -   | <p>平素よりお世話になっております。<br/>本計画案の理念に賛同いたします。<br/>ただし、以下、科学的知見の観点から、修正すべき点を進言致します。</p> <p>女性の健康・就労支援は詳細な一方、男性側に偏在するリスク（長時間労働、心身不調、孤立など）への具体策が薄く、双方のリスク構造に即した均衡を欠きます。政策評価にはSABV（Sex as a Biological Variable：生物学的な性を主要変数として設計・分析し、男女別に効果を検証・公表する考え方）を明記し、すべての主要施策に適用可能です。また、目標管理ではKPI（重要業績評価指標：進捗を定量的に継続測定する指標）を入口の公正（採用・評価の男女対称性等）と結果（管理職比率・賃金差等）に分け、両者を同時管理することを明示し、片方の達成のみをもって前進としないルールが必要です。そのような対応なくして真の男女平等などあり得ないと確信しております。</p>                                                                                                                                                                                      |
| 77 | 女 | 50代 | 37～ | <p>男女で経済格差があり、就労の機会の平等や男女の賃金格差の解消は重要である。しかし、子育て・介護・地域活動などの実現を考えるとワークライフバランスの実現も必要である。具体的には、現在の働き方に合わせて保育園や学童の朝の実施や夜の時間延長を行うのではなく、子どもの暮らしに働き方が合わせられるような制度設計をする政策を進めてはどうか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 78 | 女 | 50代 | 40  | <p>2 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進<br/>ア 同一労働同一賃金、正規雇用労働者への転換等の推進<br/>⑧行政機関で働く非常勤職員について、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。</p> <p>上の記述のような方針では「女性の所得向上と経済的自立の実現」は遠くなるばかりだ。行政機関で働く非常勤職員の大半が女性である現状を鑑みれば、まずここから着手すべきではないか。非常勤職員の制度で多くを占める、自治体の会計年度任用職員の無期転換をすすめることこそ、実現可能な方策である。</p> <p>また、非正規職員はその多くが役所の業務の根幹を担っている。専門資格を必要とする、教員、司書、保育士などだけでなく、多くの部署で業務に必要な知識や地域のネットワークなどを駆使して住民に直に接する現場に立ち、行政サービスの質を維持する役割が、会計年度任用職員の肩にかかっている現状がある。にもかかわらず、低待遇かつ不安定雇用であるのは大きな矛盾であるばかりでなく、正規職員が専門性や最前線の業務を軽視し、住民の切実なニーズよりも組織内の地位確保を優先し、「やった感」を演出する「理念なき改革」に力を入れるという弊害を生んでいる。これを是正するには、専門性や最前線業務の重要性を、安定雇用や処遇という明確なもので示す必要がある。</p> |
| 79 | 女 | 30代 | -   | <p>男女の賃金格差や昇進格差は我が国においては「ないこと」にされています。<br/>しかしジェンダーギャップ指数が118位であることが示す通り、現実です。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|    |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|---|-----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 80 | 男 | 20代 | -  | <p>第3分野に追記していただきたいことがあり、心から陳情します。</p> <p>「経済自立のためには、性暴力被害を食い止め、また被害者への早期かつ手厚い支援が不可欠である」ことを明記・啓発していただきたいと強く願います。</p> <p>身体性の性を問わず（とはいえ被害者となることが多いのは女性ですが）、持てる能力を真に発揮して活躍するためには、性暴力のリスクや被害から自由であることが不可欠です。常にその不安から逃れられないこと、また実際に被害に遭ってしまうこと、そこから組織内での報告や訴訟・刑事手続きに手間を割かねばならないこと。これらは、いずれも常に個人の処理リソースを占有するとともに、大きな心労をかけるものです。故に、これらから逃れられない人は、被害のリスクの低い人と比べて、相対的に、活躍の幅を不当に抑圧されていると解釈されるべきではないかと考えています。</p> <p>男性たる私にとっても、他者との競争が自ずから不当なものであること、仲間が被害や不安に苦しむ様を見ることは、本当に望むところではありません。</p> <p>職場においては、一般に、上司・部下、社歴の長さ、正規・非正規など、個人の抵抗力を不当に抑制する権力勾配が多数存在し、性的同意の形成が困難になります。</p> <p>「己や家族の生活を守るために、加害を受けいれざるを得ないとき」や、「被害を言い出せない状況に置かれるとき」、人々の人権は不当に抑圧されますし、「被害に遭いにくい道を選ぶために、己の所得や意志を犠牲にすること」や、「被害に遭ったために、己の道を中断すること」で、資源配分も社会的に最適でなくなります。こういった選択を個人から遠ざけることが、人が持てる能力を発揮するための礎となり、真の共同参画を近づけ、以て社会を更に発展させるための重要な要素となると考えています。</p> <p>ですから政府には、否、政府にこそ、「経済自立のためには、性暴力被害を食い止め、また被害者への早期かつ手厚い支援が不可欠である」ことを明記・啓発し、それに資する施策の実行・支援をしていただきたいと考えています。</p> |
| 81 | 女 | 40代 | 41 | <p>多様な働き方の1つとして、フリーランスは有効ではあるが、社会保障の点では企業での就業に比べてまだまだ不安も大きい。</p> <p>国民年金も受給資格を得る頃に、生活が成り立つのか、そもそも受給されるのかも不明瞭なまま負担している。</p> <p>ぜひ社会保障をはじめとする処遇の改善をお願いいたします。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|    |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|---------|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 82 | 団体として提出 | 団体として提出 | 41 | <p>「3 多様な働き方における就業環境の整備、再就職等への支援」における「具体的な取組」ア3に、「家族従業者の働き分を認めるよう所得税法56条を廃止すること」を盛り込むこと。</p> <p>【理 由】</p> <p>日本の農・商工自営業では、家族従業者の労働対価は、所得税法第56条により、事業主の所得に合算され、報酬が事業の必要経費と認められないため、事実上、女性が多数を占める家族従業者が、税制上は無償労働を強いられている実態があり、小規模事業・家族経営の事業自体に、不利益を及ぼしている。</p> <p>「事業所得等の適切な申告」という一文は、白色申告者にも記帳が義務化されているにも関わらず、申告方法の選択で納税者を差別する、偏見が残されていることの反映だと言える。白色申告者の家族従業者の働き分を認めないことには、もはや道理がなく、現に行われている労働を、正当に評価しない56条は、家族従業者の人権を侵害し、経済的自立を妨げる差別的法規である。</p> <p>国連女性差別撤廃委員会総括所見でも「女性の経済的自立を促進するため、女性の家族経営企業での労働を認めるよう所得税法第56条の改正」が勧告されている。</p> <p>同様の認識は、地方議会において、同法の廃止・見直しを、国に求める意見書として、この5年間にも、新たに38自治体に広がり、意見書採択は11県を含め582自治体（採択後に合併で消失した自治体含む）に達している。</p> <p>56条が、「女性が家族従業者として果たしている役割」の適切な評価を妨げていることは明らかであり、その実態をあらためて把握し、在り方について真摯な検討を行い、廃止すべきであることを、公式にあきらかにしていただきたい。</p> <p>この取組が、小規模事業・家族経営自体の継続・発展及び、そこに関わる女性事業主・家族従業者の社会的・経済的地位向上に役立つことを期待し、上記意見を取り入れた実態把握と真摯な検討が為されるよう提案する。</p> |
| 83 | 女       | 30代     | -  | <p>女性優遇というご意見もあるが、いまだに男性と女性の賃金格差がある。</p> <p>女性は自ずと家庭に入らないといけない状況が続く正社員からパートタイマーへの移行も多く、賃金の格差だけでなく制的役割分業がまだ残っている。</p> <p>家庭内で育児や家事も男性が担うと言う意識改革が必要である。</p> <p>そこがないと男女共同参画は望めない。</p> <p>男女関係なく、働きたい人が希望通り働けしっかりと賃金をもらうことは権利として享受できるようにしてもらいたい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 84 | 女       | 70代     | -  | <p>「3 多様な働き方における就業環境の整備、再就職への支援」における「具体的な取り組み」ア(3)に、「家族従業者の働き分を認めるよう所得税法56条を廃止すること」を盛り込むこと。</p> <p>「事業所得等の適切な申告」という一文があるが、白色申告者にも記帳が義務化されているにも関わらず、申告方法の選択で納税者を差別する、偏見が残されている。白色申告者の家族従業者の働き分を認めないことは、もはや道理がなく、現に行われている労働を、正当に評価しない56条は、家族従業者の人権を侵害し、経済的自立を妨げる差別的法規である。</p> <p>国連女性差別撤廃委員会総括所見でも、56条の改正が求められている。報酬が事業の必要経費と認められないため、女性が多数を占める家族従業者が、税制上無償労働を強いられている実態に「女性の経済的自立を妨げている」と懸念が、示されている。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|    |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|---|-----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 85 | 女 | 60代 | 41 | <p>(9)「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）は女性のキャリア形成の障壁」、「その解消のための周知啓発」「学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する周知啓発」等が重要であるという主張は、全く、その通りであると考えます。</p> <p>しかし実際のところ、学校現場などで労働について学ぶ際、家事・育児・介護などの（不払いの）ケア労働もまた労働であるという視点は、ほとんどの場合ありません。キャリア教育が行われていますが、そこでもケア労働はほとんど扱われることがありません。労働に関する学び、少なくとも学校で行われる「キャリア教育」の中に、ケア労働もまた労働であるという認識を位置づけることが重要と考えます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 86 | 男 | 50代 | 39 | <p>ページ39「2（1）施策の基本的方向」の文中に「同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消」とあるが、そもそも雇用は正規とするべきである。小泉構造改革における労働者派遣法の改正で製造業も派遣労働が対象とされ、それ以降雇用者に占める非正規雇用者の割合が3割を超え、経済格差が広がった。女性の非正規雇用者における割合が高く、この状況を変えるためには、パートタイム・有期雇用労働法の厳格化以前に、労働者派遣法の対象を限定・縮小する方向での抜本的改正が必要。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 87 | 男 | 30代 | 36 | <p>【基本認識】および「1 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女の均等な機会の確保」</p> <p>女性は「主な稼得役割を夫（男性）に担ってもらい、自分はその補助をする」というライフスタイルを自ら望んで行っていることが複数のデータから読み取れる。</p> <p>現在日本では、女性のフルタイム労働者数は横ばいである一方、パートタイム労働に就く割合は増加している(1)。「男性においては、非正規雇用労働者は少ないものの、女性と比べ男性の不本意非正規雇用比率が相対的に高い状況にある」（本文中）ことから考えると、女性自身が非正規雇用を志望している場合が多いことが読み取れる。</p> <p>また、結婚相手に求めることとして差が大きいのは、「満足する年収・経済力」と「正規雇用であること」である(2)。このことは、男性に稼得役割を担ってもらうことを前提とした希望であると考えられる。</p> <p>さらに、国民年金第3号被保険者（20歳以上60歳未満で厚生年金加入者に扶養されている年収130万円未満の人）が男性で11万人と、人口に比して非常に少ない(3)。「女性が稼得役割を担い、男性がその補助や家事育児等を担う」世帯の割合が、非常に低い割合で推移していることが読み取れる。</p> <p>以上を踏まえると、女性自身が「女性の参画拡大」や「所得向上・経済的自立」、「女性活躍」を望んでいるという前提自体に大いに疑問がある。</p> <p>年収1500万を越える35から39歳の女性の未婚率が7割(4)であることから、「世帯の中で主として稼得役割を担う」意思が女性自身にはないことが読み取れる。</p> <p>本分野が全体として、「女性に対する社会的抑圧があり、それによって男女の雇用・収入に差が生じている」という前提に立っているようであり、根本的に未完成の案であると言わざるを得ない。</p> <p>削除、もしくは、上記の点を踏まえた改定案を次期策定時に提示するべきである。</p> <p>(1)内閣府男女共同参画局「結婚と家族をめぐる基礎データ」<br/> (2)株式会社マーケティング・コミュニケーションズ「人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する調査」中間報告書<br/> (3)厚生労働省年金局「平成28年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」<br/> (4)総務省『就業構造基本調査』（2012年度）</p> |
| 88 | 女 | 70代 | -  | <p>男女賃金格差是正、<br/> 正規雇用化<br/> 労働時間短縮の法制化など<br/> してください。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|    |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|---------|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 89 | 団体として提出 | 団体として提出 | 36 | <p>第3分野 女性の所得向上と経済的自立の実現</p> <p>第1分野の「希望する働き方を選択できる社会の実現」と第3分野の「女性の所得向上と経済的自立の実現」をあわせて、「雇用等におけるジェンダー平等の実現」として論じられるべきである。</p> <p>第3分野の「基本認識」で「非正規雇用は、多様なニーズに応えるという積極的意義もある」と記述しているが、出産や家族のケアのために仕事を辞めたり、不本意ながら非正規で働く女性の比率は高く、その結果、女性の貧困化がすすんでいる。「希望する働き方を選択できる」ことが目的なのではなく、長時間労働の是正、まともに暮らせる賃金、仕事とケアや家庭生活を両立できる社会基盤・環境整備こそ急がれる。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 90 | 女       | 40代     | -  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・就活マナーの男女別指導を廃止してください。</li> <li>・履歴書の写真や性別の記載を禁止してください。</li> <li>・雇用の年齢制限を禁止してください。</li> <li>・SOGIハラを禁止してください。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 91 | その他     | 30代     | -  | <p>第3分野において、女性の所得向上を尊厳と経済的自立の観点から位置付け、非正規雇用やハラスメントへの包括的な対策を盛り込んでいる点を評価します。特に、男女間賃金差異の公表義務化や最低賃金引上げ目標は、実効性のある施策として重要です。</p> <p>一方で、現行の計画は「女性」と「男性」という二元的枠組みに依拠しており、LGBTQを含む多様なジェンダーの人々の就労困難や所得格差に十分に対応していません。雇用機会均等法や女性活躍推進法の運用において、性的指向・性自認に基づく不利益取扱いを禁止対象として明記し、すべての人が安心して働ける職場環境を整えることが必要です。</p> <p>また、教育やリスキングの観点から、子育てや介護と両立しながら学び直しを進められる仕組みを拡充することを求めます。地方では託児付き職業訓練やオンライン教育の整備が不足しており、都市部との格差を是正するために財政支援を強化すべきです。さらに、高校・大学段階から「経済的自立」を学ぶキャリア教育を進め、次世代にジェンダー平等の視点を根付かせる必要があります。</p> <p>企業文化の改革も重要です。職場におけるハラスメントや固定的な性別役割意識は、女性や多様な人材のキャリア形成を阻む大きな要因です。すべての企業に対し、セクハラ・マタハラ・パワハラ・カスハラを防止する研修を義務化し、管理職・従業員全員が人権尊重を理解し行動に移せるよう実効性あるプログラムを整備してください。また、ダイバーシティ研修は女性活躍にとどまらず、LGBTQ・障害・国籍・年齢など多様な属性を含め、アンコンシャス・バイアスの解消に資する内容とすることを要望します。中小企業には外部専門家の派遣や助成制度を設け、地域格差なく研修を受けられる環境を整備してください。</p> <p>女性の所得向上と経済的自立は、社会全体の持続可能性を左右する課題です。その実現には制度や数値目標だけでなく、ジェンダー多様性を包摂する法制度、教育とリスキングの機会均等、そして企業文化の変革が不可欠です。第3分野にこれらの視点を反映いただくことを強く要望します。</p> |
| 92 | 女       | 70代     | -  | <p>【第3分野 女性の所得向上と経済的自立の実現】</p> <p>p36 タイトルを「女性の所得向上と経済的自立の実現に向けた雇用環境の整備」とする。</p> <p>「雇用」の言葉が可視化されるため。</p> <p>p36～「基本認識」に「同一価値労働同一賃金原則の実施」と「間接差別の禁止」について明記する。</p> <p>【理由】第3分野でめざす女性の所得向上と経済的自立を推進するためには、素案中の「同一労働同一賃金」では不十分である。女性差別撤廃委員会の総括所見においても「同一価値労働同一賃金の実施が不十分」であることのほか、「コース別雇用管理制度の結果、女性の低賃金・低年金となっている」こと、「間接差別の禁止事由が限定的」であることが指摘されている。素案では、非正規雇用から正規雇用への転換には触れられているが、正規間でも依然として賃金格差があるほか、間接差別が女性の雇用環境の壁となっている現状から、目的達成のためには不可欠であるため。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|     |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|---|-----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 93  | 男 | 30代 | -  | 男女雇用機会均等法のセクハラには性的指向・性自認に関するハラスメント（SOGIハラ）も含まれることや、労働施策総合推進法においてもSOGIハラがパワーハラスメントに含まれることから、セクハラやパワハラに関する施策においてSOGIハラを明記することが必要だと考えます。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 94  | 女 | 40代 | -  | 第2部 I 第3分野 女性の所得向上と経済的自立の実現<br>4 ハラスメントに係る意識啓発及び防止対策の徹底<br>【意見】パワハラなど、ハラスメントによる離職や不当解雇を経験した人が、経済的・精神的に孤立困窮し、尊厳を失う事例があります。憲法に基づく人権保護の観点から、長期的な支援が必要です。現行の「あっせん」だけでは実効力が弱く、無料の法律相談・弁護士マッチング制度の整備、ハラスメント被害者への長期的な生活支援制度の創設、自殺予防を目的とした心理的ケア・居場所支援の拡充、暴力・ハラスメントに関する公益通報（苦情処理）への対応強化、企業への再発防止指導など、ハラスメント被害者の国民の尊厳と命を守る施策の強化を強く要望します。ILO190号条約（仕事の世界における暴力とハラスメントを禁止する条約）を日本でも積極的に活用し、外資系企業を含むすべての職場及びインフォーマルセクター（非正規雇用やインターン、ボランティアなど）において、日本の労働者の人権と尊厳が保護される体制整備を求めます。また、このハラスメントに関しては、加害者側が必ずしも男性上司の場合とは限らない事例が現実であり、女性上司によるパワハラなども含めたハラスメント被害対策を切に強く要望します。 |
| 95  | 女 | 50代 | -  | 女性の低所得と低年金を改善してほしい。男女の収入の差を改善してほしい。この男女間の差は、男性にとっても女性にとっても、改善することで働き方が良くなると思います。女性の労働は、派遣や短期契約が多いので収入が低くなるし、雇用自体が不安定になる。連動して、年金も低くなる。普通に働いても生活がしんどいと、趣味などの楽しみも制限されてしまう。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 96  | 女 | 60代 | 39 | 男女の賃金格差への問題意識が低いのではないかと。<br>賃金格差が女性の生涯における貧困の大きな要因である。公表だけでなく、有期雇用や派遣など、労働形態を法的に見直す根本的な対策が必要である。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 97  | 女 | 70代 | -  | 生涯において女性が自立して暮らせる収入を得るため、非正規雇用から正規雇用への転換や、最低時給1700円～2000円にする。また、最低保障年金制度の改正など早期に取り組むようにする。また、働く時間の短縮で子育て、介護等性別にかかわらず保障できる社会をめざすこと。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 98  | 女 | 60代 | 39 | ・ジェンダー格差解消のために、女性の非正規雇用の解消は重要である。賃金の上昇、福利厚生、期間の定めのない雇用は、将来を展望でき安心して働くために不可欠である。非正規雇用から正規雇用への転換は、労働者に向けた支援（リスキリング、就労支援）だけでは不十分で、正社員転換を実施した事業主への助成が両輪として必要である、第6次計画案では、事業主への助成を提起している点、評価できるが、具体的な助成について示していただきたい。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 99  | 女 | 30代 | 36 | 女性であるというだけで、男性より賃金が低いということに不満があります。同じ人間として生きているのに、自分より仕事をしない男性社員の方が賃金を多くもらっている現実に腹立たしさを感じます。<br>生理で購入しなければいけないナプキン、夜遅い時間に帰宅することの危険性からタクシーを利用する、賃貸は一階を選びづらいなど、女性の方が金銭的に負担が大きくなる場面が日常的に多いにも関わらず、気楽に過ごせる男性の方が賃金が高いというのは納得がいかないです。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 100 | 女 | 60代 | 40 | イの（6）について、是非こちらの項目は実施していただきたいです。イの（8）にも関係してきますがキャリアコンサルタントの支援、デジタルスキルの習得支援とも、非正規労働者には情報が伝わりにくいため、その点も強化していただきたいです。<br>2番目の意見にも記載しますが、現在しごとセンター、女性しごと応援テラスといったところが、女性への再就職等の支援を行っていますが、ジェンダーの視点が薄いので男女共同参画センター中心でこれらの就職支援の講座は行うべきではと考えています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|     |   |     |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|---|-----|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 101 | 男 | 20代 | 42  | 主に就活セクハラの部分に関して、法改正により大幅に前進した取り組みをこれから具体化していただけることを期待しています。企業から就活生に対して、外部窓口の公表を義務化することや、省庁からの指導により改善がなされた事例の公表により、相談することによる効果を可視化することなど、実効性のある取り組みを期待しています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 102 | 女 | 50代 | 37  | (1) 枠内 4行目 履行確保を図るとともに<br>→明確にするため「履行を確保するとともに」とする<br><br>同枠内 5行目 賃金差異の公表の対象拡大<br>→明確にするため「公表及び女性管理職比率の…」とする                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 103 | 女 | 60代 | -   | 会計年度任用職員は女性がほとんどで、不安定労働を強いられています。毎年、会計年度任用職員を対象に正規職員への試験を実施して公務員を確保してもらいたい。1997年の金融危機や2008年リーマンショック後の新卒採用は超厳しかったため、こうした氷河期世代を対象に安定雇用を作り出す政策を実施しないと家族形成に支障をきたします。日本が持続可能な国に戻れるようお願いします。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 104 | 女 | 60代 | -   | 私の主人は5年前に他界しましたが、ほとんど国民年金だった為に遺族年金でなく、寡婦年金でした。<br>そして私が65歳になると、仕方がないのですが年金額がとても少ないです。<br><br>女性1人だけの年金ではとても厳しいと思います。何か対策を考えていただきたいです。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 105 | 女 | 70代 | -   | 女性の所得が低く、非正規雇用も多いです。母子家庭になると貧困に陥ります。シングルマザーの公務員への雇用や、正規労働にするよう対策を講じてほしいと思います。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 106 | 女 | 70代 | 37~ | <p>【基本認識】<br/> (意見) 女性の低賃金のベースは男女差別であり、基本認識で「雇用におけるジェンダー平等と男女賃金差別撤廃の実現」を明言してください。</p> <p>&lt;施策の基本的方向と具体的取組&gt;<br/> 1 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女の均等な機会の確保<br/> (意見) 男女賃金差別についての項目がなく、経済的自立をどのように実現するのかを明確にして下さい。</p> <p>(2) 具体的な取組<br/> (意見) すべての項目で、「省令の周知徹底、趣旨の普及、収集、啓発等の支援」など、文末があいまいな表現になっており、具体的な施策が不明なままです。実際にいつまでに何を実施するのか具体的な項目を明記してください。<br/> 男女間賃金格差の解消にはガイドラインを見直し、ILO100 号条約に基づく国際基準の職務評価をツールとした差別是正を法制化すべきと考えます。<br/> 第5次基本計画の第2分野（40P）には「（1）施策の基本的方向として、男女間の賃金格差の改善を図ることは重要な課題であり、男女労働者の同一報酬に関する条約（ILO 第100 号条約）の趣旨を踏まえ、男女雇用機会均等や女性活躍の推進など、男女間賃金格差の解消に向けた取組を推進する。」と明記されていました。<br/> 同一価値労働同一賃金原則の観点から、男女間賃金格差を是正する制度を早急実現すべきです。労働基準法4条に基づく同一価値労働同一賃金原則を適用・実施するために、ILO100 号条約に基づく「要素得点法」に沿った職務分析・職務評価手法の普及を図ることが重要なので、明記してください。<br/> 女性差別撤廃委員会は2024年10月に審議し、日本政府に60項目の勧告を提出しましたが、雇用の分野40（C）には、「ジェンダー賃金格差を縮小するために同一価値労働同一賃金の原則を有効に実施すること。（2）非差別的で非主観的な職階および評価方法を適用する。（3）雇業者にジェンダー賃金格差のデータとともに賃金及び年金の理由の説明と改善措置を公表させ、同一価値労働同一賃金の原則を実施すること」と明記されています。政府は、勧告された内容を速やかに履行してください。</p> |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|---------|---------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 107 | 団体として提出 | 団体として提出 | 39 | ・行政機関で働く非常勤職員については、労働条件等での常勤職員との不合理な格差が多々存在する。良質で安定的な行政サービスを提供していくためにも、非常勤職員の安定雇用と均等・均衡待遇は喫緊の課題である。恒常的・専門的・継続的な業務に従事する行政機関で働く非常勤職員について、「無期転換ルール」の導入による常勤化・定員化や「任期の定めのない非常勤職員」などを、雇用の安定化を実現するための措置を積極的に検討することを明記すること。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 108 | 女       | 60代     | -  | 経済的自立のためにも、最低賃金1500円（時給）は必須。今すぐ、全国で実施できるようにすべき。また、男女の格差も問題。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 109 | 女       | 70代     | 39 | <p>現在全労働者の半数近くを占める非正規労働者のうち、女性労働者は7割にのぼると統計で明らかになっている。雇用の不安定さと低所得の実態は、生涯自立は厳しく、結婚できない→少子化の大きな要因になっていることは否めない。</p> <p>国の将来性にも関わる根幹の問題とも言えるのではないだろうか？</p> <p>非正規から正社員になる道筋は、幾重にもハードルが設けられ、労働者の意欲やりがいそぎ落としているのが厳しい実態である。</p> <p>これを解消するために欧米のようにまず「正社員雇用」を原則とすることが緊急に求められている。同時に自立できる十分な収入を保障することが重要である。</p> <p>以上、女性差別解消の観点からぜひ組み入れて下さるよう強く要請致します。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 110 | 女       | 60代     | 39 | <p>非正規公務員について</p> <p>まず会計年度任用職員制度の矛盾を述べ、一部で始まった短時間正規職員制度が解決策として使えないか、提案します。</p> <p>会計年度任用職員制度が始まり、全国統一で会計年度任用職員として「正規職員とは違う補助的な仕事をし、賃金他処遇の悪い職員」としての位置付けが定められた。</p> <p>実際は正規職員の補助ではなく、正規職員と同等または正規職員の代替、正規職員に業務を教えるなど、補助的とは言えない位置付けの業務を行っている場合が多い。</p> <p>同一賃金同一労働には全く合致せず、正規登用の機会もない。賃金は専門職の場合でも低く抑えられ、継続業務にも関わらず会計年度ごとの雇用となり、再度の任用の上限も撤廃されない自治体も多く、雇い止めの不安にさらされている。公務員のためストの権利もない。民間よりも厳しい条件下に置かれていると言えるのではないかと。</p> <p>基本的人権の平等権などを最も遵守せねばならない公務員において、わざわざ正規よりも立場の低い会計年度任用職員を全国統一で規定し、差別化を図るのは矛盾していないか。差別をなくす努力を率先していくべき立場のはずが、率先して差別を作っていないだろうか。働く時間数をほんのわずかに短くして、待遇が悪くても仕方ないと切り捨てる状況を国、都道府県、市町村が認めているのはおかしくないだろうか。</p> <p>今、短時間正規職員制度の導入が鳥取県他一部で始まっている。会計年度任用職員制度の矛盾の改善に、この短時間正規職員制度は有効ではないか。同一労働同一賃金、差別ない処遇ができる。違うのは労働時間のみ。それぞれの職員の様々な生活（子育て、介護、持病など）に対応できるように各職員が自分に合った勤務時間を選択できるようになれば、各職員が無理なく自分の人生を歩んでいく手助けになるのではないかと。</p> <p>会計年度任用制度に変わる新たな制度を作る対応を求めたい。</p> |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----|---------|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 111 | 女       | 60代     | 40 | <p>(1) 施策の基本的方向性と(2) 具体的な取り組み(8)</p> <p>(1) には、不合理な待遇差を解消する同一労働同一賃金に向けた取り組みを基本的方向に掲げ、(2) 具体的な取り組みにおいて、正規雇用労働者への転換等の推進のための具体的取り組み項目が挙げられているが、(8)の行政機関で働く非常勤職員については「配慮や助言を行う」と記述されるだけだ。無期転換ルールが公務職場の会計年度任用職員等に適用されないことからにしてもあまりにも落差がある。</p> <p>はむねっと「公務非正規女性全国ネットワーク」が行なっているアンケートでは、5年以上、10年を超えて繰り返し雇用されている公務非正規女性からの悲痛な声が数多く届いている。自治体職場で働く非正規職の7割以上が女性であり、その人らを無くしては公務職場は回っていかない状況にあるが、住民サービスを支える当事者たちが日々雇用不安を抱える不安定な労働者である。</p> <p>一部の女性の「活躍」を後押しするのではなくて、現に働く多くの人の安定的な雇用を保障するために、まずは公務職場で働く労働者に対しても「無期転換ルール」の適用をしていくべきだと思います。</p>                                                                                                                                                                |
| 112 | 女       | 50代     | 39 | <p>同一労働同一賃金の文言をすべて、同一価値労働同一賃金にすべきです。</p> <p>コロナの間に、男女の無償ケア・有償ケアの男女の間の不公正さが誰の目にも明らかに顕在化しました。男女のケアの不公正さから生ずる垂直的・水平的なあらゆる分野のジェンダーセグレーションが、賃金格差にもあらわれています。同一職種間の待遇だけでなく、保育・介護・男女共同参画センターの相談員・職員などのケアに携わる女性が多い職種と、男性が多い製造業・STEM分野の賃金差の改善も視野にいて、同一「価値」労働同一賃金にすべきです。ここには、「観光地・観光産業を牽引する人材育成のため、教育プログラムを充実させるとともに、普及啓発を図る」ともあります。宿泊業・サービス業に多かった女性たちが、コロナのときに大量失業した反省をふまえて、こうしたケアの不公正から発するジェンダーセグレーションを起因とした格差がこれ以上拡大しない決意を、計画に示すべきです。無償・有償のケアの女性への偏りが、コロナで注視されたのは、日本だけではありません。これは国際潮流にも沿った対応と要求になります。</p>                                                                                                                                                                                                 |
| 113 | 女       | 60代     | 39 | <p>パート労働等の非正規雇用者の最低賃金を引き上げても、実際には年収の壁と社会保険（非正規雇用者の多くは年収が一定額（例：103万円、130万円、150万円等）を超えると、所得税や住民税、社会保険料の負担が発生し、手取りが減少する「年収の壁」に直面。配偶者控除や扶養の条件を維持するために自発的に労働時間を短縮し、年収が壁を超えないように調整するために、結局、女性の経済的自立は実現しない。また、労働時間調整による就業調整は、日本経済全体の労働供給量（実働時間）を大きく押し下げる要因となっている。税制や社会保険制度の見直しを通じて、年収の壁問題を解消することで、本来働きたい人が十分に働ける環境整備が必要である。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 114 | 団体として提出 | 団体として提出 | 36 | <p>「○パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もあるが、…」</p> <p>→ 本来、多様な就業ニーズに応えるべきは、非正規雇用ではなく正規雇用である。積極的意義とは言えない。フルタイム勤務、残業も異動も可能で、経営側の都合のよいように勤務できる労働者のみを正規雇用とする制度を改めるべきである。</p> <p>「○就業を継続していく上で、職場におけるハラスメントは、…。このため、ハラスメントを根絶する職場環境の整備が必要である。」</p> <p>→ 職場環境の整備だけでは十分ではない。日本には、ハラスメントを包括的に禁止する法律がない。罰則規定もない。ハラスメントを定義し、罰則規定付きで包括的にハラスメントを禁止する法律をつくり、個人通報できる独立した人権機関の設立を国の責任でおこなうことが必要である。そのために、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」を速やかに批准することが求められる。</p> <p>「このため、ハラスメントを根絶する職場環境の整備が必要である。」</p> <p>→ 包括的ハラスメント禁止法を罰則規定付で制定すること、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」批准、個人通報できる独立した人権機関の設立を、国の責任で行うことが求められている。</p> <p>「(14) 短時間正社員を含む「多様な正社員」制度については、…」</p> <p>→ ドイツ等の例を参考に、早急に制度を整えるべきである。</p> |

|     |        |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|--------|-----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 115 | 答えたくない | 60代 | 36 | パートタイム労働等の非正規雇用について、男性に比べて女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いとし、男性においては、非正規雇用労働者は少ないものの、女性と比べ男性の不本意非正規雇用比率が相対的に高い状況であると書かれているが、女性も男性もともに不本意で非正規雇用労働に甘んじているのではないか。このような前提で、施策の方向性や具体的取組を議論するのは問題がある。                                                                                                                                                                                                                                             |
| 116 | 女      | 60代 | 36 | 36 p ~ 42 p 全般において<br>女性の経済的自立は非常に重要な課題であると思う。しかし、実情はそうっていない。それは意識の問題もあるが税制などの問題も大きい。結婚して扶養家族になり扶養範囲内で働く事があたりまえになっている。また、第3号被保険者の優遇措置はそれを助長していると思えない。企業等に非正規雇用を正規雇用にと促すことも大事だが、日本の労働時間の長さを改善するよう促すことも重要ではないか。男性の家事育児参加が当たり前になれば女性も短時間労働を選択しなくて良くなる。出産や子育てでキャリアを中断することなくなるのだ。そうすれば、企業にとっても優秀な人材を手放さなくて良いし、労働時間が男女ともに公務員並みになれば家庭生活も充実しそれがやがては少子化問題の解決に一役買うと思う。とにかく一般企業の労働時間の長さや転勤の多さなどが女性の経済的自立を阻んでいる一因になっていると思うので是非企業の労働時間改善の項目を入れて欲しい。 |
| 117 | 女      | 20代 | -  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間短縮をもっと強く明記。労働時間短縮なしで女性やマイノリティの役員が増えるわけがない。</li> <li>・本人の望まない転勤はするべきではない。基本的に現地採用に努めるべきだ。転勤の実態調査も必要だ。従業員の転勤はどのような傾向があるか。男性の従業員は既婚者が多く、女性は独身者が多いと言われている。既婚の男性従業員の妻は専業主婦になることを余儀なくされ、女性は独身と勝手にみなされ、性的マイノリティがパートナーや友人らと引き離されている可能性も考慮すべきだ。</li> <li>・男性の育休はより厳しくした方が良い。女性従業員が多い会社ほど、人員の追加対応などやらなければいけないことが多い。夫側の会社が育休を取らせないということがあれば、女性が務める会社ばかりが割り食ってしまい、それが結果的に女性に対する就労差別につながる。</li> </ul>   |

|     |        |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----|--------|-----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 118 | 答えたくない | 40代 | -  | <p>近年、若い世代の男性は家事や育児の負担を見据えてキャリア設計を行う傾向が強まっています。これは、従来女性に偏ってきた家庭責任を男女で分担しようとする前向きな意識変化であり、男女平等社会の実現を後押しする重要な動きです。しかし、現実の職場文化や管理職層の意識が依然として長時間労働や転勤を当然とする慣行に縛られている場合、若い男性の意識と実際の働き方に乖離が生じ、家庭責任を十分に果たせないだけでなく、女性に家事・育児の負担が集中し続ける危険性があります。</p> <p>この状況を改善するためには、管理職層に対する教育・意識改革を政策として明確に位置づけることが不可欠です。上司が部下の家庭責任を前提としたキャリア形成を支援する姿勢を示すことで、男性が家庭参画を継続する意欲を持ちやすくなるとともに、制度が実際に使いやすい職場文化が醸成されます。加えて、子育て期に男女ともに利用しやすい短時間正社員制度を普及・拡充することも重要です。短時間正社員は、非正規雇用に偏りがちな現状を是正しつつ、安定した雇用を確保しながら家事・育児の時間を確保できる制度であり、利用者が昇進や処遇で不利益を受けないよう、人事評価制度や職務設計の見直しが必要です。</p> <p>さらに、職場におけるハラスメント防止、とりわけマタニティ・ハラスメントの防止は不可欠です。妊娠・出産や育児休業の取得を理由とした不利益取扱い、女性がキャリアを継続する意欲を奪うだけでなく、男性が家庭責任を担う意欲を持ち続けることをも阻害します。男女双方が安心して制度を利用できるよう、セクハラやパワハラのみならずマタハラ防止を徹底し、違反があった場合には厳正に是正する仕組みを強化することが求められます。</p> <p>今後の政策においては、管理職層への教育、短時間正社員制度の活用推進、そしてハラスメント、特にマタハラの防止を一体的に進めることが重要です。これにより、家事・育児負担の公平な分担と男女双方のキャリア形成を可能にし、持続可能な社会の基盤を築くことができると考えます。</p> |
| 119 | 答えたくない | 20代 | 36 | <p>女性が担うことが圧倒的に多いケア労働の賃金を大幅にあげてください！<br/>最近の訪問介護事業の賃金引き下げはもってのほかです。一部の儲かっている企業に合わせて、中小の地域のケア事業所を潰すような政策の見直しも求めます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 120 | 女      | 70代 | 41 | <p>女性が家族従事者として果たしている役割を評価し、事業所得等の申告所得税法56条の改正を具体的に要望します。<br/>経費として労働の対価として評価され税金だけではなく社会保障上の権利に連動されるよう制度の改正を求めます。出産や疾病時などの所得補償制度へと発展するよう要望します。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 121 | 女      | 50代 | 39 | <p>無期労働契約への転換について意見を述べます。<br/>民間企業では5年ルールに基づき無期転換が可能です。が、会計年度任用職員には適用がありません。しかし、私のような消費生活相談員をはじめ、市役所で専門職として勤務する会計年度任用職員は、長年の経験と専門知識を必要とする業務を担っています。しかも、これらの業務は正規職員が担っていない重要な役割です。<br/>このような職を毎年更新の任用で扱うことには無理があり、経験の蓄積や人材確保にも支障をきたしています。早急に役所内でも無期転換ルールを適用し、専門職については正職員化や無期雇用への転換を進めるべきです</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 122 | 女      | 70代 | -  | <p>日本の女性の収入は低く、年金においても差別されております。誰もが安心した老後を送られるようにすることが必要です。また国連差別撤廃委員会勧告にあるように差別撤廃、ハラスメント禁止法の法制化を求めます。このように 私たちが意見を述べるパブリックコメントの時期があまりにも少なすぎて広範な意見が集められていないと思います。国民全体が活用できるパブリックコメントに改善をお願いします。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 123 | 女      | 60代 | -  | <p>女性が経済的に自立できるような社会の実現を望みます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----|---------|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 124 | 女       | 80代以上   | -  | それまで 経験出来なかった分野について 希望すれば学ぶ機会を与えられる事も望ましい<br>幾つになっても学びは嬉しいので感謝です<br>技術的なこと システム的なこと 精神的なこと等も含めて です                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 125 | 女       | 60代     | -  | 母子家庭も増えている中ここは、大きく思います。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 126 | 男       | 50代     | 39 | 他の項目、他の分野にまたがることだが、日本の賃金設定は終身雇用と男性稼ぎ主モデルを前提とした「生活給」的で、年功序列的な賃金カーブがモデルとなってきた。後に埋め合わされることを前提に抑えられた若年者の賃金水準が転職者や非正規労働者の賃金のキャップとして作用してきた面があろう。また、パートが「主婦」の家計補助、アルバイトが学生と想定されてきたことが既に実態と合わなくなっているにもかかわらず、賃金水準の過小評価に未だつながっているというある種の経路依存性がある。所得税制及び社会保険制度が中立的なものとなることが伴う必要はあるが、賃金システムのジェンダー視点での点検、見直しをより強力に促進すべきである。年功序列的に過大評価されている賃金部分のみならず、配偶者手当、扶養手当等の形で支給されるものも、同一労働同一賃金/同一価値労働同一賃金のために再配分されることが望ましいし、そのインセンティブとしても家族政策、社会保障制度の見直し、充実是不可欠である。「日本型福祉社会」的な前提を持ちつつ、事実上の賃金として「既得権益」化してしまった部分を再構成すべきである。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 127 | 団体として提出 | 団体として提出 | -  | <p>男女の賃金格差是正について以下を加えるべきである</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、一定以上の差異が認められた企業について、格差縮小に向けた計画を含め、是正措置の公表を義務付け、その履行を国が指導・督促すること。</li> </ul> <p>公表義務は企業規模に関わらず、全ての企業とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女賃金格差の主原因の1つである管理職の女性割合について、30%の早期達成及び確実な拡大について、明確な数値目標を設定し実効性ある措置をとること</li> </ul> <p>「女性活躍推進法」に基づき男女の賃金差異が公表され、2024年1月現在、公表企業全体では男女正規労働者間で75.2%、全労働者間で69.5%の差が認められた。その結果、コースや職種、非正規雇用など賃金の低いカテゴリーに女性が集中していること、管理職の女性比率の低さが明確になった。企業の女性管理職割合は、帝国データバンク調査（本年8月）では平均で11.1%、2024年雇用均等調査では12.7%。政府目標30%の達成にもほど遠い状況である。それにも関わらず計画案では「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」とし、「新たに義務付けられる取り組み内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図る」とされているのみで、企業に対して何らかの対応を求めておらず、これでは格差縮小は進まない。</p> <p>女性差別撤廃委員会による「第9次報告への総括所見」（パラ40 b）で管理職の女性割合の目標を、30%から一般勧告40号に沿って50%に増やし、優遇措置をつくること。</p> <p>(iii) 賃金格差の開示義務を中小規模の職場に拡大する</p> <p>(iv) 雇用者に賃金および年金格差の背後にある理由の説明と改善措置を公表させ、同一価値労働同一賃金原則を実施することと勧告している。</p> <p>更に本年5月衆院厚生労働委員会において、下記附帯決議が可決している。</p> <p>11 女性の職業生活における活躍に関する情報公表について、女性管理職比率及び男女間賃金差異の定義を明確化するとともに、男女間賃金差異については、企業規模にかかわらず全ての企業への公表の義務化並びに男女間賃金差異が一定割合を超えている企業についてその原因分析及び是正計画の策定・公表の義務化を含め、実効的な対策を検討すること</p> |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|---------|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 128 | 女       | 50代     | 39 | <p>2 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進 の(2)具体的な取組 ア 同一労働同一賃金、正規雇用労働者への転換等の推進 (P.39)で<br/> 「待遇差が問題となりうる事案を労働基準監督署が把握した場合に、都道府県労働局の指導につなげるとともに、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等へ文書で要請を行う。」とあるが、その要請に従わなくても何の罰則もなければ企業が従うか疑問である。イ 非正規雇用労働者に対するリ・スキリングの推進 (p.40)では女性のキャリア形成において、教育やコンサルティングの必要性が強調されているが、非正規労働者は大学卒の人間も多く存在し、すでにいくつもの資格を持って働いている人が多い。また既に就労支援事業や、職業安定法でもキャリア相談などコンサルタント事業は行なっている。女性の収入を伸ばすにはまず「賃金を上げる」ことと「働き続けられる環境」をつくる必要がある。<br/> そのためにも正社員にさせると言っても、従来の正社員像に女性を当てはめてはならない。「同一労働・同一賃金」ではなく、「同一価値労働・同一賃金」の発想が必要だ。なぜなら「営業職」と「事務職」と比較し、「営業職」の価値が高いと自明に位置付けるならば、事務職に勤めている人（主に女性が多い）は永久に給料があがりはしないからである。労働の価値とは何なのかという議論こそがまず必要である。<br/> また「3 多様な働き方における就業環境の整備、再就職等への支援」の2)具体的な取組 (p.41)の中の「ア フリーランス、副業・兼業等への支援」のなかに<br/> 「女性が家族従業者として果たしている役割に鑑み、事業所得等の適切な申告に向けた取組を進めながら、税制等の各種制度の在り方を検討する」とあるが、そのような検討する機会是一部の学者だけではなく当事者を含めた幅広い人間の参加を求める。<br/> フリーランスに対しても「業務委託におけるハラスメントに関するものも含め、フリーランスが発注事業者から業務委託を受けた際に発生したトラブルに関する相談を受け付ける『フリーランス・トラブル 110 番』について、引き続き周知を図る」(p.42)のみならず、そこで受けつけられた相談はどのように解決したのかなどの分析をし更なる問題の解消を図るべきである。ただ周知するのみならず問題の分析などにも男女共同参画局で取り組むべきである。</p>                                                  |
| 129 | 団体として提出 | 団体として提出 | 40 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行政機関で働く非常勤職員についての記述をもっと分厚くすべきだ。国でも、地方自治体でも、直雇用の非正規、また、派遣や委託等で働く非正規が、多く働いている。その多くは女性であることも特徴だ。</li> <li>・ これまでにも、ハローワークで働く相談員が、自ら雇用不安を抱えているという矛盾した状況や、女性相談等に携わる人たちが、不安定で、自らも低い処遇のもとで働いていることが明らかになっている。</li> <li>・ 民間において、非正規の正社員転換や同一価値労働同一賃金が進められていることは非常に重要なことだが、同時に、公務においては、「無期転換」の仕組みがないこと、同一価値労働同一賃金とは言えない、低い収入が固定化している現状をもっと問題視し、改善していく方向性を計画のなかで明確に示すべきだ。</li> <li>・ また、自治体の業務委託や指定管理などのなかで働く人たちの処遇も、自治体非正規同様、またはそれよりもさらに低い処遇に置かれていることが指摘されている。こうした低い処遇が固定されることを防ぐために、国として率先した改善策を示すべきだ。</li> <li>・ はむねっと調査に寄せられた声：「業務委託での待遇は、「会計年度任用職員と同じ処遇を目指している」と知り、愕然としました。(50代 相談職)」、「正規雇用の募集がないことに加えて、正規登用がないことも疑問を感じている。司書(学校司書も含む)は専門職で、専門的な知識と技術を要する職であり、図書館サービスを高品質で支えるためにも、安定した無期限の雇用(正規雇用)のもと、研鑽を積むことに大きな意味があるはず(30代学校司書)」、「非正規職員が専門的な業務を行っており、正規職員の代わりに新人教育を行ったりマニュアルを作成することもあるのに、有期雇用であることに不満を感じています。(40代図書館員)」、「会計年度任用職員として6年目、非常勤職員も含めると16年目となりました。2-3年で異動する職員に対して、色々仕事を教えることが多く、今年度は隣に新規採用職員が着任したため、丁寧に色々教える日々です。(60代 女性関連施設)」、「こんな条件でも頑張っている会計任用職員が持ちこたえられなくなったとき、(ベテラン相談支援員はどんどん退職しています)市民サービスの低下と、虐待やDVの蔓延する社会になってしまうのではないかと最早恐怖です。(60代 女性相談支援員)」</li> </ul> |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----|---------|---------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 130 | 答えたくない  | 20代     | -  | A型作業所、B型作業所の女性専用を各地につくってほしい。LGBTQの作業所は新宿にできてとても感謝しているが、A型作業所、B型作業所はまだ女性専用がなく、精神的に自分を抑制できない女性よりも体格の大きい男性と作業するのは常に精神的・身体的恐怖や通所の断念につながる（実際に私がそう）。発達障害、身体障害を抱える女性は過去に性暴力や性的搾取を受けている可能性が高く（ソースあり）、これはかなり需要もあると思う。またそこでヘルパーとして働く人々のジェンダーセクシュアリティに対する知識を深める研修をしてほしい。作業員の高齢化に伴い、ハラスメント、性暴力、ジェンダーセクシュアリティに対する無知や知識のギャップを感じ、非常に通所者の精神的なモチベーション低下や症状の悪化につながる。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 131 | 団体として提出 | 団体として提出 | 36 | <p>p 36 【意見 1】 タイトルを「女性の所得向上と経済的自立の実現に向けた雇用環境の整備」とする。</p> <p>【理由】「雇用」の言葉がないと問題の可視化ができないため。</p> <p>p 36～【意見2】「基本認識」に「同一価値労働同一賃金原則の実施」と「間接差別の禁止」について明記する。</p> <p>【理由】第3分野でめざす女性の所得向上と経済的自立を推進するためには、素案中の「同一労働同一賃金」では不十分である。女性差別撤廃委員会の総括所見においても「同一価値労働同一賃金の実施が不十分」であることのほか、「コース別雇用管理制度の結果、女性の低賃金・低年金となっている」こと、「間接差別の禁止事由が限定的」であることが指摘されている。素案では、非正規雇用から正規雇用への転換には触れられているが、正規間でも依然として賃金格差があるほか、間接差別が女性の雇用環境の壁となっている現状から、目的達成のためには不可欠であるため。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 132 | 男       | 60代     | 37 | <p>○ 第2部「政策編」・第3分野「女性の所得向上と経済的自立の実現」について（「施策の基本的方向と具体的取組」に盛り込む事項として、以下の点の追記を要請します。）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「ケア労働者の賃金を早急に全産業平均水準まで引き上げる。そのための工程を明らかにし、政府予算において必要な財政措置を講じる。」</li> </ul> <p>（理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護事業所の人手不足は年々深刻化しており、政府の需給見通しでは2026年度25万人の介護職員が不足すると推計されています。人手不足の主要な原因は低賃金にあります。改善は遅々として進まず、2024年の介護職員の賃金は全産業平均賃金と月額8万3000円まで差が開いています。他産業への人材流出も続いており、このままで介護の担い手が枯渇し、介護保険制度自体の存続が困難になる恐れがあります。それにより企業において「介護離職」がさらに増加することになれば、日本経済にとっても大きな痛手になると考えられます。</li> <li>・ 介護、保育などケア労働の担い手の8割は女性です。ケア労働者の賃金が低く固定化されている背景に、ジェンダー規範に基づく「性別役割分担」を前提に、ケア（介護、育児）は誰にできるものとされ、主として女性（主婦）が家庭で不払い労働として担い、職業化しても、家計の補助労働（男性稼ぎ主）に押しとどめられている事情があります。男女共同参画の視点からも、ケア労働者の賃金の抜本的な改善を基本計画に組み入れて頂くよう求めるものです。</li> </ul> |
| 133 | 女       | 70代     | 36 | <p>36頁に、3つ目の○として、以下の文言を入れる。</p> <p>「このような状況において、男女賃金格差を解消し、また正規・非正規労働者間にある著しい賃金格差を縮小するために、女子差別撤廃委員会の2024年の総括所見において勧告されている「同一価値労働同一賃金原則」の実施がきわめて重要である。この原則を国内に導入する取組みを強化する。」</p> <p>【理由】同一価値労働同一賃金原則は、国際的には、従事する労働の「価値」に注目して、同一価値の労働に同一賃金を支払う原則である。ILOの考え方によれば、それぞれの労働は「知識・技能、負担、責任、労働環境」という4つの要素に応じて評価され、同じ価値であれば同一賃金を支払うべきとされる。この原則が有効に実施されれば、日本における一般職と総合職の大きな賃金格差や、正規と非正規の労働の間にある著しい賃金格差を縮小していくことが可能になる。総括所見パラグラフ40(c)は、この原則の有効な実施を勧告している。基本計画のなかに、同一価値労働同一賃金原則の実施を位置づけるべきである。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|     |        |     |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----|--------|-----|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 134 | 女      | 60代 | 42  | <p>(5) 「無期労働契約への転換（無期転換ルール）の周知徹底」、「無期転換ルールの受け皿となる「多様な正社員」制度について、企業の取組事例の周知や正社員転換制度の整備に係る支援等」は、具体的施策として確かに重要でしょう。</p> <p>しかし、１）正社員の忙しすぎる働き方の是正、２）３号被保険者制度をはじめ社会保険や税制の改正、３）正社員同士で比べても大きな男女の賃金格差などに変化がなければ、「絵にかいた餅」でしかありません。</p> <p>強力なリーダーシップによって、これら一つひとつの制度や状況を変えていくことが何より重要と考えます。</p>                                                                                                                                                |
| 135 | 答えたくない | 40代 | -   | <p>同一の職位に就く男女社員に対して監査の仕組みを設け、女性社員が男性社員と同等の報酬を受けられるように保障する必要があります。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 136 | 女      | 20代 | -   | <p>わたしはセクシャルハラスメントで前職を辞めました。経済的なことや相談しにくい環境を理由にすぐ辞めることができず、やっとの思いで退職した後は、なかなか社会復帰することができませんでした。</p> <p>第3分野に書かれている計画が全て実行されれば、もっと働きやすい、社会復帰しやすいのだと感じています。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 137 | 男      | 30代 | -   | <p>ビジネスの現場におけるアンコンシャスバイアスの是正が必須です。女性の意見が受け入れられないからこそ、日本の経済、イノベーションは限界に来て、進化がありません。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 138 | 女      | 30代 | 39  | <p>最低賃金1,500円は低すぎます。<br/>2,000円にして下さい。<br/>その上で、社会保険料など、各種税金の減税をしてもらわないと、意味がありません。</p> <p>また、正社員になるハードルが高すぎます。<br/>週5日6時間でも正社員になれるようにすべきです。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 139 | 女      | 70代 | 37～ | <p>女性活躍推進法が基本となった計画になっているが、もともと女性差別撤廃条約の批准により、雇用の場でのジェンダー平等推進こそ重要である。女性の人権が尊重され差別なくあらゆる職場で能力を発揮できることが基本となるべきではないか。非正規雇用という雇用形態は女性の人権を尊重しない、差別的な働き方だと思う。経済分野におけるジェンダーギャップ指数の低さは、非正規雇用という雇用形態による、低賃金・不安定雇用が大きな要因を占めている。非正規雇用をなくし、短時間雇用の正社員とするべきではないか。女性の所得向上と経済的自立の実現のためには、非正規雇用そのものの見直しと雇用の場での差別禁止が必要である。そのうえで、ポジティブアクション、同一価値労働同一賃金・文化的な最低生活ができる社会保障制度が求められると思う。</p>                                                                  |
| 140 | 女      | 50代 | 39  | <p>正社員転換は、派遣労働者などフルタイム勤務の非正規雇用のみが対象のように読めてしまいます。それでは、女性が多数を占めるパート労働者の所得向上や待遇改善は取り残されてしまいます。そういう人たちを取り残さないためには、短時間正職員制度の導入による、一定年数を超えて契約更新し継続就労しているパート労働者を短時間正職員に転換させることを推進することが、重要だと考えます。その際注意すべきは、フルタイム正職員との同一価値労働同一賃金の原則遵守や賞与や休暇制度で必要以上の格差を設けないこと。加えて、数ヶ月から半年の就労中断を経て、パート労働者として再雇用することで短時間正職員転換を免れるような、法の抜け道を作らない制度にすることです。</p> <p>また、女性の所得向上と経済的自立の実現にむけての改善点として、税や社会保険制度の見直しで主婦パートの働き控えを無くすこと、企業の賃金体系で扶養手当などを廃止することも必要だと思います。</p> |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----|---------|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 141 | 女       | 60代     | 42 | <p>計画案には記載されていない「介護現場におけるハラスメント」について追記する。</p> <p>介護現場におけるハラスメントは、職場内での防止措置は認識されてはいるが、例えば、訪問介護先あるいは介護施設内で、介護を受けている本人からのパワーハラスメントおよびセクシュアルハラスメント、そして、その親族等からのハラスメントもあることから複合的ハラスメントといえる。また、認知症等の病気または障害の症状として現れた言動（ＢＰＳＤ等）はハラスメントとして認識されず、一般的なハラスメントとの境界を明確にすることが困難であることを踏まえ、政府・自治体・医療機関と介護現場が連携することが必須となってくる。こうした介護現場における複合的ハラスメントについて調査し、実態を把握するとともに、社会全体に対して周知啓発を実施することが重要である。</p> |
| 142 | 団体として提出 | 団体として提出 | -  | <p>37～41p</p> <p>女性活躍推進法が基本となった計画になっているが、もともと女性差別撤廃条約の批准により、雇用の場でのジェンダー平等推進こそ重要である。女性の人権が尊重され差別なくあらゆる職場で能力を発揮できることが基本となるべきではないか。非正規雇用という雇用形態は女性の人権を尊重しない、差別的な働き方だと思う。経済分野におけるジェンダーギャップ指数の低さは、非正規雇用という雇用形態による、低賃金・不安定雇用が大きな要因を占めている。非正規雇用をなくし、短時間雇用の正社員とするべきではないか。女性の所得向上と経済的自立の実現のためには、非正規雇用そのものの見直しと雇用の場での差別禁止が必要である。そのうえで、ポジティブアクション、同一価値労働同一賃金・文化的な最低生活ができる社会保障制度が求められると思う。</p> |
| 143 | 女       | 60代     | 40 | <p>・デジタル分野におけるキャリア支援を提唱しているが、デジタルは日進月歩である。単に、スキルの習得を支援するだけでなく、長期的視野に基づいた女性のキャリア支援と捉えた支援となるよう、加筆すること。単なるスキル獲得では、デジタルスキルの進歩についていけず、短期の就業になりかねない。</p>                                                                                                                                                                                                                                 |
| 144 | 女       | 40代     | -  | <p>所得税法第56条を廃止してください。</p> <p>自営業の妻の働き分をきちんと一人の人間として認めて下さい。</p> <p>青色申告にすればいいということではなく、申告する制度で差別するのはおかしいです。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 145 | 女       | 50代     | 39 | <p>同一労働同一賃金を実現してほしいです。地方公務員では、非正規労働として働く女性が専門性を発揮しながら善意や誠意だけでその力を発揮し、持っている力を報われない思いで全て発揮できずに、長時間労働を強いられています。同一賃金同一労働で、正規雇用に変えていく政策を進めてほしいです。</p>                                                                                                                                                                                                                                   |
| 146 | 女       | 50代     | -  | <p>女性の賃金の低さとそれに伴う自立の困難さについては、書かれている通りです。非正規雇用が多いことも多いに関係しています。現在まさに非正規で働いている方については、ぜひ書かれている様々な施策で正規雇用化や収入増を実現してほしい。並行して、基本的に雇用は正規雇用を徹底してほしい。多くの非正規労働者は季節的でも補助的でも無い仕事に就いています。書かれている通り、会計年度任用職員は重要な仕事に就いています。短時間労働者も、短時間正規雇用としてください。そして、同一労働同一賃金の徹底も、早急を実現してください。</p>                                                                                                                |

|     |        |     |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|--------|-----|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 147 | 女      | 70代 | 39～ | <p>2 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進<br/>ア 同一労働同一賃金、正規雇用労働者への転換等の推進<br/>(2) 具体的な取組<br/>ア ー4、同一労働同一賃金の施行5年後見直し規定に基づいて、「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しについて議論を行い、その結果を踏まえ、所要の措置を講じる。<br/>7、同一労働同一賃金の実現に向けて、「同一労働同一賃金ガイドライン」や各種マニュアルの周知徹底を行うとともに、支援ツールの活用促進を図る。</p> <p>(意見)<br/>第5次計画では同一価値労働同一賃金という概念で均等待遇を図ると明記されていました。<br/>第5次計画の43P、(1) 施策の基本的方向で、「男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが女性の貧困や男女間の待遇面の格差の一因になっているとの問題もある。同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するなど、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組むとともに、正規雇用労働者への転換に向けた一層の取組が必要である。これらの同一価値労働同一賃金に向けた取組などを通じて女性の経済的自立を図ることが重要である」</p> <p>今回は同一価値労働同一賃金原則の記述が削除されています。<br/>非正規労働者の均等待遇こそ、ILO100号条約の職務評価を活用して具体化すべきです。<br/>「同一労働同一賃金ガイドライン」は日本型同一労働同一賃金で国際基準ではないので、同一価値労働同一賃金原則を順守するように明記して下さい。<br/>日本はILO100号条約を1967年に批准しています。日本政府は女性差別撤廃委員会からだけではなく、ILOからも繰り返し勧告を受けています。2000万人以上の非正規雇用労働者への差別は、その7割を占める女性労働者の尊厳がかかっています。この課題を正面に据えて、均等待遇の実現に向けた取組みを速やかに実行して下さい。</p> |
| 148 | 女      | 60代 | 38  | <p>女性が生涯にわたって貧困に陥ることがないように、同一労働同一賃金の整備、正規雇用労働者を基本とする雇用制度をすすめてほしい。<br/>特に、今年度国会で論議になったが、働き控えにもつながる税制の壁など見直しは壁を撤廃するという方向で検討が必要だと思う。税制に「第3号被保険者」の制度を作るのではなく、一人ひとりが自立した個人として、しっかり働き、その収入に応じて税金を払えるような制度に移行するべきだと思う。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 149 | 答えたくない | 50代 | 39  | <p>女性非正規労働者が無期転換を雇用側に求めたにも関わらず、それを雇い止めとした企業があり非正規という弱い立場に漬け込んだ悪質さは労働者を保護する必要からも直ちに労働契約違反としてなんらかの処分を受けなくてはならないと思います</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 150 | 女      | 40代 | 25  | <p>男性の育児家事の推進について言及があるものの、男性へのジェンダー教育についての言及が物足りないです。家事や育児といったunpaid workを、男性にとっても女性にとっても価値ある豊かなものにできるような教育政策をもっと進めてもらいたいです。特に若い男性が、男性自身に向けたジェンダーの呪いから放たれることが、経済発展に向けても重要と考えます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 151 | 男      | 30代 | 39  | <p>「(5) 無期労働契約への転換（無期転換ルール）の周知徹底を図るとともに、無期転換ルールの受け皿となる「多様な正社員」制度について、企業の取組事例の周知や正社員転換制度の整備に係る支援等により、正社員転換を後押しする。」とあるが、現状は5年で雇止めをし、悪用している行政や大学等が多い。双方の合意があれば契約できるものなので、そうした悪用し雇止め契約をさせる行政や大学等には罰則規定を設けてほしい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----|---------|---------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 152 | 女       | 70代     | 36 | <p>【意見1】タイトルを「女性の所得向上と経済的自立の実現に向けた雇用環境の整備」とする。</p> <p>【理由】「雇用」の言葉がないと問題の可視化ができないため。</p> <p>【意見2】「基本認識」に「同一価値労働同一賃金原則の実施」と「間接差別の禁止」について明記する。</p> <p>【理由】第3分野でめざす女性の所得向上と経済的自立を推進するためには、素案中の「同一労働同一賃金」では不十分である。女性差別撤廃委員会の総括所見においても「同一価値労働同一賃金の実施が不十分」であることのほか、「コース別雇用管理制度の結果、女性の低賃金・低年金となっている」こと、「間接差別の禁止事由が限定的」であることが指摘されている。素案では、非正規雇用から正規雇用への転換には触れられているが、正規間でも依然として賃金格差があるほか、間接差別が女性の雇用環境の壁となっている現状から、目的達成のためには不可欠であるため。土壌ともなっているという深刻な現状が見えてこない。</p>                                                                                                                        |
| 153 | 団体として提出 | 団体として提出 | -  | <p>第4次計画では第1分野「男性中心の労働慣行」の見直しが最優先課題であり、第5次計画では第2分野「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」とし、「ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等」に「雇用」、「長時間労働の削減」が記載されている。素案では、第1分野と第3分野と分けられているが、雇用・労働ということで一本化することを提案する。CEDAWは総括所見で、「低賃金労働への女性の集中」による「女性の年金給付への影響」に懸念を表明している。以下の勧告に沿った取り組みが必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「雇用主がジェンダー賃金格差のデータとともに説明を公表し適切な改善措置をとる」。</li> <li>・「同一価値労働同一賃金の原則を効果的に実施し、男女間の賃金格差を縮小し、最終的には解消する。」</li> <li>・「男女雇用機会均等法を改正し、妊娠、育児、外見上の偏見、都市部及び農山漁村部の人々、年齢による区別など、間接差別の禁止事由をより幅広く考慮する。」</li> <li>・「ジェンダーに関する偏見や固定観念が女性の経済的機会を抑制することを防ぐための法的・政策的措置を講じる。」</li> </ul> |
| 154 | 女       | 40代     | 38 | <p>女性が多く就業している介護や非正規公務員などの賃金を抜本的に上げなければ、生活の上での男女共同参画は実現しません。これらの分野に税金を投入することをためらわないことを表明いただきたいです。</p> <p>上記の分野の仕事についても、食べていける、そして子どもを安心して育てられるようにすることこそが、男女共同参画社会に必要なことです。</p> <p>最低賃金も、物価上昇の現在1500円では足りません。2000円あっても、ひとり親が子どもを安心して育てるには足りません。最低賃金は2000円を目指すべきです。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 155 | 女       | 60代     | 39 | <p>行政機関で働く非常勤職員について、もっと分厚く記述する必要がある。国でも、地方自治体でも、直雇用や派遣・委託等で働く非正規が、数多く働いており、その多くは女性である。ハローワークで働く相談員が、職を探しに来ている相談者から相談を受けながら、自分自身も雇用不安を抱えているという矛盾した状況や、女性相談等に携わる人たちが、不安定で、自らも低い処遇のもとで働いていること状況にある。</p> <p>民間において、非正規の正社員転換や同一価値労働同一賃金が進められていることは非常に重要なことだと思う。一方で、公務においては、「無期転換」の仕組みがないこと、同一価値労働同一賃金とは言えない、低い収入が固定化している現状をもっと問題視し、改善していく方向性を第6次計画の中で明確に示す必要がある。</p> <p>また、自治体の業務委託や指定管理などのなかで働く人たちの処遇も、自治体非正規同様、またはそれよりもさらに低い処遇に置かれており、こうした状況が固定されることを防ぐために、国として率先した改善策を示すべきだと思う。</p>                                                                                             |

|     |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----|---|-----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 156 | 女 | 60代 | 36 | パートタイム労働等の非正規雇用について、男性に比べて女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いとし、男性においては、非正規雇用労働者は少ないものの、女性と比べ男性の不本意非正規雇用比率が相対的に高い状況であると書かれているが、女性も男性もともに不本意で非正規雇用労働に甘んじているのではないか。このような前提で、施策の方向性や具体的取組を議論するのは問題がある。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 157 | 女 | 70代 | 39 | <p>ア 同一労働同一賃金、正規雇用労働者への転換等への推進をより強力にすすめるための取組として、以下の項目を追加する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・無期労働契約への転換（無期転換ルール）の実施状況を公表することを企業（および官公庁、地方公共団体）に義務付ける</li> <li>・正規雇用者と非正規雇用者の賃金の差とその理由を公表することを企業（および官公庁、地方公共団体）に義務付ける</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 158 | 女 | 60代 | 40 | <p>2 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進<br/>（2）具体的な取組</p> <p>ア 同一労働同一賃金、正規雇用労働者への転換等の推進</p> <p>8 行政機関で働く非常勤職員について</p> <p>同一労働同一賃金について意見を述べさせていただきます。<br/>2020年に会計年度任用職員制度になり、期末手当が支給、昨年度からは勤勉手当が支給されましたが、期末・勤勉手当分が月給減となった職種がありました。同じ園で働いているのにその職種だけ改善にはならず不平等です。<br/>期末手当支給は制度導入時の売り文句でしたが、実際には週の労働時間が短い職員には期末・勤勉手当は支給されず、さらに4月遡及もありません。<br/>総務省のマニュアルには週15、5時間について「週2日に見合う勤務時間未満では、本格的に職務に従事するとは言い難いものと考えられていること」等々の理由が書かれています。公立保育園は11～12時間開所されており、あらゆる時間帯に非常勤職員が働いています。常勤職員の早番遅番を補うために、朝夕に短時間の非常勤職員が必要です。また常勤職員の週休日にあたる月曜日・土曜日のみ勤務する人や休日保育で休日だけ勤務する人もいます。朝夕や月・土曜日、休日など、常勤の足りない時間帯や曜日の勤務者、入所児童数で勤務時間数変動する職種では短時間勤務が発生します。時間が短いだけで「本格的な職務ではない」という判断は間違いです。<br/>自治体によって、あるいは職種によって、期末・勤勉手当の支給不支給の時間数のラインは異なるようですが、不公平です。常勤との格差だけでなく、非常勤同士でも格差が生じています。<br/>時間数にラインを設けて支給不支給とするのではなく、時間数に比例した金額を全員に支給するのが妥当です。<br/>さらに、期末・勤勉手当不支給の人は4月遡及もないというダブル不平等です。同一労働同一賃金になっていないと考えます。「勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう」に願います。<br/>「基本計画」は会計年度任用職員について、総務省マニュアルの「期末手当・勤勉手当」部分の見直しとともに、地方自治体に同一労働同一賃金になるよう助言・指導が確実になされるような内容を求めます。<br/>なお、国の非常勤職員の短時間勤務者の期末・勤勉手当の改善を促す「基本計画」となるよう策定してください。</p> |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----|---------|---------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 159 | 団体として提出 | 団体として提出 | 39 | <p>「(6)最低賃金について、2020年代に全国平均1,500円という高い目標に向けて、たゆまぬ努力を継続することとし、官民で、最大限の取組を5年間で集中的に実施する。…」</p> <p>→ 2020年代に全国平均1,500円は、決して高い目標ではない。最低賃金近傍で働き、健康で文化的な人間らしい生活を送ることができず、ダブルワーク・トリプルワークで働いている労働者も一定数いる。子育て中の労働者は、食費を削ることが限界で、自身が食べずに子どもたちに食べさせている状況もある。最低生計費調査の結果からは、1,500円では生活できないことも明らかである。今すぐ1,500円以上に、物価高騰に見合うよう、また世界水準レベルで2,000円以上に引き上げること、そのための中小企業への相談体制のみならず経済的支援が必要である。</p> <p>「(2)令和7（2025）年に改正された労働施策総合推進法…に基づく指針の履行確保に取り組む。」</p> <p>→ 具体的な取組を示すべきである。包括的ハラスメント禁止法や罰則規定の創設、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」批准、個人通報できる独立した人権機関の設立を、国の責任で行うことが求められている。</p> |
| 160 | 女       | 70代     | 36 | <p>○「第2部 I 第3分野 1」（36頁）に、3つ目の○として、以下の文言を入れる。</p> <p>このような状況において、男女賃金格差を解消し、また正規・非正規労働者間にある著しい賃金格差を縮小するために、女子差別撤廃委員会の2024年の総括所見において勧告されている「同一価値労働同一賃金原則」の実施がきわめて重要である。この原則を国内に導入する取組を強化する。</p> <p>【理由】同一価値労働同一賃金原則は、国際的には、従事する労働の「価値」に注目して、同一価値の労働に同一賃金を支払う原則である。ILOの考え方によれば、それぞれの労働は「知識・技能、負担、責任、労働環境」という4つの要素に応じて評価され、同じ価値であれば同一賃金を支払うべきとされる。この原則が有効に実施されれば、日本における一般職と総合職の大きな賃金格差や、正規と非正規の労働の間にある著しい賃金格差を縮小していくことが可能になる。総括所見パラグラフ40(c)は、この原則の有効な実施を勧告している。基本計画のなかに、同一価値労働同一賃金原則の実施を位置づけるべきである。</p>                                                                |
| 161 | 女       | 30代     | -  | <p>私は4大卒業で、新卒でメーカーの総合職として就職しましたが、結婚を経て夫の転勤に伴い転職をし、現在は非正規雇用の大学職員です。子どもを抱えワーキングマザーとして時短勤務しています。</p> <p>所属する大学の70%ほどは非正規女性です。業務の難易度には差はそこまでありません。</p> <p>新卒で稼いでいたお金よりも少ない金額で、有期雇用でキャリアも積めない、非正規雇用として使い捨ての扱いをされることに悲しみをおぼえます。</p> <p>将来稼ぎたいからちゃんと勉強しようという思いで、学生時代を過ごしてきましたが、夫や友人がどんどん昇給していく中で、自分は子育てと仕事を両立させながらやっているのに、6時間の時短雇用だからということで、貢献していないかのような扱いを受けることが悔しくてたまりません。</p> <p>だけど、私も子どもとの時間を何よりも大切にとりたいのは事実。でも、子どもが大事だからこそ学費を稼いだり、良い暮らしのために時間を費やさなければならないのです。</p> <p>労働者全体の長時間労働の短縮、子供との時間を確保するための施策をおねがいします。</p>                                                   |
| 162 | 女       | 60代     | 36 | <p>○ パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もあるが、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが高齢期を含めた女性の貧困や男女間の待遇面の格差の一因になっているとの問題もある。</p> <p>上記のジェンダー賃金格差を解消するためには、同一価値同一労働の実施が必要です。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|     |     |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----|-----|-----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 163 | 女   | 70代 | 40 | <p>(1) の一つ目の○を以下のように加除訂正してほしい。<br/>○働き方の多様化が進展する中で、「自分の仕事のスタイルで働きたい」、「働く時間や場所を自由にしたい」などの理由から、あるいはその仕事(職種)の募集が業務委託(フリーランス)しかなく、やむを得ずフリーランスという働き方を選択するケースもあり(以下、略)</p> <p>【理由】<br/>メディア業界では、1970年代から職種によっては労働者からフリーランスへの置き換えが進んできた(カメラマン、ライター、校正者、スタイリストなど)。そのため、フリーランスという働き方を選択せざるを得ない人が多い。社員時代にパワハラに遭ったり、病気を抱えて働かないといけないなどの事情で、フリーランスになった人も少なくない。また、フリーランスには、発注先に時間的に拘束されることも多く、不安定な収入で、労働法的保護もセーフティネットも欠如する中で働いている。</p> <p>「自分のスタイルで好きな仕事を」「働く時間や場所も自由に」働き、自分の腕次第で高収入を得ているのがフリーランスという記載は、ミスリードを生じる。確かにそのような働き方をしている起業家や有名なクリエイターもいるが、ほんの一握りであり、フリーランスの実態と合わない。</p> <p>(2) のアの1と2の間に、2及び3として以下を入れてほしい。<br/>2 フリーランスの就業環境の整備を行い、安心して働き、休める環境・制度をつくる。とりわけ、妊娠・出産、育児、介護、病気(治療)と仕事との両立を図れる環境・制度を整備する。<br/>3 フリーランス法制定時の附帯決議(10育児介護に関する不利益取り扱いの禁止、11ハラスメント防止対策、15ライフリスク対策、17・18偽装フリーランスの雇用への転換、など)の早期実現に向けて取り組む。</p> <p>【理由】同上</p> |
| 164 | 女   | 50代 | 12 | <p>女性のフルタイム勤務が増加しているとあるが、実質は非正規雇用が多く占めている。雇用主側からの都合のよい労働力、家庭側からはやはり家庭内労働の負担の高さからだと考えられる。女性を正規雇用にも早急に切り替えていくためには、性を問わず、労働時間や多様な働きかたの選択ができるシステムが必要だ。システムがあっても使えないようでは進まない。雇用主に正規雇用率の目標数値や何らかのペナルティが必要ではないか。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 165 | 女   | 40代 | 37 | <p>今まで会社員として働いてきて、採用する側の固定観念の強さ(ケア労働は女性、営業や管理職は男性、など)を感じています。アファーマティブアクションは非常に重要な施策だと思います。女性(トランスジェンダーや他のマイノリティを含めても良いと思います)を「〇割」など目標を決めて採用し、育てることで大きく変わってくるのでは、と思っています。また、女性の一括したキャリア形成のためにも、選択的夫婦別姓を認めてほしい。法的な名前とビジネスネームが異なるのは、非常に不便です。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 166 | その他 | 20代 | 39 | <p>課題箇所: 第3分野「女性の所得向上と経済的自立の実現」内の「ウ メディア分野」(p.39)で、メディア業界の意思決定参画拡大と合わせて「ハラスメント防止」に言及があります。一方、文化芸術分野については計画に全く触れられていません。</p> <p>課題点: 芸能・芸術界など、性暴力被害が問題視されている領域には対策が示されておらず、抜け落ちています。</p> <p>なぜ課題か: メディア・芸術業界では近年、著名人による性暴力が相次ぎ社会問題化しています。計画に明記しないと、被害防止や支援策の優先度が低くなり、抑止力や被害者救済が不十分になります。特に若者への影響力が大きいメディアと、女性や若手が多い芸術分野でのセーフティネット強化が急務です。</p> <p>改善案: メディア・文化芸術両分野での性暴力・ハラスメント対策を素案に追加してください。具体的には、業界団体と連携した研修や相談窓口の整備、被害者支援のワンストップ体制構築、違反時の行政指導強化などを明記し、業界横断的な取り組みを後押しする文言を盛り込むことを提言します。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|---------|---------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 167 | 女       | 40代     | -  | <p>会社で管理職に自分になりましたが、ベンチャー企業で女性社員がもともと多い風土でも管理者は男性の方が多いのが現実です。</p> <p>また同年代の友人を見回して管理職についてる人はわずかです。</p> <p>同じ努力が同じ結果になる社会になることを切に希望しています。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 168 | 女       | 60代     | -  | <p>まずは公務員から女性の非正規雇用職員を正規職員に転換する努力、あるいは最初から正規職員を雇用する努力をすべきである！どのような実態なのか、どう改善するのか、その記載が見当たらない。自治体窓口の職員など、会計年度任用職員が大多数という非正規雇用が常態化している。ハローワークの窓口で相談業務にあたる職員が非正規雇用で「来年もこの仕事が続けられるのだろうか・・・」と不安に苛まれながら業務にあたるなど、戯画としか言いようがない。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 169 | 団体として提出 | 団体として提出 | -  | <p>この間、法律改正などの前進面もあったが、取り組みが充分とはいえない。とりわけ女活法等の努力義務にとどまる100人以下の事業所に働く労働者も多く、そこに対しての周知・徹底の強化を求める。現行301人以上の事業所に対して、男女賃金格差未公表の事業所には文書で督促していると聞いているが、より踏み込んだ取り組みをお願いしたい。</p> <p>また、多様な働き方について触れられているが、賃金の底上げや均等待遇、ハラスメント根絶、労働者の権利の保障がなければ、多様な働き方で安心して働き続けることはできない。</p> <p>企業への指導・監督強化のほか、下記の点を盛り込むことを求める。</p> <p>(1) 合理的な理由のない、すべての差別を禁止し、同一労働同一賃金、均等待遇を実現すること。そのために必要な法改正を行うこと。</p> <p>(2) 男女の賃金格差は禁止するとともに、罰則付きとすること。差異は実額表示で公表すること。また、是正するための方針を示すこと。</p> <p>(3) 一般職、総合職といった、コース別管理政策の見直しを行うこと。</p> <p>(4) 非正規雇用の女性労働者を正規雇用へ転換するための取り組みを強化すること。また、性別問わず、育児・介護の時短勤務者の有給保障など、同時にすすめられる施策を作ること。</p> <p>(5) 生計費原則により、最低賃金をいまずぐ1700円以上に引き上げ、全国一律最低賃金制度の確立をすること。中小零細企業への直接的な支援を行うこと。</p> <p>(6) ワーク・ライフ・バランス、ディーセントワーク実現のため、長時間労働規制を強化すること。</p> <p>(7) ポジティブアクション推進のため、目標値を定めること。その際、女性差別撤廃委員会勧告を生かしたパリテを視野に入れること。</p> <p>(8) 包括的なハラスメント禁止法を制定すること。ILO190号条約を早期に批准し、個人通報ができる独立した人権機関を国の責任で設立すること。</p> |
| 170 | 女       | 70代     | -  | 女性の地位の確立                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 171 | 女       | 50代     | 39 | <p>現状においては、女性の所得向上と経済的自立の実現のための取り組みとして、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善の推進は必要であるが、そもそも、非正規雇用が低賃金であることが問題であると考え、「同一価値労働同一賃金」の徹底と、標準家庭を前提とした新卒一括採用・終身雇用が有利で優遇される諸制度の見直しによる、労働流動性の向上の推進を図るべきで、それを打ち出してほしい。ライフイベントや世の中の環境変化に応じて転職することが容易になり、転職がネガティブな評価とならないよう、定年までひとつの企業で継続して働くことが美德と考えるような退職所得の課税制度などの勤続年数や継続して雇用されることでキャリアや経済的に不利となる税制や慣行の見直しを推進してほしい。中途採用や年間を通じた採用、ブランクの後の再就職などが促進されるような優遇策を検討してほしい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 172 | 答えたくない  | 60代     | -  | <p>非正規雇用の正規化や、リスキリングよりも、同一労働同一賃金と、介護や保育(学童保育等も含む)といった(家庭での女性の役割の延長であり女なら誰でもできるだろと見做されていた・いる)エッセンシャル・ワークの大幅な賃上げを、政府主導で、財政出動を行い、一日も早く実現することではないですか？</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|     |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|---|-----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 173 | 男 | 30代 | -  | <p>女性の経済的自立を促すなら、そのようなプロパガンダをすべきです。現在はまだ結婚することが経済的ゴールと考えている女性がまだまだ多く、それは自分より低収入の人とは結婚できないと回答した人が7割ちかくいたアンケートからも明らかで、日本人女性は欧米女性に比べてまず働く気がありません。また、貧困にも繋がる話ですが、離婚後共同養育をもっと推進すべきです。</p> <p>これはフランスやドイツなど他国でも共同養育が女性の時間を増やし、経済的に豊かになることを示しています。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 174 | 女 | 70代 | -  | <p>働きたいのに上限があり<br/>働けない状況があり、又逆に人手不足にあり、矛盾していると思います。上限をあげて下さい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 175 | 女 | 70代 | 37 | <p>男女の賃金格差の主原因は、同一価値労働同一賃金制度が整備されていないことである。非正規雇用労働者と正規との格差をなくすためには、このことが必要であり、早期に確立することを明記すべき。</p> <p>介護労働者と全産業平均との職種間の格差の是正にも触れてほしい。月8万円の格差、有効求人倍率は、ヘルパー14.4倍、ケアマネジャー9.7倍であり、賃金格差と人材不足が連動し、介護難民をつくることになっている。ケアワーカーの7～8割が女性である。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 176 | 女 | 70代 | -  | <p>第3分野 女性の所得向上と経済的自立の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・6次計画素案は雇用関連が主に第1と第3分野にかかっているが、これまでの通り雇用関連は独立した分野として扱うべきである。</li> <li>・基本計画の5つ目の○に非正規雇用について言及し正社員転換と待遇改善が重要としている。正規と非正規間の格差是正は急務である。しかし最高裁は2020年10月大阪医科薬科大学事件とメトロコマース事件において、弁論を開いて高裁がやっと認めた賞与と退職金の支給を棄却した。2024年4月盛岡地裁はNTT関連会社システム事件において大阪医科薬科大学事件の最高裁判決の判断枠組みで判断するとして仕事の実態を見ることなく請求を棄却した。労働契約法20条、パート有期法8.9条は、女性の53.8%が非正規雇用として受ける待遇のを改善には無力であった。</li> <li>雇用形態による待遇差別を改善には、「同一価値労働同一賃金に立脚した法制度」にむけた法改正が必須である。現在進行中の労働政策審議会同一労働同一賃金部会の審議に下記の趣旨を反映すべきである。</li> <li>・女性活躍推進法に基づく男女賃金格差の表示は一步前進だが、正規男性100に対する正規女性、非正規男性、非正規女性の割合表示にすべきである。あわせて正規男女別の平均年収も表示すべきである。</li> <li>・37Pの具体的取組(1)に性別を理由とする差別との記載があるが、企業は性別、婚姻、妊娠・出産等が理由だと正直に言うことなどない。現実には考課において差別が継続・拡大している実態に有効な紛争解決の手続きが必要であり、企業に立証責任を求める法改正が必要である。</li> <li>・出産・育児休業をへて復帰しても、休業期間中の昇給は対象にならない企業は多い。その結果出産時の昇給ゼロ分が生涯響くことになる。企業によっては復帰後の是正もあり得るが、この点は調査を行い出産が将来の不利益に繋がらないようにする必要がある。</li> <li>・コース別雇用における間接差別について2024年5月東京地裁はAGCグリーンテック裁判で初めて間接差別を認める判決を行った(後日確定)。10月の女性差別撤廃委員会の日本報告審査では委員より本件をふくめ4つの企業名をあげて政府に賃金是正への取組を問い、間接差別の禁止事由への懸念と同一価値労働同一賃金の有効な実施を勧告した。委員会の勧告を受けた具体的対応が急務である。</li> </ul> |
| 177 | 男 | 40代 | 37 | <p>日本では子育てしながら、フルタイムで働く環境にはありません。</p> <p>育休が長く、現場から1年以上も離れれば、戦力にはなりません。</p> <p>父親と母親、半々で育休を義務化し、その間の給与保障は必須です。</p> <p>また、それを支える方への給与アップや臨時での人員補充するか、育休を短くする必要性があります。</p> <p>育休が開けても、働く環境ではなく、家事代行やシッターなどの利用促進をする必要があります。</p> <p>日本ではまだまだ利用料金が高く、頻繁に利用ができません。</p> <p>日本でフルタイムでみんなが働けるような施策が必要です。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|---------|---------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 178 | 団体として提出 | 団体として提出 | 42 | <p>施策の基本的方向に「労働者の能力の発揮や継続就業の観点からも、企業及び労働者がハラスメント防止のための自らの責務を認識するとともに、職場や就職活動等におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント等が行われない職場づくりを促進する。」とさまざまなハラスメントが例示されていることは、大切であると思います。更に、SOGI（性的指向とジェンダーアイデンティティ）ハラスメントも明記してください。パワーハラスメントの防止に関する法律（改正労働施策総合推進法）においては、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことは精神的な攻撃であり、ハラスメントであるとされています。同様に、(2)具体的な取組についても、「～職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント及びカスタマーハラスメント並びに求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止措置～」とある中に、「性的指向とジェンダーアイデンティティにもとづくハラスメント等」を追記してください。</p>                                                                                                                                             |
| 179 | 女       | 30代     | -  | <p>私は、市民の立場から、女性の所得向上と経済的自立の実現を強く望みます。女性が安定した収入を得て、ライフステージに応じて柔軟に働くことができる環境は、個人の生活の質を高めるだけでなく、社会全体の持続可能性や経済活性化にもつながります。日本では依然として男女間賃金格差や非正規雇用の割合の高さ、昇進や管理職登用の遅れなどの課題があり、女性の経済的自立の妨げとなっています。</p> <p>この課題に対応するためには、正規雇用や管理職への登用促進、非正規労働の待遇改善、男女間賃金格差の是正、働き方の柔軟化など、包括的な施策が必要です。また、育児や介護の負担が女性に偏らないよう、男性も含めた家事育児休暇制度や柔軟な勤務制度の普及が不可欠です。こうした制度を男女問わず利用しやすくすることで、女性が働き続けやすくなるだけでなく、男性の家庭参画も進み、社会全体の公平性が高まります。</p> <p>さらに、女性の経済的自立を支えるためには、教育・研修機会の提供やキャリア支援、起業支援など、多様な選択肢を提供することも重要です。計画が単なる支援策の列挙にとどまらず、女性が実際に所得向上や自立を達成できる社会構造の整備に重点を置くことを望みます。政策の進捗や成果を定期的に公開することで、透明性を確保し、社会全体の理解と支持を得ることも不可欠です。</p> <p>私は、この計画が女性の所得向上と経済的自立を通じて、男女双方が安心して働き、生活できる社会を実現することを強く願い、意見として提出いたします。</p> |

|     |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|---|-----|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 180 | 女 | 30代 | 41 | <p>「ア フリーランス、副業・兼業等への支援」では、フリーランスの働き方を支援し、多様な働き方を促進する方針が示されています。この方針を真に実効性のあるものとするため、フリーランスが仕事のために利用する保育園・ベビーシッター等の利用料を、税務上、必要経費として認めるべきです。</p> <p>フリーランスとして働く人々、特に子育て中の人々にとって、保育サービスの利用は事業を継続するために不可欠な費用です。会社員の場合、育児と仕事の両立を支援するために、企業が福利厚生として保育サービス費用を補助するケースや、企業内保育園が設けられるケースがあります。しかし、フリーランスにはそのような支援はなく、すべて自費で賄わなければなりません。</p> <p>現行の税制では、保育園利用料は「家事関連費」と見なされ、経費として認められていません。これは、フリーランスにとって大きな経済的負担となり、子育てと仕事を両立することの障壁となっています。同じ「仕事」のために子どもを預けているにもかかわらず、会社員とフリーランスの間で税制上の不公平が生じており、この矛盾は早急に是正されるべきです。</p> <p>この不公平を放置することは、国が掲げる**「女性の経済的自立の実現」や「多様な働き方の促進」という目標と逆行**します。多くの女性が育児とキャリアの両立を模索する中で、柔軟な働き方が可能なフリーランスを選択しています。しかし、保育費用の重い負担が、その働き方を阻害し、経済的自立を困難にしています。保育園利用料を経費として認めることは、フリーランスが安定して事業を継続できるよう、経済的な基盤を強化する重要な一歩となります。</p> <p>フリーランスが仕事に専念できる環境を整えることは、日本の労働市場全体の活性化にもつながります。フリーランスが能力を最大限に発揮できることで、新たな価値創造やイノベーションが生まれやすくなります。保育園利用料の経費化は、単なる税制の見直しではなく、日本の経済と社会の持続的な発展に向けた重要な投資です。</p> <p>フリーランス支援を具体的に推進するにあたり、ぜひこの「保育園等利用料の経費化」を政策に盛り込むことを強く求めます。これにより、子育て中のフリーランスが安心して仕事に打ち込める環境が整備され、真の男女共同参画社会の実現に大きく貢献するものと信じます。</p> |
| 181 | 女 | 30代 | 36 | <p>「雇用の分野における男女の均等な機会および待遇」の達成はぜひ進めてください。女性の方が所得が少なくなる状況について、育児・介護休業が多いことも一つの要因です。大企業においては多少パパ育休等の制度改革の成果がありますが、中小企業においては、管理監督者側から「女性は仕方ないが男性には育休を取られると困る」「育休の間に代わりの人材を入れた場合、戻ってこられたらその代わりの人をクビにしなければならないので無理だ」といった声が多くあります。中小企業まで届くような変化が欲しいです。また、中小企業がギリギリの人員でギリギリの経営をしなくてもいいような政策も必要だと思います。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 182 | 女 | 70代 | 36 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 有業の既婚女性の約半数が所得200万円未満 未婚女性の約6割が所得300万円未満 としているが、なぜ、そのようになっているのか、の分析がない。分析を追加すべき。</li> <li>・ 第5パラグラフで、女性の非正規雇用労働について触れているが、女性の貧困や男女間の待遇面での格差の一因になっているとの問題もある、としているが、あまりにも、楽観的な記述であり、今の女性の貧困、高齢女性の年金の低さ等などに対する改善の意欲が全く見られない。パートタイム労働に対して、同一価値労働、同一賃金原則をどのように実現していくのか、の言及がないので、追記を希望する。</li> <li>・ 派遣労働に対する課題が書かれていないのも問題である。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|---------|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 183 | 団体として提出 | 団体として提出 | 40 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規雇用労働者は、スキルがなく、能力開発ができていない、とするのは一面的な見方であり、問題解決のミスリードを招く。</li> <li>・資格も、経験値も高い人たちが、非正規雇用に据え置かれ、低い処遇のもとに置かれている。こうした実態を把握すべきだ。</li> <li>・公務非正規女性全国ネットワークが行った調査でも、60代・学校司書の方から、「週5日働いて資格も持ちながら月11万円。仲間は、仕事終わりに学童保育等で働く者も少なくない。仕事のない夏休みは、学童保育や保育園の短期パートに従事する。」という声が寄せられている。</li> <li>・女性が多い資格職が、低い処遇に据え置かれている現状を把握し、問題認識の仕方を改め、資格や経験をもつ人の処遇がまともなものとなるよう、国として、明確な方針を示すべきだ。</li> </ul>                                                                                                                                  |
| 184 | 女       | 60代     | 37 | 女性が働く割合が多い、保育、介護、医療、福祉分野における給与などの待遇の改善を早急に求める。女の仕事だからという女性差別の認識から、全産業の労働者の給与から約7万円低いという状況があり、これを抜本的に改善することが緊急の課題である。コロナ禍でエッセンシャルワーカーという社会にとって必要不可欠な労働であると認められたが、依然として改善されていない。報酬単価を引き上げないと人手不足は解消されない。そのことが老後の低年金を引き起こしており、社会全体の問題となっている。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 185 | 女       | 20代     | 36 | <p>素案では女性の所得向上や経済的自立が強調されていますが、「女性活躍」が経済的効果の観点に矮小化される懸念を抱きます。ジェンダー不平等は労働市場だけの問題ではなく、家庭内の役割分担、社会制度、文化的背景など社会構造全体に根差した課題です。経済的貢献を理由とするのではなく、人権尊重の観点から「すべての人が安心して生きられる社会を実現する」という根本目的を明確に示していただきたいです。その上で、賃金格差の是正や育児・介護負担の平等化など、構造的課題を踏まえた施策の具体化を求めます。</p> <p>現在の「女性活躍」は、男性と同じように働ける女性を労働力として数える発想にとどまっているように感じます。日本では依然として家事労働の多くを女性が担い、子育ても女性中心である状況は大きく変わっていません。このような社会環境の中で、男性と同じ働き方を女性に求めることが現実的に可能でしょうか。</p> <p>社会構造上の不平等を解消しないまま「女性活躍」だけを推し進めても、当事者である女性は自身の過度な負担を考慮し、自ら「活躍」を選ばない結果になると思います。本当に女性の活躍を進めたいのであれば、社会構造全体の不平等を是正する取り組みを同時に推進すべきだと考えます。</p> |
| 186 | 団体として提出 | 70代     | -  | <p>女性労働者は役職に就く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をクリアすることができず長年不安定な環境で働いている女性は少なくありません。</p> <p>経済の自立は生活するうえで重要な条件でもあります。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、社会保険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次基本計画の策定にあたっては、この部分に焦点をあてて、男女共同参画が進むように切望します。</p>                                                                                                                                                                                                                                                              |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----|---------|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 187 | 団体として提出 | 団体として提出 | -  | <p>第4次計画では第1分野「男性中心の労働慣行」の見直しが最優先課題であり、第5次計画では第2分野「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」とし、「ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等」に「雇用」、「長時間労働の削減」が記載されている。素案では、第1分野と第3分野と分けられているが、雇用・労働ということで一本化することを提案する。第1分野、ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現では、育児の介護の両立などめざし、育児、介護など無償労働の大半を女性が担っている性別分業を前提としている問題設定は性差別解消にはつながらない。多様で柔軟な働き方を奨励しているが、「雇用」ということばが消えるなかで「雇用」によらないフリーランスの奨励など、労働に関する基本的人権の考えはどこかに消え、労働時間の規制もなく健康を害してもすべて希望する働き方を選択した本人であり、本人の自己責任とする新自由主義の考えの基づくものである。また女性への育児や介護などケア労働の女性への偏りを解消するために制度化された育児、介護も社会化と現状の関係についての言及がなく「ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択ができる社会」というのは全ての人の働く権利の侵害を隠蔽するものである。</p> <p>全体的に、企業中心の人材活用が根底にあり、ジェンダー平等の働き方を目指すものになっていない。ワーク・ライフ・バランス実現のための長時間労働の削減は、労使の自主性や個人の選択によるものではなく、法的規制を強めるべきである。</p>                                                                                                                                                                                   |
| 188 | 女       | 40代     | 40 | 多様な働き方における就業環境の整備、フリーランスの支援とあるところについて、フリーランスは非常に産休育休を苦労するので、その検討をしてほしい                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 189 | 団体として提出 | 団体として提出 | 36 | <p>・2021年の「パートタイム・有期雇用労働法」の改正により、正規労働者との「不合理な待遇格差」が禁止となったが、格差はいまだに固定化されており、差別・格差が根強く残っている実態がある。「同一労働同一賃金ガイドライン」の規定を見直し、罰則規定を設けるなど、パート・有期法に実効性を持たせ、同じ仕事に従事する労働者の賃金・諸手当、労働条件の格差を解消するための具体的な施策を行うべきである。</p> <p>・間接差別についても2024年の判決を生かした均等法改正ではなく法の周知徹底などにとどまっている。また、「ハラスメント」についても包括的禁止の必要性には触れていないことから、以下について盛り込むことを求める。</p> <p>●憲法14条第1項の精神に立ち、すべての差別を禁止し、同一労働同一賃金、均等待遇を実現するため、最低賃金法をはじめとした、労働法制の改正を行うこと。また、ILOパートタイム労働条約（175号条約）を批准すること</p> <p>●ジェンダー平等第1位のアイスランドのように、男女賃金格差は禁止するとともに罰則付きにするとともに、男女の賃金の差異の公表義務化について、実額表示を行うこと。</p> <p>●非正規雇用労働者（不本意非正規雇用労働者）は正規職員と同様の賃金基準にすること。また、無期転換ルールの周知徹底ではなく、希望者全員を正規職員にすること。</p> <p>●最低賃金1500円を今すぐ実行し、実行するための中小企業支援に政府として力を入れること。また「全国一律最低賃金制度」にすること。</p> <p>●「固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの存在」を要因に挙げているが、意識の温存と、長時間労働、性別役割分担意識を利用してきた政策に問題がある。労働分野『一般職』『総合職』コース別管理政策の見直しや、ILO第190号「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」を早急に批准し、個人通報ができる独立した人権機関の設立を、国の責任で行うこと。</p> |
| 190 | 女       | 60代     | 37 | 多くの具体的取組が提案されているが、大企業ではできても、中小企業では対応できない内容が多い。長時間労働のできる男性社員だけが優遇されたり管理職になれるような現状に対する取組がみられない。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|---------|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 191 | 団体として提出 | 団体として提出 | 36 | <p>第5次計画では「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」だったが、標題が変えられているのは何故か？「雇用分野」を入れるべきである。</p> <p>2021年の「パートタイム・有期雇用労働法」の改正により、「不合理な待遇格差」が禁止となったが、正規労働者との格差はいまだに固定化されており、差別・格差が根強く残っている実態がある。「同一労働同一賃金ガイドライン」の格差・差別を認める規定を見直し、企業側への罰則規定を設けるなど、パート・有期法に実効性を持たせ、同じ仕事に従事する労働者の賃金・諸手当、労働条件の格差を解消するための具体的な施策を行うべきである。</p> <p>間接差別についても2024年の判決を生かした均等法改正ではなく法の周知徹底などにとどまっている「ハラスメント」についても包括的禁止の必要性には触れていない。以下について盛り込むことを求める。</p> <p>憲法14条第1項の精神に立ち、合理的な理由のないすべての差別を禁止し、同一労働同一賃金、均等待遇を実現するため、労働基準法、労働契約法、男女雇用機会均等法、パート・有期法、労働者派遣法、最低賃金法の法改正を行うこと。ILOパートタイム労働条約（175号条約）を批准すること</p> <p>ジェンダー平等第1位のアイスランドのように、男女賃金格差は禁止するとともに罰則付きにすること。</p> <p>「男女の賃金の差異」の公表義務化について、実額表示を行うこと。</p> <p>(4) 初職から非正規雇用で働く女性や妊娠等を機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組や性別問わず、育児・介護の時短勤務の有給保障など同時に進められる施策をつくること。</p> <p>非正規雇用労働者（不本意非正規雇用労働者）は正規職員と同様の賃金にすること。</p> <p>無期転換ルールの周知徹底ではなく、正規職員にすること。</p> <p>最低賃金1500円を今すぐ実行し、実行するための中小企業支援に政府として力を入れ「全国一律最低賃金制度」にすること。</p> <p>「固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの存在」を要因に挙げているが、意識の温存と、長時間労働、性別役割分担意識を利用してきた政策に問題がある。労働分野『一般職』『総合職』コース別管理政策の見直しや、ILO第190号「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」を早急に批准し、個人通報ができる独立した人権機関の設立を、国の責任で行うこと。</p> |
| 192 | 女       | 70代     | 41 | <p>(1) に以下を入れてほしい。</p> <p>○フリーランスについても、上記と同様の取り組みを行う。年に1回程度、実施状況の調査を行う。</p> <p>【理由】</p> <p>フリーランスへのハラスメント防止策が進んでいない。労働者向けの相談窓口があるにもかかわらず、フリーランスからの相談を受けない企業・自治体も見受けられる。</p> <p>調査を行うことは、強力な周知方法になると同時に、違法状態の企業には指導に入ってほしいと思っている。</p> <p>(2) の5を、以下のように加除訂正してほしい。</p> <p>5 フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行状況を踏まえつつ、発注事業者が同法におけるフリーランスに対するハラスメント対策を円滑に実施できるよう、引き続き発注事業者に対する周知・啓発を行う。相談窓口の設置、及び相談窓口をフリーランスに知らせるために、契約書、発注書などに連絡先を明記するなどの工夫が必要である。</p> <p>また、（以下、略）</p> <p>(2) の7として、以下を入れてほしい。</p> <p>7 ハラスメントを禁止する法整備を進める。</p> <p>【理由】</p> <p>5について：相談窓口の設置、および相談窓口の連絡先のフリーランスへの周知が遅れている。せっかく相談窓口を設置したとしても、フリーランスが知らないのでは、絵に描いた餅である。</p> <p>7について：労働者とフリーランスとを問わず、日本ではハラスメントを禁止する法整備がなされていない。これが、ハラスメントの根絶が進まない理由の一つであると思われる。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----|---------|---------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 193 | 答えたくない  | 20代     | -  | 女性の所得向上のため、労働抑制につながる税制を速やかに見直すことを明記すべき。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 194 | 女       | 50代     | -  | <p>第3分野<br/>2 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進<br/>(2) 具体的な取組<br/>ア 同一労働同一賃金、正規雇用労働者への転換等の…<br/>⑧<br/>行政機関で働く非常勤職員<br/>行政における相談員や職業あっせん（ハローワーク）、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、国が自ら、国民の働く権利を阻害し、ひいては、行政サービスの低下を招くと考えます。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。</p> <p>イ 非正規雇用労働者に対するリ・スキリングの推進<br/>⑨<br/>氷河期世代は、団塊ジュニア世代とも重なり、人口に占める割合から年金制度にも影響大と予想されます。社会的影響によるこの年代への損害を補填し、力を取り戻すため早期に特別な政策を求めます。また、この世代の困難とジェンダーによる影響に関する実態調査も望みます。</p> <p>4 ハラスメントに係る意識啓発及び防止対策の徹<br/>(1) 施策の基本的方向<br/>SOGIハラも入れてください</p> |
| 195 | 女       | 60代     | 39 | <p>非正規雇用の無期限労働契約を国の政策として、実現していただきたい。<br/>あらゆる女性差別を含む差別をなくさない限り、この国の衰退は止まらず繁栄もあり得ません。家父長制度的な価値観、ケア労働の女性への押しつけ等々の是正、数多の女性差別の撤廃が男性も含むこの国に暮らす全ての人々が生きやすくなる近道と考えます。人間は最後は全員が弱者です。あらゆる弱者、マイノリティへを含む全ての差別に反対します。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 196 | 団体として提出 | 団体として提出 | -  | <p>・39ページの「同一労働・同一賃金」は、SDGsのゴール8でも示されているように「同一価値労働・同一賃金」として取組を進めてください。</p> <p>・42ページにあるハラスメント対応は組織内では有効に機能しない事例が頻発しています。苦情受付および救済窓口として地域の男女共同参画センターを位置付け、政府として必要な資金的・人的・技術的支援をおこなうことを検討してください。国内人権機関がまだ設置されない状況下で、そうした機関の役割を代替する機能を果たすことが期待されます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|     |         |         |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----|---------|---------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 197 | 女       | 40代     | - | <p>【意見】地方にUターンした高学歴女性が、適切な職に就けず、困窮する事例が見られます。ハローワークや自治体はこの層への支援策を持たず、能力が活かされないまま孤立しています。国・地方自治体による「高学歴女性向け就労支援窓口」の設置、地域企業とのマッチング支援、越境リモートワークの推進、地方創生施策における女性人材活用の明確な位置づけなどを通じて、知的資源の流出を防ぎ、地域活性化につなげる取り組みを強化していただきたいです。</p> <p>また、女性本人の収入がゼロでも、世帯主（夫や親）の収入がある場合、公的支援が受けられず、実質的に困窮している女性が支援から漏れています。外出もままならず、精神的孤立及びその影響による苦痛、メンタルヘルスが深刻です。世帯単位ではなく「個人単位」での支援制度設計、DV・経済的支配の観点を踏まえた支援判定基準の見直し、国・県・地域での女性支援団体との連携強化など、制度の柔軟性と実効性を高める救済対応を求めます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 198 | 女       | 40代     | - | <p>【意見】ハラスメントによる離職や不当解雇を経験した人が、経済的・精神的に孤立困窮し、尊厳を失う事例があります。憲法に基づく人権保護の観点から、長期的な支援が必要です。無料の法律相談・弁護士マッチング制度の整備、ハラスメント被害者への長期的な生活支援制度の創設、自殺予防を目的とした心理的ケア・居場所支援の拡充、暴力・ハラスメントに関する公益通報（苦情処理）への対応強化、企業への再発防止指導など、被害者の尊厳と命を守る施策の強化を強く要望します。ILO190号条約（仕事の世界における暴力とハラスメントを禁止する条約）を日本でも積極的に活用し、外資系企業を含むすべての職場及びインフォーマルセクター（非正規雇用やインターン、ボランティアなど）において、日本の労働者の人権と尊厳が保護される体制整備を求めます。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 199 | 団体として提出 | 団体として提出 | - | <p>(1) 6次計画素案は雇用関連が主に第1と第3分野にかかっているが、これまでの通り雇用関連は独立した分野として扱うべきである。</p> <p>(2) 基本計画の5つ目の○に非正規雇用について言及し正社員転換と待遇改善が重要としている。正規と非正規間の格差是正は急務である。しかし最高裁は2020年10月大阪医科薬科大学事件とメトロコマース事件において、弁論を開いて高裁がやっと認めた賞与と退職金の支給を棄却した。2024年4月盛岡地裁はNTT関連会社システム事件において大阪医科薬科事件の最高裁判決の判断枠組みで判断するとして仕事の実態を見ることなく請求を棄却した。労働契約法20条、パート有期法8.9条は、女性の53.8%が非正規雇用として受ける待遇の改善には無力であった。</p> <p>雇用形態による待遇差別を改善には、「同一価値労働同一賃金に立脚した法制度」にむけた法改正が必須である。現在進行中の労働政策審議会同一労働同一賃金部会の審議に下記(5)の趣旨を反映すべきである。</p> <p>(3) 女性活躍推進法に基づく男女賃金格差の表示は一步前進だが、正規男性100に対する正規女性、非正規男性、非正規女性の割合表示にすべきである。あわせて正規男女別の平均年収も表示すべきである。</p> <p>(4) 37Pの具体的取組①に性別を理由とする差別との記載があるが、企業は性別、婚姻、妊娠・出産等が理由だと正直に言うことなどない。現実に考課において差別が継続・拡大している実態に有効な紛争解決の手続きが必要であり、企業に立証責任を求める法改正が必要である。</p> <p>(5) 出産・育児休業をへて復帰しても、休業期間中の昇給は対象にならない企業は多い。その結果出産時の昇給ゼロ分が生涯響くこととなる。企業によっては復帰後の是正もあり得るが、この点は調査を行い出産が将来の不利益に繋がらないようにする必要がある。</p> <p>(6) コース別雇用における間接差別について2024年5月東京地裁はAGCグリーンテック裁判で初めて間接差別を認める判決を行った（後日確定）。10月の女性差別撤廃委員会の日本報告審査では委員より本件をふくめ4つの企業名をあげて政府に賃金是正への取組を問い、間接差別の禁止事由への懸念と同一価値労働同一賃金の有効な実施を勧告した。委員会の勧告を受けた具体的対応が急務である。</p> |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----|---------|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |         |         |    | <p>(7) 現在の有期雇用労働者が無期転換しても、正規雇用者にはならない。その結果、正規社員と同様の仕事をしながら賃金格差の是正を求めることができない実態がある。まさに法の谷間に置かれており、その改善は急務である。過去の労働政策審議会で公益委員が、無期転換すれば雇用不安が無くなるので賃金は下がってもよいとの趣旨の発言を行った。このような公益委員の選任は問題である。</p> <p>(8) 41Pからのハラスメントに対する取組について、現在の法体系はハラスメントに関し、いくつもの法律に分かれている。さらに問題なのは、「ハラスメントは禁止」と明確に定めていない。過去財務省事務次官のセクシャルハラスメント事件で当時の麻生大臣が「セクハラ罪という罪はない」と発言(2018.5)したことは記憶に新しい。</p> <p>様々なハラスメントは罪として禁止することが必要であり、ハラスメント禁止法としてまとめる必要がある。</p> |
| 200 | 団体として提出 | 団体として提出 | -  | <p>パート勤務であっても正規の労働者として扱う制度を進めなければ、男女の賃金差は解消しません。</p> <p>働き続けたいのに、出産や育児・介護で女性が仕事を失うことがないように、国が企業を指導すべきです。</p> <p>自由な時間で働きたいと思っている人はわずか、正規で働くのが苦しいから非正規になるという実態をつかんで計画を立てるべきです。</p>                                                                                                                                                                                                                                            |
| 201 | 男       | 50代     | -  | <p>【(2) 具体的な取組】<br/>【資料ページ番号37】<br/>●意見15</p> <p>『③ 男女雇用機会均等法等の関係法令や、制度について、労使をはじめ社会一般を対象として幅広く効果的に周知啓発を行う。また、学校等の教育機関においても、男女の平等や相互の協力、』に続けて</p> <p>『民法改正及び子どもの権利条約9条の趣旨を踏まえ、離婚後の共同監護』と追記するべき。</p>                                                                                                                                                                                                                          |
| 202 | 女       | 30代     | -  | <p>・男女の賃金格差の公表と合わせ、企業ごとの対応に依存している就活セクハラを含むハラスメント防止への取組に関する報告義務を課すこと。その際、就活セクハラの被害者には男性も多く含まれることに留意する。(第3分野4(2)④)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 203 | 女       | 60代     | -  | <p>該当項目：3<br/>該当ページ：40</p> <p>・女性が産休から復帰後も、産休前の職位に復帰できることを保証する企業の制度づくりを推進し、これに応じる企業を税制面などで優遇すること。</p> <p>・(この項目に該当するかどうか分かりませんが、)離婚時の養育費支払いを義務付け、支払わない場合は給与などの差し押さえを行なうよう司法・立法機関と連携の上、法改正すること。</p> <p>該当項目：4<br/>該当ページ：41</p> <p>マタニティハラスメントを行なった企業名を公表し、罰則を強化すること。</p>                                                                                                                                                      |
| 204 | 女       | 70代     | 41 | <p>③女性家族従業者の労働に対し、いつまで賃金として認めるように所得税法56条の廃止を求めたい。家父長的な税制であり早期に所得税制を改善することを求める。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|     |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----|---|-----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 205 | 女 | 20代 | 78 | <p>男女間の賃金格差を明確に数値で公表し、その解消に向けて期限と具体的な数値目標を設定した実効性ある施策を強く求めます。</p> <p>女性は男性と比べて依然として賃金格差が大きく、有業の既婚女性の約半数が年収200万円未満、未婚女性の約6割が300万円未満にとどまっています。この格差は女性の経済的自立を阻み、老後の年金水準の差や世代間の貧困連鎖につながります。</p> <p>さらに女性は、社会的立場の弱さやハラスメント被害を受けやすい環境に置かれ、加えて生理やPMSなど体調・精神面での負担を抱えながら働いています。それにもかかわらず、同じ仕事をしていても正當に評価されず賃金に差があることは不合理であり、改善が不可欠です。政府には、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女間賃金格差の実態を業種別・職種別に数値で明確化・公表すること</li> <li>・格差是正に向けた具体的な期限と数値目標を設けること</li> <li>・管理職登用や昇進機会における差別的取扱いを排除し、キャリア形成を支援する施策を強化することなど、具体的に実行・達成可能な施策を早期に行っていただくことを求めます。</li> </ul>                                                                                                           |
| 206 | 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>○政策決定の場合は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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 207 | 女 | 30代 | -  | <p>日本はジェンダーギャップが148か国中118位という現実を見て見ぬふりをしているとしか思えない。</p> <p>選択的夫婦別姓をいつまでも採用しないで言い訳ばかりの声が大きく、国民の、特に女性の意見が蔑ろにされている。</p> <p>女性に対する性犯罪は罪が軽く、再犯も多く、またその報道も加害者の顔や名前が隠された状態で報道されているものをよく見る。しかし女性の犯罪は顔や名前が前面に報道される。平等など全く感じられない。</p> <p>入試の問題や、雇用や賃金格差の問題など放置されていると感じる。</p> <p>その不利益はシスジェンダーの女性が被るだけではなく、トランス女性への差別を増長させている。</p> <p>人の命に関わる問題につながることを放置されていることに憤りを感じている。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 208 | 女 | 60代 | -  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○男女雇用機会均等法、育児・介護休業とも明らかに法令違反が認められる場合、労使の言い分に相違が見られた場合でも、行政機関が実態を調査し、違反が認められれば、すみやかに是正指導を行うこと</li> <li>○特に、育児・介護休業法第10条、第16条の不利益取り扱いの禁止について、罰則規定を設けること。</li> <li>○本来雇用されるべき労働者が、採用時及び契約の更新時等に、使用者から一方的に業務委託契約書の締結を求められ、就労を継続したためにやむを得ず労働者がサインをしてしまった場合においても、申告内容を検討し、就労実態が労働者としての要件を満たしていれば、労働基準監督署等が実態調査のうえ、是正指導を行い、雇用させるべきだと思います。</li> <li>○フリーランスにおける労働災害保険の特別加入においては、全額フリーランスワーカーの負担とすると貧困フリーランスワーカーの加入が困難になるので、韓国のように発注者と受注者間での折半にするべきだと思います。</li> <li>○常駐フリーランスワーカーにも希望者には社会労働保険の適用をすべきだと思う。社内での弱い立場ゆえに、ハラスメントの被害にも遭いやすく、健康を害することも少なくない。就労不可の状態に陥っても、一定の治療期間ののち職場復帰、および社会復帰できるように傷病手当の支給のある社会保険の適用は重要だと思います。</li> </ul> |

|     |         |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----|---------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 209 | 団体として提出 | 団体として提出 | <p>CEDAWから出された勧告を達成して欲しいと思っております。特にCEDAW勧告の雇用に関する11項目を達成できるような第6次男女共同参画基本計画であるべきですが、全くCEDAWの勧告を無視する内容となっています。</p> <p>また「雇用」という言葉が消えていることで、より個人の選択肢や柔軟な働き方に移行し使用者責任をあいまいにされ、労働条件が後退していくことが危惧されます。労働法制の後退は許されるべきではありません。</p> <p>特に以下のことを要望します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★女性差別撤廃条約選択議定書を直ちに批准してください。</li> <li>★選択的夫婦別姓制度を早期に法制化してください。</li> <li>★管理職における女性比率をパリティ(同等)にすることを旨とするものにしてください。</li> <li>★同一価値労働同一賃金の原則を原則とし、男女の賃金格差及び正規・非正規雇用の格差解消ができるような施策を盛り込んでください。</li> <li>★男女賃金格差開示義務をすべての企業に課し、改善のための政策と目標を提出させてください。</li> <li>★有期雇用は規制し、臨時的・一時的な雇用とすること。派遣労働は、臨時的・一時的で専門性の高い業務に限定してください。</li> <li>★労働市場を監視し、女性の正規雇用労働者を増やすための政策を強化してください。</li> <li>★リスクリングは自己責任にせず就労継続を前提または次の就労先とつながるものになるようにしてください。退職勧奨の手段とならぬよう企業責任を明確にしてください。</li> <li>★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ってください。</li> <li>★ハラスメントは人権の問題として、すべてのハラスメントを規制する実効ある立法措置を確立してください。ILO190号「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」を批准してください。</li> <li>★ILO175号「パートタイム条約」、ILO111号「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」を批准してください。</li> </ul>                                                                                                                                                      |
| 210 | 団体として提出 | 団体として提出 | <p>第6次男女参画基本計画においては、「ライフステージに応じた働き方」「所得向上と経済的自立」とし、雇用という言葉が消え、女性の活躍という表現からより個人の選択肢や所得に焦点を移行している。また、テレワークやフレックスなど選択肢を拡大し、より柔軟な働き方へ移行している。企業中心の人材活用で使用者責任をあいまいにする働き方を広げるべきではない。労働諸法制を整備して労働者を保護すべきである。</p> <p>第9次女性差別撤廃委員会日本審査で勧告された雇用分野11項目について、全く触れられていない点は、ジェンダー平等の働き方を旨とする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> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 賃金の底上げを図るため、最低賃金を1,500円に引き上げ、全国一律最低賃金制度を確立すること。中小企業への支援策を進めること。</li> <li>(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。</li> <li>(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ィ(同数)を目標値として定めること。</li> <li>(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。</li> <li>(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。</li> <li>(6) 有期雇用は規制し、臨時的・一時的な雇用とすること。派遣労働は、臨時的・一時的で専門性の高い業務に限定すること。</li> <li>(7) 全てのハラスメントを規制する実効ある立法措置を確立すること。</li> </ol> <p>ILO190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> <ol style="list-style-type: none"> <li>(8) 国際基準に基づく計画になるようILOパートタイム条約175号、ILO雇用及び職業についての差別待遇に関する条約111号を批准すること。</li> <li>(9) キャリア形成やアイデンティティに支障のないよう選択的夫婦別姓制度を早期に法制化すること。</li> <li>(10) 労働争議解決の手段ともなりえる女性差別撤廃条約選択議定書を直ちに批准すること。</li> </ol> |

|     |         |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|---------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 211 | 団体として提出 | 団体として提出 | <p>第6次男女参画基本計画策定の当たっての基本的考え方（素案）についての意見<br/>CEDAW勧告の雇用に関する11項目を達成できるような第6次男女共同参画基本計画を期待しておりましたが、全くCEDAWの勧告を無視する内容となっています。</p> <p>また「雇用」という言葉が使用されず、より個人の選択肢や柔軟な働き方に移行し使用者責任をあいまいにされています。労働法制の後退は許されるべきではありません。</p> <p>要望</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★賃金の底上げを図るため、最低賃金を1,500円に引き上げ、全国一律最低賃金制度を確立すること。中小企業への支援策を進めること。</li> <li>★同一価値労働同一賃金の原則を原則とし、男女の賃金格差及び正規・非正規雇用の格差解消ができるような施策を盛り込むこと。</li> <li>★男女賃金格差開示義務をすべての企業に課し改善のための政策と目標を提出させること。</li> <li>★管理職における女性比率をパリティにすること。</li> <li>★有期雇用は規制し、臨時的・一時的な雇用とすること。派遣労働は、臨時的・一時的で専門性の高い業務に限定すること。</li> <li>★労働市場を監視し、女性の正規雇用労働者を増やすための政策を強化すること。</li> <li>★リスキリングは自己責任にせず就労継続を前提または次の就労先とつながるものとする。退職勧奨の手段とならぬよう企業責任を明確にすること。</li> <li>★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。</li> <li>★ハラスメントは人権の問題として、すべ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。ILO190号「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」を批准すること。</li> <li>★ILO175号「パートタイム条約」、ILO111号「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」を批准すること。</li> <li>★女性差別撤廃条約選択議定書を直ちに批准すること。</li> <li>★選択的夫婦別姓制度を早期に法制化すること。</li> </ul> |
| 212 | 女       | 40代     | <p>2ページ目で言及されているL字カーブは、30代以降の女性の就業環境が改善していなく、女性が生涯を通じて働き続けることが現在も困難な状況に置かれ、大卒または高学歴にも関わらず、取り残され経済的に困難を抱えている女性もいます。5ページ目の「一部の地方公共団体においては、女性に選ばれる地域づくりという観点から、男女共同参画の推進に着目し、先進的・総合的なまちづくりの取組を進める例もでてきている。」と記載されていますが、まだ一部で全く不十分で、困窮している女性もいます。</p> <p>全国地域格差なく、政令指定都市及び中核市、それ以外の地域間の所得や経済雇用機会の格差を是正し、リモートワークによる越境採用も推進し、女性の雇用環境改善のための具体的施策を早急に講じてください。</p> <p>・第2部 I 第3分野「女性の所得向上と経済的自立の実現」、第7分野「男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備」、第9分野「地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進」に関して、地方にUターンした高学歴女性が、適切な職に就けず、困窮する事例が見られます。ハローワークや自治体はこの層への積極的な支援・解決策を持たず、能力が活かされないまま孤立しています。国・地方自治体による「高学歴女性向け就労支援窓口」の設置、地域企業とのマッチング支援、越境リモートワークの推進、地方創生施策における女性人材活用の明確な位置づけなどを通じて、知的資源の流出を防ぎ、地域活性化につなげる取り組みを強化していただきたいです。</p> <p>また、女性本人の収入がゼロでも、世帯主（夫や親）などの収入がある場合、公的支援が受けられず、実質的に困窮している女性が支援から漏れています。外出もままならず、精神的孤立及びその影響による苦痛、メンタルヘルスが深刻です。世帯単位ではなく「個人単位」での支援制度設計、DV・経済的支配の観点を踏まえた支援判定基準の見直し、国・県・地域での女性支援団体との連携強化など、制度の柔軟性と実効性を高める救済対応を求めます。</p>                                                                         |

|     |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|---|-----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 213 | 男 | 50代 | 24 | <p>現状の「基本的な考え方（素案）」は、社会の安全と安心を追求しつつも、日本社会の根幹をなす家庭の保護という視点が欠如しているように感じられます。特に、離婚によって家族が解体された後、一方の親と子が永久に引き離される「親子断絶」という深刻な人権侵害が軽視されています。これは、男女共同参画の理念である「誰もが希望を持って生きられる社会」の実現と矛盾する事態です。子どもの最善の利益とは、両親双方から愛情を受け、安定した関係を維持することに他なりません。しかし、現状は「連れ去り勝ち」を助長し、一方の親が子を独占することを容認するような社会的慣行が根強く残っています。その結果、子どもの健全な成長や自己肯定感の形成が阻害されるだけでなく、家庭という共同体の崩壊が進み、社会全体の脆弱化を招くリスクが懸念されます。</p> <p>家庭は国家の基礎であり、その安定なくして社会の健全な発展は望めません。この課題を解決するためには、第3分野の基本認識として、「家庭の再構築」と「親子の絆の維持」を明確な目標に据えるべきです。具体的には、離婚後も両親が子に対して共同で責任を負う「共同親権・共同養育」を原則とすることを法律に明記し、家庭裁判所における調停や審判において、この原則を最優先に適用するよう制度改革を提言します。また、両親間の対立を解決するため、専門家による強制力のある面会交流支援や、公正な第三者機関による紛争解決システムの構築が不可欠です。これにより、一旦はバラバラになった家族を再構築し、子どもの生活から欠落した一方の親の存在を回復させることが可能になります。男女それぞれの特性を尊重し、互いに協力し、家庭を守り育てる社会を築くことが、真の男女共同参画であると確信します。</p>                                                                                                                                                                                                                                |
| 214 | 女 | 60代 | -  | <p>今回の素案には、「選択的夫婦別姓」や「包括的性教育」の言葉がありません。男女共同参画基本計画の目指すべき社会では、(1)男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会とあります。自分の今まで生きてきた名前を結婚後も名乗りたいと云う女性の切実な願いである「選択的夫婦別姓」を女性の人権として認め、制度の実現に向けて厚労省も力を尽くすと、基本計画に盛り込んで下さい。</p> <p>また、男性にも女性にも「主たる稼ぎ手は男性である」といった固定的な性別役割分担意識が残っています。こうした根強い固定的な性別役割分担意識の思い込みが、働き方や暮らし方の変革の実現にとって大きな障害となっていると、素案では認識されています。それは、女性より、男性の賃金が高いという大きな問題があるからです。男性の何割かは「おれがお前を養っている。」「お前の給料より俺の方が高いのだから、家の家事はお前の仕事だ。」と思っています。根強く残っているのが現状です。この現状を変えるためにも、女性が男性と対等に人権を保障するためにも、男女賃金格差の是正が喫緊の課題です。女性より男性の方が優位だと思わせる意識の改革も必要ですが、何と言っても経済格差をなくし、女性も社会で対等平等に働き、家事労働にも大きな価値があることを男性にも知らせていく努力は必須です。養っているから、娘に性行為をしても良いと勘違いしている男性もいます。家に居づらいつつ夜の街を彷徨う女子も後をたちません。その女子を援助交際などという名目で性行為をするなど、持っただけです。日本は売春をした方だけ罪に問われます。買春を止めさせるよう、男性側が罪に問われるように法整備をお願いします。夜の街を彷徨っている女子を守るよう、制度の拡充を求めるものです。</p> <p>「男性の育児休業取得について、男性個人が、他の男性は取得に否定的であると思い込んでいる」という記述が素案の中にあります。それは、男性自身が、自分の心の奥底に、女性が子どもを産んで会社を休むなどする事を迷惑だと考えているからではないでしょうか？男性も育児休業をもっと取りやすくし、取った社員の多い会社には、政府から補助金を交付するなど、積極的な支援を検討してください。</p> |

|     |         |         |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|---------|---------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 215 | 団体として提出 | 団体として提出 | - | <p>第6次男女参画基本計画においては、雇用という言葉が消え、「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、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、全く触れられておらず、ジェンダー平等の働き方を目指すものになっていない。</p> <p>＜以下、施策に盛り込むべき事項について＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●賃金の底上げを図るため、最低賃金を1,500円に引き上げ、全国一律最低賃金制度を確立し、中小企業への支援策を進めること。</li> <li>●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。</li> <li>●管理職・および方針決定機関の女性割合を、第9次女性差別撤廃委員会日本審査で勧告されたパリテ（同数）を目標値として定めること。</li> <li>●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。</li> <li>●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。</li> <li>●有期雇用は規制し、臨時的・一時的な雇用とすること。派遣労働は、臨時的・一時的で専門性の高い業務に限定すること。</li> <li>●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。</li> </ul> <p>ILO190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> <ul style="list-style-type: none"> <li>●国際基準に基づく計画になるようILOパートタイム条約175号、ILO雇用及び職業についての差別待遇に関する条約111号を批准すること。</li> <li>●キャリア形成やアイデンティティに支障のないよう選択的夫婦別姓制度を早期に法制化すること。</li> <li>●労働争議解決の手段ともなりえる女性差別撤廃条約選択議定書を直ちに批准すること。</li> </ul> |
| 216 | 女       | 50代     | - | <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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|     |   |     |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|---|-----|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 217 | 女 | 30代 | 163 | <p>【分野1：文化・芸術分野における女性の人権保障】</p> <p>（素案：第3章「あらゆる分野における男女共同参画の推進」文化・芸術分野 p.163～p.167）</p> <p>不足点：<br/>文化・芸術分野はジェンダー平等の象徴的役割を持つ一方で、ハラスメント白書2024の調査では、女性の約4割が性的・権力的不利益を経験したと回答している。にもかかわらず素案では、文化芸術機関におけるジェンダー平等推進が「表現の多様性尊重」の文脈で述べられるにとどまり、労働環境や雇用形態の不安定性に付け込まれた性被害への構造的対策が欠落している。特に、短期契約やフリーランス形態の女性は通報先が不明確であり、救済が遅れる傾向が顕著である。</p> <p>要望：<br/>文化芸術機関・公的助成を受ける団体に対し、セクハラ・パワハラ防止ポリシー策定を助成条件とすること。さらに、フリーランス女性芸術家に特化した相談窓口を国が設置し、労働契約上の立場にかかわらず救済が受けられる制度を創設するべきである。また、採択審査委員会等におけるジェンダーバランスを義務化し、芸術分野における女性の意思決定権を制度的に担保する必要がある。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 218 | 男 | 70代 | -   | <p>（6－2）仕事に直接関係するジェンダー平等（2）</p> <p>リスクリ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<br/>（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。</p> <p>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。</p> <p>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間研修の目的が不明である。</p> <p>パソコンなどのCMI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。</p> <p>（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。</p> <p>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者也増えている。</p> |

|     |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----|---|-----|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 219 | 女 | 30代 | 73 | <p>第3分野：経済的保障と所得均衡策</p> <p>不足点：<br/>         芸術家のハラスメント調査によると、女性表現者の収入が男性表現者と比べ著しく低く、「最多年収400万円以上」の区分に入る比率が18.6%にとどまるなど、低賃金構造・非正規・不安定な収入形態が女性に偏っていることを示しました。これはハラスメント被害だけでなく、表現活動を継続する力に直接影響する要因です。素案第3分野「女性の所得向上と経済的自立の実現」には一般的な賃金格差是正などの方向性がありますが、文化・芸術分野やフリーランス・自主制作活動に従事する女性／性的マイノリティの表現者に対して、収入安定化策・助成制度・最低保障制度を明記する部分は弱いと言えます。素案第3分野「女性の所得向上」などの部分に文化芸術が明記されていません。</p> <p>追加要望：<br/>         素案に「文化・芸術分野における女性・性的マイノリティ表現者の所得格差是正」を具体的な政策として追記してください。フリーランス・自主制作活動の補助金・助成制度を拡充し、最低報酬基準や公的契約における公正な報酬を義務付けること。<br/>         低賃金構造に陥りやすい若手・女性表現者に対する経済的支援プログラム（例えば生活補助、制作活動支援、交通・機材費補助等）の創設を制度化すること。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 220 | 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。ハラスメントを認定できる第三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こと。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</p> <p>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> |

|     |         |         |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|---------|---------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 221 | 団体として提出 | 団体として提出 | - | <p>1積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女の均等な確保について、賛成する</p> <p>2非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進について、賛成する</p> <p>男女の賃金格差や経済的格差が解消されない限り、女性の経済的自立や男女共同参画社会の実現は難しい。したがって、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進することは不可欠である。ただし、各人が望む働き方は多様であるため、一律の「労働力確保策」とならないよう留意が必要である。</p> <p>柔軟な働き方を選択できる環境整備を並行して進めることで、女性が自らの意思でキャリアを形成でき、結果として所得向上と経済的自立が実現する。また、賃金格差是正や評価基準の透明化など、具体的なポジティブ・アクションを実効的に進める必要がある。</p> <p>3多様な働き方における就業環境の整備、再就職等の支援について、賛成する</p> <p>特に女性にとって、働き方の多様化が進むことは、各人のニーズに合った働き方を可能とすることから、出産育児を経て復帰をする際も選択肢が広がり再就職につながる可能性がある。また、多様な働き方の中でもフリーランスは弱い立場であることから、環境整備を行っていくべきである。</p> <p>4ハラスメントに係る意識啓発及び防止対策の徹底について、賛成する</p> <p>女性のみに関わる事柄ではなく、社会全体として取り組むべき課題である。</p>                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 222 | 団体として提出 | 団体として提出 | - | <p>第5次計画では「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」だったが、標題が変更されているのは何故か？「雇用分野」を入れるべきである。</p> <p>2021年の「パートタイム・有期雇用労働法」の改正により、「不合理な待遇格差」が禁止となったが、正規労働者との格差はいまだに固定化されており、差別・格差が根強く残っている実態がある。「同一労働同一賃金ガイドライン」の格差・差別を認める規定を見直し、企業側への罰則規定を設けるなど、パート・有期法に実効性を持たせ、同じ仕事に従事する労働者の賃金・諸手当、労働条件の格差を解消するための具体的な施策を行うべきである。</p> <p>間接差別についても2024年の判決を生かした均等法改正ではなく法の周知徹底などにとどまっている「ハラスメント」についても包括的禁止の必要性には触れていない。以下について盛り込むことを求める。</p> <p>①憲法14条第1項の精神に立ち、合理的な理由のないすべての差別を禁止し、同一労働同一賃金、均等待遇を実現するため、労働基準法、労働契約法、男女雇用機会均等法、パート・有期法、労働者派遣法、最低賃金法の法改正を行うこと。ILOパートタイム労働条約(175号条約)を批准すること</p> <p>②ジェンダー平等第1位のアイスランドのように、男女賃金格差は禁止するとともに罰則付きにすること。</p> <p>③「男女の賃金の差異」の公表義務化について、実額表示を行うこと。</p> <p>④初職から非正規雇用で働く女性や妊娠等を機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組や性別問わず、育児・介護の時短勤務の有給保障など同時に進められる施策をつくること。</p> <p>⑤非正規雇用労働者（不本意非正規雇用労働者）は正規職員と同様の賃金にすること。</p> <p>⑥無期転換ルール周知徹底ではなく、正規職員にすること。</p> <p>⑦最低賃金1500円を今すぐ実行し、実行するための中小企業支援に政府として力を入れること。また「全国一律最低賃金制度」にすること。</p> |

⑧ 「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。

項目 全体（基本認識を含む。） p. 36

「○パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もあるが、…」

→ 本来、多様な就業ニーズに応えるべきは、非正規雇用ではなく正規雇用である。積極的意義とは言えない。フルタイム勤務、残業も異動も可能で、経営側の都合のよいように勤務できる労働者のみを正規雇用とする制度を改めるべきである。

項目 全体（基本認識を含む。） p. 36

「一方で、男性においては、非正規雇用労働者は少ないものの、女性と比べ男性の不本意非正規雇用比率が相対的に高い状況にある。」

→ 数値に出ているのは氷山の一角であり、現場の女性労働者は、家族のケアやパートナーの超長時間労働のため、無償労働時間が男性より多くなり、不本意ながら非正規雇用として働かざるを得ない仲間が多くいる。

項目 全体（基本認識を含む。） p. 36

「○就業を継続していく上で、職場におけるハラスメントは、…。このため、ハラスメントを根絶する職場環境の整備が必要である。」

→ 職場環境の整備だけでは十分ではない。日本には、ハラスメントを包括的に禁止する法律がない。罰則規定もない。ハラスメントを定義し、罰則規定付きで包括的にハラスメントを禁止する法律をつくり、個人通報できる独立した人権機関の設立を国の責任でおこなうことが必要である。そのために、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」を速やかに批准することが求められる。

項目 全体（基本認識を含む。） p. 37

「このため、ハラスメントを根絶する職場環境の整備が必要である。」

→ 包括的ハラスメント禁止法を罰則規定付で制定すること、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」批准、個人通報できる独立した人権機関の設立を、国の責任で行うことが求められている。

項目1 p. 38

「⑭短時間正社員を含む「多様な正社員」制度については、・・・」

→ ドイツ等の例を参考に、早急に制度を整えるべきである。

項目2 p. 39

「⑥最低賃金について、2020年代に全国平均1,500円という高い目標に向けて、たゆまぬ努力を継続することとし、官民で、最大限の取組を5年間で集中的に実施する。

…」

→ 2020年代に全国平均1,500円は、決して高い目標ではない。最低賃金近傍で働き、健康で文化的な人間らしい生活を送ることができず、ダブルワーク・トリプルワークで働いている労働者も一定数いる。子育て中の労働者は、食費を削ることが限界で、自身が食べずに子どもたちに食べさせている状況もある。最低生計費調査の結果からは、1,500円では生活できないことも明らかである。今すぐ1,500円以上に、物価高騰に見合うよう、また世界水準レベルで2,000円以上に引き上げること、そのための中小企業への相談体制のみならず経済的支援が必要である。

項目4 p. 42

「②令和7（2025）年に改正された労働施策総合推進法…に基づく指針の履行確保に取り組む。」

→ 具体的な取組を示すべきである。包括的ハラスメント禁止法や罰則規定の創設、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」批准、個人通報できる独立した人権機関の設立を、国の責任で行うことが求められている。

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|---------|---------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 223 | 団体として提出 | 団体として提出 | 36 | <p>P36第5の○<br/>女性の方が男性より非正規雇用労働者の割合が高い理由が説明されていません。男性についてのみ「不本意非正規雇用率」が述べられていますが、女性も同様の記述を求めます。<br/>さらに、就職氷河期世代の正規雇用者がもともと少数派であることを踏まえた文言とすべきです。<br/>「一方で～」以下の文章は全て、男性の非正規雇用労働者についてのみ言及され、男性が主たる稼ぎ手である世帯を前提として作成された文言にみえるため、見直しを求めます。</p>                                                                                                     |
| 224 | 団体として提出 | 団体として提出 | 37 | <p>P37 (2) 具体的な取り組み<br/>①「雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別」により賃金、教育機会、待遇、昇格などの格差が生じていても、法違反がない場合には現状維持を認めているように読めます。「努力義務」が多い日本の規制法において、法違反がどのように判断されるのかが不明です。このような差別が女性の低所得の原因の一つであるので、より実効性のある法改正を求めます。<br/>②コース別雇用を容認している理由の説明を求めます。コース別雇用の名のもとに実質的に性別によるコース分けを行うことがないように指導監督が行われているのか否かがこの文言からはわかりません。また、企業における旧姓使用についての言及がない理由を明示されることを求めます。</p> |
| 225 | 団体として提出 | 団体として提出 | 39 | <p>2. 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進<br/>(2) 具体的な取り組み<br/>ア⑤「無期労働契約への転換（無期転換ルール）について周知徹底を図る」とあるが、転換前の雇止め対策が本計画でも講じられない理由を明示することを求めます。困難女性支援法の対象者を増やさないためにも、有効な雇止め対策および無期転換ルールの実施を厳しく指導することを求めます。</p>                                                                                                                                                  |
| 226 | 団体として提出 | 団体として提出 | 41 | <p>P41～42 (2) 具体的な取り組み<br/>③求職活動者に対するハラスメントも改正法に盛り込むことは、ILO190号「セクハラ禁止条約」にも述べられている内容です。法に盛り込まれても努力義務範囲で「禁止」とならないならば、加害者は罰せられず責任逃れができ無意味です。「ILOセクハラ禁止条約の早期批准に向けて」の文言を明記すべきです。<br/>④ハラスメントに係る意識啓発及び防止対策の徹底を望みます。従来からの大型の意識啓発ポスターの配布などは、貼って頂ける場所が極端に少なくなりました。公共施設や駅構内など、広く市民の目に留まる箇所への積極的な設置を求めます。「周知啓発」は、「より効果的な周知啓発」との文言にすべきです。</p>            |

|     |         |         |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|---------|---------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 227 | 団体として提出 | 団体として提出 | 1 | <p>第6次男女参画基本計画策定にあたっての基本的考え方(素案)についての意見</p> <p>第6次男女参画基本計画においては、「ライフステージに応じた働き方」「所得向上と経済的自立」とし、雇用という言葉が消え、女性の活躍という表現からより個人の選択肢や所得に焦点を移行している。また、テレワークやフレックスなど選択肢を拡大し、より柔軟な働き方へ移行している。企業中心の人材活用で使用者責任をあいまいにする働き方を広げるべきではない。労働諸法制を整備して労働者を保護すべきである。</p> <p>第9次女性差別撤廃委員会日本審査で勧告された雇用分野11項目について、全く触れられていない点は、ジェンダー平等の働き方を目指すものになっていないと断じざるを得ない。</p> <p>&lt;以下、施策に盛り込むべき事項について&gt;</p> <p>(1)賃金の底上げを図るため、最低賃金を1,500円以上に引き上げ、全国一律最低賃金制度を確立すること。中小企業への支援策を進めること。</p> <p>(2)男女の賃金格差を解消するため、全ての企業に男女賃金・管理職に占める女性割合の差異を公表させること。是正するための方針を示すこと。</p> <p>(3)管理職・および方針決定機関の女性割合を、第9次女性差別撤廃委員会日本審査で勧告されたパリテ(フランス語の同等)を目標値として定めること。</p> <p>(4)ワークライフバランス、ディーセントワーク、持続可能な働き方実現のため、長時間労働規制を行うこと。</p> <p>(5)同一価値労働・同一賃金を原則とし、男女の賃金格差および正規・非正規雇用格差解消を目指すこと。</p> |
| 228 | 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>&lt;以下、施策に盛り込むべき事項について&gt;</p> <p>(1)賃金の底上げを図るため、最低賃金を1,500円以上に引き上げ、全国一律最低賃金制度を確立すること。中小企業への支援策を進めること。</p> <p>(2)男女の賃金格差を解消するため、全ての企業に男女賃金・管理職に占める女性割合の差異を公表させること。是正するための方針を示すこと。</p> <p>(3)管理職・および方針決定機関の女性割合を、第9次女性差別撤廃委員会日本審査で勧告されたパリテ(フランス語の同等)を目標値として定めること。</p> <p>(4)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>                                                                    |
| 229 | その他     | 40代     | 6 | <p>「職場におけるハラスメントはあってはならないものであり…更なる対策の強化を通じて、ハラスメントのない職場づくりを進めていくことが重要となっている。」に関して。</p> <p>参考資料・第5次男女共同参画基本計画の達成状況の第2分野雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和の中で、「性的指向・性自認(性同一性)への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが発生しないよう、ハラスメント防止に関するパンフレット等で周知・啓発を行うとともに、企業の取組事例の周知等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認についての理解を促進している。」と記載されている。企業での取り組みが進みつつあるのはとても良いことと感じているが、第6次の基本計画は、さらに踏み込んで、社会全体として理解の促進をするために、差別を防止する方針(差別禁止法など)をしっかりと打ち出してほしい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|     |   |     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----|---|-----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 230 | 女 | 50代 | 1  | <p>素案をもっとわかりやすく簡潔に書いていただけないでしょうか？</p> <p>まず働き方について、<br/>非現実的労働基準法の改正<br/>現行の正規社員1日8時間労働を8時間以上14時間以下<br/>8時間以上の労働に対しては時給を通常の1.5倍にすることで超過労働をすることへの意義を見出せるようにして、会社にも無駄な超過労働をさせない風潮をつくる。<br/>超過労働の1.5倍の給料と通常の給料との差額を政府が補助金として出すまたは企業への減税で対処。<br/>このことで働けない正規社員がもっと働ける。さらに正規雇用の増加。労働力不足の解消、各世帯の収入増加。<br/>厚生保険の会社負担を減らし政府負担を増やす。</p> <p>160万の壁を200万まで上げる。<br/>消費税を下げる。<br/>特に生存のために不可欠なすべての必須食品、水といったものは欧米のように非課税とする。</p> <p>正社員以外のパートタイム、派遣の立場でも8時間労働を超える超過労働には時給を通常の1.5倍にしてその増額分を政府が企業に補助金または企業への減税などで対処。<br/>日本にある労働力を今まで以上に使い、働きがいと給与増額によって労働市場の活性化、日本人の購買力を上げる。</p> <p>過去三十年に渡り最低賃金はさほど増えず税金だけ3倍に増税された負のスパイラルを断つべきです。</p> <p>日本人が働きやすく生きやすい社会に戻せば自ずと出生率も上がると思います。<br/>今の日本では日本人に希望が持てない。</p> <p>男女平等は今現在かなり平等になっている感想。夫婦別姓は大したことではないのでそこに政府は時間と予算を割いてほしくない。</p> |
| 231 | 女 | 40代 | 10 | <p>(1) 基本的な視点及び取り組むべき事項で、〇2「意思決定過程への女性の参画を…、<br/>「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。<br/>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。<br/>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。<br/>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。<br/>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>                                         |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----|---------|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 232 | 団体として提出 | 団体として提出 | 全体 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・パブリックコメントの募集期間が20日あまりというのは短すぎる。行政手続法に基づかない「任意の意見募集」とはいえ、「原則30日以上」と定める法令に反して期間が短く、市民参加をないがしろにする点で問題がある。</li> <li>・第6次計画そのものが、日本国憲法や女性差別撤廃条約などの国際規範や勧告、国際合意に基づくものであるとの姿勢が弱い。国連女性差別撤廃委員会が繰り返し勧告している、民法改正、女性差別撤廃条約の選択議定書批准、所得税法56条改正等について、期限を決めた実施計画を盛り込むべきである。</li> <li>・第3分野の標題に「雇用」という言葉を盛り込むべきである。</li> <li>・第12分野の標題に第3次計画まで掲げられてきた「平等・開発・平和」という言葉を復活させることを求める。第4次計画から「平等・開発・平和」の標題が消え、その後、平和分野が著しく後退している。アジアへの侵略戦争の加害国、唯一の戦争被爆国の女性として、また、憲法擁護義務のある国家公務労働者の女性として、憲法9条擁護と核兵器廃絶は国際的責務と考える。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 233 | 団体として提出 | 団体として提出 | 1  | <p>基本的な視点と取り組むべき事項について(2)意思決定「30%目標」の達成とあるが、国連女性差別撤廃委員会は日本に対して2024年10月の総括所見で、第6次男女共同参画基本計画では50:50のパリテに引き上げることが勧告されている。パリテの実現、またはその実現のための具体的な施策を記載すべきである。</p> <p>性別役割分担意識について、具体的な分析や、未達成についての責任ある検証等の記載がない。</p> <p>労働分野11勧告、計60勧告が出されたが、勧告に基づいた計画が出されていない。条約批准国として、勧告に基づき、国際的な流れと世界の到達点を踏まえた取り組みが不可欠であり、勧告を無視し続ける政府の責任は大きい。以下について盛り込むことを求める。</p> <p>(1) 法的拘束力がある国連女性差別撤廃条約と、女性差別撤廃委員会からの勧告実施を具体化することが、方針作成の大前提である。性差別禁止法の実現、民法改正、条約の履行を確保する選択議定書の批准を明記すること。</p> <p>(2) 「固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの存在」を要因に挙げているが、意識の温存と、長時間労働、性別役割分担意識を利用してきた政策に問題がある。労働分野『一般職』『総合職』コース別管理政策の見直しや、ILO第190号「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」を早急に批准し、個人通報ができる独立した人権機関の設立を、国の責任で行うこと。</p> <p>(3) 自治体の防災・危機管理部局における女性職員は1割余にとどまっていることが、対策に大きな影響となっている。公務員数(正規)を、諸外国並みに増やすとともに、十分な予算を確保すること。</p> <p>(4) 出生数減因は、経済的な不安定さや仕事と子育ての両立の難しさなどが大きく影響している。男性の育休の取得推進や若い世代の所得向上などを目指しているが十分なものとはなっていない。具体的な施策を提起すること。</p> <p>(5) 労働者の約4割が非正規で、低賃金は低年金に繋がり女性の貧困を固定化する。女性の賃金は正をすること。</p> <p>(6) 最低賃金近傍で働く非正規雇用労働者が多くいる。加えて地域間格差が大きく影響し、最賃の高い都道府県の人口流失が顕著である。「全国一律最低賃金制」確立の明記を求める。</p> |

|     |         |         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----|---------|---------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 234 | 女       | 50代     | -  | <p>ジェンダーギャップ指数118位の日本が女性の状況を改善していくためには、2024年秋に出された女性差別撤廃委員会日本報告総括所見に応える内容にすることを基本とすべき。</p> <p>特に雇用分野については総括所見で11項目もの勧告が出されたにも関わらず、6次計画では雇用分野がなくなり、各分野にばらばらに書かれていることは問題。雇用の分野で何をすればよいのか関係者が把握しにくく、わかりづらいものとなっている。ばらばらに各分野に盛り込むのではなく雇用の分野として、まとめることが必要だ。</p> <p>機会の均等ではなく、結果の平等を進める視点が必要だ。意思決定機関や指導的地位の女性割合は30%ではなく、半々を目指すべき。そのために他国で行われ確実な効果があることが確認されているクォータ制やポジティブアクション、パリテ法の導入の提起が必要だ</p> <p>すでに批准している女性差別撤廃条約の実効性を高めるために採択された女性差別撤廃条約選択議定書については「検討」の段階は終わっている。「速やかな批准」を書き込み、実現に向けた工程を明らかにすべき。</p> <p>ハラスメントをなくすためにILO160号条約批准を速やかに行うことを書き込むべきだ。</p> <p>とにかく世界的に遅れている日本の男女平等をいかにして引き上げるかが問われていることを緊張感をもって書き込んでほしい。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 235 | 団体として提出 | 団体として提出 | 全体 | <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のパ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> <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。女性の賃金は正をすること。</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> |
| 236 | 男       | 30代     | 6  | <p>「（２）意識・価値観の動向・変化：</p> <p>職場におけるハラスメントはあってはならないものであり、社会問題となっているカスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントを含め、更なる対策の強化を通じて、ハラスメントのない職場づくりを進めていくことが重要となっている。」職場におけるハラスメントのなかには、性的指向や性自認に関する差別的言動の禁止、アウティングやカミングアウトの禁止・強要などのパワーハラスメント（SOGIハラスメント）も含まれるべきである。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|     |         |         |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----|---------|---------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 237 | 団体として提出 | 団体として提出 | 2~5 | <p>(1) 人口減少、世帯構成の変化等<br/>未婚率、共働き率、外国人労働者数などの増加に触れているが、その主な原因は低賃金構造と非正規労働者割合の増大によって、経済的不安定さから結婚や出産が大きなりiskになったことによる。最低賃金の引き上げ、非正規雇用の正規化などにより経済的安定を図ることが優先課題だと明記すべき。</p> <p>2) 就業・生活のあり方<br/>育児休業復帰後の非正規化を問題にしているが、長時間労働の改善、保育所の拡充などの働きながら育児をする体制が整備されていなければ難しい。介護を担う労働者についても、介護保険制度の拡充が必要なため、労働・保育・介護行政への提言・調整が必要である。</p> <p>(P2, 3, 4)</p> <p>(2) 意識・価値観の動向・変化<br/>「主たる稼ぎ主は男性である」という意識を払しょくするには、正社員でさえ女性の賃金が男性の7割という明らかな賃金差別の解消が必要であること。また、配偶者控除や第3号被保険者制度が女性の低賃金構造を補完していることを明確にし、このような制度が性別役割分業やアンコンシャスバイアスを再生産しているため、段階的な税制・社会保障の改正が必要だと記載すべき。</p> <p>(p5)</p> <p>「職場におけるハラスメントはあってはならない」のならば、「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」の早期批准を目標として掲げるべき。</p> <p>(P6)</p> <p>(4) 安全・安心に影響を与える様々な要因<br/>物価上昇、高齢女性の貧困率の高さ、性暴力、DV、セクハラ、などの不安要素が列記されているが、その原因について触れ、それを解決することを改革に入れていただきたい。低賃金・非正規雇用が多いなど、女性の経済的基盤がぜい弱なこと、それに基づき弱い立場に置かれ、暴力やDVなどの被害に遭いやすい状況に女性が追い込まれやすいことを明記すべき。</p> <p>(P7)</p> |
| 238 | 団体として提出 | 団体として提出 | 28  | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |