

基本構想ワーキング・グループにおける検討状況

➤ 基本的な方針

- ・ この5年間の変化として、女性が妊娠・出産でより一層辞めなくなったこととコロナの影響で男性が柔軟な働き方を選択するようになってきた一方で、積極的なポジティブ・アクションを進めて登用していくというムーブに関して、抵抗感が強くなっている風潮もあるため、慎重にポジティブ・アクションを進めていくことが大事ではないか。また、女性に対するポジティブ・アクションだけを推進しているような印象を与え続けてきたことによる弊害も大きく、女性の課題を解決するための施策は、必ずしも女性だけがターゲットではないため、男女ともにということを明示していくとよいのではないか。
- ・ 気候変動、デジタル化、人口動態の変化、少子高齢化等、メガトレンドに対して、担当省庁がどのようなグランドデザインを描いているのかをインプットし、その大きな政策・動きとどのように連動させていくかを基本方針の中でもしっかりと示していくことが重要ではないか。とりわけ、過去5年間での変化で、気候変動は大きく、1次産業や観光業、スポーツに顕著な影響が出ている。
- ・ 産業構造の変化は技術の変化と表裏一体。気候変動の影響を受けている漁業でも他先進国では、ITを導入し対応している一方、日本ではできてない。一般的に新しいテクノロジーの導入が遅れていることこそが男女間格差に結びついている。技術の変化に追いついていないことが大きなポイントではないか。
- ・ ジェンダー課題に直面している若者の視点を取り入れ、6次計画策定にあたっては、若者も政策過程に巻き込んでいくということを明記すべきではないか。テクノロジーを利用した暴力や、若者に関し見えづらいうところで深刻化している課題やライフステージごとの違い等に関し、若者の意識がどう変化しているのか具体的に記述すべきではないか。
- ・ 個人の能力発揮と経済成長だけでなく、人権尊重もしっかりと各所に盛り込んだ方がよいのではないか。

➤ 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ・ 全ての分野に共通することとして、セクシュアル・ハラスメント等のハラスメントの根絶は、女性が働き続けてキャリアアップしていくうえで重要。
- ・ アンコンシャス・バイアスが作用しないような採用、昇進、評価の仕組みの導入と、それらを適切に行える人たちの育成が、全ての領域を通じて、女性が政策・方針決定過程まで進んでいくには不可欠ではないか。
- ・ 配置や評価の問題は、女性というだけで男性と差がつくだけでなく、子どもを持って時間制約社員になることで女性は2段階で差がつくことが問題。配置や業務分担、雇用管理区分により若いうちから男性と女性の賃金格差が開いていくことを是正することも重要な課題ではないか。また、評価において時間当たりの成果を重視し、柔軟な働き方に応じた公正な処遇のための人事制度改革や働き方改革が重要ではないか。
- ・ 30%の目標数値は、1990年に国連の「ナイロビ将来戦略勧告」で示された国際的な目標。日本においても、2003年から掲げている目標であり、決して後退させてはならず、目標達成への意欲が減退したかのような計画にしてはならない。
- ・ 30%目標は、評価が難しい全体としての目標値だけではなく、業界別・企業規模別の動向なども見て、検討していったほうがよいのではないか。また、今後は、数値目標だけでなく、その目標の背景や理屈を説明していくことが重要ではないか。
- ・ 女性役員や女性管理職に関して、大企業の状況は相対的に良好であるのに対し、中堅クラスの企業における

課題がより大きい点を踏まえるべきではないか。

- ・ 人権と経済合理性の話は両輪で記載すべきであり、経済的にネガティブではないということも引き続き説明していくことが必要ではないか。
- ・ 管理職候補層の人材プールの形成について、これまでの成果と現状認識を盛り込むべきではないか。
- ・ 主権者教育の話は政治分野に盛り込むべきではないか。
- ・ 司法分野は重要であり、裁判官のワーク・ライフ・バランス等、働き方の部分からアプローチするのが有効ではないか。また、成果目標はアウトカムであり、計画は取組のプロセスに意味がある。この点、司法分野についても、裁判官の成果目標を念頭に置きつつ、検討を進めることが望まれるのではないか。
- ・ 行政や司法は民間と違って比較的メカニズムが見えやすい人事システムを取っているため、男女差別が起こる原因を分析・判断した上で数値目標の是非も含めて検討していくのがよいのではないか。
- ・ 公務員は民間に比べて人事評価が効きにくいということが課題と認識。多様な働き方をしている人たちが公正に評価されることによって多様なキャリア形成が実現すると考えているが、現状としてその評価がなかなか効いておらず、対策を検討した方がよいのではないか。
- ・ 女性起業家の部分では、ハラスメントや資金調達の際に不利等の課題があることに触れるべきではないか。

➤ 環境問題における男女共同参画の推進

- ・ 産業政策、エネルギー政策の取組に当たっては、ジェンダー視点が反映されることが重要なので、どのようにジェンダー主流化を進めるのかを明示すべきではないか。特に、雇用への影響が男女でどのように異なる形で出るのか等、大きな視座からジェンダー・ギャップを把握することが重要ではないか。
- ・ 国をあげて取り組みを進めているグリーントランスフォーメーション（GX）において「公正な移行」（Just Transition）を担保するには、ジェンダー主流化と女性の参画が不可欠である。ジェンダー影響評価を行うことが必要であり、これが最初の第1歩なのではないか。

➤ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

- ・ 税制や社会保障等、世帯から個人へ、性別に対して中立的にという制度変更は長く議論されてきているが、なかなか進まないということがポイントであると理解。「今後も進めていく」という姿勢を示すとともに、税制や社会保障の具体的な見直しに言及した方がよいのではないか。
- ・ 6次計画において、選択的夫婦別姓がどのように扱われるのか若い世代も注目している。国のスタンスを示す必要があるのではないか。
- ・ ジェンダーバイアスに起因している制度は、女子差別撤廃委員会からの勧告に幾つか具体的に示されている。それを6次計画にどのように盛り込むか検討すべきではないか。

➤ 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

- ・ 国際的な規範から見ても情報開示が必要であるということをはっきり書いた方がよいのではないか。
- ・ ビジネスと人権作業部会で、昨年度日本に向けて出された報告書の中で、今、日本が向き合うべき提案が多く含まれている。この点をしっかりと検討した上で、計画に反映させていくことが重要ではないか。
- ・ 国連女性のエンパワーメント原則（WEFs）と国連ビジネスと人権に関する指導原則に加え、機関投資家向けの国連責任投資原則が民間セクターにおける国際協調の行動指針及びプラットフォームになっている。それらをしっかりと書き込むことが重要ではないか。

- ・ 昨年9月に国連で首脳級で採択されて、日本もコミットしている「未来のための協定」を踏まえた具体的な取組も入れるとよい。2030年を期限とするSDGsの次の議論につながっていく枠組みで、その中にユース、若者世代についても書かれている。この点もしっかりと盛り込むべきではないか。

➤ 推進体制の整備・強化

- ・ データに基づいて各施策の実行状況を把握し、当該施策の課題を適切に分析した上で、施策を修正するという過程を一般的に適用することを通じて、社会のあらゆる分野において、ジェンダーの視点を反映することが重要ではないか。
- ・ 何のためにジェンダー統計が必要なのか、また、それをより広く整備・普及していくための方策について、しっかりと検討していくためにも、男女別統計の目的とその必要性を明確にし、それを政府だけではなく、社会全体で議論し、広げていくことが今後より重要ではないか。
- ・ 男女共同参画センターが、どのように予算を確保していくかということも重要。今年、「北京宣言・行動綱領」が採択されてから30周年となるため、レビューが世界的に行われた。グローバルレベルで指摘されていることの1つが、過去5年間で各国の国内推進機構、推進体制が弱体化している傾向が強いということ。リソースが恒常的に不足している一方で、カバーする範囲がとて増えている。リソースの拡充は、各国のあらゆる政策におけるジェンダー主流化には不可欠であると言われている。

➤ 他のWGに関連する事項

(人材・地域・意識ワーキング・グループ)

- ・ 女性の非正規雇用問題は依然深刻。日本全体の女性の非正規雇用問題の対応策のひとつとして、男女共同参画センターも含め、非正規公務員の問題も取り上げるべきではないか。
- ・ 地域での取組を強化しなければならない。この点で、独立行政法人男女共同参画機構の新設は、6次計画の大きな目玉であり、国会等での議論も踏まえながら必要な取組を盛り込むべきである。
- ・ テクノロジーは、テクノロジーによって助長される暴力だけでなく、長時間労働の是正や生産性の向上にAIが活用できる等、プラスの面もある。こうしたテクノロジーのプラスの面についても盛り込むべきではないか。
- ・ 健康は人権であり、女性参画や働くための手段として位置づけるべきではない。

(安全・安心ワーキング・グループ)

- ・ ここ5年間の急速な変化の中で大きいのは、食べることや医療を受けるにも困難な絶対的貧困に近づいている人が増えているということ。急激な貧困化が、人々の選択を制限する理由になっているため、貧困の問題について取り上げる意味は大きいのではないか。また、国際比較のジェンダー・ギャップ指数において、日本の教育水準は高いが、僅かながら男女差が開いてきている。貧困を背景に教育における男女差が生じてきているのではないかと懸念されるため、地方、貧困、両方の文脈からジェンダー統計を取って、注視していくことが必要ではないか。

人材・地域・意識ワーキング・グループにおける検討状況

➤ 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

(職場の風土・意識等について)

- ・ 長時間労働及び評価制度等、組織の中の風土を改善する仕組みをつくらなければ、業務を改善して効率を上げても長時間働く人しか職場に残れない、もしくはそういう人しか評価されない。
- ・ 男女平均賃金格差や男性の育児休業取得率などの情報開示は企業風土の改善に効果的である。情報開示によって組織風土を変えていく仕組みが今最も求められている。
- ・ 職場においても無意識の偏見、思い込み、性別役割分担に気づいていただくことが重要。

(働き方の多様性等について)

- ・ 企業によるジョブ型雇用の取組検討が大事。「キャリアの自律性」がキーワードとなる。
- ・ ジョブ型雇用では評価制度と連動していくことが重要。
- ・ ショートワーカーの活躍機会を創出していくことが必要。
- ・ 就業希望のシニア全員が就業継続できるように環境を整えていくことと、パートタイム就業者の就業調整がもっと緩和されれば、もっと働くという人たちが出てくるだろう。
- ・ 短時間労働者（パートタイム・フリーランスなどを含む）と正規雇用者の社会保障含む雇用条件の格差是正を実現することで、ライフステージに合せた柔軟な働き方ができる。
- ・ 副業をしたいという人たちが副業をできるような環境が整えば、さらに働く人が増えるのではないかな。

(生産性の向上、能力開発等について)

- ・ 生産性を向上させることも大事なポイント。
- ・ 教育・訓練費用を増やしていけるようにすることや、AI を中心とした DX やロボティクスを使っていくことが必要になるのではないかな。
- ・ 教育・訓練を受ける対象やAI を使う人として短時間就業者が想定されていないことは問題。
- ・ 今後パートタイマーの人や派遣社員の人たちの能力開発をする必要があるのではないかな。
- ・ 企業が能力開発の機会を与えることが自己啓発の可能性も含めて非常に重要。
- ・ 能力開発の機会を増やしていくという意味で一番優先順位が高いのは、企業による人材育成の機会の男女差を是正するような取組ではないかな。その意味で、女性活躍に関わる行動計画をより活用していくことも重要ではないかな。
- ・ 仕事を通じた強みの発見、参照軸となる他者との交流機会、自分の強み、希望を知る機会、学んだことを実践する機会と学びを接続していく等、支援のスキームを展開していく必要がある。

(両立支援について)

- ・ 働き方、家族の在り方に対する価値観も個人ごとに異なるため、ライフステージに合わせて希望する形を自由に選択できるような制度をどうやってつくっていくのかということが重要。
- ・ 介護による離職も問題だが、介護に携わりながら離職せず働き続ける「ビジネスケアラー」ないしは「ワーキングケアラー」も、プレゼンティーイズムと呼ばれる生産性や能率の低下という問題を抱えているため注目すべきである。女性登用及び女性の管理職への登用においても、介護離職やビジネスケアラーは大きな障壁となる。

(ワーク・ライフ・バランスについて)

- ・ いわゆる「働き方改革関連法」により長時間労働の問題はある程度是正されたため、ライフステージや個人ごとにより異なる「ワーク・ライフ・バランス」のみに着目するのではなく、個人が多様で柔軟な働き方を選択した上で、「ウェルビーイング」を高める仕組みを作るという方向に舵を切るべきである。
- ・ 「ワーク・ライフ・バランス」における重要な観点は、男女の別を問わず「生きづらさがあるか」という点であるため、6次計画には「生きづらさを感じないようにする取組」等の表現があるとよい。

(中小企業について)

- ・ 中小企業等で未だジェンダーギャップが大きい傾向にある理由として、企業に経営的に余裕がなく、労働者の性別を考慮できていないこと、大企業のような制度的なインセンティブが働きづらいこと等がある。こういった場合、中長期的な視点をもってもらうため、女性登用をジェンダーの文脈のみで議論するのではなく、経済的要素及び時間軸等、複数の要素を絡めて企業の中長期的な成長に繋がることを説得するという対応が考えられる。また、中小企業の成功事例を可視化することも考えられる。

➤ 生涯を通じた健康支援

- ・ 男性から女性特有の症状に悩む職員に対して声をかけにくい場合、産業医、産業保健師を活用できると良い。
- ・ 治療と就労の両立支援も盛り込んでいただきたい。
- ・ 生涯を通じた健康支援を進めるためには、疾患の罹患率や治療効果等の性差及び臨床試験における被験者比率の性差が課題となっているため、6次計画には「性差医学」という言葉が入るとよい。

➤ 地域における男女共同参画の推進

(地域の産業・活動等について)

- ・ スマート農業に代表されるように、IT等を積極的に活用し、地場に根付いた地域産業を活性化させながら女性活躍の機会を設ける大きな施策が必要である。またその際、現地にいる当事者の女性の意見を吸い上げる仕組みが必要である。
- ・ シニア男性が中心となっている地域活動も、残業をしない等、ワーク・ライフ・バランスを考慮した取組があると女性も若い男性も参画できるようになる。DXを活用しながら地域活動ができればよい。
- ・ 地域の優良な企業が後継者不足のために廃業することがある。そういった分野に女性の力を誘えるような仕組みがあるとよい。
- ・ 農業においては、女性の参画が進んでいた一方、意思決定の場の多くが男性社会であるという特徴があるため、農業と他の産業は分けて記載する必要がある。また、その理由に言及する必要がある。

(地域の意識等について)

- ・ 地域活動の中心となっている男性自身も疲弊しており女性の参画を望んでいるが、女性自身の根強い性別役割分担意識のため参画できていないとも聞くため、女性の意識改革が必要である。
- ・ 固定的な性別役割分担意識は日本における経済分野のジェンダーギャップの構造的背景の中でも特に大きな課題である。昭和の家族モデルを前提とした社会保障制度、税制、企業の家族手当等、固定的な性別役割分担意識を強固にする制度への改革なく意識のみを変えることは難しい。
- ・ 性別役割分担及び無意識の偏見から脱却するためにも、自治体単位もしくは業界・企業単位で実態のデータを把握することが重要である。
- ・ 企業の経営者等、トップの意識改革が進み、コミットすることで会社が動く。

- ・ 「都会の生きやすさ」は地方から都会に出る理由の1つに挙げられるが、実際には東京でもジェンダーバイアスが強いことがあるため、地方出身者が都会で直面するジェンダーバイアス及び地方から都会に出た若者・女性が本当に生きやすいのかに関しては、調査すべきである。
- ・ 特に地方においては、女性は結婚・出産・地域活動、男性は家業・安定・地域の担い手といった役割を期待され、生き方の選択が性別による影響を受けやすい構造や文化があり、男性も生きづらさを抱えている。こういった背景が「自由な生き方を選びたい」、「制約されずに生きたい」等、若者を都市部に向かわせる大きな要因となっている。ジェンダー視点で地域を見直すことが「若者が行きたいと思う地方」をつくる鍵となる。

(地域における取組の体制等について)

- ・ 地域の課題は地方自治体と地域のステークホルダーが連携することによって解決することができる。男女共同参画センターがある地域では同センターがハブとなって女性活躍が促進されていく。同センターのない地域は自治体が率先して旗振り役になることが重要である。
- ・ 多くの男女共同参画センターは予算の確保及び専門家の常駐が困難な状況にあるため、国としてどう予算措置するか考えるべきである。
- ・ 地域社会、産業界、官が連携して、男女が平等に働けるような機会を提供する必要がある。
- ・ 当事者の意見が反映された政策にしない限り地方創生はあり得ないため、当事者の考えが反映される仕組みが必要である。6次計画には、当事者の意見を酌み取って合意形成をしていく旨の記載が必要である。
- ・ 地方において当事者の意見を取り入れるためには、委員にユース枠や女性枠を作って登用すること、当事者だけの会議体を作ること、イベントなどを通じて当事者の意見を聞くこと、SNS や ICT を活用して意見を聞くこと、男女共同参画センターで来館者に話を聞くこと等が考えられる。

(その他)

- ・ 全国各地を見ると個別では進んでいる取組もあるため、それを個の扱いではなく全国に広げるための方策を考えたい。次期基本計画を、汎用性のある事例を全体に展開していく構成にしたい。
- ・ 地域社会は多様化しており、地域ごとに取り組むべき課題及びその優先順位は異なるため、それぞれの地域において優先順位の高い課題から順番に取り組むことが重要である。

➤ 科学技術・学術における男女共同参画の推進

- ・ 女子学生が理工系に進む道筋を立てるためには現在の入試制度等、入り口を見直し整備をする必要がある。
- ・ 修士・ドクターが積極的に採用されるようになっていくという状況が周知されていない。ドクター卒業後の進路や就職先について、ロールモデルの存在を発信する仕組みが必要である。
- ・ 各分野及び大学教員における女性の割合が少ないというデータ及びその公表場所を開示・周知し、議論の材料を提示することが重要である。
- ・ 母数を増やさなければパイの取り合いに終始するため、特定の分野でのみポジティブ・アクションを導入するのではなく、多くの分野で導入し、全体としてパイを増やす必要がある。また、ポジティブ・アクションを導入する際には、前提条件の整理や、導入にあたる基盤整備を検討する必要がある。
- ・ 科学技術分野に進む女性を積極的に増やすためには、アフターマティブアクションを一定期間継続して導入する必要がある。
- ・ 「ポジティブ・アクション」の取組支援及び「登用促進に向けての環境整備」について具体化する必要がある。

- ・ 研究者としての一つ一つの段階における障壁及び課題を丁寧に検証・分析する必要がある。
- ・ いかに情報公開をさせ、どの指標がどれほど有効かについて国が主導してつまびらかにすることで競争も働く。親の意識への働きかけにもなり、科学技術・教育分野におけるジェンダー規範に対する意識が変わるであろう。

➤ 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

- ・ ステレオタイプ等で自分を縛っている若者も少なくない成長の過程でジェンダーバイアスが積み重なることによって人生の選択肢が狭まる要因になっている。そのため、早い段階から思い込みを植え付けてしまう環境や教育の改善も急務である。
- ・ ジェンダーについてわかりやすく解説しているページは行政にも民間にもあまりないと思われるため、手軽にジェンダーや現状について知れるサイトや動画コンテンツがあるとよい。
- ・ SNS によって生まれる若者間の分断や誤解への対処として、若者が見る場所に正しい情報を出すことが必要である。
- ・ 医療従事者、教育者、経営層等、専門性に合わせたジェンダー教育が重要である。例えば医療や生物関係の研究には、ジェンダー教育だけでなく生物学的な性差であるセックスによる違いに着目した教育も重要であり、教育者には生徒・学生の進路選択にも深く関わるアンコンシャス・バイアスの理解を深める教育機会を提供する必要がある。
- ・ 教育においては、世代に応じたジェンダー教育が必要である。中でも親が子に及ぼす影響は大きいいため、親世代に対するジェンダー教育が必要である。
- ・ 近年では女性ばかりが優遇されているという声もあるため、ジェンダー平等に関する誤解を取り除くことは急務である。性別による差別があったというこれまでの歴史を正しく伝える必要がある。

➤ その他

- ・ 6次計画は計画の背景にも言及し、男女共同参画の今までの実績、経過、変化等を記述することで、全ての人が正確に読み取りやすい資料にすべき。
- ・ テクノロジー及びイノベーション創出のために女性の参画が必要なのではなく、テクノロジーを利用して男女共同参画を推進したりこれまで困難だった政策課題を解決したりする必要がある。
- ・ テクノロジーの利活用推進の阻害要因については国が中心となって正しい知識を発信すべきである。

➤ 他のWGに関連する事項

(基本構想ワーキング・グループ)

- ・ 女性登用の目標の達成は、その入口という意味で新卒一括採用時に男女同数を目指すことが重要。
- ・ データは新たな取組や研究等のきっかけとなるため、社会的・文化的性差を指すジェンダーと生物学的な性差であるセックスとの違いを、正確に理解し必要性を認識した上で、最新のデータを提供・周知し、議論の基盤となる環境を整備すべきである。
- ・ ジェンダー、若者の視点からの地方創生には、意思決定や制度設計に当事者が参画できる仕組みづくり、データに基づいた政策づくり、制度のアップデート、男女共同参画センターの機能強化等、総合的な取組が必要である。

(安全・安心ワーキング・グループ)

- ・ 近年では、SNS や AI の進化により、性的な画像の拡散及び個人情報の流出等、テクノロジーを利用したジェンダーに基づく暴力が出現しており、政策的な規制も含めて取り組む必要がある。
- ・ DV 被害を訴える男性及び疎外感の高まりを訴える男性の数に増加があるように感じる。実際に、男性も環境によってはマイノリティーになる。今後の男女共同参画の政策を考えるに当たって、男性の声を聞くことは今まで以上に必要になるのではないかな。
- ・ 若者の中にも、外国人、障害者、生活困難者、ヤングケアラー等、様々な状況を複数抱えている人がいる。そういった人にジェンダー課題が重なることによって、より深刻な困難を抱えることもある。6次計画においても交差性の視点は非常に重要である。

安全・安心ワーキング・グループにおける検討状況

➤ 基本的な方針

- ・ 基本計画全体を通して、女性の抱える問題と男性の抱える問題の相互の関連性を見えるようにすることが重要。個別の施策で一方の性のことしか書いていなくても、全体のトーンや構成の中でその関係性を強調していけば、一方の性にしか触れていないところでも、もう一方の性との関係性をイメージしながら具体的な策を打ち出していける。
- ・ ジェンダー平等や男女共同参画の推進を今後更に推進するためには、それらが男性の利益を奪うものではなく、男性の生活の質を高めるものでもあるという側面を強調していくことが重要。
- ・ 男性の中での多様性にも着目する必要。いわゆる弱者に当たる男性に対し、保護や支援が行き届きにくい現状がある。男性のDVや性暴力被害者への相談支援の拡充や男性の社会的孤立に対する居場所づくり、相談体制の整備等も重要。
- ・ インターセクショナル리티の分野では、二重のマイノリティ性を抱えた人たちの二重の差別、二重の困難ということが言われるが、見えないところで様々な困難を抱えた人たちがいる。本当に支援を必要としている層に支援が届くような政策の方向性を考える必要がある。
- ・ 相対的貧困の改善はSDGsの目標となっているが、日本では特に高齢者について、なかなか改善が実現されていない。貧困の問題は各論ではなく、すべての政策の根幹にあるものなので、その点を含めて考えていくべき。

➤ 女性に対するあらゆる暴力の根絶

(分野名について)

- ・ 性(的)暴力とジェンダーに基づく暴力、というような表現であれば、男性や性的マイノリティの視点もカバーできているのではないかと。暴力の性質そのものはジェンダーによるパワーの差が大きいため「ジェンダー」という言葉は外せないのではないかと。
- ・ 女性に対する暴力というのはメディア等でも取り上げられ耳なじみがあり、内容的には頭に浮かびやすい。他方で、ジェンダーに基づく暴力は中立的な印象はあるが、一般的にはなじみがなく、ぼやけてしまうという危惧がある。未だに女性の被害が多いこと等を併記するか、文章中で補足するかの必要があるのではないかと。

(施策等について)

- ・ 性暴力への対策については、刑法、こども性暴力防止法など、かなり広い範囲をカバーできるようになり、法律ができただけでは志半ばであり、一層の国民への啓発と、司法関係者の意識改革が必要。
- ・ DVや性暴力の相談支援にあたる人の待遇改善が急務。善意やボランティアに依存し、かつ高齢化が進む状況にある。持続的な相談支援体制のため、若い世代が従事する職業として成り立つようにする必要がある。支援者の安心の確保や、低い賃金水準の改善等が必要ではないかと。
- ・ DVや性暴力の男性の被害者の相談に対応できるよう、男性相談員の養成やシェルター等での男性の受入れ等の体制整備も重要。男性の生きづらさに寄り添う視点を持ち、加害・被害の双方のことを理解し、バランスを持って対応できることが理想。
- ・ 加害者の中にもやめたくてもやめられない人はいる。そのような人たちが加害者更正のプログラムにつながるができる仕組みが重要である。
- ・ DVや性暴力の対応に当たり得る人への研修が重要である。教員、医師、司法関係者等の養成課程からジェ

ンダーや性暴力に関する学びを取り入れる必要があるほか、DVや性被害に遭った在外邦人等への対応のため、関係者への研修も必要。また、医療関係者の中で、薬剤師も重要な役割を担っているため、研修対象に含めることが望ましいのではないかと。

- ・ 幼児期から大人に至るまでの各年代への教育啓発等の推進も必要。「生命（いのち）の安全教育」について、内容面の充実を図るとともに、更なる普及のための実効的な手段を検討することが重要。

※上記のほか、第3回WG（令和7年4月30日開催）において、第126回女性に対する暴力に関する専門調査会（令和7年4月11日）における議論（別紙参考参照）も報告されている。

➤ 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

（様々な困難を抱える女性）

- ・ 今後は、夫婦と子どもから成る世帯よりも高齢者の単身世帯の割合が増えていくこととなり、高齢男性の社会的孤立、高齢女性の貧困の問題が生じてくる。特に高齢女性の貧困は、現役世代の所得や就労時間の長さ等、現役時代の男女の働き方の違いが反映されている。男性を主な稼ぎ手としてきた働き方や制度設計による影響であり、支え合う社会をどのように作っていくかが課題。
- ・ 身寄りのない高齢者に対する施策等、今現在困っている高齢者についての記載も含めると良い。
- ・ 高齢期の女性の貧困、中年女性が抱える課題等、女性支援新法で支援の対象となるような女性が抱えている困難について、実態の把握をするための調査等を行ってほしい。
- ・ 女性の単身世帯で氷河期世代も、対策が必要なレベルで困難な状況にあると考えている。世の中でいう活躍や、出産・育児をしていないという自己肯定感の低さ等から公的機関への相談を躊躇する。介護や子育てというきっかけがないと、公的機関や支援とつながりにくい。
- ・ 女性支援新法の支援対象は、DV等だけではなく、経済的な困窮等も含まれ、全ての女性が利用できる制度であることを更に周知する必要がある。
- ・ 女性相談支援員について、市・区への配置率等支援の実施体制の確立に関する施策が必要。

（支援対象・支援内容等）

- ・ 仕事と子育ての両立支援を進めてきているが、未婚の女性の困難にも目を向ける必要がある。また、子どもが成人した後のシングルマザーの貧困率の高さを見れば、ひとり親世帯の貧困について、これまでの子育て中心の支援のみならず、女性そのものの貧困に対する支援という視点も重要。他方で、父子世帯については地域のつながりが弱いなど別の課題も抱えていると思われ、その観点の対策も必要。男女共同参画基本計画では、ひとり親世帯への支援等の施策は多いが、その対象を少し広げていただきたい。
- ・ 日本の社会保障には住まいの関連が含まれていない。家の確保や家を確保した後の居住支援も含め、住まいに係る支援についても考えていくべきではないか。
- ・ 支援に当たっては、経済的困窮や就労支援に関する相談窓口やDV相談窓口など、どの相談窓口が入り口となった場合でも各担当が連携できることが重要。経済的困窮に関しては住宅セーフティネット制度における相談支援等も考えられるのではないかと。

（定住外国人）

- ・ 定住外国人については、速いペースで増加していく見込み。今後増えていく定住外国人については、内的多様性も大きいことから、エビデンスの整備とそれに基づいた政策立案が重要になると思われる。
- ・ 移住外国人は、緩やかな社会的統合が進みつつある状況と言えるが、移住ルートやライフステージ、階層的地位により移民女性の交差性は大きく異なる。現状、労働市場におけるジェンダー・ギャップは日本人男女間よりも外国人男女間の方が小さい傾向があるが、困難を抱えている外国人女性がいらないことを示すものではない点に十分留意する必要がある。

➤ 防災・復興における男女共同参画の推進

- ・ 意思決定の場に女性が少ないことで、女性のニーズが認識されずに、女性が被災地や復興の過程で困難に直面している。意思決定の場への女性の参画拡大に取り組む意義を伝えていくことが重要。
- ・ 単に防災会議の委員の女性比率を上げれば良いのではなく、防災や福祉、男女共同参画等の関係部署間など、行政内部の連携をとる等、被災や復興の過程にジェンダーダイバーシティの視点が含まれることが重要であり、評価指標を工夫することもあり得るのではないかな。
- ・ 自治会頼みではなく、NPO 団体等とも協働し、地域づくりの中で、ジェンダーや多様性の観点を、持続可能性や防災の観点と結びつけていくことが重要。
- ・ 地域防災計画に発災時の男女共同参画センター等の役割を記載するよう促したほうが良いのではないかな。
- ・ 消防大学校や防災スペシャリスト養成研修等の防災に携わる人材の養成過程で、男女共同参画の視点からの防災に関する研修機会を確保することも必要。
- ・ 能登半島地震で女性職員の派遣が進まなかった背景には、救援者が過酷な状況に置かれていたことも一因。救援者が悲惨な状況にあると、被災者の生活もその水準までしか改善されないため、そもそもの災害救援の在り方や質も考えていくべき。
- ・ 防災において、障害のある女性や外国にルーツのある女性等のインターセクショナル리티の視点も考慮すべき。
- ・ 災害時の課題は、社会の平常時の課題を大きく顕在化させることを念頭に、災害対策を通して平常時の課題を改善していくことが重要。

➤ 他のWGに関連する事項

(基本構想ワーキング・グループ)

- ・ 男女共同参画センター等における相談員について、高いスキルを持ちながら、法的根拠のない中で非常勤等で相談対応を任されている状況で、生活が安定しないという困難を抱えている。そうした点も何か盛り込めると良い。
- ・ メディアや IT 業界における女性割合の低さが顕著であり、人権尊重意識を高めていくためにも、男女の数的不平等は喫緊の課題。これは、理数系・理工系の進学率について女性比率がそもそも非常に少ないという背景もある。
- ・ 学術分野や研究機関での女性研究者の採用・登用推進に関する事項を抜けないように検討していただきたい。また、大学や研究機関の男女共同参画推進室等、ダイバーシティやジェンダー平等を推進していく人たちの雇用が不安定な状況では、女性研究者の支援等も十分にできないため、学術分野等でジェンダー平等を推進する人材の雇用の安定化についても検討していただきたい。
- ・ 「共育て」という言葉について、こどもを持たない方の当事者性が薄くなるという懸念も理解するが、父や母のみが共に育てるのではなく、周りの人々や社会も含めて「共に」育てるというコンセプトに広げられたら良い言葉だと感じる。

(人材・地域・意識ワーキング・グループ)

- ・ AI は様々な領域で仕事や生活をサポートしてくれる非常に有用なテクノロジーであるが、生成 AI が学習しているデータセットに性差別的・人種差別的な学習データが使用されていることが報告されており、生成 AI を活用していく際にはどのようなデータを学習した上で AI が働いているかに留意する必要がある。
- ・ デジタル空間での嫌がらせ、ヘイトスピーチ、ディープフェイクなど、テクノロジーによる負の影響はこれから深刻な議論になっていくと思う。

【参考】「第126回女性に対する暴力に関する専門調査会」(令和7年4月11日)における主な意見

[分野全体について]

- ・ここ数年で、様々な法律が改正され、新たな法律も作られた。社会の変化も感じられるが、未だに非常に厚い偏見の壁が残っており、支援者や被害当事者へのバッシングも見られる。粘り強い取組によって社会を変えていくことが必要。
- ・第5次基本計画の様々な法改正について、今後は、その運用の検証を行い、必要があれば更に改正を行うというサイクルを確立していくことが必要。そのためには、ジェンダー統計の収集・公表が重要。
- ・司法分野の統計など、性別集計を行って、性別による加害・被害の状況の把握・公表をすべき。
- ・全国のどこでも高いレベルの支援を受けられるよう、被害者への支援の強化と標準化が重要。官民の支援員の待遇を改善し、それが職業として成り立つような社会を目指すべき。
- ・低予算での支援体制は限界にきている。専門性が高い支援を、安定して恒常的に提供できる体制の構築していくことが必要。
- ・自治体の男女共同参画所管部署とワンストップ支援センターや配偶者暴力相談支援センターを所管する部署とが異なる場合があり、国からの通知が共有されていないことがある。国から自治体の庁内での連携を促してほしい。
- ・暴力の背景には女性に対する差別があることを明確に示すことが必要。
- ・新たな形態の暴力としてオンラインの暴力・ハラスメントが苛酷化している。「オンラインバイオレンス」という語を用いて、取組を進めるべき。
- ・「ビジネスと人権」の視点について事務局から説明があったことは歓迎したい。国際的ルールを日本のルールにしていくことを促進するため、ILO190号条約やイスタンブール条約等の批准に向けて取り組むことを記載してほしい。

[広報啓発・教育]

- ・広報啓発や教育が非常に重要であり、改めてしっかりと取り組むべき。
- ・加害者と被害者の認識が異なることが多い。暴力に当たる行為についての共通認識ができていないため、加害者側への働き掛けや教育を進めて行く必要がある。
- ・被害者に対策を求めるような呼び掛けをよく目にするが、暴力を容認しない社会基盤の形成のため、「被害の撲滅」ではなく「加害の撲滅」という視点での表現に改めていくべき。
- ・傍観者(第三者)を、行動する第三者(アクティブバイスタンダー)にしていくような啓発が重要。
- ・制度や相談窓口を形だけ整えるのではなく、長年にわたって作り上げられた社会全体にある無意識の偏見、組織内の空気等をなくすことに真剣に取り組むことが必要。
- ・「生命(いのち)の安全教育」の教材にジェンダーについての理解の視点を盛り込むべき。また、保護者や身近な大人も学ぶことができる教材もあるとよい。

[DV対策関係]

- ・被害の認識が持てないことが多くあるため、どのようなことが精神的な暴力に該当するのか、周知していく必要がある。被害者が行政と関わったときに、行政の職員の側から、DVに当たることを情報提供し、避難するという選択肢も伝えられるような枠組みも必要ではないか。
- ・保護命令の利用が増えていくよう申立ての支援が必要。利用が増えなければ、改正DV防止法の附則の施行3年後の検討規定を踏まえ、更なる改正に向けた議論も進めていくことが必要。
- ・加害の意識のない加害者から、被害者を支援する者や行政に対する攻撃のリスクが高まることも予想される。組織として被害者支援に携わる者を守っていく必要があるのではないか。

- ・配偶者等への暴力に関し、裁判官を含む司法関係者への研修を充実することが必要。また、裁判所の人員拡充も必要。
- ・被害者と加害者の関係性や年齢等に着目した支援の在り方の検討が必要。
- ・男性が家事・育児を分担するようになったことで、「こんなに家事・育児をしているのに」という新しいパワーによるコントロールが生じてきている。こうした新たな問題にも目を向ける必要がある。
- ・加害者プログラムを全都道府県で1か所程度は行える仕組みが必要。
- ・加害者プログラムの実施に関する数値目標の設定や、DV防止法に基づく都道府県計画等に加害者対策を盛り込むことを促すことが必要。
- ・DVによる殺人事件の検証を行っていただきたい。
- ・シェルターで保護してもらい以外の選択肢が乏しい。DV被害者への住居に関する支援に取り組んでいただきたい。
- ・DVの子への影響は深刻。国民への情報提供を行っていただきたい。
- ・在外邦人のDV被害への対策も必要。

[性犯罪・性暴力対策関係]

- ・性犯罪については重要な法改正が行われた。これは十分に評価すべき。
- ・意思に反する性行為は犯罪であること、地位や権力を利用した性的関係が被害者の自由な意思決定を阻害する場合はそれが性犯罪を構成することを十分に社会全体に周知すること、学校で教育することが重要。
- ・捜査関係者、司法関係者に対し、性犯罪の実態や被害者の心身の状況についての十分な情報を得るための研修の機会を更に整備することが肝要。
- ・「性的同意」についての啓発は非常に重要。
- ・被害を早期に申告できるような社会の空気の醸成も重要。
- ・性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターについては、医療機関や教育委員会、女性相談支援センター等との連携が重要であり、被害者支援の充実のため、引き続き体制強化に取り組む必要がある。
- ・こどもへの性暴力対応について関係機関の連携が実装されるような取組を検討すべき。代表者聴取について、地方において、検察、児相等の連携を進めることには限界がある。国（検察庁）の側から、地方のリソースにアクセスして、ネットワークを作るように、現場に働きかけるなどの取組を求めたい。
- ・いじめの重大事態の中で性暴力が生じている場合、どのように扱われているか情報収集していただきたい。

[ハラスメント対策関係]

- ・セクシュアルハラスメント対策の全体的なレベルの引上げが必要。
- ・セクシュアルハラスメントは犯罪になり得るものであるというメッセージを打ち出すことが重要。
- ・企業、団体、学校には、ハラスメントの対策として、被害・加害の2つの軸だけではなく、傍観者にならないようにし、心理的に安全な組織をどう作っていくかという取組が必要。
- ・大学における性暴力やハラスメントに関しても教育職員性暴力等防止法と同様の法制度が必要ではないか。また、アカデミックハラスメントについては私立大学の統計がないなど、状況が分からない部分があるため、大学における性暴力・ハラスメントの全国調査を行うべき。

[その他（分野横断的な御意見等）]

- ・社会全体にある無意識の偏見に真剣に取り組む必要がある。こどもの頃から、ジェンダーや性に関する正しい知識を身に付けられるよう取り組むことが必要。
- ・性的DVや性暴力の被害から妊娠につながらないようにする選択肢を示し、支援することが必要。緊急避妊薬の薬局販売だけを推進しては、人権を守ることにならない。健康分野に、リプロダクティブ・ヘルス/ライツについて記載されているが、背景に暴力があるのだという視点が必要。

- ・男性にどのように当事者として男女共同参画やジェンダー平等社会に貢献してもらうかは重要な視点。次の基本計画では、計画の随所にそのような視点を書き込むことができれば良い。
- ・男性相談をどのように位置付けるかを検討する必要がある。女性の抱える問題や深刻さとは異なるかもしれないが困難を抱えた男性は存在しており、そうした困難を相談員等が適切に認識できるようにすることが重要。また、男性相談の中には、何とかしたい加害者からの相談もあり、そうした相談に対する窓口を開いておくことも重要。全国に約130カ所の男性相談窓口があるが、相談員への研修が必要。