

「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向についての中間整理」
に対する意見募集の結果について

平成17年6月30日

男女共同参画会議男女共同参画基本計画に関する専門調査会及び女性に対する暴力に関する専門調査会は、本年5月13日、「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向についての中間整理」を公表し、6月10日までの間、広く意見募集を行ったところ、5,941件のご意見が寄せられた。

寄せられたご意見については、取りまとめの都合上、内閣府において要約を行った。要約した意見の概要は以下のとおりである。

1. 意見募集の概要

- (1) 募集期間 平成17年5月13日 ~ 平成17年6月10日
(2) 意見受付方法 郵便、ファックス、ホームページ上 等

2. 意見総数 5,941件(ホームページ3,955件、郵便等1,986件。
6月13日までに到着した意見を含む。)

3. 分野別内訳

取りまとめに当たっての考え方(886件)

現行計画の達成状況・評価及び今後の施策の基本的方向と具体的な取組

1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大(414件)
 2. 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革(1,000件)
 3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保(483件)
 4. 農山漁村における男女共同参画の確立(100件)
 5. 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援(513件)
 6. 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備(151件)
 7. 女性に対するあらゆる暴力の根絶(295件)
 8. 生涯を通じた女性の健康支援(446件)
 9. メディアにおける男女共同参画の推進(197件)
 10. 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実(876件)
 11. 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献(156件)
 12. 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進(156件)
- 総合的な取組に向けた計画の推進体制の整備・強化(166件)
その他(102件)

4. 意見の概要 以下のとおり

・取りまとめに当たっての考え方

(1) 現行計画策定後の主な取組

- ・ 「苦情の処理及び人権侵害における」と記載されているが、「人権侵害」という言葉は、勝手な概念の解釈で使用される可能性がある。
- ・ 現行計画策定後の主な取組、状況変化の中で、性同一性障害者に関する特例法の制定を入れるべき。それに関連して、全体の考え方の中に、「個人単位」「間接差別」といったキーワードを入れるべき。

(2) 現行計画策定後の状況変化

- ・ 現行計画策定後の状況変化として、「経済成長や情報化の進展に伴い」という表現は2000年～2005年の経済動向を表す言葉として不適當。
- ・ 「健全な競争の促進」の名のもとで、女性が苛酷な使い捨て労働や無償労働に組みこまれる可能性があるので、このマイナス面にもきちんと言及すべき。
- ・ 地方において、市民の半分を占める女性の参画は不可欠である。市民参加は男女共同参画なしに達成できないことにもっと留意すべきである。

(3) 数値目標

- ・ 全体を通して目標達成のための具体的方策を立てるのはよいが、それを評価する方法が欠如している感がある。
- ・ 宣伝・広報活動のみでなく、実効性ある制度を実現してほしい。毎年の重点目標を2～3選び、実行し、次に移るようにしてはどうか。数値目標だけでなく、政策目標も設定し、質の評価・監視システム機関を外部に設置すべき。

(4) 重点事項の追加

- ・ ジェンダーフリー論争に見られるバックラッシュや法改正に向けての動きがある中、男女共同参画の正しい理解・認識の促進に努めることは、重点事項にならないか。

(5) その他

- ・ 現行計画の基本理念を評価し、後退させないよう望む。
- ・ 基本法、とりわけ前文の理念を踏まえた計画改定とすべき。
- ・ 将来の日本を担っていく子ども達の育成を軽視している。子供の育成に関わる家庭の役割は重要であるという視点が抜けている。
- ・ 在住外国人も視野に入れた計画を策定してほしい。
- ・ 男女共同参画の推進にあたっては、マイノリティ女性や性的マイノリティの人々に十分配慮すべき。

・現行計画の達成状況・評価及び今後の施策の基本的方向と具体的な取組

1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(1) 「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」との目標について

- ・ 「30%」の早期達成に努めるべき。また、目標達成に向け、年度毎の目標値を定め、具体的な取組を進めるべき。
- ・ 「期待」や「協力要請」のみでは不十分。女性の登用を進める企業等に対し、何らかの優遇措置を行うべき。
- ・ 指導的地位に占める女性の割合の30%を早く達成させるとともに、次の新たな数値目標を示してほしい。現状では数字が一人歩きしているが、長期目標、中期目標、短期目標を掲げ、成果を測定していく手法を導入してほしい。
- ・ 30%では不十分であり、40%と設定すべき。
- ・ 数値目標が先にあるというのはおかしい。性別にかかわらず能力に応じて採用・登用を行うべき。
- ・ 数値目標は実質的な参画につながらない。指導的地位につきたいと願う実力のある女性が適正に評価されるよう、企業に評価・登用システムの改善を具体的に示すべきである。

(2) その他

- ・ 国会議員・県議会議員の男女比を改善すべき。女性が選挙に立候補しやすい法・環境整備や、政党等におけるクォータ制の導入も図るべき。
- ・ 地方公共団体が設置する審議会等における団体推薦委員及び職務指定委員（いわゆる「充て職」）に係る法令上の規定について、その趣旨に照らして真に必要な定めであるかどうか、再検討が必要。
- ・ ポジティブ・アクションの推進につき、もっと踏み込んだ実効性ある施策を盛り込むべき。
- ・ 男女共同参画社会の実現は、企業・団体にとってプラスになることをアピールしていくべき。
- ・ 審議会や行政と市民の対話の場などにもっと女性が参画できるよう、参加しやすい日程等や託児施設の設置などを検討すべき。
- ・ 女性国家公務員の採用・登用に関しては、長時間労働や転勤を昇任の条件にするなどの実態を改善し、仕事と家庭生活等の両立を容易にするような勤務環境整備を一体的に行うべき。

2. 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

(1) 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

(影響調査)

- ・ 影響調査の手法を中央・地方政府のあらゆるレベルに普及し、政策に反映させるシステムを独自に開発することが求められる。

(社会制度全般)

- ・ 世帯単位から個人単位に、ライフスタイルに中立的になるよう制度を見直すに当たっては、増税や社会保障切り捨てにつながることをないよう、セーフティネットの充実(賃金水準低下への対応、より経済的自立につながる手当て)を図ることも重要である。
- ・ 制度見直しに当たっては、男女がともに家事・育児と仕事を両立できる労働条件を整備すること、公的保育、福祉制度、児童手当拡充、教育費無償化、医療・社会保障制度の改善、税制では生活費課税原則による基礎控除の大幅引き上げ、年金では全額国庫負担による最低保障年金制度確立などの基盤整備が必要。
- ・ 税制及び労働の評価に当たっては、多くは女性によって担われる無償労働を評価し、専業主婦も家庭の共同経営者として財産権・税制・年金的権利義務の枠内にとらえ直す大きな視点が必要。
- ・ 遺族年金や寡婦(夫)制度など、現在の社会制度には、男性にとって著しく不利な制度が多々残されており、報告に盛り込むべき。
- ・ そもそも(ライフスタイルの)「多様化」と「中立性」は矛盾する。「すべての人が同じ割合で満足できる制度づくり」は難しい。
- ・ 社会制度の個人単位化は、社会の最小単位である家族を無視し、ばらばらにする危険を孕む。家族や日本の伝統・文化を大切にす施策を進めることが望ましい。

(税制)

- ・ 所得税・個人住民税について、配偶者控除は「扶養控除」に統合する必要あり。
- ・ 基礎控除のみという考え方を徹底し、配偶者控除、扶養控除を廃止し、児童の扶養については別途税額控除を設けるようにすべき。
- ・ 配偶者控除の廃止は専業主婦の否定であり、反対。

(社会保障制度)

- ・ 第3号被保険者制度について男女共同参画の視点から見直すべき。
- ・ 女性の受給する厚生年金は次の理由から相当低額になってしまっている。理由 標準報酬が低い、勤務時間、勤務年数が少ない、税制(103万円)、健保(130万円)の枠の中で就労調整を行う、雇用者側の待遇、意識が男女格差を生む。
- ・ 健康保険法の「130万円の壁」が女性の雇用機会、待遇を拒んでいる。このため次のような事態が発生している。サラリーマンの妻の多くは、夫に扶養される者として健康保険の被扶養者に入っている、そのための働き方として妻の収入を年間130万円に留めている者が多い、そのため、働く条件が限定され、年末あるいは途中で就労制限をしている者が多い、そのため、就業の機会が制限されたり、仕事上責任あるポストは望めない結果となる、最大の問題は、安い賃金で便利に使用できるため、フルタイムで働く女性の雇用機会、待遇に悪影響を及ぼしている。
- ・ 厚生年金保険法の「世帯単位的设计」が女性の年金額を低額化している。このため次のような事態が発生している。サラリーマンの妻の女性年金額は少なく、成立当初の年金法では夫が受給する年金額の4分の1の額である。その後の度重なる改正でもその原点を無理に通した設計となっている。

- ・ 国民年金法の遺族年金基礎年金は妻が死亡しても支払われない。結果として、妻の払った保険料は全く無駄になってしまう、「子育ては妻の役割」という役割分担の下に設計されている。

(選択的夫婦別姓等)

- ・ 「選択的夫婦別氏制度の導入」、「非嫡出子の差別廃止」、「再婚禁止期間の短縮」、「結婚可能年齢の格差解消」などの改正に早急に取り組むべき。中間整理では、夫婦別姓について「国民の理解が深まるよう引き続き努める」とあるが、若い世代を中心に国民の理解は深まっていると考える。
- ・ 氏の変更が職業生活等に支障をもたらすという理由なのであれば、まず夫婦別姓ありきではなく、通称使用の拡大・法制化の視点も盛り込むべきである。
- ・ 事実婚について婚姻に準ずる法的諸権利の確保のあり方について検討を進めるべき。
- ・ 夫婦別姓は、社会の基盤となる伝統的な家族を崩壊させることにつながり反対。

(慣行・慣習)

- ・ 芸能(大相撲、歌舞伎)や宗教(女人禁制の寺社)など、特定の性別を排除する世界において、伝統であるという理由で見直さないのは問題。伝統の名に潜む女性差別に光をあててほしい。
- ・ 社会慣行の見直しは文化の否定である。伝統・文化は尊重されるべき。

(2) 社会的・文化的に形成された性別(ジェンダー)

- ・ 「ジェンダー」は国際社会において認知された言葉であり、定義を明らかにして使用することは何ら問題ない。「ジェンダーに敏感な視点」は今の日本にとって大変重要。新計画にもきちんとして盛り込むべき。また、この視点を定着させ、ジェンダーに対する誤解・曲解をなくすためにも広報・啓発活動も重要である。
- ・ 国連婦人の地位委員会及び女性差別撤廃委員会においては、ジェンダーにおける平等という概念が一番重要な位置づけを与えられている。これを日本における計画から削除すべきでない。
- ・ ジェンダー研究における「ジェンダー」は社会構造的な性別の力関係を分析する客観的・中立的・科学的概念であり、男女平等の理念を具体化するための学問的道具である。これらの言葉が提起する問題性を日本語でもっと分かり易くするためにも、ジェンダー研究の推進が強く望まれる。
- ・ 少子化や女性の人権問題を解決するには、歴史過程で社会に作られてきた性別概念(ジェンダー)という考え方を各人が納得する必要がある。「ジェンダーフリー」が誤解されやすいなら、使わなくてもいいが、ジェンダーという考え方を国民各位が理解するような法律の文章が必要。
- ・ ジェンダーという概念は、20世紀における貴重な知的発見のひとつである。
- ・ ジェンダーに敏感な視点は女性だけでなく男性にとっても必要。
- ・ 「ジェンダー」を適切に使用している事例について国内外を含めて洗い出すべき。
- ・ 「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー)という定義はわかりにくく、異論がある。性差別廃止という意味から文化改革のような包括的な概念まで幅がある。使わ

ないか日本語の定義を用いるべき。

- ・ 社会的・文化的に形成されたものは、それ自体受け入れざるを得ない、これを否定することは社会や文化を否定することになる。ジェンダーフリーやジェンダーの概念を用いるべきではない。
- ・ 「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー)という概念は、国際的にも多くの国が強く反対し、また、専門家の間でも合意形成出来ていない。このような概念を盛り込むことは反対。
- ・ ジェンダー論を排し、男女の特性(男らしさ、女らしさ)を認め、尊重しあう方向を目指してほしい。

(3) ジェンダーフリー

- ・ 男女の差異を生物学的・解剖学的に捉えるのではなく、個人として思う存分能力が発揮できる社会、ジェンダーフリーの視点が必要。セックス上の差異で人生が規定される社会では強制的に優劣という権力関係に組み込まれ、対等性を維持できない。職業的再訓練の場など社会に受け皿が必要。
- ・ ジェンダーフリーという表現は英語でも使用されており、決して間違った使い方ではない。ジェンダーフリーが、偏った考えだという批判があるが、偏っているか否かではなく、どちらの考え方がより平等な社会、一人ひとりが能力と個性を発揮できる社会をつくることにつながるのかが論じられるべき。
- ・ 男女共同参画が「男女が平等でお互いに協力してより良き社会づくりに参画していく」という意味ならば賛成だが、今全国各地に広がっているのは、男女共同参画の名の下のジェンダーフリーではないか。今学校の教育現場では男らしさ、女らしさを否定し、また、小学校低学年から性教育を行う等、常識では考えられない様々なことが行われている。女性(母親)が社会で男性と同等に仕事をすれば、その犠牲になるのは幼い子供達だ。
- ・ 今日の混乱の原因は、ジェンダーフリー思想を法律にしたところにある。自治体や政府が「ジェンダーフリー」の語を公文書から排除したことを喜ぶのではなく、原点を正すべき。

(4) 固定的な性別役割分担

- ・ 固定的性別役割分担意識は、現在においても、女性が十分な準備ができない段階での妊娠・出産、母親への育児負担の集中、母親(特に専業主婦)の育児サービス利用への躊躇といったかたちで現れ、このことが児童虐待の要因となっている場合もある。
- ・ 広報物のイラストで性別役割分担に基づいたものがいまだにある。委託業者へイラスト規定を守るような指導が必要。
- ・ 固定的性別役割分担意識は人間の内面であり、政府が介入すべきではない。政府は男女が不公平・不平等な取扱いを受けている「事実」や「制度」などに結果に限定して対処すべき。家庭における男女の役割分担は、公序良俗に反するようなものを除き、個々の家庭の意思により決定されるべきである。
- ・ 固定的性別役割分担の否定はジェンダーフリー思想につながるもので削除すべき。

(5) 広報啓発のあり方

- ・ 数値目標として「両性平等と感じる住民 100%」をいれたらどうか。
- ・ 単なる講演形式ではなくロールプレイ形式の導入など、講演会・講座の方法に工夫を図るべきである。
- ・ 広く国民に届くよう、広報媒体の特性をいかしながら集中的・効果的に事業を展開していただきたい。

(6) 男性にとっての意義

- ・ 現実にはまだまだ男女が均等な待遇が受けているとは思えない。官庁の役職者を男女比で当てはめてみてもその実態が想像される。男性の議員の啓蒙がさらに必要である。
- ・ 男性にとっても男女共同参画社会が魅力あるものであることを目標としてほしい。
- ・ 女性のためだけの計画でないことをきちんと書き表すべき。男性にとっても満足感を得られる方法を意識したらよいのではないか。
- ・ 「男性にとっての意義と責任や、地域・家庭への男性の参画を重視した広報・啓発活動を推進する」とあるが、「啓発」とは「洗脳」である。
- ・ 「女性の地位向上」が強調されている印象を受ける。女性の地位向上が重要というよりも「男女という枠組みを超えた人間としての自由な選択と意思決定」というスタンスに基づくものであるほうが納得しやすい。「不当に」伝統的な男性の役割を押しつけられていると感じている男性も多いはず。

(7) 苦情処理・相談の充実

- ・ 苦情処理や人権擁護機関は、既存制度の活用でなく、専門機関を設置して対応すべき。
- ・ 法令や条約の遵守を、三権の関係者に周知すべき。
- ・ 国内機構の地位に関する原則(パリ原則)に基づく、独立性、実効性のある法制度を実現させることが重要。
- ・ オンブット(大臣級)の設置が求められる。
- ・ 推進状況の調査及び自己の発意に基づき取り上げた施策の調査を所掌できる施策の監視役として両性平等オンブットを設置し、両性の平等施策に優れた識見を有する者3人に委嘱してはどうか。毎年度、進捗状況調査報告書に意見を付して提出し、公的機関はその意見を尊重しなければならないとしてはどうか。

(8) 男女共同参画にかかわる調査研究、情報の収集・整備・提供

- ・ 個人のライフスタイルに係る社会制度に係る総合的な研究調査や性別統計データの把握が盛り込まれたことは、成果が期待できる。
- ・ 被差別部落女性をはじめとするマイノリティ女性の実態把握を行い、複合差別などの撤廃に向けて実効性のある施策を推進していくことが必要。

3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(1) 男女間の格差について

- ・ 男女の賃金格差をなくすべき。数値目標、年限を設けて取り組むべきである。
- ・ 経営者は妊娠・出産を理由に解雇するのではなく、他の理由をつけて解雇する。ILOが

らの男女平等の勧告を実現してほしい。

(2) 男女雇用機会均等法について

- ・ 男女雇用機会均等法違反について罰則を設ける（企業名の公表、税率の引き上げ）べきである。
- ・ 男女双方に対する差別を禁止する（性差別禁止法を定める）べきである。
- ・ 妊娠・出産を理由として行われる不利益な取扱いを禁止するべきである。
- ・ 妊娠・出産を理由とした不利益な取扱いについて企業を指導するだけでなく、インセンティブの充実を図るべきである。
- ・ ポジティブ・アクションの取組を企業に義務付ける（罰則を設ける）べきである。
- ・ ポジティブ・アクションについて数値目標を設けて取り組むべきである。
- ・ ポジティブ・アクションについては、能力差以外の格差要因の有無、厳密な機会の均等の判断は非常に難しいので、あくまで機会均等にとどめるべきである。女性よりも優秀な男性が排除されるなら問題。
- ・ セクシュアル・ハラスメントについて、企業に取組（予防、事後適正対応）を義務付け（罰則を設ける）すべきである。
- ・ 「母性健康管理対策の推進」について、「母性」という言葉は不適當なので、「妊娠・出産前後の女性の」等と言い換えるべきである。

(3) 女性の能力発揮、再就職、起業等について

- ・ 管理職等への意欲が持てるような女性への研修やメンターの設置の明記、メディアなどの協力により女性が継続就業していく姿の周知などをしてはどうか。
- ・ 育児・介護等を理由に退職した者の再就職に関する施策や、再就職活動をしやすいするための支援、30～40代が対象となるよう求人年齢制限解消などを進めるべき。
- ・ 再就職活動をしやすいための支援として、再就職活動中の保育の確保、託児付きや平日夜以外の再就職講座の開設、在宅での受講を可能にするDVD等の作成などを行ってはどうか。
- ・ 育児や介護による退職者への再就職対策よりも、退職しないで働き続けられる労働環境の整備に力を入れるべきである。
- ・ 女性の起業についての支援策（女性NGO・NPOへの支援、特に研修機会の提供、助成金制度の創設など）の充実、諸外国施策の研究などを行うべきである。

(4) 多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備、その他について

- ・ 女性だけでなく男性も過度な長時間労働の解消（1日8時間労働の徹底）、労働時間を柔軟に変更できる制度導入など、社会全体として働き方の見直しをすべきである。
- ・ 従業員規模30人以下の中小事業所に対して、諸制度周知、実態把握、統計整備などをするべきである。
- ・ 企業の取組を進めるため、取組を褒めて評価する（大きく公表する）、国・自治体などの業者登録や入札の条件とする、税制優遇措置を設けるなどして動機付けにしてはどうか。
- ・ 企業の経営陣や管理職に、男女共同参画の意義を理解するための研修をすべき。

- ・ 職業・経済の自立が人権の前提であり、「目標」には女性が働くことは女性の権利である旨がわかるようにしてほしい。
- ・ 合理的な理由もない、ただ雇用の安全弁として存在する有期雇用契約は禁止してほしい。
- ・ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金格差や待遇格差を是正すべきである。多様な就労形態の労働者に対する均等処遇を確保することが必要である。
- ・ 雇用形態は違って、同一価値の賃金を払われるようにしてほしい。同一価値労働同一賃金を原則としてほしい。
- ・ 女性に対する間接差別をなくすべきである。(パートタイム労働者等の非正規労働者、一般職、介護・育児等に携わる職種、転居の必要な転勤を昇進の要件にすることなど)
- ・ 男性の非正規雇用比率も上昇しており、単に女性のみの変化を捉えることは間違い。所得格差についても、男女の就業意識の変化も考慮すべきであり、偏った数字の成り行きを見て判断することは危険である。

4. 農山漁村における男女共同参画の確立

(1) 意識と行動の変革

- ・ 農山漁村においては、都市部以上に男性の意識改革を図る必要があり、市町村やJAによる広報・啓発活動の取組を加えるべき。
- ・ 女性農業委員の登用や家族経営協定の締結促進等の気運は高まっており、一定の理解が浸透しているが、主役である女性農業者の積極性が欠如している。このため、農村の女性組織等に対する働きかけや農村のリーダー等に対する推進をより積極的に行う必要がある。
- ・ いい活動をしている女性グループがスケールアップしている事例が非常に少ない背景には、女性がリーダーシップをとることに慣れていない、あるいはそのことを考えていないことが多く、非常に残念。
- ・ 農山漁村は男尊女卑や家意識が強く、女性の意見が通りにくい。男だから、女だからという考え方にとらわれず、村や社会を支えようという人たちが力を合わせられる仕組みを作るべき。

(2) 政策・方針決定過程への女性の参画

- ・ 農協・漁協などの女性役員が極めて少ない実態を踏まえ、具体的な数値目標を立てて努力することが必要。
- ・ 農業委員や農協理事をはじめ、様々な役員への就任促進だけでなく、就任後のフォローアップ体制づくりを推進すべき。
- ・ 施策の企画・立案への女性の参画を何らかの形で支援すべき。
- ・ 農業を担う女性の能力を正当に評価すること、農業委員など政策決定への女性の参画に最も力を入れて取り組むべき。
- ・ 農協の役員比率が1.02%では困る。せめて、組合員比率と同様15.22%にしてほしい。そのための農協法の改正を行ってほしい。また、農業委員会・農協にクォータ制の導入を望む。

(3) 女性の経済的地位の向上

- ・ 農村女性の経済的自立を図る施策が必要。
- ・ 農業女性の労働実態や経済的地位に関する調査を行い、性別データの把握に努めること。
- ・ 報告書では、共同経営者としての女性の地位の明確化しか述べられておらず、経営主としての地位の明確化がうたわれていない。

(4) 家族経営協定

- ・ 農村に根強く残っている男性優位、家中心の考えにより、家事・育児・介護等女性の労働は過重となっている。また、それに見合った報酬も受け取っていないなど、女性の参画が阻害されている。女性が経営者であるという位置付けを明確にするため、家族経営協定の締結は重要。
- ・ 家族経営協定により、生活面の改善のみならず、経営も改善され、意識改革が進むと思う。男女共同参画社会の実現のためには、まず家庭から取り組むべき。
- ・ 女性の農業経営や地域社会への一層の参画のための環境整備の一つとして家族経営協定の締結促進や女性認定農業者の拡大等を促進することは有効。
- ・ 家族経営協定の締結によって家族の労働が相互に評価されることにより、男性の労働力に対する正当な評価がされるとともに、生活の質の向上にもつながる。
- ・ 家族経営協定のシステムの拡充を期待する。このシステムは単に農家だけでなく、商店や自営業、あるいは一般の家庭にも紹介し、家庭の中で性別役割にこだわらず、家庭内労働を分担する意義を考えるきっかけになる。農家の嫁不足を解消するためにも、このシステムを活用すべきと考える。
- ・ 家族経営協定の推進体制について、男性の推進者を養成する等、推進体制を充実すべき。
- ・ 家族経営協定締結農家が 1.33%では困る。せめて 10%くらいにしてほしい。
- ・ 家族経営協定は家族の破壊そのもので、これが女性の地位向上や男女平等にはつながらない。
- ・ 家族経営協定は、個人の生活に国が介入する、最も悪しき施策である。

(5) 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり

- ・ 家庭における女性の負担を改善すること。
- ・ 農山漁村における女性の役割と貢献を明らかにするような調査を実施してほしい。
- ・ 労働・家事・育児・介護などを担っている女性の負担を軽減するための施策を進め、女性が暮らしやすい環境づくりに取り組むべき。
- ・ 男女の体力の差、家事労働の量などを考慮に入れた上で、農山漁村における女性の労働を評価し、それぞれの特徴を尊重した形で、平等に決定権を持ち、平等の立場で仕事に従事すべき。
- ・ 男女がともに働きやすい基本的な条件を確保するための施設整備のみならず、他産業並みの個別農業経営における女性の出産・育児休業に関する制度的な支援が、農業分野への女性の就業拡大を図る上で不可欠である。
- ・ 特に、家庭における男性の役割についての意識の改革を行う施策が必要。

(6) 高齢者

- ・ 夫婦で農業を営んでいるが、農業者年金は夫だけが受け取れ、自分は国民年金のみである。老齢期の同等の処遇を考えると、参画の確立に役立つと考える。
- ・ 農山漁村では、「介護者は女性」という考えが根強く、女性の負担は大きい。都市にもまして、デイケア等の施設の充実が必要。
- ・ まず、若者の労働力確保が必要。

(7) その他

- ・ ジェンダー統計は特に、漁業、林業で非常に遅れているが、農業でもまだ十分ではない。
- ・ 過疎化・配偶者不足に悩む農村には、男女共同参画に対する男性の理解が得られるような積極的な取組が必要。
- ・ 女性が結婚に対して消極的になっている時代において、農山漁村における嫁不足は更に深刻である。農山漁村における男女共同参画の確立は男性・女性の公私生活にとって重要な問題であり、これまでの男女共同参画基本計画に基づいた事業を今後も発展させていくべきである。
- ・ 農山漁村における男女共同参画を妨げている要因についての調査及び分析が必要。
- ・ 「仕事を全く男女平等に」とは無理な話である。それぞれ仕事の内容において役割分担をしているからスムーズに仕事ができるのであって、夫に食事の用意や家事をしてもらうとなると、妻は体力的に負担の大きい力仕事をしなければならない。これでは、女性の権利拡大ではなく、女性の虐待になっている。

5. 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立

(1) 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

(育児休業)

- ・ 男性の育児休業取得率をあげるために企業に働きかける、または義務付けるべき。
- ・ 男性の長時間労働・悪条件の見直しが必要。育児休業のパパクォータの導入を検討すべき。
- ・ 育児休業の取得率を増やすために代替要員を必ず確保できるようにすべき。また所得の保障をし、原職復帰もできるようにすべき。
- ・ 男女とも育児休業の数値目標を明示すべき。
- ・ 中小・零細企業でも活用できる育休制度の構築が必要。
- ・ 育児休業法の育児休業取得の条件の削除を検討すべきである。

(労働時間、その他)

- ・ 企業側は労働時間短縮への取組を進めるべき。
- ・ 長時間労働解消のため、労働時間短縮、時間外、休日、深夜労働の上限規制を行うべき。男女ともゆとりある労働時間が保障されなければならない。
- ・ 家事・育児・介護など女性の肩にかかる性別役割分担の解消を目指すべき。
- ・ 子育て中の勤務時間の短縮や時間外免除を制度化すべき。
- ・ 子どもが病気になったときの看護休暇制度の充実が必要。

- ・ 地域生活を充実するための勤務時間の軽減、長期休暇が必要。
- ・ 子供のいない夫婦や独身者に対して、長時間労働を強いることのないような配慮が必要。
- ・ 短時間正社員制度を進めてほしい。また在宅勤務やフレックスタイム制、ワークシェアリング等働き方の見直しが必要。
- ・ 公務員における短時間勤務制度の導入について、実効性のある制度化を進める必要がある。
- ・ 公務員の短時間勤務導入は民間企業の感情を考えると反対。

(2) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策

(保育サービス等)

- ・ 公的保育を切り捨てることなく、保育予算を増やし、公的保育サービスを充実させることが必要で、民営や民間委託、保育所運営費の一般財源化をやめるべき。
- ・ 待機児童をなくし、延長保育、学童保育の充実を図る。
- ・ 女性しか子供を産めないが、子育ては男性もできる。出産休暇取得と復職制度、出産後の子育て支援により、男女ともに働きやすい社会を構築してほしい。具体的には保育所の整備、保育時間の拡大が必要。昼間の保育は、定年退職後の方たちのボランティア保育もいいのではないか。
- ・ 「どこでも必要な時に利用できる保育サービス」とあるが、「低負担で」を付け加えてほしい。
- ・ 性別役割分担の是正には女性が働き続けられる制度が必要。育児期にあたる30歳代の女性の労働力率は低い。保育所と出欠確認・保護者との連絡がある学童保育が必要であり、増所整備すべき。子どもたちとの信頼関係が安定して保てるよう指導員の身分保障及び障害をもつ子には指導員の増配置も不可欠。
- ・ 家庭生活支援員を養成し、傷病・介護などひとりでの養育が困難なときに派遣すべき。
- ・ 公金を用いた両立支援策は特定のライフスタイルの援助であり不公正。
- ・ 保育所に預けることは子育ての放棄だと明記すべき。

(専業主婦支援等)

- ・ 働く女性を支援しても少子化は解消されない。有効な方法は子育て専念家庭に十分に支援することが必要。
- ・ 国家補助が専業主婦に薄く不公平。保育所の維持・設置には莫大な経費がかかり、その過半が税金でまかなわれるが、専業主婦の子育てには財政支援はほとんどない。就業の有無にかかわらず、すべての子どもに保育所に入る権利があることを明記すべき。
- ・ 男女フルタイム労働がすべてであるように書かれている。「多様な生き方」を前提にするのであれば家庭保育についても考慮が必要である。
- ・ 家庭に関しての記述が少ない。
- ・ 主婦(主夫)の社会的地位を確保し、家庭を守ることや子育て・介護にやりがいを見いだせることが必要。

(母子家庭)

- ・ 母子家庭の収入で子どもたちが安定した生活を送れるようにすべき。

- ・ 母子家庭への支援も大切だが、父子家庭への支援も講じていくべき。
- ・ 母子家庭が経済的に自立できるよう、職業訓練・職業紹介の充実や、非常勤雇用時のポジティブ・アクション等を盛り込むべき。

(その他)

- ・ 雇用形態が多様化し、パートや派遣の社員が増えている現状では、正社員のためだけの出産や育児支援ではまったく不十分。育児休暇中の所得保障や児童手当、子どもの医療費補助、学費支援など財源を必要とする問題をどう解決していくか、もっと踏み込んでの言及がほしい。中小企業従事者にとっては、まだまだ「産むか、退職か」という選択しかない人も多い。中小企業の経営者に対しての積極的取組が必要である。
- ・ 育児は社会全体で負担すべき。そのための育児保険制度を創設してはどうか。
- ・ 少子化をとめるには、働き育児をし、税金を納入する若い世代を大事にすべき。
- ・ 子育て期の女性を育児に専念させ、育児が終了してから働くようなM字強化の支援策が必要。女性の再雇用制度を充実させるべき。
- ・ 出産・育児でリタイアした女性の再雇用に力を入れるよりも、育児休業等の整備に力を入れて欲しい。退職して、一から新しいことを始めるのは精神的にも金銭的にも大変である。同じ職場で、同じように仕事を続けたいと願っているのではないか。

(3) 地域社会への男女共同参画

- ・ 地域は未だに男性主導であり、女性の参画がまだ進んでいない。男女平等の意識啓発を義務付けるべきである。
- ・ 地域コミュニティにおける意思決定過程に女性が参画すべき。

6. 高齢者が安心して暮らせる条件の整備

(1) 介護

- ・ 介護の負担が女性に重くのしかかっている現実を改善することが重要。
- ・ 介護労働者の報酬等を改善するよう取り組む必要がある。この分野への男性の参入を促す上でも不可欠。

(2) 所得保障

- ・ 低所得の女性が増えないようにする配慮をどのように行うのか、具体的な記述が必要。
- ・ 高齢者の借入について、金融機関によっては年齢制限があり、見直しを要する。また、国の制度を充実すべき。
- ・ 国民すべてに保障される全額国庫負担による最低保障年金制度の確立が必要。

(3) その他

- ・ 定年を65歳以上にするよう企業に求めるとともに、国民に対しても啓発活動に力を入れるべき。
- ・ 単身高齢者・障害者が廉価で利用できるバリアフリーの公的住宅の提供を推進することを望む。単身女性は、住宅もなかなか借りることができない。
- ・ 高齢者福祉や障害者福祉が男女共同参画基本計画に位置づけられると、男女共同参画にかかる予算は膨大であるとされる。

- ・ 障害者施策については、若年期の疾病に関するものが多いことから、別の分野において掲げるべき。

8. 生涯を通じた女性の健康支援

(1) 生涯を通じた女性の健康の保持増進

(性差医療)

- ・ 女性のガンの早期発見・治療の推進を強化する施策が必要であり、子宮ガン、乳ガン検診を充実させ、定期健康診断が受けやすい体制づくりを求める。
- ・ 性差医療については、男女の性差に応じた的確な医療機関の充実とその知識の普及を盛り込んでほしい。医師、医療関係者に性差医療についての知識の普及は不可欠である。
- ・ 女性専門の医療分野の確立を図り、女性が安心して行ける医療機関の充実を望む。女性に特有の子宮や乳房に関する疾患についての情報提供、安心して受けられる治療サービスが必要。
- ・ 女性のみならず、同様に男性の生涯にわたる健康にも留意するような施策を願う。男性更年期や中高年男性に増加している自殺の引き金になりうる鬱対策などを盛り込んでほしい。
- ・ 「性差医療」は女性と男性が異なるという意識に基づいており、「ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)」の概念と矛盾するのではないか。

(職場環境)

- ・ 女性の健康、産む・産まないと労働は切ってもきれないことである。健康と労働をトータルに考えてほしい。
- ・ 職場で女性の健康を守る労働条件になっていない。
- ・ 女性特有の疾病や更年期障害、仕事上の精神的ストレスによる体調不良で働くことや普通に生活することを制限されることがある。更年期障害に対する医療体制や労働条件法制の整備(女性保護規定を会社に守らせる制度など)を早急に進めてほしい。

(その他)

- ・ もっと人権に配慮した医療体制が必要である。
- ・ 心の悩みを含めた相談体制の充実を進めるため、公立の女性センター、男女共同参画センター、NPOの相談活動などへの支援・充実が必要である。

(2) 妊娠・出産等に関する健康支援

(性と生殖の健康・権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ))

- ・ リプロダクティブ・ヘルス/ライツは重要である。(望まない妊娠、出産による女性の被害をなくすためなど。)
- ・ リプロダクティブ・ヘルス/ライツの施策の推進を求める。女性の基本的な権利は遵守されるべきである。
- ・ 生涯にわたって男女が充実した生活を送るためには、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの実現が重要である。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの理解しやすい説明が必要であり、広報を行い、NPO、NGO等と協力するなどして、学校教育・社会教育の場にお

いても浸透を図るべき。

- ・ リプロダクティブ・ヘルス/ライツは重要なので、基本計画にきちんと明記してほしい。また国際協力の中でも重点的に取り上げるように明記すべき。
- ・ リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関わるサービスを受けることのできる医療・相談窓口を充実させること、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する情報を十分に提供すること、具体化に向けた積極的な提起が必要である。
- ・ リプロダクティブ・ヘルス/ライツの非難、攻撃の内容を分析し、歪曲や事実誤認に対し明確な見解を出されたい。この言葉への攻撃に屈せず、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの意識浸透、啓発、具体的施策を計画してほしい。
- ・ 昔から日本では「子は神からの授かりもの」という考えがあった。生命に対する畏敬の念より女性の自己決定権を重視するようなことがあってはいけない。この項は訂正すべきである。「性の自己決定権」には生命操作の意味が含まれており、生命尊重の立場から見れば問題があると思う。過激な性教育はやめるべきである。
- ・ リプロダクティブ・ヘルス/ライツの文言はフリーセックスや中絶につながるのを削除すべきである。

(性教育)

- ・ 適切な性教育の実施が必要である。(若年妊娠、若年中絶、十代の性感染症が増加している現状改善のため。適切な支援を受けられるように知識、情報の普及を行う。性教育において生命の尊さ、人を大切にするという視点や考え方を提供することが大切。)
- ・ リプロダクティブ・ヘルス/ライツの考えに根ざした性教育が重要。
- ・ 自分自身を大切にし、相手の心身についても思いやりを持てるような性教育を実施することは重要な課題である。具体化に向けた積極的な提起を要望する。
- ・ 幼少期からの性教育は不可欠であり、正しい情報を得ることで、自分のからだは自分が守る。犯罪に巻き込まれる前に、危険から身を守るすべを獲得するためにも、現実、正しい知識を身につける必要がある。
- ・ 性教育の更なる充実なくして平等推進は望めない。「行き過ぎた」という言葉に縛られることなく、積極的な性教育充実を求めたい。
- ・ 性教育に関しては、学校において取組を担っている部分がかなり大きく、重要性も高い。人間教育の一貫でとらえ、学習の機会を充実させるなどして内容をさらによりよいものとして充実させるべき。
- ・ 適切な性知識を発達段階に応じて子供達に与え(現状追認ではなく)、性道徳や生命の大切さを教え、自己抑制の性教育を行うべきである。そして、適切かつ効果的な形で、定期的に性教育の調査を行ってほしい。子どもの疑問にも答えてもらいたい。
- ・ 「発達段階に応じた教育」推進という表現は、必要な性教育を年齢にふさわしくないという理由で排斥することにつながりかねず、使うべきではない。
- ・ 誤った性教育観を流布させないようにし、性教育についての国民の理解を広げる必要がある。学校側に教育の内容を任せるのではなく、目にあまる性教育の指導はやめさせるべきである。教育者ではなく、一般の家庭などにアンケートをとって全国的に早急に調

べるべき。

(不妊治療、その他)

- ・ 不妊治療への理解促進、対応が進められているが、それが産まない選択に対する圧力にならないような配慮が求められる。
- ・ 高度生殖医療を保険適用とすることは国の一時的負担とはなるが、子どもを産み育てることを願うそれらの人々のサポートを精神的、経済的に増やすことが必要である。
- ・ 国や自治体が、女性が子どもを産みたいと思う環境整備をすることも大切である。女性の自律を保障しながら、国は経済的・社会的に後押しをする姿勢が必要である。

(3) 健康をおびやかす問題についての対策の推進

- ・ HIV/エイズおよび性感染症の予防のためには適切な年齢からの性教育が不可欠である。
- ・ HIV、性感染症の対策のため、正しい知識と予防の啓発や現実味のある対策を今後もっと充実させ、減少させるための努力をしてほしい。実態調査を行う必要がある。
- ・ 性的マイノリティ(たとえば半陰陽、性同一性障害、同性愛の人々)への理解についても触れるべきではないかと考える。性アイデンティティへの理解は「適切な性教育」の部分に関連しても良い。
- ・ 薬物乱用防止、タバコ、アルコール依存などに関する健康への教育も重視してほしい。

9. メディアにおける男女共同参画の推進

(1) メディアの取組の支援等

- ・ メディアにおいて、固定的な性別役割分担にとらわれた表現や、女性の性的側面の強調、女性に対する暴力の無批判表現が見られる。メディアがジェンダーに敏感な視点を持つべきことを明記すべき。
- ・ メディア・リテラシーに関して職場研修を行い、方針決定課程への女性の参画をさらに積極的に行うべき。メディア・リテラシー教育も必要。
- ・ メディア評価の第三者機関は中間整理にある海外事例研究だけでなく、早急に設けると明示すべき。PTAのみならず NGO によるモニタリングシステムの援助が必要。
- ・ メディアの不適切な情報発信に対して罰則を含めた規制を設けるべきだ。新聞倫理綱領、放送基準にジェンダーの視点をはっきり入れ、メディア関連企業は、男女の描き方について、女性・少女に対する性暴力的描写のあり方を含めて詳細なガイドラインをつくり、そのガイドラインに沿って記事や番組をつくるべき。
- ・ CMや車内広告も検討の対象に加えるべき。
- ・ セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)に対する配慮が必要。
- ・ メディアにおける方針決定過程への女性の参画拡大は、結果の平等につながる。
- ・ 「性の商品化」という概念はあいまいで用いる必要はない。また、表現の自由を公権力によって規制する政策には反対。
- ・ メディア規制は、人間の尊厳を傷つけるもの、あまりに不快感が募るものに対して行われるべきであり、「固定的な性別役割分担」の表現規制は思想統制であり、表現・言論の自由に抵触するのではないか。

(2) 公的広報、その他

- ・「公的広報の手引き」の充実と改定が必要。この中で、男女の描き方についての更に詳細なガイドラインをつくること。
- ・「女性の人権を尊重した表現の推進」とあるが、対象を女性に限定する必要はない。
- ・コンピューター・リテラシーにも一層取り組めるよう計画に盛り込んでほしい。パソコンでテレビも見る事ができる。世界とも瞬時に繋がる。動画配信や情報が真実とは限らないのは他のメディアと変わらない。ITに触れる機会を支援する施策を検討すべき。
- ・地方自治体で「言いかえ集」のような冊子を作っていて、「旦那」や「主人」はだめで「夫」と云えなどと指導をしている。これは表現の自由に違反することである。

10. 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

(1) 学校教育

- ・初等中等教育や高等教育段階における男女共同参画の視点に立った教育の充実を、特に初等中等教育では全ての教科において行われるべき。また幼少期からの家庭教育と早期の学校教育における取組が大事。
- ・義務教育段階から、男女共同参画の視点に立った教科書・教材、男女混合名簿による教育を行い、混合名簿については全ての学校で実施すべき。また、学校の教材、全ての科目にジェンダーの視点の入った授業カリキュラムを徹底すべき。
- ・文部科学省と連携し、ジェンダーフリーの意味が正しく周知される具体的方策を求む。
- ・教職員への男女共同参画意識を高めるための研修の強化。具体的には新任・3年目・10年目等の研修の中へのカリキュラム化や、管理職試験において女性学の視点を考查とするなど。
- ・カリキュラムについて、オープンにしてNPOや女性団体等との連携を、また社会科と家庭科が一体となって人権教育と男女平等意識教育改革を進めるもの、幼稚園段階から高等教育までの発達段階に応じたジェンダーやセクシュアル・ハラスメント等の内容を学習できるもの、ジェンダー平等に立った総合的な教育プログラムの作成を望む。
- ・教員免許取得の必須単位に人権教育やジェンダー学を、また教員採用試験に男女共同参画に関する出題・面接を行う、また女性学の教科を入れるべき。
- ・義務教育課程におけるメディア・リテラシー教育を求める。
- ・日本国憲法、教育基本法、女子差別撤廃条約、子どもの権利条約などの上位規範については、考え方の部分で重要になるので、もれなく入れるべき。
- ・教育現場と大学研究者の連携による実践的研究の推進、ジェンダーに敏感な教授法や実験的プログラムの開発などの施策が必要。
- ・人権擁護の砦である司法において、司法判断がジェンダーバイアス(男女の役割についての固定的な観念や格差)のかからないものとなるように、法科大学院には必ずこの視点からの教育を行うべき。
- ・公立高等学校における男女別学をなくす方向で明記を求める。
- ・「両性の平等教育のための補助教材・副読本と要領を作成する」を追加すべき。

- ・ 行き過ぎた男女平等教育の調査をすべき。男女の区別そのものをなくそうとしているものがある。また、男女混合名簿は廃止すべき。
- ・ 高等学校家庭科の教科書で家族崩壊につながる記述がみられるものがある。
- ・ 日本には日本の伝統、文化、慣習があり、これをふまえた上で男女共同参画の教育をすべき。さもないと、日本の伝統文化が崩壊する。
- ・ 「多様な選択」とあるが、子育ては母性を持った母親が適任なのは当たり前。多少働く期間が犠牲になっても、たっぷりと母親の愛情をかけて育てるべき。
- ・ 教育の場で「男らしさ」「女らしさ」を教えてほしい。男性と女性には生まれ備わった特質があり、学術的にも解明されている。

(2) 女性の登用

- ・ 中等教育・高等教育における女性教員のクォータ制を導入すべき。
- ・ 女性の理工系分野への進路指導の改善のためには中学校教育が重要であり、ポジティブ・アクションの推進も必要。
- ・ 71ページ【具体的な取組】に、以下を追加すべき。
小学校の女性校長・教頭の割合を50%にする。
中学校、高等学校の女性校長・教頭の割合を30%にする。
- ・ 国立大学協会報告書の「2010年までに女性教員の割合を20%に引き上げる」という目標達成のために積極的な施策や法整備をすべき。

(3) 女性学、ジェンダー学等

- ・ ジェンダーの正しい視点の理解のための高等教育や、国立女性教育会館等における女性学(ジェンダー学)等の教育研究の充実を求める。また、大学においてはジェンダー論を教養科目レベルの必修科目にすべき。
- ・ 男性学の視点が重要。大学での女性学と男性学の必修化が必要。
- ・ 全ての学問領域にジェンダー概念を取り入れるべき。
- ・ ジェンダー学を中学・高等学校段階等の学校教育や社会教育の場で学ぶ機会が必要。また、そのための教育プログラム作成を推進すべき。
- ・ 女性学、ジェンダー学の研修を教員養成のプロセスで行うべき。
- ・ 遠隔地居住者や社会人がジェンダー学・女性学を学ぶための通信教育や放送大学を拡充すべき。
- ・ 72ページ【具体的な取組】の「高等教育において、男女共同参画・・・教育の充実を促す」を、「・・・充実を図る」または「・・・充実推進を支援する」にすべき。
- ・ 72ページ【具体的な取組】に、以下を追加すべき。
大学や大学院に「ジェンダーと開発」「ジェンダーと国際協力」に関する科目やコースを設置・増加し、国内の経験や知見が国際協力にも活用されることを推進し、ジェンダー分野における国際協力人材の育成を推進する。
- ・ 大学基準協会の評価項目への女性関連科目の指標導入を要望する。
- ・ フェミニズムの女性学の充実は全く解せない。
- ・ 女性が男性に抑圧されていると教える女性学・ジェンダー研究は問題。

- ・ 大学教育での女性学は女性学者の言う通りの回答を書かないと単位がもらえないのが現実。選択科目とし、併せて伝統的な男女特性論に立つ家族論の講座に力を入れるべき。

(4) 生涯学習等

- ・ 啓蒙的なシンポジウム、ワークショップを開催すべき。
- ・ 高等教育を受けられなかった被差別部落女性等への学習プログラムの無償提供や学習機会の保障を求める。
- ・ 社会教育に携わる者への男女共同参画に関する研修を充実すべき。
- ・ 男性の家庭・地域における意識改革・参画を重視した教育・広報の強化、職場と家族の支援が必要。
- ・ 公民館等を活用し、地域、PTA 等に対する啓発を実施すべき。
- ・ セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）に関する教育・学習の充実も不可欠。
- ・ 71 ページ【具体的な取組】「社会教育において・・・」中、社会教育の他に福祉関係のボランティア研修、町内会・自治会など地域組織のリーダー研修、職場内の研修やキャリアアップのための学習の場への導入なども加えること。また、文中のプログラムの開発のために、大学等の専門研究機関との連携により、学習者のニーズに配慮した、日常生活の行動様式に漸進的な変容を導く学習方法とカリキュラム研究開発を地方行政において促進することを支援する文言を追加すべき。

(5) 施設・機関等

- ・ 国立女性教育会館、地方公共団体の女性センター等における一層の取組、国の支援が必要。
- ・ 国立女性教育会館における男女共同参画研究センター機能の発揮が必要。
- ・ 国立女性教育会館における男性の生き方に関する講座の充実が必要。
- ・ 64 ページ【主な施策】3つめの「国立女性教育会館において・・・」文中に、NGO や NPO の女性たちの参加を追加。
- ・ 72 ページ【具体的な取組】4つめの「喫緊の課題」を「多くの課題」とすべき。
- ・ 教育・学習機関の一層の充実、ネットワーク化が必要。
- ・ 学協会連絡会による若手女性研究者向け、また地域レベルでの女子学生向けエンカレッジセミナー開催の推進が必要。

(6) 職業選択

- ・ 女性の就職と労働条件整備の政府による特別対策の明記を。
- ・ 就労以前に教育・学習の中で労働法や男女平等関連法令を学習できる体制にすべき。
- ・ 66 ページ【主な施策】1つめの「女性のキャリア形成支援プラン」に助成金を。

11. 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

(1) 国際規範・基準の国内への取り入れ

- ・ 女子差別撤廃条約選択議定書の批准は急務、早期に検討あるいは批准すべき。具体的期間・目標年次等を決めるべき(例えば1年)。外務省の研究会における審議内容を明らかにすること。ILO 第 103, 111, 175 号等条約の批准も明示してほしい。

- ・ 女子差別撤廃条約等女性差別に関する国際的アジェンダの国内実施、国内法整備は急務。更なる具体的取組を明確に。指導層向けも含めた広報も重要であり、諸条約、国際合意の翻訳・普及を。
- ・ 裁判や各省庁行政に女子差別撤廃条約等の国連条約・国際基準を反映させるよう求め、法曹関係者等への研修・理解促進をはかってほしい。
- ・ 女子差別撤廃条約選択議定書の個人通報制度には反対。
- ・ 【具体的な取組】の最後の項目、広報の方策について、「検討する」から「効果的な広報を進める」などの積極的な姿勢に改めること。
- ・ (女子差別撤廃委員会で指摘された)間接差別については、2006年の男女雇用機会均等法の改正で定義し、その禁止を明記すること。事業主に差別がないことの立証責任を課すこと。

(2) 地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

- ・ 国際協力領域における女性の研修・就労機会を拡充してほしい。国際協力におけるジェンダーに敏感な視点の人材育成を強化し、海外研修員の女性比率を高めてほしい。
- ・ 【具体的な取組】に、グローバルレベルでのジェンダー視点に立った国際防災協力(「12新たな取組」に加えて)、人身取引および女性への暴力の撲滅に対する国際協力、ジェンダー視点に立った HIV/エイズ、リプロダクティブ・ヘルスの国際協力を追加してほしい。
- ・ 国際会議での女性の実績を有効に生かし、国際機関・国際会議への女性の積極的登用を行うべき。また、NGO 女性の各種会議代表団への参加も推進すべき。さらに、女性関係国際会議に出席する政府関係者(男性)は、男女共同参画施策に積極的な人物とするよう考慮。
- ・ 77～79ページ【施策の基本的方向】において、「開発途上国のオーナーシップを尊重する」という表現を追加願いたい。
- ・ 78ページ、下線部追加。「平和を推進するための～女性の参画を一層推進する。また、災害時や紛争時において～」
- ・ ODA の男女共同参画の推進に各省 ODA が含まれること、外務省、関係省庁、JICA, JBIC 等実施機関が歩調を合わせ進むことの重要性を新たに明記する必要がある。国別援助計画策定、参加型開発協力への取組も盛り込むべき。市民参加による GAD ガイドライン作成も重要。
- ・ GAD イニシアティブの政策評価を数値のみでなく、質の評価も積極的に行うべき。
- ・ 軍縮・平和への女性の参加と貢献について、「国連安全保障理事会の 1325 決議の実施を推進する」ことを明記してほしい。
- ・ 地球社会の「平等・開発・平和」について学校教育、マスメディアにおいて定期的に取り上げることが重要。
- ・ もっと予算をとって政策を推進すべき。日本の ODA における GAD 分野の割合をより大きくし、ジェンダー・バジェットの視点を明確にすべき。
- ・ ODA における男女共同参画の取組について、特別予算措置を盛り込むべき。

- ・ 男女平等を基本に据え、不平等な国には支援せず是正を促すべき。核兵器を持つような国や人権侵害をする国には援助すべきでない。建設構造物などハードだけではなく女性の地位向上や人材育成などソフト面の援助額を増やすべき。
- ・ 独立行政法人国際協力機構(JICA)内部におけるジェンダーの主流化を推進してほしい。
- ・ 戦時下の性暴力根絶に向けた取組が重要。
- ・ 【具体的な取組】の最後の項目に「国連女性開発基金」を追加、同じく【具体的な取組】に、紛争の予防・解決、平和構築への女性の参画、特に意思決定過程への参画の促進について1項を設ける、ユニフェムへの協力、積極的貢献の推進について1項を設ける、国際的女性の人権保障・推進への積極的関与の項を設ける。評価についての項を設け、定期的に評価を行い、結果を公表する等を盛り込むべき。
- ・ 77ページ8行目、「有効な実施・監視体制を整備する」とあるが、主語と内容が不明。77ページ10行目、「ジェンダーに関する認識」を「開発とジェンダーに関する知識」に変更。77ページ10～11行目、「ODA 政策の立案実施～援助側及び被援助側～」の「援助側」を削除。全体として平仄の統一を。78ページ【具体的な取組】について、包括的な表現としてはどうか。例えば、3行目「～踏まえつつ、更に女子差別撤廃条約の基本的考え方を反映させ、援助案件について～」を「～踏まえつつ、更に女子差別撤廃条約の基本的な考え方にも留意し～」あるいは「国際的な動向や関連条約、開発途上国自身の開発戦略を踏まえ～」と変更する。78ページ19～22行目。南南協力、開発途上国の主体性、ジェンダー専門家の関係が、この記載では一般国民に理解できない。再整理と用語解説が必要。同23～25行目。指示代名詞(「その」、「これら」等)の範囲、対象の主語(開発途上国か、日本側か)がわかりにくい。再整理が必要。同27行目。「JICA」「独立行政法人国際協力機構(JICA)」に。他機関についても正式名称を使用すること。同31行目。「ジェンダー研修の内容を常に改善するとともに～」の「常に」を削除、あるいは「国際的潮流を意識しつつ」等に変更すべき。

(3) その他

- ・ 女性の人権擁護のため、海外に進出する日本企業による現地労働法等の遵守を指導願う。
- ・ 憲法9条、24条の改正について、これら条文の重要性の広報が必要。
- ・ (第11分野全体にわたって) NGOの育成・(経済面を含む)支援、協力体制構築、連携が必要。
- ・ (第11分野に関する記載の)前文に、国際的な女性の地位向上の今日的キーワードである「ジェンダー主流化」を入れる必要あり。
- ・ 「従軍慰安婦」への政府による謝罪と個人補償を直ちに行うこと。「戦時性的強制被害者問題解決促進法案」を早急に成立させ、実施すべき。次世代への教育を計画に盛り込むべき。
- ・ 国内の滞在外国人や難民について等、国内における国際的課題に関する取組が必要となる。
- ・ 「国連憲章、日本国憲法の平和原則にもとづき、平和と軍縮にかかわるあらゆる分野で積極的に役割を果たす」ことを表明するよう求める。

- ・ (地球社会の「平等・開発・平和」と)男女平等は関係ない。

12. 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進

(1) 科学技術

全般

- ・ 女性の視点が科学研究の場に入ることによる効果は大きいので、是非推進してほしい。
- ・ 科学技術の課題への積極的な取組が、国の更なる経済発展や国民の生活の質の向上を大きく左右するとの認識は非常に重要である。
- ・ 採用機会等の確保及び勤務環境の充実の促進のため、実効ある施策を行ってほしい。
- ・ 男女共同参画には初期からの理念に問題がある。男性の脳、身体どれも女性と違うことが理解されていない。
- ・ 女性の研究者が少ないというのは、問題点ではあると思うが、「理工学系の女性を増やさなければならぬ」というような考え方・発想は逆に女性の選択の幅を縮めているのではないか。

意識改革

- ・ 女性研究者の環境改善に向けて、女性の基本的人権や自由と平等の権利について、男女ともに意識改革が必要である。特に、女性の多様なライフスタイルについて、管理職の意識改革が早急に進められなければならない。
- ・ 管理職、女性研究者の意識改革のための予算措置を講じる必要がある。
- ・ 大学教員が女性の能力に対する偏見を持っているため、女子学生の意欲がそがれることがないよう、教員に対する啓発セミナー予算をつけるなど、教育現場の意識改革が必要。
- ・ 女性教員が少ない状態である限り、男子学生も男性教員も意識改革ができないので、女性教員を増やしてほしい。
- ・ 「科学技術が好きなので変に思われる」という女子学生がいた。科学について取り上げられたのはよかったと思う。

数値目標、採用・登用機会の確保

- ・ 女性研究者等の雇用を促進するための数値目標を設定すべき。
- ・ 施策をしっかりと十分に書いてほしい。具体的な取組の中に女性研究者の採用・昇進などを加えるべきである。
- ・ 大学院生などの男女の比率を参考にした女性科学者雇用の数値目標の設定、雇用の機会均等・平等性の確保のための適正な評価システムの構築、実施についての監視・評価制度の導入を推進してほしい。
- ・ 数値目標に満たない場合の罰則規定を設ける等の時限措置を講じるべき。
- ・ 数値目標を設定している場合が多いが、その取組をどう評価するかが非常に大切。達成されていない場合、当該部局をどう指導するかも重要。
- ・ 大学・研究機関の女性研究者割合が一定比率を超えた機関を「男女共同参画モデル地区」と定め、男女共同参画コーディネーターの派遣、委員会の設置を行い、先端的モデル事業を行うべき。

- ・ 女性に門戸が開かれているように見えるが、教員採用に当たり男性教員のみによる採用人事委員会が開かれるなど、運用の仕方である。運用面のダメ詰めをしてほしい。
- ・ 研究論文の量、質によらず、性差による教授への昇格率の抑圧が見られる。昇進査定機関への女性委員を増加させ、更なる意識改善策を望む。
- ・ 研究費、研究補助などの優遇処置が必要。
- ・ 女性研究者の就職機会拡大について 採用条件から年齢をはずす。キャリアアップ、転職のためのリカレント（大学院）教育の充実、奨学金制度の確立、ポジティブ・アクションの適用が必要。
- ・ 大学、企業、研究機関等の各分野で、2020年までに女性比率が30%に、2010年までに、女性比率が20%になるような対策を講じてほしい。
- ・ 教授会などのポストには女性教員は少数であり、数値目標を定めることが必要。
- ・ 科学技術は教育研究課題として考えるべきではないか。単に人数が少ない、比率が少ないといったその数値を上げることに目標を置くことになるのではないかと危惧する。
- ・ 「女性教員の数を20%に引き上げる」という目標を掲げても、支援制度がなければ、達成は不可能。

推進体制、推進方法

- ・ マクロな政策としてではなく、各個人が性別に関係なく自分のやりたい仕事に差別なく就くことができるという点が、最も重要な出発点。
- ・ 具体的な施策の必要性と、それに必要な予算的支援措置とを明記することが求められる。中間整理では、あいまいな抽象論が多く、具体性に欠けている。
- ・ 「取組を促す」程度では実行力に欠ける。もう少し強制力のある形にしてほしい。
- ・ 研究職以外の事務系部門が一体となり取り組む必要がある。
- ・ モデル事業制度や特区制度が設けられれば、具体的な取組をしていけるのではないか。
- ・ 文部科学省との連携が重要である。
- ・ 自立した生活のための保証が必要。国、地域ともあまりに支援、予算付けがなさ過ぎる。
- ・ きめの細かい手立てが必要。男性が多い学部・研究室・職場などでの女性トイレ・更衣室・休憩室などの設置や、禁煙など健康に配慮した環境設備の見直し、女性たちが連携を取れるようなシステムづくりなど、実態に即したポジティブ・アクションの推進が必要。
- ・ 女性の参加を促すための政策は本格的に取り組まなくてはいけない。ロールモデル情報を提供するのでも重要であるが、ロールモデルを積極的に作り出すことも必要。
- ・ 企業・教育研究機関、その他各種機関・団体等の女性参画のための自主的な取組の奨励については、国がある程度のガイドラインを定めるべき。
- ・ 研究費が3年程度の短期間のものが多く、短期間で成果が常に要求され、機関の意思決定に関わる教授職や管理職に女性が少なく、女性の意見が反映できる様な組織になっていないことなど、研究を取り巻く組織改革とセットで進める必要がある。

研究と育児・介護等の両立支援

- ・ 女性研究者比率が低い最大の原因は、出産・育児。

- ・ 育児支援策の徹底やネットワーク環境の整備など、家庭と研究を両立できるシステム構築が必要である。
- ・ 育児休業取得に関わる研究中断再開のための支援措置、託児施設の整備などが必要である。これは研究プロジェクト参加期間だけにとらわれないことを望む。
- ・ 男性も育児に参加しやすい社会にすべきである。
- ・ 当事者間の具体的な話し合いによる一人ひとりに応じたきめ細かい支援が必要になる。これを国は具体的にどのような支援ができるかの検証が必要である。
- ・ 保育施設の充実とともに勤務形態や育児休業の柔軟化が望まれる。部分育児休業が可能になれば、キャリア継続の大きな助けになる。
- ・ 短時間勤務選択制度やその期間の研究グループに対する代替支援者の確保が必要であり、是非推進してほしい。
- ・ 一定枠の支援資金の配分、男女共同参画資金のような資金支援することが必要である。
- ・ 短時間業務の期間の業績評価は、その充足度に応じてすべき。
- ・ 子育て期の研究者の穴埋めに非常勤職員を雇用するための予算措置等が必要。文部科学省がこの制度を作った大学・研究機関に対して補助予算を配分すると決定する、あるいは、大学法人評価の評価項目の一つにすると明言するだけでも効果がある。
- ・ 育児期間後の昇進・採用に関わる年齢制限をなくすようにしてほしい。
- ・ 各職場における託児施設の新設・拡大。特に、中小の地方国立大学法人・私立大学法人・研究機関に対して支援を行うべき。
- ・ 就学前の子供を持つ教員の講義免除システムを研究面にも押し進めてほしい。

メンター制、ネットワーク形成、

- ・ 相談窓口、研究者同士のネットワークの構築、メンター制度の充実、資金支援が必要。
- ・ 国際的なネットワークに参加することで、できるだけ速やかな意識の盛り上げを図ることも必要。
- ・ 女性の起業のための情報ネットワークの作り方、研究者との連絡、情報提供、資金援助などが地域でできる体制を作りたい。

研究プロジェクトへの参加

- ・ 学術研究において女性研究者を中心とする研究への積極的な援助、科学研究費補助金などを女性研究者が受けやすいような施策を採ることが必要。
- ・ 研究助成金の公正な配分が必要。
- ・ 無職研究者が申請できるように、学会、NPO 法人等を所属機関として認める。
- ・ 非常勤職者も研究費の申請ができるようにする。
- ・ 女性研究者育成を目指しているプロジェクトを積極的に採択すること。

任期付任用、ポストク（博士課程を修了した若手研究者）の雇用改善

- ・ 任期制や、数年単位のプロジェクト型研究費、人材採用や研究費審査における若手優遇策の副作用として、出産・育児期間中の研究者は以前よりさらに不利な状況に置かれている。契約期間の関係などで、育児休業そのものが取得できない場合も多い。
- ・ 雇用時間が週 18 時間（パート扱い）と実態と離れて設定されているため奨学金の返還

免除職として認められない、雇用保険、健康保険、厚生年金に加入できない、育児休業が取得できない等、不利益が多々ある。

- ・ 経済面で厳しいので、子どもを持つ自信が持てない。
- ・ 少子化対策としても任期制のあり方を考える必要がある。
- ・ 任期付職の女性は次の職を見つける点でも、研究時間・経費でも不利である。日本学術振興会の特別研究員制度のような自由度の高い制度の運用が望まれる。
- ・ 次の職のために小さな研究をして論文数を稼ごうとする。任用期間を5年以上にする必要がある。ポスドク後に定着性の高い職に就くことが実現されていないのも問題。
- ・ 育児中の特別研究員職を作るなど、特別な配慮が必要である。
- ・ ポスドクの勤務条件・社会保障面での待遇の悪さが、研究キャリアと家庭生活を両立する上で大きな障害になっている。
- ・ 保険や福利厚生の制度、有給休暇日数など常勤職と変わらないサポートを行うことが大切。

女子の理工系分野への進路選択支援

- ・ 小中学校で科学技術に女性は向かないといった教育が暗黙のうちになされてしまっていることが多い。積極的な働きかけで、才能を育てるようになる必要がある。
- ・ 家庭や初等・中等教育の場におけるジェンダーバイアスを取り除くことも大事。日常生活に結びつく科学や工学の面白さ、重要さを学び取る生活科学や環境科学、日常の自然観察を促す。自然科学への関心は男女に差がないはず。
- ・ 社会通念「女は科学技術に向かない」の打破が特に必要。理系学部・大学院教育に「女性学(女性と科学技術)」を開設すべき。社会人教育に同様のプログラムを入れる。助成金等により女性のネットワークを支援し活用すべき。
- ・ 高校からでは遅すぎる。驚きを伴う実験を中学校理科の授業に多く取り入れ、科学の神秘性に引き込むようなカリキュラムを取り入れる。地学・天文学等も実地見聞を多くし、見る目があればどこにも研究の対象があることに気づく授業をすべきである。
- ・ 中学・高校における進路指導の改革、理科教育現場における女性研究者の活用、教科書・副読本の改善(理系分野における女性の活動実績の強調)、NPO法人等の活用が必要。

女性技術者

- ・ 研究者に比べ技術者数は多いが、実態は把握できていない。情報通信産業等の分野に欠かせない職業であり、女性技術者のデータ収集、処遇改善等の施策が是非必要である。
- ・ 科学者は比較的、個人の業績が問われるのに対し、技術者は企業の中で、組織人としての行動を要求されるので、持っている課題がかなり異なる。別に論じてほしい。
- ・ 技術者、科学者、研究者の言葉を注意して使ってほしい。
- ・ 管理的職業従事者という言葉の定義を明確にしてほしい。企業の女性管理職数の公表値と、管理的職業従事者として発表されている数字には大きな開きがあり、理解できない。
- ・ 性別・職業別統計を充実させてほしい。具体的には、「IT技術者のうち、女性管理職の占める比率はいくらか」等の質問に答えが導きだされるような統計にしてほしい。
- ・ 研究職以上に、損益等の数字で評価がはっきりわかる製品開発職は、小さな子どもを育

てる時間的制約のある女性には、働くのが難しい環境である。

女性医師

- ・ 女性医師は、肉体的に過酷な職場で高度の注意義務を負う専門職でありながら家事・育児・介護をも背負い込み、かつ、教員や看護師の産休・育休のような基本的社会的支援を受けられぬまま孤立している。医師としての働き盛りに育児のために引退する若い女性が激増している。
- ・ 医学分野も両立支援が必要。地域では医者が少なくなっている。総合病院では女医が増えてきた。医学分野も合わせて定期的なフォローアップが必要である。
- ・ 女性であるがゆえに学問的・臨床的業績がありながら昇進をはばまれて高い志を失う医師も多く見られる。
- ・ 女性医師のガラスの天井を突き破っていくための計画をお願いする。

研究補助者の待遇

- ・ 補助者として妥当に成果が上がっていれば2～3年の雇用が望ましく、支援資金の利用により、研究職として一定の成果が出る期間雇用を保証するなどの配慮が必要である。
- ・ 研究室の経理や実験補助などの補佐職では女性の割合が特に高いが、5年以上の継続雇用を認められない。能力や経験があっても時間当たり報酬が常勤職員よりはるかに低いなど不利な扱いを受けることが多い。雇用条件や制度の改善が望まれる。

セクハラ

- ・ 科学技術の分野で活躍する女性はまだまだ少数であるが、それは、大学でのセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントとも無縁ではない。

女性の海外への頭脳流出

- ・ 海外で活躍している研究者を呼び戻す資金施策など、海外への頭脳流出を防ぐ施策を講じてほしい。
- ・ 日本の研究機関や財界・企業は女性を冷遇するので、海外に出る女性は多い。特に最近海外で能力を伸ばし、活躍する女性もみられるが、帰国しても受け入れられない。研究機関や官庁などでこのような女性の活用を検討したらどうか。

(2) 防災

- ・ 防災訓練や研修、ワークショップの段階で、女性の視点にたったシミュレーションを行うべき。
- ・ 避難所への保育施設を一時的に設置して欲しい。
- ・ 福祉と防災の連携等は、地域住民の自主的防災活動では必要。
- ・ 防災活動において性別役割分担意識がもちこまれないよう配慮が必要。特に地域の自主防災において、女性のリーダーを育成しておくことが必要。
- ・ 地域に根ざして日常的に活動しているNGOとの連携も入れて欲しい。
- ・ 世帯主要件など、復旧・復興支援において非中立な制度的障害を取り除いて欲しい。
- ・ 特に女兒、乳幼児を抱えた母親、障害者、性的マイノリティなどへの配慮が必要。

- ・あらゆる過程でのプライバシー保護や人権への配慮を求める。
- ・地方自治体などでも防災における男女共同参画の視点を盛り込みやすいよう、被災地の失敗談や成功例がわかるようにして欲しい。
- ・意思決定過程に参画する女性の割合の数値目標を掲げる、男性のみで構成されている地域消防団等の防災組織を女性が参画できるものにするなどの具体策を盛り込むべき。

(3) 地域おこし、まちづくり、観光

- ・この分野の政策決定過程に参画している女性が少ない原因の分析が必要。
- ・農業・中小業者・消費者等、様々な女性たちとのネットワークが必要。子育て中の女性へのバリアフリー等、地域の中で女性の視点や障害者・高齢者・介護などを含めたまちづくりが必要。
- ・空き店舗が増える中、女性が出店し、まちの活性化に貢献している。これらへの支援が必要。商店街の活性化が必要で、大型店の出店規制などが必要。

(4) 環境

- ・環境が一つの独立した分野として掲げられたことは評価する。しかし、具体的取組について、日本の環境政策におけるジェンダーの視点の統合、それを進めるための調査研究が掲げられていないのは問題である。今のままでは、NGO支援と国際協力だけしかない。
- ・ようやく発効にこぎつけ、大きな国際的課題である地球温暖化防止のための「京都議定書」について一言も触れていないことに強い疑念を抱く。京都議定書をきちんと位置付け、日本の6%削減目標達成への努力について記述すべき。
- ・環境、防災は国内だけでなく、国際的にも日本がリーダーシップを発揮できる分野。そこでの男女共同参画推進は不可欠であり、是非進めてほしい。また、そのための調査・研究の推進、ジェンダー学とのリンケージも必要。
- ・国際的な環境会議への参加に際し、企画段階からの複数以上のNGO女性の参画が必要である。
- ・「持続可能な開発のための教育の10年」は、環境教育のみでなく、平和、人権、ジェンダー等、さまざまな分野における教育が含まれており、相互に作用するものである。すなわち、環境の部分に入るのではなく、すべてに関わるものである。
- ・国連が提唱する「持続可能な開発のための教育の10年」のプロジェクトには、企業概念と異なった考え方のできるNGOの女性の力を活用するための必要かつ有効な具体的な施策が必要。
- ・環境に関して、女性は大変関心があるので、地域の女性を環境行政・施策に貢献してもらう方法の開発が欲しい。
- ・環境に係る意思決定には専門知識はもちろん必要だが、暮らしや子育て、社会活動で培った女性の経験や視点を生かした政策立案を大事にする具体的政策を打ち出すことが必要。
- ・環境保全の取組の中で一番遅れているのは、一般家庭の取組である。この取組には男女

共同の参画と実施が必要であるが、望むと望まないに関わらず、未だに家事に従事する機会が多い女性が早くから環境問題に興味を抱くことが重要。生活者の視点で考える女性の参画が不可欠。

総合的な取組に向けた計画の推進体制の整備・強化

1. 国内本部機構の組織・機能等の拡充強化

(1) 男女共同参画会議の機能発揮

(男女共同参画会議の機能発揮)

- ・ 男女共同参画専任の担当大臣を設置するなど、国内推進機構の組織・機能等を一層充実すべき。
- ・ 男女共同参画会議議員には、見識と学識をもち、実行力のある人材を人選すること。また、運営にあたっては、女性団体等と意見を交換し合う機会を設けるとともに、会議の内容をわかりやすく広報すべき。

(男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視)

- ・ 施策の実施状況の監視にあたっては、数値目標や指標を設定し、各施策の達成度、評価、問題点等を毎年わかりやすく報告すべき。また、監視・調査を行う「オンブッド」を配置すべき。

(政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響についての調査)

- ・ 影響調査・分析は不可欠であり、いっそう推進すべき。国内の女性学研究者の知見を得ながら、国際的に開発された手法の活用を積極的に検討すべき。

(2) 総合的な推進体制の整備・強化等

(行政職員の研修機会等の充実)

- ・ 行政職員だけでなく、男女共同参画に携わる幅広い関係者の研修が必要。

(男女共同参画推進本部及び男女共同参画担当官会議の機動的開催等)

- ・ 男女共同参画推進本部及び男女共同参画担当官会議の機動的で実行力のある運営が必要。

(男女共同参画推進本部担当部署の充実等)

- ・ 各省庁に担当部局を設置し、十分な予算や人的措置を講じるなど、内閣府を含めた権限強化を図るべき。

(国際機関、諸外国の国内本部機構との連携・協力の強化等)

- ・ 男女共同参画社会の形成に関する諸国際機関、国際会議、諸外国の国内本部機構との連携交流を強化するとともに、その取組について、広報、情報提供すること。また、女子差別撤廃条約に基づく取組の推進を図ること。

(苦情の処理等のための、行政相談委員、人権擁護委員等の積極的活用)

- ・ 行政相談委員、人権擁護委員等の研修にあたっては、男女共同参画の視点に立った研修、情報提供を行うべき。また、苦情処理のための救済機関については、独立した機関の設置も含め、より迅速かつ実効性のある対応が可能な制度を検討すべき。

2. 国の地方公共団体、NPO、NGO に対する支援、国民の理解を深めるための取組の強化

(地方公共団体との連携の強化)

- ・ 国と地方公共団体、地方公共団体相互の連携を強化すべき。また、実効ある条例制定の促進を図るなど、地方公共団体の推進体制整備を支援すべき。
- ・ 地方公共団体が実施すべき施策や先進事例等の情報提供に努めるとともに、男女共同参画社会への理解が深まるよう、地方公共団体の首長等への働きかけを積極的に行うべき。

(男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点施設の充実)

- ・ 女性センター、男女共同参画センター等の拠点施設が活動の拠点施設として機能するよう、機関相互の連携強化や担当職員の研修等を通じて、その充実を支援すべき。また、国立女性教育会館の一層の充実を図るべき。

(NPO、NGO との連携の強化)

- ・ えがりてネットワーク、NPO、NGO との連携強化、交流を図るとともに、情報提供等支援の充実を図るべき。また、えがりてネットワークについてはメンバーの流動化を図るべき。
- ・ 国、地方行政レベルにおける女性やNPO等の参画を促進すべき。

(男女共同参画社会の実現に向けた気運醸成)

- ・ 国、自治体、NGO と協力して、各種会議の開催や広報等に努めること。

3. 女性のチャレンジ支援

(身近なチャレンジモデルの提示)

- ・ 女性の多様な選択につながるよう、チャレンジモデルの提示にあたっては、多くの種類のモデルを提示すること。
- ・ 特に再チャレンジ支援を強力に推進してほしい。能力開発の支援や企業への働きかけも必要。

(情報のワンストップ・サービス提供、男女共同参画センター等拠点施設の充実)

- ・ 情報のワンストップ・サービス等の提供に向けて、地方公共団体や拠点施設の支援を行うとともに、内閣府チャレンジサイトの充実を図るべき。

(女性若年層に対するチャレンジ支援、地域づくりの好事例普及)

- ・ ニートやフリーターが就職しやすくなるよう、また仕事が持ちやすくなるよう支援が必要。

(その他、チャレンジ支援全般)

- ・ チャレンジ支援の推進にあたっては、福祉受給者等弱い立場に置かれた女性たちの圧力にならないよう配慮が必要。また、女性のチャレンジ支援に取り組む男性や、従来、男性が少なかった分野にチャレンジする男性を「男性のチャレンジ支援」として支援してはどうか。
- ・ 女性のチャレンジの実態を把握するために、的確な指標の開発と普及を行ってほしい。

以上