　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　2015年6月22日

内閣府男女共同参画局

男女共同参画会議計画策定専門調査会　御中

　みなさまの男女共同参画推進に向けた日ごろのご尽力に敬意を表します。

私たちは、2001年の石原慎太郎東京都知事（当時）の女性蔑視発言（「生殖能力のなくなった女性が生きているのは無駄で罪である」）に対し撤回と謝罪を求めて提訴した131人の元原告と弁護人を中心としたNGOです。裁判終結後も性差別のない社会の実現のために活動しています。

現在策定中の第4次男女共同参画基本計画は、第3次基本計画の目標の多くが道半ばの中できわめて重要な役割を持っていると思います。そこで、2015年3月25日に起草委員会より提案された「素案の案」について意見を申し述べます。

「素案の案」未公表の項目については意見のみを記述し、「素案の案」として公表されている項目については、案の文中に注記番号を付しそれに対応する形で意見を記述しています。

ご検討の上、計画に反映して下さいますよう、よろしくお願いします。

公人による性差別をなくす会

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　e-mail [nakusujim@yahoo.co.jp](mailto:nakusujim@yahoo.co.jp)

URL <http://mndds.pairsite.com/koujinseisabetsu/>

第4次男女共同参画基本計画への意見

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　公人による性差別をなくす会（2015.6.22提出）

**第Ⅰ部　基本的な方針**

1. 第１次基本計画では、男女平等の基本を日本国憲法に発し、男女共同参画社会基本法の実りにつながったことを指摘すると同時に、国連における男女平等の流れを踏まえた目標を掲げている。第１次基本計画から３次計画まで採用してきた枠組みを変更したのはなぜか。
2. 従来の分野別の変更内容は全貌が明らかにされていない段階にあるが、基本的考え方にはジェンダーの主流化は最大重要目標である。社会のあらゆる分野に男女平等の視点を反映させ、差別のない社会の形成を総合的・計画的に諮るための基本計画には、その視点を明確に盛り込むことを求める。構成（案）から窺われるのは、女性を活用すべき対象としてとらえる側面が強調され、女性の人権の実現や差別解消の視点が見えにくい。
3. 成果目標（数値目標）の設定を男女別にする。そのためには、あらゆる基礎的な男女別の統計の充実が不可欠である。可能な限りすべての統計を男女別で整えることを求める。

**第Ⅱ部　あらゆる分野における女性の活躍**

1. **男性中心型労働慣行の変革と女性の活躍**

①「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の変革」は、これまでの３回にわたる基本計画において、重要分野の第２番目に掲げられてきた。男女平等を実現するための重要な施策であるこの分野が、第４次では他の項目に分散し、薄められていると見受けられる。関連ある項目もⅡ-１、「男性中心型労働慣行の変革と女性の活躍」、Ⅳ-9「男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」、Ⅳ-10「教育・メディア等を通じた意識変革、理解の促進」などにおいて触れられる狭く限定的な扱いになっている。この分野は独立した一つの項目として残し、「結果的に男女に中立に機能しない」制度・慣習への視点、「男女共同参画に配慮しなければならない」目的、「男女ともにライフスタイルを柔軟に選択できる社会の実現に向けた社会制度・慣行の見直し」「固定的な性別役割分担意識の解消」を統一的かつ普遍的に検討する項目とすべきである。その視点が明らかに見えにくくなり、分散化されている。この認識の矮小化は重大な後退である。

②この項では、社会制度・慣行の見直しの観点が、女性を活用しやすくする方向に傾いている。特に問題点を税制・社会保障制度などに限定して掲げていることにそれがうかがわれる。女性が働くための環境整備を重視するならば、男性中心型の象徴である戸籍制度や民法における家族をめぐる規定の改正、たとえば女性差別撤廃委員会からも度重なる勧告を受けている選択的夫婦別姓制度の実現を筆頭に掲げるべきではないか。

1. 男性中心型で構築されてきた諸制度のひずみの一つに世帯主制がある。本来、“家”単位でなく、個人の人権尊重の保障が差別のない社会の基本であるが、現行制度には世帯主制度が残存して個人のライフスタイルの選択を妨げている問題点を指摘したい。国民健康保険制度における擬制世帯主制もその一つであり、介護保険制度も個人単位を取りつつ保険料設定には世帯主の影響がみられる。世帯単位から個人単位の制度への転換をはかるべきである。
2. 無償労働に関する検討を迅速にまとめ、政策につなげる行程を示すべきである。無償労働は有償労働の対比としてあるのではなく、男性中心型の社会を構築してきた結果、生活する過程で必要とされるさまざまな労働を無償とする社会通念や慣行に至ったものが多い。必然的にそれらの無償労働を担う多くが女性である。育児、介護、教育、地域活動、ボランティアなどの活動をどのように位置づけるか、社会全体が無償労働に依拠することで温存される性別役割分担の固定化からの脱却を目指すべきである。

**2.　政策・方針決定過程への女性の参加の拡大**

１）政治分野において、国会・地方議会を問わず女性議員比率の少なさは改善されていない。

「30％達成へのロードマップ」の前提として、なぜ日本では政策・方針決定過程への女性の参画が遅れているのか、原因の解明が必要である。

2）政治分野への女性の参画の遅れには次のような原因がある。

①「政治は男がやるもの」という固定的性別役割分担意識が根強くあり、女性の立候補を阻んでいる。女性の立候補に際して、「家庭責任を放棄するのか」という趣旨の圧力がかかる事例は特に地方議会選挙において多く報告されている。

②社会のあらゆる分野で意思決定過程に参加している女性の割合が少ないことが女性候補者の少なさにつながっている。また、政党における男性優位の意識が女性候補者を少なくしている。

③衆議院における小選挙区制は女性に不利な選挙制度である。小選挙区制では「地盤・看板・カバン」が当落を左右する場合が多く、女性は親や夫の地盤を受け継ぐなどの有利な背景がなければ当選しにくい。2015年衆院選での女性当選者は、小選挙区では9％、比例区では15％であった。

④議会における性差別が女性議員の活動を困難にしている。2014年の都議会における女性差別ヤジ問題は氷山の一角である。議会や議員活動におけるセクシュアル・ハラスメントの実態は女性団体のアンケート調査でも明らかになっている。議員には産休・育休はなく、出産を議会欠席の「事故」事由に含めることが最近認められ始めたにすぎない。

３）政治における女性の参画を促進するために、以下の計画が必要である。

　①議会におけるポジティブ・アクションの一つとして、一方の性が50％を超えないようにする範囲でジェンダー・クォータ制を導入する。候補者を男女交互にする、または候補者名簿を男女同数とするなどの制度化が求められる。

　②女性が出やすい選挙制度への改革を進める。

　　女性の参画促進の視点からの選挙制度改革への取り組みを明記すべきである。

もっとも民意が反映され、かつ、「一票の格差」を是正することのできる選挙制度は比例代表制である。女性や社会的少数者が当選しやすい比例代表制に中選挙区制や連記制を組み合わせた選挙制度などの検討が必要である。

　③性差別のない議会・ジェンダーに配慮した議会のための行動計画が必要である。

　　列国議会同盟（IPU）は「ジェンダーに配慮した議会のための行動計画」を2012年に採択している。男女平等の議会のための議会運営のあり方や議会の全委員会のジェンダー主流化、「仕事と家庭の両立支援」のためのインフラ整備や議会規則の改訂、セクシュアル・ハラスメントのない議会のための施策などを検討すべきである。

　　　政治家の性差別発言を禁止するなどの明文規定が会議規則や倫理綱領などに必要である。

**３ 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**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 基本計画案項目 | 基本計画案内容 | 意見 |
| 目標 | 就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものでもある。少子高齢化やグローバル化が進展する中で、働きたい人が性別にかかわりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化という点からも、極めて重要な意義を持つ。しかしながら我が国では、「Ｍ字カーブ問題」がいまだ解消されていない一方で、就業を希望する女性は 300万人超に上り、非常に大きな潜在力となっている**（１）**。  働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、長時間労働の是正等による仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方、パートナーである男性の子育て・介護等への参画等の実現が喫緊の課題となっている。**（２）**  これらの実現には、性別を理由とする差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（以下「マタニティハラスメント」という。**（３）**）等の根絶、男女間の賃金格差の解消など、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保が不可欠である。  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な意義もある一方、女性の貧困や男女間の格差の一因になっているとの問題もあるため、非正規雇用者の処遇改善や正社員への転換に向けた一層の取組が必要である**（４）**。  さらに、多様な生き方、働き方があることを前提に、各人がその選択において能力を十分に発揮することができるよう、再就職、起業、自営業等においても、男女が均等な機会及び待遇の下で活躍できるようにする必要**（５）**がある。  以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、雇用等における男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に推進する。 | **（１）**深刻化している「子どもの貧困」や「格差と貧困」の拡大の要因にジェンダー格差があるという問題意識を明確にする必要がある。  **（２）**問題はこうした問題の原因となっている雇用慣行にある。包括的労働契約を典型とする雇用慣行は、ワークライフバランスを不可能にし、ワークライフバランスを追及しようとすると仕事や訓練、昇進の機会を失ったり賃金格差を余儀なくさせる。このような雇用慣行の改革が求められている。  **（３）**この問題を「マタニティーハラスメント」と括ってしまうこと自体が問題である。マタニティーハラスメントはごく限られた場面であり、妊娠出産機能を有する女性に特化される。前述の雇用慣行の改革の必要をふまえれば、男女平等の基盤においてワークライフバランスの権利を保障すること、その権利の保障を要因とする雇用における不利益な取り扱いをなくすことが必要である。  **（４）**現状の非正規雇用が多様な就業ニーズに応える積極的な意義を有するのは、性別分業を前提にした生活が前提である。非正規雇用では、自立した経済的基盤のもとで多様な就業ニーズに応えることは不可能である。この問題はシングルマザーと子どもの貧困につながっており、非正規雇用の賃金の底上げが求められる。  **（５）**起業・自営における男女平等のためには経済的取引関係における性差別や優越的地位による不正取引規制を念頭において取引環境を改善することが求められる。 |
| 施策の基本的方向と具体的な取組 | |  |
| １ ワーク・ライフ・バランス及び仕事と子育て・介護等の両立環境の実現 | （１）施策の基本的方向  家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（ＩＬＯ第 156号条約）の趣旨も踏まえ、働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、長時間労働の是正等によるワーク・ライフ・バランス及びライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る**（６）**。  併せて、パートナーである男性の子育て・介護等への参画及び女性が活躍するための前提となる人材養成のあり方の見直しを進めるとともに、企業に対して、若い年齢での出産・子育てがキャリア形成の阻害要因とならないための配慮を促す。  (２) 具体的な取組  ア 長時間労働の是正等によるワーク・ライフ・バランスの実現  ①　労働基準法（昭和 22年法律第 49号）等の改正（P。第 189国会に提出予定。可決・成立した場合。平成 28年４月に施行予定）を踏まえ**（７）**、時間外労働に対する割増賃金率の適用の拡大、年次有給休暇の取得促進等を着実に推進するとともに、休息時間（勤務間インターバル）の設定、一定時刻以降の就業の禁止、深夜業の回数の制限等に関する労使の自主的な取組を促進する。  ② 時間外労働に係る上限規制や休息時間（勤務間インターバル）規制の導入、年次有給休暇等の連続取得の義務化など、長時間労働の是正に向けた更なる取組を検討する**（８）**。  ③ 企業が主体的にワーク・ライフ・バランスを推進することができるよう、職場マネジメントのあり方や年次有給休暇の取得促進に関する指針や好事例を提供するとともに、これらに積極的に取り組む企業を支援する。  ④　過労死等の防止のための対策に関する大綱の作成に向けた検討を進めるとともに、メンタルヘルスの確保など職場における健康管理を強化する。  ⑤ 企業における労働時間の状況の情報開示（見える化）を推進する。  ⑥ 長時間労働の是正等の働き方改革に向けた国民運動を展開する。  イ　ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現  ① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。  ・ 育児・介護休業の取得の促進、休業後の円滑な復帰支援  ・ 短時間勤務制度の活用、フレックスタイム制度の導入  ・ （必要な期間について）勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度や職種転換の適用、元の雇用形態への円滑な復帰支援  ・ テレワークの環境整備、サテライトオフィスの設置など場所や時間の制約を受けない勤務形態の導入  ・ 子育て・介護等や配偶者の転勤を理由とした退職者の再雇用制度の導入  ② 企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等との連携を図りつつ、  ・女性の活躍の必要性に関する経営者の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促し、経営者のリーダーシップによる取組を促進する。  ・ 子育て・介護等に携わる社員のマネジメントやキャリアアップを目指す女性社員の育成に必要なスキルを備えた管理職やメンターの育成を支援する。  ・仕事と子育て等の両立を後押しするための人事・評価制度の見直しを促進する。**（９）**  ③ 女性が働きやすく、働きながら安心して子供を産み育てられる環境を確保する観点から、家庭、職場、保育が近接するコンパクトシティの形成を推進する。（再掲）  ④ 「９ 男女共同参画の視点に立った各種制度・慣行等の見直し」１（２）記載の男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備を推進する。  **ウ 男性の子育て・介護等への参画の促進** **（１０）**  ① 男性を対象とした教育プログラムの開発・実施、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じた国民運動の展開等を通じ、固定的性別役割分担意識や職場優先の組織風土の解消を進め、男性の子育て・介護等への参画についての社会的気運の醸成を図る。  ② 男性の育児休業の取得促進に向け、これまでに整備された制度の周知を図るとともに、さらに抜本的な対策を検討する。  （検討例）  ・ 育児休業の一定期間を父親に割り当てる仕組みの導入  ・ 短時間勤務を部分的な育児休業とみなすことによる育児休業給付の適用範囲の拡大  ・両親ともに育児休業を取得した場合の期間延長（パパ・ママ育休プラス制度）の延長幅の拡充  ・ 期間雇用者の育児休業取得要件の緩和  ③ 育児休業の取得が本人のみならず他の従業員のメリットにもなるよう、職場の管理職や同僚等へのインセンティブが図られる方策を検討する。  ④ 男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備（ベビーベッド付男性トイレの整備、交通機関での子連れへの配慮、男性が利用しやすい子育て商品の開発等）を推進する。  ⑤ 企業における男性社員の育児休業の取得状況の情報開示（見える化）を推進する。  ⑥ 育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱いをなくすため、２（２）ウ②記載の企業におけるマタニティハラスメント防止対策等を推進する。  エ女性が活躍するための前提となる人材育成のあり方の見直し  ① 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。  ・ 子供を持つ時期を含めたライフプランニングやキャリア形成に総合的に対応した研修の実施、メンター制度の導入、相談体制の整備  ・ 企業内での昇進の時期・基準の見直しなど、子育て・介護等を背景とする昇進差を改善するための配慮の奨励  ② 企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。  ・ ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化  ・ メンタリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施  ・ 女性管理職のネットワークの構築  ③ 次代を担う女性人材を育成する観点から、大学等における女子学生を対象とした女性リーダー育成プログラムの開発・実施を促進する。（再掲） | **（６）**ワークライフバランスとは、人間の自然な生活のサイクルを尊重したもの（健康の確保）であることを前提に、家族（とくにケアが必要な子どもや親）のニーズや交流の機会の保障のための自由な時間を確保するという人権であることを明らかにする必要があり、またその権利の取得において男女は平等であること、つまり、職場・家庭・地域における権限と責任を平等に分かち合うことができるようにすることを明確化すべき。さらに、女性が職場・企業における労働条件決定や政治への影響力を高めるための活動時間の保障も含める必要がある。労働組合活動や政治活動のような政治的・市民的自由のための時間の確保の必要を明確化すべきである。また、非正規雇用労働者がワークライフバランスのための権利を行使できない状態を改善するため、法整備が必要である。  **（７）**異論の多い労働時間法制見直し法案を前提にすることは問題である。  １）長時間労働の解決には以下の実体を前提にすることが必要である。  ❶日本の労働時間は労働力調査（不払残業分を含む）で年間平均２１００時間（毎月勤労統計では平均1800時間を切っているが）で、それも女性が多くを占めるパートの増加分で希釈された結果であること。  ❷ 男性の長時間労働はあまり変わらない。労働力調査で２４００時間、社会生活基本調査で２７００時間を超えるという指摘もあり、男女間の労働時間格差は年間５００時間を超えている。  ❸男性フルタイムの1日当たり労働時間の分布は、1976年当時は平日1日8時間程度が多く、1日10時間は１７％程度であったのが2006年は４３％に大幅アップしている。これは週休2日制普及に伴う土曜日の労働時間の減少が平日の労働時間にしわ寄せされたものであり、その程度は企業規模が小さいほど大きい。  ❹非正規労働者のなかに深夜労働が増えている。  ❺シングルマザーのように、子どもたちを養って生きるだけの所得を得ようとしても、一旦仕事を辞めたあとの低賃金非正規雇用では、死ぬほど長時間働かなければならない。  ❻全世帯を4分した所得水準（30歳代フルタイム男性）と週労働時間をみると、2001年までは第4分位の高額所得層が長時間であったが2006年には減少して最も少ない（週５０時間を切っている）。第３分位は年を追って減少傾向、第２分位、第１分位は増加しており、週５５時間を超えている。  ❼成果主義賃金は賃金を引き下げ、目標管理は労働時間を増加させている。成果主義と目標管理は不即不離の関係にある。  ２）以上からすると、企画業務型裁量制の適用範囲の拡大や高度プロフェッショナル型労働について時間外休日深夜規制をまるごと適用除外にする労働時間制度の見直しは、正規雇用の長時間化と低賃金化をすすめ、男女間格差を拡大させる。具体的には、  ❶使用者の労働時間短縮に向けた努力・インセンティブを減殺するから、労働力調査で２４００時間、社会生活基本調査で２７００時間を超えるような長時間労働を改善することはできない。  ❷不払い労働は超厖大化する。少なくなるのは支払労働時間のみ。  ❸ジョブディスクリプションの明確化では、コース制や人事考課における性差別、女性に対する統計的差別を取り除くことはできない。  ❹労働時間と報酬のリンクを断ち切り、業績本位の処遇を究極まですすめることによって、使用者はさじ加減で業績を評価し賃金を抑制しながら、労働者を目標達成に向かって長時間労働に駆り立てることができる。  ３）そもそも労働時間規制を「自由に働ける」という物差しによって適用除外すること自体が問題である。  ４）ワークライフバランスの実現には、自然な人間の生活サイクルや家族（とくにケアが必要な子どもや親）のニーズや交流の機会の保障に即したものでなければならない。  ５）またワークライフバランスには、女性が職場・企業における労働条件決定や政治への影響力を高めるための活動時間の保障も含める必要がある。労働組合活動や政治活動のような政治的・市民的自由のための時間の確保の必要を明確化すべきである。  **（８）**　男女平等をベースにした上限規制はワークライフバランスの実現に不可欠であり、これを「検討する」では何も変わらない。「実現する」など実行に向けた取り組みをすることを明らかにすべきである。  **（９）**人事考課制度は、社員の賃金等待遇を決定するサブシステムであって何事につけても重要な機能を果たす。ワークライフバランスによる不利益な評価をしないことに加え、ワークライフバランスを確保することに向けた努力を積極的に評価する必要がある。  **（１０）**ワークライブバランスに関する男女平等な権利を前提に、男性に対するポジティブアクションであるという位置づけが大事。男女平等な権利を前提にしたときには、人事考課制度についての見直しは女性に対する施策に特化するものではなく、男性に対する施策としても重視すべきである。 |
| ２ 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進 | （１）施策の基本的方向  雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47年法律第 113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の基本的理念である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、性別を理由とする採用・配置・昇格等における差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等が行われない職場づくりを進める**（１１）**。  併せて、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、男女間賃金格差の解消に向けた取組を進める。**（１２）**  (２) 具体的な取組  ア 男女雇用機会均等待遇の更なる推進 **（１１）**  ① 男女雇用機会均等法の履行確保に取り組み、事業主が報告徴収に応じない場合や、勧告にもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により同法の実効性を確保する。  また、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われるよう、雇用均等行政と労働基準行政を始め各関係機関が連携を図るとともに、都道府県労働局雇用均等室等の体制を強化する。  ② 間接差別となり得る措置の範囲の見直し、コース別雇用管理についての指針の策定など、平成 26年７月に施行した改正後の男女雇用機会均等法施行規則等の周知徹底を図る。  ③ 男女雇用機会均等法等関係法令、制度の周知について、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的に行うとともに、学校においてもその制度等の趣旨の普及に努める。  ④ 男女雇用機会均等法等に基づく個別紛争解決の援助や相談体制の充実を図る。  イ 男女間の賃金格差の解消 **（１２）**  ① 「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のための係るガイドライン」を踏まえ、企業における男女間の賃金格差の状況の把握・分析と可視化（見える化）、公正・明確・客観的な賃金制度及び評価制度の設計と透明性の確保、配置・業務の与え方や教育訓練のあり方の見直し等を促進する。  ② 同一価値労働同一賃金の実現に向けて、企業による職務分析・職務評価の導入、職業能力開発の機会の提供及び正社員と非正規雇用者の賃金テーブルの一元化を促進するため、ガイドラインやマニュアルを提示するとともに、助成等により企業の取組を支援する。（再掲）  ③ 働き方に関わらず能力本位の人材活用を促進するため、業界共通の職業能力評価の物差しとなる「業界検定」等のツールの整備、ジョブカードを活用したスキルの可視化（見える化）を推進する。（再掲）  ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止  ① 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成 18年厚生労働省告示第 615号）に基づき、企業におけるセクシュアルハラスメント防止対策を促進する**（１３）**とともに、セクシュアルハラスメントの背景にある性別役割分担意識の解消に配慮しつつ、訴訟等の実例も活用した啓発を行う。また、企業が必要な対策をとらず、是正指導に応じない場合は、過料、企業名の公表等により、男女雇用機会均等法の実効性を確保する。  ② 「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成 18年厚生労働省告示第 614号）を踏まえ、企業におけるマタニティハラスメント防止対策を促進するとともに、訴訟等の実例も活用した啓発を行う。また、企業が必要な対策をとらず、是正指導に応じない場合は、過料、企業名の公表等により、男女雇用機会均等法の実効性を確保する。  ③ 労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知徹底を図る。  ④ 非正規雇用者も含めたセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの実態を調査し、実効性の確保に向けた対策の強化を検討する。その際、パワーハラスメントと複合している事案についても配慮する。 | **（１１）均等法**  政府は、第4次基本計画の実施期間中に均等法の見直しをしない方針であるようだが、男女間の賃金等待遇格差がなかなか縮小しないことからすると、均等法は見直されるべきである。  第1に、男女間の賃金等待遇格差については下記の指摘に着目し、その構造的な要因を解消するには均等法の見直しが不可欠であることに留意すべきである。  ●「男女の賃金格差解消への筋道：統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠」（山口一男日本労働研究雑誌2008年5月号）は、男女の賃金格差の要素を分解して検討した結果によると、雇用形態の違いが３１・３％、フルタイム正規内の男女間金銀格差が５５・１％であること、平均勤続年数の男女格差の要素分解では男女の雇用形態の違いが５６・１％、フルタイム正規雇用内の男女間勤続年数格差が４０・７％で、フルタイム正規内の男女間賃金格差の１３％は男女の勤続年数の違いで説明できるが、残りの８７％は、主に男女の昇給機会や年功賃金プレミアムの違いによるとされている。また、雇用形態の違いによる男女の賃金格差のうち３１％は勤続年数の違いで説明できるとされている。そして、男女間賃金格差の解消には、全体の格差の５５％を説明するフルタイム正規雇用者内の格差を解消すること、格差の３１・５％を説明する雇用形態による格差の解消が重要で、フルタイム正規雇用男女間格差の解消には、コース制や職能評価・人事考課の判断にジェンダー差別が入りこまないようにすること、構造化された統計的差別（雇用や昇進の機会の不平等、コース制の採用の根拠）のような経済的不合理の解消が、また、男女の雇用形態の違いによる賃金格差解消には、正規と非正規との時間当たりの賃金が大きい状況を改善することが不可欠であるとされている。    第2に、日本ではワークライフバランスが実現されていないことが男女間格差の要因になっていると指摘されている。育児・介護休業法による権利保障や子育て支援等の社会政策は充実してきたのに、女性の多くが出産退職し、常勤としての職場復帰は困難であるが、その原因はハードワークや周囲の理解のなさ、待遇上の不利益や差別にある。女性は低賃金で非正規雇用でしか復帰できないことから、子どもをもっている労働者の男女間賃金格差はOECD加盟国中最大である。これには、世帯単位の税・社会保障制度によって被扶養者になっている女性の仕事へのモチベーションが削がれ、課税最低限ないし第三号被保険者の範囲で調整して働く傾向を強めていることから、非正規雇用では仕事と生活の両立が困難なほどの低賃金が固定化されてしまう。    第3に、実質的な男女平等のための取組としてポジティブアクションが義務付けられるべきである。  以上からすると、均等法は、その趣旨目的から見直し（ワークライフバランスにおける男女平等な権利の保障を掲げる）、差別の定義を国際水準に照らしてふさわしいものとし（間接性差別や合理的配慮の欠如を含める）、迅速かつ適正な解決のための救済手続きを確保することが求められている。  **（１２）男女間賃金格差の解消**  　労働基準法4条に基づく監督を、国際基準に照らして（間接性差別や合理的配慮の欠如など差別の定義に照らして）よりきめ細かに実効あるものとするため、省令・通達を整備すべきである。  　職務や契約形態など雇用管理区分の違いが賃金格差の根拠となっている場合には、職務の価値評価が同等であるとされる以上格差を是正すべきであり、そうしたことを可能にする手続き及び体制の整備に着手すべきである。また、現行ガイドラインは見直されるべきである。  **(１３)**現行ガイドラインでは、ハラスメントを受けた女性が働き続けるうえでの配慮はきわめて不十分であり、見直されるべきである。具体的には、仕事を継続するための環境整備、所得を失わないで休業をする権利や復帰の権利の確保である。ハラスメントによる被害と周囲の必要な配慮に関する教育・周知徹底は、上司のみならず、働く同僚としても不可欠であり、これについての詳細ガイドラインの策定と周知についても具体化されるべきである。 |
| ３ 非正規雇用者の処遇改善、正社員への転換支援 | （１）施策の基本的方向  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な意もある一方、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正社員と非正規雇用者の間の格差が男女間の格差の一因になっているとの指摘**（１４）**もある。  このため、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組の推進、公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進など、非正規雇用者の処遇改善や正社員への転換に向けた取組を進める。  (２) 具体的な取組  ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組の推進  ① 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第 76号。以下「パートタイム労働法」という。）に基づき、パートタイム労働者と通常の労働者の均等・均衡のとれた待遇を推進する**（１５）**。事業主が報告徴収に応じない場合や、勧告にもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表（P。平成 27年４月施行予定）等により、同法の実効性を確保する。  ② 同一価値労働同一賃金の実現に向けて、企業による職務分析・職務評価の導入、職業能力開発の機会の提供及び正社員と非正規雇用者の賃金テーブルの一元化を促進するため、ガイドラインやマニュアルを提示するとともに、助成等により企業の取組を支援する。  ③ 働き方に関わらず能力本位の人材活用を促進するため、業界共通の職業能力評価の物差しとなる「業界検定」等のツールの整備、ジョブカードを活用したスキルの可視化（見える化）を推進する。  ④ 非正規雇用者の正社員への転換、企業内でのキャリアアップ、企業の枠を超えたキャリアアップなど、労働者の選択に応じた職業能力開発機会の確保、キャリア・コンサルタント等の配置によるサポート体制の整備を進める。  イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進  ① 有期契約労働者について、平成 25年４月に施行した改正後の労働契約法（平成19年法律第 128号）に基づき、無期労働契約への転換、雇い止め法理（※）、不合理な労働条件の禁止の周知徹底**（１６）**を図る。  また、派遣労働者について、平成 24年 10月に施行した改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）に基づく無期雇用への転換促進措置、派遣先の労働者との待遇の均衡を図るとともに、更なる制度の改善に取り組む**（１７）**。  ※ 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められない限り、有期労働契約が更新（締結）されたとみなす。  ② 非正規雇用者の産前産後休業、育児休業及び介護休業の利用環境を改善する。  ③ 短時間労働者への被用者保険の適用を拡大するなど、セーフティネットを強化するとともに、産前産後休暇や育児休業における保険料免除等の経済的援助の拡大を検討する。  ④ 非正規雇用者も含めたセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの実態を調査し、実効性の確保に向けた対策の強化を検討する。その際、パワーハラスメントと複合している事案についても配慮する。（再掲）  ⑤ 非正規雇用者の正社員への転換を促進するため、助成等により企業の取組を支援する。  ⑥ 勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度を導入する企業に対する支援、多様な正社員モデルの普及・啓発を推進する**（１８）**。  ⑦　正社員と非正規雇用者の待遇の均衡等の問題を検討する際、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者等の間においても合理的でない差が生じることのないよう対策を講ずる**（１９）**。 | **（１４）**現状の非正規雇用が多様な就業ニーズに応える積極的な意義を有するのは、性別分業を前提にした生活が前提である。非正規雇用では、自立した経済的基盤のもとで多様な就業ニーズに応えることは不可能である。この問題はシングルマザーと子どもの貧困につながっており、非正規雇用の賃金の底上げが求められる（（４）のコメントに同じ）。  **（１５）パート法**  　男女間格差を固定化・拡大する「人材活用の枠組み」の違いを賃金格差の合理的な要素とする法制度は、改められるべきであり、法見直し、ないし、その解釈について通達を改めるべきである。また、迅速かつ適正な格差解消のための実効ある手続きを実現すべきである。  **（１６）労働契約法20条**  　人材活用の枠組みを格差の合理性を判断する要素とするについては、配転の有無及び範囲を採用や昇進等の条件とすることが「間接性差別」となる基準とされていることに留意し、法文から削除するか、通達において基本的な考え方を周知することが求められる。人材活用の枠組みの違いが待遇格差に連動するのは、積む経験の違いが処理できる仕事の困難度にインパクトを与えると考えられる場合であり、そうした観点から、性中立的客観的な職務評価の手法を駆使して合理性判断がなされる必要がある。  **（１７）労働者派遣法**  　異論の多い労働者派遣法見直し法案の施行を前提にしており許容できない。そもそも、商取引を含んだ派遣では、低賃金化や雇用の細切れ化は免れず、子どもを産み育てながら仕事と生活の両立をはかりつつ働くことなどとても不可能であることが明らかになっている。仕事と生活の両立をはかるために契約本位に専門性を活かして働けるスタイルとして例外的に労働者派遣を許容するという規制フレームはすでに破綻している。そして、労働者派遣の解禁によって、女性労働の分野で常用代替が進んだこともまた共通の認識になっている。これらの状況を踏まえると、常用代替防止と派遣労働者に対する差別の排除と均等待遇の徹底を車の両輪とする制度が求められる。見直し法案を前提とするのではなく、労働者保護に基づく前記の理念をより徹底することを明らかにすべきである。具体的には以下のとおり、  １）商取引の帰趨に影響される有期雇用派遣の禁止  ２）無期雇用派遣であっても常用代替防止のための規制枠組みを維持し、派遣先の雇用申し込みみなし制度の適用を徹底すること  ３）結社の自由、安全及び健康に関する権利、母性及び家族的責任を有する労働者としての権利の取得及び関連する待遇において、派遣先に雇用される労働者と実質的に同等の権利が保障されるようにすること  ４）性別、年齢、障害を理由とする差別を禁止すること  ５）賃金等待遇における派遣先に雇用される労働者との合理性のない格差を禁止すること。  **（１８）限定正社員**  雇用管理区分に基づく不合理な格差を解消することが前提である。その場合には、前述したワークライフバランスの保障と引き換えの格差は認められるべきではなく、時間外労働や転居を伴う配転など包括的な労働契約関係のもとで働く労働者との不合理な格差の解消がメインに据えられるべきである。  この制度は、運用の仕方によっては新しい男女の雇用上の分離をもたらし、女性の管理職への登用など待遇アップに支障となる。そのようなことにならないような政策が求められる。  **(19)**限定正社員制度は、非正規雇用から正規雇用への転換の受け皿と位置付けられていることからすると、その適用を受ける労働者（主として女性）の低賃金化が懸念される。そうした不利益を許容するものではないことを明らかにしておく必要がある。 |
| ４ 多様な生き方、働き方を可能にするための支援 | （１）施策の基本的方向  多様な生き方、働き方があることを前提に、各人がそれぞれ選択した生き方において、その能力を十分に発揮することができるようにすることが必要である。  このため、子育て・介護等により離職した者の再就職や起業の支援、自営業等における就業環境の整備、女性の参画が少ない業界における就業支援を進める。  (２) 具体的な取組  ア 再就職に向けた支援  ① 子育てをしながら就業を目指す女性等の支援拠点「マザーズハローワーク」、「マザーズコーナー」等を各地域にきめ細かく配置する。  ② 子育て・介護等との両立が可能な職業訓練や職業紹介の実施、事業所におけるトライアル雇用やインターンシップの支援など、子育て・介護等との両立やキャリアブランクに配慮した多様な再就職の支援を推進する。  ③ 介護・看護・保育等の分野の求職者への支援、保育士・看護師等の復職支援など、専門資格等を生かした再就職の支援を推進する。  ④ 専修学校や大学等と産業界が連携し、（再）就職に必要な知識・技術を身につけるための学習システムを構築する。  ⑤ 子育て・介護等や配偶者の転勤を理由とした退職者の再雇用制度の導入を支援する。（再掲）  イ 起業に向けた支援  ① 起業に係る女性特有の課題を踏まえ、事業の立ち上げから運営までをワンストップで支援する仕組み、大企業等による信用付与やメンター制度など、事業活動の高度化に必要な手法を検討する。  ② 女性起業家向けの低利融資や補助、公共調達や補助金における優遇措置など、女性起業家に対する資金面・事業活動面での支援の充実を図る。  ウ 自営業等における就業環境の整備  ①　商工業等の自営業における家族従業者の実態を踏まえ、女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう、税制等の各種制度の在り方を検討するとともに、働き過ぎの防止等に向けた就業環境の整備に努める。  **エ 女性の参画が少ない業界における就業支援**  ① これまで女性の参画が少なかった建設業、造船業、運輸業等の業界においても、女性の就業及び定着を支援するため、業界の魅力に関する広報、女性が働きやすい職場環境の整備等を支援する。 |  |
| ５ 実質的な男女平等**（２０）**や女性の能力発揮を促す環境整備 | （１）施策の基本的方向  実質的な男女平等を確保し、女性の能力発揮を促す観点から、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を支援する。  (２) 具体的な取組  ① 企業における主体的・計画的な取組を促進するため、女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の是正に関する目標設定、目標達成に向けた取組、これらに関する情報開示（「見える化」）を促進する。 その際、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（P。以下「女性活躍推進法」という。第 189国会に提出予定。可決・成立した場合）の適用がある事業主においては、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。  ② 各種の認定制度、表彰制度及び助成制度や、公共調達・補助金における優遇措置等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、企業のインセンティブとなる取組を強化する。  ③ 企業における女性の活躍状況等に関する政府の情報公開サイトの一元化・充実を進めるとともに、情報開示（見える化）を通じた投資家への更なるアピール方策を検討し、女性の活躍に積極的に取り組む企業の資本市場等における評価を高める。  ④ 企業における女性の活躍状況や男女間の格差を測る物差しとなる「見える化」支援ツールを提供するなど、企業自らによる自社の現状の把握・分析に資する支援を行う。  ⑤ 地方自治体及び地方経済団体のトップに対して、地域の企業における女性の活躍推進に向けた取組を働き掛けるとともに、その取組を支援する。  ⑥ 諸外国における女性の活躍推進に向けた様々な取組の内容や影響等について、詳細を把握・分析し、我が国の取組への示唆を得る。 | **（２０）ポジティブアクション**  　均等法にポジティブアクションを義務付けて恒久的な取り組みとすることが求められる。 |

**６ 生涯を通じた女性の健康支援**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 目的 | |  |
|  | 男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い(1)、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提と言える。心身及びその健康について正確な知識・情報を入手することは、主体的に行動し、健康を享受できるようにしていくために必要である。特に、女性は妊娠や出産をする可能性もあるなど、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面することに男女とも留意する必要があり、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の視点(２)が殊に重要である。  さらに近年は、女性の就業等の増加、晩婚化等婚姻をめぐる変化、平均寿命の伸長等に伴う女性の健康に関わる問題の変化に応じた対策が必要となっている。  こうした観点から、女性の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を総合的に推進する。 (３) | (1)男女の身体的性差を十分に理解することと合わせ、男女の社会的につくられてきた性差（ジェンダー）に関する理解が行われる必要がある。  (２)子どもを産むか産まないか、いつ、何人子どもを産むかを選ぶリプロダクティブヘルス／ライツは、女性の基本的権利であることが確認されねばならい。  (３)女性に産む役割を前提とすることは「産む性」への社会的抑圧となるので、生殖に関する医療は、あくまで当事者の意思、人権が尊重されねばならない。 |
| **施策の基本的方向と具体的な取組** | |  |
| **１ 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援** | **(１) 施策の基本的方向**  疾患の罹患状況が男女で異なるなど、生涯を通じた健康の保持のためには、性差に応じた的確な医療を受けることが必要である。特に女性については、その心身の状況が思春期、出産期、更年期、老年期等人生の各段階に応じて大きく変化するという特性に着目し、長期的、継続的かつ総合的な観点に立って健康の増進を支援する。  **（２）具体的な取組**  **ア 推進体制の構築**  ① 性差医療に関する調査・研究を進めるとともに、性差医療の重要性に関する普及啓発、医療体制整備、性差を踏まえた心身の健康維持支援や生活習慣病の予防施策を進める。  併せて、性差を考慮した検診・保健システムを確立するため、男女別の特定健診・特定保健指導の効果を検証し、より効果的な実施方法を検討する。  ② 女性の健康に関する教育活動、広報活動等を通じた知識の普及及び啓発を行うとともに、女性の健康の増進に関する社会的な取組を促進する。  ③ 女性の心身の特性に応じた保健医療サービスを専門的又は総合的に提供する体制の整備（例：女性の専門外来、総合診療を行う医療体制の整備）、福祉等との連携（例：女性の怪我を治療した医療施設と婦人相談所の連携）等を推進する。  ④女性の健康の増進に関する情報の収集及び提供を行う体制を整備するために必要な措置を講ずるとともに、女性の健康に関する各種の相談、助言又は指導を受けることができる体制を整備する。  ⑤女性の健康に影響を及ぼす社会的要因、女性の心身の特性に応じた保健医療の在り方等に関する調査研究を推進するとともに、その成果を普及・活用する。併せて、子宮頸がん検診・乳がん検診や不妊治療の効果を検証し、より効果的な実施方法を検討する。  ⑥女性の健康の包括的支援に必要な保健、医療、福祉、教育等に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るとともに、医学教育における性差医療及び女性医療の視点の導入を促進する。  **ライフステージ別の取組の推進**  **(ア) 幼少期・思春期**  ①学校・行政・地域・家庭が連携し、若年層に対して、以下の事項等の女性の健康に関する事項について、医学的・科学的な知識を基に、個人が将来のライフデザインを描き、多様な希望を実現することができるよう、総合的な教育・普及啓発を実施するとともに、相談体制を整備する。(４)  ・医学的に妊娠・出産に適した年齢、子宮内膜症や子宮頸がんの早期発見と治療による妊孕性低下の防止、男性不妊など妊娠・出産に関する事項  ・子宮頸がん・乳がんや老年期の女性に多い骨粗鬆症など女性特有の疾病の予防・早期発見や、ライフスタイル、食事、運動、低体重・肥満、喫煙等のリスクファクターなど、女性の生涯を見通した健康な体づくりに関する事項。  ②10代の女性の性感染症の罹患率、人工妊娠中絶の実施率等の現状を踏まえ、性に関する正しい知識の普及と適切な予防行動の習得を推進する。この際、望まない妊娠を確実に防止するため(５)、より具体的で実践的な予防行動の習得に配慮する。  **(イ) 活動期・出産期**(６)  ①女性の就業等の増加に鑑み、企業における健診の受診促進や妊娠・出産を含む女性の健康に関する相談体制の構築等を通じて、女性が仕事に打ち込める体力・気力を維持できる体制を整備する。  ②子宮頸がん検診・乳がん検診の受診率の向上を図る。  ③ＨＩＶ／エイズを始めとする性感染症は、健康に甚大な影響を及ぼすものであり、その予防から治療までの総合的な対策を推進する。  なお、子宮頸がんの原因となるＨＰＶ（ヒトパピローマウイルス）への感染については、子宮頸がん予防ワクチン接種の副反応に関する調査・分析・評価を行った上で、必要な対策を検討する。  ④個人が将来のライフデザインを描き、妊娠・出産等についての希望を実現することが  できるよう、行政・企業・地域が連携し、子供を持つ時期を含めたライフデザインやキャリアの形成に対する支援等を行うとともに、育児・介護の支援基盤の整備、妊娠・出産・子育てにわたる切れ目のない支援体制の構築、ワーク・ライフ・バランス及びライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現等の環境整備を進める。  **(ウ) 更年期**  ①女性特有の疾患に対応した検診として、骨粗鬆症検診、子宮頸がん検診、乳がん検診が実施されており、特にがん検診の受診率及び精密検査の受診率の向上を図る。  ②心身に様々な症状が発生し、その内容にも個人差があるが、こうした女性の健康問題や不定愁訴、疾患に総合的に対応した治療を受けられる体制を整備するとともに、女性の就業等の増加に鑑み、企業における知識の浸透や相談体制の構築を促進する。  **(エ) 老年期**  ①骨関節系の疾患により要支援状態になることが多く、高齢に伴い認知症になることも多いこと、配偶者を失うなどの孤立により、抑うつ状態に陥ることもあることを踏まえた対策を実施する。 | (４)  ①学校、行政、地域、家庭が連携した幼少期・思春期の健康に関する知識は女児のみではなく男児にもきわめて大切である。特に学校での男女児童・生徒への性教育は、今後の男女共同参画社会を担っていくための出発点であり、必須科目とすべきである。  ②性行為とは相手を尊重して行う愛情表現であり、相手が望まない性行為は暴力であることをきちんと学ぶ必要がある。  (５)望まない妊娠の予防については、ピルやコンドーム等の適切な利用など、避妊方法について具体的に指摘すべきである。  (６)女性の生涯すべてが活動期である。活動期・出産期という表現は、女性の人生、性の根幹に妊娠・出産のみが置かれており、女性の役割を「産む性」に特化する危険性を孕んでいる。表現を「妊娠・出産期」とすべき。 |
| **２　妊娠・出産等に関する健康支援** | **（１）施策の基本的方向**  妊娠・出産期は、女性の健康支援にとっての大きな節目であり、地域において安心して安全に子供を産み育てることができるよう、妊娠・出産・子育てにわたり切れ目のない支援体制を構築する。  また、職場や地域において、妊婦や子育てに関する理解を促進するとともに、産前・産後の女性が活動しやすい環境の整備を進める。  **（２）具体的な取組**  ①地域において出産に必要な医療を提供する施設が減少し、不足している状況等に鑑み、安心して子供を産み、育てることができるよう、当該施設を確保するとともに、当該施設等に関する情報の提供を行う体制を整備する。  ②市町村による妊婦等に対する早期の妊娠届出の勧奨や周産期医療サービスの充実により、妊娠・出産期の健康管理の充実を図るとともに、妊婦健診の公費負担や出産育児一時金などにより、その経済的負担の軽減を図る。  ③不妊・不育の治療に関する経済的支援、専門の相談体制の充実等を進める(７)とともに、治療のための休暇が取りやすい職場環境の整備を進める。  ④妊娠期から子育て期のワンストップ支援拠点として「子育て世代包括支援センター」を全国各地で立ち上げるとともに、地域の実情に応じた産前・産後のサポートや産後ケアを実施することを通じて、妊産婦等を支える地域の包括支援体制を構築する。  ⑤女性の就業等の増加に鑑み、企業における健診の受診の促進や妊娠・出産を含む女性の健康に関する相談体制の構築等を通じて、働く女性が仕事に打ち込める体力・気力を維持できるような体制を整備する(８)。併せて、マタニティハラスメントの実態把握や対策の強化に取り組む。（再掲）  ⑥妊婦や子育てに温かい社会づくりに向けて、マタニティマークやベビーカーマークの普及、妊婦や子育て世帯にとって優しい施設や妊婦が外出しやすいまちづくりの検討を進める。  ⑦人工妊娠中絶について、ＷＨＯ（世界保健機関）のガイドラインも踏まえ、より安全な術法の導入や当該術法へのアクセスの改善を推進する。(９)  ⑧人工妊娠中絶・生殖補助医療（※）に関する法制度について、多様な国民の意見を踏まえた上で検討が行われる必要がある。(10)  ※生殖補助医療に関する法制度については、現在、与党において法案が検討されているところである。 | (７)これらの支援を進めることにより、「女は産むべき」という社会的抑圧が強まることへも配慮されなければならない。  (８)働く女性が仕事に打ち込める体力・気力を維持できるような相談体制を整備するとともに、女性の働き方、職場の環境、体制にも深く関係するため、「女性の健康」と「女性の働き方」を連動させていく必要がある。  (９)人工妊娠中絶について  ①強姦による中絶については相手方の同意書は必要ないとされている。最近、医療現場では断られることもあり、リプロダクティブ・ヘルス/ライツと性暴力被害の視点から医者や医療従事者の理解を深めるよう研修などに含める。  ②見知らぬ人からのみならず、ＤＶ夫、知人男性から強姦を受けるケースも多い。女性の拘束を続けるためにも「同意書」を書かないという例もある。中絶は何よりも当事者の意思が尊重されるべきである。  (10)中絶件数は多いが、女性の身体への負担は大きい。男性による避妊の普及に努める必要がある。現状から、刑法堕胎罪を廃止する。 |
| **３医療分野における女性の参画の拡大**  **３医療分野における女性の参画の拡大** | **（１）施策の基本的方向**  近年、医師の女性割合が高まっており、医学部生の約３分の１を女性が占めているが、妊娠・出産等によりキャリアを中断せざるを得ない場合がある。生涯にわたる女性の健康づくりを支援するためにも、女性医師の割合が高まるよう、女性医師が働き続け、能力を発揮しやすい環境を整備する。  医師、看護師、助産師、薬剤師、医療技術者等のワーク・ライフ・バランスの確保、就業継続・再就業支援などを進める。  また、医療機関や関係団体の組織の多様化を図るため、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を働きかける。  **（２）具体的な取組**  ①医師、看護師、助産師、薬剤師、医療技術者等のワーク・ライフ・バランスを確保する観点から、職場の上司や同僚の理解促進、男女ともに働きつづけやすい柔軟な勤務・診療体制の工夫、相談体制やメンター制度の構築等を進める。(11)  特に、育児・介護等と仕事の両立に配慮した勤務時間や当直勤務の在り方、多様な雇用形態などについて、具体的な検討を進める。  ②保育所、病児保育、民間のシッターサービスなど、様々な保育サービスを利用できる環境を整備する。  ③育児等により一定期間職場を離れた女性の医師や看護師等の復職が円滑に進むよう、最新の医学・診療知識へのキャッチアップ、相談・職業あっせん等を推進する。  ④助産師を一層活用するため、医療機関との連携、研修の充実等を促進する。  ⑤指導的地位に占める女性割合「30％」に向けて、医療機関や関係団体等に対し、女性医師等の活躍状況の把握・分析、女性医師等の採用・登用や継続就業に関する目標設定、これらに関する情報開示（「見える化」）を奨励する。その際、・女性活躍推進法（P。第189国会に提出。可決・成立した場合）の適用がある事業主においては、同法に基づく「事業主行動計画」の策定等(12)の仕組みを活用する。（再掲）  ・各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。（再掲） | (11)医療従事者、特に男性の従事者には、ジェンダー、リプロダクティブ・ライツ／ヘルスの視点での研修も極めて重要である。  (12)「事業主行動計画」を策定義務のない企業においても、積極的指導及び評価を行う。 |
| **４スポーツ分野における男女共同参画の推進** | **（１）施策の基本的方向**  女性の生涯を見通した健康な体づくりには、運動習慣の問題が密接に関連するが、男性に比べ女性の運動習慣者の割合が低いことに鑑み、女性のスポーツ参加を促進するための環境整備を行う。その際、男女の健康状況や運動習慣が異なることから、スポーツ指導者(1３)においても、女性の参画を進める必要がある。また、東京オリンピック・パラリンピックの開催も見据え、女性アスリート特有の課題に対応した競技環境の改善を進める。  **（２）具体的な取組**  ①男性に比べ運動習慣者の割合が際立って低い20代・30代の女性、スポーツ実施率の男女差が顕著となる中学生の女子等がスポーツに親しむことができる環境整備、スポーツ指導者における女性の参画を促進する。  ②アスリートの待遇に関する男女格差の実態を把握し、必要な対策を検討する。  ③女性アスリートの出産後の復帰を支援するとともに、競技生活と子育ての両立に向けた環境を整備する。  ④女性アスリートに対する男性指導者等からのセクシュアルハラスメントや性犯罪の防止に向けた取り組み(14)を推進する。  ⑤女性アスリートの三主徴（利用可能エネルギー不足（Low energyavailability）、運動性無月経、骨粗しょう症）に対応した医療・科学サポート体制の確立に向けた取組を推進するとともに、女性アスリートや指導者に対する啓発を実施する。  ⑥競技団体や部活動等の指導者を目指す女性アスリート等を対象とした教育プログラムを検討する。  ⑦指導的地位に占める女性割合「30％」に向けて、スポーツ関係団体等に対し、各団体の実態を踏まえ、女性の活躍状況の把握・分析、女性の登用等に関する目標設定、これらに関する情報開示（「見える化」）を働きかける（再掲）。 | (1３)スポーツ界での男性指導者による、性暴力、セクシュアル・ハラスメントは他の分野にも増して多く、問題が多い。  (14)指導者への研修、各スポーツ分野でのセクハラ等に関する相談体制、支援体制の整備が必要である。また各スポーツ間での女性の横断的連携や、スポーツ界以外の外部の女性支援グループとの連携も大切である。 |

**７ 女性に対するあらゆる暴力の根絶**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **目標** | |  |
|  | 女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む(１)重大な人権侵害であり、その回復を図る（２）ことは国の責務であるとともに、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題である。  特に、近年、ＳＮＳなどのインターネットを経由した交際相手からの暴力、性犯罪、売買春等、女性に対する暴力は一層多様化しており、そうした新たな形の暴力に対して迅速かつ的確に対応していく必要がある。  また、子供、高齢者、障害者、外国人等はそれぞれ異なる背景事情や影響を有していることを十分に配慮し、これらの被害者の支援（３）にあたっては暴力の形態や被害者の属性等に応じてきめ細かく対応する視点が不可欠であるとともに、とりわけ、配偶者からの暴力においては、被害者のみならずその子供にも悪影響を与えることを考慮する必要がある。  こうした状況を踏まえ、女性に対する暴力を根絶するため、暴力を生まないための（4）予防教育をはじめとした暴力を容認しない社会風土の醸成等根絶のための基盤づくりの強化を図るとともに、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律をはじめとする関係法令の近年の改正内容等の周知徹底及び厳正な執行に努め、配偶者からの暴力、性犯罪、ストーカー行為等の形態に応じた幅広い取組を総合的に推進する。（５） | (１)女性に対する暴力は基本的にすべて犯罪行為である。犯罪にならない行為はどのような行為か。  （２）被害者の回復支援に関する数値目標を設定する。  目標として掲げた場合、実効性を評価するための指標を設定する。  （３）警察は、被害者や相談者に対して、女性の視点を持った対応で臨むことを徹底する。  （4）暴力を生まない予防教育の基本は、幼少時・思春期における性教育である。性行為とは相手を尊重する事であることを学ぶ人権教育が極めて重要である。  (５)  ①女性に対する暴力は、主に性差別に起因する構造的社会的暴力であることを明確にする。中でも、障害者、外国人の女性に対する暴力については、複合的な差別があることを踏まえて取り組む必要がある。  ②ＤＶ、性暴力、ストーカー、セクシュアルハラスメントなど女性に対する暴力は個人的な問題・トラブルという偏見、固定観念が根強い。社会的な対応が必要な課題であることを周知徹底する。 |
| **施策の基本的方向と具体的な取組** | |  |
| **１ 女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり** | **（１) 施策の基本的方向**  女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女が平等でお互いの尊厳を重んじ対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものである。このため、暴力を容認しない社会風土を醸成するための啓発を強力に推進する。（６）  また、被害者が相談しやすい体制づくりを通じて、被害の潜在化を防止するとともに、さらなる官民連携強化等により被害者に対する効果的な支援のさらなる拡充を図る。  **（２） 具体的な取組**  ① 官民が連携した広報啓発を実施し、とりわけ、加害者と被害者を生まないための若年層を対象とする予防啓発の拡充、教育・学習の充実を図る。また、高齢者における配偶者からの暴力被害も多いことを踏まえ、高齢者に対する広報・啓発を充実する。（７）  ② ケーススタディの手法の活用等により、現場における対応に重点を置いた各職務関係者に対する研修の充実を図る。  ③ 女性に対する暴力に関する理解を深め、被害者の置かれた状況に十分配慮できるよう、刑事司法関係者に対する研修等の充実を図る。（８）  ④ 電話相談や窓口相談についてサービス向上を促進するため、相談番号の周知や相談しやすくするための工夫、夜間・休祭日における相談対応の実施などの方策を検討する。（９）  ⑤ 関係行政機関相互の連携を強化するとともに、被害者支援を行う民間団体に対する連携・支援に努め、官民双方向の支援・連携の仕組みを構築する。  ⑥ 被害者に対しては、暴力の形態や被害者の属性等に応じて、相談、保護、生活・就業等の支援、情報提供等をきめ細かく実施する。また、官民・官官・広域連携の促進を通じて、中長期的見守りなど切れ目のない被害者支援を実施する。  ⑦ 重大事件等の暴力被害に対する必要な検証を行い、重大な被害につながりやすい要因を分析し、的確に対応する。  ⑧ 女性に対する暴力の実態が的確に把握できるデータの在り方を検討するとともに、社会における問題意識の向上や効果的な施策の立案・展開に資する調査研究を実施する。 （10） | （６）  ①施策の拡充とともに、これまでの取組を被害者の視点から改善するなど洗い直しを行う。  ②PDCA（計画・実施・改善）に則った体系的な政策展開を行う。自治体間の情報共有の体制を構築する。  （７）  ①官民連携は、関係機関、民間団体との連携を強化する。その際は、民間支援団体を官や関係機関と対等な立場に位置づけ、協力の視点を持つ。  高齢の被害者に対する適切な対応（包括支援センター）と関係機関との連携を強化する。  官民連携では特に実務者レベルでの連携について、年１、2回の会議などでは現状に全く追いつかない。毎月開催するなどの見直しを行う。また官における異動による継続性維持の困難を改善するため効果的かつ具体的な連携の方策を出す。  ②女性に対する暴力防止教育・啓発プログラムを開発し、人権教育、非暴力教育、男女平等教育として、義務教育中にカリキュラム化をする。  地方公共団体を越えた広域的な連携体制を実施する。  （８）刑事司法関係者をはじめ、被害者と直接接する警察官、検察職員、更生保護職員、入国管理職員、婦人相談員等に対して二次被害を生まないなど適切な対応を行うため一層の研修を行う。都道府県・市区の婦人相談員、各自治体の男女共同参画センター相談員、職員、児童福祉、福祉関係機関、民間の支援者などに対しても研修を行う。体系的で効果的なプログラムを開発し、継続的な研修を行う。  （９）民間でこれまで取り組んできた24時間ホットラインは性暴力や子ども時代の性虐待などが顕在化するなどの有効性が証明された。国の事業として、女性に対する暴力の24時間ホットラインを匿名、無料、多言語により行う。  （10）  ①ＤＶ・デートＤＶ・ストーカー・性犯罪等被害者への対応基盤の整備・充実に向けた、専門的人材の育成推進及び支援機関への財政支援の拡充を行う。  ②心理的ケアや医療上の相談、警察への被害届、刑事裁判などをはじめ、家族関係、就労・就学、経済的困窮、社会的孤立など中長期的な生活上の問題について、総合的な視点及び解決の方向を備えた相談体制を整備する  ③暴力は、最近アルコールや薬物を利用し、被害者の抵抗を抑圧した上での行為が増えている。被害者の意識を失わせた上での行為であり、犯罪の証明・立証が困難であることから見逃されており、警察、医療、支援団体等による緊急で連携した対応が一層必要である。  警察、検察は、加害者の処罰、被害者支援のため、実態を十分に把握する必要があり、薬物等の専門医との連携に早急に取り組む必要がある。 |
| **２ 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進** | **（１) 施策の基本的方向**  配偶者からの暴力の被害者に対する支援等に当たっては、その中核としての役割を担う 都道府県と最も身近な行政主体である市町村が、適切な役割分担と相互連携の下に、各種取組を効果的に実施する。  被害者支援については、相談体制の充実を図るとともに、都道府県及び市町村の関係機関の連携を核としつつ、民間団体を含めた広範な関係機関の参加と連携協力の下、被害者の保護から自立支援に至る各段階にわたり、被害者の置かれた状況や地域の実情に応じた切れ目のない支援を行う。（1１）  また、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号。以下「配偶者暴力防止法」という。）の改正により生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者について、この法律が準用することとされたことを踏まえて、この改正内容の国民への周知を徹底させる。（1２）  とりわけ、若年層に対する予防啓発を充実する。  **（２） 具体的な取組**  ① 都道府県及び市町村内の関係部局その他関係機関の連携強化を通じ、被害者支援等に係るワンストップ・サービスの構築を推進する。  ② 市町村における取組促進のため、現場ニーズに即した研修を実施するとともに、二次被害を防止し、適切な被害者支援を行うための相談員の質の向上・維持に向けた継続的取組を促進する。また、市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置を引き続き促進する。（１３）  ③ 改正後の配偶者暴力防止法の適正な運用に資するため、改正法施行後の実態、とりわけ、交際相手（改正法により法の対象となった生活の本拠を共にする交際相手のみならず、それ以外の交際相手も含む）からの暴力の実態及び保護命令制度の現状並びにそれを取り巻く状況を分析し、暴力を伴わない人間関係を構築する観点から、若年層に対する予防啓発の拡充、教育・学習の充実を図る。  ④被害者への中長期的な支援として、就業の促進、住宅の確保、医療保険・国民年金の手続き、同居する子供の就学その他被害者の自立を支援するための施策等について一層促進する。（1４）  ⑤被害者繰り返される暴力の中でＰＴＳＤ（心的外傷後ストレス障害）等の疾患を抱えることが多いことから、相談・保護に関わる職員が連携して、医学的又は心理的な援助を行うよう努める。  ⑥加害者に対する適正な処罰を徹底するとともに、刑事施設及び保護観察所において、更生のためのより的確な処遇の実施を検討する。また、社会内での加害者更生プログラムについて、民間団体の取組も含めた実態を把握し、その在り方について検討する。  ⑦配偶者及び交際相手からのストーカー行為が重篤な被害につながりやすいことを考慮し、被害者の安全確保及び加害者への適正な対処を徹底するとともに、被害者の支援と被害の防止に関する広報啓発を推進する。（1５） | （11）  ①被害者の生活再建に欠かせない住宅問題について、各自治体の空き家利用対策と連携するなどして公営住宅の提供を増やす。  ②高齢者や若年層への暴力の防止をはじめ、外国人、障碍者、子どもの視点を含める。  (12) ＤＶ防止法の制度・運用の両面について、実態に即した改正を含め、充実強化する必要がある。2013年に、ＤＶ防止法の対象は生活の本拠を共にする交際相手に拡大されたが、同居していないデートＤＶやLGBTの被害者の場合はＤＶ防止法は適用されない。対象範囲の拡大、加害者処罰の適正化などＤＶ防止法の改正を行う  （1３）非正規雇用の多い相談員は、研修の機会も保障されていない場合が多い。まず相談員の身分保障を行う。  （1４）  ①住民票を居住地に移した場合、支援措置があるが、加害者及び危険と思われる名前以外の人には閲覧可能となる。こうした危険性から住民票を移せず、従って就労や転宅もできないでいる被害者が多い。支援措置の見直しと、閲覧者や証明書の申請者について本人に必ず確認を取ること  ②子ども手当などは、別居後も夫の預貯金に振り込まれている。別居後すぐに被害者に変更できる方策を実施する。  （1５）  ①民間における中長期シェルターの法的位置づけの確立と財政支援の充実に早急に取り組む。  ②ＤＶ・ストーカー・性犯罪等被害者への対応基盤の整備・充実に向けた専門的人材の育成推進及び支援機関への財政支援の拡充を行う。  ③警察官による二次被害防止の具体的対策を早急に行うと同時に女性警察官を増員する。  ④外国籍の配偶者のＤＶ被害について　日本人の夫の失踪、ＤＶ、遺棄などが理由で「６ケ月以上夫と同居していなかった」ため、在留資格を取り消された例もある。外国籍配偶者のＤＶ被害者については、入管等と連携し、被害者の人権が尊重されるような対応が必要である。 |
| **３　ストーカー行為への対策の推進** | **（１）施策の基本的方向**  ストーカー事案については、被害者の生活の平穏を害する行為であるとともに、事態が急展開して重大事件に発展するおそれがある行為である。  被害者等の安全確保を最優先とした措置を講じるとともに、被害者が早期に相談することができる体制を整備し、関係機関が連携して、被害者の立場に立った迅速・的確な支援を行うための取組を推進する。（16）  **（２）具体的な取組**  ①ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号。以下「ストーカー規制法」という。）の改正により、連続して電子メールを送信する行為の規制、ストーカー行為等の相手方に対する婦人相談所等による支援が規定されたことをはじめとする新たな動きを踏まえ、ストーカー行為等に厳正に対処するとともに、効果的な被害者支援及び被害の防止に関する広報啓発を推進する。（1７） | （1６）弁護士会と協力して、相談員や弁護士が常駐するストーカー・ＤＶ被害者相談センターなどの設置を行う。  （1７）  ①ＤＶ防止法の保護命令同様、本人が司法に訴え、接近禁止等を訴えることができるように拡充策を行う。  ②警察は、ストーカー被害の訴えがあった場合は、当事者の保護をはじめ関係者に対しても管轄地域を越えた連携が未だにほとんど行われていない。早急に取り組み対応する必要がある。 |
| **４　性犯罪への対策の推進** | **（１) 施策の基本的方向**  性犯罪被害者が、被害を訴えることを躊躇せずに必要な相談を受けられるような相談体制の整備及び被害者の心身回復のための被害直後及び中長期の支援が受けられる体制整備を図るとともに、被害者のプライバシーの保護及び二次的被害の防止について万全を期する。また、法制度の見直しを含め、性犯罪に対する厳正な対処等を推進する。  **（２）具体的な取組**  ①性犯罪被害者に対する専門の相談窓口機能を持ち、必要に応じ医師による心身の治療、警察等への同行支援をはじめとする、適切な支援が可能な性犯罪被害者のためのワンストップ支援センターの設置を促進する。（18）また、性犯罪被害者支援に係る関係部局や民間支援団体間の連携を促進する。  ②急性期における被害者に対する治療、緊急避妊等に係る支援を含む、医療機関における支援を充実させるとともに、産婦人科医をはじめとする医療関係者に対する啓発・研修を強化する。（19）  ③性犯罪被害者に対する包括的・中長期的な支援を推進するとともに、医療費・カウンセリング費用の助成について検討する。また、性犯罪に関する専門的知識・技能を備えた看護師や民間支援員の活用を促進する。  ④二次的被害防止の観点から被害者のプライバシー保護を図るとともに、メディア等を通じた的確な情報発信により性犯罪に対する一般社会の理解を増進する。  ⑤性犯罪に対して一層厳正に対処するため、警察・検察において専門的知識や理解を更に深めるとともに、捜査体制の充実を図る。（20）  ⑥強姦罪の見直し（非親告罪化、性交同意年齢の引上げ、構成要件の見直し等）など性犯罪に関する罰則の在り方を検討し、その結果を踏まえて、法制度改正を含む必要な措置を講ずる。 | （1８）ワンストップセンターでの被害者支援の成果、課題を明らかにする必要があるが、拠点となる病院や医師のネットワークの確保や関係機関・団体との連携を行う。また、支援コーディネーターや支援員の人材育成、医療機関、警察、弁護士などの研修、自治体での財源確保の課題、民間団体への財政支援の強化と継続に緊急に取り組む。  （1９）警察への通報者のみ治療、緊急避妊薬は公費負担となるが、警察を経由しない場合も公費負担が可能となるような方策を進める。  また、強姦による中絶には相手の同意を必要としないことを広報し、医療機関にも徹底し、費用は公費負担とする。  （２０）  ①警察は被害者からの被害申し出に対して、被害届などを受け付けることを徹底する。その際の二次被害はあってはならないことであり、平等教育、研修を徹底する。  ②女性警察官を増やす。  ③警察は、被害にあった女性の意思を尊重し、聴取などで二次被害を起こさないように、被害者への対応の姿勢を見直す。また警察、検察など犯罪被害者支援を行う関係機関の教育・研修を徹底する。被害者聴取に関しては、支援者等を同行者とし、同室での聴取に立ち会うことを認める。聴取室、相談室の改善を行う。  ④警察官の昇進試験に、「女性に対する暴力」を必ず入れる。警察官関係の業界誌に「女性に対する暴力」を取り上げる頻度増やす。 |
| **５子供に対する性暴力の根絶に向けた対策の推進** | **（１) 施策の基本的方向**  身近な者（2１）からの被害が特に潜在化・深刻化しやすいこと等を踏まえ、子供に対する性的な暴力被害を効果的に防止する対策を重点的に講ずるとともに、被害に遭った子供の一生に拭いがたい影響を与えないよう、子供が必要な相談・支援を受けられる体制整備を図る。（２２）  また、子供が必要な相談・支援を受けられる体制の整備に資するため、子供に対する性的な暴力被害の実態を的確に把握する。  **（２）具体的な取組**  ①学校、児童福祉施設等子供と直接接する業務を行う施設において、子供が相談しやすい環境を整備し、性的虐待の兆候を把握して児童相談所等と的確に連携するための研修・広報啓発を実施する。あわせて、虐待を受けた児童等を発見した者の児童相談所等への通告義務を周知徹底するとともに、児童相談所、警察等においては、性的虐待の認知・把握に努め、被害児童の保護、加害者の摘発と適正な処罰等に向けた必要な施策を実施する。（２3）  ② 児童相談所やワンストップ支援センター等において、性的な暴力被害を受けた子供に対する被害直後及びその後の継続的な専門的ケアの実施に努める。あわせて、専門的知識を備えた人材の育成を推進する。（２4）  ③ 改正された児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成11年法律第52号。以下「児童ポルノ法」という。）及び第二次児童ポルノ排除総合対策に基づき、児童ポルノの排除に向けた国民運動の実施、インターネット上の流通・閲覧防止対策の推進等総合的な対策を推進する。（２5）  ④ 出会い系サイトやＳＮＳ（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）等を介した児童買春などの防止のため、関係業界による自主的取組と連携した対策を推進する。  ⑤ 通学路や公園等における防犯・安全対策を強化し、性犯罪の前兆となり得るつきまとい等の行為に対する捜査・警告を的確に実施する。  ⑥ 子供に対する性的な暴力根絶に向けて積極的な広報啓発を実施する。また、子供及び保護者のメディア・リテラシーの向上等、予防啓発、教育・学習の充実を図る。（２6） | （2１）  ①身近な者の中でも父親、兄、親類など家族内での性虐待が多い。虐待か愛情か認識できない幼児期での被害は深刻である。保育園、幼稚園、学校等での職員、スタッフの見守りや救済のための連携及び、そのための研修が必要。身近な者とはだれを指すのか、具体的に明記する。  ②児童虐待防止法の限界を踏まえ、刑法の改正を含む関連諸法の見直しを進める。  （２２）性被害にあった子どもの主に母親に対しても同時に相談機関に繫げ、子どもの相談支援の関係機関と親（主に母親）の相談支援の関係機関との連携を行う。  （2３）児童相談所では、性被害にあった子どものための対応マニュアルを整備し、研修を受けた専門職員を配置する。  （２４）  ①子どものためのワンストップ支援センター、心身の回復支援のための安全な子どもの家を全国に設置する。緊急保護を主とした相談支援体制の確立を急ぎ、ストーカー、デートDV、若年者の性被害についてのシェエルターやワンストップセンターを設置する。  性虐待の被害にあった子どもに対しての精神的、心理的ケアを継続して行う。  ②性虐待について、児童相談所、関係機関、司法関係のケースカンファレンスや連携、研修を行う。  （２５）子どもの人権を侵害する性暴力表現については、表現の自由を認めることはできない。規制する必要がある。  （２６）  ①子どもの供述が証拠として用いられる司法手続を認める。被害にあった子どもの心情や特性を理解し、子どもの供述の証拠能力及び証明力を確保する聴取技法等のできる専門的人材を早急に育成し、全国的に普及させる。  ②加害者の適正な処罰等のためには、子どもが被害者である場合には、提訴時効を撤廃する必要がある。  ③援助交際や売春他については、子どもたちが売春によってしか生きられない環境をつくりだした社会の問題、買う側、子どもを性の対象とする大人の側の問題であることを認識し、そこから対処する。  ④若年層を対象とする予防教育については、（7）②を参照のこと。 |
| **６ 売買春への対策の推進** | **（１) 施策の基本的方向**  性を商品化し、人間の尊厳を傷つける売買春の根絶に向けて、関係法令の厳正な運用と取締りの強化を行うとともに、売買春の被害からの女性の保護（２７）、心身の回復の支援や社会復帰支援のための取組、若年層等への啓発活動を促進する。  **（２）具体的な取組**  ① 売買春に関わる女性に対しては、様々な支援を必要とする女性であるという観点から、関係機関における連携を促進するとともに、総合的な支援の充実を図る。  ② 関係法令を厳正かつ適切に運用し、売春の相手方に対する対策や周旋行為の取締りを一層強化するとともに、売春防止法の見直しを含めて検討を行う。（２8）  ③ 売買春の防止に向けた広報啓発及び教育・学習の充実を図る。  ④ 若年層を主体とする売買春を誘発するおそれのある行為に係る実態把握を推進するとともに違法行為に対する厳正な対処を図る。 | （２７）性売買に従事する女性の権利の保護など、さまざまな被害から心身を守ることができる支援や対策の検討を行う。  婦人相談員他の研修に、買売春の被害を入れる。  （２８）売防法の抜本的改正を行う。  「売る」側を処罰する法律であり、売春の原因が追究されていない。人権の保障と自立支援の視点からの抜本的改正が必要である。 |
| **７ 人身取引対策の推進** | **（１) 施策の基本的方向**  被害者に対して深刻な精神的・肉体的苦痛をもたらす人身取引について、男女共同参画の視点から、その防止・撲滅と被害者支援対策等について効果的な取組を促進する。（29）  **（２）具体的な取組**  平成26年12月に策定された「人身取引対策行動計画2014」に基づき、人身取引の発生状況など実態把握の徹底、入国管理の徹底等を通じた人身取引の防止、人身取引被害者の認知の推進（30）、取締りの徹底等による人身取引の撲滅、人身取引被害者の保護・支援、国際的取組への参画や広報啓発活動による国民の理解と協力の確保等の取組を関係行政機関及び民間団体等と連携し推進する。（31） | （29）一時保護所における人身取引被害者に特化した、通訳の配置、家族への安否確認促進、帰国の意思のある者への帰国支援、LGBT被害者への支援などを実施する。  （30）人身取引被害者として認定され保護される人数の減少は、人身取引の手口が巧妙化され潜在化し、被害も潜在化しているとみられる。被害者認定範囲が極めて狭く、明確ではないことも理由としてあげられる。認定できなくても、何らかの搾取と被害を受けていると判断できる場合は、状況に応じて保護や支援を行う。  （31）  ①人身取引は、搾取を目的として、暴力、脅迫、誘拐、詐欺、脆弱な立場を利用し、人を移動、引き渡し、収受などをする犯罪行為である。日本では性的搾取、労働搾取が多い。暴力、脅迫の手段が用いられた場合は、被害者の同意があっても人身取引とみなされ、児童が被害者の場合は、手段に関わらず、人身取引とみなされる。  ②労働搾取の実習生の問題も人身取引とされる大きな課題である。  現在の建設業を中心とした人手不足の中で、やっと外国人の技能実習生保護のための実習計画、管理のため、その機構が検討されるようになった。実習生の人権、働く権利を尊重するきめ細かな制度でなければならない。  ③「女性活躍推進法」に合わせ、国家戦略特別区域での「外国人家事支援人材」の受け入れが進められている。家庭という閉鎖性が高い場所での人権侵害のリスクが高く、人身取引の温床になる危険性が高い。受け入れの前にＩＬＯ189号条約「家事労働者の適切な仕事に関する条約」（2011年採択）を批准すべきである。 |
| **８ セクシュアルハラスメント防止対策の推進** | **（１) 施策の基本的方向**  セクシュアルハラスメントには性的な関係の強要や必要なく身体に触れるなど性的な行動のみならず、性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報を意図的に流布するなど性的な内容の発言も含まれる（３2）ところであり、男女が平等でお互いの尊厳を重んじ対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものである。雇用の場におけるセクシュアル･ハラスメントについては、男女雇用機会均等法に基づき企業に対する指導等を徹底するとともに、教育・研究・医療・社会福祉施設やスポーツ分野等においても、被害の実態を把握し、効果的な被害防止対策を講ずる。  セクシュアルハラスメントの行為者に対して厳正に対処し、再発防止策を講じるとともに、被害者の精神的ケアを強化する。  **（２）具体的な取組**  ① セクシュアルハラスメントは人権侵害であるとの認識に立ち  （３3）、防止のための事業主の意識改革を促進するとともに、男女雇用機会均等法に基づく事業主が講ずべき措置に関する指針の周知（３4）、非正規雇用労働者も含めた相談体制の整備等により、雇用の場における防止対策を推進する。あわせて、セクシュアルハラスメントによって精神疾患等を発病した場合について、労働災害に（３5）当たる場合があることの周知徹底を図る。  ② 教育・研究・医療・社会福祉施設やスポーツ分野等におけるセクシュアルハラスメントの実態を把握するとともに、被害の未然防止のための児童生徒、教職員等に対する啓発・教育の実施、被害者の精神的ケアのための体制整備を促進する。  ③ セクシュアルハラスメントの行為者に対し厳正に対処するとともに、カウンセリングを含めた再発防止対策の在り方を検討する。 | （３2）主に女性の受ける被害であり、労働の場をはじめあらゆる職種や年齢にかかわりなく被害にあっている事実を重大な問題と捉え、実効性のある対策を早急に実施する。被害回復の支援を強化する。  （３3）児童、生徒の被害は深刻であり、人権・権利侵害という観点からの毎年の実態把握と被害者への支援対策を早急に行う。さらに、あらゆる分野でセクシュアルハラスメントの被害実態調査を実施し、被害にあった者が支援を受けられているかどうか、職場、学業の場に復帰でき、生活再建が可能になっているどうか継続調査する。  （３4）「均等法」の改正が必要である。  （３5）セクシュアルハラスメントの労災に関しては、新基準が示されているが、労基署の担当者への周知が不徹底、配置された専門相談員も活用されていない。労災による救済の入り口から広げる必要がある。 |
| **９ メディアにおける性・暴力表現への対応** | **（１) 施策の基本的方向**  女性をもっぱら性的ないしは暴力行為の対象として捉えたメディアにおける性・暴力表現は、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであり、女性に対する人権侵害（３6）となるものもある。  こうした性・暴力表現については、インターネットの普及等により、発信主体が社会一般に拡大していることに加え、一度流通したコンテンツの削除が非常に困難になっているという状況を踏まえた対策を推進する。  **（２）具体的な取組**  ①女性をもっぱら性的ないしは暴力行為の対象として捉えたメディアにおける性・暴力表現は、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであるという観点から広報啓発を行うとともに、メディアリテラシー向上のための取組を推進する。  ②私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律（平成26年法律第126号。以下「リベンジポルノ法」（３7）という。）により、いわゆるリベンジポルノ行為を行った者に対する処罰等が規定されたこと及び児童ポルノ法の改正により自己の性的好奇心を満たす目的で児童ポルノを所持した者に対する処罰等が規定されたことなどを踏まえ、実態把握や適正な取締りを推進するとともに、法施行後の実態やそれを取り巻く状況を分析し、とりわけ、若年層に対する教育・学習の充実を図る。（３8）  ③インターネット上の児童ポルノ画像や盗撮画像等の流通防止対策を推進する。さらに、インターネット・サービス・プロバイダによるブロッキング等の自主的な取組を引き続き支援し、児童ポルノ画像の閲覧防止対策を推進する。  ④メディア産業の性・暴力表現について、ＤＶＤやインターネット上での取扱いを含め、自主規制等の取組を促進する。（39） | （３6）女性の人権を侵害する性暴力表現について、規制する必要がある。  （３7）リベンジポルノ法の検証を早急に行う。  （３8）若年層を対象とする予防教育は、（7）②を参照のこと。  （39）アダルトビデオの製造、販売、保持、頒布を禁止し、被害者の救済・支援などを含めた法の整備を行う必要がある。 |

**８ 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **目標** | |  |
|  | 非正規雇用労働者やひとり親など、生活上の困難に陥りやすい女性が増加している中で、セーフティネットの機能として、貧困など生活上の困難に対応するとともに、貧困等を防止するための取組が重要である。また、女性が長期的な展望に立って働けるようにすることも必要である。さらに、貧困等の世代間連鎖を断ち切るためにも、生活困窮世帯の子供への教育支援等、個人の様々な生き方に沿った切れ目のない支援が必要である。  高齢単身女性の貧困率は高いが、高齢期の経済状況は、高齢期に達するまでの働き方や家族の持ち方などのライフスタイルの影響が大きく、様々な分野における男女の置かれた状況の違いが凝縮され固定化されて現れることに留意した取組が必要である。  また、性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合や、障害があること、日本で生活する外国人であること、アイヌの人々であること、同和問題等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合については、人権侵害があってはならないなどの人権尊重の観点からの配慮が必要である。  このため、男女共同参画の視点に立ち、様々な困難な状況に置かれている女性等が安心して暮らせる環境整備を進める。 | 目標の基本として、困難を抱えた女性等が安心して暮らしていけるためには、差別と人権侵害のない環境の整備が必要である。そのためには、働くことと、生きること、暮らすことに伴う十分な福祉が保障されなければならない。 |
| **施策の基本的方向と具体的な取組** | |  |
| **１ 貧困など生活上の困難に直面する女性等への支援** | **ア 就業・生活の安定を通じた自立に向けた取組**  ① 男女の均等な機会と公正な待遇の確保の徹底、男女間の賃金格差の解消、女性の就業継続や再就職の支援、男性も含めた働き方の見直しも含むワーク・ライフ・バランスの推進などの取組を進める。  ② 非正規雇用をめぐる問題への対応のため、公正な処遇が図られた多様な働き方の普及、パートタイム労働・労働者派遣に関する対策などを進める。  ③ 平成28年10月から実施される短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、更なる適用拡大を検討するなど、税制・社会保障制度の在り方について、男女の社会における活動の選択に中立的なものとなるよう検討する。  ④ 配偶者からの暴力の被害者に対する支援において、被害者本人やその子供の精神的な回復が必要な場合にはその回復を助け、就業による自立支援に加え、日常生活の自立や社会的な自立を、幅広いネットワークによって支援する。また、都道府県及び市町村内の関係部局その他関係機関の連携強化を通じ、被害者支援等に係るワンストップ・サービスの構築を推進する。  ⑤ 生活困窮者の活動的な社会参加と就労を支えながら、その生活の向上を図るため、生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）に基づく相談支援、就労支援、多様な就労機会の提供、居住確保支援、家計相談支援等を行う。  **イ ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくり**  ① ひとり親世帯の実情に応じ、母子家庭等就業・自立センター等を通じた一貫した就業支援や学び直し支援等を行う。その際、若年で出産するなどにより高等学校教育を受けることが難しいひとり親が、よりよい条件で就職できるよう配慮する。また、企業に対して、ひとり親の優先的な雇用について協力を要請し、企業の取組を支援するとともに、ハローワーク等において、協力企業に関する情報を提供する。  ② ひとり親家庭が安心して子育てをしながら生活できる環境を整備するため、居住支援、子育ての支援や生活・健康に対する支援等を行う。併せて、児童扶養手当の支給、母子父子寡婦福祉資金貸付金の貸付けなど、経済的支援策も実施し、総合的な支援を展開する。児童扶養手当については、父母が婚姻を解消した児童のほか、父母の障害、生死不明、遺棄などの状態にある児童の支給要件についても周知を図る。  ③ ひとり親家庭を対象とした様々な支援情報を提供する。その際、子供の養育費の問題についても幅広く情報提供する。また、離婚届書を受理する市区町村の窓口において養育費の取決めに関する情報提供等を行うよう協力を求めるとともに、養育費相談支援センター等において養育費についての相談支援を進める。  ④ 家庭の経済状況等によって子供の進学機会や学力・意欲の差が生じないように、生 活困窮世帯等の子供への学習支援や、幼児教育の段階的無償化に向けた取組、教育費に係る経済的支援の更なる充実、スクールカウンセラー等の配置、地域における学習支援等を進める。  また、ひとり親家庭の子供は、親との離別等により精神的に不安定なことが多いことに配慮して、ひとり親家庭の親子への相談支援等を行う。  **ウ 子供・若者の自立に向けた力を高める取組**  ① 社会人・職業人として自立できる人材を育成するため、キャリア教育・職業教育を体系的に充実する。進路や就職に関する指導も含め、男女ともに経済的に自立していくことの重要性について伝えるとともに、女性が、長期的な視点に立って人生を展望し、働くことを位置付け、準備できるような教育を推進する。  ②若者が充実した職業人生を歩んでいけるよう、新規学校卒業者への支援、中途退学者や未就職卒業者への対応、フリーターを含む非正規雇用で働く若者への支援等を行う。  ③ニート、引きこもりなど、困難を有する子供・若者が、社会生活を円滑に営むことができるよう、複数の支援を組み合わせ、また多様な主体間の連携により、地域の実情に合った切れ目のない支援を行う。 | ア①②  多様な働き方の名の下で新たなあるいはさらなる格差が生じないためには、どのような雇用形態であろうと、労働条件に差別がないこと。同一価値労働同一賃金が無条件に保障されるなど賃金に大きな差がないことが大切である。また、最低賃金の引き上げが必要である。   1. ワンストップ・サービスの構築にあたっては、関係機関の連携強化はもちろんだが、経験と実績を重ねている民間団体と協力も必要であり、その場合の財政支援も大切である。 2. 生活困窮者支援法に基づく窓口の担当者には、支援者・相談者に十分に添っていくための研修がきちんと行われること。   イ  日本の母子世帯の母の就労率は85％と世界に比して高いが、多くが母子家庭であるひとり親世帯の貧困率は、米国35.8％、ドイツ11.6％だが、日本は54.6％と働く方が高くなっている。  ひとり親の子どもの保育の充実、子育ての環境整備は早急に具体的対策が必要だが、従来の貸付、児童扶養手当などの支援策のみでは、ひとり親の貧困の抜本的解決にはならない。  男性を稼ぎ手とするモデルに全面的に依拠し、女性の自立を阻止する固定的役割分担、世帯主義、女性労働の非正規化などを放置することにより、ひとり親の貧困、孤立という問題が突出してしまった現状がある。女性が一人でも生活できる基本基盤を整備する必要がある。 |  |
| **２高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備** | **(1) 施策の基本的方向**  高齢化が進展する中で、特に高齢期の女性の貧困を低減するため、低年金・無年金者問題に対応するほか、高齢期に達する以前から男女共同参画の視点に立ってあらゆる面での取組を進める。また、高齢者が家庭や地域で安心して暮らせる社会基盤の構築を進める。  また、性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合や、障害があること、日本で生活する外国人であること、アイヌの人々であること、同和問題等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合について、人権尊重の観点から人権教育・啓発等を進める。  **(2) 具体的な取組**  **ア高齢者が安心して暮らせる環境の整備**  ①高齢期の女性の貧困を低減するため、低年金・無年金者問題に対応するとともに、高齢期に達する以前から、男女共同参画に関するあらゆる分野における施策を着実に進める。  ②年齢にかかわりなく働ける社会の実現に向けて、高齢男女の就業促進、能力開発、社会参画促進のための支援を行う。  ③介護保険制度の着実な実施を図るとともに、介護サービスの充実を図る。  ④認知症や一人暮らしの高齢者が、社会から孤立することなく住み慣れた地域で暮らし続けられるよう、「認知症施策推進総合戦略～認知症高齢者等にやさしい地域づくりに向けて～（新オレンジプラン）」に基づく取組を進めるとともに、住民等を中心とした地域の支え合いの仕組みづくりを促進する。  ⑤高齢者が他の世代とともに社会の重要な一員として、生きがいを持って活躍できるよう、社会参加活動や学習活動を促進する。  ⑥安定した住生活の確保、建築物、道路、公園、公共交通機関等のバリアフリー化等、高齢者を取り巻く環境の整備等を推進する。  ⑦高齢者に優しく、ニーズに合致した機器やサービスの開発などを支援する。  ⑧高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（平成17年法律第124号）等を踏まえ高齢者虐待防止の取組を進めるとともに、悪質商法などの高齢者の消費者トラブルの防止を図る。  ⑨その他、「高齢社会対策大綱」（平成24年９月７日閣議決定）に基づき必要な取組を進める。  イ障害者が安心して暮らせる環境の整備  ①障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成28年４月施行）等を踏まえ、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向けた取組を進める。  ②障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成23年法律第79号）等を踏まえ障害者虐待防止の取組を進めるとともに、悪質商法などの障害者の消費者トラブルの防止を図る。  ③障害者が安心して生活できる住宅の確保、建築物、道路、公園、公共交通機関等のバリアフリー化を推進するとともに、障害者に配慮したまちづくりを推進する。  ④障害者の雇用の促進に関する法律や障害者雇用対策基本方針を踏まえた就労支援を行う。  ⑤女性である障害者は障害に加えて女性であることにより，更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意しつつ、「障害者基本計画」（平成25年９月27日閣議決定）に基づき、生活支援、教育、雇用・就業、生活環境、差別の解消及び権利擁護の推進等の分野における施策を総合的に推進する。その際、障害者の性別等の観点に留意して、情報・データの充実を図る。  **ウ外国人が安心して暮らせる環境の整備**  ①外国人女性が、言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立などの困難に加えて、女性であることにより更に複合的な困難に置かれていることに留意しつつ、日本で生活する外国人への教育、住宅、就労支援、法律や制度などについての多言語での情報提供や相談体制の整備、外国人の親を持つ子供への支援等について、実態を踏まえながら進める。  ②配偶者からの暴力の被害者である在留外国人女性への支援について、配偶者からの暴力に関する専門的知識を持った母国語通訳者の養成等を含め、適切な支援を進める。  ③「人身取引対策行動計画2014」（平成26年12月16日犯罪対策閣僚会議決定）に基づく取組を進める。  **エ性的指向や性同一性障害、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人々への対応**  ①性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合や、障害があること、日本で生活する外国人であること、アイヌの人々であること、同和問題等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合などについて、可能なものについては実態の把握に努め、人権教育・啓発活動の促進や、人権侵害の疑いのある事案を認知した場合の調査救済活動の取組を進めるとともに、男女共同参画の視点に立って必要な取組を進める。 | （２）ア  ①低年金・無年金者問題は当事者の責任とはいえないので、具体的な対応を施策として示すこと。  ②就業の場の拡大がなければ意欲があっても働けない。就労の場の確保と開拓に向けた具体策を示すこと。また、高齢者の職業ブラッシュアップ施策を行うこと。  多様な職種を開発すること。  ③介護保険制度は改正を重ねるたびに使いにくい制度になっている。事業者にとっては、加算制度や硬直化した監査等による事務量の煩雑化、施設利用希望者には要介護度の壁、要介護認定を受けてもサービス利用には制約が多く、介護の社会化は言葉だけ、介護者の負担の軽減につながっていない。最新の改正で地方自治体への丸投げ部分が増え、地域格差につながる恐れがある。保険料を徴収しながら利用しにくい制度の欠陥を見直すべきである。  また、介護難民の実態を調査すべきである。  ④住民頼みは解決策につながらない。地域自体が高齢化により崩壊寸前である。この現実を見据えた提案が必要である。  ⑤劣悪な住環境に居住する生活困窮者や高齢者等の実態調査を行うこと。  空家対策の一つとして、関係省庁や自治体との連携による新たな住環境整備の可能性を探ること。    ウ②  外国人女性の場合、夫の失踪、暴力、遺棄などによって6ケ月以上夫と暮らしていなかった場合、「日本人配偶者等」の在留資格が取り消された例がある。被害者の人権を無視しないよう、ＤＶ被害者などの場合、入管との連携が必要である。  人身取引については、７－７に掲載  エ  実態の調査をし、人権侵害の疑いがある場合の、救済活動の取り組みについては、もっと具体的に示されなければならない。 |

**９ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **目標** | | 意見 |
|  | 男女共同参画社会の形成のためには、社会制度・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なければならない。社会制度や慣行は、それぞれの目的や経緯を持って生まれてきたものではあるが、男女共同参画の視点から見た場合、明示的に性別による区別を設けていない場合でも、男女の置かれている立場の違いなどを反映して、結果的に男女に中立に機能しない場合がある。  男女の社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、男女の社会における活動の選択に対して中立的に働くような制度・慣行の構築が必要である。また、男女が共に仕事と家庭に関する責任（1）を担える社会の構築や、ワーク・ライフ・バランス及び出産・子育てにおいて、男女の多様な選択を可能とするといった視点が重要である。  我が国の社会経済の急速な変化に対応するため、新たな制度の構築や制度の抜本的な見直しが行われる中、男女共同参画の視点に立ち、男女ともにライフスタイルを柔軟に選択できる社会の実現に向けた制度・慣行の見直しを進めるとともに、それを支える育児・介護の支援基盤の整備を進める。  また、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響等に関する調査研究を進める。 | （１）「仕事と家庭に関する責任」のみならず「地域活動や労働組合活動、その他の社会活動への参画を可能にする社会の構築」をめざすべきである。特に男性にとって、自立した生活能力の獲得は生涯を通じて不可欠の課題である。 |
| **施策の基本的方向と具体的な取組** | |  |
| **１ 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し** | **(1) 施策の基本的方向**  家族形態の変化（2）やライフスタイルの多様化を踏まえつつ、男女の社会における活動の選択に中立的に働くよう、社会制度・慣行を見直す。具体的には、女性の就業調整や非労働力化につながる可能性のある税制や社会保障制度等の見直しを検討するとともに、時代の変化に対応した家族に関する法制について検討を進める。その際、国際規範・基準の積極的な遵守や、国内における実施強化といった視点にも留意する（3）。また、男女がともに仕事と家庭に関する責任を担えるよう（4）、育児・介護の支援基盤整備を進める。  **(2) 具体的な取組**  **ア 社会における活動の選択に対し中立的な社会制度・慣行、家族に関する法制等の検討**   1. 女性の職業分野等における活躍の状況を適切に把握した上で、国民生活に与える影響に配慮しつつ、配偶者控除の縮小・廃止（5）を含め、働き方の選択に対して中立的な税制の構築に向けた検討を進める。（6） （7）   ② 女性の活躍推進にも大きく関連する社会保障制度の在り方について、男女の社会における活動の選択に中立的なものとなるよう検討する。平成28年10月からの短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、さらなる被用者保険の適用拡大を進めていく中で第３号被保険者を縮小していく方向で検討を進める。 （8）  ③ いわゆる配偶者手当については、結果的に女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があることに鑑み、平成26年12月16日の政労使会議で取りまとめられた「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」を踏まえ、必要な検討を進める。  ④ 家族に関する法制について、夫婦や家族の在り方の多様化や女子差別撤廃委員会の最終見解も踏まえ、婚姻適齢の男女統一、女性の再婚禁止期間の見直し、選択的夫婦別氏制度の導入等の民法（明治29年法律第89号）改正について、引き続き検討を進める。また、時代の変化等に応じ、家族法制について検討を行う。 （9）（10）  ⑤ 政府の施策及び社会制度・慣行が男女に実質的にどのような影響を与えるかなど、男女共同参画社会の形成に関する課題についての調査研究を行う。  **イ 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備**  ① 子ども・子育て支援新制度により潜在的なニーズも含めて必要な子育ての受け皿を確保するなど、子育て支援の一層の充実を図る。  （ア） 子ども・子育て関連３法（※。平成24年８月成立）に基づく「子ども・子育て支援 新制度」を着実に推進し、小規模保育や家庭的保育等への新たな給付や、認定こども園制度の改善、地域子育て支援拠点や放課後児童クラブ等地域のニーズに応じた多様な子育て支援策の充実を着実に進める。  ※ 子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号）、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）の一部を改正する法律、子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成24年法律第67号）の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律  （イ） 小中学校の余裕教室や幼稚園等の既存の社会資源の活用、賃貸物件を活用した保育所分園の整備、子育て支援員の活用などを推進し、計画的に公的保育サービスの受入児童数の拡大を図る。  （ウ） 多様な保育ニーズに対応するため、延長保育、休日保育、夜間保育、病児・病 後児保育、複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育サービスの拡大を図る。  （エ） 就業の有無にかかわらず、一時預かり、幼稚園の預かり保育などにより、地域における子育て支援の拠点やネットワークを充実する。  （オ） 幼児教育・保育に係る保護者の経済的負担の軽減等を図る。  （11）  ② 医療介護連携の推進や認知症対策の充実により「地域包括ケアシステム」の実現に向けた取組を着実に進め、家族の介護負担の軽減を図る。（12）  ③ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年5月15日法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）について、「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」報告（P。平成27年夏頃予定）を踏まえ、必要な見直しの検討を進めるなど、男女がともに子育て・介護をしながら働き続けることができる環境を整備する。  ※介護期の柔軟な働き方、子の看護休暇、「男性」の仕事と家庭の両立等を検討中  ④改正次世代育成支援対策推進法について周知・啓発を積極的に行うとともに、仕事と子育ての両立を推進する企業を対象とした認定及び特例認定の取得を促進する。 | （2）家族形態のどのような変化に対応しなければならないのか、変化の端的な特徴をあげるべきである。すなわち、「夫と専業主婦に子ども二人」という「標準世帯モデル」の崩壊、単身世帯や母子・父子世帯、高齢者世帯の増加などがあげられよう。  （3）「見直しを検討する」ではなく、「女性差別撤廃委員会をはじめとする国連人権機関からの勧告を実施する」と明記すべきである。（素案の案①「男性中心型労働慣行の変革と女性の活躍」への意見参照）  （4）「目標」への意見（1）と同様「地域活動や労働組合活動、その他の社会活動への参画を可能とするよう」を入れるべきである。  （5）「配偶者控除の廃止」  　配偶者控除の廃止はもはや検討を進める段階ではなく、実施する段階である。「103万円の壁」と言われる制度は、「専業主婦女性」が低賃金の非正規・短時間労働を選択せざるをえない方向に働き、女性の経済的自立を阻んでいる。誰もが自分の収入で生活し納税できる制度にすべきである。  （6）その他の所得税法見直しー寡婦控除の適用拡大  「寡婦控除」は、離別後扶養家族がいる場合や死別後は扶養家族がいなくても認められているが、いわゆる非婚の母（父）には認められていない。そのため課税所得を基礎に課される保育料や国民健康保険料が高くなり、シングルマザー家庭での貧困を増幅させている。非婚の母や父にも適用を拡大すべき。  （7）その他の所得税法見直しー56条の撤廃  所得税法56条は、農山村・商工業自営業者の家族従業者（配偶者や家族）が受け取る報酬を事業の必要経費と認めていない。そのため配偶者（多くは女性）や家族の報酬は事業主の所得に合算されている。女性の経済的自立を阻む差別的法規であり、撤廃すべき。  （8）社会保険・年金制度の見直し  短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用拡大は評価できるが、実際に適用となるのは、週20時間～30時間の短時間労働者約400万人のうちの25万人にすぎない。適用対象を拡大すべきである。  （9）民法改正―婚姻適齢の男女統一、選択的夫婦別氏制度の導入、女性のみに課された再婚禁止期間の廃止  「引き続き検討を進める」段階ではなく、実施する段階である。（素案の案①への意見参照）  （10）戸籍法の改正  婚外子への相続差別は改められたが、戸籍における差別は残っている。  戸籍法による出生届の「嫡出子」または「嫡出でない子」の記載は撤廃すべき。また「父母との続き柄」欄の記載も、婚外子であることがわかる「女」「男」の記載や、父の認知がない場合の父欄の空欄など、続き柄の記載規定を改めるべきである。  （11）保育や介護に従事する労働者の労働条件の改善を図らなければ、「支援基盤の整備」をしたことにはならない。  「多様なニーズに対応する」保育サービスの量的拡大のみならず、質的充実を図っていかなければならない。  （12）2015年4月の介護保険制度改定により、介護保険料値上げの一方でさまざまなサービスの低下が懸念されている。家族の介護負担の軽減は図れない。（（素案の案8.-2「高齢者が安心して暮らせる環境の整備」への意見参照） |
| **２男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実** | **(1) 施策の基本的方向**  人権尊重の理念に対する理解を深めるとともに、各人が自らに保障された法律上の権利や、権利の侵害を受けた場合の対応等について正確な知識を得られるよう、法律・制度の理解の促進を図る。また、政府の施策に対する苦情の処理や人権が侵害された場合の被害者救済体制・相談体制の充実を図る。  **(2) 具体的な取組（13）**  ①人権教育・啓発活動を促進することで、人権に関する正しい理解の普及を進める。（14）   1. 法令や条約の分かりやすい広報などを行うことにより周知を進める。（15）   ③人権が侵害された場合の被害者の救済体制及び相談体制の充実を図る。（16）  ④通訳を配置した外国人のための人権相談所の充実等国際化への対応を進める。  ⑤男女共同参画の現状・国民意識、苦情処理等に関する実態把握を行う。 | （13）項目のみで内容がまったく不明である。これでは基本計画にならない。  （14）人権教育は、学校・職場・地域社会など人生の各ステージや社会活動のさまざまな場で行われなければならない。その概要と実施主体・対象をあきらかにすべきである。  （15）「女性差別撤廃条約」「男女共同参画社会基本法」という用語の認知度はともに第3次基本計画策定時よりも下がっている。学校教育のカリキュラムに取り入れるなどの具体的方策が必要である。また、条約の周知の目的は用語の周知にあるのではなく、条約の内容の周知・理解・徹底・実現にある。その目的を達成するための具体的取組を進めるべきである。  法令や条例を認識していないのは国民ばかりではない。立法・司法・行政の各界における認知度も高いとは言えない。三権に携わる公人の人権意識の低さが国民の人権意識の程度を左右していると言うべきである。国家・地方公務員試験や司法試験の内容に国際人権条約や関係法令を入れるなどの対策が必要。「わかりやすい広報」のレベルでは解決しない。  （16）国内人権機関の設置  国連人権機関から度重なる勧告を受けている国内人権機関を設置すべきである。現行の法務省人権擁護委員会制度は、独立性と実効性の両方において1993年国連の「パリ原則」に合致していない。国内人権機関は、被害の救済だけではなく人権政策についての提言機能を持つところに大きな意義がある。2012年国会に上程された人権委員会設置法は、法務省の外局に設置するという点、事務局機能を法務局長・地方法務局長に委任するという点で現行人権擁護委員会と実質的に変わるものではなかった。それすら廃案になったまま、何の進展も見られない。  第4次基本計画において、国内人権機関の設置に言及すべきである。 |

**10 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **目標** | | 意見 |
|  | 男女共同参画社会を実現していく上で、人々の意識の中に形成された性別に基づく固定的な役割分担意識の解消や人権尊重を基盤とした男女平等観の形成などが大きな課題となっており、国民の理解を促すための教育及び広報・啓発活動は、他のすべての取組の根幹をなす基盤的な施策と言える。なかでも男性自身の意識改革は男性にとっても重要であり、男性がより暮らしやすくなるものである点に留意する必要がある。（1）  効果的に国民の理解を促進していくためには、国民一人ひとりの生涯の中で、職場、家庭、地域、学校、メディアなどあらゆる場と媒体を通じた広報・啓発活動が総合的に実施されること、幼児から高齢者に至る幅広い層の発達段階を踏まえ、親しみやすく分かりやすいものとすることが必要である。男女の主体的で多様な選択を可能とするため、そのエンパワーメントを促進する観点も不可欠である。（2）  また、女性や子供を専ら性的ないしは暴力行為の対象として捉えた性・暴力表現は、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであり、女性や子供に対する人権侵害となるものもある。こうした観点から啓発を行うとともに、提供側のメディアにおける自主規制等の対策を働きかけるなどの取組が必要である。  以上を踏まえ、教育機関、メディア、地方公共団体等との連携を深めつつ、男女共同参画の理解の促進に向けた教育及び広報・啓発活動を展開するとともに、その推進体制を強化する観点から、学校教育及びメディアにおける政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を推進する。 （3） | 1. 第3次基本計画の達成状況によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対の割合は計画策定時よりも低くなり、5割を下回ったことは歓迎できるが、共働き家庭における6歳未満の子供を持つ夫の家事の行動者率はほとんど変わっていない（19.3％→19.5％）。このことは固定的役割分担意識の解消が実態として進んでいないことを示すと同時に、長時間労働の解消など男性の働き方の変革を抜きには大幅な改善が望めないことも示している。意識改革と制度改革が表裏一体の課題であることを強調すべき。 2. 日本において国民の固定的性別役割分担意識の解消を阻んでいるのは、公人とりわけ政治家の性差別意識である。   国民の意識改革のために果たすべき政府をはじめとする政治家の役割を明記すべきである。  （3）　最近浮上している「大学改革」論、すなわち理系優遇・文系縮小の実務偏重や「日の丸」掲揚を義務付ける方向などは、研究・教育の質をゆがめるものであり、教育を通じた男女共同参画への意識改革の促進に逆行するものである。教育機関の役割は国や経済界に奉仕するものではないことを明記すべき。 |
| **施策の基本的方向と具体的な取組** | |  |
| **１ 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開** | **(１）施策の基本的方向**  男女共同参画の実現の大きな障害の一つは、人々の意識の中に形成された性別に基づく固定的な役割分担意識である。これを解消し、男女共同参画に関する認識やその意義に対する理解を深め、定着させるための広報・啓発活動を積極的に展開する。  また、男女共同参画社会の形成に向けて、国民の理解を得るための手立てをより一層講じる。 （4）  **（２）具体的な取組** （5）  ① 男女共同参画の意義についての理解促進や固定的性別役割分担意識の解消のため、訴求対象に合った媒体を工夫して積極的に広報・啓発する。特に男性（夫・父親、企業の経営者・管理職等の立場から）や若年層の意識を変えるための広報・啓発活動や教育プログラムの開発・実施に取り組む。（6）  これらの実施に際しては、戦略的・効果的な手法に関する調査研究を行い、政府の取組に活用するとともに、地方公共団体等における取組にも資するようノウハウを提供する。  ② 地域ぐるみで女性の活躍を応援する活動の支援や、男性経営者層の理解促進およびネットワークの構築支援などを継続し、女性の活躍を応援する活動を全国的に拡大する。  ③ 男性、子供、若年層などを含め、男女共同参画が必要であることをあらゆる人が共感できるよう、地域に根ざした身近な情報発信を進める。  ④ 男女共同参画推進連携会議などの場を通じて、メディア各社の取組や課題を共有化し、女性の活躍等に関する積極的な情報発信の推進に役立てる。  ⑤ 地方公共団体、NPO、経済界、マスメディア、教育関係の団体等、男女共同参画に大きな影響を及ぼし得る団体と連携して戦略的に広報・啓発を進める。 | （4）第3次基本計画の達成状況によると、「男女共同参画」という用語の周知度は計画策定時の64.6％から最新値（2013年）63.7％へ、「女性差別撤廃条約」という用語の周知度は35.1％から34.8％へと下がっている。なぜなのか？原因の分析が必要である。  （5）「政府職員の理解の促進等」  第3次基本計画では、第2分野「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」の「3男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実」の「具体的施策」に「オ、政府職員の理解の促進等」が挙げられ、「男女共同参画に関連の深い法令・条約等について、政府職員、警察職員、消防職員、教員、地方公務員に対して、研修等の取り組みを通じて理解の促進を図る。また法曹関係者についても、同様の取り組みが進むよう、情報の提供や講師の紹介等可能な限りの協力を行う」と述べられている。第4次計画ではこのような政府職員（公人）への対策の言及がどの分野においても見られない。女性差別撤廃条約や男女共同参画社会基本法の実施に率先して取り組むべき公人の理解が遅れている現実を直視し、具体的取組の柱に据えるべきである。  （6）訴求対象に上記の公人を設定し、教育プログラムの開発に取り組むべきである。  政治家の固定的役割分担意識のありようを表わしている具体例を示す。   * 1. 経済産業省中山義活政務官（2010年10/1当時）のAPEC「女性企業家サミット」での発言   「日本の女性は家庭で働くのを喜びとしているし、文化になっている。」   * 1. 柳沢伯夫（2007年当時厚生労働大臣）「女性は産む機械」発言 |
| **２ 男性における男女共同参画の理解の促進** | **（１）施策の基本的方向**  固定的性別役割分担意識について、時代とともに変わりつつあるものの、特に男性により強く残っているとの指摘もあることから、特に男性への意識啓発や相談活動などを通じ、男女共同参画への理解促進を図る。（7）  **（２）具体的な取組**  ① 男女共同参画の意義についての理解促進や固定的性別役割分担意識の解消について、訴求対象に合った媒体を工夫して積極的に広報・啓発する。特に男性（夫・父親、企業の経営者・管理職等の立場から）や若年層の意識を変えるための広報・啓発活動や教育プログラムの開発・実施に取り組む。  これらの実施に際しては、戦略的・効果的な手法に関する調査研究を行い、政府の取組に活用するとともに、地方公共団体等における取組にも資するようノウハウを提供する。（再掲）  ② 諸外国に比べ低水準にとどまっている家事・育児への男性の参画を一層促進するため、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、男性が育児・介護に参画するための環境整備や情報・学習機会の提供等の支援を行う。（再掲）  ③ 家事・育児を前向きにとらえ、積極的に参加する動きを広めるため、家庭や地域において生き生きと活躍する男性のロールモデルの発掘を行い、活躍事例を積極的に発信する。  ④地域ぐるみで女性の活躍を応援する活動の支援や、男性経営者層の理解促進およびネットワークの構築支援などを継続し、女性の活躍を応援する活動を全国的に拡大する。（再掲） | 1. 旧来の「男らしさ」概念は男性の生き方をも不自由なものにしている。   「男らしさ」概念からの男性の解放の促進を目標とすべき。 |
| **３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）施策の基本的方向**  学校教育及び社会教育において、教育に携わる者が男女共同参画の理念を理解するよう、意識啓発等に努めるとともに、男女とも一人一人が思いやりと自立の意識を育み、個人の尊厳と男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。  男女がともに、各人の生き方、能力、適性を考え、固定的な性別役割分担にとらわれずに、主体的に進路を選択する能力・態度を身につけるよう、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を含む生涯学習・能力開発を推進する。特に、近年の女性の活躍推進に向けた動きも踏まえ、多様化、高度化した学習需要に対応するとともに、女性のエンパワーメントに寄与するため、生涯にわたる学習機会の提供や社会参画の促進のための施策を一層充実させる。  （8）  **（２）具体的な取組**  **ア男女平等を推進する教育・学習**  ①学校長を始めとする教職員や教育委員会が男女共同参画の理念を理解し、男女共同参画を推進することができるよう、各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修等の取組を促進する。  ②初等中等教育において、児童生徒の発達段階に応じ、社会科、家庭科、道徳、特別活動など学校教育全体を通じ、人権の尊重、男女の平等や男女相互の理解と協力の重要性、家庭生活の大切さなどについて指導の充実を図る。  男女平等を推進する教育の内容が充実するよう、教職員を対象とした研修等の取組を推進する。（9）  ③社会教育において、男女共同参画の意識を高め、固定的性別役割分担にとらわれない意識が醸成されるよう、地域における学習機会の提供を促進する。  ④高等教育機関において、男女共同参画社会の形成に資する調査・研究の充実を促す。  ⑤独立行政法人国立女性教育会館においては、国、地方公共団体、女性関連施設や大学、企業等と連携を図りつつ、男女共同参画を推進する組織のリーダーや担当者を対象にした研修や教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供等を行い、男女共同参画社会の形成の促進を図る。  ⑥ 日本学術会議においては、ジェンダー研究を含む男女共同参画社会の形成に資する学術研究及び教育制度について、社会、経済、政策、健康、人口、暴力、災害、環境等の観点から多角的な調査、審議を一層推進する。  ⑦ 「家族の日」や「家族の週間」等を通じて、家族や地域の大切さ等についての理解の促進を図る。 （10）  **イ 多様な選択を可能にする男女平等を推進する教育・能力開発・学習機会の充実**  ① 子供の頃から男女共同参画の視点に立ち、ライフプランニングを踏まえた総合的なキャリア教育を推進する。その際、社会・経済・雇用などの基本的な仕組みや労働者としての権利・義務、男女共同参画の意義、ワーク・ライフ・バランスの重要性について理解の促進を図る。  ② 人生を通じたそれぞれの段階ごとのニーズに即したライフプランニングや能力開発・生涯学習を推進する。男女がともに希望するときに希望する場所で能力開発・生涯学習に参加できるような体制づくりを推進する。  ③ 産業構造の変化等に対応し、大学・専門学校等における社会人の学び直しの機会を提供するため、教育界と産業界が共同し、イノベーション人材教育、成長分野等の中核的人材育成に向けた取組を推進する。  ④ 独立行政法人国立女性教育会館の研修、教育・学習支援、調査研究、情報収集・提供等の更なる内容の充実・深化を推進する。  ⑤ 大学等における女子学生を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。  また、男女共同参画の視点を踏まえた進路・就職指導を行う観点から、女性自身や親・教員等に対し、女性が高等教育を受けることや、理工系分野など女性の参画が進んでいない分野への進学・就職を希望することへの理解を深めるなど、多様な職業選択を推進する指導を促す。  ⑥ 女性が自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画するための力を付けるため、女性の多様化・高度化した学習需要や情報ニーズに対応する生涯にわたる学習機会を充実させる。  ⑦ 結婚・出産等により職業生活の中断を余儀なくされた女性が、それぞれの希望に応じたチャレンジにつながるよう各種支援策の情報提供に努める。 | （8）子どもと女性の貧困率の拡大は、大学進学等の教育機会を男子優先にする方向に働き、女子に対する教育の機会均等が奪われる危険性を含んでいる。男女を問わず親の経済力による子への教育格差は拡大するばかりであり、学歴格差による貧困の連鎖があたかも「身分制」のごとく生み出されている。特に女子に対する影響を重視し、教育費軽減などの対策を提言すべきである。  （9）男女平等を推進する教育にとって、リプロダクティブヘルス/ライツの視点とその下での性教育は肝心要である。特に初等中等教育における位置づけが必要。  （10）第3次基本計画には記載のないこの項目を出す理由は何か？「家庭」「家族」が暴力の温床になっている場合もある。血縁「家族」のいない子どももいる。「家族はお互いに助け合わねばならない」というような規範の押し付けにつながる教育は百害あって一利なし。この項目の削除を求める。 |
| **４ 女性の人権を尊重した表現の推進のためのメディアの取組への支援等** | **(１) 施策の基本的方向**  メディア業界が自主的に行っている女性の人権を尊重した表現の推進のための取組 を継続、拡大するよう働きかける（11）。また、女性や子供の人権を侵害するような違法・有害な情報への実効ある対策を充実させていくとともに、特に、インターネット上の情報の取り扱いについては、若年層も含めて広く啓発を行う。  **(２） 具体的な取組**  ① 男女共同参画推進連携会議などの場を通じて、メディア各社の取組や課題を共有化し、メディア自身による不適切な表現の防止に役立てる。  ② メディア産業の性・暴力表現について、ＤＶＤ、ビデオ、パソコンゲーム等バーチャルな分野を含め、自主規制等の取組を促進するとともに、表現の自由を十分尊重した上で、その流通・閲覧等に関する対策の在り方を検討する。  ③ メディアを通じて流れる様々な情報を国民が主体的に収集、判断する能力、また適切に発信する能力を身につけるため、メディア･リテラシーの向上を図る。 | （11）メディア業界の自主的な取り組みの実態調査を業界に求める。TVコマーシャルや週刊誌・雑誌上で女性や子どもを性的対象物として扱っている表現がいまだに横行している。自主的取組のチェック機能がなければ事態は改善されない。 |
| **５ 学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大** | **(１) 施策の基本的方向**  学校教育機関において、女性の能力発揮が組織の活性化に不可欠という認識の醸成を図り、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図る。  世論形成に大きな影響力を持つメディア関係業界において、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図る。  **(２) 具体的な取組**  **ア 学校教育の分野における政策・方針決定への女性の参画の拡大**  ① 初等中等教育機関における政策・方針決定過程に参画する女性の割合「30％」に向けて、校長・教頭等への女性の登用について、具体的な目標を設定するよう働きかける。  ② 女性の能力発揮が、それぞれの組織の活性化に不可欠という認識の醸成を図るとともに、体系的・計画的な管理職の養成・研修システムを構築するための方策を検討する。  ③ 高等教育機関の教授等における女性の登用については、男女共同参画の理念を踏まえた各大学における自主的な取組を促進する。また、政策・方針決定過程に参画する女性の割合「30％」に向けて、国立大学法人評価等を通じて各国立大学法人が積極的な取組を行うよう促す。  ④ 学校教育の分野における団体における政策・方針決定過程に参画する女性の割合「30％」に向けて、当該団体の役員等における女性の登用について具体的な目標を設定するよう働きかける。  **イ メディアの分野における政策・方針決定への女性の参画の拡大**  ① メディア関係業界における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を含むダイバーシティに関する取組を促すとともに、ワーク・ライフ・バランスに関する理解を深めるため、好事例の広報や周知に努める。  ② メディア分野の業界団体や企業における政策・方針決定過程に参画する女性の割合「30％」に向けて、当該団体の役員・編集責任者における女性の登用について具体的な目標を設定するよう働きかける。  その際、  ・ 女性活躍推進法（P。第189国会に提出。可決・成立した場合）の適用がある事業主においては、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。（再掲）  ・ 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。 |  |

**11 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **目標** | 災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時からの男女共同参画社会の実現が、防災・復興を円滑に進める基盤となる。  予防、応急、復旧・復興等のすべての局面において、女性が重要な役割を果たしていることを認識するとともに、防災・復興に係る意思決定の場に女性が参画し、リーダーとして活躍することを推進する。  また、女性と男性では災害から受ける影響に違いが生じることに配慮し、男女共同参画の視点から、事前の備え、避難所運営、被災者支援等を実施することが必要である。①  女性は防災・復興の主体的な担い手であり、災害から回復する力を持つ社会を構築するには、女性が原動力となることを、国内外で共有することが必要である。 | 1. 災害時には、ジェンダーに依拠した暴力（性暴力、言葉や行動による支配的な対応など）が発生することが多く確認されている。この点に留意した対応を取り、暴力の発生をできる限り少なくする準備をする必要がある。 |
| **１ 防災分野における女性の参画拡大など男女共同参画の推進** | **(１) 施策の基本的方向**  地域における生活者の多様な視点を反映した防災対策の実施により地域の防災力向上を図るため、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立する。  **（２）具体的な取組**  **ア 防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画の拡大**  ① 中央防災会議の下に設けられる専門調査会や防災に関する各種の有識者会議等の構成員について、女性の参画の拡大を図る。②  ② 都道府県防災会議について、女性委員の割合が少なくとも30％となるよう、女性委員の割合が高い都道府県の事例の提供と併せて、都道府県に対して働きかける。  ③ 市町村防災会議について、都道府県防災会議の最近の動向や女性を積極的に登用している市町村の事例について情報提供を行うなどにより、早期に、女性委員のいない市町村防災会議の数をゼロとするとともに、女性委員の割合が少なくとも30％となるよう、都道府県の協力も得て、市町村に対して働きかける。  ④ 防災担当部局の管理職への女性の登用を含め、女性の採用・登用の拡大に取り組む。地方公共団体に対しては、防災担当部局への女性職員の配置及び管理職への女性の登用の促進に取り組むよう働きかける。  **イ 防災の現場における女性の参画の拡大**  ① 男女共同参画の推進の観点から、女性のいない消防団がゼロとなるよう、地方公共団体に対して、より一層の女性消防団員の入団を促進し、特に、女性のいない消防団については、積極的な入団を働きかける。また、消防団員の金銭的な処遇の改善も含め、消防団員が活動しやすい環境を整備する。  消防職員、警察官、自衛官等について、意欲のある女性がその能力を発揮して役割を十分に果たすことができるよう、女性の採用・登用の拡大に取り組むとともに、職場環境の整備、職業能力の向上及び心身の健康の保持増進に取り組む。③  **ウ 防災施策への男女共同参画の視点の導入**  ① 男女共同参画の視点が地域防災計画及び地区防災計画に反映されるよう、地方公共団体等に対して要請する。  ② 避難所運営に男女両方がリーダーとして参画し、男女共同参画の視点に立った運営がなされるよう、避難所運営等に関する実態調査の結果も踏まえ、地方公共団体等に対して働きかける。  ③ 防災施策に男女共同参画の視点が反映されるよう、防災担当職員を対象とした研修の実施に当たっては、予防、応急、復旧・復興等の各段階における男女共同参画の視点からの災害対応に関する講義を盛り込む。  ④ 防災分野の人材育成に当たっては、消防団、水防団、自主防災組織、民生委員・児童委員、社会福祉協議会、災害ボランティアセンター、人権擁護委員、男女共同参画センター等、関係する機関・団体が合同で研修や訓練を実施し、予防、応急、復旧・復興等の各段階における男女共同参画の視点からの災害対応に関する知識を普及する。  ⑤ 男女共同参画の視点に立った防災に関する地域活動等が推進されるよう、地方公共団体や男女共同参画センター等に情報提供を行うなどの支援を行う。 | ②なぜ女性の参画する割合が少ないのか、理由を明らかにし、その根源を変化させていかなくてはならない。  働きかけるだけでは変化は起きない。あて職による委員の選出を改めたり、女性の多い専門職からの委員を選出するなど、積極的な掘り起しが必要である。都道府県、市町村もすべて同様。  数合わせが目的ではない。女性が入りづらい状況などをまず明らかにし、効果的に変えていく必要がある。  ③積極的な働きかけに応じる意欲のある女性がいなかったら改善はされないことになる。仮眠室が男女別でなく一部屋だけだったり、トイレも入浴も配慮が払われなかったりすることも多い。ハラスメントが当然のこととされるような組織体が今も少なくないこと、女性はお酌をさせる相手だとみる差別者たちへの教育がまず先決。  女性の割合があがらない部署組織などには補助金をカットするなど、インセンティブの高め方はいくらでもある。 |
| **２ 復興における男女共同参画の推進** | **（１）施策の基本的方向**  被災地の復旧・復興に当たっては、男女共同参画の視点から、復旧・復興のあらゆる場・組織に女性の参画を促進し、男女共同参画の視点を取り入れた復興体制を確立する。  東日本大震災の被災地においては、復興過程における男女共同参画を一層推進する。  **（２） 具体的な取組**  **ア 復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画の拡大**  ① 復興に関する各種の有識者会議等の構成員について、女性の参画の拡大を図る。  ② 復興計画の策定や推進のための委員会等について、女性委員の割合が少なくとも30％となるよう、地方公共団体に対して働きかける。  ③被災地の住民との合意形成が重要となる復興まちづくりに当たっては、協議会等の構成員への女性の参画を高めるよう働きかける。  **イ東日本大震災からの復興施策への男女共同参画の視点の導入**   1. 各種の復興施策の実施に際して、女性をはじめとする多様な住民の意見を反映させることができるよう、被災地の地方公共団体等を支援する。地方公共団体に対しては、女性をはじめ、多様な住民等の意見を反映できるよう、地域の住民ニーズや地域の課題等を把握することを要請する。④   ②被災地における支援者や復興に従事する職員に対して、地方公共団体、男女共同参画センター等と連携・協働し、男女共同参画の視点からの対応についての理解を促進するための研修等を行う。具体的には、復興に係る意思決定の場への女性の参画を促進することや、被災者や支援者等の双方が不適切な対応を行うことのないようにすることなどを内容とする。  ③被災地での女性の活躍をより促進するため、各種施策や参考となる事例等の情報を、地方公共団体等と連携・協働し、被災地の女性や女性グループをはじめ、多様な主体に行き渡るよう工夫して提供する。  ④復興に係る統計情報等について、統計情報等の取得の目的等を考慮し、地方公共団体等の協力を得ながら男女別データを把握し、まちづくり等の復興施策への活用を働きかける。なお、被災地の住民の意向を調査する場合には、男女別、世代別等のニーズが把握できるよう、地方公共団体等に対して、調査方法や集計方法の工夫を働きかける。 | ④フクシマに関しては、特別の配慮が必要である。なぜ女性の帰還率が上がらないのか、それは原発事故後の今日までの対応に女性たちが十分満足できていないことによる。 |
| **３国際的な防災協力における男女共同参画** | **（１）施策の基本的方向**  第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議及び第３回国連防災世界会議で策定された「仙台防災枠組2015-2030」等を踏まえ、男女共同参画の視点に立った国際的な防災協力を実施するとともに、我が国の知見と教訓を国際社会と共有する。  **（２）具体的な取組**  ①我が国の経験を国際社会と共有し、災害に強靭な社会の構築のためには、様々な意思決定に女性のリーダーシップと参画の平等な機会を確保することが必要であることを国際社会に発信する。発信に当たっては、NGO等と連携する。⑤  ②防災と男女共同参画の分野における国際的なリーダーシップを発揮するとともに、  第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議及び第３回国連防災世界会議で策定された「仙台防災枠組2015-2030」等が求める事項が国内において着実に実行されるよう取り組む。  ③「仙台防災協力イニシアティブ」（平成27年３月14日）に基づき、国際的な防災協力に当たっては、男女共同参画の視点を踏まえて援助を行う。 | ⑤国際協力のみでNGOが登場するが、国内的な組織でもNGOとの協力は強く促されなくてはならない。 |

**12 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **目標** | | 意見 |
|  | 我が国の男女共同参画施策については、国連を始めとする国際的な女性の地位向上に係る動きと連動してこれを推進してきており、女子差別撤廃委員会、国連婦人の地位委員会を始めとする国際会議等における議論や、国連で策定したポスト2015年開発アジェンダ等の新たな国際的な潮流も踏まえつつ、引き続き、女子差別撤廃条約の積極的遵守等に努める。 ①  また、我が国は、ジェンダーと開発（GAD）イニシアティブ（平成17年3月公表）を踏まえ、ジェンダー主流化の視点に立った政府開発援助（ODA）に取り組んできた。引き続き、こうした視点を重視し、開発協力大綱（平成27年2月10日閣議決定）に基づき、開発協力を推進することにより、国際社会の平和と安定及び繁栄の確保に一層積極的に貢献する。  さらに、国際的な政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を促進するとともに、我が国の経験等をいかした取組等を、国際会議等の機会を利用して、国際社会に効果的に発信、共有することにより、国際的な取組の更なる推進に貢献する。  **１ 女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応**  **（１) 施策の基本的方向**  女子差別撤廃条約を始めとする男女共同参画に関連の深い各種条約、「北京宣言及び行動綱領」等女性の地位向上のための国際規範・基準、国連婦人の地位委員会等の国際会議における議論や、ポスト2015年開発アジェンダ等の新たな国際的な潮流も踏まえ、幅広く国民の理解を深めるための情報提供や、取組等を積極的に行い、国内の施策に展開することにより、女子差別撤廃条約の積極的遵守等に努める。  **（２）具体的な取組**  **ア 女子差別撤廃条約等の積極的遵守**  ① 女子差別撤廃条約の積極的遵守のための施策の展開に努める。  ② そのため、女子差別撤廃条約を始めとする国際規範、国際的な議論等について、国会、裁判所を含む国の機関、地方公共団体に対する情報提供に努める。 特に、若年者を始めとする幅広い年齢層の国民に対し、それらの理解を深めるための取組を積極的に実施する。  ③ 国際的な潮流を踏まえつつ、日本国内の国連機関と連携を図るとともに、NGOとの対話、連携に努める。  ④男女共同参画に関連の深い法令・条約等について、政府職員等に対して、研修等の取組を通じて理解の促進を図る。  ⑤女子差別撤廃条約に基づく女子差別撤廃委員会からの見解等に関し、男女共同参画会議は、各省における検討段階からその対応について検討するとともに進捗状況を監視し、必要に応じて取組の強化等を政府に対して働きかける。  **イ未締結の条約等に関する検討**  ①雇用および職業についての差別待遇に関する条約(ＩＬＯ第111号条約）、パートタイム労働に関する条約（ＩＬＯ第175号条約）、母性保護条約（改正）に関する改正条約（ＩＬＯ第183号条約）、家事労働者の適切な仕事に関する条約（ＩＬＯ第189号条約）その他男女共同参画に関連の深い条約のうち未締結のものについて、世界の動向や国内諸制度との関係にも留意しつつ、批准する際に問題となり得る課題を整理するなど具体的な検討に着手する。特に、女子差別撤廃条約の選択議定書については、締約国が増加していることも踏まえ、早期締結について真剣に検討を進める。②  **２男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮**  **（１) 施策の基本的方向**  ポスト2015年開発アジェンダの達成及び北京行動綱領の実現に向けて、ODAプログラム・プロジェクトを効果的に実施し、国際的な取組に積極的に貢献する。さらに、平和構築、自然災害も含めた開発協力のあらゆる段階、国際的な政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を促進する。  我が国の貢献や経験をいかした取組等を、国際会議等の機会を利用して、効果的に発信、共有することにより、国際的な取組の更なる推進に貢献する。  **（２）具体的な取組**  **ア開発協力大綱に基づく開発協力の推進**  ①開発協力大綱に基づき、男女共同参画の視点を重要なものとして考え、開発協力を適切に実施する。  ②特に、男女平等、開発の担い手としての女性の活躍推進等の観点から、女性がさらされやすい脆弱性と女性特有のニーズに配慮しつつ、開発協力のあらゆる段階における女性の参画を促進し、また、女性が公正に開発の恩恵を受けられるよう、一層積極的に取り組む。さらに、開発協力の実施に関する評価や監視を実施する。  ③関係国連機関、外国政府、民間部門、地方自治体、NGO等との連携を強化する。  ④男女共同参画を重視する我が国のODA政策や取組の状況について発信する。  **イ女性の平和等への貢献**  ① 女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議1325 号等をNGOとの連携により効果的に実施し、平和構築及び復興開発等のプロセスへの女性の参画を一層促進する。  ② 紛争下の性的暴力防止について、関連国際機関との連携の強化を通じて、犯罪者の訴追増加による犯罪予防や被害者保護等に着実に取り組む。  **ウ 国際機関等との連携・協力推進**  ① UN Womenを始めとする国際機関等への積極的貢献を図るとともに、連携の強化等 を図る。  ② 国際的な取組を効果的に推進し、さらに、その成果等を国内における取組に反映させるため、国内の民間企業、女性起業家、女性団体、等多様な主体との対話、連携・協力に努める。  NGO  **エ 国際分野における政策・方針決定過程への女性の参画の促進**  ① 国際機関等の専門職員、国際会議の委員や日本政府代表などに、幅広い年齢層、分野の女性等がより多く参画することにより、国際分野における政策・方針決定過程へ参画を一層促進し、国際的な貢献に積極的に努める。  ② 在外公館における主要なポストの任命に際して、女性の登用を進める。  **オ 国際会議等における日本の貢献と取組の発信**  ① 国際会議において、我が国の経験、特徴等（男女共同参画の視点に立った防災・復 興等）をいかした取組等の情報発信、共有により、男女共同参画に関する国際的な政策決定、取組方針への貢献に努める。  ② 国連アジア太平洋地域経済社会委員会、東アジア男女共同参画担当大臣会合、APEC女性と経済フォーラム等の地域会合に積極的に参加し、参加各国との連携を図ることにより、アジア・太平洋地域の男女共同参画の推進に貢献する。  ③ 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW!）」の毎年開催を始めとする国内における国際的な会議等の開催や、国際的な広報の実施により、我が国の男女共同参画に関する取組を国際的に積極的に発信する。 | ①性差別撤廃条約の積極的遵守は、目標にも具体的な取り組みにも掲げられている。  　条約の直接的適用に触れるべきである。また、女性差別撤廃委員会からの勧告の完全実施をめざすことを強調すべきである。条約以外にも趣旨に合う国際規範・基準の国内への取り入れは、第１次基本計画策定時から掲げられてきた。すでに先延ばしを云々できる状況にはない。  ②具体的取組のイに掲げられた未締結の条約に関し、条約の選択議定書の批准は国会の同意のみで可能である。直ちに締結を目指すと明記すべきである。批准しないことは、国内的手段を尽くしながらも差別が解消されない個人・団体の救済を先延ばしにする意思表示と国際的には判断される恐れがある。 |

**Ⅴ　推進体制の整備・強化**

　国内本部機構の設置・強化など、組織として充実が図られてきた。多様な主体との連携も図られる仕組みになっている。しかし、それらの機能が十分発揮されていると言えない。充実強化がとなえられ、機能を発揮する、活用する、機動的に開催するなどの目標が果たされていないのはなぜかの検証が必要である。むしろ、惰性的、形式的、習慣的になっている恐れもある。その現状を打破するという問題意識の下に、今後の積極的展開を示すべきではないか。

たとえば、女性差別撤廃委員会からの総括所見の実現状況、監視専門調査会による女性施策の網羅的監視と評価、女性差別撤廃に関する障壁などの調査などが考えられる。

以上