

2025 年 5 月 9 日

男女共同参画会議有識者議員との懇談会
『女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針 2025）』の策定に向けて」「新たな『女性デジタル人材育成プラン』の策定に向けて」に対する意見書

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

『女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針 2025）』の策定に向けて」「新たな『女性デジタル人材育成プラン』策定に向けて」に関し、下記のとおり意見いたします。

記

議題 1：「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針 2025）」の策定に向けて

- I. 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり
- 日本には固定的性別役割分担意識が根深く残っており、特に地方においては、妻の役割や嫁の役割、娘の役割といった「日常生活に差別が紛れ込んでいる」との指摘もある。「女性に選ばれる地方」を実現するには、「仕事の創出」「職場づくり」だけでなく、家族間・社会における慣習や慣行の見直しを含め、固定的性別役割分担意識の払拭に取り組むべきである。
 - 起業家に対して強い立場にある投資家や取引先などによるハラスメントが問題となっており、特に女性起業家は半数以上がセクシュアル・ハラスメント被害を受けているとの調査結果もある。「女性の起業支援」には、ハラスメント対策が不可欠である。
- II. 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり
- 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくりとして、女性の所得向上・経済的自立の実現が必要であり、民間企業で働く労働者だけでなく公務員も同様である。特に、行政サービスに不可欠な存在である会計年度任用職員は、その大半が女性であり、地方自治体の職員全体の約 4 割、消費生活相談員・学童指導員では 9 割以上を占めるとの調査結果もある。多様化する住民ニーズに対し質の高い行政サービスを安定的に提供するためにも、会計年度任用職員の雇用の安定と処遇の改善に取り組むべきである。
- III. あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大
- 企業における女性活躍の推進として女性役員の登用は重要であるが、社外からの登用に頼るのではなく、長時間労働を前提とした働き方を見直し、だれもが仕事と生活を両立しやすい職場環境を実現するとともに、採用から登用まで一貫した

キャリア形成支援を行い、女性役員を社内から登用していくことが必要である。

Ⅳ.個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現

- 災害時には、女性や子どもが暴力などの被害に遭うリスクが高まることや女性用品や乳幼児用品の備蓄が十分ではなく、必要な物資が行き届かないなどの課題がこれまでも繰り返し指摘されてきた。また、被災地における生活環境改善の遅れは、防災・危機管理部局の女性職員による災害対応の遅れにつながる。防災、復旧・復興に関する意思決定の場及び防災・危機管理部部局等の防災現場への女性参画の強化など、政府の「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」に沿った取り組みや、「被災生活における良好な生活環境確保に向けた取組指針」に沿った取り組みをすべての自治体に徹底すべきである。
- 自分の氏を名乗り続けられるかどうかは、個人の尊厳や人権に関わる重要な問題である。旧姓の通称使用は、国際社会では通用しない、キャリアが分断されるなどの課題があるうえ人権尊重という要請にも応えられない。一方、選択的夫婦別氏制度は、計画実行・監視専門調査会において、委員から「女性版骨太方針に盛り込むべき」との意見がありながら、この間一切盛り込まれることはなかった。個人の尊厳が守られる社会を実現するため、選択的夫婦別氏制度をただちに導入すべきであり、今度こそ女性版骨太方針に盛り込むべきである。

議題２：新たな「女性デジタル人材育成プラン」の策定に向けて

- IT業界の長時間労働を指摘する調査結果もあることから、女性IT技術者や公的職業訓練のITコースの女性の利用率の低さを女性のスキルの課題としてのみ捉えるのではなく、政府としてIT業界の働き方の実態を調査し、改善に取り組むことも必要である。また、新たなプランでは、「女性の育児・介護などとの両立」が強調されているが、「育児・介護などとの両立」は女性に限らず男性を含めたすべての労働者の課題として捉えるべきである。

以 上