

令和7年9月12日

内閣府男女共同参画局推進課 御中

日本司法書士会連合会
会長 小澤 吉 徳

「第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）」に対する
意見

当連合会は、標記について、次のとおり意見を申し述べる。

第1部 基本的な方針

本文省略

【意見】

賛成するが、更なる検討を要望する。

【理由】

男女共同参画社会の実現は、21世紀の社会を決定する最重要課題と位置付けられている。

第6次男女共同参画基本計画は、憲法の理念である個人の尊重と法の下での平等を具体化し、持続可能で多様な社会を構築するための重要な指針であり、国民の権利擁護と自由かつ公正な社会の実現に寄与することを使命とする専門家団体として基本的な考え方に賛同するものである。

一方で、第5次男女共同参画基本計画において定められた「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度になるよう目指して取組を進める」との目標が進展していないことに対しては、取組の強化を求める。

また、根強い固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が残っていることについても、働き方・暮らし方の変革の実現にとって大きな障壁であり、解消に向けた取組の継続にとどまらず、重点的な対応を強く要望する。

第2部 政策編

I 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現

「1 働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現」について

女性も男性も働くことを希望する全ての人が、育児や介護を始めとしたライフイベントに際し、両立のしづらさを感じることなく働き続け、キャリア形成やリ・スキリングの機会を得ながらその能力を十分に発揮することができるよう、取引先中小事業者への「しわ寄せ」にも留意しつつ、働き方改革を更に推

進し、管理職も含めた長時間労働の削減や生産性の向上を推進するとともに、ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る。

【意見】

賛成する。

【理由】

労働者がライフステージに応じて安心して働き続けられる環境を整備するための施策が包括的に示されており、方向性に賛成する。

出産・育児・介護などのライフイベントを迎えても就業を継続することができるよう、柔軟な働き方を支える制度設計と政策的支援が必要である。

特に、生理や不妊治療と仕事の両立については、制度が存在しても「使いにくい」実態もあるため、労働者が安心してこれらの制度を活用できる職場文化の醸成も不可欠である。あわせて、取引先中小事業者への過度な負担が生じないように、ICT導入や助成制度の整備など政策的支援も求められる。

また、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの取組について経営者や管理職の意識改革を進め、企業ネットワークや経済団体と連携して「女性参画は企業業績にも資する」という情報発信を強化することが重要である。

加えて、リ・スキリングや男性の育児休業促進を含め、男女ともにキャリア形成を支えあう仕組みが求められる。

第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

「2 司法分野 （2）具体的な取組」について

ウ 弁護士

- ① 弁護士に占める女性の割合を高めるよう弁護士会等の関係方面に要請する。
- ② 出産・育児休業を経て子育てをしながら執務する女性弁護士や、企業、中央省庁及び地方公共団体等の組織で勤務する女性弁護士など、多様な働き方を実現している女性法曹がロールモデルとなっていく教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組（活躍事例の提供、メンター制度等の充実、法曹志望者に対する各種説明会・座談会の開催等）を要請する。
- ③ 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組やハラスメント防止のための取組を着実に進めるよう要請する。
- ④ 弁護士会内部でのクォータ制を含めた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組が更に広がるよう検討を要請する。

【意見】

賛成するが、記述不足を補うための更なる検討を要望する。

【理由】

司法分野の取組において、検察官、裁判官、弁護士の具体的な取組が掲載されているところ、法律専門職としての司法書士の記載が見受けられない。そこで、「ウ 弁護士」については、「ウ 弁護士等」とし、「①弁護士及び司法書士に占める女性の割合を高めるよう弁護士会及び司法書士会等の関係方面に要請する。」、「④弁護士会及び司法書士会内部でのクォータ制を含めた積極的改善措置（ポジティブ・ア

クシヨン) の取組が更に広がるよう検討を要請する。」との記述にすべきである。

「3 行政分野 (2) 具体的な取組」について

ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(ア) 国家公務員に関する取組

- ④ 女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める。

イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(ア) 地方公務員に関する取組

- ② 女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与等による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから前後に将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を促進する。また、女性人材の外部からの採用・登用を促進する。

【意見】

賛成するが、更なる検討を要望する。

【理由】

女性職員のキャリアアップのためには、「研修や多様な職務機会の付与等による積極的・計画的な育成や相談体制の整備」、「将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませる」ことは重要であり賛成する。

ただし、女性には自己評価が低く「自分には能力が足りない」と感じてしまうインポスター症候群的な心理傾向や、社会的に遠慮しがちな行動様式が見られることがある。

したがって、制度整備と並行してマインドの変容の取組が必要である。

例えば、女性リーダーを育成するためのプログラムの実施や、参加者同士の横のつながりを創出する仕組みは、ポジティブな思考転換やキャリア形成支援に有効である。

加えて、外部からの女性人材登用や、男性職員・管理職の意識改革を組み合わせることが、真の登用拡大につながる。

「3 行政分野 (2) 具体的な取組」について

ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(ア) 国家公務員に関する取組

- ⑧ 男女ともに子育てをする「ともそだて」社会を実現するため、特に男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促すべく、こどもが生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児休業等を取得できるような環境の実現に向けて、休暇・休業中の体制の準備や業務分担の見直し等を行うなど、業務面における環境整備を行う。また、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける。

イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(ア) 地方公務員に関する取組

- ⑥ 男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児に伴う休暇・休業等の取得

を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を促進する。

【意見】

賛成するが、更なる検討を要望する。

【理由】

男性職員の育児休業取得を促すにあたり、個別の呼びかけのみでは不十分である。

職員全体に対するセミナーや啓発活動を通じて「男性の家事・育児への参加がなぜ必要か」を浸透させることが重要である。

職場文化として「男性が育児休業を取得するのは当たり前」という風土を形成することが、女性活躍を推進し、共働き社会を支える基盤となる。

公務員が率先してこの風潮を作ることは、社会全体の意識変革をリードすることになる。

「3 行政分野（2）具体的な取組」について

イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

（ア）地方公務員に関する取組

- ⑦ 地方公共団体における女性職員の活躍及び働き方改革の好事例を収集・周知することにより、各地方公共団体の実情に即した主体的かつ積極的な取組を促進する。

【意見】

賛成する。

【理由】

好事例を収集・周知することは、各団体の主体的な取組を後押しし、PRにも資するため賛成である。

特に「女性も働きやすい職場」という情報発信は、女性の都市部への流出抑制や、Uターン・Iターンの促進につながり、地方創生にも貢献する。

また、PR対象を学生・転職希望者・育児期からの復職希望者などと明確にした、戦略的な情報発信を行うことが望ましい。

なお、多くの地方公共団体で女性参画拡大に向けた取組は行われているが、現状では審議会等委員が特定の年齢層以上に偏る傾向があるため、留意すべきである。

「3 行政分野（2）具体的な取組」について

イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

（イ）地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大

- ① 各都道府県・政令指定都市が設定している審議会等委員への女性の参画に関する数値目標や、これを達成するための様々な取組、女性比率の現状、女性が1人も登用されていない審議会等の状況等を調査し取りまとめて提供し、審議会等委員への女性の参画を促進する。

【意見】

ダイバーシティの観点から、更なる検討を要望する。

【理由】

ダイバーシティの観点からは、女性比率の向上のみでなく、若い世代の女性の参

画も不可欠である。

したがって、女性比率の現状調査に加えて、年代比率の調査も行い、世代の多様性を確保する取組を進めることが望ましい。これにより、若い世代の視点が政策形成に反映され、より持続可能な制度設計につながる。

第3分野 女性の所得向上と経済的自立の実現

「1 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女の均等な機会の確保」及び「2 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進」について

【意見】

概ね賛成する。

【理由】

男女の賃金格差や経済的格差が解消されない限り、女性の経済的自立や男女共同参画社会の実現は難しい。したがって、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進することは不可欠である。ただし、各人が望む働き方は多様であるため、一律の「労働力確保策」とならないよう留意が必要である。

柔軟な働き方を選択できる環境整備を並行して進めることで、女性が自らの意思でキャリアを形成でき、結果として所得向上と経済的自立が実現する。また、賃金格差是正や評価基準の透明化など、具体的なポジティブ・アクションを実効的に進める必要がある。

「3 多様な働き方における就業環境の整備、再就職等への支援」について

【意見】

概ね賛成する。

【理由】

特に女性にとって、働き方の多様化が進むことは、各人のニーズに合った働き方を可能とすることから、出産育児を経て復帰をする際も選択肢が広がり再就職につながる可能性がある。

また、多様な働き方の中でもフリーランスは弱い立場であることから、環境整備を行っていくべきである。

「4 ハラスメントに係る意識啓発及び防止対策の徹底」について

【意見】

概ね賛成する。

【理由】

女性のみに関わる事柄ではなく、社会全体として取り組むべき課題である。

第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援

「3 医療分野における女性の参画拡大」について

- 医療従事者については、既に女性の割合が高い業種も含め、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、女性

の就業継続・再就業支援等を進めるとともに、医療機関や関係団体の組織の多様化を図り、生涯にわたる女性の健康づくりを支援するためにも、政策・方針決定過程への女性の参画が十分でない業種については、その拡大を働きかける。

- 医学部生の約4割を女性が占めるなど、近年、女性医師の割合が高まっているが、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。医療の質を確保し、患者に必要な医療を安全かつ継続的に提供するためには、女性医師が継続的に活躍できるようにすることが必要であり、また、社会全般における生涯にわたる女性の健康づくりの支援を充実させるためにも、医療分野で活躍する女性医師の割合を高めるとともに、女性特有の疾患に専門的に対応する医師を育成・増加させていく必要がある。このため、女性医師が働き続け、能力を発揮しやすい環境の整備に向けた包括的な支援、ハラスメントのない職場環境の整備等の促進、医学部生に対するキャリア教育の充実、女性特有の疾患に専門的に対応する医師の育成等を進める。

【意見】

賛成する。

【理由】

短時間勤務や当直への配慮、複数主治医制など、女性医師が働き続けやすい制度の導入は非常に有効である。ただし、単なる制度化にとどまらず、実際に運用され効果を上げるための実効性担保の仕組みが不可欠である。

また、医学部教育段階から性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の払拭に取り組む姿勢は評価できる。これに加え、医学部入学者選抜においても男女が公平に選考されることが、キャリア形成の出発点として重要である。

医師に限らず看護師や薬剤師などの女性医療従事者にとっても、出産・育児やライフイベントと両立しながら働ける環境整備は必要である。医療現場における女性の活躍推進は、医療の質と持続性を確保する観点からも急務であり、早急かつ実効性のある制度整備を進めることを期待する。

第6分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実

「2 性犯罪・性暴力への対策の推進（2）具体的な取組」について

- ⑨ 障害者に対する性的虐待の実態把握に努めるとともに、厳正かつ適切な対処を行う。

【意見】

賛成するが、更なる検討を要望する。

【理由】

障害者の性的虐待の実態を把握して、厳正かつ適切な対処を行うために、本人が適切な権利行使ができない場合には、成年後見制度等を利用することによって、意思決定支援及び権利擁護を行っていく必要があり、そのための制度構築を要望する。

第7分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

「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 (2) 具体的取組 ア 高齢者等が安心して暮らせる環境の整備 及び イ 障害者が安心して暮らせる環境の整備」について

【意見】

賛成するが、更なる取組を要望する。

【理由】

高齢者、障害者、外国人等が安心して地域で暮らせる社会の実現のためには、成年後見制度等の権利擁護事業が適切に運用、利用されることが重要である。

とりわけ、高齢者、障害者へのDV、虐待等や詐欺等の消費者被害は、本人の生命、身体、財産に深刻な被害を及ぼすおそれがあり、自身での適切な権利行使が不可能な場合には、成年後見制度等の利用を通じて意思決定支援及び権利擁護を受けることができる体制を構築することが必要である。

II 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

第10分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

「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」について

【意見】

賛成するが、更なる取組を要望する。

【理由】

女性、高齢者、障害者等の社会的に弱い立場にある人々の司法アクセスの拡充の必要性があることから、単に相談窓口や救済機関等の周知にとどまらず、実際に司法アクセスを確保するための具体的な取組が必要であると考え。

具体的には、デジタル技術の活用を通じて、相談先についても複数の選択肢を準備できるような体制整備や、法曹のみならず、司法書士等の法律専門職の積極的な活用等を検討すべきであると考え。

以上