

公明党 御中

若者政策に関する政策提言

2021年4月15日

日本若者協議会

# 目次

## 提案テーマ

1. 若者の政治参加 (P2～)
2. 教育 (P7～)
3. ジェンダー (P21～)
4. 労働 (P31～)

☆は重点政策

## テーマ1：若者の政治参加

### A. 主権者教育の拡充

#### (1) **学校内民主主義の実現**☆

初等中等教育課程は、若者が主体性を持ち、社会に関心を持ち始める重要な時期であるが、現状はもっとも身近な社会である学校のルールメイキングに関与できておらず、声を上げて、学校側に相手にされていない現状が存在する。結果的に、社会参加意欲の減退、大人への信頼喪失などにつながっており、後の社会参加の停滞に大きく影響している。そのため、幼少期からルールメイキングに参画できるよう「学校内民主主義」を実現すべきである。

▷校則の改正プロセス明文化を求める通知の発出

▷主権者教育の手法に「学校運営への生徒参加」を含める

- ▷生徒会活動に関する副教材の開発・全校配布（グッドプラクティス集、ガイドブック）
- ▷「調停者制度（メディエーター）」の導入（地域ごとに専門人材の配置）
- ▷「子どもの権利条約」について教職課程に盛り込む
- ▷学校の第三者評価機関を設置
- ▷学校運営協議会制度（コミュニティスクール）において「生徒参加」を盛り込む
- ▷生徒会活動・校則に関する全国的な実態調査の実施
- ▷教職員の働き方の改善

## **(2) 学校における政治的中立性の緩和、ルールの明確化☆**

現在の主権者教育は、文科省が2015年の通知で、現実の具体的な政治的事象を積極的に扱うことを求めたにもかかわらず、教員の政治的中立性を過度に意識するあまり、民主主義の制度的な理解や模擬的な授業実施にとどまり、成果が非常に乏しいものとなっている。そのため、より具体的な政治的事象を扱いやすくするために、「圧倒の禁止の原則」「論争性の原則」「生徒志向の原則」の3つの原則を明記したドイツのボイテルスバッハ・コンセンサス等を参考に、新たなガイドラインを策定し、教員が萎縮しないで済む環境を構築すべきである。

## **(3) 主権者教育に陳情や請願、出馬の方法など投票以外の政治参加手法を含める☆**

欧米諸国の主権者教育は、社会的な課題解決の手段として、「投票」以外にも、多様な政治参加の手法があることを小学生の頃から教えているが、日本における主権者教育は、「投票」ばかりにフォーカスした「選挙教育」となっており、投票以外の政治参加においても参加率は停滞している。日本で若者の政治参加が進まない大きな要因が「政治的有効性感覚」の欠如であることを考えると、より直接的に影響を与えられる選挙への出馬や、陳情、健全なデモ活動等についても、義務教育課程で具体的に教えるべきである。

## **(4) 学校内での政治活動の規制緩和☆**

ドイツやスウェーデンなどでは、選挙前に生徒が主体の公開討論会を行っており、ここでは学生の党員が党を代表して登壇している。

日本でもこうした活動が行えるよう、学校内での政治活動の規制を緩和し、若者同士で活発に政治的な議論が行える環境を整えるべきである。

## B. 政治参加の「動員」促進

### **(1) 政党党員資格年齢の16歳への引き下げ（義務教育修了後）☆**

選挙での投票行為は政治参加の一つであり、政党の党員やサポーターとなることは政治活動に参画する大きなチャンネルになる。スウェーデン等では13歳から政党党員になることができるため、選挙権を持つ前から政治参加の経験を豊富に持つ有権者を育て、投票率の向上等の政治参加を向上させることに寄与している。

### **(2) 政治活動の年齢制限の撤廃**

社会への参画意識を高めるためには、選挙権を与えられる前から社会に参画することが重要であり、現状はそうした活動がしにくい環境になっている。また、ネット選挙が実現した現状では、ルール違反者を特定することが難しく、ルールを遵守している人が不利にならないよう、規制を撤廃すべきである。

## C. 政治参加のチャンネルの増加

### **(1) 被選挙権年齢の一律18歳への引き下げ☆**

選挙権年齢は18歳に引き下げられたが、25歳・30歳未満は出馬する権利さえ与えられていない。その結果、政治家の平均年齢も高く、現時点で20代の国会議員はいない。政治の世界により多様な価値観を反映していくためには、若者の政治家が増えることは非常に重要であり、参加の権利を与えるべきである。

### **(2) 立候補休職制度の制定**

立候補のハードルを下げるために、「被用者が公職の候補者となる場合、最大6ヶ月の休職を請求できる」「立候補や議員活動を理由とした解雇は認められない」ことを盛り込んだ、立候補休職に関する法律を制定すべきである。

### **(3) 若手候補者向けの党内での立候補支援制度の新設**

資産形成には時間がかかり、政治活動資金の負担は若者により重くのしかかっている。そのため、公職への貴党立候補者のうち、30歳未満の人には30万円等の支援金を出すべきである。

### **(4) 供託金の引き下げもしくは撤廃**

諸外国を見れば、韓国を除き供託金はおよそ20万円以下もしくは無料であり、日本は非常に高くなっている。他方、選挙公営を削り、結果若者の政治参加を妨げることが生じないように留意すべきである。

### **(5) 行政モニターや審議会、委員会等への若い当事者の参加☆**

政府や地方行政府が行う審議会等は、構成員の平均年齢が非常に高く、若い世代の声が反映されていない。その構成員に当事者となる若者を参加させ、若者の声を政策に反映させる環境を整えることが重要である。

### **(6) 若者議会、若者協議会の設置**

若年層（16歳～29歳を目安）を対象にした「若者議会」「若者協議会」を国・広域自治体・基礎的自治体で実施すべき。その際、「意見を聞いて終わり」というような形骸化を避けるために、一定額以上の予算決定権、活動費を与えることが重要である。

### **(7) 若者政策担当大臣・子ども若者省の設置、担当大臣と若者との定期的な意見交換会の設置**

現在、若者対象の施策を行っている内閣府、文部科学省、厚生労働省等は全年代層を対象にしており、人口構成・政治環境を考慮した結果、若者への優先順位が低くなってい

る。そのため、子ども・若者向けの新しい省を独立して作ることで、若者世代向け政策の優先順位を上げ持続的・包括的な施策を行えるような仕組みを作ることができる。同時に、若者政策担当大臣を置き、若者の代表（若者協議会）との定期的な意見交換会を設け、若者の意見を汲み取るべきである（若者政策担当大臣がない現状では文部科学省や厚生労働省の大臣・副大臣等）。

## **(8) デジタル請願の設置**

台湾やイギリス、アメリカ等では、議会のHPで民間からの請願（提言）を受け付ける仕組みがあり、一定数以上の賛同（例：台湾5千人、イギリス1万人）が集まると、議会もしくは行政機関が具体的に対応しなければならないことになっている。特に台湾では、SDGsに沿った提案で、部門横断的な性質を持つものについては、IT担当大臣のオードリー・タン氏が共同会議を招集し、ステークホルダー（利害関係者）が参加して、関連する政府部門と実行可能な改善案について議論する形となっている。日本でも同様に、デジタル時代に合わせた政治参加の方法を実現すべきである。

## **D. 選挙・投票環境の整備**

### **(1) 選挙規制の大幅な緩和☆**

現状、「選挙運動」と「政治活動」で分かれているが、その違いがわかりにくく、アメリカ、イギリス等ではそうした違いは存在しない。また日本の選挙規制は複雑で、「戸別訪問」や「選挙期間中の第三者による公開討論会」が禁止されているなど、若者の政治参加を妨げている大きな要因の一つとなっている。

### **(2) 共通投票所の拡充、選挙執行費基準の見直し**

18歳選挙権実施の際の意識調査（総務省、2016年12月）では投票に行かなかった理由として、「投票所に行くのが面倒だったから」が16.1%も存在している。投票コストを削減することで投票率を向上させることができると見込まれる。大学や駅前など多くの人が利

用する場所に共通投票所を設置していくべき。また選挙執行費基準が減少傾向にあり、各自治体の選挙管理体制が逼迫している。適切な基準であるのか見直していくべきである。

### (3) 不在者投票制度の周知、手続きの簡素化

高校卒業時に進学や就職で親元を離れても住民票はそのまま、というケースは多いため、投票時に自治体に事前に投票用紙の交付を請求しなくてはならないが、その煩雑さゆえに活用する人は少ない。投票率を上げるためにはインターネットによる手続きで十分にする等の制度的な簡素化、そして制度自体の周知を行うべきである。

### (4) ネット投票の実施

人口減少・過疎化が進行している地方では、投票所の数を縮減する傾向にあり、年配の方が投票に行くのがますます難しくなっている。また台風や大雨等の大規模災害が各地で頻発し外出が危険な場合であっても、インターネット投票であれば家から投票することが可能になる。

## テーマ2：教育

### A. 大学教育の拡充

コロナ禍で大学の授業の多くがオンライン授業となり、特に新1年生を中心とした学生からは「友達（同級生）に相談できない」「レポートにフィードバックがない」「一方通行の授業が多い」といった不満の声が上がっている。しかし、これらの課題は、コロナ禍以前から抱えていた課題でもあり、これを機に大学教育のあり方を見直していくべきである。具体的には、新学習指導要領で示されている「主体的・対話的で深い学び」の考えを高等教育にも反映し、「一方通行の授業」から「対話型」や「少人数」授業への転換（割合増）、学生・TA（ティーチングアシスタント）・教員の関係性をよりインタラクティブな形へと変えていき、より質の高い学習・研究環境を実現すべきである。

その実現のために、以下の点を要望する。

### **(1) ハイフレックス型授業（対面と遠隔オンラインを同時進行させる形式）展開のための 撮影スタッフ・撮影機器支援、遠隔授業で修得する単位数の上限緩和☆**

コロナ禍において、ほぼ全ての大学でオンライン授業が実施され、メディアの報道では、オンライン授業に対する不満の声が大きく取り上げられたが、各大学の調査結果を見ると、学生からの満足度は意外と高く、コロナ後もオンライン授業の継続を望む声は多い。

たとえば、オンライン授業と対面授業を実施した関西大学の調査（2020年12月7日～2021年1月6日）では、受講者が50人を超えると、オンライン型講義を望む傾向が顕著に見られた（受講しやすい授業形態を問う質問において、受講人数50人未満で41.1%、50人以上で66.9%、151人以上で80%超がオンデマンド型を選択）。

新型コロナウイルス感染症拡大の予断を許さない現状はもちろん、コロナ後にも、そうした学生のニーズに応えられるよう、授業の撮影スタッフや撮影機器等のハイフレックス型授業を実施するための支援を国が行うべきである。現状は非常勤講師も実費で機器を用意したり、スタッフがいないケースが多数存在する。

また、現状、大学設置基準の「卒業の要件」で「遠隔授業の方法により修得する単位数の上限（60単位）」と規定されているが、大学の授業において遠隔か対面か単位数で区分する必要はなく、学生の学びの自由度を高めるために上限を緩和すべきである。

### **(2) 少人数制授業のためのTA増員・ジョブディスクリプション規定の義務付け☆**

オンライン授業は、感染症対策だけでなく、学生が受講する時間・空間の選択肢を増やすことにも貢献している。慶應義塾大学の植原啓介准教授がSFCの教員・学生を対象に行った調査（2020年5月12日～18日）では、「通学時間を睡眠や予習・復習に充てることができる」、「地理的制約がないので働きながら受講できる」など満足する声が多く上がっている。

その一方で、学生と教員の間における意思疎通を不安視する声もあり、コロナ禍以前より続く、いわゆるマスプロと言われる一方通行の授業形態が影響していると思われる。一般的に、ゼミや研究室に入れない1.2年生向けの大講義授業では、教授から学生への知識伝達に



終始している。しかし、本来の大学は知識伝達だけでなく、「対話型」の授業を通して、異なる背景を持つ学生が互いに学び得る場所のはずである。

対照的に、欧米の大学では積極的に議論が行われており、たとえばオックスフォード大学にはチュートリアルという仕組みがあり、学生一人ひとりに教師が相手をして、なんらかのテーマについて議論する場が設けられている。また、学生には授業前に文献学習が課され、それをもとに授業で学生同士が議論するため、主体性や批判的思考力を養えるようになっている。

このような「対話型」の学びを日本の大学が展開するには、一教員あたりの学生数を減らし、少人数での授業を実施できる環境を構築することが必要である。たとえば、2013年より東京大学で行われて成果を上げている、プレFD（ファカルティ・ディベロップメント）のような取り組みを国レベルで推進する。これは、主に大学院生が受講するTAのトレーニングシステムであり、適切な授業運営ができるようになった状態で教授のもとに付く。そして、学生を数人グループに分けてTAが議論を仕切ることで、大講義型授業においても「対話型」の学びが期待される。これによって学べるのは、学生たちだけでなく、教授の授業手法を学べる点でTAも含まれる。一方、現状のTAは雑務などの仕事に終始しているケースも多く、より積極的な活動を促すためにTAのジョブディスクリプションの規定を義務付ける必要がある。そして、各大学でTAを増やせるよう政府が支援を行い、より質の高い学びを実現すべきである。

### **(3) 事務専門職（研究補助者）の増員**

現状、大学教員は、事務作業に追われるあまり、自身の研究や学生の指導に時間を割けずにいる。文科省の実態調査によると、大学教員の1週間の労働時間のうち、授業時間の平均が13時間程度、研究時間の平均も13時間程度、その他の業務に費やす時間は23時間程度となっている。それ以外にも、会議・委員会に6時間程度、時間を割いている。

日本の大学、とりわけ国立大学では、教員が中心となって対応する管理業務が非常に多い。たとえば、学部や研究科ごとに評価対応委員会が組織され、若手教授が委員長として、助教授を含めた数人のチームの中で、諸々の業務が行われる。そこには、施設管理、図書関連、

財務運営や授業時間割など専門職に任せるべき業務も数多く存在する。その結果、対応すべき案件が多く、教授会が数時間単位で長引いたり、案件に関連する委員会も増えている。

一方、英国のオックスフォード大学では、教員と専門職員の間で、業務が分担されている。具体的には、各部局で専門職員が雇われており、委員会や会議の前提となる細かい事務手続きを行う。日本のように、学部単位の組織で教員が案件を裁くことはない。

また、日本の大学は国際的に見て、職員・学生比率が非常に低く、大学教員が研究や学生の指導に時間を割けるよう、業務の見直しや、事務作業を担当する専門職を増員すべきである。

#### **(4) 大学設置基準（一科目あたりの単位数、各授業科目の授業期間、標準単位数、定員管理）の見直しと通知の発出☆**

現在の日本の大学では、1科目あたり2単位の授業（実験科目や実技科目を除く）を週に1回開講するのが一般的である。そして大学設置基準で、大学を卒業するには4年以上大学に在籍し、124単位以上を修得しなければならないことになっている。そのため、大学4年時に就職活動などが入ることを考えると、一学期に10科目以上（週に10講義以上）取る必要がある。その結果、学生は「広く浅く」学べる反面、予習はおろか、課題をこなすのも難しく、学習した内容が長期的に身につけていない弊害も生まれている。同時に、課題が沢山出る授業は学生に敬遠され、授業に取り組む姿勢も甘くなりがちである。というのは、1科目あたり2単位と少ない授業で単位を落としたとしても、卒業単位の取得に大きな影響が出にくいからである。

2018年の東京大学が実施した「大学教育の達成度調査報告書」によると、東京大学では、前期教養課程で後期課程の授業を理解するだけの能力や前提となる知識が身に付かなかったと答えた学生が42.9%にのぼる。

しかし、今後「ジョブ型」の労働環境が増えてくることを考えると、より学習内容が問われるようになり、学生が意欲的に取り組みながら「深く」学べる仕組みが求められる。たとえば、学生が一学期当たり取る科目数を5～6まで少なくすると同時に、一科目における週あたりの開講数を2～3回に増やすような仕組みが必要である。

その上で、124ある標準単位数を削減することで、学生の履修科目数を減らして学びの質を高めるのも有効と考えられる。標準単位数を変更しない場合は、広島大学が実施するようなクォーター制を取り入れ、短い期間で授業を集中的に行う。これにより、履修科目を調整・工夫することで学生は留学やインターンシップなど自由な時間に充てられやすくなる。したがって、下記の通り、大学設置基準の見直しと通知を発出すべきである。

- ・標準単位数124(第32条)→履修科目数が少なくなるように削減
- ・講義及び演習の一科目あたりの単位数(第21条)→2から4に増加させるよう通知を発出
- ・各授業科目の授業期間(第23条)→クォーター制導入を求める通知を発出
- ・定員管理→オンライン授業により社会人など働きながらでも「通学」しやすくなっており、従来の「定員」の考え方は見直す必要がある

#### **(5) 暫定入学制度の導入**

現状大学教育においては、入口の「入試」に重きが置かれており、「一発勝負」となっている側面は否定できない。しかし重要なのは、卒業までにどのように学ぶかである。そのため、オーストラリアの「暫定入学制度」を参考に、合格点に達していない学生も大学1年次は「暫定入学」とし、十分な単位取得ができれば、正式な入学として認めるようにしてはどうだろうか。東京大学の柳川範之教授は、オンラインで幅広く講義を提供して受講者のすそ野を広げ、その講義で良い成績を修めた受講者に、キャンパスに実際に来て少人数の討論型授業に出る許可を与えるという形を提案しており、オンラインを活用すれば、より多くの人に学びの機会を提供できるだろう。

#### **(6) リカレント教育の拡充（オンライン授業の活用）☆**

文科省が実施した社会人に対する意識調査では、89%の人が「再教育を受けたい、興味がある」と回答しており、多くの人がリカレント教育に対して意欲を持っている。しかし実際は、大学入学者のうち25歳以上の割合が、OECD各国平均は16.6%に対して、日本は2.4%（2017年）となっており、内閣府の調査によると、「過去1年間にリカレント教育を実施していない人の割合」は86.9%となっている。

他方、北欧を中心に欧州各国では、コロナ禍において失業された人の受け皿として、大学が大きな役割を担っており、政府の支援のもと、失業・休業中の人たち向けに無償のオンライン講座が全国で開かれている。こうした授業の受講生が1000人を超えることも珍しくなく、オンラインだからこそ、場所を選ばず、安価（もしくは無料）に学べるようになっている。今後、時代の変化が早まるにつれて、必要なスキルもアップデートされるため、社会人になって学び直す環境の重要性は増すばかりである。

### **(7) エビデンスに基づいた高等教育政策の実現**

リカレント教育を促進するためにも、高等教育の成果の可視化や、質を保証していくことは重要である。そのため、イギリスのNational Student Survey (NSS) やアメリカのNational Survey of Student Engagement (NSSE)、Cooperative Institutional Research Program (CIRP) と同様に、学生の学習状況や卒業後の成果等、大規模な学生調査を実施すべきである。

## **B. 初等中等教育の見直し・拡充**

### **(1) 生きるために必要な教育内容の拡大（法教育、労働教育、金融教育、消費者教育、性教育）☆**

現状は「義務教育」を終えても、実社会で生きるために必要な知識が与えられていない。具体的には、勤務先とのトラブルに遭った際の解決方法や労働者の権利、法律を変える方法、クレジットカードの意味、性感染症のことなどが教えられておらず、社会に出た後に自分で身につけなければならない状態になっている。

スウェーデンの小学校社会科の教科書では、法律の内容だけではなく、「法律の変え方」などが具体的に書かれており（メディア活用・陳情・デモ等）、より実践的な内容になっている（現状の「選挙教育」になっている主権者教育もより広範な社会参画の形へと変えるべき）。

もちろんこれ以上「教える」内容を増やすことは難しいため、年間の標準授業時数の削減も含め、（無味乾燥な暗記科目など）学習内容を見直すべきである。

同時に、コロナ禍にオンライン学習が注目されたが、これを機に、病気で登校できない人や何らかの事情で不登校の人も自宅でも授業を受けられるような体制を検討してみてはどうか。

## **(2) 授業の質的拡充のために（専門性の高い）教員、専門的なサポート人材の増員☆**

プログラミング教育、英語教育など、学ぶ内容は増える一方で、学校現場の先生は人員不足で疲弊しており、教材研究も十分に行えていない。たとえば英語教師の英語力は目標レベルに依然として達しておらず、今後、学校でも学びが個別化されていく中で、一人一人の生徒をきちんとフォローできるよう、より専門性の高い教員やサポート人材を増やしていくべきである（部活動など専門以外の仕事が多ければ、専門性の高い人材が教員志望になりにくいいため、同時に授業以外の仕事を大幅に削減すべき）。

フィンランドなどの欧州各国では（中等教育段階だけでなく）初等教育段階にも修士課程レベルの教員養成が法的に規定されている（資格要件になっている）。

## **(3) 地域や民間企業を巻き込んだ産学官連携型教育（キャリア教育等）の推進☆**

カリキュラムやアフタースクールなどを通じて、民間企業の社員や研究者、大学生などと触れ合える機会を増やすことは、実社会で活躍できる人材を輩出する観点から有効である。たとえば埼玉県戸田市は、70を超える企業や大学など関係機関と連携し、小中学校におけるプログラミング教育等を実施している。国としても同様の取り組みを推奨するべきである。

特に、キャリア教育を促進するため、文科省が「新たな学習指導要領におけるキャリア教育」を全国の教育機関に展開したが、現状としてその改革が実際の教育現場に反映されていない。実際の教育現場では、生徒がその教育の目的や重要性を理解していないため、キャリア教育に関する総合などの授業に真剣に授業に取り組んでおらず十分な成果が示せていない。また、教員もこの授業を生徒間での話し合いやペーパーワークのみなどで済ませている。そのため、キャリア教育の目的である社会に出てからも通じる知識や職業観が十分に培われていない。これを改善するためには、地域×民間企業×教育機関の産学官連携型教育を促進し、より現場に即した質の高いキャリア教育を実施すべきである。たとえば、ニュージ

ーランドの中高一貫校では、1週間に1回、地域や民間企業の関係者を招待したキャリア教育が行われており、生徒の多くが中学生、高校生の段階から自身の将来ビジョンを確立し、目的意識や学習意識も非常に高かった。

#### **(4) 教育委員会の年齢要件撤廃**

「若者の政治参加」の中でも触れたように、当事者に話を聞くことは重要であるが、現状、教育委員会に入るためには被選挙権の資格が必要であり、学生や若手社会人が入ることができない。ドイツやフランス等では国や地域の有識者会議に高校生が参加し学習者の視点から意見を伝えている。

#### **(5) 高校での論文執筆の推奨（暗記重視からの脱却）☆**

論文執筆（卒業論文等）は、自ら問いを立て、論理的な思考力が身に付く探究型学習であり、「自分の頭で考える」という土台となるため社会に出ても非常に役立つが、私立高校以外ではあまり行われておらず、これを公立高校にも広げていくべきである（十分な指導を行うためには上述の教員数増加も欠かせない）。

#### **(6) 若年層の自死対策、メンタルヘルス教育の促進☆**

将来への不安などを理由に若年層が起こす自死事件数が全国で過去最高を更新している。新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、人と人との接触が社会的に避けられるようになり、この傾向はさらに高まると予想される。相談支援体制の充実、特にLINEなどより相談者が相談しやすい環境づくりを促進するべきである。

また、精神疾患に罹患する人の75%が25歳未満で発症し、さらに全体の50%は14歳までに発症すると考えられており、初期段階での介入には、医療以外の局面での気づきや連携、普及啓発が重要であり、児童・青年層においては初等中等教育機関やその教育カリキュラムが果たす役割が大きい。

そのため、幼少期からメンタルヘルス教育を実施することで、児童・青年層が精神疾患に対する理解を深め、これまでは専門的な支援に結びつかなかった初期段階での介入が可能になることが期待される。

## **(7) 異年齢・異学年教育の推奨☆**

OECDが2030年の教育のあり方を展望する「Education 2030」の中で、今後必要な3つの力の一つとして「対立やジレンマを克服する力」を示しているように、多様な人が存在する民主主義国家において、さまざまな考えやバックグラウンドを持った人と触れ合う機会は非常に重要である。しかし、現状日本の学校現場は同質性の高い空間となっており、「学年学級制」は基本的に同じ年に生まれた人たちだけからなる集団となっている。特に、少子化が進んだ結果として「きょうだい」も減っており、異年齢の子どもと接する機会は以前より減っていると言える。そのため、幼・小・中「混在」校や、中高一貫校での合同生徒会などの取り組みを推奨すべきである。その際、現行の制度では、学校教育法とその関連法規で修学年限が規定されており（6歳で小学校1年生に上がるという学校教育法第17条の規定など）、さらに、文部科学省によって学校にはそれぞれに設置基準が定められ、その中で同学年で学級編成しなければならないことが定められている。そのため、原則的に同じ年齢の子で学級という集団を作らなければならず、また「学年」を前提に作成されている学習指導要領の見直しも必要である。

同時に、複数回の大学入学時期や、飛び級、早期卒業などの取り組みも求められる。

## **(8) GIGAスクール構想に向けたWi-Fi環境の整備、通信費の負担軽減☆**

日本においてもコロナ禍を契機にGIGAスクール構想が推し進められているが、デジタル教科書に関する文科省の中間まとめ案では、デジタル教科書用の端末には教科書のデータを入れず、学習する際はサーバーに接続して読む方式を前提としている。しかしそれでは自宅学習でかかる通信費は各家庭の負担となり、経済格差が学習機会の格差につながる懸念が生じる。そのため、端末の更新費用も含め、国が早急にWi-Fi環境の整備を進めると同時に、通信費を各家庭で負担せずに済むように慎重な検討が必要である。

## **(9) 始業時間を1時間遅くする**

人間の睡眠は年齢とともに短くなるのが一般的であり、2014年アメリカ小児科学会の声明では、生徒が学業と心身の健康を維持するためには毎日8.5～9.5時間の睡眠時間が必要、中高の始業時間を8時30分以降にするべきだと述べている。

しかし日本の10代の学生の起床時間は早く（10代後半で6時54分、平均睡眠時間約7時間）、高校生の欠席には起床時間が強く関連、睡眠時間が8時間未満の生徒では、そうでない生徒に比べ自殺企図が約3倍になると研究結果が出ている。

米国シアトルの高校では、登校時間を1時間遅らせたところ、学童の睡眠時間が平均34分伸び、成績も4.5%上昇し、イギリスでは始業時刻を10時に設定して生徒の健康も成績も劇的に向上したという研究結果が出ている。

## C. 教育費の負担軽減

### (1) 給付型奨学金の拡充、大学授業料減額☆

コロナ禍でも改めて負担の大きさが明らかとなったが、大学の授業料上昇とともに、授業料は学生・親への大きな負担となっており、世界的に見ても、日本の家計負担は非常に高い（OECD諸国の中で高等教育費の家計負担割合はワースト2）。返済不要の給付型奨学金や大学運営費交付金を拡充することで、この負担を軽減すべきである。

また、大学院に入っても多額の授業料がかかるため、アルバイトなどをせざるを得ず、十分に研究に集中できる環境が整わない。実際、大学院生の29%が週当たり20時間以上をアルバイトに充てている。そのうち特に13.4%の大学院生が、週当たり40時間以上のアルバイトをしている。

貴重な研究時間を削ってまでアルバイトに時間を割く理由としては、「生活費をまかなうため」が85.3%、「学費・研究費をまかなうため」が51.3%の回答を得ている。経済的自立策の不在と過重な学費負担により、大学院生は、生計を工面するために過度なほどのアルバイトを行わざるを得ない状況に置かれている。

（アンケート出典：『2019年度 大学院生の研究・生活実態に関するアンケート調査報告書』全国大学院生協議会）

また生まれた環境による格差を解消するため、親が大卒でない「ファーストジェネレーション」に対する支援も求める。



## **(2) 奨学金制度の拡充☆**

現状多くの奨学金が貸与型奨学金になっているが、貸金もなかなか上がらない中で若者の大きな負担となっており、少子化の一因ともなっている。

そこで、負担軽減のため、所得連動型返還制度の拡充（第二種奨学金への適用、機関保証料の減額、マイナンバーに所得を紐付けて自動的に返還猶予、返済猶予の年限撤廃、ブラックリスト入りをなくす）、奨学金の返済免除制度の拡充（アメリカだと10年間公的職業に就いた場合ローンの残額返済免除などの仕組みがある）を求めたい。

また、毎年の返済分を所得税や住民税の所得控除に充てられるようにすべきである（賃貸志向が高まる中で住宅ローン減税より遥かに重要）。

## **(3) 貧困・格差に関する調査の実施**

現在行われている学習状況調査や自治体が行なっている調査票には国際的水準の学術的根拠があると言い難い項目が散見される。現状、教育に関する政策・実践を分析できるデータは極めて少ない。政策・実践の因果関係を特定するためにランダム化比較試験を教育制度内で積極的に実施することを求めたい。生徒単位で行うことが難しいのであれば、学校単位で行うことも考えられる。

## **(4) 住民税非課税世帯対象の高校入学準備給付金制度の創設**

現状、高等学校への入学時に関する支援が抜け落ちている。山梨県などの先行事例を参考に経済的に余裕のない世帯の負担を軽減するため、高等学校等への入学時に必要となる経費に対し高校入学準備給付金制度を創設すべきである。

## **D. 若手研究者の待遇改善**

### **(1) 大学運営費交付金の拡充**

日本では大学運営費交付金から「競争的資金」への転換が進んできたが、それによって研究資金獲得のための事務作業増加、不安定な雇用、目先の研究成果を求めるなど、数多くの弊害が生まれている。

これを改善するために、「競争的資金」から大学運営費交付金に組み替え、安定的なポスト拡大（テニユア）、研究環境の改善を行うべきである（米国ではPerformance-based Funding = 競争的資金が大学の業績に変化を及ぼさないという研究結果が出ており、最近の研究では大学の財政基盤を削ると業績が下がるということもわかっている）。

## **(2) 博士学生の待遇改善☆**

博士学生が獲得できる、日本学術振興会による特別研究員の研究奨励金は非常に狭き門な上に（採用率は20%程度）、研究奨励金（生活費）は大学院修了者の平均初任給よりも少ない月額20万円と非常に低く、この額面を増やすと同時に、非課税にすべきである。実際、20万円という額面は、制度開始時の平成3年（1991年）から変わっていない。この間、最低賃金（東京都）は575円から1013円と大幅に上昇しており、また物価も大きく上昇している（それに見合うくらいは最低でも引き上げるべき）。

さらに、特別研究員はどことも雇用関係がない状態にあるため、社会保険や厚生年金に加入することができず、育休・産休手当や、期間終了後に就職できなかった場合も失業手当を受け取ることができない。日本学術振興会もしくは所属の研究機関（大学など）と雇用関係を結ぶ形に変えるべきである。

また、現状特別研究員の採用期間が2年（DC2）もしくは3年（DC1）になっているが、妊娠出産等のライフイベントや在外研究を挟むと現行の期間では博士号が取得できないなど、十分な期間とは言えない。そのため、採用期間延長を申請できるようにするなど、柔軟な対応を求めたい。

## **(3) アカデミックポストの拡充☆**

令和2年第3次補正予算では、博士課程学生支援として312億円を計上し、修士課程から博士課程に進学する約3万人のうち、半数の1万5000人に生活費相当額の支援が目標とされた。したがって、今後は博士課程に進学する学生が増えることが期待される。

一方、博士課程に進学する学生が増えたとしても、かつての「ポスドク1万人計画」のように、修了後のポストを十分に用意できなければ、「高学歴ワーキングプア」のような、学歴に見合わない低待遇の研究者を生むだけになってしまう。そのため、任期なしのアカデミックポストの増設も同時に急がれる。

#### **(4) 公的機関における博士号取得者の積極的な採用、能力に合わせた人事制度への変更**

博士後期課程修了者の就職率は長年停滞しており（平成24年度71.6%、平成30年度72.0%）、専門性を活用できる公的機関での積極的な採用を求めたい。萩生田光一文部科学大臣もBSフジのTV番組で「（霞が関では）博士だから何か特別な専門性高い部署に就けるかというと全然そんなことない」とコメントしていたが、能力に見合ったポストに就けるよう、人事制度の改革も求められる。

#### **(5) 若手研究者のために大学での保育施設の拡充&出産・育児と研究者の両立に関する支援（出産・育児等による任期延長、科研費の機関管理、産休・育休中にも研究費を執行できるように）☆**

近年、社会人学生が増える中で子どもを持つ学生・若手研究者が増えてきており、今後リカレント教育が推奨される中でさらに増えることが予測されるが、大学には保育施設が不十分で子どもを持つ（特に女性の）若手研究者や学生は研究がしづらい環境にある。

また現状、出産・育児・介護・傷病により研究を中断せざるを得ない者に対する保障が乏しく（学振特別研究員の場合は無給になる）、研究職を諦めることを余儀なくされる者も少なくないので、手当を出すことを考えるべきである。

さらに、産休・育休の間、研究費が使えないために、たとえば研究代表の女性研究者が子供を産む選択をすることが、研究チームの研究員や支援員を解雇することと同義になってしまっている現状が存在する。ユネスコは2月10日に公表した「サイエンス・レポート」の抜粋の中で、「全体として、女性研究者は（男性に比べて）キャリアはより短く、賃金はより低い傾向がある」と指摘しており、今後女性研究者を増やしていくためにも、育児休業中であっても研究の部分的継続が可能な仕組み、出産・育児等による任期延長、産休・育休中にも研究費を執行できるよう改善を求めたい。

## **(6) アカハラ・セクハラ防止☆**

教員という立場を利用して学生に嫌がらせをする「アカデミック・ハラスメント（アカハラ）」や性的嫌がらせをする「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」（対象は男女を問わない）や女性研究者に対する「マタハラ」、育児を率先して行なう男性に対する「パタハラ」などが問題となっている。

しかし、研究室内、大学内という閉鎖的な環境で起こっているために、大学内部の相談窓口へ訴えても、調査されなかったり、ハラスメントをしたとされる人に訴えがあったことが通告され、訴えた人の立場が危うくなるケースも存在する。

そのため、独立した対応機関の設置、具体的には所属機関の垣根を超えたアカハラ対策委員会を政府が設置し、大学の懲戒委員会とも連携して、迅速に事案が解決されるような制度を作るべきである。また、同時に、情報公開の徹底、キャンパス・ロイヤル制度・被害者救済制度の強化も求められる。

さらに、被害を受けた研究者の今後の研究活動に支障が出ないように、大学でハラスメント加害者として懲戒処分を受けた教員を、日本学術振興会の審査員として任命することがないように、学振には制度を作って頂きたい。

## **E. 教員の長時間労働改善**

### **(1) 給特法の廃止**

教員の長時間労働が問題視されているが、残業代を支払わない給特法があることによって、超過勤務が増えたとしても国も自治体も財政上は圧迫しない。それによって、残業時間を抑制するインセンティブが働きにくく、過酷な労働環境が改善する方向に進んでない。そのため、給特法を廃止し、残業には残業代の対価を支払うべきである。

### **(2) 部活動の地域スポーツへの移行**

特に専門性もないのに、放課後や休日勤務が当たり前の部活の顧問を強いられることによって教員負担の増大につながっている。

生徒にとっても、指導者に恵まれない、人数不足によってやりたい部活がない、十分な施設がないなど、校内部活に限定することのデメリットも多く、地域のクラブへと移行すべきである（生徒の費用負担が増えないよう、官民共同の非営利団体のクラブを設立、学校対抗の全国大会には学校単位でも地域クラブ単位でも出場可能とする等の工夫は必要）。

他校や地域の学生・大人と交流する機会やプロスポーツ選手のセカンドキャリアにも繋がり、メリットは大きい。

### **(3) 教員免許更新制の見直し**

教員不足の中、退職教員の免許失効が障害になっているだけでなく、更新講習を受けるための金銭的・時間的負担の大きさ、10年に一回やっても大きな効果を得ることができないなど、問題も多い。

「教育新聞」のアンケートでは、「あなたは、教員免許更新制を見直すべきだと思いますか？」と質問に対し、77%が「更新制そのものを見直すべき」と回答している（21%が「講習内容を見直すべき」）。その代わりに、上述の専門性の高い教員採用や、教員の学びに関わる資金の支援をすべきである。

### **(4) 全国学力調査の見直し（全員参加方式（悉皆式）ではなく、抽出式に）**

現状、各県や自治体独自の学力調査等もあり、教員、生徒ともに負担感が大きい。教員不足が指摘される一方で、毎年50億円を超える税金を大企業が実施する全国学力調査に費やされており、各自治体でも数億円を超える予算が自治体テストに費やされている。全国学力調査の目的が「調査」であれば、サンプル調査で十分であり、悉皆式から抽出式の調査に改めるべき。

## **テーマ3：ジェンダー**

### **A. 包括的性教育の促進**

#### **(1) 性教育の拡充☆**

現状は、コンドームの正しい使用法や、性感染症の予防策、DV対策、LGBTQについて等、必要な内容が教えられておらず、性教育を積極的に推進すべき。具体的には、大学生によるピアエデュケーションや助産師会の出前授業をシステム化し、小・中・高校の性教育への導入。看護系大学ではリプロダクティブ・ヘルスの理念のもとに、教育課程に性科学の科目を設けピアエデュケーターとして地域の性教育を支援する、また、教師の育成課程に性教育を必須とする、スウェーデンのユースクリニックなどを参考に、地域で性教育が気軽にできる場や相談窓口をつくる。具体的な取り組みとしては下記を求める。

- 1) 学習指導要領の改定（歯止め規定の撤廃）
- 2) 国際セクシュアリティ教育ガイダンスに沿った学習プログラムの構築
- 3) 教員に対する性教育研修の実施
- 4) 教員の負担軽減、処遇改善
- 5) 外部講師の活用、予算の確保

## B. 性犯罪防止に向けた体制づくり

### **(1) 性的同意年齢を16歳へ引き上げ☆**

現在刑法上性交同意年齢は13歳とされており、これは国際的にみて非常に低い年齢。現行の学習指導要領で「中学校では妊娠に至る経過（性行為）について教えない」と定めているながら、中学生に自己で性交をするかどうかの判断と責任を求めることには大きな矛盾が生じており、中学生を保護することのできる年齢への引き上げを行うべきである。

### **(2) 教員から児童・生徒への性暴力対策☆**

教員による性暴力は、他の暴力同様許される物ではない。しかし、性暴力は他の暴力とは違い当事者が声をあげるのがより一層難しい暴力である。なぜなら本人がそれが暴力であると気づきにくい他、仮に声をあげても被害者に落ち度があったというセカンドレイプが起きやすいからだ。また、学校という環境では生徒に対して教員が権力を持っておりその関係は対等ではない。そのため、より被害を訴えにくくなり易い現状がある。

そのため、同じようなことを繰り返さないためにも、性暴力を行った教職員に対する罰則の強化を求める。学校は子どもが守られる場であって、子供を危険にさらすような場であ

ってはならない。子どもがより安心して生活をできるためにも、暴力は無くしていくべきである。

具体的には、オーストラリアで教職に就く者の所持が義務付けられている「ブルーカード」の導入を提案する（もしくは日本版DBSの創設）。ブルーカードは18歳未満の人間に携わる職柄に就いている者が必ず所持をしなければならないカードで、過去に性的な事件を起こした者には発行されない。つまり、性的な事件を一度でも起こした者が、再度、子どもに携わる職業に付けないということだ。これを日本でも導入することにより教育現場での性暴力を減少させることができ、教育関係者による性犯罪の抑止効果をも発揮できるものだと考えている。

また、性犯罪を起こした加害者の再犯率を減少させるためにも加害者に対する更生プログラムの実施をお願いしたい。性犯罪の加害者を刑期満了で出所させたとしても、性に対する考え方が根本的に変化していないのなら新たな性犯罪の被害者を産んでしまう可能性がある。これは必ず防がなければならない。これらのことを踏まえ以下の政策が必要だと考える。

▷性犯罪に対する刑罰の厳格化

▷18歳未満の人間に関わる教育関係者のブルーカード所持の義務化もしくは日本版DBSの創設

▷性犯罪の被害者を減少させるため、性加害者のための更生プログラム実施

▷性犯罪による被害者へのアフターケアの充実

▷全小中高校でわいせつ・セクハラ実態調査（生徒に対してオンラインでアンケート実施）

▷子ども基本条例制定と子どもオンブズパーソン設置

▷学校教育法の改正（教員による児童・生徒への身体的・性的・心理的虐待など子どもへの性暴力について禁止規定を明記する）

▷強制性交等罪について公訴時効を撤廃もしくはその期間を延長

▷被害申告を受けた学校による「通報の義務化」（学校内だけで対応するのではなく、弁護士や、児童虐待防止法と同様に通報義務を課して司法面接につなげる）

### **(3) 性暴力被害者への保護拡充**

性暴力被害は、被害者の人権が著しく侵害されると同時に、その被害の性質上、支援を求めることが難しく、必要十分な支援を受けることができていない。

そのため、性犯罪、性暴力被害者ワンストップ支援センターの拡充や性犯罪に関する刑法改正（暴行・脅迫要件の見直し）等を早急に進めるべき。

### **(4) 若年層の売春防止に向けた取り組み**

性犯罪に巻き込まれる若者の中には、経済的な理由や家庭内暴力などが原因で家庭に居場所がなく繁華街で売春に巻き込まれるケースが一定数ある。そのような若者を一人でも減らせる様に、地域の中での居場所づくり、生活困窮世帯に対する支援の拡充を求める。

### **(5) 性依存症の理解促進に向けた取り組み**

痴漢や盗撮など性的逸脱の中には、本人の意思では止められない性依存症の人が含まれる。一方でそのような人たちに対する治療の取り組みは十分ではない。性依存症は他の依存症同様に罰や反省で行動が改善される訳ではなく、医療や心理の専門家とともに治療を行う必要がある。そのためまずは、性依存症は治療が必要であり治せるものであるという広報を求める。次に、理解を広め、当事者が医療に繋がれるような環境づくりを求める。

### **(6) 各自治体による性に関する情報発信、性に関しての不安を抱えている人へ対応**

性教育の機会を教育現場に丸投げするのではなく、自治体も性教育・性に関する情報を発信していくことが必要だと考える。既に、これらの活動を行っている自治体は存在しているが、一般社団法人全国妊娠SOSネットワークによると、妊娠SOS相談窓口の設置が自治体間によって格差があるとの情報がある。また、対応時間も24時間対応、曜日が限られる、予約制など差が見られているため全国の自治体で統一した対応をお願いしたい。各自治体が性教育・性に関する情報を活発に発信していくことで、妊娠等の性に関することで不安を持つ人が、性に関する情報を得る機会が増えるため、望まぬ妊娠を未然に防ぐことができる。また、避妊薬の1つであるアフターピルの入手方法が分からない、値段が高いといった若者の声もある。このことを踏まえると各自治体がアフターピルの入手方法をアピールするポス



ターなどを公立中学・高校と協力をして校内掲示をし、性に関して本当に悩んでいる人が情報を得る機会を自治体が提供する必要がある。将来的にはアフターピルをOTC化(ドラッグストアで買うことのできる薬品)にすることを目指しアクセスの改善に努めていただきたい。

▷地方自治体が中高生にとって必要な性の情報を入手できるシステムを導入すること

▷妊娠相談SOS窓口の設置と、その対応を全国で統一化すること

▷アフターピルの入手方法を中高生でも理解出来るポスター等を作成する

▷アフターピルの値段を出来るだけ安価にする

▷アフターピルのOTC化を目指す

## **(7) LGBTQ+への差別禁止を法整備化**

日本ではゲイやレズビアン、トランスジェンダー等の個人のセクシュアリティを理由に就職や不動産探しなどの際に不当な差別を受けるケースが多数起きている。またセクシュアルマイノリティ当事者はそうでない人と比較して高い自殺率を記録していることも問題視されている。

G7のうちLGBTに関する差別を禁止する法律が整備されていないのは日本だけという実情も踏まえ、セクシュアルマイノリティ当事者への不当な差別を禁止する法律を制定するべきである。

## **C. 誰でも子育てがしやすい体制づくり**

### **(1) 安全な人工妊娠中絶を受ける権利の尊重**

WHOは安全な中絶として妊娠初期の中絶に中絶薬と吸引法が推奨されているが、日本では中絶薬は認可すらされていない現状がある。また推奨をされていない掻爬法を使い続けている医療機関も存在する。中期中絶でもWHOが推奨する中絶薬もD&Eは使われておらず、旧来の分娩法が採用されている。

安全な中絶を受けるという権利を侵害した現状を改善し、中絶薬の認可・推奨された安全な中絶法の採用を行うべきである。

また刑法第212条「妊娠中の女子が薬物を用い、またはその他の方法により、墮胎したときは、一年以下の懲役に処する」とする墮胎罪や中絶には配偶者の同意が必要とされる母体保護法は女性の性と生殖に関する自己決定権を侵害するものであり、国連女性差別撤廃委員会は、日本政府に対して2009年と2016年の二度にわたり女性差別撤廃の観点から墮胎罪と母体保護法の見直しを求めたが、政府はいまだに応じていない。求めを真摯に受け止め、是正する必要がある。

## **(2) 多様な家族の在り方を認め支援する体制づくり**

同性カップルや事実婚カップルには、生殖補助治療を行うことが認められていなかったり、里親制度を利用することができなかつたりと家庭を築く上で様々な障壁が存在している。

多様なセクシュアリティ、生き方、価値観を持つ人たちが暮らす社会の中で生殖補助医療や里親制度等子育てに関する支援を「異性と法律婚をしたカップル」にしか提供しないというのは現実に即した制度とはいえない。多様な家族の在り方や生き方を尊重した選択がすべての人に保証されるよう、制度の見直しが必要。

## **(3) 同性婚の法制化**

憲法14条は「法の下での平等」をうたっており、異性間にのみ婚姻の自由が保障されているのは不合理な差別である。いまや24の国と地域で同性婚が法制化され、国内でも34の自治体でパートナーシップ制度が導入されている。G7では日本のみ同性パートナーへの国による法的保障が存在せず、民法（必要なら憲法も）を改正して同性婚を可能にし、婚姻の平等を実現すべき（民法739条、その他の改正）。

## **(4) 選択的夫婦別姓制度の実現（民法750条の改正）**

現行の民法のもとでは、結婚した際に男性または女性のいずれか一方が必ず姓を改めなければならず、手続き上の負担や仕事上の障害（アカデミック等の個人名での業績を引き継がない等）を強いる結果となっている（96%は女性が姓を改めており、特に女性への負担が大きい）。

最近では、一人っ子の世帯も増えており、姓を残すためにも「選択可能」にすべき。世論調査の結果を見ても、若者世代を中心に国民が制度変更を求めているのは明らかである。

#### **(5) 男性の育休義務化、育休取得を理由とした差別に対する規制強化**

女性の社会進出を進めるためには、女性に過度な負担を強いるワンオペ育児の解消が必須であり、男性の家庭進出が求められる。取得を妨げている大きな原因は「職場の雰囲気」であり、これを解消するために、従業員へ育休取得を促す義務を課す、育休取得を理由とした解雇や降格などの差別を禁止する等の対策をすべき。

#### **(6) 不妊治療の負担軽減・啓発**

晩婚化とともに不妊治療を受けるカップルが増える中で（国立社会保障・人口問題研究所の2015年の報告によると約6組に1組が不妊症の検査や治療を受けたことがある）、大きな経済的な負担につながっている。現状は体外受精の医療費で助成金を受ける場合、夫婦の世帯所得が730万円未満でなければならず、30代後半の共働き世帯でこれ以上の世帯は少ない。そのため、より多くの人を受けられるよう所得制限を緩和すべき。

また、長野県では2020年4月から県職員の不妊治療で1年間休暇を取れるようになるが、仕事と治療を両立できるよう、国で「不妊治療休暇制度」を創設し、職場の理解を得やすくするために啓発も積極的に実施すべき。

#### **(7) AYA世代のがん支援**

AYA世代(15～39歳)は心身の成長・発達だけでなく、ライフステージからみても就学、就労、恋愛、結婚など、社会関係構築での重要なイベントが多く、社会生活を営む上でとても大切な時期といえる。その中で、AYA世代にがんと診断された患者への負担は大きく支援のリソースを拡充すべき。具体的には、放射能治療を控えるがん患者に対する妊孕性温存療法の保険適用・情報発信強化国によるドナーへの休業補償制度の創設（現状は市町村によって差がある）、国公立大学において骨髄ドナーを公欠として取らせるようにすべき(広島国際大などで実施例あり)。

#### **(8) 児童扶養手当の所得制限限度額・支給月額引き上げ☆**

母子世帯では母親の就業率は84.5%と先進国の中で最も高いにも関わらず、収入は児童扶養手当や児童手当等を合わせても年間243万円にとどまっており、貧困率は58%と、世界的にも突出して高くなっている。

そこで、児童扶養手当の全額支給の所得制限限度額を例えば160万円から200万円に、全額支給月額42,500円を6万円に底上げすべき。

#### **(9) 養育費不払いの国の立て替え☆**

現状、養育費の取り決めが約4割しかされておらず、母子世帯の養育費の受給状況の調査では、「養育費を受けたことがない」は56%も存在する。

養育費は子どもにとって必要不可欠であり、「離婚の際は養育費の取り決めを行うこと」、「決められた養育費をきちんと払うこと（支払われなければ、一時的に国・自治体が立て替えて給料天引き、差し押さえ等を行う）」を法的に担保すべき。

#### **(10) 住民が利用できる公的な制度の情報を個別に通知するシステム導入（申請主義からの脱却）☆**

ひとり親家庭への手当など、これまでは住民が自ら情報を得て窓口申請に行く「申請主義」がメインだったが、それだと必要な人に必要な助成やサービスが届かない場合もあり、住民それぞれが利用できる公的な制度の情報を個別に通知するシステムを導入し（自治体運営のアプリ等）、アウトリーチ型の支援へと変えていくべき、また、速やかな現金給付を実現するために、マイナンバーカードに所得・資産状況、銀行口座を紐付けて、振込処理をできるシステムを構築すべき。

#### **(11) 障がい児の子育てに関する支援の拡充**

たとえばダウン症の子どもの成長を助ける「療育」を受けるために、頻繁に大きな病院に行かなければならず、共働き世帯にとって時間的にも費用的にも非常に大きな負担となっている。障がい児だと受けられない保育サービスも多く、自治体のHPでも情報が不足している。

## **(12) 障がいがあり子育てをしている国民に対する支援制度の創設**

現在施行されている障害者総合支援法には子育てをするすべての障がい者に対する支援制度は存在しない。歴史的にも障がい者は旧優生保護法の不妊手術からわかるように性や結婚の当事者とは見なされていない。一方で実際に子育てをする障がい者は様々な困難を抱えている。障がい者総合研究所の2018年調査によると約7割の障がい者が出産子育てにおいて不安があると回答している。さらに、親が十分に子供を養育できないということは、虐待やヤングケアラーの問題にも繋がっている。これらのことから、障がいのある国民に対する支援制度づくりを求める。

## **D. ジェンダーギャップの解消**

### **(1) アンコンシャスバイアスに関する教育**

日本の子どもは小学校1年生の時から男女のアンコンシャスバイアスを習得したりと、社会のジェンダーに対する風潮に幼い頃から影響されている。そのため、小学生は1年時から道徳の時間等に男女参画について教わるべきであり、文部科学省は学校教材の作成や研修など実行促進に取り組むべきである。

### **(2) 女性議員の増加**

世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数」で、日本は153カ国中121位と顕著に男女平等が遅れているが、中でも政治分野が遅れており、女性議員の増加が求められる。より強制力のある「クオータ制」の導入を進めるべきである（拘束名簿式の比例代表制によって男女交互にする、候補者の男女差が2%を超えた場合は政党助成金を減額する）。

### **(3) 配偶者控除、年金制度の第3号被保険者枠の撤廃**

「男性は仕事、女性は家庭」が前提であった1961年の導入当初であれば、配偶者控除は理にかなっていたが、近年は女性の社会進出を妨げる大きな要因となっており、「働かない方が得」という歪んだ制度は改めるべきである（夫婦ではなく子育てに対する控除や手当を充実させるべき）。

#### **(4) 学校入学者における女性差別の撤廃**

東京医科大や聖マリアンナ医科大などの医学部で女性が不利に扱われた件が問題視されているが、都立高校や国立・私立高校でも男女別の定員数が定められており、ほとんどの学校で女性の定員が少ない。成績ではなく性別で合否を分けるのは不当な差別であり、是正すべき（平成30年度東京都立高等学校入学者選抜検討委員会報告書の中では、男女別定員を緩和すべきではない理由として中学校の校長は「成績の上位には女子の方が多いい傾向がある。そのため、全てを男女合同定員制として合否を判定したとすると、今以上に男女比に大きな偏りが生じ学校施設等に影響が出ることが懸念される」と回答）。

#### **(5) 生理用品の軽減税率適用化もしくは公共施設（学校等）で無償配布☆**

生理用品は女性にとって生活必需品であり、新聞購読よりも重要性は高い。近年、カナダやオーストラリア等の国々が生理用品を課税対象外にしており、日本も生理用品に軽減税率を適用すべきである（オーストラリアではコンドームなども非課税）。

また、「生理の貧困」を解消するため、イングランドやニュージーランド、フランス等では学校で無償提供を行っており、日本でも同様の取り組みが求められる。日本でも若者の団体（＃みんなの生理）が行った調査によると、5人に1人の若者が「金銭的理由で生理用品を買うのに苦労した」という。

#### **(6) ゼロ・トレランスポリシー**

女性の権利保護を推進すること、あらゆる差別や性的暴力を含むジェンダーに基づく暴力をなくしていくことが重要なことは言うまでもない。しかし、東京オリンピック・パラリンピック組織委員会会長（当時）の森喜朗氏の発言のように、議員の中には度々女性を軽蔑する発言が述べられてきた。このような差別発言に対するゼロ・トレランスポリシー（一切寛容しない）を導入することにより、再発防止策の実施を求める。

#### **(7) ジェンダーメインストリーミングの導入☆**

男女の格差縮小、世代別の格差縮小を進めるために、スウェーデンやカナダ等では、政策評価に「ジェンダーメインストリーミング」を取り入れ、すべての政策の目的に、男女、世代別の格差縮小の観点を盛り込んでいる。

財務省が各省からの予算要求に対し、それらがジェンダー平等にどのように影響を与えるか説明を求めるジェンダー予算を行っており、各省はすべて男女別に作成されている統計局の統計データ等を用いて、男女別、年代別の政策効果を示さなければならない。

## テーマ4：労働

### A. 学生への労働教育、労働環境の改善

#### (1) 労働教育の強化☆

2018年頃から副教材の開発が進んだが、実際には多くの若者がコロナ禍での雇い止めや休業手当の不払いなどの被害にあった。これは、義務教育課程において、社会に出てから必要になる最低限のワークルールを学生に十分に伝えることができていないからではないだろうか。課題としては、学校の先生がブラックバイトやブラック企業の被害に遭遇したことがなく、ワークルールの重要性を実感できていないことや、授業時間の確保が難しいことがある。そこで、専門家である弁護士会や労働組合と教育現場の連携を強化する取り組みを実施していただきたい。また、ワークルール教育推進法にのっとり、授業時間の拡充と内容の充実をお願いしたい。具体的には、授業内でジョブカフェなどの相談窓口の存在を伝えることで、学生らが社会に出て万が一労働トラブルに遭ってしまった際に役立つ情報を盛り込んでいただきたい。

#### (2) 学業を損なう就職活動への規制強化

学期中での平日インターンや早期の採用活動は、学業の妨げになっており、原則として夏休みや春休み（もしくは卒業後）に採用活動を行うよう、企業に促すべきである（大卒資格だけでなく、成績や卒業論文の内容を評価すべき）。また政府もしくは経団連がルールを策定する際には、当事者である学生の意見を反映させるため、学生を含む会議を持ち、ルールの策定を行うべき。

### **(3) 就活ハラスメント対策**

就職活動生は現状、法制上、企業に雇用された「労働者」になっていないが、国際労働機関（ILO）「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約・勧告」では、求職者や就職志願者も適用対象者に含めるとされ、就活生の権利保護を拡充すべき。

被害にあった就活生が利用できる公的な相談窓口や救済制度の拡充、企業内での教育・研修の義務化、セクハラ加害者のみならずその加害者を雇用する企業への罰則等の規定を、パワハラ防止法の施行に向けた指針に入れるべきである。

### **(4) 高校生への不合理な差別禁止**

仕事内容は同じなのに、「高校生」というだけでアルバイトの時給が安くなっており、中には最低賃金よりも低い場合がある。特定（産業別）最低賃金は、18歳未満の方などには適用されないことになっており、これを義務教育が修了する16歳未満に是正すべき。

## **B. 待遇改善**

### **(1) 最低賃金の引き上げ☆**

日本は他の先進国に比べると給料が上がっておらず、それが貧困や生産性の低さ、経済の低迷をもたらしている。特にコロナ禍では、エッセンシャルワーカーなど、現場労働者の処遇引き上げの必要性が改めて認識されたところである。

他方、韓国の事例のように劇的に上げてしまう（16.4%も上げた）と経済的なダメージが大きく、結果的に失業率を上げてしまう恐れがあるため、悪影響に配慮しながらも、早期に全国平均で1300円程度にまで上げるべき。



## **(2) サービス残業・長時間労働の是正☆**

サービス残業（賃金不払い残業）は、労働基準法32条に違反し、懲役6カ月または30万円以下の罰金に処せられることになっているが、発覚しなければ問題視されることもなく、摘発を受けても、その時点で本来支払うべき賃金を支払えば済んでしまうため未だに横行している。そのため、法に違反している企業への罰則強化、労働基準監督署の人員を強化し、サービス残業の是正、長時間労働の是正を早期に推進すべき。労働組合は労働者が権利を主張し労働条件向上の交渉を行うための重要な場であるにもかかわらず、組織率は長期的に低下を続けており、2018年には17%となっている。そのため、就労者に対し、個人加盟ユニオンを含む労働組合への加入を奨励・促進し、労働組合費を税額控除や所得控除の対象に含めるべきである。

## **(3) 厚生年金の適用拡大**

非正規雇用だった低年金の高齢者が増えており、正社員以外にも厚生年金を適用していくべき。また、働き方が多様化する中で、フリーランスの人が増え、こうした新しい働き方にも厚生年金を適用し、将来的な年金支給額を増やせるようにすべきである。

## **(4) フリーランス保護強化（下請法改正）**

一般的にフリーランスは下請法で保護されているが、資本金1000万円以下の会社からの請負契約で仕事を請け負ったフリーランスは保護されない。そのため、アニメ業界を代表に、多くの会社が最低賃金を下回るような水準の価格で仕事を発注しており、受託側は厳しい労働環境に置かれている。そこで、資本金の大幅な引き下げを行い、適用範囲を拡大すべき。また、認可保育園に通りにくくなっているため、保育園の入園基準を正社員並みに揃えるべき。

## **(5) 人材投資の強化☆**

2000年代後半以降、企業が持つ現金・預金が増える一方で、研修費や資格取得の補助などの社員向けの教育訓練費は大幅に減っており、2016年時点の企業の社員一人あたりの教育訓練費は1991年比で33%減っている。GDPに占める企業の能力開発費の割合を見ても、米

国の2.08%やフランスの1.78%、ドイツの1.2%に比べ、日本は0.1%しかない（2010～2014年の平均。1995～1999年の平均でも0.41%しかない）。

資源国ではない日本にとって、人こそが重要な「資源」であり、企業に職業訓練への資金提供を促すとともに、政府としても人的投資をもっと強化すべきである。

#### **(6) 国家公務員の労働環境改善☆**

近年、国家公務員の「ブラック化」を背景に、キャリア官僚志望の学生が減少傾向にあり、若手官僚の辞職が増えるなど、現場は疲弊しつつある。内閣府人事局が調査した「在庁時間調査取りまとめ結果」（2020年12月実施）によると、所定の時間を超えて在庁していた若手キャリア官僚は、10月中調査対象約2700人のうち17%にあたる472人で1ヶ月の合計100時間を超えていた。その長時間労働の大きな原因の一つが「国会対応」であり、早急な改善が求められる。具体的には、テレワークの積極的な活用、質問通告時間の早期化、審議日程決めの早期化、質問主意書のルール見直し（回答期間を延長）などを実施すべきである。また、公務員のPCやソフトのスペックが低く、作業に支障をきたしているため、効率を上げるために改善すべきである。

#### **(7) 教員の労働環境改善☆**

現在教員における勤務環境の「ブラック化」が深刻化しており、教員を目指す学生や教育系の大学進学を志す生徒が減少している現状にある。都道府県教育委員会によると公立小学校の2019年度採用試験倍率が過去最低の2.7倍となった。

現在政府が検討している『「令和の日本型学校教育」を担う教師の人材確保・質向上プラン』では、教員免許の取得をしやすい方向へと改善しようとしている。しかし、看護師を例として取れるように、免許取得者数が教員数増加に直結するとは必ずしも言えず、教員そのものとしての魅力を高めていく必要があると考える（そもそも志望減だけでなく離職数も多い）。

具体的には、1974年に施行された教員の人材確保法を参考に教員給与の抜本的改善（一般公務員より高い水準）を行い、より専門性の高い人材が教員に就くよう促すべきである。ま

た今後、学校でも学びが個別化されていく中で、一人一人の生徒をきちんとフォローできるよう、より専門性の高い教員やサポート人材を増やしていくべきである。

#### **(8) 所得再分配の強化☆**

低所得者対策として、また消費税の逆進性対策として、マイナンバー制度をより推進し、正確な所得把握をした上で、就労支援型の「給付付き税額控除」を導入すべき。

### **C. 仕事と生活の両立**

#### **(1) 育児・介護との両立**

仕事と育児を両立できるよう、待機児童の早期解消と保育の質の確保、学童保育（放課後児童クラブ）の拡充を進めるべき。

同様に、介護分野の人材不足を解消するために、職員の処遇改善と勤務環境の改善を進めるべき。そして、過度な負担にならないよう、医療・介護・保育・障がいに関する自己負担の合計額に上限を設定する「総合合算制度」を導入すべきである。

#### **(2) 年休の時間単位付与の増加**

育児・介護・不妊治療・不登校・がん治療など、極めて多様な生活上の理由で、時間に制約のある人材が増加する中で、本来は数時間の休暇で済んだものを現状は半日休暇や全休取得することになり、結果、希望しない離職や非正規化を招いている。こうした希望しない離職や非正規化をさせず、より多くの人（特に女性）に労働市場に参画してもらうために、年休の時間単位付与の制度の上限を年5日から年10日に引き上げるべきである。

#### **(3) 非自主的な転勤命令の禁止**

共働き世帯が増える中で、転勤が難しい（もしくは大きな悪影響を与える）家庭が増えてきており、原則として従業員の同意がない転勤は禁止とすべきである（もちろん、「転勤」拒否を理由にした解雇や降格なども禁止とする）。

#### **(4) 年次有給休暇取得の促進**

2017年の平均有給休暇取得率は51.1%と、政府が目標とする2020年までの平均有給休暇取得率70%という数字には程遠い。ヨーロッパでは、有給休暇は最低でも4労働週（週5日労働の場合は20日、週6日労働の場合は24日）が保障されており、しかも100%取得が常識になっている。

他方、日本は祝祭日数が世界で最も多い国の一つとなっており、祝祭日と有給休暇を合わせた休暇日数合計を見ると、そこまで悪くはない。しかし、個人のライフスタイルが多様化している現代では、各自が好きなタイミングで休みを取る方が好ましく、有給休暇を推進すべきである。

以上