

参 考 資 料

1	諮問文	51
2	東京都男女平等参画審議会運営要綱	53
3	東京都男女平等参画審議会委員名簿	55
4	東京都男女平等参画審議会開催状況	56
5	【中間のまとめ】に対する都民意見募集結果	57
6	東京都男女平等参画基本条例	68
7	男女共同参画社会基本法	70

18生都男女第22号

東京都男女平等参画審議会

東京都男女平等参画基本条例第15条の規定に基づき、下記の事項について諮問する。

平成18年5月15日

東京都知事 石原 慎太郎

記

男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての
基本的考え方について

諮問事項

男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方について

諮問の趣旨

東京都は、すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、平成12年3月に「東京都男女平等参画基本条例」を制定した。

これを受け、平成14年度から18年度を計画期間とする「男女平等参画のための東京都行動計画」を策定し、男女平等参画社会の実現に向け、都の施策並びに都民や事業者の取組を総合的かつ計画的に推進してきた。

近年、少子高齢化の進展、人口減少社会を迎え、東京が今後も活力ある都市として発展するためには、なお一層の男女平等参画施策の推進に努めなければならない。

国においては、昨年12月に男女共同参画基本計画を改定し、今後5年間の具体的施策を示し、平成22年度には計画全体を見直すとしている。

都においても、国の考え方を勘案し、現在の行動計画の進捗状況、喫緊の課題である少子高齢化への対応や予定されている雇用機会均等法の改正なども踏まえて行動計画を改定する必要がある。

このため、「男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方について」諮問するものである。

東京都男女平等参画審議会運営要綱

平成 12 年 6 月 1 日 12 生女青参第 30 号決定

(目的)

第 1 この要綱は、東京都男女平等参画基本条例（平成 12 年条例第 25 号。以下「条例」という。）第 19 条に基づき、東京都男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）に関して、必要な事項を定めることを目的とする。

(組織)

第 2 審議会は、学識経験を有する者、都議会議員及び関係団体に属する者のうちから、知事が任命する委員 25 人以内をもって組織する。

(会長の設置及び権限)

第 3 審議会に委員の互選による会長を置く。

2 会長は、審議会を代表し、会務を掌理する。

3 会長に事故があるときは、あらかじめ会長が指名する委員がその職務を代理する。

4 部会に属すべき委員は、会長が指名する。

(招集)

第 4 審議会は、会長が招集する。

(定足数及び表決数)

第 5 審議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。

2 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、それぞれ会長の決するところによる。

(専門委員)

第 6 条例第 17 条に規定する専門委員は、学識経験を有する者のうちから知事が任命する。

(部会及び部会長)

第 7 会長が必要と認めたときは、審議会に部会を置くことができる。

2 部会に部会長を置き、部会に属する委員のうちから互選する。

3 部会長は、その部会の会務を掌理する。

4 部会長に事故があるときは、あらかじめ部会長の指名する委員がその職務を代理する。

5 部会は、部会長が招集する。

6 部会長は、部会に付託された事項について審議を終了したときは、その結果について審議会に報告するものとする。

(意見の聴取)

第 8 会長は、協議に際し、必要がある場合は、その都度関係者の出席を求め、意見を聞くことができる。

(幹事)

第 9 審議会に幹事を置く。

2 幹事は別表に掲げる職にある者をもって充てる。

(会議の公開)

第 10 審議会の会議は、公開で行うものとする。ただし、審議会の決定により一部非公開の取扱いとすることができる。

(庶務)

第11 審議会の庶務は、生活文化局都民生活部において処理する。

(雑則)

第12 この要綱に定めるもののほか、審議会及び部会の議事及び運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成12年7月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成14年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成16年8月1日から施行する。

別表

知事本局企画調整部長	福祉保健局高齢社会対策部長
総務局人事部長	福祉保健局少子社会対策部長
総務局人権部長	産業労働局雇用就業部長
財務局主計部長	教育庁参事(教育政策担当)
福祉保健局企画担当部長	警視庁総務部企画課長

東京都男女平等参画審議会委員名簿

(50音順・敬称略)

	氏名	現職等	備考
委員	鮎川 一信	弁護士	
委員	荒木 葉子	荒木労働衛生コンサルタント事務所所長	
会長代理	有 手 勉	元東京都産業労働局長	起草委員長
委員	大沢 真知子	日本女子大学人間社会学部教授	起草委員
委員	古賀 俊昭	東京都議会議員	
委員	後藤 憲子	(株)ベネッセ次世代育成研究所主任研究員	
委員	近藤 やよい	東京都議会議員	
委員	佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所教授	
委員	汐見 稔幸	東京大学大学院教育学研究科教授	
委員	庄司 洋子	立教大学社会学部教授	
委員	高橋 重郷	国立社会保障・人口問題研究所副所長	
委員	高橋 史朗	明星大学教授	
委員	武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部助教授	起草委員
委員	中山 弘子	新宿区長	
委員	野上 純子	東京都議会議員	
委員	馬場 裕子	東京都議会議員	
委員	福沢 恵子	ジャーナリスト	起草委員
会長	福原 義春	(株)資生堂名誉会長	
委員	藤井 静男	大島町長	
委員	宮本 みち子	放送大学教授	
委員	茂 木 洋	東京商工会議所常務理事	
委員	山田 昌弘	東京学芸大学教育学部教授	
委員	芳野 友子	日本労働組合総連合会東京都連合会副会長	
委員	脇坂 明	学習院大学経済学部教授	起草委員
委員	渡辺 幸子	多摩市長	

退任された委員

	氏名	現職等	在任期間
委員	秋田 一郎	東京都議会議員	平成18年5月15日～ 平成18年10月5日
委員	いのつめまさみ	東京都議会議員	平成18年5月15日～ 平成18年10月5日

東京都男女平等参画審議会開催状況

開催日	総会	起草委員会	会議の内容等
平成18年 5月15日	第1回		<ul style="list-style-type: none"> ・会長及び会長代理の選任 ・諮問 ・東京の男女平等参画の現状などについて ・意見交換 ・その他
6月22日	第2回		<ul style="list-style-type: none"> ・現行動計画策定以降の都・国の動きを踏まえた検討 ・少子・高齢化の現状分析
7月11日	第3回		<ul style="list-style-type: none"> ・少子・高齢化の視点を踏まえた検討 ・中間のまとめ構成(案)について ・起草委員会の設置
7月11日		第1回	<ul style="list-style-type: none"> ・中間のまとめ(案)について
8月24日		第2回	<ul style="list-style-type: none"> ・中間のまとめ(案)について
9月 8日		第3回	<ul style="list-style-type: none"> ・中間のまとめ(案)について
9月15日	第4回		<ul style="list-style-type: none"> ・中間のまとめ(案)の検討
9月22日		第4回	<ul style="list-style-type: none"> ・中間のまとめ(案)について
10月24日	第5回		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方について」中間のまとめ
11月24日	第6回		<ul style="list-style-type: none"> ・答申に向けた検討
12月 5日		第5回	<ul style="list-style-type: none"> ・答申(案)について
12月22日	第7回		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方について」答申

男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方について

【中間のまとめ】に対する都民意見募集結果

第三期東京都男女平等参画審議会では、平成18年10月24日に「男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方について【中間のまとめ】」を発表いたしました。

この中間のまとめについて、広く都民の皆様からご意見を募集いたしましたところ、都民、団体等の皆様から、多くのご意見をお寄せいただきました。誠にありがとうございました。

本審議会では、お寄せいただきました多くのご意見などを参考に、更に検討を重ね、答申をまとめました。本答申は「行動計画の改定にあたっての基本的考え方」を示したものです。個別施策に関するご提案やご意見につきましては、都において、行動計画を策定する際や施策を進める際の参考にされることを期待しています。

お寄せいただいた意見の概要及びそれに対する審議会の考え方は次のとおりです。
(なお、ご意見に関しては、記載にあたり、趣旨を尊重し要約させていただき、また、趣旨が同じご意見は複数のご意見をまとめさせていただいております)

意見募集期間 平成18年10月25日から11月7日まで

受付方法 郵送、ファクス、電子メール

提出件数(項目別) 430件

※ 項目は本答申の内容に対応しています。

○ 都民意見の概要

第1部 基本的考え方 (P.1～)

ご意見	現在の景気動向を踏まえ、なぜ出生率が低いのか、出産した女性の再就職が困難か、幼児を預けてまで就業しなくてはならないか等検討すべきである。また、中高年離職者は男女ともに非常に困難な生活と就職難に陥ることに触れるべき。
	男女に限らず様々な格差はあり、処遇等に差が出てしまかたない。個人は平等を望むだろうが、企業の立場等もある。
	ジェンダー・エンパワメント指数をもとに、比較・分析しているが、日本には日本の伝統、宗教、文化などがあるため、一律に国際的な順位で比較するのは妥当でない。また、機会があってもその分野に進出しないことを女性自身が選択している場合もある。
	女性の参画が非常に遅れている現状を的確に把握しているが、その原因についての分析がない。
	働く女性の割合と少子化の関係は本当にそのような国が少子化問題を克服していると言えるのか、正の相関関係があるのか、などきちんとした考察が必要。様々な反対意見があることに留意すべきである。
	男女平等参画と少子化では、なぜ、育児や家事の女性への負担が大きいのか、働き続けるためになぜ子どもを生み控えなければならないのか、その原因が分析されていない。
	個人や企業のあり方はあるが、行政のあり方について述べていない。企業の論理と個人の生き方の調和を図るのは行政の責任。
	都民の中に格差が広がっている。「画一的でなく柔軟で多様な働き方」が強調されているが、企業の論理ではなく、生活者の立場にたち、働く人の均等待遇を前提として、男女平等参画社会を実現していくべきである。(同趣旨5件)
	ワークライフバランスというわかりにくいカタカナ表記はやめるべき。仕事が最優先の風潮から大きな歪みが生じている。「仕事と生活の両立」、「仕事と生活の均衡」、「生活を犠牲にしない仕事」などとするべき。
	ワークライフバランスの具体的なイメージを明らかにしていただきたい。総労働時間の短縮と育児・介護における休職の保障と休業期間中の社会保障としての生活保障などを明確にすべき。
	「男性が自らの働き方の見直しを図る」とあるが、これでは男性個人が好んで長時間労働しているようにとれる。個人が見直そうとしても企業の中でそれができないのではないのか。企業に改善・法令順守などを指導するべきである。(同趣旨2件)
	「チャレンジ」はいったん脱落、軌道はずれたものに引きあがるための機会を与えるというニュアンスを感じる。「チャレンジ」の機会にも恵まれない女性にはどのように支援を行うのか具体的に記述すべき。
	チャレンジ支援では、仕事を中断しなくても済むように、行政がもっと積極的に子育てや介護をしながらも働き続けようとする女性を支援することが重要。いったん家庭に入った人を特に支援するのは、働き続けたい女性、働き続けなければならない女性に対する差別である。
	新しい発想や多様な能力は男女ともにある。あえて「女性の」を強調する趣旨とその内容を明確にするべきである。
女性の最大の任務は出産と育児である。「再チャレンジ」の推進には賛成する。	
「子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性の『再チャレンジ』」とあるが、「子育てや介護」などの無償の労働の価値を認めない考え方に基づいているのではないのか。	
考え方	審議会においては、行動計画の改定にあたっての基本的考え方を検討するため、男女平等参画をめぐる現状認識として、女性の参画の状況、急速に進む少子・高齢化をめぐる状況等、幅広い観点から分析、検討を行いました。そのうえで、答申においては、めざすべき男女平等参画社会のあり方とその実現に向けた基本的方向を示し、これからの時代に求められる施策の展開を積極的に推進することを提言しています。特に、今回の改定にあたっては、「ワークライフバランスの推進」、「女性のチャレンジ支援の推進」を中心に進めることが重要としています。

第2部 行動計画に盛り込むべき事項

第1章 あらゆる分野への参画の促進 (P.6～)

あらゆる分野への参画の促進に関すること全般

ご意見	全般にわたって、女性の参加等については触れられているが、男性の家事労働への参加、育児・介護休業の取得支援、地域活動への参加促進などの施策が弱い。これらの点に関する男性の参画について、より強調されるべき。さらに、女性の職分とされてきた看護師、保育士などについても男性の進出を支援していく施策が求められる。
	事業者は都民でもあるが、労働者を雇用する立場として事業者でない都民とは雇用関係においては対峙するものである。＜都民・事業者に求められる行動＞を、＜都民に求められる行動＞＜事業者に求められる行動＞のそれぞれに分けて記述していただきたい。
ご意見	現在の女性たちをめぐる状況は、労働分野での男女格差や社会全体における性差別など構造的な差別が残されたままである。不安定雇用労働者が蔓延する社会情勢で犠牲になるのは多くの確率で女性である。自治体・企業の社会的責任を明確にするべきであり、ことによっては使用者側に罰則規定を設ける必要があるのではないのか。
考え方	男女を問わずすべての人々が、生きがいのある充実した生活を送るため、性別に関係なく、職場、家庭、地域社会等のあらゆる分野において、誰もが対等な立場で参画することが重要であるとし、また、各分野の参画促進にあたっての、都・事業者の社会的責任についても提言しています。

(1) 働く場における男女平等参画の促進 (P.7～)

① 均等な雇用機会の確保 (P.7～)

ご意見	「女性の所定内給与が男性の7割程度」とあるが、同一労働における賃金格差なのか明確にすべきである。同一労働同一賃金は当然であるが、違う職種、違う雇用条件のものを比較して出していないか。
	均等推進の具体的内容を明らかにしてほしい。また、均等法改正の中で議論になった「間接差別」についての取組、妊娠・出産による雇止め禁止についての制度例など、均等を推進する具体策を盛り込んでほしい。(同趣旨2件)
	産休や育児休業について「ノーワーク・ノーペイ」がまだ多い。子育て中は急な休暇が多いことが、不採用や退職を示唆される理由にされる。特に、派遣・パート労働者は妊娠を告げたことで仕事がなくなることが多い。
	ポジティブ・アクションの実質的活用例などを企業等に知らせる等の方策により、定着を図るべきである。(同趣旨1件)
	「基本的方向」に「男女の均等な機会と待遇の確保を更に徹底」とあるが、「待遇」は人々の努力の結果得られるものであるため、「待遇」を含めるのは不適切である。
	「積極的改善措置」「事実上の格差の解消」は、結果平等につながるもので、妥当でない。(同趣旨1件)
考え方	改正男女雇用機会均等法の趣旨を踏まえた均等確保を更に徹底すること、職務や個人の能力に基づく雇用管理を実現し、女性の能力が十分に発揮できるようにする取組をより一層進めること、などを基本的方向として示しています。また、妊娠・出産を理由とする不利益取扱の禁止、ポジティブ・アクションなどの取組の重要性についても具体的に記述しています。

② 多様な働き方を推進するための雇用環境整備 (P.9～)

ご意見	「パート・派遣労働者の雇用環境整備」でなく、「多様な働き方」と括弧してしまえば、労働待遇の劣悪さが伝わらない。不安定雇用を容認する表現は、この現状を推進するものであり、適切でない。多くの労働者は自らの希望ではなく、やむなく非正規労働で働いている。不安定雇用の望ましくない部分を明記し、非正規労働者の「正社員との均等待遇」、正社員への移行などを盛り込んでほしい。(同趣旨16件)
	若年層には「正社員として適当な仕事が見つからなかった」人が多いと思う。全年齢の中に埋没させないでほしい。
	控除の範囲を超える働き方が決して損ではないし、望ましい方向であるということをもっと積極的に知らせてほしい。
	雇用の不安定な労働者の多くは女性であり、正社員を望んでいるが、企業側の都合で不安定雇用を余儀なくされていることに配慮してほしい。
	男女ともに、時間外労働、とくにサービス残業の根絶のために必要な措置を講じるべきである。
	所得格差が著しいのは男女間よりも男性間である。男性＝長時間労働の正社員、女性＝パート、のようなステレオタイプの表現は誤解を生じさせる。「性別にかかわらず」都の現状を分析するべきである。
	正社員は社則に厳正に従わせるべきである。わがままを許すべきではない。
	「労働者の働き方と処遇について、正社員か正社員以外の労働者であるかにかかわらず、職務・働き方に応じた公正な処遇を確保」することは不可能である。なぜなら、職務・働き方・処遇が同じであれば、正社員ではなくパートを雇うのが合理的経営であり、正社員を雇うメリットがなくなるからである。
	企業に状況を改善させる具体的な取組を行うべきである。
考え方	女性は妊娠・出産・育児などのためにフルタイム労働ができず、やむを得ず「多様な働き方」を希望する場合もかなりあると思われる。このような女性への支援が必要である。
	男女を問わず、ライフステージの変化に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることは重要です。答申では、多様な働き方を望ましい形で推進するための前提として、パート・派遣労働者などが、一律に低い労働条件、不安定な雇用環境におかれることのないよう、その就業実態、正社員との均衡などを考慮して処遇すること、パート・派遣労働者などの正社員への転換制度の普及などを基本的方向として示しています。また、正社員の長時間労働の問題などについても記述しています。

③ 起業家・自営業者への支援 (P.13～)

ご意見	「東京都における女性が社長の割合は、全国の中でも高い水準になっています」とあるが、それに見合った具体的な女性経営者の支援策を示してほしい。(同趣旨2件)
	自営業者・家族従業者の実態を把握するための調査を実施してほしい。(同趣旨7件)
	起業等の経済的支援の仕組みをつくるべきである。
	女性起業家向け低利融資制度など資金面の援助をしてほしい。(同趣旨4件)
	自営業者・家族従業者の労働条件を改善する具体的措置をとるべきである。実際は男性と同じに働きながら、家事に従事し、さらにパートに出なければならない現状がある。保育園入園も家業従事ということで後回しにされる。
	企業やNPOを起こす人への支援は「性別にかかわらず」必要なことではないのか。また、団塊世代の大量定年退職により高齢男性等の「第二の人生設計」への支援も必要はなはずであるが、盛り込まれていないのはなぜか。
考え方	国の「男女共同参画基本計画(第2次)」のなかに、「既存の統計調査の見直しを検討するとともに、国の地方機関の情報収集活動も含めた行政情報も幅広く活用しながら、男女別の起業活動の実態を把握する」とある。都でも積極的に位置づけて実施をお願いしたい。

考え方	起業・自営業は、女性の参画が十分に期待できる分野であり、起業家・自営業者がより一層活躍できるようにする必要があります。答申では、起業家や自営業者が都市や地域社会で果たしている役割、自営業者等として働く女性の実態等を踏まえ、女性を含めた起業家の支援、自営業者等として働く女性の負担の軽減などについて、提言しています。
-----	---

④ 女性のチャレンジ支援 (P.15～)

「」意見	チャレンジという言葉は、一部の努力する人のみ対象とするニュアンスがあるため適切ではない。
	「女性のチャレンジ支援」として、具体的にどのようなことを都として支援するのかよくわからない。
	事業主に女性の採用枠を求めるべきである。
	出産後有職者の55%が無職に転じたとの記述があるが、自ら望んでの結果なのか、そうせざるを得ない状況があったのか分析し、記述すべきである。再チャレンジは、行政の取組として幅広い視野で展開すべきもの。
	M字カーブを是とし、いったん離職することを前提とした「再チャレンジ」ではなく、出産・子育てで離職しなくていいシステムの構築こそ求められている。そのための具体的な目標や企業の取組を提起していただきたい。
	離職後の女性の再チャレンジについての言及は評価できるが、子育て女性の生活に即した具体的支援を行うべき。
	実際の「再チャレンジ」は労働条件の悪いパートタイム労働しかないのが現状。全体として個人の努力で再チャレンジができるような表現だが、事業者の責任強調が必要である。
	いったん子育てのために専業主婦となった人たちの再チャレンジはぜひ進めていただきたい。
	再チャレンジの経済的支援の仕組みを作るべきである。
	再就職のための就労訓練を実施すべきである。
家庭を再チャレンジの障害と捉えるような考え方は有害であり、少子化対策に完全に逆行する。女性が専業主婦として誇りを持って生きられる社会にしなければならない。女性を家庭から引っ張り出して経済活動に誘導する政策は、専業主婦の生き方を侮辱する施策である。女性が働かなくても安心して家庭や子育てに専念できる環境を作ることが行政の努めである。	
<都に求める取組の方向>では、「男女を問わず政治・経済・地域、団体活動等様々な分野における参画」とすべきである。また、主婦が果たしている役割、参画(PTA活動や昼間の地域活動)にほとんど触れていないのはなぜか。専業主婦は参画していないかのような印象を与え、問題である。	
考え方	「第1部 基本的考え方」において、めざすべき男女平等参画社会の実現に向け、中心に進めるべき事項として、女性のチャレンジ支援の推進をあげています。女性の社会参画が十分進んでいるとは言いがたい状況を踏まえ、様々な分野において、女性が方針決定過程に参画し、活躍することをめざす「上へのチャレンジ」、従来女性が少なかった分野に新たな活躍の場を広げる「横へのチャレンジ」、育児などのためにいったん仕事を中断した女性の「再チャレンジ」と、あらゆる意味での女性のチャレンジ支援を積極的に推進するべきであると提言しています。

(2) 社会・地域活動への参画促進 (P.17～)

「」意見	全般的に記述が抽象的なので、行動計画では具体的・実内容的な内容にしてもらいたい。
	審議会における女性の任用促進が記載されていない。都のデータを見れば、未達成・不十分であることは明らかであるにもかかわらず、具体的に触れられていないのは不自然。
	地域組織(PTA、消防団、子ども会、スポーツクラブ等)に男女平等参画研修を義務づけるべきである。
	地域組織のリーダーの比を男女の一方の性に偏らないように求めるべきである。
	社会・地域活動になくはならない商店や町工場の役割が欠如している。この分野での中小業者の役割を鮮明にし、空き店舗を住民の相談窓口やふれあいの場にするなど、商店街の活性化施策を重視してほしい。(同趣旨3件)
従来女性の少なかった分野における女性の参加促進、あるいは男性の少なかった分野への男性の参加促進については、現状のままでどのような問題・不都合があるのか不明である。それにもかかわらず、あらゆる分野で、単に男女を同数に近づけるための施策を行うのは妥当でない。	
考え方	男女平等参画社会を実現するためには、政治や行政、企業活動、地域活動などすべての分野における、方針決定過程への女性の参画促進が重要です。答申では、地域等を含め様々な分野における女性の参画促進、また、男女を問わず、多様な人材が参画することで、多様な価値観・発想を取り入れ、変化に対応できる柔軟な社会への転換を図ることの必要性などについて、提言しています。

(3) 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現 (P.19～)

① ワークライフバランスの実現 (P.19～)

「」意見	「ワークライフバランス」の意味についての具体的な説明が必要。「多様な働き方」同様、「ワークライフバランス」という言葉も頻繁に使われているが、本質的な意味合いを都民に理解を求める取組が必要ではないか。
	ワークライフバランスとは何を指すのか、意味不明。時間外労働が長いのも、仕事優先も、男は仕事・女は家庭の役割分担も、企業が都合よく働かせるために労働者に強いてきたこと。「企業業績にプラス」だから行うのではなく、男女が働き、自己実現する社会にするために何が必要かとの視点から提起すべき。
	「働き方の見直し」は全体主義的な考え方である。男が外で仕事一筋に働き、女が内助の功で家事育児に専念する生き方も立派な男女のあり方であり、仕事と家庭の両立は家庭単位でなされていれば十分である。社会全体をそのような方向に誘導するのは、社会通念や伝統的観念の否定であり許されない。
	女性の活性化をうたい、能力ある女性を抜擢するのはよいが、そのために女性も長時間労働を強いられる傾向にある。女性活用という看板のもとに、女性を酷使することのないよう企業への働きかけや監視を行うべきである。
	労働時間短縮、残業縮減を企業に働きかけるべきである。(同趣旨1件)

ご意見	法定労働時間が守られれば、男女ともにパート労働を選ぶ理由は下がると考える。
	現在の女性労働をみると、パートタイム就労(非正規労働)が多く、労働時間だけからするならワークライフバランスがすでに実現しているともいえる。ここでの問題は、時間だけでなく労働の内容であり、ILOが提唱しているディーセントワーク(良い仕事)を女性労働で実践していく必要がある。
	「通勤時間の長さも課題」であるなら、都営住宅建設や家賃補助を都に強く求めることが必要。
	ワークライフバランスは企業等で実現できるのか。実行不可能なのではないか。(同趣旨1件)
	「仕事以外の時間を能力開発にあてることで成果を生みだし、企業に還元していく」ことは、正規の労働時間以外に企業のための能力開発という労働を強いるものであり、労働者として絶対に容認できない。
	「過度な長時間労働の解消」と表現されているのは「長時間労働の解消」とすべき。このままでは長時間労働の是正もおぼつかない。
ご意見	ヨーロッパにおけるワークライフバランス施策は、①休業保障(出産休暇、育児休暇など)、②保育サービス(保育所、在宅保育などの充実)、③労働時間の柔軟化(パートタイム就労、フレックスなど)、④カウンセリングや意識啓発などが展開されている。日本でワークライフバランスを実現していくためには、これらの施策を包括的に実施するとともに、かなり思い切った展開をする必要がある。
	「第1部 基本的考え方」において、めざすべき男女平等参画社会の実現に向け、中心に進めるべき事項として、ワークライフバランスの推進をあげています。男女を問わず多様化している人々の価値観、東京の長時間労働の現状などを踏まえ、仕事と家庭・育児の両立のみならず、独身や子どものいない男性・女性も含めて、すべての人々が柔軟で多様なライフコースを選択できるようにするため、ワークライフバランスの実現が重要であることを提言しています。その上で、実現のためには、企業の取組が不可欠であること、ワークライフバランスは労働者のみならず企業の経営施策の観点からも重要であること、などについて記述しています。

② 子育てに対する支援 (P.22～)

ご意見	乳幼児のときから子どもを保育園に預けることのデメリット・リスクについて、もっと実態を調べるべきである。
	「保育」はサービスというより、乳幼児の教育である。「保育サービス」ではなく「保育」と呼ぶべきである。
	男性で育児・介護休業を取る人への、男性のポジティブ・アクションを作るべきである。(同趣旨2件)
	男女ともに子育ての時間を確保できるよう、労働時間短縮に向けた積極的な取組を行うべきである。(同趣旨2件)
	結婚前や、結婚後で妊娠前の勤労者が残業ばかりという状態では、少子化はますます進む。妊娠後だけでなく、その前段階におけるワークライフバランスが実現できる措置をとってほしい。
	子育てに悩んだり、虐待にいたる親が生じるのは、核家族化、子どもを受容するゆとりのない社会、経済的格差・貧困などの結果であり、それを「家庭責任」「家庭の教育力の弱体」等というのは筋が違う。
	認証保育所の設置促進を求めているが、認証保育所では保育の質が確保できない、保育料負担が重いなどの問題があるため、認証保育所を中心にするのではなく、認可保育所の増設を図り支援すべきである。(同趣旨9件)
	認証保育所、認定子ども園とも現在の保育サービスの水準を切り下げることがないように望む。保育所入所をのぞむ保護者の要求が満たされるよう、質、量ともに拡充し、公的な責任を明確にしてほしい。
	「延長保育、低年齢児保育、病後児保育の充実」は、そもそも子どもを親から隔離したいと考えている人間性に欠ける施策である。少子化対策として税金を投入する必要があるならば、家庭内保育も保育園での保育にも平等に支出をすべきである。
	保育サービスを充実させるため、事業者等に対して財政的支援等を行うべきである。(同趣旨1件)
	安心して子どもを生めるようにするため、安定した正規雇用を増やすべきである。(同趣旨2件)
	子育てにあたっては、休業保障、医療費、教育費補助など様々な経済的支援が必要である。(同趣旨4件)
	学童保育を充実させるため、補助金増額などを行うべきである。(同趣旨2件)
	都庁内特定事業主行動計画の推進、及び民間事業者への行動計画策定の進捗状況の把握、推進をするべきである。
妊娠・出産・育児等が働く上でペナルティとならないような仕組みを事業主に求めるべきである。(同趣旨1件)	
大企業より中小企業の方が出産後も働ける環境になっている。この部分に注目し、中小企業への支援策の充実をお願いしたい。	
考え方	男女がともに安心して子育てし、子どもを健やかに育てられる環境を整備することは重要です。そのため、答申では、子どもを持つ家庭が、地域で安心して子育てができる仕組みづくり、大都市の多様なニーズに応じた保育サービスの向上、男女ともに「働き方の見直し」を含めた取組を行い、仕事と家庭との両立が可能な社会環境を実現すること、などについて提言しています。

③ 介護・高齢者に対する支援 (P.25～)

ご意見	介護サービスを充実させていくことの具体的内容を明確にしていきたい。
	介護保険利用料は、年金額の少ない高齢者にとって大変な負担となっている。安心して年とることができない状態であり、軽減策を望む。介護ヘルパーは女性が多く働いているが、時給に移動時間はほとんど換算されない。改善に取り組んで欲しい。
ご意見	介護保険の財政的事情から「介護度の見直し」でこれまで借りられたベッドが借りられなくなるなどの事態が起きている。財政優先ではなく実態優先にすべきである。
	都立の養護老人ホームを民営化せず、質の良い介護や医療が保証できるよう都による運営を維持していただきたい。
考え方	高齢者の増加に伴い、介護を要する高齢者も増加していく状況を踏まえ、介護サービスを質・量ともに充実させていくこと、男女ともに介護と家庭や仕事の両立が可能な社会を早期に実現すること、などについて提言しています。

第2章 人権が尊重される社会の形成 (P.27～)

人権が尊重される社会の形成に関すること全般

意見	年齢差別の問題をのせるべきである。(同趣旨1件)
	女性への暴力が犯罪であるとの視点に立ち、性差別的な報道等のチェックを実施する機関を設置すべきである。
	売買春・援助交際・人身売買などの状況や対策に触れられていないので、言及すべきである。(同趣旨3件)
	「男性も女性も各人が、互いの特質を・・・」の「各人」を「すべての人々」とし、性的マイノリティの人々も包含すべきである。(同趣旨1件)
	婚外子、同性愛者、性的マイノリティ、外国人女性などについての取組がない。
考え方	男女平等参画社会を実現するうえで、人権が尊重されることは重要です。答申では、様々な場面での人権侵害をとらえ、その解決に向けた取組の方向を提言しています。

(1) 男女平等参画を阻害する暴力への取組 (P.28～)

① 配偶者等からの暴力の防止 (P.28～)

意見	配偶者暴力、強姦などの被害の多くが顕在化していない状況にある。このような女性に対する暴力の根絶は、社会全体で取り組むべき課題である。
	独自に実施した調査によると、所得が低くなるほど「暴力がある」と答えた人が増えており、暴力の原因は「生活の不安・不満」「将来への不安」にあることが伺える。生活の不安・不満を減らす対策が必要なのではないか。
	DVや性犯罪の要因として、人権感覚の欠如がある。生まれ育つ過程で、両親や地域社会、教育現場の関係者の人権感覚がどうであるかが問われる問題であり、意識改革に特に力を入れる必要がある。また、実効性を担保するため、具体的な施策を示す必要がある。
	DV被害、性犯罪被害についての支援充実にはウィメンズブラザが果たす役割が大きい。ウィメンズブラザに関する予算の充実、この問題に不可分の要素として、明確に位置づけるべきである。
	民間支援団体の安定的運営に向けた財政支援、職員研修、地域組織への研修を行うべきである。
	離婚したいがための虚偽の訴えが問題化している。女性が訴えれば、調査もなしに、夫が子どもに会えないように接近禁止命令などが出されるケースが多いので、きちんと調査すべきである。また、「民間団体との連携」とあるが、結婚を破綻させようとするある種のイデオロギーを持つ団体との連携は問題である。どういう団体と協力し、補助金を出すのか、公表すべきである。
	被害者の子どものケアが特に重要な支援であると考えられる。児童虐待防止の上からも、児童相談所とも連携して取り組んでほしい。また、被害者が駆け込みできる宿泊施設を増やしてほしい。被害者として外国籍の女性も対象とするということを文面に入れるべきである。
	子どものシェルターを設置すべきである。
	相談体制、機能の充実を求める。(同趣旨1件)
	DV当事者のその後の生活再建に、企業・雇用者側の積極的な参加がほしい。
考え方	配偶者暴力は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるとの認識のもと、配偶者暴力による被害の実態や支援の現状を踏まえ、被害者の意思を尊重した継続的な支援、暴力の防止に向けた社会全体での取組、配偶者暴力がある家庭の子どもへの適切な対応等を基本的方向として掲げています。未然防止を含めた暴力の防止への取組、相談機能の充実、被害者の自立生活再建を支援するための体制の整備、民間団体との連携も含めた支援のためのネットワークの整備などを提言しています。

② 性暴力・ストーカー等の防止 (P.31～)

意見	暴力沙汰は普通体力に勝る男の行為ということになっているが、表面のみで正否を決めるべきではない。
	性犯罪は厳罰で対応すべきだが、男性的な特性、女性の特性をなくすようなことがないようにするべきである。
	性暴力被害への緊急対処システムをつくるべきである(レイプクライシスセンター等)。
	被害者のメンタルケアのマニュアル等を策定、関係機関に配布すべきである。
	ストーカーの訴えについて被害者の意思が尊重され、速やかな対応を徹底すべきである。
考え方	性暴力・ストーカー等の暴力が及ぼす身体的・精神的な大きな被害、関係機関等の職員や第三者による不用意な発言等による精神的な苦痛等の実態を踏まえ、被害者に適切な支援を提供し、相談しやすい環境づくりや被害者への配慮の徹底、こうした暴力行為の防止に向けた社会的な取組を提言しています。

③ セクシュアル・ハラスメントの防止 (P.33～)

	セクシュアル・ハラスメントによる疾病が労働災害に当たることを周知・啓発すべきである。
	セクシュアル・ハラスメントの結果として、被害者が職場や学びの場を失うことになる場合が大変多い。とりあえずの対応として当事者を引き離す、その上で方針決定をしていくという応急措置が求められる。

「意見	被害者のメンタルケアのマニュアル等を策定、事業主に配布し、実施を求めるべきである。
	学校現場の被害者は何処にもそれを持って行く場がない状態にある。速やかに対策・体制整備を行うべきである。（同趣旨3件）
	学校等の教育機関におけるセクシュアル・ハラスメントについては、児童のその後のケアなどの充実をお願いしたい。
	有効な防止体制と女性を自分の性的嗜好の慰みものとしか捉えられない加害者への再発防止の対策とともに、人権尊重・男女平等の視点にたった性教育を教育の一環として学校・地域（社会教育）に位置づけて、男女平等の教育をすすめることが必要である。（同趣旨2件）
考え方	セクシュアル・ハラスメントは、都の男女平等参画基本条例において、「何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。」としており、さらに、平成19年4月から施行される改正男女雇用機会均等法による対策の強化などを踏まえ、雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止や相談体制の充実、学校等の教育機関等におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に向けた体制整備、研修の実施等、積極的な取組等を盛り込んでいます。

(2) 生涯を通じた男女の健康支援 (P.35～)

「意見	性教育は単純なハウツーではなく、人権教育と等しいものである。生まれた瞬間から、家庭や地域、学校、職場などの各ステージでの性教育を充実させるべきである。
	これまで男性は性についての学習経験が乏しく、子ども・若者と同様に性に対するマイナスイメージ・暴力的・性差別的な性情報にさらされている。配偶者暴力・性暴力等の加害者に男性が多いのも、人間の性に関する科学的・総合的な知識を獲得していないことに原因がある。人権尊重・男女平等の視点にたった系統的・科学的な性と生殖に関する学習を生涯可能にするために、地域、社会教育・医療機関などに学びの場をつくるべきである。（同趣旨2件）
	「基本的方向」で「上手な休養をとることができる人を増やす」とあるが、実際にはそうすると企業では冷遇される。事業者には責任を負わせることが必要。また、HIV及び性感染症について、予防から治療までの教育が必要。
	氾濫する性情報の中で、児童生徒の身体の悩みに応えるような実態に沿った性教育が行えるよう、科学的な知識を子どもたちに教えることが今求められている。
	「適切な」及び「学習指導要領にのっとり」は削除するべきである。削除しても人権尊重・男女平等の考え方にたち、発達段階を踏まえた「性教育」はできる。曖昧な言葉は性教育の実践に歯止めをかけることになりかねない。（同趣旨2件）
	性教育にきちんと学校で取り組めるようにするべきである。その際に人権尊重の教育が大事である。
	産婦人科・小児科を扱う病院が減っている現状から、助産師の有効活用など、妊産婦が安心して子どもを産み育てられる環境を都が積極的に支援する必要がある。
	不妊治療費用の負担軽減を、夫婦別姓のために事実婚にせざるを得ないカップルにも適用してほしい。
	女性特有のがんは、早期発見、治療のための検査が欠かせない。節目検診の項目に無料で加えるなど充実を望む。
	母胎保護における生理休暇の重要性について指摘していただきたい。
メンタルな病気後の職場復帰について、マニュアル等を策定、事業主に配布し実施を求める。	
考え方	現代の厳しい社会情勢や男性、女性、年代等、それぞれの健康リスクの現状を踏まえて、性感染症などに対する知識の普及、若年層に対する発達段階に応じた適切な性教育の実施、性と生殖の観点から女性・男性それぞれ特有の疾患やそのライフスタイルによって生じてくる様々な健康上の問題への取組など生涯を通じた健康の管理・保持増進への取組について提言しています。

(3) 男女平等参画とメディア (P.38～)

「意見	専業主婦のいる家庭も現実に多数存在するが、そのライフスタイルの描写がなぜ男女平等参画の阻害となるのかわからないため、「性別役割分業に基づくステレオタイプ・・・」という表現は不適切である。また、「不快な表現に接しない自由」は主観的かつあいまいな概念であり、盛り込むべきではない。
	自主規制の必要はあるが、過度な強調は表現の自由との関係で問題が生じる。
	メディアチェックとともに、都庁内刊行物のチェックを行うべきである。
	知事をはじめとする全職員の意識改革を盛り込むべきである。
考え方	メディアについて、救済機関の設置を提言していただきたい。
考え方	最近の情報通信技術の急速な進展が社会や人々の生活に大きな変化を及ぼしている現状を踏まえ、表現の自由を尊重しながらメディアにおける人権の尊重を確保する取組を提言しています。

第3章 男女平等参画を推進する社会づくり (P.40～)

男女平等参画を推進する社会づくりに関すること全般

「意見」	<p>「柔軟な社会の仕組みづくりを進める、」という記述では、「社会の仕組みづくり」を進めることが曖昧にされるので、「柔軟な社会の仕組み作りを進めるとともに、」に書き改めるべきである。</p> <p>性別役割分担意識とその社会的慣行の下に女性が置かれてきたことやそれを克服する女性たちの努力や運動の歴史的経過について盛り込むべきである。(同趣旨2件)</p> <p>「人権教育を基本とした男女平等参画社会を・・・」のところについては、国際化にふさわしい女子差別撤廃条約や日本国憲法第24条を基本とした視点を見失わない方向での取組を要望する。</p>
「考え方」	<p>人権尊重を基本とした男女平等参画社会を実現するための社会的に期待する取組について、学校、家庭、地域、職場における教育・学習の果たす役割やあらゆる分野における相互の連携や推進体制の整備・強化等について提言しています。</p>

(1) 教育・学習の充実 (P.41～)

「意見」	<p>「男女の違いを認めつつ」という表現は「固定的性別役割分担意識にとらわれずに・・・」の文章を弱めるので、削除、もしくは修正すべきである。「適正な」も、何を適正というのか疑問なので、削除・修正すべきである。(同趣旨11件)</p> <p>男女平等参画の教育を進める前提として、現状の固定的性別役割分担意識を改革する必要性を盛り込むべき。</p> <p>「固定的な役割分担にとらわれずに」はジェンダーフリーそのものである。国立社会保障・人口問題研究所の家庭動向調査(1998年)では、「男は男らしく、女は女らしく」という考え方に国民の8割が賛成している。民意を否定する全体主義そのものである「意識改革」は直ちに中止し、日本人の伝統観念に立脚した教育に改めるべきである。アメリカでもベストメン、ベストウイメンを目指す教育、男女別学推進の方針が進められているとの新聞報道がある。このような動きを審議会でも調査してもらいたいものである。</p> <p>「男女平等」を教える前に、「男女平等」とはどういう状態をさすのか、定義が必要。行き過ぎた結果平等、悪平等、同一化均一化になるおそれがある。</p> <p>「現状・課題」の「若いうちから」は、どの年齢層をさすのか疑問。また、この文章がどのような場面での「教育・学習」を念頭においているのか、「学校教育」を含むのか、不明瞭。</p> <p>「キャリアデザインとライフデザインの側面」等の意味が曖昧である。「ワークライフバランス」は、まだ「推進すべきです」(5ページの)段階であり、日本の現状ではまだ定着していない。これらの点も考慮し、明確な表現にしてほしい。(同趣旨1件)</p> <p>「望ましい勤労観・職業観の育成」は、誰にとって望ましいのか疑問であるため、削除・修正すべきである。(同趣旨6件)</p> <p>『「ジェンダー・フリー」という用語を・・・配慮する必要もあります』という表現は、「ジェンダー・フリー」「ジェンダー」という言葉の誤解、事実の誤認等に基づく記述であるため、削除・修正すべきである。(同趣旨40件)</p> <p>男女共同参画な社会を形成することやその為の意識を啓蒙することと、ジェンダーフリーの考え方を進めることとは明確な区分、けじめをつけるべき。</p> <p>ジェンダーフリー教育はいけない。男女平等は当然のことだが、男と女は違う。人間として一緒に成長することは大切だが、男女の違いはしっかり認識することが大切。それを同じにしようとするのは許されない。教師への教育をしっかりお願いしたい。</p> <p>「男らしさ」と「自分らしさ」は矛盾しない。フェミニズムや男女共同参画についての公開討論会の開催を希望する。</p> <p>女子差別撤廃条約、憲法、教育基本法等を踏まえた男女平等教育を推進するよう要望する。(同趣旨1件)</p> <p>学校において、配偶者暴力、性暴力、ストーカーなどを防止し、被害者・加害者にならないための学習を行うべきである。(同趣旨3件)</p> <p>人権尊重・男女平等の視点にたった科学的な性の学習は発達段階に応じて系統的に進めることが求められている。教科(保健・体育)にとどまらず、「性教育」を学校の全教育課程を通じて行うように位置づけるべきである。その上で、学校が家庭、保健所などの社会医療現場との連携をとれる社会的システムをつくることも必要である。(同趣旨3件)</p> <p>児童・生徒の置かれている現状、性暴力の防止の視点などにかんがみ、人権尊重・男女平等の立場にたち、科学的な知識を身に付けることができる性教育の充実が求められている。(同趣旨7件)</p> <p>性教育は人間教育の一環であり、大人の家庭人になるための準備という視点を取り入れるべきである。一夫一妻の家庭を築くために相手を思いやり、自己の欲望をコントロールできる力を身につけさせることが基本になければならない。</p> <p>生徒がライフスタイルに合せた学校選択を早期に強いられるのではなく、まず高校で幅広く学び、視野を広めた上で「ライフスタイル」を設計し、自らの進路を決めることが大切。「ライフスタイルに応じて」「多様なニーズに対応した」という表現は修正してほしい。</p> <p>「ワークライフバランス」の観点を踏まえた、学習を充実させる」という内容を盛り込む。性別役割分担意識に強く縛られ、自分の個性や能力を限定的に見ている生徒も多い。家庭科・公民などで、仕事と家庭の両立を扱うことが男女どちらにとっても重要。</p> <p>「能力にあった学習」という表現は、できるかできないかではじめから差別されてしまう等の問題があるので適切でない。「能力に応じる学習」「能力を向上させる学習」等に修正してほしい。(同趣旨5件)</p> <p>男女平等参画教育の推進、考え方の普及は、教育関係者だけでなく、家庭・地域をはじめ、広く社会・都民全般に対して必要である。(同趣旨4件)</p> <p>人権尊重を基盤にした男女平等参画社会の実現のため、学習の場としての、女性センター、生涯教育センター等を充実させるべきである。(同趣旨2件)</p> <p>男女平等の視点から、教科書・各教科・名簿・制服・学校行事などについて見直し・検証を行い、具体的な実践を行うことを盛り込んでほしい。(同趣旨8件)</p> <p>男女混合名簿の推進を図るべきである。(同趣旨4件)</p> <p>男女混合名簿になってから、生徒も教員も意識が変わってきたように思う。今の高校生に「のびのびした女子、元気のない男子」という傾向が見られるのは、男女混合名簿の産物ではないか。</p>
------	--

ご意見	男女平等教育のためにも、ゆつくりと学び語り合えるカリキュラムにもどし、一人ひとりが自己肯定感を持ち、互いを尊重できる力を育成するべきである。
	都立高校が二極分化の方向をたどっている現在、高校進学時点から自分の進路を限定しなければならない状態になっている。「教育改革」「高校の多様化」の美名の下に、かえって進路を閉ざされる若者が多い現実を見据えてほしい。
	男性女性にとらわれず、自分らしい進路が選択できる進路指導・学習が重要である。(同趣旨1件)
	教職員の男女平等参画への理解を進めるための、研修・情報提供を推進するべきである。(同趣旨7件)
	教職員への研修・情報提供に「女性差別撤廃条約」「子どもの権利条約」等を入れてほしい。(同趣旨3件)
	ポジティブアクションの採用により、女性教員の上位(管理)職を増員することを盛り込んでほしい。
	私立の中高一貫男子校では「女性教職員ゼロ」の学校があり、かなりの数になる。人間形成の大切な時期に男性のみで生活するのは、男女平等参画の考え方を身につけさせることは難しい。女性教員の比率を上げることについて都からの指導を要請する。
	私学では公立のような代替教員制度がないため、女性教員は出産休暇でも退職に追い込まれることが多い。私学全体の教員代替制度の保障やこれに代わる経済的補助制度などを考えてほしい。
	私学では、教育基本法5条に沿って「男女共学化」が進んでいる。正しい男女平等教育についての学習・啓発の場を設けるなどの積極的支援を要請する。しかし、私学は独自の自主的な教育方針を持っているため、教育内容に対する支配には絶対反対である。
「NPO・ボランティア活動において・・・」とあるように地域団体の交流と参画社会推進は必要。「男女平等参画を進める会」にNGO女性団体の代表をいれるように、また公募することを盛り込んでいただきたい。(同趣旨1件)	
現行動計画は基本的に妥当。実施未到達な部分が多いので、目標達成のための努力をすべきである。	
考え方	教育・学習は、男女平等参画社会を実現するための基礎を築くものであり、男女とも生涯を通じて、その個性と能力を伸ばすことができるよう学習の機会を提供する必要があります。答申では、学校において男女平等教育を教育課程に位置付け、全教育活動を通して組織的・計画的に適正な男女平等教育を推進することや生涯を通じて誰もが一人ひとりの目的と能力に応じた学習が受けられるような学習機会の提供、人権尊重を基盤にした男女平等参画社会の実現のため、あらゆる場における教育・学習の充実を基本的方向として示しています。そのうえで、男女平等参画の考え方を身につけた児童・生徒の育成、男女とも主体的に進路を選択できるよう望ましい勤労観・職業観の育成、教職員に対する研修や情報提供、自己の能力の向上や再就職の準備をするための学習の場の提供等の取組について提言しています。

(2) 普及・広報の充実 (P.43～)

① 情報・交流の推進 (P.43～)

ご意見	「情報提供」には「女性差別撤廃条約」「子どもの権利条約」等を入れてほしい。周知徹底、啓発するための工夫も必要である。
考え方	男女平等参画社会の実現には、企業・地域・学校などあらゆる場における取組が必要です。男女平等参画に関する情報を適切に提供する取組について提言しています。

② 社会制度・慣行の見直し (P.45～)

ご意見	税制・社会保障・配偶者手当等の、世帯を対象にした社会制度については、家族が社会の最小単位という考え方を堅持すべきであり、これを見直しの対象にするのは、その観点から間違っている。 旧姓使用を認めることを都条例で定めることはできないか。また、都で認定する各種資格の氏名についても、旧姓で仕事をする人が会社上の氏名と同じ名前でも資格を取れるよう、会計士や弁護士のように職名届を出せば旧姓を認めるような措置をとってほしい。 婚外子については、法制度上の差別を理由にしての、就学・就職・結婚差別などが広く見られる。婚外子差別に対する人権啓発を行うよう要望する。
考え方	近年、人々のライフスタイルや価値観の変化、生活の多様化等により、従来の社会制度が機能しなくなっている面がみられます。男性も女性もともに、持てる能力を十分に発揮できる社会を実現するために、現行の制度や慣習・慣行などについて男女平等参画の視点から見直しを検討する必要があることを提言しています。

(3) 推進体制 (P.47～)

ご意見	「都民の相談や申し出ができる体制」については、「苦情申し出ができる」とした方がより責任ある体制ができるのではないかな。
	『男女平等参画を進める会』との連携協力体制を充実するとの記述があるが、これはどのような団体で構成されているのか公表すべきであり、その団体が連携するに相応しい団体であるか審査すべきである。
	「男女平等参画を進める会」の構成団体が既に決まっていることには違和感がある。NPO、団体との協働を掲げるならば、様々な団体が入ることができるような枠組みを再度作るべきではないか。
	行動計画の進捗状況公表だけでなく、計画策定の際に課題ごとの当事者ヒアリングを行っていただきたい。
考え方	男女平等参画社会を実現するためには、あらゆる分野における幅広い取組が必要です。答申では、国・区市町村・都と、都民・事業者・NPOなどが連携・協働して、各々の施策や取組を進める必要があるとし、都の推進体制の整備、男女平等参画に関して都民が相談できる体制の整備、東京都男女平等参画を進める会との連携協力体制の充実、行動計画の進捗状況の的確な実績把握と公表等について提言しています。

「中間のまとめ」全般

	<p>家族の重要性、子どもの立場から考える視点が欠けている。世界人権宣言にも書かれているように、「家族は社会の基本的グループ単位」であり、国の男女共同参画社会基本法、東京都男女平等参画基本条例の大元である女子差別撤廃条約も、国連の世界人権宣言の考え方に則って考えられねばならない。</p> <p>男女が生きがいのある人生を送ることを望むことは当然だが、女性が社会参画していないという捉え方では、家庭で専業主婦は社会に参画していないことになる。就職だけが社会に貢献しているものではない。男性としての役割、女性としての役割を尊重する社会が必要である。</p> <p>専業主婦への配慮がない。専業主婦も家庭内や地域内でしっかり働いている。多様な生き方を選択できる社会というのであれば、外で働くことだけを奨励するのではなく、家庭の中で立派に働いている専業主婦の存在も認めるべき。専業主婦にもいろいろいるが、専業主婦としての働き方、生き方を認める記述をどこかにいれていただきたい。</p> <p>多様なライフスタイルを重視するなら、妻が退職、専業主婦として家事育児に専念するケースも当然想定される。家庭にいかなる役割分担、分業をも強制したり、あるいは排除するようなことがあってはならない。就業しない女性の生き方を認めるべきである。</p> <p>「男は仕事、女は家事・育児」という固定的な性別役割分業意識をなくすようにするべきである。（同趣旨2件）</p> <p>中間のまとめの男女平等参画の考え方は根本的に間違っており、ジェンダーフリーの考え方そのものである。男が男らしく、女が女らしく生きることが尊重され、保護される中で、男女が同じ人間であり価値に優劣はないという意識が広まった社会こそが男女平等参画社会である。</p> <p>ジェンダーとは、すべての人々が自分らしくいきられるようにしようとする。男女ともに家事・育児に参画するようになれば、晩婚化・少子化の流れも変わらと思う。男女ともに生きがいをもって働き、いきいきと生活できる社会をめざしていけるようにしてほしい。</p> <p>「多様な働き方」「多様な生き方」と「多様な」がたびたび出てくるが、これだけ強調されると「多様な」の言葉のもと、現状がすべて肯定される危険がないか。</p> <p>「少子化」を理由に「産めよ増やせよ」と声高なキャンペーンをすることや、虐待を理由に「支援」といって個別訪問するなど、プライバシーや多様な家族・家庭の選択を管理するような施策に陥らないでほしい。</p> <p>「ジェンダー」という言葉を積極的に使用し、「ジェンダー」への理解を広めるようにしてほしい。</p> <p>昔よりもはるかに女性の地位が下がっていると感じる。</p>
意見	<p>全般にわたって、女性の参加等については触れられているが、男性の家事労働への参加、育児・介護休業の取得支援、地域活動への参加促進などの施策が弱い。これらの点に関する男性の参画について、より強調されるべき。さらに、女性の職分とされてきた看護師、保育士などについても男性の進出を支援していく施策が求められる。</p> <p>「女性差別撤廃条約」、「子どもの権利条約」、「憲法」、「教育基本法」などが行動計画の前提にあることを踏まえた内容にしてほしい。（同趣旨7件）</p> <p>それぞれの取組について数値目標、到達点などを明確にし、実効性をはかるべきである。（同趣旨5件）</p> <p>＜都に求める取組の方向＞の各項目の記述を、「取組を促進する」などの実行レベルの記述にいただきたい。</p> <p>事業者は都民でもあるが、労働者を雇用する立場として事業者でない都民とは雇用関係においては対峙するものである。＜都民・事業者に求められる行動＞を、＜都民に求められる行動＞＜事業者に求められる行動＞のそれぞれに分けて記述していただきたい。</p> <p>東京で暮らし、働く庶民女性の「実情」を踏まえて、平等参画支援への具体的提案をするべきである。</p> <p>基本的考え方は全般的に現在の男女平等に関する問題点を過不足なく指摘していることから賛同できる。ぜひともこれらの課題を都がきちんと受け止め、実効ある施策を展開するよう求める。</p> <p>現在の女性たちをめぐる状況は、労働分野での男女格差や社会全体における性差別など構造的な差別が残されたままである。不安定雇用労働者が蔓延する社会情勢で犠牲になるのは多くの確率で女性である。自治体・企業の社会的責任を明確にするべきであり、ことによっては使用者側に罰則規定を設ける必要があるのではないか。</p> <p>都民意見を公表し、公聴会を開催してほしい。（同趣旨2件）</p> <p>男女平等に構成される評価機関を設置すること。</p> <p>行動計画が実行され、効果をあげるために、財政力や行政として権限のある都が予算の措置、経済的に事業者を誘導する税制などの措置が必要。</p> <p>民間企業における男女平等参画の進捗状況に関する具体的な評価基準を作成し、その基準に基づいて都民が企業を評価できるよう情報を開示させる制度を整備することを検討し、実施されるよう求める。</p> <p>男女平等の基本理念に反する事例がおこったとき、都民が通報し、解決にあたる、行政からも事業者からも独立した相談・監視機構をつくることを求める。</p> <p>都が民間企業と締結する物資購入、公共事業その他の契約においては、男女平等参画が進んでいる企業を優先するべきである。</p> <p>都民の商品選択の基準の一つとして「東京都男女平等推進企業認証制度」を創設してはどうか。</p>
考え方	<p>答申では、憲法、男女共同参画社会基本法、東京都男女平等参画基本条例などを基本に、性別や年齢にかかわらず、その個性と能力が発揮できる機会が確保され、人々が満足感・安心感を得て生きがいのある充実した生活を送ることができる社会をめざしていかなければならないとしています。そのためには、都の男女平等参画社会の基本理念の基、男女が能力を十分に発揮でき、多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりを進める必要があるとし、都及び都民・事業者へ求められる取組や都、国、区市町村、民間団体等との連携、協力など、幅広い取組を提言しています。</p>

国への提言 (P.48～)

	<p>国の制度のことも書かれているが、抽象的である。現在、正規職員の4分の3以上が厚生年金の加入の条件になっているが、これを見直すことが必要。また、雇用保険の加入見直しを行い、非正規を対象にすることも大切。併せて要望していただきたい。</p> <p>男女ともに安定的な収入を得られるよう、また雇用保険・年金・健康保険などの社会保障を派遣労働者やフリーターが継続的に得られるようにしなければ少子化が解決しないことはもちろん、将来の社会不安も増す。企業への指導を明記すべき。また、これは労働法制の整備に待つところが大きいので、都の施策はもちろん、政府へ政策提起も行ってほしい。</p> <p>非正規の正規化は国でも検討されているが、都からも要望すべきである。</p> <p>第3号被保険者でありつづけるために就労調整を行い、働きたくても働けないという状況になっている。働く女性が増える一方、少子高齢化で労働力が不足する時代に、女性の就労を抑えるような制度が必要か問われるべき。制度が一個人のライフスタイルを左右させるような影響を及ぼすことは問題であり、すべての人に中立な制度設計とするため、都審議会においても「税制103万円の壁」と、「年金130万円の壁」の問題について国に改善を求めるべき。(同趣旨2件)</p> <p>年金の3号被保険者は保険料を支払っていない。これはほとんど専業主婦である。何も保険料を納めないで被保険者になるのはおかしい。一生懸命働いている女性との差が大きすぎる。専業主婦も家庭の中で働いているというならその分の保険料を払うべき。国に要望していただきたい。</p> <p>中小業者は長時間労働の比率が高くなっている。しかし、所得税法第56条によって、いくら働いても、個人の白色申告では働いた分の対価の支払いは必要経費に算入されない。都も男女共同参画社会基本法の理念から逸脱する「所得税法第56条」の撤廃を国に要望してほしい。(同趣旨6件)</p> <p>選択的夫婦別姓法案の実現を希望する。(同趣旨2件)</p> <p>都の施策だけでは限界があるので、女性差別撤廃条約選択議定書、ILOのパート条約や母性保護条約の早期批准、選択的夫婦別姓・婚姻年齢を男女同じにする・再婚禁止期間の廃止などについての民法改正、均等法の再改正などの実現、自営業の女性の働き分を必要経費として認めることなどについて、国に要望してほしい。</p>
<p>ご意見</p>	<p>答申で提言した、ワークライフバランスの推進や多様な働き方の実現をはじめ、めざすべき男女平等参画社会の実現をより実効性のあるものとするためには、都の取組だけでなく、国における取組も重要です。国が積極的に取り組むべき、ワークライフバランスの総合的な政策の推進、労働法制や社会保障制度の見直しなど男女平等参画社会の形成を促進する視点から改善が必要な事項を国への提言としてまとめています。</p>
<p>考え方</p>	

東京都男女平等参画基本条例

目次

前文

- 第1章 総則（第1条 第7条）
 - 第2章 基本的施策（第8条 第11条）
 - 第3章 男女平等参画の促進（第12条・第13条）
 - 第4章 性別による権利侵害の禁止（第14条）
 - 第5章 東京都男女平等参画審議会（第15条 第19条）
- ### 附則

男性と女性は、人として平等な存在である。男女は、互いの違いを認めつつ、個人の人権を尊重しなければならない。

東京都は、男女平等施策について、国際社会や国内の動向と協調しつつ、積極的に推進してきた。長年の取組により男女平等は前進してきているものの、今なお一方の性に偏った影響を及ぼす制度や慣行などが存在している。

本格的な少子高齢社会を迎え、東京が今後も活力ある都市として発展するためには、家庭生活においても、社会生活においても、男女を問わず一人一人に、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されていることが重要である。男女が社会の対等な構成員として社会のあらゆる分野の活動に共に参画することにより、真に調和のとれた豊かな社会が形成されるのである。

すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、ここに、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに東京都（以下「都」という。）、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、都の施策の基本的事項を定めることにより、男女平等参画の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「男女平等参画施策」という。）を総合的かつ効果的に推進し、もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 男女平等参画 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、及び一人一人にその個性と能力を発揮する機会が確保されることにより対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に共に参画し、責任を分かち合うことをいう。
- 二 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- 三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

（基本理念）

第3条 男女平等参画は、次に掲げる男女平等参画社会を基本理念として促進されなければならない。

- 一 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- 二 男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会
- 三 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び政治、経済、地域その他の社会生活における活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

（都の責務）

第4条 都は、総合的な男女平等参画施策を策定し、及び実施する責務を有する。

2 都は、男女平等参画施策を推進するに当たり、都民、事業者、国及び区市町村（特別区及び市町村をいう。以下同じ。）と相互に連携と協力を図ることができるよう努めるものとする。

（都民の責務）

第5条 都民は、男女平等参画社会について理解を深め、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 都民は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、その事業活動に関し、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 事業者は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

（都民等の申出）

第7条 都民及び事業者は、男女平等参画を阻害すると認められること又は男女平等参画に必要と認められることがあるときは、知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の申出を受けたときは、男女平等参画に資するよう適切に対応するものとする。

第2章 基本的施策

(行動計画)

第8条 知事は、男女平等参画の促進に関する都の施策並びに都民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画(以下「行動計画」という。)を策定するものとする。

2 知事は、行動計画を策定するに当たっては、都民及び事業者の意見を反映することができるよう、適切な措置をとるものとする。

3 知事は、行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ東京都男女平等参画審議会及び区市町村の長の意見を聴かなければならない。

4 知事は、行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前三項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(情報の収集及び分析)

第9条 都は、男女平等参画施策を効果的に推進していくため、男女平等参画に関する情報の収集及び分析を行うものとする。

(普及広報)

第10条 都は、都民及び事業者の男女平等参画社会についての理解を促進するために必要な普及広報活動に努めるものとする。

(年次報告)

第11条 知事は、男女平等参画施策の総合的な推進に資するため、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、年次報告を作成し、公表するものとする。

第3章 男女平等参画の促進

(決定過程への参画の促進に向けた支援)

第12条 都は、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の決定過程への男女平等参画を促進するための活動に対して、情報の提供その他必要な支援を行うよう努めるものとする。

(雇用の分野における男女平等参画の促進)

第13条 事業者は、雇用の分野において、男女平等参画を促進する責務を有する。

2 知事は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者に対し、雇用の分野における男女の参画状況について報告を求めることができる。

3 知事は、前項の報告により把握した男女の参画状況について公表するものとする。

4 知事は、第2項の報告に基づき、事業者に対し、助言等を行うことができる。

第4章 性別による権利侵害の禁止

第14条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 家庭内等において、配偶者等に対する身体的又は精神的な苦痛を著しく与える暴力的行為は、これを行ってはならない。

第5章 東京都男女平等参画審議会

(設置)

第15条 行動計画その他男女平等参画に関する重要事項を調査審議するため、知事の附属機関として東京都男女平等参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(組織)

第16条 審議会は、知事が任命する委員25人以内をもって組織する。

2 委員は、男女いずれか一方の性が委員総数の四割未満とならないように選任しなければならない。

(専門委員)

第17条 専門の事項を調査するため必要があるときは、審議会に専門委員を置くことができる。

(委員の任期)

第18条 委員の任期は2年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

2 専門委員の任期は、専門の事項に関する調査が終了するまでとする。

(運営事項の委任)

第19条 この章に規定するもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、平成12年4月1日から施行する。

男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日法律第78号）

最終改正：平成11年12月22日法律第160号

前文

第1章 総則（第1条 第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条 第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条 第28条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、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機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基

本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10の4未満であってはならない。
- 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)

第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日、第23条第1項の規定により、審議会の委員として

任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第3項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附則（平成11年7月16日法律第102号）抄

（施行期日）

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

二 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定
公布の日

（職員の身分引継ぎ）

第3条 この法律の施行の際現に従前の総理府、法務省、外務省、大蔵省、文部省、厚生省、農林水産省、通商産業省、運輸省、郵政省、労働省、建設省又は自治省（以下この条において「従前の府省」という。）の職員（国家行政組織法（昭和23年法律第120号）第8条の審議会等の会長又は委員長及び委員、中央防災会議の委員、日本工業標準調査会の会長及び委員並びにこれらに類する者として政令で定めるものを除く。）である者は、別に辞令を発せられない限り、同一の勤務条件をもって、この法律の施行後の内閣府、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省若しくは環境省（以下この条において「新府省」という。）又はこれに置かれる部局若しくは機関のうち、この法律の施行の際現に当該職員が属する従前の府省又はこれに置かれる部局若しくは機関の相当の新府省又はこれに置かれる部局若しくは機関として政令で定めるものの相当の職員となるものとする。

（別に定める経過措置）

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附則（平成11年12月22日法律第160号）抄

（施行期日）

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6日から施行する。