

東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方について

「中間のまとめ」に関する都民意見の概要

1 項目別の件数

項 目		件数
第1部 基本的考え方		5
第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項		56
領域Ⅰ 働く場における女性の活躍		15
全般		1
① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進		2
② 女性の就業継続やキャリア形成		2
③ 職場におけるいやがらせ(ハラスメント)問題		4
④ 若者のキャリア教育の推進		2
⑤ 起業等を目指す女性に対する支援		2
⑥ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援		0
⑦ 普及啓発活動の充実		2
領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現		27
全般		1
1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現		22
① 働き方の見直し		4
② 男性の家事・育児への参画		5
③ 妊娠・出産・子育てに対する支援		10
④ 介護に対する支援		3
2 地域における活動機会の拡大		1
3 男女平等参画を推進する社会づくり		3
① 政治・行政分野への参画促進		1
② 防災分野(復興も含む)への参画促進		0
③ 教育・学習の充実		0
④ 社会制度・慣行の見直し		1
⑤ 生涯を通じた男女の健康支援		1
領域Ⅲ 特別な配慮を必要とする男女への支援		14
全般		2
① ひとり親家庭への支援		1
② 高齢者への支援		2
③ 若年層への支援		3
④ 障害者への支援		1
⑤ 性同一性障害者、性的指向の異なる人への支援		5
中間のまとめに関すること全般		13
その他		6
計		80

2 意見募集期間

平成28年10月11日から10月24日まで

※複数の項目にまたがるご意見については、それぞれの項目にて1件として集計しています。

＜東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方について＞

「中間のまとめ」に対する都民意見概要

(項目は中間のまとめの内容に対応しています。)

第1部 基本的考え方

No.	意見	対応の考え方
1	【再掲:No.76】 PDCAサイクルにおけるチェック機能について 今後、計画策定後にPDCAを回していくにあたり、第三者のチェック機関として男女平等参画推進審議会を機能させてください。また、審議会に公募枠を設け一般都民の声を反映できるよう検討してください。	御意見として承ります。
2	国際的動向を明記すること 国際都市のみならず「世界一の都市・東京」(「東京長期ビジョン」)を標榜するならく1975年国際女性年、1979年女性差別撤廃条約、その後に続くさまざまな長年の国際的な女性の人権確立、地位向上のための動向を認識し、今なおその努力が続いている>ことを述べる。近年においても、2015の国連総会で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」の17の目標の中に「ジェンダー平等」が含まれ、あらゆる分野に「ジェンダー主流化」が不可欠となっていることが宣言されているので、このことに触れてほしい。 さらに首都直下型地震の危惧もあることから、2015年の第3回国連防災会世界会議で採択された「仙台防災枠組2015－2030」などの国際文書においても、「女性」がキーワードになっていることにも触れる。 「基本条例」前文では、「長年の取組により、男女平等は前進しているものの、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」との指摘がされている。 「基本的考え方」にも「今なお積極的に取り組むべき課題や、社会情勢の変化等により生じた新たな課題などへの対応が求められています」とある。国際的な動向がそれらを示唆している。	国際的な動きと日本の動きの関係性についてはP1で記載しています。

No.	意見	対応の考え方
3	女性の人権状況を加える。 「基本的考え方」の「男女平等参画及び女性の活躍をめぐる現状認識」の中に、女性の人権状況を加える。 東京都におけるDV被害と被害者支援の状況、性暴力被害者支援の状況、性犯罪関係に関する刑法改正の動向（法制審議会による答申）、人身売買、売買春、移住女性の状況、ポルノやネット上での性暴力（リベンジポルノなど）、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの状況、職場における賃金、昇給・昇進などの差別や、女性の貧困、高齢者の貧困、若い世代の女性たちの生きづらさの困難がクローズアップされていること、さらに「SDGs2030アジェンダ」の基本的考え方が「誰一人取り残さない」（Leaving no one behind）ということなどに触れる。 「中間のまとめ」には、社会経済環境の変化に伴う社会経済の活性化のための女性活躍、少子・高齢化の問題と男女共同参画との関係が明記されているが、男女平等参画および女性の活躍は、社会のための「人材活用」以前に、女性の基本的人権を保障するものである、という視点が欠けている。	御意見として承ります。
4	「男女の人権が尊重され、尊厳をもって生きることのできる社会」を加える。 上記の現状から「基本的考え方」4「目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて」にこれを加える。	御意見として承ります。
5	「災害リスクの少ない持続可能な社会」を加える 「基本的考え方」4「目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて」にこれを加える。 災害多発社会であること、首都直下地震に備える。災害時に子どもや高齢者、障害者とともに女性も、通常時における種々の面での男女格差に基づいて、災害・復興時には脆弱性をもちやすいことを加える。また、災害・復興時における意思決定への女性の参画の重要性についてふれる。	御意見として承ります。

第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

領域Ⅰ 働く場における女性の活躍

領域Ⅰ 働く場における女性の活躍 全般

No.	意見	対応の考え方
6	●●に約30年勤務している者です。 研究所から、社内公募で中央官庁のプロマネも経験し、2人の子育てもしながら、周りが成果をだすことができなかった数々の案件を早期に対応し実績をだしながらも、若い人に期待し評価すると言われ続け、何かと理由をつけて全く評価してこなかったことに、この私ももう黙っていられず人事勤務総務に対し、おかしいことを訴え、その後、●●株式会社(■■市)に異動となり、片道1時間40分、仕事ではイノベーション活動で表彰もいただいていたが、そのうち、退職勧奨、セクハラパワハラ、追い出し部屋、仕事の取り上げ、1年以上反省文を書かされ続け、ロックアウト解雇までされてしまい、現在は、不当な解雇の撤回に団体交渉で対応しており、もうすぐ1年が経つところです。 よく産みの親よりも育ての親と聞きます。これからも、出産なさる女性は、産前産後、母乳育児のための休暇は必要ですが、それ以外の子育てや、介護も、男女問わず、どなたにも平等な機会、社会でなければならない。 そして、学歴も合わせて申し上げます。高学歴(大卒含む)で仕事ができない人が多過ぎます。 できる人がすればよい。 まず発言できる人、そしてできる人達がリーダーシップやマネジメントを正しい方法でできるよう、哲学や倫理学を学び、または復習し、上にたつものの人格形成を教育等を通じて平等に与える、そんな社会の仕組みが今必要とされています。 特に、技術等、学びを通してできる専門性を問うもの以外は、学歴や性別に相関はない。つまり、事務職や総合職、文化系に学歴は関係なく、仕事ができ、センスや、誰もが学びながら+αのものを身に付けていく社会が求められている。日本は高齢化社会であり、労働者が格段に減る傾向にあることから。 自分に向いた職種にて活躍できるよう、それと同様に男女差別もナンセンス。 男女平等参画審議会、広い範囲で期待しております。 セクハラ、パワハラ、追い出し部屋、退職勧奨は酷いものです。 リストラによる女性早期退職の比率は従業員比率に比べ、多いのではないのでしょうか？そして、それも、再就職が難しい50代の女性が多いように感じます。 嫌がらせは、人事勤務総務の個人的な感情や気分による悪質なものでもあります。 女性が女性をターゲットにする場合もあり、それまで男性社会の中にいた女性に対して退職勧奨等する場合も多いです。 企業は、決まって、事実ではなく、嘘を作って通そうとします。被害者は更に病んでしまいます。 ★健康経営★を実現させるためにも、従業員が訴えるということは、よほどのことです。弱者を人権を守る意味で解雇を取り消し、救っていただきたい。	御意見として承ります。

6	(前ページから続き) 強制的に解雇できる企業であってはならない。ましてや一流企業、大企業と言われている企業は、率先して人権を守る手本とならなければならない。 今のこの日本の社会の世直しを、是非、男女平等参画審議会で、男女比率や多国籍多文化など、共存する中で働き方や新しいもの、わくわくするものやことが実現され、より生きやすい社会を作るための活動をお願いしたいです。 働き方も、通勤1時間以上の勤務地に毎日行く必要もなく、誰もが、仕事に合わせて、育児介護などにもある程度合わせた働き方も実は無理なくできます。 それらのための協力は私にもさせていただきたいです。 是非共実現させたくお願い致します。 また、冒頭の自己紹介からもお察しのこととは思われますが、東京都に本社がある大企業は、経営理念や方針など、グループ会社も同様であり、全社的に広く配転も実施し、異動が多い中、グループ会社が東京都でなくても、本社は、全グループ会社の責任を負うものであり、監視、教育も実施しているため、東京都以外にあるグループ会社に対しても対象とするようそういった本社には一言沿えていただきたくお願い致します。	御意見として承ります。
---	--	-------------

① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進

No.	意見	対応の考え方
7	【再掲:No.22、No.53】 女性と青年の2人に1人が非正規雇用の働き方になっている実態の改善が急務。正規雇用を原則とし、その人のライフスタイルに合わせて勤務時間を選択できるようにすること。	御意見として承ります。
8	【再掲:No.50、No.51】 女性の貧困問題を解決しなければ男女平等どころか女女格差が広がる 女性活躍のもと、一部のエリート、指導者の女性を増やす政策は、男性よりも劣位の労働条件にいる大多数の女性の数を減らす政策と両輪です。すめるべきと考える。 一部の女性の活躍だけを推し進めれば男女平等どころか女女格差も広がるだろう。 働く女性の2人に1人が非正規雇用、賃金が非正規も含む男性の半分にすぎず、不安定な雇用など労働条件の悪さが格差を拡大させている。 正社員が当たり前の社会を見直すとともに、男女賃金格差の是正、非正規労働者と正規労働者の均等待遇の実現、最低賃金を時給1000円以上にすることなど、労働条件を恵まれた水準に上げることは勤労意欲も高まり社会の効率性もあがる。 「貧困」問題は雇用労働と健康に密接に関係している。「いきいきと豊かに暮らせる東京の実現」にはやはり貧困問題の解消が待ったなしだ。 女性単親世帯の貧困や高齢女性の貧困は健康の課題と密接につながっていること、DVや性暴力は多くの場合被害者は女性で、女性の健康や生命を脅かす要因となり、DVは貧困の結果でもあり原因でもあることを認識し、具体的で効果的な施策を望む。	例えば「均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進」の項目では、女性の活躍推進に関する施策に関して記載しています。 また、「ひとり親家庭への支援」の項目では、就業支援や経済的支援などについて記載しています。

② 女性の就業継続やキャリア形成

No.	意見	対応の考え方
9	【再掲:No.15】 非正規雇用での女性への対応について労働部門と連携することについて 理由:記述では、総務省調査では東京都で結婚・妊娠・出産を機に離職した人20%台(p13)とあるいつぼう、p19では結婚・出産を機に約6割の女性が離職するとあり、数字にばらつきがあります。おそらく、調査対象が正社員のみか非正規を含むかによる違いかと思いますが、女性が本来どういう働き方を望んでいるかということを考慮した取組が必要と考えます。 p15にあるパートや派遣労働について、啓発とともに都の労働関連部署との連携を図り、法令違反などないかの指導・是正をすることを都に求めることを明記することを求めます。	(前半) P13については修正をせず、P19について数値とともに出典を記載し、より根拠が分かりやすい形に本文を以下のとおり修正します。 <u>結婚・出産を機に約6割の女性が退職をするなど、「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」によると、結婚を機に離職した女性は約2割、第一子を出産を機に離職した女性は約5割となっており、</u> (後半) 都に求める取組の中で「パートタイム労働法の趣旨に沿った対応が行われるよう取組を推進していく」と記載しており、中間のまとめにおいて、御意見の趣旨は含まれています。
10	【再掲:No.25、No.29】 長時間労働防止と併せ、期間あたり生産性評価では無く、期間あたり生産性の評価定着促進(これは男性の家事育児への参画を促す事と併せ、女性のキャリア形成にもプラスとなります)。	御意見として承ります。

③ 職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題

No.	意見	対応の考え方
11	P18 取組の方向性に関連して …ハラスメントは悪であるという啓発や、ハラスメントを告発しやすい雰囲気づくりだけでは、限界があると思う。現実には、「ハラスメント」を「コンプライアンス室」に通報したとしても、「通報した側」が「リストラ」などで泣き寝入りせざるを得ない事も少なくない。 「ハラスメント通報者」の「保護」が、必要(金銭援助など)と思われるが、これに関する、具体的な策はあるか。 一例として、アメリカの場合、「クイタム法」といい、「税金の不正な使用」を摘発した個人には、報奨金が出る制度がある(その報奨金で告発者は食いつなぐ事が出来る)。 Cf.キイタム訴訟(2016年10月19日アクセス) http://ombudsibaraki.blog.fc2.com/blog-entry-4.html	御意見として承ります。

12	都は、セクハラ、パワハラ、マタニティーハラスメントを根絶するために、防止措置義務違反の企業への罰則を強め、防止指針の周知徹底を行う。と同時に人権が保障される職場づくりを進めるための施策を講じること。	御意見として承ります。
13	マタハラ、パタハラ、パワハラを無自覚で行っている方がまだまだ多いので、都として研修の場を積極的に設け、情報を発信をする。(50歳以上の管理職には受講を義務付けるなど)	御意見として承ります。
14	マタハラ、パタハラ、パワハラを行っている事実があった会社にはペナルティを設ける。	御意見として承ります。

④ 若者のキャリア教育の推進

No.	意見	対応の考え方
15	【再掲:No.9】 非正規雇用での女性への対応について労働部門と連携することについて 理由:記述では総務省調査では東京都で結婚・妊娠・出産を機に離職した人20%台(p13)とあるいっぽう、p19では結婚・出産を機に約6割の女性が離職するとあり、数字にばらつきがあります。おそらく、調査対象が正社員のみか非正規を含むかによる違いかと思いますが、女性が本来どういう働き方を望んでいるかということを考慮した取り組みが必要と考えます。 p15にあるパートや派遣労働について、啓発とともに都の労働関連部署との連携を図り、法令違反などないかの指導・是正をすることを都に求めることを明記することを求めます。	(前半) P13については修正をせず、P19について数値とともに出典を記載し、より根拠が分かりやすい形に本文を以下のとおり修正します。 <u>結婚・出産を機に約6割の女性が退職をするなど、「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」によると、結婚を機に離職した女性は約2割、第一子を出産を機に離職した女性は約5割となっており、</u> (後半) 都に求める取組の中で「パートタイム労働法の趣旨に沿った対応が行われるよう取組を推進していく」と記載しており、中間のまとめにおいて、御意見の趣旨は含まれています。

16	【再掲:No.54】 若年層 キャリア教育・就労支援等について キャリア教育の促進の記述が随所にみられるが、人生のあらゆる段階で、ジェンダーの問題に敏感な、教育や学習の場が保障されることが重要だ。 若年層からの長期的な視点に立つてのキャリア教育は、まず、格差のない労働環境、子育てを社会で責任を持ち、地域に居場所や出番があり、安心して老後の生活が営める社会となっていなければ、描くキャリアは絵に書いた餅になるだけだ。早期に格差のある現実社会を認識させるものではないはずであるし、幻想を抱かせるものではあってはならない。 また若年層への就労支援は、職業紹介、職業訓練、仕事体験などだけでは就労に結びつかない場合がある。長期にわたって複雑な生きづらさを抱えている場合などを考慮した支援が必要だと考える。例えば就活での燃え尽きた人、初職から非正規などの人、無業期間が長くひきこもりの人、ブラック企業でのパワハラ、セクハラ、マタハラ、長時間労働等の過重労働などから心身ともにダメージを受けている人。こうした様々な生きづらさのある人は少数ではなく、また仕事があればすぐに働けるわけではない。このような様々な困難、生きづらさを抱える若者、若年無業女性等に精神的自立と生活の安定に向けて、固定的な性別役割分担意識や、不安定雇用や収入格差といった社会構造の問題を踏まえ、自立に向けた雇用の安定、安心できる生活環境の確保等、セーフティネットを含めた総合的な支援の必要がある。 若年層について自殺の増加や生きづらさを感じて生活している現状の把握の調査・分析を行い、単なる就業相談だけではない包括的な事業を実施して欲しい。	後半部分について、特に「若年層への支援」の＜都に求める取組＞において、相談体制の確保から、キャリア教育、就業のマッチング事業等について包括的に記載しており、御意見の趣旨は中間のまとめに含まれています。
----	--	---

⑤ 起業等を目指す女性に対する支援

No.	意見	対応の考え方
17	p 22 取組の方向性に関連して …社会的・職業的自立に向け必要な基盤となる能力や態度とは、具体的にはどのようなものをさすのか。第二次産業成長期のように、与えられた仕事を黙々とこなすモデルが総てには通用しない中、それぞれの産業に合わせたモデルが必要と思う。一例として、職業的自立という点に言及するなら、「引きこもりがゲームを極めてプロゲーマーになる」のも、職業的自立と思われませんが、ここでは、どのようなことを想定しているのか。	御意見として承ります。
18	p 22 に関連し、「起業に必要な支援や情報提供」が必要とのことだが、一方で、「単なる使い捨て的な起業奨励」にならないようにする必要があると思われる。場合によっては、フリーランスであっても、労働組合の結成が可能であることある。そうした「広義の労働者保護」についても議論する必要があると思われるが、いかがお考えか。	御意見として承ります。

⑦ 普及啓発活動の充実

No.	意見	対応の考え方
19	【再掲:46】 男性の教育 女性が活躍できない環境や要因を男性が作っているケースが少なくありません。「均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進」では、男性の管理者や経営者が女性を差別する。「職場におけるいやがらせ(ハラスメント問題)」では、多くの場合男性が加害者です。「妊娠・出産・子育てに関する支援」では、やはり男性の無知無理解から女性が犠牲になることが少なくありません。「女性が能力を発揮する機会が十分でない」のは、能力が劣っているのに男性だというだけで優遇評価されるケースもあります。 審議会の委員は男性も多いので、論点になりにくいかもしれませんが、夫々の論点に対する追加的な支援も大切かもしれませんが、そういった無知無理解の男性を減らすことが解決に大きく寄与するものと思います。そういう男性が少なくない中、彼らをどのように啓蒙していくかは、非常に重要な論点だと思います。短期的な対策だけでなく、長期的に性差別は極悪であると心から思えるような社会が形成されるような方策を検討して頂きたいと思います。 小学生は砂が水を吸収するように、学校で教わったことを直ぐに素直に吸収していきますが、大人、特に中高年男性はプライドが邪魔して素直になれない人が多いのではないかと想像します。長期的に繰り返し、啓蒙することが大切だと考えます。 その方策には、必ず「罰則規定」が必要です。歴史が示すように、指針や目標を示すだけでは、無視する人も多く、効果が上がりません。また、性善説では、頑なな男性の考え方や行動を変えることはできないと考えるべきです。「インセンティブ」は必要ありません。性差別はないのが当たり前。ないから褒められるという性質のものではありません。 性差別はないのが当たり前であり、絶対的な正義であると思います。正義が当然のように実践される東京都であることを切望します。それによって多くの問題が解決に向かうと信じます。	御意見として承ります。
20	リプロダクティブ・ヘルス／ライツの知識の啓発の必要性 女性にも男性にとっても、人生のあらゆる段階で、ジェンダーの問題に敏感な視点を持つこと、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの知識の啓発が重要であり、東京都の施策においてこれらの具体的施策の実施は総合的に包括する視点で多部署、多機関の連携することが望ましいと考える。	御意見として承ります。

第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現

領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現 全般

No.	意見	対応の考え方
21	【再掲:No.40、No.43】 介護離職 ダブルケア ヤングケアラーについて 世界有数の少子化、超高齢化の進む日本において、特に女性の晩婚化で出産年齢が高齢化し、親の介護と子育てを同時に行う世帯「ダブルケア」の増加が予測されている。また働き盛りの世代の「介護離職」の問題や、若い世代が家族のケアに直面し、自身の学問を諦めたり将来が描けない等、存在が把握されにくい「ヤングケアラー」の問題もある。 仕事と子育て、もしくは仕事と介護の両立だけでなく「子育て・介護・仕事」の両立問題として従来の子育て支援策・介護政策を見直し、性別役割分業にもとづいた旧来型の「家族」ではなく、多様で民主的な家族関係や個人を尊重する家族支援政策を望む。	御意見として承ります。

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

① 働き方の見直し

No.	意見	対応の考え方
22	【再掲:No.7、No.53】 女性と青年の2人に1人が非正規雇用の働き方になっている実態の改善が急務。正規雇用を原則とし、その人のライフスタイルに合わせて勤務時間を選択できるようにすること。	御意見として承ります。
23	長時間過密労働の解消のために仕事量に見合った人員を配置すること。	御意見として承ります。
24	有給休暇の取得保障と拡充をすること。	御意見として承ります。
25	【再掲:No.10、No.25】 長時間労働防止と併せ、期間あたり生産性評価では無く、期間あたり生産性の評価定着促進（これは男性の家事育児への参画を促す事と併せ、女性のキャリア形成にもプラスとなります）。	御意見として承ります。

② 男性の家事・育児への参画

No.	意見	対応の考え方
26	中間のまとめでは、女性の活躍のためには男性も働き方や生活を変える必要があるという考え方は入っていますが、p37にあるような「都に求める取り組み」(二つ目の○の項目)の表現では非常に弱いと考えます。 そもそも共働きにおいて家事育児は「参加したい」か否かのものではなく「やらなければならないもの」です。女性男性共に活躍するためには、家事育児を協力して行うことが大前提であり、女性が担うことを基本とするような表記は避けるべきです。この表記のままでは女性の意志は無視され、男性だけが「(家事育児を)したいかしたくないか」で選べることを是とする表現と読まれてしまいます。また、家事育児だけでなく介護も加えるべきです。	・(P37本文を以下のとおり修正します。) 男女がともに、働き方や生き方を柔軟に選択でき、仕事も生活も充実できるよう、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に理解ある社会への転換を図るとともに、<u>父親と母親が共に家事・育児を担って</u>いけるよう、男性の家事・育児への参画を推進していく必要があります。
27	男性の育児への参画を促すために、3ヶ月以上の育児休暇の義務化、もしくは6ヶ月以上の育児休暇を取得(妻は復職している事を条件に)した際には保育園入園時の調整指数にて加点などのインセンティブを設ける。	御意見として承ります。
28	【再掲:No.37】 本人の意図と反して、育児休暇を延長せざるを得なかった場合には、妻が休職を延長するのではなく、夫がその期間を休む事とする法を設ける。また、その期間分の給与保障も行う。	御意見として承ります。
29	【再掲:No.10、No.25】 長時間労働防止と併せ、期間あたり生産性評価では無く、期間あたり生産性の評価定着促進(これは男性の家事育児への参画を促す事と併せ、女性のキャリア形成にもプラスとなります)。	御意見として承ります。

【再掲:No.39】

保育環境と多様な働き方の2点から意見

p16「子育てに関する多様なニーズに応じ、質を維持しながら、保育サービスの充実を図ることが必要です。」

と、基本的な部分で、保育サービスの充実について触れられているのは大変重要だと思うのですが、それに対して、多様な働き方の各部分で、保育の問題に触れられていないのが気になります。出産後の女性にとって、多様な働き方と保育の受け入れ体制は、常にセットである、ということが、もっと表現されるとよいと感じました。

例えば、p21からの「起業等を目指す女性に対する支援」や、p23からの「育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援」に該当する女性(男性も)は、認可保育所の利用認定の基準では、無職の「求職中」にしか該当せず、保活のスタートラインにも立てません。この立場では子どもを預ける手段が無いのです。

同様に、週3回とか、毎日3時間とか、短時間勤務をしたい人がその仕事を得たとしても、保活においては就業事実にはすらなりません。

認可以外の手段を探す場合、少ない収入に高い保育料となりがちで、意欲はそがれ、仕事をするならフルタイム「復帰」(求職中でなく育休復帰でないと点数にならない)かゼロか、という両極に行きがちです。

このように、保活の厳しい現状が、女性の働き方を一方向に押し込めている現状が、あまり重視されていないように感じました。

30 p21では、「起業・自営業」が「出産や育児を終えた女性の就労への復帰に当たっての受け皿となっている面もある」と表現されていますが、明るい側面ばかりではなく、「保育園に入れたくても無理だからフリーランスでとりあえずわずかな収入を得るところから始める」……という、消極的で「仕方ない」側面も持っています。

先に「受け皿」となるべきなのは、短時間勤務契約や求職活動の方であり、それでも保育が利用できる環境ではないでしょうか。大変不安定で厳しいフリーランスや起業という道を選ぶよりも、週3日会社に勤務して保育園や学童保育が利用できた方が、よほど、ワークライフバランスは整うはずです。

今の東京の保活の現状では、短時間勤務契約も、無職状態から何か動こうとする場合も、認可保育所は利用できません。多様な働き方を選びようがないのが現状です。

多様な働き方に対し、今の保育制度は一つの入り口(基準)でさばこうとしすぎています。このままでは、「多様な働き方をしたい人」の方には、いくら待っても保育の順番はまわってきません。まわってこないのを知っているのに、皆、得点の高い似たような働き方(夫婦フルタイム勤務で育休復帰)を目指すか、ゼロで諦めるようになります。

時間預かりほど短くもなく、認可保育所ほど長くもないような、中間の保育ニーズに応える入り口が、現状の保活の順番待ちとは別の基準で設置されないと、待機児童問題は解消しないと感じます。

p.39からの「妊娠・出産・子育てに対する支援」で保育制度の充実について語られてはいますが、同じ入り口で一方向に受け入れ先を増やすという数の解決だけではなく、子どもの環境、質を保ちながらも、多様な支援の入り口ができ、現実的に機能することを強く期待します。

御意見として承ります。

③ 妊娠・出産・子育てに対する支援

No.	意見	対応の考え方
31	産休・育休について、法整備はできてきたが、所得補償・代替保障、職場の無理解などから取得できない実態がある。正規雇用なども含めての保障をすること。	御意見として承ります。
32	子どもの安全・発達を保障し必要な人が誰でも利用できる公的認可保育所・学童保育所の増設と保育士・学童保育指導員の待遇の改善が急務。	御意見として承ります。
33	公的保育所増設のために都有地の利用や、区市町村への補助金の増額などを進めること。	御意見として承ります。
34	保育料の軽減、都独自での教育費、子どもの医療費の無償化を進めること。	御意見として承ります。
35	保育サービスの充実の際には、保育の質もきちんと維持できるよう、これ以上の詰め込み保育は行わないよう徹底する(面積基準、配置基準のこれ以上の規制緩和はNO！)。また、事業者には人件費率を毎年公表させ、保育士の処遇改善につなげる。	御意見として承ります。
36	安心して子どもを託せる保育施設の早急な増設の為に、定年された元保育士さん(公立の園長先生経験者など)を必ず新規園には派遣し、うつぶせ寝をしていないか、などのチェック体制を強化する。	御意見として承ります。
37	【再掲:No.28】 本人の意図と反して、育児休暇を延長せざるを得なかった場合には、妻が休職を延長するのではなく、夫がその期間を休む事とする法を設ける。また、その期間分の給与保障も行う。	御意見として承ります。
38	保育園に入園出来ず待機児童となった場合は、両親共に週2or3日勤務を可能とする(完全休職ではなく、両親が交互に子どもの育児を担う事で、男性の育児への参画を促し、さらに女性のキャリア断絶も防げるため)。また、その期間においては減少分の給与保障を行う。	御意見として承ります。

【再掲:No.30】

保育環境と多様な働き方の2点から意見

p16「子育てに関する多様なニーズに応じ、質を維持しながら、保育サービスの充実を図ることが必要です。」

と、基本的な部分で、保育サービスの充実について触れられているのは大変重要だと思うのですが、それに対して、多様な働き方の各部分で、保育の問題に触れられていないのが気になります。出産後の女性にとって、多様な働き方と保育の受け入れ体制は、常にセットである、ということが、もっと表現されるとよいと感じました。

例えば、p21からの「起業等を目指す女性に対する支援」や、p23からの「育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援」に該当する女性(男性も)は、認可保育所の利用認定の基準では、無職の「求職中」にしか該当せず、保活のスタートラインにも立てません。この立場では子どもを預ける手段が無いのです。

同様に、週3回とか、毎日3時間とか、短時間勤務をしたい人がその仕事を得たとしても、保活においては就業事実にはなりません。

認可以外の手段を探す場合、少ない収入に高い保育料となりがちで、意欲はそがれ、仕事をするならフルタイム「復帰」(求職中でなく育休復帰でないと点数にならない)かゼロか、という両極に行きがちです。

このように、保活の厳しい現状が、女性の働き方を一方向に押し込めている現状が、あまり重視されていないように感じました。

39 p21では、「起業・自営業」が「出産や育児を終えた女性の就労への復帰に当たっての受け皿となっている面もある」と表現されていますが、明るい側面ばかりではなく、「保育園に入れたくても無理だからフリーランスでとりあえずわずかな収入を得るところから始める」……という、消極的で「仕方ない」側面も持っています。

先に「受け皿」となるべきなのは、短時間勤務契約や求職活動の方であり、それでも保育が利用できる環境ではないでしょうか。大変不安定で厳しいフリーランスや起業という道を選ぶよりも、週3日会社に勤務して保育園や学童保育が利用できた方が、よほど、ワークライフバランスは整うはずです。

今の東京の保活の現状では、短時間勤務契約も、無職状態から何か動こうとする場合も、認可保育所は利用できません。多様な働き方を選びようがないのが現状です。

多様な働き方に対し、今の保育制度は一つの入り口(基準)でさばこうとしすぎています。このままでは、「多様な働き方をしたい人」の方には、いくら待っても保育の順番はまわってきません。まわってこないのを知っているのに、皆、得点の高い似たような働き方(夫婦フルタイム勤務で育休復帰)を目指すか、ゼロで諦めるようになります。

時間預かりほど短くもなく、認可保育所ほど長くもないような、中間の保育ニーズに応える入り口が、現状の保活の順番待ちとは別の基準で設置されないと、待機児童問題は解消しないと感じます。

p.39からの「妊娠・出産・子育てに対する支援」で保育制度の充実について語られてはいますが、同じ入り口で一方向に受け入れ先を増やすという数の解決だけではなく、子どもの環境、質を保ちながらも、多様な支援の入り口ができ、現実的に機能することを強く期待します。

御意見として承ります。

40	【再掲:No.21、No.43】 介護離職 ダブルケア ヤングケアラーについて 世界有数の少子化、超高齢化の進む日本において、特に女性の晩婚化で出産年齢が高齢化し、親の介護と子育てを同時に行う世帯「ダブルケア」の増加が予測されている。また働き盛りの世代の「介護離職」の問題や、若い世代が家族のケアに直面し、自身の学問を諦めたり将来が描けない等、存在が把握されにくい「ヤングケアラー」の問題もある。 仕事と子育て、もしくは仕事と介護の両立だけでなく「子育て・介護・仕事」の両立問題として従来の子育て支援策・介護政策を見直し、性別役割分業にもとづいた旧来型の「家族」ではなく、多様で民主的な家族関係や個人を尊重する家族支援政策を望む。	御意見として承ります。
----	--	-------------

④ 介護に対する支援

No.	意見	対応の考え方
41	有給の介護休暇に改善し、必要な時に取得できる制度とすること。	御意見として承ります。
42	介護従事者の大幅な処遇改善と人員確保を進めること。	御意見として承ります。
43	【再掲:No.21、No.40】 介護離職 ダブルケア ヤングケアラーについて 世界有数の少子化、超高齢化の進む日本において、特に女性の晩婚化で出産年齢が高齢化し、親の介護と子育てを同時に行う世帯「ダブルケア」の増加が予測されている。また働き盛りの世代の「介護離職」の問題や、若い世代が家族のケアに直面し、自身の学問を諦めたり将来が描けない等、存在が把握されにくい「ヤングケアラー」の問題もある。 仕事と子育て、もしくは仕事と介護の両立だけでなく「子育て・介護・仕事」の両立問題として従来の子育て支援策・介護政策を見直し、性別役割分業にもとづいた旧来型の「家族」ではなく、多様で民主的な家族関係や個人を尊重する家族支援政策を望む。	御意見として承ります。

2 地域における活動機会の拡大

No.	意見	対応の考え方
44	ボランティア活動への積極的な参加を会社でも認められるような空気醸成の為に、ボランティア休暇の創設。	御意見として承ります。

3 男女平等参画を推進する社会づくり

① 政治・行政分野への参画促進

No.	意見	対応の考え方
45	【再掲:No.68】 中間のまとめであるからか、具体的な施策が見当たらない。政治・行政分野の参画促進においても、取組の方向性、都に求める取組も何をするのかわからない。具体策を含めるべき。	具体的な施策については計画策定時に掲載します。

④ 社会制度・慣行の見直し

No.	意見	対応の考え方
46	【再掲:No.19】 男性の教育 女性が活躍できない環境や要因を男性が作っているケースが少なくありません。「均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進」では、男性の管理者や経営者が女性を差別する。「職場におけるいやがらせ(ハラスメント問題)」では、多くの場合男性が加害者です。「妊娠・出産・子育てに関する支援」では、やはり男性の無知無理解から女性が犠牲になることが少なくありません。「女性が能力を発揮する機会が十分でない」のは、能力が劣っているのに男性だというだけで優遇評価されるケースもあります。 審議会の委員は男性も多いので、論点になりにくいのかもかもしれませんが、夫々の論点に対する追加的な支援も大切かもしれませんが、そういった無知無理解の男性を減らすことが解決に大きく寄与するものと思います。そういう男性が少なくない中、彼らをどのように啓蒙していくかは、非常に重要な論点だと思います。短期的な対策だけでなく、長期的に性差別は極悪であると心から思えるような社会が形成されるような方策を検討して頂きたいと思います。 小学生は砂が水を吸収するように、学校で教わったことを直ぐに素直に吸収していきますが、大人、特に中高年男性はプライドが邪魔して素直になれない人が多いのではないかと想像します。長期的に繰り返し、啓蒙することが大切だと考えます。 その方策には、必ず「罰則規定」が必要です。歴史が示すように、指針や目標を示すだけでは、無視する人も多く、効果が上がりません。また、性善説では、頑なな男性の考え方や行動を変えることはできないと考えるべきです。「インセンティブ」は必要ありません。性差別はないのが当たり前。ないから褒められるという性質のものではありません。 性差別はないのが当たり前であり、絶対的な正義であると思います。正義が当然のように実践される東京都であることを切望します。それによって多くの問題が解決に向かうと信じます。	御意見として承ります。

⑤ 生涯を通じた男女の健康支援

No.	意見	対応の考え方
47	生涯を通じた男女の健康支援にはリプロダクツ・ヘルス・ライツの概念が見当たりません。	御意見として承ります。

第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

領域Ⅲ 特別な配慮を必要とする男女への支援

領域Ⅲ 特別な配慮を必要とする男女への支援 全般

No.	意見	対応の考え方
48	領域3のタイトルについて 「特別な配慮を必要とする男女」という表現は、ダイバシティの時代において国際都市東京にふさわしくありません。支援が必要なことは事実であり、施策推進の必要性があり明文化したことは評価しますが、一般的な人たちがいてそこに入らない特別な人、というイメージを喚起する表現は避けるべきと考えます。 ひとり親家庭やひとり暮らし高齢者世帯は東京においては、数的にも多く、いろいろな人が住んでいてあたりまえであるという考えを表現するのはやはり「多様性」だと思います。 グローバルシティにふさわしい「多様な人たちが暮らしやすい支援」など、先進的なタイトルとし、冒頭の3本立て計画と併せご検討ください。	領域Ⅲの標題を「<u>多様な人々の安心な暮らしに向けた支援</u>」に修正します。
49	【再掲:No.72】 構成について一項番71に記載の意見の理由1により、「男女平等参画を推進する社会づくり」(p.48～p.60)を、第2部の最初に置き、その内容を充実させるべきである。 (1)「地域における活動機会の拡大」は、「男女平等参画を推進する社会づくり」に含める (2)「特別な配慮を必要とする男女への支援」は、「男女平等参画を推進する社会づくり」に含めるべきである。 ここにあげられた人々への支援は、人権の課題として当然なされるべきものであり、「特別な配慮を必要とする」という表題それ自体が差別的である。 少なくとも「困難な状況にある男女が安心して暮らせる支援」、「あるいは国の基本計画にあるように『困難を抱えた』男女が安心して暮らせる環境の整備」などに訂正すべきである。	領域Ⅲの標題を「<u>多様な人々の安心な暮らしに向けた支援</u>」に修正します。

① ひとり親家庭への支援

No.	意見	対応の考え方
50	【再掲:No.8、No.51】 女性の貧困問題を解決しなければ男女平等どころか女女格差が広がる 女性活躍のもと、一部のエリート、指導者の女性を増やす政策は男性よりも劣位の労働条件にいる大多数の女性の数を減らす政策と両輪ですすめるべきと考える。 一部の女性の活躍だけを推し進めれば男女平等どころか女女格差も広がるだろう。 働く女性の2人に1人が非正規雇用、賃金が非正規も含む男性の半分にすぎず、不安定な雇用など労働条件の悪さが格差を拡大させている。 正社員が当たり前の社会を見直すとともに、男女賃金格差の是正、非正規労働者と正規労働者の均等待遇の実現、最低賃金を時給1000円以上にするなど、労働条件を恵まれた水準に上げることが勤労意欲も高まり社会の効率性もあがる。 「貧困」問題は雇用労働と健康に密接に関係している。「いきいきと豊かに暮らせる東京の実現」にはやはり貧困問題の解消が待ったなしだ。 女性単親世帯の貧困や高齢女性の貧困は健康の課題と密接につながっていること、DVや性暴力は多くの場合被害者は女性で、女性の健康や生命を脅かす要因となり、DVは貧困の結果でもあり原因でもあることを認識し、具体的で効果的な施策を望む。	例えば「均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進」の項目では、女性の活躍推進に関する施策に関して記載しています。 また、「ひとり親家庭への支援」の項目では、就業支援や経済的支援などについて記載しています。

② 高齢者への支援

No.	意見	対応の考え方
51	【再掲:No.8、No.50】 女性の貧困問題を解決しなければ男女平等どころか女女格差が広がる 女性活躍のもと、一部のエリート、指導者の女性を増やす政策は男性よりも劣位の労働条件にいる大多数の女性の数を減らす政策と両輪ですすめるべきと考える。 一部の女性の活躍だけを推し進めれば男女平等どころか女女格差も広がるだろう。 働く女性の2人に1人が非正規雇用、賃金が非正規も含む男性の半分にすぎず、不安定な雇用など労働条件の悪さが格差を拡大させている。 正社員が当たり前の社会を見直すとともに、男女賃金格差の是正、非正規労働者と正規労働者の均等待遇の実現、最低賃金を時給1000円以上にするなど、労働条件を恵まれた水準に上げることが勤労意欲も高まり社会の効率性もあがる。 「貧困」問題は雇用労働と健康に密接に関係している。「いきいきと豊かに暮らせる東京の実現」にはやはり貧困問題の解消が待ったなしだ。 女性単親世帯の貧困や高齢女性の貧困は健康の課題と密接につながっていること、DVや性暴力は多くの場合被害者は女性で、女性の健康や生命を脅かす要因となり、DVは貧困の結果でもあり原因でもあることを認識し、具体的で効果的な施策を望む。	例えば「均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進」の項目では、女性の活躍推進に関する施策に関して記載しています。 また、「ひとり親家庭への支援」の項目では、就業支援や経済的支援などについて記載しています。

52	高齢者の万引きが増えている。その原因は認知症だったり、年金が少ないといった経済的理由だったりさまざまだが、一人ひとりにあった相談機関やケアのしくみをつくる。	「高齢者への支援」における＜都に求める取組＞にて、高齢者が安心して生活できる環境と支援体制の充実について言及しており、御意見の趣旨は中間のまとめに含まれています。
----	--	---

③ 若年層への支援

No.	意見	対応の考え方
53	【再掲:No.7、No.22】 女性と青年の2人に一人が非正規雇用の働き方になっている実態の改善が急務。正規雇用を原則とし、その人のライフスタイルに合わせて勤務時間を選択できるようにすること。	御意見として承ります。
54	【再掲:No.16】 若年層 キャリア教育・就労支援等について キャリア教育の促進の記述が随所にみられるが、人生のあらゆる段階で、ジェンダーの問題に敏感な、教育や学習の場が保障されることが重要だ。 若年層からの長期的な視点に立ってのキャリア教育は、まず、格差のない労働環境、子育てを社会で責任を持ち、地域に居場所や出番があり、安心して老後の生活が営める社会となっていなければ、描くキャリアは絵に書いた餅になるだけだ。早期に格差のある現実社会を認識させるものではないはずであるし、幻想を抱かせるものではあってはならない。 また若年層への就労支援は、職業紹介、職業訓練、仕事体験などだけでは就労に結びつかない場合がある。長期にわたって複雑な生きづらさを抱えている場合などを考慮した支援が必要だと考える。例えば就活での燃え尽きた人、初職から非正規などの人、無業期間が長くひきこもりの人、ブラック企業でのパワハラ、セクハラ、マタハラ、長時間労働等の過重労働などから心身ともにダメージを受けている人。こうした様々な生きづらさのある人は少数ではなく、また仕事があればすぐに働けるわけではない。このような様々な困難、生きづらさを抱える若者、若年無業女性等に精神的自立と生活の安定に向けて、固定的な性別役割分担意識や、不安定雇用や収入格差といった社会構造の問題を踏まえ、自立に向けた雇用の安定、安心できる生活環境の確保等、セーフティネットを含めた総合的な支援の必要がある。 若年層について自殺の増加や生きづらさを感じて生活している現状の把握の調査・分析を行い、単なる就業相談だけではない包括的な事業を実施して欲しい。	後半部分について、特に「若年層への支援」の＜都に求める取組＞において、相談体制の確保から、キャリア教育、就業のマッチング事業等について包括的に記載しており、御意見の趣旨は中間のまとめに含まれています。

55	【再掲：配偶者暴力対策基本計画の「中間のまとめ」 都民意見募集集約 No.2】 若年女性(男性も含む)の性的搾取について、愛知県では「JKビジネス規制条例」ができたが、東京都でも策定を検討していると聞いている。規制だけでなく、根本的な原因を解決しないと元に戻ってしまうので、それぞれのケースにあわせてケアする公的機関が必要だと考える。 例えば、少女たちがどこでも相談できるように行政区を超えてSOSの発信を受け止める。児童相談所は中高生を対象にした相談所もつくる。歌舞伎町や秋葉原は24時間、少女たちを勧誘しているので、24時間相談できるようにする。児童相談所の職員の専門性を高める。	「東京都配偶者暴力対策基本計画」中間のまとめの「Ⅰ 配偶者暴力対策」部分に含まれています。
----	---	--

④ 障害者への支援

No.	意見	対応の考え方
56	女性障害者に対する複合差別が入っていない。車椅子生活になって3か月が過ぎましたが、それをケアする具体的な政策を期待する。	御意見として承ります。

⑤ 性同一性障害者、性的指向の異なる人への支援

No.	意見	対応の考え方
57	「性同一性障害者、性的指向の異なる人への支援」の文言の訂正をの望む。性的マイノリティは「性同一性障害者」や「性的指向の異なる人」だけではないため、素直に「性的少数者」とすべき。	領域Ⅲ⑤の標題を「<u>性的少数者への支援</u>」に修正し、本文に「性的少数者」の定義を盛り込む等修正を行います。
58	性のあり方の多様性への理解を促す一文をどこかに挿入する。その上で、性的少数者に関して語る上での代表的な用語であるセクシャリティ、ジェンダー、ゲイ、レズビアン、バイセクシャル、性同一性障害、性別違和、トランスジェンダー、トランスセクシャル、トランスベスタイト、アセクシャル(エーセクシャル)、ノンセクシャル、パンセクシャル、Xジェンダー、FTM、MTF、FTX、MTX、ジェンダーキアなどの簡潔な用語の解説を加えることを望む。 「支援」を受けられるのが、『性同一性障害者』や『性的指向の異なる人』だけに限定しているかのように解釈出来る文面には同意しかねる。	領域Ⅲ⑤の標題を「<u>性的少数者への支援</u>」に修正し、本文に「性的少数者」の定義を盛り込む等修正を行います。
59	性自認や性的指向などを理由とした労働現場における諸問題(解雇・退職勧告・労働者の意に反する配置転換・労働条件等の不利益変更・全職員に向けてセクシャリティを公言することの強要、いじめ、パワーハラスメントなど)に関して、被害を受けた当事者からの相談にきちんと対応すべく、厚労省・都労働局・労基署・都労委などとの緊密な関係づくりを心得ることを謳って頂きたい。	「職場におけるいやがらせ(ハラスメント)問題」の「現状・課題」の記載や、「性同一性障害者、性的指向の異なる人への支援」の＜都に求める取組＞の記載にて、御意見の趣旨を中間のまとめに含んでいます。

60	東京都が関係している、同性愛者差別を巡る2事案(1990年2月11日発生の‘東京都府中青年の家事件’と2000年2月11日発覚の‘東京都立夢の島公園事件[新木場事件])について、何らかのかたちで言及して頂きたい。	御意見として承ります。
61	タイトルで使用される「性同一性障害」は「性別違和を持つ人」または「性自認によって困難を抱える人」にしてください。 「性同一性障害」は、説明されている部分で「国際疾病分類では疾病として認められ」となっていますが、2013年のDSM5においては「性別違和」という表記になっておりますし、XIV Gender Dysphoria を「性別違和」と日本精神神経学会では翻訳されていることを鑑みますと、「脱・精神病理化運動」が今後幅広く展開されていきます。 https://www.jsnp.or.jp/uploads/uploads/files/activity/dsm-5_guideline.pdf このことは、医療モデルから社会モデルへの拡大が世界的な潮流になっている。性同一性障害については、性別違和を持つ人の中でも疾患として診断されるものですが、診断される機会を得ない人がその性別違和を抱えたまま困難を抱えることが多く、医療モデルだけではなかなか対応が仕切れていないのが現状です。その他の支援者や関係機関につなげるためにも「性同一性障害」を「性別違和を持つ人」または「性自認によって困難を抱える人」と変更し取りこぼしのない推進計画にすることを要望します。 また、オリンピック・パラリンピックにおいて、IOCでもトランスジェンダーのFtM(Female to Male)の男子グループへの参加は自動的に認められ、MtF(Male to Female)についてはホルモンの数値で出場の可否が決定されるようになり、日本のような性別移行のための手術要件は撤廃されています。 http://this.kiji.is/64138087018038779 しかし、現在の日本の法整備では「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律(平成15年7月16日法律第111号)」があり、生殖器の外科的な除去手術が要件となっています。このまま東京都が「性同一性障害」の診断のついた人のみを対象とするならば、このように国内と海外での事情がスポーツにおいて食い違っていることで、参加のチャンスを失っているスポーツ選手には配慮がなされない可能性があります。アジアでは台湾政府がいち早く大臣にMTFのトランスジェンダーを起用した経緯もあり、東京でも性的マイノリティを語る上でいち早く情報を書き換える必要がありますので、ご対応のほどよろしくお願いいたします。	領域Ⅲ⑤の標題を「<u>性的少数者への支援</u>」に修正し、本文に「性的少数者」の定義を盛り込む等修正を行います。

中間のまとめに関すること全般

No.	意見	対応の考え方
62	全体構成について 2本計画でなく3本立てにする 女性活躍推進計画の領域2と3を整理し取り出して、東京都男女平等条例に基づく(仮称)東京都男女平等対策基本計画を加える 理由：今回は女性活躍推進法に基づく東京都女性活躍推進計画とDV防止法に基づく東京都配偶者暴力対策基本計画の2本を合わせて、東京都男女平等参画推進総合計画とする全体構成となっています。 上記2計画は法律に基づく策定義務が東京都にあり、重ねることは事業の効果・効率性を高める意味で妥当だと考えますが、2本立てでは男女平等参画推進において欠如する視点があります。欠如すると考える点は以下です。 ＊固定的性別役割分業をなくす視点 領域2に含まれてはいますが、育児や介護、家事が女性だけの仕事という意識を変えていくことは男女平等推進のための根幹です。これは職場だけの問題だけでなく、女性活躍という言葉だけでは捉えきれない男性の側の意識変革の問題でもあります。 ＊多様性を認める視点 領域3に含まれてはいますが、性的マイノリティの人たちへの社会的寛容や若年女性への性産業による搾取などは、国際的にも変えていかなければならない重要な東京の問題です。性的マイノリティへの差別禁止はオリンピック憲章にもうたわれており、JK-ビジネスや児童ポルノなどの問題は女性差別撤廃条約や子どもの権利条約ともかかわる課題です。 以上の2つを「女性活躍」という言葉で括するには違和感があります。人権の視点を加え領域2と3を整理し、現在の内容を再構成して3計画とし、あわせて東京都男女平等推進計画と呼ぶ体系にすることを求めます。	・東京都では「基本的考え方」の4に記載のとおり、「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」の二つの計画を合わせて『男女平等参画推進総合計画(仮称)』を策定する予定としており、新しい総合計画により、「男女平等参画社会の実現」を目指すこととしています。(「女性活躍推進計画」は「男女平等参画総合計画」の一部です。) ・P1「基本的考え方」の「1. 都・国の取組と計画の位置付け」にて上記の計画の構成について追記します。

No.	意見	対応の考え方
63	「男女平等参画のための東京都行動計画」が改定されるにあたり、「女性活躍推進計画」の策定と「配偶者暴力対策基本計画」の改定が準備されていると理解しておりますが、今回パブコメの対象となっている2つの計画と「男女平等参画のための東京都行動計画」との関係がよくわからないので、その説明を求めたいと思います。 「男女平等参画のための東京都行動計画」の下に「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」がぶら下がる形なのでしょうか、それとも「男女平等参画のための東京都行動計画」はなくなり、2つの計画に吸収されるのでしょうか？ 平成24～28年度の「男女平等参画のための東京都行動計画」では、「人権が尊重される社会の形成」と「男女平等参画を推進する社会づくり」が項目として立っていましたが、それが「女性活躍推進計画」では抜けてしまっています。 「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」で東京都の男女平等参画計画を代替させるのは、施策の後退を招くのではないかと懸念します。 「男女平等参画のための東京都行動計画」が「人権が尊重される社会の形成」と「男女平等参画を推進する社会づくり」を含み、その上で、女性活躍と暴力関係が別途計画として策定されるべきだと思います。「人権が尊重される社会の形成」は男女平等の実現には不可欠ですので、むしろ計画の冒頭に持ってくるべきではないかと思います。	・東京都では「基本的考え方」の4に記載のとおり、「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」の二つの計画を合わせて『男女平等参画推進総合計画(仮称)』を策定する予定としており、新しい総合計画により、「男女平等参画社会の実現」を目指すこととしています。(「女性活躍推進計画」は「男女平等参画総合計画」の一部です。) ・P1「基本的考え方」の「1. 都・国の取組と計画の位置付け」にて上記の計画の構成について追記します。

No.	意見	対応の考え方
64	中間まとめには具体的施策や数値目標が入っていないため、現段階で意見を述べることは難しいのですが、今後審議会の場合において、平成24～28年度の「男女平等参画のための東京都行動計画」の進捗状況を確認した上で、適切な施策と数値目標が設定されることを望みます。	御意見として承ります。
65	「東京都男女平等参画基本条例」の中に「東京都男女平等参画審議会」が設置されていますが その条例の中には、「男女平等参画推進総合計画(仮称)」の存在はありません 何が根拠になっているのか不明確ですので 「基本条例」と「推進総合計画(仮称)」との整合性をまずもって、説明されたい。	P1「基本的考え方」の「1. 都・国の取組と計画の位置付け」にて計画の構成及び条例上の根拠について追記します。
66	働くこと、能力を発揮して自分らしく生きることは人権です。日本国憲法、女性差別撤廃条約、子どもの権利条約に基づいて誰もが安心して暮らせる社会、年齢や性別問わず、個人の尊厳が守られるジェンダー平等の社会を実現することです。まず、計画を推進するにあたっては財政的な補償をしっかりと位置付けることが重要です。財政的な裏付けがない中での目標設定や意識変革では実効あるものにはなりません。	御意見として承ります。
67	男女平等参画社会の実現に向けた計画とは程遠い。女性活躍のための環境整備等や暴力防止は各論の1つである。 女性のために何かをするのではなく、男女が平等である社会を目指すべきです。もう一度原点に立ち、男女平等社会の実現には何が必要かを考えてほしい。	御意見として承ります。
68	【再掲:No.45】 中間のまとめであるからか、具体的な施策が見当たらない。政治・行政分野の参画促進においても、取組の方向性、都に求める取組も何をするのかわからない。具体策を含めるべき。	具体的な施策については計画策定時に掲載します。

No.	意見	対応の考え方
69	内容自体は問題ないと思います。 むしろ、もっと踏み込むべきという意見も出るかと思いますがある程度は前回までの審議会の意見取りまとめも継承すべきですし今の中間内容を、だいたいは維持すべきです。 特に、表現の自由に絡む問題は、この審議会で深く規制などを求めるべきではない。と考えます。 出版業界の意見も聞き入れるというなら、現状の中間まとめを維持すべきです。	御意見として承ります。
70	【再掲：配偶者暴力対策基本計画の「中間のまとめ」 都民意見募集集約 No.6】 メディア あらゆる情報が大量に氾濫する社会のなかでメディアに関する項目が少ない。いうまでもなくテレビ、新聞、雑誌、インターネットなどメディアの社会的な影響力はとても大きい。しかし、子の発達年齢に応じた性教育が十分に実施されている現状とは言えず、性に関する正しい知識を得る機会が少ない。そのため男女の性別役割を固定化したり、性の商品化や性暴力を肯定する表現などが溢れており、そのメディアの表現が一般化し、模倣した性暴力犯罪が後を絶たない。 男女共同参画の視点にもとづいたメディアのあり方を制作側に求めるのはもちろんのこと(自治体のみならず、民間マスメディアも「男女共同参画の視点からの公的広報の手引き」を利用する)、受け取る側も正しい情報を選択し判断できるよう、また情報に対して自身の意見を持ち表現し、よい情報を発信するなど、主体的な関わり方の「メディアリテラシー」を子の発達年齢に応じ早期から高めていくことが大切と考える。	「東京都配偶者暴力対策基本計画」中間のまとめの「Ⅴ 性・暴力表現等への対応」部分に含まれています。

No.	意見	対応の考え方
71	計画の名称は、従来通り「男女平等参画のための行動計画」とすべきです。以下に理由を述べます。 理由 1 行動計画は「東京都男女平等参画基本条例」に沿うものであること。同時に国の第4次男女共同参画基本計画にも沿うものであること。 (1) 中間まとめの「はじめに」及び、「基本的考え方」には、東京都が全国に先駆けて制定した「東京都男女平等参画基本条例」(以下、基本条例)に基づいた行動計画を策定してきたことを述べている。基本条例の前文には「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」とあり、基本条例のこのスタンスを持続することは変わらないと思われる。 また、第4次男女共同参画基本計画にふれ、それを「勘案」することを明記している(「はじめに」)。 (2) 基本条例第一条には、「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)」とある。条例によれば、女性活躍推進法は積極的改善措置(ポジティブアクション)の法制化であるから、男女平等施策の一環である。 (3) 第1部「基本的考え方」においても「男女平等参画」「男女平等参画社会」は、項目のタイトルにあげられ、キーワードになっている。女性活躍推進は、その一部として位置づけられている。したがって、全体を「女性活躍推進計画」と称するのは、「基本的考え方」との整合性に欠ける。 2 行動計画全体の名称について「女性活躍推進計画」は見直し「男女平等参画基本計画」とすること。 上記1-(1)(2)(3)を考慮すると、計画の名称と予定されている「女性活躍推進計画」の「女性の活躍」は、女性差別を解消、男女平等の達成、「男女平等参画」を進めるための必要条件であるが十分条件ではない。 その意味で、「基本的考え方」4.「目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて」において、現行の「男女平等参画のための東京都行動計画」と「東京都女性活躍推進計画」を一体のものとして策定し、「女性活躍」の比重を高めることによって、「男女共同参画社会の実現を推進する」という認識は見直す必要がある。 「女性活躍推進」は「男女平等参画推進計画」の一部であって全体の総称としてはふさわしくない。	・東京都では「基本的考え方」の4に記載のとおり、「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」の二つの計画を合わせて『男女平等参画推進総合計画(仮称)』を策定する予定としており、新しい総合計画により、「男女平等参画社会の実現」を目指すこととしています。(「女性活躍推進計画」は「男女平等参画総合計画」の一部です。) ・P1「基本的考え方」の「1. 都・国の取組と計画の位置付け」にて上記の計画の構成について追記します。

No.	意見	対応の考え方
72	【再掲:No.49】 構成について一項番71に記載の意見の理由1により、「男女平等参画を推進する社会づくり」(p.48～p.60)を、第2部の最初に置き、その内容を充実させるべきである。 (1)「地域における活動機会の拡大」は、「男女平等参画を推進する社会づくり」に含める (2)「特別な配慮を必要とする男女への支援」は、「男女平等参画を推進する社会づくり」に含めるべきである。 ここにあげられた人々への支援は、人権の課題として当然なされるべきものであり、「特別な配慮を必要とする」という表題それ自体が差別的である。 少なくとも「困難な状況にある男女が安心して暮らせる支援」、「あるいは国の基本計画にあるように『困難を抱えた』男女が安心して暮らせる環境の整備」などに訂正すべきである。	(1)「地域における活動機会の拡大」について、P4、P5「4 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて」に記載のとおり総合計画における中心事項の一つであるため、体系の組み替えは行いません。 (2)領域Ⅲの標題を「<u>多様な人々の安心な暮らしに向けた支援</u>」に修正します。
73	領域に対する意見―「人権が尊重される社会の形成」の項目を独立させる ◎2012年策定の「男女平等参画のための東京都行動計画チャンス&サポート東京プラン2012」には、「人権が尊重される社会の形成」が独立して策定されている。 今回の策定にあたって、同様の項目を立てることを求める。 「配偶者暴力対策基本計画の改定にあたっての基本計画中間まとめ」に、性暴力・ストーカー被害者に対する支援やセクシュアル・ハラスメントの防止、性・暴力表現への対応などもまとめられているが、暴力の態様や被害の実情、支援のあり方など、それぞれ異なる課題なのに、それらを見做して「配偶者暴力」対策基本計画に入れるのは、まったく理にかなっていない。別個にして、「人権が尊重される社会の形成」に組み込むべきである。 基本条例においても「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」は、第三条の基本理念の一に置かれている重要理念である。	御意見として承ります。

No.	意見	対応の考え方
74	男女共同参画基本法に基づく計画でありながら、その内容は女性活躍推進計画、配偶者暴力対策基本計画の2本立てで、男女平等参画は名称だけとなり、後退した印象である。 男女共同参画基本法が精神が矮小化されているように感じる。 女性の健康と権利の問題、女性の視点からみた防災への対応、男性問題など、女性活躍と関係がないとは言わないが、ひとくりに女性活躍推進計画に押し込めるのは無理があると思った。	・東京都では「基本的考え方」の4に記載のとおり、「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」の二つの計画を合わせて『男女平等参画推進総合計画(仮称)』を策定する予定としており、新しい総合計画により、「男女平等参画社会の実現」を目指すこととしています。(「女性活躍推進計画」は「男女平等参画総合計画」の一部です。) ・P1「基本的考え方」の「1. 都・国の取組と計画の位置付け」にて上記の計画の構成について追記します。

その他

No.	意見	対応の考え方
75	家庭のことは家庭で決めたらいいという考えもあり、現役世代のことは現役世代でなんとかするという考えもある。 しかし、個々人がそれまで受けて見てきた、自分の家庭像というのは、他人から(特に家族から)言われても直せない、手放したくない価値観であることもある。 私たち40歳前後の世代は子供の頃にバブル期で、家庭のことは母親が、という世代であり、今の世の中共働きが過半数といっても、そんな価値観はなかなか消えない。 年代別に、現在の男女の就労状況のデータや男女の声、保育士から見たお父さんの子供のお世話率など、データをもとに、強制参加のセミナーや教材の送付を希望する。 父子手帳が配られているが、見る見ないは個人に委ねられてしまうため、強制参加が望ましい。 そして、祖父母世代に何か言われた時の切り返し方も載せて欲しい。	御意見として承ります。
76	【再掲:No.1】 PDCAサイクルにおけるチェック機能について 今後、計画策定後にPDCAを回していくにあたり、第三者のチェック機関として男女平等参画推進審議会を機能させてください。また、審議会に公募枠を設け一般都民の声を反映できるように検討してください。	御意見として承ります。
77	最低賃金をすぐに時給1000円に引き上げ1500円をめざすこと。	御意見として承ります。
78	計画の素案か計画案の段階でパブコメを求めてください。	東京都では計画素案について、再度都民意見を募集することを予定しています。

79	統計データ、グラフはジェンダー統計 統計データで問題を可視化し分析する事はとても大切だと考える。ジェンダー統計を徹底させ、しっかりと分析し施策に反映させることを強く望む。 高等学校卒業者に占める大学進学者の割合のグラフが何度も出てくる。これは東京都が特別な施策を講じたための全国一位という結果なのか。政策により大学進学 of 性的不平等が解消されたのであればとても興味いことだが短大も含むため東京都が全国一位となっており、東京は大学が集中しており、男女の進学の差が少ないことの結果のほうが全国の数字と比較した時にも自然だ。全国で短大を含めない大学の進学率で女子が男子を上回るのは徳島県のみである。短大を含め東京が全国一位とするならばさらに進学した専攻学部男女比率なども調査し、全国でも少ないと言われている女性の理数工学系への進学など専攻分野の偏りの是正にも策を講じていくべきと考える。	御意見として承ります。
80	公聴会の開催を強く求めます。 直接審議会委員諸氏の意見、東京都の意見を都民が聞き、また都民も意見を述べ、意見交換する機会を設けることは、小池知事がモットーにしている「都民ファースト」の実践であり、民主主義の基本ではないでしょうか。国においても公聴会は必ず実施されており、近隣県においても実施しています。行動計画策定に関し、公聴会の開催を強く求めます。	御意見として承ります。