

＜東京都男女平等参画推進総合計画の改定に当たっての基本的考え方について＞

「中間のまとめ」に対する都民意見募集結果  
(東京都女性活躍推進計画関係)

第六期東京都男女平等参画審議会は、令和3年10月18日に「東京都男女平等参画推進総合計画の改定に当たっての基本的考え方について（中間のまとめ）」を発表し、広く都民の皆様から御意見を募集いたしました。

本審議会では、お寄せいただきました多くの御意見を参考に、更に検討を重ね、答申をまとめました。審議会から提示する本答申は「東京都男女平等参画推進総合計画の改定に当たっての基本的考え方」を示したものです。個別施策に関する御提案や御意見につきましては、都において、計画を改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。

お寄せいただいた御意見等及びそれに対する審議会の考え方は東京都生活文化局ホームページに掲載しています。

なお、御意見に関しては、記載に当たり、趣旨を尊重しながら要約させていただき、また、趣旨が同じ御意見は複数の御意見をまとめさせていただいております。

意見募集期間 令和3年10月18日（月）から11月16日（火）まで

受付方法 Eメール、郵送

提出件数（項目別） 338件

※ 項目は本答申の内容に対応しています。

東京都生活文化局ホームページ

<https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/shingikai/0000001661.html>



「中間のまとめ」に対する都民意見募集結果(総括表)  
(東京都女性活躍推進計画関係)

項目別の件数

項 目	件数
第1部 基本的考え方	43
第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項	236
I ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進	102
全般	2
1 生活と仕事を両立できる環境づくり	31
(1) 柔軟な働き方の普及・定着促進	5
(2) 雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進	14
(3) 女性の就業継続やキャリア形成	12
2 妊娠・出産・子育てに対する支援	19
3 介護に対する支援	3
4 職場や就職活動におけるハラスメントの防止	21
5 起業等を目指す女性に対する支援	6
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	4
7 生涯を通じた男女の健康支援	16
II 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ	88
全般	0
1 生活と仕事における意識改革	52
(1) 「働く」の意識改革	23
(2) 男性の家事・育児参画に向けた意識改革	6
(3) 男女平等参画に向けた意識改革	6
(4) 社会制度・慣行の見直し	17
2 教育・学習の充実	22
(1) 学校での男女平等	18
(2) 若者のキャリア教育の推進	0
(3) 多様な学習・研修機会等の提供	4
3 あらゆる分野における女性の参画拡大	14
(1) 政治・行政等分野	10
(2) 防災・復興分野	2
(3) 地域活動	2
III 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援	46
全般	5
1 ひとり親家庭への支援	5
2 高齢者への支援	3
3 若年層への支援	0
4 障害者への支援	7
5 性的少数者への支援	26
「中間のまとめ」全般	59
計	338

## 第1部 基本的考え方

### 御意見

次の【】内を補足してください。

「○ 一方、平成 27 年に国連で決定された持続可能な開発目標 (SDGs) において、2030 年までに、【「目標 5」】として「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う」ことが示され、その中で【政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する【】】ことが【ターゲットとして】掲げられており、これに沿って各国で取組が加速されています。

(理由・説明)

1) SDGsの17の目標の1つとして、ジェンダー平等が掲げられています。このことを隠して、下位にある5.5のターゲット(下位目標)のみ示すのは、不自然であり、目標5を明示すべきです。案にある「政治、経済、公共分野での…女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する」ことは、その中の5.5のターゲット(下位目標)です。  
2) 他の自治体では男女平等参画計画に相当する近年の計画で、この目標5が明示されており、東京都のみ示さないことは、東京都が実は女性活躍推進に消極的であるとの解釈や批判につながり、本計画の円滑な遂行にとってもマイナスです。

p.3について。アイスランドと日本を比較していますが、GDPが違うため、比較対象として不適切ではないでしょうか。米国と比較しなくてよろしいでしょうか。

『東京都女性活躍推進計画関係』2ページ目をはじめ『世界経済フォーラム』が調査した『ジェンダーギャップ指数』からの引用があるが、この調査および指数については問題点も多く指摘されている。(特に調査の中立公正性および地域・文化・歴史の反映)根拠となるデータ・数値については複数の視点＝資料を用いるか、資料の問題点・信憑性も挙げるべき。(同趣旨他2件)

②ジェンダーギャップ指数を使用していますが、この内容について理解をして使っているのでしょうか？

ジェンダーギャップ指数では女性>男性であれば、OKというものであり、女性100>男性0の場合の男性軽視であっても何も問題としていません。また女性98<男性100よりも女性5>男性4の方が評価が高くなります。このランキングで日本が低いとするためのものとして使う分には良いランキングだと思いますが、正しくジェンダーギャップを考えると使えるものではないと思います。中身のある資料を基に議論をしてほしいです。(同趣旨他4件)

我が国の男女共同参画、あるいは男女平等、ジェンダー平等を語る際に必ず目にする世界経済フォーラムによるジェンダーギャップ指数であるが、同指数については算出方式に極めて曖昧かつ不平等な点が多く見受けられ、これを基準・指標として捉えるのは不適切である。

健康と生存、教育達成度の項目にあつては男女の乖離率が大きくかつ女性が上回っていればポイントが高くなるが、男女共に差があまり無く長寿であり高校・大学の進学率も高い日本の状況ではポイントが下がる時点で、既に基準・指標として機能しない。

幸い、内閣府による男女共同参画社会に関する世論調査の、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」では反対の割合が特に若年層で高くなっているが、アンコンシャス・バイアスなどにより自らの可能性を閉じないよう、教育や啓発をより積極的に行う方が先である。

クォーター制導入や数値目標などといったアフーマティブアクションについては、冷静な視点で再考を行うべきだ。

ジェンダーギャップ指数はあくまで参考程度とする位置付けとし、日本の実社会における女性活躍状況や、アンコンシャス・バイアス、ジェンダーロールの改善状況に目を向けて政策立案をした方がはるかに建設的である。

計画の根拠にジェンダーギャップ指数を多用しているため速やかな改善は難しいだろうが、金科玉条のような位置付けで認識するのは改めるべきだ

## 5 国に対する要望

我が国の男女平等参画は徐々に進んできていますが、ジェンダー・ギャップ指数の低迷が示すように国際的には後塵を拝しています。女性を始めとする人材の多様化を促進する観点からも、女性の参画を強力に進めることが求められます。このため、これまでの取組に加え、法制度に基づく積極的な取組が必要です。

国において、政治分野や企業の経営層への女性の登用など、海外の多数の国々で実績をあげている法律によるクォータ制の導入や女性登用を進める仕組みづくり等を検討し、早期に実行していくことを求めます。

### 【意見】

こちらはまるで女性が法の後押しがないと役職につけないといっているように見受けられます。

それは差別です。特定の性を優遇することは、別の性が不当な扱いを受けるため差別です。

クォータ制はいわゆる逆差別の可能性が非常にたかまります。それにより数字の上では女性の役職の雇用が増え、ジェンダーギャップ指数は高まるでしょうが、目的はそれではないはずで

たしかに、海外からみた「見た目」は改善されるとおもいます。しかし新たな不平等を生み出しては本末転倒です。

外からどう見られるかばかりを気にするのではなく、本当に必要な平等から実現される不条理のない社会にしたいです。

たとえば、現在の固定観念(性からくる役割)が破壊され、誰もが自由に自分の考えで進みたい道を進める素敵な世の中になったとして、その世の中はすべての職業、役職等が男女比1:1になるのでしょうか？または絶対にしなければいけないのでしょうか？

もしそうであるならばすでに手段が目的化しています。

なんの偏見もなくなった男女が、望む方向へ能力により進んでいける社会を望みます。

この問題は固定観念を取り払うのと、男性による優遇を排除することが目的であって、女性登用を優遇することは、これまでの男性だけが登用されてきたのとなんら変わりが無いのでは？

「バブル経済崩壊後の「失われた10年・20年」とも言われる低成長時代においては、未婚化・晩婚化の急速な進行、共働き世帯の増加、高齢単身世帯の増加、急速に進行した経済のグローバル化による国際競争の激化などにより、社会環境は大きな変化を遂げています。」と、ありながら、何故、3～4ページ目「目次」項目の「Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援」には、その一番大きな犠牲者である、平成の始めの「バブル崩壊」・「阪神淡路大震災」・「不良債権処理」と言う社会不遇が、3つ立て続けに、重なったツケ世代である、「団塊ジュニア世代」・「就職氷河期世代」・「40・70問題」バブル世代である「50・80問題」単体の個別項目が、一切、無いのですか

p.4について。コロナ禍で女性の雇用者が減ったとありますが、業種別の男女比の違いやコロナにより影響を受ける職種(特に飲食業)が異なるので、女性の方が解雇されやすいというミスリードにつながると考えます。構造的な問題を提起するのであれば、業種毎の男女比もデータとして示すべきではないでしょうか。

「コロナ禍」における雇用の影響は、男女に関係なく大きくマイナスの影響を与えているのが事実である。むしろ正規・不正規雇用を問わず、中流家庭以下のあらゆる人々に影響を与えている。

それを単純な男女格差に置き換える内容になっており、最初に結論ありきの恣意的な統計の理解・運用であると判断できる。コロナ禍の対応は、男女間の格差問題で語るものではなく、純粋な経済対策の枠組みで語るべきである。

あえて男女で語るのであれば、単純に「女性側が男性より低い」という論拠だけではなく「男性側が受けている問題点」をも列挙し、男性側の問題とセットで解決していくべきである。

外出自粛や休業等による生活不安・ストレス等の影響で、配偶者等からの暴力(DV)の増加・深刻化等が懸念されるとともに、経済・雇用状況の悪化、不安や悩みを抱える人の増加などを背景に、女性の自殺者数が増加しています。

### 引用終わり

配偶者等からの暴力(DV)の増加・深刻化については、コロナ問題が始まって2年近く経つのであるから、懸念ではなく実数をもとにすべきである。

また、女性の自殺者数の増加については深く懸念されるべきであるが、もともと男性の自殺者が非常に多いことも同時に示されるべきである。同様に男性の方もDVの被害等あるので同じ様にケア等の具体策を組み込むべきである(同趣旨他2件)

6ページ「目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて」は文法が無茶苦茶です。

「目指すべき男女共同参画社会」か「男女平等参画社会の実現に向けて」であって「目指すべき」と「実現に向けて」では意味が重複します。

東京都女性活躍推進計画内、6ページからの

＜3 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて＞

(1)誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくりにおいて、障害児を育てる母親の働き方について言及して頂きたいです。

現状では、障害児の預け先はまだ保育園の対応が十分とはいえず、おおむね母親がキャリアを諦めざるをえない。また、都内の障害児専門の通園施設である療育園も、昼14時過ぎには帰宅となるので、フルタイム会社員や教員などは利用が難しい。希望者には幼稚園のように放課後の延長預かり保育を実施するなどシステム構築と十分な人員配置を検討して頂きたい。

東京都女性活躍推進計画内、6ページからの

＜3 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて＞

(1)誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくりにおいて、

障害者(18歳以上)の扶養をする母親の働き方について、特別支援学校高等部卒業後は放課後デイサービスも打ち切りとなるので、より就業が困難な保護者がほとんどとなります。障害者とその保護者へも、切れ目ない支援を求めます。

<p>&lt;3 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて&gt;</p> <p>(1)誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり において、非正規雇用(非常勤講師含む)で働く母親は妊娠出産を機に仕事を辞めざるをえない現状があり、選択を迫られます。もちろん女性の正社員への登用を推し進めるのも大事ですが、教員などは家庭状況(介護や育児など)によっては、部活参加がなく勤務時間の短い非常勤講師という働き方が望ましい場合もある。ただその場合、産休制度がなく一度辞めると復職困難なため、二人目以降の妊娠出産のハードルが非常にあがってしまい諦める家庭も少なくないです。誰もが安心して働き続けられる社会作りのために、非正規雇用・非常勤講師の産休導入を義務付ける制度を作ってください。</p>
<p>(1)「東京都女性活躍推進計画関係」第1部基本的考え方 P8「4 計画の推進」について「総合計画を着実に推進し、その実効性を確保するために、具体的な数値目標を設定し、その達成状況を第三者機関において把握していくことが必要です。」とある。本計画で「第三者機関による数値目標の把握」が記載されたことは、前進と評価されるが、第三者機関に関する具体的な記述はない。東京都の男女平等参画審議会は、常設ではない。総合計画策定の都度、設けられる機関であり、任期は2年になっているが、実際には答申をまとめるだけの役割である。これを常設にして、審議会が、総合計画の策定のみならず、数値目標の達成状況の評価を含め総合計画の内容の実施状況について、毎年度、第三者評価を行う仕組みにするべきである。</p>
<p>4 計画の推進</p> <p>【意見1】「また、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、基本条例に基づいて年次報告を作成し、公表する必要があります。」の部分について、男女平等参画審議회를常設とし、男女平等参画施策実施状況の第三者チェック機関と位置付けてください。</p> <p>【理由】現在の審議会は、計画策定時のみの設置となっており、継続して施策を点検・評価し進捗状況をチェックする第三者機関が不在となっています。引用した「」部分は非常に重要な指摘であり、審議会を活用して実現することができると考えます。(同趣旨他1件)</p>
<p>「女性差別撤廃条約選択議定書の批准」を加えて頂きたい。選択議定書は、女性差別撤廃条約の実効性を確保するために、1999年に採択されたもので、女性差別撤廃条約締約国のうちすでに114カ国が批准している。女性差別撤廃条約を締結して選択議定書を批准しないのは、法律を作っても守らないと宣言しているようなものである。女性差別撤廃委員会からは何度も批准を勧告されている。「日本が世界の潮流から遅れをとっている」(P2)現状を改革するには、ジェンダー平等の国際基準である女性差別撤廃条約と委員会の勧告を誠実に実行することが必要である。(同趣旨他2件)</p>
<p>5 国に対する要望</p> <p>ジェンダーギャップ指数はOECD加盟国中、最下位の状態が続いています。日本政府は度重なる国連の女性差別撤廃委員会からの勧告にもかかわらず、いまだに「女性差別撤廃条約 選択議定書」を批准していません。同じく「選択的夫婦別姓制度の導入」も未施行です。今回の計画の中に、国に対して「女性差別撤廃条約選択議定書の批准」、ならびに「選択的夫婦別姓制度の導入」に向けての要望を加えて下さい。</p>
<p>(P8 引用)</p> <p>国において、政治分野や企業の経営層への女性の登用など、海外の多数の国々で実績をあげている法律によるクォータ制の導入や女性登用を進める仕組みづくり等を検討し、早期に実行していくことを求めます。</p> <p>(P69 引用)</p> <p>都の審議会等の設置根拠となる条例等に「いずれの性も40%以上」と規定するクォータ制を導入するなどにより、都の政策や企画立案などへの女性の参画を更に拡大する必要があります。私はこれらの意見に反対です。性別に枠を設けることで能力のある者や知見をもたらす者が審議会に参加できなくなる可能性が生じるからです。まず、P8に記載されている「海外の多数の国々で実績をあげている」とはどういうことなのか、具体的な例を挙げていただきたいと思います。私は、政治分野や企業の経営層の女性の割合を増やすこと自体には意味はないと考えてます。しかし、女性の割合が増して幅広い観点から課題が検討されて行政や経営に反映された結果、住民の幸福感が向上したり、企業の業績が上向きになり従業員や顧客の満足度が上がったとしたのであれば、それは大いに意味のあることです。日本でもそうなることが期待される事例があるのか、是非教えてください。しかし、この第6期の審議会ではそこまで踏み込んだ議論はされていませんでした。審議会等へのクォータ制の導入によって、能力より性別を優先した結果、そこでなされた決定が確実に良い影響をもたらす根拠が無ければ進めるべき政策ではない、というのが私の意見です。</p> <p>審議会等で特に女性の意見が必要だと感じたならば、それ相応の理由を都民に説明した上でゲストとして呼べばいいのではないのでしょうか。それにしても、この中間のまとめを読んでいて気になるのがP8他に現れるジェンダーギャップ指数で、この指数の数値を良くすること自体が目標化していないか心配です。数値の根拠が明言されずに現れた審議会等の一律40%の規定もこの指数を意識したもののように思えてきます。しかし、行政にとって肝心なのは住民により良い暮らしを提供することです。このクォータ制の件に関しては、その視点が置き去りになってないでしょうかクォータ制については是非再考の上、根拠が挙げられなければ撤回するようお願いいたします。</p>
<p>家事は女性だけがやるものではなく、性別役割関係なく、分担し支え合うものだ、ということを生活者の潜在的な倫理観醸成が必要だと思います。その場所や方法として、学校での教育、職場での研修、メディアでの表現で積極登用、可視化していくべきだと考えます。</p> <p>私は現在30代前半ですが、親から教わったことや幼い頃から見聞きしてきたメディアでの表現は性別役割を助長するものでした。なので潜在的な意識としては性別役割のある世界です。しかし、変革を意識する今、私は性別役割のない家族形成を目指し、同じ価値観の夫と結婚生活をしています。</p> <p>同世代や上の世代とは価値観のちがいでぶつかることもあります。ちがいを話し、議論することの重要性を感じています。「議論をする力」を学校教育であまり磨く機会がなかったので、もっとみんなが議論慣れることも、日本のジェンダー平等を促進するために必要なことかもしれません。</p>

<p>変革してほしいアンコンシャスバイアスについて、20代の頃は別部署の上司などが「〇〇は優秀だ。お前たち(男性たち)、もっとがんばれ」と言う場合の〇〇の側でした。</p> <p>しかし30代で退職勧奨されましたが応じず、継続して働くなかで、現時点で平社員のままです。そして今40代。最近、同年代の上司から「〇〇は優秀だ。お前、もっとがんばれ」と言われました。〇〇さんは私よりも若い女性です。たしかに優秀です。また、上司は日頃「〇〇は優秀」と言っていました。けれどこの〇〇さんは30代で役職がありません。</p> <p>私の勤め先、50人規模の株式会社ですが、現時点で女性マネージャーは1人です。役員の女性0人です。悪気なくプレッシャーかけた言葉だとは思いますが、つまり、できる女性を格上げする気がないと感じました。また同僚が浴びせられてる「男性40代ががんばれないというのは恥ずかしい」といったこともバイアスがありよくないと思います。</p> <p>この年齢と性別を使った方法でのプレッシャーが可能という構造および認識はあらためてもらう必要があります。</p>
<p>中間まとめ7ページ 22行目  「(2) 根強い固定的性別役割分担意識等の変革」  の段落にある、同ページ28行目の  「男女平等参画をこれまで以上に推進していくためには、こうした意識を変革していく必要があります。また、子供をはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、押し付けない取組、そして、男女双方の意識を変えていく取組が重要です。」  という記載は、「男女平等参画をこれまで以上に推進していくためには、こうした意識を変革していくことを目的に、各企業のマネジメント層へ年に1回のアンコンシャスバイアスの研修を必須とする。また、子供をはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、押し付けない取組、そして、男女双方の意識を変えていくことを目的に、教員に対してもアンコンシャスバイアスの研修を必須とする」  理由としては、企業のマネジメント層がもつアンコンシャスバイアスにより女性躍進の機会が狭まっているケースが多くあり、評価・採用に関わるマネジメント層の意識改革が急務であるため。  また教育においては、様々な世代でのアンコンシャスバイアスを取り払うために、教育の場に監督責任をもつ教員の意識もまず改革することが必要であるため。</p>
<p>我が家では、家事についてそれぞれの得意分野を加味し、分担しています。  食事の担当は夫が担当しています。  子どもたちの教育に関わる人材の意識の改革が必要だと思います。  具体的にどういった声掛けや行動が次なるアンコンシャスバイアスをつくりだしているのか、明らかにし、広く周知してほしいです。</p>
<p>現状認識などの項目についてはおおむね同意をいたしますが、まとめの最初から最後まで「ジェンダー平等」という言葉が出てきません。  いま世界の流れは「ジェンダー」という言葉をつかいあらゆる問題の解決を図っていくという視点です。SDGsの第5番目「ジェンダー平等を実現しよう」という国際的な合意を都も目指すならば「ジェンダー」という言葉を使うべきです。</p>
<p>p7、p8に性教育の実施を入れてほしい。己の体と周りの体への理解と妊娠のしくみへの理解を深めるために。国連の国際セクシュアリティ教育ガイダンスに基づいた性教育を求めます。</p>
<p>男女平等参画施策の点検・評価と改善策提起のためのジェンダー統計を行うことを計画に明記してください。  【理由】男女平等参画の必要性を可視化し、広く理解を得るためにデータ収集、統計は必要です。性的マイノリティへの配慮のために性別欄をなくしていくことも重要ではありますが、目的がはっきりとしたジェンダー統計の必要性を否定するものではありません。これについては当事者団体であるLGBT法連合会も「いわゆる「性別欄」等とジェンダー統計について」と題し、目的や合理性を無視した性別情報の一律の不取得や非開示に対するの懸念を表明しています。(同趣旨1件)</p>
<p>家庭内の問題であるDVと社会の問題である男女共同参画はかなりの距離があります。適宜別の条例で対応すべきであって男女平等条例に全て盛り込んでしまうのは雑になり、問題の解決が遠のきます。男女の立場が平等ならば暴力が発生しない、などという事実はありません。過去の男性が優位に立つ社会において男性同士の暴力沙汰はいくらでも発生した。つまり立場が強ければ暴力を振るわないということにはならない。  暴力を許さないという事はジェンダーとは別個の問題としてしっかりと対応しなければなりません。</p>
<p>配偶者等からの暴力について、被害者が女性であることが大半ですが、少なからず、男性の被害者がいることを前提に、DV施策を進めるべきです。</p>
<p>4 計画の推進  総合計画を着実に推進し、その実効性を確保するために、具体的な数値目標  前提が間違っている計画であり無意味  数値目標を達成すれば、この取り組み上は達成となるが問題がなにも解決しないのは明白であり無意味</p>

OP2 社会経済環境の変化について

- ・まずグランドデザインに必要な、大きな社会要請としてここに挙げていただきたい点が1点ございます。
- ・社会とは多様性の受認を強いられるものであり、考え方や境遇の異なるもの同士が、一定の妥協のもと全体的な利益を享受するための仕組みである、という共通認識の必要性についてです。
- ・近年の”正しさ”を巡る様々な事件や議論は、我々がややもすると過度な問題の単純化や一方的な害悪の定義をしがちであり、それでは問題が解決しないどころか新たな問題を生むのだということを物語っているのではないのでしょうか。
- ・絶対的正しさが存在しない前提で議論をしなければならない辛さ、難しさを認識すること、ある正しさが、少なからずさらなる抑圧される弱者を生み出してしまうということを、人類全体がまさに今学んでいるところだという事実を認識し、他国の情報を参考にしたところで、正解は存在しないという事実の認識からスタートする必要があると強く考えております。
- ・大きな課題があることは間違いないものの、男女という性差は社会問題のほんの一つの要素でしかないという認識が欠如しては、社会に持続的に受け入れられる活動にはなりえないということを強くここで問題定期いただきたいと考えております。
- ・その上で、本人の努力では解決し得ない格差、スタート地点に必要な平等さを議論していただきたく存じます。

p8 「5国に対する要望」

(意見)

「我が国の男女平等参画は徐々に進んできていますが、…」→「日本の…」と変更してください。

(理由・説明)

この計画の対象は、この案でも述べられているように、日本生まれで日本国籍を持つ人だけでなく、外国籍や海外にルーツをもつ人も含め、都内に住むすべての人が対象です。そうした人々も包含することを示すためにも、またこの計画が海外の行政担当者や研究者にも資料として活用されることも視野にいれて、一人称は避け、固有名詞で「日本の」と示す方が望ましいと考えられます。

御意見を踏まえ中間のまとめから修正を行った箇所(頁は答申該当箇所を記載)

御意見を踏まえP2「(1)男女平等参画社会を巡る現状認識」「②女性の参画の状況」2つ目の○を以下のとおり修正します。

一方、平成27年に国連で決定された持続可能な開発目標(SDGs)において、「**すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す**」ことが示され、**その中で、2030年までに、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられており、これに沿って各国で取組が加速されています。**

御意見を踏まえP3「(1)男女平等参画社会を巡る現状認識」「②女性の参画の状況」3つ目の○を以下のとおり修正します。

○ こうした国際社会の状況と比較すると、日本は、世界の潮流から遅れを取っている状況が見られます。**例えば、世界経済フォーラムが令和3年3月に発表したジェンダー・ギャップ指数2021(図1)では、日本は156か国中120位となっており、G7諸国の中では昨年に引き続き最下位となるなど、日本の女性の活躍はいまだ十分と言えない状況にあります。なっています。**

御意見を踏まえP5「④コロナ禍がもたらした影響」3つ目の○を以下のとおり修正します。

○ 雇用者数(図2)でみると、初めて緊急事態宣言が発令された令和2年4月には、前の月と比べて、男女ともに大幅に減少しており、特に**都内女性の就業人口割合が高い卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業などが大きな影響を受け、女性の雇用者数が大きく減少しました。**

御意見を踏まえP9「4計画の推進」の文言を以下のとおり修正します。

総合計画を着実に推進し、その実効性を確保するために、**具体的な数値目標を設定するとともに、都の男女平等参画の状況に関する調査、情報収集及び分析を行い、し、その達成状況を第三者機関を設置しにおいて把握していくことが必要です。**

御意見を踏まえP10「5国に対する要望」の文言を以下のとおり修正します。

**日本の我が国の男女平等参画は徐々に進んできていますが、ジェンダー・ギャップ指数の低迷が示すように国際的には後塵を拝しています。**

## 考え方

- ・第1部基本的考え方では、都の男女平等参画を巡る現状認識や課題を説明するための例示としてジェンダーギャップ指数等のデータを使用しています。
- ・中間のまとめには、男性を取り巻く課題も記載しています。例えば「第1部基本的考え方 2 計画策定に当たっての考え方（2）目指すべき男女平等参画社会のあり方」では、女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、誰にとっても済みやすい社会の実現を掲げています。また、「第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項」7 生涯を通じた男女の健康支援では男性の自殺者が3分の2を占めている状況を説明し、配偶者暴力対策基本計画において、男性の被害者についても記述をしています。
- ・3 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて、（1）～（3）の事項のうち（3）男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組については、配偶者暴力対策基本計画関係に記載しています。
- ・「5 国に対する要望」では、男女平等参画の視点から都民が不都合・不利益を抱える状況を改善するために、都だけでは実現が難しい制度、仕組みづくり等を国に要望することの必要性について記述しています。
- ・男女平等参画の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。

## 第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

### I ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進

### I ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進 全般

御意見
在宅時間の増加により家庭においても家事負担の増加や配偶者暴力等の増加が懸念されていますとありますがそうした実態はすでに多く現れていて大変深刻であると思います。懸念という言葉は現実をとらえている言葉としては弱いのではないのでしょうか。
1日8時間週日の労働時間は長すぎます。 最低賃金の一人で暮らす非正規雇用の女性でも、当たり前前に生活が成り立ち、たとえ子供や両親の面倒を見る必要があっても、それに見合うだけの金銭的余裕や時間の余裕が必要です。 体力や気力、能力の無い女性がたった一人でも当たり前前に生活を維持できるような社会の仕組みづくりが必要です。 そのためには一人当たりの労働時間の短縮と賃金アップが欠かせません。女性だけに介護や育児を押しつけようとしている経団連への働きかけが必要では無いのでしょうか。 そして、過酷な労働環境(長時間労働やハラスメント)によって働けなくなってしまった人たちが安心して生活できる環境作りも必要です。社会復帰させることばかり、働かせることばかりに目を向けず、手厚い生活保障や保険でカウンセリングを受けられるなどの対策が必要です。

御意見を踏まえ中間のまとめから修正を行った箇所(頁は答申該当箇所を記載)
御意見を踏まえP11囲み中段、下から2つ目の文を以下の通りのとおり修正します。 <b>また、在宅時間が増加する中の増加により、家庭においても女性の家事負担の増加やをもたらしました。さらに、配偶者暴力等の増加が懸念されています。</b>
考え方
<ul style="list-style-type: none"><li>・長時間労働に関する問題意識についての記載は、P12「1生活と仕事を両立できる環境づくり(1)柔軟な働き方の普及・定着促進」に盛り込んでいます。</li><li>・非正規雇用者の待遇改善についての記載はP22「(3)女性の就業継続やキャリア形成」に盛り込んでいます。</li><li>・男女平等参画の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。</li></ul>

#### 1 生活と仕事を両立できる環境づくり

##### (1) 柔軟な働き方の普及・定着促進

御意見
p11より引用 在宅勤務による男性の在宅時間の増加が女性の家事・育児負担を増加させているとも言われています。コロナ問題が始まって2年近く経つのであるから、風聞ではなく何らかの実データを示すべきである。
テレワークですが、これは『鍵がかかり家族を入れなくても問題が無い自室が無い為にきらめてる人』を想定に入れて下さい。どうしてこのような事が起きてるかと言うと『高いレベルの秘密保持義務が発生する職や企業』がそのような部屋で作業するのを求めているからです。 そういう会社は大抵「スパイウェア等が懸念されるので、ネカフェ等にある『誰でも使えるPC』等の使用禁止。家のPCでもテレワーク期間には家族をそのPCに触れさせない。その前にテレワーク用として使うのなら一からインストールし直せ。」という通達を出している所もあります。テレワークを推進するのなら『住居の確保と向上』を先にやらなければならないのです。
P13・<都に求める取組>/2つ目「男女ともに～必要があります。」 ○追記案 「特に、男性の家事参加の意識改革を啓蒙するような働きかけが必要です。」

## 取組の方向性

【意見】テレワークができない職種への配慮や、職住近接・短い労働時間の条件を優先すると非正規雇用にならざるをえない現状を改善する方針を記載してください。

【理由】「誰もが希望に応じて生活と仕事を両立できる」ようになる前提には、希望に応じた仕事を選べる環境整備が不可欠です。子育てや介護のためにパートタイムを選ばざるを得ない状況により男女の賃金差や女性の貧困(子どもの貧困)を生み出している現状を見ると、非正規雇用の問題解決が必要です。(同趣旨1件)

## (2) 雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進

### 御意見

以下内容の追加を求めます。

○ 中核的な仕事を担う管理職や総合職の女性は、長時間労働のために、未婚・子なしの割合が他の場合に比べて高くなっています。このようなロールモデルも女性の管理職の任用が進まない要因の一つとなっています。ダイバーシティが進む世の中に対し、現在の制度は昭和の高度経済成長期のままです。

一部の高所得者の男性とその配偶者のみが豊かな生活を送れ、それ以外の女性は、仕事か子どもか、両立するには睡眠時間を削るしかない状況です。地方はまだまだ保守的です。東京から日本を変えていく必要を感じます。なお、本件は今後子どもを産む選択肢のある女性を対象として座談会を開くなど、男性中心ではなく、当事者である女性を中心として進めていただくことに期待します。

事業者による積極的な支援について。インセンティブよりも、全ての企業が格差をなくす施策に取り組めるよう財政措置を行うこと、たくさん書類を書いて申請するような方式ではない制度設計が必要です。インセンティブのみに頼ると、体力のある大手企業等のみが格差是正の政策に取り組めることになり、体力のない小規模事業者が取り残される危険があります。新規採用の時点で男女比を平等にすることを義務付け、長期的な視点で男女格差をなくすことを計画の中に加えていただきたい

<都に求める取組>

女性管理職比率をあげるためには、男性管理職に対する研修・意識啓発の取組が必要だ。

[取り組みの方向性]について

【男性の労働環境も改善することで男女の労働格差を均衡化する】旨を記載した方が良いと思います。なぜなら、現在の日本社会で未だに家事や子育ては女性の仕事とされている原因は、『働くのは男性の役目だから、男性が家庭を養うために沢山働かねばならない』という考え方が根底にあるからです。

男女労働者間の格差の解消のために必要なのは、女性の労働環境や雇用機会を改善することだけではありません。家庭を養えるほどのお金を男性一人で稼がなければいけない、男性の方が女性より収入が高くなければ面子が立たない、という考えをなくすることができる取り組みが必要であると考えているため、文章を改善していただきたいです。

・女性の社会進出は、【女性の環境が改善されるための取り組み】だと多くの男性が考えているが、自分の労働環境が変わるとい意味でもあると伝えたい今ある仕事量を女性と男性で平等に分配できるということなのだから、全員の労働環境や社会の立場が改善される取り組みであると伝えて欲しい

『家庭の仕事は女性のもの』という考え方を無くすためにも、男性の労働環境を改善し、男性も女性も必要最低限な家事を行うことができる時間を作れる社会にしていくべきであると考えます。

私が上記の意見をお送りした理由は、以下の通りです。

・男性の結婚願望の多くが、『早く結婚して家事を嫁にやってもらいたい』という気持ちにやっけて生じていると周囲を見ていて感じるため、その傾向をなくしたいから。

・子育てをする際に女性が仕事を辞めなければならないケースが散見されるため、その傾向を改善したいから。

「取組の方向性」

間接差別や性別職務分離の是正等により、職場における男女の均等な機会及び待遇の確保を徹底し、事実上生じている男女労働者間の格差の解消を図ることが必要です。

→産休、育休取得は男性の取得を勧める風潮はありつつも、現在も女性が多いという状況にあるので、この点の改善についても検討してほしいです。「性別職務分離の是正」は、産休、育休により業務を離れる期間が発生していることも要因と考えられます。

中間まとめの各項目には「都民・事業者に求められる行動」という欄が設けられています。

都民・事業者に適切な実践を促すために、例えば「男女間における賃金格差がないなど、ジェンダーに関して一定の取り組みをしていると認められる事業者としか東京都は契約を締結しない」ことなどを内容とする「公契約条例」の制定、あるいは一定の条件を満たした事業者や都民への減税や協力金の支給など、インセンティブを発生させる仕組みを積極的に設けてほしいと思います。

雇用条件の向上

男女平等に。特に労働時間に関しては子育てにどちらの性であっても等しく関わられるような条例を。かつキャリア上で不平等がないように。企業への罰則を含んだ法の制定を。

すべての人が妊娠出産・介護で疲弊しないために保育・介護に関わる方の給料を早急にあげて下さい。

9000円では桁一つ足りません。具体的な数字を目標に掲げ、定期的に達成度を報告して下さい。

国だけではなく、都としても必ず働きかけて下さい。保育・介護に携わる方が十分な収入を得られるようになったら人材も戻り、

女性も保活や介護に囚われず自らの人生に集中できるはずです。

<p>雇用 男女雇用均等法 男女で配置を平等にしなくてはならないとある 一般女性保護 簡単にいえば重量制限があり30kg以上の物を持つてはいけない 肉体労働の職場では30kg以上持てない女性が楽な部署 重いものをやる部署は男だけということが起きることがある これがどこまでならばいいのかと労働局・男女共同参画局・厚生労働省に問い合わせをしたがどこからが基準なのか？という答えはなかった 配置の平等・同一労働とは、どこからどこまでを言うのか？（事務仕事が主な業務の場合年数回重いものを男性のみが持つ程度なら許されると思うが工場勤務などで重量物を一時間に何回も運んだりするのが男性のみなのは許容できない）</p>
<p>賃金格差解消の目標をより明確に・見出しとして盛り込んでください。 男女の賃金格差の解消を目標としないのは男女平等参画としてまったく無意味です。</p>
<p>・男女の賃金格差について 男女の所得格差の是正を謳っている一方で、都内の保育園、学童保育、図書館などの民間委託が進んでいます。 民間委託をすると、多くの場合そこで働く人の給与は下がり、働き手は女性が担うこととなります。 したがって民間委託が進むと結果的に男女の賃金格差が大きくなります。 まずは民間委託をやめて女性が働く職種の賃金が上がるよう都が率先して実施していかないと男女の賃金格差は解消しないと思います。</p>
<p>男女共用 雇用 昇進についてですが、女性だからという理由が少しでも入っているならば 昇進や雇用で落とすのは良くないので [そのような理由を使わないでください下さい] という呼びかけはするべきです 全体の割合でみたら正規雇用、管理職は少ないかもしれませんが、その事象は女性がどうかではなく個人の能力次第です。そのため、それらを根拠に男女平等でないとやっているのがまずおかしいです。</p>
<p>男女格差を早急に是正するためには、例えば管理職比率や平均勤続年数の男女比等に関し、都で統一した数値目標を定める必要がある。都の設定した数値目標を達成した事業者に対し顕彰やインセンティブの付与を行うべきではないか。また、好事例の発信の際にも、達成した目標数値をアピールすることで都全体の改善につながると思われる。</p>

### (3) 女性の就業継続やキャリア形成

御意見
<p>「家庭生活と仕事を両立することができる職場環境の整備に取組む企業の後押し」は必要ですが、産休・育休を取得しても職場が回るだけの人員配置を整えておくことが大事です。そのため、都として雇用環境改善に向けた財政的な措置が必要です。生産性や効率でかんがえれば産休・育休がハンデになるのは致し方ないため、そのハンディキャップを補う施策を求めます。 「コロナ禍において、非正規雇用労働者が不安定な就業環境に置かれたことが顕在化したことを踏まえ、違法なシフトカットや解雇などを引き起こさないように 丁寧な対応に努める必要があります」では十分とは言えません。もう一歩踏み込んで、都としてシフトカットや解雇を制限できるような取組みを求めます。</p>
<p>コロナ渦や離婚問題等だけではなく、独身子なし女性にとっても、非正規雇用では生活をするのが厳しい状態です。 老後の生活費はもちろんのこと、災害、病気など有事の際にも安心して生活ができるよう、企業に対し正規雇用を増やす対策や、非正規雇用を減らすために非正規雇用できる条件を変更するなど、早急に対策をしていただきたいです。</p>
<p>(1)非正規雇用や、職を失い就業困難な女性等への支援について、正規雇用を希望する方に向けた実習機会の提供や、就労困難者などに対する就職に必要な知識・技能を習得するための支援等を進めるとともに、そうした機会についての情報が確実に都民に伝わるよう、市町村の男女共同参画部門及び経済産業部門、男女共同参画センターへの情報提供を確実に行うことを求めます。</p>
<p>1)派遣雇用を禁止し正社員雇用を基本とすること</p>
<p>女性の非正規雇用が「男性優位社会で女性の入る枠がない」ように捉えられる文言が書かれています。総務省統計局の統計結果を基にしたWebニュースでは現状においては、「非正規社員の男性2割近く、女性1割近くは『正規社員になりたかったがなれず、仕方なく』非正規社員として働いている」としており、非正規雇用で働く理由として挙げられた理由で最も多いのが「自分の都合の良い時間に働きたい(31.5%、男性は29.9%)」であり、「家事育児と両立できる(16.9%、男性は1.1%)」「正規の職員の仕事がない(8.6%、男性は18%)」というジェンダー格差が読み取れる理由は「家事・育児」の面では確かに女性の役割分担文化の名残を感じますが、就労枠に関しては明らかに男性の割合の方が多いです。 この結果から読み取れるのは、女性が自ら非正規等の比較的責任が軽く、自分のライフワークに合わせた働き方をしたいといった結果であり、都合の良いように働きたいけど正規と同じ金額を貰いたいのはむしろ我儘ではないかと思うのですが、その点はどうお考えでしょうか。本当に「正規として再就職したいけどできなかった」のでしょうか。 自ら望んで非正規という形で働いている女性も少なくないのにもかかわらず、非正規雇用が多いのは社会の所為などというのは彼女たちにも失礼ではないでしょうか。無理に正規の就職実数を男性と同等にするというのには疑問があります。</p>
<p>女性の長期的なキャリア形成・能力開発に向けリカレント教育※・リスキリング※を推進する必要があります。存在を知らなかったので、行政主導による開催や認知拡大を願います。</p>
<p>中小企業などでは、人員や資金面で人を雇いたくても雇えない、雇うならフルで働ける人を採用したい、などの背景から環境整備まで至らない例があると考えます。労働時間が限られる女性(男性)が継続して働ける職場は、他の社員にも負担がかからないことが重要であるため、規模の小さい企業でも環境整備が進むような補償などを含めた優遇制度が必要なのではと感じました。</p>
<p>2.企業に対して、女性管理職の人数を一般公開するように求めます。</p>

○ ビジネススキル向上に向けた研修会や管理職を目指す女性の交流会の開催等により、女性の長期的なキャリア形成・能力開発を支援する必要があります。という文の  
「管理職を目指す女性の交流会の開催等により、」という部分を  
「管理職を目指す女性の交流会の開催だけでなく、管理職を目指す女性を実際に管理職にするためにどのような教育制度が必要か、企業の現管理職・経営陣がどのような意識を持てば良いかを議論し、制度を作るための会の開催等により、」  
と書き換えた方が良い。  
理由は、現段階では女性の管理職がほぼいない状態のため女性同士が交流するだけでは、実際に女性管理職を増やすための働きかけとして限界があると感じる。現時点で、管理職候補の女性を教育して、任命する立場には女性以外の人が就いているので、その人たちの意識を女性管理職を増やすことで企業が得られる利点や女性管理職を増やすことを机上の空論で終わらせないという意識に変える方が効果的

両立支援と再就職支援が挙げられていますが、  
・一度出産や育児で数年間(3年以内)仕事に従事しなかった場合に、再就職しようとするとうまく問題視し、スキルを低く見積もる企業が非常に多いため、「ブランクが短期間の場合に再就職にあたって過度にハードルを高めることをやめるよう、経営者自ら率先して人事にメッセージを伝える必要がある」と考えます。

多くの女性は、出産後、育児休業をするため、キャリアが中断されてしまいます。  
復職後も、多くの場合は時短勤務となり、休業以前のように働くのは難しいと思います。  
本人が望む場合は、休業せずに仕事を続けたり、復職後もフルタイムで働くことができるように、保育園や保育士を増やし、社会全体で保育をする環境を整えていただきたいです。  
そのために、保育士の給料を上げるなど待遇を改善し、保育の担い手を増やすことが必要だと思います。

P23・<都に求める取組>/1つ目「家庭生活と仕事を両立～必要です。」  
○追記案  
「特に、男性の家事参加の意識改革を啓蒙するような働きかけが必要です。」

#### 御意見を踏まえ中間のまとめから修正を行った箇所(頁は答申該当箇所を記載)

P12「現状・課題」7つ目の○を以下のとおり修正します。  
○ 一方で、急速なテレワークの普及による課題も指摘されています。自宅の通信環境の整備、労務管理のあり方、はんこレスの推進等、定着に向けた課題が浮き彫り鮮明となりました。また、**都が実施した令和3年度男性の家事・育児参画状況実態調査によると新型コロナウイルス感染症拡大以前と比べ男女とも在宅勤務は増加しましたが、男性の家事・育児時間は大きな変化が見られず、女性の家事・育児時間は増加しています。また、在宅勤務による男性の在宅時間の増加が女性の家事・育児負担を増加させているともいわれています。**

P15「取組の方向性」2つ目の○を以下のとおり修正します。  
○ 男女ともに育児、介護などのライフイベントが訪れた際にも家庭と仕事を両立できる職場環境の整備や育児・介護等の休業取得について一層の促進を図る必要があります。

P15<都民・事業者に求める行動>2つ目の○を以下のとおり修正します。  
○ 休暇制度の活用促進を図るとともに、取得しやすい職場づくりに努めるなど、**男女ともに結婚、出産・育児、介護と仕事の両立を支援する仕組みづくりが必要**です。

#### 考え方

- ・経営者、マネジメント層、男性等、職場の意識改革の必要性に関する記載はP49「(1)「働くの意識改革」」に盛り込んでいます。
- ・長時間労働を前提とした働き方についての問題意識の記載はP12～「(1)柔軟な働き方の普及・定着促進」に盛り込んでいます。
- ・男性の家事・育児参画についての記載はP53「(2)男性の家事・育児参画に向けた意識改革」に盛り込んでいます。
- ・非正規雇用の正規雇用化に向けた取組の必要性についての記載はP25「(3)女性の就業継続やキャリア形成」「取組の方向性」に盛り込んでいます。
- ・働き方、女性の職域拡大、非正規雇用等、「生活と仕事を両立できる環境づくり」の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。

## 2 妊娠・出産・子育てに対する支援

### 御意見

#### ・男性の育児休業について

男性の育児休暇の取得について、その配偶者へ希望を確認する制度も整えてほしい。  
私自身が育児休暇を取得したのは10年前です。パートナーにも取得してほしいと私自身は希望していましたが、大学教員で免許取得にかかる授業を担当しているため、規定の時間をこなすことが必要だとパートナーは主張し、申請すらしませんでした。  
その結果、育児に関する負担が私自身にかかり、とてもしんどい思いをしました。  
パートナーの意識の変化のためにも、雇用側が従業員のパートナー(妻)の希望を聞く(ニーズの把握の仕方)があってもいいのではないのでしょうか。  
男女問わず、子どもを持つ場合には休むことができるを基本として、経済社会を考える必要があると思います。我が家は別姓のため事実婚を選択しています(別姓での法律婚を希望しています)。  
妊娠は言うまでもなく、女性一人でなせるものではありません。必ず生物学的な父親の存在があります。  
法律婚のみを根拠とするのではない制度設計、多様なバックグラウンドを考えての運用を望みます。

答申案において育児を女性の問題とせず男女両方に関わる問題として扱っていることを評価する。  
一方で、女性の社会進出のためには男性の家庭進出が必要不可欠であるものの、男性の家庭進出のための具体的な案がテレワークの推奨であることは、家庭内でも賃労働ができるための施策であり、男性の家庭進出としては不十分だと思われる。実際にコロナ禍で夫のテレワークが増えたことで却って女性の家事労働が増えたという声も挙げられる。そのことから、男性の家庭進出を根本から促す具体的な施策の提示を求める。(同趣旨他1件)

#### 育児休業の取得率以外の情報開示

現在男性の家庭進出を示す数値として、男性の育児休業の取得率が多く使われている。その一方で、期間が女性と比べて短いことや、家事労働は育児休業の期間が終了した後でも継続する。これらのことから、育児休業の取得率以外の家事労働参加時間や、育児休業の期間を含めた取得率等多角的な情報を広く集計・公表することを求める。

「都では2030年までに男性の育児休業取得率90%を目標に掲げている」の部分について  
こちらを本気で推進するのであれば、各企業に「男性の育児休業取得率実績の公表」を義務付けるべきです。  
いまだにワークライフバランス、仕事と子育ての両立というと、女性のテーマのように勘違いしている方も多く、特に年配男性で組織における決定権のある人の「男性も育児に参加することの重要性」を認識できていないと感じています。  
意識づけのためにも、実績の公表を義務付けるべきです。

2妊娠・出産・子育てに関して、p27「本計画期間において男性の育児休業取得率50%を目指し、男性の育児休業取得促進に取り組む企業を協力を支援する必要があります。」という記載は、「本計画期間において男性の育児休業取得率50%を目指し、男性の育児休業取得促進に取り組まない企業にはペナルティを課す」に変更した方がよいと思います。支援の内容が不明確なうえ、現状の男性育児休業取得率を鑑みると、支援程度では効果的ではないと考えます。また、現在個人事業主は育児休業保証がありません。個人事業主もまた、男女共に育児休業保証があるべきではないかと考えます。

「認可保育所や認証保育所、認定こども園、小規模保育、家庭的保育など、地域のニーズに応じた多様な保育サービスの整備を推進」とありますが、選択肢が増えてしまったことで現場では混乱があります。また、自治体によって小規模園と3歳以降の通園先の連携ができていないため、3歳になった時に保活が必要になることもあります。むしろ、子育て中にはゆとりをもった働き方ができるよう、事業者者に一定の枠組みを作ることも必要です。夜勤がある仕事や、時間が不安定になる仕事もありますが、親子がゆとりをもって生活できるようにするためには、健康で文化的な働き方を進め、できることなら子育て中は夜勤などをしなくても済むような社会の仕組みを作る努力が必要です。

現在の社会において男性の家庭進出を阻む大きな要因として、できるだけ少ない人員での業務とそれに伴う長時間労働があると考えられる。2020年度、内閣府が行った少子化社会に関する国際意識調査によると、長時間労働が原因で家事や育児ができないという質問にそう思うと答えた割合が44.2%と半数近くが答えている。また、同じ調査で出産育児に対して休業を取得したいかという質問に対して、65.5%の男性が取得したいと答えている。その一方で、業務が繁忙で取るのが難しかったために取れなかったという人が取れない人の50.9%いたという数字が出ている。このことから、例えば育児休業の取得の際に欠員を埋めるための臨時社員を雇う補助金を出すなど、働き方そのものを変えられる取り組みを行って行く必要があると考える。

アメリカ、カナダ、フランス、イギリス、ベルギー、スウェーデン、フィンランドなど北米やヨーロッパの国々では無痛分娩の割合が高く、一般的に行われています。一方日本では、平成28年度では全体のわずか6.1%です。(「分娩に関する調査」公益社団法人日本産婦人科医会 医療安全部会より) 出産は命を落とすこともあり、一大事です。さらに大きな痛みを伴うとなれば、躊躇する人も多いのではないのでしょうか。  
無痛分娩は自然分娩と比べて金額もかかり、選択肢として選ぶ人は少なく、また、いざ無痛分娩を選びたいと思っても、できる病院も多くありません。病院への補助金、また妊婦への補助金を支給することで、無痛分娩を普及させ、ひいては出生率の向上につながるのではないのでしょうか。ただでさえ命を落とす可能性があるのです。痛みを軽減する方法があるのであれば、その選択肢をより多くの人に広げるべきだと考えます。

出産時の女性への支援を追加してほしいです。

手段としては無痛分娩の促進、中国圏・台湾の月子文化のような「産後ケア」の整備を進めてほしいです。  
近年は高齢出産が増加していることや、特に東京都では核家族での出産が多いのにも関わらず、出産で大きな負担がかかる女性へのケアが抜け落ちている状態だと思います。

保育園を求職中でも低価格で利用できるように。また公立幼稚園、学童、保育園の充足を。

女性である私は経済的自立のために日々正社員として働いています。  
私のパートナーは今の職場で育休を取るつもりはないそうです。彼によると、彼の職場では男性社員の育休取得の前例がなく、左遷や昇進の道がなくなることが怖いため育休取得は考えられないとのことでした。彼の会社の女性男性割合は1:9で男性が多いにもかかわらず、男性の育休取得前例はなく、一方で女性の取得率はほぼ100%だそうです。  
その場合、私が育休を取るしかなくなります。しかし、20代前半の私は彼ほどの経済力はなく、最悪のケース(子どもを抱えての離婚など)を想定した時、ある程度貯蓄を増やしてから子どもを持つこと(妊活)について考えるでしょう。  
育休について、私個人の幸福にも関わってきますが、少子化という問題で考えた場合も重要なトピックだと考えます。仮に私に経済的余裕ができるのが30代前半である場合、キャリア断絶の可能性のある産休育休を取得したいと思うのでしょうか？30代ともなれば役職者である可能性もあります。週5日8時間労働がデフォルトの働き方の日本で、さらに残業というものが当たり前にある日本で、子どもを持つこと自体、ましてや2人目の子どもを持つ気持ち的余裕、金銭的余裕、体力的余裕はあるでしょうか？  
"男性の育休休業取得率50%を目指し、育児休業取得の促進に向けた更なる取組が必要です。"との文言、素晴らしいです。しかしながら、現状ほぼ100%女性にケア労働が偏っている日本において50%目標では足りないと考えられるため、100%を目標することを強く望みます。女性を子育ての主な担い手とする社会では育休という素敵な制度があっても男性は取得できません。多少強引でも国や東京都などの自治体によるテコ入れが必要です。さもなくば、女性のケア労働に甘え、仕事、家事、育児、介護、夫の世話に嫌気がさした女性は結婚や出産から遠ざかります。少子化問題、女性の役職者問題を女性のやる気の問題等にすり替えるのではなく、女性が男性と同様に人間として尊重され、様々な選択肢の中で最も幸福だと思えるものを選択できる社会を望みます。  
そのためにはまず、男性を家庭に返してください。男性の育休取得率を100%にすることで社会全体で子育てしやすい雰囲気を作り上げてください。

> 地域の様々な人々が子供を見守り、子育てをしている親を支援するネットワークづくりを進める必要があります。  
→ その場所として「個人商店」が身近にあります。八百屋、魚屋、肉屋さんなどです。地域の子供を認知し、コミュニケーションがある環境です。そういった状況は従業員がパートタイマーのみで構成されたチェーン店型のスーパーマーケットなどでは見られない光景です。なので、個人商店運営、存続のための行政からの支援を希望します。

休暇や休業だけでなく、男女ともに一定期間、残業を行わない働き方を選べる環境づくりにも焦点を当てて頂きたい。  
理由  
・ 育児休業による給付金はあっても、数割削られる給与での生活が苦しい人は、休業を選べない。休暇、休業以外でも子育てに注力できる選択肢があるべきと考える。  
・ 男性が育休を取得した後、仕事に戻った途端に全く育児をする時間がなくなるケースをよく聞く。  
(本人に育児参加の意志があっても、男性の育児参加への社会の目は厳しい。  
仕事にも育児にも手を抜けない男性が、自身の体調を崩すケースも見てきた。)  
育休を取ることも、子育てが大変な時期に継続的に家庭での時間を増やせる取組のほうが必要と感じる。

公共の場、公共交通の場での妊婦子連れへの配慮。  
独身女性、子どもを産まない女性への、社会・職場での理解を広める活動が必要だ。女性への結婚や出産の社会的プレッシャーは未だ大きく、個人の自由な選択であることが理解されていないから。子育てをしている同世代の同僚は子育てを理由に休みが取りやすいのに、独身の場合は渋られるということもあるようだ。

男性の育児休業取得を「奨励」することはやめて頂きたいです。男性が育児休業を取得することがダメだと言っているわけではありません。それを奨励することがよくないと申し上げているのです。男性でも育児休業を取得したい人は取得すればよいと思います。男性が育児休業を取得することで得られることも多いことは承知しております。しかし、次の3つの理由で「奨励」をすることには反対です。  
第一に育児休業取得が「奨励」されてしまうと、休業の必要がないにもかかわらず休業する者が現れます。  
第二に、格差を拡大させて分断を進めてしまいます。男性で育児休業を取得できる人は、前提として子どもを持つことができた人、子どもを持つことができたということは、ほぼ結婚することができた人、つまり、「勝ち組」男性に限られます。育児休業を取得できない男性たちは、「勝ち組」男性に対しては怒りや憎しみしか覚えないでしょう。ますます社会の分断が進む危険があります。  
第三に、育児休業制度があるのは一定の条件を満たす雇用労働者に限られており、不公平であることが問題です。私のようなフリーランス(自営業)には育児休業などありません。休業すれば減収に直結します。元々、雇用労働者は様々な面で保護されているところに、さらに保護を追加する必要まではないと考えます。

抜け落ちている『ペリネイタルロス』について取り組みを追加頂きたく、下記の通りご連絡します。  
「ライフイベントと仕事の両立」に、出産・育児・介護しか取り上げられておりませんが仕事との両立への支障となる女性のライフイベントとして、妊娠・出産に至るまで／流産・死産など生児が得られなかった出産が抜け落ちていきます。  
すなわち、不妊治療・不育症治療との両立問題、流産死産などペリネイタルロスによるの身体・メンタル不調も取り組むべき問題です。「出産を機に5割弱の女性が離職」とありますが、不妊治療・不育症治療による離職、ペリネイタルロスによる離職も相当数いると思われま。

現在、無職・家事育児専門の、3児の母親です。  
 核家族片働き世帯等の、「未就園児の一時・定期の預かり保育」は、大変重要  
 それにもかかわらず、この「就労や傷病の有無を問わず使える(定期・一時)保育サービスの拡充」が、都の男女  
 平等参画の重要施策の中に、すぐ見当たらないのは、何故なのでしょう？ 東京では「預け先が決まってい  
 と働けない。働いていないと預けられない。」という矛盾が、未だ解消されていません。本文中のグラフで強調され  
 ている、保育園の延長保育などは、実際に重要な施策であろうとは思いますが、既に保育園に入れた人のみが受  
 けられる恩恵です。東京都の就学児のうち、半数は保育園を利用していない、幼稚園児であると聞いたことがあり  
 ます。フルタイム共働きの世帯のための支援・既に保育園に入れた世帯への支援は厚く、それ以外の半数の女性  
 親に対する支援は薄い、というのは、差別的であり、子育て世帯の分断を招く要素になると思います。国・都の施  
 策として、「就労や傷病・障害の有無を問わず利用できる保育サービスの拡充」を目指し、  
 ①「地域の未就園児人口(または片働き世帯の未就学児)あたりの一時保育定員数の目標値」「自治体の人口あ  
 たりの一時的保育実施園の設置目標数」「一時保育の安全管理ガイドライン」等を設定し、  
 ②「出産を機に退職した女性の再就職支援策」「一時保育の事務手続きや予約方法の統一化・簡略化・デジタル  
 化」等の施策をうちだす  
 ③全ての児童のための児童福祉機関として、地域のコアとなって機能している公立保育園や、伝統ある社会福祉  
 法人系保育園など(養育困難家庭・虐待ハイリスク家庭の児童の保育支援、幼保小連携関連業務や要保護児童  
 対策関連業務が職員一人月当たり何時間を超えている園など)への金銭的補助等、市区町村が動かざるを得な  
 い状況になるよう、お願いしたいです。  
 「就労の有無は関係なく、子育て中の女性を、誰一人取り残さない、孤立させない」「乳幼児育児の大変さに潰れ  
 てしまう親子を出さない」「無職の人・職場の健診の対象にならない非正規雇用等の人・育児や介護中の人でも、  
 自身の健康維持管理のために時間を使えるように」という姿勢で、男女共同参画を進めていただきたい、と考  
 えています。

考え方
<ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠・出産に係る記載はP44「7生涯を通じた男女の健康支援」に盛り込んでいます。</li> <li>・長時間労働を前提とした働き方についての問題意識の記載はP12～「(1)柔軟な働き方の普及・定着促進」に盛り込んでいます。</li> <li>・出産・育児、保育や育児休業取得推進等、個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。</li> </ul>

### 3 介護に対する支援

御意見
<p>介護人材の確保、育成は、定着のためには、何より処遇の改善が必要です。          ケア労働に携わる人たちの賃金は極めて低く、特に女性の従事者が多い職種ですが女性が一人で暮らしてい          けるだけの賃金ではありません。ケア労働者の給料アップ、最低賃金1500円を都として実施することが必要です。</p> <p>介護について、担い手の女性への偏りを考慮すべきです。介護する男性の悩みを話し合える場をつくるべき          です。</p> <p>1、意見 これからの時代、高齢者が増えて介護が必要になる方が、どのような最期をもとめていくのか。          高齢者が家族に負担をかけたくないと、介護施設に入所しようと考えたとき、都内の介護入所施設は一月の費用          が高額になり支払いきれないと、住み慣れた地を離れ地方に施設を求めて移転。地方の労働力、安い賃金と生          活費で守られている。ただ、知らない新たな土地で、近い人と離れて暮らすのは大変エネルギーのいる環境づく          りだ。本当は今まで住んでいたところは離れたくない。家族は中々会えない環境に、疎遠になり自分を責めてしま          う。また、東京での介護施設の運営は、小さな施設が真心で運営しているところが多い。介護に携わっている職員          の方の地位の向上と賃金のアップ、事務手続きの煩雑さを簡素化していくことを要望したい。利用する方は、利用          料があがると必要な介護を受けなくなる。この悪循環を解消する手立てが欲しい</p>

考え方
<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされ              ることを期待し、掲載させていただきます。</li> </ul>

#### 4 職場や就職活動におけるハラスメントの防止

##### 御意見

ハラスメントへの取り組みでは、告発した人が守られた上で安心して相談できる窓口の強化が必要です。また、相談があった場合、現状確認ができるような仕組みを作してほしいです。また、告発された企業名は実名で公開することが何よりもハラスメントの削減に効果があると考えます。HPや就職情報誌などで、誰もがすぐ情報にアクセスできるようにしておき、情報の透明性を高めておくことは重要です。

「各企業において、男女雇用機会均等法に基づき、ハラスメント行為の防止対策を実施し、取組を強化するとともに、従業員に対する周知を図ることが必要です。」という記載は、「各企業において年に1回のハラスメント検定を必須にする。全問正解しなければ昇給などの雇用条件に影響するなどのルールを設けることにする。」と書き換えたほうがいい。理由は現在もハラスメント行為の防止対策が行われているにもかかわらず、現実的な解決につながっていないと見受けられるため。ハラスメント検定の形にすることで、自分から学ぶ姿勢を引き出し、また自らの出世などに関わるなどある程度の効力を持たせることで、セクハラを自分ごと化させる効果が期待できる。また以下の一文も付け加えたい。「痴漢か会社の多くが企業で勤める中高年の既婚男性というデータもあるため、職場のみならず通勤時間の痴漢についても防止する研修の実施も検討する。」

【意見】<都に求める取組>のなかに「セクシュアル・ハラスメント相談にはジェンダーの視点をもった専門家を位置付ける」を追加してください。

【理由】セクハラ相談の第一段階で、それがジェンダー差別による問題と正しく判断してもらえず、相談者が二次被害にあったり問題の軽視化につながる事例をなくすために必要と考えます。

現状と課題に、在宅勤務が進み、いわゆるリモートセクハラ、また、顧客からのハラスメント(カスタマーハラスメント)等も盛り込んでほしい。

<都に求める取組>

上記ハラスメント等幅広くハラスメント対応出来るよう法改正を国に求めてほしい。

中間まとめ内34ページからの「各企業において、男女雇用機会均等法に基づき、ハラスメント行為の防止対策を実施し、取組を強化するとともに、従業員に対する周知を図ることが必要です。」という記載について、「各企業において、年1回以上のハラスメント研修及び検定を必須で行い、この成績を昇進・昇給などの雇用条件に反映させるものとする。検定の内容は、具体的な会話やシチュエーションなどの事例を豊富に取り上げ、不適切な発言を全て選択する、といった内容にするものとする。」と書き換えた方がよい。

これまでセクハラに関する取り組みが必要だと盛んに言われてきたものの、実効性に乏しく、被害の声は消えないという現状がある。昇進・昇給といった具体的な自分の損得に関わる内容とすることで、「自分は問題ない」「自分は気をつけている」「そんなこと言っていたら何も発言できなくなってしまう」といった考えを持っている人たちに對して意識改革を迫ることができると考える。

(同趣旨他2件)

中間まとめ内35ページの「相談しやすく、迅速かつ適切な対応ができる体制の整備を進めることが必要です。」という記載について、「就業を開始する際に、社内におけるハラスメント相談窓口及び外部の相談期間の窓口の周知を必須で行うものとする。」とした方がよい。大企業であれば、人事部や社内カウンセラーその他窓口を設けられると思うが、中小企業であれば難しい可能性も高い。こうした中小企業であっても、「困ったことがあったらここに相談できる」ということを案内することで働く人の安心にもつながると考える。また、この周知を徹底することで、新しく働き始める人たちだけでなく、すでに長く勤めている人たちにとっても、ハラスメントやマイクロアグレッションは誰でも加害者・被害者になりうるという意識を持たせ続けることができると考える。(同趣旨他2件)

取組の方向性の記述をみるかぎり、啓発よりも相談体制の強化が強いように見受けられます。ハラスメント行為は起きてからでは被害者に障害にわたって心身を傷つけ生活に支障をきたします。

大きな被害例より、小さな被害例から挙げ、防止策を入れてください。

○「肌が白いね」「目が大きいね」「若いね」など、自身では変えようが無い特徴に言及する、「これってセクハラかな？」と否定しづらい一言を添えるなど、誰でも言ってしまう・行ってしまう言動など、小さなことでもハラスメントの始まりだということを周知する。

○立場が上の者や、マジョリティ(シスジェンダー、特にシス男性)である人こそ、弱い立場(セクシュアルマイノリティ、トランスジェンダー、シス女性など)への加害を許さない義務があることを周知する。

○万が一被害があった場合、被害者の居場所がなくならないよう、加害側に社会的ペナルティをくだす必要性を周知する。例:減給、降格、ボーナスカット等

○部下や同僚からセクシュアルマイノリティのカミングアウトがあった場合、研修済みの社員も改めてもう一度LGBT研修を受け直すことで繰り返しハラスメント防止徹底に努めることを必須とさせる。

1)意見及び2)該当箇所

①34ページ

第2部、I、4 職場や就職活動におけるハラスメントの防止「取組の方向性」

「ハラスメント行為は【人権侵害であり】社会的に許されない行為であることを広く周知徹底するため、普及啓発や相談体制の充実などが必要です。」

一意見:【】で追記したとおり、人権侵害であることを明確に打ち出す必要があると思います。

4.職場や就職活動におけるハラスメントの防止に関して、p34「職場におけるハラスメント行為を防止するために、引き続き、法令の周知や相談体制を整備することが必要です。」また「相談しやすく、迅速かつ適切な対応ができる体制の整備を進めることが必要です。」という箇所は、具体的に「1企業それぞれにハラスメント対策部を独立した部門で設ける。定期的にセミナーを受け、相談員は男性女性それぞれ必ず1名をそれぞれの部署に必ず配置する。」とした方がよいと思います。

<p>P34・＜都に求める取組＞/1つ目「～法令の周知や相談体制を整備することが必要です。」</p> <p>○追記案 「また、職場に対して是正勧告するような第三者機関の設置も検討していく」</p> <p>○理由 必ずしもどの事業所も社内体制が整っているとは言いきれないため。 また、被害者が被害を報告することで不利な立場になったりもみ消されることなどを防ぐ必要があるため。</p> <p>「各企業において、男女雇用機会均等法に基づき、ハラスメント行為の防止対策を実施し、取組を強化するとともに、従業員に対する周知を図ることが必要です。相談しやすく、迅速かつ適切な対応ができる体制の整備を進めることが必要です。」</p> <p>とありますが、ハラスメント加害者への懲戒処分(減給、解雇)を義務付ける法整備も必要と考えます。なぜなら、罰則規定がないと会社は加害者を擁護し、加害行為を容認する空気を作り出してしまうためです。 私も直属の上司・先輩からパワハラ・セクハラを受けたことがあります。 社内の相談窓口にご相談しましたが、上司や先輩は人手の足りない部署で仕事の実績が認められていたため、口頭での注意に留まり厳格な措置は取られませんでした。また、相談した後には人事部に「この程度のもので相談するなんて」と相談窓口にご相談したことを批判されたこともあり、私は大変傷つき、休職・部署移動を余儀なくされました。 ハラスメント対策を会社の努力義務に留めておくのには大きな限界があると感じた一件でした。 弊社は10000人以上の雇用者を抱える大企業ですが、社内のハラスメントに関するオンライン研修では「人事に相談する前にまずは自部署の上司に相談してほしい」「パワハラと思っても上司からの期待の大きさであるということも考えてほしい」と、被害を相談しづらくし、加害行為を容認し、被害者をより一層追い詰めるような内容でした。 これ以上被害に苦しみ人生を破壊される人を増やさないためにも、ハラスメントを犯罪として取り締まるような法整備を一刻も早く求めます。</p> <p>努力義務では今の日本の現状は改善されないと感じる。 ハラスメント研修を年に一回は必須にする。 そして、ハラスメント防止テストにし、それに合格しなくてはならない仕組みづくりなどをしていただきたい。 本資料にもございましたが、日本のジェンダー・ギャップ指数2021では120位ととても低く、努力だけで向上は難しいのではないのでしょうか。 なにがハラスメントなのか、自分自身がハラスメントを行っていることにも無自覚な男性(女性もちろん気を付けなければなりません)があまりにも多いのが実情です。 努力義務ではなく、何か具体的な対策を盛り込んでください。 各企業において男女雇用機会均等法に基づき、ハラスメント行為の防止対策を実施し、取組を強化するとともに、従業員に対する収支を図ることが必要です。</p> <p>以下の書き換えを提言します。 ＜都に求める取組＞ 「職場におけるハラスメント行為を防止するために、引き続き、法令の周知や相談体制を整備することが必要です。」という記載は、「職場におけるハラスメント行為を防止するために、引き続き、法令の周知や相談体制を整備することが必要です。また、各企業の事業者に対し、ハラスメント行為防止対策およびハラスメント発生時の対応方法についての講習を定期的に行うことが必要です。」と書き換えた方が良いと考えます。理由は、都による法令の周知や相談体制の整備がなされていても、顧客によるセクシャルハラスメント発生時に事業者による対応が不適切で、ハラスメント被害に遭った後、さらに傷つく思いをしたことが過去にあるからです。今日において、ハラスメントに対する個人の問題意識は成熟しているとは言えないと感じます。ハラスメント行為防止対策を実施する事業者の教育から必要だと感じます。 以上を受けて、 ＜都民・事業者に求められる行動＞ 「各企業において、男女雇用機会均等法に基づき、ハラスメント行為の防止対策を実施し、取組を強化するとともに、従業員に対する周知を図ることが必要です。」という記載は、「各企業において、ハラスメント行為防止対策およびハラスメント発生時の対応方法についての講習を定期的に行うことが必要です。講習を受講した上で、男女雇用機会均等法に基づき、ハラスメント行為の防止対策を実施し、取組を強化するとともに、従業員に対する周知を図ることが必要です。」と書き換えた方が良いと考えます。</p> <p>1)セクシュアル・ハラスメント防止の意識向上・啓発と、自治体・官庁の広報のあり方について 近年、地元を舞台にしたアニメ作品や、ご当地キャラクターによる地域おこしをよく目にします。 地域の魅力を伝え、経済活動を活性化させるために、アニメ作品やキャラクターを活用すること自体は、よいことだと思います。 しかし、中には、「作品の内容が、セクシュアルハラスメント・年齢や体型を揶揄するジョークなどを多々含む作品を、公的団体が後援。そのような作品を、分別ある大人が鑑賞して楽しむ分には自由だが、子どもが、無防備に視聴して、その作品の価値観を『こういうことをしても笑えれば許される』と受け取ってしまうことは避けたいと思われる」というようなケースも出てきています。 後援とは異なり、自治体や官庁等の広報活動の一環として、何かの作品を起用する場合、その作品の内容が、一般向け広報として相応しいのかどうかの調査は、きちんと行なって欲しいと考えています。</p> <p>同じ行為でも人によって異なる、気分セクハラは除外すべき「食事やデートへのしつこい誘い」は、セクハラではなく、交際のアプローチ、つきまといであり、相手は嫌がらせが目的ではなく交際が目的 見ただけでセクハラ認定など、定義上のセクハラは除外すべき 相手を攻撃する武器として使うセクハラ申告は除外すべき、自慢目的での虚偽セクハラ報告は除外すべき アンケートで聞かれたので、自身に魅力がある事を示す目的で虚偽のセクハラ報告は無いのか？ 就活で多発なら録音する事を推奨し、必要な対応をするだけで済む話ではないか？ 多くの男女が客観的に納得する本物のセクハラだけに絞らないと なんでも気分セクハラな現状だと、本当の被害が軽く見られる温床になっている</p> <p>パタニティハラスメントや介護や育児などを抱える男性の主夫問題こういうのも対策が欲しい</p>
--

「セクシュアル・ハラスメント」の事例として、近年批判が高まってきた新しい視点の「環境型セクハラ」を追加して頂きたいです。

新しい視点の「環境型セクハラ」とは、職場や公共の場で所謂「萌え」系の画やフィギュア、若年アイドルのポスター等々が公然と掲示されることを指しています。

近年「環境型セクハラ」には、単に人物の露出度の問題だけでなくポーズや構図・キャラクター設定などに性的記号表現が散りばめられている物も含まれると考えられてきており、批判の声が集まっています。

私は上記のような表現をされることの多い女性の立場として、それらに対して性差による固定化されたルッキズム・エイジズムの刷り込み効果を感じていて、職場や公の場でそれらを目にする度に就労意欲が阻害されています。しかし私の職場には若手IT技術者男性が多く、こういった苦情に対して「表現の自由」を盾に猛反発する上司や同僚を見たことがあるため周囲に伝え難いです。

インターネットでも同様の書き込みを見ることがあり、訴え出ることへの恐怖を感じます。

「表現の自由」は非常に重要ですが、女性が性的に消費されることを社会人として許容しなければならない圧力を感じています。

この問題は1990年代に問題となった水着ポスター掲示と同様に、社会への「環境型セクハラ」に対する認識のアップデートを促進する活動によって解決可能だと思っています。

問題へのご理解・ご対応をよろしくお願い致します。

**御意見を踏まえ中間のまとめから修正を行った箇所(頁は答申該当箇所を記載)**

**P37「取組の方向性」1つ目の○を以下のとおり修正します。**  
**○ ハラスメント行為は被害者たる相手の尊厳や人格を傷つける社会的に許されない行為であることを広く周知徹底するため、普及啓発や相談体制の充実などが必要 です。**

**考え方**

ハラスメントの個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。

**5 起業等を目指す女性に対する支援**

**御意見**

起業を目指す女性が少ないため女性の起業を支援することですが、これはつまり女性起業家の優遇ということでしょうか？また、これは女性を表向きの起業役にして実権を男性側が握る形を取る場合本来の目的を達成できないなど問題が非常に多いと思われます。そもそも女性の起業が少ないのはそれこそ議題に含まれる女性への偏見が問題なのであって、むしろそれを助長しかねないと考えます。(同趣旨他1件)

「企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性への支援」と「女性の起業家の活躍を支援」する必要があるとしている。しかし、起業することや自営業を営むことは女性だから酷・男性だから楽ということは無く、性別を問わず経済的に支援を求めている・必要な人がいる。それにも関わらず本計画において女性のみ支援の必要があると記載することに強い違和感を感じる。

そもそも『男女平等参画推進』と謳いながら一方の性のみへの優遇を求めることは男女平等とは言い難い。仮に、現に不平等が生じているから一方への優遇で格差を解消し男女平等参画を推進する意図があったとしても、起業への資金面でのハードルの男女における差などを明確にデータ化せず、「男性に比べて、都内起業家が全国規模やグローバルで活躍している事例が少ない」から「創業時に必要な資金の融資や創業環境の整備等を通じて、女性の起業家の活躍を支援する必要」と断定するのはやや安直だと感じる。

よって前述の＜都に求める取組＞の3項目の内、1つ目と2つ目については男女平等参画推進に逆行しているからその全部、又は「女性(へ)の」という文言を削除するか、女性のみ支援が必要とするデータを伴う具体的な根拠を併記すべきである。

また前述の＜都に求める取組＞の3項目目には「自営業者や農林水産業の分野で働く女性の負担を軽減し、経営等への女性の参画を促進する必要があります。」としているが、あくまでも家族経営における問題として生じているようなものだから、重箱の隅を突くような指摘だがこれは＜都に求める取組＞ではなく＜都民・事業者に求められる行動＞に記載すべき事項である。

コロナ禍で特に女性の起業希望者が増えました。しかしながら36Pの現状・課題に掲載されているように家事・育児との両立に悩んでいる方は多く、お金を借りてまで創業するというのは家族の反対などもあり難しいことがあげられます。しかしながら経営者として孤独でもあるため女性起業家のネットワークを欲していることも事実です。

インキュベーション施設運営計画認定事業・認定施設を最大限活用して、女性起業家を支援する体制を整えると同時に、会計など苦手分野の支援が必要かと考えています。女性起業家に直接支援することはもちろんのこと、それと同時にインキュベーション施設などの支援者側への支援についても検討いただければと思います。女性起業家が自立できるまではとても時間がかかると実感しております。自立できるまでの伴走支援をいかに支援者側ができるかが肝だと考えています。ぜひ、現状認識・課題からさらに起業家が自立できるような方策をお願いします。

起業への支援そのものは良いことと思うのですが、女性を主眼に置く理由がわかりませんでした。(女性管理職の向上を視野にしているのかな、とは思いました)  
 この点は男女ともに支援しても良いのではないのでしょうか？

虐待などや離職や引きこもりの場合など適切な教育、訓練、キャリアを積めていないものこういうのも対策が欲しい

考え方
<p>起業の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。</p>

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

御意見
<p>介護離職 対策は男女両方に行うべきです。          介護終了後の職にあぶれるっていう話は男女両方ですからね。          特に独身の場合は『親の年金が無くなる』ので完全に収入が断たれます。          ですので、これは男女両方、いや、『生活保護の下で未成年の子が親を介護する』という状況もありますから男女年齢問わずの事業や部署に変更すべきです。これは性別や年齢で区切って扱うと却って解決しなくなる問題ですよ。</p>
<p>・p.39の「ライフステージに応じた働き方」の図ですが、「子どもがいる(2060人)」のうちの「末子が中学生以降(381人)」の39.8%(約151人)が正規雇用を求めており、18.4%(約70人)が実際に正規雇用されているという事は、正規雇用を求めている人の46%と約2人に1人は希望通りに正規雇用として再就職できているのに、あたかも多くの正規採用を希望している人が再就職できないように書かれている(40%の希望者のうち18.4%しか就職できていないようにも読み取れる)のはどうかと思います。          きちんと「希望している人のうちの割合」として数字を出してください。偏向性を感じます。</p>
<p>P40 産休明けの再就職等について、専門知識を高める、職業訓練をするということは現在でも行われています。大事な観点ですが、再就職困難の理由を当事者に求めるのではなく、雇用者側に求めることが必要ではないでしょうか。一定の被雇用者を雇っている企業で出産・育児により離職した人の雇用を一定割合求めるなど、具体的な施策を入れて頂きたいです。</p>
<p>「■ 現状・課題」          (意見)          「○ 近年女性の有業率が増加傾向にありますが、我が国の女性の就業パターンの一つは、…」          →「○ 近年…、日本の女性の就業パターンの一つは、…」と変更してください。          (理由・説明)          この計画の対象は、この案でも述べられているように、日本生まれで日本国籍を持つ人だけでなく、外国籍や海外にルーツをもつ人も含め、都内に住むすべての人が対象です。そうした人々も包含することを示すためにも、またこの計画が海外の行政担当者や研究者にも資料として活用されることも視野にいれて、一人称は避け、固有名詞で「日本の」と示す方が望ましいと考えられます。</p>

御意見を踏まえ中間のまとめから修正を行った箇所(頁は答申該当箇所を記載)
<p>御意見を踏まえ P 4 1 「現状・課題」2つ目の○を以下のとおり修正します。          ○ 近年女性の有業率が増加傾向にありますが、<b>日本我が国</b>の女性の就業パターンの一つは、結婚や出産を機に一度労働市場から離脱するという形であり、第1子出産前後に依然5割弱の女性が退職しています。</p>
考え方
<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護に関する取組について、都内の介護離職者の割合が高い状況と男女共に取り組む必要性はP 3 2 「(3) 介護に対する支援」に盛り込んでいます。</li> <li>・再就職等に係る環境整備等企业に求められる行動について本項目に記載し、内容は盛り込んでいます。</li> <li>・介護の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。</li> </ul>

7 生涯を通じた男女の健康支援

御意見
<p>「性や年代に応じた健康支援の充実」「性に関する知識の普及」として、「妊娠・出産、月経随伴症状・更年期症状」「職場における妊娠出産の配慮、支援」「不妊・不育」は触れられていますが、ここでもペリネイタルロスが抜けて落ちています。</p> <p>健康教育・性教育には、不妊やペリネイタルロスも含めた、妊娠出産の正しい教育が必要です。</p> <p>「発達段階に応じた適切な性教育」というのは、望まぬ妊娠の防止だけではなく、妊娠出産の仕組み、避妊すればすぐ妊娠するわけではないということ、不妊症・不育症の実態を理解し、早期に適切な治療を受けられるようにすることが必要です。</p> <p>そして、「ペリネイタルロス」の知識を持っておくことで、必要以上のショックを受けることを防ぎ、適切なグリーフケアを受けることなどが可能となると思います。</p>
<p>中間まとめ内44ページの「若年層に対しては、発達段階に応じた適切な性教育を実施する必要があります。」という記載について、「幼少期から、プライベートゾーンや同意といった概念について絵本などの教材を使って教えることからはじめ、男女それぞれの体の仕組みや低容量ピルについて、避妊の具体的な方法などを男女共に教える必要があります。」と書き換え他方が良い。</p> <p>先進国においては幼少期から「プライベートゾーン」や「同意」という概念を学ばせ、性別に関わらずお互いがお互いの体と意思を尊重し合う豊かな人間関係を生涯にわたって構築できる基礎となるような包括的な性教育をおこなっている。</p> <p>日本では適切な性教育が行われないうえに、避妊をする必要があるのに避妊しなかったり、また、緊急避妊薬の存在を知らずに中絶するしかなくなってしまったり、それすら間に合わず望まぬ妊娠をしたりということが起きている。体や心にダメージを負うのは女性であることが多いが、一方で男性も、ただ自分の快感だけを優先するようなセックスしか知らず、相手を尊重し自分も尊重されるような関係性を築くことができないという状況に陥っているという人も非常に多いと思われる。お互いの体と心を尊重し合うという、(究極的には人権教育でもあるが)あたりまえのことがきちんと教えられていないということが、現在の女性を取り巻くあらゆる困難の根本的な原因だと思われる。</p>
<p>○若年層に対しては、発達段階に応じた適切な性教育を実施する必要があります。</p> <p>〈都民事業者に求められる行動〉の項にも○発達段階を踏まえた適切な性教育を実施とあります。発達段階を踏まえた適切な～という表現は学習指導要領にのっとってということだと思いますが、指導要領は最低基準ということであり、子どもたちを取りまく環境、実態が目の前にあれば現場の裁量に任せた指導がされるべきです。</p> <p>例えば、性交・避妊・中絶については高校で教えるということに指導要領ではなっていますが、それでは遅いという現場からは声が上がっており、子どもたちの性行動の実態調査からも早い時期に正しい知識を子どもたちに得させることが急務です。</p> <p>都教委は現場の性教育の取り組みに対し圧力をかけるようなことがありますが、あくまでも指導要領は基準であること、実態に合った必要な指導を現場が実施することを保障すべきです。</p>
<p>「安心して出産できる環境を確保していく上でも、医療機関等と連携して産婦人科医の確保等の母子健康医療体制の整備を努めるとともに、相談等の支援を行う必要があります。」という箇所は、安心して出産できる環境を確保する為に、出産に関する医療費を保険対象にする、と訂正した方が良いと思います。実際に私の周りやSNS等を見ていても、経済的な理由で出産・子育てを断念したり、前向きに考えられないという人が多数います。出産に関する経済的負担を軽減することなしに、少子化問題を改善することは難しいと考えます。</p>
<p>「○ 不妊治療の経済的負担の軽減を図るため、不妊治療のうち医療保険が適用されず高額な医療費がかかる体外受精と顕微授精に要する費用の助成を行ってきました。」</p> <p>助成は、年齢制限を設けず、子どもを授かりたいと考える全ての年齢を対象に助成を行なって欲しいです。そうすれば、治療を受けたい全ての人が諦めることなく、高度医療の恩恵を受けることによって、少子化への歯止めの一つになるのではないのでしょうか。</p> <p>年齢制限はせずに、所得に応じた助成を行って行くことを提案したいです。</p>
<p>・「若年層に対しては、発達段階に応じた適切な性教育を実施する必要があります。」に関しては、生理や性交・妊娠を含む性的問題を男女ともに学ぶ場を設けるとともに、人権やジェンダーの視点も入れた包括的な性教育を実施することを求めます。</p>
<p>「○ 若年層に対しては、発達段階に応じた適切な性教育を実施する必要があります。」</p> <p>→妊娠するということが奇跡的な確率で起こることを科学的にも生物学的にもしっかり教育していくことが、若年層の墮胎率を下げることに繋がると考えます。</p> <p>教員による性教育だけでなく、外部の専門家といった子どもにとっては第三者的な立場の人から教育を受けたり、相談できる機会が増える働きかけを都に求めます。(同趣旨他1件)</p>
<p>7 生涯を通じた男女の健康支援</p> <p>＜都に求める取組＞</p> <p>若年層に対しては、発達段階に応じた適切な性教育を実施する必要があります。</p> <p>「発達に応じた」ところが曖昧と感じました。性教育については、性感染症という切り口以外にも「プライベートゾーン」「リプロダクティブヘルス・ライツ」「日本における性交同意年齢」「望まない妊娠出産時の相談先」など、それぞれの一生に大きく影響するトピックがあると考えます。</p> <p>発達に応じた、という記述では中学・高校になってから、解いたような恣意的な判断もできてしまうため、より具体的な年齢と、啓発すべき項目を提言に盛り込むべきと考えます。</p>

・義務教育での性教育の拡充をお願いしたいです。いまの子供たちは、通学路で起こる声かけや性器を露出させるなどの不審者に遭った場合すぐに身近な大人に知らせるようによく教えられていて、適切に行動できていて素晴らしいことと思います。反面、痴漢や盗撮、レイプなどの性被害については無防備です。性暴力被害の相談件数が少ないのは、中間まとめに挙げられている理由の他に、知識の不足によって被害に遭ってもそれを性暴力被害であると正しく認識することが難しいことも大きいのではないかと思います。私は現在40代ですが、学齢期に不審者に遭っても大人に相談したことはありません。今のように、親でも先生でも誰でもいいからとにかく大人に報告するように教えられていなかったためです。自分がされたことは性犯罪で、自分の心身を守るため、次なる被害者を出さないためにも周囲に相談するのが望ましいのだということは、子供には判断が難しく、その判断ができない子供であるがゆえに狙われています。子供の頃から自分の身を守る術を知るためにも性教育を拡充してください。小中学校には毎年警察が来て薬物の授業が行われますが、性教育も毎年年齢に合わせて段階的に丁寧に行って欲しいと強くお願いしたいです。子供の頃からの性教育が、大人になった後も身を守る手段となっていくと思います。

1女性の身体に安全な中絶方法の確立、またアフターピルが求めやすくなるよう願います。また早期からの包括的性教育を求めます。

日本の中絶方法は未だ掻爬手術が主流で、女性の身体に負担が大きく危険です。他の先進国のように吸引や薬物による中絶が主流となるよう切に願います。

またアフターピルも処方箋が必要だったり高額だったり、求めにくくなっています。これも諸外国ではずっと安価に、薬局で簡単に手に入るとのこと。東京都でもそのようになってくれるよう求めます。

これらは女性のリプロダクティブヘルス・ライツ、自己決定権を確立し、人権を守るものです。日本の遅れは、産むことを拒否する女性への「処罰感情」から来ているのか、女性が自分の身体をコントロールすることを許さない家長主義から来ているのか…つまりは女性差別からきているものではないかと考えます。

女性の自殺率の増加は深刻であり取り組むべき課題であると同時に、男性の自殺率も高いこともまた事実であり、どちらかに偏るのではなく両方の問題点を見据えた上で取り組むべき

男性社会から一度離れた弱者男性への支援(例えば、仕事ができなくなった人など、これは男性の自殺率の要因にもなっている。)(同趣旨他1件)

男性社会から一度離れた弱者男性への支援(例えば、仕事ができなくなった人など、これは男性の自殺率の要因にもなっている。)

電話やLINE相談は窓口になりますが、実際の医療、福祉、心理のサポートにどう結びつけるのかを課題にすべきです。

同時にHPV感染を防ぐワクチン等もきちんと推進する取り組みも行って欲しいです。

## 考え方

妊娠、性教育、自殺対策等男女の生涯にわたる健康支援等の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。

## 第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

### Ⅱ 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ

### Ⅱ 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ 全般 (該当なし)

#### 1 生活と仕事における意識改革

##### (1) 「働く」の意識改革

御意見
個人によると思いますけど上司によるハラスメントが問題なんじゃないかと。職場風土づくりどころか困難です。
「性別に関係がないように取り扱っても、運用の結果、どちらかの性別が不利益になる間接差別や性別による業務配分が行われる職場慣行を是正し性別にかかわらず能力・適正に応じた職に配置されるように取り組むことが重要」としながら、「大企業において、実質的に経営に参画する女性役員の比率 30%を目指す」と数値を決めることは矛盾していませんか？ 企業には男女に関係なく役員になる機会を公平に与えることを推進させるべきでは？ 男女関係なく役員への道を開いた結果なら、男性8割だろうが女性9割だろうが問題ないと認識しています。(同趣旨他2件)
5P目の記述において女性参画率30%を目標とするということですが、どのような根拠での30%という目標なのかが不明瞭です。業務内容などに関わらず30%を女性にすべきなのでしょうか。
1ページ目「大企業の女性役員比率を向上させる、企業と連携した取組をはじめとする、働く場の変革」ではなく、よりも「大企業」東京・関東一極集中型を、改めて、やめて頂きたい。
答申案概要2ページ目 管理職に女性比率三割の数値目標を設ける。 満ちた場合は褒賞、満たない場合は罰則規定を作る。 どの項目にも言えるが暴力対策なら人口何万人あたり支援施設をいくつ作るか等、具体的な数値目標が必要である。
大企業の女性役員の割合を30%以上にする施策は、早急に進めていただきたいです。 強力に推進するために、理念だけではなく、実現した企業には補助金を交付したり、実現しない企業には目標達成のための計画の提出を求めて広く公表するなど実効力のある施策を進めていただきたいです。
1)まず男女平等との事ですので、3割では平等とは言えません。 更に、大企業の女性役員の人数向上の為のムーブメントを創出することだけでは、実際に女性が会社における地位が向上するとは思えません。そんなことよりも、今必要なのは小中大問わず、各企業で正社員の仕事をこなしているにも関わらず非正規で働いている女性を正社員にする施策が必要に感じます。
【意見】「長時間労働の是正に向け、働き方改革関連法の遵守とともに、柔軟な働き方を可能とする仕組み・制度を従業員が使いやすくなるような意識啓発が必要です。」について、特にジェンダー統計に基づき男性の長時間労働を是正する具体的取組の実施を求めます。 【理由】p47の「取組の方向性」にある「これまでの男性正社員を前提とした長時間労働の是正を社会全体で進め、ライフスタイルに合わせて、多様で柔軟な働き方を選択できる社会に向け意識改革を進めていく必要があります。」で示されている通り、日本の男性の労働時間は世界平均よりも大幅に長く、まずこれを改善する必要があります(OECD調べ。男女共同参画局HPより) この働き方をモデルとして女性活躍が推進されるのでは、男女ともに労働時間が長くなり子育てや介護などのケアを含む生活時間には余裕がなくなってしまう。意識改革だけで追いつくレベルではなく、積極的な施策が必要と考えます。
働く人が自身の働き方を主体的に考え見直すための啓発活動がよく分からない。具体例を示してほしい。
中間まとめ内47ページの「働く女性がキャリアについての意識を持ち続けられるよう、女性の意識改革を推進することが必要です。」という記載について、「女性のキャリアについて、教育やマスメディアあらゆる分野から偏見を取り除くことが必要です。」と書き換えるとよい。必要なのは、女性自身の意識改革ではなく、女性が自分自身に対して「そういうものだ」と思わせてしまうようなあらゆる価値観の押し付けを排除することだからである。例えば、女子校においては、共学よりも理系に進学する割合が高いということが知られている。例えば、運動部のマネージャーという役職は女子生徒だけが担う場合が多く、「女=男をケアする生き物」という価値を温存している。例えば、いまだに地方では「女の子は大学に行かなくていい」という発言がきかれる。 女の子なんだから、「早稲田慶応じゃなくてMARCHくらいがちょうどいい」「東大なんかに行ったら嫁の貰い手がない」などの発言もいまだにきかれる。こうした幼少期から積み重なってきた「女はこうあるべき」という価値観の押し付けにより、女性は自ら弁えるようになってしまう。したがって女性に意識改革を求めるのは間違いであり、変わるべきは社会の価値観である。

単に女性の活躍を後押しするだけでは、家事育児の多くを女性が負担する現状を打破することはできない。男女の別を問わず、家事育児介護を経験し、家庭におけるマネジメントの実情を熟知した人材が管理職に登用されることが望ましい。

## ②意見及び理由

「世界的なESG（環境、社会、ガバナンス）投資の潮流」を背景として企業の責任ある地位に女性を登用すること自体は、社会に一定のインパクトを与えるであろう。しかし、テレワークや男性の育児休業と同様、日本社会の隅々にまで広く波及するかは疑問である。なぜなら、男性の働き方を変えずに女性の活躍を支援するだけでは、遅かれ早かれ家庭生活の行き詰まりという壁に当たるからである。

正社員として働く男性は、長時間労働を常としてきた。その多くは、「陽に陰に」専業主婦や非正規雇用の女性に支えられてきたと言えよう。治安維持というお題目の元に、経済界と労働組合が結託して、「家庭での無償労働」と「正社員と派遣社員の身分的差別」構造を放置し、我が国の少子高齢化問題を放置していた現指導層に猛省と退場を促したい。「ジェンダー不平等解消のための男女平等参画」は本質的な課題ではなく、「雇用の流動化」、「同一労働同一賃金の原則」、さらには「リカレント教育の機会普及」により男女平等参画が実現されると考える。

48頁○ 長時間労働の是正に向け、働き方改革関連法の遵守とともに、柔軟な働き方を可能とする仕組み・制度を従業員が使いやすくなるような意識啓発が必要です

私は、共働きを続けていますがしんどいので常に辞めるタイミングを考えています。

記載のことができるには、男性も早く帰宅できるよう、残業文化をなくすことを強調して掲げてもらえないでしょうか。

夫婦共残業前提の職場において、早く帰らない夫は平日育児や家事をする時間を確保できません。一方妻は育児があるからと制度は使えて育休、時短勤務、定時退勤できますが、職場では戦力外になりがちです。男性が育児家事するには定時で上がれることを普通にしてもらわないと、いつまでも育児中は母親だけ早く帰るしかありませんし、母親でも仕事で評価されるのは親に預けて長時間勤務可能であったり、仕事能力が特別に高い人だけです。

残業文化に慣れていると、早く帰宅するのが不安になるようなので、通常は定時退社が当たり前、帰れない非常時はあるとしても、原則帰らせなければならぬという制度を強くしてもらいたいです(現在も申請や指示がなければ残業できないことになっていますが、当然のように周囲は毎日残業申請しています)。

P48

・「長時間労働の是正に向け、働き方改革関連法の遵守とともに、柔軟な働き方を可能とする仕組み・制度を従業員が使いやすくなるような意識啓発が必要です。」について、特にジェンダー統計に基づき男性の長時間労働を是正する具体的な取組みの実施を求めます。

P48・取組の方向性/3つ目「～女性の意識改革を推進することが必要です。」

○追記案

「～女性《及び男性、経営陣》の意識改革を推進することが必要です。」

○理由

女性がキャリアを継続していく上で、女性だけの意識改革だけでは到底なしえないから。

女性を取り巻く家族(男性)や経営陣の意識改革こそ重要です。

「東京都女性活躍推進計画関係」

II 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ 1 生活と仕事における意識改革 (1)「働く」の意識改革(p.48)

(長時間労働の是正に向け、働き方改革関連法の遵守とともに、柔軟な働き方を

可能とする仕組み・制度を従業員が使いやすくなるような意識啓発が必要です。)

→柔軟な働き方は女性だけでなく全ての人活用できるべきです。また、社会全体の働き過ぎ・残業体質を改善していく必要があります。女性が柔軟な働き方として短時間勤務をしたとしても、キャリアとしては育児出産を経験していない同期と比べて痛手になります。全ての人ワークライフバランスを重視できる社会にすべきです。

そのために、正社員を増やすことで解決できないかと考えます。

雇用形態として派遣など不安定な職についている、職がない人が多い一方、少数の正社員が安定という名の下で過重労働をこなしています。正社員を増やすことで、労働を分配し、皆が気持ちよく働けるようにならないでしょうか。

また、都として新卒に「残業を断る」という権利があることを啓蒙してください。

上司から仕事を大量に頼まれたとしても、善意で引き受けてしまう人がほとんどです。

皆に断る権利があることを社会人1年目から知る機会が必要です。

他に、部下の残業が多いと上司の評価が下がる制度、残業が多い会社には罰金、なども考えられます。

皆が心身ともに健やかに過ごせる社会になることを願っています。

どうぞよろしくお願ひいたします。

P48「長時間労働の是正に向け、働き方改革関連法の遵守とともに、柔軟な働き方を可能とする仕組み・制度を従業員が使いやすくなるような意識啓発が必要です。」に「労働者の権利についての啓発活動を東京都の新卒・従業員・及び管理職に対して行う。」を書き加える。理由としては、長時間労働を断ったり是正できることをそもそも知らずに我慢している労働者が多く、結果的にそれが男女格差の拡大につながっているため。

「女性が長期的にキャリアを描くことができるように企業や女性従業員等に対する普及啓発や情報提供等による意識改革に取り組む必要があります。」

という記載は、「女性が長期的にキャリアを描くことができるように企業が賃金格差の改善やキャリアアップの妨げ要因に結婚・出産を含めないよう努力をさせる必要があります。」

と変えていただきたいです。

(1) 理由としては、女性が長期的なキャリアを描けないことは女性の意識の足りなさではなく環境が全てであるため、啓発を女性自身に行うことは無意味かつ責任を女性に押し付けることだと思うからです。

原文:○働く女性がキャリアについての意識を持ち続けられるよう女性の意識改革を推進することが必要です。

↓

変更後:女性はもとより男性の意識も大きく改革することが必要です。

に変更したほうがいいと感じました。

男女平等が進まないのは「女性の」問題ではないからです。

企業に関する問題としては全体的に未だ低賃金や休暇を取れない、業務効率化のための設備が不十分等、多くの問題点が存在し、企業における全体的な問題として優先的に取り組むべき案件です。

○民間団体や企業とタイアップするなど、幅広い気運醸成の取組を展開し、男性の家事・育児参画を当然と考えるマインドを社会全体に定着させる必要があります。

●出産時によくある「母親学級」のようなものを「父親学級」も取り入れ、できれば必須とし、啓蒙の場に行かないで

しょうか。

「両親学級」では、妻に付き添うだけとなりそうですので敢えて父親学級を母親と別に設定することを提案します。

#### 御意見を踏まえ中間のまとめから修正を行った箇所(頁は答申該当箇所を記載)

御意見を踏まえ

P49「現状・課題」7つ目の○を以下のとおり修正します。

○一方で、男女格差是正に向けて、管理職、役員といった指導的地位の女性を増やしていくために、女性自身も、固定的性別役割分担意識にとらわれないよう、働く場における意識を変革していく必要があります。ロールモデルが少なく、キャリアを考える機会が少ない女性に向け、ロールモデルの紹介や女性管理職の交流の機会創出などにより、女性が生涯を通じたキャリアプランを描く機会を積極的に提供することが必要です。**合わせてマネジメント層の意識改革により女性のキャリアを後押しする職場風土を醸成することも重要です。**

御意見を踏まえ

P51「取組の方向性」3つ目の○を以下のとおり修正します。

○働く女性がキャリアについての意識を持ち続けられるよう、**女性はもとより男性の意識改革を推進することが必要です。特にマネジメント層に向けた取組は重要です。**

#### 考え方

・非正規から正規への雇用転換についての取組は、P22「(3)女性の就業継続やキャリア形成について」に盛り込んでいます。

・ハラスメント対策はP35～「4職場や就職活動におけるハラスメントの防止」に盛り込んでいます。

・長時間労働を前提とした働き方についての問題意識の記載はP10～「(1)柔軟な働き方の普及・定着促進」に盛り込んでいます。

・固定的性別役割分担意識や性差による偏見・無意識の思い込みについて、P57「(3)男女平等参画に向けた意識改革」「現状・課題」やP62「(1)学校での男女平等」「現状・課題」などに記載しています。

・「働くの意識改革」の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。

#### (2) 男性の家事・育児参画に向けた意識改革

#### 御意見

【意見】「当事者夫婦、企業、あらゆる世代の都民に向け、」のあとに「長時間労働の見直しとともに」を追加し、「意識改革を働きかけ、男性の主体的な家事・育児参画に向けた行動変容を促す必要があります。」とつなげてください。具体的な数値目標を掲げてください。

【理由】p47の「取組の方向性」にある「これまでの男性正社員を前提とした長時間労働の是正を社会全体で進め、ライフスタイルに合わせて、多様で柔軟な働き方を選択できる社会に向け意識改革を進めていく必要があります。」で示されている通り、日本の男性の労働時間は世界平均よりも大幅に長く、まずこれを改善する必要があります(OECD調べ。男女共同参画局HPより)

この見直しがなければ、男性は生活時間を持つことができず意識改革だけで改善できるレベルではないと考えます。(同趣旨他1件)

「男性の家事・育児参画推進のメリットの理解を企業に促し、男性の育児休業取得や日常的な家事・育児参画の後押しが必要です。」という記載について、「男性の家事・育児参画推進のメリットの理解を企業に促し、特別な理由がない限りは男性の育児休業取得を必須とし、日常的な家事・育児を実施しているかどうか男性のパートナーにヒアリングする仕組みを構築する」と書き換えると良い。

女性が育休を取得することは当たり前のもので理解され受け入れられるようになってきていると思われるが、男性の場合はそうもいかない。

男性の育休も特別な理由がない限りは必須取得とすることで、仕事に復帰するとしてもその後の家事育児の担い手でありつづけるための基礎を養うことができると考えられる。男性のパートナー側の勤め先の福利厚生や、パートナー側の働き方に齟齬がいつているということも非常に多く見られる現象である。パートナーからのアンケートを定期的に取得する仕組みを構築し、パートナーのキャリアや健康・幸福度と男性の働き方について企業が責任を持つという考えを浸透させることで、現在の女性に過度に負担がいく状況を変えられると考えられる。

#### 1)意見①

事業者に対しては、男性の育休取得率だけでなく、平均取得日数も報告するように義務づけるべきである。このことによって、育休を1日取得しただけで育休取得の実績になるといった事例を減らすことができる。

#### 2)該当箇所①

(2)男性の家事・育児参画に向けた意識改革 <都に求める取組> <都民・事業者に求められる行動>

男性も一年間育児休業を取得することで、家事育児の負担をゼロベースで共に進められます。個別の事情もあることは承知しておりますが、多くの女性が一年後に再開する中で、男性も一年後に再開することが当たり前になれば、家事育児の不均衡を防げるのではないのでしょうか。そして、推進のために必要なことは、慣習や環境を変えることです。そのために以下の二点を提案します。

#### (1)「育児休業」という名称の変更

また、「育児休業」というネーミングも変更の余地があるかと存じます。

仕事を休業しているものの、「育児休業」の間は24時間体制で子育てを行なっています。「育児休業」という名称で女性ばかりが一年以上取得しているため、「女は休めていいな」という心ない発言を浴びる事態を招いています。代替案として、「育児期間」、「チャイルドケア」、「ケア労働」などを提案します。

#### (2)企業への罰金/補助金の導入

「育児は女性がするもの」という考えを持つ人はまだまだ大勢を占めています。特に会社員をしている30代以上は男性が多く、また決定権を持つ地位にいるのは高齢の男性です。昔ながらの考えを持つ人々が権力を持つ環境で男性の「育児休業」取得を推進するためには、何らかの強制力やメリットがなければなりません。

男性の「育児休業」取得率の高い企業には何らかの罰金、あるいは補助金を導入してください。

以上の二点、(1)「育児休業」という名称の変更(2)企業への罰金/補助金の導入、によって男性も同程度の期間「育児休業」を取得することで、女性が社会で子育てと仕事を両立しやすくなるのではないのでしょうか。

「男性の家事・育児参画に向けた「マインドチェンジプロジェクト」の実施」は、止めて頂きたい。

### 考え方

・長時間労働を前提とした働き方についての問題意識の記載はP12～「(1)柔軟な働き方の普及・定着促進」に盛り込んでいます。

・男性の育児休業取得についての記載は、本項のほかP27「2 妊娠・出産・子育てに対する支援」に盛り込んでいます。

・男性の家事・育児参画の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。

### (3) 男女平等参画に向けた意識改革

#### 御意見

アンコンシャス・バイアスの理解促進のための啓発を都・区市町村と連携して取り組んでほしい。

(3)男女平等参画に向けた意識改革の、<都に求める取組>の冒頭に下記の項目を加える。

「男女が平等であることを制度的に保障するため、同性婚・異性婚を問わず利用できるパートナーシップ制度を設け、別姓のままでも男女が円滑な共同生活を営むことを支援する。」

理由は、男女のジェンダー意識を変えるためには、選択的夫婦別姓の制度化が急務であるが、東京都がそのような姿勢を率先して制度化することが必要であると考え。

なお、私自身が別姓を希望しているが現在の制度ではそれがかなわず、夫と入籍できていない。また、パートナーシップ制度のほとんどすべてが同性婚を前提とするものであり、私は利用できない。

「異性婚で、かつ別姓を希望する」私たちのような存在が、ジェンダー制度のなかで取り残されていることを知って欲しい。

固定的性別、役割分担意識や性差による偏見・無意識の思い込みがあると言うのは意見を出した者による偏見、思い込みではないか？  
そもそも男女平等参画は必要ない、男女と言う限定題目なのが間違っている 障害、年齢、国籍、身体の状態など、全ての平等参画として扱うべきものである

東京都の会議の様子がテレビ等で映ることがあるが、知事は女性であるが、その他の参加者はほとんどが男性である。そのような映像は、仕事をするのは男性であるという固定概念を植え付ける原因になる。東京都庁の中で、管理職を率先して5割女性にして、男女共に仕事にも参画するのだということを示すべきである。あらゆる分野で、女性の管理職の比率をクォータ制度を用いて、30～50%に引き上げるべきである。その際、専業主婦がいる家庭の男性の働き方を標準とした従来の働き方をそのまま維持するのではなく、6時以降の会議をなくす、残業をなくす、それができないのであれば、ベビーシッター派遣をする、パーソナルアシスタントを(パートタイムでも)つけるなど、就業支援も同時に行う必要がある。

「(3)男女平等参画に向けた意識改革」の「都のこれまでの主な取り組み」「女性が輝くTOKYO懇話会」等を開催して知事が自ら発信し、女性の活躍推進の普及啓発を進めてきました。→ 懇話会でどのような話があったのか その結果どのような変化が感じられたのか

「東京都女性活躍推進ポータルサイト」「TOKYOライフ・ワーク・バランス」等のホームページにおいて、効果的な情報発信を行ってきました。→ 具体的にどのような情報を発信していたのか それがいかに多くの人の目に読まれたのか読んだ人からどんな意見があったのか

#### 考え方

・ 固定的性別役割分担意識の払拭や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に対する取組等、男女平等参画に向けた意思改革の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。

#### (4) 社会制度・慣行の見直し

#### 御意見

・p.56「婚姻前の氏を引き続き使えないことが婚姻後の生活の支障となっている」とありますが、何がどのように支障になっているのか、具体的な例を提示してください。私の知っている限りではそんな例は殆どありませんでした。名簿の名前を変えるのが面倒と言ったものは支障とは言えないと思いますし。

「選択的夫婦別姓制度など東京都だけでは変えることが難しい社会制度等については、国への積極的な提案を検討する必要があります。」

の部分、  
「選択的夫婦別姓制度など東京都だけでは変えることが難しい社会制度等については、都民参加によるタウンミーティング、意識調査などをはじめとする国への積極的な提案を検討する必要があります。」と書き換えてください。

理由としては、各種世論調査やアンケートでは選択的夫婦別姓への理解、賛成は広まっているはずではありますが政府与党は「国民の理解が深まっていない」と言うばかりで推進、ひいては議論を深めることへの意識・関心が見られないため。東京都によってある種公的な調査を実施することで根拠として提案し、都民ひいては国民の生活や幸福度を向上させていってほしいため。

○ 選択的夫婦別姓制度など東京都だけでは変えることが難しい社会制度等については、国への積極的な提案を検討する必要があります。(P57) について

具体的にどういった提案をしていくのか、また「提案を検討する」という非常にあいまいなことしか書かれておらず、消極的な姿勢を感じます。

早急に提案を検討してください。また、多くの各地方自治体が選択的夫婦別姓導入を求める意見書の国への提出は増加しています。東京都も令和3年6月に意見書を可決し内閣府に提出していますが、日本の経済都市を代表する東京都のアクションとしては十分ではありません。

近隣地方都市と協力して共同声明を出すなど、さらに国に強く働きかけることを早急にしてください。

ビジネスに参画している多くの女性たちにとって「姓を法律によって強制的に変更せざるを得ない」状況は非常に不利であることはわかりきったことです。

改姓のために多くの事務処理に時間を取られることはもちろん、旧姓と新姓を二重管理する非効率さ、理不尽さそれによるトラブルについてはビジネス界からも声が上がっています。日本で最大のビジネス都市である東京のアクションとしてはあまりに不十分です。(同趣旨他1件)

選択的夫婦別姓については早急に国に働きかけ実現すべきと考えます。

結婚後、男女はどちらか一方の苗字を選ばざるを得ず、結果的に9割型女性が姓を変えている現状は異常と言わざるを得ません。

男女問わず、改正した側は自己同一性の喪失感という心理的な負担を負い、またキャリア形成の上でも過去の自分の経歴・実績が同一姓で統一できずチャンスを失う場面もあります。

このような現状から、ひとりひとりが自分の与えられた姓を全うできる仕組みづくりを都には是非実現して頂きたいと思えます。(同趣旨他4件)

「(4)社会制度慣行の見直し」の

「都のこれまでの主な取り組み」

都における男女平等参画の促進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、関係各局部長委員とする男女平等参画推進会議を運営してきました。

→ 会議でどのようなことが話し合わせ結果

どのような決定があり、それを実行してどんな効果があったのか

また期待していたけれど、効果が得られなかったことはどのような点か

得られなかった効果を得るために今後どんなことが必要だと考えられるか

また、女性起業家にとっても姓が変更になるという事態は大変致命的です。個人名で仕事をしているフリーランスやプロ人材、そして企業の顔である代表にとって、名前が法的根拠を失くす事態は取引先からの正式文書の効力や、顧客からの想起を失うことで事業経営上のリスクになったり、登記変更にも莫大な時間と金がかかるため、多くの姓を変更しない男性経営者よりも必然的に不利な立場に立たされます。こうした女性の経済界での活躍にとっても、選択肢があることは重要です。(私も将来的に起業を考えていますが、登記上の名前と今までの千人余りの顧客が知っている自身の名前が異なるところからのスタートとなると、別姓を続けるほかにないと考えています。)

私たちが別姓を選ぶことをSNS等で簡単に報告したとき、大学の後輩や同期から何人も「そうしようか迷っている」と相談を受けました。Z世代の結婚観は対等なパートナーシップを中心に、本当の意味で相手を自分と同じ役割を担えるものとして尊重して行こうというものによって変わってきているのを感じます。誰が結婚して誰が名前を変えたか、誰が同性と付き合っているかなど関係なく祝福しあえる素晴らしい社会になったと感じます。私は人々が形にとらわれずに絆で結びつく実態上の社会の雰囲気を感じています。制度が追いつかず、結婚の際に悲しい夫婦喧嘩や親族を巻き込んでの姓の取り合いになることは非常に残念です。

どうか、もう何十年も夫婦生活を続けて待っている方々が生きている間に婚姻届を出さしていただけいでしょか。私たちは一生を共にすると誓い合う、名前を変えない側が1人から2人に増えただけの、普通の夫婦です。何卒ご検討のほど、よろしくお願ひいたします。

「東京都女性活躍推進計画関係」第一章57ページについて

> 固定的な性別役割分担意識等を生む表現等の是正に向けた意識啓発が必要です。

このような曖昧な指針は表現の自由を侵す懸念が高く、賛同できない。女性が家庭・男性が稼業というような役割分担は、強制されるのであれば問題だが、表現の時点で抑圧するのであればむしろ固定的とされる性役割を選択する個人に対して迫害の原因ともなりかねないものである。

1件目

「固定的な性別役割分担意識等を生む表現等の是正」について。

「表現」は幅広い範囲を有する。

例えば、東京都葛飾区を舞台とする「男はつらいよ」や、東京都世田谷区を舞台とする「サザエさん」は時代を超えて強い支持を集める一方、現代の価値観に合わせて考えた際に不適切な表現を多く含む。「表現」の範囲を幅広く取れば、これらを都や外郭団体が活用するのは不適切ということになりかねない。

文化や芸術の領域における登場人物ではなく、従来より見直されてきた「保母」「看護師」のような、あくまで性別を理由とした参画阻害を招きかねない表現に絞るべきと考えます。

・1-1. 都の取組方針である女性活躍推進には賛同する。

・1-2. <都民・事業者に求められる行動>として

『各団体内で、社会制度や慣行の見直しや、「固定的な性別役割分担意識等を生む表現等の是正を検討する」ことが望まれます。』との点について

女性の活躍推進について賛成であるが、上記の計画関係PDFに記載されている文言から、表現の自由を萎縮するものではないか等の懸念を外部からもたれるのは得策ではない。

男性はどんなに望んでも子供を産めない。女性はどんなに頑張っても女性を妊娠させる事は出来ない。

事実がそんなのだから、その事実を前提で社会をよくしていこうという記載であれば、納得できる。しかしこの案はそれを是とはしていない。

「固定的な性別役割分担意識等を生む表現」なるものを規制しようとしている。それは害悪だ。社会が悪くなるだけだ。

規制論は取るに足らない幼稚な理論であり、これを国家予算を使って論議するという点で国民として納得がいかない。

国語の教科書に載るような立派な小説にも上記のような表現は見られるが、きちんと反省点などを書く事で、その問題を深く掘り下げる題材となっている。そもそも書かない、規制するという事は、いじめを助長する事になりうる。女性にとっても非常に悪い事で、やるべきではない悪法だ。

東京都女性活躍推進計画関係

”■ 取組の方向性 (p.57～58)”

特に“(p.58

<都民・事業者に求められる行動>

○ 各団体内で、社会制度や慣行の見直しや、固定的な性別役割分担意識等を生む表現等の是正を検討することが望まれます。”

と具体的な例示が無い上に”是正の検討”と大分踏み込んだ表現と

”第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

I ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進

(2) 雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進”

といった同提議内からも見られる未だに残る男女間の賃金格差という明確な格差の是正が為されていない部分と相まって違和感があります。自治体として適正に関与できる領域ならば事業者への勧告が上位に来るように求め

ても良いと考える。

> 家族に関する法制については、婚姻後も仕事を続ける女性が大半となっていることなどを背景に、婚姻前の氏

を引き続き使えないことが婚姻後の生活の支障となっているなど、様々な意見があります。

上記、「婚姻前の氏を引き続き使えない」ことを支障の一例として挙げていますが、それだけでは不足です。

私は男性ですが、「婚姻に伴い改姓を強制されることで、自身のアイデンティティを喪失する苦痛」があるため、現

行の法制度のもとではパートナーがいるにも関わらず結婚をすることができていません。

この改姓に伴う苦痛を感じうることは、男性・女性どちらでも起こりうることであり、改姓を望まぬ人であっても、結婚

に伴いアイデンティティを強制的に奪う法制度は人権を侵害するものです。

ついては、この件については「改正前の氏が使えない」との実務的なものだけでなく、人権に関する問題もある旨

を明記し、問題の所在をより明らかなものとしていただきますようお願いいたします。

また、婚姻に伴う改姓の件については、夫婦別姓の選択肢が存在しないのは今や日本のみであること、

および国連から「差別的である」として再三に渡る是正勧告を受けていることなど、国際的に見た日本の現状につ

いても明記するようお願いいたします。

・意見2

> 選択的夫婦別姓制度など東京都だけでは変えることが難しい社会制度等については、国への積極的な提案を

検討する必要があります。

国に対し積極的に働きかけていただけること、都民として心強く感じています。

ですが、この件は20年以上前に法制審議会にかけられたにもかかわらず、

いまだに一部の国会議員が「慎重な議論」「さらなる検討」などと前進を妨げています。

ついては、「早期の法改正に向けた国への積極的な提案」を進めていただきますよう、その旨の明記をお願い

いたします。

#### 御意見を踏まえ中間のまとめから修正を行った箇所(頁は答申該当箇所を記載)

御意見を踏まえP60「現状・課題」4つ目の○を以下のとおり修正します。

○ 家族に関する法制については、婚姻後も仕事を続ける女性が大半となっていることなどを背景に、婚姻前の氏を引き続き使えないことが婚姻後の生活や仕事の支障となっているなど、様々な意見があります。

御意見を踏まえP61「取組の方向性」2つ目の○を以下のとおり修正します。

○ 社会制度や慣行が固定的な性別役割分担意識等や性差に関する偏見等により男女に中立に機能しない場合には是正が必要です。を生む表現等の是正に向けた意識啓発が必要です。

御意見を踏まえP61<都民・事業者に求められる行動>2つ目の○を以下の通り修正します

○ 各団体内で、社会制度や慣行が固定的な性別役割分担意識等や性差に関する偏見等により男女に中立に機能しない場合、必要な見直しをすることが望まれます。の見直しや、固定的な性別役割分担意識等を生む表現等の是正を検討することが望まれます。

#### 考え方

・ 国への提言等に係る内容は貴重なご意見として都における検討にあたり参考にされることを期待し、掲載させていただきます。

## 2 教育・学習の充実

### (1) 学校での男女平等

御意見
<p>〈都に求める取組〉</p> <p>【意見】「都立高校において、より男女平等な入学者選抜を目指すことが必要です。緩和実施校の規模や緩和率の拡大に取り組み、その結果を踏まえて、男女合同による入学者選抜への見直しを進める必要があります。」について、速やかに実態調査を行い、早期の是正を実現することを明記してください。</p> <p>【理由】制度改善が進まない中、毎年の入試が行われていくことは女性に不利益を及ぼします。(同趣旨他1件)</p>
<p>〈都に求める取組〉</p> <p>都立高校において、より男女平等な入学者選抜を目指すことが必要です。緩和実施校の規模や緩和率の拡大に取り組み、その結果を踏まえて、男女合同による入学者選抜への見直しを進める必要があります。この書き方では甘すぎると思います。「見直しを進める」間にも受験が行われ、現在進行形で「女性であるが故に不合格になる」学生がいます。</p> <p>一人一人の人生を大きく左右する受験については即刻見直しを行い、次回の2022年までには運用を変更すべき、など具体的な期限を設けて強く提言すべきです。(同趣旨他3件)</p>
<p>・都立高校の男女別定員について (P10第2部に新規追加、または中間まとめP59教育・学習の充実、P83若年層への支援に関連か)</p> <p>NHKの報道等で明らかになった、男女別定員により男女で合格最低点に大きな差が生じている問題について、段階的に解消するとの報もありましたが、できるだけ迅速な改善を望みます。</p> <p>都立高校は、進学意欲がありながらも家庭に十分な資力がない生徒にとって、極めて重要な受け皿となります。現代においても女子への教育資金は、男子に比べ、ある程度低く抑えられてしまう現実もあります。コロナ禍で個々の家庭の教育資金も限られる中、都立高校に合格できなかった女子は、学費の高い私立高校に入らざるを得ず、そうなると大学については諦める、または進学費用を絞られる、といった事態も少なからず生じることが予測されます。</p> <p>進学において格差が生じるとなると、その後の生涯賃金にも差が生じ、男女格差の解消に果てしなく深い溝が生まれることになっていきます。</p> <p>同一の学力を持つ女子に合格の道を開く、または、私立高校への進学費用を都立並みになるよう補助するなど男女不平等を起こさない仕組みが必要と考えます。</p>
<p>共学試験における不当減点や女子のみ枠を狭めたり合格点を引き上げる受験差別を早急になくしてください。同じ受験料を支払い同じ時間だけ勉強しておきながら、女子のみ進学に不利に状況は極めて残酷な女性差別です。</p> <p>女性一人でも生きていきたいと真面目に日々努力を積み重ね、進学を夢見た結果がこれでは、女性女子にとって地獄そのものです。簡単に非正規や貧困から抜け出せないよう調整されているなどあまりにも女性の人生を軽んじています。</p> <p>男性と同じ人間だと思われてる気がしません。</p> <p>不当な減点や合格点引き上げについては厳しく取り締まり、試験における女性差別は絶対に許されないと周知してください。</p> <p>また女子の方が合格者が多くなるのは恥でもおかしいことでも生意気でも不自然でもない各職員や関係者に教育をしてください。各関係者の根底にある女性女子への相当に強い差別意識が、このような問題を引き起こしていると思われるためです。</p>
<p>〈都に求める取組〉(P59)</p> <p>「教員の言動は、児童・生徒・学生の進路選択やキャリア形成等に影響する可能性があるとともに、教員自身が児童・生徒・学生の身近な働き方・暮らし方のロールモデルの一つとなり得ることから、教職員の男女平等教育についての認識を高めていくとともに、女性の管理職登用の促進を図ることも必要です。」</p> <p>の部分「教員の言動は、児童・生徒・学生の進路選択やキャリア形成等に影響する可能性があるとともに、教員自身が児童・生徒・学生の身近な働き方・暮らし方のロールモデルの一つとなり得ることから、児童・生徒・学生への教育方針のみならず、家庭・保護者と協力して教職員の男女平等教育についての認識を高めていくとともに、女性の管理職登用の促進を図ることも必要です。」に書き換えてほしい。</p> <p>理由としては、特に幼稚園・保育園・小学校低学年時期の教育は家庭が子どもの教育に補助・準備・帯同する機会が多く、その場でジェンダーバイアスのある依頼が教員から家庭に行くことがあり、結果的に女性に子どもの教育が押し付けられてしまう構図となるため。子どもへの男女平等教育はもちろん大事だが、教員と家庭での男女平等教育を見直す必要があると考える。</p>
<p>中間まとめ内60ページの「性には多様性があり、互いに尊重し合うことが大切であることを、児童・生徒の発達段階に即して正しく理解できるようにする必要があります。」という記載については、「性には多様性があり、互いに尊重し合うことが大切であることを、児童・生徒の発達段階に即して正しく理解できるように包括的な性教育を正式な教育課程として定めることを国に求めていきます。」と書き換えた方が良い。</p> <p>これまで性教育をばかしてちゃんと教えてこなかったせいで、AVからセックスを学び、女性を一人の人間として尊重するのではなく自分の目的のためにモノのように扱うという男性優位の価値観が社会を占めている。自民党は「不適切な性教育を行わない」と政策案で言っているが、この教育を変えない限りは日本における女性の地位の低さは絶対に改善しないと考えている。</p>

<p>1)ご意見</p> <p>新規項目(○)として、「性教育の推進」を追加  一つ目の(○)に「性には多様性があり、互いに尊重し合うことが大切」とある。それそのものは問題ないが、その前提として「正しい性の知識」を児童・生徒に適切に教育できていない現実がある。  学校教育において性教育を積極的に行わない現状であるがために、児童・生徒が自らで情報を集めて誤った解釈に陥ってしまうことも指摘されている。  これまでも学校教育での性教育の実施には否定的な人々がいるが、現実には全く適応できておらず、むしろその弊害が発生し続けている。しかもその弊害を「メディアや環境の影響である」と断じる傾向は相変わらずであり、「性に対する正しい知識やリテラシー」を学校教育の中で与えていくことこそが最も現実的であり、その土台があった上で「性の多様性」を学ばせて「自分事」として理解を進めるべき。でなければ、単なるお題目や机上の空論で片付けられてしまう。</p>
<p>中間まとめ内60ページ(都に求める取り組み)の第3項目  『男女とも一人ひとりが望ましい勤労観・職業観を身に付けるとともに、主体的に進路を選択決定する能力、態度を育む必要があります。』  と言う記載は「男女に関わらず一人ひとりが性別に囚われない勤労観・職業観を身に付けるとともに、主体的に進路を選択決定する能力、態度を育む必要があります。」に書き換えた方がいいと思います。  原文の『望ましい』とは誰にとって望ましいか不明瞭ですし、男女の性差による区別、差別を減らす取り組みなら「性別に囚われない」の方が伝わると思うからです。</p>
<p>第2部、Ⅱ、2 教育・学習の充実、(1)学校での男女平等、取組の方向性(都に求める取組)  「学校において、【人権教育を行い、】個性を伸ばす教育を実践し、男女平等参画の考え方を身につけた児童・生徒を育成する必要があります。」  →意見:【】で追記したとおり、人権教育が含まれているのかもしれませんが、はっきり見えません。人権教育を行うことを明記する必要があると思います。</p>
<p>性的同意の重要性を男女ともに理解するための教育が必要だ。WeToo Japanの調査によると、半数近くの女性が公共機関で性的被害を受けている。なぜなら、ハラスメントや性暴力の多くは、性的同意の重要性・望まない性行為がその人に与える影響への理解不足に起因しているからだ。また、法務省の調査によると、性被害を受けた女性の約半数が19歳以下で被害を経験している(平成26年度)ことから、この教育は遅くとも中学生までに行う必要があると考える。</p>
<p>性的少数者への取り組みは、啓発だけでなく教育であるべきです。小学生のときから「男子荷物運んで」「女の子なんだから足は閉じなさい」など、男女のステレオタイプを押し付けないように教育者への指導を求めます。幼少期や青年期など多感な時期に、このような配慮がされる事は、長い目をみて少しずつジェンダーマイノリティにとって生きやすい社会に繋がるからです。</p>
<p>中学生に職場体験は必要ないです。成長期に働く意識は早い、高校生になったら自らアルバイトした方がマシです。</p>
<p>成人だけが性差別にあっているわけではない。制度によって義務教育期間中でも性差別を受けさせ続けてきた例を教育にどのように還元していくのか。</p>
<p>1) 次の項目の末尾に、「制服・校則・設備等についても、そうした視点から共生社会に沿ったものに見直していく必要があります。」という文を追加してください。  「○ 学校において、…また、性には多様性があり、互いに尊重し合うことが大切であることを、児童・生徒の発達段階に即して正しく理解できるようにする必要があります。」  2) 次の【】内のように補足・修正してください。  「○ 都立高校において、より男女平等な入学者選抜を目指すことが必要です。緩和実施校の規模や緩和率の拡大に取り組み、その結果を踏まえて、男女合同による入学者選抜への見直しを進める必要があります。」  →「○ 都立高校において、…。緩和実施校の規模や緩和率の拡大【を推進し】、その結果を踏まえて、男女合同による入学者選抜への【移行を早急に】進める必要があります。」  (理由・説明)  この課題は長年の懸案でありすでに十分に議論がなされています。また中学3年生にとって高校受験は実質的に人生に1度きりであり、男女で公平な受験機会を実現するために、早急に改善する必要があります。</p>

御意見を踏まえ中間のまとめから修正を行った箇所(頁は答申該当箇所を記載)

御意見を踏まえP62「現状・課題」6つ目の○以下ののとおり修正します。  
 ○ 都立高校の入学者選抜では、全日制普通科(学年制)において男女別定員を設けているため、男女間で合格最低点に差が生じています。このため、募集人員の1割について、男女合同の総合成績により合格者を決定する緩和措置策を、令和3年度入学者選抜においては対象校110校のうち42校で実施しています。一部の学校で実施しています。

御意見を踏まえP64<都に求める取組>3つ目の○を以下ののとおり修正します。  
 ○ 男女とも一人ひとりが性別に捉われない望ましい勤労観・職業観を身に付けるとともに、主体的に進路を選択決定する能力、態度を育む必要があります。

御意見を踏まえP64<都に求める取組>5つ目の○を以下ののとおり修正します。  
 ○ 都立高校において、より男女平等な入学者選抜を目指すことが必要です。中学校の進路指導に与える影響が大きいこと等を考慮しつつ、早期に緩和実施校の規模や緩和率の拡大等に取り組み、その結果を踏まえて、男女合同による入学者選抜への移行見直しを進める必要があります。

考え方

・学校での男女平等の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。

(3) 多様な学習・研修機会等の提供

御意見

3. 包括的性教育の学び直しの機会の提供  
 男女平等参画社会の実現のためには、ジェンダーや他人との関わり方など人間として他者を尊重することを学べる包括的性教育は必要不可欠である。そのために、現在社会の中心として活躍する方々の一人一人が十分な包括的性教育に関する知識を身につけることは極めて重要な意味を持つ。よって私たちは、官民のいずれにおいても包括的性教育についての講習を定期的に行うことを要求する。

(求める具体的な取り組み)

(1) 民間企業においては、特に企業的意思決定を行う経営者、管理職、人事担当などの意識改革を促進する必要がある。そこで、これらの人々への研修の促進を都に求める。具体的には、研修を受けた企業へのインセンティブや研修についての条例・制度化が考えられる。

(2) 特に都の行政においては、民間企業にまず先立って、また、より先進的な包括的性教育に関する研修を全職員に対して重ねて行うことで、東京という都市のマインドチェンジを積極的に主導することを求める。

学習、教育、啓発についてはくれぐれも恣意的かつ偏った内容にならないようご留意をいただきたいと思ます。

1)意見  
事実やデータに基づいた現状分析と、都のこれまでの取組についての到達点と課題を明記したうえで、今後の取組の方向性を示し、都に求める取組として具体的な施策を明記してほしい。

[提案]

都の具体的な施策として以下の二項目を明記する。

- ①東京ウィメンズ・プラザの役割・機能の拡充と常勤専門職員の配置
- ②関連学習・研修機会の拡充のための、予算措置を含む市町村支援

[理由]

今回の中間まとめにおいては、「根強い固定的性別役割分担意識等の変革」や「男女平等参画に向けたマインドチェンジ」が主要な取り組みの課題となっており、「教育・学習の充実」が「マインドチェンジ」のための三本の柱の一つとされている。ところが、「教育・学習の充実」において、主として行政の役割であるはずの「多様な学習・研修機会の提供」に関し、掲げられている今後の都の取り組みの方向性を具体化する施策は挙げられていない。また、都の「これまでの主な取組」として図書、資料の収集と学習活動の支援としか記述されておらず、具体的に何に取組み何が不十分だったのかが不明である。都の行政責任を明確にし、これまでの取り組みで不十分なところを明らかにして、必要な施策を具体的に明記する必要がある。

①東京ウィメンズ・プラザについて

東京ウィメンズ・プラザは、「豊かで平和な男女平等参画社会の実現に向けて、都民と行政が協力して取り組む具体的、実践的な活動の拠点」(HP)とされている。実際、都民にとって男女平等のための貴重な活動拠点となっている。

が、例えば、図書資料室の図書や資料は上述の「これまでの主な取組」に記述されている「図書、資料」に入ると思えるが、その収集において明らかな後退が見られ、これが「学習活動の支援」に関しても後退を招く結果となっている。その背景に、都が管理運営に責任をもたず専門性を蓄積発揮できない現在の指定管理者中心の管理運営体制があると思える。図書、資料の収集に限らず施策の展開全般において、専門的な知識や経験をもった職員の役割は大きい。指定管理者から都の直営にもどし、正規職員での専門職を配置することが必要である。また、非正規職員の配置では、本計画の趣旨とも矛盾する。

都民の自主的な活動や学習の拠点としての役割をさらに発展させるためにも、男女平等社会実現のための都の拠点施設として、多様な学習機会の提供、自治体の職員研修、専門的な調査研究や資料・図書収集などをウィメンズ・プラザの役割として明確に位置づけ、長期的展望と蓄積可能な専門性を持ってこうした事業や施設運営を責任を持って担える常勤専門職員を配置し、男女平等社会の実現に責任を持った都の取り組みとする必要があると思える。

②予算措置を含む市町村への支援について

意識の形成や変革において教育・学習の果たす役割は大きい。が、社会や社会の仕組みに組み込まれている根強い性別役割分業等を克服し行動変容に至るには通り一遍の学習では不十分であり、多様な共同学習の積み重ねが必要である。とりわけ、コロナ禍で可視化されたように、女性や高齢者など社会のなかでも弱い立場に置かれている人々が生活や労働で困難を抱えつつも孤立無援となっている実態があり、そうした孤立が人々の生きる力や意欲に及ぼす影響は甚大である。身近な場所に人との関係を築いてともに学べる安心・安全な場をつくることで、知識を得るだけでなく、問題克服への気力や意欲、ともに活動する人とのつながりも回復できる。そのための行政の役割は、個人的な学習機会や情報の提供だけでなく、地域や職場など身近な場において多様な共同学習、仲間づくりや活動が展開できる拠点を数多く整備し、援助ができる専門職員を配置することである。これは都だけでは困難であり、市町村の男女平等センターや社会教育施設などの増設、拡充によって可能になる。

そして、こうした学習拠点には今後、住民が無料で活用できるインターネット機能をもつPCの設置が不可欠である。ところが、市町村の社会教育予算は削減が続き、住民がインターネットを活用できるPCを設置する公民館は全国で一割強でしかない(文部科学省『社会教育調査報告書』2018年度版)。PC配置のためだけをとっていても、予算措置を含めて市町村の学習機会整備の支援が都に求められる。

1)「**■** 現状・課題」

「○ また、誰もが意欲と能力に応じて多様な生き方が選択できる社会を実現するためには、性別【・性自認・性的指向】、国籍、文化等の違いによる多様性を尊重し、受け入れる共生意識も必要となります。」

2)「**■** 取組の方向性」

「○ 性別【・性自認・性的指向】、国籍、文化等の違いによる多様性を尊重し、受け入れる共生意識【を広く育むことが】《も》必要です。」

(理由・説明)

1),2)共通

「性別」に「性自認・性的指向」も含めた概念としてとらえる場合もありますが、ここでは「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が制定された趣旨と内容をふまえ、性的マイノリティへの適切な対応を徹底させるためにも、「性的指向」「性自認」を含めた3点セットで示すべきです。

2)について

「**■** 現状・課題」で、「共生意識も必要となります。」と述べているので、「**■** 取組の方向性」で同内容では不自然かつ不適切であり、「共生意識【を広く育むことが】必要です。」と施策の方向性を示す必要があります。

御意見を踏まえ中間のまとめから修正を行った箇所(頁は答申該当箇所を記載)

御意見を踏まえP68「現状・課題」3つ目の○を以下のとおり修正します。

○ また、誰もが意欲と能力に応じて多様な生き方が選択できる社会を実現するためには、性別、性自認・性的指向、国籍、文化等の違いによる多様性を尊重し、受け入れる共生意識も必要となります。

御意見を踏まえP68「取組の方向性」5つ目の○を以下のとおり修正します。

○ 性別、性自認・性的指向、国籍、文化等の違いによる多様性を尊重し、受け入れる共生意識もを広く育むことが必要です。

御意見を踏まえP69「都に求める取組」2つ目の○の下に以下の文言を追加します。

○ 女性も男性も幅広い世代で知識や技術を身に付けることができる社会人教育を展開する必要があります。

考え方

・学習・研修機会等の提供の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。

3 あらゆる分野における女性の参画拡大

(1) 政治・行政等分野

御意見

「世界経済フォーラムが発表するジェンダー・ギャップ指数で日本は156か国中120位と先進国の中で最下位レベルで、とりわけ政治・行政の分野における女性の参画の遅れがランキングを押し下げています」とありますが、昨今はこの指標の根拠があまりに不平等と知られてきています。もう一度、この指数の意義を見直し、できればこの一文を削除してください。

(P8 引用)

国において、政治分野や企業の経営層への女性の登用など、海外の多数の国々で実績をあげている法律によるクォータ制の導入や女性登用を進める仕組みづくり等を検討し、早期に実行していくことを求めます。

(P69 引用)

都の審議会等の設置根拠となる条例等に「いずれの性も40%以上」と規定するクォータ制を導入するなどにより、都の政策や企画立案などへの女性の参画を更に拡大する必要があります。

1)

私はこれらの意見に反対です。性別に枠を設けることで能力のある者や知見をもたらす者が審議会に参加できなくなる可能性が生じるからです。まず、P8に記載されている「海外の多数の国々で実績をあげている」とはどういうことなのか、具体的な例を挙げていただきたく思います。私は、政治分野や企業の経営層の女性の割合を増やすこと自体には意味はないと考えてます。しかし、女性の割合が増して幅広い観点から課題が検討されて行政や経営に反映された結果、住民の幸福感が向上したり、企業の業績が上向きになり従業員や顧客の満足度が上がったとしたのであれば、それは大いに意味のあることです。日本でもそうなることが期待される事例があるのか、是非教えていただきたいです。しかし、この第6期の審議会ではそこまで踏み込んだ議論はされていませんでした。審議会等へのクォータ制の導入によって、能力より性別を優先した結果、そこでなされた決定が確実に良い影響をもたらす根拠が無ければ進めるべき政策ではない、というのが私の意見です。

審議会等で特に女性の意見が必要だと感じたならば、それ相応の理由を都民に説明した上でゲストとして呼べばいいのではないのでしょうか。それにしても、この中間のまとめを読んでいて気になるのがP8他に現れるジェンダーギャップ指数で、この指数の数値を良くすること自体が目標化していないか心配です。数値の根拠が明言されずに現れた審議会等の一律40%の規定もこの指数を意識したもののように思えてきます。しかし、行政にとって肝心なのは住民により良い暮らしを提供することです。このクォータ制の件に関しては、その視点が置き去りになってないでしょうかクォータ制については是非再考の上、根拠が挙げられなければ撤回するようお願いいたします。(再掲)

どうしても仕事の性質上男性がやりやすい、女性がやりやすいものがあるのも事実です。強制ではなく目標とした上で、目標に添えない場合の合理的な理由の説明を求めるとする方が現実的ではないですか？

いずれも性の40%以上と規定の点、まず性とは男女だけではない事実が抜けています。少数だろうが、どちらかに規定できない人がいる事だけは忘れないでほしい。

政治分野のクォータ制の導入を求めます。また、20代、30代の議員の定数を定めたり、60代以上の議員を少数派にするなど性別・年齢の偏りをなくすようにしてください。

1)意見 20時完全退庁ではなく、18時完全退庁であるべきである。
2)該当箇所 都のこれまでの主な取組
都が範を示す 東京都が模範を示すべく、すぐにできることについてはぜひ率先して取り組んでほしいと思います。 一例を挙げれば ○女性副知事の登用 ○都職員につき、女性管理職の比率を大幅に高める
また女性の参画拡大とつけることにも少し問題を感じる、多くの場合で女性の割合が低いから、はわかりますが看護や保育関係は女性の方が多い。あらゆる性差による平等の機会が失われないための政策としていただきたいです。
区市町村・都議会において女性議員が立候補しやすい環境づくりを盛り込んでください。 ・子育て中の女性が立候補しやすく制度・環境づくりを ・非正規雇用労働者・LGBT・トランスジェンダー・身体障害者が立候補しやすい制度・環境づくりを ・男性の7割しか給与をもらっていない女性が男性と供託金が一緒なのは不平等です。 供託金のアフターマティブ・アクションを ・環境が整っていないとそもそも立候補もできません。 女性や非正規雇用労働者、身体障害者・性的少数者など少数者の立候補を促進する環境づくりをお願いします。
議会、特に都、市区町村議会の1/2を必ず女性にするルール作り。 政治分野のクォータ制の導入を求めます。また、20代、30代の議員の定数を定めたり、60代以上の議員を少数派にするなど性別・年齢の偏りをなくすようにしてください。
<b>御意見を踏まえ中間のまとめから修正を行った箇所(頁は答申該当箇所を記載)</b>
御意見を踏まえ、P73<都に求める取組>2つ目の○を以下のとおり修正します。 <b>○ 都の審議会等の設置目的が達成されることを前提に、設置根拠となる条例等に「いずれの性も40%以上」と規定するクォータ制を導入するなどにより、都の政策や企画立案などへの女性の参画を更に拡大する必要があります。</b>

## (2) 防災・復興分野

<b>御意見</b>
・p.70について。「女性や子ども、脆弱な状況にある人々」とありますが、女性＝脆弱な人という固定概念を植え付けることは男女共同参画の考えと矛盾してみえます。これまでの防災が男性目線だったというのであれば具体例を示し、課題としてあげるような書き方がよろしいのではないのでしょうか。
<都に求める取組> ○追記案 「○女性や子供、障害者などの立場からの点検を早急にすすめ、災害対策として脆弱な部分は早急に見直しを図ることが必要です」 ○理由 災害はいつ起こるか分からないので、参画の促進と同時に現状の見直しも必要だと思うため。

## (3) 地域活動

<b>御意見</b>
・p.73「男性の26.9%、女性の32.9%が、社会活動・地域活動に参加している一方で、『参加したいが、できていない』と回答した人の割合は、男性が39.7%、女性が34.8%」とあるように男女共に40%近くの人がいるにもかかわらず、p.75「地域の女性活躍を推進する団体の取組や地域で活躍する女性のロールモデルを紹介するなど、女性が少ない分野における参画を促進する必要があります」と「女性」のみにフォーカスを当てるのはなぜですか？ またp.74の表において男女の「参加する気がない」割合は殆ど変わらないにもかかわらず、男性についてはp.75「男女平等参画の視点から、男性に対しても、ボランティア活動やNPO等への参加の働き掛けを行う」と、女性と別のアプローチをかけているのはどうしてでしょうか。この「働きかけ」とは男性の方が参加する気がない場合のアプローチですよね。しかも、「男性に対しても」とついでのような言い回しになっているのは男性の地域参加に対して積極的ではないという事でしょうか。 全体的な意見の割合は男女共に優位な差は見られないにもかかわらず、男女で働きかけの方法についての差があるのは違和感があります。

一口に「地域」、「コミュニティ」と言っても、都心部と周辺部とでは、住む人の生活スタイルやものの考え方には、いまだに大きな違いがあります。

この「現状・課題」の記述はその点を踏まえていると思えません。

地域活動は、成人の男女に限らず、そこに住むすべての人が関わることでできることが基本です。

そのためには皆が正しい「男女平等参画の理念」を認識していることが大切です。

さまざまな地域の行事、学習の場などの機会に、常にその理念を踏まえた活動をする事によって、男女平等の意識を広めることを求めます。

都のこれまでの主な取り組み について

PTAや町内会、その他の地域活動をするのは女性だ、という認識は取り払うべきです。ITを活用した取り組みの推進は確かに必要ですが、都心部と周辺部、また年齢によってはITの普及、スキルの習得に大きな差があります。

いわゆる「IT難民」になって取り残される人が出ないための配慮が必要です。

取り組みの方向性 について

固定的性別役割分業意識をなくすことが大切です。

男は外で働き、女は家で家事育児をする、という古い家族観、家庭観はもはや通用しません。

女性が働くのは単に「家計の補助」のためだけではありません。

多くの女性が高等教育を受けるようになり、そこで身につけた知識や技術を社会に還元させていくことは日本全体の発展に繋がります。

都に求める取り組み について

地域活動をするためには、拠点となる場所および活動するための予算の裏付けが必要です。

都心部は様々な面で整っている所がありますが、地域によってはまだまだ整っていない場所があります。

そのような地域に対しては、行政が率先して活動の基盤を整えること、十分な情報提供をすること、

自治体の予算状況によっては予算の補助を付けること、必要であれば人的援助、指導も行うこと、などを望みます。

都に求める取り組み について

地域活動の担い手が、まずは成人女性であるという前提をなくして下さい。

地域に住む男性が活動できるための仕組み作り、そのロールモデルを示して下さい。

男女平等参画推進は、各自自治体内の特定の一部署が管轄して進むものではありません。

各自自治体内すべての部署に、その理念が共通のものとして位置づけられていくことを望みます。

都民、事業者に求められる行動 について

固定的性別役割分業意識をなくすことが基本です。

すべての都民が仕事と家庭生活、地域活動をすることを可能にするために、働く人の労働時間および労働環境の改善を望みます。

都民一人一人が個人としての能力を発揮し、多様な生き方が尊重されてこそ、明るい未来が開けると思います。

#### 御意見を踏まえ中間のまとめから修正を行った箇所(頁は答申該当箇所を記載)

御意見を踏まえ、P77「現状・課題」7つ目の下に以下のとおり文言を追加します。

**○ 他方、内閣府「令和2年度 女性の政策・方針決定参画状況調べ」によると都内自治会の自治会長における女性比率は12.1%となっている等、地域コミュニティで女性の意思決定層の割合は低く、地域活動に多様な意見を反映するため、女性リーダーを増やしていくことも必要です。**

御意見を踏まえ、P79「都に求める取組」1つ目と2つ目の○を以下のとおり修正します。

**○ 地域の女性活躍を推進する団体の取組や地域で活躍する女性のロールモデルを紹介するなどにより、女性が少ない分野における参画を促進するとともに地域活動における女性のリーダーを増やしていく必要があります。**

**○ 男女平等参画の視点から、男女ともに幅広い年齢層男性に対しても、ボランティア活動やNPO等への参加の働き掛けを行うことが必要です。**

#### 考え方

・ジェンダーギャップ指数については、女性の参画状況を説明する。参考データとして使用しているもので、本指数の上昇自体を計画の目的とする意図はありません。

・政治分野、防災分野、地域活動、都庁内の取組等の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。

## 第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

### Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

#### Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援 全般

御意見
多様な人々の安心な暮らしに向けた支援について支援というのが上から目線だといってます。支援場所や支援活動の機会の提供、支援する人をつなげる・つながる機会がこれまで以上に(人でも、予算も、場所の数も、広域的に)必要なんだと思います。圧倒的に少ないです。ここを増やせば、いまの日本の問題の数多くが解決するんじゃないかくらいに足りないと思います。「地域」と繰り返してよく行政の文書には出てきますが、賃金労働者に地域への愛着や地域との接点があるとおもってますか？人々の暮らしを想像したことありますか？地域との接点がないから閉ざされた場所での虐待が起きていますとおもうのです。それぞれが緩く繋がれる場所があれば虐待なんて起きないし、一人で孤独死もおきないんですよ。もう少し想像力を働かせて文章書いてください。
「Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援」に、「在日外国人女性への支援」を加えるべきである。「中間まとめ」の「東京都配偶者暴力対策基本計画関係」のP21には、「都の配偶者暴力相談支援センターには、日本語を十分に話せない人も含め、外国人被害者からの相談も寄せられています。外国人被害者への対応に当たっては、相談や自立に向けた情報提供のための通訳や翻訳のほか、在留資格などに関する知識も必要であり、支援策の充実が求められています。」と述べられている。しかし、「多様な人々の安心な暮らしに向けた支援」の対象に「外国人女性」への支援は明記されていない。東京都をはじめ、日本社会は多くの外国人労働者の働き抜きには成り立たない現状にある。留学生や技能実習生も含め、在東京外国人女性に関する統計資料も一切示されていないことは、彼女たちは「いないもの」と考えているに等しい。厚生労働省に対して、外国人雇用状況調べ等での男女別データの公表を要望すべきである。また「労働相談情報センター」の統計には相談者数しか記載されていないが、働く外国人女性が抱える困難について具体的データを把握し、積極的支援策の充実に取り組む必要がある。
外国籍の女性、高齢者、貧困者、障害者、出産、家出などの複合的な要因にも配慮する必要があります。8050問題 「80代」の親が「50代」の子どもと同居して経済的支援する状態をなぞらえた中高年ひきこもりを抱える世帯を象徴した言葉。(引きこもりや障害者介護など)これも考慮してほしい
「Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援」に「6 外国人への支援」を加えてください。 【理由】東京都には50万人以上の外国人が暮らしています。子どもも含め共に生活し学び働く住人として、人権の視点での支援が必要と考えます。(同趣旨他1件)

#### 御意見を踏まえ中間のまとめから修正を行った箇所(頁は答申該当箇所を記載)

御意見を踏まえP80囲みの文の下段を以下のとおり修正します。  
男女平等参画社会の実現に向けて、多様性を尊重するとともに**本項に掲げる対象以外にも、困難を抱える人々、そのことに自ら声を上げられない人々を取り残すことなく、それぞれの事情に応じた取組を推進していくことが必要です。**

#### 考え方

・外国人への支援等の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。

### 1 ひとり親家庭への支援

御意見
・p.77について。文からは母子家庭の方が大変という印象を受けます。文章とデータをあわせてみると収入の低いほど収入の支援、ある程度の所得がある方は家事の支援を求めており、また、本文中に年齢別の記述はないので、p.78のグラフは収入別に整理した方がいいのではないかと思います。低収入の人については、なぜ、養育費をもらえないのかの分析、高収入については家事代行への支援といった方向性が整理されるのではないのでしょうか。
〈都に求める取組〉に住宅支援を追加してください。 【理由】ひとり親家庭(特に母子家庭)は世帯収入が少なく、住居がない場合は家賃が高い東京都では家計を重く圧迫します。都営住宅に必ず入居できるわけでもなく、東京都独自に、あるいは自治体と連携して居住支援の制度を活かすなど具体策を講じる必要があると考えます。(同趣旨他1件)
1)意見 男女の賃金格差を是正し、シングルマザーでも問題なく暮らしていけるよう対策を組んでください。 特に子供を育てている女性の雇用補助金を出したり、保育制度を充実させるなどして女性の雇用が安定するよう支援してください。夜間保育の充実も必要な施策だと考えます。
1)-1ひとり親に対する経済支援を手厚くしていただきたいです。 具体的には手当の拡充です。

考え方
<ul style="list-style-type: none"> <li>・本項の取組の方向性において、生活の整備、経済的支援等の必要性を盛り込んでいます。</li> <li>・ひとり親家庭の支援の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。</li> </ul>

## 2 高齢者への支援

御意見
<p>高齢者をはじめ、誰もが自由に行動できるようなまちづくりを推進することが 必要です。 →これには強く同意します！！</p>
<p>高齢女性が離婚した場合、経済的にも困窮し住まうところもなくなりというケースが身近にあります。政策的には大変貧しい状態です。人間らしく尊厳を守られて暮らせる都営住宅の建設、民間住宅の借り上げなどの政策はもっと進められるべきです。</p> <p>高齢者が健康年齢を維持し生きていくには自由に行動できることを保障することは大変重要ですが、八王子などに住んでいるとバス運賃が大変高く年金生活での交通費はバカにならないという声多数です。シルバーパスもありますが1000円からいきなり2万円の負担となり2万円は躊躇してしまうということです。せめて3千円コース5千円コースなどの段階的な措置を講じてほしいという声にこたえてください。</p> <p>コミュニティバスの運行も不十分です。促進のための都の補助も大幅に増額することが求められます。</p>
<p>年齢での不当な差別、ハラスメントなど一例： 高齢者は〇〇である、昭和生まれは〇〇である、平成生まれは〇〇である、ゆとり世代は〇〇である、氷河期世代は〇〇である、バブル世代は〇〇である、団塊世代は〇〇である、若者は〇〇である、出身地などでの不当な差別、こういうのも対策がいる</p>

考え方
<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者への支援の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。</li> </ul>

## 4 障害者への支援

御意見
<p>未就学児、障害児子育て家庭への低価格ヘルパーの派遣(住民税非課税家庭は無料)。</p>
<p>一人暮らしができない人のためのグループホームへの支援(紹介、施設への補助などがあるとよい)。</p>
<p>障害者をはじめ、誰もが自由に行動できるまちづくりを推進していく必要があります。 →これには強く同意します！！</p>
<p>障害者女性にばかり目が行きがちですが、障害者持ちでも精神障害者男性は賃金が障害者女性よりも平均的に低く、ありとあらゆる女性から疎まれ、セクハラに加害者とされやすく、排除の対象になりやすいです。婚活パーティでも女性よりも倍のお金がかかります。逆に障害者女性は賃金面では障害者男性よりも高く、どんなに見た目が悪かろうが、優しくしておけば恋愛に発展する可能性が高いので疎まれにくいです。どーでもいい男性にもてる(女性はどーでもいい男性でなければ多少のアプローチではセクハラと判断しません)ことさえ除けば、障害者男性よりも社会参加は非常に容易です。排除の対象にもされにくいです</p> <p>こんな状況では男女共同参画に協力する気にはなれません</p> <p>小田急線で幸せそうな女性に腹が立って刺殺した事件がありましたが、気持ちはわからないでもないです</p> <p>障害者男性の生きにくさを解決するような政策を打ってほしいです</p> <p>「障害者」の表記を、障がい者にしていただきたいです。こうした些細な配慮が、無意識の偏見感情に大きく影響すると思います。</p>
<p>共生社会の実現を目指してたんですか？</p> <p>一部の障害者は犯罪をします。世間では障害者を弱い、大人しいイメージが付いていると思います。信じられないと思いますが10代の頃から健常者と共に暮らしてきた人達があります。理由はさまざまですけど障害者界隈にいます。</p> <p>自分より弱い人を標的にして当たり前にいじめます。異常事態です。しかし加害者側はなんも悪いと思っていません。言っても聞かないです。つきましては徹底的に脳波検査、発達検査、カウンセリングを実施するよう推進して下さい。新型コロナウイルスが来る前からお昼休憩に問題があります。しかしコロナが出回ってから生活が激変しました。けれど今から一部の障害者の休憩する場所と言動に規制を作して下さい。</p>

障害者やジェンダー、高齢者などへのマイクロアグレッション(何気ない日常の中で行われる言動に現れる偏見や差別に基づく見下しや侮辱、否定的な態度)マイクロアサルト、マイクロインサルト、マイクロインパルションなどへの配慮も欲しい

### 考え方

・ 障害者への支援の個別施策に関する内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。

## 5 性的少数者への支援

### 御意見

この性的少数者という概念では、性自認や性的志向上の差別等の問題を解決できない可能性が出てきました。というのも、女性に人権を守る為の運動をしている人が胸の大きな人に対し『お前の存在はふしだらだ』と言ったという事件が起きたんです。

「自分には社会を変える『特権』がある。」と考えてる人達が「胸を大きく書くのは女性全体に対する差別だ」と考えてあちこちの団体や個人に因縁をつけ、時には『監修料』という名目で金品や団体内での役職を要求しましたが、それが高じて「胸が大きい(実在する)女性は女性全体の人権を侵害している。お前の存在自体が性犯罪を誘発してるんだ。」と言い出したのです。

これ、言ったのが女性なんですよ。

女性が他の女性の胸の大きさを非難して挙句に「小さくしろ」と言ったんです。

生まれつきの体型を『人権侵害だから整形しろ』という思想が非常に悪質な人権侵害だと思うんですが、あの人達はそう考えないようでその理屈でいろんな人を侮辱し続けています。

このような状態ですので『少数者かどうか』で何かを決めるのは考え直して頂きたいと考えます。

1) 次の【】内を補足してください。

「○ 啓発用の冊子及びリーフレットの作成・配布や、イベント等でのパネル展示【、職員・教職員への研修】を行ってきました。」

2) 「○ 東京都人権プラザにおいて、人権相談を実施してきました。」の後に「また専門相談として「Tokyo LGBT相談専門電話相談」を行っています。」を追加してください。

(理由・説明)

せっかくの有意義・重要な取組が漏れているので、補足してください。

<都に求める取組>

(意見)

末尾を次の【】のように修正してください。

「○ 当事者の声や都民の意見を把握し、同性パートナーシップ制度の在り方について検討【を積極的に進めます。】」

(理由・説明)

「■ 現状・課題」で、「制度の検討が求められます。」と述べているので、「■ 取組の方向性」でも同内容では不自然かつ不適切です。施策の方向性を、具体的な<アクション>として示す必要があります。

すでに都内も含めて全国で130を超える自治体が同性パートナーシップ制度を設けており、都道府県でも大阪府、茨城県、群馬県、三重県、佐賀県がすでに実施している状況です。東京都も他の自治体に遅れず、早急に検討を進める必要があります。(同趣旨他3件)

次の【】内を補足してください。

「○ 同性パートナーシップ制度は、性的マイノリティ当事者の人権尊重とともに、多様な性に関する都民理解の促進につながることから、【2021年10月11日時点で1府4県を含め130に自治体の実施しており、】東京都においても制度の検討が【すみやかに】求められます。」

(理由・説明)

現状として、他の事項同様に、客観的なデータ・数値も示すべきです。都道府県でも大阪府、茨城県、群馬県、三重県、佐賀県がすでに実施している状況です。

<p>今回の東京都男女平等参画審議会 答申案(中間のまとめ)においても、同性パートナーシップについて触れて頂いたのは高く評価したい。</p> <p>一方で、具体的な取り組みについての言及は不十分である。署名活動等により当事者からの声が都にも届けられているにも関わらず検討するという文言のみであるのは、具体性に欠け問題を先送りしているのではと受け取られかねないと感じる。そのため、以下のような具体的な取り組みを求める。</p> <p>(求める具体的な取り組み)</p> <p>(1) 検討についての情報開示</p> <p>答申案の中で制度については、検討が必要であるという非常に抽象的な文言のみであったため、具体的に制度の実施に向けて何が障壁になっているかなどが分からない物になっていた。制度の制定に必要な現状の調査や議論を含めた情報の開示を求める。</p> <p>(2) 同性カップルに限らない幅広い選択肢の検討</p> <p>現在の婚姻制度や社会制度においては、同性カップルのみならず例えば夫婦別姓を求める異性のカップルや、子供を持つ同性カップル等様々な人が現行の制度では排除されている。そのため、都として検討する制度では、東京都足立区や兵庫県明石市等で運用されているファミリーシップ制度など、より包括的な制度の検討を求める。制度から排除されている人を包括するための制度で、更に排除を生まない為にも、より広い射程を持った制度の検討を求める。</p>
<p>中間まとめ内、p.87「性的少数者への支援」の都に求める取組のところで、同性パートナーシップ制度の制定を盛り込んでほしいです。</p> <p>私は性的少数者ですが、今のパートナーと結婚し、子供を産みたいと考えています。ただ、現行の法律上では、養子をとることが許されていません。また、体外受精による妊娠も、婚姻関係にある人にしか認められておりません。(日本産婦人協会によるルールですが。)</p> <p>せっかく子供を持つ体で生まれてきたのにも関わらず、未婚の母になる選択肢しかないため、経済的不安から、産むことができません。同性婚を現在の日本の法律で認めるまでに、時間がかかることはよく理解しています。それではせめて、東京都が率先してパートナーシップ制度を推進するようにしてほしいです。二十代の8割は、同性婚制度に賛成しています。世論に、法律や制度があまりにも追いついていない現状を、変えていってほしいです。</p> <p>性的少数者の中にも子供をもちたい人がたくさんいます。産みたい人が産みやすい世の中に、子供をもちたい人が持ちやすい世の中であるために、性的少数者に対する具体的な施策を、もう少し考えていただけないでしょうか。</p>
<p>同性パートナーシップ制度は、性的マイノリティー当事者の人権尊重とともに、多様な性に関する都民理解の促進につながることから、東京都においても制度の検討が求められます。</p> <p>→(1)上記のようにありますが、現状パートナーシップ制度が推進されていない中で行政サービスを受ける際、医療・法律上では男女の事実婚がある程度認められ相応の対応がなされている中で同性間でのパートナーシップに対する相応の対応がなされておらず、実害が生じている点をしっかりと課題と認識すべきと考えます。</p>
<p>東京都女性活躍推進計画関係の87頁の「都に求める対応」における「同性パートナーシップ制度」に関して、近親間の恋愛や無機物との恋愛など、多様な恋愛感情があるなか、なぜ「同性」限定に制度が作られるのか理解ができない。自然界にも少数の同性恋愛や近親、無機物との恋愛は成立事例が確認できる。ならばなおのこと、同性恋愛のみを制度化する事は性的マイノリティーへの差別が助長される。生物学的な根拠などが必要だと思う。生物学的な根拠がないのであれば制度化すべきではない。</p>
<p>中間まとめ内92ページ2行目の「性的少数者への偏見や差別をなくし、全ての人々の人権が尊重される社会の実現を目指すことが必要です。」という記載は「性的少数者への偏見や差別をなくし、全ての人々の人権が尊重される社会の実現を目指すため、マイクロアグレッションになり得る言動にも細心の注意を払うことが必要です。」と書き換えた方がよいと考えます。理由は知識がないが故に当事者を差別してしまうことを防ぐためです。</p>
<p>性的少数者について、自分のジェンダーを公表できない人だけでなく、性自認に迷っている人も配慮してほしいです。何かの性別でなければならないかのように書かれている気がします。自分の性を公表しなくても生きやすい世の中になって欲しいと心から願います。</p>
<p>(2) 都営住宅、及び東京都住宅供給公社住宅について、同性カップルも、民法上の婚姻をしている、あるいは事実婚の夫婦と同等に家族として入居に応募できるよう、制度の改善を求めます。</p>
<p>性的少数者への偏見や差別をなくし、全ての人々の人権が尊重される社会の実現を目指すことが必要です。ここに、アンコンシャスバイアスという言葉を取り込むべきと考えます。差別をすべきという人は少数かと思いますが、例えば男女別の制服やトイレ、更衣室など、大多数のヘテロセクシャル シスジェンダーには問題にもしないところが、実は分断につながっているといったような補足も必要と考えます。</p>
<p>&lt;都民・事業者に求められる行動&gt;</p> <p>○ 性的少数者への偏見や差別をなくし、全ての人々の人権が尊重される社会の実現を目指すことが必要です。”</p> <p>と比べるとより踏み込んだ内容になっているのが一目である。もちろん普遍的な人権が尊重されることは自明。</p>
<p>&lt;都民・事業者に求められる行動&gt;</p> <p>(意見)</p> <p>「○ 性的少数者への偏見や差別をなくし、全ての人々の人権が尊重される社会の実現を目指すことが必要です。」のあとに、「そのために、都民には性自認や性的指向についての積極的な学習や、性的少数者への適切な配慮や支援を実践することが、また事業者には職員の研修や啓発、事業を通じた支援に積極的に取り組むことが、求められます。」を追加してください。</p> <p>(理由・説明)</p> <p>&lt;行動&gt;についての項目なので、「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」などもふまえ、方向性だけでなく、具体的な&lt;アクション&gt;を示す必要があります。</p>

ジェンダー平等は重要ですが、たとえば女子トイレや更衣室、入浴場などは身体女性のみが利用できるような一定のルールを制定してください。現在、トランス女性が身体男性のまま女性スペースへと入ってくるトラブルが世界的に多発しており、日本でも問題となっています。トランス女性のふりをした性犯罪者が女性の善意を利用して己の欲望を満たさないように一定の規律を求めてください。

同じマイノリティに当てはまる人でもそれぞれ意見が違うことも前提の上で取り組んでいただけると幸いです。

都立の学校の制服を、戸籍上の性別に関わらずスカート・スラックスの好きな方を選べるようにしていただきたいです。  
もしくは、制服を廃止したらどうでしょうか。

中間のまとめに対しまして、都民として意見及びお願いをお伝えします。

基本的に今回の中間のまとめに全面的に賛成いたします。

特に「性的少数者」の記述につきまして、審議会の先生方のご理解、ご見識の高さに感謝申し上げます。

というのは、

・性的少数者のことを「LGBT」、「LGBTQ」等の表記をしていない点、  
・男女平等の実現と性的少数者への配慮や支援を書き分けていただいている点を評価させていただきます。  
私は、レズビアンです。日常は、女性というマイノリティに属しており、日々、男女格差を痛感しています。そのうえで、性的指向という点ではレズビアンというマイノリティに属していると考えています。

LGBTQの運動家の中には、男性・女性・LGBTQを無神経に並べる方が多くいますが、そうすると、男性でも女性でもないLGBTQという属性にあるようになり、大変傷ついています。また、性的少数者はLGBTQだけではありません。もっと多様です。

LGBTQのようにひとくくりにしてほしくないと思う仲間はかなりいますが、ようやくLGBTQという言葉で理解が進んできたところでもあり、なかなか言いづらいのが心情です。G(ゲイ)の方々はあまり意識していないと思います。

ですので、今回の東京都の計画の位置付けは、私たちのことをちゃんとご理解くださっている方々がまとめてくださったものと歓迎です。男女間の格差はきちんと是正する取り組みも進めていただきたいので、男女間格差と性的少数者の扱いの混在は男女間の格差が不明瞭になる心配があります。

計画におきましても、ぜひ、この答申の考え方に基づいて進めていただきたく、意見と要望をさせていただきます。

また、パートナーシップ制度も早く進めてください。

性的マイノリティという言葉が分かりにくいと思います。できれば「LGBTQ」を入れた方が浸透しやすいと思います。記載してください。

・同性パートナーシップ制度により先駆けた渋谷区及び世田谷区が同性パートナーシップ制度の開始が始まりました。その結果、同性パートナーシップ制度の宣誓書として認められたことはLGBTQ当事者としては嬉しい話でありパートナーとして認められたことが、全国的に広がって浸透しています。

しかしながら、未だに理解や差別的な取り扱い等の事例があったことからできるだけ理解と同性パートナーシップ制度の認知を広げてもらうよう、総務局人権部との連携を行い積極的に取り組んでもらいたい。

特に、不動産関係、医療機関関係、葬祭関係が最も多くが受けられなかったり理解をしてくれなかったり差別的な取り扱いが多かったため東京都がもっと力を入れていただき、政策に実行するのはいいけれども不動産関係、医療機関関係、葬祭関係等の企業側に理解をってもらうようなオンライン講座の活用やデジタルでリーフレットやパンフレットを作成したLGBT関係の冊子の閲覧ができるよう、認知してもらいたい。以上。

戸籍上で管理されている「性別」の意味と、「性自認」「性的指向」「性的少数者」という考え方を並列の関係に並べて記載することは避けた方がいいと思います。その「性自認」「性的指向」「性的少数者」は心のことです。これらは、「性別」とは明確に区別するべきだと思います。ご検討、よろしく願いいたします。

日本と同性パートナーシップ制度はあくまで「証明書発行制度」であるはずで、文言の見直しをお願いします。

・p.87について。本文書が女性活躍推進計画とありますが、性的少数者の項目が入ることで、女性の定義が曖昧になります。計画名の変更、もしくは、本計画の女性・男性の定義を明確にしなくてよいのでしょうか。

「性自認が一致しない人(性的マイノリティ)」への配慮のあまり、女性スペースを性自認が一致しない男性と共同で使うことにならないようお願い致します。性自認が一致しない男性(心は女性)は物理的に男性でしかありません。彼らを女性トイレ等に入れないようにすることが大事です。「性的マイノリティに配慮したトイレ」などと言って、共用にしてしまうことだけはやめてください。

この点において女性が配慮されないと、取り返しのつかない犯罪が多発すると思われる。女性の安全のためにまず女性に配慮いただけるようお願い致します。

#### 御意見を踏まえ中間のまとめから修正を行った箇所(頁は答申該当箇所を記載)

御意見を踏まえP92「5 性的少数者への支援」「現状・課題」6つ目の○を以下のとおり修正します。

**○同性パートナーシップ制度は、令和3年10月から実施した都民等調査では、同性パートナーシップ制度について、約7割の回答者が性的少数者の方々への必要な施策として挙げており、性的少数者マイノリティ当事者の人権尊重とともに、多様な性に関する都民理解の促進につながることから、東京都においても制度の導入検討が求められます。**

御意見を踏まえP93<都に求める取組>2つ目の○を以下のとおり修正します。

○ 当事者の声や都民の意見を踏まえた把握し、同性パートナーシップ制度をの導入在り方を検討する必要があります。

## 考え方

・性的少数者の支援の個別具体的な施策に係る内容につきましては、貴重なご提言と捉え都の施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。

御意見
<p>③ 全体的に、「女性の割合を〇%以上に」や「女性の積極登用や女性管理職を増やそう」といったテイストの文言が多く見受けられるが、こういった考えは「女性優遇措置」であり、「男女平等参画」という観点で見ると、やや不適切では無いか。「男女平等」という点を考えれば、例えば就職活動時のESにおける写真の貼付や性別の記入を無くし、本人の能力のみを見るようにしていくといった方法の方が良いのでは無いか。</p>
<p>・東京都男女平等参画審議会 答申案(中間のまとめ)概要等 添付資料中の記載事項について「すべての女性が参画機会を平等に求めている」ことを前提としているように書かれているが、 そもそもの前提としてアンケートや聞き取り調査等の結果、すべての女性の回答が「社会進出を望んでいる」と答えた上での計画案か不明。望んでいないという答えがあるのであれば、正規雇用や起業数で女の割合が低いことの意味合いがそもそも変わってくるのでは？望んでいないものを数値合わせのためだけのために無理に合わせるというのであればそれは機会平等ではなく、国による女性への参加強要であり男性への機会搾取でしかない。</p>
<p>オリンピック・パラリンピックが、開催され「多様性・共生・共存社会」と言われ、本来、貴都から「多様性・共生・共存社会」を生み出し、発信していかなければならない立場で、何故、子供・子育て・若者だけに異常に吐出した、偏りが、あるのでしょうか？</p>
<p>全体的に上から目線で都民に規範を押し付けるような言い回しが多く、正直読んでいて気持ちの良い文章ではありません。令和の世の中において男女共同参画という考え方は古く感じます。大切なのは男女の関係にこだわることよりも、「全人類の平等」ではないでしょうか。LGBTに対する言及が少ないように思えます。</p>
<p>(ページではなく全体)まず第一に根本的なところで、権力側が行う「意識改革」というものにもっと慎重になって欲しい。権力者による思想強制という不穏な性質を持つ言葉に何も感じないのだろうか。人権の損害にすらつながる重大なものをさも良いことのように気軽に書く時点で認識が甘すぎると思う。</p> <p>・(全体)次に平等と公平の違いを最低限認識して欲しい。仮に一般人が求めるとしても損をしない公平な機会の方で、競争という経済を成長させる概念から逸脱し、一方的に優遇を強制するタイプの平等とは基本的な構造が異なる。例えば逆に専業主婦・主夫がやりたい人が意識から外れているし、どういう選択をしても良いんだという自由側の人権尊重意識が甘いと思う。</p> <p>・(全体)更には基本的に若者＝貧困層であって共働きだろうと生活が苦しい一般市民が「低い給料同士での男女平等」なんてどんぐりの背比べ的な無意味なものを求めていると本当に思っているのだろうか。 例えば年寄りに金を吸われて若者が貧困なのはとても平等とは思えないが、支持層の人数差から言って絶対にそこには触れない卑怯さを常に感じている。氷河期世代も死んだままだ。彼ら同士を平等にしたって貧困なままで別に誰も救われはしない。 結局のところ流行りにのってるかそういう政治活動がしたいという浅い欲求だけとしか思えないし、様々な比較対象での公平さを探さず男女なんて一番単純なものしか見えてない時点で平等を語る資格がそもそも無いと感じる。</p> <p>・(再び全体)総じて歴史と、自由と、人権を軽んじている。平等を求めている時に比較を男女だけに絞るのがそもそもおかしいとまず気づいて欲しい。通して読むと現場で対応してる人達の実績と今後という具体的かつ価値ある部分の文書と、何もしておらず誰の得も見えていない夢想家の文書が混じっている状態であり、後者は前者に失礼ですらある。</p>
<p>全体として本人が望み周囲の理解が有るのであれば家事に従事する事を望む女性も包括すべきで、国及び基礎自治体がそれを一概に否定するムーブメントを想起させる事は幸福追求権を阻害することになりかねないので反対。何より公金を投じるのであれば良くも悪くも明確な計画例を示す事は必須でありその部分をぼかしたままで”是正の検討”を都民に要求する様な計画案は出すべきではないでしょう。</p>
<p>・男女平等参画について まず、社会において男女平等参画というのは理想としては理解できるけれど、現実としてここには女性しか雇わないとか普通にありますよ。それに応じて給料も違うのが現実です。担ってる負担が違うのに男女平等で給料も同じにしろとも言うんでしょうか？ それは共産主義の世界の話ではありませんか？給料が違うのはそういった職種や立場、評価の差です。管理職は能力がある方がやれば良いのであって、(後押しは必要かもしれないが)決して女性の人数や割合の問題ではない。組織はそんなに簡単じゃない。また、生物として女性しか出産できないし体力回復も考えれば女性にとっての育児休暇という制度は合理的な配慮ではあると考えます。夫の収入&gt;妻の収入の場合が平均的ですが、育児休暇を取得し収入が2/3になることを考えれば(可処分所得が少ない若手は特に)男性が働いて全額得ることを選ぶでしょう。勿論、女性が育児休暇を取得し再び復帰できればベストです。 可処分所得がまだ低い若年層夫婦どちらも育児休業をした場合、収入が両方2/3では十分じゃないでしょうし、何よりその間別の人を雇わないといけない会社の負担を東京都としてどう考えているのでしょうか。意識変革で人手は埋まりません。次に、「仕事辞めて主夫しますって言っても許されない」のが社会の現実です。実際に、「結婚後、主夫になってもいいか？」という日本FP協会のアンケートに、わずか3割の女性しか「なっても良い」と答えていません。7割の女性が主夫に対して否定的であり、自ずと男性は外で働くでしょう。それに対して男女平等参画だ、ジェンダーギャップがと言っても片腹痛い。繰り返し疑問ですが、まともに働いた経験のある方がこの話を始めていますか？更に、最も本質的な話ですが、厚生労働省の統計「男女労働者それぞれの職業生活の動向」において、『夫は外で働き、妻は家庭を守るべき』という考え方については、反対が賛成を上回っており、若者を中心に固定的な性別役割分担意識の解消が進んでいる。』と既に結論が出ています。つまり、男女平等参画において問題なのは、高年齢層における凝り固まった考えがまだあるからにはほかなりません。結婚をし仮に子供が生まれ、祖父母世代が「お母さんが家にいると安心だ」と言えばそこで終わりですし、実際によく聞く話です。</p>

私は、男女共同参画は廃止しなければならないと感じている  
理由は男女平等になることで本来男ないし女しかできないことをやろうとして、社会を転覆することにしか聞こえない  
男が働きに出て女が専業主婦に専念するのは力強さが異なる  
女が土木作業員や軍人が務まるのか非常に難しいだろう  
こんなばかな話は無いこんな社会を望んでもいないのだ民意に反する

男女共同参画のパブコメ募集とSNSで知りました。  
そこでは具体的に「募集内容」の中から気になった記事を抜き出し、修正案を併記するのが良い。とありましたが、いかんせん時間が限られるので、個人的な印象を送ります。多数の連絡があるかと思いますが、関係の方々目に触れることを願います。  
個人的な印象  
目的が、男女が等しく社会に参画する状態を目指す、というようなことかと思います。ただそこには働けない方の存在がどうしても抜け落ちた印象を与えかねないと思います。幼少である、高齢であるなどの年齢による理由。肉体的・精神的な理由。など様々だと思いますが、こういった文章を作成する時に、働ける年齢であり、肉体的・精神的に労働への支障が少ない人たしか意識されていないような印象と言えよいか。  
常に文中にそういった配慮を加え続けると言うのは難しいと思いますので、はじめに断り加える。もしくはそもそも「男女」ではなく「労働者」とするなど、東京都が誰に向けて動いているのか、ということがより具体的に定義されていることが一つの取り組み方ではないかとも考えられます。  
排除せずに寛容な状態であること、差別でなく区別しつつも変容することに対応できるように。日本国内でも特に東京が、まず、そうあってよいのでは。そのように進んでいってよいのでは。そんなことを思いました。

ご意見①  
全体的に「女性が不平等である」と言う論のために都合のいい部分のみを取り出し、問題そのものから目を背けているように思える。  
該当箇所①  
具体例の一つとして、東京都女性活躍推進計画関係の第一章5ページ目「④コロナ禍がもたらした影響」には「女性の自殺者数が増加しています」とありますが、(このpdf内にはないようなので)厚生労働省のR2年データR2kakutei-01 (npa.go.jp) の2ページ目を見ると  
そもそも男性の自殺者数はまだ女性の二倍以上あり、「女性が社会進出して男性と平等の扱いを受けるのであれば、自殺者数も当然伸びる」のが自然であるため、  
女性の自殺者数に関してはなんら不自然な点はないと考えます。(非常に気分の悪い話ですが。)  
ジェンダーギャップ指数とやらを掲げて女性の自殺者数を問題にするのであれば、まず先に全世界でも上位、先進国だとTOPとなっている日本の自殺率そのものから考えるべきではないのか。  
全体的に上記のような、細かいところだけを取り上げて全体・根源の問題を無視している傾向が感じられます。  
と言うか本当に全体的にそうであり、逐一挙げてはられません。  
詳細の記載されない「概要」のPowerPointでは、この傾向がさらに顕著になっています。

一人一人を対象にした制度設計になってないですよ。戸籍しかり男女別姓しかり、年金第三号しかり。その制度をかえるのはすごく時間がかかりますが、せめてそこからこぼれ落ちてしまった人を助ける仕組み、制度を充実させてもらえれば、男性にも女性にも優しい社会になるんじゃないかと思えます。  
そういう働きかけは各省庁にされているのでしょうか？分断された女性一人一人が生きやすい社会は男性にとっても生きやすい社会だと思う。  
むりしてオールドボーイズクラブに入っている男性もいるはず。  
男だから、男はこんなもん、男はこうあらねば、いままではこうだった(24時間たかえますか的な)というも逆に人権(ちょっと大きくとらえすぎかもしれないがうまい表現がみあたらない)が侵害されている状態だから。こういう参画企画を仕切っている人たちは恵まれているから、男女比率の数値目標とか企業にインセンティブとか。なんかきれいごとばかりで共感がないな一と思えます。全般的にいいこと言ってるけど実効性に欠けるってやつです。旗振りだけで状況はよくなるのでしょうか？日本人にありがちな、やってる感、さらには手段の目的化になっていないか。今一度考えられたほうが良いのではないのでしょうか。  
法律作った、政令作ったその効果は検証されているのでしょうか？  
振り返らなければ次のアイデアもでてこないとおもうのですが、  
いかがでしょうか。

## 1 概論

中間まとめの内容自体はとてもすばらしいと思います。  
都民として、一つでも多くの内容が前進することを切に願います。

男女平等参画社会についてですが、自分の意見と都の目指すあり方と概ね一致します。昔よりは自由になりましたが、男女ともにやんわりと性役割がある状態です。自分としてはすべての人に機会だけ与えられるのが理想かと思えます。管理職の男女比を半分にするなど目標設定ではなく、その人が行きたい道に進めるようにすることです。例えば同僚の女性社員は、お客さんと取引をする仕事をしたいのにお茶出しの仕事をずっとやらされていたという話を聞いてそう思いました。

女性参画を阻んでいるのは核家族化の影響があると考えています。昔のように家事を多人数で共有して負担を軽減できないのですべての人間の時間が少なくなっています。高度成長期時代では一人の収入で賄っていたのでフットワークの軽い核家族にメリットがありますが現代では合っていないかもしれません。この状態で家族を養いながら出産するのはかなり忙しいと思います。

12年以降20年以上も男女平等を推進してきたわけだが、全く効果が認められない。都議会議員の女性比率も28.3%と3割にも満たない。これでは国際的にも認められない。東京が日本を代表する都市であるなら、抜本的に改革し事実上男女比を最低でも50%にすることを望む。要は、男女差別問題に真剣に本気で取り組んでいるかいないかが現れる数字である。答申案の内容は素晴らしいが、結果が出なければ、絵に描いた餅。結果を出してください！

現在、生後4か月の子を育児するために、育児休業中(3月末まで計9か月取得予定)都内在住・在勤の会社員、30歳男性です。

この度は、東京都男女平等参画推進総合計画改定にあたり意見を申し上げたく、お送りいたします。申し上げたいことは数え切れないほどあるのですが、1点に絞ってご意見申し上げます。

これは個別具体的な内容ではなく根本的な枠組みの問題なので、すぐには反映できないと思いますが、今後へ向けてお伝えします。

それは、タイトルとしても東京都女性活躍推進計画となっていますが、そもそもこれらの多くの問題を「女性問題」に押し込めてはならず、「男性特権」や「男性暴力」の問題として、男性の生き方の問題にもより本格的に切り込まねばならないと考えます。

女性が妊娠・出産を機に離職しなければならない問題や家事育児が女性に偏り、ワンオペ育児に苦しむ問題、就活ハラスメントやマタハラ、セクハラなど数え切れないほどの社会的・構造的な差別や被害を被っています。当然のことながら、女性への支援を欠かすことはできませんが、しかしその裏には女性の状況を圧迫している加害者が存在することを考えなければなりません。

女性(妻)の離職にあたっては、男女の賃金格差の問題もありますが、そもそも女性(妻)が働き続けていくことを軽視する夫の存在があると思いますし、家事育児を妻に押し付け苦しめているのも夫ですし、女性へのハラスメントを行う主体のほとんどは男性です。夫が家庭や妻を軽視し、負担を十分分かち合おうとしない(できない)ことや女性を蔑視して個人として尊重しない男性に問題があります。

例えば、痴漢被害に遭わないよう女性に自警を呼びかけるよりも、男性に対して「痴漢は犯罪」でしてはならないことと呼びかけることが先なのではないでしょうか。被害者への支援はさることながら、加害を根絶することの方がより重要です。

そうした意味で、男性特権や男性暴力の問題化と啓発をしていく必要があります。当然これには必ず反発が予想されます。

しかし、「女性問題」として括っけしてしまひ続けることにより、男性にとっての問題として捉えられなくなってしまう。それどころか、女性問題として女性を支援する政策や予算が充実すればするほど、男性は「女性へのえこひいき」「女性優遇」「男性差別」と歪めて捉えてしまう恐れがあり、社会の意識の変化をむしろ妨げてしまいます。この問題に取り組んでくださっている審議会や行政の方々にとっては、社会における女性の不利な立場に立たされていることと支援することは当然の前提なのではいひますが、残念ながら予算を重点的に配分することに対して一般的に十分理解が浸透しているとは思いません。

女性がより自由に生きていくためには、それを無意識のうちに抑圧し、邪魔をし、特権を享受している男性たちが退かなければなりませんし、現在の構造を変えなければなりません。

そのためには、女性問題に押し込めるのではなく、男性にとっては耳の痛い無意識の女性抑圧や特権について積極的に啓発していかなければならないと思います。これには対立が激化することが予想されますが、そこを通らずして中間まとめで強調しているような「社会の意識」を変えることはできません。

男性自身も長時間労働や職場での圧力に悩まされています。私自身、育児休業を取得するに当たり、管理職はスムーズに手配してくれましたが、先輩などから圧力を受け非常に不愉快な思いをしました。

ただ、これは男性や職場のマネジメントの問題であるので、男性自身も「長時間労働なのだから家のことなどできない」「人手が足りないから育児休業などとれない」などと被害者意識を募らせるのではなく、行動を起こして労働時間を減らしたり人員を増やすよう要求するなどして現状に対して闘わなければならないと考えます。

そして行政の皆様には、そうした男性の長時間労働や人員の手配など男性自身も悩まされている問題に対してもぜひ支援して、男性への支援が女性への支援にもつながるような状況を作り出してほしいです。

長文失礼いたしました。最後までお読みいただきましてありがとうございます。

女性・男性、共に自由に生きられる社会にするため、頑張ってまいりましよう。

性暴力に関する記載を1つのトピックとして取り上げ、危機感をもって対策していただきたいです。それは社会進出に大きく影響していると考えます。実際に性暴力を受けた人でも、全員が報告しているとは限らないということを見ると、今もトラウマに苦しんでいる人が多くいます。性別に関わらずこのような過去から立ち直れなくなる人をサポートする体制はもちろんです。そうならないように対策を練る事が課題だと考えます。現状13歳以上から、性的同意を得れるという、先進国にしては非常に遅れた法律があり、市民は守られていない状況にあります。性暴力の根底には、多く男女の格差や偏見があり、女性の社会進出に大きく影響している内容だと思ひます。

共働きしなければ立ち行かない人がほとんどの社会で、もはや私たちの中には「家にいる人」はいないです。そのような状況の中、いつまでも「女性が家にいる」ことを信じたまま、家事育児、介護までも女性に紐付けし、「女性が」それらと仕事を両立することを「活躍」とし、それを推進するための施策を「支援」と呼ぶことに大きな疑問を持ちます。

それらの言葉遣いが、ステレオタイプを増長させる有害さを持つと考えます。

平等とは、そうした紐付けを意識的にリセットすることから始まると思ひます。市民への啓蒙が必要です。言葉の点検をお願いします。

取り組みが23区内のものが多すぎる。東京都は山手線から遠ざかるほど貧窮者が増えます。23区に給付金が配布された事など見聞きしていますので、東京都は23区より視野を広げて下さい。そしてアイデアより金を出させる。決まり事がいくらあっても、雇い主の男が「今度から～だから」など雇止めや言い切られるのが現状です。

・電車の中に妊娠してゐる女性や小さい子どもを連れてきた人のためのスペースがあると、子どもを安心して電車に乗せられる。

全体総括

文章中の性別がLGBTや他の性別に置き換えられたときに、不当なものではないか、社会的性別、自己認知的性別、生物学的性別など、単一の性別に特有の問題ではないか、などのチェックをしてほしい。

生理の貧困について言及されてなかったと知って驚きました。

・ナプキンやおりものシートの無料配布場所設置をお願いしたいです。

<p>このまとめに「生理の貧困」についての記載がないのはなぜでしょうか？</p> <p>今年になり急速に知られることになったこの問題について、東京都としての取り組みを          &lt;内閣府男女共同参画局「生理の貧困」に係る地方公共団体の取組(第2回調査 2021年7月20日時点)一覧&gt;  <a href="https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/kenko/periodpoverty/pdf/2-2.pdf">https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/kenko/periodpoverty/pdf/2-2.pdf</a>          において見ましたが、&lt;防災備蓄から288バック&gt;を配布するのみというのは、          対応として余りにも不充分と言わざるを得ません。          先日、自分がこれまで生理用品購入だけのために使ってきたであろう金額をざっと計算したところ、40万円以上という計算になりました。このまとめが指摘されているように、長引くコロナ禍の中で社会的に厳しい状況に置かれている多くの女性にとって、こうした行政からのサポートは、「ある」としっかり表明されていること自体が安心感をもたらし、重要なことではないかと考えます。          予算措置や企業などを巻き込んだ継続的な対応と、都としてのメッセージの重要性を念頭に置いた対応をお願いしたいと考えます。</p>
<p>「生理の貧困」についての記載が見られなかったようですが、なぜでしょうか。</p> <p>生理に関する不理解が男女問わずあると思われまます。そのために、当事者である女性は体の不調に気づかず病気になるったり、あるいは望まぬ妊娠につながることもあります。          また、男性の生理に対する無理解により、女性にたいする差別的な発言や、ハラスメントに繋がっている事例も散見されます。          ぜひ、生理に関する正しい生理教育を男女ともに学校教育の場で行うようにしていただきたいです。</p>
<p>小中学校・高校や、公共施設の女子トイレに、無料の生理用品を置いていただきたいです。          また、生理用品は軽減税率の対象とするよう国に働きかけて欲しいです。</p>
<p>女性相談(女性の自殺) 最近、男性相談もやっているという場所が増えてきたが全然平等ではない女性相談は週6日8時間のところが多いが 男性相談は週1~2日で2~3時間程度のところが多い また、女性の自殺が増えたと騒いでいるが増えても女性は男性の半分の自殺となっている女性の自殺を騒ぐのであれば男性の自殺対策に女性の倍以上の予算と時間を割くべきと思うが実際には女性の相談窓口ばかり増やされている 平均年収 男性の平均年収のが高いといい女性の支援が沢山あるが 女性の平均年収以下の男性に対する支援はほぼない キャリアアップ講座など 女性の管理職を増やしたいというのはわかるが 女性限定の講座であることがおかしい 女性であればお金持ちでも受けないと思うが女性議員や大学教授などの一般的にも成功している女性も受けることができるのに男だからと男は底辺にいても受けることができない</p>
<p>生理の貧困について、問題意識をもって取り上げていただきたいです。男女の格差を大きく反映しており、女性の社会進出の妨げになっています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間に対して、こなしした仕事に対して同額の給料を(そうではない今、充分な補助金を)</li> <li>・生理用品を無料にしてほしいです</li> <li>・産休が取りやすいように</li> </ul>
<p>生理の貧困についての項目が入っていないようです。          見つけられなかっただけで入っているならいいのですが、なければ必須項目として入れてください。          新宿区は、生理の貧困が話題になった今年の春に、区長の一任で防災備蓄品からの配布が一度だけありましたが、臨時ではなく常に行なうようにしてください。人間は誰もが女性から生まれるのに、東京都の人間社会は男性中心で、生理のことさえいっしょに考えたりサポートできていません。他の市区町村、他の道府県、他の国々を参考にしないでいいので、東京都がまずいちばん最初にやってください。東京都の社会構造自体が、悪循環を繰り返す構造になっています。活動家や当事者の意見を、アンケートを取るなどして、構造を明らかにしてください。この都民意見の募集が行われていることをわたしに知らせてくれた三十代の女性は、23:00に残業から帰ってきて夕食も取らずに書いています。          女性の生きづらさをわかりやすく説明したnoteがありますから、笛美さんというフェミニズムの活動家のnoteや著書を参考にしてください。問題を解決するには、まず問題の構造を明らかにすること。上野千鶴子さんの言葉です。しがない一般都民の言葉ではないですから、ぜひ参考にしてください。ぜひ社会構造からよりよい東京都の男女平等参画を考えて下さい。女性の活躍推進という言葉への違和感を持てる感性を持ってください。都民は、東京都の改善に積極的に参加したいと思っています。都民が参加しやすいリーダーシップを取ってください。都民の意見の募集を、乳がん検診受診の促進くらいやってください。要らないグッズといっしょに一戸一戸に送ってください。都民が参加しやすいようにフェミニストなど活動家の意見を聞いてください。いっしょに問題を解決できるように、お互いにより東京都にできるように、ぜひよろしくお願いします。          ここまで読んでくれていたら、ありがとうございました。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・貧困対策については男性に対しても。うまくいかない男性が勝ち組女性を殺したりしないように。</li> <li>・性教育や軽度の性犯罪防止、独身女性の貧困対策も力を入れてほしいです。</li> </ul>
<p>コロナ被害が特に女性、母親に大きな負荷が掛かるので、コロナ対策の終息へ向けた対策を。特に保育学校を定期的な下水検査とPCR検査を併用して徹底を。</p> <p>全体として          「～の充実を図ることが必要です」          「～を発信をしていくことが必要です」          「～の見直しを進める必要があります」          という表現が多く、具体性に乏しいと感じました。          細かすぎる意見だと思いましたが、こういった情報がないと社会が変化していくのは難しい思いました。</p>

計画策定にあたって、複数回の法改正そして具体的事例に合わせ設けられた立法など、それらの経緯を確認することは重要である。ただ、経緯や策定された法律や条例また国連からの提起などを「それぞれを確認すること」と「計画の策定で重んじるべき態度」には違いがある事を念頭に置かなければならない。なぜなら、この計画を元に行われる保護や救済、あるいは生活や職場など様々な場面での参考、行政側が基準として参照する場合など計画の使用には様々な場面が想定される。それらの場面で【基本的考え方】で示されたような多岐に渡る動きや方針などが重視されてしまうと、根幹であるはずの人権(個人の尊厳)を守るという主眼から意識が逸れさせてしまう恐れが生じるからである。それを防ぐためには、経緯、関連する法律、地方自治体としての取り組み、新たな懸念や新語等、これらをカテゴライズし、そしてその間を三段論法的に横断する解釈を計画として認めてしまう事のないように配慮する必要がある。例えば、国連で策定された議定書や目標、昨今より幅広く用いられるようになった「ジェンダー理論」などは平等参画のテーマで積極的に盛り込まれるものである。しかし、それぞれの提唱元はそれぞれ別個の問題意識や提起の具体的な範囲そして目標などが設定されているものである。文言が日本社会に広まっていたとしても、正確に発信元の具体的な背景が共有されているとは限らない。その言葉や理念には、往々にして海外の宗教や文化を前提とした人間観や性別観や、それらが背景となって起きた問題の分析などが土台とされていることは、日本においては中々省みられない。その言葉が日本国内で学術的な定義付けがされていても、日本の今現実に生活をする人々の実情を反映した言葉という確証は無いと警戒心を持たなければならないということの意味する。

地方行政から市民に向けてのものであるため、そこには予算や人員のみならず法律による具体的な限界が存在する。

よって、国連の特定の委員会発の提唱や学術の分野からの発信や世間で大きく取り沙汰される言葉などがあっても、計画策定にあたって最重要となる目標は、都の最大限可能な行動の範囲の中での具体的な救済方法の追及である。「ジェンダー」など、医学的定義や診断も絡む言葉は安易に扱えるものではない。社会学方面から積極的に発信されているものの、社会学の中でさえ身体的と精神的と社会的等の様々な用いられ方がされておりブレがある。そして性自認に関する重大な事故も起きている(少年ブレンダの事件で有名。また昨今二度の性転換手術を受ける若者などの事例がある)言葉である事も注意点として共有すべきであろう。ジェンダー理論を含め参考とする理論について、東京都は検証は可能であっても定義そのものに踏み込むことは困難であるという再認識する必要があると提起する。これは歴史上に見られる、性別に関する理論や断定が悲惨な弾圧引き起こした事からみても警戒すべきである。理論の例としては、「神が世界を作った 意思を含め全て神の思し召しである だから(女性に)自由意志はない」といった三段論法が前提のもの。こうしたものは聖者が伝えた元来の教えに対し、後世の人間が行った解釈が暴走したものと言える。様々な専門家や現代の世相が重視するスローガンがあったとして、それらを網羅するような理論すなわち三段論法的な計画に陥らないことが肝心である。以上を踏まえまとめると

・計画は行政として行えることや提供しているものをシンプルに示す

・市民がそこにアプローチしやすくする具体的な配慮や窓口対応の設計に時間を割く(あるいはその具体案をまた市民に募る)

・(再三になるが)スローガンの掲げる文言なども乱暴な三段論法を用いないよう注意する

※男女平等参画が歩んできた道のりや時間を鑑み、市民を性別で二分した上でバランスを取ろうということから、少子化から想定される具体的な問題への注視や、「平等参画の目標から”男性あるいは女性として”という押し付けが生じないように」といった慎重な態度を提起などが行われるべきタイミングではないだろうか主に3つの点を計画策定にあたって踏まえるべきものとして提案する。

いかに様々な方針や制度が設けられたとしても、市民に申請主義が完全に浸透しているとは言えず、また追い詰められている人が申請に漕ぎ着けるのは尚更に困難である。

示された計画が市民にとって極めて具体的なものであったなら、それは法の範疇という限界の中で人権を守る挑戦を続けている、男女平等参画の理念にも合致するのではないだろうか。

ジェンダーギャップという言葉について極めて問題のある言葉である。理由は主に2点。・経済、政治、教育、健康、それぞれの分野の具体的な関係性が示されていない指数である・それら4つの項目に深く関係していない問題にも「ジェンダーギャップの現れ」と乱暴に用いられている例えば独裁国家や戦災被災などの著しくバランスの崩れた国家を指して、具体的に人権を回復すべき部分に注目するための目安として用いるなら有意義であろうと個人的には思う。

なぜなら、市民の政治参加や経済活動への参加に選択肢が生じるのは、ある程度の社会の豊かさや教育や法制度が成立してこそだからである。戦争で男性の人口が減り様々な労働分野への女性の進出や遺産相続に関する法改正が進んだのは第一次世界大戦以降の各国に起きた事であるが、その状況を「ジェンダーギャップ指数」が示す問題とすべきだろうか。その状況での女性の労働者の増加を「改善」とみなすのか、生活のために女性が身体に無理をしてでも労働せざるを得ない社会として「悪化」とみなすのか、ジェンダーギャップ指数は一切答えを出すものではないのである。医師の男女格差についても、経営に関する具体的な問題から重労働を継続して指示しやすい男性医師が用いられやすいという面がある。からてエンダーギャップ指数を用いて、短絡的に男女同数にせよと働きかけをしてよいものだろうか。そのような事をして満足するのは成果だけを気にする政治家と、権威を高める事に夢中になっていただけである。苦しみを背負うのは市民だ。

ジェンダーギャップ指数という言葉を否定しなくとも、こうした問題意識を持つ事は可能である。

東京都が全世界に先駆けて、ジェンダーギャップ指数と具体的な問題との隔たりに注目し、解決を行った行政という名譽を得るのを一市民として期待する。

この計画全体で、独身の女性へのサポートが足りないと思いました。

また性暴力についてが各項目ごとにあります、もっと包括的に取り組んでほしい。

1.ご意見

①女性の貧困への取り組み

・男女の賃金格差を是正する

・住まいは人権と捉え、住居を喪失しそうな女性をサポート

・独身、ひとり暮らしの女性へのサポート強化

<p>さまざまな福祉的な支援からもれている若者たちがいます。そうした人たちは、行政への信頼度が低下しています。そのため、いかに、そうした人向けに行政への信頼度を高めていくかを考えることが重要です。</p>
<p>男女参画のための建前の制度については多くの法人において徐々に整備が進んでいると理解しています。ただ同時に、男性の育休が男性側に活用されていなかったり、制度と現実の乖離によって男女平等が妨げられていると感じています。制度はあるけれど、任意になっていたり、企業の本音と建前が違ったりすることで、東京は国際都市であるにもかかわらず諸外国の男女平等に比べて大きな遅れを取っています。この点について、行政ができることは「指導」と「発信」だと思いますが、前者については拘束力がない一方で、都が率先してジェンダー平等が今後の社会の持続性に不可欠であることについて、発信していくべきではないでしょうか？</p>
<p>また、サイトが見にくく、都民への意見募集が形だけのものに見えるので改善を要求する。</p>
<p>ここからは、意見募集の仕方についてのお願いです。      今回のように膨大な文字数の書類に目を通し、メールや郵送で意見を伝えるのは、とても時間と労力がかかる事だと思います。      せっかく意見を幅広く募集するのであれば、Webサイトで見やすくわかりやすい内容で公開し、Webサイト上で意見を投稿できるようにしていただけたらいいなと思います。      そうする事で、仕事や育児で忙しい方、中学生や高校生などの若い世代の方も気軽に意見を伝えられて、より幅広い意見を募集でき意義のあるものになるのではないかなと思います。予算の関係等もあると思いますが、少しでもご検討いただければ幸いです。</p>
<p>●性産業従事者への働きかけの視点の欠如      特に欠如しているのが、男女ともに性産業従事者に対する公共からのケアについての対策があまり書かれていません。これはどういうことなのでしょう。JKビジネスに対する批判的言及はありますが、青少年保護の観点からのもぐらたたきの規制の可能性に触れているにすぎません。      性を扱うビジネスを行う側にも様々な立場の人間がおります。そこにこそ公正な男女平等参画の最前線として貧困や暴力から切り分け、行政が寄り添っていく必要があるかと思われま。</p>
<p>正規雇用が女性の方が少ないなどの問題について、妊娠、出産によって女性が休職を必要とするのは事実であり、それを是正するために必要なのは女性に対する優遇措置なのではないでしょうか。また、その是正に伴ってこれまでに女性が不利であったからと女性に有利になってしまうことは、逆に男性への差別になってしまうことも認識しておく必要があると思います。不要と言っているわけではありません。例えば力仕事が必要な労働であれば純粋な能力で採用を行えば男性に偏ってしまうことはそういった会社で職員の男女比を半分に近づけようとするれば力仕事以外の雇用について女性に有利な採用になっていくことは十分考えられることです。平等と公平公正が両立できるわけではないことが考えられていないと思います。特に金銭的な支援に関して、子育てや介護の支援を強化することには賛成できますが、女性事業者や自営業者への支援への必要性の根拠が分かりません。そこに男女差はないと思います。</p>
<p>女性育休の取得率が平成11年だと56% 徐々に上昇して平成19年89.7% そのから男性の育休が少しずつ増えていくが女性の育休は少し減っていく感じになり家庭の育休取得はほぼ横ばいになっている 3.平成19年第1子を生む平均年齢は29才 つまり育休がある程度とれるようになった女性がいまやと管理職候補になる世代であるため女性の管理職はまだ低いというのはスジが違いこれからである 国会議員の場合にも書いたが管理職になるのは20人に1人といわれているため 管理職に男が多いと言ってもなれない男の方が圧倒的に多いのに 男性社会が悪いという言葉をよく見聞きする</p>
<p>働く女性に『輝く』という言葉は止めた方が良いでしょう。輝くどころか女同士の戦いになってしまいます。それに女性の活躍を向上するとはいえ仕事ができる人材だけ与えるのみ。何にか『働き方改革』なのでしょう。女性に賃金を向上した方がよっぽどきらめきます。</p>
<p>『働き方改革』よりもまずはハラスメント防止を積極的に行って下さい。厚生労働省のハラスメント相談、法務省の女性の人権相談、労働組合等『上司に言って下さい』『労働基準法があるのでご案内します』この一言は止めて下さい。      ・衣食住関連の業界(協会、財団)は今後原産国から会社名に表示して下さい。例えば物を選ぶ時原産国を確認する事がありますけれど特定の国に無意識な差別を助長していると考えています。      ・紳士服業界は男らしさと女らしさへの強要は止めて下さい。      ・選択夫婦別姓を合意するには海外にいる賛成派の議員に力を貸す。</p>
<p>ご意見      「東京都女性活躍推進計画関係」というタイトルについて。      →「女性活躍」という表現を「男女活躍」等の表現に修正      あくまで「男女平等参画推進」が本計画の根幹である。あくまで「男女」である。      しかしタイトルには「女性」としか書かれておらず、根本的に「男女の平等」を本当に望んでいるのか疑わしい節がある。また、あらゆる条項が「男女間の対立、差別」に単純化することで、複雑化している現状を都合よく解釈しているだけではないかという疑義が発生する。</p>
<p>2, 概要、中間まとめ本文にしてもやたらと横文字、和製英語が羅列してあり一般の都民の理解に供するものとなっていない。      いたずらに美辞麗句を連ねても一般に理解されないのでは都税の無駄ですし、男女共同参画の推進も到底望めないでしょう。</p>
<p>都の財政支援を強化しつつ、事業者への男女格差をなくすための規制を策定することを求めます・。</p>
<p>男女共同参画をうたうならまず審議会メンバーを男女半数ずつとすべきでは。      せっかくの男女共同参画を進める方々が基本を踏み外して啓発活動などを謳うのはおかしいのではないのでしょうか。      今からでも審議会メンバーを増減させて人数を調整していただきたい。</p>
<p>『大人の学び直し』を広めてほしい。資格や習い事ではなくSNS、テレビは『大人の学び直し』を促進を。      ・大学、専門学校に行きたくても様々な事情で進学を断念せざるをえない方に支援と対策を。</p>

<p>政治家に女性が少ない女性の声をという教授や女性団体の幹部が議員に立候補しない 寄付・クラウドファンディング等いつもは活発に活動資金のお金集めしているのに選挙資金については集めようもしないでお金がないという。特に講演などによくでる教授などはなぜ政治家にならないのか？ 政治資金で存分に研究できるし省庁にデータを出してもらったり調査自体もやる側からやってもらえる側になるのにである</p>
<p>また男女共同参画センターなどで女性側だけの問題を議会に反映させておりジェンダー平等というのなら男女共同参画センターのシステムも換える必要がある</p>
<p>(1)意見:  ①「男女平等参画推進総合計画」を実施する為の拠点となる場(特に、男女平等推進センターなど)の設置と充実支援に力を入ると共に必要に応じての予算措置を求めます。  ② 男女平等の意識(固定的役割分担を含む)を高める為に子どもたちが誕生してから社会人として生きて行く間、たゆまぬ学びが必要だと思います。「ゆりかごから墓場まで」人権教育の充実を求めます。(ここでも、①は必須です)  ③選択議定書の早期批准を国に働きかけて下さい。  選択議定書は女子差別撤廃条約にうたう女性の権利を担保する仕組みを盛り込んだものであり、日本の男女平等社会推進の為に欠かせぬ条約だからです。  (2)理由: 計画の全体を通して「・・・高めてゆきます」「・・・実現を目指します」「・・・重要です・必要です」等々の言葉が散りばめられていますが、どれも それではその為に何をし、どう具体的な施策を講ずるのか 明らかではありません。  男女平等参画の推進計画は、都民一人一人の(意識を含め)参画なしで進める事は不可能です。  従って、行政と都民、或は都民同士がコミュニケーションする場が不可欠だと思います。  特に(3)地域活動に於いて。  しかし、コミュニケーションする場が保障されていない、足りないという現実があります。  計画を実現する為の足がかり・拠点となる場を確保出来る様、地域自治体への働きかけや具体的な支援を期待しつつ、計画へ盛り込んで頂ける様要望します。  各自自治体のセンターの有無・規模などの実態を明らかにして下さい。</p>
<p>男女平等参画社会に向けた活動をされるのであれば、まずは子どもの親権は父母双方にあるという国際的な感覚を国民に認知させ、国際結婚をした日本の(特に母親)の子どもの連れ去りが強く非難されていることを認知し、公民へ周知してください。  基本的に父親が親権を認められない社会が男女平等ですか？</p>
<p>1「フェミサイド」対策を求めます。  フェミサイドは女性への憎悪殺人です。今年8月に小田急電車内であった傷害事件はフェミサイドの意図を持ったものでした。  男女共同参画のバックラッシュの動きとともに、女性に対する差別感情からくる憎悪を犯行に移す男性がいることに衝撃と恐怖を感じています。ヨーロッパ先進国では国をあげてこのフェミサイドへの対策を講じているそうです。東京都でも、フェミサイド対策をしてくださいようお願いいたします。具体的には「性差別に基づく犯罪、フェミサイドを許さない」と都が発信してくれること、フェミサイドについて調査し、行政、警察の職員たちがフェミサイドについての研修を受けること、そして防犯対策の強化を求めます。  2 上記該当箇所は第一部3の(3)になると思います。</p>
<p>・女性が、結婚しなくても1人で健康的に生活することができる賃金を保証してほしい</p>
<p>《(1)誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり》  幾つかの新聞や調査書を読んだ結果、仕事と育児と介護の両立は『家庭のみでは絶対不可能』という結論が出ました。  まあ当然ですよ。育児も介護も基本的に24時間対応しなければなりませんからね。  そこに『税や社会保険料を収めた上で生活費となる金銭を稼ぐ為に働く時間』が8時間に通勤時間を加えれば、時間的に破綻する事は誰でも解る事です。寝る時間すらありません。実際、これは『介護をする子供』即ちヤングケアラーがこの状態に陥っています。学校にいる時間と通学時間が労働者よりも少ない中高生ですら事実上生活が破綻してるんです。これ言うとしたら働く時間を減らして生活の質を落とせばいいじゃないか」という人がいますが、これは『貧困の強制と放置』という先進国において最大の恥となる思想です。この解決方法は二つ。一つ目は『公的施設の増備』により介護対象者や保育対象者に『事実上の小旅行』を提供して介護や育児をしている人に『事実上の休暇』を持たせる。問題点は『毎日行かせるのは無理』『介護対象者の中には自動車に乗る事自体が困難な者がいる』『そもそも世帯収入が少ない為そのサービスを使えない世帯がある』という所です。実際、このサービスは年収400万以下には相当重い負担になりますね。そして二つ目が『行政が育児・介護手当を出して誰かがつきっきりでそれにあたって問題無い制度を作る』というものです。もうそれこそ『その気になれば24時間三交代のシッター・介護人を雇えます』位の給付を出して『共働きでも破綻しない生活』を保証してもいいのではないのでしょうか。昔みたいに『普通に8時間働いたら年収600万は固い』というのならともかく、今は共働きでも300万行かない世帯がありますからね。最早日本は『夫婦そろって8時間労働で年収300万以下の住民税課税世帯』を中心に考えなくてはならなくなったのです。まずここから手を付けないと『女性の正規雇用・管理職・経営者の増加』なんて到底達成不可能ですよ。そもそも『会社8時間+家庭数時間の労働』自体が『事実上の労働超過状態』である可能性があるんですからね。</p>
<p>中間まとめ内64ページ「取組の方向性」の「人権尊重を基盤にした男女平等参画社会の実現のため、学校、家庭、地域、職場等あらゆる場において、相互連携を図りつつ、男女平等参画を推進する教育・学習の充実を図ることが必要です。」という記載には「具体例として、生理貧困を援助するために生理用品を校内のトイレに設置する、保健体育の授業で生理について性別関係なく教育するなどが挙げられます。」と書き加えた方がよいと考えます。理由は、生理への理解が少ない、恥ずかしいものと捉える風習により、生理中の生徒が教師に言えず授業に出席できず成績が落ちてしまったことがあったからです。また、体育の授業を厳しい生理痛により欠席しなければならなかった生徒が単位を落としてしまったこともしありました。避けることのできない生理という存在について誰もがオープンに語り、理解し合えるようにする必要があります。</p>

仕事と子育ての両立という、この前提となってる固定観念が間違っています 両立ではなく、仕事の1つとして子供作りが専業出来る社会体制の構築が必要 介護が仕事であるように、出産、育児、子育てという重要な仕事です 出産、育児、子育て中は、国から子育て業務として雇用し、給料が出るようにする

PTAが母親の時間や労働を割くのでキャリアが阻害されないように参加強制の禁止、親の性別で参加の不等がないように。(母親は無償労働者とみなされがち)

建築・土木業に女性が少ないことについて、アンコンシャス・バイアスが大きな要因と書いてありますが、こういった仕事は力仕事が多く、男女の生物学的な力の差も起因するのではないかと考えられるため、一概に、そのみが原因とは言い難いと思えます。

#### 考え方

- ・男女平等参画に関する様々な視点からの御意見について、施策を進める際の参考にされることを期待し、掲載させていただきます。