

「東京都男女平等参画推進総合計画（素案）」についての意見募集結果

意見募集期間

令和8年6月4日(木曜日)から同年7月3日（金曜日）まで

意見総数・内訳

総数 208件（提出件数136件）

括弧内は内数

計画全体（位置付け等）	18
第1編 第1章 計画の基本的枠組み	12
第2編 第1章	146
ビジョン1 男女ともに自分らしく希望する生活ができる社会の実現	(57)
ビジョン2 雇用・就業分野における女性活躍の推進	(32)
ビジョン3 男女平等を阻む意識の改革や環境整備	(35)
ビジョン4 配偶者暴力対策	(22)
第2章 計画の着実な推進	12
その他	20

- ・提出いただいた件数ではなく、主なご意見と考えられる部分を件数として計上しています。
- ・ご意見は、その内容に近いと考えられる箇所に分類しています。
- ・ご意見の趣旨を尊重しつつ、明らかな誤字・脱字や文体等の表現を修正しています。
- ・同様のご意見を集約して掲載しているため、掲載意見の数と上記の件数は一致しません。

【ご意見】	【都の考え方】
総合計画全体について	
○ 東京都男女平等参画推進総合計画は、「男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画及び東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画」を中核に据えて構成すべきだと考えます。その観点から、具体的な施策が、「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」だけになっているのは、問題です。 ○ 女性活躍とDVしか述べていない計画に深く失望する。 ○ 全体的に女性活躍とDVしか述べられていない素案であるといえる。各部署の連携が感じられない計画書となっている。	・本総合計画は、女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画としての「東京都女性活躍推進計画」及び配偶者暴力防止法に基づく都道府県基本計画としての「東京都配偶者暴力対策基本計画」を一体的に策定するものです。 ・また同時に、男女共同参画社会基本法に基づく「都道府県男女共同参画計画」及び東京都男女平等参画基本条例に基づく「行動計画」でもあります。 ・本総合計画により、男女平等参画の促進に関する都の施策及び都民・事業者の取組を総合的かつ計画的に推進していきます。
○ 「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する東京都基本計画」との関係を明記されてはいかがでしょうか？無関係である場合も、無関係であることを記載してはいかがでしょうか？「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する東京都基本計画」では「男女平等参画推進総合計画」に関連する計画として整合性を図ることとし、更に計画の理念として「男女平等の実現」を掲げており、そしてその事業内容・連携する団体等は「男女平等参画推進総合計画」に記載されるものと重なったり関係したりするものが多くあります。2つの計画の関係を明記することは、それらの計画の事業を滞りなく進めるためには必要に思います。 ○ 「男女平等参画推進総合計画」に「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する東京都基本計画」を合流させることは検討されていないのでしょうか？「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する東京都基本計画」の内容は相当部分が「男女平等参画推進総合計画」に包含されているように見えます。 ○ 都は、法定計画である「都道府県男女共同参画基本計画」「都道府県女性活躍推進計画」、「都道府県配偶者暴力対策基本計画」を一つの計画として「参画推進総合計画」を策定しました。とありますが24年4月から施行された「困難を抱える女性のための支援法」がどこにも言及されていない。法律は国のものでも実施は各地方自治体が行うものであるののでしっかりとの方針をだすべきである。 ○ この計画に2024/4 施行の困難女性支援法が言及されておらず、欠陥と言わざるを得ない。 ○ 策定に基づく法律に「困難女性支援法」が計画の中に言及されていない。	・本総合計画は、都の基本計画である「2050 東京戦略」を推進する計画であるとともに、他の法令や計画等との整合を図りながら策定するものです。 ・困難な問題を抱える女性への支援に関する法律及び同法に基づく都道府県基本計画は「関係法令、条例等」として盛り込んでいます。 ・「困難な問題を抱える女性」への支援については、関係局と連携し引き続き取り組んでいきます。
○ 人権保障の原点に立っていない。少子化対策と労働力不足対策の計画で男女平等計画とはいえない。 ○ 本計画は、男女平等参画社会の実現を掲げる重要な政策文書である。しかしながら現行の構造では、「人口減少対策としての女性政策」という性格が強く、ジェンダー平等の本来の理念が十分に前面化されているとは言い難い。「人口を維持するための政策」ではなく、「誰もが自らの意思に基づき生き方を選択できる社会を実現する政策」として再構成されることを強く求める。 ○ 少子化による労働力不足解決のための総合計画に変質している。 ○ 男女平等参画推進計画そのものが企業の利益のためのものになっている。 ○ 差別のない自立ができ持続できる働き方を望むのは人として当然。この計画が、企業の視点で策定されているようで、「本題」が変質している。	・本総合計画は、「誰もが自らの生き方を性別にとらわれず選択できる社会」の実現を基本理念としています。

【ご意見】	【都の考え方】
(続き) ○ 本来ジェンダー平等政策の中心であるべき構造的課題は後景に置かれている。例えば、賃金格差や女性の非正規雇用の多さ、家事・育児時間の大きな男女差、管理職における女性割合の低さといった問題は認識されているものの、構造上これらはライフイベント支援の後に配置されており、優先順位が相対的に低い。労働構造（賃金格差・雇用形態）、ケア責任の分配（家事・育児負担）、意思決定参画（管理職比率等）を優先的に位置づけ、その上でライフイベント支援を配置する構成へ見直す必要がある。 ○ 出生数が急速に減少していることや人口減少の加速が強調され、これが主要な社会課題として提示されている。さらに労働力不足の深刻化が指摘されており、「人口減少＋労働力不足」が政策の基礎課題として明確に設定されており、ジェンダー平等が独立した目的ではなく、少子化・人口課題への対応手段として位置づけられている点に違和感がある。 ○ 「人口減少社会の中で東京が持続的に発展するためには女性の活躍が鍵」と明記されており、女性政策が経済維持の文脈に強く結びつけられている。さらに「人口減少社会の中で女性の力を最大限引き出すことが不可欠」とされており、女性の位置づけが人権主体というより社会資源として扱われている。これを改め、「権利の保障」および「機会の平等の実現」を基本理念の中核として再定義することを求める。 ○ 重要な点として、少子化対策とジェンダー平等政策が概念的に整理されていない。本体、少子化対策は子育て環境の整備（社会政策）、ジェンダー平等は権利・機会の平等（人権政策）として区別されるべきである。しかし本素案では、p.35、p.42にみられるように、女性活躍やジェンダー施策が人口維持・経済維持の枠組みの中に組み込まれており、結果としてジェンダー平等が手段化される構造となっている。 ○ 個人の意識の問題にすり替えない計画を望む。SRHRの観点が全く欠けている。人手不足を子を産まない女性のせいにしてている。	(続き) ・男女平等参画社会の実現にあたっては、男女ともに性別によって制限されることなく、自らが希望する生き方を選択できるようになることが必要です。 ・人生を送るなかでは、ライフイベントやライフステージに応じた様々な状況に直面します。多岐にわたる課題・困難を男女平等参画の視点から検討し、施策につなげていきます。

【ご意見】	【都の考え方】
第1編 第1章 計画の基本的枠組み	
○ 男女共同参画センターは箱物行政の一種として推進されてきたが、箱物としては主に社会運動団体用の施設であり、支援内容との乖離が生じている。この点を国も意識しており、ハードからソフトへという方向を打ち出して、国立女性教育会館は廃止された。したがって、都も時代遅れのガイドラインに無批判に従わなくてよいであろう。社会運動の施設利用は低調であり「強化」でなく見直しが必要である。東京では貸会議室ビジネスが発達しており、豊富な会場が安く借りられる。動員型から当事者支援型への転換が必要であろう。 ○ 東京都を含めて全国の男女共同参画センターが女性活躍支援やダイバーシティになってない点。協働事業が法人がNGな点。年商5000万とか大きな売り上げがない企業であれば法人の協働も認めてほしい。女性経営者の事業はわりと社会課題を解決する事業が多いのでビジネス内容で判断してほしい。非営利、低価格提供でないとダメな点などはもう時代にあっていない。どんどん売り上げて利益をあげていかないと日本はダメになっていくし女性の賃金も上げていくべき。支援や協業スタイルを見直してほしい。内閣府からでる支援金が末端までちゃんと使われてない。協働企画事業者は安く使われているだけ。内閣府にも伝えてほしい。東京神奈川川崎の男女共同参画センターは来館者が少ないのに社員数やスタッフが多すぎて疑問です。税金活用の見直しを。 ○ ウィメンズプラザが窓口だと、男性が相談しにくいのではないかと思います。自治体との連携を強化するなど、もう少し工夫が必要かと思います。 ○ 「女性支援新法」とありますが、正式な名称である「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」あるいはその略称である「困難女性支援法」に改めてはいかがでしょうか？「女性支援新法」は、厚労省ホームページ等で「困難女性支援法」の別称として記載されるものの、同法の別称としては一般に知られておらず、何のことが良く分かりません。記載を見直さないまでも、同ページ内に注記するなどして誤解の無いようにしてはいかがでしょうか？ ○ 社会的背景として、高齢単身世帯の増加及び孤独・孤立の深刻化を明記し、男女平等参画施策との関係を整理していただきたい。東京都では単身世帯が増加しており、高齢者の孤独・孤立が重要な社会課題となっている。内閣府の孤独・孤立対策推進法の施行や東京都孤独・孤立対策推進計画との整合を図る観点からも、性別にかかわらず社会とのつながりを維持できる環境づくりを計画上位置付けることが望ましい。 ○ SNSの利用による被害について述べられていますが、本資料のp.123に記載されている通り、SNSと同等以上に「メディア（テレビ、ラジオ、新聞、雑誌など）」が影響を与えていることが見て取れることから、「メディア（テレビ、ラジオ、新聞、雑誌など）」の影響についても記載されてはいかがでしょうか？ ○ 日常的に進めるべきであり、5次計画の目標はどう達成されたのか、明らかにすべきではないか。 ○ 「ジェンダーギャップ指数」は国の男女共同参画基本計画では第5次から第6次への改定に当たって言及が削除されました。都としては「ジェンダーギャップ指数」を指標として用い続けるということでしょうか？「ジェンダーギャップ指数」は世界経済フォーラムの算出する指標ですが、例えば国連開発計画（UNDP）の「ジェンダー不平等指数」では日本は世界22位の男女平等実現国と評価されており、「ジェンダーギャップ指数」による国際比較が適切であるかは、国の計画から「ジェンダーギャップ指数」への言及が削除されたことで、都による説明が必要となっています。 ○ 東京都若年被害女性支援事業では、配偶者暴力対策にも取り組む協働先団体について、不適切な会計等についての住民監査が認容され、更に複数の住民訴訟が係争中となり、その訴訟過程では一部団体から都に対する返金も為されるなど、直近に大きな課題があったことが知られています。計画の更新にあたり、今後に向けた考え方として、問題の振り返りを行うとともに再発防止の意思と措置とを記載されてはいかがでしょうか？この件に関して、現在進行している住民訴訟への対応も含めて、都からの発信が十分に為されていないことから、訴訟の当事者からの情報発信によって都への信頼が棄損されかねないように見えます。無用な誤解により都民の利益、被支援者の利益が損なわれるように都からの積極的な情報発信を希望します。	・男女平等参画の推進には、様々な課題の把握や、行政のみならず、企業、大学・研究機関、NPO・民間団体など多様な主体との連携が不可欠です。 ・このことを踏まえ、東京ウィメンズプラザが中核となって、多様な主体を結び付け、連携を強化するとともに、施策を包括的に展開する仕組みを作ることで、都内全域における男女平等参画を推進します。 ・頂いたご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

【ご意見】	【都の考え方】
(続き) ○ 男女平等参画の推進に当たっての東京都とNPO・民間団体の協働について、若年被害女性支援・DV被害支援における協働団体の不適切な会計等についての住民監査が認容され、更に複数の住民訴訟が係争中となり、その訴訟過程では一部団体から都に対する返金も為されるなど、直近に大きな課題があったことが知られています。また、いわゆるトー横問題では東京都と協働するNPO・民間団体の幹部職員(事務局長)が被支援者に対して違法薬物を勧めるなどの言語道断な問題も起こり、同団体は内閣府からの業務改善の勧告を受けています。このように、大変に残念ながら、社会には協働することが適当でないNPO・民間団体も存在しており、こういった団体と都が協働することは、都政の混乱を引き起こして市民の信頼を棄損するとともに、何よりも被支援者のためになりません。中核として多様な主体を結び付け連携を強化する役割を担う東京ウィメンズプラザの役割は大変に重要であり、このようなNPO・民間団体との協働が起こらないようにNPO・民間団体の適格性を慎重に見極めることが求められます。但し、このような適格性を見極めを行うこと、更にその見極めの結果の確からしさを担保することは東京ウィメンズプラザの役割としては過分にも思えますので、自治体によるフォローも必要です。以上の観点から、「関係機関や民間団体等を対象にした調査の実施に加え、多様な主体を結び付け、連携を強化するとともに」の箇所を、「関係機関や民間団体等を対象にした調査の実施に加え、調査を通じて関係機関や民間団体等の適格性を自治体と連携して十分に確認した上で、多様な主体を結び付け、連携を強化するとともに関係機関や民間団体等の適格性を十分に確認し」と記載してはいかがでしょうか？ ○ 民間団体との連携について、「都および自治体は連携する民間団体およびその事業について適格性を十分に把握すること」と記載されてはいかがでしょうか？男女平等参画の推進に当たっての東京都とNPO・民間団体の協働について、若年被害女性支援・DV被害支援における協働団体の不適切な会計等についての住民監査が認容され、更に複数の住民訴訟が係争中となり、その訴訟過程では一部団体から都に対する返金も為されるなど、直近に大きな課題があったことが知られています。また、いわゆるトー横問題では東京都と協働するNPO・民間団体の幹部職員(事務局長)が被支援者に対して違法薬物を勧めるなどの言語道断な問題も起こり、同団体は内閣府からの業務改善の勧告を受けています。このように、大変に残念ながら、社会には協働することが適当でないNPO・民間団体も存在しており、こういった団体と都が協働することは、都政の混乱を引き起こして市民の信頼を棄損するとともに、何よりも被支援者のためになりません。	・男女平等参画の推進には、様々な課題の把握や、行政のみならず、企業、大学・研究機関、NPO・民間団体など多様な主体との連携が不可欠です。 ・このことを踏まえ、東京ウィメンズプラザが中核となって、多様な主体を結び付け、連携を強化するとともに、施策を包括的に展開する仕組みを作ること、都内全域における男女平等参画を推進します。 ・頂いたご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

【ご意見】	【都の考え方】
第2編 第1章 ビジョンの実現に向けた施策	
ビジョン1 男女ともに自分らしく希望する生活ができる社会の実現 ～自分らしく生きていく～	
政策の柱1 ライフステージに応じた切れ目のない支援	
○ 具体的施策の多くは、広報・啓発・キャンペーン、研修、相談体制の拡充、会議の開催であり、必要とされている具体的支援策とは言えない。	・人生を送るうえで誰もが迎える
(1) 結婚・妊娠・出産・育児・介護等の応援	様々な段階や節目において、就学や就
○ 形式上は「選択の支援」とされているが、実態としては結婚・出産方向への政策的誘導の性格が強い。特にp.64のような施策群は「希望を支える」という表現を用いながらも、政策として特定のライフコースを前提としている。非婚・非出産の選択、キャリア中心の生き方、多様な家族形態についても同様に尊重されるよう、表現および施策設計の見直しを求める。	職、結婚等の選択、仕事と育児・介護等との両立、費用の負担など様々な状況に直面します。その際も、誰もが性別にかかわらず、自らが希望する生き方を選択できるようになることが重要です。
○ また、計画全体の価値構造として、p.47、p.52にみられるように「結婚・出産・就労」が一体的に支援対象として示されており、非婚・非出産やキャリア特化型の生き方についての位置づけは相対的に弱い。	・そのため、人生のライフステージやライフイベントに応じた切れ目のない支援のほか、ひとり親など様々な困難に直面する方々への支援が必要です。
○ 自分らしい生き方と提唱しながら、多様な生き方を認めていない。子供を持たない選択、LGBT等々	・具体的には、ライフステージに応じた支援として、経済的負担の軽減、相談・伴走支援の充実等により、希望する生活の実現を後押しします。
○ 男女ともに性別によって制限されることなく、自らが希望する生き方と言いながら多様な生き方(子どもを持たない、LGBT等)を認めていない。	・また、将来の可能性拡大に向け、就学・就職に関する多様な選択肢に触れる機会を提供します。
○ 多様な生き方に子を持たない権利や性辞任や指向の多様さを認めていない。	・さらに、ひとり親家庭など困難に直面する方が抱える就業や子育て等の課題に対し、それぞれの事情に対応して、相談や就業、住居、居場所づくりなどの支援を行います。
○ 自分らしく生きる多様な生き方（子どもを持たないとかLGBTとか）を推奨しているとは思えない。ライフステージの設定が画一的である。	・頂いたご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。
○ 結婚して、子どもを産み、育児と介護は女性だけの仕事ではないはずで、家族のケアが社会で保障する時代になろうとしている時に、応援するのだということから、人ごとのように見える。結婚しない男女はいないのであろうか？	
○ 低賃金、住宅問題などで結婚できない、ふみきれない、そこをもっと考えなくてはいけないのでは。	
○ 子どもを持たない理由のトップ、賃金と住宅に触れていない。	
○ 本当に結婚したくて、また子どもが欲しくてもなかなかできない人の障害になっていること（経済的な不安、仕事の休みやすさ、職場の理解を深めるなど）を取り除くことに注力する方が都の政策にふさわしいと考えます。	
○ 子どもを持たない理由のトップは低賃金と住宅問題だがここに全く触れられていない。	
○ 少子化対策に特化しているようだ。長時間労働や低賃金、住宅問題が少子化の最大原因と認識すべき。	
○ そもそも結婚できない理由・こどもを産めない理由のトップに来る若者の貧困・家賃が高く狭い住宅にしか住めない住まいの貧困などにまったく対応していない。	
○ 結婚して子どもを持つことを、行政が介入してはならない。	
○ 出会いの場の提供自体を全否定するものではありませんが、主な事業とすることに違和感があります。結婚をする・しないは個人の選択と考えているためです。誰もが性別に関わらず、自分らしく生きるということを目標にするなら、まず結婚という、従来からの女性の生き方を押し付けるものになりうる事業を重点にする必要があるのか。	
○ 「結婚して子どもをもつ」ことに行政が介入するのはおかしい。まさにSRHRに違反するのではないか。	
○ そもそも行政が結婚や出産に介入することはSRHRの理念に反している。	
○ 行政が結婚や出産など人の内面に介入してはならない。	
○ ここでも、行政が結婚や出産に介入している。	
○ 選択的夫婦別姓を待って事実婚している人たちは、数々の不利益に直面しています。例えば、住宅ペアローンが組めないことはそのうちの一つです。事実婚カップルでも法律婚カップルと同じようにローンを組めるよう、各金融機関にはたらきかけてほしいです。また、パートナーシップ証明があればローンが組みやすくなると考えますが、異性間の事実婚はパートナーシップ条例の対象外となっている区がいまだ多くあります。事実婚カップルでもパートナーシップ条例が適用できるよう、各区にはたらきかけてください。	

【ご意見】	【都の考え方】
(続き) ○ 男女とも自分らしく希望する生活ができる社会の実現というのなら、選択的夫婦別姓をなぜ入れないのか。 ○ 令和八年結婚おうえんキャンペーン「T O K Y O 八結び」、結婚支援マッチング事業などに予算を、「現行制度で婚姻したくてもできないでいる人たちの支援」に回し、パートナーシップ制度の対象に異性事実婚も包摂するよう都に要請します。 日本では、同性カップルは法的に婚姻することができません。また、異性カップルであっても、法的に婚姻するにはどちらかが生まれ持った姓を変えなければなりません（民法750条）。日本に居住する18～69歳を対象にした2023家族と性と多様性にかんする全国アンケートでは、「同性婚が認められたら結婚（婚姻届を提出）したい」と望む20代は4.2%（約49万人）、30代は1.3%（約17万人）いました（推計人数は2023人口動態調査より算出）。また、すでに愛する相手がいるのに、改姓を避けるために婚姻届が出せず事実婚のままで法改正を待つ人は、20代～50代だけで58.7万人もいます（2025 選択的夫婦別姓、事実婚当事者の意識調査）。この調査では、氏名の維持希望からかつて事実婚であった状態から、法律婚に至ったカップルのうち、特に20～30代において「子を持つことへの躊躇」が挙げられていました。不本意に改姓せざるを得ず、苦しむ人達も大勢います。親が法律婚していない状態で生まれる赤ちゃんはOECD最少の2%台です。 【結婚しなければ産めない】とするカップルが多いにもかかわらず、上流にある【同性婚／選択的夫婦別姓が法制化されていない問題】に都として、都知事としてどうか直接是正を求める提言をしてください。事実婚・内縁・同棲とされる状態では、命とお金の不安があります。配偶者として認められずパートナーの医療や看取りの現場から排除される、生命保険の代理請求人にパートナーを指定できない、法律婚にはない同居要件を課されたり追加書類を幾度となく求められる、ペアローンが組めない・組めても事実婚だけ金利が高い、宣誓済み同性カップルと違い都営・区営住宅にも応募できない。法律婚でせずにこういったリスクに日々直面し、苦しみ悩み、不本意な改姓でアイデンティティを毀損されることでしか婚姻の権利を得られない都内の当事者たちがいます。異性事実婚をカバーしているパートナーシップ制度を持つ市区町村は、現状3市区しか確認できていません。性別問わずパートナーシップ制度を解放することで、その人がその人であること、互いに尊重しあえる生き方を支援していただけないでしょうか。 ○ 「結婚機運の醸成」「婚活・結婚関連団体との連携」「出会いの機会の創出」「TOKYO八結び」「結婚支援マッチング事業」と、婚姻数を増やすための取組が並びますので、その成果として都全体の婚姻数と都事業を活用して成就した婚姻数とをそれぞれ評価し、かつ、それらを成果指標(KPI)として定期的に公開されてはいかがでしょうか？婚姻数を増やすという取組は理解できるものの、大規模な官製婚活は新たな取組であり、社会保障負担等で国民負担率が増して公金の使途に厳しい目を向けられる中ではしっかりと具体的かつ最終的な成果を社会に対して示していくことが求められます。現在KPIとなっている「具体的な行動をとる方の割合」は大事な指標ですが、目的である婚姻数増に直接つながる指標とは確認できないことから、婚姻数そのものもしっかりと評価していく必要があります。 ○ 施策構成ではライフイベント支援が全面に出ている。例えばp.47では「結婚・妊娠・育児等への切れ目のない支援」が柱として掲げられ、結婚支援、AIマッチング、卵子凍結支援などが主要事業として配慮されている。さらに結婚キャンペーンやマッチング事業など、結婚行動を促進する具体施策が展開されている。計画においてはジェンダー平等（権利・構造改革）、少子化対策（子育て・家族支援）を明確に区分し、それぞれの政策目的と手段を整理することを求める。 ○ 「ライフ・ワーク・バランスの実現」を第一の柱にしていますが、ジェンダー平等を目ざす観点からは、「ワーク・ライフ・バランスの実現」を第一の柱にすべきです。「結婚・妊娠・出産・子育てに対する支援」を最初においているのは、個人の生き方の制約に繋がる恐れがあります。あくまでも、「個人の尊厳の平等」が中核に置かれるべきです。	・人生を送るうえで誰もが迎える様々な段階や節目において、就学や就職、結婚等の選択、仕事と育児・介護等との両立、費用の負担など様々な状況に直面します。その際も、誰もが性別にかかわらず、自らが希望する生き方を選択できるようになることが重要です。 ・そのため、人生のライフステージやライフイベントに応じた切れ目のない支援のほか、ひとり親など様々な困難に直面する方々への支援が必要です。 ・具体的には、ライフステージに応じた支援として、経済的負担の軽減、相談・伴走支援の充実等により、希望する生活の実現を後押しします。 ・また、将来の可能性拡大に向け、就学・就職に関する多様な選択肢に触れる機会を提供します。 ・さらに、ひとり親家庭など困難に直面する方が抱える就業や子育て等の課題に対し、それぞれの事情に対応して、相談や就業、住居、居場所づくりなどの支援を行います。 ・頂いたご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。
(2) 就学・就職の進路選択の拡大	
○ 性別に関する「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」が女性の進学や職業選択に影響を及ぼすと記載されていますが、その因果関係を示す学術的論拠が提示されていません。どの研究に基づく記述なのか、明確な根拠を示す必要があります。	

【ご意見】	【都の考え方】
(続き) ○ 女子のSTEM進学について、都としては何が原因であるか、何をどうすればよいと考えているのかを明示されてはいかがでしょうか？R8/2/17 東京都・男女平等参画審議会総会では「男性は理系ばくて、女性は文系だというふうに思っているステレオタイプというのは、実は女子生徒のSTEM進学の確率に影響しない」「親が反対しているんじゃないとか、先生が反対しているんじゃないかというのも僕ら(委員ら)の思い込みで、実際はそうでもないし、それが女子生徒のSTEM進学に影響を与えているかという、明確に影響を与えているという研究は、実はほとんどない」と有識者が述べており、何が想定される原因であるのかが不明瞭になっています。課題を明記することで、計画に記載される事業が適正な取組であるかが判断できます。 ○ 様々な機会を捉えて場や機会の提供をするのは良いことです。ただ、子どもたち、女性起業家支援が理系やスタートアップに偏りすぎではないか。他にも女性がまだまだ少ないものの、活躍し始めている業種、また反対に、比較的女性が働き続けやすい、資格職（看護師など）の業種に対しても紹介や支援が必要と考えます。 ○ 「STEM分野で活躍する女性を増やしていく」ことに関して、いわゆる大学入試での「女子枠」の設定については、その設置によって「個人の努力や実力が正当に評価されなくなる」「女性は特別扱いされて大学に入学している」というおよそ男女平等とはかけ離れたシグナルを社会全体に発する懸念があり、法の下での平等に反するという違憲性の指摘も多々あり、更に当事者と言える若者の反対も強いことから、「女子枠」の促進や都立大学等での「女子枠」の設置などには反対です。現に、受験を控えた私の娘も「馬鹿にしてんのか？ふざけんな、と思う」と男女平等の視点から憤慨しております。素案にあるSTEM進学の実例の広報・啓発は良いと思いますが、世界的にも厳しい目の向けられる特定属性へのアフーマティブアクションにならないか、例えば学生の生活支援などの諸々の施策も慎重にご検討を頂きたい、いち保護者としてお願いします。	・人生を送るうえで誰もが迎える様々な段階や節目において、就学や就職、結婚等の選択、仕事と育児・介護等との両立、費用の負担など様々な状況に直面します。その際も、誰もが性別にかかわらず、自らが希望する生き方を選択できるようになることが重要です。 ・そのため、人生のライフステージやライフイベントに応じた切れ目のない支援のほか、ひとり親など様々な困難に直面する方々への支援が必要です。 ・具体的には、ライフステージに応じた支援として、経済的負担の軽減、相談・伴走支援の充実等により、希望する生活の実現を後押しします。
(3) ひとり親などが直面する困難に対する支援	
○ シングルマザーの支援は不十分であり、改善すべきである。 ○ 私たちが取り組んだ実態調査では、年収350万未満で働く女性労働者が4割近くにのぼります。もちろん、それ以上の収入を得ている方もいますが、いわゆる200万以下のワーキングプアも多いです。その場合、とりわけ家賃が大きな比重を占めます。その家賃もどんどん上がり、東京で働いていても東京に住めない状況がすすんでいます。そしてひとり親家庭はさらに過酷です。都営住宅入居の優遇などだけでなく、都営住宅自体の新規建設こそが求められます。 ○ 子どもの大学、高校の学費は大きな負担になっている。 ○ 都内の女性への性的搾取が地域で行われているときに、支援する団体の活動を支援すべきではないか。お題目にせず実施することを求める。 ○ 「官民共同等女性支援事業」とありますが、「困難な問題を抱える女性への支援のための事業」から目的や手法等の事業の在り様が何か変化したのでしょうか？ ○ 「官民共同等女性支援事業」は困難女性への支援ということですが、同様の支援事業であった「若年被害女性支援事業」において協働団体の不適切な会計等についての住民監査が認容され、更に複数の住民訴訟が係争中となり、その訴訟過程では一部団体から都に対する返金も為されるなど、直近に大きな課題があったことが世間に知られていることから、本計画においてしっかりと振り返りと現状報告を行い、今後の活動に当たっての課題を整理されてはいかがでしょうか？ ○ 「里親等委託率を37.4%まで向上」について、東京都では里親等委託について協働した民間団体が海外に養子斡旋して廃業に伴いその詳細が不明となった「ベビーライフ事件」が過去に起きており、その経緯や対応策についてこれまで十分な発信が都民に対して為されていないことから、指標として里親等委託率の向上を掲げるにあたって事件の経緯や対応策についての説明を記載し、都民の理解を得るようにしてはいかがでしょうか？現に問題となった事例がある中、十分な振り返りもなく早急な委託率の向上を掲げることは世間の同意を得難く、あらぬ批判も生じえることから、何よりも当事者である子どもと里親・里親希望者・関係団体のためになりません。特に第217回国会では政府参考人よりこの事件について下記の答弁があり、その上で、質問した議員からは東京都の対応が不十分であるとの指摘が出ています。	・また、将来の可能性拡大に向け、就学・就職に関する多様な選択肢に触れる機会を提供します。 ・さらに、ひとり親家庭など困難に直面する方が抱える就業や子育て等の課題に対し、それぞれの事情に対応して、相談や就業、住居、居場所づくりなどの支援を行います。 ・頂いたご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

【ご意見】	【都の考え方】
政策の柱2 家庭・地域での活動支援	
○ そもそも男性の長時間労働解消なしに地域活動も健康管理も実行は不可能ではないか。 ○ 男性の長時間労働解消なしには地域活動も健康管理も実行不可能。 ○ 男性の育児・家事促進も地域のボランティアや自治会活動への参加も長時間労働の改善なしには実現できない。生活時間の確保が課題。 ○ 柱2の主な事業の目標と同様の目標を見るたびに、西多摩地域の8市町村には男女共同参画センターがおかれていないことを憂えます。住民の男女共同参画の意識が醸成される機会がないばかりか、意識啓発を担当する役所の方があまりに手薄です。次代を担う若者や子供たちにここでも三多摩格差を生じさせてしまうと無念です。今年の男女共同参画週間の取り組みも差は歴然であり、自身の学びの要求も先進的な他地区に求めています。都の指導性を求めます。	・男女ともに、生活と仕事の調和が図られ、職業生活だけでなく、家庭や地域においても充実した生活を送ることが重要です。家庭における家事・育児・介護等の分担への気づきや地域への参画を支援します。 ・家庭生活や職業生活などにおいて
(1) 家事・育児分担に関する取組	
○ ジェンダー平等が叫ばれている昨今においても、まだまだ世界各国と比較しても日本の女性の家事や育児の負担が大きい。性別役割分業を見直していくべきである。 ○ 事業者が利用者宅において家事に関する業務の全部または一部を利用者に代わって行う、いわゆる「家事支援サービス」への補助には反対です。家事支援を必要としない、特に自助努力で対応している世帯と利用世帯との間に不公平が生じます。行政サービスは本来、誰もが等しくアクセスできる基礎的サービスに限定すべきであり、個別の生活利便サービスに公費を投入する行政サービスの公平性原則に反しており、妥当性を欠きます。	個々の能力を十分に発揮するためには、健康であることが前提になります。生涯を通じて健康を保持し社会に参画するため、男女の健康への支援や相互理解のための普及啓発等を行います。
(2) 健康に向けた支援・スポーツでの後押し	
○ 個人の要因ととらえるなら、学校教育などでの包括的性教育を含めた施策は必要不可欠。 ○ 学生のころから心身について、また選択肢や権利について学べるよう、性教育を強化して欲しい。 ○ 若年層のヘルスケア促進にはSRHRの考えと包括的性教育が不可欠。まったく触れられないのは意図してなのか。 ○ 若者層のヘルスケア促進にはSRHR (セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス・ライツ)の考えと包括的性教育が不可欠と考えるが全く触れられていない。 ○ ユースのヘルスケア促進のためには、SRHR (セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス・ライト) と包括的性教育こそ必要。その視点は一切ない。 ○ 包括的性教育が肝要。ビジョン3のみならず、計画全体を通して、人権教育や主権者教育、包括的性教育など、男女平等参画の基礎になる教育に関する言及がないのはなぜなのか？ ○ 「東京ユースヘルスケア推進事業」「プレコンセプションケアの推進」について、「「未成年者への知識の普及や講座の実施に当たっては学校教育と整合させるため「いのちの安全教育」」に沿った内容とする。」と記載されてはいかがでしょう？「プレコンセプションケア」における「正しい知識」の定義が判然とせず、例えば国民的同意を得ているとは言い難い「包括的性教育」も含まれる可能性があることを危惧します。 ○ 「東京ユースヘルスケア推進事業」「プレコンセプションケアの推進」について、「未成年者への知識の普及や講座の実施に当たってはその内容を保護者や地域社会と共有する」と記載されてはいかがでしょう？家庭や地域社会での会話を通じて学習内容の定着が進むと期待されること、保護者や地域社会の大人にとっても最新の知識に触れることで自分たち考え方を問い直して、その理解が進む機会となると考えられます。 ○ 「不健康な期間を短縮」とありますが、計画にはどのような取組によって期間が短縮される見込みであるのか、エビデンスを明示することをお願いします。健康寿命を延ばすことについては運動や食事習慣による効果が多数の論文等で提示されており、一般にも広く認知されていますが、健康寿命と寿命(余命)との差についてはその短縮についてどのようなものが効果があるのかが知られていません。	・具体的には、Web サイト等を通じて、家事・育児分担に関するノウハウやコミュニケーションの工夫などを発信します。さらに、男性の家事・育児促進に向けた意識と行動の変容を促し、家庭内での役割分担の見直しにつなげていきます。 ・さらに、誰もが健康で自分らしく生活できるよう、健康づくり、医療・相談支援、スポーツ参加などを支援します。 ・加えて、地域活動への参画の機会を創出するなど、男女誰もが地域で活躍できる環境づくりを進めます。 ・頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

【ご意見】	【都の考え方】
(続き) ○ 柱1の(1) 結婚・妊娠・出産・育児・介護等の応援、および柱7の(1) 暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見に関し、中高生に向けた性教育を充実させてください。まず柱1の(1)について、「結婚に向けた気運の醸成」を目的とした取り組みが見られます。しかし結婚に向けては、気運の醸成よりもパートナー同士の関係構築が大切です。カップルが結婚したいと思えるまで中を深める上では、SRHR(性と生殖に関する健康と権利)にのっとって、お互いを尊重する必要があります。例えば月経に対する男性の理解不足は、パートナーとの関係に溝を産む可能性があります。プレコンセプションチェックや不妊治療においても、お互いへの理解が不可欠です。また、避妊などによって望まない性交渉や妊娠のリスクが抑えられてこそ、安心して結婚や妊娠・出産などのライフステージに進むことができます。柱7の(1)で触れられている性暴力も、根本的な課題は人々がSRHRの観点を持っていないことです。学生のうちに性教育によってSRHRの知識を得て「自分の身体は自分のものであり、許可なく人に触れられていいものではない」と啓発すれば、被害者だけでなく未来の加害者を減らすこともできるのではないのでしょうか。今回の素案では「性教育」の言葉が1か所のみ、「SRHR」は一度も出てこないことに強い疑問を覚えました。男女共同参画に対する根本課題の解決手段として、男女問わずすべての学生、特に中高生に対する性教育の実施を強く要望します。	・男女ともに、生活と仕事の調和が図られ、職業生活だけでなく、家庭や地域においても充実した生活を送ることが重要です。家庭における家事・育児・介護等の分担への気づきや地域への参画を支援します。 ・家庭生活や職業生活などにおいて個々の能力を十分に発揮するためには、健康であることが前提になります。生涯を通じて健康を保持し社会に参画するため、男女の健康への支援や相互理解のための普及啓発等を行います。
(3) 地域活動への参画	
○ 男性の家事・育児参加に加え、中高年男性の地域活動参加や社会貢献活動への参画促進を明記していただきたい。退職後の男性の孤立は健康問題や地域コミュニティの弱体化につながる可能性がある。男女平等参画は女性支援だけでなく、男性の生き方改革や地域参画の促進にも資するものである。地域活動への参加機会の創出は孤独・孤立対策としても有効である。 ○ 地域活動支援に加え、防災・減災活動への男女共同参画を明記していただきたい。 東京都地域防災計画においても、多様な主体の参画による避難所運営の重要性が示されている。能登半島地震等の経験からも、女性、高齢者、障害者、乳幼児を抱える世帯等の視点を反映した避難所運営体制が必要である。平時から女性の防災リーダー育成や地域防災組織への参画促進を位置付けるべきである。 ○ 「居場所」「サロン」の創出・創設について、子供食堂に大きく関わる民間団体が渋谷区内において同団体の施設を開設するにあたって助成金の不適切な需給を受けていたことを指摘されて返金を行う事件があり、組織運営の課題として法務監査や組織内の情報共有・管理などのガバナンス・内部統制の不備をあげています。最大手と言える規模の団体でも残念ながらこのようなミスを犯してしまうことから、改めて本計画においても協働する団体に対してガバナンス・内部体制や会計処理の適正化を求めているかがでしょう？また、都および自治体は協働する事業における管理を適正に行うことを改めて明示されてはいかがでしょう？	・さらに、誰もが健康で自分らしく生活できるよう、健康づくり、医療・相談支援、スポーツ参加などを支援します。 ・加えて、地域活動への参画の機会を創出するなど、男女誰もが地域で活躍できる環境づくりを進めます。 ・頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

【ご意見】	【都の考え方】
ビジョン2 雇用・就業分野における女性活躍の推進 ～女性がいきいき働ける～	
政策の柱3 女性の選択肢の拡大	
○ 解決の具体策が全くない。啓発イベントと情報提供しかなく行政が保障すべき制度や財政的裏付けが全く触れられていない。啓発して個人の努力を期待しているのか？ ○ 啓発イベントと情報提供と個人の努力なのか。希望が見えない。 ○ 解決の具体的な方策が全く示されていない。 ○ 現状認識としてあげられている以下の内容はその通り。しかし、これを解決するための具体策はない。 ・女性の就業率は上昇しているものの、正規雇用に関してはL字カーブを描いている。（正規雇用比率は25～34歳をピークに低下） ・女性管理職比率は上昇しているが、その割合は3割未満にとどまっている。 ・所定内給与は、男性より女性が低く、特に正社員・正職員においては、年齢と共にその差は開いている。 ○ 具体的施策は、啓発イベント・情報提供・会議のオンパレード。これで上記の現状は変えられるのか？ ○ イベントで啓発して、情報だけ提供し、あとは個人の努力で頑張ってくださいでは、行政の責任はどこにあるのか。 ○ 現実問題として、雇用・就業分野において活躍している女性が居る一方、就職氷河期世代、心身障害、引きこもりなどで雇用・就業分野において活躍が出来ない男性が居るのを踏まえないと、かえって女性が雇用・就業分野において活躍出来ない危険性があります。しかし、逆に、就職氷河期世代、心身障害、引きこもりなどで雇用・就業分野において活躍が出来ない男性が、雇用・就業分野において活躍出来るようになれば女性が雇用・就業分野において活躍しやすくなると思います。	・仕事と育児・介護等の両立支援策の充実により男性の育業取得が進むなど、性別にかかわらず働きやすい環境整備が進み、女性の就業率も向上しています。 ・女性活躍推進条例を原動力として、事業者、経済団体及び都民と連携・協力しながら、女性がその個性や能力を発揮できる環境を創出することにより、持続可能で性別にかかわらず誰もが生き生きと暮らす社会の実現を目指します。 ・また、雇用・就業分野における様々な取組を通じて、男性も含めた全ての就業者の雇用環境の改善が図られることを目指し、重点的に取り組みます。 ・具体的には、非正規雇用で働く女性等を対象に、能力開発や就職支援等を行います。 ・また、多様な主体が交流し、女性活躍の気運醸成を図られるようにするとともに、女性の進学先や就職先など、将来の選択肢拡大を図ります。 ・さらに、女性経営者や起業家を対象に、創業支援拠点の運営や施設提供、相談対応等を実施するとともに、アクセラレーションプログラムや資金調達支援等を通じ、起業から成長段階までの取組を後押しします。 ・頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。
(1) 仕事経験を通じた成長機会の提供	
○ 非正規雇用の女性は能力やキャリアがないために非正規になっているわけではない。事業者にとっては賃金が安く契約期間を定めることによっていつでも代替が可能であることが非正規を採用している理由であり、いくらスキルを身に付けてキャリアアップを図っても実際には労働市場では非正規の仕事しかないということが現実である。正規雇用を義務づけるなどの全国に先駆けた政策が必要である。 ○ 正規雇用や管理職の比率が伸びないのは、女性個人のせいのような現状把握だ。解決するための具体策が述べられていない。 ○ 人生の選択を可能にするにはまず安定した雇用が必要です。私は昨今問題になっている公務員の非正規雇用に反対です。1年おきの契約更新、正職員になる年数の前に解雇するなど、自治体が低収入、不安定雇用の労働者の増加に拍車をかけるとはとんでもない事です。それら非正規雇用の労働者に女性が多いのは男女差別の表れに他なりません。ぎりぎりの生活を送る非正規雇用の職員が結婚や子どもを持つことなど夢のまた夢です。 ○ 資料の中でも提示されていたように、ジェンダーギャップの要因の一つに給与格差があります。それは民間企業に限ったことでなく、非正規公務員にも言えることです。都全域で会計年度任用職員の給与格差の是正が必要だと思います。 ○ 無意識の思い込みに係る啓発を言うが、例えば総合職と一般職のような採用の仕方から改める必要がある。この計画に都庁職が入らないのは問題である。都内で最も多く職員を抱えている東京都が、枠外では事業がすすまないのは当然である。非正規雇用職員こそ、都庁には割合として多いのではないかと。 ○ 男女が同等の採用試験を受けて、賃金格差のない働き方がそれ程難しいものであろうか。この計画が都庁職を除いて実施されては、結局東京は遅れたまま、全国をリードするなどおこがましいと思う。23区の遅れが、進んだ多摩地域の市町村の足を引っ張る。 ○ 生成AI、データサイエンス、デジタル技術等の成長分野への女性参画支援を重点施策として明記していただきたい。 東京都は「スマート東京」の推進や行政DXを進めている。今後、AI活用能力はあらゆる産業で重要なスキルとなることが予想される。女性の所得向上及びキャリア形成を支援するため、リスクリングやデジタル人材育成施策を強化する必要がある。	

【ご意見】	【都の考え方】
(2) 固定的性別役割分担の見直し、将来を担う子供・若者の可能性の拡大 ○ 女性の正規雇用比率が30歳以降で低くなり、女性労働者の過半数が非正規雇用である理由は、妊娠・出産によって正規では働くことができないことによる。休みが多い、早く帰る、子どもの病気で看護休暇をとることへの不快感、これらによって仕事の効率が悪いなどの事業者の圧力などであるが、本計画にはこのようなことが一切取り上げられていない。 (3) 女性経営者や起業家等への支援 ○ 「女性ベンチャー成長促進事業（APT Women）」について、成功事例だけでなく失敗事例・問題事例も起業家・起業希望者・サポートする方々に共有するように明記してはいかがでしょうか？成功事例以上に、失敗事例や問題事例からは起業と成長に当たっての教訓が得られることが期待できます。広く広報することではありませんが、関係者がしっかりと共有することは必要に思います。	
政策の柱4 企業の持続的な成長	
○ 企業の持続的な成長のために多様な(非正規)を指標として設定している。 ○ これは、「男女平等参画」を推進するための計画です。「政策の柱4」が「企業の持続的な成長」なのは、着眼点が違うと思います。 ○ そもそも、男女共同参画推進計画に「企業の持続的な成長」という項目表示があるのか。人手不足を女性活用で、企業の持続的な成長を非正規労働（圧倒的に女性）で確保、ということなのか。企業のための行動計画に変質させている。育児・介護は女性のみが担うものではなく、男女ともに両立できる労働環境を企業に求めていくのが都の任務。 ○ 柱のタイトルを、「企業の持続的な成長」ではなく、「誰もが人間らしく働ける労働条件の改善」とすべき。現状認識の指標は、「多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等）」「育児休業等取得率・取得期間」「テレワーク導入状況の推移」「生活時間の国際比較」「男女間賃金格差の国際比較」「女性活躍推進法に基づいた行動計画の策定（常時雇用する労働者100人以下の事業所）」などとあり、これらの指標は労働条件に関するものであるのに、なぜこれが「企業の持続的な成長」という施策になるのか？企業支援のための女性活躍ではなく、人権保障としての施策であるべき。 ○ 「企業の持続的な成長」項目に労働条件に対する項目が置かれる不当さは大いに問題。企業の持続的な成長のために労働者が置かれているのではない。根本的に間違っている。企業成長のため、利益のため多様な働き方として低賃金である非正規労働者を指標として設定するのは言語道断。この総合計画そのものが企業利益のために設定されているようで本末転倒、「誰もが人間らしく成長できる労働条件改善」と題を変えるべき。	・人口減少社会が到来する中、人口の半分を占める女性の発想を企業の持続的な成長につなげるため、日本型の労働慣行の見直しや多様な組織づくり等を支援します。 ・具体的には、育業や介護と仕事の両立を促進するため、相談支援や普及啓発等を実施するとともに、支援制度を利用しやすい組織風土の醸成を図り、誰もが働き続けられる環境づくりを推進します。 ・また、企業における長時間労働の是正や多様な働き方の実現を支援します。
(1) 男女ともに両立支援制度が利用しやすい組織風土の醸成 ○ また育休も女性ばかりではなく男性にも義務付けるべきです。女性ばかりが出産を機にキャリアを断絶させられ、低賃金の不安定雇用につかざるを得ない今の社会の現実を、まず自治体から改善するべきです。今回の案にはそういった具体的な対策がまったく記されておらずみせかけの掛け声ばかりの中身の無い計画だと思います。 ○ 「テレワーク導入率を80%以上」の目標設定に反対です。世間での導入限界論も強いことから、計画に記載される場合にもせめて目標設定の合理性についてはエビデンスに基づいた説明を明記されることを強く勧めます。P.109のようにコロナ化で一挙に広まった2020年以降は導入率がほぼ横ばいであり、検討していた事業者も漸減していることから、導入が可能である事業者は導入を終えて、これ以上の導入には経済合理性が無いと考えられます。ここで大きく導入率を上げるような施策を取ることは個々の事業者における経済合理性を損なう（無理をさせる）懸念が強いです。	・さらに、女性が働きやすく能力を発揮できる環境整備に向け、企業への支援等を実施します。 ・加えて、多様な人材活躍の促進等に取り組んでいる中小企業等を支援します。 ・頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

【ご意見】	【都の考え方】
(2) 日本型の労働慣行の見直し ○ 労働時間がもっと少なくなり休暇を取りやすくなれば。 ○ 男性が地域や家庭で活動できるような職場環境を作ることが先決ではないか。個人の資質が大きな要因とらえているようだが、そもそも企業に対する積極的な研修、金銭的裏付けがなされるのか。 ○ 教員の在校等時間について指標として提示されていますが、その削減のための具体策が見えません。計画そのものには記載されるのでしょうか、この素案を基に作られると拝察する計画の概要にも明記されることを勧めます。教員の在校等時間の削減について、仕事を減らすための具体的な行動として、管理強化ではなく、やらなくてよいこと・外注できることとその予算措置など、具体的に記載されることを勧めます。	
(3) 女性の就労環境の整備や改善の支援 ○ あらゆる企業における男女間の賃金比較及び管理職の配置を公表するよう国に働き掛け、東京都で先行実施を。罰則や具体的支援補助を伴う実効あるジェンダー平等の労働施策を。 ○ 女性も働いて自立し納税するといった将来計画が実現できる社会を計画に描いてほしい。行政の立場から企業の利益追求を優先させ、働く側の労働条件をないがしろにするのは本末転倒。 ○ 労働条件に関する項目がこの項目におかれている(働き易い労働環境整備に向け、企業に支援)が本来労働条件は労使対等で決めることではないのか。 ○ 職場におけるトラブルやハラスメントは、被害者の心理的フォローだけでは解決にはならない。事業者への指導すなわち事業者の行動変容が必要であり、それは男女雇用機会均等法や労働契約法、労働施策総合推進法などの法律の遵守が根拠である。このような法律を熟知した労働相談体制によって女性が正規として働きつづけることを支援できる。労働相談の担当職員数の確保と増加が求められる。	・人口減少社会が到来する中、人口の半分を占める女性の発想を企業の持続的な成長につなげるため、日本型の労働慣行の見直しや多様性ある組織づくり等を支援します。 ・具体的には、育業や介護と仕事の両立を促進するため、相談支援や普及啓発等を実施するとともに、支援制度を利用しやすい組織風土の醸成を図り、誰もが働き続けられる環境づくりを推進します。 ・また、企業における長時間労働の是正や多様な働き方の実現を支援します。 ・さらに、女性が働きやすく能力を発揮できる環境整備に向け、企業への支援等を実施します。
(4) 多様性ある組織づくり ○ 女性活躍推進条例の制定をはじめ、東京都として環境整備をすすめていることは評価しています。職場環境改善プロジェクトなども、企業が本気で取り組み、職場環境が徐々に変わってくると考えます。ただ、様々な助成金などがあっても、とりわけ事業規模が小さい会社や労働者何そのようなものがあると知らない、ということが多いです。また、知ってはいても、既にある制度の拡充だと該当しないケースもあります。普及活動の強化とともに、助成金の支給要件の緩和など、中小零細企業がさらに使いやすいものにして欲しいと思います。 ○ 企業の役員など経営層に対し、女性リーダーを増やすための啓発活動を増やしてください。現在多くの企業では役員など経営層はすべて男性、もしくは社外取締役にのみ女性がいる状況です。原因の一つに、現在の役員層が女性役員の登用に強い隠微感を持っていることがあります。いくら女性リーダー人材が育っても、登用する側に意識がなければ状況は変わりません。例えば、性別や年齢などの多様性は組織運営において強みとなります。多様な意見から視野が広がり、新しい取り組みが生まれたりリスク回避につながったりするなどのメリットがあります。反対に、同質性の強い組織は風通しが悪くなり、隠微などが起こりやすくなるリスクがあります。残念ながら日本の人はジェンダー平等に対する意識が薄いため、このように具体的なメリットを挙げないと動きません。女性に対するエンパワメントアクションだけでなく、意思決定層の意識改革に向けた取り組みを増やしてください。 ○ 厚生労働省の「外国人雇用状況」の届出状況（平成7年10月末時点）によると、東京の外国人労働者数は652,251人で女性の数は発表されていないが、東京には多数の外国人女性が働いている。外国人女性労働者は多くの場で活躍しているが一方で様々な差別を受けており、妊娠・出産や育児との両立などに関する情報の不足にも悩んでいる。この計画には外国人女性労働者に関する言及が何もないが、インクルーシブシティ東京をめざすのであれば職場においても外国人との共生をめざす政策が必要であることが述べられるべきである。	・加えて、多様な人材活躍の促進等に取り組んでいる中小企業等を支援します。 ・頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

【ご意見】	【都の考え方】
ビジョン3 男女平等を阻む意識の改革や環境整備 ～ささえる、ひろめる～	
政策の柱5 男女平等参画社会の実現に向けた広報・啓発活動	
(1) 固定的性別役割分担意識の解消、性別に関する「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」に係る啓発	
○ 「アンコンシャス・バイアスを払拭する」とありますが、何ををもって払拭と判断しているのか不明です。満足度など「意識」に関する指標で評価しているのであれば、それはアンコンシャス・バイアスではありません。 ○ 「固定的な性別役割分担意識の解消」と「性別に関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」が区別されて記載されていますが、その違いが資料中で十分に説明されていません。また、アンコンシャス・バイアスは定義上「自覚できない」ものであり、「気づく」ことを前提とした記述は学術的定義と整合しません。従来の「意識改革」「自己啓発」と同義の内容を、学術用語で焼き直しているだけではないか、という疑問が生じます。さらに、年齢によってそれを抱くようになるという記述についても、立証されているのか不明です。むしろ年齢と経験の蓄積により、主語を大きくしない慎重な判断ができるようになる側面も考えられます。「機会を逃す」「周囲を傷つける」などの記述についても、論拠が示されていません。 ○ 「性別で仕事の向き・不向きがあると思うか」という質問への「そう思う、どちらかというと思う」という回答を「思い込み」としていますが、平均的な男性と女性とで肉体的な性差（筋力、生理の有無等）があることが科学的事実であり、その性差が活きる仕事があることも科学的事実です。「そう思う、どちらかというと思う」という回答の全てを「思い込み」として決めつけることは、計画立案者が「性別で仕事の向き・不向きがあってはならない」という考えに捉われた、いわゆる「思い込み」「アンコンシャス・バイアス」による誤った判断ではないでしょうか。 ○ p.122「意識調査」から、どのように「無意識」の状態を把握できるのか、論理的説明がありません。また、回答者が「社会通念」「固定観念」として述べている内容を、なぜ「思い込み」と断定できるのか、その判断基準が示されていません。 p.123 本ページの内容は「意識調査」であり、無意識の測定とは言えません。 p.124 122ページと同様に、回答者の意見を「思い込み」と決めつけています。しかし、回答が、根拠のない偏見なのか、統計的事実に基づく判断なのか、生物学的差異を考慮した見解なのか区別できません。また、同一人物を長期追跡した調査ではないため、世代差、経験値の差、周囲の影響などを区別できず、「年齢によって思い込みが形成される」という仮説を立証することは困難です。むしろ年齢と経験により「一概に言えない」と考えるようになる側面もあります。 ○ ポリティカル・コレクトネスは表現の自由を狭める可能性があり、社会の変化に伴って自然に変わるべき表現を行政が積極的に推進することは妥当なのか、慎重な検討が必要です。 ○ アンコンシャス・バイアスを「無意識の思い込み」とするのは、学術研究とは全く違うものです。内閣府のアンコンシャス・バイアスのページにも、そのように書いてあります。数か年にわたり計画するならば、経年できちんと比較研究できる、はっきりした定義「固定的性別役割分担」としてください。 ○ 「アンコンシャス・バイアス管理職研修」について、特定の思想・信条を強制するものではなく、あくまでも啓発に留まるものと考えて宜しいでしょうか？ また、生理痛体験のような身体を侵す内容を強制されるものではないと考えて宜しいでしょうか？	・ 誰もが性別に捉われず、自分らしく生きていけるようになるためには、固定的な性別役割分担意識の解消や性別に関する「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」への取組など、男女平等参画を阻む意識の改革が必要です。 ・ 具体的には、情報発信や普及啓発、研修等により、固定的な役割を強制されることなく、多様な生き方を選択することができるよう後押しします。 ・ 社会全体の意識改革を図るため、都自ら取組を進めるほか、区市町村や民間団体等多様な主体と連携して推進します。 ・ 頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

【ご意見】	【都の考え方】
(続き) ○ 「「男らしい」「女らしい」という情報発信を感じたことがある」ことを問題としていますが、このような安易な決めつけは却って男女平等参画を遠ざけることになる整理ではないでしょうか？一例として、NTTデータ経営研究所と慶応義塾大学・岩田先生とのレポートは、男女の違いを前提としない職場風土・制度設計は却って問題であり、科学的観点に立って男女間の違いを理解し、その理解に基づいた包摂的な取組が男女共同参画にとって重要である、としています。このような発信は、恐らく今回の整理では「「男らしい」「女らしい」という情報発信」に分類されうるものと思いますが、このような情報発信も男女平等参画審議会では問題とされるのでしょうか？また、同様に「男性だから」「女性だから」と言われること、性別で仕事の向き・不向きがあること、これらも同レポートの内容から当然に導かれていることであり、これらを安易に問題視することは「男性と女性は違っていい」という科学的に誤った「思い込み」によるものであることを強く危惧いたします。平均的な男性と女性とで肉体的な性差（筋力、生理の有無等）があることは科学的事実であり、その事実を受け入れたうえで各種の施策によって平等に活躍できるよう取り計らうのが「男女共同参画社会」であることから、その科学的事実に関する議論・情報発信まで問題視するかのような整理は却って男女平等参画社会に向けた議論を損なうものと考えます。 ○ p.129 子どもに対し、学術的背景を持つ用語を別義で広める理由が示されていません。行政は市民に対し適切な情報提供を行う責任があります。行政や新聞が誤用を広めている状況で、子どもに誤った定義を教えることは極めて無責任です。 p.178 中高生に対し、業者の誤用を行政が広めることは、学術用語の意味を損ない、中高生を軽視する行為とも受け取られかねません。ここで扱われている内容は「意識改革」であり、アンコンシャス・バイアスとは異なります。 以上の点から、本資料では「アンコンシャス・バイアス」という学術用語が本来の定義と異なる形で使用されており、学術的根拠の提示も不十分です。行政が公的資料において専門用語を誤用することは、住民の正確な理解を妨げ、行政への信頼を損なうおそれがあります。適切な修正、注釈の追加、また再発防止策の構築を強く求めます。 ○ 「都庁職員から意識を変える」という計画は、憲法19条が保障する内心の自由に反しており、計画にふさわしくないものと考えます。生理痛体験などの苦痛を与える体験は都が訴訟リスクを抱える可能性もあります。（憲法13条個人の尊重、憲法18条苦役からの自由）特に「女性の痛みを理解させるため」という目的は、人格の尊厳を手段化しています。 ○ 「男女平等参画を阻む意識の改革が必要」とありますが、これは都が都民に対して「固定的な性別役割分担意識の解消」などの価値観や思想の変革を求めるということでしょうか？R8/2/17東京都・男女平等参画審議会総会では、上記のような懸念に対し、以下のように価値観や思想そのものを変えるのではなく、その価値観や思想の発露としての行動が男女平等に反する行動になりかねないことを意識させるように議論が為されています。現在の記載の「男女平等参画を阻む意識の改革が必要」ではこのような意図は読み取れず、価値観や思想の変革を都民に対して求めているように読めるため、記載を見直してはいかがでしょうか？意識そのものを変えるというよりも、（中略）個々の無意識の思い込みによって、行動や言動にそれが出てしまったときに、結果として、本来目的としている男女平等な組織社会をつくることに反するような行動になってしまう、そのことに気付きましょうということが一番大事なことなので、そういったことの理解を促進する必要があるのではないかとということです。 ○ 高校生向け調査結果を引いて「インターネット・SNSを通じて」とされていますが、p.123の調査結果より、「令和7年度男女平等参画に関する世論調査」での幅広い調査では「メディア（テレビ、ラジオ、新聞、雑誌など）」が思い込みの形成に最も影響しているという結果が示されていることから、このことも背景として併記されてはいかがでしょうか？ ○ エンパワーメントは心理的な問題ではなく、ポジティブな女性の働く姿勢につながるものである。解雇された、セクハラを受けた、妊娠したなど困ったときにはどうすればいいのかなどの労働問題に関する法律の知識を身につけることが必要である。雇用・就業分野に注目するのであれば、エンパワーメントセミナーは生活文化局だけでなく労働教育として産業労働局でも実施すべきである。	・誰もが性別に捉われず、自分らしく生きていけるようになるためには、固定的な性別役割分担意識の解消や性別に関する「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」への取組など、男女平等参画を阻む意識の改革が必要です。 ・具体的には、情報発信や普及啓発、研修等により、固定的な役割を強制されることなく、多様な生き方を選択することができるよう後押しします。 ・社会全体の意識改革を図るため、都自ら取組を進めるほか、区市町村や民間団体等多様な主体と連携して推進します。 ・頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

【ご意見】	【都の考え方】
(2) 男女平等参画の視点の一層の推進 ○ 財政的裏付けなど実効ある施策が必要。ジェンダー平等とは人権のこと、欠けているのは人権意識と都の人権意識と、都の行政に携わる人々への人権教育。ジェンダー平等とは固定的役割分担意識であり、社会や公共の立場としてそれを助長してはならない。あたかも個人の意識のせいに矮小化しようとしているように見える。 ○ 「教職員への人権研修の実施」について、「人権課題「女性」等」を「様々な人権課題」と改めてはいかがでしょうか？本計画は「男女平等参画」であり、「女性」に特定して人権課題を学ぶことは趣旨に反します。「等」とあるので、決して「女性」に限定しているわけではないことは理解しますが、「女性」と明記してしまうとそれだけを学んでしまうことが懸念されますので、例示をしないか、例示をするなら1つと限らないことが必要に思います。 ○ 「東京都職員の管理職に占める女性の割合を30%に向上」「都立大の助成教員比率を27%に向上」と数値目標を設定されていますが、計画においては(1)目標設定の根拠、(2)目標達成のための施策、(3)施策の適法性、以上について記載されることをお願いします。1/30の男女平等参画審議会部会において委員からの指摘があるように、一方の性への介入は他方の性への抑圧になりうることから、特に数値目標を設定して行動するにあたっては極めて慎重な議論を行う必要があり、盲目的に他に追随することなく、都として都の事情を考慮して適正に設定する必要があります。	・誰もが性別に捉われず、自分らしく生きていけるようになるためには、固定的な性別役割分担意識の解消や性別に関する「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」への取組など、男女平等参画を阻む意識の改革が必要です。 ・頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

【ご意見】	【都の考え方】
政策の柱6 安心して暮らせる環境づくり	
(1) 痴漢をはじめとした犯罪・迷惑行為の防止	
○ 鉄道会社への、監視カメラの義務化や痴漢加害者への罰則なども含めて痴漢の防止に努めていただけたら嬉しいです。 ○ 提起している問題を性暴力ワンストップ支援センターひとつで事足りると判断しているのか。歌舞伎町での若年女性の性搾取被害に警察もほとんど機能していない現実を都は把握しているのか。人権を守り人としての尊厳を保障するという、基本理念を再認識して計画を再構築すべき。 ○ 性暴力ワンストップセンターひとつでは全く不足。 ○ 東京歌舞伎町をはじめとして性搾取被害を受けている若年女性の支援は触れられていない。性暴力ワンストップ支援センターだけの支援でいいのか。 ○ 性暴力被害者支援ワンストップ支援センターが一つでは足りない。多摩地区にも設置すべき。「病院拠点型ワンストップ支援センター」が必要。 ○ この項に困難女性支援法が反映していないことは問題。 ○ 困難を抱える女性支援法はこの項目に乘せるべきではないか。 ○ この項目に困難女性支援法に基づく施策が全く触れられていない。困難女性とはDV被害者だけではない。東京歌舞伎町などで性搾取されている若年女性への支援が触れられていないのはなぜか。 ○ 困難女性支援、特に若年女性への性搾取、性売買について全く言及がないのはなぜか。「都市としての課題が先鋭に表れる首都・東京」を象徴するのが新宿歌舞伎町、性搾取に晒されている若年女性への支援はどう位置付けられるのか？ ○ 元検事正による性暴力事件では、被害者が深刻な心身の傷を負っただけでなく、最終的に仕事を辞めざるを得ない状況に追い込まれました。このように、性被害によってキャリアや平穏な生活まで奪われる不条理は絶対に許されません。都の計画において、被害直後のケアにとどまらず、被害者が尊厳を持って働き続けられるための「中長期的な就労・生活維持支援」の枠組みを強く求めます。また、事件発覚後や職場内での二次被害（セカンドレイプ）や孤立を防ぐため、企業や行政機関における相談体制の質的向上と、被害者のプライバシーが完全に守られる環境整備を義務付けるべきです。とりわけ、優位な権力関係を利用した性暴力に対しては、被害者が「声を上げても不利益を被らない」組織の透明性と、迅速に被害者を隔離・保護し、加害者側を厳正に処分・排除する徹底した仕組みが必要です。性被害者が夢や仕事を諦めなくてよい社会の実現に向け、本計画において被害者の「その後の人生と雇用」を守る具体的な施策を明記してください。 ○ 未来を担う子どもたちの尊厳や安全を脅かす、子どもを対象とした性犯罪や性暴力、小児愛（ペドフィリア）による被害は、社会全体で絶対に根絶しなければなりません。都の計画において、子どもたちが日常を過ごす学校や保育の現場、地域コミュニティ、そしてインターネット空間における安全対策を徹底的に強化することを求めます。特に、子どもと接する職種における性犯罪歴の確認（日本版DBSの厳格な運用支援）や、SNS等を通じたアプローチの監視・取り締まり強化など、国や警視庁と連携した先制的な防犯体制の構築が必要です。また、潜在化しやすい子どもへの性被害を早期に発見するための相談窓口の充実や、教育現場での実効性のある性被害防止教育の実施も不可欠です。子どもたちが恐怖や不当な危害に怯えることなく、安心して健やかに育つことができる環境の実現に向け、本計画に強力かつ具体的な施策を盛り込んでください。 ○ 性犯罪 買春も問題にすべきでは。	・男女ともに安心して社会参画できる環境づくりに取り組むことも重要です。痴漢をはじめとした犯罪・迷惑行為の防止、セクシュアル・ハラスメント行為等の防止に取り組みます。 ・具体的には、痴漢やストーカー、SNS等インターネットを利用した性犯罪・性暴力等の防止に向け、相談支援や啓発等を強化し、誰もが安心して暮らせる環境づくりを推進します。 ・また、セクシュアル・ハラスメント等の防止に向け、相談支援や研修、普及啓発等を実施するとともに、都庁内においても研修等を実施し、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策を推進します。 ・さらに、公共施設等におけるバリアフリー化等を推進し、誰もが安心して利用できる環境を整備します。 ・加えて、女性や外国人等多様な視点を踏まえ、防災人材の育成や地域防災活動を推進します。
(2) セクシュアル・ハラスメント行為等の防止	
○ 産業労働局『労働相談・あっせんの概況』のデータによれば、いかに職場におけるハラスメントの事例が多いかがわかる。労働相談においては、あっせんとして職場の環境の具体的な改善や謝罪など事業者に対する指導を行い、働きやすい環境の整備につながる解決をめざしている。このような労働相談体制こそが女性が正規として働きつづけるために必要であり、持続的な職員の養成と職員の待遇の確保（人事評価・安全管理）が求められる。 ○ 産業労働局の『労働相談・あっせんの概況』がデータとして取り上げられていない。	・頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

【ご意見】	【都の考え方】
(3) 社会施設における設備等の整備 ○ 小さな子どもを連れての公共交通機関での移動は、周囲への気兼ねや精神的な負担が非常に大きく、外出自体を躊躇してしまう子育て世帯が少なくありません。都が目指す「自分らしく希望する生活ができる社会」の実現には、ハード・ソフト両面での移動のバリアフリー化が不可欠です。ついては、スイスなどの先進事例を参考に、都営地下鉄等において、車内にキッズスペースや遊び心を施した「子ども専用車両（ファミリー車両）」の導入を検討してください。単にベビーカーエリアを設けるだけでなく、子連れ世帯が周囲の目を気にせず安心して乗車できる専用の空間を確保することは、社会全体で子どもを育む機運の醸成にも繋がります。外出しやすい環境を整え、孤立しがちな子育て期の負担を軽減するため、本計画において交通インフラにおける具体的な支援策を明記してください。 ○ 女性トイレをもっとふやしてほしい。特に駅に（八王子駅はひどい）。	

【ご意見】	【都の考え方】
ビジョン4 配偶者暴力対策 ～男女間のあらゆる暴力の根絶～	
政策の柱7 切れ目のない支援体制の整備	
(1) 暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見	
○ 暴力が深刻化したり、大怪我をしたりしてからではなく、「もっと早い段階」で被害者を加害者から隔離し、安全を確保できる仕組みを強化してほしいです。被害者自身が「まだそこまで酷くないから」と躊躇してしまったり、相談窓口が「明確な証拠がないと動けない」となったりするのを防ぎ、危険の兆候がある段階で、スピード感を持って一時保護や避難ができるような柔軟な対応を求めます。 ○ 「パープルライトアップ」について、行政並びに事業関係者の自己満足以上の意味はあるのでしょうか？多くの施設で実施すると、設備・管理・運用含めたコストを総計すると相応に大きくなると見込まれ、国民負担率の高まる中ではこれを廃止して他の実効性ある事業に予算を付け替えてはいかがでしょうか？ ○ アピールのためとはいえ、ライトアップする必要はないと思います。その分の予算を、カード配布箇所の増や関係各所との連携強化、研修などに振り分けて欲しいです。 ○ 「配偶者暴力防止講演会」について、DVが性別に依らず生じうる事象であり、現に男性の被害者も相当数いることから、被害者を「女性」に限定しての後援会を開くことは「男女平等参画」の趣旨に反するため、そういった講演は実施しないことを明記してはいかがでしょうか？ ○ 本計画の「立案での方針」に対するパブリック・コメントを受け、必ずしも実態を反映しない・誤解を生む表現である、「被害者は主に女性であり」を除いて性別を問わない支援を明記されたことを強く支持いたします。市井の声を汲んでいただいたことに感謝申し上げます。	・被害者が暴力から逃れ、将来に向けて安全で安心できる生活が送れるよう、関係機関等が状況に応じた連携をしながら、きめ細やかな支援を行うことが重要です。 ・「予防啓発・早期発見」「相談」「保護」「自立支援」に至る一連の段階において、切れ目のない支援を行っていくとともに、関係機関等との連携強化、人材育成、調査研究などに総合的に取り組んでいきます。 ・具体的には、配偶者等暴力の防止に向けた啓発等を通じて、暴力を許さない社会意識を醸成するとともに、医療機関や保健所、警察等と連携し、被害の早期発見と適切な支援につながる体制整備を進めます。
(2) 多様な相談体制の整備	
○ 離婚調停中の女性の相談が多いと思うが、共同親権が導入されたので、支援の方向も、共同親権を落とし所にする方向が望ましい。女性本人の意識としては、調停に勝つために相談しに来ているので、相談件数を上げることばかり意識すると、従来型の支援スタイルのままになってしまい、結果として子供の連れ去り状態となり、子供の貧困を深刻化させてしまう。行政も司法も都議会も変わらねばならない。その意識が素案に感じられないのは残念である。子どもの権利条約の批准から30年の遅れを取り戻し、チルドレンファーストを推進し、共同親権を社会に定着させてゆく姿勢が求められる。	・また、配偶者等暴力の被害者が安心して相談できるよう、多様な相談者に対し、電話・LINE 等による相談体制を整備するとともに、情報提供や関係機関との連携を通じて適切な支援につなげます。
(3) 安全な保護のための体制整備	
○ 相談件数は増えているのに、保護命令件数は減っているなどの数字がある。なぜかの分析がない。 ○ 「配偶者暴力相談支援センターの一時保護件数」がこの10年で半減(H27/560人→R6/244人)と大きく減少傾向にあることについて、その要因等は詳細に分析されているのでしょうか？分析されていれば、その結果を計画では明記されてはいかがでしょうか？社会課題を解決するという計画の趣旨から、課題をしっかりと明記することの重要性は理解しますが、良くなっているものは良くなっていると取組の成果として示すことが関係者のモチベーションの維持には必要に思います。	・さらに、配偶者等暴力の被害者の安全確保に向け、相談や支援、一時保護等に対応します。
(4) 自立生活再建のための総合的な支援体制の整備	
○ 本来大事なことは女性の自立に対する支援ではないのか。非正規であるが故の低賃金や住宅支援など生活全般における支援と結びつく必要があるのではないかと。 ○ 被害者が逃げられない理由の第1が経済的不安、被害者の職業の7割が無職かパート・アルバイトという調査結果が示されている。つまり、女性の経済的自立なしにはDV被害を防げないことは明白。そのことを明記し、ビジョン2にも反映させることが必要である。 ○ DV被害者が一番困難を抱えるのは経済的なことと住宅。また各機関の対応が現在において十分機能していないことを把握しているのか？パート、非正規労働者のダブル・トリプルワークの現状を把握してこの計画を立てたのか？根本的に女性が自立できる政策が必要で、計画に盛り込むべき。	・加えて、被害者や子供が生活を再建し、自立できるようになるまで、一人ひとりの状況に応じた支援を行います。

【ご意見】	【都の考え方】
(続き) ○「配偶者暴力対策」の考え方について、「子ども」を被害者として明記するとともに、「子どもの安全と権利を守る」ことを明記されてはいかがでしょうか？p.151、152でも明記されているとおり、子どもも被害者です。そして、残念ながら、配偶者間の暴力に関しては被害者である者がその子供に対しては心ならずもDVの加害者となってしまう事象も知られています。子どもが被害者であることを明記し、配偶者暴力の被害者・加害者とは別個の存在として、その安全と権利とが守られる必要があることを対策の基本的な考えとして明記することを勧めます。	(続き) ・頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。
政策の柱 8 関係機関の連携・人材育成	
(1) 関係機関・団体の連携推進	
○「配偶者暴力防止等民間活動支援事業」について、実施する自治体はより一層の意識をもって、会計や各種の助成や事業内容に関するルール(例えばいわゆる「二重取り禁止」など)をしっかりと守ること、特に会計等のお金に関して証憑等の確認を確実にし、その結果を残すことを改めて計画にも記載することを勧めます。「若年被害女性支援事業」での協働団体の不適切な会計等についての住民監査が認容され、同様に団体群に係る「配偶者暴力防止」の国会でも問題点を指摘され、更に関連し「配偶者暴力防止」も含めて複数の住民訴訟が係争中となり、その訴訟過程では一部団体から都に対する返金も為されるなど、直近に大きな課題があったことが世間に知られていることから、関係する自治体、団体、そしてその事業群に対して厳しい目が注がれています。このような状況にあって、更に不適切な事案が増えることになると、より一層の事業継続の難しさが民間団体側にも生じてしまい、何よりも被支援者のためになりません。都および自治体は事業の主管として、公正中立なルールを明確にし、適正に処理することを確実に行うよう、期待します。 ○当事者が尊厳をもって自立できる支援体制が必要・・・住宅、仕事、子どもがあればその対応。各部署間の連携・・・たらいまわしでない体制づくり。関係機関の連携とあるが、都庁内の各部署の連携と問題は空く、それを調整する担当部署の権限不足などと内部の閉鎖性がうかがわれる。 ○「民間団体等との連携」を通じて行われるアウトリーチや相談等の各種事業について、「若年被害女性支援事業」での協働団体の不適切な会計等についての住民監査が認容され、国会でも問題点を指摘され、更に関連して複数の住民訴訟が係争中となり、その訴訟過程では一部団体から都に対する返金も為されるなど、直近に大きな課題があったことが世間に知られていることから、関係する自治体、団体、そしてその事業群に対して厳しい目が注がれています。このような状況は何よりも支援されるべき方々の為になりません。東京都においてはこのような状況を払拭するため、何が起きて、課題が何で、何が誤解(偽誤情報)であるかをこの計画においてしっかりと発信して都民の理解を得るよう努めてはいかがでしょうか？更に、この計画の策定後も住民訴訟等は続きますし、また新たな指摘(誤解を含む)が為されることも想定されることから、本計画において「都ならびに事業を主管する自治体は事業ならびに事業において協働する団体等についての課題の指摘に対して説明責任を十分に果たす責務を負う」ことを記載されてはいかがでしょうか？民間団体側の発信力には限界があり、かつ、その発信力は支援そのもの・被支援者のために使われるべきものであり、都ならびに自治体には事業主管として公の立場からの発信力を活かして説明責任をしっかりと果たすことを望みます。もし、都ならびに自治体の認識として既に十分に責任を果たしているとお考えであれば、本件に大きな興味を持つ市井のいち市民においてもそのような情報が全く届いていないことから、現在の取組では全く不十分であることを申し添えます。 ○なぜ100%を超える項目が出てくるのでしょうか？グラフ全体の信ぴょう性を損なうため、集計方法を見直しされることを勧めます。あるいは合理的な集計によってそうなるのであれば、どのような集計をして100%を超える値が出るのかを注記すべきです。	・区市町村や関係機関・民間団体等との連携強化のため、都が主体となって会議を開催するなど、情報共有や関係強化、活動支援等を行います。 ・また、専門的な知識や技能の習得に向けて、支援従事者のニーズも踏まえながら、区市町村や民間団体等に対し、研修を実施します。 ・頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。
(2) 人材育成・調査研究の推進	
○「配偶者等暴力の被害者支援に関わる団体が必要と感じている情報」として全機関が「被害者に配布するためのパンフレット等が必要」と答えている回答が多いのが特徴です。実はスタッフ側の「研修・講座や講演会等の情報が必要」だけでなく被害者側の知識が必要であると思います。知識が無いために被害に陥るという可能性もあるからです。また、学ぶことで被害者側も客観的に自己を見つめることができるため冷静に将来に向かって解決することが可能になります。	

【ご意見】	【都の考え方】
第2編 第2章 計画の着実な推進	
○ 計画の推進体制の図に「都民」を加えてはいかがでしょうか？また、計画本文においても、都民への報告(年次報告や各種会議情報(資料・議事録等)の公開等)と意見・提案の受付を都および自治体の義務として行うことを明記されてはいかがでしょうか？本計画は、民間団体に限らず、広く一般の市民の理解・協力を得てこそ無しうるものであり、しっかりと報告と意見・提案の受付を行うプロセスが必要です。そういったプロセスは、先人たちの尽力によって、都・自治体での意見受付・意見募集や審議会等の会議録公開、年次報告書公開などなどで現に実現しているものと拝察しますが、それをしっかりと「図」として明記することで、一般の方々の参加意識の醸成が期待できます。 ○ 「女性も男性も輝くTOKYO会議」の32団体には、労働者に関する団体は連合東京が1団体である。雇用・就業分野における女性活躍の推進とは、女性労働者が対象ということであり、女性労働者につながる労働団体や女性団体に対して事業者団体と同数の参加を求めるべきである。 ○ 東京都男女平等参画審議会を常設とし、本東京都男女平等参画推進総合計画の推進の監視機能を持たせること。 ○ 「計画の着実な推進と改善」について、例えば「PDCAサイクル」を「EBPMに基づいたPDCAサイクル」と記載するなどして、「EBPM」に基づいて事業を行うことを明記されてはいかがでしょうか？近年の行政施策にはEBPMに基づくことが求められていますが、特に直近のいわゆる「骨太の方針2026」（閣議決定前原案）においてもPDCAとEBPMに基づいた取組を進めることが強調されています。 ○ 成果指標（KPI）の達成状況について毎年度公表するとともに、都民が進捗状況を確認できる仕組みを整備していただきたい。男女平等参画施策の実効性を高めるためには、実施状況だけでなく成果を継続的に検証することが重要である。東京都が推進する行政評価制度やEBPM（証拠に基づく政策立案）の考え方とも整合する。 ○ PDCAサイクルの「Do（施策の実施）」について、「効果的・効率的に施策を実施」の箇所を「効果的・効率的かつ適切・適正に施策を実施」としてはいかがでしょうか？東京都では「若年被害女性支援事業」にて不適切な会計があったことが住民監査にて認容された上、関連事業や他団体も含めてのその後の住民訴訟のプロセスを介して各種の問題があったことが明かとなっています。また、他の事業においても福祉領域でのトップランナーとでも言うべき民間団体との協働でも会計等の面で不適切な事例があったり、会計等に限らずに言えば所謂「トー横」での若年者の支援事業において支援者が被支援者に対して不適切な行動を取ったことが広く知られております。民間団体との協働、いわゆる「新しい公共」での施策は、「効果的・効率的」を求めている選択ですが、その選択を市民が容認して正当性を担保し続けるためには「適切・適正」に施策が実施される必要があります。 ○ 現行の文章では「東京都は選択的夫婦別姓を国に提案する」かのように読めることから、あらぬ誤解を生まぬよう、これまで都が行っている通り、都はあくまでも中立であることが分かるように「選択的夫婦別姓の議論を積極的に国に提案することを検討していきます。」と夫婦別姓に関しては記載されることを勧めます。 ○ 選択的夫婦別姓や配偶者暴力対策など、都では変えるのが難しい社会制度については国に提案するとあるが中身については不明であり、取ってつけたような内容といえるのではないかと。 ○ 選択的夫婦別姓制度の実現に向けて、都からも国へ後押しをしてほしいです。すでに地方議会で選択的夫婦別姓を国に求める多数の意見書が可決されています。都からも2021年に意見書の提出があり、とても良い動きだと思いました。5年経つ今、再度の意見書提出や、提言を行うといったプッシュをお願いします。同制度は自分の名字を大切にしたいと思う全ての人々が社会で活躍するために必要不可欠だと思います。高市政権下では選択的夫婦別姓ではなく旧姓の通称使用法制化が推し進められていますが、それでは改姓せず自分の名前で生きたいという希望には応えられていません。また、選択的夫婦別姓と比較して膨大な法令改正やシステム改修のコストがかかり、そうまでしても結局パスポートなど海外基準には通用しないものです。本質的な解決を先延ばしにする国政に対して、今一度選択的夫婦別姓の後押しをしてください。	・本総合計画の推進にあたって、庁内各局等の男女平等参画施策や取組について、その達成状況を集約し、分析するとともに、民間団体及び有識者で構成される「女性も男性も輝くTOKYO会議」にそれらを報告し、いただいた意見、提案については、庁内横断会議である「東京都男女平等参画推進会議」で各局等にフィードバックし、都庁全体で新たな施策の検討等に活用します。 ・施策の実施にあたっては、計画の策定（P）、施策の実施（D）、進捗の把握・評価（C）、改善・見直し（A）を行うことにより、施策の実施と検証、見直しを重ね、より実効性の高い施策を作り上げていきます。 ・また、アクションプランとして、3年ごとの目標と、目標に向けた年次計画を作成し、毎年度見直ししていきます。 ・さらに、都では変えることが難しい社会制度については、積極的に国に提案することを検討していきます。 ・都は、基本条例第10条により、都民及び事業者の男女平等参画社会についての理解を促進するために必要な普及広報活動に努めるものとしています。

【ご意見】	【都の考え方】
(続き) ○ 国への提案要求として、選択的夫婦別姓を国に要求するとあります。これは、都議会が地方自治法99条に基づき提出する意見書とどう区別されているのでしょうか。生活文化局が毎年内閣府に提出している「提案要求書」を読みました。が、「社会制度を変えることを求める」ように読める記述は一線を越えているように考えます。議会の意見書であっても、「国会審議の推進を要請する」といった表現にとどまっています。なぜなら、国と地方自治体では役割が違うからです。「国会審議の推進を要請する」と、表現の変更が適切だと考えます。 ○ 私のような一般人がもっと関心をもてるような広報活動をしてほしいと思います。	(続き) ・デジタル技術の社会への浸透、価値観やライフスタイルの多様化などを踏まえ、施策を着実に届けるため、これまで以上に「誰に」「何を」「どのように」伝えるかをきめ細かく意識した対応を行っていきます。 ・さらに、多様なテーマについて意見を収集するとともに、ワークショップ等を通じて、都民とともに考え議論する機会の創出等に今後も取り組んでいきます。 ・頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

【ご意見】	【都の考え方】
その他 ○ 女性の権利を国際水準にという立場に立つべきである。国連の女性差別撤廃委員会の勧告を、東京こそ取り入れてほしい。 ○ 遅れた日本の国内法を気にしているが、国連の女性差別撤廃委員会の勧告など国際水準を横に置いてはますます計画そのものが遅れたものになる。残念である。 ○ CEDAW勧告の内容を都も理解し、国に働き掛けるなどの対応を望む。 ○ ジェンダー平等推進してほしいです！ ○ 男女二元論に基づく「男女共同参画」という用語の撤廃し「ジェンダー平等」にすべてアップデートするよう都に申し入れます。ご存知のように男女共同参画という用語は、1990年代のジェンダー・バックラッシュの結果、性別役割固定を是正しないために編み出されたものです。世界的にもジェンダー主流化が潮流の中、豊島区などでも「男女共同参画」を「ジェンダー平等」へと是正する動きがありますが、東京都がいつまでもこれをアップデートしないことは、都の後進性を示すものでしかありません。 ○ 本素案において使用されている「男女共同参画」という用語を、法令名の引用箇所を除き、「ジェンダー平等」へ更新することを提案します。理由は三点あります。第一に、「男女共同参画」は男女二元論を前提とした用語であり、トランスジェンダーやノンバイナリーをはじめとする性的マイノリティの存在を不可視化する構造を持っています。素案が掲げる「誰もが自分らしく生きられる社会」という理念と、用語の枠組みが整合していません。第二に、国際的には「ジェンダー平等（Gender Equality）」が標準的な概念です。SDGs目標5をはじめ、国際社会は性別二元論にとどまらない包括的な平等を目指しており、世界都市・東京の計画がこの潮流を反映すべきです。第三に、都は既にパートナーシップ宣誓制度の導入など、多様な性のあり方を尊重する施策を先進的に進めてきました。私は13年間、LGBTQフレンドリーな住宅支援の現場に携わってきましたが、二元論的な制度設計からこぼれ落ち、住まいの確保に困難を抱える方に数多く出会ってきました。理念だけでなく、計画の根幹をなす「言葉」からアップデートすることが、真に誰一人取り残さない東京の実現につながると確信しています。次期計画が、全国の自治体の範となる先進的なものとなることを期待します。 ○ 具体的政策、数値目標を掲げると見せて、内容は広報・啓発に留まる。東京都としてジェンダー平等を推進する政策が先んじて打ち出す意欲が見たい。 ○ 各部署が連携してこの計画を練り上げたとはとても思えない。東京都の縦割り行政の克服を深く希望する。 ○ 都の男女平等参画推進総合計画に記載される多くの事業において国の補助金が活用されることから、先だって行われた内閣官房租税特別措置・補助金見直し担当室による国民意見募集に寄せられた国民意見、並びに、それを受けての租税特別措置・補助金・基金の適正化に関する今後の取組に対し、本計画は無関係ではられません。都として、前記国民意見募集に寄せられた意見と適正化に関する今後の取組に対して、男女共同(平等)参画の分野においてはどのような認識であるか、本計画において明示されてはいかがでしょうか？多くの指摘への回答は既に本計画において記載されている（記載される予定）とは思いますが、非常に大きな計画であることから、記載が分散していると都民にとっては分かりづらいため、冒頭等でまとめて都の考えを示されることを勧めます。 ○ 旧こどもの城には宿泊施設と児童館があるので、離婚などの事情を抱える多様な家族のあり方を支える施設として機能していた。その方向性は新しい施設でも引き継ぐべきであろう。他方でそれゆえに、地元住民との価値観の衝突があり、厚労省が投げ出す一因になったようである。この点について都は安易に迎合せず、未来志向のリーダーシップを発揮することが求められる。多様な家族の姿を見ることで、離婚調停中の相談者の意識が変わる効果も期待できるであろう。都はPFIによる建て替え事業を公募しているが、国立劇場と同じく、入札不調になる見込みが大きい。都が整備することになるのではないのか。その場合、建設費高騰が著しいので、全面建て替えはやめて、できるだけ居抜きで使うべきであろう。旧こどもの城はウィメンズプラザの引越し先として十分な床面積がある。児童館との共存も可能であろう。東京では劇場やホールが続々開業している。演劇界が青山劇場の復活を要望しているが、どこまで本気なのかチェックする必要がある。稼働日数を埋めるつもりもないのに、ただ何となく箔が付く会場がほしい程度では困る。青山劇場を再利用する場合は、ミュージカルは来ないので、芸術系の演劇に合わせて収容人数を縮小するのが一案かもしれない。	・頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

【ご意見】	【都の考え方】
(続き) ○ これまでの男女共同参画基本計画における啓発活動は、女性への支援や性別を問わない全体論が中心でしたが、今後は「男性に対する、構造的差別の本質的理解とケア役割への参画を促す特化型の啓発・アクション」を計画に明確に位置づけるべきです。男女共同参画は女性のエンパワーメントのみならず、マジョリティ側（男性）の歴史的背景と特権に対する自覚、および行動変容なしには実現しません。 【意見の理由・背景および具体的な提案】 1. 「ハラスメントのチェックリスト化」からの脱却と、権力構造の本質的理解 現在、社会全体でハラスメント防止の意識が高まる一方、多くの男性において「言ってはいけない言葉や行動のリストが増え、窮屈になった」という表面的な捉え方が散見されます。これは、ハラスメントの根底にある「権力構造」「同調圧力」「拒否しづらい関係性」といった本質への理解が決定的に欠けているためです。禁止行為を暗記させるのではなく、なぜそれが暴力になり得るのかという「構造的非対称性」を学ぶ教育機会を、学校教育および社会人教育（企業研修等）に組み込むことを求めます。 2. ライフイベントやケアワークに関する「受動的学習機会」の男女格差の是正 歴史的に被差別側であった女性は、自らの権利やライフイベント（妊娠・出産・育児など）について能動的・受動的に考え、コミュニティで共有する機会を多く持ちます。一方で、男性は自ら能動的に調べない限り、ケアワークやジェンダー平等に関する情報に触れる機会が極端に少ないのが現状です。さらに現代では、SNSのアルゴリズム（フィルターバブル）により、関心のない男性のタイムラインに男女共同参画の話題が流れることはほぼありません。したがって、国や自治体は「待っていれば届く全体向けの発信」ではなく、例えば海外で見られる「父親向けの娘のヘアアレンジ・生理教室」のように、男性の日常生活や関心事に直接アプローチし、ケアワークに向かう具体的な「きっかけ」を創出する施策を実施すべきです。 3. ゼロサム思考の払拭と「レッドピル（ミソジニー）」コンテンツへの対策 SNS上での男女論争が過激化する背景には、「女性の権利向上＝男性の権利剥奪」という誤ったゼロサム思考（陣取りゲームのような認識）があります。特に憂慮すべきは、若年層や自信を持てない男性をターゲットに、「男は強くあるべき」「女性を従えるべき」といった極端な家父長制の価値観を植え付ける「レッドピル（Red Pill）」と呼ばれるコンテンツの蔓延です。モテ術などの名目で始まり、最終的に強い女性嫌悪（ミソジニー）や暴力行為の肯定に行き着くこれらのコンテンツは、日本国内でも既に若年男性を絡め取っています。ジェンダー平等は男性を攻撃するものではなく、男性自身をも有害な男らしさから解放するものであるというメッセージを強く打ち出し、インターネット上の過激なミソジニーコンテンツに対する監視体制の強化や、若年男性向けのカウンターナラティブ（対抗となる正しい情報）の積極的な発信を計画に盛り込むことを強く要望します。 【結論】 社会を変えるためには、今を生きる男性たちが過去の歴史と現在の非対称性を正しく認識し、問題意識を持つことが不可欠です。「女性に対する啓発」や「全体に対する啓発」とは明確に切り離した、【男性に合わせたアプローチによる啓発・教育】の拡充を次期計画の重要な柱として位置づけることを提案します。	・頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。

【ご意見】	【都の考え方】
(続き) ○ Abemaで出演者が、「知り合いの女性が、電車で男性に少し当たっただけで悲鳴を上げるほど『キモい男性』を嫌悪していた。でも、同じ男性同士であればそんな反応をすることはない」という話をしていました。昔の日本に男尊女卑的な側面があったことは否定しません。しかし、少なくとも今の日本では、出演者の話が象徴しているように「キモい男」はネタとして消費される一方で「キモい女」と呼ぶことは許さないという不均衡が社会に浸透しています。女性へのセクハラはどんなに細かく一方的なものでも即座に問題視されますが、女性から男性へのセクハラは「我慢しろ」と軽く扱われがちで認定すらされません。子どもの親権も、母親側に有責性があっても父親が獲得するのは容易ではありません。女性から男性へのDV相談は増加しているにもかかわらず、男性向けのDVシェルターは実質的に存在すらしていません。女性専用車両はあっても男性専用車両はなく、女性による明らかな痴漢冤罪の虚偽告訴は黙殺され、一部の大学医学部で「男子枠」があったと判明した際には大きな批判が巻き起こりましたが、一方で「女子枠」の新設は当然のように正義として受け入れられ、それを支持する人々も少なくありません。警察庁の自殺統計によれば、日本の男性の自殺者数は女性の2.2倍に上ります。それほど大きな男女差があるにもかかわらず、男性の自殺の多さが「性差別」や「ジェンダー問題」として語られたところを聞いた事はありません。これでお「日本は男尊女卑社会だ」と言い続けるのは無理があるでしょう。少なくとも今の日本は、ほぼ完全に女尊男卑に傾いていると言えます。これは冗談や誇張ではなく、韓国が既に経験したような「性による分断」が、日本でも起こりつつあることを示しているのではないかと思います。	・頂いた様々なご意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。