

参 考 資 料

1	諮問文	81
2	東京都男女平等参画審議会運営要綱	83
3	東京都男女平等参画審議会委員名簿	86
4	東京都男女平等参画審議会開催状況	87
5	【中間のまとめ】に対する都民意見募集結果	88
6	東京都男女平等参画基本条例	119
7	男女共同参画社会基本法	121
8	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	125



28生都平第104号

東京都男女平等参画審議会

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

平成28年6月29日

東京都知事代理

副知事 安藤 立美

記

諮問事項

- 1 「男女平等参画のための東京都行動計画」の改定に当たっての基本的考え方について
- 2 「東京都配偶者暴力対策基本計画」の改定に当たっての基本的考え方について
- 3 「東京都女性活躍推進計画」の策定に当たっての基本的考え方について

諮問の趣旨

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

これに基づき「男女平等参画のための東京都行動計画」を策定し、男女平等参画社会の実現に向け、都の施策並びに都民や事業者の取組を総合的かつ計画的に推進してきた。

また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に基づき「東京都配偶者暴力対策基本計画」を策定し、総合的な配偶者暴力対策を計画的に推進してきた。

都は、両計画がともに平成28年度末に終了することから、国の第4次男女共同参画基本計画を勘案し、男女間の実質的な機会の均等を目指す上での現状を踏まえつつ、改定を行う必要がある。

さらに、平成28年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が全面施行されたことに伴い、社会全体で女性の活躍の動きを加速化し、男女の実質的な機会の均等をさらに力強く推進するため、同法に基づく「東京都女性活躍推進計画」を新たに策定する必要がある。

東京の現状を見ると、長時間労働を前提とした働き方や家事・育児・介護などの役割の女性への偏重、深刻化する男女間での暴力など、今なお、解決すべき様々な課題が存在し、真に実効性のある取組が求められている。

このため、世代を超えた男女の理解の下、職場や家庭生活を始めとするあらゆる分野での男女平等参画社会の実現に向けて、都、区市町村、都民、企業及び地域団体等が主体的に役割を果たしつつ、それらの関係者が一体となって取り組むための各計画の基本的な考え方について諮問するものである。

東京都男女平等参画審議会運営要綱

平成12年6月1日 12生女青参第30号決定

(目的)

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

(組織)

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

(会長の設置及び権限)

第3 審議会に委員の互選による会長を置く。

2 会長は、審議会を代表し、会務を掌理する。

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

4 部会に属すべき委員は、会長が指名する。

(招集)

第4 審議会は、会長が招集する。

(定足数及び表決数)

第5 審議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。

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

(専門委員)

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

(部会及び部会長)

第7 会長が必要と認めたときは、審議会に部会を置くことができる。

2 部会に部会長を置き、部会に属する委員のうちから互選する。

3 部会長は、その部会の会務を掌理する。

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

5 部会は、部会長が招集する。

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

(意見の聴取)

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

(幹事)

第9 審議会に幹事を置く。

2 幹事は別表に掲げる職にある者をもって充てる。

(会議の公開)

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

(庶務)

第11 審議会の庶務は、生活文化局都民生活部において処理する。

(雑則)

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

附 則

この要綱は、平成12年7月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成14年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成16年8月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年7月16日から施行する。

附 則

この要綱は、平成26年7月16日から施行する。

別表

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

東京都男女平等参画審議会委員名簿

(50音順・敬称略)

	氏名	現職等	備考
委員	大久保 幸夫	株式会社リクルートホールディングス リクルートワークス研究所所長	男女平等参画 部会委員
委員	大場 やすのぶ	東京都議会議員	平成28年12月21日まで
委員	片井 みゆき	東京女子医科大学東医療センター性差医療部准教授	
委員	加藤 育男	福生市長	平成28年9月2日から
委員	加藤 尚子	明治大学文学部准教授	配偶者暴力対策 部会委員
委員	金子 隆一	国立社会保障・人口問題研究所副所長	
委員	栗林 知絵子	特定非営利活動法人豊島子どもWAKUWAKUネットワーク理事長	男女平等参画 部会委員
委員	河野 ゆりえ	東京都議会議員	平成28年12月21日まで
委員	古賀 俊昭	東京都議会議員	
委員	坂本 義次	檜原村長	
会長	佐々木 常夫	株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ代表	
委員	里吉 ゆみ	東京都議会議員	平成28年12月22日から
委員	治部 れんげ	経済ジャーナリスト	男女平等参画 部会委員
委員	菅原 淳子	二松學舎大学学長	
委員	大門 さちえ	東京都議会議員	平成28年12月22日から
委員	高橋 史朗	明星大学教育学部特別教授	
委員	武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授	男女平等参画 部会部会長
委員	塚 越 学	特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン理事	
会長代理	並木 一夫	元東京都生活文化局長	男女平等参画 部会部会長代理
委員	成澤 廣修	文京区長	
委員	西尾 昇治	東京商工会議所常務理事	
委員	平井 康行	(一社)東京経営者協会常務理事	
委員	真島 明美	日本労働組合総連合会東京都連合会男女平等局長	
委員	まっば 多美子	東京都議会議員	
委員	溝口 正恵	東京都民生児童委員連合会常任協議員	
委員	山崎 新	弁護士	配偶者暴力対策 部会部会長代理
委員	山田 昌弘	中央大学文学部教授	配偶者暴力対策 部会部会長
専門委員	中島 幸子	特定非営利活動法人レジリエンス代表	配偶者暴力対策 部会委員
専門委員	田村 伴子	特定非営利活動法人女性ネットSaya-Saya理事	配偶者暴力対策 部会委員

東京都男女平等参画審議会開催状況

開催月日	会議名及び内容	
6月29日(水)	第1回総会	<ol style="list-style-type: none"> 1 委員紹介 2 会長及び会長代理の選任 3 諮問 4 審議 <ul style="list-style-type: none"> ・第五期東京都男女平等参画審議会にて調査審議する行政計画及び構成 ・「東京都男女平等参画推進総合計画」(仮称)策定に当たっての基本的考え方(案) ・「女性活躍推進計画」策定に向けた現状 ・「配偶者暴力対策基本計画」改定に向けた現状 5 部会の設置 6 今後の予定
7月1日(金)	第1回男女平等参画部会	<ul style="list-style-type: none"> ・部会長及び部会長代理の選任 ・答申素案作成に向けた計画体系の検討
7月5日(火)	第1回配偶者暴力対策部会	<ul style="list-style-type: none"> ・部会長及び部会長代理の選任 ・「配偶者暴力対策基本計画」の改定項目と改定に向けた課題について
7月20日(水)	第2回男女平等参画部会	<ul style="list-style-type: none"> ・中間のまとめ(案)について
7月26日(火)	第2回配偶者暴力対策部会	
8月24日(水)	第3回男女平等参画部会	
8月26日(金)	第3回配偶者暴力対策部会	
9月2日(金)	第2回総会	<ul style="list-style-type: none"> ・中間のまとめ(案)の検討
11月15日(火)	第4回配偶者暴力対策部会	<ul style="list-style-type: none"> ・答申(案)について
11月17日(木)	第4回男女平等参画部会	
12月22日(木)	第3回総会	<ul style="list-style-type: none"> ・答申(案)の検討

東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方について
「中間のまとめ」に対する都民意見募集結果

第五期東京都男女平等参画審議会は、平成28年10月11日に「東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方について【中間のまとめ】」を公表し、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、この度答申をまとめました。審議会から提示する本答申は「東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方」を示すものです。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、今後、女性活躍推進計画を策定する際や、施策を進める際の参考とされることを期待しています。

意見募集期間 平成28年10月11日(火)から10月24日(月)まで

受付方法 Eメール、ファクス、郵送

意見数 80件
※複数の項目にまたがるご意見については、
それぞれの項目にて1件として集計しています。

＜東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方について＞

「中間のまとめ」に対する都民意見概要

(項目は中間のまとめの内容に対応しています。)

第1部 基本的考え方

No.	意見	対応の考え方
1	<p>【再掲:No.76】</p> <p>PDCAサイクルにおけるチェック機能について</p> <p>今後、計画策定後にPDCAを回していくにあたり、第三者のチェック機関として男女平等参画推進審議会を機能させてください。また、審議会に公募枠を設け一般都民の声を反映できるよう検討してください。</p>	<p>御意見として承ります。</p>
2	<p>国際的動向を明記すること</p> <p>国際都市のみならず「世界の都市・東京」(「東京長期ビジョン」)を標榜するなら<1975年国際女性年、1979年女性差別撤廃条約、その後にくさくさまざまな長年の国際的な女性の人権確立、地位向上のための動向を認識し、今なおその努力が続いている>ことを述べる。近年においても、2015の国連総会で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」の17の目標の中に「ジェンダー平等」が含まれ、あらゆる分野に「ジェンダー主流化」が不可欠となっていることが宣言されているので、このことに触れてほしい。</p> <p>さらに首都直下型地震の危惧もあることから、2015年の第3回国連防災会世界会議で採択された「仙台防災枠組2015-2030」などの国際文書においても、「女性」がキーワードになっていることにも触れる。</p> <p>「基本条例」前文では、「長年の取組により、男女平等は前進しているものの、今なお、一方の性に偏った影響を及ぼす制度や慣行などが存在している」との指摘がされている。</p> <p>「基本的考え方」にも「今なお積極的に取り組むべき課題や、社会情勢の変化等により生じた新たな課題などへの対応が求められています」とある。国際的な動向がそれらを示唆している。</p>	<p>国際的な動きと日本の動きの関係性についてはP1で記載しています。</p>

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

第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

領域Ⅰ 働く場における女性の活躍

領域Ⅰ 働く場における女性の活躍 全般

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

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

① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進

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

② 女性の就業継続やキャリア形成

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

③ 職場におけるいやがらせ (ハラスメント) 問題

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

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

④ 若者のキャリア教育の推進

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

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

⑤ 起業等を目指す女性に対する支援

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

⑦ 普及啓発活動の充実

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

第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現

領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現 全般

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

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

① 働き方の見直し

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

② 男性の家事・育児への参画

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

【再掲:No.39】

保育環境と多様な働き方の2点から意見

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

御意見として承ります。

③ 妊娠・出産・子育てに対する支援

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

【再掲:No.30】

保育環境と多様な働き方の2点から意見

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

御意見として承ります。

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

④ 介護に対する支援

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

2 地域における活動機会の拡大

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

3 男女平等参画を推進する社会づくり

① 政治・行政分野への参画促進

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

④ 社会制度・慣行の見直し

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

⑤ 生涯を通じた男女の健康支援

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

第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

領域Ⅲ 特別な配慮を必要とする男女への支援

領域Ⅲ 特別な配慮を必要とする男女への支援 全般

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

① ひとり親家庭への支援

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

② 高齢者への支援

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

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

③ 若年層への支援

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

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

④ 障害者への支援

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

⑤ 性同一性障害者、性的指向の異なる人への支援

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

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

中間のまとめに関すること全般

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

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

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

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

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

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

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

その他

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

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

東京都男女平等参画基本条例

目次

前文

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

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

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

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

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

第1章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

（基本理念）

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

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

（都の責務）

第4条 都は、総合的な男女平等参画施策を策定し、及び実施する責務を有する。

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

（都民の責務）

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

2 都民は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

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

2 事業者は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

（都民等の申出）

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

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

第2章 基本的施策

(行動計画)

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

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

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

4 知事は、行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前三項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(情報の収集及び分析)

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

(普及広報)

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

(年次報告)

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

第3章 男女平等参画の促進

(決定過程への参画の促進に向けた支援)

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

(雇用の分野における男女平等参画の促進)

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

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

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

4 知事は、第2項の報告に基づき、事業者に対し、助言等を行うことができる。

第4章 性別による権利侵害の禁止

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

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

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

第5章 東京都男女平等参画審議会

(設置)

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

(組織)

第16条 審議会は、知事が任命する委員25人以内をもって組織する。

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

(専門委員)

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

(委員の任期)

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

2 専門委員の任期は、専門の事項に関する調査が終了するまでとする。

(運営事項の委任)

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

附 則

この条例は、平成12年4月1日から施行する。

男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日法律第78号）

最終改正：平成11年12月22日法律第160号

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

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

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

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

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

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

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

第1章 総則

（目的）

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

（定義）

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

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

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

（法制上の措置等）

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

（年次報告等）

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

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

（国民の理解を深めるための措置）

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

（苦情の処理等）

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

（調査研究）

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(議員の任期)

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

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第23条第1項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

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

附則（平成11年7月16日法律第102号） 抄

（施行期日）

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

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

（職員の身分引継ぎ）

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

（別に定める経過措置）

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

附則（平成11年12月22日法律第160号） 抄

（施行期日）

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

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年九月四日法律第六十四号)

第一章 総則(第一条—第四条)

第二章 基本方針等(第五条・第六条)

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針(第七条)

第二節 一般事業主行動計画(第八条—第十四条)

第三節 特定事業主行動計画(第十五条)

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表(第十六条・第十七条)

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第十八条—第二十五条)

第五章 雑則(第二十六条—第二十八条)

第六章 罰則(第二十九条—第三十四条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
- イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

- ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
- ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行うおととする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、

労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（財政上の措置等）

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

（国等からの受注機会の増大）

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施

策を実施するように努めるものとする。

(啓発活動)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査

を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。