

東京都男女平等参画推進総合計画（素案）に関する都民意見の募集結果について

東京都では、計画改定に当たり「東京都男女平等参画推進総合計画（素案）」に関する都民の皆様の御意見を募集しました。御意見をお寄せいただき、ありがとうございました。

以下に、お寄せいただいた御意見の概要と、それに対する考え方について、公表をいたします。

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

1 意見の募集期間

令和4年2月3日（木）から3月4日（金）まで

2 意見数

I 東京都女性活躍推進計画	48件	
II 東京都配偶者暴力対策基本計画	37件	<u>総計85件</u>

※表中「御意見の概要」に記載のページ数については計画（素案）の該当ページ数を示しています。

< I 東京都女性活躍推進計画 >

	御意見の概要	都の考え方
<p>第1部 総合計画の基本方針 第1章 基本的考え方</p>		
<p>2 計画の性格</p>		
<p>1</p>	<p>他の計画の中にハラスメント防止法も入れるべきです。ILO（国際労働機）仕事の世界における暴力とハラスメント禁止条約」の批准と国内法の見直し日本の国会で「パワーハラスメント防止法」が2019年に可決されています。</p>	<p>「第1章 4 職場や就職活動におけるハラスメントの防止」において、ハラスメント行為の使用 者への啓発を含め、具体的な取組方法や行政 による支援等を周知し、主体的な行動を促すこ とを盛り込んでいます。</p>
<p>第2部 第1章 ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進(全般)</p>		
<p>2</p>	<p>まず産休など出産子育てにおいて女性が主体にさせられている状況を改善して下さい。育児が母親に偏ることによって、そのシワ寄せが母親が勤める会社に行き同僚女性に負担がいつているという問題があります。あとは産休や育休を取るだけ取って辞める、という女性に対しても罰則を設けて欲しいです。私は女ですがこういう女性が多ければ企業は女性の採用を渋ります。これは女性の就職にかかわってくる問題です。・産休を妻が取った場合は育休は夫が取ったり、保育園からの呼び出しも妻夫が均等になるように定める。 ・妻側に負担がいつている場合、妻の会社は夫の会社を訴えられる ・育休産休を取るだけ取って辞めることに罰則や返還義務を作る ・育児をしない夫に対して罰則、もしくは有責離婚できるようにして養育費をしっかりと払わせる体制を作る（韓国では養育費不払い者は旅行などには行けないようになっているみたいです）とにかく女性にだけ育児の負担がいく問題を解決して下さい。</p>	<p>男性の育児参画に向けた取組については「第1章 2 妊娠・出産・子育てに対する支援」及び「第2章 2 男性の家事・育児参画に向けた意識改革」に盛り込んでいます。</p>
<p>3</p>	<p>第1章の”2 妊娠・出産・子育てに対する支援”の”ウ 子育てと仕事の両立が可能な環境づくりの推進”にもかぶる内容となるが、就労する男性は業種にもよるが、長時間労働や休日出勤などに晒されてプライベートな時間が削られ、それにより家事や育児に参画する時間や機会が奪われてしまう事が往々にしてある。 昨今、主にSNS上やメディアから流れる情報等に見られる「家事・育児を手伝わない男性」に対し、就労する男性が置かれている現状を適切に考慮せず、あるいは意図的に無視して過剰にバッシングを向けるような風潮に関し、これを放置してはせつかくの施策が家事・育児と仕事の両立の点で男性に対し不平等感を与えて受け入れられず、ジェンダー平等社会を目指す動き自体すら頓挫させかねない。 啓発の際には、家事や育児は夫婦共同で行うべきものであるが、仮に夫婦どちらかに明らかな仕事の偏りがある場合は家事・育児にある程度の傾斜を許容し、参加しないことを過剰に責め立てるような風潮も一緒に変える必要がある。 当然ながら企業に対しては長時間労働の是正と、ライフ・ワーク・バランスの実現を粘り強く働きかけていくべきである。</p>	<p>男性の育児参画に向けた取組については、「第1章 2 妊娠・出産・子育てに対する支援」及び「第2章 2 男性の家事・育児参画に向けた意識改革」において盛り込んでいます。 長時間労働の是正とライフ・ワーク・バランスの実現については、「第1章 1 (1) 柔軟な働き方の普及・定着促進」に盛り込んでいます。</p>

	御意見の概要	都の考え方
4	<p>男性基準の長時間労働が問題として認識されながらも、それに対する都の具体的な施策が挙げられていませんでした。テレワークの推進だけでは根本的な労働時間の短縮には繋がりません。週 40 時間 1 日 8 時間という基本的な労働時間が、人間が人間らしく生活していくには長すぎます。この基準は、健康な成人男性が家事育児介護をする必要のない状態での基準です。男女が共に働き共に家庭を運営していく制度に合っておりません。各企業への労働時間の短縮やワークシェアリングの推進の働きかけ、特に厚生労働省への強い働きかけが必要です。</p>	<p>生活と仕事を両立できる環境づくりについては、「第 1 章 1 生活と仕事を両立できる環境づくり」に盛り込んでいます。</p>
5	<p>『〇 男女が共に自分らしい生き方を選択でき、あらゆる年代において、子育て・介護等の家庭生活や、趣味・地域活動など個人の生活と仕事が両立できる社会は目指すべき男女平等参画社会のひとつ…多様化する都民のニーズに応え、東京が持続可能な成長を遂げていくためにも、性別を問わず誰もが能力を発揮できる環境づくりは不可欠…日本では長らく、長時間労働に象徴される男性中心型労働慣行が社会に根付いてきました。特に女性は、家事・育児・介護等の多くを担っている実態があり、働く場における女性の活躍に向けて、男性も女性もともに家事・育児・介護等を担えるよう、生活を充実させるための時間を創出する必要があります。そこで、これまでの長時間労働を前提とした働き方を変革し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の普及・定着を進めていくことが重要となります。…出産、育児、介護等のライフイベントと仕事を両立させていくためには、法定の休暇制度や企業独自の支援制度を整備することに加え、制度の対象となる従業員が積極的に活用できるような職場の環境整備が重要です…』多様性を謳いながら、再生産労働に従事する女性の保障しか具体的に述べていないのが問題とおもいます。結婚・出産・子育てをしている女性の権利保障は、結婚・出産・子育てをしている女性への権利保障であって、女性全般への権利保障とは異なります。単身女性や、障害者女性への公営住宅の補償などの、政策を急いでください。働けなくなったとたん、ホームレスとなり、昼にはみんなが使うバス停で殺されてしまった女性のことを忘れないでください。家父長制という後ろ盾のない女性を当たり前支援してこそ、本当に女性の権利を守っていると言えると思います。再生産労働を担わない女性のあり方を受容し支援することこそ少数者の権利保障であり、今求められる多様性への視座と言えるのではないのでしょうか？</p>	<p>ひとり親家庭、高齢者、若年層などの多様な人々の安心な暮らしに向けた支援については、「第 3 章 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援」などに盛り込んでいます。</p>

	御意見の概要	都の考え方
1	生活と仕事を両立できる環境づくり	
	(1) 柔軟な働き方の普及・定着促進	
6	<p>男性の家事・育児参画状況実態調査の結果が衝撃的です。改善するどころか逆に悪化している事実は、一体誰の責任なのでしょう。女性が男性に全面的に家事・育児を任せ、男性も主体的に家事・育児を担うことを相互に努力しない限り改善は難しい。長年暗黙の了解で役割分担を継続するだけでは社会の進化は見られません。男女が家庭をもつ場合、公平に担当を決めお互い同意の元に生活を始めることが重要です。</p> <p>男女雇用機会均等法が制定されたにもかかわらず、男女格差が縮まらないのは、固定的性別役割分担意識と性差による偏見・思い込みが多くの企業風土に根強く存在していることは明白です。このような悪しき風土を解消するためには、履歴書の男女性別記入欄を削除し、中立の立場で採用、評価、昇格、管理職登用を実施することは当然ですが、それだけでは現状を変えることは困難です。女性を優先的に採用し昇格させること以外に今までの遅れを取り戻す方法はありません。男性は長年男性優位社会で優遇されてきたのですから、その遅れを取り戻すために女性を優遇するのは当たり前です。真の平等で公平な社会にするためには、企業にポジティブアクションを啓発するだけでは効果がありません。これは長年日本企業が放置してきた大きな社会問題です。</p> <p>ジェンダー平等を実現するために、以下の通りエビデンスに基づいた解決策の実施を求めます。</p> <p>クオータ制：不適任の女性の採用を助長することではなく、むしろ能力のない男性を除外するのに役立っていることが明らかになった。(ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス)</p> <p>ジェンダー・ニュートラルなブラインド式採用システム：女性の新規雇用が45%に伸びた。(ニューヨーク・フィルハーモニック楽団)</p> <p>日本は、女性を政治・経済分野から排除してきたことで国際競走に負けています。今こそ国をあげて女性の地位向上を真剣に取り組まないと国際社会から認められません。</p>	<p>固定的性別役割分担意識や性差による偏見・無意識の思い込みについては、「第2章 1 (3)男女平等参画に向けた意識改革」などにおいて、取り組むことを盛り込んでいます。</p>
7	<p>テレワークなんですが、これは『一定の防音性能があり、鍵がかかり、家族を入れなくても問題が無い自室が無い為にあきらめてる人』を想定に入れて下さい。どうしてこのような事が起きてるかと言うと『高いレベルの秘密保持義務が発生する職や企業』がそのような部屋で作業するのを求めているからです。これは高給与の職ならず『最低時給でも第三者から見ても確かにやる必要があると認められる職や作業』で求められているのです。尚、そういう会社は大抵「スパイウェア等が懸念されるので、ネカフェ等にある『誰でも使えるPC』等の使用禁止。家のPCでもテレワーク期間には家族をそのPCに触れさせるな。その前にテレワーク用として使うのなら一からインストールし直し、私的利用や仕事でも許可されてない外部サイトへの接続は一切禁止。」という通達を出している所もあります。ですので、テレワークを推進するのなら『住居の確保と向上』を先にやらなければならないのです。又、一人で複数の業務を担当している場合、例えば営業事務と荷物の出し入れを含む倉庫管理を兼務している場合はテレワークは不可能です。これは少人数の事業所ほど顕著になる事を念頭に入れてください。</p>	<p>本計画では、企業のテレワーク環境整備やサテライトオフィスの充実、好事例の発信等、多様で柔軟な働き方の社会全体での定着に向けた支援等を進めることを盛り込んでいます。</p>

	御意見の概要	都の考え方
8	<p>ライフ・ワーク・バランスや短時間勤務制度のような『労働時間短縮制度』はこれ以上進められない可能性があります。</p> <p>というのも、通勤時間＝通勤代が減らない状態で労働時間を減らされたら実質的に労働者が減収となるからです。</p> <p>ローン払えません家賃払えません保険料払えません食事や雑貨をはじめとした生活の質を思いっきり下げないと生きていけません…という状況に誰が好き好んでなりたいたいと思いますか。</p> <p>一歩間違えたら時給や完全成果給の人に対する死刑、とまではいかなくとも『ホームレス化宣告』ですよ。</p> <p>ですので、労働者の雇用、ひいては生命を守る為に達成率にこだわらないで下さい。</p>	<p>本計画では、企業のテレワーク環境整備やサテライトオフィスの充実、好事例の発信等、多様で柔軟な働き方の社会全体での定着に向けた支援等を進めることを盛り込んでいます。</p>
(2) 雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進		
9	<p>平均勤続年数の男女差のグラフで見られる4年間の差は、女性が子供を産み育てることを担うことで離職を強いられていることを如実に表しています。もし女性がこの差があるために昇格や昇給が阻まれているとすれば、そのような差別は解消しなければなりません。企業は、勤続年数を昇格の対象とせず、個人の能力ベースで評価することを法律で定めるべきです。</p>	<p>女性の就業継続に関しては、「第1章 1 (3)女性の就業継続やキャリア形成」において、取組を盛り込んでいます。</p>
10	<p>『女性に付けられた枷』を外しても『女性に下駄をはかす』のはやめて下さい。これは『元々下駄なんて履かされてない所に十把一絡げで誹謗された拳句に人としての尊厳を叩き潰された男性非正規雇用従事者』を『国や社会から排除された結果としての無敵化』を防ぐ為に絶対必要です。</p> <p>過去のいきさつがどうかは関係ありません。</p> <p>『男女が文字通りに完全平等』という社会でないと協働どころか軋轢と紛争による分断しか起きません。</p> <p>世界中の内戦・革命は『不当な扱いを受けたと思った側の蜂起』で起きている事を忘れてはいけません。</p>	<p>非正規雇用労働者の待遇改善や雇用環境の整備に向けた支援については、「第1章 1 (3)女性の就業継続やキャリア形成」に盛り込んでいます。</p>
(3) 女性の就業継続やキャリア形成		
11	<p>『非正規雇用の女性に対する正規雇用化への支援強化に取り組みます。』は『非正規雇用に対する正規雇用化への支援強化に取り組みます。』に変えて下さい。これは男性非正規雇用には『俺は都に見捨てられたか』という感情を引き起こしてしまいます。</p> <p>これこそが憲法の男女平等規定に反した条項なのです。</p>	<p>本計画では、女性を対象を限定せず非正規雇用労働者の待遇改善や雇用環境の整備に向けた支援に取り組むことを盛り込んでいます。</p>
2 妊娠・出産・子育てに対する支援		
12	<p>現状の雇用形態において女性が男性いずれかが家事・育児・介護を担うことを選択しなければならない場合、賃金が安い女性が担うことになってしまうのは致し方ないことです。このような理不尽な現実を解消するためには、男女賃金格差をなくす必要があります。女性が出産・子育ての期間を通じて離職することなく地位や給与を維持して仕事が継続できる環境にすることが、家事・育児・介護を女性に押しつけることもなく、少子化改善にも繋がります。</p>	<p>職場における男女の均等な機会及び待遇の確保の徹底については、「第1章 1 (2)雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進」に盛り込んでいます。</p>

	御意見の概要	都の考え方
4	職場や就職活動におけるハラスメントの防止	
13	「パワー・ハラスメントについては、業務上の指導との線引きが難しいという側面がある」とありますが、決してそのようなことはなく、威圧的で人権を無視した言い方は、指導とは言いません。それは、虐待です。日本では上司が部下に対して威圧的な言葉遣いをすることが当たり前のように取られています。このような野蛮な風習は今すぐやめるべきです。企業内でそのようなことがあった場合は、隠蔽せず、加害者を即処分することを社則に明言すべきです。	ハラスメント行為は被害者たる相手の尊厳や人格を傷つける社会的に許されない行為であることについて盛り込んでいます。
6	育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援	
14	育児や介護以外の理由（例えば長時間労働やセクシャルハラスメント、パワーハラスメント）で退職せざるを得なかった女性たちへの再就職支援制度も充実させて欲しいです。結婚しない、子供を産まない女性も社会からのサポートが欲しいです。	育児や介護を理由とした離職者以外も対象に含む取組を盛り込んでいます。
15	育児や介護は、男女問わず実施しているし、それを都として推進しているにも関わらず、女性向け施策が大半を占めるのはどうなのでしょう。育児や介護をしながらでも、スキルアップや就活ができるように支援する事業を、対象を女性に限定することなく実施したほうが良いと思いますし、そういった事業を中心に計画には掲載したほうが良いと思います。	「1 生活と仕事を両立できる環境づくり (3) 女性の就業継続やキャリア形成」において、女性を対象を限定することなく、正規での雇用を希望する方に対する企業における実習の機会の提供や就労困難者等に対する就職に必要な知識・技能を習得するための支援等に取り組むことを盛り込んでいます。
16	女性に対する支援は実に充実していますが、これ、男性も利用できますか？男性にも同等・同条件の支援制度はありますか？ 都のはたらくネットを見た限りでは、女性向けは充実していますが男性向け、特に中年や無職層に対するスキルアップ等の支援策は皆無のようですね。少なくとも『はたらくネットの働きたい方へ』に載ってない。 『行政に見捨てられた…もう奴らは味方じゃない！』と思うのはこういう時です。「自殺問題に関する普及啓発をやってるから大丈夫。」では駄目なんです。一時期発生した「自分じゃ死ねないから死刑になる為に他人を殺した」とか「衣食住、三つ揃った刑務所暮らし」というのが男性の唯一の選択肢、という社会はとうてい共同参画社会とは言えませんよ。	
第2章 男女平等参画に向けたマインドチェンジ（全般）		
17	保守的な日本社会で実効性確保のために、奨励にとどまらない具体的で強制力のある立案を期待しております。 現状の具体的差別に対する教育はもちろんなのですが、加えてアファーマティブアクションそのもの、性差別そのもの、差別について、人権について、の教育も求めます。人権や差別についての知識がなく、差別を自ら判断し認識できないケースが一定数あると感じます。是非よろしくお願いします。	「第2章 2 (1)学校での男女平等」において、人権尊重を基盤にした男女平等参画の実現のため、学校、家庭、地域、職場等あらゆる場において、相互連携を図りつつ、男女平等参画を推進する教育・学習の充実を図ることを盛り込んでいます。

	御意見の概要	都の考え方
1	生活と仕事における意識改革	
(2) 男性の家事・育児参画に向けた意識改革		
18	<p>子ども達が小さいうちは子育てと家事に追われ、子ども達に手がかからなくなると今度は教育費がかかるようになる為、母親は家計を助けるために働きに出る。フルタイムで働く場合は大事な家計の支え手になっている。家事負担は何も変わらないまま、仕事もする。こうして母親は子どもの成長と共に生活スタイルを変化させているのだ。</p> <p>しかし、父親はというと、母親ほど生活スタイルを変化させることはなく、仕事を続けているだけ。休日に家事をすることで、家事を負担している気である。家事・育児は休日にだけすれば済むものではなく、そのほとんどを毎日母親が負担しているのだ。男性の意識改革を早急に行うべきだと思う。</p>	<p>当事者夫婦、企業、あらゆる世代の都民に向け、意識改革を働きかけ、男性の主体的な家事・育児参画に向けた行動変容を促す取組を盛り込んでいます。</p>
19	<p>男性である立場から私も「男性も家事・育児を行うことは、当然である」と考える姿勢であり、同時に男女問わず家事・育児に関して支援出来る福祉、事業、支援策などの展開でより負担を軽減できる方法はあるか、議論する必要があるのではないかと考えます。</p>	
(4) 社会制度・慣行の見直し		
20	<p>働く女性にとって、選択的夫婦別姓は長年の悲願です。</p> <p>素案の中でも「婚姻後も仕事を続ける女性が大半となっていることなどを背景に、婚姻前の氏を引き続き使えないことが婚姻後の生活や仕事の支障となっている」と明記されているとおり、国家資格や辞令交付等で戸籍名の使用を義務付けられているものがあります。また、都庁をはじめとした官公庁の職員は、職場での旧姓使用が認められる事が多くなりましたが、様々な理由で旧姓使用を認めない企業もまだ数多く存在しています。</p> <p>日本では婚姻時にどちらか一方の氏を選択しなければならないため、婚姻届を出すことを躊躇している女性も少なくありません。夫婦別姓を認めない民法の規定について最高裁は 2015 年に合憲との判断を示していますが、現在も、事実婚の男女による夫婦別姓訴訟が複数行われています。</p> <p>ぜひ、この現状を踏まえて、東京都は、選択的夫婦別姓の実現に向けて、国への積極的な提案をしていただきたいと希望します。</p>	<p>選択的夫婦別姓など都では変えることが難しい社会制度等については、国への提案を検討していくことを盛り込んでいます。</p>
21	<p>「また、「法律や制度」における男女の地位の平等感については 51.4%が「男性の方が優遇されている」と答えています。」</p> <p>と言及されている点について、可能であればどの法律、制度がどの部分で「男性の方が優遇されている」に該当するのか等を具体的な内訳も展開してその上で検討していく必要があるのではないかと考えます。</p>	

	御意見の概要	都の考え方
2 教育・学習の充実		
(1) 学校での男女平等		
22	<p>都立高校における男女別定員制の緩和が入っているのは良いと思いました。都立高校入試における男女の定員は結果的にジェンダー差別となっています。長女は現在中学1年生で都立高校への進学を希望しています。私も30年前は都立高校生でした。30年たってもなおそうした差別が放置されているのは信じがたいことです。私の時代では仕方ないとすまされていた差別が娘の時代になっても残されているのはジェンダー平等を推進する社会の流れと逆行しています。どうか教育におけるジェンダー差別が解消される計画はどんどん推進してください。</p>	<p>都立高校における男女別定員については、「都立高校において、より男女平等な入学者選抜を目指します。中学校の進路指導に与える影響が大きいこと等を考慮しつつ、早期に緩和実施校の規模の拡大等に取り組み、その結果を踏まえて、男女合同による入学者選抜への移行を進めます。」という内容を盛り込んでいます。</p>
3 あらゆる分野における女性の参画拡大		
(1) 政治・行政等分野		
23	<p>女性の管理職や政治家等意思決定の場への進出を推進することに大きく賛同いたします。</p> <p>しかし、女性のジャーナリスト、政治家、経営者、管理職、大学教授その他意思決定の場における女性らについて、性差別的虐待的なヘイトスピーチ、セクシャルハラスメント、女性蔑視主義者や反フェミニズムや人種差別主義者やナチス主義者による革新的な女性に対するバッシングが繰り返し行われ、ネットを利用した適正な政治活動や経済活動を困難にしています。</p> <p>オンラインヘイトスピーチ、女性蔑視表現、差別表現についての規制を求めます。</p> <p>保守的な女性に対してバッシングが行われにくく革新的な女性に対して強く感情的で差別的なバッシングがなされる中で女性の活動は結局は保守に偏ることになります。家事育児労働負担や社会の風潮や内部的意思決定のみでは不十分ではと思います。</p>	<p>「第3章多様な人々の安全な暮らしに向けた支援」において「多様性を尊重するとともに本項に掲げる対象以外にも、困難を抱える人々、そのことに自ら声を上げられない人々を取り残すことなく、それぞれの事情に応じた取組を推進していくことが必要であることを盛り込んでいます。</p>
24	<p>政治・経済分野における女性管理職の割合が低いことは周知の事実ですが、教育分野での割合も非常に低いことが危惧されます。若い世代のロールモデルとなるべく女性校長の割合が18.5%では明るい未来は形成できません。政治・経済分野はもとより教育分野での女性地位向上をクォータ制の導入で強制的に実現することを求めます。</p>	<p>政治・行政分野における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進めることや教育分野における女性の活躍を一層推進することを盛り込んでいます。</p>

	御意見の概要	都の考え方
第3章 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援（全般）		
1 ひとり親家庭への支援		
25	母子世帯の経済的困窮を防ぐためには、離婚後の養育費取り立て制度の確立が必要です。米国では、離婚後、前夫が養育費を支払わない場合は、雇用主や裁判所が給料から強制的に差し引いて母子家庭に支払われます。日本でも同様の法律が必要です。	ひとり親家庭の様々な問題について相談に応じることができるよう、相談体制の整備を進めるとともに、ひとり親家庭に対する適切な支援を行う必要があり、合わせて、ひとり親家庭が必要とする支援に関する情報を包括的に提供していく等の内容を盛り込んでいます。
4 障害者への支援		
26	高齢で、障害や障害の親で子供がいるなどや外国籍、複数の障害や貧困などを持つなどの場合の支援が欲しい（ユニバーサル就労などや社会福祉、高齢福祉、障害福祉、児童福祉などでのたらいまわしなどが無い一元的な支援）が欲しい 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援に貧困や外国籍問題などが抜けていることで支援がないことや分かれていることで起きる漏れが起きるのが不安である	「第3章多様な人々の安全な暮らしに向けた支援」において「多様性を尊重するとともに本項に掲げる対象以外にも、困難を抱える人々、そのことに自ら声を上げられない人々を取り残すことなく、それぞれの事情に応じた取組を推進していくことが必要であることを盛り込んでいます。
27	都民外だと身体、知的と違い精神は交通割引がきかないこと また都民でも鉄道などで私鉄以外で三セクでも精神では割引ないものも多ただでさえ精神は収入が低いのに困っている	
5 性的少数者への支援		
28	性別は体にしかありません。自認とは「自分で認める」であって他人に認めさせるものではありません。性同一性という発想は根源的に同性愛差別です。同性愛に異性の要素は不要だからです。（「性同一性」「性自認」「心の性」「GI」「ジェンダー」とあるページ全て）（同趣旨他7件）	「都の施策」において「性的少数者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していきます。また、行政や企業をはじめ、様々な団体との連携を図りつつ、啓発に取り組んでいきます。」「当事者の声や都民の意見を踏まえたパートナーシップ制度を導入します。」等の内容を盛り込んでいます。
29	実務上例外処理をどこまでやるかには線引を定める事が必要で、誰もが少なからず不便を我慢している。声の大きい輩のわがままに税金を投入するのは止めて欲しい。因みに私は男性同性愛者で東京で暮らしていますが、現状制度下で他の人たちも等しく受忍している以上の不便は全く感じません。	
30	パートナーシップ制度が存在しないことで家族には当然として認められている以下のことが認められにくい状況にあります。・家族ではないことによる病院での面会・生命保険の受取人としての指定・同性同士の賃貸契約における理解・クレジットカードの家族カード作成 など。特別な権利を求めているわけではなく他の家族と同じような扱いをしてほしい、その一歩としてパートナーシップ制度の導入を強く希望します。パートナーシップ制度が導入されることで世界から見ても多少なりとも東京のブランド力が向上するのではと考えています。（同趣旨他1件）	

	御意見の概要	都の考え方
31	<p>東京都や外郭団体で働く性的少数者である教職員等への支援について明確化してください。現在は同性パートナーをもつ職員は、介護休暇以外は取得できず、福利厚生の対象外になっています。まず東京都が当事者として性的マイノリティの職員支援を行うことで、基礎自治体や民間企業に対して模範を示すことが重要だと考えます。交流の場・機会提供事業に中高年支援も加えてください。性的マイノリティの若者支援は基礎自治体でもかなり行われるようになってきましたが、中高年支援はどの自治体でも行われていません。自己肯定感が低いままで年齢を重ねた中高年は、精神疾患に悩む当事者が多いです。また、夜の場所として集まることは可能でも、昼間に顔の見える関係を作るのがとても困難です。特に中高年の男性は個人として社会に関わるのが不慣れな人が多い反面、孤独感を感じる人が多いようです。支援団体も数は少ないですがありますので、そのような団体と連携をして、交流の場づくりなどを行ってください。</p>	
32	<p>性的少数者、と一口に言っても、ゲイとビアンとトランスジェンダーでは必要なものが全く違うので、ひとくりにすることで結局全方向に中途半端な結果になってしまいそうな気がする。たとえばレズビアンは女性と女性の組み合わせなので、結婚制度が使えないということ以外にも、経済的な不安定さとか、あとは防犯にかかる費用とか、そのあたりが男性を含むカップルよりかなり不利になったり。あとはトランスジェンダーに関して言うと、最近、女装してるからとか心が女性だからとか言って女子トイレに入る男性のニュースをよく見ます。さすがに女子トイレとかは女性が男性からの性犯罪にあうことを予防する場所でもあると思うので、男性の身体である以上そこに入ってはいけないということを、きちんと都が主張してほしい。じゃないと、結局女性の権利が制限されることになると思うので。その分、誰でもトイレを増やすことはどんどんしてほしい。ただし、誰でもトイレだけにするとか、誰でもトイレ+男性トイレだけにするとかは違いますからね？防犯という観点、安全と命を脅かされないという観点は絶対念頭に置いた政策を求めます。</p>	<p>「都の施策」において「性的少数者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していきます。また、行政や企業をはじめ、様々な団体との連携を図りつつ、啓発に取り組んでいきます。」「当事者の声や都民の意見を踏まえたパートナーシップ制度を導入します。」等の内容を盛り込んでいます。</p>
33	<p>こちらの項目に「性自認（自分が認識している自分自身の性別）」を入れることに反対します。身体以外を性別として扱わないでください。</p> <p>「自分は女性だ」と考えている身体的男性が、本計画でお墨付きを得るようなことがあれば、あらゆる施設・場面でこの身体的男性を「性的マイノリティの女性」と扱わなければ差別である、とされる懸念があります。これでは身体的男性とあらゆるスペースを共有するのを避けたい女性と利害が対立します。女性差別が根強く残る日本で、本人の内心の自認を理由に誰でも女性として扱う制度は女性への抑圧です。そして、「自分は女性だ」と自認している男性を「女性」として扱ってしまうと、医療や統計等の正確なデータを得ることができなくなります。また、最近、女装してるからとか心が女性だからとか言って女子トイレに入る男性のニュースをよく見ます。さすがに女子トイレとかは女性が男性からの性犯罪にあうことを予防する場所でもあると思うので、男性の身体である以上そこに入ってはいけないということを、きちんと都が主張してほしい。じゃないと、結局女性の権利が制限されることになると思うので。なお、女性抑圧になりかねない「性自認」の概念を除いた性的少数者への支援であれば賛同します。性的少数者のためであっても、身体的女性への抑圧や負担がかからないやり方を模索ください。(同趣旨他4件)</p>	

	御意見の概要	都の考え方
34	<p>まず、同性パートナーシップ制度の導入には賛成です。結婚とは異なる制度ではなく、同性同士の結婚が認められるべきとも思います。しかし、「性自認」による性別を公的なものとして扱う＝認めることには反対します。現在の日本で、女性の身体で生まれて育ち、暮らす人にはたくさんの差別があります。都立高校の入試得点、医大受験の入試得点はわかりやすいですが、受験した女子たちは、「性自認」が女性だから点数を操作されたわけではないはずです。男性身体で進学、就職、昇進し、「性自認が女性だった」という場合、女性の管理職就業率にはどのような影響が出るのでしょうか。今回はパートナーシップについての意見ですが、パートナーシップでは「性自認」を認め、それ以外では認めない、ということは通用しないと思います。進学や就業等、すぐに認知できるものに限らず、女性の体に生まれたが故の困難が多い社会で、男性の身体で生まれ、それに阻まれることなく暮らしてきた「性自認」が女性の身体男性を制度上身体女性と同じに扱うことは、身体女性への差別解消の妨げとならないでしょうか。戸籍が異性同士なら、事実婚も法律婚も可能です。自認の性別で認められたいという個人の願望と、今現在も存在し続けている身体女性の生きづらさ、利害が衝突する内容だと思います。早急な決定をせず、広く議論し、納得できる妥協点を探す必要があると思います。</p>	<p>「都の施策」において「性的少数者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していきます。また、行政や企業をはじめ、様々な団体との連携を図りつつ、啓発に取り組んでいきます。」「当事者の声や都民の意見を踏まえたパートナーシップ制度を導入します。」等の内容を盛り込んでいます。</p>
35	<p>この性的少数者という概念では、性自認や性的志向上の差別等の問題を解決できない可能性が出てきました。というのも、女性に人権を守る為の運動をしている人が胸の大きな人に対し『お前の存在はふしだらだ』と言ったという事件が起きたんです。「自分には社会を変える『特権』がある。」と考えてる人達が「胸を大きく書くのは女性全体に対する差別だ」と考えてあちこちの団体や個人に因縁をつけ、時には『監修料』という名目で金品や団体内での役職を要求してましたが、それが高じて「胸が大きい（実在する）女性は女性全体の人権を侵害している。お前の存在自体が性犯罪を誘発してるんだ。」と言い出したのです。これ、言ったのが女性なんです。女性が他の女性の胸の大きさを非難して拳句に「小さくしろ」と言ったんです。生まれつきの体型を『人権侵害だから整形しろ』という思想が非常に悪質な人権侵害だと思うんですが、あの人達はそう考えないようでその理屈でいるんな人を侮辱し続けています。このような状態ですので『少数者かどうか』で何かを決めるのは考え直して頂きたいと考えます。</p>	
<p>国への提案要求</p>		
36	<p>労働基準法の見直しが必要です。人間一人ひとりが自立して生活していくには、労働時間が長すぎます。この基準は、賃労働以外の生活に関わる全て労働（家事育児介護）を誰かに委託して初めて成り立つ労働時間です。国への働きかけを強く訴えます。</p>	<p>御意見として承ります。</p>

<Ⅱ 東京都配偶者暴力対策基本計画>

御意見の概要		都の考え方
第3部 第2章 配偶者暴力対策		
2 多様な相談体制の整備		
(1) 都の配偶者暴力相談支援センター機能の充実		
1	家庭内暴力相談窓口、そのまま司法警察や弁護士や医師に相談を受け渡すようなネットワークやコネクションがあれば、よいのではないか。 内容によっては、相談センター、行政、弁護士、警察、とたらい回しになり子育て等で時間のない被害者にとっては相談の時間を作ることで自分が負担になり得るのではないか。より効果的な仕組みづくりや整備を求めます。	電話や来所による相談が困難な場合でも、必要な情報が入手できるようウェブサイト等による情報提供を一層充実させるとともに、相談内容に応じて適切な窓口につなぐことができるよう相談対応能力の強化を図ることを盛り込んでいます。
(3) 多様な人々の状況に応じた相談機能の充実		
2	聴覚障害者や視覚障害者など、障害がある人が安心して相談しやすい方法を整え、周知してください。 現在、聴覚障害者はセンターに行かなければならず、監視されている人は家を空けることができない。また、手話ができない人には筆談対応とのことだが時間がかかるのに時間制限がある。法律相談に手話や文字の通訳が入らない。	職員への研修の充実と各相談窓口との連携強化などにより、被害者の状況に応じた適切な支援が行えるよう相談しやすい体制を整えることを盛り込んでいます。
3 安全な保護のための体制の整備		
(1) 保護体制の整備		
3	女性専用の場所に男性を入れないことが一番の対策です。性別は体にしか存在しません。	一時保護を必要とする被害者の多様な特性を理解して尊重しながら、被害者の状況に応じた適切な保護が実施できるように体制の充実を図ることを盛り込んでいます。
第3章 男女平等参画を阻害する様々な暴力への対策		
1 性暴力被害者に対する支援		
4	プライベートゾーンについて、性的同意教育、プライバシー教育、(男女に)性暴力を受けそうになったときや知識不足に付け込み性的搾取を試みる大人に対しての拒否・通報・立証・対応や対策の具体的教育をさらに各学校やセクハラ教育に追加して強化して頂きたい。	加害者にならない、被害者にならない、傍観者にならないための教育や啓発を行うことを盛り込んでいます。 また、「Ⅰ 東京都女性活躍推進計画」の「7 生涯を通じた男女の健康支援」において、学校における性教育の実施を盛り込んでいます。

	御意見の概要	都の考え方
5	<p>刑法 176,177 条の暴行脅迫要件のためにほぼ性犯罪相当の事件についても不起訴や無罪判決が行われた情報が性暴力摘発や相談を後退させていることは明らかです。些細な暴行脅迫の前にたやすく屈する貞操の如きは保護されるに値しない、という人権侵害的な法理念の元作られた本条をそのまま存続すること自体が女性の司法への不信感を喚起することになるのではないかと。不同意を違法化する方向で立案を進めず相談をしやすいだけでは不十分に思う。過失犯がないのは何故か。性的虐待の被害者は虐待する加害者に懐き迎合的な行動を取ることも珍しくない。14 歳の児童に性的同意の判断を的確に行えるだろうか。実際に性犯罪の現場で、抵抗によって加害者が激昂し殺人や強度の傷害が行われた事件を知らながら明確な抵抗を示すことを女性に要求するのは法益保護の趣旨を全く実現できていないのではないかと。被害者に性被害の相談窓口で二次加害を行ったものに対する対処が軽すぎやしないか。適切な立案を求めます。</p>	<p>相談に対する被害者の心理的な抵抗感を取り除き、被害者にとって相談しやすい環境を整備するとともに、被害者のプライバシー保護や二次被害防止に向けて適切に対応することを盛り込んでいます。</p>
6	<p>男性の DV 被害者やトランスジェンダーなどの性的マイノリティの被害者の支援について明記してください（男性 DV 被害者や性的マイノリティ DV 被害者にはシェルターも存在しません）。</p>	<p>「第 2 章 2（3）多様な人々の状況に応じた相談機能の充実」において、被害者一人一人の状況に応じた対応ができるよう研修の充実を図ることを盛り込んでいます。</p>
7	<p>性暴力被害者の対象は異性愛の男女間のみには起こることではありません。女性活躍推進計画の中には多様な性への支援があるにもかかわらず、この配偶者暴力対策基本計画には性的マイノリティの視点がないのは矛盾ではないかと思えます。男性の性被害などにも目を向ける必要があります。</p>	<p>「第 2 章 2（3）多様な人々の状況に応じた相談機能の充実」などにおいて、被害者の中には男性や性的少数者も含まれることを盛り込んでいます。</p>
8	<p>18 歳以上の JK ビジネスについて国は何も制限していない 制限するな（同趣旨他 1 件）</p>	
9	<p>P93 ○また、若年女性を対象とした「JK ビジネス」やアダルトビデオ出演強要等の被害が続いており、若年層に対する啓発を行う必要があります。</p> <p>P94 ○「JK ビジネス」やアダルトビデオ出演強要等、若年層を対象とした性暴力被害について啓発を行います。内閣府による「第 5 次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」の用語解説によれば、「JK ビジネスは 18 歳に満たないものを雇い（中略）児童による性的なサービスを客に提供させているもの」とある。本計画の表現では、18 歳以上の女性が自らの意思で高校の制服等を模した衣装などを着用した性風俗営業を行うことまでも被害として捉えられかねない。若年層は成人も含む言葉であることから文章を修正すべきである。（同趣旨他 3 件）</p>	<p>本計画では、「JK ビジネス」やアダルトビデオ出演強要等に起因する性暴力被害について啓発を行うことを盛り込んでいます。「JK ビジネス」そのものを制限するという趣旨ではありません。</p>
10	<p>女性を始め男性や子供、性的少数者への性暴力被害防止を唱えるのは当然だが、その前提として性教育を充実させずにおくことは本末転倒であると考えます。これに関しては学習指導要領の改正等政府の協力も不可欠であることから、東京都として現代の若者を取り巻く現実を直視し、いたずらに性を若い世代から遠ざければ性被害を防げるとする保守的な誤った思考を捨て、あるべき性教育の姿を政府に提言すべきである。</p>	<p>加害者にならない、被害者にならない、傍観者にならないための教育や啓発を行うことを盛り込んでいます。</p>

	御意見の概要	都の考え方
3 セクシュアル・ハラスメント等の防止		
11	SOGI ハラに対する記述はありますが、具体的な対応策がありません。まずは東京都の職員から具体的にハラ禁の計画策定に動いて頂きたいです。色々な自治体で具体的な施策をとっていますので、ぜひ参考にしてください。	各種研修の中で、ハラ禁に関する研修を行うことを盛り込んでいます。
12	アウトティング対策は「誰を好きになろうがそいつの勝手」という考え方を普及した方が早いです。というよりも、アウトティングと名付けて口にする事を禁止したら却って『隠さなくてはならない事』に固定されてしまいかねません。『どんな指向でも遠慮なく言える社会』の方が『指向を隠さなくては非難される社会』よりも遥かに『誰もが自分らしく生きていける社会』に相応しいでしょう。	セクシュアル・ハラスメントは社会的に許されない行為であることを広く周知徹底するため、普及啓発や相談体制の充実など必要な対策を進めることを盛り込んでいます。
4 性・暴力表現等への対応		
13	性犯罪の原因が女性蔑視や認知の歪みであることに鑑み、AV、表現物による女性蔑視の再生産、性的客体化それらに含まれる性暴力を助長する表現や公共の場での性表現、女性の性的自由権を侵害することの異常性の認知を麻痺させるような女性蔑視的な社会的風潮を生み出す表現についての具体的規制を求めます。 性教育、人権教育、社会的規範を教育し、性に関する認知の歪みを是正していくことが抜本的な性暴力対策だと思います。	
14	中間まとめで「表現される側の人権や性・暴力表現に接しない自由、マスメディアや公共空間において不快な表現に接しない自由にも十分な配慮を払う必要があります」と記載されていた趣旨は、ごく最近までコンビニや車内吊り広告等に女性や少女の性的姿勢があふれていたようなことが、女性を性的に消費してよいのだという誤ったメッセージを社会に広げることとなり、男女平等参画の観点からは望ましくないという認識を示したものであったと思います。ゾーニング等、「接しない自由」への配慮は、ひとところよりもかなり進んできたとはいえ、今後も引き続き必要です。中間まとめに対する多くのパブコメが指摘したように、「不快な表現」は恣意的解釈を許す文言のため、ふさわしく言い換えることには私も賛成ですが、素案の記述だと、「違法な」性表現の制作・流通の防止という、言わずもがなのごく狭い内容しかカバーしておらず、当初の趣旨が完全に消えてしまっているのではないのでしょうか。メディアや公共空間における表現には「ジェンダーの視点」が厳しく求められる時代になっています。都の計画として、そうした認識を明記しておくことが望ましいと思いますので、この部分に、中間まとめにあった趣旨を生かした加筆をご検討いただきたいと思います。	メディアや公共空間における性・暴力表現については、法の遵守はもちろんのこと、メディア事業者自身による倫理規定の遵守など、自主的な取組の必要性を盛り込んでいます。
15	思春期人への性表現の規制によってきちんと性と向き合えなくなり、マイノリティと錯覚し自称する恐れがある 即座に一切の制限を撤廃せよ ただでさえ苦境なクリエイターにコロナ禍があるのだ これ以上クリエイターをいじめるな	御意見として承ります。
16	英連邦やヨーロッパ、アメリカ、韓国のように、性表現規制こそ性犯罪を呼び起こすだろう。そして性表現を思春期人から切り離せば、マイノリティと錯覚し自称する恐れがある。ただちにすべての表現規制を撤廃せよ。暴力表現の規制は反戦を弱め、言論の規制は全体主義への第一歩である	御意見として承ります。

	御意見の概要	都の考え方
17	<p>より現実的な内容となり評価させていただきたいところだが、「東京都青少年の健全な育成に関する条例」に基づいて行われている不健全図書を選定を行う東京都青少年健全育成審議会に関しては、都民が同審議会の情報にアクセスしようとしても審議自体非公開部分が多く、かつ実効性に疑問符が付く様なことを何年も続けるばかりか議事録公開要請についても見送る事に関し、知る権利の侵害であり行政の不手際であると強く認識している。</p> <p>これについては条例の施行規則や条例自体の改正など、別の手続きも必要であり本基本計画の趣旨からみずれるので詳細な指摘は控えるが、先の中間まとめの際の一部委員の発言などに見られる「言論や表現に対する規制を強化すればジェンダー平等に資する」というような思考は誤りであり、審議会にあっては今後、希望的観測や強力効果論に基づいて議論をするのではなく現実的視点で行い、一部の過激な規制論に迎合するような主張を改めるべきである。</p>	御意見として承ります。
18	<p>「4性・暴力表現等への対応」で問題にしている性・暴力表現とは、主に国法で禁止されている児童ポルノやリベンジポルノといった被害者が存在する違法な性・暴力表現です。東京都青少年の健全な育成に関する条例に基づいて実施する区分陳列の目的は『青少年の健全とされる価値観の育成を図ること』であり、配偶者暴力とは完全に無関係どころか『都が正しいと考える夫婦生活観の強制』であるので本計画から完全に削除してください。</p> <p>DV 対策や人権保護の名を借りた『矯風活動』は絶対にしないで下さい。優生保護法の強制断種条項が『国や運動家が考えた幸福の断種対象者への強要』だった事を忘れてはいけません。</p> <p>夫婦の数だけ『快適な夫婦・家族生活』はあります。</p>	性暴力やストーカー被害者への支援、性・暴力表現への対応など、配偶者暴力と近接する課題に合わせて取り組むことで、実効性をより高めることが期待できることから、配偶者暴力対策基本計画にこれらの項目を含んでいます。
19	<p>P107 238「東京都青少年の健全な育成に関する条例」に基づき、著しく性的感情を刺激するなど、青少年の健全な育成を阻害する図書類の区分陳列を徹底します。</p> <p>「4性・暴力表現等への対応」で問題にしている性・暴力表現とは、主に児童ポルノやリベンジポルノといった被害者が存在する違法な性・暴力表現である。東京都青少年の健全な育成に関する条例に基づいて実施する区分陳列の目的は青少年の健全な育成を図ることであり、配偶者暴力と近接する課題でもないことから本計画に記載するのは不適切である。（同趣旨他2件）</p>	
20	<p>「具体的施策」239について 東京都の青少年の健全な育成を図る目的の条例を配偶者暴力と近接する課題として本計画に記載するのは不適切です。</p>	
21	<p>「性的画像」という単語はいわゆる二次元キャラクターを描写した画像や出演者本人が公開を承諾した画像を含む幅広い意味を持つため、私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律 第2条1項に基づく「私事性的画像物」という文言に改めるべきです。（同趣旨他4件）</p>	メディアや公共空間における性・暴力表現については、法の遵守はもちろんのこと、メディア事業者自身による倫理規定の遵守など、自主的な取組の必要性を盛り込んでいます。

	御意見の概要	都の考え方
22	<p>「4性・暴力表現等への対応」で問題にしている性・暴力表現とは、主に児童ポルノやリベンジポルノといった被害者が存在する違法な性・暴力表現です。</p> <p>「取組の方向性」や241等、「性・暴力表現」について言及されている文章についても実在する人物、すなわち被害者が存在する違法な性・暴力表現であることを補足する必要があります。</p>	
23	<p>「4性・暴力表現等への対応」のタイトルについて性・暴力表現だけだと非常に広範囲な文脈となってしまう、その中で違法でない全ての性・暴力表現に対する対応と取られかねず、都民に不安を与えることになってしまいます。</p> <p>よってタイトルを4の内容に併せて「違法な性・暴力表現等への対応」に変更するべきであり、P4やP5の同表現にも「違法な」を追加すべきです。（同趣旨他3件）</p>	<p>違法な性・暴力表現の制作・流通により、当該被害者のプライバシーが侵害されたり、名誉を毀損されたりすることを防止する必要性やインターネット利用等に関する正しい理解を促すことの大切さを盛り込んでいます。</p>
配偶者暴力対策基本計画 全般		
24	<p>全体として良くまとまっているように感じられる。</p> <p>2022年3月3日に発表された警察庁の統計によると、男性被害者からの相談件数が始めて2万件を超えた。</p> <p>審議会として引き続き、こうした統計や事業によって得られたデータを活用し、性別や国籍にとらわれることなく実効性のある取り組みを行っていただきたいと考える。</p>	<p>「第2章 2（3）多様な人々の状況に応じた相談機能の充実」において、被害者一人一人の状況に応じた対応ができるよう研修の充実を図ることを盛り込んでいます。</p>