

「女性の活躍に関する条例(仮称)の基本的な考え方」についての意見募集結果

1. 意見募集期間

令和7年10月9日～11月7日

2. 意見の数

意見の総数:447件

3. 意見の内訳

意見の区分	件数
条例の趣旨・目的・基本理念	246
都の責務	24
事業者の責務	75
経済団体の責務	3
都民の責務	1
指針の作成	32
女性活躍に関すること	66

(取りまとめ方法等)

- ・提出されたコメントの数ではなく、御意見と考えられる部分を「件数」としてカウントしています。
- ・各御意見は、内容に最も近いと考えられる項目に分類しています。
- ・明らかな誤字・脱字等、掲載する際に一部表現の修正を行っています。
- ・御意見の要旨を記載させていただくため、一部省略・加筆しています。
- ・同様の趣旨と考えられる御意見については内容をまとめて公表しています。

・【条例の趣旨・目的・基本理念】	【都の考え方】
- 東京都が、企業や社会を動かすために新しい条例を策定することは、社会的インパクトという効果があり、大きな意義があると考えます。 - 社会情勢の変化に対応した新たな条例を策定し、実施していくことに賛成する。 - 女性の活躍は、男性にとってもいいことであることが、社会全体や企業の経営層に広がっていき、今後の社会がより良くなって欲しい。子供達が大人になる頃には、女性活躍のワードが死語になっているような時代になって欲しい。 - 基本的な考え方は、とてもよいと思いました。条例を定めただけでは、何も変わらないと思うので、この条例を元にもどのように周知し、具体的施策に落とし込み、効果測定をし、改善サイクルを回し続け効果を挙げ続けられるかが大切だと考えます。 - 本人の意思を尊重されるのは大切なことなので基本理念のこの部分は特に忘れず重宝してほしい。 - 女性が活躍できる環境整備だけで終わらず、性別関係なく誰もが生き生きと暮らす社会の実現を目指すことは素晴らしい。 - 女性活躍は現状では優先順位が高い事項だと思うが、法改正や若い世代の意識の違いにより、短期間で大きく変わってきている様にも思う。集中的にポジティブアクションを進め、目標を達成する時限条例としてはどうか。 - 都は、平成12年制定の「東京都男女平等参画基本条例」に基づき、施策を展開してきたにもかかわらず、課題が解消されていません。この状況は、既存条例の施策や実効性に問題があることを示しており、新たな条例を策定するのではなく、既存の条例を改正・強化し、その下に具体的な実施計画を定めるべきです。 - 女性の活躍や働き方については、現状既に様々な施策がなされ、法律や条例もあるかと思います。それでは足らずに、さらには条例を設ける必要性がわかりません。 - 都の責務として、指針(ガイドライン)の策定(条例に罰則は設けず、指針により実効性を高める。)を挙げるのみで、事業者は、指針を踏まえて取り組みを進めるとのみ書かれている。具体的事項はすべて指針(ガイドライン)に先送りされており、このままでは理念条例としても不十分である。 - そもそも国が男女共同参画事業をやっているのに、東京都が予算をかけて実施している理由が分からない。新たに都独自で条例を定めるのではなく、国へ働きかけるべきではないか。	- 都は、男女平等参画基本条例(平成12年)に基づき、社会のあらゆる分野で男女が等しく参画できるよう、様々な取組を進めてきました。 - 雇用・就業分野では、仕事と育児・介護などの両立支援や柔軟な働き方の導入支援などを進め、結婚・出産後も働く女性は増え、また男性の育業取得率も上昇しています。その一方で、いまだに様々な場面で、女性が個性や能力を十分に発揮できていない状況にあります。 - 働く場において、女性が個性や能力を発揮するには、雇用主である事業者による必要性を認識し、主体的に取組を進めていただくことが必要です。 - また、女性の進学や職業選択等に影響を及ぼしている「性別による無意識の思い込み」の解消に社会全体で取り組むことも必要です。 - 本条例は、雇用・就業分野において女性が個性や能力を発揮できる環境整備に向け、事業者や経済団体に主体的な取組を働きかけるとともに、社会全体で取組を推進するために策定するものです。 - 都は、事業者が取り組むべき事項について、具体的な取組内容や手法、事例等を示した指針を策定することとしています。 - また、施策を効果的に実施するため、事業者における取組状況の調査を行うとともに、指針に定める都の政策目標やその進捗状況を公表することとしています。

【条例の趣旨・目的・基本理念】

- 何故女性に限るのか、それが優遇なら逆説的に男性への冷遇、差別になる。
- 現在、就業選択は個人の意思と能力によって決まるものであり、性別に基づいて行政が特定の層を「後押し」することは、むしろ社会的な分断を助長する危険があります。現場での努力や成果の差は、本来「個々の意思と能力」によって生じるものであり、「性別」によって政策で調整すべき性質のものではありません。
- この条例の基本的な考え方は、時代に逆行し、社会の多様性を無視した偏った施策です。東京都には、性別に縛られない、すべての人が公平に活躍できる包括的な政策を追求することを強く求めます。このような女性特化の条例は、むしろ平等を損ない、分断を深めるだけです。
- 女性に限定している必要性がない。ジェンダフリーで働ける環境を整備するための条例を策定すべき。
- 性別ではなく、一人ひとりの能力と努力を正當に評価し、登用していく方針を明確に示していただきたい。女性の自己実現を支えることと、社会の力を強くすること、この二つを対立させるのではなく両立させるための、現実的でバランスの取れた政策をぜひお願いしたい。
- 別に女性活躍を謳わなくとも、能力のある人が適正に評価される、成果に応じた活躍の場が確保されたら全く問題ない。反面、このような仮称で訴えていかないと、女性の活躍が阻まれている社会そのものが悲しいです。
- 有能な女性が、女性特有の健康状態や出産等でキャリア形成しづらい問題を解消することは大変有意義だと思いますし、すでに多くの有能な女性が様々な組織で活躍されています。一方で有能でない女性が組織に居座ったりできるようになってしまうと組織全体の生産性が低下してしまいます。その辺りの懸念を考慮した上で、有能な女性が活躍できる条例制定を期待します。
- 条例が能力よりも性別を優先した採用を促す方向に働くことがないように、慎重に設計していただきたい。男女それぞれの強みが生かせる職種の違いを踏まえ、実効性のある取り組みを検討していただきたい。
- 「女性推進のため」という一方的なものではなく、働いている「すべての方」が働きやすいように、そしてこれから働き出す方が働きやすいように政策して下さると良いと思いました。
- 女性の環境整備も大切ですが、私は男性の働きやすさも求めています。女性だけでなく誰もが働きやすい社会を目指すため、男性の働きやすさにも目を向けてください。
- 概ね、非常に良い取り組みと感じています。さまざまな反響はあるかと思いますが、今の時点で今回検討されている条例に対応できていない会社は黎明期の企業を除き、「やらせなければやらない」のだと思います。そのうえですが、女性の活躍を語る上で男性側の話も入れていただけるとありがたいです。

- 雇用・就業分野では、いまだに様々な場面で、女性が個性や能力を十分に発揮できていない状況にあります。
- 働く場において、女性が個性や能力を発揮するには、雇用主である事業者にもその必要性を認識し、主体的に取組を進めていただくことが必要です。
- また、女性の進学や職業選択等に影響を及ぼしている性別による無意識の思い込みの解消に社会全体で取り組むことも必要です。
- 本条例は、雇用・就業分野において女性が個性や能力を発揮できる環境整備に向け、事業者や経済団体に主体的な取組を働きかけるとともに、社会全体で取組を推進するために策定するものです。
- 都内企業の業種や規模は様々です。そのため都は、事業者の皆さんを後押しするため、採用や人材育成など女性活躍を進めるうえでのポイントや、業種や企業規模などを踏まえた具体的な事例などを示した指針を策定することとしています。
- 柔軟な働き方の導入や長時間労働の解消など、仕事と家庭のバランスに配慮した女性が働きやすい環境は、男性にとっても働きやすい環境に繋がります。
- 都は、本条例を原動力に、女性だけでなく誰もが個性や能力を発揮して活躍できる社会を目指していきます。

【条例の趣旨・目的・基本理念】	
・ 条例に「活躍」と入れるのであれば、「活躍」の定義をしっかりと定め、都民がそれを共有していくことが重要です。条例名に「活躍」をいれず「女性の力を活かす社会を目指す条例」というような条例名としてはどうか。 ・ 条例名に「女性活躍」を冠することは趣旨にそぐわない。 ・ 条例のタイトルにつきまして、「女性の働きやすい環境を整備する条例（仮称）の基本的な考え方」はいかがでしょうか。	・ 頂いたご意見を参考に、条例案を検討してまいります。
・ 女性であるがゆえに、機会が制限されないようにするのは大切だと思います。それを意識付けることは重要です。ただ、男性が仕事も育児もすることに、このような法律の裏付けは必要でしょうか。社会は成熟してきています。少なくとも表向きは男女の機会は平等です。だから、ことさらに女性の活躍と言うことは、未熟であることの現れではないでしょうか。根本的に、働き過ぎの社会人をどうにかすべきではないですか。 ・ 女性の活躍の場は企業に限られません。多くの女性は、家庭・地域・職場の中で既に十分に活躍しています。必要なのは、女性にさらなる努力を促すことではなく、社会全体でその負担を分かち合う仕組みを整えることです。女性が企業で活躍するためには、これまで女性が無償で担ってきた地域活動やボランティアの領域に、男性がもっと関わる必要があります。女性が企業で活躍する分、地域を支える役割を男性も担えるような社会になることが、真の意味での「誰もが活躍できる社会」につながると考えます。 ・ 「本人の意思が尊重されるべき」という文言に含まれることだと思いますが、「活躍」というのは、何も世界や業界の最前線やトップクラスで成果を出すことだけを意図しているわけではなく、それぞれの個性に合わせて、個人が生き生きと社会に関わるという広い意味であることが大切だと思います。「活躍」をハードルの高いものに感じさせない工夫も必要かと思います。 ・ 女性活躍の推進とは、雇用率向上ではなく「女性が自ら働きたいと思える社会をつくること」。そのためには条例だけでなく、現場発の共感・挑戦・対話を引き出す仕組みを都がリードして設計することが重要。制度でなく人の思いから制度を動かすことが、真に持続可能な女性活躍社会の実現につながると確信します。 ・ 女性の労働環境の改善を目指すのであれば、事務職や看護・介護など女性が多い職種を選定し、そこに必要な措置を取るのが効率的である。 ・ 女性が望んでいない分野で女性を強制的に活躍させようとしている様に思います。潜在的な意識にまで都に介入されるのは迷惑です。 ・ 女性の社会進出は積極的に促すことに賛成だが、家庭に入りたいと願う女性への配慮が必要だ。あくまでも、女性の選択肢を増やす、という視点で行うべき。	・ 雇用・就業分野では、いまだに様々な場面で女性が個性や能力を十分に発揮できていない状況にあります。 ・ 働く場において、女性が個性や能力を発揮するには、雇用主である事業者はその必要性を認識し、主体的に取組を進めていただくことが必要です。 ・ また、女性の進学や職業選択等に影響を及ぼしている性別による無意識の思い込みの解消に社会全体で取り組むことも必要です。 ・ 本条例は、仕事をしている女性や、これから仕事をしたいと希望する女性が、働く場でその個性や能力を発揮して活躍できる環境整備を進めるため、都・事業者・経済団体・都民の責務を定め、具体的な取組を進めるためのものです。 ・ 都としては、取組の推進にあたり、こうした条例の趣旨を伝えてまいります。 ・ この条例を原動力に、女性だけでなく誰もが個性や能力を発揮して活躍できる社会を目指していきます。

【条例の趣旨・目的・基本理念】

- ・ 私は女性なので、女性活躍条例はとても嬉しく思います。ただ、性差は仕方がない部分も多くて無理もあるので、男女関係なく、それぞれがひとりひとりの適正な能力に応じたやりがいのある仕事に就けること、無理ない働き方ができること、役職に関係なく適正に評価されることが重要なのではないかと思います。
- ・ 「企業が持続的に発展」していくことは大切だが、労働力の活用という面がクローズアップされ、多様な働き方の名のもとに不利益を被ったり、いつでも辞めさせられるといった、企業がやりたい放題にならないようにすることが必要だ。男女ともに家庭と仕事を両立できるような働き方ができないと、女性は活躍できない。
- ・ 女性活躍推進は、全員のワークライフバランスの向上や、負担の公平な負担とセットで進めるべき。
- ・ 正規雇用を希望しながら非正規雇用に残っている女性を正規雇用につなげる支援は必要ですが、非正規の働き方を希望している女性もあるはずだ。
- ・ 「女性が個性や能力を発揮して活躍できる」とあるが、女性だけではないですが「活躍したい」と思っている人と、そうではなく生活手段の一部として、ある程度安定的に、労力をかけずに、働き続けることができればよいという人も少なくはないと思います。
- ・ 女性の雇用のみ焦点が当てられ、専業主婦について軽視している。
- ・ 会社で女性活躍って振り回されるのもうんざり。
- ・ 女性が活躍できる社会に、就業者に限らず、女性個人が活躍できる社会を目指すのが良いと思う。パート勤務を希望する女性もいる。育児中心や夢を追っていたり、正社員を希望していない女性は対象外なのか？
- ・ 女性に対して働くことを強要するようにも感じる。
- ・ 育児家事をしながら働く女性は、選択的に非正規雇用をとっているケースが多いと思う。非正規雇用の人はかわいそうという社会的イメージが、あまり好きではない。
- ・ 都は、男女平等参画基本条例(平成12年)に基づき、社会のあらゆる分野で男女が等しく参画できるよう、様々な取組を進めてきました。
- ・ 雇用・就業分野では、仕事と育児・介護などとの両立支援や柔軟な働き方の導入支援などを進め、結婚出産後も働く女性は増え、また男性の育業取得率も上昇しています。その一方で、いまだに様々な場面で、女性が個性や能力を十分に発揮できていない状況にあります。
- ・ 働く場において、女性が個性や能力を発揮するには、雇用主である事業者はその必要性を認識し、主体的に取組を進めていただくことが必要です。
- ・ また、女性の進学や職業選択等に影響を及ぼしている性別による無意識の思い込みの解消に社会全体で取り組むことも必要です。
- ・ 本条例は、仕事をしている女性や、就労形態にかかわらずこれから仕事をしたいと希望する女性が、働く場でその個性や能力を発揮して活躍できる環境整備を進めるため、都・事業者・経済団体・都民の責務を定め、具体的な取組を進めるためのものです。

【条例の趣旨・目的・基本理念】	
• 「女性の就業者数は増加しています」が、非正規雇用は多いままであり、また男性の家庭進出はさほど進んでいません。女性が仕事で活躍するためには、男性が家事・育児で活躍することをセットで推進していく必要があると考えます。都として、都内の企業などに働きかけてほしいと思います（育休だけでなく、時短勤務を希望しやすくしたり、時間外労働の削減など）。 • 「女性が活躍できる環境整備」には、男性も含めた職場環境の変革が必要であることを、観点として含めていただきたいと思います。女性が古い性別役割にとらわれずに活躍できるようになるためには、男性の長時間労働の削減や、男性育休の普及など、男性側へのアプローチも重要になります。 • 男性の働き方が変わらなければ、女性の働き方は変わらないと思います。女性の働く環境を変えるよりも、男性の働き方、考え方を変える方が、女性が働きやすい環境になる近道なのではないかと考えています。	• 柔軟な働き方の導入や長時間労働の解消など、仕事と家庭のバランスに配慮した女性が働きやすい環境は、男性にとっても働きやすい環境に繋がります。 • 都は、本条例を原動力に、女性だけでなく誰もが個性や能力を発揮できる社会を目指していきます。

【条例の趣旨・目的・基本理念】

- ・ 制度が整っても、「育児や家事は女性の役割」という固定観念が残る限り、真の意味での女性活躍は実現しません。東京都には、企業だけでなく地域や学校などとも連携し、男女ともに家庭・子育てを支え合うことが当たり前になる社会文化を広げてほしいと思います。
- ・ 男性は仕事、女性は家庭、といった無意識の思い込みを解消するだけではなく、日本全体にはびこる長時間労働が当たり前という社会通念を変えていく必要があり、そこまで広く捉えて施策を考えて欲しい。
- ・ 「性別による無意識の思い込みの解消」を掲げるのは良いことであり、特に男性社会の風潮が残存している業界(建設・貨物運送)を中心に、都でも問題提起をしていただき女性を受け入れる体制を構築してもらいたい。
- ・ 女性活躍を推進するためには、子供のころからの教育が一番だと思うので、道徳や総合の時間を活用してバイアスを持たせない思考の教育が必要と考える。
- ・ 女性に働いてもらいたかったらまずは男性の側の意識改革を強く希望します。
- ・ 都としては、事業者や大人に働きかけるだけでなく、中高生や大学生に「労働者の権利」「女性の活躍」についての情報提供を行うことも必要と感じました。
- ・ 特に高齢の世代で思い込みは強いですが、若者や子ども世代にも無意識の思い込みが残っていると感じます。無意識の思い込みを意識的に無くすために、企業や公的機関での研修などが必要と感じます。
- ・ 性差による得意不得意はあると思います。もちろん個人の能力は性差を超えますが、変な解釈になると不得意なことを頑張る方向性にもなってしまうかと。個々人ごとの能力を適正に判断するなどの方が、しっくりきます。
- ・ 「性別による無意識の思い込み」に加えて、「女性の健康課題による見えないハンディキャップの解消」を記載してはどうか。
- ・ 都のHPから各企業が利用できるツールの提供を行ってはどうか。例：アンコンシャスバイアスのチェックリスト。
- ・ 社内SNSやチャットに投稿されたアンコンシャスバイアスに基づく発言をAIで抽出し、悪質なものは処理したうえで社内に共有したり、社内研修に使用したりする取組を促す条例を作ってはどうか。
- ・ 東京においてジェンダーバイアスの問題を扱うのであれば、逆に男性が排除されている問題についても扱うことが必須です。
- ・ 思い込みを有する主体は男女問わないことを明確に示すべきであると考えます。
- ・ そもそも身体的性差と役割的性差の明確な理解について啓発を行わない、行っていないという点が問題であるように感じられます。
- ・ 性別による無意識の思い込みもだが、男性のプライドは大きく邪魔していると思います。
- ・ 個人の内面的な価値観や経験により形成される思い込みに対して、行政が条例を根拠に介入・指導しようとするものであり、公権力が立ち入るべきではない、都民の思想・良心の自由を侵害する領域です。

- ・ 女性が個性や能力を発揮できる環境を実現するためには、女性の進学や職業選択等に影響を及ぼしている性別による無意識の思い込みの解消に社会全体で取り組むことが必要です。
- ・ 都は、本条例に基づき、事業者、経済団体及び都民に対し、女性が活躍できる環境の整備のために必要な情報の提供、啓発、相談、助言などを行うこととしています。また、条例に示した考え方を実現するため、具体的な取組事項等を示した指針を策定することとしています。
- ・ 頂いたご意見については、今後の施策の展開や指針の策定に当たり、参考にさせていただきます。

【条例の趣旨・目的・基本理念】	
- 働くということは、生活や家族を犠牲にすることではなく、人としての暮らしを大切にできる環境であるべきです。女性の活躍を支える条例の目的には、「誰もが自分らしい働き方と生き方を選べる社会」という理念を明確に掲げてほしいと思います。 - 全ての項目が「女性が…」から始まっていますが、どの項目も性別に関係なく大切な理念だと感じました。 - 女性活躍推進の前提として、「経済的自立を誰もが実現できる社会」を基本理念に明記することを提案します。性別を問わず、家族のケア責任や制約を抱える人々が、柔軟な働き方を通じて経済的に自立できる環境整備は不可欠です。本条例が目指す「女性が働きやすい環境整備」を、単なる職場支援にとどめず、家庭内労働やケアの社会的支援を含む包括的な仕組みとして捉えることを強く提言します。 - 人権尊重の理念を位置づけるべきです。 - 女性が活躍する社会であるためには、広く都民に男女共同参画の理念が浸透していることが必要であるところ、本考え方においては、「女性が」という一方の性のみに着目した記載が多く見受けられる。性別等に影響されず、すべての人が互いを尊重し、責任を分かち合うことが結果的に女性も活躍できる社会となり、女性が活躍できる男女共同参画の実現に近づくのではないかと考える。	- 都は、男女平等参画基本条例（平成12年）に基づき、社会のあらゆる分野で男女が等しく参画できるよう、様々な取組を進めてきました。 - 雇用・就業分野では、仕事と育児・介護などとの両立支援や柔軟な働き方の導入支援などを進め、結婚・出産後も働く女性は増え、また男性の育業取得率も上昇しています。その一方で、いまだに様々な場面で、女性が個性や能力を十分に発揮できていない状況あります。 - 働く場において、女性が個性や能力を発揮するには、雇用主である事業者はその必要性を認識し、主体的に取組を進めていただくことが必要です。 - また、女性の進学や職業選択等に影響を及ぼしている「性別による無意識の思い込み」の解消に社会全体で取り組むことも必要です。 - 本条例は、雇用・就業分野において女性が個性や能力を発揮できる環境整備に向け、事業者や経済団体に主体的な取組を働きかけるとともに、社会全体で取組を推進するために策定するものです。 - 頂いたご意見も参考に、条例案を検討してまいります。

【都の責務】	
・ 経済団体に対して、労働時間を延ばすような方法では、この国には長時間労働できる人が減っていき、成り立たないのだという構造についてきちんと勉強会をして、東京都が説明するということをしてもらいたい。女性や高齢者が活躍できる労働環境整備をしたほうが経済成長するという勉強会を義務付けてもらいたい。 ・ 女性を育成していく立場の者へ、国あるいは都が開催する研修プログラムの提供が必要。 ・ 都の責務として、啓発があると思う。AC広告を利用して、視聴者に対しての啓発、また、YouTubeやInstagramに関しても、動画を挙げて、啓発することが必要だと思う。 ・ 各主体の責務①の中にある「女性が活躍できる環境整備に関する情報提供」について、具体的な情報提供の手段などを今後検討していくと良いと考える。都の施策について、知らない事業者も多いと感じるため、より多くの事業者が情報を得られるような周知方法、情報提供の手段を検討していくことにより、女性の雇用促進に繋がるのではないだろうか考える。 ・ 子育てや介護、家庭環境、障害者など色々な立場にある女性が安心して社会で仕事を続け暮らせる様、都としても企業側にしても在宅勤務推奨を薦めてください。 ・ 長時間もっと働きたい人よりも、パートナーと一緒に育児できる時間に帰ってこなくて苦しんでいる女性のほうが多いということをしかり調査して、発信していただきたい。 ・ 東京都は、むしろ国に先駆けて、残業規制の強化、時間外割増率の引き上げ、インターバル制度の推進、といった「人を大切に作る働き方」の方向を明確に打ち出すことを求めます。 ・ 企業に対しては、自社の男性がもっと長時間働きたいと言うから働かせて良いのではない、その背後には、意欲も能力もあるのにワンオペ育児で働けなくなっている女性がいることをもっと啓発し、労働時間の圧縮に努めるための取組協力を求め、協力する企業に表彰やインセンティブを提供していただきます。 ・ 男女問わず、企業自体に長時間労働が見られる企業には(ある一定の上限を設け)えるぼし、パパ育休などの認定をしないというルールを設けてはと思う。 ・ 東京都LWBエキスポは非常に価値が高いイベントだと感じるので、ぜひ継続して盛り上げて開催して欲しい。ただし、告知をもっと効果的にしてほしいのと、届いてほしい層にしっかり届くようにしてほしい。 ・ (都が実施する)ワーク・ライフエキスポがとてもいいです。毎年とても勉強になっており、社の人事やお客様にもご紹介しています。ぜひ事前に全国にも発信、そして会後にその内容をもっと東京都として全国に情報発信してほしいです。	・ 都は、事業者、経済団体及び都民に対し、女性が活躍できる環境の整備のために必要な情報の提供、啓発、相談、助言などを行うこととしています。 ・ また、条例に示した考え方を実現するため、具体的な取組事項等を示した指針を策定することとしています。 ・ 頂いたご意見については、今後の施策の推進や指針の策定に当たり、参考にしてまいります。

【都の責務】	
・ 条例に罰則は設けず、とのことで、中小企業も取り組みやすい反面、対応しなくても大丈夫といった考えで施策が進まない懸念もあります。都発注工事における女性活躍推進企業への加点評価などの対応は必要ではないでしょうか。 ・ 全社員の働き方が良い企業、残業が少ない企業などに、都庁の公共入札事業の際に加点するなどの、具体的に得をする仕組みを作ってほしい。 ・ 条例の制定と併せて、近隣県との広域連携についても、具体的な検討と取り組みを開始すべき。また、都の取り組みで日本全体を活性化すべく、都が今般想定している取り組みで得たデータや知見は、都内自治体のみならず、国や他の広域自治体等とも共有するとともに、政策提言や他地域への支援等を積極的に行うべき。	・ 頂いたご意見については、今後の取組の参考にしてまいります。
・ 事業者や都民から、女性の権利を守る上で課題となっている法律や条例、制度について、改善が図れるよう検討する場を設置することを都の責務とする。 ・ 都の責務としても「性別による無意識の思い込みの解消に向けた取り組み」を位置付けるべきではないのか。 ・ 都の財政措置は責務とするべき。	・ 都は、事業者、経済団体及び都民に対し、女性が活躍できる環境の整備のために必要な情報の提供、啓発、相談、助言などを行うこととしています。 ・ 頂いたご意見を参考に、条例案を検討してまいります。
・ 都が率先して取り組みを進め、都職員の皆様の能力を最大限発揮して生産性高く働くことで、都と関わる民間企業への波及効果も大きいと思います。 ・ 都教職員の長時間労働と精神疾患の増加、教員の欠員は深刻にとらえています。女性教員における働き方の環境整備も重要です。 ・ 都庁職員の働き方改革を徹底し、それを公表していただきたいです。	・ 都の職員が個性や能力発揮できる環境整備の推進に関して、頂いたご意見を参考にしております。

【事業者の責務】	
・「就業者の男女間格差を解消する」はおかしいです。性別に関係なく優秀な人を登用すべき。 ・性別に偏らない組織づくりということですが、限界はあると思います。性別に偏らないというよりは、やはり能力を適正に判断してアサインするという表現の方が正しいのではと思います。 ・企業は男女差で人員や管理職を求めているとは考え難く、能力的な適材適所（マネージメント能力等）で人の募集や登用を行っていると思う。つまり、企業の求める人材に女性側からも歩み寄る必要性があり、その実現を支援するのが肝要と考えられます。 ・女性の活躍に適切な報酬や評価が与えられていないことが問題。必要なのは、女性の意識改革でなく、事業者側の管理者教育と制度設計の見直しである。事業者側がその点を取り違えないような条例となることを望みます。 ・性別によらない組織づくりは重要。このポストは男性が、あのポストは女性が、という思い込みが組織を硬直化させる。 ・女性管理職が少ない部門に女性管理職を積極的に配置することで組織の硬直化を防ぎ、女性管理職の持つ多角的な視点を組織全体に浸透させる企業を増やすための条例を作ってはどうか。 ・大企業を中心に、以下のような取り組みを法的に義務化することを求めます。男女がともに仕事と家庭を支え合い、安心して子どもを育てられる社会の実現のために、制度的な後押しと「意識改革」を進めていくことを強く要望いたします。 ・社内の主要ポストに女性を配属し、育成することとあるが、経験の少ない女性は自己肯定感が低いので、本人への丁寧な説明、背中を3回押すといったことの理解を促すことも必要。	・ 都は、事業者・経済団体及び都民に対し、女性が活躍できる環境の整備にのために必要な情報の提供、啓発、相談、助言などを行うこととしています。 ・ また、事業者が取り組むべき事項について、具体的な取組内容や手法、事例等を示した指針を策定することとしています。 ・ 頂いたご意見については、今後の施策の推進や指針の策定に当たり、参考にさせていただきます。

【事業者の責務】	
- 性別に偏らない組織づくりに対する解決策として、警察、消防、鉄道等の宿泊勤務(24時間拘束)のあるエッセンシャルワーカーの業種への泊まり勤務の縮小の働きかけが有効と考える。ワークライフバランスの確保、泊まり勤務者の家事育児への参加が促進、人手不足の解消にも繋がるので、都として業界に働き掛けてほしい。 - 育児において、せめて子供が小学生になるまで在宅ワークか出社かを柔軟に選べる選択肢を用意するよう企業に求めたい。男女ともに。家庭を第一優先としながらも働ける環境の確保は育児の負担を大きく軽減できる可能性がある。 - 女性が働き続けるためには、3才まで育児するひとにはテレワークを原則とさせるように、なんとか制度設計してほしい。 (男女共に)末子が小学生になるまで転勤免除としてほしい。夫が単身赴任となると、キャリアを断念せざるを得ない女性もいる。 - 育児中の時短勤務については、男女の一方に偏らないような制度があるとよい。 - 小学校4年生以降にも時短勤務ができるようにするか、フレックスタイム制度の導入を企業に義務付けてほしい。在宅勤務についても、推奨してほしい。 - 正社員であっても一日の労働時間を5時間、6時間、7時間など労働者側が選べるようになると家庭生活や生活上のその他の活動ともしっかり両立しやすくなると思う。より柔軟な働き方ができるような雇用条件の設定を事業者へ促し、非正規雇用からの正規雇用化を図ってほしい。 - 女性の介護休暇については、柔軟な体制を策定してほしい。 - 育児・介護中でも参加しやすいよう、会議や打ち合わせは優先的に午前と午後早い時間に設定するようにしてほしい。 - 子供を育てながら働くことに関して時間の制約がかなりのネックになっています。賃金単価よりも正社員、時短勤務として働けるような環境を雇用主の方へ助成金などで促していただきたいです。 - 大企業を中心に、以下のような取り組みを法的に義務化することを求めます。男女がともに仕事と家庭を支え合い、安心して子どもを育てられる社会の実現のために、制度的な後押しと「意識改革」を進めていくことを強く要望いたします。	- 都は、事業者が取り組むべき事項について、具体的な取組内容や手法、事例等を示した指針を策定することとしています。 - 頂いたご意見については、今後の指針の策定に当たり、参考にしていまいります。
- 事業者の取組として、取締役のクォータ制度導入を推奨してほしい。 「性別に偏らない組織づくりを推進すること」について、大変重要だと感じます。賛否両論あるとは思いますが、一度クォーター制のように意図的に割合を増やし、その後クォーター性を取っ払っても男女ともに意思決定層に存在する状況になると良いです。 - 決定の場において「性別匿名での投票制」を設けるなど、強者拘束型の規則などを作って男性・女性関係なく平等に意見が取り入れられる形を実現すべき。 - 無意識の思い込み解消には、すべての企業にクォーター制度の導入を目標とするよう目的に入れるべき。	- 都は、事業者が取り組むべき事項について、具体的な取組内容や手法、事例等を示した指針を策定することとしています。 - 頂いたご意見については、今後の指針の策定に当たり、参考にしていまいります。

【事業者の責務】	
・ 特に中小企業では生理休暇に対する理解が十分といえず、人手不足で言いにくいといった実態がある。 ・ 生理に関する内容がありましたが、もし生理休暇という制度を作るのであれば企業毎に検討することであり、条例に盛り込む内容ではないと思います。 ・ 派遣やパートには生理休暇を適用していない企業もあるので、対応策の検討が必要である。また、更年期障害は男性にもある症状のため、「女性特有の」ではなく、「配慮すべき健康課題等」に言い換えて、取りこぼさないようにした方がよい。 ・ 生理休暇はもちろん、妊娠中や産後でも安心して復職できる環境が望ましい。長期離脱する場合、身の回りの部署や自身の部署での業務進捗が自宅でも都度把握できる環境があると、安心して復職でき、女性の社会進出が増加するのではと感じる。 ・ 女性特有の健康課題で生理休暇は人により軽い重いがあるし、男性上司に言えなかったりもあるし、更年期も人それぞれ症状や程度もそれぞれなので、生理休暇みたいに固定せず有給を増やせばいいと思う。 ・ 生理や更年期などのホルモンバランスによる変化の理解に関して管理職研修を義務付けして欲しい。女性部下を持つ管理職への理解を促進する事で、声かけや効果的な業務配分が出来、女性の業務能力発揮に繋がると感じる。 ・ 子育て女性の配慮が多いと思われるが、男女問わず、更年期に対する対策も必要。 ・ 「更年期障害への理解を促進する」については、更年期障害は男女問わずあるので、月経前症候群(PMS)の方が適当ではないか。 ・ 中高年の女性の活躍についても検討すべき。更年期休暇や更年期短時間労働などがあれば退職せずに働くことができ、社会貢献が可能になると考える。 ・ 現状の労働環境では婦人科受診が難しい状況がある。そのため、職場として婦人科等を受診しやすい環境の整備ことを明記することが重要であり、健康課題についての記載を「合理的配慮」といったより踏み込んだ表現にできないか。 ・ 女性の健康上の配慮をしてもらえるのはありがたいが、個々の事情は男女問わずだれでもあるので、「だれにでも事情がある」という前提で、制度設計をしていく必要があると考える。 ・ ハイヒールハンガー設置義務条例を設置し、企業に女性が業務時間中にハイヒールを脱げる設備の設置を義務付け、「女性の健康への配慮」を日常的で親しみやすいレベルに落とし込むとともに、働く女性への共感を誘ってはどうか。	・ 都は、事業者が取り組むべき事項について、具体的な取組内容や手法、事例等を示した指針を策定することとしています。 ・ 頂いたご意見については、今後の指針の策定に当たり、参考にしていまいります。

【事業者の責務】	
- 女性活躍条例をつくっていただけるのは、非常に嬉しく、賛同しています。だからこそ、事業者の責務は、女性そのものを支援するのではなく、男女ともが異常な長時間労働をしなくても評価されるような職場を作るような内容にしていきたいです。また、女性の活躍には、そのパートナーの男性の育休の推進が不可欠です。ぜひ女性活躍条例にこそ、男性育休について項目を入れてください。 - 事業者に対して男性の育休取得を推進及び子育て世代の男性に対する時短勤務やテレワークの推進を働きかけることにより、女性の仕事と家庭の両立の一助になるのではないかと考える。 - 従来、女性側が家庭において家事や育児を負担することで、現代社会の働き方（男性中心で、一日の大半を仕事に専念する働き方）が実現できていたにも関わらず、男性を含む社会全体の働き方を変えずに、女性側に男性と同様の活躍を求めるのは現実的ではないと考えます。女性活躍推進に必要なのは、女性への配慮や動機付け、一足飛びに女性の管理職登用や男性の多い業種への進出を促すことではなく、男性を含む社会全体の働き方を抜本的に見直すことだと考えます。 - 男性で育休を取得したところ、同僚たちから産休・育休・時短勤務を取りやすくなったと言われ、女性の就労継続にもつながった。制度を整備するだけでなく、実際に使える職場文化を育てることが、男女ともに働きやすい社会への第一歩だと思う。 - 女性活躍を進めるためには男性育休をさらに加速する必要がある。育休率だけでなく、日数・期間にも言及できると、真の女性活躍が実現すると感じる。そうした取組を行う事業者へのさらなる助成金をつけてもらえると良いのではと思う。 - 真の女性活躍のためには男性の働き方を変えていくことも重要。企業が女性へのサポートをすればするほど女性社員のいる企業負担が増え、（そのパートナーである）男性がいる企業が得をするという構図になり、女性活躍から遠のくばかりではないでしょうか。そうした点についても、条例の中で表現してもらえるといいと思う。 - ライフイベントの支援のための休暇を「女性優遇」ではなく男性を含めて「人生を豊かにする権利」と位置づけ、男性も含めた全員の意識を変革する制度を各企業に義務付ける条例を作ってはどうか。 - 現状から以下のルールの追加が必要と思われます。①育児休暇を取得した者を雇用している会社に法人税を優遇し、その所属部署に協力手当を配る。②入社翌日より有給休暇を付与し、有給休暇の申請を社が渋った場合、社に罰則を与える ③育児休暇取得を夫妻で交互に取らせる事を可能とする。	- 柔軟な働き方の導入や長時間労働の解消など、仕事と家庭のバランスに配慮した女性が働きやすい環境は、男性にとっても働きやすい環境に繋がります。 - 都は、事業者、経済団体及び都民に対し、女性が活躍できる環境の整備のために必要な情報の提供、啓発、相談、助言などを行うこととしています。 - また、事業者が取り組むべき事項について、具体的な取組内容や手法、事例等を示した指針を策定することとしています。 - 頂いたご意見については、今後の施策の推進や指針の策定に当たり、参考にさせていただきます。

【事業者の責務】	
・ ハラスメントや男女差別があったり、人員不足により休暇が取りにくい など、実情を踏まえた企業の主体的な取組の推進を求める。 ・ 「事業者は、優越的な関係を背景として女性の尊厳を傷つける行為(※4)をしてはならない。」について具体例を記した方が印象に残るので良い。 ・ (条文だけではセクハラはなくならないので、)セクハラをした男性上司は都の条例で解雇出来るとすれば、会社側も解雇しやすいのではないかと思う。 ・ セクシャル・ハラスメントや優越的立場を利用した性加害、パワハラなどが企業内であった場合は、善管注意義務違反として企業には償いを科していただきたいです。企業の善管注意義務違反として扱うことで、企業の責任を明確化し、ジェンダー平等の当事者性を向上させると考えます。 ・ あらゆるハラスメントを禁止することを義務とすべき ・ パワハラ・セクハラの項目を条例に設け、ハラスメントをより厳罰化する条項を東京都独自に盛りこむことを希望する。 ・ セクシャルハラスメントを含む人間関係の処罰を厳しくすべき。働きたいと思った女性が働く場所から身を引かないような環境をつくるべき。	・ 都は、事業者が取り組むべき事項について、具体的な取組内容や手法、事例等を示した指針を策定することとしています。 ・ 今後の指針の策定に当たって、頂いたご意見を参考にしていきたいと思います。
・ 条件は形式的には整っているものの、実務上の対応には一定の負担が伴い、特に中小企業にとっては現実的な参加が難しい場合もあります。本条例の策定には慎重な再考を求めます。 ・ 雇用・就業分野に課題が残されている責任を棚上げし、経済合理性を無視した過大なコストと業務負担を広範な事業者に一方向的に転嫁するものであり、不当。都が主導する施策にもかかわらず、その費用負担の保証を曖昧にし、事実上のコストを民間事業者に押し付ける構造は認められません。 ・ 事業者を求める内容が重すぎると感じる。 ・ それなりの負担を事業者側にかけることになると思いますので、良く考えて欲しい。 ・ 「就業者の男女間格差を解消すること」とあるが、すべての事業者がこれを目指す責務を負うということでしょうか。意思決定層の男女比率を均等にすることを意図しているような例が書かれていますが、これに関しては候補者の能力、希望等の要素から結果として登用される人物が決定された結果、男女比率に不均衡が生じることはあり得ます。 ・ 少人数の零細企業では調査票への回答も負担になる。 ・ 従業員数が少ない企業では、制度導入や運用(例: 育休代替要員の確保、テレワークの管理)が実務的に難しい。 ・ 条例で企業に努力義務を課すのであれば、企業に有益な施策を更に実施すべき。 ・ 大企業でなければ、いろんな支援はできない。(中小企業に勤めている人に)国や県、市が支援できるようにしてほしい。	・ 現場において、女性が個性や能力を発揮するには、事業者の皆さんに、経営上の課題と位置づけて、取り組んでいただくことが重要です。 ・ 一方で、都内企業の業種や規模は様々で、人手やノウハウ不足により、独自で取組を進めることが難しい場合もあると思います。 ・ 都は、事業者の皆さんを後押しするため、採用や人材育成など女性活躍を進めるうえでのポイントや、業種や企業規模などを踏まえた具体的な事例などを示した指針を策定することとしています。 ・ また、条例に基づく調査については、事業者や経済団体等の意見を聴きながら、事業者等の負担に配慮していきます。

【事業者の責務】	
- 事業者の報告状況や取り組み状況について、公表するのはいかがでしょうか。 - 責務の具体的な内容がわからない。 - 主体的に取り組む項目としての4項目の表現は抽象的で注を見ないと何を意味しているかわからない。 - 女性が活躍している具体的な企業を上げて、中小零細企業に展開するのが良いと思います。 - 女性が活躍できる環境整備ではあまりにも抽象的。女性であることを理由にすべての仕事を取り上げ、平気で性差別する男性の排除が必要。 - 零細企業に勤めてたら関係ない条例なので、零細企業も含めた内容にしてほしい。 - 指針における「政策目標とその進捗を把握する指標」の策定にあたっては、関係機関だけでなく、女性活躍に関わる民間団体・企業・医療・教育・テクノロジー分野の有識者、さらには女性当事者の声を幅広く反映いただくことを強く希望する。 - 実際にそれぞれの現場で働く女性、多数からの聞き取りや意見会等多数回にわたり執り行って、各産業毎に何がどう悪しき状態なのか、快適さとは何かを精査して欲しい。 - 女性ということで不利になるケースは、子育て(子の学校の都合)により転勤ができないことがある。逆に、女性だけ優遇して転勤させないと、男性陣に不満が生じる。その差をどう埋めるのかが課題。 - 規制のため取り敢えず女性を役職につける的な事をする男性役員が多いと最近よく聞く。ただ女性も甘んじてキラキラ起業が多いのも事実。 - 今の女性の活躍の状況は素晴らしいが、子育て中の方が管理職等になると子がない女性がフォローしつつ給料が上司より低い状況が生じているので、子育て中は一線を退いてほしい。自分は非正規であり、正社員のフォローに回っている。 - 女性の「終身雇用」の積極採用あるのみです。「非正規」という呼称自体が差別的で、何か不良のように見えます。終身雇用が当然で、パートタイマーかフルタイムかだけの違いでいいとおもいます。 - 企業における間接差別や男女の所得格差の解消に向け、企業に対する罰則規定の設置や、非正規労働者などへの支援を拡充すべき。 - 社内の会議室名に男性的なイメージ・女性的なイメージとなる名称をバランスよくつけることを義務づけ、社員が無意識に「ジェンダーバランス」という概念に触れる機会を作り出して、企業文化の変革を促してはどうか。 - 条例に罰則を設けてください。ルール違反した男性を企業の上位職から排除しなければ女性の地位は上がりません。 - 子育て支援の拡充、管理職同士の時間外の飲みニケーション禁止、中小零細企業に対するシステム等インフラ整備導入支援、管理職の育成支援が必要不可欠だ。	- 都は、事業者が取り組むべき事項について、具体的な取組内容や手法、事例等を示した指針を策定することとしています。 - 頂いたご意見については、今後の指針の策定に当たり、参考にまいります。 - また、指針には、都の政策目標を定めるとともに、施策を効果的に実施するため、事業者における取組状況の調査を行うとともに、政策目標及びその進捗状況を公表することとしています。

【経済団体の責務】	
・「同一業種での取り組み事例の共有や、長時間労働の是正など取引先も含めた風土の見直しなど」は大変いいと思います。業界が一緒に取り組むことが業界風土を変える一番の近道だと感じます。職場の協力、取引先の理解がないと進まないという実感があります。 ・建設業における発注者側は、設計や納期などで、施行者に無理をさせない配慮が必要。 ・経済団体の記載は、唐突感がある。事業者への影響力や環境整備との関連について記載するべき。	・都は、経済団体に取り組むべき具体的な事項を示した指針を策定することとしています。 ・頂いたご意見については、今後の指針の策定に当たり、参考にまいります。
【都民の責務】	
・女性の権利を守るためにボトルネックとなる法律や条例、制度について、国や行政に意見を伝えることを努力義務とするべきです。	・頂いたご意見を参考に、条例案を検討してまいります。

【指針の作成】	
- 以下の項目を指針に明記することを求めます：男女賃金格差是正の具体的な数値目標と達成期限、女性管理職比率の数値目標と達成期限、均等待遇実現のための具体的な評価基準、ハラスメント防止と救済のための実効的な措置、違反事業者への実効性のある措置（公表制度など）、働く女性や当事者の声を直接反映させる継続的な仕組み。 - 意思決定に影響を与えるためには、30%以上の女性比率が必要とのデータがあると聞いた。リーダーや管理職の女性登用の目標数値は少なくとも30%を上まわること（できれば50%）が必要だと思いますので、指針として具体的数値を入れ込んでいただければと思います。 - 評価指標として、男性育児休業取得率ではなく、組織の男女育児休業取得日数比率が適切と考えます。単なる育休取得率比較では平等に育児参加しているかは測れません。男性の育休取得日数の平均値（分子）で女性の育休取得日数の平均値（分母）を除して、数字が1に近いほどよいと考えます。夫婦/パートナー間への応用も有意義だと考えます。 - 国の法律にプラスαもう一步先を行った内容でないとわざわざ東京都が条例を作る意味がないと思う。具体的なガイドラインとして、性別による賃金格差をなくすこと、管理職女性の割合を増やすことをしっかり示してほしい。家事負担がある女性のためにも、時間単位休暇を認めてほしい。 - 現状の男女の格差について、具体的な数字を出せないか。 「事業者の責務」の各項目は、いずれも女性が安心して働き、能力を最大限に発揮できる社会を実現するために欠かせない重要な視点であり、行政と民間が連携して進めるべき内容だ。特に女性の健康支援は、個人のウェルビーイング向上のみならず、企業の生産性や社会全体の持続的な成長にも直結するものと認識している。当該項目を都の推進方針にも明確に位置づければ、行政と民間の連携が一層具体化され、条例全体の整合性と推進力がさらに高まると考える。 - 都内特有の問題として、妊娠期の通勤負担や不安がある。ガイドラインにおいて、企業への具体的に踏み込んだ取組例の提示や、授乳期の就業継続により母乳保育の期間が短くなる実態を回避する具体的な取組の明記、産後育児期にも保育園迎え・夕食・入浴等のケアが可能となる制度運用などをガイドラインに例示してほしい。 - 今後の推進指針では、以下のような観点を「女性の活躍を支える都市基盤」として明記いただきたい：子育て世代・女性起業家の支援を含む起業環境づくり、ファミリー世帯の地域定着を支える住宅政策、子連れ・妊婦・ベビーカー利用者の移動支援（ウォークアブルな都市設計）。 - 指針を作成する際は、選択的夫婦別姓制度の推進を記載するべきである。	頂いたご意見については、今後の指針の策定に当たり、参考にしてまいります。

【指針の作成】	
・ 取組の実効性を担保するため、インセンティブの明示やベストプラクティスの共有、進捗の見える化をしてほしい。 ・ この条例は、東京都が国の法律を補い、社会全体の意識と行動を変える大きな一歩になる。その実効性を確保するためには、ガイドラインの早期策定、EBPMの推進、義務づけ・数値目標・教育の仕組み化が不可欠です。明確な指標設定、データの公開、効果検証の実施を通じて、都民にとって信頼できる実効性のある条例運用、都民・事業者・行政が一体となって取り組める仕組みづくりを強く望みます。 ・ 明確な数値目標やガイドライン、チェックツールなどを作り、実効性のある指針、推進方法にしていきたい。女性の社会進出は男性の家庭進出と同義であり、共に働く社会を作るのであれば残業問題など働き方を見直すことも必要だ。実効性ある施策と推進をお願いしたい。企業側として受け取り実行する覚悟はある。 ・ 指針において「都の政策目標とその進捗を把握する指標」に関する事項を定めるとあるが、単なる数字管理では環境整備につながらないので、ゴールが何かを明確にし、職員からのヒアリングも行い実効性を図ること。 ・ 本条例はこれまで求められた制度の対称性を超えて女性活躍を進めるため、経営層に働きかける意欲的な取り組み。ガイドラインの作成や運用段階で効果的なものとなるよう期待する。 ・ 取り組み実施後の評価指標に関しても定めた上で、効果測定ができない取り組みであれば実施価値はないのではないかな。 ・ 条例に実効性をもたせるため、年次報告を策定し、実施報告を都議会に提出して承認を受ける仕組みを明記する。 ・ 事業者として、女性が働きやすい環境整備の一環で短時間制度の拡充に向けて検討を進めていきたいので、ガイドラインにはより汎用性のある事例の記載をお願いしたい。 ・ 取組状況の調査・公表について、PDCAを回すのは重要だが、企業や事務局の負担も考慮し、企業が公表しているデータなども活用してもらえると良いと思う。指標としては、「女性の管理職比率」「男女賃金格差」がよいのではないかな。 ・ 「罰則なし」としているが、企業の状況を調査・公表することは圧力になり、企業の自由な活動を阻害する。 ・ 「活躍」という言葉の定義がやや曖昧に感じられる。「活躍」に対する個々人の満足度や実感をどのように把握するのか、今後の調査や評価方法についても示してもらえるとよい。	・ 都は、政策目標とその進捗状況を把握するための指標を定めた指針を策定することとしています。 ・ また、施策を効果的に実施するため、事業者における取組状況の調査を行うとともに、政策目標及びその進捗状況を公表することとしています。 ・ 頂いたご意見については、今後の指針の策定や調査の制度設計に当たり、参考にしてまいります。 ・ また、条例に基づく調査については、事業者や経済団体等の意見を聴きながら、事業者等の負担に配慮していきます。

【指針の作成】	
• 本当の意味で女性の活躍を推進するには、同僚や家族の負担状況を継続的に調査・検討することが重要だ。 • 具体的・測定可能で期限付きの目標を関係者等との対話を通じて設定し、その進捗を毎年公表すべき。 • 社会の実態との乖離がないよう、現状を的確に反映した分析をお願いしたい。 • 活躍できない人や負担が増える人の状況把握・検証も必要。 • 事業者の取組状況調査において、男女賃金格差の実態を必ず調査項目に含め、結果を公表することを求めます。 • 政策目標や進捗は、女性の管理職比率だけでなく、職場の働き方、長時間労働がないかどうか、勤務間インターバルが取れているかどうか、など女性が登用された時に苦しくない働き方環境が整備されているのかどうかをしっかりといてほしい。 • 条例制定数年後の状況を踏まえ、進捗が不十分な場合には、情報開示等に非協力的な企業名の公表などを検討すべき。 • 今後の指針策定や条例運用において、当事者の声を直接反映させる仕組みを構築することを求める。	• 都は、政策目標とその進捗状況を把握するための指標を定めた指針を策定することとしています。 • また、施策を効果的に実施するため、事業者における取組状況の調査を行うとともに、政策目標及びその進捗状況を公表することとしています。 • 頂いたご意見については、今後の指針の策定や調査の制度設計に当たり、参考にしてまいります。

【女性活躍に関すること】	
・ 何よりも女性が活躍できるかできないかは、パートナーの能力にかかっていると思います。家事、育児の比重は女性が高く、それぞれの家庭内で話し合っているにしても、不満を抱えている女性は多いです。 ・ 会社の制度や環境や理解が進んでないのに活躍させようとしていて大きなギャップがあり女性がストレスフルで苦しむ結果になっている。	・ 働く場において、女性が個性や能力を発揮するには、雇用主である事業者はその必要性を認識し、主体的に取組を進めていただく必要があります。
・ 日本人一般に「ジェンダー役割分担」のスティグマが根強い印象を持ちます。これを長期的な視野に会って意識改革していくことをしなければ、企業側がどんなにキャンペーンを打ったとしても効果は薄いかと思います。 ・ 女性がなぜ困難になっているのかの視点が少ない。 ・ 仕事優先の企業風土と固定的性別役割がもたらす価値観が変わらず、育休など生活にかかわる時間を持ちたい男性も、仕事を続けたい女性も、共に変革を求めている。故に、誰もが仕事と家庭を両立できる環境整備が大事であるという認識が必要だ。 ・ 女性活躍の根本的な制約要因は、家庭内におけるケア責任(家事・育児・介護等)の偏在です。この偏りが女性のキャリア形成を阻害し、結果として企業における女性登用の機会を狭めています。条例の基本理念に「家庭内ケア責任の偏在是正」を明記することを提案します。	・ また、女性の進学や職業選択等に影響を及ぼしている性別による無意識の思い込みの解消に社会全体で取り組むことも必要です。 ・ このため、事業者や経済団体に主体的な取組を働きかけるとともに、社会全体で取組を推進するため、雇用・就業分野における条例を新たに策定するものです。 ・ 頂いたご意見を参考に、条例案を検討してまいります。
・ 能力に応じて正社員として再チャレンジができるようにしたり、派遣社員のイメージを変えたりしてほしい。 ・ ライフステージの変化に伴うキャリアチェンジが円滑に行えるよう、給付付き職業訓練を拡充するとともに、育児や介護で離職した人材を雇用する企業を後押しすべき。 ・ 離職や子育てを終えた女性が、希望する職場で、賃金の平等が確保された上で正社員として再雇用されやすい環境づくりを求める。都が積極的に女性の再雇用を実施した会社に助成や支援を行うなどの仕組みも必要だ。 ・ 何らかの理由で一時的に働けない人が、希望するときに正規雇用になれる仕組みは必要と思う。 ・ 不登校離職についてハローワークに限らず専門の相談窓口を作り、児童見守りのため家庭で働けるよう資格取得制度のサポートや仕事の斡旋をお願いしたい。 ・ 女性が活躍するにはまだまだ条件が整っておらず、家事育児との両立、シングルマザーへの支援をしていただきたい。	・ 女性が個性や能力を発揮できる環境整備に当たっては、頂いたご意見を参考にしていきたいと思います。

【女性活躍に関すること】	
- 性別に関わらず子育てや介護に参加できる環境を整備すべく、男性の育児休業や介護休業取得を促進する企業へのインセンティブを強化すべき。また、育児中の世帯（特に低所得側）の経済的負担を軽減するための所得税減額措置などの支援策の実施を国に働きかけるべき。 - 女性をサポートする環境整備、特に子育て世帯は男性が子育てにより参加しやすい環境整備が大変重要。保育園やベビーシッターの利用しやすさ、相談等を受けやすい環境整備、一度離職しても復職しやすい環境整備などがより手厚くなれば、安心して子供や将来のことを考えられる。 - 男女平等にするために、男性の育児へのかかわり方を変え、男性も産休と育休を母親と同じタイミングで同じ期間取る事を義務付けたり、仕事をしない間の収入を国と都でしっかりとサポートをするべきだ。 - 育休や時短勤務を運用するには、人員状況や業務整理など周囲の協力が必要。女性、という切り口だけではなく、すべての会社員が働きやすい環境を作るため、例えば、子育てしつつ仕事をする人とその社員を支える人、両視点に立って制度を検討してほしい。 「女性活躍」には、すべての労働者が安心して働ける環境を整えることが前提だと考える。そのため、行政には次の取組を求める。①カスタマーハラスメントへの実効性ある規制の整備 ②労働条件の不利益変更・未払い残業等に対するより厳しい制裁 ③著しく不誠実な従業員への適切な退出ルールの整備。	女性が個性や能力を発揮できる環境整備に当たっては、頂いたご意見を参考にしてまいります。
- 東京都男女平等条例には苦情処理機関についての記載がない。新条例で、労働分野に限定した苦情処理機関を設置してはどうか。 - 女性の尊厳を傷つけるような事象が発生した場合に、女性が安心して相談できるような機関を設けて欲しい。	労働分野の相談については、都内6箇所の労働相談情報センターにおいて、職場での男女差別に関する相談も含め、労働問題全般についての相談のほか、必要に応じ、労使間のあっせんを行っています。

【女性活躍に関すること】

- 女性が能力を発揮し生き生きと働ける環境で大事なのは育児のサポートだと思います。女性の家事育児への負担が多すぎる為にフルで働きたいのに働けない人がいる。
- 保育園に子供を預けながら働く母にとって、送迎しつつ出勤するのはとても重い重労働。幼稚園保育園関係なく、無料のバス送迎を都で運営してほしい。
- 女性が活躍できる社会を目指すのであれば、まず待機児童問題に都が率先して取り組むべき。
- 男女問わず実力あるものが主要ポストに就いている。必要なのは育児をある程度任せて仕事に注力できる場を作ることではないか。
- ベビーシッター補助や家事支援など、仕事も出産も両立して満足にできるような支援を、年収1000万円で所得制限をせずに実施してほしい。
- 女性活躍を進めること自体には賛同するが、東京都が新たに条例を制定する必要性は低い。企業に新たな責務を課す条例制定よりも、保育インフラ整備や養育費制度の強化、シングルマザー支援など、制度改革を優先することが東京都の責務である。
- 女性が活躍できるよう、治安をよくしてほしい。
- 本条例には以下のような方向性を盛り込むことを要望いたします。①婚姻時の氏の変更に伴う不利益や通称使用の課題を、女性の社会参画を阻む要因として位置づけること。②事実婚を選択する都民が行政サービスや社会制度の利用において不利益を受けないよう、配慮や支援を検討すること。③氏名や家族の在り方の多様性を尊重する社会的理解を促進する施策を盛り込むこと。
- 従業員数や男女間賃金格差、女性管理職比率が、都が定める基準を大きく下回る企業に対して「ジェンダー不平等是正のための特別税」を課し、その税収を、女性が立ち上げたスタートアップや女性の再就職支援プログラムに全額再分配する制度を作ってはどうか。
- 事実婚を選択する都民が行政サービスや社会制度の利用において不利益を受けないよう、配慮や支援を検討すること。
- 働く女性が子供の状況にあわせて長時間保育や希望する学習環境を提供できる認可外保育所を利用できるよう、認可外保育所における職員の待遇改善への支援を充実してほしい。
- 子育て世代の女性はもちろんのこと、これから家庭を持ち子育てを行おうとする女性が安心して働ける環境を整備する上では、保育所の存在とその質が大きなウエイトを占める。条例制定にあたり、学費無償化を公立学校から私立学校に拡大したのと同様、保育所行政においても、「官民格差を緩和する」(認可外保育所への支援)ことを入れてほしい。
- (育児と仕事が両立できるよう)親が安心して子育てし続けることができる、子どもが安全に心身ともに健康的に過ごすことができる環境がより整うことを願う。

- 今回の条例での直接的な対応は困難ですが、御意見として承りました。

【女性活躍に関すること】

- 女性が社会で活躍するために必要なのは、制度や啓発よりもまず、誰もが安心して生活できる治安と安全の確保だと考える。新たな条例を制定するよりも、まずは犯罪の抑止、警察・行政による防犯強化、そして犯罪に対して厳正に処罰を行う姿勢を明確にしていきたい。
- 女性が安心して暮らせる社会にするために、「女性差別禁止法の導入」や「女性嫌悪を過激主義として取り扱う」ようにしてほしい。
- 共働き夫婦については、男女ともに扶養控除をしていただきたい。平等に働いているのだからどちらにも控除があってもいい。
- 扶養内で働いているので、結局時間も稼げる金額も縛られる。育児家事と両立するのが難しくなるので、扶養の103万円の壁を180万円に挙げてほしい。
- 産休中給与がでないので生活ができない＝子供を産まない状況を改善してほしい。
- 都営住宅や制度融資において、育児や介護に積極的にかかわる男性に女性単独世帯と同等以上の優遇を設け、家庭内ジェンダー平等を直接的に評価・支援してはどうか。
- パワハラや長時間労働を指示した個人に対する罰金の制定を国に対して提案してください。
- 教育や育児の環境整備について言及されていない。統合的な活動を始めるべき。
- 子育てや家庭を担う世代にとって、暮らしやすい住環境の整備が前提条件として欠かせない。企業支援だけでなく、住まい・地域・子育てを包括した生活基盤の整備を趣旨の中に明示していただきたい。
- 子育てをしながら働く上で大切なのは家庭内の均衡。収入があり、納税していても、世帯構成員として子ども達と同じであることに違和感を感じる。夫婦ともに世帯主となれるような制度があるとよい。
- 選択的夫婦別姓の法制化を切望している立場から意見します。男女関係なく、自分の姓で生きることを選べる社会を望みます。
- 世帯で一番所得が多い人間に負担も免除も寄せて結果的に所得格差を固定する制度ではなく、賃金労働者ごとに負担も免除も設定するように制度改革してほしい。
- オフィスの机や椅子のJIS規格は成人男性の平均身長(170cm)に合わせて設計されている。規格の見直しを行ったり、可動式の商品を導入するなど、多くの人に快適な職場環境が作られるとよい。その他、電車のいすや車等様々な設備が様々な体型の人が無理なく使用できるものになると生産性の向上や多様性の配慮につながると思う。
- 建設現場の女性用の仮設トイレの設置場所がないため、公園などの公衆トイレを増やしてほしい。
- 鉄道事業者に女性専用車両の拡充に取り組んでいただきたい。職場における女性の働きやすさは各事業者が進めているが、通勤環境においては四半世紀で大きな変化はない。大きな取り組みはもちろん女性活躍の推進につながるが、職場のまわりにも是非目を向けていただき、鉄道事業者に女性専用車両を拡充してほしい。
- 昨今、女性に限らず、お子様も現代日本人だれもが、元気がない方が多く、その原因の根本の改善は、脱電磁波、脱高周波、脱LED照明である。

- 今回の条例での直接的な対応は困難ですが、御意見として承りました。