

女性活躍加速のための重点方針 2016

平成 28 年 5 月 20 日

すべての女性が輝く社会づくり本部

少子高齢化が進み、人口減少社会を迎える中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、国民一人ひとりが、その個性に応じた多様な能力を発揮できる社会の構築が不可欠である。特に、女性は最大の潜在力であり、その能力が十分生かされていかなければならない。

そのためにまず必要なのは、女性が社会のあらゆる分野で活躍できるよう、仕事の場において、女性の参画拡大のための取組を一層強力に推進していくことである。

また、女性が仕事と子育て・介護等とを両立できる環境の整備も大きな課題であるが、そのためには、長時間労働の削減や多様で柔軟な働き方の実現を図っていくとともに、仕事や家事・育児等に対する男性の意識変革を強力に促していくことが喫緊の課題である。

さらに、女性が活躍していくためには、暴力や貧困、健康面での問題や不安にさらされることのない、安全で安心な暮らしの基盤を整備することが重要である。

こうした状況の中、本年 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」（以下「女性活躍推進法」という。）が完全施行され、女性活躍推進は新たなステージに入った。また、昨年 12 月には、「第 4 次男女共同参画基本計画」（以下「基本計画」という。）を閣議決定し、女性の活躍や安全・安心の暮らしの実現に関して、12 の分野ごとに必要な具体策を取りまとめるとともに、2020 年を見据えた成果目標を掲げたところである。

今後は、女性活躍推進法や基本計画で定めた制度的枠組みや施策体系に基づき、まずは国における女性活躍の具体的取組をこれまで以上に加速させていかねばならない。同時に、地方公共団体や民間企業に対しても、必要に応じ国に準じた対応等を働きかけ、女性活躍推進の流れを全国津々浦々まで広げ、浸透させていく必要がある。

本重点方針は、以上の考え方に立ち、女性活躍の加速に向け、今後重点的に取り組むべき事項について取りまとめたものである。

I あらゆる分野における女性の活躍

1. 多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革

女性の活躍には、男女の多様で柔軟な働き方ができることが欠かせないことから、働き方・暮らし方・意識の変革を進める。特に、男性が家事・育児等へ参画することが当然となる社会へ変革する。

(1) 非正規雇用の女性の待遇改善

- ① 女性の多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を更に徹底していく必要があり、「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、同一労働同一賃金の実現を目指す。

また、「正社員転換・待遇改善実現プラン」¹を踏まえ、非正規雇用労働者として働いている女性の正社員転換・待遇改善を強力に推進する。

(2) 長時間労働の削減

- ① 中小企業における月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の適用猶予の廃止や年次有給休暇の取得促進等を内容とする労働基準法等の改正案の早期成立を図るとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制を充実強化する。また、企業における時間外労働の実績等の労働時間の実態や長時間労働是正に向けた具体的な取組などに関する情報公開の在り方について検討するとともに、労働時間等設定改善指針の改正の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて休息时间（勤務間インターバル）規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備、時間当たりの成果を評価する制度の普及に向けた取組等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。また、時間外労働規制の在り方について再検討を行う。

(3) 場所の制約を受けない多様な働き方の推進

- ① ICT 技術を活用したテレワーク等により、官民共にこれまで以上に柔軟で多様な働き方の促進を図る。サテライトオフィスの整備の拡大や昨年度までに行ったテレワークモデルの実証結果を踏まえた、テレワークモデルの構築及びその成果の普及等を通じテレワークを導入する企業を支援するとともに、地方創生の観点も踏まえ、中山間地域や地方都市などの企業等への専門家派遣の積極的な実施や気運醸成に向けたフォーラムの全国展開を図る。

また、政府共通プラットフォームのリモートアクセス環境提供サービ

¹ 平成 28 年 1 月 28 日厚生労働省正社員転換・待遇改善実現本部決定

スの利用拡大を図る等、在宅等でのテレワークを推進し、執務室勤務を前提としない働き方を積極的に導入することで、国家公務員のワークスタイルの変革を実現する。

（４）公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速

① 女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを評価する社会に向けて、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」²（以下「取組指針」という。）に基づき、各府省等において公表したスケジュールに沿って、取組を着実に実施する。

② 独立行政法人等の調達においても、取組指針を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組等を平成 28 年度中に開始し、平成 29 年度から原則全面実施する。

また、地方公共団体の調達においても、国の取組に準じ、地域の実情に応じた取組が進められるよう働きかけを行うとともに、先進的な取組事例の周知等により、啓発を進める。

③ 東京オリンピック・パラリンピックに関する調達や民間企業等における各種調達においても、ワーク・ライフ・バランス等を評価する取組を促進すべく、CSR 推進の観点等も考慮しつつ、公共調達等における先進的な取組事例の周知等によるワーク・ライフ・バランス推進の働きかけや啓発を進める。

（５）育児・介護休業等の取得促進

① 男性の育児休業取得の更なる促進のため、企業に対する支援を強化し、特に取得が困難になりがちな中小企業に対する支援の強化を図る。

② 出産・育児等による女性のキャリア断絶を防ぎ、希望する形での活躍を実現するため、非正規雇用労働者の育児休業の取得促進、分割取得の活用などによる介護休業の取得促進、いわゆるマタニティハラスメントの防止に向けた事業主の措置の義務付けなどを盛り込んだ改正育児・介護休業法等（平成 28 年 3 月成立）の平成 29 年 1 月からの着実な施行に向けて、事業主への周知・啓発の徹底や必要な法令等の整備等を早急に実施する。また、育休取得後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するための取組を進める。

² 平成 28 年 3 月 22 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定

- ③ 男性が家事・育児に参画することが、長時間労働の是正とともに少子化対策として求められていることから、男性の配偶者の出産直後の休暇取得を促進する「さんきゅうパパプロジェクト」の取組を一層進めていくことにより、子育て世代の男性が家事・育児に参画することへの気運の醸成を図る。
- ④ 企業の中核を担う労働者が家族の介護のために離職せざるを得ない状況を防ぐため、労働者の仕事と介護の両立に関する取組を行う事業主に対する支援の強化を図る。

(6) 男性が家事・育児等へ参画する国民全体の気運の醸成

- ① 男性が家事・育児等に参画する社会の実現に向け、官民の有機的な連携を更に進め、都市部を中心としたキャンペーンを、特に若年世代を中心に実施する。また、企業や経済団体等との連携、地域における横断的取組、家事・育児等への参画を促す商品・サービスの普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する方策を総合的に推進する。
- ② 家事・育児等に男性が参画できるような環境の整備など働き方の変革につながった企業の先進事例の収集を行い、積極的に発信することで企業における取組の促進を図る。
- ③ 若年男性が子供の安全を含め多様な生活の視点を持ち、また、安心して家事・育児等に参画できるよう、地方公共団体や消費者関連団体等と連携して啓発手法の開発・実施を行う。

2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

将来指導的な立場に登用される候補者層を厚くするために、組織トップにおける女性活躍のコミットメントの拡大や、人材育成策の充実とともに、女性の参画を可能とする環境整備等を進め、女性のライフスタイルに沿ったキャリア支援を進める。さらに、起業は、組織での働き方とは異なる、女性の新しいキャリア・ステージの形であることから、女性起業家への支援を強化する。

(1) 政治分野における女性の参画拡大

- ① 国の政治における女性の参画拡大に向けて、政府から各政党に対して、ポジティブ・アクションの自主的な導入に向けた検討を引き続き要請するとともに、各政党における自主的な検討が進められるよう、参考となる情報等の提供を行う。

（２）女性活躍推進法の着実な施行の推進

- ① 本年４月に完全施行された女性活躍推進法の施行状況の調査・分析を進めるとともに、事業主行動計画等の好事例の発信を行う。

（３）行政分野、理工系分野等における女性の参画拡大

- ① 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」^３や各府省において女性活躍推進法により策定した特定事業主行動計画に基づき、女性職員の計画的な育成のための柔軟な人事管理の積極的な実施、男女のワーク・ライフ・バランス等を進める管理職に対する適切な人事評価の徹底、徹底した超過勤務の縮減や休暇の取得促進などの女性活躍に資する取組を進めるとともに、今年度から原則として全ての職員を対象に拡充されたフレックスタイム制度の円滑な実施を図る。加えて、「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」における議論も踏まえ、政策の質や行政サービスの向上につながるよう、本年夏の「ゆう活」・ワークライフバランス推進強化月間も含め、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組を強化する。

また、政府共通プラットフォームのリモートアクセス環境提供サービスの利用拡大を図る等、在宅等でのテレワークを推進し、執務室勤務を前提としない働き方を積極的に導入することで、国家公務員のワークスタイルの変革を実現する。

- ② 各地方公共団体が特定事業主行動計画の策定過程で把握した課題や計画に盛り込んだ取組内容等を把握した上で、女性活躍・働き方改革に関する先進的な取組事例の紹介、女性活躍に取り組む職員のネットワークづくりや意見交換の促進等の戦略的な広報・情報発信の充実を図る。

また、自治大学校における女性向け幹部登用研修の実施に加え、「女性活躍・働き方改革」に関する講義枠を各種研修課程に設けるとともに、各地方公共団体における女性職員等の人材育成の在り方を検討するなど、女性地方公務員の人材育成を推進する。

これらを通じて、各地方公共団体の実情に即した主体的かつ積極的な取組を支援する。

- ③ 女子生徒等の理工系選択に係る取組など理工系分野における女性参画拡大の動きをさらに加速させる。平成 28 年度に構築した産学官による「理工系女子応援ネットワーク」の本格展開を進めるとともに、女子児童・生徒等への理工系分野に対する興味、関心や理解を向上させる取

^３ 平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定

組を強力に推進し、次世代を担う理工系女性人材の裾野の拡大に取り組む。また、地域において理工系女性の活躍を拡大するための運営協議会等の構築や、理工系女性が必要とする企業ニーズやスキル、ロールモデルなどの情報へのアクセス向上のための取組を進める。

(4) 組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大

- ① 女性活躍の推進には、組織トップのコミットメントが効果的である。このため、女性の活躍推進に積極的に取り組む男性経営者等によって策定・公表された「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者による先進的な取組の全国への発信・周知や、女性活躍推進法に基づく協議会等各地域のネットワークを活用し組織の枠を超えて女性活躍推進を加速する「地域版男性リーダーの会（仮称）」の形成を促す。さらに、賛同者と諸外国の組織のトップとの意見交換の場を設け、女性の活躍推進に関する取組の一層の充実を図る。
- ② 企業における女性の活躍を加速するため、国際機関と連携し、広報ツール等を活用して「女性のエンパワーメント原則（WEPS）」の署名企業の拡大と原則に沿った取組を推進する。

(5) 将来指導的地位に就く女性の人材育成策の充実

- ① 将来指導的地位に登用される女性の候補者を育成していくことや、上場企業役員に占める女性割合を高めていくことを目指して、役員等への登用を見据えた効果的な女性人材育成の在り方やそのための環境整備等について、有識者による研究会において平成 28 年度中に検討を行う。
- ② 平成 28 年度に実施する海外の事例も取り入れた先進的な女性リーダー育成プログラム等の取組の調査を基にモデルプログラムを作成し、役員候補等の国際的に活躍する女性リーダーの育成に向けたセミナー等を複数地域で実施し、効果や課題を明らかにした上で、成果を全国に普及させる。また、女性が継続就業でき、リーダー層に登用される人材として成長できるよう、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の先進的な取組を推進する。
- ③ 管理職候補者となる女性の育成に取り組む企業に対する支援を強化する。また、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定が努力義務である中小企業に対しては、管理職に占める女性割合が低い業種等を中心に、企業訪問や電話相談等による行動計画策定の支援の充実等を行い、各企

業における取組の加速を図る。さらに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報を掲載している「女性活躍推進企業データベース」について、検索機能の改善等利便性の向上を図るとともに、より多くの企業の情報掲載が進むよう働きかけを行う。

- ④ 日本銀行において、設備・人材投資に積極的に取り組んでいる企業の株式を対象とする ETF（指数連動型上場投資信託）の買入れが開始されたことも踏まえ、女性の活躍に積極的な企業が資本市場で評価されるような取組を促進するため、企業における女性の活躍状況等を評価し、人材投資や成長等を捉える指数が普及するよう、女性の役員に関する情報の見える化など情報提供の充実を図る。

また、これまでの「なでしこ銘柄」や「ダイバーシティ経営企業 100 選」、女性活躍推進法に基づく情報公表等の取組を踏まえ、女性の積極的な登用などにより、企業の成長性や収益性の向上につながるダイバーシティ経営の在り方を明確化するとともに、例えば、ダイバーシティ経営を促進する情報提供の在り方等、企業・投資家双方への訴求力を高める方策について議論する新たな検討の場を立ち上げ、本年度中に一定の結論を得る。

- ⑤ 地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地方公共団体が女性活躍推進法に基づく推進計画を策定し、地域の実情に応じて、部局横断的に女性の活躍推進に関する施策を確実に実施できるよう支援を充実する。特に、女性活躍推進法に基づく協議会を活用し、女性の継続就業を支援するための仕組みづくりやこれまで女性の活躍が少なかった分野で活躍する女性の人材層の拡大等、住民に身近な地方公共団体が行う、地域の実情に応じた取組を支援する。

- ⑥ 国連が女性職員の採用に力を入れている中、「国際機関における邦人職員増強戦略」を強力に推進し、2025 年までに国連関係機関の日本人職員を 1,000 人とすることを目指す。特に、子育て等で一時休業をしている女性の国際機関への就職・復職支援の強化を行うとともに、国際機関に対する日本人採用の働きかけや、日本人留学生を含む次世代を担う若者などの潜在的に国際機関職員となり得る者への広報啓発活動等を強力に推進する。

（6）キャリア形成支援

- ① 大学等において社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会を拡大

し、女性の学び直しを一層促進するため、文部科学大臣が認定する社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラム（職業実践力育成プログラム（BP：Brush up Program for professional））の認定件数を拡大し、出産・育児・介護等で一旦離職した女性の再就職や、職場のリーダー等を目指す女性のためのキャリアアッププログラムの充実を図る。

あわせて、出産・育児等から職場復帰する女性について、キャリアアップに資する教育訓練プログラムの開発等更なるキャリア形成支援策を関係省庁が連携して検討するとともに、中長期的なキャリア形成に資する教育訓練の受講について専門実践教育訓練給付により支援する。

- ② 特に育児等による制約がありながらも再就職して活躍を希望する女性について、マザーズハローワーク、マザーズコーナーにおける支援を強化する。また、それらの女性が再就職に向けた訓練を受けやすくなるよう、訓練受講要件の緩和等の関連制度の見直しを検討するほか、公的職業訓練におけるeラーニングを試行実施し、活用方策を検討するとともに、短時間の訓練コースの設定や、訓練受講の際の託児サービス支援の提供を推進する。

（７）女性の新しいキャリア・ステージの形である起業に対する支援の強化

- ① 潜在的起業希望者から事業成長に課題を抱える創業間もない女性起業家まで、多種多様なニーズに応えることができるよう、地域の金融機関、産業・創業支援機関、NPO、起業経験者等からなる「女性起業家等支援ネットワーク」を全国に構築する。これにより、女性起業家及び支援機関の取組の成功事例の発信強化やきめ細やかなニーズの吸い上げ、ロールモデルとなる先輩起業家も含め女性起業家同士がつながることのできる交流の場の整備等により、これまでの成果を踏まえた伴走型の支援を行い、創業時だけでなく、事業継続時においても有益な支援が得られる環境を整備する。

その際、研修やセミナー等の開催時には、託児・一時預かりサービスの提供や、女性が参加しやすい日時の設定など、多様な女性のニーズに応じた配慮を行う。

- ② 起業のステージに応じた様々な課題の解決に資する支援措置や、起業・創業に関するセミナー及びイベント等の情報をワンストップで収集することができるよう、ポータルサイトの開設等により、女性起業家が必要とする情報を円滑に入手することができる仕組みを整備する。

③ 男女共同参画センターが「女性起業家等支援ネットワーク」と連携し、地域の女性起業支援の拠点として、様々な女性のニーズに配慮しつつ、女性起業家に対する企業とのマッチング等の支援を行うことを促進し、起業後の事業継続を支援する。

④ 女性の起業に関する社会の理解をさらに深めるよう、女性起業家の事例等も含めた情報提供などを進める。

(8) 農山漁村における女性リーダーの育成

① 経営力向上やビジネス発展につながるような実践的な研修を実施することにより、将来的に地域農林水産業の振興・活性化をリードし、農山漁村において政策・方針決定過程への参画や指導的地位を担うことのできる女性の人材プールを厚くするための人材育成支援を充実する。また、女性の活躍推進に取り組む農業法人等の認定・表彰を通じ、女性が活躍する先進的取組を全国に拡大するとともに、男性の農業経営者等における女性活躍の重要性に対する理解増進のための啓発活動を進め、農業法人等における女性の登用拡大を推進するなど、女性の農林漁業者がその能力を最大限に発揮できるような環境整備を促進する。

(9) 国際的な取組の推進

① 国際女性会議WAW!を開催し、我が国の女性関連施策を国際社会に向けて発信するとともに、海外の好事例や知見を国内に共有することを通じ、我が国全体としての女性参画の拡大、人材育成の気運醸成を図る。

② アジア・太平洋諸国を中心とする各国と我が国の交流で架け橋になっている女性の活躍に焦点をあて、これまでの貢献に感謝するとともに、シンポジウムや国際交流の場を通じて知見の交換及びネットワーキングを行う。これらを通じ、女性の視点から、日本とアジア・太平洋諸国の友好・信頼関係の更なる深化を図る。

(10) 職種・分野ごとの取組推進

① 海上保安官や自衛官などの女性の採用・登用の拡大のため、女性職員、女性隊員等の意見を踏まえつつ、例えば船舶や艦艇、隊舎等における女性に配慮した設備の整備等、女性が働きやすい環境整備を進める。加えて、女性職員等に対する研修を充実させる。

② 女性の視点を一層反映した警察運営を図るため、各都道府県警察にお

いて策定された女性警察官採用拡大計画に基づき、女性警察官の採用拡大及び能力、実績に応じた幹部登用を積極的に推進する。

- ③ 消防吏員や消防団員等、消防・防災の現場で活躍する女性の参画を拡大するため、女性が活躍する職業・分野としての消防の広報活動の強化等、入団・採用拡大のための取組をより一層促進する。また、消防署所、消防団拠点施設等における女性専用の施設整備への充実した支援を進めるとともに、幹部に対する女性活躍の重要性への理解促進や女性消防吏員・女性消防団員に対する研修機会の拡大を推進する。
- ④ 建設業や造船業、運輸業、農林漁業などにおける女性の活躍推進に向けて、
- ・女性も働きやすい職場環境の整備や関連する調査研究
 - ・業務の魅力に関するPRや、就業継続に向けた企業等関係者への研修
 - ・「i-Construction」の推進などICTの活用や施工時期の平準化等を進め、安全性の向上や業務効率化等による仕事と生活の調和の推進
 - ・女性従業員の能力開発など女性の活躍推進に取り組む企業や農業法人等の認定・表彰などの取組
- を総合的に進める。
- ⑤ 学校教育現場の管理職（校長、教頭等）における女性の割合が低い現状を踏まえ、女性教員が管理職への昇任を希望し、実現することが容易になるよう、管理職への昇任を希望する教員等が参加する各種研修等に女性枠を設定し、女性管理職を増やすとともに、女性の管理職登用対象者への意識啓発を促進する。
- ⑥ 自治会・町内会、自主防災組織、PTA等、地域に根差した組織・団体における意思決定過程への女性の参画拡大に向けて、各地域における実態を把握するとともに、女性の参画が進まない要因や課題等の分析を行う。また、多様な住民が参加しやすい地域活動の在り方の提示に向けて、フルタイムで就業している男女が参加しやすい地域活動の在り方等について意識調査を行う。

Ⅱ 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

1. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、女性が安心して暮らせる環境を整備することは、女性活躍の推進のための大前提となるものである。女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組を強力に進めていく。

(1) 性犯罪への対策の推進

- ① 性犯罪の罰則の在り方について調査・審議を行っている法制審議会の答申を踏まえ、法改正を含む必要な措置を講ずる。

行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの各都道府県最低1か所の設置を促進するため、ワンストップ支援センターの個々の運営状況や未設置の理由を更に調査し、地方公共団体への支援の在り方を検討するとともに、未設置の地方公共団体に対して既存の社会資源を活かした対応を含め設置の働きかけを更に行う。

また、都道府県警察におけるカウンセリング費用の公費負担制度の全国展開に向けた充実、性犯罪証拠採取キットを配備する医療機関の拡大等、性犯罪被害者の負担軽減のための各種取組の充実を図る。

(2) ストーカー事案への対策の推進

- ① 「ストーカー総合対策」⁴や基本計画に基づき、引き続き、ストーカー事案への厳正な対処、ストーカー事案に係る被害者の一時保護等の被害者支援の推進、ストーカー被害の未然防止・拡大防止のための広報啓発の実施等に取り組む。

ストーカー事案への総合的な対策に更に取り組むため、被害の態様が多様化していることを踏まえた被害者支援のほか、加害者の抱える問題にも着目した対策等について検討を行う。

(3) 配偶者等からの暴力の被害者への支援の充実等

- ① 市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置を促進するとともに、研修の充実等による相談員の質の向上等、配偶者等からの暴力の被害者への支援体制の充実を図る。また、社会の変化に見合った婦人保護事業の在り方について検討を推進する。

- ② 個々の被害者の保護、支援をより適切に行うため、配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所等により、支援セ

⁴ 平成27年3月20日ストーカー総合対策関係省庁会議

ンターを中心とした協議会の活用を促進するほか、関係機関間の連携の具体的方法の検討・共有等により、個別事案の対応を含めた関係機関相互の連携体制の整備・強化に取り組む。

- ③ 加害者更生に関する取組は被害者（子供も含む。）の安全を確保するための手法としても有効であるとの認識に立ち、地域社会内での加害者更生プログラムの実態把握等これまでの調査研究結果を踏まえ、取組の具体化に向けた調査・検討を加速する。

（４）女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり

- ① 暴力の実態が的確に把握できるデータ等の在り方について検討する。
被害者への効果的な支援施策に資するための広報・周知方策について検討する。

児童の性に着目した新たな形態の営業など、若年層を対象とした暴力の多様化を踏まえ、その実態把握に取り組むとともに、若年層に対する啓発活動、教育・学習の充実を図る。

児童の性的搾取等に係る対策を推進する。

２．女性活躍のための安全・安心面への支援

子育てを一人で担い、生活上の困難に陥りやすいひとり親家庭等、困難な状況に置かれた女性が安心して生活できるように、支援する。

（１）ひとり親家庭等への支援

- ① 「ひとり親・多子世帯等自立応援プロジェクト」^５を着実に推進し、ひとり親のための相談窓口のワンストップ化を進めるほか、ひとり親の就業による自立を基本に、子育て・生活支援、子供の学習支援等を総合的に行う。また、養育費の履行を確保するため、財産開示制度等に係る所要の民事執行法の改正を検討する。さらに、児童扶養手当については、ひとり親家庭の生活の安定と自立の促進を図る観点から、引き続き所要の改善措置を検討する。
- ② 「ハローワークのひとり親全力サポートキャンペーン」を強化し、地方公共団体の福祉事務所等におけるハローワーク相談窓口の設置拡充を進めるほか、ひとり親への専門的な相談体制を拡充する等の取組を進める。

^５ 平成 27 年 12 月 21 日子どもの貧困対策会議決定

- ③ 「子供の未来応援国民運動」について、個人、企業等の協力による「子供の未来応援基金」を通じて、ひとり親家庭も含め、貧困家庭における子供に対する草の根レベルでの支援を広げるなど、官公民の応援ネットワークを更に充実させる。
- ④ 全国で最もひとり親家庭の割合が高い沖縄において、地域の実情を踏まえた支援員の配置・子供の居場所づくり等の貧困家庭への支援を、モデル的・集中的に実施する。

(2) 被災地への支援

- ① 「「復興・創生期間」における東日本大震災からの復興の基本方針」⁶を踏まえ、被災者への支援や地域のコミュニティ形成の取組、産業・生業の再生や「新しい東北」の各種取組等と連携し、事例の収集・作成やパネルディスカッション・フォーラムの開催等を通じて、活躍する女性を支援するとともに、復興のあらゆる場・組織への女性の参画拡大を通じて、復興過程における男女共同参画を一層推進する。
- ② 平成 28 年（2016 年）熊本地震により、避難生活に起因するストレスの高まりなどから、女性が様々な不安・悩み等を抱えたり女性に対する暴力が懸念されることから、地方公共団体の相談支援機関による対応に係る援助に努めるとともに、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」⁷等を活用し、避難所における女性や子育て世帯のニーズに配慮するなど、男女共同参画の視点からの災害対応をより一層推進する。
また、男女共同参画の視点から、被災地におけるニーズ等を速やかに把握するとともに、避難所運営等、被災者支援に資する情報提供の充実を図る。

3. ライフイベントや性差に即した支援の強化

健康は、女性が活躍する上での基盤であり、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、女性の健康を生涯にわたり包括的に支援する。

(1) 女性の健康、妊娠、出産、育児、介護の支援の推進

- ① 女性の活躍にあたっては、性差に応じた的確な医療を受けることが必要であることから、女性の健康について総合的に診察できる医師の育成に向けて、女性の健康・性差医療に関連する事項を医学教育において更に推進するよう働きかけるとともに、専門医養成に向けた取組の充実等

⁶ 平成 28 年 3 月 11 日閣議決定

⁷ 平成 25 年 5 月内閣府男女共同参画局

を図る。

また、女性の健康支援に関し、女性の心身の状態が人生の各段階に応じて大きく変化するという特性を踏まえた調査研究を進め、必要な情報を広く周知・啓発する。

- ② 個人が将来のライフデザインを描き、妊娠・出産等についての希望を実現することができるよう、不妊治療に係る経済的負担の軽減、不妊・不育の専門の相談体制の充実等を図るとともに、治療と仕事の両立を支援する企業の事例等を周知・啓発する。

Ⅲ 女性活躍のための基盤整備

1. 子育て基盤等の整備

潜在力たる女性の活躍が不可欠となる中で、保育所に子供を預けられない、介護のために離職せざるを得ないとの国民の切実な声に応えるべく子育て・介護基盤を整備するとともに、家事等の効率化に資する支援を行う。

(1) 待機児童解消に向けた子育て基盤の整備

① 少子化社会対策大綱⁸に基づき、消費税財源から確保する 0.7 兆円程度を含め 1 兆円程度の財源を確保し、子ども・子育て支援新制度における幼児教育・保育・子育て支援の「量的拡充」及び「質の向上」を確実に行う。

② 待機児童解消を目指すための保育の受け皿 50 万人分の拡大に対応して平成 29 年度末までに必要となる保育人材 9 万人程度の確保に向け、一定要件を満たせば返済不要となる修学資金貸付や就職準備金の貸付により、保育士の新規資格取得者や再就職者を増やすとともに、安定財源を確保しながら、保育士の処遇改善等を含めた総合的な保育人材確保策に取り組む。また、保育士の負担軽減やチーム保育に取り組む保育所への支援を行う。

さらに、国家戦略特区において、地域限定保育士事業を活用した保育士の確保促進や、用地確保が困難な地域における都市公園内の保育所設置の特例を活用した保育所整備に取り組む。

③ 夜勤等により様々な時間帯に働く従業員のニーズに対応するため、改正後の子ども・子育て支援法に基づき、企業による柔軟な事業所内保育の整備（5 万人分）や、ベビーシッター派遣サービスの利用を支援する。

(2) 家事・子育て・介護支援の充実

① 社会全体で子育てに取り組むため、男性の家事・育児への参画が容易となる、従来からの家事負担が軽減され、また、子育てをしやすくする商品・サービスの開発・促進に企業が積極的に関与することを目的とする企業コンソーシアムの組成を支援するとともに、開発された商品・サービスの普及を支援する。

② 仕事と家事等の両立支援だけではなく、女性が活躍する分野としての

⁸ 平成 27 年 3 月 20 日閣議決定

観点も含め、共働き世帯等の民間家事支援サービス利用の喚起や、家事支援サービスにおける担い手の確保を図るため、サービスの利用者や求職者のニーズ・条件等を調査分析し、ミスマッチの解決方法を検討の上、家事支援サービスの活用促進策を実施する。また、国家戦略特区における家事支援外国人受入事業の活用を図る。

- ③ 国民の子育ての負担軽減を図るため、地方公共団体における妊娠、出産、育児等に係る申請手続などの子育て関連の申請等手続について、その手続を希望する者が、必要書類をそろえて地方公共団体の窓口へ赴くことや書類の郵送をすることなく、マイナンバーカードを用いてオンラインで一括して手続が行えるよう、マイナンバー制度を活用したサービスのワンストップ化について検討を行い、地方の情報提供ネットワークシステムの運用開始（平成 29 年 7 月）以降、速やかに実現する。その際、子供の健診や予防接種等のタイミングに合わせて個別に通知を送る仕組み等についても併せて検討する。
- ④ 大学等において女性が子育てをしながら学習・研究しやすい環境を整備するため、大学と地方公共団体等が連携した保育施設や保育サービスの提供に関する先進事例の把握や実証的検証等を通じて、大学等における保育環境整備の仕組みづくりのモデルを構築し、全国に普及させるとともに、学びから就労への円滑な移行など、保育環境整備とキャリア形成支援の一体的な推進等について検討する。
- ⑤ 妊娠・出産・子育てに関する知識や各種の支援制度等について必要な情報が得られるよう、「子育て世代包括支援センター」について、市町村での設置の努力義務等の法定化を盛り込んだ児童福祉法等改正法案の早期成立を図り、全国展開して総合的相談支援を提供する。また、出産後の復職・再就職や仕事と子育ての両立に関する知識が得られるよう、「仕事と育児カムバック支援サイト」を通じた情報提供や相談支援を行う。
- ⑥ 「介護離職ゼロ」の実現を目指し、2020 年代初頭までに介護の受け皿の整備量を 50 万人分以上に拡大する。また、介護人材 25 万人の確保に向け、一定要件を満たせば返済不要となる介護福祉士を目指す学生への修学資金等の貸付や潜在介護人材への再就職準備金の貸付を充実させるとともに、介護人材の待遇改善や介護サービスの生産性向上等により、総合的な人材確保対策に取り組む。

2. 女性活躍の視点に立った制度等の整備

社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、働きたい女性が不便さを感じ、働く意欲が阻害されることのないよう、女性活躍の視点に立った制度等を整備していくことが重要である。

(1) 税制・社会保障制度等の見直し

- ① 女性の就業調整等につながる可能性のある税制や社会保障制度等について、働きたい人が働きやすい中立的なものとなるよう検討を進め、下記のとおり取組を進める。

- ・税制については、平成 27 年 11 月に政府税制調査会において取りまとめられた「論点整理」等を踏まえ、個人所得課税における諸控除の在り方の見直しについて、幅広く丁寧な国民的議論を進めていく。
- ・社会保障制度については、年金機能強化法による平成 28 年 10 月からの大企業における被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大に加え、平成 28 年 10 月の施行に合わせて中小企業にも適用拡大の途を開くための制度的措置を講ずるとともに、平成 28 年 10 月の適用拡大の施行の状況、就労実態や企業への影響等を勘案して、更なる適用拡大に向けた検討を着実に進めていく。その際、就業調整を防ぎ、被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から、短時間労働者の賃金引上げや、本人の希望を踏まえて働く時間を延ばすことを通じて、人材確保を図る事業主を支援するキャリアアップ助成金が十分に活用されるよう周知徹底を図る。
- ・国家公務員の配偶者に係る扶養手当については、人事院に対し検討を要請しており、その検討結果を踏まえ、速やかに対処する。
- ・民間企業における配偶者手当についても、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について広く周知を図り、労使に対しその在り方の検討を促していく。

(2) 旧姓の通称としての使用の拡大

- ① 住民基本台帳法施行令等を改正し、住民基本台帳及びそれに連動するマイナンバーカードに本人からの届出により旧姓を併記することが可能となるよう、速やかに必要な準備を進める。

また、国家公務員の旧姓使用が可能となる範囲の拡大を検討するとと

もに、地方公務員が旧姓使用しやすくなるよう地方公共団体に働きかける。

さらに、通称使用の実態、公的証明書や各種国家資格制度における現状と課題について調査検討を行い、その結果を踏まえ、企業や団体等への働きかけを含め、必要な取組を進める。

女子差別撤廃条約**第 7 回及び第 8 回日本政府報告代表団長 冒頭ステートメント（仮訳）**

女子差別撤廃委員会委員の皆様、

本日、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の第 7 回及び第 8 回日本政府報告に対する審査に際し、日本政府代表団を代表し、世界中の女性に対する差別の撤廃のため、日々精力的に活動されている女子差別撤廃委員会の活動に敬意を表します。

また、女子差別撤廃委員会では林陽子委員が委員長として活躍しており、我が国としても同委員が委員会の活動に貢献していることを誇りに思っております。我が国として、女性に対する差別の撤廃及び男女共同参画の実現に向けて、今後も委員会と協力していきたいと考えています。

1985 年の批准から 30 年間、我が国は、女子差別撤廃条約を一つの重要な拠り所として、雇用、教育、女性に対する暴力の根絶その他様々な分野において、女性に対する差別の撤廃と、男女共同参画の実現のための取組を推進して参りました。近年では、国連総会演説で安倍総理が「すべての女性が輝く社会」の実現を表明したとおり、国内においても、そして国際社会においても、積極的に男女共同参画及び女性の活躍を推進する取組を更に強化しています。

この機会に、本条約に関連する我が国の具体的な取組についていくつか説明申し上げます。

【男女共同参画社会基本法】

まずは、我が国の男女共同参画行政の基礎についてご説明します。我が国の男女共同参画行政は、1999 年に制定された男女共同参画社会基本法にのっとり行われています。

同法では、男女共同参画を「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、共に責任を担うこと」と定義しています。

また、同法では、男女共同参画社会の形成の基本理念を定め、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにしています。その基本理念のひとつは、「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」です。なお、ここでいう「差別的取扱い」とは、その行為の受け手に着目しているものであり、差別の意図の有無を問うものではありません。

さらに、同法は「社会における制度又は慣行についての配慮」をも基本理念としています。「社会における制度又は慣行」は、性別による固定的な役割分担等を反映して、結果として男女の社会における活動の選択に対して偏った影響を及ぼす可能性があります。こうした懸念に鑑み、同法は、「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」旨を定めています。

そして、同法は国に対し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を策定し、実施する責務を定めておりますが、その施策には、積極的改善措置が含まれることを明示しています。

今後も、我が国は同法にのっとり、女性が差別を受けることのない権利及び平等を享受する権利を尊重・保護・充足する義務を果たしていく所存です。

【第4次基本計画】

ここで最新の取組として、昨年末に新たに策定した第4次男女共同参画計画について、皆様にご報告します。

男女共同参画基本計画は、男女共同参画社会基本法に基づく、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための施策の基本的方向や具体的な取組を定めるもので、昨年12月に第4次計画を閣議で決定しました。

なお、本計画策定に当たっては、市民社会との対話を重視しました。

各界各層の有識者に精力的に御議論いただいたほか、3,616件のパブリックコメントや全国6か所において881名の方にご参加いただいた公聴会などにより広く国民の声を反映させて、取りまとめました。

○計画の概要

本計画では、1つ目に、女性が活躍する上では、多様で柔軟な働き方が選択できるかどうかが鍵であることから、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方などを前提とする労働慣行等を変革すること、2つ目に、あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた女性採用・登用の推進や将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組を進めること、3つ目に、困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援等により女性が安心して暮らせる環境を整備すること、4つ目に、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化することなどを強調しています。

計画を効果的に推進していくため、71の成果目標を掲げており、内閣官房長官を議長とし関係閣僚と有識者からなる男女共同参画会議で実効性あるフォローアップを行ってまいります。

○女性の参画拡大

安倍内閣では、2012年12月の発足以来、「女性活躍」を政府の最重要課題として位置付け、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）等について様々な取組を進めてきています。成果目標の中でも、特に大きな位置づけを占めているのが、女性の参画拡大目標です。第3次基本計画と同様、第4次基本計画そのものが、ゴール・アンド・タイムテーブル方式のポジティブ・アクションとして機能します。その結果、近年、国、地方公共団体、民間企業の管理職等に占める女性の割合の伸びは、いずれも高まり、女性の就業率も上昇するなど社会全体で女性の活躍の動きが拡大しています。

こうした社会全体での動きをさらに加速させるべく、第4次基本計画においては、あらゆる分野における女性の参画拡大に向け、分野ごとにあらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標を設定するとともに、それに加え将来指導的地位へ成長していく人材プールに関する目標を設定いたしました。これは、女性の登用を進めるうえで、今後5年間に最も注力すべきことは、女性に対する研修を拡充し、職務の経験を積む機会を提供し、着実に人材層を厚くしていくことだという考えに基づくものです。

○労働慣行の変革

そして、長時間労働や転勤が当然とされている労働慣行を変革することも大きな柱としています。

企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みを導入するべく、検討を進めています。

また、父・母ともに6か月までは手取り8割の収入が確保される育児休業給付制度の実施などにより、男性の育児・家事労働を促します。さらには、2013年からの5年間で50万人分の保育の受け皿を拡大し、待機児童解消をめざします。また、1つ目に介護離職の防止のため介護休業の分割取得や所定外労働の免除、2つ目に妊娠・出産、育児休業等を理由とし、就業環境を害されることのないよう企業におけるマタニティ・ハラスメント防止に向けた事業主の取組強化策、3つ目に有期契約労働者も育児休業を取得しやすくする仕組みの3項目を盛り込んだ法律案を今国会に提出しました。一日も早い成立が期待されています。その他、自営業等の女性が安心して妊娠・出産できるよう、国民年金【第1号被保険者】の産前産後期間の保険料負担免除に向けた制度の見直しを予定しています。こうした取組により、働きながら安心して育児や介護ができる環境を提供します。

【女性活躍推進法】

議長、ポジティブ・アクションに関しても、昨年大きな進展がありました。

働く場面における女性の活躍を更に進めるため、昨年８月に女性活躍推進法が成立し、今年の４月から完全施行します。

もちろん、これまでも雇用における男女差別は禁止されており、各企業の自主的なポジティブ・アクションは行われていましたが、この法律で、国・地方公共団体、大企業に、女性の採用・登用の状況等を自ら把握・分析すること、また、数値目標を掲げた行動計画を策定し、情報を公表することを義務付けており、これまでになく踏み込んだポジティブ・アクションの仕組みとなっています。各企業において、男女別の勤続年数や管理職比率などを把握し、取組を行うことが、女性管理職の増加、その結果として男女間賃金格差の解消にもつながると考えています。

この法律を実効あるものとするため、全国各地で法律の説明会を開催し、パンフレットも配布しています。また各企業の女性活躍の実態がわかるサイトを構築し、各方面から評価を受ける仕組みとする予定です。

我が国におけるポジティブ・アクションは新たな段階に入ったと言えます。こうした取組を着実に進めることにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現できるよう、引き続き全力で取り組んでいきたいと思います。

【重点方針】

議長、女性活躍の取組の推進のためには、予算のプロセスに男女共同参画の視点を導入することが効果的です。

このため、昨年初めて、「女性活躍加速のための重点方針」を策定しました。本方針は、今後政府が重点的に取り組むべきと考えられる施策を６月までに取りまとめ、８月末の各府省庁の予算要求等に反映させることを目的としています。本方針を踏まえた予算編成が行われることにより、政府の女性活躍推進施策は人員的にも予算的にも、より充実が図られることとなり、女性活躍推進が加速することが期待できます。今年度の「女性活躍加速のための重点方針２０１５」は、各分野における政策・方針決定過程への女性参画拡大のほか、女性に対するあらゆるハラスメントの根絶、ひとり親家庭など困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細やかな支援、女性に対するあらゆる暴力の根絶など、女性活躍のための基盤となる施策を多く盛り込んでいます。

【国際面での進展】

また、これらの国内施策に加え、日本政府は、女性に対する人権侵害のない世界にするため、国際的な貢献においても様々な取り組みを行っています。女性のための代表的な国連機関であるUN Womenへの拠出は5年前から比べると昨年は円ベースで75倍増です。

第68回国連総会で、我が国は「女性が輝く社会」の実現のために2015年までの3年間で30億ドルを超すODAを実施すると表明し、着実に実施してきました。2015年2月には、日本のODAの理念等を示す政策文書であるODA大綱を12年ぶりに見直し、女性参画の促進を原則の一つに掲げた開発協力大綱を策定しました。

本年のG7議長国としてジェンダーの主流化を打ち出しつつ、5月の伊勢志摩サミットで教育をはじめとするエンパワーメントに光をあてる予定です。

また、日本は20年以上前に、アフリカの開発について取り上げるTICADを立ち上げ、今年は6回目となるTICADが初めてアフリカで開催されます。TICAD VIでは、アフリカが進めるアジェンダ2063を後押しし、保健システムの再構築や、包括的な教育・女性のエンパワーメントなどの社会開発にも取り組んでいきます。

さらに、日本政府は、世界で女性が輝く社会を実現するため、2014年から2回続けて「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム（WAW!）」を開催し、昨年は42か国、8国際機関から女性分野等で活躍する145名のリーダーたちが参加しました。WAW!では、「女性と経済」と「グローバルな課題」の二大テーマの下、女性を巡る様々な課題について包括的に議論し、参加者からの提案やアイデアは、成果文書「WAW! To Do 2015」に取りまとめ、国連文書としても発出しました。

女性と平和・安全保障を関連づけた初の安保理決議第1325号の履行のため、我が国も昨年9月に「行動計画」を策定しました。我が国はこれまでも紛争下の女性の参画・保護に積極的に取り組んできましたが、「行動計画」の策定・実施により、引き続き、女性に対する人権侵害のない世界とするため、そして女性が輝く社会の実現のため国際社会をリードしていきます。

【総理の10×10×10への選出】

議長、こうした取組の成功に欠かせないものは、男性のコミットメントです。

UN WomenがHe for Sheキャンペーンにおいて、「女性活躍をトップダウンで推進する10人の男性首脳のみ」に、安倍総理を選出したように、我が国では総理が先頭に立って女性活躍を進めています。担当の大臣に、男性を任命したのもこの現れです。一昨年6月には、日本の名だたる企業の男性トップが、

女性の活躍を応援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会 行動宣言」を発表しました。我が国政府は、積極的に育児する男性を意味する「IKUMEN」、そして部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績においても結果を出すことができる上司を意味する「IKUBOSS」を増やす取り組みを進め、今後も女性も男性も全ての人にとって暮らしやすい社会の実現を目指してまいります。

【慰安婦問題】

長年にわたり、日韓両国間の懸案事項であった慰安婦問題に関しては、昨年12月28日に日韓外相会談が行われ、本問題は両国の間で「最終的かつ不可逆的」に解決されることが確認されました。現在、両国それぞれが、合意の内容を誠実に実行に移すべく取り組んでいるところです。

日本政府としては、20世紀において、戦時下、多くの女性達の尊厳や名誉が深く傷つけられた過去を胸に刻み続け、21世紀こそ女性の人権が傷つけられることのない世紀とするため、リードしていく考えです。

本件については、一言付け加えさせていただきます。そもそも、女子差別撤廃条約は、日本が同条約を締結（1985年）する以前に生じた問題に対し遡って適用されないため、慰安婦問題を同条約の実施状況の報告において取り上げることは適切ではないというのが、日本政府の基本的な考え方です。

【批准30周年】

女子差別撤廃委員会委員の皆様、

冒頭で述べたとおり、昨年、我が国は女子差別撤廃条約批准30周年を迎えました。この機会に、女子差別撤廃条約への国民の理解を深めるために、内閣府では、ハイダー委員及び林陽子委員長をお招きしたシンポジウムを開催し、多数の市民の参加を得ました。

我が国政府は、今後とも、男女共同参画及び女性の活躍の推進に向け、たゆまぬ努力を行っていく所存です。また、女子差別撤廃条約に関する本日の重要な審査において、我が国政府代表団は、委員の皆様の関心事項に対し、誠意を持って回答を行う用意があります。本日、有意義な対話が行われることを希望致します。

有り難うございました。

以上

(仮訳)

配布：一般

2016 年 3 月 7 日

原文：英語

女子差別撤廃委員会

日本の第 7 回及び第 8 回合同定期報告に関する最終見解*

1. 委員会は、第 1375 回及び第 1376 回の会合において、2016 年 2 月 16 日、日本の第 7 回及び第 8 回合同定期報告（CEDAW/C/JPN/7-8）を審議した（CEDAW/C/SR.1375 及び 1376 を参照）。委員会からの質問事項は CEDAW/C/JPN/Q/7-8 に、日本の回答は CEDAW/C/JPN/Q/7-8/Add.1 に記載されている。

A. 序論

2. 委員会は、第 7 回及び第 8 回の合同定期報告が提出されたことに関し、締約国に感謝の意を表す。また、会期前作業部会からの質問事項に対する書面の回答について締約国に感謝の意を表す。委員会は、代表団による口頭発表が行われたこととともに、対話の中で委員会の口頭による質問に対し追加説明が行われたことを歓迎する。

3. 委員会は、杉山晋輔外務審議官を団長とする大規模な代表団の派遣について締約国を称賛する。代表団は法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、内閣府、警察庁等の諸省庁及び在ジュネーブ国際機関日本政府代表部の代表から構成されていた。

B. 肯定的側面

4. 委員会は、2009 年に行われた締約国の第 6 回定期報告（CEDAW/C/JPN/6）の審議以降、法制度改革における取組において達成された進展、特に以下を歓迎する。

(a) 女性が大部分を占めるパートタイム労働者の待遇改善のために行われた

* 女子差別撤廃委員会第 63 会期委員会において採択された（2016 年 2 月 15 日－3 月 4 日）。

2014 年の改正「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」、

(b) 2015 年の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、

(c) 2014 年の改正「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律」、

(d) 2013 年の改正「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、及び

(e) 2012 年の「子ども・子育て支援法」。

5. 委員会は、以下のような、女性に対する差別の撤廃の加速及び女性の権利向上を目的とした締約国の政策的枠組を強化する努力を歓迎する。

(a) 2014 年の「人身取引対策行動計画」、

(b) 2013 年の「日本再興戦略」、並びに

(c) 2010 年の「第 3 次男女共同参画基本計画」及び 2015 年の「第 4 次男女共同参画基本計画」

6. 委員会は、前回の定期報告の審議以降締約国が行った以下の国際文書の批准を歓迎する。

(a) 2014 年の「障害者の権利に関する条約」の批准、及び

(b) 2009 年の「強制失踪からのすべての者の保護に関する国際条約」の批准。

C. 主要な関心事項及び勧告

国会

7. 委員会は、本条約の十分な履行を確保する上で立法権の果たす重要な役割を強調する（2010 年の第 45 会期において採択された委員会と国会議員との関係に関する委員会声明を参照）。委員会は、国会に対し、その権能に従い、本条約に基づいて、今後次回報告時期までの間、今回の最終見解の実施について必要な措置を講じるよう勧める。

本条約の法的地位、認知度及び選択議定書の批准

8. 委員会は、締約国の憲法第 98 条第 2 項に基づき、締結・公布された条約が締約国の国内法の一部として法的効力を有することに留意する。しかしながら、委

員会は、本条約が国内法に十分取り入れられていない、並びに 2014 年 3 月 28 日付の東京高等裁判所が本条約は法的審理に直接適用される、あるいは自動執行性があるとは認識できない旨の判決を下したことに懸念する。委員会は、また、以下についても懸念を有する。

- (a) 締約国の意識啓発の取組にもかかわらず、本条約の規定が締約国内で十分に周知されていないこと、
- (b) 締約国が本条約の選択議定書を批准する予定の時期に関する情報が提供されていないこと、並びに
- (c) 委員会が前回行った勧告（CEDAW/C/JPN/CO/6）が締約国により十分に実施されていないこと。

9. 委員会は、締約国に以下を要請する：

- (a) 本条約の規定を国内法に十分に取り入れること、
- (b) 締約国の政府職員、国会議員、法律専門家、法執行官及び地域社会のリーダーを含めた関係者に対して、本条約及び委員会の一般勧告並びに女性の人権についての意識を啓発するため、既存のプログラムを強化すること、
- (c) 選択議定書の批准を検討するとともに、選択議定書の下での委員会の法体系について法律専門家及び法執行官に対する研修を行うこと、並びに
- (d) 今回の委員会の最終見解の実施について、明確な目標と指標を用いた国内行動計画の採択を検討すること。

女性に対する差別の定義

10. 委員会は、本条約第 1 条に従った公的・私的の双方の領域における直接・間接双方の差別を含む女性に対する差別の包括的な定義が欠けていることを依然として懸念する。委員会は、そのような定義の欠如は締約国における本条約の十分な適用の障害となることを想起する。

11. 委員会は、前回の勧告（CEDAW/C/JPN/CO/6、パラ 22）を改めて表明するとともに、活動の全ての分野において女性が直接・間接双方の差別から保護されることを保証するという観点から、本条約第 1 条に従い女性に対する差別の包括的な定義を国内法に早急に取り入れることを締約国に要請する。

差別的な法律及び法的保護の欠如

12. 委員会は、既存の差別的な規定に関する委員会のこれまでの勧告への対応がなかったことを遺憾に思う。委員会は特に以下について懸念する。

- (a) 女性と男性にそれぞれ 16 歳と 18 歳の異なった婚姻適齢を定めているように民法が差別的な規定を保持していること、
- (b) 期間を 6 か月から 100 日に短縮すべきとする最高裁判所の判決にもかかわらず、民法が依然として女性のみ離婚後の再婚を一定期間禁止していること。
- (c) 2015 年 12 月 16 日に最高裁判所は夫婦同氏を求めている民法第 750 条を合憲と判断したが、この規定は実際には多くの場合、女性に夫の姓を選択せざるを得なくしていること、
- (d) 2013 年 12 月に嫡出でない子を相続において差別していた規定が廃止されたにもかかわらず、出生届時に差別的記載を求める戸籍法の規定を含め、様々な差別的規定が残っていること、並びに
- (e) 頻繁にハラスメント、烙印及び暴力の対象となる様々なマイノリティ・グループの女性に対する交差的な差別を対象とする包括的な差別禁止法がないこと。

13. 委員会は、これまでの勧告（CEDAW/C/JPN/CO/5）及び（CEDAW/C/JPN/CO/6）を改めて表明するとともに、以下について遅滞なきよう要請する。

- (a) 民法を改正し、女性の婚姻適齢を男性と同じ 18 歳に引き上げること、女性が婚姻前の姓を保持できるよう夫婦の氏を選択に関する法規定を改正すること、及び女性に対する離婚後の再婚禁止期間を全て廃止すること、
- (b) 嫡出でない子の地位に関するすべての差別的規定を撤廃し、子とその母親が社会的な烙印と差別を受けないよう法による保護を確保すること、並びに
- (c) 締約国の主要義務に関する一般勧告第 28 号(2010 年)に従って、様々なマイノリティ・グループの女性に対する、複合的／交差的な形態の差別を包括的に禁止する法律を制定し、この女性達をハラスメントと暴力から保護すること。

国内人権機構

14. 委員会は、締約国が「国内人権機構の地位に関する原則」（パリ原則）に準じ、

複合的な形態の差別からの保護を含む女性の権利の保護及び促進のための幅広い権限を有する独立した国内人権機構を設立していないことにあらためて懸念を表す。

15. 委員会は、締約国がパリ原則（1993 年 12 月 20 日付国連総会決議 48/134）に準じ、女性の人権と男女平等についての権能を有する独立の国内人権機構を明確な期限を定めて設置するよう前回の勧告（CEDAW/C/JPN/CO/6、パラ 24）を改めて表明する。

女性の地位向上のための国内本部機構

16. 委員会は、「内閣府設置法」が男女共同参画担当大臣に女性の地位向上のための国内本部機構の長としての権能を明確にしているとの締約国からの情報に留意する。しかしながら、男女共同参画会議及び男女共同参画推進連携会議の役割が明確に定められていないことに懸念がある。委員会は、この明確さの欠如がジェンダー予算を含め政策の調整と実施に影響を与えることを懸念する。

17. 委員会は、ジェンダー主流化やジェンダー予算を含む取組を効果的に行うことができるよう様々な部門の役割を明確にすることにより、締約国が女性の地位向上のための国内本部機構を引き続き強化していくことを勧告する。

暫定的特別措置

18. 委員会は、締約国が事実上の男女平等を促進するため第 3 次及び第 4 次男女共同参画基本計画において数値目標を導入した努力に留意する。しかしながら、委員会は、政治的活動、特に国会においてはもちろんのこと、公的部門及び民間部門の意思決定における民族的及びその他のマイノリティ女性を含む女性の過少代表に対処するため、クォータ制を含む法定の暫定的特別措置が講じられていないことを懸念する。委員会は、特に締約国が法定のクォータ制ではなく、依然としてより効果の低い自主的な取組や公共調達のための入札過程において会社の評価を高くするなどのインセンティブを用いていることを懸念する。

19. 委員会は、前回の勧告（CEDAW/C/JPN/CO/6、パラ 28）を改めて表明するとともに、暫定的特別措置に関する本条約第 4 条第 1 項及び委員会の一般勧告第 25 号（2004 年）に従い、本条約の全ての分野において、特に民族的あるいはその他のマイノリティ及び先住民族の女性並びに障害のある女性の権利を向上させるために、実質的な男女平等の達成を促進するために必要な戦略として、法定のクォータ制などの暫定的特別措置を検討することを締約国に要請する。

固定観念と有害な慣行

20. 委員会は、家父長制に基づく考え方や家庭・社会における男女の役割と責任に関する根深い固定観念が残っていることを依然として懸念する。委員会は、特に以下について懸念する。

- (a) こうした固定観念の存続が、メディアや教科書に反映され続けているとともに、教育に関する選択と男女間の家庭や家事の責任分担に影響を及ぼしていること、
- (b) メディアが、性的対象とみなすことを含め、女性や女兒について固定観念に沿った描写を頻繁に行っていること、
- (c) 固定観念が引き続き女性に対する性暴力の根本的原因であり、ポルノ、ビデオゲーム、漫画などのアニメが女性や女兒に対する性暴力を助長していること、並びに
- (d) 性差別的な発言が、アイヌの女性、同和地区の女性、在日韓国・朝鮮人の女性などの民族的及びその他のマイノリティ女性や移民女性、並びに女性全般に向けて続いていること。

21. 委員会は、前回の勧告（CEDAW/C/JPN/CO/6、パラ 30）を改めて表明するとともに、締約国に以下を要請する。

- (a) 伝統的な男女の役割を補強する社会規範を変える取組とともに女性や女兒の人権の促進に積極的な文化的伝統を醸成する取組を強化すること、
- (b) 差別的な固定観念を増幅し、女性や女兒に対する性暴力を助長するポルノ、ビデオゲーム、アニメの製造と流通を規制するため、既存の法的措置や監視プログラムを効果的に実施すること、
- (c) 差別的な固定観念を解消するため、教科書と教材を見直すこと、
- (d) アイヌの女性、同和地区の女性、在日韓国・朝鮮人の女性などの民族的及びその他のマイノリティ女性や移民女性に対する攻撃を含む、民族的優越性又は憎悪を主張する性差別的な発言や宣伝を禁止し、制裁を課す法整備を行うこと、並びに
- (e) 差別的な固定観念及びアイヌの女性、同和地区の女性、在日韓国・朝鮮人の女性や移民女性に対する偏見を解消するために取られた措置の効果に

ついて独立した専門機関を通じて定期的に監視及び評価すること。

女性に対する暴力

22. 委員会は、法務省が、(a) 男性器の女性器への挿入にのみ適用される強姦罪の狭い定義、(b) 性犯罪の低い罰則の引上げ、(c) 配偶者強姦を明示的に犯罪化する法的規定の採用、(d) 性犯罪の職権による起訴の導入を含む様々な課題に対処するために、刑法を見直す検討会を設置したことに留意する。委員会は、しかしながら、刑法を見直す法務省の検討会が、配偶者強姦を明示的に犯罪化する必要があるとは考えなかったことを懸念する。性交同意年齢が 13 歳のままであること、法定強姦の法定刑の下限がわずか 3 年の懲役であることも懸念する。委員会は、さらに以下についても懸念する。

- (a) 刑法に近親姦を個別に犯罪化する規定がないこと、
- (b) 裁判所による緊急保護命令の発令が過度に遅れることがあるとの報告があり、それは配偶者等からの暴力を含む暴力の被害者を更なる暴力の危険にさらしていること、
- (c) 配偶者等からの暴力を含む暴力の被害者である移民女性、民族的及びその他のマイノリティ女性並びに障害のある女性が事件を当局に通報することに抵抗感があること、また特に移民女性は「出入国管理及び難民認定法」に基づく保護を得るには「正当な理由」を提供する必要があるため、在留資格を取り消されるおそれから通報できないとの情報があること、並びに
- (d) 「配偶者暴力防止法」があらゆる形態の家族における全ての女性に適用されるか不確実であること、及びそのような場合に裁判官が保護措置を執ることに積極的でないこと。

23. 委員会は、女性に対する暴力に関する一般勧告第 19 号（1992 年）及び前回の勧告（CEDAW/C/JPN/CO/6、パラ 30）を想起し、締約国に以下を要請する。

- (a) 刑法の改正に当たっては、配偶者等からの暴力や個別の犯罪としての近親姦を含む女性に対する暴力に包括的に対処することを確保するため、本条約及び委員会の一般勧告第 19 号（1992 年）並びにその法体系を十分に活用すること、
- (b) 強姦の定義を拡張するとともに、性犯罪の職権による起訴を確保するための刑法の改正を促進すること、

- (c) 配偶者強姦を明示的に犯罪化するとともに法定強姦の法定刑の下限を引き上げるため、刑法を改正すること、
- (d) 緊急保護命令発令の司法手続を迅速に行うこと、
- (e) 女性や女兒（特に移民女性）に対するあらゆる形態の暴力の被害者に通報を奨励するとともに、暴力の被害者である女性がシェルターを利用でき、また十分な設備も備わっていることを確保すること、
- (f) 指導的地位にある職員の研修、女性や女兒に対する全ての暴力事件の十分かつ効果的な捜査、加害者の訴追並びに有罪の場合の適切な処罰を確保すること、並びに
- (g) あらゆる形態の家族における全ての女性に対し「配偶者暴力防止法」の適用を確保すること。

24. 委員会は、締約国が優生保護法の下で都道府県優生保護審査会によって疾病又は障害のある子供の出生を防止しようとし、その結果、障害者に強制的な優生手術を受けさせたことについて留意する。委員会は、同意なしに行われたおよそ16,500件の優生手術のうち、70パーセントが女性だったこと、さらに締約国は補償、正式な謝罪、リハビリテーションなどの救済の取組を行ってこなかったことについて留意する。

25. 委員会は、締約国が優生保護法に基づき行った女性の強制的な優生手術という形態の過去の侵害の規模について調査を行った上で、加害者を訴追し、有罪の場合は適切な処罰を行うことを勧告する。委員会は、さらに、締約国が強制的な優生手術を受けた全ての被害者に支援の手を差し伸べ、被害者が法的救済を受け、補償とリハビリテーションの措置の提供を受けられるようにするため、具体的な取組を行うことを勧告する。

人身取引及び売買春による搾取

26. 委員会は、締約国が2014年12月に「人身取引対策行動計画」を策定したこと及び「人身取引対策推進会議」を設置したことに留意する。委員会は、締約国が技能実習制度を改革するため法案を国会に提出した取組を歓迎する。委員会は、しかしながら、締約国が依然として労働搾取や性的搾取を目的とした人身取引（特に女性や女兒）の供給国、通過国、目的国であること及び以下について懸念する。

- (a) 女性が風俗産業において特に売買春及びポルノ映画製作のために性的搾

取を受け続けていること、及び

- (b) 技能実習制度によって締約国に來た女性や女児が強制労働や性的搾取を受け続けていること。

27. 委員会は、締約国に以下を勧告する。

- (a) 人身（特に技能実習制度により採用された女性や女児）取引と闘うために、定期的な労働査察及びその他の取組を強化すること、
- (b) 性風俗での役務の提供やポルノ映画の製作を手掛ける組織を対象とした性的搾取を防ぐための監視と査察のプログラムを強化すること、
- (c) 地域内の他の国々との情報交換及び人身取引業者を訴追するための法的手続の整合化を含んだ人身取引を防ぐための二国間、地域間及び国際間の連携を目指した取組を継続すること、
- (d) 技能実習制度のもとで予定される見直しの実施について次回定期報告の中で情報を提供すること、並びに
- (e) 「国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約を補足する人（特に女性及び児童）の取引を防止し、抑止し及び処罰するための議定書」を批准すること。

「慰安婦」

28. 委員会は、前回の最終見解（CEDAW/C/JPN/CO/6、パラ 37 及び 38）を想起するとともに、未解決の問題である「慰安婦」について、人種差別撤廃委員会（CERD/C/JPN/CO/7-9）、自由権規約委員会（CCPR/C/JPN/CO/6）、拷問禁止委員会（CAT/C/JPN/CO/2）、社会権規約委員会（E/C.12/JPN/CO/3）、国連人権理事会の特別手続のために任命された任務保持者数名及び普遍的・定期的レビュー（UPR）（A/HRC/22/14/Add.1、パラ 147－145 以下参照）などの他の国連人権メカニズムが行った数多くの勧告にも注意を向ける。委員会は、締約国が「慰安婦」の問題を解決しようとする試み、ごく最近では 2015 年 12 月 28 日に発表された締約国と韓国との間の二国間の合意を通じたものに留意する一方、締約国が上述の勧告を実施してこなかったこと及び「慰安婦」の問題については主張されている侵害が、1985 年に締約国について本条約が効力を発生させる以前に生じたものであるので本委員会のマンデートの範囲内ではないとする締約国の立場は遺憾である。さらに、委員会は、以下について遺憾に思う。

- (a) 最近、「慰安婦」への侵害に対する締約国の責任に関して公職にある者や指導者による発言の数が増加していること、及び「慰安婦」の問題は「最終的かつ不可逆的に解決される」とする韓国との合意の発表が被害者中心のアプローチを十分に取らなかったこと、
- (b) 「慰安婦」の中には彼女たちが蒙った深刻な人権侵害に対して締約国による公式で明白な責任の承認を得ることなく亡くなった者もいること、
- (c) 締約国がその他の関係国の「慰安婦」被害者に対し、国際人権法上の義務を果たしてこなかったこと、並びに
- (d) 締約国が教科書から「慰安婦」の問題に関する記述を削除したこと。

29. 委員会は、前回の勧告（CEDAW/C/JPN/CO/6、パラ 37 及び 38）を改めて表明するとともに、「慰安婦」の問題は、被害者のために効果的な救済策が引き続き取られていないことを考えると、第二次世界大戦中に締約国の軍隊により行われた侵害の被害者・生存者の権利に継続的な影響を及ぼす深刻な侵害を引き起こしていると見ている。委員会は、したがって、このような人権侵害への対処が時間的管轄によって妨げられることはないと考え、締約国に以下を要請する。

- (a) 締約国の指導者や公職にある者が、「慰安婦」問題に対する責任を過小評価し、被害者を再び傷つけるような発言はやめるよう確保すること、
- (b) 被害者の救済の権利を認め、補償、満足、公的謝罪、リハビリテーションのための措置を含む、十分かつ効果的な救済及び賠償を提供すること、
- (c) 2015 年 12 月に締約国が韓国と合同で発表した二国間合意の実施に当たっては、被害者・生存者の意向をしかるべく考慮し、被害者の真実、正義、賠償を求める権利を確保すること、
- (d) 「慰安婦」の問題を教科書に適切に組み込むとともに、歴史的事実を生徒や社会全般に客観的に伝えられるよう確保すること、並びに
- (e) 被害者・生存者の真実、正義、賠償を求める権利を確保するために行われた協議やその他の措置について、次回の定期報告の中で情報提供すること。

政治的及び公的活動への参画

30. 委員会は、数値目標や、2020 年までに政治的及び公的活動並びに民間活動に

において指導的地位における女性の参画比率を 30 パーセントとする具体的な目標を定めた第 3 次及び第 4 次男女共同参画基本計画の策定により女性の政治的及び公的活動への参画を促進する締約国の努力に留意する。しかしながら、委員会は、以下について引き続き懸念する。

- (a) 議会、政府、地方自治体（首長）や司法、外交、学界のレベルにおいても指導的地位における女性の参画が低調であること、
- (b) 政治的及び公的活動において事実上の男女平等の実現を加速させるための法定の暫定的特別措置が足りないこと、並びに
- (c) 指導的地位に参画している障害のある女性や、アイヌの女性、同和地区の女性、在日韓国・朝鮮人の女性などの民族的及びその他のマイノリティ女性が少ないこと。

31. 委員会は、前回の勧告（CEDAW/C/JPN/CO/6、パラ 42）を改めて表明するとともに、締約国に以下を要請する。

- (a) 選出及び任命される地位への女性の十分かつ対等な参画を加速させるため、本条約第 4 条第 1 項、暫定的特別措置に関する委員会の一般勧告第 25 号（2004 年）並びに政治的及び公的活動における女性に関する同勧告第 23 号（1997 年）に従い、法定クォータ制などの暫定的特別措置をさらに取り入れること、
- (b) 議会、政府、地方自治体（首長）や司法、外交、学界を含む全てのレベルにおいて 2020 年までに指導的地位への女性の参画比率を 30 パーセントとするという第 3 次及び第 4 次男女共同参画基本計画で設定した目標の効果的实施を確保すること、並びに
- (c) 障害のある女性、アイヌの女性、同和地区の女性、在日韓国・朝鮮人の女性などの民族的及びその他のマイノリティ女性が決定権のある地位に参画するよう促進するため、暫定的特別措置を含めた具体的方策をとること。

教育

32. 委員会は、全ての教育段階において女性や女兒の平等なアクセス及び初等・中等教育における女兒の在学率の増加について優先的に取り組んでいることに関して、締約国を称賛する。委員会は、しかしながら、以下について懸念する。

- (a) 科学、技術、工学、数学（STEM）などの伝統的に男性が優位の専攻分野

だけでなく、高等教育機関、特に大学と大学院の在学率において男女の格差が大きいこと、

- (b) 多くの女性が高等教育において4年間の大学課程を終えておらず、労働市場で不利になること、
- (c) 教育機関の上位の管理職や意思決定を行う地位への女性の参画が少ないこと及び女性が低いレベルの地位に集中し、女性教授の数が少ないこと、
- (d) 性と生殖の健康と権利に関する年齢に応じた教育内容に対し、政治家や公務員が過度に神経質になっていること、
- (e) 民族的及びその他のマイノリティのコミュニティ、特にアイヌや同和地区の高齢女性で識字レベルが低いとの報告があること、並びに
- (f) 移民女性や障害のある女性の教育状況についてデータが不足していること、及び特に在日韓国・朝鮮人の女性や女兒をターゲットにした、学校におけるいじめや人種差別的な感情の表出への対応措置について情報が不足していること。

33. 委員会は、締約国が以下を行うよう勧告する。

- (a) 進路に関する相談活動を強化し、女子が伝統的に進出してこなかった専攻（STEM）を目指すよう奨励するとともに、女子が高等教育を修了する重要性について教員の意識啓発を行うこと、
- (b) 女性教授の数を増やすとともに、教育部門の上位の管理職や意思決定を行う地位への女性の参画を拡充するため、暫定的特別措置を含む具体的方策をとること、
- (c) 性と生殖に関する健康と権利について学校の教育課程に系統的に組み込むよう、年齢に応じた教育内容と実施に関する国民の懸念に対処すること、
- (d) 障害のある女性や女兒、移民女性のほか、アイヌの女性、同和地区の女性、在日韓国・朝鮮人の女性などの民族的及びその他のマイノリティ女性が教育にアクセスするための全ての障害を取り除くこと、及び彼女たちの教育へのアクセス・奨学金について次回の定期報告で情報提供すること、並びに
- (e) 教育機関における、いじめや人種差別的な感情の表出（特に在日韓国・朝

鮮人の女性や女兒をターゲットにした)を含む女性や女兒に対するあらゆる形態の暴力を防ぎ、処罰し、根絶するための措置を強化すること。

雇用

34. 委員会は、2015年に雇用において非正規労働者、民族的及びその他のマイノリティを含む女性のエンパワーメントを追求する「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されたことを歓迎する。しかしながら、委員会は、以下について依然として懸念する。

- (a) 男女の賃金格差の拡大、その原因の一端は同一価値労働同一賃金の原則の不十分な実施にあること、
- (b) 労働市場において続く水平的・垂直的職務分離及び低賃金雇用部門への女性の集中、その原因の一端はコース別雇用管理制度にあること、
- (c) 家族的責任が原因で女性のパートタイム労働への集中が続き、それが年金給付に影響し、退職後の貧困を生む原因の一端となっていること及び妊娠と出産に関連したハラスメントの報告が絶えないこと、
- (d) セクシュアル・ハラスメントについて適切な禁止及び適当な制裁の欠如並びに締約国が雇用及び職業についての差別待遇に関する中核的な ILO 第 111 号条約を批准していないこと、
- (e) 先住民の女性、マイノリティ及びその他の女性（同和地区の女性、在日韓国・朝鮮人の女性、沖縄の女性）、障害のある女性及び移民女性の労働者に関し、雇用部門において複合的／交差的な形態の差別が根強くあること、並びに
- (f) 締約国の女性家事労働者の状況についての情報が不足していること。

35. 委員会は、締約国に以下を要請する。

- (a) 構造的不平等や職務分離を撤廃するとともに、同一価値労働同一賃金の原則を実施することによって性別賃金格差を縮小するため、2015年の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、労働基準法及びその他関連法に基づく取組を強化すること、
- (b) 柔軟な勤務形態の活用を促進するとともに、育児の責務への男性の対等な参画を奨励するため両親共有休暇を導入し、さらに十分な保育施設の提供を確保する取組を強化すること、

- (c) 職場でのセクシュアル・ハラスメントを防止するため、禁止規定と適切な制裁措置を盛り込んだ法整備を行うこと、及び妊娠や母親であることを理由とした差別を含む雇用差別の事例において女性の司法制度へのアクセスを確保すること、
- (d) セクシュアル・ハラスメントに対する労働法及び行動基準の順守を目的とした労働査察を定期的に行うこと、
- (e) 雇用部門の調査を行うとともに、特に先住民やマイノリティの女性及び障害のある女性や移民の女性労働者に関するジェンダー統計を作成すること、
- (f) 締約国の女性家事労働者の状況について次回定期報告の中で情報を提供すること、並びに
- (g) 「雇用及び職業についての差別待遇に関する ILO 第 111 号条約」及び「家事労働者の適切な仕事に関する ILO 第 189 号条約（2011 年）」の批准を検討すること。

健康

36. 委員会は、2011 年の福島第一原子力発電所事故に続く放射線に関する健康面での懸念に対処する締約国の取組に留意する。委員会は、しかしながら、放射線被ばく量が年に 20 ミリシーベルト未満の汚染地域を避難区域の指定から解除する締約国の計画に懸念をもって留意する。年間被ばく量の増加により住民の中でも特に女性や女兒の健康に影響を及ぼす可能性が高まるからである。

37. 委員会は、締約国が女性は男性よりも放射線に対して敏感である点を考慮し、放射線の被ばくを受けた汚染地域を避難区域の指定場所から解除することにより女性や女兒に影響を与える危険因子について国際的に受け入れられている知識と矛盾しないことを再確認するよう勧告する。委員会はさらに、締約国が放射線の影響を受けた女性や女兒（特に福島県内の妊婦）に対する医療その他のサービス提供を強化することを勧告する。

38. 委員会は、締約国の十代の女兒や女性の間で人工妊娠中絶及び自殺の比率が高いことを懸念する。委員会は、特に以下について懸念する。

- (a) 刑法第 212 条と合わせ読まれる「母体保護法」第 14 条の下で、女性が人工妊娠中絶を受けることができるのは妊娠の継続又は分娩が母体の身体

的健康を著しく害するおそれがある場合及び暴行若しくは脅迫によって又は抵抗若しくは拒絶することができない間に姦淫されて妊娠した場合に限られること、

- (b) 女性が人工妊娠中絶を受けるためには配偶者の同意を得る必要があること、並びに
- (c) 締約国の女性や女兒の間では自殺死亡率が依然高い水準にあること。

39. 女性と健康に関する一般勧告第 24 号(1999 年)と「北京宣言及び行動綱領」に沿い、委員会は、締約国が以下を行うよう勧告する。

- (a) 刑法及び母体保護法を改正し、妊婦の生命及び／又は健康にとって危険な場合だけでなく、被害者に対する暴行若しくは脅迫又は被害者の抵抗の有無に関わりなく、強姦、近親姦及び胎児の深刻な機能障害の全ての場合において人工妊娠中絶の合法化を確保するとともに、他の全ての場合の人工妊娠中絶を処罰の対象から外すこと
- (b) 母体保護法を改正し、人工妊娠中絶を受ける妊婦が配偶者の同意を必要とする要件を除外するとともに、人工妊娠中絶が胎児の深刻な機能障害を理由とする場合は、妊婦から自由意思と情報に基づいた同意を確実に得ること、及び
- (c) 女性や女兒の自殺防止を目的として明確な目標と指標を定めた包括的な計画を策定すること。

経済的・社会的給付

40. 委員会は、収入創出活動や少額融資制度へのアクセスによる貧困撲滅のための戦略を発展させる締約国の取組に留意する。委員会は、しかしながら、女性、特に女性の世帯主、寡婦、障害のある女性、高齢女性の間で貧困が報告されていることを懸念する。委員会は特に、年金給付の性別格差が大きいことによる女性の生活状態を懸念する。委員会はまた、(a) 弔慰金の額が「生計を主として維持していた」者に対しては倍増されること、及び (b) 災害援護資金の貸付けの利用は世帯主が優先されるが、世帯主は男性が多いことから、「災害弔慰金の支給等に関する法律」が男女間の収入格差を広げていることも懸念する。

41. 委員会は、締約国が貧困撲滅と持続可能な開発を目的とした取組を強化することを要請する。委員会はまた、締約国が女性の世帯主、寡婦、障害のある女性、高齢女性のニーズに特別の注意を払うこと、及び彼女たちに最低生活水準を保証

するため年金制度の改革を可能な限り検討することも要請する。委員会はさらに、締約国が「災害弔慰金の支給等に関する法律」を見直し、男女共同参画の視点を組み入れることを勧告する。

農山漁村女性

42. 委員会は、締約国が2015年に新たな「食料・農業・農村基本計画」を策定したことに留意する。委員会は、しかしながら、農山漁村女性の意思決定への参画、特に政策形成への参画が少ないこと、及び所得税法が自営業者や農業者の配偶者や家族に対する報酬を事業経費として認めていないため、女性の経済的独立を妨げる影響があることを懸念する。

43. 委員会は、締約国が農山漁村女性の政策形成への参画を制約する全ての障壁を取り除くこと、及び家族経営における女性の労働を評価し、女性の経済的エンパワーメントを促すため、所得税法の見直しを検討することを要請する。

災害リスクの削減と管理

44. 委員会は、災害リスクの削減と管理における締約国のリーダーシップ及び「仙台防災枠組 2015-2030」採択のためのグローバルな取組における締約国の貢献について称賛する。委員会はまた、締約国が災害リスクの削減政策及び国の「防災基本計画」策定に男女共同参画の視点を取り入れていることについても称賛する。しかしながら、委員会は、2011年の東日本大震災後の国・地方レベルの災害リスクの削減と管理分野において指導的役割への女性の参画が少ないことを懸念する。

45. 委員会は、締約国が全てのレベル、特に地方のレベルで災害に関連する意思決定や復興過程への女性の参画を加速することを勧告する。締約国はまた、災害リスクの削減や復興対策だけでなく、全ての持続可能な開発政策に男女共同参画の視点を取り入れるための取組も継続すべきである。

不利な状況にあるグループの女性

46. 委員会は、アイヌの女性、同和地区の女性、在日韓国・朝鮮人の女性などの先住民族や民族的マイノリティの女性とともに障害のある女性、LBTの女性及び移民女性といったその他の女性が複合的かつ交差的な形態の差別を引き続き経験しているとの報告を懸念する。委員会は特に、こうした女性たちの健康、教育、雇用へのアクセスが引き続き限られていることを懸念する。

47. 委員会は、締約国がアイヌの女性、同和地区の女性、在日韓国・朝鮮人の女性などの先住民族や民族的マイノリティの女性とともに障害のある女性、LBT の女性及び移民女性が経験している、健康、教育、雇用へのアクセス及び公的活動への参画とともに健康・教育サービスや職場での経験においても影響を与える、複合的かつ交差的な形態の差別を解消するための努力を積極的に行うことを要請する。

結婚・家族関係

48. 委員会は、締約国において婚姻を解消する際に財産分与を定める規定がないことを懸念する。委員会は、結果として、夫婦間の交渉と合意により行われる財産分与は、判例法で形成された夫婦共有財産の概念に依拠していることに留意する。この概念の下では、夫婦の婚姻期間中に蓄積されたことが立証できるいかなる財産も名義のいかんにかかわらず公平に分与される。委員会は、以下について懸念する。

- (a) 財産分与に関する交渉と合意が法的規制の枠外で行われているため、男女間で力の不均衡がある場合は、女性が不利な立場に置かれること、
- (b) 離婚を考えている女性の多くは夫の事業や職業上の資産を含む経済状態について情報の開示を要求するために必要な知識も手段も不足しているとされるが、それは法律が手続的手段や指針を規定していないためであること、並びに
- (c) 協議離婚制度の下では、子どもの福祉を守るための親権や養育費の問題について司法審査の手続が法律に規定されておらず、その結果、養育費の支払について合意に達しない場合、子どもは困窮を極めることになること。

49. 婚姻、家族関係及びその解消の経済的影響に関する委員会の一般勧告第 29 号 (2013 年) に沿い、委員会は、締約国が以下を行うよう勧告する。

- (a) あらゆる形態の夫婦財産の分与を規律し、離婚を考えている配偶者が遵守することができる明確に定義された手続を有する包括的な法律を制定すること、
- (b) 離婚を考えている女性が配偶者の経済状態に関する開示を要求し、これを取得できるようにするための情報へのアクセスを保証すること、並びに
- (c) 子どもの親権と養育権を規律する法律を見直して、当事者が離婚の合意に至った場合の司法審査手続を規定し、養育費の支払を通じて経済的ニーズ

を含む子どもの福祉の保証を確保すること。

本条約の選択議定書

50. 委員会は、締約国に本条約の選択議定書の批准を奨励する。

北京宣言及び行動綱領

51. 委員会は、本条約の規定を履行する取組に当たり「北京宣言及び行動綱領」を活用することを締約国に要請する。

持続可能な開発のための 2030 アジェンダ

52. 委員会は、本条約の規定に従い、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」を実施する過程を通して実質的な男女共同参画の実現を要請する。

周知

53. 委員会は、本条約の規定を計画的かつ継続的に履行する締約国の義務を想起する。委員会は、今回の最終見解及び勧告の実施を現在から次回の定期報告提出までの優先課題とすることを締約国に要請する。委員会は、したがって、最終見解を十分に実施できるよう、全てのレベル（国、広域、地方）の関連する国の機関、特に政府、省庁、国会両院及び司法に対し、締約国の公用語により、時宜を得た最終見解の周知を要請する。委員会は、経営者団体、労働組合、人権団体及び女性団体、大学及び研究機関、メディアなど、全ての関係者との連携を締約国に奨励する。委員会は更に、地域社会のレベルで最終見解の実施を可能とするため適切な形で最終見解の周知を行うよう勧告する。加えて、委員会は、本条約（CEDAW）、本条約の選択議定書及び法体系並びに委員会の一般勧告を全ての関係者に対し継続して周知することを締約国に要請する。

その他の条約の批准

54. 委員会は、9 つの主要な国際人権文書を締約国が遵守することによって、活動のあらゆる面において女性の人権及び基本的な自由の享受が推進されることに留意する。委員会は、したがって、締約国が「全ての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約」の批准を検討することを奨励する。

最終見解のフォローアップ

55. 委員会は、上記第 13 (a) 及び 21 (d)・(e) パラグラフに含まれる勧告を実施するために取った措置について書面による情報を 2 年以内に提出するよう締約国に要請する。

次回報告の準備

56. 委員会は、第 9 回定期報告を 2020 年 3 月に提出するよう締約国に求める。

57. 委員会は、締約国が「共通基幹文書及び条約が指定する文書に関するガイドラインを含む、国際人権条約に基づく報告に関する調和的ガイドライン」(HRI/MC/2006/3 及び Corr. 1) に従うことを要請する。