

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」 における指摘事項への対応状況一覧

パラ	最終見解の内容	各府省における取組状況
21 (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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 第4次男女共同参画基本計画においては、「男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会」を目指すべき社会の一つに掲げ、男性中心型労働慣行等を変革し、職場、地域、家庭等あらゆる場面における施策を充実させることとしている。 ○ 男性の家事・育児等への参画促進を目的に、①男性の家事、中でも料理への参画促進を目的としたキャンペーンの実施、②コミュニケーションツールを活用した夫婦・パートナー間における家事・育児等のシェア促進ワークショップの開催、③官民連携のネットワークを設立し、家事・育児等への参画を支援する商品・サービス等の提供やポジティブな情報発信、民間企業の男性社員が家事・育児等に参画しやすい環境整備の促進、④男性の育児休業等の取得促進等に取り組んでいる。 ○ 国家公務員の男性職員の育児参画を推進するため、ハンドブック(「イクメンパスポート」)やポスターの作成・配布、研修の実施等による管理職も含めた職員の意識啓発を行うとともに、取得率が伸びている省等の取組について共有を図るなど、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境の整備を進めている。 ○ 学校教育及び社会教育において、男女共同参画の意識を高め、固定的な性別役割分担に捉われない意識が醸成されるよう取組を進めている。
35 (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、	<ul style="list-style-type: none"> ○ 両立支援等助成金制度を設けるとともに、男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場づくりに取り組み、その取組によって男性に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に助成金を支給している。 ○ 男性の育児休業取得を促進するイクメンプロジェクトの一環として、「イクメン企業アワード」と「イクボスアワード」を実施している。 ○ 配偶者の出産直後の男性の休暇取得を促すことにより、男性の家事・育児への参画・意識改革を進める「さんきゅうパパプロジェクト」を実施している。

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」 における指摘事項への対応状況一覧

パラ	最終見解の内容	各府省における取組状況
19	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 第4次男女共同参画基本計画においては、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長期的に講ずるため、施策の基本的方向や具体的な取組及び成果目標が示されている。 <政治分野> ○ 2018年5月、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進するため、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が成立し、同月施行された。 ○ 政治分野への女性の参画拡大に向け、女性候補者の数値目標の自主的な設定等について、政党等への要請を行っている。また、法的クォータ制度の導入を含む世界各国の女性の議会進出を後押しするための取組や選挙制度等についてまとめられたWomen in Parliament(「議会における女性」、列国議会同盟(Inter-Parliamentary Union; IPU)が作成)を仮訳し、周知している。 <行政分野> ○ 「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」(2014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)、各府省等の取組計画等に基づき、女性の国家公務員志望者拡大に資する積極的な広報活動や、女性職員の職域の拡大、研修等を通じたキャリア形成支援と計画的な育成を進めている。 ○ 女性職員キャリアアップ研修や行政研修(課長補佐級)女性管理職養成コース等の研修を実施している。 ○ 女性職員キャリアセミナー、育児休業取得者(女性職員)のための職場復帰セミナー等の研修を実施している。 ○ 自治大学校において「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」を実施している。 <雇用分野> ○ 女性活躍推進法に基づき、女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報開示(見える化)を進めている。 ○ 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取組の促進・情報共有及びネットワーク拡大のため、賛同者ミーティングの開催や広報啓発ツールによる好事例の発信を行っている。 <科学技術・学術分野> ○ 研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援する。

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」 における指摘事項への対応状況一覧

パラ	最終見解の内容	各府省における取組状況
31 (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、法定クオータ制などの暫定的特別措置をさらに取り入れること	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2018年5月、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進するため、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が成立し、同月施行された。 ○ 政治分野への女性の参画拡大に向け、女性候補者の数値目標の自主的な設定等について、政党等への要請や、法的クオータ制度の導入を含む世界各国の女性の議会進出を後押しするための取組や選挙制度等についてまとめられたWomen in Parliament(「議会における女性」、列国議会同盟(Inter-Parliamentary Union; IPU)が作成)を仮訳し、周知を行っている。 ○ 広報活動により女性国家公務員志望者拡大に努めるとともに、採用した女性職員を育成して各々の能力を最大限に引き出せるよう、働きやすい職場環境の整備、働き方改革や女性職員のキャリア形成支援等に取り組んでいる。国家公務員のテレワーク・リモートアクセスの推進を図っている。 ○ 女性職員キャリアセミナー、育児休業取得者(女性職員)のための職場復帰セミナー等の研修を実施している。
31 (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実施を確保すること	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2018年5月、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進するため、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が成立し、同月施行された。 ○ 政治分野への女性の参画拡大に向け、女性候補者の数値目標の自主的な設定等について、政党等への要請や、法的クオータ制度の導入を含む世界各国の女性の議会進出を後押しするための取組や選挙制度等についてまとめられたWomen in Parliament(「議会における女性」、列国議会同盟(Inter-Parliamentary Union; IPU)が作成)を仮訳し、周知を行っている。また、都道府県や市町村の各分野における女性の参画状況の「見える化」といった取組をおこなっている。 ○ 広報活動により女性国家公務員志望者拡大に努めるとともに、採用した女性職員を育成して各々の能力を最大限に引き出せるよう、働きやすい職場環境の整備、働き方改革や女性職員のキャリア形成支援等に取り組んでいる。 ○ 女性公務員志望者拡大のための広報活動、女性職員キャリアセミナー、育児休業取得者(女性職員)のための職場復帰セミナー、女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー等の研修を実施。テレワーク・リモートアクセス等の推進要請等。 ○ 女性公務員志望者拡大のための広報活動、女性職員キャリアアップ研修や行政研修(課長補佐級)女性管理職養成コース等の研修を実施。ワーク・ライフ・バランス実現のためのシンポジウムや両立支援ハンドブックの配布等。 ○ 自治大学校において「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」を実施。女性活躍・働き方改革に資する実践的な取組手法を地方公共団体に周知等。
21 (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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教科書は法令等に基づき検定を行っており、差別的な固定観念に基づいて作成された教科書はないものと考えている。教材については「法令等の趣旨に従っていること」などの留意点を示し、校長や設置者が教材について適切な取扱いを行うよう指導を行っており、仮に教材の使用が不適切な場合には、設置者等が適正に対応することと考えている。

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」 における指摘事項への対応状況一覧

パラ	最終見解の内容	各府省における取組状況
33 (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	○ 高等教育機関の教授等における女性の登用の30%目標に向けて、各大学における目標設定や、国立大学法人評価等を通じて、男女共同参画の理念を踏まえた自主的な取組を促進している。また、教員等が安心して教育や研究と子育てを両立できるようにするため、高等教育機関における学内保育所の設置等、教員等向けの保育サービス提供の推進を図っている。