・国民への広報啓発やフィルタリングシステムの普及啓発活動、民間団体と連携した事業者及び出会い系サイト等を利用している児童への働きかけなど、児童による出会い系サイト等の利用の防止や、非出会い系サイトでの被害を防止するための施策を推進する。	警察庁
オ　「人身取引対策行動計画2009」の積極的な推進	
・「人身取引対策行動計画2009」（平成21年12月22日犯罪対策閣僚会議決定）に基づき、子どもが被害者となる人身取引対策の取組を進める。	内閣官房、関係府省
カ　安心して親子が生活できる環境づくり	
①世代を超えた貧困の連鎖の防止	
・貧困が世代を超えて継承されることがないよう、自立の前提となる子どもの学びを支援する。家庭の経済状況等によって子どもの進学機会や学力・意欲の差が生じないように、教育費負担軽減を進めるとともに、学校、保育所等の公的施設を利用して、子ども一人ひとりに対して教育や福祉関係者、地域のボランティアなどが連携し、生活面での支援、学習面での支援、家庭への支援などを行う取組について検討する。	内閣府、文部科学省、厚生労働省
②障害のある子どもへの対策の充実	
・障害のある子どもの自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するという視点に立ち、適切な指導及び必要な支援を行う特別支援教育を推進する。さらに、障害のある子どもが、身近な地域で安心して生活できるよう在宅サービスや放課後支援の充実を図るなど、障害の特性に配慮した適切な支援が提供されるよう取組を推進する。	文部科学省、厚生労働省
③小児医療体制の整備	
・休日・夜間を含め、小児救急患者の受入れができる体制を整備する。また、子どもについては、親の保険料の滞納状況に関わらず、一定の窓口負担で医療にかかれるようにする。	厚生労働省
キ　社会全体で子どもを支える取組	
・男女とも子どもに関われるような仕事と生活の調和の実現に向け、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。	内閣府、厚生労働省
・子どもに関わるＮＰＯ・ＮＧＯの取組に対する支援を推進する。	内閣府
・次代を担う一人ひとりの子どもの育ちを学校や個人、家庭だけの問題とするのではなく、社会全体で応援するという観点から、子ども手当を実施するとともに、学校、家庭及び地域住民等がそれぞれの役割と責任を自覚しつつ、地域全体で教育に取り組む体制づくりを目指す。	文部科学省、厚生労働省
ク　その他の取組	
・上記のほか、第５分野（男女の仕事と生活の調和）、第７分野（貧困など生活上の困難に直面する男女への支援）、第９分野（女性に対するあらゆる暴力の根絶）、第10分野（生涯を通じた女性の健康支援）及び第11分野（男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実）における関連施策の着実な推進を図る。	関係府省

第４分野　雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

＜基本的考え方＞

就業は生活の経済的基盤であり、また、働くことは自己実現につながるものでもある。働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮することができる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、経済社会の活力の源という点からも、極めて重要な意義を持つ。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の基本的理念である雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を実現するため、同法の履行確保はもとより、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正、男女間賃金格差の解消、雇用処遇体系の見直し、「M字カーブ問題」の解消に向けた女性の就業継続や再就職に対する支援などに取り組んでいく必要がある。

また、パートタイム労働などの非正規雇用は、多様な就業ニーズにこたえることで女性の能力発揮を促進するという積極的な意義もある一方、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状においては、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正規雇用と非正規雇用の間の格差は、男女間の格差の一因になっているという問題もある。このため、非正規雇用の雇用環境の整備に向けた一層の取組が必要である。

さらに、雇用分野だけでなく、経済の牽引者としての女性の役割を認識し、女性による経済活動の機会を創造する観点から、起業や自営業などの分野においても男女が均等な機会の下で一層活躍することができるようにする。

＜成果目標＞

項　目	現　状	成果目標（期限）
民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合	6.5%（平成21年）	10%程度（平成27年）
ポジティブ・アクション取組企業数の割合	30.2%（平成21年）	40%（平成26年）
在宅型テレワーカーの数	330万人（平成20年）	700万人（平成27年）
自己啓発を行っている労働者の割合	正社員58.1% 非正社員37.3% （平成19年）	正社員70% 非正社員50% （平成32年）
短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）	8.6%以下（平成17年）	29%（平成32年）
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.0%（平成20年）	５割減（平成32年）
年次有給休暇取得率	47.4%（平成20年）	70%（平成32年）
男性の育児休業取得率	1.72%（平成21年）	13%（平成32年）
25歳から44歳までの女性の就業率	66.0%（平成21年）	73%（平成32年）
第一子出産前後の女性の継続就業率	38%（平成17年）	55%（平成32年）
次世代認定マーク（くるみん）取得企業数	920企業（平成22年）	2,000企業（平成26年）

1　雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

施　策　の　基　本　的　方　向
男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図るとともに、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（ＩＬＯ第100号条約）の趣旨を踏まえ、男女間の賃金格差の解消を図る。