年次有給休暇取得率	47.4% （平成20年）	70% （平成32年）
６歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	１日当たり60分 （平成18年）	１日当たり２時間30分 （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）
次世代認定マーク（くるみん）取得企業（注２）数	920企業 （平成22年）	2,000企業 （平成26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）
在宅型テレワーカー（注３）の数	330万人 （平成20年）	700万人 （平成27年）
自殺死亡率（人口10万人当たりの自殺者数）	24.2 （平成17年）	２割以上減 （平成28年までに）
常時診療体制が確保されている小児救急医療圏数	342地区 （平成20年度）	全小児救急医療圏 （平成26年度）
公立中学校における職場体験の実施状況	94.5% （平成21年）	96% （平成27年）
公立高等学校（全日制）におけるインターンシップの実施状況	72.6% （平成21年）	75% （平成27年）

（注２）　次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の要件を満たして厚生労働大臣の認定を受けた企業

（注３）　テレワーク人口倍増アクションプラン（平成19年５月29日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定）に規定するテレワーカーのうち、自宅を含めてテレワークを行っている者をいう。

1　男性にとっての男女共同参画

施　策　の　基　本　的　方　向	
男女共同参画の実現の大きな障害の一つは、人々の意識の中に長い時間をかけて形作られてきた性別に基づく固定的性別役割分担意識である。このような意識は時代とともに変わりつつあるものの、依然として根強く残っており、特に男性により強く残っている。男性にとっても生きやすい社会の形成を目指し、男性自身の男性に関する固定的性別役割分担意識の解消に関する調査研究を行うとともに、男性への意識啓発や相談活動などを行う。 男女ともに仕事と生活が調和する社会を目指して、働き方の見直しなど、男性が育児・介護、地域活動等に参画できる環境整備を推進する。 また、定年で退職した男性が、地域活動等に積極的に参画することができるよう支援する。	
具　体　的　施　策	担当府省
ア　男性にとっての男女共同参画の意義についての理解の促進	
①男性にとっての男女共同参画に関する広報・啓発等	
・「男女共同参画週間」、「人権週間」等を通じた広報・啓発活動や、学習機会の提供を通じて、男性が固定的性別役割分担意識から脱却するための意識啓発を行う。	内閣府、法務省
・男性にとっての男女共同参画の意義と責任、地域・家庭等への男性の参画を重視した広報・啓発活動及び男性を対象とした教育プログラムの開発・実施を推進する。	内閣府、関係府省
・地方公共団体に対して、男性にとっての男女共同参画の意義の理解を図る施策を展開するよう支援する。	内閣府
②男性の男女共同参画に関する総合的な調査の推進	
・固定的性別役割分担意識が男性にもたらす重圧や男性の心身の健康の問題等、男性に関する総合的な調査を行う。	内閣府
イ　企業における男性管理職等の意識啓発	
・職場優先の組織風土を変えるため、男性も含めた働き方の見直しや固定的な性別役割分担意識の見直しを企業における男性管理職を含め国民各層を対象に進める。	内閣府、厚生労働省
・大企業だけでなく中小企業においても、正社員だけでなく非正規雇用者においても、仕事と生活の調和が普及するよう取組を進める。	内閣府、厚生労働省
・父親の子育てへの参画や子育て期間中の働き方の見直しを進めるため、男性の育児休業取得を促進するとともに、男性の家事・育児・介護への参画についての社会的気運の醸成を図る。	内閣府、厚生労働省
ウ　男性の家庭・地域への参画を可能にする職場環境の改善	
①仕事と生活の調和のとれた働き方の促進	
・男性が地域社会や家庭生活に参画し男女共同参画を実現するため、長時間労働の抑制など環境を整備する。	厚生労働省
②多様な働き方の普及（普及のための検討）	
・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、短日数勤務、テレワーク等、ライフスタイルに応じた多様な働き方について、公正な処遇が図られるよう留意しながら、普及（あるいは普及のための検討）を進める。	総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省
③育児休業その他仕事と子育ての両立のための制度の一層の定着促進	
・家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（ＩＬＯ第156号条約）の趣旨も踏まえ、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備を促進する。特に、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備、育児・介護休業後の職場復帰支援、企業経営者の意識改革等を図る。	厚生労働省
・男女労働者ともに、希望すれば育児休業を取得できるよう、育児休業給付制度も含めた制度の周知徹底及び企業における育児休業制度等に係る規定の整備や育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）違反に対する是正指導を行い、その定着を図る。	厚生労働省
・３歳未満の子を養育する労働者の短時間勤務制度、所定外労働の免除など育児・介護休業法の定着を図る。	厚生労働省
・男性が育児参加できる働き方を普及促進するため、「パパ・ママ育休プラス」（両親ともに育児休業を取得する場合の特例）等も活用し、男性の育児休業取得を促進する。	厚生労働省
・育児休業を取りやすい環境を整備するため、育児休業中の経済支援の在り方について検討を行う。	厚生労働省
・男性の育児休業取得を要件としている次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく認定制度及び認定マーク（くるみん）の広報・周知に努め、企業が認定の取得を目指して、次世代育成支援の取組に着手するようインセンティブを高めることにより、男性の育児休業取得を促進する。	厚生労働省
④介護休業その他仕事と介護の両立のための制度の定着促進等	
・介護休業制度や介護休暇制度、介護のための勤務時間短縮等の措置、介護を行う労働者の深夜業を制限する制度、介護休業給付制度等についての周知徹底及び企業における介護休業制度等に係る規定の整備や育児・介護休業法違反に対する是正指導を行い、その定着を図る。	厚生労働省