| | | |
|---|---|---|
| 男性の育児休業取得率 | | |
| 国家公務員 | 3.1％<br>（平成26年度） | 13％<br>（平成32年） |
| 地方公務員 | 1.5％<br>（平成25年度） | 13％<br>（平成32年） |
| 民間企業 | 2.3％<br>（平成26年度） | 13％<br>（平成32年） |

Ⅱ　安全・安心な暮らしの実現（第６～８分野）

| 項　　目 | 現　　状 | 成果目標<br>（期限） |
|---|---|---|
| 健康寿命（男女別）（注１） | 男性：71.19歳<br>女性：74.21歳<br>（平成25年） | 健康寿命を１歳以上延伸<br>男性：70.42歳→71.42歳<br>女性：73.62歳→74.62歳<br>（平成22年→平成32年） |
| 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設置数 | 25か所<br>（平成27年11月） | 各都道府県に最低１か所<br>（平成32年） |
| ハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就職者数 | 38,774件<br>（平成26年度） | 前年度以上<br>（毎年度） |

Ⅲ　男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備（第９～12分野）

| 項　　目 | 現　　状 | 成果目標<br>（期限） |
|---|---|---|
| 「男女共同参画社会」という用語の周知度 | 男性：66.3％<br>女性：61.3％<br>（平成24年） | 男女とも100％<br>（平成32年） |
| 待機児童数 | 23,167人<br>（平成27年４月） | 解消をめざす<br>（平成29年度末） |
| 大学学部段階修了者の男女割合 | 男性：54.9％<br>女性：45.1％<br>（平成25年） | 男女の修了者割合の差を５ポイント縮める<br>（平成32年） |
| 都道府県防災会議の委員に占める女性の割合 | 13.2％<br>（平成27年） | 30％<br>（平成32年） |

Ⅳ　推進体制の整備・強化

| 項　　目 | 現　　状 | 成果目標<br>（期限） |
|---|---|---|
| 男女共同参画計画の策定率（市町村）<br>（※市町村は特別区を含む。以下同じ。） | 市区：97.0％<br>町村：52.6％<br>（平成27年） | 市区：100％<br>町村：　70％<br>（平成32年） |

（注１）　健康寿命とは、日常生活に制限のない期間。

## 第２部　施策の基本的方向と具体的な取組

Ⅰ　あらゆる分野における女性の活躍

第１分野　男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

＜基本的考え方＞

全ての女性がその生き方に自信と誇りを持ち、自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮することにより、職場・家庭・地域等あらゆる場面において活躍できることが重要である。女性の就業率が年々増加してきているなど、多くの分野において女性の活躍が進んできているが、政策・方針決定過程への女性の参画を含め、まだ十分とは言えない。女性の活躍が進むことは、女性だけではなく、男女が共に仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現にもつながるものであり、男女共同参画社会の実現のため、引き続き、あらゆる分野における女性の活躍を強力に推進していかなければならない。

我が国において女性の活躍を阻害している要因には、高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見や様々な社会制度・慣行があると考えられる。

働く場面においては、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、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等を前提とする労働慣行（以下「男性中心型労働慣行」という。）が依然として根付いており、育児・介護等と両立しつつ能力を十分に発揮して働きたい女性が思うように活躍できない背景となっている。また、生活の場面においても、これまで男性は、家事・育児・介護等への参画や地域社会への貢献などが必ずしも十分でない状況等により、家事・育児・介護等における女性側の負担が大きくなるなど、家庭以外の場所における女性の活躍が困難になる場合が多かった。他方、家事・育児・介護等の多様な経験は、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にも重要な機会であるが、それを逃すことにもなっていた。さらに、男性は仕事が忙しくて自己啓発を行う余裕がないと感じる者の割合が高い状況がある。

このような中で、長時間労働を削減するとともに、個々人の事情や仕事の内容に応じてＩＣＴサービスを活用するなどにより、多様で柔軟な働き方が選択できるよう、働き方改革を推進する。さらに、ポジティブ・アクションにより職場における男女間格差を是正するなどを通じ、男女の働き方・暮らし方・意識を変革し、男性中心型労働慣行等を見直すことにより、互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等へ参画し、また、地域社会への貢献等、あらゆる分野において活躍するとともに、自己啓発等にかかる時間を確保できるなど、職業生活その他の社会生活と家庭生活との調和が図られた、男女が共に暮らしやすい社会の実現を目指すべきである。

加えて、現在の税・社会保障制度は、それぞれの政策目的により形成されてきたものである一方、共働き世帯の増加等、社会経済情勢の変化に十分対応できておらず、家計収入の面からみた場合に、結果として就業を調整するように働く側面があることから、働きたい人が働きやすい社会となるよう見直しを行っていくことも併せて必要である。

このように、男性中心型労働慣行等を見直すことによって、女性の活躍を推進していくことを目指す。

＜成果目標＞

| 項　　目 | 現　　状 | 成果目標<br>（期限） |
|---|---|---|
| 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 | 男性：12.9％<br>女性：　2.8％<br>（平成26年） | 5.0％<br>（平成32年） |
| 男性の育児休業取得率 | | |
| 国家公務員 | 3.1％<br>（平成26年度） | 13％<br>（平成32年） |
| 地方公務員 | 1.5％<br>（平成25年度） | 13％<br>（平成32年） |
| 民間企業 | 2.3％<br>（平成26年度） | 13％<br>（平成32年） |