



令和元年度女性役員育成研修  
～リーダーとしての知識と見識を高める～

# 女性活躍推進について

令和元年9月  
内閣府男女共同参画局

## 女性活躍の重要性 ～企業の成長～

女性活躍の推進が企業の成長につながる4つのポイント

- 1 イノベーション
- 2 働き方改革による生産性向上
- 3 人材の確保 (採用、リテンション対策)
- 4 ダイバーシティによるリスク低減

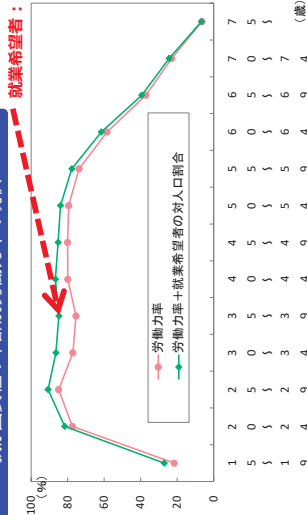


内閣府「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究」アンケート調査より

## I. 女性活躍推進の必要性

### 女性活躍の重要性 ～GDPや企業業績に与える影響～

我が国女性の年齢別労働力率の現状



就業希望者：237万人(平成30年) ▶ 我が国最大の潜在力

1. 総務省「労働力調査(年齢別)」より作成。
2. 労働力率+就業希望者の対人口比は、「労働力人口+「就業希望者」/15歳以上人口×100。

### 効果の試算

- **OECD, 2015年4月**  
女性の労働参加率が2030年までに男性の労働参加率と同レベルに追い上げれば、労働参加率に変化がなかった場合に比べ、**GDPは約20%上昇**  
・労働供給の減少は**5%**に留められる
- **コールドマン・サックス, 2014年5月**  
日本女性の就業率が男性並みに上昇すれば、最大で**GDPは13%上昇**
- **IMF, 2012年10月**  
女性の労働力率が他のG7(除く伊)並みに上昇すれば、一人当たり**GDPはベネズエラより4%上昇**、北欧並みになれば**8%上昇**

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS  
世界を変えるための17の目標



[http://www.unic.or.jp/activities/economic\\_social\\_development/sustainable\\_development/2030agenda/sdgs\\_logo/](http://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/sdgs_logo/)

II. 政府の取組

- 全上場企業において積極的に**役員・管理職に女性を登用していただきたい**。まずは役員に一人は女性を登用していただきたい



保育の受け皿整備「子育て安心プラン」

【平成29年6月2日公表】

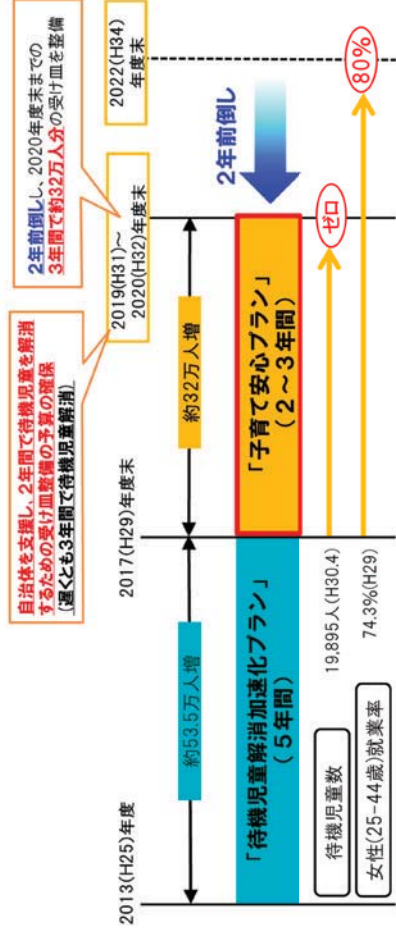
【待機児童を解消】

東京都をはじめ全国的な自治体を支援するため、**待機児童解消に必要な受け皿約22万人分の予算を2018（平成30）年度から2019（平成31）年度末までの2年間で確保**。（遅くとも2020（平成32）年度末までの3年間で全国の待機児童を解消）

【待機児童ゼロを維持しつつ、5年間で「M字カーブ」を解消】

「**M字カーブ**」を**解消**するため、2020（平成32）年度末までの**3年間で女性就業率80%**に対応できる**約32万人分の受け皿整備**（当初5年間の計画を3年間に2年前倒し）。

（参考）スクエア・エンタテインメントの女性就業率：82.5%（2016）



# 働き方改革全体の推進

## ポイント I

### 労働時間法制の見直し

#### 見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様な柔軟な働き方」を実現します  
 ⇒長時間労働をなくし、年次有休取得しやすくすること等によって、長期的な健康増進を図ります  
 ⇒働き過ぎを防いで健康を守る措置を講じたうえで、自律的に創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくります。

#### 見直しの内容

- 1 残業時間の上限を規制します
- 2 「勤務時間アンケート」による制度の導入を促します
- 3 1.1年あたり5日間の年次有休取得の取得を、企業に義務付けます
- 4 月60時間を超えれば、勤労給付金を引上げます。(25%～50%)  
⇒中央企業でも導入(平成22年度～)
- 5 労働時間の状況を定期的に把握するよう、企業に義務付けます  
⇒個人の健康増進を支援  
⇒管理職、雇労働時間短縮者も対象
- 6 「フレックスタイム制」により働きやすくなるため、制度を拡充します  
⇒労働時間の柔軟な調整(勤務時間)を延長(1か月～3か月)  
⇒子育て・介護などでも、より働きやすく
- 7 肉体的な負担の軽減や精神的な負担を軽減する働き方を推進し、選択できるようにします  
⇒「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにします  
⇒前提として、本人の健康を守る措置を講じる(勤務時間)  
⇒対象となる(1～3年の年齢以上で特定の高度専門職の者が対象)

# 働き方改革を推進するための関係法律の整理に関する法律(平成27年7月6日公布)

## ポイント II

### 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

改正の目的  
 同一企業内に在籍する正社員(雇用期間付労働者)と非正規社員(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇の差をなくす。  
 ⇒どのような雇用形態を選択しても、希望にかなった働き方を「選択できる」ようにします。  
 ⇒どのような雇用形態を選択しても、希望にかなった働き方を「選択できる」ようにします。

#### 改正の概要

- 1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備  
 同一企業内に在籍する正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などの給与水準が異なること、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。  
 高度専門職に関する事項は、「労働時間短縮法」(労働時間短縮)を法律に盛り込みます。  
 カイロライン(前項)を規定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。  
 ⇒1.1年あたり5日間の年次有休取得の取得を、企業に義務付けます。  
 ⇒中央企業でも導入(平成22年度～)
- 2 均等な待遇の確保  
 ① 雇用形態にかかわらず、労働時間、勤務時間、休暇の取得の制限(労働時間短縮法)  
 ② 労働時間短縮法による労働時間の短縮(労働時間短縮法)  
 ③ その他の事項(労働時間短縮法)
- 3 均等な待遇の確保  
 ① 労働時間短縮法による労働時間の短縮(労働時間短縮法)  
 ② 労働時間短縮法による労働時間の短縮(労働時間短縮法)  
 ③ その他の事項(労働時間短縮法)
- 4 高度専門職については、次のいずれかを確保することを義務化します。  
 (1) 労働時間の短縮(労働時間短縮法)による短縮  
 (2) 一定の要件を満たす労働時間短縮による短縮  
 ※ 労働時間短縮法による労働時間の短縮(労働時間短縮法)に関する規定は、労働時間短縮法に規定されています。

#### 改正の経過

改正の経過  
 ○：改正あり △：改正なし ×：改正なし  
 厚生労働省ホームページ「働き方改革」(働き方改革)の整理に関する法律(平成27年7月6日公布)

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)の概要

## 1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

## 2. 概要

- 二般事業主(民間事業者)、特定事業主(国・地方公共団体)は、民間事業主は厚生労働省が所管。)
  - ① 職場の女性の活躍に関する状況の把握(※把握項目は省令で規定)・課題の分析を実施。
  - ② 状況把握、課題分析を踏まえ、事業主行動計画を策定・公表。  
 【事業主行動計画の必須記載事項(法律で規定)】  
 ・目標(数値を用いて設定) ・取組の内容 ・取組の実施時期 ・計画期間
  - ③ 女性の職業生活に関する状況の把握(※把握項目は省令で規定)・課題の分析を実施。  
 →改正により、常用労働者301人以上の一般事業主は、  
 ① 職業生活に関する情報の提供に関する義務  
 ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する義務  
 の各区分が51項目以上の公表を義務化
- 国は、優良な一般事業主に対する認定(えるぽ認定)を実施。  
 →改正により、えるぽ認定より水準の高い「プラチナスター」認定を創設
- 国等は、公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。  
 地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施(努力義務)。  
 地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施(努力義務)。  
 ※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一部を改正する法律(令和元年6月5日法律第24号)による改正。施行期は、公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(ただし、101人以上の一般事業主への義務対象拡大は、3年を超えない範囲内において政令で定める日)。  
 情報公開項目「ワーク・ライフ・バランス」の具体的な内容は、労働政策審議会の議論を経て決定。

101人以上の一般事業主(※R8(2026)3.31)

# 「女性が輝く先進企業表彰」

## 「女性が輝く先進企業表彰」を平成26年度に創設。平成30年度は内閣総理大臣表彰を2社、内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰を5社が受賞!

女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示に優れた先進的な企業を顕彰。

内閣総理大臣表彰(2社)  
 内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰(5社)

ASICS (株)アシックス  
 アフラック生命保険(株)  
 Afriac  
 住友生命保険(株)  
 住友生命

内閣総理大臣表彰(2社)  
 内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰(5社)

RESONIA  
 埼玉りそな銀行  
 SNBL  
 南新日本科学

内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰(5社)  
 (株)アシックス  
 アフラック生命保険(株)  
 Afriac  
 住友生命保険(株)  
 住友生命

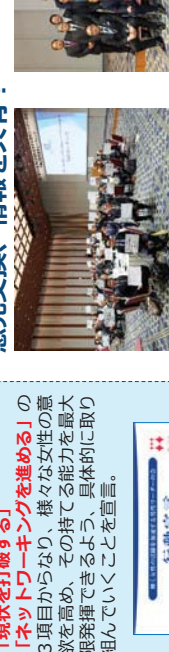
# 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言

## 女性の活躍には男性のコミットメントが不可欠である。

平成26年6月、女性の活躍に積極的に取り組む男性リーダーが集まり、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言を策定・公表。  
 ※平成31年4月末時点で230名を超える男性リーダーが賛同。

## ★賛同者ミーティングにおいて、組織トップ同士が意見交換、情報を共有!

行動宣言の概要  
 「自ら行動し、発信する」  
 「現状を打破する」  
 「ネットワーキングを進める」  
 3項目からなり、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるように、具体的に取組んでいくことを宣言。



## ★賛同者は、各種イベントで女性活躍の重要性を発信!



WAWI 2017  
 World Assembly for Women  
 (29年11月)  
 政府主催 国際女性会議「WAWI2017」

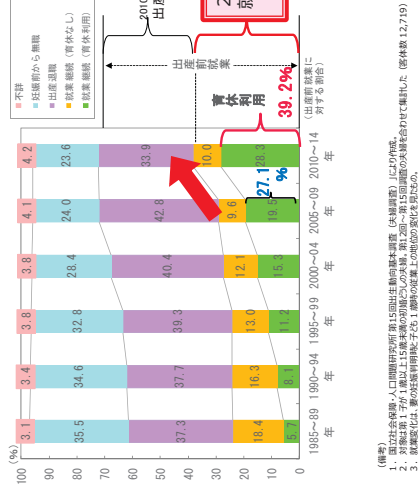
## 検索

男性リーダー 賛同したい  
 活動の詳細や賛同方法は?

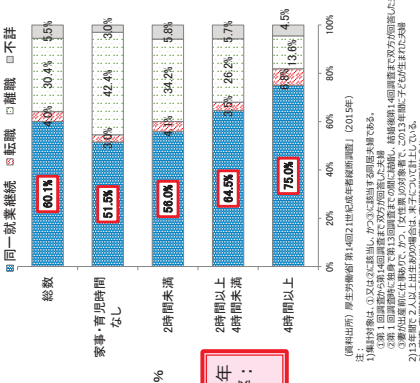
## 子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業継続率

- これまで40%前後で推移していた第1子出産後の就業継続率は近年高まっている。
- 一方で、依然として4割以上の女性が第1子出産を機に退職を選択していることも事実。
- また夫の家事・育児時間が長いほど、第1子出産後の妻の就業継続割合が高くなっている。

### 子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業継続率



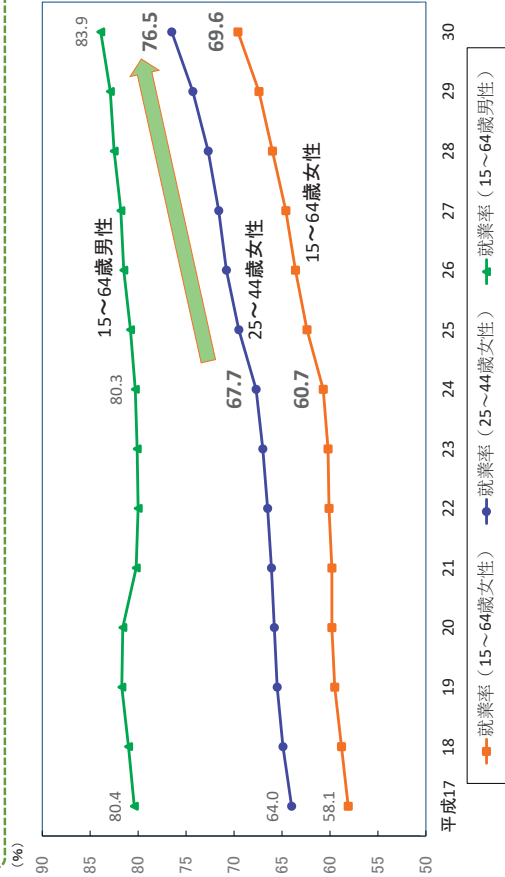
### 夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合 (1日あたり)



## Ⅲ. 女性活躍の現状

### 女性の就業率の推移

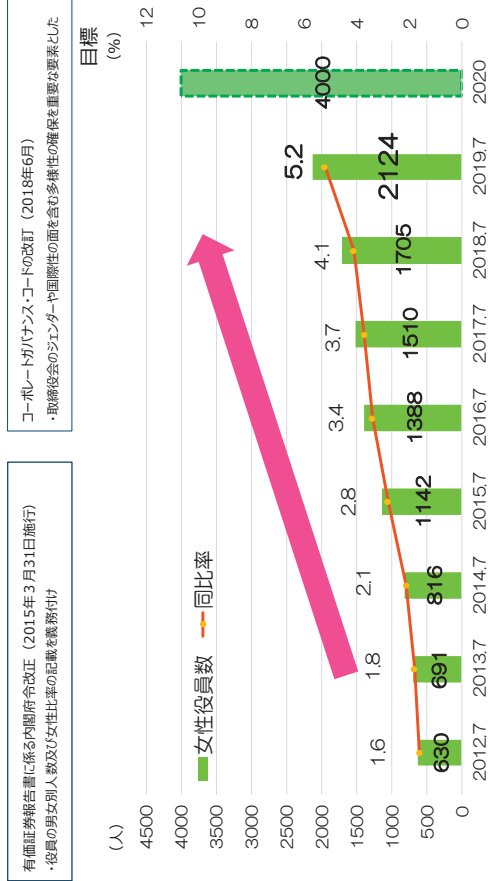
安倍政権発足後、子育て期の女性を含め、女性の就業率が大幅に上昇し、取組が加速



(備考)  
1. 総務省「労働力調査(基本統計)」より作成  
2. 就業率の平均年齢は、総務省が毎月1回に集計した値。

### 上場企業の女性役員数の推移

- 2012~2019年は、7年間で約3.4倍に増加と、取組が加速
- 2019年7月には、女性役員数が2,100人超となった (昨年比419人増)

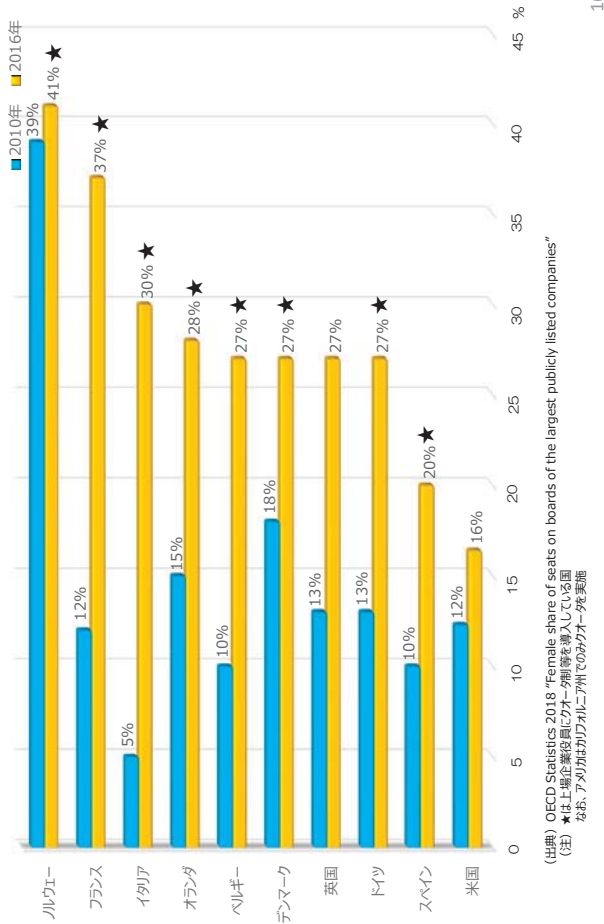


有価証券報告書に係る内閣府令改正 (2015年3月31日施行)  
- 役員の数別男女別人数及び女性比率の記載を義務付け

コーポレートガバナンス・コードの改訂 (2019年6月)  
- 取締役会のジェンダーや国際性の面を含む多様性の確保を重要な要素とした

出典: 東洋経済新報社「役員四半報」(2017年版)  
(注) 2019年7月1日現在、100名以上の従業員を擁する上場企業、そのうちの上場企業を含む。  
【役員1人、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役員及び執行役】

## 諸外国の女性役員割合



16

## 女性リーダー育成事業について

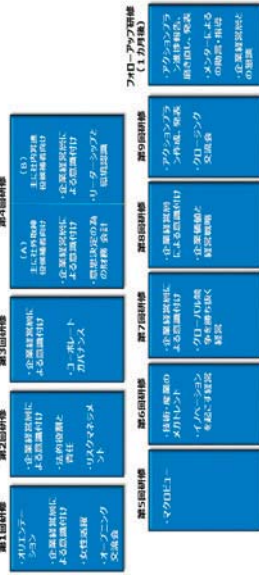
＜平成28年＞  
 ● 女性役員候補育成のための  
 モデルプログラム骨子を策定

＜平成29年＞  
 ● 神奈川・京都  
 ● 受講者数67名

＜平成30年＞  
 ● 神奈川・愛知・関西広域・昭和女子大学  
 ● 受講者数136名

＜令和元年＞  
 ● 宮城・広島・名古屋商科大学大学院

### ◆平成28年度策定 モデルプログラム骨子



昭和女子大学での修了式の様子

17

## 女性リーダー育成事業について

### 事業の目指すところ

1. 女性役員の輩出
2. 女性人材育成プログラムの横展開
3. 地域における女性人材ネットワークの構築

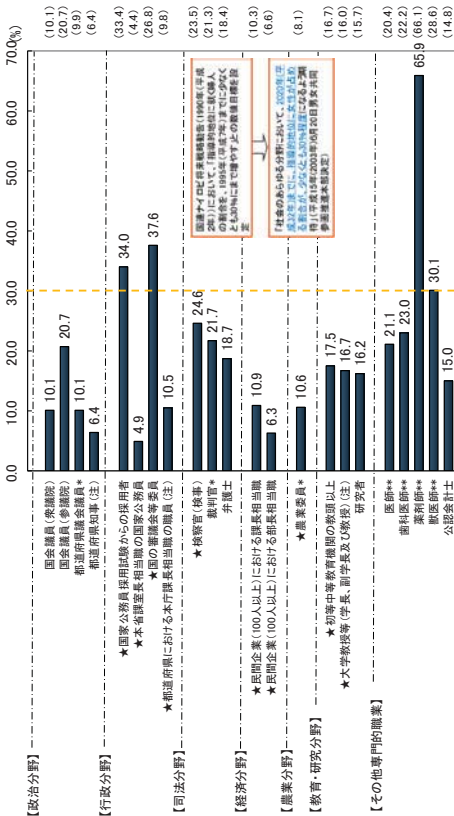
### 皆さんに期待すること

1. ネットワークの構築
2. 各地域のロールモデルとして、地域の女性活躍をけん引
3. 役員へ就任など、さらなるステップアップ

18

## IV. 参考資料

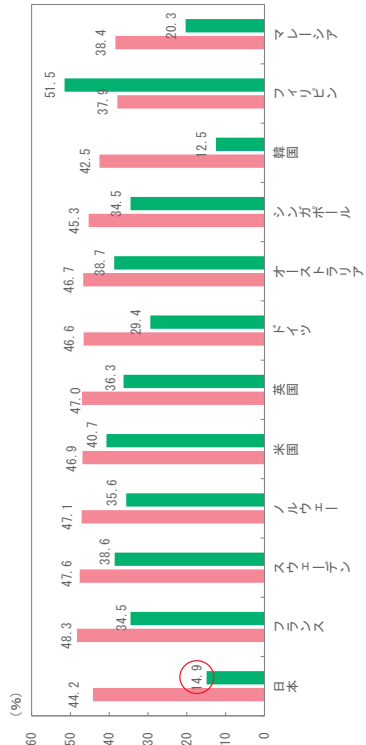
# 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大



出典「女性の政策・方針決定参画状況調査」(平成30年12月)。  
 (備考1) 原則として平成30年のデータ。ただし、平成29年\*\*は平成28年のデータ。  
 (備考2) \*\*印は、第1次男女共同参画国連計画(平成17年12月15日閣議決定)において当該項目が成果目標として掲げられているもの。

# 就業者、管理的職業従事者に占める女性割合 (国際比較)

就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性割合は国際的にみても低い



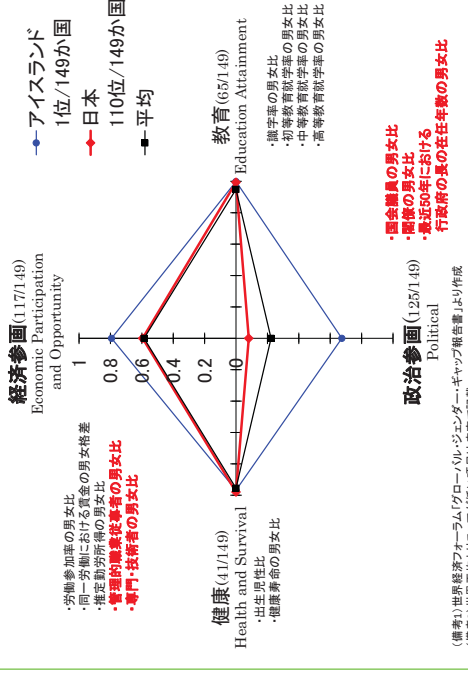
(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成30年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。  
 2. 日本、フランス、スウェーデン、ノルウェー、米国、英国及びドイツは平成30(2018)年、オーストラリア、シンガポール、韓国及びフィリピンは平成29(2017)年の値、マレーシアは平成28(2016)年の値。  
 3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の部長相当職以上、管理的公務員等、また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

# ジェンダー・ギャップ指数 (2018年)

## ジェンダー・ギャップ指数 (GGI: Gender Gap Index)

スイスの非営利財団「世界经济フォーラム」(ダボス会議)が、男女間の格差を、経済、健康、教育、政治の4分野の指標を用いて測定し、毎年公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等となる。

## ジェンダー・ギャップ指数 2018 : 149か国中110位



# 女性活躍推進法に基づく事業主の女性活躍の取組・状況を見る

女性活躍推進法に基づき、「女性活躍推進法見える化(サイン)」(内閣府)や「女性の活躍推進企業データベース」(厚労省)等で女性活躍の取組状況の「見える化」を促進している

「見える化」されている情報

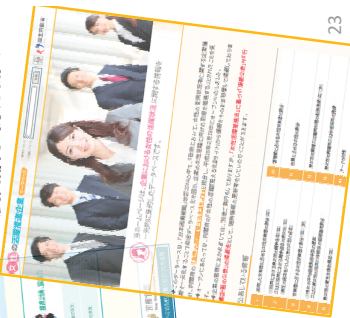
- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④男女の平均継続勤務年数の差異 又は男女別の採用10年前後の継続雇用割合
- ⑤男女別の育児休業取得率
- ⑥一月当たりの労働者の平均残業時間
- ⑦年次有給休暇取得率
- ⑧係長級に占める女性労働者の割合
- ⑨管理職に占める女性労働者の割合
- ⑩役員に占める女性の割合
- ⑪男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ⑫男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ⑬企業認定の有無

※るほし認定等、認定を受けた民間企業については認定マークが表示される

＜公務部門 (内閣府)＞



＜民間部門 (厚労省)＞



## 女性活躍推進法に基づく認定制度

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局長への申請により、厚生労働大臣の認定を受けられることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク（えんぼし）を商品などに付すことができる。

1段階目	2段階目	3段階目
<p><b>認定の段階</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に毎年公表していること。</li> <li>● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> <li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に毎年公表していること。</li> <li>● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> <li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を<b>厚生労働省のウェブサイト</b>に毎年公表していること。</li> <li>● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>

- ★ 次ページに掲げる基準以外のその他の基準
- 事業主行動計画策定指針に照らして適切でない一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者の周知をしたこと。
- 法及び法に基づき命令その他関連法令に違反する重大な事実がないこと。

24

## 女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達等において評価する取組について

- 各府省が、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定（えんぼし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業）を加点評価。

※ えんぼし認定等は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。



（具体的なイメージの例）

評価項目例	認定等の区分	落札者を選定する際の配点例		
		配点例① (10%の場合)	配点例② (5%の場合)	配点例③ (3%の場合)
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標 (えんぼし認定企業)	1段階目	5	2	1
	2段階目	8	4	2
	3段階目	10	5	3
	行動計画	2	1	0.5

### <民間企業の取組について>

- ▶ ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより**価格競争力だけでなく、事業の品質の確保・向上につながる**ことも考えられる。
- ▶ これらを踏まえ、民間企業の調達においても、**ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を評価する等の取組を推進**いただきたいと思います。<sup>26</sup>

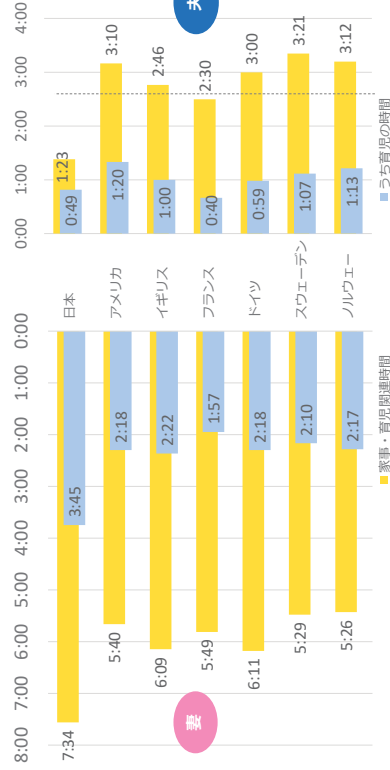
## 女性活躍推進法に基づく認定制度<基準>

評価項目	基準値（実績値）
①採用	男女別の採用における競争倍率(採用者数/採用希望者数)が同程度(※)であること (※)最近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率(女性の応募者数÷女性の採用者数)×0.8が、最近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率(男性の応募者数÷男性の採用者数)より雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと
②継続就業	ⅰ)女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること 又は ⅱ)「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
③労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに至て45時間未満であること
④管理職比率	ⅰ)管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること 又は ⅱ)直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること
⑤多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上(非正社員がいる場合は必ず2項目を含むこと)と、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

注) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、雇う労働者数がおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等により、原則雇用管理区分をまとめて算出して算出しないこと(雇用形態が異なる場合を除く。)

25

## 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（週全体1日当たり）

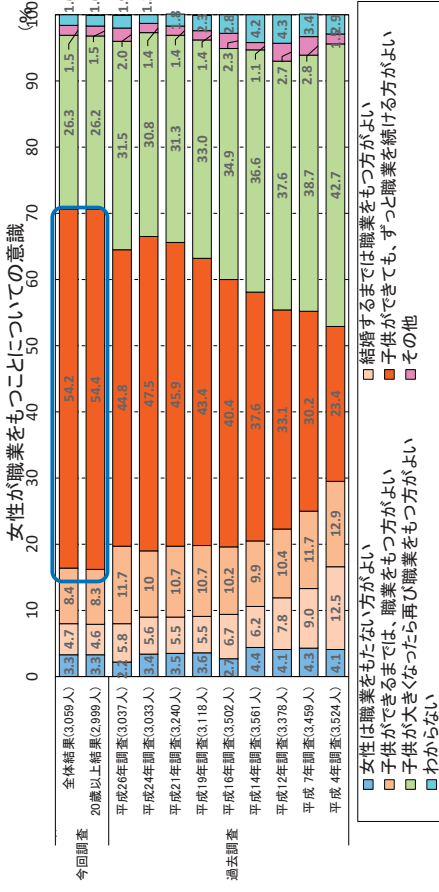


※ 「国々共同労働時間調査」における2020年の6歳未満の子を持つ夫婦の育児・家事関連時間は2時間30分が目標。  
 出典: 「国々共同労働時間調査」, Bureau of Labor Statistics of U.S., "American Time Use Survey" (2016)及びEurostat, "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004) より作成。

## 男女共同参画社会に関する世論調査

### ○女性が職業をもつことに対する意識

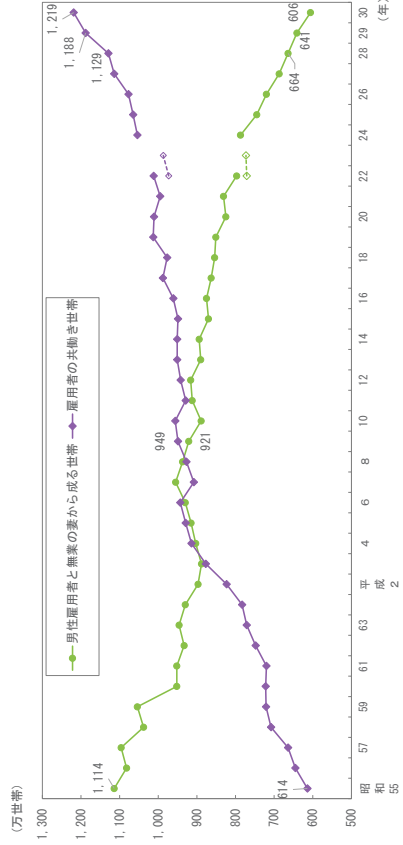
➢ 「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と思う人が初めて50%超。



出典：内閣府大臣官房政府広報室「男女共同参画社会に関する世論調査（平成28年9月調査）」

## 共働き等世帯数の推移

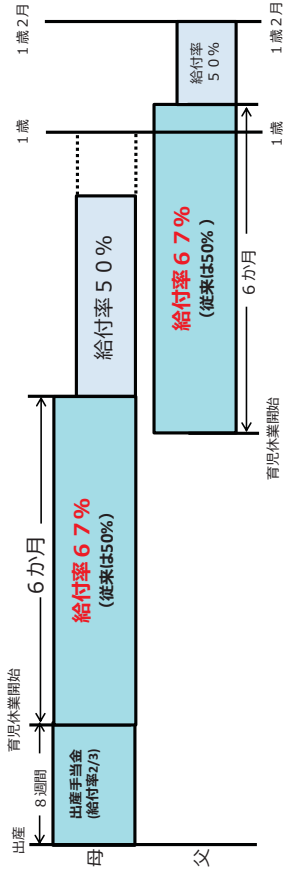
平成9年以降は共働き世帯が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回っている。



(備考) 1. 昭和55年からは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月、ただし、昭和55年から57年は各年3月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査対象が相違することから、時系列比較には注意を要する。  
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農業雇用者（非農業業者（非労働人口及び完全失業者）の世帯、労働者（非労働人口及び完全失業者）の世帯、従業員を含む）の世帯。  
 3. 「雇用者と無業の夫から成る世帯」とは、夫婦共に非農業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）の世帯。  
 4. 平成22年及び23年の値（右向き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

## 育児休業給付の充実（給付の増加（平成26年4月1日施行））

育児休業給付を、休業開始前賃金の50% ⇒ 67%に引き上げ（休業開始後6か月）。男女ともに育児休業を取得することを更に促進。

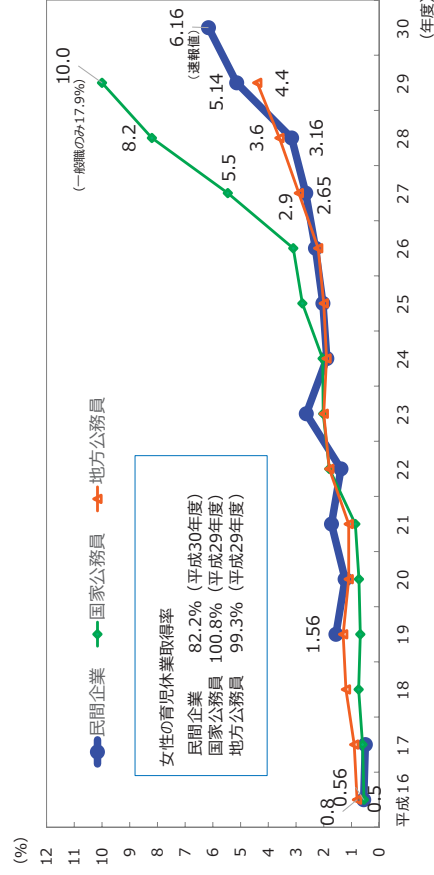


※ 育児休業給付は非課税となっており、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した**実質的な給付率は8割程度**となる。

【参考】育児休業取得率(平成28年度) 男性3.16% 女性81.8%

## 男性の育児休業取得率の推移

民間企業における男性の育児休業取得率は、上昇基調にあるものの、5.14%にとどまっている。(女性：83.2%)



(備考) 1. 民間企業は、平成24年度までは総務省「労働力調査特別調査」（各年2月、ただし、昭和55年から57年は各年3月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査対象が相違することから、時系列比較には注意を要する。  
 2. 「民間企業における男性の育児休業取得率」とは、夫が非農業雇用者（非農業業者（非労働人口及び完全失業者）の世帯、労働者（非労働人口及び完全失業者）の世帯、従業員を含む）の世帯。  
 3. 「国家公務員」とは、夫婦共に非農業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）の世帯。  
 4. 平成22年及び23年の値（右向き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。  
 5. 第1次産業のみの、地方公務員は、調査の実施時期が異なるため、平成22年度調査（850人）を除く、地方公務員22年度調査（850人）を除く、地方公務員17年、18年、宮城県の17年度を除く。