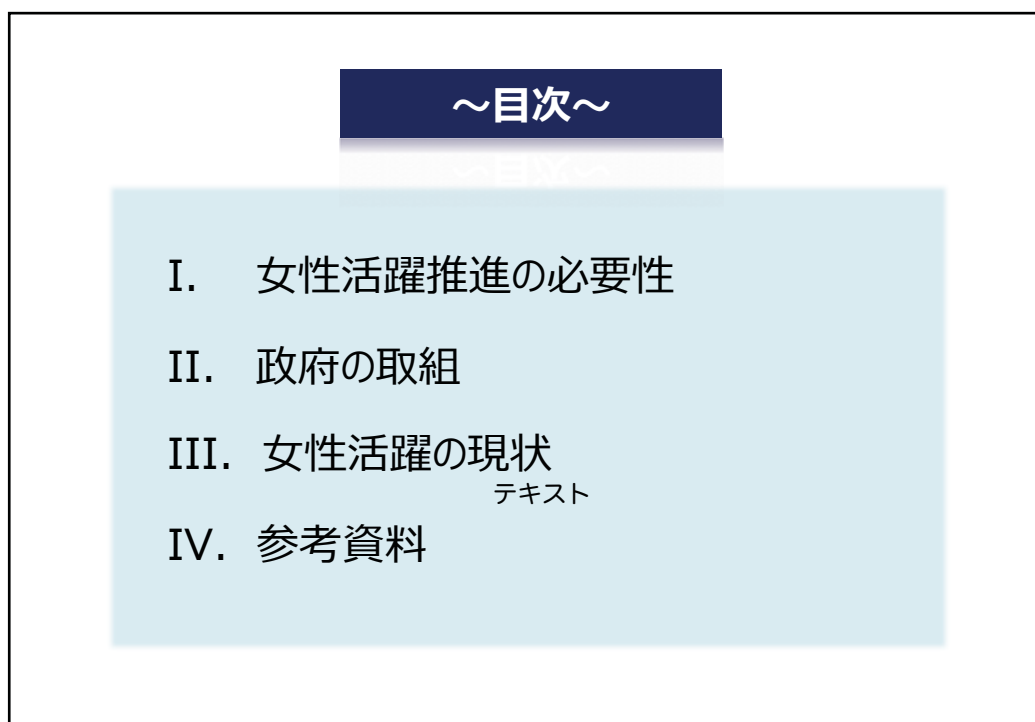
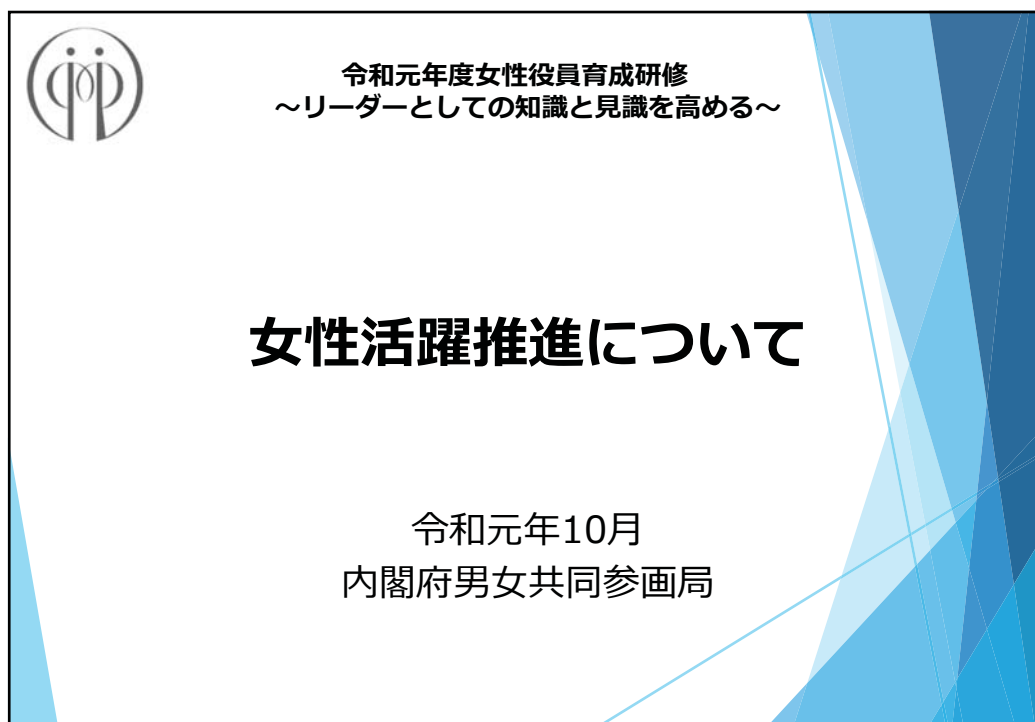


資料4. 第1回内閣府男女共同参画局資料



## I. 女性活躍推進の必要性

### 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

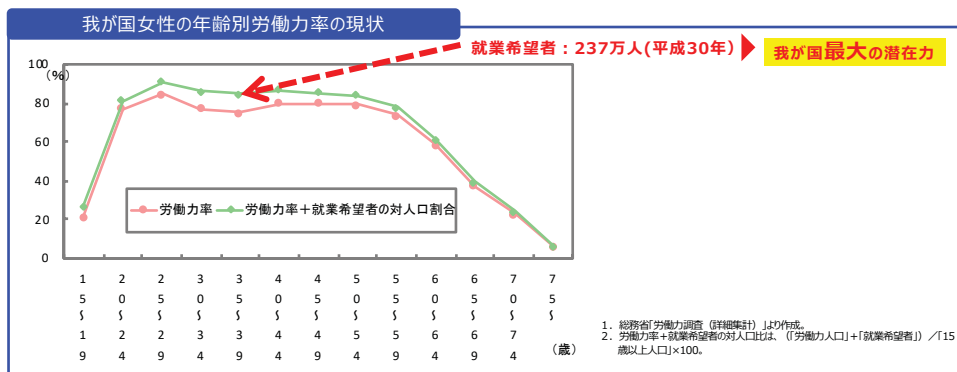
**3** 人材の確保  
(採用、リテンション対策)

**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



女性活躍の重要性 ～GDPや企業業績に与える影響～



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つけば、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
- **ゴールドマン・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はベースラインよりも4%上昇。北欧並みになれば8%上昇

持続可能な開発目標 (SDGs)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

1 貧困をなくそう  
2 飢餓をゼロに  
3 すべての人に健康と福祉を  
4 質の高い教育をみんなに  
5 **ジェンダー平等を實現しよう**  
6 安全な水とトイレを世界中に  
7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに  
8 働きがいも経済成長も  
9 産業と技術革新の基盤をつくろう  
10 人や国の不平等をなくそう  
11 住み続けられるまちづくりを  
12 つくる責任 つかう責任  
13 気候変動に具体的な対策を  
14 海の豊かさを守ろう  
15 陸の豊かさも守ろう  
16 平和と公正をすべての人に  
17 パートナーシップで目標を達成しよう

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS  
2030年に向けて世界が共有した「持続可能な開発目標」です

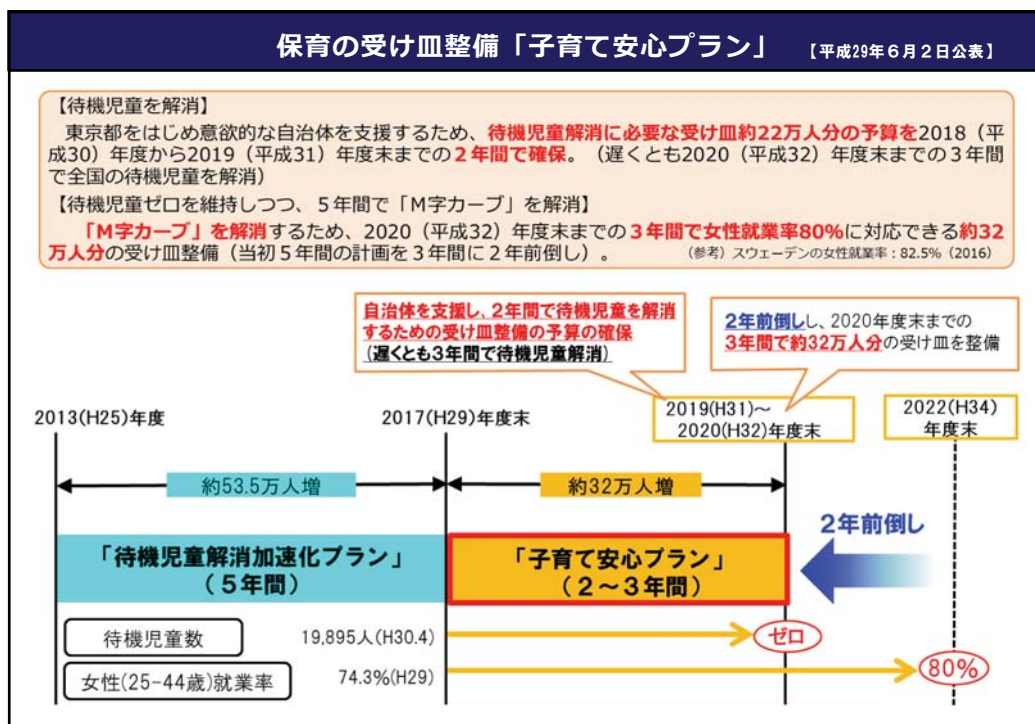
[http://www.unic.or.jp/activities/economic\\_social\\_development/sustainable\\_development/2030agenda/sdgs\\_log/](http://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development/2030agenda/sdgs_log/)

## II. 政府の取組

安倍総理から経済3団体トップへの要請〈2013年4月19日〉

- 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





### 働き方改革全体の推進 【働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律】(平成30年7月6日公布)

#### 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「多様で柔軟な働き方」を実現します

- ⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で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 「勤務間インターバル」制度の導入を促します
- ③ 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
- ④ 月60時間を超える残業は、割増賃金を上げます（25%→50%）  
▶ 中小企業で働く人にも適用（大企業は平成22年度～）
- ⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます  
▶ 働く人の健康管理を促進  
▶ 管理職、職業労働制適用者も対象
- ⑥ 「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します  
▶ 労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を延長（1か月→3か月）  
▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
- ⑦ 専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「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、働く人の健康を守る措置を義務化（罰則つき）  
▶ 対象を限定（一定の年収以上で特定の高付専門職のみが対象）

#### 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**

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）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、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「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ための規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。  
 裁判の際に判断基準となる「均等待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。  
 ガイドライン（指針）※1を策定し、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：いかなる待遇差が合理的なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないかについて、原則となる考え方や具体例を示しています。  
（詳しくはこちら） <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

均等待遇規定（不合理な待遇差の禁止） → ①職務内容※2、②職務内容・配属の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定（差別的取扱いの禁止） → ①職務内容※2、②職務内容・配属の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの  
※2 職務の内容とは、業務の内容・責任の範囲をいいます。

派遣労働者については、次のいずれかを確保することを義務化します。  
 (1) 派遣先の労働者との均等・均等待遇  
 (2) 一定の条件を満たす労働協定による待遇  
 ※併せて、派遣先にならんとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◐：規定の解釈の明確化

「厚生労働省パンフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて」抜粋」

## 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

10年間の時限立法（～R.8（2026）.3.31）

### 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

（公務部門（国・地方公共団体）は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が、民間事業主は厚生労働省が所管。）

- **一般事業主（民間事業者）、特定事業主（国・地方公共団体）**は、
  - ① 職場の女性の活躍に関する**状況の把握**（必須把握項目は省令で規定）・**課題の分析を実施**、
  - ② 状況把握、課題分析を踏まえた**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）
    - ・取組内容
    - ・取組の実施時期
    - ・計画期間
  - ③ 女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**。

→ 法改正※により、常用労働者301人以上の一般事業主と特定事業主は、

- ① 職業生活に関する**機会の提供に関する実績**
- 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実績**

**の各区分から1項目以上の公表を義務化**

情報公表項目（区分のイメージ）

①	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用者に占める女性の割合割合</li> <li>・管理職等に占める女性の割合</li> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>
②	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・残業時間の状況</li> <li>・男女別の育児休業取得率</li> <li>・有給休暇取得率</li> </ul>

- 国は、優良な一般事業主に対する**認定**（えるぼし認定）を実施。
  - 法改正※により、えるぼし認定よりも水準の高い「プラチナえるぼし（仮称）」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）。

※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等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）。情報公表項目やプラチナえるぼし認定基準などの具体的内容は、労働政策審議会の議論を経て決定。

## 「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）

**㈱埼玉りそな銀行**

・県内の先進企業として、取引先企業等で働く女性のキャリアアップを支援するセミナーと、女性モニターの見解を商品開発に活かしてもらうイベントを同時開催するなど取引先企業等の女性活躍推進も後押ししている。

・企業内保育所を平成22年から設置。埼玉県からアドバイザー委嘱をうけ、運営ノウハウを他企業に提供し、普及促進に貢献。

・男性「配偶者出産休暇」取得率100%（平成29年度）。

**㈱新日本科学**

・女性社員がライフステージを通じて、女性特有の身体の働きを知り、適切に健康管理を行うことで十分なパフォーマンスを発揮してもらいたいという目的で検診やセミナーを実施している。

・事業所全体で所定外労働時間の削減に取組み、所定外労働時間前年比40%削減（平成29年度）。

・県内の先進企業（県内初のえるぼし認定企業）として、県内の複数の企業へ事例紹介や助言を行っている。科学技術振興機構の女子中高生理系進路選択支援プログラムの鹿児島大学の取組に参画。

### 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**

**㈱三越伊勢丹**

**アフラック生命保険㈱**

**㈱横浜銀行**

**住友生命保険（相）**

**Bank of Yokohama**

## 「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。

**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」の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、具体的に取組んでいくことを宣言。

**★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！**




**★賛同者は、各種イベントで女性活躍の重要性を発信！**





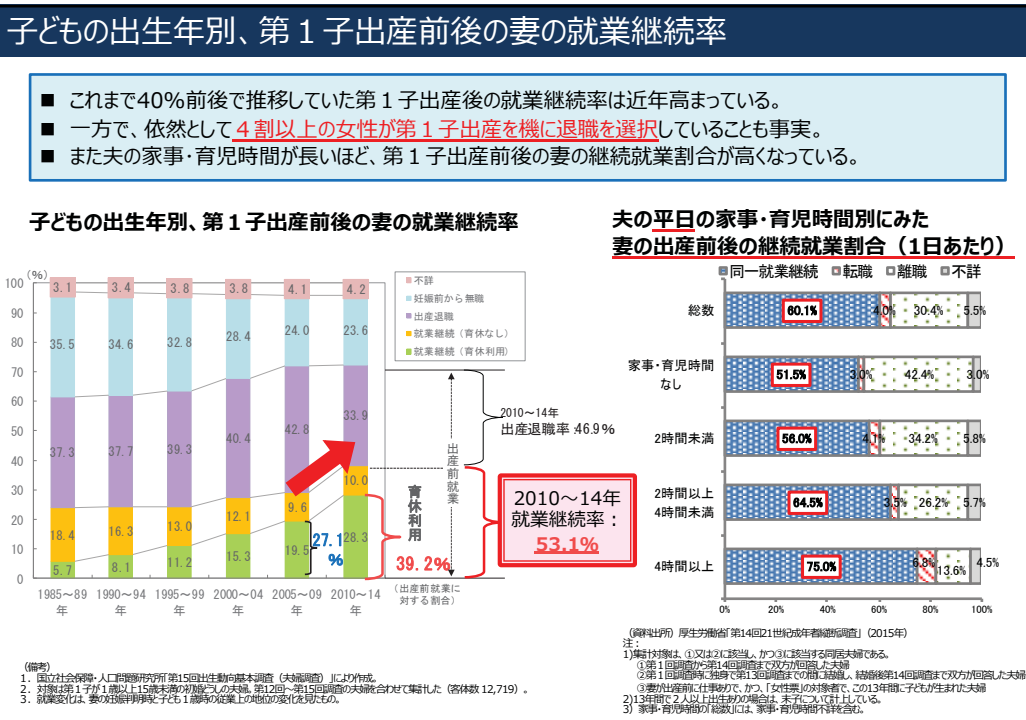
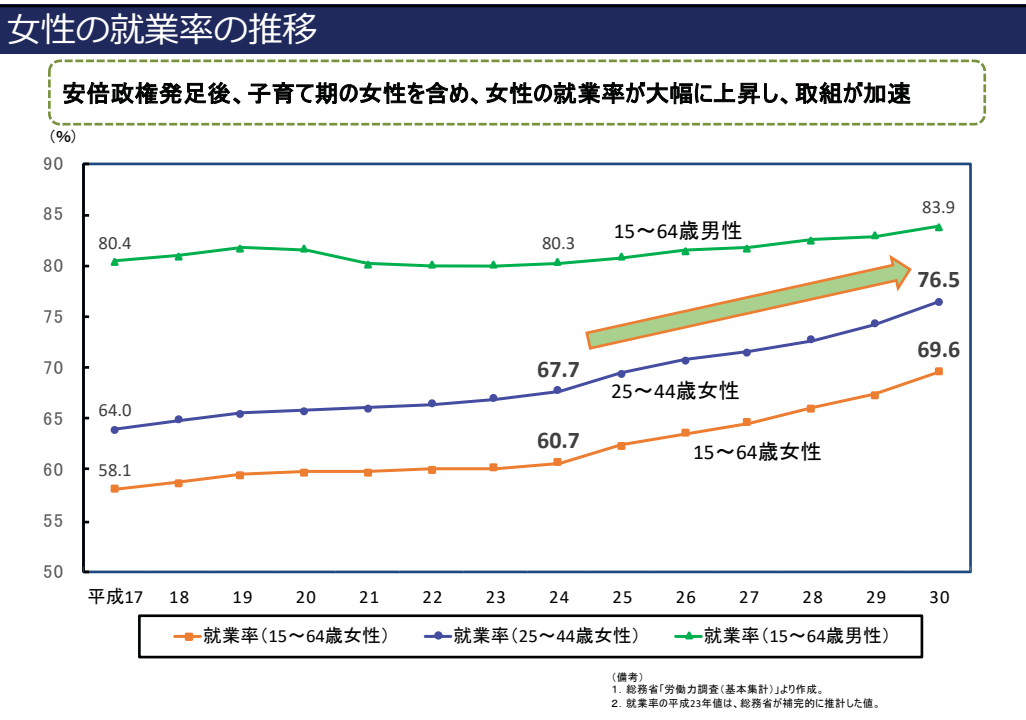
**WAW! 2017**  
 World Assembly for Women  
 Shine Weeks

政府主催 国際女性会議「WAW!2017」  
 (29年11月)

WAW!2017の様子(外務省HPより)

**★活動の詳細や賛同方法は？**

## Ⅲ. 女性活躍の現状



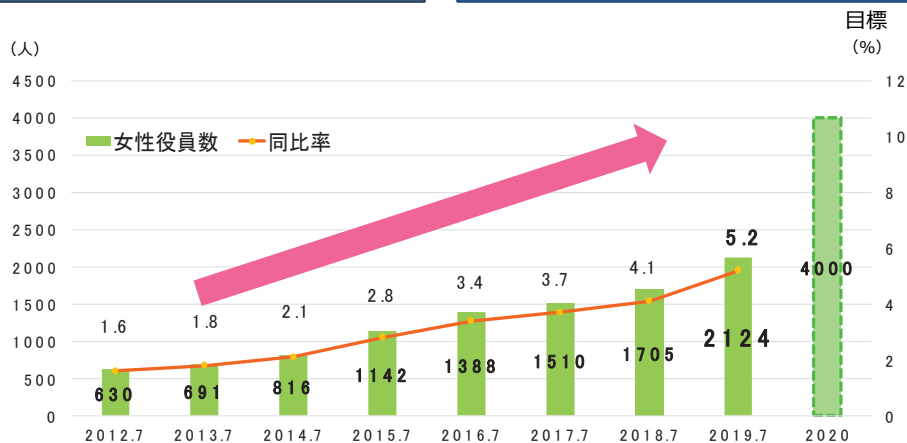


## 上場企業の女性役員数の推移

- 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）

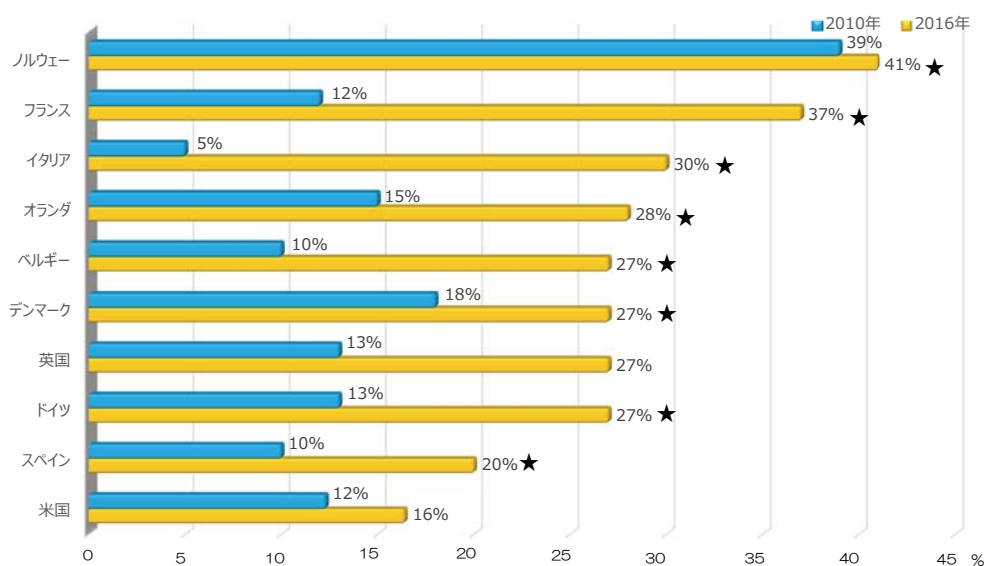
有価証券報告書に係る内閣府令改正（2015年3月31日施行）  
・役員男女別人数及び女性比率の記載を義務付け

コーポレートガバナンス・コードの改訂（2018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「役員四季報」(2017年版)  
 (注)：調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業、ジャスダック上場会社を含む。  
**「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。**

## 諸外国の女性役員割合



(出典) OECD Statistics 2018 "Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies"  
 (注) ★は上場企業役員にクォータ制を導入している国  
 なお、アメリカはカリフォルニア州でのみクォータを実施

## 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28年度策定 モデルプログラム骨子



<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



昭和女子大学での修了式の様子

## 女性リーダー育成事業について

### 事業の目指すところ

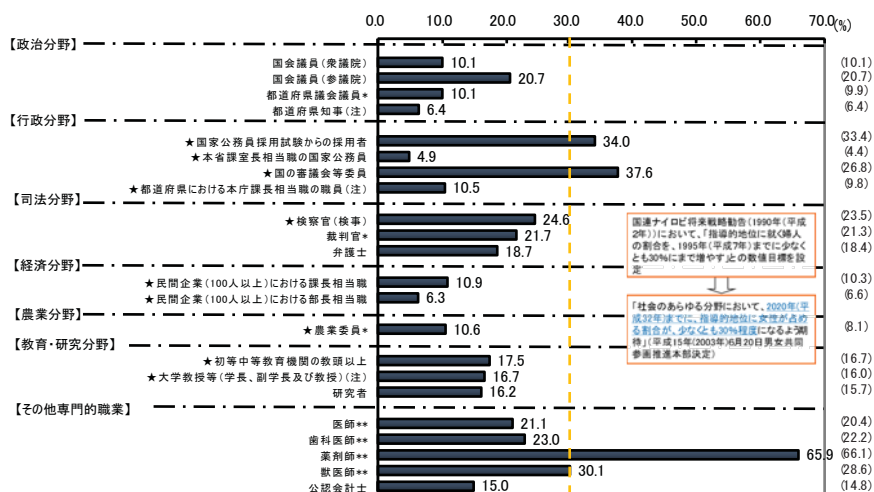
1. 女性役員輩出
2. 女性人材育成プログラムの横展開
3. 地域における女性人材ネットワークの構築

### 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

## IV. 参考資料

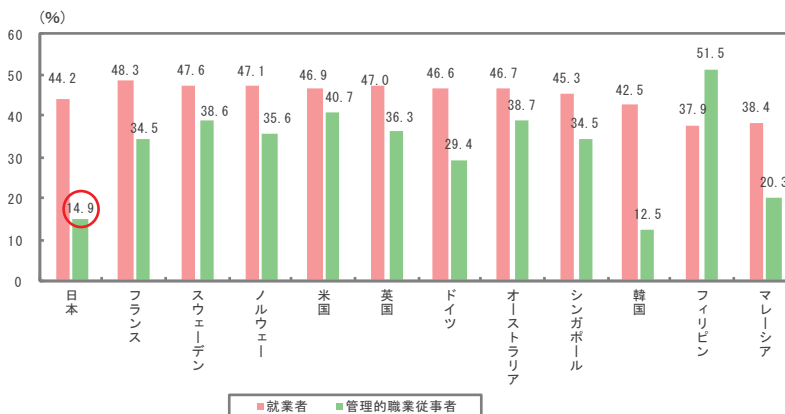
### 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大



出典:「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(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、\*は平成29年,\*\*は平成28年のデータ。  
 ( )は前回調査時のデータ。また、(注)がついている項目は速報値。  
 (備考2) ★印は、第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25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



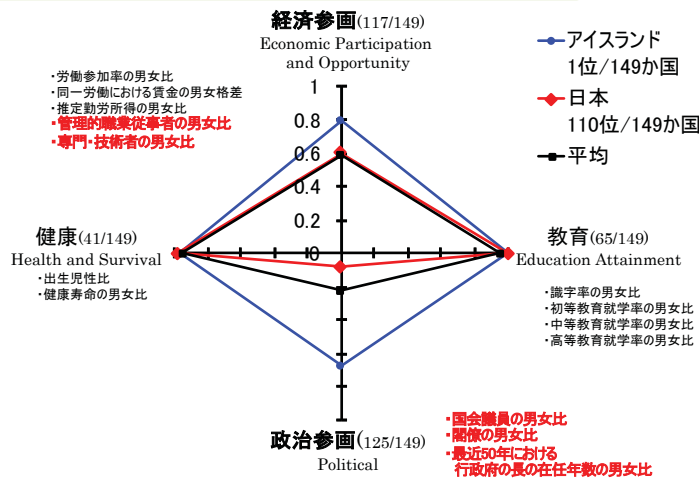
- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成30年），その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。  
 2. 日本，フランス，スウェーデン，ノルウェー，米国，英国及びドイツは平成30（2018）年，オーストラリア，シンガポール，韓国及びフィリピンは平成29（2017）年の値，マレーシアは平成28（2016）年の値。  
 3. 総務省「労働力調査」では，「管理的職業従事者」とは，就業者のうち，会社役員，企業の課長相当職以上，管理的公務員等。また，「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

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「世界経済フォーラム」(ダボス会議)が、男女間の格差を、経済、教育、健康、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



順位	国名	値
1	アイスランド	0.858
2	ノルウェー	0.835
3	スウェーデン	0.822
4	フィンランド	0.821
5	ニカラガ	0.809
6	ルワンダ	0.804
7	ニュージーランド	0.801
8	フィリピン	0.799
9	アイルランド	0.796
10	ナミビア	0.789
12	フランス	0.779
14	ドイツ	0.776
15	英国	0.774
16	カナダ	0.771
51	アメリカ	0.720
70	イタリア	0.706
75	ロシア	0.701
103	中国	0.673
110	日本	0.662
115	韓国	0.657

(備考1) 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より作成  
 (備考2) 世界平均よりスコアが低い項目は赤字で記載

## 女性活躍推進法に基づく事業主の女性活躍の取組・状況を見える化

- 女性活躍推進法に基づき、「[女性活躍推進法「見える化」サイト](#)」(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係長級にある者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

※えるぼし認定等、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、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付すことができる。

### 認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

段階	認定基準
1段階目	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト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に公表するとともに、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>
2段階目	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト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に公表するとともに、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>
3段階目	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト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な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。
- 法及び法に基づく命令その他関連法令に違反する重大な事実がないこと。

## 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（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること （※直近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、直近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）」よりも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全て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 （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） 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Aを含むこと）、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、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。

## 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（えるぼし認定等）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。

※ えるぼし認定等は、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。

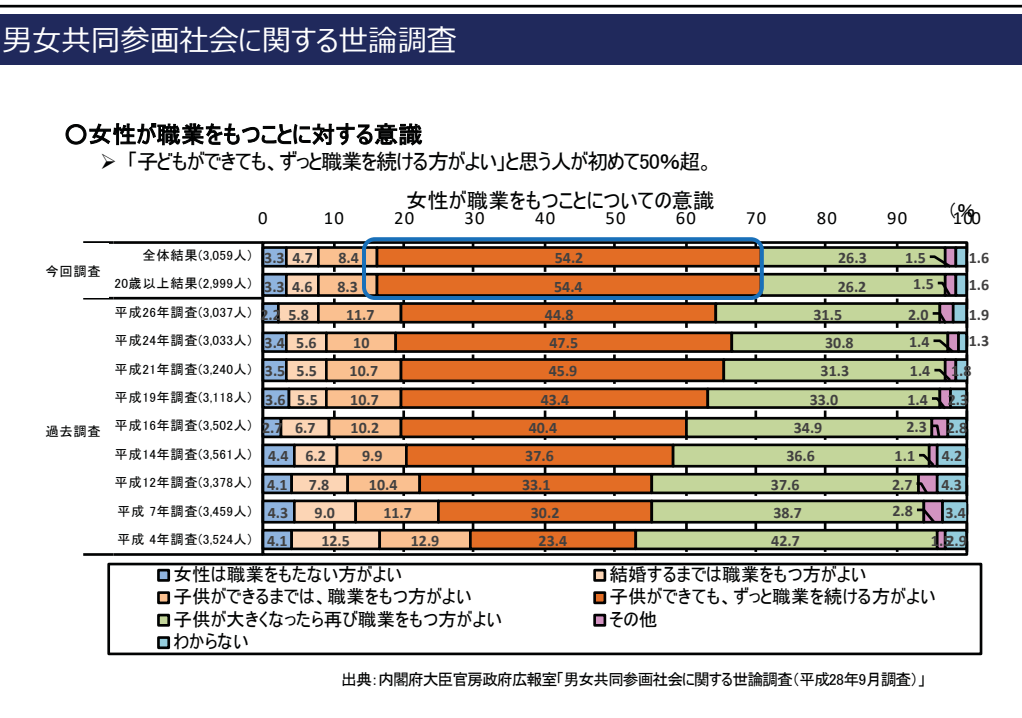
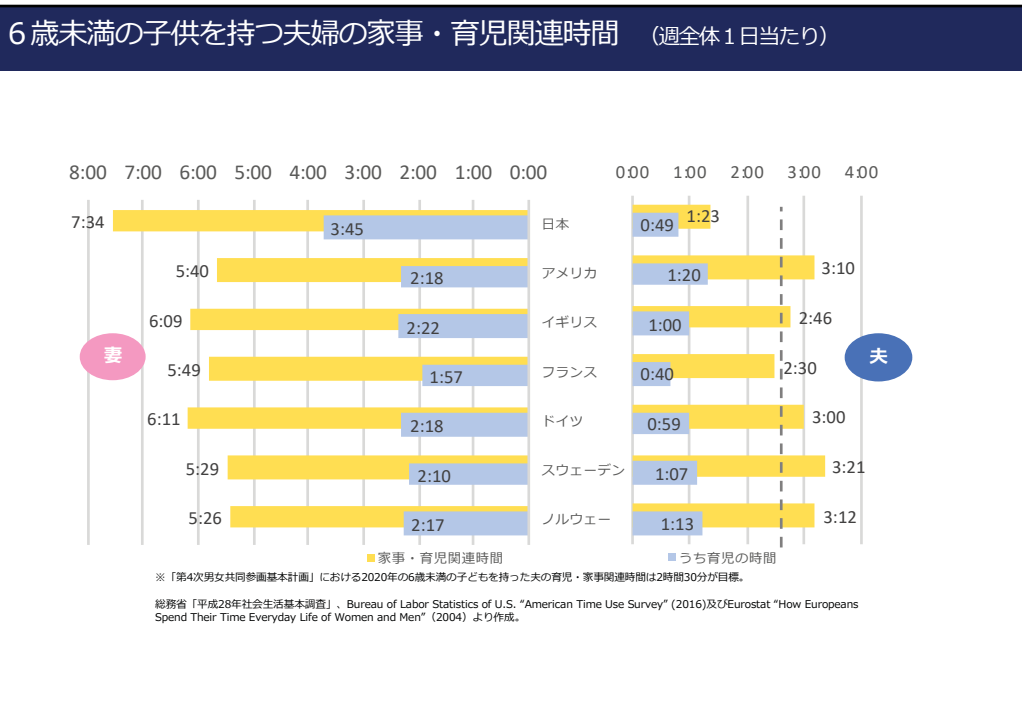


（具体的なイメージの例）

評価項目例	認定等の区分	落札者を決定する際の配点例			
		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	女性活躍推進法に基づく認定 （えるぼし認定企業）	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

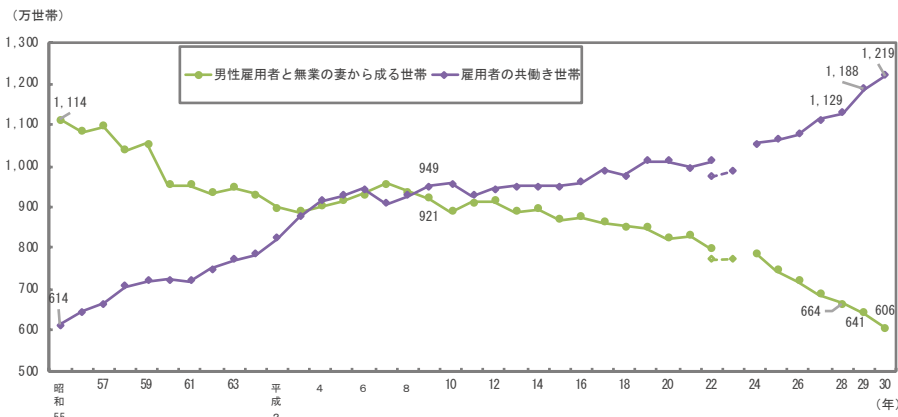
### ＜民間企業の取組について＞

- 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。



## 共働き等世帯数の推移

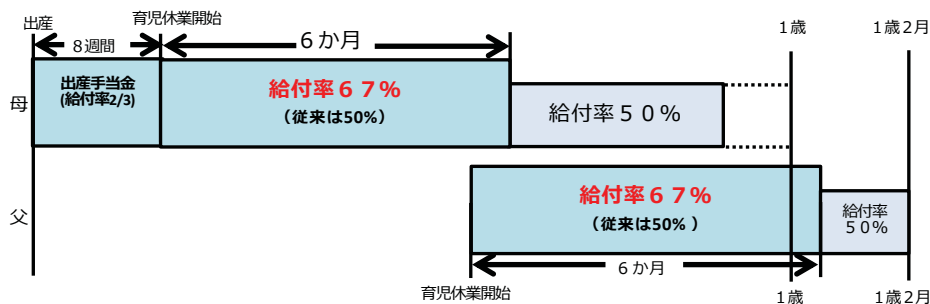
平成9年以降は共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回っている。



- (備考)
1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「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)」とでは、調査方法、調査月等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、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
  3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(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(白抜き表示)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。



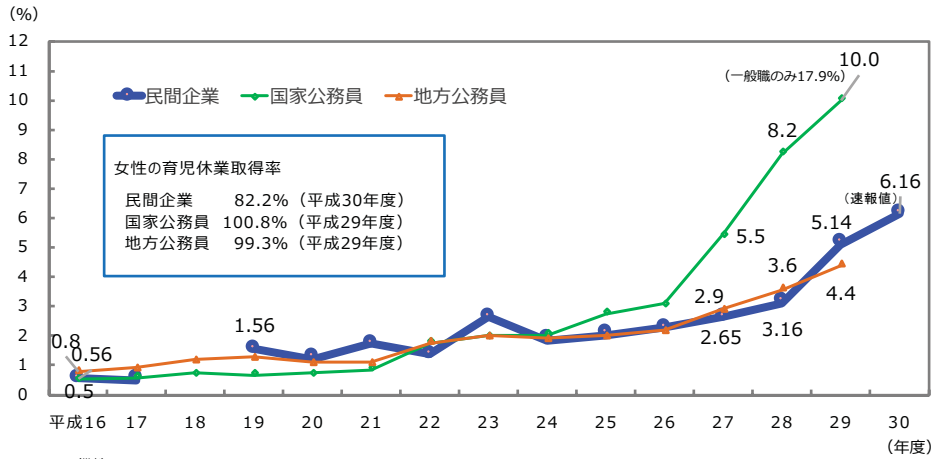
※ 育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した**実質的な給付率は8割程度**となる。

【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%)



女性の育児休業取得率

民間企業	82.2% (平成30年度)
国家公務員	100.8% (平成29年度)
地方公務員	99.3% (平成29年度)

- (備考)
1. 国家公務員は、平成21年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」、22年度から24年度は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況等のフォローアップ」、25年度は「内閣府・人事院・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」により作成。
  2. 地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」により作成。
  3. 民間企業は厚生労働省「雇用均等基本調査（女性雇用密度基本調査）」により作成。
  4. 育児休業取得率の算出方法は、当該年度中に出生した者の数に対する当該年度中に新たに育児休業を取得した者（再受の育児休業者を除く）の数の割合。
  5. 東日本大震災のため、国家公務員の22年度値は、調査の実施が困難な管轄に在勤する職員（850人）を除く。地方公務員の22年度値は、岩手県の1市1町、宮城県のみ1町を除く。