



事務局提出資料

令和5年2月15日
内閣府男女共同参画局

これまでに出了された主な意見（女性の登用促進）

（総論）

- ・ 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消が重要。
- ・ 年収の壁など女性の就労意欲をそぐ税・社会保障制度の見直しが必要。

（女性登用について）

- ・ 業種、企業ごとに女性の登用状況にばらつきがあるのが問題である。
- ・ GDP寄与率を踏まえれば、地方に多く存在する中小・零細企業に対する取組を行うべき。
- ・ 中小企業に対しては、大企業が先導して取引先に取組を求めることや金融面でプレッシャーをかけることが考えられる。
- ・ 女性役員比率の低い現状を突破するための策が必要。2030年や2035年というゴールセッティングでは海外投資家からの評価を下げることになる。クオータ制についても検討してはどうか。
- ・ 自らプライム市場上場を決めた企業には多様な性別の取締役比率10%という水準の達成を厳格に求めていると考えている。
- ・ エンゲージメントにおいては女性取締役を1人登用すれば終わりではなくその後の取組を促しているが、実際に登用するとダイバーシティの実効性を身をもって理解し、計画的に女性を増やしていくというステージに入っていくことが期待できる。
- ・ 女性活躍推進に向けては、企業が具体的な目標を設定し、それを開示し、実践につなげていくことが重要。
- ・ イギリスでは企業の取組状況が公開情報となることで女性登用が進んできたと理解している。
- ・ 機関投資家の中でもアセットオーナーが女性活躍の重要性を認識し行動につなげる必要がある。
- ・ 役員予備軍である執行役員の女性割合は重要だというのが近年の問題意識である。
- ・ トップがコミットし、客観的な数字を用いて女性活躍の必要性を腹落ちさせることが必要。
- ・ パイプラインの構築に当たっては秘策はなく、課題に応じてきめ細かな対応をとることが必要。
- ・ 女性役員候補者の母数を増やすために募集形態や職種を越えての人材育成が必要。これまでの役員になる人の定義を変えることで多様性が広がるのではないかな。
- ・ 職種の多様化、コース別雇用管理制度の柔軟化が必要。
- ・ 経営戦略と人材育成戦略の連動が必要。
- ・ 新卒一括採用や年功序列賃金などの日本型の雇用慣行を見直すことが必要。
- ・ リスキリングが重要。

アンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究について

内閣府男女共同参画局では、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）について、気づきの機会を提供し、理解を促すことで、その解消を図ることを目的に、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査を実施・公表している。

令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査結果

▼調査概要

本調査では、41の測定項目（前回調査36項目）について、回答者から、性別役割意識（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階から選択し回答）や性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験の有無などを聞いた結果を取りまとめている。

調査結果はこちらから↓

「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」（内閣府男女共同参画局／2022年11月公表）

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r04.html

（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計）

男女両方で上位10位に入っている項目

※赤字の項目は、今回調査で追加した項目

※「-」は前回測定項目にない

性別役割に対する考え

男性 上位10項目	回答者数：5452	(%)	(参考) 前回 順位	女性 上位10項目	回答者数：5384	(%)	(参考) 前回 順位
1 男性は仕事をし家計を支えるべきだ		48.7	2	1 男性は仕事をし家計を支えるべきだ		44.9	2
2 女性には女性らしい感性があるものだ		45.7	1	2 女性には女性らしい感性があるものだ		43.1	1
3 女性は感情的になりやすい		35.3	4	3 女性は感情的になりやすい		37.0	3
4 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		34.0	3	4 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		33.2	4
5 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		33.8	5	5 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い		27.2	-
6 女性には弱い存在なので、守られなければならない		33.1	-	6 女性には弱い存在なので、守られなければならない		23.4	-
7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ		30.4	7	7 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ		21.6	5
8 男性は人前で泣くべきではない		28.9	6	8 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		21.5	10
9 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い		28.6	-	9 組織のリーダーは男性の方が向いている		20.9	8
10 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ		28.4	8	10 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい		20.9	8
11 家事・育児は女性がするべきだ		27.3	9	11 家事・育児は女性がするべきだ		20.7	7
14 家を継ぐのは男性であるべきだ		25.4	10	12 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ		20.3	6

▼調査結果のポイント

- 今回の調査結果の主なポイントは、以下のとおり。（※前回調査は令和3年度に実施）
 - ・性別役割について、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合は、前回調査結果とほぼ同様に男性のほうが高い結果となっている。
 - ・全項目平均では、性別役割の「意識」は男性が高い一方で、直接言われた・言動や態度から感じた「経験」は女性のほうが多い。
 - ・職場の役割分担に関する項目において、20代男性で「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が高いものが多いとみられる。

▼対象・調査設計

【対 象】全国男女20-60代 10,906人（男性5,452人 女性5,384人 その他70人）

【調査設計】全国47都道府県を性別、年代（20代～60代）で分け、均等に回収するサンプリングとし、測定項目を追加し41項目とした。

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた取組①

●性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）調査研究「チェックシート・事例集」の作成

○性別による無意識の思い込みについて気づきの機会を提供し、解消の一助とするため作成。（令和3年度）

○令和3年9月に公表した「令和3年度 性別による無意識の思い込み調査研究 調査結果」の調査項目や自由回答から、職場、家庭、教育、地域・コミュニティ、その他とシーンごとのチェック項目を選定。

○事例集では、チェックシートで選定したチェック項目をシーンごとに整理し、調査結果のデータ及び調査で得られた自由回答を経験者の声として掲載し、その解説を記載することとした。

チェックシート・事例集はこちら↓

「令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」（内閣府男女共同参画局／2021年9月公表）

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r03.htm

●性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する「ワークショップ」の開催

目的

- ① 男女共同参画関連施策、広報業務に従事する担当職員、メディア関係者がアンコンシャス・バイアスに気づくことにより、アンコンシャス・バイアスを含んだ資料作成や情報発信を行わないよう留意する。
- ② 人事担当職員（管理職含む）がアンコンシャス・バイアスについて理解を深め、適切な人事管理・運営を行えるようにする。

▶内容

- ①全体向け講義（アンコンシャス・バイアス調査結果概要等を踏まえ、問題共有や課題の分析）
- ②グループディスカッション（自組織の取組事例の紹介、現状と課題の共有など）
- ③発表、意見交換

▶開催形式

オンライン開催

※令和4年度（計5回）：地方公共団体向け2回、企業向け2回、メディア向け1回

▼チェックシート

■無意識の思い込み - チェックシート -

Q あなたの性別は、当てはまるものを□内にチェック「✓」を入れてください。

☐ 男性 ☐ 女性 ☐ その他

●チェック項目①「Yes」と思う箇所の□部分にチェック「✓」を入れてください。

- ☐ A ①仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が高い
☐ B ②親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割
☐ B ③女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない
☐ A ④男性は人前では泣くべきではない

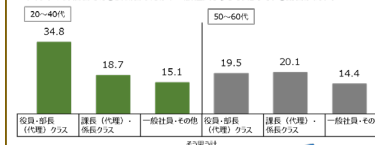
- ☐ B ⑤女性には女性らしい振舞いがあるべき
☐ A ⑥男性から残業や休日出勤をするのは当たり前
☐ A ⑦能職のリーダーは男性の方が向いている
☐ A ⑧女性の上司には威厳がある

- ☐ B ⑨PTAには、女性が参加するべき
☐ A ⑩家の親、義理の親に問わず、親の介護は女性がするべき
☐ B ⑪男性は結婚して家庭をもって一人前
☐ B ⑫家事・育児は女性がするべき

▼事例集

(1) 仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気低い

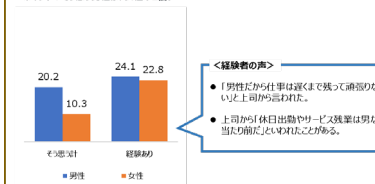
ポイント：評価者である役員の方が、一般社員よりそう思っている割合が高い。



＜経験者の声＞
 ●職場で「子どもの言い争いの発表会に父親（男性職員）が行くため、仕事を休むのは違うのではないかと、母親が言いたくないか」という話を聞いた。

(2) 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前

ポイント：そう思う男性は、女性の2倍。



＜経験者の声＞
 ●「男性だから仕事は遅くまで残って帰るの当たり前」と上司から言われた。
 ●上司から「休日出勤やサービス残業は男なら当たり前」といわれたことがある。

本ワークショップの目的・到達イメージ

目的

- ①経済団体などに加盟する企業の方で広報業務に従事する担当者がアンコンシャス・バイアスに気づくことにより、アンコンシャス・バイアスを含んだ資料作成や情報発信を行わないよう留意する。
- ②人事担当（管理職含む）がアンコンシャス・バイアスについて理解を深め、適切な人事管理・運営を行えるようにする。

到達イメージ

性別役割意識をはじめとするアンコンシャス・バイアス、意識的・自覚的に適切な対応ができるよう



性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた取組②

●性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた「普及啓発用動画」の制作

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた情報発信の取組を強化することを目的として、チェックシート・事例集の内容を踏まえた「普及啓発用動画」を制作し、内閣府男女共同参画局公式YouTube等で公開（令和4年度）

動画はこちらから↓

「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画」

<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/movie.html>

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生



【全体版】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画

【シーン：家事・育児は女性がするべきだQ】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画

【シーン：共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先する...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画

【シーン：男性なら残業や休日出勤するのは当たり前...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画

【シーン：男性は仕事をして家計を支えるべきだ】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画

【シーン：仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画

●性別による固定的役割分担に捉われない「フリーイラスト」の作成

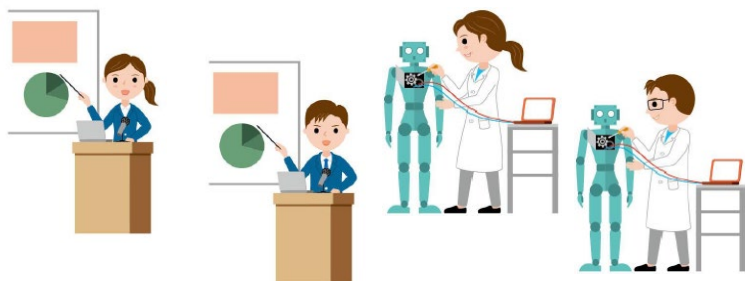
性別による固定的役割分担や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を目的として、誰もが簡単に利用できる「フリーイラスト」を作成し、無料で提供（令和3年度）

フリーイラスト素材はこちらから↓

「男女共同参画に関するフリーイラスト素材の使用について」

https://www.gender.go.jp/about_danjo/symbol/free/manual.html

職業



生活の場面



令和4年度 ダイバーシティ・マネジメントセミナー

令和4年度セミナーにおいては、「職場における無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への気づき」をテーマとし、先進企業の経営者から、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進に対する考えや職場における無意識の思い込みに気づくための取組、今後の課題等について話を聞くとともに、この分野に精通する有識者の講演を通じて、気づかぬうちに抱いている無意識の思い込みについて改めて認識を深めることとしている。経団連と共催で全国の人事担当管理職等を対象に実施予定。

【実施概要】

- 主 催：内閣府／一般社団法人 日本経済団体連合会
- 日 時：令和5年2月20日（月）10:30～12:00
- テーマ：職場における無意識の思い込み

（アンコンシャス・バイアス）への気づき

基調講演

「ダイバーシティの更なる進化を目指して
～百貨店グループの責任と挑戦～」
株式会社高島屋 代表取締役社長 村田 善郎氏

講演

「アンコンシャスバイアスを知る、気づく、対処する
～ひとりひとりがイキイキと活躍する組織づくりのために」
一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所 代表理事 守屋 智敬氏

調査研究 紹介

「令和4年度 性別による無意識の思い込み
（アンコンシャスバイアス）に関する調査研究」
内閣府男女共同参画局

- 対象者：人事・ダイバーシティを担当する管理職・担当者等
- 開催方法：オンライン開催（Zoomウェビナー）
- 参加人数：全国から1000名程度（予定）

主催 一般社団法人 日本経済団体連合会／内閣府

ダイバーシティ・マネジメントセミナー

DIVERSITY MANAGEMENT SEMINAR  オンライン開催 (Zoom ウェビナー)

2023.2.20 [月] 10:30-12:00

参加費 無料

職場における無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への気づき

働き手の就労ニーズや生き方は多様化しており、これを包摂し活かしていく企業側にも意識改革が求められています。職場における無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、経営者・管理者・同僚の誰もが、自身の経験や見聞きしてきたこと等によって無意識に形成されているものであり、これらに気づき、対処できていないことが我が国における男女共同参画の取組の進展がいまだ十分でない要因の一つとして挙げられます。

そこで今回は、「職場における無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への気づき」をテーマに、先進企業の経営者から、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進に対する考えや職場における無意識の思い込みに気づくための取組、今後の課題等について話を聞くとともに、この分野に精通する有識者の講演を通じて、気づかぬうちに抱いている無意識の思い込みについて改めて認識を深めます。セミナーを通じて、企業が多様な社員を理解し、「誰もが働きやすい職場」を整備することで、個々の社員能力を最大限発揮することを目指します。

PROGRAM

1 基調講演 「ダイバーシティの更なる進化を目指して
～百貨店グループの責任と挑戦～」

株式会社高島屋 代表取締役社長 村田 善郎氏

株式会社高島屋 代表取締役社長、慶應義塾大学法学部卒業後、1985年株式会社高島屋に入社。2011年柏店長、13年執行役員総務本部部長、15年常務取締役企画本部部長、17年代表取締役総務部長を経て、19年3月より現職。創業以来の「店長（てんざ）」の精神を胸に、お客様をはじめ社会全体を輝かにする経営を目指し、グループを牽引する。



MURATA YOSHIO

2 講演 「アンコンシャスバイアスを知る、気づく、対処する
～ひとりひとりがイキイキと活躍する組織づくりのために」

一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所 代表理事 守屋 智敬氏

神戸大学大学院法学研究科修了後、コンサルティング会社を経て、2015年株式会社モリヤコンサルティングを設立。18年、ひとりひとりがイキイキとする社会を目指し、一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所を設立。受講者は8万人をこえ、育成した認定トレーナーは100名をこえる。22年には、がんと共に働くことを応援するための共同研究結果「がんと仕事に関する意識調査」を公表。



MORIYA TOMOTAKA

3 調査研究紹介 「令和4年度 性別による無意識の思い込み
（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」

内閣府男女共同参画局



●申込方法
こちらの URL よりお申込みください
<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0391.html>
申込締切：2月13日（月）
※募集定員 1,500人 ※事前申込・先着順



●お問合わせ先
内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室
g.josel.p6f@cao.go.jp
（一社）日本経済団体連合会 ソーシャル・コミュニケーション本部
diversity@keidanren.or.jp

地域の中小企業に関する取組

地域の中小企業に関する取組

1 女性活躍推進法

- 2022年4月から、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表の義務づけの対象が、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の企業にまで拡大。101人以上の企業も自社の女性活躍の状況を把握・分析の上、行動計画を策定し、その状況を公表することが義務付けられている。

① 自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析

※ 基礎項目（必ず把握すべき項目）

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

② 1つ以上の数値目標や取組内容を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定、公表。都道府県労働局に届出

③ 取組状況を分析した上で、自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、情報を公表

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・ 男女別の採用における競争倍率(区)
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・ 管理職に占める女性労働者の割合
- ・ 役員に占める女性の割合
- ・ 男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・ 男女別の再雇用または中途採用の実績
- ・ 男女の賃金の差異

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

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・ 男女別の育児休業取得率(区)
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

- 一般事業主行動計画の策定・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が優良である等場合にはえるぼし認定、えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合にはプラチナえるぼし認定を受けられる。
- 厚生労働省では、アドバイザーによる計画策定支援や女性活躍のための取組支援を行っている。（「民間企業における女性活躍促進事業」）

地域の中小企業に関する取組

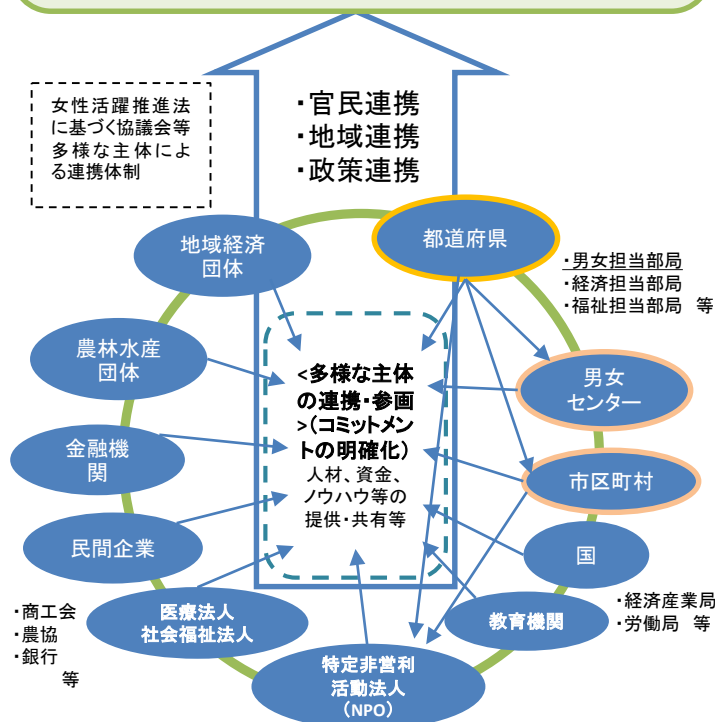
2 地域女性活躍推進交付金

(令和4年度当初予算 3 億円 + 追加措置 1.8 億円、令和4年度補正予算 6.75 億円、令和5年度当初予算案 2.75 億円)

- 女性の経済的自立を全国津々浦々で実現するためには、地域レベルでの取組を強化する必要がある。内閣府では、地域女性活躍推進交付金により、地方公共団体が行う女性の活躍促進やデジタル人材育成等の取組を支援している。

<地域における女性活躍の推進・課題解決>

- ・「地域性」を踏まえた・定量的成果目標設定・「見える化」
(新型コロナウイルスの感染拡大による望まない孤独・孤立で不安を抱える女性や解雇等に直面する女性をはじめ様々な困難・課題を抱える女性に対する支援、ポストコロナを見据えた女性デジタル人材の育成、女性の登用拡大等)



【交付金メニュー】

(1) 活躍推進型 (補助率: 1/2)

女性役員・管理職を育成するための研修、企業経営者の意識改革のためのセミナー、地域女性ロールモデル事業への支援。

(2) デジタル人材・起業家育成支援型 (補助率: 3/4)

ジェンダーの視点を踏まえ、地方公共団体の経済担当部局や商工会議所等との連携・協働による真に効果の高い、女性デジタル人材や女性起業家を育成するためのセミナーや就労につなげる相談、ネットワークづくり等のマッチング支援や伴走型支援。

(3) 寄り添い支援・つながりサポート型 (補助率: (A) 1/2、(B) 3/4、(C) 1/2)

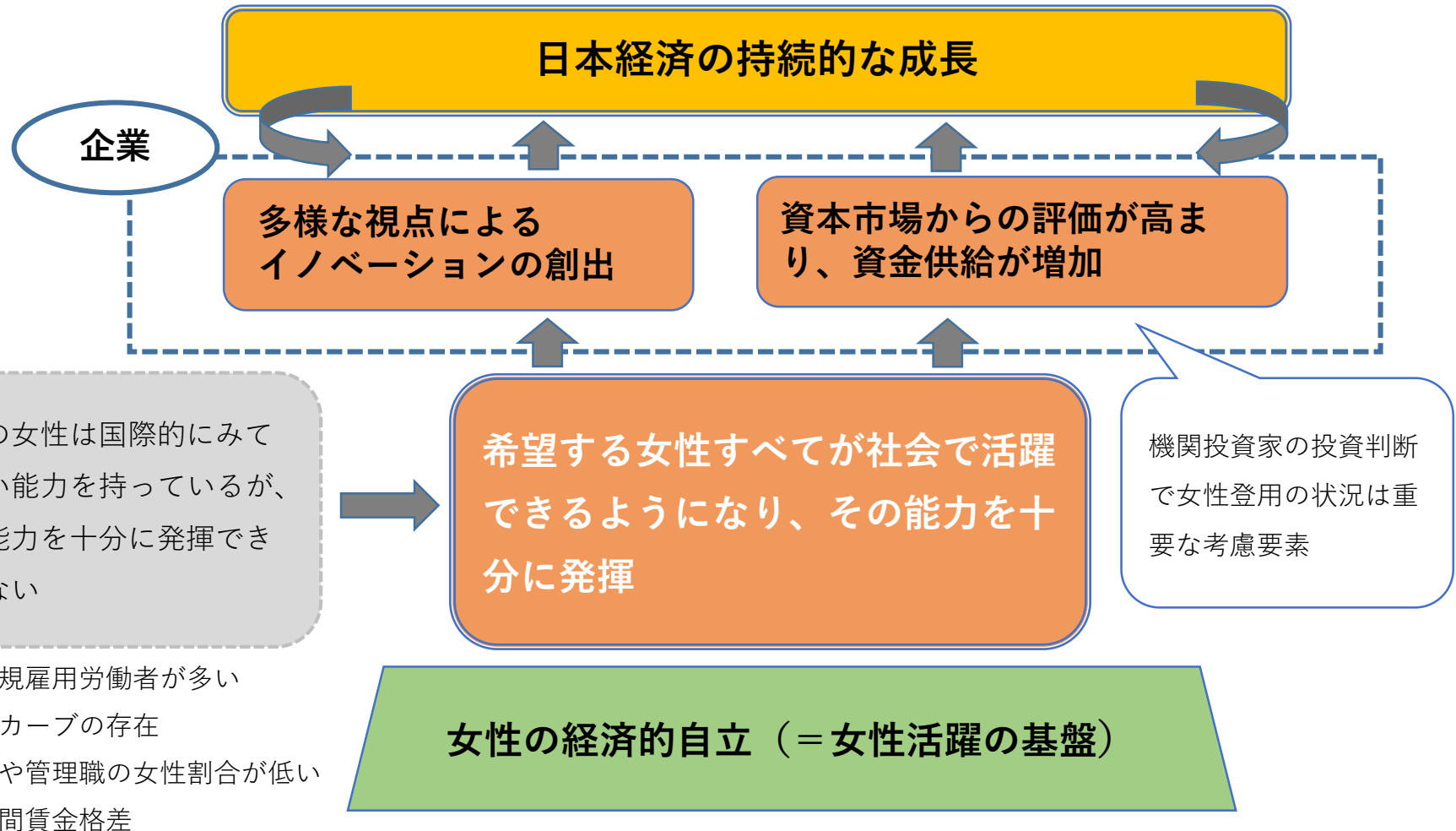
様々な課題・困難を抱える女性に寄り添った相談支援、孤独・孤立で困難や不安を抱える女性が社会とのつながりを回復をできるようにNPO等の知見を活用した相談支援やその一環として行う生理用品の提供等の支援、男性相談事業への支援。

- (A) 寄り添い支援型プラス
- (B) つながりサポート型
- (C) 男性相談支援型

議論の進め方について

女性活躍と経済成長（イメージ図）

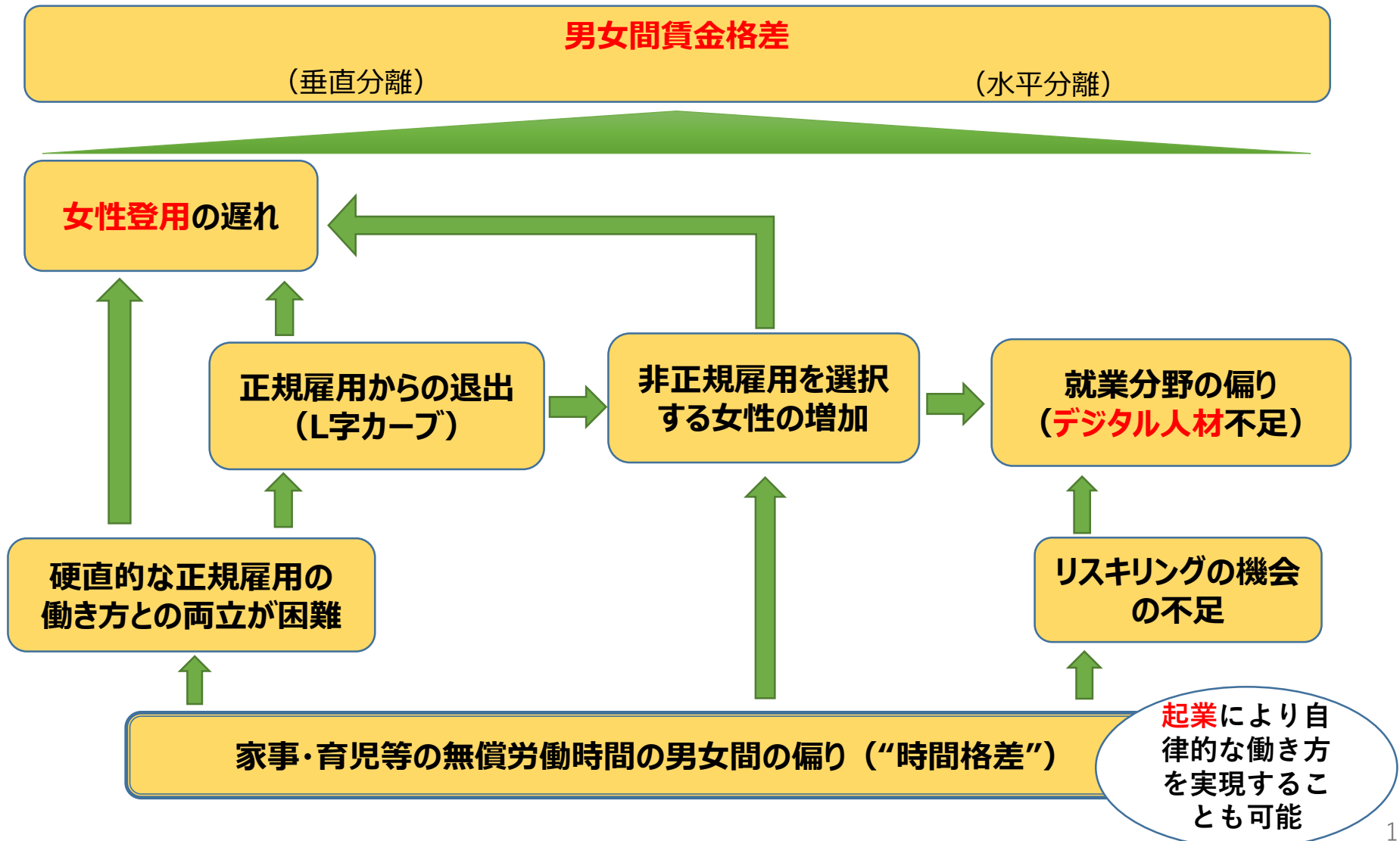
女性活躍の基盤となる女性の経済的自立の実現に向けたこれまでの取組を更に進めるとともに、企業による女性登用の拡大を後押しする取組を強化することによって、希望する女性すべてが社会で活躍できるようになり、企業を中心にその能力を十分に発揮することで、多様な視点によるイノベーションの創出が起こり、資本市場からの資金供給が増加して、日本経済の持続的な成長につながる。



男女の“時間格差”から派生する構造的課題（イメージ図）

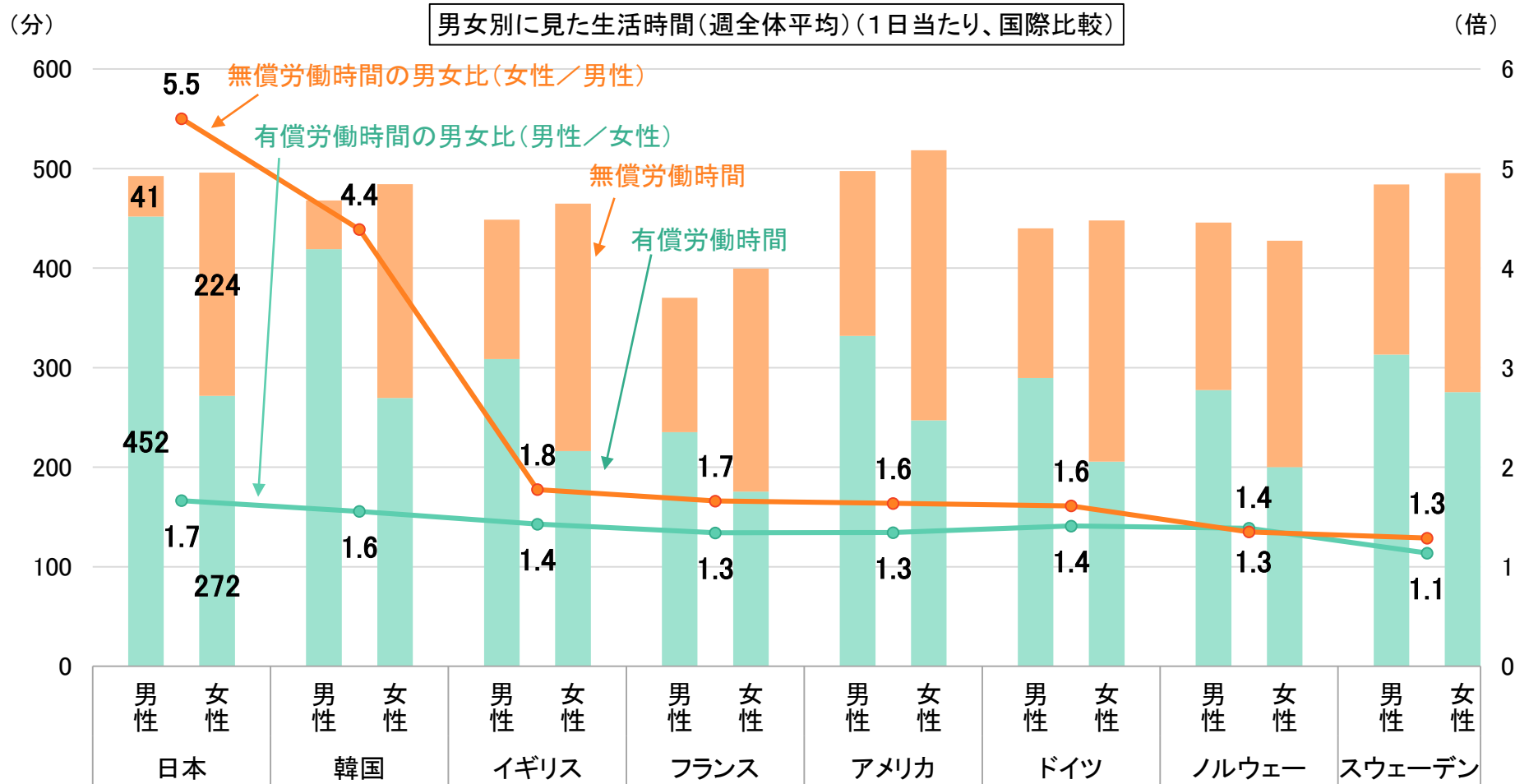
前回会議資料6で示したとおり、男女格差の要因は複合的かつ重疊的であるが、これまでの会議でもご指摘のあった男女間での無償労働時間の大きな偏りを起点にして、そこから派生する課題を簡略化して図示すると以下ようになる。我が国における無償労働時間の偏りは、国際的にみても大きな課題であり、それを克服し、また克服する途上で女性活躍を実現する方策について検討する必要がある。

※ 赤字は本検討会の主要検討テーマ



(参考) 男女別に見た生活時間 (週全体平均) (1日当たり、国際比較)

男女別に1日当たりの生活時間(週全体平均)をみると、有償労働時間は男性が女性の1.7倍と諸外国と大差ないものの、無償労働時間は女性が男性の5.5倍となっており、欧米諸国が1.5倍程度であるのと比べて偏りが著しく大きい。



(備考) 1. OECD「Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)」より作成。

2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。

3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。

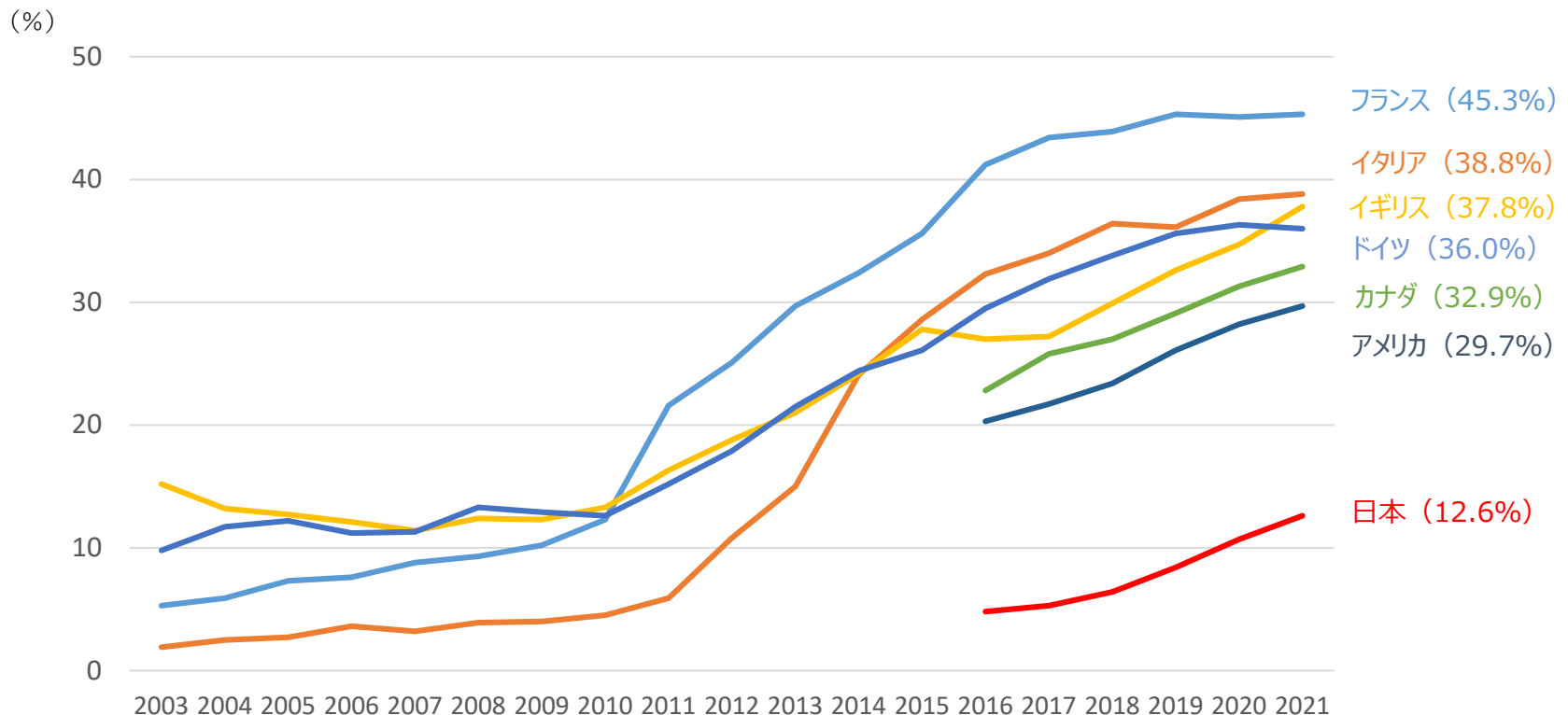
4. 日本は2016年、韓国は2014年、イギリスは2014年、フランスは2009年、アメリカは2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。13

議論の進め方について

(議論の進め方)

- ◆ 女性活躍のための取組は一朝一夕には成らず、中長期的な視点を持つ必要がある。しかしながら、日本の女性活躍の取組は徐々に進んできているものの、国際的にみると後塵を拝していることは否めない。このため、我が国における女性活躍を加速度的に進め、経済成長との好循環を実現するため、①**今後の議論においては、短期的に効果を出すことを意図した方策をまずは検討しつつ、②それとは区別した上で中長期的な視点をもって取り組むことが求められる方策についてもあわせて検討していただくこと**としたい。

(参考) 各国の企業役員に占める女性比率の推移



(出典) OECD" Social and Welfare Statistics"

※ EUは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2,900社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。

(本日は議論いただきたいこと)

- L字カーブの解消、女性の登用拡大、男女間賃金格差の解消に向け、現行の各種制度※も踏まえつつ、企業が数値目標を定めることが有用な項目は何か。また、企業がそれらを含む女性活躍に関する目標を設定し、その取組状況を開示することを促すためにどのような方策が考えられるか。 ※次ページ参照
- 女性登用を進めるため、年功序列型の賃金体系などの従来の日本型雇用慣行や働き方、また、それらを前提とした人事評価や登用基準から脱する取組を横展開するためにはどのような方策が考えられるか。
- 地方に多く存在する中小企業に対するアプローチはどのようにすべきか。前回までのご議論及び現行の取組を踏まえて、さらに取り組むべき方策はどのようなものが考えられるか。
- 「スタートアップ育成5か年計画」の内容も踏まえ、よりスピード感を持って女性による起業を促進するためにどのような方策が考えられるか。

(参考) コーポレートガバナンス・コード

補充原則2-4① 上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

(参考) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の目標設定項目

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の配置の状況 ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況 ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異 ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況 ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（派遣労働者の場合は雇入れの実績） ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況 ・男女の賃金の差異	・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績 ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況 ・雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況 ・有給休暇取得率