



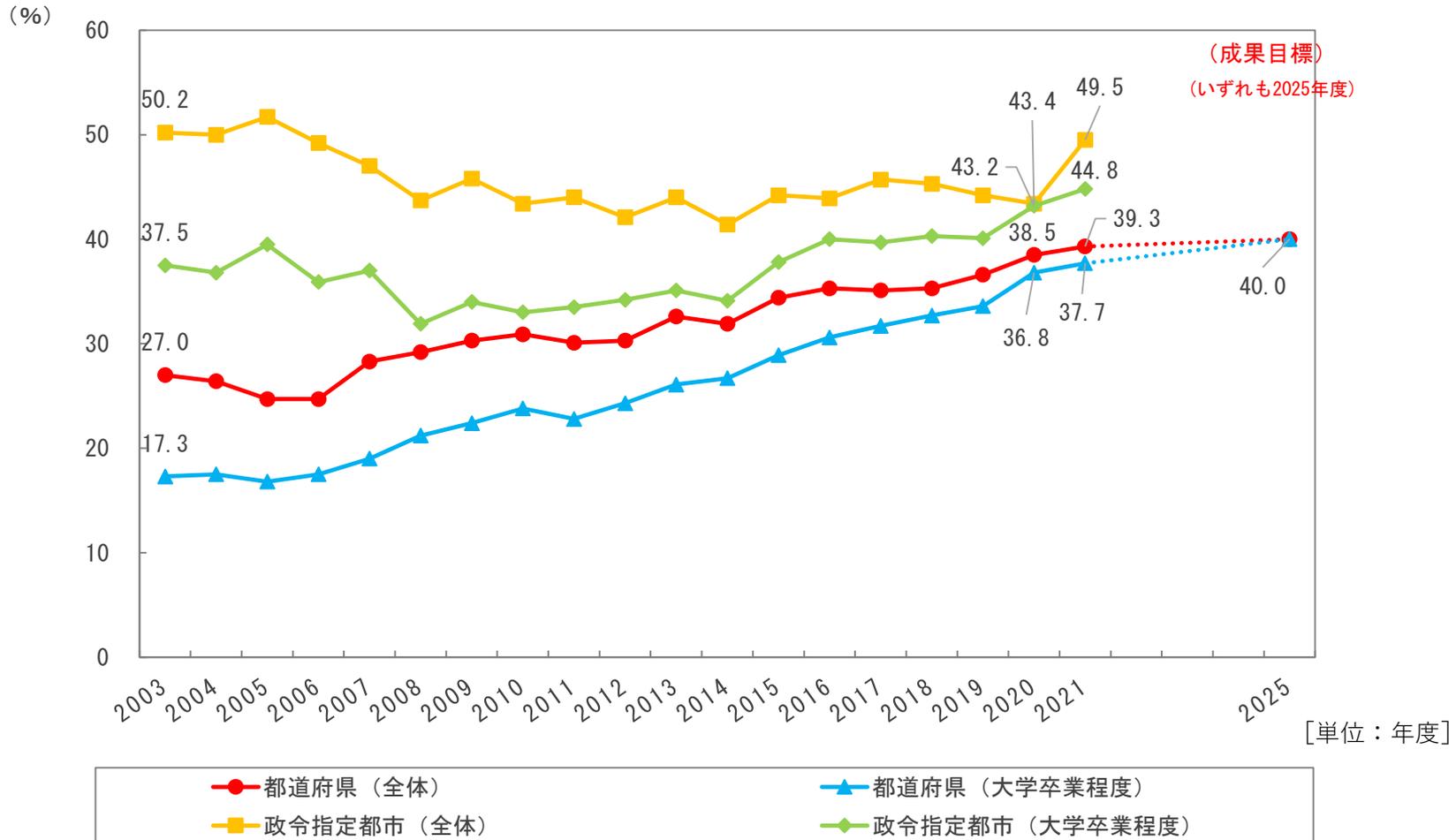
# 事務局提出資料

令和5年3月24日  
内閣府男女共同参画局

# 地方公務員における男女共同参画の状況

## ① 採用者に占める女性割合

2021年度の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は、都道府県では、全体で39.3%、うち大学卒業程度で36.8%となり、第5次男女共同参画基本計画における2025年度末までの成果目標に迫っている。地方公共団体における女性職員の活躍は団体の経営戦略上重要であるとともに、地域で率先垂範する役割を果たす意味でも重要である。

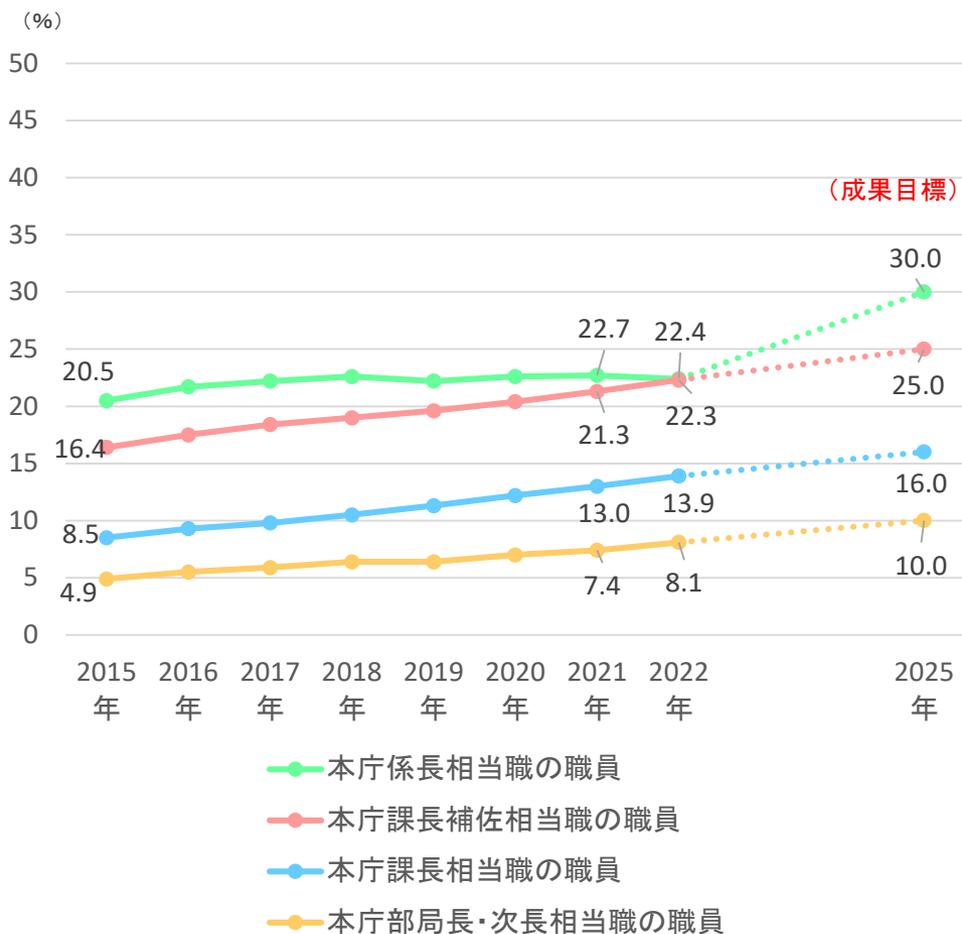


(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。  
2. 採用期間は、各年4月1日から翌年3月31日。

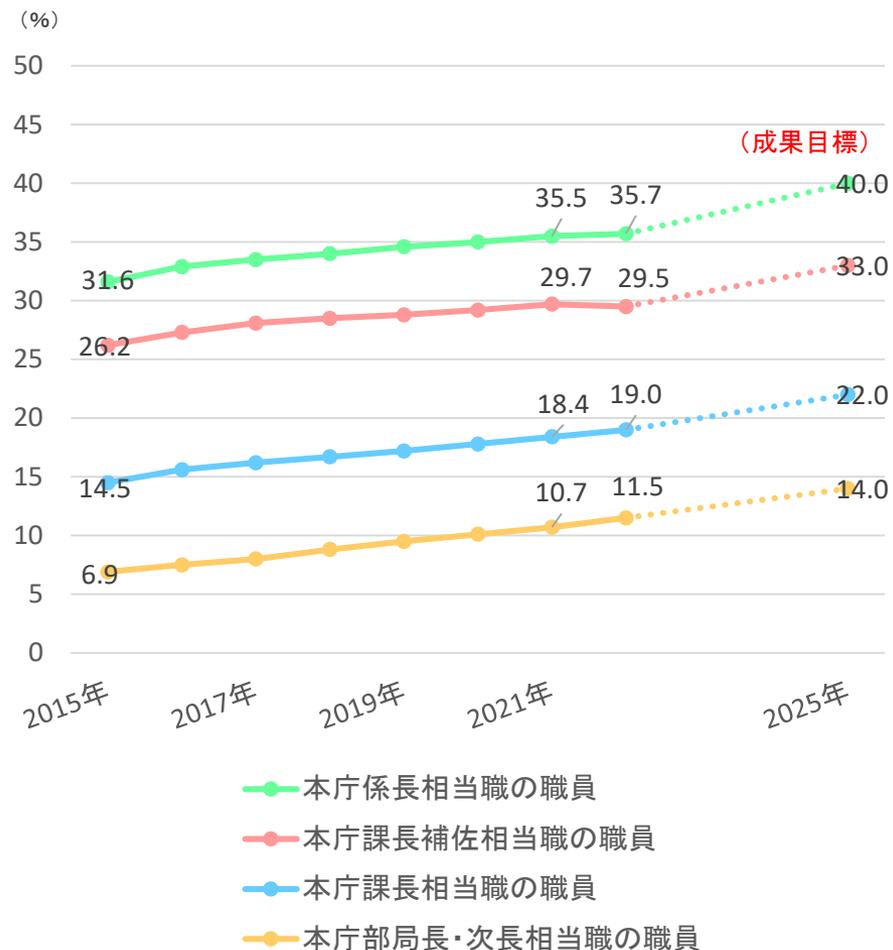
# 地方公務員における男女共同参画の状況

## ② 女性の登用状況（各役職段階に占める女性割合）

### 【都道府県職員】

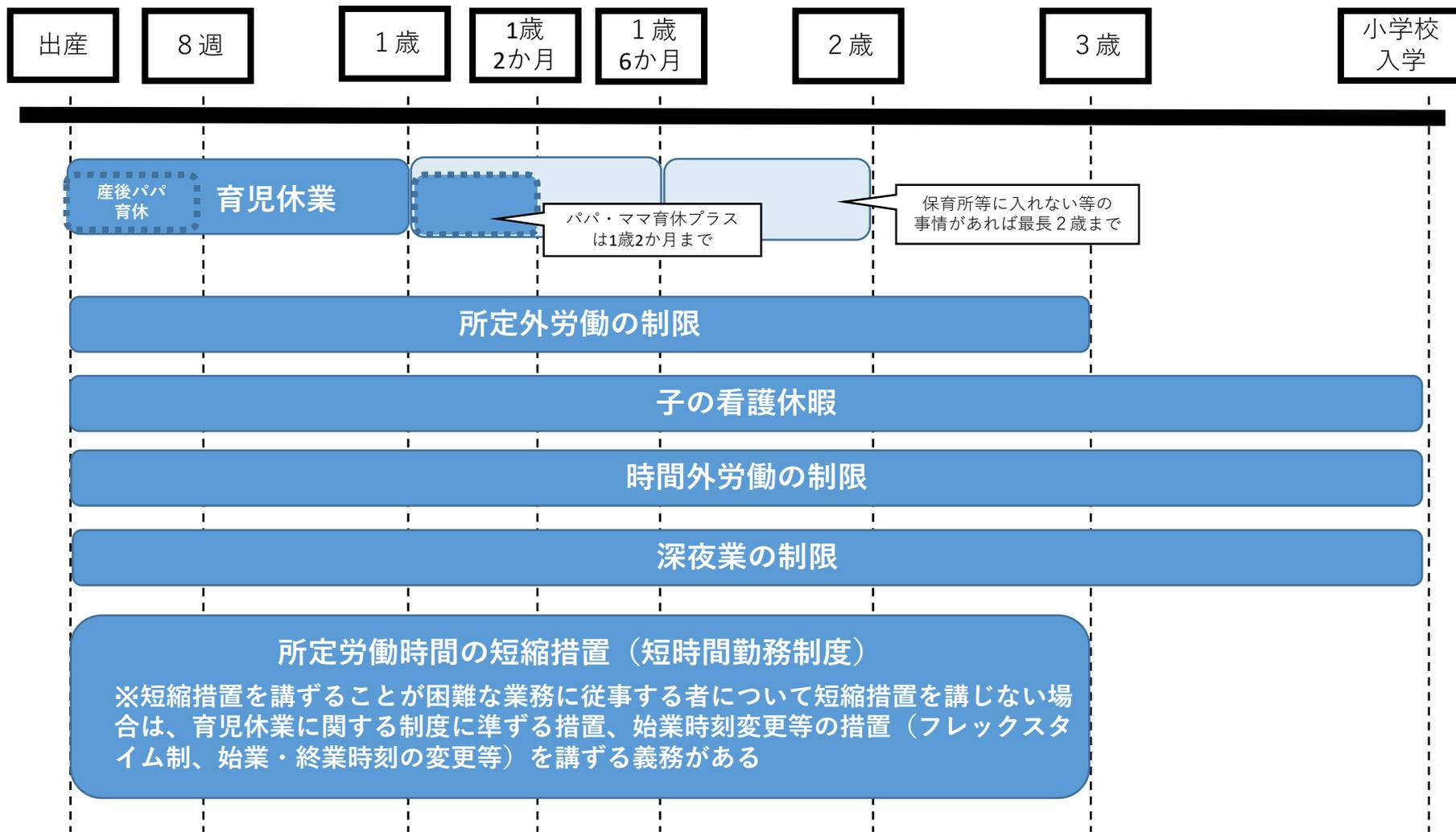


### 【市区町村職員】



(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。  
 2. 原則として各年4月1日現在であるが、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。

# 育児・介護休業法に基づく制度の概要（育児関係）



※ 使用者には、労働者の区分に応じて以下の必要な措置を講ずる努力義務が課せられている。

- ① 1歳未満の子を養育する労働者で育児休業をしていない労働者：始業時刻変更等の措置
- ② 1歳から3歳未満の子を養育する労働者：育児休業に関する制度、始業時刻変更等の措置
- ③ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者：育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、短時間勤務制度、始業時刻変更等の措置

# 育児・介護休業法の改正と情報開示

厚生労働省「育児・介護休業法改正のポイントのご案内」を一部改変して作成

男女とも仕事と育児を両立できることを目的とし、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化、育児休業の取得状況の公表義務化などを内容とする育児・介護休業法の改正が行われ、2022年4月から順次施行されている。

令和4年4月1日施行

## 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

### ● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

### ● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関し、以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければならない。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

## 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正前

（育児休業の場合）

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない



令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

※無期雇用労働者と同様の取扱い

（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

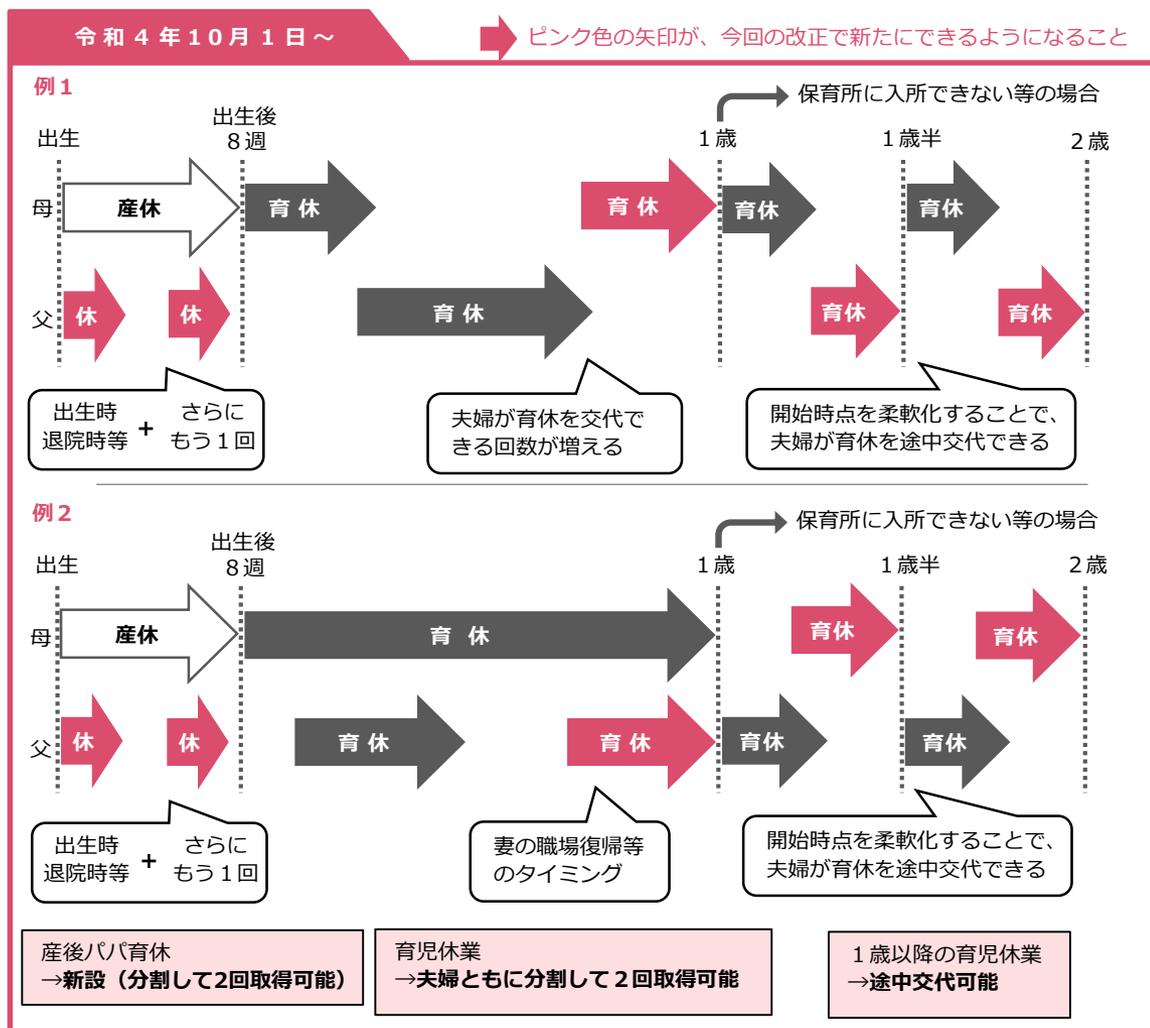
# 育児・介護休業法の改正と情報開示

令和4年10月1日施行

## 3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

## 4 育児休業の分割取得

	産後パパ育休 (R4.10.1~) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1~)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能（初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能（取得の際にそれぞれ申出）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能



# 育児・介護休業法の改正と情報開示

令和5年4月1日施行

## 5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況※**を年1回公表することが義務付けられる。

※ 男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」

### その他の育児休業の取得状況に関する開示制度

○女性活躍推進法に基づく一般事業主の情報公表項目の一つに「男女別の育児休業取得率」が含まれている。

#### 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
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績（区）（派）
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ・男女の賃金の差異（全・正・パ有）

#### 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**（区）
- ・労働者の一月あたりの平均残業時間
- ・労働者の一月あたりの平均残業時間（区）（派）
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率（区）

※ 上記のほか、「雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する社内制度の概要」を公表することも可能。

※ 一般事業主行動計画策定に当たって行う状況把握項目及び計画に定める数値目標に関する項目では、育児休業に係るものとして「男女別育児休業取得率及び平均取得期間」が挙げられている。

○企業内容等の開示に関する内閣府令が本年1月に改正され、育児・介護休業法又は女性活躍推進法に基づき男性の育児休業取得率等を公表する場合は、投資家の投資判断に必要な情報として、有価証券報告書においても記載をすることが義務づけられた。

# 育児・介護休業法の改正と情報開示

金融庁では、投資家やアナリスト、企業が参加して開示に関する勉強会を開催し、議論された開示の好事例をとりまとめ公表している。男性の育児休業取得率についても、こうした好事例を参考にして、有価証券報告書による開示（投資家の投資判断に必要な情報の開示）が進むことが期待される。

## 「サステナビリティ情報」2. 「社会（人的資本、多様性等）」の開示例

2-1

### ● ● 株式会社 丸井グループ (1/3) 有価証券報告書 (2022年3月期) P11-16 経営 人材 多様性

金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」より抜粋

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

#### ■ 人的資本経営の取り組み

当社グループでは「人の成長＝企業の成長」という理念のもと、継続的な企業価値向上をめざし、2005年より17年間にわたり企業文化の変革に取り組んできました。企業文化の変革に向けて、「企業理念」「対話の文化」「働き方改革」「多様性の推進」「手挙げの文化」「グループ間職種変更異動」「パフォーマンスとバリューの二軸評価」「Well-being」等の施策を同時進行で進めてきました。

#### <企業文化変革のための取り組み>

##### 1) 企業理念

当社グループの人的資本経営は「人の成長＝企業の成長」という経営理念が根本となっています。この理念について、働く理由や会社に入って成し遂げたいことなどを対話の場を設けて話し合うことで、会社のパーパスと個人のパーパスのすり合わせを行い、10年以上で4,500名以上の社員が参加しました。その結果、理念を共有できない人が退職したことで一時的に退職率は上がりましたが、その後、退職率（定年退職者を除く）は約3%前後の低水準で定着しています。また、入社3年以内の離職率は約11%と世の中の平均を大きく下回る水準で推移しており、会社と個人との「選び選ばれる関係」の基盤が構築されています。

##### 2) 対話の文化

かつての一方通行から、双方向のコミュニケーションを通じた「対話の文化」が醸成されてきました。「1. 安全な場宣言から始める」「2. 特に目的を定めない」「3. 結論を求めない」「4. 傾聴する」「5. 人の発言を受けて発言する」「6. 人の意見を否定しない」「7. 間隔を置いて熟成させる」の7つの目安に沿って、会議やミーティングは必ず対話を交えて行われています。

##### 3) 働き方改革

働きやすい環境の実現のみならず、仕事の本質を「時間の提供」から「価値の創出」と考える企業文化の転換をめざしています。社員によるプロジェクト活動の結果、2008年3月期には月間11時間だった1人当たり残業時間は、2022年3月期には約4.5時間まで大幅に減少しました。

##### 4) 多様性の推進

2014年から「男女」「年代」「個人」の3つの多様性を掲げ、組織改革を推進しています。「男女」の多様性については、2014年3月期から女性活躍推進のプロジェクトをスタートし、「女性イキイキ指数」という独自のKPIを掲げて取り組みを進めた結果、2022年3月期には男性社員の育児取得率が4年連続で100%を達成し、さらに女性の上位職志向も64%まで向上しました。2022年3月期からは新たに「男性の産休取得」と「男女の性別役割分担の見直し」を目標に掲げ、より本質的な取り組みにも着手しています。

#### ◇女性イキイキ指数（抜粋）

	14年3月期	22年3月期	26年3月期
女性リーダー比率	20	32	40
女性の上位職志向	41	64	75
男性の育児取得率100%の維持	14	100	100
男性の産休取得率(8週以内)	—	51	80
新設 「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分担意識を見直すことに、共感する人の割合	—	48	50
家庭における男性の家事・育児の分担割合	—	35	35

#### 5) 手挙げの文化

10年以上にわたり、社員が自ら手を挙げて参画する「手挙げの文化」づくりを進めてきました。手挙げの文化の目的は、社員一人ひとりの自主性を促し、自律的な組織をつくり、イノベーションを創出する企業になることです。「公認プロジェクト・イニシアティブ」「中期経営推進会議」など、幅広い手挙げの機会を設け、2022年3月期には、自ら手を挙げて参画した社員の割合は約8割に達しました。

#### ◇手挙げで参画できる取り組み

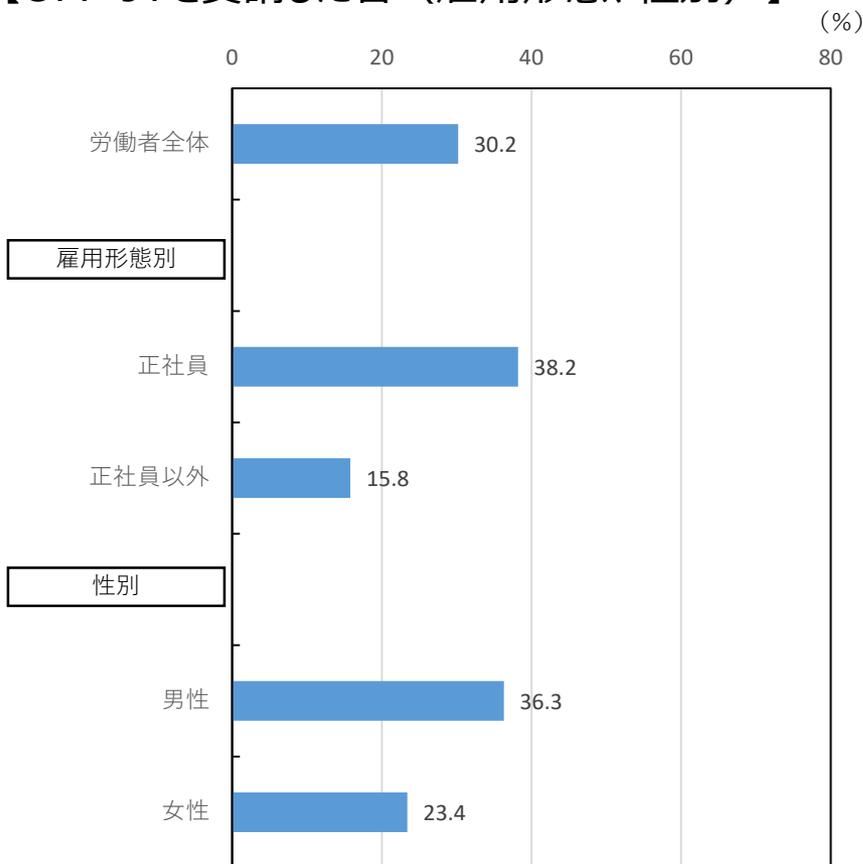


- 人的資本経営の取り組みについて、離職率、1人当たり残業時間、育児取得率等の定量的な情報を含めて具体的に記載するとともに、多様性の推進については、「女性イキイキ指数」という独自のKPIを掲げた取り組みについても具体的に記載

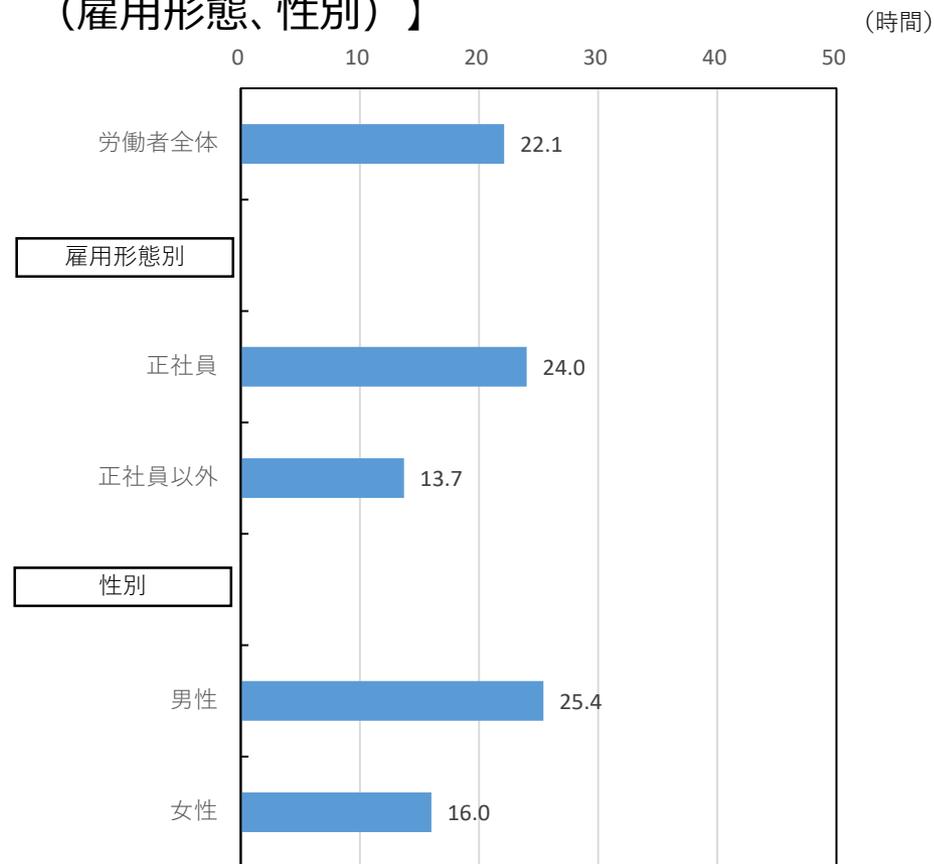
# Off-JTの受講状況

令和2年度にOFF-JTを受講した労働者全体の割合は30.2%であり、正社員では38.2%、正社員以外では15.8%と、正社員以外の受講率は正社員を大きく下回っている。男女別に受講率をみると、男性の36.3%に対し、女性は23.4%と、女性の受講率が大きく下回っている。平均延べ受講時間（推計）でみると、労働者全体では22.1時間であり、正社員（24.0時間）に対して正社員以外（13.7時間）が少なくなっている。男女別にみると、男性（25.4時間）に比べ、女性（16.0時間）が少なくなっている。

## 【OFF-JTを受講した者（雇用形態、性別）】



## 【OFF-JTを受講した者の平均延べ時間（推計）（雇用形態、性別）】



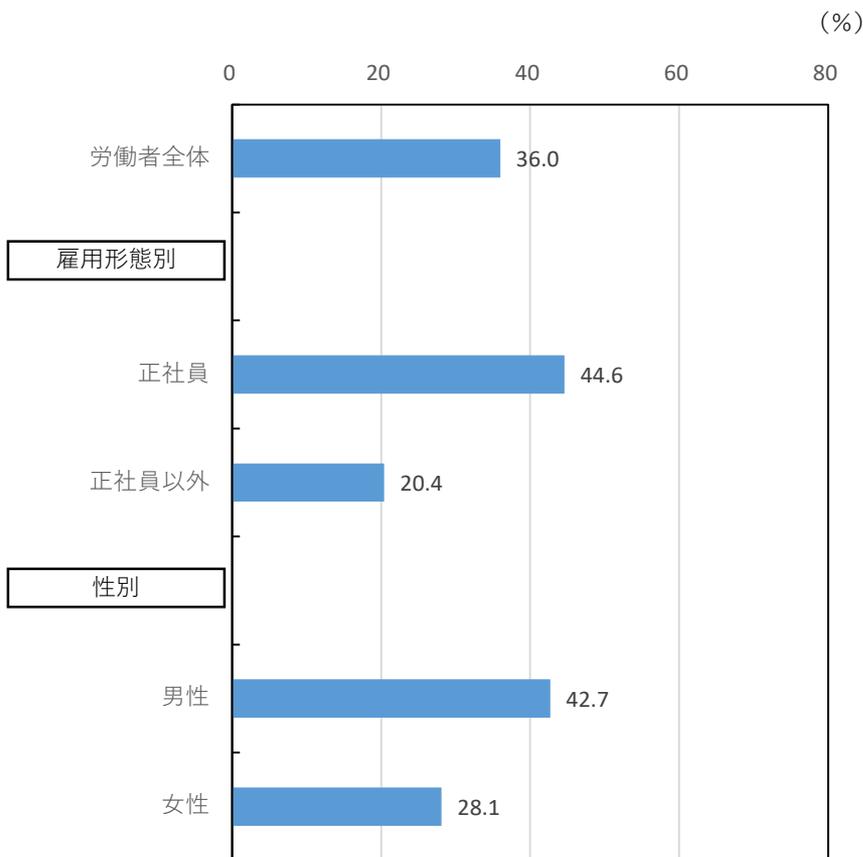
- (備考) 1. 厚生労働省令和3年度「能力開発基本調査（個人調査）」より。  
2. OFF-JTとは、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含む。

# 自己啓発の状況

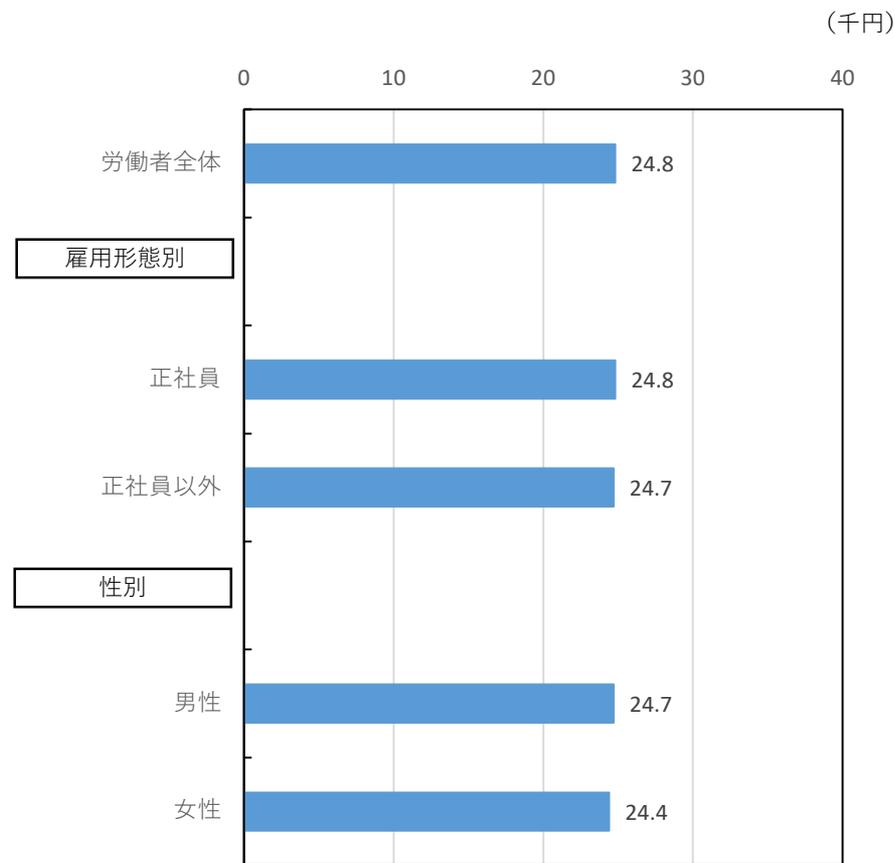
令和2年度に自己啓発を行った者は、労働者全体では36.0%であり、正社員で44.6%、正社員以外で20.4%と、正社員以外の実施率が低くなっている。男女別にみると、男性は42.7%、女性は28.1%と、女性の実施率が低くなっている。

自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）をみると、労働者全体では24.8千円であり、雇用形態別、性別にみても、いずれも同水準となっている。

## 【自己啓発を行った者（雇用形態、性別）】



## 【自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）（雇用形態、性別）】



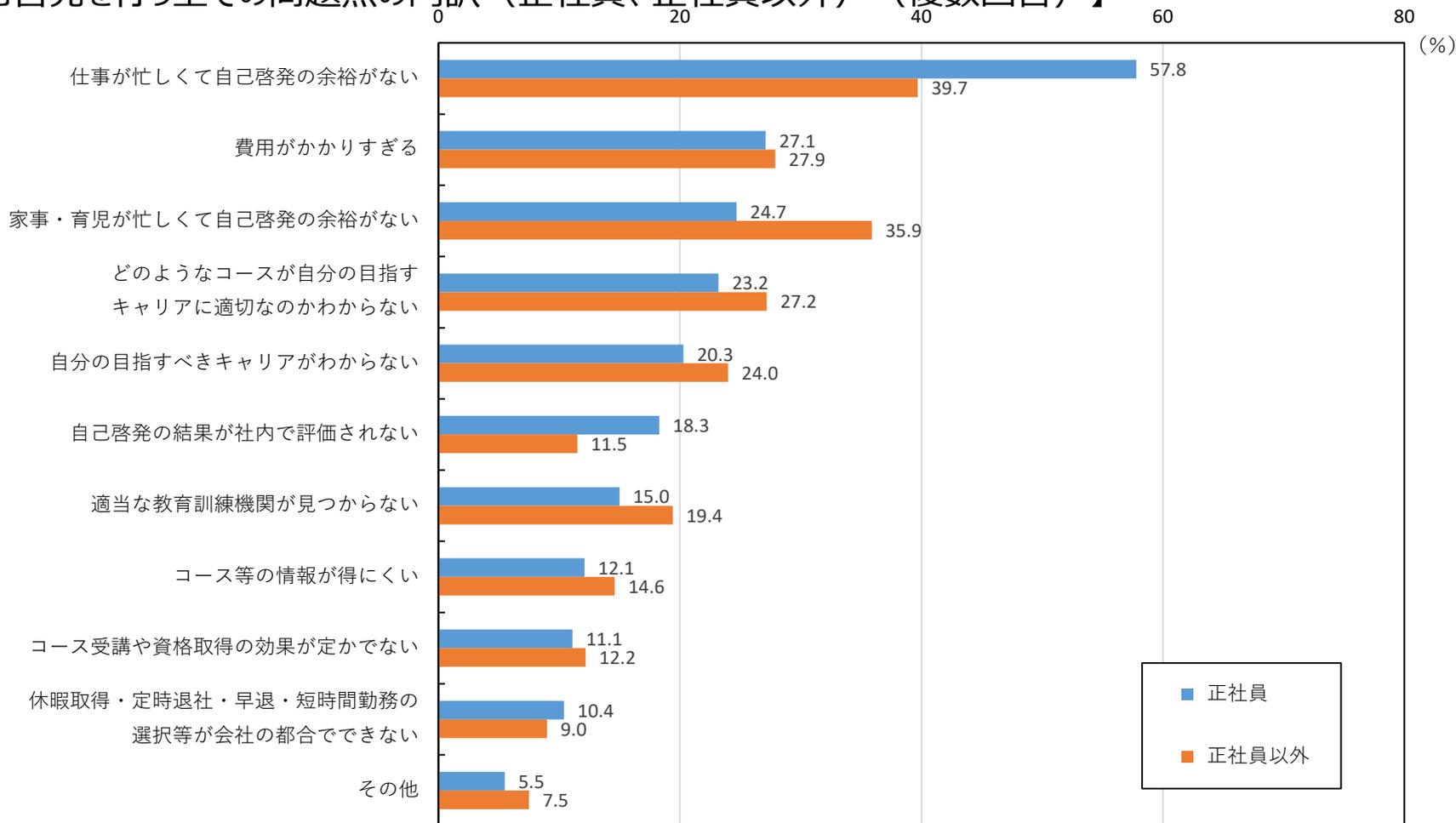
(備考) 1. 厚生労働省令和3年度「能力開発基本調査（個人調査）」より。

2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）。

# 自己啓発を行う上での問題点

自己啓発における問題点の内訳をみると、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（57.8%）、「費用がかかりすぎる」（27.1%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（24.7%）の順に高く、正社員以外では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（39.7%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（35.9%）、「費用がかかりすぎる」（27.9%）の順に高くなっている。

【自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員、正社員以外）（複数回答）】

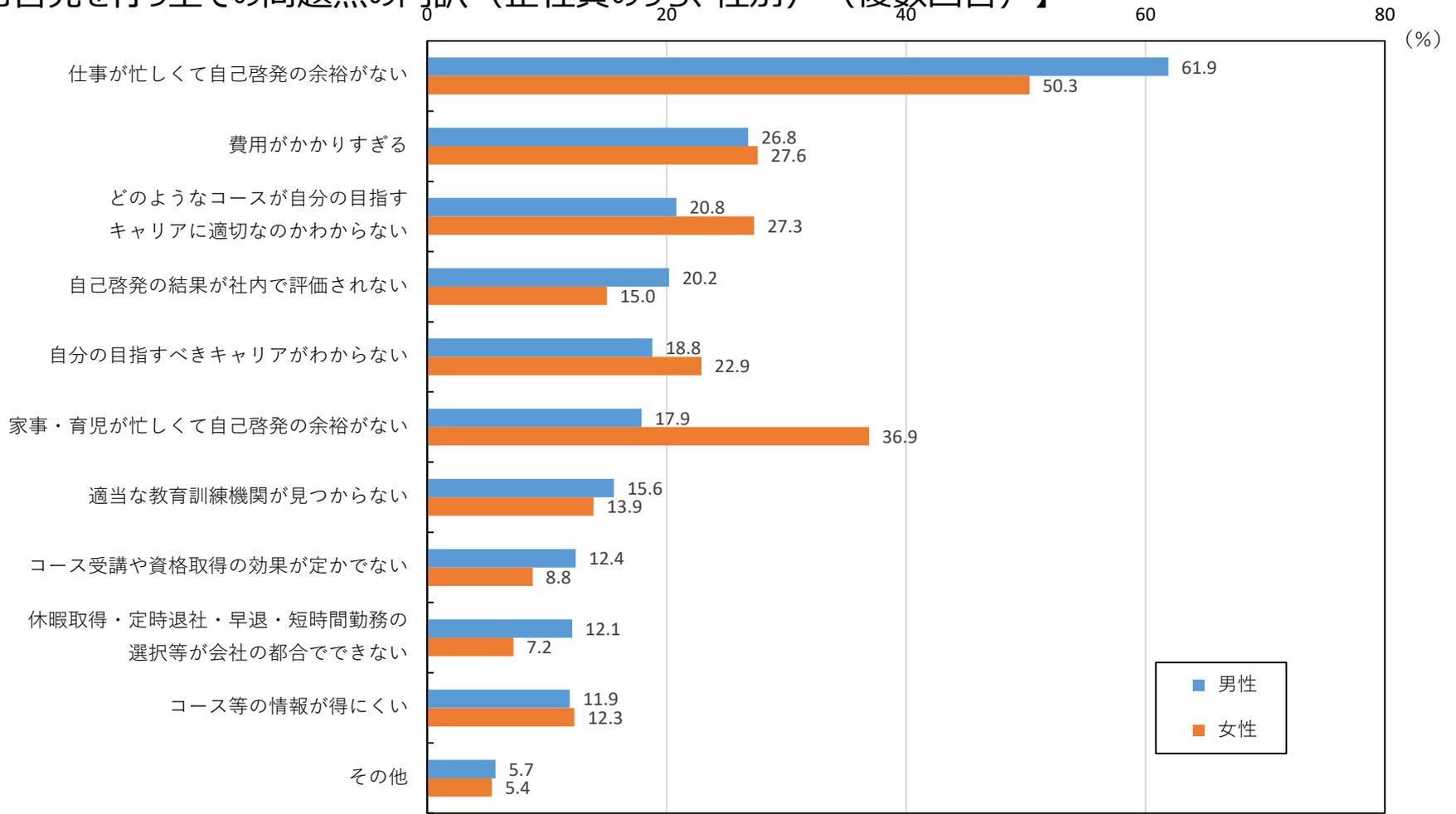


- (備考) 1. 厚生労働省令和3年度「能力開発基本調査（個人調査）」より。  
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）。

# 自己啓発を行う上での問題点

正社員の自己啓発における問題点の内訳を男女別でみると、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（男性61.9%、女性50.3%）では男性の方が高いが、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（男性17.9%、女性36.9%）では、女性の方が男性の2倍以上高くなっている。

【自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員のうち、性別）（複数回答）】



- (備考) 1. 厚生労働省令和3年度「能力開発基本調査（個人調査）」より。  
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）。

# 新しい資本主義実現会議における議論

本年2月15日に開催された第14回新しい資本主義実現会議において、「リ・スキリング・労働移動・構造的な賃上げの方向性」について議論が行われた。女性やデジタル分野など対象範囲を限定しての議論ではないことに留意が必要であるが、その際に提示された論点は以下のとおりである。

新しい資本主義実現会議  
(第14回) 資料2

## 論点

- 労働市場改革を進め、持続的に賃金が上がる構造を作り上げることが不可避ではないか。そのため、リ・スキリングによる能力向上支援、日本型の職務給の確立、成長分野への円滑な労働移動を進める、という三位一体の改革を、働く人の立場に立って進めることが必要ではないか。
- 日本企業は、平均的には獲得したスキルに応じた賃金差が小さく、スキルの高い人材が報われにくい制度となっている。日本企業と海外企業の間と同じ職務であるにもかかわらず、著しい賃金差が存在することに鑑みれば、これらの賃金格差解消が必要ではないか。
- 「新卒一括採用」「会社主導の異動」「従業員は企業から仕事を与えられるもの」「リ・スキリングが生きるかどうかは人事異動次第」といった伝統的な日本の制度を見直し、個々の職務に応じて必要となるスキルを設定し、現在のスキルとのスキルギャップの克服に向けて、従業員が上司と相談しつつ、自ら職務やリ・スキリングの内容を選択していく制度に移行する必要があるのではないか。これにより、併せて、社外から経験者採用を行う門戸を開き、内部労働市場の創設と外部労働市場とのシームレスな接続が可能になるのではないか。
- 国の学び直し支援策について、企業経由が中心となっている在職者支援を、自律的なキャリア形成を促すため、個人への直接支援中心に組み直す必要があるのではないか。他方で、事業環境の変化の下で、従業員のリ・スキリングは、企業経営側の責務であることの再確認が必要ではないか。
- 労働者の生活安定性(セキュリティ)を維持しつつ、リ・スキリングを進めるため、海外と同様、我が国についても在職期間中のリ・スキリングの強化が必要ではないか。
- 6月の指針においては、個々の企業の実情に合った職務給(ジョブ型雇用)の導入方法を類型化する必要があるのではないか。例えば、ジョブ型雇用(職務給)を一度にではなく、順次導入する。あるいは、スキルだけではなく、個々人のパフォーマンスや行動の適格性を勘案するといった導入方法も、バリエーションとして示すことに意味があるのではないか。
- 日本には国家資格としてキャリアコンサルタントがあるが、求人・求職・キャリアアップに関する労働市場の情報を共有しているわけではないので、ハローワークや民間人材会社が有する求人・転職に関する基礎的情報を共有し、コンサルティングがしやすい環境を整備すべきではないか。また、構造的賃上げを進めるためには、官のハローワークにおいても、コンサルティング機能の強化が必要ではないか。
- 労働移動に挑戦できる環境作りの視点に立つと、自己都合で離職する場合と会社都合で離職する場合の保護の差をどのようにするか、検討が必要ではないか。
- 非正規労働者の賃金を上げていくためには、同一労働同一賃金制の徹底した施行が必要であり、本年3月から本格実施される労働基準監督署による調査の効果を見て、その後の進め方を検討すべきではないか。

# 本日も議論いただきたいこと

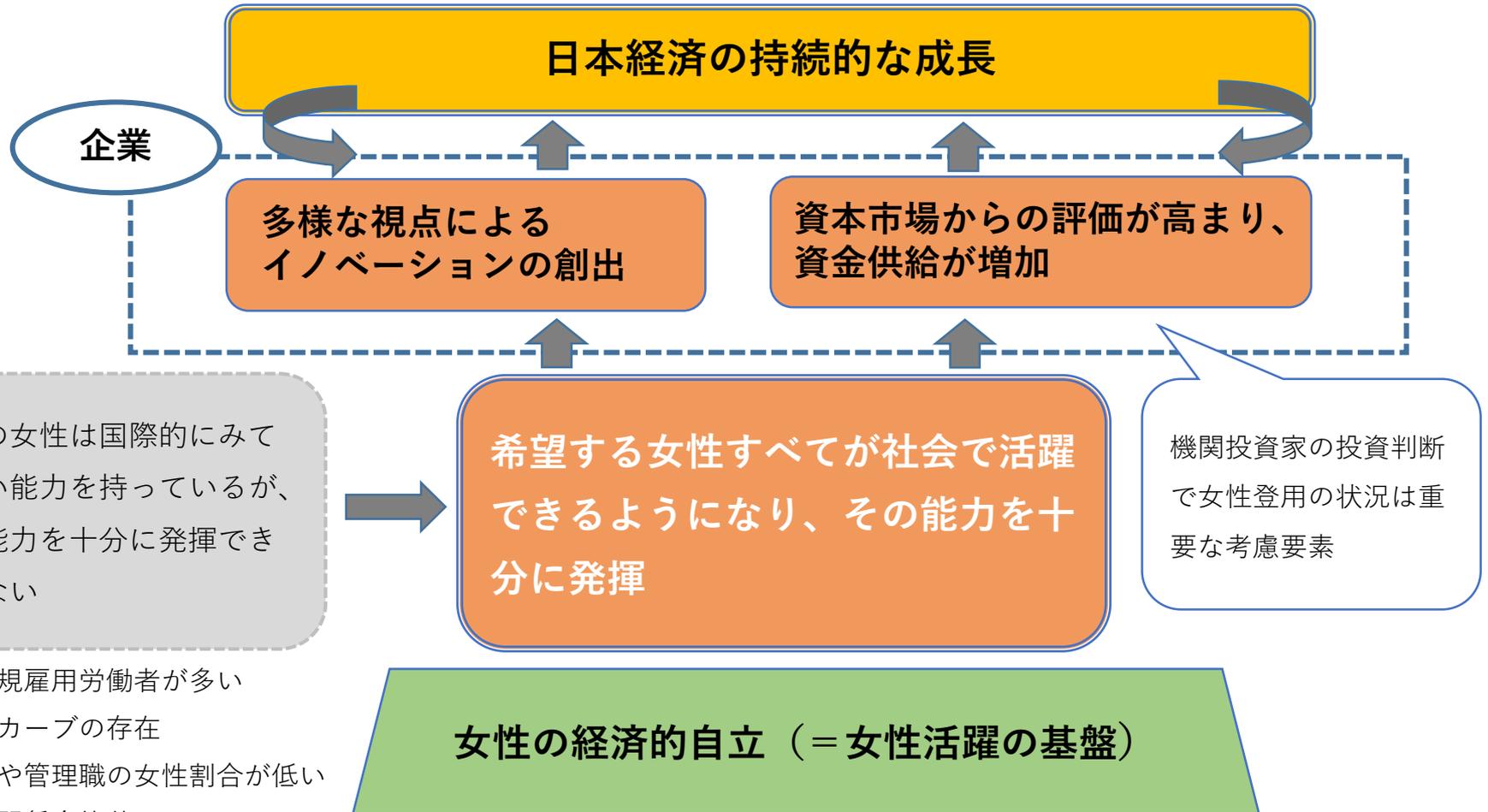
- 男女間賃金格差やL字カーブ、女性登用の遅れ等の原因となっている男女間の家事・育児時間の偏りを解消するためにどのような方策が考えられるか。
- その他、前回までの議論及び本日のプレゼンテーションを踏まえて、組織内のダイバーシティや女性登用を実現するために必要と考えられる更なる方策はあるか。
- 男女間賃金格差の解消等に向けて、女性のリスキリングを促進する必要があるが、そのためにどのような方策が考えられるか。いったん離職し再就職を目指している女性や就労を継続しつつキャリアアップを目指している女性がいるが、雇用形態も加味した上で、共通して取り組むべき方策と対象別に取り組むべき方策があるのではないか。
- 女性デジタル人材を育成し、就業を促進するために必要な方策は何か。また、デジタル分野に限らず、現状、女性の就業者が少ない成長分野への労働移動を促すために特に講じるべき方策としてどのようなことが考えられるか。
- 前回までの議論及び本日のプレゼンテーションを踏まえて、地方の中小企業における女性活躍の推進のために考えられる方策はあるか。

参考（前回提出資料）

---

# 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畳的であるが、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

