



国際的な取組を踏まえた我が国の対応、 企業における女性の採用・育成の強化等 について

令和 6 年 1 月 25 日
内閣府男女共同参画局

1． 国際的な取組を踏まえた我が国の対応について

女性・平和・安全保障（Women, Peace and Security: WPS）について

○女性・平和・安全保障（Women, Peace and Security: WPS）とは（外務省作成資料より抜粋）

- 2000年に平和・安全保障の文脈に「女性」を関連づけた初めての安保理決議第1325号が採択された。
- 紛争下において女性が受ける不均衡な影響（インパクト）を認識するとともに、女性は紛争下の性的暴力からの保護の対象であると同時に平和・安全保障の主体者と認識。
- 性差によるニーズを踏まえつつ、紛争予防・紛争解決・和平交渉・平和維持活動・平和構築・ガバナンスの全ての段階の意思決定及び主体として女性の平等で十全な参画を要請。
- 人道支援、復興におけるジェンダー主流化、女性の人権の保護及びジェンダー平等の促進を要請。



- ✓日本は決議履行のため、2015年に第1次「行動計画（2016-2018年）」、2019年に第2次「行動計画（2019-2022年）」、2023年に第3次「行動計画（2023－2029）」を策定。

○第5次男女共同参画基本計画（抜粋）

第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

女性の平和等への貢献や紛争下の性的暴力への対応

国連安保理決議第1325号等を踏まえ、女性・平和・安全保障に関する行動計画を国際機関、有識者及びNGOとも連携しつつ効果的に実施し、平和構築及び復興開発等のプロセスへの女性の参画を一層促進する。

○女性版骨太の方針2023（抜粋）

Ⅲ 女性が尊厳と誇りをもって生きられる社会の実現

（7）「女性・平和・安全保障（WPS）」への取組強化

国内の関係省庁において、WPS（Women, Peace and Security: 女性・平和・安全保障）担当官を明確に位置づけ、各国との協力を一層推進すると共に、「第3次女性・平和・安全保障行動計画」に基づく取組を着実に実施していく。

持続可能な開発目標（SDGs）実施指針の改定について

○持続可能な開発目標（SDGs）実施指針改定版〔令和5年12月19日一部改定〕（抜粋）

1 改定の趣旨

- ・SDGs 採択を受け、その後 8 年間にわたり、国内外の多様なステークホルダーによって様々な取組やルール形成の努力が続けられてきた。その過程で、人々の意識や生活様式から産業構造や金融の流れに至るまで、我が国を含む国際社会全体の経済・社会活動のあり方は急速かつ大きく変容しようとしている。
- ・人口減少や少子高齢化が加速する中、多様性と包摂性のある社会を築き、また、イノベーションを活かした社会課題の解決を通じて我が国自身の持続可能な発展と繁栄及び国際競争力の強化を実現していくため、引き続き強い決意をもって、SDGs 達成に向けた取組を強化し、加速するとともに、国際社会の SDGs 達成に向けた努力に対して最も効果的な形で更に貢献していく必要があることから、SDGs 実施指針の改定を行う。

別紙 各ステークホルダーに期待される役割

(7) ジェンダー

2030 アジェンダでは、「ジェンダー平等の実現と女性・女児のエンパワーメントは、すべての目標とターゲットの進展において死活的に重要」であり、ジェンダーの視点を「主流化していくことは不可欠」である旨明記されており、女性・女児は、多様なステークホルダーと連携しつつ、SDGs の推進に貢献していくことが強く期待されている。

また、人権の保護、ジェンダー平等の実現、女性・女児のエンパワーメントを含め、SDGs の全ての目標の達成に向けた取組において、多様なステークホルダーがジェンダーの視点を共有することが重要である。

○第5次男女共同参画基本計画（抜粋）

第 11 分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進

全国務大臣を構成員とする持続可能な開発目標（SDGs）推進本部（平成 28（2016）年5月設置）において決定された SDGs 実施指針改定版を踏まえ、SDGs 達成に向けた取組を広範なステークホルダーと連携して推進・実施する。

女性活躍・男女共同参画に関する主な国際会議における論点

■G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合(2023年6月24日～25日)

- テーマ:「コロナ禍での教訓を生かす」「女性の経済的自立」
- 成果文書として、共同声明(日光声明)を取りまとめ
※日光声明で取り上げた主な課題
 - ・女性の経済的自立・無償のケア
 - ・家事労働
 - ・ジェンダーに基づく暴力
 - ・社会の意識を変える
 - ・G7のコミットメント推進の枠組

■G20女性活躍担当大臣会合(2023年8月2日～4日 インド)

- 主要テーマ:「世代間変革を先導する女性主導の包摂的な開発」
- セッションテーマ
 1. 教育、女性のエンパワーメントへの道を変えるもの
 2. 女性のエンパワーメントのためのデジタルスキル
 3. 教育とSTEM
 4. 女性のリスクリング
 5. 新技術における女性
 6. 女性と宇宙
 7. 草の根レベルでの女性のリーダーシップ促進に向けたパートナーシップ
 8. 気候強靱化行動
 9. 文化の力と女性のエンパワーメント
 10. 女性の起業家精神と企業

■APEC女性と経済フォーラム(2023年8月20日 米国)

- テーマ:「アジア太平洋地域における女性の統合とエンパワーメントの拡大、および女性の指導的地位へのアクセスの確保」
- 議長声明では、以下の項目についてコミットメントを表明
 - ・ケアインフラの構築
 - ・ジェンダーデジタル格差の解消
 - ・気候変動への取組におけるジェンダー平等の推進
 - ・グローバルバリューチェーンにおけるジェンダー平等の促進

2. 企業における女性の採用・育成の強化について

第71回男女共同参画会議（令和5年12月25日開催）

令和5年12月25日 第71回男女共同参画会議
岸田文雄内閣総理大臣発言



（首相官邸HPより）

本日は、第5次男女共同参画基本計画の中間年フォローアップを行いました。特に、以下の3点について、取組を強化いたします。

第1に、企業等における女性の経済的自立・活躍推進です。プライム市場上場企業における女性役員比率を2030年までに30パーセントとする目標に向けた中間目標として、2025年までに19パーセントとすることを目指します。引き続き、人材の採用・育成の支援や、仕事と育児・介護の両立支援策を充実させていきます。

第2に、地域における女性活躍です。地域のニーズに応じた取組を推進するため、各地の男女共同参画センターが、研修の充実や、各地の現状分析などをきめ細やかに行えるよう、国立女性教育会館を通じた支援を進めてまいります。

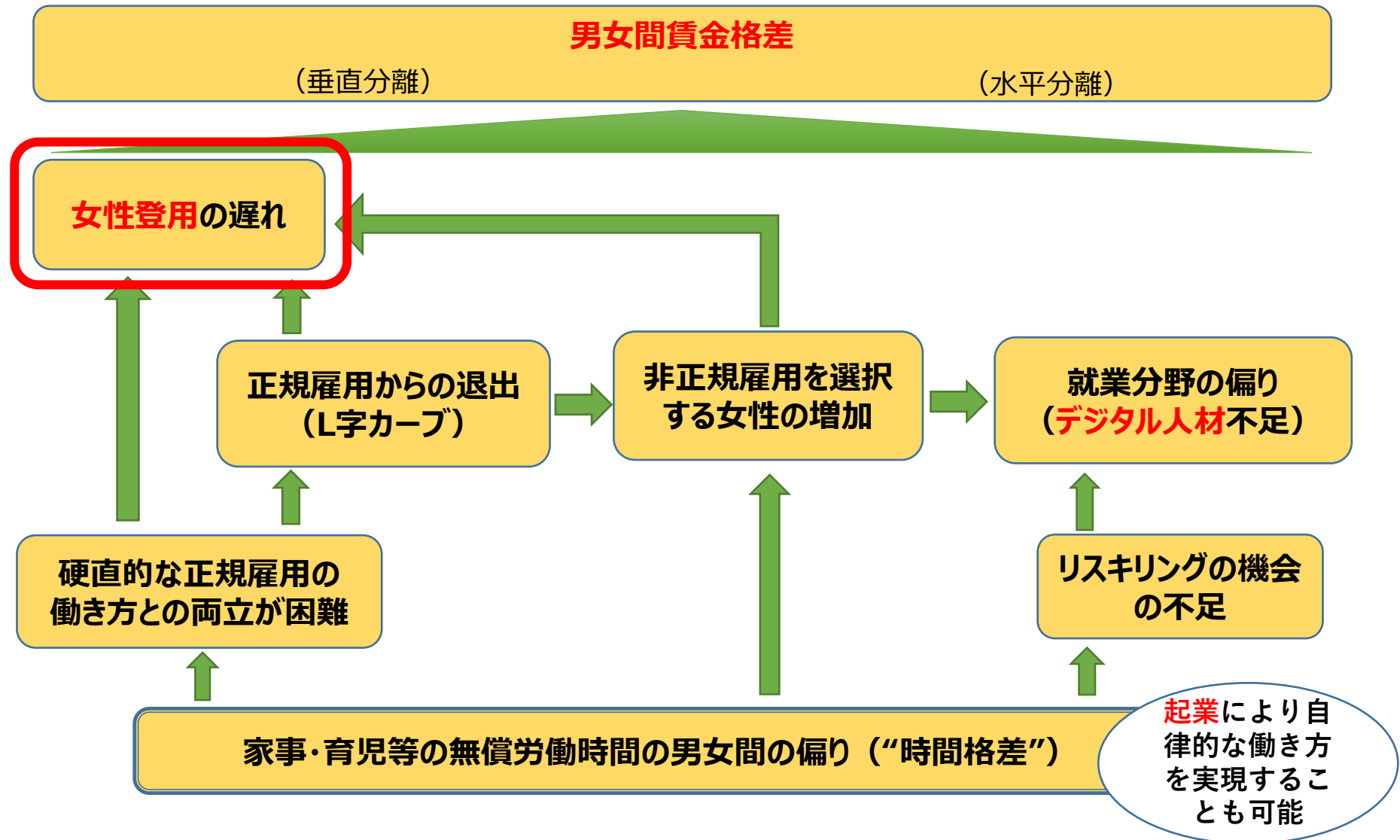
第3に、男女が共に、生涯を通じて、その尊厳が損なわれることなく、安全・安心に暮らせる社会の実現です。来年4月には、改正DV（ドメスティック・バイオレンス）法と女性支援新法が施行されます。重大な人権侵害である性犯罪や性暴力、DV等の暴力への対策を強力に進めるとともに、相談支援の充実、困難を抱える方々の支援などを、引き続き進めてまいります。

以上3点を中心に、本日のフォローアップを通じて明らかになった課題を踏まえ、来年6月をめどに策定する、女性版骨太の方針2024に、実効性のある対策を盛り込むよう、加藤大臣を先頭に、政府一丸となって、取組の具体化を進めてください。

男女の“時間格差”から派生する構造的課題（イメージ図）

女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会
提言データ集より抜粋

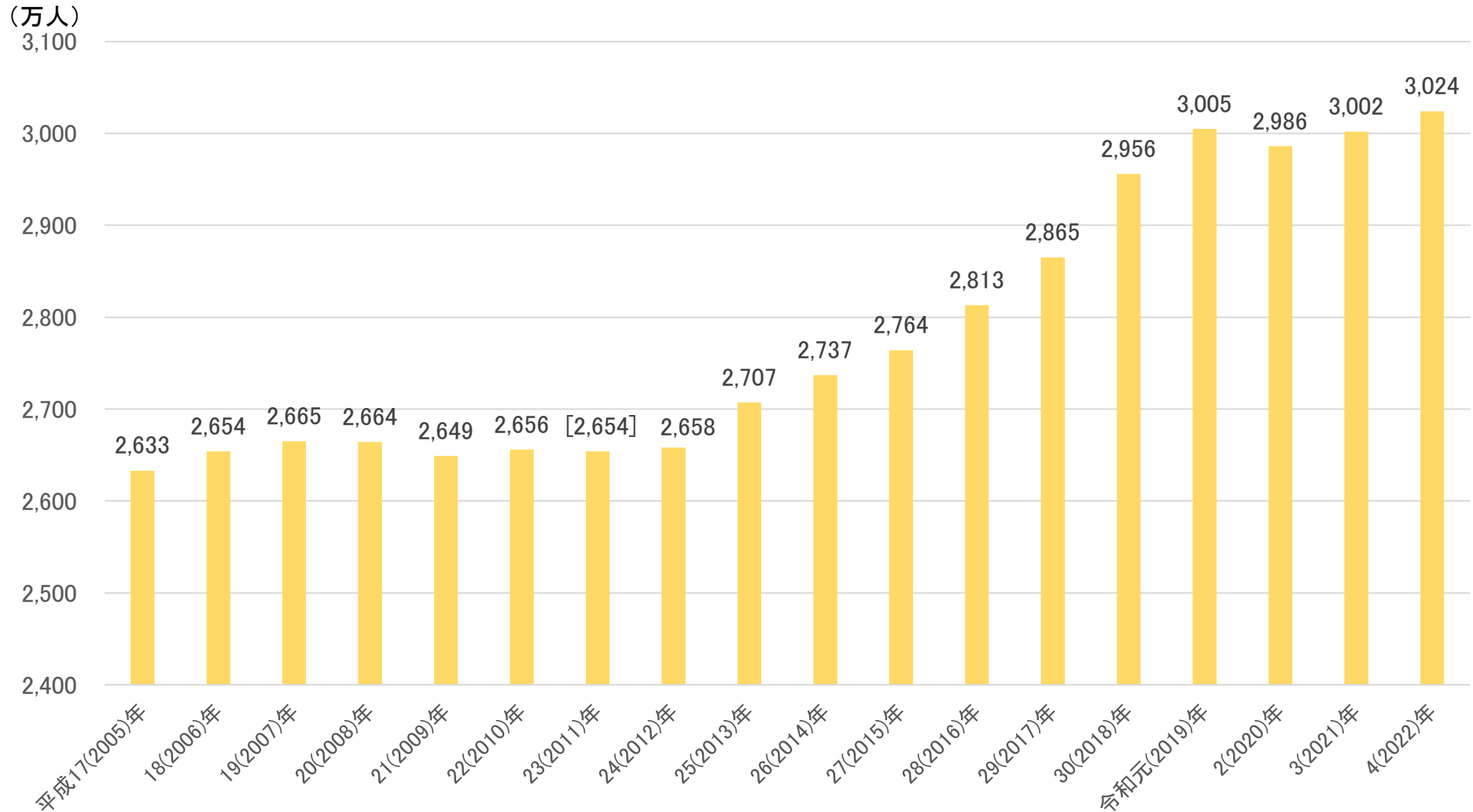
男女格差の要因は複合的かつ重疊的であるが、男女間での無償労働時間の大きな偏りを起点にして、そこから派生する課題を簡略化して図示すると以下ようになる。我が国における無償労働時間の偏りは、国際的にみても大きな課題であり、それを克服し、また克服する途上で女性活躍を実現する方策について検討する必要がある。



女性就業者数の推移

女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会
提言データ集より抜粋

- ・我が国の就業者数は、令和4(2022)年は、女性3,024万人、男性3,699万人。
女性の就業者数は、平成24(2012)年から令和4(2022)年までの10年間で約370万人増加。

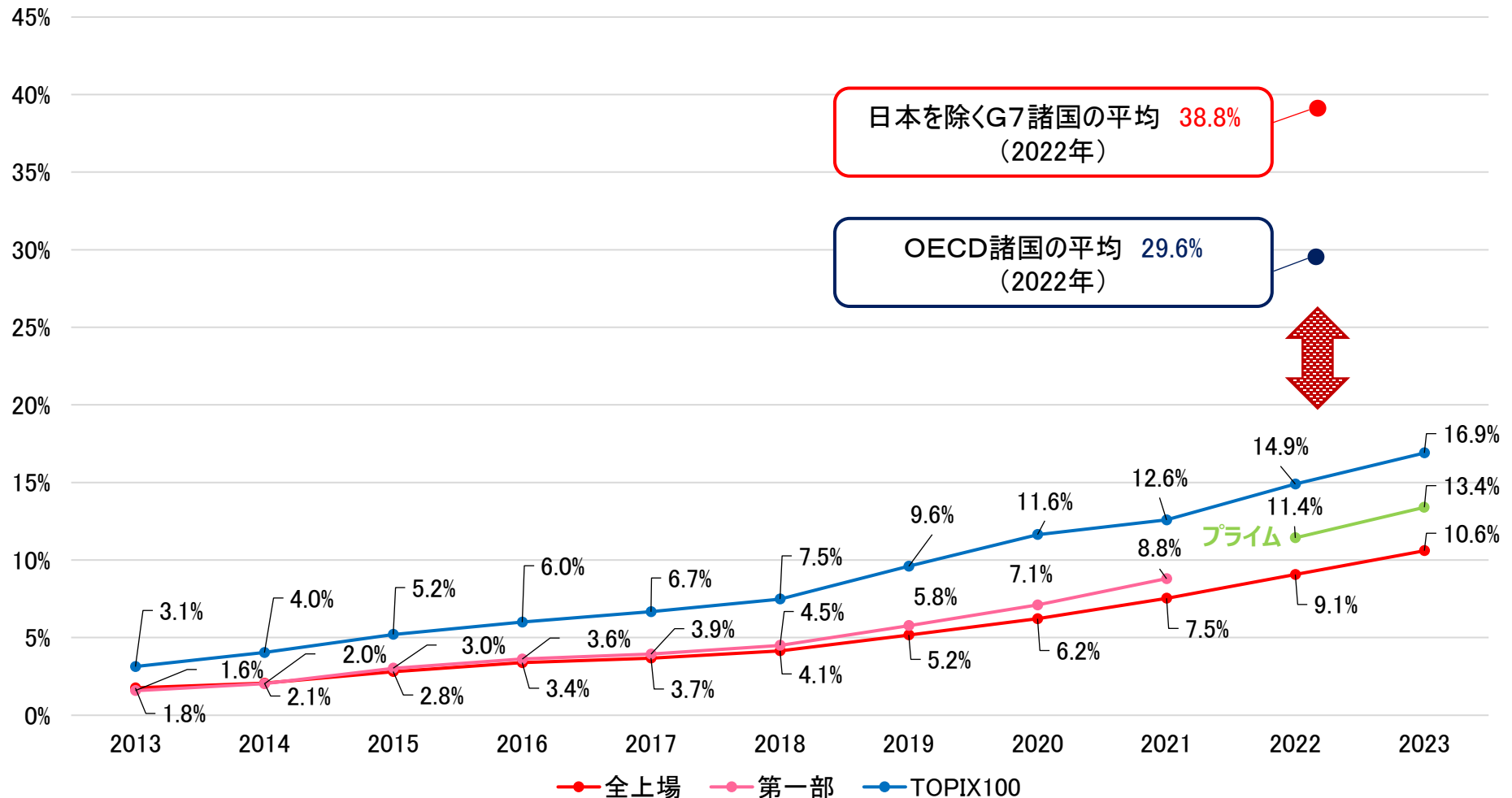


(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 平成23年値は、総務省が補完的に推計した値。

我が国の女性役員比率の推移

第29回計画実行・監視専門調査会
内閣府説明資料より抜粋

- ・我が国の女性役員比率は過去10年間で徐々に上昇してきているものの、日本を除くG7諸国やOECD諸国の平均とのギャップは依然として大きい。



- (備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」に基づき内閣府において作成。
2. 調査時点は原則として各年7月31日現在。ただし、TOPIX100対象企業は各年10月末時点。
3. 役員は、取締役、監査役及び執行役。
4. 日本を除くG7諸国の平均、OECD諸国の平均はOECD “Social and Welfare Statistics” から引用。

第5次男女共同参画基本計画の一部変更

第5次男女共同参画基本計画第1分野の成果目標として「東証一部上場企業役員に占める女性の割合」が設定されていたところ、市場再編を踏まえ目標を設定。

〈第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大〉

5次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)
東証一部上場企業 役員に占める女性 の割合(注1)	12% (2022年) (注2)	—



変更後の成果目標			
項目	現状	目標値 (期限)	目標値の考え方
東証プライム市場上場企業役員 に占める女性の割合(注)	—	19% (2025年)	女性の役員が登用されていない東証プライム市場上場企業が2025年までに女性役員を1名登用し、更に2030年までに同市場上場企業役員に占める女性割合30%を実現することを前提に努力分を上積みし、設定。
東証プライム市場上場企業のうち、 女性の役員が登用されていない企業の割合(注)	—	0% (2025年)	女性の役員が登用されていない東証プライム市場上場企業が2025年までに女性役員を1名登用することを前提に設定。

(注1) 役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、執行役員又はそれに準じる役職者も含む。

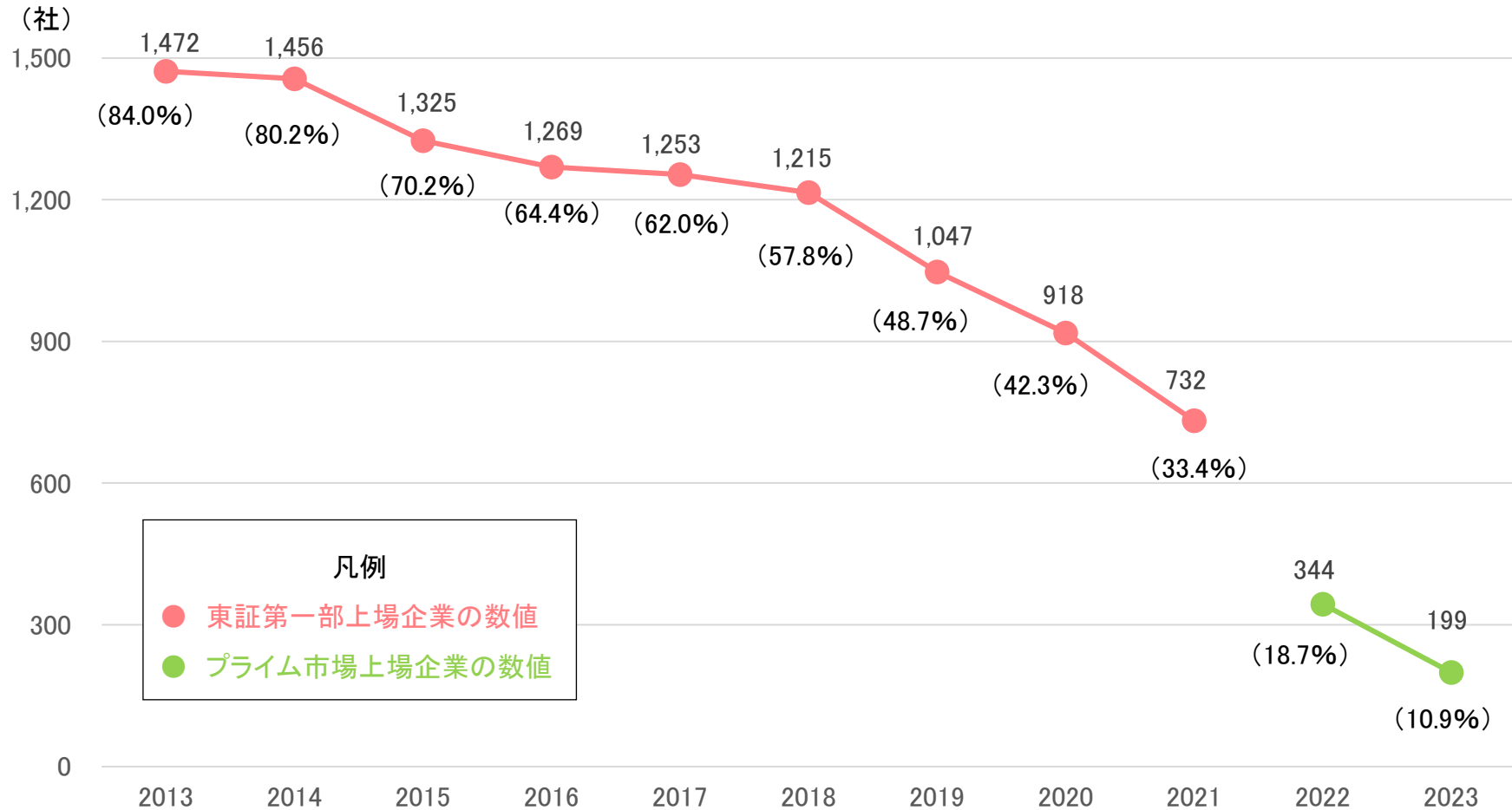
(注2) 5次計画の中間年フォローアップの際に、市場再編後の目標を設定予定。

(注) 役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者(会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等)も含む。

女性役員がいないプライム市場上場企業数

第29回計画実行・監視専門調査会
内閣府説明資料より抜粋

- ・東証一部上場企業またはプライム市場上場企業でみると、女性役員が一人もない企業は減少してきているが、2023年時点において、プライム市場上場企業の約1割の企業に女性役員が一人もない状況にある。



(備考) 調査時点は原則として各年7月31日現在。

2021年以前のカッコ内の数値は各年における第一部市場上場企業全体に占める割合。

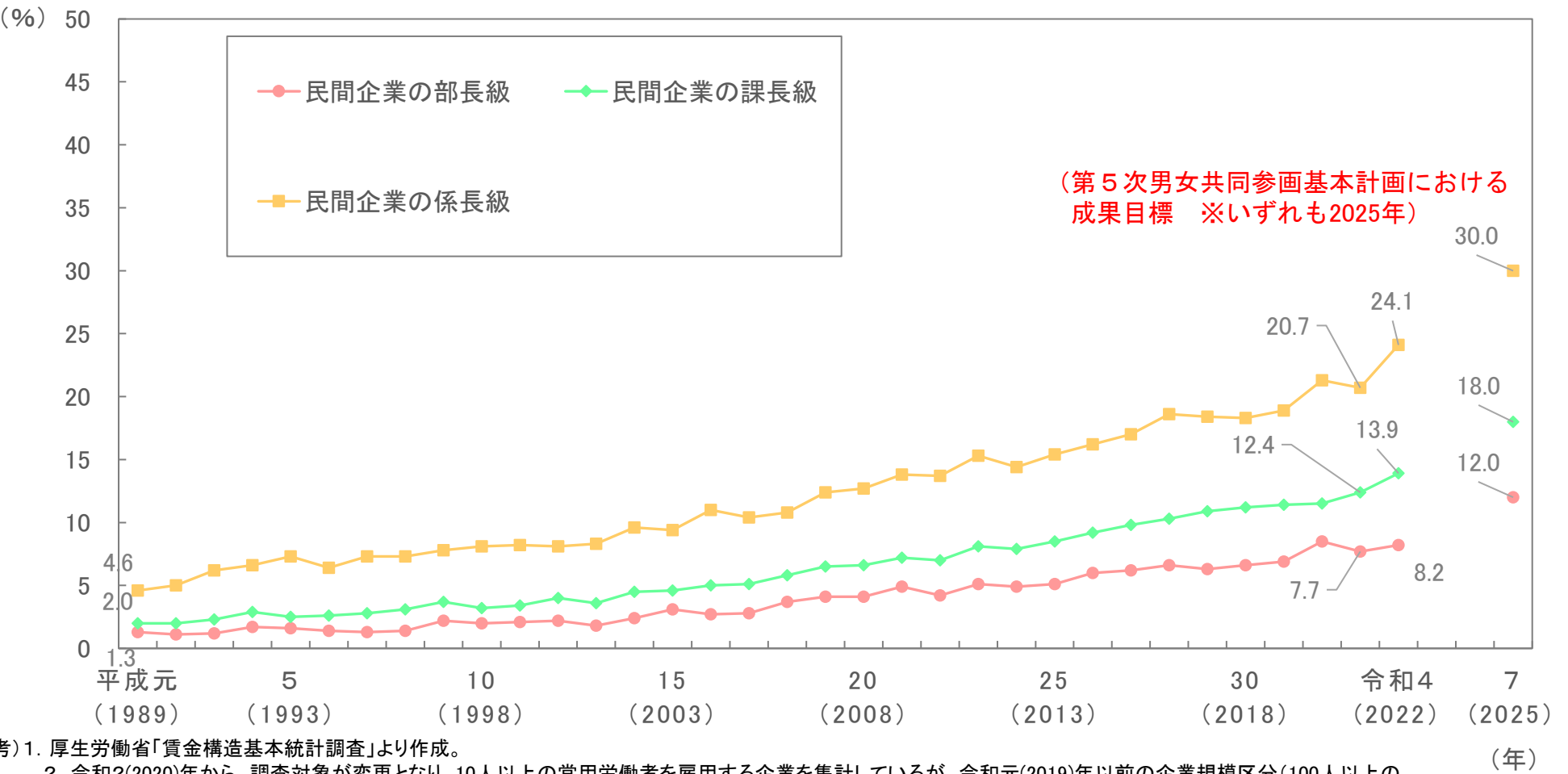
2022年以降のカッコ内の数値はプライム市場上場企業全体に占める割合。

「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

出典：東洋経済新報社「役員四季報」及び日本取引所グループホームページ

民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移

・常用労働者100人以上を雇用する企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合を役職別に見ると、上位の役職ほど女性の割合が低く、令和4(2022)年は、係長級24.1%、課長級13.9%、部長級8.2%。



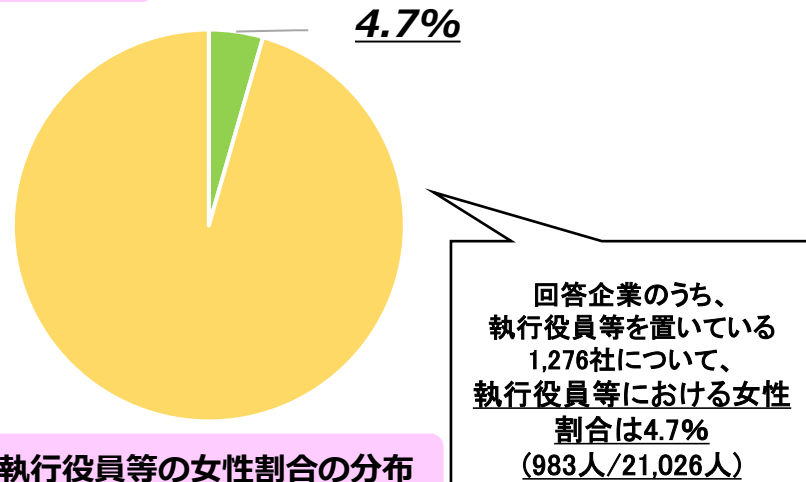
(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 令和2(2020)年から、調査対象が変更となり、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計しているが、令和元(2019)年以前の企業規模区分(100人以上の常用労働者を雇用する企業)と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出した。
3. 常用労働者の定義は、平成29(2017)年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30(2018)年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
4. 令和2(2020)年から推計方法が変更されている。
5. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取扱いをしていたところ、平成31(2019)年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。12

「執行役員又はそれに準じる役職者」における女性割合

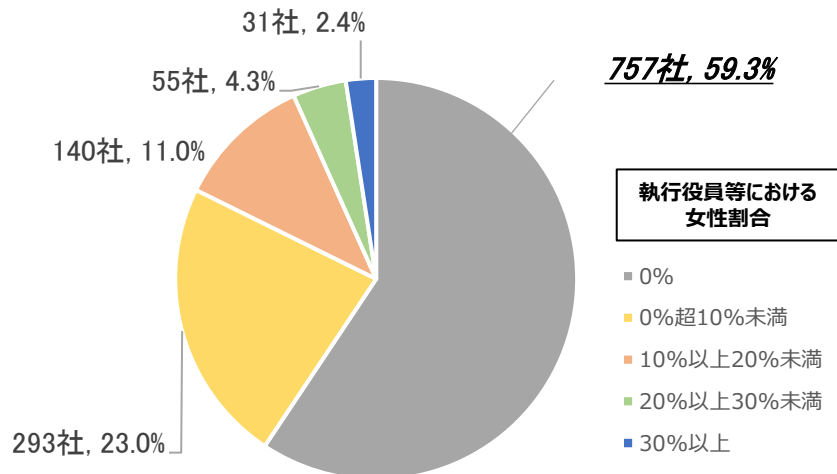
第29回計画実行・監視専門調査会
内閣府説明資料より抜粋

- 内閣府が令和5年度に行った「執行役員又はそれに準じる役職者」（以下、「執行役員等」という。）における女性割合に関する調査では、回答企業のうち、執行役員等を置いている企業について、その女性割合は4.7%であった。
- 回答企業のうち、執行役員等を置いている企業について、女性の執行役員等がない企業の割合は、59.3%に及ぶ。

調査結果



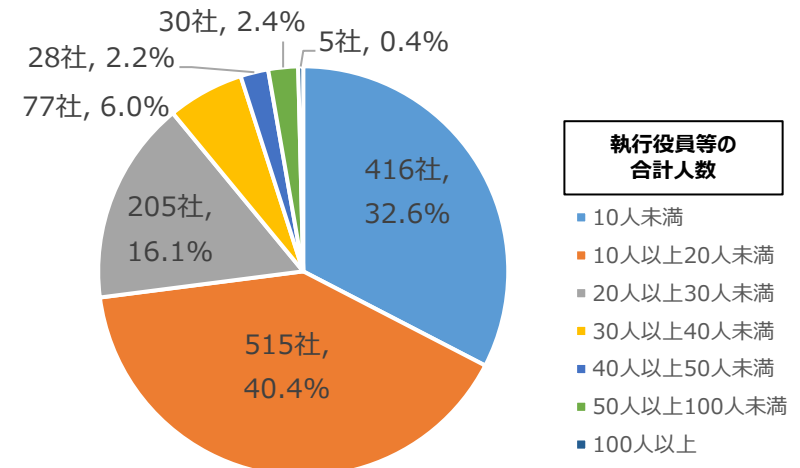
執行役員等の女性割合の分布



調査概要

調査対象	令和5年7月末時点の東京証券取引所プライム市場上場企業（1,833社）
調査内容	令和5年7月末時点の「執行役員又はそれに準じる役職者」（※）における男性、女性及び合計人数 （※）「執行役員又はそれに準じる役職者」の範囲は、会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本としつつ、業務において重要な権限を委任されている役職者等、運用状況を踏まえて対象となる役職者を回答企業が判断
回答率	74.7%（1,276社/1,709社） ※調査対象企業は1,833社で、回答企業は1,400社。回答率は、回答企業のうち、執行役員等を置いていない企業124社を分母分子から除いたもの

（参考）執行役員等合計人数ごとの分布

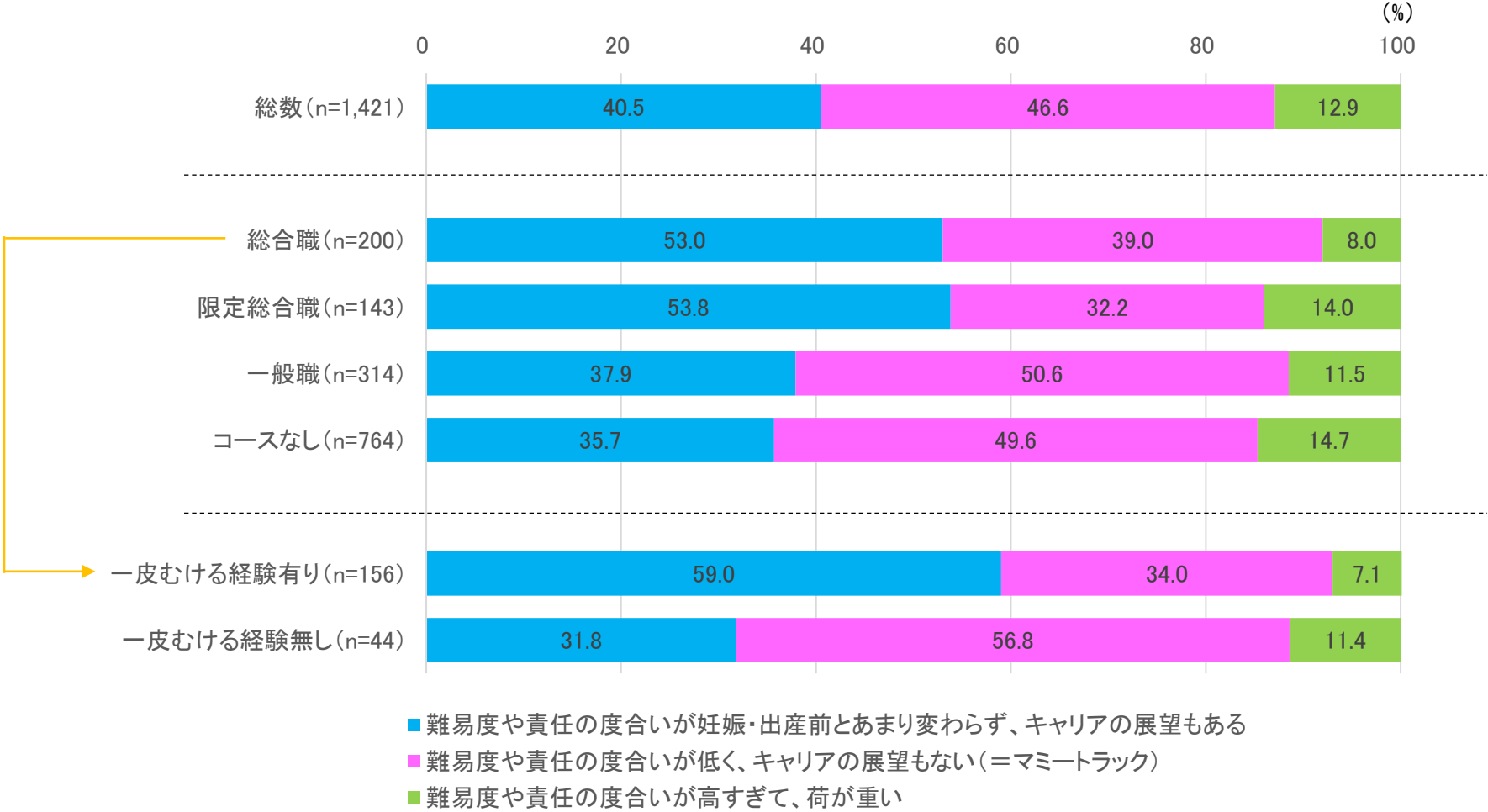


（備考）回答企業1,400社のうち、執行役員等を置いていない企業124社を抜いた1,276社について集計。

現在のマミートラックの状況（女性、コース別、一皮むける経験別）

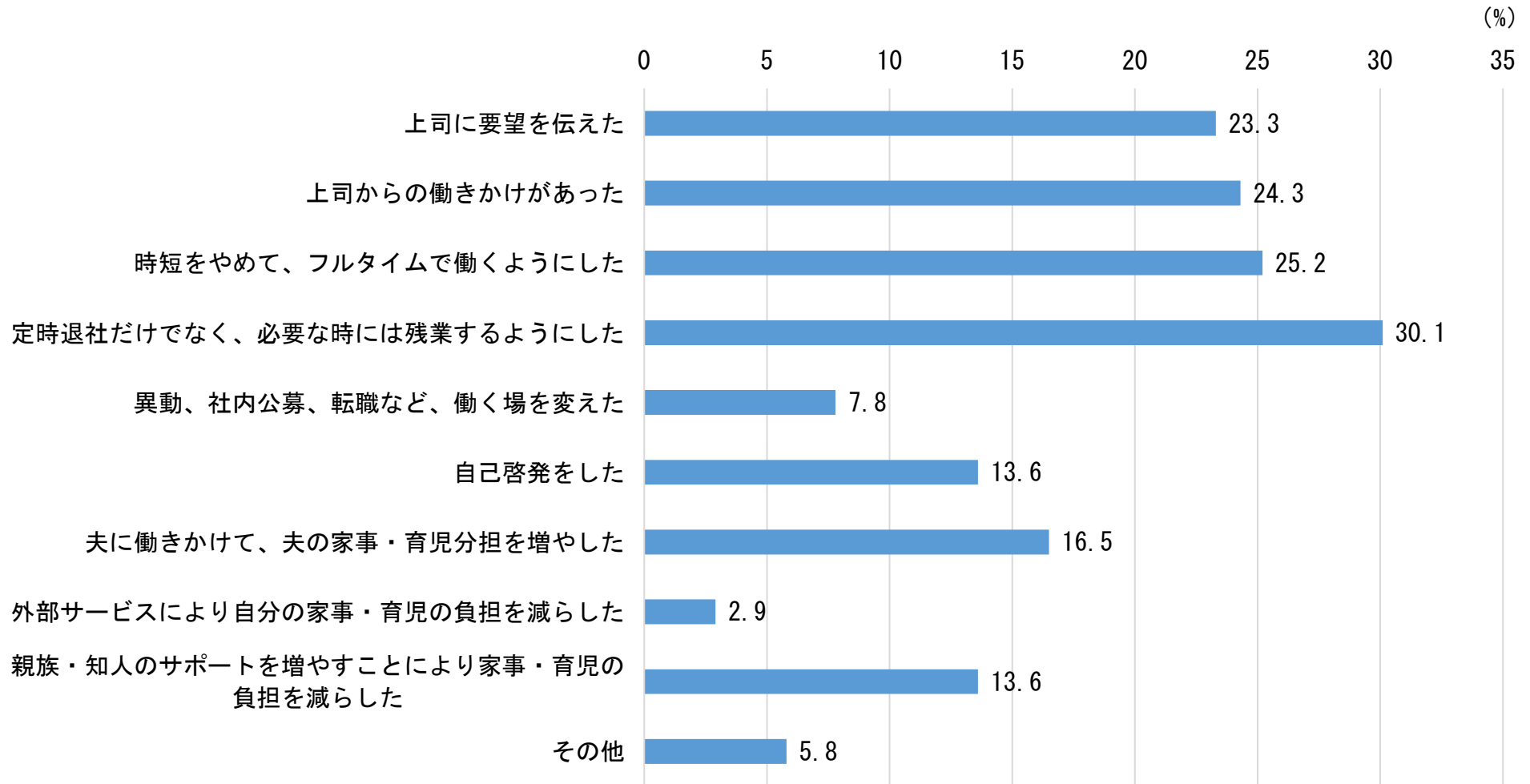
・女性全体の46.6%、総合職では約4割、一般職の5割以上がいわゆる「マミートラック※」の状況に陥っている。
ただし、総合職について、過去に「一皮むける経験」がある場合は、「キャリア展望がある」人の割合が高い。

※マミートラック: 女性が出産や育児を機にキャリアが停滞してしまい、思うように活躍できない状況



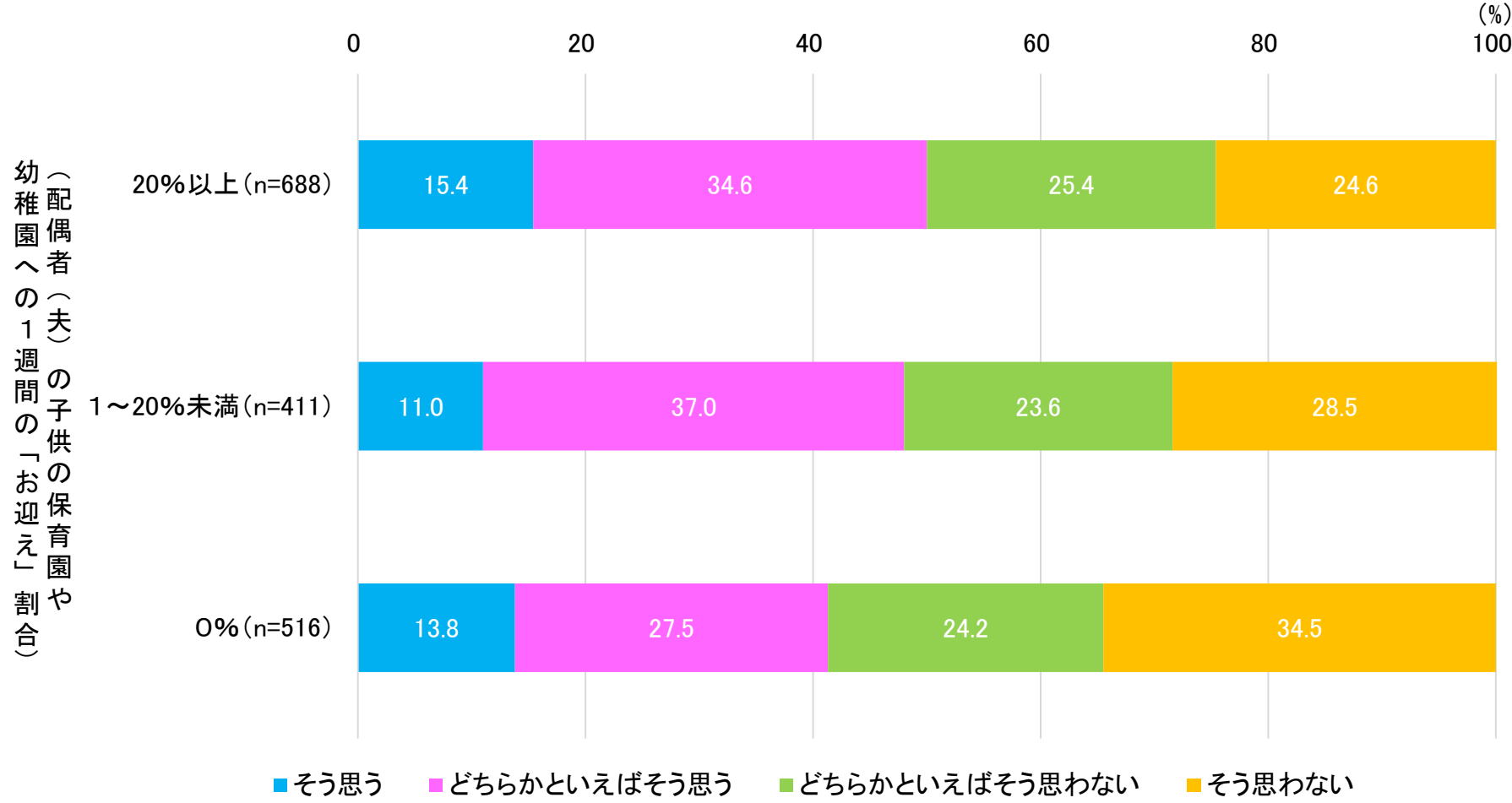
(備考) 1. 21世紀職業財団「～ともにキャリアを形成するために～子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」(令和4(2022)年2月公表)より作成。
2. 対象は、ミレニアル世代(昭和55(1980)～平成7(1995)年生まれ)かつ有配偶、かつ同居している子供がおり、従業員31人以上の企業に勤めている正社員・正職員で、現在の勤務先に3年以上勤めている女性のうち、現在育児休業中の人以外。
3. 以下のような、仕事上の能力が大きく伸びたり、自信を持った経験のことを、「一皮むける経験」としている。「入社初期段階の異動」「部門を横断するような大きな異動」「プロジェクトチームへの参画」「問題のある部門での大きな業務の改善や再構築」「昇進・昇格による権限の拡大」「新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ」「海外勤務」「その他」。

・「マミートラック」を脱出できた理由を見ると、「定時退社だけでなく、必要な時には残業するようにした」が最も多く、「時短をやめてフルタイムで働くようにした」、「上司からの働きかけがあった」、「上司に要望を伝えた」が続く。



(備考) 1. 21世紀職業財団「～ともにキャリアを形成するために～子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」(令和4(2022)年2月公表)より作成。
 2. 対象は、ミレニアル世代(昭和55(1980)～平成7(1995)年生まれ)かつ有配偶、かつ同居している子供がおり、従業員31人以上の企業に勤めている正社員・正職員で、現在の勤務先に3年以上勤めている女性のうち、第1子出産後復帰した時は「マミートラック」にしていると感じ、現在は「キャリア展望がある」女性(n=103)。

・配偶者（夫）が子供の保育園や幼稚園への「お迎え」をしている割合が週の20%以上である女性は、0%の女性に比べ、自分がキャリアアップできていると思う割合が高い。

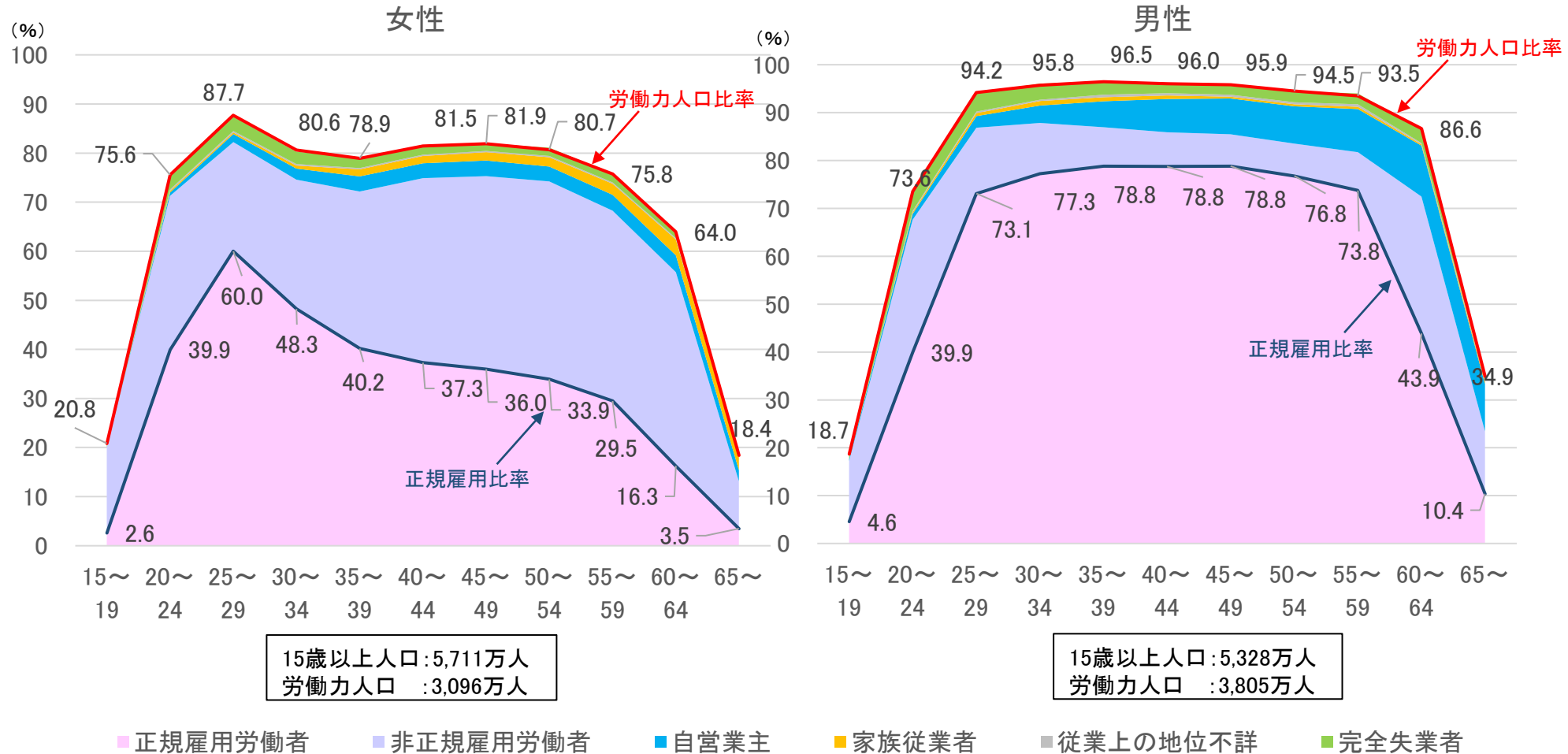


(備考) 1. 21世紀職業財団「～ともにキャリアを形成するために～子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」(令和4(2022)年2月公表)より作成。
2. 対象は、ミレニアル世代(昭和55(1980)～平成7(1995)年生まれ)かつ有配偶、かつ同居している子供がおり、従業員31人以上の企業に勤めている正社員・正職員で、現在の勤務先に3年以上勤めている女性。

年齢階級別労働力人口比率の就業形態別内訳

令和5年版男女共同参画白書より抜粋

- ・年齢階級別の正規雇用比率を見ると、男性は20代後半から50代までは7割を超えているものの、女性は25～29歳の60.0%をピークに低下し、年齢の上昇とともに下がる、L字カーブを描いている。



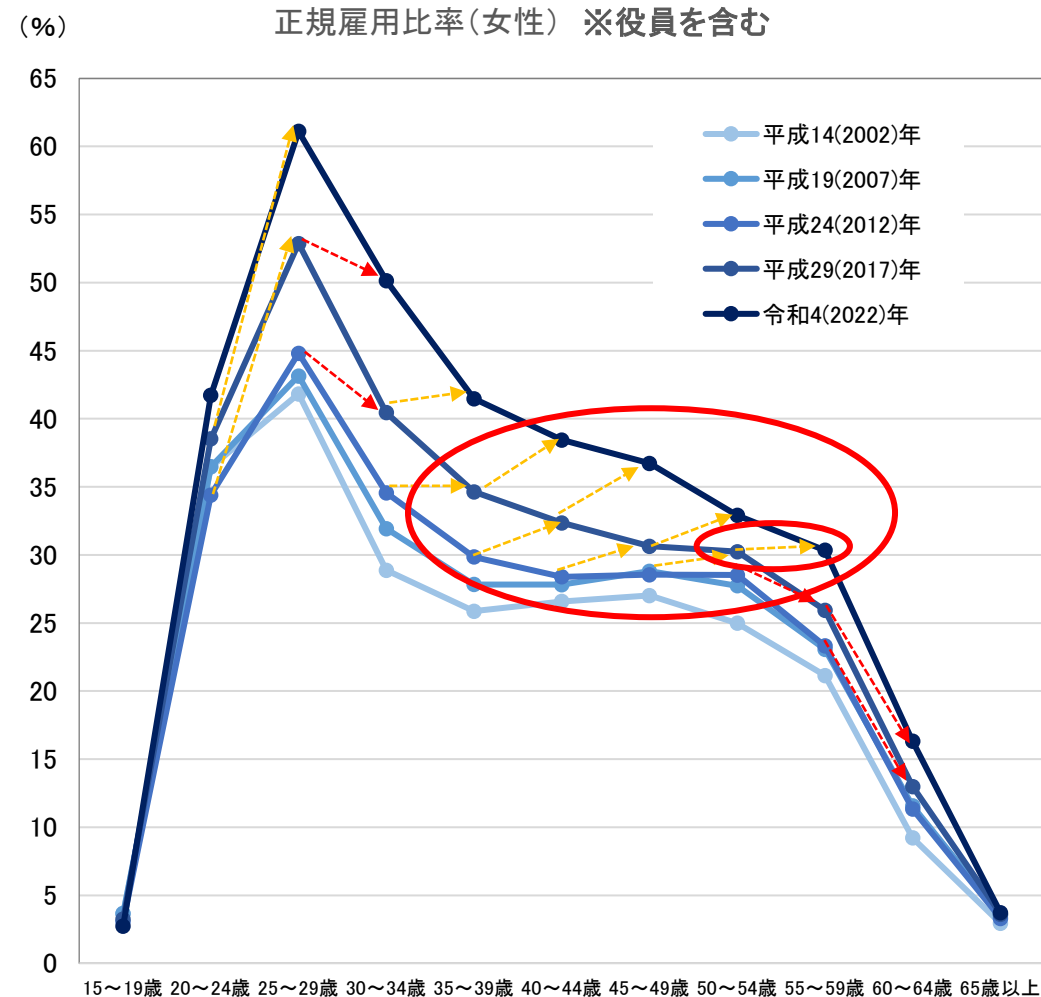
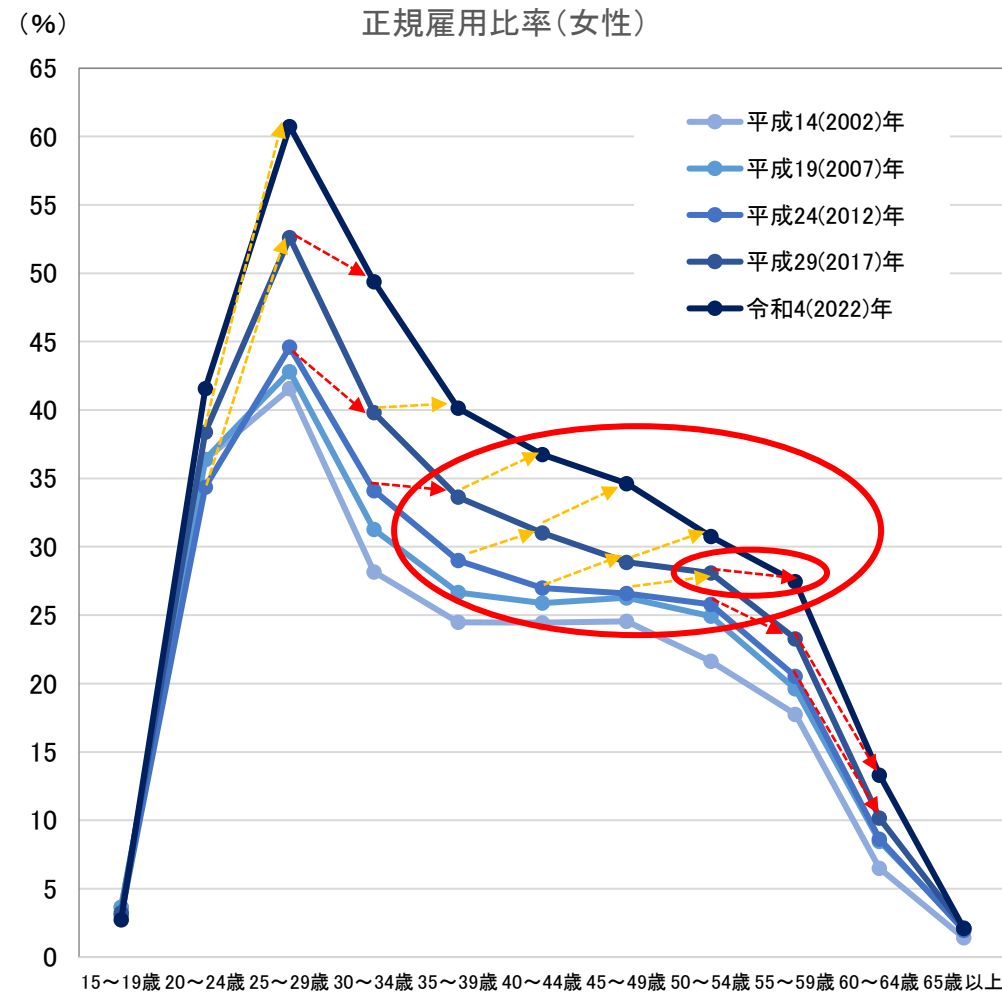
(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。

2. 労働力人口比率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)」/「15歳以上人口」×100。

3. 正規雇用労働者は「役員」と「正規の職員・従業員」の合計。非正規雇用労働者は「非正規の職員・従業員」。

女性の正規化の拡大

- ・生産年齢人口が減少するなか、女性の正規雇用比率は、近年若い世代を中心に大幅に上昇している。また、40代以降では正規雇用比率が上昇する傾向にあるが、役員を含めて見てみると、上昇幅がさらに大きくなる。

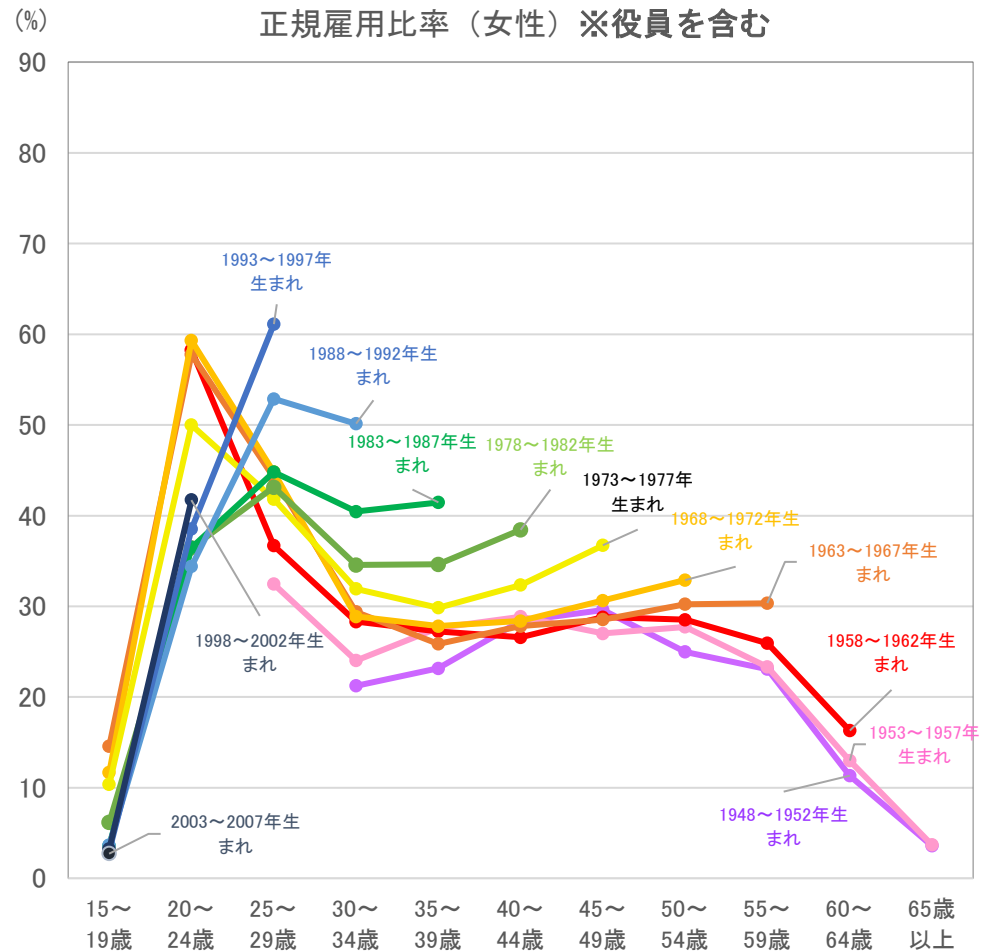
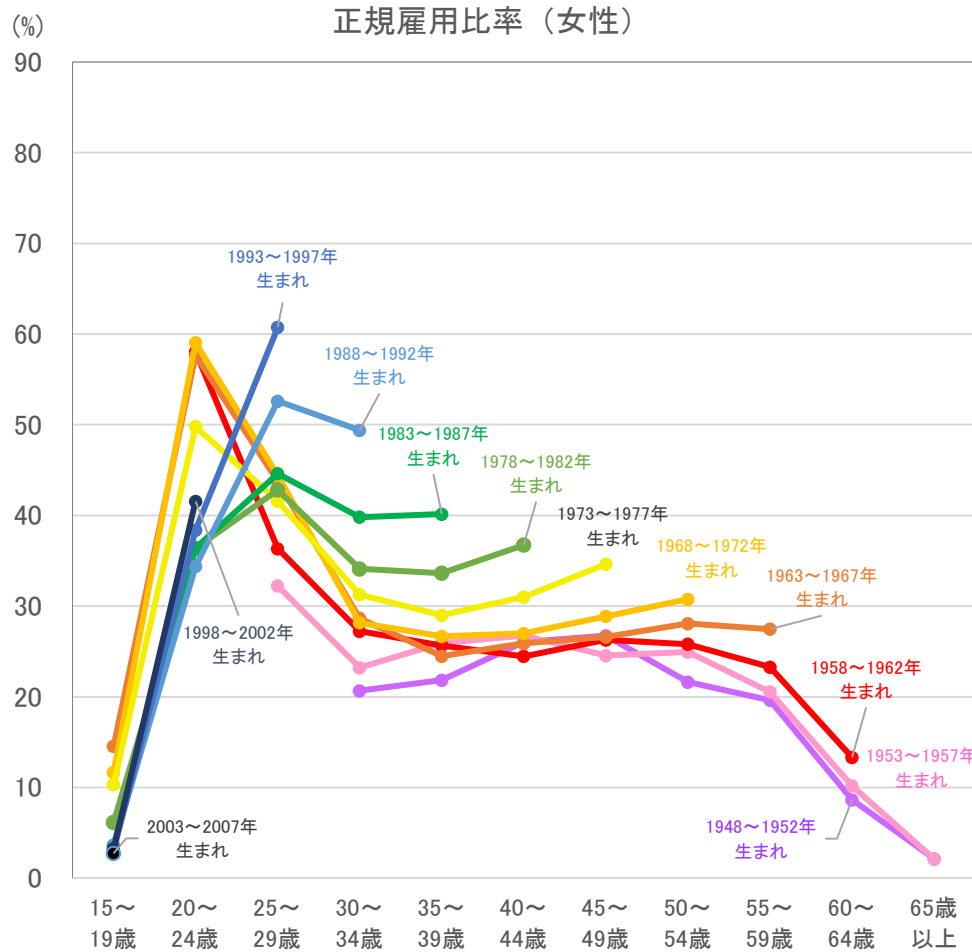


(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。

2. 正規雇用比率は、左図が当該年齢階級人口に占める「正規の職員・従業員」の割合、右図が当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合。

正規雇用比率の推移（女性、出生コホート別）

- ・出生コホートで見ると、女性は20代後半から30代にかけて正規雇用比率が低下しているものの、近年は、20代後半における正規雇用比率のピークが上昇する傾向にあり、その後、低下幅が縮小している。



（備考）1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。（昭和57(1982)年調査以降のデータで作成。）

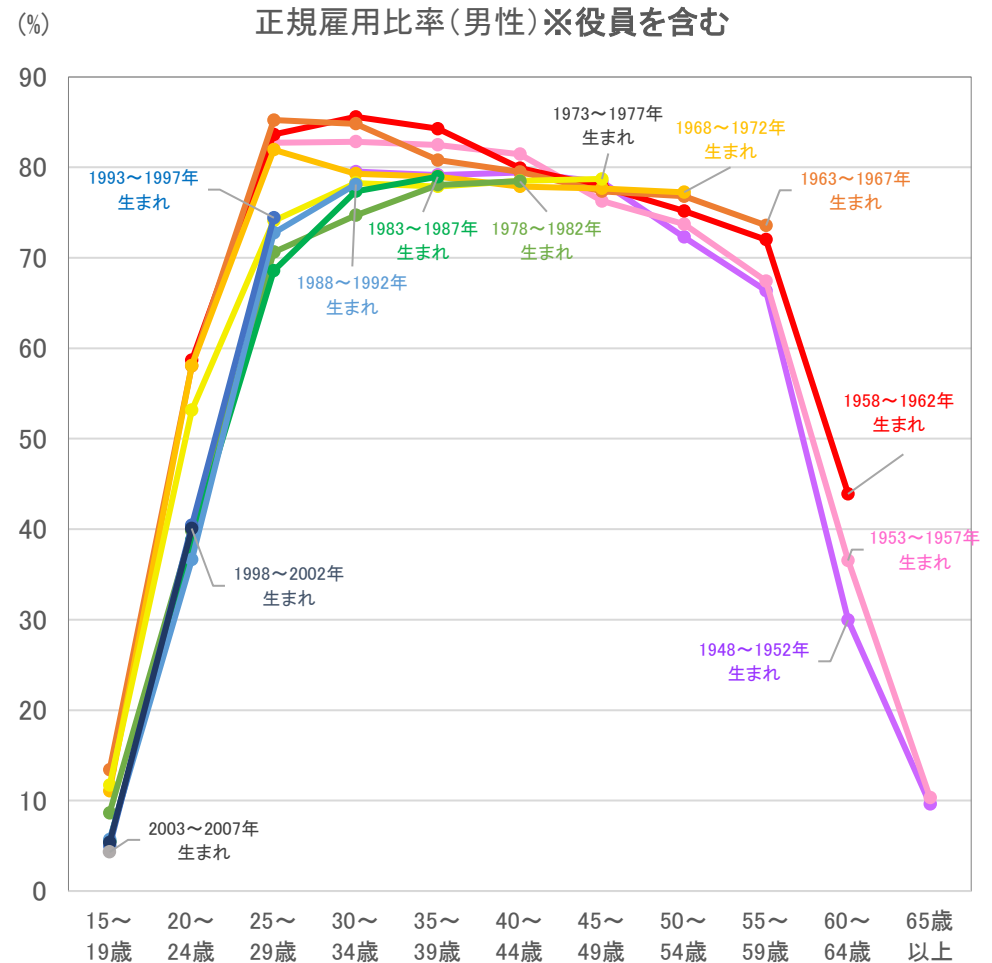
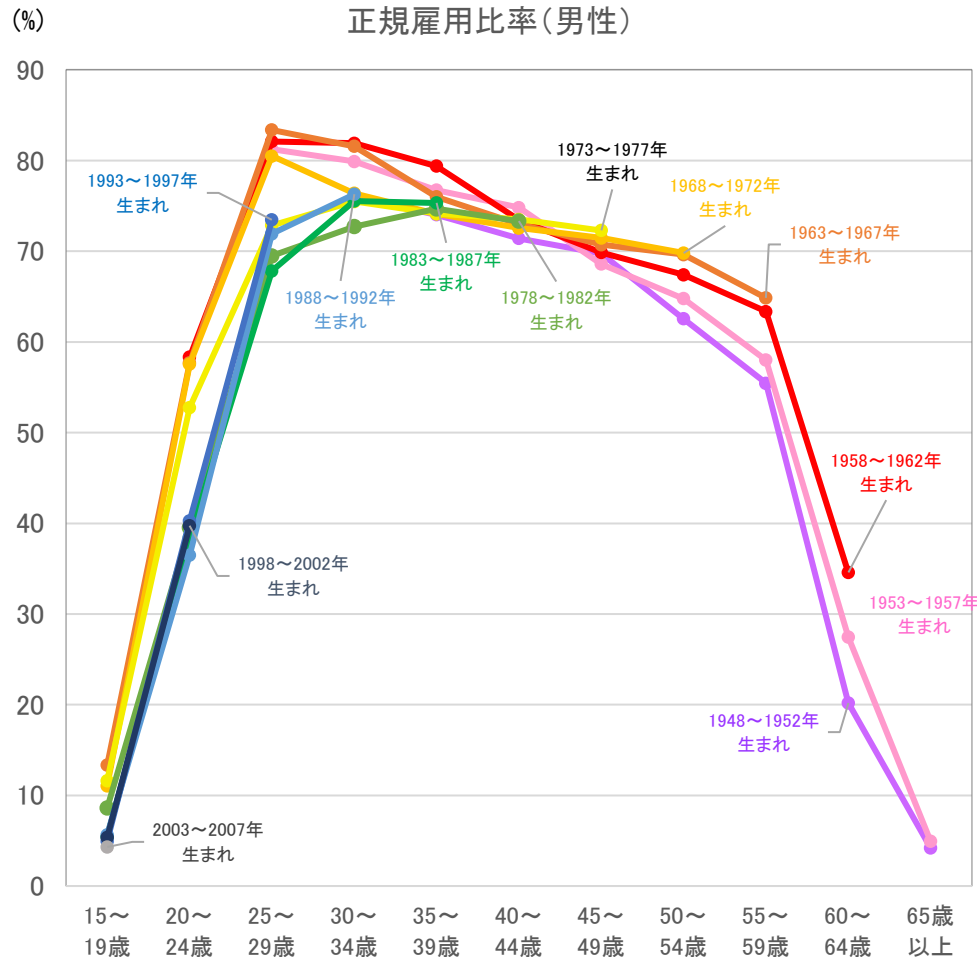
2. 正規雇用比率は、左図が当該年齢階級人口に占める「正規の職員・従業員」の割合、右図が当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合。

3. 各年10月1日現在の年齢で調査しているため、実際には生まれ年には3か月のずれがある。

（例：2003～2007年生まれには、実際には2002年10月～2007年9月生まれの人が含まれている。）

正規雇用比率の推移（男性、出生コホート別）

- ・男性の正規雇用比率についてみると、以前は20代をピークとし、その後緩やかに低下していたが、20代後半から50代後半までの変化は少なくなっており、役員を含めて見れば、ほぼ台形を描くようになっている。

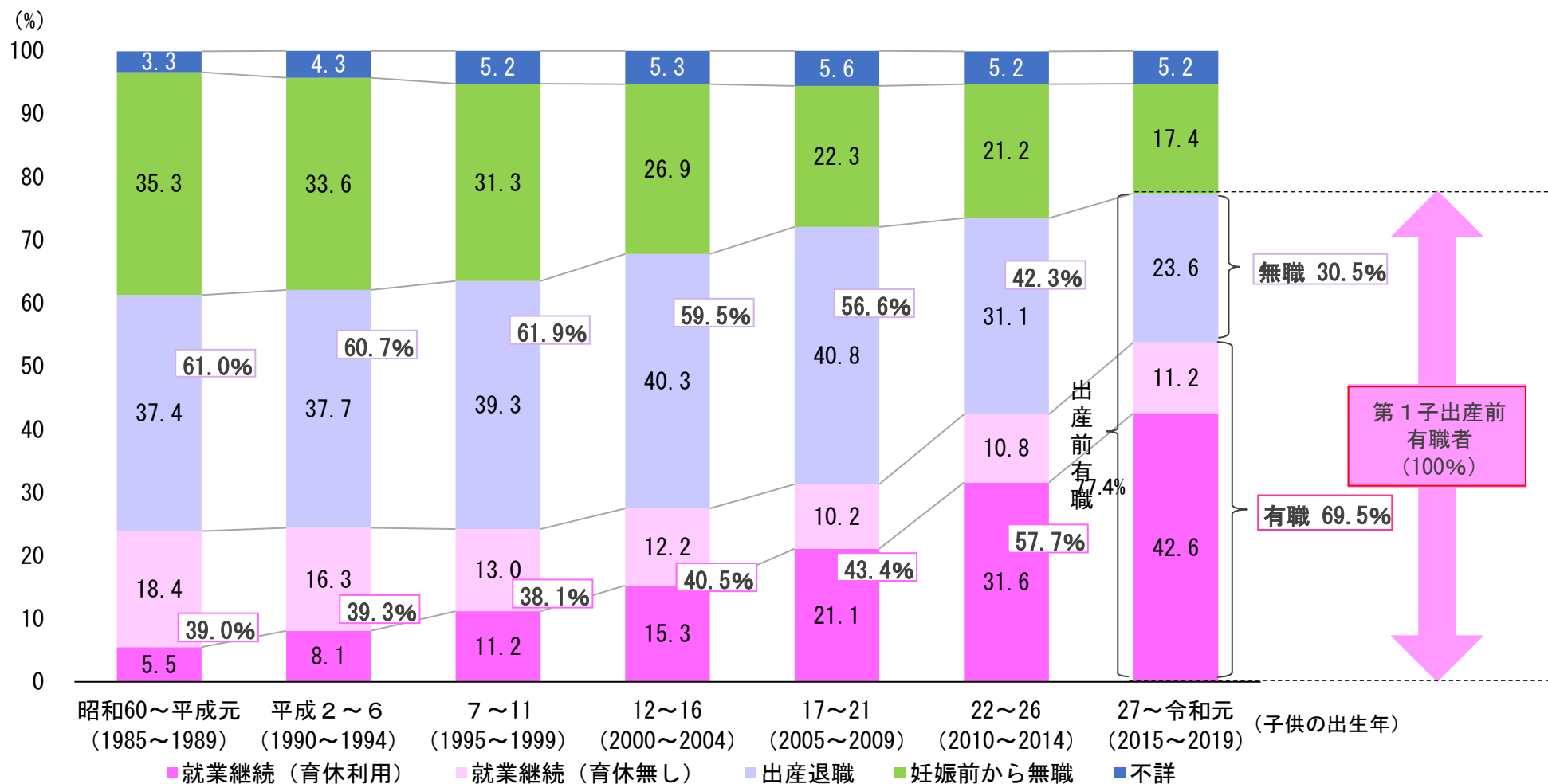


- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。(昭和57(1982)年調査以降のデータで作成。)
2. 正規雇用比率は、左図が当該年齢階級人口に占める「正規の職員・従業員」の割合、右図が当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合。
3. 各年10月1日現在の年齢で調査しているため、実際には生まれ年には3か月のずれがある。
(例: 2003～2007年生まれには、実際には2002年10月～2007年9月生まれの人が含まれている。)

子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴

令和5年版男女共同参画白書より抜粋

- ・年々、第1子出産後も就業継続する女性は増加しており、直近では、第1子出産前有職者の約7割が就業を継続しているものの、3割以上は無職となっている。



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。

2. 第12～16回調査を合わせて集計。対象は第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。第1子が1歳以上15歳未満の夫婦について集計。

3. 出産前後の就業経歴

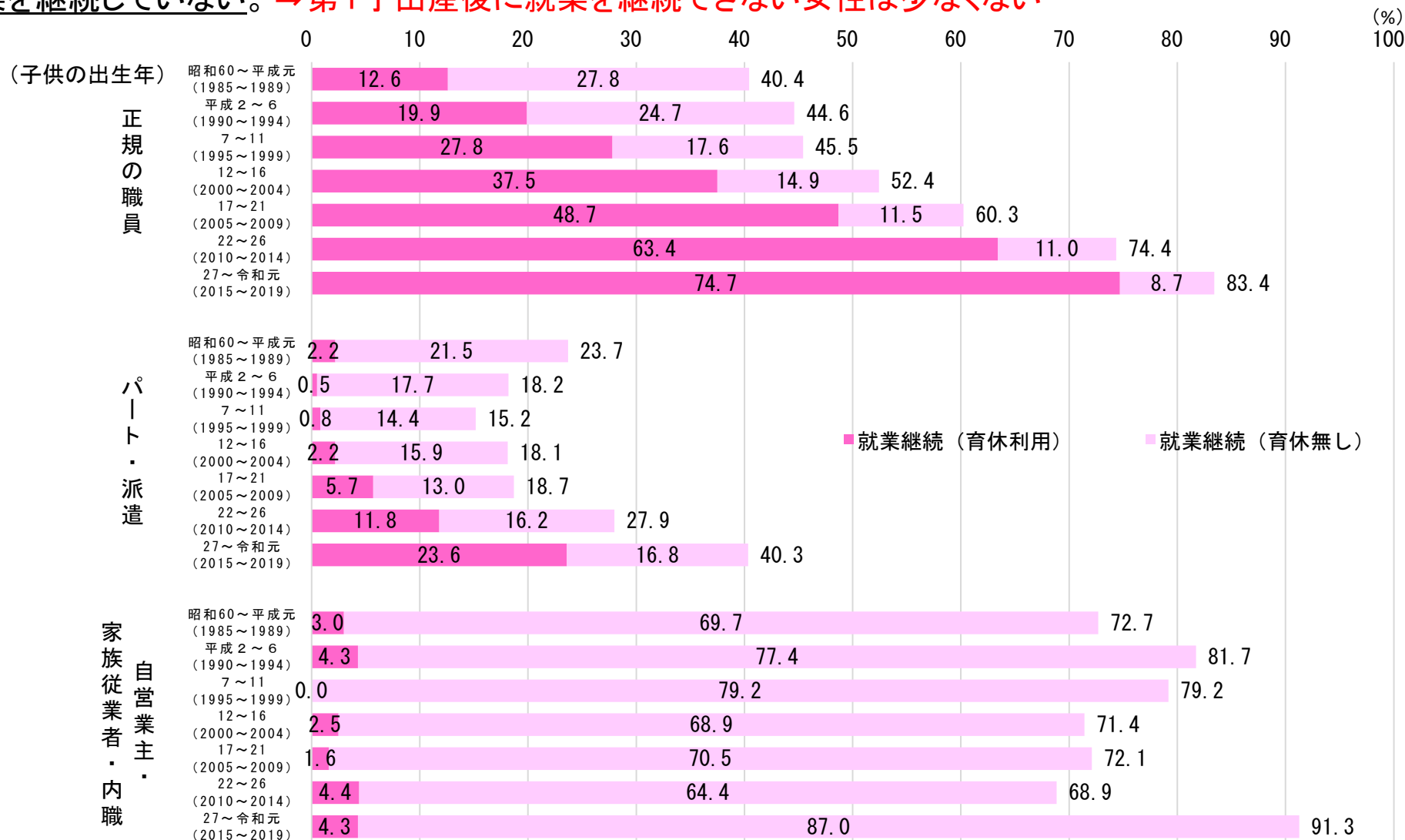
就業継続(育休利用)－妊娠判明時就業～育児休業取得～子供1歳時就業 就業継続(育休無し)－妊娠判明時就業～育児休業取得無し～子供1歳時就業
 出産退職－妊娠判明時就業～子供1歳時無職 妊娠前から無職－妊娠判明時無職

4. 「妊娠前から無職」には、子供1歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは「育休無し」に含めている。

第1子出産前有職者の就業継続率

令和5年版男女共同参画白書より抜粋

- 第1子出産後の就業継続率を見ると、「パート・派遣」は4割にとどまっている。また、「正規の職員」でも約2割は就業を継続していない。⇒第1子出産後に就業を継続できない女性は少なくない



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。

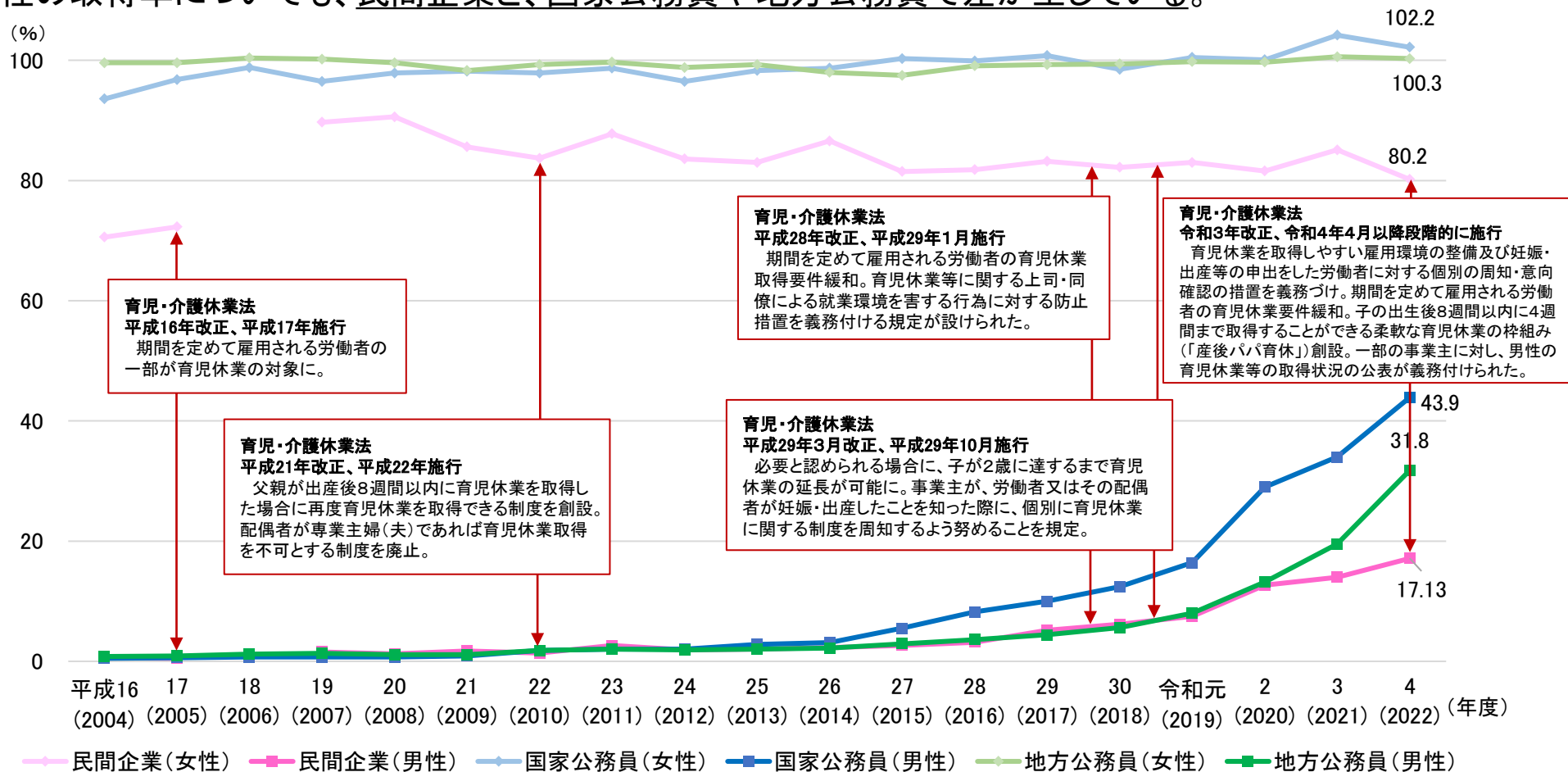
2. 対象は第15回以前は妻の調査時年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。妊娠前に就業していた妻について集計。

3. 第12～16回調査について、第1子が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。

4. 出産前後就業経歴 就業継続(育休利用)ー妊娠判明時就業ー育児休業取得ー子供1歳時就業、就業継続(育休無し)ー妊娠判明時就業ー育児休業取得無しー子供1歳時就業

育児休業取得率の推移

・育児休業取得率の推移を見ると、男性の取得率はここ数年で上昇しているものの、女性とは大きな差がある。また、女性の取得率についても、民間企業と、国家公務員や地方公務員で差が生じている。



(備考) 1. 国家公務員は、内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」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」より作成。

3. 民間企業は、厚生労働省「雇用均等基本調査(女性雇用管理基本調査)」より作成。平成23(2011)年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

4. 国家公務員の令和4(2022)年度の育児休業取得率の算出方法は、令和4(2022)年度中に子が生まれた職員(育児休業の対象職員に限る)の数(a)に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数(b)の割合(b/a)。(b)には、令和3(2021)年度以前に新たに子が生まれたものの、当該年度には取得せずに、令和4(2022)年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。令和3(2021)年度も同様。国家公務員の令和2(2020)年度の育児休業取得率の算出方法は、令和2(2020)年度中に新たに育児休業が可能となった職員数(a)に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数(b)の割合(b/a)。(b)には、令和元(2019)年度以前に新たに育児休業が可能となったものの、当該年度には取得せずに、令和2(2020)年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。令和元(2019)年度以前も同様。

5. 地方公務員の令和4(2022)年度の育児休業取得率の算出方法は、令和4(2022)年度中に新たに育児休業が可能となった職員数(a)に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数(b)の割合(b/a)。(b)には、令和3(2021)年度以前に新たに育児休業が可能となったものの、当該年度には取得せずに、令和4(2022)年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。令和3(2021)年度以前も同様。

6. 民間企業の育児休業取得率は、調査前年の9月30日までの1年間(平成22(2010)年度までは、調査前年度1年間)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数(a)に対する、出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数(b)の割合(b/a)。

事業所規模・産業別育児休業者割合

令和5年版男女共同参画白書より抜粋

・事業所規模・産業別の育児休業者割合を見ると、事業規模が大きいほうが、男性の取得率が高く、また、産業によって男女ともに差が大きい。

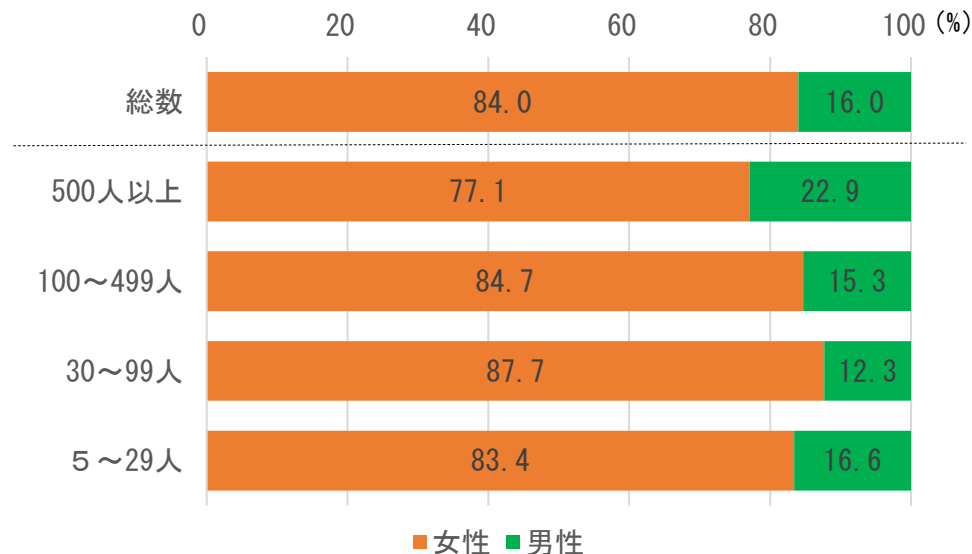
＜事業所規模別育児休業取得率＞ (%)

事業所規模	女性	男性
500人以上	91.7	17.00
100～499人	94.7	14.70
30～99人	79.3	13.08
5～29人	79.9	12.39

＜産業別育児休業取得率＞ (%)

産業	女性	男性
金融業、保険業	86.9	40.64
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	24.54
サービス業（他に分類されないもの）	87.5	24.45
情報通信業	97.6	19.11
複合サービス事業	90.9	18.00
学術研究、専門・技術サービス業	87.2	16.33
運輸業、郵便業	83.5	15.37
製造業	89.9	15.23
建設業	89.9	14.01
教育、学習支援業	86.0	13.47
医療、福祉	88.1	13.24
生活関連サービス業、娯楽業	77.9	11.34
宿泊業、飲食サービス業	63.7	8.30
電気・ガス・熱供給・水道業	92.6	8.27
不動産業、物品賃貸業	91.5	8.19
卸売業、小売業	83.2	5.81

＜事業所規模別育児休業者の性別構成＞



（備考）1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。

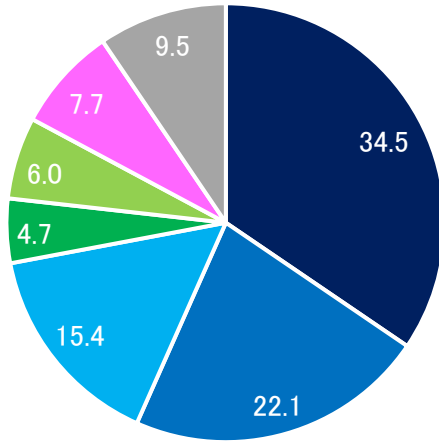
2. 令和元（2019）年10月1日～令和2（2020）年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者のうち、調査時点（令和（2021）年10月1日）までに育児休業を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）の割合。

現在の雇用形態に就いている理由（非正規雇用労働者）

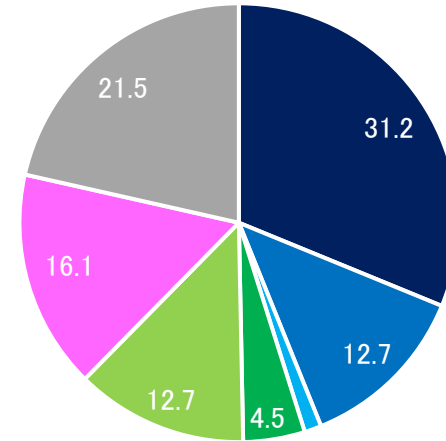
令和5年版男女共同参画白書より抜粋

・非正規雇用労働者の現在の雇用形態に就いている理由を見ると、女性は「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「家計の補助・学費等を得たいから」、「家事・育児・介護等と両立したいから」の合計が約7割となっている。

女性(%)

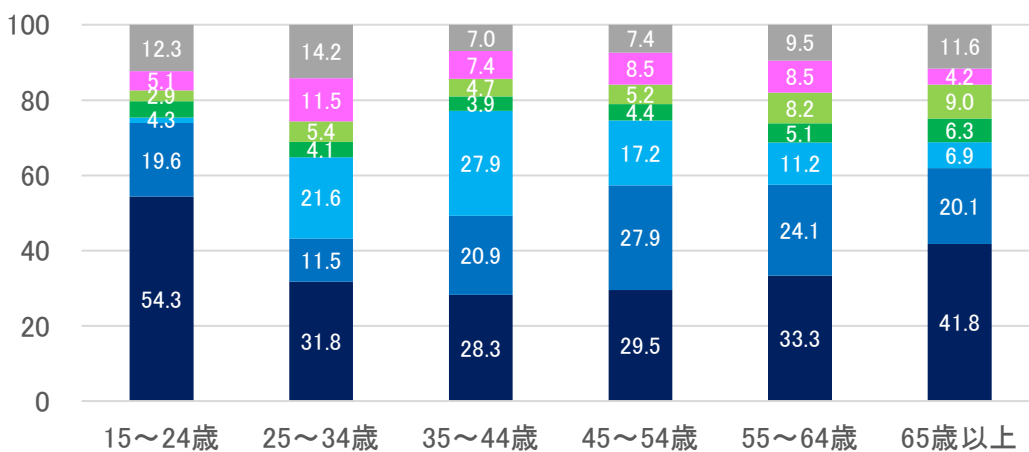


男性(%)



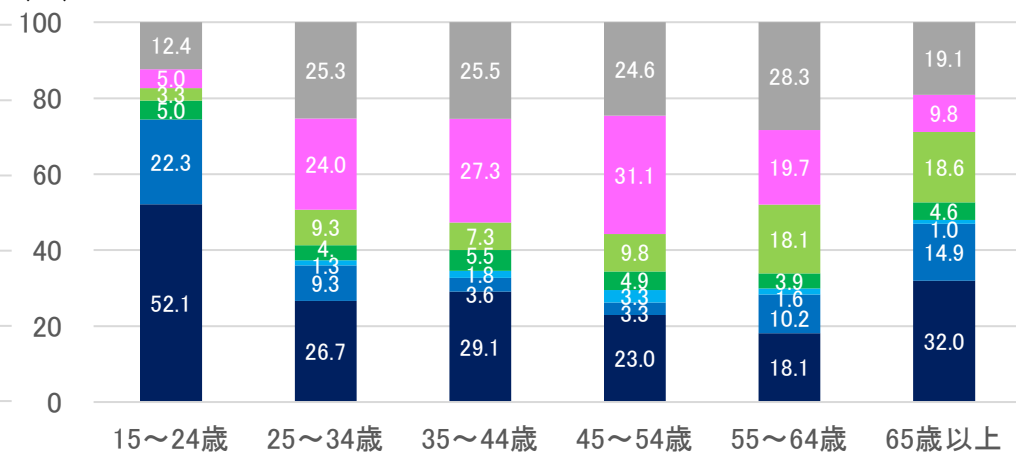
年齢階級別(女性)

(%)



年齢階級別(男性)

(%)



■ 自分の都合のよい時間に働きたいから
■ 通勤時間が短いから
■ その他

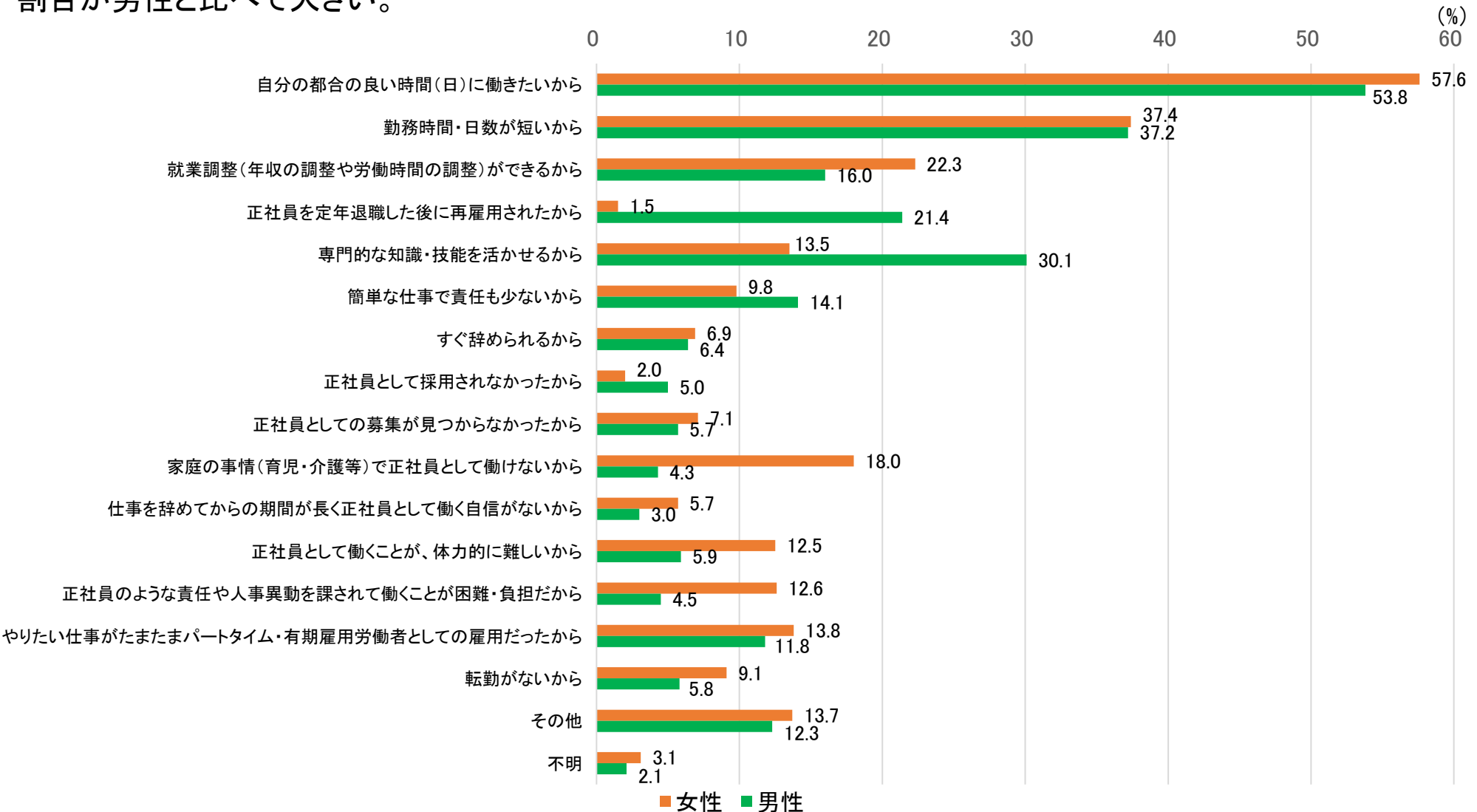
■ 家計の補助・学費等を得たいから
■ 専門的な技能等をいかせるから

■ 家事・育児・介護等と両立しやすいから
■ 正規の職員・従業員の仕事がないから

現在の雇用形態に就いている理由（パートタイム）

令和5年版男女共同参画白書より抜粋

・女性は、パートタイムを選んだ理由として、「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから」と回答する割合が男性と比べて大きい。

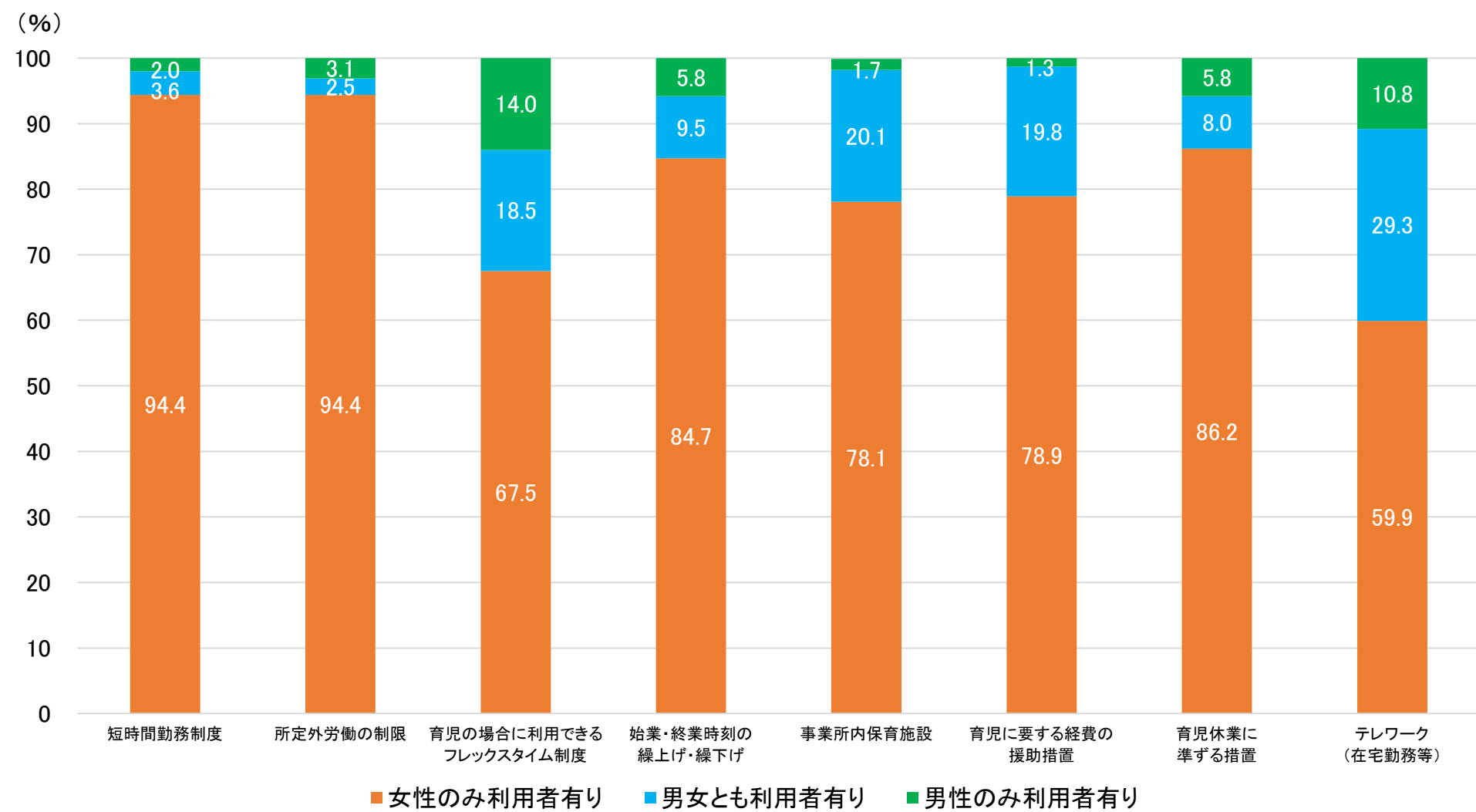


(備考) 1. 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」より作成。

2. 複数回答。

3. パートタイムは、「無期雇用パートタイム」、「有期雇用パートタイム」の就業形態の労働者をいう。

・短時間勤務制度や所定外労働の制限など勤務時間を制限する制度は、「女性のみ利用有り」の事業所が9割以上である。



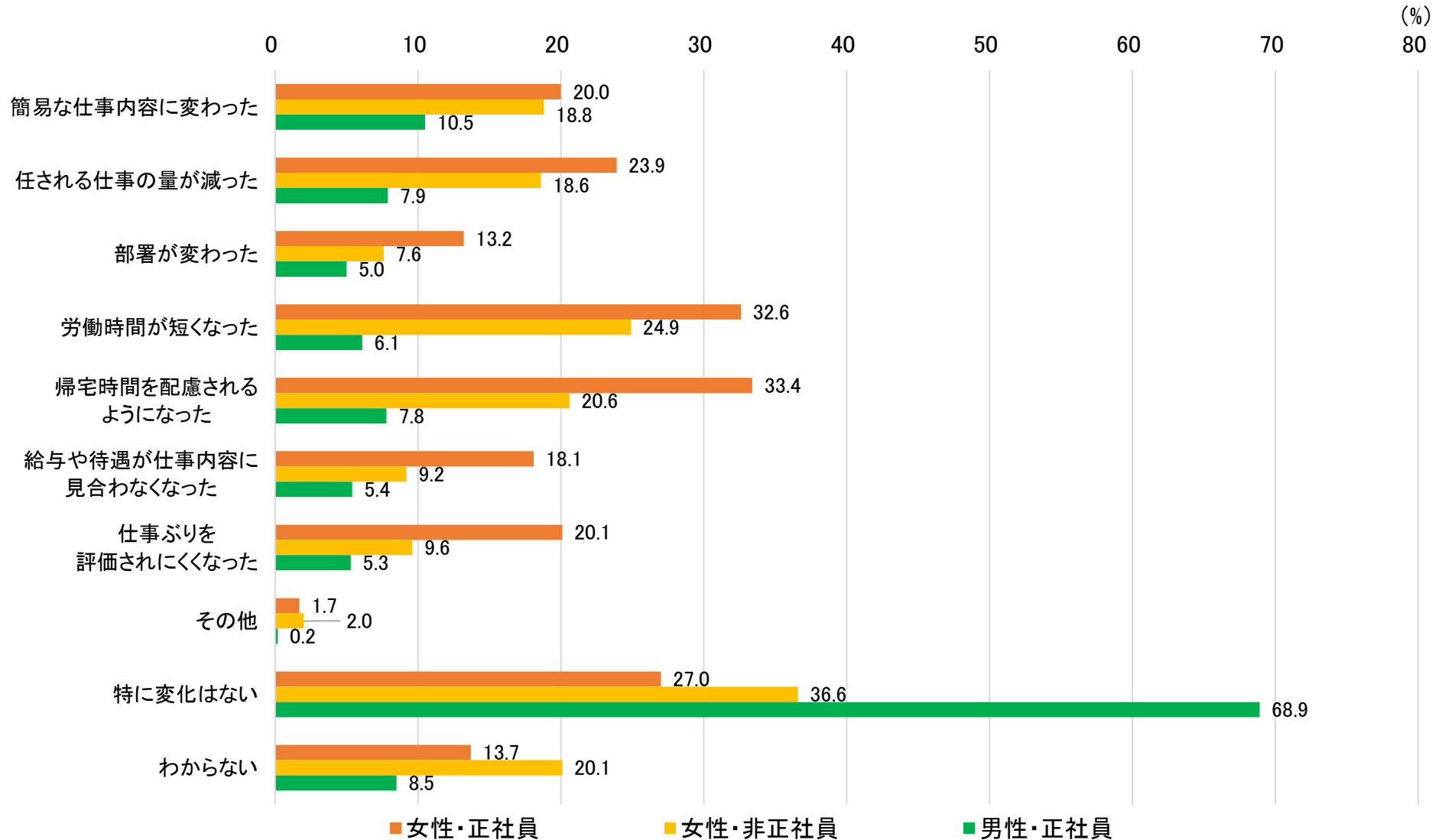
(備考) 1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
2. 各制度の利用者がある事業所の男女別内訳。
3. 「利用者」は、令和2(2020)年10月1日から令和3(2021)年9月30日までの間に各制度の利用を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)をいう。

27

末子の妊娠・出産前との仕事の変化

令和5年版男女共同参画白書より抜粋

・末子を妊娠・出産した女性は、正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに「労働時間が短くなった」、「帰宅時間を配慮されるようになった」の割合が比較的高い一方、男性は約7割が「特に変化はない」としている。



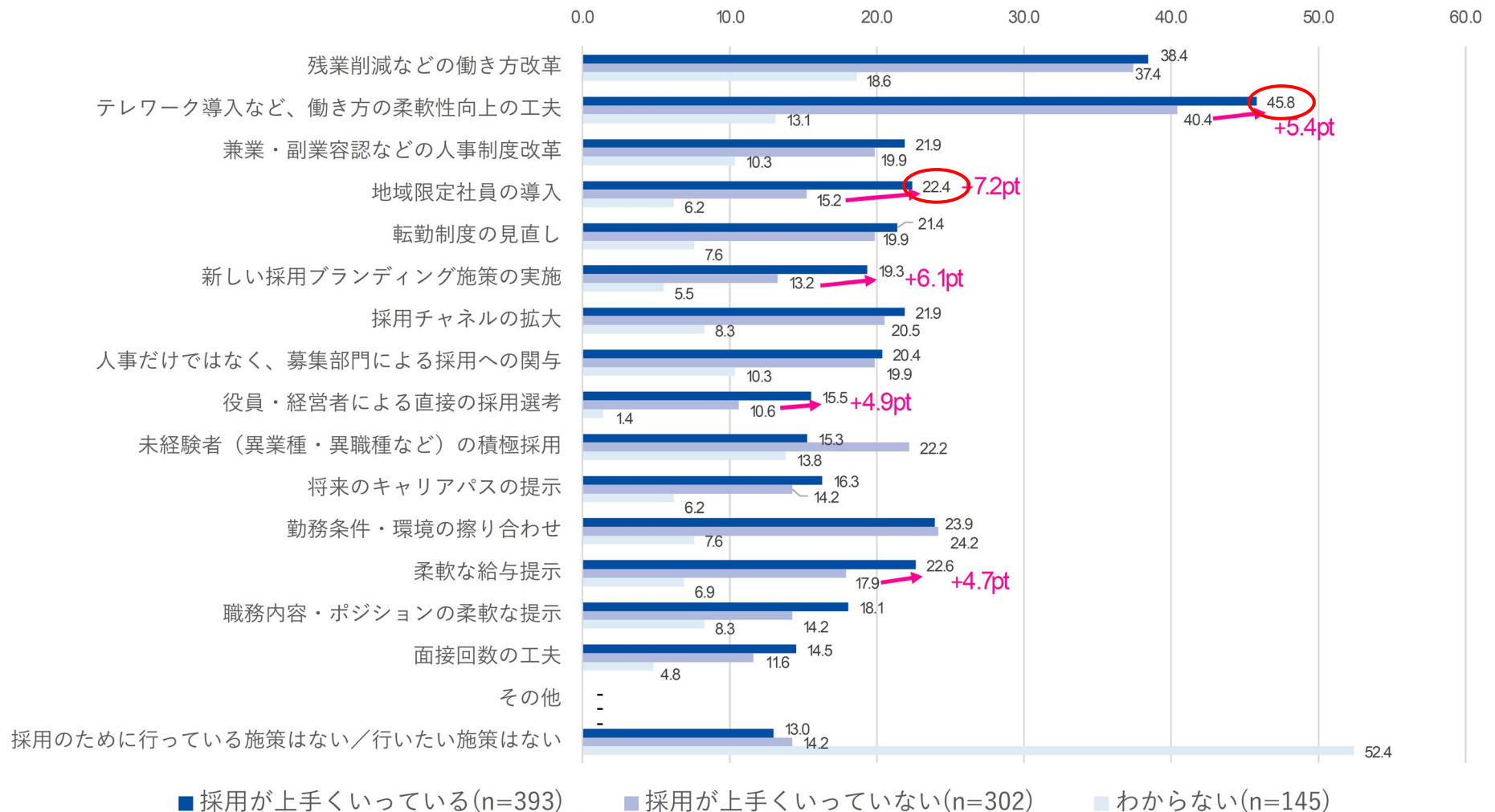
(備考)厚生労働省「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業(厚生労働省委託事業)」より作成。

中途採用の成功を目的として行った取組について

- 中途採用の成功を目的として企業が行った取組について見ると、中途採用が上手くいっていると回答した企業は、うまくいっていないと回答した企業と比較して、「テレワーク導入など、働き方の柔軟性向上の工夫」、「地域限定社員の導入」、「新しい採用ブランディング施策の導入」、「柔軟な給与提示」などを行ったとする回答が多い。

(複数回答 n=840)

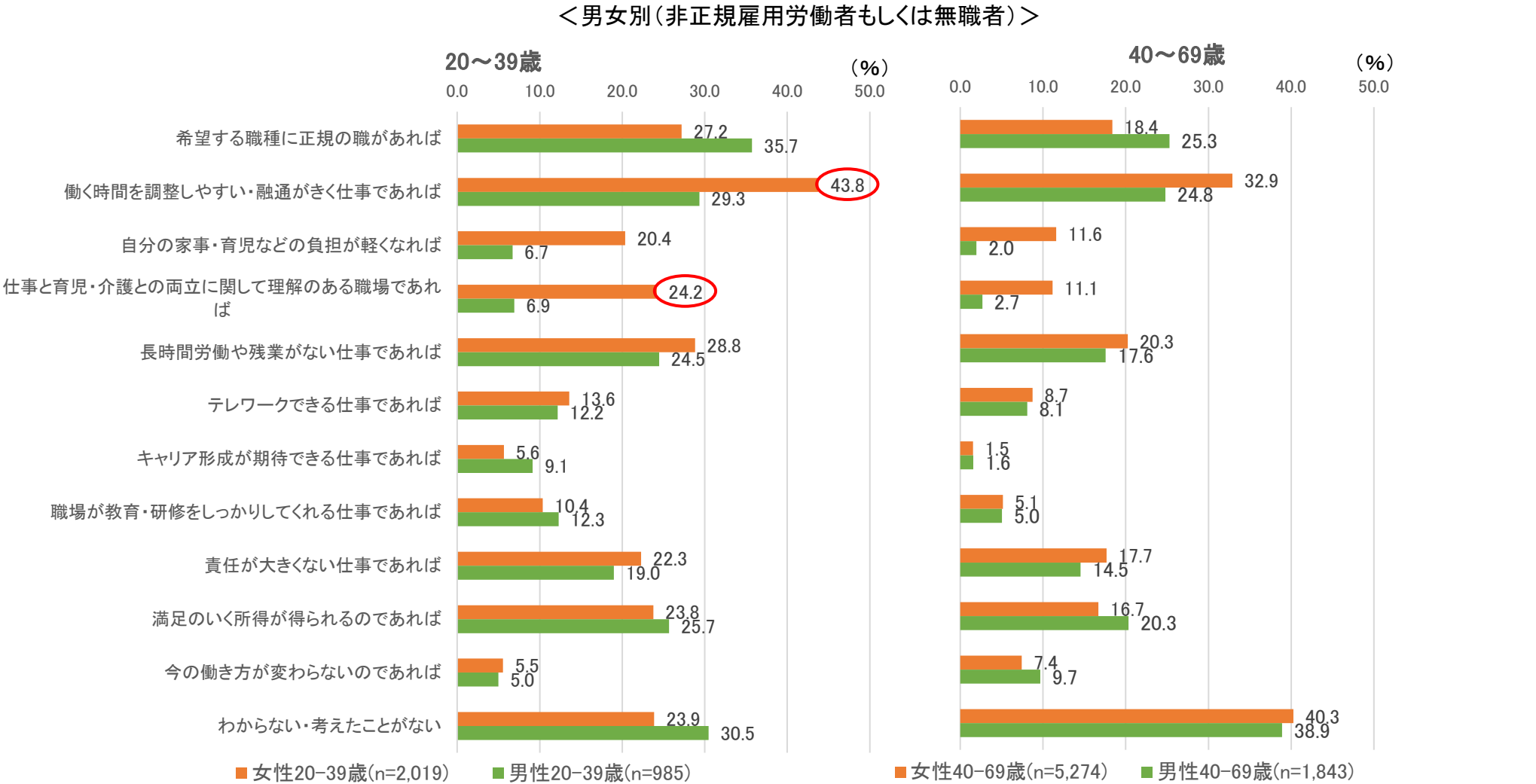
(%)



(備考) 株式会社リクルート「企業人事の採用に関する調査 第1弾」より抜粋。

どのような条件であれば「正規雇用労働者」として働きたいと思うか

・どのような条件であれば「正規雇用労働者」として働きたいか聞いたところ、20～30代女性は、40～60代女性と比較して、「仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば」、「働く時間を調整しやすい・融通がきく職場であれば」の割合が大きい。



(備考)「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成

3. 本日は議論いただきたい論点について

- WPSやSDGsといった近年大きな動きのあった国際的な取組を踏まえた、国内の各ステークホルダーの対応
- 女性の採用、一旦離職した女性の再就職支援、就業継続・育成に資する取組
- 中小企業等における女性活躍を推進するための取組