



内閣府
男女共同
参画局

講義⑧ 経済分野への女性の参画拡大について

令和5年度男女共同参画に関する「基礎研修」及び「苦情処理研修」

内閣府男女共同参画局推進課
男女共同参画推進官
杉田 香子

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（厚生労働省、内閣府）

10年間の時限立法（～R8（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

（一般事業主（民間企業等）に関する部分は**厚生労働省**が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は**内閣府**（内閣官房、総務省と共管）が所管）

○ 一般事業主（民間企業等）、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・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〕
・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

・常用労働者301人以上の一般事業主及び**全ての特定事業主**は、

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「**男女の賃金の差異**」（**職員の給与の男女の差異**）の項目

②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち**①以外の項目から1項目以上**

③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から**1項目以上を公表**

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、
「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び
「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
全ての項目から1項目以上を公表

(1)～(3)の対象は、

①**常用労働者101人以上の一般事業主** 及び
（常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務）

②**全ての特定事業主**

職業生活に
関する機会の
提供の実績

職業生活と家庭
生活との両立に
資する雇用環境
の整備の実績

情報公表項目

・採用者に占める女性の割合
・管理職等に占める女性の割合
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
・**役員に占める女性の割合**
・男女の賃金の差異 等

・男女の平均継続勤務年数の差異
・残業時間の状況
・男女別の育児休業取得率
・有給休暇取得率 等

○ 国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）、

公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

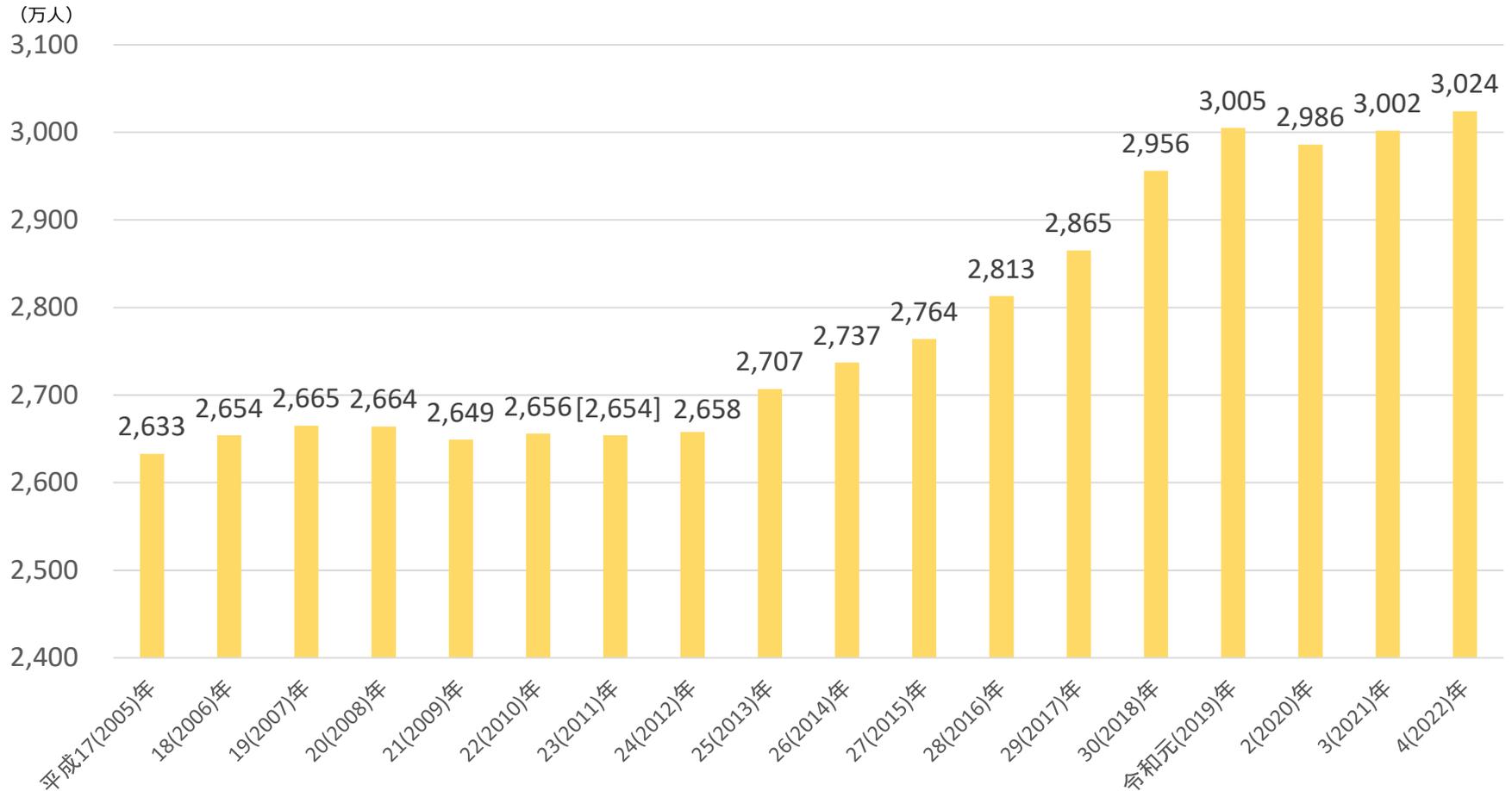
地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

○ 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）



女性就業者数の推移

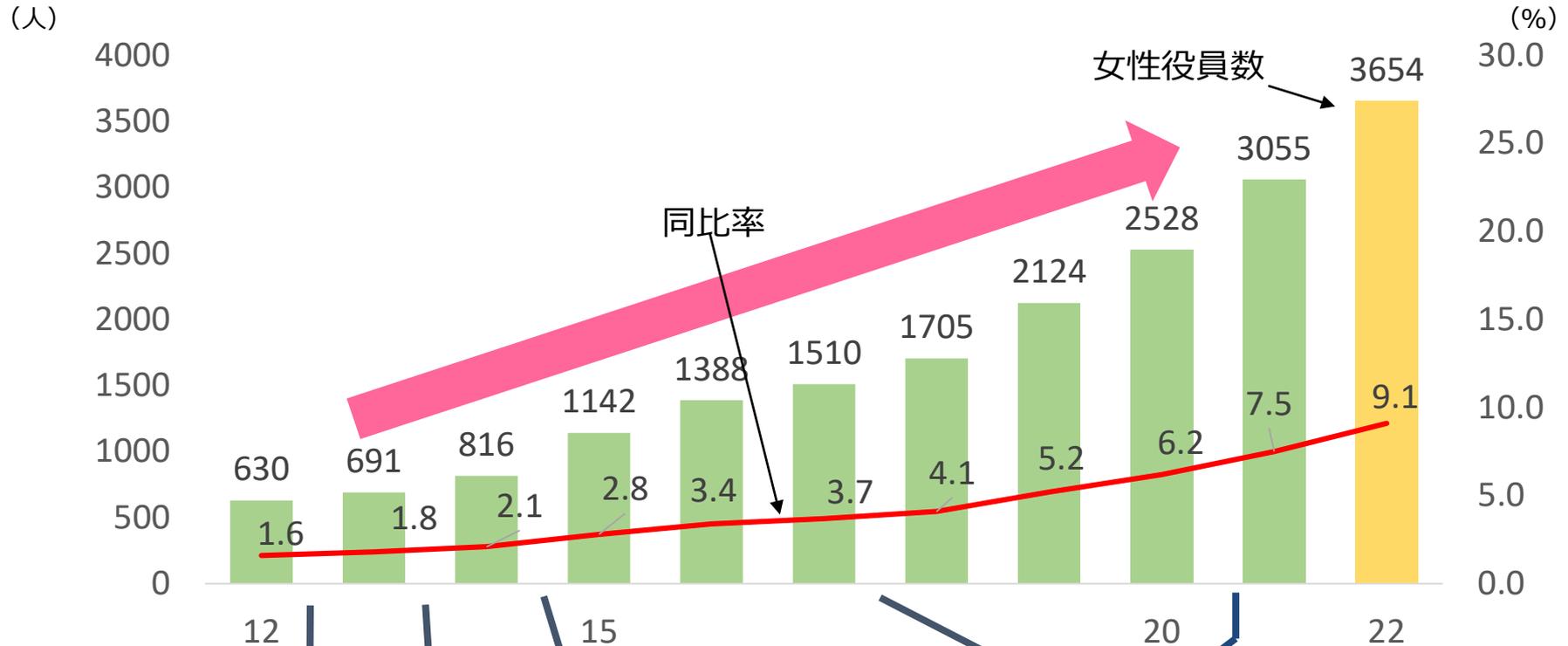
我が国の就業者数は、令和4（2022）年は、女性3,024万人、男性3,699万人。
女性の就業者数は、平成24（2012）年から令和4（2022）年までの10年間で約370万人増加。



- (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。

上場企業の女性役員数の推移

- 女性役員数は、2012年以降の10年間で5.8倍に増加。
- 2022年7月には、女性役員数は前年から599人増加し3654人となったものの、未だ役員に占める女性の割合は9.1%にとどまっている。



総理から経済団体への要請①
(2013年4月)

- ① 上場企業は役員に1人は女性を登用
- ② 育児休業等を取得しやすい職場環境を整備

総理から経済団体への要請②
(2014年6月)

- ① 女性登用に向けた目標を設定
- ② 女性登用状況等の情報開示を推進

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
(①2018年6月、②2021年6月)

- ① 取締役会における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
- ② 女性の管理職への登用等についての考え方と目標、その状況等の開示を求める

出典: 東洋経済新報社「役員四季報」

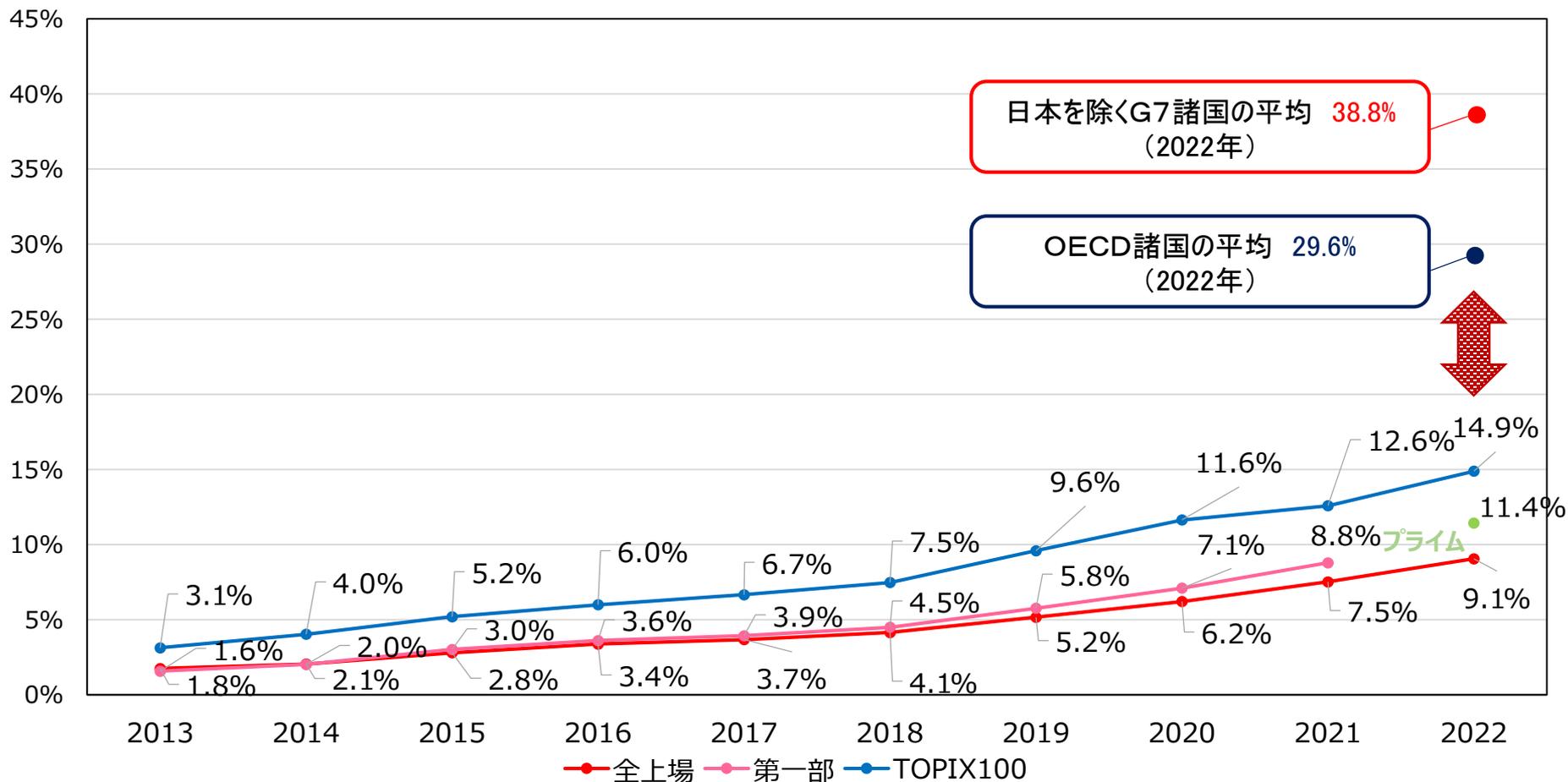
(注) 調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。

「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

我が国の女性役員比率の推移

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

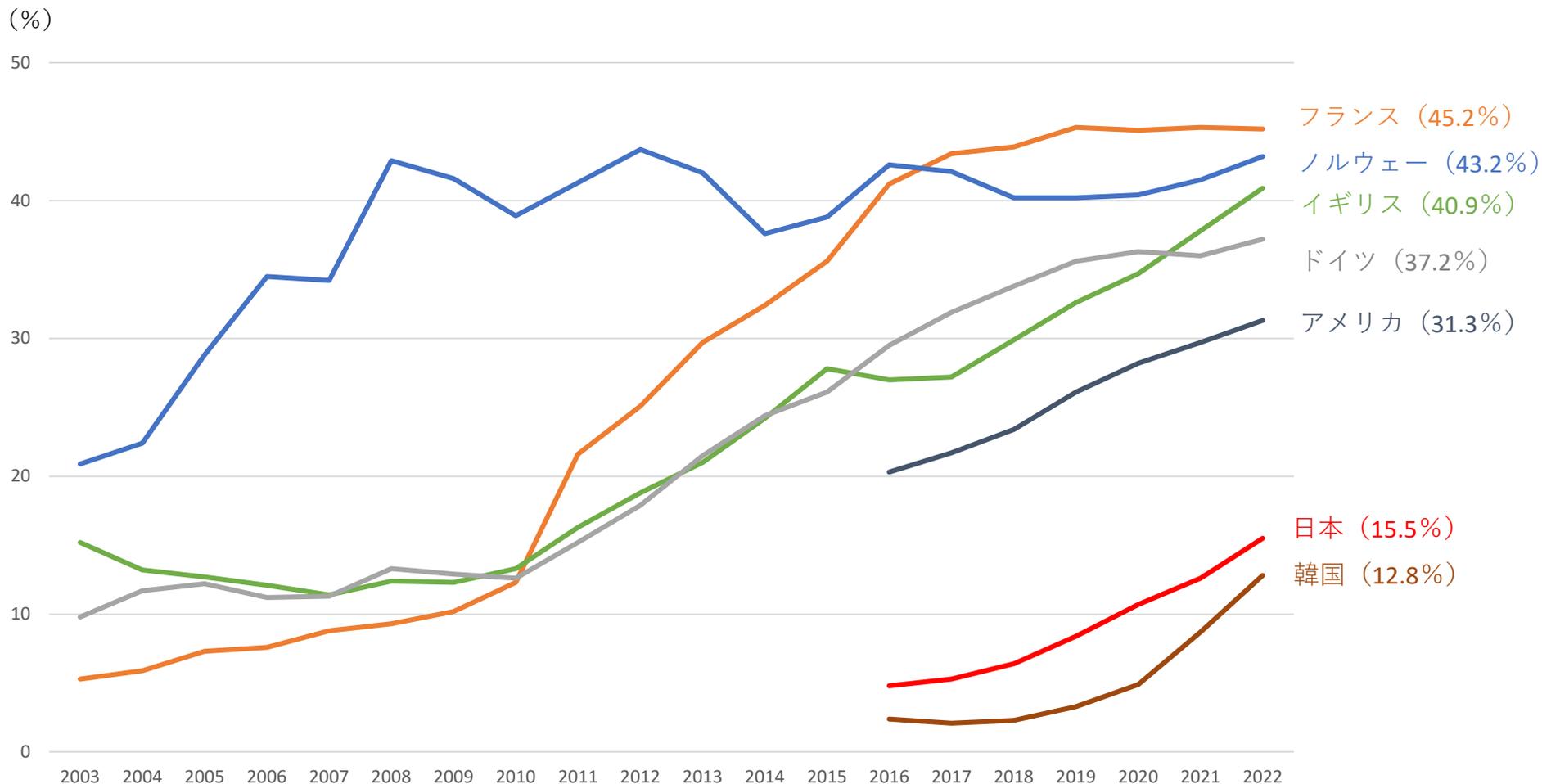
- 我が国の女性役員比率は過去約10年間で徐々に上昇してきているものの、日本を除くG7諸国やOECD諸国の平均とのギャップは依然として大きい。



- (備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」より作成。
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。

各国の企業役員に占める女性比率の推移

- 国際的にみて、日本の企業役員に占める女性比率は極めて低い水準にある。企業役員に占める女性比率を向上させてきている国は、何らかの形で数値目標等を設定している。



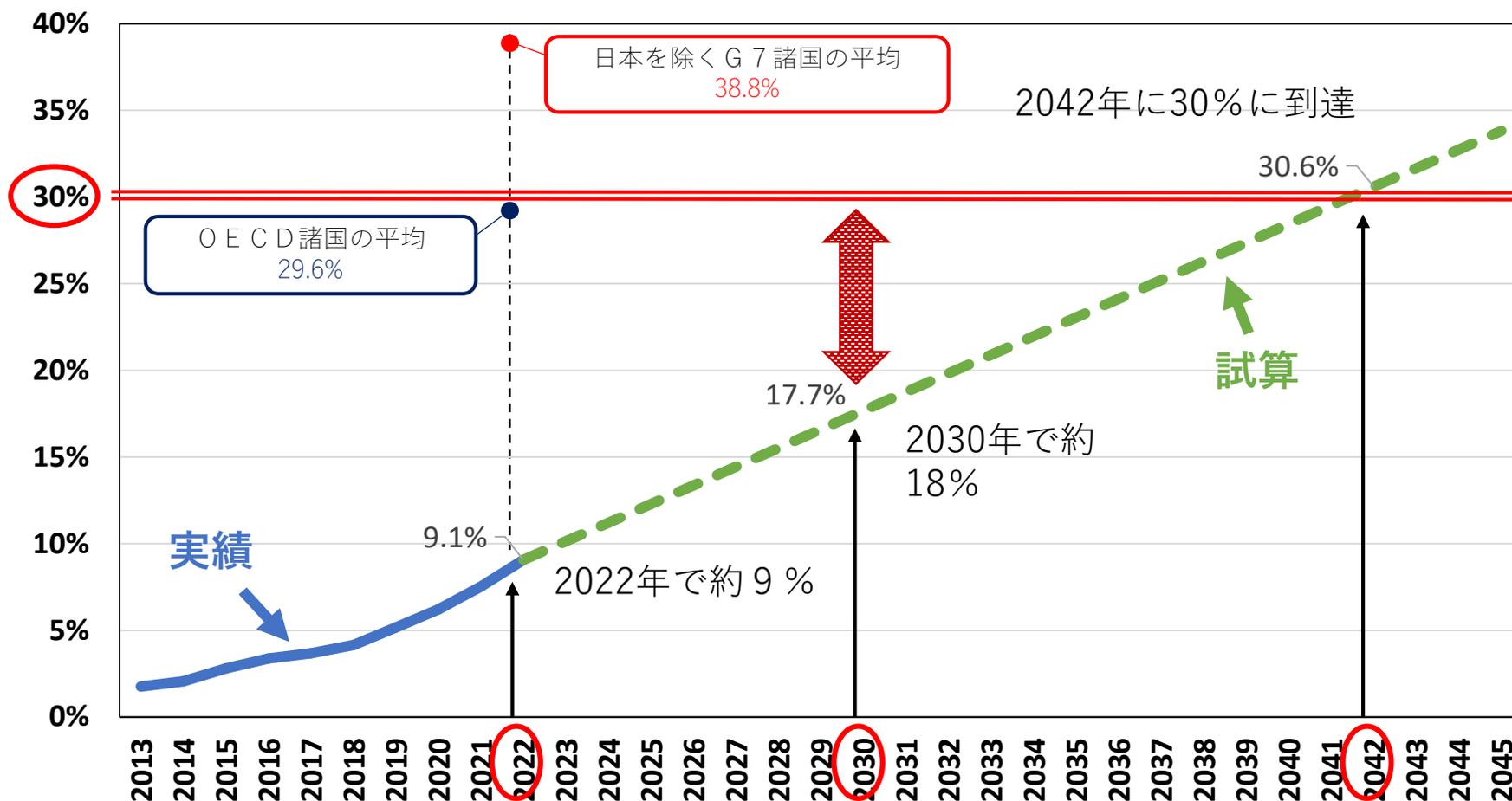
(出典) OECD “Social and Welfare Statistics”

※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(2,800社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。

全上場企業における女性役員比率の推移（イメージ）

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

- 現在のトレンドを維持した場合、7年後の2030年の女性役員比率は約18%に留まり、我が国において、女性役員比率が30%に達するのは19年後の2042年になると試算される。



備考：2017～2022年の5年間の年間平均伸長値（1.08%）を用いて2023年以降の数値を試算。「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

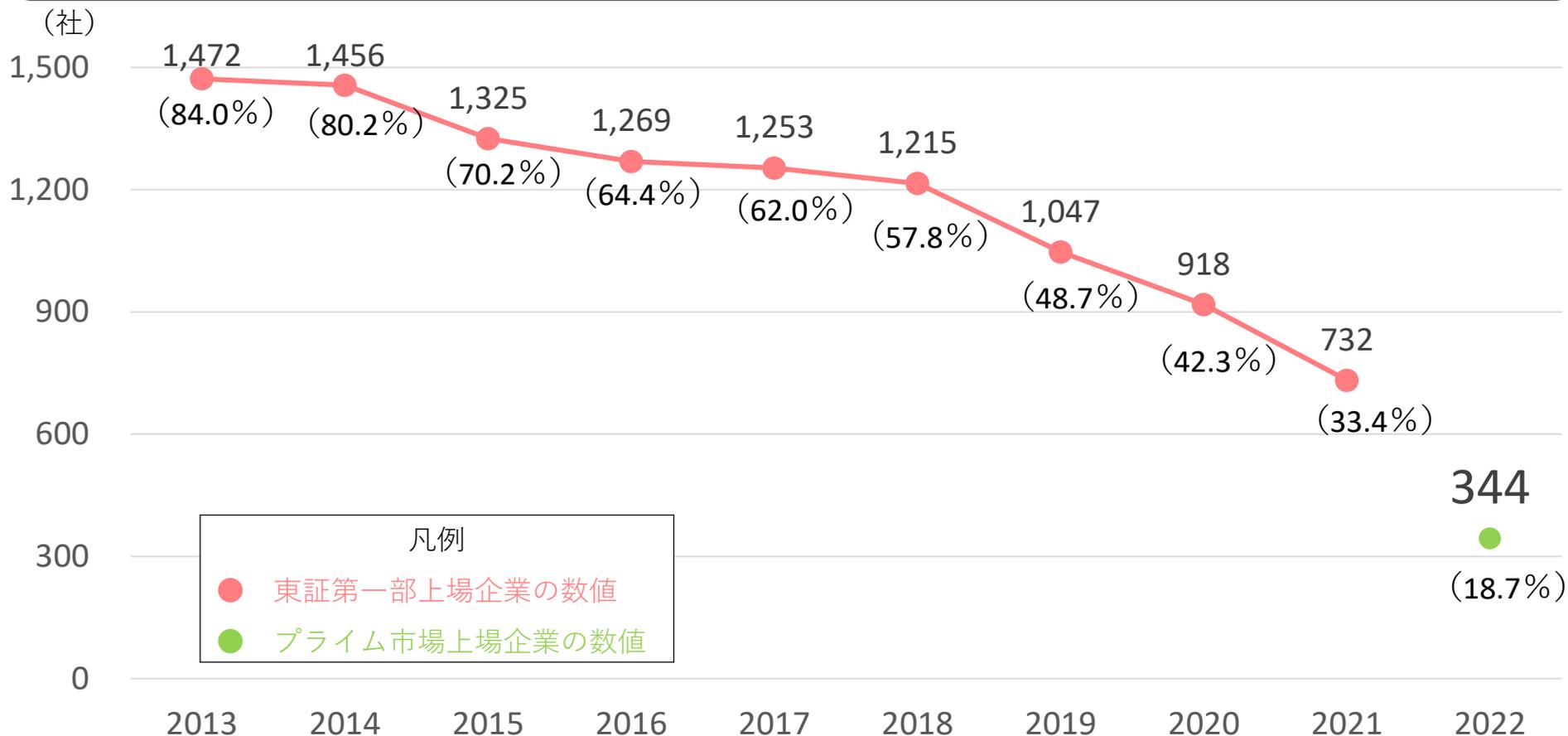
出典：東洋経済新報社「役員四季報」

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。

女性役員がない東証第一部市場／プライム市場上場企業数

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

- 東証第一部上場企業又はプライム市場上場企業（2022年4月から）でも、女性役員が一人もない企業の減少は緩やかであり、いまだにプライム市場上場企業の約2割に女性役員が一人もない状況にある。

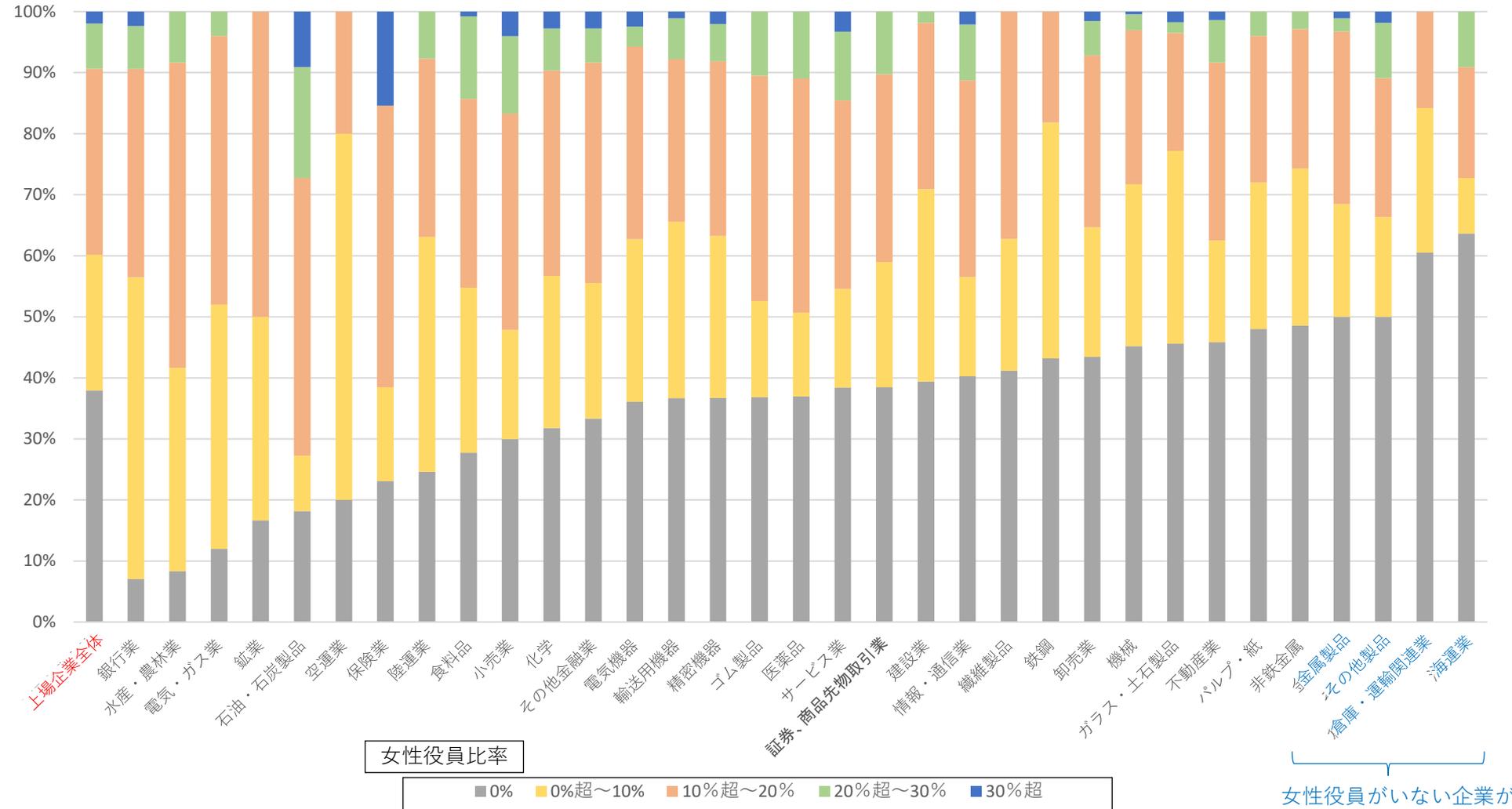


調査時点は原則として各年7月31日現在。カッコ内の数値は各年における東証第一部市場／プライム市場上場企業全体に占める割合。
「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

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

業種別の女性役員割合分布状況

全上場企業のうち、女性役員がない企業が半数以上の業種は、33業種中4業種。



女性役員がない企業が半数以上の業種

出典：東洋経済新報社「役員四季報」

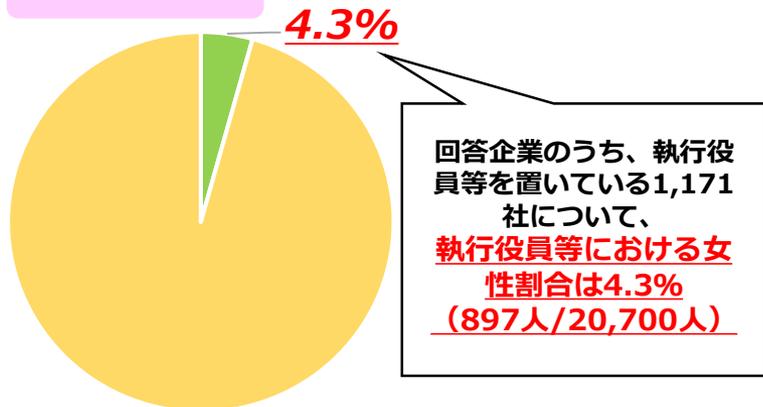
(注)：調査時点は原則として2022年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。

「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

「執行役員又はそれに準じる役職者」に占める女性割合

- 内閣府が令和4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4.3%にとどまっている。
- 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、60.4%に及ぶ。

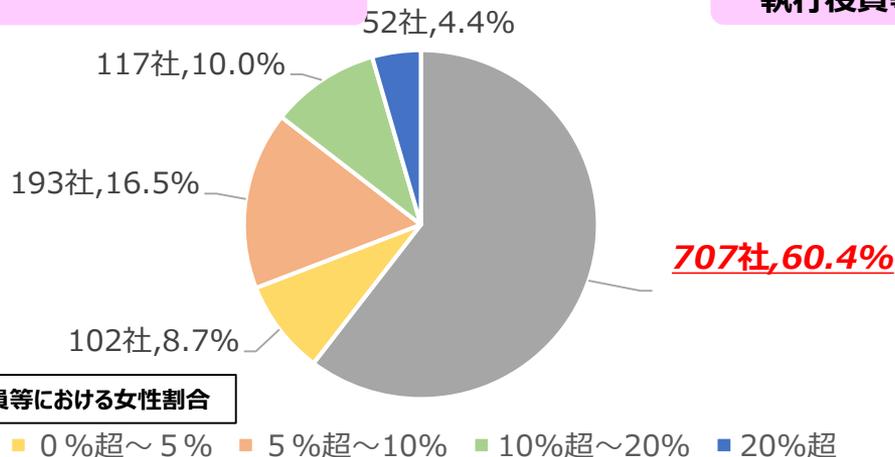
調査結果



調査概要

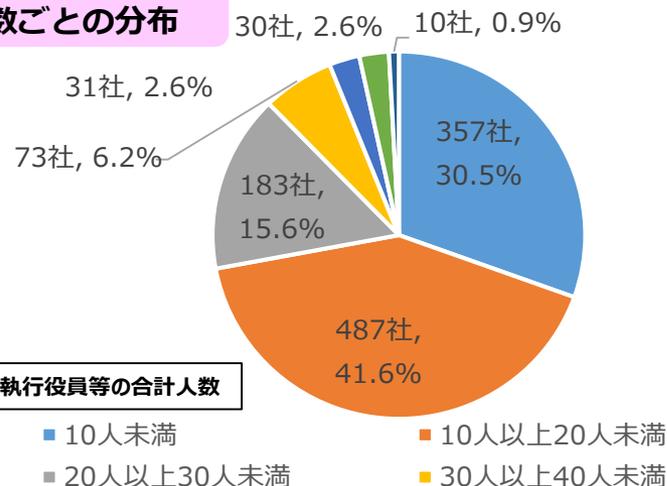
調査対象	令和4年7月末時点の東京証券取引所プライム市場上場企業（1,837社）
調査内容	令和4年7月末時点の「執行役員又はそれに準じる役職者」（※）における男性、女性及び合計人数 （※）「執行役員又はそれに準じる役職者」の範囲は、会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本としつつ、業務において重要な権限を委任されている役職者等、運用状況を踏まえて対象となる役職者を回答企業が判断
回答率	65.5% (1,171社/1,788社) ※調査対象企業は1,837社で、回答企業は1,220社。回答率は、回答企業のうち、執行役員等を置いていない企業49社を分母分子から除いたもの

執行役員等の女性割合の分布



(参考)

執行役員等合計人数ごとの分布

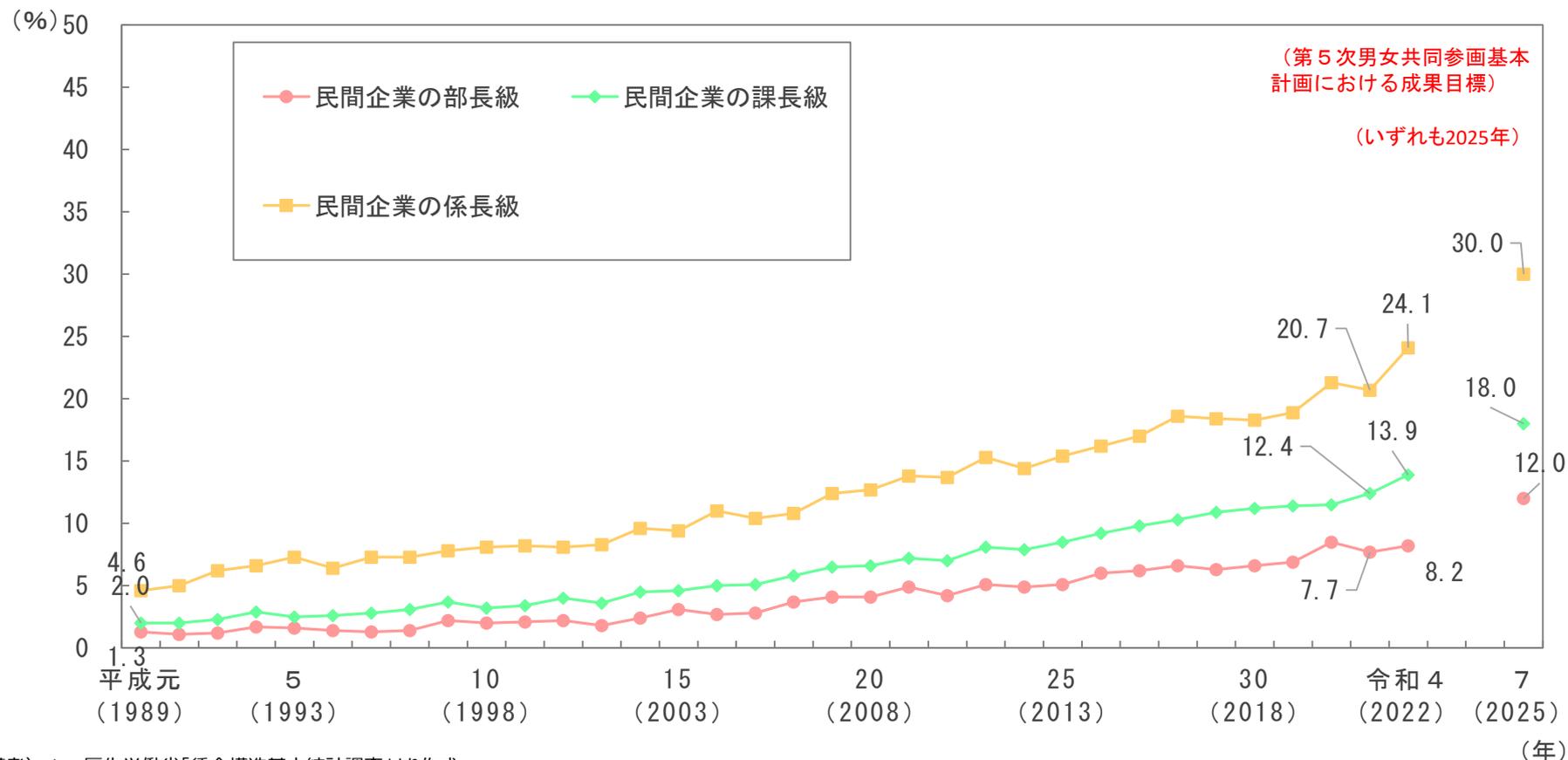


(備考) 回答企業1,120社のうち、執行役員等を置いていない企業49社を抜いた1,171社について集計。

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

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

● 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%。



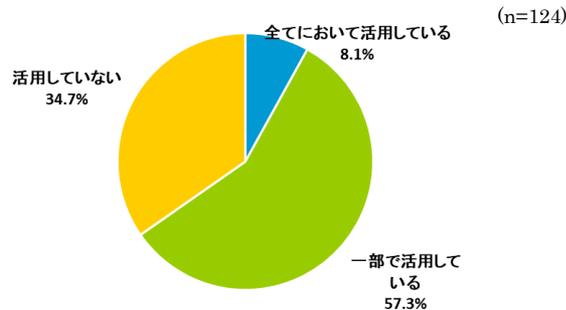
(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 令和2(2020)年から、調査対象が変更となり、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計しているが、令和元(2019)年以前の企業規模区分（100人以上の常用労働者を雇用する企業）と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出した。
 3. 常用労働者の定義は、平成29(2017)年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30(2018)年以降は、「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。

機関投資家等による女性活躍情報の活用状況

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

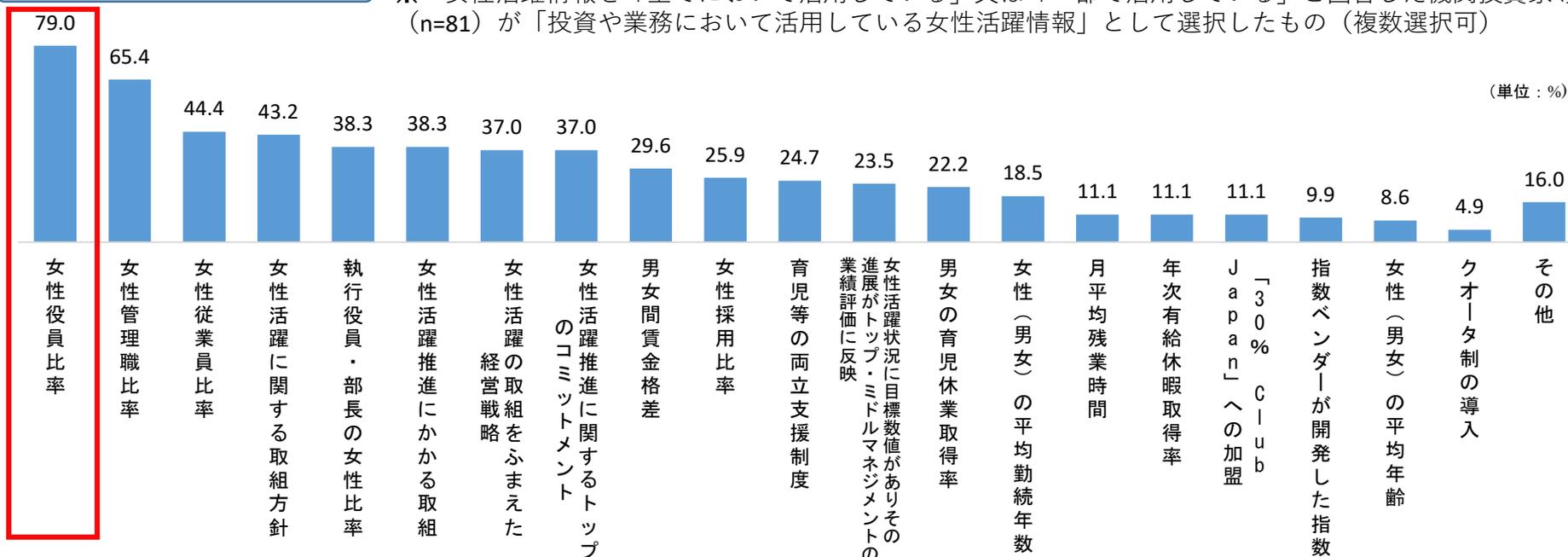
- 投資判断に女性活躍情報を活用しているとする機関投資家等は約3分の2に及ぶ。また、活用する割合がもっとも高い女性活躍情報は「女性役員比率」で約8割である。

投資判断における女性活躍情報の活用状況



活用する女性活躍情報

※ 女性活躍情報を「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答した機関投資家等 (n=81) が「投資や業務において活用している女性活躍情報」として選択したもの (複数選択可)



企業が女性活躍に取り組むことのメリット

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

- 「なでしこ銘柄」選定企業のPBR（株価純資産倍率）の平均値の推移を見ると、「なでしこ銘柄」が開始されてから全年度で東証一部平均よりも高い値を示していた。

PBR 平均 10年間の推移

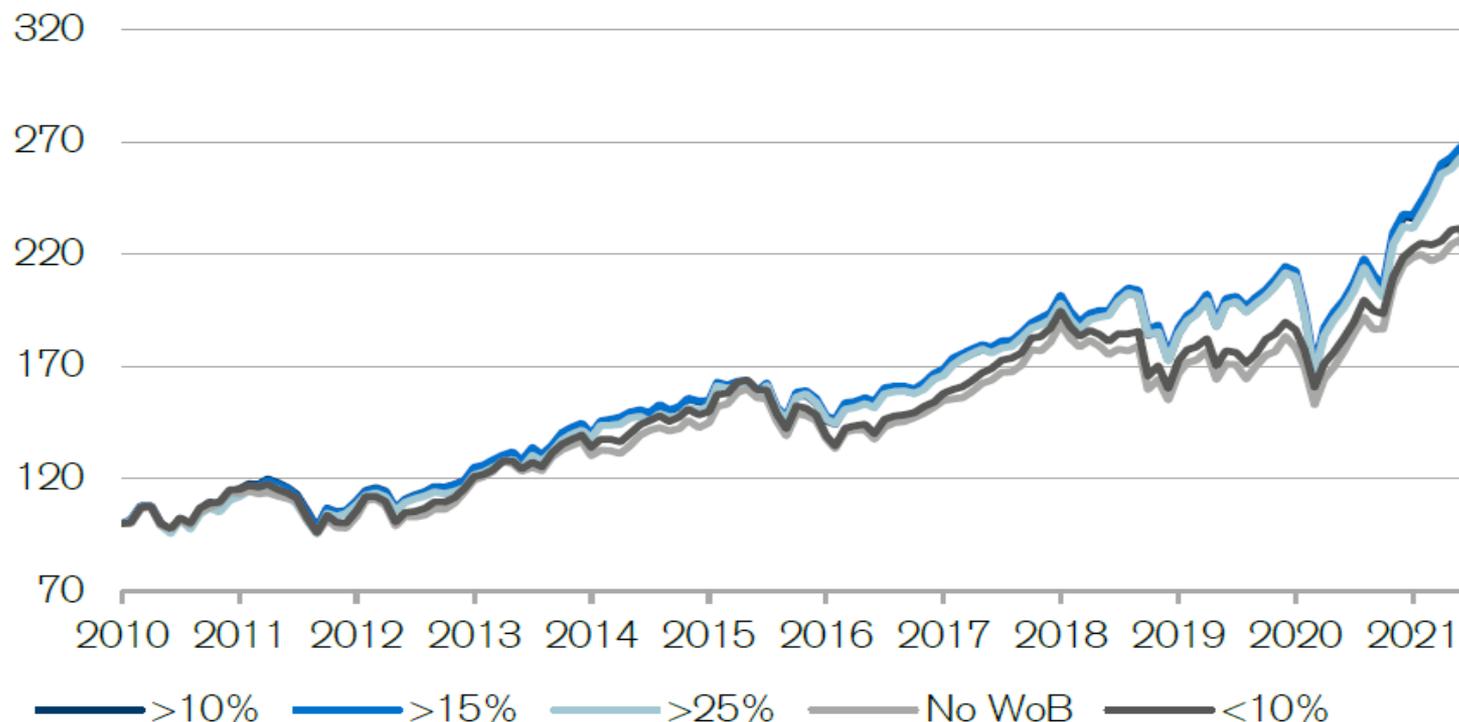


(出典) 経済産業省「令和3年度なでしこ銘柄」レポート

取締役会における女性割合が高い企業ほど
株価パフォーマンスは高い

【調査対象】
日本を含む
46カ国

取締役会における女性の割合別、株価パフォーマンス



Source: Credit Suisse Research, MSCI ACWI, Refinitiv

(備考) 2010年の株価パフォーマンスを100としている

(出典) Credit Suisse Research Institute ” Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion “ (2021年)

<調査対象：46カ国の企業約3,000社>

女性役員情報サイト

- 女性役員に関する情報の見える化の一環として「女性役員情報サイト」を開設。
- 役員四季報データベース（東洋経済新報社）に基づき、上場企業毎の女性役員数や比率等を「見える化」。
- 令和4年度より新たに「プライム市場上場企業の女性役員比率ランキング」を掲載。

画面イメージ

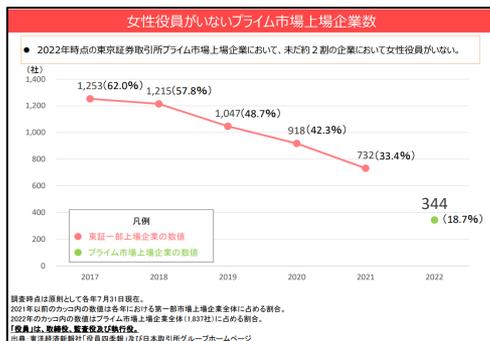
- 有価証券報告書に基づく上場企業の女性役員の状況
- プライム市場上場企業（2022年7月末時点）

全上場企業、プライム市場上場企業のうち、**業種(※)毎に女性役員比率が高いトップ3を紹介**
 (※)東証33業種区分：水産・農林業、鉱業、建設業…等

業種	1位	2位	3位
水産・農林業	・雪国まいたけ 25.0%	・マルハニチロ 16.7%	・日本水産 15.4%
鉱業	・三井松島ホールディングス 14.3%	・石油資源開発 13.3%	・I N P E X 11.8%
サービス業	・エムスリー 44.4%	・ルネサンス 38.5%	・グローバルキッズCOMPANY ・プレステージ・インターナショナル ・イオンファンタジー 33.3%

○女性役員がないプライム市場上場企業数

2022年7月末時点の東京証券取引所プライム市場上場企業において、未だ約2割の企業において女性役員がいません。



- ・ 2022年7月末時点 [PDF形式:172KB] (2022年10月12日更新)
- ・ 2021年7月末時点 [PDF形式:239KB] (2021年11月26日更新)
- ・ 2020年7月末時点 [PDF形式:1.05MB] (2021年2月8日更新)

プライム市場上場企業のうち
女性役員がない企業数の推移とリストを掲載

この他、上場企業(約3,860社)毎の女性役員数・比率、業種平均の女性役員数・比率を掲載

女性リーダー人材バンク

<趣旨> 国の審議会等の女性委員や内閣府等で実施する女性リーダー研修修了者など、企業における役員等の候補となり得る人材の情報を提供することで、役員等への女性登用を促進する。

※「日本再興戦略－JAPAN is BACK－（平成25年6月14日 閣議決定）」を踏まえ開発。

■登録者数：455名（2023年8月31日現在）

<概要>

下記の情報について
ウェブサイトに掲載し、公開。

⇒ 情報へアクセスしやすくすることで、女性の登用を促進。

▶ URL :
<https://www.gender.go.jp/policy/yakuin/index.html>

公開情報（本人同意に基づいて公開）

- 1 氏名
- 2 年代
- 3 現在の勤務先・業務内容
- 4 保有資格
- 5 過去の役員等経験、執行役員経験等 など



I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて

（1）企業における女性登用の加速化

①プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

- ・令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組。
 - －2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
 - －2030年までに、女性役員をの比率を30%以上とすることを目指す。
 - －上記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。
- ・コーポレートガバナンス改革の実質化に向けたアクション・プログラムに基づき、取締役会や中核人材の多様性向上に向けた追加的な施策の検討。

②パイプラインの構築に向けた取組の支援

- ・企業経営を担う女性リーダー人材の育成を目的とした研修の企業横断メンタリングプログラムの活用を含めた更なる拡充。
- ・リスクリングによる能力向上支援のため雇用保険の教育訓練給付に関して高い賃金が獲得できる分野等について拡充を検討。
- ・多様な人材が登用される環境づくりの推進に向け好事例の横展開、企業経営者が取組にコミットする場の設定、多様なロールモデルの提示。

③アセットオーナー等機関投資家によるスチュワードシップ活動の実質化

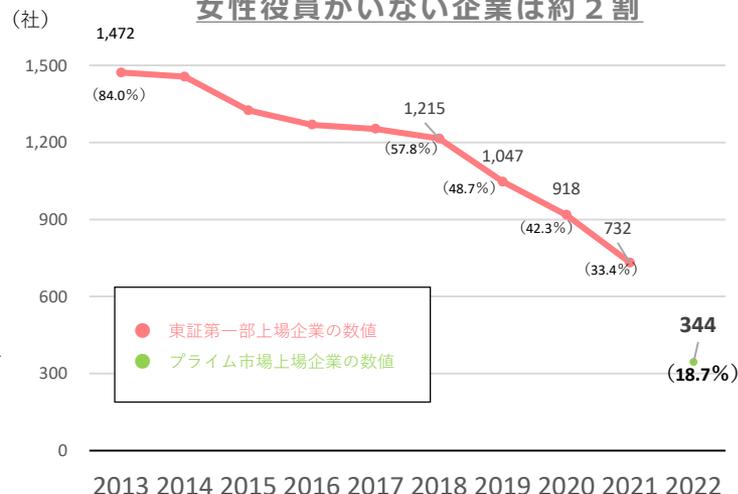
- ・年金等のアセットオーナーにおける体制の拡充等のスチュワードシップ活動実質化に向けた課題の解決に向け、取組を促進。

④5次計画における役員に占める女性割合に関する成果目標の策定

- ・令和5年中に、令和7年までのプライム市場上場企業の役員（全体）に占める女性割合に関する成果目標を策定。

女性役員がない企業数・割合

プライム市場上場企業で女性役員がない企業は約2割



女性活躍の推進に向けた公共調達を活用について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（厚生労働省、内閣府）

10年間の時限立法（～R8（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

（一般事業主（民間企業等）に関する部分は**厚生労働省**が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は**内閣府**（内閣官房、総務省と共管）が所管）

○ 一般事業主（民間企業等）、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・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〕
・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

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「**男女の賃金の差異**」（**職員の給与の男女の差異**）の項目

②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち①**以外の項目から1項目以上**

③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から**1項目以上を公表**

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、

「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び

「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**全ての項目から1項目以上を公表**

(1)～(3)の対象は、

①**常用労働者101人以上の一般事業主** 及び
（常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務）

②**全ての特定事業主**

職業生活に関する機会の提供の実績

職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績

情報公表項目

・採用者に占める女性の割合
・管理職等に占める女性の割合
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
・役員に占める女性の割合
・男女の賃金の差異 等

・男女の平均継続勤務年数の差異
・残業時間の状況
・男女別の育児休業取得率
・有給休暇取得率 等

○ 国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）、

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、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）



女性活躍の推進に向けた公共調達を活用 〔ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を加点評価する取組〕

1. 取組のねらい・概要

- 女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けて、女性活躍推進法第24条第1項及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に基づき、平成28年度から、国等の調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を実施。
- 地方公共団体は、国に準じた施策を実施するよう努める（女性活躍推進法第24条第2項）。⇒**積極的な実施をお願いします。**

2. 取組の内容

- 取組の実施主体 国の機関及び独立行政法人等
 - 取組の対象となる調達 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）の審査においてワーク・ライフ・バランスに関する評価項目を設定
 - 加点評価の対象となる企業（以下の認定企業等を「ワーク・ライフ・バランス等推進企業」という。）
 - ・ 女性活躍推進法に基づく認定企業等 [えるぼし認定、プラチナえるぼし認定、一般事業主行動計画策定企業（常時雇用する労働者100人以下）]
 - ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業 [くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定]
 - ・ 青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定企業 [ユースエール認定]
- ※ 上記の認定は、いずれの認定基準においても、ワーク・ライフ・バランスの取組に関するものとして、長時間労働の抑制に関する事項を設けている。



（総合評価落札方式）入札者に価格及び性能等をもって申込みをさせ、予定価格の制限の範囲内にある者のうち、あらかじめ定めた性能等に係る評価基準に従って評価し、その評価と入札の価格から、国にとって最も有利な者を落札者とする方式。

（企画競争方式）業者選定の公平性、透明性を図るため、複数の業者から企画書等を提出させるなどして、これらの内容や業務遂行能力が最も優れたものを選定する方式。

3. 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領」（平成28年3月22日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定）に定める配点例（令和4年4月1日施行）

令和4年4月時点

評価項目例	認定等の区分※1		総配点に占める加点の割合 [単位：%] ※2			
			配点例① (12%の場合)	配点例② (10%の場合)	配点例③ (7%の場合)	配点例④ (5%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等 (えるぼし認定企業・プラチナえるぼし認定企業・一般事業主行動計画策定企業)	プラチナえるぼし 	12	10	7	5
		えるぼし3段階目 	10	8	6	4
		えるぼし2段階目※3 	8	7	5	3
		えるぼし1段階目※3 	5	4	3	2
		一般事業主行動計画策定 ※4	2	2	1	1
	次世代育成支援対策推進法に基づく認定 (くるみん認定企業・トライくるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)	プラチナくるみん 	12	10	7	5
		くるみん (令和4年4月1日以降の基準) 	8	7	5	3
		くるみん (平成29年4月1日～令和4年3月31日までの基準) 	7	6	4	3
		トライくるみん 	6	5	4	3
		くるみん (平成29年3月31日までの基準) 	5	4	3	2
	青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定 (ユースエール認定企業) 	9	8	5	4	

※1 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点

※2 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定

※3 労働時間等の働き方に係る基準を満たすことが必要。

※4 常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主に限る（計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ）。

加点评価の取組の実施状況

1. 国の機関及び独立行政法人等

- ▶ 令和3年度に取組を実施した調達全体では、前年度と比較して、金額は減少、件数は増加しており、令和3年度の実施割合（金額ベース）は4割を下回っている。
- ▶ 独立行政法人等では、取組を実施した調達の件数・金額ともに増加しており、令和3年度の実施割合（金額ベース）は9割を上回っている。

		令和元年度	令和2年度	令和3年度
国の機関	金額	1兆2692億円 (32.5%)	1兆9,519億円 (40.4%)	1兆4,946億円 (37.3%)
	件数	10,233件 (30.5%)	12,838件 (36.0%)	13,561件 (39.7%)
独立行政法人等	金額	8,557億円 (72.9%)	1兆270億円 (87.4%)	1兆5,018億円 (94.8%)
	件数	7,417件 (79.6%)	7,654件 (84.7%)	9,420件 (87.7%)

※1 取組可能調達全体に占める取組実施済調達の割合を()内に記載。

※2 取組可能調達は、総合評価落札方式又は企画競争方式による調達から、国及び独立行政法人等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する基本方針(平成19年12月7日閣議決定)にのっとり行われる。

自動車の購入・賃貸借に係る調達、取組開始前に設定された長期継続契約等に基づく事業に係る調達及び加点评価の対象企業となりえない者のみを契約対象とする事業に係る調達を除いたもの。

2. 都道府県及び政令指定都市における国に準じた施策(※3)の実施状況【令和4年7月1日時点】

①実施済(19団体) 都道府県：岩手県、秋田県、東京都、新潟県、岐阜県、愛知県、奈良県、香川県、熊本県、大分県、鹿児島県(11団体)

政令指定都市：横浜市、新潟市、名古屋市、大阪市、堺市、神戸市、広島市、北九州市(8団体)

②実施予定、検討中及び今後検討予定(3団体) 都道府県：長野県、福岡県(2団体)

政令指定都市：川崎市(1団体)

※3 総合評価落札方式又は企画競争方式において、女性活躍推進法に基づくプラチナえるぼし認定・えるぼし認定を受けた企業を加点评価する取組。

⇒地方公共団体においても、国等の取組に準じた施策の積極的な実施をお願いします。