

女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて

令和5年5月

女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会

目次

I	はじめに	1
1	本検討会の開催の趣旨	1
2	女性活躍と経済成長の関係	2
3	本提言の構成と目的・ねらい	3
II	女性活躍の現状と課題	4
1	女性活躍の現状	4
(1)	女性役員	4
(2)	女性起業家	6
(3)	女性デジタル人材	6
(4)	男女間賃金格差	7
2	女性活躍が進まない背景（構造的要因）	7
(1)	固定的性別役割分担意識とアンコンシャス・バイアス	7
(2)	家事・育児等の無償労働時間の男女間の偏り（時間格差）	8
(3)	年収の壁など女性の就労意欲をそぐ諸制度	8
(4)	日本型雇用慣行の問題	9
3	女性活躍の課題	9
(1)	構造的要因から派生する諸課題と方策の整理	9
(2)	政府・企業・投資家等の様々な主体の果たすべき役割	10
III	具体的な施策	11
1	基本認識	11
2	女性役員の登用とパイプラインの構築	12
3	女性起業家の育成・支援	14
4	女性デジタル人材の育成	15
5	地方・中小企業における女性活躍の促進	17
IV	むすび	18

別添：データ集

I はじめに

1 本検討会の開催の趣旨

長期的な経済の停滞と人口減少が続く日本の社会・経済が再び活力を取り戻し持続的な発展を遂げる上で大きな鍵となるのは、今も根強く残るジェンダー格差を解消し、働く女性が持てる力を十分に発揮し活躍できる環境をいかに速やかに実現できるかである。

女性就業者数はこの10年間で大幅に増加したが、女性の正規雇用比率はいわゆる「L字カーブ」を描いている。また、経済分野におけるジェンダー格差を象徴する問題である男女間賃金格差については、給与金額を、正社員同士、非正規雇用労働者同士で比較しても、男女間に大きなギャップがあり、国際的に見ても我が国における男女間賃金格差は大きい。主な要因としては、勤続年数や職階の男女差が指摘されている。実際、我が国の民間企業における管理職に占める女性比率は近年増加傾向にはあるものの、上位の役職ほど低くなっている。さらに、役員に占める女性比率も国際的に見て低い水準にとどまっており、東京証券取引所のプライム市場に上場する企業においても、いまだ女性役員が一人もいない企業が2割近くも存在している。

企業における女性登用を加速化させることは、多様性の向上を通じてイノベーションを喚起するとともに事業変革を促すことによって、企業価値を高め、我が国経済の発展に資するものである。また、岸田政権が推し進めるスタートアップやDXを重点分野とする成長のための投資、リスクリング等の人への投資に関連して、女性起業家の支援や女性デジタル人材育成等の取組も重要である。

こうしたことから、経済・金融分野の知識を踏まえ、女性活躍と経済成長の好循環を実現するための諸政策について幅広く検討するため、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）の下に「女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会」（以下「本検討会」という。）を開催した。

本検討会では、令和4（2022）年12月23日以降、関係省庁である金融庁と経済産業省にオブザーバーとして参加を求め、有識者からのプレゼンテーションも踏まえ、計6回にわたって議論を行った。議論に当たっては、女性活躍推進が社会的な要請であるのみならず、経済成長に不可欠な要素であることを共通の認識として、経済・金融の視点から具体的かつ現実的な手法を検討・提案することや企業経営者にメッセージを伝えることが最大の目的とされた。そして、回を重ねる中で、女性を支援するという目線から一步脱却し、男性と社会の意識変革をするにはどうしたらよいかという点を精力的に議論・検討した。

本提言は、本検討会での議論を踏まえ、女性活躍と経済成長の好循環を実現するための方向性や方策を取りまとめたものである。本提言で示された具体的な施策については、政府により策定される「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）」に盛り込むことが求められる。

2 女性活躍と経済成長の関係

我が国は、世界に先駆け、人口減少社会に突入し、いかにして労働力人口を維持し、また生産性やイノベーション力を引き上げていけるかが、持続的成長の最大の課題である。この課題を解決するには、単に女性が仕事に就く機会を得られるだけでなく、働く女性はその希望に応じ能力を十分に発揮できる環境の整備が重要な鍵となる。

歴史を振り返ると、1970年代の高度成長期に形成された性別役割分業を改めるべく、我が国は様々な改革提案を行ってきた。昭和60(1985)年の男女雇用機会均等法、平成9(1997)年の同法改正、平成27(2015)年の女性活躍推進法など、女性活躍の実現に向けて制度を整備してきた。

昭和60(1985)年から約40年間、我が国が進めてきた女性活躍推進のための取組により、我が国の女性就業者数は、平成24(2012)年から令和4(2022)年までの10年間に2,658万人から3,024万人へと大幅に増加した(図—1)¹。また、女性の労働力率²を年齢階級別に見ると、出産・育児を理由に一旦離職する女性が多いことを示すいわゆる「M字カーブ」は解消しつつあることがわかる(図—2)。

しかしながら、女性の労働力率は上昇を続け、働く女性は大きく増加したものの、女性雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合は、令和4(2022)年時点で53.4%となっており(図—3)、出産・育児を契機に離職や非正規雇用化する女性が多いことを示すいわゆる「L字カーブ」は依然として残ったままである(図—4)。また、民間企業における役員や管理職に占める女性比率が低いことから、我が国においては、働く女性の能力が十分に発揮されているとは言い難い状況にある。

女性活躍と経済成長の関係については、女性の就業拡大で労働力人口の減少の影響を緩和するという視点にとどまらず、女性登用を促進することで企業の意思決定における多様性が向上し、イノベーションや事業変革が促されるという視点が極めて重要である。

例えば、女性登用が進んで、より多くの女性が新製品・新サービスの開発に関する意思決定に参画することによって、多様な経験や価値観が反映され、これまでになかった新しい市場が開拓されることが期待される(プロダクト・イノベーション)³。それは、企業の意思決定における多様性が向上し、男性中心組織の均一的な発想から脱却することによって、イノベーションが起こりやすくなる風土が生まれるからである。

一般に、男性と女性はそれぞれ異なった視点やアイデアを社会にもたらすものであり、女性登用の促進は多様性の効果によって社会全体の利益につながるものである⁴。

また、経済成長にとって重要な要素である生産性については、女性の労働力人口比率と

¹ データ集(別添)を参照のこと。以下同じ。

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

³ 平成25年版男女共同参画白書「特集:成長戦略の中核である女性の活躍に向けて」(5頁)。

⁴ 第3回「女性と経済」に関する勉強会資料「女性活躍とマクロ経済」(21頁)。

の間には負の相関関係が見られる一方、管理的職業従事者における女性比率との間には正の相関関係が見られるとの指摘があり⁵、生産性を引き上げるためには、女性の労働参加を促すだけでは不十分であり、管理職等の意思決定に関わる職位に女性を増やす必要がある可能性を示唆している。

また、後述するように、国内外の機関投資家を中心に投資判断で女性役員比率を始めとする女性登用の状況が重要な考慮要素となっている中、我が国の企業が国際的な競争力を維持するためには、女性登用を促進し資本市場からの評価を高め、成長に必要な資本調達力を強化することが求められる。

このように、女性が様々な立場で社会において活躍し続けるようになり、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と事業変革が起き、生産性と企業価値の向上がもたらされる。さらに、資本市場からの調達力強化につながることで、女性活躍と経済成長の好循環が実現していくと考えられる（図—5）。

女性が経済分野においても存分にその力を発揮する機会を得ることは、公平・公正の理念に根差した社会的な要請であることは言うまでもないが、他方で、日本経済の持続的な成長にとっての喫緊かつ重大な課題でもあると認識すべきである。

なお、女性活躍と経済成長の好循環実現に向けては、我が国の企業の9割以上を占め、雇用の約7割を支えているのは中小企業であることを踏まえると、中小企業を対象にした施策の必要性は高い。このため、本検討会では、地方に多く存在する中小企業において女性活躍を促進する観点からも活発な議論が行われ、その成果は本提言に盛り込まれている。

3 本提言の構成と目的・ねらい

本提言の構成は、以下のとおりである。

「Ⅱ 女性活躍の現状と課題」では、まず「1 女性活躍の現状」として、女性役員、女性起業家、女性デジタル人材、男女間賃金格差に関する各種データ（主に事務局が作成し本検討会に提出したもの）を振り返り、我が国の置かれた状況を国際比較も含めて概観する。次に、「2 女性活躍が進まない背景（構造的要因）」では、小手先の弥縫策ではなく、真因に遡り必要かつ実効的な対策を考えるべきとの方針で行われた本検討会での議論に沿い、我が国で女性活躍を推進する上での阻害になっている構造的要因について考察する。そして、「3 女性活躍の課題」では、構造的要因から派生する諸課題について整理を行い、政府・企業・投資家等の様々な主体が果たすべき役割を検討した上で、今後の取組の方向性を示す。

「Ⅲ 具体的な施策」では、「1 基本認識」を明らかにした上で、本検討会において議論が行われた諸課題のうち、「2 女性役員の登用とパイプラインの構築」、「3 女性起業家の

⁵ 第3回「女性と経済」に関する勉強会資料「女性活躍とマクロ経済」（22頁）。

育成・支援」、「4 女性デジタル人材の育成」、「5 地方・中小企業における女性活躍の促進」について、本検討会での議論を踏まえ、現状・施策の基本的方向・具体的な取組をそれぞれ示す。

「IV むすび」では、本提言に込めたメッセージを解説し、今後の展望を述べる。

本提言は、その内容が「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023(女性版骨太の方針 2023)」に具体的な施策として盛り込まれ、政府による取組を通じて女性活躍と経済成長の好循環の実現を目指すとともに、本提言の問題意識が企業経営者や資本市場関係者にも十分共有されることで、社会全体における意識改革の機運を醸成していくことも狙いとする。このため、本提言では、現状に関するデータを多く掲載し（別添のデータ集）、短期のみならず中長期の課題や取組にも言及するなど、当事者の共通理解の醸成と息の長い活用を意図した内容も扱う。

II 女性活躍の現状と課題

1 女性活躍の現状

(1) 女性役員

(各国の企業役員に占める女性比率の推移)

国際的に見て、我が国の企業役員に占める女性比率は極めて低い水準にある。一方、義務付けの程度に差はあるものの、諸外国では、数値目標の設定等により、これまで企業役員に占める女性比率を向上させてきている（図—6）。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たが、令和4（2022）年時点の水準は、全上場企業で9.1%、プライム市場上場企業で11.4%、TOPIX100の構成企業で14.9%となっており、諸外国とのギャップは依然として大きい⁶（図—7）。

(全上場企業における女性役員比率の今後の推移)

現在のトレンドを維持した場合、我が国の全上場企業における女性役員比率（令和4（2022）年時点で9.1%）は、現在から7年後の令和12（2030）年は17.7%にとどまり、30%に達するのは19年後の令和24（2042）年になると試算される（図—8）。

(女性役員が一人もいない東証第一部市場及びプライム市場上場企業数)

東証第一部上場企業における女性役員が一人もいない企業は、平成25（2013）年から令和3（2021）年の8年間で84.0%から33.4%と減少は緩やかで、市場再編を経ても、いまだにプライム市場上場企業の18.7%で女性役員が一人もいない状況にある（図—9）。

⁶ 日本企業の女性役員比率は東洋経済新報社「役員四季報」を基に作成しているのに対し、日本を除くG7諸国の平均とOECD諸国の平均はOECDが公表している統計データを用いており、データの出典が異なることには留意が必要である。

（「執行役員又はそれに準じる役職者」に占める女性割合）

内閣府が実施した「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によれば、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%にとどまり、女性の執行役員等がない企業の割合は、60.4%に上るなど、重要な業務執行に携わる女性人材の企業内部での育成・活用が進んでいない状況にある（図—10）。

（民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性比率の推移）

企業の役職者に占める女性比率を役職別に見ると、令和 4（2022）年時点で、係長級が 24.1%、課長級が 13.9%、部長級が 8.2%と、上位の役職ほど女性比率が低くなっている（図—11）。我が国全体の状況としては、上記の執行役員等を含め、将来の女性役員候補を供給するための若手から経営幹部層に至るまでのキャリア開発等の人材育成システムを通じた人材プール（以下「パイプライン」という。）の構築が不十分であることを示唆している。

（機関投資家等による女性活躍情報の活用状況）

内閣府が実施した「ジェンダー投資に関する調査研究」によれば、投資判断に女性活躍情報を活用している機関投資家等は全体の約 3 分の 2 に及ぶ。また、活用する割合が最も高い女性活躍情報は「女性役員比率」が約 8 割、次いで「女性管理職比率」が 6 割を超えている（図—12）。

（女性役員・取締役が一人もいない場合の経営トップに対する反対率の状況）

女性役員・取締役が一人もいない場合、株主総会（令和 4（2022）年 6 月）における経営トップに対する反対率は国内投資家で 3 割、海外投資家で 4 割を超えた（図—13）。議決権行使基準で女性役員に係る人数要件の引上げや対象市場の拡大を実施済みまたは検討中の機関投資家がいるため、今後、反対率は更に上昇する可能性が高い。

（上場企業による女性役員に係る目標設定）

女性役員に係る目標設定に関する規定として、コーポレートガバナンス・コードや女性活躍推進法に基づくものが存在するが、TOPIX100 の構成企業において、役員に占める女性割合に関する目標を有価証券報告書、統合報告書、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画のいずれか一つ以上で公表している企業はわずか 24 社のみである（内閣府調べ）（図—14）。

(女性活躍と企業価値評価)

「なでしこ銘柄」選定企業のPBR(株価純資産倍率)⁷の平均値の推移を見ると、「なでしこ銘柄」が開始されてからの全年度で東証一部平均よりも高い値だった(図—15)。また、日本を含む46か国を対象にした調査によれば、取締役会の女性割合が高い企業ほど株価パフォーマンスが高い(図—16)。

(2) 女性起業家

(起業家⁸に占める女性割合の推移)

起業家に占める女性の割合は平成29(2017)年時点で27.7%にとどまり、令和7(2025)年までに30%以上とする第5次男女共同参画基本計画の成果目標に達していない(図—17)。

(J-Startup選定企業⁹における女性経営者の割合)

J-Startup選定企業における女性経営者の割合は8.8%にとどまる(令和5(2023)年5月時点)(図—18)。

(男女別のスタートアップ創業数と調達額)

我が国で令和2(2020)年から令和3(2021)年にかけてIPO(新規株式公開)したスタートアップのうち、女性創業のスタートアップは全体の3%のみで、調達額は男性創業のスタートアップと比べて約44%少なかった(図—19)。

(男女別スタートアップの調達額1円当たりのパフォーマンス)

我が国の女性創業のスタートアップは、男性創業と比較して企業数や調達額が少ないにも関わらず、調達額1円当たりのIPO(新規株式公開)時の平均時価総額は男性創業より約32%、調達額1円当たりの売上高は男性創業より20%高い(図—20)。

(3) 女性デジタル人材

(IT技術者¹⁰の男女比率)

⁷ PBR(株価純資産倍率)とは、Price Book-value Ratioの略で、現在の株価が企業の資産価値に対して割高か、割安かを判断する指標の一つ。

⁸ 過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者で、現在は会社等の役員又は自営業主となっている者のうち、自分で事業を起こした者。

⁹ J-Startup選定企業とは、経済産業省が平成30(2018)年6月に立ち上げた政府機関と民間の支援プログラムに基づき、大企業の新事業担当者等の外部有識者からの推薦により、外部審査委員会での厳正な審査により選ばれたスタートアップ企業のこと。

¹⁰ IT技術者は、「システムコンサルタント・設計者」、「ソフトウェア作成者」、「その他の情報処理・通信技術者」の3職種を足し合わせたもの。

労働者総数に占める女性割合が46%であるのに対し、IT技術者に占める女性割合は19%にとどまっている（令和3（2021）年時点）（図—21）。

（デジタル分野で働く女性労働者の年収）

デジタル分野で働く女性労働者の年収は、相対的に水準が高い上、経験年数による上昇率も高く、女性の所得水準の向上を実現することが期待できる分野の一つである（令和3（2021）年時点）（図—22）。

（4）男女間賃金格差

（男女間賃金格差の現状）

男女の所定内給与額を、雇用形態別・年齢階級別に見ると、正社員・正職員同士、正社員・正職員以外同士と比較しても、男女間で差があり、その差は年齢の上昇とともに拡大の傾向を示す（図—23）。また、男女の年収¹¹を、学歴別・年齢階級別に見ると、同じ学歴でも男女間で差が存在し、年齢の上昇とともに拡大の傾向を示す。正社員・正職員同士で比べても、女性大卒者の年収は男性高卒者の年収とほぼ同じ水準である（図—24）。

（男女間賃金格差の国際比較）

男女間賃金格差を国際比較すると、フルタイム労働者の男性の賃金の中央値を100とした場合、OECD諸国の平均では女性が88.1であるのに対して、我が国では女性が77.9となっており、国際的に見ても我が国の男女間賃金格差は大きい（図—25）。

（男女間賃金格差の要因）

男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職比率）、次いで勤続年数の違いである（図—26）。女性が就業を継続しやすい環境を整備するとともに、企業における女性登用を促進することが男女間賃金格差を是正する上で必要な取組だと考えられる。

2 女性活躍が進まない背景（構造的要因）

（1）固定的性別役割分担意識とアンコンシャス・バイアス

本検討会では、我が国社会に根深く存在する固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）こそが、女性活躍を推進していく上での最大の障壁であり、それらを解消し行動変容を促すための意識改革の重要性が指摘された。

「男性は稼ぎ主として外で仕事をして女性は家庭を守るべきだ」、「育児期間中の女性は重要で責任のある仕事を担当すべきではない」、「理工系の学問は男性には向いているが女

¹¹ きまって支給する現金給与額と賞与その他特別給与額を年収換算した値を用いた。

性には向いていない」といった意識は、社会的な制度や慣行と相まって形成され、互いに強化し合うことでジェンダー不平等の悪循環を社会にもたらしている。

現在も、広く一般を対象にアンコンシャス・バイアスを解消するための広報・啓発活動が政府により行われているが、我が国におけるあらゆる分野での女性活躍を実現していく上で、いまだにマスメディア等によっても再生産が繰り返されている岩盤のような意識を打破するために社会全体を挙げた一層の努力が必要である。

とりわけ地方に多く存在する中小企業においては、経営者のアンコンシャス・バイアスが強いとの指摘もあることから、そうした層を対象にした広報・啓発活動を更に強化するとともに、ロールモデルを生み出し成功事例を積み重ねていくことで、地方における女性活躍を阻害する要因を取り除いていくことが重要である。

(2) 家事・育児等の無償労働時間の男女間の偏り（時間格差）

我が国においては、根強い固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス、長時間労働慣行の存在等を背景に、家事・育児等の無償労働時間の男女間の偏り（以下「時間格差」という。）が大きい。男女別に一日当たりの生活時間（週全体平均）を見ると、有償労働時間は男性が女性の1.7倍と諸外国と大差はないものの、無償労働時間は女性が男性の5.5倍となっており、欧米の諸外国が1.5倍程度であるのと比べて、偏りが著しく大きい（図—27）。

時間格差を起点にして派生する女性をめぐる諸課題を整理すると、次のとおりである。

まず、時間格差を原因として、家庭内の無償労働と硬直的な正規雇用の働き方を両立させることの困難に直面した女性が正規雇用から退出し（L字カーブ）、困難を予測して最初から非正規雇用を選択する女性が多いこと等と相まって、社内における女性登用の遅れにつながる。そして、時間格差に起因するリスクリングの機会の不足などは、女性の就業分野の偏り（女性デジタル人材の不足）をもたらす。そして、それらの結果として、男女間賃金格差（垂直分離及び水平分離）が生じてくる（図—28）。

時間格差を是正するためには、背景にある固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組が重要であることは言うまでもないが、男性の育児休業の取得を促進すること等により、国際的に見て低水準にある我が国の男性の家事・育児への参画・分担を促進・拡大することが求められる。

(3) 年収の壁など女性の就労意欲をそぐ諸制度

女性活躍を推進する上では、女性は働くとしてもあくまで「家計の補助」であるという意識を変えていく必要があり、その前提として、女性のキャリア形成やライフスタイルの選択に及ぼす影響が中立的な制度・慣行を構築することが不可欠である。

本検討会では、高度成長期に確立された、終身雇用を前提としたサラリーマンの夫と専

業主婦の世帯において、夫の長時間労働や家庭の事情を考慮しない転勤等を当然とする雇用慣行や、その時代に作られた諸制度について、それらが女性の就労意欲をそぐことにならないよう見直しを行うことの必要性が指摘された。

政府においては、いわゆる 106 万円・130 万円の壁について、被用者が新たに 106 万円の壁を超えても手取りの逆転現象を生じさせない取組に対する支援の導入を検討しているところであるが、制度自体の見直しに速やかに着手すべきである。

(4) 日本型雇用慣行の問題

これまで日本型雇用慣行の下では、新卒で一括採用された社員（主に男性）が年功序列で昇進し、枢要なポストの経験を積むことで、組織内での信望を集めるリーダーとして成長し、最終的に役員に登用されるという方式が一般的に採られてきた。しかし、この方式では、長く同じ会社に勤めていることが昇進の条件となるため、キャリアの途中で育児休業を取得した者（主に女性）や新卒採用以外の者は、意欲と能力があっても昇進しにくいという弊害が生じる。

本検討会では、日本型雇用慣行の抱える問題を解決するためには、雇用の流動性を高めるとともに、あわせてジョブ型雇用を導入し、仕事の内容を職務記述書（ジョブ・ディスクリプション）で明確にすることで、働き方や職種、過去の職務経験を問わず、その仕事にふさわしい能力を持った人材に登用される仕組みを構築することが必要との指摘があった。また、役員になる人の要件を従来のもの（中断することなく長く同じ会社に勤めて枢要なポストを経験しているなど）から見直していくことが必要であり、そのことにより、女性を含む多様な人材の登用に道が開かれるとの指摘もあった。

また、フリーランス等の新しい働き方への関心・希望が若い世代を中心に高まっている状況に関して、本検討会では、多様化している働き方の最新事例を紹介することを含め、より広い対象に向けてロールモデルを発信していくことの重要性が指摘された。

3 女性活躍の課題

(1) 構造的要因から派生する諸課題と方策の整理

先に述べたように、我が国では、意識・慣行・制度の三要素が相互に作用することで、ジェンダー不平等の悪循環が形成されている（図—29）。

すなわち、「男性は稼ぎ主として外で仕事をして女性は家庭を守るべきだ」との固定的性別役割分担意識が、家事・育児等の無償労働時間の男女間の偏りや、長時間労働や家庭の事情を考慮しない転勤等を所与のものとして受け入れる男性の正社員が社内で昇進し高い賃金を得るといった日本型雇用慣行に影響を及ぼしており、そうした日本型雇用慣行を踏まえて形成された現行の諸制度が、女性が専業主婦または働くとしても家計の補助としての就労にとどまることにインセンティブを与えている。

長年にわたり維持・強化されてきた、ジェンダー不平等の悪循環を生み出す構造は堅固であり、これを打破することは一朝一夕では成らず、中長期的な視点を持つ必要がある。他方で、日本の女性活躍の取組は徐々に進んできているものの、「1 女性活躍の現状」で確認したとおり、役員比率を始めとして、女性活躍は国際的に見て諸外国から大きく立ち遅れており、本検討会においても、我が国の現状についての危機感が共通認識とされた。何ら手を打つことなく座している暇はない。

このため、我が国の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、本検討会では以下の諸課題について議論を行った。

- ① 女性役員の登用とパイプラインの構築
- ② 女性起業家の育成・支援
- ③ 女性デジタル人材の育成
- ④ 地方・中小企業における女性活躍の促進
- ⑤ 固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消
- ⑥ 家事・育児等の無償労働時間の男女間の偏り（時間格差）の解消
- ⑦ 女性の就労意欲をそぐ諸制度の見直し
- ⑧ ジョブ型雇用への転換、人事評価・登用基準の見直し

このうち、①から④については、本検討会での議論を踏まえ、「Ⅲ 具体的な施策」において、現状・施策の基本的方向・具体的な取組の詳細を記す。なお、それ以外の⑤から⑧については、他の政府の会議において議論されていること等の理由から、本提言の対象とはしないが、いずれも重要なテーマであり、特に⑦については早急な対応を求めたい。

(2) 政府・企業・投資家等の様々な主体の果たすべき役割

女性活躍は社会が一丸となって取り組むべき喫緊かつ重大な課題である。

例えば、イギリスでは強制的な義務付けを伴うクォータ制によらずに女性役員比率を向上させてきた。その際、政府が報告書を公表し、その都度、現状分析を行い、数値目標を設定してきたが、それらは強制力を伴う義務付けではなかった。その代わりに、企業の開示情報を基にして、アセット・オーナーを始めとする機関投資家が女性役員の少ない企業に対して積極的にエンゲージすることで、女性登用の重要性についての社会的認識が高まるとともに、企業自身も改善の努力を重ねることで、女性役員比率を向上させたと言われている¹²。

我が国においても、政府、企業、投資家がそれぞれ果たすべき役割を自覚し、適切な役割分担の下に諸課題に対処していくとともに、市場運営者である取引所などが女性活躍の

¹² 本検討会第2回における議論に基づく。

より一層の実現に向けて役割を果たしていくことが求められる。

Ⅲ 具体的な施策

1 基本認識

当面、速やかに実行に移すべき方策として取りまとめた本章の施策が、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針 2023）」に盛り込まれ、これに基づき政府が取組を進めることを求める。

他方で、政府のみならず、企業や投資家も重要な役割を果たしていくべきであり、企業や投資家の積極的な関与を促していく必要がある。本検討会では、企業において女性活躍を進めていくためには、経営戦略と DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）戦略を有機的に連動させ、それを具体的に落とし込んだ目標及び行動計画を策定し開示することが重要であるとともに、現場の中間管理職の「腹落ち」を促すために経営者（トップリーダー）によるコミットメントも重要であることが指摘された。これらは、人的資本の情報開示として、グローバルに機関投資家等ともコミュニケーションを図りながら、取組を加速させていくべきである。

このため、こうした一連の取組を成功させた先進企業の好事例を、中小企業を含め第一歩を踏み出せないでいる企業に対して横展開していくための場を設けることや、問題意識を共有する経営者に参加を呼びかけて集团的にコミットメントを行う運動を展開することなどが有効である。既に、人的資本経営コンソーシアム¹³等では、企業間での協力の下、人的資本経営を全体のムーブメントとして推進しており、これらの取組と同期・展開を図ることを検討すべきである。

また、経営者からは、女性役員の登用が進まない理由として、「社内に女性の人材がない」ことを挙げる声が多いが、それは、従来型の男性中心の役員像に当てはまるような女性が少ないというだけであって、働き方や職種、過去の職務経験などの要素にとらわれず多様な人材に目を向ける努力をすれば、多様性を尊重する新しい時代のリーダーにふさわしい女性は多く存在するはずである。本検討会としては、業種などによる一定の差はあるとしても、企業において女性登用を阻む要因は解消されつつあり、むしろ女性登用を進めないことが「リスク」であると考えられる。

女性活躍は女性だけの問題ではなく、男性にとっての問題であることも銘記しなければならない。本検討会では、女性役員や女性管理職を受け入れる側の男性社員の意識改革が重要であり、男性社員が「腹落ち」して共に働けるよう、きめ細かく多面的なアプローチが必要との指摘があった。女性活躍を進めることで、企業価値の向上ひいては日本経済の持続的な成長が実現し、社会全体の利益に資することは先に述べたが、女性登用が進み、

¹³ 令和 4（2022）年 8 月創立。

中長期的に企業価値が向上することは、賃上げを含む総合的な処遇の改善にもつながり、働く男性にも望ましいことである。また、女性活躍のための基盤整備として、長時間労働慣行の是正やテレワーク等の柔軟な働き方の普及が進むことは、男性の働き方・暮らし方にも良い影響を及ぼすと考えられる。このように、企業における女性活躍は、男性の既存の利益を侵食するものではなく、男女双方にとって言わば“Win-Win”の結果をもたらすものであることが社会の共通理解となり、女性活躍の必要性が受け入れられることが望ましい。こうした基本認識は、企業のみならず、官公庁や学校などのあらゆる組織において共有されるべきものであり、全ての組織において取組の推進にコミットしていくことが重要である。

さらに、女性の活躍の場は企業などの組織の中だけとは限らない。本検討会では、国会でフリーランス新法¹⁴が成立したことに伴い、フリーランスで働くという人生の選択肢が増えたことを女性にも積極的に提示する必要があると、実際にフリーランスとして活躍している女性のロールモデルを広く展開すべきとの指摘があった。フリーランス等の新しい働き方の普及が進む中、女性が自らのライフスタイルに合った希望どおりの働き方を選択できるようにするため、多様化する就労形態に関する正確な知識の獲得を促進・支援していくことが求められている。

2 女性役員の登用とパイプラインの構築

(現状)

諸外国の取組状況を見ると、義務付けの程度は様々であるものの、個別の企業に係る女性役員割合に関する目標を定め、その達成を促すことで、女性役員の割合を増加させてきている例が多く認められる。一方、我が国においては、これまで目標の設定は各企業の自主性に委ねられてきたが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画などによる設定状況を見ると、何らかの計画において女性役員割合に関する目標を定め、公表している企業は少ない。

執行役員等を置いている企業について見ると、執行役員等に占める女性割合は極めて低く、また、女性管理職割合も上位の役職ほど低くなっており、パイプラインの構築も進んでいない。

(施策の基本的方向)

我が国においても、個別の企業が達成すべき女性役員に係る目標水準を設定し、女性役員割合を上昇させることが求められる。その際、企業における女性役員登用を加速化する

¹⁴ 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(フリーランス・事業者間取引適正化等法)(令和5年度法律第25号。)が第211回国会に提出され、4月28日に可決成立し、5月12日に公布された。

ための重要かつ象徴的な第一歩として、プライム市場上場企業に係る女性役員に関する数値目標を設定すべきである。ただし、目標水準の設定に当たっては、現時点においては、企業ごとにパイプラインの構築状況が大きく異なっていることに十分留意する必要がある。

役員的女性割合を引き上げ、企業的意思決定ラインの多様性を確保することの意義は、当該人材が社内から登用した人材であるか社外から登用した人材であるかを問わない。しかしながら、企業が女性人材を育成し、事業活動や意思決定にその能力を十分に活用するという観点からは、役員への社内登用を可能とするパイプラインの構築を各企業が進めることが極めて重要である。また、パイプラインの構築に当たっては、将来の役員候補となり得る執行役員等の女性割合を高めることが大前提となる。

こうした幹部職への女性登用を進めるためには、各種労働関連法規の施行状況といった時代背景によって異なる各年代の女性に求められた役割と性差別・性区別の歴史も理解する必要がある。今も社会に残る性別役割分業の根本的な原因を認識することで、意識や構造の変革がよりの確かつ有効なものとなるからである¹⁵（図—30～32）。

（具体的な取組）

① 女性役員の登用の加速化

先んじて取組を進めてきた諸外国との差を一刻も早く埋めるべく、国際水準も踏まえ、プライム市場上場企業については、令和12（2030）年までに30%以上とすることを目指すべきであり、当該目標の達成に向けて行動計画を定めることが推奨される。その実現に向けた最初のステップに当たる「より短期的な目標」として、プライム市場上場企業は、令和7（2025）年を目途に女性役員を一名以上選任するように努めるべきである。

こうした目標に関しては、プライム市場上場企業を対象とすることを踏まえ、取引所の規則に規定を設けることが適当である。

なお、上記は、速やかに実行に移すべき取組であるが、中長期的には、プライム市場上場企業に限らず、女性役員の登用が企業全体で進む必要がある。このため、今後の進捗状況を踏まえた上で、目標を設定すべき対象企業の範囲や数値目標の水準について、不断の見直しを続けるべきである。

② 執行役員等の女性リーダー人材育成のためのパイプライン構築

女性リーダー人材の育成に当たっては、候補者間のネットワークの構築や階層ごとに必要となるマインドセットやスキルの付与等が必要となる。執行役員等の役員候補

¹⁵ ①昭和60（1985）～平成12（2000）年に入社した現在45～60歳の「雇用機会均等法世代」、②平成12（2000）～平成27（2015）年に入社した現在30～45歳の「共働き世代・育休世代」、③平成27（2015）～令和4（2022）年に入社した現在23～30歳の「ジェンダー平等世代」の3つの世代に分けることができる。本検討会第6回の羽生構成員提出資料による。

者に至るまでのパイプラインを構築するため、既に各企業では、女性リーダー人材等を育成するための研修等が実施され¹⁶、民間企業グループによる様々な取組も成果を上げています。それを補完する形で、国においても女性リーダー研修等を実施しているが、メンタリングプログラムを実施する場合、他社のメンターの場合には、自社内のメンターより躊躇なく相談できるなど、企業横断的な取組が有用であることが示されており、更に進めるべきである。こうしたプログラムは、女性リーダー人材候補者の企業横断的なネットワーク構築を促進することにも有効である。

また、女性労働者がキャリアアップのために自立的に学ぶことを促すことも重要である。雇用保険の教育訓練給付のうち、IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、技術研究、営業/マーケティング、経営・企画などの高い賃金が獲得できる分野、エンployアビリティの向上が期待される分野について拡充を検討し、女性労働者がリスキリングによりその能力を向上させることを支援すべきである。

なお、官公庁や学校等の企業以外の組織においても、上記の取組を参考としながら、それぞれの組織の戦略に応じた、幹部・上級管理職等の自主的な目標を設定し、推進すべきである。

3 女性起業家の育成・支援

(現状)

昨年11月に「スタートアップ育成5か年計画」が策定され、国を挙げてスタートアップ育成に取り組む機運が高まっている。しかしながら、我が国の女性創業のスタートアップの割合は3%と著しく低く、平均調達額も男性創業のスタートアップより約44%少ない(図—19)。また、J-Startup選定企業¹⁷の女性経営者割合も9%未満にとどまる(図—18)。背景として、女性起業家は情報獲得等のためのネットワークが不足していることや、ベンチャーキャピタリスト等の支援者を含むエコシステム内に女性が少ないこと等も指摘されている。特に、投資家サイドに多様性が乏しく、女性起業家に対するアンコンシャス・バイアスが存在することは、女性起業家が資金調達などで支援を得にくいことの主要な要因との指摘もある。一方で、女性創業のスタートアップは、男性創業のそれと比べて、累積資本調達額1円当たりの新規上場時の平均時価総額は約32%高いなど(図—20)、女性による起業を支援することは我が国経済の発展に資する可能性を有している。

(施策の基本的方向)

¹⁶ 本検討会第2回の鈴木氏提出資料による。

¹⁷ 注記9を参照のこと。

現状、我が国では女性起業家が少なく、新たに起業を志す女性にとってのロールモデルが不足しており、ロールモデルとなる女性起業家の創出、育成支援を積極的に行う必要がある。また、女性は情報獲得のためのネットワークが不足しているため、起業に必要な情報提供や資金調達の支援など、ステージごとに必要となる様々な支援を有機的に提供することを可能とする充実したネットワークの構築を図るほか、資金調達を容易にするための取組を進める必要がある。実態を把握した上で、投資家サイドの人的構成の多様化やアンコンシャス・バイアス排除のための方策を検討することも必要である。

(具体的な取組)

① 国の実施事業における女性の積極採用

「スタートアップ育成5か年計画」にも記載されているように、国は、外部有識者からの推薦に基づいて選定された企業に対し、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム（J-Startup）や、起業を目指す若手人材を世界のイノベーション拠点に派遣する事業など、起業家や起業を志す人に対する支援事業を複数実施している。しかしながら、これらの事業において、女性活躍の視点を持ち、女性の参加者を増やすことを意図した取組がこれまで行われていたとは言い難い。多様な視点を取り入れられた起業によりイノベーションを生み出すためにも女性起業家の割合を高めるべきであり、国が実施する事業において、参加する女性起業家等の割合を一定以上とする定量的な目標を定め、女性の参加促進策を講じるべきである。

② 女性起業家のためのネットワークによる有機的な支援の実施

起業を成功させるに当たり、ネットワーキングの重要性が指摘されているが、女性は男性に比してネットワークへの参加機会が限られている傾向があり、これが資金調達にも大きな影響を及ぼしている可能性が指摘されている。国は、女性の起業支援のための既存のネットワークを活用した上で、特に地方においては地域金融機関とも十分に連携を図り、資金調達を支援するなどの機能強化を図り、女性起業家が各段階で直面している様々な課題の克服に際し、有機的な支援を行うべきである。

③ 女性起業家による資金調達への支援

女性起業家を支援するためには、女性特有のニーズ等に寄り添う観点から、ベンチャーキャピタリストなどの支援側を含め、起業のエコシステム全体に女性が一定以上いることが求められるが、現状、女性割合が低いとの指摘がある。そうした状況も定量的に把握した上で、例えば、女性キャピタリストを多く採用する民間ファンドや女性起業家に積極的に投資する民間ファンドへの出資を政府系ファンド等に促すべきである。

4 女性デジタル人材の育成

(現状)

岸田政権は、DX等を重点分野とする成長への投資を進めている。技術革新等により時代ごとに成長分野は変わり得るが、現時点において、デジタル分野は、女性の所得水準の向上にもつながる成長分野であり、かつ、勤務場所や労働時間に関し柔軟な対応が可能であることから、今後、女性の活躍が期待される分野の一つである。女性労働者のデジタル分野への移動を促すためには、デジタル分野での就労を希望する女性が、スキルを習得し、見通しを持って就労できる環境を整備する必要がある。また、女性デジタル人材を増やす上では、その前提として、女子生徒・学生の理工系への進路選択を促す取組も必要である。

（施策の基本的方向）

女子生徒・学生の理工系への進路選択を促進するための中等・高等教育におけるプログラムの充実や民間企業との協力が求められる。また、国は、地方公共団体が行う女性デジタル人材の育成事業の改善に向けて支援を強化すべきである。

（具体的な取組）

① 女子学生の理工系分野への進路選択の促進

女子学生の理工系分野への進路選択を促すため、政府は、理工系分野の専門知識を有する外部人材が学校現場で活躍できる環境作りや女子学生の占める割合の少ない分野の大学入学者選抜において、理工系の女子などを対象にした入学者の多様性を確保する選抜の実施に積極的に取り組む大学への支援を実施している。また、企業や大学等がロールモデルを提示し、ロールモデルによる出前授業や理工系への興味関心を喚起するためのイベントを実施するといった取組も有効である。特に、企業は、企業内の幅広い分野で女性の理工系人材が活躍していることを具体的に示すことが可能であり、研究職に偏りがちな固定観念を変える効果が大きい。女性の理工系分野への進路選択者を増加させるため、引き続きこれらの取組を積極的に進めることが必要である。

② デジタル人材育成に資するデジタルスキル標準等の活用促進

本検討会では、あるデジタルスキルを身につける際に、当該スキルがデジタルスキル全体の中でいかなる位置づけにあるか等を理解することが、本人にとってのインセンティブになるとの指摘があった。このため、地方公共団体が女性デジタル人材育成のためのセミナー等を企画立案する際には、デジタルスキル標準やITパスポート試験を活用し、受講者がデジタルスキルについて体系的に理解した上で、真に必要なデジタル技術を身につけられるようにするなど、プログラムの改善を図る必要があり、国はそれを支援すべきである。

③ 多様化する就労形態に関する知識向上のための取組

デジタル分野においては、スキルを獲得した女性が、その後、ライフスタイルに合った働き方としてフリーランスを選択することも多い。女性が自らのライフスタイルに

合った希望どおりの働き方を選択するためには、女性が多様化する就労形態について正確な知識を有することが必要である。国は、地方公共団体がこうした知識向上のための取組を実施することを支援すべきである。

5 地方・中小企業における女性活躍の促進

(現状)

女性活躍と経済成長の好循環実現に向けては、都市部の大企業を念頭に置いた施策のみならず、地方に多く存在する中小企業における女性活躍を促進するための施策を講じることが必要である。中小企業は、我が国の企業の9割以上を占め、雇用の約7割を支えている。しかしながら、コロナ禍の影響もあり、令和3(2021)年には男性で東京からの転出者が転入者を上回ったにも関わらず、女性は転入超過が続いており、地方部からの女性の流出に歯止めが掛かっていない。また、中小企業では、人材を重要な経営課題と考える割合が高い¹⁸など、構造的な問題を抱える中、地方や中小企業にとっても女性活躍は差し迫った課題である。

また、本検討会では、地方において、女性がフリーランスとして活躍する可能性が芽生えつつあり、そうした活躍を促進することの重要性も指摘された。

(施策の基本的方向)

地方に多く存在する中小企業において女性活躍が進まない要因として、人材不足や地域や経営者に根強く残るアンコンシャス・バイアスの存在などが挙げられるが、これらの問題を解消して変化を促すことが求められる。

近年、地方においては地域金融機関が伝統的なビジネスモデルに限界が見える中、金融仲介にとどまらず、顧客とのリレーションシップや人的ネットワークを活用した地域経済活性化に積極的に取り組み始めている。こうした地域金融機関の新たな機能を活用するとともに、大企業人材と地域企業をつなぐ人材プラットフォームを通じた都市部の大企業から地方の中小企業への女性人材の流れの創出などによって、女性活躍を推し進めることが有効である。

また、女性活躍推進に優れた中小企業の貴重な好事例を横展開していくことや、大企業が先導する形で取引先である中小企業の女性活躍を促していくことも重要である。

(具体的な取組)

- ① 地域金融機関の仲介機能を活用した女性経営人材のマッチングの推進

¹⁸ 2020年版 小規模企業白書(HTML版)「第3部 中小企業・小規模事業者と支援機関 第2章 中小企業・小規模事業者における経営課題への取組」。

地方に多く存在する中小企業において、女性経営者を増やしていくことは、多様性を通じたイノベーションを喚起し、女性従業員が就業を継続しやすい環境づくりを促進するためにも意義があることから、地域経済活性化支援機構（REVIC）の人材プラットフォームを活用して、女性経営人材と地域企業をつなぐマッチング事業を推進すべきである。

② 女性活躍に取り組む中小企業の好事例の横展開等

地域で女性活躍に取り組む中小企業の経営者や女性役員・女性経営者が登壇する地域シンポジウムを全国各地で開催し、各地域におけるネットワークの形成、好事例の横展開を進めるとともに、政府調達のみならず、民間企業における女性活躍の要素を重視した取引先の選定など、社会全体で女性活躍を促し合う取組の普及・拡大を図るべきである。

③ 中小企業経営者等のアンコンシャス・バイアスの解消等を目指した取組

アンコンシャス・バイアスの解消と行動変容を目的として、中小企業を含む企業の経営者等に向けての研修用コンテンツの開発・普及に取り組むべきである。

IV むすび

高度成長期が終わり 1980 年代に入った頃から粘り強く続けられてきた男女共同参画への取組は、数次にわたる法改正もあり、一定の成果を上げてきた。「M字カーブ」は解消に向かい、企業においても雇用環境の改善が続けられている。しかしながら、「共働き・共育て」が言われているにも関わらず、「L字カーブ」が象徴するように、女性たちが家事・育児の多くを担い、社会において持てる力を十分に発揮できていないという状況が続いている。

その背後には、今も社会や企業に根強く残る固定観念や戦後の高度成長期に形成された諸制度や労働慣習といったジェンダー不平等をもたらす構造的な問題があり、それを変えていかなければ日本がバブル崩壊後 30 年続いた停滞を脱し活力にあふれる豊かな未来を築くことはできない、という強い危機感の下に本検討会は発足した。すなわち、女性活躍は単に理念ではなく、日本にとってのマテリアリティ（企業や組織が優先して取り組むべき戦略的重要課題）の問題だと考えるところから、本検討会は議論を始めた。

欧米においても、女性活躍への道のりは決して平坦なものではなかったが、過去数十年の間に様々な改革が実行に移され、多くの国々、特に社会的あるいは経済的な危機を迎えた国々では、思い切った施策によって顕著な成果を上げてきた。こうしたケースにも学びつつ、今こそ日本の社会全体が具体的な成果を目指して行動を起こすべきときだと本検討会は考える。

そこで、本検討会は、まず真因分析から始め、課題を抽出し、経済・企業活動に的を絞って具体的に4つの施策を提示し、政府がなすべきこと、企業がなすべきこと、投資家が

なすべきことを明確にした。

強調したいのは、この問題は本来経済主体が取り組むべき課題であること、そして現状に鑑みればスピードを重視すべきだということである。

例えば、具体的な施策として取り上げた役員への女性登用の問題に関しては、一部に「既に取り組を始めておりいずれ時間が解決する。むしろ、短期的な数合わせで十分な資格要件を備えていない女性人材を起用すれば却って弊害をもたらす」との声が聞かれる。本検討会も、本文で述べたとおり最も重要なのは人的資本の充実であり、役員や執行役員など経営幹部人材のパイプライン構築だと考える。しかしながら、経営に異質な視点を持ち込むことが、企業を活性化すると共に同質性をもたらすリスク（“Group-Thinking”など）を軽減することは広く知られており、そのための人材は社外の様々な分野で見出すことができるはずである。「そうした社外の人材が、取締役会などでの議論や研修の機会を通じて多くを学び成長する一方、社内においてはロールモデルとなって大きな刺激を与える」という好循環を目指すトップダウン型の取組も加速すべきだと考える。

もう一つの重要な経済主体は投資家である。資本主義経済において投資家の行動は企業に大きな影響を与えるはずであるが、日本の場合、投資家、特に金融資産保有者（アセット・オーナー）はこれまで十分な役割を果たしてきたとは言い難い。各投資家には異なる運用目的や運用方針があり、一律に論ずるべきではないが、ESG投資が確立されつつある中で、既に述べた通りS（社会）領域における女性活躍の重要性を認識し、主要なテーマとして運用方針に反映させる、あるいはエンゲージメントのテーマとするなどの取組を加速することを求めたい。

最後に、繰り返したいのは、最も重要なのは意識改革だということである。

ここ数年多くの経営者が、持続可能性を脅かす地球温暖化問題や社会的な格差の拡大を行き過ぎた市場資本主義の弊害として認識する「ステークホルダー資本主義」や、そうした課題への対応をマテリアリティとする流れが生まれている。しかしながら、次元は異なるものの日本の経済社会の発展を考える上で女性活躍を少子化問題とも関連するもう一つの大きなマテリアリティとしてとらえるべきではないか。これまでのような労働力の確保という動機を超えて「多様性が価値を生む。したがって、多様性そのものが価値である」という意識を経営者や社会全体が持って動き始めたとき、日本はかつてとは異なる新たな輝きを放つようになると信じている。

女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会の開催について

令和 4 年 12 月 22 日
内閣府特命担当大臣
(男女共同参画) 決定
令和 5 年 1 月 23 日
一 部 改 正
令和 5 年 3 月 22 日
一 部 改 正

1. 趣旨

人生 100 年時代を迎え、女性の経済的自立は喫緊の課題である。

女性就業者数はこの 10 年間に大幅に増加したが、正規雇用比率はいわゆる L 字カーブを描いており、令和 4 年 12 月 1 日開催の経済財政諮問会議において、内閣総理大臣から、希望する女性が正規職に従事して働きながら、安心して子供を育てられる社会を構築すべく、女性の就労、正規化促進等に向けて取り組むよう指示があったところである。

経済的自立に向けてその解消が求められる男女間賃金格差は、職階の男女差が主な要因との指摘があり、女性役員比率の向上を始め女性の登用を促進することが重要である。さらに、女性の登用促進は、企業のパフォーマンス向上の面でもメリットがあり、我が国経済の発展にも資するものである。

また、岸田政権が推し進めるスタートアップやDXを重点分野とする成長のための投資、リスキング等の人への投資に関連して、女性起業家の支援や女性デジタル人材育成等の取組も重要である。

このように、女性活躍と経済成長の好循環を実現するための諸施策について幅広く検討するため、内閣府特命担当大臣(男女共同参画)の下に有識者の参集を求め「女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会」(以下「検討会」という。)を開催する。

2. 構成

- (1) 検討会は、内閣府特命担当大臣(男女共同参画)の下に開催する。
- (2) 検討会の構成は、別紙のとおりとする。
- (3) 検討会は、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3. 庶務

検討会の庶務は、内閣府男女共同参画局推進課において処理する。

4. その他

前各項に定めるもののほか、検討会の運営に関する事項その他必要な事項は、内閣府特命担当大臣(男女共同参画)が定める。

(別紙)

女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会 構成員・臨時構成員

(五十音順)

[構成員]

秋山 咲恵	株式会社サキコーポレーション ファウンダー
北川 哲雄	青山学院大学名誉教授・東京都立大学特任教授
田代 桂子	株式会社大和証券グループ本社 取締役兼執行役副社長
中畑 英信	株式会社日立製作所 代表執行役執行役専務 CHRO 兼人財統括本部長 兼コーポレートコミュニケーション責任者
羽生 祥子	株式会社羽生プロ 代表取締役社長・ 京都大学「令和版ジェンダー論」講師
(座長) 平野 信行	株式会社三菱 UFJ 銀行 特別顧問
政井 貴子	SBI 金融経済研究所株式会社 取締役理事長
吉田 浩一郎	株式会社クラウドワークス 代表取締役社長 CEO

[臨時構成員]

上野 直子	Glass Lewis Japan 合同会社 Vice President, Asian Research and Engagement
キャシー 松井	MPower Partners General Partner 代表
月田 有香	株式会社 MAIA 代表取締役社長
菱田 賀夫	三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社 代表取締役社長

女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会 開催状況

第 1 回 2022 年 12 月 23 日（金）

- 女性活躍と経済成長に関する各種データ
- 有識者からのプレゼンテーション
 - ・キャシー松井臨時構成員

第 2 回 2023 年 1 月 23 日（月）

- 「執行役員又はそれに準じる役職者」における女性割合に関する調査等について
- 有識者からのプレゼンテーション
 - ・菱田賀夫臨時構成員
 - ・上野直子臨時構成員
 - ・鈴木ゆかり・株式会社資生堂代表取締役常務、チーフ D&I オフィサー
- 経済分野における男女格差の要因について

第 3 回 2023 年 2 月 15 日（水）

- 前回までの議論と今後の進め方について
- 関係省庁からの説明（女性起業家支援について）
 - ・金融庁政策オープンラボ（金融界の Diversity, Equity & Inclusion）
 - ・内閣官房新しい資本主義実現本部事務局

第 4 回 2023 年 3 月 24 日（金）

- 前回の議論等について
- 有識者からのプレゼンテーション
 - ・ロレーナ・デッラジョヴァンナ・株式会社日立製作所執行役常務 Chief Sustainability Officer 兼グローバル環境統括本部長兼 Chief Diversity, Equity & Inclusion Officer (CDEIO)
- 有識者からのプレゼンテーション
 - ・月田有香臨時構成員

第 5 回 2023 年 4 月 28 日（金）

- 関係省庁からの説明
 - ・金融庁（「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」について）
 - ・経済産業省（中小企業における女性活躍の推進施策等について）
- 女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会提言骨子案について

第 6 回 2023 年 5 月 22 日（月）

- 女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会提言案について