

女性活躍と経済成長に関する各種データ

内閣府男女共同参画局
令和4年12月23日

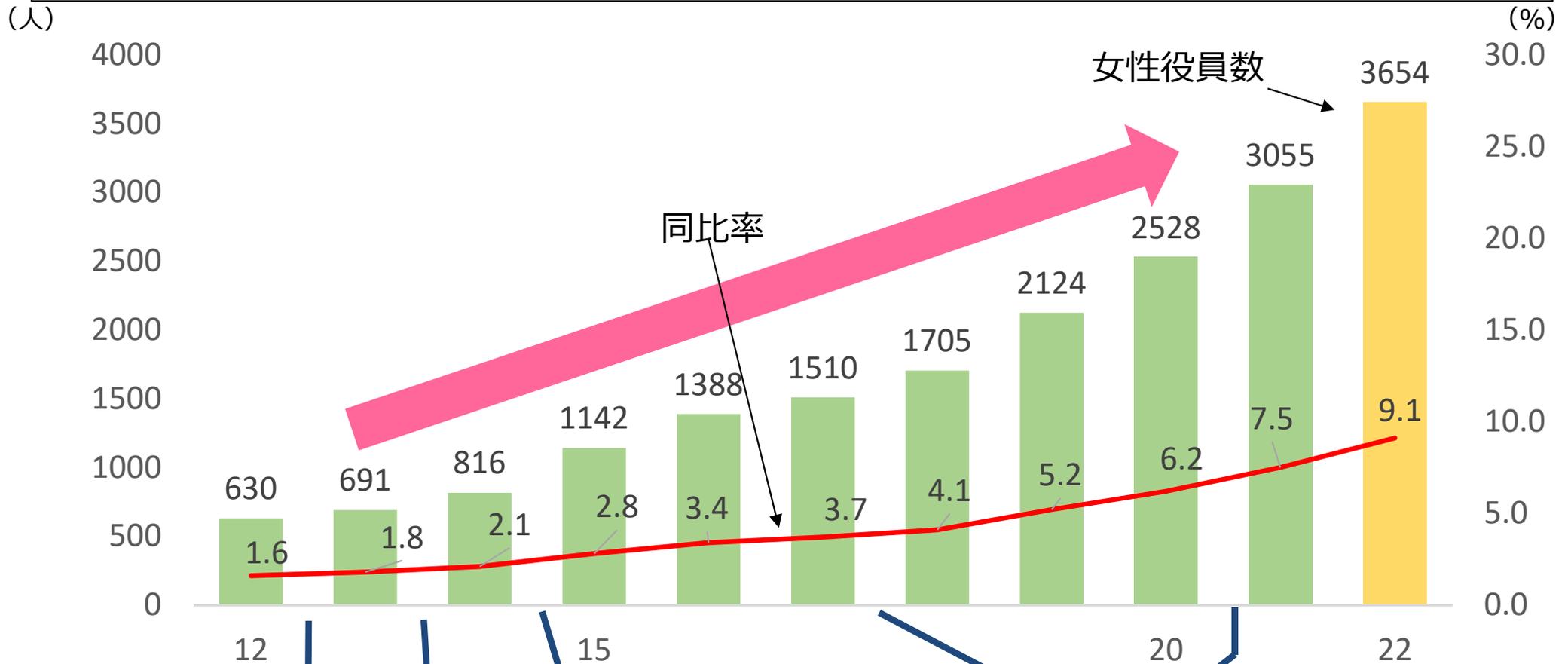
目次

1. 女性役員
2. 女性起業家
3. 男女間賃金格差
4. 女性デジタル人材
5. 参考資料

1. 女性役員

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)

役員男女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

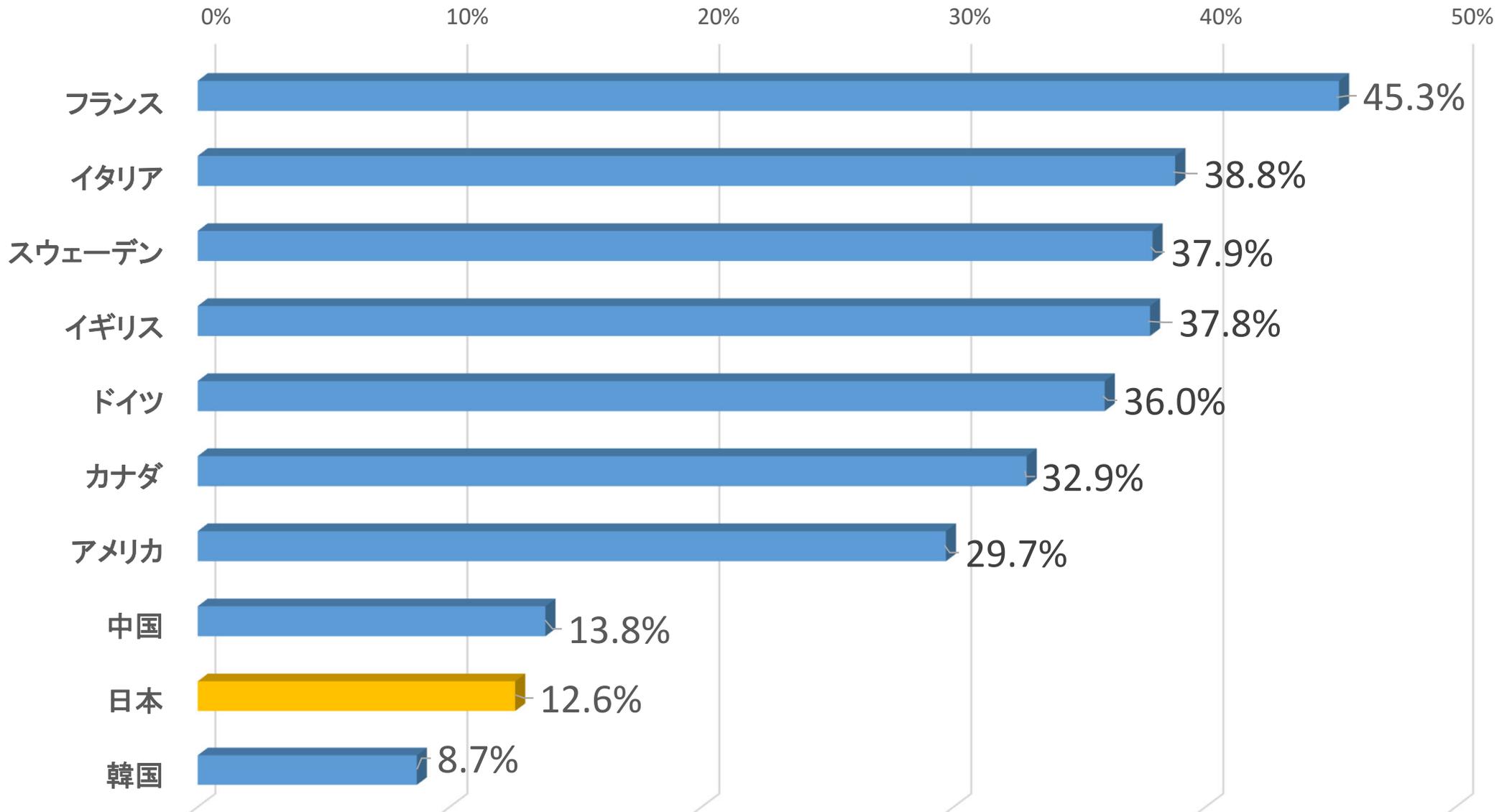
出典：東洋経済新報社「役員四季報」

(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。

諸外国の女性役員割合

- 日本の女性役員割合は、上昇しているものの、諸外国と比べて低い。



(出典) OECD "Social and Welfare Statistics" 2021年の値。

※ 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。

国内外の証券取引所における女性の活躍に関するルール

	東京証券取引所	ロンドン証券取引所	NASDAQ(※1)
	コーポレートガバナンス・コード改訂	上場規則改正	上場規則改正
上場数	約3,800社	約2,000社	約3,300社
対象	プライム市場及びスタンダード市場 上場企業 約3,300社	メイン市場上場企業 約1,100社	全上場企業(※2)
時期	2021年6月改訂 2021年12月までに適用	2022年4月以降に始まる決算期から適用	2022年8月8日以降順次適用
① 役員の 多様性	<u>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</u> についての ・考え方・目標・人材育成方針 ・社内環境整備方針 等を定める	・取締役の構成において ・ <u>40%以上を女性</u> ・ <u>最低一人を少数民族出身</u> ・会長・CEO・CFO・上級独立取締役のうち最低1名を女性とする	以下に該当する取締役を少なくとも一人ずつ選任 ・ <u>女性</u> ・ <u>人種マイノリティーやLGBTQ+</u>
② 情報 開示	①について定めた場合、 内容及び実施状況 ①の目標が未達の場合又は上記について定めていない場合、 未達又は定めていない理由	取締役、会長・CEO・CFO・上級独立取締役及び執行役員における性別（ノンバイナリーを含む）及び人種に関する定量的な情報 ①の内容が未達・未実施の場合、 その理由	自認する性別（ノンバイナリーを含む）及び社会的少数者（人種、LGBTQ+）の人数 ①の内容が未達・未実施の場合、 その理由
罰則等	適切な開示を実施しない場合は改善を要請し、改善されない状態が継続する場合は上場廃止	適切な開示を実施しない場合は罰金又は企業名の公表	適切な開示を実施しない場合は指摘を行い、原則45日以内に是正が求められる。その後も違反が継続する場合には上場廃止

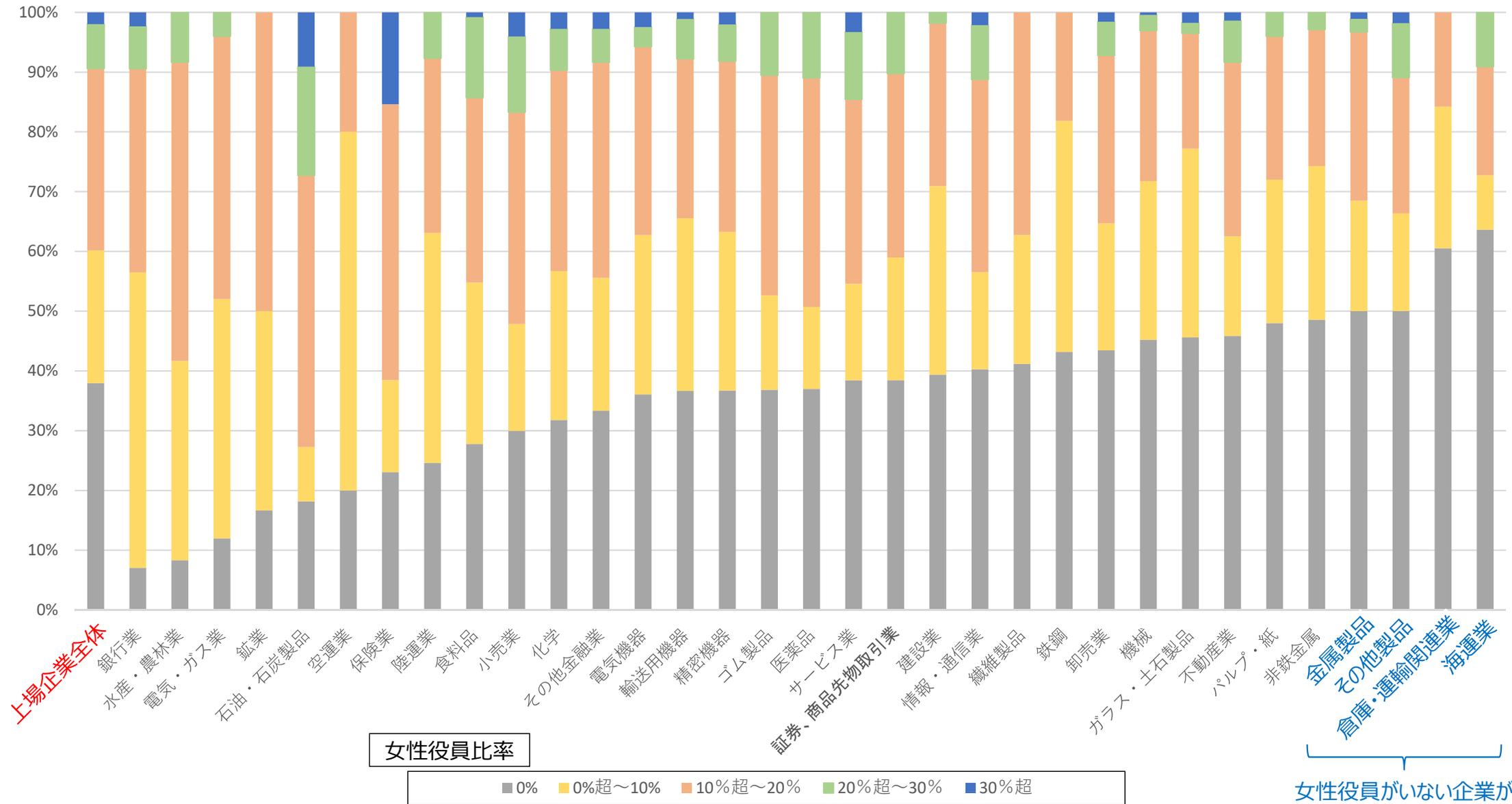
(※1) ニューヨーク証券取引所(NYSE)は、現状においてNASDAQのような見直しを行う意向はない。

(※2) ただし、小規模企業や外国法人に対しては緩和措置あり。また、今回の規則改正による要件を満たせない上場企業に対し、2022年12月1日までの間、多様な取締役候補者を紹介するサービスの利用を取締役候補者2名まで無料で提供。なお、NYSEも、2019年5月に、上場企業の取締役会における多様性を高める観点から、NYSE上場企業に対し人材を紹介する「NYSE取締役会助言評議会」を設置。

(※3) 各証券取引所公表資料等より内閣府作成。

業種別の女性役員割合の状況

● 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

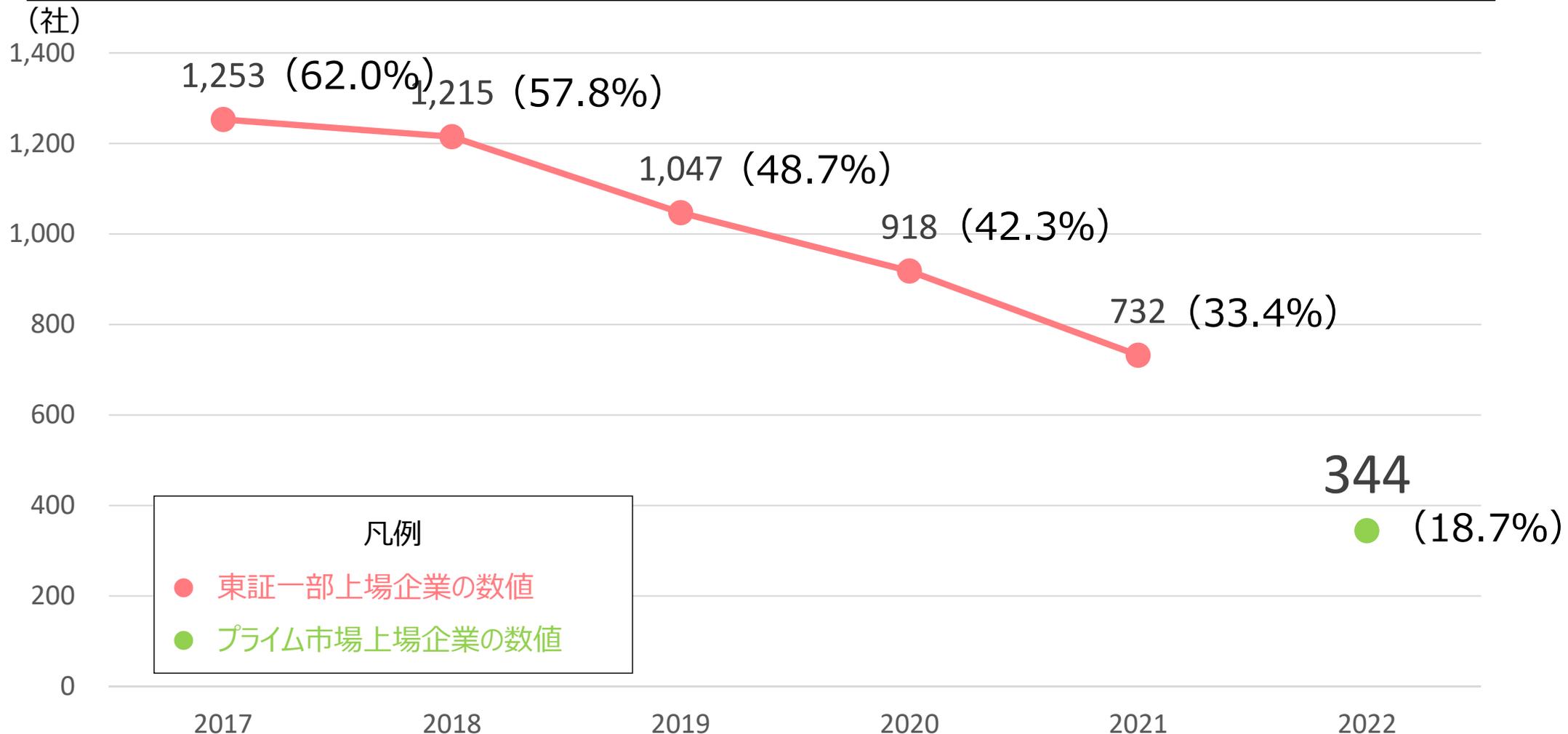
出典：東洋経済新報社「役員四季報」

(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。

女性役員がないプライム市場上場企業数

- 2022年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ない。



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東証一部市場上場企業全体に占める割合。

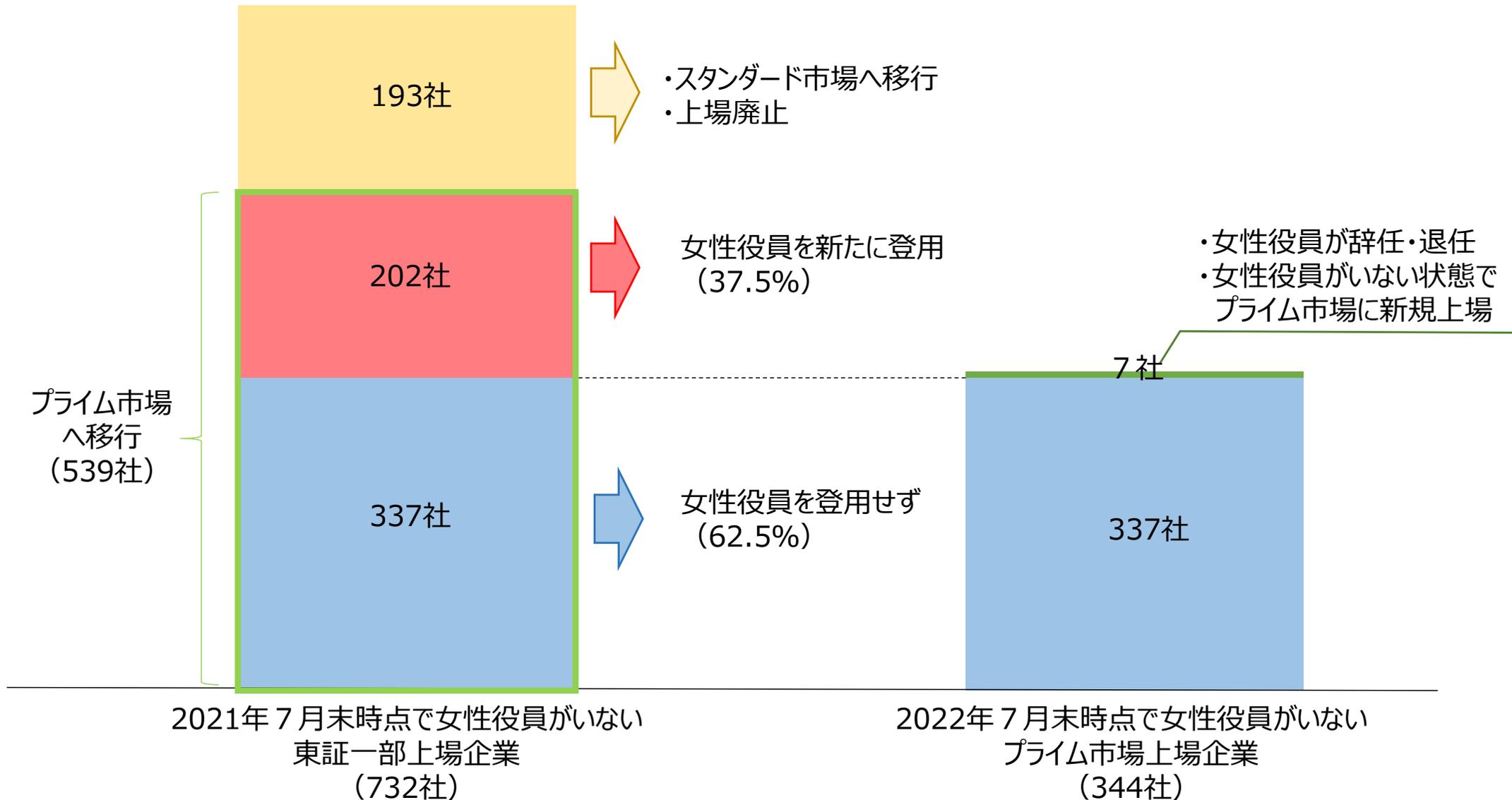
2022年のカッコ内の数値はプライム市場上場企業全体（1,837社）に占める割合。

「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

女性役員がない東証一部上場企業の市場再編後の状況

- 東証一部市場からプライム市場へ上場した企業のうち、新たに女性役員を登用した企業は202社。



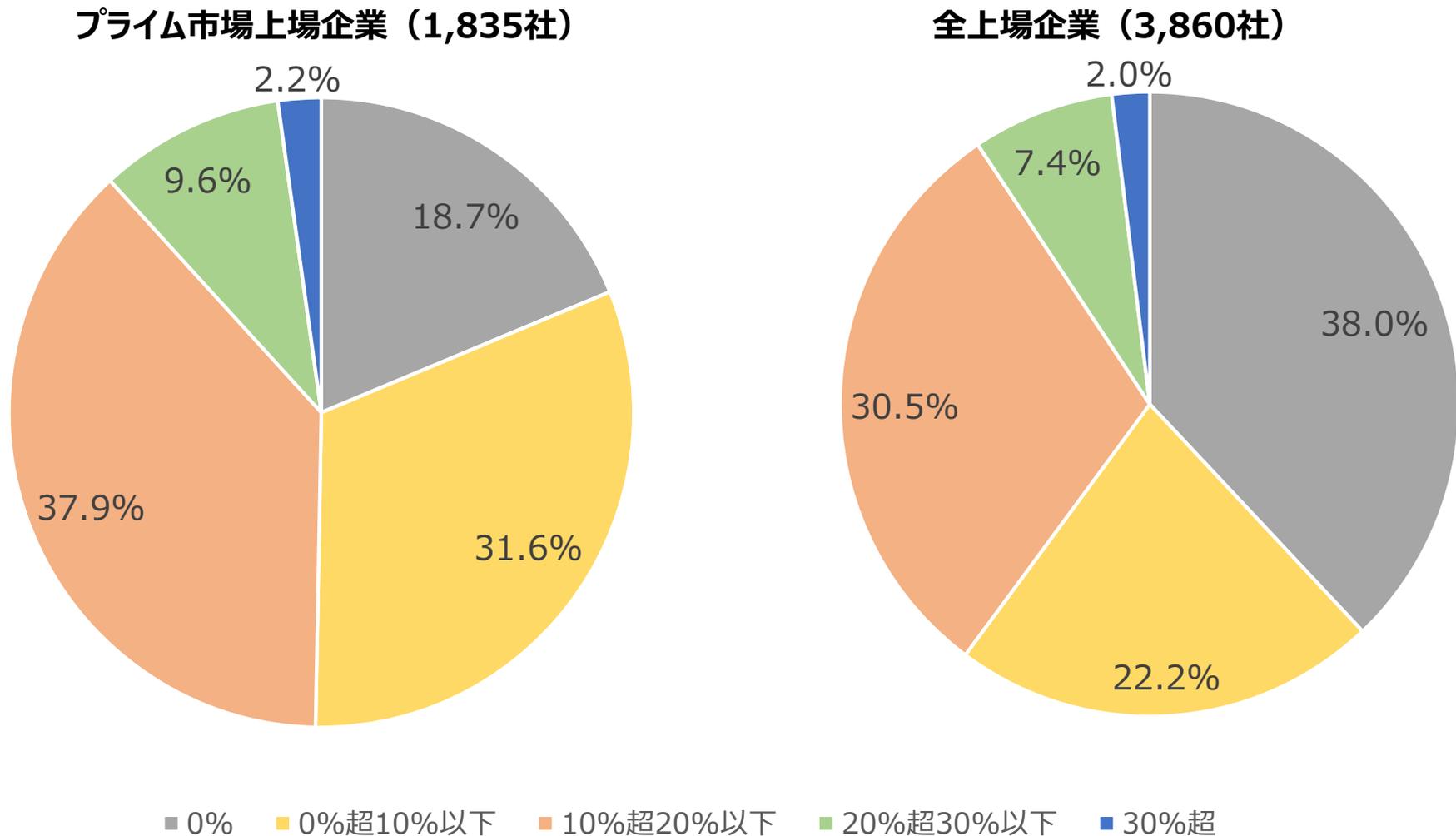
調査時点は原則として各年7月31日現在。

「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」

上場企業の女性役員割合ごとの分布

- プライム市場上場企業における女性役員が1人もいない企業の割合は、全上場企業に比べて、1/2程度であるが、「0%超10%以下」の割合は10ポイント程度大きい。
- プライム市場上場企業、全上場企業共に、女性役員割合が20%以下の企業が約90%となっている。



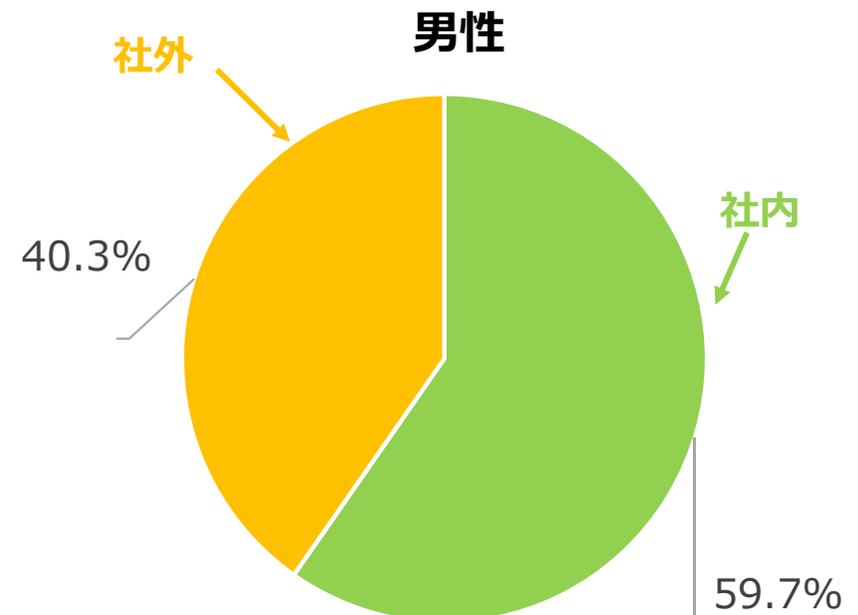
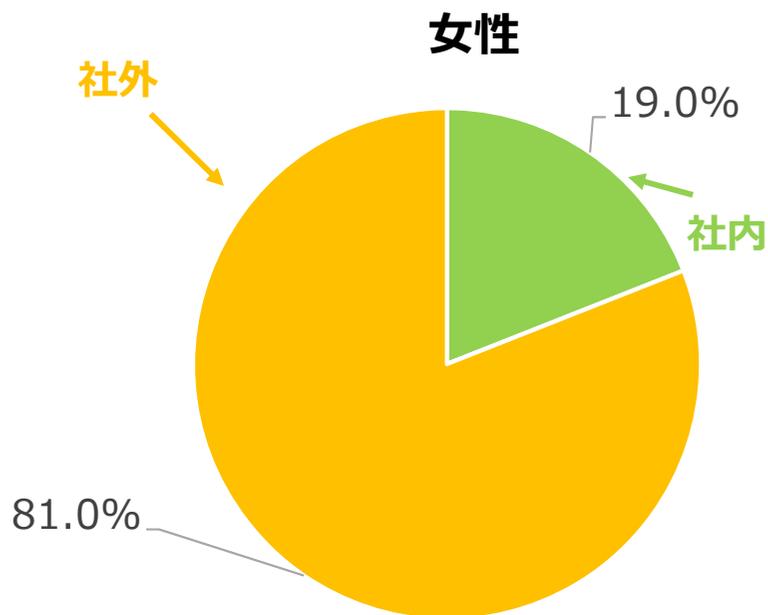
(備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」より作成。
2. 調査時点は原則として2022年7月31日現在。
3. 役員は、取締役、監査役及び執行役。

上場企業役員の内・社外登用内訳

- 上場企業の役員は、全40,319人のうち、女性は3,654人（9.1%）となっている。
- 男性役員の59.7%が社内役員である一方で、女性役員のうち社内役員は19.0%である。

年	役員数 (上場企業数)	うち、 女性役員数			うち、 男性役員数				
		社内役員数 (取・執・監)	社外 取締役数	社外 監査役数	社内役員数 (取・執・監)	社外 取締役数	社外 監査役数		
2022.7	40,319 (3,860社)	3,654 (9.1%)	696	2,339	619	36,665 (90.9%)	21,900	9,616	5,149

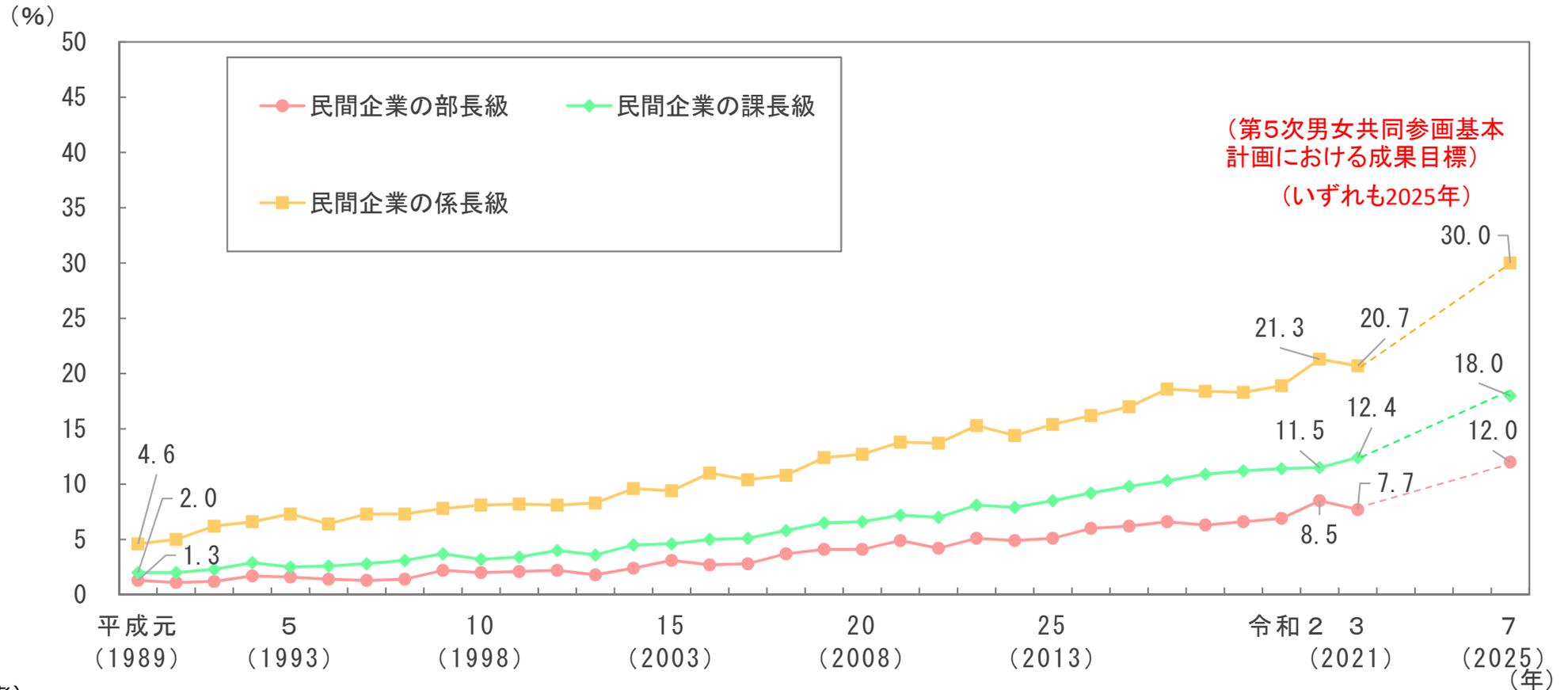
※社外役員の実数は女性2,086人、男性12,356人。



(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2022年7月31日現在。
 3. 役員は、取締役、監査役及び執行役。

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

- 部長、課長、係長に就く女性割合は近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど割合が低い。

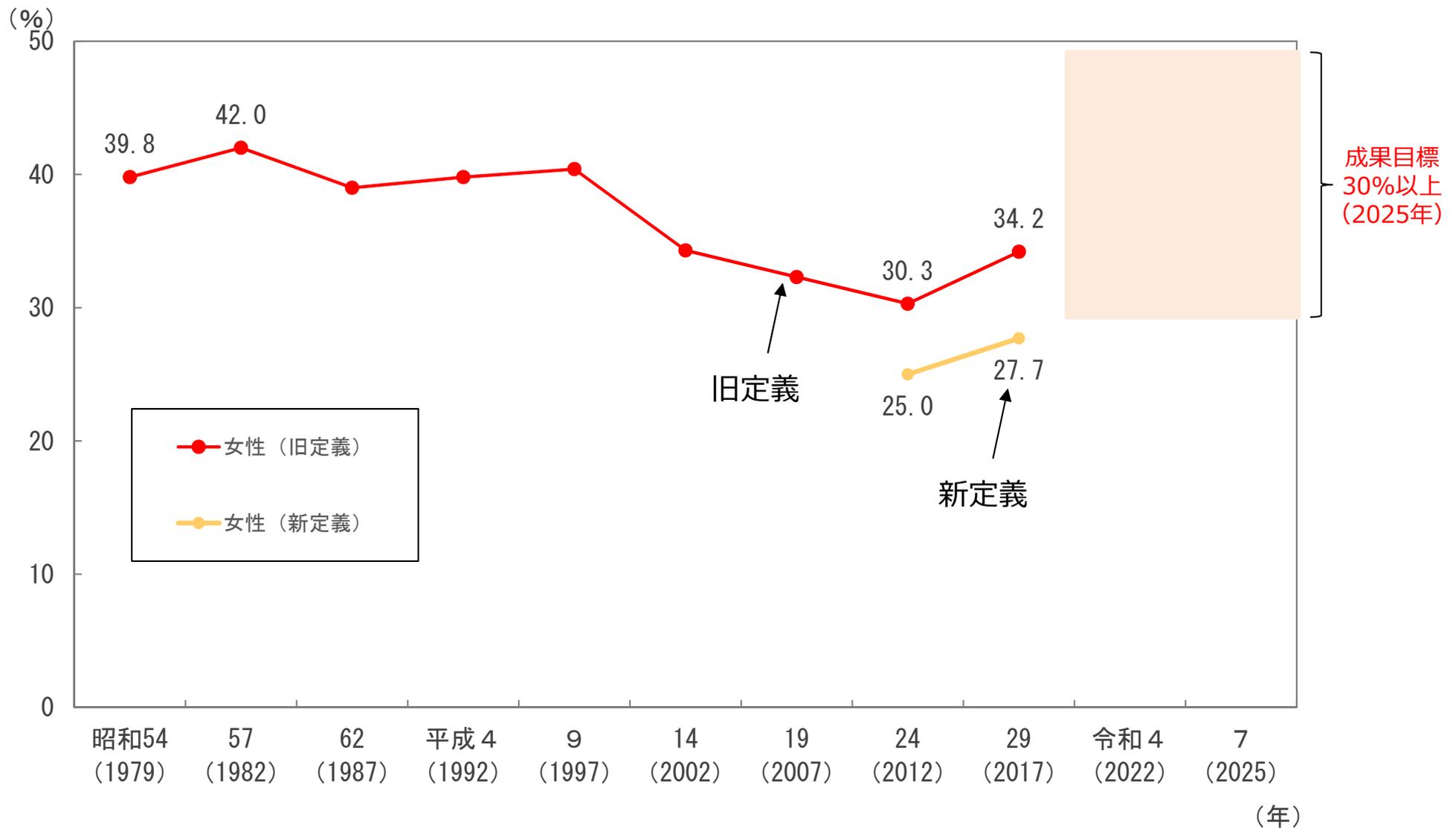


- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
- 令和2（2020）年から、役職者は、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計対象とするよう変更しているが、令和元（2019）年以前の企業規模区分（100人以上の常用労働者を雇用する企業）と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出した。
- 常用労働者の定義は、平成29（2017）年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30（2018）年以降は、「期間を定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

2. 女性起業家

起業家に占める女性の割合の推移

- 起業家に占める女性の割合は、2017年は27.7%。



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(中小企業庁特別集計結果)より作成。

2. 旧定義に基づく起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者のうち、現在は「自営業主(内職者を除く)」となっている者。

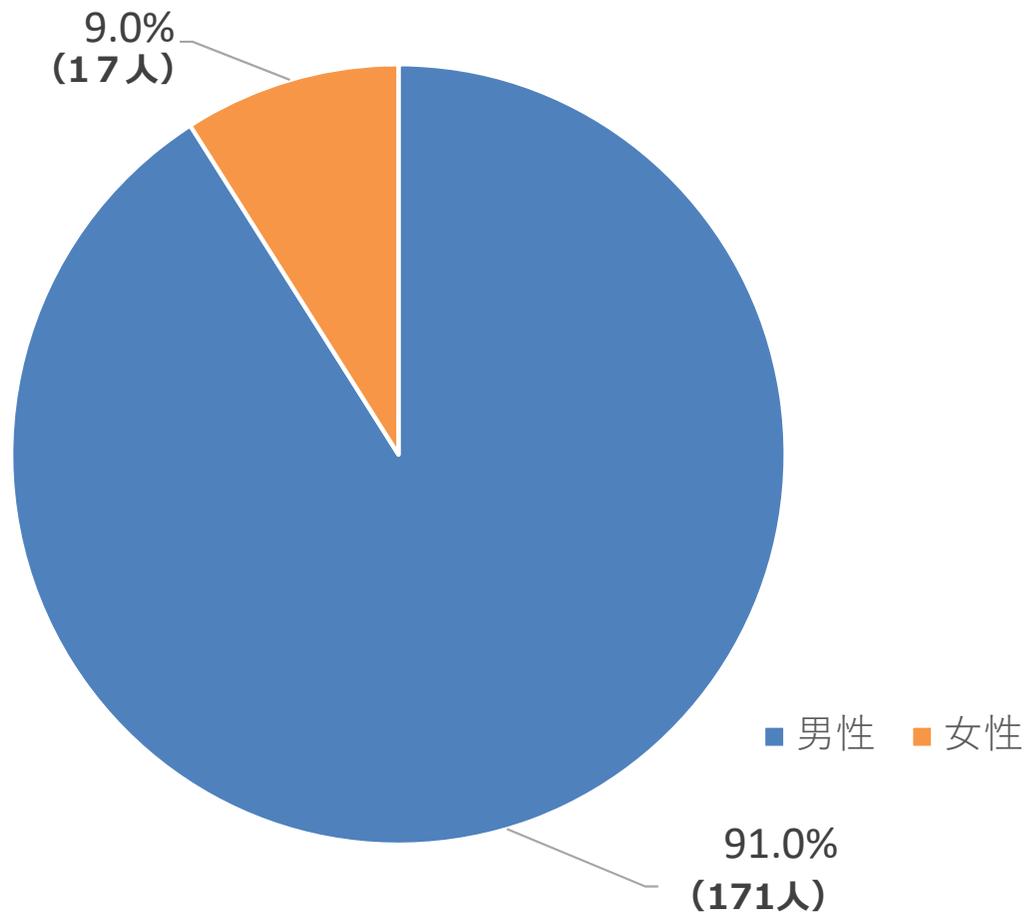
新定義に基づく起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者で、現在は会社等の役員又は自営業主となっている者のうち、自分で事業を起こした者。

3. 第5次男女共同参画基本計画においては、新定義に基づく起業者に占める女性の割合を成果目標として設定。

J-Startup選定企業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9.0%。

※J-Startup選定企業とは経済産業省が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。
(経済産業省HP、J-StartupHPより)



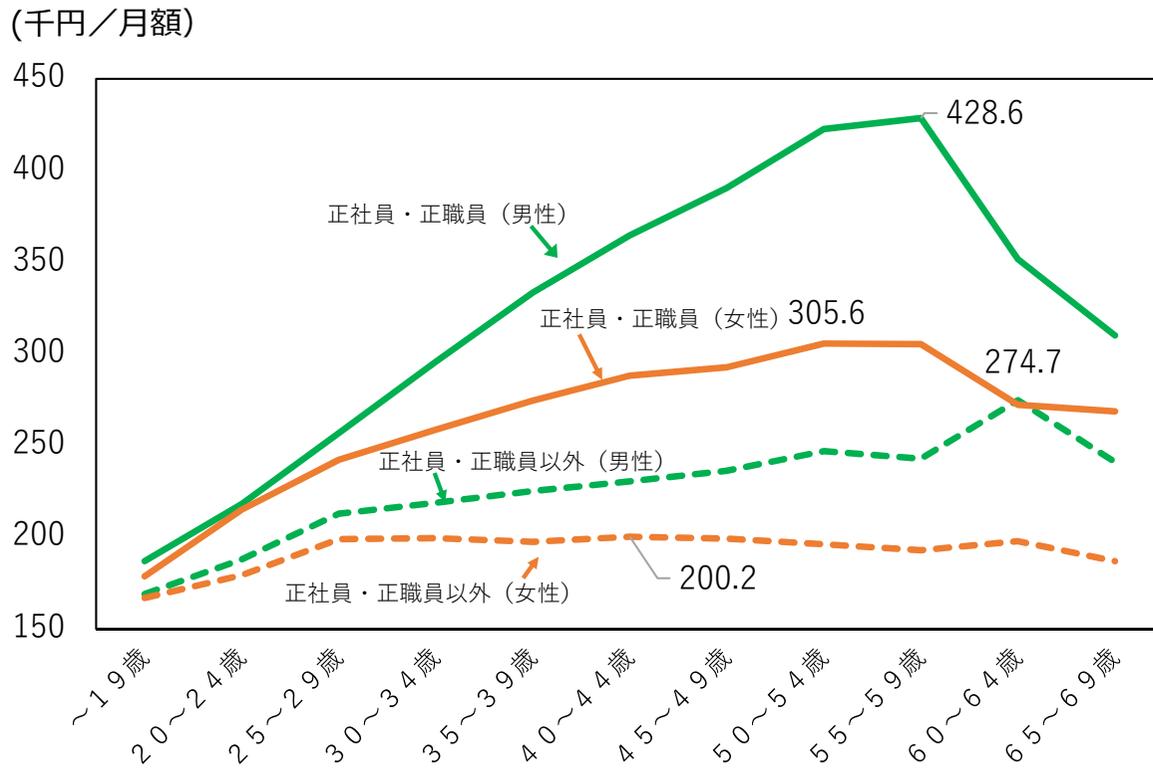
(備考) J-Startup選定企業全188社における、女性経営者の割合。(J-StartupHPより内閣府調べ) 2022年12月14日閲覧

3. 男女間賃金格差

男女間賃金格差に係る情報の開示

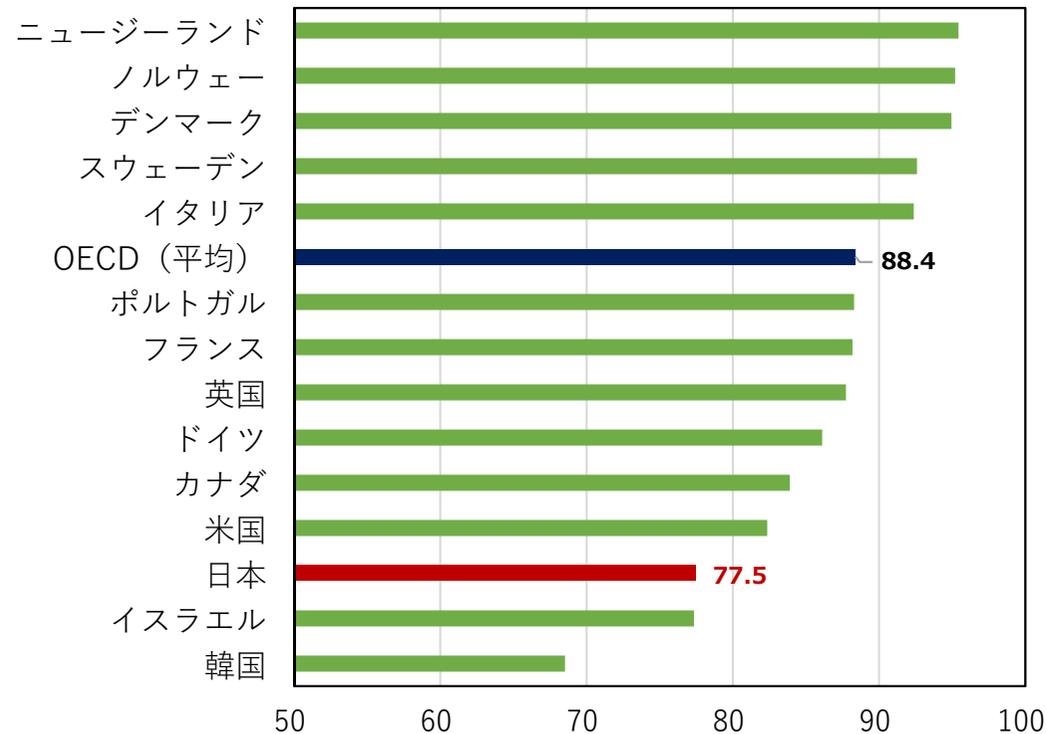
- 諸外国と比較すると、我が国の男女間賃金格差は大きい。
- その差の解消に向け、令和4年夏に制度改正を実施。女性活躍推進法に基づき、常用労働者301人以上の事業主に対し、男性の賃金に対する女性の賃金の割合を開示することを義務化。
- 同様に、有価証券報告書においても開示を義務付ける検討を進めている。

男女間賃金格差（所定内給与額、令和3年）



(備考) 厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より作成。

男女間賃金格差の国際比較（賃金：中央値）



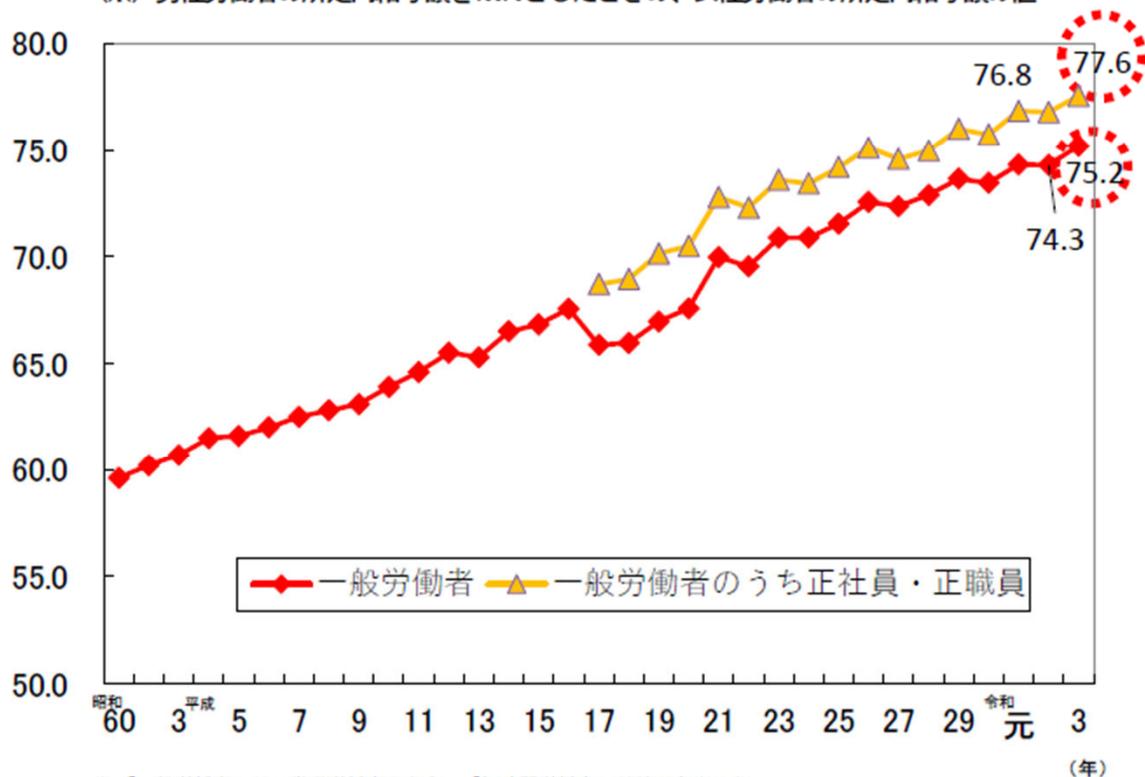
(備考)

1. OECD "OECD. Stat"より作成。
2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
3. イスラエル、フランスは平成30（2018）年、イタリア、デンマーク、ドイツは令和元（2019）年、それ以外の国は令和2（2020）年の数字。

- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。
- 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）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金格差(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 6 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和3年)

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値) ①	男女間格差 (調整済み) ②	
役職		85.0	9.8
勤続年数		79.3	4.1
学歴		77.1	1.9
労働時間	75.2	77.5	2.3
年齢		75.9	0.7
企業規模		75.2	0.0
産業		73.0	-2.2

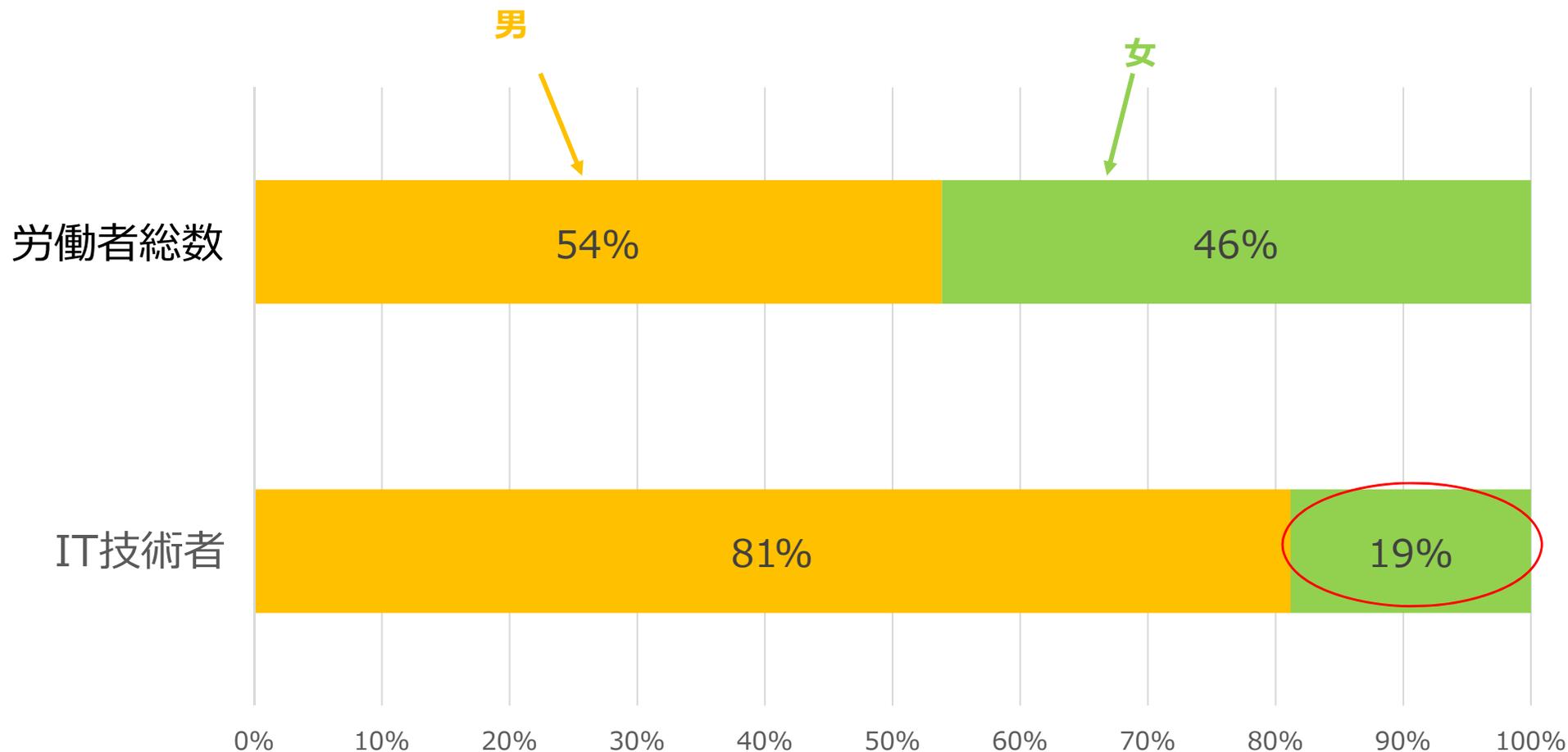
- (注) 1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

4. 女性デジタル人材

IT技術者の男女比率

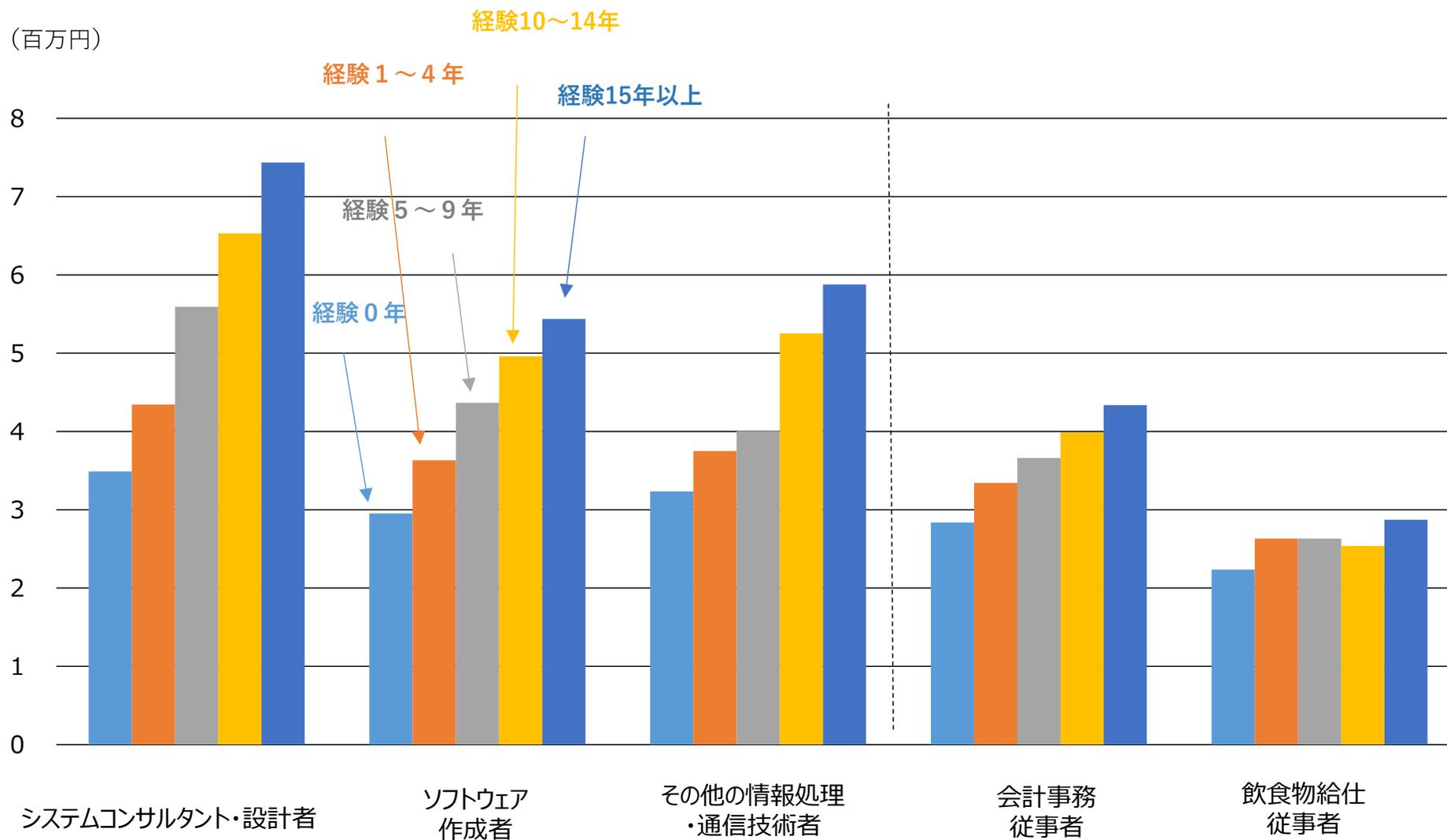
- IT技術者における女性の割合は、わずか19%に留まっている。



(備考) 1.厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より、一般労働者数と短時間労働者数の合計。
2.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。

デジタル分野の人材（女性）の年収（令和3年）

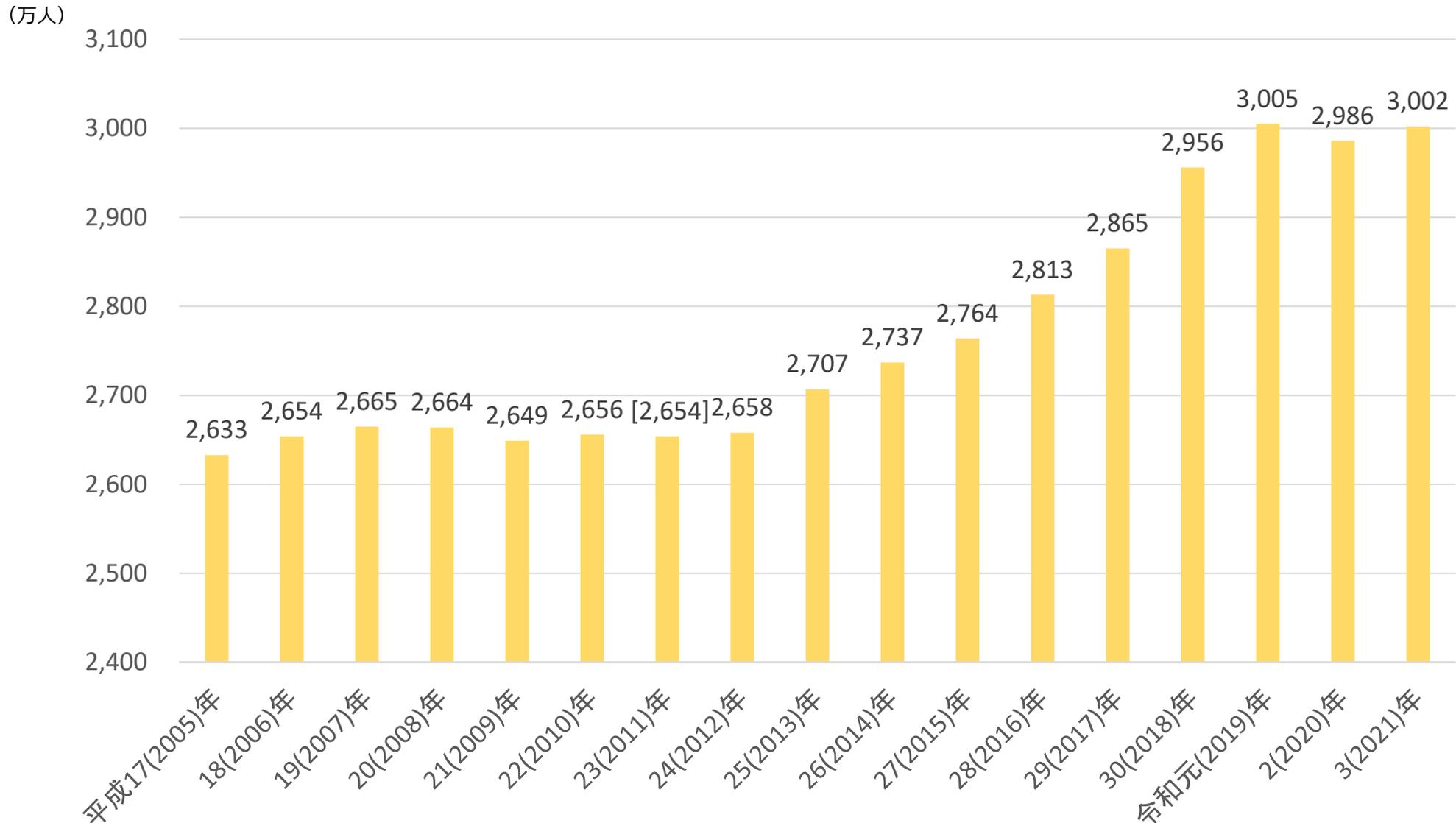
- デジタル分野で働く女性は、経験年数に比例して順調に年収が伸びており、女性の所得向上の実現を期待できる成長分野となっている。



5. 参考データ

女性就業者数の推移

- 我が国の就業者数は、令和3（2021）年は、女性3,002万人、男性3,711万人。
- 女性の就業者数は、令和2（2020）年は新型コロナウイルス感染症の影響により、前年より減少したが、平成24（2012）年から令和3（2021）年までの9年間で約340万人増加。

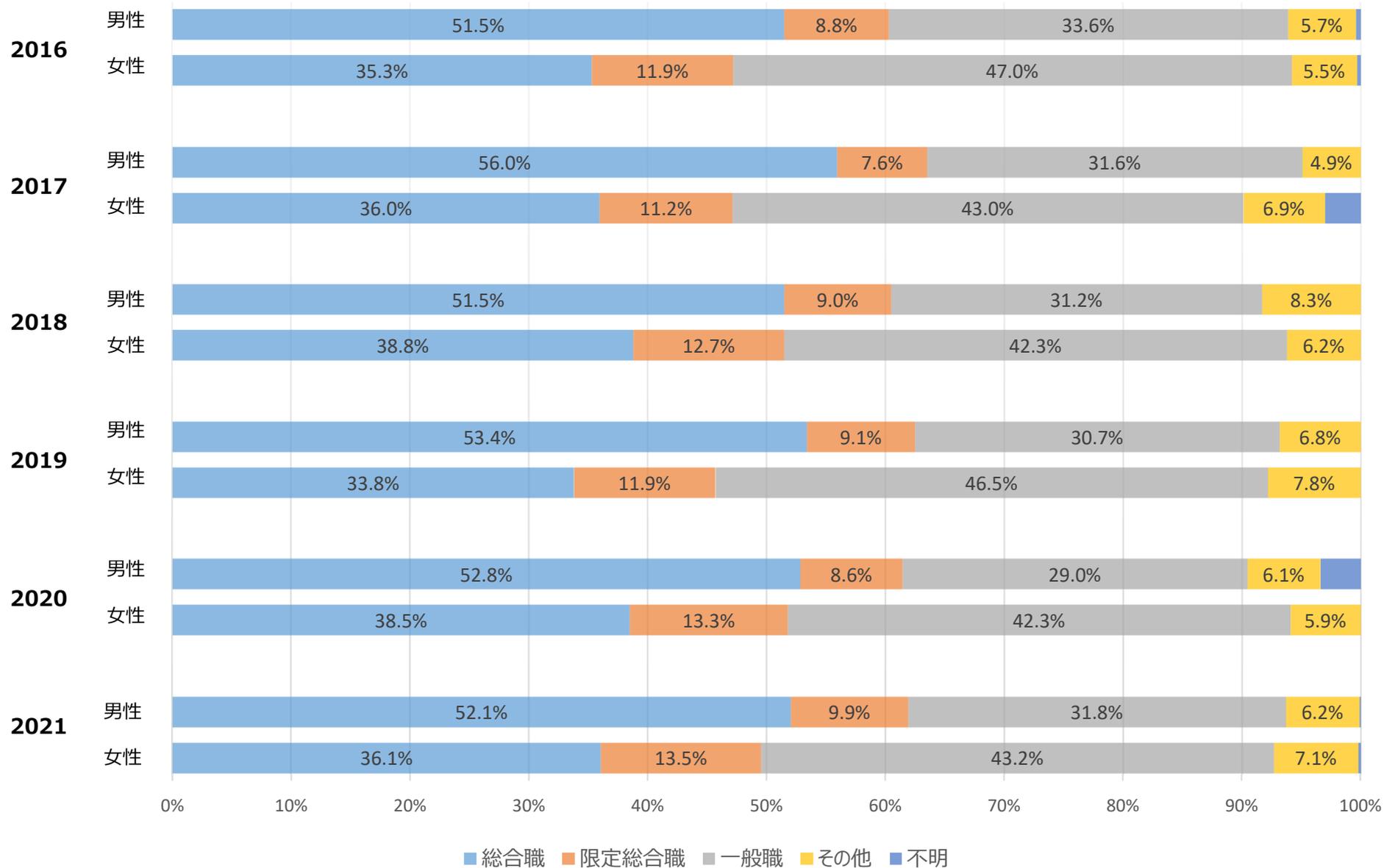


(備考)

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。

職種別常用労働者割合（男女別）

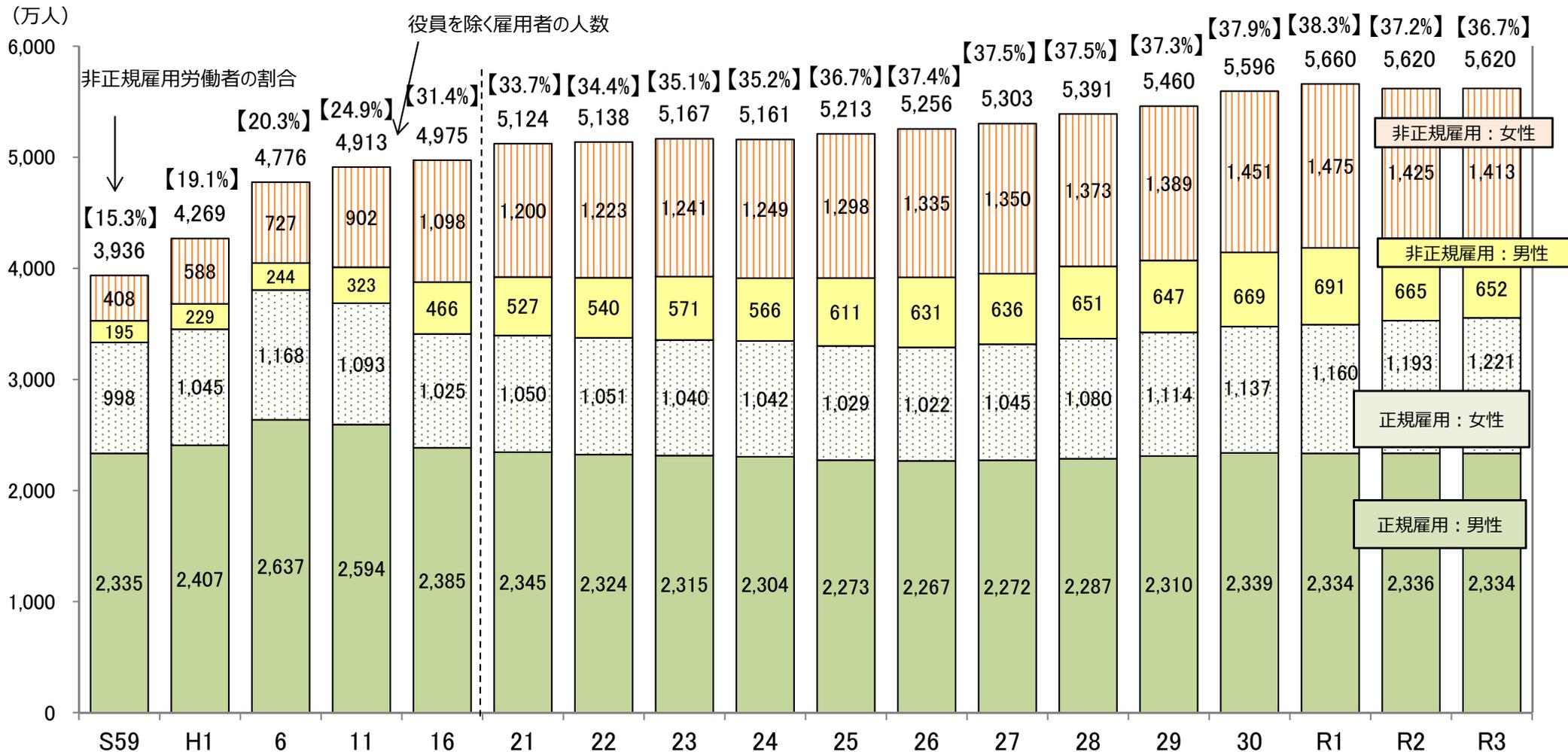
各年とも男性は総合職の割合が最も大きいのに対し、女性は一般職の割合が最も大きい。



(備考) 1.厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
2.常用労働者10人以上の企業における正社員・正職員に占める各職種の割合を示す。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者数の推移（男女別）

- 非正規雇用労働者は、男女とも平成6（1994）年から緩やかに増加傾向にあったが、令和2（2020）年及び令和3（2021）年は減少。令和3（2021）年の非正規雇用労働者は、男性652万人（21.8%）、女性1,413万人（53.6%）。
- 正規雇用労働者は、男女とも平成26（2014）年まで緩やかに減少していたが、平成27（2015）年に8年ぶりに増加に転じ、男性は4年連続で増加したあとわずかに減少しほぼ横ばい、女性は7年連続で増加。

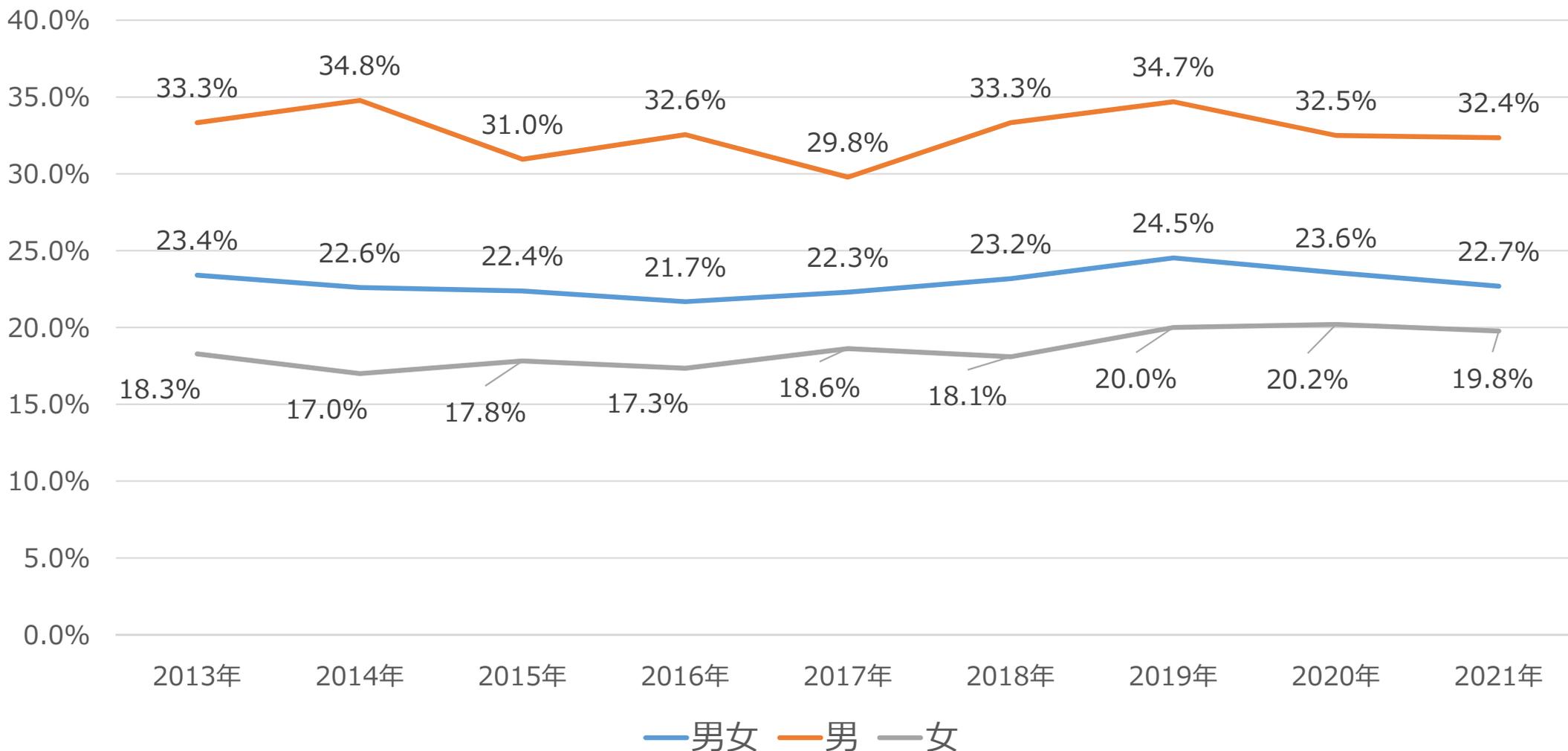


(備考) 1. 平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10より作成。
 2. 平成21年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 3. 平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）の切替による遡及又は補正した数値（割合は除く）。
 4. 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（平成27年国勢調査基準）。
 5. 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 6. 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 7. 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 8. 割合は、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」、それぞれの男女計に占める割合。

「過去1年間に離職し、前職が非正規の職員・従業員で、現職が雇用者である者」 に占める「現職が正規の職員・従業員である者」の割合

- 「過去1年間に離職し、前職が非正規の職員・従業員で、現職が雇用者である者」に占める「現職が正規の職員・従業員である者」の割合は、女性よりも男性が高い傾向。

15～54歳、男女別



(備考) 1.労働力調査（詳細集計）より作成。

2.「過去1年間に離職し、前職が非正規の職員・従業員で、現職が正規の職員・従業員である者」/「過去1年間に離職し、前職が非正規の職員・従業員で、現職が雇用者である者」で算出。

3.非正規の職員・従業員は、勤め先での呼称がパート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他である者。