



経済分野における 男女格差の要因について

令和5年1月23日
内閣府男女共同参画局

女性役員が少ない要因と政府の対応

	要因（大分類）	要因（小分類）	政府の対応（○既に取り組んでいる施策、◎今後の施策（方向性を検討中のものも含む））
1	諸外国と比較して女性登用にに関するインセンティブが不足	女性登用のメリットや市場からの評価についての認識にばらつきがある	○ジェンダーを含む多様性の確保に関するコーポレートガバナンス・コードの改定、有価証券報告書における役員情報の開示など ○女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、情報公表、えるばし認定制度や同認定に基づく公共調達での加点評価 など ○女性活躍に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」など ○調査研究結果など女性登用のメリットに関する周知 など
2	役員候補となる女性人材のパイプラインが十分に構築されていない（役員に至るまでの各役職段階において女性の割合が低い）	働き方が硬直的であるために正規雇用の女性の就業継続が難しい（L字カーブの問題）	○育児法改正による男性の育休取得の促進、長時間労働慣行の是正、就業場所・業務の変更の範囲の労働条件明示事項への追加の検討やテレワークの推進 ◎時短勤務を選択しやすくする給付の創設の検討 ○女性特有の健康課題による離職を防ぐためのフェムテックの推進 など
		正規雇用の女性が少ない	○女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、情報公表、えるばし認定制度や同認定に基づく公共調達での加点評価 ○好事例の周知による「多様な正社員」制度の導入促進 など
		男女でキャリア形成が異なる（コース別雇用管理制度等）	○コース別雇用管理制度のより柔軟な運用に向けた見直しについての周知啓発 など
		女性の管理職比率が低い	○女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、情報公表、えるばし認定や同認定に基づく公共調達での加点 ◎有価証券報告書における女性管理職比率の開示（検討中）など
		役員候補となる女性の育成が不十分	○企業の役員候補の女性に対するリーダー育成研修 など
3	情報やネットワーク等が不足（特に地方の企業や中小企業）	女性人材に関する情報不足	○「女性リーダー人材バンク」など
		女性の意欲を高めることにつながるネットワークの不足等	○「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」など

※なお、第5次男女共同参画基本計画においては各役職段階における女性割合の成果目標を設定しているが、役員については、プライム市場上場企業を対象に新たな成果目標を今年度内に設定する予定

※太文字は企業に対して規制（行動の義務）を課すもの。下線付きは一定の規制（義務付け）を行った上で企業ごとの取組を求めているもの。1

男女間賃金格差の要因と政府の対応

	要因（大分類）	要因（小分類）	政府の対応（○既に取り組んでいる施策、◎今後の施策（方向性を検討中のものも含む））
1	男女間の管理職比率の違い（女性の方が管理職比率が低い）	（省略）	○ <u>女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、情報公表</u> 、えるばし認定制度や同認定に基づく公共調達での加点評価 ◎ <u>有価証券報告書における女性管理職比率の開示（検討中）</u> など
2	男女間の勤続年数の違い（女性の方が勤続年数が短い）	働き方が硬直的であるために正規雇用の女性の就業継続が難しい（L字カーブの問題）	○ <u>育児法改正による男性の育休取得の促進、長時間労働慣行の是正、就業場所・業務の変更の範囲の労働条件明示事項への追加の検討</u> やテレワークの推進 ◎ <u>時短勤務を選択しやすくする給付の創設の検討</u> など
		子育て後の女性が正規雇用で再就職しても賃金が上昇していかない	◎ <u>経験者採用に関する取組状況を非財務情報の開示対象に加えること</u> も含む企業の取組促進策の検討 など
3	男性に比べて女性では非正規雇用労働者が多い（自分の都合のよい時間に働きたいから非正規雇用を選ぶ女性が多い）	正規雇用と非正規雇用の賃金格差	○ <u>同一労働同一賃金の徹底・効果検証と必要な見直し、事業主への助成を通じた正規雇用への転換の促進、「多様な正社員」制度</u> ◎ <u>非正規雇用労働者の待遇改善に関する取組状況を非財務情報の開示対象に加えること</u> を含む企業の取組促進策の検討 ◎「 <u>労働移動円滑化のための指針</u> 」を官民で策定 など （他にも、年収の壁を意識して就業調整を行うパートタイム労働者等への対応として、 ◎ <u>短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃、個人事業所の非適用業種の解消</u> ◎ <u>被用者保険適用に関する好事例の発信等による広報・啓発活動</u> ）
4	女性が多くを占める職種では比較的低賃金であることが多い	（省略）	○ <u>看護、介護、保育等の分野で働く方々の収入の引上げ、高賃金が見込まれる成長分野への労働移動の支援（女性デジタル人材育成等）</u> など
5	男女間賃金格差の是正に関するインセンティブが不足	市場からの評価に関する認識にばらつきがある	○ <u>女性活躍推進法に基づく情報開示（全労働者・正規雇用労働者・非正規雇用労働者の3区分での公表が必要）</u> ◎ <u>有価証券報告書における情報開示（検討中）</u> など

※太文字は企業に対して規制（行動の義務）を課すもの。下線付きは一定の規制（義務付け）を行った上で企業ごとの取組を求めているもの

女性起業家が少ない要因と政府の対応

	要因（大分類）	要因（小分類）	政府の対応（○既に取り組んでいる施策、◎今後の施策（方向性を検討中のものも含む））
1	支援側（資金の出し手・キャピタリスト等）のジェンダーバランスの偏り、バイアスの存在	女性特有の課題解決事業への未理解や育児を事業推進上のリスクと認識されることで、適切な評価がされず資金調達が困難	○政策投資銀行の女性起業家向け事業奨励金の支給 ○日本政策金融公庫の「新規開業支援資金（女性、若者／シニア起業家支援関連）」 ○地域女性活躍推進交付金による自治体を通じた女性起業家支援の拡充 ◎スタートアップ企業からの公共調達への促進 ◎社会的起業家に対する公共調達における優遇措置の検討 ◎海外における起業家等育成プログラムの実施・拠点の創設事業の実施（その際、女性を含む幅広い人材を募集する仕組みとする）など
2	女性起業家のためのコミュニティやネットワークが不十分	起業や事業経営のために必要な情報が手に入りにくいほか、励まし合ったり共同経営者を探すことが難しくなる	○「わたしの起業応援団」による女性起業家支援プログラム ○地域女性活躍推進交付金による自治体を通じた女性起業家支援の拡充＜再掲＞ ◎国内の起業家コミュニティの形成支援 など
3	育児等のライフイベントとの両立が困難	(省略)	◎自営業者等への育児期間中の給付の創設に関する検討 など
4	アントレプレナーシップ教育が不十分	ロールモデルの不足等で、多くの女性は起業を遠いものに感じている	○小中高生向けの起業家教育の充実 など

女性デジタル人材が少ない要因と政府の対応

	要因（大分類）	要因（小分類）	政府の対応（○既に取り組んでいる施策、◎今後の施策（方向性を検討中のものも含む））
1	時間的または経済的制約により、育児や介護等とデジタル分野で働くためのスキル習得の両立が困難	デジタルスキル習得支援が不足	○デジタルスキル教育コンテンツの提示 ○公的職業訓練を通じたデジタルスキル向上 ○事業主等が行うデジタル分野の職業訓練への助成 ○地域の教育機関での実践的なプログラムの提供
2	育児や介護等を担う女性にとってはスキル習得後の就職・定着が困難な場合がある	デジタル分野への就労支援が不足	○地域の実情に応じた就労支援の取組を後押し ○公的職業訓練における就職支援の実施 ○女性の就労機会創出のためのテレワークの促進
3	大学等への進学の際に理系を選択する女性が男性と比べて少ないなど、教育段階からデジタル分野におけるジェンダーギャップが生じている	ジェンダーバイアスの存在、ロールモデルの不足（大学の教員を含む）	○ロールモデルの提示等により女子学生の理工系選択を促し、保護者や教員の理解を促進するための出前講座等の開催、啓発資料の作成 ○大学研究者の研究と育児等の両立支援等による理工系の大学教員の増加に向けた取組 など
		理工系に進学する女子学生への積極的な支援の必要性	○大学入学者選抜等で女子学生枠の確保に積極的に取り組む大学等への支援強化 ◎理工農系の分野に進学する女子学生への官民共同の修学支援プログラムの創設 など
		高校段階や学部教育段階の文理分断	○入試における多面的・総合的な評価の促進 ○ダブルメジャーやバランスの取れた文理選択科目の確保等による文理分断からの脱却 ○高校段階の早期の学習コース分けからの転換 など

(参考) 男女共同参画会議及び計画実行・監視専門調査会における議論の状況等

第68回男女共同参画会議（令和4年12月15日）における岸田総理の発言

本日は、新しい資本主義の中核である男女共同参画・女性活躍を今後更に推進していくためのキックオフとなる議論を行いました。

男女共同参画・女性活躍は、生産性の向上や革新的なビジネスの創出といった面のみならず、厚みのある中間層や力強い消費経済を実現するためにも、必須の取組です。

来年6月をめどとする女性版骨太の方針2023の策定、さらにはG7の開催も見据え、政府を挙げて、以下の3点に取り組みます。

第1に、女性の経済的自立に向けた取組を更に強化していきます。

男女間賃金格差の是正、女性に多い非正規雇用労働者の待遇改善や正規化の促進、リスクリング、女性デジタル人材や女性起業家の育成、仕事と子育てを両立できる環境の整備など、あらゆる角度から取組を進めてまいります。

第2に、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組を抜本強化いたします。（中略）

第3に、G7サミット及び各閣僚会合において、ジェンダーの視点を取り入れた議論を進めます。国際社会において、ジェンダー平等の観点をあらゆる政策や制度に反映するジェンダー主流化の重要性が共有される中、G7においても、こうした視点を取り入れ、更に発展させていきます。

小倉大臣を先頭に、関係閣僚においても、以上3点について、本日の議論を十分に踏まえ、積極的に取組の具体化を進めてください。



会議で発言する岸田総理の様子

(参考) 男女共同参画会議及び計画実行・監視専門調査会における議論の状況等

計画実行・監視専門調査会における議論の状況

● 第17回計画実行・監視専門調査会（令和4年10月4日）

議題：

- （1）女性活躍に関する最近のデータ等及び今後の検討項目について
- （2）ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループの取りまとめに関する報告

● 第18回計画実行・監視専門調査会（令和4年11月8日）

議題：

- （1）アンコンシャス・バイアスに関する調査結果と今後の取組について
- （2）男女間の賃金格差について

● 第19回計画実行・監視専門調査会（令和4年12月16日）

議題：独立行政法人国立女性教育会館（NWECC）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループの開催について

● 第20回計画実行・監視専門調査会（令和4年12月22日）

議題：女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討

- ・ 専門家を交えた意見交換
お茶の水女子大学 永瀬伸子教授

計画実行・監視専門調査会における今後の検討予定項目（経済分野）

- L字カーブ解消に向けた取組（リカレント教育、男性の育休取得、柔軟な働き方の推進、ケアエコノミー）
- ひとり親等の困窮する女性に対する支援 など

全般

- ・ 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）
https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html
- ・ 女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022）（令和4年6月3日決定）
<https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>
- ・ 全世代型社会保障構築会議報告書（令和4年12月16日）
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_hosyo/pdf/20221216houkokusyo.pdf

男女間賃金格差

- ・ 第18回計画実行・監視専門調査会（令和4年11月8日）会議資料（厚生労働省、金融庁、内閣府）
https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/gijishidai/ka18.html

女性役員

- ・ 女性役員情報サイト（男女共同参画局HP内）
<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>
- ・ 令和3年度 女性の役員への登用に関する課題と取組事例
https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/yakuin_r03.pdf
- ・ 平成28年度 女性リーダー育成に向けた諸外国の取組に関する調査研究（女性役員登用の閣議決定目標「2020年10%」達成に向けて）
https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/gaikoku02_research.html

女性起業家

- ・新しい資本主義実現会議「スタートアップ育成5か年計画」（令和4年11月28日決定）
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai13/shiryou1.pdf
- ・スタートアップエコシステムのジェンダーダイバーシティ課題解決に向けた提案
（2022年7月金融庁政策オープンラボ）
<https://www.fsa.go.jp/common/about/kaikaku/openpolicylab/index.html>

女性デジタル人材

- ・男女共同参画会議「女性デジタル人材育成プラン」（令和4年4月26日決定）
<https://www.gender.go.jp/policy/digital/index.html>