

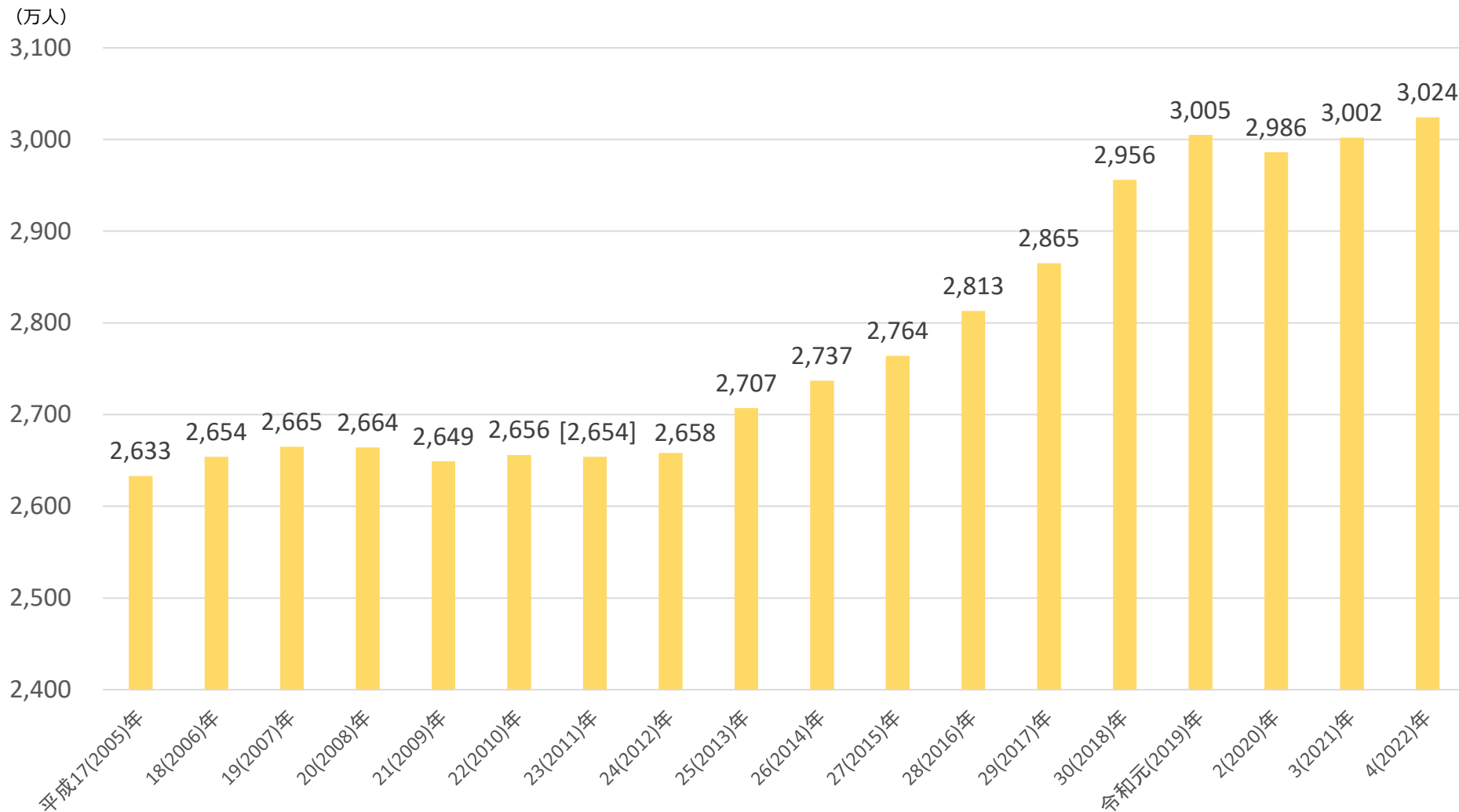
# 女性活躍と経済成長の好循環実現に向けて データ集（案）

令和 5 年〇月

女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会

# 女性就業者数の推移

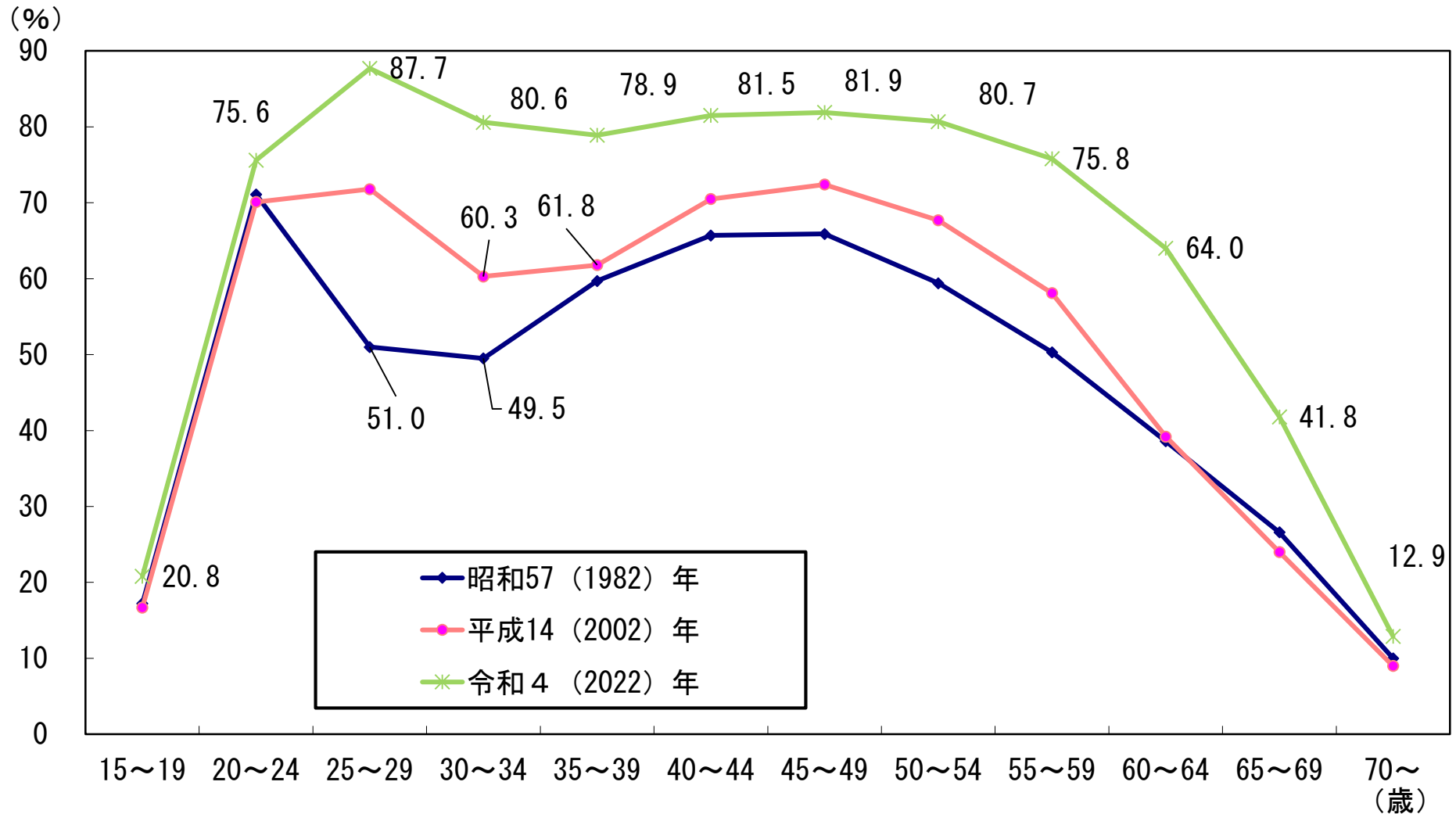
我が国の就業者数は、令和4(2022)年は、女性3,024万人、男性3,699万人。  
女性の就業者数は、平成24(2012)年から令和4(2022)年までの10年間で約370万人増加。



- (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。

# 女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の推移

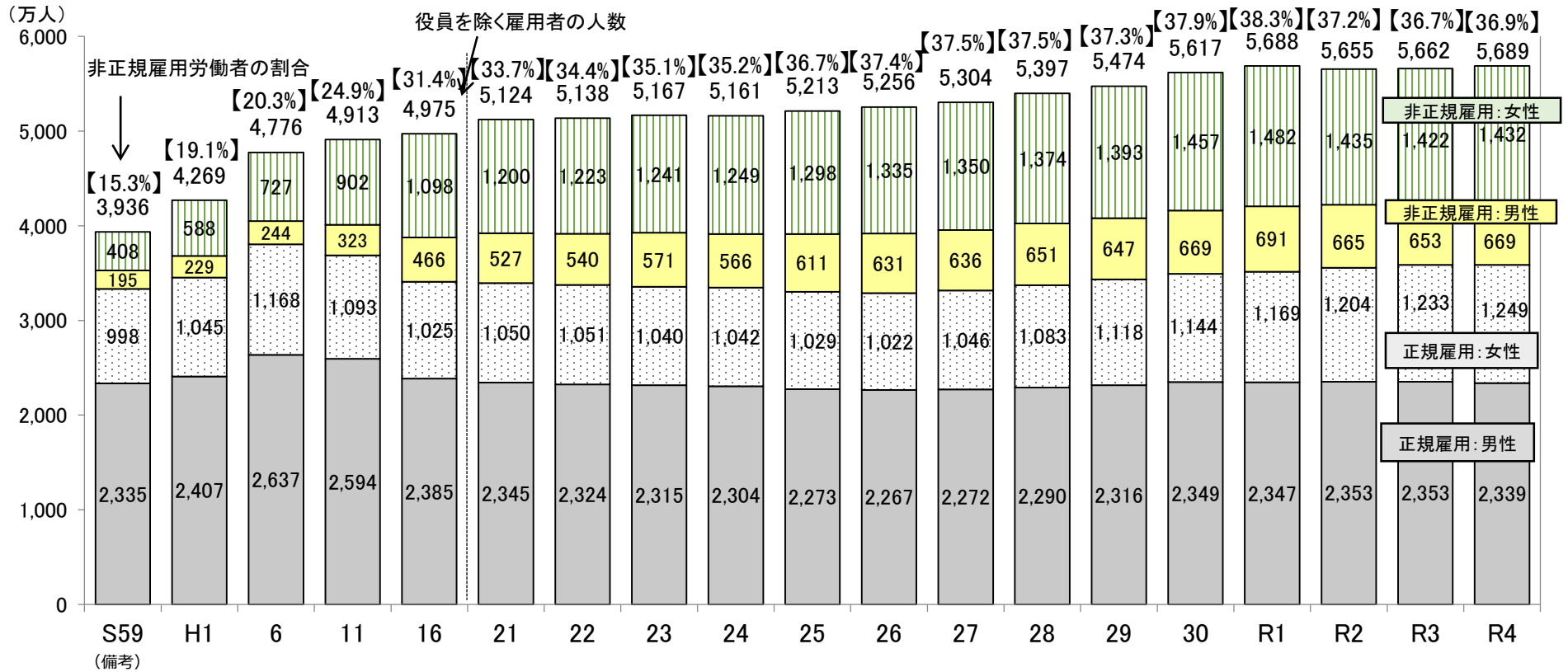
我が国の女性の年齢階級別労働力率は、M字カーブを描いていたが、カーブの底は以前より浅くなり、年齢階級が上昇している。



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。  
2. 労働力率は、「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。

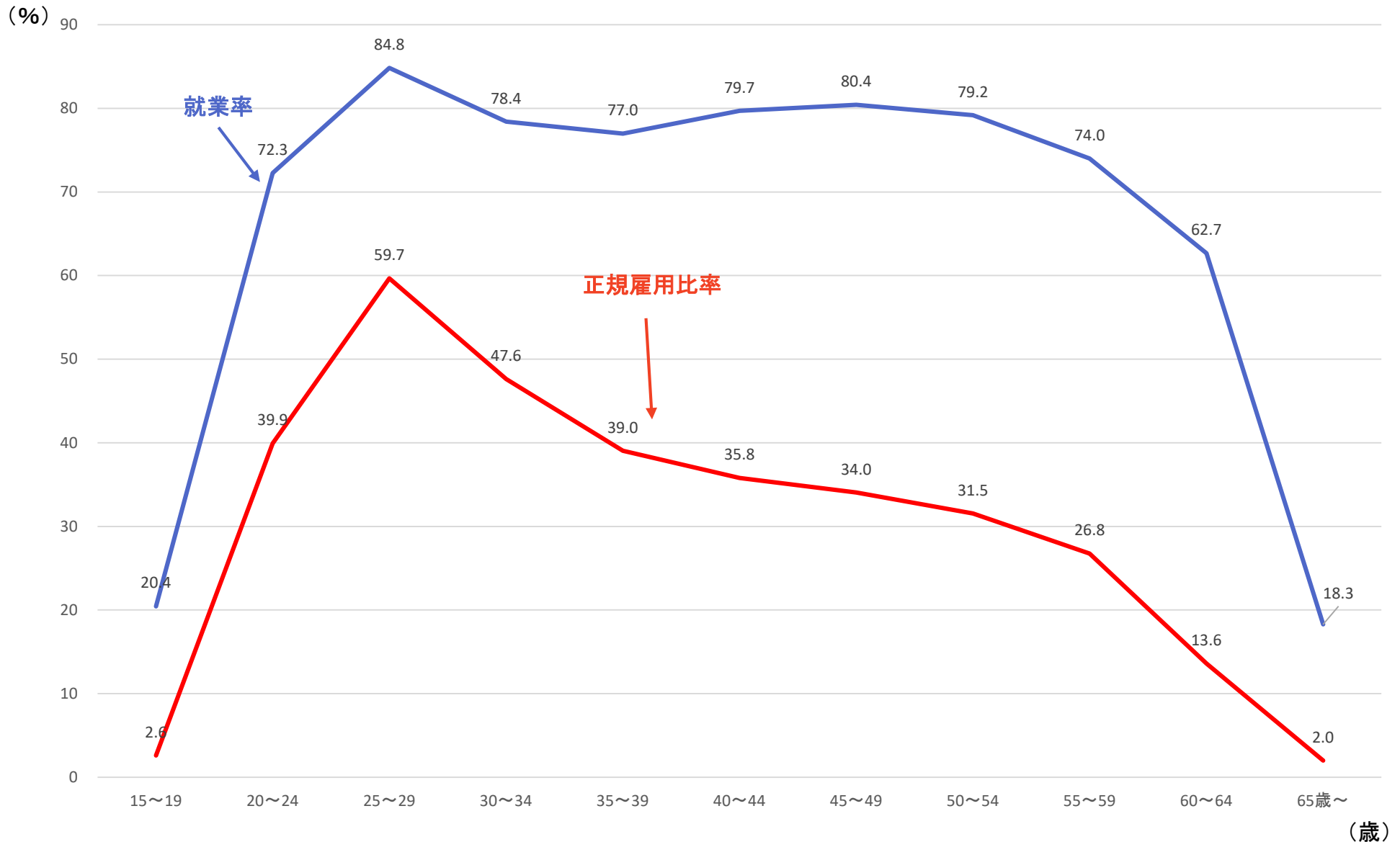
# 正規雇用労働者と非正規雇用労働者数の推移（男女別）

- 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。令和4（2022）年の非正規雇用労働者は、男性669万人（22.2%）、女性1,432万人（53.4%）。
- 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8年連続で増加。



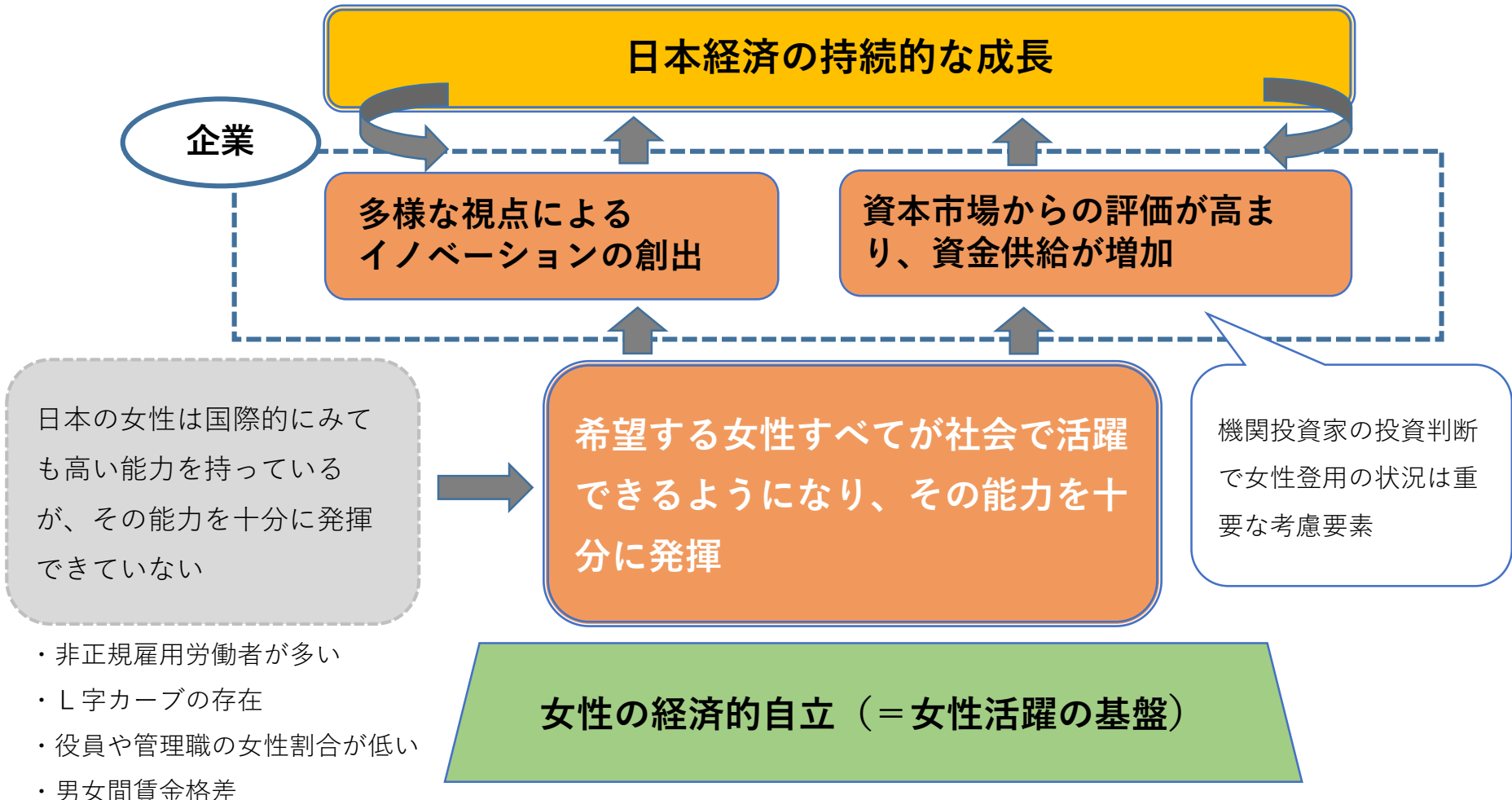
- 平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10より作成。
- 平成21年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
- 平成22年から平成26年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
- 平成27年から令和3年までの数値は、令和2年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
- 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（平成27年国勢調査基準）。
- 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 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。
- 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。
- 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。

# 女性の年齢階級別正規雇用比率（令和4（2022）年）



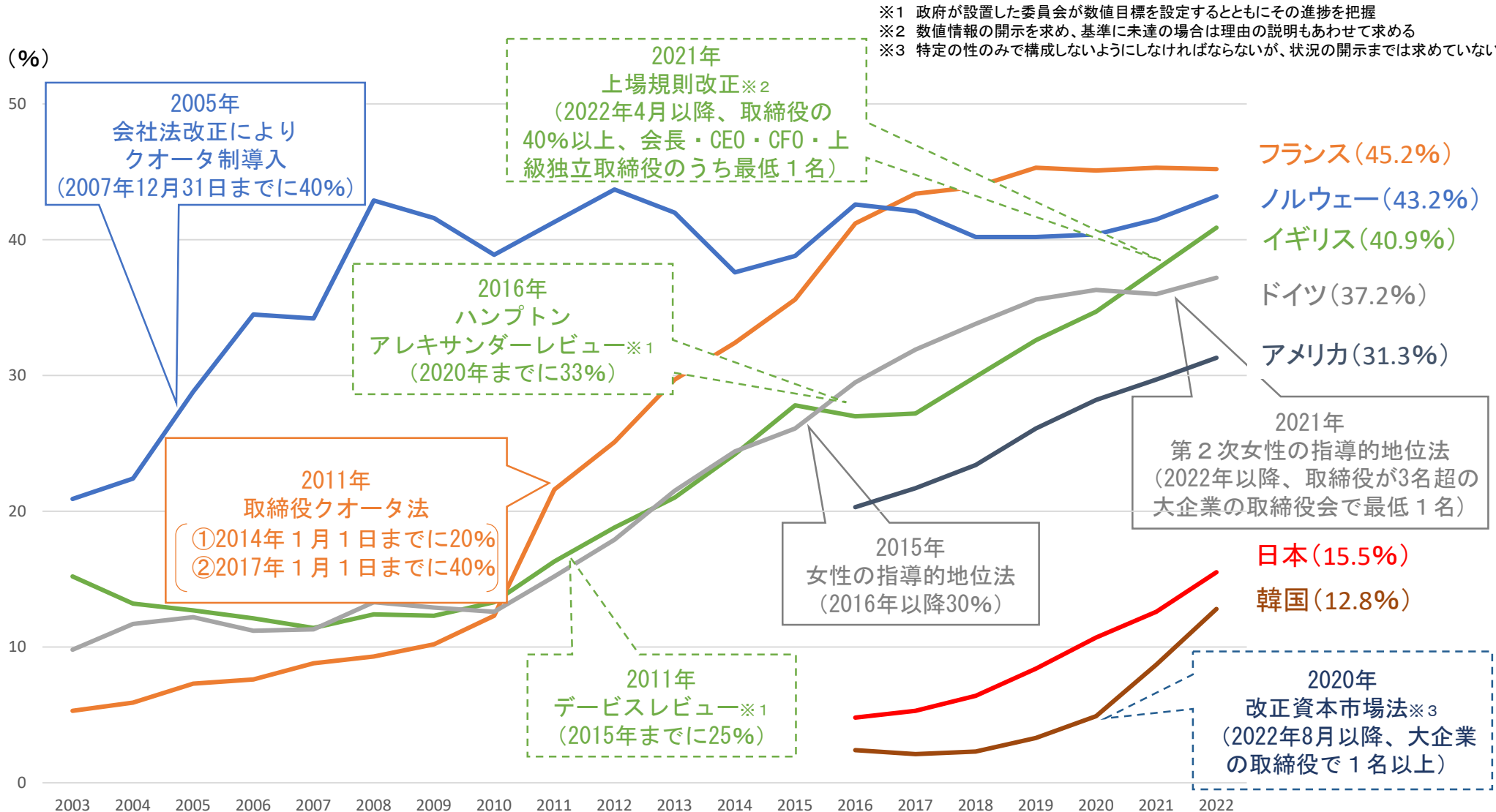
- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。  
2. 就業率は、「就業者」 / 「15歳以上人口」 × 100。  
3. 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」 / 「15歳以上人口」 × 100。

女性活躍の基盤となる女性の経済的自立の実現に向けたこれまでの取組を更に進めるとともに、企業による女性登用の拡大を後押しする取組を強化することによって、希望する女性すべてが社会で活躍できるようになり、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が起こり、資本市場からの資金供給が増加して、日本経済の持続的な成長につながる。



# 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。義務付けの程度に差はあるが、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。

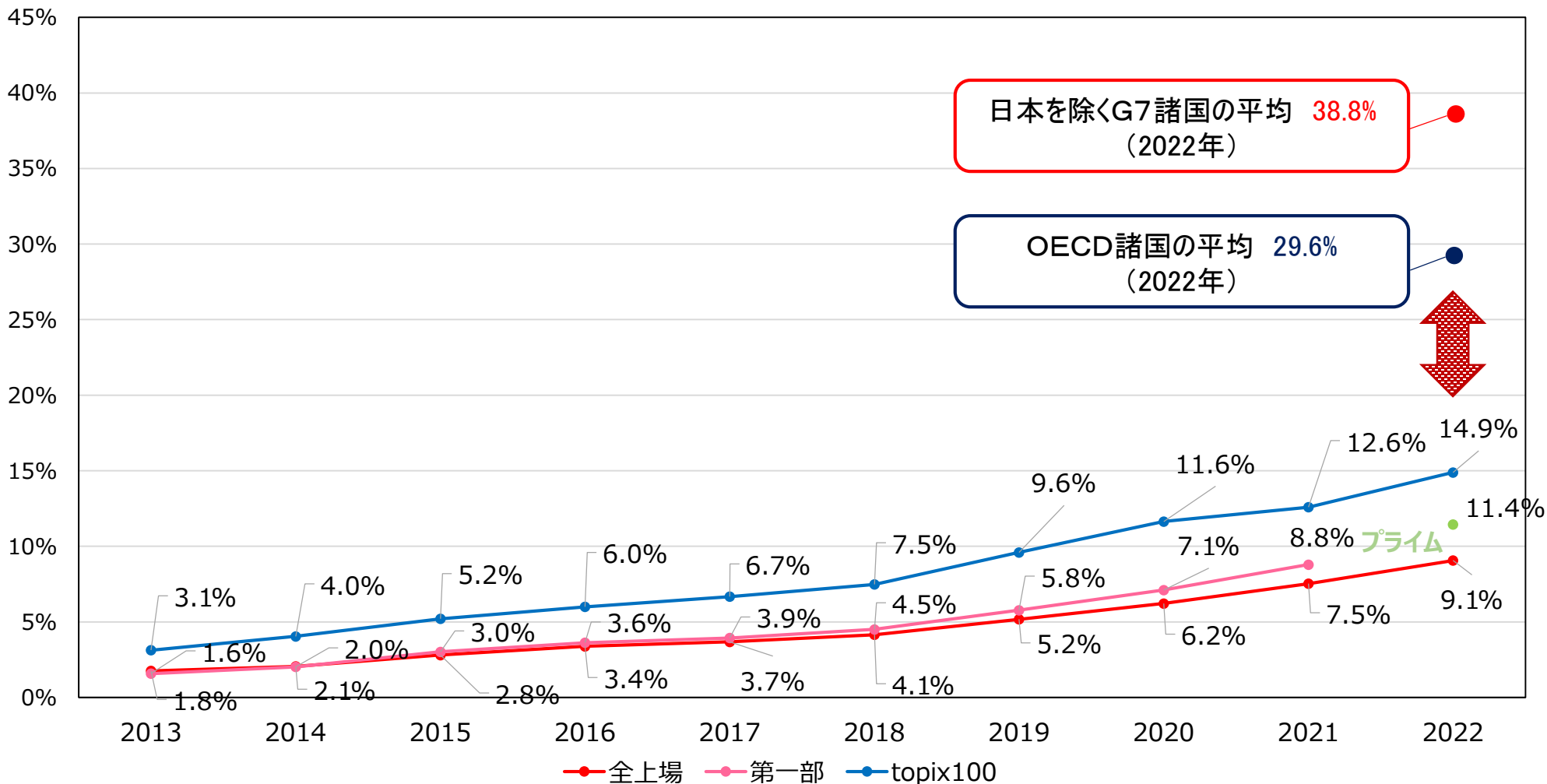


(出典) OECD “Social and Welfare Statistics”

※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。

# 我が国の女性役員比率の推移

- 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。

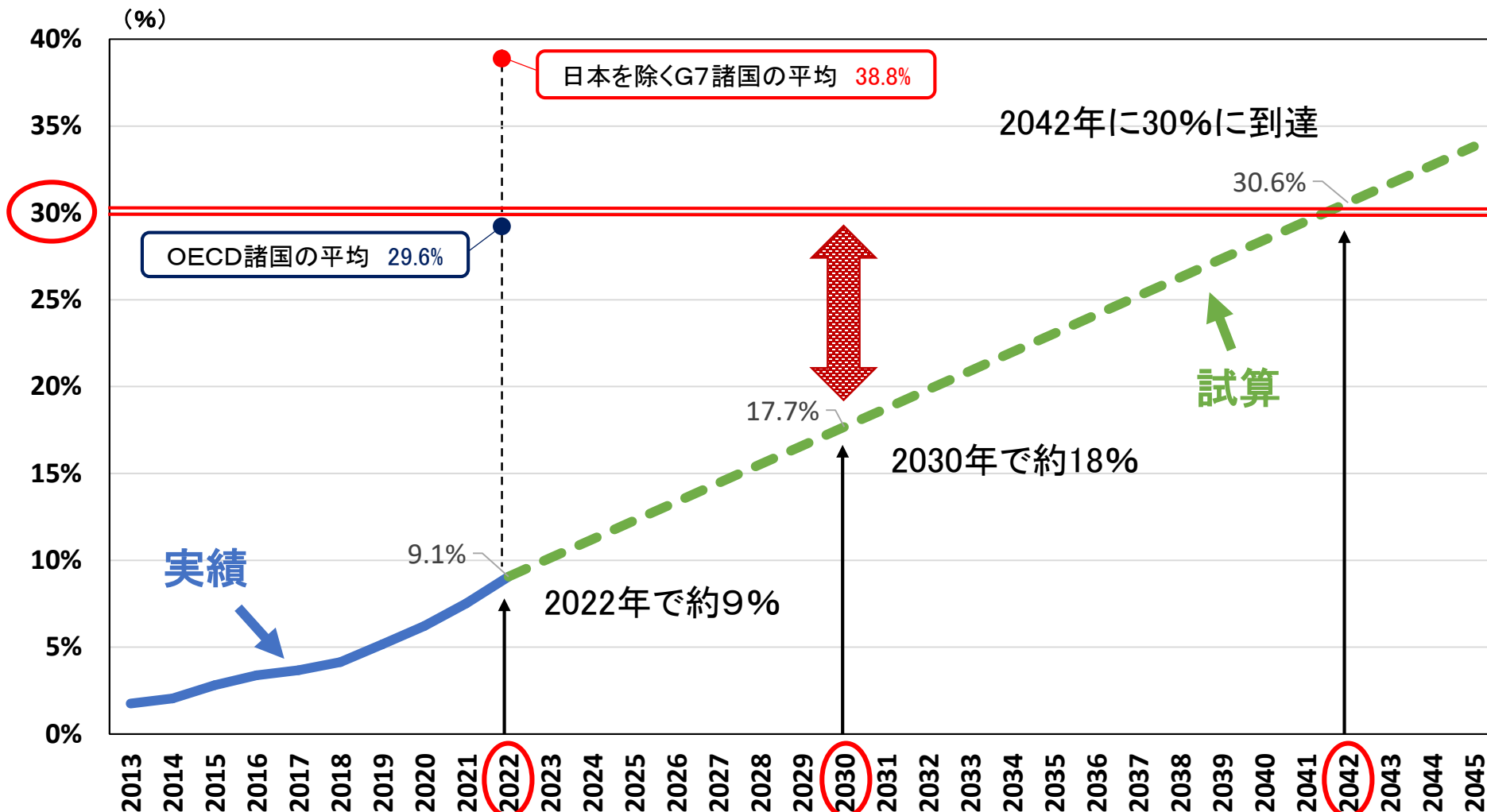


(備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」より作成。  
 2. 調査時点は原則として各年7月31日現在。ただし、TOPIX100対象企業は各年10月末時点。  
 3. 役員は、取締役、監査役及び執行役。  
 4. 日本を除くG7諸国の平均、OECD諸国の平均はOECD "Social and Welfare Statistics"から引用。



# 全上場企業における女性役員比率の推移（イメージ）

- 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。

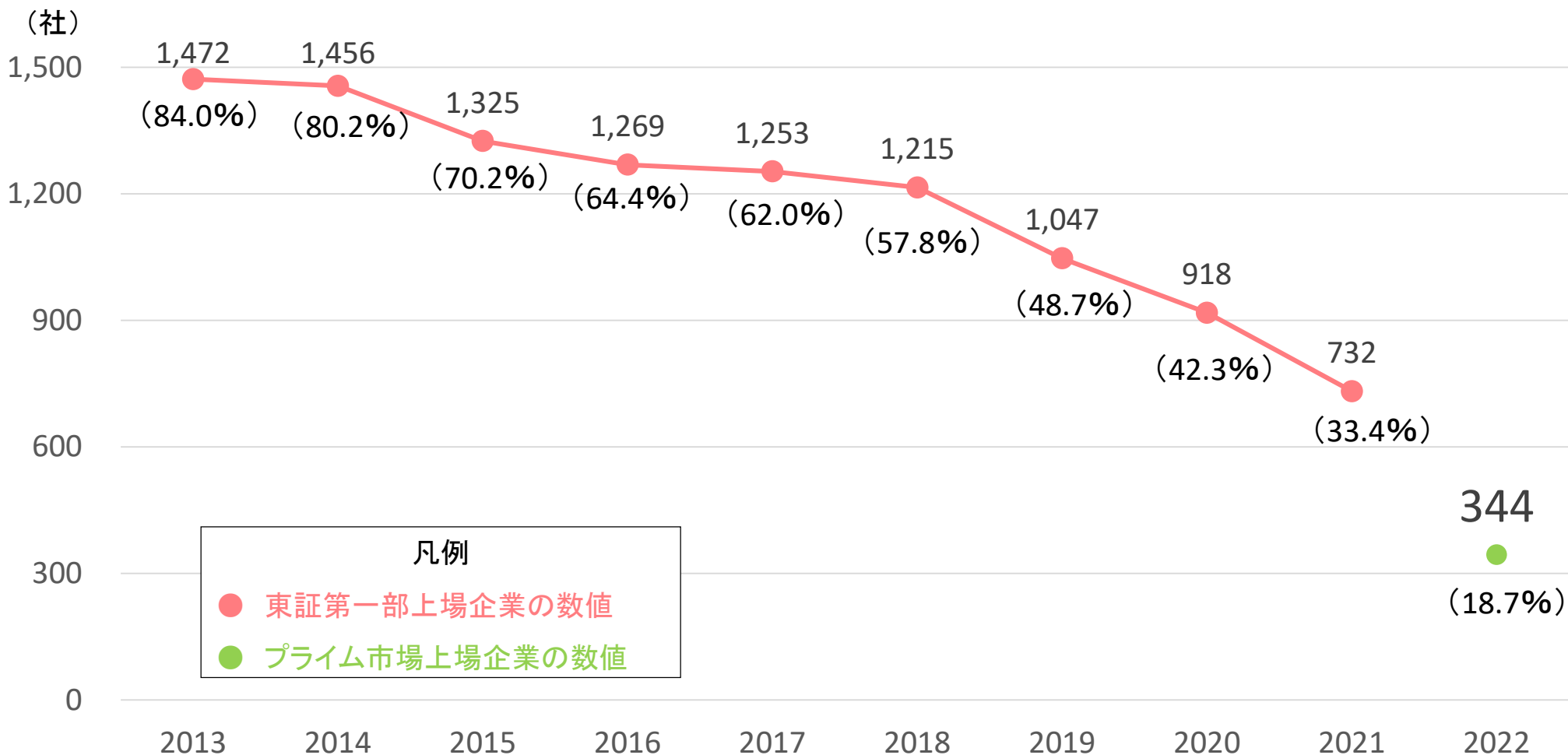


備考：2017～2022年の5年間の年間平均伸長値（1.08%）を用いて2023年以降の数値を試算。「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

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。

- 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)でみても、女性役員が一人もい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いない状況にある。



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。

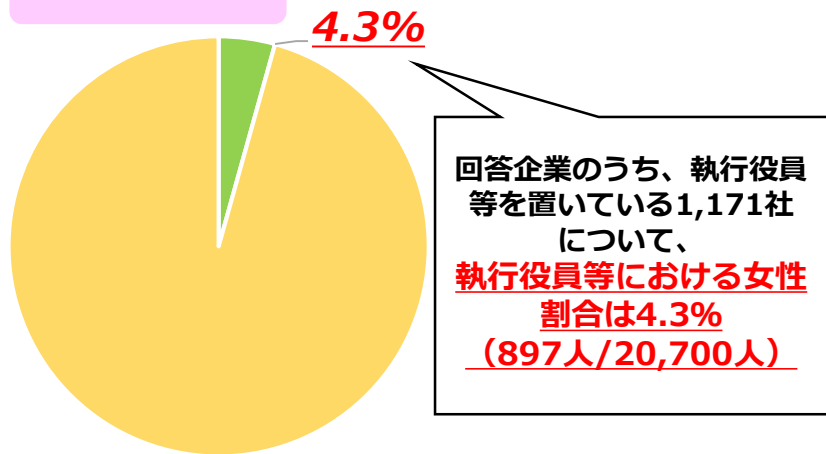
「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

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

# 「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。

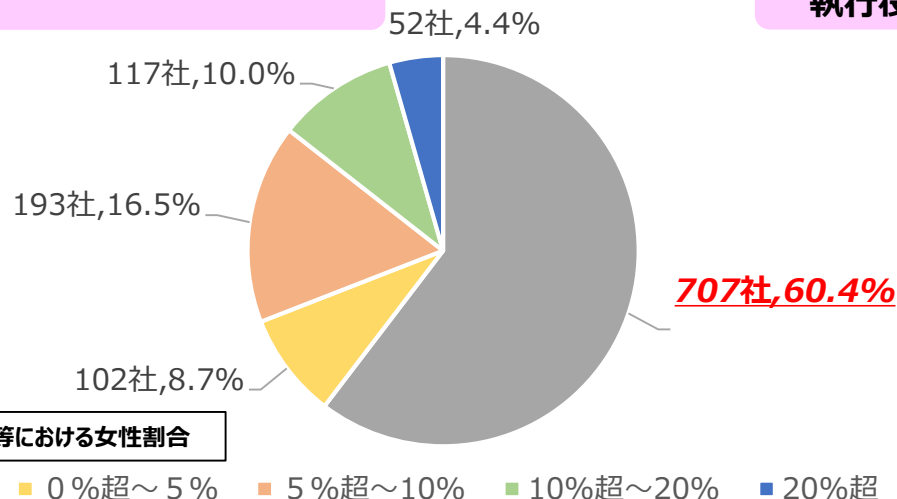
## 調査結果



## 調査概要

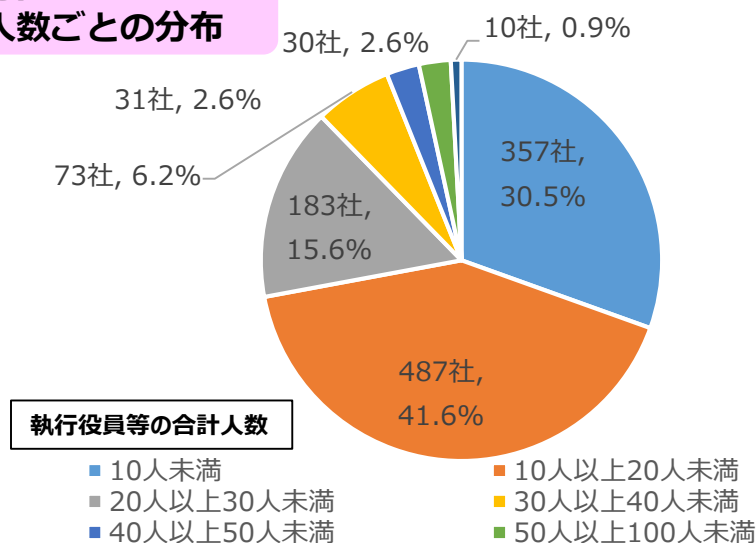
調査対象	令和4年7月末時点の東京証券取引所プライム市場上場企業（1,837社）
調査内容	令和4年7月末時点の「執行役員又はそれに準じる役職者」（※）における男性、女性及び合計人数  （※）「執行役員又はそれに準じる役職者」の範囲は、会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本としつつ、業務において重要な権限を委任されている役職者等、運用状況を踏まえて対象となる役職者を回答企業が判断
回答率	<b>65.5% (1,171社/1,788社)</b> ※調査対象企業は1,837社で、回答企業は1,220社。回答率は、回答企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



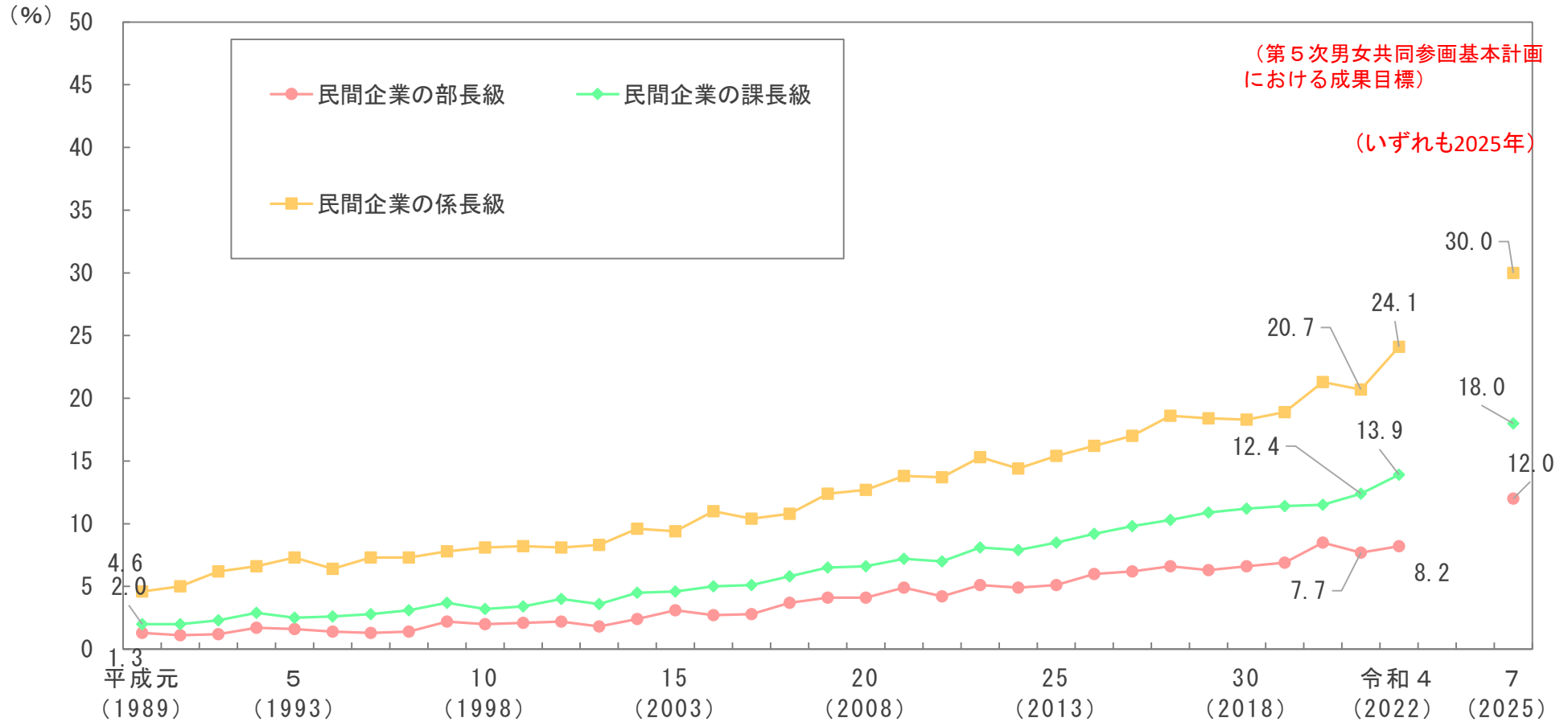
## (参考)

## 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。

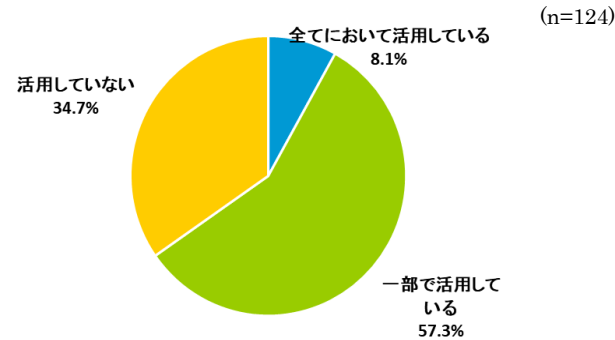
- 常用労働者100人以上を雇用する企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合を役職別に見ると、上位の役職ほど女性の割合が低く、令和4(2022)年は、係長級24.1%、課長級13.9%、部長級8.2%。



- (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。

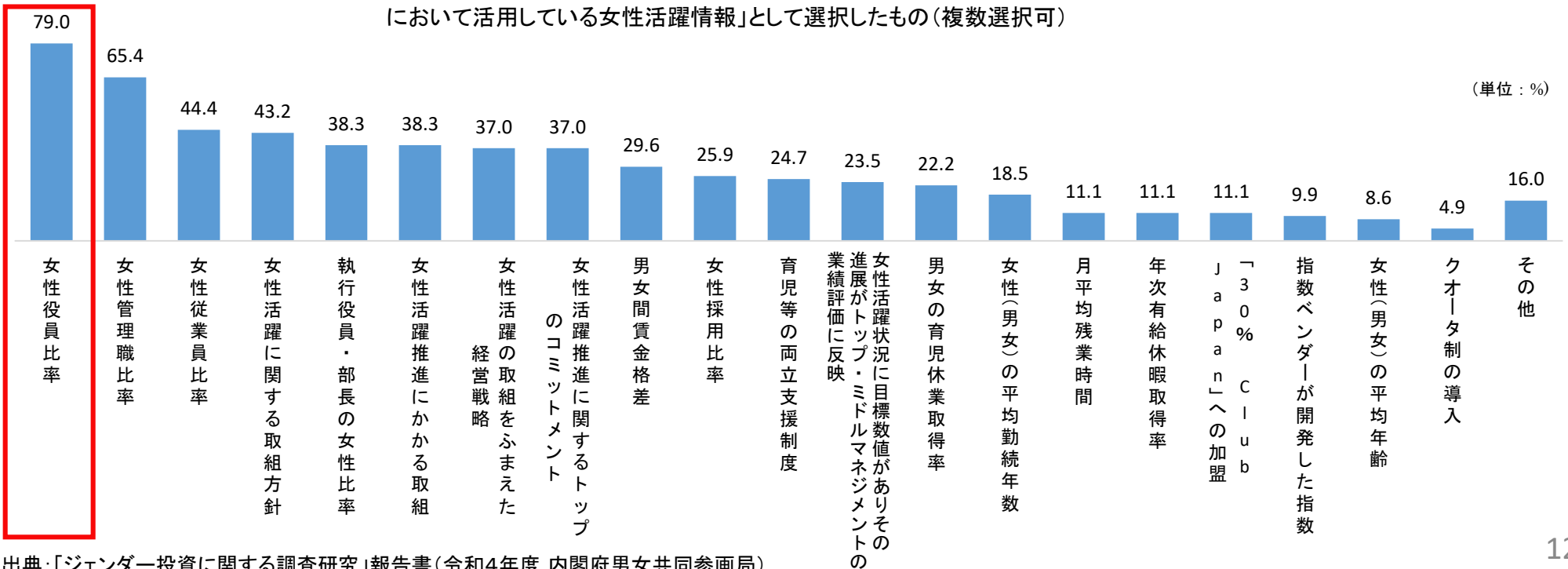
- 投資判断に女性活躍情報を活用しているとする機関投資家等は約3分の2に及ぶ。また、活用する割合がもっとも高い女性活躍情報は「女性役員比率」で約8割である。

## 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)



- 「女性役員」「女性取締役」ともに不在(0名)の場合に国内外投資家の平均反対率は大幅に上昇。2023年以降、議決権行使基準において対象市場の拡大や人数要件の引上げを実施済みまたは検討中の機関投資家がいるため、反対率は更に上昇する可能性がある。

女性役員人数	2022年6月総会			2021年6月総会			増減	
	候補者数	国内反対率	海外反対率	候補者数	国内反対率	海外反対率	国内反対率	海外反対率
2名以上	291	7.8%	15.5%	267	5.0%	11.2%	+2.8%	+4.3%
1名	193	9.7%	19.5%	189	5.5%	11.9%	+4.2%	+7.6%
0名	25	<b>31.1%</b>	<b>41.5%</b>	38	11.2%	30.1%	<b>+19.9%</b>	<b>+11.4%</b>
全体	509	9.7%	18.3%	494	5.7%	12.9%	+4.0%	+5.4%

女性取締役人数	2022年6月総会			2021年6月総会			増減	
	候補者数	国内反対率	海外反対率	候補者数	国内反対率	海外反対率	国内反対率	海外反対率
2名以上	206	7.2%	14.2%	125	4.9%	9.0%	+2.3%	+5.2%
1名	271	9.1%	18.7%	275	5.1%	12.2%	+3.9%	+6.5%
0名	32	<b>30.8%</b>	<b>42.2%</b>	94	8.3%	20.5%	<b>+22.5%</b>	<b>+21.7%</b>
全体	509	9.7%	18.3%	494	5.7%	12.9%	+4.0%	+5.4%

(出典) Investor Communications Japan(ICJ)社からの提供資料

(備考) ・日経平均株価採用銘柄もしくはJPX日経インデックス400採用銘柄のうち、議決権電子行使プラットフォーム参加2022年6月総会342社が対象。  
 経営トップは代表権の有無に関わらず、会長及び社長が対象  
 ・女性役員は取締役及び監査役を指す

- 女性役員に係る目標設定に関する規定としては、コーポレートガバナンス・コードや女性活躍推進法があるが、TOPIX100の構成企業において役員に占める女性の割合に関する目標を以下の報告書等のいずれか1つ以上で公表している企業は24社であった(内閣府調べ)。

- ・女性活躍推進法に基づく目標として定めた一般事業主行動計画における公表...7社(2023年3月17日時点)
- ・有価証券報告書における公表...3社(2023年3月31日時点)
- ・統合報告書(アニュアルレポート)における公表...18社(2023年4月6日時点)
- ・コーポレート・ガバナンスに関する報告書における公表...15社(2023年4月7日時点)

## ○ コーポレートガバナンス・コード

補充原則2-4① 上場会社は、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についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

## ○ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の目標設定項目

### ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・男女別の採用における競争倍率
- ・労働者に占める女性労働者の割合
- ・男女別の配置の状況
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び**役員に占める女性の割合**
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異
- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(派遣労働者の場合は雇入れの実績)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況
- ・男女の賃金の差異

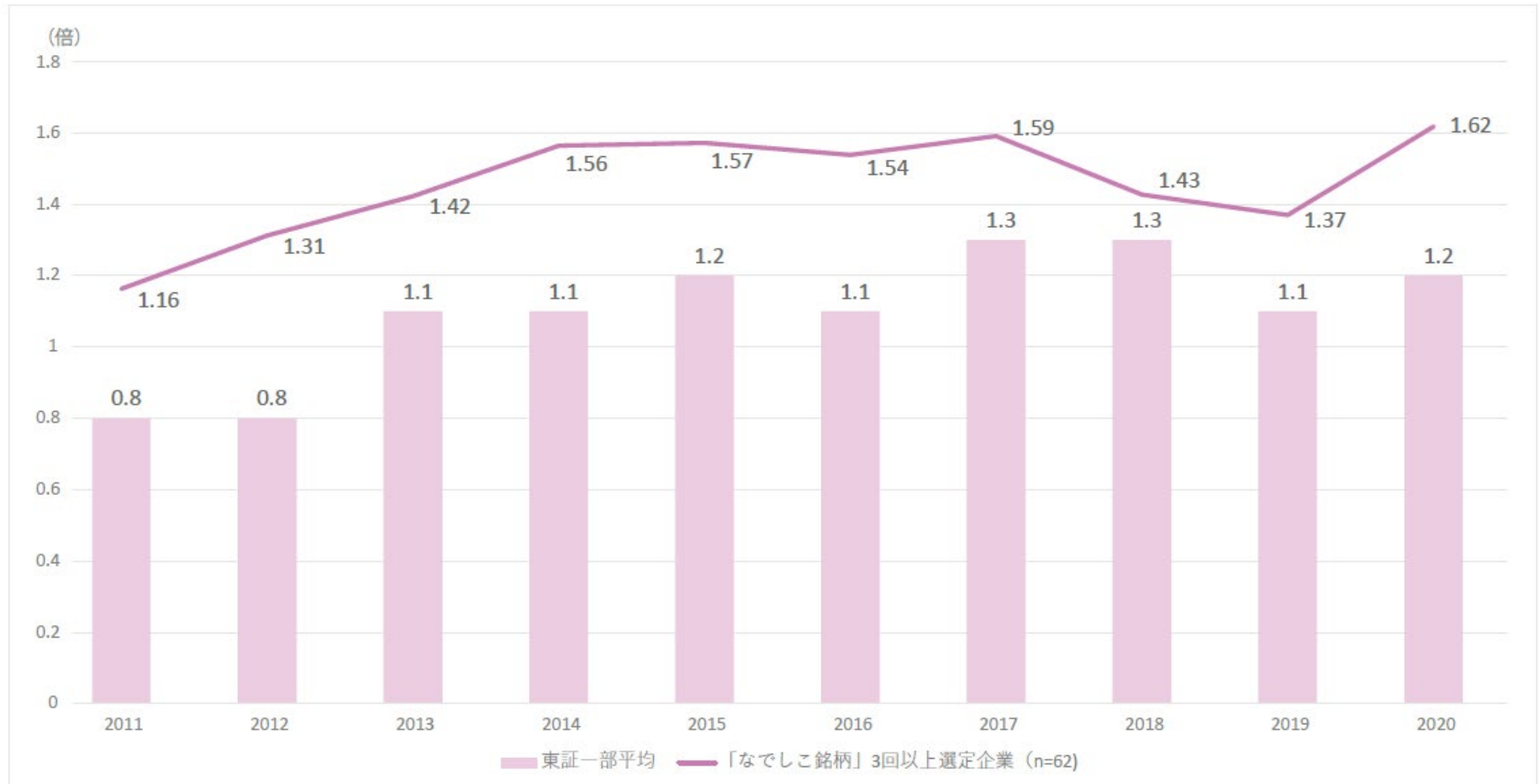
### ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況
- ・雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況
- ・有給休暇取得率



- 「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

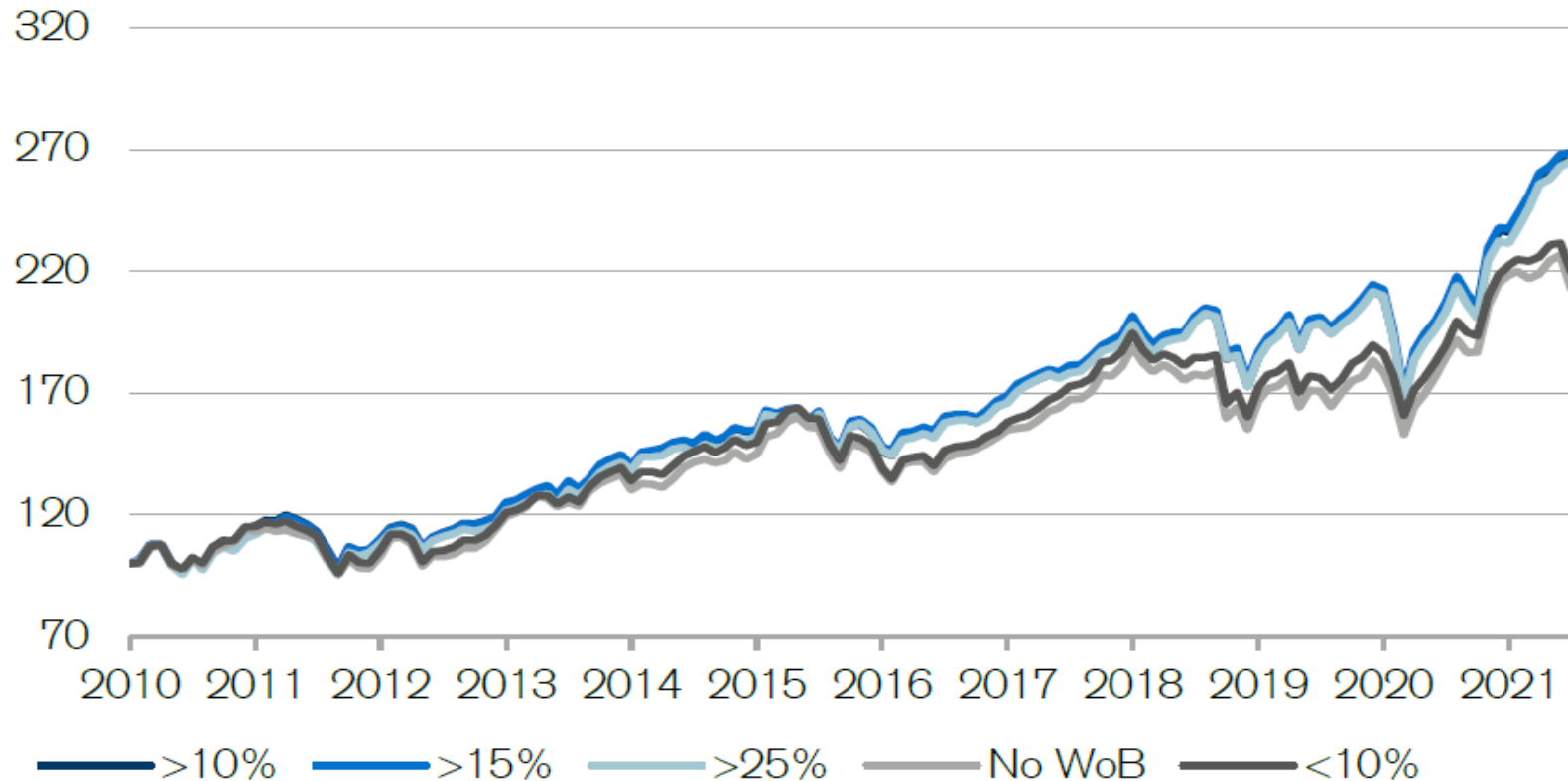




## 取締役会における女性割合が高い企業ほど 株価パフォーマンスは高い

【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

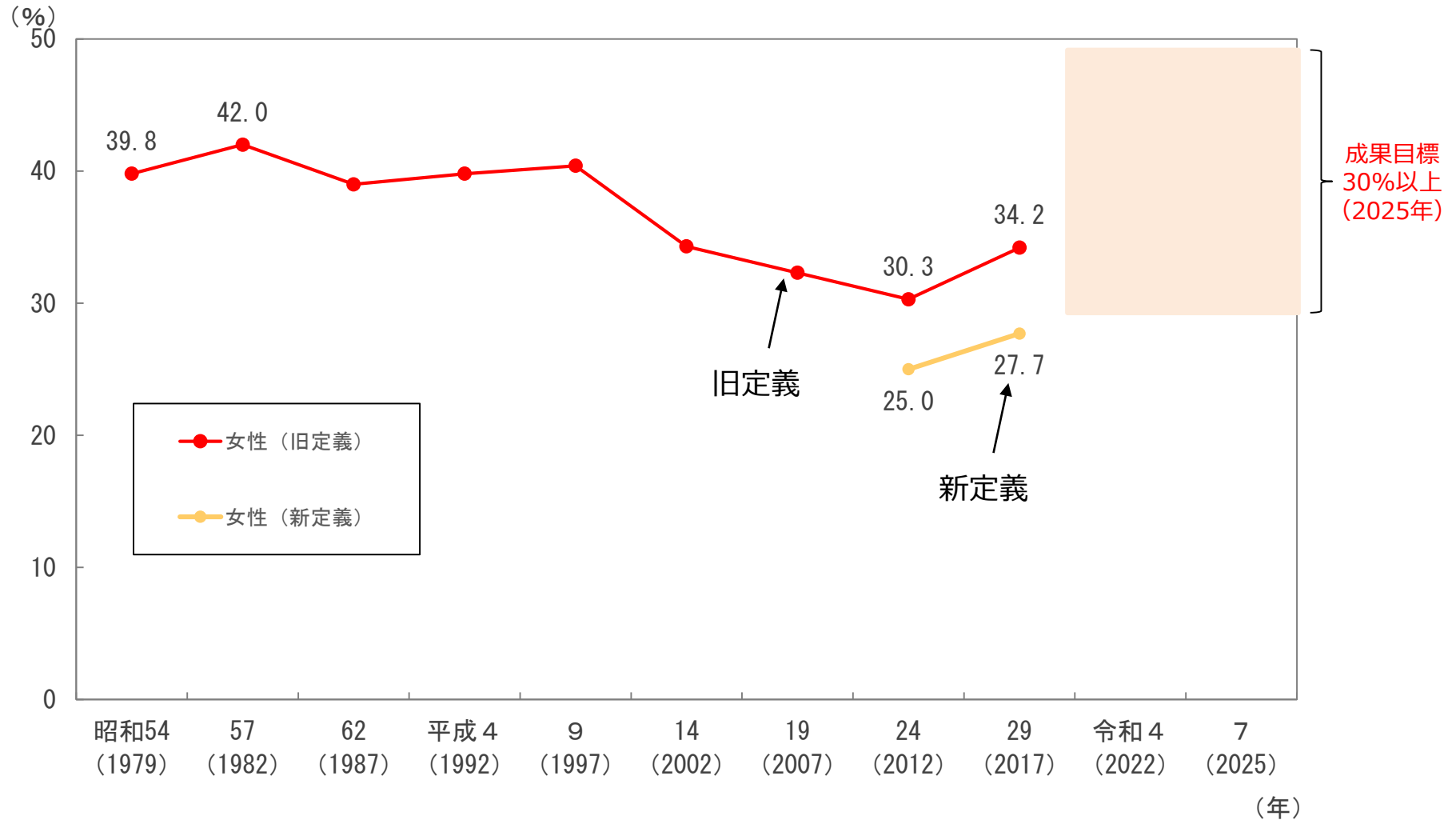


Source: Credit Suisse Research, MSCI ACWI, Refinitiv

(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>

• 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。

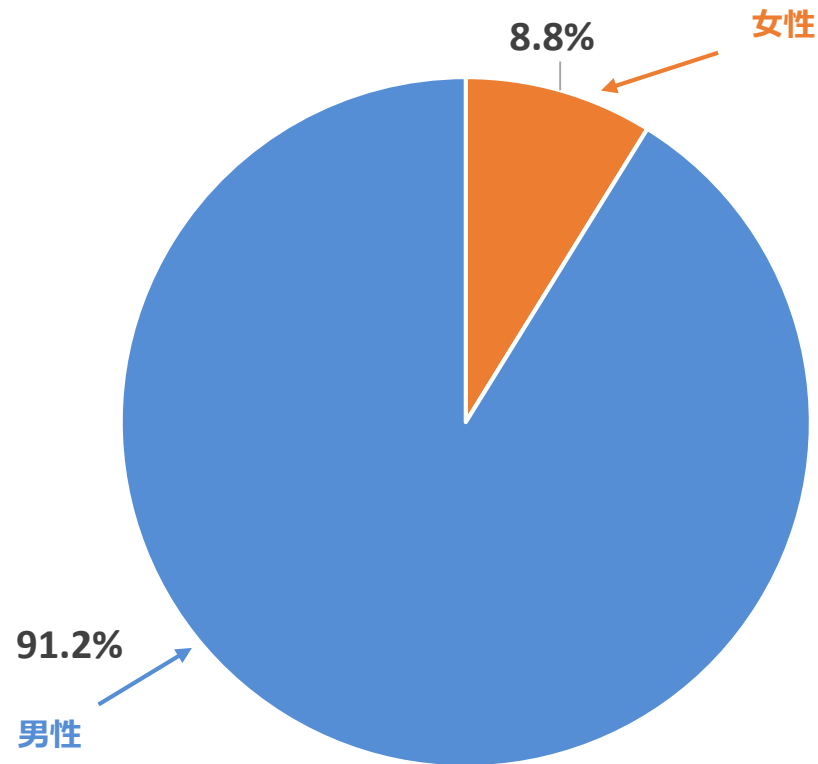
2. 旧定義に基づく起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者のうち、現在は「自営業主(内職者を除く)」となっている者。

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。

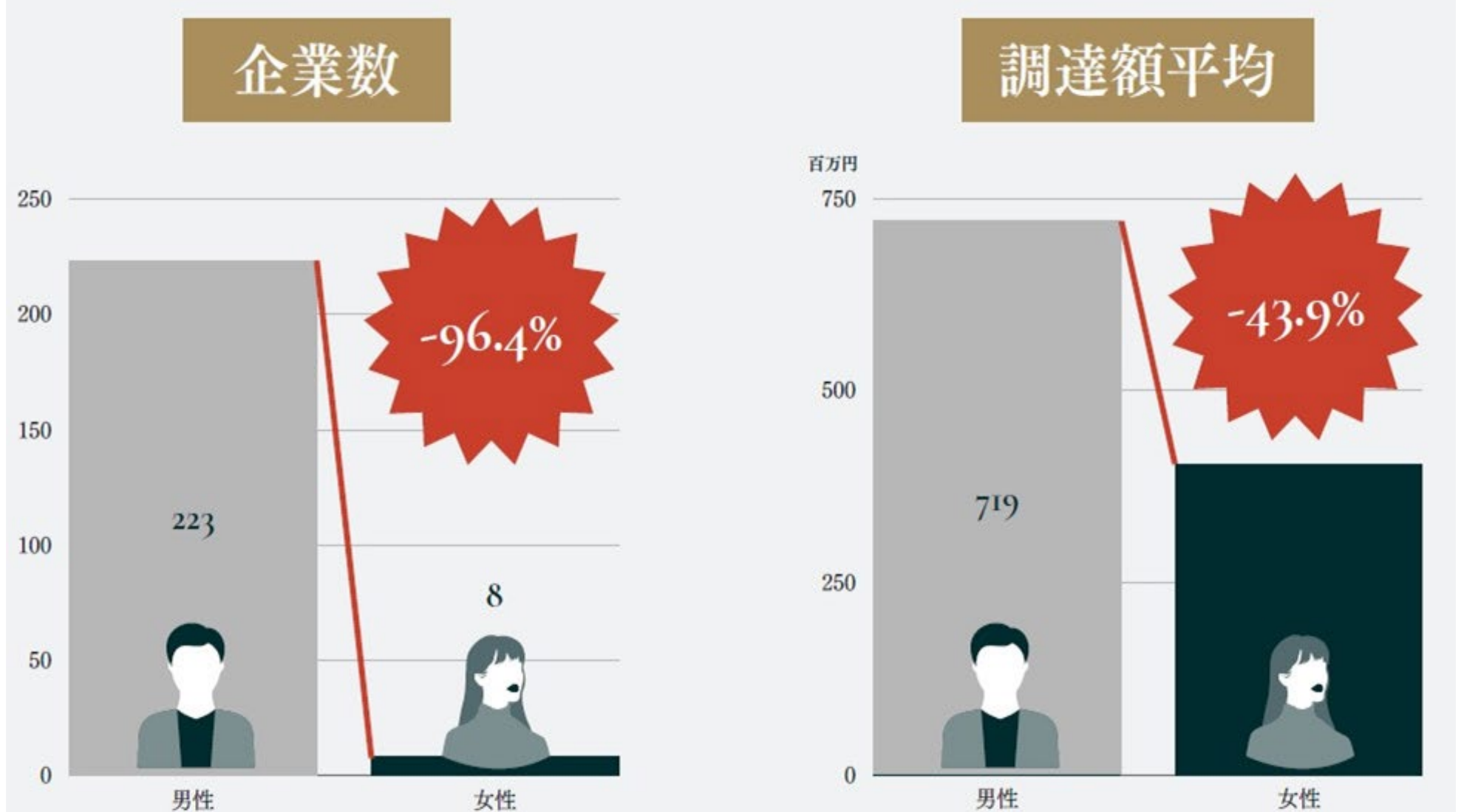
- **J-Startup選定企業※における女性経営者の割合は8.8%。**

※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)



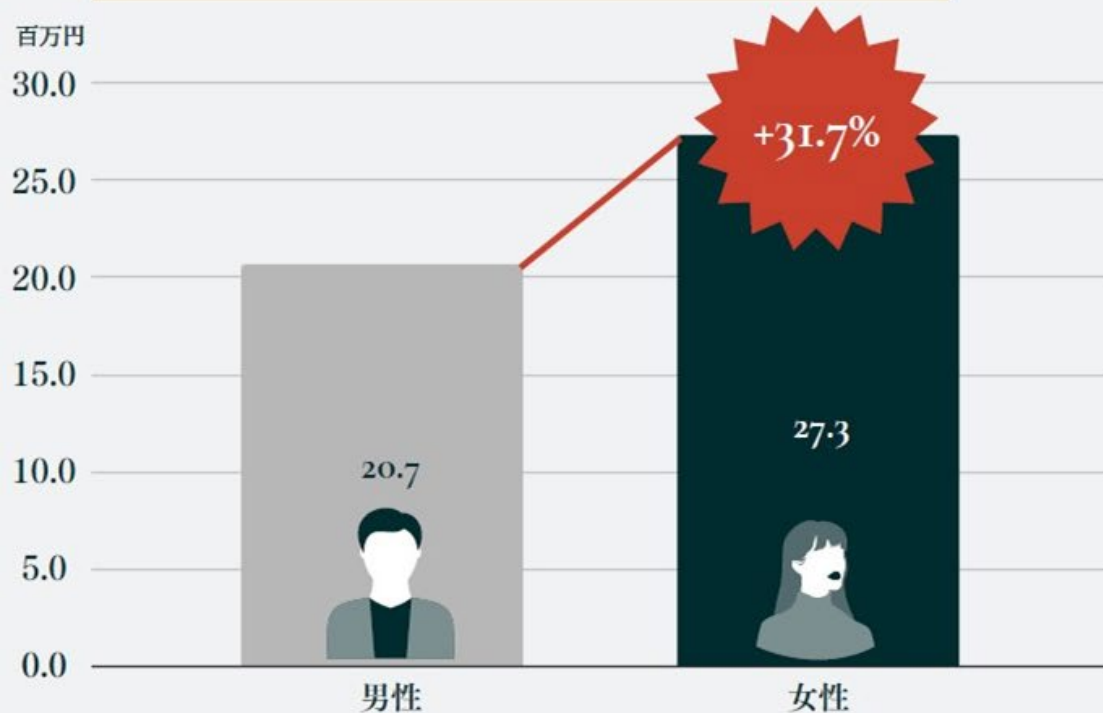
(備考) J-Startup選定企業238社における、女性経営者の割合(2023年5月時点)。経済産業省第15回 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会資料より作成。

- 日本で2020年から2021年にIPOしたスタートアップのうち、女性創業はわずか3%。
- その調達額は男性創業スタートアップより約44%少ない。

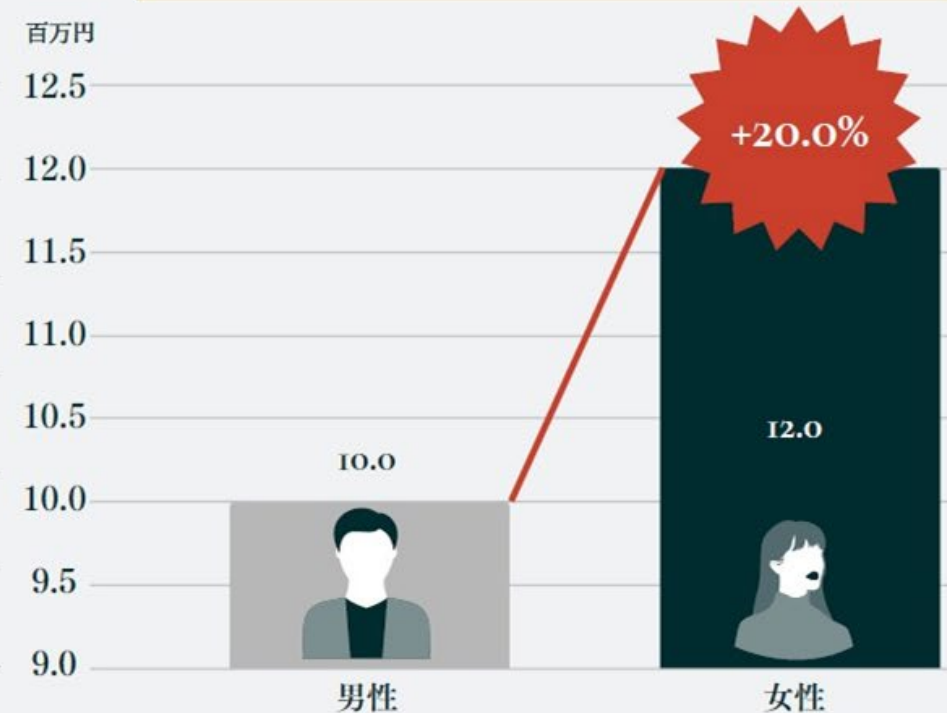


- 日本の女性創業スタートアップは、男性創業に比べて累積資金調達額1円あたりのIPO時の平均時価総額が32%高く、IPO年売上も20%高い。

## 調達額1円あたりの時価総額

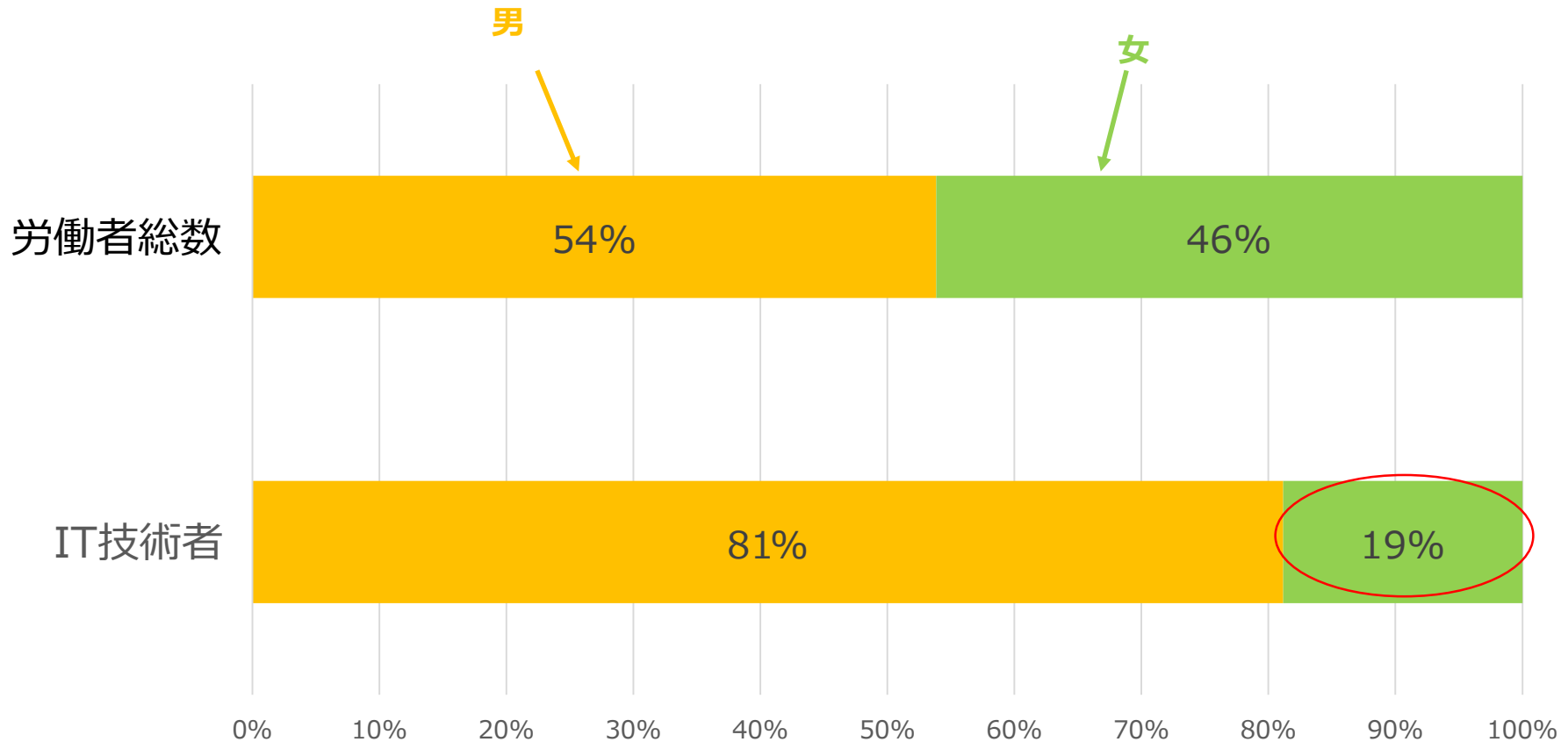


## 調達額1円あたりの売上高



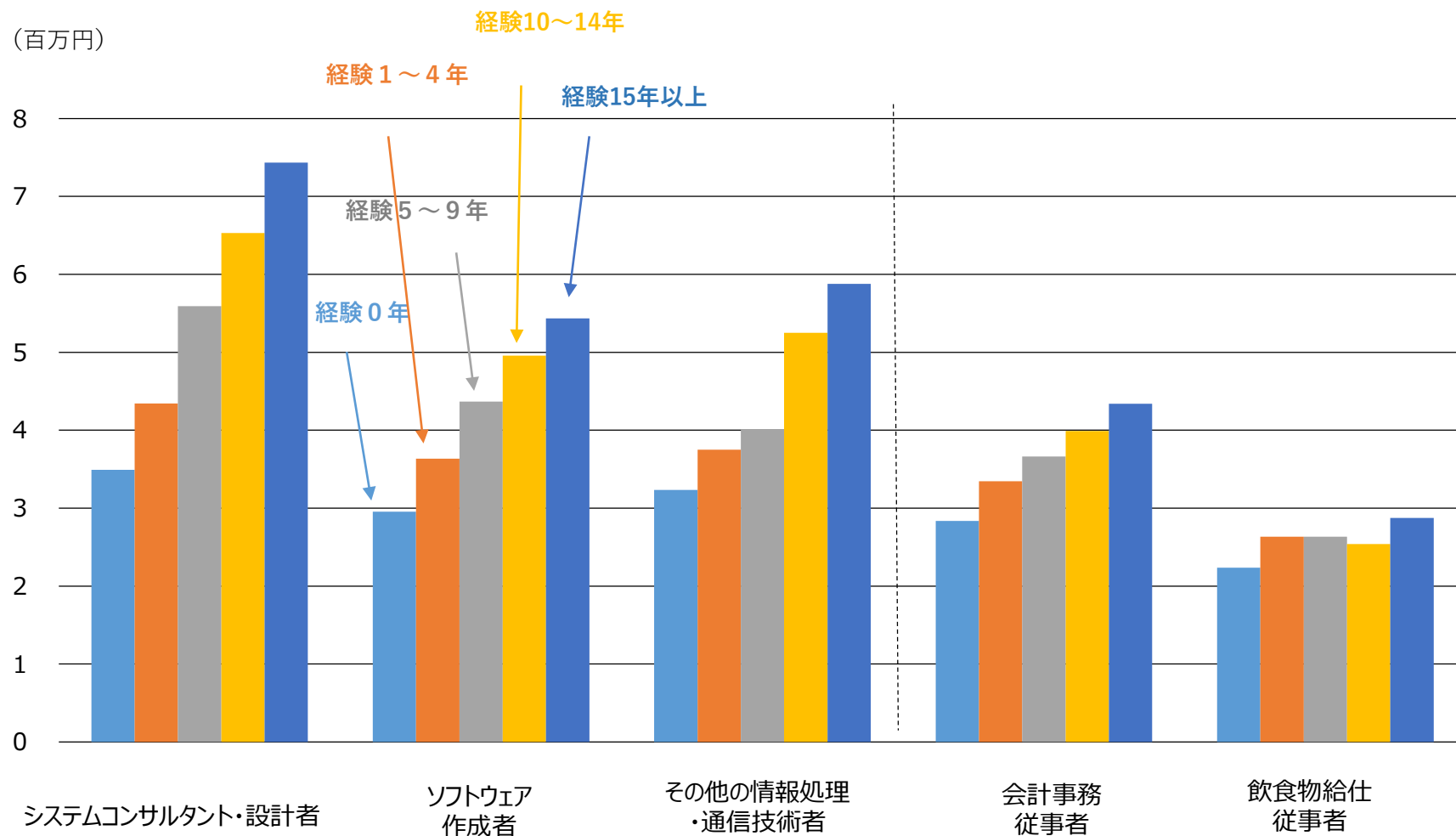
(備考) 出典：Mpower Partners HP「なぜダイバーシティは企業の成長に不可欠なのか」  
<https://www.mpower-partners.com/blog-jp/why-diversity-is-imperative-for-growth/>

- 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。



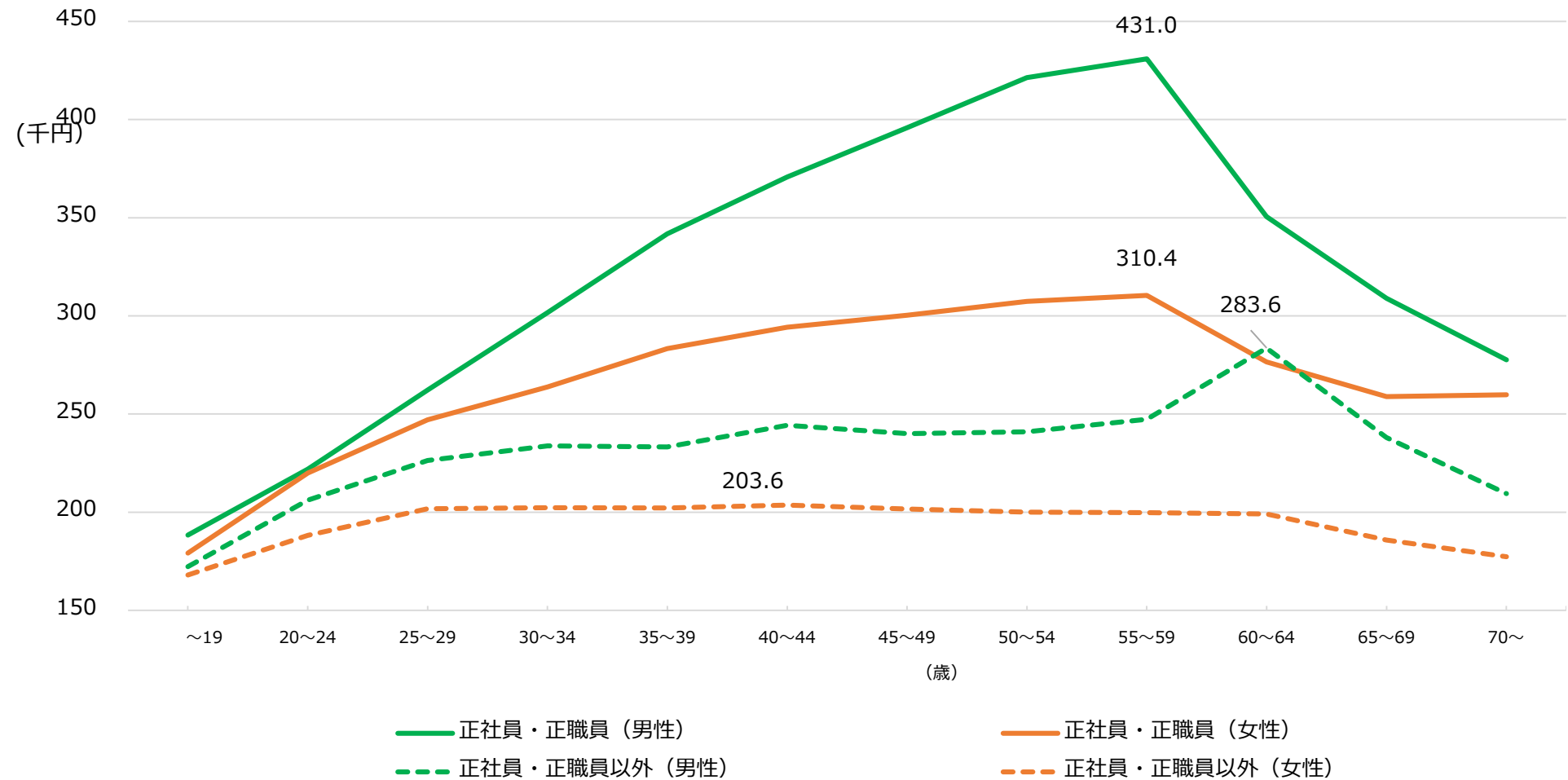
(備考) 1.厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より、一般労働者数と短時間労働者数の合計。  
2.IT技術者は、「システムコンサルタント・設計者」、「ソフトウェア作成者」、「その他の情報処理・通信技術者」の3職種を足し合わせたもの。

- 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。



(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（所定内給与額、令和4年）

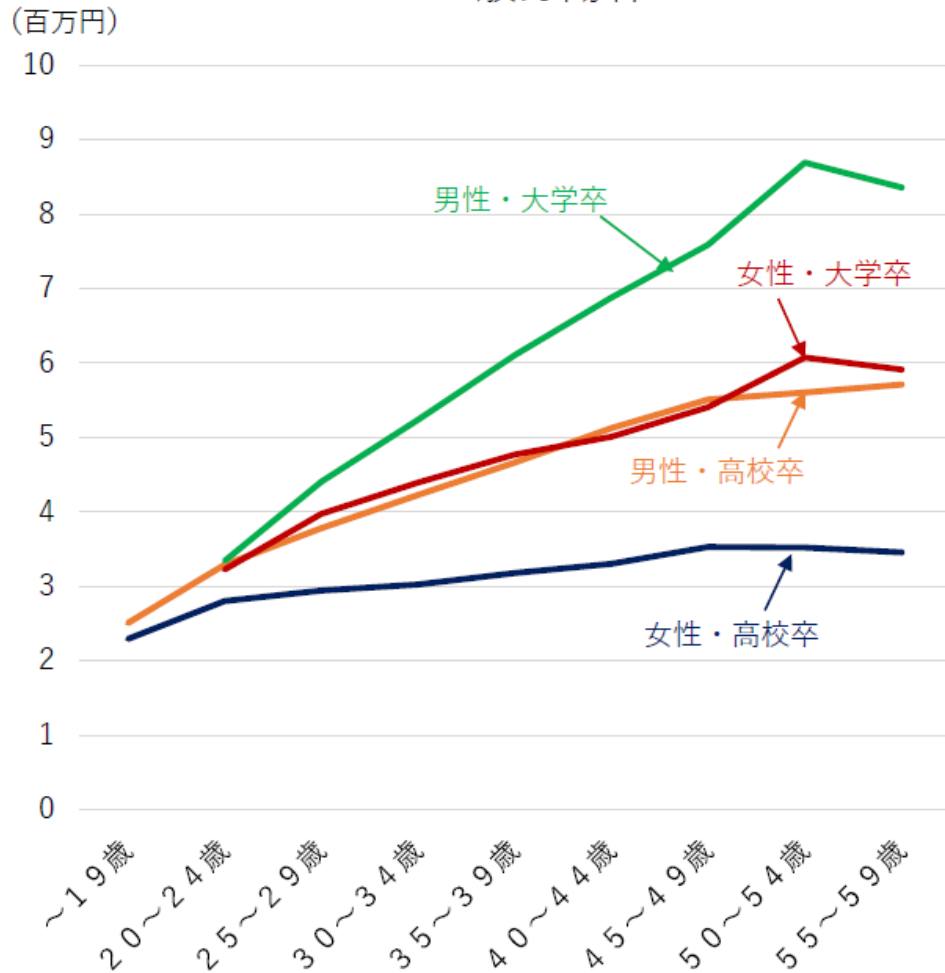


(備考) 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より作成。

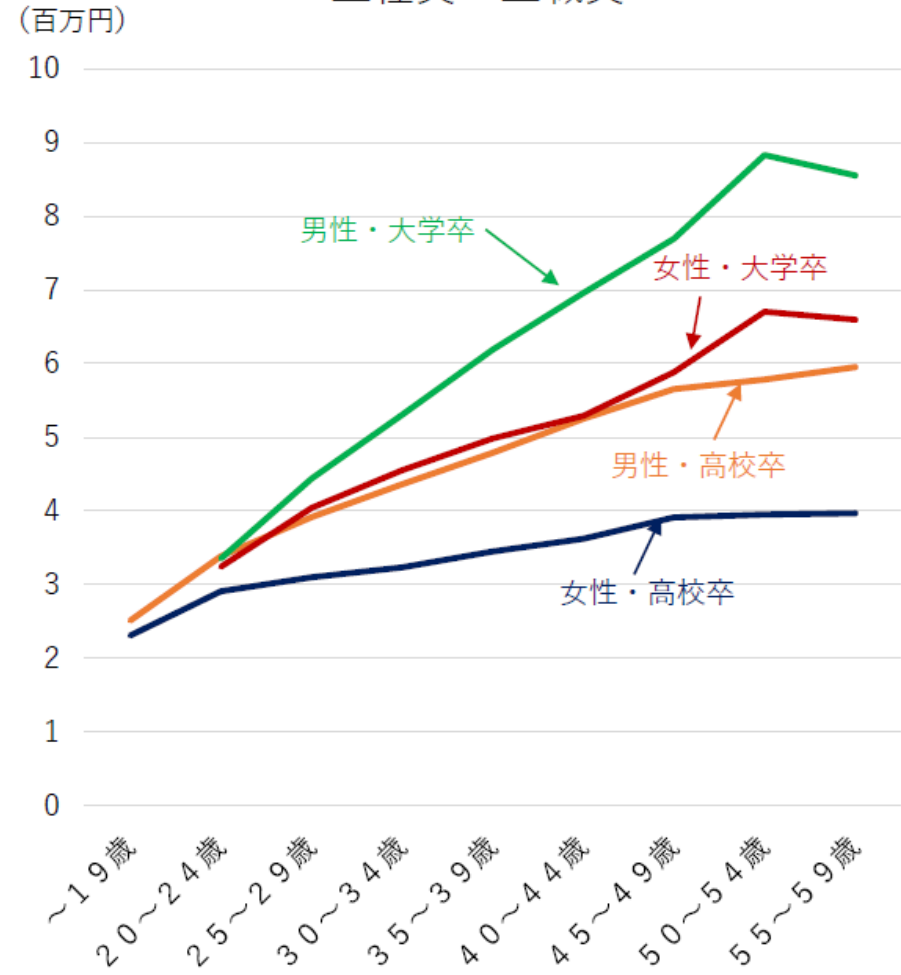


- 同じ学歴でも男女間で年収の差が存在し、年齢の上昇とともに拡大の傾向を示す。
- 女性大卒者の年収は男性高卒者の年収とほぼ同じ水準である。

<一般労働者>

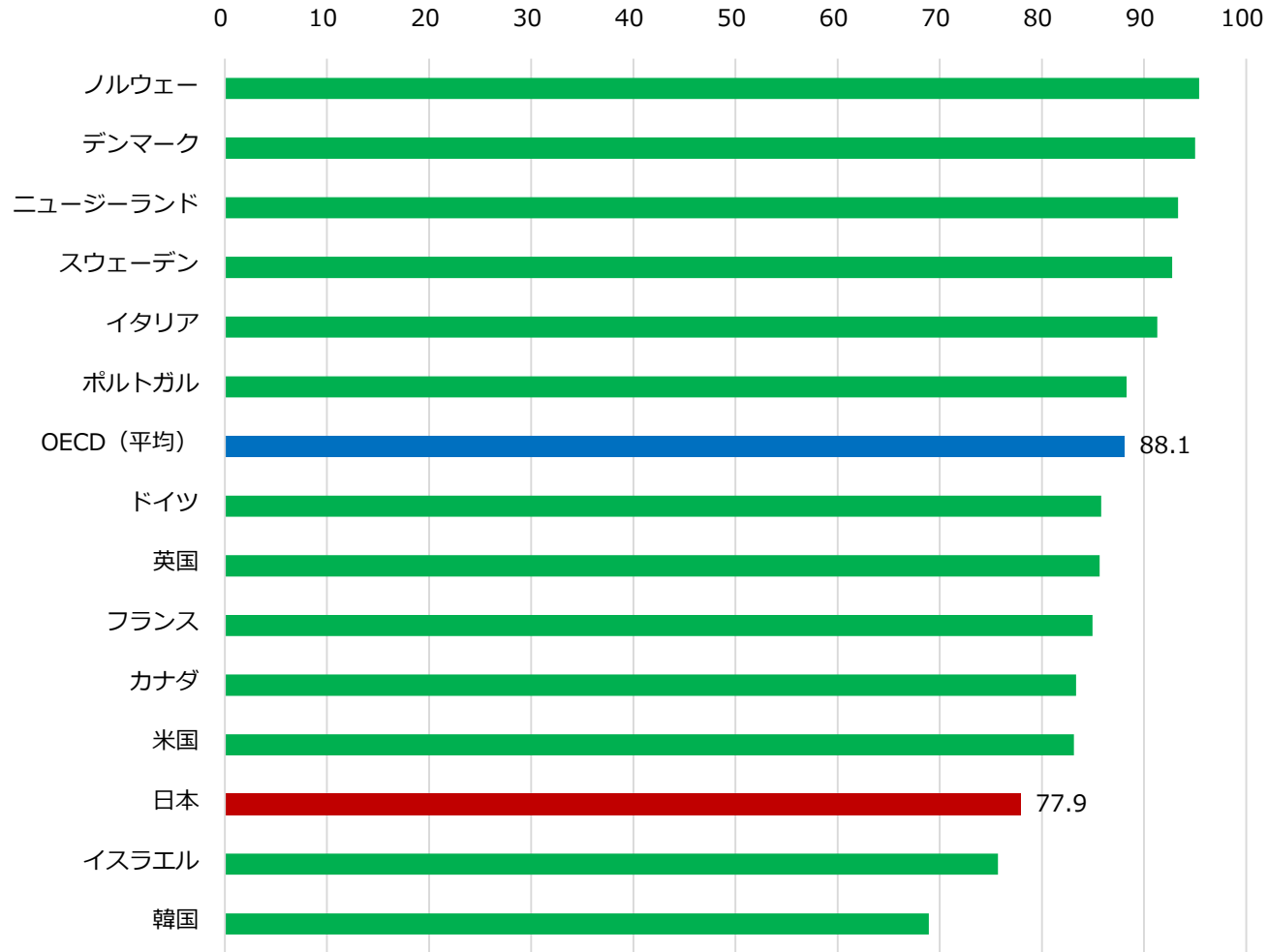


<正社員・正職員>



(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

(注) きまって支給する現金給与額と賞与其他特別給与額を年収換算した値を示した。

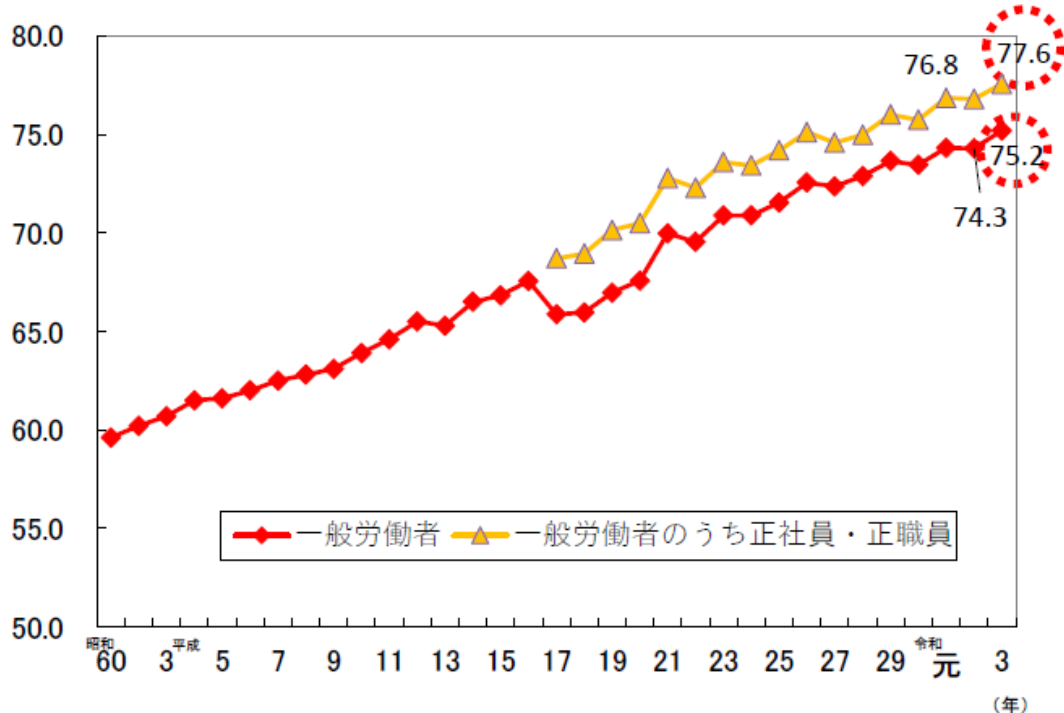


- (備考) 1. OECD "OECD. Stat"より作成。  
 2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。  
 3. イスラエルは令和元（2019）年、デンマーク、イタリア、ポルトガル、ドイツは令和2（2020）年、それ以外の国は令和3（2021）年の数字。

- 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)

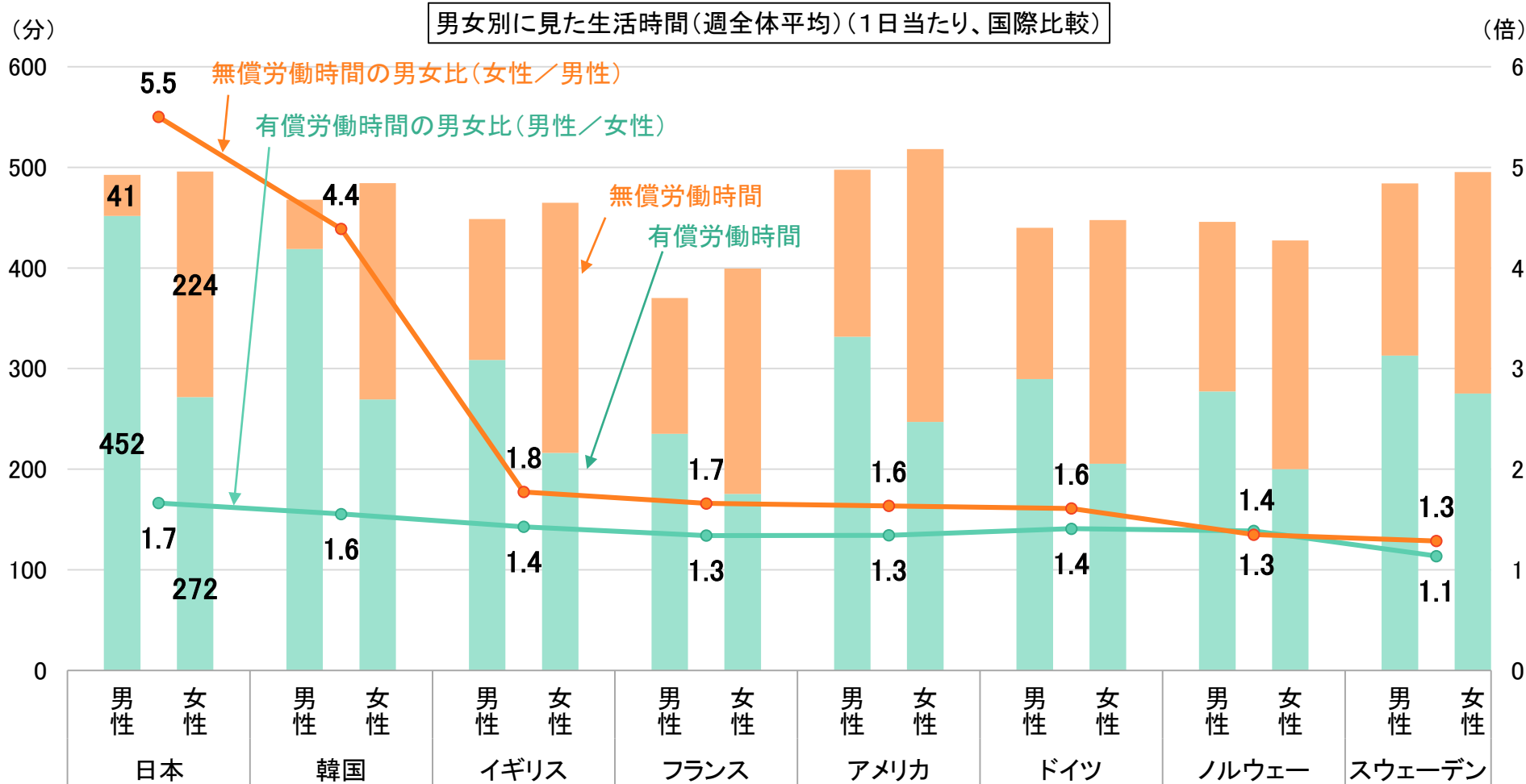
調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値) ①	男女間格差 (調整済み) ②	
役職		85.0	9.8
勤続年数		79.3	4.1
学歴		77.1	1.9
労働時間	75.2	77.5	2.3
年齢		75.9	0.7
企業規模		75.2	0.0
産業		73.0	-2.2

- (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

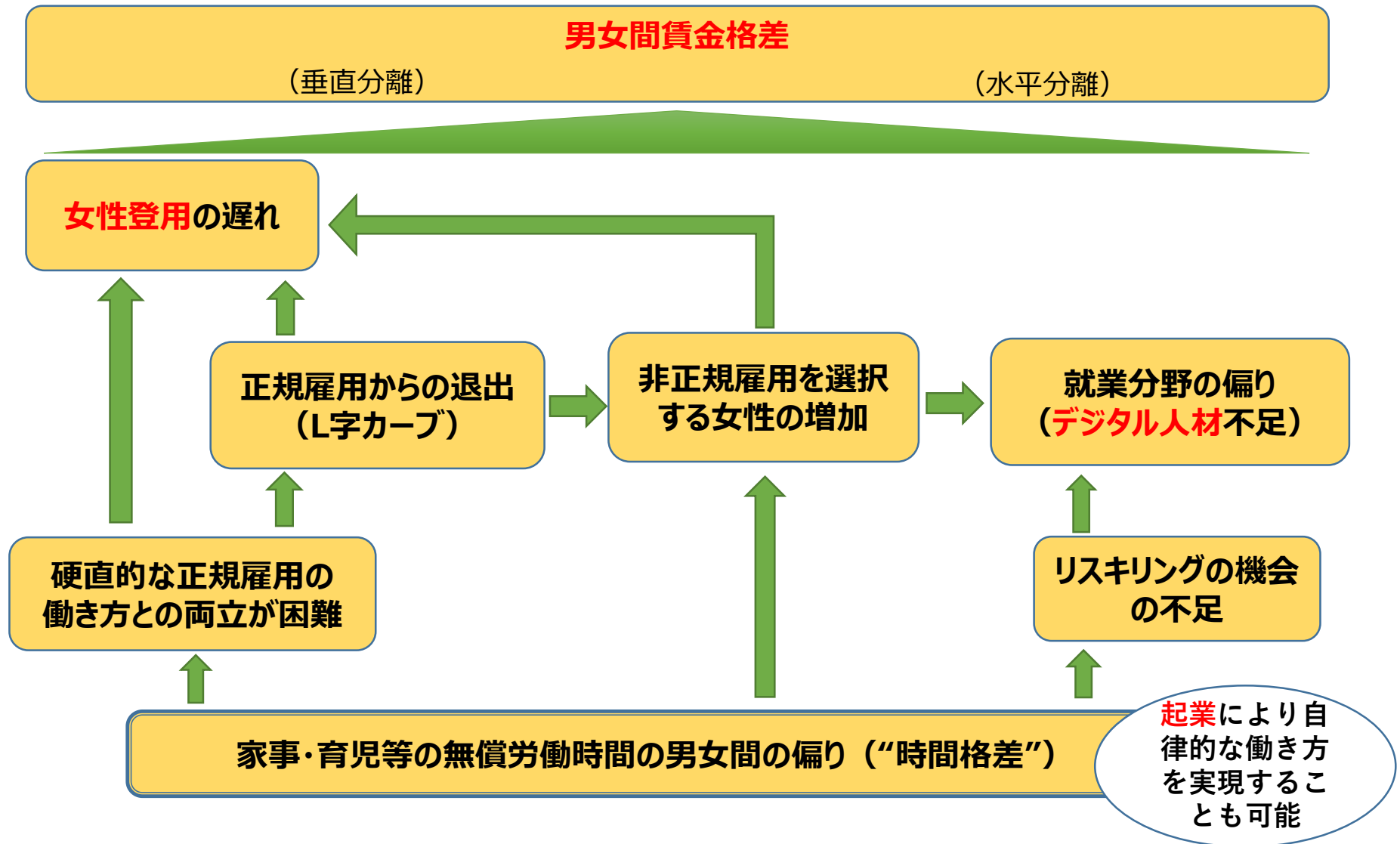
# 生活時間の国際比較（男女別）

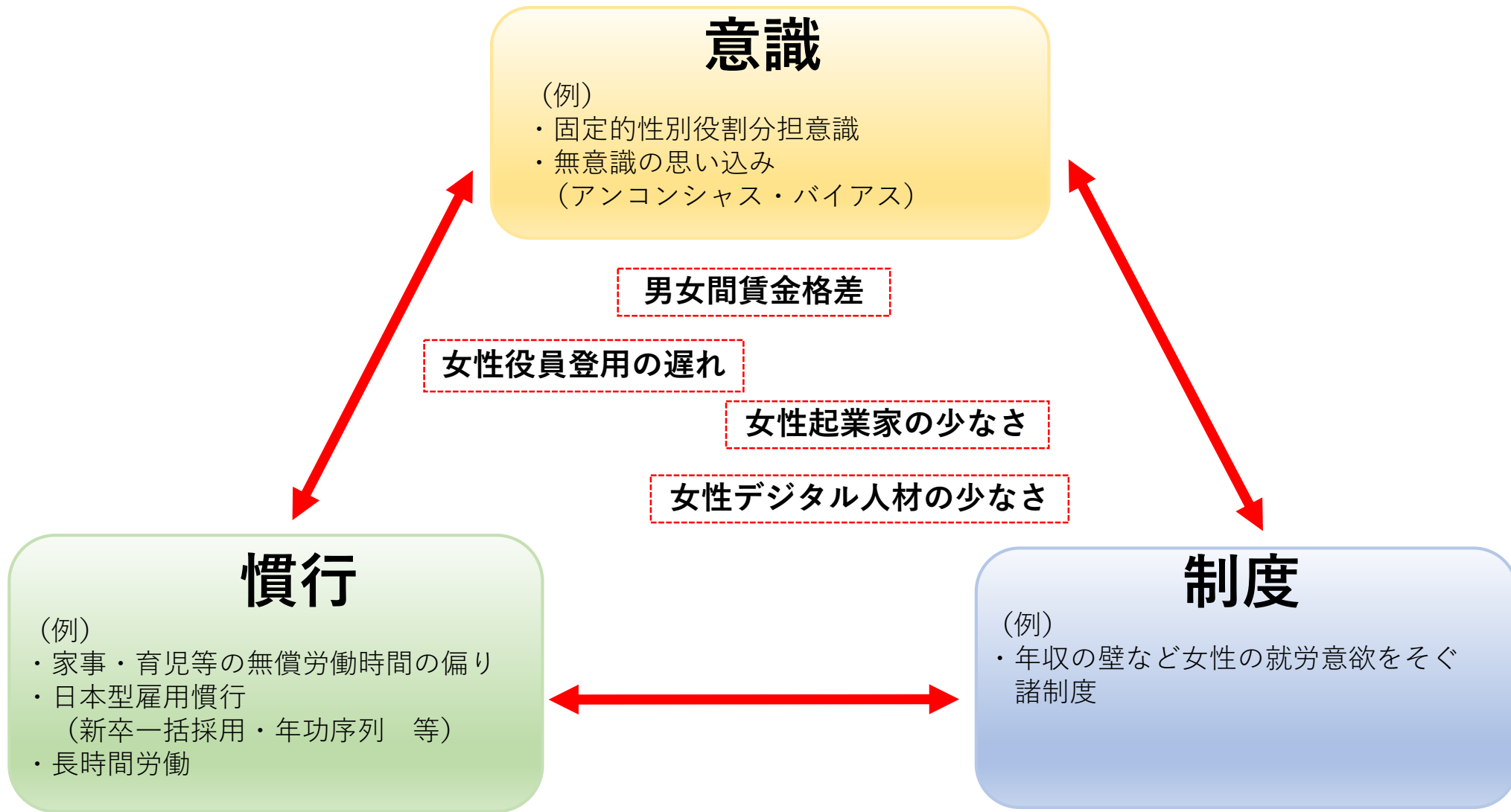
- ・諸外国と比較し、日本は男女ともに総労働時間(有償労働時間と無償労働時間の合計時間)が長い。
- ・有償労働時間の男女比を見ると、日本は1.7倍と、諸外国と比べて男女比が大きい。
- ・無償労働時間の男女比を見ると、日本は5.5倍と、諸外国と比べて男女比が大きい。



(備考) 1. OECD `Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021) をもとに、内閣府男女共同参画局作成。  
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。  
 3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。  
 4. 日本は2016年、韓国は2014年、イギリスは2014年、フランスは2009年、アメリカは2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。

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。



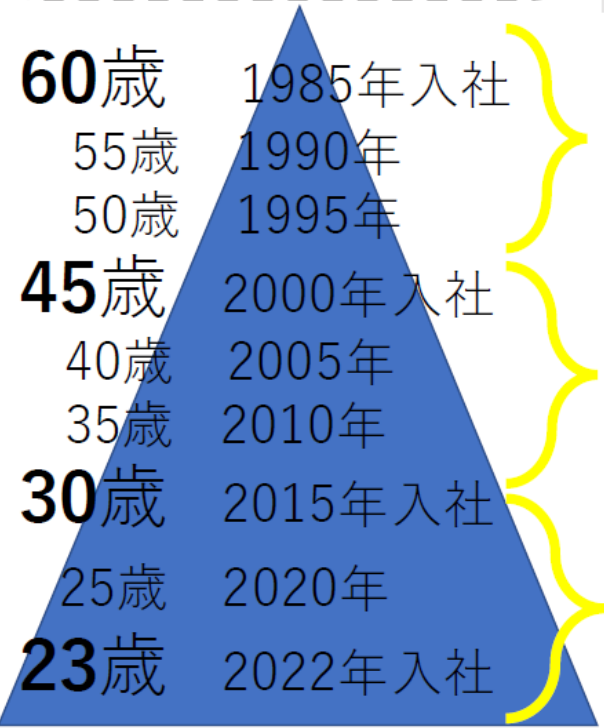


3要素が相互に関わり合い、ジェンダー不平等の悪循環が生じる

# 女性には4層の労働背景がある

参考/男女雇用機会均等法の変遷  
(mhlw.go.jp)

「男は仕事、女は家庭」  
は、いったいどこから来た？  
↓  
50年以上昔の性差別から来た  
昭和マインドから脱していない



## ①1970年代モデル 性別役割分業を基にした社会

家事・育児・介護を担う女性を前提（日本型福祉社会は後に崩壊）  
→高度経済成長時代は男性の長時間労働を支える要員として  
→低成長時代は福祉予算削減を支える要員として

## ①1985年 男女雇用機会均等法制定（86年施行）

→性別による差別を禁止<努力目標>  
募集/採用/配置/昇進/教育/福利厚生/退職/解雇

## ②1997年 男女雇用機会均等法改正（99年施行）

→性別による差別が<努力目標>から<禁止>へ  
→現在48歳以下。社会保障を共働きモデルへ転換宣言

## ③2015年 女性活躍推進法（16年施行）

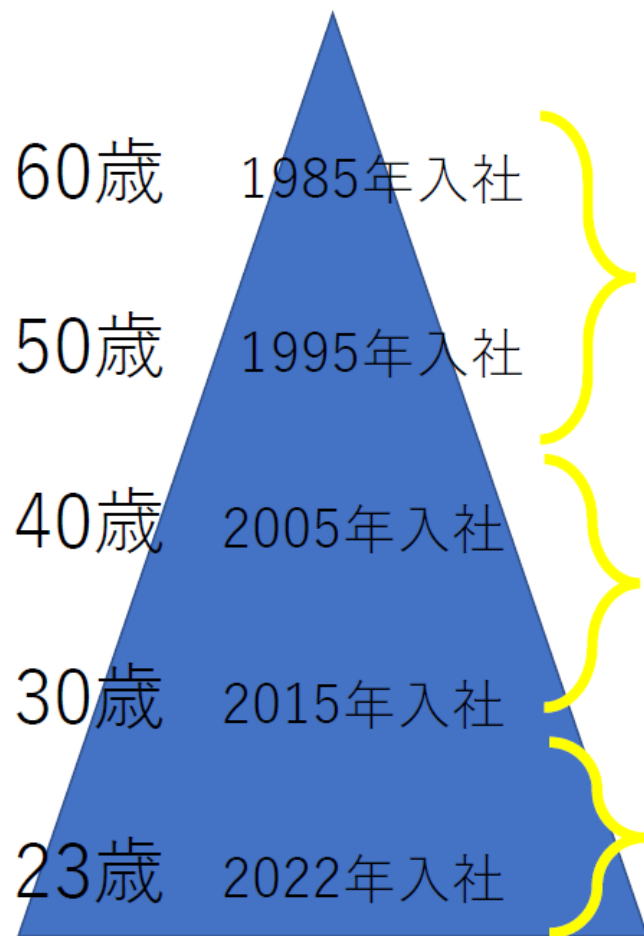
→行動計画の策定・公表の義務化、ポジティブアクション

## 2021年 育児介護休業法改正（22年施行）

→1000人以上の企業、男性育休の取得状況公表の義務化



# 女性のマインドも変化してきた Gender × Generationの視点



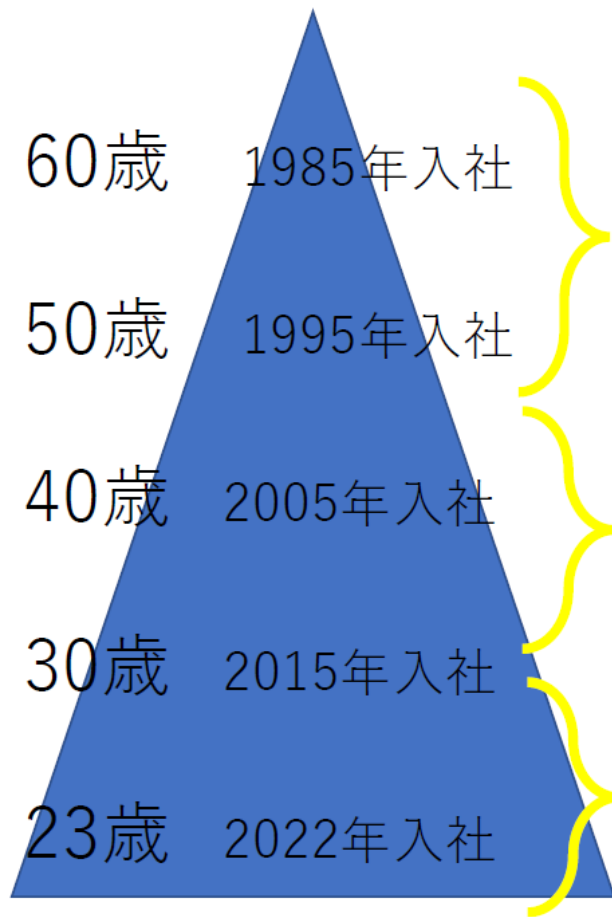
**雇用機会均等法世代。**絶対数足りず、“ゲタをはかせる”と言われてきた。男性と“同化”する働き方を求められる

**共働き世代、育休世代**の隆盛。出産しても辞めない、ワーママ増加一方でワンオペ女性も増える

**ジェンダー平等世代。**男女同じ教育子育てだけでなく労働観も変化。若年層は男性育休の意欲が高まる



# 「30%」をどう実現させるか？



## 雇用機会均等法世代

→ 「取締役（社外含む）」30%

→ **アファマティブアクション必要**（時限措置）

## 共働き世代、育休世代

→ **執行役員クラス**の女性リーダー育成

→ **パイプライン作り**によって取締役候補へ

## ジェンダー平等世代

→ 性別役割分担の脱却を**男女双方**で

→ **男性育休促進**と、**非正規雇用改善**へ

→ 少子化対策の突破口ともなる