



内閣府
男女共同
参画局

企業における女性登用の加速化について

令和7年1月
内閣府男女共同参画局

東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合に係る目標設定について

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）（令和5年6月13日

すべての女性が輝く社会づくり本部
男女共同参画推進本部 決定）

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

企業における女性登用を加速化する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比率に係る数値目標を設定し、女性役員比率の引上げを図る。このため、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を進める。

- ・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。

また、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、女性役員比率の向上等、取締役会や中核人材の多様性向上に向けて、企業の取組状況に応じて追加的な施策の検討を進める。【内閣府、金融庁】

有価証券上場規程等の一部改正（令和5年10月10日施行 株式会社東京証券取引所）

第4章 上場管理

第4節 企業行動規範

第2款 望まれる事項

（女性役員の選任）

第445条の7

プライム市場の上場内国会社における女性役員の選任については、別添2「プライム市場の上場内国会社における女性役員比率に係る数値目標の設定等」で定める。

別添2 プライム市場の上場内国会社における女性役員比率に係る数値目標の設定等

1. 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
2. 2030年までに、女性役員の比率を30%以上とすることを目指す。
3. 当取引所は、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。

※上記の女性役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、執行役員又はそれに準じる役職者を含むことができる。

第5次男女共同参画基本計画の一部変更（令和5年12月26日 閣議決定）

第5次男女共同参画基本計画第1分野の成果目標として「東証一部上場企業役員に占める女性の割合」が設定されていたところ、市場再編を踏まえ目標を設定。

- ・ 東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合（注） 19%（2025年）
- ・ 東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合（注） 0%（2025年）

（注）役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者（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、業務において重要な権限を委任されている役職者等）も含む。

上場企業の役員に占める女性割合等に関する調査概要・調査結果

調査目的	● 東証プライム市場上場企業における女性役員登用目標を前提とした「執行役員またはそれに準じる役職者（以降、「執行役員等」とする）」を含む役員に占める女性割合、上場企業の女性役員登用目標の設定及び行動計画の策定状況に関する調査を行い、第5次男女共同参画基本計画における成果目標の進捗等を把握すること
調査期間	● 令和6年10月29日～11月29日
調査対象	● 令和6年7月末時点の上場企業（3,925社）
回答方法	● webアンケートシステム（WEBCAS）
回答企業数	● 上場企業 : 1,553社／3,925社（39.6%） うち、東証プライム市場上場企業 : 771社／1,641社（47.0%）

● 第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向（令和6年7月31日時点）

項目	成果目標（期限）	現状
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合（注1）	19% （2025年）	15.6%
東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合（注1）	0% （2025年）	4.0%

（ご参考）第5次男女共同参画基本計画における参考指標の動向

上場企業役員に占める女性の割合（注2）	12.5%
---------------------	--------------

（注1）役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者（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、業務において重要な権限を委任されている役職者等）も含む。

（注2）役員は、取締役、監査役及び執行役。

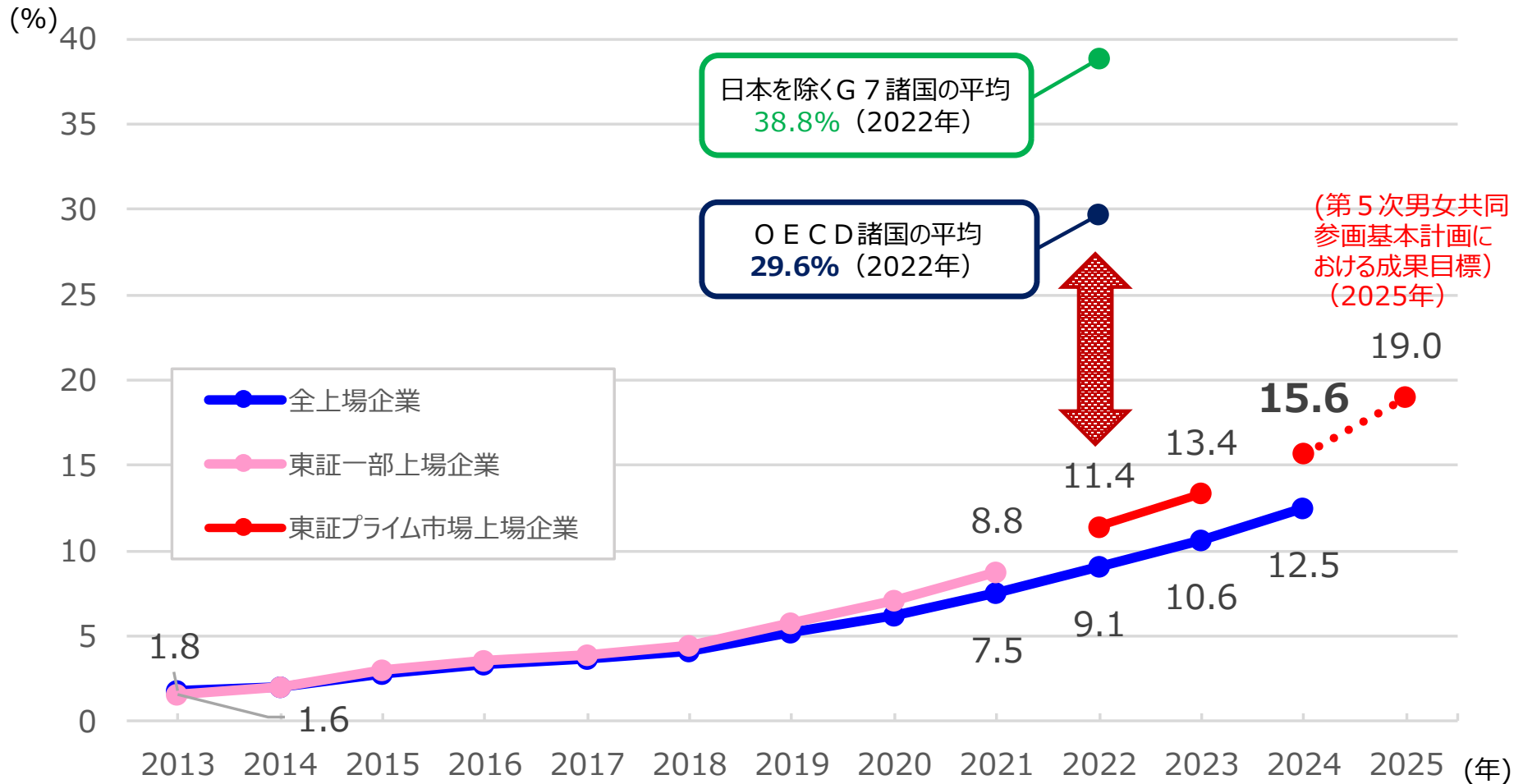
● 女性役員登用目標の設定及び行動計画の策定状況

項目	東証プライム市場上場企業	上場企業
	女性役員登用目標を設定している企業の割合	20.0%
女性役員登用目標を設定し、その目標達成に向けた行動計画を策定している企業の割合	10.9%	6.2%

（注）企業の割合は、回答企業数（上場企業は1,553社・東証プライム市場上場企業は771社）を分母とし、集計

我が国の女性役員比率の推移

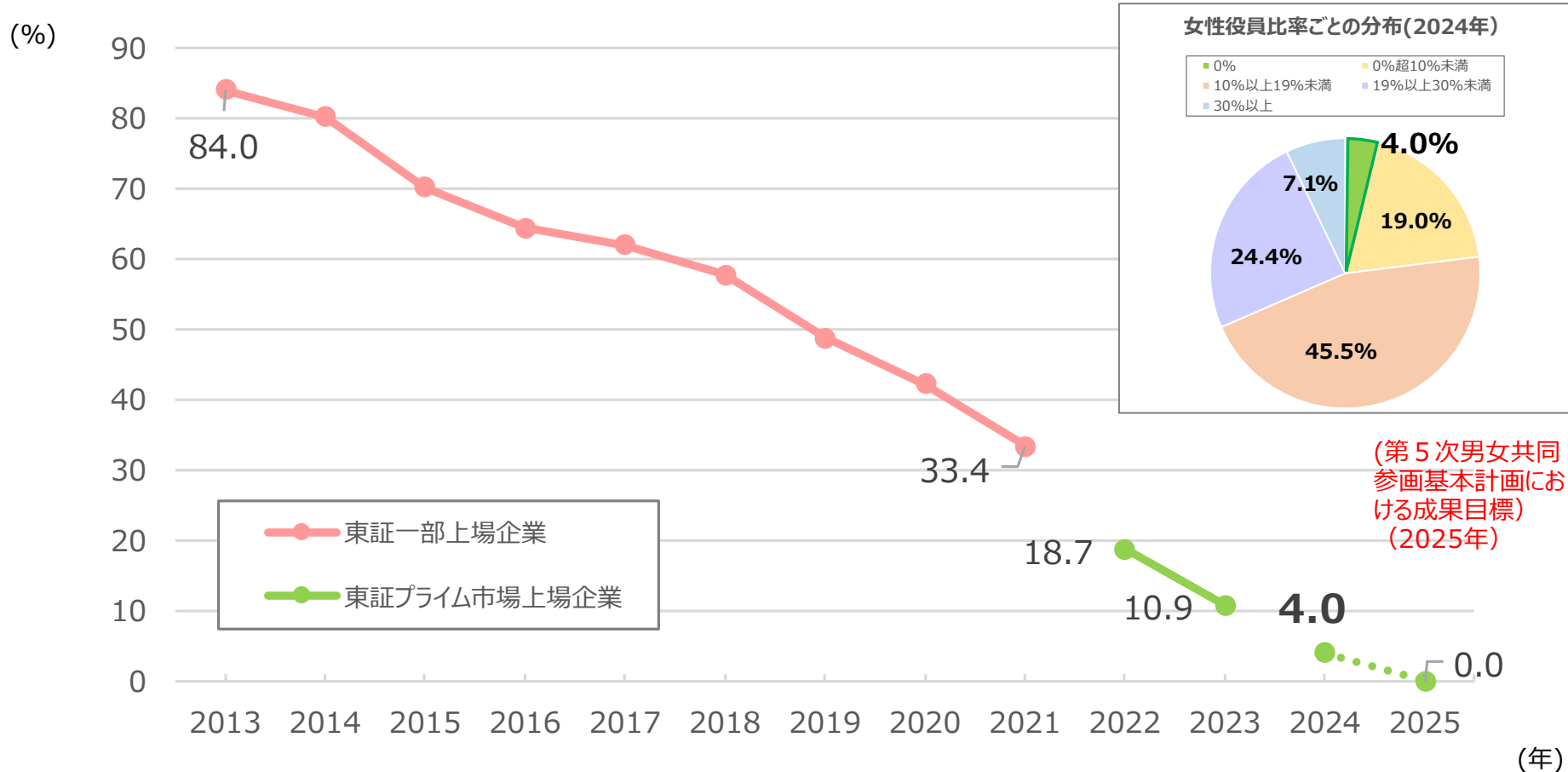
- 我が国の女性役員比率は過去10年間で徐々に上昇してきているものの、日本を除くG7諸国やOECD諸国の平均とのギャップは依然として大きい。



- (備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」及び内閣府調査に基づき内閣府において作成。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。
 2. 全上場企業、東証一部上場企業、2023年以前の東証プライム市場上場企業における役員は、取締役、監査役及び執行役。
 3. 2024年以降の東証プライム市場上場企業における役員は、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者（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、業務において重要な権限を委任されている役職者等）も含む。
 4. 調査時点は、原則として各年7月31日現在。

女性役員がないプライム市場上場企業の割合の推移

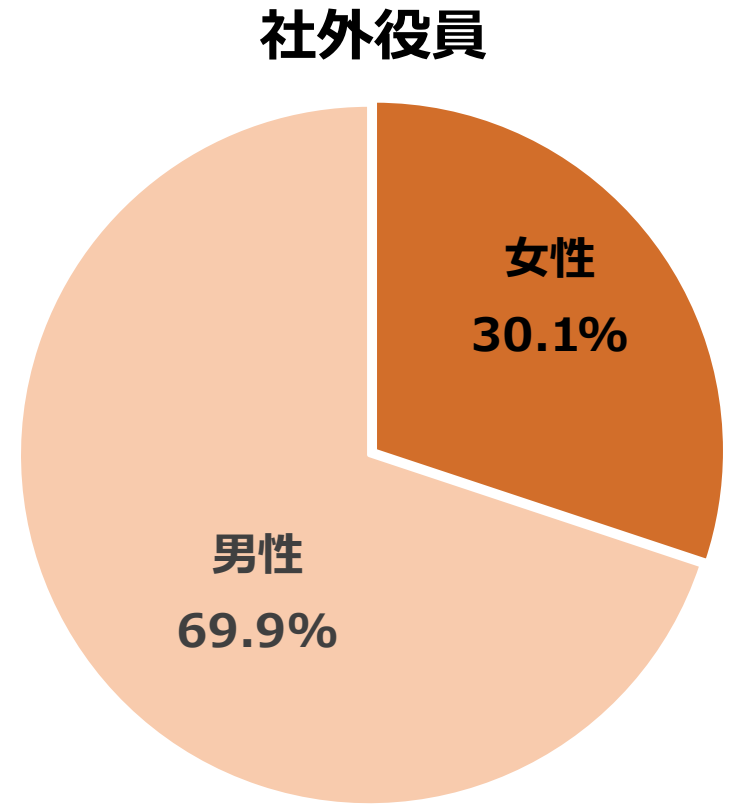
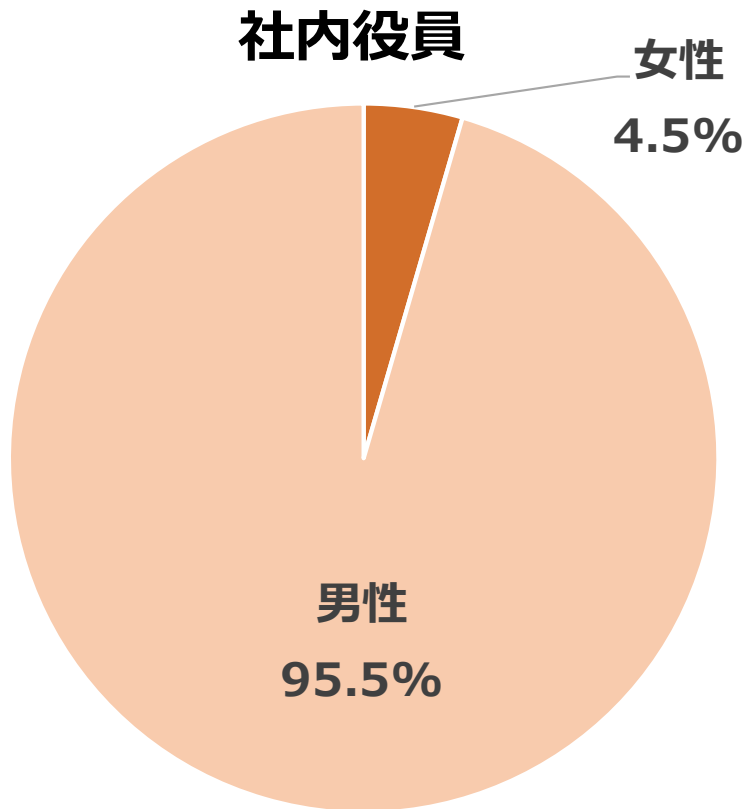
- 東証一部上場企業または東証プライム市場上場企業でみると、女性役員が一人もない企業は減少してきているが、2024年時点において、プライム市場上場企業の4%の企業に、女性役員が一人もない状況にある。



- (備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」、日本取引所グループホームページ及び内閣府調査に基づき内閣府において作成。
 2. 調査時点は原則として各年7月31日現在。
 3. 2021年以前の数値は各年における東証第一部市場上場企業全体に占める割合。2022年以降の数値は各年における東証プライム市場上場企業全体に占める割合。
 4. 東証一部上場企業、2023年以前の東証プライム市場上場企業における役員は、取締役、監査役及び執行役。
 5. 2024年以降の東証プライム市場上場企業における役員は、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者（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、業務において重要な権限を委任されている役職者等）も含む。

東証プライム市場上場企業における女性役員の内訳

- 社内役員の内訳では女性が4.5%であるのに対し、社外役員では女性が30.1%であり、女性の社内役員登用は少ない状況にある。



(備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」及び内閣府調査に基づき内閣府において作成。

2. 役員は、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者（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、業務において重要な権限を委任されている役職者等）も含む。

3. 調査時点は、2024年7月31日現在。

I 企業等における女性活躍の一層の推進

（1）企業における女性の採用・育成・登用の強化

① プライム市場上場企業における女性役員登用目標の達成等

- プライム市場上場企業における女性役員の登用について、まずは「東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合を2025年までに19%」の目標達成に向け、取引所、機関投資家、先進的な取組を行う企業等と連携し、女性役員登用が進んでいない企業を含めた全てのプライム市場上場企業に対して女性登用の意義や必要性に関する啓発等を目的としたセミナーを開催する。【内閣府】
- 各企業における女性役員登用目標の前提とした「執行役員又はそれに準じる役職者」を含む役員に占める女性割合、女性役員登用目標の設定及び行動計画の策定状況や、企業の女性役員の活躍状況に関する調査を行う。【内閣府、金融庁】
- 女性役員登用目標の達成に向けた各企業の行動計画策定を促進するため、令和5年度に実施した「女性の登用拡大と企業における経済的メリット等に関する調査研究」において取りまとめた企業の好事例や女性活躍による企業価値向上の国内外でのデータ等を広く周知する。その際、女性登用に対する社内の意識醸成や、育児等との両立の観点を踏まえた雇用管理・キャリア形成支援等、各企業の課題に対応しやすい形での女性登用施策の横展開を通じて企業の取組を促進する。また、女性役員登用目標を含めた行動計画を策定している企業の事例を参考として行動計画策定ガイド（仮称）を作成し、周知する。役員候補となる女性人材のパイプライン構築に向けて、ロールモデルとなる女性役員等の事例集の作成等、啓発コンテンツの作成や情報提供を行う。【内閣府】
- 企業のマネジメント層や人事担当者向けに一般社団法人日本経済団体連合会と共催しているダイバーシティマネジメントセミナーについて、取引所や日本商工会議所等とも連携し企業の参加を一層促進する。また、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」において、早期の役職段階における育成を促進するため、その取組に注力している企業経営者等に取組内容を発信してもらい、好事例の横展開を進める。【内閣府】

令和5年度 女性登用の加速化に向けた 取組事例集

 男女共同参画局

企業における女性登用の加速化に向けたポイント

調査を踏まえた企業における女性登用の加速化に向けたポイントは以下のとおりである。

社内の意識醸成

各社員が女性登用の必要性を理解した上で推進していけるよう、経営陣が強くコミットし、まずは社内の意識醸成を行う

取組事例

- 経営陣による徹底的なコミットとともに、現場における地道な取組の積み重ね
- 女性活躍推進担当から部門長に対する働きかけ（特に女性管理職の少ない部門に対する進捗状況の確認、改善施策の提案 等）
- 男性管理職を含めた全社員に対するアンコンシャス・バイアスに関する研修の実施、意識変革

管理職・役員登用・育成強化

管理職、さらには役員へと女性登用のパイプラインを構築するために、誰を対象として、どのように育成・登用していくかを計画し、早期から中長期的な運用を行う

取組事例

- ライフイベントの前に基幹業務へ配置する等の早期育成
- パイプラインの構築に向け、階層別（役員候補・部長候補・課長候補）で人材育成計画を運用
- 役員による勉強会等、若手社員に経営視点で物事を考える場の提供

両立の観点を踏まえた雇用管理、キャリア形成支援

育児等と両立しながら管理職等になれるように、育児休業等でのブランクを最小限にできる制度や本人の望むキャリアを可能な限り尊重し、複数の選択肢を持てる仕組みを作る

取組事例

- 育児休業期間も在任期間にカウントすることや復職後のフェアな評価等による、時間制約があっても昇進を可能とする制度の導入
- 産休前・育児休業からの復職前に復職後の働き方等についてキャリア面談を実施
- ライフイベントに合わせたコース転換等の柔軟なキャリアパスを整備

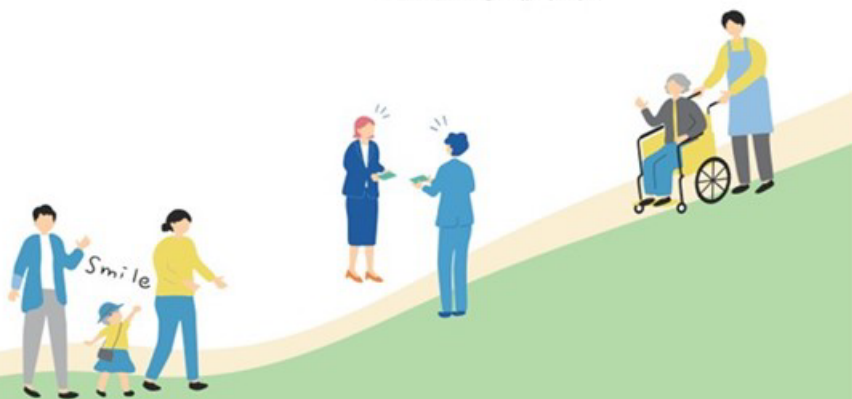
個別支援や意欲向上のための取組

本人の希望と会社の期待するキャリア等について定期的に認識合わせができる機会を設けるとともに（個々の事情に応じた支援）、昇進を阻害している要因の解消や意欲向上に関する取組を継続的に実施する

取組事例

- 管理職への昇進意欲がない社員の理由を深掘りして確認し、要因が環境である場合に改善を図る
- 各部門の管理職候補者をリスト化し、個別に自身のキャリア等について対話を行い、目的意識を明確にした上で集合研修を実施
- 管理職手前の女性社員を異業種交流研修へ派遣し、モチベーションを向上

全ての人が活躍できる 働き方の推進に向けた 取組事例集



全ての人が活躍できる働き方の実現に向けたポイント

ポイント
1

「タテ」と「ヨコ」の連携で制度を使いやすい組織風土を醸成！

- 働き方や仕事時間に関する各種制度は、利用しやすい職場の雰囲気や組織風土が醸成されて初めて、その活用が進みます。
- 経営トップや各部署の責任者といった「タテ」の関係性でメッセージを発信することで、「制度を利用することが普通」という意識を社内全体に根付かせましょう！
- 日頃からチーム内の社員同士で対話し、「ヨコ」のコミュニケーションを図ることも重要です。お互いの状況をあらかじめ知っておくことで、制度利用者に対する理解もよりスムーズになります。

ポイント
2

人員不足の解消には IT ツールの活用がカギ！

- 「業務の効率化が進んでいないこと」や「人員が不足していること」を課題と感じている企業が多く、これらの課題には「IT ツールの導入」が効果的であったとする例も多々みられます。
- システム上で一元管理することにより作業効率上がり、結果として労働時間の削減につながっている例もあります。
- 最初から高度なシステムを導入するといった方法のみでなく、まずは既存のツールを活用し、「ハードル」と「コスト」を下げてスタートすることも検討してみましょう。

ポイント
3

チャレンジ！ブラッシュアップ！継続！

- どのような制度や取組も最初から全てが上手くいくとは限りません。働き方を変えるには、まずは勇気を出して「チャレンジ」してみる事が重要です。
- 新たな取組を始めたら、やりながら「ブラッシュアップ」を図りましょう。トライアルとして何度か試行錯誤を繰り返すことで、自社にあった形が見えてくることもあります。
- 取組が軌道に乗ったら、とにかく「継続」することが大切です！地道な積み重ねが、真に働きやすい職場づくりにつながります。

ヒアリングから

こんな声が聞こえてきました /



令和6年度 ダイバーシティ・マネジメントセミナー

- 今年度のセミナーでは、先進企業より、女性役員・管理職比率向上につながるパイプライン強化の取組や経営者として意識されていること等についてご講演いただくとともに、施策を進める中で出てきた課題や具体的な取組・工夫点についてもお話を伺い、企業経営における女性登用とそのパイプライン構築の重要性や具体的な取組方法について改めて認識を深め、その推進につなげる。

主催	一般社団法人日本経済団体連合会／内閣府男女共同参画局
日時	令和7年1月29日（水）10:00～11:30
セミナー名	ダイバーシティ・マネジメントセミナー 女性登用のパイプライン強化のために企業ができること ～経営視点から見る女性活躍と具体的取組事例～
開催方式	オンライン開催（Zoomウェビナー）
内容	<p>基調講演「多様性を尊重した「全員活躍」の推進」 カルビー株式会社 代表取締役社長 兼 CEO 江原信氏</p> <p>事例紹介「女性活躍推進の取組事例と賃金差異の要因分析から見た課題」 株式会社トリドールホールディングス ハピネス・ヒューマンサポート本部 ハピネスカルチャー推進部 部長 古川雅代氏</p>

主催 一般社団法人日本経済団体連合会／内閣府

DIVERSITY MANAGEMENT SEMINAR

参加費 無料

ダイバーシティ・マネジメントセミナー

女性登用のパイプライン強化のために企業ができること
～経営視点から見る女性活躍と具体的取組事例～

2025.1.29 水
10:00-11:30

オンライン開催（Zoomウェビナー）

1 基調講演

多様性を尊重した「全員活躍」の推進

江原 信氏
カルビー株式会社
代表取締役社長兼CEO

2 事例紹介

女性活躍推進の取組事例と賃金差異の要因分析から見た課題

古川 雅代氏
株式会社トリドールホールディングス
ハピネス・ヒューマンサポート本部
ハピネスカルチャー推進部 部長

MAKOTO EHARA

DEI（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）は、革新的なアイデアを生み出すチームや組織作り、新たな価値の創造といった「イノベーションの源泉」として、企業の競争力強化の観点においても、改めて注目されています。また、両性のリスクを避ける、コーポレートガバナンスの観点からも、企業経営における多様性の確保、とりわけ女性役員の登用に對する投資家からの要請等も高まっています。

そこで今回は、「女性登用のパイプライン強化のために企業ができること～経営視点から見る女性活躍と具体的取組事例～」をテーマにダイバーシティ・マネジメントセミナーを実施します。セミナーでは、先進企業より、女性役員・管理職比率向上につながるパイプライン強化の取組や経営者として意識されていること等についてご講演いただくとともに、施策を進める中で出てきた課題や具体的な取組・工夫点についてもお話を伺い、企業経営における女性登用とそのパイプライン構築の重要性や具体的な取組方法について改めて認識を深め、その推進につなげていきます。

● 申込方法
こちらのURLよりお申込みください
<https://form.cao.go.jp/gender/copinlan-0452.html>
申込締切：1月22日（水）
● 参加定員：1,500人 ● 申込申込：先着順

● お問合わせ先
（一社）日本経済団体連合会 ソーシャル・コミュニケーション本部
diversity@keidanren.or.jp
内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室
g.josei.p6f@cao.go.jp

女性登用加速化セミナー

- 取引所、機関投資家、先進的な取組を行う企業等と連携し、女性役員登用が進んでいない企業を含めた全てのプライム市場上場企業に対して女性登用の意義や必要性に関する啓発等を行うことを目的にセミナーを開催。

主催	内閣府男女共同参画局
日時	令和7年2月19日（水）14:00～16:30
セミナー名	女性登用加速化セミナー 先進企業・機関投資家に聞く！女性登用の意義とその道のり
参加者	プライム市場上場企業のうち、参加の申込のあった全役職者 ※企業のトップ及び人事・経営企画の担当役員等の参加を推奨
開催方式	オンライン開催（Zoomウェビナー）
主な プログラム	基調講演① 「伊藤忠商事の女性活躍推進の取組」 伊藤忠商事株式会社 執行役員 人事・総務部長（兼）グループCEOオフィス 垣見 俊之 氏
	基調講演② 「機関投資家が重視する女性活躍情報の開示」 インベスコ・アセット・マネジメント株式会社 運用本部 日本株式運用部 ヘッド・オブ・ESG 古布 薫 氏
	パネルディスカッション 「女性登用の加速化に向けて～参加者からの事前質問に回答～」 【ファシリテーター】 株式会社羽生プロ 代表取締役社長 羽生 祥子 氏 【パネリスト】 基調講演者に加え、以下2名（計4名） 住友金属鉱山株式会社 執行役員 コーポレートコミュニケーション部門総括 サステナビリティ推進部長 矢野 三保子 氏 塩野義製薬株式会社 人事部長 兼 人的資本戦略室長 河本 高歩 氏

女性登用加速化セミナー

先進企業・機関投資家に聞く！

女性登用の意義と その道のり

2025年2月19日 [水]
14:00～16:30


 内閣府
男女共同
参画局

企業における女性の参画拡大は、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安定を促し、企業価値を高めることにつながることから、日本経済の今後の成長にとって喫緊の課題であるとの認識のもと、政府は、プライム市場上場企業の女性役員に係る「2030年までに30%以上を目指す/2025年までに19%」「2025年までに女性役員ゼロ企業を0%」の目標を掲げております。

今回は、企業の前向きな取組を後押しする観点から、プライム市場上場企業を対象に、女性登用の意義等について考えるセミナーを開催します。セミナーでは、先進企業の取組事例や機関投資家が重視する女性活躍情報の開示についてご講演いただくとともに、参加者から事前に質問いただいたテーマ等についてディスカッションいただきます。

開催方法 オンライン開催（Zoomウェビナー） ※参加費無料
参加対象 プライム市場上場企業の実業役員 ※企業のトップおよび人事・経営企画の担当役員等の参加を推奨 ※1企業あたり最大3名まで

登壇者・プログラム

<p>14:00 開会挨拶</p> <p>14:05 基調講演① 伊藤忠商事の女性活躍推進の取組</p> <p>14:35 基調講演② 機関投資家が重視する女性活躍情報の開示 (休憩)</p> <p>15:20 パネルディスカッション 女性登用の加速化に向けて～参加者からの事前質問に回答～</p>	<p>基調講演1/ パネリスト</p> <p>三原 じゅん子 女性活躍・男女共同参画担当大臣 ※ビデオメッセージにて登壇予定</p> <p>基調講演2/ パネリスト</p> <p>垣見 俊之 氏 伊藤忠商事株式会社 執行役員 人事・総務部長 (兼)グループCEOオフィス</p> <p>パネリスト</p> <p>羽生 祥子 氏 株式会社羽生プロ 代表取締役社長</p> <p>パネリスト</p> <p>矢野 三保子 氏 住友金属鉱山株式会社 執行役員 コーポレートコミュニケーション 部門総括 サステナビリティ推進部長</p>	<p>基調講演1/ パネリスト</p> <p>古布 薫 氏 インベスコ・アセット・マネジメント 株式会社 運用本部・日本株式運用部 ヘッド・オブ・ESG</p> <p>パネリスト</p> <p>河本 高歩 氏 塩野義製薬株式会社 人事部長兼人的資本戦略室長</p>
---	---	--

お申し込み方法 2次元コードの読み取り、または以下URLからお申し込みフォームにアクセスし、お申し込みください。
<https://forms.gle/u3a1KkgdLgRjVxAS>

お問い合わせ先 セミナー運営事務局 (株式会社エクスタポ) Mail: info@seminarbase.com Tel: 06-7222-3756

申込締切：1月31日 [金] ※募集定員3,000名に達し次第、締切