

あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成
～資本市場・労働市場における女性活躍情報の
見える化・活用促進～

平成29年4月
内閣府男女共同参画局

女性活躍推進法に基づく一覧性をもった情報公表の徹底

女性活躍加速のための重点方針2015

1. 女性参画拡大に向けた取組 (1) 行政分野

- ① 女性活躍推進法案の成立を受け、同法の着実な施行に努める。今後、同法に基づき、事業主たる各府省は、今後作成する特定事業主行動計画において、女性の採用・登用等について積極的な取組を盛り込むよう努め、行政分野における女性の参画を拡大する。また、国は、各地方公共団体の推進計画等を通じた地域における女性活躍に向けた取組や、事業主たる地方公共団体が今後作成する特定事業主行動計画による各団体の実情に即した積極的な取組を支援する。
- また、各府省及び地方公共団体が同法に基づいて行う、特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、適切な形で「見える化」するための取組を検討し、平成28年4月の施行に合わせて実施する。

女性活躍推進法の概要

○基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。

○事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は右記の事項を実施
- （労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）。
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

- 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等（取組実施・目標達成は努力義務）
- 女性の活躍に関する情報の公表（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）

○女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置等を講ずるよう努めることとする。
- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 国は、国・公庫等の調達に関し、認定一般事業主等の受注機会の増大等の施策を実施。地方公共団体は、国の施策に準じて実施（努力義務）。

○その他

- 原則、公布日（平成27年9月4日）施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- 10年間の時限立法。法の施行3年後見直しの検討。

女性活躍推進法の施行状況等

- 事業主行動計画の策定率は、民間事業主（労働者301人以上）は99.9%（平成29年2月末時点）、特定事業主は、国・都道府県・市町村100%。
- 都道府県の推進計画策定率97.9%（平成28年度策定又は策定予定）、平成29年度中に100%策定見込み。
- えるぼし認定取得状況は、計269社（3段階180社、2段階89社。平成29年2月末時点）。
- 女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等推進企業（えるぼし認定取得企業等）を国の調達（総合評価落札方式等）において加点評価（平成28年度～）。
- 地域女性活躍推進交付金等により、推進計画に基づく地方公共団体の取組を支援（平成28年度～。内閣府）。

女性活躍推進法に基づく一覧性をもった情報公表の徹底

女性活躍情報の「見える化」の取組

- 女性の採用・管理職割合、男女別育休取得率や残業時間等、国・地方公共団体や民間企業における「女性の活躍状況に関する情報」見える化
- 学生や求職中の方の職業選択に役立つとともに、各機関・企業の働きやすさ、人材の活躍状況など、男性や住民、投資家にとっても有益な情報を掲載

【女性活躍推進法「見える化」サイト（内閣府）】（平成28年9月開設）

一覧画面（国、都道府県、市町村別）

※ 国の全機関、都道府県、市町村（約1,900機関）が掲載



行政
情報公表一覧表 (CSV) はこちら。検索・印刷等に御活用
表は上下左右にスクロールできます。

府省庁等名 (行動計画へのリンク)	(1) 女性職員の採用割合 (%) (区)
内閣府	総合職等 31.3% 一般職(大卒程度)等 50.0% 一般職(高卒程度)等 48.0% 期間業務職員 87.7%

機関名をクリックすると、
行動計画が見られます。

掲載項目

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| ① 女性職員の採用割合 | ⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率 |
| ② 採用試験受験者の女性割合 | ⑧ 超過勤務の状況 (⑨ 職員のまとまり別) |
| ③ 職員の女性割合 | ⑩ 年次休暇等の取得率 |
| ④ 継続勤務年数 (又は離職率) の男女差 | ⑪ 管理職の女性割合 |
| ⑤ 男女別継続任用割合 | ⑫ 各役職段階の職員の女性割合 |
| ⑥ 男女別の育休取得率 | ⑬ 中途採用の男女別実績 |

【女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省）】（平成28年2月開設）



掲載項目

- | | |
|---|-----------------------|
| ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合 | ⑦ 年次有給休暇取得率 |
| ② 採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比 | ⑧ 係長級にある者に占める女性労働者の割合 |
| ③ 労働者に占める女性労働者の割合 | ⑨ 管理職に占める女性労働者の割合 |
| ④ 男女の平均継続勤務年数の差異 又は
男女別の採用10年前後の継続雇用割合 | ⑩ 役員に占める女性の割合 |
| ⑤ 男女別の育児休業取得率 | ⑪ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績 |
| ⑥ 一月当たりの労働者の平均残業時間 | ⑫ 男女別の再雇用又は中途採用の実績 |
| | ⑬ 企業認定の有無 |

一覧画面（業種別等）

※ 約7,500社が掲載 (H29.4月)



企業名		企業認定	採用した労働者に占める 女性労働者の割合 【定義1】		(1)採用における男女別の競争倍率 又は (2)採用における競争倍率の男女比(男性の 倍率を1としたときの女性の倍率) 【定義2】				労働者に占める 女性労働者の割合				(1)男女の平均継続勤務年数の差異【定義3】又は (2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合【定義4】				男女別の育児休業取得率 【定義5】				一月当たりの労働時間
			業種別の女性労働者/ 正社員【定義1】	女性 (注)	(1)/(2)	業種別の女性労働者/ 正社員	男性	女性 (注)	業種別の女性労働者/ 正社員	女性 (注)	(1)/(2)	業種別の女性労働者/ 正社員/ 対象労働者	男性	女性 (注)	業種別の女性労働者/ 正社員/ 対象労働者	男性	女性 (注)	業種別の女性労働者/ 正社員/ 対象労働者	平均		
A社			業種別の女性労働者	35 %	(1)	業種別の女性労働者	5 倍	10 倍	業種別の女性労働者	10 %	(1)	業種別の女性労働者	20 年	10 年	育児休業	業種別の女性労働者	10 %	98 %	業種別の女性労働者	(注)	
B社			業種別の女性労働者	35 %	(1)	業種別の女性労働者	4 倍	5 倍	業種別の女性労働者	25 %	(2)	対象労働者	70 %	50 %	育児休業	業種別の女性労働者	1 %	90 %	業種別の女性労働者	(注)	
C社			業種別の女性労働者	45 %	(1)	業種別の女性労働者			業種別の女性労働者		(1)	業種別の女性労働者	5 年	その他	正社員	20 %	100 %	※5 対象正社員	(注)		

企業名をクリックすると、各社の詳細画面が
見られます。各社の行動計画も見られます。

企業名をクリックすると、各社の詳細画面が見られます。各社の行動計画も見られます。

※ 上記見える化認定等、認定を受けた民間企業については認定マークが表示されます。

女性活躍推進法に基づく一覧性をもった情報公表の徹底

女性活躍加速のための重点方針2016

I あらゆる分野における女性の活躍

2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

(2) 女性活躍推進法の着実な施行の推進

- ① 本年4月に完全施行された女性活躍推進法の施行状況の調査・分析を進めるとともに、事業主行動計画等の好事例の発信を行う。

平成29年度の施策

○女性活躍推進法施行等関連経費（11,420千円）

（女性活躍推進法サイトの拡充）

- ・実施状況の公表の促進及び行動計画・推進計画等の好事例の掲載等、女性活躍推進法「見える化」サイトの充実

（女性活躍推進法施行状況調査等）

- ・特定事業主行動計画等、推進計画、協議会や地域における女性の活躍状況等について、ヒアリング調査を通じ、調査・分析

今後の取組

- ・女性の活躍状況に関する情報の公表状況や公表内容の明確化等、取組状況を比較しやすくするよう、女性活躍推進法「見える化」サイト等を充実し、「見える化」を促進

- ・女性活躍推進法施行後3年を迎えるにあたり、積極的な見直し検討

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 附則（抄）

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

ESG投資など資本市場における女性活躍情報の活用の促進

○「女性活躍加速のための重点方針2016」（平成28年5月20日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

日本銀行において、設備・人材投資に積極的に取り組んでいる企業の株式を対象とするETF（指数連動型上場投資信託）の買入れが開始されたことも踏まえ、女性の活躍に積極的な企業が資本市場で評価されるような取組を促進するため、企業における女性の活躍状況等を評価し、人材投資や成長等を捉える指数が普及するよう、女性の役員に関する情報の見える化など情報提供の充実を図る。

①女性役員情報サイトを開設

- 約3,600の上場企業の女性役員の数・割合を、業種別に一覧化するとともに、女性活躍を評価対象とする株価指数など、資本市場における女性活躍企業の評価の動きを紹介した「**女性役員情報サイト**」を開設。（平成28年9月）
- 投資家、求職活動中の方などがこの「見える化」された情報を活用することで、女性活躍に積極的な企業が資本市場で評価される取組を促進。

ポイント①

安倍総理から経済界への要請（平成25年4月「まずは役員に1人は女性を登用していただきたい」）や、我が国の現状等を紹介。

ポイント②

上場企業（約3,600社）の女性役員数・比率を掲載。業種別に掲載しており、業種平均の女性役員数・比率を把握することも可能。

●サービス業

平均役員数：男性9.8人、女性0.53人
平均女性役員比率：5.1%

会社名	業種	EDINETコード	証券コード	役員の数		女性比率
				男性(人)	女性(人)	
A社	サービス業	E05555	2471	7	1	12.5%
B社	サービス業	E27900	6079	10		0.0%
C社	サービス業	E27723	6077	13	3	18.8%
D社	サービス業	E05107	4771	9	1	10.0%
E社	サービス業	E05293	2311	5	1	16.7%

ポイント③

企業における女性活躍を評価する指数で、日本銀行の設備・人材投資に積極的に取り組んでいる企業を支援するためのETFの買入れで適格とされたものを紹介。

②「上場企業における女性役員の状況2017」作成

- 上場企業のうち、女性役員を1名以上有する企業（1,086社）を一覧化したポスター「上場企業における女性役員の状況2017」を作成。
- 経済団体等や掲載企業に送付し、目標の達成に向けた更なる登用を促進。

＜ポスター「上場企業における女性役員の状況2017」＞



- ・ 政府の取組、我が国の現状、多様性が企業価値に与えるプラスの効果を紹介
- ・ 女性役員を1名以上有する企業名を業種別に一覧化。女性役員割合10%を超過している企業名は、**太字・下線**で表記し強調。

ESG投資など資本市場における女性活躍情報の活用の促進

ESG投資を巡る最近の動向

- 昨今、環境(Environmental)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)の要素を投資判断に組み入れているESG投資が広がりを見せている。*
- 特にガバナンス(Governance)の分野における、女性を始めとする多様な構成員による取締役会での意思決定や、社会(Social)の分野における女性の活躍は、企業の環境変化への対応力を高め、長期的な成長を可能にするなど企業経営や企業価値にプラスの影響を与えると各国の機関投資家は考えており、ESG投資の観点からも、女性取締役比率が評価されている。
- 我が国においては、平成27年9月に年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が国連責任投資原則（UNPRI）に署名し、スチュワードシップ責任を果たす一環として、ESGへの取組を強めると発表し、平成28年7月にESG指数の公募を実施している。また、平成28年11月には海外における企業及び機関投資家の女性活躍推進の取組について情報を収集するために、英国の30%CLUBと米国のThe Thirty Percent Coalitionにオブザーバーとして加盟した。

※2014年時点で、世界全体の機関投資家によって運用されている金融資産残高70.9兆米ドルのうち、ESG投資残高は21.4兆米ドルと推計され、全体の30.2%を占めており、その投資規模は2012年時点の13.3兆米ドルから2年間で8.1兆米ドル増加した。また、ESGに配慮した投資を行うことを宣言した国連責任投資原則（United Nations Principles for Responsible Investment, UNPRI）への署名機関数も、2006年の発足当時（65機関）から大きく増加し、2015年4月現在では1,380機関となっている。

平成28年度女性リーダー育成に向けた諸外国の調査研究報告書（内閣府）より

今後の取組

○機関投資家を対象とした女性活躍・WLBに関するESG投資の状況調査・「見える化」

－スチュワードシップ・コードを受け入れている機関投資家等を対象に、女性活躍・WLBに関するESG投資状況を調査するとともに、調査結果を分かりやすく「見える化」することで、企業における女性活躍・WLBの取組を促進

○女性役員情報の「見える化」の推進

－ESG投資に積極的な海外投資家などが女性活躍企業を評価しやすくなるよう、「女性役員情報サイト」の二か国語化など「見える化」を推進

(参考) ESG投資など資本市場における女性活躍情報の活用の促進

- 平成28年11月、金融庁・東京証券取引所に設置された「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」の意見書（「機関投資家による実効的なスチュワードシップ活動のあり方」）において、スチュワードシップ・コードの改訂が提言された。意見書を受け、金融庁において、平成29年1月から「スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会」を開催し、コード改訂に向けた議論を重ね、改訂版のスチュワードシップ・コード案を取りまとめた。
- ESG（環境・社会・ガバナンス）要素のうち、投資先企業の状況を踏まえ重要と考えられるものは、事業におけるリスク・収益機会の両面で、中長期的な企業価値に影響を及ぼすのではないかと指摘を踏まえ、関連する事項についても、今回の改訂に当たって盛り込まれた。

「責任ある投資家」の諸原則<<日本版スチュワードシップ・コード>> ～投資と対話を通じて企業の持続的成長を促すために～（案） （抄）

（金融庁HP抜粋、下線部内閣府）

スチュワードシップ・コード改訂に当たって

平成29年●月●日

スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会

5. さらに、検討の過程では、意見書にある論点以外についても、以下のような指摘がなされた。
- ・ 現在のコードにおいても、議決権行使助言会社に、利益相反管理等の各原則が当てはまる旨は示されているが、議決権行使助言会社自身が、十分な経営資源を投入した上でサービスを提供することが重要ではないか。
 - ・ 複数の機関投資家が協働して企業と対話を行うこと（集团的エンゲージメント）について、企業との間で対話を行う際の選択肢として考えられることを、コードにも盛り込むべきではないか。他方で、集团的エンゲージメントを行う際には、対話が形式的にならないよう、十分留意する必要があるのではないか。
 - ・ ESG（環境・社会・ガバナンス）要素のうち、投資先企業の状況を踏まえ重要と考えられるものは、事業におけるリスク・収益機会の両面で、中長期的な企業価値に影響を及ぼすのではないか。
こうした指摘を踏まえ、関連する事項についても、今回の改訂に当たって盛り込んだところである。

原則3 機関投資家は、投資先企業の持続的成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を的確に把握すべきである。

指針

- 3-1. 機関投資家は、中長期的視点から投資先企業の企業価値及び資本効率を高め、その持続的成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を的確に把握することが重要である。
- 3-2. 機関投資家は、こうした投資先企業の状況の把握を継続的に行うべきであり、また、実効的な把握ができているかについて適切に確認すべきである。
- 3-3. 把握する内容としては、例えば、投資先企業のガバナンス、企業戦略、業績、資本構造、事業におけるリスク・収益機会（社会・環境問題に関連するリスクもの⁷を含む）及びそうしたリスク・収益機会への対応など、非財務面の事項を含む様々な事項が想定されるが、特にどのような事項に着目するかについては、機関投資家ごとに運用方針には違いがあり、また、投資先企業ごとに把握すべき事項の重要性も異なることから、機関投資家は、自らのスチュワードシップ責任に照らし、自ら判断を行うべきである。その際、投資先企業の企業価値を毀損するおそれのある事項については、これを早期に把握することができるよう努めるべきである。

⁷ ガバナンスと共に ESG 要素と呼ばれる。