

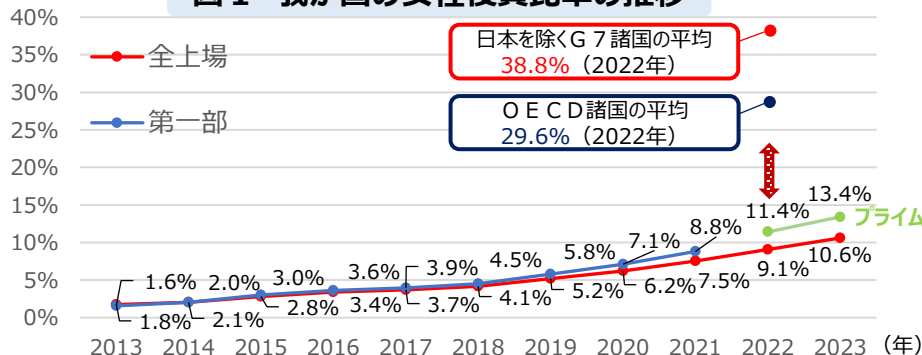
「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024 (女性版骨太の方針2024)」の策定に向けて

令和5年12月25日
男女共同参画会議

企業における女性登用のさらなる加速化

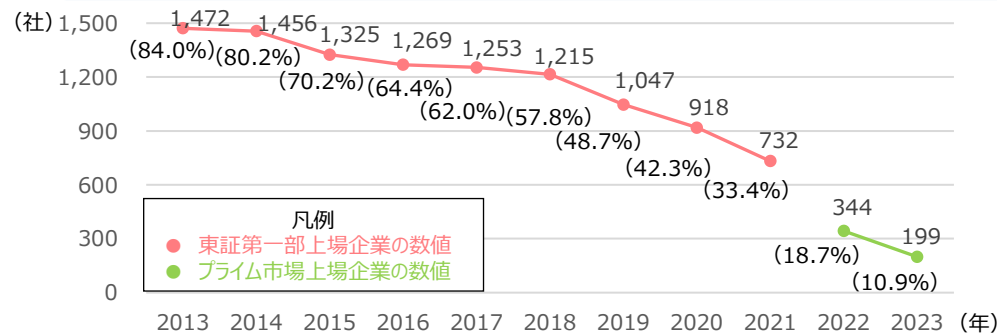
- 「女性版骨太の方針2023」において、プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定を掲げ、本年10月には、東京証券取引所において所要の上場制度が整備されたところ。
- しかし、将来の役員候補である部長級・課長級の女性割合はまだまだ低く、目標達成に向けた女性登用のパイプライン構築のためには、内部人材の採用・育成の強化が必要である。

図1 我が国の女性役員比率の推移



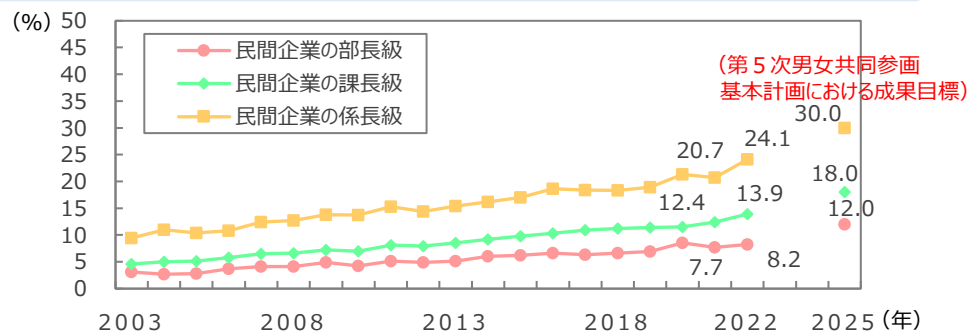
(備考) 東洋経済新報社「役員四季報」に基づき内閣府において作成。役員は、取締役、監査役及び執行役。日本を除くG7諸国の平均、OECD諸国の平均はOECD「Social and Welfare Statistics」から引用。

図2 女性役員がいない東証第一部市場/プライム市場上場企業数



(備考) 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より作成。役員は、取締役、監査役及び執行役。

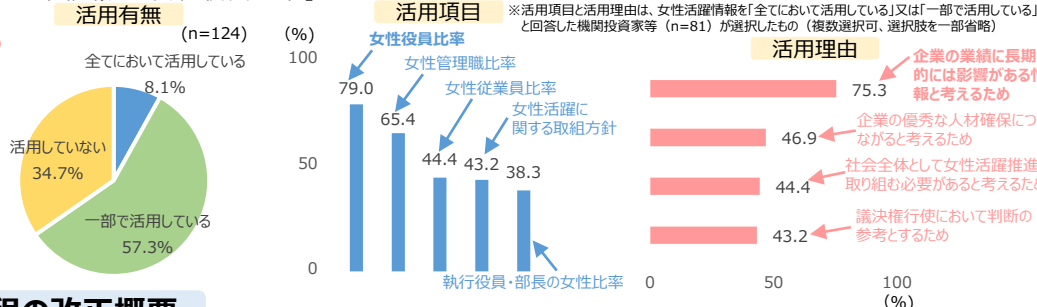
図3 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

図4 企業が女性活躍に取り組むメリット

投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等は約3分の2で、活用の割合が最も高い女性活躍情報は「女性役員比率」である。



(出典) 「ジェンダー投資に関する調査研究」報告書 (令和4年度 内閣府男女共同参画局)

図5 東証上場規程の改正概要

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) に係る上場制度の整備等に係る有価証券上場規程等の一部改正について

II 改正概要

1. 女性役員の選任

・プライム市場の上場国内会社における女性役員の選任について、以下のとおり定めるものとします。

- 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、女性役員をの比率を30%以上とすることを旨とする。
- ③ 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ものとします。

(2023年10月4日株式会社東京証券取引所)

仕事と家庭の両立支援策の一層の充実

- 仕事と家庭の両立を困難としている大きな要因である育児等による時間的制約と長時間労働の改善は急務であり、これまでの多様で柔軟な働き方の推進や性別役割分担意識の改善等に加え、従来よりもさらに踏み込んだ取組が必要である。
- また、女性の就業率が上昇する中、仕事と女性の健康課題等との両立に向けた支援も重要である。

図6 時刻区分別行動者率（平日、令和3（2021）年）

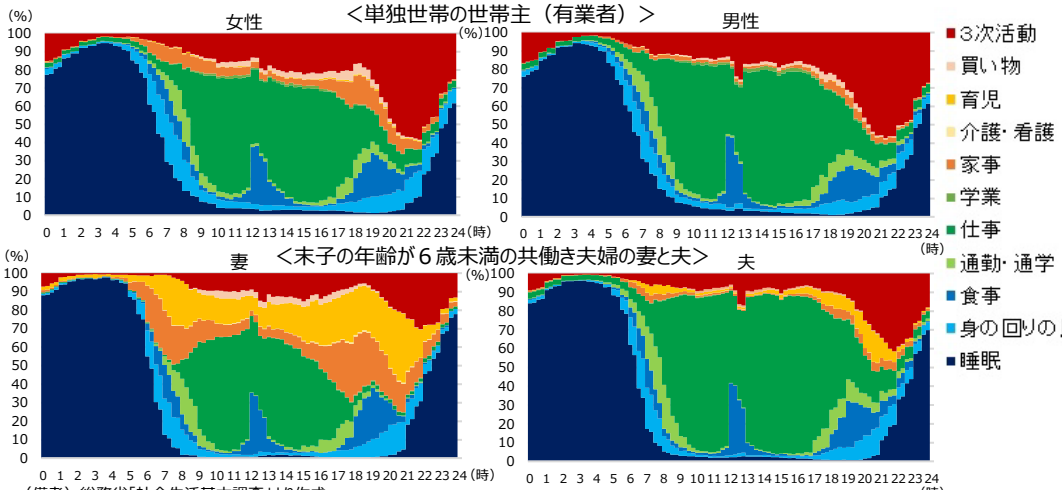


図7 週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移

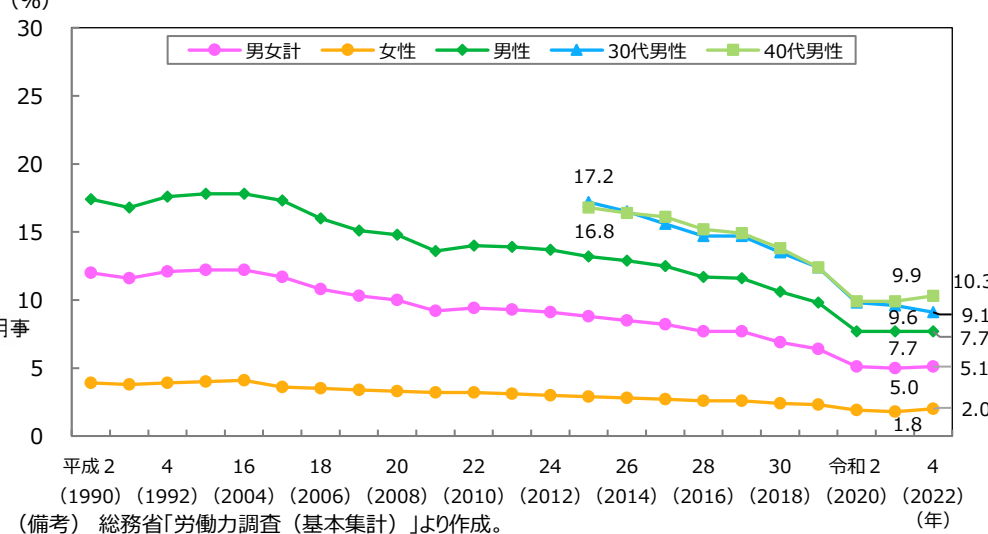


図8 男性の育児休業取得率

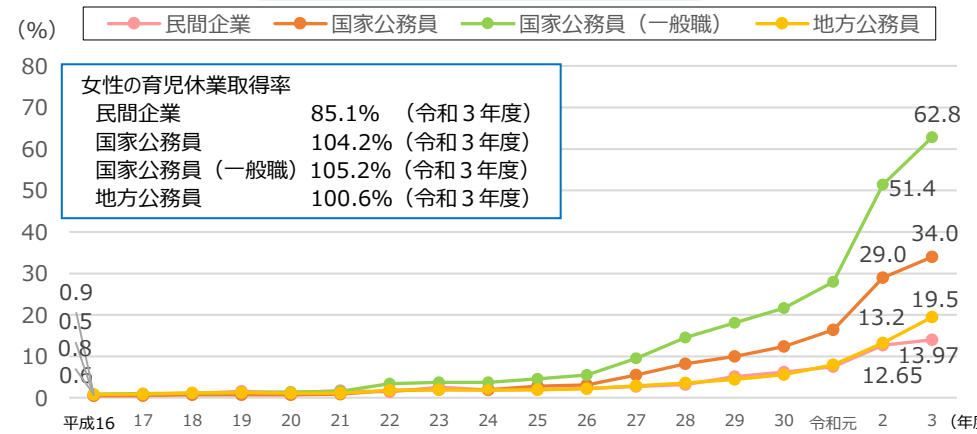
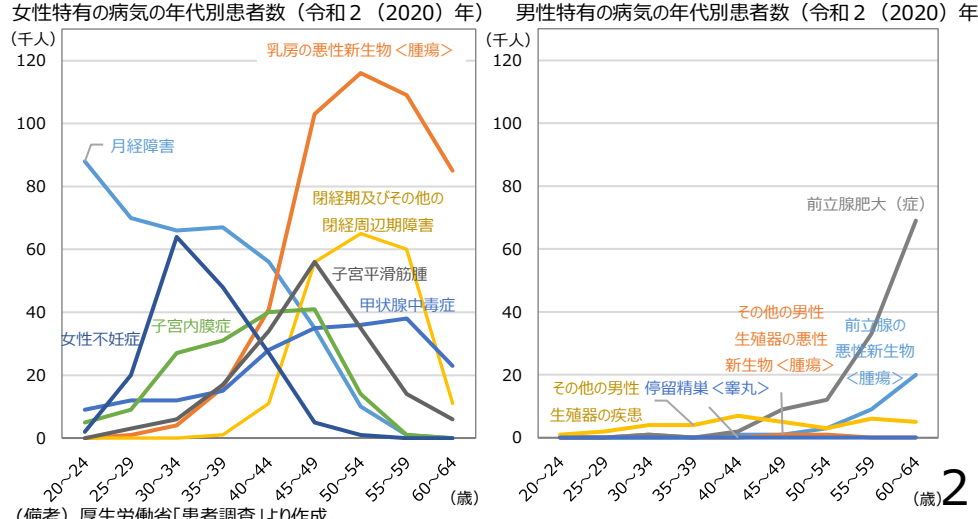


図9 健康の性差



（備考）国家公務員は、平成21（2009）年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」、平成22（2010）年度から24（2012）年度は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、平成25（2013）年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、平成26（2014）年度から令和2（2020）年度は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、令和3（2021）年度は内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進に係るフォローアップについて」により作成。国家公務員（一般職）は、人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」及び人事院「年次報告書」により作成。地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」により作成。民間企業は厚生労働省「雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）」により作成。

（備考）厚生労働省「患者調査」により作成。

女性のさらなる所得向上に向けた環境づくり

・女性のさらなる所得向上に向けて、リスキングの促進や賃金の差異の「見える化」を通じて男女間格差を是正するとともに、正規雇用化の促進や「年収の壁」の解消により、希望に応じて働ける環境づくりが必要である。

図10 所定内給与額（雇用形態別・年齢階層別）

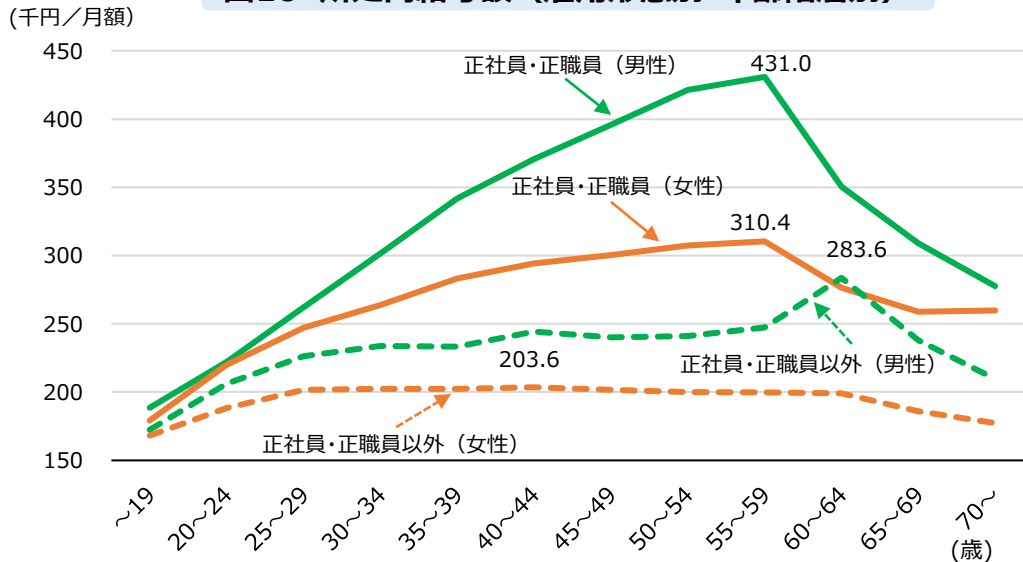


図11 正規雇用比率（女性）

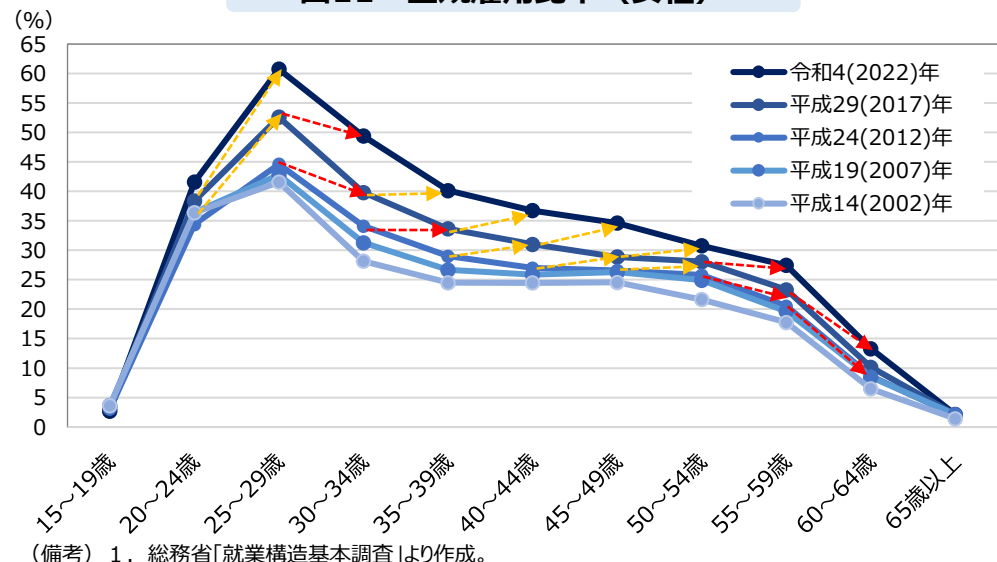


図12 女性活躍推進法に基づく男女間の賃金の差異の公表について

依然として男女間賃金格差が大きい状況を踏まえ、その是正に向け、令和4年7月に女性活躍推進法に基づく情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加し、各企業の取組を加速。

※施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表することとしている。

- ・常用労働者数が301人以上規模の企業は公表必須項目
- ・常用労働者数が101～300人規模の企業は選択公表項目
- ・常用労働者数が1～100人規模の企業は任意

図13 「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として2023年10月から下記施策（支援強化パッケージ）を開始している。さらに、いわゆる「年収の壁」に関する制度の見直しに取り組む※

※社会保障審議会年金部会において、見直しに向けて議論を開始

106万円の壁への対応

- ・国から事業主に対して支給するキャリアアップ助成金
- ・事業主から労働者へ支給する社会保険適用促進手当の特例

130万円の壁への対応

- ・事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

配偶者手当への対応

- ・企業の配偶者手当見直し促進

地域の実情に応じた男女共同参画の推進

・地方は、若年女性の流出という大きな課題を抱えるが、地域ごとに女性を取り巻く状況（雇用、生活環境、性別役割分担意識等）は異なっていることから、地域の実情に応じた取組への支援をさらに強化していくことが必要である。

図14 地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合

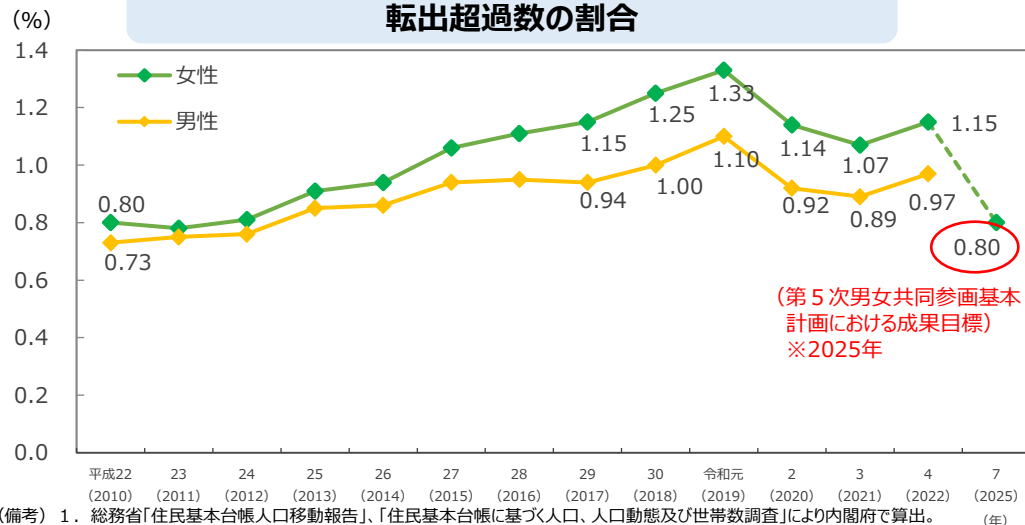


図15 都道府県ごとの男女参画状況の可視化

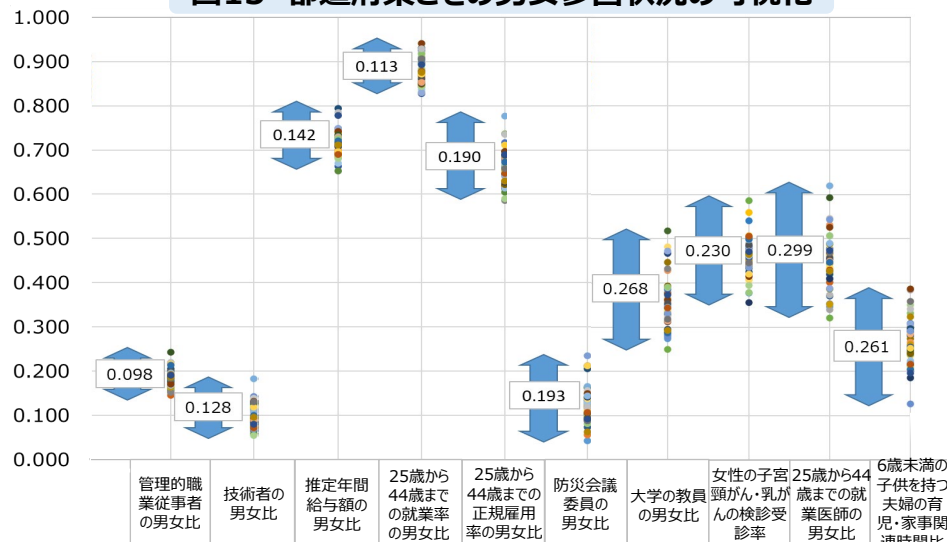


図16 農業委員、農業協同組合の役員、防災会議委員の女性比率 (第5次男女共同参画基本計画における成果目標の達成状況 抜粋)

項目	目標値 (期限)	計画策定時の数値 (時点)	最新値 (時点)
農業委員に占める女性の割合	20%(早期)、更に30%を目指す (2025年度)	12.1% (2019年度)	12.6% (2022年10月)
農業協同組合の役員に占める女性の割合	10%(早期)、更に15%を目指す (2025年度)	8.0% (2018年度)	9.3% (2021年度)
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	30% (2025年)	16.1% (2020年)	19.2% (2022年)
市町村防災会議の委員に占める女性の割合	15%(早期)、更に30%を目指す (2025年)	8.8% (2020年)	10.3% (2022年)

図17 国立女性教育会館及び男女共同参画センターの機能強化 (女性版骨太の方針2023 抜粋)

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)

II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化
 (5) 地域のニーズに応じた取組の推進
 ①独立行政法人国立女性教育会館 (NWE C) 及び男女共同参画センターの機能強化
 「新しい資本主義」の中核と位置付けられた女性の経済的自立を始め、全国津々浦々で男女共同参画社会の形成を促進するため、「独立行政法人国立女性教育会館 (NWE C) 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・グループ報告書」(令和5年4月11日)に盛り込まれた施策・取組について、令和5年度より実施可能なものから計画的に実施する。その一環として、独立行政法人国立女性教育会館 (NWE C) の主管の内閣府への移管や、同法人及び男女共同参画センターの機能強化を図るための所要の法案について、令和6年通常国会への提出を目指す。

男女の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現

- 重大な人権侵害である性犯罪・性暴力や配偶者等からの暴力（DV）等への対策を強力に進めるとともに、多様な被害者を念頭に、適切な相談支援を提供できる環境の整備を図る必要がある。
- また、コロナ禍を契機として顕在化した、女性をめぐる様々な課題に対応するため、令和6年4月に施行される「女性支援新法」に基づく取組を着実に進めるなど、困難な問題を抱える女性への支援について、より一層強化していく必要がある。

図18 性犯罪の現状

前年同期に比べ5割以上増加している

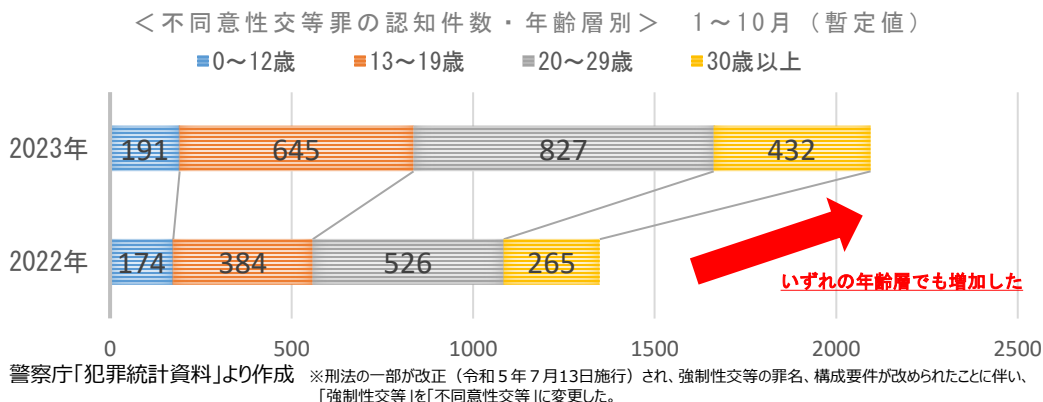


図20 警察におけるDV相談件数

相談件数は過去最多

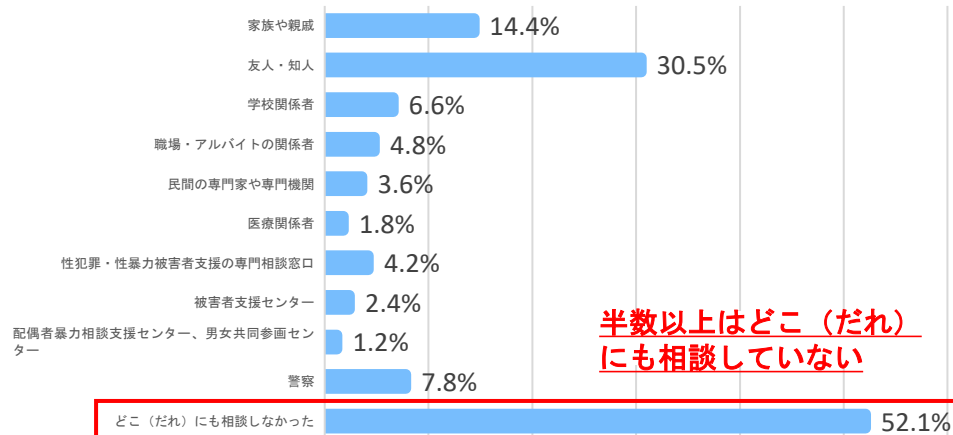


注1) 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた被害者の相談等を受理した件数
 注2) 平成13年は、DV防止法の施行日（10月13日）以降の件数
 注3) 法改正を受け、平成16年12月2日施行以降、離婚後に引き続き暴力を受けた事案について、20年1月11日施行以降、生命等に対する脅迫を受けた事案について、また、26年1月3日施行以降、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手方からの暴力事案についても計上

警察庁「令和4年におけるストーカー事案、配偶者からの暴力事案等、児童虐待事案等への対応状況について」

図19 性暴力被害者の相談の有無・相談先

【性交を伴う性暴力被害】性暴力被害の状況について（相談した人・機関（複数回答））（n=167）



半数以上はどこ（だれ）にも相談していない

相談した人・機関（複数回答）※回答項目のうち主な相談先を記載した

「若年層の性暴力被害の実態に関するオンラインアンケート及びヒアリング結果」報告書より作成（令和4年3月 内閣府男女共同参画局）

図21 女性支援新法のポイント

女性をめぐる課題は生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化。コロナ禍によりこうした課題が顕在化し、「孤独・孤立対策」といった視点も含め、新たな女性支援強化が喫緊の課題。



困難な問題を抱える女性支援の根拠法を「売春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却させ、先駆的な女性支援を実践する「民間団体との協働」といった視点も取り入れた新たな支援の枠組みを構築。