

男女がともに活躍できる社会へ



内閣府
男女共同
参画局

資料3



Japan.
Different ideas,
brighter tomorrow.

政策・方針決定過程への女性の参画拡大 について

令和5年1月
内閣府男女共同参画局推進課

政策・方針決定過程への女性の参画

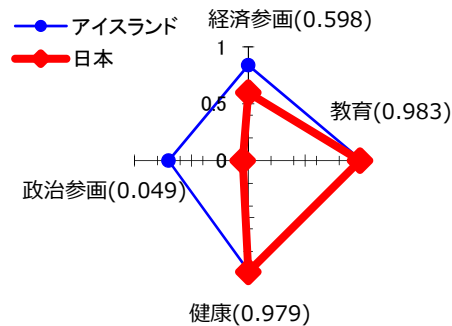
第2部 政策編

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～（令和2年12月25日閣議決定）
説明資料より抜粋

基本認識のポイント

「世界経済フォーラム」(ダボス会議) ジェンダー・ギャップ指数 2020 153か国中 121位



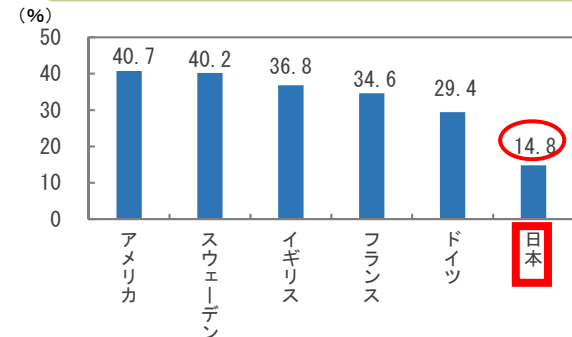
順位	国名	値
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
21	イギリス	0.767
53	アメリカ	0.724
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
120	アラブ首長国連邦	0.655
121	日本	0.652
122	クウェート	0.650

衆議院の女性議員比率

国名	割合(%)	クオータ制の状況
フランス	39.5	・法的候補者クオータ制 ・政党による自発的なクオータ制
イギリス	33.9	・政党による自発的なクオータ制
ドイツ	31.2	・政党による自発的なクオータ制
アメリカ	23.4	-
韓国	19.0	・法的候補者クオータ制
日本	9.9	-

(出典) 列国議会同盟 (2020年10月時点)
下院又は一院制議会における女性議員割合。

管理的職業従事者に占める女性の割合



(出典) 日本の値は、総務省「労働力調査」。その他の国は、ILO 'ILOSTAT' (2020年11月時点)。いずれの国も2019年の値。

- 女性は我が国の人口の51.3%、有権者の51.7%を占めている。政策・方針決定過程に男女が共に参画することは、持続可能な社会、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながる。
- 政府は、2003年に「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ取組を進めてきた。この目標は必ずしも社会全体で十分共有されず、必要な改革も進まなかった。4次計画では、女性活躍推進法の改正や、政治分野における男女共同参画推進法の成立など各主体の取組が始まった。
- しかしながら、我が国の指導的地位への女性の参画は、国際的に見て非常に遅れている。全体として30%の水準に到達しようとは言えないものの、それに向けた道筋をつけてきた。政治分野では、政治分野における男女共同参画推進法に基づく取組が進んできている。経済分野では、女性就業者数や上場企業の女性役員が増加するなど、指導的地位に就く女性が増える土壌が形成されてきている。
- 2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。さらに、その水準を通過点として、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがいないような社会となることを目指す。

【進捗が遅れている要因】

政治分野

- ・ 立候補や議員活動と家庭生活との両立困難
- ・ 人材育成の機会の不足
- ・ 候補者や政治家に対するハラスメント

経済分野

- ・ 管理職・役員へのパイプラインの構築が途上

社会全体

- ・ 固定的な性別役割分担意識

(1) 政治分野の状況

女性議員の比率（第26回参議院通常選挙後）

1. 国会

	女性議員 割合	議員数	女性議員数
衆議院	10.0%	461	46
参議院	25.8%	248	64
合 計	15.5%	709	110

2. 地方議会

	女性議員 割合	議員数	女性議員数
都道府県議会	11.8%	2,598	306
市区町村議会	15.4%	29,423	4,523
合 計	15.1%	32,021	4,829

（注1）衆議院、参議院は2023年1月5日現在の数（衆議院及び参議院HPより）

（注2）都道府県議会は2021年12月31日現在（総務省調べ）

（注3）市区町村議会は2021年12月31日現在（総務省調べ）

（注4）有権者に占める女性の割合：51.7%（令和4年7月10日執行第26回参議院議員通常選挙結果調より）

首長に占める女性割合、女性ゼロ議会

1. 首長に占める女性割合

	女性割合	首長数	女性首長数
都道府県知事	4.3%	47	2
市区町村長	2.3%	1737	40

2. 女性ゼロ議会

	女性ゼロ 議会数	議会数	女性ゼロ 議会比率
都道府県議会	0	47	0.0%
市区町村議会	275	1741	15.8%
市議会	24	792	3.0%
特別区議会	0	23	0.0%
町村議会	251	926	27.1%

(注1) 2021年12月31日現在。総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」より男女共同参画局作成

(注2) 千葉県、山梨県、香川県、高知県にそれぞれ欠員1があるため、市区町村長数は1737となる。

女性の政治参画マップ 2022

都道府県議会における女性議員の比率

都道府県	議員 総数(人)		女性議員の比率(%)
	女性(人)	男性(人)	
東京都	126	40	31.7
京都府	69	13	22.0
神奈川県	104	19	18.3
滋賀県	42	7	16.7
兵庫県	83	13	16.7
岩手県	47	7	14.9
埼玉県	87	13	14.9
岡山県	64	8	14.8
沖縄県	48	7	14.6
鳥取県	36	5	14.3
長野県	67	8	14.0
宮城県	69	8	13.6
静岡県	67	9	13.4
千葉県	90	12	13.3
栃木県	46	6	13.0
長崎県	46	6	13.0
北海道	99	12	12.1
三重県	61	6	11.8
秋田県	43	6	11.6
新潟県	62	6	11.6
徳島県	36	4	11.1
群馬県	47	5	10.6
富山県	38	4	10.5
鹿児島県	49	5	10.2
福岡県	84	8	9.6
山口県	44	4	9.1
愛媛県	46	4	8.9
福島県	67	6	8.8
島根県	34	3	8.8
岐阜県	46	4	8.7
茨城県	60	5	8.3
宮崎県	37	3	8.1
奈良県	41	3	7.3
大阪府	84	6	7.1
和歌山県	42	3	7.1
石川県	43	3	7.0
青森県	46	3	6.5
広島県	64	4	6.3
福井県	34	2	5.9
高知県	36	2	5.7
佐賀県	37	2	5.4
山形県	39	2	5.1
愛知県	98	6	6.1
香川県	39	2	5.1
大分県	43	2	4.7
熊本県	47	2	4.3
山梨県	34	1	2.9
全国合計	2,698	306	11.8

(注) 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の内閣府別人員数」より作成 (2021年12月31日現在)

市区町村議会における女性議員の比率



(注) 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の内閣府別人員数」より作成 (2021年12月31日現在)

首長



(注) 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の内閣府別人員数」より作成 (2021年12月31日現在)

政治分野における女性の政治参画拡大は、政治に民意を反映するため極めて重要です。2018年には議会議員の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す法律が施行され、2021年には、政党の取組を促進するとともに、国・地方公共団体の施策を強化するための改正法が施行されました。

全国計 11.8%



(注) 都道府県ごとの政治分野における女性の参画状況について示すべく、47都道府県の形を簡略化したもの

国会議員の女性比率

衆議院の女性議員比率 9.9%

参議院の女性議員比率 25.8%

(注) 衆議院議員は2022年7月8日現在、参議院議員は2022年7月28日現在 (後編を参議院HP取り)

世界の女性議員比率

世界平均 下院又は一院制議会 26.4%、上院 25.7%

日本の衆議院の女性議員比率は164位

(下院又は一院制議会の順位)

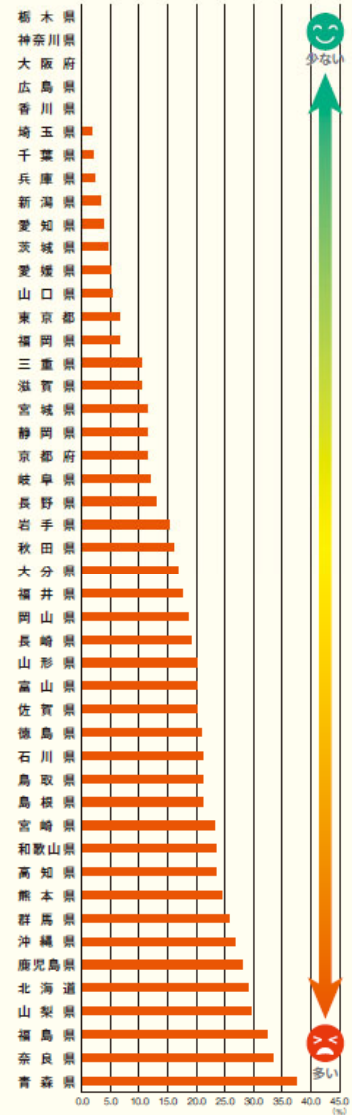
(注) IFU (列強国会府會: Inter-Parliamentary Union) HPより
調査対象国は186ヶ国 (2022年7月日現在) 2022年7月29日閲覧



市区町村別の詳細は「市区町村女性参画状況見える化マップ」で検索!



女性がゼロの市区町村議会の比率



(注) 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の内閣府別人員数」より作成 (2021年12月31日現在)



作成：内閣府男女共同参画局

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成30年5月23日法律第28号）〔概要〕

※ 赤字は、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律（令和3年6月16日法律第67号）による主な改正事項

1 目的（第1条）

政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与する。

2 基本原則（第2条）

1. 衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。
2. 男女がその個性と能力を十分に発揮できるようにする。
3. 家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるようにする。
4. 政党その他の政治団体が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むものとする。

基本原則にのっとり

3 責務等（第3条及び第4条）

国及び地方公共団体の責務

国及び地方公共団体は、政党等の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、必要な施策を策定し、及び実施する責務を有する。

政党その他の政治団体の努力

当該政党等に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、選定方法の改善、人材育成、公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

4 法制上の措置等（第5条）

政治分野における男女共同参画の推進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置等を講ずるものとする。

5 基本的施策

実態の調査及び情報の収集等(第6条)、啓発活動(第7条)、環境整備(第8条)(*1)、性的な言動等に起因する問題への対応(防止に資する研修の実施、相談体制の整備等)(第9条)、人材の育成等(第10条)(*2)、その他の施策(第11条)

*1 施策の例示として、妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との両立支援のための体制整備を明記

*2 施策の例示として、議会における審議を体験する機会の提供、講演会等の開催の推進を明記

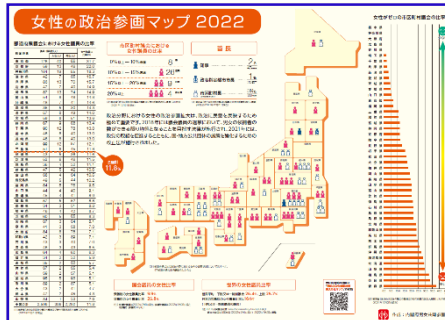
※ 平成30年4月11日 衆議院内閣委員長による法案提出、同年5月16日 可決・成立、同年5月23日公布・施行

※ 一部を改正する法律は、令和3年6月7日 参議院内閣委員長による法案提出、同年6月10日可決・成立、同年6月16日公布・施行

政治分野における男女共同参画の推進に向けた「見える化」・情報提供

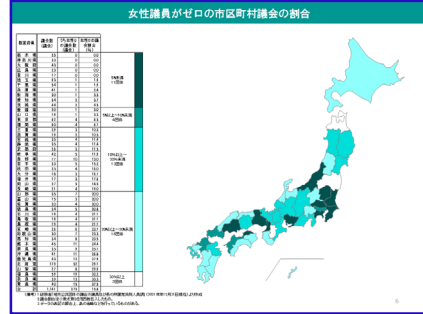
国や地方の政治分野における女性の参画状況の「見える化」

◆女性の政治参画マップ



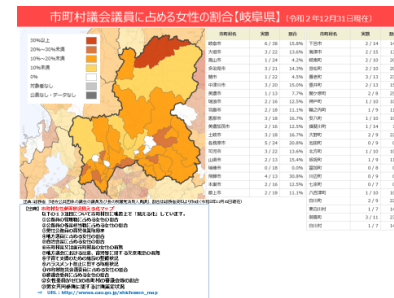
各都道府県的女性議員比率
首長及び議長の女性数等

◆都道府県別全国女性の参画マップ



都道府県的女性議員比率
女性ゼロ議会比率等

◆市区町村女性参画状況見える化マップ



女性地方議員比率、
地方議会における出産、育児等に関する欠席規定の有無

パンフレット・動画教材



諸外国の取組をまとめたパンフレットや、各議会等においてハラスメント防止研修を実施する際に活用できる動画教材等を作成し、周知・啓発を実施。

地方議会・地方公共団体における政治分野に係る男女共同参画の推進に向けた取組事例集



好事例集(人材育成、両立支援に関する取組等)を作成。

WEBサイトを通じた情報の提供

<https://www.gender.go.jp/policy/seijibunya/index.html>

内閣府は、政治分野における女性の参画状況や政治分野における男女共同参画に関する調査研究結果、各政党における政治分野の男女共同参画のための取組等をWEBサイト上で公表している。



【調査の概要】

1. 男女の地方議会議員に対するアンケート調査

地域、議会の種類等を考慮して抽出した1,144の地方議会の男女議員10,100人を対象として、紙媒体の調査票又はウェブによる調査を実施（調査期間：令和2年12月25日～令和3年1月31日）。合計5,513人（男性3,243人、女性2,164人）から回答を得た（回収率54.6%）。

2. 立候補を検討したが断念した者に対するアンケート調査

国政選挙や地方議会選挙、首長選挙に立候補しようと考え、具体的な行動（身近な人に話す、政治家に話を聞く等）を起したが、断念した者を対象としてインターネットモニター調査を実施（調査期間：令和2年12月24日～令和3年1月31日）。合計994人（男性500人、女性494人）から回答を得た。

男女の地方議会議員に対するアンケート調査結果

議員活動を行う上での課題についての回答のうち、女性の上位12項目は以下のとおり。男女の差が大きい項目は、「性別による差別やセクシャルハラスメント」、「議員活動と家庭生活（家事、育児、介護等）との両立」である。

【表1】議員活動を行う上での課題（「大いに課題である」及び「やや課題である」の合計、女性の上位12項目）

順位	項目	女性	男性	順位	項目	女性	男性
1	専門性や経験の不足	58.8%	41.8% (1位)	7	政治は男性が行うものだという周囲の考え	30.6%	14.5% (7位)
2	地元で生活する上で、プライバシーが確保されない	36.6%	23.9% (5位)	8	生計の維持	25.6%	38.3% (3位)
3	性別による差別やセクシャルハラスメントを受けることがある	34.8%	2.2% (13位)	9	議員活動と他の仕事の両立(兼業)が難しい	25.1%	27.9% (4位)
3	人脈・ネットワークを使って課題を解決する力量の不足	34.8%	22.2% (6位)	10	他の議員の理解やサポートが得られない	18.9%	11.8% (9位)
5	議員活動に係る資金の不足	34.1%	41.5% (2位)	11	地元の理解やサポートが得られない	15.2%	11.7% (10位)
6	議員活動と家庭生活（家事、育児、介護等）との両立が難しい	33.7%	13.7% (8位)	12	家族の理解やサポートが得られない	12.0%	10.3% (11位)

※全14項目についてそれぞれの程度あてはまるかを選択。

※男女間で7.0%ポイント以上の差があるものに不等号を記載。

議員活動や選挙活動中に、有権者や支援者、議員等からハラスメントを受けたかという質問に対して、**全体の42.3%、男性の32.5%、女性の57.6%がいずれかのハラスメント行為**（注）を受けたと回答している。その具体的な内容及びそれに対して有効と考える取組は以下のとおり。

【表2】議員活動や選挙活動中に受けたハラスメント行為（女性の上位5項目）

順位	項目	女性	男性
1	性的、もしくは暴力的な言葉（ヤジを含む）による嫌がらせ	26.8%	8.1% (3位)
2	性別に基づく侮辱的な態度や発言	23.9%	0.7% (8位)
3	SNS、メール等による中傷、嫌がらせ	22.9%	15.7% (1位)
4	身体的暴力やハラスメント（殴る、触る、抱きつくなど）	16.6%	1.6% (7位)
5	年齢、婚姻状況、出産や育児などプライベートな事柄についての批判や中傷	12.2%	4.3% (5位)

※複数回答可（全8項目の中から当てはまるもの全てを選択）。

※男女間で7.0%ポイント以上の差があるものに不等号を記載。

【表3】有効な取組（「有効」と回答した者の割合、女性の上位3項目）

順位	実施主体	項目	女性	男性
1	議会	議員向け研修	69.3%	61.3% (1位)
2	議会	ハラスメント防止のための倫理規定等の整備	66.6%	57.6% (2位)
3	議会	相談窓口の設置	63.1%	52.0% (3位)

※全6項目について、実施主体（議会又は政党・会派）ごとに、それぞれ「有効」、「どちらともいえない」、「有効でない」から選択。

※男女間で7.0%ポイント以上の差があるものに不等号を記載。

（注）表2の5項目及び「投票、支持の見返りに何らかの行為を要求」、「付きまとい、ストーキング」、「その他」の全8項目の行為。

立候補を検討したが断念した者に対するアンケート調査結果

立候補を検討している時または立候補準備中に、有権者や支援者、議員等からハラスメントを受けたかという質問に対して、**全体の61.8%、男性の58.0%、女性の65.5%がいずれかのハラスメント行為**（注）を受けたと回答している。その具体的な内容等は以下のとおり。

【表4】立候補検討・準備中に受けたハラスメント行為（女性の上位5項目）

順位	項目	女性	男性
1	性別に基づく侮辱的な態度や発言	27.2%	11.4% (8位)
2	SNS、メール等による中傷、嫌がらせ	23.1%	24.5% (1位)
3	年齢、婚姻状況、出産や育児などプライベートな事柄についての批判や中傷	21.6%	14.1% (6位)
4	性的、もしくは暴力的な言葉（ヤジを含む）による嫌がらせ	20.4%	16.9% (4位)
5	投票、支持の見返りに何らかの行為を要求	18.5%	23.4% (2位)

※複数回答可（全8項目の中から当てはまるもの全てを選択）。※男女間で7.0%ポイント以上の差があるものに不等号を記載。

【表5】有効な取組（「有効」と回答した者の割合、全3項目）

順位	項目	女性	男性
1	選挙管理事務局、政党、議会事務局等での相談窓口の設置	49.6%	44.0% (3位)
2	有権者、支援者、議員への啓発や研修	47.8%	46.8% (2位)
3	監視機関の設置	46.8%	53.6% (1位)

※全3項目についてそれぞれ「有効」、「どちらともいえない」、「有効でない」から選択。

（注）表4の5項目及び「身体的暴力やハラスメント（殴る、触る、抱きつくなど）」、「付きまとい、ストーキング」、「その他」の全8項目の行為。

1. 調査の背景・目的

女性は我が国の有権者の約52%を占めるが、地方議会議員に占める女性の割合は、特別区議会では30.7%である一方、都道府県議会では11.8%、市議会では16.8%、町村議会では11.7%である。また、女性が1人もいない地方議会は、市議会では24、町村議会では251存在する（令和3年12月31日時点）。

「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）では、政治分野における女性の参画拡大に向けて地方議会の取組を進めるため、

- 全国市議会議長会及び全国町村議会議長会に対して、すべての市区町村議会において出産が欠席事由として明文化されるよう要請する
- 全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会及び全国町村議会議長会に対して、出産に係る産前・産後期間にも配慮した会議規則の整備や育児・介護等の欠席事由としての明文化が促進されるよう要請する
- 会議規則における出産・育児・介護等に伴う欠席規定の整備状況等を調査し見える化等を行うとしている。

これを受け、令和3年1月に、女性活躍担当大臣・内閣府特命担当大臣（男女共同参画）から全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会及び全国町村議会議長会に対して、標準会議規則の改正の検討を要請し、各議長会は同年1月下旬から2月上旬にかけ標準会議規則を改正した。これを受けて、各地方議会において会議規則の改正が行われている。

本調査は、内閣府が実施している「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」において、令和2年以降の各年の進捗状況を調査したものである。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成30年法律第28号）（抜粋）

第六条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、その推進に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念 その他一切のもの（次項において「社会的障壁」という。）及び国内外における当該取組の状況について、実態の調及びに情報の収集、整理、分析及び提供（同項及び第十一条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 （略）

第八条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする。

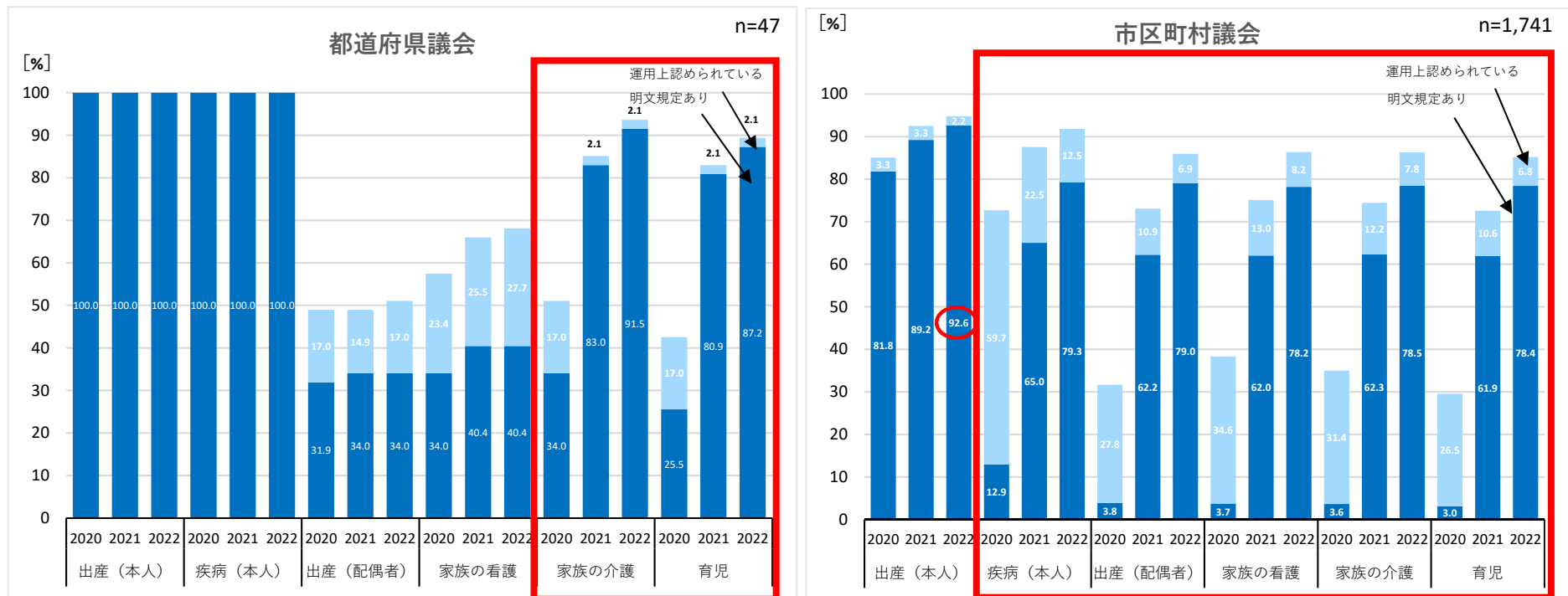
地方議会における両立支援に係る会議規則の整備状況について

2. 調査結果の概要

議会における欠席事由の整備状況

- ・調査時点 令和4年及び令和3年は7月1日時点、令和2年は4月1日時点
- ・対象議会数 都道府県議会：47 市区町村議会：1,741

- 都道府県議会においては、**育児及び家族の介護**を欠席事由として明文化している議会の割合が、令和2年度から大きく増加し、いずれも全体の**約9割**となっている。
- 市区町村議会においては、**本人の出産**を欠席事由として明文化している議会の割合が、全体の**9割を超えた**。本人の出産以外の欠席事由については、**育児、家族の介護のほか、本人の疾病や配偶者の出産、家族の看護**についても増加し、いずれも全体の**約8割**となった。



内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成

政治分野におけるハラスメント防止研修教材について

1. 作成の目的・経緯

- 令和2年度に内閣府男女共同参画局が地方議員を対象に実施した「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究」においては、議員活動や選挙活動において、有権者や支援者、議員等からハラスメントを受けたかという質問に対して、全体の42.3%、男性の32.5%、女性の57.6%がいずれかのハラスメント行為を受けたと回答しており、また、ハラスメントをなくすために有効な取組として、議会による「議員向け研修」と回答した割合が、男性、女性ともに6割以上で最も高く、政治分野におけるハラスメント防止の取組は、政治分野の男女共同参画を進める上で喫緊の課題
- 令和3年6月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が議員立法により改正され、内閣府を含む関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むこと（第2条第4項）のほか、国及び地方公共団体は、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等の発生の防止に資するため、研修の実施等の必要な施策を講ずる旨の規定（第9条）が追加
- 令和3年秋に、内閣府において、専用の投稿サイトを開設し、全国の地方議会議員を対象として、議員活動や選挙活動において、有権者や議員等から実際に受けた又は見聞きしたハラスメントについての事例調査を実施
- 「令和3年度政治分野におけるハラスメント防止研修教材」等の作成に関する検討会（計2回）を開催

検討会構成員 ※五十音順、敬省略、◎は座長

太田 雅幸 太田雅幸法律事務所弁護士、 ◎大山 礼子 駒澤大学法学部教授、 小田 理恵子 一般社団法人官民共創未来コンソーシアム代表理事、
中北 浩爾 一橋大学大学院社会学研究科教授、 濱田 真里 お茶の水女子大学ジェンダー研究所東アジアにおけるジェンダーと政治研究チーム共同研究者、
福田 将己 全国市議会議長会政務第一部長、 三浦 まり 上智大学法学部教授、 柳原 里枝子 株式会社ハートセラピー代表取締役

⇒ 政府における初の取組として、各議会等においてハラスメント防止研修を実施する際に活用できる教材を動画で作成し、令和4年4月12日（火）に内閣府男女共同参画局公式YouTubeチャンネルで公表

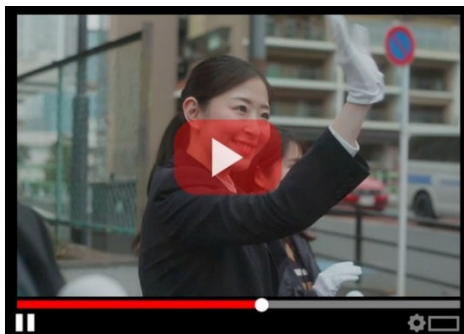
政治分野におけるハラスメント防止研修教材について

2. 教材の特徴

- ・ 上記事例調査において寄せられた**1,324件の事例を基に作成**
 - ・ 事例の紹介に当たっては、**単にハラスメント行為のみを示すのではなく、ストーリー仕立てにして、ハラスメントが発生する動機や人間関係等の背景についても描いた上で、問題点を解説**
- 具体的には、問題点の明確化という観点から、各事例について、①**ハラスメントを行った側において、どのような意図をもってそのような行為をしたのか**ということや、②**ハラスメントを受けた側において、どのような受け止めをし、それによって具体的にどのような悪影響があったのか**等について、**それぞれ独白の形で話をする場面を入れた上で、客観的な解説を含め、問題点を整理**するという構成

3. 対応

- ・ **衆議院及び参議院の事務局、都道府県議会及び市町村の議会、地方三議長会、地方公共団体の所管部局**等あてに通知を発出し、**本教材の情報提供等**を実施
 - ・ ハラスメント防止研修の実施状況等とあわせ、**本教材の活用状況について定期的に把握**
- ※ **令和4年7月1日時点で、ハラスメント防止に関する議員向け研修を行っている**と回答した**150の地方公共団体のうち、53の地方公共団体が当該教材を利用又は今後利用予定と回答**



ハラスメント防止動画の閲覧はこちら
<内閣府男女共同参画局公式YouTube>
<https://youtu.be/PjLN17TKmwY>



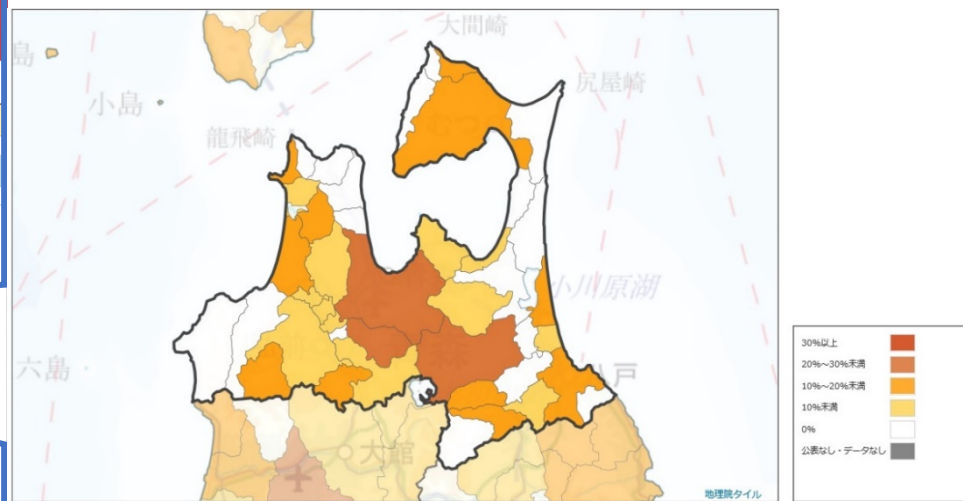
市区町村女性参画状況見える化マップ

地図上で市区町村別に①市区町村議会議員に占める女性の割合、②市区町村議会における出産、育児等に関する欠席規定の有無、③市区町村議会における子育て支援のための施設の整備状況、④市区町村議会におけるハラスメント防止に関する取組状況などが見える化

※上記のほか、市町村長又は副市町村長の女性の有無、公務員の管理職及び係長相当職に占める女性の割合、男性公務員の育児休業取得率、審議会委員に占める女性の割合、女性委員がゼロの審議会の割合、自治会長に占める女性の割合、防災会議委員に占める女性の割合、男女共同参画に関する計画策定状況も見える化



＜「市区町村議会」の「議員に占める女性の割合」の青森県を選択した場合＞



市区町村別の詳細は、「市町村女性参画状況見える化マップ」で検索



URL : https://www.cao.go.jp/shichoson_map

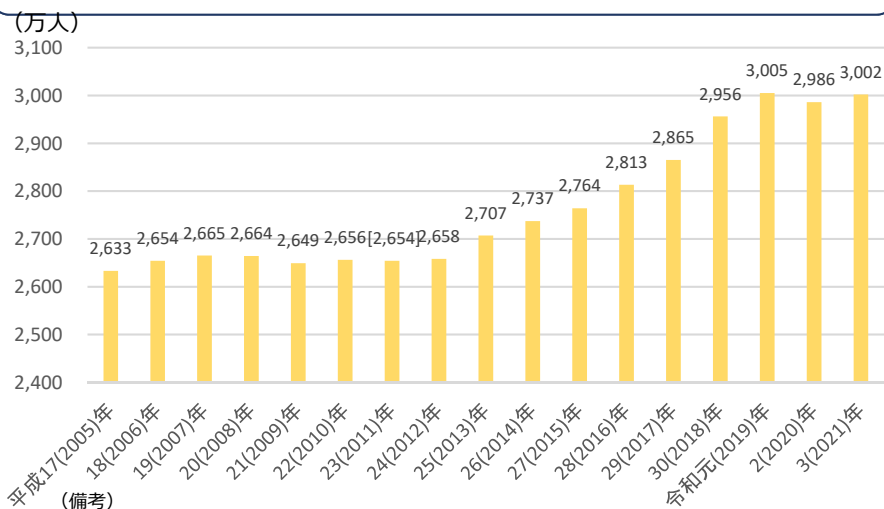
＜各市町村を選択した場合の表示例＞

実数	割合
7人／35人	20.0%

(2) 経済分野の状況

女性就業者の推移

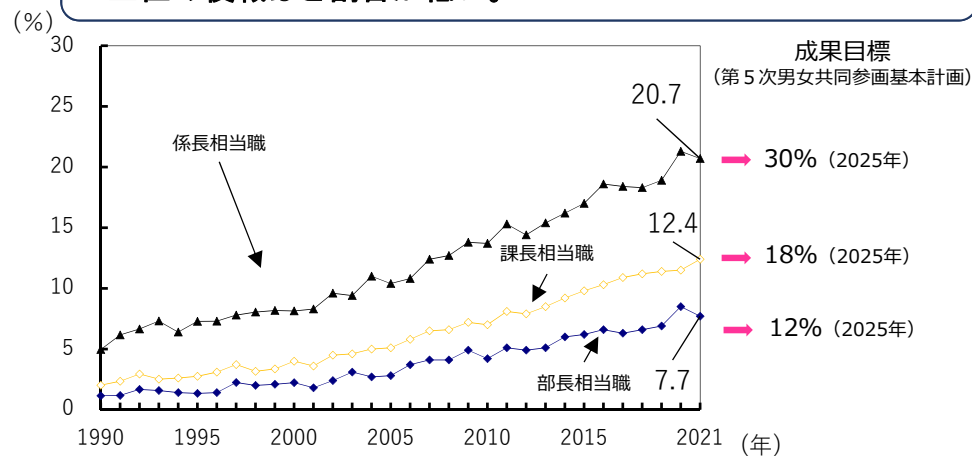
女性就業者数は、コロナの影響により、2020年は前年より減少したが、9年間(2012～21年)で約340万人増加。



(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。

民間企業 管理職相当の女性割合の推移

部長、課長、係長に就く女性割合は近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど割合が低い。

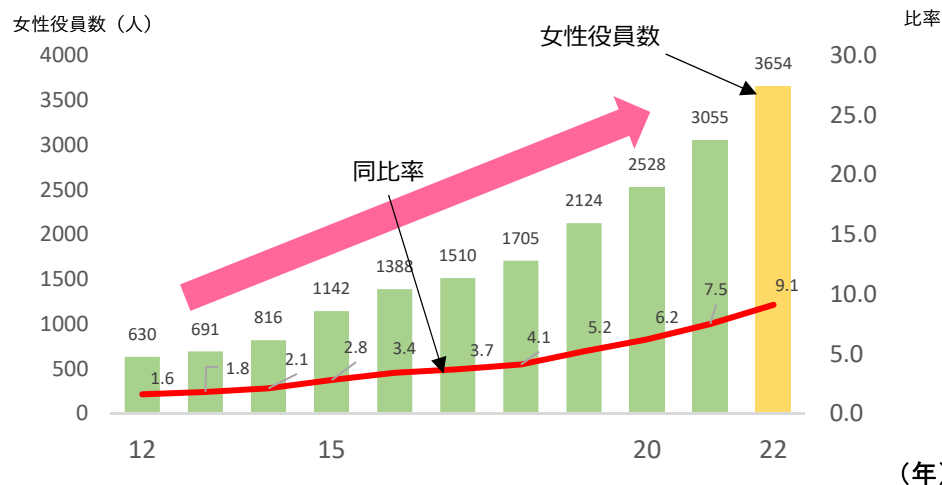


成果目標 (第5次男女共同参画基本計画)
→ 30% (2025年)
→ 18% (2025年)
→ 12% (2025年)

(備考) 1. 各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。
3. 管理職の定義について → 部長級: 事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上(部(局)長を含む。)のもの。 課長級: 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの。

女性役員数の推移

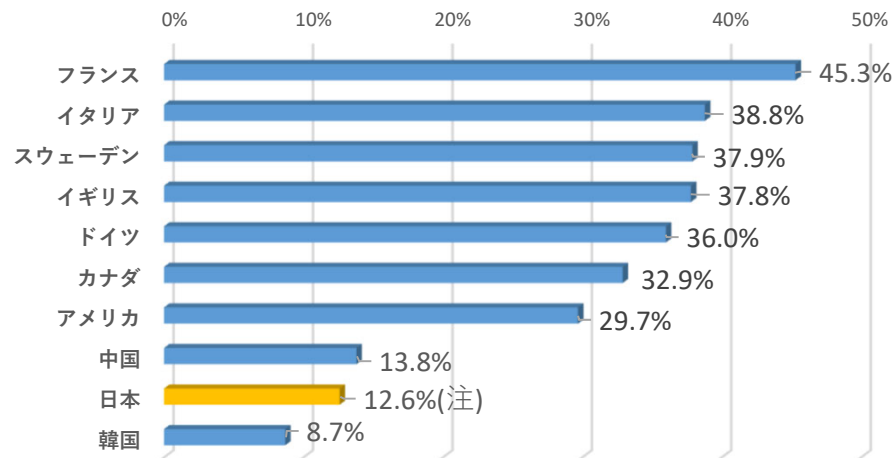
上場企業の女性役員数は、10年間(2012-2022)で5.8倍に増加。



出典: 東洋経済新報社「役員四季報」
(注): 調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

諸外国の女性役員割合

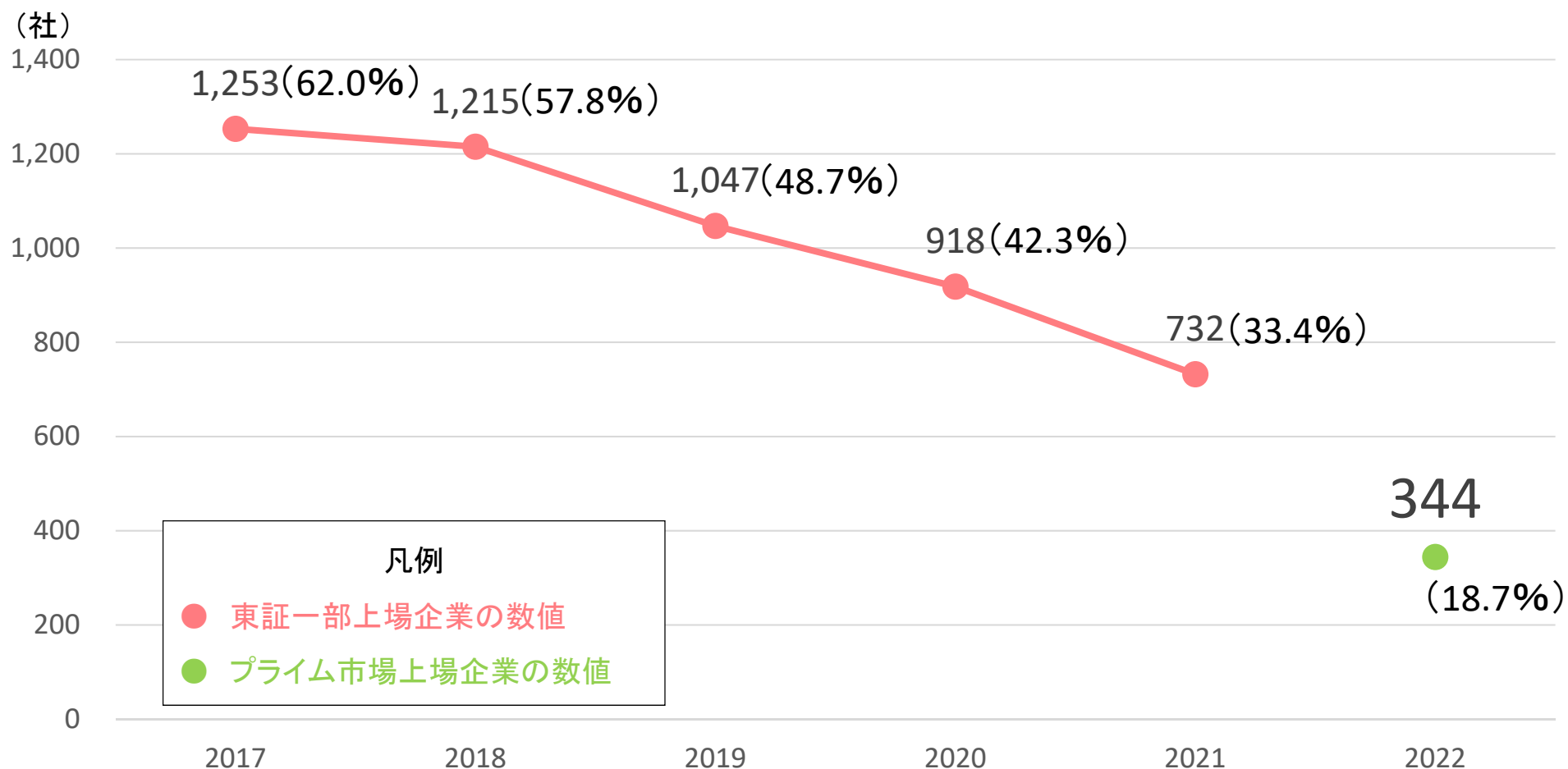
日本の女性役員割合は、上昇しているものの、諸外国と比べて低い。



出典: OECD "Social and Welfare Statistics" 2021年の値。
※ EUI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(2,900社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。

女性役員がないプライム市場上場企業数

2022年時点の東京証券取引所プライム市場上場企業において、未だ約2割の企業において女性役員がない。



調査時点は原則として各年7月31日現在。

2021年以前のカッコ内の数値は各年における東証一部上場企業全体に占める割合。

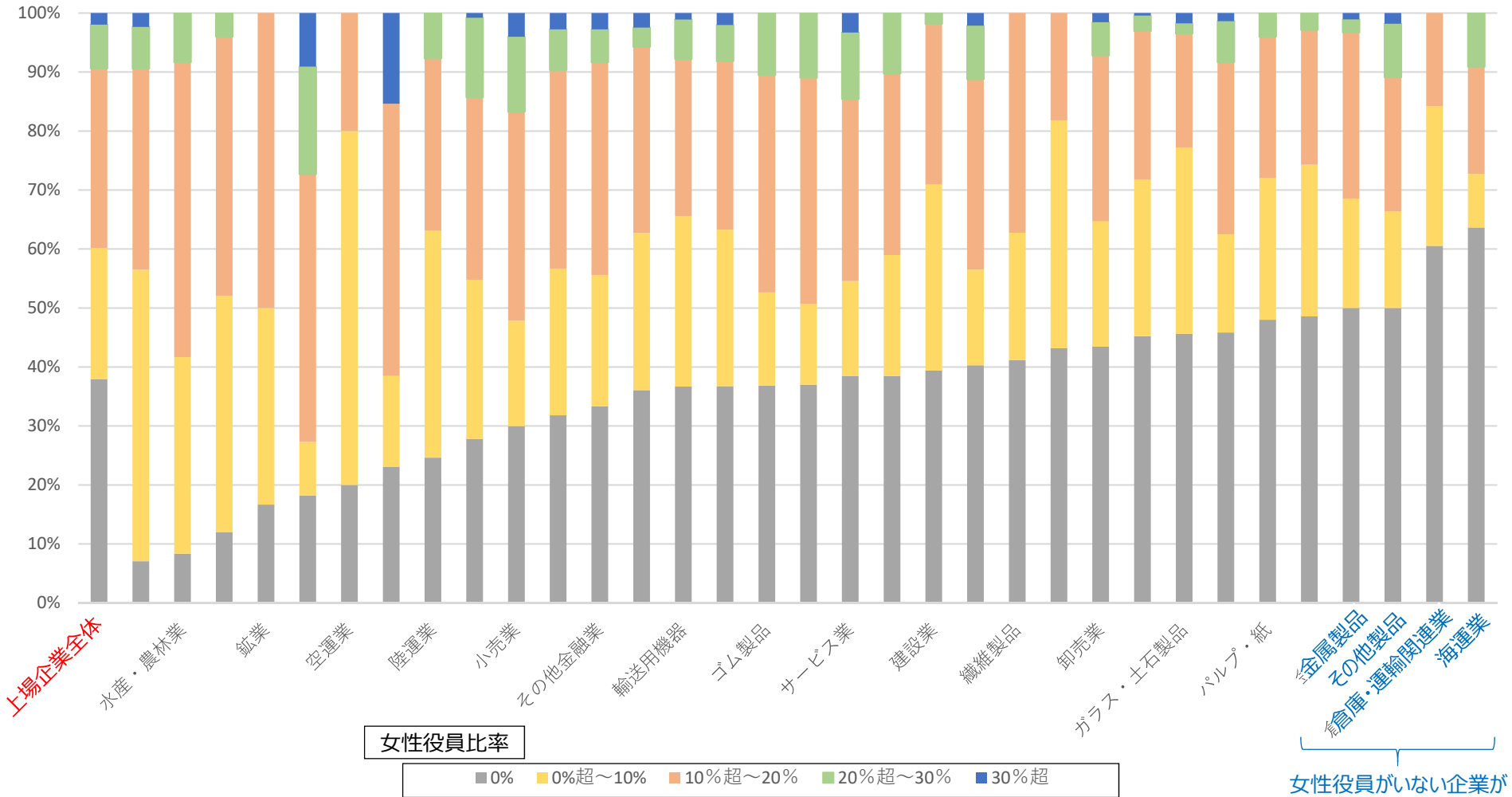
2022年のカッコ内の数値はプライム市場上場企業全体(1,837社)に占める割合。

「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

業種別の女性役員割合の状況

- 全上場企業のうち、女性役員がいない企業が半数以上の業種は、33業種中4業種。



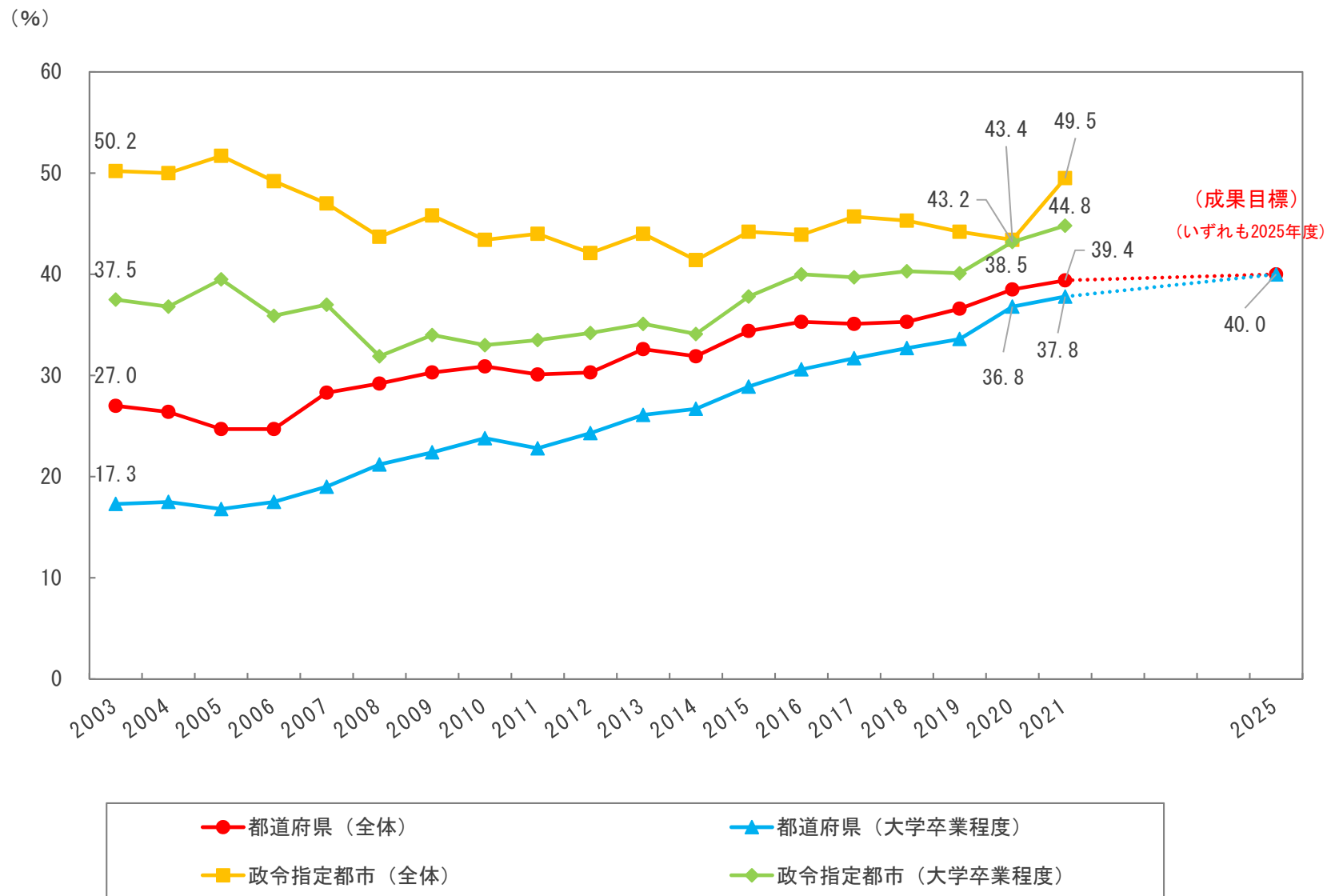
出典：東洋経済新報社「役員四季報」

(注)：調査時点は原則として2022年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。

「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

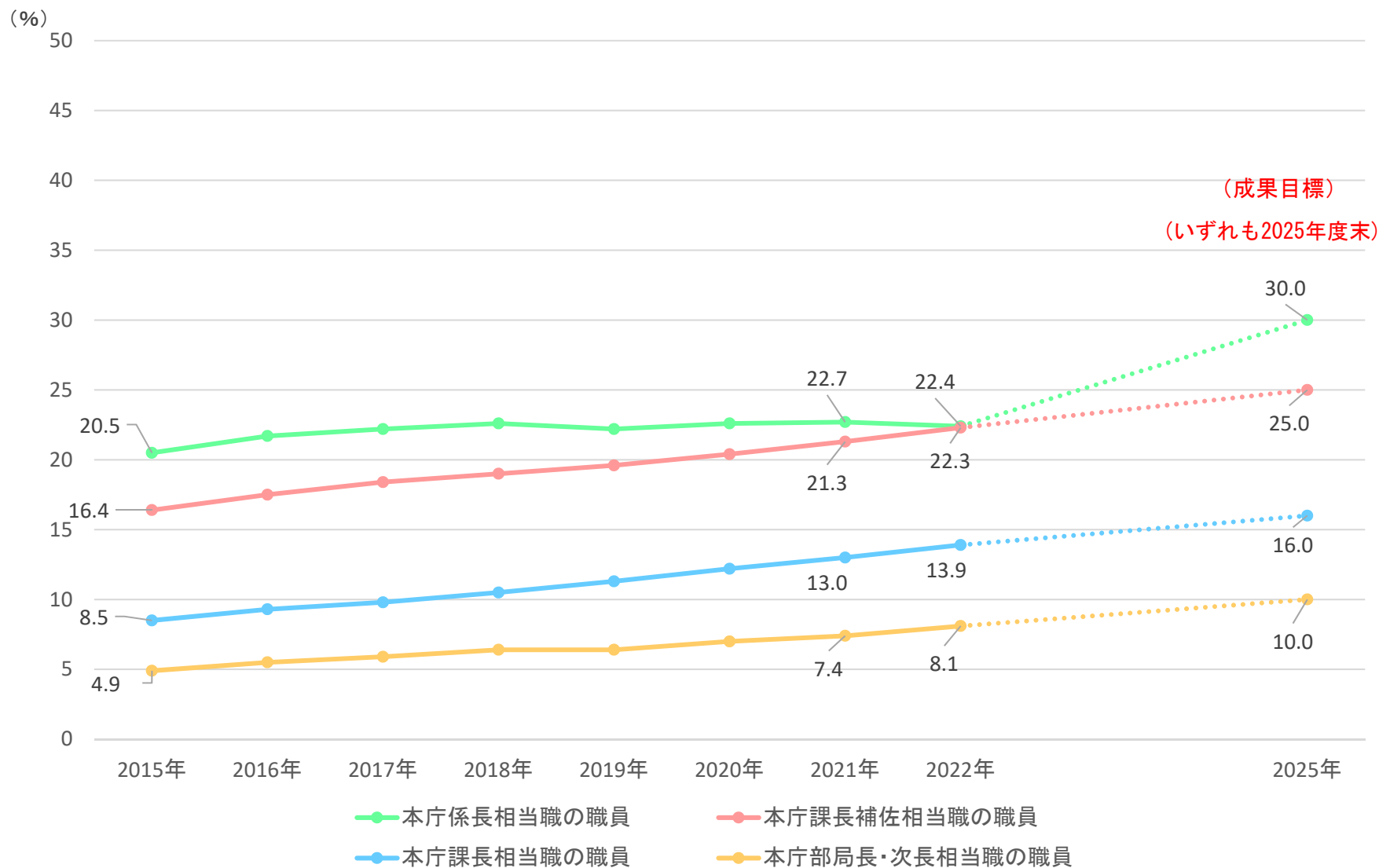
(3) 行政分野の状況

地方公務員（都道府県・政令指定都市）採用者に占める女性の割合の推移



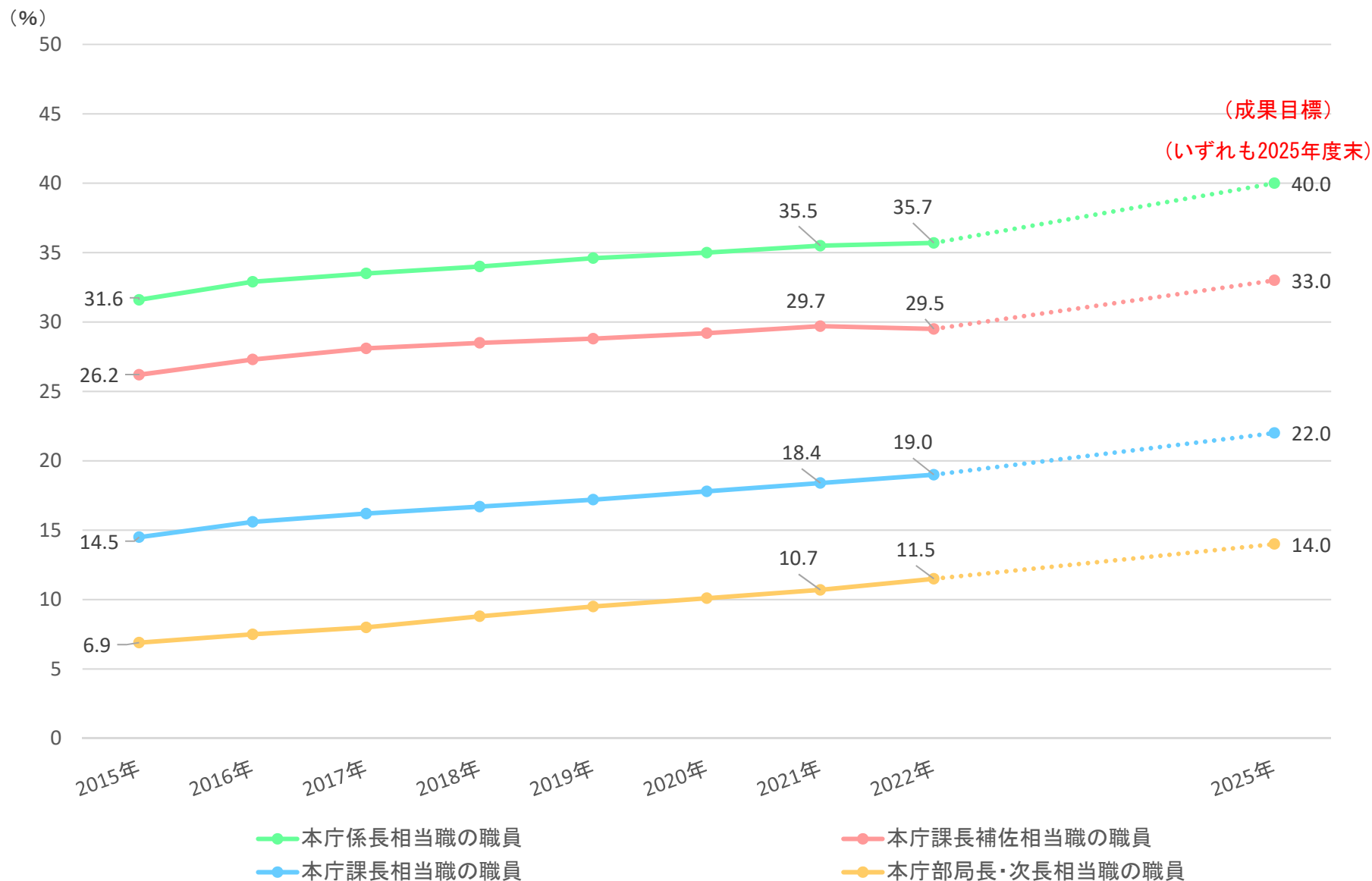
(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
2. 採用期間は、各年4月1日から翌年3月31日。

地方公務員（都道府県）の女性登用状況の推移



- (備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
2. 原則として各年4月1日現在であるが、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。

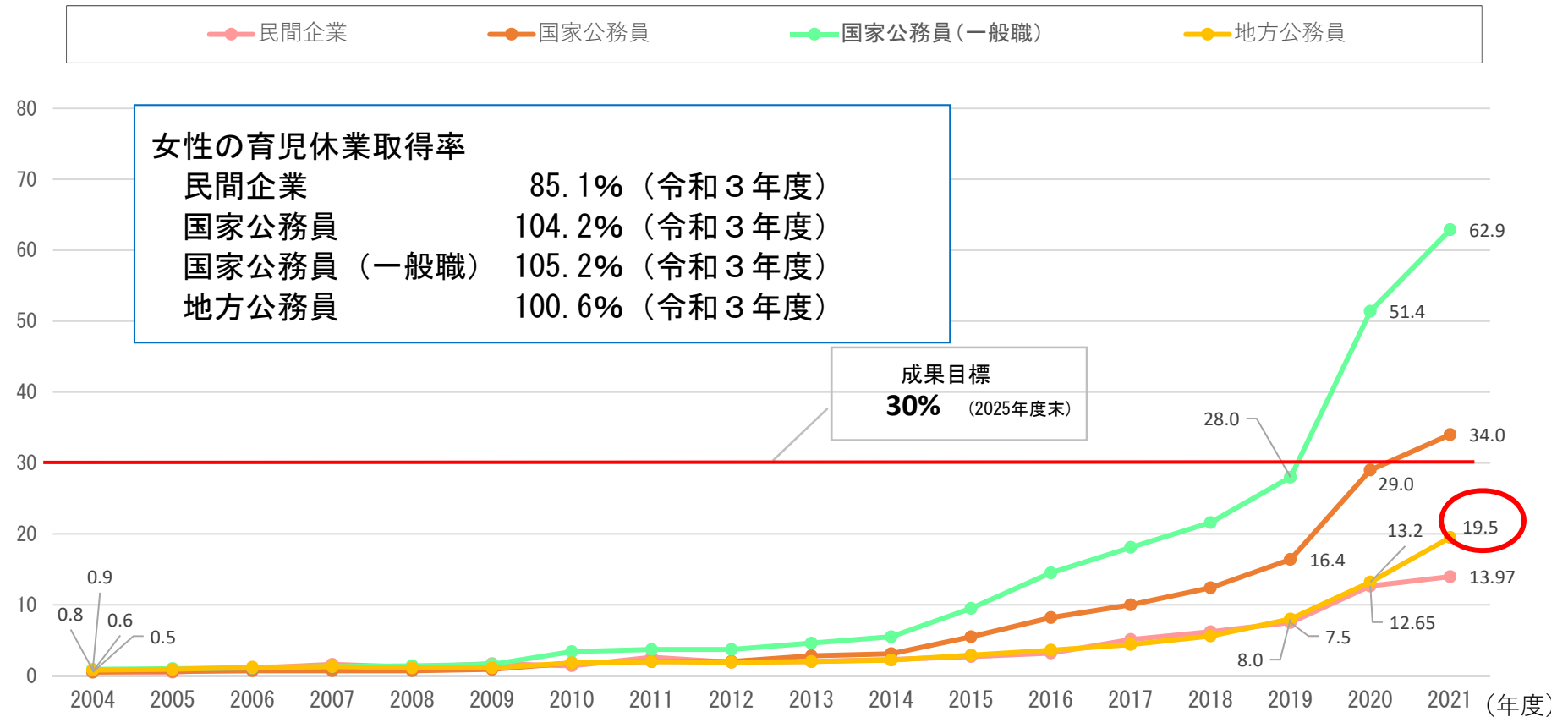
地方公務員（市区町村）の女性登用状況の推移



(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
2. 原則として各年4月1日現在であるが、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。

男性の育児休業取得率の推移

(%)



女性の育児休業取得率

民間企業	85.1% (令和3年度)
国家公務員	104.2% (令和3年度)
国家公務員(一般職)	105.2% (令和3年度)
地方公務員	100.6% (令和3年度)

成果目標
30% (2025年度末)

(備考)

1. 国家公務員は、平成21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」、22年度から24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」、25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」、26年度から30年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」、令和元年度以降は「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」より作成。
2. 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」より作成。
なお、調査対象は、「国家公務員の育児休業等に関する法律」が適用される一般職の国家公務員で、行政執行人職員を含み、自衛官など防衛省の特別職国家公務員は含まない。
3. 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」より作成。
4. 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)」より作成。
5. 国家公務員及び地方公務員の育児休業取得率の算出方法は、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。

※ 第5次男女共同参画基本計画において、民間企業、国家公務員及び地方公務員の男性の育児休業取得率を2025年までに30%とすることを、成果目標として設定。

地方公共団体の審議会等の女性の参画状況

1. 審議会等の委員に占める女性の割合

	女性委員割合	委員数	女性委員数
都道府県	34.0%	40,024	13,628
市区町村	28.0%	591,899	165,787

2. 女性委員のいない審議会等

	女性委員のいない審議会等の割合	審議会等数	女性委員のいない審議会等数
都道府県	3.3%	1,804	59
市区町村	12.8%	43,641	5,585

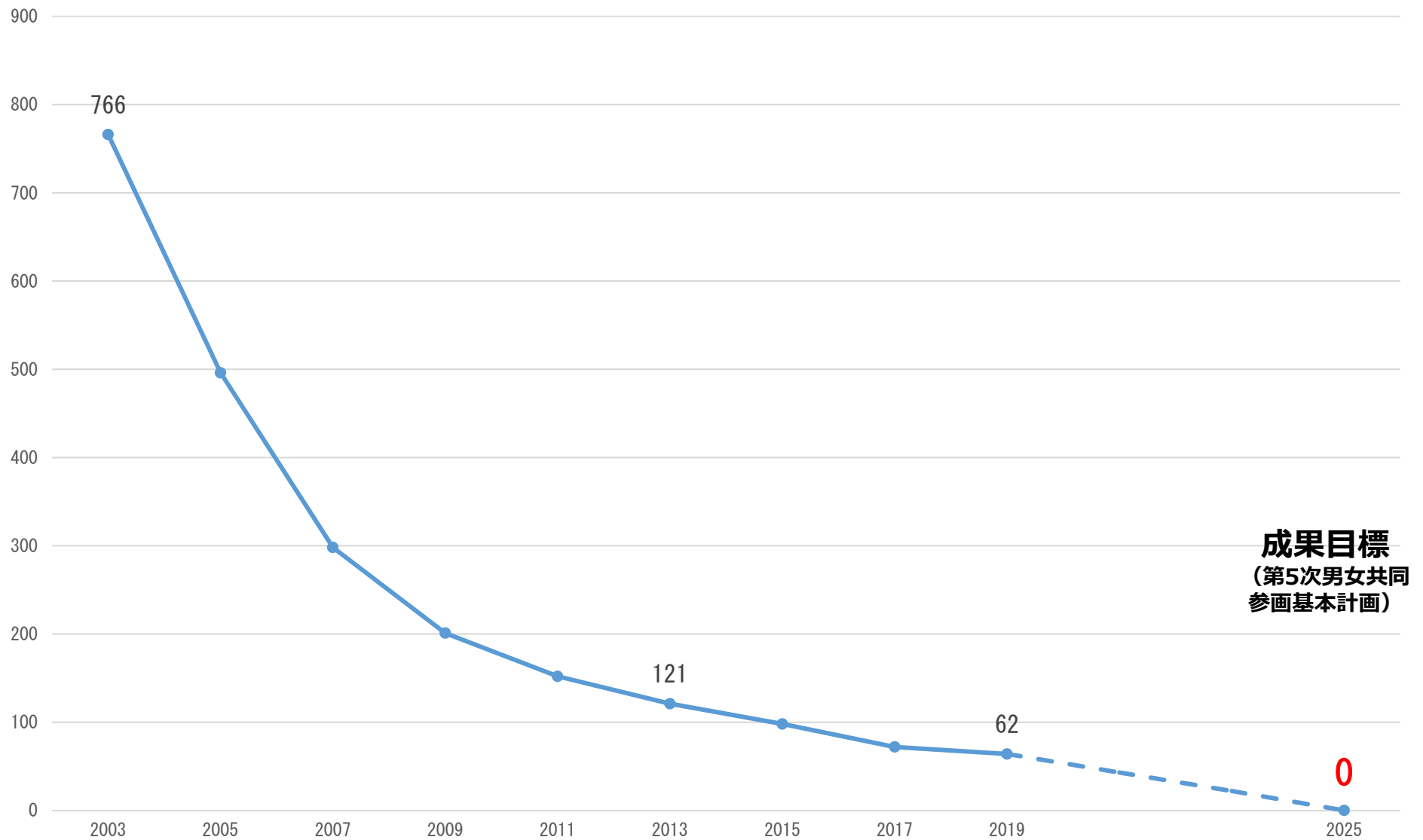
(注1) 令和4年度「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」調査（内閣府男女共同参画局）。

(注2) 都道府県は法律又は政令により地方公共団体に置かなければならない審議会等のうち、2022年4月時点で内閣府が把握した50審議会等について調査した結果。

(注3) 市区町村は法律、法令及び条例により設置された審議会等について調査した結果。広域で設置されている審議会等も含む。

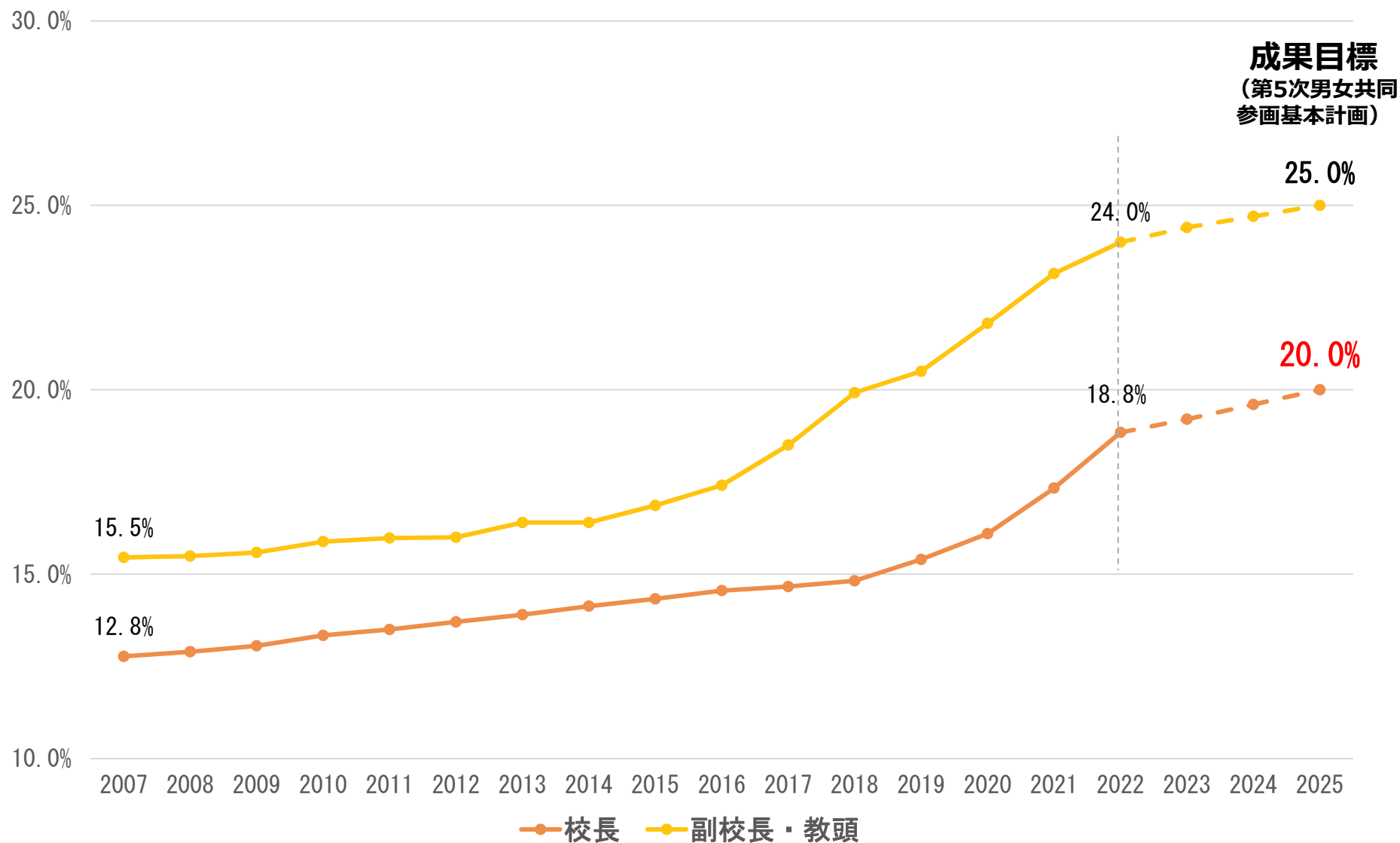
(注4) 都道府県に置かれた審議会等のうち女性委員のいない審議会等としては、小児慢性特定疾病審査会、都道府県交通安全対策会議、指定難病審査会、救急搬送受入協議会、石油コンビナート等防災本部等がある。

女性委員のいない教育委員会の数



出典：文部科学省「教育行政調査」（各年5月1日現在）

初等中等教育機関における管理職の女性割合



出典：文部科学省「学校基本統計」（各年5月1日現在）

1. 改正の概要

- ・令和4年12月21日付けで内閣府令等を改正し、女性活躍推進法に基づく情報公表及び状況把握・分析の必須項目として「職員の給与の男女の差異」を追加（令和5年4月1日施行）
- ・特定事業主は、
 - (1)女性の職業選択に資するよう、
 - (i)職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち「職員の給与の男女の差異」の項目（【図1】(1)⑦）、
 - (ii)職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち(i)以外の6項目（【図1】(1)①～⑥）から1項目以上、
 - (iii)職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績の7項目（【図1】(2)①～⑦）から1項目以上
を公表
 - (2)特定事業主行動計画の策定・変更にあたって、
 - (i)職業生活に関する機会の提供に関する状況のうち5つの必須項目（【図2】(1)①～⑤）、
 - (ii)職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する状況のうち4つの必須項目（【図2】(2)①～④）
を把握・分析するとともに、
 - (iii)必要に応じて、(i)及び(ii)の項目以外の項目（【図2】(1)⑥～⑮及び(2)⑤～⑧）の状況を把握・分析

特定事業主における女性活躍推進法に基づく職員の給与の男女の差異の公表について

【図1】情報公表に係る改正事項

	項目
(1) その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供	①採用した職員に占める女性職員の割合
	②採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
	③職員に占める女性職員の割合
	④管理職に占める女性職員の割合
	⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（併せて、その伸び率）
	⑥中途採用の男女別の実績
	⑦職員の給与の男女の差異
(2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備	①離職率の男女の差異（併せて、離職者の年代別男女別割合）（平均継続勤務年数の男女の差異）
	②内部部局等に勤務する職員（「管理職／管理職以外」ごと）の一月当たりの平均超過勤務時間、超過勤務の上限を超えた職員数（併せて、内部部局等以外に勤務する職員に係る同様の事項）
	③職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間、超過勤務の上限を超えた職員数
	④男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
	⑤男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況
	⑥年次休暇等の取得状況
	⑦職員のまとめりごとの年次休暇等の取得状況

6項目から1項目以上を公表

7項目から1項目以上を公表

新たに必須項目とする

【図2】状況把握・課題の分析に係る改正事項

	項目
(1) その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供	①採用した職員に占める女性職員の割合
	②管理職に占める女性職員の割合
	③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
	④セクシュアルハラスメント等対策の整備状況
	⑤職員の給与の男女の差異
	⑥採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
	⑦職員に占める女性職員の割合
	⑧配置の男女別の状況
	⑨人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況
	⑩職場風土等に関する意識
(2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備	⑪各役職段階から一つ上の役職段階に昇任した職員の男女別割合
	⑫人事評価の結果における男女の差異
	⑬中途採用の男女別の実績
	⑭中途採用者を管理職に任用した男女別の実績
	⑮臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況
	①離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（平均継続勤務年数の男女の差異）
	②職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（「管理職／管理職以外」「内部部局等／内部部局等以外」ごとの把握）
	③男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
	④男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況
⑤職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の男女別の利用実績	
⑥在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績	
⑦職員（管理職以外）の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（部署ごとの把握）	
⑧年次休暇等の取得状況	

新たに必須項目とする

必須項目
(黄色セル)

2. 職員の給与の男女の差異の算出及び公表の方法（主な事項）

- ・男性職員の給与の平均に対する女性職員の給与の平均を割合（％）で示す。
- ・「任期の定めのない常勤職員」、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」及びこれらを総計した全職員の区分で公表
また、「任期の定めのない常勤職員」については、役職段階別及び勤続年数別による職員の給与の男女の差異を公表
各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な区分により公表することも可能
- ・新たな年度が開始した後、当該年度の前年度の職員の給与の男女の差異の実績について、おおむね3か月以内に公表することとしており、初回の公表については、令和4年度の職員の給与の男女の差異の実績について、令和5年6月末までにHP等で公表することとなる。
- ・詳細は「地方公共団体における職員の給与の男女の差異の算出及び公表の方法について（通知）」（令和4年府共第810号・総行女第31号）を参照

市町村男女共同参画計画の策定

市町村男女共同参画計画

男女共同参画社会基本法第14条

- 第3項 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 第4項 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

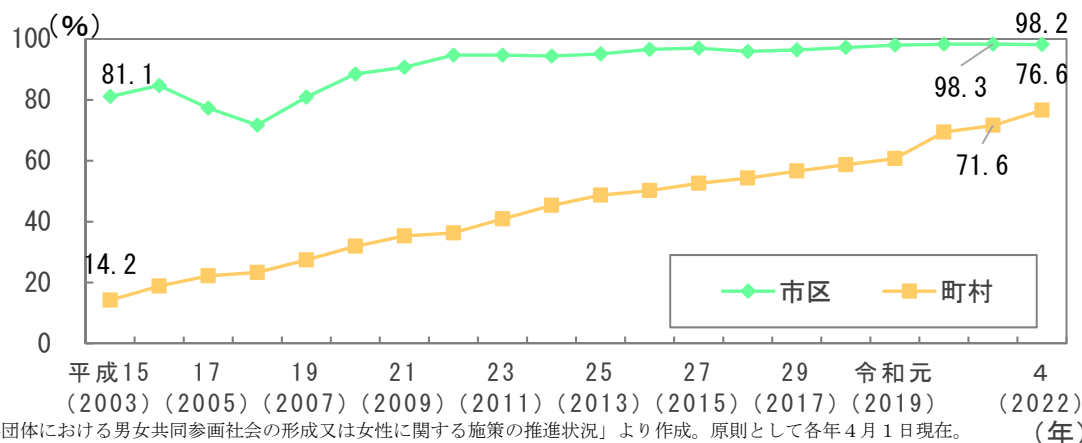
女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022）

- I 女性の経済的自立
 (2) 地域におけるジェンダーギャップの解消
 ⑤市町村男女共同参画計画の策定の促進
 男女共同参画社会の実現のためには、**地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されることが重要**であることから、市町村男女共同参画計画の策定率に係る目標（令和7年までに市区：100%、町村：85%）を達成するため、策定状況の「見える化」や地方公共団体等への働きかけを行い、計画策定を促す。

成果目標と現状値

	(成果目標) 2025年	(現状値) 2022年
市区	100%	98.2%
町村	85%	76.6%

市区町村における男女共同参画計画策定の割合の推移

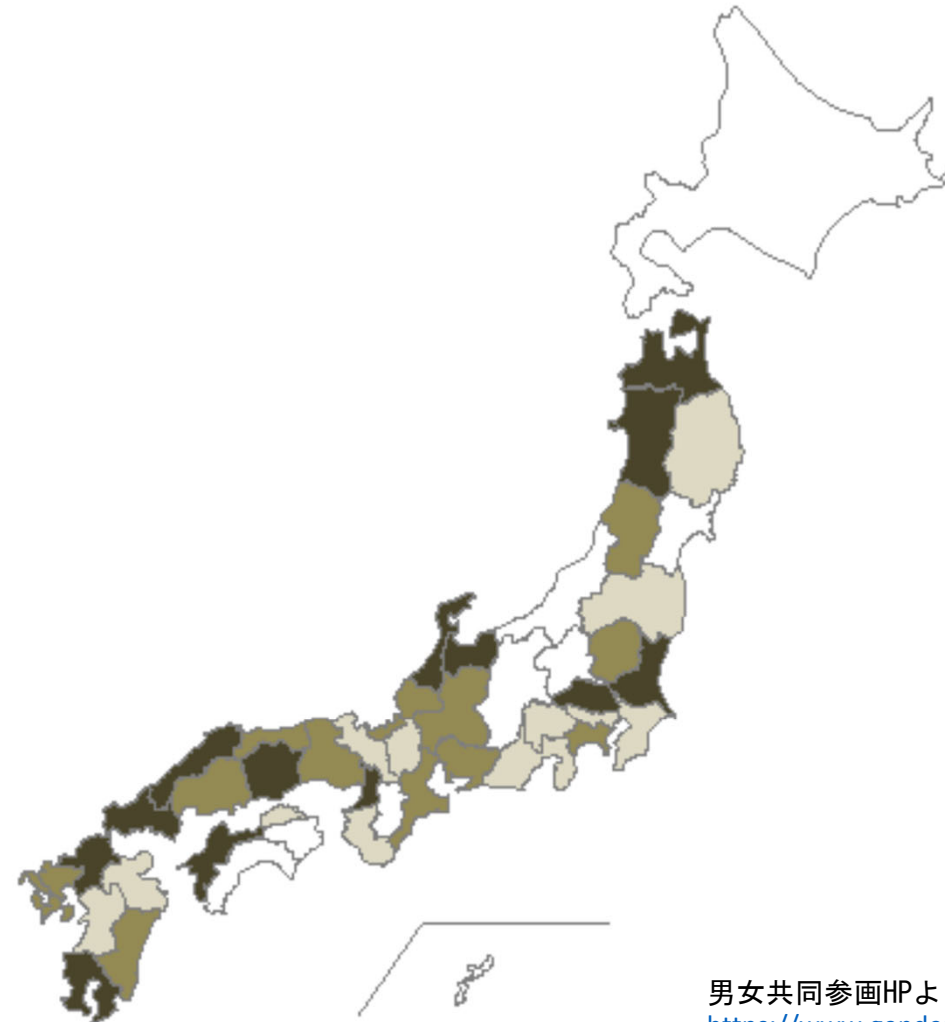


- (備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。原則として各年4月1日現在。
 2. 東日本大震災の影響により、平成23年値には、岩手県の一部（花巻市、陸前高田市、釜石市、大槌町）、宮城県の一部（女川町、南三陸町）、福島県の一部（南相馬市、下郷町、広野町、楡葉町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、飯館村）が、平成24年値には、福島県の一部（川内村、葛尾村）がそれぞれ含まれていない。また、北海道胆振東部地震の影響により、平成30年値には北海道厚真町が含まれていない。
 3. 市区には、政令指定都市を含む。

都道府県別全国女性の参画マップ

市区町村の男女共同参画に関する計画の策定状況（都道府県別）

都道府県	市区町村数	うち策定済	策定率 (%)	
青森県	40	40	100.0	100% 13団体
秋田県	25	25	100.0	
茨城県	44	44	100.0	
埼玉県	63	63	100.0	
富山県	15	15	100.0	
石川県	19	19	100.0	
大阪府	43	43	100.0	
鳥取県	19	19	100.0	
徳島県	27	27	100.0	
山口県	19	19	100.0	
愛媛県	20	20	100.0	
福井県	60	60	100.0	
福原県	43	43	100.0	
愛知県	54	53	98.1	90%以上～100%未満 13団体
兵庫県	41	40	97.6	
山形県	35	34	97.1	
神奈川県	33	32	97.0	
宮城県	28	25	96.2	
岐阜県	42	40	95.2	
佐賀県	20	19	95.0	
鳥取県	19	18	94.7	
福井県	17	16	94.1	
三重県	29	27	93.1	
栃木県	25	23	92.0	
広島県	23	21	91.3	
長崎県	21	19	90.5	
大分県	18	16	88.9	80%以上～90%未満 12団体
徳島県	35	31	88.6	
徳島県	17	15	88.2	
徳島県	68	62	88.1	
徳島県	30	28	86.7	
東京都	82	53	85.5	
千葉県	64	46	85.2	
山梨県	27	23	85.2	
岩手県	33	28	84.8	
高知県	26	22	84.6	
滋賀県	19	16	84.2	
熊本県	45	37	82.2	
長野県	77	60	77.9	80%未満 9団体
群馬県	35	28	74.3	
新潟県	30	20	66.7	
徳島県	24	16	66.7	
青森県	35	22	62.9	
富山県	34	19	55.9	
奈良県	39	21	53.8	
山梨県	41	21	51.2	
北海道	179	90	50.3	
合計	1741	1464	84.1	



男女共同参画HPより
<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/government.html>

(備考) 1.資料出所は内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(2021年度)。
 2.計画には「単独の計画」のほか、「総合計画の一部」として策定されたものを含む。
 3.調査時点は原則として2021年4月1日現在であるが、各地方自治体の事情により異なる場合がある。
 4.策定率は小数点第2位を四捨五入したもの。
 5.データの表記の都合上、島の省略などを行っているものがある。