



内閣府
男女共同
参画局



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6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5次男女共同参画基本計画の一部変更について

- ・企業における女性登用の加速化に係る成果目標について、市場再編を踏まえ目標を設定。
- ・また、テレワークについても「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和5年6月9日閣議決定）を踏まえ、成果目標を設定。

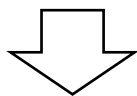
企業における女性登用の加速化

■ 第5次男女共同参画基本計画における成果目標

項目	現状	成果目標(期限)
東証一部上場企業役員に占める女性の割合(注1)	—	12% (2022年)(注2)

(注1) 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も含む。

(注2) 5次計画の中間年フォローアップの際に、市場再編後の目標を設定予定。



■ 変更後の成果目標

項目	現状	成果目標(期限)
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合(注3)	—	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3)	—	0% (2025年)

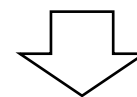
(注3) 役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者（会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等）も含む。

テレワーク

■ 第5次男女共同参画基本計画における成果目標

項目	現状	成果目標(期限)
テレワーク(注4)	—	(注4)

(注4) 具体的な項目及び成果目標については、新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化を踏まえて設定。



■ 変更後の成果目標

項目	現状	成果目標(期限)
テレワーク導入企業の割合	南関東・近畿・東海を除く地域:40.5%	南関東・近畿・東海を除く地域:45.4%
	南関東・近畿・東海:57.6%	南関東・近畿・東海:60.2%
	全国:51.7% (2022年度)	全国:55.2% (2025年度)
テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合(注5)	22.7% (2022年度)	25.0% (2025年度)

(注5) 雇用型就業者のうち、勤務先にテレワーク制度等が導入されている（制度はないが会社や上司等がテレワークをすることを認めている場合を含む）上で、テレワークを実施している人の割合。

専門調査会における主な意見（第5次男女共同参画基本計画中間年フォローアップ）

中間年フォローアップにおける、基準に未達である成果目標等についての専門調査会における主な意見は以下のとおり。
これを踏まえ、残る計画期間内に取り組むべき事項について関係省庁において必要な検討を進める。

○企業における女性登用の加速化

- ・女性役員への企業内部からの登用を加速化するための施策の強化
- ・地方や中小企業における役員を含めた女性の登用を推進する施策

○雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和、生涯を通じた健康支援

- ・男女の賃金差異についての実態把握・分析を踏まえた企業における女性登用の取組支援策
- ・女性に対する研修など、企業が育成の早い段階から女性の内部登用を推進していくための環境整備
- ・女性特有の疾患等の女性の健康課題について各世代が必要な知識を得る機会の充実
- ・性差医療に取り組む体制の確保を含めたナショナルセンター機能の構築

○地域における男女共同参画の推進

- ・地方の若年女性の流出の背景にあると考えられる雇用や慣習を中心とした女性を取り巻く状況の改善に向けた取組
- ・地域のリーダー層や意思決定層に対する意識啓発や研修の充実
- ・女性活躍推進に取り組む法人・団体等に対する経済的インセンティブ付与や表彰等

○科学技術・学術における男女共同参画の推進

- ・理系分野への進路選択の支援となる、職業における将来の具体的な活躍イメージを持つことができる取組の推進
- ・初等中等教育段階からの児童・生徒、保護者、教員を含めた意識啓発、各地の教育委員会や男女共同参画センターと連携した取組の推進

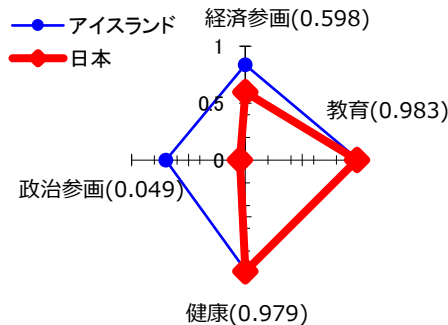
第2部 政策編

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



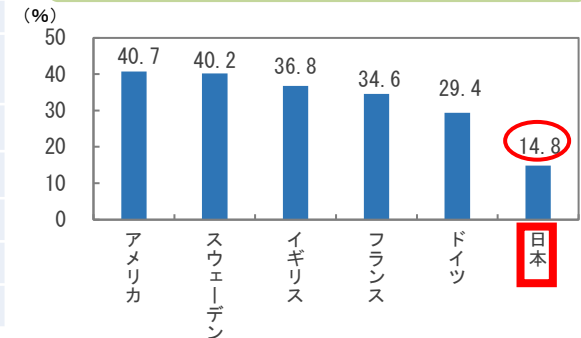
順位	国名	値
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
21	イギリス	0.767
53	アメリカ	0.724
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
120	アラブ首長国連邦	0.655
121	日本	0.652
122	クウェート	0.650

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%の水準に到達しそ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無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	10.3%	464	48
参議院	26.8%	246	66
合計	16.1%	710	114

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%	2,570	303
市区町村議会	15.9%	29,155	4,636
合計	15.6%	31,725	4,939

（注1）衆議院は2024年1月7日現在、参議院は2024年1月4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2022年12月31日現在（総務省調べ）

（注3）市区町村議会は2022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	2.5%	1,740	44

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	257	1,741	14.8%
市議会	24	792	3.0%
特別区議会	0	23	0.0%
町村議会	233	926	25.2%

(注1) 2022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) 秋田県に欠員1があるため、市区町村長数は1,740となる。

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。

3 責務等（第3条及び第4条）

基本原則にのっとり

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

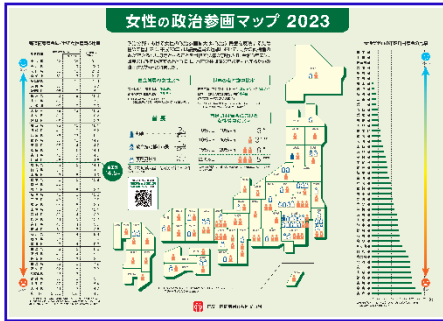
*2 施策の例示として、議会における審議を体験する機会の提供、講演会等の開催の推進を明記

※ 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

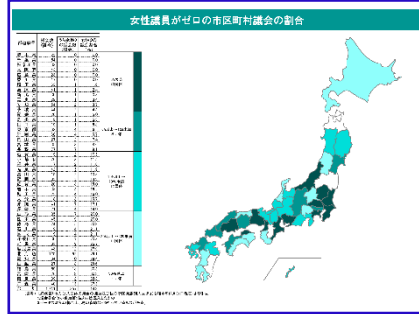
国や地方の政治分野における女性の参画状況の「見える化」

◆女性の政治参画マップ



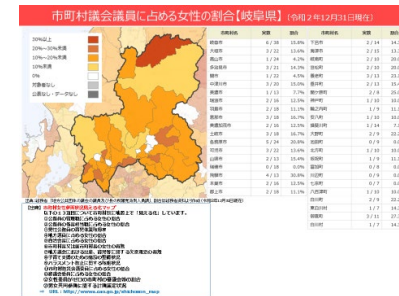
各都道府県の女性議員比率
首長の女性数等

◆都道府県別全国女性の参画マップ



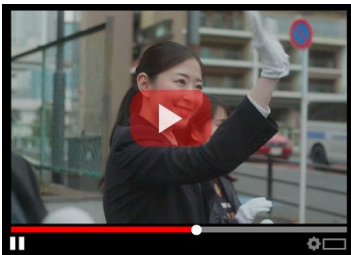
都道府県の女性議員比率
女性ゼロ議会比率等

◆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



諸外国における
政治分野の
男女共同参画
のための取組
Women
in Politics

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）を起こしたが、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を全てを選択）。

※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を全てを選択）。※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30.8%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11.8%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233存在する（令和4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。

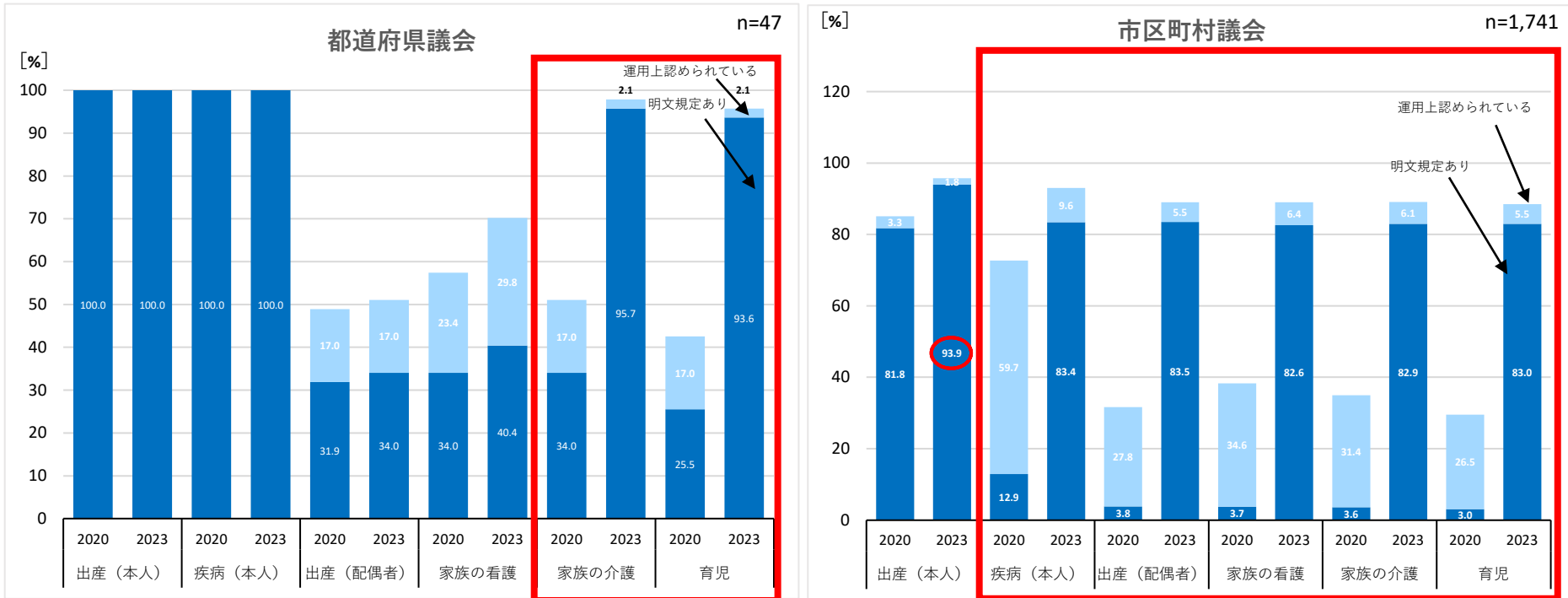
地方議会における両立支援に係る会議規則の整備状況について

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5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5年7月1日時点で、305の地方公共団体が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。また、424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。



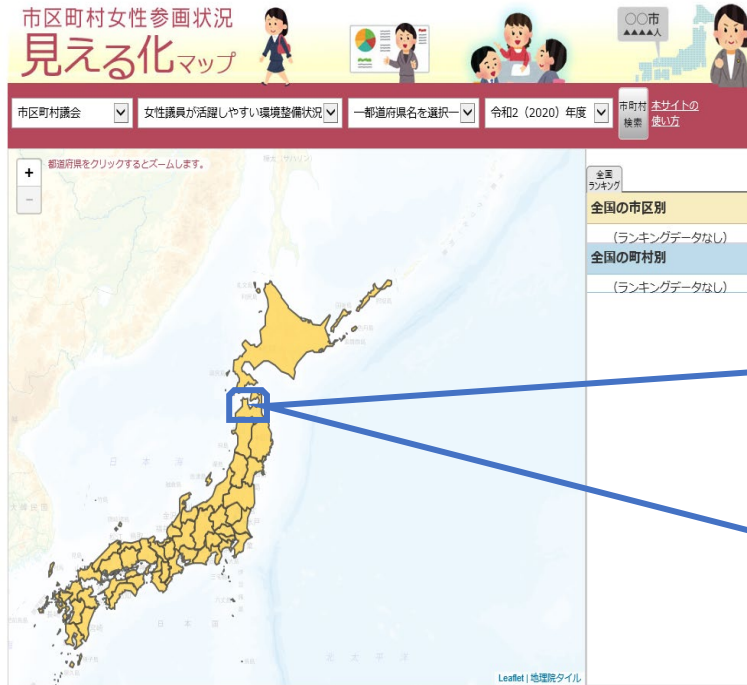
ハラスメント防止動画の閲覧はこちら
<内閣府男女共同参画局公式YouTube>
<https://youtu.be/PjLN17TKmwY>



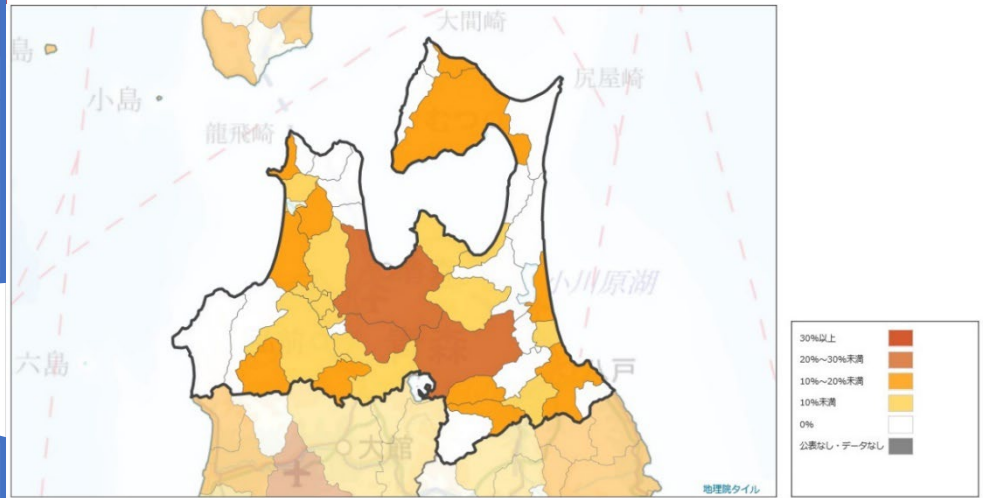
市区町村女性参画状況見える化マップ

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を見る化

※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＞



出典：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（原則令和2年4月1日現在）

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



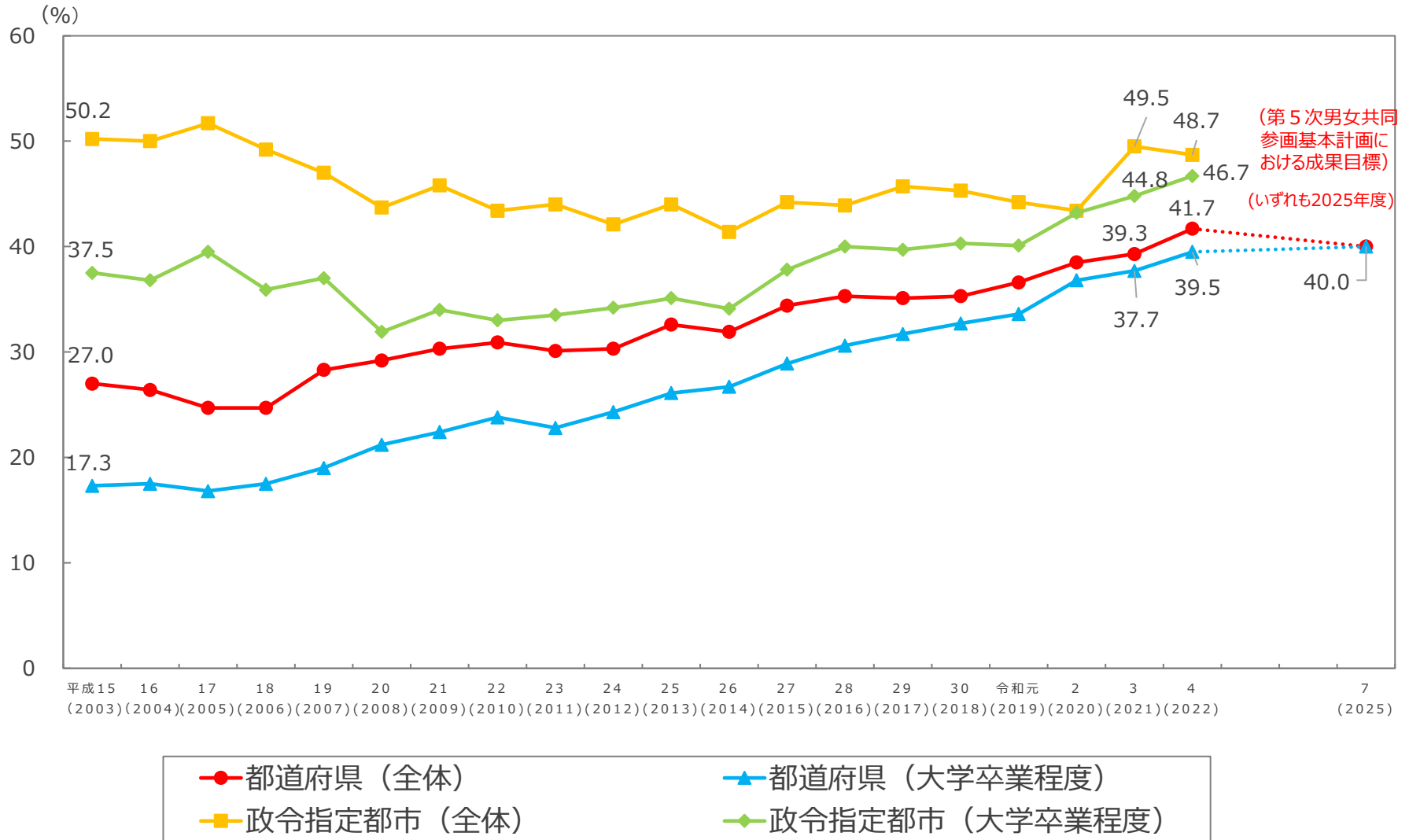
URL : https://www.cao.go.jp/shichoson_map

＜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%

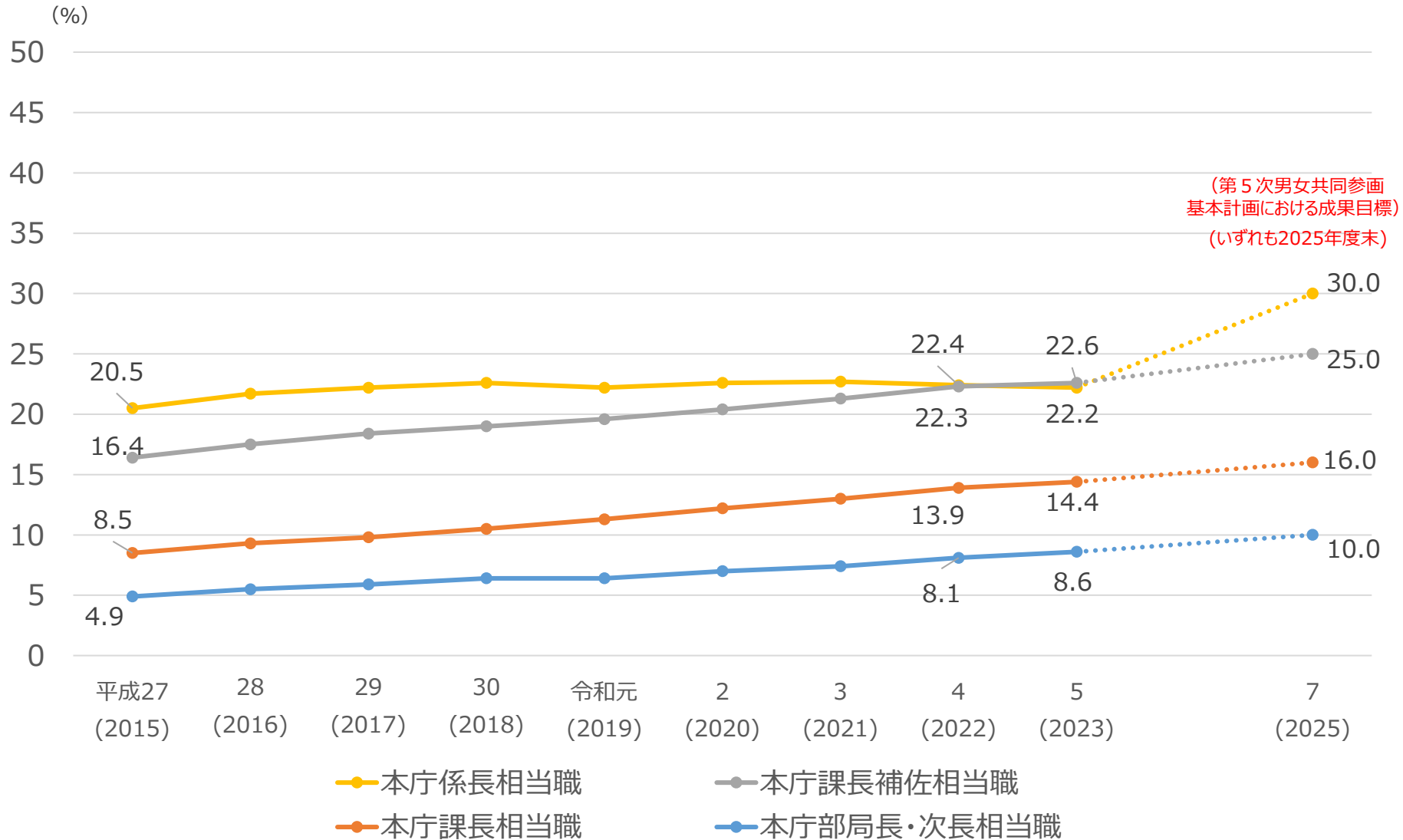
(2) 行政分野の状況

地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移



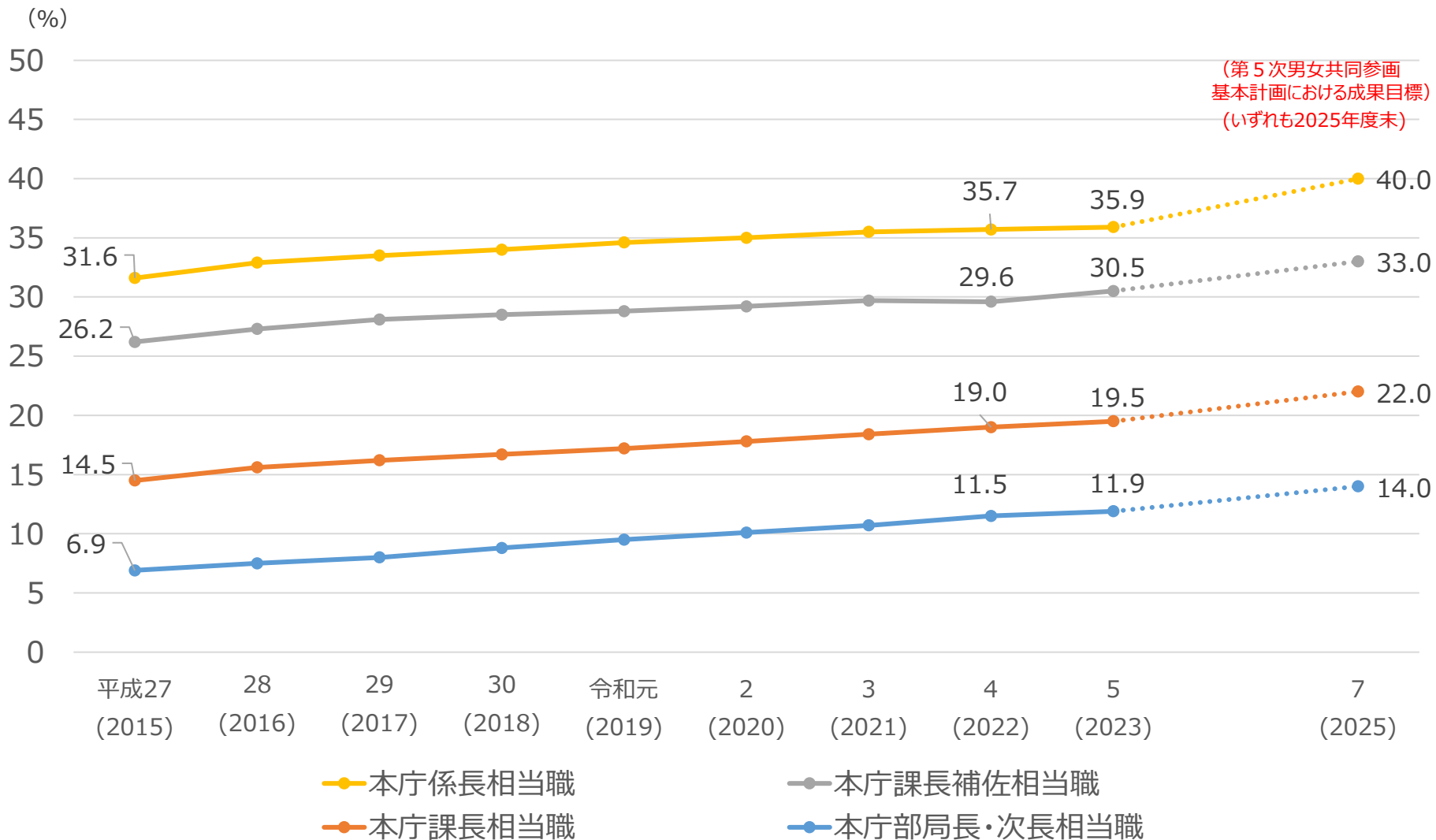
- (備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
2. 各年4月1日から翌年3月31日の採用期間のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

都道府県職員の各役職段階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. 各年4月1日時点(一部の地方公共団体においては、異なる場合あり)のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

市区町村職員の各役職段階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. 各年4月1日時点(一部の地方公共団体においては、異なる場合あり)のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

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	34.6%	39,299	13,592
市区町村	28.5%	594,539	169,606

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	3.0%	1,778	53
市区町村	12.3%	43,798	5,374

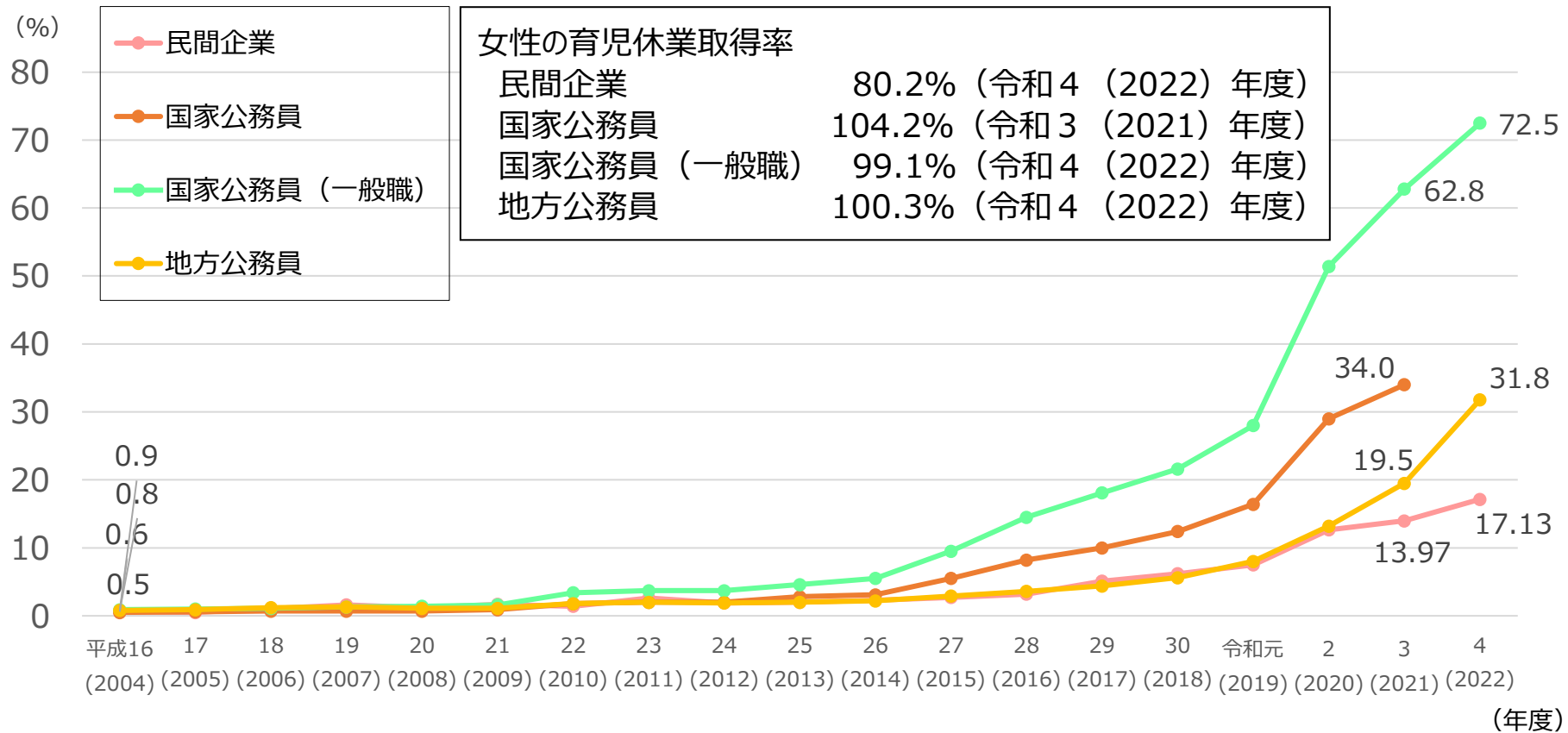
(注1) 令和5年度「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」調査（内閣府男女共同参画局）。

(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、2023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、都道府県交通安全対策会議、麻薬中毒審査会、都道府県農業共済保険審査会、石油コンビナート等防災本部、公害健康被害認定審査会、都道府県職員委員会、救急搬送受入協議会、指定難病審査会、小児慢性特定疾病審査会、地域医療対策協議会。

男性の育児休業取得率の推移



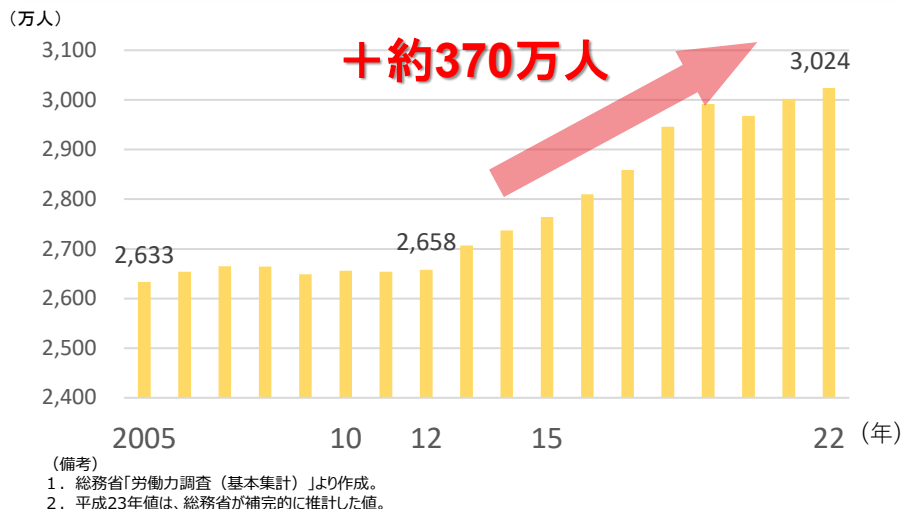
(備考)

1. 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年（2020）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年（2021）度は内閣人事局「国家公務員の育児休業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」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、行政執行法人職員を含み、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. 国家公務員の育児休業取得率について、令和2（2020）年度以前は、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。令和3（2021）年度は、当該年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る。）の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。
6. 地方公務員の育児休業取得率は、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。

(3) 経済分野の状況

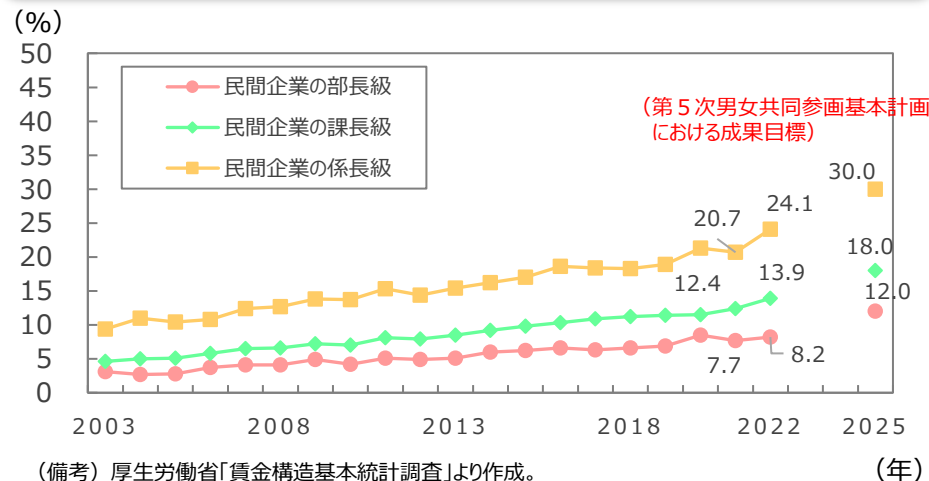
女性就業者の推移

女性就業者数は、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。



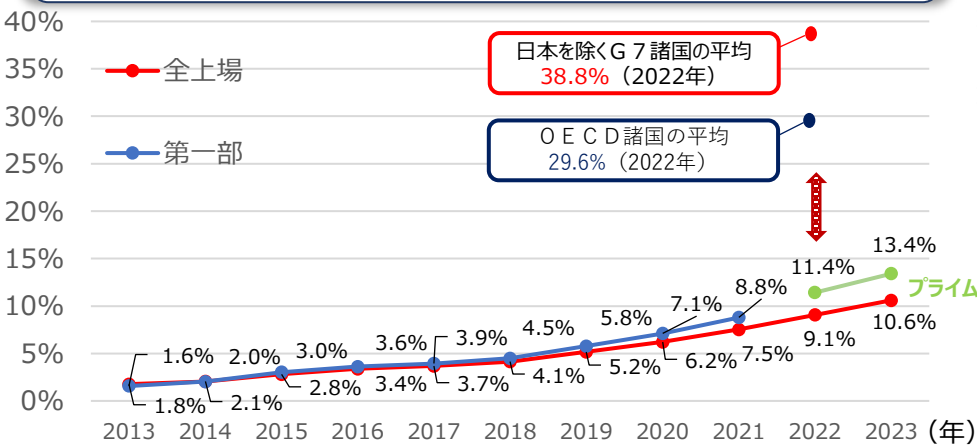
民間企業 管理職相当の女性割合の推移

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。



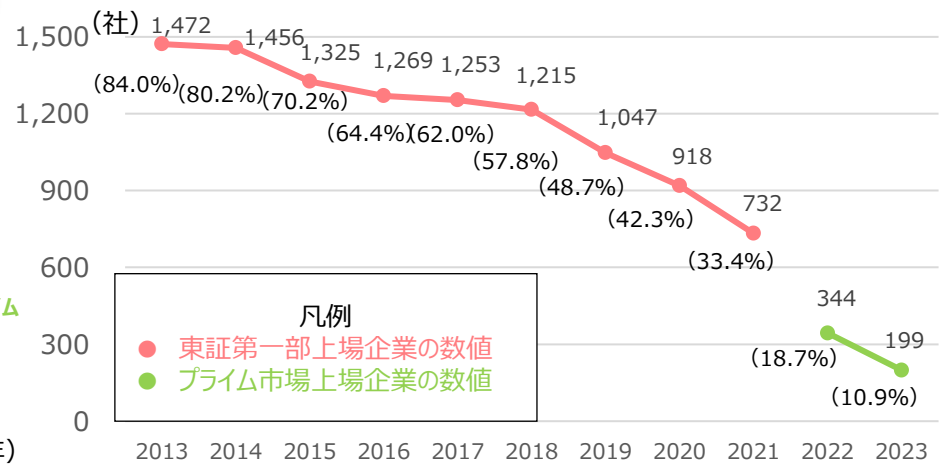
我が国の女性役員比率の推移

我が国の女性役員比率は上昇しているものの、諸外国とのギャップは依然として大きい。



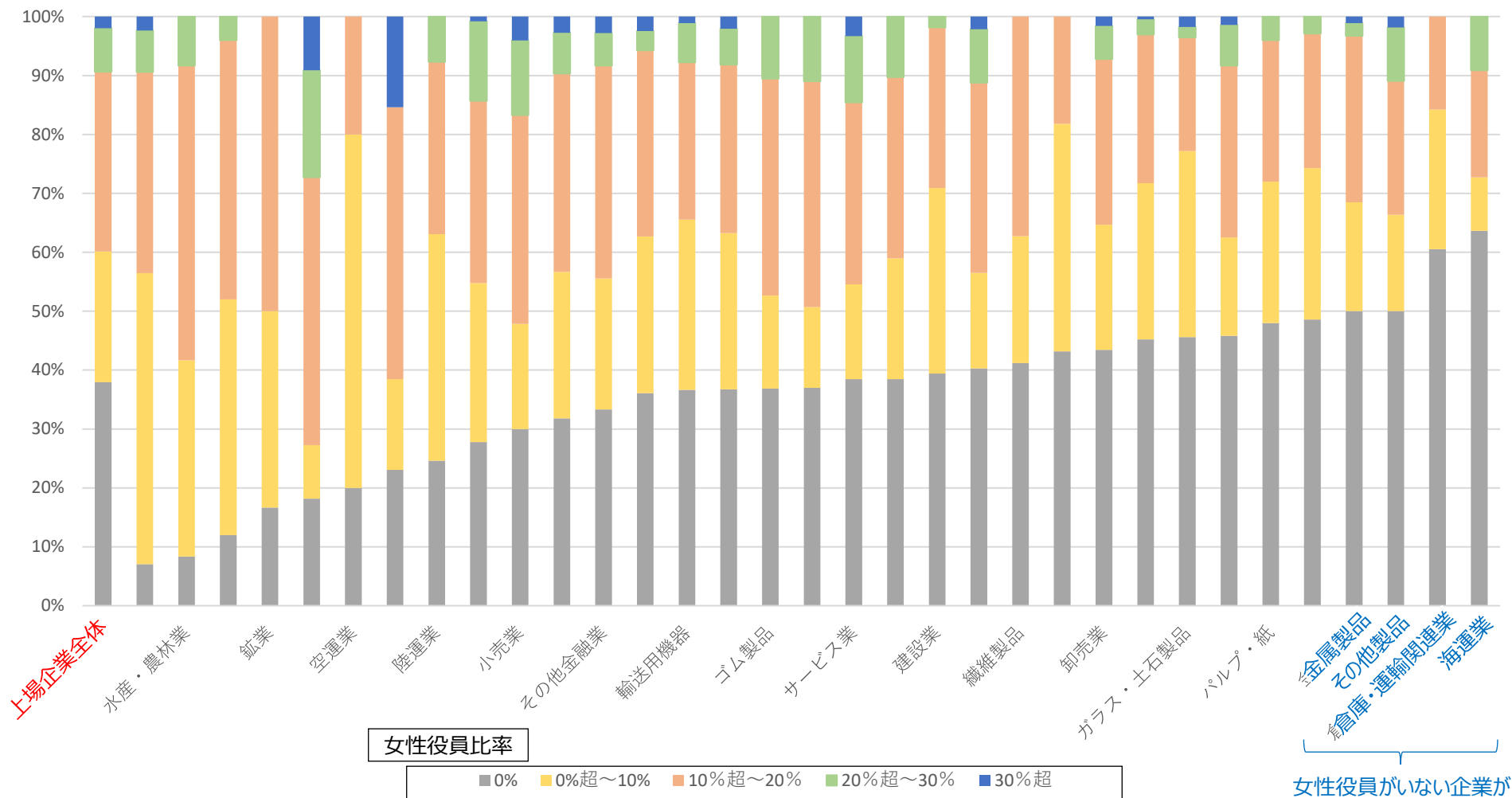
女性役員がないプライム市場上場企業数

減少傾向だが、2023年時点で約1割の企業に女性役員がない。



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。

10年間の時限立法（～R8（2026）.3.31）

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

2. 概要

（一般事業主（民間企業等）に関する部分は**厚生労働省**が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は**内閣府**（内閣官房、総務省と共管）が所管）

○ 一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）は、

(1) 職場の女性の活躍に関する**状況の把握・課題の分析**を実施、

(2) 状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、

〔事業主行動計画の必須記載事項〕
 ・**目標**（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**

・**常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、**

① 職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「**男女の賃金の差異**」（**職員の給与の男女の差異**）の項目

② 職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち①**以外の項目から1項目以上**

③ 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績から**1項目以上を公表**

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、
 「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び
 「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の
全ての項目から1項目以上を公表

(1)～(3)の対象は、

- ① **常用労働者101人以上の一般事業主** 及び
 （常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務）
- ② **全ての特定事業主**

職業生活に関する機会の提供の実績

職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績

情報公表項目

・採用者に占める女性の割合
 ・管理職等に占める女性の割合
 ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
 ・役員に占める女性の割合
 ・**男女の賃金の差異** 等

・男女の平均継続勤務年数の差異
 ・残業時間の状況
 ・男女別の育児休業取得率
 ・有給休暇取得率 等

○ 国等は、**優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）**、

公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

○ 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）



1. 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）

2. 公表方法（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

- ・①「任期の定めのない常勤職員」、
- ②「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
- ③「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、**(1)役職段階別**及び**(2)勤続年数別**による職員の給与の男女の差異を公表

※登用状況や勤続年数の違いにより、給与の男女差が生じることが見込まれたため

各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な情報や補足的な情報（差異に係る背景事情の説明等）を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、おおむね令和5年6月末までに各機関のHP等で公表。

公表様式(地方公共団体用)

○年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名: _____

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
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	%
全職員	%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部長・次長相当職	%
本庁課長相当職	%
本庁課長補佐相当職	%
本庁係長相当職	%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	%
31～35年	%
26～30年	%
21～25年	%
16～20年	%
11～15年	%
6～10年	%
1～5年	%

【説明欄】

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

3. 各機関の公表状況

・国の機関の公表状況

立法・司法（8機関） → 全機関公表済

行政（26機関） → 全機関公表済

※令和5年12月11日時点における公表状況。

・地方公共団体の公表状況

全対象約4,000事業主のうち約7割で公表済（内閣府調査に対する回答状況）

4. 今後の取組

- ・令和5年6月、**国及び地方公共団体の公表内容に関する調査**を发出済み。6月末を目途に公表いただいている内容を収集・整理し、取りまとめ結果については、年度末を目指して、内閣府男女共同参画局のHPにおいて公表予定。
- ・各機関の公表内容がそれぞれ**比較可能な形で閲覧**できるよう、**一覧性・検索性を確保したサイトの整備を通じた「見える化」を図る。**

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）（抄）

Ⅱ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

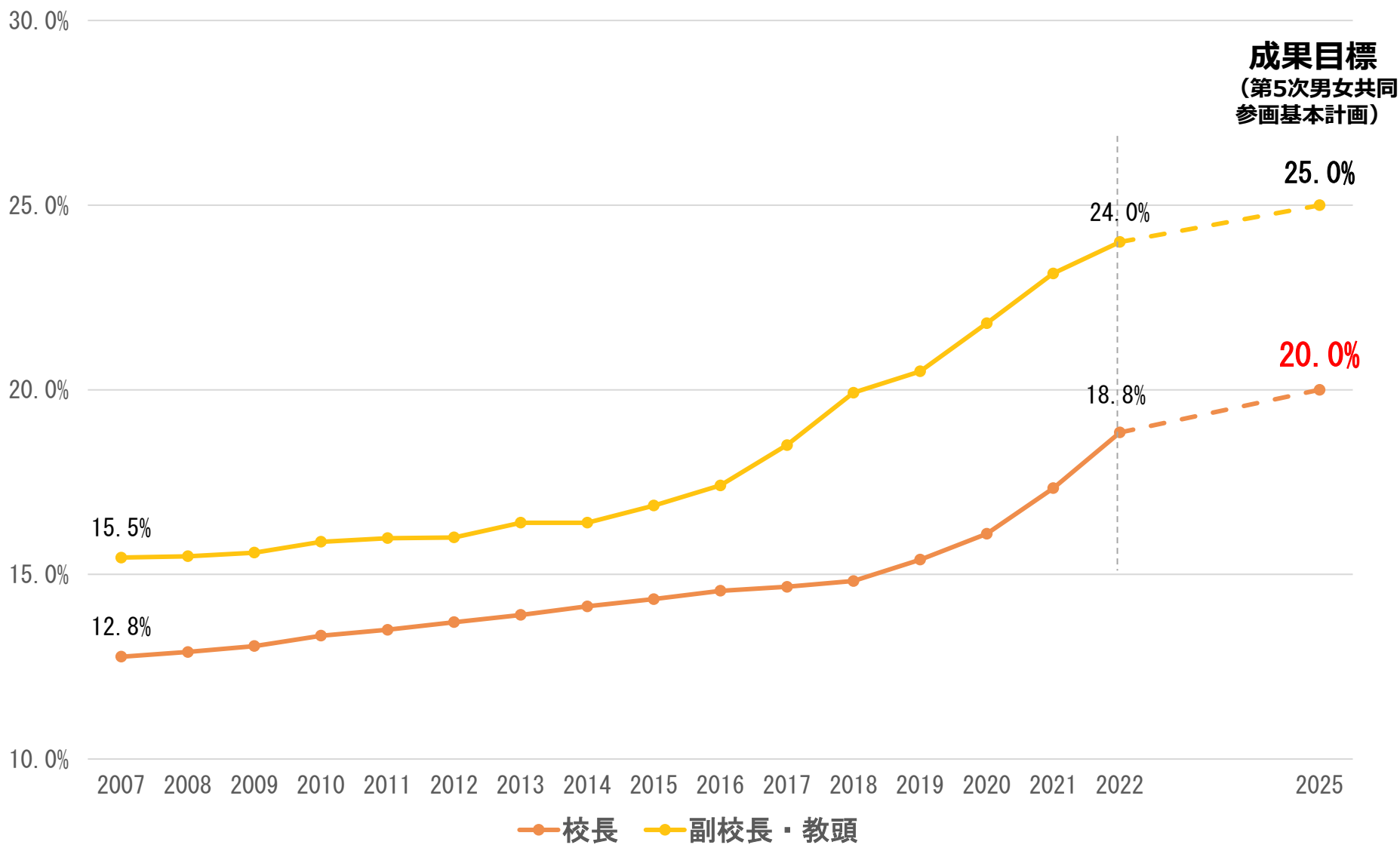
（2）男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応

国・地方公共団体においては、各機関における状況を適切に把握・分析することを可能とする観点から、任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別及び勤続年数別による公表を含め、令和4年度における職員の給与の男女の差異の実績について、おおむね令和5年6月末までに各機関のホームページ等において適切に情報公表を行う。【内閣官房、内閣府、総務省、各府省】

その上で、各機関における職員の給与の男女の差異の状況について、それぞれ比較が可能な形で、一覧性・検索性を確保したサイトの整備を通じて、更なる「見える化」を図る。【内閣府】

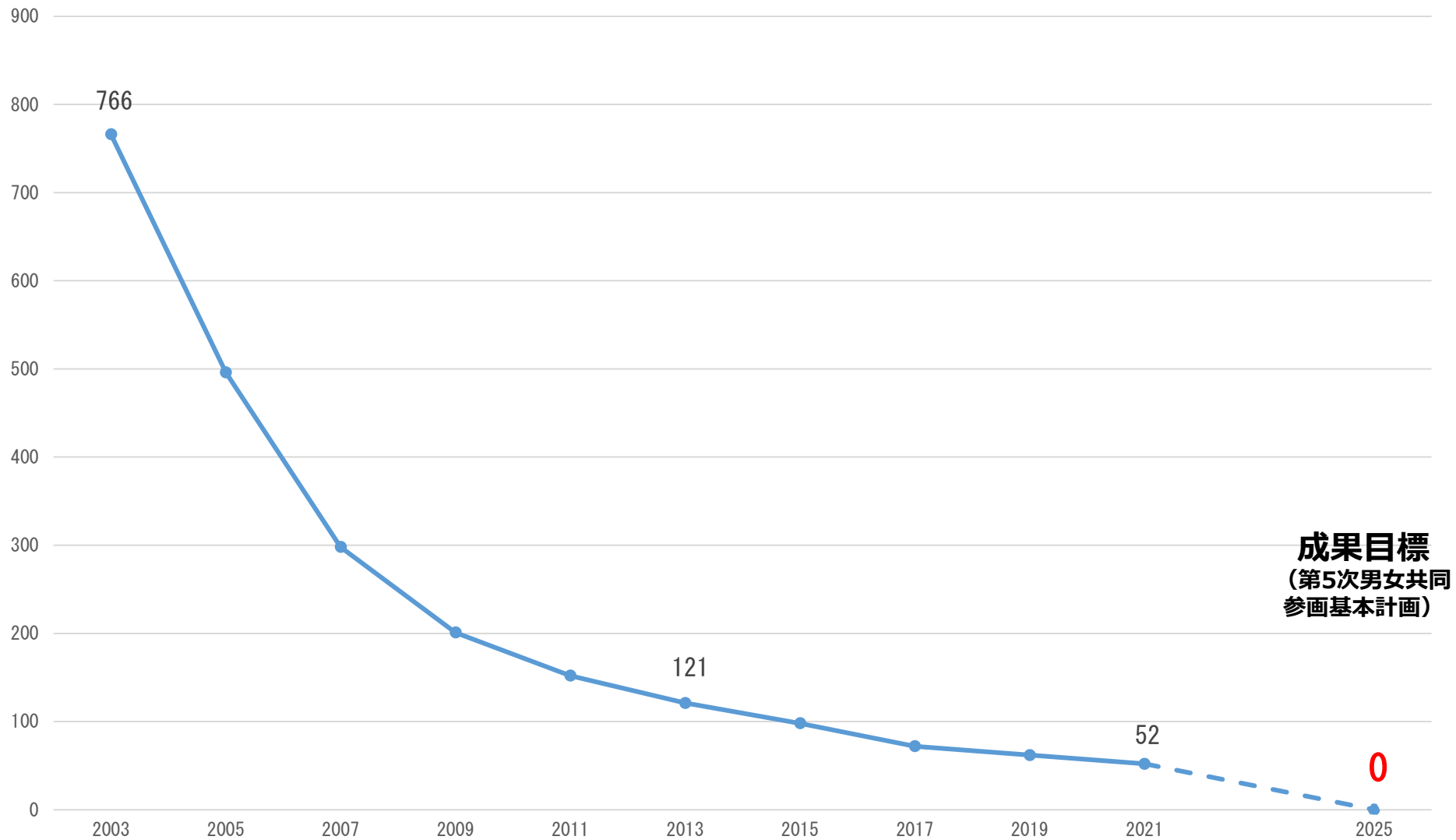
教育・メディア等を通じた
男女双方の意識改革、理解の促進

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）

女性委員のいない教育委員会の数



成果目標
(第5次男女共同
参画基本計画)

出典：文部科学省「教育行政調査」（隔年5月1日現在）

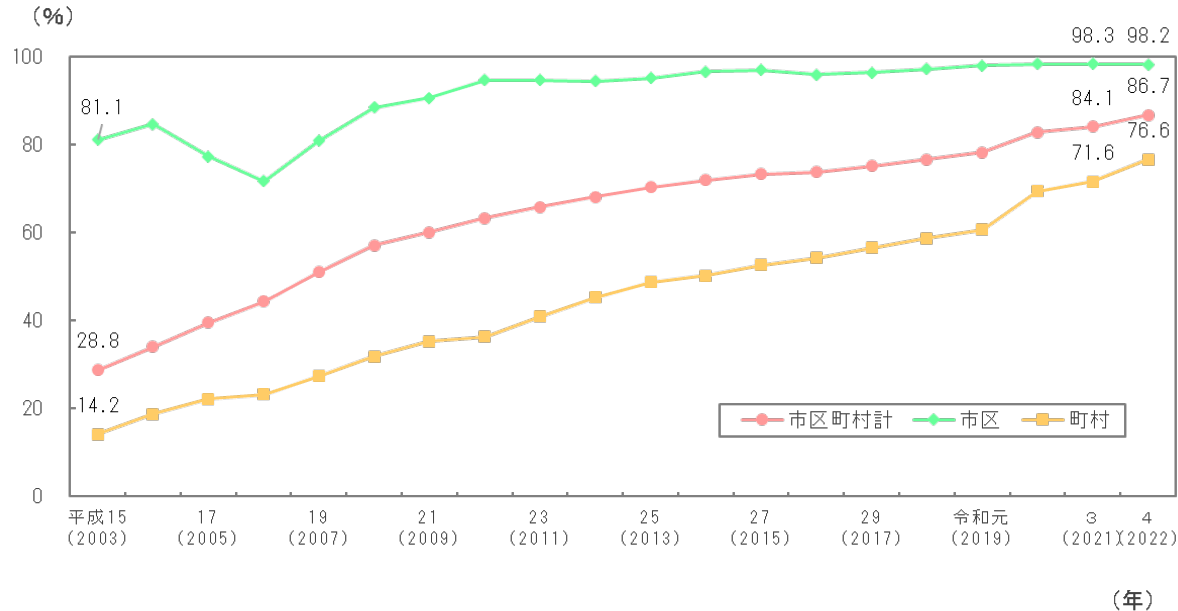
市町村男女共同参画計画の策定

市町村男女共同参画基本計画

男女共同参画基本法第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。

市区町村における男女共同参画計画策定の割合の推移



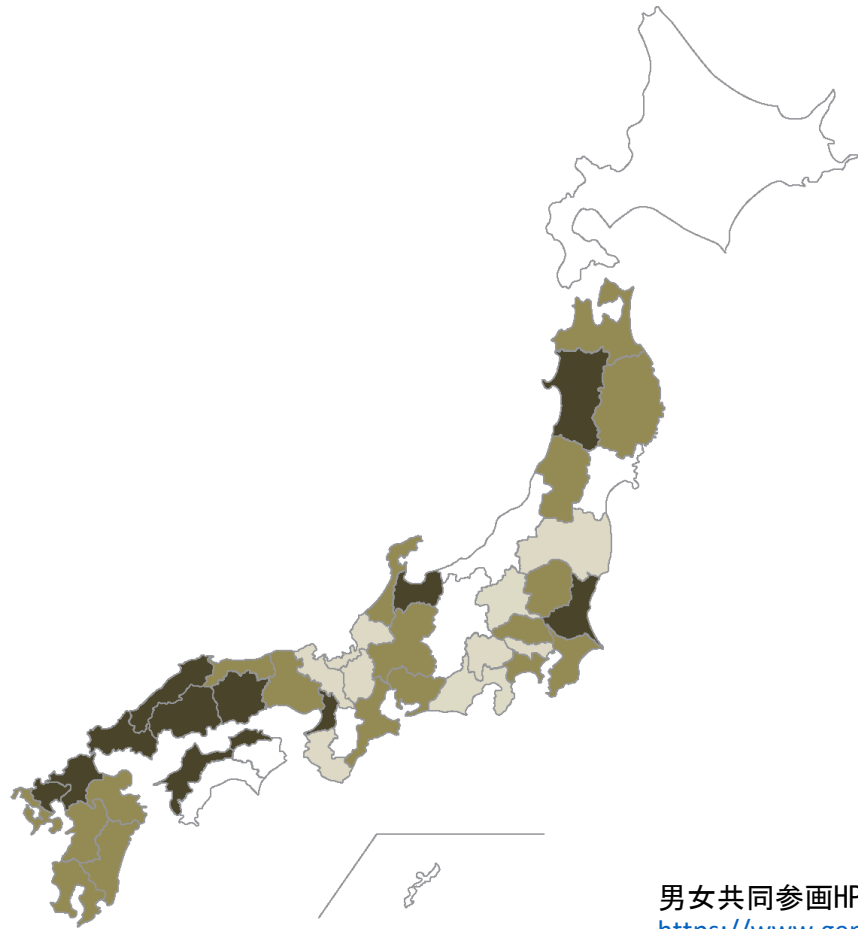
	(成果目標) 2025年	(現状値) 2022年
市区	100%	98.2%
町村	85%	76.6%

- (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. 各年4月1日時点（一部の地方公共団体においては、異なる場合あり）のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。
 3. 東日本大震災の影響により、平成23(2011)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(2012)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(2018)年値には北海道厚真町が含まれていない。
 4. 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	策定率 (%)			
		うち策定済			
秋田県	25	25	100.0	100%以上 12団体	
茨城県	44	44	100.0		
富山県	15	15	100.0		
大阪府	43	43	100.0		
島根県	19	19	100.0		
岡山県	27	27	100.0		
広島県	23	23	100.0		
山口県	19	19	100.0		
香川県	17	17	100.0		
愛媛県	20	20	100.0		
福岡県	60	60	100.0		
佐賀県	20	20	100.0		
埼玉県	63	62	98.4	90%以上 ~100%未満 18団体	
愛知県	54	53	98.1		
鹿児島県	43	42	97.7		
岐阜県	42	41	97.6		
青森県	40	39	97.5		
山形県	35	34	97.1		
岩手県	33	32	97.0		
神奈川県	33	32	97.0		
三重県	29	28	96.6		
宮崎県	26	25	96.2		
栃木県	25	24	96.0		
長崎県	21	20	95.2		
兵庫県	41	39	95.1		
石川県	19	18	94.7		
鳥取県	19	18	94.7		
大分県	18	17	94.4		
熊本県	45	41	91.1		80%以上 ~90%未満 9団体
千葉県	54	49	90.7		
福島県	59	53	89.8		
山梨県	27	24	88.9		
福井県	17	15	88.2		
東京都	62	54	87.1		
和歌山県	30	26	86.7		
静岡県	35	30	85.7		
京都府	26	22	84.6		
滋賀県	19	16	84.2		
群馬県	35	29	82.9	80%未満 8団体	
長野県	77	61	79.2		
宮城県	35	25	71.4		
高知県	34	24	70.6		
新潟県	30	20	66.7		
徳島県	24	16	66.7		
奈良県	39	23	59.0		
北海道	179	103	57.5		
沖縄県	41	22	53.7		
合 計	1741	1509	86.7		



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」(2022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2022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。