



内閣府
男女共同
参画局

政策・方針決定過程への女性の参画拡大 について

令和7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

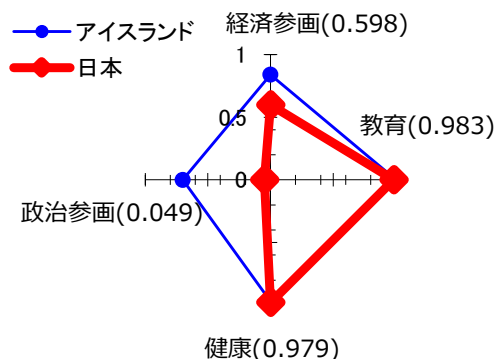
第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

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



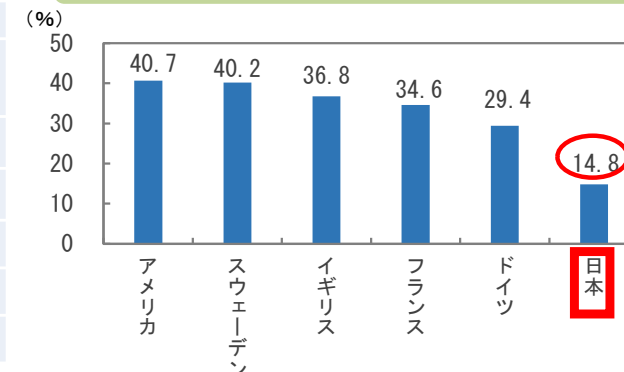
順位	国名	値
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.781
21	イギリス	0.767
53	アメリカ	0.724
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
120	アラブ首長国連邦	0.655
121	日本	0.652
122	クウェート	0.650

衆議院の女性議員比率

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

- 女性是我が国の人口の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

1. 国会

	女性議員 割合	議員数	女性議員数
衆議院	15.7%	465	73
参議院	25.4%	240	61
合 計	19.0%	705	134

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	14.6%	2,644	386
市区町村議会	17.6%	29,135	5,133
合 計	17.4%	31,779	5,519

(注1) 衆議院は2024年11月11日現在、参議院は2024年11月24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2023年12月31日現在（総務省調べ）

(注3) 市区町村議会は2023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	3.0%	1,741	53

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	226	1,741	13.0%
市議会	14	792	1.8%
特別区議会	0	23	0.0%
町村議会	212	926	22.9%

(注1) 2023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

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 2024

都道府県議会における女性議員の比率

都道府県	議員 現職数(人)		女性議員の比率(%)
		女性(人)	
東京都	119	37	31.1
香川県	40	9	22.5
京都府	59	13	22.0
岡山県	55	12	21.8
鹿児島県	51	11	21.6
長野県	57	11	19.3
神奈川県	103	19	18.4
栃木県	50	9	18.0
北海道	100	17	17.0
山口県	47	8	17.0
宮城県	59	10	16.9
大阪府	78	13	16.7
高知県	37	6	16.2
埼玉県	93	15	16.1
長崎県	46	7	15.2
兵庫県	86	13	15.1
静岡県	67	10	14.9
福岡県	87	13	14.9
千葉県	95	14	14.7
鳥取県	34	5	14.7
青森県	48	7	14.6
秋田県	41	6	14.6
沖縄県	48	7	14.6
山形県	43	6	14.0
群馬県	50	7	14.0
島根県	36	5	13.9
滋賀県	44	6	13.6
岐阜県	46	6	13.0
三重県	48	6	12.5
広島県	64	8	12.5
岩手県	48	5	10.4
福島県	58	6	10.3
宮崎県	39	4	10.3
熊本県	49	5	10.2
茨城県	60	6	10.0
富山県	40	4	10.0
石川県	41	4	9.8
新潟県	53	5	9.4
奈良県	43	4	9.3
愛媛県	47	4	8.5
佐賀県	37	3	8.1
愛知県	101	8	7.9
徳島県	38	3	7.9
和歌山県	42	3	7.1
福井県	37	2	5.4
山梨県	37	2	5.4
大分県	43	2	4.7
全国合計	2,644	386	14.6

(注) 1. 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」(2023年12月31日現在)より作成。
2. 女性割合は小数点第2位を四捨五入したものを。

首長

知事	2名
政令指定都市市長	1名
市区町村長	61名

(注) 令和6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(暫定版)」(2024年7月1日現在)より作成。

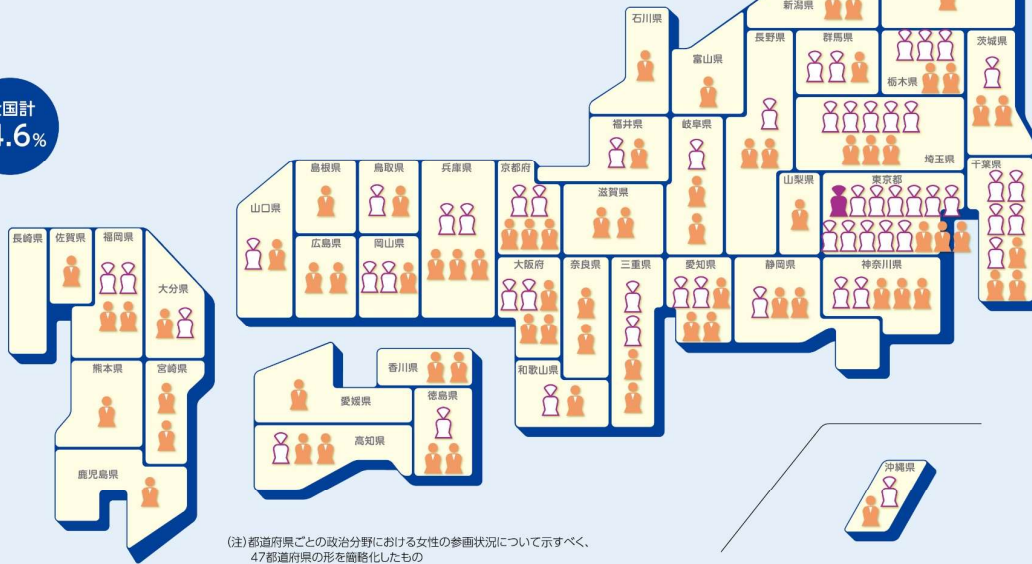
市区町村議会における女性議員の比率

0%以上 — 10%未満	1県
10%以上 — 15%未満	21県
15%以上 — 20%未満	17道県
20%以上	8都府県

(注) 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」(2023年12月31日現在)より作成。

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。平成30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、令和3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
14.6%



(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都道府県の形を縮略化したもの

国会議員の女性比率

衆議院の女性議員比率 15.7%
参議院の女性議員比率 25.4%

(注) 衆議院議員は2024年11月11日現在
参議院議員は2024年11月28日現在(衆議院・参議院HPより)

世界の女性議員比率

世界平均 下院又は一院制議会 26.5%、上院 26.1%

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) IPU (列国議会同盟: Inter-Parliamentary Union) HPより
調査対象国は186か国 (2023年1月1日現在)

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所属党派別人員調」(2023年12月31日現在)より作成。

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!



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

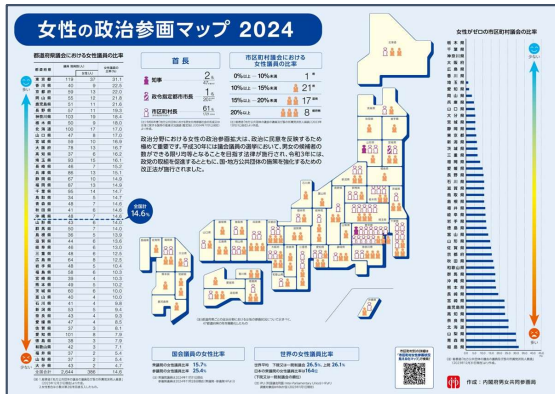
*2 施策の例示として、議会における審議を体験する機会の提供、講演会等の開催の推進を明記

※ 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

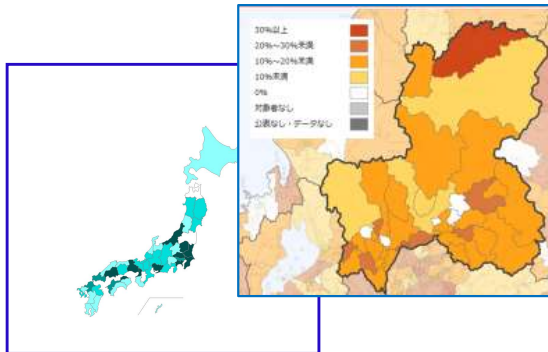
政治分野における男女共同参画の推進に向けた「見える化」

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

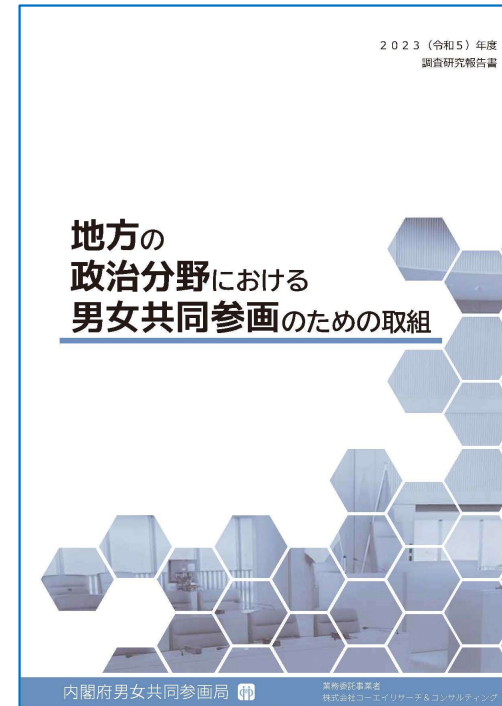
WEBサイトを通じた情報の提供

<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。



地方の政治分野における男女共同参画のための取組 (地方公共団体による取組事例に関する調査研究)



地方公共団体による
好事例集(環境整備、
人材育成、両立支援に
関する取組等)を作成。

パンフレット



諸外国の取組をまとめたパンフレットを作成し、周知・啓発を実施。

【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30.8%である一方、都道府県議会では11.8%、市議会では17.4%、町村議会では12.2%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、実態の調査並びに情報の収集、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。

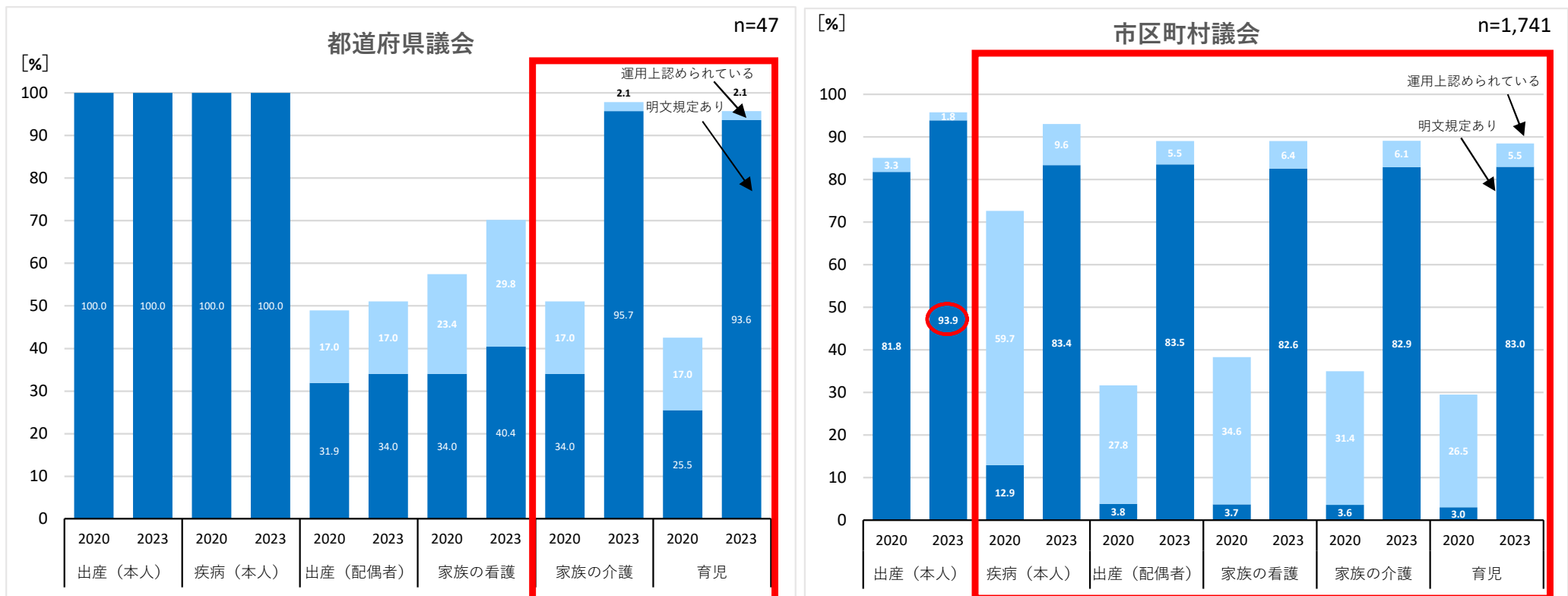
地方議会における両立支援に係る会議規則の整備状況について(2)

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)

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を開催

検討会構成員

※五十音順、敬称略、◎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)

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**

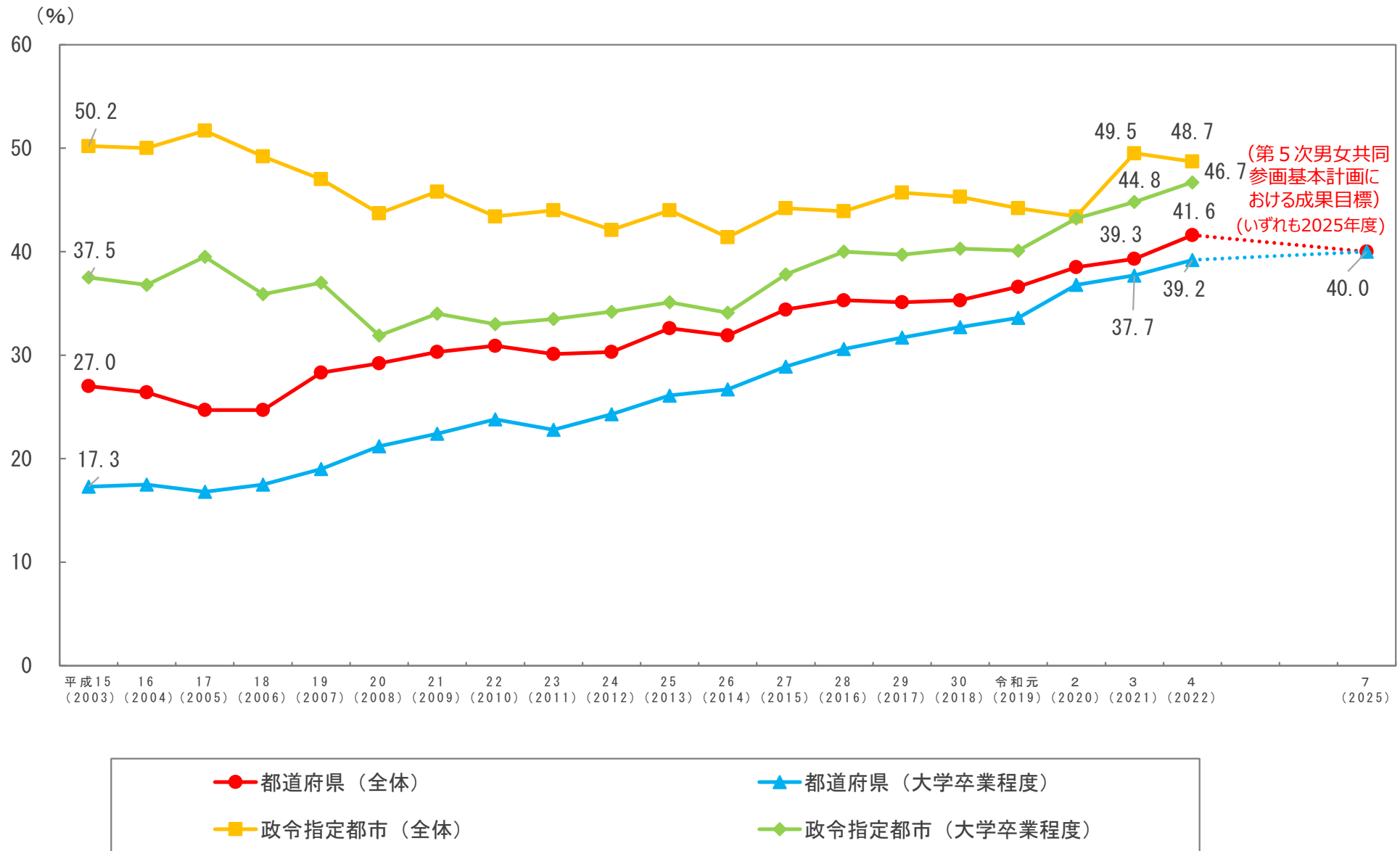


ハラスメント防止動画の閲覧はこちら
＜内閣府男女共同参画局公式YouTube＞
<https://youtu.be/PjLN17TKmwY>



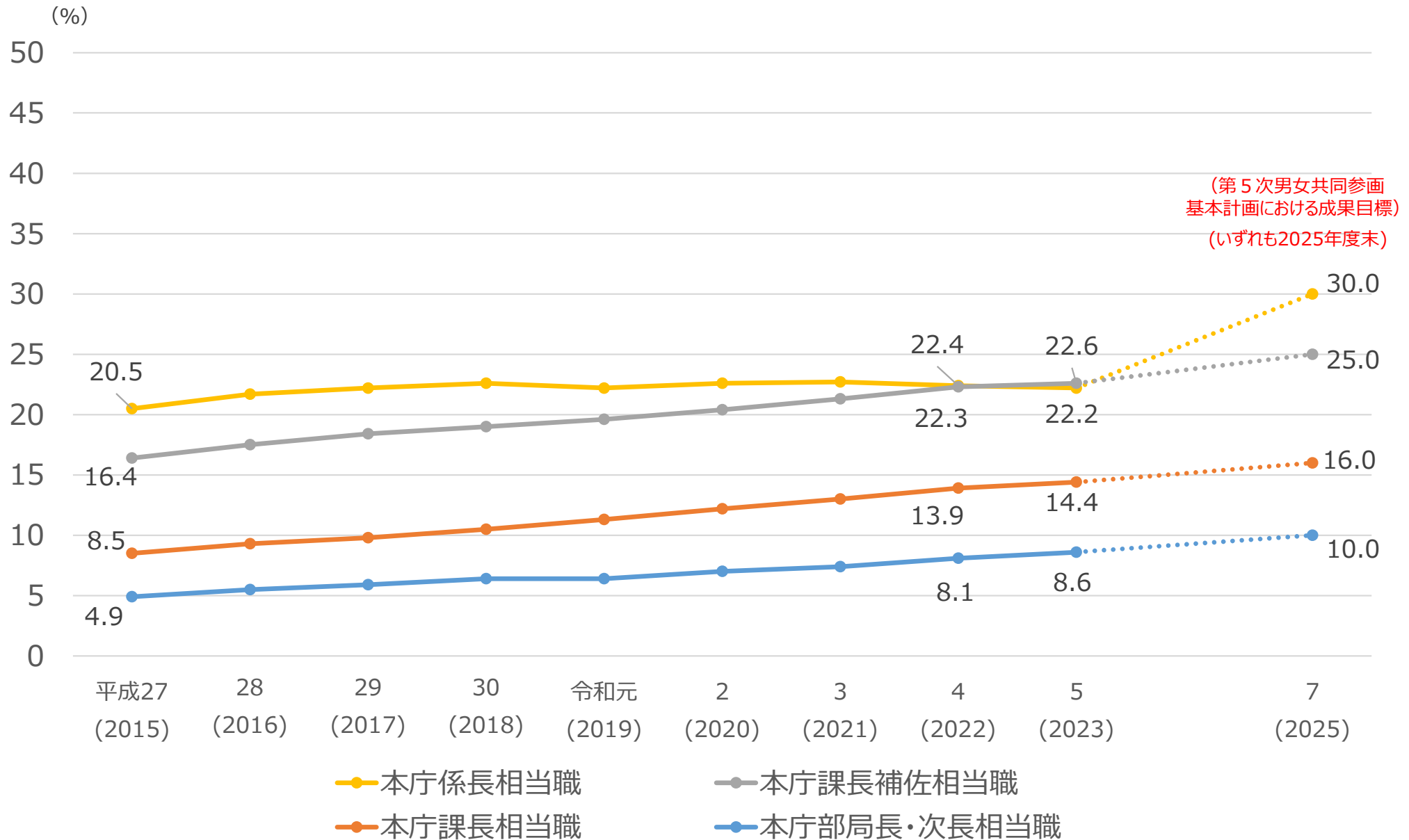
（２）行政分野の状況

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



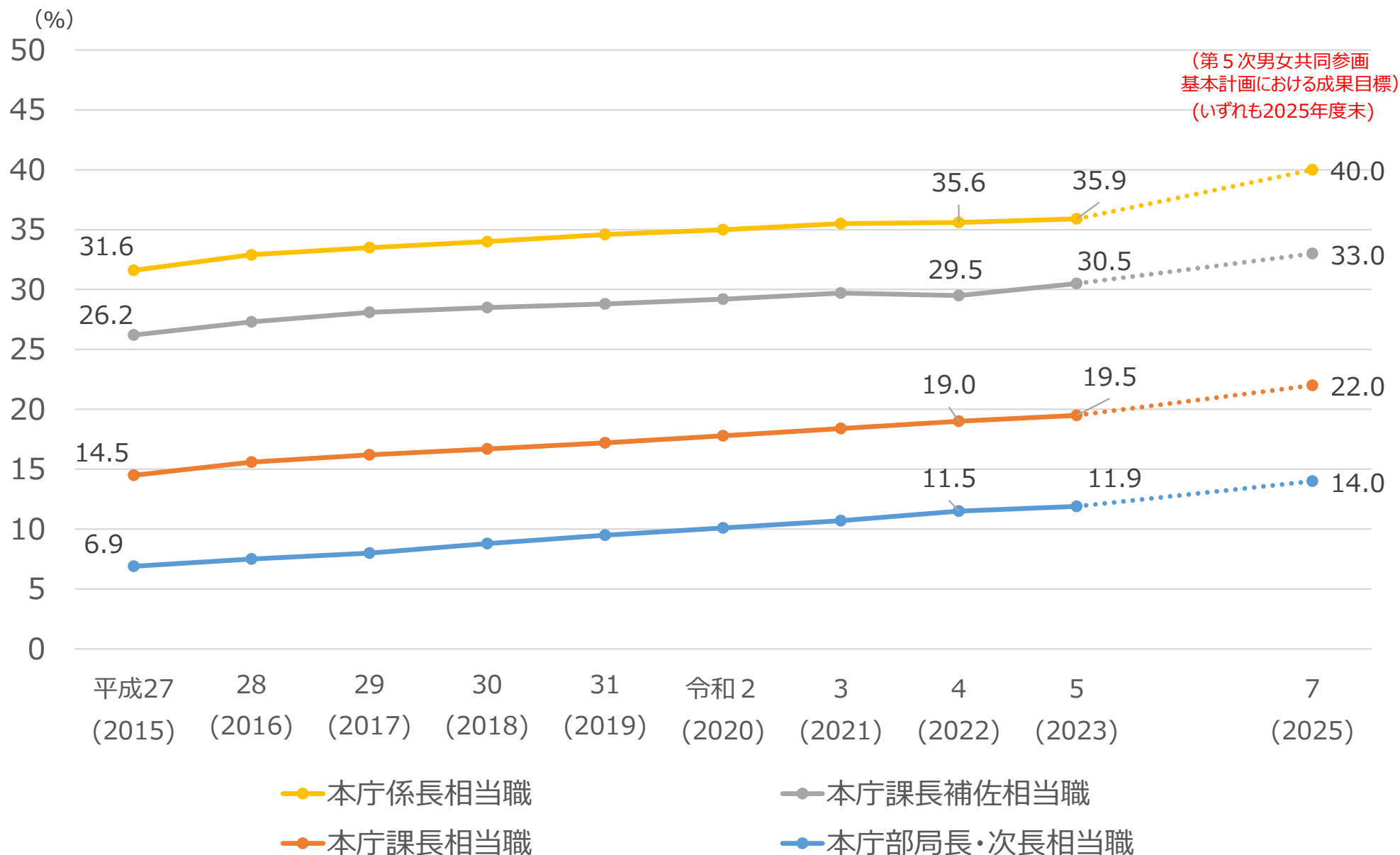
(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
2. 各年4月1日から翌年3月31日の採用期間のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

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	13,593
市区町村	28.5%	594,615	169,621

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%	43,804	5,375

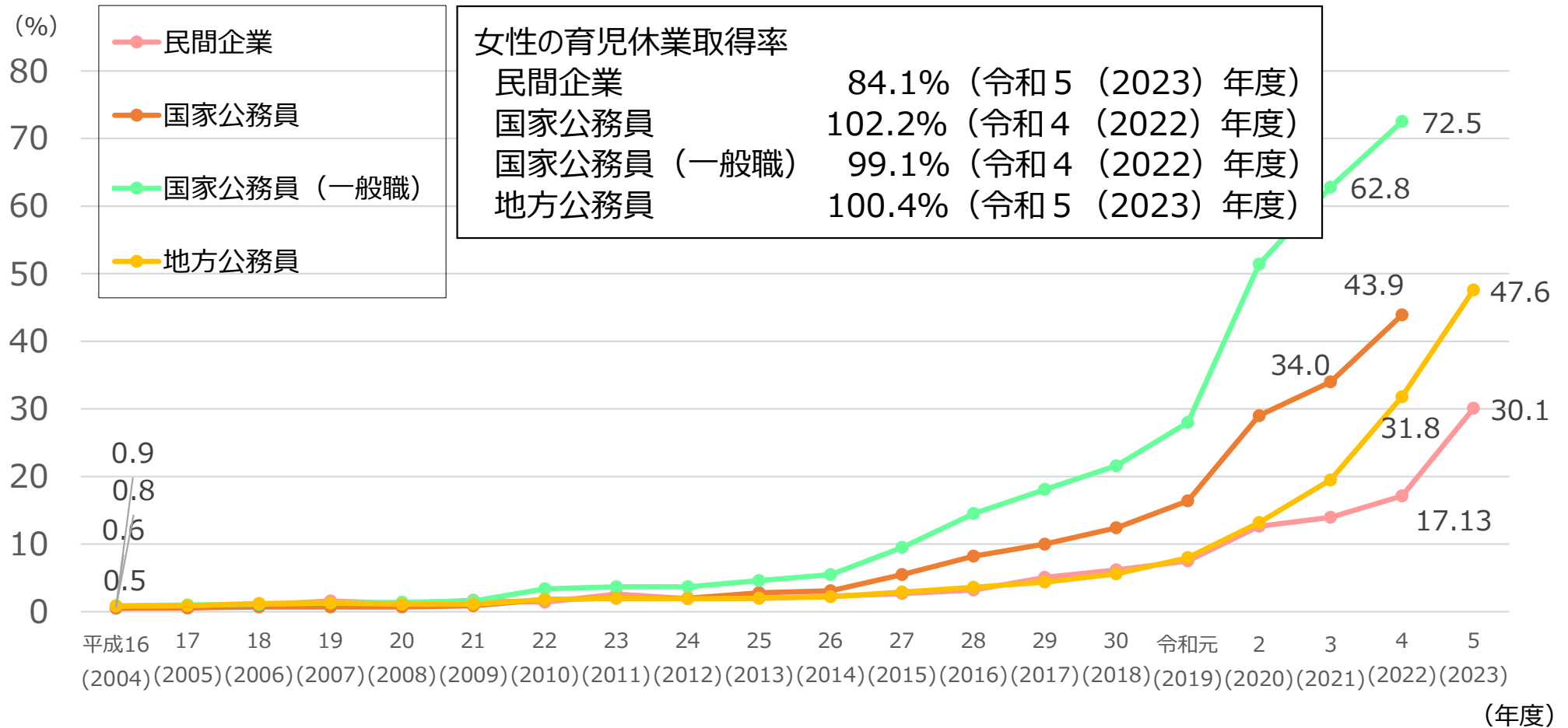
(注1) 令和5年度「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」調査（内閣府男女共同参画局）。

(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)

- 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）年度以降は内閣人事局「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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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）年度以降は、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。
- 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

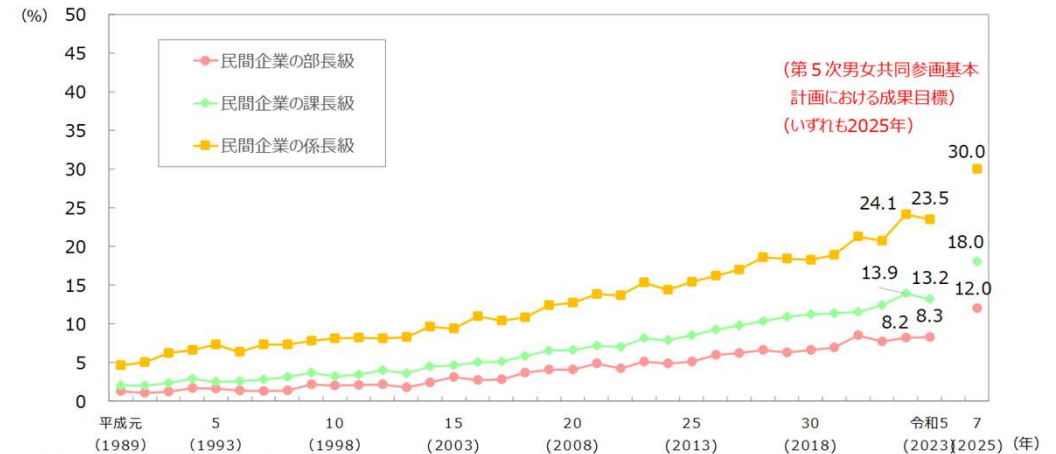
女性就業者数は、平成24(2012)年から令和5(2023)年までの11年間で約390万人増加。



(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

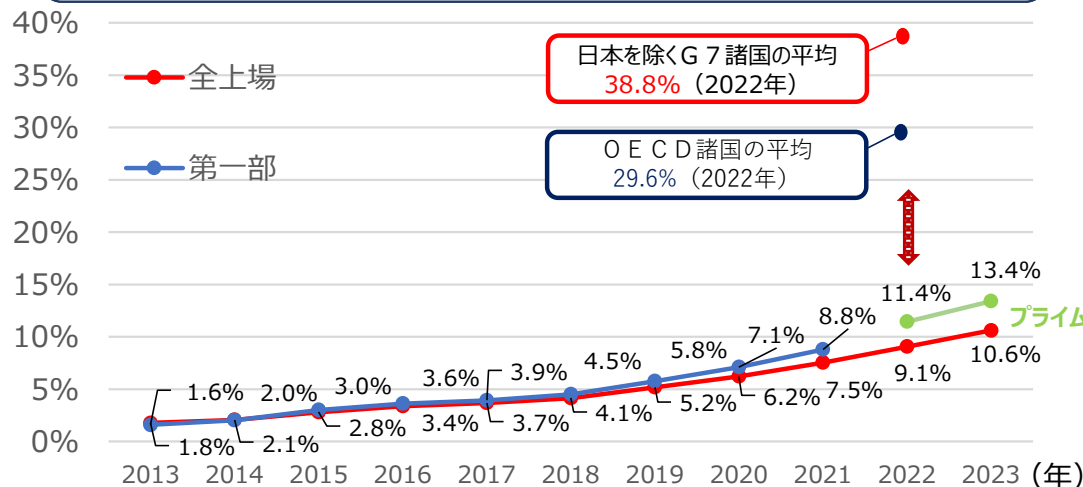
部長、課長、係長に就く女性割合は近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど割合が低い。



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 令和2(2020)年から、調査対象が変更となり、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計しているが、令和元(2019)年以前の企業規模区分(100人以上の常用労働者を雇用する企業)と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出した。
3. 常用労働者の定義は、平成29(2017)年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定め雇われている労働者」及び「日次又は1か月以内の期間を定め雇われている労働者」の4月及び5月に雇われる日数がそれぞれ18日以上(労働者)の労働者。平成30(2018)年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定め雇われている労働者」。
4. 令和2(2020)年から推計方法が変更されている。
5. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取扱いをしているところ、平成31(2019)年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

我が国の女性役員比率の推移

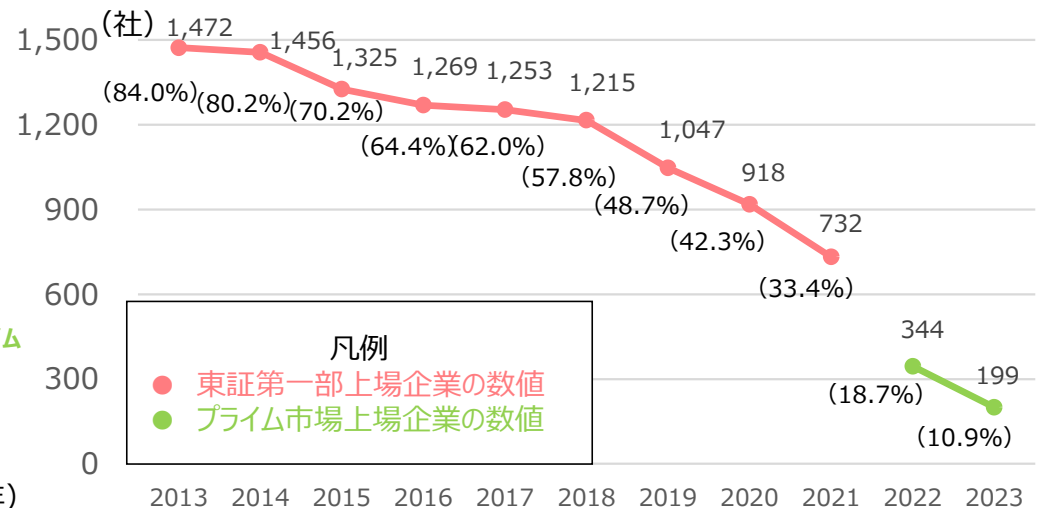
我が国の女性役員比率は上昇しているものの、諸外国とのギャップは依然として大きい。



(備考) 1. 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。
2. 調査時点は原則として各年7月31日現在。
3. 役員は、取締役、監査役及び執行役。
4. 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。

女性役員がい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いない。



(備考) 調査時点は原則として各年7月31日現在。「役員」は、取締役、監査役及び執行役。
2021年以前のカッコ内の数値は各年における第一部市場上場企業全体に占める割合。
2022年以降のカッコ内の数値はプライム市場上場企業全体に占める割合。
(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

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の概要

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。

10年間の時限立法
(～R8 (2026) .3.31)

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
・男女別の再雇用又は中途採用の実績
・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、
今年度の公表については、令和5年度の職員の給与の男女の差異の
実績について、おおむね昨年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	9%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	9%
全職員	9%
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)
本庁部局長・次長相当職	9%
本庁課長相当職	9%
本庁課長補佐相当職	9%
本庁係長相当職	9%
(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	9%
31～35年	9%
26～30年	9%
21～25年	9%
16～20年	9%
11～15年	9%
6～10年	9%
1～5年	9%
【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. 内閣府における「見える化」の状況

- ・国及び地方公共団体の公表内容については、毎年フォローアップ調査を実施（今年度は10月下旬～12月上旬で実施）。
- ・調査の取りまとめ結果については、男女共同参画局のホームページにおいて年度末目途で公表（女性活躍推進法「見える化」サイト）。
- ・「見える化」サイトでは、各機関等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・検索性を確保する形で整備を行っている。

女性活躍推進法「見える化」サイトトップページ

公務員志望者必見！ \ データで見える職場環境 /

女性活躍推進法「見える化」サイト



データで見える職場環境
女性活躍推進法
女性の採用・登用状況
男性の育児休業取得率など

国家公務員及び地方公務員における女性の採用・登用状況や男性の育児休業取得率などの公表内容を見ることができるページです。

データで見える職場環境
女性活躍推進法
職員の給与の男女の差異

国家公務員及び地方公務員における職員の給与の男女の差異の公表情報を見ることができるページです。

公務員志望者必見！ \ データで見える職場環境 /

女性活躍推進法「見える化」サイト

職員の給与の男女の差異

公表情報一覧ダウンロードはこちら。検索・印刷等に御活用ください。

絞り込んで検索 団体名で検索

● 国の機関 ○ 都道府県の機関 ○ 市区町村の機関 ○ 消防本部

国の機関を選択

全選択

☐ 衆議院事務局 ☐ 衆議院法制局 ☐ 参議院事務局 ☐ 参議院法制局 ☐ 国立国会図書館 ☐ 裁判官弾劾裁判所

☐ 裁判官訴追委員会

全選択

☐ 最高裁判所

全選択

☐ 内閣官房 ☐ 内閣法制局 ☐ 人事院 ☐ 内閣府 ☐ 宮内庁 ☐ 公正取引委員会 ☐ 警察庁 ☐ 個人情報保護委員会

☐ カジノ管理委員会 ☐ 金融庁 ☐ 消費者庁 ☐ デジタル庁 ☐ 復興庁 ☐ 総務省・公営調整委員会・消防庁

☐ 法務省・出入国在留管理庁・公安審査委員会・公安調査庁 ☐ 外務省 ☐ 財務省・国税庁 ☐ 文部科学省・文化庁・スポーツ庁

☐ 厚生労働省 ☐ 農林水産省・林野庁・水産庁 ☐ 経済産業省・資源エネルギー庁・特許庁・中小企業庁

☐ 国土交通省・観光庁・気象庁・運輸安全委員会・海上保安庁 ☐ 防衛省・防衛装備庁 ☐ 環境省 ☐ 原子力規制委員会

☐ 会計検査院

各機関等が公表した職員の給与の男女の差異の公表情報について、絞り込み検索や団体名検索が可能。

検索結果一覧

		内閣官房	内閣法制局	内閣府	
職員数の統計		無	無	有	
全職員に係る情報	任期の定めのない常勤職員（％）	71.8％	63.7％	78.1％	
	任期の定めのない非常勤職員以外の職員（％）	76.2％	69.0％	83.8％	
	全職員（％）	63.6％	63.4％	63.4％	
「任期の定めのない非常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報	役職段階別	指定職相当（国の機関）又は本庁部長・次長相当職（地方公共団体）（％）	92.5％	-	104.2％
		本庁（庁）課長相当職（％）	92.8％	99.9％	98.5％
		地方機関課長・本館課長相当職（除の機関）又は本庁課長相当職（地方公共団体）（％）	93.3％	89.3％	97.4％
		本庁（庁）係長相当職（％）	85.3％	88.0％	93.4％
	勤続年数別	36年以上（％）	71.3％	61.4％	100.2％
		31～35年（％）	89.5％	77.4％	86.8％
		26～30年（％）	88.4％	-	91.4％
		21～25年（％）	97.2％	66.1％	85.7％
		16～20年（％）	92.3％	83.9％	88.8％
		11～15年（％）	85.6％	92.5％	87.2％
		6～10年（％）	87.8％	87.1％	88.1％
		1～5年（％）	72.7％	102.8％	89.2％
	給与の男女の差が生じる要因として、	・ 給与について、内閣府において基本給を支給した場合にのみ計算対象としている。 ・ 給与について、内閣府において基本給を支給し、他の国の機関から手当の支給を受けている場合には、給与明細のシステムに手当支給情報が搭載されている限りにおいて計算対象としている。 ・ 給与について、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の改正に伴う差額支給は計算対象としている。なお、遺精・昼入館による支給額の変更については、全体の計算結果に与える影響が軽微であることに鑑み、計算の対象外としている。 ・ 職員数について、月の途中での出向・休職・退職等がみられる実態に鑑み、原則として、勤続日数に基いて人数統計して算出した（例えば、所定勤続日数22日のうち11日勤務している月は0.5人計算）。ただし、「任期の定めのない非常勤職員以外の職員」の職員数については、非常勤職員及び期間業務職員は、給与支給があった月は所定勤続日数の勤務をしたものとみなし、1人計算として計算している。 ・ 任期の定めのない非常勤職員において男女の給与に差が生じている主な要因として、近年の新規採用において女性の採用率を増加させていることから、相対的に勤続年数が短く、賃金水準が低い女性職員の割合が高くなっていることが考えられる。 ・ 任期の定めのない非常勤職員以外の職員において男女の給与に差が生じている主な要因として、相対的に賃金水準が高い所任用職員における男性職員の割合が高くなっていることが考えられる。 ・ 1.「全職員」数の数値が職員区分別の数値より小さくなる主な要因として、全職員を合計した際、女性職員に占める「任期の定めのない非常勤職員以外の職員」の割合が男性職員に比べて高いことが考えられる。 ・ 各役職段階別及び勤続年数別において男女の給与に差が生じている主な要因として、扶養手当や住居手当といった手当を世帯主や住居の契約者として男性職員が受給するケースが多いことが考えられる。			

複数機関の公表情報を並べて閲覧することが可能。

公表情報一覧ダウンロード

団体名	公表URL	情報公表年月	職員数の換算	全職員に係る情報		
				任期の定めのない常勤職員（％）	任期の定めのない非常勤職員以外の職員（％）	全職員（％）
内閣官房	https://www.cao.go.jp	2023年11月	無	71.8	76.2	63.6
内閣法制局	https://www.clt.go.jp	2023年6月	無	63.7	69.0	63.4
内閣府	https://www.cao.go.jp	2023年6月	有	78.1	83.8	63.4
宮内庁	https://www.ku.go.jp	2023年8月	有	86.8	120.1	82.9
公正取引委員会	https://www.jftc.go.jp	2023年6月	無	76.2	56.4	69.1
警察庁	https://www.npa.go.jp	2023年6月	有	77.5	92.6	76.3
個人情報保護委員会	https://www.ppc.go.jp	2023年6月	無	74.6	97.3	80.6
カジノ管理委員会	https://www.jcr.go.jp	2023年7月	無	72.4	70.4	68.6
金融庁	https://www.fsa.go.jp	2023年6月	無	77.0	57.3	70.2
消費者庁	https://www.caa.go.jp	2023年6月	有	83.2	78.3	81.0
デジタル庁	https://www.dig.go.jp	2023年7月	無	85.5	69.0	72.9
復興庁	https://www.recovery.go.jp	2023年6月	無	75.4	86.8	79.8
総務省・公害等調整委員会・消防庁	https://www.sou.go.jp	2023年6月	無	76.7	88.5	73.1
法務省・出入国在留管理庁・公安審査委員会・公安調査庁	https://www.moj.go.jp	2023年6月	無	86.0	70.4	75.9
財務省・国税庁	https://www.mof.go.jp	2023年6月	無	83.5	47.5	64.0
外務省	https://www.mof.go.jp	2023年9月	無	85.9	92.1	82.8

公表情報は一覧でき、エクセル形式でダウンロードが可能。

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）

（令和6年6月11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一層の推進

（１）所得向上、リスキングの推進

⑧ 女性活躍推進法の改正

令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について、延長に向けた改正法案を令和7年通常国会において提出することを目指し、事業主が女性特有の健康課題に取り組むことや、より正確かつ最新の情報の公表の促進など、更なる女性活躍推進に向けた所要の検討を行う。【内閣府、厚生労働省】

（参考）岸田内閣総理大臣発言

第1に、企業等における女性活躍の一層の推進です。プライム市場上場企業における女性役員比率を2030年までに30%以上とするとの目標達成に向けて、企業で活躍する女性の採用・育成・登用の環境整備を図るとともに、女性活躍を推進する経営層や管理職などへのアプローチを強化します。また、**令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法の延長に向けた改正法案について、来年の通常国会提出を目指し、検討してまいります。**

※令和6年6月11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合同会議における総理発言の抜粋

女性活躍の更なる推進に向けて

- 女性活躍推進法の施行状況や課題を踏まえ、令和6年9月から「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」において、一般事業主（民間企業等）における女性活躍の推進等について議論。12月26日に分科会報告をとりまとめ、厚生労働大臣に建議。【厚生労働省】
- 公務部門については、令和6年3月から「公務部門における女性活躍推進法に関する関係府省連絡会議」において、特定事業主（国・地方公共団体）における女性活躍の推進等について議論。12月19日に見直しの方向性をとりまとめ。【内閣府】
- 上記を踏まえ、女性活躍推進法等の見直しについて、令和7年通常国会への提出を念頭に、以下について更なる検討を進める。

項目	現行制度	主な見直しの方向性
(1) 女性活躍推進法の期限	・10年間の時限立法 （令和8年3月31日まで）	・期限を10年間延長 （令和18年3月31日まで）
(2) 女性の活躍に関する情報の公表	<一般事業主> ・「男女間賃金差異」 …301人以上の企業に省令で義務付け <特定事業主> ・「男女間給与差異」 …全ての特定事業主に府令で義務付け	<一般事業主> ・「男女間賃金差異」 …101人以上の企業に法律で義務付け ・「女性管理職比率」 …101人以上の企業に新たに法律で義務付け <特定事業主> ・「男女間給与差異」 …全ての特定事業主に法律で義務付け ・「女性管理職比率」 …全ての特定事業主に新たに法律で義務付け ・このほか「超過勤務の状況」、「育休取得の状況」を府令で義務付け
(3) 女性の健康課題に係る取組	・女性活躍推進法上は規定なし	・指針改正により女性の健康課題に係る取組を促すこととする とともに、法律上も重要であることを明確化 ・優良企業（えるぼし、プラチナえるぼし）認定の仕組みにおいて、女性の健康支援に関するプラス認定を創設
(4) 職場におけるハラスメント防止対策	・女性活躍推進法上は規定なし	・ハラスメント防止対策を女性活躍に関する国の基本方針の規定事項に追加

<参考 1> 女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について（概要）

【令和 6 年12月26日労働政策審議会雇用環境・均等分科会報告】

I . はじめに

- 女性活躍推進法は令和 8 年 3 月末にその期限を迎えることとなるが、我が国の男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるものの国際的に見れば依然として差異が大きい状況にあるなど、なお課題が残るところであり、女性活躍の更なる推進が求められている。
- 職場におけるハラスメントはあってはならないものであり、これまでも対策が強化されてきたが、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントが社会的に問題となっており、更なる対策の強化が求められている。

II . 必要な対応の具体的内容

1 . 女性の職業生活における活躍の更なる推進

(1). 女性活躍推進法の延長

- 女性活躍推進法は未だその役割を終えたといえる状況にはないため、期限を10年間延長した上で、以下の見直しを行い、更なる取組の推進を図る。

(2). 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実等

① 男女間賃金差異の情報公表の拡大

- 支援策の充実等を通じて、改善に向けた企業による一連の取組を促すとともに、「説明欄」の更なる活用を促していく。
- 情報公表の意義や効果について十分な周知を行い、取組の裾野を着実に広げていくことと併せて、常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業においても、男女間賃金差異の情報公表を義務とする。（※ 301人以上の企業については既に義務化されている。）

② 女性管理職比率の情報公表の義務化等

- 支援策の充実を図りつつ、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業において、新たに女性管理職比率の情報公表を義務とする。
- 女性管理職比率について新たに「説明欄」を設け、追加的な情報公表や、男女別管理職登用比率を参考値として記載することを促す。

③ 「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化

- 情報公表を行うに当たって「女性の活躍推進企業データベース」を利用することが最も適切であることを示すとともに、国は、「女性の活躍推進企業データベース」の認知度が必ずしも高くないなどの課題の解消に取り組む。

④ 職場における女性の健康支援の推進

- 事業主行動計画策定指針を改正し、企業が一般事業主行動計画を策定する際に女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促す。

⑤ えるばし認定制度の見直し

- 現行のえるばし認定 1 段階目の要件について、認定制度は実績を評価するものであるということに留意しつつ見直しを行う。また、くるみんプラスも参考にしつつ、女性の健康支援に関するプラス認定を設ける。

2. 職場におけるハラスメント防止対策の強化

(1). 職場におけるハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成

- 雇用管理上の措置義務が規定されている4種類のハラスメントに係る規定とは別に、一般に職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて、社会における規範意識の醸成に国が取り組む旨の規定を、法律に設ける。

(2). カスタマーハラスメント対策の強化

- カスタマーハラスメント対策を、事業主の雇用管理上の措置義務とする。その上で、措置の具体的な内容は、指針において明確化する。
- 中小企業を含め、足並みを揃えて取組を進める必要があることから、国が中小企業等への支援に取り組む。
- 業種・業態によりカスタマーハラスメントの態様が異なるため、厚生労働省が消費者庁、警察庁、業所管省庁等と連携し、それを通じて、各業界の取組を推進する。
- 定義は、以下の要素をいずれも満たすものとし、詳細は指針等で示す。その際には、実態に即したものとする。
 - i. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと。
 - ii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること。
 - iii. 労働者の就業環境が害されること。
- 「正当なクレーム」はカスタマーハラスメントに当たらないことや、対策は消費者の権利等を阻害しないものでなければならないことなどを指針において示す。
- 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない旨を法律で規定する。
- 国は、消費者教育施策と連携を図りつつ、カスタマーハラスメントを行ってはならないことについて周知・啓発を行う。

(3). 就活等セクシュアルハラスメント対策の強化

- 就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止を、事業主の雇用管理上の措置義務とする。
- 具体的な内容については、セクシュアルハラスメント防止指針の内容を参考とするほか、例えば以下の内容を、指針において明確化する。
 - ・ 労働者が求職者と接触するあらゆる機会について、実情に応じて、面談等のルールをあらかじめ定めておくこと、相談窓口を求職者に周知すること
 - ・ 発生した場合には、事案の内容や状況に応じて、被害者の心情に十分に配慮しつつ、行為者の謝罪、相談対応等を行うことが考えられること
- 就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するパワーハラスメントに類する行為等については、パワーハラスメント防止指針等において記載の明確化等を図りつつ、周知を強化することを通じて、その防止に向けた取組を推進するとともに、社会的認識の深化を促していく。

(4). パワーハラスメント防止指針へのいわゆる「自爆営業」の明記

- いわゆる「自爆営業」に関して、職場におけるパワーハラスメントの3要件を満たす場合にはパワーハラスメントに該当することを指針に明記する。

等

<参考2> 公務部門における女性活躍の推進に関する法令等の見直しの方向性（概要）

公務部門における女性活躍推進法に関する関係府省連絡会議（令和6年12月19日）

- 女性活躍推進法に基づく取組により、採用等については一定の成果が見られるが、登用や男女間給与差異といった残された課題が見えてきているとともに、現在も固定的な性別役割分担意識は根強い。
- 性別を問わず、健康を保持しつつ職業生活及び家庭生活の双方において活躍できる社会を目指す上で、引き続き女性活躍推進法に基づく集中的かつ重点的な取組は必要であり、延長及び見直し等を図ることとしたい。
- 集中的に取り組むべき期間として、10年間延長とすることが適当である。

女性の職業選択に資する情報公表の充実

- ・ 超過勤務の状況を必須公表項目とし、実態が分かりやすい形で公表されるよう工夫を図る
- ・ 男女別の育休取得率及び男女別の育休取得期間の分布状況を必須公表項目とする 等

残された課題である女性の登用及び男女間給与差異への対応

- ・ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を必須公表項目とする
- ・ 職員の給与の男女の差異を法律において必須公表項目とする（現在は内閣府令で義務付け） 等

職員の健康の保持及び女性の健康課題等への対応

- ・ 女性の活躍推進においては女性の健康課題に対する取組が重要であることを明らかにする
- ・ 国の基本方針の規定事項として、職場におけるハラスメント防止対策を位置付ける 等

女性活躍推進に取り組む企業に対する経済的インセンティブの促進・拡大

- ・ えろばし認定企業等への加点措置について、公共工事等の調達を始め、更に促進する
- ・ 各府省の補助金等において、補助目的に鑑みつつ、加点等の優遇措置を促進する 等

特定事業主等の事務負担の軽減

- ・ 特定事業主行動計画の変更が形式的なものである場合には、状況把握等の義務を免除する
- ・ 将来的に状況把握作業等についてデジタル化を進め、効率化を図る 等

- ① 女性の登用強化
- ② 長時間勤務の是正
- ③ 健康の保持・増進

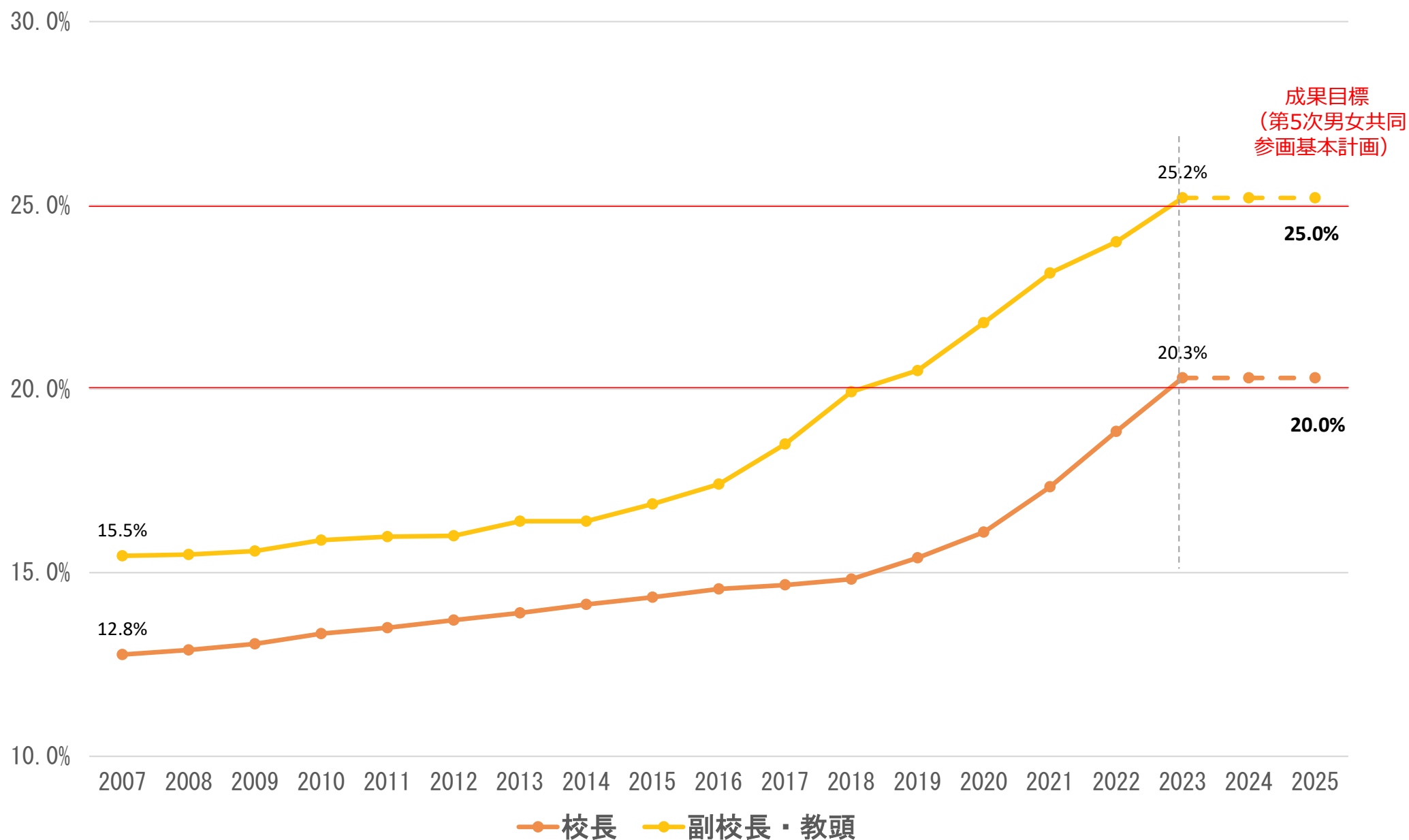
に重点を置き、職場環境の透明性を高めるなど、集中的に取り組むを実施。

職業としての公務の魅力高めるとともに、公務が率先垂範し、性別を問わず職業生活でも、家庭生活でも活躍できる職場環境を実現。



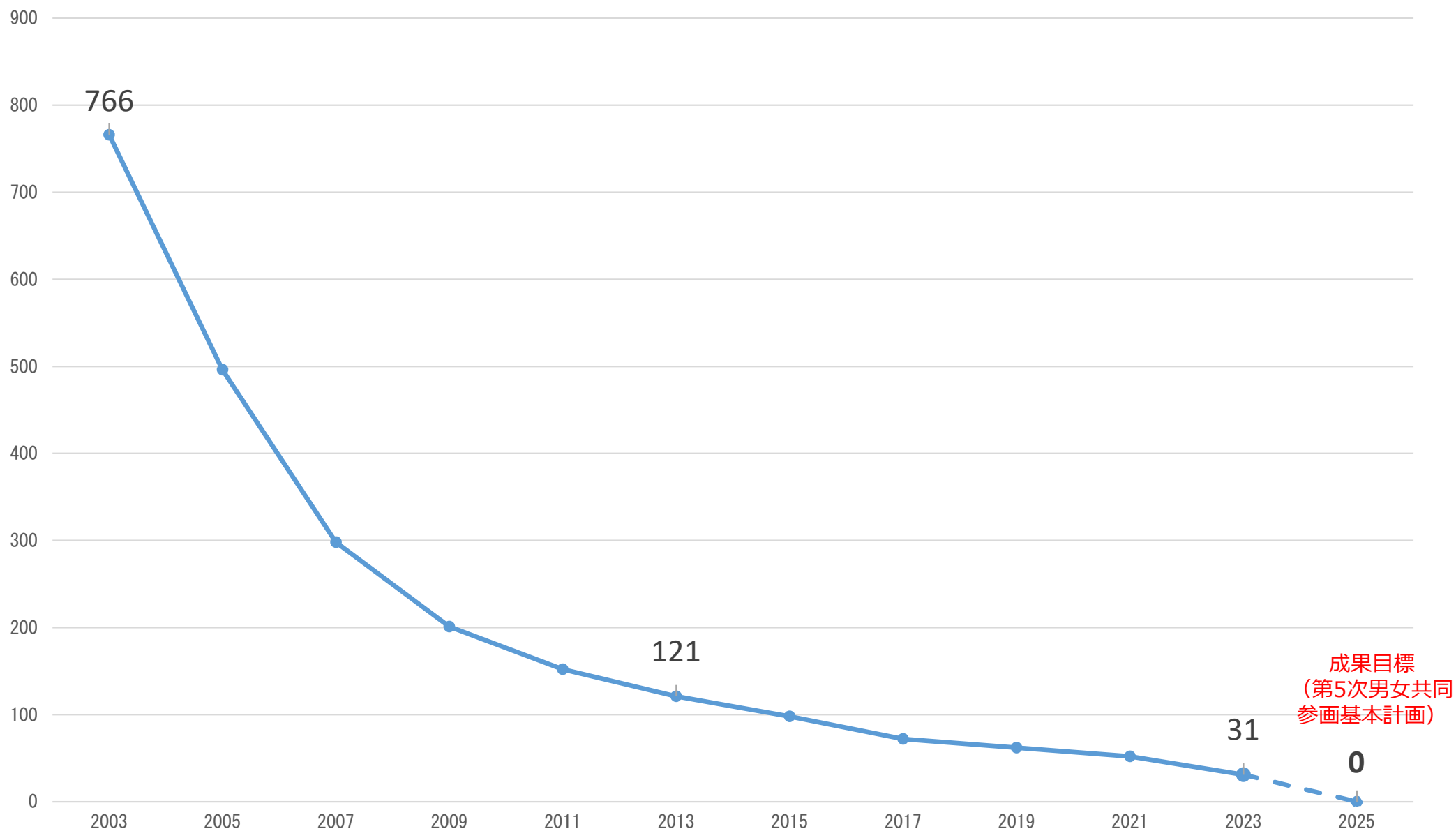
（４）学校教育の分野における 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

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



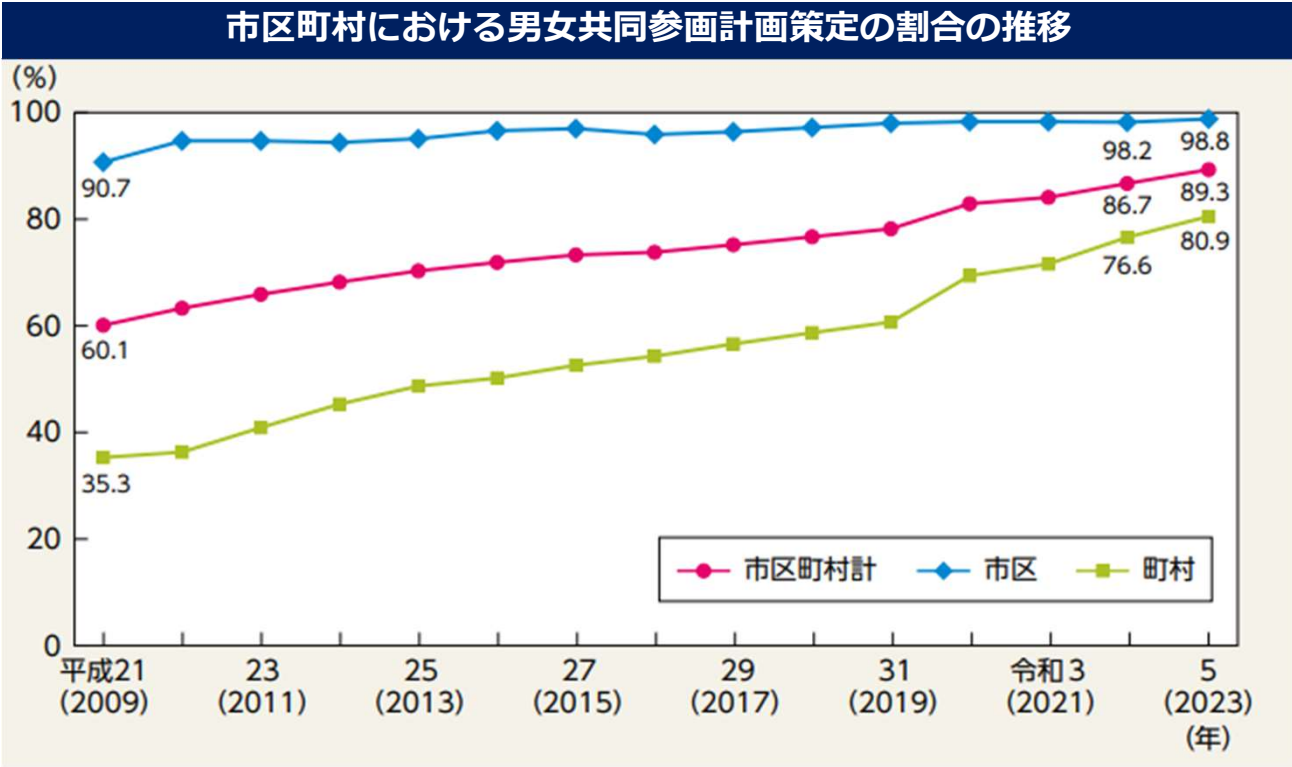
出典：文部科学省「教育行政調査」（隔年 5 月 1 日現在）

（５）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。



	(成果目標) 2025年	(現状値) 2023年
市区	100%	98.8%
町村	85%	80.9%

(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。

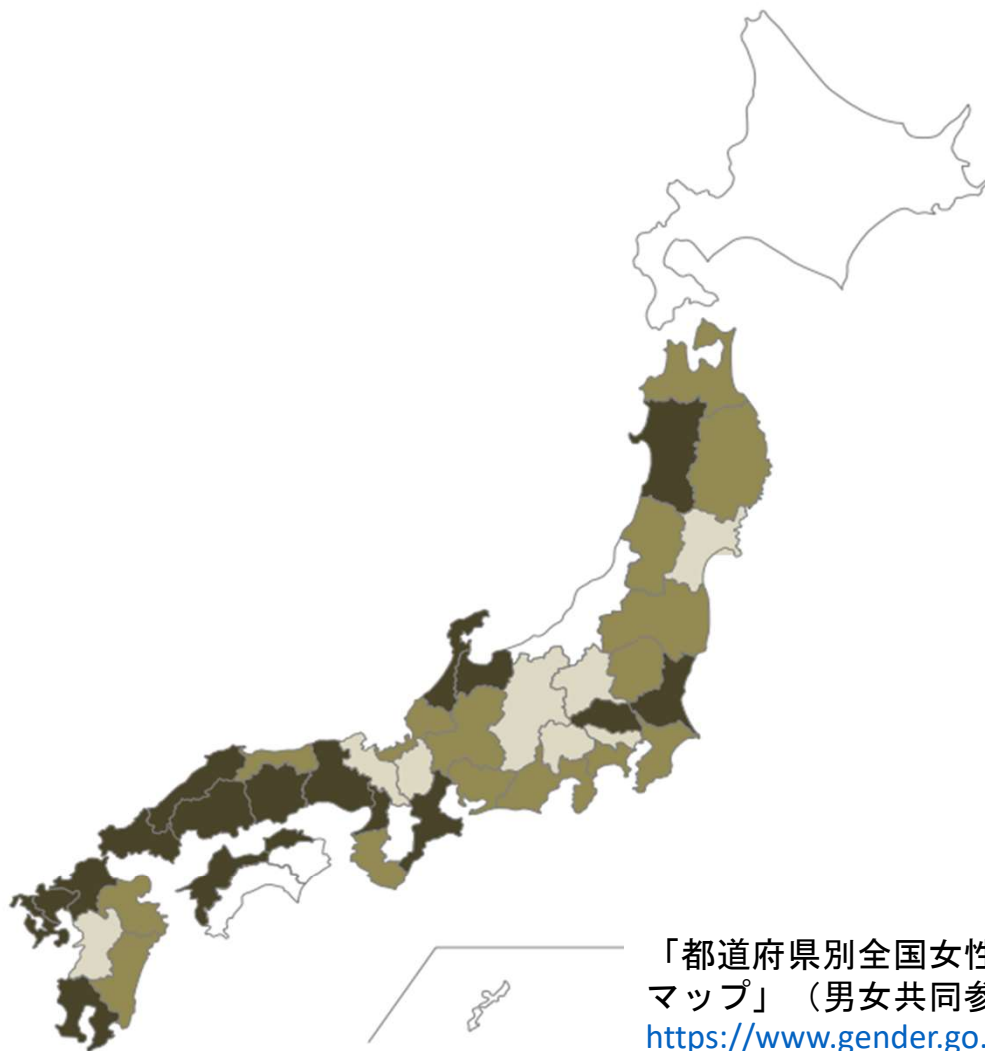
3. 東日本大震災の影響により、平成23（2011）年値には、岩手県の一部（花巻市、陸前高田市、釜石市、大槌町）、宮城県の一部（女川町、南三陸町）、福島県の一部（南相馬市、下郷町、広野町、楡葉町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、飯館村）が、平成24（2012）年値には、福島県の一部（川内村、葛尾村）がそれぞれ含まれていない。また、北海道胆振東部地震の影響により、平成30（2018）年値には北海道厚真町が含まれていない。

4. 市区町村には、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(%)	
秋田県	25	25	100.0	100%以上 18団体
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	
三重県	29	29	100.0	
大阪府	43	43	100.0	
兵庫県	41	41	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	
長崎県	21	21	100.0	
鹿児島県	43	43	100.0	
福島県	59	58	98.3	90%以上 ～100%未満 15団体
千葉県	54	53	98.1	
愛知県	54	53	98.1	
岐阜県	42	41	97.6	
青森県	40	39	97.5	
山形県	35	34	97.1	
静岡県	35	34	97.1	
神奈川県	33	32	97.0	
宮崎県	26	25	96.2	
栃木県	25	24	96.0	
岩手県	33	31	93.9	
鳥取県	19	18	94.7	
大分県	18	17	94.4	
福井県	17	16	94.1	
和歌山県	30	28	93.3	80%以上 ～90%未満 8団体
滋賀県	19	17	89.5	
熊本県	45	40	88.9	
山梨県	27	24	88.9	
東京都	62	54	87.1	
群馬県	35	30	85.7	
京都府	26	22	84.6	
長野県	77	63	81.8	
宮城県	35	28	80.0	80%未満 6団体
富山県	34	25	73.5	
徳島県	24	17	70.8	
新潟県	30	21	70.0	
奈良県	39	25	64.1	
北海道	179	113	63.1	
沖縄県	41	24	58.5	
合 計	1741	1554	89.3	



「都道府県別全国女性の参画マップ」（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」（2023年度）。
2.原則として2023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.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。
4.策定率は小数点第2位を四捨五入したもの。
5.小数点第2位が同率の場合は建制順とした。
6.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。