



講義⑦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11月
内閣府男女共同参画局推進課

1. はじめに
2. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
 - (1) 政治分野の状況
 - (2) 行政分野の状況
 - (3) 経済分野の状況
 - (4) 女性活躍推進法について
3. 市町村男女共同参画計画の策定

1. はじめに

男女共同参画・女性活躍が目指すもの

男女共同参画社会とは・・・

○ ……男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、……（男女共同参画社会基本法前文）

○ 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること（男女共同参画社会基本法第2条）

女性の職業生活における活躍とは・・・

○ ……自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること……
（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第1条）



すべての人が生きがいを感じられる、個性と多様性を尊重する社会の実現

我が国の経済社会の持続的発展

男女共同参画・女性活躍の推進力

男女共同参画社会基本法（平成11(1999)年6月23日公布・施行）

■国及び地方公共団体の役割

国	地方公共団体
<ul style="list-style-type: none">●基本理念^(注1)に基づき、男女共同参画基本計画を策定（第13条）●「積極的改善措置」^(注2)を含む男女共同参画社会づくりのための施策を総合的に策定、実施（第8条） <p><small>（注1）男女共同参画社会を実現するための5つの基本理念</small></p> <ul style="list-style-type: none">●男女の人権の尊重（第3条）●社会における制度又は慣行についての配慮（第4条）●政策等の立案及び決定への共同参画（第5条）●家庭生活における活動と他の活動の両立（第6条）●国際的協調（第7条）	<ul style="list-style-type: none">●基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりのための施策に取り組む（第9条）●地域の特性を生かした施策の展開（第9条）●都道府県男女共同参画計画（義務）・市町村男女共同参画計画（努力義務）を策定（第14条） <p><small>（注2）社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。いわゆるポジティブ・アクション。</small></p>

第5次男女共同参画基本計画（令和2(2020)年12月25日閣議決定）

男女共同参画社会基本法第13条に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、令和12（2030）年度末までの「基本認識」並びに**令和7（2025）年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」**を定めるとともに、取組の実施により達成を目指す「**成果目標**」を設定した計画。

女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針2025）
（令和7年6月10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）

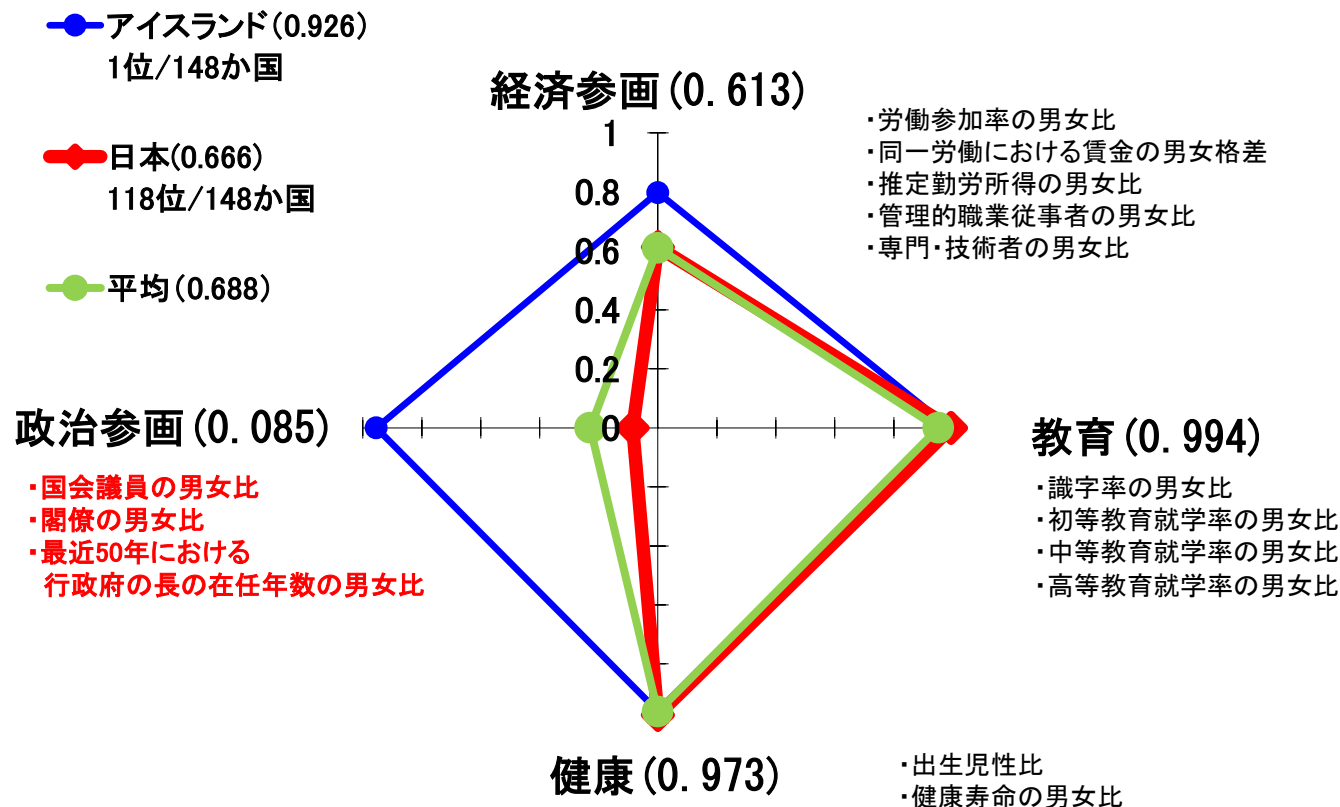
都道府県男女共同参画計画

市町村男女共同参画計画

2. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

ジェンダー・ギャップ指数（GGI） 2025年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値）を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。**
- ・**日本は148か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。**



順位	国名	値
1	アイスランド	0.926
2	フィンランド	0.879
3	ノルウェー	0.863
4	英国	0.838
5	ニュージーランド	0.827
9	ドイツ	0.803
32	カナダ	0.767
35	フランス	0.765
42	米国	0.756
85	イタリア	0.704
101	韓国	0.687
103	中国	0.686
116	セネガル	0.670
117	アンゴラ	0.668
118	日本	0.666
119	ブータン	0.663
120	ブルキナファソ	0.659

- (備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2025)」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
3. 分野別の順位: 経済(112位)、教育(66位)、健康(50位)、政治(125位)

（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	15.5%	465	72
参議院	29.8%	248	74
合 計	20.5%	713	146

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%	2,614	382
市区町村議会	18.1%	28,940	5,224
合 計	17.8%	31,554	5,606

(注1) 衆議院は2025年9月22日現在、参議院は2025年9月28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2024年12月31日現在(総務省調べ)

(注3) 市区町村議会は2024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%(総務省「令和6年10月27日執行第50回衆議院議員総選挙年齢別投票者数調」(抽出調査)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	3.7%	1,740	64

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	212	1,740	12.2%
市議会	16	791	2.0%
特別区議会	0	23	0.0%
町村議会	196	926	21.2%

(注1) 2024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。
なお、調査時点において、改選中の首長および議会は除く。

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

調査の概要

1. 調査目的

政治分野における男女共同参画をさらに推進するため、国政選挙や地方議会選挙、首長選挙において、立候補を断念した人、立候補をしたが当選しなかった人及び現職の地方議会議員に対するアンケートにより、女性の政治参画への障壁や女性の政治参画の影響などについて調査分析を行い、今後の施策を検討するための参考とすることを目的とする。

※ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律第6条に基づく実態調査としての障壁等に関する調査は、今回が令和2年度に引き続き2度目。

2. 調査内容

①立候補を断念した人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、何らかの行動を起こしたが、取りやめた人を対象。モニター599,757人にプレ調査を実施し、上記に該当する対象者1,000人（うち男性500人、女性500人）を抽出し、回答を得た（調査期間：令和6年11月19日～令和6年11月29日）。

②立候補をしたが当選しなかった人に対するアンケート調査

国政選挙や地方議会選挙、首長選挙に立候補をしたが当選しなかった人を対象。モニター599,757人にプレ調査を実施し、上記に該当する対象者98人（うち男性57人、女性41人）を抽出し、回答を得た（調査期間：令和6年11月19日～令和6年11月29日）。

③地方議会議員に対するアンケート調査

令和6年11月11日時点における全国の地方議会議員を対象。地方議会議員5,075人（うち男性3,859人、女性1,213人、不明3人）から回答を得た。（調査期間：令和6年11月12日～令和6年12月27日）。

3. 令和2年度調査からの変更点

- 立候補をしたが当選しなかった人に対する調査を新たに実施
- 地方議会議員への調査について、今回は対象議会を絞って実施していたが、全ての地方議会議員を対象として実施
- 前回調査結果において主な障壁と分かったハラスメント及び家庭生活（家事、育児、介護等）との両立について、より詳細な調査を実施

立候補検討における障壁

- 立候補を断念した理由について、女性の上位3項目は、「立候補にかかる資金の不足」、「知名度の不足」、「専門性や経験の不足」であった。
- 女性と男性で回答割合の差が大きかった上位3項目は、「性別特有の健康課題があり支障が大きい」、「政治は男性が行うものだという周囲の思い込みやそれによる慣習・環境」、「周りに同性の候補者が少なく（おらず）、気軽に相談する相手がいない」であった。

○ 立候補を断念した理由について、「非常に大きな課題となった」又は「課題となった」と回答した割合

(1) 女性の回答割合順 上位5項目

対象	立候補を断念した人		
順位	回答項目	女性	男性
1	立候補にかかる資金の不足	61.6% (▲6.4)	67.2% (1位) (+3.6)
2	知名度の不足	60.2% (▲0.7)	60.6% (2位) (▲1.8)
2	専門性や経験の不足	60.2% (+12.2)	46.8% (6位) (+8.4)
4	選挙運動とその準備の方法が分からない	56.4% (+6.8)	53.2% (3位) (+11.0)
5	仕事や家庭生活（家事、育児、介護等）のため、選挙運動や日常の政治活動にかかる時間が確保できず両立が難しい	54.6% (▲7.1)	50.2% (5位) (▲12.2)

※（ ）は、男性における全体順位及び令和2年調査結果との比較。
「専門性や経験の不足」は、令和2年調査における「自分の力量に自信が持てない」との比較。

(2) 性差ポイント順 上位5項目

対象	立候補を断念した人		
順位	回答項目	性差ポイント (女性－男性)	
1	性別特有の健康課題（女性：月経困難症、妊娠・つわり、更年期障害等、男性：更年期障害等）があり支障が大きい	+15.0	
		43.2% (14位)	28.2% (15位)
2	政治は男性が行うものだという周囲の思い込みやそれによる慣習・環境	+14.8	
		45.4% (12位)	30.6% (14位)
3	周りに同性の候補者が少なく（おらず）、気軽に相談する相手がいない	+14.0	
		44.8% (13位)	30.8% (13位)
4	自身や家族のプライバシーが確保されない	+13.6	
		51.0% (7位)	37.4% (11位)
5	専門性や経験の不足	+13.4	
		60.2% (2位)	46.8% (6位)

※（ ）は男女内における各全体順位。

立候補決断から投開票までの障壁 ①

- 立候補決断から投開票までの課題について、立候補をしたが当選しなかった女性の上位3項目は、「立候補にかかる資金の不足」、「当選前の職業との両立が難しい」、「家族の理解やサポートが得られない」であった。
- 地方議会議員における女性の上位3項目は、「知名度の不足」、「選挙運動とその準備の方法が分からない」、「専門性や経験の不足」であった。
- 選挙に立候補をした女性において、選挙の当落を問わず回答割合が高かった項目は、「選挙運動とその準備の方法が分からない」、「専門性や経験の不足」であった。

○ 各調査項目について、「非常に大きな課題となった」又は「課題となった」と回答した割合（女性の回答割合順 上位5項目）

対象 調査 項目	立候補をしたが当選しなかった人			地方議会議員		
	立候補を決断してから投開票が行われるまでの課題とその程度			立候補を決断してから当選するまでの間の課題とその程度		
順位	回答項目	女性	男性	回答項目	女性	男性
1	立候補にかかる資金の不足	73.2%	66.7% (2位)	知名度の不足	61.7% (+1.9)	47.1% (1位) (+9.0)
2	当選前の職業との両立が難しい	61.0%	63.2% (4位)	選挙運動とその準備の方法が分からない	52.2% (+5.8)	45.0% (2位) (+4.4)
3	家族の理解やサポートが得られない	58.5%	61.4% (6位)	専門性や経験の不足	51.7% (+9.6)	31.5% (4位) (+13.0)
4	選挙運動とその準備の方法が分からない	56.1%	63.2% (4位)	自身や家族のプライバシーが確保されない	38.3% (▲2.1)	23.6% (7位) (▲2.5)
5	専門性や経験の不足	56.1% (4位)	57.9% (7位)	仕事や家庭生活（家事、育児、介護等）のため、選挙運動や日常の政治活動にかかる時間が確保できず両立が難しい	36.7% (▲12.2)	22.0% (8位) (▲14.5)
5	政治は男性が行うものだという周囲の思い込みやそれによる慣習・環境	56.1% (4位)	45.6% (15位)	—	—	—
5	デジタルスキルが乏しく、インターネットを活用する選挙についていけない	56.1% (4位)	56.1% (9位)	—	—	—

※（ ）は、男女内における各全体順位及び令和2年調査結果との比較。「専門性や経験の不足」は、令和2年調査における「自分の力量に自信が持てない」との比較。

立候補決断から投開票までの障壁 ②

- 地方議会議員において、女性と男性で回答割合の差が大きかった上位3項目は、「政治は男性が行うものだという周囲の思い込みやそれによる慣習・環境」、「周りに同性の候補者が少なく（おらず）、気軽に相談する相手がいない」、「専門性や経験の不足」であった。
- 選挙の当落を問わず女性と男性で回答割合の差が大きかった項目は、「政治は男性が行うものだという周囲の思い込みやそれによる慣習・環境」であった。

○ 各調査項目について、「非常に大きな課題となった」又は「課題となった」と回答した割合（性差ポイント順 上位5項目）

対象	立候補をしたが当選しなかった人		地方議会議員	
調査項目	立候補を決断してから投開票が行われるまでの課題とその程度		立候補を決断してから当選するまでの間の課題とその程度	
順位	回答項目	性差ポイント (女性－男性)	回答項目	性差ポイント (女性－男性)
1	地元の有力者や有力団体の理解やサポートが得られない	▲16.1 48.8% (12位) 64.9% (3位)	政治は男性が行うものだという周囲の思い込みやそれによる慣習・環境	+31.1 34.3% (7位) 3.2% (15位)
2	知名度の不足	▲14.7 53.7% (8位) 68.4% (1位)	周りに同性の候補者が少なく（おらず）、気軽に相談する相手がいない	+23.4 27.9% (11位) 4.5% (13位)
3	政党の公認や推薦、支援が得られない（希望する選挙区に立候補できない）	▲11.6 46.3% (15位) 57.9% (7位)	専門性や経験の不足	+20.2 51.7% (3位) 31.5% (4位)
4	政治は男性が行うものだという周囲の思い込みやそれによる慣習・環境	+10.5 56.1% (4位) 45.6% (15位)	侮辱的な言動・嫌がらせや、ハラスメントを受けた	+19.2 33.7% (8位) 14.5% (11位)
5	選挙運動とその準備の方法が分からない	▲7.1 56.1% (4位) 63.2% (4位)	自身や家族のプライバシーが確保されない	+14.7 38.3% (4位) 23.6% (7位)
5	—	—	仕事や家庭生活（家事、育児、介護等）のため、選挙運動や日常の政治活動にける時間が確保できず両立が難しい	+14.7 36.7% (5位) 22.0% (8位)

※（ ）は男女内における各全体順位。

議員活動における障壁

- ・ 議員活動を行う上での課題について、女性の上位3項目は、「専門性や経験の不足」、「任期満了後(失職後)のキャリアや生活への不安」、「自身や家族のプライバシーが確保されない」であった。
- ・ 女性と男性で回答割合の差が大きかった上位3項目は、「政治は男性が行うものだという周囲の思い込みやそれによる慣習・環境」、「侮辱的な言動・嫌がらせや、ハラスメントを受けた」、「家庭生活(家事、育児、介護等)との両立が難しい」であった。

○ 議員活動を行う上での課題について、「非常に大きな課題である」又は「課題である」と回答した割合

(1) 女性の回答割合順 上位5項目

対象	地方議会議員		
順位	回答項目	女性	男性
1	専門性や経験の不足	51.3% (▲7.5)	34.4% (5位) (▲7.4)
2	任期満了後(失職後)のキャリアや生活への不安	44.4% (-)	37.0% (3位) (-)
3	自身や家族のプライバシーが確保されない	40.4% (+3.8)	26.0% (7位) (+2.1)
4	人脈・ネットワークの不足	40.1% (+5.3)	31.6% (6位) (+9.4)
5	侮辱的な言動・嫌がらせや、ハラスメントを受けた	40.1% (+5.3)	18.6% (8位) (+16.4)

※ () は、男性における全体順位及び令和2年調査結果との比較。
「自身や家族のプライバシーが確保されない」は、令和2年調査における「地元で生活する上で、プライバシーが確保されない」との比較。
「人脈・ネットワークの不足」は、令和2年調査における「人脈・ネットワークを使って課題を解決する力量の不足」との比較。
「侮辱的な言動・嫌がらせや、ハラスメントを受けた」は、令和2年調査における「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」との比較。

(2) 性差ポイント順 上位5項目

対象	地方議会議員		
順位	回答項目	性差ポイント (女性-男性)	
1	政治は男性が行うものだという周囲の思い込みやそれによる慣習・環境	+29.4	
		34.9% (10位)	5.5% (13位)
2	侮辱的な言動・嫌がらせや、ハラスメントを受けた	+21.5	
		40.1% (4位)	18.6% (8位)
3	家庭生活(家事、育児、介護等)との両立が難しい	+19.0	
		36.9% (8位)	17.9% (9位)
4	周りに同性議員が少なく(おらず)、気軽に相談する相手がいない	+18.6	
		21.3% (11位)	2.7% (16位)
5	性別特有の健康課題(女性:月経困難症、妊娠・つわり、更年期障害等、男性:更年期障害等)があり支障が大きい	+17.6	
		20.1% (12位)	2.5% (17位)

※ () は男女内における各全体順位。

政治活動等と家庭生活の両立における課題

- 政治活動等と家庭生活の両立について、いずれの調査対象においても、女性の方が男性より「両立に課題があった」と回答している割合が高かった。
- 「両立に課題があった」と回答した人について、課題となった内容を見ると、「家事」や「育児」に課題があったと回答した割合が高かった。
- 地方議会議員において、女性は73.6%が両立に課題があったとしているにもかかわらず、男性は36.4%にとどまっており、男性の56.8%が両立に課題はなかったとしていることから、家事や育児の負担が女性に偏っていることが伺える。

○ 政治活動等と家庭生活の両立に関する調査項目について、各対象における回答割合（女性の回答割合順）

対象	立候補を断念した人			立候補をしたが当選しなかった人			地方議会議員		
調査項目	立候補を検討しているとき又は立候補準備中等の日常的な政治活動と家庭生活との両立を行う上での課題			選挙運動や日常的な政治活動と家庭生活との両立を行う上での課題			選挙運動や議員活動、日常的な政治活動と家庭生活との両立を行う上での課題		
順位	回答項目	女性	男性	回答項目	女性	男性	回答項目	女性	男性
1	両立に課題があった	67.4%	43.2%	両立に課題があった	73.2%	59.6%	両立に課題があった	73.6%	36.4%
2	両立に課題はなかった	32.2%	54.0%	両立に課題はなかった	26.8%	40.4%	両立に課題はなかった	23.1%	56.8%
調査項目	両立の課題となった内容（両立に課題があった人の中での割合）								
	女性（n=337）、男性（n=216）			女性（n=30）、男性（n=34）			女性（n=893）、男性（n=1,406）		
1	家事	76.0%	61.1%	家事	76.7%	70.6%	家事	78.5%	52.8%
2	育児	41.8%	43.1%	育児	56.7%	50.0%	育児	40.3%	41.6%
3	家族の看護	18.7%	20.4%	家族の看護	26.7%	26.5%	介護	30.9%	28.1%
4	介護	17.5%	18.1%	介護	16.7%	20.6%	家族の看護	19.1%	17.4%

※「両立に課題があった」、「両立に課題はなかった」のほか、「不明」と回答した者もいる。

ハラスメントの状況

- ハラスメントの状況について、自身や家族、支援者等が「ハラスメントを受けた」と回答した人の割合は、立候補をしたが当選しなかった女性や立候補を断念した女性では低い一方、地方議会議員の女性では最も多かった。
- 地方議会議員の結果を見ると、女性では「ハラスメントを受けた」と回答した人が53.8%と最も多い一方、男性では「ハラスメントを受けたことはなく、直接又は間接に見聞きしたこともない」と回答した人が41.0%と最も多い。同じ行為等がハラスメントか否かについて男女で認識に差があることが伺える。

○ ハラスメントを受けたかに関する調査項目について、各調査対象における回答割合（女性の回答割合順）

対象	立候補をしたが当選しなかった人			地方議会議員			(参考)立候補を断念した人		
調査項目	選挙運動や日常的な政治活動において、自身や家族、支援者等が有権者や支援者、他の候補者等からハラスメントを受けたか			選挙運動や議員活動、日常的な政治活動において、自身や家族、支援者等が有権者や支援者、議員等からハラスメントを受けたか			立候補を検討しているとき又は立候補準備中に、自身や家族、支援者等が有権者や支援者、議員等からハラスメントを受けたか		
順位	回答項目	女性	男性	回答項目	女性	男性	回答項目	女性	男性
1	ハラスメントを受けておらず、直接見聞きしたことはないが、他の候補者に対するハラスメントがあると聞いたことがある	31.7%	22.8% (2位)	ハラスメントを受けた	53.8%	23.6% (2位)	ハラスメントを受けたことはなく、直接又は間接に見聞きしたこともない	41.8%	45.2% (1位)
2	ハラスメントを受けていないが、直接見聞きした	19.5%	28.1% (1位)	ハラスメントを受けたことはなく、直接又は間接に見聞きしたこともない	19.5%	41.0% (1位)	分からない、答えたくない	21.2%	16.2% (3位)
3	ハラスメントを受けたことはなく、直接又は間接に見聞きしたこともない	19.5% (2位)	21.1% (3位)	ハラスメントを受けておらず、直接見聞きしたことはないが、所属議会における他の議員や、他の候補者に対するハラスメントがあると聞いたことがある	12.4%	16.2% (3位)	ハラスメントを受けておらず、直接見聞きしたことはないが、他の候補者に対するハラスメントがあると聞いたことがある	20.6%	22.4% (2位)
4	分からない、答えたくない	17.1%	10.5% (5位)	ハラスメントを受けていないが、直接見聞きした	6.8%	8.8% (4位)	ハラスメントを受けていないが、直接見聞きした	11.8%	13.2% (4位)
5	ハラスメントを受けた	12.2%	17.5% (4位)	分からない、答えたくない	5.1%	7.4% (5位)	ハラスメントを受けた	4.6%	3.0% (5位)

※（ ）は男女内における各全体順位。

女性の政治参画の障壁と必要な取組

- ・ 各調査結果を踏まえ、女性の政治参画の障壁としては、主に以下の5つが考えられる。
- ・ 女性の政治参画の推進に向け、それぞれの課題に応じて適切な取組を講じることが求められる。

課 題

必要な取組

1

固定的な性別役割分担意識

いずれの調査対象においても、「政治は男性が行うものだ」という周囲の思い込みやそれによる慣習・環境が課題となったとの回答における男女の差が大きい

- ・ 性別による無意識の思い込みの解消に向けた研修等の実施や、政治的中立性を確保した上での出前授業、模擬議会や地域リーダー研修等の主権者教育の機会の確保

2

ハラスメント被害

地方議会議員への調査において、回答した女性の半数以上が、自身や家族、支援者等が「ハラスメントを受けた」と回答

- ・ ハラスメント相談体制の整備
- ・ 議会や政党等によるハラスメント防止研修の実施

3

政治活動・議員活動と家庭生活・職業生活との両立

いずれの調査対象においても、約7割の女性が政治活動を行う上で「両立に課題があった」と回答

- ・ 議会での欠席規定の整備や制度を利用しやすい環境づくり
- ・ 政治活動・議員活動におけるオンライン技術の活用促進

4

相談しやすい環境の不足

立候補を断念した人・地方議会議員への調査において、「周りに同性の候補者・議員が少なく(おらず)、気軽に相談する相手がいない」と回答した男女の差が大きい

- ・ 先輩議員によるサポート支援や政党におけるメンター制度
- ・ 女性議員ネットワークの形成や活動支援

5

専門性や経験の不足

いずれの調査対象においても、回答した女性の半数以上が「専門性や経験の不足」を課題として回答

- ・ 政治や行政、選挙のノウハウ等を学べる研修の開発・提供
- ・ 各政党等による人材育成のための「政治塾」
- ・ 男女共同参画センター等による地域リーダー研修の実施
- ・ 自治会や町内会等の地域社会における役職経験の提供

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

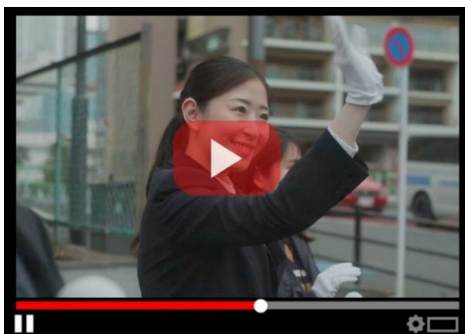
政治分野におけるハラスメント防止研修教材について

2. 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>



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36.2%である一方、都道府県議会では14.6%、市議会では19.1%、町村議会では13.6%である。また、女性が1人もいない地方議会は、市議会では14、町村議会では210存在する（令和5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。

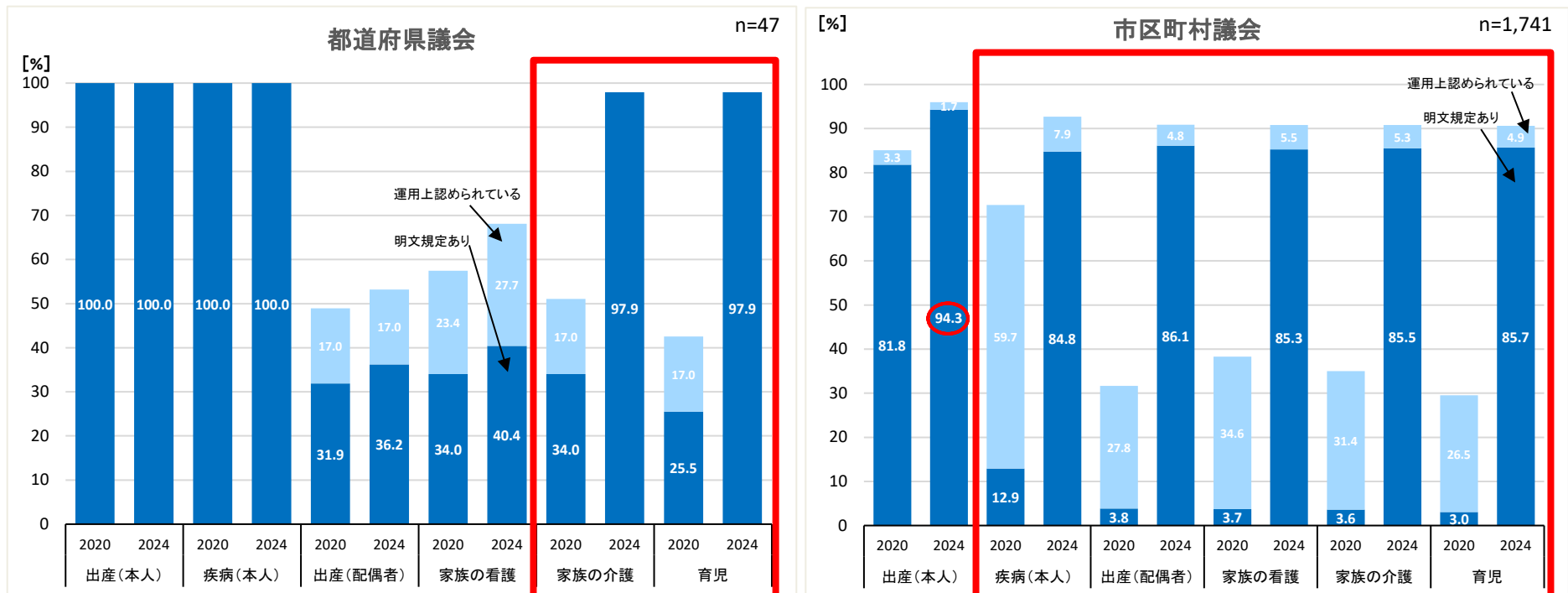
地方議会における両立支援に係る会議規則の整備状況について

2. 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6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

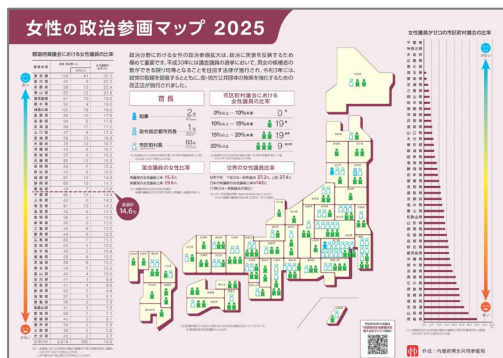
- 都道府県議会においては、**育児及び家族の介護**を欠席事由として明文化している議会の割合が、令和2年度から大きく増加し、いずれも全体の**9割を超えている**。
- 市区町村議会においては、**本人の出産**を欠席事由として明文化している議会の割合が、全体の**9割を超えた**。本人の出産以外の欠席事由については、**育児、家族の介護のほか、本人の疾病や配偶者の出産、家族の看護**についても増加し、いずれも全体の**8割を超えている**。



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」

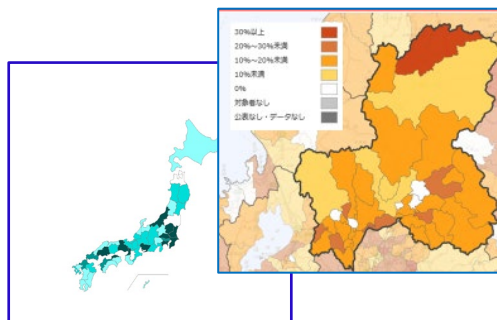
国や地方の政治分野における女性の参画状況の「見える化」

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)



◆女性政治参画マップ

各都道府県の女性議員比率
首長の女性数等

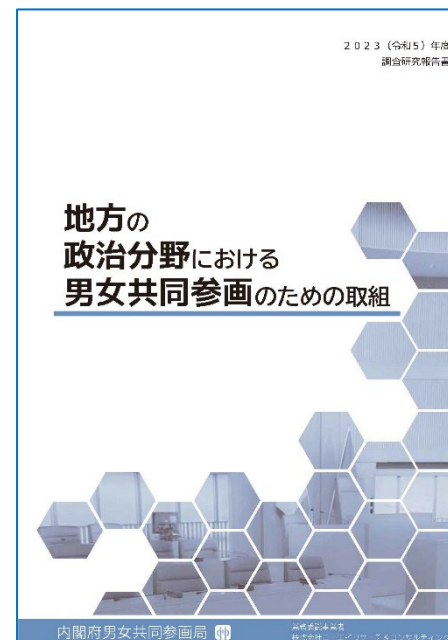


◆都道府県別全国女性の参画マップ

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



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。

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。



諸外国における政治分野の男女共同参画のための取組

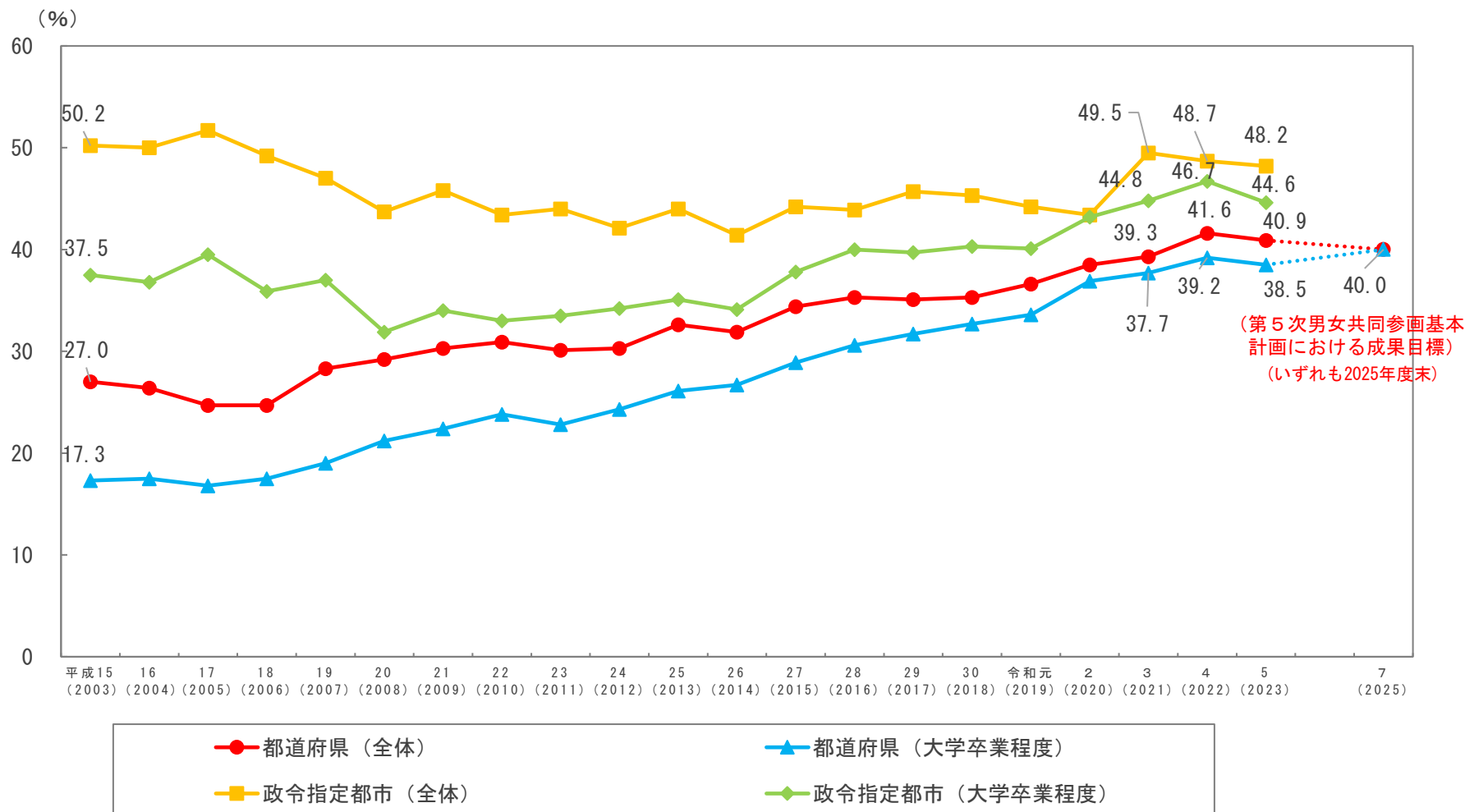


諸外国の取組をまとめた
パンフレットを作成し、
周知・啓発を実施。

（２）行政分野の状況

都道府県の地方公務員採用者に占める女性の割合の推移

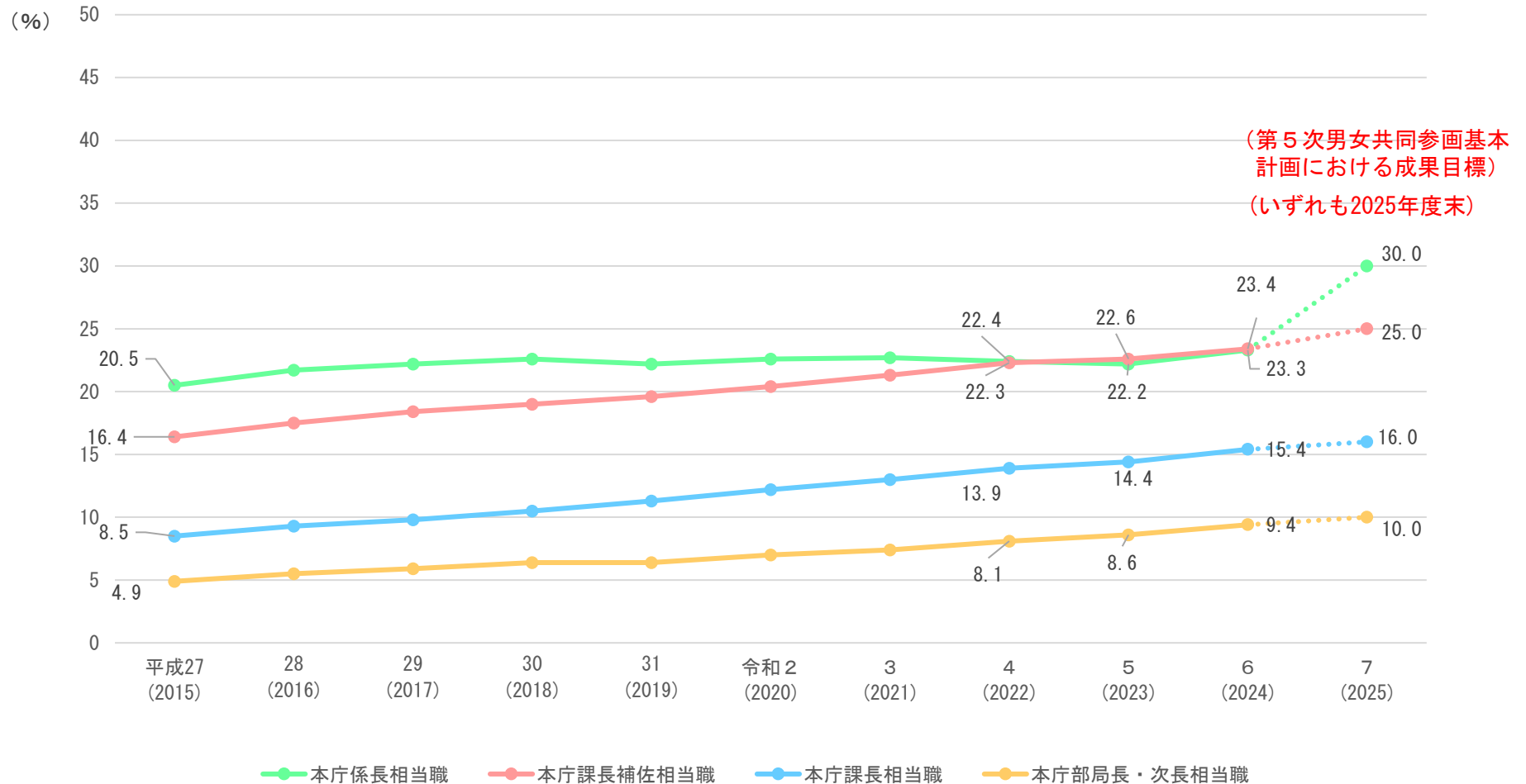
○令和5(2023)年度の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は、都道府県では、全体で40.9%、うち大学卒業程度で38.5%。政令指定都市では、全体で48.2%、うち大学卒業程度で44.6%。



- (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。

地方公務員（都道府県）の女性登用状況の推移

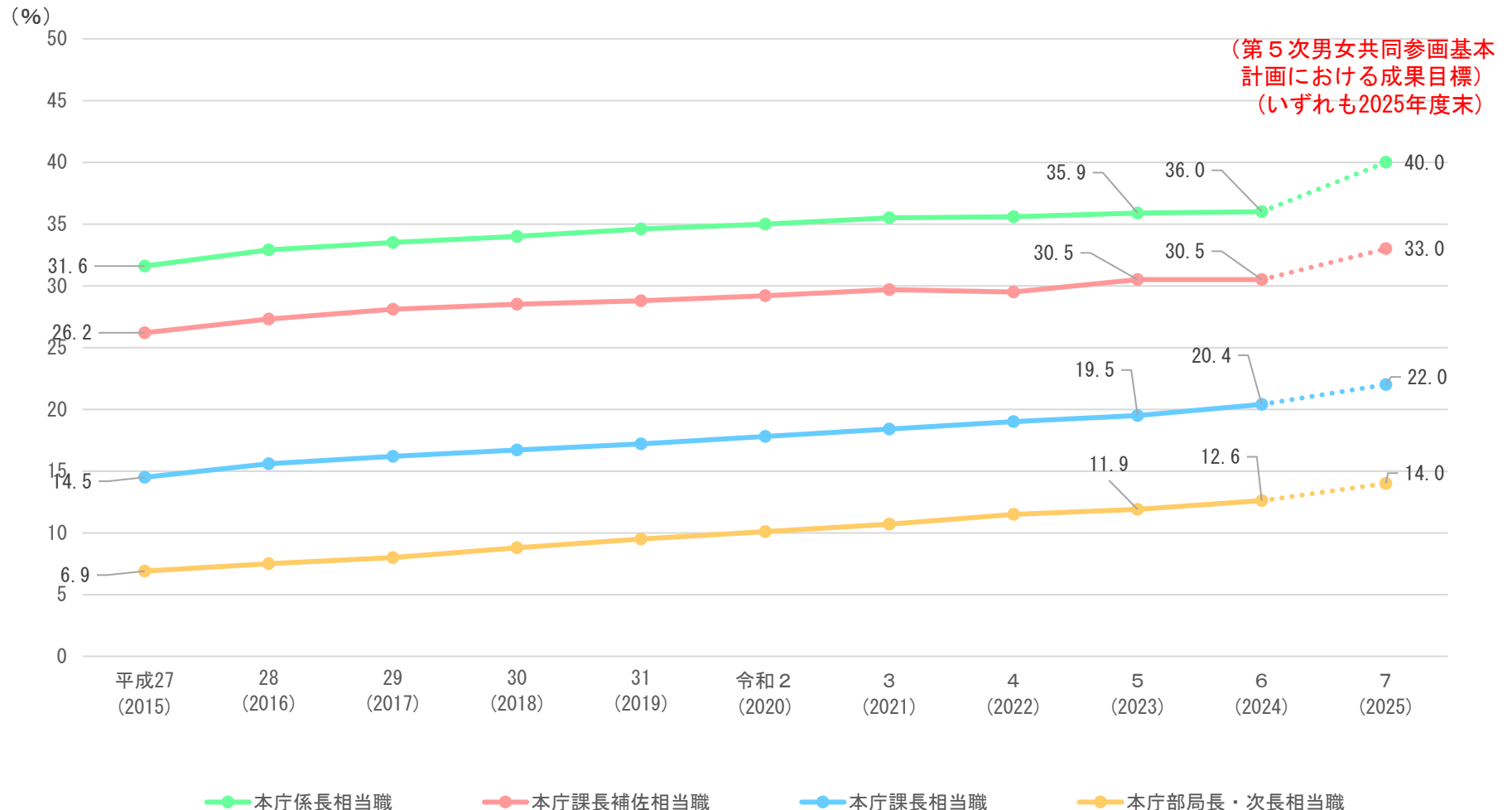
○都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合は、令和6（2024）年4月1日現在で、本庁係長相当職23.3%、本庁課長補佐相当職23.4%、本庁課長相当職15.4%、本庁部局長・次長相当職9.4%。



- （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（一部の各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。

地方公務員（市区町村）の女性登用状況の推移

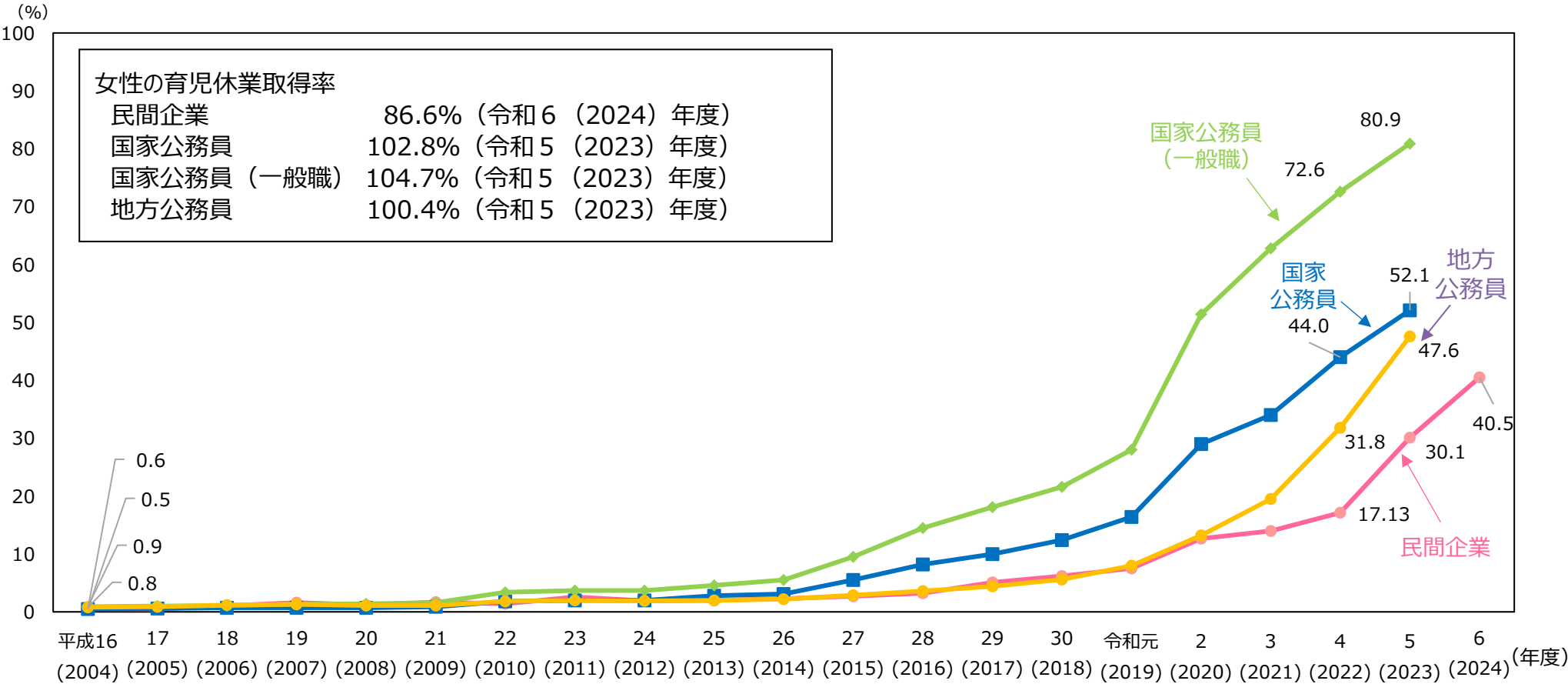
○市区町村職員の各役職段階に占める女性の割合は、令和6（2024）年4月1日現在で、本庁係長相当職36.0%、本庁課長補佐相当職30.5%、本庁課長相当職20.4%、本庁部局長・次長相当職12.6%。



- (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（一部の各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。

男性の育児休業取得率の推移

近年、男性の育児休業取得率は上昇しており、令和 6（2024）年度では、民間企業が40.5%、令和 5（2023）年度では、国家公務員が52.1%（一般職80.9%）、地方公務員が47.6%。



- (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）年度から平成24（2012）年度までは「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）年度まで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）年度から令和4（2022）年度まで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」、令和5（2023）年度は「国家公務員の育児休業等の利用状況に関する調査結果について」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（平成3年法律第109号）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29
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。

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	34.9%	40,772	14,217
市区町村	29.0%	600,952	174,219

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	2.6%	1,798	47
市区町村	13.4%	44,823	6,016

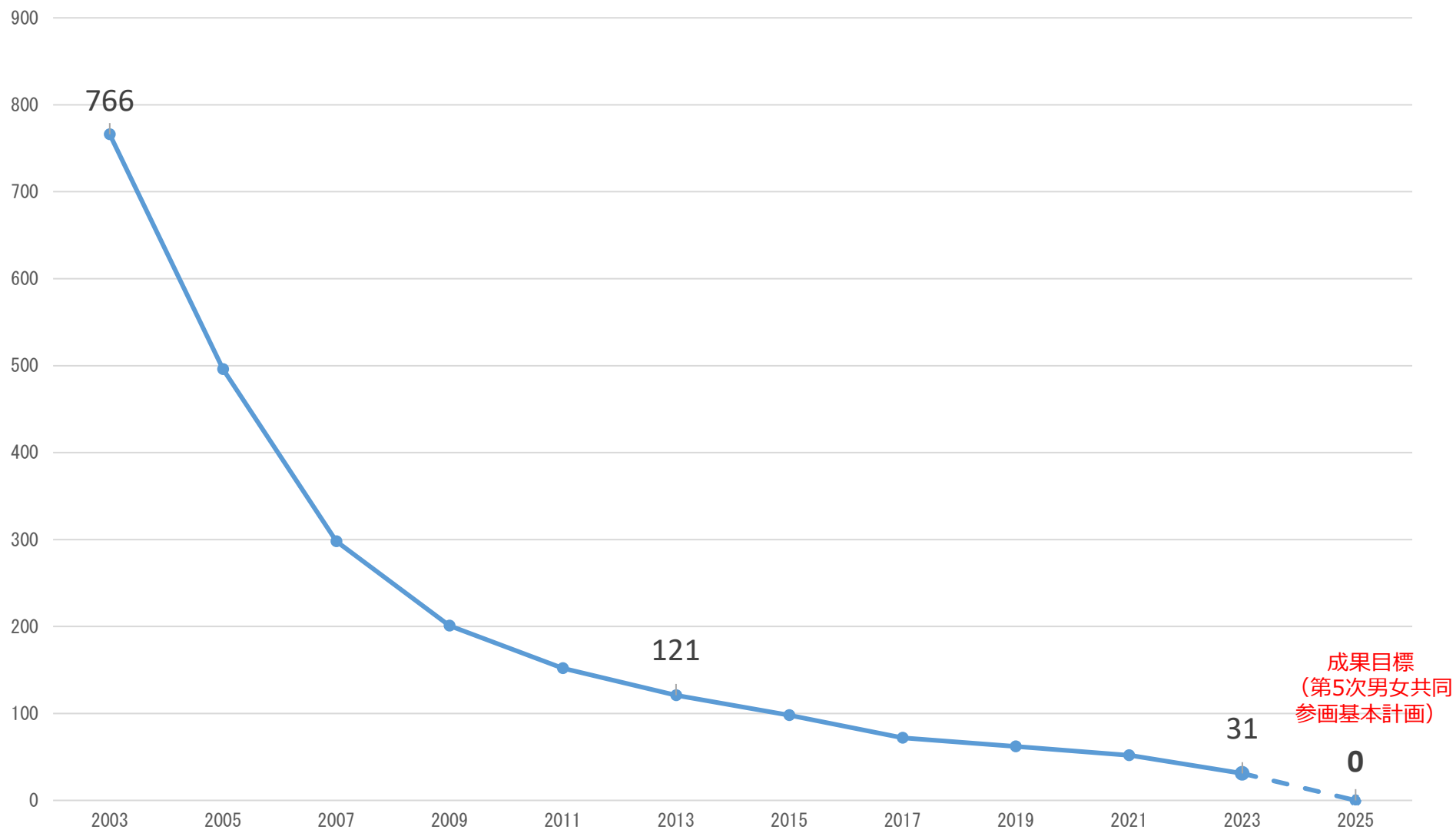
(注1) 令和6年度「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」調査（内閣府男女共同参画局）。

(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、2024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。

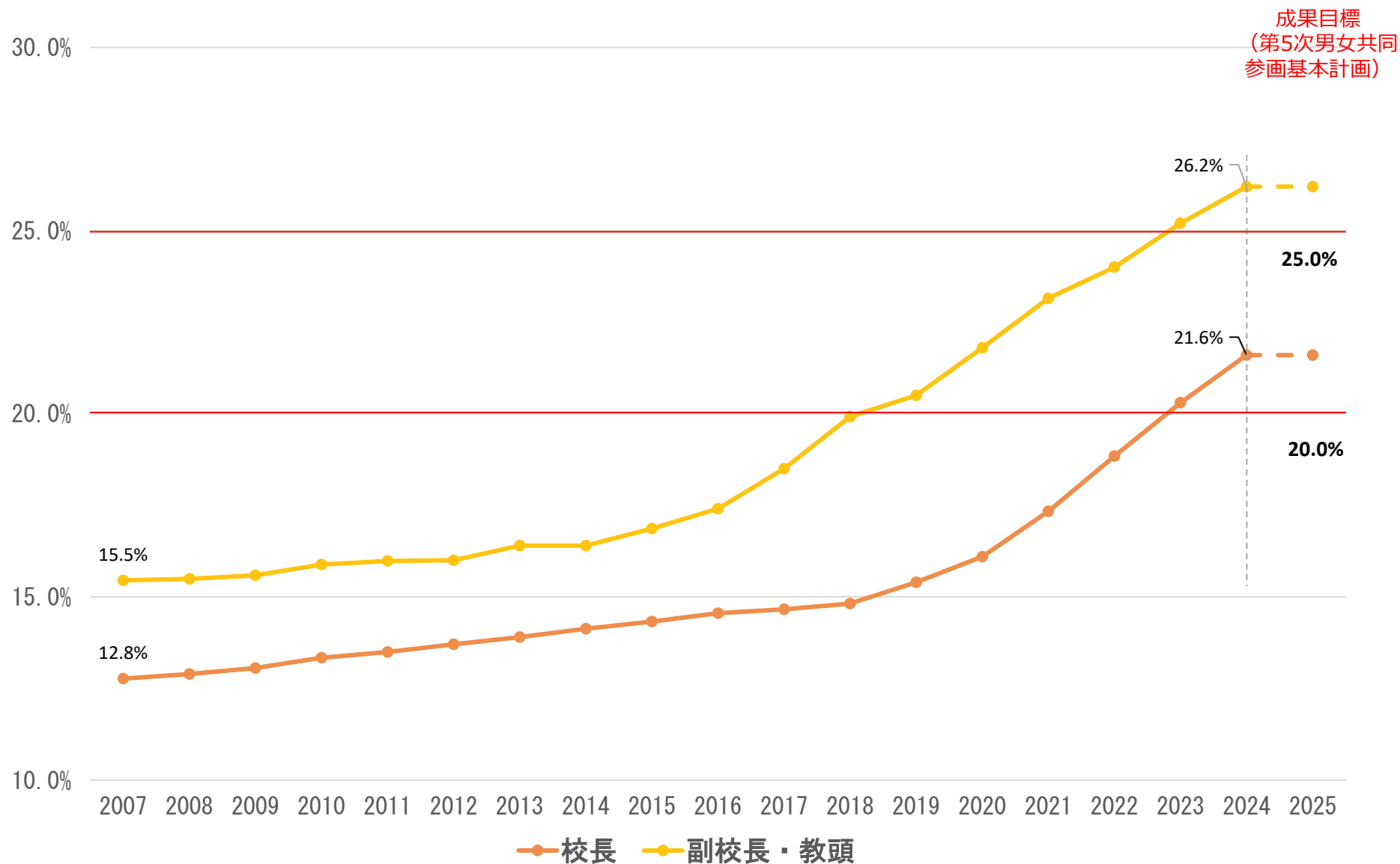
(注4) 都道府県に置かれた審議会等のうち女性委員のいない審議会等としては、都道府県交通安全対策会議、麻薬中毒審査会、都道府県農業共済保険審査会、石油コンビナート等防災本部、公害健康被害認定審査会、都道府県国民保健協議会、都道府県職員委員会、救急搬送受入協議会、30指定難病審査会、小児慢性特定疾病審査会、地域医療対策協議会等がある。

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」（隔年 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

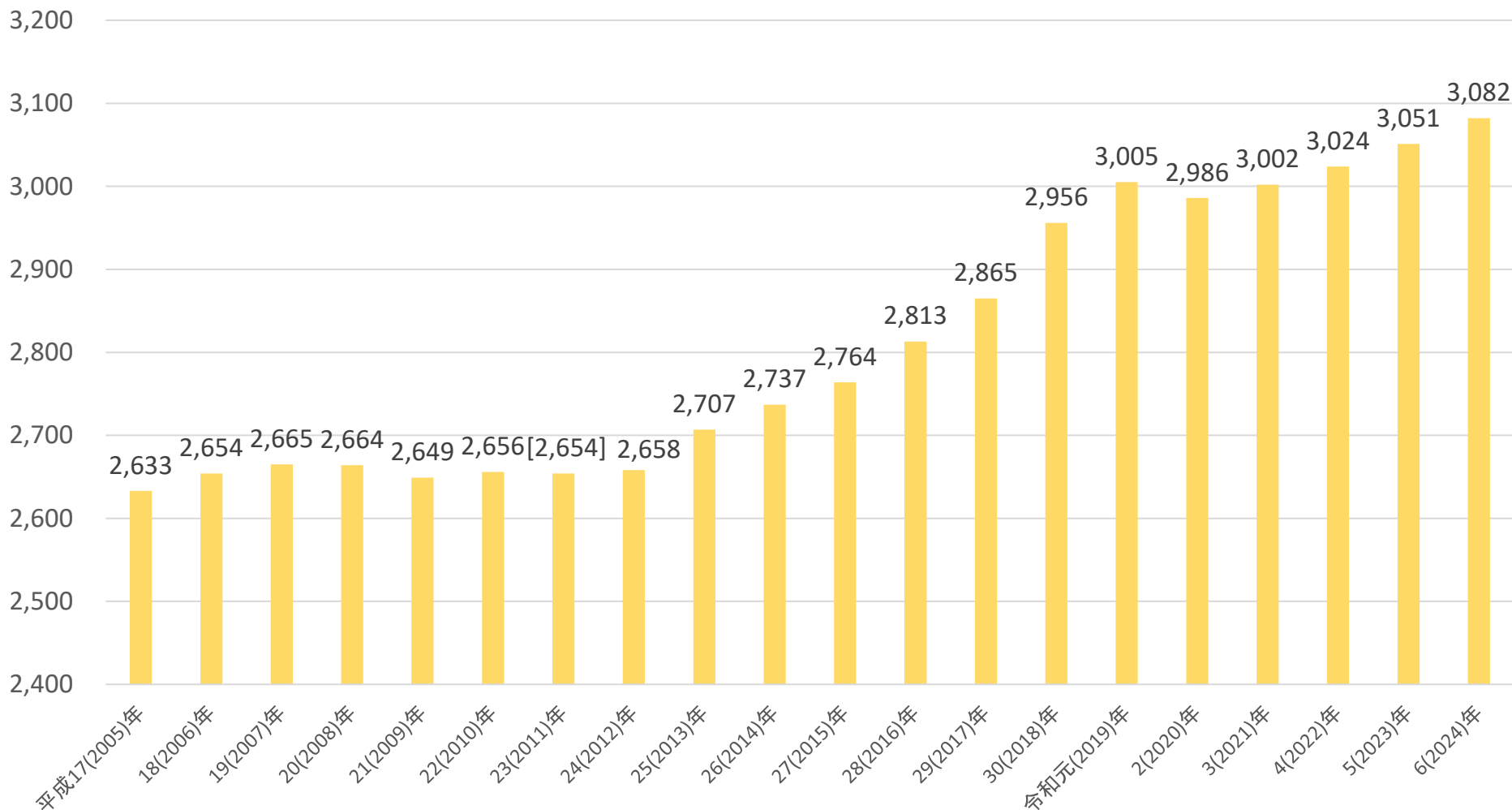


出典：文部科学省「学校基本統計」（各年5月1日現在）

（３）経済分野の状況

女性就業者数の推移

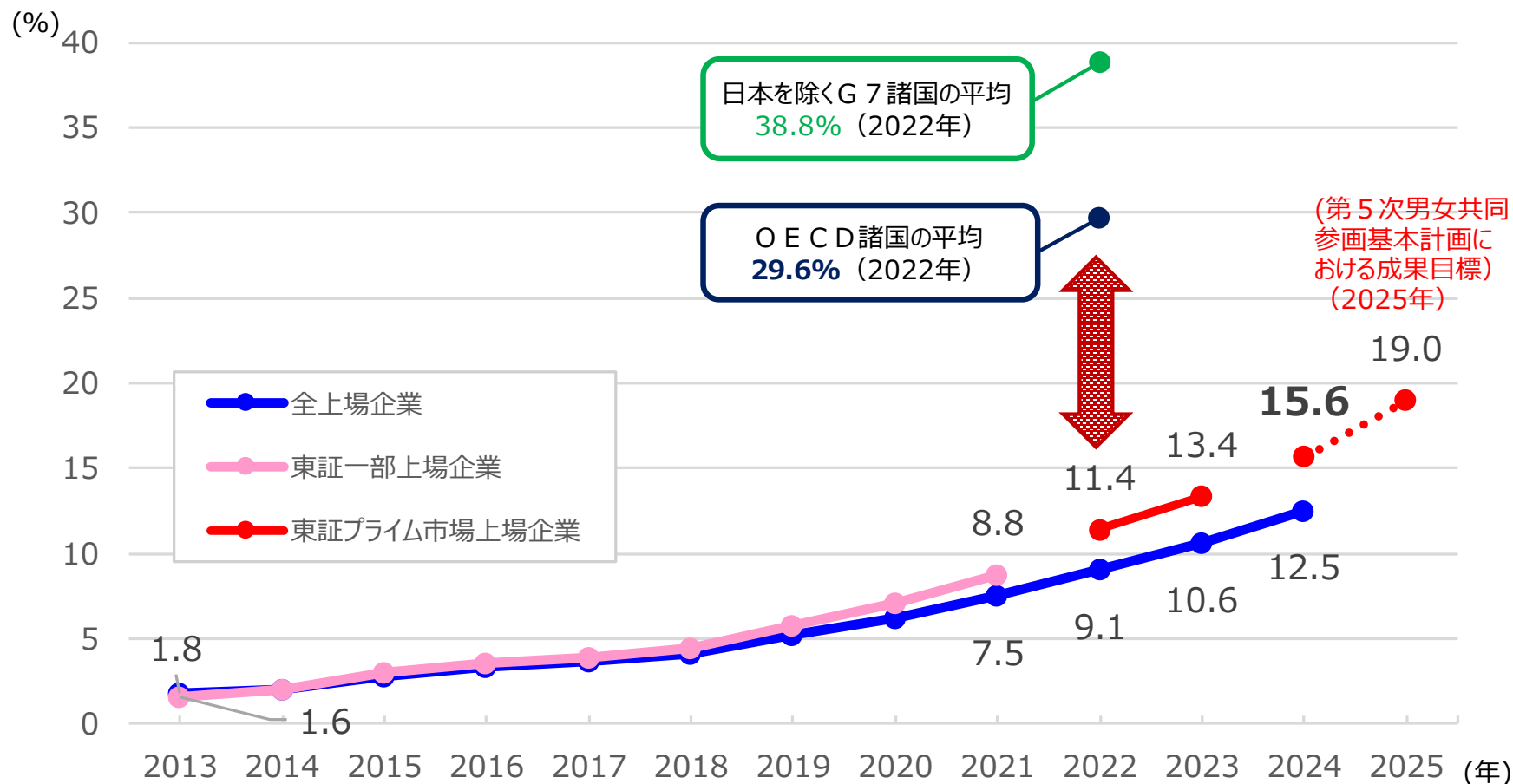
- 我が国の就業者数は、令和6(2024)年は、女性3,082万人、男性3,699万人。
- 女性の就業者数は、平成24(2012)年から令和6(2024)年までの12年間で約424万人増加。



(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。

我が国の女性役員比率の推移

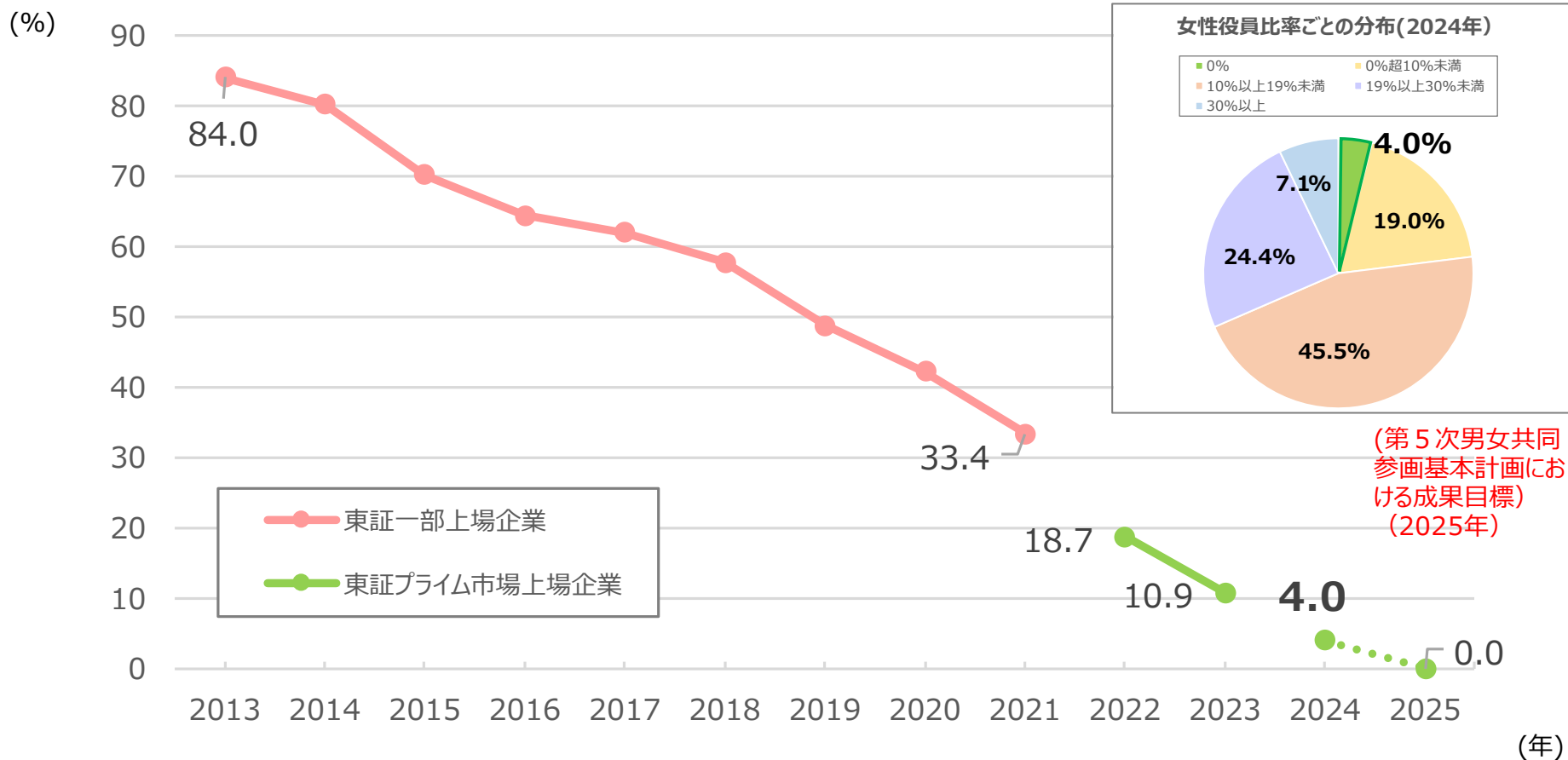
- 我が国の女性役員比率は過去10年間で徐々に上昇してきているものの、日本を除くG 7 諸国やO E C D 諸国の平均とのギャップは依然として大きい。



- (備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」及び内閣府調査に基づき内閣府において作成。
 2. 日本を除くG 7 諸国の平均、OECD諸国の平均はOECD「Social and Welfare Statistics」から引用。
 ※EU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。
 3. 全上場企業、東証一部上場企業、2023年以前の東証プライム市場上場企業における役員は、取締役、監査役及び執行役。
 4. 2024年以降の東証プライム市場上場企業における役員は、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。
 5. 調査時点は、原則として各年7月31日現在。
 6. 2025年10月27日時点の公表資料を基に作成。

女性役員がいないプライム市場上場企業数

- 東証一部上場企業または東証プライム市場上場企業でみると、女性役員が一人もない企業は減少してきているが、令和6（2024）年時点において、プライム市場上場企業の4%の企業に、女性役員が一人もない状況にある。



(備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」、日本取引所グループホームページ及び内閣府調査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. 2021年以前の数値は各年における東証第一部市場上場企業全体に占める割合。2022年以降の数値は各年における東証プライム市場上場企業全体に占める割合。

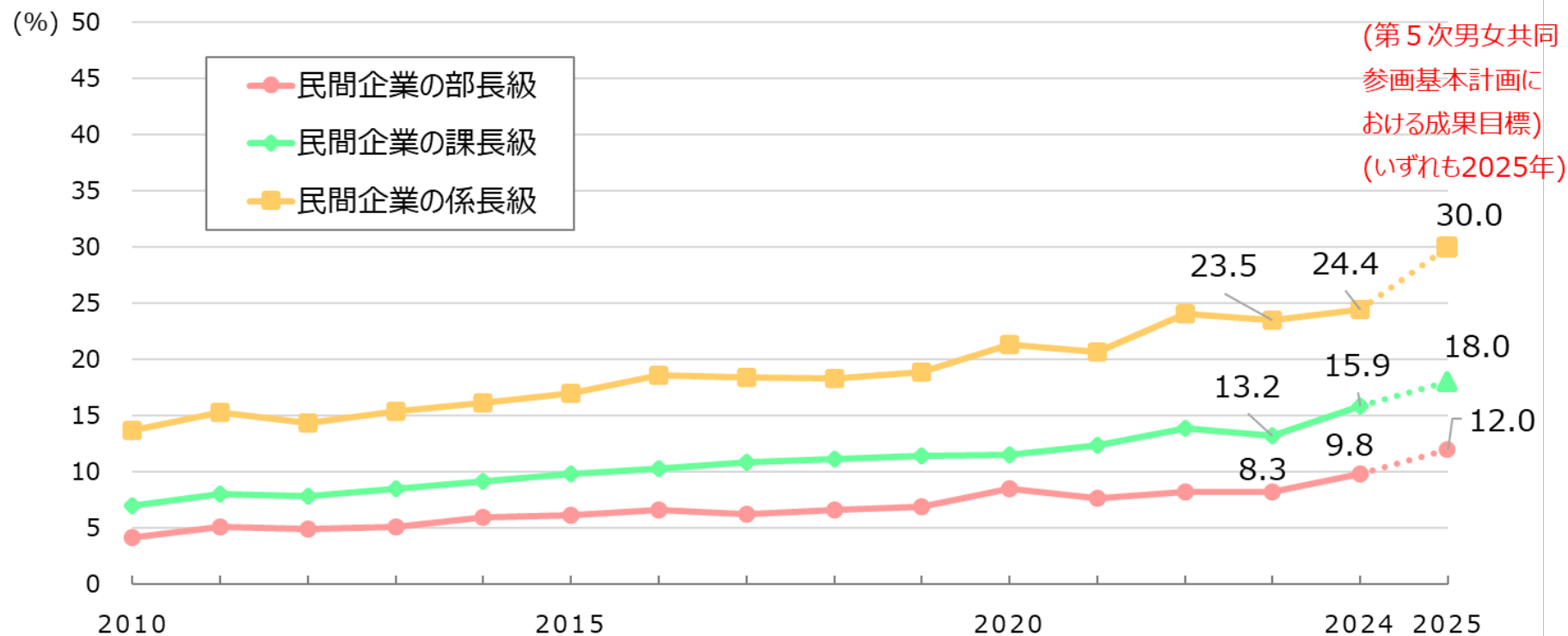
4. 東証一部上場企業、2023年以前の東証プライム市場上場企業における役員は、取締役、監査役及び執行役。

5. 2024年以降の東証プライム市場上場企業における役員は、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。

6. 2025年10月27日時点の公表資料を基に作成。

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

- 常用労働者100人以上を雇用する企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合を役職別に見ると、上位の役職ほど女性の割合が低く、令和6（2024）年は、係長級24.4%、課長級15.9%、部長級9.8%。

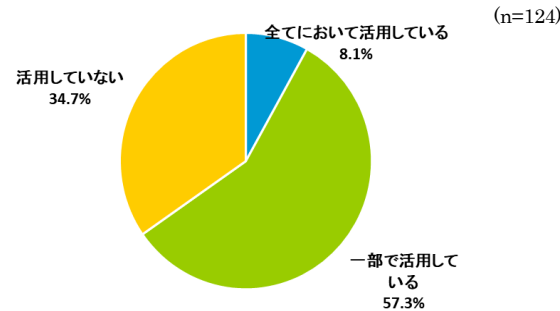


- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 2020年から、調査対象が変更となり、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計しているが、2019年以前の企業規模区分（100人以上の常用労働者を雇用する企業）と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出した。
3. 常用労働者の定義は、2017年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。2018年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
4. 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たところ、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。

機関投資家等による女性活躍情報の活用状況

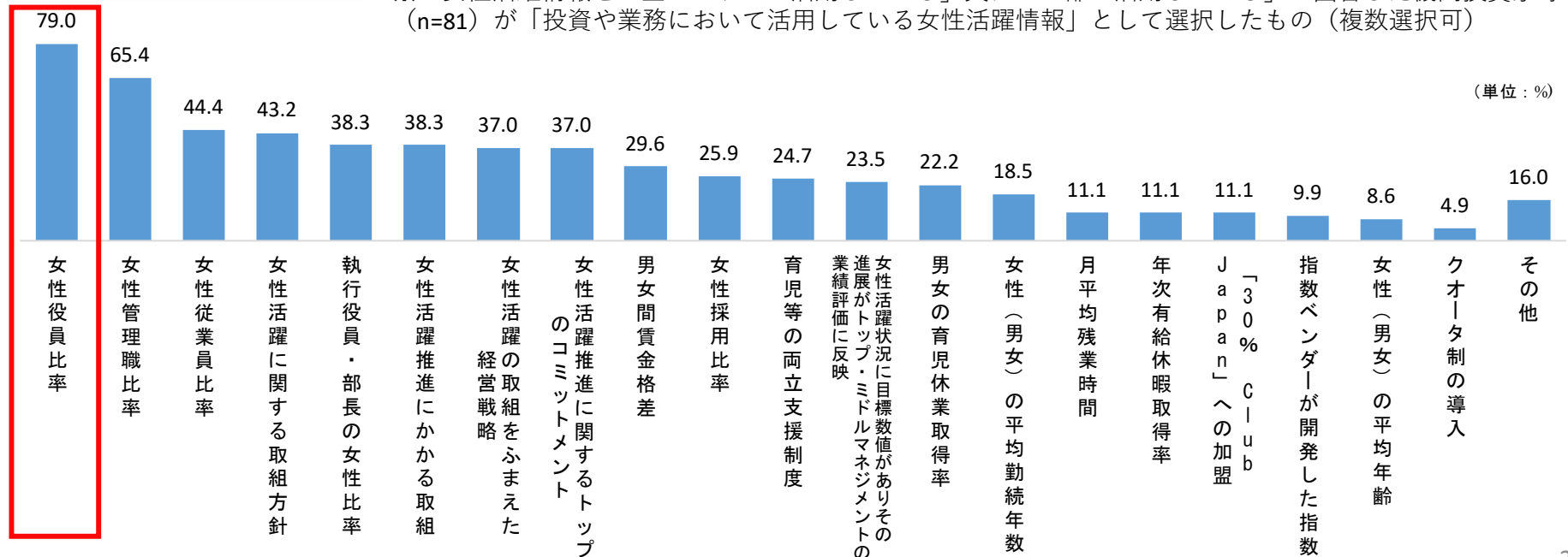
- 投資判断に女性活躍情報を活用しているとする機関投資家等は約3分の2に及ぶ。また、活用する割合がもっとも高い女性活躍情報は「女性役員比率」で約8割である。

投資判断における女性活躍情報の活用状況



活用する女性活躍情報

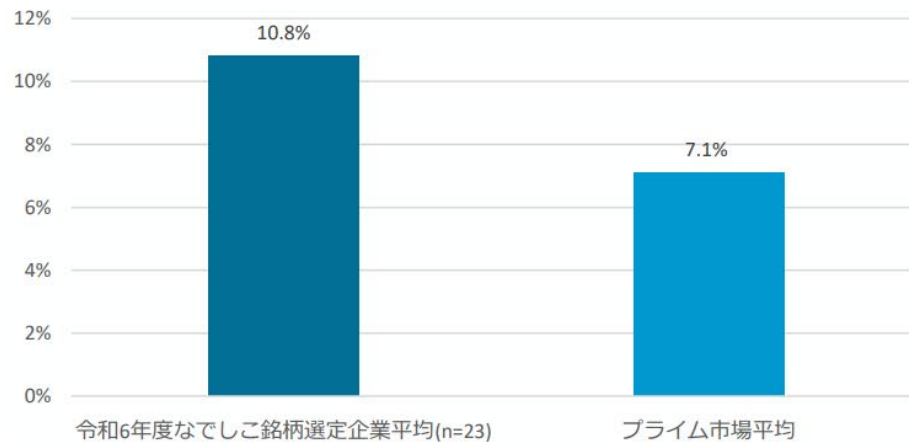
※ 女性活躍情報を「全てにおいて活用している」又は「一部で活用している」と回答した機関投資家等（n=81）が「投資や業務において活用している女性活躍情報」として選択したもの（複数選択可）



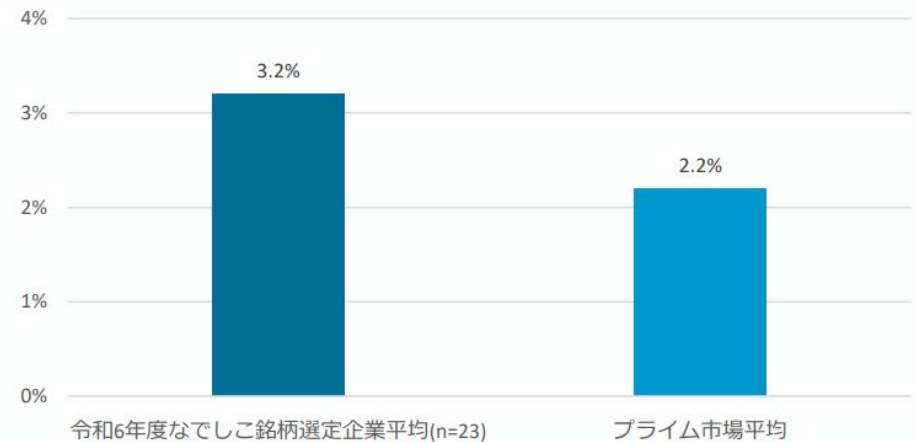
企業が女性活躍に取り組むことのメリット

- 令和6年度「なでしこ銘柄」選定企業23社群の令和5年度通期の売上高営業利益率（営業マージン）と配当利回りは、東証プライム銘柄の平均値を上回っている。

令和6年度選定「なでしこ銘柄」の売上高営業利益率
（令和5年度通期）



令和6年度選定「なでしこ銘柄」の配当利回り
（令和5年度通期）



（備考）「なでしこ銘柄」平均は経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より該当指標に関して2023年度（2023年4月から2024年3月にかけて）の通期データを抽出し、作成。プライム市場の該当するデータは、東京証券取引所が公表している「2023年度（2023年4月期～2024年3月期）決算短信集計【連結】《プライム》」及び「株式平均利回り」より2023年度通期での「単純平均利回り」の平均値を算出し使用。

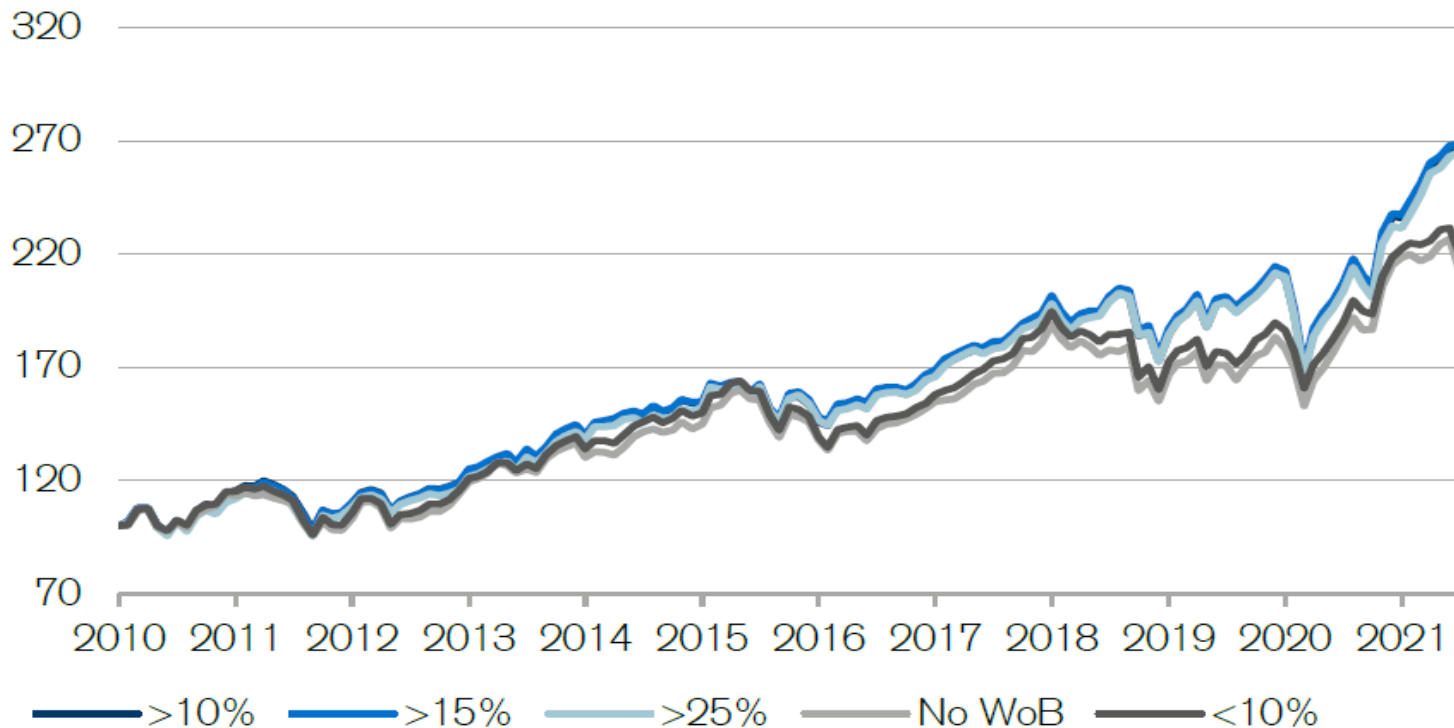
（出典）経済産業省「令和6年度なでしこ銘柄」レポート

企業が女性活躍に取り組むことのメリット

取締役会における女性割合が高い企業ほど
株価パフォーマンスは高い

【調査対象】
日本を含む
46カ国

取締役会における女性の割合別、株価パフォーマンス



Source: Credit Suisse Research, MSCI ACWI, Refinitiv

(備考) 2010年の株価パフォーマンスを100としている

(出典) Credit Suisse Research Institute ” Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion “(2021年)

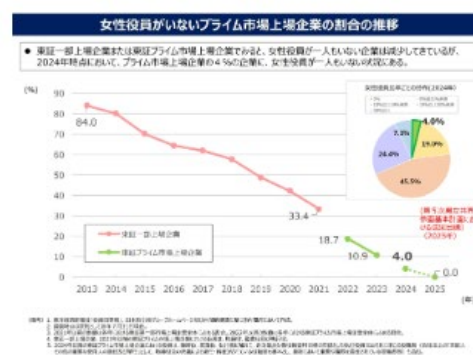
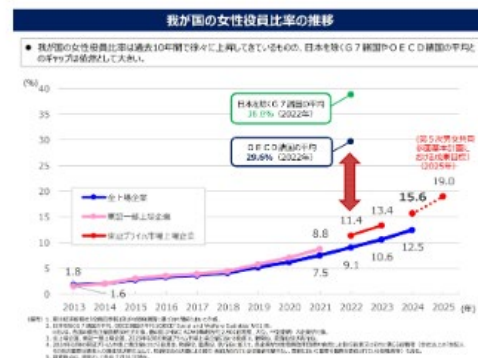
<調査対象：46カ国の企業約3,000社>

女性役員情報サイト

- 女性役員に関する情報の見える化の一環として「女性役員情報サイト」を開設。
- 役員四季報データベース（東洋経済新報社）等に基づき、各上場企業毎の女性役員数や比率等を「見える化」。
- 令和4年度より、「東証プライム市場上場企業の女性役員比率ランキング」を掲載。

画面イメージ

■ 我が国の女性役員比率の推移等



女性役員比率等の推移を最新データとともに掲載

■ 有価証券報告書に基づく上場企業の女性役員の状況

■ 東証プライム市場上場企業（2024年7月末時点）

業種	1位	2位	3位
水産・農林業	・雪国まいたけ 42.9%	・ニッスイ 21.4%	・極洋 16.7%
鉱業	・K&Oエナジーグループ 15.4%	・三井松島ホールディングス 14.3%	・INPEX 13.3%
		・石油資源開発	
		⋮	
サービス業	・ディップ 55.6%	・ルネサンス 38.5%	・ジャパンエレベーターサービスホールディングス 37.5%

全上場企業、プライム市場上場企業のうち、**業種(※)毎に女性役員比率が高いトップ3を紹介**
(※)東証33業種区分：水産・農林業、鉱業、建設業…等

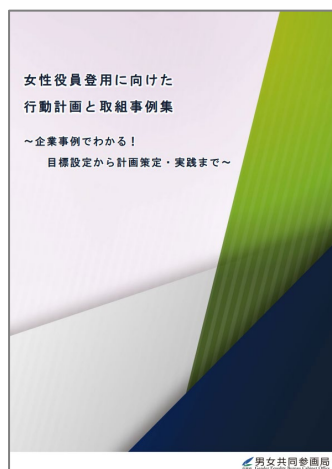
この他、上場企業（2024年7月末現在3,925社）毎の女性役員数・比率、業種平均の女性役員数・比率等を掲載。

企業における女性役員登用・育成等に係る調査研究

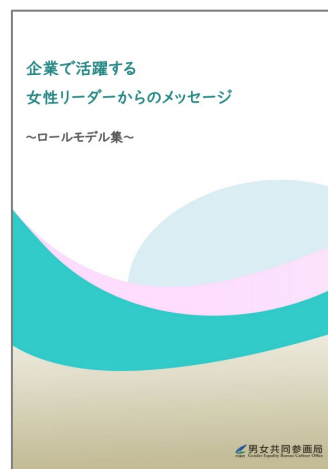
- 平成25年度から、企業における女性役員登用・育成や女性活躍推進に係るテーマを各年設定し、最近の動向に関する知見を有する有識者(学識経験者等)の協力も得ながら、調査研究を実施。
- 実施後は、その調査結果を広く公表し、研修やセミナー等の機会も含め周知啓発を図ることで、企業における女性役員登用等を促進している。

【企業における女性役員登用・育成等に係る調査研究のテーマ】

- ・ 令和6年度事業：企業の役員に占める女性割合、女性役員登用目標の設定及び行動計画の策定状況等に関する調査研究
- ・ 令和5年度事業：女性の登用拡大と企業における経済的メリット等に関する調査研究
- ・ 令和4年度事業：ジェンダー投資に関する調査研究
- ・ 令和3年度事業：女性の役員への登用に関する課題と取組事例
- ・ 令和2年度事業：ジェンダー投資に関する調査研究
- ・ 平成30年度事業：ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究
- ・ 平成27年度事業：資本市場における女性の活躍状況の「見える化」と女性活躍情報を中心とした非財務情報の投資における活用状況に関する調査報告書
- ・ 平成26年度事業：資本市場における女性の活躍状況の「見える化」促進に関する調査等
- ・ 平成25年度事業：資本市場における女性の活躍状況の「見える化」促進に関する調査等



行動計画と取組事例集
(令和6年度調査研究)



ロールモデル集
(令和6年度調査研究)



先進企業の取組事例集
(令和5年度調査研究)

女性リーダー人材バンク

＜趣旨＞ 国の審議会等の女性委員や内閣府等で実施する女性リーダー研修修了者など、企業における役員等の候補となり得る人材の情報を提供することで、役員等への女性登用を促進する。

※「日本再興戦略－JAPAN is BACK－（平成25年6月14日 閣議決定）」を踏まえ開発。

■登録者数：約470名（2025年10月現在）

＜概要＞

下記の情報について

ウェブサイトに掲載し、公開。

⇒ 情報へアクセスしやすくすることで、女性の登用を促進。

▶ URL：

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

公開情報（本人同意に基づいて公開）

- 1 氏名 2 年代 3 現在の勤務先・業務内容
- 4 保有資格 5 過去の役員等経験、執行役員経験等 など

（４）女性活躍推進法について

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。

時限立法 ※1
(～R18 (2036) .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、※2

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（給与）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、※2

「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 令和7年の女性活躍推進法改正により、有効期限が令和8年3月31日までから、令和18年3月31日まで、10年間延長された。

※2 令和8年4月1日より、常用労働者301人以上の一般事業主及び特定事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計4項目、常用労働者101人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計3項目の公表が義務化される。

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6年度の職員の給与の男女の差異の
実績について、おおむね本年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)
本庁部局長・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】	
<div></div>	
* 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。	

I 女性活躍の推進に向けた公共調達を活用 〔ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を加点評価する取組〕

1. 取組のねらい・概要

- 女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けて、女性活躍推進法第24条及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に基づき、平成28年度から、国等の調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を実施している。

2. 取組の内容

- 取組の実施主体 国の機関及び独立行政法人等
 - 取組の対象となる調達 価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）
の審査においてワーク・ライフ・バランスに関する評価項目を設定
 - 加点評価の対象となる企業（以下の認定企業等を「ワーク・ライフ・バランス等推進企業」という。）
 - ・ 女性活躍推進法に基づく認定企業等 { えるぼし認定、プラチナえるぼし認定、
一般事業主行動計画策定企業（常時雇用する労働者100人以下） }
 - ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業等 { くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定、
一般事業主行動計画策定企業（令和7年4月1日以後に策定又は変更したものであり、常時雇用する労働者100人以下） }
 - ・ 青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定企業 { ユースエール認定 }
- ※ 上記の認定は、いずれの認定基準においても、ワーク・ライフ・バランスの取組に関するものとして、長時間労働の抑制に関する事項を設けている。
- ※ 地方公共団体は、国に準じた施策を実施するよう努めることとされている（女性活躍推進法第24条第2項）。



（総合評価落札方式）入札者に価格及び性能等をもって申込みをさせ、予定価格の制限の範囲内にある者のうち、あらかじめ定めた性能等に係る評価基準に従って評価し、その評価と入札の価格から、国にとって最も有利な者を落札者とする方式。

（企画競争方式）業者選定の公平性、透明性を図るため、複数の業者から企画書等を提出させるなどして、これらの内容や業務遂行能力が最も優れたものを選定する方式。

3. 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領」（平成28年3月22日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定）に定める配点例（令和7年4月1日施行）

評価 項目例	認定等の区分※1				総配点に占める加点の割合〔単位：％〕※2			
					配点例① (12%の場合)	配点例② (10%の場合)	配点例③ (7%の場合)	配点例④ (5%の場合)
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定 (えるぼし認定企業・プラチナえるぼし認定企業)等	プラチナえるぼし 			12	10	7	5
		えるぼし3段階目 			10	8	6	4
		えるぼし2段階目※3 			8	7	5	3
		えるぼし1段階目※3 			5	4	3	2
		行動計画策定 ※4			2	2	1	1
	次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん認定企業・トライくるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業）等	プラチナくるみん 			12	10	7	5
		くるみん（令和7年4月1日以後の基準） 			9	8	5	4
		くるみん（令和4年4月1日～令和7年3月31日までの基準） 			8	7	5	3
		トライくるみん（令和7年4月1日以後の基準） 			8	7	5	3
		くるみん（平成29年4月1日～令和4年3月31日までの基準） 			7	6	4	3
		トライくるみん（令和4年4月1日～令和7年3月31日までの基準） 			6	5	4	3
		くるみん（平成29年3月31日までの基準） 			5	4	3	2
		行動計画策定（令和7年4月1日以後の基準）※4			2	2	1	1
	青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定 (ユースエール認定企業) 				9	8	5	4

※1 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点

※2 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定

※3 労働時間等の働き方に係る基準を満たすことが必要。

※4 常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主に限る（計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ）。

加点评価の取組の実施状況

1. 国の機関及び独立行政法人等

- ▶ 令和5年度に取組を実施した調達全体では、前年度と比較して、金額、件数ともに増加しており、令和5年度の実施割合（金額ベース）は約5割となっている。
- ▶ 独立行政法人等では、取組を実施した調達の件数・金額ともに前年より増加した。令和5年度の実施割合（金額ベース）は前年より減少したが、実施割合（件数ベース）は前年より上昇した。

		令和3年度	令和4年度	令和5年度
国の機関	金額	1兆4,946億円（37.3%）	1兆6,443億円（38.4%）	2兆4,437億円（51.5%）
	件数	13,561件（39.7%）	12,945件（39.6%）	13,624件（41.3%）
独立行政法人等	金額	1兆5,018億円（94.8%）	1兆3,838億円（95.2%）	1兆3,931億円（94.4%）
	件数	9,420件（87.7%）	7,997件（85.9%）	8,103件（87.8%）

※1 取組可能調達全体に占める取組実施済調達の割合を（ ）内に記載。

※2 取組可能調達は、総合評価落札方式又は企画競争方式による調達から、国及び独立行政法人等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する基本方針（平成19年12月7日閣議決定）にのっとり行われる。

自動車の購入・賃貸借に係る調達、取組開始前に設定された長期継続契約等に基づく事業に係る調達及び加点评価の対象企業となりえない者のみを契約対象とする事業に係る調達を除いたもの。

2. 都道府県及び政令指定都市における国に準じた施策（※3）の実施状況【令和6年7月1日時点】

①実施済（19団体） 都道府県：岩手県、秋田県、東京都、新潟県、岐阜県、愛知県、奈良県、香川県、高知県、熊本県、大分県、鹿児島県（12団体）

政令指定都市：横浜市、新潟市、大阪市、堺市、神戸市、広島市、北九州市（7市）

②実施予定、検討中及び今後検討予定（4団体）都道府県：山形県、京都府（2団体）

政令指定都市：仙台市、川崎市（2市）

※3 総合評価落札方式又は企画競争方式において、女性活躍推進法に基づくプラチナえるぼし認定・えるぼし認定を受けた企業を加点评価する取組。

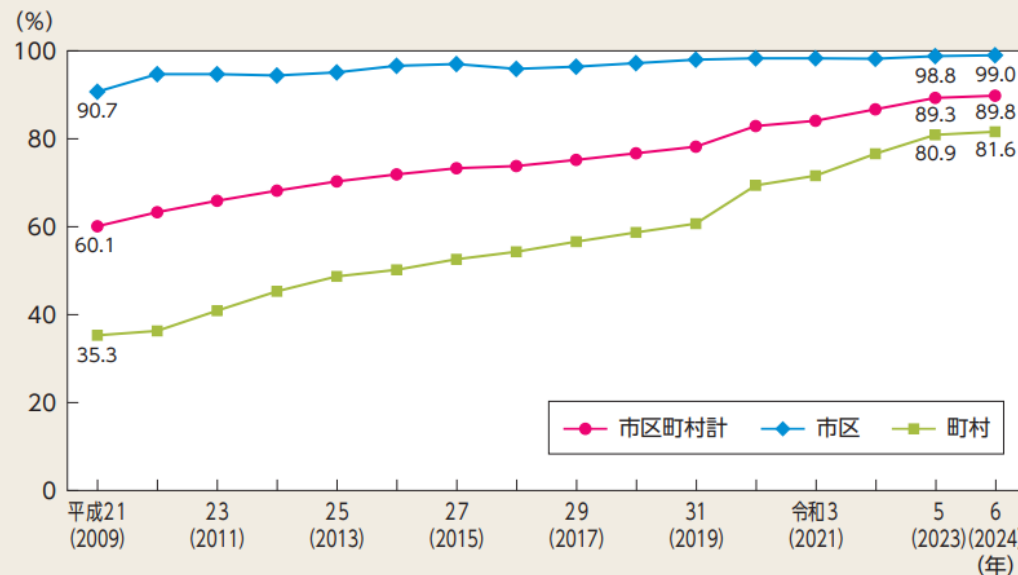
4. 市町村男女共同参画計画の策定

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) 2024年
市区	100%	99.0%
町村	85%	81.6%

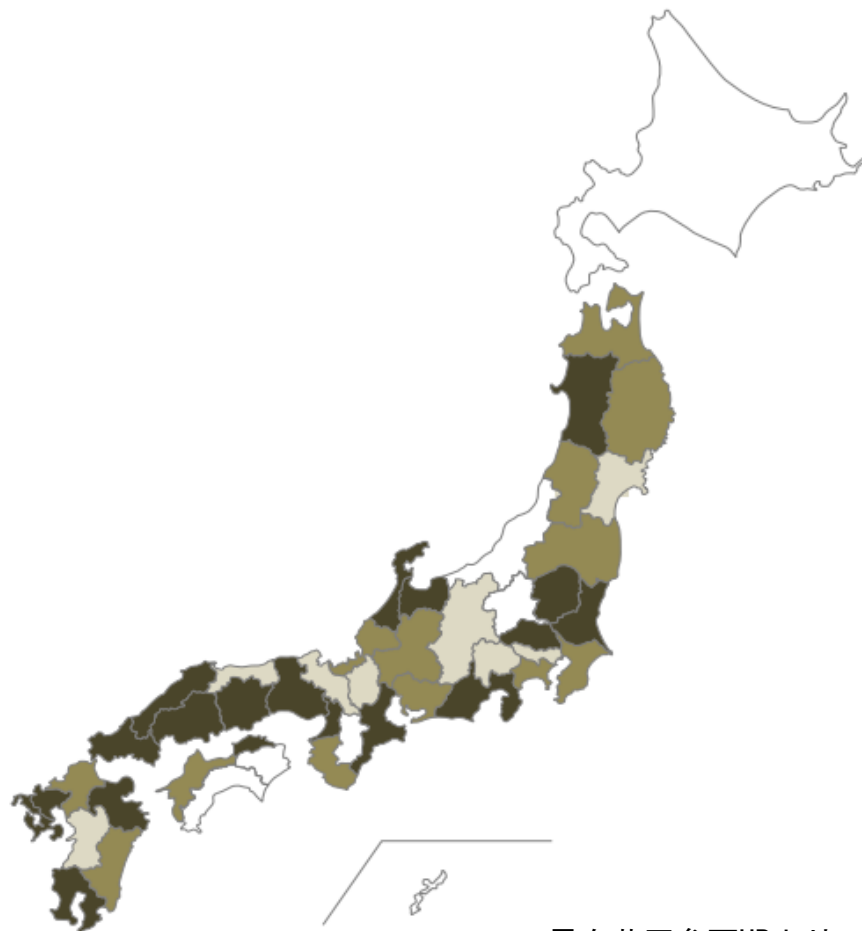
(備考)

- 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。
- 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。
- 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。
- 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% 19団体
茨城県	44	44	100.0	
栃木県	25	25	100.0	
埼玉県	63	63	100.0	
富山県	15	15	100.0	
石川県	19	19	100.0	
静岡県	35	35	100.0	
三重県	29	29	100.0	
大阪府	43	43	100.0	
兵庫県	41	41	100.0	
鳥取県	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	
佐賀県	20	20	100.0	
長崎県	21	21	100.0	
大分県	18	18	100.0	
鹿児島県	43	43	100.0	
福島県	59	58	98.3	90%以上～ 100%未満 13団体
福岡県	60	59	98.3	
千葉県	54	53	98.1	
山形県	35	34	97.1	
岩手県	33	32	97.0	
神奈川県	33	32	97.0	
和歌山県	30	29	96.7	
愛知県	54	52	96.3	
宮崎県	26	25	96.2	
岐阜県	42	40	95.2	
愛媛県	20	19	95.0	
福井県	17	16	94.1	
青森県	40	37	92.5	80%以上～ 90%未満 8団体
滋賀県	19	17	89.5	
山梨県	27	24	88.9	
熊本県	45	40	88.9	
宮城県	35	30	85.7	
東京都	62	53	85.5	
京都府	26	22	84.6	
鳥取県	19	16	84.2	
長野県	77	64	83.1	80%未満 7団体
群馬県	35	27	77.1	
高知県	34	25	73.5	
徳島県	24	17	70.8	
新潟県	30	21	70.0	
北海道	179	124	69.3	
奈良県	39	26	66.7	
沖縄県	41	25	61.0	
合 計	1741	1563	89.8	



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」(2024年度)。
 2.原則として2024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位が同率の場合は連制順とした。
 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。

計画策定にあたって

(参考)

市町村男女共同参画計画の策定の手引き―女性も男性も 住民の力を 地域づくりに―(平成13年8月 内閣府男女共同参画局)

計画内容の検討について

- ①計画についての基本的考え方を明確にする
- ②地域内の男女共同参画社会の形成の促進に関する現状と問題点を十分把握・評価する
- ③基本的考え方に照らして、何が欠けているか、何が今後必要であるのか、課題を整理・分析する
- ④住民に分かりやすく、かつ、効果的な推進が図られる施策の体系化を工夫する
- ⑤具体的な目標設定と、その実現のための方策を明らかにする