



平成30年度 女性エグゼクティブ育成研修
～役員を目指して知識と見識を高める～

女性活躍

～企業における女性活躍を促進するために～

内閣府男女共同参画局

【目次】

I 女性活躍関連法等

II 企業における女性活躍推進

III 女性に対する暴力の根絶に向けた取組

IV 政治分野における男女共同参画の推進

V 参考資料

女性活躍

～企業における女性活躍を促進するために～

I 女性活躍関連法等

男女共同参画社会基本法及び第4次男女共同参画基本計画の概要

男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日公布・施行

男女共同参画社会を実現するための 5つの基本理念

- 男女の人権の尊重
- 社会における制度又は慣行についての配慮
- 政策等の立案及び決定への共同参画
- 家庭生活における活動と他の活動の両立
- 国際的協調

■ 国、地方公共団体及び国民の役割

国

- 基本理念に基づき、5年毎に男女共同参画基本計画を策定
- 「積極的改善措置」(注1)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

地方公共団体

- 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
- 地域の特性を生かした施策の展開

国民

- 男女共同参画社会づくりに協力することが期待される

(注1) 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。

第4次男女共同参画基本計画

平成27年12月25日閣議決定

男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32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」を定めた計画。

- ① 女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが必要不可欠ことから、男性中心型労働慣行(注2)等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策を充実
- ② あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた、女性活躍推進法の着実な施行やポジティブ・アクションの実行等による女性採用・登用の推進、加えて将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組の推進
- ③ 困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援等による女性が安心して暮らせるための環境整備
- ④ 東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点からの防災・復興対策・ノウハウを施策に活用
- ⑤ 女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化
- ⑥ 国際的な規範・基準の尊重に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価の向上
- ⑦ 地域の実情を踏まえた主体的な取組が展開されるための地域における推進体制の強化

(注2) 勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方を前提とする労働慣行。

第4次男女共同参画基本計画における成果目標(抄)

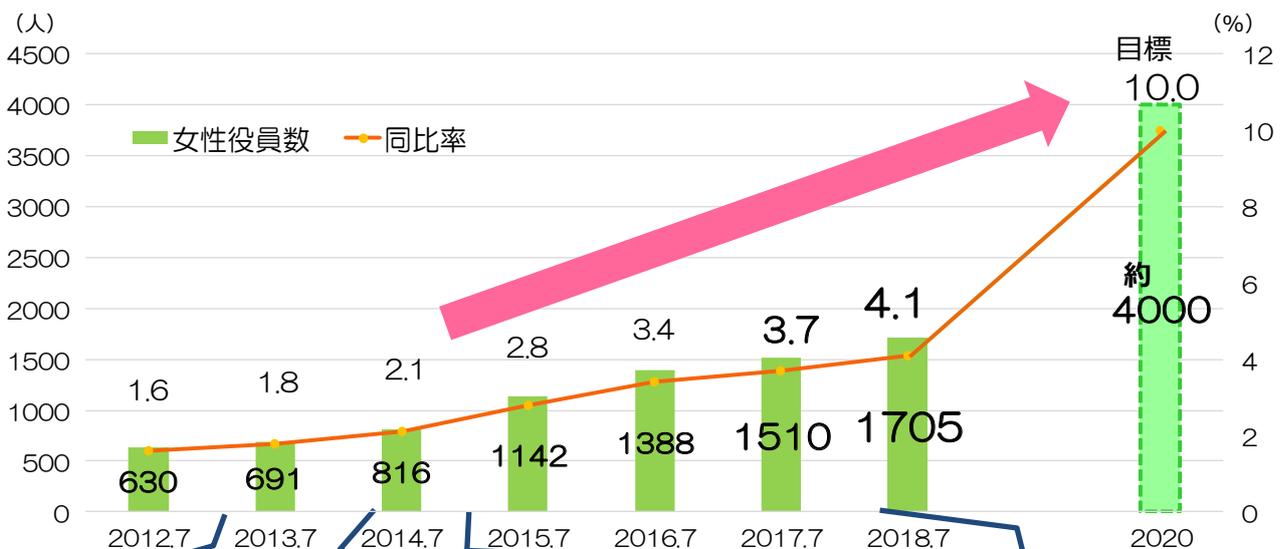
項目(現状	成果目標	項目	現状	成果目標
週労働時間 60時間以上の 雇用の割合	男性：11.7% 女性：2.6% (平成28年)	5.0% (平成32年)	民間企業の雇用の各役職段階に占める女性の割合		
男性の 育児休業取得率	5.14% (平成29年度)	13% (平成32年度)	係長相当職	18.4% (平成29年)	25% (平成32年)
男性の配偶者の 出産直後の 休暇取得率※1	55.9% (平成27年)	80% (平成32年)	課長相当職	10.9% (平成29年)	15% (平成32年)
6歳未満の子供を 持つ夫の育児・家事 関連時間※2	1日当たり 83分 (平成28年)	1日当たり 2時間30分 (平成32年)	部長相当職	6.3% (平成29年)	10%程度 (平成32年)
			上場企業役員に 占める女性の割合	4.1% (平成30年)	5% (早期)、 更に10%を 目指す (平成32年)
			25歳から44歳までの 女性の就業率	74.3% (平成29年)	77% (平成32年)
			第一子出産前後の 女性の継続就業率	53.1% (平成27年)	55% (平成32年)

※1) 配偶者の出産後2ヶ月以内に半日又は1日以上のお休み(年次有給休暇、配偶者出産時に係る特別休暇、育児休業等)を取得した男性の割合。
 ※2) 6歳未満の子供を持つ夫婦と子供の世帯の夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)

1

上場企業の女性役員数の推移

- 2007～2011年までの4年間で0.2ポイント増加と、ほぼ横ばいで推移
- 総理から経済界への要請を挟む2012～2018年は、6年間で約2.7倍に増加と、取組が加速
- また2018年7月には、女性役員数が1,700人超となった(昨年比195人増)



総理から経済団体への要請①

(2013年4月)

- ①上場企業は役員に1人は女性を登用
- ②育児休業等取得しやすい職場環境を整備

総理から経済団体への要請②

(2014年6月)

- ①女性登用に向けた目標を設定
- ②女性登用状況等の情報開示を推進

有価証券報告書に係る内閣府令改正

(2015年3月31日施行)

役員男女別人数及び女性比率の記載を義務付け

コーポレートガバナンス・コードの改訂

(2018年6月)

取締役会のジェンダーや国際性の面を含む多様性の確保を重要な要素とした

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。ジャスダック上場会社を含む。

「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

4

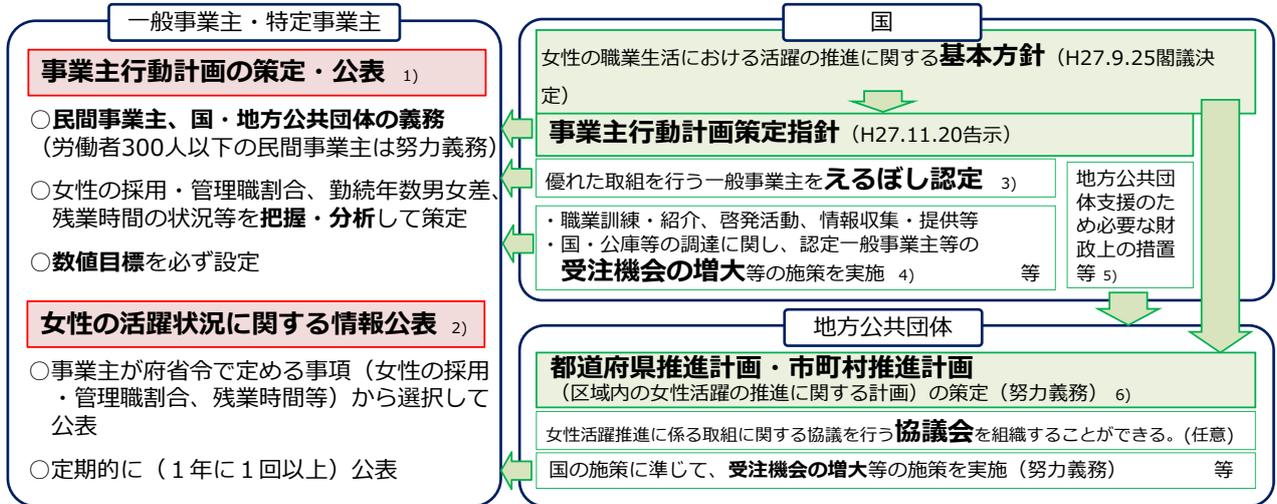
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)の概要

公的部門(国・地方公共団体)は内閣府が、民間部門は厚生労働省が所管。

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。

H27.9.4 公布・一部施行、H28.4.1 完全施行
10年間の時限立法(～H38.3.31)

- 【基本原則】 ①女性への採用、昇進等の機会の積極的な提供等、固定的性別役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮
②職業生活と家庭生活との両立のための必要な環境の整備、③本人の意思を尊重



<施行状況等>

- 1) 事業主行動計画策定率 : 国・都道府県・市町村**100%**、民間事業主**98.1%** (平成30年6月末時点)
- 2) 情報公表を中心に「見える化」を推進(国・地方公共団体:「見える化」サイト(内閣府)、民間事業主:女性の活躍推進企業データベース(厚労省))
- 3) えるぼし認定取得状況 : **682社** (3段階449社、2段階230社、1段階3社。平成30年8月末時点)
- 4) 国の調達(総合評価落札方式等)においてワーク・ライフ・バランス等推進企業(えるぼし認定取得企業等)を加点評価(平成28年度～)
- 5) 地域女性活躍推進交付金: 推進計画に基づく地方公共団体の取組支援(平成28年度～)
- 6) 都道府県推進計画策定率: **100%** (平成30年6月末時点)

女性活躍推進法に基づく事業主の女性活躍の取組・状況を見える化

女性活躍推進法「見える化」サイト
(内閣府)



一覧画面(国、都道府県、市町村別)

行政	(1)女性職員採用割合 (%) (国)	(2)採用試験受験者の女性割合 (%) (国)	(3)職員女性の割合 (%) (国)	(4)継続勤務年数(または離職率)の男女差	(5)男女別継続任用割合	(6)男女別の育休取得率	(7)男性の配偶者出産休暇等の取得率	(8)超過勤務の状況(⑨職員のまとり別)	(10)年次休暇等の取得率	(11)管理職の女性割合	(12)各役職段階の職員の女性割合	(13)中途採用の男女別実績	
国	21.2%	35.0%	17.3%	1.0%	27.2%	72.7%	20~24歳 4.4%	25~29歳 1.0%	30~34歳 4.8%	35~39歳 1.4%	40~44歳 0.9%	45~49歳 0.3%	50歳以上 0.4%

機関名をクリックすると、行動計画が見られます。

女性の活躍推進企業データベース
(厚生労働省)



一覧画面(業種別等)

業種	認定企業数	女性職員採用割合 (%)	採用試験受験者の女性割合 (%)	職員女性の割合 (%)	継続勤務年数(または離職率)の男女差	男女別継続任用割合	男女別の育休取得率	男性の配偶者出産休暇等の取得率	超過勤務の状況(職員のまとり別)	年次休暇等の取得率	管理職に占める女性労働者の割合	役員に占める女性の割合	男女別の職種又は雇用形態の転換実績	男女別の再雇用又は中途採用の実績	企業認定の有無
製造業	10	20.0%	30.0%	15.0%	1.0%	25.0%	75.0%	20~24歳 5.0%	25~29歳 1.0%	30~34歳 4.0%	35~39歳 1.0%	40~44歳 0.5%	45~49歳 0.2%	50歳以上 0.3%	認定

<えるぼしマーク>
(女性活躍推進法に基づく認定)

*上記えるぼし認定等、認定を受けた民間企業については認定マークが表示されます。

女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を 公共調達等において評価する取組について

I 「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」のポイント

1. 基本的な考え方

※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

- 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・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的。

2. 調達時におけるワーク・ライフ・バランスを評価する 取組内容



- 各府省が、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)を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定(えるぼし認定等)の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業)を加点評価。

- 取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行う。(具体的な配点は、各府省において設定。)

※ ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられる。

※ えるぼし認定等は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。

II 取組状況

- 国の全26機関が平成28年度中に取組を開始。うち、20機関が全面实施(平成30年度)。

※平成28年度取組状況

金額 約6,200億円(取組対象となる調達全体の約15%) 件数 約8,500件(取組対象となる調達全体の約20%)

- 独立行政法人等の全182機関のうち、170機関が全面实施(平成30年度)。

- 地方公共団体、東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連や民間企業等における調達での取組を促進。

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

- 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

- 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件 ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件

- 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例: 雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント・妊娠、出産等に関するハラスメント対策

- 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、
③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

育児・介護休業法の概要

育児休業	介護休業
<ul style="list-style-type: none"> □ 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障 □ 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間(パパ・ママ育休プラス) □ 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能 	<ul style="list-style-type: none"> □ 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障 <p style="font-size: small;">※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能(介護も同趣旨)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用 ② 子が1歳6か月になる前日までに労働契約(更新される場合には更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと
子の看護休暇	介護休暇
<ul style="list-style-type: none"> □ 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は半日単位) 	<ul style="list-style-type: none"> □ 介護等をする場合に年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は半日単位)
所定外労働・時間外労働・深夜業の制限	
<ul style="list-style-type: none"> □ 3歳に達するまでの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限 □ 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限 □ 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限 	
短時間勤務の措置等	
<ul style="list-style-type: none"> □ 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ □ 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ <ul style="list-style-type: none"> ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置 	
不利益取扱いの禁止等	
<ul style="list-style-type: none"> □ 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止 □ 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け 	
実効性の確保	
<ul style="list-style-type: none"> □ 苦情処理・紛争解決援助、調停 □ 勧告に従わない事業所名の公表 	

18

平成29年の育児・介護休業法の改正内容【平成29年10月施行】 (雇用保険法等の一部を改正する法律(平成29年法律第14号))

(1) 育児休業の再延長(最長2歳まで)

従来の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できる。

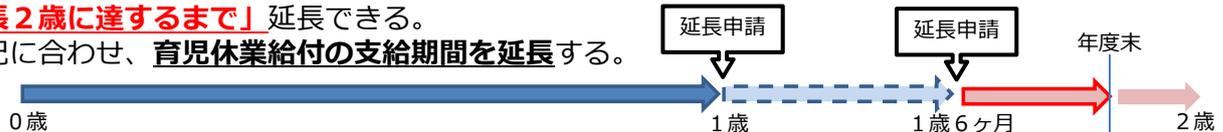


<課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

改正の内容

- 保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、1歳6か月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「**最長2歳に達するまで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



(2) その他の改正内容

育児休業制度等の個別周知

- 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業に関する定めを周知に努めることを規定。

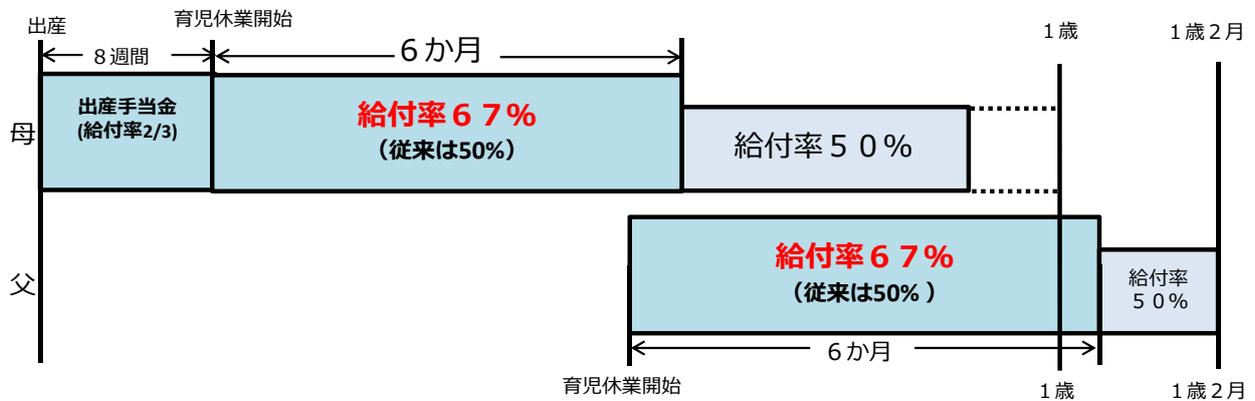
育児目的休暇の新設

- 事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付ける。

19

育児休業給付の充実(給付の増加) (平成26年4月1日施行)

育児休業給付を、休業開始前賃金の50% ⇒ 67%に引き上げ(休業開始後6か月)。
男女ともに育児休業を取得することを更に促進。



※ 育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した**実質的な給付率は8割程度**となる。

【参考】育児休業取得率(平成29年度) 男性5.14% 女性83.2%

20

女性活躍 ~企業における女性活躍を促進するために~

II 企業における女性活躍推進

ダイバーシティの効果

- ダイバーシティは、企業価値の向上に以下の効果があると考えられる。

①グローバルな
人材獲得力の
強化

②リスク管理
能力の向上

③取締役会の
監督機能の向上

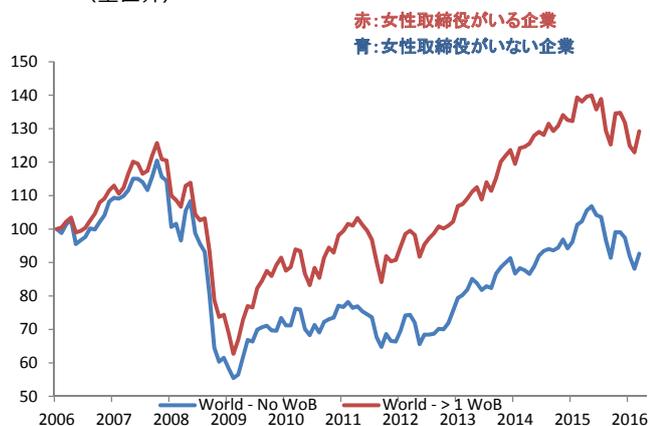
④イノベーション
創出の促進

8

女性活躍の経営効果

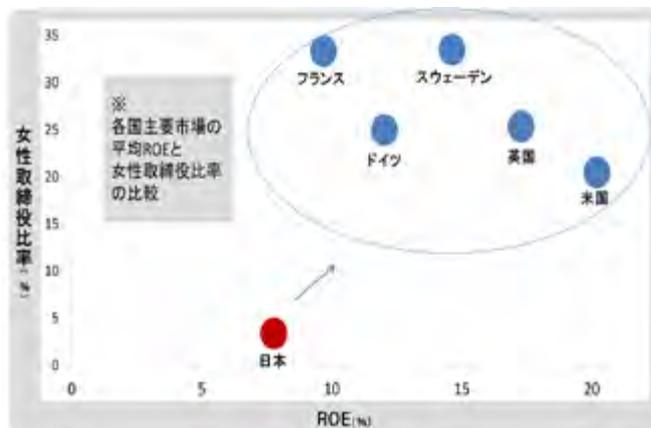
- 生産性やイノベーション力を引き上げ、成長力を高めていくためには、最大の潜在力である女性の活躍推進が不可欠。
- OECDの試算によれば、女性の労働参加率が2030年までに男性並みになる場合、GDPは20%増加するなど、マクロ経済にプラスの効果(2015年4月対日審査報告書)。
- 女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、女性取締役がいる企業の方が、いない企業に比べ、株式パフォーマンスが良くなるなど、経営にもプラスの効果。

株式時価総額が100億ドルを超える企業の株式パフォーマンス (全世界)



(出所) Credit Suisse (2016年4月) "performance update: The CS Gender 3000: Women in Senior Management"
 (注) 2006年1月を100とし、各ポートフォリオの時価総額月次伸び率で延伸。各年末に時価総額及び役員構成を再評価しポートフォリオを修正し、修正後ポートフォリオの時価総額伸び率で翌年分を延伸。

ROEと女性取締役比率 国際比較



注記: Bloombergのデータより作成(データ取得日:平成29年3月)。
 ROEおよび女性取締役は対象銘柄の単純平均の値、異常値を避けるためにROEの上位2銘柄および下位2銘柄を除外

9

Ⅲ 女性に対する暴力の根絶に向けた取組

セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～

H30.6.12 すべての女性が輝く社会づくり本部決定

1. セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善

【法令等の周知徹底】

- 次官以下幹部を含む職員に対する法令等の周知徹底【各府省】
- セクハラ防止研修を課長級職員や幹部職員にも義務化【各府省、人事院】
幹部候補者に対する研修受講の徹底と受講状況の確認【内閣人事局】
- 各種研修にセクハラ防止に関する項目を追加【各府省、内閣人事局】
- 社外で業務を遂行する際の民間事業主の責務についての周知徹底【厚生労働省】

【実効性の向上】

- 各府省における対策のフォローアップ強化【人事院】
- 民間事業主の義務履行の実効性確保【厚生労働省】

【通報窓口の整備】

- 外部の者からの通報窓口の整備【各府省】
- プライバシー保護の徹底【各府省】
- 各府省から独立した通報窓口設置の検討【人事院】

【地方への要請】

- 上記等の対策について、地方公共団体へ要請【総務省】

【プライバシー侵害情報の削除】

- 二次被害防止のため、事業者によるインターネット上の被害者プライバシー侵害情報削除への支援【総務省】

2. 行政における取材対応の改善

【取材環境の整備】

- 取材現場で女性記者の活躍が阻害されない環境の整備等【各府省】
- メディア分野の経営者団体等との意思疎通の場を設定【内閣府】

3. メディアへの要請

【女性参画拡大等の要請】

- 取材現場及び指導的地位での女性の活躍促進を要請【内閣府】

IV 政治分野における 男女共同参画の推進

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の概要

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。



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

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、及び実施するよう努めるものとする。

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ついて目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする。

4 基本的施策

実態の調査及び情報の収集等（第5条）、啓発活動（第6条）、環境の整備（第7条）、人材の育成等（第8条）

5 法制上の措置等（第9条）

実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、必要な法制上又は財政上の措置等を講ずるものとする。

※ 平成30年5月23日公布・施行

我が国の女性議員の比率

		女性議員割合	議員数	女性議員数
国会	衆議院	10.1%	465	47
	参議院	20.7%	242	50
都道府県	都道府県議会	10.1%	2,614	264
市町村	市区議会	14.9%	19,103	2,855
	町村議会	9.9%	10,998	1,092

(注) 衆議院は平成30年5月9日、参議院は平成30年1月21日現在。
都道府県及び市町村は平成29年12月31日現在（総務省調べ）。

【参考】町村規模別の女性議員割合（総務省：町村議会のあり方に関する研究会報告書（H30. 3）より）

人口段階	H27統一地方選挙結果		議員定数 (人)	平均 年齢(歳)	女性議員 割合(%)
	執行 団体数	無投票当選団体数 (執行団体数に占める割合)			
1,000未満	17	11 (64.71%)	7.07	62.23	2.86
1,000以上10,000未満	216	59 (27.31%)	10.43	63.59	7.56
10,000以上30,000未満	140	24 (17.14%)	14.54	62.66	10.14
30,000以上100,000未満	170	9 (5.29%)	19.64	60.57	13.17

14

女性の政治参画マップ 2018

政治分野における女性の参画拡大は、多様な民意の反映のため極めて重要です。我が国の政治分野における女性の参画状況は、国・地方ともに依然として低い水準にとどまっています。

都道府県議会における女性議員の比率

都道府県	議員数	女性議員数	比率(%)
北海道	59	12	20.34
青森県	127	26	20.47
岩手県	43	7	16.28
宮城県	105	17	16.20
秋田県	46	7	15.22
山形県	43	6	13.95
福島県	58	6	10.34
茨城県	46	6	13.04
栃木県	54	7	12.96
群馬県	101	13	12.87
埼玉県	48	6	12.50
千葉県	49	6	12.24
東京都	50	6	12.00
新潟県	59	7	11.88
富山県	86	10	11.63
石川県	35	4	11.43
福井県	92	10	10.87
岐阜県	37	4	10.81
静岡県	86	9	10.35
愛知県	58	6	10.34
岐阜県	95	9	9.37
長野県	43	4	9.30
山梨県	45	4	8.89
長野県	36	3	8.33
山梨県	37	3	8.11
山梨県	62	5	8.06
山梨県	102	8	7.84
山梨県	81	4	4.94
山梨県	40	3	7.50
山梨県	42	3	7.14
山梨県	46	3	6.52
山梨県	48	3	6.25
山梨県	47	3	6.36
山梨県	64	4	6.25
山梨県	50	3	6.00
山梨県	53	3	5.66
山梨県	37	2	5.41
山梨県	39	2	5.13
山梨県	41	2	4.88
山梨県	41	2	4.88
山梨県	30	1	3.33
山梨県	43	2	4.65
山梨県	43	2	4.65
山梨県	69	3	4.35
山梨県	36	1	2.78
山梨県	36	1	2.78
山梨県	44	1	2.27



市区町村議会における女性議員の比率



国会議員数の国際比較

国名	議員数	女性議員数	比率(%)
1. アメリカ	535	217	40.56
2. 日本	465	47	10.11
3. ドイツ	999	499	50.05
4. フランス	576	288	50.00
5. イタリア	632	316	50.00
6. スウェーデン	349	174	49.86
7. オーストラリア	120	60	50.00
8. フィンランド	130	65	50.00
9. 韓国	300	150	50.00
10. 中国	3000	1500	50.00
11. 台湾	134	67	50.00
12. 韓国	130	65	50.00
13. 韓国	130	65	50.00
14. 韓国	130	65	50.00
15. 韓国	130	65	50.00
16. 韓国	130	65	50.00
17. 韓国	130	65	50.00
18. 韓国	130	65	50.00
19. 韓国	130	65	50.00
20. 韓国	130	65	50.00
21. 韓国	130	65	50.00
22. 韓国	130	65	50.00
23. 韓国	130	65	50.00
24. 韓国	130	65	50.00
25. 韓国	130	65	50.00
26. 韓国	130	65	50.00
27. 韓国	130	65	50.00
28. 韓国	130	65	50.00
29. 韓国	130	65	50.00
30. 韓国	130	65	50.00
31. 韓国	130	65	50.00
32. 韓国	130	65	50.00
33. 韓国	130	65	50.00
34. 韓国	130	65	50.00
35. 韓国	130	65	50.00
36. 韓国	130	65	50.00
37. 韓国	130	65	50.00
38. 韓国	130	65	50.00
39. 韓国	130	65	50.00
40. 韓国	130	65	50.00
41. 韓国	130	65	50.00
42. 韓国	130	65	50.00
43. 韓国	130	65	50.00
44. 韓国	130	65	50.00
45. 韓国	130	65	50.00
46. 韓国	130	65	50.00
47. 韓国	130	65	50.00
48. 韓国	130	65	50.00
49. 韓国	130	65	50.00
50. 韓国	130	65	50.00

〔問合せ先〕

内閣府男女共同参画局総務課

住所：〒100-8914

東京都千代田区永田町1-6-1

電話：03-5253-2111 (大代表)

FAX：03-3581-9566

(ホームページ) <http://www.gender.go.jp/>

