



男女共同参画の現状と 女性版骨太の方針2023について

令和5年11月24日
内閣府男女共同参画局

女性就業者の推移

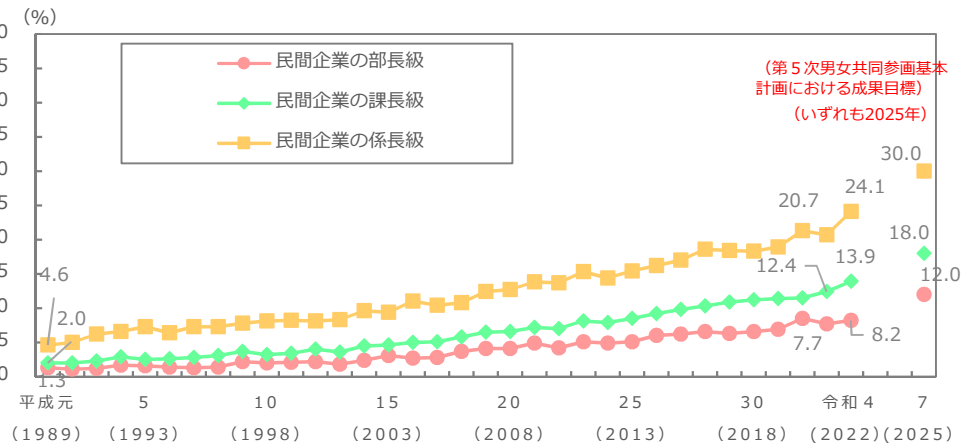
女性就業者数は、平成24(2012)年から令和4(2022)年までの10年間で約370万人増加。



(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

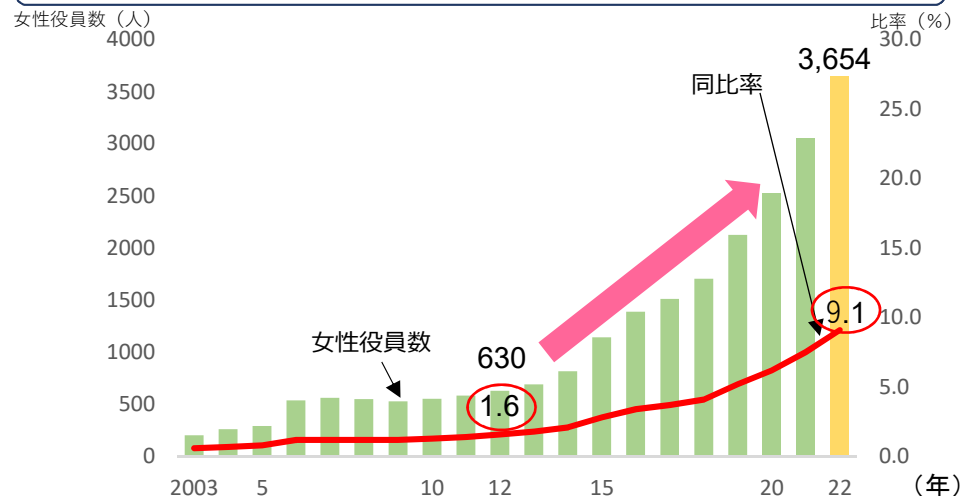
部長、課長、係長に就く女性割合は近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど割合が低い。



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

女性役員数の推移

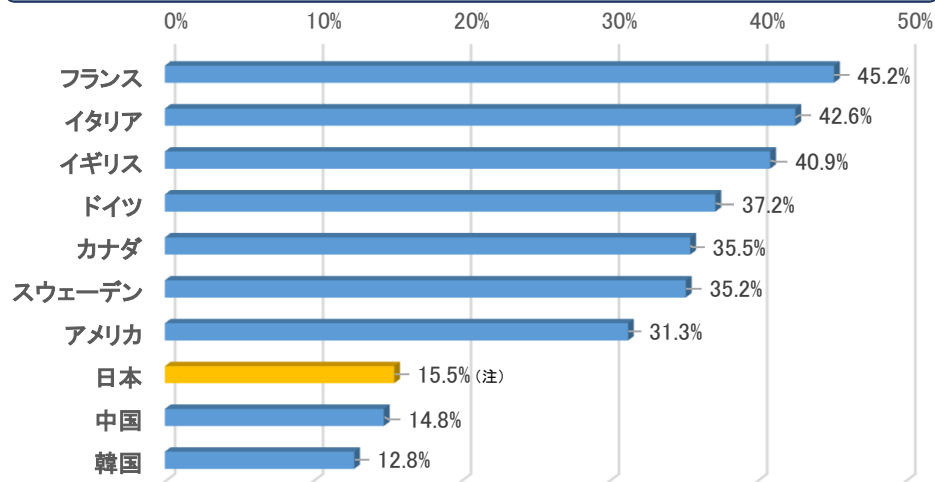
上場企業の女性役員数は、10年間(2012-2022)で5.8倍に増加。



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

諸外国の女性役員割合

日本の女性役員割合は、上昇しているものの、諸外国と比べて低い。

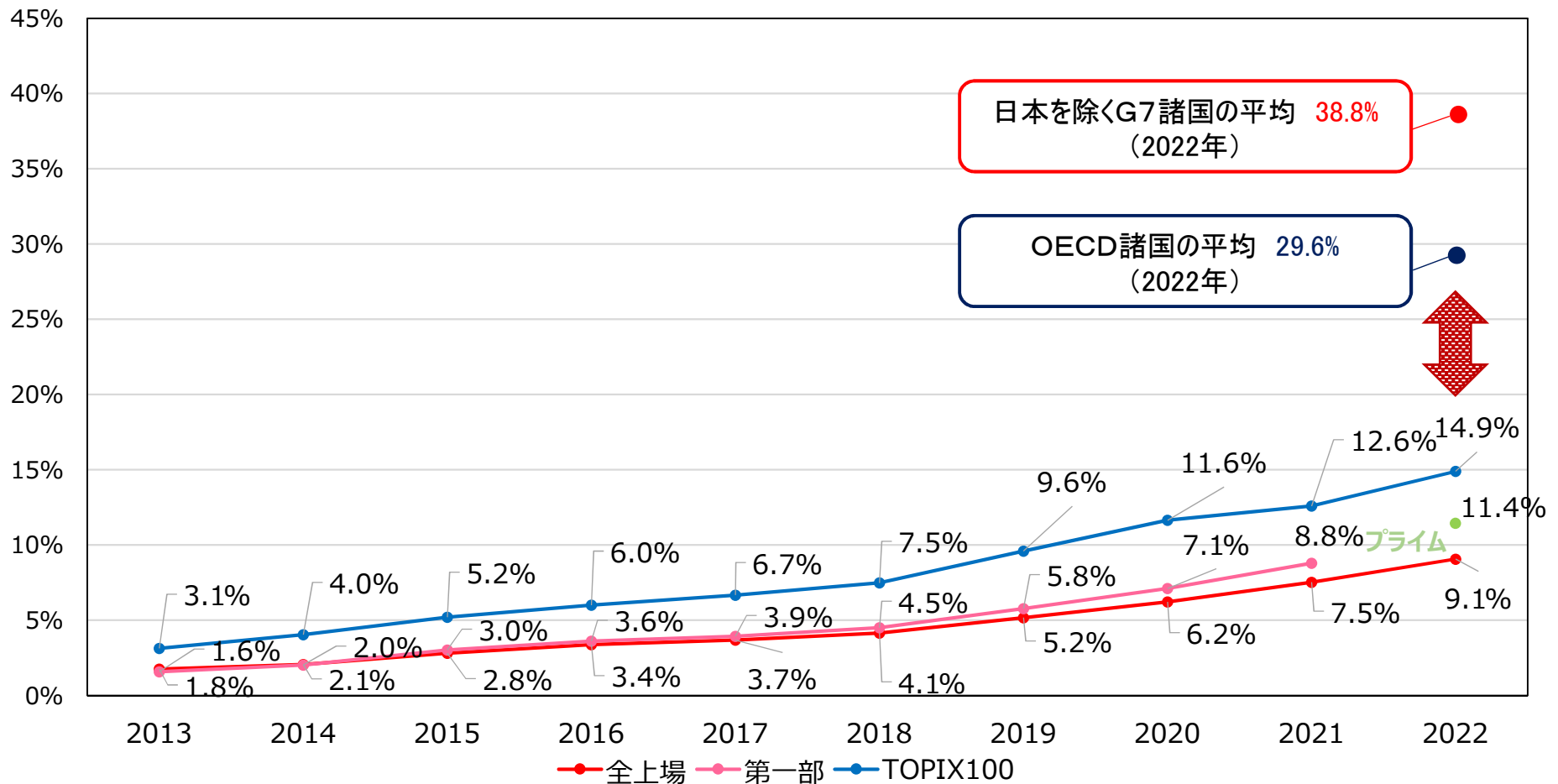


(出典) OECD "Social and Welfare Statistics" 2022年の値。

※ EUIは、各国の優良企業銘柄50社を対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2,800社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。
(注) 2022年7月末時点の全上場企業役員に占める女性の割合(9.1%)は東洋経済新報社「役員四季報」より算出。

我が国の女性役員比率の推移

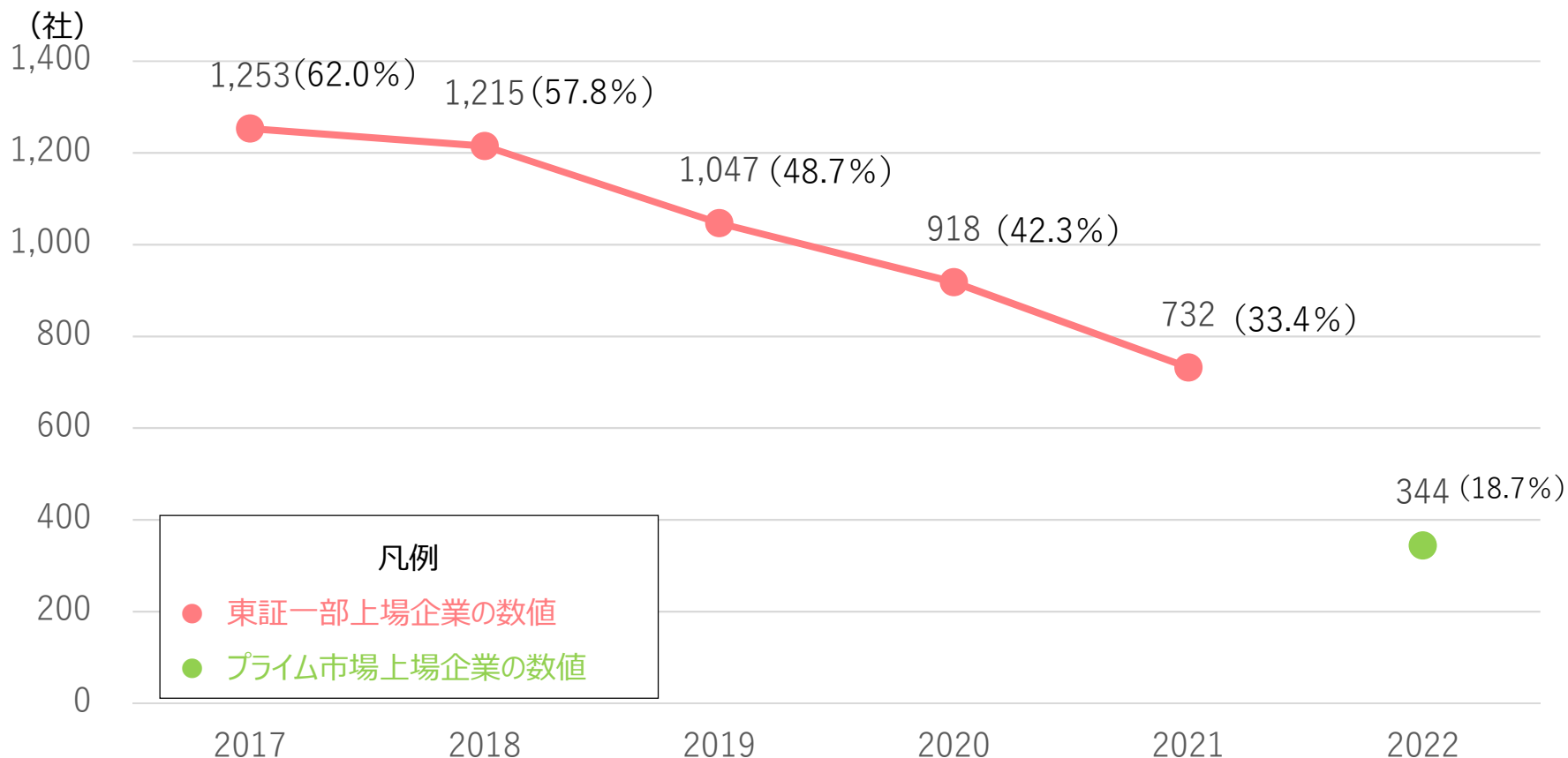
- 我が国の女性役員比率は過去約10年間で徐々に上昇してきているものの、日本を除くG7諸国やOECD諸国の平均とのギャップは依然として大きい。



(備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」より作成。
 2. 調査時点は原則として各年7月31日現在。ただし、TOPIX100対象企業は各年10月末時点。
 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。

女性役員がないプライム市場上場企業数

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



調査時点は原則として各年7月31日現在。

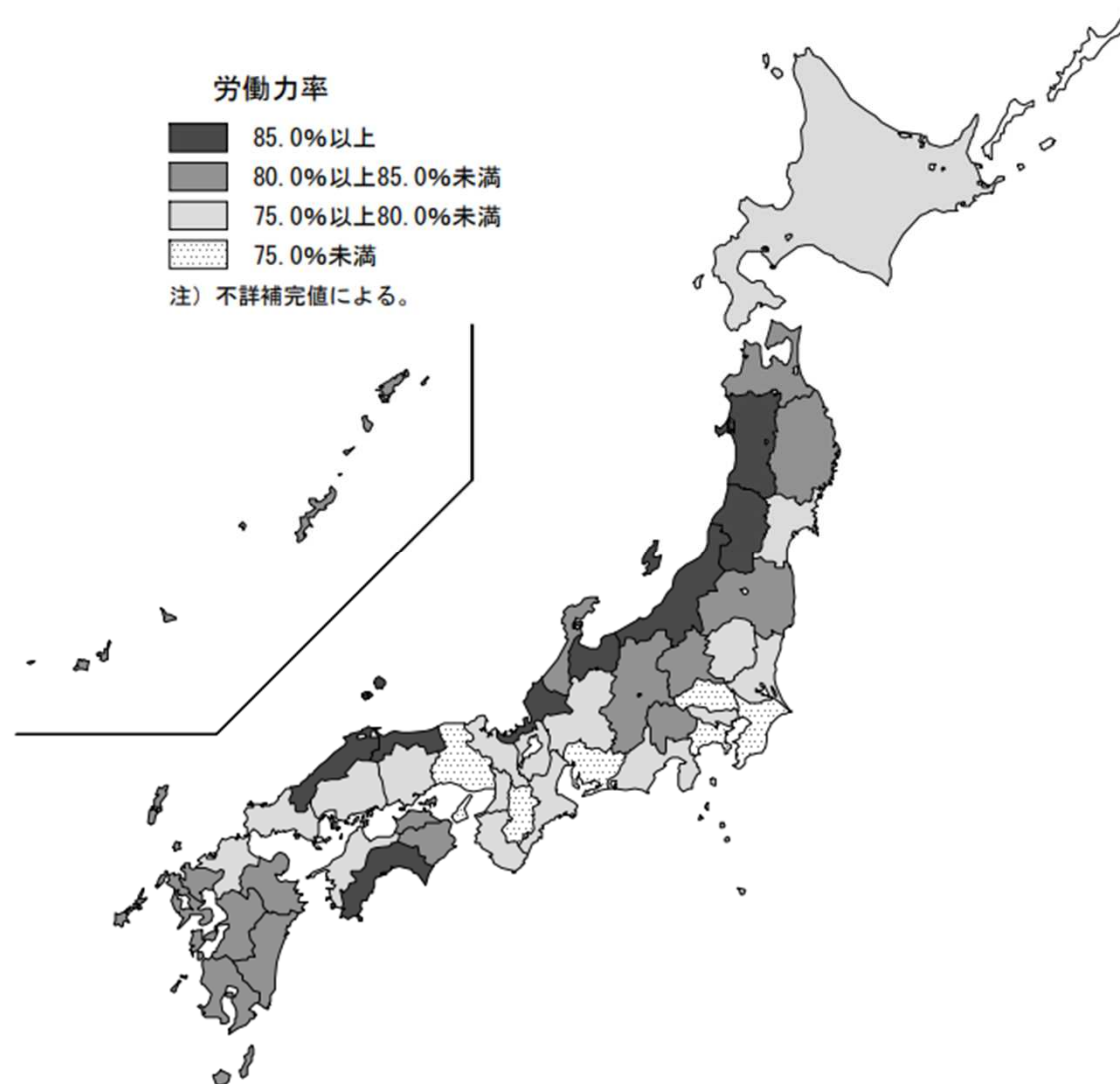
2021年以前のカッコ内の数値は各年における東証一部市場上場企業全体に占める割合。

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

「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

出典：東洋経済新報社「役員四季報」及び日本取引所グループホームページ

女性の35～39歳の労働力率—都道府県（2020年）



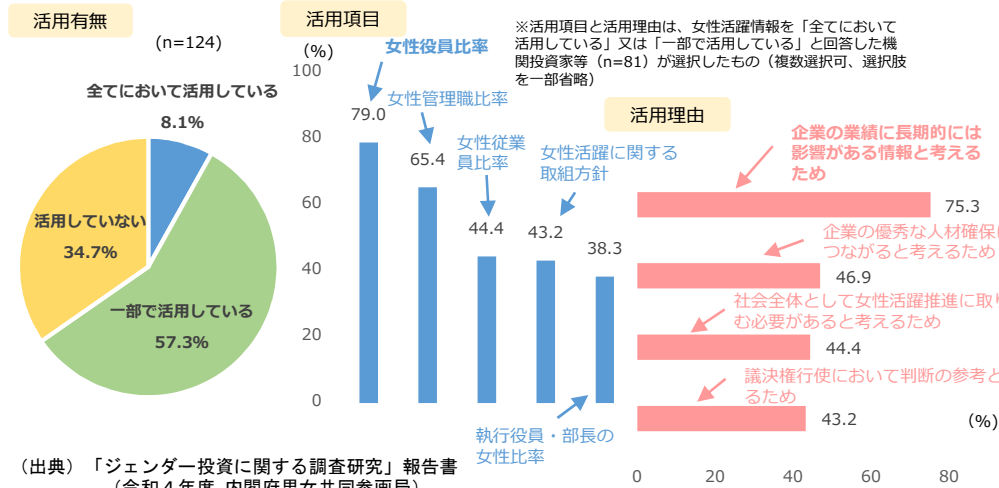
総務省統計局
統計 Today No.184
より抜粋

企業が女性活躍に取り組むことのメリット

・様々な調査結果から、企業が女性活躍に取り組むことのメリットを示す分析結果が得られている。

女性活躍の状況が投資判断で重視されている

- ・投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等は約3分の2で、活用の割合が最も高い女性活躍情報は「女性役員比率」である。



女性が活躍できる企業のPBRの平均値は東証一部平均よりも高い

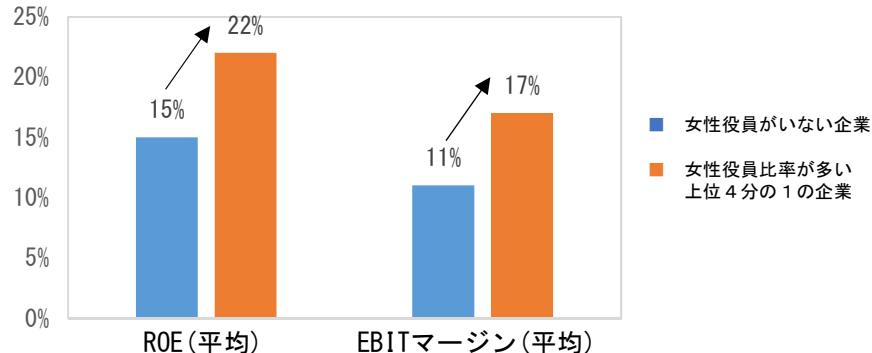
- ・「なでしこ銘柄」選定企業のPBR（株価純資産倍率）の平均値の推移を見ると、「なでしこ銘柄」が開始されてから全年度で東証一部平均よりも高い値を示していた。

PBR平均10年間の推移



役員に女性がいる企業のパフォーマンスは高い傾向にある

- ・女性役員比率が高い企業の方が、女性役員がいない企業よりもROE（自己資本利益率）、EBITマージン※が高くなっている。



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

取締役会における女性の割合別、株価パフォーマンス



(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>

国内外の証券取引所における女性の活躍に関するルール

	東京証券取引所	ロンドン証券取引所	NASDAQ(※1)
	コーポレートガバナンス・コード改訂	上場規則改正	上場規則改正
上場数	約3,800社	約2,000社	約3,300社
対象	プライム市場及びスタンダード市場 上場企業 約3,300社	メイン市場上場企業 約1,100社	全上場企業(※2)
時期	2021年6月改訂 2021年12月までに適用	2022年4月以降に始まる決算期から適用	2022年8月8日以降順次適用
① 役員の 多様性	女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての ・考え方・目標・人材育成方針 ・社内環境整備方針等を定める	・取締役の構成において ・40%以上を女性 ・最低一人を少数民族出身 ・会長・CEO・CFO・上級独立取締役のうち最低1名を女性とする	以下に該当する取締役を少なくとも一人ずつ選任 ・女性 ・人種マイノリティーやLGBTQ+
② 情報 開示	①について定めた場合、内容及び実施状況 ①の目標が未達の場合又は上記について定めていない場合、未達又は定めていない理由	取締役、会長・CEO・CFO・上級独立取締役及び執行役員における性別（ノンバイナリーを含む）及び人種に関する定量的な情報 ①の内容が未達・未実施の場合、その理由	自認する性別（ノンバイナリーを含む）及び社会的少数者（人種、LGBTQ+）の人数 ①の内容が未達・未実施の場合、その理由
罰則等	適切な開示を実施しない場合は改善を要請し、改善されない状態が継続する場合は上場廃止	適切な開示を実施しない場合は罰金又は企業名の公表	適切な開示を実施しない場合は指摘を行い、原則45日以内に是正が求められる。その後も違反が継続する場合には上場廃止

(※1) ニューヨーク証券取引所(NYSE)は、現状においてNASDAQのような見直しを行う意向はない。

(※2) ただし、小規模企業や外国法人に対しては緩和措置あり。また、今回の規則改正による要件を満たせない上場企業に対し、2022年12月1日までの間、多様な取締役候補者を紹介するサービスの利用を取締役候補者2名まで無料で提供。なお、NYSEも、2019年5月に、上場企業の取締役会における多様性を高める観点から、NYSE上場企業に対し人材を紹介する「NYSE取締役会助言評議会」を設置。

(※3) 各証券取引所公表資料等より内閣府作成。

女性役員・女性取締役が不在の場合の経営トップに対する反対率の状況

- 「女性役員」「女性取締役」ともに不在(0名)の場合に国内外投資家の平均反対率は大幅に上昇。2023年以降、議決権行使基準において対象市場の拡大や人数要件の引上げを実施済みまたは検討中の機関投資家がいるため、反対率は更に上昇する可能性がある。

女性役員人数	2022年6月総会			2021年6月総会			増減	
	候補者数	国内反対率	海外反対率	候補者数	国内反対率	海外反対率	国内反対率	海外反対率
2名以上	291	7.8%	15.5%	267	5.0%	11.2%	+2.8%	+4.3%
1名	193	9.7%	19.5%	189	5.5%	11.9%	+4.2%	+7.6%
0名	25	31.1%	41.5%	38	11.2%	30.1%	+19.9%	+11.4%
全体	509	9.7%	18.3%	494	5.7%	12.9%	+4.0%	+5.4%

女性取締役人数	2022年6月総会			2021年6月総会			増減	
	候補者数	国内反対率	海外反対率	候補者数	国内反対率	海外反対率	国内反対率	海外反対率
2名以上	206	7.2%	14.2%	125	4.9%	9.0%	+2.3%	+5.2%
1名	271	9.1%	18.7%	275	5.1%	12.2%	+3.9%	+6.5%
0名	32	30.8%	42.2%	94	8.3%	20.5%	+22.5%	+21.7%
全体	509	9.7%	18.3%	494	5.7%	12.9%	+4.0%	+5.4%

(出典) Investor Communications Japan(ICJ)社からの提供資料

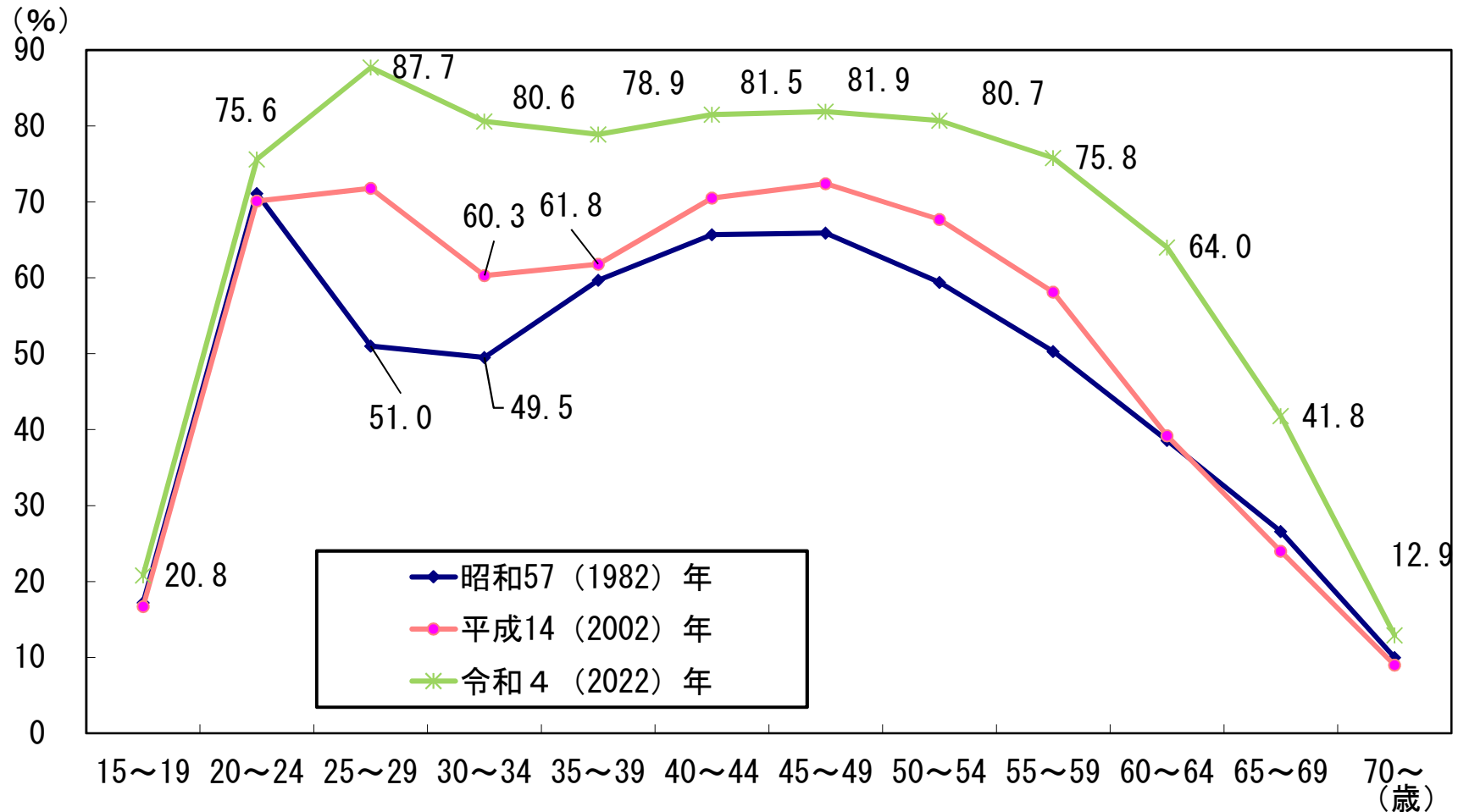
(備考) ・日経平均株価採用銘柄もしくはJPX日経インデックス400採用銘柄のうち、議決権電子行使プラットフォーム参加2022年6月総会342社が対象。

経営トップは代表権の有無に関わらず、会長及び社長が対象

・女性役員は取締役及び監査役を指す

女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の推移

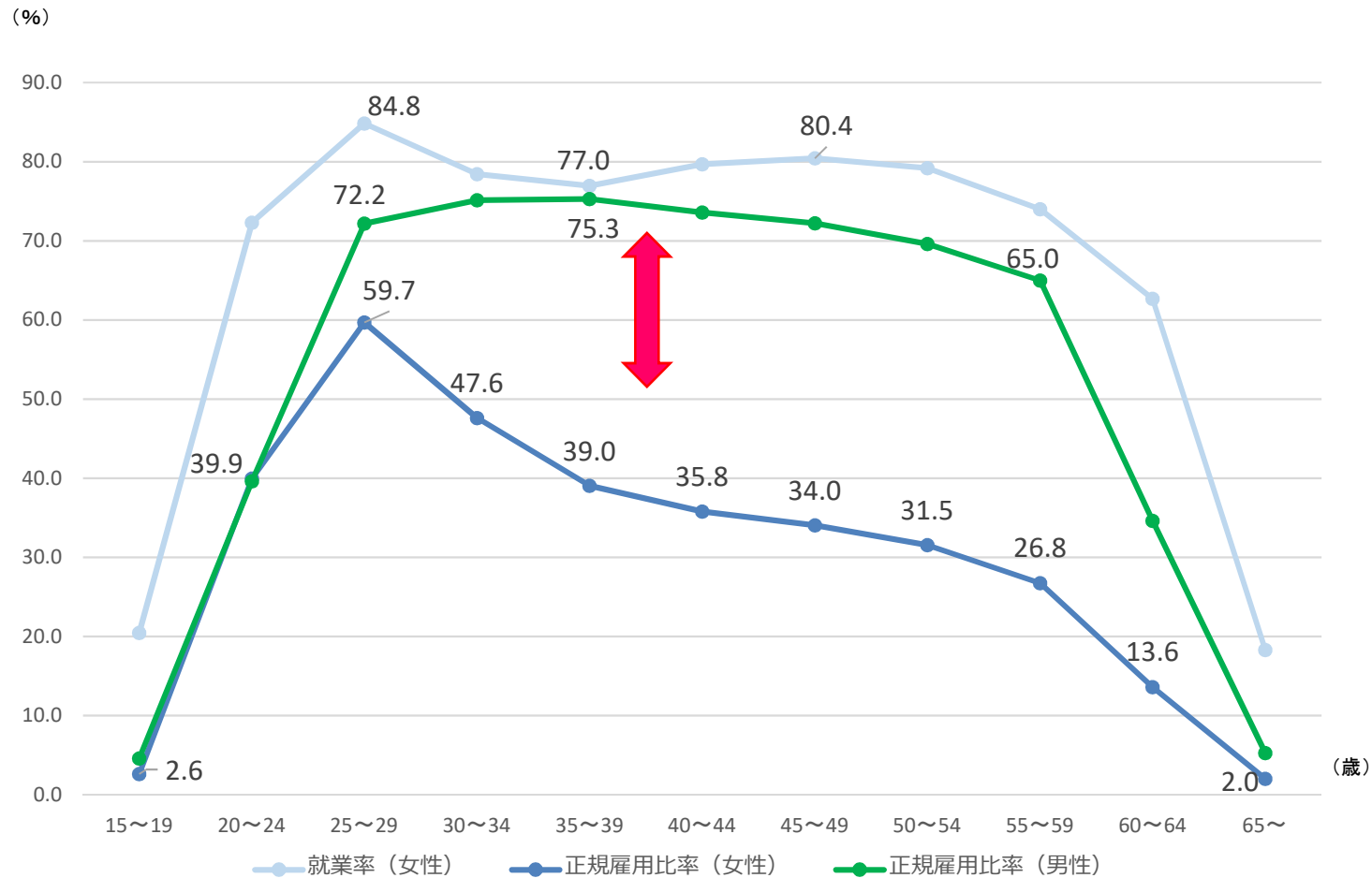
我が国の女性の年齢階級別労働力率は、M字カーブを描いていたが、カーブの底は以前より浅くなり、年齢階級が上昇している。



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 労働力率は、「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。

L字カーブの状況（令和4年）

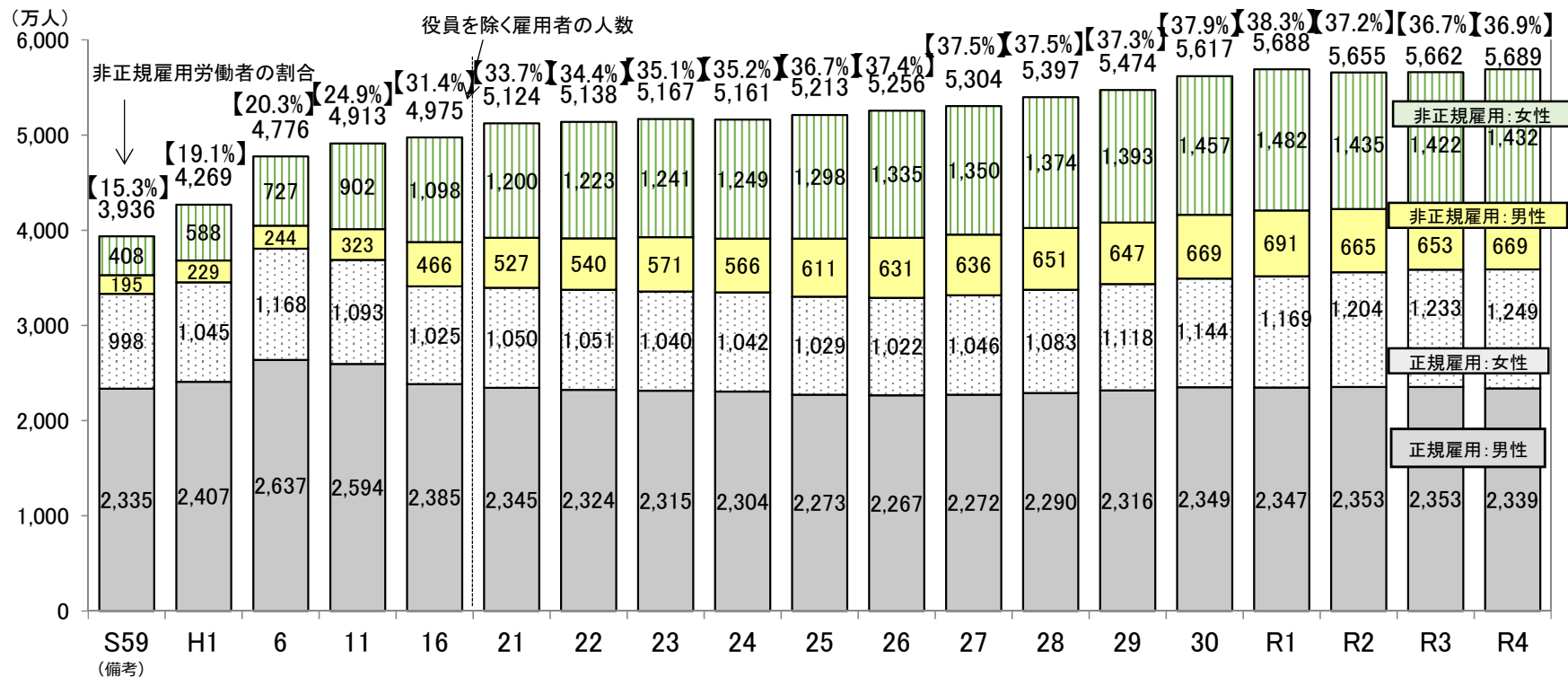
- ・いわゆる「M字カーブ」は解消しつつあるが、女性の年齢階級別正規雇用比率が25～29歳の59.7%をピークに低下し、30代、40代などは、非正規雇用が中心となる状況（「L字カーブ」）がみられる。
- ・出産時に退職、または働き方を変え、育児後に非正規で働くケースが多いと考えられる。



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 就業率は、「就業者」/「15歳以上人口」×100。
3. 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」/「15歳以上人口」×100。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者数の推移（男女別）

- 非正規雇用労働者は、男女とも平成6（1994）年から緩やかに増加傾向。令和4（2022）年の非正規雇用労働者は、男性669万人（22.2%）、女性1,432万人（53.4%）。
- 正規雇用労働者は、男女とも平成26（2014）年まで緩やかに減少していたが、平成27（2015）年に8年ぶりに増加に転じ、男性は4年連続で増加したあとわずかに減少しほぼ横ばい、女性は8年連続で増加。



(備考)

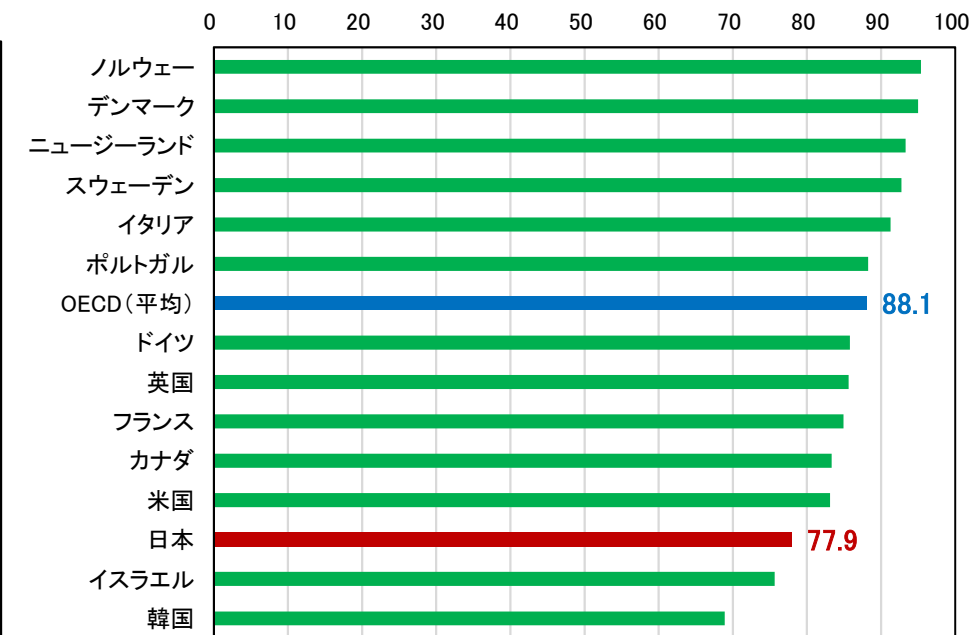
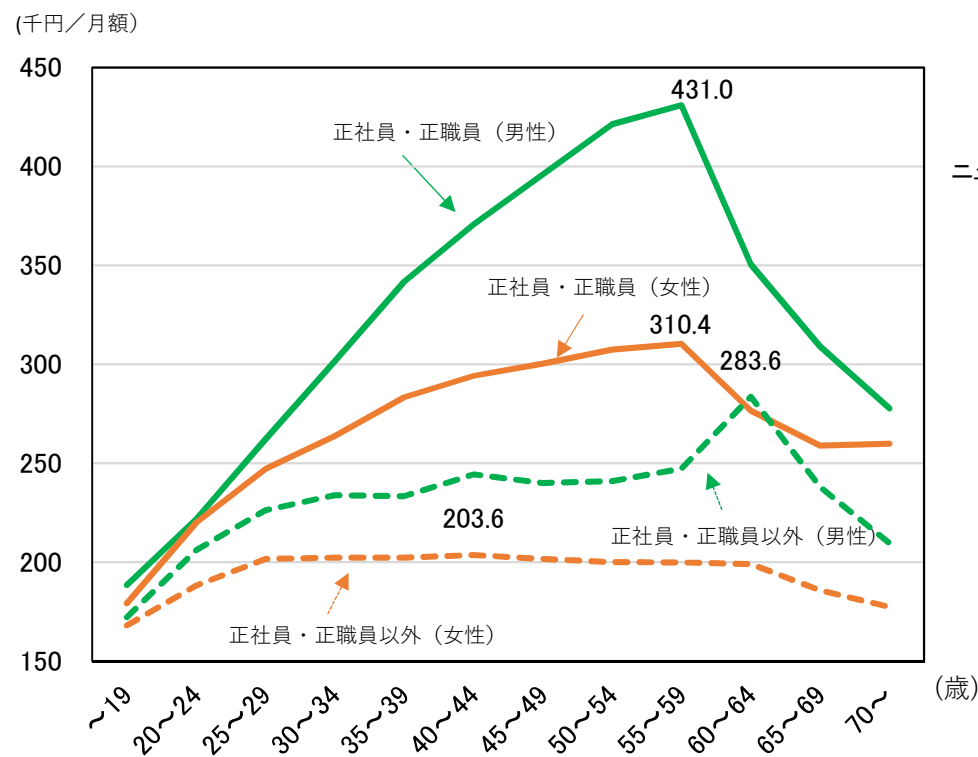
1. 平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10より作成。
2. 平成21年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
3. 平成22年から平成26年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
4. 平成27年から令和3年までの数値は、令和2年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
5. 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（平成27年国勢調査基準）。
6. 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
7. 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
8. 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
9. 割合は、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」、それぞれの男女計に占める割合。

給与額の男女間格差

- ・給与金額は、正社員同士、非正規雇用労働者同士で比較しても、全体としてみると、男女間に差。年齢が高まるにつれてその差が拡大。
- ・我が国の男女間賃金格差はOECD諸国と比較しても大きい状況にあることが分かる。

所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）

給与額の男女間格差（国際比較）



(厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より作成)

1. OECD "OECD. Stat"より作成。
2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
3. イスラエルは令和元（2019）年、デンマーク、イタリア、ポルトガル、ドイツは令和2（2020）年、それ以外の国は令和3（2021）年の数字。

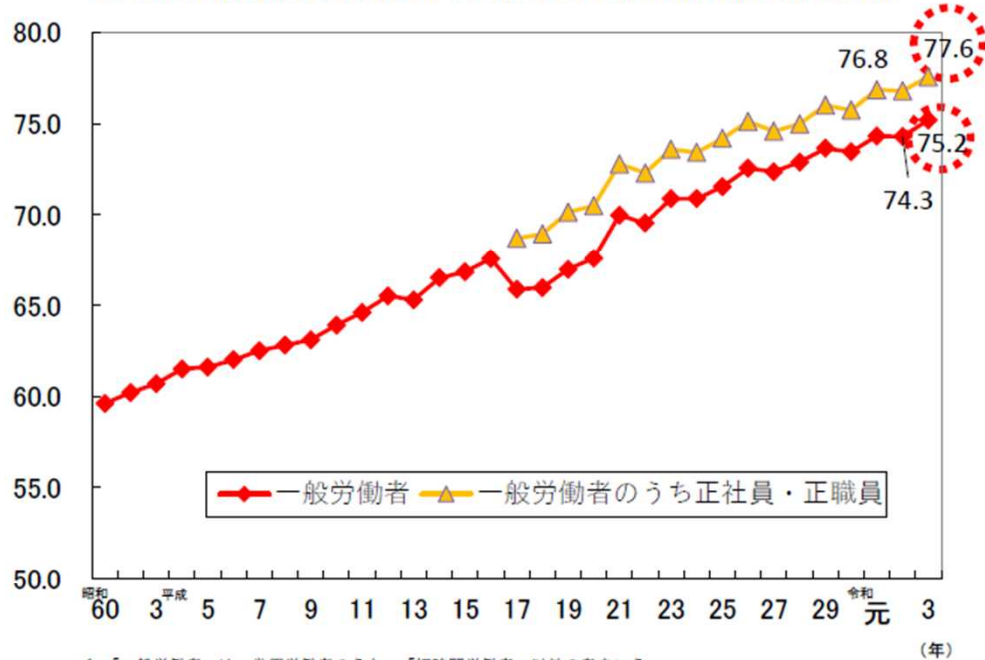
男女間賃金格差

第18回計画実行・監視専門調査会
厚生労働省資料より抜粋

- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金格差(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 6 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 7 平成18年～令和元年分については、データの一部に選及推計値を用いている。

男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和3年)

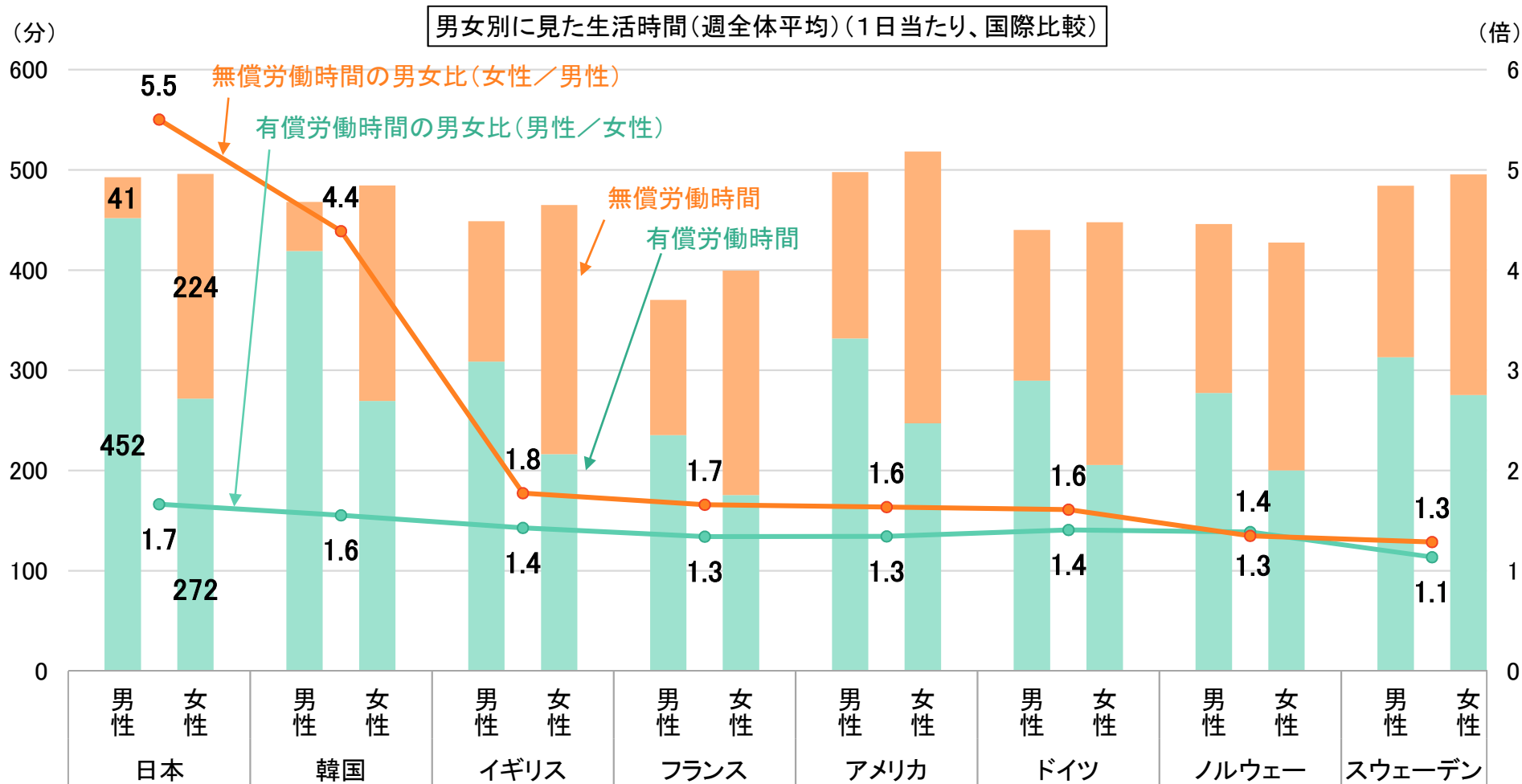
調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値) ①	男女間格差 (調整済み) ②	
役職		85.0	9.8
勤続年数		79.3	4.1
学歴		77.1	1.9
労働時間	75.2	77.5	2.3
年齢		75.9	0.7
企業規模		75.2	0.0
産業		73.0	-2.2

- (注) 1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

生活時間の国際比較（男女別）

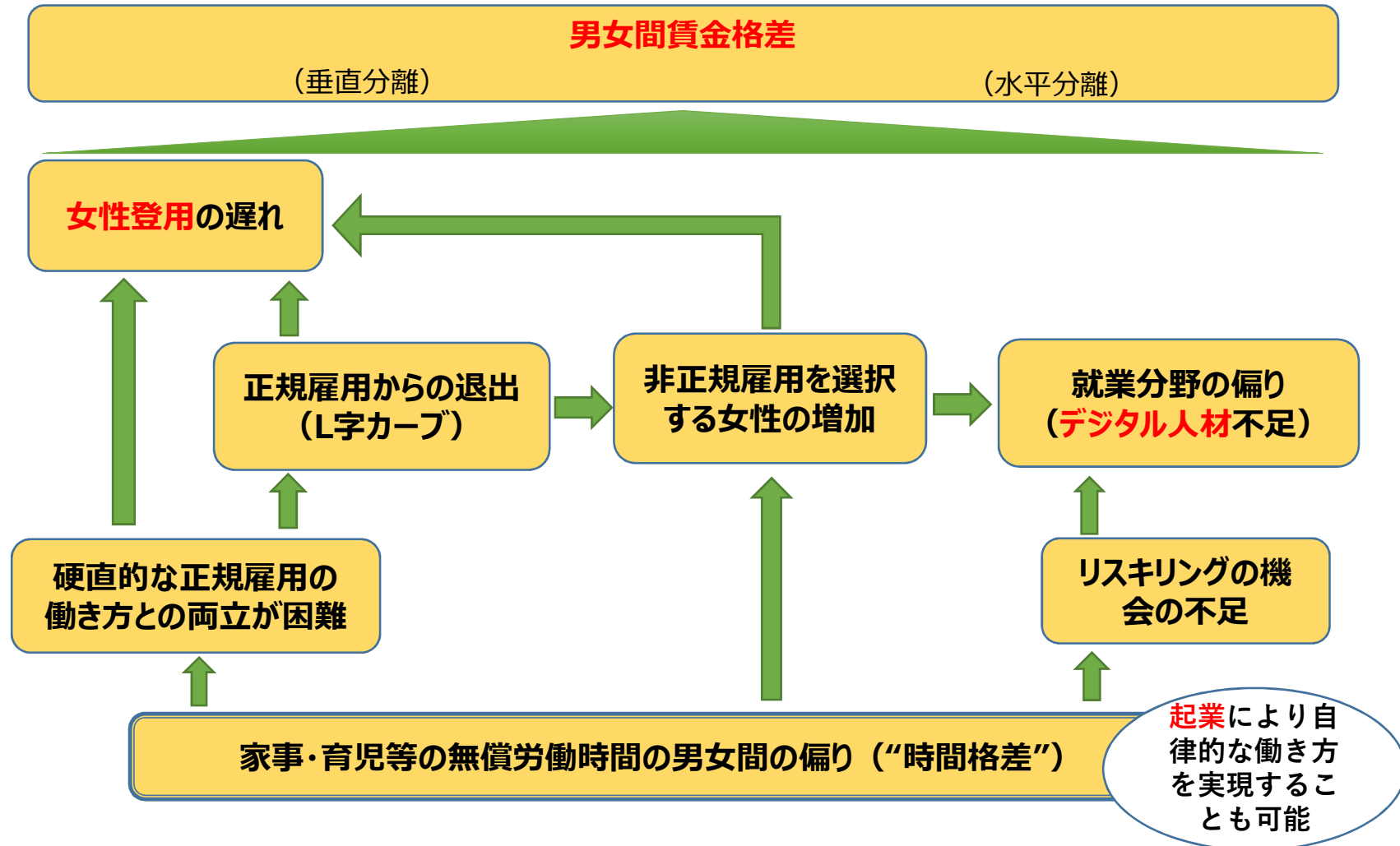
- ・諸外国と比較し、日本は男女ともに総労働時間（有償労働時間と無償労働時間の合計時間）が長い。
- ・有償労働時間の男女比を見ると、日本は1.7倍と、諸外国と比べて男女比が大きい。
- ・無償労働時間の男女比を見ると、日本は5.5倍と、諸外国と比べて男女比が大きい。



- (備考) 1. OECD `Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021) をもとに、内閣府男女共同参画局作成。
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
 4. 日本は2016年、韓国は2014年、イギリスは2014年、フランスは2009年、アメリカは2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。

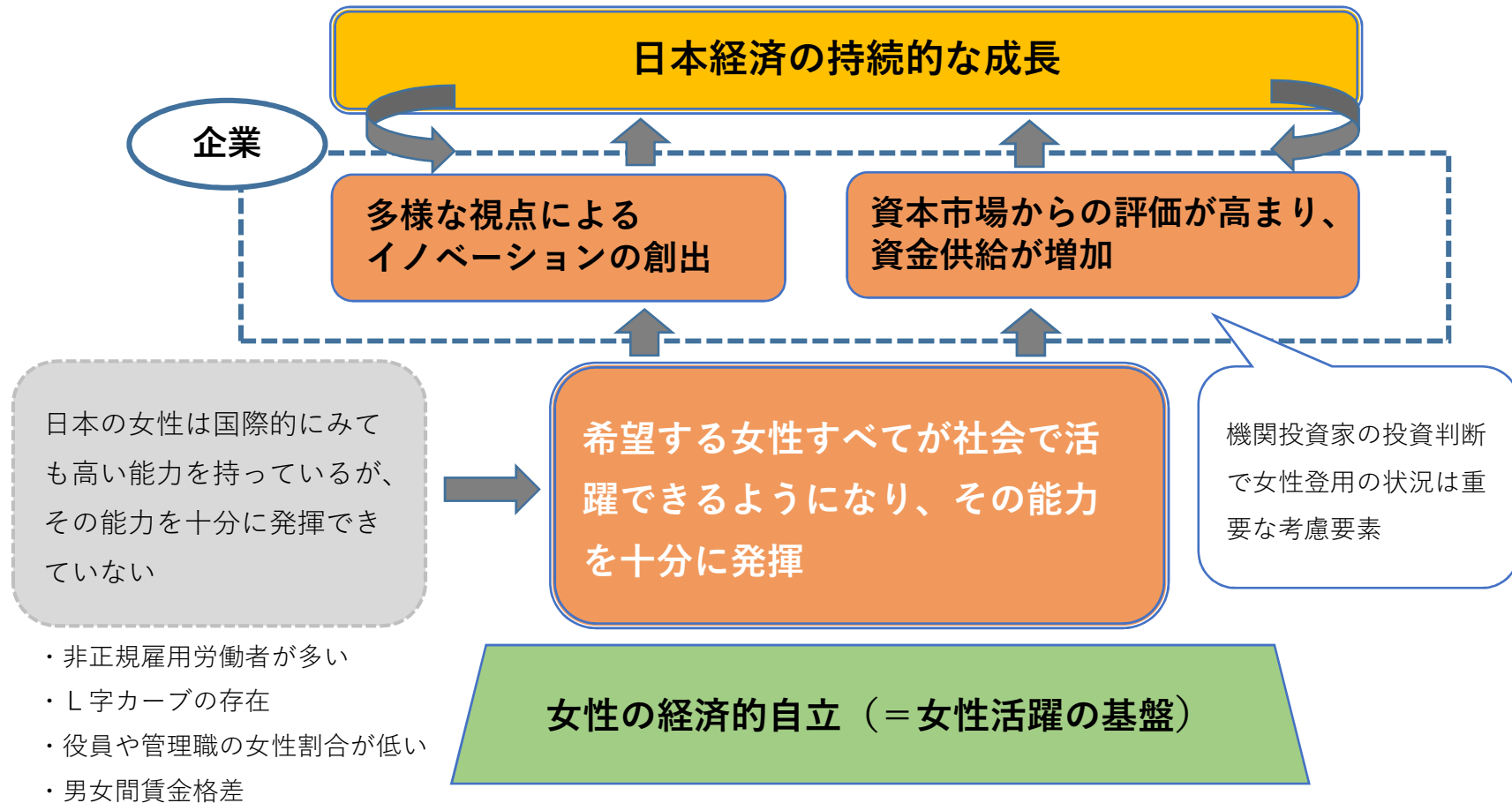
男女の“時間格差”から派生する構造的課題（イメージ図）

男女格差の要因は複合的かつ重疊的であるが、男女間での無償労働時間の大きな偏りを起点にして、そこから派生する課題を簡略化して図示すると以下ようになる。我が国における無償労働時間の偏りは、国際的にみても大きな課題であり、それを克服し、また克服する途上で女性活躍を実現する方策について検討する必要がある。



女性活躍と経済成長（イメージ図）

女性活躍の基盤となる女性の経済的自立の実現に向けたこれまでの取組を更に進めるとともに、企業による女性登用の拡大を後押しする取組を強化することによって、希望する女性すべてが社会で活躍できるようになり、企業を中心にその能力を十分に発揮することで、多様な視点によるイノベーションの創出が起こり、資本市場からの資金供給が増加して、日本経済の持続的な成長につながる。



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

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

○ 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)～(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



I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進（⇒詳細はP2参照）

社会全体で女性活躍の機運を醸成し、多様性を確保していくことは、男女ともに自らの個性と能力を最大限に発揮できる社会の実現のために不可欠であるとともに、イノベーションの創出と事業変革の促進を通じて企業の持続的な成長、ひいては日本経済の発展に資することを踏まえ、女性の活躍をけん引するため、下記のような施策を講じる。

① プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

- 令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組を進める。
 - 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
 - 2030年までに、女性役員をの比率を30%以上とすることを旨とする。
 - 左記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。
- あわせて、企業経営を担う女性リーダー研修の更なる充実、リスキリングによる能力向上支援、好事例の横展開など、女性の育成・登用を着実に進め、管理職、更には役員へと女性登用のパイプラインの構築に向けた取組の支援を行う。

② 女性起業家の育成・支援

- ロールモデルとなる女性起業家の創出・育成支援のため、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム（J-Startup）において、女性起業家の割合を20%以上とすることを旨とする。
- あわせて、女性起業家のためのネットワークの充実、女性起業家による資金調達への支援等を行う。

II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化（⇒詳細はP3参照）

男女が家事・育児等を分担して、ともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けて、また、女性に多い非正規雇用労働者や経済的に厳しいひとり親世帯の現状等を踏まえ、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組をあらゆる観点から進めることとし、下記のような施策を講じる。また、仕事と健康の両立による女性の就業継続を支援する。

① 平時や育児期を通じた多様で柔軟な働き方の推進

- 長時間労働慣行の是正、投資家の評価を利用した両立支援の取組の加速、多様な正社員制度の普及促進等に取り組む。
- 「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。

② 女性デジタル人材の育成などリスキリングの推進

- デジタルスキル標準やITパスポート試験の活用促進、女性デジタル人材育成プランの実行等に取り組むなど、リスキリングのための環境を整備する。

③ 地域のニーズに応じた取組の推進

- 地域のニーズに応じた女性活躍を支える各地の男女共同参画センターの機能強化を図るとともに、独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）による各センターへのバックアップの強化等を図るため、同法人の主管の内閣府への移管や、同法人及び各地のセンターの機能強化を図るための所要の法案について、令和6年通常国会への提出を旨とする。

⇒これらの取組により、いわゆる「L字カーブ」（右図参照）が生じる背景にある構造的な課題（※）の解消を目指す。

（※）長時間労働を中心とした労働慣行、女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、固定的な性別役割分担意識等

III 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現（⇒詳細はP4参照）

女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会を実現するため、下記のような施策を講じるほか、ハラスメント対策や、政策決定過程のあらゆる段階における女性の参画を確保し、ジェンダーの視点を反映するための取組、平和・安全保障の分野における女性の参画に取り組む。

① 配偶者等からの暴力への対策の強化

- 配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行（令和6年4月）に向けた環境整備等に取り組む。

② 性犯罪・性暴力対策の強化

- 被害が潜在化・深刻化しやすい子どもを始め、多様な被害者がためらうことなく相談できるよう相談先等の周知を徹底する。
- 「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」や「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」に基づく施策を着実に実行する。

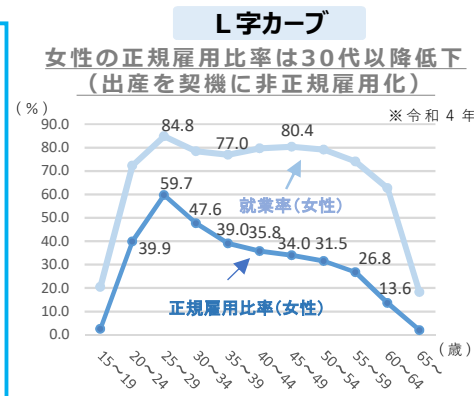
③ 困難な問題を抱える女性への支援

- 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の円滑な施行（令和6年4月）に向けた支援体制の整備等を図る。

④ 生涯にわたる健康への支援

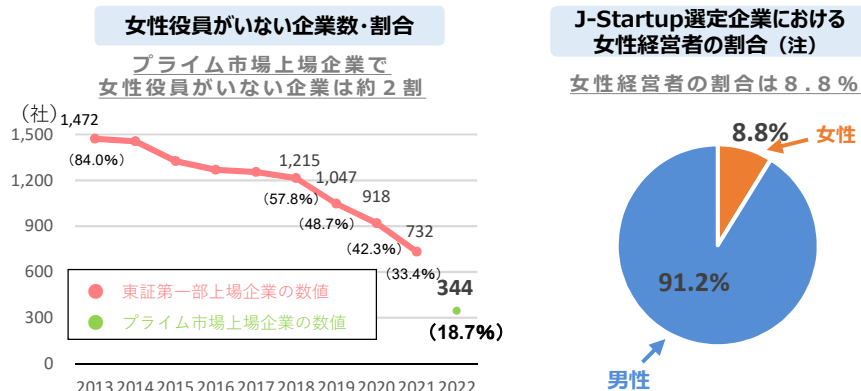
- 「女性の健康」ナショナルセンターの創設、事業主健診の充実、フェムテックの利活用、生理休暇制度の普及促進、女性アスリートが抱える健康課題等に取り組む。

⑤ 地域のニーズに応じた取組の推進（再掲）



I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて

(1) 企業における女性登用の加速化



① プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

- 令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組。
 - 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
 - 2030年までに、女性役員比率を30%以上とすることを目指す。
 - 上記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。
- コーポレートガバナンス改革の実質化に向けたアクション・プログラムに基づき、取締役会や中核人材の多様性向上に向けた追加的な施策の検討。

② パイプラインの構築に向けた取組の支援

- 企業経営を担う女性リーダー人材の育成を目的とした研修の企業横断メンタリングプログラムの活用を含めた更なる拡充。
- リスクリングによる能力向上支援のため雇用保険の教育訓練給付に関して高い賃金が獲得できる分野等について拡充を検討。
- 多様な人材が登用される環境づくりの推進に向け好事例の横展開、企業経営者が取組にコミットする場の設定、多様なロールモデルの提示。

③ アセットオーナー等機関投資家によるスチュワードシップ活動の実質化

- 年金等のアセットオーナーにおける体制の拡充等のスチュワードシップ活動の実質化に向けた課題の解決に向け、取組を促進。

④ 5次計画における役員に占める女性割合に関する成果目標の策定

- 令和5年中に、令和7年までのプライム市場上場企業の役員(全体)に占める女性割合に関する成果目標を策定。

(2) 女性起業家の育成・支援

① 段階ごとの課題に対する有機的な女性起業家への支援

- 外部有識者からの推薦に基づいて選定された企業を、政府機関と民間が集中支援を行うプログラム(J-Startup)において、女性起業家の割合を20%以上とすることを旨とする。
- 全国ネットワークである「わたしの起業応援団」について支援機関のスキル見える化、地域金融機関との連携を含めた地域ごとの支援拡充。
- 産業革新投資機構による女性キャピタリストを採用・育成する民間ファンドや女性起業家に積極的に投資する方針の民間ファンドへの出資等を促進。

② 女性起業家育成・支援のためのエコシステムの整備

- 現状、実態を捉えた定量的なデータが不足していることから、実態把握に向けたパイロットのアンケート調査を実施し、対外発信。

(3) 地方・中小企業における女性活躍の促進

① 中小企業向け補助金における優遇による両立支援に向けた取組

- 中小企業向け補助金において、女性活躍や子育て支援に取り組む企業を採択審査において加点する優遇措置を広げていく。

② 中小企業を含む企業経営者等のアンコンシャス・バイアスの解消・行動変容を促すコンテンツの開発・普及

- 企業の経営者等に向けた研修用のコンテンツにより、アンコンシャス・バイアスを解消し、行動の変容を促す。

③ 地域金融機関を通じた女性経営人材のマッチング支援の促進

- 大企業から地域の中堅・中小企業への新しい人の流れを創出し、転籍、兼業・副業、出向等、様々な形態での地域企業の経営人材確保を支援する「地域企業経営人材マッチング促進事業」の女性経営人材向けの周知広報。

④ 女性活躍に取り組む中小企業の好事例の横展開等

- 女性活躍の要素を重視した取引先の選定など、中小企業を始めとして社会全体で女性活躍を促し合う取組の普及・拡大。
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の地域シンポジウムを全国各地で開催し、各地域のネットワーク形成、好事例の横展開。

(注) J-Startup選定企業とは経済産業省が2018年6月に立ち上げた政府機関と民間の支援プログラムに基づき、大企業の新事業担当者等の外部有識者からの推薦により、外部審査委員会での厳正な審査により選ばれたスタートアップ企業のこと。J-Startup選定企業238社における、女性経営者の割合(2023年5月時点)。

Ⅱ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

(1) 男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立する上での諸課題の解消

○企業の労働慣行の見直し

①平時からの多様な柔軟な働き方の推進

- ・長時間労働慣行の是正に向けた的確な監督指導、労働基準法の令和6年度からの全面施行に向け法制度の周知を徹底し、必要な支援を実施。
- ・労働者に対する就業場所・業務の変更の範囲を明示する新しいルールを令和6年4月より施行。
- ・投資家の評価を利用した両立支援の取組の加速のため、女性活躍に優れた企業を選定するなでしこ銘柄を活用、両立支援に積極的な企業を選定。
- ・多様な正社員制度の普及促進に向けた好事例の周知や専門家による導入支援、選択的週休3日制の導入促進。
- ・勤務間インターバル制度の導入率向上に向けたアウトリーチ型のコンサルティング、導入による効果の把握とその効果的な周知の検討。

②育児期における休暇取得や柔軟な働き方の推進

- ・「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化。
- ・子どもが2歳未満の期間に、時短勤務の活用を促すための給付を創設。
- ・子どもが病気の際などに休みやすい環境整備を検討。
- ・育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討。

③仕事と介護の両立に関する課題への取組

- ・仕事と介護の両立に関する「事前の心構え」と「基礎知識」の獲得を促すため、両立支援制度の情報提供や介護保険制度の更なる周知を検討。

○外部サービス利用の普及による家事・育児負担の軽減

- ・ベビーシッターの保育の質の確保・向上。
- ・家事支援サービス利用の信頼性向上のためサービス提供事業者の認証制度の在り方、企業の福利厚生としてのサービス提供に向けた方策を検討。

○女性のキャリア意識をめぐる課題の解消

- ・女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討。短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに取り組むとともに、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直し。

- ・各教育委員会に対し、固定的な性別役割分担意識等を払しょくするための教員研修プログラムの活用促進。理工系分野での活躍など将来のあらゆる選択肢に自由な希望を抱けるようにするための幼児期からの教育環境の整備。

(2) 男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応

- ・開示を行った各企業における課題の的確な把握・分析とその結果を踏まえた格差の是正に向けた取組を支援。常時雇用労働者101人から300人の事業主への公表義務の対象拡大を検討。
- ・国・地方公共団体の開示はサイトの整備を通じて更なる「見える化」。

(3) 非正規雇用労働者の正規化及び処遇改善等

- ・非正規雇用労働者の正規化を進める事業主に対する助成を拡充。企業が雇用形態を問わず訓練を実施することを支援、労働者個人への支援も拡充。
- ・同一労働同一賃金の遵守の徹底のため企業への一層の働きかけ。
- ・地方公共団体の会計年度任用職員に対し、勤勉手当の支給を可能とする「地方自治法の一部を改正する法律」の令和6年4月の施行に向け必要な助言。

(4) 女性デジタル人材の育成等

- ・デジタルスキル標準やITパスポート試験の活用促進。
- ・多様化する就労形態に関する知識向上を目的とした地方公共団体によるセミナー等の取組を地域女性活躍推進交付金で支援。
- ・「女性デジタル人材育成プラン」の実行。

(5) 地域のニーズに応じた取組の推進

- ・「独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ報告書」に盛り込まれた機能強化に係る施策・取組について令和5年度より実施可能なものから計画的に実施。機能強化を図るための所要の法案の令和6年通常国会への提出を目指す。
- ・地域女性活躍推進交付金を始めとする国の支援策を活用して、ジェンダーギャップを解消するための地方公共団体の効果的な取組を支援。

(6) ひとり親家庭支援

- ・養育費受領率目標の達成^(注)に向け、周知・広報等による意識改革や相談体制整備、プッシュ型支援、離婚前後親支援モデル事業の活用促進などの取組。
- ・離婚及びこれに関連する制度に関する規定等の見直しについての検討の進展状況等を踏まえ、必要に応じて養育費受領率目標の見直し。
- ・高等職業訓練促進給付金の一層の利用促進。

(注) 希望する全てのひとり親世帯が養育費を受領できるようにすることが重要であるという認識の下、まずは2031年に、全体の受領率（養育費の取り決めの有無にかかわらず受領率）を40%とし、養育費の取り決めをしている場合の受領率を70%とすることを目指す。

Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

(1) 配偶者等からの暴力への対策の強化

配偶者暴力防止法改正法（令和5年法律第30号）の概要

- 1 保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化
 - ・ 接近禁止命令等を申し立てることができる被害者の範囲の拡大
 - ・ 接近禁止命令等の期間の伸長
 - ・ 電話等禁止命令の対象行為の追加 等
- 2 基本方針・都道府県基本計画の記載事項の拡充
 - (1) 被害者の自立支援のための施策
 - (2) 国・地方公共団体・民間団体の連携・協力
- 3 協議会の法定化

- ・ 令和6年4月の配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行を図るため、国が定める基本方針の改定や下位法令の整備、改正法の周知広報、相談員等の関係者を対象とする研修を実施。
- ・ 配偶者からの暴力を容認しない社会の実現に向けて更なる周知広報に取り組むとともに、配偶者暴力相談支援センター等の相談窓口を一層周知。
- ・ 配偶者暴力対策と児童虐待対策について、改正法による多機関連携や法定協議会の設置により、被害者支援の現場等における緊密な連携を推進。
- ・ 加害者プログラムについて、令和4年度までの試行によって得られた知見に基づいて取りまとめた留意事項を踏まえ、各地域における実施を推進。
- ・ 非同棲交際相手からの暴力（いわゆるデートDV）について、若年層への教育及び広報啓発を推進。
- ・ ストーカー対策について、相談体制の充実、一時避難所確保のため必要な連携体制整備等を推進。

(2) 性犯罪・性暴力対策の強化

- ・ 「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」に基づき、刑事法の改正に係る対応及び刑事手続の適切な運用、再犯防止施策の更なる充実、被害申告・相談をしやすい環境の整備等に取り組む。
- ・ ワンストップ支援センターを中核とする被害者支援の充実に向けて、地域における関係機関の連携強化のためのネットワーク作りを加速。
- ・ 「AV出演被害防止・救済法」による出演被害の防止及び被害者の救済。
- ・ 「生命（いのち）の安全教育」について全国展開を加速化。
- ・ 「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」に基づく施策の着実な実行。
- ・ 社会全体への啓発のため、地方公共団体、学校、関係機関等との連携の下で広報活動を展開。被害が潜在化・深刻化しやすい子どもを始め、多様な被害者がためらうことなく相談できるよう相談先等の周知を徹底。

(3) ハラスメント防止対策

- ・ 職場におけるハラスメントの防止に向けたパンフレット等による周知、事業主の措置義務・望ましい取組の内容及び外部相談窓口の周知。
- ・ 就職活動中の学生に対するハラスメントの防止のため、各大学における取組の好事例の発信や相談窓口の周知等を一層強化。
- ・ 高等教育機関におけるセクシュアルハラスメントを含む性暴力等及びその他のハラスメントの防止に向けた取組の推進。

(4) 困難な問題を抱える女性への支援

- ・ 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の令和6年4月の円滑な施行に向けて、各都道府県での支援体制の計画的な整備、女性相談支援員の人材の確保・養成・処遇改善の推進などを図る。

(5) 生涯にわたる健康への支援

- ・ 生理の貧困への対応として、地域女性活躍推進交付金により生理用品を提供した事例や各地方公共団体による独自の取組の調査・公表。
- ・ 事業主健診に係る問診に月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関連する項目を追加、産業保健体制の充実。
- ・ フェムテックを利活用し、企業、医療機関、自治体等が連携して行う実証事業への支援、全事業の効果測定を実施。
- ・ 生理休暇制度の普及促進のための方策について検討。
- ・ 健康経営優良法人認定制度を通じた、女性の健康支援に取り組む企業が評価される仕組みの促進。
- ・ 学校における健康教育の充実、健康診断の保健調査票の活用により女子児童生徒の月経随伴症状等の健康状態を把握し、保健指導等の実施。
- ・ 女性の健康に関するナショナルセンターとして国立成育医療研究センターに研究の司令塔機能をもたせ、最新のエビデンスの収集・情報提供。
- ・ 女性アスリートが抱える健康課題等への支援体制の整備や理解促進、指導現場におけるハラスメント行為等の根絶。スポーツ団体における女性理事の目標割合の設定、その達成に向けた具体的な方策等の取組の促進。

(6) 行政運営を補佐する合議体の委員構成における性別の偏りの解消

- ・ 各行政機関において開催される複数の外部有識者が含まれるあらゆる合議体において、その外部有識者たる構成員に性別の偏りがないように努める。

(7) 「女性・平和・安全保障（WPS）」への取組強化

- ・ 「第3次女性・平和・安全保障行動計画」に基づく取組を着実に実施。

(8) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

（1）5次計画の中間年フォローアップ

- 5次計画の全ての成果目標につき現在の進捗状況を把握した上で、残る計画期間内に取り組むべき事項について検討。

（2）政治分野

- 女性候補者に係る数値目標の設定や候補者の選定方法の改善等について、各政党に対し、自主的な取組の実施を要請。
- 議会におけるデジタル技術を活用した取組に関し、必要に応じて助言を行うとともに、先進事例の情報提供。

（3）行政分野

- テレワークの更なる浸透と定着を図るとともに、職員個人の働き方を更に柔軟化する観点から、フレックスタイム制等について必要な対応。

（4）経済分野

- 全国の商工会及び商工会議所における役員の種別ごとの女性割合の「見える化」を継続、役員の女性割合を増加させるために取り組んでいる商工会又は商工会議所を把握し、その取組の継続を図る。

（5）科学技術・学術分野

項目	現状	成果目標
大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合	理学系：8.7% 工学系：5.7%（2019年）	理学系：12.0% 工学系：9.0%（2025年）
大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系：14.5% 工学系：16.3%（2020年）	理学系：20% 工学系：15%（2025年）
大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合	理学部：27.8% 工学部：15.8%（2022年）	前年度以上（毎年度）

- 理工農系の女子学生の修学や卒業後の活躍機会の確保のため、大学が民間企業等と連携して行う取組を大学の体制整備支援を通じて促進。
- 理工系分野への進路選択の促進に向け、女子中高生や保護者、教員を対象として、大学・企業の双方からロールモデルを提示、ロールモデルによる出前授業を実施。
- 女性管理職の登用拡大に向けた大学ガバナンスコードの見直し、学部ごとの女子学生・女性教員の在籍・登用状況などの情報開示の促進。
- 学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、大学への資源配分において引き続きインセンティブを付与。
- ライフイベントと研究との両立や女性研究者リーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援。

（6）地域における女性活躍の推進

- 農業委員や農業協同組合役員等における女性割合の向上
 - 農林水産団体等の理事に占める女性割合の向上等に向け、具体的な目標の設定等の仕組みづくりを働きかけ、多様な女性の登用促進に向けた事例集を令和5年度中に作成。
 - スマート農林水産業の推進、女性が扱いやすい農業機械等の開発、育児との両立などに関するサポート活動、更衣室や託児スペースの整備、研修会の実施等により女性が活躍しやすい環境を整備。
- 校長・教育委員会等における女性割合の向上
 - 各教育委員会の事業主行動計画等において、女性登用の具体的取組を未だ定めていない教育委員会や学校法人に対して、速やかに定めるよう要請。
 - 校長等への女性登用が進まない地域に対し、地域が抱える課題を地域の教育関係者と共有、他地域の好事例やロールモデルの提供。
 - 女性教員が管理職選考試験を受験するにあたっての困難さや課題を把握、必要となる取組を令和5年度中に検討。
 - 各教育委員会における学校の働き方改革等に係る計画の策定や公表、その取組状況等を「見える化」する枠組みを令和5年度中に検討。
 - 女性教育委員がいない市町村に対して早期の女性教育委員の選任に向けた速やかな対応を要請。

（7）防災分野

- こどもや要配慮者の預け先の確保等の環境整備など、災害対応に携わる職員への支援を行う地方公共団体の好事例を継続して収集・展開。
- 「防災・復興ガイドライン」に基づく学習プログラムや、女性の地域での防災活動への参画等を紹介する「ノウハウ・活動事例集」を地方公共団体職員向けの研修、女性防災士や地域の女性防災リーダーとの勉強会で活用。
- 女性の自衛官の採用・登用を積極化、隊員の意識改革、仕事と育児・介護等の両立支援等を一層推進。新たなハラスメント対策を確立。
- 消防吏員や消防団員、地方警察官など防災の現場等における女性割合の目標達成に向けて、女性の参画拡大の環境整備。

（8）国際分野

- 在外公館の各役職段階に占める女性の割合向上に向けて、省内公募の活用、管理職や管理職候補への中途採用や民間登用の推進等。