

# 女性活躍の加速に向けて

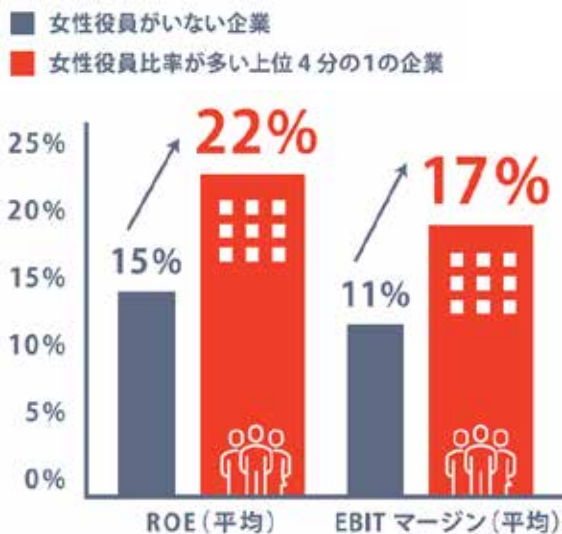
令和2年3月10日 経済財政諮問会議

橋本臨時議員提出資料

# 経済の活性化には女性の活躍推進が不可欠

- 女性活躍推進は、生産性やイノベーション力を引き上げ、潜在成長力を高める。
  - 女性就業率が男性就業率と同レベルまで上昇すれば、GDPは**10%**押し上げられる。(出典)コールドマン・サックス「ウーマンミクス5.0」(令和元年)
- 役員への女性登用をはじめとする女性の活躍推進は企業のパフォーマンスにプラスの効果があるほか、機関投資家による投資判断においても重視されている。
- しかし、女性の活躍推進には、課題が残っている。

## 役員に女性がいる企業のパフォーマンスは高い傾向



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マージンが高い。

(出典) McKinsey&Company "Women Matter: Time to accelerate: Ten Years of Insight into Gender Diversity" (平成29年)

EBITマージン: 支払金利前税引前利益と売上率の比率

## 女性活躍の状況が投資判断で重視されている

【投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由】

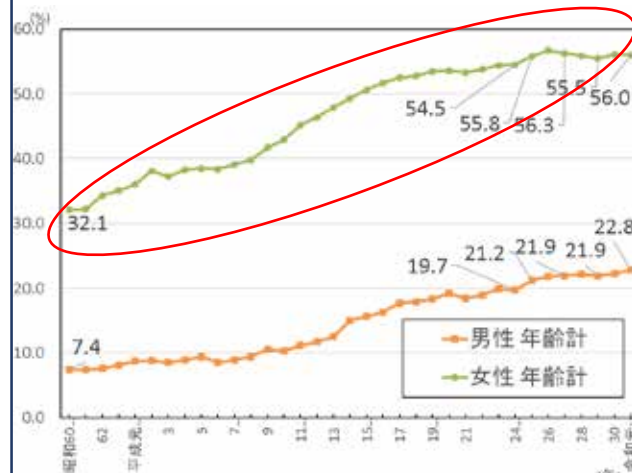


約7割の機関投資家が、女性活躍情報を投資判断に活用する理由として「企業の業績に影響があるため」と回答。多くの機関投資家が、女性活躍の推進が長期的に企業の成長に繋がっていくと考えている。

(出典) 内閣府「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アンケート調査」(令和元年)

## 男性に比べると、女性は非正規雇用の割合が高い

【男女別非正規雇用の職員・従業員の割合の推移】



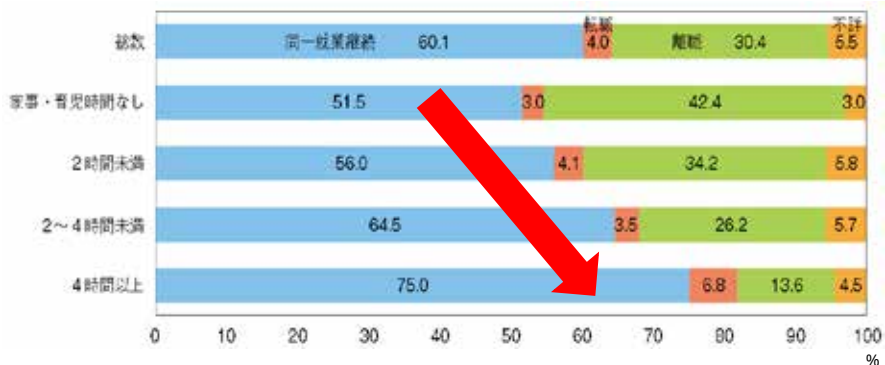
女性の就業率は上昇しているが、非正規雇用の割合は、近年男性は約2割、女性は5割を超えて概ね横ばいに推移している。

(出典) 昭和60年から平成13年までは総務庁(総務省)「労働力調査特別調査」(各年2月)より、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。

# 男性の暮らし方・意識の変革が女性活躍の鍵

## 夫の家事・育児時間(平日)別 出産後の妻の就業継続状況

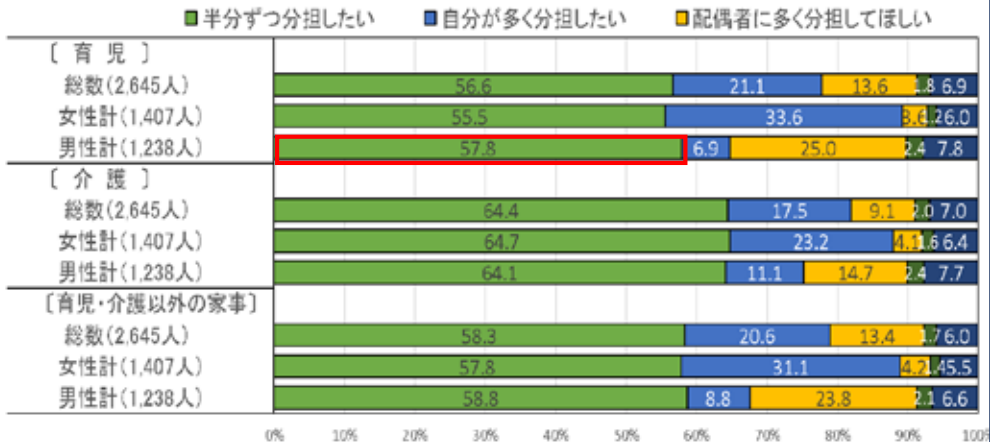
男性が子育てや家事に関わっていくことが女性の継続就業を後押しすることにもつながる。



(出典)厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(平成14年成年者)」(調査年月:平成27年11月)より作成。

## 配偶者との役割分担意識

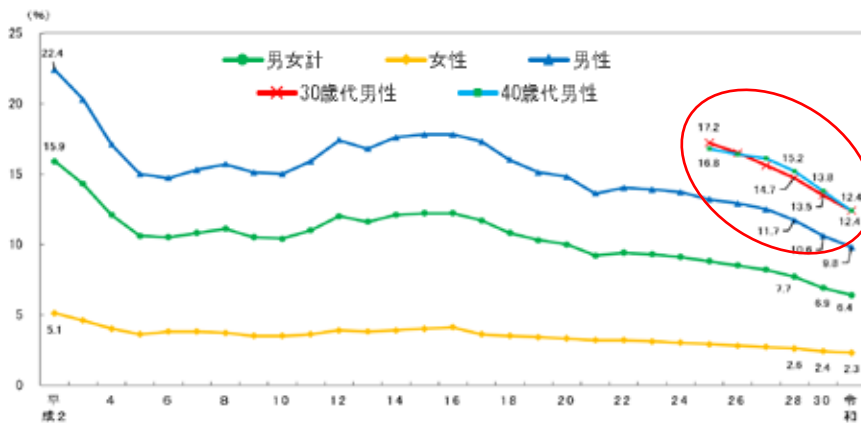
育児を配偶者と半分ずつ分担したいと思う男性は約6割。



(出典)内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和元年11月)

## 週労働時間60時間以上の雇用者の割合

近年は減少傾向にあるが、子育て期の30歳代男性、40歳代男性の割合が高い。



(出典)総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。

## 男性社員が育児休業を取得しなかった理由

「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が約3割。



(出典)厚生労働省委託事業「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業 労働者調査結果の概要(速報版)」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)より作成。

# 女性活躍の加速に向けて

- u 男女が共に仕事と育児・介護等の二者択一を迫られることなく、能力を発揮し、働き続けることのできる環境整備が重要。
- u 男女の働き方・暮らし方・意識の変革を社会全体で進めていく発想が不可欠。
- u 女性活躍推進法に基づく取組をはじめ、各界各層の取組や地域の実情に応じた取組を後押しすることが重要。
- u 女性が安全に、安心して暮らせる環境の整備は、女性活躍の大前提。重大な人権侵害である女性に対する暴力の根絶に向けて、取組を一層強く推進する必要。

(参考)

## 「女性活躍加速のための重点方針」

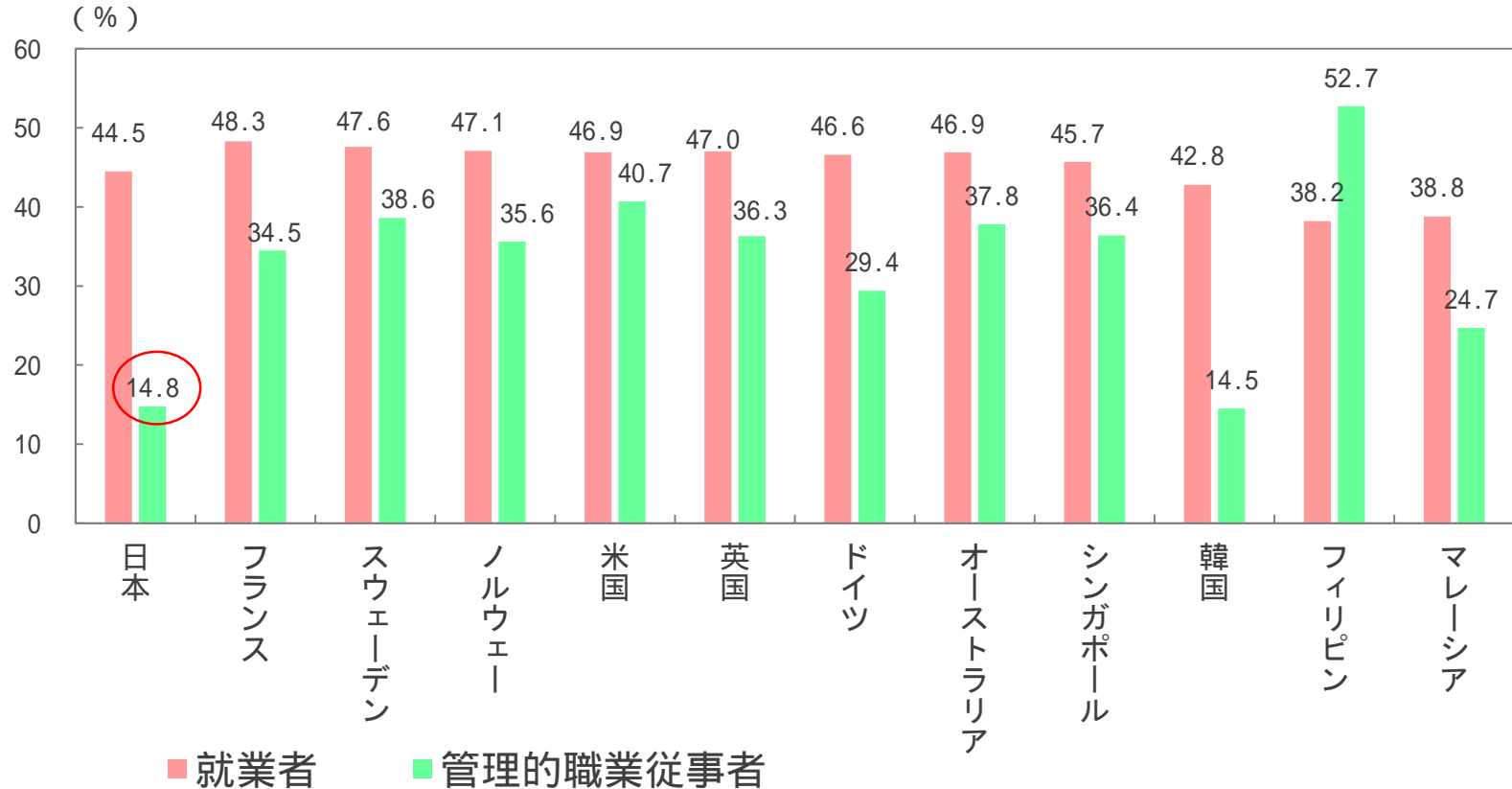
- 各府省の概算要求や制度改正等に反映させることを目的とした、各省の施策を取りまとめる政府方針。
- 毎年6月を目途に「すべての女性が輝く社会づくり本部」(本部長:内閣総理大臣、構成員:全閣僚)において決定。

## 「男女共同参画基本計画」

- 男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)に基づく、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画。
- 現行の「第4次男女共同参画基本計画」(平成27(2015)年12月25日)は、2025年度までの「基本的考え方」、2020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」を定めている。
- 「第5次男女共同参画基本計画」を2020年度内に策定予定(閣議決定)。

# (参考) 就業者に占める管理職の女性割合(国際比較)

就業者の女性割合は遜色ないが、管理職に占める女性割合は著しく低い



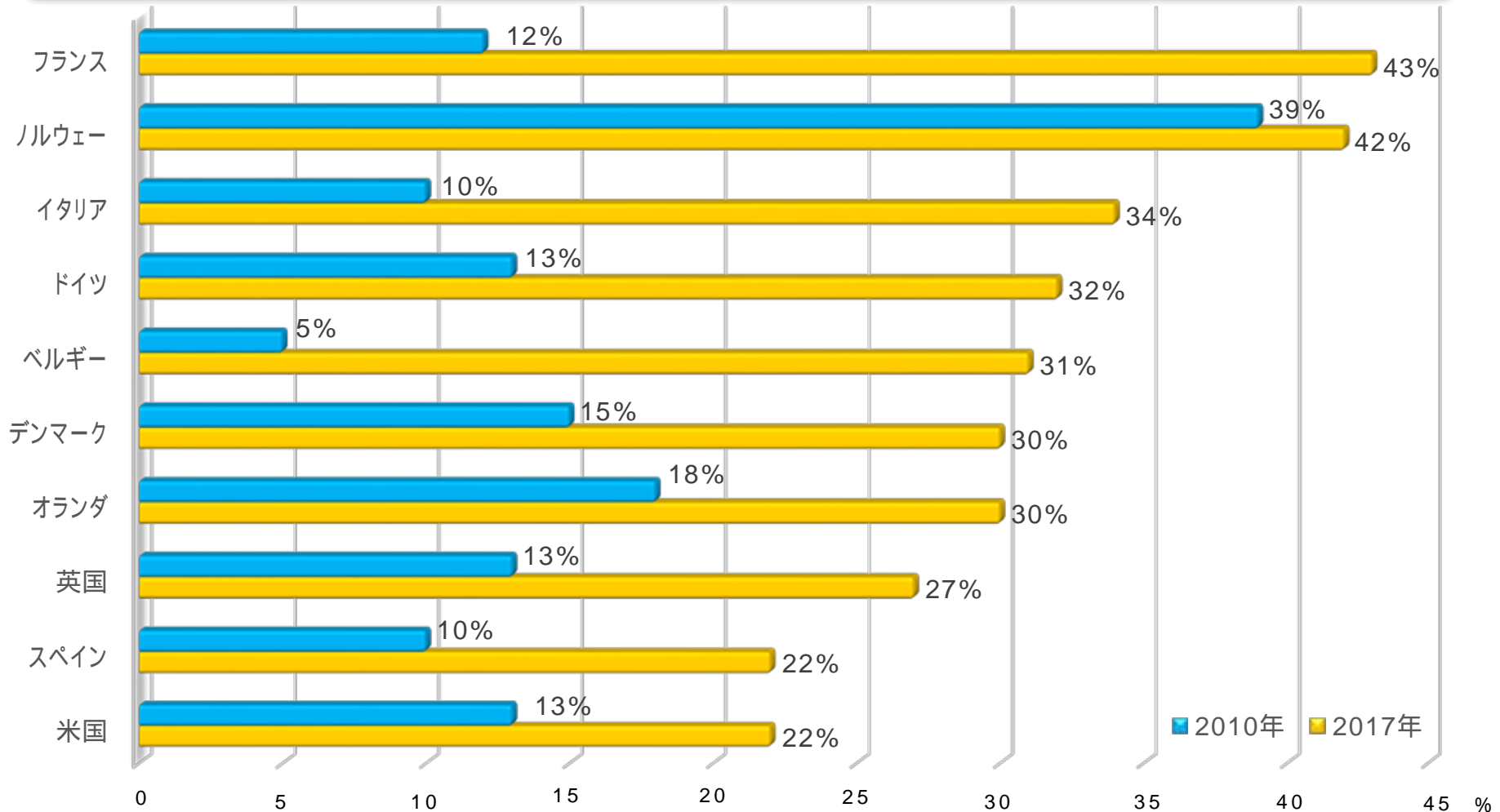
(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」, その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。

2. 日本は令和元年の値。その他の国は平成30年の値。

3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

# (参考) 諸外国の女性役員割合

各国の役員割合は、7年間で大きく伸展。(日本は5.2%:令和元年)



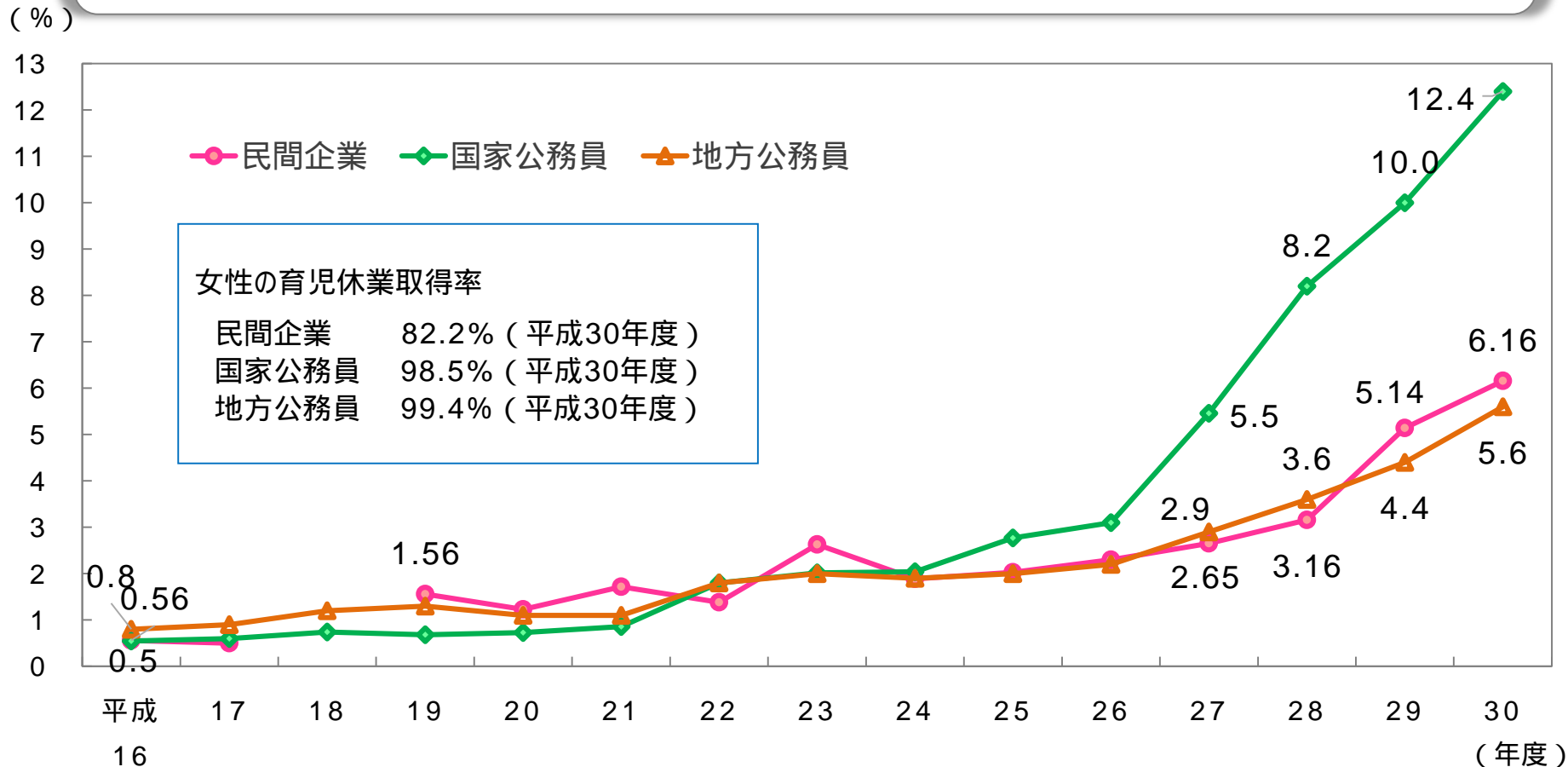
(出典) EU加盟国: European Women on Boards, Gender Diversity on European Boards, 2016,

米国: 2020 Women on Boards Gender Diversity Index of Fortune 1000 Companies

(注) は上場企業役員にクォータ制等を導入している国、米国についてはカリフォルニア州のみクォータ制あり  
日本のデータは算出元が異なるため、当グラフには入れていない。

# (参考) 男性の育児休業取得率の推移

民間企業における男性の育児休業取得率は、上昇基調にあるものの、6.16%にとどまっている。(女性:82.2%)



## 女性の育児休業取得率

民間企業	82.2% (平成30年度)
国家公務員	98.5% (平成30年度)
地方公務員	99.4% (平成30年度)

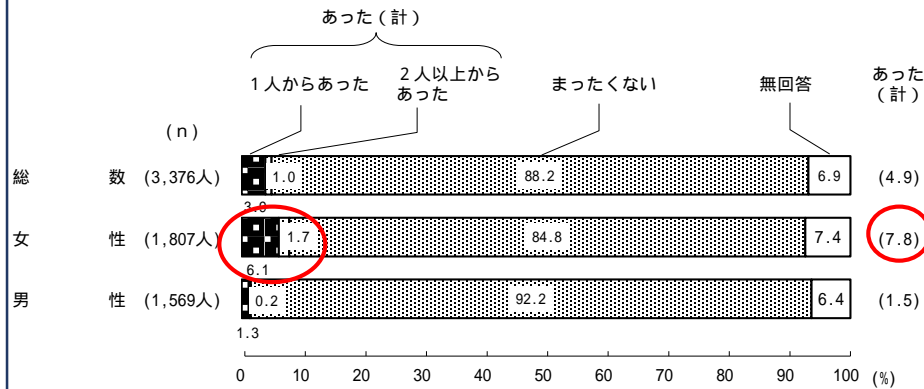
(備考)

1. 国家公務員は、平成21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」、22年度から24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」、25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」、26年度以降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」より作成。
2. 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。
3. 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。
4. 育児休業取得率の算出方法は、当該年度中に子が出生した者の数に対する当該年度中に新たに育児休業を取得した者(再度の育児休業者を除く)の数の割合
5. 東日本大震災のため、国家公務員の22年度値は、調査の実施が困難な官署に在勤する職員(850人)を除く。地方公務員の22年度値は、岩手県の1市1町、宮城県の1町を除く。

# (参考) 女性に対する暴力

## 無理やりに性交等された被害経験の有無

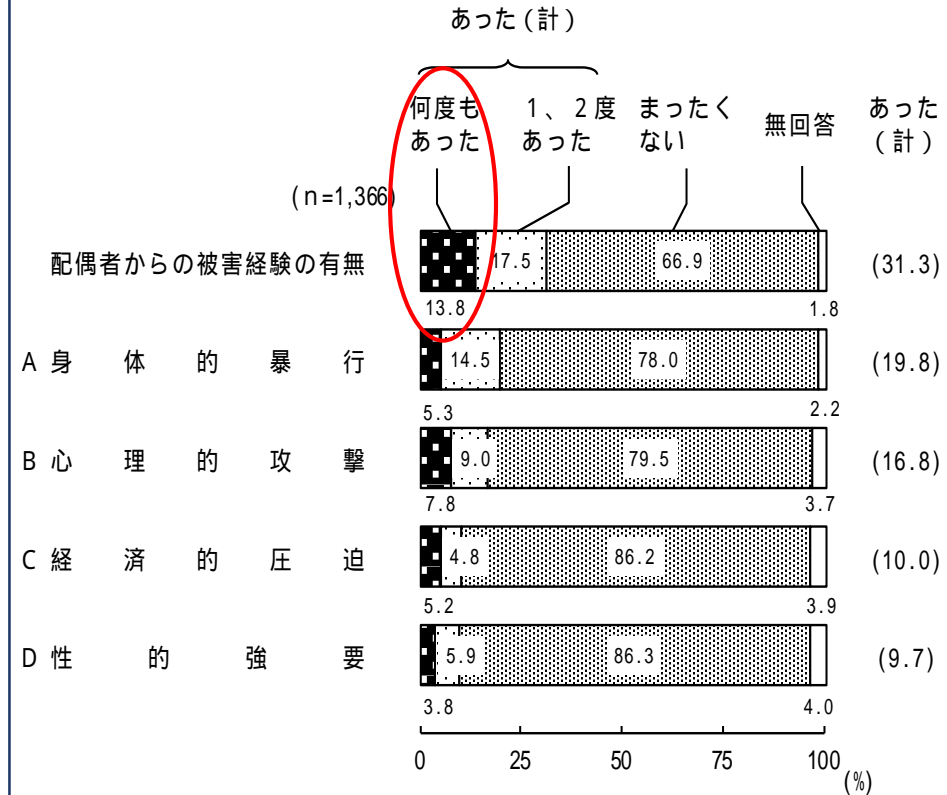
女性の約13人に1人は、無理やりに性交等された経験がある。



(出典) 内閣府「平成29年度男女間における暴力に関する調査」

## 配偶者からの暴力の被害経験

女性の約7人に1人は、配偶者からの暴力を何度も経験している。



(出典) 内閣府「平成29年度男女間における暴力に関する調査」

配偶者: 婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦、元配偶者(離別・死別した相手、事実婚を解消した相手)を含む。



# (参考) 国際的な動き

年	会議等	文書等	概要
令和元年5月	G7男女共同参画担当大臣会合	男女平等に関するパリ宣言	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 女性の人権と男女平等を推進するより多くの法律と効果的な政策の支持。</li> <li>(2) アフリカにおける女性の起業の促進。</li> <li>(3) デジタルの文脈における性的及びジェンダーに基づく暴力、虐待及び嫌がらせへの対処。</li> </ul>
令和元年6月	G20大阪サミット	G20大阪首脳宣言	<p>議長国として、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ジェンダー平等と女性エンパワーメントが持続可能で包摂的な経済成長に不可欠であること</li> <li>• 政策のあらゆる側面において、かつ今後のサミットにおける横断的な課題として、これらの重要性を再確認すること</li> <li>• 2025年までに労働力参加における男女間の格差を25%削減するとのブリスベン・ゴールに向けたG20各国の進捗を首脳レベルで確認することを明記。</li> </ul>
令和元年8月	G7ピアリッツ・サミット	ジェンダー平等及び女性のエンパワーメントに関するG7宣言(首脳宣言付属文書)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• G7以外に関心を有する国の、ジェンダー平等を推進する法律の制定、執行、監視を支援。</li> <li>• 緊急事態及び紛争影響国等における女性・女兒に対する質の高い教育の支援。</li> </ul>
令和元年8月	TICAD7	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 横浜宣言2019</li> <li>(2) 横浜行動計画2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 横浜宣言2019 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 女性の起業支援</li> <li>• ジェンダーに基づく暴力への対処</li> </ul> </li> <li>(2) 横浜行動計画2019 <ul style="list-style-type: none"> <li>• We-Fi を通じた AFAWA に対する財政的貢献 / JICAによる海外投融資</li> <li>• ジェンダーに基づく暴力根絶に取り組む各国の行政官等を招聘しての交流・研修事業の実施。</li> </ul> </li> </ul>
令和元年12月	APEC	女性と包括的成長のためのラ・セレナ・ロードマップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 雇用へのアクセス、雇用機会、雇用条件における性別に基づく差別を禁止するための法律、政策、規制の整備。</li> <li>(2) 男女に平等な資金調達や融資を提供する、差別禁止の法律、政策、規制の整備。</li> <li>(3) アジア太平洋地域のSTEM分野の高等教育卒業生及び研究開発職におけるジェンダーバランスの改善。</li> <li>(4) アジア太平洋地域で指導的立場にある人のジェンダーバランスの改善、男女格差の縮小。</li> </ul>
令和2年2月	OECD		ジェンダー主流化のための作業部会の発足・開催

# (参考) 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

（公務部門（国・地方公共団体）は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が、民間事業主は厚生労働省が所管。）

一般事業主（民間事業者）、特定事業主（国・地方公共団体）は、

職場の女性の活躍に関する状況の把握（必須把握項目は省令で規定）・課題の分析を実施、

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（法律で規定） ]

・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

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。

法改正により、常用労働者301人以上の一般事業主と特定事業主は、

職業生活に関する機会の提供に関する実績

職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績  
の各区分から1項目以上の公表を義務化

法改正により、  
常用労働者301人  
以上から101人以上の一般事業主に  
義務対象を拡大  
（100人以下は努力義務）

### 情報公表項目

- ・採用者に占める女性の割合割合
- ・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

国は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定）を実施。

法改正により、えるぼし認定よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設

国等は、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）。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年6月5日法律第24号）による改正。  
改正法の施行は、令和2年6月1日（ただし、中小企業への義務拡大に関する事項：令和4年4月1日）

# (参考) 女性リーダー育成事業について

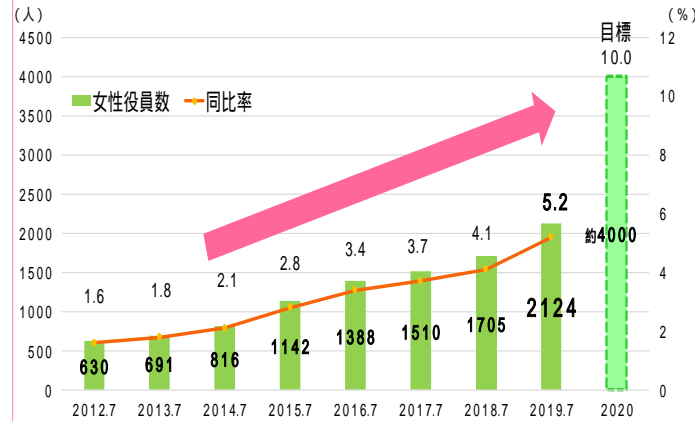
## 課題・背景

○ 第4次男女共同参画基本計画の上場企業役員に占める女性の割合を「5%（早期）、更に10%を目指す（令和2年）」という成果目標の達成に向けて、**女性役員数を2,124人（令和元年7月現在） 約4,000人に増やす必要がある。**

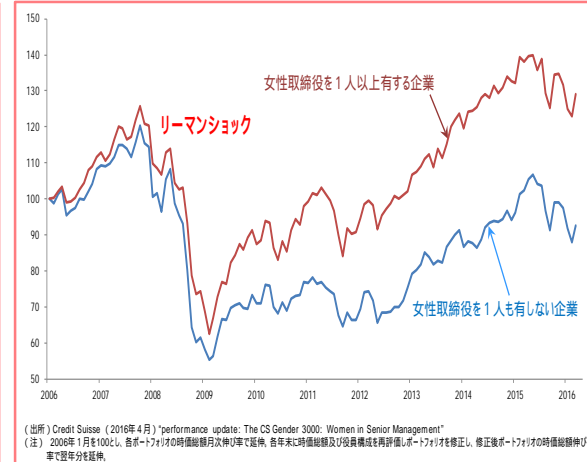
### < 上場企業の女性役員数の推移と目標 >

### < 女性役員の登用の必要性について >

### < 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 >

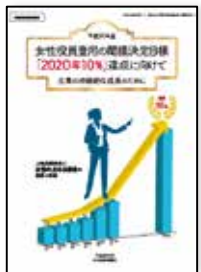


1. 取締役会における多様な視点・価値観を反映した幅広い選択肢の中から、柔軟・最適な業務執行の決定やリスク回避が可能。取締役会の監督機能が向上。さらにイノベーション促進、企業競争力・社会的評価・企業価値も向上。
2. 企業経営にプラスの影響（株式パフォーマンス等）
3. 女性社外取締役の指摘により、内部昇進による女性役員が増えていく環境が整い、相乗効果をもたらす。
4. 女性役員がロール・モデルやメンターとなることで、裾野広い女性人材育成が加速。
5. 役員を男女双方の候補者から探すことで、広く適任を探すことが可能。



## 平成28年度

モデルプログラムの策定



## 平成29年度

- Ⅰ 京都と神奈川で、モデルプログラムに基づく研修を試行実施
- Ⅰ 研修修了者（61名）には、内閣府名での修了証書を授与。取締役候補者の人材プール活用に向け、**研修修了者のうち同意を得た人（29名）のリストを内閣府HPに掲載**

## 平成30年度

- Ⅰ 研修実施地域を拡大し、神奈川、関西、愛知に加え、都内大学で実施。
- Ⅰ 研修修了者（地域3か所100名、大学1校30名）には、内閣府名での修了証書を授与。H29年度と同様、同意を得た71名のリストを内閣府HPに掲載

## 令和元年度

- Ⅰ 宮城・広島・愛知（大学）で実施、95名が修了

# (参考)「男性リーダーの会」行動宣言

行動宣言

輝く女性の活躍を加速する  
男性リーダーの会

女性の活躍には男性のコミットメントが不可欠と、  
240名の男性リーダーが賛同。(令和2年2月末日時点)

平成26年6月、女性の活躍に積極的に取り組む男性リーダーが集まり、  
「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言を策定・公表。

## 行動宣言の概要

- 「自ら行動し、発信する」
- 「現状を打破する」
- 「ネットワーキングを進める」

様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、具体的に取り組んでいくと宣言。

輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会  
行動宣言

私たち男性リーダーは、輝く女性の活躍を促す。その中で各企業が最大限発揮できるよう、以下の取り組みを行うことを宣言します。

**自ら行動し、発信する**

- 私たちは、我が社の女性活躍に関する目標を設定し、達成に向けた取り組みを基に、その進捗状況を定期的に把握・公表し、取り組みを継続的に改善します。
- 私たちは、「女性の活躍が、わが社にとっていかに重要か」といふ思いを、自らの言葉で社内に発信します。
- 私たちは、組織に異なる視点をもたらすことがより良い組織を生むことを発信し、わが社の男性リーダーの意識変革を促します。
- 私たちや関与するあらゆる機会に女性が参加していることを確認し、その重要性を説いていきます。

**現状を打破する**

- 私たちは、組織的に人材を募集し、能力を開発し、活用することで、わが社の女性の活躍を促していきます。そのため、あらゆる機会に、「なぜ、女性が一人もいないのか」とを問われ、女性が活躍したいという声を受け、男性がメンターやスポンサーとしてサポートを行い、組織の意識変革を促します。
- 私たちは、これ以上の差を縮小できないのかを確認することによって、女性の活躍を促すための取組を行うとともに、関与の皆さんの実務推進を促します。
- 私たちは、女性がさまざまなライフイベントをしながらキャリアを継続しているかサーベイで検証しながら、就業の機会を積極的に提供し、支援を行います。
- 私たちは、わが社のサブプライマーやリトナー企業に発注し、女性の活躍推進の重要性を伝えるとともに、女性の活躍推進に積極的に取り組むことを発信し、実践していきます。

**ネットワーキングを進める**

- 私たちは、輝く女性の活躍を加速する男性リーダーのネットワークを拡大し、成功事例を共有するとともに、輝く女性のネットワーク構築を支援し、推進していきます。

令和2年2月27日

賛同者ミーティングにて  
男性の組織トップ同士が  
意見交換、情報を共有



賛同者は、各種イベントで女性活躍の重要性を発信



政府主催 第5回国際女性会議WAW!/W20  
(平成31年3月)



WAW!2017の様子(外務省HPより)

活動の詳細や賛同方法は？

男性リーダー 賛同したい

検索