

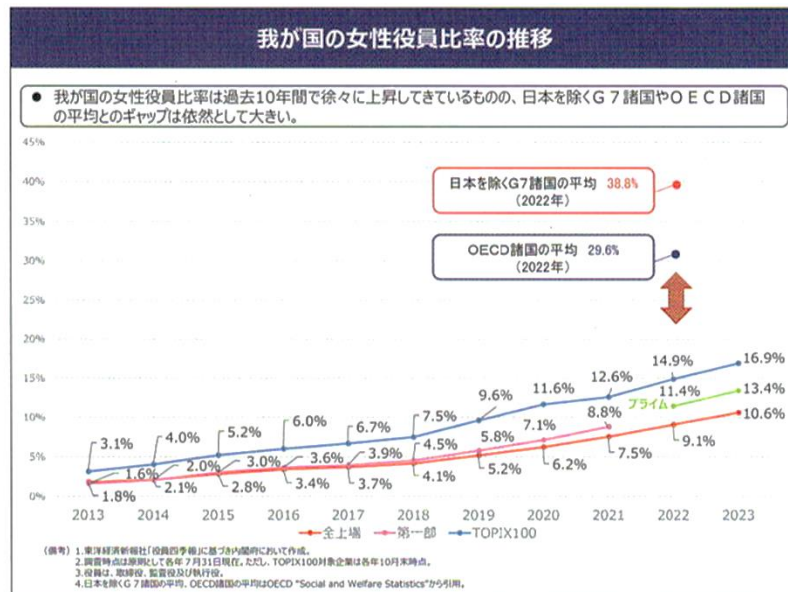
## 男女共同参画社会をつくる ～男女共同参画に関するQ&A～

社会のあらゆる分野への男女共同参画の推進として女性の活躍推進は欠かせません。企業は、企業に勤める女性が出産や子育て、さらには家族を持たない一人女性等が、キャリアを積んでライフイベントに合わせた働き方を実現するための制度整備に取り組んでいます。

Q105 企業における女性登用の状況を教えてください。

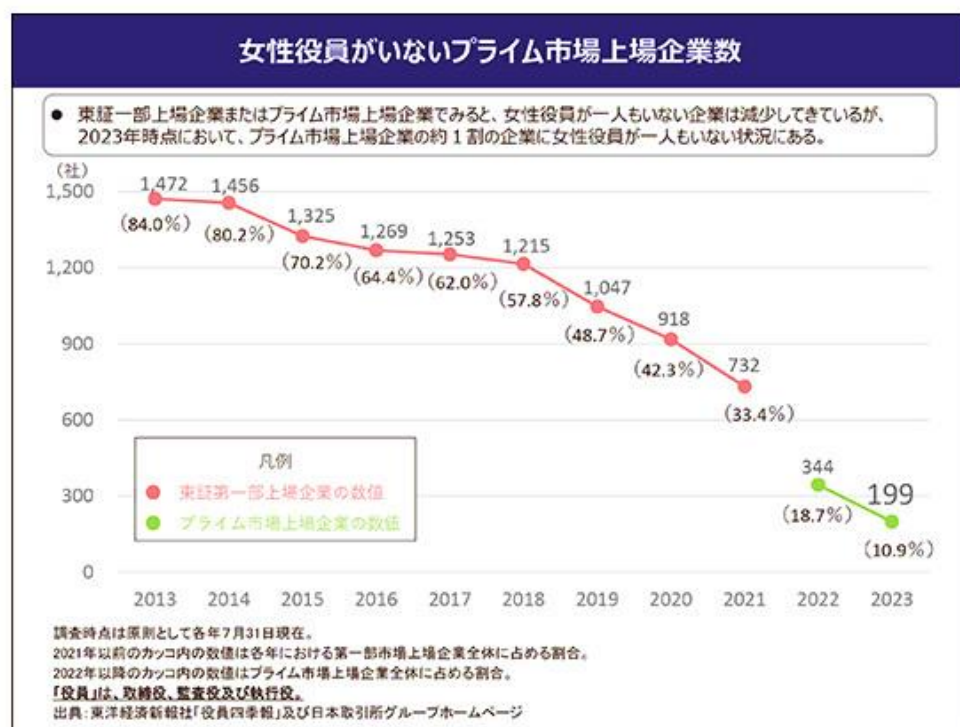
A105 企業における女性の参画拡大は、多様性の向上を通じてイノベーションを喚起するとともに事業変革を促し、企業価値を高めることにつながることから、日本経済の今後の成長にとって喫緊の課題です。

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おり、<sup>※1</sup>プライム市場上場企業における女性役員の割合は2022年の11.4%から2023年は13.4%に増加しました。



※<sup>1</sup>新市場区分のうち、最上位の市場です。流動性やガバナンス水準、経営成績や財政状態といった項目に一定の基準を設け、それをクリアした企業がプライム市場への上場を許されることとなります。

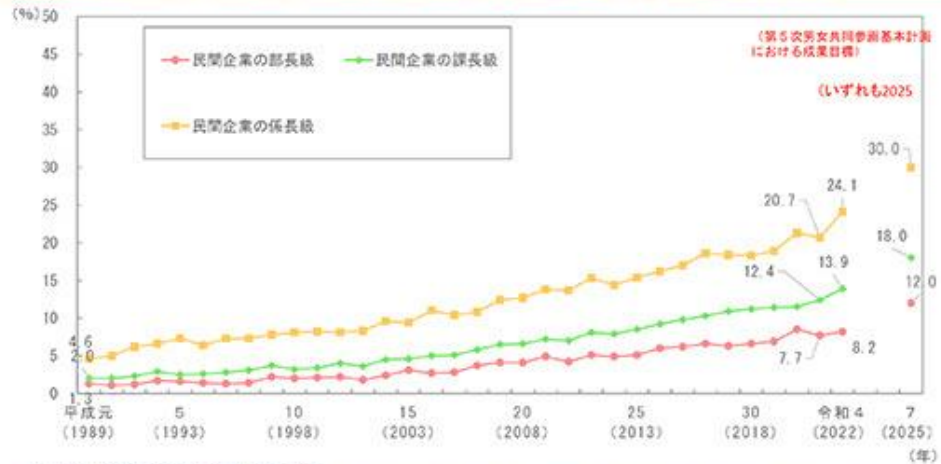
一方で、プライム市場上場企業において、約1割の企業に女性役員がいないというのが現状であり、日本を除くG7諸国やOECD諸国の平均とのギャップは依然として大きくなっています。



また、民間企業において部長、課長、係長の女性割合は近年上昇傾向にはあるものの、上位の役職ほど割合が低い状況であり、女性の社内役員登用を進めるためには企業におけるパイプラインの構築が重要です。

## 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4(2022)年は、係長級24.1%、課長級13.9%、部長級8.2%。

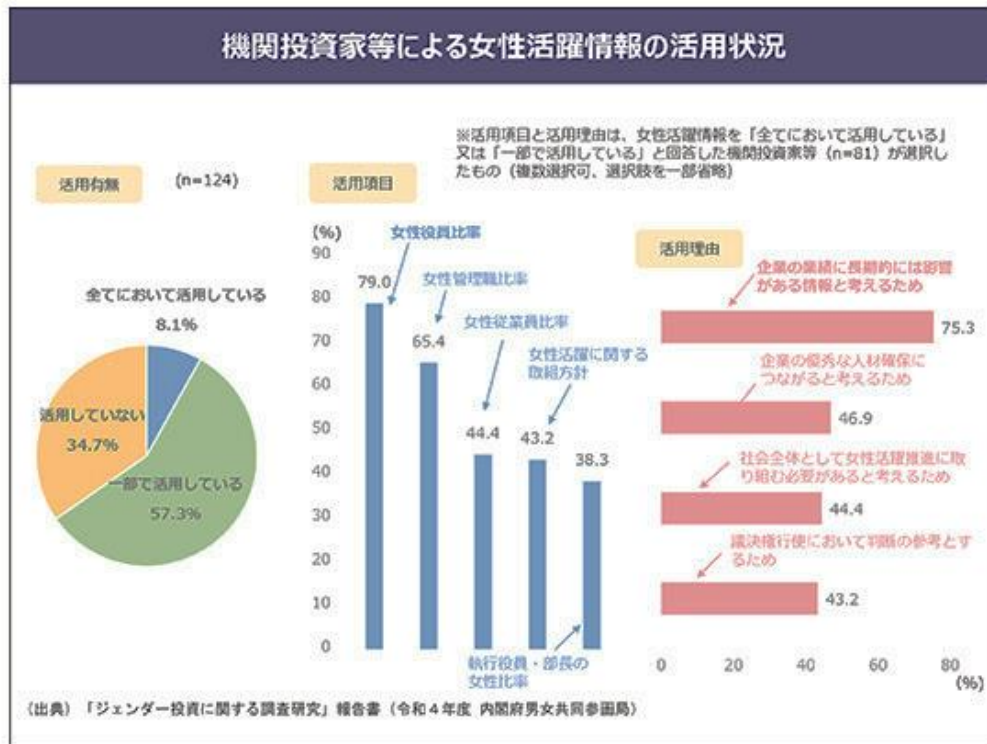


(備考) 1. 厚生労働省「社会経済基本統計調査」より作成。  
 2. 令和2(2020)年から、調査対象が専業主婦、10人以上の常用労働者を雇用する企業を単独としているが、令和元(2019)年以前の企業規模区分(100人以上の常用労働者を雇用する企業)と比較可能なように、同様の企業規模区分の割合により算出。  
 3. 常用労働者の定義は、平成29(2017)年以降は、「期間を定め雇われている労働者」、「1か月を超えて雇用を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定め雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ15日以上の労働者」、平成30(2018)年以降は、「期間を定め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. 「社会経済基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と資となる380の母体において、平成31(2019)年1月30日の標準時統計委員会において、「十分な信頼性があれば、結果数値は詳細な注を併記できる可能性は高い見込みがなされており、一定の信頼がつけられている」と認められている。

一方、内閣府男女共同参画局の令和4年度「ジェンダー投資に関する調査研究」報告書によると、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」です。

このように、昨今の資本市場においては企業の女性活躍状況が投資判断に考慮されるようになっており、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、グローバルな競争が激化する中で、企業の持続的な成長にもつながるものです。

## 機関投資家等による女性活躍情報の活用状況



社会全体として女性活躍推進に取り組むことで、我が国でも女性役員比率が目標に向けて上昇してきております。現在においては、機関投資家等の半数以上が女性活躍情報を活用しており、女性活躍情報を見ると、企業の努力もさることながら、女性活躍推進に意欲を持った人材が、その能力を発揮してきている結果でもあるといえるのではないのでしょうか。今後とも更なる期待を抱きたいものです。

資料出所 共同参画 2024年2月号