

# 女性活躍に関する基礎データ

令和4年7月19日  
内閣府男女共同参画局

## 女性活躍の現状①：雇用（女性就業者の推移）

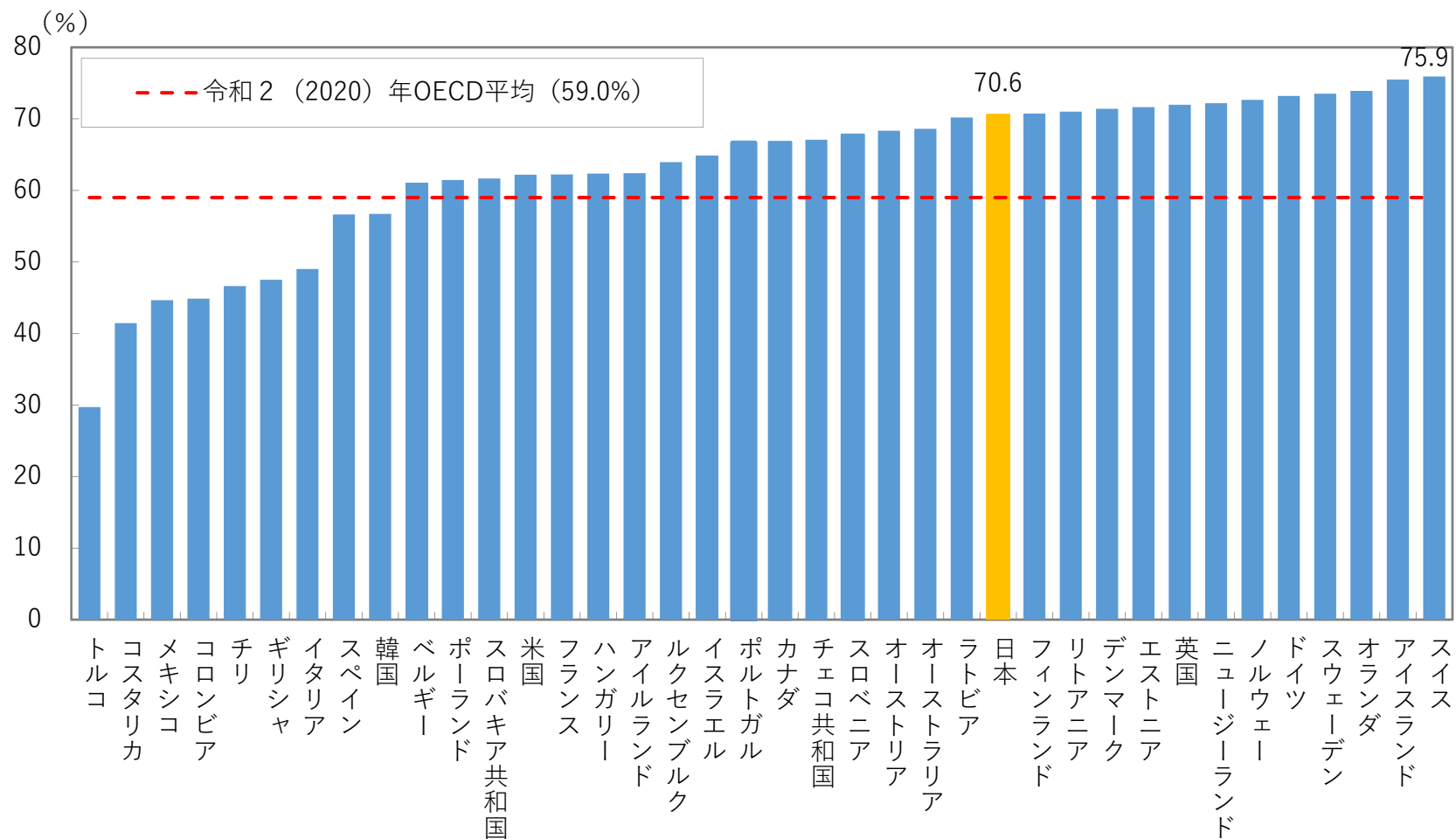
- 女性就業者数は、コロナの影響により、2020年は前年より減少したが、9年間（2012～21年）で約340万人増加。



(備考) 出典：総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

## 女性活躍の現状①：雇用（女性（15～64歳）就業率の国際比較）

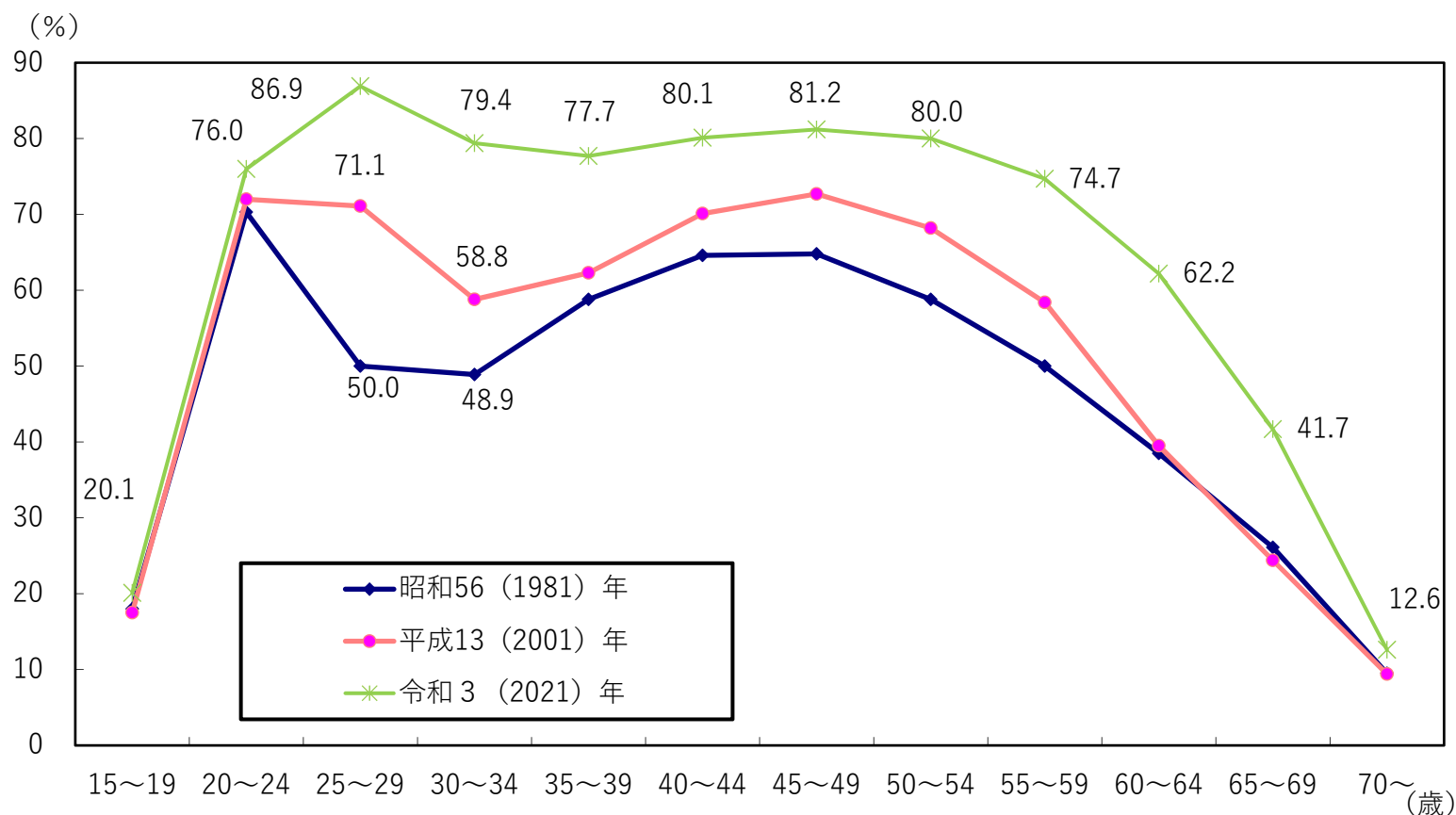
- 我が国の女性の生産年齢人口の就業率を他のOECD諸国と比較すると、令和2（2020）年において38か国13位。



- (備考) 1. OECD“OECD Stat”より作成。  
 2. 就業率は、「15～64歳就業者数」 / 「15～64歳人口」 × 100。

## 女性活躍の現状①：雇用（女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の推移）

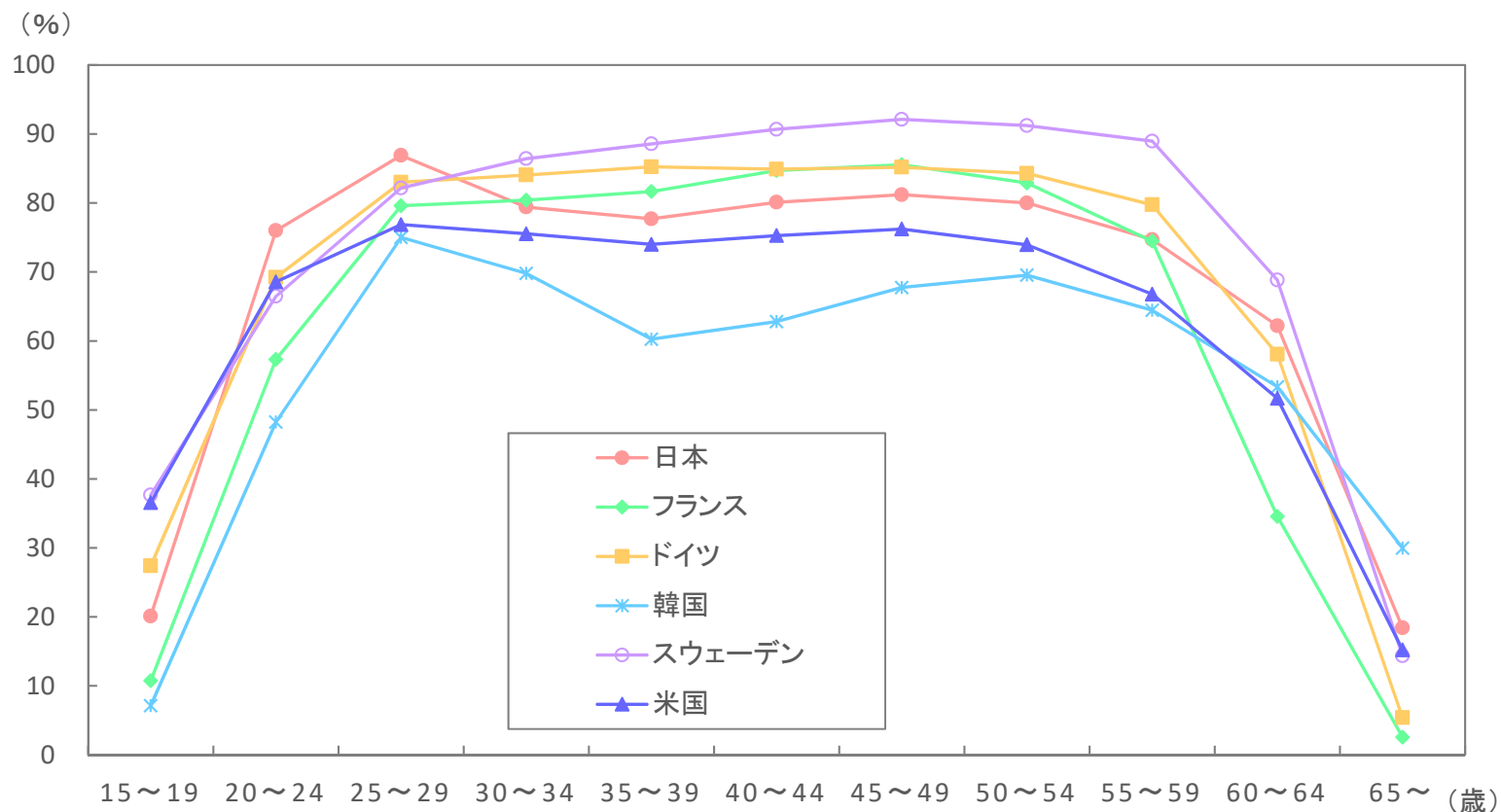
- 女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）について、昭和56（1981）年からの変化を見ると、昭和56（1981）年は25～29歳（50.0%）及び30～34歳（48.9%）を底とするM字カーブを描いたが、令和3（2021）年では25～29歳が86.9%、30～34歳が79.4%と上昇しており、以前よりもカーブは浅くなり、M字の底となる年齢階級も上昇。



- (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。

## 女性活躍の現状①：雇用（女性の年齢階級別労働力率の国際比較）

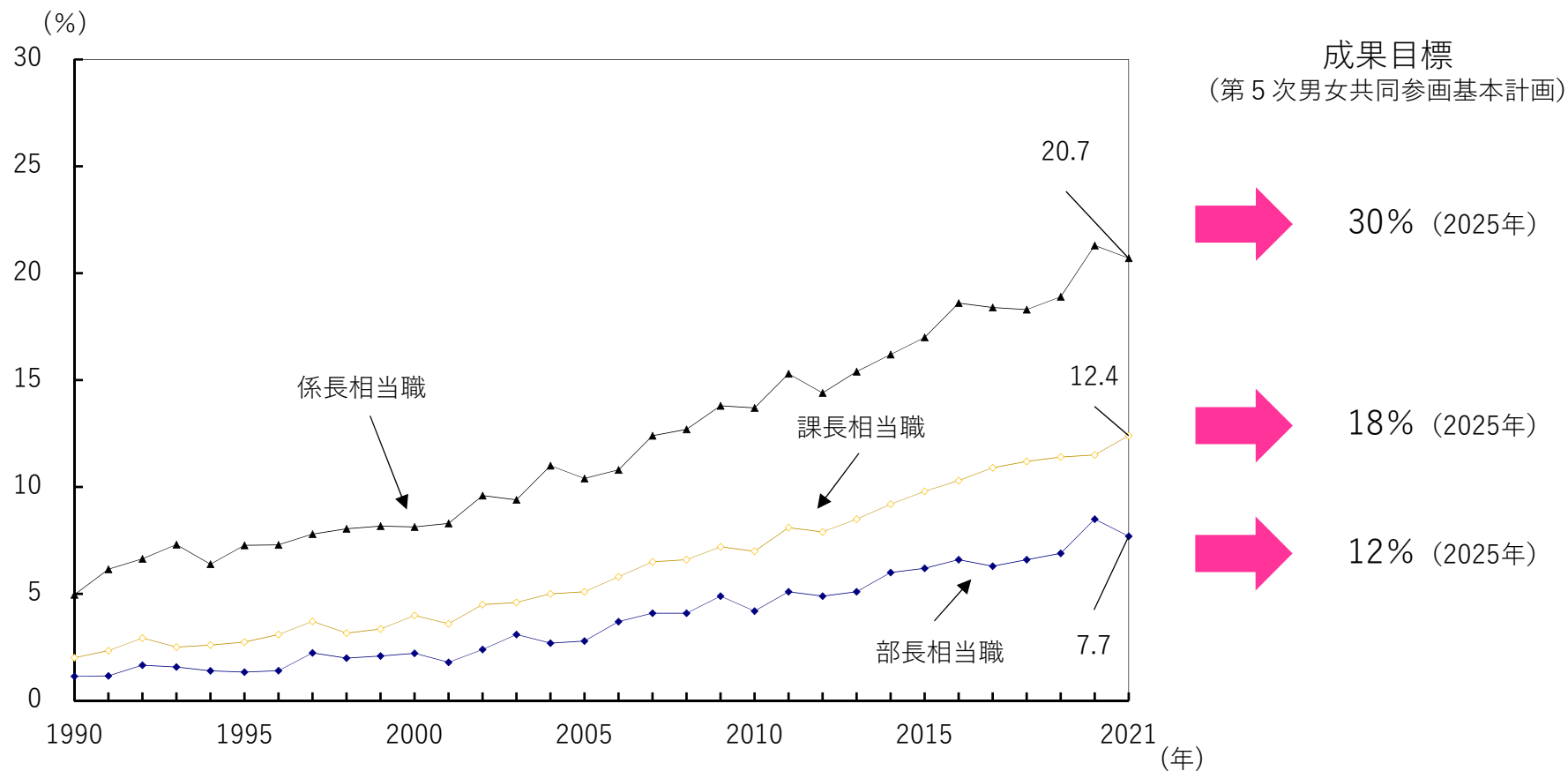
- 我が国の女性の年齢階級別労働力率のグラフ全体の形は、M字型から先進諸国で見られる台形に近づきつつある。



- (備考) 1. 日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（令和3（2021）年），その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。韓国、米国は令和3（2021）年の値。フランス、ドイツ、スウェーデンは令和2（2020）年の値。
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。
3. 米国の15~19歳の値は、16~19歳の値。

## 女性活躍の現状②：職位（管理職相当の女性割合の推移）

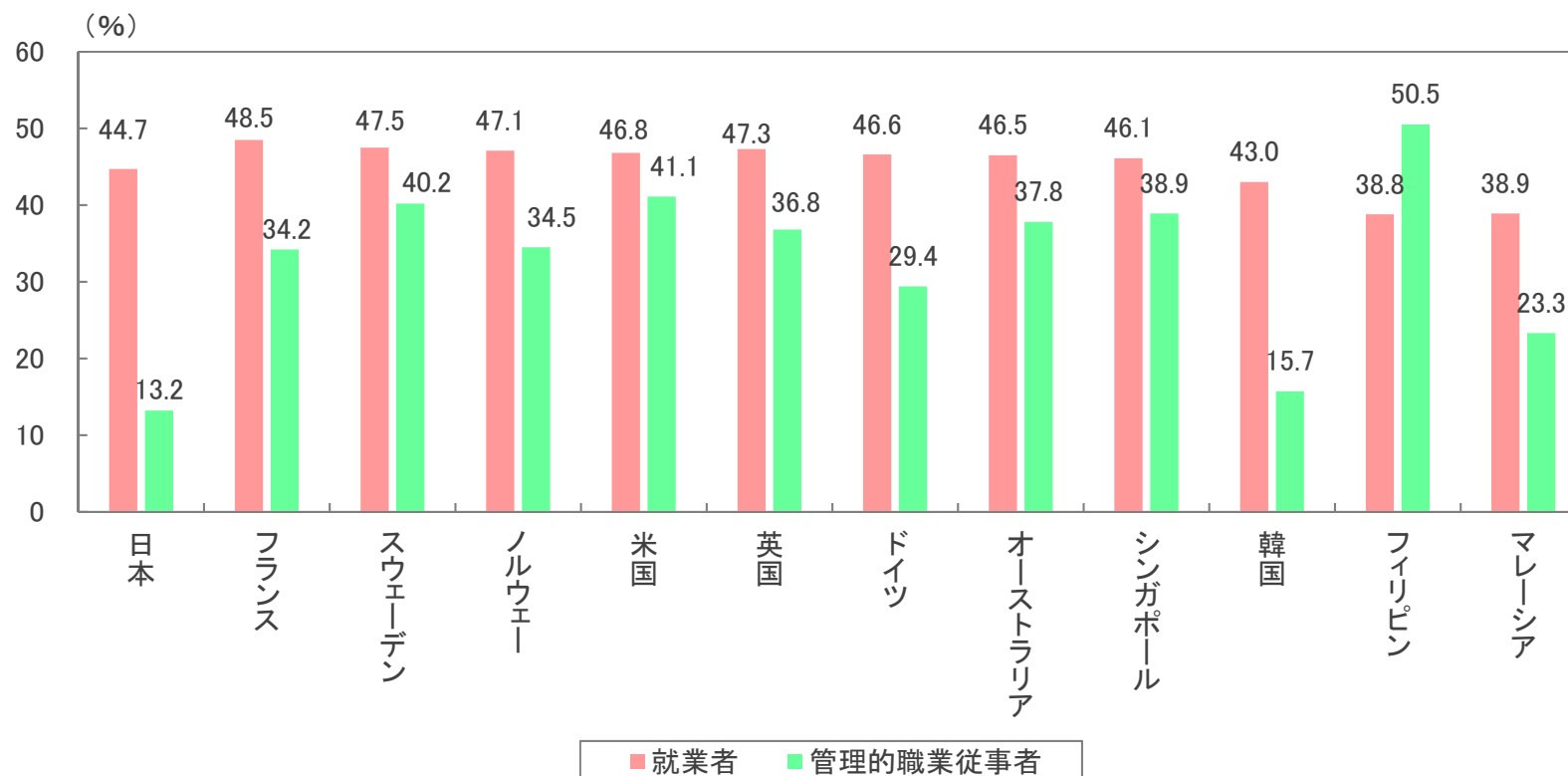
- 部長、課長、係長に就く女性割合は近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど割合が低い。



- (備考) 1. 各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
 2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。  
 3. 管理職の定義について ・部長級：事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上（部（局）長を含む。）のもの。 ・課長級：事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの。

## 女性活躍の現状②：職位（就業者・管理的職業従事者に占める女性の割合の国際比較）

- 就業者に占める女性の割合は、日本は令和3(2021)年は44.7%であり、諸外国と比較して大きな差はない。
- 一方、管理的職業従事者に占める女性の割合は、諸外国ではおおむね30%以上となっているが、日本は令和3(2021)年は13.2%となっており、諸外国と比べて低い水準となっている。



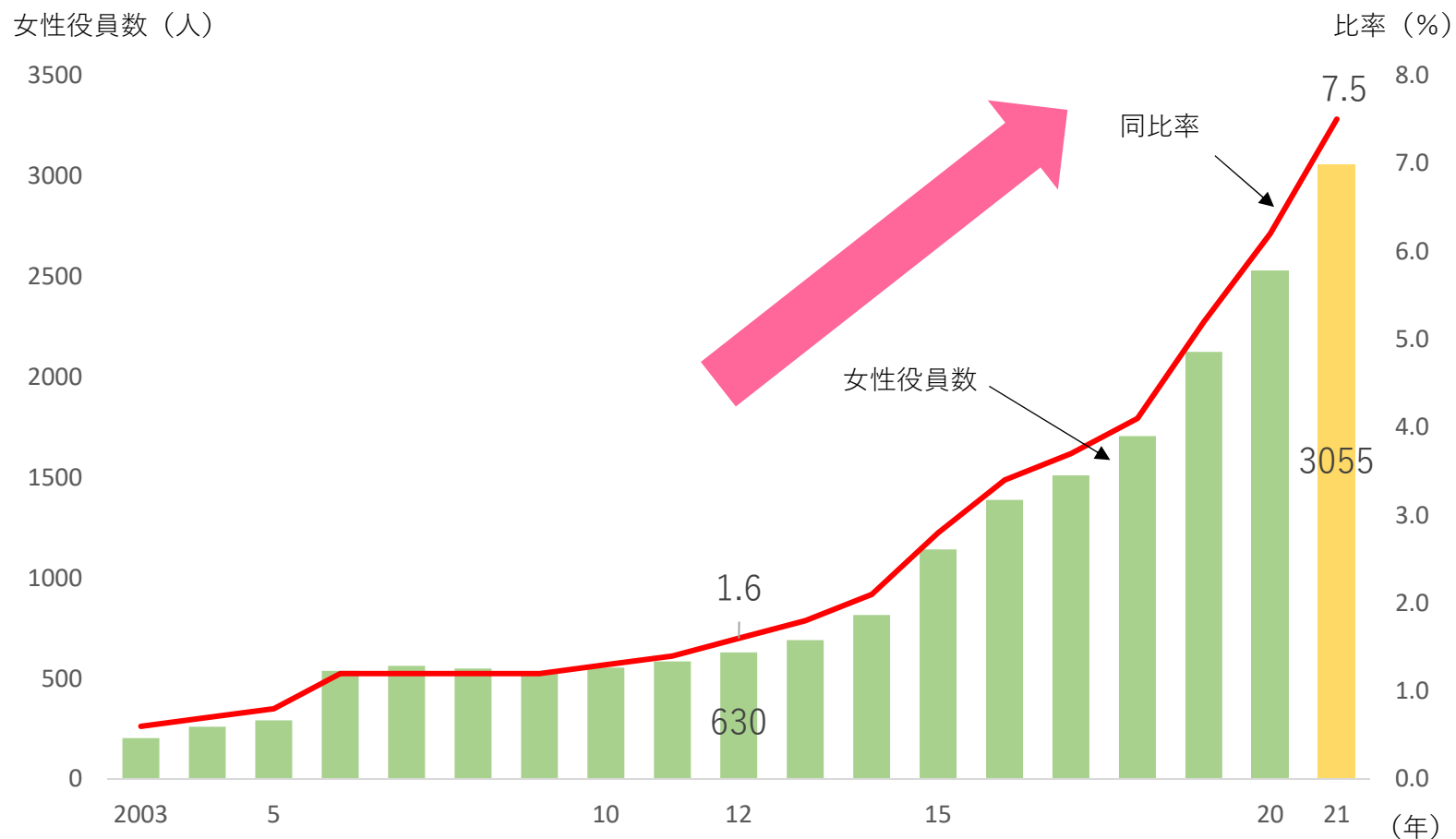
(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(令和3年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。

2. 日本は令和3(2021)年、米国、韓国は令和2(2020)年、オーストラリアは平成30(2018)年、その他の国は令和元(2019)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。

## 女性活躍の現状③：役員（女性役員数の推移）

- 上場企業の女性役員数は、9年間(2012～21)で約4.8倍に増加。

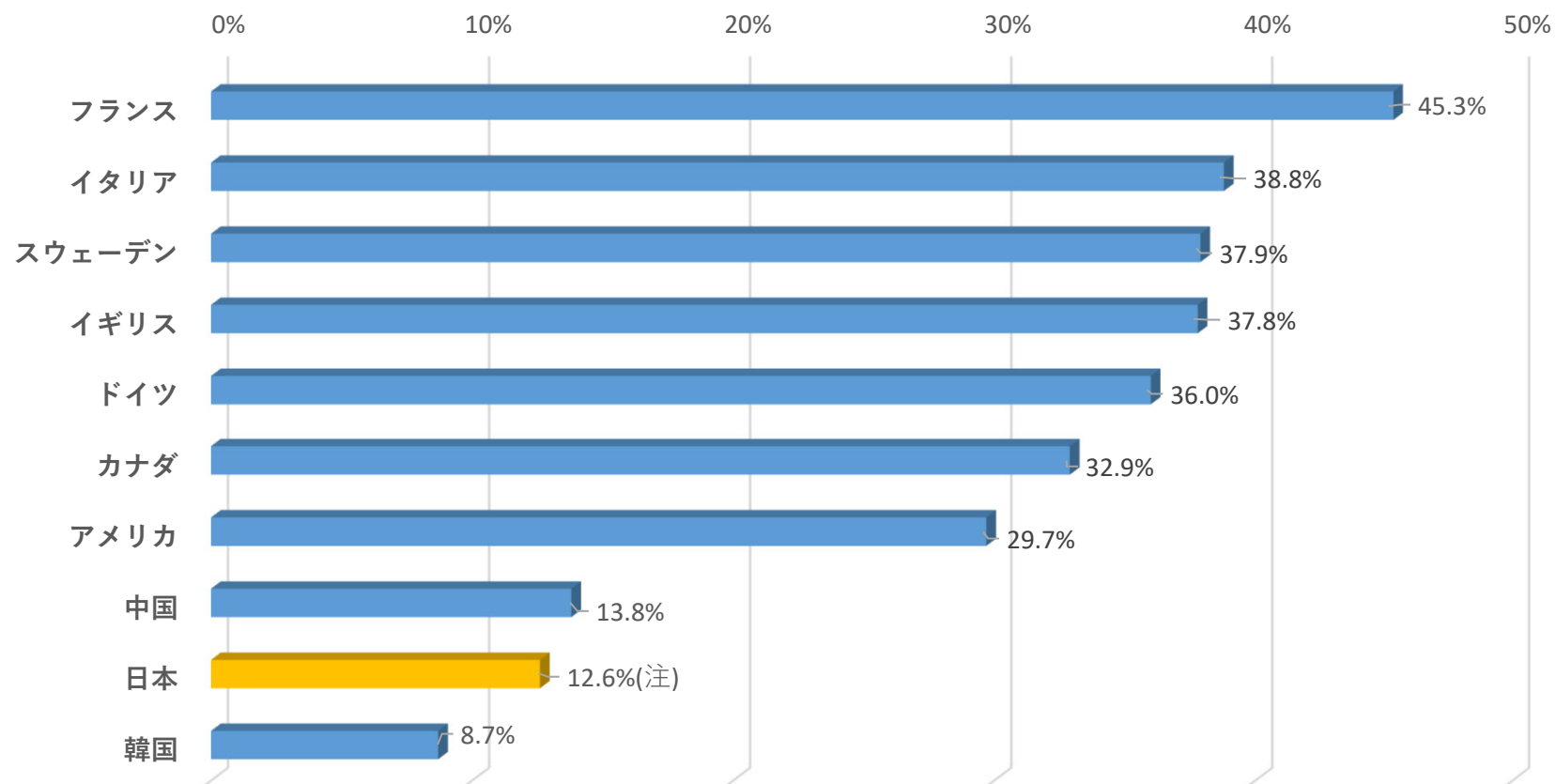


- (備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」より作成。  
2. 調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。ジャスダック上場会社を含む。  
3. 「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。



## 女性活躍の現状③：役員（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。



(備考) 1. OECD” Social and Welfare Statistics” より作成。2021年の値。

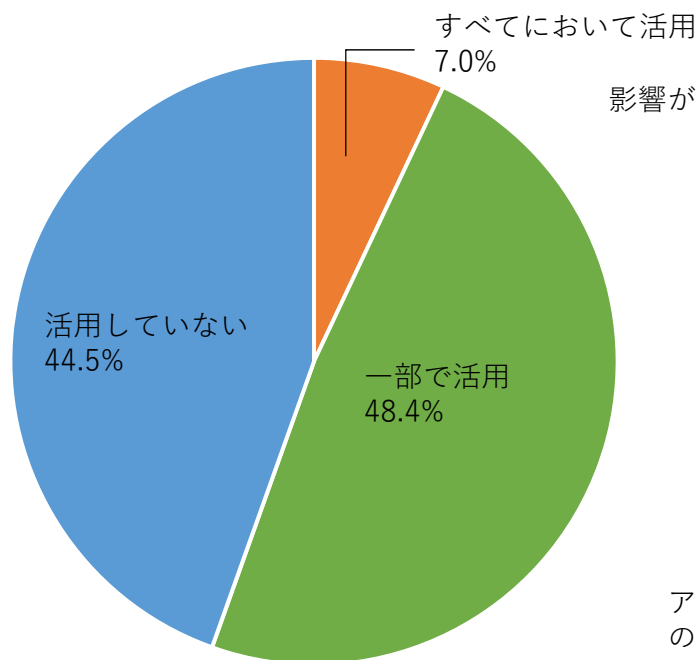
2. EUは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2,900社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。

(注) 2021年7月時点の全上場企業役員に占める女性の割合(7.5%)は東洋経済新報社「役員四季報」より算出。

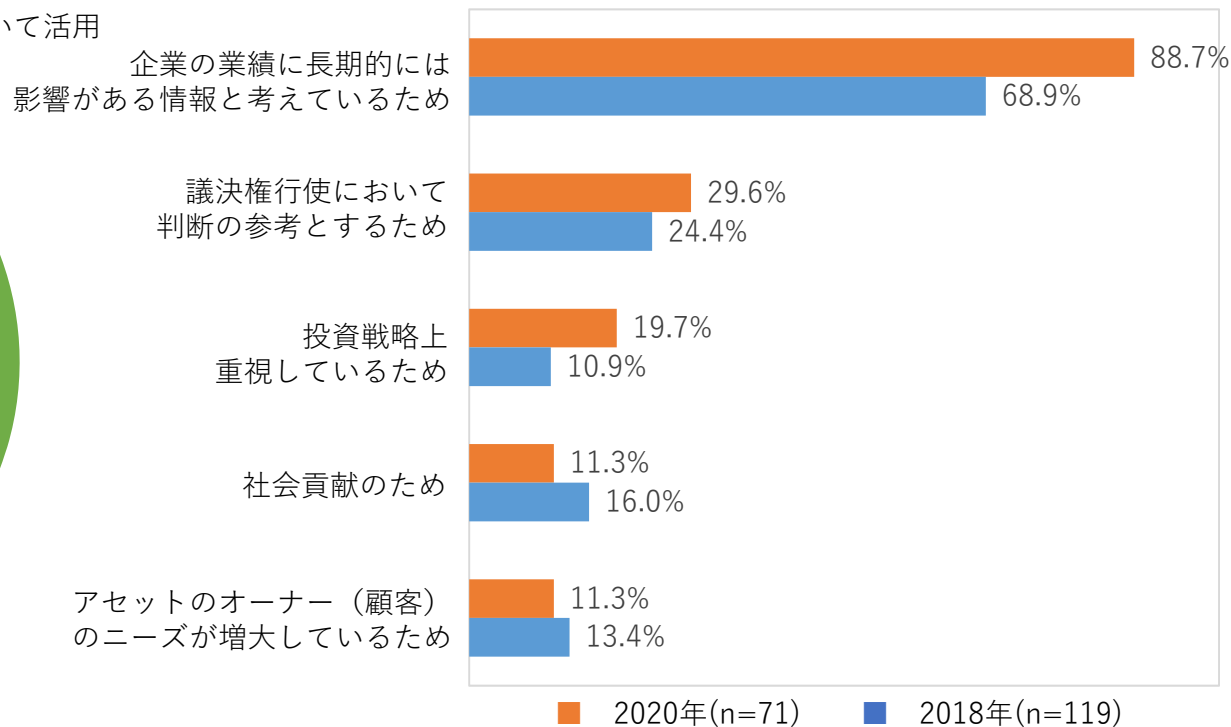
## 企業が女性活躍に取り組むことのメリット①（投資判断で重視）

- 投資判断において、半数以上の投資家が女性活躍情報を活用している。
- 投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家のうち、約9割が、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つながっていくと考えている。

### 投資判断における 女性活躍情報の活用状況



### 投資判断や業務において女性活躍情報を 活用する理由



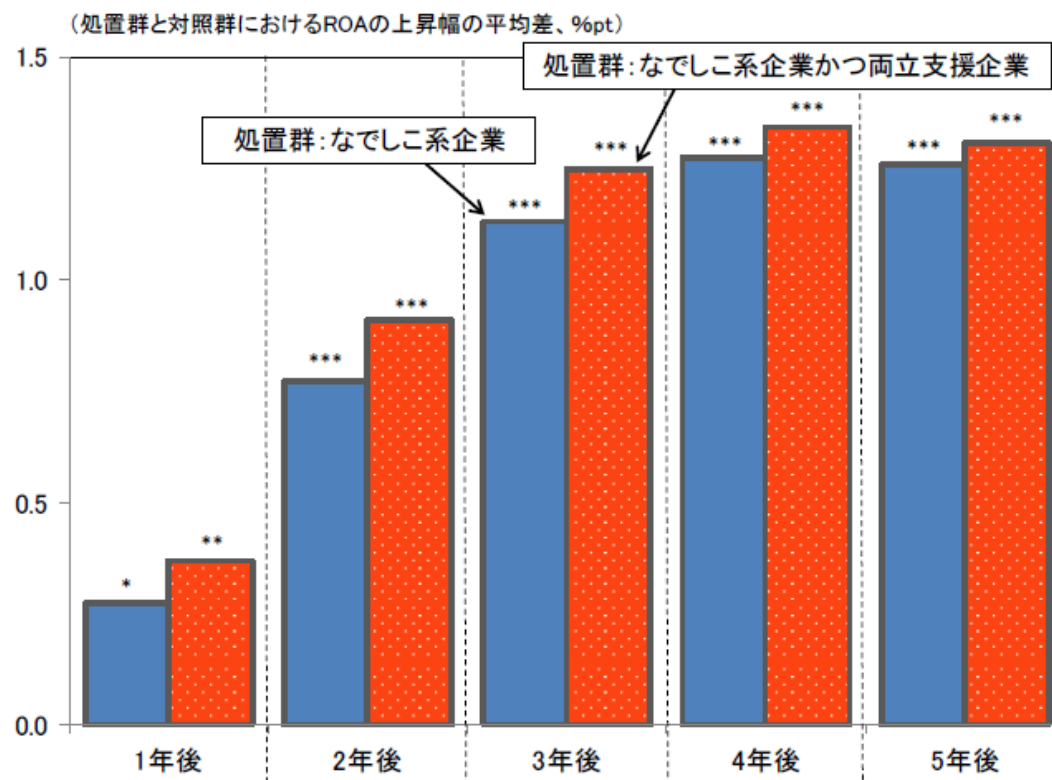
（注）2018年と2020年とでは設問の構成が異なるため、単純な比較はできない。

- （備考）
1. 内閣府男女共同参画局「ジェンダー投資に関する調査研究」報告書（2021年）より作成。
  2. 調査対象は、日本版スチュワードシップ・コードに賛同する国内に拠点を持つ機関投資家等。

## 企業が女性活躍に取り組むことのメリット②（利益率の上昇）

- 「なでしこ系企業」、中でも両立支援制度を整備している企業は、財務パフォーマンスが中期的に向上することが示唆されている。

女性活躍を支援する企業ほどROA（総資産利益率）は高い  
（傾向スコアに基づくIPW推定量（成果指標：ROAの上昇幅））



（注1）青色は処置群：なでしこ系企業、対照群：それ以外の企業。

（注2）赤色は処置群：なでしこ系企業かつ両立支援企業、対照群：それ以外の企業。

（注3）平均処置効果（Average Treatment Effect(ATE)）を用いた。

（注4）\*\*\*は1%有意水準、\*\*は5%有意水準、\*は10%有意水準を満たす。

（注5）なでしこ系企業とは、「CSRデータベース」（東洋経済新報社）において、管理職に占める女性比率が、分析対象としたサンプルの中央値（2.6%）を超え、女性役員が1人でも存在する企業。「両立支援企業」とは、「CSRデータベース」（東洋経済新報社）において、子育てと仕事の両立を支援する制度いずれか一つを設けている企業。

（注6）サンプル数は以下のとおり。

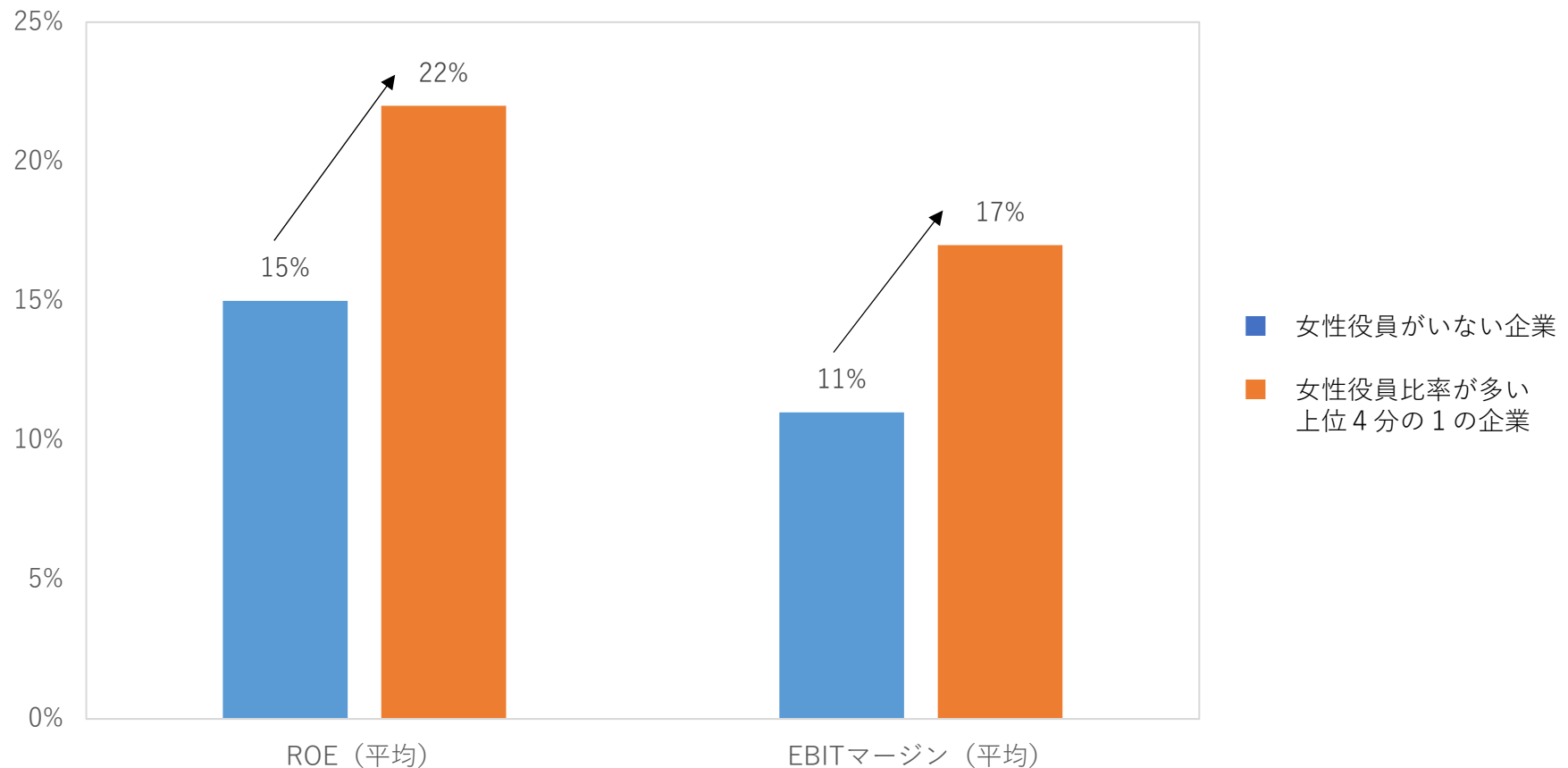
1年間：3,314、2年間：2,749、3年間：2,247、4年間：1,765、5年間：1,318

（出所）東洋経済新報社「CSRデータベース」、QUICKより大和総研作成

- （備考）
- 大和総研「因果推論による「なでしこ系企業」の真の実力」（2019年）より作成。
  - 調査対象は、日本国内の全上場企業。

## 企業が女性活躍に取り組むことのメリット③（役員と企業業績）

- 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（支払金利前税引前利益と売上の比率）が高くなっている。

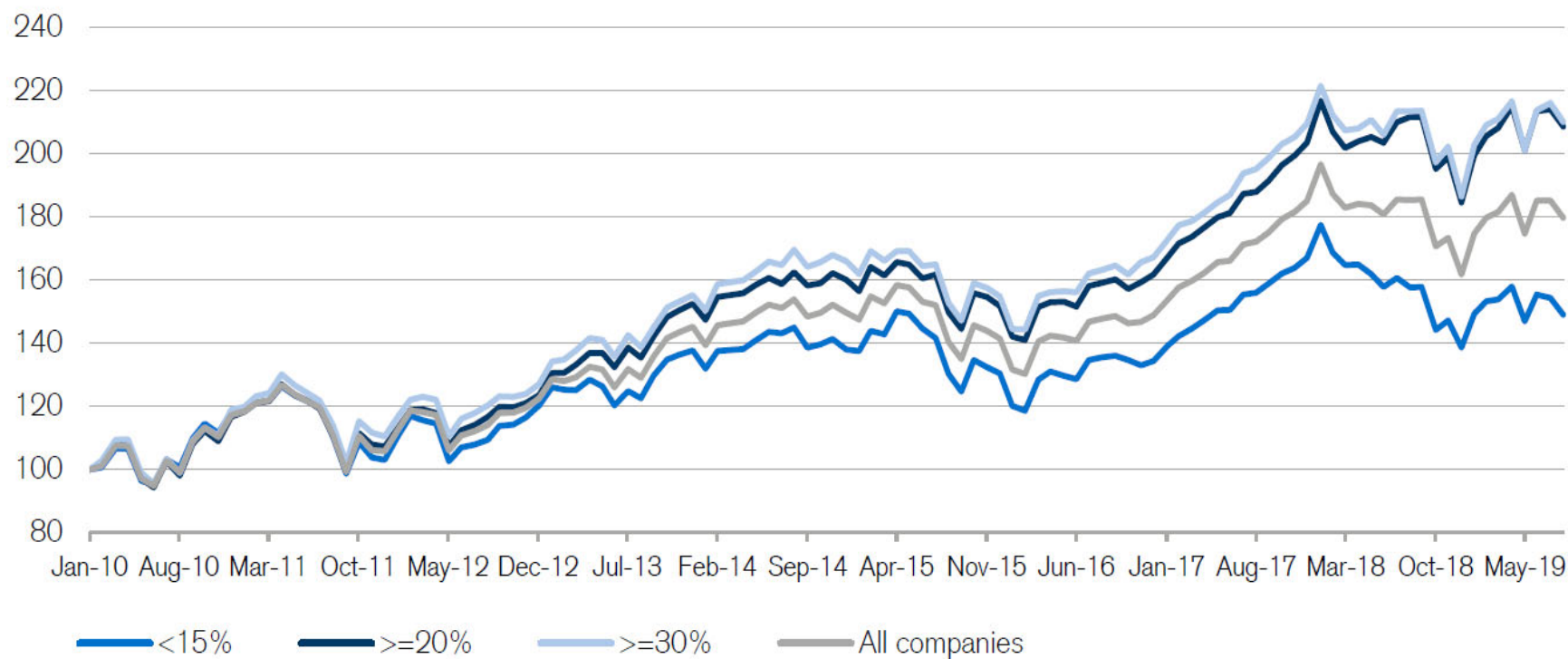


- （備考）
1. McKinsey & Company "Women Matter: Time to accelerate: Ten Years of Insight into Gender Diversity"（2017年）より作成。
  2. 調査対象は、10カ国の企業約300社（日本を含まない）。

## 企業が女性活躍に取り組むことのメリット④（企業の株価）

- 経営幹部における女性の割合が高い企業では、株価パフォーマンスが高い。

図7：経営幹部における女性の割合別、株価パフォーマンス

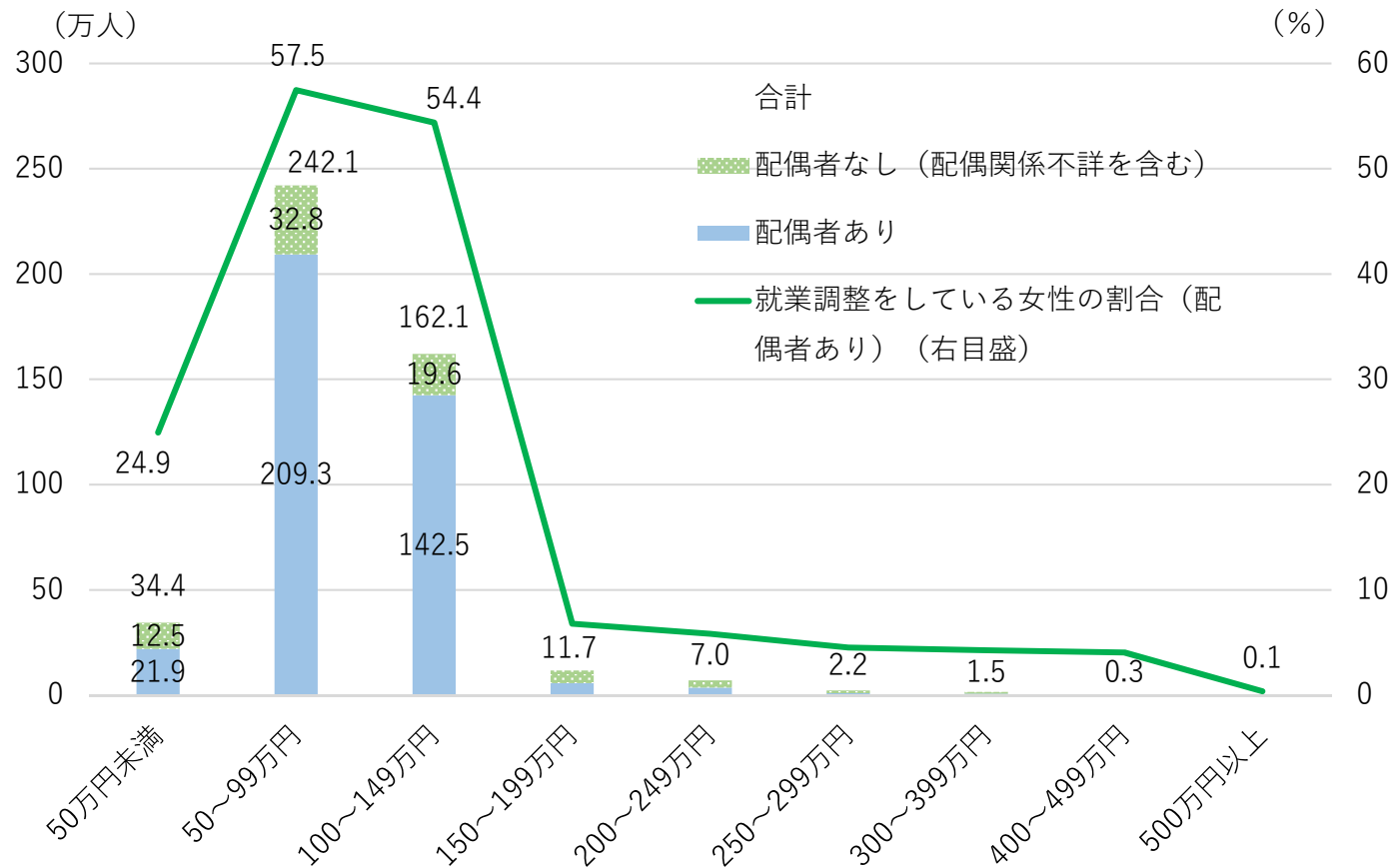


Source: Credit Suisse Research, CS Gender 3000, Thomson Reuters

- (備考) 1. Credit Suisse Research Institute "The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies"(2019年)より作成。  
2. 調査対象は、56カ国の企業約3,000社。

## 女性活躍に向けた課題①：就業調整をしている非正規雇用労働者の女性の数・割合

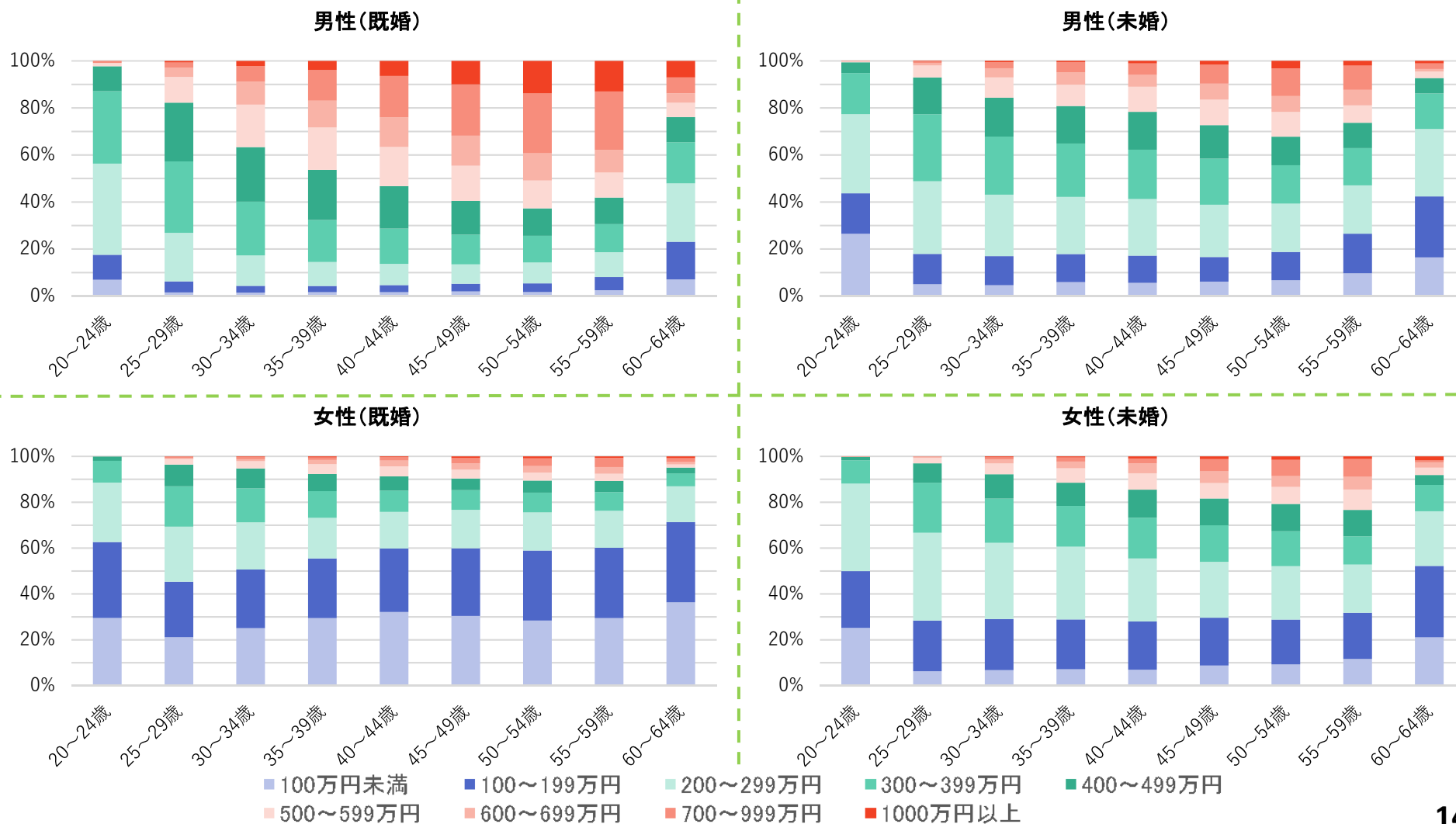
- 有配偶の非正規雇用女性では、所得が50～99万円の者の57.5%、所得が100～149万円の者の54.4%が就業調整をしている。



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。平成29(2017)年の値。  
 2. 「収入を一定の金額以下に抑えるために就業時間や日数を調整していますか」との問に対する「している」との回答を集計。

## 女性活躍に向けた課題②：既婚女性の所得（男性、未婚者との比較）

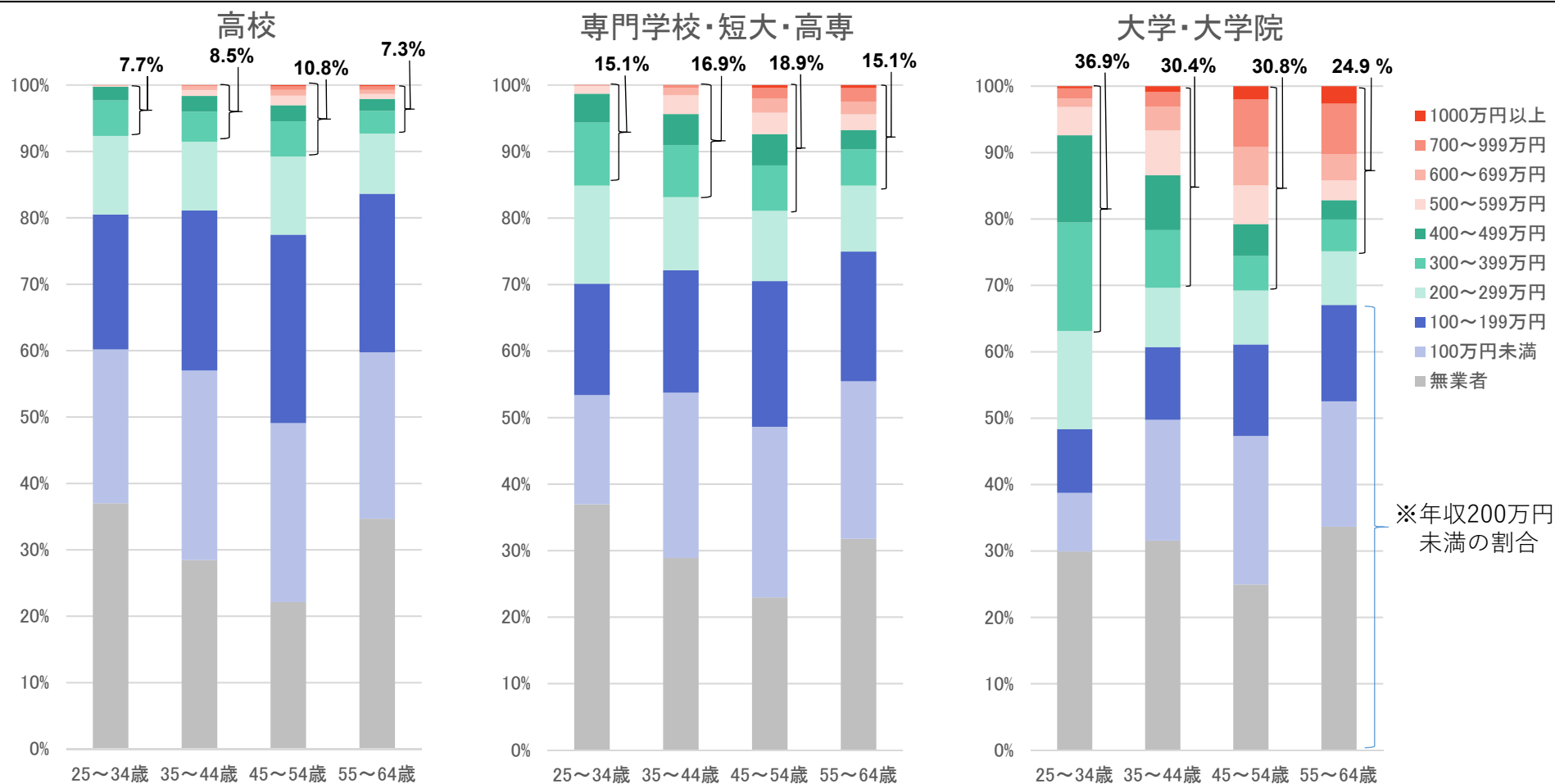
- 男女別に見ると、男性では既婚者の方が、女性では未婚者の方が、所得が高い傾向。
- 配偶関係別に見ると、既婚者では男性の方が所得が高い傾向。未婚者では男性の方が所得が高い傾向があるが、所得差は小さい。



(備考) 総務省「就業構造基本調査」より作成。2017年の値。

## 女性活躍に向けた課題②：既婚女性の所得（最終学歴との関係）

- 高校卒業者の約8割、専門学校・短大・高専卒業者の約7割は、所得が200万円未満。
- 大学・大学院卒業者で所得が200万円未満の割合は、35歳以上では約6割。
- 女性の経済的エンパワーメント(経済的に自立する力)が課題。



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査(2017年)」より内閣府男女共同参画局作成。

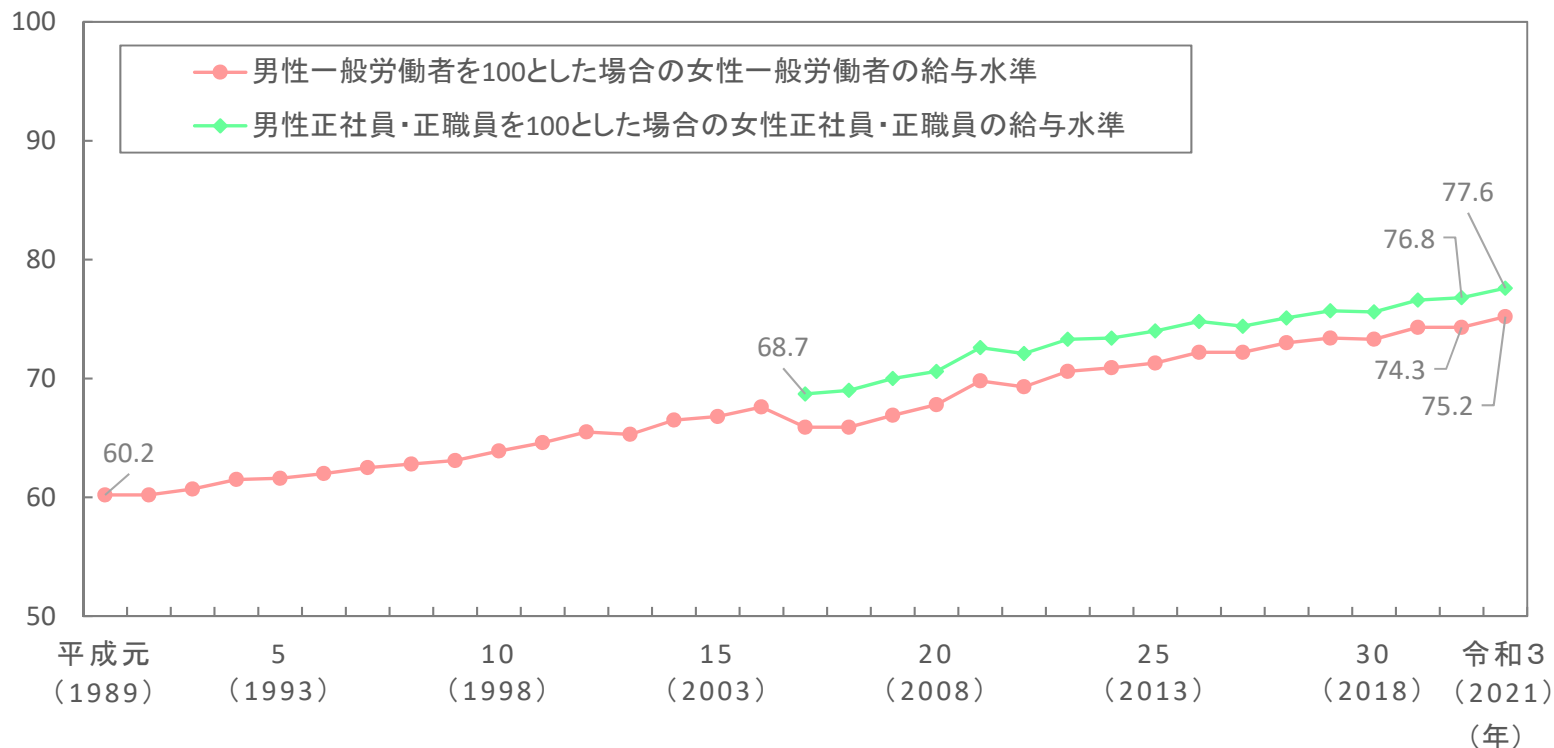
2. 無業者には1987年以前に前職を辞め現在も無業の者は含まれないため、実際には、2017年時点で50歳代以上の者は無業者がより多い可能性がある。



## 女性活躍に向けた課題③：男女間賃金格差（推移）

- 一般労働者における男女の所定内給与の格差は、長期的に見ると縮小傾向にあるが、依然として大きい。
- 令和3(2021)年の男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準は75.2で、前年に比べ0.9ポイント増加。
- また、一般労働者のうち、正社員・正職員の男女の所定内給与額を見ると、男性の給与水準を100としたときの女性の給与水準は77.6となり、前年に比べ0.8ポイント増加。

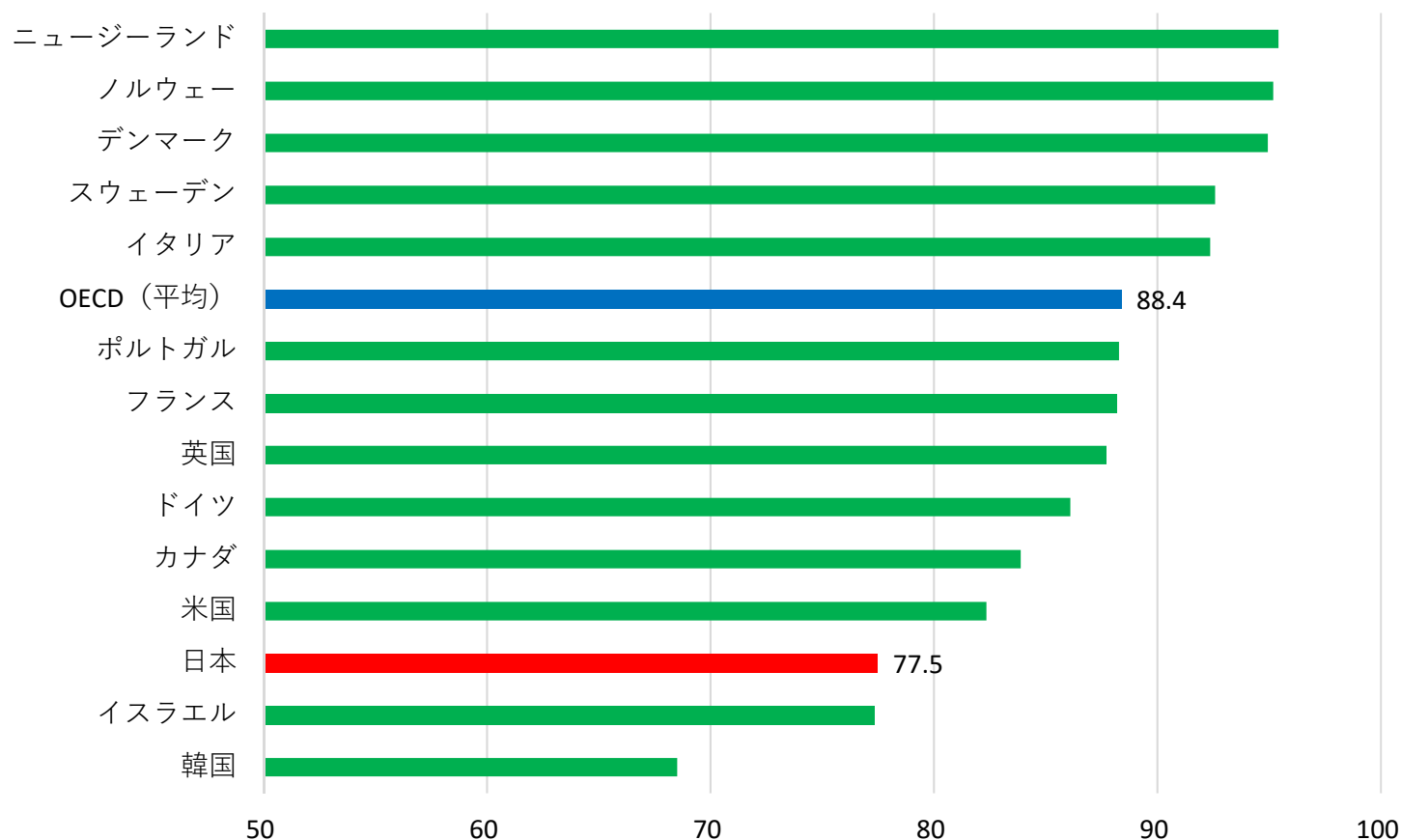
(基準とする男性の給与=100)



- (備考)
1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。令和3(2021)年の値。
  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。

## 女性活躍に向けた課題③：男女間賃金格差（国際比較）

- 男女間賃金格差を国際比較すると、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は、OECD諸国の平均値が88.4であるが、我が国は77.5であり、我が国の男女間賃金格差は国際的に見て大きい状況にある。



- (備考) 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、フランスは平成30（2018）年、イタリア、デンマーク、ドイツは令和元（2019）年、それ以外の国は令和2（2020）年の数字。

# ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2022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**。
- ・日本は146か国中116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。

● アイスランド(0.908)  
1位/146か国

◆ 日本(0.650)  
116位/146か国

▲ 平均(0.681)

政治参画 (0.061)

- ・国会議員の男女比
- ・閣僚の男女比
- ・最近50年における  
行政府の長の在任年数の男女比

経済参画 (0.564)

- ・労働参加率の男女比
- ・同一労働における賃金の男女格差
- ・推定勤労所得の男女比
- ・管理的職業従事者の男女比
- ・専門・技術者の男女比

教育 (1.000)

- ・識字率の男女比
- ・初等教育就学率の男女比
- ・中等教育就学率の男女比
- ・高等教育就学率の男女比

健康 (0.973)

- ・出生児性比
- ・健康寿命の男女比

順位	国名	値
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	英国	0.780
25	カナダ	0.772
27	アメリカ	0.769
63	イタリア	0.720
79	タイ	0.709
83	ベトナム	0.705
92	インドネシア	0.697
99	韓国	0.689
102	中国	0.682
115	ブルキナファソ	0.659
<b>116</b>	<b>日本</b>	<b>0.650</b>
117	モルディブ	0.648

(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(2022)」より作成

2. スコアが低い項目は赤字で記載

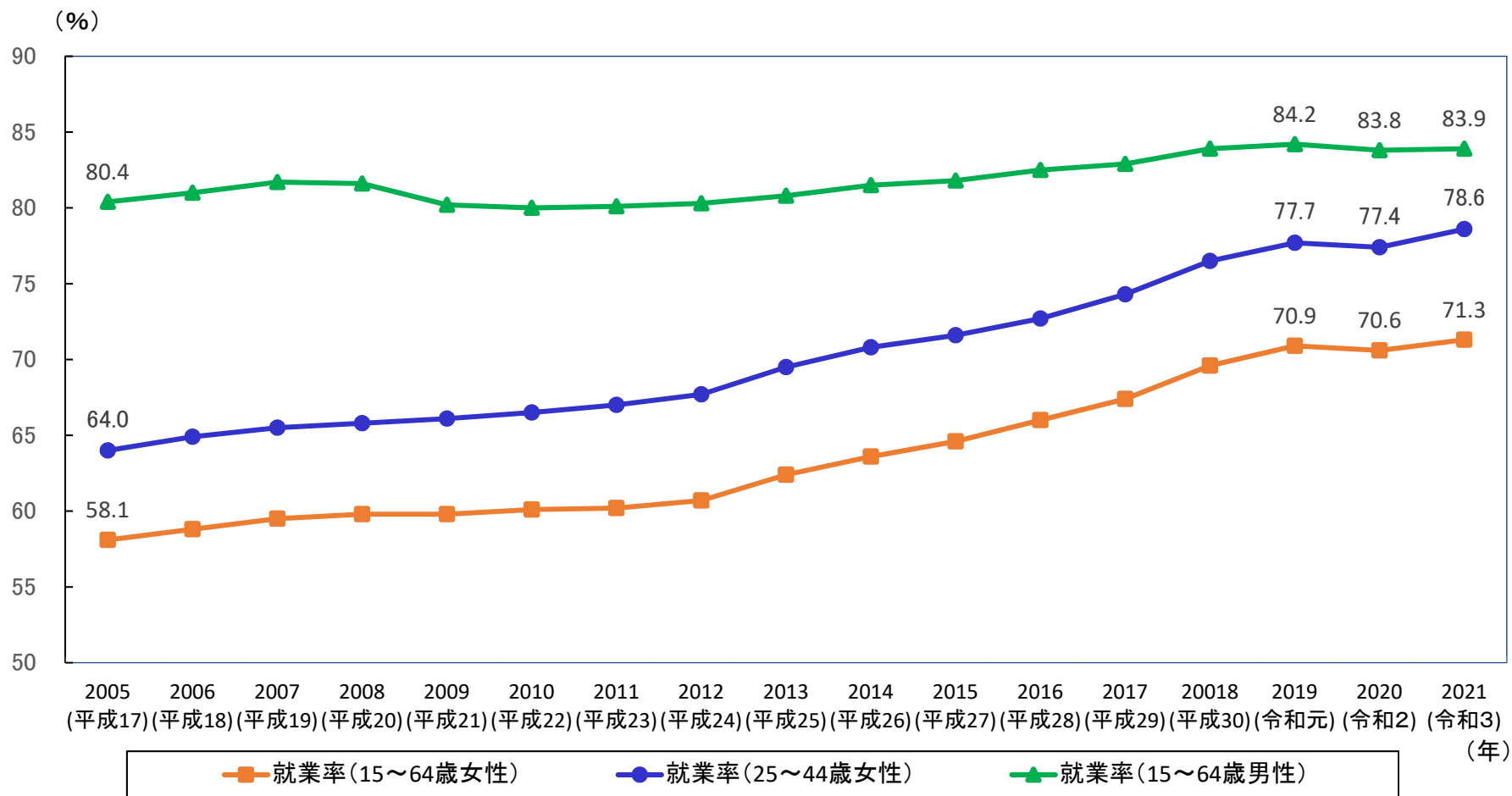
3. 分野別の順位：**経済 (121位)**、教育 (1位)、健康 (63位)、**政治**

(139位)

# 參考資料

## 女性就業率の推移

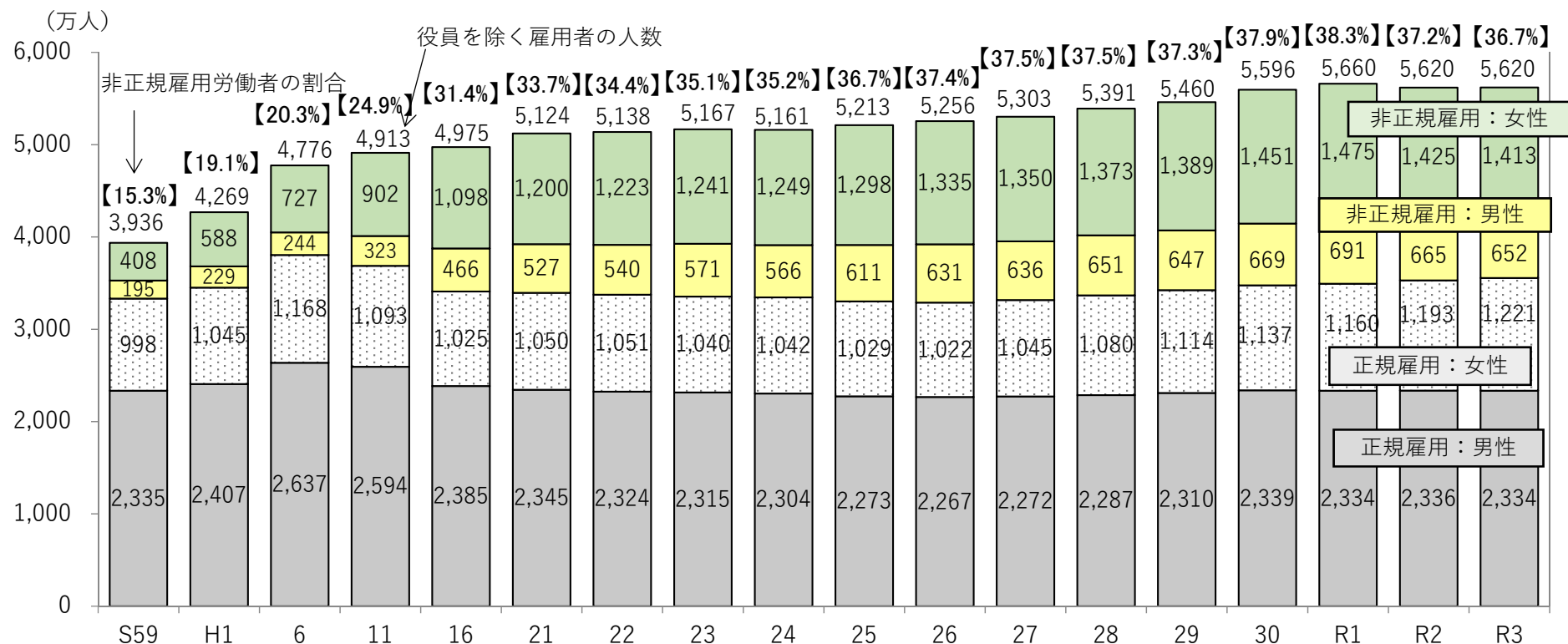
- 就業率は、近年男女ともに上昇傾向。令和2(2020)年は前年より低下したが、令和3(2021)年は、15～64歳の女性は71.3%、25～44歳の女性は78.6%、15～64歳の男性は83.9%。



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。  
 2. 平成23(2011)年の就業率は、総務省が補完的に推計した値。

## 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

- 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にあったが、令和2(2020)年及び令和3(2021)年は減少。令和3(2021)年の非正規雇用労働者は、男性652万人(21.8%)、女性1,413万人(53.6%)。
- 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7年連続で増加。

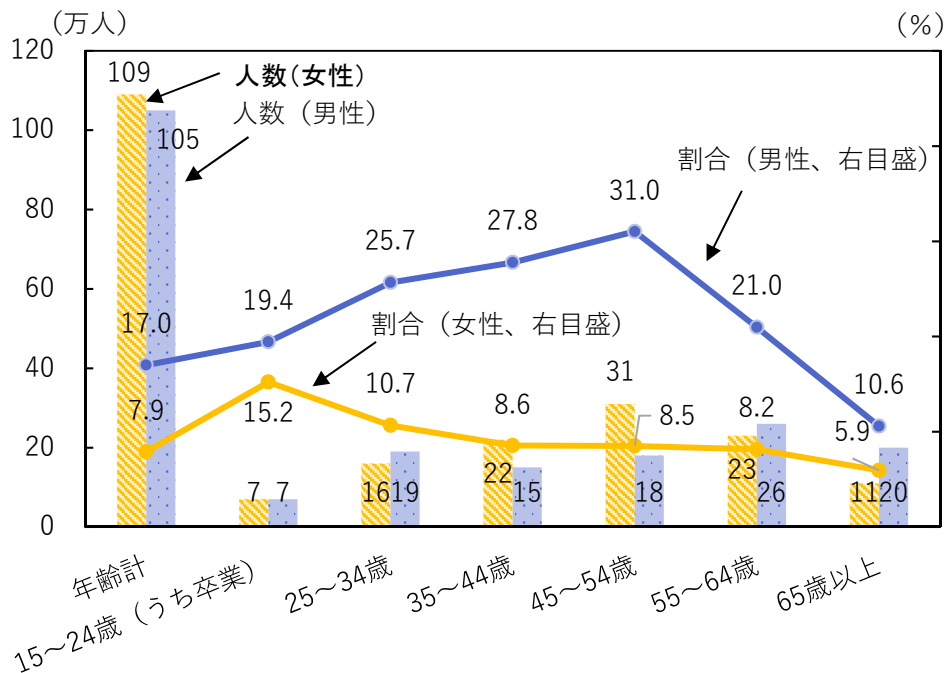


- (備考) 1. 平成11(1999)年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16(2004)年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10より作成。
2. 平成21(2009)年の数値は、平成22(2010)年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
3. 平成22(2010)年から平成28(2016)年までの数値は、平成27(2015)年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及又は補正した数値(割合は除く)。
4. 平成23(2011)年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(平成27(2015)年国勢調査基準)。
5. 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
6. 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。
7. 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。
8. 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。

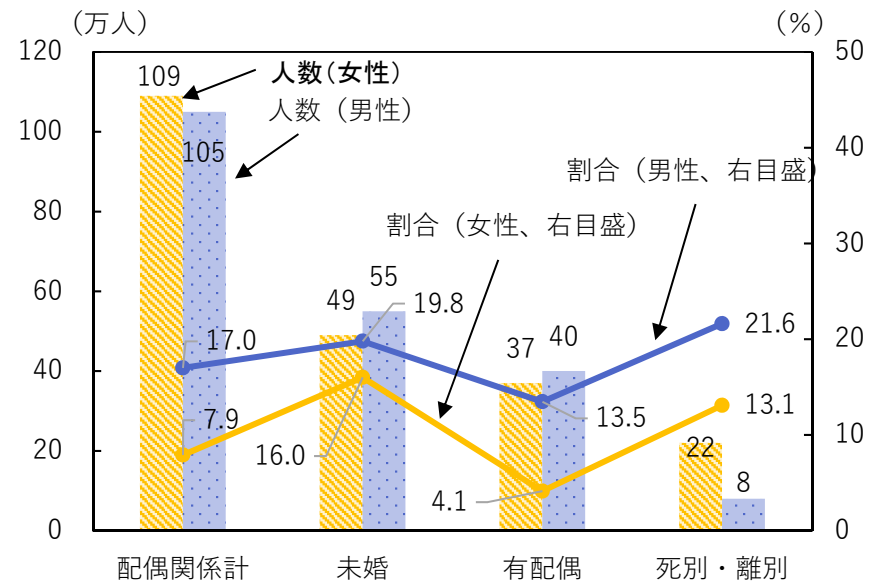
## 不本意非正規雇用労働者の状況

- 不本意非正規雇用労働者の人数は、女性109万人、男性105万人となっており、男女ともに前年（女性118万人、男性112万人）より減少。
- 不本意非正規雇用労働者の割合は、女性は15～24歳（うち卒業）で最も高くなっており、男性は45～54歳で最も高くなっている。
- 不本意非正規雇用労働者の割合を配偶関係別に見ると、男性は「死別・離別」が最も高く、次いで「未婚」が高くなっている。女性は「未婚」が最も高く、次いで「死別・離別」が高くなっている。

不本意非正規雇用労働者の人数及び割合  
(男女、年齢階級別)



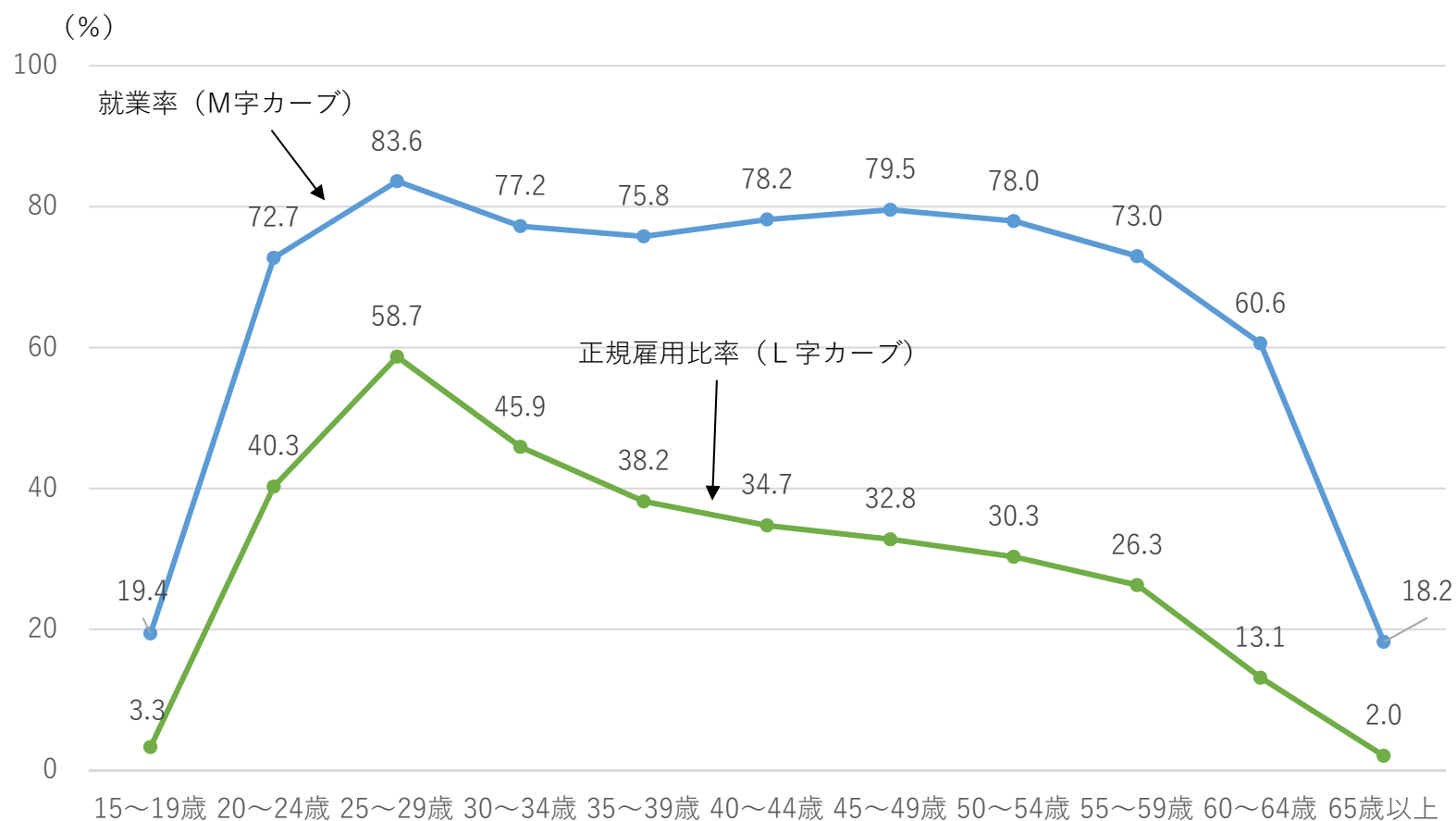
不本意非正規雇用労働者の人数及び割合  
(男女、配偶関係別)



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。令和3(2021)年の値。  
 2. 「不本意非正規雇用労働者」とは、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態に就いている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」として、不本意に非正規の雇用形態に就いている者をいう。  
 3. 非正規の職員・従業員(現職の雇用形態に就いている理由が不明である者を除く。)のうち、現職の雇用形態に就いている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者の人数及び割合。

## 女性の年齢階級別正規雇用比率（L字カーブ）

- 女性の年齢階級別正規雇用比率（L字カーブ）は25～29歳の58.7%をピークに低下。

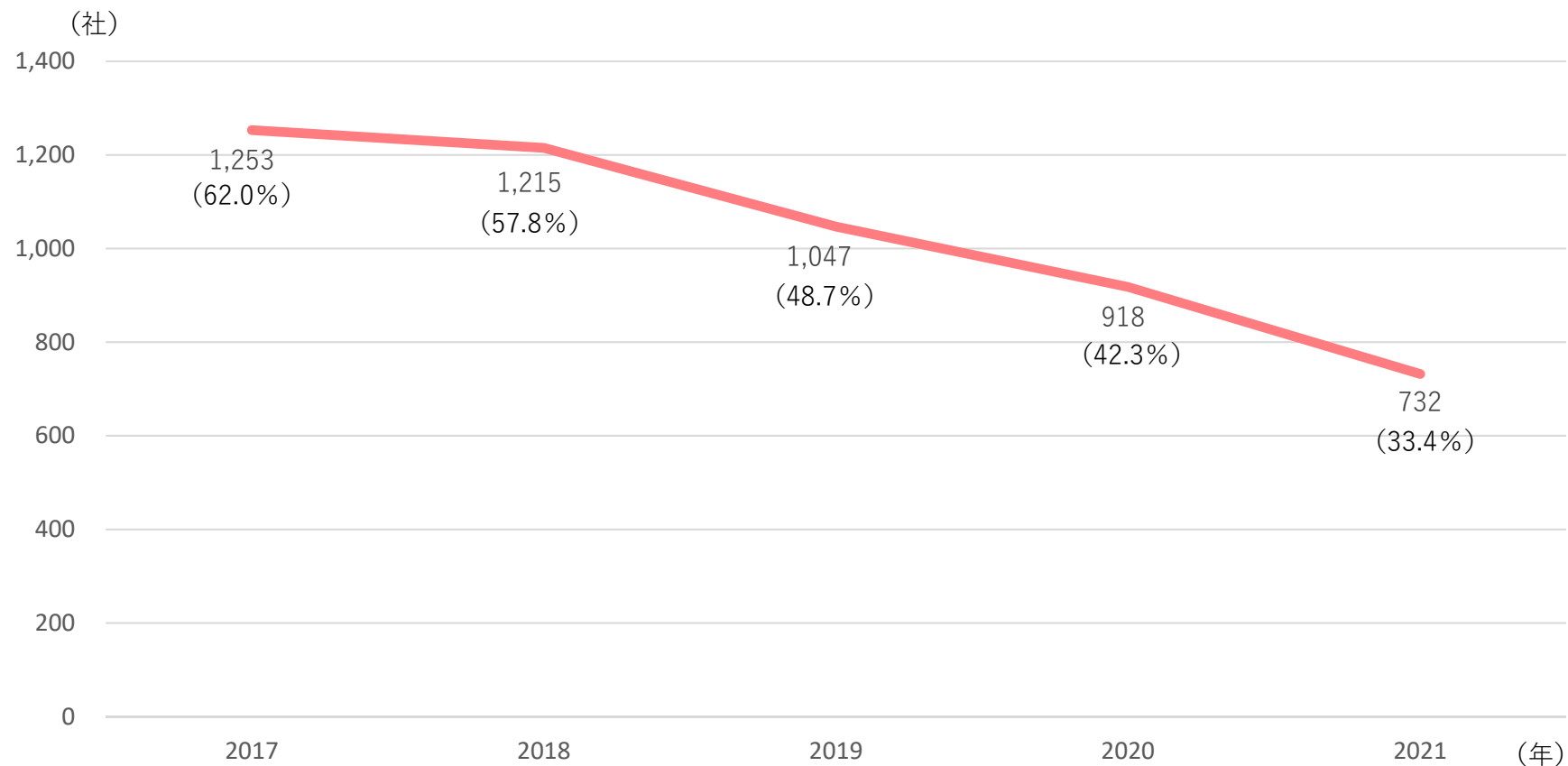


- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。令和3（2021）年の値。  
2. 就業率は、「就業者」／「15歳以上人口」×100。  
3. 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」／「15歳以上人口」×100。



## 女性役員がいない東証一部上場企業の数・割合の推移

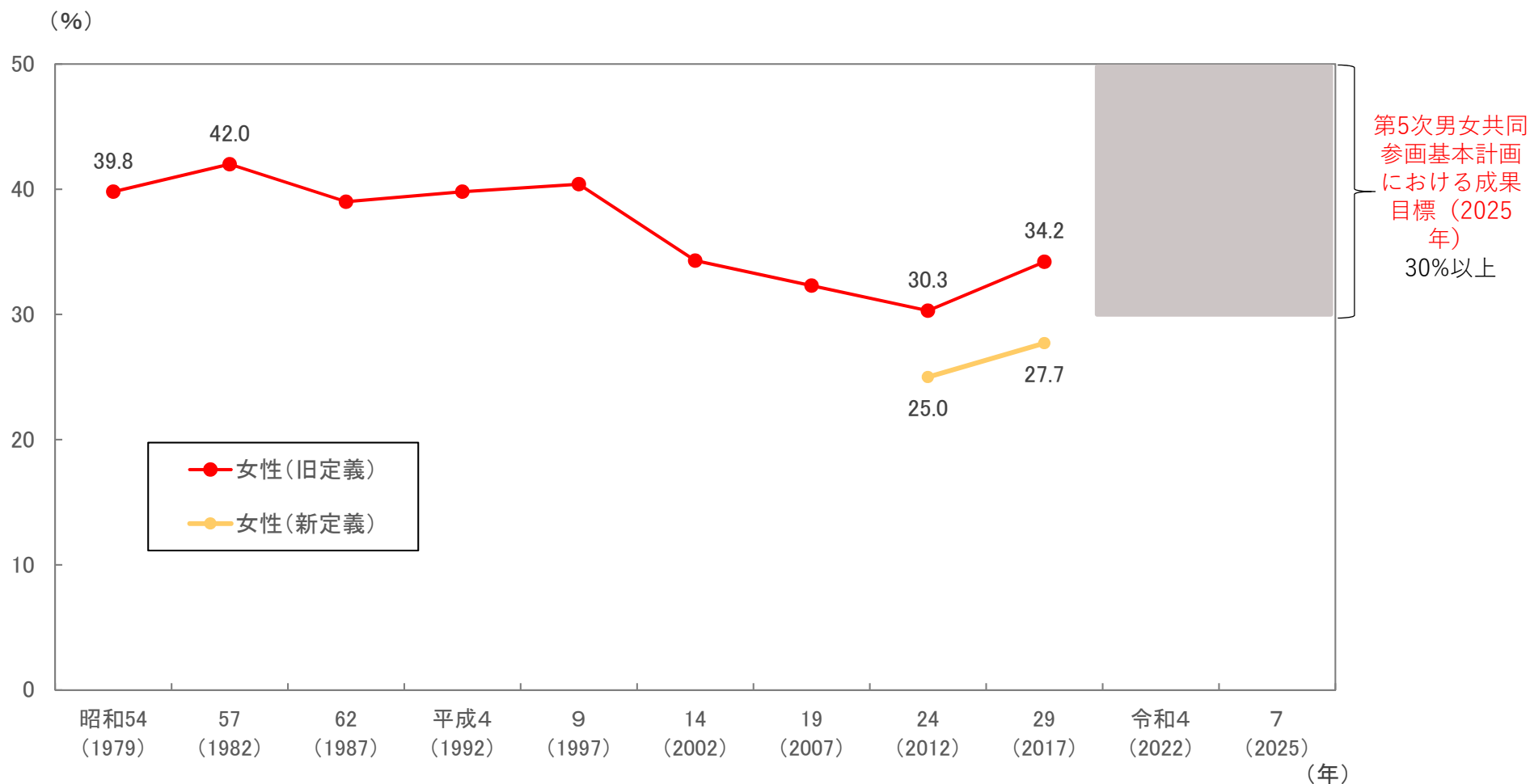
- 東京証券取引所第一部市場上場企業において、女性役員がいない企業数は減少しているものの、令和3(2021)年時点で、いまだ約3分の1の企業において女性役員がいない。



- (備考)
1. 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より作成。
  2. カッコ内の数値は各年における東証一部上場企業全体に占める割合。
  3. 調査時点は原則として各年7月31日現在。
  4. 「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

## 起業家に占める女性の割合の推移

- 起業家に占める女性の割合は、平成29(2017)年は27.7%。



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(中小企業庁特別集計結果)より作成。  
2. 旧定義に基づく起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者のうち、現在は「自営業主(内職者を除く)」となっている者。新定義に基づく起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者で、現在は会社等の役員又は自営業主となっている者のうち、自分で事業を起こした者。  
※ 第5次男女共同参画基本計画においては、新定義に基づく起業家に占める女性の割合を成果目標として設定。