

女性活躍・男女共同参画 の現状と課題

※ 内閣府男女共同参画局 公式ホームページより抜粋

女性活躍・男女共同参画を推進するための「人材の育成」を横串に据え、以下の4つの柱に沿って、持続的で広がりのある取組の推進を図る。

I 企業等における女性活躍の一層の推進 ～活躍する女性人材と企業等で取組を推進する人材の育成～

プライム市場上場企業の女性役員に係る「2030年までに30%以上／2025年までに19%」「2025年までに女性役員ゼロ企業を0%」との目標達成に向けて、取組が進んでいない企業に対する支援強化が必要。 ⇒女性人材の採用・育成・登用の強化、経営層・管理職など女性登用を推進する人材の意識醸成が鍵。

II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進 ～全国各地の女性が経済的に自立するための力の育成とこれを支える人材の育成～

地域における取組を推進し、全国各地における女性活躍・男女共同参画の促進が必要。 ⇒地域の取組の担い手の育成・専門性の向上や、リーダー層の意識醸成が鍵。

III 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現 ～男女共同参画の視点に立った防災・復興、配偶者暴力や性犯罪・性暴力の被害者等を支える人材の育成～

能登半島地震における対応状況の調査・検証を始めとする男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進、女性・平和・安全保障（WPS）の取組強化、配偶者暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化、女性のライフステージごとの健康課題への対応など、個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現に向けた取組の強化が必要。 ⇒現場における女性の参画拡大、相談支援体制の強化が鍵。

IV 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化 ～あらゆる分野の政策・方針決定過程に参画する女性人材の育成～

あらゆる分野の政策・事業の計画等において男女別の影響やニーズの違いを踏まえることが必要。 ⇒あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画が鍵。

I 企業等における女性活躍の一層の推進 ～活躍する女性人材と企業等で取組を推進する人材の育成～

(1) 企業における女性の採用・育成・登用の強化

- 女性役員登用目標の達成に向けた各企業の行動計画策定の促進、役員候補となる女性人材のパイプライン構築、女性登用の意義や必要性についての企業における理解の浸透を図る。
 - ⇒ 行動計画策定ガイドの作成・周知や好事例の横展開を行う。
 - ・ロールモデルとなる女性役員等の事例集の作成等、啓発コンテンツの作成や情報提供を行う。
 - ・取引所・機関投資家・先進的な取組を行う企業等と連携し、全てのプライム市場上場企業に対する啓発（セミナー開催）等を行う。
- 女性活躍や子育て支援に積極的に取り組む企業を支援する。
 - ⇒ 各府省の補助金等において、補助目的に鑑みつつ、取組に積極的な企業に対する加点の優遇措置の拡大・促進に取り組む。

(2) 科学技術・学術分野における女性活躍の推進

- 理工系分野を目指す女子生徒等の育成に向けて、各地域の大学・高専で理工系の魅力を発信する機会の増加を図る。
 - ⇒ 若手ロールモデルによる授業等の実施手順の事例等を示した「理工チャレンジ」のプログラムを作成・周知し、地域の各大学・高専における取組を促す。
- プログラミングに関する教育の充実を図る。
 - ⇒ 中学校技術・家庭科（技術分野）や高校情報科の指導体制の充実を推進するとともに、プログラミング教育に関する教員対象の研修会等を実施する。
 - ・大学・高専における文理を問わず幅広い学生を対象としたプログラミング教育を含む数理・データサイエンス・AI教育を推進する。

(3) 女性起業家の支援

- 起業家ネットワークへのアクセスが限定的、資金調達が難しいなどの課題を抱える女性起業家を支援する。
 - ⇒ 金融機関や地域中核企業など様々なステークホルダーを巻き込みつつ、全国各地で女性起業家に対して一貫した支援を提供するネットワークを構築し、事業計画に対する助言を行うとともに、支援者とのマッチングに向けた支援プログラムを実施する。

我が国の女性役員比率の推移



大学（学部）の学生に占める女性の割合



(1) 所得向上、リスクリングの推進

○出産を契機に多くの女性が非正規雇用化する、いわゆる「L字カーブ」の解消に向けて、正規雇用の女性の就業継続を支援するとともに、初職から非正規雇用で働く女性や、過去に妊娠等を契機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組を進める。

- ⇒ 拡充された非正規雇用労働者の正社員転換及び処遇改善を進める事業者に対する助成の利用を後押しするとともに、非正規雇用労働者に対するリスクリング支援や就職支援に取り組む。また、同一労働同一賃金の遵守の徹底を進める。
- ・在職中の非正規雇用労働者等に配慮した様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

○就労に直結するデジタルスキルの習得支援・デジタル分野への就労支援を推進する。

- ⇒ 「女性デジタル人材育成プラン」に基づき、スキル取得からマッチングまで一体的に支援するなど着実に就労に結び付けることが期待される地域の取組を地域女性活躍推進交付金等で重点的に後押しするとともに、就労に結びついた実績のある優良事例を事例集により周知・啓発し、全国への横展開を図る。

○男女間賃金差異の公表・分析を一層推進する。男女間賃金格差の大きい業界に着目した取組を進める。

- ⇒ 女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異に係る情報公表について、義務対象を常用労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主への拡大を検討する。
- ・賃金差異分析ツールの開発に取り組むなど、各企業等における自主点検の促進を図る。
- ・男女間賃金格差の大きい業界に着目し、各業所管省庁等を通じた実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促し、取組を進める。

○いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことを可能にする。

- ⇒ 短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げ等に取り組むことと併せて、「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行し、さらに、次期年金制度改正において制度の見直しに取り組む。

(2) 仕事と育児・介護の両立の支援

○柔軟な働き方の推進や男性の育児休業取得の促進等により、男女問わず育児・介護とキャリア形成との両立を図るとともに、女性への育児負担の偏りを解消する。

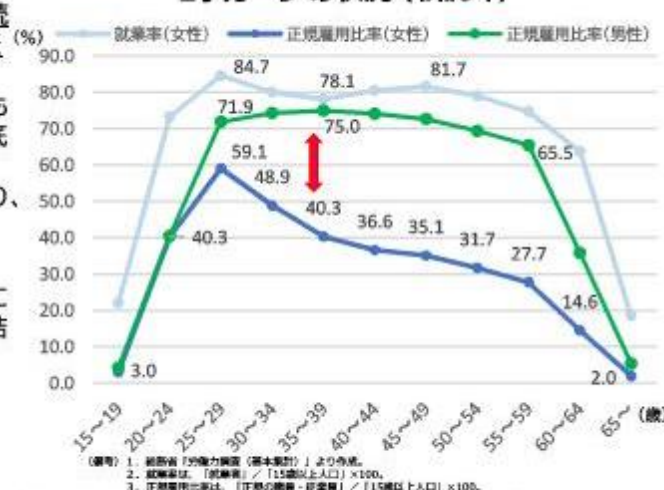
- ⇒ 柔軟な働き方を実現するための措置や、男性の育児休業取得率の公表義務の拡充等を盛り込んだ改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の円滑な施行のため、周知・理解促進、助成金や労務管理の専門家による支援等を行う。
- ・育児・介護休業法の説明会等の機会を捉えて、育児休業の他にも両立支援制度があることや性別によらず利用が可能であること、制度利用時のみならず制度利用後もワーク・ライフ・バランスのとれた働き方が重要であることについて経営層や管理職も含めた周知・啓発を行う。
- ・中小企業事業主が、育児休業や育児短時間勤務中の業務を代替する周囲の社員に応援手当を支給する場合や、育児期の柔軟な働き方に関する制度の導入、円滑な介護休業の取得・職場復帰のための取組等を行った場合の助成措置を講じる。
- ・長時間労働の是正や、多様な正社員制度・選択的週休3日制に関する好事例の周知や導入支援などの労働者のニーズに応じた多様な働き方の環境整備を推進する。
- ・企業が福利厚生として家事支援サービスを提供する取組を促進する観点から、広報等を行う。

(3) 仕事と健康課題の両立の支援

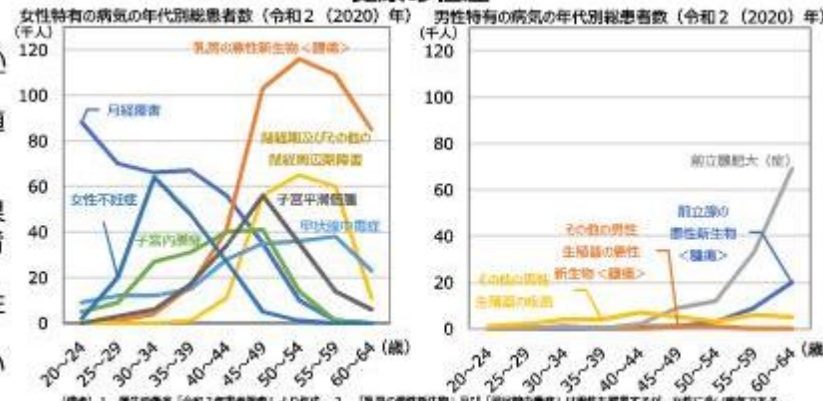
○働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぎ、女性の活躍を支援する。

- ⇒ プライバシーに十分配慮した上で、労働安全衛生法に基づき事業主が行う健診において、月経随伴症状や更年期障害等の早期発見に資する項目を問診等に加え、その実施を促進する。
- ・企業等におけるフェムテック製品・サービスの活用を促進し、好事例の横展開を行う。
- ・健康経営銘柄、健康経営優良法人、なでしこ銘柄等において、女性の健康課題に取り組み、成果を上げている企業や健康保険組合の好事例を集め、他の企業等にも広く周知する。小規模事業者にも取組が広まるよう、健康経営優良法人制度中小規模法人部門の要件緩和等を検討する。
- ・令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法の延長・改正に向けた検討において、事業主が女性特有の健康課題に取り組むことなど、更なる女性活躍推進に向けた検討を行う。
- ・企業における従業員に対する性差に応じた健康課題への理解を促進するためにも、全府省において、職員向けの健康教育に率先して取り組む。

L字カーブの状況 (令和5年)



健康の性差



(4) 地域における女性活躍・男女共同参画の推進

○地域の企業における女性活躍を推進し、その担い手を育成する。

⇒ 日本商工会議所や全国商工会連合会、(一社)全国銀行協会、(一社)全国地方銀行協会等と連携しながら、地域において女性の活躍を推進・支援しているリーディングカンパニーにおける取組の把握を含め、各地域の企業の好事例の周知・啓発を行う。

・男女共同参画センター(センター)が地域の企業や経済団体、学校、NPO等と連携し、地域の女性活躍・男女共同参画の推進の担い手を育成できるよう、国立女性教育会館(NWEC)が、センターの協力を得て、センターの職員の専門性向上に資する研修の実施や、センターが企業や経済団体等への研修で用いる研修プログラムや教材の開発に向けて情報の収集や検討を進める。

・就労状況など統計データの整理、全国各地のセンターからの地域における男女共同参画に関する状況と課題等の集約、その分析結果の全国のセンター等への提供など、NWEC及び全国のセンター相互間で必要な知見及びノウハウの共有を可能とするため、情報プラットフォームを新たに構築するための効果的な実施手法等に関する調査研究を行う。

○地方公共団体における取組の推進の鍵となる地域リーダーの意識醸成・育成を推進する。

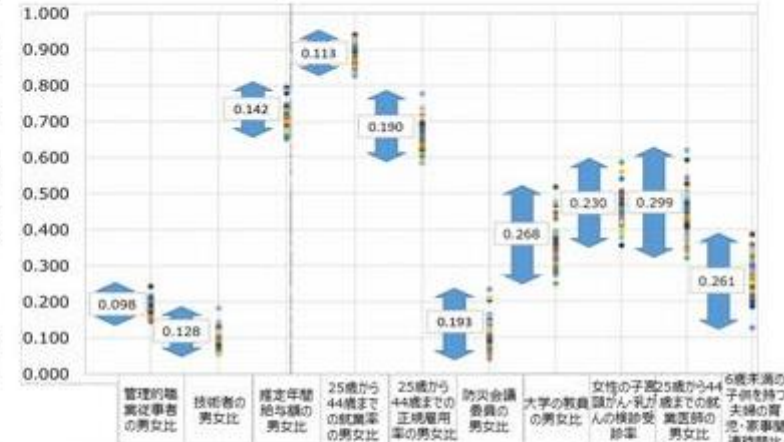
⇒ 地域の女性活躍・男女共同参画を推進するリーダー・担い手を育成するため、地域女性活躍推進交付金を活用して、女性の登用のほか、自治会長や地方公共団体の防災会議委員等の地域の女性リーダー育成の取組に対する支援、防災委員への女性登用の好事例の横展開を行う。

・地方議会における女性の政治参画に資する先進的な取組事例を横展開する。
 ・地域シンポジウム等を通じて自治体における女性活躍推進の好事例の横展開を図るとともに、女性活躍に向けた男性首長のコミットメントの強化を促す。

○各地域において、人々の中にある固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消と、企業等の広報担当や人事・業務管理に携わる管理職、さらには経営層の意識改革と理解の促進を図り、性別役割分担にとらわれない働き方を推進する。

⇒ 「オールド・ボーイズ・ネットワーク」の存在についてのホームページ・SNS等の様々なコンテンツを活用した情報発信、地方公共団体や経済団体等を対象としたワークショップの開催等の啓発活動を実施する。

都道府県ごとの男女参画状況の可視化



【備考】国立女性教育会館(NWEC)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(第1回)会議資料より抜粋。

Ⅲ 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現 ～男女共同参画の視点に立った防災・復興、配偶者暴力や性犯罪・性暴力の被害者等を支える人材の育成～

(1) 男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進

○一般の能登半島地震における災害対応を検証し、今後の対応に活用する。

⇒ 「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」を踏まえた災害対応について調査を行い、今後に向けた課題や取組を整理し、報告書を取りまとめる。

○防災の現場等における女性の参画拡大とこれを推進するリーダー層の意識醸成、国民への啓発を推進する。

⇒ 平常時からの防災・危機管理担当部局への女性職員の配置により、災害時、女性と男性で異なる支援ニーズに適切かつ迅速に対応することが可能となることから、国や地方公共団体の災害対応の現場への女性の参画を促進する。

・指導的立場にある者を含む防災関係者に対し、男女共同参画の視点からの防災・復興に係る研修を充実させる。

・災害の各段階において受ける影響やニーズが女性と男性で違うことや地域防災力を高めるためには女性の参画やリーダーシップが重要であることへの理解促進を図るため、こどもの発達段階に応じた防災教育を行う。

男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン(避難所チェックシート)

(2) 配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化

○改正配偶者暴力防止法や女性支援新法等の関係法律の施行状況等も踏まえ、配偶者等からの暴力の防止、被害者の保護及び支援、相談体制の整備及び周知等の一層の強化を図る。

⇒・改正配偶者暴力防止法や女性支援新法等の関係法律の施行状況等も踏まえ、多様な被害者がためらうことなく相談できる体制の整備、法定協議会の活用等も含めた配偶者暴力相談支援センター、警察、児童相談所、民間団体、医師会や医療関係者、法テラス等の連携の強化等に取り組む。

・被害者支援の一環としての加害者プログラムについて、都道府県等の担当者等の理解促進のための研修や交付金等により、各地域における実施を推進する。

○「相手の同意のない性的な行為は性暴力」であること等の認識を社会全体で共有し、性犯罪・性暴力の根絶のための取組や被害者支援を強化する。

⇒・こども、若年層、男性等を含む多様な相談者が利用しやすいよう、都道府県等への交付金等により、ワンストップ支援センターの運営の安定化、相談員の支援能力・専門性の向上や様々な相談方法の活用を図るとともに、こども・若者の性被害防止に向けた総合的な対策を推進する。

・改正刑法の施行後の適用状況を的確に把握するとともに、附則規定に基づく被害申告の困難さ等の性的な被害の実態に係る調査の速やかな実施に向け、着実に検討を進める。

(3) 困難な問題を抱える女性への支援

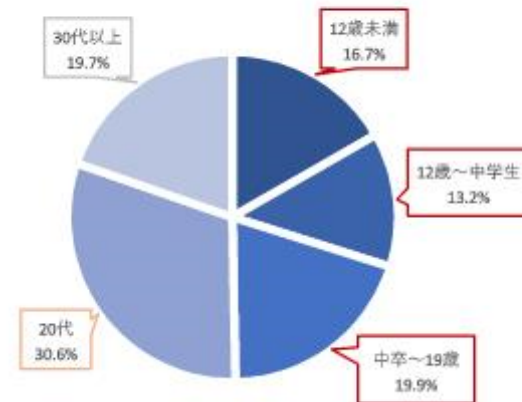
○令和6年4月に施行された女性支援新法に基づき、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、包括的な支援を実施する。

⇒・女性相談支援センターや女性自立支援施設の機能強化、女性相談支援員の人材の養成・処遇改善、民間団体と地方公共団体との協働等を推進する。

(4) 生涯にわたる健康への支援

- ・生理の貧困への対応、フェムテックの推進と更なる利活用、緊急避妊薬の利用に向けた検討、スポーツ分野における女性の参画・活躍、女性医師に対する支援等を推進する。
- ・女性の健康ナショナルセンター（仮称）における診療機能の充実を図る。また、同センターを中心として、女性の生涯にわたる健康課題に関わる研究等に取り組むとともに、「ジェンダード・イノベーション」を推進し、性差に応じ更年期などにおける健康を支援する取組を推進する。（総合対策の確立）
- ・医療従事者（内科、精神科（うつ）、整形外科（骨粗鬆症）等）に対する女性の健康課題に関する研修・啓発の実施、プレコンセプションケアなど、性差に応じた健康を支援するための取組を推進する。

ワンストップ支援センターへの相談者の被害時の年齢



（備考）1. 内閣府「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを対象とした実態調査報告書」報告書（令和5年3月）より作成。
2. 令和4年6月～8月の相談者のうち、年代が不明の者を除いた割合の割合としている。

IV 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化 ～あらゆる分野の政策・方針決定過程に参画する女性人材の育成～

(1) 男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進

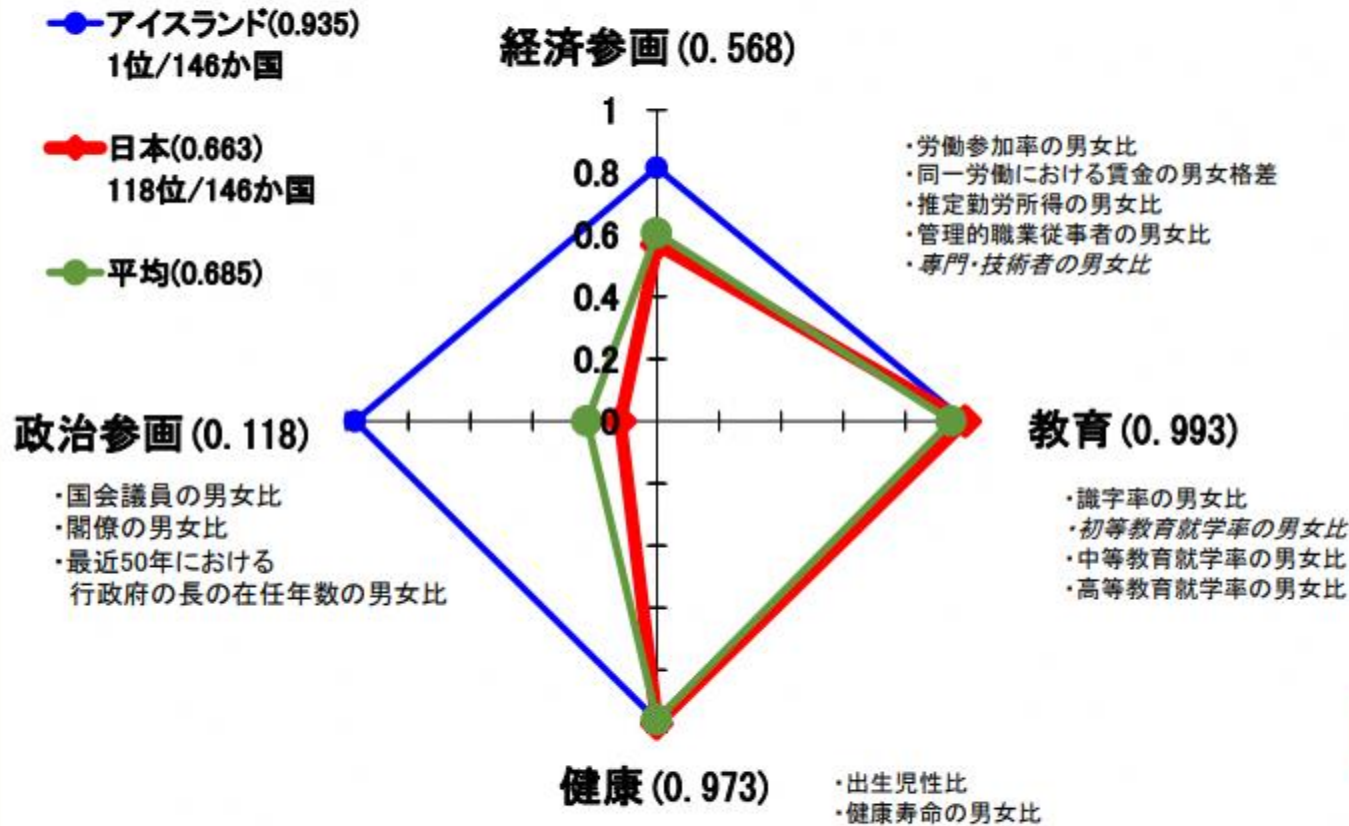
- ・あらゆる分野の政策・事業の計画等において、男女別の影響やニーズの違いを踏まえた検討・立案を行う。その前提として、男女の性差を考慮するとともに、関連するデータの男女別の把握に取り組む。
- ・あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を促進する。

(2) 政治・行政分野における男女共同参画の推進

- ・女性の政治参画への障壁について、より実態に即した把握に資するよう、政治に参画する上での課題等についてより詳細な調査を行い、その結果に基づき周知・啓発を行う。
- ・地方議会における女性の政治参画に資する先進的な取組事例を横展開する。（再掲）
- ・各府省において、各役職段階に占める女性の割合に関する数値目標を定める。目標や取組内容、実施状況については、各府省において公務員を志望する女性等に分かりやすい形で公表する。

ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2024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**となり、**1に近いほど順位が高いとされている**。
- ・**日本は146か国中118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。**



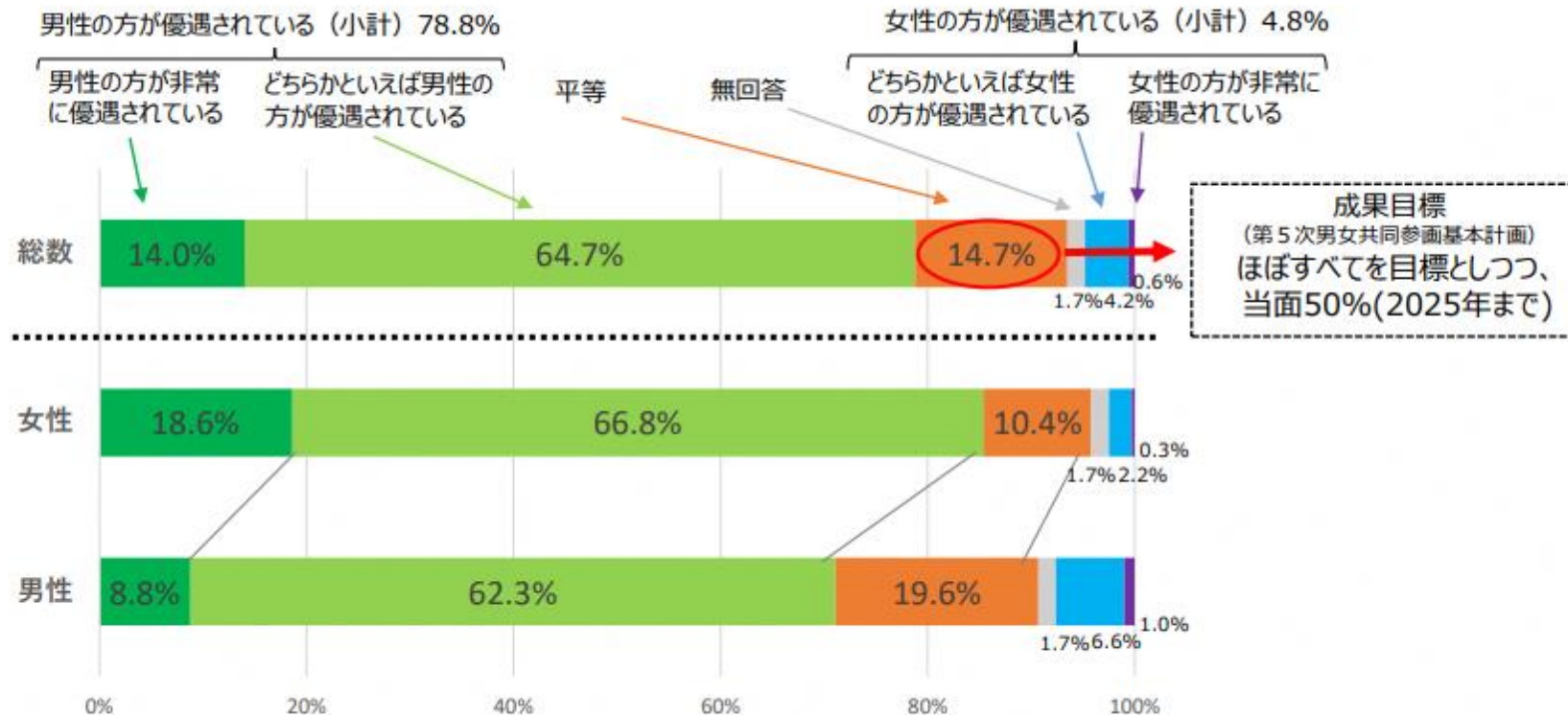
順位	国名	値
1	アイスランド	0.935
2	フィンランド	0.875
3	ノルウェー	0.875
4	ニュージーランド	0.835
5	スウェーデン	0.816
7	ドイツ	0.810
14	英国	0.789
22	フランス	0.781
36	カナダ	0.761
43	アメリカ	0.747
87	イタリア	0.703
94	韓国	0.696
106	中国	0.684
116	バーレーン	0.666
117	ネパール	0.664
118	日本	0.663
119	コモロ	0.663
120	ブルキナファソ	0.661

- (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(2024)」より作成
 2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
 3. 分野別の順位: **経済(120位)**、教育(72位)、健康(58位)、**政治(113位)**

男女の平等感に関する意識

- ・男女の地位は平等になっていると思うか聞いたところ、社会全体でみた場合には、「平等」と答えた者の割合が14.7%、「男性の方が優遇されている」とする者の割合が78.8%（「男性の方が非常に優遇されている」14.0%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」64.7%）となっている。
- ・「平等」と答えた者の割合を分野別にみると、「学校教育の場」で68.1%、「自治会やPTAなどの地域活動の場」で40.2%、「法律や制度の上」で37.0%、「家庭生活」で31.7%、「職場」で26.4%、「社会通念・慣習・しきたりなど」で12.9%、「政治の場」で9.6%となっている。

社会全体における男女の地位の平等感



女性議員の比率

1. 国会

	女性議員割合	議員数	女性議員数
衆議院	15.7%	465	73
参議院	25.4%	240	61
合計	19.0%	705	134

2. 地方議会

	女性議員割合	議員数	女性議員数
都道府県議会	14.6%	2,644	386
市区町村議会	17.6%	29,135	5,133
合計	17.4%	31,779	5,519

(注1) 衆議院は2024年11月11日現在、参議院は2024年11月24日現在の数(衆議院及び参議院HPより)

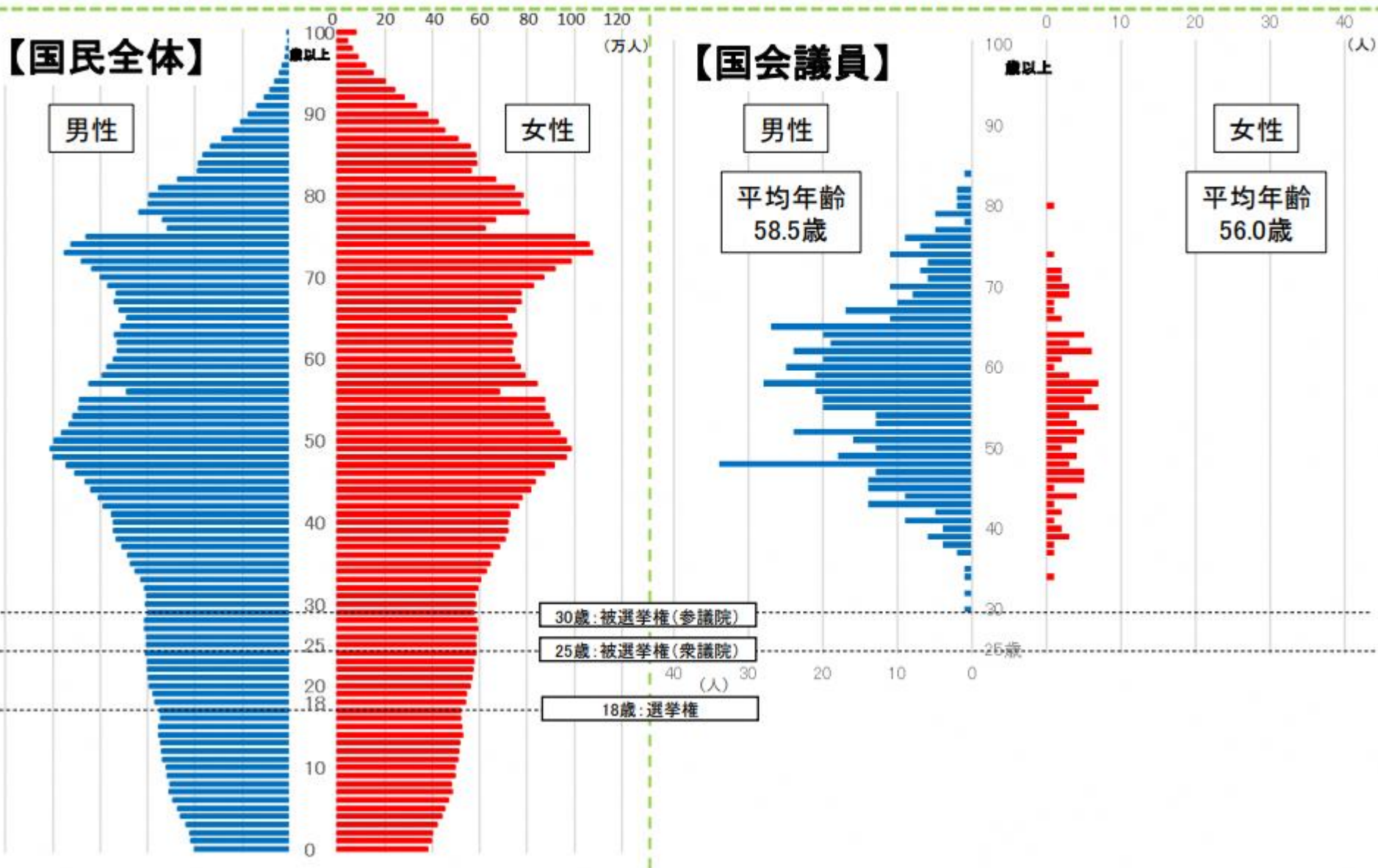
(注2) 都道府県議会は2023年12月31日現在(総務省調べ)

(注3) 市区町村議会は2023年12月31日現在(総務省調べ)

(注4) 有権者に占める女性の割合: 51.7%(令和4年7月10日執行第26回参議院議員通常選挙結果調より)

国民全体と国会議員の性別・年齢構造

○女性は、我が国の有権者の51.7%を占める。国民全体の性別・年齢構造に比べて、国会議員は女性・若い世代が少なくなっている。



(備考) 有権者に占める女性の割合は「令和4年7月10日執行第26回参議院議員通常選挙結果調」より作成
総務省統計局「令和4年人口推計(令和4年10月1日時点)」より内閣府男女共同参画局作成

(備考) 衆議院ホームページ(2024年5月13日現在)、参議院ホームページ(2024年6月20日現在)より内閣府作成
(年齢は2024年5月23日現在)

女性就業者の推移

女性就業者数は、11年間(2012年から2023年)で約393万人増加。



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 2011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。

我が国の女性役員比率の推移

我が国の女性役員比率は上昇しているものの、諸外国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「役員四半報」に基づき内閣府において作成。
2. 調査時点は原則として各年7月31日現在。
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。

女性役員がいないプライム市場上場企業数

減少傾向だが、2023年時点で約1割の企業に女性役員がいない。



(備考) 調査時点は原則として各年7月31日現在。「役員」は、取締役、監査役及び執行役。
2021年以前のカッコ内の数値は各年における第一部市場上場企業全体に占める割合。
2022年以降のカッコ内の数値はプライム市場上場企業全体に占める割合。
(出典) 東洋経済新報社「役員四半報」及び日本取引所グループホームページ

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

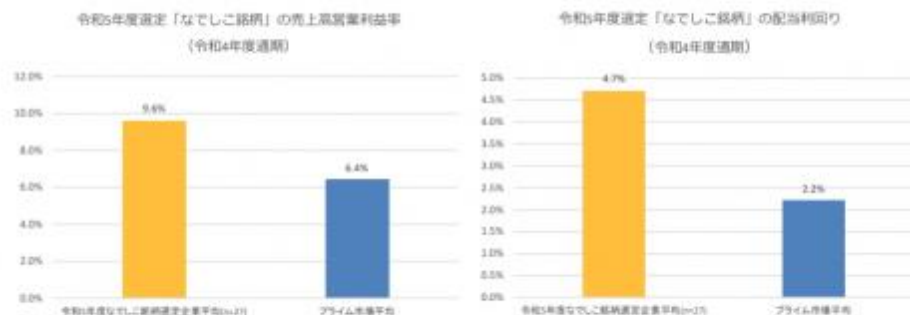
- ・投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等は約3分の2で、活用の割合が最も高い女性活躍情報は「女性役員比率」である。



(出典) 「ジェンダー投資に関する調査研究」報告書 (令和4年度 内閣府男女共同参画局)

女性活躍企業の業績パフォーマンスは高い傾向にある

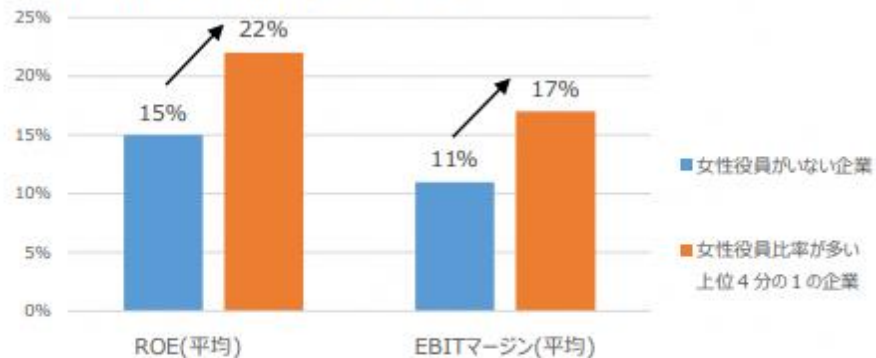
- ・令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業27社群の令和4年度通期の売上高営業利益率 (営業マージン) と配当利回りは、東証プライム銘柄の平均値を上回っている。



(備考) 「なでしこ銘柄」平均は経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より該当指標に関して2022年度 (2022年4月から2023年3月にかけて) の通期データを抽出し、作成。プライム市場の該当するデータは、東京証券取引所が公表している「2022年度 (2022年4月期~2023年3月期) 決算短債集計【連結】《プライム》」及び「株式平均利回り」より2022年度通期の「単純平均利回り」の平均値を算出し使用。
(出典) 経済産業省「令和5年度なでしこ銘柄」レポート

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

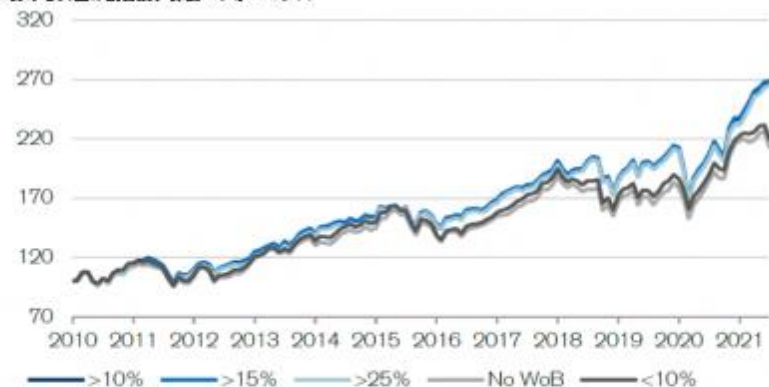
- ・女性役員比率が高い企業の方が、女性役員がいない企業よりもROE (自己資本利益率)、EBITマージン※が高くなっている。



(備考) EBITマージンは、支払金前税引前利益と売上との比率
(出典) McKinsey & Company "Women Matter: Time to accelerate: Ten Years of Insight into Gender Diversity" (2017年)
<調査対象: 10カ国の企業約300社 (日本を含まない) >

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



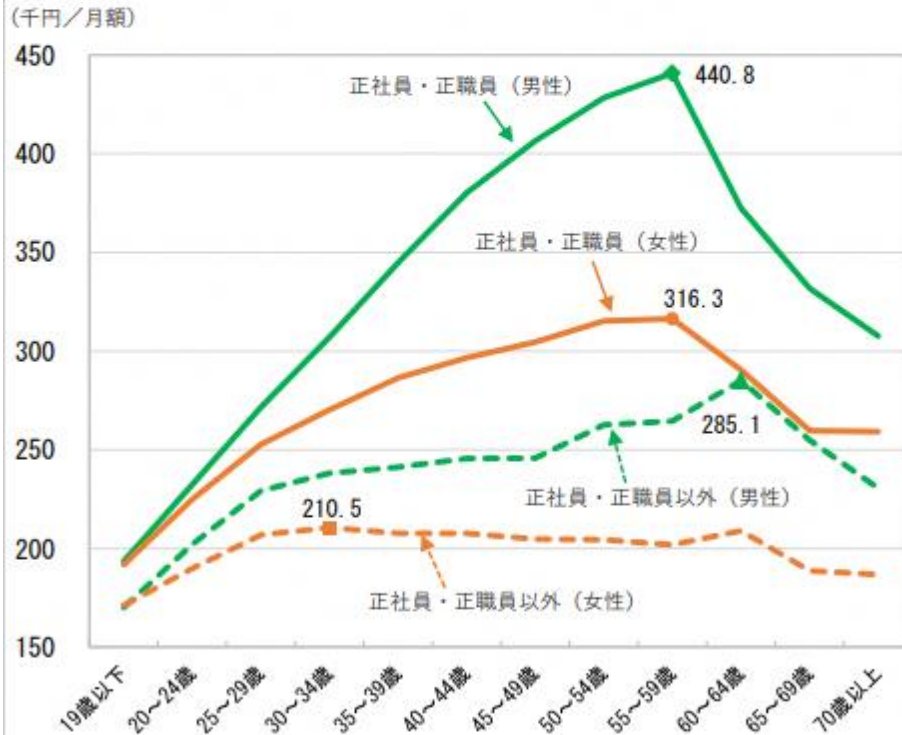
Source: Credit Suisse Research, MSCI ACWI, Refinitiv

(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 >

給与額の男女間格差

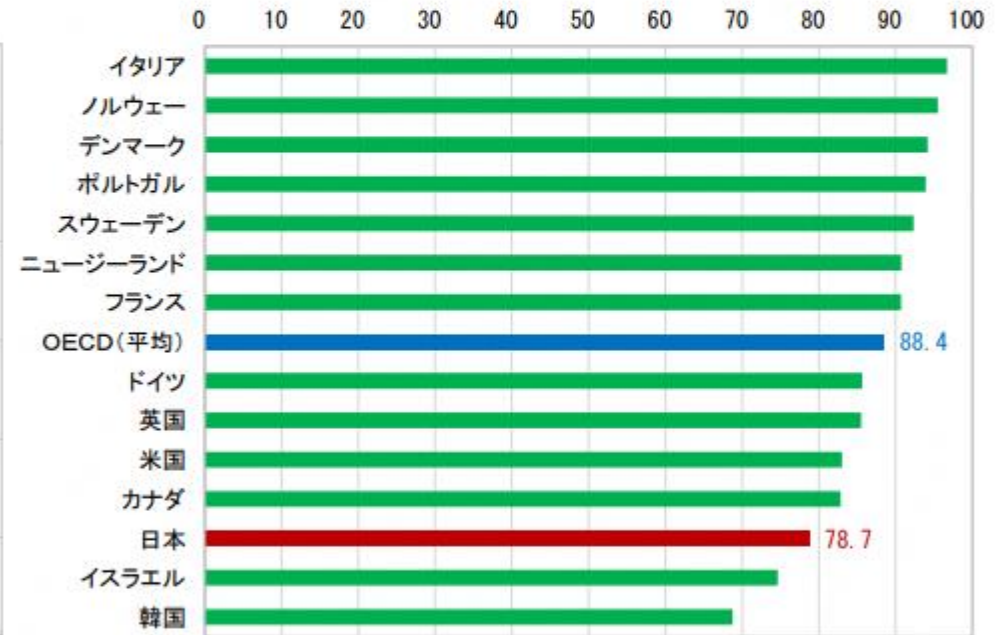
- ・男女の所定内給与の格差を年齢階級別にみると、同じ雇用形態でも男女間に給与差があり、その差は年齢とともに拡大する傾向がある。
- ・我が国の男女間賃金格差はOECD諸国と比較しても大きい状況にあることが分かる。

所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）



(厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より作成)

給与額の男女間格差（国際比較）



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3（2021）年、それ以外の国は令和4（2022）年の数字。

科学技術・学術における男女共同参画の推進に係る現状

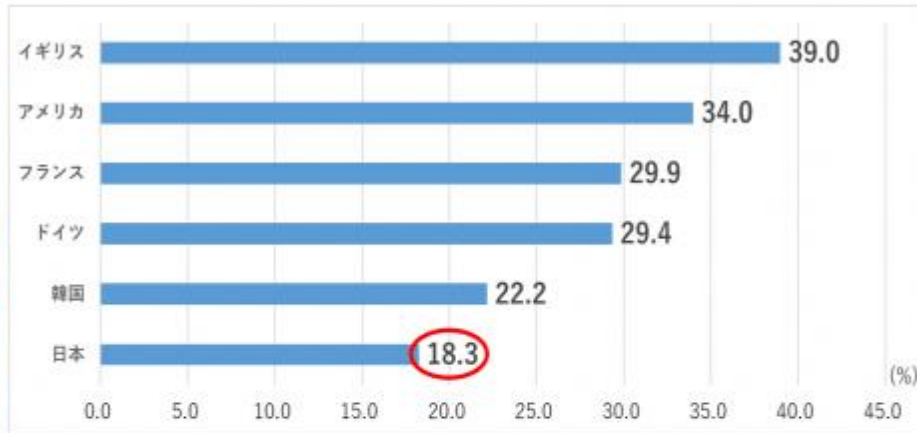
女性ノーベル賞受賞者数（自然科学分野）

	生理学・医学	物理学	化学	計
アメリカ	6	2	3	11
欧州	5	2	4	11
日本	0	0	0	0
その他	2	1	1	4
全体	13	5	8	26

※2024年までの受賞者を集計。

※その他の国は、イスラエル、オーストラリア、中国、カナダ。

諸外国の研究者に占める女性割合

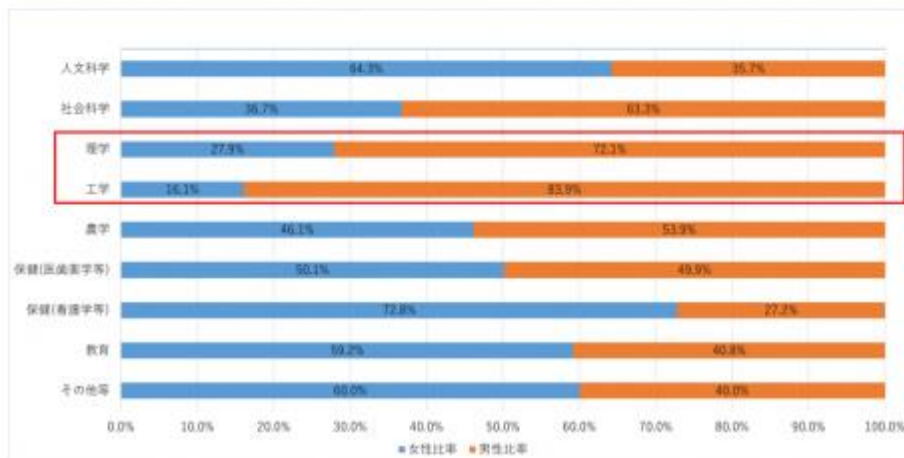


(出典) 総務省「科学技術研究調査」(令和5年)

OECD “Main Science and Technology Indicators”

米国立科学財団 (National Science Foundation : NSF) “Science and Engineering Indicators”

大学（学部）の学生に占める女性の割合



(出典) 文部科学省「令和5年度学校基本統計」

OECDによる学習到達度調査(15歳時点)

	日本			OECD平均		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
科学的リテラシー平均得点	547点 1位	548点 1位	546点 1位	485点	485点	485点
数学的リテラシー平均得点	536点 1位	540点 1位	531点 1位	472点	477点	468点
読解力平均得点	516点 1位	508点 1位	524点 4位	476点	464点	488点

※OECD PISA (Programme for International Student Assessment) 2022 より作成

※順位はOECD加盟38か国中。

※調査段階で15歳3か月以上16歳2か月以下の学校に通う生徒が対象（日本では高校1年生）。