

男女共同参画会議 第10回重点方針専門調査会	資料8
平成29年9月14日	

## 「女性活躍加速のための重点方針 2017」

### I あらゆる分野における女性の活躍

#### 2. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

#### b) 産業界及び教育機関への周知、広報の実施

(経済産業省説明資料)



「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 76
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	3	3. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成
小項目	(6)	(6)理工系を始めとする科学技術・学術分野における女性活躍
細項目	②	②産業界及び教育機関への周知、広報の実施 企業が求める人材と学生の専攻分野のミスマッチを解消し、産業界での女性活躍を促進するため、平成29年度までに構築した、理工系女子学生のスキルと産業界が求めるスキルの「見える化」を行うウェブシステムの利活用の促進に向けて、産業界及び教育機関に周知・広報を行う。
該当施策名 (事業名)	理系女性活躍促進事業	
該当施策の背景・目的	<p>経済産業省及び文部科学省の共同事務局で設置している「理工系人材育成に関する産学官円卓会議(以下「円卓会議」)」では、特定の産業分野で人材が不足していること、産業界は採用した学生に対して再教育している実態があることが示された。円卓会議では、産業界で求められている人材の育成や育成された人材の産業界における活躍の促進策として、産学官において重点的に着手すべき取組を「理工系人材育成に関する産学官行動計画」としてとりまとめており、本事業も当該行動計画における取組みとして位置づけられている。</p>	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: ー 千円
		29年度予算額: 190,536 千円 の内数
		28年度歳出予算現額※1: 195,028 千円 の内数
		28年度決算額: 183,069 千円 の内数
—	機構定員要求	
—	その他(具体的に)	
		—
該当施策概要	<p>女性活躍推進のため、理系女性が持っているスキルと産業界が求めるスキルの可視化を行い、女性自身がどのようなスキルを身につければよいか把握できるような環境整備等を実施する。</p>	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2	
	—	
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3	
	38	
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目	
	分野 —大 項目	5-1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
	その他関係する分野・大項目等	
	分野 —大 項目	5-3
担当府省・担当課	経済産業省 技術振興・大学連携推進課 大学連携推進室	

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したものの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

# 理系女性活躍促進事業について

平成29年9月

経済産業省

産業技術環境局 大学連携推進室

# 女性活躍に向けた経済産業省の取組

- 我が国では生産年齢人口が減少傾向にある中、潜在的な労働力である女性の活躍推進は、日本の経済成長の推進力として不可欠。
- 成長戦略として女性活躍を推進するためには、企業・経済社会において女性をはじめとする多様な人材がその能力を最大限発揮し、競争力を高めていくことが必要。
- ライフイベント等により、キャリアプランが多様な女性の活躍推進には、①企業内における女性活躍・多様性の推進、②企業就労に限らない多様なキャリア選択肢の提示、の両方のアプローチが必要。
- そのため、企業の経営戦略としての女性を含む多様な人材の活躍推進と、新たな働き方としての起業促進の2つを両輪で、本予算事業にて実施。

## A. 企業内における女性活躍推進

(1) ダイバーシティ普及アンバサダー事業

(3) 理系女性活躍促進支援事業

## B. 組織就労に限らない多様なキャリアの支援

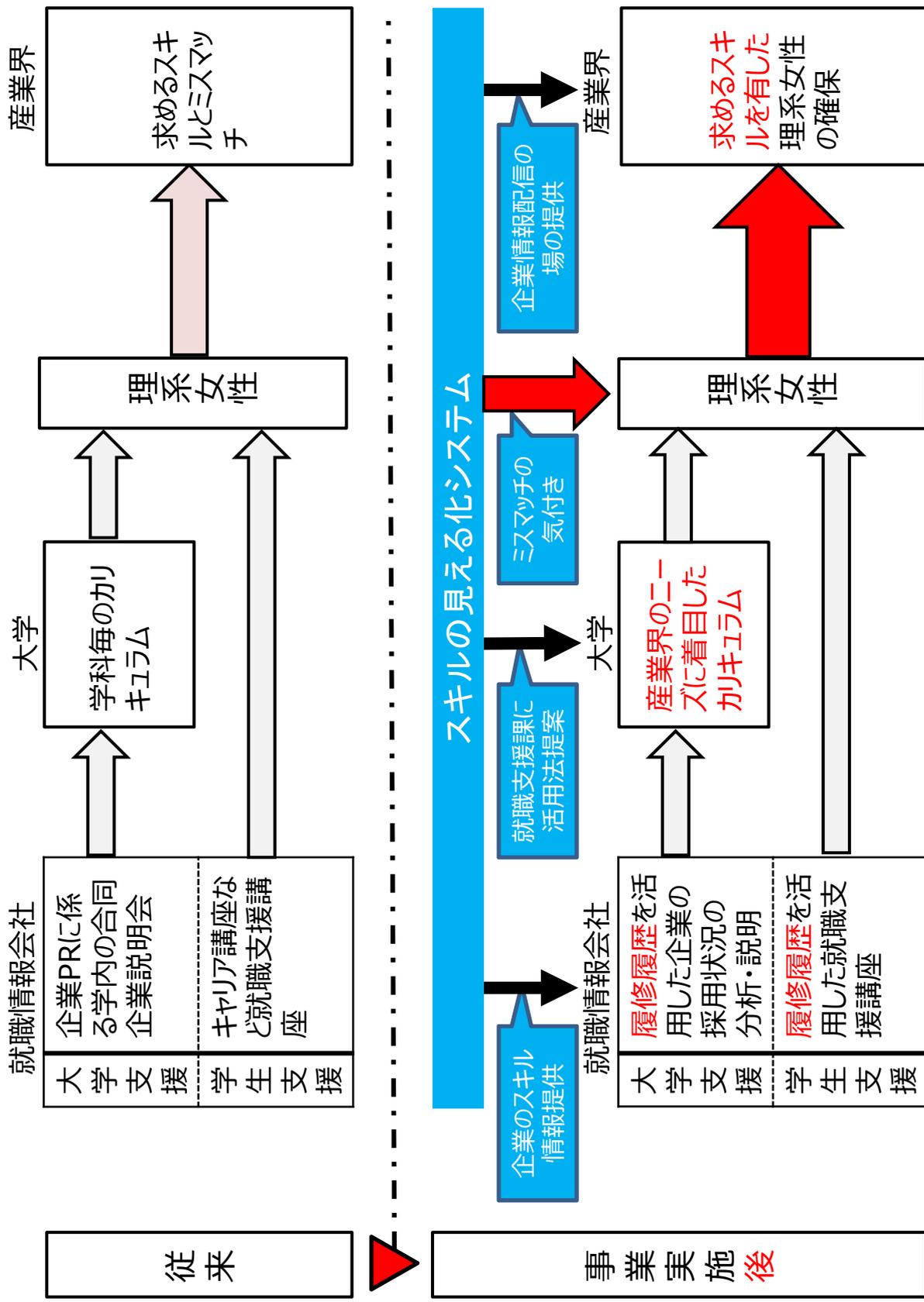
(2) 女性起業家等支援  
ネットワーク構築事業

# 理系女性活躍促進支援事業 (平成28-29年度予算)

※平成30年度予算要求無

# 1. 理系女性活躍促進支援事業の全体像

- 産業界のニーズが高い分野と異なる分野にいる理系女性が多いことから、自身のスキル及び産業界の求めるスキルを「見える化」することで、社会への円滑な進出を支援するためのシステムを構築。



## (参考) スキルの見える化システムの利用イメージ (一例)

- 女性の場合、生物系など、産業界のニーズが比較的低い分野からの輩出が多いため、例えば、生物系の理系女性性が、産業界のニーズが高い機械系分野の科目を身に付けることで、医工系の人材として社会に進出することが可能となり、自らの学部学科を超えた活躍の場を拡大。

### ①科目を入力

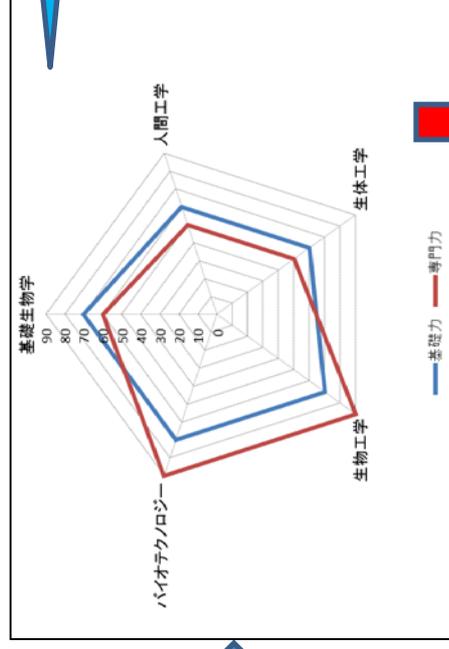
生物系学生の履修科目例

#### 【履修科目】

- ・有機化学Ⅲ
- ・生物化学工学
- ・生物プロセス工学
- ・混相流動
- ・拡散操作
- ・反応操作
- ・熱エネルギー工学
- ・遺伝子工学
- ・細胞工学
- ・環境生物工学
- ・タンパク質工学
- ・生物機能工学実験
- ・生物機能工学演習Ⅰ
- ・生物機能工学演習Ⅱ
- ・特許及び知的財産
- ・経営工学
- ・産業と経済
- ・電気工学通論第1
- ・工学概論第2
- ・工学概論第3
- ・卒業研究

### ②レーダーチャートでスキルが可視化

＜生物系分野＞



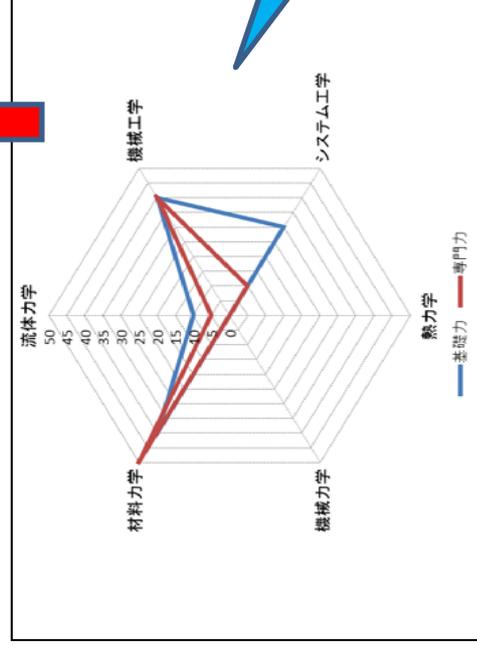
所属学科で学習したスキル



医工系人材  
の創出



＜機械系分野＞



産業界の求めるスキル  
が見える化されること  
よって得られるスキル

## 2. 理系女性活躍促進支援事業の政策的意義

第四次産業革命の進展及び産業競争力向上・イノベーション創出の観点から、少子高齢化の進行により労働力が減少する中、

- ✓ 産業界にてもものづくりの人的基盤となる技術職における、理系女性の採用拡大による活躍促進
- ✓ 産業界に資する人材高度化を目指した基礎学力の向上は極めて重要な政策である。

しかし、現状は・・・

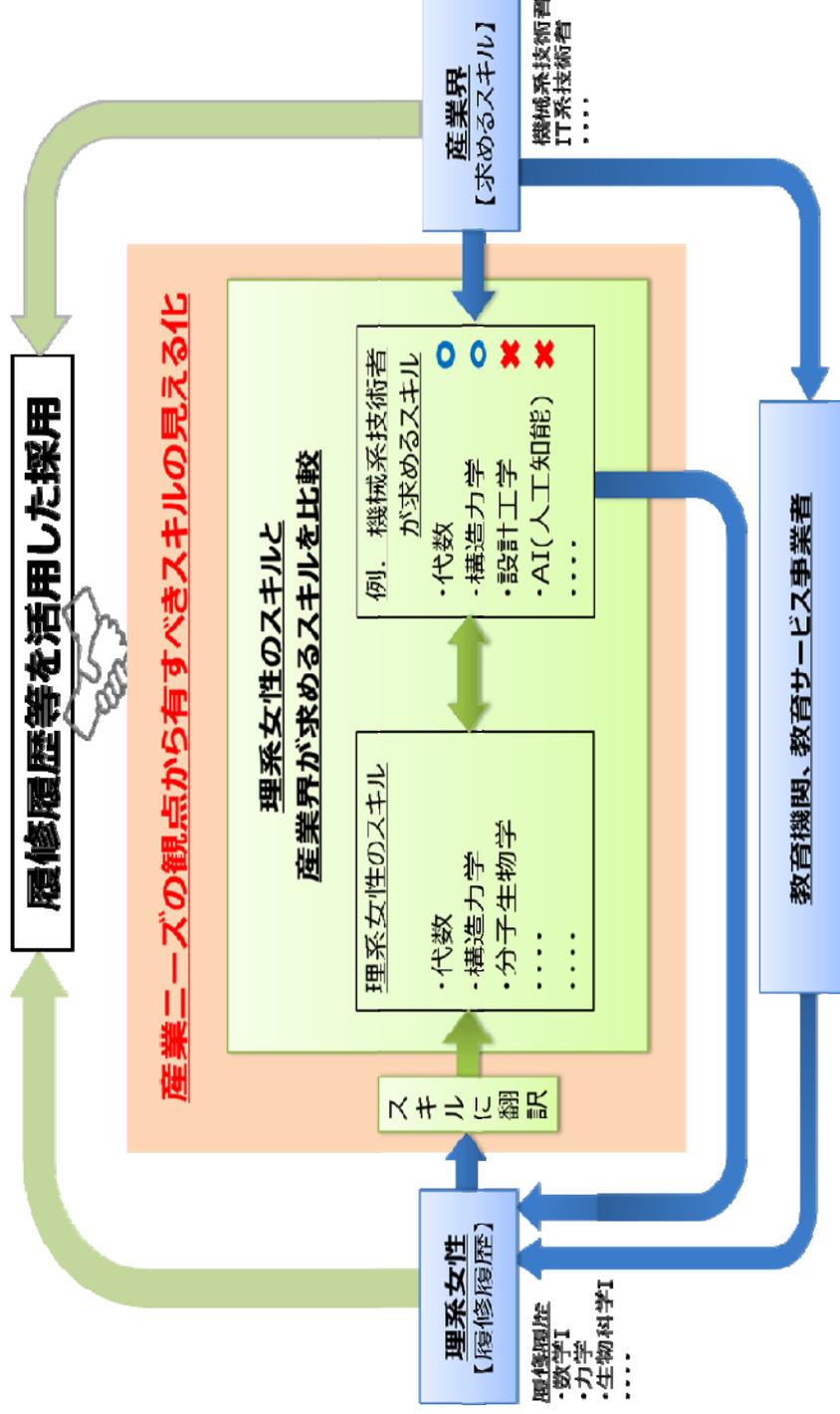
- 技術職（研究職を除く理系全般職員）として学部学生を採用する場合、政府目標や企業独自の女性技術職採用の目標を達成するため、同技術の専門以外の理系女性を採用せざるを得ない状況であるが、理系女性の専門性の観点から目標には及ばない。（工学部男女比：男子88%、女子12%）
- 産業界が技術職採用を行うにあたり 専門的な基礎学力（材料力学など大学2年生程度の専門科目。以下「理工系基礎科目」）は多岐に渡るため、一企業で底上げを行うことは困難。他方、大学側は、産業界ニーズに柔軟に対応できるような教員の量的・質的確保の問題があり、迅速な対応は困難。
- 経団連は「採用選考に関する指針」の手引きの中で、「大学等の履修履歴（成績証明書等）について一層の活用を検討することが望ましい」と明記。必要な科目を履修していない学部生は相対的に採用されにくい結果となることが懸念され、特に、産業界のニーズが低い分野を専攻する理系女性性にとって影響は深刻。企業の女性採用数を減少させる結果となる恐れがある。

上記の両政策を矛盾させず両立させるために

産業界の求めるスキルを科目レベルに「見える化」することによって、理系女性が自身の有するスキルと産業界の求めるスキルギャップを把握し、ニーズの高い理工系基礎知識を身に付けることで、自らの学部学科を超えた活躍の場を広げることを支援。

### 3. 理系女性活躍促進支援事業の概要

- 本事業は、産業界のスキルを科目形式で見える化し、理系女性を履修履歴等を活用した採用選考に引き上げるための環境整備を行う。(人材紹介会社では科目形式での見える化は採算的に困難。)



(参考) 民間人材紹介会社等

- 学生が就職活動を行う際、民間企業と大学の間に入る民間人材会社は、学生が記入する**学部・学科レベルの見える化・マッチングがメイン**。
- 学力についても、民間事業主が開発するテストによって判定されるが、**理系の専門科目ベースでの見える化を行うことは採算的に困難**。

**雇用**

## 4. 理系女性活躍促進支援事業の今後の政策的展開

- 本事業による産業界スキルの見える化は、理系女性の社会活躍促進の「呼び水」。この「見える化」を契機に、今後は、産業界と連携した**ロールモデル提示・MOOCでの人材育成支援、大学における教育改革**を同時的に進め、**理系女性の社会活躍促進ばかりでなく女子中高生の理系進学を促進**を目指す。

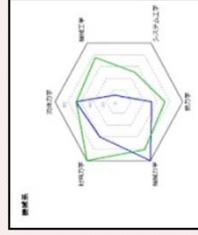
### 平成28～29年度

#### 【事業システムの構築・普及】

- ・見える化・マッチング（適合性評価）の精度向上
- ・就職を控えた**理系女性（大学3-4年生）**をターゲットとした取り込み
- ・利活用方法検討・システム周知広報のため、9月に大学・企業・学生を交えたシンポジウム開催

- ・理系女性（大学3-4年生）の危機意識の醸成・発信
- ・賛同企業拡大による産業界での人材育成の意識の拡大

「リケジョナビ」：履修履歴を学生が入力することで、自身のスキルを可視化



### 平成30～32年度（事業の自立化後）

#### 【事業システムの自立的な拡大】

- ・**理系女性（大学1-2年生）**の取り込みによる危機意識の拡大（全学レベルへ）

#### 【大学による産業界ニーズに合った教育の促進】

- ・産業界スキルの科目化による大学カリキュラムとの差異の見える化  
→ **理系女性のニーズに合った柔軟な教育の促進**

#### 【産業界による女性の理系進学・人材育成の促進】

- ・理系女性の**ロールモデルの輩出（グッドプラクティスの横展開）**  
**MOOC**で提供する基礎科目の拡大による**人材育成基盤形成**

#### 【中等教育からの女性の理系進学を促進】

- ・ロールモデル提示・大学教育改善・MOOCでの人材育成の同時改革による、**女子中高生の理系進学を促進**



# 東京@プラットフォーム促進シンポジウム「理系女性活躍」

## プログラム

基調講演

飯村 重紀子 経済産業省 大学連携推進室長

「理工系人材の育成活躍に関する課題と理系女性活躍支援事業（仮）」

特別講演（産業界）

木下 紫乃 株式会社ヒキタシ 代表取締役 COO

「産業界からみた、理系女性活躍における現状と課題（仮）」

特別講演（大学）

吉田 裕亮 お茶の水女子大学リーディング大学院推進センター学部長・情報科学科教授

「理系女性活躍に向けた大学での取組状況と課題（仮）」

現役理系学生、若手社会人、企業人事によるパネルディスカッション

「リケジヨが語る専門性を活かして働くキャリアパスの描き方とは  
Powered by 講談社 Rikejo」

リケジヨナビ紹介

獅子山 有邦 一般社団法人研究産業・産業技術振興協会専務理事

「スキルの見える化システムによるキャリアパスの見つけ方（仮）」



日時：平成 29 年 9 月 21 日（木）  
午後 14 時～17 時（開場 13 時 30 分）

主催：経済産業省、

一般社団法人研究産業・産業技術振興協会（JRIA）

場所：経済産業省別館 2F 237 各省共用会議室  
（東京都千代田区霞ヶ関 1 丁目 3 番 1 号）

参加費：無料

事前登録：参加を希望される方は、9 月 19 日（火）までに

下記 URL より事前登録を御願ひ致します

<https://mm-enquete.meti.go.jp/form/fm/honsyo01/rikejo>

リケジヨナビの詳細はこちら ↓

<http://www.jria.or.jp/rkj/main.html>

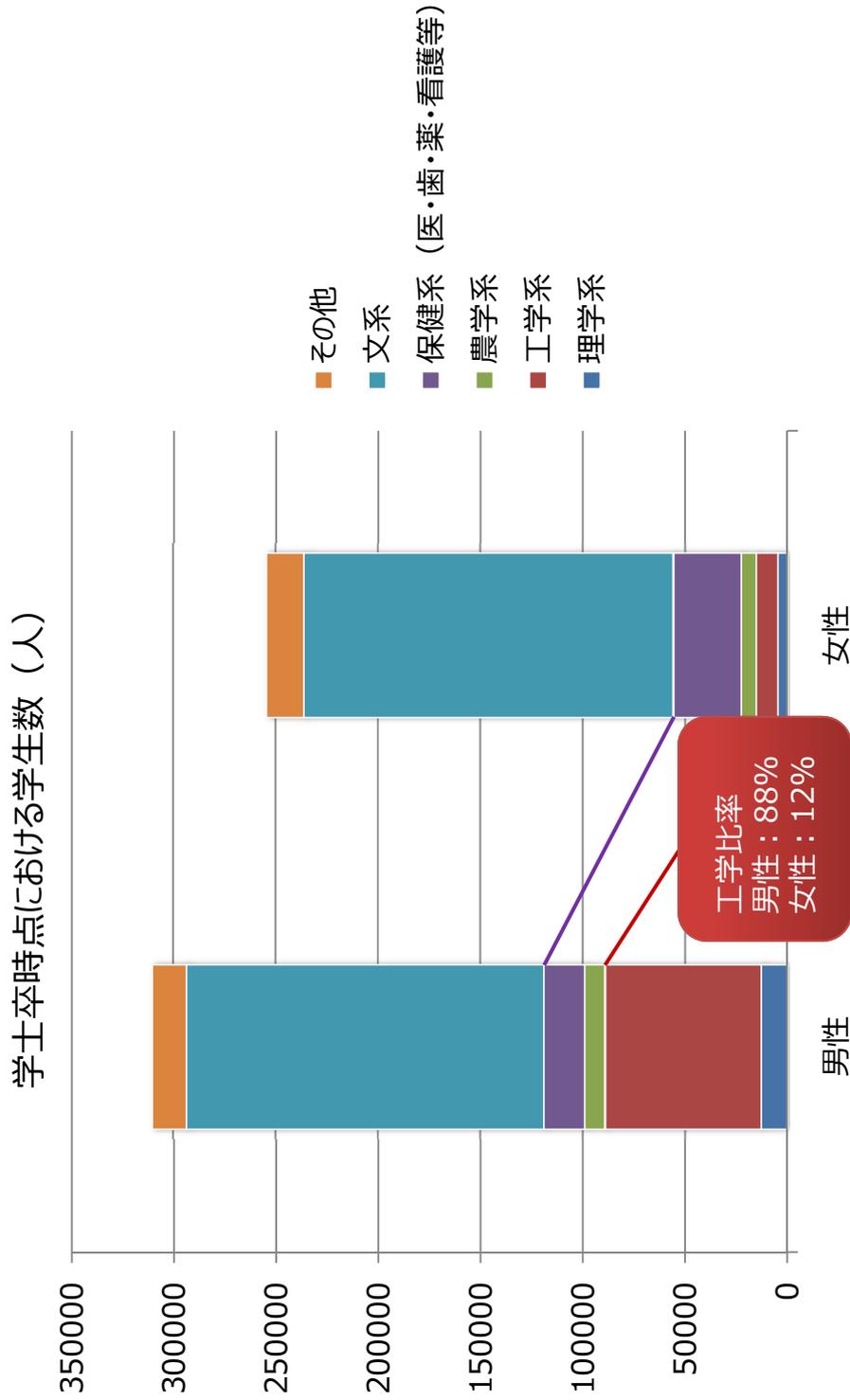
お問い合わせ先：（一社）研究産業・産業技術振興協会

担当：野口、玉浦

TEL：03-3868-0826 e-mail：jria130@jria.or.jp

## (参考1) 大学における男女の専門分野の違い

- 女性は男性と比べて、理系の割合が低く、さらに、その中でも工学系を選択する割合は極めて低い（12%）。



出典：平成26年度 文部科学省  
学校基本調査に基づき作成。

## (参考2) 産業界における理系女性の採用の現状

- 我が国の持続的成長の実現に向けて女性活躍を推進する中で、産業界においても、女性活躍推進のため積極的な採用等の取組を実施しているが、特に理系女性の採用については目標達成（例：東芝では25%）に向けて、本来的に求めている電気・機械分野以外から採用するなど苦慮。それでも企業としてリスクを取って採用するには限界があり、目標には遠く及ばないのが現状。

### (例1) トヨタ自動車

社員： 68,000名	専任職： 22,400名 (うち女性2,000名, 9%)	基幹職： 9,000名 (うち女性111名, 1%) 主任職： 6,800名 (うち女性420名, 6%)
	技術職：41,500名	指導職以下： 6,600名 (うち女性1,500名, 23%)
	業務職：4,000名	

平成26年3月時点

#### 【新卒採用時の女性採用目標】

- ・技術系10%
- ・技術系は電気・機械以外からも積極採用
- ※女子学生比率：工学部全体12%、うち電気・機械6%

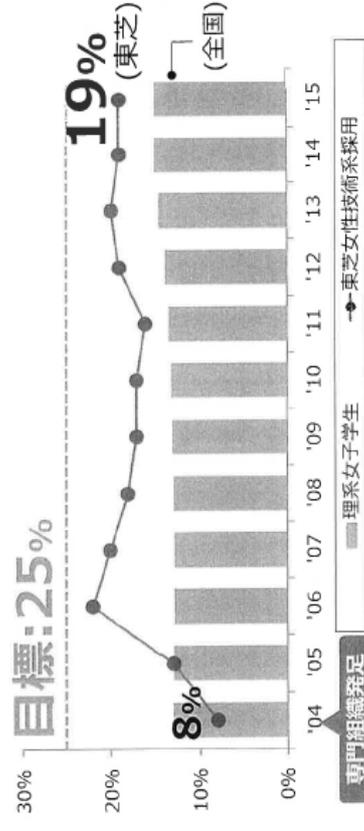
(出典)トヨタダイバーシティ推進グループ資料

### (例2) 東芝

社員：101,000名 (うち女性12%)	技術：46% (うち女性10%)
役職者 女性 2%	技能：30%
	事務：23%

平成26年3月時点

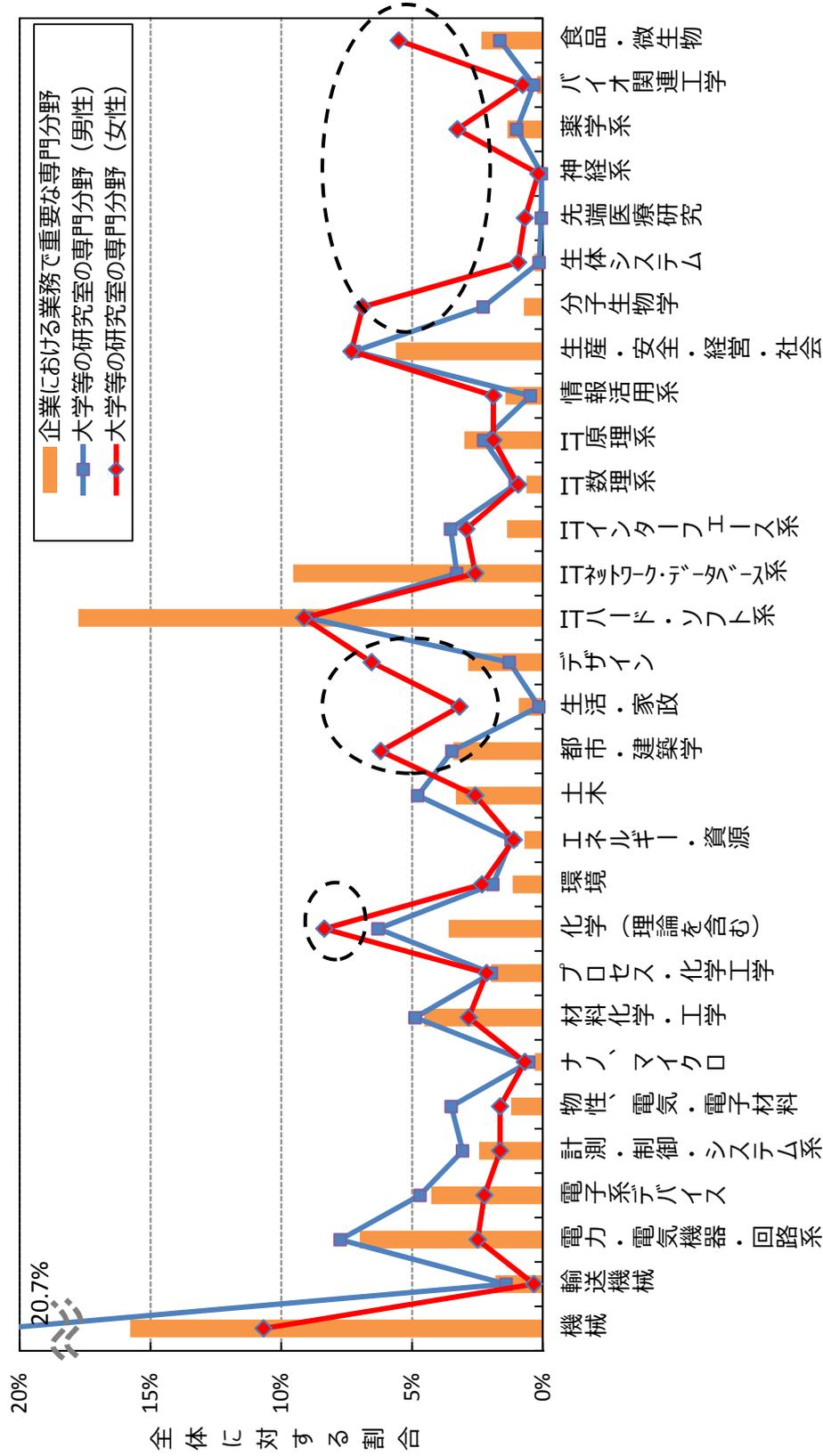
技術者の女性採用比率25%を目標に設定(平成16年～)



(出典)東芝「女性技術者のエンパワメント」資料

## (参考3) 企業における技術者の出身専門分野の男女比較

- 大学等における出身専門分野に関して、女性は男性と比べて、機械、電気、土木分野出身の割合が低い、その一方で、化学、生活・家政、デザイン、バイオ系等の割合が高い。
- 女性の場合、依然として、生活・家政やバイオ系など、産業ニーズが比較的低い分野からの輩出が多い。



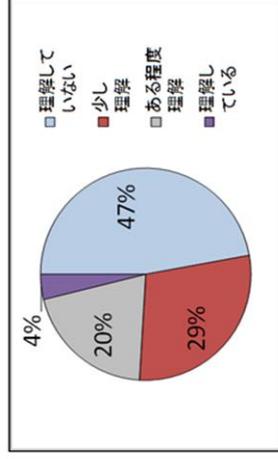
## (参考4) 産業界における技術職新人職員の知識レベル低下の懸念

産業競争力懇談会（COCN）では、企業の技術職新人職員に対する基礎工学教育の理解度調査及びスキルテストの実施結果を取りまとめ。そこでは、技術職採用において期待する要素として、①特化した分野での専門技術力（卒業論文執筆における特定分野）、②専門的な基礎学力の2種類に分類可能。以下の結果から、特に理工系基礎科目の学力低下が懸念。

- 特化した分野は強いが、理工系基礎科目の知識の幅が狭い。
  - 理工系の基礎学力不足が顕著。理工系学生の国内母集団の学力特性をあらわしている。
- ②への対応が、企業の採用リスクを低減させ、理系女性性の採用を後押しする最良の手段。

### ① 新人基礎工学理解度例 (電機系A社)

09/10年度 電気・機械系事業部の新人大専卒約100名に実施した「基礎工学教育の理解度」調査結果



※系：材料力学、流体力学、熱力学、振動工学等、電気系：制御工学、電磁気学、交流回路、電子回路

特化した分野の専門技術力が高いが、基礎的技術知識の幅が狭い状況

(出典) 理工系人材育成に関する産学官円卓会議第2回 産業競争力懇談会資料から抜粋（上下とも）

### ② 新入社員スキルテスト事例（電機系B社）

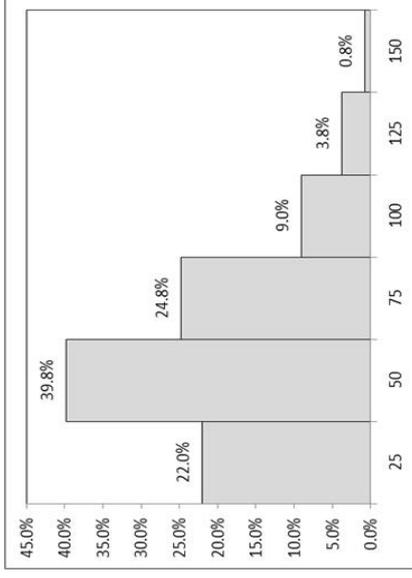
- 対象：技術系新入社員
- 内容：数学と技術のテストを実施
- 技術テストの問題は、機械・電気分野の大学基礎レベル

● その分野を専攻していたら当然できるはずと思われる  
 専門基礎問題が出来ていない例が見られる。

⇒ **専門分野における基礎学力不足が顕著。**

- 数学・技術テスト共に、設問ごとの得点分布は、年度によってほとんど変わらない。この得点分布は、採用の対象となっている理工系学生の国内母集団の学力特性をあらわしていると思われる。

### 技術テスト(2013年度)の結果 平均点46.42点（150点満点）、標準偏差25.92点



## (参考5) 産業界での採用活動における履修履歴の活用の動き

- 「採用選考に関する指針」の手引き（一般社団法人日本経済団体連合会 平成27年12月7日改定）に「大学等の履修履歴（成績証明書等）について一層の活用を検討することが望ましい」と記載され、産業界全体として履修履歴を採用選考に取り入れることで、学生に対して基礎的専門知識習得の証明を求めめる流れが形成。

- 「採用選考に関する指針」の手引き  
（一般社団法人日本経済団体連合会平成27年12月7日改定）  
3. 選考活動について  
(3) 選考活動における留意点  
(略)

また、**大学等の履修履歴（成績証明書等）について一層の活用を検討することが望ましい。**

(参考) 馳文部科学大臣（当時） 閣議後会見（平成27年11月24日） 抜粋

(略) とりわけ学生の立場とすれば、**履修履歴、あるいは成績証明書といったものを基本的にまず活用することをルールの中にちゃんと明記していただきたい**と思います。

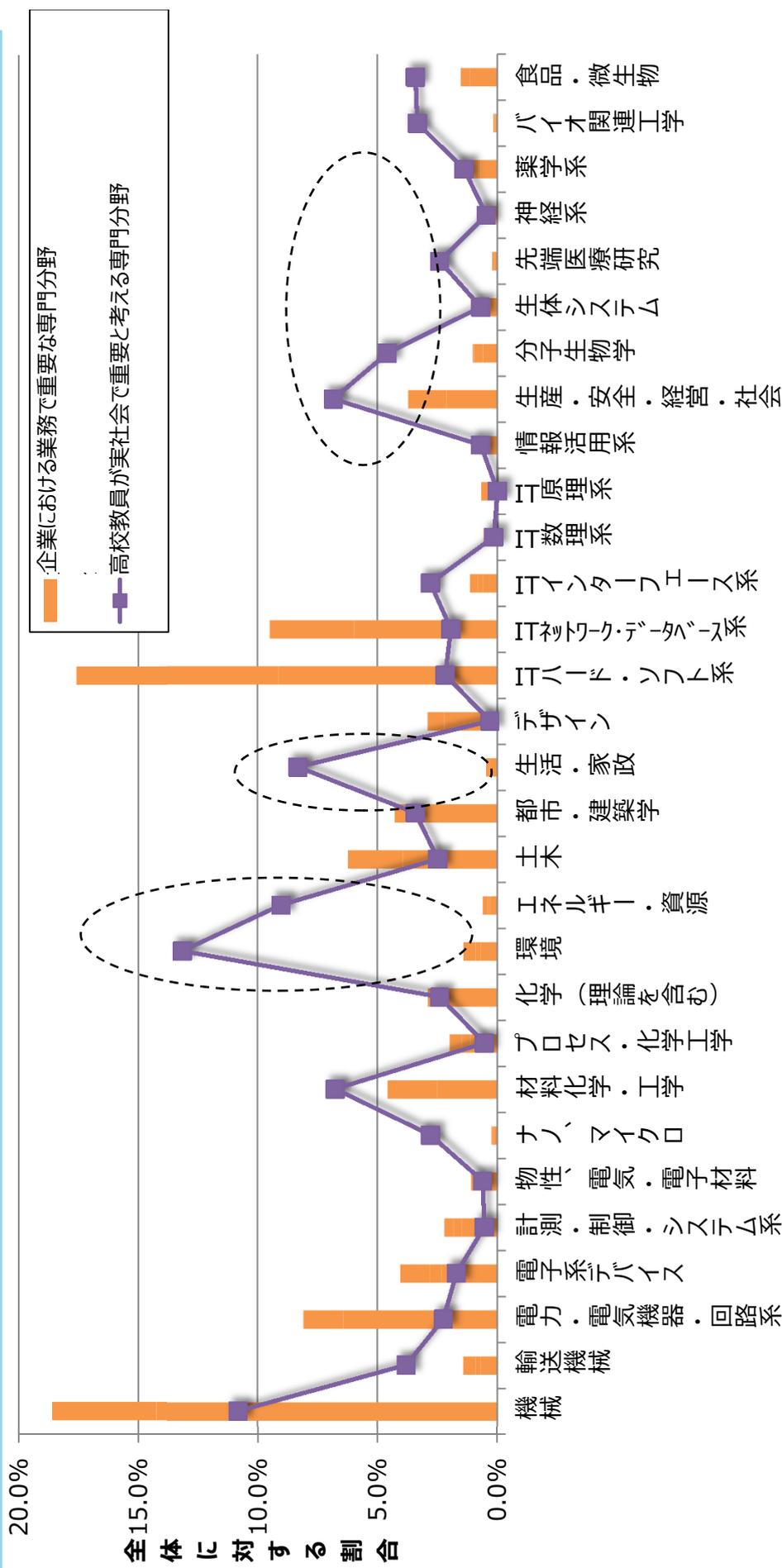
例えば理系の学生さんに、どうして心理学を履修したんですかとか、物理を頑張っている学生さんに、どうして文学や憲法、いわゆる人文系を履修してこんなに成績がいいんですかとか、やはり学生さんの勉強した意図、成果といったものが面接等においても十分に反映されるようにしていただきたいと思います。

ともすると、私のように体育会で頑張ったんだねとか、学外での活動を十分に評価するところもあるのではないかと危惧しておりますが、やはり学生の本职工作である学業をしっかり習得し、また、なぜ履修したのかと、こういった成績証明書などを踏まえて対応していただきたいと思っております。

(略)

## (参考6) 現在の業務で重要な専門分野とその分野に対する高校教員の認識

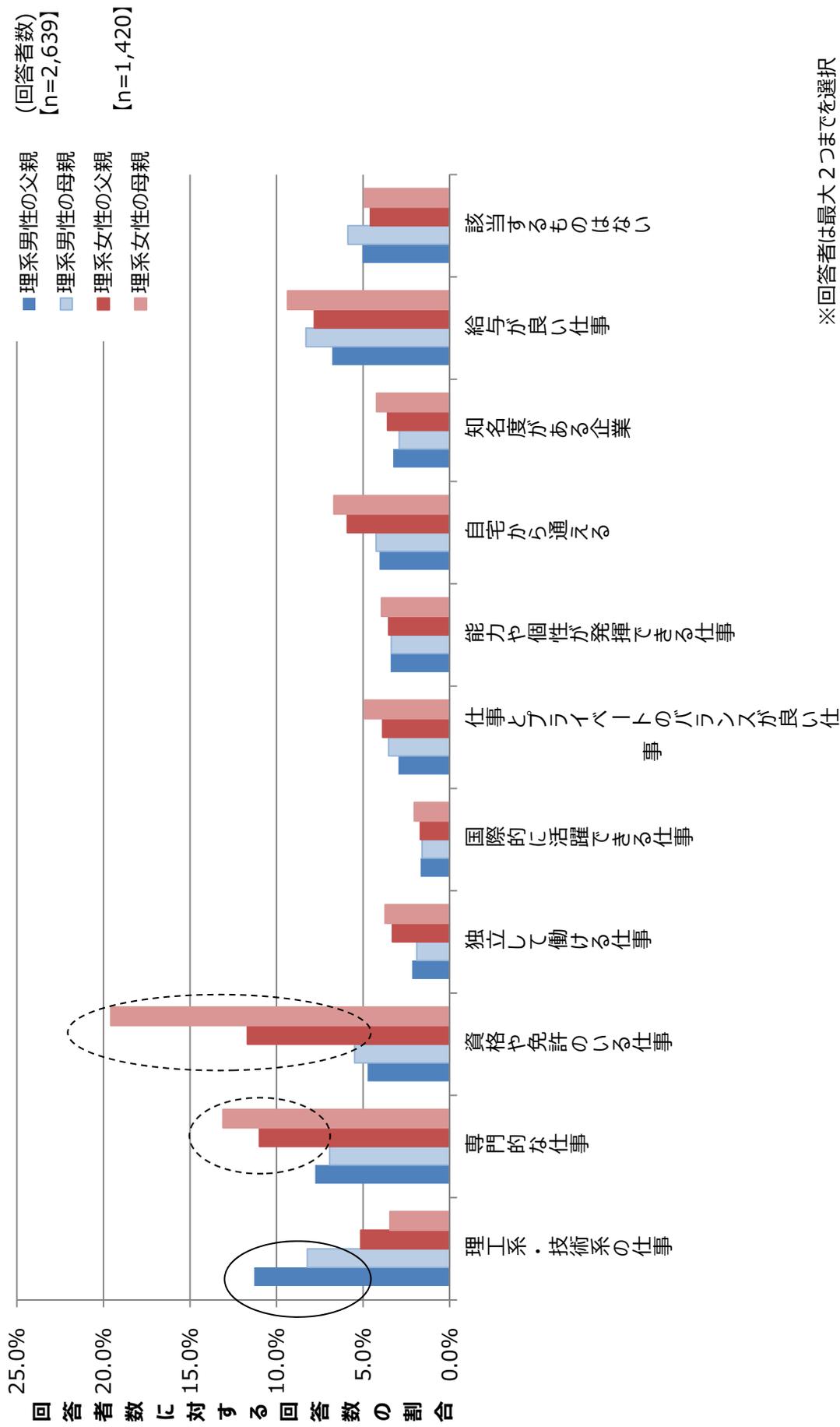
- 高校教員が実社会で重要と考える、環境、エネルギー・資源、生活・家政、バイオ等の分野においては、現在の産業で重要とされる分野との間にずれが見られる。
- 高校は将来のニーズを見据えた教育を行っていることを鑑みると、現在のニーズとずれが生じることは当然であるが、産業ニーズを明確にし、共有するなど、高校教育とも意識の疎通を深めることが重要。



※高校教員(専任)503人に対してアンケートを実施。実社会で働く観点で、高校教員が注目する学問分野を最大5つまで回答。  
 出典: 経済産業省 平成26年度 産業技術調査事業「産業界と教育機関の人材の質的・量的需給ミスマッチ調査」

## (参考7) 両親が望んでいた職業のタイプ (回答者:理系進学者)

- 理系男性の親 (特に父親) は、理工系・技術系の仕事を望む傾向が強いに対し、理系女性の親 (特に母親) は、資格や免許のある仕事、専門的な仕事を望む傾向が強い



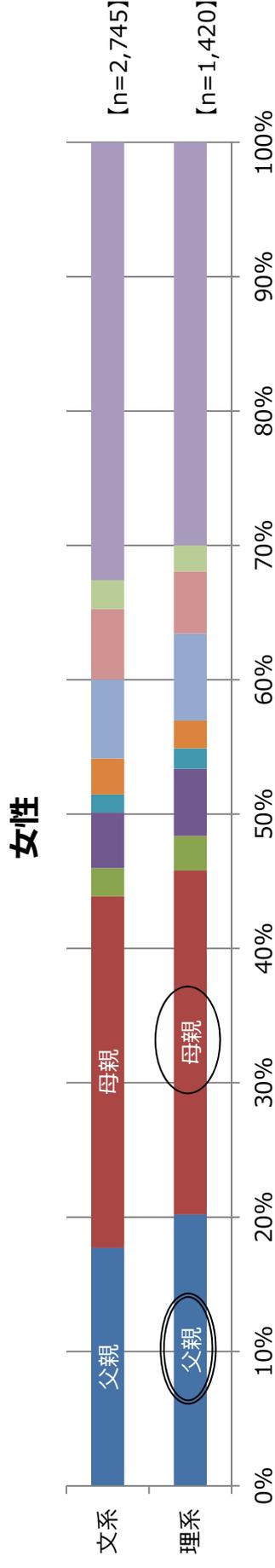
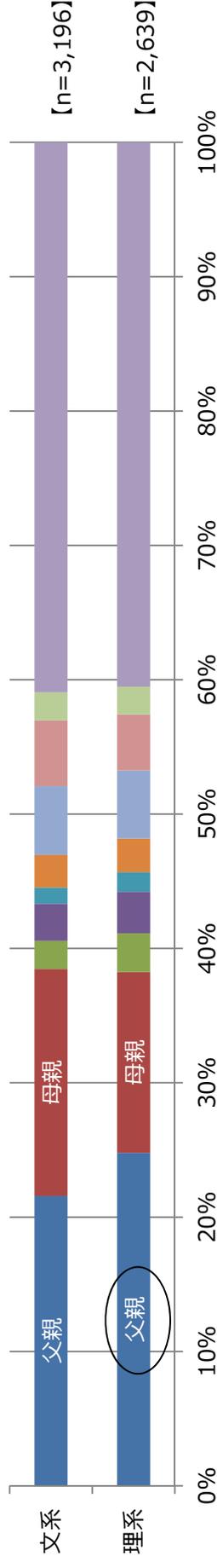
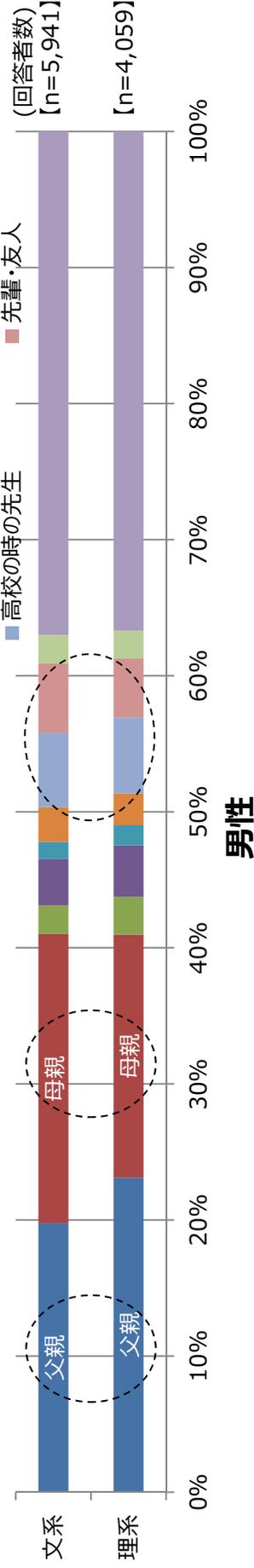
出典：経済産業省 平成27年度 産業技術調査事業「産業界の人材ニーズに応じた理工系人材育成のための実態調査」  
※回答者は最大2つまでを選択

## (参考8) 進路選択に影響を与えた人物

- 進路選択にあたっては、文・理を問わず、両親の影響が大きい。高校教師及び先輩・友人からの影響が続く。
- 男性は父親、女性は母親の影響が大きい。特に理系選択に関しては、男性に対しては父親、女性に対しては母親及び父親の影響が大きい。

※回答者は最大2人までを選択

回答者全体



出典：経済産業省 平成27年度 産業技術調査事業「産業界の人材ニーズに応じた理工系人材育成のための実態調査」

## (参考9) 経団連のオンライン教育への期待

- 理工系基礎科目の習得においては、産業界からオンライン教育への明確な期待が出されており、産業界のニーズへの合致を進める上で極めて有効。

### オンライン教育への期待

これからの「理工系基礎科目の習得」においては、  
オンライン教育講座の活用が不可欠

従来のオンライン教育講座： 体系的ではない、質の保証が困難



今後のオンライン教育講座： 産業ニーズに合致、体系的、高質

学生等： 自身の専攻分野以外に関する学習

大企業： 企業内研修の補完、異分野に関する学習

中小企業等： 大企業の企業内研修相当の学習実施

経団連もJMOOC等と連携し、オンライン教育を通じた  
理工系人材育成に向けた具体的活動を推進

(出典) 経団連・JMOOC共催シンポジウム「オンライン学習の世界的潮流と理工系人材育成への導入可能性」  
(平成28年1月19日開催) における経団連説明資料から抜粋

## (参考10) 技術系基礎科目のオンラインプログラムの整備

- 経団連加盟企業若手技術者へのアンケートより、企業のニーズの高い理工系基礎科目を整理。2017年に機械系、電気系の理工系基礎科目講座を開講しており、2018年は情報系で5～10科目程度開講予定。
- 大学における授業の有無、地方における他大学聴講の困難性、大学教員の教育能力、経済的理由等の問題とは関係なく、いつでも、どこでも、何度でも良質な基礎科目教育を受けることができる環境を整備することが、産業界のニーズと高等教育のギャップの是正に効果的。

<情報系科目>

プログラミング(言語はJAVA使用)
機械学習(人工知能)
ネットワーク
応用ソフト・アプリケーション
計算機科学
情報理論
確率統計学
信号処理
情報処理
システム工学
プロジェクト・マネジメント
回路理論

5～10科目程度を  
開講予定

<化学系科目>

有機化学
電気化学
分析化学
物理化学
高分子化学
化学工学
無機化学
分子生物学
表面(界面)科学

5科目程度を  
開講予定

## (参考11) 理工系人材育成に関する産学官円卓会議 概要

### ■趣旨

産学官の対話の場として「理工系人材育成に関する産学官円卓会議」を設置。同会議において、産業界で求められている人材の育成や育成された人材の産業界における活躍の促進方策等について、産学官それぞれに求められる役割や具体的な対応を検討。

### ■検討事項

- (1) 産業界の将来的な人材ニーズを踏まえた大学等における教育の充実方策
  - (2) 企業における博士号取得者の活躍の促進方策
  - (3) 初等中等教育等における産業を体感する取組の充実方策
- など理工系人材育成戦略を踏まえた産学官の行動計画について

### ■開催実績

平成27年5月から平成28年7月にかけて9回開催。平成28年8月2日に「理工系人材育成に関する産学官行動計画」を取りまとめ。平成29年5月に行動計画のフォローアップのために開催。

【委員】(平成29年5月現在)

#### <産業界>

内山田 竹志 トヨタ自動車(株)代表取締役会長  
(日本経済団体連合会)  
野路 國夫 (株)小松製作所取締役会長  
オープンイノベーション協議会会長 (経済同友会)  
須藤 亮 (株)東芝技術シニアエロー  
(産業競争力懇談会)  
秋山 咲恵 (株)サキコーポレーション代表取締役社長  
京都大学経営協議会委員

#### <大学等>

大西 隆 豊橋技術科学大学学長  
(国立大学協会)  
上野 淳 首都大学東京学長  
(公立大学協会)  
佐藤 光史 工学院大学学長  
(日本私立大学団体連合会)  
谷口 功 (独)国立高等専門学校機構理事長  
神谷 弘一 愛知県立豊田工業高等学校校長  
(全国高等学校長協会)

#### <省庁>

常盤 豊 文部科学省高等教育局長  
末松 広行 経済産業省産業技術環境局長

## (参考12) 理工系人材育成に関する産学官行動計画における関係箇所抜粋

- 政府は理工系人材育成に関する産学官円卓会議にて、産学官行動計画を策定し、短期的ならびに中長期的な対応策をまとめたアクションプランを提示。

産業界ニーズと高等教育のマッチング方策、専門教育の充実 <短期的対応 (2, 3年以内) >

### 【産業界】

- 大学等や学生に対し、**理工系人材に求めるスキルを具体的に提示**する。
  - 採用活動において、**当該スキルの有無の評価を強化**する。なお、スキルの有無の評価に当たっては、履修履歴（成績証明書等）及び履修証明について一層の活用を検討するとともに、資格試験の活用等を引き続き進める。
- ### 【教育機関】
- **MOOC等のICTを活用した教育**について、社会的ニーズの高い分野から、実効性の高い教育プログラムを設けることで、学生のスキル修得に役立たせる。
  - 大学協議体における産業界との定期的な意見交換を踏まえた検討により、各大学は**カリキュラムの改善などの対応を検討・実施**する。

### 【政府】

- スキルの見える化システムが、社会インフラとして就職活動に活用されるよう改善を行う。（中長期的対応）

理工系人材の裾野拡大、初等中等教育等において産業を体感する取組の充実方策 <短期的対応 (2, 3年以内) >

### 【産業界】

- 産業界は、**小学校、中学校、高等学校、高等学校**における将来の職業選択を意識した取組（企業見学会、イベント開催、業界の展示会や製品・サービス等の教材提供等）に積極的に参画するとともに、従業員に対し、これらの取組への親子参加を奨励（イベント等の推奨、参加費用の一部補助、休暇の付与等）する。

### 【教育機関】

- 大学等は、理工系分野における女子学生の比率が低いことを踏まえ、女子の理工系分野への進路選択を進める観点からも、小学校、中学校、高等学校等における将来の職業と結び付いた学問分野を選択する意識を持たせる取組に積極的に参画する。
- **ロールモデル**を示すことを通じて、分かりやすく将来展望をイメージさせることが重要であるため、産学が協力して、モデルとなるケースを発信する。特に、現場でいきいきと仕事に取り組んでいる女性や理工系の女性教員等の身近な**ロールモデル**となる方から理系の魅力やものづくりを目指すきっかけを聞くなどの進路選択の参考とする機会を積極的に設ける。

### 【政府】

- 産業界、大学、教育委員会等と連携し、**小学生、中学生、高校生**等が、身近な**ロールモデル**から最先端の科学技術等に触れる機会を確保することで、将来の理工系分野を担う人材の知識や意欲等を高める取組を推進する。