

女性自衛官の採用拡大、女性活躍を推進するための勤務環境の整備

趣 旨

【通し番号161】

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく防衛省特定事業主行動計画」に基づき、女性が勤務しやすい環境を整備し、より一層の女性職員の採用・登用の拡大を図る。

概 要

自衛官については、その職務の特殊性から、起床から消灯までの集団行動を伴う教育や訓練などが行われる機会が多い。

また、幹部自衛官以外の者については、原則として駐屯地・基地内に居住する義務を負っており、自衛官にとって、駐屯地等は、勤務する場であるとともに、生活する場であるという側面を併せ持っている。

これらを踏まえ、女性隊員にとって働きやすい環境を実現するための施設整備を実施。

- 女性用トイレや浴場の整備
 - ・ 老朽化により漏水がある浴場等において入浴を実施している状況。
 - ・ トイレの一部を女性用として使用しているなど、女性用トイレが未整備。
- 隊舎における女性用区画の整備
 - ・ 既存の設備においては、女性自衛官の区画が未整備。



改修後のイメージ

女性居住区画の整備



改修後のイメージ

女性用区画の整備

女性刑務官の離職率低減のための対策(矯正研修所における集合研修の充実強化)

◆ 初等科集合研修の見直し◆

女性刑務官の初等科(新規採用者)集合研修を矯正研修所(東京都昭島市)に集約して実施
⇒女性研修員同士の連帯感を醸成し、研修修了後の研修員同士のネットワークを構築

職場定着の
基盤整備

◆ 里帰り研修の実施◆

初等科研修修了後数ヶ月後の女性刑務官を対象に改めて集合研修を実施
⇒研修修了後、勤務施設での実務で学んだ知識の定着を図るとともに、施設での悩みややりがいを研修同期や担当教官と共有することで勤労意欲を継続させる。

フォローアップ体制の構築

◆ 3年目フォローアップ研修の実施◆

研修修了後3年目の女性刑務官を対象に新たに集合研修を実施
⇒現状の自分の課題について再認識させるとともに、自分のキャリアを考え、今後も刑務官として継続して勤務する意欲を高める。

継続したフォローアップ体制を構築することで、
女性刑務官の勤労意欲やキャリアアップへの意識を
向上させ、離職率の低減を図る。

消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組（通知）の概要

【通し番号163】

○報告書の提言等を踏まえ、「消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進について（平成27年7月29日付け消防消第149号消防庁次長通知）」を各都道府県知事あてに発出し、消防本部における女性消防吏員の活躍推進のため積極的な取組を要請。

(1) 女性消防吏員の計画的な増員の確保

ア 数値目標の設定による計画的な増員

全国の消防吏員に占める女性消防吏員比率を平成38年度当初までに**5%**に引き上げる。

そのためには、

各消防本部において女性消防吏員比率を10年間で倍増

+ 中核的な消防本部など一定規模以上の本部では少なくとも5%まで増加

+ 女性消防吏員がゼロの本部は、これを早期に解消し、可能な限り速やかに複数の女性消防吏員を確保

を目安として、消防本部が数値目標を設定すること。

※平成29年度の採用段階から少なくともこれまでの2倍～2.5倍程度以上の女性吏員採用を確保・継続

イ 女性の採用の拡大に向けた積極的な取組

女性消防吏員を増加させるためには、まずは消防を自らの職業として選択肢に含める女性を大幅に増やすことが必要。

各消防本部は、これから社会人になる年齢層の女性に対し、消防の仕事の魅力について、より積極的にPR。女性をターゲットにした説明会等を複数本部が連携して実施すること。

⇒ 消防庁として積極的に支援

(2) 適材適所を原則とした女性消防吏員の職域の拡大

各消防本部は、法令による制限を（重量物・有毒ガス）を除き、性別を理由として従事できる業務を制限することはできないことを十分理解し、意欲と適性に応じた人事配置を行うこと。

(3) ライフステージに応じた様々な配慮

ア 仕事と家庭の両立支援

イ 女性消防吏員が消防職務を継続していくための支援

ウ キャリアパスイメージやロールモデルの提示

エ 「ポジティブ・アクション」としての研修機会の拡大

(4) 消防長等消防本部幹部職員の意識改革

全国750消防本部の消防長は、女性の活躍推進の意義を十分に理解し、自らの責務として各種の施策を実行すること。

(5) その他

ア 施設・装備の改善

イ 女性の活躍情報の「見える化」を推進等

《参考》女性比率

・消防吏員：**2.7%**（H30.4.1現在速報値）

・警察官：**8.5%**（H28.4.1現在）

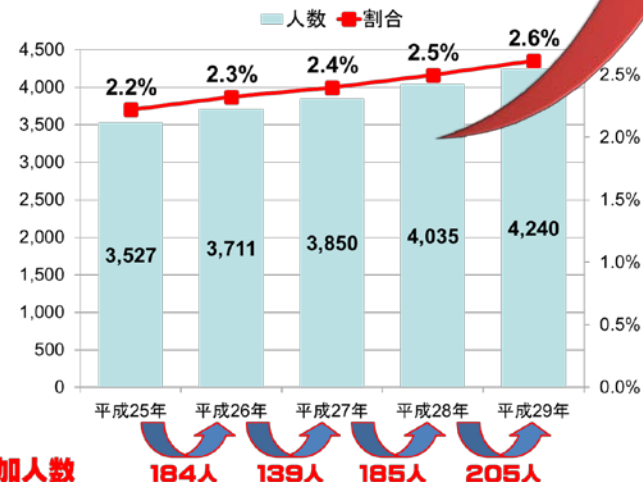
・自衛官：**5.9%**（H27年度末現在）

・海上保安官：**6.2%**（H28年度）

・一般行政職：**28.3%**（H25年4.1現在）
（地方公務員）

10年後5%目標

女性消防吏員割合



女性消防団員の加入促進

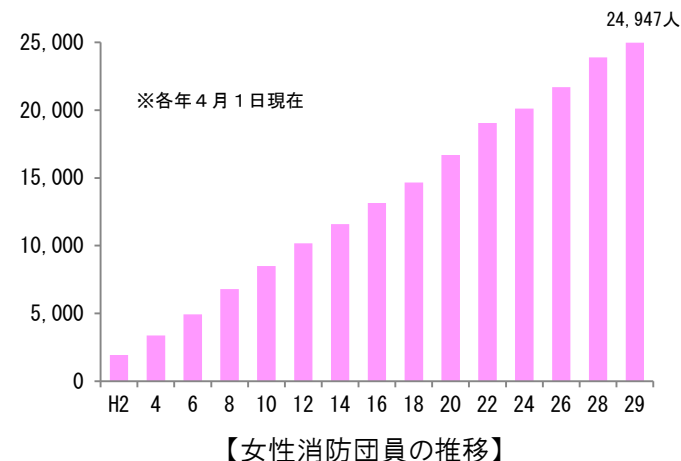
女性消防団員の現状・課題

- 消防団員数は、毎年減少を続けている中、女性消防団員数は年々増加し、現在は2万人を超えている（H29.4.1現在 24,947人）。
- 女性消防団員の活動は、応急手当や火災予防の普及啓発、実災害の消火活動や後方支援活動など多岐にわたり、女性ならではのきめ細やかな活動が、住民の高い評価を得ている。
- 一方で、約31%の消防団において女性消防団員がいない状況
⇒ 女性消防団員の加入促進を強力に推進する必要

女性消防団員の加入促進策

- 女性や若者等の入団を促進するため、地方公共団体が、地域の企業や大学と連携して消防団員を確保する取組を支援する。
- 女性消防団員等の活躍を加速させるための「地域防災力シンポジウム」を各地で開催し、地域防災の重要性についての理解を深めることと併せて、地域特性を踏まえつつ、先進事例を共有しながら、現状の課題の分析・解決を目指す。
- 全国の女性消防団員が一堂に会し、日頃の活動やその成果をアピールするとともに、意見交換や交流を通じて連携を深める全国女性消防団員活性化大会を開催し、女性消防団員の活動をより一層、活性化させる。
※第24回全国女性消防団員活性化滋賀大会 平成30年11月9日（金）開催予定

女性消防団員数の推移



＜救命講習を行う女性消防団員＞

【通し番号165】

理工系分野における女性の活躍推進

(男女共同参画HP整備等経費、理工系分野における女性活躍事業費) (内閣府男女共同参画局総務課・推進課)

平成31年度概算要求額 0.3億円【うち優先課題推進枠0.1億円】(平成30年度予算額 0.2億円)

事業概要・目的

- 我が国が国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れて科学技術・学術活動を活性化していくためには、理工系分野の女性研究者・技術者となり得る人材を育成していく必要があります。
- 平成27年12月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」においては、「科学技術・学術における女性の参画拡大」、「女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備」及び「女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成」に取り組むこととしています。
- また、6月にすべての女性が輝く社会づくり本部で決定された「女性活躍加速のための重点方針2018」においても、理工系を始めとする科学技術・学術分野における女性人材の裾野拡大を更に加速させるとしています。
- さらに、新たに立ち上げたロールモデルとなる理工系分野で活躍する女性による組織体(STEM Girls Ambassadors)により、女子生徒等に対し、多様なロールモデルを見せるとともに、社会全体で支援していく気運を醸成します。(6/25官邸にてキックオフ)

事業イメージ・具体例

取組

夏のリコチャレ 2,175千円(3,194千円)
※ウェブサイト等情報発信含む
・夏休み期間中、大学・企業・学術団体等がイベントを実施
・内閣府・文科省・経団連がサポート
・H29実績125団体186イベントに約23,000名が参加(前年度比35団体42イベント参加者約12,000名増)

シンポジウム 3,591千円(3,591千円)
・女子生徒等を対象とし、職業やロールモデル情報等を提供するシンポジウムを実施
・興味・関心を高めるとともに、理工系進路選択に関する理解を促進

リコチャレ応援団体
理工系分野の趣旨に賛同する
大学・企業・学術団体等 **732** 団体
H30.4月現在(前年度38団体増)

理工系女子応援ネットワーク
リコチャレ応援団体のうち、具体的な支援を行っている団体 **179** 団体
H30.4月現在(前年度39団体増)

ウェブサイト「理工系チャレンジ」
・イベント情報・ロールモデル情報
・団体からの応援メッセージ

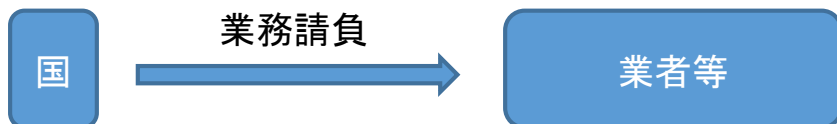
理工系女子応援会議
・理工系女子応援ネットワークに登録した団体が出席
・相互連携に向けた情報共有や取組方針を検討



STEM Girls Ambassadorsによる全国理工系女性人材育成事業 12,662千円(0千円)
全国12都府県にて、ワークショップを開催(指定都市10市、中核市2市)
調査研究 5,008千円(7,569千円)、調査研究に係る人件費:3,881千円(3,881千円)
進路検討前段階にある女子児童・生徒が、科学技術に興味を持つ端緒となる機会及びプログラムの調査研究を行う

- 夏のリコチャレ、「理工系チャレンジ」に係る情報発信
- シンポジウム
 - ・女子生徒等を対象に実施
 - ・参加者数:300名程度
- 理工系女子応援会議
- 理工系等分野における女性活躍推進調査研究
- STEM Girls Ambassadorsによるワークショップ **【新規】**
 - ・開催回数:12回
 - ・開催時期:平成31年7月~12月
 - ・参加者数:1,200名程度

資金の流れ



期待される効果

- 産学官による連携体制を構築し、女子生徒等の理工系選択を促進する各事業を推進することで、理工系分野における女性活躍を推進します。

理工チャレンジ

(リコチャレ!) ~女子生徒等の理工系への進路選択を促進~

平成31年度概算要求額:28,716千円(平成30年度:19,634千円)



現状

- 大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合:理学系 27.2 % 工学系 14.5 % (文科省「学校基本調査」平成29年)
- 研究者の採用に占める女性の割合(自然科学系):理学系 15.6 % 工学系 10.3 % (文部科学省調べ 平成27年)

科学技術・学術活動を活性化するためには、女性研究者・技術者の活躍を促進し、**多様な視点や発想**を取り入れることが不可欠です。

科学技術系の進路への**興味関心や理解を向上**させるための取組を推進し、次代を担う女性の科学技術人材を育成します。

(第4次男女共同参画基本計画より抜粋・加筆)

根拠

- 第4次男女共同参画基本計画 : 第5分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進 3. 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成
- 女性活躍加速のための重点方針2018 : 3. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成 (6) 科学技術・学術分野における女性活躍の促進
- 科学技術基本計画 : 第4章 科学技術イノベーションの基礎的な力の強化 (1)② i) 女性の活躍推進
- 未来投資戦略2018 : 2. AI時代に対応した人材育成と最適活用 2-1. AI時代に求められる人材の育成・活用 (3) 新たに講ずべき具体的施策 ii) 初等中等教育段階におけるAI教育の強化
- 骨太方針2018 : 第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組 (2) 多様な人材の活躍 ① 女性活躍の推進
- G7シャルルボワ・サミット : 女性の理工系分野への進出

取組

夏のリコチャレ

2,175千円(3,194千円)

※ウェブサイト等情報発信含む

- 夏休み期間中、大学、企業、学術団体等がイベントを実施
- 内閣府・文科省・経団連がサポート
- H29実績125団体186イベントに約23,000名が参加(前年度比35団体42イベント参加者約12,000名増)

シンポジウム

3,591千円(3,591千円)

- 女子生徒等を対象とし、職業やロールモデル情報等を提供するシンポジウムを実施
- 興味・関心を高めるとともに、理工系進路選択に関する理解を促進

リコチャレ応援団体

理工チャレンジの趣旨に賛同する

大学・企業・学術団体等 **732** 団体
H30.4月現在(前年度38団体増)

理工系女子 応援ネットワーク

リコチャレ応援団体のうち、具体的な支援を行っている団体 **179** 団体
H30.4月現在(前年度39団体増)

ウェブサイト

「理工チャレンジ」

- イベント情報
- ロールモデル情報
- 団体からの応援メッセージ



1,399千円(1,399千円)

理工系女子応援会議

- 理工系女子応援ネットワークに登録した団体が出席
- 相互連携に向けた情報共有や取組方針を検討

新規

STEM Girls Ambassadorsによる全国理工系女性人材育成事業

12,662千円(0千円)

全国12都市にて、ワークショップを開催(指定都市10市、中核市2市)

調査研究

5,008千円(7,569千円)、調査研究に係る人件費:3,881千円(3,881千円)

進路検討前段階にある女子児童・生徒が、科学技術に興味を持つ端緒となる機会及びプログラムの調査研究を行う



背景・課題

- 女性が科学技術分野に進む上で将来像が描きにくい。
- 自然科学系の学部・大学院に占める女性の割合は、人文・社会科学に比べて低い。
- 多用な視点や優れた発想を取り入れ科学技術イノベーションを活性化させるためには、女性の活躍が不可欠。

「第5期科学技術基本計画」(抄)(平成28年1月22日 閣議決定)

- ・国は、次代を担う女性が科学技術イノベーションに関連して将来活躍できるよう、女子中高生やその保護者への科学技術系の進路に対する興味関心の理解を深める取組を推進するとともに、関係府省や産業界、学界、民間団体など産学官の連携を強化し、理工系分野での女性の活躍に関する社会一般からの理解の獲得を促進する。

「第4次男女共同参画基本計画」(抄)(平成27年12月27日 閣議決定)

- ・大学、研究機関、学術団体、企業等の協力の下、女子児童・生徒、保護者及び教員に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促す。

「未来投資戦略2018 —Society5.0の実現に向けた改革—」(抄)(平成30年6月15日閣議決定)

- ・女子生徒等の理系分野への進路選択を促進し、AIを含む先端的な分野等における女性の活躍を推進するため、全国の地方公共団体・学校等における多様なロールモデルの提示、女子生徒を対象とした出前授業などの取組を行う。

事業概要

【事業の目的・目標】

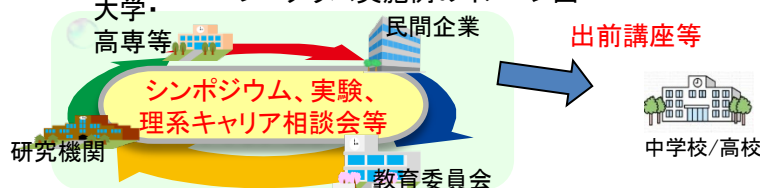
- ・女子中高生の理系分野への興味・関心を高め、適切に理系進路を選択することが可能となるよう、地域で継続的に行われる取組を推進。
- ・女子中高生の適切な進路選択を通じた、女性の多様な分野での活躍。
- ・科学技術分野での女性の活躍により、我が国の科学技術イノベーションを推進。

【事業スキーム】



- ✓ 採択期間: 2年間
- ✓ 実施規模: 23拠点大学・高専等を含めた連携機関等
- ✓ 支援額上限: 150～300万円／1機関・1年間
2019年度 新規採択数: 13件
- ✓ 対象: 女子中高生、保護者、教員
- ✓ 内容: シンポジウム開催、実験、出前講座、理系キャリア相談会等

プログラム実施例のイメージ図



<取組内容の特徴>

1. 事業運営の基盤を構築

産学官連携により、**女性の活躍に関する社会全体の理解を促進、多様なロールモデルを提示。**

2. 文理選択に迷う生徒の興味を喚起

シンポジウム・実験等に加え、**積極的な学校訪問**によるワークショップ等を実施。理系の進路選択に関心が薄い層や文理選択に迷う層に対する、興味関心の喚起。**幅広い視点からの進路選択**に寄与。

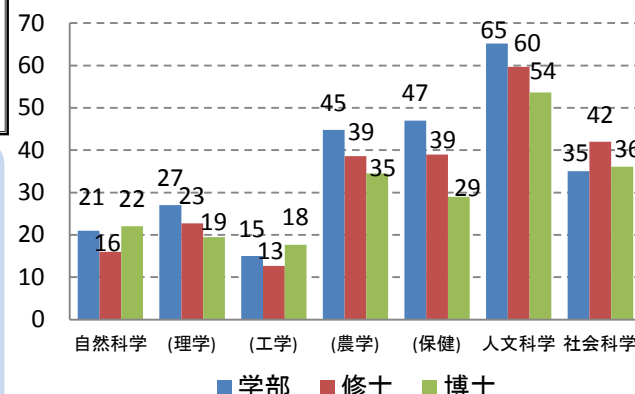
3. 保護者・教員等へのアプローチ

進路選択に大きな影響を与える保護者や教員向けの取組を積極的に実施し、**興味関心の早期定着**を図る。

4. 市区町村規模の設定

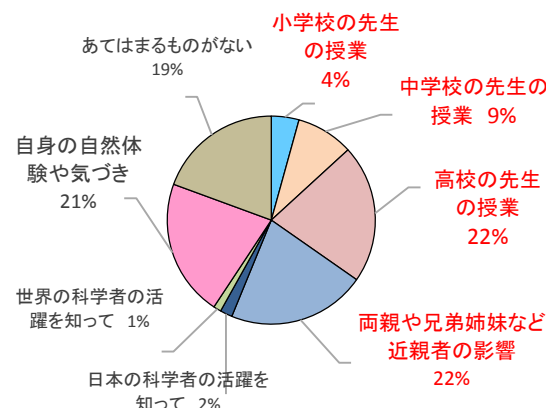
地域を絞った活動をすることで、**新たな機関の参加を促進**。市区町村教育委員会と連携し、**学校行事への活用や学校訪問機会の増加**。支援終了後も**規模を維持した事業継続**を目指す。

(参考) 学部学生・院生に占める女性の割合(%)



平成29年度学校基本調査より作成 ※(保健)は医・歯・薬学系の合計

(参考) 女子学生が理系の進路を選択した理由



出典: 日本ロレアルによる「理系女子学生の満足度に関する意識調査」(平成26年8月)

理系女性活躍促進支援事業

平成29年度予算額 **10,001千円（20,002千円）**

【通し番号168】

事業の内容

事業イメージ

事業目的・概要

事業スキーム

- 本事業は、理系女性が有するスキルと産業界が求めるスキルを比較し、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するためのシステムを整備することにより、理系女性の活躍促進を図ることを目的としています。
- 具体的には、理系女性の履修履歴と産業界が求めるスキルを比較可能とし、産業界のニーズの観点から理系女性が有すべきスキルに見える化するシステムを開発します。
- 本事業により、有すべきスキルが見える化されることで、理系女性の学業に対するインセンティブが増大し、理系女性の履修行動が変わることに繋がると考えられます。
- また、スキルの効率的な取得については、教育サービス事業者によるオンライン講義等を活用することが有効と考えられます。

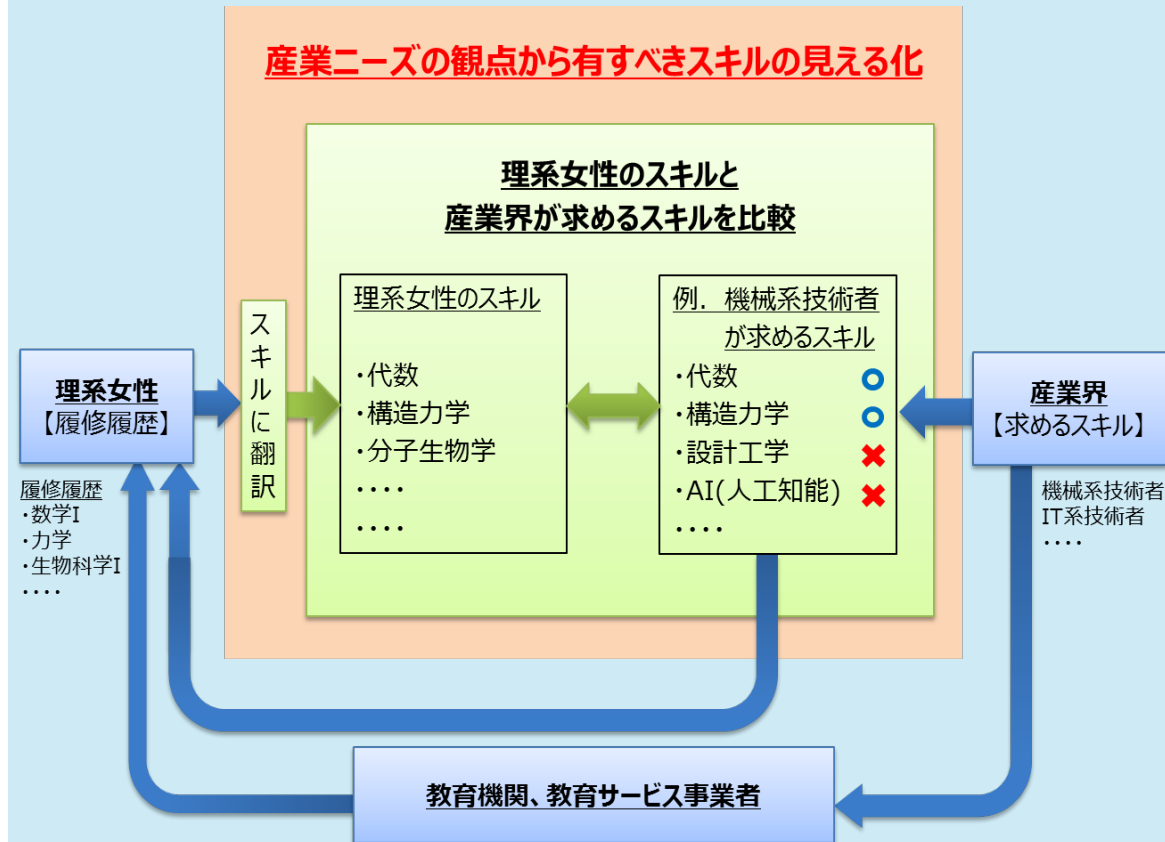
条件（対象者、対象行為、補助率等）



補助（1/2）

民間団体等

産業ニーズの観点から有すべきスキル見える化



背景・課題

- 人口減少局面にある我が国において、研究者コミュニティの持続可能性を確保するとともに、多様な視点や優れた発想を取り入れ、科学技術イノベーションを活性化していくためには、女性研究者の活躍促進が重要であるが、女性研究者割合を諸外国と比較すると依然として低い水準にあり、特に上位職に占める女性研究者の割合が低い状況。
- そのため、女性研究者が出産・育児等のライフイベントにかかわらず研究を継続できる環境の整備や、女性研究者の研究力向上を通じた上位職登用の促進が必要。

事業概要

事業の目的・目標

- 研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援する

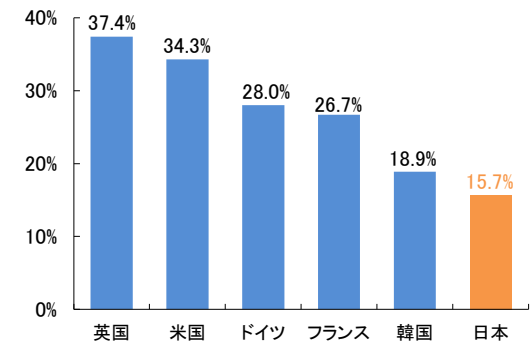
ダイバーシティ実現に向けた取組の支援

- 対象機関：大学、国立研究開発法人等
- 事業期間：6年間（うち補助期間3年間）
- 支援取組：
 - ① 牽引型 複数の機関が連携し、地域や分野における女性研究者の活躍を牽引する取組
 - ② 先端型 女性研究者の海外派遣等を通じた上位職登用の一層の推進等の取組
 - ③ 全国ネットワーク中核機関(群)
国内外の取組動向の調査や経験、知見の全国的な普及・展開を図るための全国ネットワークの構築を目指す取組
- 支援金額：5千万円程度/年

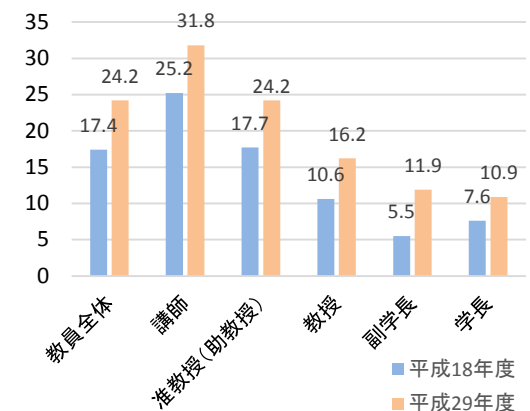
調査研究等の実施

- 対象機関：大学、国立研究開発法人等
- 事業期間：2年間
- 支援取組：国内外の優れた取組に関する調査研究
- 支援金額：5千万円程度/年

■女性研究者割合の国際比較



■大学における職位別の女性教員の在籍割合



特別研究員事業【通し番号170】

2019年度要求・要望額 : 17,248百万円
 (前年度予算額 : 15,857百万円)
 ※運営費交付金中の推計額含む



文部科学省

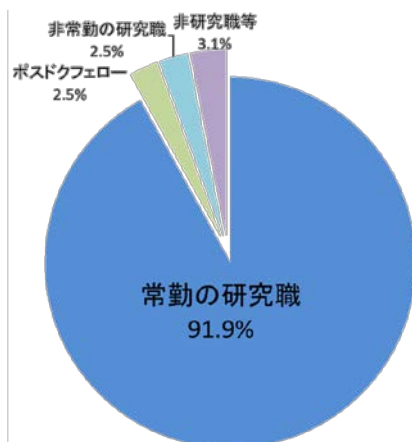
優れた若手研究者に対して、その研究生生活の初期において、自由な発想のもとに主体的に研究課題等を選びながら研究に専念する機会を与えるため、特別研究員として採用・支援することで、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の養成・確保を図る。

博士課程学生	特別研究員 (DC)	【対象:博士課程(後期)学生、研究奨励金:年額 2,400千円、採用期間:3年間(DC1)、2年間(DC2)】 ○ 優れた研究能力を有する博士課程(後期)学生が、経済的に不安を感じることなく研究に専念し、研究者としての能力を向上できるよう支援 ○ 支援人数の増 4,293人⇒4,293人(新規 1,778人→1,847人)、処遇改善 研究奨励金(年額)2,400千円⇒2,508千円(10,303百万円⇒10,767百万円)
ポストドクター	特別研究員 (PD) (SPD)	【対象:博士の学位取得者、研究奨励金:年額 4,344千円(PD)、5,352千円(SPD)、採用期間:3年間】 ○ 博士の学位取得者で優れた研究能力を有する者(PD)及び世界最高水準の研究能力を有する者(SPD)が、大学等の研究機関で研究に専念し、研究者としての能力を向上できるよう支援 ○ 支援人数 PD: 1,000人⇒1,167人(新規 342人→472人)、処遇改善 研究奨励金(年額)4,344千円⇒4,488千円(4,344百万円⇒5,237百万円) SPD: 36人⇒36人(新規 12人→12人)(193百万円⇒193百万円)
	特別研究員 (RPD)	【対象:出産・育児による研究中断から復帰する博士の学位取得者、研究奨励金:年額 4,344千円、採用期間:3年間】 ○ 博士の学位取得者で優れた研究能力を有する者が、出産・育児による研究中断後、円滑に研究現場に復帰することができるよう大学等の研究機関で研究に専念し、研究者としての能力を向上できるよう支援 ○ 支援人数 214人⇒214人(新規 75人→75人)、処遇改善 研究奨励金(年額)4,344千円⇒4,488千円(930百万円⇒960百万円)

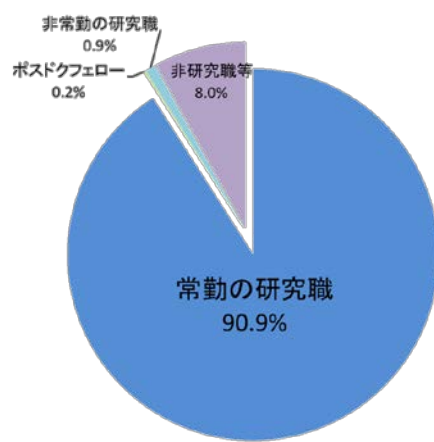
■特別研究員終了後の就職状況 ⇒約9割が常勤の研究職に就職

平成29年4月1日現在

・PD採用終了から5年経過後



・DC採用終了から10年経過後



参考

「第5期科学技術基本計画」(平成28年1月22日閣議決定)(抜粋)

第4章 科学技術イノベーションの基盤的な力の強化

(1)①知的プロフェッショナルとしての人材の育成・確保と活躍促進

i)若手研究者の育成・活躍促進

- ・国は、若手研究者が研究能力を高め、その能力と意欲を最大限発揮できるための研究費支援等の取組を推進する。

iii)大学院教育改革の推進

- ・国は、各機関の取組を促進するとともに、フェローシップの充実等を図る。これにより、「博士課程(後期)在籍者の2割程度が生活費相当額程度を受給できることを目指す」との第3期及び第4期基本計画が掲げた目標についての早期達成に努める。

(1)②人材の多様性確保と流動化の促進

i)女性の活躍促進

- ・多様な視点や優れた発想を取り入れ科学技術イノベーション活動を活性化していくためには、女性の能力を最大限に発揮できる環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠である。

「統合イノベーション戦略」(平成30年6月15日閣議決定)(抜粋)

第3章 知の創造

- 「知の創造」のためには、その担い手である大学や研究機関、研究人材を抜本的に強化し、世界トップレベルに引き上げるとともに、諸外国の先進事例なども参考に、限られた資源の中で、最大限効率的・効果的に推進するため、弛まぬ研究開発マネジメント改革を行っていく必要がある。(中略)若手研究者の活躍機会の創出、人材流動性向上、競争的研究費の一体的な見直し、国際化等の対応を